

โมเดลสมการโครงสร้างสมรรถนะข้ามวัฒนธรรมของนักเรียนช่างอุตสาหกรรม
ระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ วิทยาลัยเทคนิค ในกรุงเทพมหานคร

STRUCTURAL EQUATION MODEL OF CROSS CULTURAL COMPETENCIES
FOR INDUSTRIAL STUDENTS AT TECHNICAL COLLEGE IN BANGKOK



วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาค้นคว้าระดับปริญญาตรี สาขาวิชาช่างอุตสาหกรรม
สาขาวิชาช่างอุตสาหกรรม (การวิจัยและพัฒนาหลักสูตร)
คณะครูช่างอุตสาหกรรมและเทคโนโลยี
สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง

พ.ศ. 2562

KMUTL-2019-ED-D-228-128

โมเดลสมการโครงสร้างสมรรถนะข้ามวัฒนธรรมของนักเรียนช่างอุตสาหกรรม
ระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ วิทยาลัยเทคนิค ในกรุงเทพมหานคร

STRUCTURAL EQUATION MODEL OF CROSS CULTURAL COMPETENCIES
FOR INDUSTRIAL STUDENTS AT TECHNICAL COLLEGE IN BANGKOK



วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาครุศาสตร์อุตสาหกรรมดุสิตบัณฑิต

สาขาวิชาครุศาสตร์อุตสาหกรรม (วิจัยและพัฒนาหลักสูตร)

คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรมและเทคโนโลยี

สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง

พ.ศ. 2562

KMITL-2019-ED-D-228-128

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

STRUCTURAL EQUATION MODEL OF CROSS CULTURAL COMPETENCIES
FOR INDUSTRIAL STUDENTS AT TECHNICAL COLLEGE IN BANGKOK



A THESIS SUBMITTED IN PARTIAL FULFLLMENT OF THE REQUIREMENTS FOR THE
DEGREE OF DOCTOR INDUSTRIAL EDUCATION
IN INDUSTRIAL EDUCATION (RESEARCH AND DEVELOPMENT CURRICULUM)
FACULTY OF INDUSTRIAL EDUCATION AND TECHNOLOGY
KING MONGKUT'S INSTITUTE OF TECHNOLOGY LADKRABANG
2019
KMITL-2019-ED-D-228-128

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้



COPYRIGHT 2019

FACULTY OF INDUSTRIAL EDUCATION AND TECHNOLOGY

KING MONGKUT'S INSTITUTE OF TECHNOLOGY LADKRABANG

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

หัวข้อวิทยานิพนธ์

โมเดลสมการโครงสร้างสมรรถนะข้ามวัฒนธรรม
ของนักเรียนช่างอุตสาหกรรม ระดับประกาศนียบัตร
วิชาชีพ วิทยาลัยเทคนิค ในกรุงเทพมหานคร

นักศึกษา

นางสาวสุธาสนี พรหมทา

รหัสประจำตัว

5660319

ปริญญา

ครุศาสตร์อุตสาหกรรมดุสิตบัณฑิต

สาขาวิชา

ครุศาสตร์อุตสาหกรรม (การวิจัยและพัฒนาหลักสูตร)

พ.ศ.

2562

อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

รองศาสตราจารย์ ดร.พีระวุฒิ สุวรรณจันทร์

อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม

อาจารย์ ดร.ผดุงชัย ภูพัฒน์

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาองค์ประกอบสมรรถนะข้ามวัฒนธรรมของนักเรียนช่างอุตสาหกรรม ระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ วิทยาลัยเทคนิค ในกรุงเทพมหานคร และเพื่อพัฒนาโมเดลสมการโครงสร้างสมรรถนะข้ามวัฒนธรรมของนักเรียนช่างอุตสาหกรรม ระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ วิทยาลัยเทคนิค ในกรุงเทพมหานคร ตัวแปรทั้งหมดในโมเดลจัดเป็นตัวแปรสังเกตได้ 16 ตัว และตัวแปรแฝง 5 ตัว กลุ่มตัวอย่างคือ นักเรียนช่างอุตสาหกรรม ระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ วิทยาลัยเทคนิค ในกรุงเทพมหานคร จำนวน 742 คน ทำการสุ่มแบบแบ่งชั้นอย่างเป็นสัดส่วน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยคือ แบบสอบถามแบบมาตราประมาณค่า 5 ระดับ จำนวน 2 ฉบับ ฉบับแรกใช้สำหรับวิเคราะห์องค์ประกอบสมรรถนะข้ามวัฒนธรรมของนักเรียนช่างอุตสาหกรรม ฉบับที่สองใช้สำหรับตรวจสอบความตรงเชิงโครงสร้างโมเดลสมการโครงสร้างสมรรถนะข้ามวัฒนธรรมของนักเรียนช่างอุตสาหกรรม วิเคราะห์องค์ประกอบขององค์ประกอบสมรรถนะข้ามวัฒนธรรมของนักเรียนช่างอุตสาหกรรมด้วยสถิติการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับที่สอง และวิเคราะห์โมเดลสมการโครงสร้าง

ผลการวิจัย พบว่า

1. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเบื้องต้นของกลุ่มตัวอย่าง พบว่านักเรียนมีความตระหนักรู้ทางวัฒนธรรมโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.80$, S.D. = 0.85) มีความรู้ความเข้าใจในวัฒนธรรมโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.81$, S.D. = 0.88) ทักษะทางวัฒนธรรม โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.85$, S.D. = 0.84) มีลักษณะครอบครัวโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.80$, S.D. = 0.86) มีพฤติกรรมโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.79$, S.D. = 0.87) มีแรงจูงใจ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.89$, S.D. = 0.82) สิ่งแวดล้อมภายในวิทยาลัย โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.79$, S.D. = 0.87)

2. องค์ประกอบสมรรถนะข้ามวัฒนธรรมของนักเรียนช่างอุตสาหกรรมประกอบด้วยตัวแปร 10 ตัวแปร จัดอยู่ในองค์ประกอบ 3 ด้าน องค์ประกอบแต่ละด้านมีค่าน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐานอยู่ระหว่าง 0.96 – 1.00 และองค์ประกอบที่พัฒนาขึ้นมีความตรงสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ เนื่องจากผลการตรวจสอบความสอดคล้องกลมกลืนของโมเดลกับข้อมูลเชิงประจักษ์ พบว่า ค่า (ค่า

χ^2 ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ค่า $p = 0.91$, ค่า $\chi^2/df = 1.054$ ค่า RMSEA = 0.009 ค่า RMR = 0.24
ค่า GFI = 0.942 ค่า CFI = 0.996 แสดงว่าข้อมูลมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์

3. โมเดลสมการโครงสร้างสมรรถนะข้ามวัฒนธรรมของนักเรียนช่างอุตสาหกรรมระดับ
ประกาศนียบัตรวิชาชีพ วิทยาลัยเทคนิค ในกรุงเทพมหานครที่พัฒนาขึ้นสอดคล้องกับข้อมูลเชิง
ประจักษ์ $\chi^2 = 20.328$ $df = 19.0$ Sig. = 0.375 และ CMIN/df. = 1.070 ค่า $\chi^2/df = 1.070$ ค่า
RMSEA = 0.010 ค่า RMR = 0.009 ค่า GFI = 0.997 ค่า CFI = 1.000 แสดงว่าข้อมูลมีความ
สอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์



Thesis Title	Structural Equation Model of Cross Cultural Competencies for Industrial Students at Technical College in Bangkok
Student	Miss Suthasinee Promta
Student ID	56603019
Degree	Doctor of Industrial Education
Program	Industrial Education (Research and Curriculum Development)
Year	2019
Thesis Advisor	Associate Professor Dr. Peerawut Suwanjan
Thesis Co-Advisor	Dr. Phadungchai Pupat

ABSTRACT

The purpose of this research was to study the cross-cultural competencies of industrial technician students. Vocational certificate level Technology College in Bangkok And to develop a Structural Equation Model of Cross Cultural Competencies for Industrial Students at Technical College in Bangkok. All variables in the model are 16 observed variables and 5 latent variables. The sample group is Industrial technician students Vocational certificate level Technology College. In Bangkok, 742 people were randomly assigned stratified random sampling. The tools used in the research were the questionnaire of the 5-level estimation model, the first 2 issues, is used for analyzing the cross-cultural competencies of industrial technician students. The second edition is used for structural validity validation, cross-cultural structural equation model of industrial technician students. Analyze the components of cross-cultural competencies of students of industrial technicians with second-order confirmatory factor analysis statistics. And analysis of structural equation models.

The research found that

1. Preliminary results analysis of sample data It was found that the students had a high level of cultural awareness (\bar{x} = 3.80, S.D. = 0.85), and had a high level of knowledge and understanding of culture (\bar{x} = 3.81, S.D. = 0.88). Overall, it is in the high level (\bar{x} = 3.85, SD = 0.84). The family characteristics are at the high level (\bar{x} = 3.80, SD = 0.86). The overall behavior is at the high level (\bar{x} = 3.79, SD = 0.87). The overall is at a high level (\bar{x} = 3.89, SD = 0.82). The environment in the college Overall is at a high level (\bar{x} = 3.79, S.D. = 0.87)

2. The cross-cultural competency component of industrial engineering students consists of 10 variables, which are classified in 3 aspects. Each component has a standard weight of 0.96 - 1.00 and the developed components are consistent with the empirical data. As a result of checking the consistency of the model and the empirical data, it was found that the values (the χ^2 statistically insignificant values, $p = 0.91$, $\chi^2 / df = 1.054$, RMSEA = 0.009, RMR = 0.24, GFI = 0.942, CFI = 0.996 Show that the information is consistent with the empirical data.

3. The model of the cross-cultural competency equation model of industrial mechanic students at the vocational certificate level technology College In Bangkok, developed in accordance with empirical data $\chi^2 = 20.328$ $df = 19.0$ Sig. = 0.375 and CMIN / $df = 1.070$ values $\chi^2 / df = 1.070$ RMSEA values = 0.010. RMR = 0.009. GFI = 0.997. CFI = 1.000 indicates that data Consistent with empirical data.



กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลุล่วงตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ด้วยดีเนื่องด้วยความอนุเคราะห์จากรองศาสตราจารย์ ดร.พีระวุฒิ สุวรรณจันทร์ อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.ผดุงชัย ภูพัฒน์ อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรมและเทคโนโลยี สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง ที่กรุณาให้คำปรึกษาแนะนำแนวทาง รวมถึงแก้ไขข้อบกพร่องต่าง ๆ ด้วยความเอาใจใส่เป็นอย่างยิ่ง ตลอดจนให้กำลังใจ และติดตามความก้าวหน้าในระหว่างดำเนินการจัดทำวิทยานิพนธ์มาโดยตลอด จนสามารถจัดทำได้อย่างสมบูรณ์ ผู้วิจัยรู้สึกซาบซึ้งในความกรุณาและขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงไว้ ณ ที่นี้

ขอขอบพระคุณ รองศาสตราจารย์ ดร.ไพฑูริย์ พิมพ์ และคณาจารย์ สาขาวิชาครุศาสตร์ อุตสาหกรรม คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรมและเทคโนโลยี สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง ที่ได้ประสิทธิ์ประสาทความรู้ตลอดจนข้อคิดเห็นต่าง ๆ อันก่อให้เกิดประโยชน์ต่อการศึกษาค้นคว้า และเป็นแนวทางในการจัดวิทยานิพนธ์จนประสบความสำเร็จ

ขอขอบพระคุณ ผู้ทรงคุณวุฒิทุกท่าน ที่กรุณาตรวจสอบเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยและให้คำแนะนำ เกี่ยวกับข้อคำถามเพื่อปรับปรุงให้เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยมีคุณภาพ

ขอขอบพระคุณ คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์ทุกท่าน ที่ให้คำแนะนำในการแก้ไขข้อบกพร่องต่าง ๆ เพื่อให้วิทยานิพนธ์สมบูรณ์ยิ่งขึ้น

ขอขอบคุณ นักเรียน วิทยาลัยเทคนิค ที่ให้ความร่วมมือในการวิจัยครั้งนี้

ขอขอบพระคุณ บิดา มารดา ครอบครัวอันเป็นที่รัก ที่คอยให้กำลังใจ ให้การสนับสนุนทุนการศึกษา และความช่วยเหลือตลอดมา

ขอขอบพระคุณ พี่ ๆ น้อง ๆ และบุคคลที่ผู้วิจัยไม่ได้กล่าวไว้ในที่นี้ ที่ให้การสนับสนุน ตลอดจนให้ความช่วยเหลือในด้านต่าง ๆ และเป็นกำลังใจแก่ผู้วิจัยมาโดยตลอด

คุณค่าและประโยชน์อันพึงมีจากวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ ผู้วิจัยขอมอบให้แก่ บิดา - มารดา ครู - อาจารย์ และผู้สนับสนุนช่วยเหลือทุกท่าน ด้วยความเคารพยิ่ง

สุธาสิณี พรหมทา

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย.....	I
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ.....	III
กิตติกรรมประกาศ.....	V
สารบัญ.....	VI
สารบัญตาราง.....	VIII
สารบัญภาพ.....	X
บทที่ 1 บทนำ.....	1
1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา.....	1
1.2 วัตถุประสงค์ของการวิจัย.....	6
1.3 สมมติฐานของการวิจัย.....	6
1.4 กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	7
1.5 ขอบเขตของงานวิจัย.....	8
1.6 นิยามศัพท์เฉพาะที่ใช้ในการวิจัย.....	9
บทที่ 2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	12
2.1 บริบทของวิทยาลัยเทคนิค กรุงเทพมหานคร.....	12
2.2 สมรรถนะข้ามวัฒนธรรม.....	30
2.3 ปัจจัยที่ส่งผลต่อสมรรถนะข้ามวัฒนธรรม.....	39
2.4 โมเดลสมการโครงสร้าง.....	78
2.5 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	87
บทที่ 3 วิธีการดำเนินงานวิจัย.....	92
3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง.....	93
3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	94
3.3 การสร้างและตรวจสอบคุณภาพของ เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	94
3.4 การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	96
3.5 การวิเคราะห์ข้อมูล.....	96
บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	99
4.1 สัญลักษณ์ที่ใช้ในการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	99
4.2 การวิเคราะห์ข้อมูลเบื้องต้นของกลุ่มตัวอย่าง.....	100
4.3 การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อตอบวัตถุประสงค์ของการวิจัย.....	105

สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
บทที่ 5 สรุปผลการวิจัย อภิปรายผลและข้อเสนอแนะ.....	133
5.1 สรุปผลการวิจัย.....	133
5.2 อภิปรายผลการวิจัย.....	137
5.3 ข้อเสนอแนะ.....	140
บรรณานุกรม.....	141
ภาคผนวก.....	155
ภาคผนวก ก หนังสือราชการ.....	156
ภาคผนวก ข รายนามผู้ทรงคุณวุฒิ.....	162
ภาคผนวก ค เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล.....	164
ประวัติผู้เขียน.....	175



สารบัญตาราง

ตารางที่	หน้า
2.1 การสังเคราะห์องค์ประกอบสมรรถนะข้ามวัฒนธรรม.....	37
2.2 ตารางสังเคราะห์ทฤษฎีที่เกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อสมรรถนะข้ามวัฒนธรรม.....	49
2.3 การสังเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อสมรรถนะข้ามวัฒนธรรม.....	52
3.1 จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่างในการเก็บข้อมูล.....	93
3.2 สรุปเกณฑ์ที่ใช้ในการตรวจสอบความสอดคล้อง.....	98
4.1 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามระดับชั้น แต่ละวิทยาลัย จำนวน 5 วิทยาลัย.....	100
4.2 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามเพศ เชื้อชาติ ศาสนา ชั้นปีที่ศึกษา การเที่ยวต่างจังหวัด การเที่ยวต่างประเทศและความสามารถทางภาษา.....	101
4.3 ค่าสถิติพื้นฐานของตัวแปรสังเกตได้ ด้านสมรรถนะข้ามวัฒนธรรม.....	102
4.4 ค่าสถิติพื้นฐานของตัวแปรสังเกตได้.....	104
4.5 แสดงผลวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับสองตัวแปรสมรรถนะข้ามวัฒนธรรม ของนักเรียนช่างอุตสาหกรรมระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ วิทยาลัยเทคนิคใน กรุงเทพมหานคร.....	107
4.6 น้ำหนักองค์ประกอบและลำดับความสำคัญขององค์ประกอบเชิงยืนยันลำดับที่สองของ สมรรถนะข้ามวัฒนธรรมของนักเรียนช่างอุตสาหกรรม.....	111
4.7 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) ระหว่างตัวแปรที่นำมาวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน อันดับที่สองของสมรรถนะข้ามวัฒนธรรมของนักเรียนช่างอุตสาหกรรม.....	113
4.8 แสดงผลวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันโครงสร้างสมรรถนะข้ามวัฒนธรรมของนักเรียน ช่างอุตสาหกรรมระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ วิทยาลัยเทคนิคในกรุงเทพมหานคร ด้านลักษณะครอบครัว.....	116
4.9 แสดงผลวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันโครงสร้างสมรรถนะข้ามวัฒนธรรมของนักเรียน ช่างอุตสาหกรรมระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ วิทยาลัยเทคนิคในกรุงเทพมหานคร ด้านพฤติกรรม.....	119
4.10 แสดงผลวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันโครงสร้างสมรรถนะข้ามวัฒนธรรมของนักเรียน ช่างอุตสาหกรรมระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ วิทยาลัยเทคนิคในกรุงเทพมหานคร ด้านแรงจูงใจ.....	121
4.11 แสดงผลวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันโครงสร้างสมรรถนะข้ามวัฒนธรรมของนักเรียน ช่างอุตสาหกรรมระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ วิทยาลัยเทคนิคในกรุงเทพมหานคร ด้านสิ่งแวดล้อมภายในวิทยาลัย.....	124
4.12 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์รายคู่ระหว่างตัวแปรสังเกตได้.....	126
4.13 แสดงค่าสถิติประเมินความกลมกลืนสมการเชิงโครงสร้างแบบจำลองโครงสร้างสมรรถนะ ข้ามวัฒนธรรมของนักเรียนช่างอุตสาหกรรมระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ วิทยาลัยเทคนิค ในกรุงเทพมหานคร หลังปรับโมเดล.....	128

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่	หน้า
4.14 ผลการวิเคราะห์สมการเชิงโครงสร้างเชิงสาเหตุแบบจำลองสมการเชิงโครงสร้างสมรรถนะ ข้ามวัฒนธรรมของนักเรียนช่างอุตสาหกรรมระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ วิทยาลัยเทคนิค ในกรุงเทพมหานคร.....	130
4.15 สรุปค่าอิทธิพลสมการเชิงโครงสร้างเชิงสาเหตุแบบจำลองโครงสร้างสมรรถนะ ข้ามวัฒนธรรมของนักเรียนช่างอุตสาหกรรมระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ วิทยาลัยเทคนิค ในกรุงเทพมหานคร.....	132



สารบัญภาพ

ภาพที่	หน้า
2.1 โมเดลองค์ประกอบของสมรรถนะข้ามวัฒนธรรม	38
2.2 โมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่ส่งผลต่อสมรรถนะข้ามวัฒนธรรม.....	54
4.1 โมเดลองค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับที่สองของสมรรถนะข้ามวัฒนธรรมของนักเรียน ช่างอุตสาหกรรม.....	106
4.2 แสดงโมเดลตัวแปรบ่งชี้องค์ประกอบเชิงยืนยันโครงสร้างสมรรถนะข้ามวัฒนธรรม ของนักเรียนช่างอุตสาหกรรมระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ วิทยาลัยเทคนิคใน กรุงเทพมหานคร ในด้านลักษณะครอบครัว.....	115
4.3 แสดงโมเดลตัวแปรบ่งชี้องค์ประกอบเชิงยืนยันโครงสร้างสมรรถนะข้ามวัฒนธรรมของ นักเรียนช่างอุตสาหกรรมระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ วิทยาลัยเทคนิคในกรุงเทพมหานคร ในด้านพฤติกรรม.....	118
4.4 แสดงโมเดลตัวแปรบ่งชี้องค์ประกอบเชิงยืนยันโครงสร้างสมรรถนะข้ามวัฒนธรรมของ นักเรียนช่างอุตสาหกรรมระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ วิทยาลัยเทคนิคในกรุงเทพมหานคร ในด้านแรงจูงใจ.....	120
4.5 แสดงโมเดลตัวแปรบ่งชี้องค์ประกอบเชิงยืนยันโครงสร้างสมรรถนะข้ามวัฒนธรรมของ นักเรียนช่างอุตสาหกรรมระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ วิทยาลัยเทคนิคในกรุงเทพมหานคร ในด้านสิ่งแวดล้อมภายในวิทยาลัย.....	123
4.6 แผนภาพโมเดลสมการโครงสร้างสมรรถนะข้ามวัฒนธรรมของนักเรียนช่างอุตสาหกรรม ระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ วิทยาลัยเทคนิคในกรุงเทพมหานคร.....	127

บทที่ 1

บทนำ

1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

การศึกษาเป็นหัวใจสำคัญของการพัฒนาประเทศและได้รับความคาดหวังให้ทำหน้าที่เป็นรากฐานสำคัญในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ เป็นส่วนช่วยในการเพิ่มความเท่าเทียมในสังคม และเป็นจุดเริ่มต้นของการสร้างอาชีพ ซึ่งเป็นตัวขับเคลื่อนการเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจและความเจริญรุ่งเรืองของประเทศ แต่ในสภาวะการณ์ปัจจุบัน ทวีโลกกำลังเผชิญกับการเปลี่ยนแปลงทางสังคมวัฒนธรรม การเมือง เศรษฐกิจและเทคโนโลยีอย่างรวดเร็ว ไม่ว่าจะเป็นประเทศที่พัฒนาแล้วหรือกำลังพัฒนา ส่งผลให้วิถีชีวิตของคนที่แตกต่างกันมีความแตกต่างกันมากขึ้น ผู้คนจำนวนมาก หลากหลายเชื้อชาติ ย้ายข้ามประเทศ ข้ามภาษาและข้ามวัฒนธรรม มาอาศัยอยู่ร่วมกันและทำงานร่วมกัน ก่อให้เกิดเป็นสังคมพหุวัฒนธรรม โลกการทำงาน ปรับเปลี่ยนจากการทำงานที่ใช้บุคคลที่มีองค์ความรู้เดียวกัน ทักษะเดียวกัน และทำงานในสายงานเดียวกัน จำเป็นต้องปรับตัวให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง โดยต้องจัดการศึกษาให้ทันกับสถานการณ์โลก ที่เต็มไปด้วยความรู้และข้อมูลที่เพิ่มขึ้น รวมทั้งต้องวางแผนการผลิตและพัฒนากำลังคนของประเทศให้ก้าวหน้าต่อกระแสอาเซียนในปัจจุบัน และแนวโน้มการเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้นในอนาคต สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ (2557 : คำนำ) และจากนโยบายรัฐบาลด้านการศึกษาข้อที่ 7 ที่ว่าจะส่งเสริมให้เกิดการบูรณาการการศึกษา ศาสนา ศิลปวัฒนธรรมและกีฬาในการให้การศึกษาอบรมแก่เด็กและเยาวชน โดยให้มีการบูรณาการวัฒนธรรมกับการศึกษามีวัตถุประสงค์ให้พัฒนาคนอย่างรอบด้านและสมดุล พัฒนาทุกคนให้มีโอกาสเข้าถึงการเรียนรู้ พัฒนาสภาพแวดล้อมทางสังคม ส่งเสริมและสร้างสรรค์ทุนทางสังคมและวัฒนธรรม เพราะว่ในปี พ.ศ. 2558 ประเทศไทยก้าวเข้าสู่ประชาคมอาเซียน มุ่งในกลุ่มประเทศอาเซียน ซึ่งมีจุดมุ่งหมายสำคัญร่วมกันในการยกระดับการแข่งขันของภูมิภาค การร่วมแบ่งปันทรัพยากรทางการศึกษาระหว่างกัน นำไปสู่การส่งเสริมการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมเป็นตลาดและฐานการผลิตเดียวกัน (Single Market) เพื่อรองรับการเคลื่อนย้ายสินค้า การลงทุน บริการ แรงงานเสรี และการปรับตัวโดยเฉพาะการพัฒนามาตรฐานทางการศึกษาร่วมกันของสถาบันการศึกษาในภูมิภาค และการรับรองระบบเทียบหน่วยกิตระหว่างกัน จะนำไปสู่การขยายโอกาสทางการศึกษาของบุคลากรในภูมิภาคมากยิ่งขึ้น ประเทศไทยจึงมีความจำเป็นที่จะต้องพัฒนากำลังคนให้มีมาตรฐานเทียบกับนานาชาติหรืออาเซียน ตลอดจนเตรียมความพร้อมประชากรวัยเรียนให้มีสมรรถนะเพื่อการดำรงชีวิตในศตวรรษที่ 21 ให้มีความสำเร็จทั้งด้านการดำเนินชีวิตและการทำงาน

นโยบายของกระทรวงศึกษาธิการเพื่อรองรับการเปิดเสรีร่วมกับประชาคมอาเซียนในปี พุทธศักราช 2558 ได้ส่งเสริมให้มีการเตรียมความพร้อมของการเปิดเสรีด้านการศึกษาในอาเซียนและพัฒนามาตรฐานการศึกษาเพื่อส่งเสริมให้เกิดการหมุนเวียนของนักศึกษาและครูอาจารย์ในอาเซียน รวมทั้งการยอมรับในคุณสมบัติทางวิชาการร่วมกันในอาเซียนและสนับสนุนให้เกิดความร่วมมือระหว่างสถาบันการศึกษาต่าง ๆ กระทรวงศึกษาธิการ (2555 : 23) รูปแบบการจัดการศึกษาจะกว้างไกลและไม่ถูกจำกัดให้อยู่เฉพาะภายในกลุ่มอีกต่อไป แต่จะเกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกันของสังคมทั้งชนชาติเดียวกันและต่างชนชาติ ซึ่งเป็นรูปแบบในเชิงการศึกษาแบบข้ามวัฒนธรรม (Cross-Culture) เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

สุรศักดิ์ ปาเฮ (2555 : 8) นำมาสู่ห้องเรียนที่มีความแตกต่างและหลากหลายของทั้งครูและผู้เรียน ซึ่งความหลากหลายที่กำลังเพิ่มมากขึ้นในห้องเรียนแสดงนัยสำคัญให้ครูจำเป็นต้องมีการเตรียมการทำงานให้มีประสิทธิภาพเพื่อให้เหมาะสมกับนักเรียนที่มีภูมิหลังที่แตกต่างกัน เช่น เชื้อชาติ ภาษา หรือ วัฒนธรรม (Keengwe. 2010 : 311-317)

นักการศึกษาที่ได้ให้ความคิดเห็นในการเรียนรู้และการใช้ทักษะเพื่อการดำรงชีวิตในศตวรรษที่ 21 ได้แก่วิจารย์ พานิช (2555 : 16-21) ซึ่งได้กล่าวไว้ว่า ในการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 นั้นสาระวิชามีความสำคัญแต่ไม่เพียงพอสำหรับการเรียนรู้ เพื่อมีชีวิตในโลกยุคศตวรรษที่ 21 ปัจจุบันการเรียนรู้สาระวิชา (Content หรือ Subject Matter) ควรเป็นการเรียนจากการค้นคว้าเองของนักเรียนโดยตรง ซึ่งมีครูช่วยแนะนำและช่วยออกแบบกิจกรรมที่ช่วยให้นักเรียนแต่ละคนสามารถประเมินความก้าวหน้าของการเรียนรู้ของตนเองได้อย่างเหมาะสม สาระวิชาหลัก (Core Subjects) ประกอบด้วย ภาษาแม่ และภาษาสำคัญของโลก คณิตศาสตร์ ศิลปะ การปกครองและหน้าที่พลเมือง ภูมิศาสตร์ ประวัติศาสตร์ วิทยาศาสตร์ และเศรษฐศาสตร์โดยวิชาหลักนี้จะนำมาสู่การกำหนดเป็นกรอบแนวคิดและยุทธศาสตร์สำคัญต่อการจัดการเรียนรู้ในเนื้อหาเชิงสหวิทยาการ (Interdisciplinary) หรือหัวข้อสำหรับศตวรรษที่ 21 โดยการส่งเสริมความเข้าใจในเนื้อหาวิชาหลักและสอดแทรกทักษะแห่งศตวรรษที่ 21 เข้าไปในทุกวิชาแกนหลัก โดยเฉพาะทักษะด้านชีวิตและอาชีพในการดำรงชีวิตและทำงานในยุคปัจจุบันให้ประสบความสำเร็จนักเรียนจะต้องพัฒนาทักษะชีวิตที่สำคัญ ได้แก่ ภาวะผู้นำและความรับผิดชอบ (Responsibility) การเป็นผู้สร้างหรือผู้ผลิต (Productivity) ความรับผิดชอบ เชื่อถือได้ (Accountability) การริเริ่มสร้างสรรค์และเป็นตัวของตัวเอง ความยืดหยุ่นและการปรับตัว และทักษะสังคมและสังคมข้ามวัฒนธรรม

เนื่องจากโลกในยุคปัจจุบันไม่ได้หยุดนิ่งอยู่กับที่หากแต่มีการเปลี่ยนแปลงตลอดเวลาและรวดเร็ว ไม่ว่าจะเป็นการเดินทางโดยมีการคมนาคมขนส่งที่มีความรวดเร็วและมีความสะดวกสบายขึ้น การสร้างสรรค์เทคโนโลยีที่มีความทันสมัยและเอื้อประโยชน์ในการใช้งาน ทำให้สังคมในแต่ละวัฒนธรรมปรับตัวเข้ากับการเปลี่ยนแปลงได้มากน้อยแตกต่างกัน จนอาจทำให้เกิดความแตกต่างและความไม่เข้าใจกันระหว่างวัฒนธรรม ซึ่งวัฒนธรรมมีอิทธิพลต่อความเชื่อ ค่านิยมและความคิดของคนในสังคมนั้น ดังนั้นคนที่อยู่ในวัฒนธรรมที่แตกต่างกันย่อมมีความแตกต่างกันทางความเชื่อ พฤติกรรม ความคิด (สิทธิโชค วรานุสันติกุล. 2549 : 53) ระยะเวลาที่ผ่านมาเกิดการหลั่งไหลของวัฒนธรรมของชนชาติต่าง ๆ เช่น วัฒนธรรมตะวันตก หรือวัฒนธรรมสมัยใหม่ ซึ่งเป็นวัฒนธรรมที่เรียบง่าย ไม่สลับซับซ้อน ทำให้คนไทยทั่วทุกภูมิภาคหลายคนต้องใช้ชีวิตกับคนต่างชาตินานขึ้น ส่งผลให้เกิดการเรียนรู้และเปรียบเทียบกับวัฒนธรรมดั้งเดิมของท้องถิ่น ซึ่งมีความละเอียดอ่อน สลับซับซ้อน ลึกซึ้ง และเข้าใจได้ยาก จึงส่งผลให้หลงลืมหรือละเลยวัฒนธรรมดั้งเดิม ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อวัฒนธรรมมีหลายปัจจัย เช่น สิ่งแวดล้อม ภูมิอากาศ ความหนาแน่นของประชากร พฤติกรรม เทคโนโลยี เจตคติ ความเชื่อ โดยวัฒนธรรมจะส่งผลต่อบุคลิกภาพของคนในสังคม จากความหลากหลายของวัฒนธรรมเหล่านั้น ยังพบว่าในชนชาติไทยได้มีกลุ่มวัฒนธรรมย่อย ๆ ลงไปอีกหลายวัฒนธรรมตามแต่ละภูมิภาคทั่วประเทศ วัฒนธรรมต่าง ๆ เหล่านี้แม้จะไม่มีมีความแตกต่างกันอย่างสิ้นเชิงแต่ผลกระทบของการหลั่งไหลของวัฒนธรรมต่างชาติ ทำให้คนไทยได้ละทิ้งวัฒนธรรมในท้องถิ่น และมีความเจริญทางเทคโนโลยีเข้ามาสู่ทุกภูมิภาคของไทยทั้งสี่สิ่งพิมพ์ วิทยุ โทรทัศน์ และอินเทอร์เน็ต นับเป็นสื่ออันสำคัญที่ทำให้ชุมชนได้รับข่าวสาร เรื่องราวต่าง ๆ เกิดการเรียนรู้ ความเจริญงอกงามทางปัญญา และปรับเปลี่ยนวัฒนธรรมท้องถิ่น มุ่งความทันสมัย โดยไม่คำนึงถึงรากฐานวัฒนธรรมและประเพณีดั้งเดิม

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ความไม่เข้าใจวัฒนธรรมท้องถิ่นดั้งเดิม ไม่ได้มีการศึกษา พัฒนาและประชาสัมพันธ์ให้เห็นถึงความสำคัญของวัฒนธรรมท้องถิ่นและประกอบกับวัฒนธรรมท้องถิ่นเป็นวัฒนธรรมที่สลับซับซ้อนลึกซึ้งต้องใช้เวลามากในการประกอบกิจกรรม ทำให้ผู้คนขาดความกล้าในการปฏิบัติตามวัฒนธรรม รวมถึงเรื่องภาษาพูด การแต่งกายและขนบธรรมเนียมประเพณี

วัฒนธรรมต่างชาติที่หลั่งไหลเข้ามาพร้อมกับการนำวิทยาการและเทคโนโลยีสมัยใหม่มาใช้ในการผลิตและดำรงชีวิต ในขณะที่ยังไม่สามารถควบคุมการใช้เทคโนโลยีเหล่านี้ได้ถูกต้อง ขาดการกลั่นกรองและเลือกใช้ประโยชน์จากวัฒนธรรมเหล่านั้นอย่างมีเหตุผล ทำให้คนไทยส่วนใหญ่มีวัฒนธรรมที่ตกอยู่ภายใต้การครอบงำของวัฒนธรรมบริโภคนิยม ประกอบกับการที่ระบบข่าวสารและการติดต่อเป็นไปอย่างรวดเร็วมาก ทำให้เกิดความขัดแย้งและสับสนทั้งในเรื่องความคิด ความเชื่อ ค่านิยม บทบาทหน้าที่ที่มีการเอาเรียดเอาเปรียบผู้อื่นเพื่อการเป็นผู้ชนะ แข่งขันชิงดีชิงเด่นอย่างขาดการประนีประนอมและเกื้อกูลต่อกัน จนทำให้ระเบียนวินัยและคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของคนในชาติถูกกลืนหาย คุณค่าของภูมิปัญญาไทยและลักษณะความเป็นไทยถูกระเบิดวัฒนธรรมสมัยใหม่รุกราน ครอบงำงานวัฒนธรรมไทยถูกลดคุณค่า และมีสภาพอ่อนแอลง (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. 2553 : 18-19) โดย SenGupta et al. (2004 : 9) สรุปพื้นฐานความคิดของชาวตะวันออกกับชาวตะวันตกว่า โดยพื้นฐานความคิดแล้วชาวตะวันออกกับชาวตะวันตกมีความแตกต่างกัน เช่น เรื่องการมองโลก ชาวตะวันออกจะมองโลกในแง่ของอดีต ปัจจุบันและอนาคต จะเชื่อเรื่องกรรมแต่ชาวตะวันตกจะมองในเรื่องปัจจุบันกับอนาคตเท่านั้น ด้วยเหตุนี้ทำให้เกิดช่องว่างระหว่างวัฒนธรรม (Culture Gap) และเด็กไทยจำนวนไม่น้อยในปัจจุบันที่กำลังหลงทางอยู่ในโลกที่มีความหลากหลายทางวัฒนธรรม ไม่เข้าใจความแตกต่างของวัฒนธรรม ซึ่งความหลากหลายทางวัฒนธรรมนี้ ธเนศ วงศ์ยานนาวา (2552 : 70-90) ได้ให้คำจำกัดความไว้สั้น ๆ ว่า ความหลากหลายทางวัฒนธรรมเป็นความหลากหลายในแนวนอน (Horizontal) มากกว่าจะเป็นแนวตั้ง (Vertical) และเป็นความหลากหลายระหว่างคนภายในวัฒนธรรมกับคนนอกวัฒนธรรม มากกว่าจะเป็นความหลากหลายของคนในวัฒนธรรมเดียวกันที่อยู่ในระดับต่ำกว่าหรือสูงกว่าจากการเปลี่ยนแปลงดังกล่าวทั้งทางด้านสังคมและวัฒนธรรมของไทยในช่วงระยะเวลาหลายปีที่ผ่านมาก่อให้เกิดผลกระทบต่อระบบการศึกษาของไทย โดยเฉพาะอย่างยิ่งในเด็กไทยที่มีชีวิตอยู่ในปัจจุบัน กระแสอิทธิพลของวัฒนธรรมต่างชาติที่ผ่านเข้ามาทางสื่อมวลชนรูปแบบต่างๆและเทคโนโลยีสารสนเทศต่าง ๆ มีส่วนทำให้ค่านิยมและความเชื่อของคนไทย และสังคมไทยเบี่ยงเบนออกจากเอกลักษณ์ วัฒนธรรมดั้งเดิม และคุณค่าชีวิตแบบไทยดั้งเดิม มาติดยึดกับกระแสวัตถุนิยมและบริโภคนิยม ค่านิ่งถึงประโยชน์ส่วนตนมากกว่าส่วนรวม ปัญหาทางสังคมด้านต่าง ๆ ตามมา โดยเฉพาะอย่างยิ่งปัญหายาเสพติด ครอบครัวแตกแยก อาชญากรรม การทารุณกรรมต่อเด็กมีแนวโน้มที่ทวีความรุนแรงขึ้น และความไม่เข้าใจกันของคนในสังคมดังที่ประเทศไทยได้ประสบกับปัญหาในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ นอกจากนั้น การกระจายความเจริญสู่ภูมิภาคของรัฐทำให้สังคมชนบทเปลี่ยนเป็นสังคมเมืองมากขึ้น ความสัมพันธ์ระหว่างบ้าน วัด โรงเรียนและชุมชน ในอดีต ซึ่งมีความเข้มแข็งมากเริ่มมีช่องว่างห่างกันออกไปทุกที (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. 2553 : 23)

ความหลากหลายทางวัฒนธรรมเป็นประเด็นที่อาจก่อให้เกิดความคิดเห็นที่แตกต่างกันในกลุ่มคนที่มีวัฒนธรรมและภูมิหลังไม่เหมือนกัน การยอมรับความแตกต่างซึ่งกันและกันจึงถือเป็นสิ่งจำเป็น (อมรา พงศาพิชญ์. 2547 : 15) สำหรับเด็กวัยรุ่นนั้น การได้รับการยอมรับจากสังคมถือเป็นสิ่งจำเป็นที่มีความสำคัญอย่างมาก เนื่องจากเด็กในวัยนี้จะมีความอดทนต่ำมากเมื่อถูกเปรียบเทียบกับ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ความแตกต่างทางด้านรสนิยม เสื้อผ้า สีผิว วัฒนธรรม และพฤติกรรม ความโกรธ ความเครียด ความวิตกกังวล และเจตคติในการป้องกันตัว เป็นพฤติกรรมที่กำลังแพร่หลายในกลุ่มเด็กวัยรุ่นที่มีภูมิหลังทางวัฒนธรรมที่แตกต่างกัน ซึ่งจะทำให้เด็กกลุ่มนี้พัฒนาลักษณะเชิงลบอันเป็นผลมาจากความรู้สึกที่ไม่ได้เป็นส่วนหนึ่งของวัฒนธรรมหรือสังคมนั้น ๆ (Day-Vines and Terriques. 2008 : 174) เด็กวัยรุ่นกลุ่มนี้จะมีความรู้สึกว่าตนเองไม่มีค่าและไม่ได้รับการยอมรับ จึงพยายามทำให้ตนเป็นที่ยอมรับและเอาชนะความรู้สึกเจ็บปวดภายในจิตใจที่เกิดขึ้น โดยการเข้าร่วมเป็นสมาชิกในกลุ่มอื่น ๆ ที่พวกเขาคิดว่าเห็นคุณค่าและให้การยอมรับพวกเขา จนอาจจะผลักดันให้เด็กกลุ่มนี้ตัดสินใจเข้าร่วมกลุ่มที่มีลักษณะไม่พึงประสงค์ เช่น กลุ่มที่ใช้จ่ายเสพติดหรือกลุ่มที่มีการกระทำความผิดทางด้านอาชญากรรม กลายเป็นปัญหาที่ส่งผลกระทบต่อสังคมทั้งระบบ สิ่งเหล่านี้แสดงให้เห็นว่าเราควรให้ความสำคัญและใช้ความระมัดระวังอย่างมากสำหรับการจัดการกับปัญหาของความแตกต่างทางวัฒนธรรมของผู้เรียน

ปัญหาของเด็กไทยในเมืองใหญ่เช่นกรุงเทพมหานครนั้นมีแหล่งอบายมุข พื้นที่เสี่ยงอันตรายที่สร้างจุดเปลี่ยนชีวิตของเด็กและเยาวชนให้เสียคน เสียอนาคต ประกอบกับการดำเนินชีวิตของครอบครัวระดับกลางมีการต่อสู้ดิ้นรน การแข่งขัน การหารายได้เพื่อเพิ่มฐานะชีวิตความเป็นอยู่ ทำให้ขาดเวลาสำหรับครอบครัว และใช้เงินปรนเปรอแทนเวลาที่ให้กับลูกหลาน ในทางตรงกันข้ามครอบครัวระดับล่าง มีแต่ความขัดสนยากจน เลี้ยงดูบุตรหลานอย่างขาดแคลน ด้อยคุณภาพ เด็กทั้ง 2 กลุ่มเติบโตมาในสังคมที่มีทั้งด้านดีและด้านร้ายปะปนกันไป (สมพงษ์ จิตระดับ. 2550 : 125) สอดคล้องกับบทสังเคราะห์งานกรณีศึกษาและเยาวชนระดับจังหวัดในโครงการติดตามสภาวการณ์เด็กและเยาวชนรายจังหวัด (Child Watch) พบว่า พื้นที่เสี่ยงสำหรับเด็กวัยรุ่นไทยมีหลายพื้นที่ เช่น ร้านอินเทอร์เน็ต ร้านเกม หอพัก บ้านเช่า แหล่งบันเทิง ทำให้เด็กมีความเสี่ยงสูงซึ่ง ร้านอินเทอร์เน็ต ร้านเกม มีความเสี่ยงต่อการติดสื่อที่รุนแรง สื่อลามกภายในครอบครัวเด็กเสี่ยงต่อการถูกตามใจไร้แบบอย่าง การถูกทิ้งอย่างโดดเดี่ยว และการถูกละเมิดทางเพศ ส่วนแหล่งบันเทิงนั้น เป็นแหล่งที่วัยรุ่นเสี่ยงมั่วสุม เสพยา และเล่นการพนัน อีกทั้งไม่มีการขัดเกลาจากสถาบันครอบครัวอย่างเหมาะสม ซึ่งสิ่งเหล่านี้ก่อให้เกิดปัญหาทางสังคม(จุฬารักษ์ มาเสถียรวงศ์. 2550 : 24-35) โดยลิขิต ธีรเวคิน (2548 : 94) ได้กล่าวไว้ว่า หากจะมองได้ว่า คนไทยในอุดมคติ เป็นบุคคลที่จะมองไปข้างหน้าด้วยความเชื่อมั่น พร้อมจะเจรจากับนานาชาติอย่างมั่นใจ มีศรัทธาแรงกล้าในระบอบการปกครองแบบประชาธิปไตย กล่าวจะต่อสู้เพื่อสิทธิเสรีภาพ ภูมิใจในความเป็นคนไทย และพร้อมที่จะรับค่านิยมใหม่ ๆ ที่ไม่ขัดแย้งกับค่านิยมไทยจนเกินเหตุ มีความรักชาติแต่ไม่หลงชาติ มีความชาญฉลาดและมีความเป็นนานาชาติ พูดภาษาอังกฤษได้คล่องแคล่ว รู้ภาษาจีน เข้าใจวิธีการใช้คอมพิวเตอร์และเทคโนโลยีต่าง ๆ ที่ทันสมัย

สิ่งที่จำเป็นที่ผู้วิจัยเห็นความสำคัญคือ เราควรจะทำให้เด็กไทยทราบว่าวัฒนธรรมที่แตกต่างกันคืออะไร และจะดำรงตนอย่างไรในโลกที่มีความหลากหลายทางวัฒนธรรมได้ สมรรถนะข้ามวัฒนธรรม (Cross Cultural Competence) จึงควรปลูกฝังให้มีในเด็กไทย โดยความหมายแล้วสมรรถนะวัฒนธรรม ที่บัญญัติโดย The APA's (American Psychological Association) Multicultural Guidelines (2003 : 393) มีความหมายว่า การรวบรวมมุมมองต่อโลกผ่านการเรียนรู้และการเชื่อมโยงความเชื่อ ค่านิยมและการปฏิบัติที่ประกอบด้วยศาสนาและประเพณีทางจิตวิญญาณ โดยที่คนกลุ่มแรกที่ได้ให้ความหมายของสมรรถนะข้ามวัฒนธรรมไว้คือ Cross et al. (1989 : 1-9) กล่าวว่าสมรรถนะข้ามวัฒนธรรม เป็นกลุ่มของพฤติกรรม เจตคติ และนโยบายที่มาด้วยกันในระบบหนึ่งองค์กรหนึ่ง หรือท่ามกลางความเป็นมืออาชีพ และทำให้ระบบองค์กรหรือผู้เชี่ยวชาญนั้น ๆ สามารถ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ทำงานอย่างมีประสิทธิภาพในสถานการณ์ข้ามวัฒนธรรม การวัดสมรรถนะข้ามวัฒนธรรมเป็นการวัดทางจิตวิทยา โดยการกระทำที่ตอบสนองต่อวัฒนธรรม ซึ่งประกอบไปด้วยทักษะ ความรู้การปฏิบัติ การเข้าไปมีส่วนร่วมในหน่วยย่อย มุมมองต่อเพื่อนมนุษย์และภูมิหลังทางวัฒนธรรมของบุคคลแต่ละคน

สมรรถนะข้ามวัฒนธรรม (Cross Cultural Competence) เป็นอีกแนวทางหนึ่งที่มีความสำคัญในการพัฒนาความเข้มแข็งของคนในสังคม เป็นทักษะสำคัญในการเรียน การทำงานในโลกยุคปัจจุบันซึ่งเป็นยุคที่มีการเชื่อมโยงกันอย่างหลากหลายกับบุคคลที่มีความแตกต่างกันทั้งทางด้านศาสนา ภาษา วัฒนธรรม McDonald et. al. (2008 : 36) เห็นว่าสมรรถนะข้ามวัฒนธรรมจะช่วยเตรียมบุคคลให้มีทักษะที่จำเป็นพื้นฐานสำหรับการแก้ปัญหาความขัดแย้งจากการติดต่อสื่อสาร การจัดการกับความเครียด การเรียนรู้ภาษา ความอดทนกับความคลุมเครือในความไม่เข้าใจในวัฒนธรรมที่แตกต่างและการมีประสบการณ์การใช้ชีวิตในวัฒนธรรมอื่น ๆ ซึ่งเป็นสิ่งสำคัญที่จะช่วยในการเรียนรู้เพื่อที่จะพัฒนาความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลให้ก้าวข้ามพรมแดนทางวัฒนธรรมซึ่งส่งผลต่อความสำเร็จต่อการทำงานทั้งส่วนตนและส่วนรวม สมรรถนะข้ามวัฒนธรรมจะเป็นประโยชน์ต่อบุคคลตลอดจนการทำงาน และสภาพแวดล้อมที่ส่งเสริมการมีปฏิสัมพันธ์ข้ามวัฒนธรรมให้มีประสิทธิภาพ (McDonald et. al., 2008 : 49) บุคคลที่มีสมรรถนะข้ามวัฒนธรรมจะมีการปรับตัวให้ตนเองเป็นผู้มีประสิทธิภาพในการสื่อสารกับบุคคลในวัฒนธรรมอื่น ๆ ส่งเสริมให้มีความรู้ความสามารถในการปรับเปลี่ยนตนเองให้มีความยืดหยุ่นเหมาะสมกับสถานการณ์หรือสภาพแวดล้อมในวัฒนธรรมอื่น นอกจากนี้สมรรถนะข้ามวัฒนธรรมยังช่วยเพิ่มความสามารถของแต่ละบุคคลที่จะรับมือกับเหตุการณ์ที่ไม่คาดคิดหรือไม่ชัดเจน ช่วยลดความตึงเครียดที่เกี่ยวข้องกับการตกอยู่ในวัฒนธรรมใหม่ซึ่งไม่คุ้นเคย (Zakaria. 2000 : 492-511) ผู้วิจัยเห็นว่าควรมีการปลูกฝังและเสริมสร้างให้ผู้เรียนมีความรู้ความเข้าใจ และมีสมรรถนะข้ามวัฒนธรรมเพื่อเตรียมความพร้อมต่อการเปลี่ยนแปลงทางสังคมและวัฒนธรรมที่จะเกิดขึ้น โดยให้มีการจัดการเรียนการสอนที่ตั้งอยู่บนพื้นฐานของความเข้าใจในวัฒนธรรมของผู้เรียนเป็นสิ่งสำคัญเพื่อที่จะทำให้เกิดการบูรณาการทางเชื้อชาติ วัฒนธรรมและภาษาอย่างมีศักยภาพ ซึ่งจะช่วยเพิ่มความสำเร็จทางด้านวิชาการแก่ผู้เรียนทุกคน (Smith. 2004 : 78) รวมถึงการส่งเสริมทักษะและความรู้ความสามารถที่ควรได้รับจากโรงเรียน อาจทำให้เกิดความขัดแย้งและสามารถนำไปสู่ความล้มเหลวในการเรียนของผู้เรียนได้ (Nieto and Bode. 2008 : 24) การที่บุคคลจะมีความสามารถในการแข่งขันในระดับโลกได้ จะต้องมีความสามารถในการสร้างปฏิสัมพันธ์กับบุคคลอื่นซึ่งมีความแตกต่างจากตนเอง ด้วยจำนวนประชากรและแรงงานที่มีความหลากหลายทางวัฒนธรรม ความเข้าใจและความแข็งแกร่งต่อความหลากหลายทางวัฒนธรรมจึงเป็นสิ่งสำคัญในการจะทำให้สามารถดำเนินการสู่ผลลัพธ์ที่ต้องการได้อย่างมีประสิทธิภาพ (Ross and Thomson. 2008 : 36) และจากผลการศึกษาของ Arthur and Bennett (1995 : 99-114) พบว่าปัจจัยที่มีความสำคัญต่อการรับรู้ความสำเร็จของแรงงานต่างชาติในการทำงานในต่างประเทศ ประกอบด้วยกรอบครีว ทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์ ความรู้เกี่ยวกับงานที่ทำ ความยืดหยุ่น แรงจูงใจ และการเปิดกว้างในการข้ามวัฒนธรรม ซึ่งแสดงให้เห็นว่าความสามารถในการข้ามวัฒนธรรมเป็นปัจจัยสำคัญสำหรับความสำเร็จของบุคคลเพื่อเป็นการสร้างโอกาสให้กับตนเอง (Torbiorn. 1982 : 42) งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาสมรรถนะข้ามวัฒนธรรมในต่างประเทศพบว่ามีการศึกษาเพื่อระบุความหมายและองค์ประกอบของสมรรถนะข้ามวัฒนธรรมตามบริบทของกลุ่มตัวอย่างที่ต้องการศึกษาซึ่งพบมากในการศึกษาสมรรถนะข้ามวัฒนธรรมของนักเรียนนายร้อยและทหารของกองทัพสหรัฐอเมริกา (Abbe, 2007; Ross, 2008; Johnstone, et.

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

al., 2010) สำหรับการศึกษาสมรรถนะข้ามวัฒนธรรมในบริบทของการศึกษาพบว่ามีการเสนอผลการวิจัยของความสำเร็จในการปลูกฝังและส่งเสริมการมีสมรรถนะข้ามวัฒนธรรมให้กับนักศึกษาวิชาชีพครูที่กำลังศึกษาอยู่เพื่อให้พวกเขาให้ความสำคัญกับการมีสมรรถนะข้ามวัฒนธรรมเพื่อที่จะมีความพร้อมและมีความสามารถในการจัดการเรียนการสอนสำหรับห้องเรียนที่มีความหลากหลายทางวัฒนธรรมของผู้เรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพ (Mckoy. 2009 : 128 - 144; Keengwe. 2010 : 311-317) นอกจากนี้ยังพบงานวิจัยเกี่ยวกับการประเมินสมรรถนะข้ามวัฒนธรรมซึ่งเป็นสมรรถนะสำคัญสำหรับการประสบความสำเร็จในการเรียนของผู้เรียนซึ่งลงทะเบียนเรียนในโปรแกรมการศึกษาข้ามชาติ (Greenholtz. 2000 : 411-416) สำหรับในประเทศไทยพบว่ามีการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับสมรรถนะข้ามวัฒนธรรมโดยศึกษา และพัฒนาองค์ประกอบของสมรรถนะเชิงวัฒนธรรมสำหรับนักเรียนชั้นมัธยมศึกษา (ชุดินันท์ จันทรเสนานนท์. 2554 : 5) แต่ยังไม่พบการกำหนดองค์ประกอบที่ชัดเจนสำหรับสมรรถนะข้ามวัฒนธรรมของนักเรียนระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ

ด้วยความสำคัญของสมรรถนะข้ามวัฒนธรรมที่กล่าวมาข้างต้นนั้น และยังพบว่าในเรื่องของสมรรถนะข้ามวัฒนธรรมมีผู้ที่สนใจศึกษาสำหรับในประเทศไทยยังไม่เป็นที่แพร่หลาย ผู้วิจัย จึงศึกษาสมรรถนะข้ามวัฒนธรรมของนักเรียนช่างอุตสาหกรรม โดยทำการตรวจสอบองค์ประกอบของสมรรถนะข้ามวัฒนธรรมที่ได้จากการศึกษาค้นคว้าเอกสารตำราของต่างประเทศ ว่าในบริบทสังคมวัฒนธรรมไทยนั้น องค์ประกอบของสมรรถนะข้ามวัฒนธรรมมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์หรือไม่ มีปัจจัยใดบ้างที่ส่งผลถึงสมรรถนะข้ามวัฒนธรรม ทำการตรวจสอบความสอดคล้องของโมเดลสมการโครงสร้างสมรรถนะข้ามวัฒนธรรมของนักเรียนช่างอุตสาหกรรม ระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ วิทยาลัยเทคนิค ในกรุงเทพมหานครที่พัฒนาขึ้นกับข้อมูลเชิงประจักษ์ อันจะเป็นประโยชน์ต่อการส่งเสริมเพื่อพัฒนาให้ผู้เรียนสามารถเตรียมพร้อมในการก้าวเข้าสู่สังคมที่มีความหลากหลายทางด้านวัฒนธรรมต่อไป และใช้เป็นสารสนเทศให้ครู สามารถจัดการเรียนการสอนได้อย่างมีประสิทธิภาพเหมาะสมกับห้องเรียนที่ผู้เรียนมีความแตกต่างกัน และถ่ายทอดความรู้วิธีการสร้างเสริมสมรรถนะข้ามวัฒนธรรมให้แก่ผู้เรียนได้อย่างถูกต้อง

1.2 วัตถุประสงค์ของการวิจัย

การวิจัยเรื่องโมเดลสมการโครงสร้างสมรรถนะข้ามวัฒนธรรมของนักเรียนช่างอุตสาหกรรม ระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ วิทยาลัยเทคนิค ในกรุงเทพมหานคร มีวัตถุประสงค์ของการวิจัย ดังนี้

1.2.1 เพื่อศึกษาองค์ประกอบสมรรถนะข้ามวัฒนธรรมของนักเรียนช่างอุตสาหกรรมระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ วิทยาลัยเทคนิค ในกรุงเทพมหานคร

1.2.2 เพื่อพัฒนาโมเดลสมการโครงสร้างสมรรถนะข้ามวัฒนธรรมของนักเรียนช่างอุตสาหกรรม ระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ วิทยาลัยเทคนิค ในกรุงเทพมหานคร

1.3 สมมติฐานของการวิจัย

1.3.1 องค์ประกอบสมรรถนะข้ามวัฒนธรรมของนักเรียนช่างอุตสาหกรรม ระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ วิทยาลัยเทคนิค ในกรุงเทพมหานคร ที่พัฒนาขึ้นมีความตรงเชิงโครงสร้าง

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

1.3.2 โมเดลสมการโครงสร้างสมรรถนะข้ามวัฒนธรรมของนักเรียนช่างอุตสาหกรรม ระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ วิทยาลัยเทคนิค ในกรุงเทพมหานครที่พัฒนาขึ้นมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์

1.4 กรอบแนวคิดที่ใช้ในการวิจัย

1.4.1 กรอบแนวคิดเกี่ยวกับองค์ประกอบสมรรถนะข้ามวัฒนธรรมของนักเรียนช่างอุตสาหกรรม

สมรรถนะข้ามวัฒนธรรมของนักเรียนช่างอุตสาหกรรมซึ่งเป็นตัวแปรผลในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้นำแนวคิด จากงานวิจัยของ ชูตินันท์ จันทรเสนานนท์ (2553 : 6) และจากการศึกษาค้นคว้า เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวกับสมรรถนะข้ามวัฒนธรรม มาใช้เป็นกรอบแนวคิดในการหาค่าประกอบ ซึ่งประกอบด้วย 3 องค์ประกอบ ดังนี้ 1) ความตระหนักรู้ทางวัฒนธรรม (Cultural Awareness) 2) ความรู้ความเข้าใจในวัฒนธรรม (Cultural Knowledge) และ 3) ทักษะทางวัฒนธรรม (Cultural Skill) และมีตัวแปร 10 ตัวแปร ดังรายละเอียดต่อไปนี้

1.4.1.1 ด้านความตระหนักรู้ทางวัฒนธรรม

- (1) มองเห็นความหลากหลายทางวัฒนธรรม
- (2) มีความยืดหยุ่นและเห็นคุณค่าของวัฒนธรรมอื่น
- (3) เอาใจเขามาใส่ใจเรา

1.4.1.2 ด้านความรู้ความเข้าใจในวัฒนธรรม

- (1) ความรู้ในวัฒนธรรมหลัก
- (2) ความรู้ในวัฒนธรรมสากล

1.4.1.3 ด้านทักษะทางวัฒนธรรม

- (1) ความไวทางวัฒนธรรม
- (2) ความเข้าใจตนเอง
- (3) ความเข้าใจผู้อื่น
- (4) มองโลกในภาพกว้าง
- (5) การปรับตัว

1.4.2 กรอบแนวคิดเกี่ยวกับตัวแปรที่เป็นสาเหตุของสมรรถนะข้ามวัฒนธรรมของนักเรียนช่างอุตสาหกรรม

การพัฒนาโมเดลสมการโครงสร้างสมรรถนะข้ามวัฒนธรรมของนักเรียนช่างอุตสาหกรรมในครั้งนี้ ผู้วิจัยใช้กรอบแนวคิดที่เป็นสาเหตุของสมรรถนะข้ามวัฒนธรรมของนักเรียนช่างอุตสาหกรรม โดยได้นำแนวคิดจากงานวิจัยของ สุรเดช อนันตสวัสดิ์ (2554 : 53) และการสังเคราะห์ปัจจัย ตัวแปร ที่มีส่งผลต่อสมรรถนะข้ามวัฒนธรรมของนักเรียนช่างอุตสาหกรรม ตามกรอบแนวคิดเชิงทฤษฎี (Theoretical Framework) และบริบทของวิทยาลัยเทคนิค มีจำนวน 18 ปัจจัย แต่ในการศึกษาครั้งนี้ผู้วิจัยคัดเลือกเฉพาะปัจจัยที่มีค่าความถี่ตั้งแต่ 6 ขึ้นไปเพื่อเป็นกรอบแนวคิดในการวิจัย (Conceptual Framework) ดังนั้น โมเดลสมการโครงสร้างสมรรถนะข้ามวัฒนธรรมของนักเรียนช่างอุตสาหกรรม

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ วิทยาลัยเทคนิค ในกรุงเทพมหานคร จึงมี 4 ปัจจัย ได้แก่ (1) ลักษณะครอบครัว (2) แรงจูงใจ (3) สิ่งแวดล้อมภายในวิทยาลัย และ (4) พฤติกรรมของนักเรียน และมีตัวแปร 13 ตัวแปร ดังรายละเอียดต่อไปนี้

1.4.2.1 ด้านลักษณะครอบครัว

- (1) ความสัมพันธ์ภายในครอบครัว
- (2) การอบรมเลี้ยงดู
- (3) สถานภาพด้านอาชีพ

1.4.2.2 ด้านสิ่งแวดล้อมภายในวิทยาลัย

- (1) ปฏิสัมพันธ์ระหว่างผู้บริหาร ครูและนักเรียน
- (2) สังคมภายในวิทยาลัย
- (3) สภาพแวดล้อมภายในวิทยาลัย
- (4) บรรยากาศการจัดการเรียนการสอน
- (5) กิจกรรมที่ส่งเสริมและพัฒนาผู้เรียน

1.4.2.3 ด้านพฤติกรรม

- (1) พฤติกรรมภายนอก
- (2) พฤติกรรมภายใน

1.4.2.4 ด้านแรงจูงใจ

- (1) ทิศทาง
- (2) ความวิริยะ
- (3) ความทุ่มเท

1.5 ขอบเขตของงานวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาโมเดลสมการโครงสร้างสมรรถนะข้ามวัฒนธรรมของนักเรียนช่างอุตสาหกรรม ระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ วิทยาลัยเทคนิค ในกรุงเทพมหานคร ผู้วิจัยได้กำหนดขอบเขตของการวิจัยตามวัตถุประสงค์ของการวิจัยไว้ดังนี้

1.5.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.5.1.1 ประชากร คือนักเรียนช่างอุตสาหกรรม ระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ วิทยาลัยเทคนิค ในกรุงเทพมหานคร ปีการศึกษา 2559 จำนวน 4,142 คน (ศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศและกำลังคนอาชีวศึกษา 2559 : Online)

1.5.1.2 กลุ่มตัวอย่าง คือนักเรียนช่างอุตสาหกรรม ระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ วิทยาลัยเทคนิค ในกรุงเทพมหานคร ปีการศึกษา 2559 จำนวน 750 คน เพื่อให้โมเดลมีความแข็งแกร่ง และมีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์

ผู้วิจัยกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างโดยใช้เกณฑ์ Hair, et al. (2010 : 102) และนงลักษณ์ วิรัชชัย (2548 : 68) ดังนี้ ขนาดของกลุ่มตัวอย่างและจำนวนตัวแปรสังเกตได้ ควรอยู่ในอัตราส่วน 20 ต่อ 1 ในงานวิจัยครั้งนี้มีตัวแปรสังเกตได้จำนวน 16 ตัวแปร ดังนั้นผู้วิจัยจึงใช้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 320 คน แต่เพื่อให้การวิเคราะห์โมเดลสมการโครงสร้างมีความแข็งแกร่งเป็นไปตามเงื่อนไขของการประมาณค่าด้วยวิธีโลคัลลิฮูดสูงสุด (Maximum Likelihood) และการทดสอบความไม่

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

แปรเปลี่ยนของโมเดล อีกทั้งให้มีสัดส่วนของระดับชั้นเรียนของตัวอย่างเท่า ๆ กัน ผู้วิจัยจึงปรับขนาดของกลุ่มตัวอย่างสำหรับการวิเคราะห์โมเดลให้เป็นระดับชั้นเรียนละ 250 คน รวมเป็นกลุ่มตัวอย่างทั้งสามระดับชั้นเรียนทั้งหมด 750 คน โดยทำการสุ่มแบบแบ่งชั้นอย่างเป็นสัดส่วน (Proportional Stratified Random Sampling)

1.5.2 ตัวแปรที่ศึกษา

1.5.2.1 ความตรงเชิงโครงสร้างสมรรถนะข้ามวัฒนธรรมของนักเรียนช่างอุตสาหกรรม ระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ วิทยาลัยเทคนิค ในกรุงเทพมหานคร

1.5.2.2 ความสอดคล้องของโมเดลสมรรถนะข้ามวัฒนธรรมของนักเรียนช่างอุตสาหกรรมระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ วิทยาลัยเทคนิค ในกรุงเทพมหานครกับข้อมูลเชิงประจักษ์

1.6 นิยามศัพท์เฉพาะที่ใช้ในการวิจัย

การวิจัยในครั้งนี้ได้กำหนดนิยามศัพท์เฉพาะที่สำคัญไว้ ดังต่อไปนี้

1.6.1 โมเดลสมการโครงสร้างสมรรถนะข้ามวัฒนธรรมของนักเรียนช่างอุตสาหกรรม ระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ วิทยาลัยเทคนิค ในเขตพื้นที่กรุงเทพมหานคร หมายถึง รูปจำลองที่แสดงความสัมพันธ์เชิงสาเหตุระหว่างปัจจัยที่ส่งผลต่อสมรรถนะข้ามวัฒนธรรมของนักเรียนช่างอุตสาหกรรม ระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ วิทยาลัยเทคนิค ในเขตพื้นที่กรุงเทพมหานคร โดยเขียนเป็นแผนภาพความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้น

1.6.2 นักเรียนช่างอุตสาหกรรม หมายถึง นักเรียนที่กำลังศึกษาอยู่ระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพปีที่ 1 – 3 วิทยาลัยเทคนิค สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาในเขตพื้นที่กรุงเทพมหานคร

1.6.3 ตัวแปรแฝง หมายถึง ตัวแปรเชิงสมมติฐานที่ไม่สามารถวัดค่าของตัวแปรได้โดยตรง แต่มีโครงสร้างทางทฤษฎีที่แสดงผลออกในรูปพฤติกรรมที่สามารถสังเกตได้ ซึ่งในการวิจัยครั้งนี้มีตัวแปร 5 ตัวแปร ได้แก่ 1) สมรรถนะข้ามวัฒนธรรม 2) แรงจูงใจ 3) ภูมิหลังนักเรียน 4) สิ่งแวดล้อมภายในวิทยาลัย และ 5) พฤติกรรม

1.6.3.1 ตัวแปรแฝงภายนอก หมายถึง ตัวแปรที่เป็นจุดเริ่มต้นของเส้นทางอิทธิพลในโมเดลสมการโครงสร้าง ไม่มีตัวแปรอื่นที่มีอิทธิพลต่อตัวแปรนี้ การวิจัยครั้งนี้มีตัวแปรแฝงภายนอกประกอบด้วย 1) ลักษณะครอบครัว 2) สิ่งแวดล้อมภายในวิทยาลัย ซึ่งตัวแปรแฝงแต่ละตัวมีนิยามศัพท์เฉพาะ ดังนี้

(1) ลักษณะครอบครัว หมายถึง สถาบันพื้นฐานของสังคมที่ประกอบด้วยสามีภรรยาและหมายความรวมถึงลูกด้วย ครอบครัวเป็นแหล่งสร้างพลเมืองดีให้แก่ชุมชนและสังคม สมาชิกทุกคนในครอบครัวจึงมีหน้าที่จัดการและรับผิดชอบร่วมกันในการทำให้บ้านเป็นที่อยู่อาศัยที่น่าอยู่และปลอดภัย สามารถวัดได้จากองค์ประกอบที่เป็นตัวแปรสังเกตได้ 3 ตัวแปร 1) ความสัมพันธ์ภายในครอบครัว 2) การอบรมเลี้ยงดูในสภาวะทางบ้านของนักเรียนที่มีวัฒนธรรมแตกต่างกัน 3) สถานภาพทางด้านอาชีพและรายได้ภายในครอบครัวของนักเรียนช่างอุตสาหกรรม

(2) สิ่งแวดล้อมภายในวิทยาลัย หมายถึง หมายถึง ลักษณะสภาพปัจจัย อันเนื่อง มาจากการปฏิสัมพันธ์ระหว่างผู้บริหารสถานศึกษากับบุคลากรและนักเรียนช่างอุตสาหกรรม สังคมภายในวิทยาลัย สภาพแวดล้อมภายในวิทยาลัย บรรยากาศการจัดการเรียนการสอนของครู และกิจกรรมภายในวิทยาลัยเทคนิคที่ส่งเสริมและพัฒนาสมรรถนะข้ามวัฒนธรรมของนักเรียนช่างอุตสาหกรรม สามารถวัดได้จากองค์ประกอบที่เป็นตัวแปรสังเกตได้ 5 ตัวแปร 1) ปฏิสัมพันธ์ระหว่างผู้บริหาร ครูและนักเรียน 2) สังคมภายในวิทยาลัย 3) สภาพแวดล้อมภายในวิทยาลัย 4) บรรยากาศการจัดการเรียนการสอน และ 5) กิจกรรมที่ส่งเสริมและพัฒนาผู้เรียน

1.6.3.2 ตัวแปรแฝงภายใน หมายถึง ตัวแปรที่ผู้วิจัยสนใจศึกษาว่าได้รับอิทธิพลจากตัวแปรใด ซึ่งในการวิจัยครั้งนี้มีตัวแฝงภายใน ได้แก่ 1) แรงจูงใจ 2) พฤติกรรมของนักเรียนและ 3) สมรรถนะข้ามวัฒนธรรม ซึ่งตัวแปรแฝงแต่ละตัวมีนิยามศัพท์เฉพาะ ดังนี้

(1) แรงจูงใจ หมายถึง แรงจูงใจที่ทำให้นักเรียนมีความสัมพันธ์เกี่ยวข้องกับบุคคลอื่น ๆ เพื่อให้ได้มาซึ่งการยอมรับนับถือของบุคคลในสังคมในด้านต่าง ๆ คือ ความสำเร็จ การได้รับการยอมรับ ความก้าวหน้า การได้รับชื่อเสียง ความมั่นคง สามารถวัดได้จากองค์ประกอบที่เป็นตัวแปรสังเกตได้ 3 ตัวแปร 1) ทิศทาง 2) ความวิริยะ และ 3) ความทุ่มเท

(2) พฤติกรรมของนักเรียน หมายถึง หมายถึง กริยาอาการของนักเรียนที่แสดง ออกหรือปฏิกิริยาโต้ตอบเมื่อเผชิญกับสิ่งเร้า หรือสถานการณ์ต่าง ๆ อาการแสดงออกต่าง ๆ ของนักเรียนที่มีวัฒนธรรมแตกต่างกัน สามารถวัดได้จากองค์ประกอบที่เป็นตัวแปรสังเกตได้ 2 ตัวแปร 1) พฤติกรรมนอก 2) พฤติกรรมนอก

(3) สมรรถนะข้ามวัฒนธรรม หมายถึง ความสามารถที่ประกอบไปด้วยการนำความรู้ ทักษะและเจตคติที่มีประสิทธิภาพอยู่แล้วหรือมีการพัฒนาให้ดีขึ้น นำมาช่วยให้บุคคลดำเนินงานต่าง ๆ ในสภาพที่มีความแตกต่าง และหลากหลายทางวัฒนธรรมได้อย่างมีประสิทธิภาพ สามารถวัดได้จากองค์ประกอบที่เป็นตัวแปรสังเกตได้ 3 ตัวแปร คือ 1) ความตระหนักทางวัฒนธรรม 2) ความรู้ความเข้าใจในวัฒนธรรม และ 3) ทักษะทางวัฒนธรรม โดยแต่ละตัวแปรสังเกตได้มีนิยามศัพท์เฉพาะ ดังนี้

(3.1) ความตระหนักทางวัฒนธรรม หมายถึง ความรู้สึกของบุคคลที่แสดงถึงการรับรู้ ความเข้าใจ การคิดได้ และแสดงออกเป็นพฤติกรรมที่แสดงถึงความมุ่งมั่น และต้องการจะแก้ไขเมื่อเผชิญกับวัฒนธรรมอื่นที่ต่างไปจากวัฒนธรรมของตน

(3.2) ความรู้ความเข้าใจในวัฒนธรรม หมายถึง การที่บุคคลมีความรู้ ความเข้าใจทางวัฒนธรรม มีความสามารถ ศักยภาพในการใช้ชีวิตข้ามวัฒนธรรม มีความพร้อมที่จะเรียนรู้เข้าใจคนอื่น เข้าใจคนอื่น รวมทั้งความสามารถของบุคคลที่จะเรียนรู้วัฒนธรรมใหม่

(3.3) ทักษะทางวัฒนธรรม หมายถึง การที่บุคคลมีความชำนาญในการใช้ชีวิตในวัฒนธรรมหลักของแต่ละสังคมอย่างมีความสุข ยอมรับ มีมุมมองที่จะเห็นสภาพที่แท้จริงของวัฒนธรรมอื่น มีความสามารถในการปรับตัว โดยการมองอย่างซาบซึ้งรับมือกับแรงปะทะทางวัฒนธรรมอย่างมีเหตุผล

1.6.4 ตัวแปรสังเกตได้ หมายถึง องค์ประกอบที่สามารถวัดค่าได้ของตัวแปรแฝงแต่ละตัวที่ใช้ในการวิจัย

1.6.5 ความตรงเชิงโครงสร้าง หมายถึง ความสามารถในการวัดได้ตรงตามสมรรถนะข้ามวัฒนธรรม ผลการวัดมีความสอดคล้องกับโครงสร้างและความหมายทางทฤษฎีของสมรรถนะข้ามวัฒนธรรมโดยใช้วิธีการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันระดับที่สอง (Confirmatory Factor Analysis Second Order)

1.6.6 การตรวจสอบความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ หมายถึง ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติด้วยโปรแกรม AMOS พบว่าค่าไค-สแควร์แตกต่างจากศูนย์อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ และมีความน่าจะเป็น (p-value) เข้าใกล้ 1 ค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืน (Goodness of Fit Index = GFI) และค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืนที่ปรับแก้แล้ว (Adjust Goodness of Fit Index = AGFI) มีค่าเท่ากับ 1 หรือเข้าใกล้ 1

1.6.7 ข้อมูลเชิงประจักษ์ หมายถึง ข้อมูลที่ผู้วิจัยได้เก็บรวบรวมข้อมูล โดยใช้แบบสอบถามเกี่ยวกับสมรรถนะข้ามวัฒนธรรม จากความคิดเห็นที่เป็นกลุ่มตัวอย่างซึ่งเป็นนักเรียนช่างอุตสาหกรรมที่กำลังศึกษาอยู่ระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพปีที่ 1 – 3 วิทยาลัยเทคนิค สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา



บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยศึกษาเอกสารเพื่อวิเคราะห์หลักการ แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เกี่ยวกับสมรรถนะข้ามวัฒนธรรม ผู้วิจัยได้แบ่งการนำเสนอออกเป็น 5 หัวข้อ ดังนี้

- 2.1 บริบทของวิทยาลัยเทคนิค ในกรุงเทพมหานคร
- 2.2 สมรรถนะข้ามวัฒนธรรม
- 2.3 ปัจจัยที่ส่งผลต่อสมรรถนะข้ามวัฒนธรรม
- 2.4 โมเดลสมการโครงสร้าง
- 2.5 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

2.1 บริบทของวิทยาลัยเทคนิค กรุงเทพมหานคร

2.1.1 วิวัฒนาการการจัดตั้งวิทยาลัยเทคนิค

แนวคิดการจัดการศึกษาอาชีพได้มีมาตั้งแต่ยุคสมัยที่ประเทศไทยเริ่มมีอาชีพหัตถกรรมมากขึ้นนอกเหนือไปจากอาชีพกสิกรรม การอาชีวศึกษาเริ่มอย่างเป็นระบบเมื่อได้รับการบรรจุในโครงการศึกษา พ.ศ. 2441 เป็นการศึกษาศิลปะ ซึ่งหมายถึง การเรียนวิชาเฉพาะ เพื่อให้เกิดความชำนาญ โดยในปี พ.ศ. 2452 การจัดการศึกษา ได้แบ่งออกเป็น 2 ประเภท คือ โรงเรียนสามัญศึกษา สอนวิชาสามัญ และโรงเรียนวิสามัญศึกษาสอนวิชาเพื่อออกไปประกอบอาชีพ เช่น แพทย์ วิศวกร ภาษาอังกฤษ พาณิชยการ ครู เป็นต้น ในปี พ.ศ. 2453 ได้จัดตั้ง โรงเรียนอาชีวศึกษาแห่งแรก คือ โรงเรียนพาณิชยการที่วัดมหาพฤฒารามและวัดราชบูรณะ ปี พ.ศ. 2456 จัดตั้งโรงเรียนเพาะช่าง และปี พ.ศ. 2460 จัดตั้งโรงเรียนฝึกหัดครูประถมกสิกรรม

แผนการศึกษาแห่งชาติ ได้มีผลต่อการกำหนดการศึกษาอาชีพให้ชัดเจนยิ่งขึ้น โดยในแผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2475 ได้กำหนดว่าวิสามัญศึกษา ได้แก่ การศึกษาวิชาชีพซึ่งจัดให้เหมาะสมกับภูมิประเทศ เช่น กสิกรรม หัตถกรรม และพาณิชยการ เพื่อเป็นพื้นฐานความรู้สำหรับประกอบอาชีพเกษตรกรรมและ อุตสาหกรรมต่าง ๆ และในแผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2479 ได้ ปรากฏคำว่า "อาชีวศึกษา" เป็นครั้งแรกในระบบการศึกษาของประเทศไทย โดยแบ่งออกเป็น 3 ชั้น คือ อาชีวศึกษาขั้นต้น กลาง และสูง รับนักเรียนจากโรงเรียนสามัญศึกษาของทุกระดับประโยค

ปี พ.ศ. 2495 ได้ริเริ่มจัดตั้งวิทยาลัยเทคนิคหลัก 4 แห่งทั่วประเทศ คือ วิทยาลัยเทคนิคกรุงเทพ (2495) วิทยาลัยเทคนิคภาคใต้ - สงขลา (2497) วิทยาลัยเทคนิคภาคตะวันออกเฉียงเหนือ-นครราชสีมา (2499) และวิทยาลัยเทคนิคภาคเหนือ- เชียงใหม่ (2500)

ปี พ.ศ. 2501 กรมอาชีวศึกษาได้รับความช่วยเหลือจากองค์การ SEATO โดยมหาวิทยาลัยฮาวาย ในการปรับปรุงหลักสูตรตามโครงการฝึกช่างฝีมือ และฝึกกอบบรมครูวิชาช่างก่อสร้าง ช่างยนต์ ช่างไฟฟ้า ช่างวิทยุ และช่างเชื่อมโลหะ โดยมีโรงเรียนการช่าง 18 แห่ง เข้าร่วมโครงการ ในระยะแรกแผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2503 จำนวนนักเรียนอาชีวศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนต้น ปีที่ 1-3 มีจำนวนลดลง แต่ในระดับมัธยมศึกษาตอนปลายปีที่ 4 จำนวนนักเรียนในประเภทช่างอุตสาหกรรมมีจำนวนเพิ่มมากขึ้น จนกระทั่งต้องเปิดการเรียนการสอนใน 2 ผลัด

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ปี พ.ศ. 2508 กรมอาชีวศึกษาได้รับความช่วยเหลือจากรัฐบาลสหพันธ์สาธารณรัฐเยอรมัน ในการก่อตั้งวิทยาลัยเทคนิคขอนแก่น

ปี พ.ศ. 2512 ได้รับความช่วยเหลือจากประเทศออสเตรียในการจัดตั้งโรงเรียนเทคนิคสัททีบ จังหวัดชลบุรี สถานศึกษาหลายแห่งได้รับการพัฒนาและเปิดสอนจนถึงระดับ ปวส. โดยในปี พ.ศ. 2512 ได้รับการยกฐานะจากโรงเรียนเป็นวิทยาลัย

ปี พ.ศ. 2514 ได้มีพระราชบัญญัติจัดตั้งสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้า โดยรวมวิทยาลัยเทคนิคธนบุรี วิทยาลัยเทคนิคพระนครเหนือ วิทยาลัยโทรคมนาคม และวิทยาลัยช่างก่อสร้าง

ปี พ.ศ. 2516-2520 มีโครงการเงินกู้ ADB เพื่อพัฒนาวิทยาลัยเทคนิค 4 แห่ง (กรุงเทพฯ สงขลา เชียงใหม่ และ นครราชสีมา) ปรับปรุงเครื่องมืออุปกรณ์ พัฒนาคู และอาคารสถานที่ใน 6 สาขาวิชา คือ อิเล็กทรอนิกส์ ไฟฟ้า ก่อสร้าง เครื่องกล เทคนิคโลหะ และช่างยนต์

ปี พ.ศ. 2519 รวมโรงเรียนเทคนิค โรงเรียนอาชีวศึกษา โรงเรียนการช่างใน 65 วิทยาเขต และยกฐานะโรงเรียน เกษตรกรรม 12 แห่งเป็นวิทยาลัย

ปี พ.ศ. 2524 ได้ประกาศใช้หลักสูตรประกาศนียบัตรวิชาชีพ พ.ศ. 2524 ปี พ.ศ. 2527 ได้ใช้หลักสูตรประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง พ.ศ. 2527 และหลักสูตรประกาศนียบัตรวิชาชีพเทคนิค พ.ศ. 2527

วิทยาลัยเทคนิคกรุงเทพฯ หรือ วิทยาเขตเทคนิคกรุงเทพฯ เป็นวิทยาลัยเทคนิคเปิดสอน การเรียนการสอนระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ปวส.) เป็นแห่งแรกในประเทศไทย สังกัดกอง วิทยาลัยเทคนิค กรมอาชีวศึกษา กระทรวงศึกษาธิการเปิดสอนปีแรกเมื่อวันที่ 5 มิถุนายน พ.ศ. 2495 ได้มีการปรับปรุงโครงสร้างการบริหารและการจัดการศึกษาภายในกรมอาชีวศึกษา และกระทรวงศึกษา ธิการหลายครั้ง กระทั่งในปี พ.ศ. 2518 จึงได้โอนมาสังกัดวิทยาลัยเทคโนโลยีและอาชีวศึกษาและ เปลี่ยนชื่อเป็นวิทยาเขตเทคนิคกรุงเทพฯ

ต่อมาในปี พ.ศ. 2548 ได้มีการจัดตั้งมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล จำนวน 9 แห่งทั่วประเทศ ส่งผลให้วิทยาเขตเทคนิคกรุงเทพฯ ได้รับรวมเข้ากับสถาบันเทคโนโลยีราชมงคล วิทยา เขตบพิตรพิมุขมหาเมฆ และวิทยาเขตพระนครใต้ จัดตั้งเป็นมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ ปัจจุบันไม่มีสถานะเป็นวิทยาเขต

2.1.2 ประวัติและที่มาของวิทยาลัยเทคนิค ในกรุงเทพมหานคร

วิทยาลัยเทคนิค ในเขตพื้นที่กรุงเทพมหานคร มีจำนวน 5 วิทยาลัย คือ วิทยาลัยเทคนิค ราชนครินทร์ วิทยาลัยเทคนิคมีนบุรี วิทยาลัยเทคนิคดุสิต วิทยาลัยเทคนิคดอนเมือง และวิทยาลัย เทคนิคกาญจนาภิเษกมหานคร โดยมีประวัติและที่มา ดังต่อไปนี้

2.1.2.1 ประวัติและที่มาของวิทยาลัยเทคนิคราชนครินทร์

พ.ศ. 2479 วิทยาลัยเทคนิคราชนครินทร์ เดิมเป็นโรงเรียนช่างไม้วัดทองธรรมชาติ ตั้งอยู่ ณ บริเวณ วัดทองธรรมชาติ เขตคลองสาน ธนบุรี เดิมเป็นโรงเรียนประจำบาลวัดทองธรรมชาติ แล้วเปลี่ยนชื่อเป็นโรงเรียนช่างไม้วัดทองธรรมชาติเปิดทำการสอนวิชาช่างไม้เบื้องต้น เมื่อปีการศึกษา 2479 โดยการรับนักเรียนที่จบประถมปีที่ 4 เข้าเรียนต่ออีก 2 ปี และในปลายปีการศึกษา 2480 ได้ ขยายหลักสูตร 3 ปี แล้วโอนมาสังกัดกรมอาชีวศึกษา เมื่อ พ.ศ. 2484 และระยะนั้นกรมอาชีวศึกษา กำลังตื่นตัว มีการจัดหลักสูตร ปรับปรุงขยายสถานศึกษาต่าง ๆ ทั่วประเทศ โรงเรียนช่างไม้วัดทอง ธรรมชาติ ซึ่งเป็นสถานศึกษาหนึ่งที่ได้รับการปรับปรุงขยายสถานศึกษา และได้ย้ายมาอยู่วัดราชนคริน ทรณ์เมื่อวันที่ 6 ไร่เศษ ซึ่งเป็นที่เช่าของกรมศาสนาได้ทำพิธีเปิดโรงเรียนใหม่เมื่อวันที่ 25 มกราคม 2502 เอกสารนี้เป็นเอกสารที่ส่งมอบไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

มีชื่อว่า โรงเรียนการช่างวัดราชสิทธิาราม เลขที่ 39/2 ถนนอิสรภาพ แขวงท่าพระ เขตบางกอกใหญ่ กรุงเทพมหานคร

ในปี พ.ศ. 2521 ชื่อ วิทยาลัยช่างอุตสาหกรรมนครหลวง โดยกระทรวงศึกษาธิการ ได้ประกาศรวม 3 วิทยาเขต ได้แก่ วิทยาเขต 1 ช่างก่อสร้างดุสิต วิทยาเขต 4 ราชสิทธิาราม และ วิทยาเขต 5 ช่างเย็บหนังกรุงเทพ

ในปี พ.ศ. 2522 ชื่อ วิทยาลัยเทคนิคราชสิทธิาราม โดยกระทรวงศึกษาธิการจัดตั้ง เป็นวิทยาลัยเอกเทศแยกจากวิทยาเขต

วันที่ 1 พฤษภาคม 2531 ได้ย้ายจากวิทยาลัยเทคนิคราชสิทธิาราม ถนนอิสรภาพ เขตบางกอกใหญ่ มาทำการเรียน การสอน ณ สถานที่แห่งใหม่ บนเนื้อที่ 214 ไร่ 1 งาน 09.1 ตารางวา ถนนเอกชัย กิโลเมตรที่ 16 แขวงบางบอน เขตบางบอน กรุงเทพมหานคร 10150

1. การพัฒนาการจัดการศึกษาในสาขาวิชาต่าง ๆ จากโรงเรียนช่างไม้วัดทองธรรมชาติ ซึ่งเปิดสอนวิชาช่างไม้ขั้นต้น

เมื่อปี 2497 โรงเรียนช่างไม้วัดทองธรรมชาติ ซึ่งเปิดสอนวิชาช่างไม้ รับนักเรียนที่จบ ชั้นประถมศึกษาปีที่ 4 เรียนต่ออีก 2 ปี ได้ขยายหลักสูตรเป็น 3 ปี เมื่อ พ.ศ.2480 เปิดสอนระดับสูงขึ้น คือ หลักสูตรช่างไม้ขั้นต้น ชั้นกลาง ตามลำดับ

ปีการศึกษา 2501 ได้เปิดสอนถึงขั้นประโยคอาชีวศึกษาชั้นสูง แล้วยกเลิกการเปิดสอนช่างไม้ขั้นต้นปี พ.ศ. 2504

ปีการศึกษา 2505 เปลี่ยนระดับการศึกษาจากประโยคอาชีวศึกษาชั้นสูงเป็นระดับ ประโยคมัธยมศึกษาตอนปลาย สายอาชีพสาขาช่างก่อสร้างตามแผนพัฒนาการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2503 ปีการศึกษา 2512 เปิดสอนสาขาวิชาช่างเชื่อมและโลหะแผ่น

ปีการศึกษา 2519 เปิดสอนสาขาวิชาช่างยนต์และสาขาวิชาช่างเขียนแบบและต่อมาเปลี่ยนเป็นชื่อสาขาวิชาช่างเทคนิคสถาปัตยกรรม

ปีการศึกษา 2525 เปิดสอนหลักสูตรประกาศนียบัตรวิชาชีพช่างเทคนิค (ปวส.) ในสาขาวิชาช่างยนต์ และสาขาวิชาช่างก่อสร้าง

ปีการศึกษา 2530 เปิดสอนหลักสูตร ปวช. สาขาช่างไฟฟ้ากำลัง

ปีการศึกษา 2532 เปิดสอนหลักสูตร ปวช. สาขาช่างอิเล็กทรอนิกส์

ปีการศึกษา 2534 เปิดสอนหลักสูตร ปวช. สาขาช่างกลโรงงาน

ปีการศึกษา 2537 เปิดสอนหลักสูตร ปวช. บริหารธุรกิจและหลักสูตร ปวช. ระบบทวิภาคีสาขาอัญมณี ปวส. สาขาช่างเทคนิคการผลิต

ปีการศึกษา 2538 เปิดสอนหลักสูตร ปวส. สาขาช่างเทคนิคโลหะ

ปีการศึกษา 2539 เปิดสอนหลักสูตร ปวส. สาขาช่างเทคโนโลยีโทรคมนาคม

ปีการศึกษา 2540 เปิดสอนหลักสูตร ปวช. สาขาช่างอิเล็กทรอนิกส์ระบบทวิภาคี ปวส.สาขาวิชาช่างยนต์ (ภาคสมทบ) และ ปวส. สาขาวิชาพาณิชยกรรม และ ปวส. สาขาวิชาช่างไฟฟ้า (ภาคสมทบ)

ปีการศึกษา 2541 เปิดสอนหลักสูตร ปทส. สาขาเทคนิคยานยนต์และ ปทส. สาขาสถาปัตยกรรม และ ปทส. สาขาคอมพิวเตอร์ธุรกิจ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ปีการศึกษา 2542 เปิดสอนหลักสูตร ปทส. สาขาวิชา ได้แก่

1. สาขาเทคนิคยานยนต์
2. สาขาสถาปัตยกรรม
3. สาขาคอมพิวเตอร์ธุรกิจ

ปีการศึกษา 2553 เปิดสอนหลักสูตร ปวส. เทียบโอน (บางเขน) สาขาวิชา ได้แก่

1. สาขาสถาปัตยกรรม

ปีการศึกษา 2556 เปิดสอนหลักสูตร ปวส. ทวิภาคี สาขาวิชา ได้แก่

1. สาขาช่างไฟฟ้า

ปีการศึกษา 2557 เปิดสอนหลักสูตร ปวส. ทวิภาคี 5 สาขาวิชา ได้แก่

1. สาขาเทคนิคยานยนต์
2. สาขาช่างอิเล็กทรอนิกส์
3. สาขาช่างเทคนิคอุตสาหกรรม
4. สาขาสถาปัตยกรรม
5. สาขาคอมพิวเตอร์ธุรกิจ

ปีการศึกษา 2558 เปิดสอนหลักสูตร ปวส. ทวิภาคี เพิ่ม 1 สาขาวิชา ได้แก่

1. สาขาเทคนิคควบคุมงานก่อสร้าง

เปิดสอนหลักสูตร ระดับปริญญาตรี (ป.ตรี) ต่อเนื่อง สาขาวิชา ได้แก่

1. สาขาเทคนิคสถาปัตยกรรม

2.1.2.1.1 โครงการความร่วมมือภาครัฐ-ภาคเอกชน

1. ร่วมจัดการสอนกับ บริษัทแคล-คอมพ์ อิเล็กทรอนิกส์ (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) จัดการเรียนการสอนระบบเรียนไป ทำงานไป (พนักงานนักศึกษา)
2. ร่วมจัดการสอนกับบริษัทโมเดิร์นฟอรัมจำกัด จัดการเรียนการสอนระบบเทียบโอนความรู้และประสบการณ์
3. ร่วมจัดการสอนกับ บริษัท ฮอนด้า ออโตโมบิล (ประเทศไทย) จำกัด จัดการเรียนการสอนในระบบปกติ เพื่อพัฒนาช่างเทคนิคสู่ศูนย์บริการของบริษัทฯ โดยรับนักศึกษาจากวิทยาลัยเทคนิคทั่วประเทศ มาฝึกอบรมหลักสูตรของ บริษัท ฮอนด้า ออโตโมบิล (ประเทศไทย) จำกัด 2 ภาคเรียน เพื่อสอบรับประกาศนียบัตรช่างเทคนิคซ่อมบำรุงยานยนต์ของบริษัท ฮอนด้า ออโตโมบิล (ประเทศไทย) จำกัด

2.1.2.1.2 สถานที่ตั้งและการติดต่อ

ที่อยู่: 19 ซ.เอกชัย116 ถนนเอกชัย แขวงบางบอน เขตบางบอน กรุงเทพฯ

10150

โทรศัพท์: 0-2415-0503, 0-2415-4666

โทรสาร: 0-2415-4666, 0-2415-0503, 0-2416-0144

Website: <http://www.rajasit.ac.th/>

E-mail : rajasit@se-ed.net

2.1.2.1.3 การจัดการศึกษา

1. ภาคปกติ จัดการเรียนการสอนตามหลักสูตรประกาศนียบัตรวิชาชีพพุทธศักราช 2556 และหลักสูตรประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง พุทธศักราช 2557 โดยจัดการเรียนการสอนวันจันทร์ – วันศุกร์ เวลา 08.00 – 16.00 น.

2. ระบบทวิภาคี จัดการเรียนการสอนโดยความร่วมมือระหว่างสถานศึกษาและสถานประกอบการ กำหนดให้มีการเรียนภาคทฤษฎี หรือ ภาคปฏิบัติพื้นฐานบางส่วนที่สถานศึกษา และฝึกอบรมวิชาชีพในสถานประกอบการ โดยจัดการเรียนการสอนวันอาทิตย์ เวลา 08.00 – 18.00 น. (เฉพาะสาขาวิชาเครื่องกล สาขางานยานยนต์ เรียนในวันจันทร์ พุธ ศุกร์ เท่านั้น)

3. ระดับปริญญาตรี (ป.ตรี) ต่อเนื่อง สายเทคโนโลยีหรือสายปฏิบัติการ จัดการเรียนการสอนโดยความร่วมมือระหว่างสถานศึกษาและสถานประกอบการให้มีการเรียนภาคทฤษฎี หรือ ภาคปฏิบัติพื้นฐานบางส่วนที่สถานศึกษา และฝึกอบรมวิชาชีพในสถานประกอบการ โดยจัดการเรียนการสอนในวันอาทิตย์ เวลา 08.00 – 18.00 น. การจัดการเรียนการสอนแบ่งออกเป็น 3 ภาค คือ

3.1 ภาคปกติ (โครงการความร่วมมือภาคราชการและภาคเอกชน) จัดการเรียนการสอนในเวลา 08.30 – 16.30 น. วันจันทร์ถึงวันศุกร์

3.2 ภาคพิเศษ (โครงการความร่วมมือภาคราชการและภาคเอกชน) จัดการเรียนการสอนในวันอาทิตย์ เวลา 08.00 – 18.00 น.

3.3 ภาคเทียบโอนความรู้และประสบการณ์ ประเภทวิชาที่เปิดทำการสอนซึ่งประกอบด้วย 2 ประเภท คือ

1. ประเภทวิชาช่างอุตสาหกรรม

2. ประเภทวิชาพาณิชยกรรม ประกอบด้วยจำนวน 10

สาขาวิชา ได้แก่

2.1 สาขาวิชาเครื่องกล เปิดสอน 2 สาขางาน คือ ระดับ ปวช. สาขางานยานยนต์ ระดับ ปวส. สาขางานเทคนิคยานยนต์

2.2 สาขาวิชาเครื่องกลและซ่อมบำรุง เปิดสอน 1 สาขางาน คือ ระดับ ปวช. สาขางานเครื่องมือกล

2.3 สาขาวิชาเทคนิคการผลิต เปิดสอน 1 สาขางาน คือ ระดับ ปวส. สาขางานเครื่องมือกล

2.4 สาขาวิชาเทคนิคอุตสาหกรรม เปิดสอน 1 สาขางาน คือ ระดับ ปวส. สาขางานช่างเทคนิคอุตสาหกรรม

2.5 สาขาวิชาโลหะการ เปิดสอน 1 สาขางาน คือ ระดับ ปวช. สาขางานเชื่อมโลหะ

2.6 สาขาวิชาไฟฟ้าและอิเล็กทรอนิกส์

- แผนกวิชาช่างไฟฟ้ากำลัง เปิดสอน 2 สาขางาน คือ ระดับ ปวช. สาขางานไฟฟ้ากำลัง ระดับ ปวส. สาขางานติดตั้งไฟฟ้า

- แผนกวิชาอิเล็กทรอนิกส์ เปิดสอน 2 สาขางาน คือ ระดับ ปวช. สาขางานอิเล็กทรอนิกส์ระดับ ปวส. สาขางานระบบโทรคมนาคม

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

2.7 สาขาวิชาแมคคาทรอนิกส์ เปิดสอน 1 สาขางาน คือ ระดับ ปวส. สาขางานแมคคาทรอนิกส์

2.8 สาขาวิชาการก่อสร้าง เปิดสอน 3 สาขางาน คือ ระดับ ปวช. สาขางานช่างก่อสร้าง และสาขางานสถาปัตยกรรม ระดับ ปวส. สาขางานเทคนิคการควบคุมงานก่อสร้าง

2.9 สาขาวิชาสถาปัตยกรรม เปิดสอน 2 สาขางาน คือ ระดับ ปวส. สาขางานสถาปัตยกรรม ระดับ ป.ตรี สาขาเทคนิคสถาปัตยกรรม

2.10 สาขาวิชาพาณิชยกรรม เปิดสอน 2 สาขางาน คือ ระดับ ปวช. สาขางานการบัญชี ระดับ ปวส. สาขางานการบัญชี

2.11 สาขาวิชาคอมพิวเตอร์ธุรกิจ เปิดสอน 2 สาขางาน คือ ระดับ ปวช. สาขางานคอมพิวเตอร์ธุรกิจ ระดับ ปวส. สาขางานคอมพิวเตอร์ธุรกิจ

2.1.2.2 ประวัติและที่มาของวิทยาลัยเทคนิคมีนบุรี

วิทยาลัยเทคนิคมีนบุรี เดิมเป็นแผนก ๆ หนึ่ง ที่เปิดทำการสอนอาชีพช่างไม้ และช่างจักสานให้กับนักเรียนชั้นประถมต้นของโรงเรียนประชาบาลประจำตำบลดินกองทราย แขวงมีนบุรี พ.ศ. 2480 แยกตัวเองมาจากโรงเรียนประชาบาล ประจำตำบลทรายกองดินมาใช้อาคารของหอทะเบียนที่ดินจังหวัดมีนบุรี ตั้งเป็นโรงเรียนแห่งใหม่ชื่อ “โรงเรียนประถมอาชีพช่างไม้มีนบุรี”

พ.ศ. 2481 กรมอาชีวศึกษาได้จัดสรรเงินงบประมาณ สำหรับสร้างอาคารเรียน และอาคารโรงฝึกงานบนเนื้อที่ 4 ไร่ บริเวณ ตรงข้ามที่ทำการเรือนจำมีนบุรี และได้ย้ายโรงเรียนประถมอาชีพช่างไม้ มาอยู่สถานที่แห่งใหม่นี้ และเปลี่ยนชื่อเป็น “โรงเรียนช่างไม้มีนบุรี”

พ.ศ. 2502 เนื่องจากโรงเรียนช่างไม้มีนบุรี มีสถานที่คับแคบ ไม่สามารถขยายเพิ่มชั้นเรียนและเปิดสอนสาขาวิชาใหม่ ๆ ตามการเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจ และความต้องการกำลังคนในงานด้านอุตสาหกรรมได้กรมอาชีวศึกษาจึงได้จัดหา ที่ดินผืนใหม่ จำนวน 20 ไร่ บนถนนสีหบุรานุกิจ แขวงมีนบุรี (สถานที่ตั้งปัจจุบัน) พร้อมกับจัดสรรเงินงบประมาณสำหรับสร้างอาคารเรียน และอาคารโรงฝึกงานเพิ่มขึ้น และได้ย้ายโรงเรียนช่างไม้มีนบุรีมาอยู่สถานที่แห่งใหม่เปลี่ยนชื่อเป็น “โรงเรียนการช่างมีนบุรี” ในระยะแรกเปิดทำการสอนแผนกช่างไม้ และแผนกช่างก่อสร้างในระดับประกาศนียบัตรมัธยมศึกษาตอนปลาย (สายอาชีพ)

พ.ศ. 2515 เปลี่ยนหลักสูตรการเรียนการสอนใหม่ จากระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย (สายอาชีพ) เป็นระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช.) และเปิดทำการสอนเพิ่มขึ้นอีก 2 แผนก คือ แผนกช่างกลโรงงาน และแผนกช่างไฟฟ้า

พ.ศ. 2518 เปลี่ยนระบบการวัดผลใหม่ จากเดิมที่คิดเป็นร้อยละ มาเป็นระบบหน่วยกิต และเปิดทำการสอนแผนกช่างยนต์ ขึ้นอีกแผนก

พ.ศ. 2519 ยกฐานะของโรงเรียนการช่างมีนบุรี เป็น “วิทยาลัยอาชีวศึกษากรุงเทพมหานครวิทยาเขต 2 มีนบุรี” และเปิดทำการสอนแผนกช่างเชื่อมและโลหะแผ่นอีกแผนกหนึ่ง

พ.ศ. 2520 เปิดทำการสอนแผนกช่างวิทยุและโทรคมนาคม (ปัจจุบันใช้ชื่อแผนกวิชาอิเล็กทรอนิกส์) และทำการสอนภาคนอกเวลาทุกแผนก ทำให้สามารถรับนักเรียนเพิ่มขึ้นเป็นจำนวนมาก และในปีเดียวกันนี้กรมอาชีวศึกษาได้เปลี่ยนชื่อวิทยาลัยใหม่ จากวิทยาลัยอาชีวศึกษากรุงเทพมหานคร วิทยาเขต 2 มีนบุรี เป็น “วิทยาลัยอุตสาหกรรมกรุงเทพ วิทยาเขตมีนบุรี”

พ.ศ. 2521 เปลี่ยนชื่อวิทยาลัยอุตสาหกรรมกรุงเทพ วิทยาเขตมีนบุรี เป็น “วิทยาลัยเทคนิคมีนบุรี”

พ.ศ. 2522 เริ่มการขยายการศึกษาให้มีระดับสูงขึ้น จากประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช.) ระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูงขึ้นไป (ปวส.) ในระยะแรกนี้ได้เปิดทำการสอน 2 แผนก คือ แผนกช่างยนต์ และแผนกช่างกลโลหะ และวิทยาลัยก็ยังดำเนินการต่อไปอย่างต่อเนื่อง จนในปี พ.ศ. 2524 สามารถเปิดทำการสอนในระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพเทคนิค (ปวท) สาขาเทคนิคเขียนแบบวิศวกรรมเครื่องกล และในปี พ.ศ. 2527 สามารถทำการเปิดสอนระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ปวส.) ได้ครบทุกแผนก

นับตั้งแต่ปีการศึกษา 2538 วิทยาลัยเทคนิคมีนบุรีได้จัดการเรียนการสอนประเภทวิชาช่างอุตสาหกรรมเหลือเพียง 4 สาขาวิชา คือ

1. สาขาวิชาช่างก่อสร้าง เปิดสอนทั้งระดับ ปวช. และ ปวส.
2. สาขาวิชาช่างไฟฟ้า เปิดสอนทั้งระดับ ปวช. และ ปวส.
3. สาขาวิชาช่างอิเล็กทรอนิกส์ เปิดสอนทั้งระดับ ปวช. และ ปวส.
4. สาขาวิชาการพิมพ์ เปิดสอนระดับ ปวช.

นอกจากการจัดการเรียนการสอนในระบบปกติแล้ว วิทยาลัยฯ ยังได้เปิดการเรียนการสอนอาชีวศึกษาระบบทวิภาคี อันเป็นการร่วมมือกันจัดการเรียนการสอนกับสถานประกอบการ โดยได้เปิดการเรียนการสอนจำนวน 6 สาขาวิชา คือ

1. สาขาวิชาการพิมพ์
2. สาขาวิชาช่างอิเล็กทรอนิกส์
3. สาขาวิชาช่างก่อสร้าง
4. สาขาวิชาช่างไฟฟ้า
5. สาขาวิชาช่างซ่อมบำรุงในโรงงานอุตสาหกรรม
6. สาขาวิชาพาณิชยกรรม

ปีการศึกษา 2539 วิทยาลัยเทคนิคมีนบุรี ได้จัดทำโครงการเปิดสอนประเภทวิชาพาณิชยกรรม ซึ่งกรมอาชีวศึกษา เห็นชอบให้เปิดการสอน 2 สาขาวิชา คือ สาขาวิชาการบัญชี และสาขาวิชาคอมพิวเตอร์ธุรกิจ

ปีการศึกษา 2542 วิทยาลัยเทคนิคมีนบุรี เปิดสอนประเภทวิชาช่างอุตสาหกรรมในระดับ ปวส. สาขาวิชาการพิมพ์และสาขาเทคนิคช่างอิเล็กทรอนิกส์ ประเภทวิชาพาณิชยกรรมเปิดสอนสาขาวิชาการบัญชีและสาขาวิชาคอมพิวเตอร์ธุรกิจ

ปีการศึกษา 2543 วิทยาลัยฯ ได้ปรับปรุงและพัฒนารูปแบบการเรียนการสอนใหม่ โดยดรับนักเรียนระดับ ปวช. ทุกสาขาวิชา (ยกเว้นสาขาวิชาการพิมพ์) แต่ได้เปิดรับนักเรียนระดับ ปวช. ระบบทวิภาคี ทุกสาขาวิชาเพื่อเป็นการจัดการศึกษาให้สอดคล้องกับพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542

ปีการศึกษา 2544 เปิดสอนระดับประกาศนียบัตรครูเทคนิคชั้นสูง (ปทส.) สาขาการไฟฟ้ากำลัง (ภาคสมทบ) เพื่อยกระดับการจัดการศึกษาให้สอดคล้องกับนโยบายของกรมอาชีวศึกษา และพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และเปิดสอนสาขาช่างโยธา ระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ปวส.) ภาคปกติ อีกทั้งระดับ ปวส.(ระบบทวิภาคี) 2 สาขาวิชา คือ เทคนิคอุตสาหกรรม

กรรม ร่วมกับบริษัท โตโยต้า อุตสาหกรรม จำกัด และสาขาวิชาการพิมพ์ กับ บริษัท ไทยวัฒนาพานิช จำกัด

ปีการศึกษา 2545 - 2547 วิทยาลัยเทคนิคมินบุรี เป็นสถานศึกษาภายใน "สถาบันการอาชีวศึกษากรุงเทพมหานคร 1" (อศก) สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา (สอศ)

ปีการศึกษา 2548 วิทยาลัยเทคนิคมินบุรีเป็นสถานศึกษาภายใน "สถาบันการอาชีวศึกษากรุงเทพ" (อศก) สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา (สอศ)

ปีการศึกษา 2549 วิทยาลัยเทคนิคมินบุรีได้รับการคัดเลือกให้รับรางวัลสถานศึกษาพระราชทาน ประเภทอาชีวศึกษาขนาดใหญ่

2.1.2.2.1 สถานที่ตั้งและการติดต่อ

ที่อยู่: 67 ถนนสีหบุรานุกิจ แขวงมินบุรี เขตมินบุรี กรุงเทพฯ 10510x

โทรศัพท์: (ประชาสัมพันธ์) 0-2517-5134, 0-2517-2041

โทรสาร: 0-2517-2046

Website: <http://www.minburi.ac.th/>

Email: jira_ac@hotmail.com

2.1.2.2.2 ระดับการศึกษาและสาขาวิชาที่เปิดสอน

1. ระดับ ปวช. การก่อสร้าง การพิมพ์ เครื่องมือกลและซ่อมบำรุง
 วิทยาลัยการไฟฟ้าและอิเล็กทรอนิกส์

2. ระดับ ปวส. การก่อสร้าง การบัญชี การพิมพ์ คอมพิวเตอร์
 ธุรกิจ เทคโนโลยีคอมพิวเตอร์ ไฟฟ้ากำลัง เมคคาทรอนิกส์ อิเล็กทรอนิกส์

2.1.2.3 ประวัติและที่มาของวิทยาลัยเทคนิคดุสิต

วิทยาลัยเทคนิคดุสิต เป็นโรงเรียนอาชีวศึกษาของรัฐบาลสถาบันผลิตนักเรียน
 ประเภทวิชาชีพช่างก่อสร้าง ถือกำเนิดขึ้นเมื่อ 24 มิถุนายน 2498 ตั้งอยู่ที่ ถนนระนอง 2 เขตดุสิต
 กทม.

ก่อน พ.ศ. 2498 มีโรงเรียนอาชีวศึกษาชั้นสูง ประเภทช่างก่อสร้างอยู่เพียงโรงเรียน
 เดียวเท่านั้น การอาชีวศึกษาได้ขยายตัวมากขึ้น รัฐบาลในสมัยนั้น เห็นความสำคัญของการอาชีว
 ศึกษา จึงให้กระทรวงศึกษาธิการ เปิดโรงเรียนประเภทนี้ขึ้นอีกแห่งหนึ่ง คือ โรงเรียนช่างก่อสร้างดุสิต
 ใช้อักษรย่อว่า "ก.ส.ด."

โรงเรียนช่างก่อสร้างดุสิต ได้เริ่มเปิดทำการสอนตั้งแต่วันที่ 17 พฤษภาคม ปี
 การศึกษา 2498 โดยเปิดรับนักเรียน 2 แผนก คือ

หลักสูตรอาชีวศึกษาชั้นสูงแผนกก่อสร้าง (หลักสูตร 3 ปี) รับนักเรียนที่สำเร็จ
 มัธยมศึกษาปีที่ 6

หลักสูตรอาชีวศึกษาชั้นสูงแผนกช่างไม้ (หลักสูตร 1 ปี) รับนักเรียนที่สำเร็จประโยค
 มัธยมศึกษาตอนปลาย

โรงเรียนก่อสร้างดุสิต ในปีแรกที่เปิดการศึกษารับนักเรียน รุ่นแรกดังนี้

แผนกช่างก่อสร้าง 73 คน

แผนกช่างไม้ 9 คน

ในปีต่อมาโรงเรียนได้ขยายหลักสูตรของช่างไม้ปลูกสร้างออกเป็น 3 ปี และปีเดียว
 กัน ได้เริ่มเปิดสอนรอบบ่าย ตามนโยบายของกระทรวงศึกษาธิการ ในสมัยนั้นเพื่อช่วยเหลือ นักเรียน

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
 ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ที่ไม่มีสถานที่เรียน ซึ่งในที่สุดการเปิดสอนรอบบายนี้อาจได้เลิกไปในปีการศึกษา 2504 แผนการศึกษาชาติในปี 2503 กรมอาชีวศึกษาได้ปรับปรุงหลักสูตรของโรงเรียนต่าง ๆ เช่นเดียวกันกับ โรงเรียนช่างก่อสร้าง ซึ่งเดิมเป็นโรงเรียนชั้นประโยคอาชีวศึกษาชั้นสูง ก็กลายเป็นโรงเรียนในระดับประโยคมัธยมศึกษาตอนปลายสายอาชีพในปีการศึกษา 2504 คือ โรงเรียนประเพณีเปิดสอนช่างก่อสร้างแผนกต่าง ๆ ได้ 5 แผนก ดังนี้

1. แผนกช่างไม้ปลูกสร้าง
2. แผนกช่างไม้ครุภัณฑ์
3. แผนกช่างปูน
4. แผนกช่างสุขภัณฑ์
5. แผนกช่างเขียนแบบ

ต่อมาเมื่อวันที่ 1 ธันวาคม 2519 โรงเรียนช่างก่อสร้างดุสิตได้รับการยกวิทยฐานะขึ้นเป็น "วิทยาลัยอาชีวศึกษากรุงเทพฯ วิทยาเขต 1 ดุสิต" และเปลี่ยนเป็น "วิทยาลัยช่างอุตสาหกรรมนครหลวง" แล้วได้เปลี่ยนมาเป็น "วิทยาลัยเทคนิคดุสิต" เมื่อวันที่ 1 มกราคม 2522

2.1.2.3.1 สถานที่ตั้งและการติดต่อ

ที่อยู่: 76 ซอยระนอง 2 ต.นครไชยศรี ถนนเทิดดำริ เขตดุสิต กรุงเทพฯ 10300

โทรศัพท์: 0-2241-1317

โทรสาร: 0-2241-3648

Website: <http://www.dstc.ac.th>

2.1.2.3.2 ระดับการศึกษาและสาขาวิชาที่เปิดสอน

1. ระดับ ปวช. เครื่องกล พณิชยการ ไฟฟ้าและอิเล็กทรอนิกส์อุตสาหกรรมเสื้อผ้าสำเร็จรูป
2. ระดับ ปวส. การจัดการทั่วไป การจัดการธุรกิจค้าปลีก การตลาดคอมพิวเตอร์ธุรกิจ เครื่องกล เทคโนโลยีอุตสาหกรรมเครื่องนุ่งห่ม ไฟฟ้ากำลัง อิเล็กทรอนิกส์ อุตสาหกรรมเสื้อผ้าสำเร็จรูป

2.1.2.4 ประวัติและที่มาของวิทยาลัยเทคนิคดอนเมือง

วิทยาลัยเทคนิคดอนเมือง ได้จัดตั้งขึ้นตามนโยบายของกระทรวงศึกษาธิการ เมื่อวันที่ 4 ธันวาคม 2521 ตั้งอยู่เลขที่ 425 ถนนสรองประชา แขวงดอนเมือง เขตดอนเมืองกรุงเทพมหานคร โดยย้ายจากโรงเรียนช่างอินทราชัย (เดิม) เฉพาะประเภทวิชาช่างอุตสาหกรรม พร้อมทั้งครูอาจารย์ นักเรียน-นักศึกษา และบุคลากรบางส่วนมาจัดตั้งวิทยาลัยใหม่ เมื่อวันที่ 1 มกราคม 2522 และตั้งชื่อตามตำแหน่งที่ตั้งว่า "วิทยาลัยเทคนิคดอนเมือง" เปิดสอน 2 สาขาวิชาคือ สาขาวิชาช่างก่อสร้างและสาขาวิชาช่างเทคนิคสถาปัตยกรรมในระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช.) และประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ปวส.) ต่อมาได้มีการเปิดสาขาวิชาเพิ่มขึ้นตามนโยบายกรมอาชีวศึกษา โดยเปิดรับนักเรียน ในระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช.) และระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ปวส.) ประเภทวิชาช่างอุตสาหกรรม จำนวน 10 สาขาวิชา

ปี พ.ศ. 2539 ได้เปิดทำการสอนประเภทวิชาพาณิชยกรรม สาขาวิชาคอมพิวเตอร์ธุรกิจ ในระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ปวส.)

ปี พ.ศ. 2540 เปิดทำการสอนสาขาวิชาพาณิชยการ ในระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช.)

ในปัจจุบันวิทยาลัยเทคนิคดอนเมืองได้จัดการเรียนการสอน หลักสูตรประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช.) และประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ปวส.) ทั้งประเภทวิชาช่างอุตสาหกรรม และพาณิชยกรรม รวมทั้งได้เปิดสอนหลักสูตรระยะสั้น โดยร่วมมือกับหน่วยงานภาคเอกชนในพื้นที่ใกล้เคียงเพื่อประโยชน์สูงสุดของชุมชน และเพื่อเป็นการพัฒนาการศึกษา และพัฒนาบุคลากรของประเทศต่อไป

2.1.2.4.1 สถานที่ตั้งและการติดต่อ

ที่อยู่: 425 ถนนสรองประภา 2 แขวงดอนเมือง เขตดอนเมือง กรุงเทพฯ

10210

โทรศัพท์: 0-2565-5277-9,

โทรสาร: 0-2565-5277-9 ต่อ 133

Website: <http://www.technicdon.ac.th>

2.1.2.4.2 ระดับการศึกษาและสาขาวิชาที่เปิดสอน

1. ระดับ ปวช. การก่อสร้าง
2. ระดับ ปวส. การก่อสร้าง การจัดการธุรกิจค้าปลีก เทคนิค

สถาปัตยกรรม โยธา สำรอง อุตสาหกรรมเครื่องเรือนและตกแต่งภายใน

2.1.2.5 ประวัติและที่มาของวิทยาลัยเทคนิคกาญจนาภิเษกมหานคร

เป็นสถานศึกษาระดับอาชีวศึกษาที่แยกสาขาวิชาช่างอุตสาหกรรมออกมา จากวิทยาลัยเทคนิคมีนบุรี นับตั้งแต่ปีการศึกษา 2527 เป็นต้นมา ประชาชนได้ส่งบุตรหลานเข้าศึกษาต่อที่วิทยาลัยเทคนิคมีนบุรี เพิ่มมากขึ้น แต่สถานที่ของวิทยาลัยเทคนิคมีนบุรี มีพื้นที่เพียง 14 ไร่ จึงไม่สามารถขยายพื้นที่ก่อสร้างอาคารให้รองรับนักเรียน จำนวน 3,000 - 4,000 คนได้ ด้วยเหตุนี้ ท่านผู้อำนวยการ " เสริญ หรุ่นรักวิทย์ " จึงขอรับที่ดินจากผู้มีจิตศรัทธา เพื่อใช้ประโยชน์ในการจัดการอาชีวศึกษา จำนวน 2 แปลง คือ

แปลงที่ 1 นางนงเกล้า รอดอนันต์ ได้บริจาคที่ดินบนถนนรามอินทรา (กม.11) จำนวน 56 ไร่ ติดกับสวนสัตว์เปิดซาฟารีเวิลด์ ปัจจุบันกรมอาชีวศึกษาได้จัดตั้งเป็น " วิทยาลัยบริหารธุรกิจและการท่องเที่ยวกรุงเทพ "

แปลง ที่ 2 นางสาวโชติมา ปัทมหนู โดยความเห็นชอบจาก ร้อยเอกโชติ - นางบุญมาก ปัทมหนู ผู้เป็นบิดา-มารดา ได้บริจาคที่ดินในซอยวัดทองสัมฤทธิ์ ถนนสุวินทวงศ์ จำนวน 40 ไร่ ซึ่งผู้อำนวยการ เสริญ หรุ่นรักวิทย์ ได้ทำโครงการสร้างอาคารปฏิบัติการสาขาวิชาเทคนิคการผลิตขึ้นจำนวน 3 หลัง ได้รับความเห็นชอบจากกรมอาชีวศึกษา ให้ดำเนินการได้ตั้งแต่ปี พ.ศ. 2529 จนแล้วเสร็จในปี พ.ศ. 2532 โดยใช้ชื่อว่า " วิทยาลัยเทคนิคมีนบุรี แห่งที่ 2 "

พ.ศ. 2533 เนื่องจากสถานที่และอาคารเรียนของวิทยาลัยเทคนิคมีนบุรี คับแคบ และมีจำนวนไม่เพียงพอกับจำนวนนักเรียนนักศึกษาประกอบ กับอาคารปฏิบัติการที่ก่อสร้างไว้ที่วิทยาลัย เทคนิคมีนบุรีแห่งที่ 2 ที่ซอยวัดทองสัมฤทธิ์ ได้แล้วเสร็จเป็นบางส่วน วิทยาลัยฯ จึงได้พิจารณา ย้ายแผนกช่างกลโรงงาน ไปจัดการเรียนการสอนก่อนแผนกวิชาอื่น ๆ และในปี พ.ศ. 2534 ได้ย้ายแผนกวิชาช่างเชื่อมโลหะแผ่น และ แผนกวิชาช่างยนต์ รวมเป็นสามแผนกวิชา โดยได้รับความร่วมมือเป็นอย่างดี จากครู-อาจารย์ ทุกท่าน และทุกท่านได้ไปปฏิบัติหน้าที่ด้วยความเสียสละ เพราะ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

สถานที่ห่างไกลจากชุมชน สิ่งอำนวยความสะดวกต่าง ๆ ยังไม่สมบูรณ์เท่าที่ควร ต่อมาวิทยาลัยเทคนิคมีนบุรี ได้ของบประมาณสร้างอาคารหอประชุม โรงอาหาร และอาคารเรียนเพิ่มเติมอีกจำนวน 3 หลัง

พ.ศ. 2536 จากการที่วิทยาลัยเทคนิคมีนบุรี แยกจากการจัดการเรียนการสอนเป็น 2 แห่ง ทำให้การบริหารสถานศึกษาไม่คล่องตัวเท่าที่ควร ประกอบกับกรมอาชีวศึกษาได้จัดทำโครงการเทิดพระเกียรติ พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว เนื่องในวโรกาสทรงครองสิริราชสมบัติครบ 50 พรรษา ขึ้น โดยกำหนดให้สถานศึกษาสังกัดกองวิทยาลัยเทคนิคใน 5 ภาค ภาคละ 1 แห่ง คือภาคเหนือที่จังหวัดเชียงราย ภาคตะวันออกเฉียงเหนือที่จังหวัดสมุทรปราการ ภาคใต้ที่จังหวัดปัตตานี สังกัดกองการศึกษาอาชีวศึกษา 1 แห่ง ที่เขตหนองจอก กรุงเทพมหานคร และจัดตั้งสถานศึกษาเพื่อสืบทอดงานช่างสิบหมู่และเครื่องทองในพระราชสำนัก อีก 1 แห่ง คือ ภาควิชาการศึกษาศาสตร์ช่างทองหลวง รวมเป็น 7 แห่ง วิทยาลัยเทคนิคมีนบุรี แห่งที่ 2 ได้รับการคัดเลือกให้เป็นสถานศึกษาในโครงการประจำภาคกลางและได้รับการประกาศ จัดตั้งเป็น " วิทยาลัยเทคนิคกาญจนาภิเษกมหานคร " เมื่อวันที่ 24 ธันวาคม 2536 โดยมี นายประดิษฐ์ ธรรมเจริญ ผู้ช่วยผู้อำนวยการวิทยาลัยเทคนิคมีนบุรี เป็นผู้ประสานงานในการจัดตั้ง

พ.ศ. 2537 เพื่อให้การดำเนินงานจัดตั้งวิทยาลัยแห่งใหม่เป็นไปด้วยความรวดเร็ว วิทยาลัยเทคนิคมีนบุรี จึงได้ทำโครงการโอนอัตรากำลังครู-อาจารย์ ครูภัณฑ์ต่าง ๆ พร้อมปรับอัตรากำลังครู-อาจารย์ เป็นตำแหน่งบริหาร จำนวน 5 อัตรา ซึ่งกรมอาชีวศึกษาได้มีคำสั่งแต่งตั้งให้ นายศักดิ์ จินตะเวช, นายสมพงษ์ พงษ์สวัสดิ์, นายวิรินทร์ รอดโพธิ์ทอง, นายศักดิ์ สนธิศิริวัฒน์ ดำรงตำแหน่ง ผู้ช่วยผู้อำนวยการ เมื่อวันที่ 22 กุมภาพันธ์ พ.ศ. 2537 และแต่งตั้งให้ "นายประดิษฐ์ ธรรมเจริญ" ดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการวิทยาลัย เมื่อเดือนสิงหาคม 2537 เป็นการจัดตั้งวิทยาลัยเทคนิคกาญจนาภิเษกมหานคร โดยสมบูรณ์ และแยกการบริหารตั้งแต่นั้นเป็นต้นมา

พ.ศ. 2541 ได้เปิดทำการสอนเพิ่มขึ้นอีกแผนกหนึ่งคือ "แผนกช่างไฟฟ้ากำลัง" และต่อมาในปี 2546 ได้ทำการเปิดสอนในระดับปวช. ในสาขาช่างเขียนแบบเครื่องกล หลังจากที่ รร. ได้เปิดในระดับ ปวท. ในสาขานี้มารวม 22 ปี

พ.ศ. 2548 ทางวิทยาลัยเล็งเห็นถึงความสำคัญของศาสตร์ทางด้านพณิชยกรรม ที่ควรมีควบคู่ไปกับสาขาทางด้านช่างเทคนิค จึงได้เปิดทำการสอนขึ้นเป็นปีแรกใน "สาขาพณิชยกรรม" พ.ศ. 2552 ได้เปิดทำการสอนเพิ่มขึ้นอีกแผนกหนึ่งคือ "แผนกช่างอิเล็กทรอนิกส์"

2.1.2.5.1 สถานที่ตั้งและการติดต่อ

ที่อยู่: 73 หมู่ 18 กม.7 ถนนสุวินทวงศ์ แขวงแสนแสบ เขตมีนบุรี กรุงเทพฯ

10510

โทรศัพท์: 0-2346-6940-41,44-45

โทรสาร: 02-346-6940,43,45

Website: ktc2536@hotmail.com

E-mail : www.ktcm.ac.th

2.1.2.5.2 ระดับการศึกษาและสาขาวิชาที่เปิดสอน

1. ระดับ ปวช. เครื่องกล เครื่องมือกลและซ่อมบำรุง พณิชยกรรม

ไฟฟ้าและอิเล็กทรอนิกส์ โลหะการ

2. ระดับ ปวส. เขียนแบบเครื่องกล คอมพิวเตอร์ธุรกิจ เครื่องกล
เทคนิคการผลิต เทคนิคโลหะ ไฟฟ้ากำลัง

2.1.3 หลักสูตรการสอนของวิทยาลัยเทคนิค ในเขตพื้นที่กรุงเทพมหานคร

2.1.3.1 หลักสูตรประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช.) พุทธศักราช 2556 ใช้ในการ
จัดการเรียนการสอนตั้งแต่ปีการศึกษาที่ 1/2556 เป็นหลักสูตรที่รับผู้สำเร็จการศึกษาระดับมัธยม
ศึกษาตอนต้น เพื่อผลิตและพัฒนากำลังคนระดับฝีมือให้มีความชำนาญเฉพาะด้าน

2.1.3.1.1 หลักการของหลักสูตร

1. หลักสูตรระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพหลังมัธยมศึกษาหรือ
เทียบเท่าด้านวิชาชีพที่สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนการศึกษาแห่งชาติ
และประชาคมอาเซียนเพื่อผลิตและพัฒนากำลังคนระดับฝีมือให้มีความชำนาญ มีคุณธรรม จริยธรรม
และจรรยาบรรณวิชาชีพ สามารถประกอบอาชีพได้ตรงตามความต้องการของสถานประกอบการและ
การประกอบอาชีพอิสระ

2. เป็นหลักสูตรที่เปิดโอกาสให้เลือกเรียนได้อย่างกว้างขวาง เน้น
สมรรถนะเฉพาะด้านด้วยการปฏิบัติจริง สามารถเลือกวิธีการเรียนตามศักยภาพและโอกาสของผู้เรียน
เปิดโอกาสให้ผู้เรียนสามารถเทียบโอนผลการเรียน สะสมผลการเรียน เทียบความรู้และประสบการณ์
จากแหล่งวิทยาการ สถานประกอบการและสถานประกอบอาชีพอิสระ

3. เป็นหลักสูตรที่สนับสนุนการประสานความร่วมมือในการ
จัดการ ศึกษาร่วมกันระหว่างหน่วยงานและองค์กรที่เกี่ยวข้อง ทั้งภาครัฐและเอกชน

4. เป็นโอกาสที่เปิดให้สถานศึกษา สถานประกอบการ ชุมชนและ
ท้องถิ่น มีส่วนร่วมในการพัฒนาหลักสูตรให้ตรงตามความต้องการและสอดคล้องกับสภาพ
ยุทธศาสตร์ของภูมิภาค เพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศ

2.1.3.1.2 จุดมุ่งหมายของหลักสูตร

1. เพื่อให้มีความรู้ ทักษะและประสบการณ์ในงานอาชีพ
สอดคล้องกับมาตรฐานวิชาชีพ สามารถนำความรู้ ทักษะและประสบการณ์ในงานอาชีพไปปฏิบัติงาน
อาชีพได้อย่างมีประสิทธิภาพ เลือกวิถีการดำรงชีวิต การประกอบอาชีพได้อย่างเหมาะสมกับตน
สร้างสรรค์ความเจริญต่อชุมชน ท้องถิ่นและประเทศชาติ

2. เพื่อให้เป็นผู้มีปัญญา มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ใฝ่เรียนรู้ เพื่อ
พัฒนาคุณภาพชีวิตและการประกอบอาชีพ สามารถสร้างอาชีพ มีทักษะในการจัดการอาชีพและ
พัฒนาอาชีพให้ก้าวหน้าอยู่เสมอ

3. เพื่อให้มีเจตคติที่ดีต่ออาชีพ มีความมั่นใจและภาคภูมิใจใน
วิชาชีพที่เรียน รักงาน รักหน่วยงานสามารถทำงานเป็นหมู่คณะได้ดี โดยมีความเคารพในสิทธิและ
หน้าที่ของตนเองและผู้อื่น

4. เพื่อให้เป็นผู้มีพฤติกรรมทางสังคมที่ดีงาม ทั้งในการทำงาน
การอยู่ร่วมกัน การต่อต้านความรุนแรงและสารเสพติด มีความรับผิดชอบต่อครอบครัว หน่วยงาน
ท้องถิ่นและประเทศชาติ อุทิศตนเพื่อสังคม เข้าใจและเห็นคุณค่าของศิลปวัฒนธรรม ภูมิปัญญา
ท้องถิ่น มีจิตสำนึกด้านปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง รู้จักใช้และอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและ
สิ่งแวดล้อมที่ดี

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

5. เพื่อให้มีบุคลิกภาพที่ดี มีมนุษยสัมพันธ์ มีคุณธรรม มีจริยธรรม และวินัยในตนเอง มีสุขภาพอนามัยที่สมบูรณ์ทั้งร่างกายและจิตใจเหมาะสมกับงานอาชีพ

6. เพื่อให้ตระหนักและมีส่วนร่วมในการแก้ไขปัญหาเศรษฐกิจ สังคม การเมืองของประเทศและโลก มีความรักชาติ สำนึกในความเป็นไทย เสียสละเพื่อส่วนรวม ดำรงรักษาไว้ซึ่งความมั่นคงของชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์ และการปกครองระบอบประชาธิปไตย อันมีพระมหากษัตริย์เป็นประมุข

2.1.3.2 หลักสูตรประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ปวส.) พุทธศักราช 2557 ใช้ในการจัดการเรียนการสอนตั้งแต่ปีการศึกษาที่ 1/2557 เป็นหลักสูตรที่รับผู้สำเร็จการศึกษาระดับหลักสูตรประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช.) หรือระดับมัธยมศึกษาตอนปลายสายสามัญ เพื่อผลิตและพัฒนากำลังคนระดับผู้ชำนาญการเฉพาะสาขาอาชีพ

2.1.3.2.1 หลักการของหลักสูตร

1. เป็นหลักสูตรระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง เพื่อพัฒนากำลังคนระดับเทคนิคให้มีสมรรถนะ มีคุณธรรม จริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพ สามารถประกอบอาชีพได้ตรงตามความต้องการของตลาดแรงงานและการประกอบอาชีพอิสระ สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ แผนการศึกษาแห่งชาติ ทั้งในระดับท้องถิ่นและระดับชาติ

2. เป็นหลักสูตรที่เปิดโอกาสให้เลือกเรียนได้อย่างกว้างขวาง เน้นสมรรถนะเฉพาะด้านด้วยการปฏิบัติจริง สามารถเลือกวิธีการเรียนตามศักยภาพและโอกาสของผู้เรียน เปิดโอกาสให้ผู้เรียนสามารถเทียบโอนผลการเรียน สะสมผลการเรียน เทียบความรู้และประสบการณ์จากแหล่งวิทยาการ สถานประกอบการและสถานประกอบอาชีพอิสระ

3. เป็นหลักสูตรที่มุ่งเน้นให้ผู้สำเร็จการศึกษามีสมรรถนะในการประกอบอาชีพ มีความรู้เต็มภูมิ ปฏิบัติได้จริงมีความเป็นผู้นำและสามารถทำงานเป็นหมู่คณะได้ดี

4. เป็นหลักสูตรที่สนับสนุนการประสานความร่วมมือในการจัดการศึกษาร่วมกัน ระหว่างหน่วยงานและองค์กรที่เกี่ยวข้อง ทั้งภาครัฐและเอกชน

5. เป็นหลักสูตรที่เปิดโอกาสให้สถานศึกษา ชุมชนและท้องถิ่น มีส่วนร่วมในการพัฒนาหลักสูตรให้ตรงตามความต้องการและสอดคล้องกับยุทธศาสตร์ของภูมิภาค เพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศ

2.1.3.2.2 จุดมุ่งหมายของหลักสูตร

1. เพื่อให้มีความรู้และทักษะพื้นฐานในการดำรงชีวิต สามารถศึกษาค้นคว้าเพิ่มเติมหรือศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น

2. เพื่อให้มีทักษะและสมรรถนะในงานอาชีพตามมาตรฐานวิชาชีพ

3. เพื่อให้สามารถบูรณาการความรู้ ทักษะจากศาสตร์ต่าง ๆ ประยุกต์ใช้ในงานอาชีพ สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยี

4. เพื่อให้มีเจตคติที่ดีต่ออาชีพ มีความมั่นใจและภาคภูมิใจในงานอาชีพ รักงาน รักองค์กร สามารถทำงานเป็นหมู่คณะได้ดี และมีความภาคภูมิใจในตนเองต่อการเรียนวิชาชีพ

5. เพื่อให้มีปัญหา ใฝ่รู้ ใฝ่เรียน มีความคิดสร้างสรรค์ มีความสามารถในการจัดการ การตัดสินใจและการแก้ปัญหา รู้จักแสวงหาแนวทางใหม่ ๆ มาพัฒนาตนเอง ประยุกต์ใช้ความรู้ในการสร้างงานให้สอดคล้องกับวิชาชีพและการพัฒนางานอาชีพอย่างต่อเนื่อง

6. เพื่อให้มีบุคลิกภาพที่ดี มีคุณธรรม มีจริยธรรม ซื่อสัตย์ มีวินัย มีสุขภาพอนามัยที่สมบูรณ์ทั้งร่างกายและจิตใจเหมาะกับการปฏิบัติในอาชีพนั้น ๆ

7. เพื่อให้เป็นผู้มีพฤติกรรมทางสังคมที่ดีงามต่อต้านความรุนแรงและสารเสพติด ทั้งในการทำงาน การอยู่ร่วมกัน มีความรับผิดชอบต่อครอบครัว องค์กร ท้องถิ่นและประเทศชาติ อุทิศตนเพื่อสังคมเข้าใจและเห็นคุณค่าของศิลปวัฒนธรรมไทย ภูมิปัญญาท้องถิ่น ตระหนักในปัญหาและความสำคัญของสิ่งแวดล้อม

8. เพื่อให้ตระหนักและมีส่วนร่วมในการพัฒนาและแก้ไขปัญหาเศรษฐกิจของประเทศ โดยเป็นกำลังสำคัญในด้านการผลิตและให้บริการ

9. เพื่อให้เห็นคุณค่าและดำรงไว้ซึ่งสถาบันชาติ ศาสนา และพระมหากษัตริย์ ปฏิบัติตนในฐานะพลเมืองดีตามระบอบประชาธิปไตย อันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข

2.1.3.3 หลักสูตรประกาศนียบัตรครูเทคนิคชั้นสูง (ปทส.) เป็นหลักสูตรเทียบเท่าปริญญาตรีที่รับผู้สำเร็จการศึกษาระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ปวส.) เป็นหลักสูตรที่มุ่งผลิตครูวิชาชีพ

2.1.3.4 หลักสูตรปริญญาตรีสายเทคโนโลยีหรือสายปฏิบัติการ เป็นหลักสูตรที่รับผู้สำเร็จการศึกษาระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ปวส.) เข้าศึกษาต่อเนื่อง และจบการศึกษาภายใน 2 ปี

2.1.3.5 หลักสูตรพัฒนาอาชีพเฉพาะทาง เป็นหลักสูตรจัดรองรับผู้มีพื้นความรู้ทุกระดับการศึกษา มีระยะเวลาในการเรียน 6 – 225 ชั่วโมง และหลักสูตร 108 อาชีพ เปิดการสอนตามวาระโอกาสต่าง ๆ มีระยะเวลาในการเรียน 1 – 4 ชั่วโมง

2.1.4 การจัดการเรียนการสอนของอาชีวศึกษา วิทยาลัยเทคนิค

2.1.4.1 ความหมายของการจัดการเรียนการสอนอาชีวศึกษา

อาชีวศึกษาเป็นองค์ความรู้สำหรับการเตรียมกำลังคน (Manpower) เข้าสู่อาชีพเตรียมความพร้อมเพื่อให้กำลังคนมีทักษะขั้นสูงในการทำงาน บทบาทความรับผิดชอบที่สำคัญของอาชีวศึกษาจะต้องเป็นการศึกษาเพื่อที่จะพัฒนาการเตรียมความพร้อม (Readiness) และความสามารถในการเรียนรู้ตลอดชีวิตในโลกการทำงานและการเพิ่มการเรียนรู้ตลอดชีวิต (Relearning) ของผู้เรียนสายอาชีวศึกษา (Evans and Herr. 1978 : 77)

Prosser and Allen (1949 : 32) มีความเชื่อว่า อาชีวศึกษาคือเครื่องมือที่เหมาะสมที่สุดในการใช้สำหรับพัฒนาทักษะพื้นฐานที่จำเป็นสำหรับการแข่งขันในตลาดแรงงาน เพราะเชื่อว่าคนแต่ละคนจะต้องค้นหาความสนใจ ความถนัดของตนเองเพื่อการประกอบอาชีพ การพัฒนาทักษะดังกล่าวโดยใช้หลักการพื้นฐานทางด้านทฤษฎี เศรษฐศาสตร์ และสังคม บูรณาการกับหลักอาชีวศึกษาที่เกี่ยวข้องคำนิยามของ Prosser and Allen ดังกล่าวสอดคล้องกับ

Good (1959 : 78) ที่ระบุว่า อาชีวศึกษาคือโปรแกรมการจัดการศึกษาที่จัดขึ้นโดยเหมาะสมระหว่างคนกับงาน เป็นโปรแกรมที่จัดขึ้นภายใต้การควบคุมดูแลของสถานศึกษาระดับวิทยาลัย เน้นการเตรียมผู้เรียนเข้าสู่การตัดสินใจเลือกประกอบอาชีพและเป็นการยกระดับเพื่อพัฒนาความรู้ของกำลังแรงงานให้เพิ่มสูงขึ้น

Harris (1960 : 112) ระบุว่าอาชีวศึกษาคือการจัดการศึกษาที่เตรียมคนเข้าสู่โลกการทำงาน เป็นการจัดการศึกษาเฉพาะทางด้านอาชีพ (Specialized Education) ที่แตกต่างไปจากการศึกษาสายสามัญ โปรแกรมดังกล่าวถูกออกแบบมาเพื่อการพัฒนาทักษะ ความสามารถ ทักษะคิด ต่อการทำงาน การพัฒนาลักษณะนิสัยที่ดีเพื่อการทำงานและการอยู่ร่วมกันในสังคม และการพัฒนาทักษะเบื้องต้นในการเพิ่มผลผลิตจากการจ้างงานจากความสำคัญของการจัดอาชีวศึกษา นำมาสู่การจัดการเรียนการสอนอาชีวศึกษาให้มีประสิทธิภาพ

Melvin (1985 : 57) ได้เสนอองค์ประกอบ 3 ประการ ที่นักอาชีวศึกษาหรือผู้ที่เกี่ยวข้องควรทำความเข้าใจ ได้แก่

1. หลักการสำคัญหรือคุณค่าของอาชีวศึกษา ซึ่งจะเป็นตัวสนับสนุนระบบการจัดการเรียนการสอนอาชีวศึกษาให้มีคุณภาพ
2. การวิเคราะห์หรือตีความเกี่ยวกับความต้องการของตลาดแรงงาน ความต้องการของสังคมเกี่ยวกับการผลิต เศรษฐศาสตร์ และความต้องการใช้เทคโนโลยีในสังคม
3. หลักการจัดทำโปรแกรม/โครงการหรือการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนอาชีวศึกษาต้องเน้นการพัฒนาผู้เรียนในเชิงระบบกล่าวคือ การให้ความสำคัญกับการพัฒนาหลักสูตรหรือโปรแกรมการเรียนการสอนอาชีวศึกษา ความสามารถในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนของผู้สอน การวัดและประเมินผลการเรียนรู้ตามสภาพจริง

Prosser and Allen (1949 : 22) และ Barlow (1973 : 74) ได้กล่าวถึงหลักการหรือลักษณะการจัดการเรียนการสอนสายอาชีพหรืออาชีวศึกษาที่สำคัญและมีความสอดคล้องกันอย่างยิ่ง สรุปได้ดังนี้

1. การอาชีวศึกษาต้องจัดสิ่งแวดล้อมของผู้เรียนให้สอดคล้องกับสิ่งแวดล้อมที่ผู้เรียนจะได้พบเมื่อออกไปทำงาน
2. การจัดการเรียนการสอนอาชีวศึกษา ผู้เรียนต้องมีโอกาสได้ฝึกการใช้เครื่องมือเครื่องใช้และเครื่องจักรกลต่าง ๆ เหมือนที่ต้องใช้ในโรงงานและสถานประกอบการต่าง ๆ ตามอาชีพที่เรียน
3. สถานศึกษาต้องมีการฝึกอบรมให้ผู้เรียนมีลักษณะอุปนิสัยและความคิดในการทำงานที่สอดคล้องกับงานที่จะต้องทำหลังจากจบการฝึกอาชีพนั้น
4. ผู้เรียนอาชีวศึกษาจะประสบความสำเร็จในการเรียนได้เมื่อได้รับการกระตุ้นให้มีความสนใจในงาน ได้รับการฝึกฝนจนเกิดทักษะในการปฏิบัติ และมีความสามารถ สติปัญญา เพื่อทำความเข้าใจในงานที่ตนทำอยู่
5. การอาชีวศึกษาต้องปลูกฝังให้ผู้เรียนมีใจรักการทำงานในอาชีพและใฝ่ใจพัฒนางานให้ก้าวหน้าอยู่เสมอ
6. ในการฝึกทักษะให้กับผู้เรียนจะต้องจัดสถานการณ์ที่ส่งเสริมความคิดในการทำงาน โดยให้ผู้เรียนได้รู้ความหมายของการฝึกทักษะต่าง ๆ ด้วย

7. ผู้สอนอาชีวศึกษาจะต้องเป็นผู้ที่มีความรู้ ความสามารถ และทักษะประสบการณ์ในวิชาชีพนั้น ๆ อย่างเชี่ยวชาญ และต้องเป็นผู้ประพฤติตัวเป็นแบบอย่างที่ดีตามคุณลักษณะที่ต้อง การปลูกฝังให้เกิดขึ้นกับตัวผู้เรียน คือ ปฏิบัติตนตามสิ่งที่สอนได้

8. ต้องมีการตั้งเกณฑ์มาตรฐาน ระดับอาชีพของการทำงาน เพื่อให้ผู้เรียนได้ตรวจสอบด้วยตนเองได้

9. ในการฝึกอาชีพต้องสอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงาน

10. การจัดการอาชีวศึกษาต้องเปิดโอกาสให้ผู้ที่เกี่ยวข้องในการประกอบอาชีพต่าง ๆ เช่นสถานประกอบการ นายจ้าง ผู้ใช้บริการ ได้เข้ามามีส่วนร่วมในการจัดการหลักสูตรด้วย

11. การฝึกอาชีพแต่ละอาชีพจะต้องสร้างลักษณะพิเศษของอาชีพนั้น ๆ ให้เกิดขึ้นในลักษณะของผู้เรียน ดังนั้นผู้เรียนอาชีวศึกษาสาขาต่าง ๆ เมื่อสำเร็จการศึกษาแล้วจะต้องมีลักษณะเฉพาะตามสาขาที่เรียน และลักษณะเฉพาะนั้นจะต้องสอดคล้องและส่งเสริมการทำงานในอาชีพนั้น ๆ ให้ประสบผลสำเร็จ

12. ในการฝึกอาชีพต้องมีการเปลี่ยนแปลงปรับปรุงอยู่เสมอ เพื่อให้สอดคล้องกับความต้องการของสังคม

2.1.4.2 ลักษณะของจุดประสงค์การสอนในการจัดการเรียนการสอนอาชีวศึกษา Bloom ได้กำหนดจุดประสงค์การสอนมีการกำหนดไว้ครบทั้ง 3 ด้าน คือ ด้านพุทธิพิสัย จิตพิสัย และทักษะพิสัย โดย (มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมราช, 2544 : 85)

2.1.4.2.1 ด้านพุทธิพิสัย (Cognitive Domain) มุ่งเน้นให้ผู้เรียนเกิดความรู้ ความเข้าใจในเรื่องการทำงาน เกิดความคิดรวบยอดและหลักการ เพื่อให้ผู้เรียนสามารถนำไปประยุกต์กับการทำงานหรือแก้ปัญหาในสถานการณ์ต่าง ๆ ได้ มิใช่รู้แต่เฉพาะตัวอย่างที่ผู้สอนแสดงให้ดูเท่านั้น ดังนั้นจึงต้องเสริมด้วยการฝึกทักษะการคิดลงในแผนการจัดการเรียนรู้ด้วย

2.1.4.2.2 ด้านจิตพิสัย (Affective Domain) มุ่งเน้นให้ผู้เรียนเกิดความรักในงานที่ทำ ฝึกอุปนิสัยและความคิดในการทำงานให้สอดคล้องกับงานอาชีพ มีความใฝ่รู้และมุ่งมั่นพัฒนาตนเองอยู่เสมอ

2.1.4.2.3 ด้านทักษะพิสัย (Psychomotor Domain) มุ่งเน้นให้การฝึกปฏิบัติงานโดยใช้เครื่องมือเครื่องใช้ และเครื่องจักรต่าง ๆ เหมือนในโรงงานหรือสถานประกอบการจนเกิดความชำนาญถึงระดับสามารถใช้ข้อมูลจากผลของการฝึก ตั้งเกณฑ์มาตรฐานในการทำงานและตรวจสอบผลของการทำงานด้วยตนเองได้

2.1.4.3 การเรียนการสอน

2.1.4.3.1 การเรียนการสอนตามหลักสูตรของอาชีวศึกษา ผู้เรียนสามารถลงทะเบียนเรียนได้ทุกวิธีเรียนที่กำหนด และนำผลการเรียนแต่ละวิธีมาประเมินผลร่วมกันได้ สามารถเทียบโอนผลการเรียน และขอเทียบความรู้และประสบการณ์ได้

2.1.4.3.2 การเรียนการสอนเน้นการปฏิบัติจริง สามารถจัดการเรียนการสอนได้หลากหลายรูปแบบ เพื่อให้ผู้เรียนมีความรู้ ความเข้าใจในวิธีการและการดำเนินงาน มีทักษะการปฏิบัติงานในขอบเขตสำคัญและบริบทต่าง ๆ ที่สัมพันธ์กันซึ่งส่วนใหญ่เป็นงานประจำ สามารถประยุกต์ใช้ความรู้และทักษะไปสู่บริบทใหม่ สามารถให้คำแนะนำ แก้ปัญหาเฉพาะด้านและรับผิดชอบต่อตนเองและผู้อื่น มีส่วนร่วมในคณะทำงานหรือมีการประสานงานกลุ่ม รวมทั้งมีคุณธรรม จริยธรรม จรรยาบรรณวิชาชีพ เจตคติและกิจนิสัยที่เหมาะสมในการทำงาน

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

2.1.4.4 ลักษณะของเนื้อหาในการจัดการเรียนการสอนอาชีวศึกษา

เนื้อหาสาระของเรื่องที่จะสอนทางอาชีวศึกษาจะมีความเกี่ยวข้องกับเรื่อง 3 เรื่อง

คือ

2.1.4.4.1 ความรู้ที่ใช้ในการปฏิบัติงาน มีลักษณะเป็นหลักการที่สามารถนำไปประยุกต์

2.1.4.4.2 ความรู้เกี่ยวกับขั้นตอนการปฏิบัติงานเทคนิคเฉพาะที่จะทำให้ทำงานได้สำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพ

2.1.4.4.3 ความรู้เกี่ยวกับคุณลักษณะนิสัยที่ดีที่เกิดจากการฝึกงาน และมีผลป้อนกลับไปทำให้การทำงานได้ผลดี และพัฒนาเป็นลักษณะนิสัยถาวรของผู้เรียน

2.1.4.5 ลักษณะการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนอาชีวศึกษา

กิจกรรมการเรียนการสอนที่ดีเมื่อจัดแล้วต้องทำให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ตรงตามจุดประสงค์ของการสอน ผู้สอนต้องออกแบบการจัดการกิจกรรมการเรียนการสอนโดยคำนึงถึงยุทธศาสตร์การสอนที่จะนำมาใช้แล้วเกิดผลในการจัดการเรียนการสอนอาชีวศึกษาอย่างได้ผล ลักษณะของการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนต้องเอื้ออำนวยให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ ความคิดรวบยอดและหลักการ ผู้สอนจึงต้องใช้สื่อการสอนและตัวอย่างต่าง ๆ ช่วยผู้เรียนสร้างการเรียนรู้ และเปิดโอกาสให้ผู้เรียนได้นำผลของการเรียนรู้ไปใช้ทำความเข้าใจการทำงานภาคปฏิบัติซึ่งต้องจัดให้มีความสอดคล้องกับการทำงานสถานประกอบการมากที่สุด ดังนั้นจึงต้องมีการจัดการเรียนการสอนในห้องเรียนสำหรับเนื้อหาที่เป็นทฤษฎี และที่โรงฝึกงานหรือสถานประกอบการสำหรับเนื้อหาที่เป็นปฏิบัติ สำหรับการปลูกฝังให้เกิดการเรียนรู้ด้านเจตพิสัยจะมีการสอดแทรกไว้ในการจัดการเรียนการสอนทั้งภาคทฤษฎีและปฏิบัติโดยเฉพาะภาคปฏิบัติที่จัดไว้จะต้องมุ่งเน้นการฝึกอบรมให้เกิดลักษณะนิสัยที่ดีในการทำงาน และเพื่อส่งเสริมการเรียนรู้ทั้ง 3 ด้าน ในการจัดหลักสูตรและการเรียนการสอนอาชีวศึกษากำหนดให้มีการจัดกิจกรรมเสริมสร้างหลักสูตรขึ้น ให้ผู้เรียนเข้าร่วมกิจกรรมในลักษณะของโครงการและชมรมต่าง ๆ จัดภายในและภายนอกสถานศึกษา เช่น โครงการแข่งขันทักษะ ตอบปัญหาวิชาการ ฝึกอบรมพัฒนาจิตใจ กิจกรรมให้บริการและบำเพ็ญประโยชน์ต่อสังคมในลักษณะต่าง ๆ คือ เป็นกิจกรรมการเรียนการสอนที่มีความสำคัญและจำเป็นต้องจัดให้กับผู้เรียนอาชีวศึกษาด้วยสื่อการเรียนการสอนที่ดีจะต้องช่วยให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ได้ตรงกับจุดประสงค์การสอนที่ระบุไว้โดยงานในเวลาที่น่าพอใจ สื่อการสอนที่มีหลายแบบ ผู้สอนต้องเลือกใช้สื่อที่จะช่วยให้ผู้เรียนเกิดความรู้ความเข้าใจในงานที่ทำจึงจำเป็นต้องศึกษาจากของจริง แต่ในการทำงานของเครื่องจักรกลหรือเครื่องมือจริงบางอย่างก็ไม่สามารถมองเห็นกระบวนการได้ครบทั้งหมด เช่น การทำงานของเครื่องยนต์ในรถยนต์หรือการเคลื่อนที่ของกระแสไฟฟ้าวงจร หรือของจริงบางอย่างที่ต้องการศึกษาก็มีขนาดใหญ่มากหรือเล็กมากจนไม่สะดวกในการศึกษาสังเกต จึงต้องใช้แบบจำลองเป็นสื่อในการเรียนการสอนเพื่อช่วยให้เกิดความเข้าใจดีกว่าการสอนโดยใช้จินตนาการ ซึ่งตรวจสอบไม่ได้ว่าผู้เรียนจินตนาการได้ของที่ถูกต้องเหมือนกันหรือไม่ ผู้สอนอาชีวศึกษาจึงจำเป็นต้องเป็นผู้ที่มีความรู้ ความเข้าใจ และความสามารถเป็นอย่างดีในการผลิตสื่อการสอนประเภทแบบจำลองหรือสื่อรูปภาพที่ทำให้เห็นการเคลื่อนไหวได้ หรือต้องรู้ว่าสามารถไปหาแหล่งสื่อที่เหมาะสมจากที่ใดนำมาประกอบการจัดการเรียนการสอนภาคทฤษฎีส่วนการสอนภาคปฏิบัติให้ทำงานเป็นโดยใช้เครื่องมือและเครื่องจักรต่าง ๆ การบอกหรือสื่อด้วยคำพูดอาจไม่ชัดเจนหรือตกหล่นถ้าผู้เรียนไม่ตั้งใจฟัง ผู้สอนอาชีวศึกษาจึงต้องใช้เอกสารช่วยการสั่งงาน จึงต้องรู้วิธีการที่จะผลิตสื่อการสอนที่เป็นใบงานและใบปฏิบัติงานช่วยอำนวยความสะดวกในการสั่งงานและ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

เป็นการฝึกให้ผู้เรียนได้ศึกษาการทำงานโดยใช้เอกสารซึ่งจะสอดคล้องกับการทำงานสถานประกอบการจริงอีกด้วย

2.1.4.6 ลักษณะของการวัดและประเมินผลการเรียนการสอนอาชีวศึกษา

การวัดและประเมินผลการเรียนการสอนคือการตรวจสอบผลการเรียนรู้กับจุดประสงค์การสอนที่ตั้งไว้ การวัดและประเมินผลการเรียนรู้ด้านพุทธิพิสัยใช้แบบทดสอบวัดได้ แต่การเรียนรู้ด้านจิตพิสัยและทักษะพิสัยต้องใช้วิธีการสังเกตพฤติกรรมของผู้เรียน โดยการสังเกตที่ดีจะต้องมีเป้าหมายและแบบแผน ผู้สอนต้องรู้ว่าจะสังเกตอะไรและพฤติกรรมที่สังเกตได้นั้นมีความหมายอย่างไรเครื่องมือสำคัญที่ผู้สอนจะต้องใช้ในการวัดและประเมินผลการเรียนการสอนอาชีวศึกษา คือ แบบทดสอบและแบบแผนที่ใช้เป็นการสังเกต เรียกว่า แบบสังเกตพฤติกรรมการทำงานของผู้เรียนมีลักษณะเป็น Rubric โดยผู้สอนจะตั้งประเด็นไว้ก่อนล่วงหน้าว่า ในการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ด้านจิตพิสัยของผู้เรียน ผู้สอนจะวัดในเรื่องใดบ้าง เช่น จะวัดว่าผู้เรียนมีความรับผิดชอบในการทำงานชนิดนั้นหรือไม่ ผู้สอนจะต้องระบุลักษณะพฤติกรรมที่บ่งชี้ถึงความรับผิดชอบในการทำงานไว้หลาย ๆ ระดับแล้วกำกับคะแนนของพฤติกรรมที่คาดคะเนไว้โดยอาศัยหลักการที่ควรจะเป็นและประสบการณ์ที่ผู้สอนได้พบเห็นจากการทำงาน พฤติกรรมที่คาดคะเนดังกล่าวจะต้องมีความชัดเจนและสังเกตได้จริงจนทำให้ผู้สอนทุกคนสังเกตแล้วประเมินได้ตรงกัน เช่นเดียวกันกับการตรวจสอบผลการเรียนรู้ด้านทักษะพิสัย ผู้สอนจะกำหนดลักษณะของการทำงานและคุณภาพของงานที่ผู้เรียนควรปฏิบัติได้ แล้วกำหนดเป็นพฤติกรรมการทำงานที่สังเกตได้ในระดับต่าง ๆ แต่ระดับมีการกำหนดคะแนนไว้ เช่นวิธีการดังกล่าวนี้เป็นลักษณะของการวัดและประเมินผลการเรียนการสอนอาชีวศึกษาที่ผู้สอนจะสามารถบอกผลรวมของการตัดสินการทำงาน และให้ข้อมูลป้อนกลับผู้เรียนได้ว่าเขามีความบกพร่องต้องปรับปรุงแก้ไขการทำงานในลักษณะใดบ้าง

2.1.4.7 ลักษณะบทบาทของผู้สอนอาชีวศึกษาในการจัดการเรียนการสอนอาชีวศึกษา

ในการจัดการเรียนการสอน บทบาทสำคัญของผู้สอนอาชีวศึกษา คือ การเตรียมความพร้อมด้านเนื้อหาที่เป็นความรู้ ทักษะปฏิบัติที่ต้องฝึกฝน ลักษณะนิสัยที่ต้องปลูกฝังจากการวิเคราะห์งานที่ต้องสอน นำมาออกแบบเป็นกิจกรรมการเรียนการสอน เตรียมคำถามที่จะใช้กระตุ้นและช่วยการเชื่อมโยงความคิดของผู้เรียน เตรียมสื่อการสอน และเครื่องมือที่จะใช้ในการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ของผู้เรียน และนอกจากบทบาทที่เป็นภารกิจของผู้สอนในฐานะเป็นผู้ให้ความรู้แล้ว ผู้สอนอาชีวศึกษาจะต้องมีบทบาทในการแสดงตนเป็นแบบแผนและตัวอย่างที่ดี ดำรงตนในแนวทางที่ตรงตามคำสั่งสอนศิษย์ และหมั่นฝึกฝนงานที่เป็นทักษะปฏิบัติให้เกิดความชำนาญ

2.1.4.8 ลักษณะบทบาทของผู้เรียนในการจัดการเรียนการสอนอาชีวศึกษา

ตามหลักการทั่วไปของการเรียนรู้ที่แท้จริงต้องเกิดขึ้นที่ตัวของผู้เรียน การเรียนรู้เป็นสิ่งที่ทำแทนกันไม่ได้ ถ้าใครต้องการรู้คนนั้นก็ต้องลงมือเรียนเอง ตามหลักการนี้นำมาพิจารณา ลักษณะบทบาทของผู้เรียนในการจัดการเรียนการสอนอาชีวศึกษา ผู้เรียนจะเกิดการเรียนรู้ในการปฏิบัติงานก็ต้องเป็นผู้ลงมือฝึกหัดและฝึกงานการทำงานด้วยตนเอง โดยผู้สอนเป็นผู้จัดประสบการณ์ต่าง ๆ ให้ การเรียนโดยการปฏิบัติจริงเป็นลักษณะสำคัญของบทบาทที่ผู้สอนอาชีวศึกษาจะต้องมี นอกเหนือจากการเรียนรู้เนื้อหาความรู้และการได้รับประสบการณ์เพื่อปลูกฝังลักษณะนิสัยและเจตคติที่ดีต่อการทำงานจากที่กล่าวมา สรุปให้เห็นภาพรวมของลักษณะการจัดการเรียนการสอนอาชีวศึกษาว่ามีความแตกต่างไปจากการจัดการเรียนการสอนทั่ว ๆ ไป โดยเฉพาะการให้ความสำคัญเป็นพิเศษ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

กับการสอนทักษะปฏิบัติ แม้จะมีการกล่าวถึงการสอนความรู้และการปลูกฝังลักษณะนิสัย แต่เมื่อพิจารณาให้ลึกซึ้งแล้วก็จะพบว่า การสอนความรู้ก็เพื่อความเข้าใจในการปฏิบัติงาน และการปลูกฝังลักษณะนิสัยก็เพื่อเป้าหมายของการทำงานที่สมบูรณ์แบบ มีคุณค่า อาจกล่าวได้ว่าการสอนโดยเน้นทักษะปฏิบัติเป็นสิ่งสำคัญที่สุดในการจัดการเรียนการสอนอาชีวศึกษา ซึ่งสอดคล้องกับลักษณะของปรัชญาการอาชีวศึกษา คือ การศึกษาเพื่อทำงานอาชีพได้นั่นเอง

สรุปได้ว่า บริบทของวิทยาลัยเทคนิค คือสถาบันด้านการศึกษาที่เน้นการเรียนการสอนด้านสายอาชีพต่างๆ โดยมีหลักสูตรการเรียนที่เน้นสมรรถนะเฉพาะด้านด้วยการปฏิบัติจริง ปลูกฝังลักษณะนิสัยและเจตคติที่ดีต่อการทำงานและการอยู่ร่วมกันในสังคมอย่างมีความสุข

2.2 สมรรถนะข้ามวัฒนธรรม

ทฤษฎีเกี่ยวกับสมรรถนะข้ามวัฒนธรรมในด้านการศึกษายังไม่เป็นที่แพร่หลายนัก ส่วนมากจะมีการศึกษาเรื่องนี้ในด้านของการพยาบาล ด้านธุรกิจ ด้านทหาร เป็นต้น

ดังนั้นผู้วิจัยจึงได้ทำการศึกษาทฤษฎีนี้ได้มีการนำไปใช้ในด้านต่าง ๆ มาประยุกต์ใช้ในด้านการศึกษา โดยทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับสมรรถนะข้ามวัฒนธรรมจากการศึกษาในด้านต่าง ๆ มีดังนี้

2.2.1 ความหมายของสมรรถนะข้ามวัฒนธรรม

สมรรถนะข้ามวัฒนธรรม ได้รับความสนใจอย่างมากในการนำมาศึกษาผ่านหน่วยงานต่างๆ กระทบวงกว้างไปทั่วโลก ประเทศสหรัฐอเมริกา เพื่อเพิ่มสมรรถนะแก่ทหารในกองทัพ (Abbe, Gulick and Herman. 2007 : 34) และถูกนำมาศึกษาอย่างจริงจังในส่วนของภาคพลเรือน ตั้งแต่ปี ค.ศ. 1950 (Gabrenya et al. 2012 : 143) ซึ่งคำว่า “สมรรถนะข้ามวัฒนธรรม” ตรงกับคำว่า cross-cultural competence ในภาษาอังกฤษโดยมีผู้ให้ความหมายไว้หลายท่านดังนี้

Cross, et al. (1989 : iv) ได้อธิบายคำว่าสมรรถนะข้ามวัฒนธรรมไว้ในรูปแบบของชุดพฤติกรรมที่มีความสอดคล้องทัศนคติ และนโยบายซึ่งทำงานร่วมกันในระบบ หน่วยงาน หรือในกลุ่มของมีอาชีพ เพื่อที่จะสามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพในสถานการณ์ที่มีการข้ามวัฒนธรรม Pope-Davis and Coleman (1997 : 172) ได้อธิบายความหมายของสมรรถนะข้ามวัฒนธรรม คือ การบูรณาการและการเปลี่ยนแปลงของความรู้เกี่ยวกับบุคคลและกลุ่มคนที่เป็นมาตรฐานเฉพาะ นโยบาย การปฏิบัติ และทัศนคติที่ใช้ในการตั้งค่าวัฒนธรรมอย่างเหมาะสมเพื่อเพิ่มคุณภาพของการบริการ ซึ่งจะช่วยให้การผลิตนั้นได้ผลลัพธ์ที่ดีกว่า

Lynch and Hanson (1998 : 224) ได้ให้ความหมายสมรรถนะข้ามวัฒนธรรม คือ ความสามารถในการคิด รู้สึก และแสดงออกในทางที่ยอมรับ เคารพและสร้างความหลากหลายทางชาติพันธุ์ สังคมวัฒนธรรมและภาษา

Campinha (2011 : 203) สมรรถนะข้ามวัฒนธรรมยังมีความหมายเชิงคุณลักษณะ คือ สมรรถนะทางวัฒนธรรม เป็นกระบวนการพัฒนาอย่างต่อเนื่องของบุคคล เพื่อให้ได้มาซึ่งความสามารถในการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพในบริบทที่มีความแตกต่างทางวัฒนธรรม Leininger (2002 : 189 - 192) สมรรถนะข้ามวัฒนธรรม ประกอบด้วย การรับรู้และตระหนักทางวัฒนธรรมของบุคคล การยอมรับและการเคารพในวัฒนธรรมที่แตกต่าง ความสามารถประเมินตนเองและประเมินผู้อื่นเกี่ยวกับประเด็นทางวัฒนธรรม ความรู้เกี่ยวกับวัฒนธรรม ทักษะในการติดต่อสื่อสาร การปรับ

การบริการให้เหมาะสมและสอดคล้องกับความเชื่อ ค่านิยม และบริบท ทางวัฒนธรรมของผู้รับบริการ
ที่มีความแตกต่างจากตนเอง

Siegel, et al. (2003 : 141-170) ซึ่งให้ความหมายเช่นเดียวกับ Queensland Health ที่
กล่าวว่า สมรรถนะข้ามวัฒนธรรม หมายถึง ความตระหนัก ความรู้ ทักษะ การปฏิบัติ และกระบวนการ
การที่จำเป็นสำหรับบุคคล วิชาชีพ องค์กร หรือระบบ เพื่อการทำงานที่มีประสิทธิภาพและเหมาะสม
ในสถานการณ์ที่มีลักษณะของความแตกต่างทางวัฒนธรรม

Suh (2004 : 93-102) ได้กล่าวไว้ว่าสมรรถนะข้ามวัฒนธรรม เป็นกระบวนการพัฒนาอย่าง
ต่อเนื่องของบุคคล เพื่อให้ได้มาซึ่งความสามารถในการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพในบริบทที่มีความ
แตกต่างทางวัฒนธรรม

Ching-he (2006 : 124) เสนอแนวคิดเกี่ยวกับสมรรถนะข้ามวัฒนธรรมว่า เป็นความ
สามารถในการ ทำงานหรือการทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพในสถานการณ์ที่มีความหลากหลายทาง
วัฒนธรรมโดยทั่วไปและโดยเฉพาะอย่างยิ่งในการเผชิญหน้ากับผู้คนจากวัฒนธรรมที่แตกต่างกัน
เนื่องจาก ลักษณะที่ซ่อนอยู่หรือธรรมชาติที่มองไม่เห็นของเจ้าของวัฒนธรรมและชนเผ่าในอดีต
อาณาเขต และอุปนิสัยทางศาสนาของคนในแต่ละประเทศและสังคม ซึ่งสมรรถนะข้ามวัฒนธรรม
ไม่ได้เป็นลักษณะธรรมชาติของมนุษย์ที่มีมาแต่กำเนิด

Abbe, et al. (2007 : 314) ได้ระบุไว้ว่า สมรรถนะข้ามวัฒนธรรม คือ ความรู้ (knowledge)
ทักษะ (skills) ความสามารถ (abilities) และทัศนคติ (attitudes) หรือ (KSAs) ที่ จะดำเนินการใน
วัฒนธรรมต่าง ๆ สมรรถนะข้ามวัฒนธรรมทำให้บุคคลสามารถที่จะเข้าใจอย่าง รวดเร็วและปฏิบัติงาน
ได้อย่างมีประสิทธิภาพในวัฒนธรรมที่แตกต่างจากวัฒนธรรมของตนเอง

Giger, et al. (2007 : 98) กล่าวถึงสมรรถนะข้ามวัฒนธรรม ว่ามีความหมายเชิงคุณลักษณะ
เป็นกระบวนการพัฒนาอย่างต่อเนื่องของบุคคล เพื่อให้ได้มาซึ่งความสามารถในการปฏิบัติงานที่มี
ประสิทธิภาพในบริบทที่มีความแตกต่างทางวัฒนธรรม

Ross (2008 : 159) ได้สรุปความหมายของสมรรถนะข้ามวัฒนธรรม คือ การพัฒนาความรู้
และ ทักษะผ่านประสบการณ์และการฝึกอบรมที่ให้ผลลัพธ์ในรูปแบบที่ซับซ้อนของความแตกต่างทาง
วัฒนธรรม มุมมองทักษะที่น่าสนใจ และทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์ ซึ่งทั้งหมดนี้แต่ละบุคคลสามารถมี
ความยืดหยุ่น (หรือปรับตัวได้) ประยุกต์ผ่านความเต็มใจที่จะมีส่วนร่วมในสภาพแวดล้อมใหม่ใน
รูปลักษณะของข้อความกำกวมสำคัญผ่านการตรวจสอบตนเอง และผ่านการกำกับตนเองเพื่อที่
สนับสนุน ผ่านได้ในหน้าของความคลุมเครือมากที่ผ่านการตรวจสอบตนเองและการควบคุม
ตนเองที่จะสนับสนุนความสำเร็จของภารกิจในบริบทพลวัต

Hajjar (2010 : 224) ได้ให้เสนอแนวคิดว่าสมรรถนะข้ามวัฒนธรรมเท่ากับความรู้ ทัศนคติ
บุคลิก พฤติกรรมและชุดทักษะที่สมาชิกทหารจำเป็นต้องใช้เพื่อให้บรรลุงานที่ได้รับมอบหมายทั้งหมด
และภารกิจที่เกี่ยวข้องกับความหลากหลายทางวัฒนธรรม โดยแบ่งสมรรถนะข้ามวัฒนธรรมเป็น 2
ส่วนสำคัญ คือ ปัจจัยทางวัฒนธรรมทั่วไปและปัจจัยทางวัฒนธรรมเฉพาะซึ่งปัจจัยทางวัฒนธรรม
ทั่วไปเป็นรากฐานของสมรรถนะข้ามวัฒนธรรมสำหรับทหาร ที่ประกอบด้วยทัศนคติหลักชุดทักษะ
และพื้นฐานความรู้ที่อำนวยความสะดวกในการปรับตัวสู่บริบทความหลากหลายทางวัฒนธรรมหลาย
ช่วงเวลา ปัจจัยทางวัฒนธรรมเฉพาะของสมรรถนะข้ามวัฒนธรรมประกอบด้วย ทัศนคติที่จำเป็น
ทักษะ และชุดความรู้ที่ช่วยให้ประสิทธิภาพการทำงานมีประสิทธิภาพ ภารกิจในงานที่กำหนดหรือ
การดำเนินงานที่มีลักษณะความหลากหลายทางวัฒนธรรมที่สำคัญ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ดังนั้นงานวิจัยนี้ผู้วิจัยจึงขอสรุปความหมายของสมรรถนะข้ามวัฒนธรรม หมายถึง ความสามารถที่ประกอบไปด้วยการนำความรู้ ทักษะและเจตคติที่มีประสิทธิภาพอยู่แล้วหรือมีการพัฒนาให้ดีขึ้น นำมาช่วยให้บุคคลดำเนินงานต่าง ๆ ในสภาพที่มีความแตกต่าง และหลากหลายทาง วัฒนธรรมได้อย่างมีประสิทธิภาพ

2.2.2 องค์ประกอบของสมรรถนะข้ามวัฒนธรรม

ในการศึกษาเกี่ยวกับสมรรถนะข้ามวัฒนธรรมมีผู้อธิบายเกี่ยวกับองค์ประกอบของสมรรถนะข้ามวัฒนธรรมไว้หลายท่านดังนี้

McIntosh (1988 : 5-9) ที่อธิบายว่าองค์ประกอบทั่วไปของการมีสมรรถนะข้ามวัฒนธรรม คือ

- องค์ประกอบที่ 1 ความตระหนักส่วนบุคคล
- องค์ประกอบที่ 2 ความรู้เกี่ยวกับวัฒนธรรมอื่น ๆ
- องค์ประกอบที่ 3 การประยุกต์ความรู้เกี่ยวกับวัฒนธรรมนั้น

Cross, et al. (1989 : 7-9) ได้นำเสนอองค์ประกอบของสมรรถนะข้ามวัฒนธรรม ว่าประกอบไปด้วย 3 องค์ประกอบหลัก ดังนี้

- องค์ประกอบที่ 1 ความตระหนักรู้ตนเอง
- องค์ประกอบที่ 2 ความรู้ในวัฒนธรรมเฉพาะ
- องค์ประกอบที่ 3 ทักษะส่วนบุคคลที่ช่วยในการส่งเสริมผลที่เกิดจากการมีปฏิสัมพันธ์ทางสังคมในวัฒนธรรมที่แตกต่างกัน

Chan (1990 : 78-87) แนะนำไว้เกี่ยวกับกระบวนการพัฒนาสมรรถนะข้ามวัฒนธรรมนั้น ควรให้ ความสำคัญกับองค์ประกอบ 3 ส่วนที่สำคัญ คือ

- องค์ประกอบที่ 1 ความตระหนักในตนเอง
- องค์ประกอบที่ 2 ความรู้เกี่ยวกับข้อมูลเฉพาะของแต่ละวัฒนธรรม
- องค์ประกอบที่ 3 ทักษะส่วนบุคคลที่จะมีส่วนร่วมในการมีปฏิสัมพันธ์อย่างประสบความสำเร็จ

Paige (1993 : 1-21) กล่าวว่าในระดับความสามารถส่วนบุคคลและระดับวิชาชีพ สมรรถนะทางวัฒนธรรมหรือสมรรถนะข้ามวัฒนธรรมที่พบบ่อย ควรประกอบด้วย

- องค์ประกอบที่ 1 ความรู้เกี่ยวกับวัฒนธรรมอื่น ๆ
- องค์ประกอบที่ 2 คุณภาพส่วนบุคคลสำหรับการเปิดกว้าง
- องค์ประกอบที่ 3 ความยืดหยุ่นอดทนต่อความคลุมเครือ อารมณ์ขัน
- องค์ประกอบที่ 4 ทักษะทางพฤติกรรม เช่น ความสามารถในการสื่อสารพฤติกรรม
- องค์ประกอบที่ 5 บทบาทที่เหมาะสมทางวัฒนธรรม

องค์ประกอบที่ 6 ความสามารถในการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับคนอื่น ๆ การฉลาดใช้ความรู้โดยเฉพาะอย่างยิ่งด้วยความเคารพอย่างหนึ่งของค่าของตัวเองและความเชื่อ ทักษะทางเทคนิค รวมถึงความสามารถ เพื่อให้งานในการตั้งอยู่ในวัฒนธรรมใหม่ ปัจจัยสถานการณ์รวมทั้งการต้อนรับชาวต่างชาติ เงื่อนไขทางการเมือง เศรษฐกิจ เงื่อนไขทางสังคม ความชัดเจนของความคาดหวังและแรงกดดันทางด้านจิตใจ

Davis and Donald (1997 : 83) ได้ทำการศึกษาและนำเสนอสมรรถนะข้ามวัฒนธรรมว่าสามารถทำให้องค์กรและบุคคลขับเคลื่อนไปข้างหน้าอย่างมีประสิทธิภาพมีองค์ประกอบ คือ

องค์ประกอบที่ 1 ความรู้

องค์ประกอบที่ 2 คุณลักษณะ

องค์ประกอบที่ 3 การฝึกฝนด้านทักษะ โดยนำองค์ประกอบเหล่านี้มาใช้กระบวนการจัดการเพื่อให้มีคุณภาพเพิ่มขึ้น หรือผลิตผลที่ออกมาดีกว่าเดิม

Lucia and Lepsinger (1999 : 51) ได้นำเสนอเกี่ยวกับสมรรถนะข้ามวัฒนธรรมว่าสมรรถนะข้ามวัฒนธรรม ประกอบด้วย

องค์ประกอบที่ 1 ทักษะ

องค์ประกอบที่ 2 ความรู้

องค์ประกอบที่ 3 คุณลักษณะที่อยู่ในตัวบุคคลนั้น ๆ โดยมีความจำเป็นต่อการปฏิบัติงานของบุคคลโดยสมรรถนะจะช่วยส่งเสริมให้การปฏิบัติของบุคคลประสบผลสำเร็จ

Anand and Rohini (2000 : 247) ได้ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องจนได้องค์ประกอบของสมรรถนะข้ามวัฒนธรรม ซึ่งประกอบด้วย 9 องค์ประกอบ คือ

องค์ประกอบที่ 1 การรู้คุณค่าของวัฒนธรรมตนเอง

องค์ประกอบที่ 2 การรู้และทำงานร่วมกับบุคคลอื่น

องค์ประกอบที่ 3 การรู้วัฒนธรรมเฉพาะ

องค์ประกอบที่ 4 การสำนึกและปกป้องสถาบัน

องค์ประกอบที่ 5 ความสามารถในการสร้างความสัมพันธ์

องค์ประกอบที่ 6 ความยืดหยุ่นและความสามารถปรับตัว

องค์ประกอบที่ 7 ความสามารถและความเต็มใจในการเป็นพันธมิตรกับบุคคลอื่น

องค์ประกอบที่ 8 ทักษะการสื่อสารกับคนที่แตกต่าง

องค์ประกอบที่ 9 สามารถไกล่เกลี่ยข้อขัดแย้งการข้ามวัฒนธรรม

Goode (2004 : 112) ได้ปรับปรุงแนวคิดของ Cross และคณะ และได้นำเสนอไว้ใน National Center for Cultural Competence ว่า บุคคลหรือองค์กรจำเป็นต้องมี สมรรถนะข้ามวัฒนธรรมในด้านต่าง ๆ เพื่อการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ โดยสมรรถนะข้ามวัฒนธรรมมีองค์ประกอบดังนี้

องค์ประกอบที่ 1 ความหลากหลายของค่านิยม (value diversity)

องค์ประกอบที่ 2 การสร้างการประเมินตนเอง (conduct self-assessment)

องค์ประกอบที่ 3 การจัดการพลวัตของความแตกต่าง (manage the dynamics of difference)

องค์ประกอบที่ 4 การรับรู้ทางวัฒนธรรมประเพณี (acquire and institutionalize cultural knowledge)

องค์ประกอบที่ 5 การปรับตัวเข้าสู่ความหลากหลายและบริบทของวัฒนธรรมของบุคคล และ กลุ่มคนของผู้ให้บริการ (adapt to diversity and the cultural contexts of communities they serve)

Abbe (2007 : 37) ได้ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องจนได้องค์ประกอบของสมรรถนะข้ามวัฒนธรรม ซึ่งประกอบด้วย 3 องค์ประกอบหลัก คือ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

องค์ประกอบที่ 1 ความรู้และความเข้าใจ (knowledge and cognition) ซึ่งประกอบด้วย

1. ความตระหนักในวัฒนธรรม (cultural- awareness)
2. รูปแบบการข้ามวัฒนธรรม (cross-cultural schema)
3. ความสามารถในการคิดเชิงซ้อน (cognitive complexity)

องค์ประกอบที่ 2 ผลกระทบและแรงจูงใจ (affect and motivation) ซึ่งประกอบด้วย

1. ทศนคติและความคิดริเริ่ม (attitudes and imitative)
2. ความสามารถในการเข้าใจความรู้สึกของผู้อื่น (empathy)
3. ความจำเป็นในการปิด (need for closure)

องค์ประกอบที่ 3 ทักษะ (skills) ซึ่งประกอบด้วย

1. ทักษะด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล (interpersonal skills)
2. ความสามารถในการกำกับตนเอง (self-regulation)
3. ความยืดหยุ่น (flexibility)

Giger and Davidhizar (2007 : 185-188) พัฒนาขึ้นโดยมีแนวคิดที่ว่า แม้ว่าวัฒนธรรมแต่ละวัฒนธรรมจะไม่เหมือนกัน แต่ทุกวัฒนธรรมจะมีปัจจัยโครงสร้างสำคัญที่เหมือนกัน การดูแลผู้รับบริการตามความแตกต่างทางวัฒนธรรมได้อย่างเหมาะสมนั้น พยาบาลจะต้องประเมินความแตกต่างของแต่ละบุคคลในลักษณะเฉพาะทางวัฒนธรรม (cultural phenomena) และสมรรถนะข้ามวัฒนธรรมของพยาบาลจะต้องประกอบไปด้วย

องค์ประกอบที่ 1 ตระหนักเกี่ยวกับวัฒนธรรม

องค์ประกอบที่ 2 มีความรู้ความเข้าใจในวัฒนธรรมของผู้รับบริการ

องค์ประกอบที่ 3 ยอมรับและเคารพในความแตกต่างทางวัฒนธรรม

องค์ประกอบที่ 4 สามารถปรับการดูแลให้เข้ากับวัฒนธรรมของผู้รับบริการได้

Foronda (2008 : 210) กล่าวถึงองค์ประกอบของสมรรถนะข้ามวัฒนธรรม ได้แก่ การรับรู้และตระหนักเกี่ยวกับวัฒนธรรมที่แตกต่างกันของบุคคล การยอมรับและการเคารพในวัฒนธรรมที่แตกต่าง ความสามารถประเมินตนเองและประเมินผู้อื่นเกี่ยวกับประเด็นทางวัฒนธรรม ความรู้เกี่ยวกับวัฒนธรรม ทักษะในการติดต่อสื่อสาร การปรับการบริการให้เหมาะสมและสอดคล้องกับความเชื่อ ค่านิยม และบริบท ทางวัฒนธรรมของผู้รับบริการที่มีความแตกต่างจากตนเอง

Ross (2008 : 95) ได้ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับสมรรถนะข้ามวัฒนธรรม และ ได้รวบรวมองค์ประกอบของสมรรถนะข้ามวัฒนธรรมไว้ โดยอธิบายว่าสมรรถนะข้ามวัฒนธรรมประกอบด้วย 11 องค์ประกอบ ดังนี้

องค์ประกอบที่ 1 การรู้ซึ่งถึงวัฒนธรรมของเชื้อชาติ (ethno cultural empathy) ซึ่งหมายถึง ทั้งการเอาใจใส่ทางอารมณ์ ความรู้สึก และการแสดงออกของความรู้สึก เช่นเดียวกับความสามารถทางปัญญาที่จะใช้ในมุมมองของคนอื่น

องค์ประกอบที่ 2 ประสบการณ์ (experience) หมายถึง การมีปฏิสัมพันธ์กับคนในวัฒนธรรมอื่น ๆ

องค์ประกอบที่ 3 ความยืดหยุ่น (flexibility) หมายถึง ความสามารถในการปรับเปลี่ยนจากกลยุทธ์หนึ่งไปกลยุทธ์อื่นอย่างง่ายดายและสามารถปรับพฤติกรรมได้ตามความต้องการของสถานการณ์

องค์ประกอบที่ 4 ทักษะความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและการติดต่อสื่อสาร (interpersonal skills and communication) ทักษะความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลประกอบด้วยประเภทของพฤติกรรมส่วนบุคคล ซึ่งส่งผลให้ประสบความสำเร็จในการมีปฏิสัมพันธ์ข้ามวัฒนธรรมหรือหมายถึงความสามารถในการเจรจาโน้มน้าวหรือการสร้างสายสัมพันธ์

องค์ประกอบที่ 5 แบบแผนทางความคิด (Mental Model) หรือความสามารถในการเข้าใจ ทักษะผู้อื่น (Perspective-taking) ความสามารถในการเข้าใจที่คนอื่นเป็นการการอธิบายทักษะหรือความสามารถของการพัฒนาแบบจำลองทางจิตให้มีความแข็งแกร่งในวัฒนธรรมที่แตกต่างกัน แบบจำลองทางจิตถือเป็นผู้นำที่ดีของความสามารถในการเข้าใจที่คนอื่น รวมทั้งความรู้ และประสบการณ์การจัดการความรู้เพื่อให้สามารถคาดการณ์และสะท้อนการทำงานและการไม่ทำงาน และวิธีการเมื่อต้องมีการทำงานร่วมกับบุคคลของวัฒนธรรมอื่น

องค์ประกอบที่ 6 อภิปัญญา (Metacognition) หรือการตรวจสอบตนเอง (Self-monitoring) ความรู้ระดับอภิปัญญาหมายถึงการวางแผนการตรวจสอบและการทบทวนพฤติกรรมของคน เพื่อเข้าถึงเป้าหมายที่กำหนดไว้ (Brown, et al. 1983 : 62) ความรู้ระดับอภิปัญญาจะนำไปสู่พฤติกรรมการควบคุมและการกำกับตนเอง การตรวจสอบตนเองได้ด้วยการมีความมั่นคงและความยืดหยุ่นของบุคคลผ่านสถานการณ์ (Snyder. 1974 : 147) ดังนั้นคนที่สามารถตรวจสอบตนเองได้สูงจะมีความสามารถพร้อมที่จะเปลี่ยนพฤติกรรมของพวกเขาตามสิ่งแวดล้อมที่เฉพาะเจาะจงในหรือสามารถตอบสนอง ต่อสถานการณ์แบบพลวัตตามที่ Snyder กล่าวไว้ว่าบุคคล 3 ลักษณะที่มีคะแนนการตรวจสอบตนเองสูง คือ คำนึงถึงพฤติกรรมในลักษณะที่เหมาะสมมีความไวต่อสภาพแวดล้อมและการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมตามความต้องการของสภาพแวดล้อม ปัจจัยนี้อาจจะนำมารวมกับการควบคุมตนเองและมีความยืดหยุ่นในแบบจำลองนี้

องค์ประกอบที่ 7 ความเต็มใจที่จะเข้าร่วมการเปิดใจกว้างเพื่อที่จะสัมผัสประสบการณ์ การวางแผนทางเพื่อจะดำเนินการ (willingness to engage; openness to experience; orientation to action) กลุ่มตัวแปรเหล่านี้ถูกจัดเข้าด้วยกันภายใต้หนึ่งแนวคิดที่ได้กำหนดเป็นแนวโน้มที่จะกระตือรือร้น ค้นหาและสำรวจสถานการณ์ใหม่และให้ถือว่าเป็นความท้าทายเช่นเดียวกับการมีส่วนร่วมในการโต้ตอบกับสมาชิกของวัฒนธรรมอื่น

องค์ประกอบที่ 8 ความจำเป็นในระดับต่ำให้มีการปิดกั้นทางปัญญาหรือความอดกลั้นสำหรับความเคลือบแคลง (Low need for cognitive closure/Tolerance for ambiguity) ความจำเป็นในการปิดกั้นอาจก่อให้เกิดความผูกพันที่จะสิ้นสุดลงก่อนกำหนดเนื่องจากความต้องการในทันทีสำหรับคำตอบหรือปัญหาและฝันใจที่จะมองหาวิธีการอื่นๆ จากการมองสิ่งอื่น ในฐานะที่เป็นโครงสร้างบุคลิกภาพ ความจำเป็นที่จะต้องมีการปิดทางปัญญาซึ่งได้รับการจัดกระทำในฐานะ ตัวแปรแฝงเชิงประจักษ์ผ่านแง่มุมที่แตกต่างกัน กล่าวคือ ความปรารถนาสำหรับการคาดการณ์ การพิจารณาสำหรับคำสั่งและโครงสร้าง ความรู้สึกไม่สบายใจกับความคลุมเครือ ความเด็ดขาด และการเปิดใจกว้าง (Webster and Kruglanski. 1994 : 217)

องค์ประกอบที่ 9 การสร้างความสัมพันธ์ (relationship building) ซึ่งกล่าวว่าเป็นทักษะระหว่างบุคคลที่มีความสำคัญต่อการมีสมรรถนะข้ามวัฒนธรรม

องค์ประกอบที่ 10 การรับรู้ความสามารถของตนเอง (self-efficacy) ตัวแปรนี้เป็นความเชื่อในความสามารถของคนที่ประสบความสำเร็จในความพยายามโดยเฉพาะอย่างยิ่ง ซึ่งอาจจะเกี่ยวข้องกับการพยายามหลายครั้งที่จะประสบความสำเร็จเชื่อว่าเป็นไปได้

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

องค์ประกอบที่ 11 การกำกับตนเองหรือการกำกับอารมณ์ (self-regulation or emotional regulation) ตัวแปรนี้หมายถึงความสามารถในการควบคุมตัวเองในระหว่างการทำงาน

Hajjar (2010 : 95) อธิบายว่า สมรรถนะข้ามวัฒนธรรม ประกอบด้วย 2 ส่วนหลัก ๆ คือ ปัจจัยทางวัฒนธรรมทั่วไปและปัจจัยทางวัฒนธรรมเฉพาะ ซึ่งปัจจัยด้านวัฒนธรรมทั่วไปเป็นรากฐานของความสามารถข้ามวัฒนธรรมสำหรับทหารอันประกอบด้วยทัศนคติหลัก ชุมชนและความรู้พื้นฐานซึ่งจะช่วยอำนวยความสะดวกในการปรับตัวสู่บริบทที่มีความหลากหลายทางวัฒนธรรม เมื่อเวลาผ่านไป สำหรับปัจจัยทางวัฒนธรรมเฉพาะของความสามารถข้ามวัฒนธรรมนั้น ประกอบด้วยทัศนคติที่จำเป็น ทักษะและชุดความรู้ที่ช่วยให้การทำงานมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานตามภารกิจที่กำหนดหรือการดำเนินงานที่มีความหลากหลายทางวัฒนธรรมเป็นอย่างมาก

Johnston, et al. (2010 : 168) ได้พัฒนารอบแนวคิดของสมรรถนะข้ามวัฒนธรรมจากการสังเคราะห์เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องจนได้องค์ประกอบของสมรรถนะข้ามวัฒนธรรม 2 องค์ประกอบหลักคือ สมรรถนะหลัก (core competence) และมาตรการหลัก (core enablers) สมรรถนะหลักของสมรรถนะข้ามวัฒนธรรมนั้นแบ่งเป็น 2 ปัจจัย คือ ปัจจัยทางด้านความคิด (thinking factor) หรือความรู้ความเข้าใจ คือ ความรู้เชิงประจักษ์ ความรู้เชิงกระบวนการ และความรู้เชิงโมทัศน์ ซึ่งประกอบด้วย ความรู้ทางวัฒนธรรม (cultural knowledge) ความตระหนักรู้ เกี่ยวกับองค์กร (organizational awareness) และการเปิดรับทัศนะทางวัฒนธรรม (perspective-taking) และปัจจัยด้านการเชื่อมต่อ (connecting factor) ซึ่งประกอบด้วย ความสามารถในการติดต่อสื่อสาร (communication) ทักษะด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล (interpersonal skills) และความสามารถในการปรับตัวด้านวัฒนธรรม (cultural adaptability) มาตรการหลักของการมีสมรรถนะข้ามวัฒนธรรม เป็นบุคลิกลักษณะส่วนบุคคลที่เป็น ปัจจัยหนึ่งที่จะช่วยกระตุ้นและส่งเสริมให้เกิดการพัฒนาสมรรถนะหลักของสมรรถนะข้ามวัฒนธรรม ประกอบด้วย 2 ปัจจัย โดยปัจจัยแรก คือ ปัจจัยด้านความยืดหยุ่น ซึ่งแบ่งเป็น 3 ส่วน คือ ส่วนที่ 1 ความฟื้นตัวต่ออคติการรับรู้ (cognitive bias resilience) ซึ่งประกอบด้วยความอดทนและความคลุมเครือ (tolerance and ambiguity) ความจำเป็นขั้นต่ำสำหรับการปิด (low need for closure) การไม่ด่วนสรุป (suspending judgment) สภาพโดยรวม (inclusiveness) และการมีวัฒนธรรมหลากหลาย (multiculturalism) ส่วนที่ 2 ความฟื้นตัวทางอารมณ์ (emotional resilience) ซึ่งประกอบด้วย ความฟื้นตัวต่อความเครียด (stress resilience) และการกำกับตนเองด้านอารมณ์ (emotional regulation) และส่วนที่ 3 ความฟื้นตัวในอัตลักษณ์แห่งตน (self-identify resilience) ซึ่งประกอบด้วย ความมั่นใจในตนเอง (self-confident) อัตลักษณ์แห่งตน (self-identify) การพึ่งพาอาศัยกัน (reciprocity) และการมองโลกในแง่ดี (optimism) ปัจจัยที่สอง คือ ปัจจัยด้านความยืดหยุ่นผูกพัน ซึ่งแบ่งเป็น 2 ส่วน ดังนี้ ส่วนแรกคือ แรงจูงใจในการเรียนรู้ ซึ่งประกอบด้วย การเรียนรู้ผ่านการสังเกต (learning through observation) และ ความอยากรู้อยากเห็น (inquisitiveness) และส่วนที่สองคือปฏิสัมพันธ์ทางสังคม (social interaction) ประกอบด้วย ความสามารถในการยืดหยุ่นทางสังคม (social flexibility) ความเต็มใจในการมีส่วนร่วม (willingness to engage) และความซื่อสัตย์มั่นคง (integrity)

Campinha (2011 : 181-184) ได้พัฒนาแบบจำลองการให้บริการทางสุขภาพที่เน้นการปฏิบัติเชิงวัฒนธรรม กระบวนการดังกล่าว ประกอบด้วย 5 องค์ประกอบที่มีปฏิสัมพันธ์กัน ได้แก่

องค์ประกอบที่ 1 ความตระหนักรู้ทางวัฒนธรรม (cultural awareness)

องค์ประกอบที่ 2 ความรู้เกี่ยวกับวัฒนธรรม (cultural knowledge)

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

องค์ประกอบที่ 3 ทักษะทางวัฒนธรรม (cultural skills)

องค์ประกอบที่ 4 การมีปฏิสัมพันธ์ทางวัฒนธรรม (cultural encounter)

องค์ประกอบที่ 5 ความปรารถนาที่จะมีสมรรถนะทางวัฒนธรรม (cultural desire)

Gabrenya, et al. (2012 : 38) อธิบายว่าแนวความคิดเท่าที่มีอยู่ของสมรรถนะข้ามวัฒนธรรม โดยทั่วไปประกอบด้วย 4 ส่วน ดังนี้

ส่วนแรก คือ ลักษณะนิสัยที่ค่อนข้างคงที่ของแต่ละบุคคล เช่น ลักษณะบุคลิกภาพ ความสามารถทางปัญญา สมรรถนะทางสังคม และแบบแผนทางการคิด

ส่วนที่สอง คือ ความรู้เฉพาะภูมิภาค

ส่วนที่สาม คือ ทักษะและคุณลักษณะ เกี่ยวกับแรงจูงใจ เช่น ซาติ พันธนิยม ความสนใจในวัฒนธรรมและแรงจูงใจในการเรียนรู้

ส่วนที่สี่ คือ ทักษะ เช่น การ ติดต่อสื่อสาร ภาษา พฤติกรรมที่เหมาะสมทางวัฒนธรรมและ การทำงานของสมองระดับสูง เช่น การกำกับอารมณ์ และอภิปัญญา

องค์ประกอบของสมรรถนะข้ามวัฒนธรรม จากการศึกษาเกี่ยวกับแนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง สมรรถนะข้ามวัฒนธรรม ซึ่งแสดงให้เห็นความหลากหลายในการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับองค์ประกอบของ สมรรถนะข้ามวัฒนธรรม ผู้วิจัยจึงนำเสนอภาพรวมการสังเคราะห์องค์ประกอบของสมรรถนะข้าม วัฒนธรรมเพื่อให้มีความชัดเจนยิ่งขึ้น รายละเอียดแสดงดังตารางที่ 2.1

ตารางที่ 2.1 การสังเคราะห์องค์ประกอบสมรรถนะข้ามวัฒนธรรม

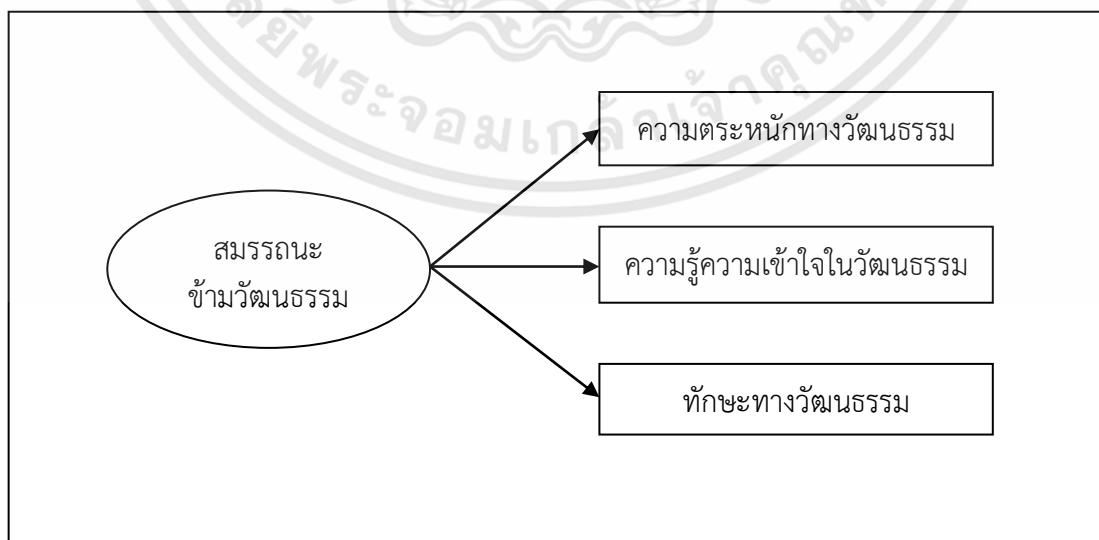
องค์ประกอบของ สมรรถนะข้ามวัฒนธรรม	McIntosh (1988)	Gross, et al. (1989)	Chan (1990)	Paige (1993)	Davis and Donald (1997)	Lucia and Lepsinger (1999)	Anand and Rohini (2000)	Giger and Davidhizer (2002)	Goode (2004)	Abbe (2007)	Foronda (2008)	Ross (2008)	Hajjar (2010)	Johnston, et al. (2010)	Campinha (2011)	Gabrenya, et al. (2012)	รวม	องค์ประกอบที่เลือกศึกษา
1. ความตระหนัก	✓	✓	✓				✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓		11	✓
2. ความรู้ความเข้าใจ	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓		✓	✓		✓	✓	✓	✓	14	✓
3. ทักษะ		✓	✓	✓	✓	✓	✓			✓			✓			✓	9	✓
4. คุณลักษณะ					✓	✓					✓				✓		4	
5. ผลกระทบและ แรงจูงใจ										✓				✓			2	
6. การสร้างความสัมพันธ์				✓			✓					✓	✓		✓		5	
7. ความยืดหยุ่น				✓			✓					✓					3	
8. การติดต่อสื่อสาร							✓					✓		✓			3	
9. ทักษะคิด																✓	1	
10. การมีส่วนร่วม												✓					1	
11. ลักษณะนิสัย																✓	1	
12. ประสบการณ์												✓					1	

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 2.1 (ต่อ)

องค์ประกอบของ สมรรถนะข้ามวัฒนธรรม	Mcintosh (1988)	Cross, et al. (1989)	Chan (1990)	Paige (1993)	Davis and Donald (1997)	Lucia and Lepsinger (1999)	Anand and Rohini (2000)	Giger and Davidhizer (2002)	Goode (2004)	Abbe (2007)	Foronda (2008)	Ross (2008)	Hajjar (2010)	Johnston, et al. (2010)	Campinha (2011)	Gabrenya, et al. (2012)	รวม	องค์ประกอบที่เลือกศึกษา
13. ความสามารถในการ เข้าใจทัศนคติของผู้อื่น												✓		✓			2	
14. การตรวจสอบ/ การประเมินตนเอง									✓			✓					2	
15. การปรับตัว									✓					✓			2	
16. ค่านิยม									✓								1	
20. บทบาททางสังคม				✓													1	
21. ความปรารถนา								✓									1	

จากการสังเคราะห์ องค์ประกอบของสมรรถนะข้ามวัฒนธรรมจากนักวิชาการและนักการศึกษาต่าง ๆ ดังตารางที่ 2.1 แสดงออกมาในรูปความถี่จะเห็นได้ว่า องค์ประกอบของสมรรถนะข้ามวัฒนธรรมที่เป็นกรอบแนวคิดเชิงทฤษฎี (Theoretical framework) ที่ได้จากการสังเคราะห์มีจำนวนทั้งหมด 21 องค์ประกอบ แต่สำหรับการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ใช้เกณฑ์พิจารณาจากองค์ประกอบที่มีความถี่สูง (ในที่นี้คือความถี่ตั้งแต่ 8 ขึ้นไป) และบริบทของวิทยาลัยเทคนิค ได้องค์ประกอบเพื่อกำหนดเป็นกรอบแนวคิดเพื่อการวิจัยครั้งนี้ได้ 3 องค์ประกอบ คือ ความตระหนักทางวัฒนธรรม (cultural awareness) ความรู้ความเข้าใจในวัฒนธรรม (cultural knowledge) และทักษะทางวัฒนธรรม (cultural skill) ซึ่งแสดงเป็นโมเดลสมรรถนะข้ามวัฒนธรรมได้ ดังภาพที่ 2.1



ภาพที่ 2.1 โมเดลองค์ประกอบของสมรรถนะข้ามวัฒนธรรม

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

จากภาพที่ 2.1 แสดงโมเดลองค์ประกอบของสมรรถนะข้ามวัฒนธรรมที่ได้จากการสังเคราะห์จากทัศนะของนักการศึกษา และนักวิชาการต่าง ๆ ซึ่งประกอบไปด้วย ความตระหนักทางวัฒนธรรม ความรู้ความเข้าใจในวัฒนธรรม และทักษะทางวัฒนธรรมซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ชูตินันท์ จันทระเสนานนท์ (2554 : 110)

2.3 ปัจจัยที่ส่งผลต่อสมรรถนะข้ามวัฒนธรรม

ในการศึกษาเพื่อกำหนดปัจจัยที่เกี่ยวข้องในลักษณะเหตุและผล (Cause and Effect) ซึ่งช่วยให้เห็นความสัมพันธ์ระหว่างกลุ่มของปัจจัยที่ส่งผลต่อสมรรถนะข้ามวัฒนธรรม เพื่อนำไปสู่กรอบความคิดเพื่อการวิจัย (Conceptual Framework) ที่ชัดเจนและสมเหตุสมผล ผู้วิจัยได้ศึกษาจากทัศนะคติของนักวิชาการและนักการศึกษา ดังนี้

ทฤษฎีเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อสมรรถนะข้ามวัฒนธรรม

สมรรถนะข้ามวัฒนธรรมของนักเรียนมีความสำคัญทั้งในการปฏิบัติงานและปฏิบัติตนกับผู้อื่น มีปัจจัยหลายประการที่เป็นแรงกระตุ้นให้นักเรียนแสดงออก ซึ่งพฤติกรรมและการกระทำต่าง ๆ รวมทั้งเป็นสาเหตุให้มีความกระตือรือร้นมากกว่าคนอื่น หรือเป็นสาเหตุให้บุคคลรู้สึกเบื่อหน่ายในการเรียนการทำงาน ผู้วิจัยจึงได้ทำการศึกษาเกี่ยวข้องกับปัจจัยที่ส่งผลต่อสมรรถนะข้ามวัฒนธรรม ได้แก่

ทฤษฎีสองปัจจัยของ Herzberg

Herzberg (1959) Herzberg ศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อการทำงานของบุคลากรในองค์กร โดยศึกษาถึงทัศนคติของบุคคลที่มีต่อการทำงานเพื่อหาทางที่จะลดความไม่พอใจในการทำงาน เพื่อที่จะทำให้คนงานมีความรู้สึกที่ดีในการที่จะพยายามเสริมสร้างผลผลิตของงานให้มากขึ้น เขาพบว่าปัจจัยที่มีผลกระทบต่องานแบ่งออกเป็น 2 กลุ่มใหญ่ ๆ คือ

1. ปัจจัยจูงใจ (Motivates Factors) เป็นปัจจัยกระตุ้นให้คนทำงาน ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับเนื้อหาของงาน และทำให้ผู้ปฏิบัติมีความพอใจในงาน ใช้ความพยายาม และความสามารถทุ่มเทในการทำงานมากขึ้น เช่น ความสำเร็จ การได้รับการยกย่อง ได้รับมิตรภาพในงานลักษณะงานที่ท้าทาย เหมาะกับระดับความสามารถ มีโอกาสก้าวหน้าและพัฒนาตนเองให้สูงขึ้น เป็นต้น

2. ปัจจัยอนามัย (Hygiene or Maintenance Factors) เป็นปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับเหตุการณ์ที่จะสร้างความไม่พอใจในการทำงาน ซึ่งจะเป็นตัวสกัดกั้นไม่ให้เกิดแรงจูงใจในการทำงานขึ้นได้ หรือเป็นข้อกำหนดเบื้องต้นที่จะป้องกันมิให้คนไม่พอใจในงานที่ทำอยู่ สภาพแวดล้อมของการทำงานถ้าหากไม่เหมาะสม หรือบกพร่องไป จะทำให้บุคคลรู้สึกไม่พอใจในงาน ซึ่งถ้ามีพร้อมสมบูรณ์ก็ไม่สามารถสร้างความพอใจในงานได้ แต่ยังคงปฏิบัติงานอยู่ เพราะเป็นปัจจัยที่ป้องกันความไม่พอใจในงานเท่านั้น ไม่ใช่ปัจจัยที่จะส่งเสริมให้คนทำงาน โดยมีประสิทธิภาพ หรือผลผลิตมากขึ้นได้ ตัวอย่างปัจจัยเหล่านี้ ได้แก่ นโยบายของหน่วยงาน สภาพแวดล้อมการทำงาน ความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน แบบการบริหารงาน เงินเดือน สวัสดิการต่าง ๆ ความมั่นคง ความปลอดภัย เป็นต้น

Herzberg ได้ทำการเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างที่เป็นนักบัญชีและวิศวกรในเขตเมืองฟิสเบอร์กของสหรัฐ จำนวนประมาณ 200 คน โดยแนวทางการสัมภาษณ์นั้นเป็นการขอร้องให้ผู้ถูกสัมภาษณ์คิดถึงช่วงการทำงานที่ตนมีความรู้สึกดีเป็นพิเศษ (Satisfied) และช่วงที่รู้สึกไม่ดีมาก ๆ ในการทำงาน (Dissatisfied) จากนั้นจึงนำคำตอบที่ได้มาวิเคราะห์ตามหลักวิชาการ พบคำตอบที่น่าสนใจ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ใจวาปัจจัยที่ทำให้คนเกิดความพึงพอใจต่องานเป็นคนละปัจจัยกับปัจจัยที่ทำให้เกิดความไม่พอใจต่องาน

ปัจจัยที่ทำให้คนมีความรู้สึกที่ดี หรือเกิดความพึงพอใจต่องานนั้น พบว่า สวนมากเป็นประเด็นที่เกี่ยวกับตัวเนื้องานที่ทำ (Job content) ส่วนปัจจัยที่ทำให้คนเกิดความรู้สึกที่ไม่ดีหรือเกิดความไม่พึงพอใจต่องาน ปรากฏว่าส่วนใหญ่เป็นประเด็นที่เกี่ยวกับสภาพที่อยู่ล้อมรอบงานนั้น (Job context) Herzberg จึงสรุปว่า ปัจจัยที่ก่อให้เกิดความพึงพอใจในงาน (Job Satisfiers) นั้นจะสัมพันธ์ลักษณะในเนื้องาน โดย Herzberg เรียกปัจจัยนี้ว่า ปัจจัยจูงใจ (Motivators) ซึ่งประกอบด้วย

1. การได้มีความสำเร็จ (Achievement)
2. การได้รับความยอมรับ (Recognition)
3. ความก้าวหน้า (Advancement)
4. ตัวงานเอง (Work Itself)
5. โอกาสเจริญเติบโตในตำแหน่ง (Possibility of Growth)
6. การได้รับผิดชอบ (Responsibility)

ส่วนปัจจัยที่ทำให้เกิดความไม่พึงพอใจในงาน (Job Dissatisfiers) นั้นจะเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมที่อยู่นอกเนื้องาน ซึ่ง Herzberg เรียกปัจจัยนี้ว่า ปัจจัยสุขอนามัย หรือปัจจัยเพื่อการคงอยู่ (Maintenance Factors) ซึ่งประกอบด้วย

1. สถานภาพ (Status)
2. สัมพันธภาพกับผู้บังคับบัญชา (Relations with Supervisors)
3. สัมพันธภาพกับเพื่อนร่วมงาน (Peer Relations)
4. สัมพันธภาพกับผู้ใต้บังคับบัญชา (Relations with Subordinates)
5. คุณภาพของการควบคุมบังคับบัญชา (Quality of Supervision)
6. นโยบายและการบริหารของบริษัท (Company Policy and Administration)
7. ความมั่นคงในงาน (Job Security)
8. สภาพการทำงาน (Working Condition)
9. ค่าจ้าง (Pay) เมื่อเอาประเด็นปัจจัยจูงใจและปัจจัยสุขอนามัยรวมกัน จึงเรียกวาทฤษฎีปัจจัยคู่หรือทฤษฎี สองปัจจัย (Two – Factor Theory)

ทฤษฎีปัจจัยคู่หรือทฤษฎี สองปัจจัย (Two – Factor Theory)

Herzberg เชื่อว่าปัจจัยสุขอนามัยเป็นสภาพแวดล้อมที่สำคัญยิ่งของงานที่จะรักษาคนไว้ในองค์กร ในลักษณะที่ทำให้เขาพอที่จะทำงานได้ กล่าวคือ ถ้าปัจจัยสุขอนามัยไม่ได้รับการตอบสนองก็จะเป็นสาเหตุใหญ่บุคคลเกิดความไม่พอใจในงาน แต่ถึงแม้ว่าปัจจัยสุขอนามัยจะได้รับการตอบสนองก็จะเป็นเพียงการช่วยป้องกันมิให้เกิดความไม่พึงพอใจในงานเท่านั้น และแม่ผู้บริหารจะพยายามลดสิ่งที่ทำให้บุคคลไม่พอใจในการทำงานลงมาจนถึงระดับศูนย์และพยายามตอบสนองความต้องการเกี่ยวกับปัจจัยสุขอนามัยเพียงใดก็ตามก็เป็นเพียงป้องกันมิให้เกิดความไม่พึงพอใจขึ้นเท่านั้น แต่จะไม่สามารถนำไปสู่ความพอใจในงาน ดังนั้นทฤษฎี Herzberg จึงเสนอว่าการให้บุคคลได้ทำงานที่มีลักษณะที่ท้าทายจึงจะเป็นการจูงใจเขาให้ทำงานอย่างแท้จริง

ทฤษฎี X และ Y ของ McGregor

แนวคิดเกี่ยวกับพฤติกรรมของบุคคลโดยทั่วไปแสดงในข้อสมมติฐาน 2 ประการของ McGregor ซึ่งเป็นที่รู้จักในชื่อของ ทฤษฎี X และ ทฤษฎี Y ซึ่ง McGregor ได้ ศึกษาวิธีการที่ผู้บริหารมองตัวเองสัมพันธ์กับบุคคลอื่น แนวคิดนี้ต้องการความคิดในการรับรู้ ธรรมชาติของมนุษย์ ซึ่งมีข้อ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

สมมติฐาน 2 ประการเกี่ยวกับลักษณะของบุคคล (ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ. 2545. : 309-310) ดังนี้

1. ข้อสมมติฐานเกี่ยวกับทฤษฎี X (Theory X Assumptions) ข้อสมมติฐานแบบดั้งเดิมเกี่ยวกับลักษณะของบุคคลของ McGregor เกี่ยวกับ ทฤษฎี X ดังนี้

1.1 โดยทั่วไปมนุษย์ไม่ชอบการทำงานและจะหลีกเลี่ยงงานถ้าสามารถทำได้

1.2 จากลักษณะของมนุษย์ที่ไม่ชอบทำงานคนส่วนใหญ่จึงต้องถูกบังคับและควบคุมสั่งการและใช้วิธีการลงโทษ เพื่อให้ใช้ความพยายามให้เพียงพอเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การ

1.3 มนุษย์โดยเฉลี่ยพอใจกับการถูกบังคับ ต้องการเลี่ยงความรับผิดชอบ มีความทะเยอทะยานน้อย และต้องการความปลอดภัย

2. ข้อสมมติฐานเกี่ยวกับทฤษฎี Y (Theory Y Assumptions) ข้อสมมติฐานแบบดั้งเดิมเกี่ยวกับลักษณะของบุคคลของ McGregor เกี่ยวกับ ทฤษฎี Y ดังนี้

2.1 มนุษย์ใช้ความพยายามทางกายภาพ และความพยายามด้านจิตใจในการทำงานตามธรรมชาติ ไม่ว่าจะเป็นการเล่นหรือพักผ่อน

2.2 การควบคุมภายนอกและอุปสรรคของการลงโทษ ไม่ใช่วิธีการเดียวในการใช้ความพยายามให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การ บุคคลจึงใช้การควบคุมตัวเองเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่ต้องการ

2.3 ระดับของการให้บรรลุวัตถุประสงค์ ขึ้นอยู่กับขนาดของรางวัลที่สัมพันธ์กับความสำเร็จ

2.4 มนุษย์โดยเฉลี่ยเรียนรู้ภายใต้สภาพที่เหมาะสมไม่เพียงแต่การยอมรับความรับผิดชอบแต่ยังมีการแสวงหาด้วย

2.5 สมรรถภาพของบุคคลขึ้นอยู่กับระดับของการจินตนาการระดับสูง ความซื่อสัตย์ และความคิดสร้างสรรค์

2.6 ภายใต้สภาพของอุตสาหกรรมสมัยใหม่ ศักยภาพที่เฉลียวฉลาดของความเป็นมนุษย์โดยเฉลี่ยมีการใช้ประโยชน์บางส่วน

จากสมมติฐาน 2 ประการที่แตกต่างกัน ทฤษฎี X เป็นการมองโลกในแง่ร้าย ไม่ยืดหยุ่น การควบคุมจึงเป็นสิ่งสำคัญที่ผู้บังคับบัญชาใช้ควบคุมผู้ใต้บังคับบัญชา ในทางตรงกันข้ามทฤษฎี Y เป็นการมองโลกในแง่ดี ยืดหยุ่นได้และเป็นกลไกที่มุ่งที่การควบคุมตนเองร่วมกับความต้องการส่วนตัวและความต้องการขององค์การอย่างไรก็ตามเป็นที่น่าสงสัยว่าแต่ละข้อสมมติฐานมีผลกระทบต่อผู้บริหารที่จะแก้ปัญหาในหน้าที่และกิจกรรมในการจัดการหรือไม่ความชัดเจนของทฤษฎี (Clarification of the Theories) แม้คเคอร์รี่เกอร์ ระบุว่าทฤษฎี X และทฤษฎี Y จะมีการตีความที่ผิดพลาด ประเด็นที่ตามมาจะทำให้เกิดความชัดเจนเกี่ยวกับขอบเขตความไม่เข้าใจ การรักษาข้อสมมติฐานในแนวคิดเฉพาะอย่างมีดังนี้

1. ข้อสมมติฐานเกี่ยวกับทฤษฎี X และทฤษฎี Y เป็นเพียงข้อสมมติฐานเท่านั้น ยังไม่ เป็นข้อเสนอแนะในการกำหนด กลยุทธ์การจัดการ ข้อสมมติฐานเหล่านี้จะต้องมีการทดสอบข้อเท็จจริง นอกจากนั้นข้อสมมติฐานเหล่านี้ยังไม่มี การสนับสนุนด้วยการวิจัยอีกด้วย

2. ทฤษฎี X และทฤษฎี Y ไม่ได้นำไปประยุกต์ในการจัดการอย่างหนัก (Hard) หรือเบา (Soft) แนวคิดอย่างหนัก (Hard) ก็คือการการสร้างคำยืนยันหรือความเป็นปฏิกิริยา ส่วนแนวคิดอย่างเบา (Soft) หมายถึงผลการจัดการแบบเสรีนิยม (Laissez Faire) และก็ไม่ได้อาศัยความสอดคล้องกับ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ทฤษฎี Y ผู้บริหารที่ความสามารถจะคำนึงถึงความเป็นไปได้ และข้อจำกัดของบุคคลตลอดจนการปรับพฤติกรรมตามสถานการณ์

3. ทฤษฎี X และทฤษฎี Y ไม่ได้มีแนวคิดที่ต่อเนื่องกัน กล่าวคือ ทฤษฎี X และทฤษฎี Y จะมีลักษณะตรงข้ามกันมีแนวคิดด้านความแตกต่างของคนอย่างสิ้นเชิง

4. การอภิปรายถึงทฤษฎี Y ว่าไม่ใช่การจัดการในอุดมคติหรือเป็นการต่อต้านการใช้อำนาจหน้าที่ แต่ทฤษฎี Y เป็นเพียงหนึ่งในหลายวิธีของผู้บริหาร และความพยายามในการเป็นผู้นำ

5. งานและสถานการณ์ที่แตกต่างกันย่อมมีความต้องการแนวคิดด้านการจัดการที่แตกต่างกันด้วย บางครั้งอำนาจหน้าที่และโครงสร้างจะมีประสิทธิผลสำหรับงานเฉพาะบางอย่าง มีงานวิจัยหนึ่งซึ่งเสนอแนะว่าแนวคิดที่แตกต่างกันจะมีประสิทธิผลในสถานการณ์ที่แตกต่างกันด้วย

3. ทฤษฎีความต้องการตามลำดับขั้นของ Maslow

แนวคิดของ Maslow จัดอยู่ในกลุ่มมนุษยนิยม ซึ่งมีทัศนคติในการมองมนุษย์ด้านที่ดีงาม โดยอธิบายว่ามนุษย์มีธรรมชาติใฝ่ดี สร้างสรรค์ความดี บรรเทาความเจริญก้าวหน้า รู้จักคุณค่าในตนเอง รู้จักผิดชอบชั่วดี มีความรับผิดชอบในชีวิต ทุกสิ่งเกิดจากการเลือกของตนเอง ที่สำคัญคือมนุษย์มีความปรารถนาจะประจักษ์รู้จักตนเอง และความสามารถเฉพาะของตนเอง เพื่อใช้ความรู้ความสามารถของตนเองอย่างเต็มที่ ถ้ามนุษย์อยู่ในสิ่งแวดล้อมที่ดีเอื้อต่อการวิวัฒนาการแล้ว เขาก็จะพัฒนาไปสู่ความมั่งคั่ง ความเจริญของบุคลิกภาพและวุฒิภาวะเสมอ

Maslow เห็นต่างจากทฤษฎีบุคลิกภาพอื่นหลายทฤษฎีว่า ควรจะศึกษาจิตวิทยาจากบุคคลที่มีสุขภาพจิตดี บุคลิกภาพมั่นคง ประสบความสำเร็จและมีความสุขในชีวิต เพื่อค้นหาว่าคุณลักษณะของบุคลิกภาพที่ดีนั้นต้องมีองค์ประกอบอะไรบ้าง มีแนวทางพัฒนามาอย่างไร นอกจากนี้ในการศึกษาเรื่องคนนั้นต้องศึกษาคนทั้งคน ไม่ใช่ศึกษาแยกเป็นส่วนย่อยแล้วนำมาสรุปเป็นกฎเกณฑ์หรือวิธีการบำบัด ซึ่งวิธีการนี้เสี่ยงต่อความผิดพลาดมาก

Maslow ระบุว่ามนุษย์จะมีความต้องการที่เรียงลำดับจากระดับพื้นฐานไปยังระดับสูงสุด ขอบข่ายทฤษฎีของ Maslow จะอยู่บนพื้นฐานของสมมติฐาน 3 ข้อ คือ

1. มนุษย์มีความต้องการอยู่เสมอและไม่มีที่สิ้นสุด
 2. ความต้องการของบุคคลจะถูกเรียงลำดับตามความสำคัญ หรือเป็นลำดับขั้นความต้องการพื้นฐาน
 3. ความต้องการที่ได้รับการตอบสนองแล้ว จะไม่เป็นสิ่งจูงใจของพฤติกรรมนั้น ๆ ต่อไป
- ลำดับขั้นความต้องการของมนุษย์ (The Need – Hierarchy Conception of Human Motivation) Maslow เรียงลำดับความต้องการของมนุษย์จากขั้นต้นไปสู่ความต้องการขั้นต่อไปได้เป็นลำดับดังนี้

1. ความต้องการทางด้านร่างกาย (Physiological Needs)
2. ความต้องการความปลอดภัย (Safety Needs)
3. ความต้องการความรักและความเป็นเจ้าของ (Belongingness and Love Needs)
4. ความต้องการได้รับความนับถือยกย่อง (Esteem needs)
5. ความต้องการที่จะเข้าใจตนเองอย่างแท้จริง (Self-actualization Needs)

ลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์ มีการเรียงลำดับขั้นความต้องการที่อยู่ในขั้นต่ำสุด จะต้องได้รับความพึงพอใจเสียก่อนบุคคลจึงจะสามารถผ่านพ้นไปสู่ความต้องการที่อยู่ในขั้นสูงขึ้นไปตามลำดับดังจะอธิบายโดยละเอียดดังนี้

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

1. ความต้องการทางร่างกาย (Physiological Needs)

เป็นความต้องการขั้นพื้นฐานที่มีอำนาจมากที่สุดและสังเกตเห็นได้ชัดที่สุด จากความต้องการทั้งหมดเป็นความต้องการที่ช่วยการดำรงชีวิต ได้แก่ ความต้องการอาหาร น้ำดื่ม ออกซิเจน การพักผ่อนนอนหลับ ความต้องการทางเพศ ความต้องการความอบอุ่น ตลอดจนความต้องการที่จะถูกระงับอวัยวะรับสัมผัส แรงขับของร่างกายเหล่านี้จะเกี่ยวข้องโดยตรงกับความอยู่รอดของร่างกาย และของอินทรีย์ ความพึงพอใจที่ได้รับ ในขั้นนี้จะกระตุ้นให้เกิดความต้องการในขั้นที่สูงกว่าและถ้าบุคคลใดประสบความล้มเหลวที่จะสนองความต้องการพื้นฐานนี้ก็จะไม่ได้รับการกระตุ้น ให้เกิดความ ต้องการในระดับที่สูงขึ้นอย่างไรก็ตาม ถ้าความต้องการอย่างหนึ่งยังไม่ได้รับความพึงพอใจ บุคคลก็จะ อยู่ภายใต้ความต้องการนั้นตลอดไป ซึ่งทำให้ความต้องการอื่นๆ ไม่ปรากฏหรือกลายเป็นความ ต้องการระดับรองลงไป เช่น คนที่อดอยากหิวโหยเป็นเวลานานจะไม่สามารถสร้างสรรค์สิ่งที่มี ประโยชน์ต่อโลกได้ บุคคลเช่นนี้จะหมกมุ่นอยู่กับการจัดหาบางสิ่งบางอย่างเพื่อให้มีอาหารไว้ รับประทาน Maslow อธิบายต่อไปว่าบุคคลเหล่านี้จะมีความรู้สึกเป็นสุขอย่างเต็มที่เมื่อมีอาหาร เพียงพอสำหรับเขาและจะไม่ต้องการสิ่งอื่นได้อีก ชีวิตของเขากล่าวได้ว่าเป็นเรื่องของการรับประทาน สิ่งอื่นๆ นอกจากนั้นจะไม่มีค่าสำคัญไม่ว่าจะเป็นเสรีภาพ ความรัก ความรู้สึกต่อชุมชน การได้รับการ ยอมรับ และปรัชญาชีวิต บุคคลเช่นนี้มีชีวิตอยู่เพื่อที่จะรับประทานเพียงอย่างเดียวเท่านั้น ตัวอย่าง การขาดแคลนอาหารมีผลต่อพฤติกรรม ได้มีการทดลองและการศึกษาชีวประวัติเพื่อแสดงว่า ความ ต้องการทางด้านร่างกายเป็นเรื่องสำคัญที่จะเข้าใจพฤติกรรมมนุษย์ และได้พบผลว่าเกิดความเสียหาย อย่างรุนแรงของพฤติกรรมซึ่งมีสาเหตุจากการขาดอาหารหรือน้ำติดต่อกันเป็นเวลานาน ตัวอย่างคือ เมื่อสงครามโลกครั้งที่ 2 ในค่าย Nazi ซึ่งเป็นที่กักขังเชลย เชลยเหล่านั้นจะละทิ้งมาตรฐานทาง ศีลธรรมและค่านิยมต่าง ๆ ที่เขาเคยยึดถือภายใต้สภาพการณ์ปกติ เช่น ขโมยอาหารของคนอื่น หรือ ใช้วิธีการต่าง ๆ ที่จะได้รับอาหารเพิ่มขึ้น อีกตัวอย่างหนึ่งในปี ค.ศ. 1970 เครื่องบินของสายการบิน Peruvian ตกลงที่ฝั่งอ่าวอเมริกาใต้ผู้ที่รอดตายรวมทั้งพระภิกษุ Catholic อาศัยการมีชีวิตอยู่รอด โดยการกินซากศพของผู้ที่ตายจากเครื่องบินตก จากปรากฏการณ์นี้ชี้ให้เห็นว่าเมื่อมนุษย์เกิดความหิว ขื่น จะมีอิทธิพลเหนือระดับศีลธรรมจรรยา จึงไม่ต้องสงสัยเลยว่ามนุษย์มีความต้องการทางด้าน ร่างกายเหนือความต้องการอื่น ๆ และแรงผลักดันของความต้องการนี้ได้เกิดขึ้นกับบุคคลก่อนความ ต้องการอื่น ๆ

2. ความต้องการความปลอดภัย (Safety Needs)

เมื่อความต้องการทางด้านร่างกายได้รับความพึงพอใจแล้วบุคคลก็จะพัฒนาการไปสู่ขั้นใหม่ ต่อไป ซึ่งขั้นนี้เรียกว่าความต้องการความปลอดภัยหรือความรู้สึกมั่นคง (Safety or Security) Maslow กล่าวว่าความต้องการความปลอดภัยนี้จะสังเกตได้ง่ายในทารกและในเด็กเล็ก ๆ เนื่องจาก ทารกและเด็กเล็ก ๆ ต้องการความช่วยเหลือและต้องพึ่งพาศูนย์อื่น ตัวอย่าง ทารกจะรู้สึกกลัวเมื่อ ถูกทิ้งให้อยู่ตามลำพังหรือเมื่อเขาได้ยินเสียงดัง ๆ หรือเห็นแสงสว่างมาก ๆ แต่ประสบการณ์และการ เรียนรู้จะทำให้ความรู้สึกกลัวหมดไป ดังคำพูดที่ว่า “ฉันไม่กลัวเสียงฟ้าร้องและฟ้าแลบอีกต่อไปแล้ว เพราะฉันรู้ธรรมชาติในการเกิดของมัน” พลังความต้องการความปลอดภัยจะเห็นได้ชัดเจนเช่นกันเมื่อ เด็กเกิดความเจ็บป่วย ตัวอย่างเด็กที่ประสบอุบัติเหตุขาหักก็ตระรู้สึกกลัวและอาจแสดงออกด้วยอาการ ฝันร้ายและความต้องการที่จะได้รับความปกป้องคุ้มครองและการให้กำลังใจ

Maslow กล่าวเพิ่มเติมว่าพ่อแม่ที่เลี้ยงดูลูกอย่างไม่กวัดขั้นและตามใจมากเกินไปจะไม่ ทำให้เด็กเกิดความรู้สึกว่าได้รับความพึงพอใจจากความต้องการความปลอดภัยการให้อ่อนหรือให้กิน

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ไม่เป็นเวลาไม่เพียง แต่ทำให้เด็กสับสนเท่านั้นแต่ยังทำให้เด็กรู้สึกไม่มั่นคงในสิ่งแวดล้อมรอบ ๆ ตัวเขา สัมพันธภาพของพ่อแม่ที่ไม่ดีต่อกัน เช่น ทะเลาะกันทำร้ายร่างกายซึ่งกันและกัน พ่อแม่แยกกันอยู่ หย่า ตายจากไป สภาพการณ์เหล่านี้จะมีอิทธิพลต่อความรู้ที่ดีของเด็ก ทำให้เด็กรู้ว่าสิ่งแวดล้อมต่าง ๆ ไม่มั่นคงไม่สามารถคาดการณ์ได้และนำไปสู่ความรู้สึกไม่ปลอดภัย

ความต้องการความปลอดภัยจะยังมีอิทธิพลต่อบุคคลแม้ว่าจะผ่านพ้นวัยเด็กไปแล้ว แม้ในบุคคลที่ทำงานในฐานะเป็นผู้คุ้มครอง เช่น ผู้รักษาเงิน นักบัญชี หรือทำงานเกี่ยวกับการประกันต่าง ๆ และผู้ที่ทำหน้าที่ให้การรักษาพยาบาลเพื่อความปลอดภัยของผู้อื่น เช่น แพทย์ พยาบาล แม้กระทั่งคนชรา บุคคลทั้งหมดที่กล่าวมานี้จะเฝ้าหาความปลอดภัยด้วยกันทั้งสิ้น ศาสนาและปรัชญาที่มนุษย์ยึดถือทำให้เกิดความรู้สึกมั่นคง เพราะทำให้บุคคลได้จัดระบบของตัวเองให้มีเหตุผลและวิถีทางที่ทำให้บุคคลรู้สึก “ปลอดภัย” ความต้องการความปลอดภัยในเรื่องอื่น ๆ จะเกี่ยวข้องกับการเผชิญกับสิ่งต่าง ๆ เหล่านี้ สงคราม อาชญากรรม น้ำท่วม แผ่นดินไหว การจลาจล ความสับสนไม่เป็นระเบียบของสังคม และเหตุการณ์อื่น ๆ ที่คล้ายคลึงกับสภาพเหล่านี้

Maslow ได้ให้ความคิดต่อไปว่าอาการโรคประสาทในผู้ใหญ่ โดยเฉพาะโรคประสาทชนิดย้ำคิด-ย้ำทำ (Obsessive-Compulsive Neurotic) เป็นลักษณะเด่นชัดของการค้นหาความรู้สึกปลอดภัย ผู้ป่วยโรคประสาทจะแสดงพฤติกรรมว่าเขากำลังประสบเหตุการณ์ที่ร้ายกาจและกำลังมีอันตรายต่าง ๆ เขาจึงต้องการมีใครสักคนที่ปกป้องคุ้มครองเขาและเป็นบุคคลที่มีความเข้มแข็งซึ่งเขาสามารถจะพึ่งพาอาศัยได้

3. ความต้องการความรักและความเป็นเจ้าของ (Belongingness and Love Needs)

ความต้องการความรักและความเป็นเจ้าของเป็นความต้องการขั้นที่ 3 ความต้องการนี้จะเกิดขึ้นเมื่อความต้องการทางด้านร่างกาย และความต้องการความปลอดภัยได้รับการตอบสนองแล้ว บุคคลต้องการได้รับความรักและความเป็นเจ้าของโดยการสร้างความสัมพันธ์กับผู้อื่น เช่น ความสัมพันธ์ภายในครอบครัวหรือกับผู้อื่น สมาชิกภายในกลุ่มจะเป็นเป้าหมายสำคัญสำหรับบุคคล กล่าวคือ บุคคลจะรู้สึกเจ็บปวดมากเมื่อถูกทอดทิ้งไม่มีใครยอมรับ หรือถูกตัดออกจากสังคม ไม่มีเพื่อน โดยเฉพาะอย่างยิ่งเมื่อจำนวนเพื่อน ๆ ญาติพี่น้อง สามีหรือภรรยาหรือลูก ๆ ได้ลดน้อยลงไปในนักเรียนที่เข้าโรงเรียนที่ห่างไกลบ้านจะเกิดความต้องการเป็นเจ้าของอย่างยิ่ง และจะแสวงหาอย่างมากที่จะได้รับการยอมรับจากกลุ่มเพื่อน

Maslow คัดค้านกลุ่ม Freud ที่ว่าความรักเป็นผลมาจากการทดเทิดสัญชาตญาณทางเพศ (Sublimation) สำหรับ Maslow ความรักไม่ใช่สัญลักษณ์ของเรื่องเพศ (Sex) เขาอธิบายว่า ความรักที่แท้จริงจะเกี่ยวข้องกับความรู้สึกที่ดี ความสัมพันธ์ของความรักระหว่างคน 2 คน จะรวมถึงความรู้สึกนับถือซึ่งกันและกัน การยกย่องและความไว้วางใจแก่กัน นอกจากนี้ Maslow ยังย้ำว่าความต้องการความรักของคนจะเป็นความรักที่เป็นไปในลักษณะทั้งการรู้จักให้ความรักต่อผู้อื่นและรู้จักที่จะรับความรักจากผู้อื่น การได้รับความรักและได้รับการยอมรับจากผู้อื่นเป็นสิ่งที่ทำให้บุคคลเกิดความรู้สึกว่าตนเองมีคุณค่า บุคคลที่ขาดความรักก็จะรู้สึกว่าชีวิตไร้ค่ามีความรู้สึกอ้างว้างและเคียดแค้น กล่าวโดยสรุป Maslow มีความเห็นว่าบุคคลต้องการความรักและรู้สึกเป็นเจ้าของ และการขาดสิ่งนี้มักจะเป็นสาเหตุให้เกิดความข้องคับใจและทำให้เกิดปัญหาการปรับตัวไม่ได้ และความยินดีในพฤติกรรมหรือความเจ็บป่วยทางด้านจิตใจในลักษณะต่าง ๆ

สิ่งที่ควรสังเกตประการหนึ่ง ก็คือมีบุคคลจำนวนมากที่มีความลำบากใจที่จะเปิดเผยตัวเอง เมื่อมีความสัมพันธ์ใกล้ชิดสนิทสนมกับเพศตรงข้ามเนื่องจากกลัวว่าจะถูกปฏิเสธความรู้สึกเช่นนี้

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

Maslow กล่าวว่าสืบเนื่องมาจากประสบการณ์ในวัยเด็ก การได้รับความรักหรือการขาดความรักในวัยเด็ก ย่อมมีผลกับการเติบโตเป็นผู้ใหญ่ที่มีวุฒิภาวะและการมีทัศนคติในเรื่องของความรัก Maslow เปรียบเทียบว่าความต้องการความรักก็เป็นเช่นเดียวกับรถยนต์ที่สร้างขึ้นมาโดยต้องการก๊าซหรือน้ำมันนั่นเอง (Maslow. 1970 : 170)

4. ความต้องการได้รับความนับถือยกย่อง (Self-Esteem Needs)

เมื่อความต้องการได้รับความรักและการให้ความรักแก่ผู้อื่นเป็นไปอย่างมีเหตุผลและทำให้บุคคลเกิดความพึงพอใจแล้ว พลังผลักดันในขั้นที่ 3 ก็จะลดลงและมีความต้องการในขั้นต่อไปมาแทนที่ กล่าวคือมนุษย์ต้องการที่จะได้รับความนับถือยกย่องออกเป็น 2 ลักษณะ คือ ลักษณะแรกเป็นความต้องการนับถือตนเอง (Self-Respect) ส่วนลักษณะที่ 2 เป็นความต้องการได้รับการยกย่องนับถือจากผู้อื่น (Esteem From Others)

4.1 ความต้องการนับถือตนเอง (Self-Respect) คือ ความต้องการมีอำนาจ มีความเชื่อมั่นในตนเอง มีความแข็งแรง มีความสามารถในตนเอง มีผลสัมฤทธิ์ไม่ต้องพึ่งพาอาศัยผู้อื่น และมีความเป็นอิสระ ทุกคนต้องการที่จะรู้สึกว่ามีคุณค่าและมีความสามารถที่จะประสบความสำเร็จในงานภารกิจต่าง ๆ และมีชีวิตที่เด่นดัง

4.2 ความต้องการได้รับการยกย่องนับถือจากผู้อื่น (Esteem From Others) คือ ความต้องการมีเกียรติยศ การได้รับยกย่อง ได้รับการยอมรับ ได้รับความสนใจ มีสถานภาพ มีชื่อเสียงเป็นที่กล่าวขาน และเป็นที่ยอมรับนับถือ มีความต้องการที่จะได้รับความยกย่องชมเชยในสิ่งที่เขากระทำซึ่งทำให้รู้สึกว่าคุณค่าความสามารถของเขาได้รับการยอมรับจากผู้อื่น

ความต้องการได้รับความนับถือยกย่อง ก็เป็นเช่นเดียวกับธรรมชาติของลำดับขั้นในเรื่องความต้องการด้านแรงจูงใจตามทัศนะของ Maslow ในเรื่องอื่น ๆ ที่เกิดขึ้นภายในจิตนั้นคือ บุคคลจะแสวงหาความต้องการได้รับการยกย่องก็เมื่อภายหลังจาก ความต้องการความรักและความเป็นเจ้าของได้รับการตอบสนองความพึงพอใจของเขาแล้ว และ Maslow กล่าวว่ามันเป็นสิ่งที่เป็นไปได้ที่บุคคลจะย้อนกลับจากระดับขั้นความต้องการในขั้นที่ 4 กลับไปสู่ระดับขั้นที่ 3 อีกถ้าความต้องการระดับขั้นที่ 3 ซึ่งบุคคลได้รับไว้แล้วนั้นถูกระทบกระเทือนหรือสูญสลายไปทันทีทันใด ดังตัวอย่างที่ Maslow นำมาอ้างคือหญิงสาวคนหนึ่งซึ่งเธอคิดว่าการตอบสนองความต้องการความรักของเธอได้ดำเนินไปด้วยดี แล้วเธอจึงทุ่มเทและเอาใจใส่ในธุรกิจของเธอ และได้ประสบความสำเร็จเป็นนักธุรกิจที่มีชื่อเสียงและอย่างไม่คาดฝันสามีได้ผลจากเธอไป ในเหตุการณ์เช่นนี้ปรากฏว่าเธอวางมือจากธุรกิจต่าง ๆ ในการที่จะส่งเสริมให้เธอได้รับความยกย่องนับถือ และหันมาใช้ความพยายามที่จะเรียกร้องสามีให้กลับคืนมา ซึ่งการกระทำเช่นนี้ของเธอเป็นตัวอย่างของความต้องการความรักซึ่งครั้งหนึ่งเธอได้รับแล้ว และถ้าเธอได้รับความพึงพอใจในความรักโดยสามีหวนกลับคืนมาเธอก็จะกลับไปเกี่ยวข้องกับโลกธุรกิจอีกครั้งหนึ่ง

ความพึงพอใจของความต้องการได้รับการยกย่องโดยทั่ว ๆ ไป เป็นความรู้สึกและทัศนคติของความเชื่อมั่นในตนเอง ความรู้สึกว่าคุณค่า การมีพลังกำลัง การมีความสามารถ และความรู้สึกว่ามีชีวิตอยู่อย่างมีประโยชน์และเป็นบุคคลที่มีความจำเป็นต่อโลก ในทางตรงกันข้าม การขาดความรู้สึกต่าง ๆ ดังกล่าวนี้ย่อมนำไปสู่ความรู้สึกและทัศนคติของปมด้อยและความรู้สึกไม่พอใจ เกิดความรู้สึกอ่อนแอและช่วยเหลือตนเองไม่ได้ สิ่งต่าง ๆ เหล่านี้เป็นกรรไกรรับรู้ตนเองในทางนิเสธ (negative) ซึ่งอาจก่อให้เกิดความรู้สึกขาดกำลังใจและรู้สึกว่าตนเองไม่มีประโยชน์และสิ้นหวังในสิ่งต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับความต้องการของชีวิต และประเมินตนเองต่ำกว่าชีวิตความเป็นอยู่กับการ

ได้รับการยกย่อง และยอมรับจากผู้อื่นอย่างจริงใจมากกว่าการมีชื่อเสียงจากสถานภาพหรือการได้รับการประจบประแจง การได้รับความนับถือยกย่องเป็นผลมาจากความเพียรพยายามของบุคคล และความต้องการนี้อาจเกิดอันตรายขึ้นได้ถ้าบุคคลนั้นต้องการคำชมเชยจากผู้อื่นมากกว่าการยอมรับความจริงและเป็นที่ยอมรับกันว่าการได้รับความนับถือยกย่อง มีพื้นฐานจากการกระทำของบุคคลมากกว่าการควบคุมจากภายนอก

5. ความต้องการที่จะเข้าใจตนเองอย่างแท้จริง (Self-Actualization Needs)

ถึงลำดับขั้นสุดท้าย ถ้าความต้องการลำดับขั้นก่อน ๆ ได้ทำให้เกิดความพึงพอใจอย่างมีประสิทธิภาพ ความต้องการเข้าใจตนเองอย่างแท้จริงก็จะเกิดขึ้น Maslow อธิบายความต้องการเข้าใจตนเองอย่างแท้จริง ว่าเป็นความปรารถนาในทุกสิ่งทุกอย่างซึ่งบุคคลสามารถจะได้รับอย่างเหมาะสมบุคคลที่ประสบผลสำเร็จในขั้นสูงสุดนี้จะใช้พลังอย่างเต็มที่ในสิ่งที่ท้าทายความสามารถและศักยภาพของเขาและมีความปรารถนาที่จะปรับปรุงตนเอง พลังแรงขับของเขาจะกระทำพฤติกรรมตรงกับความสามารถของตน กล่าวโดยสรุปการเข้าใจตนเองอย่างแท้จริงเป็นความต้องการอย่างหนึ่งของบุคคลที่จะบรรลุถึงจุดสูงสุดของศักยภาพ เช่น “นักดนตรีก็ควรใช้ความสามารถทางด้านดนตรี ศิลปินก็ต้องวาดรูป กวีก็ต้องเขียนโคลงกลอน ถ้าบุคคลเหล่านี้ได้บรรลุถึงเป้าหมายที่ตนตั้งไว้ก็เชื่อได้ว่าเขาเหล่านั้นเป็นคนที่รู้จักตนเองอย่างแท้จริง” (Maslow. 1970 : 46)

ความต้องการที่จะเข้าใจตนเองอย่างแท้จริงจะดำเนินไปอย่างง่ายหรือเป็นไปโดยอัตโนมัติ โดยความเป็นจริงแล้ว Maslow เชื่อว่าคนเรามักจะกลัวตัวเองในสิ่งเหล่านี้ “ด้านที่ดีที่สุดของเราความสามารถพิเศษของเรา สิ่งที่ดีงามที่สุดของเรา พลังความสามารถ ความคิดสร้างสรรค์” (Maslow. 1970 : 58)

ความต้องการเข้าใจตนเองอย่างแท้จริงมิได้มีแต่เฉพาะในศิลปินเท่านั้น คนทั่ว ๆ ไป เช่น นักกีฬา นักเรียน หรือแม้แต่กรรมกรก็สามารถจะมีความเข้าใจตนเองอย่างแท้จริงได้ถ้าทุกคนสามารถทำในสิ่งที่ตนต้องการให้ดีที่สุด รูปแบบเฉพาะของการเข้าใจตนเองอย่างแท้จริงจะมีความแตกต่างกันอย่างกว้างขวางจากคนหนึ่งไปสู่อีกคนหนึ่ง กล่าวได้ว่ามันคือระดับความต้องการที่แสดงความแตกต่างระหว่างบุคคลอย่างยิ่งใหญ่ที่สุด

Maslow ได้ยกตัวอย่างของความต้องการเข้าใจตนเองอย่างแท้จริง ในกรณีของนักศึกษาชื่อ Mark ซึ่งเขาได้ศึกษาวิชาบุคลิกภาพเป็นระยะเวลายาวนานเพื่อเตรียมตัวเป็นนักจิตวิทยาคลินิก นักทฤษฎีคนอื่น ๆ อาจจะอธิบายว่าทำไมเขาจึงเลือกอาชีพนี้ ตัวอย่าง เช่น Freud อาจกล่าวว่ามันสัมพันธ์อย่างลึกซึ้งกับสิ่งที่เขาเก็บกด ความอยากรู้อยากเห็นในเรื่องเพศไว้ตั้งแต่วัยเด็ก ขณะที่ Adler อาจมองว่ามันเป็นความพยายามเพื่อชดเชยความรู้สึกด้อยบางอย่างในวัยเด็ก Skinner อาจมองว่าเป็นผลจากการถูกวางเงื่อนไขของชีวิตในอดีต ขณะที่ Bandura สัมพันธ์เรื่องนี้กับตัวแปรต่าง ๆ ทางการเรียนรู้ทางสังคม และ Kelly อาจพิจารณาว่า Mark กำลังจะพุ่งตรงไปเพื่อที่จะเป็นบุคคลที่เขาต้องการจะเป็นตัวอย่างที่แสดงถึง การมุ่งตรงไปสู่เป้าประสงค์ในอาชีพโดยความต้องการที่จะเข้าใจตนเองอย่างแท้จริงและถ้าจะพิจารณากรณีของ Mark ให้ลึกซึ้งยิ่งขึ้น ถ้า Mark ได้ผ่านกาเรียนวิชาจิตวิทยาจนครบหลักสูตรและได้เขียนวิทยานิพนธ์ระดับปริญญาเอกและในที่สุดก็ได้รับปริญญาเอกทางจิตวิทยาคลินิก สิ่งที่จะต้องวิเคราะห์ Mark ต่อไปก็คือ เมื่อเขาสำเร็จการศึกษาดังกล่าวแล้วถ้ามีบุคคลหนึ่งได้เสนองานให้เขาในตำแหน่งตำรวจสืบสวน ซึ่งงานในหน้าที่นี้จะได้รับค่าตอบแทนอย่างสูงและได้รับผลประโยชน์พิเศษหลาย ๆ อย่างตลอดจนรับประกันการว่าจ้างและความมั่นคงสำหรับชีวิต เมื่อประสบเหตุการณ์เช่นนี้ Mark จะทำอย่างไร ถ้าคำตอบของเขาคือ “ตกลง” เขาก็จะย้อนกลับมาสู่

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ความต้องการระดับที่ 2 คือความต้องการความปลอดภัย สำหรับการวิเคราะห์ความเข้าใจตนเองอย่างแท้จริง Maslow กล่าวว่า “อะไรที่มนุษย์สามารถจะเป็นได้เขาจะต้องเป็นในสิ่งนั้น” เรื่องของ Mark เป็นตัวอย่างง่าย ๆ ว่า ถ้าเขาตกลงเป็นตำรวจสืบสวน เขาก็จะไม่มีโอกาสที่จะเข้าใจตนเองอย่างแท้จริง ทำไมทุก ๆ คนจึงไม่สัมฤทธิ์ผลในการเข้าใจตนเองอย่างแท้จริง (Why Can't All People Achieve Self-Actualization) ตามความคิดของ Maslow ส่วนมากมนุษย์แม้จะไม่ใช้ทั้งหมดที่ต้องการแสวงหาเพื่อให้เกิดความสมบูรณ์ภายในตน จากงานวิจัยของเขาทำให้ Maslow สรุปว่าการรู้ถึงศักยภาพของตนนั้นมาจากพลังตามธรรมชาติและจากความจำเป็นบังคับ ส่วนบุคคลที่มีพรสวรรค์มีจำนวนน้อยมากเพียง 1% ของประชากรที่ Maslow ประมาณ Maslow เชื่อว่าการนำศักยภาพของตนออกมาใช้เป็นสิ่งที่ยากมาก บุคคลมักไม่รู้ว่า ตนเองมีความสามารถและไม่ทราบว่าคุณภาพนั้นจะได้รับการส่งเสริมได้อย่างไร มนุษย์ส่วนใหญ่ยังคงไม่มั่นใจในตัวเองหรือไม่มั่นใจในความสามารถของตนจึงทำให้หมดโอกาสเข้าใจตนเองอย่างแท้จริง และยังมีสิ่งแวดลอมทางสังคมที่มาบดบังพัฒนาการทางด้านความต้องการของบุคคลดังนี้

อิทธิพลของวัฒนธรรม ตัวอย่างหนึ่ง ที่แสดงให้เห็นว่าอิทธิพลของสังคมมีต่อการเข้าใจตนเอง คือแบบพิมพ์ของวัฒนธรรม (Cultural Stereotype) ซึ่งกำหนดว่าลักษณะเช่นไรที่แสดงความเป็นชาย (Masculine) และลักษณะใดที่ไม่ใช่ความเป็นชาย เช่น จิตพฤติกรรมต่าง ๆ เหล่านี้ ความเห็นอกเห็นใจผู้อื่น ความเมตตา กรุณา ความสุภาพและความอ่อนโยน สิ่งเหล่านี้วัฒนธรรมมีแนวโน้มที่จะพิจารณาว่า “ไม่ใช่ลักษณะของความเป็นชาย” (un masculine) หรือความเชื่อถือของวัฒนธรรมด้านอื่น ๆ ซึ่งเป็นความเชื่อที่ไม่มีคุณค่า เช่น ยึดถือว่าบทบาทของผู้หญิงขึ้นอยู่กับจิตวิทยาพัฒนาการของผู้หญิง เป็นต้น การพิจารณาจากเกณฑ์ต่าง ๆ ดังกล่าวนี้นี้เป็นเพียงการเข้าใจ “สภาพการณ์ที่ดี” มากกว่าเป็นเกณฑ์ของการเข้าใจตนเองอย่างแท้จริง

ประการสุดท้าย Maslow ได้สรุปว่าการไม่เข้าใจตนเองอย่างแท้จริงเกิดจากความพยายามที่ไม่ถูกต้องของการแสวงหาความมั่นคงปลอดภัย เช่น การที่บุคคลสร้างความรู้สึกให้ผู้อื่นเกิดความพึงพอใจตนโดยพยายามหลีกเลี่ยงหรือขจัดข้อผิดพลาดต่าง ๆ ของตน บุคคลเช่นนี้จึงมีแนวโน้มที่จะพิทักษ์ความมั่นคงปลอดภัยของตน โดยแสดงพฤติกรรมในอดีตที่เคยประสบผลสำเร็จ แสวงหาความอบอุ่น และสร้างมนุษยสัมพันธ์กับผู้อื่น ซึ่งลักษณะเช่นนี้ย่อมขัดขวางวิถีทางที่จะเข้าใจตนเองอย่างแท้จริง

ทฤษฎีการจูงใจ E.R.G. ของ Alderfer

Alderfer (1972) ได้เสนอทฤษฎีว่าด้วยความต้องการของมนุษย์ขึ้นมาเรียกว่า ทฤษฎี อี.อาร์. จี. (E.R.G. Theory) เป็นแนวคิดในกลุ่มที่สนใจศึกษาเกี่ยวกับแรงจูงใจหรือสาเหตุแห่งพฤติกรรมอันส่งผลต่อการพัฒนาของบุคลากรในฐานะปัจเจกบุคคลหรือบุคลากรในองค์กร เป็นผลงานของ Clayton P. Alderfer (1972) ทฤษฎี E.R.G. นี้ นับว่าเป็นแนวคิดที่พัฒนามาจากทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของ Maslow ซึ่งได้จำแนกลำดับขั้นของความต้อการไว้ 5 ขั้นดังได้กล่าวมาแล้ว แต่ Alderfer ได้มาจำแนกกลุ่มของความต้อการใหม่ออกได้เป็นสามประเภท กล่าวคือ (1) ความต้อการดำรงอยู่ได้ (Existence Needs = E) (2) ความต้อการมีความสัมพันธ์กับคนอื่น (Relatedness Needs = R) (3) ความต้อการเจริญก้าวหน้า (Growth Needs = G) ซึ่งความต้อการทั้ง 3 กลุ่มตามแนวคิดของ Alderfer ดังกล่าว ที่ประกอบด้วย ความต้อการดำรงชีวิต (E) ความต้อการมีความสัมพันธ์กับคนอื่น (R) และความต้อการเจริญก้าวหน้า (G) นั้น หากพิจารณาในรายละเอียดแล้ว จะเห็นได้ว่า สอดคล้องกับความต้อการของ Maslow โดยความต้อการเพื่อดำรงชีวิตคล้ายคลึงกับ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ความต้องการทางร่างกายและความปลอดภัยของ Maslow ความต้องการด้านความสัมพันธ์ คล้ายคลึงกับความต้องการทางสังคมและความต้องการความรัก ความต้องการเจริญก้าวหน้า คล้ายคลึงกับความต้องการเกียรติยศชื่อเสียงและความสมหวังในชีวิต อย่างไรก็ตาม Alderfer ยังมีข้อโต้แย้งที่แตกต่างอย่างเห็นได้ชัดจากของ Maslow จำนวน 2 ประการประการแรก ทฤษฎีลำดับความต้องการของ Maslow มีด้วยกัน 5 ชั้น คือ โดยจะเรียงลำดับจากต่ำไปสูง โดยชั้นที่ต่ำกว่าจะต้องได้รับการตอบสนองก่อน แต่ Alderfer ไม่เห็นด้วยเช่น บางกรณีที่คนปฏิบัติตามความต้องการในระดับที่สูงก่อนความต้องการในระดับที่ต่ำกว่า และบางกรณีเมื่ออยู่ในระดับที่สูงกว่ากลับมีความต้องการในระดับที่ต่ำกว่า เช่น คนที่ได้รับการยกย่องจากสังคมและประสบความสำเร็จในชีวิต บางครั้งก็กลัวในเรื่องความปลอดภัย ประการที่สอง ทฤษฎีลำดับความต้องการของ Maslow เน้นว่าเมื่อคนเราบรรลุความต้องการชั้นหนึ่งแล้วจะต้องไปทีละชั้นจนครบ 5 ชั้นเรียงตามลำดับ แต่ Alderfer ไม่เห็นด้วย กล่าวว่า คนเรามีความต้องการพร้อมกันหลาย ๆ ชั้นได้ไม่ใช่ทีละชั้นเหมือน Maslow เช่น คนเรามีความต้องการด้านร่างกายในขณะเดียวกันก็ต้องการความปลอดภัยและการยอมรับในสังคมและการได้รับการยกย่องหรือต้องการประสบความสำเร็จในชีวิต

ดังนั้นทฤษฎี E.R.G. เป็นทฤษฎีที่ว่าด้วยความต้องการที่จะพัฒนาตนเองให้เจริญก้าวหน้า ถ้าเราไม่มีการฝึกหรือพัฒนาตัวเองให้ดีขึ้นเราก็ไม่มีทางที่จะประสบความสำเร็จในชีวิต ก็จะเปรียบเหมือน จิตใจลิง สมองจระเข้ โข่ล่ามช้าง การที่บอกว่าจิตใจคนเราเปรียบเหมือนจิตใจลิงนั้นคือว่า คนเรานั้นมีสมาธิสั้นเหมือนลิง ซึ่งในหนังสือเขาบอกไว้ว่า ในระหว่างที่เราอ่านหนังสือ เราจะเสียสมาธิทุก ๆ 400 คำ และเป็นจริงอย่างที่ในหนังสือบอกเพราะคนเราไม่สามารถหยุดนิ่งกับสิ่งใดสิ่งหนึ่งได้นานๆ บางครั้งเราจะพบว่าตนเองกำลังอ่านอะไรอยู่สักอย่างอย่างต่อเนื่องแล้วก็จำไม่ได้เลยกับสิ่งที่เพิ่งอ่านไป ซึ่งก็เปรียบเหมือนกับลิงที่ไม่หยุดนิ่งชอบกระโดดไปกระโดดมาระหว่างต้นไม้ จิตใจคนก็เหมือนกันไม่ค่อยอยู่กับเนื้อกับตัว ชอบกระโดดไปกระโดดมาเหมือนพฤติกรรมของลิงนั่นเอง ส่วนสมองจระเข้นั้นก็เปรียบเหมือนคนที่ไม่ได้พัฒนาทางด้านความคิดหรือไม่มีการพัฒนาสมองทางด้านใด ๆ เลย ซึ่งสมองจระเข้นั้นจะสนใจต่อสิ่งเร้าเท่านั้น มันจะตอบสนองแต่เพียงการสู้ หนี จับคู่ผสมพันธ์หรือไม่ก็วางเฉย จะเห็นได้ว่าสมองคนที่ยังไม่พัฒนานั้นก็ไม่แตกต่างกับพฤติกรรมของสัตว์ที่ชอบหนีปัญหา และโข่ล่ามช้าง ก็เปรียบเหมือนกับดักที่เราสร้างขึ้นเองติดอยู่ในความคิดแบบเดิม ๆ

ทฤษฎี อี.อาร์.จี. (E.R.G. Theory) คล้ายคลึงกับแนวคิดของมาสโลว์ แต่เขาได้แบ่งความต้องการของมนุษย์ออกเป็น 3 ประเภท คือ

1. ความต้องการเพื่อดำรงชีพ (Existence Needs : E) เป็นความต้องการที่จำเป็นในการอยู่รอดของชีวิต ได้แก่ความต้องการอาหาร น้ำ ที่อยู่อาศัย เสื้อผ้า สภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดี ค่าตอบแทนและประโยชน์เกื้อกูลต่าง ๆ ความต้องการเพื่อดำรงชีพนี้เทียบได้กับความต้องการทางด้านร่างกายและความต้องการทางด้านความปลอดภัยของมาสโลว์นั่นเอง

2. ความต้องการด้านการความสัมพันธ์ทางสังคม (Relatedness Needs : R) เป็นความต้องการที่จะมีความสัมพันธ์กับสังคมนอกด้าน เช่น เพื่อนร่วมงาน ผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา การได้รับการยอมรับยกย่องจากผู้อื่น ต้องการเป็นผู้นำ เป็นหัวหน้า เป็นผู้ตาม ความต้องการด้านความสัมพันธ์ทางสังคมนี้ถ้าเทียบกับความต้องการที่มาสโลว์กำหนดไว้ ก็คือ ความต้องการสังคมและความรัก

3. ความต้องการความเจริญก้าวหน้า (Growth Needs : G) เป็นความต้องการที่จะพัฒนาตนเองให้มีความเจริญก้าวหน้าต้องการเป็นผู้มีความคิดริเริ่ม บุกเบิก และใช้ศักยภาพของตนเองที่มีอยู่

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ให้เกิดประโยชน์สูงสุด ซึ่งเป็นความต้องการขั้นสูงสุด ความต้องการประเภทนี้เหมือนกับความต้องการความสำเร็จสมหวังในชีวิตของมาสโลว์

ทฤษฎี E.R.G นี้จะมีข้อสมมติฐาน 3 ประการ เป็นกลไกสำคัญ คือ

1. ความต้องการที่ได้รับการตอบสนอง นั่นคือ หากความต้องการระดับใดได้รับการตอบสนองน้อยความต้องการประเภทนั้นจะมีอยู่สูง ตัวอย่างเช่น ถ้าเจ้าหน้าที่ได้รับการตอบสนองด้านเงินเดือนน้อยเกินไป ความต้องการด้านเงินเดือนก็จะยังมีอยู่สูง

2. ขนาดของความ ต้องการ ถ้าหากความต้องการประเภทที่อยู่ต่ำกว่า (เช่น ความต้องการเพื่อดำรงชีพ) ได้รับการตอบสนองมากพอแล้ว ก็ยังจะทำให้ความต้องการประเภทที่อยู่สูงกว่า (เช่น ความต้องการความเจริญก้าวหน้า) มีมากยิ่งขึ้น ตัวอย่างเช่น ถ้าหัวหน้ากลุ่มงานได้รับการตอบสนองด้านค่าจ้างแรงงานและอื่น ๆ (ความต้องการเพื่อดำรงชีพ) มากพอแล้ว หัวหน้ากลุ่มงานคนนั้นก็จะต้องได้รับการยอมรับและนับถือจากกลุ่มเพื่อนร่วมงาน (ความสัมพันธ์ทางสังคม)

3. ความต้องการที่ไม่ได้รับการตอบสนอง ถ้าหากความต้องการประเภทที่อยู่สูงมากอุปสรรคติดขัดได้รับการตอบสนองน้อยก็จะทำให้ความต้องการประเภทที่อยู่ต่ำลงไปมีความสำคัญมากขึ้น ตัวอย่างเช่น ถ้าหัวหน้ากลุ่มงานไม่มีโอกาสได้เปลี่ยนไปทำงานใหม่ที่ท้าทายหรือรับตำแหน่งใหม่ (ความเจริญก้าวหน้า) เมื่อเป็นเช่นนั้นหัวหน้ากลุ่มงานคนนี้ก็หันมาสนใจและต้องการที่จะได้รับความอบอุ่นสัมพันธ์ใกล้ชิดกับเพื่อนร่วมงานและลูกน้อง (ความสัมพันธ์ทางสังคม)

จากทฤษฎีทั้ง 4 ทฤษฎีผู้วิจัยได้ทำการสังเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อสมรรถนะข้ามวัฒนธรรมให้เข้ากับบริบทของวิทยาลัยเทคนิค โดยได้จำแนกปัจจัยที่จะทำให้บุคคลมีความพอใจในการทำงานหรือทำงานได้อย่างเต็มประสิทธิภาพมีสมรรถนะสูงในการทำงานร่วมกับบุคคลที่มีวัฒนธรรมหลากหลาย รายละเอียดในตารางสังเคราะห์ ดังตารางที่ 2.2

ตารางที่ 2.2 ตารางสังเคราะห์ทฤษฎีเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อสมรรถนะข้ามวัฒนธรรม

ตัวแปร	ทฤษฎี Herzberg (1959)	ทฤษฎี X และ Y (1964)	ทฤษฎี Maslow (1970)	ทฤษฎี Alderfer (1972)
ด้านแรงจูงใจ				
ความสำเร็จ	✓		✓	✓
การได้รับการยอมรับ	✓		✓	✓
ความก้าวหน้า	✓		✓	✓
การได้รับชื่อเสียง	✓	✓	✓	✓
ความมั่นคง	✓		✓	✓
ด้านสิ่งแวดล้อมภายใน				
นโยบาย		✓	✓	
การควบคุมดูแล		✓	✓	✓
ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล	✓	✓	✓	

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

จากตารางสังเคราะห์ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยที่ส่งผลต่อสมรรถนะข้ามวัฒนธรรม สามารถสรุปได้ว่าปัจจัยที่จะทำให้บุคคลมีความพอใจในการทำงานหรือทำงานได้อย่างเต็มประสิทธิภาพมีสมรรถนะสูงในการทำงานร่วมกับบุคคลที่มีวัฒนธรรมหลากหลายนั้นต้องได้รับแรงจูงใจในด้านของการรับปัจจัยพื้นฐาน คือ ความสำเร็จ การได้รับการยอมรับ ความก้าวหน้า การได้รับชื่อเสียง ความมั่นคง นอกจากนี้สิ่งแวดล้อมภายในวิทยาลัยก็เป็นสิ่งสำคัญ โดยมีนโยบายส่งเสริมต่อการพัฒนาสมรรถนะข้ามวัฒนธรรม การควบคุมดูแลเอาใจใส่จากครูตามลักษณะที่แตกต่างกันของแต่ละบุคคล และการมีความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างเพื่อน ครู ผู้บริหารและวิทยาลัย

ในงานวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ประยุกต์ใช้ทฤษฎีความต้องการตามลำดับขั้นของ Maslow ทฤษฎีสองปัจจัยของ Herzberg ทฤษฎีการจูงใจ ERG ของ Alderfer และ ทฤษฎี X และ Y ร่วมกันกำหนดตัวแปรที่ศึกษา โดยกำหนดตัวแปรด้านแรงจูงใจและตัวแปรด้านสิ่งแวดล้อมภายในวิทยาลัยเป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อสมรรถนะข้ามวัฒนธรรม ผู้วิจัยคาดว่าตัวแปรเหล่านี้จะส่งผลให้นักเรียนมีสมรรถนะข้ามวัฒนธรรมที่ดีขึ้น นอกจากทฤษฎีทั้ง 4 ทฤษฎีนี้แล้วยังมีแนวคิด บทความ งานวิจัยของนักวิชาการและนักการศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อสมรรถนะข้ามวัฒนธรรม ดังข้อมูลต่อไปนี้

จากการศึกษาเกี่ยวกับสมรรถนะข้ามวัฒนธรรมโดย Diller and Moule (2005 อ้างถึงใน Wikipedia, the Free Encyclopedia, 2005) ได้นำเสนอว่า ผู้คนเรียนรู้เรื่องราวของตนเองกับสังคมและเข้าใจกันมากขึ้นทำให้มีความสุข ซึ่งสิ่งเหล่านี้เรียกว่าการข้ามวัฒนธรรมและยังได้กล่าวอีกว่าสมรรถนะเชิงวัฒนธรรม (Cultural Competence) และการข้ามวัฒนธรรม (Cross Culturally) เป็นคำเดียวกันบางครั้งจะใช้สลับกันไป ดังนั้นผู้วิจัยจึงได้ศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวกับสมรรถนะเชิงวัฒนธรรมและสมรรถนะข้ามวัฒนธรรม เพื่อสังเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อสมรรถนะข้ามวัฒนธรรมดังนี้

Cross, et al. (1989 : 15-20) ได้กล่าวถึงสมรรถนะข้ามวัฒนธรรม ในระบบสุขภาพจิตเด็กว่าเป็นผลมาจากกลุ่มของพฤติกรรม เจตคติ และสภาพแวดล้อมในโรงเรียน และทำให้ระบบกลุ่มหรือบุคคลนั้น ๆ ทำงานอย่างมีประสิทธิภาพในสถานการณ์ข้ามวัฒนธรรม

Parry (1997 : 16) ได้กำหนดปัจจัยที่ส่งผลต่อสมรรถนะข้ามวัฒนธรรมนั้นประกอบไปด้วยปัจจัยด้านการฝึกฝน การพัฒนาตนเองจะส่งผลต่อสมรรถนะ โดยการนำกลุ่มของความรู้ (Knowledge) ทักษะ (Skills) และคุณลักษณะ (Attributes) มาเสริมสร้างให้มีความสัมพันธ์กับผลของการปฏิบัติงานในตำแหน่งนั้น ๆ และสามารถวัดผลเทียบกับมาตรฐานที่เป็นที่ยอมรับ

Lynch and Hanson (1998 : 7-13) สรุปว่า ยังมีปัจจัยอีกหลายประการที่มีผลกระทบต่อสมรรถนะข้ามวัฒนธรรม โดยมีตัวแปรพื้นฐานที่สำคัญดังนี้

1. การจูงใจ (Motivation) เปรียบเสมือนเป็นจุดยืน และความตั้งใจของบุคคลที่จะปฏิบัติงานให้ได้คุณภาพในระดับที่ดีที่สุด ตามลักษณะงานนั้น ๆ
2. ความพยายาม (Effort) เป็นผลของแรงจูงใจที่เกิดขึ้นในทันที ซึ่งจะต้องมีการตีความด้วยคำที่แสดงความหมาย คือ สภาพทางกาย แนวน้อมทางจิตวิทยา
3. สภาพแวดล้อม (Environment) คือลักษณะทางกายภาพ ได้แก่ กลุ่มคนรอบข้างที่มีผลต่อการทำงาน การดำรงชีวิต
4. ความสามารถ (Ability) จะเกิดขึ้นจากการฝึกหัดหรือประสบการณ์ จากการปฏิบัติงานร่วมกับความถนัดส่วนบุคคลที่เอื้อต่อการปฏิบัติงานนั้น ๆ ให้สำเร็จ

Goode (2000 : 8) กล่าวว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อสมรรถนะข้ามวัฒนธรรม คือความสามารถหรือวิธีการปฏิบัติที่แสดงออกถึงการให้เกียรติและยอมรับในความเชื่อ ลักษณะสัมพันธภาพ ทักษะคติ และพฤติกรรมของแต่ละบุคคล และความหลากหลายทางวัฒนธรรมของบุคคลนั้น ๆ

Gallo (2001 : 109 - 117) กล่าวว่าสมรรถนะข้ามวัฒนธรรมเป็นกระบวนการที่ก่อตัวผ่านพฤติกรรม การค้นหาภายในตนและการตัดสินใจจากภายนอกเพื่อให้การอยู่ร่วมกันหรือการทำงานกับคนที่มีความหลากหลายมีประสิทธิภาพ

Sargent (2004 : 214-221) ได้มีการศึกษาวิจัย เรื่องสมรรถนะทางวัฒนธรรม ในนักศึกษาพยาบาลศาสตร์และอาจารย์พยาบาล ที่วิทยาลัยพยาบาลของมหาวิทยาลัยเคนท์สเตท ประเทศสหรัฐอเมริกาผลการศึกษา พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อสมรรถนะทางวัฒนธรรม คือตัวแปรพื้นฐานภูมิหลัง เช่น การมีประสบการณ์เดินทางไปต่างประเทศ หลักสูตรที่มี เนื้อหาทางวัฒนธรรม และ ระดับชั้นปี

Diller and Moule (2005) ได้ศึกษาสมรรถนะข้ามวัฒนธรรมของครูในการติดต่อสื่อสารกับผู้พูดที่มีความสามารถทางภาษาอังกฤษอย่างจำกัด โดยครูที่มี ภูมิหลัง ค่านิยม พฤติกรรม และ ทักษะการทำงานจะส่งผลต่อสมรรถนะข้ามวัฒนธรรม อย่างมีประสิทธิภาพ โดยจะนำไปใช้ในการฝึกอบรมนักศึกษาและผู้เกี่ยวข้องในพื้นที่

Quyem (2006) สมรรถนะข้ามวัฒนธรรม เป็นกลยุทธ์ที่สนับสนุนหรือลดปัญหาความขัดแย้งทางวัฒนธรรม เนื่องจากสามารถประเมินได้จากปัจจัยที่มีอิทธิพลดังต่อไปนี้

1. การสื่อสาร
2. การเคารพในสิทธิและการมีส่วนร่วม
3. ประสบการณ์ชีวิต
4. ประสบการณ์การปฏิบัติงาน และ
5. ความรู้

Chang (2007 : 225 - 237) นำเสนอว่าสมรรถนะข้ามวัฒนธรรมมี 3 ระดับ คือ ระดับเปลือกนอก ระดับรู้คิด และระดับสะท้อนกลับ ในระดับเปลือกนอกเป็นผลมาจากการเผชิญหน้าและจำได้ในสภาพแวดล้อมใกล้ตัวและสิ่งที่กระทำขึ้น ระดับรู้คิดเป็นผลมาจากความคุ้นเคยของตนจากสภาพแวดล้อมและพฤติกรรมส่วนระดับสะท้อนกลับ เกิดจากการเปลี่ยนแปลงข้อตกลงเบื้องต้นใด ๆ และนำไปสู่ความเข้าใจที่ดีขึ้น

Carroll (2008 : 882-886) พบว่าประสบการณ์ในการปฏิบัติงานที่มากขึ้นเป็นปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ในการเกิดสมรรถนะเชิงวัฒนธรรมของพยาบาลวิชาชีพซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของ

Pryor, et al. (2011 : 201-212) ได้สรุปปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อสมรรถนะข้ามวัฒนธรรมไว้ในบทความ International Journal of business and public administration ว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อสมรรถนะข้ามวัฒนธรรมคือ 1) แรงจูงใจภายใน (intrinsic motivation) 2) ค่านิยม (value) 3) สภาพแวดล้อมแบบเปิด (open environment) และ 4) ความท้าทาย (challenge)

Ostwald (2010 : 75) ได้กล่าวถึงปัจจัยที่ส่งผลต่อสมรรถนะข้ามวัฒนธรรมว่าประกอบไปด้วย ปัจจัยด้านความสามารถที่จะเข้าใจในคุณค่า ความเชื่อ ค่านิยมและวิถีชีวิตของกลุ่มคน

Wu (2011 : 197-208) ได้ศึกษาการพัฒนาสมรรถนะข้ามวัฒนธรรมพบว่าตัวแปรที่มีอิทธิพลต่อสมรรถนะข้ามวัฒนธรรมได้แก่ ภูมิหลัง เพศ อายุ ประสบการณ์ โรงเรียน ทักษะคติ แรงบันดาลใจและความต้องการมีการพัฒนา

Gabrenya, et al. (2012 : 53) อธิบายว่าแนวความคิดที่ส่งผลต่อสมรรถนะข้ามวัฒนธรรม โดยทั่วไปประกอบด้วย 4 ส่วน ดังนี้ส่วนแรก คือ ลักษณะนิสัยที่ค่อนข้างคงที่ของแต่ละบุคคล เช่น ลักษณะบุคลิกภาพ ความสามารถทางปัญญา สมรรถนะทางสังคม และแบบแผนทางการคิด ส่วนที่สอง คือ ความรู้เฉพาะภูมิภาค ส่วนที่สาม คือ ทักษะและการจัดการเกี่ยวกับแรงจูงใจ เช่น ขาดค่านิยม ความสนใจในวัฒนธรรมและแรงจูงใจในการเรียนรู้ และส่วนที่สี่ คือ ทักษะ เช่น การติดต่อสื่อสาร ภาษา พฤติกรรมที่เหมาะสมทางวัฒนธรรมและการทำงานของสมองระดับสูง เช่น การกำกับอารมณ์ และอภิปัญญา

ศิริพันธ์ุ ศิริพันธ์ุ และคณะ (2552: 42) ที่พบว่า นักศึกษาพยาบาลที่มีประสบการณ์ในการฝึกปฏิบัติงานกับผู้รับบริการต่างวัฒนธรรม จะมี สมรรถนะทางวัฒนธรรมมากกว่า นักศึกษาพยาบาลที่ไม่มีประสบการณ์ในการฝึกปฏิบัติงานกับผู้รับบริการต่างวัฒนธรรม

การศึกษาแนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อสมรรถนะข้ามวัฒนธรรม ผู้วิจัยจึงนำเสนอภาพรวมการสังเคราะห์ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อสมรรถนะข้ามวัฒนธรรมเพื่อให้มีความชัดเจนยิ่งขึ้น รายละเอียดแสดงดังตารางที่ 2.3

ตารางที่ 2.3 การสังเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อสมรรถนะข้ามวัฒนธรรม

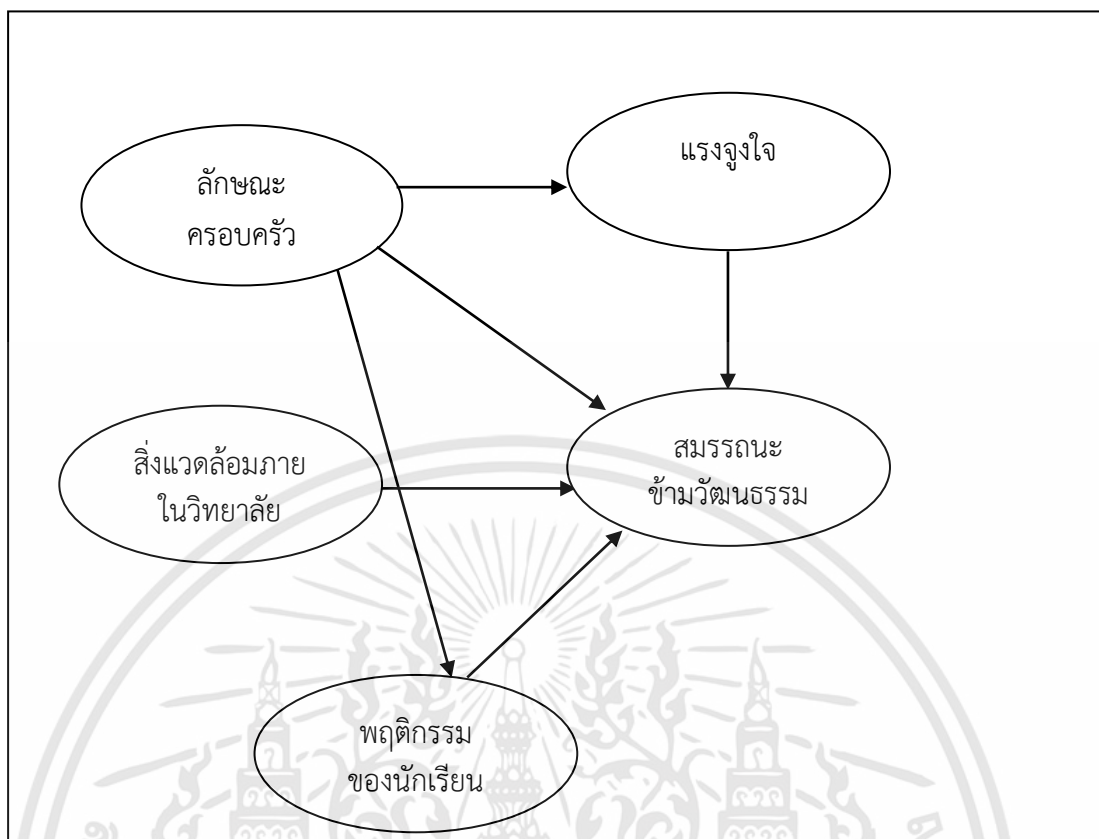
ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อสมรรถนะข้ามวัฒนธรรม	ทฤษฎี Heitzberg (1959)	ทฤษฎี X และ Y (1964)	ทฤษฎี Maslow (1970)	ทฤษฎี Alderfer (1972)	Cross et al. (1989)	Pary (1997)	Lynch and Hanson (1998)	Goode (2000)	Gallo (2001)	Sargent (2004)	DillerandMoule (2005)	Quyen (2006)	Chang (2007)	Carroll (2008)	ศิริพันธ์ุและคณะ (2552)	Ostwald (2010)	Pryor (2011)	Ostwald (2010)	Wu (2011)	Gabrenya, et al. (2012)	รวม	องค์ประกอบที่เลือกศึกษา	
1. แรงจูงใจ	✓	✓	✓	✓		✓			✓								✓			✓	8	✓	
2. สิ่งแวดล้อมภายในวิทยาลัย	✓	✓	✓	✓	✓		✓		✓				✓				✓					9	✓
3. ภูมิหลังนักเรียน										✓	✓	✓	✓			✓	✓	✓	✓			8	✓
4. พฤติกรรม				✓				✓	✓			✓	✓		✓					✓		7	✓
5. เจตคติ/ทัศนคติ				✓				✓											✓	✓		4	
6. การฝึกฝน						✓																1	
7. ความรู้						✓															✓	2	
8. คุณลักษณะ						✓																1	
9. ความเชื่อ								✓								✓		✓				3	
10. ประสบการณ์												✓		✓	✓							3	
11. ค่านิยม											✓					✓	✓	✓				4	
12. ทักษะ						✓				✓												2	
13. การสื่อสาร												✓										1	

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 2.3 (ต่อ)

ปัจจัยที่มีอิทธิพล ต่อ สมรรถนะข้าม วัฒนธรรม	ทฤษฎี Herzberg (1959)	ทฤษฎี X และ Y (1964)	ทฤษฎี Maslow (1970)	ทฤษฎี Alderfer (1972)	Cross et al. (1989)	Pary (1997)	Lynch and Hanson (1998)	Goode (2000)	Gallo (2001)	Sargent (2004)	DillerandMoule (2005)	Quyen (2006)	Chang (2007)	Carroll (2008)	ศิริพันธ์และคณะ (2552)	Ostwald (2010)	Pryor (2011)	Ostwald (2010)	Wu (2011)	Gabrenya, et al. (2012)	รวม	องค์ประกอบที่เลือกศึกษา
14. ความสัมพันธ์								✓													1	
15. ความท้าทาย																	✓				1	
16. ลักษณะนิสัย																				✓	1	
17. ความพยายาม							✓														1	
18. ความสามารถ							✓														1	

ผลจากการสังเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อสมรรถนะข้ามวัฒนธรรมที่เป็นปัจจัยตามกรอบแนวคิดเชิงทฤษฎี (Theoretical Framework) จากนักวิชาการและนักการศึกษาดังในตารางที่ 2.3 พบว่า มีจำนวน 18 ปัจจัย แต่ในการวิจัยนี้ ผู้วิจัยได้กำหนดปัจจัยที่เป็นกรอบแนวคิดเพื่อการวิจัย (Conceptual Framework) โดยใช้เกณฑ์พิจารณาจากปัจจัยที่มีความถี่ในระดับสูงรวมถึงบริบทของวิทยาลัยเทคนิค พบว่ามีจำนวน 4 ปัจจัย คือ แรงจูงใจ สิ่งแวดล้อมภายในวิทยาลัย ลักษณะครอบครัว และพฤติกรรมซึ่งแสดงเป็นโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่ส่งผลต่อสมรรถนะข้ามวัฒนธรรมได้ ดังภาพที่ 2.2



ภาพที่ 2.2 โมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่ส่งผลต่อสมรรถนะข้ามวัฒนธรรม

2.2.3 นิยาม ทฤษฎีและองค์ประกอบของแต่ละปัจจัยที่ส่งผลต่อสมรรถนะข้ามวัฒนธรรม

2.2.3.1 แรงจูงใจ

แรงจูงใจ คือ ความต้องการที่จะปฏิบัติงานให้ได้มาซึ่งความสำเร็จของงานที่ทำ ความต้องการในการดำรงชีวิตอย่างราบรื่น ซึ่งแรงจูงใจนับเป็นบทบาทสำคัญที่จะให้ได้มาซึ่งความสำเร็จทั้งในระดับบุคคลและระดับองค์การโดยรวม

ความหมายของแรงจูงใจ

ได้มีนักวิชาการให้ความหมายแรงจูงใจไว้ ดังนี้

Walters (1978 : 218) กล่าวถึง แรงจูงใจว่า หมายถึง บางสิ่งบางอย่างที่อยู่ภายในตัวของบุคคลที่มีผลทำให้บุคคลต้องกระทำ หรือเคลื่อนไหว หรือมี พฤติกรรม ในลักษณะที่มีเป้าหมาย กล่าวอีกนัยหนึ่งก็คือ แรงจูงใจเป็นเหตุผลของการกระทำนั่นเอง

Loundon and Bitta (1988 : 368) กล่าวถึง แรงจูงใจว่า หมายถึง สภาวะที่อยู่ภายในตัวที่เป็นพลัง ทำให้ร่างกายมีการเคลื่อนไหวไปในทิศทางที่มีเป้าหมายที่ได้เลือกไว้แล้ว ซึ่งมักจะ เป็นเป้าหมายที่มีอยู่ในภาวะสิ่งแวดล้อม

Schiffman and Kanuk. 1991: 69) กล่าวถึง แรงจูงใจว่า หมายถึง แรงขับเคลื่อนที่อยู่ภายในของบุคคลที่กระตุ้นให้บุคคลมีการกระทำ

Anita E. Woolfolk (1995 : 86) กล่าวถึง แรงจูงใจว่า เป็นภาวะภายใน ของบุคคล ที่ถูกกระตุ้นให้กระทำพฤติกรรมอย่างมีทิศทางและต่อเนื่อง

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

Domjan (1996 : 35) กล่าวถึง แรงจูงใจว่า แรงจูงใจเป็นภาวะในการเพิ่มพฤติกรรม การกระทำหรือกิจกรรมของบุคคล โดยบุคคลตั้งใจ กระทำพฤติกรรม นั้นเพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่ต้องการ

เพราพรณ เปลี่ยนภู (2542 : 325) กล่าวถึง แรงจูงใจว่า หมายถึง ความต้องการของมนุษย์ที่จะทำให้บรรลุจุดมุ่งหมายที่วางไว้อย่างดีเยี่ยม ผู้ที่มีแรงจูงใจสูงตั้งมาตรฐานต่าง ๆ สำหรับตนอย่างดีที่สุด มีความมุ่งมั่นและต่อสู้เพื่อจะทำงานให้ได้ตามเป้าประสงค์ของตนเอง และมีความสนใจที่จะทำให้ตนมีความเป็นเลิศ โดยไม่มุ่งหวังที่จะได้รางวัลหรือเกียรติยศ หรือแม้แต่การได้รับการยอมรับเป็นสิ่งตอบแทน

กัลยาณี สนธิสุวรรณ (2542 : 15) กล่าวถึงแรงจูงใจ หมายถึงความต้องการทำงานที่ท้าทายให้ประสบความสำเร็จอย่างมีคุณภาพด้วยมาตรฐานสูง ต้องการความมีอิสระจากการทำงาน ความพยายามมุ่งมั่นหาวิธีการแก้ปัญหาและอุปสรรคที่เกิดขึ้นอย่างไม่ย่อท้อ เพื่อให้บรรลุมาตรฐานที่ตั้งไว้ได้ และมีความพอใจเมื่อพบกับความสำเร็จ รู้สึกผิดหวังและวิตกกังวลเมื่อพบกับความล้มเหลว สมยศ นาวิการ (2543 : 319) กล่าวถึง แรงจูงใจเป็นความปรารถนาที่ทําบางสิ่งบางอย่างให้ดีขึ้น หรือมีประสิทธิภาพมากขึ้นกว่าที่เคยทำมาก่อน

สุรางค์ ไคว้ตระกูล (2544 : 172) กล่าวถึง แรงจูงใจว่า หมายถึง แรงจูงใจที่เป็นแรงขับให้บุคคลพยายามที่จะแสดงพฤติกรรมที่จะทำให้เกิดผลสัมฤทธิ์ ตามมาตรฐานที่เป็นเลิศ

ปิยะพงษ์ แก้วภู (2544 : 123) กล่าวถึง แรงจูงใจว่า หมายถึงแรงจูงใจที่กระตุ้นให้บุคคลสามารถทำกิจกรรมต่าง ๆ อย่างไม่ย่อท้อ โดยวิธีการต่าง ๆ เพื่อแก้ปัญหาอุปสรรคหรือเอาชนะอุปสรรคต่าง ๆ ให้ประสบความสำเร็จตามมาตรฐานที่ตั้งไว้

อริยา คูหา (2545 : 38) กล่าวถึง แรงจูงใจว่า หมายถึง ปัจจัยหรือตัวแปรทางด้านจิตลักษณะของบุคคลที่ผู้เกี่ยวข้องที่ได้ตระหนักปลุกฝังให้เกิดขึ้นในบุคคลทุกคนเพราะหากเปรียบเทียบแรงจูงใจเสมือนบ้าน ผู้ที่ขาดแรงจูงใจ เสมือนบุคคลไร้หลักไร้เสาเอกขาดแรงยึดเหนี่ยว ที่จะพัฒนาตนเอง ไร้แก่นของพฤติกรรมที่แสดงออกมา ดังนั้น การพัฒนาชาติต้องเริ่มต้นที่พัฒนาบุคคล และการพัฒนาบุคคลก็ต้องเริ่มที่แรงจูงใจ

สรุปได้ว่า แรงจูงใจ หมายถึง แรงจูงใจที่ทำให้นักเรียนมีความสัมพันธ์เกี่ยวข้องกับบุคคลอื่น ๆ เพื่อให้ได้มาซึ่งการยอมรับนับถือของบุคคลในสังคมในด้านต่าง ๆ คือ ความสำเร็จ การได้รับการยอมรับ ความก้าวหน้า การได้รับชื่อเสียง ความมั่นคง

ทฤษฎีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ของ แมคเคลแลนด (McClelland)

David McClelland จากมหาวิทยาลัยฮาร์วาร์ด เป็นผู้สร้างทฤษฎีการจูงใจในความสำเร็จหรือแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ (Achievement Motivation) ได้ศึกษาวิจัยถึงระดับความต้องการในความสำเร็จของมนุษย์ที่แตกต่างกัน แมคเคลแลนด เห็นว่าโดยทั่วไปการจูงใจของผู้ปฏิบัติงานจะเป็นผลจากความต้องการสำคัญ 3 ประการ คือ (สร้อยตระกูล (ตวยานนท์) อรรถมานะ. 2541 : 108)

1. ความต้องการที่จะมีความสัมพันธ์กับผู้อื่น หรือแรงจูงใจใฝ่สัมพันธ์ (Need for Affiliation - n Aff)
2. ความต้องการที่จะมีอำนาจ หรือแรงจูงใจใฝ่อำนาจ (Need for Power – n Pow)
3. ความต้องการที่จะทำงานให้สำเร็จ หรือแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ (Need for Achievement- n Ach)

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

แมคเคลแลนด ได้ให้ความสนใจเป็นอย่างมากในความต้องการที่จะทำงานให้สำเร็จ และได้ศึกษาถึงลักษณะของผู้ที่จะประสบความสำเร็จสูงว่าจะมีลักษณะกล้าเสี่ยงอยู่พอสมควร แต่ทั้งนี้ต้องไม่เป็นการเสี่ยงมากจนเกินไป และก็ไม่ใช่เป็นคนไม่กล้าเสี่ยงเอาเสียเลยบุคคลเหล่านี้จะเป็นผู้มีความกระตือรือร้น มีความรับผิดชอบสูง และฉลาดในการวางแผนเป้าหมายในระยะยาวที่สอดคล้องกับสภาพความเป็นจริง แต่เป้าหมายเป็นเป้าหมายที่อยู่ในระดับศักยภาพของเขา เขาจะเป็นคนที่มุ่งมั่นในความสำเร็จของงาน และเมื่องานสำเร็จก็เกิดความพึงพอใจในความสำเร็จ เขาจะไม่มุ่งผลตอบแทนในลักษณะที่จับต้องได้เป็นสำคัญ บุคคลพวกนี้จะพยายามแสวงหาข้อมูลป้อนกลับอยู่เสมอ ทั้งนี้เพื่อประเมินค่าสิ่งที่ตนทำและพร้อมที่จะปรับปรุงแก้ไข ในขณะที่เดียวกันความรวดเร็วของข้อมูลป้อนกลับที่ได้รับจะมีความหมายยิ่ง ทั้งนี้เพื่อที่จะได้ทราบถึงระดับความสำเร็จหรือความล้มเหลว และเพื่อที่จะได้คิดหาวิธีการแก้ไขปัญหาหรือข้อผิดพลาดในงานได้ทันท่วงที (สร้อยตระกูล (ติวยานนท์) อรรถมานะ. 2541 : 108-109)

Newstrom and Davis (2002 : 104) กล่าวถึง การศึกษาวิจัย ทำให้ แมคเคลแลนด พบว่าแรงจูงใจของแต่ละบุคคลนั้น สามารถส่งผลกระทบต่อวัฒนธรรมหรือสิ่งแวดล้อมที่บุคคลนั้นเจริญเติบโตขึ้นมา นอกจากนี้ยังพบว่าคนที่แตกต่างกันหลายเชื้อชาติ แต่มีสิ่งแวดล้อมที่คล้ายคลึงกันจะมีแรงจูงใจที่คล้ายกัน ในเวลาต่อมา แมคเคลแลนด ได้พัฒนางานวิจัยจนได้พบองค์ประกอบหลักด้านแรงจูงใจในทางจิตวิทยา ซึ่งมุ่งเน้นไปที่แรงจูงใจ 3 ประเภท ดังนี้

1. แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ (Achievement Motive) หมายถึง ความปรารถนาที่จะกระทำให้สิ่งหนึ่งให้ลุล่วงไปด้วยดี โดยพยายามแข่งขันกับมาตรฐานอันดีเลิศ มีความสบายใจเมื่อประสบผลสำเร็จและมีความวิตกกังวลเมื่อล้มเหลว

2. แรงจูงใจใฝ่สัมพันธ์ (Affiliation Motive) หมายถึง ความปรารถนาที่จะเป็นที่ยอมรับของคนอื่น ต้องการเป็นที่นิยมชมชอบหรือรักใคร่ชอบพอของคนอื่น สิ่งเหล่านี้เป็นแรงจูงใจที่ทำให้บุคคลแสดงพฤติกรรม เพื่อให้ได้มาซึ่งการยอมรับจากบุคคลอื่น

3. แรงจูงใจใฝ่อำนาจ (Power Motive) หมายถึง ความปรารถนาที่จะได้มาซึ่งอิทธิพลที่เหนือกว่าคนอื่น ๆ ในสังคม ทำให้บุคคลแสวงหาอำนาจเพราะจะเกิดความรู้สึกว่าหากทำอะไรเหนือคนอื่นเป็นความภาคภูมิใจ ผู้มีแรงจูงใจใฝ่อำนาจสูงจะเป็นผู้ที่พยายามและควบคุมสิ่งต่าง ๆ เพื่อให้ตนเองบรรลุความต้องการที่มีอิทธิพลเหนือกว่าบุคคลอื่น

องค์ประกอบของแรงจูงใจตามทัศนะของ Nilson

Nilson (2009 : 92) ได้สรุปองค์ประกอบหลักของแรงจูงใจไว้ในบทความที่ชื่อว่า Influence on Student Academic Behavior through Motivation: An Action Research Project to Improve Learning ไว้ว่าองค์ประกอบหลักของแรงจูงใจมี 3 องค์ประกอบคือ

1. ความทุ่มเท (Intensity)
2. ความวิริยะ (Persistence)
3. จุดหมาย (Goal)
4. การริเริ่มสิ่งใหม่ ๆ (Initiative)
5. ความคาดหวัง (Personal Expectations)
6. จิตวิญญาณ (Spirituality)
7. การสนับสนุนจากสังคม (Social Support)

องค์ประกอบของ แรงจูงใจภายในตามที่เสนอของ Barbara

Barbara (1998 : 23-30) ได้ให้แนวคิดเกี่ยวกับแรงจูงใจว่า แรงจูงใจจะมีสัมพันธกับบุคคล (person) พฤติกรรม (behavior) และสภาพแวดล้อม (environment) และได้สรุปองค์ประกอบของ แรงจูงใจไว้ในบทความ Journal of Erotological Nursing ในหัวข้อ Motivating Older Adults to Perform Functional Activity ไว้ว่า องค์ประกอบของ แรงจูงใจ ประกอบไปด้วย

1. ความวิริยะ (Persistence)
2. ความทุ่มเท (Intensity)

องค์ประกอบของแรงจูงใจตามที่เสนอของ Carlton

Carlton and Winsler (1998 : 159-166) เป็นผู้เชี่ยวชาญด้านจิตวิทยา ทำงาน ณ Southern Illinois University และ National Association of School Psychologists ได้เขียนบทความในหัวข้อ Early Childhood Motivation ได้สรุปคุณลักษณะการแสดงออกด้านแรงจูงใจไว้ว่า ประกอบไปด้วย 4 องค์ประกอบ คือ

1. ความวิริยะ (Persistence) การอดทนต่องานในระยะเวลานาน หรือในกรณีที่มีปัญหาอย่างมีสมาธิ เป็นคุณลักษณะที่สำคัญของการมีแรงจูงใจที่ดี
2. ความท้าทาย (Challenge) ความท้าทายที่เหมาะสมจะเป็นลักษณะที่สำคัญของการสนับสนุนให้มีแรงจูงใจ
3. การพึ่งพา(Dependency) การพึ่งพาคนอื่นจะเป็นการเพิ่มโอกาสในการสร้างและส่งเสริมให้มีแรงจูงใจ
4. อารมณ์ (Emotion) การมีอารมณ์และความรู้สึกนำไปสู่การมีแรงจูงใจอย่างชัดเจน

องค์ประกอบของแรงจูงใจตามที่เสนอของ Jaussi and Dionne

Jaussi and Dionne (2003 : 475-498) ได้กำหนดองค์ประกอบของแรงจูงใจภายในไว้ในบทความ The Leadership Quarterly ที่ชื่อว่า Leading for Creativity: The Role of Unconventional Leader Behavior ไว้ว่า องค์ประกอบของแรงจูงใจ เพื่อกระตุ้นหรือเป็นแรงบันดาลใจให้ไปสู่เป้าหมายหรือความมีประสิทธิภาพขององค์กร ประกอบไปด้วย

1. ความทุ่มเท (Intensity)
2. ทิศทาง (Direction)
3. ความอิสระ (Freedom)
4. ความท้าทาย (Challenge)

องค์ประกอบของแรงจูงใจตามที่เสนอของ Amrstrong

Amrstrong (2006 : 84) เป็นผู้บริหารใน Johns Hopkins University ได้สรุปองค์ประกอบของแรงจูงใจไว้ในหนังสือ Human Resource Management Practice ไว้ว่าแรงจูงใจนั้นเกิดขึ้นได้จากแรงจูงใจภายใน (Intrinsic) ซึ่งจะมาจากภายในตัวบุคคล เป็นแรงขับ (Drive) ที่ทำให้บุคคลนั้นแสดงพฤติกรรมออกมาโดยไม่หวังสิ่งตอบแทน และแรงจูงใจภายนอก (Extrinsic) เป็นสิ่งที่อยู่ภายนอกมีอิทธิพลต่อการจูงใจเช่น คำชมหรือรางวัล และได้กำหนดองค์ประกอบของการมีแรงจูงใจ 3 องค์ประกอบ คือ

1. ทิศทาง (Direction) การมีทิศทางในการทำงานที่ชัดเจน
 2. ความพยายาม (Effort) การมีความพยายามและเอาใจใส่เป็นอย่างยิ่งต่อการทำงาน

3. ความวิริยะ (Persistence) การอดทนในระยะเวลาที่ยาวนานต่อทั้งสิ่งที่เป็นอุปสรรคและไม่เป็นอุปสรรค

องค์ประกอบของ แรงจูงใจตามทัศนะของ Nicholas

Nicholas (2008 : 329-341) ได้กล่าวไว้ในหนังสือ Introduction to Psychology เกี่ยวกับแรงจูงใจภายในที่มีต่อความพึงพอใจในงานและความผูกพันที่มีต่องาน ไว้ว่า แรงจูงใจไม่ใช่สิ่งที่มองไม่เห็น แต่แรงจูงใจจะมีความสัมพันธ์กันกับบุคคลและองค์การ โดยกำหนดปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจ 3 ปัจจัยได้แก่

1. ทิศทาง (Direction) การกำหนดทิศทางการทำงานที่ชัดเจนเพื่อให้องค์กรบรรลุสิ่งที่มุ่งหวัง

2. ความทุ่มเท (Intensity) เป็นความทุ่มเทและพยายามทำงานโดยไม่ต้องมีคนคอยบังคับ

3. ความวิริยะ (Persistence) การมีความวิริยะ อดทนทำงานให้ผ่านช่วงเวลาที่ดีและที่ไม่ดีไปให้ได้

องค์ประกอบของแรงจูงใจตามทัศนะของ Ashkanasy and Cooper Ashkanasy and Cooper (2008 : 24) ได้กล่าวไว้ถึงองค์ประกอบ แรงจูงใจภายในไว้ใน Research companion to emotion in organizations ว่าประกอบไปด้วย

1. ทิศทาง (Direction) เป็นการมีทิศทางและเป้าหมายที่ชัดเจน

2. ความวิริยะ (Persistence)

3. ความทุ่มเท (Intensity)

องค์ประกอบของแรงจูงใจตามทัศนะของวีโรจน์ สารรัตน์

วีโรจน์ สารรัตน์ (2555 : 114) ได้สรุปปัจจัยการแสดงออกในการบริหารที่มุ่งเน้นการจูงใจ (Motivation) เพื่อความสร้างสรรค์ ไว้ในหนังสือ ผู้บริหารโรงเรียน : สามมิติการพัฒนาวิชาชีพสู่ความเป็นผู้บริหารที่มีประสิทธิภาพ ว่าประกอบไปด้วย

1. ความไว้วางใจ (Trust) การให้เกียรติซึ่งกันและกัน

2. การสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา (Head Encouragement)

3. ความอิสระ (Freedom)

4. การริเริ่มสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ (Initiative) เป็นการกระตุ้นส่งเสริมให้เกิดความริเริ่มสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ

5. จุดหมายและทิศทาง (Goal and Direction) เป้าหมายและทิศทางในการทำงานที่ชัดเจนจะนำไปสู่การมีแรงจูงใจเพื่อการสร้างสรรค์

องค์ประกอบของแรงจูงใจตามทัศนะของ Herzberg

Herzberg (2010 : 35) ได้กำหนดปัจจัยในการจูงใจ ไว้ว่าประกอบไปด้วย

1. ความสำเร็จ (Success)

2. การเปิดใจ (Openess)

3. การสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา (Head Encouragement)

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

4. ลักษณะของงาน (Work)
5. ความรับผิดชอบ (Responsibility)

องค์ประกอบของแรงจูงใจตามทัศนะของ Johns

Johns (2011 : 215) เป็นศาสตราจารย์ ณ Catholic University ได้รับรางวัล Fulbright Professional Award in Australian-United จาก Georgetown University Washington DC ได้สรุปลักษณะหรือการแสดงออกถึง แรงจูงใจ ไว้ในบทความชื่อว่า Organizational Behavior ในหัวข้อ Motivation ว่าแรงจูงใจภายในจะมาจากความเชื่อมั่นในการกระทำของบุคคล ซึ่งมีคุณลักษณะ 3 อย่าง คือ

1. ความพยายาม (Effort) เป็นลักษณะการแสดงออกถึงความพยายามและเอาใจใส่ในการทำงาน

2. ความวิริยะ (Persistence) การอดทน ขยันและพยายามในการทำงาน

3. ทิศทาง (direction) เป็นทิศทางในการทำงานที่ชัดเจน

จากการสังเคราะห์เอกสาร บทความของนักวิชาการข้างต้น สรุปได้ว่า แรงจูงใจ หมายถึง แรงจูงใจที่ทำให้นักเรียนมีความสัมพันธ์เกี่ยวข้องกับบุคคลอื่น ๆ เพื่อให้ได้มาซึ่งการยอมรับนับถือของบุคคลในสังคมในด้านต่าง ๆ คือ ความสำเร็จ การได้รับการยอมรับ ความก้าวหน้า การได้รับชื่อเสียง ความมั่นคง โดยมีจำนวน 3 องค์ประกอบ คือ ทิศทาง ความวิริยะ และความทุ่มเท

2.2.3.2 พฤติกรรม

กริยาอาการที่แสดงออกหรือปฏิกิริยาโต้ตอบเมื่อเผชิญกับสิ่งเร้า (Stimulus) หรือสถานการณ์ต่าง ๆ อาการแสดงออกต่าง ๆ เหล่านี้ อาจเป็นการเคลื่อนไหวที่สังเกตได้หรือวัดได้ เช่น การเดิน การพูด การเขียน การคิด การเต้นของหัวใจ เป็นต้น ส่วนสิ่งเร้าที่มากกระทบแล้วก่อให้เกิดพฤติกรรมก็อาจจะเป็นสิ่งเร้าภายใน (Internal Stimulus) และสิ่งเร้าภายนอก (External Stimulus)

ความหมายของพฤติกรรม

คำว่าพฤติกรรม (Behavior) นั้นนักวิชาการได้ให้ความหมายไว้หลากหลายดังเช่น สมโภชน์ เอี่ยมสุภาษิต (2543 : 24) ผู้เชี่ยวชาญด้านการปรับพฤติกรรมได้ให้ความหมายพฤติกรรม ว่าหมายถึง สิ่งที่บุคคลกระทำ แสดงออกมา ตอบสนอง หรือโต้ตอบต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่งสภาพการณ์ใดสภาพการณ์หนึ่งโดยที่ผู้อื่นสามารถสังเกตได้

ราชบัณฑิตยสถาน (2546) ได้นิยามความหมายของพฤติกรรมไว้ว่า เป็นการกระทำหรืออาการที่แสดงออกทางกล้ามเนื้อ ความคิด และความรู้สึกเพื่อตอบสนองสิ่งเร้า

Dennis (2001 : 32) ได้กล่าวถึงพฤติกรรมว่าหมายถึง การกระทำต่าง ๆ ของมนุษย์ เช่น การกิน การหลับ การพูดคุยหรือการจาม แม้กระทั่งการฝัน โดยปกติมนุษย์เราจะให้ความสนใจพฤติกรรมที่สังเกตได้ชัดเจน แต่นักจิตวิทยาจะศึกษาทั้งพฤติกรรมที่สังเกตได้และพฤติกรรมที่ต้องสันนิษฐาน เช่น ความคิดความจำ อารมณ์ที่แสดงออกในสถานการณ์ต่าง ๆ

Weiten (2003 : 124) ได้กล่าวถึงพฤติกรรมว่าหมายถึง การแสดงออกหรือกิจกรรมทุกสิ่งทุกอย่างที่เกิดขึ้นจากความสัมพันธ์เกี่ยวเนื่องของระบบร่างกาย

Gerrig and Zimbardo (2005 : 49) กล่าวว่า พฤติกรรม หมายถึง การที่บุคคลสามารถเปลี่ยนแปลงตนเองไปตามสิ่งแวดล้อมที่เกิดขึ้นในลักษณะการกระทำแบบต่าง ๆ

องค์ประกอบของพฤติกรรม

องค์ประกอบของพฤติกรรมตามทัศนะของ Cronbach

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

Cronbach (1963 : 68-70) ได้อธิบาย ว่าพฤติกรรมมนุษย์มีองค์ประกอบ 7 ประการ ได้แก่

1. ความมุ่งหมาย (Goal) เป็นความต้องการหรือวัตถุประสงค์ที่ทำให้เกิดกิจกรรมคนต้อง ทำกิจกรรมเพื่อสนองความต้องการที่เกิดขึ้นกิจกรรมบางอย่างก็ให้ความพอใจหรือสนองความต้องการได้ทันที แต่ความต้องการหรือวัตถุประสงค์บางอย่างก็ต้องใช้เวลาานจึงจะสามารถบรรลุผลสมความต้องการที่ห่างออกไปภายหลัง

2. ความพร้อม (Readiness) เป็นระดับวุฒิภาวะหรือความสามารถที่จำเป็นในการทำกิจกรรม เพื่อตอบสนองความต้องการ คนเราไม่สามารถสนองความต้องการได้หมดทุกอย่าง ความต้องการบางอย่างอยู่นอกเหนือความสามารถของเขา

3. สถานการณ์ (Situation) เป็นเหตุการณ์ที่เปิดโอกาสให้เลือกทำกิจกรรมเพื่อสนองความต้องการ

4. การแปลความหมาย (Interpretation) ก่อนที่คนเราจะทำกิจกรรมใดกิจกรรมหนึ่งลงไป เขาจะต้องพิจารณาสถานการณ์เสียก่อนแล้วตัดสินใจเลือกวิธีที่คาดว่าจะได้รับความพอใจมากที่สุด

5. การตอบสนอง (Response) เป็นการทำกิจกรรมเพื่อสนองความต้องการโดยวิธีการที่ ได้เลือกแล้วในขั้นการแปลความหมาย

6. ผลที่ได้รับหรือผลที่ตามมา (Consequence) เมื่อทำกิจกรรมแล้วย่อมได้รับการกระทำ นั้นผลที่ได้รับอาจจะตามที่คาดคิดไว้ (Confirm) หรืออาจตรงกันข้ามกับความคาดหมาย (Contradict) ก็ได้

7. ปฏิกริยาต่อความคาดหวัง หากคนเราไม่สามารถสนองความต้องการได้ ก็กล่าวได้ว่าเขาประสบกับความผิดหวัง ในกรณีเช่นนี้เขาอาจจะย้อนกลับไปแปลความหมายของสถานะเสียใหม่ และเลือกวิธีการตอบสนองใหม่ก็ได้

องค์ประกอบของพฤติกรรมตามทัศนะของ สรวง สุทธิเลิศอรุณ

สรวง สุทธิเลิศอรุณ (2543 : 5-6) ได้อธิบาย ว่าพฤติกรรมมนุษย์มีองค์ประกอบ 2 ประการ ได้แก่

1. พฤติกรรมภายนอก (Overt Behavior) เป็นพฤติกรรมที่ผู้อื่นสังเกตได้ โดยใช้ประสาทสัมผัสหรือเครื่องมือ พฤติกรรมภายนอกยังแบ่งออกเป็น 2 ประเภท คือ

1.1 พฤติกรรมภายนอกที่ไม่ต้องอาศัยเครื่องมือในการสังเกต คือ พฤติกรรมที่สังเกตได้ง่าย เช่น การเคลื่อนไหวของแขน ขา การเต้นของหัวใจ เป็นต้น เรียกว่าพฤติกรรมโมลาร์ (molar behavior)

1.2 พฤติกรรมภายนอกที่ต้องอาศัยเครื่องมือในการสังเกต คือ พฤติกรรมที่ไม่สามารถสังเกตได้ด้วยตาเปล่า เช่น การทำงานของคลื่นสมอง จะต้องใช้เครื่องวัด พฤติกรรมประเภทนี้ เรียกว่าพฤติกรรมโมเลกุล (molecular behavior)

2. พฤติกรรมภายใน (covert behavior) ได้แก่พฤติกรรมที่ตัวเองเท่านั้นที่รับรู้ เช่น การได้ยิน การเข้าใจ การรู้สึกหิว ซึ่งเป็นพฤติกรรมที่ถือว่าเป็นพฤติกรรมภายใน มี 4 ลักษณะ คือ

2.1 พฤติกรรมที่เป็นความรู้สึกจากการสัมผัส (sensitive) เช่น การเห็น การได้ยิน การได้กลิ่น การรู้สึก การสัมผัส และการมีความสุข เป็นต้น

2.2 พฤติกรรมที่เป็นการเข้าใจหรือตีความ (interpreting) เช่น เมื่อเรามองตาเพื่อน เราก็กเข้าใจเพื่อนได้

2.3 พฤติกรรมที่เป็นการจำ (remembering) เช่น เมื่อมีโทรศัพท์เรียกเข้ามา เราอาจจำเสียงของเพื่อนได้

2.4 พฤติกรรมที่เป็นการคิด (think) การคิดมีหลายชนิดอาจเป็นการคิดสร้างสรรค์ หรือการคิดหาเหตุผลก็ได้

องค์ประกอบของพฤติกรรมตามทัศนะของ เมธาวี อุดมธรรมมานุภาพและคณะ เมธาวี อุดมธรรมมานุภาพและคณะ (2544 : 5) ได้อธิบาย ว่าพฤติกรรมมนุษย์มีองค์ประกอบ 2 ประการ ได้แก่

1. พฤติกรรมภายนอก (overt behavior) หมายถึง การกระทำ การแสดงออก และกิจกรรมที่เป็นรูปธรรม สามารถสังเกตได้ชัดเจน มี 2 ลักษณะ ได้แก่ กิจกรรมการแสดงออกที่สามารถสังเกตได้โดยตรงด้วยประสาทสัมผัสของมนุษย์ (molar behavior) เช่น การเคลื่อนไหว และกิจกรรมของอวัยวะต่าง ๆ ภายในร่างกายมนุษย์ ซึ่งไม่อาจสังเกตได้อย่างชัดเจนด้วยประสาทสัมผัส จำเป็นต้องใช้เครื่องมือตรวจวัด (molecular behavior) เช่น การทำงานของระบบประสาท แร่งต้านไฟฟ้าที่ผิวหนัง เป็นต้น

2. พฤติกรรมภายใน (covert behavior) เป็นพฤติกรรมที่เกิดขึ้น ภายในตัวบุคคลมีลักษณะเป็นนามธรรม เช่น การรับรู้ ความรู้สึก แรงจูงใจ ความคิด การตัดสินใจ จินตนาการ ทัศนคติ ค่านิยม เป็นต้น บุคคลอื่นไม่อาจรับรู้ได้โดยตรง ทำได้เพียงสันนิษฐานจากพฤติกรรมภายนอกเท่านั้น

องค์ประกอบของพฤติกรรมตามทัศนะของ อารีย์ พันธุ์มณี อารีย์ พันธุ์มณี (2546 : 15- 16) ได้อธิบาย ว่าพฤติกรรมมนุษย์มีองค์ประกอบ 2 ประการ คือ

1. พฤติกรรมภายนอก หรือพฤติกรรมชัดเจน (overt behavior) เป็นพฤติกรรมที่สามารถมองเห็น สังเกตเห็นได้จากภายนอก มี 2 ลักษณะ คือ

1.1 พฤติกรรมแบบโมลาร์ (molar behavior) เป็นพฤติกรรมหน่วยใหญ่ที่สังเกตได้ด้วยตาเปล่า โดยไม่ต้องอาศัยเครื่องมือวัดและตรวจสอบ เช่น การเคลื่อนไหวของร่างกาย การเดิน การยืน การหัวเราะ ฯลฯ

1.2 พฤติกรรมแบบโมเลกุล (molecular behavior) เป็นพฤติกรรมหน่วยย่อยที่ต้องอาศัยเครื่องมือช่วยในการสังเกต เช่นการเปลี่ยนแปลงของร่างกาย การไหลเวียนของโลหิต การเต้นของหัวใจ ความดันโลหิต กระแสประสาทในสมอง ฯลฯ

2. พฤติกรรมภายใน หรือพฤติกรรมกำบัง (covert behavior) เป็นพฤติกรรมที่ไม่สามารถเห็นได้ชัดเจนด้วยตา แต่จำเป็นต้องใช้เครื่องมือวัดและตรวจสอบ พฤติกรรมภายในมีดังนี้

2.1 ความรู้สึก (feeling) หมายถึง การตอบสนองต่อสิ่งเร้าด้วยอวัยวะสัมผัสทั้ง 5 หรือส่วนใดส่วนหนึ่ง ซึ่งได้แก่ ตา หู จมูก ลิ้น ผิวหนัง เช่น การที่ลิ้นสัมผัสรสหวานก็บอกได้ว่าหวาน เป็นต้น

2.2 การรับรู้ (perceiving) หมายถึง การแปลความหมายหรือตีความที่ได้จากการสัมผัส

2.3 การจำ (remembering) หมายถึง ความสามารถในการสะสมสิ่งเร้าหรือประสบการณ์ที่เคยผ่านเข้ามาแล้วเก็บเป็นภาพไว้ได้และสามารถที่จะนำออกมาใช้ได้ทุกครั้ง

2.4 การคิด (I thinking) และการตัดสินใจ (decision making) หมายถึง การรวบรวมข้อมูลหรือสิ่งเร้าต่าง ๆ และวิเคราะห์หาสาเหตุและพิจารณาตัดสินใจ

องค์ประกอบของพฤติกรรมตามทัศนะของ Kotler and Armstrong

Kotler and Armstrong (1993 : 50) ได้อธิบาย ว่าพฤติกรรมมนุษย์มีองค์ประกอบ 2 ประการ คือ

1. พฤติกรรมภายนอก (overt behavior) เป็นพฤติกรรมที่ผู้อื่นสังเกตได้ โดยใช้ประสาทสัมผัสหรือเครื่องมือ

2. พฤติกรรมภายใน (covert behavior) เป็นพฤติกรรมที่ไม่สามารถเห็นได้ชัดเจนด้วยตา แต่จำเป็นต้องใช้เครื่องมือวัดและตรวจสอบ

จากการสังเคราะห์เอกสาร บทความของนักวิชาการข้างต้น สรุปได้ว่า พฤติกรรม หมายถึง กิริยาอาการของนักเรียนที่แสดงออกหรือปฏิกิริยาโต้ตอบเมื่อเผชิญกับสิ่งเร้า หรือสถานการณ์ต่าง ๆ อาการแสดงออกต่าง ๆ ของนักเรียนที่มีวัฒนธรรมแตกต่างกัน โดยมีจำนวน 2 องค์ประกอบ คือ พฤติกรรมภายนอกและพฤติกรรมภายใน

2.2.3.3 สิ่งแวดล้อมภายในวิทยาลัย

สิ่งแวดล้อมภายในวิทยาลัย มีความสำคัญต่อการบริหารงานของผู้บริหาร รวมทั้งบุคลากรอื่น ๆ ในแต่ละวิทยาลัยนั้น ๆ จะมีความพึงพอใจ และมีประสิทธิภาพในการเรียนรู้ต่าง ๆ ส่วนหนึ่งมีอิทธิพลมาจากสิ่งแวดล้อมภายในวิทยาลัย

ความหมายของสิ่งแวดล้อมภายในวิทยาลัย

ได้มีนักวิชาการให้ความหมายเกี่ยวกับสิ่งแวดล้อมภายในวิทยาลัย ไว้ดังนี้

เทพนม เมืองแมน และ สวิง สุวรรณ (2540 : 278) กล่าวถึง สิ่งแวดล้อมภายในวิทยาลัยว่า หมายถึงตัวแปรชนิดต่าง ๆ เมื่อนำมารวมกันแล้ว มีผลกระทบต่อระดับการทำงานหรือการปฏิบัติงานของบุคลากรภายในวิทยาลัย

สมยศ นาวิการ (2543 : 192) กล่าวถึง สิ่งแวดล้อมภายในวิทยาลัย หมายถึง กลุ่มคุณลักษณะของสภาพแวดล้อมของงานของบุคลากรที่รับรู้ทั้งโดยทางตรงและทางอ้อม และบรรยากาศเป็นแรงกดดันที่สำคัญอย่างหนึ่งที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของพวกเขาในการทำงาน

Schneider. (1990 : 22) ได้กล่าวถึง สิ่งแวดล้อมภายในวิทยาลัยว่า หมายถึงการมีส่วนร่วมในการรับรู้ของสมาชิกในภายในวิทยาลัยที่มีต่อนโยบาย การดำเนินงาน และระเบียบวิธีปฏิบัติสิ่งแวดล้อมภายในวิทยาลัยจะเป็นตัวบ่งชี้ถึงเป้าหมายของวิทยาลัย และแนวทางที่จะบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้

Gibson; et al. (1991 : 744) กล่าวถึง สิ่งแวดล้อมภายในวิทยาลัย คือ กลุ่มของคุณลักษณะของสภาพแวดล้อมของงานที่บุคคลภายในวิทยาลัยรับรู้ไม่ว่าทางตรงหรือทางอ้อม และสิ่งแวดล้อมเป็นแรงกดดันที่สำคัญและมีอิทธิพลต่อการทำงาน

สรุปได้ว่า สิ่งแวดล้อมภายในวิทยาลัย หมายถึง สภาพความสัมพันธ์ของบุคคลภายในวิทยาลัยนั้น ๆ อันเนื่องมาจากการปฏิสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมของทุกคนในวิทยาลัย และเป็นการรับรู้ความรู้สึกหรือความเข้าใจของผู้ปฏิบัติงานที่มีต่อลักษณะขององค์การในแง่ต่าง ๆ ที่แวดล้อมรอบ ๆ ตัวของผู้ปฏิบัติงานอันจะส่งผลต่อผลการปฏิบัติงานของคนในวิทยาลัยทั้งผลดีและผลเสียได้

ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับสิ่งแวดล้อมภายในวิทยาลัย

Sergiovanni and Starratt (1988 : 57) ได้กล่าวถึงสิ่งแวดล้อมภายในวิทยาลัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรภายในวิทยาลัยไว้ 2 รูปแบบ ดังนี้ (1) บรรยากาศแบบเปิด แสดงถึงสถานการณ์ที่คณะครู มีความพึงพอใจกับการทำงานร่วมกันด้วยดี มีความสามัคคีและทำงานเต็มความสามารถของแต่ละคนเพื่อให้เกิดผลสำเร็จ (2) บรรยากาศแบบปิด หมายถึงสถานการณ์ที่สมาชิกได้รับความพึงพอใจในการทำงานน้อย คณะครูจะมีความจริงจังกันน้อยที่สุด

Halpin (1966 : 174-181) ได้กำหนดแบบของสิ่งแวดล้อมภายในวิทยาลัยไว้ 8 ด้าน และวิเคราะห์จำแนกเป็น 6 แบบ และได้นำเอามิติดังกล่าวมาจัดเป็นแบบของบรรยากาศในการปฏิบัติงาน ซึ่งวัดจากพฤติกรรมของคณะครู และผู้บริหารโดยส่วนรวม ดังนี้

1. บรรยากาศแบบเปิด (open climate) เป็นบรรยากาศองค์การของการปฏิบัติงานของครูในวิทยาลัยมีขวัญกำลังใจและมีการให้ความช่วยเหลือร่วมมือกันทำงานอยู่ในระดับสูง นอกจากผู้บริหารจะให้ความสนิทสนมคุ้นเคยกับครูแล้ว ยังคอยอำนวยความสะดวกช่วยเหลือครู และไม่เคร่งครัดต่อระเบียบมากเกินไป วิทยาลัยที่มีลักษณะบรรยากาศแบบนี้ จะไม่เน้นถึงความสำเร็จด้านงานหรือการตอบสนองในด้านความต้องการทางสังคมเป็นพิเศษมากนัก จะเป็นไปในลักษณะการแสดงพฤติกรรมของครู มีความจริงจังต่อกันและมีอิสระโดยเปิดโอกาสให้สามารถแสดงความคิดเห็นและศักยภาพได้อย่างเต็มที่ ด้วยเหตุนี้จึงทำให้วิทยาลัยมีความก้าวหน้าและมีชีวิตชีวาอยู่เสมอ

2. บรรยากาศแบบอิสระ (autonomous climate) เป็นบรรยากาศที่แสดงถึงความมีอิสระในการทำงานและได้รับการตอบสนองความต้องการด้านสังคม กอปรกับความช่วยเหลือจากผู้บริหารและได้รับการสนับสนุนด้านกำลังใจ อย่างไรก็ตามความสัมพันธ์ระหว่างผู้บริหารและครูก็ยังน้อยกว่าผู้บริหารในบรรยากาศแบบเปิด แต่กระนั้นครูก็ยังร่วมมือกันด้วยดีสามารถปฏิบัติงานของวิทยาลัยบรรลุผลสำเร็จได้ ทั้งนี้ เนื่องจากผู้บริหารจะกำหนดวิธีการมาตรฐานต่าง ๆ ตลอดจนระเบียบกฎข้อบังคับให้ทุก ๆ คนได้รับผิดชอบ และผู้บริหารจะทำงานเป็นตัวอย่างที่ดี

3. บรรยากาศแบบควบคุม (controlled climate) เป็นบรรยากาศที่ผู้บริหารมีความต้องการที่จะทำให้วิทยาลัยบรรลุถึงจุดมุ่งหมายเหนือสิ่งอื่นใด ความต้องการของครูจะได้รับการพิจารณาเป็นอันดับรองลงมา ครูในวิทยาลัยต้องปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ จึงทำให้ความสัมพันธ์ระหว่างผู้บริหารกับครูลดน้อยลงและเพื่อให้บรรลุสัมฤทธิ์ผลของงานในองค์การ ตามจุดมุ่งหมายที่กำหนดไว้ ผู้บริหารจึงไม่ปล่อยให้ครูมีอิสระและความรับผิดชอบอย่างเต็มที่เกินไปนักจะควบคุมดูแลตัดสินใจด้วยตนเองและเพื่อเป็นแบบอย่างที่ดี ผู้บริหารจึงพยายามทำงานหนักเพื่อให้งานสมบูรณ์ และด้วยเหตุผลที่ครูในวิทยาลัยตระหนักถึงความตั้งใจดีของผู้บริหารที่พยายามพัฒนาวิทยาลัยให้ก้าวหน้า จึงทำให้ขวัญและกำลังใจของครูในวิทยาลัยนี้อยู่ในระดับสูง

4. บรรยากาศแบบสนิทสนม (familiar climate) เป็นบรรยากาศที่แสดงถึงมิตรภาพของครูในวิทยาลัยและความต้องการทางสังคมเป็นสิ่งสำคัญ ผู้บริหารมักจะละเลยต่อการควบคุมการทำงาน ไม่เคร่งครัดต่อกฎระเบียบ ทำให้ประสบปัญหาการดำเนินงานให้บรรลุตามเป้าหมาย ทั้งนี้มิได้หมายถึงอุปสรรคในการปฏิบัติงานจะมีมาก หากแต่ผู้บริหารจะใกล้ชิดสนิทสนมกับครูและบริหารงานแบบไม่เน้นผลงาน ทั้งยังขาดความพยายามที่จะกระตุ้นหรือจูงใจให้ทำงาน แต่กระนั้นทุกคนต่างมีความรู้สึกว่าองค์การมีมิตรภาพที่ดี

5. บรรยากาศแบบรวบอำนาจ (climate paternal) บรรยากาศแบบนี้ผู้บริหารจะควบคุมตรวจตราการปฏิบัติงานอย่างใกล้ชิด ทำให้ครูในวิทยาลัยมีความรู้สึกว่าจะถูกบังคับมากกว่าที่จะเกิดจากแรงจูงใจเอง ทำให้ขวัญและกำลังใจต่ำ แม้จะมีการแบ่งงานกันทำแต่ก็ยังขาดความสามัคคีและการประสานงานกัน ทำให้ครูในวิทยาลัยมีความรู้สึกว่าจะไม่มีความก้าวหน้าในอาชีพ นอกจากนั้นผู้บริหารจะทำตัวเหมือนผู้ที่รู้ดีไปเสียทุกอย่างแล้ว ยิ่งก้าวกายและรวบอำนาจไว้ ทำให้ครูรู้สึกว่าจะผู้บริหารมุ่งเน้นผลงานมาก จึงทำให้ความสัมพันธ์ระหว่างผู้บริหารและครูเหินห่างกัน

6. บรรยากาศแบบปิด (climate close) เป็นบรรยากาศแบบที่ผู้บริหาร บริหาร งาน โดยไม่คำนึงถึงความต้องการและความผาสุกของครู บริหารงานโดยใช้กฎระเบียบอย่างเคร่งครัดทำให้ครูในวิทยาลัยมีขวัญกำลังใจต่ำ และมีความพึงพอใจในผลงานเพียงเล็กน้อย เนื่องมาจากขาดความร่วมมือ การดำเนินงานของวิทยาลัยไม่ราบรื่นและขาดความก้าวหน้า งานต่างๆ มีอุปสรรค แม้ว่าผู้บริหารจะพยายามกระตุ้นครูให้ทำงานเพื่อสร้างผลงานให้กับตนเองก็ตาม แต่กระนั้นก็มักจะไม่ค่อยประสบความสำเร็จ เพราะเนื่องจากผู้บริหารไม่มีความจริงใจ ขาดภาวะการเป็นผู้นำที่ดีในการที่จะสนใจใยดี หรือให้ความช่วยเหลือเกื้อกูลแก่ครูในวิทยาลัย อีกทั้งยังละเลยสวัสดิการ และขาดมิตรสัมพันธ์ระหว่างกันในวิทยาลัย นอกจากนี้พฤติกรรมที่ผู้บริหารและครูในวิทยาลัยแสดงออกมาก็จะเป็นพฤติกรรมแบบ

เสแสร้ง มีความจริงใจน้อยที่สุด

Dubrin (1998 : 411) ได้กำหนดมิติบรรยากาศองค์การไว้ 7 ด้าน ดังนี้

1. ความมีอิสระ (Individual Autonomy) ระดับความมีอิสระที่พนักงานสามารถจัดการกับงานได้ด้วยตนเอง มีอำนาจในการตัดสินใจ

2. โครงสร้างงาน (Position Structure) ระดับของวัตถุประสงค์ วิธีการของงานที่ถูกกำหนดขึ้น และการติดต่อสื่อสาร

3. การให้รางวัล (Reward Orientation) ระดับของการให้รางวัล ผลกำไร หรือการให้การสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา

4. ความสำคัญ ความอบอุ่นและการได้รับการสนับสนุน (Consideration, Warmth, and Support) ระดับของความรู้สึกมั่นคง ได้รับการสนับสนุนและพึงพอใจในฐานะที่เป็นสมาชิกขององค์การ

5. ความก้าวหน้าและการพัฒนา (Progressiveness and Development) ระดับของสภาพองค์การที่สนับสนุนให้พนักงานมีการพัฒนา และกระตุ้นให้เกิดความคิดสร้างสรรค์

6. ความเสี่ยง (Risk Taking) ระดับที่พนักงานรับรู้ความมีอิสระในการคิดสร้างสรรค์ โดยปราศจากความวิตกกังวลหรือการลงโทษ

7. การควบคุม (Control) ระดับการควบคุมพฤติกรรมทั้งหมดของสมาชิกในองค์การเป็นรูปแบบทางการ ในองค์การที่เน้นประชาธิปไตยจะมีระบบการควบคุมที่ดี เป็นต้น การศึกษาสิ่งแวดล้อมภายในวิทยาลัย

ในปี ค.ศ. 1966 (Halpin and Croft. 1966 : 133-181) ได้ศึกษา สิ่งแวดล้อมภายในวิทยาลัยและได้สรุปว่าบรรยากาศองค์การภายในวิทยาลัยนั้น ขึ้นอยู่กับพฤติกรรมของผู้บริหาร ในฐานะผู้นำของวิทยาลัย และพฤติกรรมของครูผู้สอน ในฐานะกลุ่มบุคคลในวิทยาลัยองค์ประกอบบรรยากาศองค์การในวิทยาลัย ประกอบด้วย ลักษณะพฤติกรรม 2 ส่วนมารวมกัน คือพฤติกรรมของครูผู้สอน และพฤติกรรมผู้บริหาร โดยแยกเป็นพฤติกรรมครูผู้สอน 4 มิติ คือ มิติขาดความสามัคคี มิติ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

อุปสรรค มิติขวัญ มิติมิตรสัมพันธ์ กับพฤติกรรมผู้บริหาร 4 มิติคือ มิติห่างเหินมิติมุ่งผลงาน มิติเป็นแบบอย่าง มิติกรุณาปราณี รวมเป็น 8 มิติ ดังรายละเอียดต่อไปนี้

1. พฤติกรรมของครูผู้สอน 4 มิติ ได้แก่

1.1 มิติขาดความสามัคคี (Disengagement) หมายถึง ความรู้สึกของครูผู้สอนที่มีต่อพฤติกรรมของคณะครูผู้สอนด้วยกันว่า ปฏิบัติงานในหน้าที่ลักษณะที่ต่างคนต่างทำ ขาดการประสานงานหรือร่วมมือกันทำงานนั้น ๆ ที่ลักษณะของงานนั้น ๆ จะต้องอาศัยการร่วมมือกันกระทำ เป็นหมู่คณะจึงจะได้ผลงานที่ดี

1.2 มิติอุปสรรค (Hindrance) หมายถึง ความรู้สึกของครูผู้สอนที่มีต่อพฤติกรรมของครูผู้สอนว่า คณะครูผู้สอนได้ปฏิบัติงานในหน้าที่ไปโดยขาดความคล่องตัว หรือขาดความสะดวก เพราะผู้บริหารให้งานอาจารย์ทำมากเกินไป ครูผู้สอนรู้สึกอึดอัดใจที่ต้องปฏิบัติตามมติของคณะกรรมการและระเบียบกฎเกณฑ์อื่น ๆ ที่ครูผู้สอนเห็นว่าไม่จำเป็นและก่อให้เกิดความยุ่งยากลำบากมากกว่าการอำนวยความสะดวกให้

1.3 มิติขวัญ (Esprit) หมายถึง ความรู้สึกของครูผู้สอนที่มีต่อพฤติกรรมของครูผู้สอนว่า คณะครูผู้สอนได้ปฏิบัติงานในหน้าที่ โดยมีขวัญกำลังใจ ดีมากมีความรักหมู่คณะ เพราะคณะครูผู้สอนได้รับการตอบสนองด้านความต้องการทางสังคมและได้รับความสำเร็จในการปฏิบัติงานสูง

1.4 มิติมิตรสัมพันธ์ (Intimacy) หมายถึง ความรู้สึกของครูผู้สอนที่มีต่อพฤติกรรมของคณะครูผู้สอน คณะครูผู้สอนปฏิบัติงานในหน้าที่ โดยแสดงออกถึงความรู้สึกสนุกสนาน และมีความสัมพันธ์กันอย่างสนิทสนมยิ่ง แต่อาจจะไม่เกี่ยวกับความสำเร็จในการปฏิบัติงานก็ได้

2. พฤติกรรมของผู้บริหาร 4 มิติ ได้แก่

2.1 มิติห่างเหิน (Aloofness) หมายถึง ความรู้สึกของครูผู้สอนที่มีต่อพฤติกรรมของผู้บริหารว่าบริหารงานโดยคำนึงถึงระเบียบ กฎเกณฑ์ ข้อบังคับและนโยบายอย่างเคร่งครัดมากกว่าการคำนึงถึงจิตใจของคณะครูผู้สอน การติดต่อกับคณะครูผู้สอนนั้นมีการติดต่อกันเป็นส่วนรวมแทนการที่จะติดต่อพบปะกันเป็นรายบุคคล ทำให้ความสัมพันธ์ระหว่างผู้บริหารกับคณะครูผู้สอน มีน้อยมาก

2.2 มิติมุ่งผลงาน (Production Emphasis) หมายถึง ความรู้สึกของครูผู้สอนที่มีต่อพฤติกรรมของผู้บริหารว่า คำนึงถึงผลงานมาก ผู้บริหารจะควบคุมตรวจตราสั่งการและนิเทศการปฏิบัติงานของครูผู้สอนอย่างใกล้ชิด ครูผู้สอนต้องปฏิบัติงานตามคำสั่งผู้บริหาร โดยเคร่งครัดปราศจากปฏิริยาหรือความคิดเห็นอื่นใด

2.3 มิติเป็นแบบอย่าง (Thrust) หมายถึง ความรู้สึกของครูผู้สอนที่มีต่อพฤติกรรมของผู้บริหารว่า ผู้บริหารพยายามที่จะกระตุ้นเตือนหรือจูงใจ ให้คณะครูผู้สอนปฏิบัติงาน โดยผู้บริหารไม่ใช้วิธีการควบคุมตรวจตราหรือนิเทศงานโดยตรง แต่ใช้วิธีการปฏิบัติงานต่าง ๆ ของตนให้ดีที่สุดจนเป็นแบบอย่างให้ผู้อื่นจะถือไปปฏิบัติได้

2.4 มิติกรุณาปราณี (Consideration) หมายถึง ความรู้สึกของครูผู้สอนที่มีต่อพฤติกรรมผู้บริหารว่า ผู้บริหารปฏิบัติต่อคณะครูผู้สอน โดยแสดงออกถึงความเป็นผู้มีเมตตากรุณาช่วยเหลือการปฏิบัติงานและธุรกิจส่วนตัวของคณะครูผู้สอนเป็นอย่างดี

สรุปได้ว่าสิ่งแวดล้อมภายในวิทยาลัย หมายถึง ลักษณะสภาพปัจจัย อันเนื่อง มาจากการปฏิสัมพันธ์ระหว่างผู้บริหารสถานศึกษากับบุคลากรและนักเรียน สังคมภายในวิทยาลัย สภาพแวดล้อมภายในวิทยาลัย บรรยากาศการจัดการเรียนการสอนของครู

องค์ประกอบของสิ่งแวดล้อมภายในวิทยาลัย

องค์ประกอบของสิ่งแวดล้อมภายในวิทยาลัย ตามทัศนะของ Amabile

Amabile (1997 : 76-87) ได้สรุปองค์ประกอบของสิ่งแวดล้อมภายในวิทยาลัยไว้ในบทความ California Management Review ในหัวข้อ Motivating Creativity in Organizations ได้สรุปแนวคิดไว้ว่าสิ่งแวดล้อมภายในวิทยาลัยประกอบไปด้วย 3 องค์ประกอบ คือ

1. มีทรัพยากรที่เพียงพอ (sufficient resources)
2. การสนับสนุนจากองค์กร (organization encouragement)
3. การสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา (supervisory encouragement)

องค์ประกอบของสิ่งแวดล้อมภายในวิทยาลัย ตามทัศนะของ Ekvall and Ryhammar Ekvall and Ryhammar (1999 cited in Herbert, 2010) กล่าวไว้ว่า สิ่งแวดล้อมภายในวิทยาลัยจะเอื้ออำนวยให้เกิดสมรรถนะข้ามวัฒนธรรม ซึ่งประกอบไปด้วย

1. มีทรัพยากรที่เพียงพอ (sufficient resources)
2. การสนับสนุนความคิดใหม่ๆจากวิทยาลัย (support)
3. ความอิสระ (freedom)
4. ความพร้อมของวิทยาลัย

องค์ประกอบของสิ่งแวดล้อมภายในวิทยาลัย ตามทัศนะของ Isakse and Lauer Isaksen and Lauer (2001 : 31-40) ได้กล่าวไว้ว่า หากองค์กรใดมีสภาพแวดล้อมที่ดีจะทำให้คนทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ประกอบไปด้วย 9 องค์ประกอบ คือ

1. ความอิสระ (freedom) เป็นความมีอิสระในการคิด การตัดสินใจ
2. ความไว้วางใจ (trust) การเคารพ ให้เกียรติอย่างจริงจัง ไว้วางใจซึ่งกันและกัน
3. การสนับสนุนความคิดใหม่ ๆ (new idea support) การสนับสนุนและรับฟัง

ความคิดเห็นใหม่ ๆ

4. ความสนุกสนาน (playfulness) มีอารมณ์ขัน เป็นกันเอง ไม่เสแสร้ง
5. ความขัดแย้ง (conflict) สภาพแวดล้อมที่ขัดแย้ง ตึงเครียด
6. การโต้แย้ง (debate) การอภิปรายและแลกเปลี่ยน ในความคิดเห็นที่เหมือนและไม่เหมือนกัน

ไม่เหมือนกัน

7. ความเสี่ยง (risk-taking) การกล้าหาญและอดทน พร้อมรับมือกับสถานการณ์ต่าง

ๆ

8. การแสดงความคิดเห็น (idea time) การได้รับโอกาสในการแสดงความคิดเห็นนำไปสู่การค้นหาวิธีการใหม่ ๆ

องค์ประกอบของสิ่งแวดล้อมภายในวิทยาลัยตามทัศนะของชาญณรงค์ พรุ่งโรจน์ ชาญณรงค์ พรุ่งโรจน์ (2546 : 71) ได้กล่าว ไว้ว่าสภาพแวดล้อมที่ส่งเสริมสมรรถนะข้ามวัฒนธรรม ได้แก่

1. ความปลอดภัย (safety) กล่าวคือ การรู้สึกว่ามีคุณค่าได้รับการยอมรับ

2. ความอิสระ (freedom) ในการแสดงออก การเปิดโอกาสให้คิด กระทำ แสดงออกอย่างอิสระ อันจะนำไปสู่การริเริ่มการเรียนรู้ และ 3) การสนับสนุนความคิดใหม่ ๆ จากวิทยาลัย (new idea support) ที่ท้าทายและสร้างสรรค์

องค์ประกอบของสิ่งแวดล้อมภายในวิทยาลัยตามทัศนะของ Styhre and Sundgren Styhre and Sundgren (2005 : 69) ได้สรุปองค์ประกอบที่มีสภาพแวดล้อมภายในวิทยาลัยไว้ว่า สภาพแวดล้อมที่จะนำไปสู่การเรียนรู้ประกอบไปด้วย

1. ทรัพยากรเพียงพอที่สมบูรณ์
2. ความพร้อมในด้านต่าง ๆ
3. การสนับสนุนจากทางวิทยาลัย

องค์ประกอบของสิ่งแวดล้อมภายในวิทยาลัยตามทัศนะของ Broe Broe (2007 : 95) ได้สรุปแนวคิดไว้ว่า สิ่งแวดล้อมภายในวิทยาลัยที่สนับสนุนให้เกิดการเรียนรู้ไว้ดังนี้

1. สภาพแวดล้อมที่ทำงานเป็นทีม (group supports)
2. วัฒนธรรมองค์กรเชิงบวก (positive organizational)
3. ทรัพยากรที่เพียงพอ (sufficient resources)
4. การสนับสนุนจากทางวิทยาลัย (support) encouragement)

องค์ประกอบของ สภาพแวดล้อมภายในวิทยาลัยตามทัศนะของ วิโรจน์ สารรัตนะ วิโรจน์ สารรัตนะ (2555 : 42) ได้ให้แนวคิดเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมภายในวิทยาลัยประกอบไปด้วย

1. ความพร้อมทางวิทยาลัย
 2. การสนับสนุนทางวิทยาลัย
- องค์ประกอบของสิ่งแวดล้อมภายในวิทยาลัยตามทัศนะของ Herbert Herbert (2010 : 38) ได้กล่าวถึงสภาพแวดล้อมเชิงสร้างสรรค์ (Climate: creative environment) ไว้ในหนังสือ the Pedagogy of Creativity environments ไว้ว่า สิ่งแวดล้อมภายในวิทยาลัยจะสนับสนุนและนำไปสู่ความคิดใหม่ ๆ และนำไปสู่ความคิดสร้างสรรค์ ซึ่งประกอบไปด้วย

1. ความพร้อมทางวิทยาลัย ได้แก่ การมีสิ่งแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ การมีอุปกรณ์ที่สามารถใช้งานได้จริง การมีบุคลากรที่เพียงพอ

2. การสนับสนุนทางวิทยาลัย ได้แก่ การนำเทคโนโลยีและอุปกรณ์ที่ตีมาใช้

ประกอบการเรียนรู้ การสนับสนุนให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ เป็นต้น

องค์ประกอบของสิ่งแวดล้อมภายในวิทยาลัยตามทัศนะของ Puccio, Mance and Murdock

Puccio, Mance and Murdock (2011 : 32) ได้กล่าวถึง สภาพแวดล้อมภายในวิทยาลัยจะมีทั้งมิติด้านบวก (positive) และมิติด้านลบ (negative) อันจะเป็นแรงจูงใจนำไปสู่ความคิดใหม่ ๆ ประกอบไปด้วย

1. ความพร้อมทางวิทยาลัย ได้แก่ การมีสิ่งแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ การมีอุปกรณ์ที่สามารถใช้งานได้จริง การมีบุคลากรที่เพียงพอ
2. การสนับสนุนทางวิทยาลัย ได้แก่ การนำเทคโนโลยีและอุปกรณ์ที่ตีมาใช้ประกอบการเรียนรู้ การสนับสนุนให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ เป็นต้น

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

องค์ประกอบของสิ่งแวดล้อมภายในวิทยาลัยตามทัศนะของ Isaksen, Dorval and Treffinger

Isaksen, Dorval and Treffinger (2011 : 24) ได้กล่าวไว้ในหนังสือ Creative : Approaches to Problem Solving ไว้ว่า สภาพแวดล้อมภายในวิทยาลัยประกอบไปด้วย 2 องค์ประกอบ คือ

1. ความพร้อมทางวิทยาลัย ได้แก่ การมีทรัพยากรที่พร้อม สิ่งแวดล้อมที่เหมาะสม
2. การสนับสนุนทางวิทยาลัย ได้แก่ การส่งเสริมด้านการเรียนรู้ การสนับสนุนอุปกรณ์ต่าง ๆ เป็นต้น

จากการสังเคราะห์เอกสาร บทความของนักวิชาการข้างต้น สรุปได้ว่า สิ่งแวดล้อมภายในวิทยาลัย หมายถึง ลักษณะสภาพปัจจัย อันเนื่องมาจากการปฏิสัมพันธ์ระหว่างผู้บริหารสถานศึกษากับบุคลากรและนักเรียนช่างอุตสาหกรรม สังคมภายในวิทยาลัย สภาพแวดล้อมภายในวิทยาลัย บรรยากาศการจัดการเรียนการสอนของครู และกิจกรรมภายในวิทยาลัยเทคนิคที่ส่งเสริมและพัฒนาสมรรถนะข้ามวัฒนธรรมของนักเรียนช่างอุตสาหกรรม

2.2.3.4 ลักษณะครอบครัว

ครอบครัวเป็นสถาบันสังคมที่สำคัญที่สุด เป็นหน่วยของสังคมที่มีความสัมพันธ์และความร่วมมืออย่างใกล้ชิด เป็นสถาบันที่มีความคงทนที่สุด และยังไม่เคยปรากฏว่า สังคมมนุษย์ใดไม่มีสถาบันครอบครัวปรากฏอยู่ เพราะมนุษย์ทุกคนจะต้องอยู่ในสถาบันนี้ เนื่องจากเป็นสังคมกลุ่มแรกที่เราจะต้องเผชิญตั้งแต่แรกเกิดจนเติบโตในครอบครัว ครอบครัวจะให้ตำแหน่ง ชื่อและสกุล ซึ่งเป็นเครื่องบอกสถานภาพและบทบาทในสังคมที่ เรามีส่วนร่วมด้วย ตลอดจนกำหนดสิทธิและหน้าที่ที่สมาชิกมีต่อกันและต่อสังคม

ความหมายและหน้าที่ของครอบครัว

ครอบครัว ความหมายตามพจนานุกรม หมายถึง ผู้ร่วมครัวเรือน ได้แก่ สามี ภรรยา และบุตร นอกจากนี้ นักสังคมวิทยา นักจิตวิทยา ต่างก็ให้ความหมายของครอบครัว ในลักษณะที่แตกต่างกัน ในความหมายทางสังคมวิทยา ครอบครัว คือรูปแบบของการที่ บุคคล 2 คน หรือกลุ่มบุคคลสร้างแบบ (pattern) หรือโครงสร้าง (structure) ของการอยู่ ร่วมกันในความหมายของนักจิตวิทยา ครอบครัว คือ สถาบันทางสังคมแห่งแรกที่มนุษย์ สร้างขึ้นจากความสัมพันธ์ที่มีต่อกัน เพื่อเป็นตัวแทนของสถาบันสังคมภายนอกที่จะปลูกฝังความเชื่อ ค่านิยม และทัศนคติกับสมาชิกรุ่นใหม่ของสังคมที่มีชีวิตอุบัติขึ้นในครอบครัว

Burgess กับ Locke (2014 : 36-37) ได้ให้คำจำกัดความของครอบครัวว่าจะต้องมีลักษณะสำคัญ 4 ประการ ดังต่อไปนี้ คือ

1. ครอบครัวประกอบด้วยบุคคลที่มาอยู่ร่วมกันโดยการสมรส หรือความผูกพัน ทางสายโลหิต หรือการมีบุตรบุญธรรม การสมรสแสดงถึงความสัมพันธ์ระหว่างสามีและ ภรรยา ส่วนความผูกพันทางสายโลหิต คือความสัมพันธ์ระหว่างพ่อแม่และลูก รวมทั้งบุตร บุญธรรมด้วย
2. สมาชิกของครอบครัวเหล่านี้อยู่รวมกันภายในครัวเรือนเดียวกัน หรือบางครั้งก็แยกกันไปอยู่ต่างหาก สมัยโบราณครัวเรือนหนึ่งจะมีสมาชิก 3 – 4 – 5 ชั่วอายุคน ปัจจุบันครัวเรือน (โดยเฉพาะในประเทศพัฒนา) จะมีขนาดเล็ก ประกอบด้วยสามีภรรยา และลูกหนึ่งหรือสองสามคนขึ้นไปหรือไม่มีเลย

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

3. ครอบครัวเป็นหน่วยของการกระทำระหว่างกัน เช่น สามีภริยา พ่อแม่ ลูก พี่น้อง โดยสังคมแต่ละแห่งจะกำหนดบทบาทของแต่ละครอบครัวไว้ ซึ่งก็ขึ้นอยู่กับ ประเพณีของแต่ละแห่ง ซึ่งหมายความว่า ไม่ใช่เพียงต่างคนต่างกิน ต่างคนต่างอยู่ แต่ต่าง คนต่างมีปฏิกริยาเชิงสัมพันธ์ต่อกัน เช่น รักกัน เอาใจใส่กัน สั่งสอนกัน จิตใจผูกพันกัน เป็นต้น

4. ครอบครัวถ่ายทอดรักษาวัฒนธรรม สมาชิกจะถ่ายทอดและรับแบบของความประพฤติในการปฏิบัติต่อกัน เช่น ระหว่างสามีภริยา และลูก และเมื่อผสมผสานกับ วัฒนธรรมที่นอกเหนือไปจากครอบครัว ก็จะได้แบบของความประพฤติที่สมาชิกปฏิบัติต่อกันและต่อผู้อื่น

สมาคมเศรษฐศาสตร์แห่งประเทศไทย (2554 : 86-87) ได้นิยามคำว่าครอบครัว จากแง่วิชาการต่าง ๆ ความหมายของครอบครัวก็ต่างกันออกไป

ในแง่ชีววิทยา ครอบครัวหมายถึง กลุ่มคนที่เกี่ยวพันกันทางสายโลหิต เช่น สามี ภรรยา มีบุตร บุตรเกิดจากอสุจิของบิดาผสมกับไข่สุกของมารดา ฉะนั้นบิดามารดากับบุตร จึงเกี่ยวพันกันทางสายโลหิตแล้วแต่ใครไม่โสมและยีนที่บุตรได้รับมาจากทั้งบิดาและ มารดา

ในแง่กฎหมาย ชายหญิงจดทะเบียนสมรสกัน มีบุตร คนเหล่านี้เป็นครอบครัว เดียวกันตามกฎหมาย บิดามารดาและบุตรมีหน้าที่ที่ต้องปฏิบัติต่อกันตามกฎหมาย บุตรมี สิทธิรับ มรดกจากบิดามารดา ถ้าไม่มีบุตรผู้สืบสายโลหิตขึ้นไปหรือลงมาโดยตรง หรือที่จด ทะเบียนเป็นบุตร ธรรม ก็นับว่าเป็นครอบครัวเดียวกันตามกฎหมาย

ในแง่เศรษฐกิจ ครอบครัวคือคนที่ใช้จ่ายร่วมกัน จากเงินงบเดียวกัน ที่ทำการ สมรส แล้วแยกบ้านไปอยู่ต่างหาก แต่มีพันธะทางศีลธรรมที่จะเลี้ยงน่อง คือ ต้องส่งเสียให้ เงินน่องเล่าเรียน เช่นนี้นับว่าใช้จ่ายจากงบเดียวกัน และเป็นครอบครัวเดียวกัน

ในแง่สังคม ครอบครัวคือกลุ่มคนที่รวมอยู่ในบ้านเดียวกัน อาจเกี่ยวหรือไม่เกี่ยว พันธ์ทางสายโลหิตหรือทางกฎหมาย แต่มีปฏิกริยาสัมพันธ์กัน ให้ความรักและความเอาใจ ใส่ต่อกัน มีความปรารถนาดีต่อกัน เช่น ลูกของลูกจ้างอยู่ในบ้านเดียวกัน เจ้าของบ้าน เลี้ยงดูให้ความเอาใจใส่ ความรัก ก็นับว่าเด็กนั้นเป็นส่วนหนึ่งของครอบครัวในแง่สังคม

เฉลียว บุญยงค์ (2552 : 45) ได้สรุปความหมายของครอบครัวไว้ดังต่อไปนี้

1. ครอบครัว ได้แก่องค์การหรือหน่วยทางสังคมขนาดย่อม ซึ่งเกิดจากการที่ชาย หญิงคู่หนึ่งมีความสัมพันธ์กันในทางเพศแล้วให้กำเนิดบุตร และสามารถเลี้ยงดูบุตรที่เกิด มาให้อยู่ใน สังคมนั้นได้

2. ครอบครัว คือกลุ่มของบุคคลต่าง ๆ ที่รวมกันขึ้นโดยการผูกพันทางด้าน การ แต่งงาน การสืบสายโลหิต หรือการรับบุตรบุญธรรม ซึ่งก่อให้เกิดการอยู่ร่วมกันใน บ้านเรือนเดียวกัน

3. ครอบครัวคือความต่อเนื่องกับความสัมพันธ์ในทางเพศที่มีเวลานานพอที่จะให้ กำเนิดบุตร และสามารถเลี้ยงดูอบรมบุตรเหล่านั้นได้

4. ครอบครัวหมายถึง คนหลาย ๆ คนที่มาอยู่รวมกันเป็นเวลานานพอที่จะให้ ผู้อื่น (สมาชิกใหม่) เกิดมาได้ ตามความหมายนี้แสดงว่าไม่ได้มุ่งความสำคัญไปที่ ครอบครัวเท่าไรนัก แต่มุ่ง ที่ตัวบุคคลที่มาอยู่รวมกันมากกว่า เป็นที่รวมของบุคคลหลาย ๆ คน โดยไม่จำกัดเพศ อายุ

หน้าที่ของครอบครัว (Functions of the Family)

ครอบครัวเป็นสถาบันที่สังคมสร้างขึ้น เพื่อให้ทำหน้าที่อันเป็นประโยชน์แก่สังคม หลายประการ สังคมย่อมให้การสนับสนุนครอบครัวอย่างมั่นคง โดยมุ่งหวังให้ครอบครัวทำ หน้าที่ซึ่ง สังคมมอบหมายอย่างสมบูรณ์

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

หน้าที่ของครอบครัว คืองานที่ครอบครัวพึงปฏิบัติให้เกิดประโยชน์แก่มวลสมาชิก ในครอบครัวเพื่อให้สมาชิกเหล่านั้นอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุข โดยที่ครอบครัวเป็น สถาบันที่เก่าแก่และจำเป็นที่สุดของมนุษย์ ครอบครัวจึงมีการทำหน้าที่ต่าง ๆ แบบเดียวกันในทุกสังคมของมนุษย์ จนเราอาจเรียกได้ว่าเป็นหน้าที่สากล คือเป็นหน้าที่ซึ่ง ครอบครัวของทุกสังคมต้องกระทำ เฉลียว บุญยงค์ (2558 : 47) ได้สรุปหน้าที่ของครอบครัวโดยทั่วไป ได้ดังนี้

1. หน้าที่ทางชีววิทยา หรือหน้าที่การให้กำเนิดแก่สมาชิก ความต้องการทางสรีระอย่างหนึ่งของมนุษย์ คือ เพศรส ซึ่งเป็นสาเหตุให้มีบุตร การให้กำเนิดแก่สมาชิกต้องอาศัย พฤติกรรมทางเพศ ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการทางชีววิทยา การให้กำเนิดแก่สมาชิก ควรจะเป็นตามธรรมชาติ กล่าวคือ เมื่อชายหญิง กระทำกิจกรรมทางเพศร่วมกัน ฝ่ายหญิงก็มีครรภ์ เมื่อครบกำหนดก็คลอดบุตรถ้าสุขภาพของมารดาและบุตรดี บุตรก็จะเจริญเติบโตไปตามลำดับ บิดามารดาจะต้องเลี้ยงดูบุตรให้มีคุณภาพ สามารถทำประโยชน์ ให้สังคมได้ ถ้าคู่สมรสไม่สามารถให้กำเนิดแก่สมาชิกได้ด้วยเหตุบางประการ สังคมก็ผ่อนปรนให้คู่สมรสรับเด็กอ่อนมาเลี้ยงเป็นบุตรบุญธรรมได้ การรับบุตรบุญธรรม ถ้าปฏิบัติตาม ประเพณีและกฎหมายแล้ว บุตรบุญธรรมก็มีฐานะเหมือนกับบุตรซึ่งเกิดจากสายโลหิตทุกประการ

2. หน้าที่ในการอบรมเลี้ยงดูเด็ก เมื่อครอบครัวผลิตเด็กออกมาแล้ว พ่อ แม่ ญาติ พี่น้อง จะต้องช่วยกันเลี้ยงดูและอบรมสั่งสอนให้เด็กได้เจริญเติบโตเป็นสมาชิกที่ดีของสังคมต่อไป หน้าที่นี้นับว่าสำคัญมาก ซึ่งประกอบด้วยลักษณะสำคัญ 2 ประการด้วยกัน คือ

2.1 การเลี้ยงดูเด็กอ่อนเพื่อให้มีร่างกายแข็งแรงเจริญเติบโต มีจิตใจสมบูรณ์

2.2 การอบรมสั่งสอนขนบธรรมเนียมประเพณีและวัฒนธรรมอันดีงามให้เด็ก โดยที่มนุษย์เป็นสัตว์ที่มีภาวะเป็นเด็กอ่อน ต้องพึ่งพาอาศัยอยู่กับครอบครัวของตนนาน มากกว่าลูกของสัตว์ประเภทอื่น ๆ ฉะนั้นโอกาสในการเรียนรู้ ถ่ายทอดลักษณะอุปนิสัยใจคอ บุคลิกภาพต่าง ๆ จากญาติที่ใกล้ชิดยิ่ง ผู้ซึ่งเลี้ยงดูตนมาโดยพ่อ แม่ จึงมีอยู่มาก ฉะนั้นถ้าลูกมีอุปนิสัยที่ไม่ดี หรือเป็นสมาชิกที่เลวของสังคม ความผิตยอมตกเป็นของครอบครัวอย่างหลีกเลี่ยงไม่พ้น

1. หน้าที่ในการให้ความรัก หน้าที่นี้ยังไม่มีสถาบันใดทำแทนได้ดีกว่าครอบครัว ความรักที่เด็กได้รับจากบิดามารดา หรือจากครอบครัวตนเป็นความรักที่ต่อเนื่อง ไม่มีวันสิ้นสุด เด็กที่ขาดความรักขาดความเอาใจใส่จากครอบครัว มักจะก่อปัญหาขึ้นเพื่อเรียกร้องความสนใจ เด็กมักจะมีพฤติกรรม ขี้ใจหาย ไม่รักใคร่ จะปรับตัวให้เข้ากับ บุคคลภายนอก ครอบครัวก็มักจะปรับตัวไม่ได้ หรือได้ก็ไม่ดีพอ เมื่อถึงวัยแต่งงานก็ปรับตัว ให้เข้ากับคู่สมรสของตนไม่ได้

2. หน้าที่ในทางเศรษฐกิจ คือการหาเงินมาใช้จ่ายเลี้ยงดูสนองความต้องการตาม ปัจจัยสำคัญ 5 ประการ คือ อาหาร เสื้อผ้า ยารักษาโรค ที่อยู่อาศัย และการศึกษา อันเป็นความจำเป็นพื้นฐานของมนุษย์ หน้าที่ทางเศรษฐกิจของครอบครัวชาวตะวันตกกับครอบครัวชาวตะวันออก มีลักษณะแตกต่างกันบ้าง ในสังคมชาวตะวันตกการที่ชายและ หญิงมาสมรสกันก็ถือว่าชีวิตสมรสคือหุ้นส่วน มีการแบ่งความรับผิดชอบ คู่สมรสบางคู่ ผลัดกันทำหน้าที่หาเงินเพื่อให้อีกฝ่ายหนึ่งศึกษาต่อวิชาชีพ บุตรต้องขอยืมเงินจากบิดา มารดา ต้องรับผิดชอบในทางเศรษฐกิจต่อบุตรมาก ต้องส่งเสียสนับสนุนในทางการเงิน จนกว่าบุตรของตนจะแยกครอบครัวไปอยู่ต่างหาก

3. หน้าที่ในการให้ความปลอดภัย บิดา มารดา มีหน้าที่ให้ความปลอดภัยแก่บุตร นับตั้งแต่บุตรปฏิสนธิ เมื่อคลอดออกมาแล้วบุตรจะต้องได้รับการปกป้องอย่างรอบคอบ ความก้าวหน้าในทางวิทยาศาสตร์ ความก้าวหน้าในทางโภชนาการ จะช่วยให้ครอบครัว ปลอดภัยและเจริญ

เติบโตแข็งแรง นอกจากพ่อ แม่ จะให้ความปลอดภัยแก่บุตรโดยตรง แล้ว สมาคมผู้ปกครอง สมาคมสุขภาพจิต คลินิกสุขภาพจิต ฯลฯ ล้วนเป็นสถาบันที่ช่วย ปกป้องอันตรายให้ความปลอดภัยแก่เด็ก ให้ความรู้แก่ครอบครัว เพื่อทำหน้าที่นี้ได้อย่างดี

4. หน้าที่ในการให้การศึกษา การศึกษาในตอนเริ่มแรกชีวิตนั้น เด็กไม่ได้รับไป จากการสั่งสอนด้วยวาจาอย่างเดียว แต่เรียนรู้โดยการเลียนแบบด้วยในฐานะครูคนแรก ของบุตร บิดา มารดา จะต้องให้ความรู้ทุก ๆ ด้านแก่บุตร ให้บุตรยอมรับและเข้าใจ วัฒนธรรมของชุมชน ถ้าครอบครัวมีสิ่งแวดล้อมที่ดีให้กับเด็ก การศึกษาของเด็กก็จะดีทั้ง ด้านคุณภาพและปริมาณ การศึกษาในครอบครัวจะเป็นผลเพียงไรนั้นย่อมขึ้นอยู่กับแรง เสริมที่ครอบครัวให้แก่เด็ก เด็กที่บิดามารดาฝึกให้ช่วยตนเองจะเป็นคนทำงานเป็น รับผิดชอบในการงาน วินัยที่ครอบครัวฝึกให้ย่อมช่วยให้เด็กเป็นคนที่อยู่ในระเบียบวินัย

5. หน้าที่ในทางศาสนา ศาสนาเป็นเครื่องผ่อนคลายความกดดันในชีวิตประจำวัน ผู้ที่ใช้ศาสนาเป็นเครื่องยึดเหนี่ยวและเป็นเครื่องชำระจิตใจให้บริสุทธิ์ ย่อมมีโอกาสที่จะมีชีวิตที่มีคุณภาพมากกว่าคนที่ละเลยต่อศาสนา สภาพของสังคมในปัจจุบันได้ชี้ให้เห็นถึง ปัญหาต่าง ๆ มากมาย อาทิ เช่น ปัญหาอาชญากรรม การฉ้อราษฎร์บังหลวง การไม่ ละเอียดรอบคอบปล้วแต่แสดงให้เห็นว่าสังคมไทยที่มีจำนวนไม่น้อยเป็นพุทธศาสนิกชนแต่

6. ชื่อ การนับถือศาสนาพุทธ แต่ไม่ได้ประพฤติและปฏิบัติตนตามกฎและหลักการแห่ง ศาสนาพุทธ ครอบครัวควรจะอบรมสั่งสอนและชักจูงให้บุตรได้กระทำหน้าที่อันเป็นศาสนกิจประจำวัน เช่น การทำบุญตักบาตร การสวดมนต์ไหว้พระ การทำใจให้สะอาด ปราศจากอกุศล (ราคะ โลภะ โทสะ โมหะ) ประพฤติปฏิบัติตนให้อยู่ในพรหมวิหาร4 (เมตตา กรุณา มุทิตา และ อุเบกขา) ถ้าบุตรเข้าใจและปฏิบัติได้ ก็จะทำให้จิตใจเป็นสุข ครอบครัวควรจะทำหน้าที่เหล่านี้ตั้งแต่บุตรของตนยังอยู่ในวัยเด็ก ซึ่งเป็นเวลาที่เด็กเรียนรู้ ได้ง่าย

7. หน้าที่ในทางสันตนาการ การขจัดปลดปล่อยความเคร่งเครียดทั้งทางร่างกาย และจิตใจ เป็นความต้องการพื้นฐานของมนุษย์การปลดปล่อยความเคร่งเครียดทาง อารมณ์เป็นเรื่องจำเป็นสำหรับผู้ใหญ่ แต่สำหรับเด็กการเล่นอย่างสนุกสนานเป็นส่วนที่ ช่วยให้เด็กเจริญเติบโตในด้านต่าง ๆ พร้อมกันหลายด้าน ครอบครัวจึงควรจัดสันตนาการ ให้กับเด็กทั้งในบ้านและในบริเวณบ้าน รวมทั้งนอกบ้านด้วย

8. หน้าที่ในการสงเคราะห์คนชรา หน้าที่นี้เป็นแนวโน้มในสังคมที่น่าเป็นห่วง กล่าวคือสังคมถือว่าบิดา มารดา

สุภัตรา สุภาพ (2556 : 57-59) ได้กล่าวถึงหน้าที่ของครอบครัวตามลักษณะของสังคมและวัฒนธรรมไทยไว้ ดังนี้

1. สร้างสรรค์สมาชิกใหม่ (reproduction) เพื่อให้สังคมสามารถดำรงอยู่ได้ เพราะสังคมจะต้องมีสมาชิกใหม่แทนสมาชิกเดิมที่ตายไปหน้าที่นี้มีความสำคัญมาก ถ้าไม่มีการสร้างสมาชิกใหม่สังคมนั้น ๆ ก็จะต้องสูญหายไป การมีสมาชิกใหม่ก็ต้องมีให้สมดุลกับ ทรัพยากรภายใน ประเทศคือ ไม่มากเกินไปหรือน้อยเกินไป ถ้ามีมากเกินไปจนทรัพยากร ภายในประเทศไม่อาจจะอำนวย สังคมก็ยากลำบาก และเกิดปัญหาต่าง ๆ เช่น ความ ยากจน อาชญากรรม เป็นต้น แต่ถ้ามีสมาชิกน้อยเกินไป สังคมนั้นก็อาจจะประสบปัญหาขาดแคลนกำลังคน

2. บำบัดความต้องการทางเพศ (sexual gratification) ซึ่งจะออกมาในรูปของการสมรสเป็นการลดปัญหาทางเพศบางอย่าง เช่น ชมชื่น การสมรสจึงเป็นสิ่งจำเป็นในสังคมที่มีการจัดระเบียบเพราะการสมรส คือ วิธีหนึ่งที่สังคมเข้ามาควบคุมความสัมพันธ์ทางเพศ แต่อย่างเดียวยังจะต้องทำให้มนุษย์มีครอบครัวเสมอไป เพราะมนุษย์มีทางระบายออกทางอื่น ๆ ได้โดยไม่ต้องมีครอบครัว เพราะการสมรสให้มากกว่าความพอใจในเรื่อง ความสัมพันธ์ทางเพศ

3. เลี้ยงดูผู้เยาว์ให้เติบโตในสังคม (maintenance of immature children or raising the young) เราจะเห็นได้ว่าไม่มีสถาบันใดทำหน้าที่ดีกว่าสถาบันนี้ เพราะความรัก และอบอุ่น เด็กจะหาที่อื่นใดเสมือนครอบครัวนั้นยากมาก พ่อแม่ส่วนใหญ่มีความรักลูก ย่อมจะประคับประคองเลี้ยงดูลูกของตนเป็นอย่างดี แม้จะยากดีมีจนก็ตาม ครอบครัวจึง เลี้ยงดูบุตรตั้งแต่แรกเกิดจนกระทั่งเติบโตใหญ่ การเลี้ยงดูจากที่อื่นแม่จะทำได้ เช่น สถาน สงเคราะห์ โรงพยาบาล ตามบ้านรับเลี้ยงเด็ก ก็ทำไม่ได้ดีเท่า เพราะอาจจะให้เด็กได้แต่ การเลี้ยงดูทางด้านร่างกาย แต่ทางด้านจิตใจนั้นทำได้ยากมาก เพราะมีเด็กเป็นจำนวนมาก การจะให้ความอบอุ่นแก่เด็กทุกคนเสมือนพ่อแม่ให้แก่ลูกนั้นทำไม่ค่อยได้ด้วยเหตุนี้ เด็กในสถานสงเคราะห์ส่วนใหญ่จึงพัฒนาได้ช้า เช่น เดินช้า พูดช้า อารมณ์ไม่มั่นคง และบางครั้งก็ทำร้ายตัวเอง เพื่อเรียกร้องความสนใจ

4. ให้การขัดเกลาทางสังคม (socialization) ครอบครัวเป็นแหล่งการอบรม เบื้องต้นที่มีอิทธิพลต่อเด็กมากที่สุด เป็นสถาบันที่เตรียมตัวเด็กให้ออกไปเผชิญกับ สิ่งแวดล้อมที่พ้นไปจากบ้าน ครอบครัวช่วยอบรมเด็กให้รู้จักกฎเกณฑ์ ค่านิยม แบบของ ความประพฤติ ฯลฯ สอนให้เด็กปรับตัวเข้ากับสิ่งแวดล้อมในสังคม วิธีการอบรมก็อาจทำได้ทั้งโดยตรงและโดยอ้อม โดยตรงก็โดยการสั่งสอนหรือดุคำ หรือว่ากล่าว โดยอ้อมก็โดย การทำตัวเป็นแบบอย่างที่ดี การอบรมนี้ก็มีอยู่ตลอดเวลา จึงนับได้ว่าเป็นสถาบันที่ให้ การ อบรมแก่เด็กตั้งแต่เกิดจนตาย

5. กำหนดสถานภาพ (social placement) เราได้ชื่อสกุลจากครอบครัว ซึ่งส่วนมากก็เปลี่ยนได้ในเวลาต่อมา โดยเฉพาะถ้าเป็นหญิง เมื่อแต่งงานแล้วก็เปลี่ยนตาม ชื่อสกุลสามี สถานภาพตำแหน่งที่ครอบครัวให้ทำให้เรารู้ว่าเราเป็นใคร อยู่กับคนกลุ่มไหน เช่น ชื่อสกุลเป็นไทย ก็จัดว่าเป็นคนไทย นอกจากนี้สถานภาพก็เป็นสิ่งที่ติดตัวมา แต่เกิด เช่น เป็นลูกคนจน ลูกคนรวย เป็นเชื้อพระวงศ์ เป็นลูกรัฐมนตรี เป็นลูกพ่อค้า ฯลฯ และสถานภาพดังกล่าวอาจจะเปลี่ยนสถานภาพเป็นพ่อค้า เป็นข้าราชการ ทหาร ตำรวจ เป็นต้น

6. ให้ความรักและความอบอุ่น (affection) ครอบครัวเป็นแหล่งที่สมาชิกได้รับความรักและอบอุ่นอย่างบริสุทธิ์ใจ เป็นแหล่งที่ให้ประกันว่า จะมีคนที่เรารักและคนที่รักเรา เสมอ เช่น ความรักของสามีภรรยา หรือความรักของพ่อแม่ที่มีต่อลูก นอกจากนั้นถ้าสมาชิก คนใดประสบความผิดหวังไม่ว่าในด้านการงาน หรือด้านอื่น ๆ ครอบครัวจะเป็นแหล่งให้ กำลังใจและปลุกปลอบใจ เพื่อให้สามารถผ่านอุปสรรคไปได้ สรุปลแล้วครอบครัวจึงเป็น แหล่งที่ให้ความรัก ความคุ้มครอง และความมั่นคงทางด้านจิตใจแก่สมาชิก ทำให้สมาชิกมี พลังใจในการฝ่าฟันอุปสรรคต่าง ๆ ให้ลุล่วงไปได้ พรหมทิพย์ ศิริวรรณบุษย์ (2545 : 34-35) ได้กล่าวถึงหน้าที่ของครอบครัวใน หนังสือจิตวิทยาครอบครัวไว้ ดังนี้

6.1 หน้าที่ด้านเศรษฐกิจ ในสมัยโบราณคนในครอบครัวเดียวกันต้องช่วยกันทำมาหากิน ลูกต้องรับภารกิจของพ่อ แต่ยังไม่ได้เป็นเจ้าของจนกว่าพ่อจะตาย ครอบครัวเป็น ผู้ผลิตและผู้บริโภค ในปัจจุบันการผลิตต่าง ๆ ถูกตัวแทนนอกครอบครัวรับไปทำแทนทั้งสิ้น อาหารที่เคยทำใน

บ้านก็มีตัวแทนทำนอกรบ้าน ในสังคมปัจจุบันสิ่งต่าง ๆ อาจหาซื้อได้ไม่ว่า อาหาร หรือเสื้อผ้า นอกจากนั้นยังมีเครื่องมือเครื่องใช้ทุ่นแรง

6.2 หน้าที่ในการให้การศึกษา ในสมัยก่อนแม่สอนเรื่องการบ้านการเรือนให้ลูก สอนให้อ่าน เขียน หรือทำเลขง่าย ๆ แต่ทุกวันที่เด็กใช้เวลาในโรงเรียน หรือในการเรียน มากกว่าอยู่บ้าน กินข้าวกลางวันที่โรงเรียนถึงบ้านในเวลาเย็น โรงเรียนเล็กก็มีกิจกรรม นอกหลักสูตร แต่กระนั้น ครอบครัวก็ยังเป็นตัวแทนวัฒนธรรมที่จะถ่ายทอด ขนบธรรมเนียมและประเพณี ความเชื่อ ค่านิยม งานอดิเรกและกิจกรรมที่จะเรียนได้ใน บ้านเด็กซึ่งจะเรียนจากที่อื่นไม่ได้ เด็กที่ได้รับการเลี้ยงดูจาก ครอบครัวที่ทำอะไร ๆ ร่วมกันจะต่างจากเด็กที่มาจากบ้านที่ต่างคนต่างอยู่ต่างคนต่างทำ การปฏิบัติ และดำเนิน ชีวิตในครอบครัวเป็นตัวแทนในการเรียนที่เข้มแข็งกว่าจะเรียนจากหนังสือที่โรงเรียน ถ้า ครอบครัวไม่ยอมทำอะไรเลยก็จะสูญเสียหน้าที่ทางการศึกษาและเด็กที่ดีจะขาดความ สนับสนุนที่ควร ได้จากครอบครัว

6.3 หน้าที่ในการปกป้องสวัสดิภาพ หน้าที่สำคัญอีกประการที่ไม่ควรละเลยของ ครอบครัว คือครอบครัวต้องปกป้องสวัสดิภาพของสมาชิก อาจอาศัยตำรวจหรือ หน่วยงานอื่น ๆ เช่น สาธารณสุข ยา ประกันชีวิต ประกันรถ

6.4 หน้าที่ในการสนทนาการ มีสนทนาการซึ่งเป็นส่วนสำคัญของชีวิตครอบครัว ในปัจจุบัน เช่น ฟุตบอล บาสเกตบอล ภาพยนตร์ การใช้เวลาสนทนาการร่วมกันนั้น จะทำให้ความสัมพันธ์ในครอบครัวดีขึ้น

6.5 หน้าที่ทางศาสนา การศาสนาในบ้านเรามีน้อยลงไปเรื่อย ๆ เพราะความไม่ สะดวกคนหนุ่มสาวไม่สนใจการเข้าวัด ในชนบทเวลามีงานวัดก็เข้าไปเพื่อสนุกมากกว่าที่ จะสนใจกับ พิธีศาสนา ความเชื่อพื้นฐานต่าง ๆ เด็กก็มักจะได้จากครอบครัว ครอบครัวควร ช่วยให้เขามีปรัชญา ชีวิต ศีลธรรมที่เขามี เขาได้มาจากครอบครัวของเขาเอง การศึกษา พบว่า หนุ่มสาวเรียกตนเองว่า พุทธศาสนิกชน เพราะเกิดมาในครอบครัวที่นับถือศาสนาพุทธ แต่แท้จริงแล้วครอบครัวส่วนมากไม่ สามารถให้คุณค่าทางศาสนาแก่เด็กได้อย่าง แท้จริงและได้ผลสำเร็จ

6.6 หน้าที่ในการให้ความรัก ในวัยทารกเด็กจะได้รับการอุ้มชูกอดรัดในระหว่าง ให้ นมมารดาจะทำให้เขาเกิดความไว้วางใจ เขาได้รับการเปลี่ยนผ้าที่เปียกแฉะ และมีคนใน ครอบครัวมาเล่นด้วย เมื่ออายุได้ 3 เดือน เขาก็เริ่มจะเห็นความแตกต่างระหว่างบุคคลแต่ละคน รู้ว่าใครเป็น ใครในครอบครัว การอุ้มชูแสดงความรักเด็กจะเกิดความรู้สึกอบอุ่น มั่นคงปลอดภัย ซึ่งจะช่วยให้เขา ปรับตัวให้เข้ากับโลกภายนอกได้

6.7 หน้าที่ทางชีววิทยาของครอบครัว ครอบครัวมีหน้าที่ให้เกิดบุตรเมื่อมนุษย์ สามารถสืบพันธุ์อยู่ต่อไปได้ เด็กที่เกิดไม่ถูกกฎหมายในครอบครัวที่ไม่ต้องการมักจะเป็น ปัญหาและ ภาระของสังคม ซึ่งมีอยู่มากในสังคมไทย ดังนั้นทุกชีวิตที่เกิดต้องมีสิทธิที่จะ ได้รับความรักและความ เอาใจใส่

รววิทย์ พัฒนาอิทธิกุล (2546 : 31) ได้กล่าวถึง บทบาทของครอบครัว (Role of family) ว่าครอบครัวมีบทบาทต้องให้สิ่ง ต่อไปนี้กับสมาชิก – นิสัย (Habit), ค่านิยม (Value), การ มองโลกหรือโลกทัศน์ (World view) ซึ่งเป็นเรื่องของการรับรู้ (Perception), บุคลิกภาพ (Personality), ทักษะคติ (Attitude) การที่จะชอบไม่ชอบสิ่งใดก็ตาม ครอบครัวจะมีหน้าที่ต่อสมาชิก เสมอ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

หน้าที่ของครอบครัว (Functions of the family) หน้าที่พื้นฐาน 4 ประการของครอบครัวซึ่งเกี่ยวข้องกับผู้นับถือศาสนา ดังนี้

1. ทำหน้าที่เลี้ยงดูสมาชิกในครอบครัว (Economic well-being) ความกินดีอยู่ดีในเชิงเศรษฐกิจ ความรับผิดชอบของครอบครัว ก็คือการสร้างความเป็นอยู่ที่ดีให้กับ ครอบครัว ในอดีตครอบครัวไทยมีสมาชิกทำหน้าที่เป็นผู้สร้างรายได้เพื่อเลี้ยงดูภรรยาและ บุตรแต่เพียงผู้เดียว แต่ในปัจจุบันนั้นบทบาทของภรรยามีความรับผิดชอบในการสร้าง รายได้ให้กับครอบครัว โดยต้องทำงานนอกบ้านด้วย เหตุนี้บทบาทในการเลี้ยงดูบุตรจึง เปลี่ยนแปลงไป ผู้ชายจำเป็นต้องมีบทบาทในการเลี้ยงดูบุตรและช่วยงานบ้านมากขึ้น เนื่องจากครอบครัวมีหน้าที่ในการหารายได้

2. ทำหน้าที่เสริมสร้างขวัญกำลังใจ (Emotional support) หน้าที่ที่สำคัญของครอบครัวอีกประการหนึ่งก็คือ การแก้ปัญหา การดูแลและ(หรือ) ให้ความอบอุ่นกับสมาชิกของครอบครัว บิดาและมารดาเป็นนักจิตวิทยาหรือผู้ให้คำแนะนำระดับมืออาชีพในการ แก้ปัญหาด้านจิตใจ หรือด้านอารมณ์แก่บุตรในครอบครัว

3. ทำหน้าที่วางรูปแบบการดำรงชีวิตของครอบครัวที่เหมาะสม (Suitable family lifestyle) หน้าที่ของครอบครัวในส่วนที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมผู้นับถือศาสนา ก็คือ การสร้าง รูปแบบชีวิตที่เหมาะสมให้กับครอบครัว เช่น การให้คำแนะนำหรือข้อคิดเห็นเกี่ยวกับการศึกษา การเลือกอาชีพ การอ่านหนังสือ การชมโทรทัศน์ การรับประทานอาหารนอกบ้าน การเลือกกรายการบันเทิง และกิจกรรมการพักผ่อน รูปแบบการดำรงชีวิตในครอบครัว ตัวอย่างเช่น การเพิ่มจำนวนสตรีทำงานเมื่อแต่งงานแล้วจะเป็นตัวสร้างโอกาสทางการตลาดสำหรับสินค้าสะดวกซื้อ และร้านอาหารฟาสต์ฟู้ด ดังนั้นทั้งบิดาและมารดาซึ่งทำงานนอกบ้านจะต้องคำนึงถึงคุณภาพของเวลา (Quality of Time) แทนที่จะเป็นปริมาณของเวลา (Quantity of time) ที่ให้สำหรับเด็กและสมาชิกในครอบครัว

4. ทำหน้าที่สร้างให้เกิดกระบวนการทางสังคม (การขัดเกลา) ของสมาชิกในครอบครัว (Socialization of Children and Other Family Members) กระบวนการสังคม (Socializing) หมายถึง การเตรียมตัวให้สมาชิกเข้าสู่สังคมเป็นกระบวนการซึ่งเด็กค้นหาทักษะ (Skill) ความรู้ (Knowledge) และทัศนคติ (Attitude) ที่จำเป็นในครอบครัว ครอบครัวเป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการทางสังคมของผู้นับถือศาสนา (Consumer socialization) โดยการเตรียมสมาชิกเข้าสู่สังคม เมื่อเกิดมาอยู่กับพ่อแม่ก็เตรียมเราเข้า โรงเรียนอนุบาล พอจบก็จะเตรียมให้เข้าสู่ระดับประถม มัธยม เป็นต้น กระบวนการทาง สังคมนอกจากจะได้รับอิทธิพลจากครอบครัวแล้ว ยังมีสถาบันการศึกษา ศาสนา ชาติ การเมือง สื่อมวลชน สถาบันเหล่านี้ถือว่ามีอิทธิพลต่อการสร้างให้เกิดกระบวนการทาง สังคม ครอบครัวเป็นสถาบันทางสังคมสถาบันแรกของมนุษย์ แม้ครอบครัวจะมี วิวัฒนาการมาหลายรูปแบบแต่ครอบครัวทุกรูปแบบมีความสำคัญเหมือนกันต่อสมาชิก

ความสำคัญของครอบครัว มีหลายประการ ได้แก่ (รุจา ภูโพลย์. 2542 : 108)

1. ครอบครัวเป็นสถาบันพื้นฐานแรกที่สุดของมนุษย์ และเป็นสถาบันที่เก่าแก่ ที่สุดในโลก ที่ทำหน้าที่ในการหล่อหลอมความเป็นมนุษย์ ของสมาชิกใหม่ในครอบครัว

2. การอบรมเลี้ยงดูจากครอบครัว และการให้การศึกษาในครอบครัว มีอิทธิพล ต่อระดับคุณภาพของคน และบุคลิกภาพ ซึ่งรวมทั้งค่านิยม เจตคติ และพฤติกรรมของเด็ก และเยาวชน วิถีชีวิตของสมาชิกในครอบครัวที่มีอิทธิพลต่อกัน โดยเฉพาะในเด็กและ เยาวชน ครอบครัวเป็นบ้าน หลอมความคิด ค่านิยมต่าง ๆ ที่สำคัญ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

3. เป็นหน่วยของสังคมพื้นฐาน ที่ประกอบด้วยวิถีชีวิตของสมาชิกทุกคน วิถีชีวิต นี้รวมทั้งด้านเศรษฐกิจ และการเมือง การศึกษา ศิลปวัฒนธรรม และจริยธรรม ซึ่งมีผลต่อ คุณภาพของสังคม

4. ครอบครัวเป็นหน่วยเศรษฐกิจพื้นฐานของสังคม ที่สามารถจุนเจือเด็ก และเยาวชน ที่ยังต้องการพึ่งพาผู้อื่นในวัยเยาว์

5. ปัญหาสังคมหลายประการจะป้องกันได้ โดยสถาบันครอบครัว สถาบัน ครอบครัวที่รวมตัวกันได้ จะเป็นกลุ่มพลัง/ชุมชน ที่สามารถพัฒนา ป้องกัน และแก้ไข ปัญหาของตนเองได้

ลักษณะโครงสร้างของครอบครัว

วรวิทย์ พัฒนาอิทธิกุล (2546 : 33) ได้กล่าวถึงลักษณะของโครงสร้างครอบครัว (Characteristic of family) ควรมีลักษณะดังนี้

1. มีจุดมุ่งหมายร่วมกัน (Common purpose) ไม่ว่าจะเป็สามี หรือภรรยา หรือลูก มีเป้าหมายชีวิตเหมือนกัน เป็เป้าหมายเดียวกัน เช่น ต้องการสร้างครอบครัวให้มีความสุข ปราศจากอบายมุข ทั้งสามี ภรรยา บุตร จะต้องละเหว้จากอบายมุขทั้งปวง ถ้า เช่นนั้นครอบครัวก็จะมีมีความสุข

2. เป็นการแบ่งงานกันทำ ตามความชำนาญเฉพาะด้านระหว่างสมาชิก (Specialization among members) ในครอบครัวจะมีการแบ่งงานกันทำระหว่างสมาชิก โดยอาศัยความชำนาญเฉพาะด้าน เช่น ภรรยาทำกับข้าว สามีขับรถ ลูกช่วยทำความสะอาด บ้าน เป็นต้น

3. ครอบครัวต้องมีลักษณะเป็นผู้นำและมีการกำหนดสถานะ (Leadership and status) ในครอบครัวจะมีการกำหนดว่าใครเป็นผู้นำครอบครัว ใครมีบทบาทและสถานะ อย่างไรในครอบครัว เช่น ครอบครัวคนจีนจะเด่นชัดในเรื่องบทบาทและสถานะมาก ระหว่างลูกสาวและลูกชาย

4. ครอบครัวต้องมีความร่วมมือกัน (Cooperation) ครอบครัวต้องมีการร่วมมือกันในการทำงานสร้างรายได้ให้กับครอบครัว สามี ภรรยา ช่วยกันทำงานหารายได้ให้กับครอบครัว ส่วนลูกให้กำลังใจ ขยันเรียน เป็นต้น

5. ต้องมีการสื่อสารภายในครอบครัว (Communication) ในครอบครัวต้องมีการพบปะพูดคุยกันโดยเฉพาะการอบรมสั่งสอนลูก

ทั้งนี้วงจรชีวิตครอบครัว วงจรชีวิต (Family Life Cycle) สามารถแบ่งกลุ่มได้ ดังนี้

1. เป็นโสด (Bachelorhood)

2. คู่สมรสใหม่ (Honey Mooners)

3. ครอบครัวที่มีบุตร (Parenthood)

4. ครอบครัวที่อยู่คนเดียว (Dissolution)

โดยที่ในแต่ละแบบนี้จะประกอบไปด้วยบุคคลในวัยต่าง ๆ ดังนี้

1. วัยทารก (Baby) เป็นวัยที่ไม่มีอิทธิพลอะไรเลยต่อการซื้อ เพราะพ่อแม่เป็นผู้จัดหาทุกอย่างให้

2. วัยก่อนเข้าเรียน (Pre School Child) อายุ 3-6 ปี เป็นวัยที่เริ่มมีอิทธิพลต่อการตัดสินใจซื้อของพ่อแม่ โดยเด็กจะรบเร้าให้พ่อแม่ซื้อให้ อยากได้อะไรต้องได้ นักการตลาด ต้องเล่นกับวัยนี้

3. วัยเรียน (School Age) อายุ 7-12 ปี เป็นวัยเรียนระดับประถม มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจซื้อน้อยกว่าวัยก่อนเข้าเรียนนักเรียนกลางมัธยมใช้วิธีจูงพ่อแม่ที่อยากเห็นความเจริญเติบโตของลูก

4. วัยรุ่น (Teenage) อายุ 13-19 ปี เป็นวัยที่ติดเพื่อนมาก ไม่ค่อยไปไหนมาไหน กับพ่อแม่ อำนาจซื้อที่แท้จริงไม่มี แต่เป็นกลุ่มที่ถูกยัดเยียดให้ซื้อ ขอเงินจากพ่อแม่เพื่อซื้อ สินค้าตามใจเพื่อชดเชยการที่ไม่มีเวลาอบรมเลี้ยงดู ไม่มีเวลาอยู่กับลูกโดยให้เงิน ซึ่งวัยนี้ เป็นวัยที่ได้รับความกดดันจากเพื่อน (Peer Group Pressure) มักทำอะไรตามเพื่อน เป็นพวกที่คลั่งไคล้แฟชั่นความนิยมในสินค้ามีลักษณะที่เปลี่ยนแปลงได้ง่ายและรวดเร็ว สินค้า ที่ขายให้กับกลุ่มวัยรุ่นต้องเป็นสินค้าที่มีวงจรชีวิตสั้น การทำธุรกิจกับกลุ่มนี้ต้องลงทุนเร็วเน้นความเป็นแฟชั่นสร้างสินค้าให้เป็นของยอดนิยม เพราะชอบเลียนแบบบุคคลที่ตนยกย่องบูชา (Idol) ได้แก่ นักร้อง ดารา โดยมีพฤติกรรมเลียนแบบ แต่คนกลุ่มนี้เหมาะที่จะ เป็นพรีเซนเตอร์ให้กับสินค้า

5. วัยผู้ใหญ่ (Adolescent) อายุ 25-40 ปี เป็นวัยฉกรรจ์ วัยหนุ่มสาว ทำอะไรตามใจตัวเอง

6. วัยแต่งงาน (Honey Mooners) เป็นวัยที่อยู่ในช่วงการสร้างเนื้อสร้างตัวพยายามเก็บเงินซื้อบ้าน ซื้อรถ การใช้จ่ายเงินต้องมีการปรึกษากัน

7. วัยที่เริ่มมีบุตร (Parenthood) เป็นกลุ่มที่ใช้เงินเพื่อบุตรมากขึ้น ให้ความสนใจสินค้าสำหรับเด็กมากขึ้น ประกันชีวิต อาหาร การดูแลสุขภาพ เสื้อผ้าเด็ก

8. วัยที่เป็นม่าย (Desolution) เป็นวัยที่เฝ้าดูการเจริญเติบโตของลูกหลาน รักหลานมากกว่าลูก เนื่องจากว่าวัฏจักรชีวิตครอบครัวตั้งแต่วัยผู้ใหญ่ (Adolescent) ขึ้นไป เป็นขั้นที่มีอำนาจซื้อสูง

ประเภทของครอบครัว

นักมนุษยวิทยาได้ทำการสำรวจประเภทของครอบครัวมนุษย์ในสังคมต่าง ๆ พบว่าครอบครัวมนุษย์พอจะแบ่งแยกออกเป็นประเภทใหญ่ ๆ ได้ 4 ประเภท คือ (เฉลียว บุญยงค์ 2554 : 8-9)

1. ครอบครัวเนื้อแท้หรือครอบครัวพื้นฐาน (Nuclear or Elementary Family) เป็นครอบครัวที่ประกอบด้วยบุคคลที่มีความสัมพันธ์กันอย่างใกล้ชิดที่สุดประกอบด้วย พ่อ แม่ และลูก ๆ แต่บางสังคมวัฒนธรรมอาจกำหนดให้ญาติบางคนอาศัยร่วมอยู่ด้วย ซึ่งอาจจะเป็นที่หรือห้องของสามีหรือภรรยา ที่ยังเป็นโสด แต่อำนาจของหัวหน้าครอบครัว ยังมีอยู่อย่างสมบูรณ์ ครอบครัวประเภทนี้ตามปกติจะมีสมาชิกน้อยมาก อาจจะมีเฉพาะ สามี ภรรยา และลูก ๆ เท่านั้น

2. ครอบครัวขยายหรือครอบครัวร่วม (Extended or Joint Family) ได้แก่ ครอบครัวแบบเนื้อแท้หรือครอบครัวพื้นฐานตั้งแต่สองครอบครัวขึ้นไปมารวมกันเข้ากลายเป็นหน่วยครอบครัวใหม่ที่ใหญ่กว่าครอบครัวเดิมนั้นเอง อำนาจสิทธิ์ขาดในการตัดสินใจต่าง ๆ มิได้อยู่ที่พ่อหรือแม่ แต่อยู่กับญาติผู้ใหญ่ที่อาวุโสฝ่ายใดฝ่ายหนึ่งเป็นหลัก

3. ครอบครัวซ้อน (Composite or Compound Family) ครอบครัวแบบนี้เกิดขึ้นในสังคมที่อนุญาตให้ชายหรือหญิงมีภรรยาหรือสามีได้มากกว่าหนึ่งคน ซึ่งแยกได้ดังนี้

ก ชายมีภรรยาได้หลายคน (Polygynous Marriage)

ข หญิงมีสามีได้หลายคน (Polyandrous Marriage)

ทั้งสองระบบนี้คู่ครองจะอยู่รวมในครอบครัวเดียวกันหรือไม่ก็ตามย่อมถือว่าร่วมในครอบครัวเดียวกัน ชายไทยที่มีภรรยาและบุตรแล้ว แต่กลับไปแต่งงานใหม่ (มีเมียน้อย) ถ้าชายนั้นเอาหญิงเมียน้อยมาอยู่ด้วยก็เกิดเป็นครอบครัวซ้อนขึ้น ส่วนครอบครัวซ้อนแบบที่หญิงหัวหน้าครอบครัวมีสามีได้หลายคนในขณะเดียวกันนั้น ไม่ใคร่ปรากฏ จะมีอยู่บ้างระหว่างกลุ่มชนที่สตรีขาดแคลนบางกลุ่มเท่านั้น ประเพณีแบบนี้มักจะมีพื้นฐานทางเศรษฐกิจไม่มั่นคงนัก

ในสังคมตะวันออก มักจะเป็นครอบครัวซ้อนประเภทชายมีภรรยาได้หลายคน และมักจะมีอยู่กับชนชั้นสูง ซึ่งมีฐานะทางเศรษฐกิจดี อย่างไรก็ตามครอบครัวแบบนี้ย่อมจะ สลายตัวได้ง่ายกว่าครอบครัวขยาย

ครอบครัวสาระ (Essential Family) ครอบครัวแบบนี้เป็นครอบครัวที่ขาดความอบอุ่นจากพ่อผู้เป็นหัวหน้าครอบครัว เนื่องจากต้องออกไปทำมาหากินนอกบ้าน เช่น ทำงานต่างอำเภอ ต่างจังหวัด หรือต่างประเทศ ความอบอุ่นที่ลูก ๆ ได้รับจึงตกอยู่กับแม่ โดยมีแม่เป็นหลักของครอบครัว เนื่องจากแม่ต้องอยู่ในฐานะรับผิดชอบต่อความเป็นอยู่ ของลูก ๆ ครอบครัวประเภทนี้บางที่เรียกว่า ครอบครัวภาระ

Murdock (2554 : 88-89) นักมนุษยวิทยา ได้แบ่งประเภทของครอบครัว ดังนี้

1. ครอบครัวเดี่ยว (Independent Monogamous หรือ Immediate Family) ประกอบขึ้นด้วยสามีภรรยาและบุตรเท่านั้น มีความสัมพันธ์กันอย่างใกล้ชิด คือ ทั้งทาง สายโลหิตและกฎหมาย เป็นครอบครัวเล็ก ซึ่งมีมากในสังคมชายตะวันตก มีอิสระเสรีในการดำเนินชีวิตมีความสัมพันธ์กับญาติพี่น้องน้อยลง เกิดจากแนวโน้มในสังคมซึ่งยึด ความคิดในเรื่องความเป็นตัวเอง ประกอบกับภาวะทางเศรษฐกิจทำให้ไม่อาจรับภาระในการเลี้ยงดูบุคคลอื่นซึ่งมีความสัมพันธ์นอกเหนือทางสายโลหิต

2. ครอบครัวหลายภรรยาหรือหลายสามี (Polygamou Family) ครอบครัวหลายภรรยา คือสามีหนึ่งมีภรรยาหลายคน บุตรจากทุกภรรยามีบิดาร่วมกัน ภรรยาคนหนึ่ง ๆ อาจแยกครัวเรือนอยู่ต่างหาก มีลักษณะเป็นครอบครัวเดี่ยวหลายครอบครัว หรืออยู่ในครอบครัวเดียวกัน ส่วนภรรยาคนเดียวมีสามีหลายคน โดยไม่ได้เลิกร้างกับคนแรก มีอยู่น้อยในสังคมยังมีอยู่ในสังคมดึกดำบรรพ์

3. ครอบครัวต่อกัน (Stem Family) ครอบครัวเดิมกับครอบครัวสร้างขึ้นอยู่ด้วยกัน อาจเป็นครัวเรือนเดียวกันหรือต่างครัวเรือน บิดามารดาที่ตั้งบ้านเรือนอยู่ในที่ดินที่กว้างขวางมักจะนิยมปลูกสร้างเรือนหอให้บุตรอยู่ในบริเวณเดียวกัน บางครั้งครอบครัวใหม่กินร่วมกับครอบครัวเดิม บางครอบครัวใหม่ก็ชอบหากินต่างหาก โดยมากผู้มีบุตรคนเดียว หรือมีหลายคนแต่แยกครัวเรือนไปหมดเหลือแต่คนสุดท้าย มักปรารถนาที่จะให้บุตรอยู่ใกล้ เพื่ออาศัยให้หวานหรือเพื่อความอบอุ่นใจ

4. ครอบครัวแตกกิ่ง (Lineal Family) โดยมากเป็นครอบครัวที่บิดามารดามีบุตรหลายคน แต่ละคนมีครอบครัวที่สร้างขึ้นของตนเอง แต่มาโยงเข้ากับครอบครัวเดิมคือ บิดามารดา โดยมากบิดามารดามักจะเป็นผู้มีฐานะทางสังคมสูง ครอบครัวที่ครอบครัวน้อง ก็ผูกพันกันอยู่ได้ถึงแม้เมื่อบิดามารดาล่วงลับไปแล้ว ความผูกพันก็ยังมิอยู่ยกเว้นในกรณี ที่บิดามารดามีทรัพย์สินสมบัติมากและยังไม่ได้ทำพินัยกรรมยกมรดกให้ใคร ครอบครัวพี่น้อง ก็มักจะแตกแยกฟ้องร้องเป็นความกัน

5. ครอบครัวขยาย (Extended Family) ครอบครัวประเภทใดประเภทหนึ่ง หรือครัวเรือน ซึ่งรวมครอบครัวสองครอบครัว หรือมากกว่านั้นของพี่น้อง และอยู่กับครอบครัวเก่าอีกหนึ่งชั่วอายุ เช่น ครอบครัวของบิดามารดาเรียกว่าครอบครัวขยาย ในครอบครัวขยายทรัพย์สิน

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

โดยเฉพาะที่ดินวัวควายและเครื่องประกอบอาชีพมักเป็นสมบัติส่วนกลางมีญาติอาวุโสเป็นผู้ดูแลมีอำนาจเหนือสมาชิกครอบครัวทุกคน

จากการสังเคราะห์เอกสาร บทความของนักวิชาการข้างต้น สรุปได้ว่า ลักษณะครอบครัว หมายถึง สถาบันพื้นฐานของสังคมที่ประกอบด้วยสามีภรรยาและหมายความรวมถึงลูกด้วยครอบครัวเป็นแหล่งสร้างพลเมืองดีให้แก่ชุมชนและสังคม สมาชิกทุกคนในครอบครัวจึงมีหน้าที่จัดการและรับผิดชอบร่วมกันในการทำให้บ้านเป็นที่อยู่อาศัยที่น่ายุและปลอดภัย สามารถวัดได้จากองค์ประกอบที่เป็นตัวแปรสังเกตได้ 3 ตัวแปร 1) ความสัมพันธ์ภายในครอบครัว 2) การอบรมเลี้ยงดูในสภาวะทางบ้านของนักเรียนที่มีวัฒนธรรมแตกต่างกัน 3) สถานภาพทางด้านอาชีพและรายได้ภายในครอบครัวของนักเรียนช่วงอุตสาหกรรม

2.4 โมเดลสมการโครงสร้าง

2.4.1 แนวคิดพื้นฐานและการประยุกต์โมเดลสมการโครงสร้าง

เทคนิควิธีการทางสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์หาความสัมพันธ์หรืออิทธิพล ระหว่างตัวแปรหลายตัว หรือที่เราเรียกติดปากว่า “การวิเคราะห์ตัวแปรพหุ” หรือ “การวิเคราะห์ตัวแปรพหุคูณ” (Multivariate Analysis) จึงต้องได้รับการพัฒนาให้ มีความก้าวหน้าทันต่อโจทย์วิจัยที่มีความสลับซับซ้อนมากขึ้นตามไปด้วย เทคนิคทาง สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์หาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรหลายตัวโดยใช้สมการทาง คณิตศาสตร์เพียงสมการเดียว เช่น การวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) การวิเคราะห์จำแนกกลุ่มพหุคูณ (Multiple Discriminant Analysis) ฯลฯ จึงอาจไม่เพียงพอต่อการตอบโจทย์วิจัยที่มีความสลับซับซ้อนจำเป็น จะต้องใช้สมการทางคณิตศาสตร์หลาย ๆ สมการในการวิเคราะห์หาความสัมพันธ์ ระหว่างตัวแปรหลายตัวเพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรที่มีต่อกันในหลาย ๆ ลักษณะ (เช่น ความสัมพันธ์ของชุดของตัวแปรอิสระหลายตัวที่มีอิทธิพลโดยตรงต่อ ตัวแปรตาม และมีอิทธิพลส่งผ่านตัวแปรคั่นกลาง (Intervening Variables) ผ่านไป ยังตัวแปรตามอีกเส้นทางหนึ่ง หรือที่เรียกว่า “อิทธิพลทางอ้อม (Indirect Effect)” เป็นต้น) การวิเคราะห์ความสัมพันธ์เพื่อตอบโจทย์วิจัยในลักษณะดังกล่าวนี้ จำเป็น จะต้องใช้สมการทางคณิตศาสตร์หลายสมการ เพื่อประมาณค่าความสัมพันธ์ระหว่าง ตัวแปรเหล่านั้น ชุดของสมการทางคณิตศาสตร์แบบนี้ เรียกว่า “โมเดลสมการ โครงสร้าง (Structural Equation Modeling)” หรือที่นิยมเรียกย่อ ๆ ว่า “SEM” โมเดลสมการโครงสร้าง (Structural Equation Modeling) หรือ SEM เป็นเทคนิควิธีการวิเคราะห์ทางสถิติสำหรับงานวิจัยที่มุ่งศึกษาโมเดลความสัมพันธ์ เชิงสาเหตุระหว่างตัวแปรแฝงเชิงทฤษฎี (Theoretical Latent Variables or Constructs) ที่มีความสัมพันธ์ต่อกันหลาย ๆ ตัวแปร หรือใช้วิเคราะห์สำหรับโมเดล ความสัมพันธ์เชิงสาเหตุระหว่างตัวแปรแฝง (Latent Variables) กับตัวแปรสังเกตได้ (Observed Variables) โดยทำการประมาณค่าพารามิเตอร์ของโมเดลพร้อมกัน ทั้งหมดด้วยระบบสมการ (Simultaneous Equation) โมเดลสมการโครงสร้าง หรือ SEM จึงเป็นโมเดลทางสถิติที่สามารถประยุกต์ใช้ในการหาค่าตอบของงานวิจัยที่ ศึกษาตัวแปรที่เป็นข้อเท็จจริง หรือตัวแปรทางกายภาพ รวมถึงตัวแปรทางจิตวิทยา หรือตัวแปรทางสังคมวิทยา และตัวแปรที่เป็นคุณลักษณะแฝงที่เรียกว่า “ตัวแปรแฝง (Latent Variables)” ก็ได้ และ SEM เป็นเทคนิคทางสถิติที่ใช้วิเคราะห์ข้อมูลจาก งานวิจัยที่มีกรอบแนวคิดในการวิจัย (Research Framework or Conceptual Framework) ที่มีแนวคิดทฤษฎีรองรับอย่างดี ดังนั้น SEM จึงเป็นเทคนิคทางสถิติที่ใช้

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ในการยืนยัน (Confirmatory) มากกว่าการสำรวจค้นหา (Exploratory) นั่นคือ SEM เป็นเทคนิคทางสถิติที่ใช้วิเคราะห์ข้อมูลเพื่อตัดสินใจว่าโมเดลที่สร้างขึ้นจากการทบทวนแนวคิด ทฤษฎีและผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องมีความถูกต้องมากน้อยเพียงใด เมื่อเปรียบเทียบกับข้อมูลจริงในปรากฏการณ์หรือข้อมูลเชิงประจักษ์ โมเดลสมการโครงสร้าง (Structural Equation Modeling) หรือ SEM เป็นชื่อที่นิยมใช้ในปัจจุบันทั้งในต่างประเทศและในประเทศไทย แต่เดิมในประเทศไทย นักวิจัยจะรู้จัก SEM กันในชื่อ LISREL ซึ่งเป็นอักษรย่อที่มาจากคำว่า Linear Structural Relationship ทั้งนี้เนื่องจากมาจาก คำว่า LISREL เป็นชื่อโปรแกรม สำเร็จรูปที่นักวิจัยในประเทศไทยได้นำมาใช้เพื่อการเรียนการสอนและการวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติสำหรับงานวิจัยที่ประยุกต์ใช้โมเดลสมการโครงสร้างในชื่อเรียกว่า โมเดลความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้น หรือ Linear Structural Relationship หรือ LISREL นั้นเอง นอกจากนี้ นักวิจัยที่มีชื่อเสียงในประเทศไทยยังได้เขียนตำรา เกี่ยวกับการวิเคราะห์โมเดลสมการโครงสร้างเพื่อใช้สำหรับการเรียนการสอนใน ระดับบัณฑิตศึกษาและเป็นแนวทางในการใช้โปรแกรมสำเร็จรูป LISREL อย่างถูกต้อง อีกด้วย ทำให้ในช่วงเวลานั้น (พ.ศ. 2527 - พ.ศ. 2537, พ.ศ. 2537 - พ.ศ. 2542 และ พ.ศ. 2542 - พ.ศ. 2547) นักวิจัยในระดับบัณฑิตศึกษาในประเทศไทย จะนิยมเรียก โมเดลสมการโครงสร้าง (Structural Equation Modeling) หรือ SEM ในชื่อของ โมเดลความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้น หรือ Linear Structural Relationship หรือ LISREL กันเป็นส่วนใหญ่ จนกระทั่งนักวิจัยในประเทศไทยหลายท่านเริ่มใช้โปรแกรม ทางสถิติอื่น ๆ (AMOS, Mplus, STATA) ในการวิเคราะห์โมเดลสมการโครงสร้าง มากขึ้น การเรียกชื่อโมเดลสมการโครงสร้าง (Structural Equation Modeling) หรือ SEM จึงเริ่มเป็นที่นิยมมากขึ้นในประเทศไทยจนถึงปัจจุบัน

2.4.2 ความเป็นมาของโมเดลสมการโครงสร้าง

โมเดลสมการโครงสร้าง (Structural Equation Modeling) หรือ SEM เริ่ม เป็นที่รู้จักกัน ในช่วงทศวรรษ 1960 เมื่อนักวิจัยทางสังคมวิทยา เช่น ในปี ค.ศ.1960 Blalock, Duncan, Alwin, Hauser ได้พัฒนาวิธีการวิเคราะห์โมเดลเชิงสาเหตุซึ่งเป็นต้นแบบของการวิเคราะห์อิทธิพลในปัจจุบัน โดยศึกษาและต่อยอดองค์ความรู้ ของ Wright นักชีวมิติซึ่งเป็นคนแรกที่ศึกษาวิเคราะห์โมเดลเชิงสาเหตุในปี ค.ศ. 1918 และพัฒนาวิธีการวิเคราะห์ซึ่งเป็นต้นแบบของการวิเคราะห์อิทธิพลหรือการวิเคราะห์เส้นทาง (Path Analysis) แต่ก่อนหน้านั้น ในปี ค.ศ.1904 Spearman ซึ่ง ได้รับการยกย่องว่าเป็นคนแรกที่ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรแฝงและตัวแปร โครงสร้าง และได้พัฒนาวิธีการวิเคราะห์ข้อมูลอันเป็นต้นแบบของการวิเคราะห์ องค์ประกอบ (Factor Analysis) ในปัจจุบัน ซึ่งทั้ง การวิเคราะห์อิทธิพลหรือการ วิเคราะห์เส้นทาง (Path Analysis) และการวิเคราะห์องค์ประกอบ (Factor Analysis) เป็นแนวคิดตั้งต้นของการบูรณาการความรู้และเป็นจุดกำเนิดของการ วิเคราะห์ โมเดลสมการโครงสร้าง Bollen (1989) ได้ให้ข้อสรุปเกี่ยวกับโมเดลสมการโครงสร้างไว้ในหนังสือ ชื่อ Structural Equation with Latent Variables สรุปว่า โมเดลสมการโครงสร้าง เป็นผลมาจากการสังเคราะห์วิธีการวิเคราะห์ข้อมูลที่สำคัญสามวิธี ได้แก่ การวิเคราะห์องค์ประกอบ (Factor Analysis) การวิเคราะห์เส้นทาง (Path Analysis) และการประมาณค่าพารามิเตอร์ในการวิเคราะห์การถดถอย (Regression Analysis) สำหรับพัฒนาการทางด้านการประมาณค่าพารามิเตอร์เป็นผลงานของนักเศรษฐมิติ และนักจิตมิติ เช่น Glodberger, Lawley, Bock, Borgman, Jöreskog, Muthen ซึ่ง ได้พัฒนาวิธีการประมาณค่าแบบต่าง ๆ เช่น การประมาณค่าแบบความเป็นไปได้สูงสุด (Maximum Likelihood) ซึ่งได้รับความเชื่อมั่นว่าเป็นการ ประมาณค่าพารามิเตอร์ที่ให้ค่าประมาณของพารามิเตอร์ที่มีความเที่ยงตรงมากขึ้น กว่าวิธีดั้งเดิม หรือวิธี Ordinary Least Square : OLS ในส่วนของเอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

พัฒนาการทางด้านโปรแกรมสำเร็จรูปเพื่อใช้ในการวิเคราะห์ สำหรับโมเดลสมการโครงสร้าง ในช่วงปี 1967–1979 K.G.Jöreskog และ D.Sörbom ได้ร่วมกันพัฒนาโปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูปชื่อ LISREL ขึ้นโปรแกรม LISREL นี้ นับเป็นโปรแกรมแรกที่ได้รับการพัฒนาขึ้นเพื่อวิเคราะห์โมเดลสมการโครงสร้างโดยตรง และในปัจจุบันโปรแกรม LISREL ก็ยังเป็นโปรแกรมที่นักวิจัยใช้ในการวิเคราะห์โมเดลสมการโครงสร้างกันอย่างแพร่หลายในวงการวิจัยทางสังคมศาสตร์ และพฤติกรรมศาสตร์ ทั้งนี้ เพราะโปรแกรม LISREL มีจุดเด่นหลายประการ เช่น 1) โปรแกรม LISREL แสดงผลการวิเคราะห์ข้อมูล (output) ทั้งในส่วนที่เป็นข้อความ และแผนภาพประกอบทำให้ง่ายต่อการทำความเข้าใจ สามารถเชื่อมโยงระหว่างผลการวิเคราะห์ที่นำเสนอเป็นข้อความกับผลการวิเคราะห์ที่นำเสนอเป็นแผนภาพ และสามารถตรวจสอบความถูกต้องได้ง่ายอีกด้วย 2) โปรแกรม LISREL มีดัชนีที่ใช้ตรวจสอบความสอดคล้องระหว่างโมเดลกับข้อมูลเชิงประจักษ์จำนวนมาก ทำให้ช่วยยืนยันและตรวจสอบว่าโมเดลที่พัฒนาขึ้นมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ หรือไม่ และ 3) โปรแกรม LISREL สามารถวิเคราะห์ข้อมูลได้อย่างซับซ้อนเสมือนจริง มากยิ่งขึ้น สามารถวิเคราะห์เพื่อสร้างตัวแปรแฝง (latent variables) ซึ่งเป็นตัวแปร ที่ไม่สามารถวัดได้โดยตรง แต่เป็นตัวแปรที่เกิดจากการประมาณค่าจากโมเดลด้วย ตัวแปรสังเกตได้ (observed variables) ซึ่งเป็นตัวแปรที่วัดค่าได้ นอกจากนี้ยังสามารถประมาณค่าความสัมพันธ์ของตัวแปรแฝง และยอมให้ข้อมูลที่ได้จากการวัดจากตัวแปรสังเกตได้แต่ละตัวมีความคลาดเคลื่อนจากการวัดได้นอกจากนั้นการวิเคราะห์โมเดลสมการโครงสร้างด้วยโปรแกรม LISREL ยังผ่อนปรนข้อตกลงเบื้องต้น ให้ความคลาดเคลื่อนมีความสัมพันธ์กันได้อีกด้วย รวมถึงยังสามารถประมาณค่าความเที่ยงของตัวแปรสังเกตได้ในโมเดลได้อีกด้วย

ส่วนโปรแกรมอีกโปรแกรมหนึ่งที่กำลังได้รับความนิยมอย่างแพร่หลายในหมู่ นักวิจัย นักวัด และประเมิน ได้แก่ โปรแกรม Mplus ซึ่งพัฒนาขึ้นโดย Linda K. Muthen และ Bengt O. Muthen ในปี ค.ศ. 1998 (version 1) และพัฒนาเพื่อ แก้ไขและปรับปรุงศักยภาพอย่างต่อเนื่องเรื่อยมา เช่น ในปี ค.ศ. 2001 พัฒนา version 2 ในปี ค.ศ. 2004 พัฒนา version 3 ในปี ค.ศ. 2006 พัฒนา version 4 ใน ปี ค.ศ. 2007 พัฒนา version 5 ในปี ค.ศ. 2010 พัฒนา version 6 และในปัจจุบัน ค.ศ. 2016 พัฒนาเป็น version 7.14 โปรแกรม Mplus มีจุดเด่นหลายประการ เช่น สามารถวิเคราะห์โมเดล สมการโครงสร้างได้ทุกชนิด ได้แก่ Exploratory Factor Analysis, Structural Equation Modeling, Item Response Theory, Latent Class Analysis, Survival Analysis, Bayesian Analysis, Latent Growth Modeling, Multilevel Analysis, Complex Survey Data Analysis, Monte Carlo Simulation เป็นต้น โดยใช้วิเคราะห์ได้ทั้งโมเดลที่มีตัวแปรสังเกตได้ (observed variable) และโมเดลที่มี ตัวแปรแฝง (latent variable) เช่นเดียวกับโปรแกรม LISREL และโปรแกรมอื่น ๆ และจุดเด่นที่สำคัญอีกประการหนึ่งคือ สามารถใช้วิเคราะห์โมเดลพหุระดับ (Multilevel Modeling) ซึ่งแต่เดิมนักวิจัยนิยมใช้โปรแกรม HLM ในการวิเคราะห์ ข้อมูลสำหรับโมเดลพหุระดับที่มีตัวแปรสังเกตได้ แต่โปรแกรม HLM มีข้อจำกัดใน การวิเคราะห์โมเดลพหุระดับที่มีตัวแปรแฝง รวมถึงไม่สามารถใช้วิเคราะห์โมเดล สมการโครงสร้างแบบพหุระดับ (Multilevel Structural Equation Modeling) ที่มีทั้งตัวแปรสังเกตได้และตัวแปรแฝง แต่โปรแกรม Mplus สามารถวิเคราะห์ได้ นอกจากนี้ โปรแกรม Mplus ยังมีความสามารถในการใช้วิเคราะห์โมเดล สมการ โครงสร้างที่มีทั้งตัวแปรต่อเนื่อง (Continuous Variable) และตัวแปรจัดกลุ่ม (Categorical Variable) รวมอยู่ในโมเดลเดียวกัน ซึ่งเรียกโมเดลประเภทนี้ว่า Mixture Modeling


เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

2.4.3 สัญลักษณ์ที่ใช้ในโมเดลสมการโครงสร้าง


การทำความเข้าใจกับ SEM ในขั้นแรก นักวิจัยต้องทราบและเข้าใจ ความหมายของ สัญลักษณ์ที่ใช้ใน SEM เสียก่อน ทั้งนี้เพราะการนำเสนอโมเดลตาม สมมติฐานในงานวิจัยทาง สังคมศาสตร์ที่ประยุกต์ใช้การวิเคราะห์ SEM นั้น นักวิจัย มักจะนำเสนอโมเดลตามสมมติฐานใน ลักษณะของโมเดลในรูปสัญลักษณ์ รวมถึงผลงานวิจัยที่ใช้ SEM ก็จะมีนิยมนำเสนอผลการวิเคราะห์ ข้อมูลในรูปโมเดลสัญลักษณ์ ประกอบค่าพารามิเตอร์ดั่งนั้น หากนักวิจัยไม่เข้าใจความหมายของ สัญลักษณ์ เหล่านั้น นักวิจัยก็จะไม่เข้าใจโมเดลตามสมมติฐานที่นำเสนอในงานวิจัยทาง สังคมศาสตร์ รวมถึงผลการวิเคราะห์ข้อมูลของงานวิจัยเหล่านั้น ทำให้การศึกษา งานวิจัยที่เกี่ยวข้องต่าง ๆ ที่ ประยุกต์ใช้การวิเคราะห์ SEM เป็นไปได้ยากยิ่งขึ้น สัญลักษณ์ที่สำคัญใน SEM แบ่งเป็น 3 ลักษณะ ได้แก่ สัญลักษณ์ที่ใช้แทนตัวแปร สัญลักษณ์ที่ใช้แทนความสัมพันธ์ และสัญลักษณ์แทนความ คลาดเคลื่อน มีลักษณะ ดังนี้ 1) สัญลักษณ์ที่ใช้แทนตัวแปร ตัวแปรใน SEM ประกอบไปด้วยตัวแปร 2 ลักษณะ ได้แก่ ตัวแปรสังเกตได้ (Observed Variables) และตัวแปรแฝง (Latent Variables) ใน SEM ใช้สัญลักษณ์ ดังนี้


1. สัญลักษณ์ที่ใช้แทนตัวแปร ตัวแปรใน SEM ประกอบไปด้วยตัวแปร 2 ลักษณะ ได้แก่ ตัวแปรสังเกตได้ (observed variables) และตัวแปรแฝง (Latent Variables) ใน SEM ใช้สัญลักษณ์ ดังนี้


 แทน ตัวแปรสังเกตได้ ชื่อ X


 แทน ตัวแปรแฝง ชื่อ K

2. สัญลักษณ์ที่ใช้แทนความสัมพันธ์ ความสัมพันธ์ใน SEM มี 2 ลักษณะ ได้แก่ ความสัมพันธ์อย่างง่าย (Simple Correlation) หรือ ความแปรปรวนร่วม (Covariance) และความสัมพันธ์เชิงเหตุและผล หรืออิทธิพล (Effect) มีสัญลักษณ์ ดังนี้

 แทน ความสัมพันธ์อย่างง่ายหรือความ แปรปรวนร่วมระหว่าง ตัวแปร X กับตัวแปร Y

 แทน สัมประสิทธิ์ถดถอยของตัวแปร สังเกตได้ X บนตัวแปรแฝง K หรือน้ำหนักองค์ประกอบ (Factor Loading) ของตัวแปร สังเกตได้ X

 แทน สัมประสิทธิ์ถดถอยของตัวแปรแฝง K บนตัวแปรแฝง E หรือเส้นอิทธิพล ของตัวแปรแฝง K ที่ส่งผลต่อ ตัวแปรแฝง E

 สัมประสิทธิ์ถดถอยของตัวแปร สังเกตได้ X บนตัวแปรสังเกตได้ Y หรือเส้นอิทธิพลของตัวแปรสังเกตได้ X ที่ส่งผลต่อตัวแปรสังเกตได้ Y

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

2.1 โมเดลการวัด (Measurement Model) คือโมเดลที่ระบุความสัมพันธ์เชิงเส้นของตัวแปรแฝงกับตัวแปรสังเกตได้ ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการวิเคราะห์ องค์ประกอบเชิงยืนยัน (Confirmatory Factor Analysis) จากภาพ 1.1 โมเดล การวัดในโมเดลสมการโครงสร้างนี้เป็นโมเดลที่ระบุความสัมพันธ์เชิงเส้นระหว่าง ตัวแปรแฝง K กับชุดของตัวแปรสังเกตได้ X และตัวแปรสังเกตได้ X กับชุดของ ตัวแปรความคลาดเคลื่อน d ซึ่งในโมเดลการวัดนี้ ตัวแปรแฝง K ทำหน้าที่เป็น ตัวแปรอิสระหรือตัวแปรสาเหตุ เรียกตัวแปรแฝง K ว่า “ตัวแปรแฝงภายนอก (Exogenous Latent Variables)” ซึ่งวัดจากตัวแปรสังเกตได้ X เรียกตัวแปร สังเกตได้ X ว่า “ตัวแปรสังเกตได้ภายนอก (Exogenous Observed Variables)” และเรียกตัวแปรความคลาดเคลื่อน d ว่า “ตัวแปรความคลาดเคลื่อนจากการวัด ตัวแปรสังเกตได้ภายนอก X ” นอกจากนี้ โมเดลสมการโครงสร้าง ยังประกอบด้วย โมเดลการวัดที่ระบุความสัมพันธ์เชิงเส้นระหว่างตัวแปรแฝง E กับชุดของตัวแปร สังเกตได้ Y และตัวแปรสังเกตได้ Y กับชุดของตัวแปรความคลาดเคลื่อน e ซึ่งใน โมเดลการวัดนี้ ตัวแปรแฝง E ทำหน้าที่เป็นตัวแปรผลหรือตัวแปรตาม เรียกตัวแปร แฝง E ว่า “ตัวแปรแฝงภายใน (Endogenous Latent Variables)” ซึ่งวัดจาก ตัวแปรสังเกตได้ Y เรียกตัวแปรสังเกตได้ Y ว่า “ตัวแปรสังเกตได้ภายใน (Endogenous Observed Variables)” และเรียกตัวแปรความคลาดเคลื่อน e ว่า “ตัวแปรความคลาดเคลื่อนจากการวัดตัวแปรสังเกตได้ภายใน Y ”

2.2 โมเดลโครงสร้าง (Structural Model) คือโมเดลที่ระบุความสัมพันธ์ เชิงสาเหตุระหว่างตัวแปรแฝงกับตัวแปรแฝง จากภาพ 1.1 โมเดลโครงสร้างเป็น โมเดลที่ระบุความสัมพันธ์เชิงสาเหตุระหว่างตัวแปรแฝง K_1, K_2 กับตัวแปรแฝง E_1 และความสัมพันธ์เชิงสาเหตุระหว่างตัวแปรแฝง K_2 กับ E_2 รวมถึงความสัมพันธ์เชิง สาเหตุระหว่างตัวแปรแฝง E_1 กับ E_2 อีกด้วย อย่างไรก็ตาม การเรียกชื่อตัวแปรต่าง ๆ ในโมเดลสมการโครงสร้างตาม แนวทางการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรม LISREL จะมีการเรียกชื่อตัวแปรและชื่อ พารามิเตอร์ต่าง ๆ ด้วยชื่อเฉพาะ (เช่น เรียกพารามิเตอร์ น้ำหนักองค์ประกอบระหว่าง ตัวแปรแฝง K กับตัวแปรสังเกตได้ X ว่า λX เป็นต้น) ซึ่งมีความสำคัญอย่างยิ่งในการเขียนคำสั่งเพื่อประมาณค่าพารามิเตอร์และการอ่านผลการวิเคราะห์ (output) จากโปรแกรม LISREL ในขณะที่การวิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรม Mplus จะไม่มีการเรียกชื่อตัวแปรด้วยชื่อเฉพาะ ดังนั้นในการเรียกชื่อเฉพาะของตัวแปรต่าง ๆ ตามวิธีการของโปรแกรม LISREL จะกล่าวในแต่ละตอนที่กล่าวถึงการวิเคราะห์ ข้อมูลด้วยโปรแกรม LISREL ต่อไป

ข้อตกลงเบื้องต้นของการวิเคราะห์โมเดลสมการโครงสร้าง การวิเคราะห์โมเดลสมการโครงสร้าง (SEM) ในสมัยดั้งเดิมเมื่อใช้โปรแกรม สำเร็จรูป SPSS ในการวิเคราะห์ข้อมูลจะมีข้อตกลงเบื้องต้น (Basic Assumptions) ที่แตกต่างจากการวิเคราะห์โมเดลสมการโครงสร้างในสมัยใหม่ที่มีโปรแกรมสำเร็จรูป เฉพาะทางช่วยในการวิเคราะห์ทั้งนี้เพราะการวิเคราะห์โมเดลสมการโครงสร้างสมัยใหม่สามารถผ่อนคลายเป็นข้อตกลงเบื้องต้นบางประการจากข้อตกลงเบื้องต้นของ การวิเคราะห์แบบดั้งเดิมได้ ทั้งนี้เนื่องจากลักษณะโมเดลของการวิเคราะห์โมเดล สมการโครงสร้างแบบดั้งเดิมบางประเภท (เช่น Path Analysis Model) เป็นโมเดล ที่มีเฉพาะตัวแปรสังเกตได้ในขณะที่โมเดลสมการโครงสร้างสมัยใหม่เป็นโมเดล ตัวแปรแฝง รวมถึงความก้าวหน้าทางวิทยาการคอมพิวเตอร์ โปรแกรมสำเร็จรูป และเทคนิคการประมาณค่าพารามิเตอร์ ฯลฯ ทำให้ข้อตกลงเบื้องต้นของการวิเคราะห์ โมเดลสมการโครงสร้างแบบดั้งเดิมและข้อตกลงเบื้องต้นของการวิเคราะห์ โมเดลสมการโครงสร้างสมัยใหม่มีความแตกต่างกัน ดังนั้น จึงขอเสนอ ข้อตกลงเบื้องต้นของการวิเคราะห์โมเดลสมการ

โครงสร้างแบบดั้งเดิมและข้อตกลง เบื้องต้นของการวิเคราะห์โมเดลสมการโครงสร้างสมัยใหม่เพื่อเปรียบเทียบให้เห็น ความแตกต่างที่ชัดเจนยิ่งขึ้น

ข้อตกลงเบื้องต้นของการวิเคราะห์ โมเดล สมการโครงสร้างแบบดั้งเดิม	ข้อตกลงเบื้องต้นของการวิเคราะห์ โมเดล สมการโครงสร้างสมัยใหม่
1. ตัวแปรในโมเดลต้องเป็นตัวแปร สังเกตได้ (Observed Variables) และไม่มี ความคลาดเคลื่อนในการวัด	1. ตัวแปรในโมเดลเป็นได้ทั้งตัวแปร สังเกตได้ (Observed Variables) และ ตัวแปรแฝง (Latent Variable) โดย ตัวแปร สังเกตได้ (Observed Variables) ไม่มีความคลาดเคลื่อนในการวัด หรืออาจสามารถผ่อนคลายให้การวัด ตัวแปร สังเกตได้สามารถมีความคลาดเคลื่อนในการวัดได้
2. ลักษณะความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร ทั้งหมดในโมเดลเป็นความสัมพันธ์ แบบเส้น (Linear) เชิงบวก (Additive) เป็นความสัมพันธ์เชิงสาเหตุ (Causal Relationship) แบบอสมมาตร (Asymmetric) หรือมีทิศทางของ ความสัมพันธ์ เป็นไปในทางเดียวกัน แต่การวิเคราะห์สมัยใหม่ โดยใช้โปรแกรม สำเร็จรูปเฉพาะทางสามารถ วิเคราะห์ โมเดลเชิงสาเหตุที่มีทิศทางของ ความสัมพันธ์แบบย้อนกลับได้ (Reciprocal Causal Relationship)	2. ลักษณะความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร ทั้งหมดในโมเดลเป็นความสัมพันธ์ แบบเส้น (Linear) เชิงบวก (Additive) เป็นความสัมพันธ์เชิงสาเหตุ (Causal Relationship) แบบอสมมาตร (Asymmetric) หรือมีทิศทางของ ความสัมพันธ์ เป็นไปในทางเดียวกัน แต่การวิเคราะห์สมัยใหม่ โดยใช้โปรแกรม สำเร็จรูปเฉพาะทางสามารถ วิเคราะห์ โมเดลเชิงสาเหตุที่มีทิศทางของ ความสัมพันธ์แบบย้อนกลับได้ (Reciprocal Causal Relationship)
3. ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรต้องเป็น ความสัมพันธ์เชิงเหตุและผล (Causal Relationship) กล่าวคือ มีการจัดลำดับ ก่อน-หลังของตัวแปรให้เป็นตามทฤษฎี นอกจากนี้ ลักษณะความสัมพันธ์ต้อง เป็นความสัมพันธ์แบบ ปิด คือรวมตัวแปร ที่เกี่ยวข้องไว้ในโมเดลโดยไม่ นำตัวแปรที่ ไม่เกี่ยวข้องในการวิจัยมาเขียนไว้ใน	3. ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรต้องเป็น ความสัมพันธ์เชิงเหตุและผล (Causal Relationship) กล่าวคือ มีการจัดลำดับ ก่อน-หลังของตัวแปรให้เป็นตามทฤษฎี นอกจากนี้ ลักษณะความสัมพันธ์ต้อง เป็นความสัมพันธ์แบบ ปิด คือรวมตัวแปร ที่เกี่ยวข้องไว้ในโมเดลโดยไม่ นำตัวแปรที่ ไม่เกี่ยวข้องในการวิจัยมาเขียนไว้ใน
4. ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรต้องเป็น ความสัมพันธ์เชิงเหตุและผล (Causal Relationship) มีการจัดลำดับก่อน-หลัง ของตัวแปรให้เป็นตามแนวคิดทฤษฎี นอกจากนี้ลักษณะ ของโมเดลต้องเป็น แบบปิด กล่าวคือ รวมตัวแปร ที่เกี่ยวข้อง ทั้งหมดไว้ในโมเดล ไม่มีตัวแปรที่ เกี่ยวข้องอยู่นอกโมเดล และไม่นำตัวแปรโมเดล	4. ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรต้องเป็น ความสัมพันธ์เชิงเหตุและผล (Causal Relationship) มีการจัดลำดับก่อน-หลัง ของตัวแปรให้เป็นตามแนวคิดทฤษฎี นอกจากนี้ลักษณะ ของโมเดลต้องเป็น แบบปิด กล่าวคือ รวมตัวแปร ที่เกี่ยวข้อง ทั้งหมดไว้ในโมเดล ไม่มีตัวแปรที่ เกี่ยวข้องอยู่นอกโมเดล และไม่นำตัวแปรที่ไม่ เกี่ยวข้องมาเขียนไว้ในโมเดล ข้อตกลงเบื้องต้นข้อ นี้ใช้กับการวิเคราะห์ แบบดั้งเดิมและการ วิเคราะห์สมัยใหม่

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ข้อตกลงเบื้องต้นของการวิเคราะห์ โมเดล สมการโครงสร้างแบบดั้งเดิม	ข้อตกลงเบื้องต้นของการวิเคราะห์ โมเดล สมการโครงสร้างสมัยใหม่
5. ข้อมูลอยู่ในมาตรการวัดระดับ อัตรภาคหรืออัตราส่วน หรือมาตร การวัดอื่นที่สามารถนำมาเทียบเคียงกับ มาตรการวัดทั้งสองระดับนี้ได้โดยการ แปลงให้เป็นตัวแปรดัมมี่ (dummy variable)	5. ข้อมูลอยู่ในมาตรการวัดระดับ อัตรภาคหรืออัตราส่วน หรือมาตร การวัดอื่นที่สามารถนำมาเทียบเคียงกับ มาตรการวัดทั้งสองระดับนี้ได้โดยการ แปลงให้เป็นตัวแปรดัมมี่ (dummy variable)
6. ข้อมูลอยู่ในมาตรการวัดระดับ อัตรภาคหรืออัตราส่วน หรือมาตร การวัดอื่นที่สามารถนำมาเทียบเคียงกับ มาตรการวัดทั้งสองระดับนี้ได้โดยการ แปลงให้เป็นตัวแปรดัมมี่ (dummy variable) แต่ในปัจจุบันการวิเคราะห์ โมเดล สมการโครงสร้างด้วยโปรแกรม สำเร็จรูป สมัยใหม่สามารถวิเคราะห์ ข้อมูลที่วัดระดับเรียงอันดับ (Ordinal Scale) โดยไม่ต้องแปลงให้เป็นตัวแปรดัมมี่ (dummy variable)	6. ข้อมูลอยู่ในมาตรการวัดระดับ อัตรภาคหรืออัตราส่วน หรือมาตร การวัดอื่นที่สามารถนำมาเทียบเคียงกับ มาตรการวัดทั้งสองระดับนี้ได้โดยการ แปลงให้เป็นตัวแปรดัมมี่ (dummy variable) แต่ในปัจจุบันการวิเคราะห์ โมเดล สมการโครงสร้างด้วยโปรแกรม สำเร็จรูป สมัยใหม่สามารถวิเคราะห์ ข้อมูลที่วัดระดับเรียงอันดับ (Ordinal Scale) โดยไม่ต้องแปลงให้เป็นตัวแปรดัมมี่ (dummy variable)
7. การแจกแจงของตัวแปรทั้งตัวแปร ภายนอก ตัวแปรภายใน และตัวแปร ส่วนที่เหลือ (Residual Variable : z) ต้องเป็นแบบปกติ มีค่าเฉลี่ยเป็นศูนย์ รวมถึงตัวแปรทวิภาค (dichotomous variables) หรือตัวแปร (dummy variables) ที่มีค่าเฉลี่ยใกล้ 0.5 ให้ค่าประมาณพารามิเตอร์ที่มีความแกร่ง (robust) สามารถวิเคราะห์โมเดลสมการ โครงสร้างได้ 5. การแจกแจงของตัวแปรทั้งตัวแปร ภายนอกและตัวแปรภายใน และ ความคลาดเคลื่อน (d,e,z) ต้องเป็นแบบปกติ ความคลาดเคลื่อน d, e, z ต้องมี ค่าเฉลี่ยเป็นศูนย์ รวมถึงตัวแปร dichotomous หรือ ตัวแปร dummy ที่มีค่าเฉลี่ยใกล้ 0.5 ให้ค่าประมาณ พารามิเตอร์ที่มีความแกร่ง (robust) สามารถวิเคราะห์โมเดล สมการโครงสร้างได้	7. การแจกแจงของตัวแปรทั้งตัวแปร ภายนอก ตัวแปรภายใน และตัวแปร ส่วนที่เหลือ (Residual Variable : z) ต้องเป็นแบบปกติ มีค่าเฉลี่ยเป็นศูนย์ รวมถึงตัวแปรทวิภาค (dichotomous variables) หรือตัวแปร (dummy variables) ที่มีค่าเฉลี่ยใกล้ 0.5 ให้ค่าประมาณพารามิเตอร์ที่มีความแกร่ง (robust) สามารถวิเคราะห์โมเดลสมการ โครงสร้างได้ 5. การแจกแจงของตัวแปรทั้งตัวแปร ภายนอกและตัวแปรภายใน และ ความคลาดเคลื่อน (d,e,z) ต้องเป็นแบบ ปกติ ความคลาดเคลื่อน d, e, z ต้องมี ค่าเฉลี่ยเป็นศูนย์ รวมถึงตัวแปร dichotomous หรือ ตัวแปร dummy ที่มีค่าเฉลี่ยใกล้ 0.5 ให้ค่าประมาณ พารามิเตอร์ที่มีความแกร่ง (robust) สามารถวิเคราะห์โมเดล สมการโครงสร้างได้

เอกสารนี้เป็นเอกสารทบทวนวิชาสำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่นับผูกพันไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ข้อตกลงเบื้องต้นของการวิเคราะห์ โมเดล สมการโครงสร้างแบบดั้งเดิม	ข้อตกลงเบื้องต้นของการวิเคราะห์ โมเดล สมการโครงสร้างสมัยใหม่
<p>8. ตัวแปรส่วนที่เหลือ (Residual Variable : z) ต้องไม่มีความสัมพันธ์กันเอง และไม่มี ความสัมพันธ์กับตัวแปร อิสระที่อยู่ก่อนหน้า</p> <p>เนื่องจากในการ สร้างแบบจำลองเชิงเหตุและผล ที่สร้าง ขึ้นอาจไม่สามารถระบุตัวแปรที่เกี่ยวข้อง ได้ทั้งหมด ตัวแปรที่อาจจะเกี่ยวข้องแต่ ไม่ได้ระบุ ไว้ในโมเดลจึงเป็นตัวแปรส่วน ที่เหลือ ดังนั้น ตัวแปรส่วนที่เหลือจะต้อง ไม่มีความสัมพันธ์กันเอง มีการแจกแจง เป็นโค้งปกติและเป็นความ คลาดเคลื่อน ที่เกิดขึ้นอย่างสุ่ม (random) และมีความแปรปรวนเท่ากันทุกค่าของ X</p>	<p>8. ข้อตกลงเบื้องต้นที่เกี่ยวข้องกับ ตัวแปรส่วนที่ เหลือ (Residual Variable) หรือค่าคลาดเคลื่อน แต่ละค่า (error term : d,e,z) สำหรับการ วิเคราะห์โมเดลสมการโครงสร้าง สมัยใหม่ในข้อนี้ มีหลายประเด็น บางประเด็นสามารถผ่อนคลาย ได้ แต่บางประเด็นไม่สามารถผ่อนคลาย ได้เลย จึงขอกล่าวที่ละประเด็น ดังนี้ 5.1 ตัวแปรส่วนที่ เหลือ (Residual Variable) หรือค่าคลาดเคลื่อน แต่ละค่า (error term : d,e,z) ต้องไม่มี ความสัมพันธ์กับตัวแปรอิสระที่อยู่ก่อน หน้า (ความแปรปรวนร่วมระหว่างค่า ความคลาด เคลื่อนแต่ละค่ากับตัวแปร อิสระที่อยู่ก่อนหน้า ต้องมีค่าเป็นศูนย์ หรือ $COV(X_i, e_i) = 0$)</p> <p>ข้อตกลงเบื้องต้น ข้อนี้ใช้กับการวิเคราะห์โมเดล สมการ โครงสร้างแบบดั้งเดิมและการวิเคราะห์ สมัยใหม่อย่างเคร่งครัด ไม่สามารถ ผ่อนคลายได้ เพราะเป็นการแสดงว่า ตัวแปรที่ไม่รวมอยู่ใน โมเดลเป็นตัวแปร ที่ไม่เกี่ยวข้องหรือไม่เป็น สาเหตุร่วมของ ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรใน โมเดลเนื่องจากในการสร้างโมเดลเชิงสาเหตุ ผู้วิจัยอาจไม่สามารถระบุตัวแปรที่ เกี่ยวข้องได้ ทั้งหมด ตัวแปรที่อาจจะ เกี่ยวข้องแต่ไม่ได้ระบุไว้ ในโมเดลจึงเป็น ตัวแปรส่วนที่เหลือด้วย ดังนั้น ตัวแปร ส่วนที่เหลือจะต้องไม่มีความสัมพันธ์กับ ตัวแปรอิสระที่อยู่ก่อนหน้าเพื่อแสดงว่า ตัวแปร เหล่านั้นไม่ใช่ตัวแปรเชิงสาเหตุใน โมเดล</p> <p>ข้อตกลงเบื้องต้นข้อนี้จึงเป็น ข้อตกลงที่ผ่อน คลายไม่ได้แม้แต่การ วิเคราะห์โมเดลสมการ โครงสร้าง สมัยใหม่ก็ตาม 5.2 แต่ก็ยังมีกรณีที่ สามารถ ผ่อนคลายข้อตกลงเบื้องต้นเกี่ยวกับ ตัวแปรความคลาดเคลื่อนจากการวัด ตัวแปรสังเกต ได้สามารถสัมพันธ์กันได้ สำหรับการวิเคราะห์ โมเดลสมการ โครงสร้างสมัยใหม่ และถือเป็นข้อ</p>

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ข้อตกลงเบื้องต้นของการวิเคราะห์ โมเดล สมการโครงสร้างแบบดั้งเดิม	ข้อตกลงเบื้องต้นของการวิเคราะห์ โมเดล สมการโครงสร้างสมัยใหม่
	ได้เปรียบสำหรับการวิเคราะห์โมเดล สมการ โครงสร้างสมัยใหม่อีกด้วย
9. ในกรณีที่เป็นโมเดลสมการโครงสร้าง แบบมี ตัวแปรสังเกตได้อย่างเดียว (ไม่มี ตัวแปรแฝง) คะแนนของตัวแปรตาม (Y) มีการแจกแจงเป็น โค้งปกติในแต่ละค่า	9. ในกรณีที่เป็นโมเดลสมการโครงสร้าง แบบมี ตัวแปรสังเกตได้อย่างเดียว (ไม่มี ตัวแปรแฝง) คะแนนของตัวแปรตาม (Y) มีการแจกแจงเป็น โค้งปกติในแต่ละค่า
10. ในกรณีที่เป็นโมเดลสมการโครงสร้าง แบบมี ตัวแปรสังเกตได้อย่างเดียว (ไม่มี ตัวแปรแฝง) คะแนนของตัวแปรตาม (Y) มีการแจกแจงเป็น โค้งปกติในแต่ละค่าของตัวแปรอิสระ (X)	10. ในกรณีที่เป็นโมเดลสมการโครงสร้าง แบบมี ตัวแปรสังเกตได้อย่างเดียว (ไม่มี ตัวแปรแฝง) คะแนนของตัวแปรตาม (Y) มีการแจกแจงเป็น โค้งปกติในแต่ละค่าของตัวแปรอิสระ (X) ข้อตกลงเบื้องต้น ข้อนี้อาศัยกับการวิเคราะห์แบบ ดั้งเดิมและ การวิเคราะห์สมัยใหม่
11. ในกรณีที่เป็นโมเดลสมการโครงสร้าง แบบมี ตัวแปรสังเกตได้อย่างเดียว (ไม่มี ตัวแปรแฝง) ใน แต่ละตัวแปรที่ศึกษา คะแนนตัวแปรตาม (Y) ที่ ได้มีความ แปรปรวนเท่ากันในทุก ๆ ค่าของตัว แปร อิสระ (X) กล่าวคือ ค่า Y ณ X ไต ๆ ถือว่า เป็นตัวแทนสุ่มมาจากประชากร ปกติ โดยที่ทุก ๆ ประชากรมีการ กระจายร่วมกันอยู่คือ $\sigma^2_{y,x}$	11. ในกรณีที่เป็นโมเดลสมการโครงสร้าง แบบมี ตัวแปรสังเกตได้อย่างเดียว (ไม่มี ตัวแปรแฝง) ใน แต่ละตัวแปรที่ศึกษา คะแนนตัวแปรตาม (Y) ที่ ได้มีความ แปรปรวนเท่ากันในทุก ๆ ค่าของตัว แปร อิสระ (X) กล่าวคือ ค่า Y ณ X ไต ๆ ถือว่า เป็นตัวแทนสุ่มมาจากประชากร ปกติ โดยที่ทุก ๆ ประชากรมีการ กระจายร่วมกันอยู่คือ $\sigma^2_{y,x}$
12. ในกรณีที่เป็นโมเดลสมการโครงสร้าง แบบมี ตัวแปรสังเกตได้อย่างเดียว (ไม่มี ตัวแปรแฝง) ใน แต่ละตัวแปรที่ศึกษา คะแนนตัวแปรตาม (Y) ที่ ได้มีความ แปรปรวนเท่ากันในทุก ๆ ค่าของตัว แปร อิสระ (X) กล่าวคือ ค่า Y ณ X ไต ๆ ถือว่า เป็นตัวแทนสุ่มมาจากประชากร ปกติ โดยที่ทุก ๆ ประชากรมีการ กระจายร่วมกันอยู่คือ $\sigma^2_{y,x}$ ข้อตกลง เบื้องต้นข้อนี้ใช้กับการวิเคราะห์แบบ ดั้งเดิมและการวิเคราะห์สมัยใหม่	12. ในกรณีที่เป็นโมเดลสมการโครงสร้าง แบบมี ตัวแปรสังเกตได้อย่างเดียว (ไม่มี ตัวแปรแฝง) ใน แต่ละตัวแปรที่ศึกษา คะแนนตัวแปรตาม (Y) ที่ ได้มีความ แปรปรวนเท่ากันในทุก ๆ ค่าของตัว แปร อิสระ (X) กล่าวคือ ค่า Y ณ X ไต ๆ ถือว่า เป็นตัวแทนสุ่มมาจากประชากร ปกติ โดยที่ทุก ๆ ประชากรมีการ กระจายร่วมกันอยู่คือ $\sigma^2_{y,x}$ ข้อตกลง เบื้องต้นข้อนี้ใช้กับการวิเคราะห์แบบ ดั้งเดิมและการวิเคราะห์สมัยใหม่

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ขั้นตอนการวิเคราะห์โมเดลสมการโครงสร้าง

Schumacker & Lomax (2010) ได้เสนอขั้นตอนการวิเคราะห์โมเดลสมการ โครงสร้างไว้ในหนังสือ A beginner's guide to structural equation modeling กำหนดให้มีขั้นตอนสำคัญ 5 ขั้นตอน ได้แก่

ขั้นตอนที่ 1 การกำหนดโครงสร้างของโมเดล (Model Specification)

ขั้นตอนที่ 2 การระบุลักษณะเฉพาะของโมเดล (Model Identification)

ขั้นตอนที่ 3 การประมาณค่าพารามิเตอร์ของโมเดล

ขั้นตอนที่ 4 การตรวจสอบความสอดคล้องของโมเดลกับข้อมูลเชิงประจักษ์

ขั้นตอนที่ 5 การปรับโมเดล

2.5 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ประไพ กิตติบุญญวัลย์ (2549 : บทคัดย่อ) ทำการศึกษาวิจัยเชิงปฏิบัติการ เพื่อพัฒนาสมรรถนะทางวัฒนธรรมของนักศึกษาพยาบาล ชั้นปีที่ 2 และอาจารย์พยาบาลกลุ่มที่สอน วิชาปฏิบัติการพยาบาลขั้นพื้นฐาน ชั้นปีที่ 2 และสอนต่อเนื่องชั้นปีที่ 3 ในวิชาปฏิบัติการพยาบาลผู้ป่วยผู้ใหญ่และผู้สูงอายุ ของคณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ โดยการศึกษาแบ่งกระบวนการพัฒนาเป็น 2 ส่วน คือ กระบวนการเตรียมและพัฒนารายวิชาการสอนของอาจารย์และกระบวนการพัฒนานักศึกษาพยาบาล ทั้งรายวิชาปฏิบัติและการจัดกิจกรรมเสริมหลักสูตร โดยการเรียนรู้วิถีชีวิต ของคนต่างชาติ ผลการวิจัยพบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีความตระหนักถึงสมรรถนะทางวัฒนธรรม ซึ่งสะท้อนให้เห็นว่า การเรียนรู้ความแตกต่างทางวัฒนธรรมทั้งจากการมีประสบการณ์ตรงและอ้อม ทำให้กลุ่มตัวอย่างมีความสามารถและรับรู้ในการให้คุณค่า การแยกแยะเกี่ยวกับความรู้สึก ความคิด ความเชื่อ พฤติกรรมหรือการปฏิบัติการตรวจสอบอคติของตนเองและการเข้าใจแบบแผนการดำเนินชีวิต หรือวัฒนธรรมของตนเองที่แตกต่างไปจากผู้อื่นและหรือผู้ป่วยที่มีภูมิหลังแตกต่างไปจากตน นอกจากนี้ยังเกิดทักษะทางวัฒนธรรมจากการฝึกปฏิบัติงานในเรื่องการเก็บข้อมูลเกี่ยวกับประวัติและปัญหาของประชาชนในพื้นที่ การมีความไวทางวัฒนธรรมในการเข้าถึงผู้รับบริการ มีความตระหนักเพิ่มขึ้นทั้งในด้านทัศนคติต่อตนเองและต่อผู้อื่น ทำให้กลุ่มตัวอย่างสามารถติดต่อสื่อสารกับผู้ที่ต่างวัฒนธรรมอย่างไม่รังเกียจ

ศิริพันธุ์ ศิริพันธุ์ และคณะ (2551: บทคัดย่อ) ทำการศึกษาการวิจัยเชิงบรรยาย (Descriptive research) เพื่อศึกษา สมรรถนะทางวัฒนธรรมทางการพยาบาลของนักศึกษาพยาบาล ใน 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้ กลุ่มตัวอย่างคือ นักศึกษาพยาบาลศาสตร์ชั้นปีที่ 3 และ 4 ของคณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยนราธิวาสราชนครินทร์ จำนวน 156 คน และนักศึกษาพยาบาลศาสตร์ชั้นปีที่ 3 และ 4 ของวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนียะลา จำนวน 143 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัยครั้งนี้ใช้แบบสอบถาม 3 ส่วน คือ ส่วนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลส่วนบุคคลของนักศึกษาพยาบาลในพื้นที่ 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้ ส่วนที่ 2 แบบประเมินความรู้เกี่ยวกับวัฒนธรรม และ ส่วนที่ 3 แบบประเมินสมรรถนะวัฒนธรรมมีสัมประสิทธิ์ แอลฟาของ ครอนบาค (Cronbach Alpha Coefficient) เท่ากับ 0.81, 0.88 ตามลำดับวิเคราะห์ข้อมูล โดยหาค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ผลการวิจัย พบว่า ระดับสมรรถนะทางวัฒนธรรมทางการพยาบาลของนักศึกษาพยาบาลศาสตร์ในพื้นที่ 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้ ด้านความรู้เกี่ยวกับวัฒนธรรม ด้านการตระหนักรู้เกี่ยวกับวัฒนธรรม ด้านทักษะเกี่ยวกับวัฒนธรรม ด้านการมีปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่นที่ต่างวัฒนธรรม และด้านความปรารถนาที่มีสมรรถนะทางวัฒนธรรมโดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 8.27, 12.28, 18.37, 9.70 และ 6.94 ตามลำดับ สมรรถนะทางวัฒนธรรมของนักศึกษาพยาบาลศาสตร์ในพื้นที่ 3 จังหวัดชายแดนใต้โดยรวม เท่ากับ 55.55 ซึ่งอยู่ในระดับปานกลาง

การเปรียบเทียบข้อมูล ระดับสมรรถนะทางวัฒนธรรมทางการพยาบาลระหว่างนักศึกษาพยาบาลศาสตร์ระดับชั้นปีที่ 3 และชั้นปีที่ 4 พบว่าด้านความรู้เกี่ยวกับวัฒนธรรมด้านการตระหนักรู้เกี่ยวกับวัฒนธรรม ด้านทักษะเกี่ยวกับวัฒนธรรม ด้านการมีปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่นที่ต่างวัฒนธรรมและด้านความปรารถนาที่จะมีสมรรถนะทางวัฒนธรรม โดยนักศึกษาพยาบาลศาสตร์ชั้นปีที่ 3 มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 8.12, 12.13, 18.24, 9.45 และ 6.99ตามลำดับส่วนนักศึกษาพยาบาลศาสตร์ชั้นปีที่ 4 มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 8.37, 12.22, 18.58, 10.07 และ 6.99 ตามลำดับ และ พบว่า ระดับสมรรถนะทางวัฒนธรรมทางการพยาบาลของนักศึกษาพยาบาลศาสตร์ชั้นปีที่ 4 สูงกว่า ชั้นปีที่ 3 โดยมีค่าคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 56.24 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เท่ากับ 6.76 ส่วนนักศึกษาพยาบาลศาสตร์ชั้นปีที่ 3 มีค่าคะแนนเฉลี่ย เท่ากับ 55.11ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เท่ากับ 5.74

การเปรียบเทียบข้อมูลระดับสมรรถนะทางวัฒนธรรมทางการพยาบาล ระหว่างนักศึกษาพยาบาลศาสตร์ ที่มีประสบการณ์ตรงในการดูแลผู้รับบริการต่างวัฒนธรรม กับ นักศึกษาที่ไม่เคยมีประสบการณ์ตรงในการดูแลผู้รับบริการต่างวัฒนธรรม แต่ละด้านและโดยรวม พบว่านักศึกษาพยาบาลศาสตร์ ที่มี ประสบการณ์ในการดูแลผู้รับบริการต่างวัฒนธรรม คะแนนสมรรถนะทางวัฒนธรรมทางการพยาบาลอยู่ในระดับปานกลางมีค่าเฉลี่ยโดยรวมเท่ากับ 56.02 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เท่ากับ 5.78 นักศึกษาพยาบาลศาสตร์ที่ไม่มี ประสบการณ์ในการดูแลผู้รับบริการต่างวัฒนธรรม คะแนนสมรรถนะทางวัฒนธรรมทางการพยาบาลอยู่ในระดับพอใช้ มีค่าเฉลี่ยโดยรวมเท่ากับ 53.24 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เท่ากับ 7.45

กนกพร พรหมสะอาด (2552 : บทคัดย่อ) เรื่องสมรรถนะทางวัฒนธรรมของพยาบาลในการบริการสุขภาพในพื้นที่ที่มีความหลากหลายทางวัฒนธรรม สามจังหวัดชายแดนใต้ของไทยและเปรียบเทียบความแตกต่างของสมรรถนะทางวัฒนธรรมของพยาบาลจำแนกตามศาสนา ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน หน่วยบริการและประสบการณ์การอบรมเกี่ยวกับความหลากหลายทางวัฒนธรรม กลุ่มตัวอย่างเป็นพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในพื้นที่สามจังหวัดชายแดนภาคใต้ ที่สุ่มแบบหลายขั้นตอนจากโรงพยาบาลทั่วไป โรงพยาบาลชุมชนและสถานีอนามัย จำนวน 270 ราย เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบประเมินตนเองเกี่ยวกับสมรรถนะด้านวัฒนธรรมทางการพยาบาล ประกอบด้วยสมรรถนะทั้ง 5 ด้าน ได้แก่ด้านการตระหนักรู้เกี่ยวกับวัฒนธรรม ด้านความรู้เกี่ยวกับวัฒนธรรม ด้านทักษะเกี่ยวกับวัฒนธรรม ด้านการมีปฏิสัมพันธ์กับผู้ใช้บริการต่างวัฒนธรรม และด้านความปรารถนาที่จะมีสมรรถนะทางวัฒนธรรม วิเคราะห์ข้อมูล โดยการหาค่าความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และทดสอบความแตกต่างโดยสถิติทดสอบทีและเอฟ ผลการวิจัยพบว่า การรับรู้สมรรถนะทางวัฒนธรรมโดยรวมของกลุ่มตัวอย่างมีในระดับสูง เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า สมรรถนะทางวัฒนธรรมทุกด้านอยู่ในระดับสูง ยกเว้นด้านความรู้ที่อยู่ในระดับปานกลาง เมื่อเปรียบเทียบความแตกต่างการรับรู้ทางวัฒนธรรมของกลุ่มตัวอย่าง โดยจำแนกตามศาสนา ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน

หน่วยบริการและประสบการณ์การอบรมเกี่ยวกับความหลากหลายทางวัฒนธรรม พบว่า ไม่มีความแตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

วีรนุช วิบูลย์พันธุ์ (2552 : บทคัดย่อ) ศึกษาสมรรถนะการพยาบาลข้ามวัฒนธรรมของพยาบาล วิชาชีพ โรงพยาบาลเอกชน โดยใช้เทคนิคเดลฟาย ผู้ให้ข้อมูล คือ ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 21 คน วิธีดำเนินการวิจัยประกอบด้วย 3 ขั้นตอน คือ ขั้นตอนที่ 1 การสัมภาษณ์เกี่ยวกับสมรรถนะที่จำเป็นของพยาบาลข้ามวัฒนธรรม ขั้นตอนที่ 2 นำข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์มาวิเคราะห์เนื้อหา และสร้างแบบสอบถาม เพื่อให้ผู้เชี่ยวชาญแสดงความคิดเห็น ขั้นตอนที่ 3 นำข้อมูลที่ได้มาคำนวณค่ามัธยฐาน ค่าพิสัยควอไทล์ ผลการวิจัยพบว่า มีสมรรถนะที่สำคัญ 7 ด้าน ได้แก่ สมรรถนะด้านการรับรู้ความ ต่างทางวัฒนธรรม สมรรถนะด้านการติดต่อสื่อสาร สมรรถนะด้านการคิดริเริ่มนวัตกรรม การ ให้บริการ สมรรถนะด้านการบริหารความเสี่ยง สมรรถนะด้านภาวะผู้นำและการบริหารจัดการ สมรรถนะด้านกระบวนการพยาบาล และสมรรถนะด้านจริยธรรม

ชุติพันธ์ จันทรเสนานนท์ (2554 : บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาเรื่องการพัฒนาแบบวัดสมรรถนะข้ามวัฒนธรรม สำหรับนักเรียนมัธยมศึกษา การวิจัยครั้งนี้มีจุดมุ่งหมายเพื่อพัฒนาแบบวัดสมรรถนะข้ามวัฒนธรรมที่มีคุณภาพเชื่อถือได้ทั้งด้านความตรงและความเที่ยง โดยมีวัตถุประสงค์เฉพาะคือ 1) พัฒนารอบแนวคิดของสมรรถนะข้ามวัฒนธรรม 2) พัฒนาแบบวัดสมรรถนะข้ามวัฒนธรรม จากกรอบแนวคิดที่กำหนดขึ้นและตรวจสอบคุณภาพของแบบวัดสมรรถนะข้ามวัฒนธรรม ด้านความตรงและความเที่ยง 3) ประเมินและเปรียบเทียบสมรรถนะข้ามวัฒนธรรมของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษา ระหว่างระดับชั้น ช่วงชั้น และสังกัดโรงเรียนในแต่ละภูมิภาคของประเทศ และ 4) สร้างเกณฑ์ปกติของแบบวัดสมรรถนะข้ามวัฒนธรรมของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษา กลุ่มตัวอย่างเป็นนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1-6 จากโรงเรียน 3 สังกัดได้แก่ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน สำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ใน 4 ภูมิภาคทั่วประเทศ จำนวน 6,149 คน ได้มาโดยการสุ่มแบบหลายขั้นตอน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสัมภาษณ์ และแบบวัดสมรรถนะข้ามวัฒนธรรมสำหรับนักเรียนชั้นมัธยมศึกษา

ผลการวิจัยพบว่า

1. สมรรถนะข้ามวัฒนธรรมประกอบด้วย 3 องค์ประกอบหลักและ 10 องค์ประกอบย่อย ได้แก่ องค์ประกอบความตระหนักทางวัฒนธรรม มีองค์ประกอบย่อย 3 องค์ประกอบ คือการมองเห็นความหลากหลายทางวัฒนธรรม ความยืดหยุ่นและเห็นคุณค่าของวัฒนธรรมอื่น และการเอาใจเขามาใส่ใจเรา องค์ประกอบความรู้ทางวัฒนธรรม มีองค์ประกอบย่อย 2 องค์ประกอบคือ ความรู้ในวัฒนธรรมหลักและความรู้ในวัฒนธรรมสากล องค์ประกอบทักษะทางวัฒนธรรมมีองค์ประกอบย่อย 5 องค์ประกอบ คือ ความไวต่อวัฒนธรรม ความเข้าใจตนเอง ความเข้าใจผู้อื่น การมองโลกในภาพกว้างและความสามารถในการปรับตัว

2. ผลการวิเคราะห์คุณภาพของแบบวัดสมรรถนะข้ามวัฒนธรรม พบว่า แบบวัดมีค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 0.50 ถึง 0.20 มีค่าความเที่ยงเท่ากับ 0.97 และแบบวัดมีความตรงเชิงโครงสร้างจากการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับที่สอง มีค่าไค-สแควร์เท่ากับ 17.37, ท้องศาอิสระ 15, $p = 0.30$, GFI = 1.00, AGFI = 1 และ RMSEA = 0.0052

3. ผลการประเมินและเปรียบเทียบสมรรถนะข้ามวัฒนธรรมของนักเรียนมัธยมศึกษาตามตัวแปรภูมิหลัง พบว่า นักเรียนหญิงมีสมรรถนะข้ามวัฒนธรรมสูงกว่านักเรียนชายที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 นักเรียนที่นับถือศาสนาพุทธมีสมรรถนะข้ามวัฒนธรรมสูงกว่านักเรียนที่นับถือ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ศาสนาอื่น ๆ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 นักเรียนที่อาศัยในเขตเมืองมีสมรรถนะข้ามวัฒนธรรมสูงกว่านักเรียนที่อาศัยนอกเขตเมืองอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณา ระดับชั้นของนักเรียน พบว่า นักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1 มีสมรรถนะข้ามวัฒนธรรมต่ำกว่านักเรียนชั้นมัธยมศึกษาอื่น ๆ ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6 มีสมรรถนะข้ามวัฒนธรรมสูงกว่านักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และเมื่อพิจารณาสังกัดโรงเรียน พบว่า นักเรียนในโรงเรียนสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (สพฐ.) มีสมรรถนะข้ามวัฒนธรรมสูงกว่านักเรียนในโรงเรียนสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน (สช.) และองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น (อปท.) ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

4. การสร้างเกณฑ์ปกติในการแปลความหมายคะแนนโดยการแปลงเป็นคะแนนมาตรฐานที่เป็น 5 ระดับ พบว่า แบบวัดสมรรถนะข้ามวัฒนธรรมมีคะแนนมาตรฐานที่อยู่ในช่วง T7.96 – T77.71 โดยคะแนนมาตรฐานที่ T50 คิดเป็นร้อยละ 72 ของคะแนนสอบ

Greenholtz (2000 : 411-416) ศึกษาเกี่ยวกับการประเมินสมรรถนะข้ามวัฒนธรรมของผู้เรียนในโปรแกรมการศึกษาข้ามชาติ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อแนะนำ Intercultural Development Inventory (IDI) ซึ่งเป็นเครื่องมือที่สามารถนำมาใช้ในการประเมินผู้เรียน เพื่อให้ผู้เรียนได้เกิดพัฒนา และประสบความสำเร็จในโปรแกรมการศึกษาข้ามชาติ

Sargent (2004 : 214-221) ได้มีการศึกษาวิจัย เรื่องสมรรถนะทางวัฒนธรรม ในนักศึกษาพยาบาลศาสตร์ชั้นปีที่ 1 จำนวน 88 คน และนักศึกษาพยาบาลศาสตร์ชั้นปีที่ 4 จำนวน 121 คน อาจารย์พยาบาล จำนวน 51 คน ที่วิทยาลัยพยาบาลของมหาวิทยาลัยเคนท์สเตท ประเทศสหรัฐอเมริกา ผลการศึกษา พบว่า มีความสัมพันธ์ทางบวกระหว่างคะแนนสมรรถนะทางวัฒนธรรม กับตัวแปรพื้นฐานภูมิหลัง เช่น การมีประสบการณ์เดินทางไปต่างประเทศ หลักสูตรที่มี เนื้อหาทางวัฒนธรรม และระดับชั้นปี โดยระดับสมรรถนะทางวัฒนธรรมของนักศึกษาพยาบาลศาสตร์ชั้นปีที่ 4 (ร้อยละ 13.2) จะมี มากกว่า นักศึกษาพยาบาลศาสตร์ชั้นปีที่ 1 (ร้อยละ 5.7) และอาจารย์พยาบาลมีระดับสมรรถนะทางวัฒนธรรมมากที่สุด (ร้อยละ 39.2)

McKoy (2009 : 128 - 144) ศึกษาสมรรถนะข้ามวัฒนธรรมของนักศึกษาครูสาขาดนตรี โดยมีวัตถุประสงค์ของการศึกษาคั้งนี้คือเพื่อตรวจสอบความสามารถในการข้ามวัฒนธรรมของนักศึกษากลุ่มดังกล่าว จำนวน 86 คน จาก 19 วิทยาลัยและมหาวิทยาลัยในภาคตะวันออกเฉียงใต้ของสหรัฐอเมริกา ผลการศึกษาชี้ให้เห็นว่าส่วนใหญ่ของผู้ตอบแบบสอบถามมีความตระหนักถึงแตกต่างทางวัฒนธรรมซึ่งอาจส่งผลกระทบต่อกระบวนการเรียนการสอนและการเรียนรู้ของนักเรียนของพวกเขา การได้รับการสนับสนุนให้ได้ศึกษากับวิชาการดนตรีที่มีความหลากหลายทางวัฒนธรรมจะช่วยเพิ่มประสบการณ์และศักยภาพเพื่อนำไปใช้ในการทำงานกับนักเรียนของพวกเขาต่อไป

Keengwe (2010 : 38-48) ศึกษาสมรรถนะข้ามวัฒนธรรมของครูฝึกสอนผ่านประสบการณ์การศึกษาที่มีความหลากหลายทางวัฒนธรรม โดยมุ่งเน้นประสบการณ์ข้ามวัฒนธรรมระหว่างครูฝึกสอนหญิงผิวขาวจำนวน 28 คนโดยมีอายุอยู่ในช่วง 20 – 25 ปี ที่ลงทะเบียนเรียนและสนใจเข้าร่วมโครงการนี้โดย 22 คน ซึ่งศึกษาในวิชาเอกประถมศึกษาหรือวิชาเอกปฐมวัยอย่างใดอย่างหนึ่งและอีก 6 คนศึกษาทั้งสองวิชาเอกดังกล่าว กับผู้เรียนหลักสูตรวิชาภาษาอังกฤษของมหาวิทยาลัยของรัฐที่มีขนาดกลางซึ่งเป็นนักเรียนนานาชาติ มีความหลากหลายทางด้านความสามารถทางภาษาและมาจากประเทศต่าง ๆ กันทั้ง จะเอเชียและตะวันออกกลาง โดยครูฝึกสอนจะมีโอกาสพบกับนักเรียนของเขา

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

จำนวน 20 ครั้ง ครั้ง ละ 1 ชั่วโมง โดยภายหลังจากทำการสอนแล้วจะมีการบันทึกบรรยาย ประสพการณ์หรือปฏิกิริยาที่เกิดขึ้น ในระหว่างทำการสอน พร้อมกับตอบคำถามสำคัญที่เป็น จุดประสงค์ในการทำวิจัยครั้งนี้จำนวน 2 ข้อ ซึ่งจากการศึกษามีหลักฐานแสดงให้เห็นว่ามีความ จำเป็นสำหรับผู้เรียนวิชาครูที่จะได้รับรู้รูปแบบ มีความเข้าใจและได้รับการสนับสนุนให้มีสมรรถนะ ทางวัฒนธรรมอย่างเหมาะสมซึ่งมีสำคัญเนื่องจากมีความหลากหลายทางวัฒนธรรมเช่นเดียวกับการมี ความหลากหลายทางภาษาที่มีเพิ่มขึ้นอย่างรวดเร็วในห้องเรียน

จากการศึกษาเอกสารเพื่อวิเคราะห์หลักการ แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เกี่ยวกับสมรรถนะข้ามวัฒนธรรม ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรเหตุและตัวแปรผล (Cause-Effect Relationship) ข้างต้นทำให้ผู้วิจัยนำข้อมูลเพื่อสร้างโมเดลสมการโครงสร้างสมรรถนะข้าม วัฒนธรรมของนักเรียนช่างอุตสาหกรรม ระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ วิทยาลัยเทคนิค ในกรุงเทพ มหานคร ให้สอดคล้องกับองค์ความรู้ทั้งด้านทฤษฎีและผลการวิจัยเชิงประจักษ์ โดยมีวิธีการ ดำเนินงานวิจัยในบทต่อไป



เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

ในการวิจัยนี้ ผู้วิจัยมุ่งศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรเหตุและตัวแปรผล (Cause-Effect Relationship) เพื่อสร้างโมเดลสมการโครงสร้างสมรรถนะข้ามวัฒนธรรมของนักเรียนช่างอุตสาหกรรมให้สอดคล้องกับองค์ความรู้ทั้งด้านทฤษฎีและผลการวิจัยเชิงประจักษ์ และสอดคล้องกับข้อตกลงเบื้องต้นซึ่งเป็นสิ่งสำคัญ เพราะการวิเคราะห์ที่มีตัวแปรจำนวนมากหากไม่สอดคล้องกับข้อตกลงเบื้องต้นจะมีผลทำให้การวิเคราะห์ที่เบี่ยงเบน และลำเอียง ข้อตกลงเบื้องต้นคือ 1) ลักษณะความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรทั้งหมดในโมเดลเป็นความสัมพันธ์เชิงเส้น (Linear) แบบบวก (Additive) และเป็นความสัมพันธ์เชิงสาเหตุ (Cause Relationship) 2) ลักษณะการแจกแจงของตัวแปรและความคลาดเคลื่อนเป็นแบบปกติ และ 3) ลักษณะความเป็นอิสระต่อกัน (Independence) ระหว่างตัวแปรกับความคลาดเคลื่อน (นงลักษณ์ วิรัชชัย, 2542) และมีจุดมุ่งหมายเฉพาะ 6 ประการ คือ 1) เพื่อบรรยายลักษณะของโมเดล ความสัมพันธ์ของปรากฏการณ์/ตัวแปรที่ต้องการศึกษาโดยใช้โมเดลที่ง่ายและประหยัด 2) เพื่อให้ได้โมเดลใช้เป็นฐานสำหรับการเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างกลุ่มประชากรหลายกลุ่ม 3) เพื่อยืนยันหรือปฏิเสธความสัมพันธ์ตามทฤษฎีและผลการวิจัยเชิงประจักษ์ที่มีอยู่เดิม ทั้งนี้การปฏิเสธ แนวคิดทฤษฎีและผลการวิจัยเชิงประจักษ์เดิมจะนำไปสู่การพัฒนา/ปรับปรุงทฤษฎีให้มีความถูกต้องมากยิ่งขึ้น 4) เพื่อบรรยายและทำความเข้าใจคุณสมบัติของโมเดลเพื่อที่จะสามารถสรุปอ้างอิงไปสู่ประชากรได้อย่างถูกต้องภายใต้เงื่อนไขและบริบทที่แตกต่างกัน 5) เพื่อพยากรณ์ปรากฏการณ์ และ 6) เพื่อทำความเข้าใจลักษณะการเปลี่ยนแปลงหรือพลวัตของปรากฏการณ์ที่ศึกษา Sloane & Gorard (2003 : 63)

โดยผู้วิจัยได้ดำเนินการออกแบบวิธีดำเนินการวิจัยของโมเดลสมการโครงสร้างสมรรถนะข้ามวัฒนธรรมของนักเรียนช่างอุตสาหกรรม ระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ วิทยาลัยเทคนิค ในกรุงเทพมหานคร ดังนี้ 1) ผู้วิจัยศึกษาทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ในบทที่ 2 เพื่อสร้างโมเดลสมการโครงสร้างที่เป็นโมเดลการวิจัย ผลลัพธ์ที่จะได้จะเป็นโมเดลที่ประกอบด้วยโมเดลการวัดและโมเดลสมการโครงสร้างและ 2) ดำเนินการวิจัยตามวิธีการทางสถิติเพื่อตอบคำถามการวิจัยว่า โมเดลสมการโครงสร้างที่สร้างขึ้น โดยมีทฤษฎีและงานวิจัยสนับสนุนนั้นมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์หรือไม่ โดยวิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรม AMOS มีลำดับดังนี้ 2.1) กำหนดข้อมูลจำเพาะโมเดล (Specification of The Model) 2.2) ระบุความเป็นไปได้ค่าเดียวของโมเดล (Identification of The Model) 2.3) ประมาณค่าพารามิเตอร์ของโมเดล (Parameter Estimation Form The Model) 2.4) ตรวจสอบความสอดคล้องของโมเดล (Goodness of Fit Measures Modification Indexes: MI) และ 3) เมื่อปรับโมเดลสมมติฐาน จนมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์แล้วจึงแปลความหมายผลการวิเคราะห์ข้อมูล โดยการนำค่าสัมประสิทธิ์เส้นทางที่ได้จากการคำนวณที่นำมาใช้ในการอธิบายความสัมพันธ์เชิงเหตุและผล โดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์เส้นทางที่มีนัยสำคัญทางสถิติมาแทนค่าในโมเดลค่าสัมประสิทธิ์เส้นทางจะบอกขนาดอิทธิพลและทิศทางของตัวแปรเหตุต่อตัวแปรผลและผลที่ได้คือโมเดลสมการสมรรถนะข้ามวัฒนธรรมของนักเรียนช่างอุตสาหกรรมที่มีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ นอกจากนี้แนวคิดการวิจัยดังกล่าวข้างต้นนี้ ในบทที่ 3 ผู้วิจัยได้อธิบายถึงวิธีการดำเนินการวิจัยในหัวข้ออื่น ๆ ตามลำดับดังนี้ 1) ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง 2) เครื่องมือที่ใช้

ในการวิจัย 3) การสร้างและตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ 4) การเก็บรวบรวมข้อมูล 5) การวิเคราะห์ข้อมูล 6) สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล และ 7) การแปลผลข้อมูล

3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

3.1.1 ประชากร

ประชากร คือ นักเรียนช่างอุตสาหกรรม ระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ วิทยาลัยเทคนิค กรุงเทพมหานคร ปีการศึกษา 2559 จำนวน 4,142 คน (ศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศและกำลังคน อาชีวศึกษา 2559 : Online)

3.1.2 ตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่าง คือ นักเรียนช่างอุตสาหกรรม ระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพวิทยาลัยเทคนิค กรุงเทพมหานคร ปีการศึกษา 2559 จำนวน 750 คน เพื่อให้โมเดลมีความแข็งแกร่ง และมีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์

ผู้วิจัยกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างโดยใช้เกณฑ์ Hair, et al. (2010 : 102)

นงลักษณ์ วิรัชชัย (2548 : 68) ดังนี้ ขนาดของกลุ่มตัวอย่างและจำนวนตัวแปรสังเกตได้ ในการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (CFA) และวิเคราะห์ตัวแปรที่ส่งผลต่อสมรรถนะข้ามวัฒนธรรมของนักเรียนช่างอุตสาหกรรม ควรอยู่ในอัตราส่วน 20 ต่อ 1 ในงานวิจัยครั้งนี้มีตัวแปรสังเกตได้ จำนวน 16 ตัวแปร ดังนั้นจึงได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 320 คน แต่เพื่อให้โมเดลมีความแข็งแกร่งผู้วิจัยได้ปรับจำนวนของกลุ่มตัวอย่างเป็น 750 คน ระดับชั้นละ 250 คนทำการสุ่มแบบแบ่งชั้นอย่างเป็นสัดส่วน (proportional stratified random sampling) จำนวนกลุ่มตัวอย่างแสดงดังตารางที่ 3.1

ตารางที่ 3.1 จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่างในการเก็บข้อมูล

ระดับชั้นเรียน	ประชากร				กลุ่มตัวอย่าง			
	ปวช. 1	ปวช. 2	ปวช. 3	รวม	ปวช. 1	ปวช. 2	ปวช. 3	รวม
วิทยาลัยเทคนิค มีนบุรี	523	357	478	1,358	72	93	88	252
ดอนเมือง	468	346	426	1,240	64	90	79	233
ราชสีหราชาม	317	96	122	535	43	25	23	91
ดุสิต	129	40	56	225	18	10	10	38
กาญจนนาภิเษกมหานคร	390	125	269	784	53	33	50	136
รวม	1,827	964	1,351	4,142	250	250	250	<u>750</u>

3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถาม แบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลทั่วไป มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check List) ได้แก่ เพศ เชื้อชาติ ศาสนา ระดับชั้นเรียนและการเที่ยวภายในประเทศและต่างประเทศ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตอนที่ 2 และตอนที่ 3 จะเป็นแบบสอบถามเพื่อวัดตัวแปรที่ศึกษา (ตัวแปรสังเกต) ของสมรรถนะข้ามวัฒนธรรมลักษณะเครื่องมือเป็นแบบมาตราประมาณค่า (Rating scale) 5 ระดับ ซึ่งน้ำหนักคะแนนแต่ละระดับ มีความหมายดังนี้

- 5 หมายถึง มากที่สุด
- 4 หมายถึง มาก
- 3 หมายถึง ปานกลาง
- 2 หมายถึง น้อย
- 1 หมายถึง น้อยที่สุด

แบบสอบถามวัดสมรรถนะข้ามวัฒนธรรมของนักเรียนช่างอุตสาหกรรมจำแนกเนื้อหาตามตัวแปรสังเกต 3 ตัวคือ ด้านความตระหนักทางวัฒนธรรม ด้านความรู้ความเข้าใจในวัฒนธรรม และด้านทักษะทางวัฒนธรรม จำนวน 55 ข้อ

แบบสอบถามวัดปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อสมรรถนะข้ามวัฒนธรรมของนักเรียนช่างอุตสาหกรรมมีทั้งหมด 4 ปัจจัย โดยจัดเรียงเนื้อหา ข้อคำถาม ตามลำดับของปัจจัยที่นำมาศึกษา ได้แก่ (1) ลักษณะครอบครัว (2) แรงจูงใจ (3) สิ่งแวดล้อมภายในวิทยาลัย และ (4) พฤติกรรมของนักเรียน จำนวน 65 ข้อ

3.3 การสร้างและตรวจสอบคุณภาพของ เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

โดยมีการสร้างและการหาคุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ดังต่อไปนี้

3.3.1 กำหนดจุดมุ่งหมายในการสร้างเครื่องมือ

3.3.2 ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

3.3.3 เขียนนิยามเชิงปฏิบัติการ

3.3.4 สร้างข้อคำถามตามกรอบแนวคิดของนิยามเชิงปฏิบัติการ

3.3.5 นำแบบสอบถามที่พัฒนาเรียบร้อยแล้วไปให้อาจารย์ที่ปรึกษาตรวจสอบความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับนิยามเชิงปฏิบัติการที่ต้องการประเมินและให้คำแนะนำเพื่อปรับปรุงข้อคำถามให้ถูกต้องเหมาะสมยิ่งขึ้น

3.3.6 นำแบบสอบถามให้ผู้ทรงคุณวุฒิ เพื่อตรวจสอบคุณภาพของข้อคำถามด้านความตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) โดยให้ผู้ทรงคุณวุฒิพิจารณาความสอดคล้อง และความเหมาะสมของข้อคำถามรายข้อกับนิยามเชิงปฏิบัติการว่าเหมาะสมหรือไม่เหมาะสม รวมทั้งขอเสนอแนะเพื่อการปรับปรุงข้อคำถาม จากนั้นดำเนินการคำนวณหาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามรายข้อกับนิยามเชิงปฏิบัติการ (Index of Item-Objective Congruence: IOC) ในการให้คะแนน ดังนี้

สูตร

$$IOC = \frac{\sum R}{N}$$

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

เมื่อ	IOC	แทน	ค่าดัชนีความสอดคล้อง
	ΣR	แทน	ผลรวมคะแนนของผู้ทรงคุณวุฒิ
	N	แทน	จำนวนผู้ทรงคุณวุฒิทั้งหมด

โดยมีเกณฑ์ในการให้คะแนนดังนี้

ให้คะแนน +1 เมื่อเห็นว่าข้อคำถามมีความสอดคล้องกับนิยามเชิงปฏิบัติการ

ให้คะแนน 0 เมื่อไม่แน่ใจว่าข้อคำถามนั้นมีความสอดคล้องกับนิยามเชิงปฏิบัติการ

ให้คะแนน -1 เมื่อเห็นว่าข้อคำถามไม่มีความสอดคล้องกับนิยามเชิงปฏิบัติการ

ข้อคำถามทั้ง 55 ข้อ มีค่าดัชนีความสอดคล้องอยู่ระหว่าง 0.60-1.00 และนำข้อเสนอแนะของผู้ทรงคุณวุฒิมาทำการปรับปรุงแบบสอบถามให้มีความสมบูรณ์ยิ่งขึ้น

รายนามผู้ทรงคุณวุฒิประกอบด้วย

1. รองศาสตราจารย์ ดร.ปริยาภรณ์ ตั้งคุณานันต์
คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรมและเทคโนโลยี
สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง
2. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เลิศลักษณ์ กลิ่นหอม
ข้าราชการบำนาญ
3. ดร.สิรารรรณ จรัสวีวัฒน์
คณะศึกษาศาสตร์
มหาวิทยาลัยบูรพา
4. ดร.ธีรยุทธ รัชชะ
คณะศึกษาศาสตร์
มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตปัตตานี
5. ดร.นิติ นาชิต
ผู้อำนวยการ
วิทยาลัยอาชีวศึกษาสิงห์บุรี

3.3.7 นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นไปทดลองใช้ (Try-Out) กับนักเรียนช่างอุตสาหกรรมระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน แล้วนำข้อมูลที่เก็บรวบรวมได้ไปหาคุณภาพของเครื่องมือ โดยวิเคราะห์ความเที่ยง (Reliability) ของแบบสอบถามโดยการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) โดยใช้วิธีของครอนบาค (Cronbach) พบว่า แบบสอบถามสมรรถนะข้ามวัฒนธรรมของนักเรียนช่างอุตสาหกรรมมีค่าความเที่ยงเท่ากับ 0.903 และแบบสอบถามปัจจัยที่ส่งผลต่อสมรรถนะข้ามวัฒนธรรมของนักเรียนช่างอุตสาหกรรมมีค่าความเที่ยงเท่ากับ 0.857

3.3.8 จัดพิมพ์แบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ แล้วสร้างแบบสอบถามเพื่อนำไปใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลต่อไป

3.4 การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยจะดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้

3.4.1 ผู้วิจัยทำการเก็บรวบรวมข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยขอหนังสือความร่วมมือในการเก็บข้อมูลจากคณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง เพื่อขออนุญาตและขอความอนุเคราะห์จากผู้อำนวยการวิทยาลัยที่เป็นกลุ่มตัวอย่างเพื่อแจ้งให้วิทยาลัยกลุ่มตัวอย่างทราบและขอความอนุเคราะห์ในการตอบแบบสอบถาม

3.4.2 ผู้วิจัยนำแบบสอบถามไปส่งที่วิทยาลัยที่เป็นกลุ่มตัวอย่างด้วยตนเอง และขอความอนุเคราะห์ในการทำแบบสอบถาม 2 สัปดาห์โดยผู้วิจัยจะมารับแบบสอบถามที่เก็บข้อมูลเรียบร้อยแล้วด้วยตนเอง

3.4.3 ดำเนินการติดตามเก็บแบบสอบถามคืน และนำแบบสอบถามที่ได้รับกลับคืนมาตรวจสอบจำนวนแบบสอบถาม และความถูกต้องสมบูรณ์ของคำตอบ

3.4.4 ตรวจสอบแบบสอบถามที่สมบูรณ์เพื่อนำแบบสอบถามไปวิเคราะห์ข้อมูลในขั้นตอนต่อไป

3.5 การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลแบ่งเป็น 2 ตอน คือ การวิเคราะห์ข้อมูลเบื้องต้น และการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อตอบปัญหาวิจัย ดังนี้

3.5.1 การวิเคราะห์ข้อมูลเบื้องต้น

3.5.1.1 วิเคราะห์ข้อมูลเบื้องต้นของตัวแปรภูมิหลังของกลุ่มตัวอย่าง เพื่อให้ทราบลักษณะของภูมิหลังกลุ่มตัวอย่าง การวิเคราะห์ในขั้นนี้เป็นการวิเคราะห์ เพศ เชื้อชาติ ศาสนา ชั้นปีที่ศึกษา ประสบการณ์การทำงานและความสามารถทางภาษาต่างประเทศ โดยใช้สถิติบรรยาย ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ

3.5.1.2 วิเคราะห์ข้อมูลเบื้องต้นของตัวแปรในโมเดล ซึ่งได้จากแบบสอบถามมาตรฐานประมาณค่า (Rating Scale) สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลได้แก่ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สัมประสิทธิ์การกระจาย ค่าสูงสุด ค่าต่ำสุด ค่าความเบ้ ค่าความโด่ง

3.5.2 การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อตอบวัตถุประสงค์การวิจัย

3.5.2.1 วัตถุประสงค์ของการวิจัย ข้อ 1) เพื่อศึกษาการศึกษาองค์ประกอบสมรรถนะข้ามวัฒนธรรมของนักเรียนช่างอุตสาหกรรม ระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ วิทยาลัยเทคนิค ในกรุงเทพมหานคร

ผู้วิจัยดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลดังนี้

1. การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับที่สอง (Second Order Confirmatory Factor Analysis) โดยโปรแกรม AMOS ก่อนการวิเคราะห์ขั้นตอนนี้จะต้องทำการตรวจสอบข้อตกลงเบื้องต้น (ซีวีซีที ซีเยรชนะ. 2558 : 35) ซึ่งประกอบด้วย

1.1 ตัวแปรต้องเป็นตัวแปรต่อเนื่องและมีการแจกแจงแบบปกติ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

1.2 ความสัมพันธ์ของตัวแปรเป็นเชิงเส้นตรง

1.3 การกระจายของตัวแปรหนึ่งในทุกค่าของอีกตัวแปรหนึ่งมีค่าไม่แตกต่างกัน

1.4 ตัวแปรที่วัดมีคุณลักษณะเดียวกันและสัมพันธ์กัน

หลังจากทำการตรวจสอบข้อตกลงเบื้องต้นเรียบร้อยแล้ว ดำเนินการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับที่สอง ดังต่อไปนี้

2. ตรวจสอบความสัมพันธ์ของตัวแปร

2.1 ตรวจสอบโดยใช้สถิติ KMO (Kaiser-Meyer-Olkin) โดยพิจารณาข้อมูลที่น่ามาวิเคราะห์ทั้งหมดว่า ข้อมูลที่น่ามาจะมีความเหมาะสมในการวิเคราะห์องค์ประกอบหรือไม่ มีค่าจาก 0 ถึง 1 ถ้าได้ค่าเป็น 1 แสดงว่า ความเหมาะสมเท่ากับ 100 เปอร์เซ็นต์ ส่วนค่าอื่น ๆ เป็นดังนี้ (สุภมาส อังศุโชติ และคนอื่น ๆ 2552 : 97)

ค่า KMO หรือ MSA.80 ขึ้นไป เหมาะสมที่จะวิเคราะห์องค์ประกอบมากที่สุด

ค่า KMO หรือ MSA.70-.79 เหมาะสมที่จะวิเคราะห์องค์ประกอบมาก

ค่า KMO หรือ MSA.60-.69 เหมาะสมที่จะวิเคราะห์องค์ประกอบปานกลาง

ค่า KMO หรือ MSA.50-.59 เหมาะสมที่จะวิเคราะห์องค์ประกอบน้อย

ค่า KMO หรือ MSA น้อยกว่า.50 ไม่เหมาะสมที่จะวิเคราะห์องค์ประกอบหรือน้อยกว่า .50 ควรตัดทิ้ง

2.2 การตรวจสอบความสัมพันธ์ของตัวแปรต่าง ๆ ว่ามีความสัมพันธ์กันหรือไม่ ตรวจสอบโดยใช้สถิติ Bartlett's test of sphericity เป็นการตรวจสอบความเหมาะสมของข้อมูลและความสัมพันธ์ของตัวแปร ซึ่งการทดสอบ Bartlett's test of sphericity ถ้าพบว่ามีนัย สำคัญทางสถิติ แสดงว่าตัวแปรมีความสัมพันธ์กันเพียงพอที่จะนำมาวิเคราะห์องค์ประกอบได้

2.3 ตรวจสอบโดยพิจารณาการประมาณค่าพารามิเตอร์ของโมเดล โดยใช้วิธีความควรจะเป็นสูงสุด (Maximum Likelihood : ML)

3.5.2.2 จากวัตถุประสงค์ของการวิจัย ข้อ 2) เพื่อพัฒนาโมเดลสมการโครงสร้างสมรรถนะข้ามวัฒนธรรมของนักเรียนช่างอุตสาหกรรม ระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ วิทยาลัยเทคนิคในกรุงเทพมหานคร

ผู้วิจัยจะดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลดังนี้

1. การตรวจสอบความสอดคล้องของโมเดลสมการโครงสร้างสมรรถนะข้ามวัฒนธรรมที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ใช้การวิเคราะห์อิทธิพลวิเคราะห์ด้วยโมเดลสมการโครงสร้าง โดยโปรแกรม AMOS ก่อนการวิเคราะห์ขั้นตอนนี้จะต้องทำการตรวจสอบข้อตกลงเบื้องต้น ซึ่งประกอบด้วย

1.1 ความสัมพันธ์เป็นเชิงเส้นตรงและเชิงบวก

1.2 เทอมความคลาดเคลื่อนมีการกระจายโค้งปกติและมีความแปรปรวนคงที่

1.3 เทอมความคลาดเคลื่อนเป็นอิสระระหว่างหน่วยการวิเคราะห์และระหว่างตัวแปร

1.4 กรณีการวิเคราะห์อิทธิพลแบบไม่มีตัวแปรแฝงตัวแปรทุกตัวต้องไม่มีความคลาดเคลื่อนในการวัด

1.5 ไม่มีปัญหาภาวะร่วมเส้นตรงพหุ

2. การวิเคราะห์ความสอดคล้องระหว่างโมเดลที่พัฒนาขึ้นกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ด้วยโปรแกรม AMOS ซึ่งพิจารณาจากค่า ไค-สแควร์ ดัชนี GFI (Goodness of Fit) ดัชนี AGFI (Adjusted Goodness of Fit Index) และ RMSEA (Root Mean Square Error of Approximation) ดังต่อไปนี้

2.1 ตรวจสอบโดยพิจารณาความสอดคล้องของโมเดล (Goodness of Fit Measures) เพื่อศึกษาภาพรวมของโมเดลว่าสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์เพียงใด

2.2 ตรวจสอบโดยพิจารณาค่าสถิติ ไค-สแควร์ (Chi-Square Statistics) เป็นค่าสถิติที่ใช้ทดสอบสมมติฐานทางสถิติว่าฟังก์ชันความสอดคล้องมีค่าเป็นศูนย์ ถ้าค่าสถิติ ไค-สแควร์ มีค่าต่ำมาก หรือยิ่งเข้าใกล้ศูนย์มากเท่าไร แสดงว่าข้อมูลมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์

2.3 ตรวจสอบโดยพิจารณาดัชนีวัดระดับความสอดคล้อง (Goodness of Fit Index : GFI) ซึ่งเป็นอัตราส่วนของผลต่างระหว่างฟังก์ชันความสอดคล้องจากโมเดลก่อน และหลังปรับโมเดลกับฟังก์ชัน ความสอดคล้องก่อนปรับโมเดล ค่า GFI หากมีค่าเข้าใกล้ 1.00 แสดงว่าโมเดลมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์

2.4 ตรวจสอบโดยพิจารณาดัชนีวัดความสอดคล้องที่ปรับแล้ว (Adjusted Goodness of Fit Index : AGFI) ซึ่งนำ GFI มาปรับแก้และคำนึงถึงขนาดของตัวแปรและกลุ่มตัวอย่าง ค่าที่ใช้เช่นเดียวกับ GFI และ AGFI ที่เข้าใกล้ 1.00 แสดงว่าโมเดลมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์

2.5 ตรวจสอบโดยพิจารณาค่า RMSEA (Root Mean Square Error of Approximation) เป็นค่าที่บ่งบอกถึงความไม่สอดคล้องของโมเดลที่สร้างขึ้นกับเมทริกซ์ข้อความแปรปรวนร่วมของประชากร ค่าที่ใช้ได้และถือว่าโมเดลที่สร้างขึ้นสอดคล้องกับโมเดลมีค่าเข้าใกล้ 0

ตารางที่ 3.2 สรุปเกณฑ์ที่ใช้ในการตรวจสอบความสอดคล้อง

ดัชนี	ระดับการยอมรับ
1. ค่าไค-สแควร์ (χ^2)	χ^2 ที่ไม่มีนัยสำคัญ หรือค่า P-value สูงกว่า 0.05 แสดงว่ามีความสอดคล้อง
2. ค่าสัดส่วน χ^2/df	มีค่าไม่ควรเกิน 2.00
3. ค่าดัชนีความกลมกลืน (Goodness of Fit Index : GFI)	มีค่าเข้าใกล้ 1
4. ค่าดัชนีความกลมกลืนที่ปรับแก้แล้ว (Adjusted Goodness of Fit Index : AGFI)	มีค่าเข้าใกล้ 1
5. ค่าดัชนีความกลมกลืนเปรียบเทียบ (CFI)	มีค่าเข้าใกล้ 1
6. ค่าดัชนี Tucker-Lewis Index (TLI)	มีค่าเข้าใกล้ 1
7. ค่ารากที่สองของกำลังสองเฉลี่ยของส่วนเหลือ (Standardized Root Mean Square Residual : SRMSR)	มีค่าเข้าใกล้ 0
8. ค่าดัชนีรากของกำลังสองเฉลี่ยของการประมาณค่าความคลาดเคลื่อน (Root Mean Square Error of Approximation : RMSEA)	มีค่าเข้าใกล้ 0

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

โมเดลสมการโครงสร้างสมรรถนะข้ามวัฒนธรรมของนักเรียนช่างอุตสาหกรรม
ระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ วิทยาลัยเทคนิค ในกรุงเทพมหานคร ซึ่งผู้วิจัยนำเสนอผล
การวิเคราะห์ข้อมูลตามวัตถุประสงค์ของการวิจัยออกเป็น 3 ตอนดังนี้
ตอนที่ 1 สัญลักษณ์ที่ใช้ในการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล
ตอนที่ 2 การวิเคราะห์ข้อมูลเบื้องต้นของกลุ่มตัวอย่าง
ตอนที่ 3 การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อตอบปัญหาวิจัย

4.1 สัญลักษณ์ที่ใช้ในการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิเคราะห์ข้อมูลและแปลความหมายข้อมูล เพื่อให้เข้าใจตรงกัน ผู้วิจัยได้กำหนด
ความหมายของสัญลักษณ์ในการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

\bar{X}	แทน	ค่าเฉลี่ย (Mean)
S.D.	แทน	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน Standard Deviation
χ^2	แทน	ค่าสถิติไคสแควร์ (Chi - Square Statistics)
SK	แทน	ค่าความเบ้ (Skewness)
KU	แทน	ค่าความโด่ง (Kurtosis)
Se	แทน	ค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐาน (Standard Error)
ZSK	แทน	ค่าทางสถิติที่ใช้ทดสอบสมมติฐานความเบ้
Zku	แทน	ค่าทางสถิติที่ใช้ทดสอบสมมติฐานความโด่ง
GFI	แทน	ค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืน (Goodness of Fit Index)
CFI	แทน	ค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืนเปรียบเทียบ (Comparative Fit Index)
AGFI	แทน	ค่าดัชนีวัดระดับความสอดคล้องที่ปรับแก้ (Adjusted Goodness of Fit Index)
RMR	แทน	ดัชนีรากของค่าเฉลี่ยกำลังสองของส่วนเหลือมาตรฐาน (Root Mean Squared Residual)
RMSEA	แทน	ดัชนีรากกำลังสองเฉลี่ยของความแตกต่างโดยประมาณ (Root Mean Square Error of Approximation)
DE	แทน	อิทธิพลทางตรง (Direct Effect ; DE)
IE	แทน	อิทธิพลทางอ้อม (Indirect Effect ; IE)
TE	แทน	อิทธิพลรวม (Total Effect ; TE)
Df	แทน	องศาอิสระ
		สัญลักษณ์ที่เ้าแทนตัวแปรแฝงภายนอก
SCH	แทน	ด้านสิ่งแวดล้อมภายในวิทยาลัย
INF	แทน	ปฏิสัมพันธ์ระหว่างผู้บริหาร ครูและนักเรียน

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

INS	แทน	สังคมภายในวิทยาลัย
ENV	แทน	สภาพแวดล้อมภายในวิทยาลัย
ATM	แทน	บรรยากาศการจัดการเรียนการสอน
ACT	แทน	กิจกรรมที่ส่งเสริมและพัฒนาผู้เรียน
FAM	แทน	ลักษณะครอบครัว
PA	แทน	ความสัมพันธ์ภายในครอบครัว
TC	แทน	การอบรมเลี้ยงดู
IC	แทน	สถานภาพด้านอาชีพ
สัญลักษณ์ที่ใช่แทนตัวแปรแฝงภายใน		
MOT	แทน	แรงจูงใจ
DIR	แทน	ทิศทาง
PER	แทน	ความวิริยะ
DED	แทน	ความทุ่มเท
BEH	แทน	พฤติกรรม
EXB	แทน	พฤติกรรมภายนอก
INB	แทน	พฤติกรรมภายใน
COM	แทน	สมรรถนะข้ามวัฒนธรรม
ATT	แทน	ความตระหนักทางวัฒนธรรม
KNO	แทน	ความรู้ความเข้าใจในวัฒนธรรม
SK	แทน	ทักษะทางวัฒนธรรม

4.2 การวิเคราะห์ข้อมูลเบื้องต้นของกลุ่มตัวอย่าง

4.2.1 วิเคราะห์ข้อมูลเบื้องต้นของตัวแปรภูมิหลังของกลุ่มตัวอย่าง

ตารางที่ 4.1 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามระดับชั้น แต่ละวิทยาลัย จำนวน 5 วิทยาลัย

วิทยาลัยเทคนิค	จำนวนนักเรียนตามระดับชั้นเรียน				ร้อยละ
	ปวช.1	ปวช.2	ปวช.3	รวม	
มีนบุรี	70	90	84	244	32.89
ดอนเมือง	64	90	79	233	31.40
ราชสีหราชาราม	43	25	23	91	12.26
คูสิต	18	10	10	38	5.12
กาญจนาภิเษกมหานคร	53	33	50	136	18.33
รวม	248	248	246	742	100.00

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

จากตารางที่ 4.1 มีผู้ตอบแบบสอบถามแต่ละวิทยาลัยจำนวน 5 วิทยาลัย ซึ่งเป็นนักเรียนระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพปีที่ 1-3 สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาทั้งสิ้น 742 คน เมื่อจำแนกตามสถานที่เรียนพบว่าเป็น นักเรียนวิทยาลัยเทคนิคมีนบุรี จำนวน 244 คน คิดเป็นร้อยละ 32.89 นักเรียนวิทยาลัยเทคนิคดอนเมือง จำนวน 233 คน คิดเป็นร้อยละ 31.04 นักเรียนวิทยาลัยเทคนิคราชสีหราชราม จำนวน 91 คน คิดเป็นร้อยละ 12.26 นักเรียนวิทยาลัยเทคนิคดุสิต จำนวน 38 คน คิดเป็นร้อยละ 5.12 นักเรียนวิทยาลัยเทคนิคกาญจนาภิเษกมหานคร จำนวน 136 คน คิดเป็นร้อยละ 18.33

ตารางที่ 4.2 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามเพศ เชื้อชาติ ศาสนา ชั้นปีที่ศึกษา การเที่ยวต่างจังหวัด การเที่ยวต่างประเทศและความสามารถทางภาษา

ตัวแปร	รายการ	จำนวน	ร้อยละ
เพศ	ชาย	680	91.6
	หญิง	62	8.4
	รวม	742	100
เชื้อชาติ	ไทย	741	99.9
	อื่นๆ	1	0.1
	รวม	742	100
ศาสนา	พุทธ	622	83.8
	คริสต์	17	2.3
	อิสลาม	103	13.9
	รวม	742	100
ชั้นปีที่ศึกษา	ปวช.1	248	33.4
	ปวช.2	250	33.7
	ปวช.3	244	32.9
	รวม	742	100
การเที่ยวต่างจังหวัด	เคย	710	95.7
	ไม่เคย	32	4.3
	รวม	742	100
การเที่ยวต่างประเทศ	เคย	141	19
	ไม่เคย	610	81
	รวม	742	100

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 4.2 (ต่อ)

ตัวแปร	รายการ	จำนวน	ร้อยละ
ความสามารถทางภาษา	ภาษาอังกฤษ	663	89.4
	ภาษาจีน	34	4.6
	ภาษาอังกฤษและอื่น ๆ	9	1.2
	ภาษาอังกฤษและจีน	9	1.2
	ภาษาอังกฤษ,จีนและอื่น ๆ	8	1.1
	ภาษาอาหรับ	19	2.6
	รวม	742	100

จากตารางที่ 4.2 พบว่านักเรียนช่างอุตสาหกรรม ระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ วิทยาลัยเทคนิค ในกรุงเทพมหานคร ส่วนใหญ่เป็นเพศชายมากกว่าเพศหญิง เพศชาย จำนวน 680 คน คิดเป็นร้อยละ 91.6 เพศหญิง 62 คน คิดเป็นร้อยละ 8.4 เชื้อชาติไทย จำนวน 741 คน คิดเป็นร้อยละ 99.9 ศาสนาพุทธ จำนวน 622 คน คิดเป็นร้อยละ 83.8 รองลงมาเป็นศาสนาอิสลาม 103 คน คิดเป็นร้อยละ 13.9 ชั้นปีที่ศึกษา ปวช.2 สูงสุดจำนวน 250 คน คิดเป็นร้อยละ 33.7 การเที่ยวต่างจังหวัด ส่วนมากเคย จำนวน 710 คน คิดเป็นร้อยละ 95.7 การเที่ยวต่างประเทศ ส่วนมากไม่เคย จำนวน 610 คน คิดเป็นร้อยละ 81 มีความสามารถทางภาษาอังกฤษสูงสุด คือ 663 คน คิดเป็นร้อยละ 89.4 รองลงมาเป็นภาษาจีน จำนวน 34 คน คิดเป็นร้อยละ 4.6

4.2.2 วิเคราะห์ข้อมูลเบื้องต้นของตัวแปรภูมิหลังของกลุ่มตัวอย่าง

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้วิเคราะห์ค่าสถิติพื้นฐาน ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความเบ้ ความโด่งของตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย แสดงดังตารางที่ 4.3

ตารางที่ 4.3 ค่าสถิติพื้นฐานของตัวแปรสังเกตได้ ด้านสมรรถนะข้ามวัฒนธรรม

ที่	ปัจจัย	\bar{x}	S.D.	SK	KU
ความตระหนักทางวัฒนธรรม					
1.	มองเห็นความหลากหลายทางวัฒนธรรม	3.76	0.88	-0.282	-0.316
2.	มีความยืดหยุ่นและเห็นคุณค่าของวัฒนธรรมอื่น	3.81	0.83	-0.14	-0.52
3.	เอาใจเขามาใส่ใจเรา	3.82	0.85	-0.32	-0.29
โดยรวม		3.80	0.85	-0.25	-0.38
ความรู้ความเข้าใจในวัฒนธรรม					
1.	ความรู้ในวัฒนธรรมหลัก	3.80	0.88	-0.31	-0.39
2.	ความรู้ในวัฒนธรรมสากล	3.81	0.87	-0.33	-0.28
โดยรวม		3.81	0.88	-0.32	-0.34

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 4.3 (ต่อ)

ที่	ปัจจัย	\bar{X}	S.D.	SK	KU
ทักษะทางวัฒนธรรม					
1.	ความไวทางวัฒนธรรม	3.75	0.86	-0.30	-0.27
2.	ความเข้าใจตนเอง	3.76	0.88	-0.31	-0.30
3.	ความเข้าใจคนอื่น	3.90	0.81	-0.35	-0.11
4.	มองโลกในภาพกว้าง	3.91	0.83	-0.34	-0.27
5.	การปรับตัว	3.95	0.80	-0.32	-0.41
โดยรวม		3.85	0.84	-0.32	-0.27

จากตารางที่ 4.3 เมื่อพิจารณาตัวแปรความตระหนักทางวัฒนธรรม พบว่านักเรียนมีความตระหนักทางวัฒนธรรมโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.80$, S.D. = 0.85) เมื่อจำแนกเป็นรายด้านพบว่า ด้านที่สูงที่สุดคือ เอาใจเขามาใส่ใจเรา ($\bar{X} = 3.82$, S.D. = 0.85) รองลงมาคือ มีความยืดหยุ่นและเห็นคุณค่าของวัฒนธรรมอื่น ($\bar{X} = 3.81$, S.D. = 0.83) และมองเห็นความหลากหลายทางวัฒนธรรม ($\bar{X} = 3.76$, S.D. = 0.88) เมื่อพิจารณาตัวแปรความตระหนักทางวัฒนธรรม พบว่าตัวแปรสังเกตได้ทุกตัวของตัวแปรแฝงความตระหนักทางวัฒนธรรมมีลักษณะการแจกแจงข้อมูลใกล้เคียงโค้งปกติอย่างนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

เมื่อพิจารณาตัวแปรความรู้ความเข้าใจในวัฒนธรรม พบว่านักเรียนมีความรู้ความเข้าใจในวัฒนธรรมโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.81$, S.D. = 0.88) เมื่อจำแนกเป็นรายด้านพบว่า ด้านที่สูงที่สุดคือ ความรู้ในวัฒนธรรมสากล ($\bar{X} = 3.81$, S.D. = 0.87) และความรู้ในวัฒนธรรมหลัก ($\bar{X} = 3.80$, S.D. = 0.88) เมื่อพิจารณาตัวแปรความรู้ความเข้าใจในวัฒนธรรม พบว่าตัวแปรสังเกตได้ทุกตัวของตัวแปรแฝงความรู้ความเข้าใจในวัฒนธรรม มีลักษณะการแจกแจงข้อมูลใกล้เคียงโค้งปกติอย่างนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

เมื่อพิจารณาตัวแปรทักษะทางวัฒนธรรม พบว่านักเรียนมีทักษะทางวัฒนธรรม โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.85$, S.D. = 0.84) เมื่อจำแนกเป็นรายด้านพบว่า ด้านที่สูงที่สุดคือ การปรับตัว ($\bar{X} = 3.95$, S.D. = 0.80) รองลงมาคือ มองโลกในภาพกว้าง ($\bar{X} = 3.91$, S.D. = 0.80) และด้านที่น้อยที่สุดคือด้านความไวทางวัฒนธรรม ($\bar{X} = 3.75$, S.D. = 0.86) เมื่อพิจารณาตัวแปรทักษะทางวัฒนธรรม พบว่าตัวแปรสังเกตได้ทุกตัวของตัวแปรแฝงทักษะทางวัฒนธรรมมีลักษณะการแจกแจงข้อมูลใกล้เคียงโค้งปกติอย่างนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 4.4 ค่าสถิติพื้นฐานของตัวแปรสังเกตได้

ที่	ปัจจัย	\bar{x}	S.D.	SK	KU
ด้านลักษณะครอบครัว					
1.	ความสัมพันธ์ภายในครอบครัว	3.77	0.87	-0.30	-0.28
2.	การอบรมเลี้ยงดู	3.81	0.84	-0.19	-0.42
3.	สถานภาพด้านอาชีพ	3.81	0.86	-0.34	-0.17
โดยรวม		3.80	0.86	-0.28	-0.29
ด้านพฤติกรรม					
1.	พฤติกรรมภายนอก	3.81	0.88	-0.29	-0.43
2.	พฤติกรรมภายใน	3.77	0.85	-0.12	-0.57
โดยรวม		3.79	0.865	-0.205	-0.5
ด้านแรงจูงใจ					
1.	ด้านทิศทาง	3.85	0.82	-0.27	-0.36
2.	ด้านความวิริยะ	3.90	0.83	-0.45	-0.03
3.	ด้านความทุ่มเท	3.92	0.82	-0.40	-0.07
โดยรวม		3.89	0.82	-0.37	-0.15
ด้านสิ่งแวดล้อมภายในวิทยาลัย					
1.	ด้านปฏิสัมพันธ์ผู้บริหารครูและนักเรียน	3.81	0.88	-0.34	-0.32
2.	ด้านสังคมภายในวิทยาลัย	3.78	0.87	-0.30	-0.37
3.	ด้านสภาพแวดล้อมภายในวิทยาลัย	3.80	0.86	-0.33	-0.26
4.	ด้านบรรยากาศการจัดการเรียนการสอน	3.79	0.86	-0.29	-0.36
5.	ด้านกิจกรรมที่ส่งเสริมและพัฒนาผู้เรียน	3.77	0.88	-0.38	-0.06
โดยรวม		3.79	0.87	-0.33	-0.27

จากตารางที่ 4.4 เมื่อพิจารณาตัวแปรด้านลักษณะครอบครัว พบว่า นักเรียนมีลักษณะครอบครัวโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.80$, S.D. = 0.86) เมื่อจำแนกเป็นรายด้านพบว่า ด้านที่สูงที่สุดมี 2 ด้าน คือ การอบรมเลี้ยงดู ($\bar{x} = 3.81$, S.D. = 0.84) และสถานภาพด้านอาชีพ ($\bar{x} = 3.81$, S.D. = 0.86) เมื่อพิจารณาตัวแปรด้านลักษณะครอบครัว พบว่าตัวแปรสังเกตได้ทุกตัวของตัวแปรแฝงด้านลักษณะครอบครัว มีลักษณะการแจกแจงข้อมูลใกล้เคียงโค้งปกติอย่างนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

เมื่อพิจารณาตัวแปรด้านพฤติกรรม พบว่านักเรียนมีพฤติกรรมโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.79$, S.D. = 0.87) เมื่อจำแนกเป็นรายด้านพบว่า ด้านที่สูงที่สุดคือ พฤติกรรมภายนอก ($\bar{x} = 3.81$, S.D. = 0.88) และพฤติกรรมภายใน ($\bar{x} = 3.77$, S.D. = 0.85) เมื่อพิจารณาตัวแปรด้านพฤติกรรม พบว่าตัวแปรสังเกตได้ทุกตัวของตัวแปรแฝงด้านพฤติกรรม มีลักษณะการแจกแจงข้อมูลใกล้เคียงโค้งปกติอย่างนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

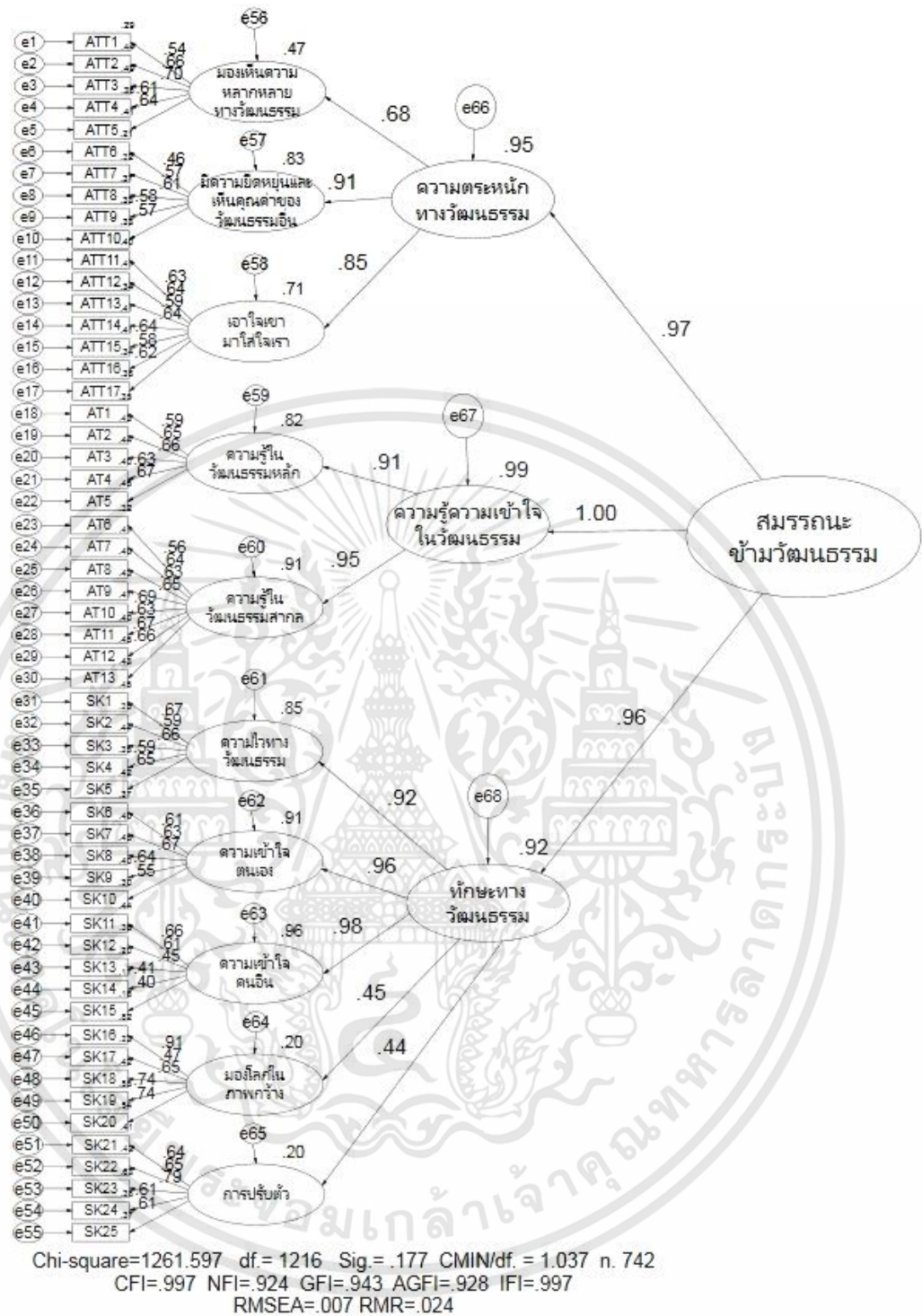
เมื่อพิจารณาตัวแปรแรงจูงใจ พบว่านักเรียนมีแรงจูงใจ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.89$, S.D. = 0.82) เมื่อจำแนกเป็นรายด้านพบว่า ด้านที่สูงที่สุดคือ ด้านความทุ่มเท ($\bar{x} = 3.92$, S.D. = 0.82) และด้านที่น้อยที่สุดคือด้านทิศทาง ($\bar{x} = 3.85$, S.D. = 0.82) เมื่อพิจารณาตัวแปรแรงจูงใจ พบว่าตัวแปรสังเกตได้ทุกตัวของตัวแปรแฝงแรงจูงใจมีลักษณะการแจกแจงข้อมูลใกล้เคียงโค้งปกติอย่างน้อยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

เมื่อพิจารณาตัวแปรด้านสิ่งแวดล้อมภายในวิทยาลัย พบว่าสิ่งแวดล้อมภายในวิทยาลัย โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.79$, S.D. = 0.87) เมื่อจำแนกเป็นรายด้านพบว่า ด้านที่สูงที่สุดคือ ด้านปฏิสัมพันธ์ผู้บริหารครูและนักเรียน ($\bar{x} = 3.81$, S.D. = 0.88) รองลงมาคือ ด้านสภาพแวดล้อมภายในวิทยาลัย ($\bar{x} = 3.80$, S.D. = 0.86) และด้านที่น้อยที่สุดคือด้านกิจกรรมที่ส่งเสริมและพัฒนาผู้เรียน ($\bar{x} = 3.77$, S.D. = 0.88) เมื่อพิจารณาตัวแปรสิ่งแวดล้อมภายในวิทยาลัย พบว่าตัวแปรสังเกตได้ทุกตัวของตัวแปรแฝงสิ่งแวดล้อมภายในวิทยาลัย มีลักษณะการแจกแจงข้อมูลใกล้เคียงโค้งปกติอย่างน้อยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

4.3 การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อตอบวัตถุประสงค์ของการวิจัย

ตอนที่ 1 วิเคราะห์วัตถุประสงค์ของการวิจัย ข้อ 1) เพื่อศึกษาการศึกษาองค์ประกอบสมรรถนะข้ามวัฒนธรรมของนักเรียนช่างอุตสาหกรรม ระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ วิทยาลัยเทคนิคในกรุงเทพมหานคร

4.3.1 การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับที่สอง (Second Order Confirmatory Factor Analysis)



ภาพที่ 4.1 โมเดลองค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับที่สองของสมรรถนะข้ามวัฒนธรรม
 ของนักเรียนช่างอุตสาหกรรม

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
 ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 4.5 แสดงผลวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับสองตัวแปรสมรรถนะข้ามวัฒนธรรมของนักเรียนช่างอุตสาหกรรมระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ วิทยาลัยเทคนิคในกรุงเทพมหานคร

สมรรถนะข้ามวัฒนธรรม	λ	SE.	t-value	R ²
ความตระหนักทางวัฒนธรรม	0.97	-	-	95.00%
มองเห็นความหลากหลายทางวัฒนธรรม	0.69	-	-	47.00%
ATT1 (ค่าคงที่พารามิเตอร์)	0.54	-	-	29.40%
ATT2	0.66	0.12	10.395**	44.10%
ATT3	0.70	0.11	11.693**	48.90%
ATT4	0.61	0.12	10.163**	37.70%
ATT5	0.64	0.12	9.912**	41.50%
มีความยืดหยุ่นและเห็นคุณค่าของวัฒนธรรมอื่น	0.91	0.13	8.113**	83.00%
ATT6 (ค่าคงที่พารามิเตอร์)	0.46	-	-	20.80%
ATT7	0.57	0.13	9.882**	32.40%
ATT8	0.61	0.13	10.235**	37.30%
ATT9	0.58	0.14	9.555**	33.40%
ATT10	0.57	0.13	9.907**	32.60%
เอาใจเขามาใส่ใจเรา	0.85	0.14	9.636**	71.00%
ATT11 (ค่าคงที่พารามิเตอร์)	0.63	-	-	40.20%
ATT12	0.64	0.07	14.122**	41.00%
ATT13	0.59	0.07	13.209**	34.20%
ATT14	0.64	0.08	12.954**	40.80%
ATT15	0.64	0.08	14.102**	40.60%
ATT16	0.58	0.08	12.421**	34.10%
ATT17	0.62	0.08	12.637**	38.00%
ความรู้ความเข้าใจในวัฒนธรรม	1.00	0.16	9.456**	99.00%
ความรู้ในวัฒนธรรมหลัก	0.91	-	-	82.00%
AT1 (ค่าคงที่พารามิเตอร์)	0.59	-	-	35.20%
AT2	0.65	0.08	13.982**	42.70%
AT3	0.66	0.08	14.010**	43.60%
AT4	0.63	0.08	13.583**	40.10%
AT5	0.67	0.08	14.192**	44.90%
ความรู้ในวัฒนธรรมสากล	0.95	0.08	11.990**	91.00%
AT6 (ค่าคงที่พารามิเตอร์)	0.56	-	-	31.60%
AT7	0.64	0.07	16.419**	41.50%
AT8	0.63	0.08	14.533**	39.50%
AT9	0.66	0.08	13.590**	42.90%

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 4.5 (ต่อ)

สมรรถนะข้ามวัฒนธรรม	λ	SE.	t-value	R ²
AT10	0.69	0.08	14.014**	47.10%
AT11	0.63	0.08	13.172**	39.70%
AT12	0.67	0.09	13.729**	44.70%
AT13	0.66	0.08	13.653**	43.20%
ทักษะทางวัฒนธรรม	0.96	0.16	9.878**	92.00%
ความไวทางวัฒนธรรม	0.92	-	-	85.00%
SK1 (ค่าคงที่พารามิเตอร์)	0.67	-	-	44.50%
SK2	0.59	0.07	13.952**	34.80%
SK3	0.66	0.07	15.342**	43.70%
SK4	0.59	0.07	13.848**	34.90%
SK5	0.65	0.07	14.223**	41.80%
ความเข้าใจตนเอง	0.96	0.07	14.369**	91.00%
SK6 (ค่าคงที่พารามิเตอร์)	0.61	-	-	36.70%
SK7	0.63	0.07	13.919**	39.60%
SK8	0.67	0.08	14.495**	45.10%
SK9	0.64	0.08	13.915**	40.40%
SK10	0.55	0.08	12.317**	29.70%
ความเข้าใจคนอื่น	0.98	0.07	14.935**	96.00%
SK11 (ค่าคงที่พารามิเตอร์)	0.66	-	-	43.70%
SK12	0.61	0.06	16.415**	37.50%
SK13	0.45	0.05	11.366**	20.40%
SK14	0.41	0.05	10.263**	16.80%
SK15	0.41	0.06	10.261**	16.40%
มองโลกในภาพกว้าง	0.45	0.06	10.936**	20.00%
SK16 (ค่าคงที่พารามิเตอร์)	0.91	-	-	82.10%
SK17	0.48	0.07	7.5480**	22.50%
SK18	0.65	0.07	10.847**	41.80%
SK19	0.74	0.08	11.370**	55.40%
SK20	0.74	0.08	11.541**	54.20%
การปรับตัว	0.44	0.05	8.875**	20.00%
SK21 (ค่าคงที่พารามิเตอร์)	0.64	-	-	40.70%
SK22	0.65	0.06	16.581**	41.60%
SK23	0.79	0.08	15.389**	62.90%
SK24	0.61	0.07	13.611**	37.50%
SK25	0.61	0.07	13.250**	36.70%

** อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.01

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับสองตัวแปรสมรรถนะข้ามวัฒนธรรมของนักเรียนช่างอุตสาหกรรมระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ วิทยาลัยเทคนิคในกรุงเทพมหานคร ตัวแปรที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.01 ประกอบด้วย 3 องค์ประกอบ ได้แก่ ความตระหนักทางวัฒนธรรม ความรู้ความเข้าใจในวัฒนธรรม ทักษะทางวัฒนธรรม สรุปผลรายองค์ประกอบได้ดังนี้

ด้านความตระหนักทางวัฒนธรรม มีจำนวน 3 ตัวแปรแฝง ประกอบด้วย มองเห็นความหลากหลายทางวัฒนธรรม มีความยืดหยุ่นและเห็นคุณค่าของวัฒนธรรมอื่น และเอาใจเขามาใส่ใจเรา มีน้ำหนักค่าสัมประสิทธิ์ระหว่าง 0.46 – 0.70 มากกว่า 0.40 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เชิงพหุยกกำลังสอง (R²) ระหว่าง 20.80% - 48.90% ค่าเฉลี่ยความแปรปรวนถูกสกัดได้ (AVE) ระหว่าง 0.503 – 0.538 มากกว่า 0.50 กล่าวได้ว่า โมเดลการวัดมีความตรงเชิงคู่เข้าที่ดีถือว่าตัวแปรมีความเป็นเอกภาพที่ดี ซึ่งเป็นไปตามแนวคิดของ Fornell & Larcker (1981) และ Diamantopoulos & Siguaw (2000) และมีค่าความเที่ยงรวม (CR) ระหว่าง 0.693 – 0.814 มากกว่า 0.60 แสดงให้เห็นว่าตัวแปรแบบองค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับสองด้านสมรรถนะข้ามวัฒนธรรม ตัวแปรองค์ประกอบด้านความตระหนักทางวัฒนธรรม ทุกตัวความตรงเชิงจำแนกสูง ซึ่งเป็นไปตามแนวคิดของ Hair et al. (2010) โดยด้านมีความยืดหยุ่นและเห็นคุณค่าของวัฒนธรรมอื่นมีค่าน้ำหนักค่าสัมประสิทธิ์สูงสุด 0.91 สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เชิงพหุยกกำลังสองร้อยละ 83.00 ความตรง รองลงมา ด้านเอาใจเขามาใส่ใจเรา มีค่าน้ำหนักค่าสัมประสิทธิ์ 0.85 สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เชิงพหุยกกำลังสองร้อยละ 71.00 ความตรง และด้านมองเห็นความหลากหลายทางวัฒนธรรมมีค่าน้ำหนักค่าสัมประสิทธิ์ 0.69 สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เชิงพหุยกกำลังสอง ร้อยละ 47.00 ความตรง ตามลำดับ ซึ่งผลองค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับสองด้านสมรรถนะข้ามวัฒนธรรม ตัวแปรองค์ประกอบด้านความตระหนักทางวัฒนธรรม มีค่าการวัดมีความตรงเชิงจำแนกสูงที่บ่งบอกถึงความเป็นเอกภาพตัวแปรแฝงซึ่งเป็นไปตามเกณฑ์สามารถนำเข้าโมเดลแบบจำลองสมการเชิงโครงสร้างความเป็นปัจจัยเหตุองค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับสองโครงสร้างสมรรถนะข้ามวัฒนธรรมของนักเรียนช่างอุตสาหกรรมระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ วิทยาลัยเทคนิคในกรุงเทพมหานครได้

ด้านความรู้ความเข้าใจในวัฒนธรรม ประกอบด้วย 2 ตัวแปรแฝง ได้แก่ ความรู้ในวัฒนธรรมหลักและความรู้ในวัฒนธรรมสากลมีน้ำหนักค่าสัมประสิทธิ์ระหว่าง 0.56 – 0.69 มากกว่า 0.40 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เชิงพหุยกกำลังสอง (R²) ระหว่าง 31.60% - 47.10% ค่าเฉลี่ยความแปรปรวนถูกสกัดได้ (AVE) ระหว่าง 0.503 – 0.513 มากกว่า 0.50 กล่าวได้ว่า โมเดลการวัดมีความตรงเชิงคู่เข้าที่ดีถือว่าตัวแปรมีความเป็นเอกภาพที่ดี ซึ่งเป็นไปตามแนวคิดของ Fornell & Larcker (1981) และ Diamantopoulos & Siguaw (2000) และมีค่าความเที่ยงรวม (CR) ระหว่าง 0.778 – 0.849 มากกว่า 0.60 แสดงให้เห็นว่าตัวแปรแบบองค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับสองด้านสมรรถนะข้ามวัฒนธรรม ตัวแปรองค์ประกอบด้านความรู้ความเข้าใจในวัฒนธรรมทุกตัวความตรงเชิงจำแนกสูง ซึ่งเป็นไปตามแนวคิดของ Hair et al. (2010) โดยด้านความรู้ในวัฒนธรรมสากลมีค่าน้ำหนักค่าสัมประสิทธิ์สูงสุด 0.95 สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เชิงพหุยกกำลังสองร้อยละ 91.00 ความตรง รองลงมา ด้านความรู้ในวัฒนธรรมหลักมีค่าน้ำหนักค่าสัมประสิทธิ์ 0.91 สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เชิงพหุยกกำลังสองร้อยละ 82.00 ความตรง ตามลำดับ ซึ่งผลองค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับสองด้านสมรรถนะข้ามวัฒนธรรม ตัวแปรองค์ประกอบด้านความรู้ความเข้าใจในวัฒนธรรมมีค่าการวัดมีความตรงเชิงจำแนกสูงที่บ่งบอกถึงความเป็นเอกภาพตัวแปรแฝงซึ่งเป็นไปตามเกณฑ์ สามารถนำเข้าโมเดลแบบจำลองสมการเชิงโครงสร้างความเป็นปัจจัยเหตุองค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับสองโครงสร้าง

สมรรถนะข้ามวัฒนธรรมของนักเรียนช่างอุตสาหกรรมระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ วิทยาลัยเทคนิคในกรุงเทพมหานครได้

ด้านทักษะทางวัฒนธรรม มีจำนวน 5 ตัวแปรแฝง ประกอบด้วย ความไวทางวัฒนธรรม ความเข้าใจตนเอง ความเข้าใจคนอื่น มองโลกในภาพกว้าง และการปรับตัว มีน้ำหนักค่าสัมประสิทธิ์ระหว่าง 0.41 – 0.91 มากกว่า 0.40 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เชิงพหุยกกำลังสอง (R²) ระหว่าง 16.40% ความตรง - 82.10% ค่าเฉลี่ยความแปรปรวนถูกสกัดได้ (AVE) ระหว่าง 0.501 – 0.583 มากกว่า 0.50 กล่าวได้ว่า โมเดลการวัดมีความตรงเชิงลู่เข้าที่ดีถือว่าตัวแปรมีความเป็นเอกภาพที่ดี ซึ่งเป็นไปตามแนวคิดของ Fornell & Larcker (1981) และ Diamantopoulos & Siguaw (2000) และมีค่าความเที่ยงรวม (CR) ระหว่าง 0.619 – 0.834 มากกว่า 0.60 แสดงให้เห็นว่าตัวแปรแบบองค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับสองด้านสมรรถนะข้ามวัฒนธรรม ตัวแปรองค์ประกอบด้านทักษะทางวัฒนธรรมทุกตัวความตรงเชิงจำแนกสูง ซึ่งเป็นไปตามแนวคิดของ Hair et al. (2010) โดยด้านความเข้าใจคนอื่นมีค่าน้ำหนักค่าสัมประสิทธิ์สูงสุด 0.98 สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เชิงพหุยกกำลังสองร้อยละ 96.00 ความตรง รองลงมา ด้านความเข้าใจตนเองมีค่าน้ำหนักค่าสัมประสิทธิ์ 0.96 สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เชิงพหุยกกำลังสองร้อยละ 91.00 ความตรง, ด้านความไวทางวัฒนธรรมมีค่าน้ำหนักค่าสัมประสิทธิ์ 0.92 สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เชิงพหุยกกำลังสองร้อยละ 85.00 ความตรง, ด้านมองโลกในภาพกว้างมีค่าน้ำหนักค่าสัมประสิทธิ์ 0.45 สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เชิงพหุยกกำลังสองร้อยละ 20.00 ความตรง และด้านการปรับตัวมีค่าน้ำหนักค่าสัมประสิทธิ์ 0.44 สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เชิงพหุยกกำลังสอง ร้อยละ 20.00 ความตรง ตามลำดับ ซึ่งผลองค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับสองด้านสมรรถนะข้ามวัฒนธรรม ตัวแปรองค์ประกอบด้านทักษะทางวัฒนธรรมมีค่าการวัดมีความตรงเชิงจำแนกสูงที่บ่งบอกถึงความเป็นเอกภาพตัวแปรแฝงซึ่งเป็นไปตามเกณฑ์ สามารถนำเข้าโมเดลแบบจำลองสมการเชิงโครงสร้างความเป็นปัจจัยเหตุองค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับสองโครงสร้างสมรรถนะข้ามวัฒนธรรมของนักเรียนช่างอุตสาหกรรมระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ วิทยาลัยเทคนิคในกรุงเทพมหานครได้

จากผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับสองตัวแปรสมรรถนะข้ามวัฒนธรรมของนักเรียนช่างอุตสาหกรรมระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ วิทยาลัยเทคนิคในกรุงเทพมหานคร ตัวแปรที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.01 ประกอบด้วย 3 องค์ประกอบ ได้แก่ ความตระหนักทางวัฒนธรรม ความรู้ความเข้าใจในวัฒนธรรม ทักษะทางวัฒนธรรม มีความเป็นเอกภาพตัวแปรแฝงซึ่งเป็นไปตามเกณฑ์ โดยด้านความรู้ความเข้าใจในวัฒนธรรม มีค่าน้ำหนักค่าสัมประสิทธิ์สูงสุด 1.00 สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เชิงพหุยกกำลังสองร้อยละ 99.00 ความตรง รองลงมา ด้านความตระหนักทางวัฒนธรรม มีค่าน้ำหนักค่าสัมประสิทธิ์ 0.97 สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เชิงพหุยกกำลังสองร้อยละ 95.00 ความตรง และด้านทักษะทางวัฒนธรรม มีค่าน้ำหนักค่าสัมประสิทธิ์ 0.96 สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เชิงพหุยกกำลังสองร้อยละ 92.00 ความตรง จึงสามารถนำเข้าโมเดลแบบจำลองสมการเชิงโครงสร้างความเป็นปัจจัยเหตุองค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับสองโครงสร้างสมรรถนะข้ามวัฒนธรรมของนักเรียนช่างอุตสาหกรรมระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ วิทยาลัยเทคนิคในกรุงเทพมหานครได้

ตารางที่ 4.6 น้ำหนักองค์ประกอบและลำดับความสำคัญขององค์ประกอบเชิงยืนยันลำดับที่สองของสมรรถนะข้ามวัฒนธรรมของนักเรียนช่างอุตสาหกรรม

ที่	องค์ประกอบตัวแปร	น้ำหนักองค์ประกอบ มาตรฐาน	ลำดับความสำคัญ
1.	ความตระหนักทางวัฒนธรรม	0.97	2
2.	ความรู้ความเข้าใจในวัฒนธรรม	1.00	1
3.	ทักษะทางวัฒนธรรม	0.96	3
ความตระหนักทางวัฒนธรรม			
1.	มองเห็นความหลากหลายทางวัฒนธรรม	0.68	3
2.	มีความยืดหยุ่นและเห็นคุณค่าของวัฒนธรรม	0.91	1
3.	เอาใจเขามาใส่ใจเรา	0.83	2
ความรู้ความเข้าใจในวัฒนธรรม			
1.	ความรู้ในวัฒนธรรมหลัก	0.91	2
2.	ความรู้ในวัฒนธรรมสากล	0.94	1
ทักษะทางวัฒนธรรม			
1.	ความไวทางวัฒนธรรม	0.93	3
2.	ความเข้าใจตนเอง	0.96	2
3.	ความเข้าใจคนอื่น	0.98	1
4.	มองโลกในภาพกว้าง	0.47	4
5.	การปรับตัว	0.45	5

จากภาพที่ 4.1 และตารางที่ 4.5-4.6 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับที่สองของสมรรถนะข้ามวัฒนธรรมของนักเรียนช่างอุตสาหกรรม พบว่า สมรรถนะข้ามวัฒนธรรมของนักเรียนช่างประกอบไปด้วยตัวแปร 10 ตัวแปร จัดอยู่ในองค์ประกอบ 3 ด้าน องค์ประกอบแต่ละด้านมีค่าน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐานอยู่ระหว่าง 0.96-1.00 เรียงลำดับความสำคัญตามค่าน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐาน จากมากไปน้อย ดังนี้

ลำดับที่ 1 ด้านความรู้ความเข้าใจในวัฒนธรรม (1.00)

ลำดับที่ 2 ด้านความตระหนักทางวัฒนธรรม (0.97)

ลำดับที่ 3 ด้านทักษะทางวัฒนธรรม (0.96)

องค์ประกอบด้านความตระหนักทางวัฒนธรรม ตัวแปรแต่ละตัวมีค่าน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐาน อยู่ระหว่าง 0.68 -0.91 เรียงตามลำดับความสำคัญตามค่าน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐาน จากมากไปน้อยได้ ดังนี้

ลำดับที่ 1 มีความยืดหยุ่นและเห็นคุณค่าของวัฒนธรรม (0.91)

ลำดับที่ 2 เอาใจเขามาใส่ใจเรา (0.83)

ลำดับที่ 3 มองเห็นความหลากหลายทางวัฒนธรรม (0.68)

องค์ประกอบด้านความรู้ความเข้าใจในวัฒนธรรม ตัวแปรแต่ละตัวมีค่าน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐาน อยู่ระหว่าง 0.68 -0.91 เรียงตามลำดับความสำคัญตามค่าน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐาน จากมากไปน้อยได้ ดังนี้

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ลำดับที่ 1 ความรู้ในวัฒนธรรมสากล (0.94)

ลำดับที่ 2 ความรู้ในวัฒนธรรมหลัก (0.91)

องค์ประกอบด้านทักษะทางวัฒนธรรม ตัวแปรแต่ละตัวมีค่าน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐาน อยู่ระหว่าง 0.45 -0.98 เรียงตามลำดับความสำคัญตามค่าน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐาน จากมากไป น้อยได้ ดังนี้

ลำดับที่ 1 ความเข้าใจคนอื่น (0.98)

ลำดับที่ 2 ความเข้าใจตนเอง (0.96)

ลำดับที่ 3 ความไวทางวัฒนธรรม (0.93)

ลำดับที่ 4 มองโลกในภาพกว้าง (0.47)

ลำดับที่ 5 การปรับตัว (0.45)

โมเดลองค์ประกอบดังกล่าวมีความตรงเชิงโครงสร้างดี เนื่องจากผลการตรวจสอบความ สอดคล้องของโมเดลกับข้อมูลเชิงประจักษ์ พบว่า โมเดลมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ อยู่ในเกณฑ์ดี โดยมีค่าสถิติวัดความกลมกลืนผ่านเกณฑ์ทุกตัว ได้แก่ ค่า χ^2 ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ค่า $p = 0.91$, ค่า $\chi^2/df = 1.054$ ค่า RMSEA = 0.009 ค่า RMR = 0.24 ค่า GFI = 0.942 ค่า CFI = 0.996 แสดงว่าข้อมูลมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์

4.3.2 ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรที่นำมาวิเคราะห์องค์ประกอบ

1. ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรเป็นรายคู่

ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) ระหว่างตัวแปรเป็นรายคู่ แสดงดัง ตารางที่ 4.7

ตารางที่ 4.7 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) ระหว่างตัวแปรที่นำมาวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับที่สองของสมรรถนะข้ามวัฒนธรรมของนักเรียนช่างอุตสาหกรรม

	มองเห็นความหลากหลายทางวัฒนธรรม	มีความยืดหยุ่น	เอาใจเขามาใส่ใจเรา	ความรู้ในวัฒนธรรมหลัก	ความรู้ในวัฒนธรรมสากล	ความไวทางวัฒนธรรม	ความเข้าใจตนเอง	ความเข้าใจคนอื่น	มองโลกในภาพกว้าง	การปรับตัว
มองเห็นความหลากหลายทางวัฒนธรรม	1									
มีความยืดหยุ่น	.495**	1								
เอาใจเขามาใส่ใจเรา	.509**	.498**	1							
ความรู้ในวัฒนธรรมหลัก	.446**	.543**	.591**	1						
ความรู้ในวัฒนธรรมสากล	.525**	.618**	.598**	.587**	1					
ความไวทางวัฒนธรรม	.456**	.537**	.571**	.500**	.621**	1				
ความเข้าใจตนเอง	.454**	.504**	.588**	.603**	.615**	.558**	1			
ความเข้าใจคนอื่น	.443**	.530**	.519**	.599**	.604**	.554**	.606**	1		
มองโลกในภาพกว้าง	.431**	.492**	.515**	.528**	.512**	.557**	.513**	.538**	1	
การปรับตัว	.405**	.476**	.496**	.494**	.541**	.560**	.510**	.586**	.621**	1

Bartlett's Test of Sphericity = 2343.274 df = 45 p = .000 KMO = .947

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

จากตารางที่ 4.7 ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (Correlation) ระหว่างตัวแปรที่นำมาวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับที่สองของสมรรถนะข้ามวัฒนธรรมของนักเรียนช่างอุตสาหกรรม จำนวนทั้งหมด 10 ตัว เป็นรายคู่ด้วยสถิติ Pearson Correlation พบว่า สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ จำนวน 45 คู่ มีค่าตั้งแต่ .405 ถึง .621 มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 แสดงว่าตัวแปรที่ศึกษามีความเหมาะสมที่จะนำมาวิเคราะห์องค์ประกอบ

2. ค่า KMO and Bartlett's Test

- ผลการทดสอบค่า KMO (Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.) พบค่า KMO หรือ MSA เท่ากับ .947 แสดงว่าตัวแปรชุดนี้มีความเหมาะสมที่จะนำมาวิเคราะห์องค์ประกอบในระดับดีมาก เนื่องจากค่า KMO หรือ MSA มากกว่า .80 ตามเกณฑ์ของ Kim and Mueller (อ้างใน นงลักษณ์ วิรัชชัย. 2538 : 141)

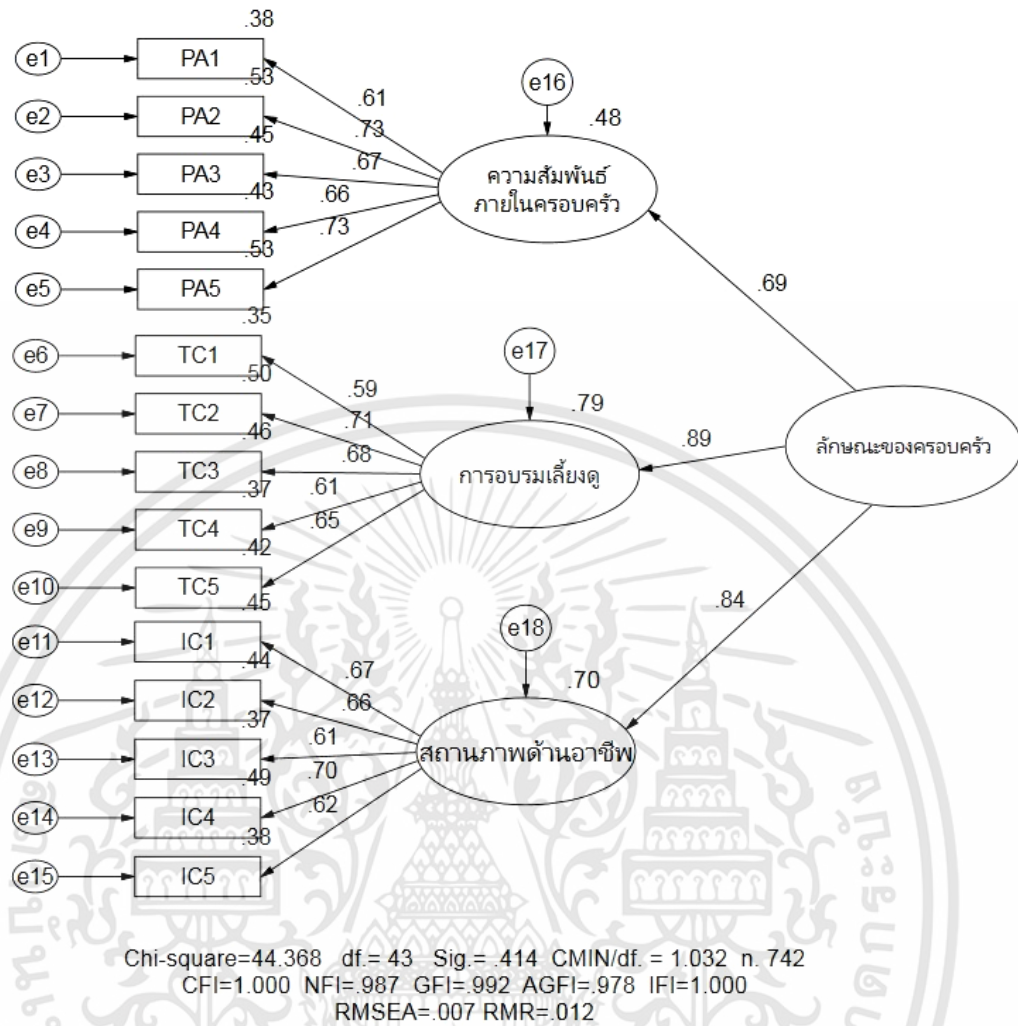
- ผลการทดสอบ Bartlett's Test of Sphericity พบว่า ตัวแปรต่าง ๆ มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .00 แสดงว่าตัวแปรต่าง ๆ สามารถนำไปใช้วิเคราะห์องค์ประกอบได้

ตอนที่ 2 การวิเคราะห์หัตถุประสงค์ของการวิจัย ข้อ 2) เพื่อพัฒนาโมเดลสมการโครงสร้าง สมรรถนะข้ามวัฒนธรรมของนักเรียนช่างอุตสาหกรรมระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ วิทยาลัยเทคนิคในกรุงเทพมหานคร

ในส่วนนี้เป็นการตรวจสอบความกลมกลืนของโมเดลโดยใช้การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันโมเดลโครงสร้างสมรรถนะข้ามวัฒนธรรมของนักเรียนช่างอุตสาหกรรมระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพวิทยาลัยเทคนิคในกรุงเทพมหานคร นำมาทำการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันองค์ประกอบเชิงยืนยัน และใช้เทคนิคการเชื่อมลูกศรระหว่างค่าความคลาดเคลื่อนระหว่างสองตัวแปรโดยพิจารณาจากค่า MI (Modification Indices) สรุปผลการวิเคราะห์เป็นรายตัวแปร ดังนี้

1. ด้านลักษณะครอบครัว

ผลการวิเคราะห์โมเดลตัวแปรบ่งชี้องค์ประกอบเชิงยืนยันโครงสร้างสมรรถนะข้ามวัฒนธรรมของนักเรียนช่างอุตสาหกรรมระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ วิทยาลัยเทคนิคในกรุงเทพมหานคร ด้านลักษณะครอบครัว ประกอบด้วย 3 ตัวแปรแฝง ได้แก่ ความสัมพันธ์ภายในครอบครัว การอบรมเลี้ยงดู และสถานภาพด้านอาชีพ ผลทดสอบพบว่ามีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์อยู่ในเกณฑ์ดี โดยมีค่า Chi - Square = 44.838 df = 49.0 Sig. = 0.642 > 0.05 และ CMIN/df. = 0.915 < 2.0 และมีความสอดคล้องและค่าสถิติโดยมีค่าดัชนีวัดความสอดคล้องกลมกลืนเชิงสัมพันธ์ (CFI) เท่ากับ 1.000 > 0.90, ดัชนีวัดความกลมกลืน (GFI) เท่ากับ 0.992 > 0.90, ดัชนีวัดความกลมกลืนที่ปรับแก้ไขแล้ว (AGFI) เท่ากับ 0.980 > 0.90, ดัชนีรากที่สองของค่าเฉลี่ยความคลาดเคลื่อนกำลังสองของการประมาณค่า (RMSEA) เท่ากับ 0.000 < 0.05, ดัชนีวัดความสอดคล้องกลมกลืนในรูปความคลาดเคลื่อน หรือ รากที่สองของค่าเฉลี่ยกำลังสองของส่วนเหลือมาตรฐาน (RMR) เท่ากับ 0.010 < 0.05, ดัชนีความกลมกลืนประเภทเปรียบเทียบกับรูปแบบอิสระ (NFI) เท่ากับ 0.991 > 0.90 และดัชนีความกลมกลืนเชิงเปรียบเทียบกับรูปแบบฐาน (IFI) เท่ากับ 1.001 > 0.90 กล่าวได้ว่าดัชนีเหล่านี้ผ่านเกณฑ์ที่กำหนดไว้ ซึ่งแสดงว่าโมเดลในการวัดนี้มีความตรง (Validity) แสดงผลดังภาพ 4.2



ภาพที่ 4.2 แสดงโมเดลตัวแปรแฝงซึ่งครอบคลุมเชิงยืนยันโครงสร้างสมรรถนะข้ามวัฒนธรรม
 ของนักเรียนช่างอุตสาหกรรมระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ วิทยาลัยเทคนิคใน
 กรุงเทพมหานคร ในด้านลักษณะครอบครัว

ตารางที่ 4.8 แสดงผลวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันโครงสร้างสมรรถนะข้ามวัฒนธรรมของนักเรียนช่างอุตสาหกรรมระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ วิทยาลัยเทคนิคในกรุงเทพมหานคร ด้านลักษณะครอบครัว

ด้านลักษณะครอบครัว	λ	SE.	t-value	R ²
ความสัมพันธ์ภายในครอบครัว	0.82			67.00%
PA1 (ค่าคงที่พารามิเตอร์)	0.72	-	-	52.10%
PA2	0.76	0.07	16.083**	58.20%
PA3	0.77	0.07	15.945**	59.00%
PA4	0.70	0.07	14.524**	48.90%
PA5	0.82	0.07	15.696**	68.00%
การอบรมเลี้ยงดู	0.97	0.08	11.790**	93.00%
TC1 (ค่าคงที่พารามิเตอร์)	0.57	-	-	32.40%
TC2	0.71	0.09	13.763**	50.70%
TC3	0.68	0.09	13.455**	46.40%
TC4	0.66	0.09	13.306**	43.20%
TC5	0.68	0.09	13.599**	46.00%
สถานภาพด้านอาชีพ	0.86	0.08	15.477**	75.00%
IC1 (ค่าคงที่พารามิเตอร์)	0.78	-	-	61.50%
IC2	0.72	0.05	17.065**	52.00%
IC3	0.68	0.05	15.707**	45.90%
IC4	0.75	0.06	16.134**	56.30%
IC5	0.54	0.05	12.968**	29.60%

** อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.001

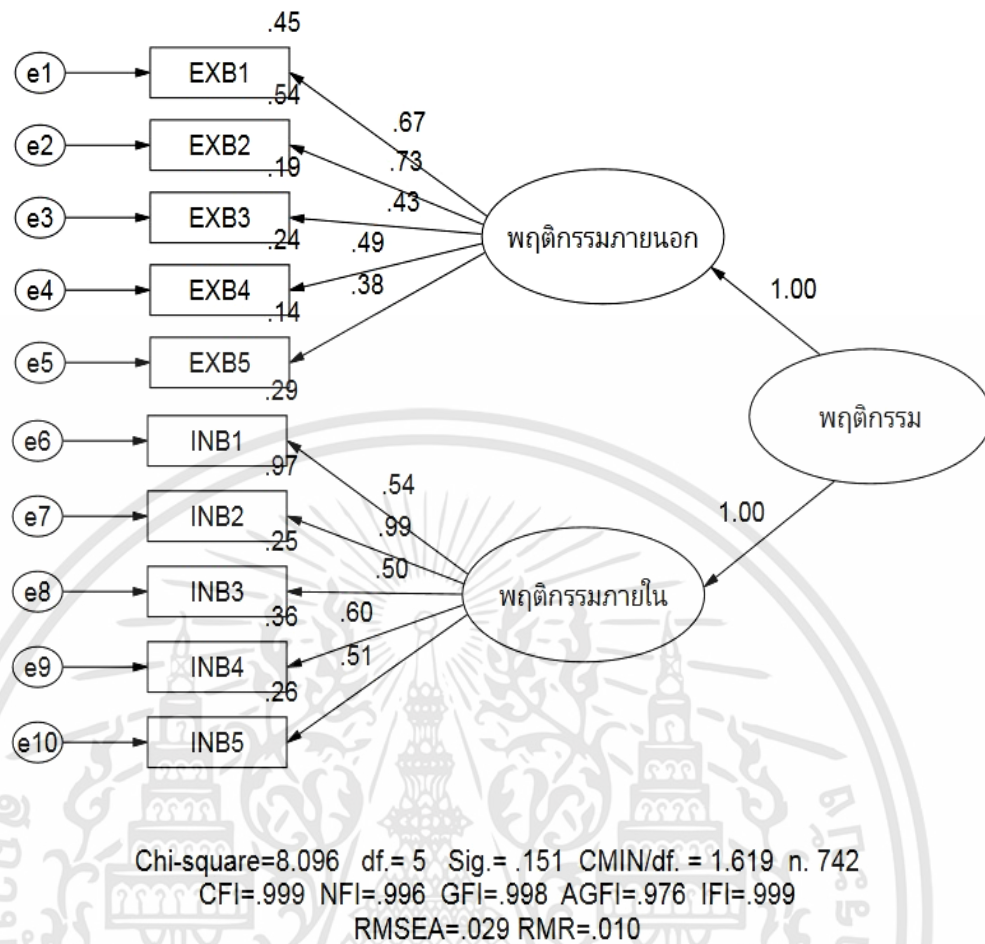
ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันโครงสร้างสมรรถนะข้ามวัฒนธรรมของนักเรียนช่างอุตสาหกรรมระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ วิทยาลัยเทคนิคในกรุงเทพมหานคร ตัวแปรด้านลักษณะครอบครัว ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.001 ประกอบด้วย 3 ตัวแปรแฝง ได้แก่ และความสัมพันธ์ภายในครอบครัว การอบรมเลี้ยงดู และสถานภาพด้านอาชีพ มีน้ำหนักค่าสัมประสิทธิ์ระหว่าง 0.54 – 0.82 มากกว่า 0.40 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เชิงพหุยกกำลังสอง (R²) ระหว่าง 29.60% - 68.00% ค่าเฉลี่ยความแปรปรวนถูกสกัดได้ (AVE) ระหว่าง 0.537 – 0.591 มากกว่า 0.50 กล่าวได้ว่า โมเดลการวัดมีความตรงเชิงลู่เข้าที่ดีถือว่าตัวแปรมีความเป็นเอกภาพที่ดี ซึ่งเป็นไปตามแนวคิดของ Fornell & Larcker (1981) และ Diamantopoulos & Sigauw (2000) และมีค่าความเที่ยงรวม (CR) ระหว่าง 0.794 – 0.870 มากกว่า 0.60 แสดงให้เห็นว่าตัวแปรแบบองค์ประกอบเชิงยืนยันด้านลักษณะครอบครัว ด้านองค์กรทุกตัวมีความตรงเชิงจำแนกสูง ซึ่งเป็นไปตามแนวคิดของ Hair et al. (2010) โดยด้านการอบรมเลี้ยงดู มีค่ามีน้ำหนักค่าสัมประสิทธิ์สูงสุด 0.96 สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เชิงพหุยกกำลังสองร้อยละ 93.00ความตรง รองลงมาสถานภาพด้านอาชีพ มีค่ามีน้ำหนักค่าสัมประสิทธิ์สูงสุด 0.86 สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เชิงพหุยกกำลังสองร้อยละ 75.00ความตรง และความสัมพันธ์ภายในครอบครัว มีค่ามีน้ำหนักค่าสัมประสิทธิ์สูงสุด 0.82 สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เชิงพหุยกกำลังสอง ร้อยละ 67.00ความตรงตามลำดับ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ซึ่งผลมีค่าการวัดมีความตรงเชิงจำแนกสูงที่บ่งบอกถึงความเป็นเอกภาพตัวแปรแฝงซึ่งเป็นไปตามเกณฑ์สามารถนำเข้าโมเดลแบบจำลองสมการเชิงโครงสร้างความเป็นปัจจัยเหตุองค์ประกอบเชิงยืนยันโครงสร้างสมรรถนะข้ามวัฒนธรรมของนักเรียนช่างอุตสาหกรรมระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ วิทยาลัยเทคนิคในกรุงเทพมหานครได้

2. ด้านพฤติกรรม

ผลการวิเคราะห์โมเดลตัวแปรแฝงซึ่งองค์ประกอบเชิงยืนยันโครงสร้างสมรรถนะข้ามวัฒนธรรมของนักเรียนช่างอุตสาหกรรมระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ วิทยาลัยเทคนิคในกรุงเทพมหานคร ด้านพฤติกรรม ประกอบด้วย 2 ตัวแปรแฝง ได้แก่ พฤติกรรมภายนอก พฤติกรรมภายใน ผลทดสอบพบว่ามีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์อยู่ในเกณฑ์ดี โดยมีค่า Chi - Square = 13.305 df = 8.0 Sig. = 0.102 > 0.05 และ CMIN/df. = 1.663 < 2.0 และมีความสอดคล้องและค่าสถิติโดยมีค่าดัชนีวัดความสอดคล้องกลมกลืนเชิงสัมพัทธ์ (CFI) เท่ากับ 0.998 > 0.90, ดัชนีวัดความกลมกลืน (GFI) เท่ากับ 0.996 > 0.90, ดัชนีวัดความกลมกลืนที่ปรับแก้ไขแล้ว (AGFI) เท่ากับ 0.972 > 0.90, ดัชนีรากที่สองของค่าเฉลี่ยความคลาดเคลื่อนกำลังสองของการประมาณค่า (RMSEA) เท่ากับ 0.030 < 0.05, ดัชนีวัดความสอดคล้องกลมกลืนในรูปความคลาดเคลื่อน หรือรากที่สองของค่าเฉลี่ยกำลังสองของส่วนเหลือมาตรฐาน (RMR) เท่ากับ 0.010 < 0.05, ดัชนีความกลมกลืนประเภทเปรียบเทียบกับรูปแบบอิสระ (NFI) เท่ากับ 0.996 > 0.90 และดัชนีความกลมกลืนเชิงเปรียบเทียบกับรูปแบบฐาน (IFI) เท่ากับ 0.998 > 0.90 กล่าวได้ว่าดัชนีเหล่านี้ผ่านเกณฑ์ที่กำหนดไว้ซึ่งแสดงว่าโมเดลในการวัดนี้มีความตรง (Validity) แสดงผลดังภาพ 4.3



ภาพที่ 4.3 แสดงโมเดลตัวแปรแฝงซึ่งประกอบด้วยเชิงยืนยันโครงสร้างสมรรถนะข้ามวัฒนธรรมของนักเรียนช่างอุตสาหกรรมระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ วิทยาลัยเทคนิคในกรุงเทพมหานคร ในด้านพฤติกรรม

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 4.9 แสดงผลวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันโครงสร้างสมรรถนะข้ามวัฒนธรรมของนักเรียนช่างอุตสาหกรรมระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ วิทยาลัยเทคนิคในกรุงเทพมหานคร ด้านพฤติกรรม

ด้านพฤติกรรม	λ	SE.	t-value	R ²	AVE	CR.
พฤติกรรมภายนอก					0.523	0.774
EXB1 (ค่าคงที่พารามิเตอร์)	0.57	-	-	32.70%		
EXB2	0.93	0.14	11.219**	85.70%		
EXB3	0.54	0.09	11.480**	28.60%		
EXB4	0.45	0.08	9.984**	20.10%		
EXB5	0.67	0.09	12.715**	44.30%		
พฤติกรรมภายใน					0.517	0.836
INB1 (ค่าคงที่พารามิเตอร์)	0.67	-	-	44.30%		
INB2	0.97	0.10	14.746**	94.50%		
INB3	0.56	0.06	13.120**	30.90%		
INB4	0.55	0.07	13.154**	29.90%		
INB5	0.77	0.09	12.913**	59.10%		

** อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.001

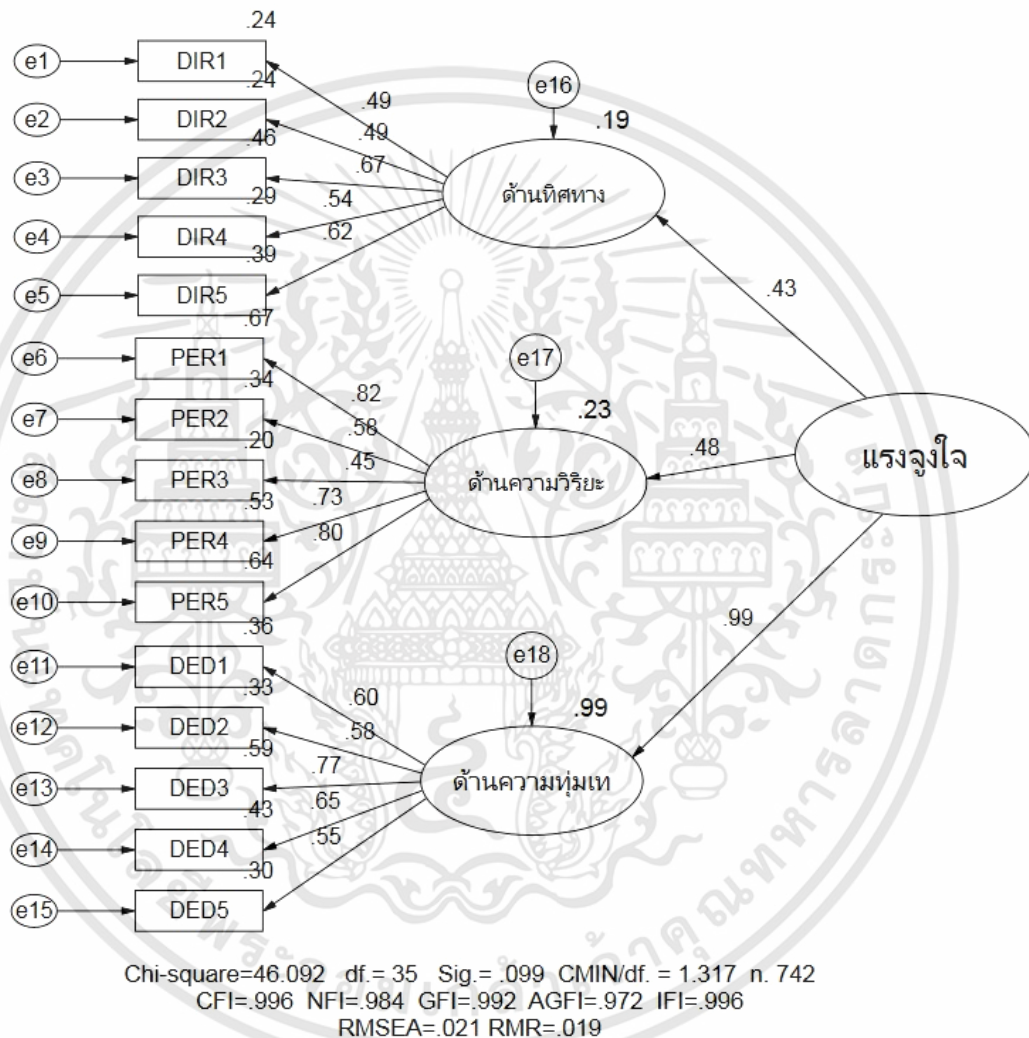
ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันโครงสร้างสมรรถนะข้ามวัฒนธรรมของนักเรียนช่างอุตสาหกรรมระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ วิทยาลัยเทคนิคในกรุงเทพมหานคร ตัวแปรด้านพฤติกรรม ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.001 ประกอบด้วย 2 ตัวแปรแฝง ได้แก่ พฤติกรรมภายนอกและพฤติกรรมภายใน มีน้ำหนักค่าสัมประสิทธิ์ระหว่าง 0.45 – 0.97 มากกว่า 0.40 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เชิงพหุคูณกำลังสอง (R²) ระหว่าง 20.10% - 94.50% ค่าเฉลี่ยความแปรปรวนถูกสกัดได้ (AVE) ระหว่าง 0.517 – 0.523 มากกว่า 0.50 กล่าวได้ว่า โมเดลการวัดมีความตรงเชิงสูงเข้าที่ถือว่าตัวแปรมีความเป็นเอกภาพที่ดี ซึ่งเป็นไปตามแนวคิดของ Fornell & Larcker (1981) และ Diamantopoulos & Siguaw (2000) และมีค่าความเที่ยงรวม (CR) ระหว่าง 0.774 – 0.836 มากกว่า 0.60 แสดงให้เห็นว่าตัวแปรแบบองค์ประกอบเชิงยืนยันด้านพฤติกรรมทุกตัวมีความตรงเชิงจำแนกสูง ซึ่งเป็นไปตามแนวคิดของ Hair et al. (2010) ซึ่งผลมีค่าการวัดมีความตรงเชิงจำแนกสูงที่บ่งบอกถึงความเป็นเอกภาพตัวแปรแฝงซึ่งเป็นไปตามเกณฑ์ สามารถนำเข้าโมเดลแบบจำลองสมการเชิงโครงสร้างความเป็นปัจจัย เหตุองค์ประกอบเชิงยืนยันโครงสร้างสมรรถนะข้ามวัฒนธรรมของนักเรียนช่างอุตสาหกรรมระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ วิทยาลัยเทคนิคในกรุงเทพมหานครได้

3. ด้านแรงจูงใจ

ผลการวิเคราะห์โมเดลตัวแปรบ่งชี้องค์ประกอบเชิงยืนยันโครงสร้างสมรรถนะข้ามวัฒนธรรมของนักเรียนช่างอุตสาหกรรมระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ วิทยาลัยเทคนิคในกรุงเทพมหานคร ด้านแรงจูงใจ ประกอบด้วย 3 ตัวแปรแฝง ได้แก่ ด้านทิศทาง ด้านความวิริยะ และด้านความทุ่มเทผลทดสอบพบที่มีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์อยู่ในเกณฑ์ดี โดยมีค่า Chi – Square = 39.687 df = 34.0 Sig. = 0.231 > 0.05 และ CMIN/df. = 1.167 < 2.0 และมีความสอดคล้องและค่าสถิติ โดยมีค่าดัชนีวัดความสอดคล้องกลมกลืนเชิงสัมพัทธ์ (CFI) เท่ากับ 0.998 > 0.90, ดัชนีวัดความ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

กลมกลืน (GFI) เท่ากับ $0.993 > 0.90$, ดัชนีวัดความกลมกลืนที่ปรับแก้ไขแล้ว (AGFI) เท่ากับ $0.975 > 0.90$, ดัชนีรากที่สองของค่าเฉลี่ยความคลาดเคลื่อนกำลังสองของการประมาณค่า (RMSEA) เท่ากับ $0.015 < 0.05$, ดัชนีวัดความสอดคล้องกลมกลืนในรูปความคลาดเคลื่อน หรือ รากที่สองของค่าเฉลี่ยกำลังสองของส่วนเหลือมาตรฐาน (RMR) เท่ากับ $0.013 < 0.05$, ดัชนีความกลมกลืนประเภทเปรียบเทียบ กับรูปแบบอิสระ (NFI) เท่ากับ $0.989 > 0.90$ และดัชนีความกลมกลืนเชิงเปรียบเทียบกับรูปแบบ ฐาน (IFI) เท่ากับ $0.998 > 0.90$ กล่าวได้ว่าดัชนีเหล่านี้ผ่านเกณฑ์ที่กำหนดไว้ซึ่งแสดงว่าโมเดลในการ วัดนี้มีความตรง (Validity) แสดงผลดังภาพ 4.4



ภาพที่ 4.4 แสดงโมเดลตัวแปรบ่งชี้องค์ประกอบเชิงยืนยันโครงสร้างสมรรถนะข้ามวัฒนธรรมของ นักเรียนช่างอุตสาหกรรมระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ วิทยาลัยเทคนิคใน กรุงเทพมหานคร ในด้านแรงจูงใจ

ตารางที่ 4.10 แสดงผลวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันโครงสร้างสมรรถนะข้ามวัฒนธรรมของนักเรียนช่างอุตสาหกรรมระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ วิทยาลัยเทคนิคในกรุงเทพมหานคร ด้านแรงจูงใจ

ด้านแรงจูงใจ	λ	SE.	t-value	R ²
ด้านทิศทาง	0.37			14.00%
DIR1	0.75	0.14	9.616**	56.70%
DIR2	0.69	0.13	9.425**	48.10%
DIR3	0.42	0.10	6.685**	17.40%
DIR4	0.55	0.09	9.864**	29.70%
DIR5 (ค่าคงที่พารามิเตอร์)	0.56	-	-	31.30%
ด้านความวิริยะ	0.37	0.22	6.050	14.00%
PER1 (ค่าคงที่พารามิเตอร์)	0.77	-	-	58.60%
PER2	0.66	0.12	6.951**	43.40%
PER3	0.46	0.08	8.604**	20.90%
PER4	0.74	0.17	5.978**	55.40%
PER5	0.80	0.18	6.349**	64.00%
ด้านความทุ่มเท	0.98	1.30	2.844	96.00%
DED1 (ค่าคงที่พารามิเตอร์)	0.78	-	-	49.00%
DED2	0.83	0.10	11.215**	68.50%
DED3	0.85	0.11	10.530**	63.80%
DED4	0.54	0.08	8.787**	29.10%
DED5	0.50	0.07	8.840**	24.80%

** อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.001

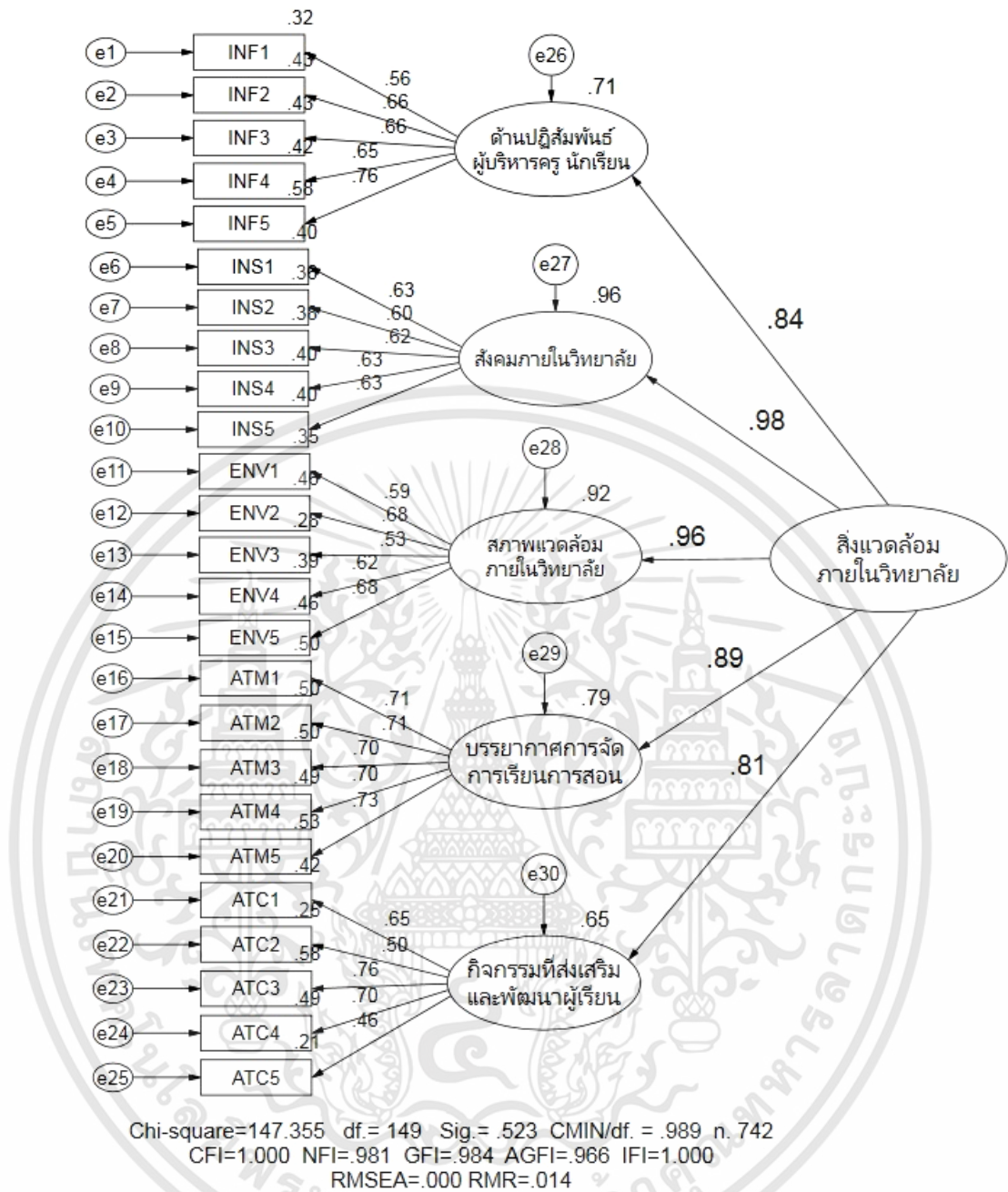
ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันโครงสร้างสมรรถนะข้ามวัฒนธรรมของนักเรียนช่างอุตสาหกรรมระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ วิทยาลัยเทคนิคในกรุงเทพมหานคร ตัวแปรด้านแรง จูงใจ ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.001 ประกอบด้วย 3 ตัวแปรแฝง ได้แก่ ด้านทิศทาง ด้านความวิริยะ และด้านความทุ่มเท มีน้ำหนักค่าสัมประสิทธิ์ระหว่าง 0.42 – 0.85 มากกว่า 0.40 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เชิงพหุยกกำลังสอง (R²) ระหว่าง 17.40% - 63.80% ค่าเฉลี่ยความแปรปรวนถูกสกัดได้ (AVE) ระหว่าง 0.511 – 0.585 มากกว่า 0.50 กล่าวได้ว่า โมเดลการวัดมีความตรงเชิงลู่เข้าที่ดีถือว่า ตัวแปรมีความเป็นเอกภาพที่ดี ซึ่งเป็นไปตามแนวคิดของ Fornell & Larcker (1981) และ Diaman topoulos & Siguwaw (2000) และมีค่าความเที่ยงรวม (CR) ระหว่าง 0.736 – 0.833 มากกว่า 0.60 แสดงให้เห็นว่าตัวแปรแบบองค์ประกอบเชิงยืนยันด้านแรงจูงใจ ทุกตัวความตรงเชิงจำแนกสูง ซึ่งเป็นไปตามแนวคิดของ Hair et al. (2010) โดยด้านความทุ่มเท มีค่ามีน้ำหนักค่าสัมประสิทธิ์สูงสุด 0.98 สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เชิงพหุยกกำลังสองร้อยละ 96.00ความตรง รองลงมา ด้านทิศทาง มีค่ามีน้ำหนักค่าสัมประสิทธิ์ 0.37 สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เชิงพหุยกกำลังสองร้อยละ 14.00ความตรง และด้านความวิริยะ มีค่ามีน้ำหนักค่าสัมประสิทธิ์ 0.37 สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เชิงพหุยกกำลังสอง ร้อยละ 17.00 ตามลำดับ ซึ่งผลมีค่าการวัดมีความตรงเชิงจำแนกสูงที่บ่งบอกถึงความเป็นเอกภาพตัวแปรแฝงซึ่งเป็นไป

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตามเกณฑ์ สามารถนำเข้าโมเดลแบบจำลองสมการเชิงโครงสร้างความเป็นปัจจัยเหตุองค์ประกอบเชิงยืนยันโครงสร้างสมรรถนะข้ามวัฒนธรรมของนักเรียนช่างอุตสาหกรรมระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพวิทยาลัยเทคนิคในกรุงเทพมหานครได้

4. ด้านสิ่งแวดล้อมภายในวิทยาลัย

ผลการวิเคราะห์โมเดลตัวแปรบ่งชี้องค์ประกอบเชิงยืนยันโครงสร้างสมรรถนะข้ามวัฒนธรรมของนักเรียนช่างอุตสาหกรรมระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ วิทยาลัยเทคนิคในกรุงเทพมหานคร ด้านสิ่งแวดล้อมภายในวิทยาลัย ประกอบด้วย 5 ตัวแปรแฝง ได้แก่ ด้านปฏิสัมพันธ์ผู้บริหารครูและนักเรียน ด้านสังคมภายในวิทยาลัย ด้านสภาพแวดล้อมภายในวิทยาลัย ด้านบรรยากาศการจัดการเรียนการสอนและด้านกิจกรรมที่ส่งเสริมและพัฒนาผู้เรียน ผลทดสอบพบว่ามีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์อยู่ในเกณฑ์ดี โดยมีค่า $\chi^2 - \text{Square} = 181.046$ $df = 165.0$ $\text{Sig.} = 0.186 > 0.05$ และ $\text{CMIN}/df. = 1.097 < 2.0$ และมีความสอดคล้องและค่าสถิติโดยมีค่าดัชนีวัดความสอดคล้องกลมกลืนเชิงสัมพัทธ์ (CFI) เท่ากับ $0.998 > 0.90$, ดัชนีวัดความกลมกลืน (GFI) เท่ากับ $0.981 > 0.90$, ดัชนีวัดความกลมกลืนที่ปรับแก้ไขแล้ว (AGFI) เท่ากับ $0.962 > 0.90$, ดัชนีรากที่สองของค่าเฉลี่ยความคลาดเคลื่อนกำลังสองของการประมาณค่า (RMSEA) เท่ากับ $0.011 < 0.05$, ดัชนีวัดความสอดคล้องกลมกลืนในรูปความคลาดเคลื่อน หรือ รากที่สองของค่าเฉลี่ยกำลังสองของส่วนเหลือมาตรฐาน (RMR) เท่ากับ $0.016 < 0.05$, ดัชนีความกลมกลืนประเภทเปรียบเทียบกับรูปแบบอิสระ (NFI) เท่ากับ $0.982 > 0.90$ และดัชนีความกลมกลืนเชิงเปรียบเทียบกับรูปแบบฐาน (IFI) เท่ากับ $0.998 > 0.90$ กล่าวได้ว่าดัชนีเหล่านี้ผ่านเกณฑ์ที่กำหนดไว้ซึ่งแสดงว่าโมเดลในการวัดนี้มีความตรง (Validity) แสดงผลดังภาพ 4.5



ภาพที่ 4.5 แสดงโมเดลตัวแปรแฝงเชิงยืนยันโครงสร้างสมรรถนะข้ามวัฒนธรรมของนักเรียนช่างอุตสาหกรรมระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ วิทยาลัยเทคนิคในกรุงเทพมหานคร ในด้านสิ่งแวดล้อมภายในวิทยาลัย

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 4.11 แสดงผลวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันโครงสร้างสมรรถนะข้ามวัฒนธรรมของนักเรียนช่างอุตสาหกรรมระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ วิทยาลัยเทคนิคในกรุงเทพมหานคร ด้านสิ่งแวดล้อมภายในวิทยาลัย

ด้านสิ่งแวดล้อมภายในวิทยาลัย	λ	SE.	t-value	R ²	AVE	CR.
ด้านปฏิสัมพันธ์ผู้บริหารครูและนักเรียน						
INF1	0.91	-	-	84.00%	0.555	0.801
INF2	0.70	-	-	49.40%		
INF3	0.76	0.05	20.574**	57.40%		
INF4	0.72	0.06	17.352**	52.30%		
INF5	0.72	0.06	17.135**	51.60%		
INF5	0.41	0.06	9.934**	16.60%		
ด้านสังคมภายในวิทยาลัย						
INS1	0.96	0.07	17.288**	91.00%	0.598	0.831
INS2	0.75	-	-	56.10%		
INS3	0.77	0.05	21.532**	58.70%		
INS4	0.70	0.05	18.130**	49.30%		
INS5	0.73	0.05	17.534**	53.10%		
INS5	0.57	0.06	14.035**	32.10%		
ด้านสภาพแวดล้อมภายในวิทยาลัย						
ENV1	0.93	0.07	15.814**	87.00%	0.577	0.814
ENV2	0.71	-	-	51.00%		
ENV3	0.78	0.05	20.036**	60.50%		
ENV4	0.74	0.05	19.495**	54.30%		
ENV5	0.74	0.06	18.304**	55.00%		
ENV5	0.42	0.05	10.802**	17.50%		
ด้านบรรยากาศการจัดการเรียนการสอน						
ATM1	0.75	0.06	15.835**	56.00%	0.548	0.854
ATM2	0.86	-	-	73.90%		
ATM3	0.79	0.06	17.237**	62.60%		
ATM4	0.77	0.05	20.616**	59.30%		
ATM5	0.76	0.05	17.726**	57.30%		
ATM5	0.46	0.06	9.871**	21.10%		
ด้านกิจกรรมที่ส่งเสริมและพัฒนาผู้เรียน						
ATC1	0.88	0.07	14.405**	78.00%	0.569	0.812
ATC2	0.68	-	-	45.70%		
ATC3	0.65	0.06	16.166**	42.20%		
ATC3	0.80	0.06	19.497**	63.50%		

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 4.11 (ต่อ)

ด้านสิ่งแวดล้อมภายในวิทยาลัย	λ	SE.	t-value	R ²	AVE	CR.
ATC4	0.77	0.07	16.172**	58.50%		
ATC5	0.50	0.06	11.627**	24.70%		

** อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.001

ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันโครงสร้างสมรรถนะข้ามวัฒนธรรมของนักเรียนช่างอุตสาหกรรมระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ วิทยาลัยเทคนิคในกรุงเทพมหานคร ตัวแปรด้านสิ่งแวดล้อมภายในวิทยาลัย ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.001 ประกอบด้วย 5 ตัวแปรแฝง ได้แก่ ด้านปฏิสัมพันธ์ผู้บริหารครูและนักเรียน ด้านสังคมภายในวิทยาลัย ด้านสภาพแวดล้อมภายในวิทยาลัย ด้านบรรยากาศการจัดการเรียนการสอนและด้านกิจกรรมที่ส่งเสริมและพัฒนาผู้เรียน มีน้ำหนักค่าสัมประสิทธิ์ระหว่าง 0.41 – 0.86 มากกว่า 0.40 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เชิงพหุคูณกำลังสอง (R²) ระหว่าง 16.60% - 73.90% ค่าเฉลี่ยความแปรปรวนถูกสกัดได้ (AVE) ระหว่าง 0.548 – 0.598 มากกว่า 0.50 กล่าวได้ว่า โมเดลการวัดมีความตรงเชิงลู่เข้าที่ดีถือว่าตัวแปรมีความเป็นเอกภาพที่ดี ซึ่งเป็นไปตามแนวคิดของ Fornell & Larcker (1981) และ Diamantopoulos & Sigauw (2000) และมีความเที่ยงรวม (CR) ระหว่าง 0.801 – 0.854 มากกว่า 0.60 แสดงให้เห็นว่าตัวแปรแบบองค์ประกอบเชิงยืนยันด้านสิ่งแวดล้อมภายในวิทยาลัย ทุกตัวความตรงเชิงจำแนกสูง ซึ่งเป็นไปตามแนวคิดของ Hair et al. (2010) โดยด้านสังคมภายในวิทยาลัย มีค่ามีน้ำหนักค่าสัมประสิทธิ์สูงสุด 0.96 สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เชิงพหุคูณกำลังสองร้อยละ 91.00ความตรง รองลงมา ด้านสภาพแวดล้อมภายในวิทยาลัย มีค่ามีน้ำหนักค่าสัมประสิทธิ์ 0.93 สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เชิงพหุคูณกำลังสองร้อยละ 87.00ความตรง ด้านปฏิสัมพันธ์ผู้บริหารครูและนักเรียน มีค่ามีน้ำหนักค่าสัมประสิทธิ์ 0.91 สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เชิงพหุคูณกำลังสอง ร้อยละ 84.00ความตรง ด้านกิจกรรมที่ส่งเสริมและพัฒนาผู้เรียน มีค่ามีน้ำหนักค่าสัมประสิทธิ์ 0.88 สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เชิงพหุคูณกำลังสอง ร้อยละ 78.00 ความตรง และด้านบรรยากาศการจัดการเรียนการสอน มีค่ามีน้ำหนักค่าสัมประสิทธิ์ 0.75 สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เชิงพหุคูณกำลังสอง ร้อยละ 56.00 ความตรง ตามลำดับ ซึ่งผลมีค่าการวัดมีความตรงเชิงจำแนกสูงที่บ่งบอกถึงความเป็นเอกภาพตัวแปรแฝงซึ่งเป็นไปตามเกณฑ์ สามารถนำเข้าโมเดลแบบจำลองสมการเชิงโครงสร้างความเป็นปัจจัยเหตุองค์ประกอบเชิงยืนยันโครงสร้างสมรรถนะข้ามวัฒนธรรมของนักเรียนช่างอุตสาหกรรมระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ วิทยาลัยเทคนิคในกรุงเทพมหานครได้ ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์รายคู่ระหว่างตัวแปรสังเกตได้แสดงในตารางที่ 4.12

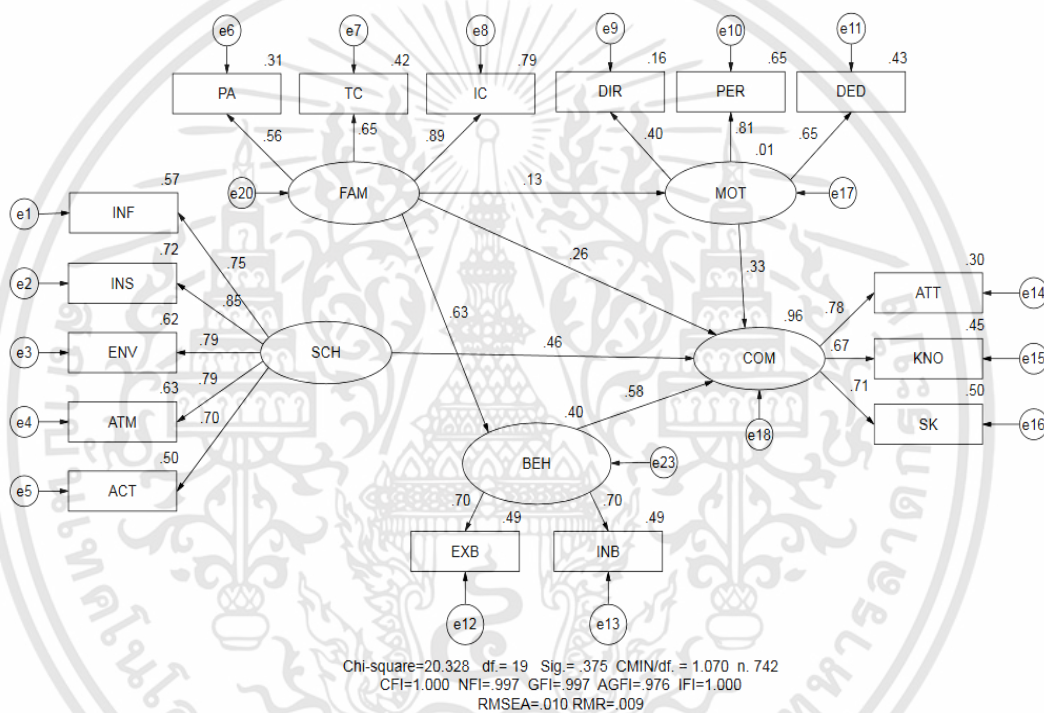
ตารางที่ 4.12 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์รายคู่ระหว่างตัวแปรสังเกตได้

	PA	TC	IC	INF	INS	ENV	ATM	ACT	DIR	PER	DED	EXB	INB	ATT	KNO	SK
PA	1															
TC	.703**	1														
IC	.651**	.666**	1													
INF	.607**	.629**	.728**	1												
INS	.603**	.688**	.774**	.780**	1											
ENV	.531**	.662**	.644**	.686**	.753**	1										
ATM	.541**	.594**	.580**	.585**	.591**	.593**	1									
ACT	.610**	.704**	.612**	.626**	.659**	.663**	.613**	1								
DIR	.530**	.607**	.577**	.529**	.578**	.526**	.487**	.676**	1							
PER	.311**	.357**	.306**	.357**	.355**	.395**	.231**	.389**	.339**	1						
DED	.266**	.298**	.310**	.337**	.341**	.361**	.162**	.268**	.279**	.531**	1					
EXB	.214**	.232**	.285**	.267**	.289**	.284**	.119**	.190**	.253**	.284**	.376**	1				
INB	.271**	.271**	.283**	.261**	.310**	.367**	.195**	.303**	.291**	.359**	.345**	.586**	1			
ATT	.502**	.470**	.484**	.474**	.422**	.384**	.314**	.338**	.256**	.128**	.081*	.077*	.092*	1		
KNO	.350**	.403**	.419**	.554**	.573**	.555**	.397**	.420**	.292**	.157**	.104**	.072*	.122**	.757**	1	
SK	.252**	.307**	.316**	.368**	.383**	.391**	.326**	.402**	.290**	.311**	.237**	.069	.169**	.697**	.752**	1

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed). * . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

4.3.2 โมเดลสมการโครงสร้างสมรรถนะข้ามวัฒนธรรมของนักเรียนช่างอุตสาหกรรม ระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ วิทยาลัยเทคนิค ในกรุงเทพมหานคร

ในส่วนนี้วิเคราะห์สมการโครงสร้าง (System Equation Model : SEM) ของโมเดลแบบจำลองโครงสร้างสมรรถนะข้ามวัฒนธรรมของนักเรียนช่างอุตสาหกรรมระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ วิทยาลัยเทคนิคในกรุงเทพมหานคร เพื่อทำการตรวจสอบความเหมาะสมและความถูกต้องของโมเดลสมการเชิงโครงสร้างและทำการปรับโมเดลให้มีความสมบูรณ์ เพื่อให้ค่าสถิติเป็นที่ยอมรับโดยวิธีเชื่อมตัวแปร Modification Indices และทำการตรวจสอบความเหมาะสมและความถูกต้องของโมเดลสมการเชิงโครงสร้างด้วยการพิจารณาค่าน้ำหนักตัวแปรและค่า R2 เพื่อตรวจสอบความผันแปรร่วมของตัวบ่งชี้ สรุปผลดังภาพที่ 4.6 และตารางที่ 4.13 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลดังแสดงในภาพที่ 4.6 และตารางที่ 4.13



ภาพที่ 4.6 แผนภาพโมเดลสมการโครงสร้างสมรรถนะข้ามวัฒนธรรมของนักเรียนช่างอุตสาหกรรมระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ วิทยาลัยเทคนิคในกรุงเทพมหานคร

ตารางที่ 4.13 แสดงค่าสถิติประเมินความกลมกลืนสมการเชิงโครงสร้างแบบจำลองโครงสร้าง
สมรรถนะข้ามวัฒนธรรมของนักเรียนช่างอุตสาหกรรมระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ
วิทยาลัยเทคนิคในกรุงเทพมหานคร หลังปรับโมเดล

ดัชนี	เกณฑ์วัด	ผลลัพธ์	ผลสรุป	แนวคิดในการอ้างอิง
Chi – Square		20.328		
Sig.	p. > 0.05	0.375	ตรงเกณฑ์	Hair et al. (1998;2006), Bollen (1989) and Sorbon (1996)
CMIN/df.	< 2.0	1.070	ตรงเกณฑ์	Bollen (1989) , Diamantopoulos , Siguaw (2000)
GFI	≥ 0.90	0.997	ตรงเกณฑ์	Hair et al. (1998;2006),Browne and Cudeck (1993)
AGFI	≥ 0.90	0.976	ตรงเกณฑ์	Durande-Moreau an Usunier (1999), Harrison walker (2001)
NFI	≥ 0.90	0.997	ตรงเกณฑ์	Hair et al. (1998;2006) , Mueller (1996)
IFI	≥ 0.90	1.000	ตรงเกณฑ์	Hair et al. (1998;2006) , Mueller (1996)
CFI	≥ 0.90	1.000	ตรงเกณฑ์	Hair et al. (1998;2006) , Mueller (1996)
RMR	< 0.05	0.009	ตรงเกณฑ์	Diamantopoulos , Siguaw (2000)
RMSEA	< 0.05	0.010	ตรงเกณฑ์	Hair et al. (1998;2006),Browne and Cudeck (1993)

ผลวิเคราะห์ค่าสถิติประเมินความกลมกลืนสมการเชิงโครงสร้างแบบจำลองสมรรถนะข้ามวัฒนธรรมของนักเรียนช่างอุตสาหกรรมระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ วิทยาลัยเทคนิคในกรุงเทพมหานคร มีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์อยู่ในเกณฑ์ดี สอดคล้องกับตามแนวคิดของ Hair et al. (1998;2006), Bollen (1989) and Sorbon (1996) โมเดลมีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยมีค่า Chi – Square = 20.328 df = 19.0 Sig. = 0.375 > 0.05 และ CMIN/df. = 1.070 < 2.0 ผลการวิเคราะห์จากการปรับโมเดล พบว่า ดัชนี จำนวน 7 ตัว มีความสอดคล้องและค่าสถิติเหล่านี้ผ่านเกณฑ์ที่กำหนดไว้ ทั้ง 7 ดัชนี สรุปได้ดังนี้

1. ดัชนีวัดความสอดคล้องกลมกลืนเชิงสัมพัทธ์ (Comparative Fit Index: CFI) ซึ่งผลการวิเคราะห์มีค่าเท่ากับ 1.000 > 0.90 ผลของค่าดัชนีเป็นไปตามแนวคิดของ Hair et al. (1998 ;2006) ซึ่ง CFI ที่ดีควรมีค่า 0.90 ขึ้นไป แสดงว่าโมเดลมีความสอดคล้องกลมกลืนเชิงสัมพัทธ์

2. ดัชนีวัดความกลมกลืน (Goodness of Fit Index: GFI) เป็นการแสดงถึงปริมาณความแปรปรวนและความแปรปรวนร่วมที่อธิบายได้ด้วยโมเดล ซึ่งผลการวิเคราะห์มีค่าเท่ากับ 0.997 > 0.90 ผลของค่าดัชนีเป็นไปตามแนวคิดของ Hair et al. (1998 ; 2006) และ Mueller (1996) ซึ่ง GFI ที่ดีควรมีค่า 0.90 ขึ้นไป แสดงว่าโมเดลมีความสอดคล้องกลมกลืนเชิงสัมพัทธ์

3. ดัชนีวัดความกลมกลืนที่ปรับแก้ไขแล้ว (Adjusted Goodness of Fit Index: AGFI) เป็นการแสดงถึงปริมาณความแปรปรวนและความแปรปรวนร่วมที่อธิบายได้ด้วยโมเดลปรับแก้ด้วยองศาความเป็นอิสระ โดยทั่วไปค่า AGFI มีค่าระหว่าง 0 ถึง 1 ค่า ซึ่ง ค่า AGFI ที่ยอมรับได้ควรมีค่ามากกว่า 0.90 ซึ่งผลการวิเคราะห์มีค่าเท่ากับ 0.976 > 0.90 ผลของค่าดัชนีเป็นไปตามแนวคิดของ

Durande-Moreau an Usunier (1999) ซึ่ง AGFI ที่ดีควรมีค่า 0.90 ขึ้นไป แสดงว่าโมเดลมีความสอดคล้องกลมกลืนเชิงสัมพัทธ์

4. ดัชนีรากที่สองของค่าเฉลี่ยความคลาดเคลื่อนกำลังสองของการประมาณค่า (Root Mean Square Error of Approximation: RMSEA) เป็นค่าสถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน โดยค่า RMSEA ที่ดีมากควรมีค่าน้อยกว่า 0.05 หรือมีค่าระหว่าง 0.05 ถึง 0.08 หมายถึง โมเดลค่อนข้างสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ซึ่งผลการวิเคราะห์หามีค่าเท่ากับ $0.010 < 0.05$ ซึ่งเป็นค่าค่า RMSEA ที่ดีมาก ผลของค่าดัชนีเป็นไปตามแนวคิด ตรงตามเกณฑ์ Hair et al. (1998 ; 2006), Browne and Cudeck (1993) แสดงว่าโมเดลมีความสอดคล้องกลมกลืนเชิงสัมพัทธ์

5. ดัชนีความกลมกลืนประเภทเปรียบเทียบที่ปรับแบบอิสระ (Normed fit index; NFI) เป็นค่าสถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน โดยค่า NFI ที่ยอมรับได้ควรมีค่ามากกว่า 0.90 ซึ่งผลการวิเคราะห์หามีค่าเท่ากับ $0.997 > 0.90$ ผลของค่าดัชนีเป็นไปตามแนวคิดของ Hair et al. (1998 ; 2006) แสดงว่าโมเดลมีความสอดคล้องกลมกลืนเชิงสัมพัทธ์

6. ดัชนีความกลมกลืนเชิงเปรียบเทียบที่ปรับแบบฐาน (Incremental fit index; IFI) เป็นค่าดัชนีที่ทดสอบเปรียบเทียบรูปแบบทดสอบกับรูปแบบฐานที่ตัวแปรทุกตัวแปรไม่มีความสัมพันธ์กัน มีค่ามากกว่า 0.90 ซึ่งจะแสดงว่ารูปแบบทางทฤษฎีสามารถใช้อธิบายความสัมพันธ์ของตัวแปรได้อย่างดี โดยค่า IFI ที่ยอมรับได้ควรมีค่ามากกว่า 0.90 ซึ่งผลการวิเคราะห์หามีค่าเท่ากับ $1.000 > 0.90$ ผลของค่าดัชนีเป็นไปตามแนวคิดของ Hair et al. (1998 ; 2006) แสดงว่าโมเดลมีความสอดคล้องกลมกลืนเชิงสัมพัทธ์

7. ดัชนีรากของค่าเฉลี่ยกำลังสองของส่วนเหลือ (Root Mean Square Residual: RMR) เป็นค่าสถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน โดยค่า RMR ควรมีค่าน้อยกว่า 0.05 และค่าที่ดีควรมีค่าเท่ากับ 0 หรือเข้าใกล้ 0 มากที่สุด ซึ่งผลการวิเคราะห์หามีค่า RMR เท่ากับ $0.009 < 0.05$ ซึ่งเป็นค่าค่า RMR ที่ดีมาก ผลของค่าดัชนีเป็นไปตามแนวคิด ตรงตามเกณฑ์ Diamantopoulos, Siguaw (2000) แสดงว่าโมเดลมีความสอดคล้องกลมกลืนเชิงสัมพัทธ์

จากผลการวิเคราะห์ค่าดัชนีทั้ง 7 ตัว ซึ่งให้เห็นว่าสมการเชิงโครงสร้างแบบจำลองโครงสร้างสมรรถนะข้ามวัฒนธรรมของนักเรียนช่างอุตสาหกรรมระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ วิทยาลัยเทคนิคในกรุงเทพมหานคร ประกอบด้วย ตัวแปรลักษณะของครอบครัว สิ่งแวดล้อมภายในวิทยาลัย พฤติกรรม แรงจูงใจ และตัวแปรตามหรือตัวแปรผลด้านสมรรถนะข้ามวัฒนธรรมมีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ตามเงื่อนไขในระดับการยอมรับทางสถิติเป็นไปตามเกณฑ์การกำหนดค่าซึ่งแสดงว่าโมเดลในการวัดนี้มีความเที่ยงตรง (Validity)

ตารางที่ 4.14 ผลการวิเคราะห์สมการเชิงโครงสร้างเชิงสาเหตุแบบจำลองสมการเชิงโครงสร้าง
สมรรถนะข้ามวัฒนธรรมของนักเรียนช่างอุตสาหกรรมระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ
วิทยาลัยเทคนิคในกรุงเทพมหานคร

	ตัวแปร (คู่ความสัมพันธ์)	λ	SE.	t-value	Sig.	R ²
แรงจูงใจ	<-- ลักษณะของครอบครัว	0.13	0.061	2.302	0.021*	1.0%
พฤติกรรม	<-- ลักษณะของครอบครัว	0.64	0.078	10.417	0.000**	40.0%
สมรรถนะข้ามวัฒนธรรม	<-- สิ่งแวดล้อมภายในวิทยาลัย	0.46	0.029	16.120	0.000**	96.0%
สมรรถนะข้ามวัฒนธรรม	<-- ลักษณะของครอบครัว	0.26	0.084	3.969	0.000**	96.0%
สมรรถนะข้ามวัฒนธรรม	<-- พฤติกรรม	0.58	0.108	5.375	0.000**	96.0%
สมรรถนะข้ามวัฒนธรรม	<-- แรงจูงใจ	0.33	0.064	6.054	0.000**	96.0%

* อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ** อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.001

ผลการวิเคราะห์ทดสอบสมการเชิงโครงสร้างเชิงสาเหตุแบบจำลองสมการเชิงโครงสร้างสมรรถนะข้ามวัฒนธรรมของนักเรียนช่างอุตสาหกรรมระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ วิทยาลัยเทคนิคในกรุงเทพมหานคร ตัวแปรลักษณะของครอบครัว สิ่งแวดล้อมภายในวิทยาลัยพฤติกรรม แรงจูงใจ และตัวแปรตามหรือตัวแปรผลด้านสมรรถนะข้ามวัฒนธรรม โดยพิจารณาจากค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของตัวแปรอิสระรูปคะแนนมาตรฐาน ซึ่งเป็นค่าสัมประสิทธิ์การตัดสินใจที่จะบ่งบอกอิทธิพลของตัวแปร และอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.001 นำมาสรุปผลการทดสอบเป็นรายด้านดังนี้

1. สิ่งแวดล้อมภายในวิทยาลัย ประกอบด้วย 5 ตัวแปรย่อย ได้แก่ ด้านปฏิสัมพันธ์ผู้บริหารครูและนักเรียน ด้านสังคมภายในวิทยาลัย ด้านสภาพแวดล้อมภายในวิทยาลัย ด้านบรรยากาศการจัดการเรียนการสอนและด้านกิจกรรมที่ส่งเสริมและพัฒนาผู้เรียน มีค่าน้ำหนักสัมประสิทธิ์ถดถอยระหว่าง 0.70 – 0.85 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เชิงพหุ (R²) ร้อยละ 50.0% - 72.0% ผลการทดสอบพบว่าสิ่งแวดล้อมภายในวิทยาลัยมีอิทธิพลต่อแบบจำลองสมการเชิงโครงสร้างสมรรถนะข้ามวัฒนธรรมของนักเรียนช่างอุตสาหกรรมระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ วิทยาลัยเทคนิคในกรุงเทพมหานคร โดยมีอิทธิพลทางตรง จำนวน 1 ด้าน ได้แก่

1.1 สิ่งแวดล้อมภายในวิทยาลัย มีอิทธิพลทางตรงเชิงบวกต่อสมรรถนะข้ามวัฒนธรรมของนักเรียนช่างอุตสาหกรรมระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ วิทยาลัยเทคนิคในกรุงเทพมหานคร มีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยเท่ากับ 0.46 ค่าความคลาดเคลื่อนเท่ากับ 0.029 มีค่า t - value เท่ากับ 16.120 และ ค่า Sig. = 0.000 < 0.001 อธิบายอิทธิพลต่อการเปลี่ยนแปลงได้ร้อยละ 96.0% อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.001

2. ลักษณะของครอบครัว ประกอบด้วย 3 ตัวแปรย่อย ได้แก่ ความสัมพันธ์ภายในครอบครัว การอบรมเลี้ยงดู และสถานภาพด้านอาชีพ มีค่าน้ำหนักสัมประสิทธิ์ถดถอยระหว่าง 0.56 – 0.89 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เชิงพหุ (R²) ร้อยละ 31.0% - 79.0% ผลการทดสอบพบว่าลักษณะของครอบครัว มีอิทธิพลต่อแบบจำลองสมการเชิงโครงสร้างสมรรถนะข้ามวัฒนธรรมของนักเรียนช่างอุตสาหกรรมระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ วิทยาลัยเทคนิคในกรุงเทพมหานคร โดยมีอิทธิพลทางตรงจำนวน 3 ด้าน และมีอิทธิพลทางอ้อม 2 ด้าน ได้แก่

2.1 ลักษณะของครอบครัวมีอิทธิพลทางตรงเชิงบวกต่อแรงจูงใจมีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยเท่ากับ 0.13 ค่าความคลาดเคลื่อนเท่ากับ 0.061 มีค่า t. - value เท่ากับ 2.302 และ ค่า Sig. = 0.021 < 0.05 อธิบายอิทธิพลต่อการเปลี่ยนแปลงได้ร้อยละ 1.0% อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

2.2 ลักษณะของครอบครัวมีอิทธิพลทางตรงเชิงบวกต่อพฤติกรรมมีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอย เท่ากับ 0.64 ค่าความคลาดเคลื่อนเท่ากับ 0.078 มีค่า t. - value เท่ากับ 10.417 และ ค่า Sig. = 0.000 < 0.001 อธิบายอิทธิพลต่อการเปลี่ยนแปลงได้ร้อยละ 40.0% อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.001

2.3 ลักษณะของครอบครัวมีอิทธิพลทางตรงเชิงบวกต่อสมรรถนะข้ามวัฒนธรรมมีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอย เท่ากับ 0.26 ค่าความคลาดเคลื่อนเท่ากับ 0.084 มีค่า t. - value เท่ากับ 3.969 และ ค่า Sig. = 0.000 < 0.001 อธิบายอิทธิพลต่อการเปลี่ยนแปลงได้ร้อยละ 96.0% อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.001

2.4 ลักษณะของครอบครัวมีอิทธิพลทางอ้อมเชิงบวกต่อสมรรถนะข้ามวัฒนธรรมโดยผ่านจากแรงจูงใจมีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยรวมเท่ากับ 0.04 (0.11x0.33)

2.5 ลักษณะของครอบครัวมีอิทธิพลทางอ้อมเชิงบวกต่อสมรรถนะข้ามวัฒนธรรมโดยผ่านจากพฤติกรรมมีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยรวมเท่ากับ 0.37 (0.63x0.58)

3. ด้านพฤติกรรมประกอบด้วย 2 ตัวแปรย่อย ได้แก่ พฤติกรรมภายนอก พฤติกรรมภายใน มีค่าน้ำหนักสัมประสิทธิ์ถดถอยระหว่าง 0.70 – 0.70 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เชิงพหุ (R²) ร้อยละ 49.0% - 48.0% ผลการทดสอบพบว่าพฤติกรรมมีอิทธิพลต่อแบบจำลองสมการเชิงโครงสร้างสมรรถนะข้ามวัฒนธรรมของนักเรียนช่างอุตสาหกรรมระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ วิทยาลัยเทคนิคในกรุงเทพมหานคร โดยมีอิทธิพลทางตรง จำนวน 1 ด้าน ได้แก่

3.1 พฤติกรรมมีอิทธิพลทางตรงเชิงบวกต่อสมรรถนะข้ามวัฒนธรรมของนักเรียนช่างอุตสาหกรรมระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ วิทยาลัยเทคนิคในกรุงเทพมหานคร มีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยเท่ากับ 0.58 ค่าความคลาดเคลื่อนเท่ากับ 0.108 มีค่า t. - value เท่ากับ 5.375 และ ค่า Sig. = 0.000 < 0.001 อธิบายอิทธิพลต่อการเปลี่ยนแปลงได้ร้อยละ 96.0% อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.001

4. ด้านแรงจูงใจประกอบด้วย 3 ตัวแปรย่อย ได้แก่ ด้านทิศทาง ด้านความวิริยะ และด้านความทุ่มเท มีค่าน้ำหนักสัมประสิทธิ์ถดถอยระหว่าง 0.40 – 0.81 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เชิงพหุ (R²) ร้อยละ 16.0% - 65.0% ผลการทดสอบพบว่าแรงจูงใจมีอิทธิพลต่อแบบจำลองสมการเชิงโครงสร้างสมรรถนะข้ามวัฒนธรรมของนักเรียนช่างอุตสาหกรรมระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ วิทยาลัยเทคนิคในกรุงเทพมหานคร โดยมีอิทธิพลทางตรง จำนวน 1 ด้าน ได้แก่

4.1 แรงจูงใจมีอิทธิพลทางตรงเชิงบวกต่อสมรรถนะข้ามวัฒนธรรมของนักเรียนช่างอุตสาหกรรมระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ วิทยาลัยเทคนิคในกรุงเทพมหานคร มีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยเท่ากับ 0.33 ค่าความคลาดเคลื่อนเท่ากับ 0.064 มีค่า t. - value เท่ากับ 6.054 และ ค่า Sig. = 0.000 < 0.001 อธิบายอิทธิพลต่อการเปลี่ยนแปลงได้ร้อยละ 96.0% อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.001

5. สมรรถนะข้ามวัฒนธรรมเป็นตัวแปรตามหรือตัวแปรผลของแบบจำลองโครงสร้างสมรรถนะข้ามวัฒนธรรมของนักเรียนช่างอุตสาหกรรมระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ วิทยาลัยเทคนิคในกรุงเทพมหานคร ประกอบด้วย 3 ตัวแปรย่อย ได้แก่ ความตระหนักทางวัฒนธรรม ความรู้ความ

เข้าใจในวัฒนธรรม ทักษะทางวัฒนธรรม มีค่าน้ำหนักสัมประสิทธิ์ถดถอยระหว่าง 0.67 – 0.78 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เชิงพหุ (R²) ร้อยละ 30.0% - 50.0%

ตารางที่ 4.15 สรุปค่าอิทธิพลสมการเชิงโครงสร้างเชิงสาเหตุแบบจำลองโครงสร้างสมรรถนะข้ามวัฒนธรรมของนักเรียนช่างอุตสาหกรรมระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ วิทยาลัยเทคนิคในกรุงเทพมหานคร

ตัวแปร	อิทธิพล	พฤติกรรม	แรงจูงใจ	สมรรถนะข้ามวัฒนธรรม
สิ่งแวดล้อมภายในวิทยาลัย	อิทธิพลทางตรง	N/A	N/A	0.46
	อิทธิพลทางอ้อม	N/A	N/A	-
	อิทธิพลโดยรวม	N/A	N/A	0.46
ลักษณะของครอบครัว	อิทธิพลทางตรง	0.63	0.13	0.26
	อิทธิพลทางอ้อม	-	-	0.41
	อิทธิพลโดยรวม	0.63	0.13	0.67
พฤติกรรม	อิทธิพลทางตรง	N/A	N/A	0.58
	อิทธิพลทางอ้อม	N/A	N/A	-
	อิทธิพลโดยรวม	N/A	N/A	0.58
แรงจูงใจ	อิทธิพลทางตรง	N/A	N/A	0.33
	อิทธิพลทางอ้อม	N/A	N/A	-
	อิทธิพลโดยรวม	N/A	N/A	0.33
	R ²	40.0%	1.0%	96.0%

ผลการวิเคราะห์ค่าอิทธิพลแบบจำลองสมการเชิงโครงสร้างสมรรถนะข้ามวัฒนธรรมของนักเรียนช่างอุตสาหกรรมระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ วิทยาลัยเทคนิคในกรุงเทพมหานคร ซึ่งประกอบด้วย ตัวแปรลักษณะของครอบครัว สิ่งแวดล้อมภายในวิทยาลัยพฤติกรรม แรงจูงใจ และตัวแปรตามหรือตัวแปรผลด้านสมรรถนะข้ามวัฒนธรรม พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อสมรรถนะข้ามวัฒนธรรมสูงสุด คือ ลักษณะของครอบครัวมีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลโดยรวม 0.67 รองลงมาพฤติกรรม ค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลโดยรวม 0.58 สิ่งแวดล้อมภายในวิทยาลัย ค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลโดยรวม 0.46 และแรงจูงใจ ค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลโดยรวม 0.33 ตามลำดับ โดยมีอิทธิพลต่อการเปลี่ยนแปลงร้อยละ 96.0% นอกจากนี้ยังพบว่าลักษณะของครอบครัวมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมโดยสัมประสิทธิ์อิทธิพลโดยรวม 0.63 และแรงจูงใจ สัมประสิทธิ์อิทธิพลโดยรวม 0.13

บทที่ 5

สรุปผลการวิจัย การอภิปรายผลและข้อเสนอแนะ

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงบรรยาย ในลักษณะของการศึกษาโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุ โดยมีผลการดำเนินการวิจัยสรุปได้ดังนี้

5.1 สรุปผลการวิจัย

5.1.1 วัตถุประสงค์ของการวิจัย

5.1.1.1 เพื่อศึกษาองค์ประกอบสมรรถนะข้ามวัฒนธรรมของนักเรียนช่างอุตสาหกรรม ระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ วิทยาลัยเทคนิค ในกรุงเทพมหานคร

5.1.1.2 เพื่อพัฒนาโมเดลสมการโครงสร้างสมรรถนะข้ามวัฒนธรรมของนักเรียนช่างอุตสาหกรรม ระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ วิทยาลัยเทคนิค ในกรุงเทพมหานคร

5.1.2 สมมติฐานการวิจัย

5.1.2.1 องค์ประกอบสมรรถนะข้ามวัฒนธรรมของนักเรียนช่างอุตสาหกรรม ระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ วิทยาลัยเทคนิค ในกรุงเทพมหานคร ที่พัฒนาขึ้นมีความตรงเชิงโครงสร้าง

5.1.2.2 โมเดลสมการโครงสร้างสมรรถนะข้ามวัฒนธรรมของนักเรียนช่างอุตสาหกรรม ระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ วิทยาลัยเทคนิค ในกรุงเทพมหานครที่พัฒนาขึ้นมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์

5.1.3 วิธีการดำเนินการวิจัย

5.1.3.1 ประชากร คือ นักเรียนช่างอุตสาหกรรม ระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ วิทยาลัยเทคนิค ในกรุงเทพมหานคร ปีการศึกษา 2559 จำนวน 4,142 คน (ศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศ และกำลังคนอาชีวศึกษา 2559 : Online)

5.1.3.2 กลุ่มตัวอย่าง คือ นักเรียนช่างอุตสาหกรรม ระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ วิทยาลัยเทคนิค ในกรุงเทพมหานคร ปีการศึกษา 2559 จำนวน 750 คน ได้มาโดย วิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้นอย่างเป็นสัดส่วน (proportional stratified random sampling)

5.1.3.3 ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย จากกรอบแนวคิดในการวิจัย มีการศึกษา 5 ตัวแปรแฝง แบ่งเป็น 1) ตัวแปรแฝง ภายนอก 2) ตัวแปรแฝงภายใน โดยมีรายละเอียด ดังนี้

1. ตัวแปรแฝงภายนอก การวิจัยครั้งนี้มีตัวแปรแฝงภายนอก ประกอบด้วย 1) ลักษณะครอบครัว 2) สิ่งแวดล้อมภายในวิทยาลัย

1.1 ลักษณะครอบครัว ประกอบด้วยตัวแปรสังเกตได้ 3 ตัวแปร

1.1.1 ความสัมพันธ์ภายในครอบครัว

1.1.2 การอบรมเลี้ยงดูในสภาวะทางบ้านของนักเรียนที่มี

วัฒนธรรมแตกต่างกัน

1.1.3 สถานภาพทางด้านอาชีพและรายได้ภายในครอบครัวของ

นักเรียนช่างอุตสาหกรรม

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

1.2 สิ่งแวดล้อมภายในวิทยาลัย ประกอบด้วยตัวแปรสังเกตได้ 5 ตัวแปร

- 1.2.1 ปฏิสัมพันธ์ระหว่างผู้บริหาร ครูและนักเรียน
- 1.2.2 สังคมภายในวิทยาลัย
- 1.2.3 สภาพแวดล้อมภายในวิทยาลัย
- 1.2.4 บรรยากาศการจัดการเรียนการสอน
- 1.2.5 กิจกรรมที่ส่งเสริมและพัฒนาผู้เรียน

2. ตัวแปรแฝงภายใน ซึ่งในการวิจัยครั้งนี้มีตัวแปรแฝงภายใน ได้แก่ 1) แรงจูงใจ 2) พฤติกรรมของนักเรียนและ 3) สมรรถนะข้ามวัฒนธรรม

2.1 แรงจูงใจ ประกอบด้วยตัวแปรสังเกตได้ 3 ตัวแปร

- 2.1.1 ทิศทาง
- 2.1.2 ความวิริยะ
- 2.1.3 ความทุ่มเท

2.2 พฤติกรรมของนักเรียน ประกอบด้วยตัวแปรสังเกตได้ 2 ตัวแปร

- 2.2.1 พฤติกรรมนอก
- 2.2.2 พฤติกรรมใน

2.3 สมรรถนะข้ามวัฒนธรรม ประกอบด้วยตัวแปรสังเกตได้ 3 ตัวแปร

- 2.3.1 ความตระหนักทางวัฒนธรรม
- 2.3.2 ความรู้ความเข้าใจในวัฒนธรรม
- 2.3.3 ทักษะทางวัฒนธรรม

5.1.4 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถาม แบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลทั่วไป มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check List) ได้แก่ เพศ เชื้อชาติ ศาสนา ชั้นปีที่ศึกษา ประสบการณ์การทำงานและความสามารถทางภาษาต่างประเทศ

ตอนที่ 2 แบบสอบถามวัดสมรรถนะข้ามวัฒนธรรมของนักเรียนช่างอุตสาหกรรมจำแนกเนื้อหาตามตัวแปรสังเกต 3 ตัว คือ ด้านความตระหนักทางวัฒนธรรม ด้านความรู้ความเข้าใจในวัฒนธรรม และด้านทักษะทางวัฒนธรรม ลักษณะเครื่องมือเป็นแบบมาตราประมาณค่า (Rating scale) 5 ระดับ จำนวน 55 ข้อ มีค่าดัชนีความสอดคล้องอยู่ระหว่าง 0.60-1.00 มีค่าความเที่ยงเท่ากับ 0.903

ตอนที่ 3 แบบสอบถามวัดปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อสมรรถนะข้ามวัฒนธรรมของนักเรียนช่างอุตสาหกรรม มีทั้งหมด 4 ปัจจัย โดยจัดเรียงเนื้อหา ข้อคำถาม ตามลำดับของปัจจัยที่นำมาศึกษา ได้แก่ (1) ลักษณะครอบครัว (2) แรงจูงใจ (3) สิ่งแวดล้อมภายในวิทยาลัย และ (4) พฤติกรรมของนักเรียนจำนวน 65 ข้อ ลักษณะเครื่องมือเป็นแบบมาตราประมาณค่า (Rating scale) 5 ระดับ ค่าดัชนีความสอดคล้องอยู่ระหว่าง 0.60-1.00 มีค่าความเที่ยงเท่ากับ 0.857

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

5.1.5 การเก็บรวบรวมข้อมูล

เก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างคือ นักเรียนช่างอุตสาหกรรม ระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ วิทยาลัยเทคนิค ในกรุงเทพมหานคร ปีการศึกษา 2559 โดยทำการนำส่งแบบสอบถามด้วยตนเอง ได้รับแบบสอบถามกลับมาจากนักเรียนช่างอุตสาหกรรม จำนวน 742 ฉบับ จากจำนวนนักเรียนช่างอุตสาหกรรมในกลุ่มตัวอย่างที่กำหนดไว้คือ 750 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 98.93

5.1.6 การวิเคราะห์ข้อมูล

5.1.6.1 การวิเคราะห์ข้อมูลเบื้องต้น

5.1.6.1.1 วิเคราะห์ข้อมูลเบื้องต้นของตัวแปรภูมิหลังของกลุ่มตัวอย่าง เพื่อให้ทราบลักษณะของภูมิหลังกลุ่มตัวอย่าง การวิเคราะห์ในขั้นนี้เป็นการวิเคราะห์ เพศ เชื้อชาติ ศาสนา ชั้นปีที่ศึกษา ประสบการณ์การทำงานและความสามารถทางภาษาต่างประเทศ โดยใช้สถิติบรรยาย ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ

5.1.6.1.2 วิเคราะห์ข้อมูลเบื้องต้นของตัวแปรในโมเดล ซึ่งได้ จากแบบสอบถามมาตรฐานประมาณค่า (Rating Scale) สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลได้แก่ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สัมประสิทธิ์การกระจาย ค่าสูงสุด ค่าต่ำสุด ค่าความเบ้ ค่าความโด่ง

5.1.6.2 การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อตอบวัตถุประสงค์การวิจัย

5.1.6.2.1 วิเคราะห์วัตถุประสงค์ของการวิจัย ข้อ 1) เพื่อศึกษาการศึกษารองคูประกอบสมรรถนะข้ามวัฒนธรรมของนักเรียนช่างอุตสาหกรรม ระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ วิทยาลัยเทคนิค ในกรุงเทพมหานคร

ผู้วิจัยดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลดังนี้

1. การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับที่สอง (Second Order Confirmatory Factor Analysis)

2. ตรวจสอบความสัมพันธ์ของตัวแปรโดยใช้สถิติ KMO (Kaiser-Meyer-Olkin)

3. การตรวจสอบความสัมพันธ์ของตัวแปรต่าง ๆ ว่ามีความสัมพันธ์กันหรือไม่ตรวจสอบโดยใช้สถิติ Barlett's test of sphericity

5.1.6.2.2 วิเคราะห์วัตถุประสงค์ของการวิจัย ข้อ 2) เพื่อพัฒนาโมเดลสมการโครงสร้างสมรรถนะข้ามวัฒนธรรมของนักเรียนช่างอุตสาหกรรม ระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ วิทยาลัยเทคนิค ในกรุงเทพมหานคร

ผู้วิจัยจะดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลดังนี้

1. การตรวจสอบความสอดคล้องของโมเดลสมการโครงสร้างสมรรถนะข้ามวัฒนธรรมที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ใช้การวิเคราะห์อิทธิพลวิเคราะห์ด้วยโมเดลสมการโครงสร้าง

2. การวิเคราะห์ความสอดคล้องระหว่างโมเดลที่พัฒนาขึ้นกับข้อมูลเชิงประจักษ์ด้วยโปรแกรม AMOS ซึ่งพิจารณาจากค่า ไค-สแควร์ ดัชนี GFI (Goodness of Fit) ดัชนี AGFI (Adjusted Goodness of Fit Index) และ RMSEA (Root Mean Square Error of Approximation)

5.1.7 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การสรุปผลการวิจัยโมเดลสมการโครงสร้างสมรรถนะข้ามวัฒนธรรมของนักเรียนช่างอุตสาหกรรม ระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ วิทยาลัยเทคนิค ในกรุงเทพมหานคร ผู้วิจัยนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามวัตถุประสงค์ของการวิจัยออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

1. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเบื้องต้นของกลุ่มตัวอย่าง พบว่านักเรียนมีความตระหนักทางวัฒนธรรมโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.80$, S.D. = 0.85) มีความรู้ความเข้าใจในวัฒนธรรมโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.81$, S.D. = 0.88) ทักษะทางวัฒนธรรม โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.85$, S.D. = 0.84) มีลักษณะครอบครัวโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.80$, S.D. = 0.86) มีพฤติกรรมโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.79$, S.D. = 0.87) มีแรงจูงใจ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.89$, S.D. = 0.82) สิ่งแวดล้อมภายในวิทยาลัย โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.79$, S.D. = 0.87)

2. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อตอบวัตถุประสงค์การวิจัย

2.1 วัตถุประสงค์ของการวิจัย ข้อ 1) เพื่อศึกษาการศึกษารองประกอบสมรรถนะข้ามวัฒนธรรมของนักเรียนช่างอุตสาหกรรม ระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ วิทยาลัยเทคนิค ในกรุงเทพมหานคร ใช้การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับที่สอง (Second Order Confirmatory Factor Analysis) พบว่าองค์ประกอบสมรรถนะข้ามวัฒนธรรมของนักเรียนช่างอุตสาหกรรม ระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ วิทยาลัยเทคนิค ในกรุงเทพมหานคร ที่พัฒนาขึ้นมีความตรงเชิงโครงสร้างดี เนื่องจากผลการตรวจสอบความสอดคล้องของโมเดลกับข้อมูลเชิงประจักษ์ พบว่า โมเดลมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ อยู่ในเกณฑ์ดี โดยมีค่าสถิติวัดความกลมกลืนผ่านเกณฑ์ดีทุกตัว ได้แก่ ค่า χ^2 ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ค่า $p = 0.91$, ค่า $\chi^2/df = 1.054$ ค่า RMSEA = 0.009 ค่า RMR = 0.24 ค่า GFI = 0.942 ค่า CFI = 0.996 แสดงว่าข้อมูลมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ค่าน้ำหนักองค์ประกอบของตัวแปรสังเกตได้ของตัวแปรแฝงทุกตัวมีค่าเป็นบวกและ แตกต่างจากศูนย์อย่างมีนัยสำคัญ ค่าน้ำหนักองค์ประกอบอยู่ระหว่าง .45 – 1.00 โดยตัวแปรสังเกตได้ ของตัวแปรแฝงภายในที่มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบมากที่สุด คือ ตัวแปรความเข้าใจคนอื่น มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐานเท่ากับ .98 ส่วนตัวแปรสังเกตได้ของตัวแปรแฝง ภายนอกที่มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบมากที่สุด คือ ตัวแปรพฤติกรรมภายนอกและพฤติกรรมภายในค่าน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐานเท่ากับ 1.00 นอกจากนี้ค่าสัมประสิทธิ์ความเที่ยงของตัวแปรสังเกตได้ (R2) ซึ่งอธิบายถึงความแปรปรวนร่วมของตัวแปรสังเกตได้ภายนอกมีค่าตั้งแต่ .14 ถึง .96 และตัวแปรสังเกตได้ภายในมีค่า ตั้งแต่ .20 ถึง .99

2.2 วัตถุประสงค์ของการวิจัย ข้อ 2) เพื่อพัฒนาโมเดลสมการโครงสร้างสมรรถนะข้ามวัฒนธรรมของนักเรียนช่างอุตสาหกรรม ระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ วิทยาลัยเทคนิค ในกรุงเทพมหานคร

ผลวิเคราะห์ค่าสถิติประเมินความกลมกลืนสมการเชิงโครงสร้างแบบจำลองสมรรถนะข้ามวัฒนธรรมของนักเรียนช่างอุตสาหกรรมระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ วิทยาลัยเทคนิค ในกรุงเทพมหานคร โมเดลมีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยมีค่า $\chi^2 = 20.328$ df = 19.0 Sig. = 0.375 และ CMIN/df. = 1.070 ค่า $\chi^2/df = 1.070$ ค่า RMSEA = 0.010 ค่า RMR = 0.009 ค่า GFI = 0.997 ค่า CFI = 1.000

ผลการวิเคราะห์ทดสอบสมการเชิงโครงสร้างเชิงสาเหตุแบบจำลองสมการโครงสร้าง สมรรถนะข้ามวัฒนธรรมของนักเรียนช่างอุตสาหกรรมระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ วิทยาลัยเทคนิค ในกรุงเทพมหานคร ตัวแปรลักษณะของครอบครัว สิ่งแวดล้อมภายในวิทยาลัยพฤติกรรม แรงจูงใจ และตัวแปรตามหรือตัวแปรผลด้านสมรรถนะข้ามวัฒนธรรม โดยพิจารณาจากค่าสัมประสิทธิ์ถดถอย ของตัวแปรอิสระรูปคะแนนมาตรฐาน นำมาสรุปผลการทดสอบเป็นรายด้านดังนี้ ด้านสิ่งแวดล้อม ภายในวิทยาลัย มีค่าน้ำหนักสัมประสิทธิ์ถดถอยระหว่าง 0.70 – 0.85 ลักษณะของครอบครัว มีค่าน้ำหนักสัมประสิทธิ์ถดถอยระหว่าง 0.56 – 0.89 พฤติกรรม มีค่าน้ำหนักสัมประสิทธิ์ถดถอยระหว่าง 0.70 – 0.70 ด้านแรงจูงใจมีค่าน้ำหนักสัมประสิทธิ์ถดถอยระหว่าง 0.40 – 0.81 สมรรถนะข้าม วัฒนธรรมเป็นตัวแปรตาม มีค่าน้ำหนักสัมประสิทธิ์ถดถอยระหว่าง 0.67 – 0.78

ปัจจัยที่ส่งผลต่อสมรรถนะข้ามวัฒนธรรมสูงสุด คือ ลักษณะของครอบครัวมีค่า สัมประสิทธิ์อิทธิพลโดยรวม 0.67 รองลงมาพฤติกรรม ค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลโดยรวม 0.58 สิ่งแวดล้อมภายในวิทยาลัย ค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลโดยรวม 0.46 และแรงจูงใจ ค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพล โดยรวม 0.33 ตามลำดับ โดยมีอิทธิพลต่อการเปลี่ยนแปลงร้อยละ 96.0% นอกจากนี้ยังพบว่า ลักษณะของครอบครัวมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมโดยสัมประสิทธิ์อิทธิพลโดยรวม 0.63 และแรงจูงใจ สัมประสิทธิ์อิทธิพลโดยรวม 0.13

5.2 การอภิปรายผล

ผลการวิเคราะห์โมเดลสมการโครงสร้างสมรรถนะข้ามวัฒนธรรมของนักเรียนช่าง อุตสาหกรรม ระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ วิทยาลัยเทคนิค ในกรุงเทพมหานคร สามารถอภิปราย ผลได้ดังนี้

5.2.1 ผลการวิเคราะห์ ความตระหนักทางวัฒนธรรม ความรู้ความเข้าใจในวัฒนธรรม ทักษะทางวัฒนธรรม ลักษณะครอบครัว พฤติกรรม แรงจูงใจ สิ่งแวดล้อมภายในวิทยาลัย

5.2.1.1 นักเรียนมีความตระหนักทางวัฒนธรรมอยู่ในระดับมาก อาจเนื่องมาจาก นักเรียนส่วนใหญ่มีกระบวนการคิดที่เล็งเห็นถึงความสำคัญในการแยกแยะเกี่ยวกับความรู้สึก ความคิด ความเชื่อ การให้ คุณค่า พฤติกรรมและวิธีการแก้ปัญหามากขึ้นเพื่อที่จะทำงานร่วมกับคน อื่นได้อย่างมีประสิทธิภาพสอดคล้องกับงานวิจัยของ กนกอร ชาวเวียง (2557 : 528) ที่ว่านักศึกษา พยาบาลจาก ประเทศไทยส่วนมาก มีคะแนนเฉลี่ยการรับรู้ความตระหนัก ทักษะ ความปรารถนาที่จะ มีสมรรถนะ ทางวัฒนธรรมและโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก

5.2.1.2 นักเรียนมีความรู้ความเข้าใจในวัฒนธรรมอยู่ในระดับมาก อาจเนื่องมาจาก นักเรียนได้รับข้อมูลที่ เกี่ยวกับการเมือง ประวัติศาสตร์ สังคม รู้แหล่งที่มาของข้อมูลที่น่าเชื่อถือ เกี่ยวกับความขัดแย้ง แรงบันดาลใจ และเจตคติที่มีต่อการประสบความสำเร็จทางวัฒนธรรม แล้วนำ ความรู้ความเข้าใจ เกี่ยวกับความแตกต่างทางวัฒนธรรม ความสามารถที่จะเรียนรู้วัฒนธรรมได้อย่าง รวดเร็ว และมี ความยืดหยุ่น สามารถบูรณาการแนวความคิด และประสบการณ์ที่ได้รับเข้าด้วยกัน อย่างเหมาะสม สอดคล้องกับงานวิจัยของ เออร์ลีย์ และโมซาโควสกี (Earley; & Mosakowski. 2004: 140-142)

5.2.1.3 นักเรียนมีทักษะทางวัฒนธรรมอยู่ในระดับมาก อาจเนื่องมาจากนักเรียนส่วนมากมีความตระหนักว่าเข้าสังคมถือเป็นปัจจัยสำคัญ ที่จะช่วยเหลือนักเรียนให้ประสบความสำเร็จในอนาคต แตกต่างความเชื่อที่ผ่านมา ที่มองว่าความสามารถในการเรียนในชั้นเรียนเท่านั้นที่เป็นตัวบ่งชี้ความสำเร็จของนักเรียน ทักษะทางวัฒนธรรมเป็นทักษะที่จำเป็นต้องได้รับการฝึกฝนอย่างเป็นระบบเช่นเดียวกับทักษะอื่น ๆ แนวทางสร้างและพัฒนาให้มีทักษะทางวัฒนธรรมต้องเริ่มตั้งแต่เยาว์วัย โดยมีแนวทางหลักดังนี้สร้างมิตรภาพ โดยการริเริ่มผูกมิตรและหยิบยื่นมิตรใจให้กับผู้อื่นก่อนเสมอ เช่น การยิ้มอย่างจริงใจ การแสดงความรู้จักกับผู้อื่น การเป็นผู้ให้มากกว่าที่จะเป็นผู้รับฝ่ายเดียว การสอนให้คิดถึงผู้อื่นโดยการเอาใจเขามาใส่ใจเรา เรียนรู้จักกิจกรรมและทำงานเป็นทีม กิจกรรมในการสอนเด็กให้มีทักษะทางสังคมมีหลากหลายรูปแบบ ซึ่งแตกต่างกันไปในแต่ละช่วงวัย ครูต้องเลือกให้เหมาะสม ซึ่งสอดคล้องกับอังคณา จิโรจน์ (2558 : 1020) อาจารย์และนักศึกษาคณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ ทักษะทางวัฒนธรรมอยู่ในระดับมาก

5.2.1.4 นักเรียนมีลักษณะครอบครัวอยู่ในระดับมาก อาจเนื่องมาจากนักเรียนส่วนใหญ่อยู่ในครอบครัวที่ดี มีความรักและความห่วงใยซึ่งกันและกัน มีความเข้าใจซึ่งกันและกัน สามารถพูดคุยกันอย่างเปิดเผย ไม่ปิดบัง และรู้จักรับฟังความคิดเห็นของคนอื่น เห็นแก่ประโยชน์ของครอบครัวมากกว่าประโยชน์ส่วนตน ต้องรู้จักเสียสละ ไม่เห็นแก่ตัว มีความซื่อสัตย์และไว้วางใจกัน จะต้องให้เกียรติซึ่งกันและกัน ไม่ทะเลาะกันต่อหน้าคนอื่น รู้จักยอมรับผิดและให้อภัยแก่ผู้ทำผิด ทำกิจกรรมร่วมกันอยู่เสมอ จะทำให้เกิดความอบอุ่น และความสามัคคีภายในครอบครัว ทำให้สมาชิกในครอบครัวอยู่ด้วยกันอย่างมีความสุข ซึ่งสอดคล้องกับ สรายุทธ เพ็ชรซีก (2552 : 70) ที่ทำการศึกษาศึกษาปัจจัยทางครอบครัวที่ส่งผลต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนระดับ มัธยมศึกษาตอนต้น พบว่ากลุ่มตัวอย่างที่ได้รับการอบรมที่ดีแบบมีเหตุผล มีลักษณะครอบครัวที่ดีในภาพรวมอยู่ใน ระดับมาก

5.2.1.5 นักเรียนมีพฤติกรรมอยู่ในระดับมาก อาจเนื่องมาจากนักเรียนส่วนใหญ่มีพฤติกรรมกล้าแสดงออก แสดงความสามารถของตนเอง มีการแสดงความรู้สึกนึกคิด การกระทำ ต่อบุคคลและสถานการณ์ อย่างตรงไปตรงมา อย่างเหมาะสมด้วยความเชื่อมั่น ความมั่นใจ ความสบายใจโดยปราศจากความวิตกกังวล เช่น การแสดงความคิดเห็นต่าง ๆ การพูด การแสดงความรู้สึก ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ นริพร ชูย์อาภย์ (2552 : บทคัดย่อ) ได้ทำวิจัยเรื่องการเสริมสร้างพฤติกรรมกล้าแสดงออกของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 5 โรงเรียนบ้านเชิงดอย (ดอยสะเก็ดศึกษา) จังหวัดเชียงใหม่ โดยใช้กระบวนการกลุ่มจำนวน 30 คน ในรายวิชา การงานอาชีพและเทคโนโลยี ผลการวิจัยพบว่าบุคลิกภาพของนักเรียนเปลี่ยนแปลงจากพฤติกรรมไม่กล้าแสดง ออกเป็นผู้ที่มีบุคลิกภาพกล้าแสดงออกมากขึ้น

5.2.1.6 นักเรียนมีแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก อาจเนื่องมาจากอาจเนื่องมาจากนักเรียนส่วนใหญ่มีเป้าหมายในอนาคตที่ชัดเจน มีสิ่งโน้มน้าวจิตใจที่นำไปสู่ความสำเร็จ นักเรียนมีความปรารถนาที่จะเรียนให้รอบรู้ ให้เก่ง มีความทะเยอทะยานและมีความพยายามในการปรับปรุงตนเองให้ดีขึ้นในด้านต่างๆ เพื่อให้ตนเองประสบผลสำเร็จ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ วรครอง บุญชูศรี (2549 : บทคัดย่อ) ใดศึกษาปัจจัยที่สัมพันธ์กับแรงจูงใจในการเรียน ของนักเรียนระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นปีที่1สาขาวิชาพาณิชยกรรม และสาขาวิชายานยนต์ใน วิทยาลัย สังกัดสถาบันการอาชีวศึกษาภาคตะวันออกเฉียงเหนือ4 ผลการศึกษาพบว่า แรงจูงใจ ดานเจตคติต่อการเรียน ดานมโนภาพเกี่ยวกับตนเอง ดานการมุ่งอนาคต ดานความตั้งใจเรียนและ พฤติกรรมในการเรียน คุณภาพพฤติกรรมการสอนของครู บรรยากาศในชั้นเรียน และความสัมพันธ์ ในครอบครัว อยู่

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ในระดับมาก และ นครินทร์ ดลระหมาน (2551 : 125) ได้ศึกษาแรงจูงใจในการศึกษาระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพของนักเรียนประเภทวิชาพาณิชยกรรมจังหวัดยะลา ผลการศึกษาพบว่าแรงจูงใจต่อการประกอบอาชีพแรงจูงใจด้านเหตุผลส่วนตัวและแรงจูงใจด้านปัจจัยทางสังคมอยู่ในระดับมาก

5.2.1.7 นักเรียนมีสิ่งแวดล้อมภายในวิทยาลัย อยู่ในระดับมาก อาจเนื่องมาจากวิทยาลัยได้คำนึงถึงการส่งเสริมและพัฒนาให้นักเรียนมีแหล่งการเรียนรู้ที่ดี มีสภาพแวดล้อมที่เหมาะสมสวยงาม มีผู้สนับสนุนและส่งเสริมทางการเรียนที่ดี ไม่ว่าจะเป็นคณะผู้บริหารหรือคณะครู ที่คอยให้คำแนะนำ ให้ความรู้และการช่วยเหลือนักเรียนในด้านต่าง ๆ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ เด่นชัย วงษ์ช่าง (2556 : 71) ที่ได้ศึกษาสภาพแวดล้อมทางการเรียนของนักเรียน โรงเรียนมาบตาพุดพันพิทยาคาร เขตนิคมอุตสาหกรรมมาบตาพุด อำเภอเมือง จังหวัดระยอง ใน 6 ด้าน คือ ด้านอาคารสถานที่ ด้านการเรียนการสอน ด้านการให้บริการผู้เรียน ด้านการจัด การศึกษาเพื่อสนองความมุ่งหวังของผู้เรียน ด้านการจัดกิจกรรมผู้เรียน และด้านสังคมกลุ่มเพื่อน ผลการศึกษาพบว่า สภาพแวดล้อมทางการเรียนของนักเรียนโรงเรียนมาบตาพุดพันพิทยาคาร เขตนิคมอุตสาหกรรมมาบตาพุด อำเภอเมือง จังหวัดระยอง โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก

5.2.2 ผลการวิเคราะห์ความสอดคล้องของโมเดลสมการโครงสร้างสมรรถนะข้ามวัฒนธรรมของนักเรียนช่างอุตสาหกรรมระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ วิทยาลัยเทคนิคในกรุงเทพมหานครกับข้อมูลเชิงประจักษ์ พบว่า

5.2.2.1 การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับที่สองของสมรรถนะข้ามวัฒนธรรมของนักเรียนช่างอุตสาหกรรม มี 3 ด้าน องค์ประกอบที่พัฒนาขึ้นมีความตรงสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ พบว่า ค่า (Chi-square=1285.317, df=1219, p=0.346, $\chi^2/df = 1.054$, RMSEA = 0.005 RMR = 0.024, GFI = 0.942, CFI = 0.996) สอดคล้องกับผลการวิจัยของ ภูษณิศ ภูงทอง (2555 : 121) ซึ่งได้ทำการวิจัยเรื่อง การพัฒนาโมเดลเชิงสาเหตุของสมรรถภาพการวิจัยในชั้นเรียนของครู

สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา พบว่า สมรรถภาพการวิจัยในชั้นเรียนของครู สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ทั้งภาพรวมและรายด้าน ได้แก่ ด้านคุณลักษณะของครู และ ด้านบริบทของสถานศึกษา อยู่ในระดับมาก (2) โมเดลเชิงสาเหตุของสมรรถภาพการวิจัยในชั้นเรียนของครู สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาที่พัฒนาขึ้นมีความเที่ยงตรงสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยมีค่าดัชนีความกลมกลืนผ่านเกณฑ์ดีทุกตัว ได้แก่ Chi-square=20.656, df=20, และ ค่า p-value=0.418 กล่าวคือ ค่า χ^2 แตกต่างจากศูนย์อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ อีกทั้งค่าดัชนี RMSEA=0.008, SRMR=0.000, GFI=0.992, AGFI=0.974 และ CMIN/DF=1.033 ตัวแปรด้านคุณลักษณะของครูมีอิทธิพลทางตรงต่อสมรรถภาพการวิจัยในชั้นเรียนของครู เท่ากับ 0.71 ส่วนตัวแปรด้านบริบทของสถานศึกษามีอิทธิพลทางอ้อมผ่านตัวแปรด้านคุณลักษณะของครูต่อสมรรถภาพการวิจัยในชั้นเรียนของครู เท่ากับ 0.27 โดยสามารถร่วมกันอธิบายความแปรปรวนของสมรรถภาพการวิจัยในชั้นเรียนของครูได้ร้อยละ 51.80

5.2.2.2 โมเดลสมการโครงสร้างสมรรถนะข้ามวัฒนธรรมของนักเรียนช่างอุตสาหกรรม ระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ วิทยาลัยเทคนิค ในกรุงเทพมหานคร ที่พัฒนาขึ้นมีความตรง สอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ในเกณฑ์ดีทุกโมเดล ตัวแปรสาเหตุทั้งหมดในโมเดลมีอิทธิพลต่อ

สมรรถนะข้ามวัฒนธรรมของนักเรียนช่างอุตสาหกรรม โดยโมเดลที่มีอิทธิพลมากที่สุดคือ สิ่งแวดล้อมภายในวิทยาลัย รองลงมาคือลักษณะของครอบครัว แรงจูงใจ และพฤติกรรม ตามลำดับสอดคล้องกับงานวิจัยของกิตติกาญจน์ ปฏิพันธ์ (2555 : 121) ซึ่งได้ทำการวิจัยเรื่องโมเดลสมการโครงสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาอาชีวศึกษา ผลวิจัยพบว่า โมเดลสมการโครงสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาอาชีวศึกษา ที่พัฒนาขึ้นมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ตามเกณฑ์ดังนี้ $\chi^2=20.81$, $df=22$, $GFI=1.00$, $AGFI=0.98$, $CFI=1.00$, $SRMR=0.01$, $RMSEA=0.00$, $CN=1318.76$ และ $LSR=1.89$

5.3 ข้อเสนอแนะ

จากผลการวิจัย ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะสำหรับการนำผลการวิจัยไปใช้และการวิจัยครั้งต่อไป ดังนี้

5.3.1 ข้อเสนอแนะสำหรับการนำผลการวิจัยไปใช้

5.3.1.1 ครูผู้สอนที่จะทำการสอนนักเรียนที่มีความหลากหลายทางวัฒนธรรมควรมีการศึกษาสภาพปัจจัยต่างๆที่เกี่ยวข้องกับนักเรียน รวมถึงปัญหาของการอยู่ร่วมกันระหว่างนักเรียนที่มีความแตกต่างทางวัฒนธรรม เพื่อที่จะได้ทำการจัดการเรียนการสอนได้ตรงประเด็นและมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

5.3.1.2 โรงเรียนควรจัดกิจกรรมส่งเสริมสมรรถนะข้ามวัฒนธรรมให้แก่ นักเรียน เพื่อดึงศักยภาพด้านต่าง ๆ ของนักเรียนออกมาเพื่อให้นักเรียนที่มีความแตกต่างทางวัฒนธรรมเหล่านั้นได้ร่วมทำกิจกรรมและอยู่ร่วมกับคนอื่น ๆ ได้อย่างมีความสุข

5.3.2 ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

5.3.2.1 ควรมีการพัฒนาหลักสูตรเสริมสร้างสมรรถนะข้ามวัฒนธรรม สำหรับนักเรียนระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาสำหรับนักเรียนหรือนักศึกษาในระดับอื่น ๆ ตามความเหมาะสม เพื่อให้เกิดการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง

5.3.2.2 ควรมีการศึกษาตัวแปรสาเหตุอื่น ๆ เพิ่มเติมเข้ามาในโมเดล เพื่อให้สามารถร่วมกันอธิบายความแปรปรวนในตัวแปรตามได้มากขึ้นอีก

5.3.2.3 ควรมีการศึกษาสมรรถนะข้ามวัฒนธรรมของนักเรียนนักศึกษาสังกัดอื่น ๆ แล้วนำมาเปรียบเทียบเพื่อให้ได้สารสนเทศที่มีประโยชน์ต่อการพัฒนานักเรียนไทยให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

บรรณานุกรม

- กรมส่งเสริมสหกรณ์. 2559. **ประโยชน์ของการฝึกอบรม**. http://webhost.cpd.go.th/csb/6/technic_20_train.htm สืบค้นเมื่อวันที่ 1 เมษายน 2559
- กัญจนพร บุญมั่น. 2548. **ความต้องการใช้ e-Learning ของนักศึกษาปริญญาตรี มหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม**. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต (บรรณารักษศาสตร์และสารนิเทศศาสตร์). มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- กัลยาณี สนธิสุวรรณ. 2542. **ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ บุคลิกภาพ กับผลการปฏิบัติงานของพนักงานกลุ่มธุรกิจโทรคมนาคม เครือเจริญโภคภัณฑ์**. วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- การแพทย์, กรม. 2549. **Competency แตกต่างจากทักษะ ความรู้ และแรงจูงใจอย่างไร**. วารสารดำรงราชานุภาพ 18 (มกราคม – มีนาคม 2549): 22-23.
- กิตติ พชรวิชัย. 2544. **การฝึกอบรมการศึกษานอกระบบ ใน เอกสารการสอนชุดวิชาหลักสูตรการเรียนรู้และเทคนิคการฝึกอบรมเล่ม 2 หน่วยที่ 10 นนทบุรี** มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช สาขาวิชาศึกษาศาสตร์
- เกษมศักดิ์ สิงห์เดช. 2551. **การประเมินหลักสูตรนักศึกษาผู้บังคับบัญชาการเรือนจำของกรมราชทัณฑ์**. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- เกรียงศักดิ์ เขียวยิ่ง. 2543. **การบริหารทรัพยากรมนุษย์**. พิมพ์ครั้งที่ 2. ขอนแก่น : คลังนาวิทยา
- กระทรวงมหาดไทย. 2549. **เอกสารความรู้เรื่องสมรรถนะและการกำหนดสมรรถนะประจำตำแหน่งปลัดอำเภอ** กรมการปกครอง กระทรวงมหาดไทย. กรุงเทพฯ: อัดสำเนา.
- กระทรวงศึกษาธิการ. 2555. **แผนพัฒนาการศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการ ฉบับที่สิบเอ็ด พ.ศ. 2555-2559**. สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ กระทรวงศึกษาธิการ. กรุงเทพฯ : พริกหวานกราฟฟิค.
- กนกพร พรหมสะอาด. 2552. **สมรรถนะทางวัฒนธรรมของพยาบาลในการให้บริการสุขภาพในพื้นที่ที่มีความหลากหลายทางวัฒนธรรมสามจังหวัดชายแดนใต้ของไทย**. วิทยานิพนธ์ปริญญาพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการพยาบาลผู้ใหญ่ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.
- โกวิท ประวาลพุกษ์. (2541). **การพัฒนาคุณธรรม จริยธรรมที่เน้นวินัยและประชาธิปไตย**. พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์คุรุสภา.
- เข้มทอง แสงวง. 2544. **ความต้องการและปัญหาการพัฒนาบุคลากรของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาอำเภอสุวรรณภูมิ จังหวัดร้อยเอ็ด**. รายงานการศึกษาค้นคว้าอิสระ การศึกษามหาบัณฑิต มหาสารคาม : มหาวิทยาลัยมหาสารคาม
- คณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, สำนักงาน. 2553. **พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 3) พ.ศ.2553**. กรุงเทพฯ : สำนักนายกรัฐมนตรี,
- คณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, สำนักงาน. 2557. **แนวทางการพัฒนาอัตลักษณ์ผู้เรียน การศึกษาภาคบังคับ**. กรุงเทพฯ : สำนักนายกรัฐมนตรี

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

- จุฬากรณ์ มาเสถียรวงศ์. 2550. **เด็กไทยบนทางสามแพร่ง : บทสังเคราะห์กรณีศึกษาเด็กและเยาวชน รายจังหวัดในโครงการติดตามสภาวะการณ์เด็กและเยาวชนรายจังหวัด ปี พ.ศ. 2547 – 2548.** กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- เฉลียว บุรีภักดี. 2542. **ทฤษฎีระบบและการพัฒนาที่ยั่งยืน.** กรุงเทพฯ: แอล.ที.แพรส.
- ชลิต จงสำราญ. 2559. **ประโยชน์ของการฝึกอบรม.** <http://gotoknow.org/blog/techno4615/13239> สืบค้นเมื่อวันที่ 1 เมษายน 2559
- ชาญณรงค์ พรุ่งโรจน์. 2546. **ความคิดสร้างสรรค์.** กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ชัยยงค์ พรหมวงศ์. 2547. **ชุดฝึกอบรม.** ใน เอกสารการสอนชุดวิชาเทคโนโลยีและสื่อสารการฝึกอบรม เล่ม 2 หน่วยที่ 11 นนทบุรี มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช สาขาวิชาศึกษาศาสตร์
- ชัยวิชิต เชียรชนะ. 2558. **การใช้สถิติหลายตัวแปรเพื่อการวิจัย : การออกแบบ การวิเคราะห์ และการตีความหมาย.** กรุงเทพฯ : ห้างหุ้นส่วนจำกัดสามลดา.
- ชุตินันท์ จันทรเสนานนท์. 2554. **การพัฒนาแบบวัดสมรรถนะเชิงวัฒนธรรม สำหรับนักเรียนชั้นมัธยมศึกษา.** วิทยานิพนธ์ปริญญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการวัดและประเมินผลทางการศึกษา คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ชาญ สวัสดิ์สาลี. 2550. **คู่มือนักฝึกอบรมมืออาชีพ : การจัดดำเนินการฝึกอบรมอย่างมีประสิทธิภาพ.** กรุงเทพฯ : สวัสดิการสำนักงาน กพ.
- ณรงค์ เส็งประชา. 2541. **มนุษย์กับสังคม.** พิมพ์ครั้งที่ 4. กรุงเทพฯ : โอ.เอส. พรีนติ้ง เฮาส์.
- ณรงค์วิทย์ แสนทอง. 2547. **มารู้จัก COMPETENCY กันเถอะ.** กรุงเทพฯ : เอช อาร์ เซ็นเตอร์
- दनัย เทียนพุด. 2544. **การประเมินผลการปฏิบัติงาน.** เชียงใหม่ : เอกสารประกอบการฝึกอบรมหลักสูตรการจัดการงานบุคคล รุ่นที่ 338 โดยกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานร่วมกับสมาคมการจัดการงานบุคคลแห่งประเทศไทย
- ดุจดาว ดวงเด่น. 2540. **การพัฒนาอาชีพโดยเน้นขีดความสามารถ: กรณีศึกษางานเงินฝาก – บัญชีธนาคารไทยธนุจำกัด (มหาชน).** งานนิพนธ์บริหารศาสตรมหาบัณฑิต โครงการบัณฑิตศึกษา การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์, สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- เดชา เดชะวัฒน์ไพศาล. 2543. **Competency-Based Human Resources Management.** การบริหารคน. 21 (4): 11-18.
- ทรัพย์มณี สุทธิโพธิ์. 2545. **การฝึกอบรมเพื่อพัฒนาบุคลากรระดับบริหารในโรงงานอุตสาหกรรมขอนแก่น** รายงานการศึกษาปัญหาพิเศษ บริหารธุรกิจบัณฑิต มหาสารคาม : มหาวิทยาลัยมหาสารคาม
- เทพพนม เมืองแมน และสวิง สุวรรณ. 2540. **พฤติกรรมองค์การ.** พิมพ์ครั้งที่ 2 ฉบับปรับปรุงใหม่. กรุงเทพฯ : ไทยวัฒนาพานิช.
- เทือน ทองแก้ว. 2550. **สมรรถนะ (Competency): หลักการและแนวปฏิบัติ.** กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต.
- ธเนศ วงศ์ยานนาวา. 2552. **จากประเพณีประดิษฐ์สู่ความหลากหลายของวัฒนธรรม.** รัฐศาสตร์ ธรรมศาสตร์ 60 ปี / รัฐศาสตร์สาร 30 ปี, เล่ม 4, กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, pp. 317-391

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

- นงลักษณ์ วิรัชชัย. 2542. โมเดลลิสเรล : สถิติวิเคราะห์สำหรับการวิจัย. พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- นิตยา บุญสิงห์. 2554. วัฒนธรรมไทย. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์พัฒนาศึกษา.
- บ้านจอมยุทธ์. มปป. วัฒนธรรมและประเพณีไทย. สืบค้นเมื่อ 2 กุมภาพันธ์, 2558, จาก http://www.baanjomyut.com/library/thai_culture3/index.html
- ประจักษ์ ทรัพย์อุดม. 2550. แนวทางพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ด้วย Competency. กรุงเทพฯ : เอกสารอัดสำเนา.
- ประไพ กิตติบุญถวัลย์. 2549. ผลการเรียนรู้โดยใช้ชุมชนเป็นฐานต่อการเรียนรู้วัฒนธรรมและภูมิปัญญาไทยด้านสุขภาพของนักศึกษาพยาบาล. สระบุรี : วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนีพรหมณี ลีگیวฒนะ. 2555. การวิจัยทางการศึกษา. พิมพ์ครั้งที่ 7. กรุงเทพฯ : คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง.
- พัชรี พลาวงศ์. 2536. การเรียนด้วยตนเอง. [ฉบับพิเศษ] วารสารรามคำแหง, 82-91.
- พุดิ เต็นสมพรพันธ์. 2543. การศึกษาขีดความสามารถหลักเพื่อเป็นแนวทางในการออกแบบกิจกรรมการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ : กรณีศึกษาสำนักงานสาขาพระราม 4 ธนาคารเพื่อการส่งออกและนำเข้าแห่งประเทศไทย. ภาคนิพนธ์โครงการบัณฑิตศึกษาการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์
- เพราพรรณ เปลียนภู. 2542. จิตวิทยาการศึกษา. พิมพ์ครั้งที่ 5. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี
- มนูญ ไชยทองศรี. 2544. ความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากรโรงเรียนประถมศึกษา สำนักงานประถมศึกษาอำเภอกุสุมาลย์ จังหวัดสกลนคร. รายงานการศึกษาค้นคว้าอิสระ การศึกษามหาบัณฑิต มหาสารคาม : มหาวิทยาลัยมหาสารคาม
- มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์. 2559. การฝึกอบรม. <http://www.tu.ac.th/org/ofrector/person/train/handbook/training.html> สืบค้นเมื่อวันที่ 30 มีนาคม 2559
- มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์. 2540. องค์การและการจัดการ. พิมพ์ครั้งที่ 7. กรุงเทพฯ : เทคนิคมหาวิทยาลัยมหาสารคาม. 2540. การบริหารทรัพยากรมนุษย์และทรัพยากรทางการศึกษา. มหาสารคาม : อภิชาติการพิมพ์
- มหาวิทยาลัยมหิดล. 2559. การฝึกอบรม <http://www.ns.mahidol.ac.th/English/th/iT/itraining.html> สืบค้นเมื่อวันที่ 30 มีนาคม 2559
- มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช. 2544. ทฤษฎีและแนวปฏิบัติในการบริหารการศึกษา. พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช.
- เมตตา วิวัฒนากุล. 2548. การสื่อสารต่างวัฒนธรรม. กรุงเทพฯ: บริษัทแอดทีฟพริ้นท์ จำกัด.
- เมธาวี อุดมธรรมมานุภาพ และคณะ. 2544. พฤติกรรมมนุษย์กับการพัฒนาตน. กรุงเทพฯ : ศูนย์หนังสือสถาบันราชภัฏสวนดุสิต.
- ลิขิต ธีรเวคิน. 2548. คนไทยในอุดมคติ. กรุงเทพฯ: แม็ค
- ราชบัณฑิตยสถาน. 2546. พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2542. กรุงเทพฯ: นานมีบุคส์พับลิเคชั่นส์.

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

- ราวดี ปฏิวัติวงศ์. 2552. **การจัดทำสมรรถนะ**. หน้า 1. ใน การประชุมเชิงปฏิบัติการการจัดทำสมรรถนะของศูนย์วิทย์พัฒนา มสธ. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช
- วรรณิ แกมเกตุ. 2540. **การพัฒนาตัวบ่งชี้ประสิทธิภาพการใช้ครู: การประยุกต์ใช้โมเดลสมการโครงสร้างกลุ่มพหุและโมเดลเอ็มทีเอ็มเอ็ม**. วิทยานิพนธ์ปริญญาดุษฎีบัณฑิต, สาขาวิชา การวัดและประเมินผลการศึกษา คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- วรรณิ แกมเกตุ. 2551. **วิธีวิทยาการวิจัยทางพฤติกรรมศาสตร์**. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- วัฒนา พัฒนพงศ์. 2547. **ความรู้เบื้องต้นเกี่ยวกับการวัดการเพิ่มผลผลิตภาคบริการ**. กรุงเทพฯ : สถาบันเพิ่มผลผลิตแห่งชาติ
- วิจารณ์ พานิช. 2555. **วิถีสร้างการเรียนรู้เพื่อศิษย์ในศตวรรษที่ 21**. กรุงเทพฯ : มูลนิธิสดศรี-สฤษดิ์วงศ์. (ออนไลน์). ค้นเมื่อ 14 พฤษภาคม 2558.
- วิจิตร อาวะกุล. 2550. **การฝึกอบรม**. กรุงเทพมหานคร ศูนย์หนังสือจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
- วินัย ดอนโคตรจันทร์. 2542. **การศึกษาการพัฒนาบุคลากรในโรงเรียนปฏิรูปการศึกษาสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัด** รายงานการศึกษาค้นคว้าอิสระ การศึกษา มหาวิทยาลัยมหาสารคาม : มหาวิทยาลัยมหาสารคาม
- วิไลพร มณีพันธ์. 2539. **ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลและสภาพแวดล้อมในการทำงานกับความพร้อมในการเรียนรู้ด้วยการนำตนเอง** ของพยาบาลประจำการโรงพยาบาลของรัฐ กรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- วิโรจน์ สารรัตน์. 2555. **ผู้บริหารโรงเรียน: สามมิติการพัฒนาวิชาชีพสู่ความเป็นผู้บริหารที่มีประสิทธิผล**. ขอนแก่น : คลังน่านาวิทยา.
- วีรนุช วิบูลย์พันธ์. 2552. **สมรรถนะการพยาบาลข้ามวัฒนธรรมของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลเอกชน** วารสารพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย 21(3) หน้า 29-43.
- วีระวัฒน์ อุทัยรัตน์. 2548. **บทความทางวิชาการการสร้างภาพลักษณ์โรงเรียน**, ภาควิชาบริหาร การศึกษา คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
- ศิริชัย กาญจนวาสี. 2550. **ทฤษฎีการประเมิน**. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ศิริพันธุ์ ศิริพันธุ์ และคณะ. 2551. **สมรรถนะทางวัฒนธรรมของนักศึกษาพยาบาล ในพื้นที่ 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้ Cultural Competency of Nursing Students in Three Southern Border Provinces of Thailand** : สงขลา. คณะพยาบาลศาสตร์ : มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.
- ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ. 2545. **องค์การและการจัดการ**. กรุงเทพฯ : ธรรมสาร.
- ศุภลักษณ์ อัครางกูล. 2547. **พฤติกรรมนักท่องเที่ยวน**. กรุงเทพฯ : หจก. โรงพิมพ์คลังน่านาวิทยา ขอนแก่น.
- สงวน สุทธิเลิศอรุณ. 2543. **พฤติกรรมมนุษย์กับการพัฒนาตน**. กรุงเทพมหานคร : อักษรพิพัฒน์.
- สมคิด อิศระวัฒน์. 2532. **การเรียนรู้ด้วยตนเอง**. วารสารการศึกษานอกโรงเรียน, 5, 73-79.
- สมบูรณ์ ศาลาชีวิน. 2526. **จิตวิทยาเพื่อการศึกษาผู้ใหญ่**. เชียงใหม่: ลานนาการพิมพ์.
- สมพงศ์ เกษมสิน. 2523. **การบริหารบุคคลแผนใหม่**. พิมพ์ครั้งที่ 4. กรุงเทพฯ : ไทยวัฒนาพานิช
- สมพงษ์ จิตระดับ. 2550. **เมืองสี่เทาของเด็กและเยาวชน**. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

- สมโภชน์ เอี่ยมสุภาษิต. 2543. **ทฤษฎีและการปรับพฤติกรรม**. กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สมยศ นาวิการ. 2543. **การบริหารและพฤติกรรมองค์การ**. พิมพ์ครั้งที่ 6. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์บรรณกิจ
- สหชาติ ไชยรา. 2544. **การพัฒนาบุคลากรของศูนย์อบรมเด็กก่อนเกณฑ์ในวัดอำเภอเมืองหนองบัวลำภู**. รายงานการศึกษาค้นคว้าอิสระ การศึกษามหาบัณฑิต มหาสารคาม : มหาวิทยาลัยมหาสารคาม
- สิทธิโชค วรานุสันติกุล. 2549. **จิตวิทยาสังคม : ทฤษฎีและการประยุกต์**. กรุงเทพฯ : ซีเอ็ดดูเคชั่น.
- สุกัญญา รัศมีธรรมโชติ . 2544 . **Competency : เครื่องมือการบริหารที่ปฏิเสธไม่ได้**, Productivity. 9 (53) (พ.ย.-ธ.ค.) : 44-48.
- สุบรรณ เอี่ยมวิจารณ์. 2548. **การจัดการขีดความสามารถ (Competency) ของบุคลากร: หัวใจสำคัญของการพัฒนาอุดมศึกษาไทย**. มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร. 2(6):53-55.
- สุพัตรา สุภาพ. 2542. **สังคมวิทยา**. พิมพ์ครั้งที่ 21. กรุงเทพฯ: ไทยวัฒนาพานิช.
- สุภมาส อังศุโชติ สมถวิล วิจิตรรรณมา และรัชนีกุล ภิญโญภานูวัฒน์. 2552. **สถิติวิเคราะห์สำหรับการวิจัยทางสังคมศาสตร์และพฤติกรรมศาสตร์ เทคนิคการใช้โปรแกรม Lisrel**. พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพฯ : เจริญดีมั่นคงการพิมพ์.
- สุรวุฒิ ยัญญลักษณ์. 2550. **การพัฒนาสมรรถนะเพื่อเพิ่มประสิทธิผลขององค์กรราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน**. วิทยาจารย์, 8, 83 – 84.
- สุรศักดิ์ ปาเฮ. (2555). **แท็บเล็ตเพื่อการศึกษา: โอกาสและความท้าทาย**. สืบค้นเมื่อ 12 กุมภาพันธ์ 2558, จาก <http://www.addkute3.com>.
- สุรางค์ ไคว์ตระกูล. 2548. **จิตวิทยาการศึกษา**. พิมพ์ครั้งที่ 6. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สร้อยตระกูล (ติวานนท์) อรรถมานะ. 2541 **พฤติกรรมองค์การ : ทฤษฎีและการประยุกต์** กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์
- สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน. 2547. **การปรับใช้สมรรถนะในการบริหารทรัพยากรมนุษย์**. เอกสารประกอบการสัมมนาเรื่องสมรรถนะของข้าราชการ
- สำนักงานทดสอบทางการศึกษา กรมวิชาการ กระทรวงศึกษาธิการ. 2545. **การประกันคุณภาพการศึกษา ภายในสถานศึกษา**. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์คุรุสภาลาดพร้าว.
- อมรา พงศาพิชญ์. 2547. **ความหลากหลายทางวัฒนธรรม (กระบวนทัศน์และบทบาทประชาสังคม)**. พิมพ์ครั้งที่ 4. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- อรจรรย์ ณ ตะกั่วทุ่ง. 2521. **การสร้างชุดการสอนวิชาคณิตศาสตร์สำหรับห้องเรียนแบบศูนย์การเรียนโรงเรียนที่พระเป็นผู้สอนในกรุงเทพมหานคร**. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิตสาขาวิชาโสตทัศนศึกษา คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
- เอกสารประกอบการสอน **รายวิชา การบริหารวัฒนธรรมข้ามชาติ (3571304) (Cross-Cultural Management)**
- เอนกลาง สุทธินันท์. 2548 .**แนวทางการนำสมรรถนะทั้ง 5 ไปเพิ่มประสิทธิภาพ การปฏิบัติงานอย่างได้ผล**. กรุงเทพฯ : อัดสำเนา.

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

- อภีรักษ์ วรรณสาธพ. 2545. **Competency ความท้าทายขององค์กรยุคใหม่** Productivity World. 7(14):17-27.
- อริยา คูหา. 2545. **แรงจูงใจและอารมณ์**. ปัตตานี : ภาควิชาจิตวิทยาและการแนะแนว คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตปัตตานี.
- อรุณี อ่อนสวัสดิ์. 2551. **ระเบียบวิธีวิจัย**. พิมพ์ครั้งที่ 3. ภาควิชาการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนเรศวร
- อาทร ภูวิทย์พันธุ์. 2548. **Competency Dictionary**. กรุงเทพฯ : เอช อาร์ เซนเตอร์.
 อานนท์ ศักดิ์วรวิชญ์. 2547. **แนวคิดเรื่องสมรรถนะ Competency : เรื่องเก่าที่เรายังหลงทาง** , Chulalongkorn Review. 16(ก.ค.- ก.ย.) :57-72 .
- อารี พันธุ์มณี. 2546. **จิตวิทยาการสร้างสรรค์การเรียนการสอน**. กรุงเทพฯ : ไยไหมเอ็ดดูเคท.
- อุกฤษณ์ กาญจนเกตุ. 2543. **Competency-Based Human Resources Management**. การบริหารคน. 21 (4): 19-22.
- อุทัย หิรัญโต. 2531. **หลักการบริหารงานบุคคล**. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ : โอเอสพับลิชิ่งเฮาส์
- อำนาจ เดชชัยศรี. 2542. **การฝึกอบรมเพื่อพัฒนาทางการศึกษา**. ข้าราชการครู 19 (4) : 12-13 เมษายน 2542
- Abbe, A., Gulick, L. M. V., and Herman, J. 2007. **Cross-cultural competence in army leaders: A conceptual and empirical foundation**. A report prepared by the United States Army Research Institute for the Behavioral and Social Sciences, Arlington, VA.
- Abbe, A., Geller, D. S., and Everett, S. L. 2010. **Measuring cross-cultural competence In a soldiers and cadets: A comparison of existing instrument**. (Study Report 2010-01). Arlington, VA: United States Army Research Institute for the Behavioral and Social Sciences.
- Abraham H. Maslow. 1943. **A Theory of Human Motivation**. Psychological Review vol. 50. PP 340-396.
- Alderfer, Clayton P. 1972. **An Empirical Test of a New Theory of Human Needs**. Organization Behavior and Human Performance. Vol. 4 :75-142.
 Clayton P. Alderfer (1992
- Amabile, T.M. 1998. **Motivating Creativity in Organizations**. California Management Review, September-October 1998, 76-87.
- American Psychological Association. 2003. **Guidelines on multicultural education, training research, practice, and organizational change for psychologists**. American Psychologist., 58 (5), 377-402.
- Armstrong, M. 2003. **A Handbook of human resource management practice**. 9th ed. London: Kogan Page.
- Anand and Rohini. 2000. **Teaching Skills and Cultural Competency: A Guide for Trainers. Fourth Edition**. Washington, DC: National Multicultural Institute (NMCI) Publications.

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
 ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

- Anita E. Woolfolk. 1995. **Motivation and Personnality**. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์ วีเลิร์น.
- Arthur, W., and Bennett, W. 1995. **The international assignee: The relative importance of factors perceived to contribute to success**. *Personnel Psychology*, 48(1), 99-114.
- Baltimore, MD, England: Paul H. 1992. **Developing cross-cultural competence: A guide for working with young children and their families**. Brookes Publishing : xxi 404 pp.
- Barbara Resnick. 1998. **Motivating older adults to perform functional activities** : *Journal of Erotological Nursing*. Nov;24(11):23-30; quiz 54-5
- Barlow, M. L. 1973. **Principles of Vocational Education**. Washington, D.C.: American Vocational Association, Inc.
- Bennett. M. J. 1993. **Towards ethnorelativism: A development model of intercultural sensitivity**. In R. M Paige. (Ed.) *Education for the intercultural experience*. 21-71. Yarmouth, ME: Intercultural Press.
- Boyatzis and Richard. 1982. **The Competency Management**. New York : Wiley.
- Campinha-Bacote, J. 2011. **The process of cultural competence in the delivery of healthcare services**. Available from: http://www.transculturalcare.net/Cultural_Competence_Model.htm
- Carlton, M. P., and Winsler, A. 1998. **Fostering intrinsic motivation in early childhood classrooms**. *Early Childhood Journal*, 25(3), 159-166.
- Carroll, A., & Dowling, M. 2008. **Discharge planning: Communication, education and patient participation**. *British Journal of Nursing*, 16 (14), 882-886.
- Chan, S. 1990. **Early Intervention with culturally diverse families of infants and toddlers**. *Infants and Young Children* 3(2):78-87
- Chang, J. J. and Yeh, Y.M. 2011. **Taiwanese technical education teachers professional development : An examination of some critical factors**. *Teaching and TeacherEducation* 27: 165-173
- Chang, W. 2007a. **Cultural competence of international humanitarian workers**. *Adult Education Quarterly*, 57(3), 187-204.
- Chang, W. 2007b. **The negative can be positive for cultural competence**. *Human Resource Development International*, 10 (2), 225-237.
- Ching-he, Shih. 2006. **Effects of culture on service quality and customer satisfaction ratings**. The University of Utah. *Cultural anthropology, Management, Marketing*.
- Chiu,C. and Hong,Yi. 2006. **Cultural competence: dynamic process**. In Elliot, Andrew J. and Dweck, Carol S; foreword by Covington, Martin V. *Handbook of competence and motivation*.489-505, NY: Guilford Press.

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

- Cooper, Cary L. and Ashkanasy, Neal M. 2008. **Research companion to emotion in organizations**. United Kingdom: Emerald Group Publishing
- Cronbach, L. J. 1963. **Educational Psychology**. New York : Harcourt Brace And World, Inc
- Cronbach, Lee J. 1974. **Essentials of Psychological Testing**. 3rd ed. New York: Harper & Row Publisher.
- Cross, T., Bazron, B., Dennis, K., and Isaacs, M. 1989. **Toward a culturally competence system of care** (vol. 1) Washing, DC: CASSP Technical Assistance Center, Georgetown University Child Development Center.
- Cuellar, et al. 2008. **Human diversity in action: Developing multicultural Competencies for the Classroom**. 3rd ed. NY: McGrawHill Higher Education.
- Davis, K. 1997. **Exploring the intersection between cultural competency and managed behavioral health care policy**: Implications for state and country mental health agencies. Alexandria, VA: National Technical Assistance Center for State Mental Health Planning.
- Davis, P., and Donald, B. 1997. **Multicultural counseling competencies: Assessment, evaluation, education and training, and supervision**. Thousand Oaks, CA: Sage Publications.
- Day-Vines, N. L. and Terriquez, V. 2008. **A strengths-based approach to Promoting prosocial behavior among African American and Latino students**. ASCA Professional School Counseling, 170-177.
- Dennis, E. 2001. **Basic Behavioral Statistics**. Boston : Houghton Mifflin Company.
- Diller, J. V, and Moule, J. 2005. **Cultural Competence : a primer for educators**. Thomason Learning, Belmont, California. [Online] Available from : http://en.wikipedia.org/wiki/Cultural_competence.
- Dixon, N.M. 1998. Action learning: More than just a task force. **Performance Improvement Quarterly** 11(1): 44-58.
- Domjan, M. 1996. **The Principles of Learning and Behavior** Belmont. California: Thomson Wadsworth.
- Dubrin, A.J. 1998. **Leadership : Research Finding, Practice and Skills**. Boston : Houghton Mifflin.
- Dudus, K.I. 2012. **Cultural Competence: An evolutionary concept analysis**. Nursing Education Perspectives. 33(5) : 317-321.
- Evans, R. N., and Herr, E. L. 1978. **Foundations of Vocational Education**. Columbus. Charles E. Merrill Publishing Company.
- Foronda, C. 2008. **A concept analysis of cultural sensitivity**. Journal of Transcultural Nursing. 19(3) : 207-212.

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

- Gabrenya, W. K., Griffith, R.L., Moukarzel, R. G, & Pomerance, M. H. 2012. **Theoretical and practical advances in the assessment of cross-cultural competence**. Technical report, Defense Equal Opportunity Management Institute.
- Gallo, M. L. 2001. **Immigrant workers journeys through a new culture: Exploring the transformative learning possibilities of photography**. *Studies in the Education of Adults*, 33 (2), 109-117.
- Gerrig, R.J. & Zimbardo, P.G. 2005. **Psychology and life**. Boston: Pearson, Allyn & Bacon
- Giger, J., Davidhizar, R., Purnell, L., Harden, J., Phillips, J., and Strickland, O. 2007. **American Academy of Nursing Expert Panel Report: Developing cultural competence to eliminate health disparities in ethnic minorities and other vulnerable populations**. *Journal of Transcultural Nursing*. 18(2) : 95-102.
- Goldstein and Ford. 2002. [http : //pirun.ku.ac.th/~g /4968073report/475531Training_by_.5doc](http://pirun.ku.ac.th/~g/4968073report/475531Training_by_.5doc) สืบค้นเมื่อวันที่ 2 เมษายน 2559
- Good, Carter V. 1959. **Dictionary of Education**. 2nd ed. New York : McGraw - Hill Book Company.
- Goode, T. D. 2000. **Cultural competence self-test**. Georgetown University Child Development Center. UAP.
- Goode, T. D. 2004. **Definitions of cultural competence**. National Center for Cultural Competence, Georgetown University Center for Child and Human Development.
- Greenholtz, J. 2000. **Assessing cross-cultural competence in transnational Education : The Intercultural Development Inventory**. *Higher Education in Europe*, 25(3), 411– 416.
- Hair Jr, J. F., Black, W. C., Babin, B. J., Anderson, R. E. 2010. **Multivariate data Analysis**. 7 th ed. New Jersey: Pearson Prentice Hall.
- Hajjar, R.M. 2010. **A new angle on the U.S.Military's emphasis on developing crosscultural competence** : Connecting in-ranks' cultural diversity to cross - cultural competence. Thousand Oaks, CA: Sage Publications.
- Halpin, T. B. 1966. **Theory and Research in Administration**. New York : MacMillian.
- Harris, Chester W. (1960). **Encyclopedia of Educational Research**. 3 rd ed . New York : Mcmillan Company. 1564 p.
- Herbert, A. 2010. **The Pedagogy of Creativity**. Abingdon, Oxon, England: Routledge.
- Herzberg, Frederick, Bernarol and Synderman, Barbara Bloch. 1959. **The Motivation to Work**. New York : John Wiley and Sons, Inc.

- Hornby, Derek; and Thomas, Raymond. 1989. **Toward a Better Standard of Competency in Vocational Education and Training.** *Journal of Further and Higher Education.* 16(2): 30-39.
- Isaksen, Scott G. and Lauer, Kenneth J. 2001. **Convergent validity of the Situational Outlook Questionnaire: Discriminating levels of perceived support for creativity.** *North American Journal of Psychology,* 3_(1), 31-40.
- Jaussi, K. S. & Dionne, S. D. 2003. **Leading for creativity: The role of Unconventional behavior.** *Journal of Leadership Quarterly,* 14, 475-498.
- John, R. Schermerhorn. 2011. **Motivation : Organizational Behavior.** 11th ed. Reading Massachusetts: Addison Wesley Longman Publishing Company.
- Johnston, J., Paris, C., McCoy, C., Severe, G., and Hughes, G. 2010. **A framework for cross- cultural competence and learning recommendations.** Paper submitted to Defense Language Office. Rosslyn, VA.
- Keengwe, J. 2010. **Teacher mentoring and early literacy learning: A case study of a Mentor- Coach Initiative Program.** *Early Childhood Education Journal,* 37(4), 311-317.
- Knowles, S. M. 1975. **Self-directed learning: A guide for learners and teachers.** New York: Follett.
- Kotler P., & Armstrong G. 1993. **Marketing: An introduction.** Englewood Cliffs, New Jersey: Prentice – Hall.
- Le Roux, J. 2002. **Effective educators are culturally competent communicators.** *Intercultural Education,* 13(1), 38-48.
- Leininger, M. 2002. **Cultural care theory: A major contribution to advance transcultural nursing knowledge and practices.** *Journal of Transcultural Nursing.* 13 : 189-192.
- Lickona, T. 1999. **Character education: Seven crucial issues.** *Action in Teacher Education.* 20(4) : 77-84.
- Likert, R. (1932). **A technique for the measurement of attitudes.** *Archives of Psychology,* 22(140), 1-55.
- Lipson, J. and Desantis, L. 2007. **Current approaches to integrating elements of cultural competence in nursing education.** *Journal of Transcultural Nursing.* 18(1) : 10-20.
- Lister, P. 1999. **A taxonomy for developing cultural competence,** *Nurse Education Today.,* 19 (4), 313- 318.
- Loudon, David and Bitta, Albert. 1988. **Consumer Behavior : Concepts and Applications.** 3 rd. ed. New York : McGraw Hill.

- Lucia, Anntoinette D; and Lepsinger Richard. 1999. **The Art and Science of Competency Model: Pinpointing Critical Factors in Organizations**. San Francisco : Jossey-Bass Pferiffer
- Lynch, E.W.and Hanson, M.J. 1998. **Developing cross-cultural competence: A guide for working with young children and their families** (2nd ed.). Baltimore: Paul H. Brookes.
- Majid, N. A. 2010. **Communication Skills and Work Motivation Amongst Expert Teachers**. *Procedia Social and Behavioral Sciences* 7: 565-567
- Marquardt, M.J. 1999. **Action learning in action: Transforming problems and people for world-class organization learning**. Palo Alto: Davies-Black Publishing.
- Maslow, Abraham. 1970. **Motivation and Personnality**. New York : Harper and Row Publishers.
- McClelland , D.C. 1973. **Test for Competence, rather than intelligence**. *American Psychologists*.Vol.17No.7.P.57-83.
- McDonald, D. P., McGuire, G., Johnston, J., Selmeski, B., and Abbe, A. 2008. **Developing and managing cross-cultural competence within the Department of Defense : Recommendations for learning and assessment**. Paper submitted to Defense Language Office, Arlington, VA.
- McIntosh, P. 1988. **White privilege and male privilege: A personal account of coming to see correspondences through work and women's studies**. Wellesley College Center for Research on Women, 5-9
- McKoy, C. L. 2009. **Cross-cultural competence of student teachers in music education**. In S. Cooper (Ed.), *The journal of the Desert Skies Symposium on Research in Music Education*, 128–144.
- McPhatter, A. R., and Ganaway, T. L. 2003. **Beyond the rhetoric: Strategies for implementing culturally effective practice with children, families, and communities**. *Child Welfare*, 82 (2), 103-125.
- Meleis, A. 1999. **Cultural competence care**. *Journal of Transcultural Nursing*. 10 (1) : 12.
- Melvin, D. M. 1985. **Principles and a Philosophy for Vocational Education**. The National Center for Research in Vocational Education. The Ohio State University.
- Mercedes, M, and Billy E. V. 2007. **Strategic Diversity and Inclusion Management magazine**, pp. 31-36. DTUI Publications Division: San Francisco, CA.
- Newstrom, J. W., & Davis, K. 2002. **Human Behavior at Work: Organizational Behavior** (8th ed). New York: McGraw-Hill.

- Nicholas, F.W. 2008. **Some Practical Solutions to Welfare Problems in Dog Breeding**. *Animal Welfare*, 8, 329-341.
- Nieto, S., and Bode, P. 2008. **Affirming diversity: The sociopolitical context of multicultural education** (5th ed.). New York, NY:Pierson.
- Nilsen, A. 2009. **Work, Families and Organisations in Transition: European Perspectives**. London: Policy Pr.
- Orvin, G.H. 1997. **Adolescence period**. Ankara, Turkey: HYB Press.
- Oswald, Andrew J. & Goodall, Amanda H. & Kahn, Lawrence M., (2011). **Why Do Leaders Matter? The Role of Expert Knowledge: IZA Discussion Papers 3583**. [n.p.]: Institute for the Study of Labor (IZA).
- Paige, M. 1993. **On the nature of intercultural experiences and intercultural education**. In M. Paige (Ed.), *Cross-cultural orientation* (pp. 1-21). Lanham, MD: University Press of America.
- Parman, R.J. and Barnum, MA.. 2002. **High improvement management**. San Francisco: Jossey-Bass.
- Parry, Scott B. 1997. **Evaluating the Impact of Training**. Alexandria, Virginia : American Society for Training and Development.
- Pope-Davis, D.B., and Coleman, H.L.K. 1997. **Multicultural counseling competencies: assessment, education and training, and supervision**. Thousand Oaks, CA : Sage Publications.
- Prosser, C. A. and Allen, C.R. 1949. **Vocational Education in a Democracy**. New York: Century.
- Pryor, K., Singleton, S., & Taneju, D. 2011. **The relationship between stressors and creativity: A meta-analysis examining competing theoretical models**. *Journal of Applied Psychology*, 95(1), 201-212.
- Puccio, G., Murdock, M., and Mance, M. 2011. **Creative Leadership: Skills that drive change**. Thousand Oaks: SAGE Pub.
- Purnell, L. 2005. **The Purnell Model for cultural competence**. *The Journal of Multicultural Nursing and Health*. 11(2) : 7-15.
- Quyen Thao Nguyen. 2006. **Competency statements in perioperative nursing**. In *AORN Standards, recommended practices and guidelines*. Denver : Association of perioperative registered nurses.
- Ross, K. G., and Thomson, C. A. 2008. **Identification of measures related to cross-cultural competence**. DEOMI Internal Report, 2. Florida: University of Central Florida.
- Ross, K. G. 2008. **Toward an operational definition of cross –cultural competence from interview data**. A report prepared by Institute of Simulation and Training University of Central Florida.

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

- Ross, K. G., Thomson, C. A., McDonald, D. P., Fritzsche, and Le, H. 2010. **Development of the cross-cultural competence inventory.** In D. Schmorrow and D. Nicholson (Eds.), *Advances in cross-cultural decision making.* Boca Raton, FL: Taylor and Francis Group.
- Sargent, S.E, Sedlak C .A,& Martsolf. D.S.(2004). **Cultural competence among students and faculty.** *Nurse Education Today.* 25 : p.214-221.
- Schiffman, Leon G. and Kanuk Leslie Lazar . 1991. **Consumer Behavior .** 4 th. ed. New Jersey : Englewood Cliffs.
- Schneider, B. M. 1990. **Managing Organization Behavior.** New York : John Wiley & Sons.
- Sengupta, A.K., Kuhrs, A., Muller, J. 2004. **General transcriptional silencing by a Polycomb response element in Drosophila.** *Development* 131(9) : 1959-1965 (Export to RIS)
- Sergiovanni, T. J. and Starratt,R. J. 1988. *Supervision : Human Perspectives.* New York : McGraw-Hill.
- Siegel, C., Huagland, G., and Chamber, E. 2003. **Performance measures and their benchmarks for assessing organizational cultural competence in behavioral health care service delivery.** *Administration Policy Mental Health.* 31(2) : 141-170.
- Smith, P. 2004. **Speaking out on assessment of multicultural competences and outcomes: Some cautions.** Keynote address. National Conference of Multicultural/Diversity Outcomes. Kansas City, Kansas.
- Spencer and Spencer. 1993. **Competency at Work: Model for Superior Performance.** New york : Wily and Sons : 11
- Styhre, A. and M. Sundgren. 2005. **Managing Creativity in Organizations.** Houndsmills:
- Suh, E.E. 2004. **The model of cultural competence through an evolutionary concept analysis's.** *Journal of Transcultural Nursing* 15(2) : 93-102.
- Taylor, E. W. 1994. **Intercultural competency: A transformative learning process.** *Adult Education Quarterly,* 44 (3), 154-174.
- Torbiorn, I. 1982. **Living abroad: Personal adjustment and personnel policy in the overseas setting.** New York: Wiley.
- Vanderpool, M. 2002. **The Cross-Cultural Adaptability Scale: A comparison of the psychometric properties observed in a Canadian and an Australian administration.** (Sponsor Research Report 2002-07). Ottawa, Ontario: Human Resources Research and Evaluation.

- Van der Zee, K. I., Leone, L., Van Oudenhoven, J. P., Perugini, M., and Ercolani, A. P. 2004. **The cross-cultural generalization and validity of the multicultural personality questionnaire.** *Personality and Individual Differences*, 38, 1449–1462.
- Walters C. Glenn. 1978. **Consumer Behavior : Theory and Practice.** 3 rd. ed. Homewood Illinois: Richard D.Irwin, Inc.
- William B.Gudykunst and Young Yun Kim. 1992, **Communicating with Strangers.** McGraw – Hill, INC.
- Witting, D.R. 2004. **Knowledge, skills and attitudes of nursing students regarding culturally congruent care of Native Americans.** *Journal of Transcultural Nursing*. 15(1) : 54-61.
- Woodruffe, Charles. 1992. **What is meant by competency.** New York: McGraw- Hill.
- Weiten, W., Lloyd, A. M. 2003. **Psychology applied to modern life : adjustment in the 21st century.** 7th ed. Belmont, Calif. : Wadsworth/Thomson,
- Wu, J. M. and Lin, C. S. 2011. **Teachersr Professional Growth : Study on Professional (Pedagogical) Competency Development of Teacher in Junior Colleges/Universities of Technology.***The Journal of American Academy of Business* 16(2): 197-208.
- Yellen, T. M. I., and Mumford, S. J. 1975. **The Cross-Cultural Interaction Inventory: Development of overseas criterion measures and items that differentiate between successful and unsuccessful adjusters.** (Technical Report 75-27). San Diego, CA: Navy Personnel Research and Development Center.
- Zakaria, N. 2000. **The effects of cross-cultural training on the acculturation process of the global workforce.** *International Journal of Manpower*, 21(6), 492-511.



เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้



เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้



บันทึกข้อความ

หน่วยงาน คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม ส่วนสนับสนุนวิชาการ โทร. 3692
ที่ ศธ 0524.04 / 2689 วันที่ 7 กรกฎาคม 2559

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจแบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรียน รศ.ดร.ปริยาภรณ์ ตั้งคุณานันต์

ด้วยนางสาวสุธาสินี พรหมทา นักศึกษาระดับปริญญาเอก หลักสูตรครุศาสตร์อุตสาหกรรม
ดุขุภักดิ์บัณฑิต สาขาวิชาครุศาสตร์อุตสาหกรรม วิชาเอกการวิจัยและพัฒนาหลักสูตร สถาบัน
เทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง กำลังทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “โมเดลสมการโครงสร้าง
สมรรถนะข้ามวัฒนธรรมของนักเรียนช่างอุตสาหกรรมระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ วิทยาลัยเทคนิค
ในกรุงเทพมหานคร” โดยมี รศ.ดร.พีระวุฒิ สุวรรณจันทร์ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ
ดร. ผดุงชัย ภูพัฒน์ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม

คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถเกี่ยวกับ
เรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอเชิญท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจแบบสอบถามนี้ว่ามีเนื้อหาถูกต้องและ
เหมาะสมมากน้อยเพียงใด ซึ่งผลการตรวจของท่านจะช่วยให้งานวิจัย ของ นางสาวสุธาสินี พรหมทา
มีความสมบูรณ์ยิ่งขึ้น พร้อมกันนี้ได้แนบบทแบบสอบถามเพื่อการวิจัยมาด้วย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาและหวังว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดีและ
ขอขอบคุณเป็นอย่างยิ่งมา ณ โอกาสนี้ด้วย

Smita

(ดร.ราตรี ศิริพันธ์)

รองคณบดีกำกับดูแลงานด้านวิชาการและบัณฑิตศึกษา
ปฏิบัติการแทนคณบดี



ที่ ศธ 0524.04/ 2689

คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม
สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้า
เจ้าคุณทหารลาดกระบัง
ถนนฉลองกรุง เขตลาดกระบัง
กรุงเทพฯ 10520

๗ เมษายน 2559

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจแบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรียน ผศ.ดร.เลิศลักษณ์ กลิ่นหอม

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

ด้วยนางสาวสุธาสิณี พรหมทา นักศึกษาระดับปริญญาเอก หลักสูตรครุศาสตร์อุตสาหกรรม
ดุชนิพนธ์ิต สาขาวิชาครุศาสตร์อุตสาหกรรม วิชาเอกการวิจัยและพัฒนาหลักสูตร สถาบัน
เทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง กำลังทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “โมเดลสมการโครงสร้าง
สมรรถนะข้ามวัฒนธรรมของนักเรียนช่างอุตสาหกรรมระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ วิทยาลัยเทคนิค
ในกรุงเทพมหานคร” โดยมี รศ.ดร.พีระวุฒิ สุวรรณจันทร์ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ
ดร. ผดุงชัย ภูพัฒน์ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม

คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถเกี่ยวกับ
เรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอเชิญท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจแบบสอบถามนี้ว่ามีเนื้อหาถูกต้องและ
เหมาะสมมากน้อยเพียงใด ซึ่งผลการตรวจของท่านจะช่วยให้งานวิจัย ของ นางสาวสุธาสิณี พรหมทา
มีความสมบูรณ์ยิ่งขึ้น

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาและหวังว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดีและ
ขอขอบคุณเป็นอย่างยิ่งมา ณ โอกาสนี้ด้วย

ขอแสดงความนับถือ

Smm obr

(ดร.ราตรี ศิริพันธ์)

รองคณบดีกำกับดูแลงานด้านวิชาการและบัณฑิตศึกษา

ปฏิบัติการแทนคณบดี

ส่วนสนับสนุนวิชาการ

โทร. 02-329-8000 ต่อ 3692

โทรสาร. 02- 329-8436

ติดต่อนักศึกษา โทร. 087-481-8527

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้



ที่ ศธ 0524.04/ 2689

คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม
สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้า
เจ้าคุณทหารลาดกระบัง
ถนนฉลองกรุง เขตลาดกระบัง
กรุงเทพฯ 10520

๗ เมษายน 2559

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจแบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรียน ดร.สิริววรรณ จรัสรวีวัฒน์

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

ด้วยนางสาวสุธาสินี พรหมทา นักศึกษาระดับปริญญาเอก หลักสูตรครุศาสตร์อุตสาหกรรม
ดุษฎิบัณฑิต สาขาวิชาครุศาสตร์อุตสาหกรรม วิชาเอกการวิจัยและพัฒนาหลักสูตร สถาบัน
เทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง กำลังทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “โมเดลสมการโครงสร้าง
สมรรถนะข้ามวัฒนธรรมของนักเรียนช่างอุตสาหกรรมระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ วิทยาลัยเทคนิค
ในกรุงเทพมหานคร” โดยมี รศ.ดร.พีระวุฒิ สุวรรณจันทร์ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ
ดร. ผดุงชัย ภูพัฒน์ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม

คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถเกี่ยวกับ
เรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอเชิญท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจแบบสอบถามนี้ว่ามีเนื้อหาถูกต้องและ
เหมาะสมมากน้อยเพียงใด ซึ่งผลการตรวจของท่านจะช่วยให้งานวิจัย ของ นางสาวสุธาสินี พรหมทา
มีความสมบูรณ์ยิ่งขึ้น

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาและหวังว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดีและ
ขอขอบคุณเป็นอย่างยิ่งมา ณ โอกาสนี้ด้วย

ขอแสดงความนับถือ

(ดร.ราตรี ศิริพันธุ์)

รองคณบดีกำกับดูแลงานด้านวิชาการและบัณฑิตศึกษา

ปฏิบัติกรแทนคณบดี

ส่วนสนับสนุนวิชาการ

โทร. 02-329-8000 ต่อ 3692

โทรสาร. 02- 329-8436

ติดต่อนักศึกษา โทร. 087-481-8527

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้



ที่ ศธ 0524.04/ 2689

คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม
สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้า
เจ้าคุณทหารลาดกระบัง
ถนนฉลองกรุง เขตลาดกระบัง
กรุงเทพฯ 10520

7 เมษายน 2559

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจแบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรียน ดร.ธีรยุทธ รัชชะ

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

ด้วยนางสาวสุธาสินี พรหมทา นักศึกษาระดับปริญญาเอก หลักสูตรครุศาสตร์อุตสาหกรรม
ดุष्ฎิบัณฑิต สาขาวิชาครุศาสตร์อุตสาหกรรม วิชาเอกการวิจัยและพัฒนาหลักสูตร สถาบัน
เทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง กำลังทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “โมเดลสมการโครงสร้าง
สมรรถนะข้ามวัฒนธรรมของนักเรียนช่างอุตสาหกรรมระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ วิทยาลัยเทคนิค
ในกรุงเทพมหานคร” โดยมี รศ.ดร.พีระวุฒิ สุวรรณจันทร์ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ
ดร. ผดุงชัย ภูพัฒน์ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม

คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถเกี่ยวกับ
เรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอเชิญท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจแบบสอบถามนี้ว่ามีเนื้อหาถูกต้องและ
เหมาะสมมากน้อยเพียงใด ซึ่งผลการตรวจของท่านจะช่วยให้งานวิจัย ของ นางสาวสุธาสินี พรหมทา
มีความสมบูรณ์ยิ่งขึ้น

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาและหวังว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดีและ
ขอขอบคุณเป็นอย่างยิ่งมา ณ โอกาสนี้ด้วย

ขอแสดงความนับถือ

(ดร.ราตรี ศิริพันธ์)

รองคณบดีกำกับดูแลงานด้านวิชาการและบัณฑิตศึกษา
ปฏิบัติกรแทนคณบดี

ส่วนสนับสนุนวิชาการ

โทร. 02-329-8000 ต่อ 3692

โทรสาร. 02- 329-8436

ติดต่อนักศึกษา โทร. 087-481-8527

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้



ที่ ศธ 0524.04/ 2689

คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม
สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้า
เจ้าคุณทหารลาดกระบัง
ถนนฉลองกรุง เขตลาดกระบัง
กรุงเทพฯ 10520

๗ เมษายน 2559

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจแบบสอบถามเพื่อการวิจัย
เรียน ดร.นิติ นาชิต
สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

ด้วยนางสาวสุธาสิณี พรหมทา นักศึกษาระดับปริญญาเอก หลักสูตรครุศาสตร์อุตสาหกรรม
ดุซงกีบัณฑิต สาขาวิชาครุศาสตร์อุตสาหกรรม วิชาเอกการวิจัยและพัฒนาหลักสูตร สถาบัน
เทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง กำลังทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “โมเดลสมการโครงสร้าง
สมรรถนะข้ามวัฒนธรรมของนักเรียนช่างอุตสาหกรรมระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ วิทยาลัยเทคนิค
ในกรุงเทพมหานคร” โดยมี รศ.ดร.พีระวุฒิ สุวรรณจันทร์ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ
ดร. ผดุงชัย ภูพัฒน์ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม

คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถเกี่ยวกับ
เรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอเชิญท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจแบบสอบถามนี้ว่ามีเนื้อหาถูกต้องและ
เหมาะสมมากน้อยเพียงใด ซึ่งผลการตรวจของท่านจะช่วยให้งานวิจัย ของ นางสาวสุธาสิณี พรหมทา
มีความสมบูรณ์ยิ่งขึ้น

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาและหวังว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดีและ
ขอขอบคุณเป็นอย่างยิ่งมา ณ โอกาสนี้ด้วย

ขอแสดงความนับถือ

Smr AK

(ดร.ราตรี ศิริพันธ์)

รองคณบดีกำกับดูแลงานด้านวิชาการและบัณฑิตศึกษา
ปฏิบัติการแทนคณบดี

ส่วนสนับสนุนวิชาการ
โทร. 02-329-8000 ต่อ 3692
โทรสาร. 02- 329-8436
ติดต่อนักศึกษา โทร. 087-481-8527

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้



เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

รายนามผู้ทรงคุณวุฒิประกอบด้วย

- | | |
|--|--|
| 1) รองศาสตราจารย์ ดร.ปรียาภรณ์ ตั้งคุณานันต์ | คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม
สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้า
เจ้าคุณทหารลาดกระบัง |
| 2) ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เลิศลักษณ์ กลิ่นหอม | ข้าราชการบำนาญ |
| 3) ดร.สิริวรรณ จรัสรวีวัฒน์ | คณะศึกษาศาสตร์
มหาวิทยาลัยบูรพา |
| 4) ดร.ธีรยุทธ รัชชะ | คณะศึกษาศาสตร์
มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์
วิทยาเขตปัตตานี |
| 5) ดร.นิติ นาชิต | ผู้อำนวยการ
วิทยาลัยอาชีวศึกษาสิงห์บุรี |



เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้



เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้



แบบสอบถามเพื่อวิจัย

เรื่อง

โมเดลสมการโครงสร้างสมรรถนะข้ามวัฒนธรรมของนักเรียนช่างอุตสาหกรรม
ระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ วิทยาลัยเทคนิค ในเขตพื้นที่กรุงเทพมหานคร

คำชี้แจง

แบบสอบถามฉบับนี้จัดสร้างขึ้นเพื่อใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการทำวิจัยระดับ
บัณฑิตศึกษา ณ สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง ในหัวข้อเรื่อง
“โมเดลสมการโครงสร้างสมรรถนะข้ามวัฒนธรรมของนักเรียนช่างอุตสาหกรรม ระดับประกาศ
นียบัตรวิชาชีพ วิทยาลัยเทคนิค ในเขตพื้นที่กรุงเทพมหานคร”

ผู้วิจัยจึงใคร่ขอความร่วมมือจากนักเรียน นักศึกษา ได้ทำการกรอกข้อมูลตรงตาม
ความเป็นจริงมากที่สุด ข้อมูลที่ได้ จากท่านจะนำไปแปลผลและสรุปรวม ซึ่งไม่มีผลต่อ
ตัวท่านและสถานศึกษาแต่อย่างใด

เครื่องมือในการวิจัยเป็นแบบสอบถามแบ่งออกเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลส่วนบุคคล

ตอนที่ 2 แบบสอบถามสมรรถนะข้ามวัฒนธรรม

ผู้วิจัยขอขอบพระคุณทุกท่านที่ให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามเป็นอย่างดี
นักศึกษาปริญญาเอก
คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม สาขาการวิจัยและพัฒนาหลักสูตร
สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง



เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตอนที่ 1

ข้อมูลส่วนบุคคล

คำชี้แจง : ทำเครื่องหมาย ลงในช่อง เพียงหนึ่งตัวเลือกหน้าข้อความที่ตรงกับสถานภาพจริงของนักเรียนมากที่สุด

1. เพศ

ชาย หญิง

2. เชื้อชาติ

ไทย อื่นๆ ระบุ.....

3. ศาสนา

พุทธ คริสต์
 อิสลาม อื่นๆ ระบุ.....

4. ชั้นปีที่ศึกษา

ประกาศนียบัตรวิชาชีพ ชั้นปีที่.1
 ประกาศนียบัตรวิชาชีพ ชั้นปีที่.2
 ประกาศนียบัตรวิชาชีพ ชั้นปีที่.3

5. ประสบการณ์การท่องเที่ยว (เลือกได้มากกว่า 1 ข้อ)

เดินทางไปท่องเที่ยวต่างจังหวัด เคย ไม่เคย

เดินทางไปท่องเที่ยวต่างประเทศ เคย ไม่เคย

6. ฉันมีความสามารถทางภาษาต่างประเทศ (เลือกได้มากกว่า 1 ข้อ)

ภาษาอังกฤษ ภาษาจีน

ภาษาอื่น ๆ ระบุ.....

คำชี้แจง : โปรดพิจารณาว่าข้อคำถามแต่ละข้อมีความสอดคล้องในระดับใดเพื่อจะนำมาใช้เป็นข้อคำถาม

ในการเก็บข้อมูลและโปรดทำเครื่องหมาย ✓ ในช่องที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด

องค์ประกอบ	ข้อ ที่	รายการคำถาม	ระดับพฤติกรรม ของนักเรียน				
			1	2	3	4	5
เจตคติทางวัฒนธรรม หมายถึง ความรู้สึกของบุคคลที่แสดงถึงการรับรู้ ความเข้าใจ การคิดได้ และแสดงออกเป็นพฤติกรรมที่แสดงถึงความมุ่งมั่น และต้องการจะแก้ไขปรับเปลี่ยนความคิดและพฤติกรรมของตนเองเมื่อเผชิญกับวัฒนธรรมอื่นที่ต่างไปจากวัฒนธรรมของตน ประกอบด้วย <ul style="list-style-type: none"> - มองเห็นความหลากหลายทางวัฒนธรรม - มีความยืดหยุ่น และเห็นคุณค่าของ วัฒนธรรมอื่น - เอาใจเขามาใส่ใจเรา 		มองเห็นความหลากหลายทางวัฒนธรรม หมายถึงการที่บุคคลมองเห็นความแตกต่างและความเหมือนของวัฒนธรรม					
	1.	นักเรียนเข้าใจว่าภาษาของคนในภูมิภาคต่างๆ มีทั้งความคล้ายและความแตกต่างกัน					
	2.	นักเรียนไม่รู้สึกเป็นปัญหาเมื่อได้เรียนรู้วัฒนธรรมต่างภูมิภาค					
	3.	นักเรียนเข้าใจว่า สันติภาพของโลกจะเกิดขึ้นเมื่อคนเราเข้าใจถึงความแตกต่างและหลากหลายทางวัฒนธรรม					
	4.	นักเรียนยินดีที่มีเพื่อนต่างภูมิภาครู้สึกชอบใจและพูดคุยกับพวกเขา					
	5.	นักเรียนเห็นความแตกต่างในวัฒนธรรมการแต่งกายของแต่ละภูมิภาค					
		มีความยืดหยุ่น และเห็นคุณค่าของวัฒนธรรมอื่น หมายถึง การยอมรับและปรับเปลี่ยนความคิดของตนให้สอดคล้องกับวัฒนธรรมที่ประสบ					
	6.	นักเรียนสามารถรับฟังความคิดเห็นของบุคคลที่ได้รับการสั่งสอน อบรมตามความเชื่อที่ถือปฏิบัติ สืบทอดกันมาที่แตกต่างจากนักเรียน					
7.	นักเรียนอยากเรียนรู้วัฒนธรรมของภูมิภาคต่าง ๆ ของประเทศไทย เพราะเป็นสิ่งที่เห็นว่าสำคัญ / มีประโยชน์ และควรยึดถือนำมาปฏิบัติ						

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

องค์ประกอบ	ข้อ ที่	รายการคำถาม	ระดับพฤติกรรม ของนักเรียน				
			1	2	3	4	5
		มีความยืดหยุ่น และเห็นคุณค่าของวัฒนธรรมอื่น หมายถึง การยอมรับและปรับเปลี่ยนความคิดของตนให้สอดคล้องกับวัฒนธรรมที่ประสบ					
	8.	นักเรียนมีความกระตือรือร้นที่จะได้เรียนรู้วัฒนธรรมของชนชาติต่างๆให้มากกว่านี้					
	9.	เมื่อนักเรียนได้เรียนรู้วัฒนธรรมอื่น นักเรียนรู้สึกซาบซึ้งและเห็นว่าวัฒนธรรมนั้นเป็นสิ่งสำคัญ มีประโยชน์และควรยึดถือนำมาปฏิบัติ					
	10.	นักเรียนสบายใจที่จะปรับตัวตามวัฒนธรรมต่างชาติซึ่งไม่ขัดแย้งกับวัฒนธรรมไทย					
		เอาใจเขามาใส่ใจเรา หมายถึง การเห็นใจซึ่งกันและกัน ความเห็นใจในความทุกข์ยากของผู้อื่น ซึ่งนำไปสู่การช่วยเหลือในโอกาสต่อไป					
	11.	เมื่อเพื่อนมีเรื่องไม่สบายใจและอยากระบาย นักเรียนพร้อมที่จะรับฟังให้เพื่อนคลายทุกข์					
	12.	เวลาเพื่อนทุกข์ใจและต้องการทางออก นักเรียนมักจะบอกและแนะนำในสิ่งที่เขาต้องการ					
	13.	เพื่อนของนักเรียนมักเห็นนักเรียนเป็นที่ปรึกษาปัญหาต่างๆ					
	14.	นักเรียนคบกับเพื่อนได้ทุกคนโดยไม่เลือกคบคนที่หน้าตา					
	15.	นักเรียนพูดคุยกับเพื่อนได้ทุกคนไม่สนใจว่าเขาจะมีความพิการหรือเป็นคนปกติ					
	16.	นักเรียนระมัดระวังทุกครั้งที่จะทำ ให้เพื่อนรู้สึกถึงปมด้อยของเขา					

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

องค์ประกอบ	ข้อ ที่	รายการคำถาม	ระดับพฤติกรรม ของนักเรียน				
			1	2	3	4	5
		เอาใจเขามาใส่ใจเรา หมายถึง การเห็นใจซึ่งกันและกัน ความเห็นใจในความทุกข์ยากของผู้อื่น ซึ่งนำไปสู่การช่วยเหลือในโอกาสต่อไป					
ความรู้ความเข้าใจในวัฒนธรรม หมายถึง การที่บุคคลมีความรู้ความเข้าใจในวัฒนธรรม มีความสามารถศักยภาพในการใช้ชีวิตข้ามวัฒนธรรม มีความพร้อมที่จะเรียนรู้เข้าใจคนอื่น เข้าใจคนอื่น รวมทั้งความสามารถของบุคคลที่จะเรียนรู้วัฒนธรรมใหม่ประกอบด้วย - ความรู้ในวัฒนธรรมหลัก - ความรู้ในวัฒนธรรมสากล - การเรียนรู้วัฒนธรรมต่างๆ	17.	นักเรียนจะไม่พูดตอกย้ำให้เพื่อนเจ็บซ้ำ เมื่อเขาทำผิดและโดนลงโทษ					
		ความรู้ในวัฒนธรรมหลัก หมายถึง การที่บุคคลมีความรู้ในการใช้ภาษาประจำชาติ ความรู้เกี่ยวกับค่านิยมอันพึงประสงค์ของสังคมไทย					
	18.	นักเรียนรู้ว่า ภาษาไทยเป็นภาษาที่มีค่าผสมมาจากหลายชาติ					
	19.	ลักษณะเด่นของภาษาไทย คือ เน้นการออกเสียง ร ล และคำควบกล้ำให้ถูกต้อง					
	20.	นักเรียนรู้ว่าคำคล้องจองในวรรณคดีทำให้ภาษาไทยมีคุณค่ามากยิ่งขึ้น					
	21.	นักเรียนมีความรู้ที่ บกวีต่าง ๆ เช่น โคลง ฉันท์ กาพย์ กลอนสะท้อนให้ภาษาไทยมีคุณค่ามากขึ้น					
	22.	นักเรียนคิดว่าความมีน้ำใจเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่คือเสน่ห์ของสังคมไทย					
		ความรู้ในวัฒนธรรมสากล หมายถึง การที่บุคคลมีความรู้ในการใช้ภาษาสากล ได้แก่ ภาษาอังกฤษ ความรู้เกี่ยวกับชนชาติอื่นในโลก ความรู้เกี่ยวกับค่านิยมสากลและพฤติกรรมสากล					
	23.	นักเรียนเรียนสามารถฟังหรือพูดภาษาต่างชาติอื่น อย่างน้อย 1 ภาษา					
	24.	การเข้าใจวัฒนธรรมของชาติต่าง ๆ จะทำให้นักเรียนเรียนรู้ภาษาของชนชาตินั้นได้ดีขึ้น					
25.	นักเรียนคิดว่าภาษาเป็นสื่อกลางในการถ่ายทอดวัฒนธรรม						

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น เมื่อนุญาดเห็นาไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

องค์ประกอบ	ข้อ ที่	รายการคำถาม	ระดับพฤติกรรม ของนักเรียน				
			1	2	3	4	5
		ความรู้ในวัฒนธรรมสากล หมายถึง การที่บุคคลมีความรู้ในการใช้ ภาษาสากล ได้แก่ ภาษาอังกฤษ ความรู้เกี่ยวกับชนชาติอื่นในโลก ความรู้เกี่ยวกับค่านิยมสากลและ พฤติกรรมสากล					
	26.	ข่าวสารตามโทรทัศน์หรือหนังสือพิมพ์ ทำให้นักเรียนเข้าใจชนชาติอื่นมากขึ้น					
	27.	เมื่อมีเพื่อนต่างชาติมาเรียนร่วมกับ นักเรียนทำให้นักเรียนได้เรียนรู้ วัฒนธรรมประเทศของเขา					
	28.	นักเรียนรู้ว่า ความเสมอภาคของมนุษย์ ทุกชาติเป็นสิ่งที่ทุกชนชาติปรารถนา					
	29.	นักเรียนรู้ว่า กฎหมายเป็นสิ่งที่คนใน สังคมต้องปฏิบัติ					
	30.	การแสดงให้เกียรติซึ่งกันและกันเป็นสิ่งที่ควรมีในทุกวัฒนธรรม					
ทักษะทางวัฒนธรรม หมายถึง การที่บุคคลมีความชำนาญใน การใช้ชีวิตในวัฒนธรรมหลัก ของแต่ละสังคมอย่างมีความสุข ยอมรับ มีมุมมองที่จะเห็น สภาพที่แท้จริงของวัฒนธรรม อื่น มีความสามารถในการ ปรับตัว โดยการมองอย่าง ราบซึ่งรับมือกับแรงปะทะทาง วัฒนธรรมอย่างมีเหตุผล ประกอบด้วย <ul style="list-style-type: none"> - ความไวทางวัฒนธรรม - ความเข้าใจตนเอง - ความเข้าใจคนอื่น - มองโลกในภาพกว้าง - การปรับตัว 		ความไวทางวัฒนธรรม หมายถึง การ รับรู้ของบุคคลได้อย่างรวดเร็ว เมื่อ เผชิญกับต่างวัฒนธรรม					
	31.	เวลาที่นักเรียนชมภาพยนตร์หรือละคร ต่างประเทศนักเรียนรู้สึกถึงความ แตกต่างทางวัฒนธรรม					
	32.	นักเรียนมักจะเป็นคนแรกที่สังเกตเห็น ว่าเพื่อนมีของใช้ใหม่ ๆ เช่น โทรศัพท์มือถือ หรือปากกาด้ามใหม่					
	33.	นักเรียนรู้สึกได้อย่างรวดเร็วเมื่อมี เพื่อนในกลุ่มเริ่มจะทะเลาะกัน					
	34.	เวลาที่เพื่อนไม่คุยกันตามปกตินักเรียน มักจะรับรู้ได้อย่างรวดเร็ว					
	35.	การแสดงออกของคนรอบข้างมักทำให้นักเรียนรับรู้ได้ว่ามีความเปลี่ยนแปลง เกิดขึ้น					

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

องค์ประกอบ	ข้อ ที่	รายการคำถาม	ระดับพฤติกรรม ของนักเรียน				
			1	2	3	4	5
		ความเข้าใจตนเอง หมายถึง การที่บุคคลเข้าใจความเป็นมาของตนเองบนความเชื่อพื้นฐานและเข้าใจในรากฐานทางวัฒนธรรมของตนเอง					
	36.	นักเรียนเข้าใจว่า คนชาติไทยคือคนทุกเผ่าพันธุ์ที่อยู่ในประเทศไทยทุกคน					
	37.	นักเรียนเข้าใจว่า ประวัติศาสตร์ของชาติไทยคือบทเรียนอันมีค่าสำหรับการเดินหน้าสู่ออนาคต					
	38.	นักเรียนเข้าใจว่า การรักษาและสืบทอดศิลปวัฒนธรรมแก่คนรุ่นหลังถือเป็นหน้าที่ของคนไทยทุกคน					
	39.	วัฒนธรรมไทยมีรากฐานสืบทอดมายาวนาน					
	40.	ในปัจจุบันวัฒนธรรมไทยมีการผสมผสานมาจากวัฒนธรรมของหลายเชื้อชาติ					
		ความเข้าใจคนอื่น หมายถึง การที่บุคคลเข้าใจความเป็นมาของบุคคลที่มาจากต่างวัฒนธรรม					
	41.	นักเรียนเข้าใจดีว่าเพื่อนที่ไปอยู่ต่างประเทศนานหลายปีมีความคิดความเชื่อต่างจากนักเรียน					
	42.	นักเรียนเข้าใจว่าคนในแต่ละชนชาติมักแสดงออกว่าภูมิใจในบ้านเกิดของเขา					
	43.	นักเรียนเข้าใจดีว่า เพื่อนต่างชาติจะมีความมั่นใจในตนเองสูงเนื่องจากการหล่อหลอมทางวัฒนธรรมของเขา					
	44.	คนต่างชาติมักจะแสดงอารมณ์ความรู้สึกออกมามากกว่าคนไทย					
	45.	นักเรียนเข้าใจว่าคนที่มาจากต่างวัฒนธรรมจะปฏิบัติไม่เหมือนกัน					

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

องค์ประกอบ	ข้อ ที่	รายการคำถาม	ระดับพฤติกรรม ของนักเรียน				
			1	2	3	4	5
		มองโลกในภาพกว้าง หมายถึง การที่บุคคลมีความสามารถในการมองโลกในสภาพที่เป็นจริงอย่างครอบคลุมกว้างขวาง					
	46.	นักเรียนเห็นว่าโลกในยุคนี้เป็นยุคของข้อมูลข่าวสาร					
	47.	นักเรียนเห็นว่า คนในบางส่วนของโลกยังขาดแคลนอาหารและต้องการความช่วยเหลือ					
	48.	นักเรียนเห็นว่าขณะที่เราได้เรียนหนังสือยังมีเด็กอีกหลายล้านคนไม่ได้เรียนอย่างเรา					
	49.	โลกในยุคปัจจุบันนอกจากมีปัญหาโลกร้อนแล้วยังมีปัญหาอื่นๆ อีก					
	50.	ในอนาคตอันใกล้นี้จะมีการเปลี่ยนแปลงในด้านต่าง ๆ อีกมากมาย					
		การปรับตัว หมายถึง การที่บุคคลเรียนรู้ที่จะอยู่ร่วมกับผู้อื่นและสามารถยอมรับและปรับเปลี่ยนความคิดของตนให้สอดคล้องกับสถานการณ์ต่างๆ ได้อย่างเหมาะสมกับการเปลี่ยนแปลงของสังคมและสภาพแวดล้อมได้					
	51.	แม้ว่าจะมีเพื่อนที่นักเรียนไม่ชอบอยู่กลุ่มแต่นักเรียนก็สามารถทำงานด้วยได้					
	52.	นักเรียนสามารถทำงานอยู่ในกลุ่มที่มีอายุแตกต่างกันได้					
	53.	หากมีปัญหาเกิดขึ้น นักเรียนสามารถปรับเปลี่ยนวิธีการทำงานได้					
	54.	เมื่อเพื่อนแสดงความคิดเห็นที่นักเรียนไม่เห็นด้วย นักเรียนจะรับฟังอย่างตั้งใจ ก่อนที่จะแสดงความคิดเห็นโต้แย้งในประเด็นที่นักเรียนไม่เห็นด้วย					

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

องค์ประกอบ	ข้อ ที่	รายการคำถาม	ระดับพฤติกรรม ของนักเรียน				
			1	2	3	4	5
		การปรับตัว หมายถึง การที่บุคคล เรียนรู้ที่จะอยู่ร่วมกับผู้อื่นและสามารถ ยอมรับและปรับเปลี่ยนความคิดของ ตนให้สอดคล้องกับสถานการณ์ต่างๆ ได้อย่างเหมาะสมกับการเปลี่ยนแปลง ของสังคมและสภาพแวดล้อมได้					
	55.	หากมีการเปลี่ยนสถานที่การทำ กิจกรรมต่างๆ นักเรียนจะไม่มี วิตกกังวลใดๆ					

ขอขอบคุณผู้ตอบแบบสอบถามทุกท่าน

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ประวัติผู้เขียน

ชื่อ-นามสกุล	นางสาวสุธาสินี พรหมทา
วัน เดือน ปี เกิด	30 กรกฎาคม 2526
สถานที่เกิด	จังหวัดอุดรธานี
ภูมิลำเนา	เลขที่ 50 หมู่ 9 บ้านโนนผาสุก ตำบลผาสุก อำเภอกุมภวาปี จังหวัดอุดรธานี 41370
ประวัติการศึกษา	
ปีการศึกษา 2549	สำเร็จการศึกษาปริญญาตรี วิศวกรรมศาสตรบัณฑิต (วศ.บ.) สาขาวิชาวิศวกรรมอิเล็กทรอนิกส์และโทรคมนาคม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี
ปีการศึกษา 2555	สำเร็จการศึกษาปริญญาโท ครุศาสตร์อุตสาหกรรมมหาบัณฑิต (ค.อ.ม.) สาขาวิชาวิศวกรรมไฟฟ้าสื่อสาร สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง
ปี พ.ศ. 2562	สำเร็จการศึกษาปริญญาเอก ครุศาสตร์อุตสาหกรรมดุษฎีบัณฑิต (ค.อ.ด.) สาขาวิชาครุศาสตร์อุตสาหกรรม (วิชาเอกการวิจัยและพัฒนาหลักสูตร) สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง
สถานที่ทำงาน	โรงเรียนทวีธาภิเศก 505/5 อีสรภาพ 42 แขวงวัดอรุณ เขตบางกอกใหญ่ จังหวัดกรุงเทพมหานคร 10600
ตำแหน่ง	ข้าราชการครู

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้