

# การพัฒนารูปแบบการจัดฝึกอบรมแบบศูนย์การเรียนรู้ที่ส่งเสริมความรู้ เรื่องการทำงาน การสื่อสารข้ามวัฒนธรรมสำหรับนักศึกษาระดับอาชีวศึกษา Development the Model of Training by Using Learning Center Towards Promotion Knowledge on Cross-Cultural Management and Intercultural Communication for Students at Vocational Educational Level

เพ็ชรวิภา ภูปะวิเชตร<sup>1\*</sup>

<sup>1</sup>ภาควิชาอาชีวศึกษาและการส่งเสริมสุขภาพ คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่  
เลขที่ 239 ถนนห้วยแก้ว ถนนสุเทพ อำเภอเมือง จังหวัดเชียงใหม่ 50200

## บทคัดย่อ

การวิจัยเรื่องการพัฒนาแบบการจัดฝึกอบรมแบบศูนย์การเรียนรู้ที่ส่งเสริมความรู้เรื่องการทำงาน การสื่อสารข้ามวัฒนธรรมสำหรับนักศึกษาระดับอาชีวศึกษา มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาความรู้ ความเข้าใจของผู้เรียนระดับอาชีวศึกษา จังหวัดเชียงใหม่ในเรื่องการทำงานและการสื่อสารข้ามวัฒนธรรม 2) พัฒนาแบบการจัดฝึกอบรมแบบศูนย์การเรียนรู้เรื่องการทำงานและการสื่อสารข้ามวัฒนธรรมให้กับผู้เรียนระดับอาชีวศึกษา จังหวัดเชียงใหม่ 3) ศึกษาผลการจัดฝึกอบรมแบบศูนย์การเรียนรู้เรื่องการทำงานและการสื่อสารข้ามวัฒนธรรมของผู้เรียนระดับอาชีวศึกษา ฯ กลุ่มตัวอย่างในการศึกษาช่วงแรกเป็นนักเรียน นักศึกษาที่ศึกษาในวิทยาลัยอาชีวศึกษา จำนวน 202 คน โดยใช้แบบสอบถาม วิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติร้อยละค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ผลการวิจัย พบว่า 1) ผู้เรียนระดับอาชีวศึกษาฯ มีความรู้ ความเข้าใจในเรื่องการทำงานและการสื่อสารข้ามวัฒนธรรมอยู่ในระดับที่น้อย (ร้อยละ 32.40) โดยส่วนใหญ่เห็นว่าประชาคมอาเซียนไม่มีผลต่อความคิดและการกระทำของกลุ่ม (ร้อยละ 59.90) มีความพร้อมรับการเปลี่ยนแปลงตามข้อตกลงของประชาคมอาเซียนระดับปานกลาง (ร้อยละ 67.80) ไม่มีความสามารถในการสื่อสารกับชาวต่างชาติ (ร้อยละ 54.00) เคยมีการแลกเปลี่ยนข้อมูลเรื่องอาเซียนกับเพื่อนที่เรียน (ร้อยละ 60.40) และมีผู้สนใจเข้ารับการฝึกอบรม (ร้อยละ 50) 2) การพัฒนาหลักสูตรและรูปแบบการฝึกอบรมแบบศูนย์การเรียนรู้ ดำเนินบนฐานข้อมูลของการศึกษาความรู้ ความเข้าใจของผู้เรียนระดับอาชีวศึกษาฯ โดยแบ่งเป็น 4 ฐาน ฐานที่ 1 ข้อมูลเบื้องต้นของเมียนมา สปป.ลาว กัมพูชา ไทย เวียดนาม ฐานที่ 2 ข้อมูลเบื้องต้นของมาเลเซีย สิงคโปร์ อินโดนีเซีย บรูไน ฟิลิปปินส์ ฐานที่ 3 แนวคิดการทำงาน/การสื่อสารข้ามวัฒนธรรม และฐานที่ 4

\*ผู้เขียนหลัก (รองศาสตราจารย์ ดร. ประจักษ์ภาควิชาอาชีวศึกษาและการส่งเสริมสุขภาพ คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่)  
อีเมล: phetcharee@rocketmail.com



หลักการวิเคราะห์วัฒนธรรม การทำงานของประเทศต่างๆ 3) กลุ่มเป้าหมายช่วงการพัฒนา รูปแบบการจัดฝึกอบรม ฯ ได้แก่ นักศึกษาจำนวน 30 คนที่ยินดีร่วมโครงการ เครื่องมือ คือ เนื้อหาและกิจกรรมการจัดฝึกอบรมแบบศูนย์การเรียนรู้ แบบสังเกตพฤติกรรม ผลการเขียนสะท้อนการเรียนรู้ของนักศึกษา ผลการทดสอบแต่ละศูนย์ วิเคราะห์ข้อมูลด้วยการวิเคราะห์เนื้อหาและนำเสนอในเชิงพรรณนา ผลการศึกษาพบว่า การฝึกอบรมแบบศูนย์การเรียนรู้และการเรียนรู้แบบร่วมมือทำให้นักศึกษาบรรลุวัตถุประสงค์ของการฝึกอบรม มีการเรียนรู้ด้วยตนเองในรูปของกลุ่มทั้งด้านเนื้อหาสาระ การทำงานกลุ่มภายใต้การบริหารเวลา การนำเสนอ กระบวนการทำงานกลุ่ม ผู้นำและผู้ตาม การเขียนสะท้อนการเรียนรู้ นักศึกษาส่วนใหญ่มีความเข้าใจเรื่องประชาคมอาเซียน การทำงานข้ามวัฒนธรรม มีความสุขและสนุกในการทำกิจกรรมฝึกอบรมแบบศูนย์การเรียนรู้ ทุกคนที่เข้ารับการอบรมมีความพึงพอใจการอบรมแบบศูนย์การเรียนรู้และการเรียนรู้แบบร่วมมือ

## คำสำคัญ

ศูนย์การเรียนรู้ การทำงาน การสื่อสารข้ามวัฒนธรรม

## Abstract

The research on titled Development the Model of Training by Using Learning Center Towards Promotion Knowledge on Cross-cultural Management and Intercultural Communication for Students at Vocational Educational Level aimed to: 1) study knowledge and understanding of students at vocational education level on cross-cultural management and intercultural communication 2) develop curriculum and training model by using learning center on cross-cultural management and intercultural communication for students at vocational education level 3) study the results of the training model by using learning center on cross-cultural management and intercultural communication. Samples for the first phrase composed of 202 Chiang Mai Vocational College students, research tool was a questionnaire on knowledge and understanding of cross-cultural management and intercultural communication. Data were analysed by percentage, mean and standard deviation. The findings were: 1) knowledge and understanding of students at vocational education level showed low at 32.40 %, they viewed the ASEAN Community expressed no affect to thinking and acting of them at 59.90 %. They were ready for ASEAN commitment at middle level at 67.80 %, no ability to communication with foreigners at 54 %, used to discuss with friends about ASEAN at 60.40 %. For 50 % were interested in training. 2) Curriculum created and designed based on the first phrase study and classified into 4 learning centers, a) information of Myanmar, Laos, Cambodia, Thailand, b) information of Malaysia, Singapore, Indonesia, Brunei,

Philippines, c) concept of cross-cultural management and d) principles for management culture analysis. 3) Target group for training phase composed of 30 students, research tools composed of curriculum, activities, observation form, reflective learning writing, and the results of tests. The results were: students learnt successfully both contents on ASEAN and cross-cultural management and activities by using learning center model and cooperative learning method. Data were analysed by content analysis. They practiced self-directed learning and group discussion, a leader and members of the group, oral presentation, and time management. All the students enjoyed the training model by using learning center.

## Keywords

Learning Center, Cross-Cultural Management, Intercultural Communication

## บทนำ

อิทธิพลของโลกาภิวัตน์ทำให้ประเทศต่าง ๆ มีการขยายการค้า การลงทุน การติดต่อสื่อสาร การเดินทาง ไปมาหาสู่กันมากขึ้นและการรวมตัวเป็นภูมิภาคนิยม เช่น การรวมตัวเป็นภูมิภาคอาเซียน (10 ประเทศ ในเอเชียตะวันออกเฉียงใต้) เพื่อตอบสนองการพัฒนาด้านเศรษฐกิจ การค้าการลงทุน ส่งผลทำให้สังคมเกิดความหลากหลายทางวัฒนธรรม โดยเฉพาะประเทศไทยที่เป็นประเทศที่มีความอุดมสมบูรณ์และมีการส่งเสริมการท่องเที่ยว ทำให้สังคมไทยปัจจุบันมีความเป็นพหุวัฒนธรรมที่เด่นชัด ในการทำงานและการสื่อสารของ ผู้คนที่มีวัฒนธรรมที่แตกต่าง ย่อมก่อให้เกิดความเข้าใจผิดในการตีความหรือไม่เข้าใจวิถีชีวิต การคิด การประพฤติปฏิบัติ ค่านิยม ความเชื่อของคนที่แตกต่างกัน ทั้งนี้เพ็ชรวิรุฬหิธร (2554) ได้สรุปเปรียบเทียบ วัฒนธรรมของประเทศในโลกตะวันตกและประเทศโลกตะวันออกในหนังสือการเรียนรู้ลักษณะการจัดการ: การจัดการข้ามวัฒนธรรมว่า ประเทศในโลกตะวันออกจะมีวัฒนธรรมการทำงานที่ยึดถือเรื่องอำนาจตำแหน่ง หน้าที่ ระบบอาวุโส ระบบอุปถัมภ์ สายสัมพันธ์ กลุ่มพวก เครือญาติหรือคนรู้จัก และการพึ่งพาเกื้อกูลกัน ส่วนประเทศในโลกตะวันตกจะมีวัฒนธรรมการทำงานที่ยึดระบบ ความสามารถ ความเป็นอิสระเพื่อสร้างความคิดสร้างสรรค์ในการทำงาน ถึงแม้ว่าในประเทศสมาชิกอาเซียนจะมีวัฒนธรรมการทำงานที่คล้ายคลึงกัน แต่หากได้ศึกษาอย่างลึกซึ้งจะพบว่ามีความแตกต่างกันอยู่หลายประเด็น โดยเฉพาะสิ่งที่ควรปฏิบัติและไม่ปฏิบัติ กฤษณพงศ์ กิรติกร (2557, 47) ได้แสดงความคิดเห็นว่า ด้วยประเทศไทยมีประชาชนหลากหลายชาติพันธุ์ ศาสนา ความเชื่อ ภาษามาช้านาน ประเทศไทยต้องยอมรับสภาพสังคมพหุวัฒนธรรมนี้อย่างเข้าใจ คนไทยควรเรียนรู้เรื่องชาติพันธุ์ และยอมรับการดำรงชีวิตที่แตกต่าง

การเรียนรู้ประเด็นวัฒนธรรมการทำงานและการสื่อสารข้ามวัฒนธรรม นับเป็นเรื่องใหม่ที่สังคมไทย และสังคมทางเอเชียไม่ได้ให้ความสนใจมากเหมือนประเทศโลกตะวันตก เพราะในอดีตนั้น ประเทศทางเอเชียไม่ค่อยมีการลงทุนในต่างประเทศ แต่ในทางกลับกัน พบว่า ประเทศโลกตะวันตกนั้นมีการลงทุนในประเทศ



แถบเอเชียค่อนข้างมาก ด้วยภูมิภาคเอเชียเป็นแหล่งทรัพยากรธรรมชาติมากมายและแรงงานมีราคาถูก เห็นได้ชัดว่า บุคลากรชาวต่างประเทศที่ไปทำงานต่างถิ่นจะประสบปัญหาการปรับตัวให้เข้ากับวัฒนธรรมของคนท้องถิ่นไม่ได้ จึงได้เกิดการค้นคว้าวิจัยเพื่อศึกษาเรื่องวัฒนธรรมการทำงาน การสื่อสารข้ามวัฒนธรรม ดึงดูดแนวคิดวัฒนธรรมการจัดการของศาสตราจารย์ Geert Hofstede และศาสตราจารย์ Trompagnar ตั้งแต่ ค.ศ. 1980 เป็นต้นมา (เพ็ชรวิรุฬห์, 2554 ; Samovar, Porter & McDaniel, 2009)

อย่างไรก็ตาม ความรู้ ความเข้าใจเรื่องการทำงานข้ามวัฒนธรรมนี้มีความสำคัญและจำเป็นอย่างยิ่ง และได้รับการกำหนดไว้เป็นหนึ่งในทักษะที่ผู้คนในศตวรรษที่ 21 พึงต้องมีหรือพัฒนาโดยจัดอยู่ในหมวดทักษะชีวิตและอาชีพ เพราะสังคมโลกมีความหลากหลายมากยิ่งขึ้น (วิจารณ์ พานิช, 2555, 19)

ประเด็นการเตรียมตัวให้นักเรียน นักศึกษาเข้าใจประเทศเพื่อนบ้านหรือสมาชิกประชาคมอาเซียน อย่างลึกซึ้งนั้นนับเป็นเรื่องสำคัญมาก ดังที่บุญยัง ประทุม (2555) ได้เขียนเรื่อง “ทิศทางการศึกษาของไทยในบริบทประชาคมอาเซียน” ในหนังสือพิมพ์ไทยโพสต์ออนไลน์ ซึ่งปรากฏอยู่ในเว็บไซต์ของกระทรวงศึกษาธิการ โดยมีส่วนที่กล่าวถึงการปรับตัวด้านการเตรียมความพร้อมของนักศึกษาเพื่อรับมือกับสถานการณ์ในอนาคต คือ นักศึกษาต้องสนใจและตระหนักถึงผลการรวมตัวของประเทศต่าง ๆ ในการเป็นประชาคมอาเซียนซึ่งเป็นสังคมพหุวัฒนธรรม นักศึกษาต้องปรับกระบวนการเรียนรู้ปรับทัศนคติ พร้อมสร้างขีดความสามารถในการทำงานร่วมกันกับผู้ที่ต่างวัฒนธรรม พร้อมสร้างโอกาสเรียนรู้ภาษาต่างประเทศ เพิ่มทักษะภาษาอังกฤษให้มากขึ้น

การจัดการเรียนรู้ของสังคมปัจจุบัน โดยเฉพาะการจัดฝึกอบรมหลักสูตรพิเศษหรือหลักสูตรเสริมความรู้และทักษะตลอดจนทัศนคติสำหรับนักเรียนนักศึกษา ไม่ว่าจะเป็นระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน อาชีวศึกษาหรืออุดมศึกษา ควรมีการออกแบบโครงการจัดฝึกอบรมอย่างรอบคอบและเข้าใจธรรมชาติของนักเรียน นักศึกษา เพื่อให้เหมาะกับการเรียนรู้แห่งศตวรรษที่ 21 ที่เน้นนักศึกษาเป็นศูนย์กลางของการเรียนรู้ ต้องมีการเรียนรู้ ค้นคว้าด้วยตนเอง โดยผู้สอนหรือวิทยากรต้องเลือกวิธีการที่ให้ผู้เรียนได้เรียนรู้ด้วยตนเองภายใต้การจัดการเรียนรู้ที่ออกแบบให้เหมาะสมและให้ผู้เรียนได้มีอิสระในการเรียนรู้และรู้จักกระบวนการทำงานเป็นทีมหรือเป็นกลุ่มที่ถูกต้อง ทั้งนี้ต้องสร้างแรงจูงใจแก่ผู้เรียน ทำให้การเรียนรู้เป็นกระบวนการที่นำไปสู่การเปลี่ยนแปลงต่อไป (แอมโบรส ชูซาน เอ, 2553) รวมทั้งผู้สอนผู้จัดการฝึกอบรมต้องเข้าใจว่าผู้เรียนผู้เข้ารับการฝึกอบรมจะเรียนรู้ได้กี่ร้อยละ 75 หากมีการลงมือปฏิบัติด้วยและจะเรียนรู้ได้ร้อยละ 30-50 หากมีส่วนร่วมในการอภิปราย ส่วนการเรียนรู้แบบฟังบรรยายนั้น จะเรียนรู้ได้เพียงร้อยละ 10-15 (เสาวลักษณ์ สุขวิรัช และ กมล อดุลพันธ์, 2544, 252)

จากการสัมภาษณ์อาจารย์ผู้สอนและนักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูที่วิทยาลัยอาชีวศึกษาเชียงใหม่ในระหว่างการเดินทางไปทัศนศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูที่วิทยาลัยแห่งนี้ของผู้วิจัย (พ.ศ. 2554 – พ.ศ. 2558) พบว่า ทางวิทยาลัยอาชีวศึกษาเชียงใหม่ไม่มีกระบวนการวิชาเรื่องการจัดการและการสื่อสารข้ามวัฒนธรรมสำหรับสอนนักเรียน นักศึกษาที่นี่ ส่วนการให้ความรู้เรื่องประชาคมอาเซียนแก่นักเรียน นักศึกษานั้นจะใช้วิธีการจัดบอร์ดนิทรรศการ และการทำกิจกรรมการแสดงเครื่องแต่งกาย และอาหาร

ของประเทศในอาเซียน นอกจากนี้จากการนิเทศการสอน พบว่า นักเรียน นักศึกษาระดับอาชีวศึกษาจะเรียนได้ดีหรือมีความสนใจหากได้ร่วมทำกิจกรรม แต่หากมีการบรรยายตลอดคาบ นักเรียน นักศึกษาจะแสดงความเบื่อหน่ายและเฉยๆ ไม่มีปฏิสัมพันธ์การตอบคำถามหรือซักถาม

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยจึงเลือกรูปแบบของการจัดฝึกอบรมแบบศูนย์การเรียนรู้เรื่องการทำงานและการสื่อสารข้ามวัฒนธรรมให้กับผู้เรียนระดับอาชีวศึกษา จังหวัดเชียงใหม่ เพราะเป็นกระบวนการที่ผู้สอนหรือผู้จัดได้ช่วยจัดประสบการณ์การเรียนรู้ให้ผู้เรียนได้เรียนรู้แบบลงมือปฏิบัติด้วยตนเองจะดีกว่าการบรรยาย และเพื่อส่งเสริมการพัฒนาทักษะการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ให้กับนักศึกษาอีกด้วยดังที่ ทิศนา ขัมมณี (2550) แนะนำว่า การจัดการเรียนรู้แบบศูนย์การเรียนรู้เพื่อให้ผู้เรียนได้ศึกษาหาความรู้ด้วยตนเองตามความต้องการ ความสนใจและความสามารถจากศูนย์การเรียนรู้ที่ผู้สอนได้จัดเตรียมเนื้อหาสาระ กิจกรรมและสื่อการสอนแบบประสม โดยปกติแล้วการจัดการเรียนรู้แบบศูนย์การเรียนรู้นี้จะจัดทำแบบหลายศูนย์ แต่ละศูนย์การเรียนรู้จะมีเนื้อหาสาระและกิจกรรมเบ็ดเสร็จในตัวเองแต่วิทยากรจะต้องมีมาตรการควบคุมดูแลการทำงานกลุ่มให้ดี

## วัตถุประสงค์

1. เพื่อศึกษาระดับความรู้ ความเข้าใจของผู้เรียนระดับอาชีวศึกษา จังหวัดเชียงใหม่ในเรื่องการทำงานและการสื่อสารข้ามวัฒนธรรม
2. เพื่อพัฒนารูปแบบการจัดฝึกอบรมแบบศูนย์การเรียนรู้เรื่องการทำงานและการสื่อสารข้ามวัฒนธรรมให้กับผู้เรียนระดับอาชีวศึกษา จังหวัดเชียงใหม่
3. เพื่อศึกษาผลการจัดฝึกอบรมแบบศูนย์การเรียนรู้เรื่องการทำงานและการสื่อสารข้ามวัฒนธรรมของผู้เรียนระดับอาชีวศึกษา จังหวัดเชียงใหม่

## วิธีการวิจัย

1. **ขอบเขตของการวิจัย** การวิจัยครั้งนี้มีขอบเขตการวิจัยดังนี้

### 1.1 ขอบเขตด้านประชากร

ประชากรในการวิจัยครั้งนี้ คือ นักเรียนระดับ ปวช. ประเภทวิชาพาณิชยกรรม และนักศึกษา ระดับ ปวส. ประเภทวิชาบริหารธุรกิจ ที่ศึกษาอยู่ในวิทยาลัยอาชีวศึกษาเชียงใหม่ ในปีการศึกษา 2557-2558

### 1.2 ขอบเขตด้านเนื้อหา

การวิจัยนี้ มีขอบเขตด้านเนื้อหาครอบคลุมเรื่อง การเรียน/การฝึกอบรมแบบศูนย์การเรียนรู้แบบร่วมมือ แนวคิด ทฤษฎีวัฒนธรรมการทำงาน การทำงาน/การจัดการข้ามวัฒนธรรม การสื่อสารข้ามวัฒนธรรม ความรู้ทั่วไปเกี่ยวกับประเทศสมาชิกในประชาคมอาเซียน

2. **กลุ่มตัวอย่าง** ในการวิจัยครั้งนี้ มีกลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่ม โดยมีการแบ่งงานวิจัยออกเป็น 2 ช่วง คือ

ช่วงที่ 1 เป็นระยะการศึกษาความรู้ ความเข้าใจของผู้เรียนระดับอาชีวศึกษาในเรื่องการทำงาน และการสื่อสารข้ามวัฒนธรรม กลุ่มตัวอย่างกลุ่มที่ 1 คือ นักเรียน หลักสูตรประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช.) และนักศึกษาหลักสูตรประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ปวส.) ที่ได้มาโดยเลือกแบบเจาะจง เฉพาะหลักสูตร ปวช. ระบบปกติ ประเภทวิชาพาณิชยกรรม สาขางานการบัญชี สาขางานคอมพิวเตอร์ธุรกิจ สาขางาน การเลขานุการ และสาขางานการตลาด สาขาละ 25 คน และนักศึกษาหลักสูตรปวส. ระบบปกติ ประเภทวิชา บริหารธุรกิจ สาขาวิชาคอมพิวเตอร์ธุรกิจ สาขาวิชาการจัดการสำนักงาน สาขาวิชาการตลาด สาขาวิชา การจัดการทั่วไป สาขาละ 20-25 คน รวมจำนวน 202 คน

ช่วงที่ 2 เป็นระยะการพัฒนารูปแบบการจัดฝึกอบรมและการทดลองใช้รูปแบบการจัดฝึกอบรม ฯ โดยกลุ่มตัวอย่างกลุ่มที่ 2 ในเบื้องต้นกำหนดว่าจะศึกษาจากนักเรียน ปวช. ประเภทวิชาพาณิชยกรรม และนักศึกษา ปวส. ประเภทวิชาบริหารธุรกิจ แต่ไม่ได้รับการตอบรับเข้าร่วมโครงการ จึงจำกัดเฉพาะนักศึกษา ปวส. ประเภทวิชาบริหารธุรกิจ สาขาการจัดการ ซึ่งมีนักศึกษาพร้อมจะเข้ารับการฝึกอบรม จำนวน 30 คน เป็นเวลา 2 วันตามแผนการจัดฝึกอบรมที่วางไว้

### 3. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย แบ่งออกเป็น 2 ช่วง คือ

ช่วงที่ 1 คือ แบบสอบถามความรู้ความเข้าใจเรื่องการทำงานและการสื่อสารข้ามวัฒนธรรม แบ่งออกเป็น 3 ตอน คือ ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ตอนที่ 2 ความรู้ ความเข้าใจเรื่อง การทำงานและการสื่อสารข้ามวัฒนธรรม ตอนที่ 3 ความพร้อมในการทำงานในประชาคมอาเซียน

ช่วงที่ 2 คือ 1) หลักสูตรและเอกสารสำหรับการจัดฝึกอบรมแบบศูนย์การเรียนรู้เรื่องการทำงาน และการสื่อสารข้ามวัฒนธรรมเพื่อเตรียมเข้าสู่ประชาคมอาเซียนและสังคมพหุวัฒนธรรม 2) แบบสังเกต พฤติกรรมผู้เรียนระหว่างการจัดฝึกอบรมแบบศูนย์การเรียนรู้และหลังการจัดฝึกอบรม เรื่อง การทำงานและการสื่อสารข้ามวัฒนธรรม 3) แบบเขียนสะท้อนการเรียนรู้ของผู้เรียนหลังการเข้ารับการฝึกอบรมแบบ ศูนย์การเรียนรู้ทั้งสองวัน 4) ผลงานเดี่ยวและกลุ่มของผู้เรียนที่เข้ารับการฝึกอบรมในระหว่างการเข้ารับการฝึกอบรม แบบศูนย์การเรียนรู้ 5) แบบทดสอบความรู้ในแต่ละศูนย์การเรียนรู้ ฐานที่ 1 และ 2 จำนวน 54 ข้อ ฐานที่ 3 จำนวน 20 ข้อ และฐานที่ 4 จำนวน 15 ข้อ

### 4. การจัดฝึกอบรมแบบศูนย์การเรียนรู้

งานวิจัยครั้งนี้ มีการออกแบบการจัดฝึกอบรมรูปแบบศูนย์การเรียนรู้ 4 ขั้นตอนใหญ่ ๆ ที่ได้จากการศึกษาและประยุกต์จากการทบทวนวรรณกรรมในบทที่ 2

4.1 ขั้นเตรียมการก่อนการจัดฝึกอบรมวิทยากรหลักศึกษาข้อมูลและรายละเอียดต่าง ๆ เพื่อทำ หลักสูตรและคู่มือการฝึกอบรมที่ออกแบบเนื้อหาให้สอดคล้องกับความรู้ ความเข้าใจของนักเรียน นักศึกษา ที่สำรวจในช่วงแรก โดยไม่ให้มีเนื้อหาเกินไปสำหรับการเรียนรู้แบบศูนย์การเรียนรู้ วิทยากรกำหนด จุดประสงค์การเรียนรู้ในโครงการฝึกอบรมครั้งนี้ เพื่อให้ผู้เรียนได้ตระหนักในการศึกษาข้อมูลพื้นฐานเกี่ยวกับ ประเทศเพื่อนบ้านในภูมิภาคอาเซียน แนวคิดการทำงานข้ามวัฒนธรรม การสื่อสารข้ามวัฒนธรรม และเข้าใจ ในระดับหนึ่งเพื่อไปศึกษาค้นคว้าต่อหลังการฝึกอบรมไปแล้ว

4.2 เตรียมวัสดุ อุปกรณ์ สื่อที่ใช้ในการฝึกอบรม (วีดิทัศน์เรื่องอาเซียน) วิทยากรหลักเตรียมวัสดุอุปกรณ์ต่างๆ ที่จำเป็นต้องใช้ในแต่ละศูนย์ กลุ่ม หรือฐานการเรียนรู้ว่ามีเพียงพอและอยู่ในสภาพที่ใช้การได้ดีหรือไม่ เช่น ใบงาน เอกสารเนื้อหาสาระ บัตรกิจกรรม ตลอดจนอุปกรณ์การฝึกอบรม เช่น กระดาษสีสำหรับเขียน ปากกา ดินสอ แบบสังเกตพฤติกรรม เป็นต้น

4.3 เตรียมสถานที่ โดยขอใช้ห้องประชุมของวิทยาลัย เพื่อให้ผู้เรียนมีความสุขกับการเรียนรู้เป็นลำดับแรก เพราะขนาดกว้าง มีเครื่องปรับอากาศ หลังจากนั้นขอจัดเตรียมโต๊ะ เก้าอี้ เป็นลักษณะกลุ่มย่อยตามเนื้อหาที่จะสอนให้เพียงพอกับจำนวนคนและกิจกรรมที่จะต้องทำ เช่น จัดโต๊ะเป็นกลุ่มๆ ละ 10-15 คน แต่ละกลุ่มมีป้ายชื่อเรื่องที่ต้องการให้เกิดการเรียนรู้ให้ชัดเจน

4.4 ขั้นตอนการฝึกอบรมแบ่งออกเป็นลำดับดังนี้ วิทยากรวางแผนให้มีพิธีเปิดการอบรม ผู้เป็นประธานเปิด เป็นหัวหน้าแผนกที่คัดเลือกนักศึกษาสามารถร่วมโครงการ วิทยากรหลักเป็นผู้กล่าวรายงานด้วยเป็นเจ้าของโครงการฝึกอบรม และให้วิทยากรกลุ่มทำหน้าที่เป็นพิธีกรดำเนินรายการ หลังพิธีเปิดวิทยากรดำเนินการฝึกอบรม การนำเข้าสูบทเรียน วิทยากรแนะนำตนเอง ประสานการณ์การทำงานและการเดินทางต่างประเทศ เพื่อสร้างบรรยากาศกระตุ้นให้มีความสนใจในการฝึกอบรมเรื่องนี้ ทั้งนี้ มีการสร้างกติกากาเรียนรู้อร่วมกัน วิทยากรชี้แจงกระบวนการฝึกอบรมแบบศูนย์การเรียนรู้และสร้างกติกากาหรือข้อตกลงร่วมกัน เช่น การรักษาเวลาในการเรียนรู้แต่ละศูนย์ การทำงานเป็นทีม ผู้นำ ผู้ตาม ความรับผิดชอบในการทำกิจกรรม ผลงาน การนำเสนอผลงาน เป็นต้น แล้วให้ผู้เรียนได้ชมวีดิทัศน์เรื่องอาเซียนที่เป็นเวอร์ชันสำหรับเด็กนักเรียนที่เป็นการ์ตูน ต่อจากนั้นวิทยากรอธิบายเนื้อหาสาระและวิธีการที่จะเรียนในโครงการฝึกอบรมนี้พอสังเขป แบ่งกลุ่มผู้เรียน วิทยากรแบ่งกลุ่มผู้เรียนออกเป็นสองกลุ่มโดยมีวิทยากรกลุ่มดูแล ด้วยสภาพห้องเรียนที่เป็นห้องประชุม ขนาดจำกัดและขนาดโต๊ะที่หนาใหญ่ และแบ่งแบบคละกันตามความสามารถ ความสนใจ เพศ วัย เพื่อให้แต่ละกลุ่มช่วยเหลือกันและให้เกิดการเรียนรู้ร่วมกันตามวิธีการเรียนรู้แบบร่วมมือร่วมใจ การดำเนินกิจกรรม โดยให้ผู้เรียนทำกิจกรรมต่าง ๆ ในแต่ละศูนย์หรือฐานตามที่ได้ออกแบบไว้ ทั้งนี้ไม่มีการทดสอบก่อนเรียน เพราะไม่สร้างความกดดันให้ผู้เรียนที่มาเข้ารับการฝึกอบรม

4.5 ขั้นสรุปบทเรียน หลังจากให้ผู้เรียนหมุนเวียนกันทำกิจกรรมครบศูนย์หรือฐานการเรียนรู้แล้ว (เนื้อหาการฝึกอบรมแบ่งออกเป็น 4 ศูนย์และเรียนรู้วันละ 2 ศูนย์) วิทยากรตั้งคำถามให้ผู้เรียนสะท้อนความรู้สึกละและบทเรียนที่ได้รับด้วยการวาดรูปผังความคิด ระบายสี หรือเขียนบรรยายตามความพอใจของผู้เรียน แล้ววิทยากรทำหน้าที่สรุปบทเรียนทั้งหมดร่วมกับผู้เรียน

4.6 ขั้นประเมินผลหรือทำการทดสอบเมื่อวิทยากรได้สรุปบทเรียนแล้วจะให้ผู้เรียนทำการทดสอบ หลังเรียนในแต่ละวัน พร้อมทั้งแจ้งผลการทดสอบให้ทุกคนทราบพัฒนาการของตนเองพร้อมเฉลยคำตอบที่ถูกต้องให้ผู้เรียนได้รับทราบ

## 5. การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูล ในช่วงการสำรวจความรู้ความเข้าใจเรื่องการทำงานและการสื่อสารข้ามวัฒนธรรม ของผู้เรียนระดับอาชีวศึกษาฯ นั้น ใช้เครื่องมือเป็นแบบสอบถาม มีการวิเคราะห์ด้วยสถิติร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการพรรณนาประกอบตารางค่าสถิติ ส่วนการวิเคราะห์ข้อมูลจากกระบวนการฝึกอบรมใช้การวิเคราะห์เนื้อหาและนำเสนอผลในเชิงบรรยาย

### ผลการวิจัย

ช่วงแรกของการศึกษาความรู้ ความเข้าใจของผู้เรียนระดับอาชีวศึกษา จังหวัดเชียงใหม่ในเรื่องการทำงานและการสื่อสารข้ามวัฒนธรรมพบว่า อยู่ในระดับที่น้อย (ร้อยละ 32.40) โดยส่วนใหญ่เห็นว่า กระแสของอาเซียนไม่มีผลต่อความคิดและการกระทำของตน (ร้อยละ 59.90) มีความพร้อมจะต้อนรับการเปลี่ยนแปลงตามข้อตกลงของประชาคมอาเซียนในระดับปานกลาง (ร้อยละ 67.80) ไม่มีความสามารถในการสื่อสารกับคนต่างชาติ (ร้อยละ 54.00) มีมุมมองที่มีต่อประชาคมอาเซียนว่าเป็นสิ่งที่ดี (ร้อยละ 53.96) เคยมีการแลกเปลี่ยนข้อมูลและวางแผนเรื่องอาเซียนกับเพื่อนที่เรียนด้วยกัน (ร้อยละ 60.40) เคยมีประสบการณ์การรับรู้/ได้ยินเรื่องทฤษฎีวัฒนธรรมการทำงานและการสื่อสารข้ามวัฒนธรรม (ร้อยละ 53.50) เห็นว่าวัฒนธรรมการทำงานของประเทศในประชาคมอาเซียนมีเหมือนกันบางเรื่องและแตกต่างกันบางเรื่อง ร้อยละ 78.21 ทั้งนี้มีจำนวนผู้สนใจกับจำนวนผู้ไม่สนใจเข้ารับการอบรมเรื่องการทำงานและการสื่อสารข้ามวัฒนธรรมร้อยละ 50 เท่ากัน

ช่วงที่สองที่เป็นกระบวนการพัฒนาหลักสูตรและรูปแบบการจัดฝึกอบรมแบบศูนย์การเรียนรู้เรื่องการทำงานและการสื่อสารข้ามวัฒนธรรมให้กับผู้เรียนระดับอาชีวศึกษา จังหวัดเชียงใหม่ นั้นดำเนินการสร้างและออกแบบเนื้อหาและรูปแบบให้สอดคล้องกับความรู้ ความเข้าใจของนักเรียน นักศึกษาที่สำรวจในช่วงแรก โดยไม่ให้มีเนื้อหามากเกินไป โดยกำหนดจุดประสงค์การเรียนรู้ในโครงการฝึกอบรมครั้งนี้เพื่อให้ผู้เรียนได้ตระหนักในการศึกษาข้อมูลพื้นฐานเกี่ยวกับประเทศเพื่อนบ้านในภูมิภาคอาเซียน แนวคิดการทำงานและการสื่อสารข้ามวัฒนธรรม และเข้าใจในระดับหนึ่งเพื่อไปศึกษาค้นคว้าต่อหลังการฝึกอบรมไปแล้ว โดยแบ่งเป็น 4 ฐาน ฐานที่ 1 ข้อมูลเบื้องต้นของประเทศเมียนมา สปป.ลาว ไทย เวียดนาม ฐานที่ 2 ข้อมูลเบื้องต้นของประเทศมาเลเซีย สิงคโปร์ อินโดนีเซีย บรูไน และฟิลิปปินส์ ฐานที่ 3 แนวคิดการทำงานและการสื่อสารข้ามวัฒนธรรม ฐานที่ 4 หลักการวิเคราะห์วัฒนธรรมการทำงานของประเทศต่าง ๆ

ผลการจัดฝึกอบรมแบบศูนย์การเรียนรู้เรื่องการทำงานและการสื่อสารข้ามวัฒนธรรมของผู้เรียนระดับอาชีวศึกษา จังหวัดเชียงใหม่ พบว่านักศึกษามีความรู้วัตถุประสงค์ของการฝึกอบรมที่กำหนดไว้ มีการเรียนรู้ด้านเนื้อหาสาระที่ออกแบบกำหนดไว้ในแต่ละศูนย์ และใช้กระบวนการเรียนรู้แบบกลุ่มหรือแบบร่วมมือ นักศึกษาได้ฝึกการทำงานกลุ่ม การนำเสนอ การเขียนสะท้อนการเรียนรู้ นักศึกษาส่วนใหญ่มีความสุขและสนุกในการทำกิจกรรมอบรมแบบศูนย์การเรียนรู้ นักศึกษาได้ฝึกการทำงานภายใต้การบริหารเวลา การฝึกการนำเสนอ กระบวนการทำงานกลุ่ม ผู้นำและผู้ตาม การเขียนสะท้อนการเรียนรู้ นักศึกษา

ส่วนใหญ่มีความสุข สนุกในการทำงานกิจกรรมการฝึกอบรมแบบศูนย์การเรียนรู้

ดังตัวอย่างนักศึกษาชื่อ นุรธิดา ได้เขียนสรุปสิ่งที่ได้เรียนรู้ว่า “ได้เรียนรู้วัฒนธรรมประเทศอาเซียน ข้อมูลพื้นฐาน วาดแผนที่ประเทศในอาเซียน มิติการทำงานข้ามวัฒนธรรม ฝึกให้เรา มีความคิด ชั่งคิดและพูดให้เป็น ปฏิบัติให้ถูก มีการวิเคราะห์เอกสารและสรุปใจความ ฝึกให้เราเป็นคนตรงต่อเวลา การทำงานเป็นทีม มีการคาดการณ์เรื่องเวลาในการทำงานแล้วทำให้เป็น มีการออกมานำเสนองาน มีการทดสอบความรู้” นักศึกษาทุกคนที่เข้ารับการอบรม มีความพึงพอใจในการอบรมแบบศูนย์การเรียนรู้และการเรียนรู้แบบร่วมมือ และนักศึกษาตระหนักถึงการต้องศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมในเรื่องข้อมูลพื้นฐานและวัฒนธรรมการทำงานของแต่ละประเทศไม่ว่าในประชาคมอาเซียนหรือประเทศผู้ลงทุนให้มากยิ่งขึ้น

### อภิปรายผลการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ช่วงแรกได้สำรวจความรู้ความเข้าใจของผู้เรียนระดับอาชีวศึกษา ฯ ในเรื่องการทำงานและการสื่อสารข้ามวัฒนธรรม พบว่าอยู่ในระดับที่น้อย ซึ่งมีระดับที่ใกล้เคียงกับที่เพชร ฐปะวิเชตร์ (2555) ที่ได้สำรวจความรู้ความเข้าใจของนักศึกษาเรื่องการจัดการข้ามวัฒนธรรมในช่วงปี พ.ศ. 2553 – พ.ศ. 2554 ที่พบว่าอยู่ในระดับปานกลาง และเพชร ฐปะวิเชตร์ (2557) ที่ทำการสำรวจความรู้ความเข้าใจของครูในสถานศึกษาชั้นพื้นฐานจังหวัดเชียงใหม่ พบว่าอยู่ในระดับปานกลาง ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากยังไม่มีหลักสูตรหรือเนื้อหากระบวนการจัดการข้ามวัฒนธรรมเปิดทำการสอนในระดับโรงเรียนหรือวิทยาลัยอาชีวศึกษาหรือแม้แต่ในมหาวิทยาลัยของประเทศไทยอย่างจริงจัง อีกทั้งศาสตร์ด้านนี้ยังอยู่ในวงจำกัด สังคมไทยโดยทั่วไปใช้ภาษาไทยในการติดต่อสื่อสาร มีการใช้ภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสารเฉพาะในการเรียนการสอนวิชาภาษาอังกฤษ รวมทั้งการติดตัวกับการรับมือกับการรวมตัวเป็นประชาคมอาเซียนหรือสังคมพหุวัฒนธรรมยังอยู่ในระดับไม่สูงมาก

ช่วงที่สองของการวิจัย ที่ได้พัฒนารูปแบบการฝึกอบรมให้กับผู้เรียนระดับอาชีวศึกษา ฯ เรื่องการทำงานและการสื่อสารข้ามวัฒนธรรม ด้วยรูปแบบการฝึกอบรมแบบศูนย์การเรียนรู้และวิธีการเรียนรู้แบบร่วมมือ เน้นการเรียนรู้ที่ลงมือปฏิบัติด้วยตนเองในกลุ่มย่อย มีการทำกิจกรรมกลุ่มตามงานที่มอบหมายในแต่ละศูนย์ ในหลักสูตรการทำงานและการสื่อสารข้ามวัฒนธรรมเพื่อเข้าสู่ประชาคมอาเซียนและสังคมพหุวัฒนธรรม โดยใช้แนวคิดการจัดฝึกอบรมแบบศูนย์การเรียนรู้ของนักวิชาการ เช่น สุวิทย์ มูลคำ และ อรทัย มูลคำ (2547) และทิสนา แคมมณี (2550) ซึ่งพบว่า นักศึกษาที่เข้ารับการฝึกอบรมได้เกิดการเรียนรู้เนื้อหาสาระตามแผนการจัดฝึกอบรมและมีกระบวนการเรียนรู้แบบร่วมมือ มีการฝึกทักษะการทำงานกลุ่ม ทักษะการสื่อสาร ทักษะการเป็นผู้นำและผู้ตาม

การวิจัยครั้งนี้ได้ใช้วิธีการฝึกอบรมแบบศูนย์การเรียนรู้และวิธีการเรียนรู้แบบร่วมมือ พบว่า นักศึกษาทำกิจกรรมการเรียนรู้ด้วยตนเองและร่วมกันเป็นกลุ่มบรรลุวัตถุประสงค์และมีพัฒนาการที่ดีขึ้นในวัฏที่สองของการฝึกอบรม ดังตัวอย่างที่นักศึกษาได้เขียนสะท้อนการเรียนรู้ว่า “ได้วิเคราะห์ปัจจัยทางวัฒนธรรมออกไปนำเสนอหน้าห้อง ถามคำถามเรื่องอาเซียนเพิ่มเติม ร้องเพลงอาเซียนรู้สึกว่าได้รับความรู้มาก อาเซียน



เป็นเรื่องที่ตนจะต้องใส่ใจให้มากกว่าเดิม ท่านวิทยากรใจดีและรู้สึกสนุกสนาน” หรืออีกตัวอย่างของนักศึกษาที่เขียนว่า “มีความสุขมาก ๆ และสนุกสนานที่ได้เข้าร่วมในการอบรมครั้งนี้ ขอขอบคุณอาจารย์วิทยากรที่นำความรู้และความสนุกสนานมามอบให้ ขอขอบคุณค่ะ” สอดคล้องกับแนวคิดการจัดฝึกอบรมของเสาวลักษณ์ สุขวิรัช และ กมล อดุลพันธ์ (2544) ที่แนะนำให้ผู้จัดการฝึกอบรมต้องเข้าใจว่าผู้เข้ารับการฝึกอบรมจะเรียนรู้ได้ร้อยละ 75 หากมีการลงมือปฏิบัติ และจะเรียนรู้ได้ร้อยละ 30-50 การมีส่วนร่วมในการอภิปราย ส่วนการเรียนรู้แบบฟังบรรยายเรียนรู้ได้เพียงร้อยละ 10-15 รวมทั้งสอดคล้องกับงานวิจัยของพรรณิ ทองสุกใส (2550) ที่ศึกษาการพัฒนาชุดการเรียนรู้เรื่องทัศนธาตุสำหรับนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 4 โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาข้อมูลการพัฒนาชุดการเรียนรู้ซึ่งพบว่า นักเรียนเห็นด้วยว่าการเรียนรู้ด้วยชุดการเรียนรู้ช่วยให้ปฏิบัติกิจกรรมเป็นขั้นตอน นักเรียนสนใจเรียนมากกว่าฟังครูอธิบาย นักเรียนมีความสนใจในการเรียนรู้ มีความกระตือรือร้น สามารถปฏิบัติกิจกรรมและศึกษาหาความรู้ได้ด้วยตนเองตามขั้นตอนของชุดการเรียนรู้ โดยมีครูผู้สอนเป็นผู้ให้คำแนะนำช่วยเหลือ

การจัดกิจกรรมวิธีการเรียนรู้แบบร่วมมือในการจัดฝึกอบรมครั้งนี้ ผู้วิจัยในฐานะวิทยากรหลักได้มีการสร้างบรรยากาศให้ผู้เรียนที่เข้าร่วมกิจกรรมไม่รู้สึกลำบากกดดัน การใช้คำพูด ภาษากายที่สุภาพ เป็นมิตร พยายามสร้างแรงจูงใจให้ผู้เรียนเกิดความมั่นใจ อยากเรียนรู้ และทำกิจกรรมครบ แม้ผลการทดสอบหลังเรียนแต่ละศูนย์จะได้รับคะแนนน้อย ก็ให้กำลังใจและให้หาข้อมูลเพิ่มเติมได้ภายหลัง ดังการเขียนสะท้อนการเรียนรู้ของนักศึกษาชื่อ นกัสา แสดงความคิดเห็นว่า “ได้เรียนรู้ถึงมารยาท การวางตัวเมื่อเราเข้าไปทำงานในองค์กรต่าง ๆ เรียนรู้วิธีการจัดการแก้ปัญหาในการทำงานร่วมกันกับผู้อื่น เรียนรู้วัฒนธรรมของประเทศสมาชิกในสมาคมอาเซียน การช่วยเหลือตนเอง พึ่งพาตนเอง ความรับผิดชอบ ความไม่เห็นแก่ตัว การใช้เวลา การตรงเวลา การบริหารเวลา ได้เรียนรู้ลักษณะภูมิประเทศของสมาชิกอาเซียน ได้ทดสอบความรู้” ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดที่นำเสนอที่ได้กล่าวถึงการเรียนรู้แบบร่วมมือว่าต้องสร้างบรรยากาศแห่งการเรียนรู้ที่มีลักษณะดี คือ จะต้องให้ผู้เรียนรู้สึกปลอดภัยในการเข้าร่วมกิจกรรมหรือทำงานอยู่ในกลุ่มที่ได้เลือกหรือจัดให้อยู่ การจัดกลุ่มพยายามอย่าให้มีสมาชิกน้อยหรือมากเกินไป เพื่อให้สมาชิกแต่ละคนได้แลกเปลี่ยนอย่างเหมาะสมไม่มากหรือน้อยเกินไปจนไม่ได้สาระในการทำงานตามมอบหมาย และครูอาจารย์หรือวิทยากรต้องคิดวางแผนงานที่จะให้สมาชิกในกลุ่มได้ทำอย่างรอบคอบ โดยการกำหนดวัตถุประสงค์ให้ชัดเจนว่าต้องการเนื้อหาสาระและกระบวนการทำงานที่ดีด้วย (Educational Broadcasting Corporation, 2004)

ในการฝึกอบรมแบบศูนย์การเรียนรู้ครั้งนี้ ไม่มีการทดสอบก่อนเรียนในแต่ละเนื้อหาในแต่ละศูนย์ เพราะวิทยากรหลักได้กำหนดวัตถุประสงค์ของการจัดฝึกอบรมเพื่อให้ผู้เรียนที่เข้ารับการฝึกอบรมไม่รู้สึกลำบากและ มีบรรยากาศที่อบอุ่น ปลอดภัย เชื่อมมั่นในตนเอง มีการทำงานกิจกรรมตามกำหนดอย่างอิสระด้วยตนเอง และภายใต้การทำงานแบบกลุ่ม และเน้นการสร้างความตระหนักในเรื่องที่ไม่เคยเรียน คือ ประชาคมอาเซียน และการจัดการข้ามวัฒนธรรม ซึ่งขัดแย้งกับแนวคิดและข้อเสนอแนะของนักวิชาการด้านการสอนแบบศูนย์การเรียนรู้ เช่น ทิศนา ขัมมณี (2550) สุวิทย์ มูลคำ และ อรทัย มูลคำ (2547) ที่เสนอแนะให้การเรียนรู้แบบศูนย์การเรียนรู้ต้องมีการทดสอบก่อนเรียน แต่สอดคล้องกับแนวคิดของจำเนียร ศิลปวานิช (2538) ที่ให้ผู้สอน

ได้ตระหนักถึงการสร้างบรรยากาศในห้องเรียน ด้วยบรรยากาศแห่งความใกล้ชิดที่มีความอบอุ่น มีการยอมรับนับถือ บรรยากาศแห่งความสำเร็จ และอิสระ เพื่อให้ผู้เรียนเกิดความอบอุ่นใจ ยอมรับนับถือตนเอง และร่วมมือร่วมกิจกรรมอย่างกระตือรือร้น ซึ่งทัศนคติต่อการทดสอบของผู้เรียนมักเป็นทัศนคติเชิงลบ และอาจส่งผลให้บรรยากาศการเรียนรู้ในโครงการฝึกอบรมครั้งนี้เกิดแรงกดดัน เครียดและไม่อยากเข้าร่วมกิจกรรม อีกทั้งโครงการจัดฝึกอบรมครั้งนี้กระทำขึ้นเพื่อสร้างความตระหนักและเผยแพร่เนื้อหาความรู้เรื่องประชาคมอาเซียนและแนวคิดการจัดการข้ามวัฒนธรรมที่ไม่มีผลต่อคะแนนการเรียนการสอนตามหลักสูตรปกติของนักศึกษาที่เข้าร่วมโครงการ

## สรุป

การพัฒนารูปแบบการจัดฝึกอบรมแบบศูนย์การเรียนรู้ที่ส่งเสริมความรู้เรื่องการทำงาน การสื่อสารข้ามวัฒนธรรมสำหรับนักศึกษาระดับอาชีวศึกษาจะไม่มีการทดสอบก่อนเรียนในแต่ละเนื้อหาในแต่ละศูนย์ เพื่อให้ผู้เรียนที่เข้ารับการฝึกอบรมไม่รู้สึกดัดดันและมีการสร้างบรรยากาศที่อบอุ่น ปลอดภัย เชื่อมมั่นในตนเอง มีกระบวนการเรียนรู้แบบร่วมมือ มีการฝึกทักษะการทำงานกลุ่ม ทักษะการสื่อสาร ทักษะการเป็นผู้นำและผู้ตาม มีการทำงานกิจกรรมตามกำหนดอย่างอิสระด้วยตนเองและภายใต้การทำงานแบบกลุ่ม การใช้คำพูดภาษากายของวิทยากรควรสุภาพ เป็นมิตร พยายามสร้างแรงจูงใจให้ผู้เรียนเกิดความมั่นใจ อยากเรียนรู้ และทำกิจกรรมครบ การทดสอบหลังการฝึกอบรม สามารถทำได้ด้วยแบบทดสอบและการให้นักศึกษาได้พูดและเขียนสะท้อนสิ่งที่ได้เรียนรู้อย่างอิสระ

### 1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 ผู้สอนหรือวิทยากรสามารถนำรูปแบบการฝึกอบรมหรือการเรียนรู้แบบศูนย์การเรียนรู้และวิธีการเรียนหรือการฝึกอบรมแบบร่วมมือไปใช้ในการจัดการเรียนการสอนหรือการฝึกอบรมได้ ทั้งนี้เพื่อพัฒนาและสนับสนุนการเรียนรู้แบบศตวรรษที่ 21 ที่ยึดผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง โดยครูผู้สอน วิทยากรเป็นผู้สนับสนุนการเรียนรู้และการอบรมนั้น (Facilitator)

1.2 หัวใจสำคัญของการเรียนรู้แบบร่วมมือ (Collaborative Learning) ผู้สอนหรือวิทยากรต้องมีการวางแผนล่วงหน้าอย่างเป็นระบบ เข้าใจศาสตร์ของการเรียนรู้ที่ดีและพื้นฐานของผู้เรียน และดำเนินการเรียนรู้หรือการฝึกอบรมอย่างมีความตั้งใจด้วยท่าที คำพูดที่สุภาพ ให้กำลังใจ มีความอดทนในการให้ผู้เรียนได้เรียนรู้ด้วยตนเองและกลุ่ม

### 2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 เพิ่มขนาดการสำรวจความรู้ ความเข้าใจเรื่องการทำงาน การสื่อสารข้ามวัฒนธรรมให้ครอบคลุมกลุ่มตัวอย่างหรือประชากร

2.2 เพิ่มขอบข่ายการจัดฝึกอบรมให้มีเนื้อหาที่ลึกซึ้งขึ้น หรือเพิ่มระยะเวลาในการฝึกอบรม หรือเพิ่มจำนวนผู้เข้ารับการฝึกอบรม

2.3 เปลี่ยนสภาพแวดล้อมในการจัดฝึกอบรมเป็นสถานที่นอกสถาบันการศึกษา เช่น ห้องประชุมในโรงแรม จะทำให้การจัดฝึกอบรมสะดวกสบายและช่วยให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีการตื่นตัวยิ่งขึ้น



## เอกสารอ้างอิง

- กฤษณพงศ์ กีรติกร. (2557). **อุดมศึกษาไทย เวิร์กไทย เวิร์กโลก**. สืบค้นเมื่อ 16 มิถุนายน 2559, จาก [http://www.likmutt.c.th/SoTL/slide/KKbook\\_2557pdf](http://www.likmutt.c.th/SoTL/slide/KKbook_2557pdf).
- จำเนียร ศิลปวานิช. (2538). **หลักและวิธีการสอน**. กรุงเทพฯ: เจริญรุ่งเรืองการพิมพ์.
- ทศนา แชมมณี. (2550). **14 วิธีสอนสำหรับครูมืออาชีพ**. (พิมพ์ครั้งที่ 7). กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- บุญยั้ง ประทุม. (2555). ทิศทางการศึกษาของไทยในบริบทประชาคมอาเซียน. **หนังสือพิมพ์ไทยโพสต์ออนไลน์**. สืบค้นเมื่อ 12 กรกฎาคม 2557, จาก <http://www.moe.go.th/moe/th/news/detail.php?NewsID=28873&Key=hotnews>.
- พรรณี ทองสุกใส. (2550). **การพัฒนาชุดการเรียนรู้เรื่องทัศนธาตุสำหรับนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 4**. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาวิชาหลักสูตรและการนิเทศ ภาควิชาหลักสูตรและวิธีการสอน มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- เพชรวิฑูระวัชร. (2554). **การเรียนรู้ลักษณะการจัดการ: การจัดการข้ามวัฒนธรรม**. เชียงใหม่: นอเลจ เซนเตอร์.
- เพชรวิฑูระวัชร. (2555). **การพัฒนานักศึกษาให้มีความรู้ ความเข้าใจในเรื่องการจัดการข้ามวัฒนธรรม และการวางแผนอาชีพเพื่อรองรับความเป็นภูมิภาคอาเซียนและระดับสากล : รายงานการวิจัย**. เชียงใหม่: คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- เพชรวิฑูระวัชร. (2557). **การหนุนเสริมและการเตรียมความพร้อมของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน จังหวัดเชียงใหม่ เรื่องการทำงานข้ามวัฒนธรรมเพื่อเตรียมเข้าสู่ประชาคมอาเซียน: รายงานการวิจัย**. เชียงใหม่: คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- วิจารณ์ พานิช. (2555). **วิถีสร้างการเรียนรู้เพื่อศิษย์ในศตวรรษที่ 21**. กรุงเทพฯ: ตาปลา พับลิเคชั่น.
- สุวิทย์ มูลคำ และ อรทัย มูลคำ. (2547). **19 วิธีจัดการเรียนรู้เพื่อพัฒนาความรู้และทักษะ**. (พิมพ์ครั้งที่ 7). กรุงเทพฯ: ภาพพิมพ์.
- เสาวลักษณ์ สุขวิรัช และ กมล อดุลพันธ์. (2544). **การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์กร**. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- แอมโบรส, ซูซาน เอ. (2010). **การเรียนรู้แห่งศตวรรษที่ 21: 7 หลักการสร้างนักเรียนแห่งอนาคตใหม่**. [How Learning Works: Seven Research-Based Principles for Smart Teaching]. (วันวิสาข์ เคน, ผู้แปล). กรุงเทพฯ: โอเพ่นเวิลด์ส พับลิชชิง เฮาส์.
- Samovar, L. A. ; Porter, R. & McDaniel, E. (Eds.). (2009). **Intercultural Communication: A Reader**. Boston, Mass: Wadsworth Cengage Learning.
- Educational Broadcasting Corporation. (2004). **What Are Cooperative and Collaborative Learning?** Retrieved November 4, 2014, from <http://www.thirteen.org/edonline/concept2class/coopcollab>.