

# ความฉลาดทางวัฒนธรรมในบริบทวัฒนธรรมอาเซียนสำหรับนิสิตนักศึกษา ระดับปริญญาตรี : การศึกษาเชิงปรากฏการณ์วิทยา CULTURAL INTELLIGENCE IN ASEAN CULTURAL CONTEXT FOR UNDERGRADUATE STUDENTS : PHENOMENOLOGY STUDY

ธีระชน พลโยธา / TEERACHON POLYOTA

นิสิตดุษฎีบัณฑิตสาขาวิชาการศึกษาและพัฒนาศักยภาพมนุษย์

แขนงวิชาจิตวิทยาการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

GRADUATE STUDENT, PROGRAM IN RESEARCH AND DEVELOPMENT ON HUMAN  
POTENTIALS, FACULTY OF EDUCATION, SRINAKHARINWIROT UNIVERSITY

พาสณา จุลรัตน์ / PASANA CHULARU<sup>1</sup>

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

FACULTY OF EDUCATION, SRINAKHARINWIROT UNIVERSITY

อัจศรา ประเสริฐสิน / UJSARA PRASERTSIN<sup>2</sup>

สำนักทดสอบทางการศึกษาและจิตวิทยา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

EDUCATIONAL AND PSYCHOLOGICAL TEST BUREAU

พิศมัย รัตน์โรจน์สกุล / PISSAMAI RATANAROJSAKUL<sup>3</sup>

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

FACULTY OF EDUCATION, SRINAKHARINWIROT UNIVERSITY

นิยะดา จิตต์จรัส / NIYADA CHITTCHARAT<sup>4</sup>

คณะมนุษยศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

FACULTY OF HUMANITIES, SRINAKHARINWIROT UNIVERSITY

## บทคัดย่อ

งานวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อวิเคราะห์และกำหนดองค์ประกอบของความฉลาดทางวัฒนธรรมในบริบทวัฒนธรรมอาเซียนของนิสิตนักศึกษาระดับปริญญาตรี การศึกษาใช้การวิจัยเชิงคุณภาพ การเก็บข้อมูลโดยการสัมภาษณ์เชิงลึกจากนักวิชาการผู้เชี่ยวชาญที่มีประสบการณ์ในการจัดการเรียนรู้แก่นิสิตนักศึกษาประสบการณ์การทำงานและเคยใช้ชีวิตข้ามวัฒนธรรมในภูมิภาคอาเซียน จำนวน 7 คน ใช้แบบสัมภาษณ์ซึ่งเป็นแนวคำถามกึ่งโครงสร้าง และวิเคราะห์ข้อมูลตามแบบปรากฏการณ์วิทยาเชิงพรรณนา

ผลของการศึกษา พบว่า ผู้เชี่ยวชาญอธิบายความหมายของความฉลาดทางวัฒนธรรมในบริบทวัฒนธรรมอาเซียนว่าเป็นความสามารถของบุคคลในการปรับตัวในวัฒนธรรมอาเซียน โดยมีองค์ประกอบ คือ อภิปัญญาทางวัฒนธรรม ความรู้ทางวัฒนธรรม แรงจูงใจทางวัฒนธรรม และการแสดงพฤติกรรมที่ถูกต้องและเหมาะสมในการมีปฏิสัมพันธ์กับบุคคลจากวัฒนธรรมอื่น ซึ่งมีความ

สอดคล้องกับองค์ประกอบของความฉลาดทางวัฒนธรรมจากการศึกษาที่ผ่านมา แต่ในบริบทวัฒนธรรมอาเซียนมีความแตกต่างออกไป โดยจะต้องคำนึงถึงการลดชาติพันธุ์นิยม และ มายาคติการเป็นประชาคมอาเซียนที่ถูกต้อง ซึ่งผลจากการค้นพบนี้ จะนำไปสู่แนวทางในการพัฒนาความฉลาดทางวัฒนธรรมในบริบทวัฒนธรรมอาเซียนต่อไป

**คำสำคัญ :** ความฉลาดทางวัฒนธรรม, อภิปัญญาทางวัฒนธรรม, ความรู้ทางวัฒนธรรม, แรงจูงใจทางวัฒนธรรม, พฤติกรรมทางวัฒนธรรม

## Abstract

This research aims to analyze and identify the elements of cultural intelligence in ASEAN cultural context for undergraduate students. This qualitative research used an in-

<sup>1</sup> ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ อาจารย์ที่ปรึกษาปริญญาโทพิเศษ

<sup>2</sup> อาจารย์ ดร. สำนักทดสอบทางการศึกษาและจิตวิทยา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ อาจารย์ที่ปรึกษาปริญญาโทพิเศษ

<sup>3</sup> ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ อาจารย์ที่ปรึกษาปริญญาโทพิเศษ

<sup>4</sup> อาจารย์ ดร. คณะมนุษยศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ อาจารย์ที่ปรึกษาปริญญาโทพิเศษ

depth interview with seven scholars who were experts in the field of education and had an experience in living and working under ASEAN culture. The method of data collection was succeeded through semi-structured observation and later analyzed by descriptive phenomenology.

The research found that the experts defined the meaning of "Cultural Intelligence in ASEAN Context" as an individual ability to adapt oneself with ASEAN culture. This ability featured the elements of Metacognitive, Cultural Intelligence, Motivational CQ Cognitive CQ and Behavioral CQ, which had a coherent with elements of the previous cultural intelligence. However, cultural intelligence in ASEAN cultural context contained a slight difference. That is, it had to concern itself with a reduction of ethnocentrism and the myth of a right, superior ASEAN community. Later, these results will lead to the creation of a new way to improve the cultural intelligence in ASEAN cultural context.

**Keywords:** Cultural Intelligence, Metacognitive CQ, Cognitive CQ, Motivational CQ, Behavioral CQ

## บทนำ

ยุคโลกาภิวัตน์ทำให้คนเหมือนเป็นคนหมู่บ้านเดียวกัน (Global Village) มีการหลั่งไหลทางวัฒนธรรมมากมาย ดังนั้นบุคคลจึงต้องปรับตัวและพร้อมที่จะดำเนินชีวิตอยู่ในสังคมที่มีความหลากหลายทางวัฒนธรรม ปัจจุบันประเทศต่าง ๆ ในภูมิภาคเอเชียตะวันออกเฉียงใต้ รวมกันเป็นประชาคมอาเซียน (ASEAN Community) ดังนั้น คนไทยต้องเปิดรับวัฒนธรรมอาเซียนทั้ง 10 ประเทศ จึงจำเป็นต้องมีความรู้ความเข้าใจและมีทักษะในการมีปฏิสัมพันธ์กับบุคคลต่างวัฒนธรรม เรียนรู้อย่างต่อเนื่อง จึงจะสามารถปรับตัวได้อย่างเหมาะสม กล่าวคือ บุคคลต้องมีความฉลาดทางวัฒนธรรม (Thomas; & Inkson, 2004 : 13-16)

ความฉลาดทางวัฒนธรรม (Cultural Intelligence) หมายถึง ความสามารถของบุคคลในการปรับตัวในวัฒนธรรมที่แตกต่าง โดยมีองค์ประกอบ ได้แก่ อภิปัญญาทางวัฒนธรรม ความรู้ทางวัฒนธรรม แรงจูงใจในการเรียนรู้วัฒนธรรม และการแสดงพฤติกรรมที่ถูกต้องและเหมาะสมในการมีปฏิสัมพันธ์กับบุคคลวัฒนธรรมอื่น (Earley; & Mosakowski. 2004 : 140, Earley; & Peterson. 2004 : 106, Earley; Ang; & Tan. 2006 : 6, Thomas. 2006 : 80-81, Ang et al. 2007 : 337, Livermore. 2011 : 5) บุคคลที่มีความฉลาดทางวัฒนธรรมจะปรับวิธีการและพฤติกรรมของตัวเองเมื่อเผชิญกับสถานการณ์ทางวัฒนธรรมที่ไม่คุ้นเคยได้อย่างเหมาะสม เข้าใจในความแตกต่างของบุคคล ปฏิบัติต่อผู้อื่นด้วยความเคารพ ให้เกียรติ และมีเมตตา มีภาวะผู้นำที่ปรับตัวได้ในสถานการณ์ที่มีความแตกต่างทางวัฒนธรรม สามารถจัดการกับทีมงานพหุวัฒนธรรม รวมทั้ง สามารถค้นหา พัฒนา และรักษาบุคลากรผู้มีความรู้ความสามารถในการทำงานข้ามวัฒนธรรมได้ (Livermore, 2011 : 9)

ความฉลาดทางวัฒนธรรมเป็นความสามารถในการปรับตัวเมื่อเผชิญสถานการณ์ข้ามวัฒนธรรมทั่วไป แต่คนในแต่ละสังคมวัฒนธรรมย่อมมีวิถีชีวิต มีความรู้สึกนึกคิด และพฤติกรรมที่แตกต่างกัน ดังนั้น ในการศึกษาความฉลาดทางวัฒนธรรมที่มีบริบททางวัฒนธรรมที่เฉพาะเจาะจง จึงต้องทำความเข้าใจในบริบทวัฒนธรรม

นั้นให้ลึกซึ้งยิ่งขึ้น ซึ่งการวิจัยครั้งนี้ศึกษาในบริบทวัฒนธรรมอาเซียน มีความแตกต่างที่เคยได้มีการศึกษากันมา ทำให้ผู้วิจัยต้องเริ่มศึกษาความฉลาดทางวัฒนธรรมในบริบทวัฒนธรรมอาเซียนว่ามีความหมายและองค์ประกอบอย่างไร โดยใช้วิธีการวิจัยเชิงคุณภาพ เพื่อให้เกิดความเข้าใจที่ลุ่มลึกและชัดเจนยิ่งขึ้น งานวิจัยนี้เป็นส่วนหนึ่งของงานวิจัยเรื่อง ความฉลาดทางวัฒนธรรมในบริบทวัฒนธรรมอาเซียนของนิสิตนักศึกษาระดับปริญญาตรี ข้อมูลที่ได้จากการวิจัยในครั้งนี้จะนำไปสู่การพัฒนารูปแบบการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมความฉลาดทางวัฒนธรรมให้แก่ นิสิตนักศึกษาในลำดับต่อไป

## วัตถุประสงค์ของการวิจัย

เพื่อวิเคราะห์และกำหนดองค์ประกอบของความฉลาดทางวัฒนธรรมในบริบทวัฒนธรรมอาเซียนของนิสิตนักศึกษาระดับปริญญาตรี

## วิธีการดำเนินการวิจัย

### 1. วิธีวิทยาการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ใช้วิธีวิทยาการศึกษาวิจัยแบบปรากฏการณ์วิทยา (Phenomenological Approach) เพื่อทำความเข้าใจความรู้สึก การรับรู้ และพฤติกรรม จากประสบการณ์ชีวิตของบุคคลที่มีความเชี่ยวชาญเกี่ยวกับภูมิภาคอาเซียน ซึ่งการให้ความหมายของประสบการณ์เคยผ่านเข้ามาในชีวิตจะทำให้เกิดความเข้าใจอย่างลึกซึ้งถึงคุณค่าของความฉลาดทางวัฒนธรรมที่มีความสำคัญต่อการปรับตัวท่ามกลางสถานการณ์ที่มีความแตกต่างทางวัฒนธรรม ผู้วิจัยได้สังเคราะห์แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยเกี่ยวกับความฉลาดทางวัฒนธรรมสำหรับเป็นแนวทางในการค้นหาความหมายและองค์ประกอบของความฉลาดทางวัฒนธรรม ผู้วิจัยใช้วิธีการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview) โดยใช้แบบสัมภาษณ์ซึ่งเป็นแนวคำถามกึ่งโครงสร้าง (Semi-Structure Questionnaires) ที่สามารถปรับเปลี่ยนให้สอดคล้องกับความเชี่ยวชาญเฉพาะของผู้ให้ข้อมูล การวิเคราะห์ข้อมูลตามแบบปรากฏการณ์วิทยาเชิงพรรณนา (Descriptive Phenomenology) ตามแนวคิดของฮัสเซอร์ล (Edmund Husserl) อันเป็นการเรียนรู้ปรากฏการณ์จากการบอกเล่าของผู้ให้ข้อมูล นำข้อมูลมาวิเคราะห์เชิงปรากฏการณ์ และบรรยายปรากฏการณ์ที่เกิดขึ้น

### 2. ขอบเขตของผู้ให้ข้อมูล

ผู้วิจัยได้เลือกกลุ่มผู้ให้ข้อมูลแบบเจาะจง เป็นผู้เชี่ยวชาญและมีประสบการณ์ข้ามวัฒนธรรมในภูมิภาคอาเซียนจำนวน 7 คน ดังนี้ 1) เลขานุการสมาคมเรือเยาวชนเอเชียอาคเนย์แห่งประเทศไทย คัดเลือกเยาวชนไทยเข้าร่วมกิจกรรมกับเยาวชนอาเซียน 2) นักวิเทศสัมพันธ์ปฏิบัติการ ผู้ดูแลรับผิดชอบงานด้านนโยบายด้านการสถาปนาความสัมพันธ์บ้านพี่เมืองน้องและพิธีการทูต และเป็นวิทยากรให้ความรู้เกี่ยวกับอาเซียน 3) ผู้มีประสบการณ์ทำงานเป็น Office Manager ที่ Church World Service Asia Pacific, Thailand หน้าที่การงานทำให้ได้มีโอกาสเดินทางไปทำงานในประเทศอาเซียนหลายประเทศ 4) ผู้ดำเนินรายการปรากฏการณ์อาเซียน และ รายการวิทยุ Good morning ASEAN 5) รองศาสตราจารย์ที่เป็นผู้สอนและแต่งตำราลักษณะการจัดการเรียนรู้ข้ามวัฒนธรรม มีประสบการณ์ทำงานและวิจัยข้ามวัฒนธรรมอาเซียน 6) อธิการบดีผู้สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาเอก และได้รับดุษฎีบัณฑิตกิตติมศักดิ์ด้านมนุษยศาสตร์ และบุคคลดีเด่นจาก

University of Philippines at Los Banos (UPLB) และ 7) อาจารย์สัญชาติเวียดนามที่สำเร็จการศึกษาสาขาวิชาภาษาไทย มหาวิทยาลัยแห่งชาติโฮจิมินห์ ปริญญาโทสาขาวิชาภาษาไทย และปริญญาเอกสาขาวิชาไทยศึกษา ที่มหาวิทยาลัยในประเทศไทย เชี่ยวชาญภาษาไทยและการสอนภาษาไทยให้กับนักศึกษาเวียดนาม

## คำจำกัดความที่ใช้ในการวิจัย

ความฉลาดทางวัฒนธรรม (Cultural Intelligence) หมายถึง ความสามารถของบุคคลในการปรับตัวในวัฒนธรรมที่แตกต่าง โดยมีอภิปัญญาทางวัฒนธรรม ความรู้ทางวัฒนธรรม แรงจูงใจในการเรียนรู้วัฒนธรรม และการแสดงพฤติกรรมที่ถูกต้องและเหมาะสมในการมีปฏิสัมพันธ์กับบุคคลวัฒนธรรมอื่น

## การสรุปและอภิปรายผล

จากการสัมภาษณ์เชิงลึกจากผู้เชี่ยวชาญ พบว่า ความหมายและองค์ประกอบของความฉลาดทางวัฒนธรรมในบริบทวัฒนธรรมอาเซียนมีความคล้ายคลึงและความแตกต่างจากที่ตีบทวนแนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความฉลาดทางวัฒนธรรม ดังนี้

### 1. ความคล้ายคลึง

#### 1.1 ความหมาย

**ความฉลาดทางวัฒนธรรมในบริบทวัฒนธรรมอาเซียน** หมายถึง การรับรู้และการยอมรับความแตกต่างหลากหลายของวัฒนธรรมอาเซียน เข้าใจในวิถีชีวิตของคนต่างวัฒนธรรมและนำมาใช้ได้อย่างเหมาะสมกับบริบท สามารถปรับตัวให้เข้ากับคนอาเซียนต่างวัฒนธรรมได้ รวมไปถึง การรู้ข้อดีข้อด้อย สิ่งใดที่ควรทำหรือไม่ควรทำ ทั้งวัฒนธรรมของตนเองและวัฒนธรรมอื่นที่ตนพบมีความสอดคล้องกับ ทไซ และ ลอเรนซ์ (Tsai; & Lawrence, 2011) พบว่า ความฉลาดทางวัฒนธรรมมีความสัมพันธ์ทางบวกต่อการปรับตัวข้ามวัฒนธรรมและการสื่อสารข้ามวัฒนธรรม และ ลิเวอร์มอร์ (Livermore, 2011) ที่อธิบายว่าบุคคลที่มีความฉลาดทางวัฒนธรรมสูงจะมีความเข้าใจความคล้ายคลึงและความแตกต่างทางวัฒนธรรม

#### 1.2 องค์ประกอบของความฉลาดทางวัฒนธรรมในบริบทวัฒนธรรมอาเซียน สรุปได้ดังนี้

**1.2.1 อภิปัญญาทางวัฒนธรรม (Metacognitive CQ)** หมายถึง กระบวนการทางปัญญาของบุคคลที่ใช้เพื่อทำความเข้าใจความรู้สึกนึกคิดและพฤติกรรมของคนวัฒนธรรมอื่น การรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งของวัฒนธรรมนั้น และไม่ด่วนตัดสินพฤติกรรมผู้อื่นโดยไม่รู้ภูมิหลังวัฒนธรรมของเขา ประกอบด้วย

**1) การตระหนักรู้ (Awareness)** คือ การรู้ว่าวัฒนธรรมอื่นจะเข้ามามีอิทธิพลต่อตนเอง การยอมรับในวัฒนธรรมและความแตกต่างทางวัฒนธรรม รู้ว่าตนเองมีจุดด้อยในเรื่องใดที่ต้องปรับปรุง เมื่อจะต้องเผชิญสถานการณ์ข้ามวัฒนธรรม เช่น กรณีการเชิญคนอาเซียนเชื้อสายจีนมารับประทานอาหาร คนจีนใช้ช้อนส้อมไม่ถนัดเหมือนคนไทย ควรถามเขาว่า ต้องการตะเกียบหรือไม่ เป็นการตระหนักรู้ในความแตกต่างทางวัฒนธรรมและนำไปใช้ให้เกิดประโยชน์ ทำให้บุคคลต่างวัฒนธรรมที่มีปฏิสัมพันธ์ด้วยเกิดความรู้สึกที่ดี

**2) การวางแผน (Planning)** คือ การเตรียมความพร้อมตั้งเป้าหมาย และกำหนดวิธีการที่จะเผชิญสถานการณ์ข้ามวัฒนธรรม เมื่อเกิดการตระหนักรู้แล้ว ก่อนไปเผชิญสถานการณ์ข้ามวัฒนธรรม ต้องมีการวางแผน โดยต้องเตรียมศึกษาข้อมูล เช่น คนชาตินี้มีอุปนิสัยอย่างไร สิ่งใดควรทำหรือไม่ควรทำ การเตรียมความพร้อมสำหรับคนที่ไม่มีประสบการณ์ข้ามวัฒนธรรมยิ่งเป็นสิ่งที่สำคัญมาก เพราะในช่วงแรกของการเผชิญสถานการณ์ข้ามวัฒนธรรม อาจประสบปัญหาในการปรับตัว เกิดความเครียด ความวิตกกังวล ความไม่แน่ใจในการสื่อสารกับคนต่างวัฒนธรรม เป็นอาการที่เรียกว่า ตระหนกทางวัฒนธรรม (Culture Shock) ที่อาจเกิดขึ้นอย่างเฉียบพลัน หรือเกิดขึ้นหลังจากเข้าไปอยู่ในสถานการณ์ข้ามวัฒนธรรมระยะหนึ่ง เช่น หากไปทำงานกับคนอาเซียนเชื้อสายจีนซึ่งพูดภาษาอังกฤษไม่ชัด เมื่อพูดคุยกับเขาต้องมีมารยาทและสำรวม ฟังอย่างตั้งใจ หรือถ้าฟังไม่ชัดต้องขอให้เขาพูดทวนซ้ำอย่างสุภาพ ไม่ควรตลกขบขันหรือล้อเลียน อันเป็นจุดอ่อนของคนไทยที่พบมากและต้องระมัดระวัง และแม้บางครั้งการไม่เข้าใจในวัฒนธรรมอื่น อาจจะไม่มีการปฏิบัติตนได้ดี ก็จะไม่ยกย่องระดับภาพลักษณ์ของตนให้เป็นที่ยอมรับของคนต่างวัฒนธรรมขึ้นไปอีก

**3) การตรวจสอบ (Checking)** คือ การทบทวนการรับรู้ของตนที่มีต่อบุคคลต่างวัฒนธรรม วิเคราะห์ปัญหาและอุปสรรคที่จะมาทำลายสัมพันธภาพ และเสนอแนวทางในการปรับตัวกับบุคคลต่างวัฒนธรรมได้อย่างเหมาะสม การตรวจสอบความคิดและการกระทำของตนเมื่อเผชิญสถานการณ์ข้ามวัฒนธรรมเป็นสิ่งที่ต้องทำอยู่เสมอ เช่น การตรวจสอบว่าตนมีมุมมองต่อคนอาเซียนชาติอื่นอย่างไร มีอคติ มองเขาในด้านลบ หรือมองว่าเขาต่ำกว่าเราหรือไม่ เพราะการรับรู้หรือมีเจตคติต่อคนอาเซียนทางลบ จะส่งผลให้มีแนวโน้มที่จะแสดงพฤติกรรมที่ไม่สมควร จึงต้องขจัดความคิดเหล่านี้ รวมทั้ง ต้องมีความเข้าใจ มีเมตตา และเป็นกัลยาณมิตร เมื่อต้องปฏิบัติสัมพันธ์กับคนอาเซียน

**1.2.2 ความรู้ทางวัฒนธรรม (Cognitive CQ)** หมายถึง ความรู้ความเข้าใจในวัฒนธรรมต่าง ๆ ที่มีความแตกต่างหลากหลาย (Diversity) ของประเทศในอาเซียน ประกอบด้วย ความรู้วัฒนธรรมทั่วไป และ ความรู้วัฒนธรรมเฉพาะ ดังนี้

**1) ความรู้วัฒนธรรมทั่วไป (Culture-General Knowledge)** หมายถึง ความรู้ที่ก่อให้เกิดสภาพแวดล้อมทางวัฒนธรรม เช่น กฎหมาย เศรษฐกิจ การศึกษา การเมือง ความเชื่อทางศาสนา ขนบธรรมเนียมประเพณี ชาติพันธุ์ มรดกวัฒนธรรมร่วมในภูมิภาคอาเซียน

**2) ความรู้วัฒนธรรมเฉพาะ (Context-Specific Knowledge)** หมายถึง ความรู้เกี่ยวกับวิธีการหรือการจัดการที่จะทำให้บุคคลประสบความสำเร็จในการมีปฏิสัมพันธ์ข้ามวัฒนธรรม ได้แก่ อุปนิสัยประจำชาติ วัฒนธรรมการทำงาน สิ่งใดควรทำหรือไม่ควรทำ

การรู้ความแตกต่างทางวัฒนธรรมระหว่างคนไทยกับคนอาเซียน ทำให้สามารถนำความรู้มาช่วยยกระดับความสัมพันธ์ อาทิ การรู้เรื่องศาสนาจะทำให้เข้าใจสิ่งใดควรหรือไม่ควรปฏิบัติ ดังเช่น กรณีที่รับประทานอาหารร่วมกับคนอื่นโต๊ะจีนที่นับถือศาสนาอิสลาม ก็ไม่ควรที่จะสั่งอาหารที่มีเนื้อหมูมารับประทานบนโต๊ะ อันเป็นการให้เกียรติกัน การรู้วัฒนธรรมการทำงาน เช่น กรณีไปทำงานกับคนสิงคโปร์ อุปนิสัยของคนสิงคโปร์ คือ ตรงต่อเวลามาก และเขาจะพูดตรง ๆ หากงานไม่มีคุณภาพ เขาจะบอกว่าการไม่ดี ซึ่งคนไทยฟังแล้วอาจจะโกรธว่าทำไมถึงมาตักถูก ดังนั้น ต้องเข้าใจและปรับตัวให้เข้ากับวัฒนธรรมการทำงานของเขา พฤติกรรมที่เกิดจากการขัดเกลาทางสังคมจนกลายเป็นวิถีชีวิตแต่เป็นอุปสรรคต่อ

การทำงานก็ต้องปรับปรุงให้ดีขึ้น แต่สิ่งใดเป็นวัฒนธรรมที่เข้มแข็งต้องรักษาไว้ เช่น คนไทยเป็นคนอะลุ่มอล่วย ใจดี มีน้ำใจชอบช่วยเหลือ ยิ้มแย้มแจ่มใส หรือในกรณีที่ทำงานหรือเจรจาทางธุรกิจกับคนอาเซียน สิ่งที่ต้องกระทำ คือ คนอาเซียนให้ความสำคัญกับตำแหน่งหรือลำดับชั้นในสังคม ดังนั้น ควรรู้ว่าที่ใดควรเป็นที่นั่งของผู้ที่มีตำแหน่งทางสังคมสูงสุด และต้องแสดงความนอบน้อมต่อผู้หลักผู้ใหญ่ การเคารพผู้อาวุโส เกิดจากคุณลักษณะ ช่องว่างระหว่างอำนาจ (Power Distance) ในอาเซียนช่องว่างระหว่างอำนาจสูงมาก ซึ่งได้รับอิทธิพลจากศาสนาและการอบรมเลี้ยงดูที่สั่งสอนให้บุคคลเคารพผู้ที่เกิดก่อน ตำแหน่งที่สูง และคุณวุฒิที่สูง **ความเป็นพวกพ้อง** เกิดจากคุณลักษณะความเป็นส่วนตัวกับความเป็นกลุ่ม (Individualism vs. Collectivism) ในตะวันตกความเป็นส่วนตัว (Individual) สูง แต่ในอาเซียนจะตรงกันข้าม คือ โดยส่วนใหญ่ความเป็นกลุ่ม (Collectivism) สูง ดังนั้น การทำงานอย่างโดดเดี่ยวตามลำพัง หรือ ทำตนจนเด่นเหนือคนอื่นอาจเป็นอุปสรรคในการทำงาน การทำงานกับคนอาเซียนจึงมีความเป็นกลุ่มพวกอย่างไ้ก่ดี การเป็นกลุ่มพวกก็มีทั้งข้อดีและข้อเสีย ข้อดี คือ อาจจะช่วยอำนวยความสะดวกร่วมกัน ข้อเสียคืออาจจะกีดกันคนอื่นที่ไม่ใช่พวก ทำให้ได้คนไม่เก่งไม่ดีเข้ามาทำงานหรืออาจร่วมมือกันคอร์รัปชัน การทำงานต้องสร้างกลุ่ม ทำให้ผู้อื่นไว้วางใจ และต้องเคารพผู้อาวุโสที่อยู่ในกลุ่ม เพื่อความร่วมมือในการทำงานต่อไป **การเห็นแข่งขันความสำเร็จ** เกิดจากคุณลักษณะเพศชาย/เพศหญิงหรือความเข้มแข็งและความนุ่มนวล (Masculinity vs. Femininity) ประเทศอาเซียนโดยส่วนใหญ่จะเน้นความนุ่มนวลสูงกว่าความเข้มแข็ง ทำให้มีจิตใจเอื้ออารี ก่อนข้างถ่อมตัวและเอาใจใส่ซึ่งกันและกัน **การหลีกเลี่ยงความไม่แน่นอนหรือความเสี่ยง** (Uncertainty Avoidance) ในอาเซียนส่วนใหญ่จะหลีกเลี่ยงความเสี่ยงสูง มีความทะเยอทะยานต่ำ มีความคิดแปลกใหม่นอกกรอบน้อย **ระยะเวลาในการทำความรู้จักกัน** (Long term / Short term) คนอาเซียนต้องทำความรู้จักกันก่อน หลังจากนั้นการทำงานร่วมกันจึงจะเกิดขึ้นตามมา แต่ในตะวันตกจะไม่สนใจเรื่องผลประโยชน์ร่วมกัน (Mutual Benefit) การยอมรับในความกลุ่มพวกเดียวกันในอาเซียนมีความเข้มแข็งมาก ดังนั้น การมีปฏิสัมพันธ์กับคนอาเซียนต้องพยายามสร้างความคุ้นเคยให้เร็วที่สุด เพื่อสานสัมพันธ์กันต่อไป

การรับรู้วัฒนธรรมอาเซียนเพียงเรื่องการแต่งกาย อาหาร ฟ้อนรำ คำทักทาย ธงชาติ เท่านั้น ยังไม่เพียงพอ แต่ต้องรับรู้ความรู้ทางวัฒนธรรมอย่างเป็นระบบที่เชื่อมโยงกัน และต้องเข้าใจด้วยว่ามีความสำคัญและนำไปใช้ประโยชน์ในการมีปฏิสัมพันธ์อย่างไร เช่น ก่อนจะทำงานหรือเจรจาท่องกับคนอาเซียน จะต้องมีการเลี้ยงรับรองอาหารและมีกิจกรรมบันเทิงร่วมกัน เพื่อสร้างความประทับใจและความคุ้นเคยกันก่อนที่จะสานสัมพันธ์ร่วมมือกันทำงานต่อไป

### 1.2.3 แรงจูงใจทางวัฒนธรรม (Motivational CQ)

แรงจูงใจทางวัฒนธรรมเป็นจุดเริ่มต้นของการพัฒนาความฉลาดทางวัฒนธรรม กล่าวคือ ต้องมีความสนใจใฝ่รู้เพื่อทำความเข้าใจเรื่องความหลากหลายทางวัฒนธรรม พยายามที่จะหาทางพัฒนาทักษะด้านภาษา และหาประสบการณ์ในการมีปฏิสัมพันธ์กับคนต่างวัฒนธรรม ทำให้ได้เรียนรู้โลกที่กว้างขึ้น มีเพื่อนใหม่ที่ต่างชาติ ต่างภาษาและวัฒนธรรม ส่งผลให้เกิดความสนใจที่จะเรียนรู้วัฒนธรรมอย่างต่อเนื่อง และมีความมั่นใจในตนเองว่าสามารถปรับตัวกับคนต่างวัฒนธรรม ไม่กลัวที่จะมีปฏิสัมพันธ์หรือทำงานกับคนต่างชาติ นิสิตนักศึกษาที่รับรู้ความสามารถในการปรับตัวข้ามวัฒนธรรม (Self-Efficacy to Adapt) เพิ่มขึ้น อาจทำให้

ตั้งเป้าหมายในชีวิต เช่น ต้องการไปเรียนต่อต่างประเทศ หรือทำงานในองค์กรข้ามชาติซึ่งมีรายได้ดีเมื่อเทียบกับองค์กรทั่วไป เป็นต้น สอดคล้องกับ แบนดูรา (Bandura, 2002 : 277) อธิบายว่าบุคคลที่มีการรับรู้ความสามารถของตนเองที่เข้มแข็งจะควบคุมสภาวะทางอารมณ์ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ตั้งเป้าหมายและมีความคาดหวัง ซึ่งทำให้มีความกระตือรือร้นที่จะค้นหาและใช้กลยุทธ์ใหม่ ๆ ในการเผชิญสถานการณ์ข้ามวัฒนธรรม

**1.2.4 พฤติกรรมทางวัฒนธรรม (Behavioral CQ)** คือ การแสดงพฤติกรรมเมื่อมีปฏิสัมพันธ์ข้ามวัฒนธรรมโดยอาศัยเครื่องมือที่สำคัญ คือ ภาษาและการแสดงออกที่เหมาะสม อันเป็นการประยุกต์ความรู้ทางวัฒนธรรม (Cognitive CQ) ไปสู่การปฏิบัติ พฤติกรรมทางวัฒนธรรมสามารถแบ่งได้เป็น 3 รูปแบบ คือ **พฤติกรรมด้านวจนภาษา (Verbal Behavior)** หมายถึง ความสามารถใช้ภาษาในการพูดคุยกับบุคคลต่างวัฒนธรรมได้อย่างเหมาะสมตามโอกาส กาลเทศะ และความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ต้องรู้ภาษาอังกฤษและภาษาประจำชาติของประเทศที่ไม่มีปฏิสัมพันธ์ได้บ้าง และแม้กระทั่งภาษาไทยต้องใช้อย่างถูกต้อง การคิดว่าภาษาอังกฤษคือ ภาษาต่างประเทศ อาจจะไม่ถูกต้อง จึงต้องปรับความคิดว่าภาษาอังกฤษเป็นภาษาสากล เป็นภาษากลางของอาเซียน **พฤติกรรมด้านอวจนภาษา (Non-Verbal Behavior)** หมายถึง การสื่อสารผ่านภาษาท่าทาง เช่น การเคลื่อนไหวอวัยวะส่วนต่าง ๆ ของร่างกายเพื่อสื่อความหมาย การแสดงออกทางสีหน้าและแววตา การเว้นช่วงระยะห่าง การสัมผัส กับบุคคลต่างวัฒนธรรมได้อย่างเหมาะสม และ **พฤติกรรมด้านวจนกรรม (Speech Acts)** หมายถึง การแสดงกิจกรรมการพูดกับบุคคลต่างวัฒนธรรมได้อย่างเหมาะสม ภายใต้เงื่อนไขสถานการณ์ เช่น การขอความช่วยเหลือ การเชื่อเชิญ การขอบคุณ การขอโทษ การไม่เห็นด้วย การปฏิเสธ เป็นต้น การแสดงพฤติกรรมทางวัฒนธรรมทั้ง 3 ด้าน จะต้องปฏิบัติแบบบูรณาการอย่างสอดคล้องและเหมาะสม โดยใช้วจนภาษาในการสื่อสารควบคู่กับไปกับอวจนภาษา เพื่อให้การสื่อความหมายมีความชัดเจนยิ่งขึ้น รวมทั้ง ต้องแสดงกิจกรรมการพูดต่อบุคคลได้อย่างเหมาะสมกับบริบททางวัฒนธรรมด้วย ดังนั้น การมีความฉลาดทางวัฒนธรรมทำให้บุคคลสื่อสารกับคนต่างวัฒนธรรมได้ดี รักษามารยาททางสังคมและสามารถจัดการกับอารมณ์ได้

องค์ประกอบของความฉลาดทางวัฒนธรรมในบริบทวัฒนธรรมอาเซียนที่ได้จากการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญอาเซียน พบว่า มีความสอดคล้องกับแนวคิดของแวน ดิน และคนอื่น ๆ (Van Dyne et al., 2012) ซึ่งได้นำองค์ประกอบของความฉลาดทางวัฒนธรรม วิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันลำดับที่สอง (Second-Order Confirmatory Factor Analysis) และได้รับองค์ประกอบย่อย จำนวน 11 องค์ประกอบ ลงไปในแต่ละ 4 องค์ประกอบหลัก คือ 1) อภิปัญญาทางวัฒนธรรม ได้แก่ การตระหนักรู้ การวางแผน และการตรวจสอบ 2) ความรู้ทางวัฒนธรรม ได้แก่ ความรู้ทั่วไปทางวัฒนธรรมทั่วไป และความรู้วัฒนธรรมเฉพาะ 3) แรงจูงใจทางวัฒนธรรม ได้แก่ แรงจูงใจภายใน แรงจูงใจภายนอก และการรับรู้ความสามารถของตนเอง และ 4) พฤติกรรมทางวัฒนธรรม ได้แก่ วจนภาษา อวจนภาษา และ วจนกรรม โดยพัฒนาแบบวัดความฉลาดทางวัฒนธรรมที่มีชื่อว่า The Expanded Cultural Intelligence Scale: E-CQS เป็นแบบมาตรประมาณค่า 7 ระดับ ส่วนงานวิจัยการพัฒนาแบบวัดความฉลาดทางวัฒนธรรมขึ้นในประเทศไทยโดยอาศัยแนวคิดของดินและคนอื่น ๆ คือ งานวิจัยของ นัยพาดิจ ออบเหลียง และ ศิริเดช สุชีวะ (2556) ที่พัฒนาแบบวัดความฉลาดทางวัฒนธรรมสำหรับนักเรียนเป็นมาตรประมาณค่า 5 ระดับ ดังนั้น จึงมีความเป็นไปได้ที่การกำหนดความหมายและองค์ประกอบของ

ความฉลาดทางวัฒนธรรมในบริบทวัฒนธรรมอาเซียนดังกล่าวจะสามารถพัฒนาเครื่องมือวัดและรูปแบบการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมความฉลาดทางวัฒนธรรมต่อไปได้

## 2. ความแตกต่าง

ความหมายและองค์ประกอบของความฉลาดทางวัฒนธรรมในบริบทวัฒนธรรมอาเซียน ที่ได้จากการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ แม้จะมีความคล้ายคลึงกับแนวคิดความฉลาดทางวัฒนธรรมที่ได้ทบทวนวรรณกรรมมา อย่างไรก็ตาม การรับรู้บางประการของคนไทยทั่วไปที่มีต่อเพื่อนบ้านอาเซียน มีความเกี่ยวข้องกับความฉลาดทางวัฒนธรรม ดังนี้

การที่สังคมไทยมีวัฒนธรรมหลังไหลเข้ามามากมาย โดยเฉพาะวัฒนธรรมตะวันตก วัฒนธรรมญี่ปุ่นและเกาหลี และคนไทยสนใจที่จะรับเอาวัฒนธรรมเหล่านั้นมาเป็นวัฒนธรรมตนเองเนื่องจากมีมุมมองว่าวัฒนธรรมของกลุ่มประเทศดังกล่าวดีกว่าและทันสมัย แต่การรับรู้ประเทศเพื่อนบ้านในอาเซียนของคนไทย คนไทยมักจะมองในลักษณะชาติพันธุ์นิยม (Ethnocentrism) คือ มองว่าเขาต่ำกว่า จนอาจจะถือคติที่มีต่อประเทศเพื่อนบ้าน เช่น มองเพื่อนบ้านอาเซียนเป็นประเทศที่ยากจน อันตราย เป็นแหล่งระเบิด เป็นต้น มองประเทศไทยไม่เคยเป็นเมืองขึ้นชาติตะวันตก ประเทศไทยมีความเจริญก้าวหน้า สาธารณูปโภคดีกว่า อาจมีส่วนที่ทำให้คนไทยไม่ค่อยสนใจความรู้ประเทศต่าง ๆ ในอาเซียนเท่าที่ควร จนกระทั่งไม่รู้ว่ปัจจุบันประเทศเพื่อนบ้านอาเซียนพัฒนาไปไกลมากแค่ไหน และบางครั้งมองประเทศเพื่อนบ้านในเชิงตลกขบขันและล้อเลียนด้วยความรู้สึกที่ประเทศนั้นล้าหลัง การนำสำเนียงการพูดภาษาไทยของประเทศเพื่อนบ้านหรือชาติพันธุ์มาล้อเลียนจนเป็นปกติ ล้อเลียนภาษาอาเซียนชาติอื่นที่พอเป็นคำภาษาไทยจะตลกหรือเป็นคำสองแง่สองง่าม หรือสำเนียงการพูดภาษาอังกฤษ ทั้งที่คนไทยในภาพรวมภาษาอังกฤษยังไม่พัฒนาเท่าที่ควร หรือการไปศึกษาต่อยังประเทศเพื่อนบ้าน ก็จะถูกมองแบบเหยียด ทั้งที่การจัดอันดับการศึกษาของโลกและภูมิภาคอาเซียน ประเทศไทยยังตามหลังหลายประเทศในอาเซียน ดังนั้น การมีชาติพันธุ์นิยมสูงจึงเป็นอุปสรรคสำคัญต่อความฉลาดทางวัฒนธรรมในบริบทวัฒนธรรมอาเซียนของนิสิตนักศึกษาไทย โดยเฉพาะในองค์ประกอบด้านแรงจูงใจทางวัฒนธรรม และ พฤติกรรมทางวัฒนธรรม

ประเด็นต่อมา คือ **มายาคติ (Myth)** การเป็น **ประชาคมอาเซียน** เป็นผลจากการเผยแพร่ข้อมูลที่อาจทำให้คนไทยเกิดความเข้าใจที่ผิดพลาด สับสน และคลาดเคลื่อน ในปัจจุบันเศรษฐกิจประเทศไทยต้องพึ่งพาแรงงานจากประเทศเพื่อนบ้านอาเซียน ทั้งในเรื่องแรงงานฐานล่างปีระมิตภาคการผลิตหรือในภาคบริการที่ประเทศไทยมีแรงงานจากประเทศเพื่อนบ้านมาเติมเต็ม ดังนั้น การเข้าสู่ประชาคมอาเซียน ก็อาจเป็นที่เกรงกลัวว่า “แรงงานราคาถูก” จากเพื่อนบ้านในอาเซียน จะเข้ามาแย่งงานของคนไทย แต่ความจริงการเป็นประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน จะมีการเคลื่อนย้ายแรงงานเสรีเพื่อให้สามารถทำงานในประเทศสมาชิกได้ง่ายขึ้นมี 8 สาขาอาชีพ ได้แก่ วิศวกรรม การสำรวจ สถาปัตยกรรม แพทย์ ทันตแพทย์ พยาบาล บัญชี และการบริการ/การท่องเที่ยว เท่านั้น ซึ่งไม่ได้เกี่ยวข้องกับแรงงานระดับล่างแต่อย่างใด หรือความรู้ทางประวัติศาสตร์ของไทยกับเพื่อนบ้านอาเซียนที่ได้ศึกษาเล่าเรียนมามากจะเป็นไปในเชิงความขัดแย้ง ประวัติศาสตร์การสู้รบ การตกเป็นเมืองขึ้น และการสูญเสีย ทำให้คนไทยมีความรู้สึกเป็นศัตรูกันกับประเทศเพื่อนบ้าน

ดังนั้น นิสิตนักศึกษาไทยที่มีความฉลาดทาง

วัฒนธรรมในบริบทวัฒนธรรมอาเซียนสูง ต้องลดความเป็นชาติพันธุ์นิยมให้เหลือน้อย สอดคล้องกับงานวิจัยของ আহমাদি ซาห์โมฮามาดิ และอารากิ (Ahmadi; Shahmohamadi; & Araghi, 2011) พบว่า ชาติพันธุ์นิยมส่งผลทางลบต่อความฉลาดทางวัฒนธรรม และ จัสเตน (Justen, 2009) พบว่า การมีชาติพันธุ์นิยมระดับสูงเป็นอุปสรรคต่อการสื่อสารระหว่างวัฒนธรรม (Intercultural Communication) อุปสรรคดังกล่าวอาจทำให้มีความยากลำบากในการสร้างความเข้าใจร่วมกันในบริบทการสื่อสารระหว่างวัฒนธรรม ทั้งการสื่อสารด้วยวจิณภาษาหรือวจิณภาษา นอกจากนี้ควรลดมายาคติที่ว่าประเทศไทยจะเสียเปรียบประเทศเพื่อนบ้าน โดยปรับวิธีคิดหรือมุมมอง เช่น ไม่ชมมองประเทศเพื่อนบ้านเป็นเพียงแรงงานระดับล่างที่เข้ามาแย่งงานคนไทยเท่านั้น แต่ควรมองเห็นช่องทางที่จะเป็นโอกาสของคนไทยที่จะประยุกต์ความรู้วัฒนธรรมทั้งของไทยและประเทศอาเซียนเพื่อนบ้านให้เกิดประโยชน์สูงสุดกับตนเองและสังคม เปิดกว้างประสบการณ์รับวัฒนธรรมอาเซียนที่ไม่ใช่เพียงเรื่องการแต่งกาย อาหาร การแสดง ศิลปะ ฯลฯ ซึ่งเป็นวัฒนธรรมระดับที่มองเห็นได้ง่าย แต่เป็นการเปิดใจกว้างเรียนรู้ในความแตกต่างหลากหลาย และประเด็นที่มีความอ่อนไหวหรือข้อแตกต่างทางวัฒนธรรม (Cultural Sensitivity) สอดคล้องกับงานวิจัยของ แอง แวนดีน และโคห์ (Ang; Van Dyne; & Koh, 2006) พบว่า บุคลิกภาพแบบเปิดรับประสบการณ์มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความฉลาดทางวัฒนธรรมทุกองค์ประกอบ รวมทั้ง บาวุก และบริสลิน (Bhawuk; & Brislin, 1992) พบว่า การเปิดใจกว้างและการยืดหยุ่น (Open-Mind and Flexibility) เป็นตัวแปรสำคัญที่มีความสัมพันธ์กับการประสบความสำเร็จในการใช้ชีวิตในต่างประเทศ

## ข้อเสนอแนะ

### ข้อเสนอแนะจากการวิจัย

จากการวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยเสนอแนะตามข้อค้นพบไว้ดังนี้

1) การศึกษาความฉลาดทางวัฒนธรรม จะต้องศึกษาไปที่บริบทของแต่ละวัฒนธรรมด้วย เพราะวัฒนธรรมในแต่ละที่มีความแตกต่างกัน การทำความเข้าใจเพียงวัฒนธรรมที่สังเกตเห็นได้ยังไม่เพียงพอ แต่ต้องมีความเข้าใจอย่างลึกซึ้งในค่านิยมที่ยึดถือและฐานคติที่อยู่เบื้องหลังวัฒนธรรมเหล่านั้นด้วย ดังเช่น การทำความเข้าใจในวัฒนธรรมของภูมิภาคอาเซียนในงานวิจัยชิ้นนี้ นอกจากคำนี้ถึงมิติทางวัฒนธรรมทุกระดับที่กล่าวมาแล้ว ยังต้องวิเคราะห์สถานการณ์ของการเป็นประชาคมอาเซียนในปัจจุบันด้วย จะทำให้เข้าใจความฉลาดทางวัฒนธรรมได้อย่างลึกซึ้งยิ่งขึ้นและก่อให้เกิดประโยชน์ต่อการกำหนดกรอบความคิดสำหรับการพัฒนาให้บุคคลมีความฉลาดทางวัฒนธรรมต่อไป

2) การส่งเสริมให้บุคคลมีความฉลาดทางวัฒนธรรม ควรประเมินประสบการณ์เดิมของบุคคลที่มีต่อวัฒนธรรมที่ไม่มีปฏิสัมพันธ์เป็นลำดับแรก เพื่อเข้าใจความรู้สึกนึกคิด การรับรู้ หรือเจตคติที่มีต่อวัฒนธรรมอื่น จากนั้น จึงฝึกกระบวนการทางปัญญาโดยให้บุคคลคิดใคร่ครวญประสบการณ์เดิมที่มีต่อบุคคลต่างวัฒนธรรมว่ามีความเหมาะสมหรือไม่ อย่างไร ซึ่งจะนำไปสู่การปรับปรุงพฤติกรรม วิธีคิด หรือการรับรู้ของบุคคลเพื่อลดความเป็นชาติพันธุ์นิยม (Ethnocentrism) คือ รับรู้ว่ชาติของตนดีกว่าชาติอื่น ซึ่งจะมีผลทำให้บุคคลรับรู้คนต่างวัฒนธรรมแบบไม่เป็นมิตรหรือเป็นไปในทางลบ ต่อมาเมื่อบุคคลมีการรับรู้คนต่างวัฒนธรรมที่เหมาะสม จึงจะพัฒนาความฉลาดทางวัฒนธรรมตามองค์ประกอบของความฉลาดทางวัฒนธรรมเป็นลำดับต่อไป

### ข้อเสนอแนะจากการวิจัยครั้งต่อไป

1) วิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของความฉลาดทางวัฒนธรรมในบริบทวัฒนธรรมอาเซียนของนิสิตนักศึกษาระดับปริญญาตรี

2) สร้างและศึกษาผลของรูปแบบการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมความฉลาดทางวัฒนธรรมในบริบทวัฒนธรรมอาเซียนของนิสิตนักศึกษาระดับปริญญาตรี

### บรรณานุกรม

นัยพิจิต อบเหลือ และ ศิริเดช สุชีวะ. (2556). การพัฒนาแบบวัดความฉลาดทางวัฒนธรรมสำหรับนักเรียน. วารสารอิเล็กทรอนิกส์ทางการศึกษา. 8(1): 1082-1095.

Nailajit Obluang, & Sirdej Sujiva. (2012). The Development of a Cultural Intelligence Scale for Students. **OJED**. 8(1): 1082-1095.

Ahmadi, Y.; Shahmohamadi, A.; & Araghi, M.M. (2011). The Study of Effect on Socio-Cultural Intelligence (CQ) (Case Study: Sanandaj City). *International Journal of Humanities and Social Science*. 1(12): 161-168.

Ang, S.; Van Dyne, L.; & Koh, S. K. (2006). Personality Correlates of the Four-Factor Model of Cultural Intelligence. **Group and Organization Management**. 31: 100-123.

Ang, S., & Van Dyne, L. (2008). **Handbook on Cultural Intelligence: Theory, Measurement and Applications**. Armonk, NY: M.E. Sharpe.

Ang, S.; Van Dyne, L.; Koh, C.; Ng, K. Y.; Templer, K. J.; Tay, C., et al. (2007). Cultural Intelligence: Its Measurement and Effects on Cultural Judgment and Decision Making, Cultural Adaptation, and Task Performance. **Management and Organization Review**. 3(3): 335–371.

Bandura, A. (2002). Social Cognitive Theory in Cultural Context. **Applied Psychology**. 51(2): 269-290

Bhawuk, D.P.S.; & Brislin, R. (1992). The Measurement of Intercultural Sensitivity Scale Using the Concepts of Individualism and Collectivism. **International Journal of Intercultural Relations**. 16: 413-436.

Earley, P.C.; Ang, S; & Tan, J.S. (2006). **Developing Cultural Intelligence at Work**. Stanford. CA: Stanford University Press.

Earley, P. C., & Mosakowski, E. (2004). Best Practice: Cultural Intelligence. **Harvard Business Review**. 82: 139–146.

Earley, P. C., & Peterson, R.S. (2004). The Elusive Cultural Chameleon: Cultural Intelligence as a New Approach to Intercultural Training for the Global Manager. **Academy of Management Learning and Education**. 3(1): 100–15.

Livermore, D.A. (2011). **The cultural Intelligence Difference: Master The One Skill You Can't Do Without in Today's Global Economy**. New York: American

Management Association.

Schein, E.H. (2009). **The Corporate Culture Survival Guide : New and Revised Edition**. San Francisco : Jossey-Bass.

Thomas, D. C. (2006). Domain and Development of Cultural Intelligence: The Importance of Mindfulness. **Group and Organization Management**. 31(1): 78-99.

Thomas, D. C.; & Inkson, K. (2004). **Cultural Intelligence People Skills for Global Business**. Berrett-Koehler: New York.

Tsai, T.; & Lawrence, N. (2011). **The Relationship Between Cultural Intelligence and Cross-Cultural Adaptation of International Students in Taiwan**. International conference on management (ICM 2011) proceeding.

Van Dyne, L.; Ang, S.; Ng, K. Y.; Rockstuhl, T.; Tan, M. L.; Koh, C. (2012). Sub-Dimensions of the Four Factor Model of Cultural Intelligence : Expanding the Conceptualization and Measurement of Cultural Intelligence. **Social and Personality Psychology Compass**. 6(4): 295–313.