

แนวทางในการพัฒนาความฉลาดทางวัฒนธรรมของนักศึกษาระดับปริญญาตรีในภูมิภาคตะวันตกของประเทศไทย

THE DEVELOPMENT OF CULTURAL INTELLIGENCE OF UNDERGRADUATE STUDENTS IN THE WESTERN REGION OF THAILAND

ดร. ศุภรักษ์ อธิคมสุวรรณ

อาจารย์ประจำภาควิชาการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และชุมชน
มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตกำแพงแสน จังหวัดนครปฐม 73140

Dr. Supharuk Aticomswan

Lecturer, Department of Human and Community Resource Development (HCRD)
Kasetsart University, Kamphaeng Saen Campus, Nakhonpathom, Thailand 73140
Email address: fedusrat@ku.ac.th

บทคัดย่อ

ความฉลาดทางวัฒนธรรม เป็นหนึ่งปัจจัยสำคัญที่ทำให้บุคคลสามารถปรับตัวในการทำงานในองค์กรที่มีความหลากหลายทางภาษา เชื้อชาติ และวัฒนธรรม เพื่อเป็นการเตรียมความพร้อมให้กับนักศึกษาระดับปริญญาตรีที่กำลังศึกษาและจะก้าวเข้าสู่ตลาดแรงงานสากลในอนาคต การวิจัยครั้งนี้มุ่งเน้นศึกษาแนวทางในการพัฒนาความฉลาดทางวัฒนธรรมของนักศึกษาระดับปริญญาตรีในภูมิภาคตะวันตกของประเทศไทย โดยศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบกับความฉลาดทางวัฒนธรรมเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 789 คน และการสัมภาษณ์ผู้บริหารด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ จำนวน 10 คน และนำผลการวิจัยมาวิเคราะห์และสังเคราะห์เพื่อค้นหาคำตอบของการวิจัย

ผลการวิจัยพบว่า นักศึกษาระดับปริญญาตรีในภูมิภาคตะวันตกของประเทศไทยมีระดับความฉลาดทางวัฒนธรรมในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.47$, $S.D. = 0.56$) โดยความฉลาดทางวัฒนธรรมด้านแรงจูงใจมีค่าเฉลี่ยสูงสุดที่ 3.66 ($S.D. = 0.65$) บุคลิกภาพห้าองค์ประกอบทุกแบบมีความสัมพันธ์กับความฉลาดทางวัฒนธรรมในภาพรวม โดยบุคลิกภาพแบบเปิดรับประสบการณ์มีความสัมพันธ์ในทางบวกสูงสุด ($r = .505$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .01 สำหรับแนวทางในการพัฒนาความฉลาดทางวัฒนธรรมของนักศึกษาระดับปริญญาตรีในภูมิภาคตะวันตกของประเทศไทย สังเคราะห์ได้ 4 ประเด็นหลัก ได้แก่ (1) การกำหนดให้ความฉลาดทางวัฒนธรรมเป็นทักษะที่จำเป็นสำหรับบัณฑิตทุกคน (2) การเพิ่มพูนประสิทธิภาพของการจัดการเรียนการสอนที่ส่งเสริมต่อการพัฒนาความฉลาดทางวัฒนธรรม (3) การพัฒนานวัตกรรมสื่อการเรียนรู้ และการจัดหาทรัพยากรที่สนับสนุนการเรียนรู้และพัฒนาความฉลาดทางวัฒนธรรม และ (4) การสร้างและเพิ่มพื้นที่แลกเปลี่ยนเรียนรู้ต่างแดน

คำสำคัญ: ความฉลาดทางวัฒนธรรม บุคลิกภาพห้าองค์ประกอบ การพัฒนาความฉลาดทางวัฒนธรรม

Abstract

Cultural Intelligence is one of the key factors that make a person able to adapt to working in organizations with diverse languages, races and cultures. In order to prepare for undergraduate students who are studying and will be a new jobber in the global labor markets in the future,

this research study focused on the development of cultural intelligence of undergraduate students in the western region of Thailand and studied the relationship between the Big-Five Personality and Culture Intelligence. The data were collected from a sample of 789 people and had the interviews with 10 Human Resource Executives. Then the results of two data analysis were synthesized in order to find out the answer of the research study.

The study found that undergraduate students in the western region of Thailand had the overall cultural intelligence in moderate level ($\bar{x} = 3.47$, S.D. = 0.56) and motivational cultural intelligence had the highest mean at 3.66 (S.D. = 0.65). Big-Five personality factors correlated with cultural intelligence in overall and the openness to experience personality had highest positively correlation with cultural intelligence ($r = .505$) that defined statistic significant level at .01. For the development of cultural intelligence of undergraduate students in the western region of Thailand were synthesized into four categories: (1) determining the culture intelligence as required skill for graduated students; (2) enhancement of teaching that promotes the development of culture intelligence (3) development of innovative learning medias and materials, and providing resources to support learning and development of cultural intelligence and (4) establishing networks and enhancing learning space in abroad.

Keywords: Cultural Intelligence, Big-Five Personality, Development of Cultural Intelligence

บทนำ

ในสถานการณ์ปัจจุบัน การเคลื่อนย้ายแรงงานฝีมือไม่ว่าแรงงานฝีมือคนไทยที่เดินทางไปทำงานยังประเทศเพื่อนบ้านในประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน หรือแม้แต่งานฝีมือของประเทศเพื่อนบ้านมาทำงานในประเทศไทย หรือแรงงานชาวต่างชาติประเทศอื่น ๆ ที่มาทำงานในเมืองไทยนั้น สามารถเห็นได้ในเรื่ององค์กรต่าง ๆ ทั้งภาครัฐและเอกชน โดยเฉพาะอย่างยิ่งในองค์กรที่บริษัทข้ามชาติมาลงทุนในเมืองไทย ตัวอย่างเช่น ผู้ลงทุนเป็นชาวอเมริกัน มีที่ตั้งอยู่ในเมืองไทย มีประธานกรรมการเป็นชาวอเมริกัน มีชาวมาเลเซีย ฟิลิปปินส์ สิงคโปร์ เวียดนาม หรือคนไทยเป็นผู้จัดการ และมีพนักงานจากชาติต่าง ๆ ทำงานร่วมกัน ดังนั้น การเคลื่อนย้ายแรงงานเสรีในประชาคมเศรษฐกิจอาเซียนในอีก 2 ปีข้างหน้า จึงมีแนวโน้มเกิดการเปลี่ยนแปลงหลาย ๆ ด้านในระบบการจ้างงานของประเทศสมาชิกประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน รวมถึงสภาพแวดล้อมในการทำงานย่อมเป็นไปในทิศทางของการทำงานร่วมกันภายใต้ความหลากหลายทางภาษาและวัฒนธรรม ซึ่งส่งผลให้คนทำงานต้องปรับตัว

ทั้งทางด้านการคิด การสั่งการ หรือแม้การยอมรับการทำงานตามคำสั่ง หรืออาจกล่าวได้ว่า แรงงาน หรือบุคคลนั้น ๆ จำเป็นต้องได้รับการส่งเสริมให้รู้จักเรียนรู้และเข้าใจในภาษา วิถีชีวิต และวัฒนธรรมของประเทศที่ 3 โดยเฉพาะอย่างยิ่งในกลุ่มประเทศสมาชิกอาเซียน ดังนั้น การส่งเสริมให้แรงงานฝีมือไทยมีขีดความสามารถในการแข่งขันได้นั้น นอกจากการพัฒนาทักษะทางด้านภาษาอังกฤษ และภาษาที่ 3 แล้ว การพัฒนาทักษะด้านความฉลาดทางวัฒนธรรม (Cultural Intelligence : CQ) ก็เป็นอีกแนวทางหนึ่งที่จะช่วยให้ประชาชนชาวอาเซียน สามารถเรียนรู้ซึ่งกันและกัน เคารพสิทธิและหน้าที่ของผู้อื่น ยอมรับและเคารพความแตกต่างระหว่างบุคคลและสังคม ซึ่งเป็นหนึ่งในคุณลักษณะของ “พลเมืองอาเซียน” ที่วิเคราะห์ได้จากกฎบัตรอาเซียน (แพรวภัทร ยอดแก้ว. 2556)

แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ความฉลาดทางวัฒนธรรม เริ่มเป็นประเด็นที่หลาย ๆ หน่วยงานให้ความสนใจมากขึ้น เนื่องจากนักวิจัยหลายคนเห็นพ้องกันว่า CQ เป็นหนึ่งในปัจจัยที่

สำคัญที่สุดที่ทำให้บุคคลสามารถปรับตัวในการทำงานในองค์กรต่าง ๆ ที่มีวัฒนธรรมหลากหลายได้สำเร็จ ตัวอย่างเช่น การทำงานเป็นทีม ผลงานการปฏิบัติงานที่ดี การเจรจาต่อรอง การปรับตัว การเรียนรู้อย่างรวดเร็ว การจัดการความขัดแย้ง เป็นต้น (Earley & Gibson, 2002; Bhaskar-Shrinivas et al., 2005; Ng & Earley, 2006; Triandis, 2006; Brislin et al. 2006; Ang et al., 2006; Templer et al., 2006; Shafler et al., 2006) ซึ่งอรนุช พุดพิพัฒน์ธรรม และรันดรีตี เอียดแก้ว (2556) ได้นำเสนอเรื่องของความฉลาดทางวัฒนธรรมในยุคก้าวสู่ AEC โดยพวกเขาบอกว่า การที่บุคคลหนึ่งจะประสบความสำเร็จในหน้าที่การงาน และบทบาทต่าง ๆ ที่กระทำอยู่ได้อย่างดีกว่าคนอื่น ๆ นั้น ความฉลาดทางวัฒนธรรม (CQ) ถือเป็นปัจจัยสำคัญที่จะชี้ให้เห็นถึงความแตกต่างนี้ โดยเฉพาะอย่างยิ่งในยุคโลกไร้พรมแดนในปัจจุบัน โดยผลการวิจัยจำนวนมากชี้ว่า บุคคลที่มี CQ เป็นปัจจัยชี้ว่า บุคคลนั้นจะมี Global Mindset หรือเป็นบุคคลที่มีความคิดก้าวสู่ระดับโลก อีกทั้งในการบริหารโครงการข้ามชาติให้ประสบผลสำเร็จ การคัดเลือกบุคลากรที่สามารถปรับตัวเข้ากับวัฒนธรรมอื่นได้ดี ถือเป็นเรื่องสำคัญอย่างยิ่ง จิรประภา อัครบวร (2555: 39) ผู้เชี่ยวชาญด้านความฉลาดทางวัฒนธรรม กล่าวว่า ความฉลาดทางวัฒนธรรม ไม่ใช่แค่การมีความสามารถในการรับมือกับความแตกต่างทางเชื้อชาติเท่านั้น ยังรวมถึงความสามารถในการรับมือกับความแตกต่างในทักษะความเชี่ยวชาญของบุคคลในแต่ละวัฒนธรรม สามารถเรียนรู้ เข้าใจ ยอมรับ และเคารพในความแตกต่าง และสามารถปรับตัวให้กลมกลืนกันเพื่อให้สามารถทำงานร่วมกันได้อย่างราบรื่น Ang et al (2007) กล่าวว่า ความฉลาดทางวัฒนธรรมประกอบด้วย 4 มิติ คือ (1) ความฉลาดทางวัฒนธรรมด้านอุปปัญญา (Meta-Cognitive) คือ ความสามารถในการสำนึกและการตระหนักรู้ในระหว่างมีปฏิสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรม เน้นที่กระบวนการเรียนรู้และเข้าใจในระดับสูง (Higher-order Cognitive Processes) ช่วยสะท้อนความสามารถทางจิตใจในการรับรู้ และเข้าใจสถานการณ์ที่มีความหลากหลายทางวัฒนธรรม

และรวมถึงความรู้ และการควบคุมเหนือกระบวนการคิดของบุคคล (Flavell, 1979) (2) ความฉลาดทางวัฒนธรรมด้านปัญญา (Cognitive) กล่าวคือ การเรียนรู้และเข้าใจวัฒนธรรมของบุคคลเรื่องแบบแผน (Norms) การประพฤติ (Practices) และระบบความเชื่อ (Conventions) ในบริบททางวัฒนธรรมที่แตกต่าง (3) ความฉลาดทางวัฒนธรรมด้านแรงจูงใจ (Motivational) คือความสามารถของบุคคลในการควบคุมความสนใจ และพลังหรือความกระตือรือร้นต่อการเรียนรู้และการทำงานในสถานการณ์ที่มีความหลากหลายทางวัฒนธรรม และ (4) ความฉลาดทางวัฒนธรรมด้านพฤติกรรม (Behavioral) ความสามารถของบุคคลในการแสดงออกด้านพฤติกรรมทั้งทางวาจาและท่าทางได้อย่างเหมาะสม เมื่อมีปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่นที่มีภูมิหลังทางวัฒนธรรมที่แตกต่าง ทั้งนี้ งานวิจัยของ Crowne (2008, p. 391-399) อ้างถึงในอรนุช พุดพิพัฒน์ธรรม และรันดรีตี เอียดแก้ว, 2556) ระบุว่าความฉลาดทางวัฒนธรรมนั้นเป็นสิ่งที่จับต้องได้ และสามารถพัฒนาได้ โดยการออกแบบการฝึกอบรมที่เหมาะสมกับบุคคลลักษณะงานที่รับผิดชอบ และคนต่างวัฒนธรรมที่ต้องร่วมงาน (Tailor-Made)

อย่างไรก็ตาม ในการพัฒนาความฉลาดทางวัฒนธรรม พบว่า บุคลิกภาพของแต่ละบุคคลมีความสำคัญต่อการพัฒนา CQ โดย Ang, Dyne and Koh (2006 : 102) ได้ทำการทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องระหว่างบุคลิกภาพและความฉลาดทางวัฒนธรรม พบว่า นักวิชาการหลาย ๆ คน เสนอและได้ทดลองแล้วว่า บุคลิกภาพเป็นตัวทำนายที่มีนัยสำคัญต่อการทำงานในระดับนานาชาติ ดังนั้น ความสำคัญของบุคลิกภาพมีความเกี่ยวข้องกับความฉลาดทางวัฒนธรรม นอกจากนี้ อัจฉรา จุ้ยเจริญ (2556) กล่าวว่า การระบุได้ว่าผู้มีบุคลิกภาพแบบใด จะเป็นพื้นฐานที่ดีต่อการพัฒนา CQ ในมิติต่าง ๆ ได้ บุคลิกภาพจะเป็นคุณลักษณะเฉพาะบุคคลในการแสดงพฤติกรรม โดยแต่ละบุคคลจะมีบุคลิกภาพที่แตกต่างกัน ซึ่งมีผลต่อการแสดงพฤติกรรมที่แตกต่างกัน เช่น ถ้าเป็นคนที่มีบุคลิกภาพแบบเปิดเผยตนเอง ก็จะแสดงพฤติกรรมชอบเข้าสังคม ถ้าแสดงออก เป็นต้น ดังนั้น บุคลิกภาพ จะเป็นตัวทำนาย

พฤติกรรมของบุคคลในสถานการณ์ต่าง ๆ (Cattell, 1950 อ้างอิงใน พริยาเชาวลิตวงศ์, 2554) การใช้แบบวัดบุคลิกภาพ จึงเป็นแนวทางที่หลาย ๆ องค์กรใช้ในการสรรหาและคัดเลือกพนักงานที่มีบุคลิกภาพเหมาะสมและสอดคล้องกับพฤติกรรมที่องค์กรพึงประสงค์ด้วย โดยแนวคิดบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบ หรือที่เรียกว่า The Big Five ที่พัฒนาโดย Costa และ McCrae (1992) นั้น ปัจจุบันเป็นที่นิยมนำไปใช้กันอย่างแพร่หลาย บุคลิกภาพห้าองค์ประกอบแสดงถึงกลไกการปรับตัวที่เป็นสากลที่ทำให้มนุษย์สามารถจัดการและตอบรับกับความต้องการทางด้านกายภาพ สังคม และสิ่งแวดล้อมทางวัฒนธรรม (MacDonald, 1998) ทั้งนี้บุคลิกภาพห้าองค์ประกอบ ได้แก่ (1) บุคลิกภาพแบบหวั่นไหว (Neuroticism) (2) บุคลิกภาพแบบแสดงตัว (Extraversion) (3) บุคลิกภาพแบบเปิดรับประสบการณ์ (Openness to Experience) (4) บุคลิกภาพแบบประนีประนอม (Agreeableness) และ (5) บุคลิกภาพแบบมีจิตสำนึก (Conscientiousness)

จากความสำคัญและเหตุผลที่กล่าวข้างต้น ทำให้ผู้วิจัยมีความสนใจศึกษาแนวทางในการพัฒนาความฉลาดทางวัฒนธรรมของนักศึกษาระดับปริญญาตรีในภูมิภาคตะวันตกของประเทศไทย ทั้งนี้ เพื่อเป็นการเตรียมความพร้อมให้กับนักศึกษาระดับปริญญาตรีซึ่งกำลังศึกษาอยู่ และที่กำลังจะจบการศึกษาและจะก้าวเข้าสู่ตลาดแรงงานสากลในอนาคต เมื่อมีการเปิดการค้าเสรีในประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับความฉลาดทางวัฒนธรรมของนักศึกษาระดับปริญญาตรีในภูมิภาคตะวันตกของประเทศไทย
2. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบกับความฉลาดทางวัฒนธรรมของนักศึกษาระดับปริญญาตรีในภูมิภาคตะวันตกของประเทศไทย
3. เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาความฉลาดทางวัฒนธรรมของนักศึกษาระดับปริญญาตรีในภูมิภาคตะวันตกของประเทศไทย

ขอบเขตของการวิจัย

ผู้วิจัยมุ่งศึกษาแนวทางในการพัฒนาความฉลาดทางวัฒนธรรมของนักศึกษาระดับปริญญาตรีในภูมิภาคตะวันตกของประเทศไทยตามการจัดแบ่งภูมิภาคของคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ประกอบด้วย 8 จังหวัด คือ นครปฐม ราชบุรี กาญจนบุรี สุพรรณบุรี เพชรบุรี ประจวบคีรีขันธ์ สมุทรสาคร และสมุทรสงครามจำนวนรวมทั้งสิ้น 108,048 คน โดยมีระยะเวลาในการศึกษาปีการศึกษา 2558

วิธีการดำเนินการวิจัย

ผู้วิจัยใช้วิธีวิจัยเชิงปริมาณ ควบคู่กับวิธีวิจัยเชิงคุณภาพ และนำผลที่ได้จากการวิจัยทั้งสองวิธีมาอภิปรายร่วมกัน เพื่อสังเคราะห์แนวทางในการพัฒนาความฉลาดทางวัฒนธรรมของนักศึกษาระดับปริญญาตรีในภูมิภาคตะวันตกของประเทศไทย โดยวิธีดำเนินการวิจัยอธิบายได้ดังนี้

1. ศึกษา ทบทวน แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความฉลาดทางวัฒนธรรม และบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบ
2. พัฒนาเครื่องมือในการวิจัย โดยปรับปรุงแบบสอบถามความฉลาดทางวัฒนธรรม จาก Cultural Intelligence Scale© Cultural Intelligence Center 2005 จำนวน 20 ข้อ ตามแนวคิดของ (Ang et al., 2007) ซึ่งศึกษาระดับความฉลาดทางวัฒนธรรม 4 มิติ ได้แก่ ความฉลาดทางวัฒนธรรมด้านอภิปัญญา (Metacognitive CQ) ความฉลาดทางวัฒนธรรมด้านปัญญา (Cognitive CQ) ความฉลาดทางวัฒนธรรมด้านแรงจูงใจ (Motivational CQ) และความฉลาดทางวัฒนธรรมด้านพฤติกรรมการแสดงออก (Behavioral CQ) โดยสร้างคำถามแบบอันตรภาคชั้น (Interval Scale) และใช้ระบบวัดเป็น 5 ระดับตามแบบของลิเคิร์ท สเกล (Likert Scale) พัฒนาแบบสอบถามบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบ ตามแนวคิดของ Costa และ McCrae (1992) และปรับปรุงโดย Goldberg (1993 อ้างอิงใน John, O. P., & Srivastava, S., 1999) จำนวน 44 ข้อ ซึ่งเป็นแบบสอบถามปลายปิด โดยใช้แบบมาตรประมาณค่าตามแบบของลิเคิร์ท สเกล (Likert Scale) 5 ระดับ

3. นำแบบสอบถามทดลองกับนักศึกษาที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน เพื่อหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) โดยใช้วิธีหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (α -Coefficient) ของครอนบาค (Cronbach, 1954 อ้างถึงใน กัลยา วาณิชยบัญชา, 2549) โดยค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามที่ยอมรับได้ควรมีค่าไม่น้อยกว่า 0.70 ซึ่งแบบสอบถามบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบมีค่าความเชื่อมั่นที่ 0.83 และแบบสอบถามความฉลาดทางวัฒนธรรมมีค่าความเชื่อมั่นที่ 0.93

4. ดำเนินการเก็บข้อมูลและรวบรวมแบบสอบถามจากกลุ่มตัวอย่างซึ่งได้แก่ นักศึกษาระดับปริญญาตรีที่กำลังศึกษาอยู่ในมหาวิทยาลัยของรัฐในเขตภูมิภาคตะวันตกของประเทศไทย โดยกลุ่มตัวอย่างได้จากการสุ่มตัวอย่างหลายขั้นตอน (Multi-stage Sampling) และการกำหนดสัดส่วน ได้จำนวนกลุ่มตัวอย่างทั้งสิ้น 789 คน

5. พัฒนาแนวคำถามสำหรับสัมภาษณ์เพื่อเก็บข้อมูลเชิงคุณภาพกับกลุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง จำนวน 10 คน โดยเกณฑ์คัดเลือกผู้ให้ข้อมูล ได้แก่ เป็นผู้จัดการฝ่ายบริหารและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ หรือผู้มีอำนาจในการสรรหาและคัดเลือกบุคลากร และเป็นผู้ที่มีประสบการณ์ด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์อย่างน้อย 5 ปีขึ้นไปในองค์กรภาคธุรกิจเอกชน ทั้งนี้ ได้ทำการทดลองสัมภาษณ์กับผู้เชี่ยวชาญด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ เพื่อปรับปรุงแนวคำถามให้เหมาะสมก่อนดำเนินการเก็บข้อมูล

6. ทำการวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การวิเคราะห์สหสัมพันธ์ สำหรับการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ ได้ดำเนินการถอดเทปข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์ ทำการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยเทคนิคการวิเคราะห์เนื้อหา โดยใช้วิธีการให้รหัสข้อมูลและจัดกลุ่มประเภทข้อมูล

7. นำผลที่ได้จากการวิจัยเชิงปริมาณ และการวิจัยเชิงคุณภาพ มาอภิปรายผลและสังเคราะห์ผลร่วมกัน เพื่อค้นหาแนวทางในการพัฒนาความฉลาดทางวัฒนธรรมของนักศึกษาระดับปริญญาตรีในภูมิภาคตะวันตกของประเทศไทย

สรุปผลการวิจัย

1. ผลการวิจัยเชิงปริมาณ

1.1 ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่างนักศึกษาที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 484 คน คิดเป็นร้อยละ 61.34 อยู่ในชั้นปีการศึกษาที่ 3 มากที่สุด จำนวน 243 คน คิดเป็นร้อยละ 30.80 อยู่ในสายวิทยาศาสตร์ จำนวน 395 คน คิดเป็น ร้อยละ 50.05 และสายสังคมศาสตร์ จำนวน 394 คน คิดเป็นร้อยละ 49.95 นักศึกษาส่วนใหญ่ไม่เคยเดินทางหรือมีประสบการณ์ที่ต่างประเทศ จำนวน 637 คน คิดเป็นร้อยละ 80.74 และนักศึกษาที่เคยเดินทางหรือมีประสบการณ์ที่ต่างประเทศ จำนวน 152 คน คิดเป็นร้อยละ 19.26 นักศึกษาส่วนใหญ่ไม่เคยทำกิจกรรมร่วมกับเพื่อนต่างชาติจำนวน 544 คน คิดเป็นร้อยละ 68.95 และนักศึกษาที่เคยทำกิจกรรมร่วมกับเพื่อนต่างชาติ จำนวน 245 คน คิดเป็นร้อยละ 31.05

1.2 ระดับความฉลาดทางวัฒนธรรมของนักศึกษาระดับปริญญาตรีในภูมิภาคตะวันตกของประเทศไทย ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x}$ = 3.47, S.D. = 0.56) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ความฉลาดทางวัฒนธรรมด้านแรงจูงใจ อยู่ในระดับค่อนข้างสูง ($\bar{x}$ = 3.66, S.D. = 0.65) รองลงมา คือ ความฉลาดทางวัฒนธรรมด้านพฤติกรรมการแสดงออก อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x}$ = 3.48, S.D. = 0.66) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ความฉลาดทางวัฒนธรรมด้านปัญญา อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x}$ = 3.31, S.D. = 0.67) ทั้งนี้ รายละเอียดของผลการวิจัย แสดงได้ดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความฉลาดทางวัฒนธรรมในภาพรวม n = 789

ความฉลาดทางวัฒนธรรม	ค่าเฉลี่ย	ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	แปลความหมาย	อันดับ
1. ด้านอภิปัญญา(Meta-cognitive CQ)	3.45	0.64	ปานกลาง	3
2. ด้านปัญญา (Cognitive CQ)	3.31	0.67	ปานกลาง	4
3. ด้านแรงจูงใจ(Motivational CQ)	3.66	0.65	ค่อนข้างสูง	1
4. ด้านพฤติกรรมการแสดงออก(Behavioral CQ)	3.48	0.66	ปานกลาง	2
รวม	3.47	0.56	ปานกลาง	

1.3 ระดับบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบของนักศึกษาในระดับปริญญาตรีในภูมิภาคตะวันตกของประเทศไทย ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.29$, S.D. = 0.22) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านบุคลิกภาพแบบประนีประนอม อยู่ในระดับค่อนข้างสูง ($\bar{X}=3.52$, S.D. = 0.36) รองลงมา คือ ด้านบุคลิกภาพแบบเปิด

รับประสบการณ์ อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.35$, S.D. = 0.41) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านบุคลิกภาพแบบหัวน้าว อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.01$, S.D. = 0.39)

1.4 ความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบกับความฉลาดทางวัฒนธรรมของนักศึกษาในระดับปริญญาตรีในภูมิภาคตะวันตกของประเทศไทย แสดงได้ดังตารางที่ 2

ตารางที่ 2 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน (r)

ตัวแปร	A1	A2	A3	A4	A5	B1	B2	B3	B4	TB
A1	1	-.188**	.174**	-.440**	-.241**	.275**	.333**	.118**	.362**	.321**
A2		1	.402**	.175**	.359**	.232**	.242**	.323**	.188**	.290**
A3			1	.143**	.219**	.436**	.433**	.426**	.422**	.505**
A4				1	.390**	-.064	-.085*	.071*	-.163**	-.072*
A5					1	.110**	.076*	.171**	.094**	.132**
B1						1	.685**	.582**	.681**	.807**
B2							1	.588**	.656**	.865**
B3								1	.574**	.866**
B4									1	.858**
TB										1

** ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์น้อยกว่า 0.01

* ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์น้อยกว่า 0.05

ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) ระหว่างบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบกับความฉลาดทางวัฒนธรรมของนักศึกษาระดับปริญญาตรีในภูมิภาคตะวันตกของประเทศไทย พบว่า บุคลิกภาพห้าองค์ประกอบ ได้แก่ บุคลิกภาพแบบห้วนไหว (A1) บุคลิกภาพแบบแสดงตัว (A2) บุคลิกภาพแบบเปิดรับประสบการณ์ (A3) และบุคลิกภาพแบบมีจิตสำนึก (A5) มีความสัมพันธ์ทางบวกในทิศทางเดียวกันกับความฉลาดทางวัฒนธรรมในภาพรวม (TB) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .01 โดยมีค่าเท่ากับ .321, .290, .505 และ .132 ตามลำดับ ส่วนบุคลิกภาพแบบประนีประนอม (A4) พบว่า มีความสัมพันธ์ทางลบในทิศทางตรงกันข้ามกับความฉลาดทางวัฒนธรรมในภาพรวม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 โดยมีค่าเท่ากับ -.072 ทั้งนี้ บุคลิกภาพแบบเปิดรับประสบการณ์ มีความสัมพันธ์กับความฉลาดทางวัฒนธรรมในภาพรวมมากที่สุด เมื่อพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบแต่ละแบบกับความฉลาดทางวัฒนธรรมในแต่ละด้าน พบว่า บุคลิกภาพแบบห้วนไหว (A1) บุคลิกภาพแบบแสดงตัว (A2) บุคลิกภาพแบบเปิดรับประสบการณ์ (A3) มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความฉลาดทางวัฒนธรรมทุกด้าน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.01 บุคลิกภาพแบบมีจิตสำนึก (A5) มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความฉลาดทางวัฒนธรรมเกือบทุกด้าน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.01 ยกเว้นความฉลาดทางวัฒนธรรมด้านความรู้ (B2) ที่มีความสัมพันธ์ทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 สำหรับบุคลิกภาพแบบประนีประนอม (A4) พบว่า มีความสัมพันธ์กันในทางลบกับความฉลาดทางวัฒนธรรมด้านพฤติกรรมการแสดงออก (B4) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.01 มีความสัมพันธ์ในทางลบกับความฉลาดทางวัฒนธรรมด้านความรู้ (B2) และมีความสัมพันธ์ในทางบวกกับความฉลาดทางวัฒนธรรมด้านแรงจูงใจ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 และไม่มีความสัมพันธ์กับความฉลาดทางวัฒนธรรมด้านอุปนิสัย (B1)

2. ผลการวิจัยเชิงคุณภาพ

จากการสัมภาษณ์ และวิเคราะห์ข้อมูล ได้ข้อ

ค้นพบ 4 กลุ่มประเภทข้อมูล ดังนี้

2.1 ความสำคัญของความฉลาดทางวัฒนธรรม ผู้ให้ข้อมูลทุกท่านมีความคิดเห็นสอดคล้องกันว่าความฉลาดทางวัฒนธรรม เป็นทักษะที่มีความสำคัญต่อการทำงานของพนักงานในยุคปัจจุบัน โดยผู้ให้ข้อมูล P8 กล่าวว่า

“เนื่องจากเชื้อชาติหรือวัฒนธรรมที่ต่างกัน ย่อมส่งผลต่อความเชื่อและแนวการปฏิบัติที่ต่างกัน การที่ต้องทำงานร่วมกันกับคนหลากหลายเชื้อชาติและหลากหลายวัฒนธรรม ย่อมต้องปรับความคิดเห็น ความเชื่อดั้งเดิมเพื่อรับกับความเชื่อและวัฒนธรรมอื่น ๆ ไม่เช่นนั้น เราอาจทำงานร่วมกันไม่ได้และเกิดความขัดแย้ง” [P8]

ดังนั้น ความฉลาดทางวัฒนธรรม จึงเปรียบเสมือน “ตัวเชื่อมโยงความแตกต่างของคน” [P 1] กล่าวคือ เป็นทักษะที่เชื่อมโยงให้คนคิด ตระหนักรู้ ทำความเข้าใจความเป็นธรรมชาติของคน และเลือกที่จะปฏิบัติตนได้เหมาะสมกับบุคคลที่มีพื้นฐานทางวัฒนธรรม เชื้อชาติซึ่งมีความแตกต่างจากตนเอง

2.2 ความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพกับความฉลาดทางวัฒนธรรม เนื่องจากบุคลิกภาพเป็นตัวบ่งบอกความแตกต่างระหว่างบุคคลซึ่งสามารถเห็น หรือสังเกตได้ บุคลิกภาพเป็นสิ่งที่สะท้อนออกมาจากสติปัญญา วิธีคิดของบุคคล ทักษะคิด และแสดงออกเป็นพฤติกรรมในรูปแบบต่าง ๆ ทั้งทางภาษากาย และคำพูด ดังคำกล่าวของผู้ให้ข้อมูล P5 และ P6

“บุคลิกภาพมีความสัมพันธ์กับความสามารถในการปรับตัวและทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ในองค์กรที่มีความหลากหลายทางเชื้อชาติและวัฒนธรรม ถ้าเป็นคนที่มีบุคลิกค่อนข้างแข็ง ๆ ตรง ๆ การปรับตัวอาจจะน้อย ในขณะที่คนที่บุคลิกภาพอ่อนนุ่มการปรับตัวก็จะสูง หรือมีวิธีการโน้มน้าวให้มีบรรยากาศที่ดีขึ้น” [P5]

“บุคลิกภาพมีความสำคัญต่อการทำงานและการเข้าสังคม จึงมีความสัมพันธ์กับความสามารถในการปรับตัวและทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพในองค์กรที่มีความหลากหลายทางเชื้อชาติและวัฒนธรรม ซึ่งแต่ละคนมีบุคลิกภาพแตกต่างกัน ถ้าใครมีบุคลิกภาพเชิงบวกก็จะสามารถปรับตัวและทำงานได้ดีกว่าคนที่บุคลิกภาพ

เชิงลบ” [P6]

ดังนั้น “ความฉลาดทางวัฒนธรรม มันสะท้อนออกมาจากบุคลิกภาพ” [P10] นอกจากนี้ ผู้ให้ข้อมูลทุกท่านมีความคิดเห็นสอดคล้องกันว่า บุคลิกภาพห้าวห้าวประกอบทุกด้านมีความสัมพันธ์กับความฉลาดทางวัฒนธรรม โดยเฉพาะอย่างยิ่งบุคลิกภาพแบบเปิดรับประสบการณ์ ที่มีลักษณะเปิดใจกว้าง ชอบเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ และบุคลิกภาพแบบแสดงตัว ซึ่งประกอบด้วยลักษณะของการเปิดเผย กล้าแสดงออก คิดบวก

2.3 กิจกรรมที่ส่งเสริมต่อการพัฒนาความฉลาดทางวัฒนธรรมจากการสัมภาษณ์ พบว่า กิจกรรมที่ส่งเสริมต่อการพัฒนาความฉลาดทางวัฒนธรรมมีหลากหลายรูปแบบ โดยกิจกรรมส่วนใหญ่เป็นกิจกรรมที่สร้างความตระหนักรู้ ความรู้และความเข้าใจพื้นฐานเพื่อการอยู่ร่วมกันกับบุคคลที่มีความแตกต่างทางวัฒนธรรมกับของตนเอง ซึ่งผู้ให้ข้อมูล P8 กล่าวว่า

“การให้ข้อมูลที่เป็ประโยชน์ในเรื่องวัฒนธรรม ประเพณี ที่มีความแตกต่างกันของแต่ละประเทศ รวมถึงกาลเทศะที่ควรและไม่ควรในสถานที่ต่างๆ ไว้ให้พนักงานได้ศึกษาก่อนที่จะมีการส่งตัวไปจริงจะทำให้พนักงานมีความมั่นใจในการดำเนินชีวิตในต่างแดนและวางตัวได้อย่างถูกต้องเหมาะสมตลอดระยะเวลาที่อยู่ต่างประเทศ” [P8]

ดังนั้น การเรียนรู้ภาษาวัฒนธรรม (Do & Don't) ประเพณี กฎหมาย สภาพแวดล้อมของแต่ละประเทศ การมีพี่เลี้ยง หรือเพื่อนคู่หูที่มีประสบการณ์ในต่างประเทศนั้น ช่วยแนะนำการใช้ชีวิตในต่างแดน กิจกรรมสร้างความสัมพันธ์ การเรียนรู้จากสถานการณ์จำลอง จะทำให้พนักงานมีความมั่นใจในการดำเนินชีวิตในต่างแดนและวางตัวได้อย่างถูกต้องเหมาะสมตลอดระยะเวลาที่อยู่ต่างประเทศ หรือสามารถเลือกปฏิบัติตนได้อย่างเหมาะสมเมื่อมีปฏิสัมพันธ์กับบุคคลอื่นที่มาจากต่างวัฒนธรรมของตนเอง

2.4 คุณสมบัติพื้นฐานในการทำงานที่องค์การต้องการสำหรับนักศึกษาที่จบใหม่ในยุคของความหลากหลายทางวัฒนธรรมผลจากการสัมภาษณ์ พบว่า คุณสมบัติที่องค์การต้องการในการทำงาน ควรมุ่งเน้นที่หลักการทำงานร่วมกับผู้อื่นได้ดีเป็นพื้นฐาน ซึ่งต้องมีจิตสำนึกที่ดี มีความรับผิดชอบในการทำงาน มีความ

พยายาม มีการปรับตัวและยืดหยุ่นได้ดีในสถานการณ์ที่แตกต่างกันไป นอกจากนี้ ต้องเป็นคนที่ชอบการเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ อยู่เสมอ คิดบวกและเปิดรับประสบการณ์ใหม่ สามารถทำงานเป็นทีมได้ ดังคำกล่าวของผู้ให้ข้อมูล P3 และ P5

“คนที่มีความรับผิดชอบเขาก็จะพยายาม คือเขาก็จะพยายามทุกด้านไม่ว่าจะเรื่องที่เราไม่รู้ก็จะพยายามให้รู้แล้วก็เรื่องที่ไม่สำเร็จก็จะพยายามทำให้มันสำเร็จแล้วก็มองว่าน่าจะเป็นคนที่น่าจะอยู่ได้ดีในภาวะที่มันมีเรื่องของความหลากหลาย” [P3]

“เด็กที่มีพื้นฐานในการทำกิจกรรม การปรับตัวกับคนอื่น ๆ มีการทำงานร่วมกับคนอื่น ๆ สิ่งที่ได้จากเด็กจบใหม่จะวัดได้จากเขาทำกิจกรรมมากน้อยแค่ไหน ในมหาวิทยาลัย บทบาทที่เขาทำในกิจกรรมนั้นๆ ว่าเขาเป็นผู้นำ เป็นสมาชิก หรือเป็นเลขา ซึ่งบทบาทจะทำให้เราเห็นว่าวิธีการทำงานของเขาจะเป็นอย่างไร” [P5]

อย่างไรก็ตาม ภายใต้สถานการณ์ที่มีความหลากหลายทางวัฒนธรรม การมีประสบการณ์ทำงานร่วมกับเพื่อนต่างชาติมาก่อน หรือเคยทำงานกับองค์กรที่มีความหมายหลายทางวัฒนธรรม และมีความสามารถด้านภาษาและการสื่อสาร เป็นคุณสมบัติที่สร้างความได้เปรียบในการสมัครงานของนักศึกษาที่จบใหม่

อภิปรายผล

ผลการวิจัย พบว่า ระดับความฉลาดทางวัฒนธรรมของนักศึกษาระดับปริญญาตรีในภูมิภาคตะวันตกของประเทศไทยในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x} = 3.47$, S.D. = 0.56) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านแรงจูงใจ อยู่ในระดับค่อนข้างสูง ($\bar{x} = 3.66$, S.D. = 0.65) รองลงมา คือ ด้านพฤติกรรมการแสดงออก อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x} = 3.48$, S.D. = 0.66) ทั้งนี้ เนื่องจากปัจจุบัน นักศึกษามีโอกาสเข้าถึงข้อมูลได้ง่ายขึ้นโดยผ่านสื่อต่าง ๆ อาทิ วิทยุ โทรทัศน์ และสื่อสังคมออนไลน์ รวมถึงมีเครื่องมือสื่อสารที่ทันสมัยที่ทำให้ให้นักศึกษามีโอกาสได้ศึกษาเรียนรู้วัฒนธรรม ประเพณี และภูมิทัศน์ของประเทศต่าง ๆ สร้างความกระตือรือร้นต่อการเรียนรู้ และความพึงพอใจภายในที่จะเดินทางไปท่องเที่ยวหรือมีประสบการณ์ยังต่างประเทศ และรู้สึกมั่นใจ

กับความสามารถของตนในการจัดการตนเองเมื่ออยู่ในสถานการณ์ที่มีความหลากหลายทางวัฒนธรรม ดังนั้น นักศึกษาระดับปริญญาตรีในภูมิภาคตะวันตกของประเทศไทยที่มีระดับความฉลาดทางวัฒนธรรมด้านแรงจูงใจค่อนข้างสูง จะมีความพยายามในการทำกิจกรรมต่าง ๆ ในบริบทที่แตกต่างกัน และมีแนวโน้มที่จะปรับตัวได้ง่าย ในสถานการณ์ที่มีวัฒนธรรมหลากหลาย ซึ่งสอดคล้องกับKanfer and Heggested (1997) ที่พบว่า ความฉลาดทางวัฒนธรรมด้านแรงจูงใจช่วยเพิ่มความตั้งใจทำงานและเพิ่มการรับรู้ความสามารถของตนเอง เพราะแรงจูงใจ มีความเชื่อส่วนบุคคลเข้ามาเกี่ยวข้องในเรื่องความสามารถที่จะทำงานได้อย่างราบรื่นในสถานการณ์และบริบทที่แตกต่างโดย MacNab&Worthley (2012) กล่าวสนับสนุนว่า การรับรู้ว่าตนเองมีความสามารถย่อมจะเห็นคุณค่าในตนเอง และเกิดแรงจูงใจภายใน ทำให้เกิดความพยายามมากขึ้น และการรับรู้ความสามารถของตนเอง เป็นปัจจัยสำคัญในการตัดสินใจว่าจะเลือกกระทำหรือไม่กระทำพฤติกรรมต่าง ๆ ดังนั้น การรับรู้ความสามารถตนเอง จึงส่งผลต่อผลลัพธ์ของการฝึกอบรมความฉลาดทางวัฒนธรรมของแต่ละบุคคล นอกจากนี้ ผลการวิจัยพบว่า นักศึกษาระดับปริญญาตรีในภูมิภาคตะวันตกของประเทศไทยมีบุคลิกภาพแบบประนีประนอมโดดเด่นกว่าบุคลิกภาพแบบอื่น ๆ ทั้งนี้ เนื่องจากลักษณะบุคลิกภาพของคนไทยเป็นคนสุภาพและอ่อนน้อม ไม่กล้าว่าใครตรงๆ เกรงใจคน เพราะไม่อยากไปทำกระทบกระเทือนผู้หนึ่งผู้ใด ซึ่งงานวิจัยของ สุนทรี โกมิน(1990) กล่าวว่า คนไทยให้ความสำคัญแก่ศักดิ์ศรีเป็นอันดับหนึ่ง คนไทยจึงมีความป้องกันไม่ให้เกิดกรณีความขัดแย้งด้วยการรักษาหน้า หรือรักษาศักดิ์ศรีคนอื่น โดยไม่ตำหนิคนซึ่งหน้า เกรงใจคนอื่น ไม่ชอบทำให้ใครเสียความรู้สึก เพราะเกรงไปว่าจะไปกระทบกับความรู้สึกของคนอื่น และอาจทำให้ปิดใจทันทีและต่อต้านอย่างเงียบ ๆ อยู่ภายใน (Klausner, 1981)

เมื่อทำการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบกับความฉลาดทางวัฒนธรรมของนักศึกษาระดับปริญญาตรีในภูมิภาคตะวันตกของประเทศไทยพบว่า บุคลิกภาพแบบหวั่น

ไหว บุคลิกภาพแบบแสดงตัว บุคลิกภาพแบบเปิดรับประสบการณ์ และบุคลิกภาพแบบมีจิตสำนึก มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความฉลาดทางวัฒนธรรมทุกด้าน โดยบุคลิกภาพแบบเปิดรับประสบการณ์มีความสัมพันธ์เชิงบวกสูงสุด ($r = .505$) กับความฉลาดทางวัฒนธรรมทุกด้านซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยเชิงคุณภาพที่ได้จากการสัมภาษณ์นักบริหารทรัพยากรมนุษย์ (HR) โดยผู้ให้ข้อมูลทุกท่านมีความคิดเห็นสอดคล้องกันว่าบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบทุกแบบมีความสัมพันธ์กับความฉลาดทางวัฒนธรรม โดยเฉพาะอย่างยิ่งบุคลิกภาพแบบเปิดรับประสบการณ์ ที่มีลักษณะเปิดใจกว้าง ชอบเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ

ผลการศึกษาที่ได้จากวิจัยเชิงปริมาณและการวิจัยเชิงคุณภาพดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยจึงได้นำมาวิเคราะห์และสังเคราะห์ได้แนวทางในการพัฒนาความฉลาดทางวัฒนธรรมของนักศึกษาระดับปริญญาตรีในภูมิภาคตะวันตกของประเทศไทย 4 แนวทาง ดังนี้

1. การกำหนดให้ความฉลาดทางวัฒนธรรมเป็นทักษะที่จำเป็นสำหรับบัณฑิตทุกคน โดยกำหนดเป็นหนึ่งในเกณฑ์ของคุณลักษณะบัณฑิตที่พึงประสงค์ และส่งเสริมให้นักศึกษามีคุณสมบัติพื้นฐานที่จำเป็นต่อการทำงานของนักศึกษาในยุคของความหลากหลายทางวัฒนธรรมอาทิ มีความสามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นได้ดี มีจิตสำนึกและความรับผิดชอบในการทำงานที่ดี มีการปรับตัวและยืดหยุ่นได้ดีในสถานการณ์ที่แตกต่างกันไป ชอบเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ คิดบวก ซึ่งเป็นคุณลักษณะของบุคคลที่มีบุคลิกภาพแบบเปิดรับประสบการณ์ ทั้งนี้ การกำหนดเป็นหนึ่งในเกณฑ์ของคุณลักษณะบัณฑิตที่พึงประสงค์ จะทำให้ทิศทางการผลิตบัณฑิตชัดเจน มีคุณภาพและสอดคล้องกับความต้องการของสถานประกอบการในยุคของการทำงานที่มีความหลากหลายทางวัฒนธรรม

2. การเพิ่มพูนประสิทธิภาพของการจัดการเรียนการสอนที่ส่งเสริมต่อการพัฒนาความฉลาดทางวัฒนธรรม โดยการสอดแทรกเนื้อหาเกี่ยวกับความฉลาดทางวัฒนธรรมในแต่ละมิติในรายวิชาด้านสังคมศาสตร์ ทั้งนี้ เพื่อเป็นการให้ความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับความฉลาดทางวัฒนธรรม และเป็นการกระตุ้นความสนใจเรียนรู้ของนักศึกษา นอกจากนี้ ควรมีการ

ออกแบบรูปแบบการจัดการเรียนการสอนที่ส่งเสริมให้นักศึกษาเกิดการเรียนรู้และพัฒนาความฉลาดทางวัฒนธรรมอย่างต่อเนื่อง โดยประยุกต์ใช้แนวทางการเรียนรู้จากประสบการณ์เป็นฐาน

3. การพัฒนานวัตกรรมสื่อการเรียนรู้ และการจัดหาทรัพยากรที่สนับสนุนการเรียนรู้และพัฒนาความฉลาดทางวัฒนธรรมโดยควรมีการออกแบบและพัฒนาสื่อการเรียนรู้ที่ทันสมัย และสามารถเข้าถึงได้ทุกที่ ทุกเวลา โดยนวัตกรรมสื่อการเรียนรู้ อาจอยู่ในรูปแบบของแอปพลิเคชัน (applications) ที่ใช้งานบนโทรศัพท์เคลื่อนที่แบบสมาร์ทโฟน (smart phone) หรือโปรแกรมสำเร็จรูปห้องจำลองการเรียนรู้และการสื่อสารข้ามวัฒนธรรม ซึ่งสามารถเข้าถึงได้ในสื่อสังคมออนไลน์ คู่มืออิเล็กทรอนิกส์เพื่อการสื่อสารและเรียนรู้วัฒนธรรม พจนานุกรมอิเล็กทรอนิกส์ เป็นต้น ทั้งนี้ เพื่อสนับสนุนให้นักศึกษาได้ฝึกฝนอย่างต่อเนื่อง และการสร้างความเท่าเทียมให้กับนักศึกษาที่มีข้อจำกัดในการเดินทางไปสร้างประสบการณ์จริงยังต่างแดน

4. การสร้างและเพิ่มพื้นที่แลกเปลี่ยนเรียนรู้ต่างแดน โดยการร่วมมือระหว่างสถาบันการศึกษา กับสถานประกอบการด้านการส่งเสริม สนับสนุนกิจกรรมแลกเปลี่ยนประสบการณ์ต่างแดน เพื่อเปิดโลกทัศน์ สร้างบุคลากรที่ช่วยแนะนำการใช้ชีวิตและการปรับตัวเมื่ออยู่ต่างแดน และสร้างเครือข่ายของการแลกเปลี่ยนภาษา วัฒนธรรม การทำงานและการใช้ชีวิตกับเพื่อนต่างแดน หรือการได้ร่วมทำงานในสถานที่ทำงานที่มีบริบทของความหลากหลายทางวัฒนธรรม

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1. หน่วยงานภาครัฐ อาทิ กระทรวงศึกษาธิการ กระทรวงแรงงาน สามารถนำผลการวิจัยและแนวทางในการพัฒนาความฉลาดทางวัฒนธรรมของนักศึกษา ระดับปริญญาตรีในภูมิภาคตะวันตกของประเทศไทยนี้ไปใช้ประโยชน์ในการวางแผนยุทธศาสตร์เพื่อการพัฒนาศักยภาพคนในประเทศทุกช่วงวัย โดยเฉพาะอย่างยิ่งคนในช่วงวัยเรียน วัยรุ่น ที่ต้องมีทักษะการเรียนรู้ ทักษะการใช้ชีวิต และสามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้ภายใต้บริบทสังคมที่เป็นพหุวัฒนธรรม ตามทิศทาง

กรอบแนวคิดตามแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 12 (พ.ศ. 2560-2564) ที่กล่าวว่า ปัจจุบันประเทศไทยมีแนวโน้มการเป็นสังคมพหุวัฒนธรรมมากขึ้น เนื่องจากการเข้ามาของแรงงานต่างชาติที่ก่อให้เกิดการนำเอาวัฒนธรรมต้นทาง ผสมผสานกับวัฒนธรรมท้องถิ่น ประกอบกับ ความเคลื่อนไหวของกระแสวัฒนธรรมโลก ความก้าวหน้าในการ ติดต่อสื่อสาร การขยายตัวของเครือข่ายทางสังคมออนไลน์ ส่งผลให้มีทั้งโอกาสและความเสี่ยง ต่อวิถีชีวิต ทศนคติ และความเชื่อในสังคม ตลอดจนความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล กระบวนการเรียนรู้และพฤติกรรมกรการบริโภคของคนในประเทศ (คณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2558)

2. สถาบันการศึกษาสามารถนำผลการวิจัยไปใช้ประโยชน์ในการวางแผนพัฒนาเนื้อหาหลักสูตร การบริหารและการจัดการเรียนการสอนของสถาบันการศึกษาต่าง ๆ รวมถึงกิจกรรมนักศึกษาโดยสามารถออกแบบกิจกรรมที่มุ่งเน้นให้เกิดการเรียนรู้จากประสบการณ์ หรือการได้แลกเปลี่ยนเรียนรู้กับเพื่อนชาวต่างชาติได้ทดลองใช้ความรู้ ทักษะที่เรียนมาในสถานที่ที่มีความแตกต่างจากวัฒนธรรมของตนเองทั้งนี้ เพื่อเป็นการพัฒนาความฉลาดทางวัฒนธรรมทั้ง 4 ด้าน โดยควรมุ่งเน้นการพัฒนาความฉลาดทางวัฒนธรรมด้านปัญญา ด้านอภิปัญญา และด้านพฤติกรรมการแสดงออก ตามลำดับ

3. สถานประกอบการต่าง ๆ ทั้งภาครัฐ และเอกชน สามารถนำผลการวิจัยไปใช้เป็นแนวทางในการบริหารและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์กร โดยเฉพาะอย่างยิ่งในองค์กร หรือหน่วยงานที่มีบริบทของการทำงานแบบวัฒนธรรมข้ามชาติ (Cross-Cultural Environment) โดยสามารถประยุกต์ใช้เป็นกลยุทธ์ในการสรรหาและคัดเลือก การฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากรได้

ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรมีการศึกษาวิจัยคุณลักษณะบัณฑิตที่พึงประสงค์ที่ส่งผลต่อความฉลาดทางวัฒนธรรม และความสามารถในการทำงานภายใต้บริบทของความหลากหลายทางวัฒนธรรม โดยมีทักษะด้านภาษาและ

การสื่อสารเป็นตัวส่งผ่าน หรือเป็นตัวแปรควบคุม ทั้งนี้ เพื่อเป็นการต่อยอดองค์ความรู้ และปรับปรุง พัฒนา ดัชนีชี้วัดคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของนักศึกษาให้เป็นสากล และเหมาะสมกับสถานการณ์ของโลกที่สังคมการทำงานเป็นยุคของพหุวัฒนธรรม

2. ควรมีการศึกษาวิจัยรูปแบบกิจกรรม นักศึกษาที่ส่งผลต่อการพัฒนาความฉลาดทาง วัฒนธรรมเพิ่มเติม โดยส่งเสริมให้มีการวิจัยเชิงปฏิบัติ การหรือการวิจัยปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วมในสถาบัน การศึกษาอย่างต่อเนื่องเพื่อต่อยอดองค์ความรู้ต่อไป

3. ควรมีการวิจัยด้านการจัดการความรู้เพื่อ พัฒนาความฉลาดทางวัฒนธรรมของนักศึกษาของ สถาบันอุดมศึกษาต่าง ๆ รวมถึงการพัฒนาความฉลาด ทางวัฒนธรรมให้กับชุมชน สังคม หรือสถานประกอบการ ที่ต้องการยกระดับการทำงานในแบบสากล

4. ควรมีการวิจัยการพัฒนาความฉลาดทาง วัฒนธรรม โดยประยุกต์ใช้แนวคิดการเรียนรู้จาก ประสบการณ์เป็นฐาน

กิตติกรรมประกาศ

ผู้วิจัยขอขอบคุณสถาบันวิจัยและพัฒนาแห่ง มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ ที่สนับสนุนทุนการวิจัย จากโครงการสนับสนุนทุนวิจัยเพื่อพัฒนานักวิจัยรุ่น ใหม่ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ ปีงบประมาณ 2557 และภาควิชาการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และชุมชน คณะศึกษาศาสตร์และพัฒนศาสตร์ ที่สนับสนุนด้าน ทรัพยากรและสิ่งอำนวยความสะดวกต่าง ๆ ในการทำ วิจัย ผู้วิจัยใคร่ขอขอบพระคุณรองศาสตราจารย์ ดร. สันติ ศรีสวนแดง ที่ปรึกษาโครงการวิจัยที่ให้คำแนะนำ และตรวจทานงานวิจัยฉบับนี้เป็นอย่างดี

เอกสารอ้างอิง

- กัลยา วาณิชบัญชา. 2549. **การใช้ SPSS for Windows ในการวิเคราะห์ข้อมูล**. พิมพ์ครั้งที่ 6. กรุงเทพฯ : ภาควิชาสถิติ คณะพาณิชยศาสตร์ และการบัญชี จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- จิรประภา อัครบวร. 2555. **Global HR Trends 2012**. กรุงเทพฯ: HROD Ph.D. Program.

สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์ (NIDA).

พริยาเชาวลิตวงศ์. 2554. **ความสัมพันธ์ระหว่าง บุคลิกภาพห้าองค์ประกอบ การรับรู้ความสามารถของตนเอง และพฤติกรรมความ ปลอดภัยในการทำงาน: กรณีศึกษาพนักงาน ฝ่ายช่างสายการบินแห่งหนึ่ง**. ศิลปศาสตร มหาบัณฑิต สาขาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและ องค์กรการ ภาควิชาจิตวิทยา คณะศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

แพรวัทธ ยอดแก้ว. 2556. **การพัฒนาพลเมืองอาเซียน และพฤติกรรมความเป็นสมาชิกที่ดีของ องค์กรในการเตรียมพร้อมเข้าสู่ประชาคม อาเซียน**. โครงการประชุมวิชาการระดับชาติ และนานาชาติ SMARTS III.369-381.

ภริตา ตันติเวทเรืองเดช. 2556. **ความสัมพันธ์ระหว่าง ความฉลาดทางวัฒนธรรมกับผลการปฏิบัติ งาน โดยมีการซื้อคทางวัฒนธรรมเป็นตัวแปร ส่งผ่าน: กรณีศึกษาแรงงานพม่าในจังหวัด ระนอง**. ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารธุรกิจ คณะบริหารธุรกิจ.

สุบิน ยूरรัช. 2556. **การพัฒนาคุณภาพบัณฑิตไทยสู่ อาเซียน (The Quality Development of Thai Graduates's to ASEAN) วารสาร ศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยนเรศวร**. 15 (4) :142-153

อรนุช พุดพิบูลธรรม และรันดร์ดี เอียดแก้ว. 2556. **เอกสารประกอบการสัมมนาเรื่อง Cultural Intelligence : WHAT, WHY, AND HOW ในการก้าวสู่ AEC**. สัมมนาวันนักบริหารงาน บุคคลประจำปี 2556 หัวข้อ “Proud to be HR: Creating your Credibility” สมาคมการจัดการงานบุคคลแห่งประเทศไทย จัดเมื่อวันที่ 19-20 พฤศจิกายน 2556 ณ โรงแรมเซ็นทา รา แกรนด์แอทเซ็นทรัล ลาดพร้าว. ค้นเมื่อ 20 ธันวาคม 2556. จาก <http://www.pmat.or.th/index.php/news-and-event/news/item/176-hr-day-2013>

อัจฉรา จุ้ยเจริญ. 2556. **เคล็ดลับการพัฒนาความ ฉลาดทางวัฒนธรรม**. September Knowl-

- edge Sharing.AcComm& Image International. ค้นเมื่อ 20 ธันวาคม 2556. จาก<http://www.spg-asia.com/imageNewsletter/September%20Newsletter%20by%20AcComm%20and%20Image%20International.pdf>
- Ang, Soon.Dyne, Linn Van.&Koh, Charistine. 2006. Personality Correlates of the Four-Factor Model of Cultural Intelligence. **Group & Organization Management**.31(1):100-123.
- Ang, S., Van Dyne, L., Koh, C., Ng, K.Y., Templar, K.J., Tay, C. et al. 2007. Cultural Intelligence: Its measurement and effects on cultural judgment and decision making, cultural adaption and task performance. **Management and Organization Review**. 3(3): 335-371
- Bhaskar-Shrinivas, P., Harrison, D., Shaffer, M., &Luk, D. M. 2005. Input-based and time-based models of international adjustment: Meta-analytic evidence and theoretical extensions. **Academy of Management Journal**. 48(2): 25-281.
- Brislin, R., Worthley, R., &Macnab, B. 2006. Cultural Intelligence. **Group and Organization Management**. 31: 40-55.
- Cultural Intelligence Center. 2005. **Cultural Intelligence Scale**. Retrieved Dec 20, 2005. From <http://www.culturalq.com/20itemscalego.html>
- Costa, P.T. & McCrae, R.R. 1992. **Revised NEO Personality Inventory (NEO-PI-R) and NEO Five-Factor Inventory (NEO-FFI) Professional Manual**. Odessa, FL: Psychological Assessment Resources.
- Earley, P. C., & Gibson, C. B. 2002. **Multinational work teams: A new perspective**. Hillsdale, New Jersey: Lawrence Erlbaum.
- Dewey, John. 1938. **Experience & Education**. New York, NY: Kappa Delta Pi
- Kolb, D. A. 1984. **Experiential learning: Experience as the source of learning and development**. Englewood Cliffs, HJ: Prentice-Hall.
- John, O. P., &Srivastava, S. 1999. The Big-Five trait taxonomy: History, measurement, and theoretical perspectives. In L. A. Pervin& O. P. John (Eds.), **Handbook of personality: Theory and research**. New York: Guilford Press.
- Kanfer, R. and E.D. Heggstad. 1997. Motivational traits and skills: A person-centered approach to work motivation. **Research in Organizational Behavior**. 19: 1-56.
- MacNab, B.R. &Worthley, R. 2012. Individual characteristics as predictor of cultural intelligence development: The relevance of self-efficacy. **International Journal of Intercultural Relations**. 36: 62-71
- MacDonald, K. B. 1998. **The Culture of Critique: An Evolutionary Analysis of Jewish Involvement in Twentieth-Century Intellectual and Political Movements**. Westport, Conn. London :Praeger
- Ng, K. Y., &Earley, P. C. 2006. Culture and intelligence: Old constructs, new frontiers. **Group and Organization Management**. 31: 4-19.
- Shaffer, M. A. , d. A. Harrison, H. Gregersen, J. S. Black and L. A. Ferzandi. 2006. You can take it with you: Individual differences and expatriate effectiveness. **Journal**

- of **Applied Psychology**. 91: 109-125.
- Suntree, Komin. 1990. **Psychology of the Thai People: Value and Behavioral Patterns**. Bangkok : National Institute of Development Administration.
- Templer, K. J., C. Tay and N. A. Chandrasekar. 2006. Motivational cultural intelligence, realistic job previews, and realistic living conditions preview, and cross-cultural adjustment. **Group and Organization Management**. 31: 154-173.
- Tesluk, P. E., & Jacobs, R. J. 1998. Toward an integrated model of work experience. **Personnel Psychology**. 51: 321-355.
- Thomas, D.C. & Inkson, K. 2004. **Cultural intelligence: People Skills for Global Business**. San Francisco, CA: Berrett-Koehler
- Triandis, H. C. 2006. Cultural intelligence in organization. **Group and Organization Management**. 31: 275-285.