

การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการเปิดรับประสบการณ์ แรงสนับสนุนทางสังคม
และภาวะความตระหนกทางวัฒนธรรมกับความฉลาดทางวัฒนธรรมด้านแรงจูงใจ
ของนักศึกษาฝึกงานชาวจีนในประเทศไทย

Reverse Cultural Shock, Openness to Experience, Social Support, and
Motivational Cultural Intelligence among Chinese Business interns returning
to China after studying in Thailand

อิ๋เหวิน โจว* และ ภูเทพ ประภากร²

Chou I-Wen* and Puthep Prapagorn²

Received : July 28, 2021 Revised : September 21, 2021 Accepted : September 25, 2021

บทคัดย่อ

ความฉลาดทางวัฒนธรรมด้านแรงจูงใจมีบทบาทสำคัญในการแข่งขันธุรกิจระหว่างประเทศ โดยเฉพาะการสร้างทรัพยากรมนุษย์ที่มีความสามารถในการจัดการธุรกิจต่างวัฒนธรรมได้ นับเป็นเรื่องสำคัญอย่างยิ่ง งานวิจัยนี้มุ่งศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างสภาวะการเปิดรับประสบการณ์ แรงสนับสนุนจากสังคม (บุคคลสำคัญ สมาชิกในครอบครัว เพื่อน) และความฉลาดทางวัฒนธรรมด้านแรงจูงใจ การดำเนินงานวิจัยนี้เป็นแบบผสม (Mixed Methods Research) โดยใช้แบบสอบถามและการสัมภาษณ์เป็นเครื่องมือการวิจัย กลุ่มตัวอย่างได้แก่ 1. นักศึกษาฝึกงานชาวจีนที่มาศึกษาในประเทศไทยเวลา 2 ปีขึ้นไปและ 2. ผู้ที่กลับจากประเทศไทยไปทำงานที่ประเทศจีน จำนวนทั้งสิ้น 120 คน ได้รับแบบสอบถามตอบกลับมาจำนวน 117 คน และเลือกสัมภาษณ์แบบเจาะจงจำนวน 3 คน เพื่อวิเคราะห์ความขัดแย้งทางวัฒนธรรมที่เกิดขึ้นหลังจากกลับไปทำงานที่ประเทศจีน ผลการศึกษาพบว่า 1. การเปิดรับประสบการณ์มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความฉลาดทางวัฒนธรรมด้านแรงจูงใจอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 2. แรงสนับสนุนทางสังคมจากบุคคลสำคัญ ได้แก่ หัวหน้างาน ผู้ดูแลมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความฉลาดทางวัฒนธรรมด้านแรงจูงใจอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 3. แรงสนับสนุนทางสังคมจากเพื่อนมีความสัมพันธ์เชิงลบกับความฉลาดทางวัฒนธรรมด้านแรงจูงใจอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 4. แรงสนับสนุนทางสังคมจากครอบครัวไม่มีความสัมพันธ์กับความฉลาดทางวัฒนธรรมด้านแรงจูงใจ 5. ระยะเวลาในการศึกษาที่ประเทศไทยไม่มีความสัมพันธ์กับความฉลาดทางวัฒนธรรมด้านแรงจูงใจ 6. นักศึกษาชาวจีนที่เดินทางกลับจากประเทศไทยเข้าสู่ภาคธุรกิจในประเทศจีนไม่แสดงภาวะความตระหนกทางวัฒนธรรมเมื่อต้องกลับไปอยู่ในวัฒนธรรมเดิม กลุ่มธุรกิจการค้าระหว่างประเทศสามารถนำผลการวิจัยนี้ ไปกำหนดนโยบายการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้เกิดความสามารถในการจัดการ บริหารธุรกิจระหว่างประเทศภายใต้ความแตกต่างทางวัฒนธรรมได้อย่างมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

คำสำคัญ : ภาวะความตระหนกทางวัฒนธรรม ความฉลาดทางวัฒนธรรมด้านแรงจูงใจ นักศึกษาฝึกงานชาวจีน

* Lecturer, Faculty of Chinese International College, Dhurakij Pundit University

² อาจารย์ คณะภาษาจีน วิทยาลัยนานาชาติ มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต

² Lecturer, Faculty of Humanities and Social Sciences, Thepsatri Rajabhat University

² อาจารย์ คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี

Abstract

While Motivational cultural intelligence (CQ) is commonly used to explore international employees' prospective behavior and efficiency once abroad, there are few papers among international Chinese interns in the Thai academic field. Thus, this research aims to determine the relationship between Cultural Intelligence, Openness to experience, Social Support (friends, family, and significant others). Participants were 120 Chinese business interns who have studied abroad in Thailand for two years and returned to China after studying abroad. This study conducted online questionnaires (N=117) and Semi-structured Interviews (N=3). Multiple linear regression, and then came to the results: 1) Openness to experience has a significant positive effect on Motivational CQ. 2) Social Support-significant others (supervisor) has a significant positive effect on and Motivational CQ. 3) Social Support-friends has a significant negative effect on Motivational CQ. 4) Social support-family does not have a significant effect on Motivational CQ. 5) Time of studying abroad in Thailand and Motivational CQ do not exist significant difference. 6) Chinese students do not have Reverse Cultural Shock when they had studied several years overseas in Thailand and return to China. This study discussed limitations and future study directions as well. This study provides references for the companies to formulate appropriate strategies and enhance the employees' Motivational Cultural intelligence and Reverse cultural adaption.

Keywords: Reverse Culture Shock, Motivational CQ, Business Enterprise Interns, Chinese interns

1. บทนำ

กระแสโลกาภิวัตน์ที่ขับเคลื่อนด้วยเทคโนโลยีที่ทันสมัยได้ผลักดันให้การประกอบธุรกิจเกิดการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วตลอดจนการเปลี่ยนแปลงนโยบายการจัดการธุรกิจภายใต้ความหลากหลายทางวัฒนธรรมนักธุรกิจจำนวนไม่น้อยจำเป็นต้องมีการติดต่อแลกเปลี่ยนระหว่างประเทศ ส่งผลให้ต้องเรียนรู้ ศึกษา ในบริบท ความแตกต่างทางวัฒนธรรมซึ่งกันและกัน เพื่อให้การจัดการธุรกิจระหว่างประเทศสามารถดำเนินไปได้อย่างมีประสิทธิภาพ บรรลุเป้าหมายความร่วมมือระหว่างกันได้ การเริ่มต้นจัดการตนเองให้พร้อมรับการเปลี่ยนแปลงหรือการขยายธุรกิจไปสู่ตลาดอารยประเทศส่งผลให้ความฉลาดทางวัฒนธรรมเข้ามามีบทบาทสำคัญในการกำหนดนโยบายทางธุรกิจระหว่างประเทศ ด้วยเหตุนี้นักวิชาการจึงกล่าวว่าง่าปัจจัยสำคัญในการพัฒนาศักยภาพของผู้บริหารธุรกิจระหว่างประเทศระดับสูงให้เกิดสมรรถนะสูงสุดในการบริหารจัดการธุรกิจ คือความฉลาดทางวัฒนธรรมและความสามารถในการจัดการข้ามวัฒนธรรม (Deng & Gibson, 2009) ความฉลาดทางวัฒนธรรมแบ่งออกเป็น 4 ประเภท ได้แก่ ความฉลาดทางวัฒนธรรมด้านอภิปัญญา (Metacognitive CQ) ความฉลาดทางวัฒนธรรมด้านปัญญา (Cognitive CQ) ความฉลาดทางวัฒนธรรมด้านแรงจูงใจ (Motivational CQ) และความฉลาดทางวัฒนธรรมด้านพฤติกรรมการแสดงออก (Behavioral CQ) ซึ่งความฉลาดทางวัฒนธรรมด้านแรงจูงใจจะมีความสำคัญอย่างมากต่อการพัฒนา บ่มเพาะศักยภาพของนักธุรกิจระหว่างประเทศที่ต้องเผชิญการติดต่อกับนานาชาติประเทศที่มีวัฒนธรรมแตกต่างออกไป (Templer, Tay & Chandrasekhar, 2006) นอกจากนี้ Lee (2010) ยังเสนอว่าเมื่อตัวแทนทางธุรกิจหรือองค์กรได้รับแรงสนับสนุนจากสังคมที่มากพอ จะทำให้เกิดแรงผลักดันในการปฏิบัติงานได้ดียิ่งขึ้น สะท้อนให้เห็นว่าแรงสนับสนุนทางสังคมมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับการปฏิบัติงานของผู้แทนทางธุรกิจเป็นอย่างมาก งานวิจัยของ Zhang (2020) ยังได้ศึกษาการออกแบบหลักสูตรด้านความฉลาดทางวัฒนธรรมกับสถานะการแข่งขันทางธุรกิจ พบว่า ความฉลาดทางวัฒนธรรมในด้านแรงจูงใจมีอิทธิพลต่อความได้เปรียบหรือช่วยสร้างแนวโน้มที่ดีในการแข่งขันทางธุรกิจ

งานวิจัยของ Ang และคณะ (2007) ระบุว่าความฉลาดทางวัฒนธรรมด้านแรงจูงใจมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับจิตวิทยาและสภาพสังคมในการบริหารจัดการธุรกิจระหว่างประเทศของคณะผู้บริหาร นอกจากนี้ยังมีบทความของ Presbitero (2016) ยืนยันว่าความฉลาดทางวัฒนธรรมช่วยลดภาวะความขัดแย้งทางวัฒนธรรมที่เกิดกับบุคลากรในภาคธุรกิจได้ ดังนั้นจึงกล่าวได้ว่าความฉลาดทางวัฒนธรรมเป็นสิ่งที่สำคัญที่ช่วยจัดการธุรกิจระหว่างประเทศ โดยเฉพาะในด้านการสร้างทรัพยากรมนุษย์ที่มีความรู้ ความสามารถในการบริหารจัดการตามความต้องการของภาคธุรกิจ รวมถึงตลาดแรงงานให้มีศักยภาพสูงสุด จัดการธุรกิจภายใต้สถานการณ์ที่กดดันต่างวัฒนธรรมได้อย่างมีประสิทธิภาพและรอบด้านมากยิ่งขึ้น เพื่อส่งเสริมให้บุคลากร

เหล่านั้ไปสร้างคุณค่าให้แก่ภาคธุรกิจได้อย่างมหาศาล ปัจจุบันงานวิชาการในประเทศไทยที่มุ่งศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความฉลาดทางวัฒนธรรมและแรงสนับสนุนทางสังคม การเปิดรับประสบการณ์ รวมถึงภาวะความขัดแย้งทางวัฒนธรรมของธุรกิจระหว่างประเทศยังมีน้อยมาก ด้วยเหตุนี้ งานวิจัยนี้จึงมุ่งศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความฉลาดทางวัฒนธรรมด้านแรงจูงใจรวมถึงภาวะความขัดแย้งทางวัฒนธรรมของนักศึกษาชาวจีนที่มาศึกษาด้านธุรกิจในประเทศไทยโดยผ่านการคัดเลือกแบบเฉพาะเจาะจงจากการกำหนดระยะเวลาการศึกษาในประเทศไทยมากกว่าสองปีจากมหาวิทยาลัยที่เปิดรับนักศึกษาชาวจีนมากที่สุดในประเทศ รวมถึงมีการเก็บรวบรวมข้อมูลจากผู้สอนนักศึกษาชาวจีนประกอบ เพื่อให้งานวิจัยนี้สามารถแสดงให้เห็นถึงความสำคัญและแนวทางปฏิบัติที่ดีในการสร้างความฉลาดทางวัฒนธรรมต่อการประกอบธุรกิจ ตลอดจนเพื่อให้เห็นถึงความสัมพันธ์ระหว่างความฉลาดทางวัฒนธรรมด้านแรงจูงใจ กับแรงสนับสนุนทางสังคมการเปิดรับประสบการณ์และภาวะความตระหนกทางวัฒนธรรมที่มีต่อกลุ่มตัวอย่าง สะท้อนไปสู่การกำหนดนโยบายการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของภาคธุรกิจระหว่างประเทศต่อไป

2. วัตถุประสงค์

- 2.1 เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความฉลาดทางวัฒนธรรมด้านแรงจูงใจกับการเปิดรับประสบการณ์ของนักศึกษาฝึกงานด้านธุรกิจชาวจีน
- 2.2 เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความฉลาดทางวัฒนธรรมด้านแรงจูงใจกับแรงสนับสนุนทางสังคมของนักศึกษาฝึกงานด้านธุรกิจชาวจีน
- 2.3 เพื่อศึกษาผลกระทบของระยะเวลาการศึกษาในประเทศไทยที่มีต่อความฉลาดทางวัฒนธรรมด้านแรงจูงใจของนักศึกษาฝึกงานด้านธุรกิจชาวจีน
- 2.4 เพื่อศึกษาภาวะความตระหนกทางวัฒนธรรมเมื่อกลับไปอยู่ในวัฒนธรรมเดิมของนักศึกษาฝึกงานชาวจีน

3. เอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้องและสมมุติฐานการวิจัย

3.1 การเปิดรับประสบการณ์ (Openness to Experience)

Goldberg (1982) ได้นำเสนอบทความเรื่องห้ารูปแบบบุคลิกภาพของบุคคล (Description of Personality) ต่อมา Karim, Zamzuri และ Nor (2009) อธิบายเพิ่มเติมว่าลักษณะเด่นของห้าบุคลิกภาพของบุคคล ประกอบด้วย 1. บุคลิกภาพแบบแสดงตัว เปิดเผย (Extroversion) หมายถึงการเป็นผู้ที่ชอบการแสดงออก อยู่ร่วมกับบุคคลอื่น แสวงหามิตรและการทำกิจกรรมร่วมกัน 2. บุคลิกภาพแบบวิตกกังวล (Neuroticism) หมายถึงผู้ที่มักหวั่นไหวไปตามสภาพแวดล้อม เกิดความวิตกกังวล ระมัดระวัง อารมณ์แปรปรวน 3. บุคลิกภาพแบบอ่อนน้อม (Agreeableness) หมายถึงผู้ที่คำนึงถึงผู้อื่นอยู่เสมอ เห็นแก่ผู้อื่น อ่อนน้อมถ่อมตน และมักปฏิบัติตามผู้อื่น 4. บุคลิกภาพแบบตั้งมั่น มีจิตสำนึก (Conscientiousness) หมายถึงผู้ที่มีเป้าหมายชัดเจนในการทำสิ่งใดสิ่งหนึ่ง รับผิดชอบในหน้าที่ มุ่งความสำเร็จเป็นสำคัญ มีวินัยต่อตนเอง และ 5. บุคลิกภาพแสวงหาความคิดใหม่ (Intellectual) หรือเรียกอีกอย่างว่าบุคลิกภาพแบบเปิดรับประสบการณ์ หมายถึงผู้ที่มุ่งแสวงหาความรู้ ความคิดใหม่ ชอบทำสิ่งใหม่อยู่เสมอ ซึ่งจะพบว่าบุคลิกภาพบางลักษณะเชื่อมโยงต่อการเปิดรับประสบการณ์ใหม่ของบุคคล งานวิจัยนี้ได้ยึดแนวคิดเรื่องการเปิดรับประสบการณ์ของ Costa และ McCrae (1992) และ Costa, McCrae และ Kay (1995) กล่าวว่าบุคคลที่มีลักษณะยอมเปิดรับประสบการณ์ใหม่ๆ จะสามารถเปิดรับประสบการณ์ที่ดี เข้าใจในผู้อื่นและพยายามเข้าใจ เรียนรู้สภาพแวดล้อมหรือวัฒนธรรมที่แปลกใหม่ ตลอดจนเกิดความชื่นชอบ เข้าใจในสภาพแวดล้อมและเกิดความสนใจที่หลากหลายได้เป็นอย่างดี

3.2 การรับรู้แรงสนับสนุนทางสังคม (Perceived Social Support)

นักวิชาการ Gülaçtı (2010) นำเสนอลักษณะของการรับรู้แรงสนับสนุนทางสังคมสองประการ ได้แก่ การรับรู้ (perceived) แรงสนับสนุนทางสังคมและยอมรับ (received) แรงสนับสนุนทางสังคม จากการศึกษาพบว่า ความแตกต่างของสองประการนี้ คือการรับรู้แรงสนับสนุนทางสังคมเป็นลักษณะของบุคคลหนึ่งสามารถสัมผัสได้หรือรู้สึกถึงแรงสนับสนุนทางสังคมแวดล้อมมากน้อยเพียงใด (Sorias, 1988b) ซึ่งการประเมินว่าได้รับแรงสนับสนุนมากเพียงพอยังไงจะขึ้นอยู่กับความรู้สึกของแต่ละบุคคลว่าจะรู้สึกถึงคุณค่าของแรงสนับสนุนทางสังคมนั้นแล้วหรือไม่ (Sorias, 1988a) เนื่องจากกลุ่มตัวอย่างของงานวิจัยนี้คือนักศึกษาฝึกงานด้านธุรกิจชาวจีน ดังนั้นจึงกำหนดตัวแปรอิสระเป็นแรงสนับสนุนทางสังคมที่มีอิทธิพลต่อกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ครอบครัว ผู้ดูแลหรือผู้บังคับบัญชา

ดังที่กล่าวมาข้างต้น การรับรู้แรงสนับสนุนทางสังคมคือระดับการรับรู้การสนับสนุนจากสังคมที่บุคคลหนึ่งประเมินด้วยความรู้สึกของตนเอง เมื่อบุคคลนั้นได้รับการสนับสนุนมากพอ แรงสนับสนุนทางสังคมจากแหล่งต่าง ๆ ย่อมมากยิ่งขึ้นตามไปด้วย ดังนั้นแรงสนับสนุนทางสังคมคือการประเมินของบุคคลหนึ่งที่มีต่อครอบครัว ผู้ดูแลหรือผู้บังคับบัญชา เพื่อนว่าเพียงพอมากน้อยเพียงใด หากประเมินสูง แสดงว่าได้รับแรงสนับสนุนมากเช่นกัน

3.3 ความฉลาดทางวัฒนธรรมด้านแรงจูงใจ (Motivational CQ)

ความฉลาดทางวัฒนธรรมด้านแรงจูงใจ มีนิยามที่ได้ให้คำนิยามไว้ที่สำคัญประกอบด้วย Earley และ Ang (2003) กล่าวว่า ความฉลาดทางวัฒนธรรมด้านแรงจูงใจ หมายถึง ศักยภาพของบุคคลหนึ่งในการจัดการหรือปรับตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อมใหม่แนวคิดความฉลาดทางวัฒนธรรมยังแบ่งออกเป็น 4 ส่วนประกอบ ได้แก่ 1. การรับรู้ 2. ความเข้าใจ 3. การกระทำ และ 4. ความฉลาดทางวัฒนธรรมด้านแรงจูงใจ ซึ่งส่วนประกอบสุดท้ายนี้จะช่วยส่งเสริมให้การปะทะกับบุคคลให้เกิดความสามารถในการดำเนินชีวิตหรือติดต่อธุรกิจด้วยความระมัดระวัง เข้าใจ ใช้สติปัญญาในการปรับเปลี่ยนให้เข้ากับวัฒนธรรมแวดล้อมใหม่ ๆ ได้ (Ang & Van Dyne, 2008) หรืออาจกล่าวได้ว่า การศึกษาและการนำความฉลาดทางวัฒนธรรมด้านแรงจูงใจไปใช้ในการปรับตัวภายใต้วัฒนธรรมที่แตกต่าง ช่วยส่งเสริมให้เกิดความสามารถและสร้างบุคคลให้รู้จักสังเกต ระวังระมัดระวังการกระทำของตนในการประกอบธุรกิจ ปกรณ์ ชันช้อน และกนกอร สมปราชญ์ (2560) กล่าวว่า แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำยุคโลกาภิวัตน์สำหรับผู้บริหารวิทยาลัยอาชีวศึกษาพบแนวทางการพัฒนา ด้านความฉลาดทางวัฒนธรรม 6 แนวทางประกอบด้วย 1) ผู้บริหารมีพฤติกรรมที่แสดงให้เห็นถึงการมีความรู้ของวัฒนธรรมต่างๆ โดยใช้การศึกษาดูงานเป็นวิธีการพัฒนา 2) ผู้บริหารมีความรู้ความสามารถในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ร่วมกับคนต่างชาติต่างวัฒนธรรมโดยใช้การศึกษาดูงานเป็นวิธีการพัฒนา 3) ผู้บริหารมีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับวิธีการที่จะทำให้เกิดประสิทธิผลเกิดความสำเร็จในด้านการเรียนการทำงานร่วมกับคนต่างชาติต่างวัฒนธรรมโดยใช้การศึกษาดูงานเป็นวิธีการพัฒนา 4) ผู้บริหารมีความสามารถรับการเปลี่ยนแปลงและสิ่งแปลกใหม่ที่ก่อให้เกิดประโยชน์ โดยใช้การเรียนรู้แบบออนไลน์เป็นวิธีการพัฒนา 5) ผู้บริหารมีการเตรียมความพร้อมในการจัดเตรียมกลยุทธ์วิธีการโดยใช้การศึกษาดูงานเป็นวิธีการพัฒนา และ 6) ผู้บริหารมีความสามารถในการกำหนดแนวทางก่อนเผชิญหน้ากับสถานการณ์วัฒนธรรมภาษาและธรรมเนียมปฏิบัติที่แตกต่างกันโดยใช้การประชุมเชิงปฏิบัติการเป็นวิธีการพัฒนา จึงสรุปได้ว่าแนวคิดเรื่องความฉลาดทางวัฒนธรรมด้านแรงจูงใจของEarley และ Ang (2003) และ Ang และ Van Dyne (2008) หมายถึง ความสามารถในการใช้สติปัญญาของบุคคลต่อการศึกษา เข้าใจในวัฒนธรรมใหม่ จนเกิดความมั่นใจในการดำเนินชีวิตภายใต้วัฒนธรรมนั้น ตลอดจนสามารถยอมรับ ปรับเปลี่ยนพฤติกรรมของตนให้พร้อมต่อการเปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ

3.4 ภาวะความตระหนกเมื่อกลับมาอยู่ในวัฒนธรรมเดิม (Reverse cultural shock)

ภาวะความตระหนกเมื่อกลับมาอยู่ในวัฒนธรรมเดิมกับภาวะความขัดแย้งทางวัฒนธรรมหรือ Culture shock จะมีความใกล้เคียงกัน แต่สิ่งที่แตกต่างกันของสองอย่างนี้คือ ภาวะ Culture shock คือ ภาวะที่บุคคลไปอยู่ในสภาพแวดล้อมที่มีวัฒนธรรมใหม่แล้วรู้สึกเหมือนเป็นคนนอก ในขณะที่ Reverse culture shock คือ ภาวะที่บุคคลกลับมาสู่สภาพแวดล้อมเดิมที่เคยอยู่ แต่ตนเองกลับรู้สึกเหมือนเป็นคนนอก หรือกล่าวได้อีกอย่างว่าภาวะที่บุคคลหนึ่งกลับจากการดำเนินชีวิตหรือการไปอยู่ในวัฒนธรรมหนึ่ง แล้วกลับมาอยู่ในวัฒนธรรมบ้านเกิดของตน แต่กลับเผชิญการปรับตัวใหม่ (re-adapting) หรือการเปลี่ยนแปลงใหม่ (re-adjusting) (Gaw, 2000) ในด้านระยะเวลาที่อยู่ในวัฒนธรรมใหม่แล้วเกิดภาวะความตระหนกมีงานวิจัยของ Dettweiler และคณะ (2015) ที่ศึกษากับนักเรียนที่อยู่ในสหรัฐอเมริกาเป็นเวลาหกเดือน เมื่อกลับมาใช้ชีวิตในวัฒนธรรมเดิมได้เกิดภาวะความตระหนกทางวัฒนธรรมขึ้นจากงานวิจัยข้างต้นจึงควรศึกษากับกลุ่มผู้เรียนอื่น งานวิจัยนี้จึงได้เก็บรวบรวมข้อมูลจากการสัมภาษณ์นักศึกษาฝึกงานชาวจีนที่มาศึกษาในประเทศไทยเกินสองปี เพื่อศึกษาวิธีการลดภาวะความตระหนกเมื่อกลับมาอยู่ในวัฒนธรรมเดิมของกลุ่มตัวอย่าง นอกจากนี้ยังมีนักวิชาการ Presbitero (2016) ระบุว่า ความฉลาดทางวัฒนธรรมสามารถนำมาใช้ลดภาวะความตระหนกได้อย่างมีประสิทธิภาพ ด้วยเหตุนี้ งานวิจัยนี้จึงศึกษา วิเคราะห์กลุ่มตัวอย่างว่าเมื่อกลับไปทำงานหรือดำเนินชีวิตที่ประเทศจีนแล้วเกิดภาวะนี้ด้วยหรือไม่ แล้วมีวิธีการปรับเปลี่ยนตนเองอย่างไร เพื่อนำข้อมูลมาถ่ายทอดให้แก่ผู้สนใจหรือผู้ที่อยู่ในภาวะเช่นนี้สามารถนำไปประยุกต์ได้

3.5 ความสัมพันธ์ระหว่างการเปิดรับประสบการณ์กับความฉลาดทางวัฒนธรรมด้านแรงจูงใจ

จากการศึกษา ค้นคว้าทฤษฎีความฉลาดทางวัฒนธรรมทั้งสี่ส่วนประกอบและแนวคิดบุคลิกภาพ (Personality Correlates of the Four-Factor Model of Cultural Intelligence) ของ Ang, Van Dyne และ

Koh (2006) กล่าวว่า การเปิดรับประสบการณ์ใหม่กับความฉลาดทางวัฒนธรรมมีส่วนประกอบมีความสัมพันธ์ต่อกัน บุคลิกภาพของมนุษย์ในการเปิดรับประสบการณ์มีผลกระทบต่อความฉลาดทางวัฒนธรรม บทความของ Şahin, Gurbuz และ Köksal (2014) ระบุว่าบุคคลที่มีบุคลิกภาพแบบแสดงตัว เปิดเผยจะทำให้รับรู้ เข้าใจในความฉลาดทางวัฒนธรรมได้ดียิ่งกว่าบุคคลที่มีบุคลิกแบบปกปิด โดยเฉพาะความฉลาดทางวัฒนธรรมแบบแรงใจ บุคคลที่มีบุคลิกภาพแบบเปิดเผย ยอมรับประสบการณ์มากกว่าบุคคลที่มีบุคลิกแบบปกปิดจะสามารถพัฒนาความฉลาดทางวัฒนธรรมได้ดียิ่งกว่า (Şahin, Gurbuz, & Köksal, 2014) ดังที่กล่าวมานี้ งานวิจัยจึงตั้งสมมุติฐานเกี่ยวกับงานวิจัยไว้ ดังนี้

สมมุติฐานที่ 1 การเปิดรับประสบการณ์มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความฉลาดทางวัฒนธรรมด้านแรงใจ

3.6 ความสัมพันธ์ระหว่างแรงสนับสนุนทางสังคมและความฉลาดทางวัฒนธรรมด้านแรงใจ

งานวิชาการในประเทศไทยที่ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงสนับสนุนทางสังคมและความฉลาดทางวัฒนธรรมด้านแรงใจยังมีจำนวนน้อย ในงานวิจัยนานาชาติ พบว่าม้งงานวิจัยของ Lee และ Kartika (2014 : 5483) ได้พิสูจน์ว่าผู้จัดการหนึ่งคน หากได้รับแรงสนับสนุนที่เพียงพอจากเพื่อนร่วมงาน ผู้บังคับบัญชา ครอบครัวและเพื่อนแล้ว ย่อมทำให้การปฏิบัติงานในประเทศที่เดินทางไปลงทุนประกอบธุรกิจ (host countries) สามารถปรับเปลี่ยนให้สอดคล้องกับสภาพแวดล้อม วัฒนธรรมนั้นๆ รวมถึงปรับเปลี่ยนพฤติกรรมของตนเองได้ดี นอกจากนี้ Lee (2010) กล่าวว่า แรงสนับสนุนทางสังคมยังช่วยพัฒนา บ่มเพาะความสามารถด้านการปรับเปลี่ยนตนเองให้เข้ากับสภาพแวดล้อมหรือวัฒนธรรมของบุคคลได้ โดยเฉพาะอย่างยิ่งแรงสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน ครอบครัวและเพื่อน หากขาดแรงสนับสนุนดังกล่าวแล้ว ผู้บริหารที่มีความสามารถในการบริหารจัดการยังปฏิบัติงานในวัฒนธรรมที่แตกต่างได้ยากลำบาก ดังนั้นผู้บริหารต้องได้รับแรงสนับสนุนทางสังคม จึงจะทำให้ความฉลาดทางวัฒนธรรมยิ่งเพิ่มสูงขึ้น (Lee, 2010) ส่วน Wang (2015) ศึกษา Spousal Support, Family Responsibility, and Expatriate Willingness to ASEAN: The Moderating Role of Perceived Organizational Support, Motivational Cultural Intelligence, and Relative Career Vulnerability พบว่าแรงสนับสนุนจากคู่รัก ความรับผิดชอบต่อครอบครัวมีผลต่อความยินยอมไปปฏิบัติในอาเซียนของเจ้าหน้าที่ตัวแทน และรับรู้ถึงแรงสนับสนุนที่จัดตั้งขึ้นจะส่งผลต่อความสัมพันธ์ในการสมดุลภาวะความรับผิดชอบต่อครอบครัวและการสมัครใจไปปฏิบัติงานในอาเซียนของเจ้าหน้าที่ได้ งานวิจัยนี้จึงเห็นว่า แรงสนับสนุนทางสังคมสามารถเพิ่มความฉลาดทางวัฒนธรรมด้านแรงใจแก่นักศึกษาฝึกงาน แรงสนับสนุนจากครอบครัวและเพื่อนที่ดีอาจจะกระตุ้นให้นักศึกษาฝึกงาน รวมถึงเจ้าหน้าที่ตัวแทนเหล่านั้นอยากเรียนรู้ ศึกษาในวัฒนธรรมที่แตกต่างออกไปยิ่งขึ้น ดังที่กล่าวมาข้างต้น งานวิจัยนี้จึงเห็นถึงความสำคัญในการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงสนับสนุนทางสังคมและความฉลาดทางวัฒนธรรมด้านแรงใจ จึงตั้งสมมุติฐานที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

สมมุติฐานที่ 2 แรงสนับสนุนทางสังคมจากบุคคลสำคัญมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความฉลาดทางวัฒนธรรมด้านแรงใจ

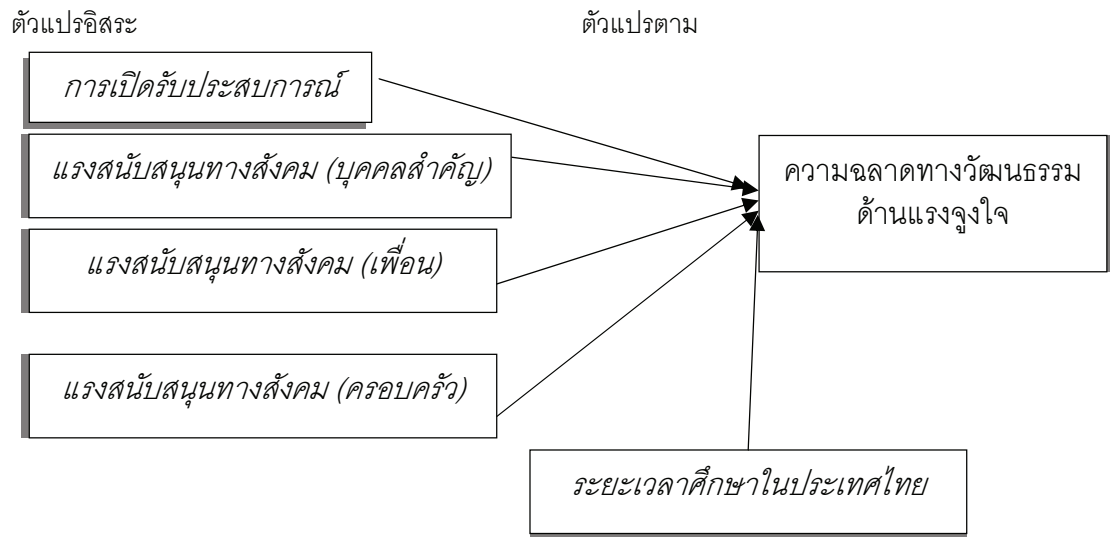
สมมุติฐานที่ 3 แรงสนับสนุนทางสังคมจากเพื่อนมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความฉลาดทางวัฒนธรรมด้านแรงใจ

สมมุติฐานที่ 4 แรงสนับสนุนทางสังคมจากครอบครัวมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความฉลาดทางวัฒนธรรมด้านแรงใจ

3.7 กรอบแนวคิดการวิจัย

จากการศึกษางานวิจัย แนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องแล้ว จึงกำหนดกรอบแนวคิดการวิจัย ดังนี้

รูปภาพประกอบ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย



4. วิธีดำเนินงานวิจัย

4.1 กลุ่มตัวอย่าง

งานวิจัยนี้กำหนดกลุ่มตัวอย่างเป็นนักศึกษาฝึกงานชาวจีนจำนวน 120 คน ที่ศึกษาอยู่ในมหาวิทยาลัยเอกชนแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานครที่รับนักศึกษาฝึกงานชาวจีนในภาคธุรกิจมากที่สุดในประเทศไทยโดยเลือกกลุ่มตัวอย่างแบบเฉพาะเจาะจงจากระยะเวลาการศึกษาในประเทศไทยกำหนดให้ต้องมีระยะเวลาสองปีขึ้นไป เนื่องจากกลุ่มตัวอย่างจะมีประสบการณ์ทางวัฒนธรรมที่ใกล้เคียงกัน รวมถึงได้รับความร่วมมือจากอาจารย์ผู้ดูแลนักศึกษาช่วยคัดเลือกนักศึกษาที่มีผลการเรียนจากการประเมินความฉลาดทางวัฒนธรรมสูงสุดอีก 3 คน และเป็นผู้ที่ยินยอมรับการสัมภาษณ์ในครั้งนี้ เพื่อให้ผลการวิจัยนี้สามารถสะท้อนให้เห็นถึงภาวะความตระหนกทางวัฒนธรรมเมื่อนักศึกษาเดินทางกลับไปทำงาน ณ ประเทศจีนแล้ว และเพื่อศึกษาความฉลาดทางวัฒนธรรมด้านแรงจูงใจมีผลกระทบอย่างไรต่อภาวะความตระหนกเมื่อกลับไปสู่วัฒนธรรมเดิมในประเทศจีน

4.2 เครื่องมือและการออกแบบเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

งานวิจัยนี้มีเครื่องมือที่ใช้สองรูปแบบ คือใช้แบบสอบถาม และแบบสัมภาษณ์ การสร้างแบบสอบถามความ นำไปแจกในรูปแบบออนไลน์จำนวน 120 ชุด โดยได้รับความร่วมมือจากอาจารย์ผู้ดูแลนักศึกษาช่วยแจกแบบสอบถามให้แก่กลุ่มเป้าหมาย ได้รับแบบสอบถามตอบกลับมา และสามารถนำมาใช้เป็นข้อมูลประกอบการวิจัยได้จำนวน 117 ชุด คิดเป็นร้อยละ 97.5

งานวิจัยนี้ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือหลักในการเก็บรวบรวมข้อมูล แบบสอบถามแบ่งเป็นสี่ส่วน ได้แก่ ส่วนที่ 1 ข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบ ประกอบด้วย เพศ ระยะเวลาที่มาศึกษาในประเทศไทย อายุ ส่วนที่ 2 การเปิดรับประสบการณ์ ประกอบด้วยข้อคำถาม 4 ข้อ ส่วนที่ 3 การรับรู้แรงสนับสนุนทางสังคม ประกอบด้วยข้อคำถาม 12 ข้อ และส่วนที่ 4 ความฉลาดทางวัฒนธรรมด้านแรงจูงใจ ประกอบด้วยข้อคำถาม 5 ข้อ แบบสอบถามใช้มาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับแบบ Likert scale มาใช้ในการเก็บข้อมูล เรียงลำดับจากไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง เท่ากับ 1 ไปจนถึงเห็นด้วยอย่างยิ่ง เท่ากับ 5 รายละเอียดการออกแบบแบบสอบถามของส่วนที่ 2-4 ดังนี้

1. การเปิดรับประสบการณ์จะใช้แบบวัดมินิมาร์กเกอร์ 40 คำ (Mini-markers) เพื่อวัดบุคลิกภาพห้าแบบตามแนวคิดของ Saucier (1994) งานวิจัยนี้จะเลือกมาห้าข้อที่สอดคล้องกับกรอบแนวคิดงานวิจัย จากนั้นให้ผู้ตอบประเมินตามความจริง ตัวอย่างข้อคำถาม เช่น สถิติปัญญา ขาดความคิดสร้างสรรค์ (R) เป็นต้นส่วนนี้ได้ใช้มาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับแบบ Likertscale มาใช้ประเมินความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถาม (ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง เท่ากับ 1 ไปจนถึงเห็นด้วยอย่างยิ่ง เท่ากับ 5) และ R หมายถึงข้อคำถามย้อนกลับ

2. ด้านแรงสนับสนุนทางสังคมออกแบบตามแนวคิดของ Zimet, Dahlem, Zimet และ Farley (1998 : 35) ผู้ตอบแบบสอบถามประเมินตนเอง ใช้มาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับแบบ Likertscale มาใช้ประเมินความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถาม (ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง เท่ากับ 1 ไปจนถึงเห็นด้วยอย่างยิ่ง เท่ากับ 5) ตัวอย่างข้อคำถามในด้านนี้ อาทิแรงสนับสนุนจากสังคม (ด้านบุคคลสำคัญ) จำนวนสี่ข้อ เช่น “ฉันสามารถมีความสุขและรับความทุกข์ใจไปพร้อมกับผู้บังคับบัญชาในการทำงาน” “ในชีวิตการทำงานของฉัน ผู้บังคับบัญชามักเอาใจใส่ ห่วงใยความรู้สึกของฉัน” เป็นต้น แรงสนับสนุนจากสังคม (เพื่อน) จำนวนสี่ข้อ เช่น “เพื่อนสามารถช่วยฉันได้อย่างแท้จริง” “ในช่วงที่ประสบปัญหาฉันสามารถพึ่งพาเพื่อนของฉัน” เป็นต้น แรงสนับสนุนจากสังคม (ครอบครัว) จำนวนสี่ข้อ เช่น “ครอบครัวของฉันยินยอมช่วยฉันตัดสินใจเรื่องราวดังต่าง ๆ” “ครอบครัวของฉันสามารถช่วยเหลือฉันได้เป็นรูปธรรม ชัดเจน” เป็นต้น

3. ความฉลาดทางวัฒนธรรมด้านแรงจูงใจใช้แบบสอบถามความฉลาดทางวัฒนธรรมที่ Ang, Van DyneKoh, Ng, Templer, Tay และ Chandrasekar (2007) พัฒนาขึ้น โดยงานวิจัยนี้คัดเลือกมาเฉพาะในส่วนแรงจูงใจเท่านั้นจำนวนห้าข้อ ตัวอย่าง“ฉันชอบติดต่อกับบุคคลที่มาจากวัฒนธรรมอื่นที่หลากหลายน” “ฉันเชื่อมั่นว่าตนเองสามารถติดต่อกับบุคคลอื่นในท้องถิ่นที่มาจากวัฒนธรรมที่แตกต่างไปได้” เป็นต้น ใช้มาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับแบบ Likertscale (ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง เท่ากับ 1 ไปจนถึงเห็นด้วยอย่างยิ่ง เท่ากับ 5)

ส่วนการสัมภาษณ์เชิงลึกกับกลุ่มตัวอย่างเพิ่มเติม งานวิจัยนี้ยึดตามวัตถุประสงค์และกรอบแนวคิดการวิจัยที่กล่าวว่า “คุณคิดว่าเมื่อเปรียบเทียบกับช่วงที่สำเร็จการศึกษาชั้นปีที่ 4 กลับมาทำงานในภาคธุรกิจที่ประเทศจีน กับช่วงเวลาที่คุณศึกษาในประเทศไทยแล้ว พบความแตกต่างทางวัฒนธรรมที่โดดเด่นมีอะไรบ้าง” เพื่อพิสูจน์และศึกษาว่าเมื่อกลุ่มตัวอย่างกลับประเทศจีนแล้ว เกิดสภาวะความตระหนักเมื่อกลับมาอยู่ในวัฒนธรรมเดิมอย่างไร นอกจากนี้ยังให้กลุ่มตัวอย่างตอบคำถามห้าข้อเกี่ยวกับความฉลาดทางวัฒนธรรมด้านแรงจูงใจตามแนวคิดของ Ang et al.(2007) เพื่อประเมินสภาพจริงที่เกิดขึ้นกับผู้ตอบแบบสอบถาม เพื่อจะได้เข้าใจแรงสนับสนุนทางสังคมจากผู้บังคับบัญชาว่ามีผลต่อการปฏิบัติงานและการพัฒนาความฉลาดทางวัฒนธรรมด้านแรงจูงใจอย่างไร คำถามห้าข้อดังกล่าว ประกอบด้วย

1. 我喜欢与来自不同文化的人交往。(I enjoy interacting with people from different cultures. ฉันชื่นชอบการติดต่อกับผู้คนที่มาจากหลากหลายวัฒนธรรม
2. 我相信自己能够与陌生文化中的当地人进行交往。(I am confident that I can socialize with locals in a culture that is unfamiliar to me.) ฉันเชื่อมั่นว่าตนเองสามารถติดต่อกับผู้คนที่มาจากวัฒนธรรมที่แตกต่างออกไปได้
3. 我确信自己可以处理适应新文化所带来的压力。(I am sure I can deal with the stresses of adjusting to a culture that is new to me.) ฉันเชื่อมั่นว่าตนเองสามารถจัดการความกดดันที่เกิดขึ้นท่ามกลางวัฒนธรรมที่แปลกใหม่ออกไป
4. 我喜欢生活在自己不熟悉的文化中。(I enjoy living in cultures that are unfamiliar to me.) ฉันชื่นชอบการดำเนินชีวิตของตนในวัฒนธรรมที่แตกต่างออกไป
5. 我相信自己可以适应一个不同文化中的购物情境。(I am confident that I can get accustomed to the shopping conditions in a different culture.) ฉันเชื่อมั่นว่าตนเองสามารถปรับตัวเข้ากับสถานการณ์หรือสภาพแวดล้อมในการซื้อสินค้าท่ามกลางวัฒนธรรมที่แตกต่างออกไปได้

การหาความเชื่อมั่นและความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาของแบบสอบถามในงานวิจัยนี้ดำเนินการไปพร้อมกับการวิเคราะห์องค์ประกอบตัวแปรงานวิจัยผู้วิจัยตัดข้อคำถามในแบบสอบถามที่มีค่าน้ำหนัก (factor loading) น้อยกว่า 0.4 และใช้ค่าสถิติสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's α) ซึ่งควรมีค่าตั้งแต่ 0.70 ขึ้นไป ผลการประเมินแบบสอบถามแต่ละด้านมีค่าระหว่าง 0.772 ถึง 0.890 ดังที่ปรากฏในตาราง 1 แสดงว่าแบบสอบถามนี้มีความน่าเชื่อถือ สามารถนำมาใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลได้ (Nunnally, 1978)

ตาราง 1 แสดงค่าสถิติสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบัคของแบบสอบถามแต่ละตอน

ตัวแปร	Cronbach's α	จำนวนข้อคำถาม ที่นำมาใช้
ความฉลาดทางวัฒนธรรมด้านแรงจูงใจ	0.812	5
การเปิดรับประสบการณ์	0.798	3
แรงสนับสนุนทางสังคม (ครอบครัว)	0.772	4
แรงสนับสนุนทางสังคม (เพื่อน)	0.849	4
แรงสนับสนุนทางสังคม (บุคคลสำคัญ)	0.890	4

ในด้านการวิเคราะห์องค์ประกอบ งานวิจัยนี้ใช้การตรวจสอบความเหมาะสมโดยใช้สถิติ KMO (Kaiser-Meyer-Olkin)(Kaiser, 1974) ซึ่งเป็นค่าที่ใช้วัดความเหมาะสมของข้อมูลตัวอย่างที่จะนำมาวิเคราะห์ โดยเทคนิค Factor analysis มีค่าเท่ากับ 0.866 ซึ่งโดยปกติค่าความเหมาะสมที่ยอมรับได้ควรมากกว่า 0.5 นอกจากนี้ยังใช้การทดสอบไค-สแควร์ (Chi-Square) มีค่าเท่ากับ 1354.995 , DF = 153, P = 0.000 และตรวจสอบความเหมาะสมของค่าเมตริกสหสัมพันธ์ของประชากร (Bartlett P) ได้ค่าเข้าใกล้หรือเท่ากับ 0.01 แสดงว่าองค์ประกอบของตัวแปรในงานวิจัยนี้มีความเหมาะสมในการนำมาวิเคราะห์

นอกจากนี้ งานวิจัยนี้ได้หาค่าน้ำหนัก factor loading ซึ่งเป็นค่าน้ำหนักที่ข้อคำถามหรือตัวแปรมีต่อ องค์ประกอบ ค่าน้ำหนักควรได้ตั้งแต่ 0.4 ขึ้นไป หลังจากวิเคราะห์ค่า factor loading โดยการ Rotation หรือ การหมุนแกน เพื่อให้ข้อมูลหรือตัวแปรแบ่งองค์ประกอบออกจากกันให้ชัดเจนงานวิจัยนี้นำข้อมูลมาวิเคราะห์ โดยการแยกองค์ประกอบระหว่างตัวแปรตามกรอบแนวคิดการวิจัยกำหนดไว้ พบว่าค่าน้ำหนักองค์ประกอบ (factor loading) มีค่ามากกว่า 0.4 (ค่าที่ได้คือ 0.478 ถึง 0.808) แสดงว่าค่าน้ำหนัก factor loading ที่ได้ สามารถอธิบายตัวแปรที่ศึกษาได้อย่างเหมาะสมตามเกณฑ์ที่ยอมรับได้ (Wang, Lee & Wu, 2019) ทั้งนี้ค่า ความผันแปรที่สามารถอธิบายได้ (Explained Variation) เท่ากับร้อยละ 71.20 แสดงว่าตัวแปรอิสระของงานวิจัย นี้ทั้งหมดมีความเหมาะสม นอกจากนี้จากแนวคิดของ Fornell และ Larcker (1981) เกี่ยวกับการหาค่า AVE หรือค่าความแปรปรวนที่สกัดได้ของงานวิจัยนี้ต่ำกว่า 0.5 ซึ่งยังต่ำกว่าค่าที่ยอมรับได้เล็กน้อย แต่จากการหาค่า CR หรือค่าความเชื่อมั่นเชิงองค์ประกอบได้สูงกว่า 0.6 แสดงว่าข้อคำถามและตัวแปรที่ศึกษาทั้งหมดของ งานวิจัยนี้อยู่ในเกณฑ์ที่ยอมรับและมีความน่าเชื่อถือ ดังแสดงในตารางที่ 2 ซึ่งค่า CR ของงานวิจัยนี้จะกระจาย อยู่ระหว่าง 0.603 ถึง 0.829 ยิ่งแสดงว่าข้อคำถามในแบบสอบถามมีความน่าเชื่อถือ

ตาราง 2 แสดงค่า AVE และค่า CR

ตัวแปรอิสระ/ข้อคำถาม	factor loading	CR	AVE
ความฉลาดทางวัฒนธรรมด้านแรงจูงใจ/ Q1 ฉันชอบติดต่อดูสื่อสารกับบุคคลที่มาจากวัฒนธรรมอื่น	0.549	0.707	0.326
Q2 ฉันเชื่อมั่นว่าตนเองสามารถติดต่อดูสื่อสารกับบุคคลอื่นใน ท้องถิ่นที่มาจากวัฒนธรรมที่แตกต่างไปได้	0.608		
Q3 ฉันเชื่อมั่นว่าสามารถควบคุม จัดการความกดดันที่เกิดจาก การปรับเปลี่ยนให้เข้ากับวัฒนธรรมใหม่ได้	0.504		
Q4 ฉันชื่นชอบดำเนินชีวิตในวัฒนธรรมที่ไม่คุ้นเคย	0.588		
Q5 ฉันเชื่อมั่นว่าตนเองสามารถปรับเปลี่ยนต่อสถานการณ์ การ ซื้อสินค้าในวัฒนธรรมที่แตกต่างกันได้	0.601		
การเปิดรับประสบการณ์ Q1 มีสติปัญญา จินตนาการ	0.597	0.603	0.339

ตาราง 2 แสดงค่า AVE และค่า CR (ต่อ)

Q2 มีความรอบรู้	0.659		
Q5 มีประสบการณ์พร้อม	0.478		
แรงสนับสนุนทางสังคมจากครอบครัว	0.751	0.767	0.777
Q1 ครอบครัวของฉันสามารถช่วยเหลือได้อย่างแท้จริง			
Q2 เมื่อฉันต้องการความช่วยเหลือจากครอบครัวจะได้รับการช่วยเหลือและสนับสนุนเสมอ	0.750		
Q3 ฉันสามารถปรึกษาปัญหาเกี่ยวกับครอบครัวได้	0.682		
Q4 ครอบครัวของฉันยินยอมช่วยเหลือตัดสินใจในทุกๆ ปัญหาอย่างเต็มที่	0.701		
แรงสนับสนุนทางสังคมจากเพื่อน	0.808	0.811	0.521
Q1 ฉันสามารถพูดคุยเรื่องปัญหาของตนเองกับเพื่อนๆ ได้			
Q2 ฉันและเพื่อนๆ สามารถร่วมทุกข์ร่วมสุขกันได้	0.586		
Q3 เมื่อฉันพบปัญหา สามารถพึ่งพาเพื่อนของฉันได้	0.710		
Q4 เพื่อนของฉันสามารถช่วยเหลือฉันได้อย่างแท้จริง	0.765		
แรงสนับสนุนทางสังคมจากบุคคลสำคัญ	0.725	0.829	0.548
Q1 ฉันสามารถร่วมทุกข์ร่วมสุขในการทำงานกับผู้บังคับบัญชา			
Q2 ในช่วงที่ฉันพบปัญหา ผู้บังคับบัญชาจะช่วยเหลือเคียงข้าง	0.689		
Q3 ในช่วงที่พบปัญหา ผู้บังคับบัญชาจะคอยปลอบโยน ดูแลฉัน	0.767		
Q4 ในชีวิตฉัน ผู้บังคับบัญชามักจะห่วงใยอารมณ์ ความรู้สึกเสมอ	0.777		

4.3 การวิเคราะห์ข้อมูล

งานวิจัยนี้ใช้วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยการแจกแบบสอบถามภาษาจีนแบบออนไลน์กับกลุ่มตัวอย่างจำนวน 120 คน ตลอดจนสัมภาษณ์กับกลุ่มตัวอย่างแบบออนไลน์ แบบสอบถามได้ผ่านการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ ความเชื่อมั่นจากผู้เชี่ยวชาญจำนวน 3 คน ประกอบด้วยผู้เชี่ยวชาญด้านการวัดและประเมินผล และอาจารย์ผู้สอนในหลักสูตรธุรกิจระหว่างประเทศ แบบสอบถามอยู่ในระดับที่เป็นไปตามเกณฑ์มาตรฐาน สามารถนำมาใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลได้ เมื่อนำแบบสอบถามไปเก็บรวบรวมข้อมูลแล้ว นำข้อมูลที่ได้มาใช้โปรแกรม SPSS Statistics 19.0 มาใช้ในการวิเคราะห์ผลข้อมูล โดยเริ่มจากการวิเคราะห์ข้อมูลเบื้องต้นของผู้ตอบแบบสอบถาม นำเสนอในคำร้อยละ จากนั้นวิเคราะห์ข้อมูลแยกตามองค์ประกอบที่มีความสัมพันธ์กัน นอกจากนี้ ยังได้นำแนวคิดการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ของ Pearson มาวิเคราะห์ค่าข้อมูลที่ได้ และยึดตามการวิเคราะห์ถดถอย (Regression Analysis) หาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (R) ค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ (R^2) เพื่อศึกษาเกี่ยวกับความสัมพันธ์ของตัวแปร

5. ผลการวิจัย

5.1 ผลการตอบแบบสอบถาม

จากการรวบรวมข้อมูล พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมด 117 คน พบว่าส่วนใหญ่เป็นเพศชาย จำนวน 76 คน คิดเป็นร้อยละ 65 เพศหญิง จำนวน 41 คน คิดเป็นร้อยละ 35 หากแบ่งตามอายุพบว่า อายุต่ำกว่า 21 ปี จำนวน 43 คน คิดเป็นร้อยละ 36.8 อายุ 21 – 25 ปี จำนวน 70 คน คิดเป็นร้อยละ 59.8 และอายุตั้งแต่ 26 ปีขึ้นไป จำนวน 4 คน คิดเป็นร้อยละ 3.4 หากแบ่งตามระยะเวลาในการศึกษาที่ประเทศไทย พบว่า ผู้ที่ศึกษาตั้งแต่ 2-3 ปี จำนวน 94 คนคิดเป็นร้อยละ 80.3 ระยะเวลา 3-4 ปี จำนวน 15 คน คิดเป็นร้อยละ 12.80 และผู้ที่ศึกษาตั้งแต่ 4 ปีขึ้นไป จำนวน 7 คน คิดเป็นร้อยละ 6.9

งานวิจัยนี้กำหนดวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการเปิดรับประสบการณ์แรงสนับสนุนทางสังคม ระยะเวลาที่ศึกษาในประเทศไทยของกลุ่มตัวอย่างที่มีต่อความฉลาดทางวัฒนธรรมด้านแรงจูงใจ เมื่อวิเคราะห์ผลการศึกษาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (R) ซึ่งเป็นค่าที่แสดงถึงระดับความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระทั้งหมดกับตัวแปรตาม ค่าที่ยอมรับได้จะเข้าใกล้ 1 แสดงว่า ตัวแปรอิสระมีความสัมพันธ์กับตัวแปรตามมาก จากการศึกษาค้นพบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรทั้งสองใกล้เคียงกัน เมื่อพิจารณาความสัมพันธ์การพยากรณ์ (R^2) มีค่าเท่ากับ 0.33 แสดงว่า ตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยมีค่า F

= 10.927 ($P < 0.001$) บ่งบอกว่า ตัวแปรอิสระสามารถนำมาอธิบายตัวแปรตามได้มากถึงร้อยละ 33 จาก
วัตถุประสงค์การวิจัย สามารถสรุปผลการวิจัยได้ ดังนี้

1. การเปิดรับประสบการณ์มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความฉลาดทางวัฒนธรรมด้านแรงจูงใจอย่าง
มีนัยสำคัญทางสถิติ
2. แรงสนับสนุนทางสังคมจากบุคคลสำคัญผู้บังคับบัญชาที่มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความฉลาด
ทางวัฒนธรรมด้านแรงจูงใจอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ
3. แรงสนับสนุนทางสังคมจากเพื่อนมีความสัมพันธ์เชิงลบกับความฉลาดทางวัฒนธรรมด้าน
แรงจูงใจอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ
4. แรงสนับสนุนทางสังคมจากครอบครัวมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความฉลาดทางวัฒนธรรมด้าน
แรงจูงใจอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ
5. ด้านระยะเวลาที่ศึกษาในประเทศไทยไม่มีความสัมพันธ์กับความฉลาดทางวัฒนธรรมด้าน
แรงจูงใจ รายละเอียดปรากฏในตารางที่ 3

ตาราง 3 วิเคราะห์ความสัมพันธ์ของตัวแปรอิสระและตัวแปรตาม

ตัวแปรอิสระ	ตัวแปรตาม
	ความฉลาดทางวัฒนธรรมด้านแรงจูงใจ
	β ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอย
การเปิดรับประสบการณ์	0.461***
แรงสนับสนุนทางสังคมจากบุคคลสำคัญผู้บังคับบัญชา	0.501***
แรงสนับสนุนทางสังคมจากเพื่อน	-0.425**
แรงสนับสนุนทางสังคมจากครอบครัว	0.033
ระยะเวลาที่มาศึกษาในประเทศไทย	0.038
R^2	0.330
Adj. R^2	0.300
F	10.927***

หมายเหตุ (* $p < .05$, ** $p < .01$, *** $p < .001$)

ตาราง 4 การพิสูจน์สมมติฐานการวิจัย

สมมติฐาน	β	ผลการพิสูจน์
สมมติฐานที่ 1 การเปิดรับประสบการณ์มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับ ความฉลาดทางวัฒนธรรมด้านแรงจูงใจ	$\beta = 0.461$ ($p < .001$)	Accept
สมมติฐานที่ 2 แรงสนับสนุนทางสังคมจากบุคคลสำคัญ มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความฉลาดทางวัฒนธรรมด้านแรงจูงใจ	$\beta = 0.501^{***}$ ($p < .001$)	Accept
สมมติฐานที่ 3 แรงสนับสนุนทางสังคมจากเพื่อนมีความสัมพันธ์เชิง บวกกับความฉลาดทางวัฒนธรรมด้านแรงจูงใจ	$\beta = -0.425^{**}$ ($p < .01$)	Reject (แสดงความ สัมพันธ์เชิงลบ)
สมมติฐานที่ 4 แรงสนับสนุนทางสังคมจากครอบครัว มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความฉลาดทางวัฒนธรรมด้านแรงจูงใจ	$\beta = 0.033$ ($P > 0.05$)	Reject

จากตาราง 3 และ 4 สามารถสรุปผลการพิสูจน์สมมติฐานผ่านการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร
อิสระกับตัวแปรตาม ได้ดังนี้

สมมติฐานที่ 1 การเปิดรับประสบการณ์จึงมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความฉลาดทางวัฒนธรรมด้าน
แรงจูงใจ มีค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยของการเปิดรับประสบการณ์ = 0.461

สมมติฐานที่ 2 แรงสนับสนุนทางสังคมของบุคคลสำคัญมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความฉลาดทาง
วัฒนธรรมด้านแรงจูงใจ มีค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยของแรงสนับสนุนทางสังคมของบุคคลสำคัญ = 0.501

สมมติฐานที่ 3 แรงสนับสนุนทางสังคมของเพื่อนมีความสัมพันธ์เชิงลบกับความฉลาดทางวัฒนธรรมด้านแรงจูงใจ มีค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยของแรงสนับสนุนทางสังคมของเพื่อน $= -0.425$

สมมติฐานที่ 4 แรงสนับสนุนทางสังคมจากครอบครัวไม่มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความฉลาดทางวัฒนธรรมด้านแรงจูงใจกัน มีค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยของแรงสนับสนุนทางสังคมของครอบครัว $= 0.033$

เมื่อแยกพิจารณาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรที่มีความสัมพันธ์เชิงบวก ประกอบด้วย ตัวแปรการเปิดรับประสบการณ์ แรงสนับสนุนทางสังคมของบุคคลสำคัญแสดงให้เห็นว่าผู้ที่มีบุคลิกแบบเปิดรับประสบการณ์สูงเท่าไร ความฉลาดทางวัฒนธรรมด้านแรงจูงใจจะยิ่งสูงตามไปด้วย ดังนั้น นอกจากนั้นจากการวิจัยพบว่าระยะเวลาในการศึกษาในประเทศไทยของนักศึกษาฝึกงานชาวจีนและระยะเวลาในการทำงานไม่มีความสัมพันธ์กับความฉลาดทางวัฒนธรรมด้านแรงจูงใจ ($\beta = 0.038$)

5.3 ผลการสัมภาษณ์

จากข้อคำถามที่กล่าวว่า “คุณคิดว่าช่วงเวลาที่ผ่านมาประเทศจีนหลังสำเร็จการศึกษาในช่วงเวลาที่ศึกษาในประเทศไทย ประสบภาวะความแตกต่างด้านวัฒนธรรมไทย-จีนอะไรบ้าง” การสังเกตและประเมินความฉลาดทางวัฒนธรรมด้านแรงจูงใจจากการสัมภาษณ์นี้ ผู้วิจัยนำผลการสัมภาษณ์มาวิเคราะห์ด้วยคำประโยคที่ได้รับเพื่อประเมินภาวะความตระหนักรู้ทางวัฒนธรรมด้วยทฤษฎีสถานาราก (Grounded Theory Study) เป็นการศึกษาปรากฏการณ์จากมุมมองและการให้ความหมายของคนจากปรากฏการณ์ นำข้อมูลที่ได้มาสร้างมโนทัศน์ (concept) และหาความเชื่อมโยงจากมโนทัศน์ต่าง ๆ ให้ได้ข้อสรุปเชิงทฤษฎีสำหรับอธิบายและทำความเข้าใจปรากฏการณ์ที่เกิดขึ้นมาวิเคราะห์ความสัมพันธ์กัน

ตาราง 5 แสดงผลการสัมภาษณ์

ผู้ให้สัมภาษณ์	สถานที่ประกอบธุรกิจ/ระยะเวลาในการฝึกงาน	คำตอบ (ส่วนที่ขีดเส้นใต้เป็นคำสำคัญ)	ภาวะความตระหนักรู้ทางวัฒนธรรม
A เพศหญิง อายุ 23 ปี คี ก ข ฯ ใน ประเทศไทย เป็นเวลาสามปีครึ่ง	เมืองเทียนจิน (Tianjin) เดือนพฤศจิกายน ค.ศ.2020 ถึงเดือนมีนาคม ค.ศ.2021	ไม่มีความแตกต่างมาก <u>จีน-ไทยล้วนปฏิบัติต่อกันด้วยความจริงใจต่อกัน เป็นชาติที่ยึดถือมารยาทกฎธรรมเนียมนิยม แต่ประชาชนทั้งสองชาติยังมีการแสดงออกตามมารยาททางสังคมที่แตกต่างกันบ้าง</u> <u>ประเทศไทยเป็นประเทศที่โอบอ้อมอารี ล้วนปฏิบัติต่อกันอย่างเสมอภาค</u> ดังนั้นจึงได้รับการขนานนามว่าสยามเมืองยิ้ม แต่ประเทศจีนจะเน้นความกลมเกลียวภายในประเทศ ชาวจีนเน้นมารยาทในการปฏิบัติต่อผู้อื่น ดังนั้นใช้ภาษาที่แสดงถึงการอ่อนน้อมถ่อมตน ไม่กล่าวตรง ๆ	ต่ำ (ความแตกต่างของสภาวะ)
B เพศชาย อายุ 24 ปี คี ก ข ฯ ใน ประเทศไทย เป็นเวลาสี่ปี	เมืองซานซี (Shanxi) เดือนพฤศจิกายน ค.ศ. 2020 ถึงเดือนมีนาคม ค.ศ.2021	ไม่มีความแตกต่างกันมาก ชาวไทยส่วนใหญ่นับถือศาสนาพุทธ ดังนั้น “คุณภาพ” ชีวิตของชาวไทยจะค่อนข้างสูง การข้ามถนน คนขับรถจะหลีกเลี่ยงให้ผู้คนจะเป็นมิตรซึ่งกันและกัน <u>ล้วนแสดงถึงการอ่อนน้อม โอบอ้อม มักไม่แสดงถึงการทะเลาะเบาะแว้ง</u> ดังนั้นการดำเนินชีวิตที่ประเทศไทยจะค่อนข้างสบาย อบอุ่น หรือนี้อาจเป็นความแตกต่างทางวัฒนธรรมอย่างหนึ่ง	ต่ำ (ความแตกต่างของสภาวะ)

C	เพศชาย	เมืองเจียงซู	ฉันคิดว่าความแตกต่างระหว่างจีน-ไทยที่เห็นได้ชัด	ปานกลาง
อายุ 27 ปี	(Jiangsu)เดือน		คือค่านิยม ธรรมเนียมปฏิบัติหรือในด้านการดำเนิน	(ความแตกต่าง
คือ ก ข ฯ ใน	พฤศจิกายน ค.ศ.		ชีวิตการดำเนินชีวิตและการทำงานในประเทศจีนมี	ของสภาวะ)
ประเทศไทย	2020 ถึงเดือน		ลักษณะเร่งรวมกลุ่มกัน ทุกคนล้วนดูเหมือนคุ้นชิน	
เป็นเวลาสาม	มีนาคม ค.ศ.2021		กันแล้ว แต่ก็ยังไม่คุ้นเคย คนที่ไม่รู้จักเมื่อไปเจอกัน	
ปีครึ่ง			ในรถไฟใต้ดินต่างก็ไม่ทักทายกัน แต่ที่ประเทศไทย	
			ไม่ว่าจะอยู่ที่ไหน ชื่อสินค้า นักรถมอเตอร์ไซด์ หรือ	
			ทำงานล้วนสัมผัสได้ถึงความปลอดภัยและการเป็น	
			มิตร การให้ความเคารพจากผู้อื่นแม้ไม่รู้จักกัน	
			ด้านการทำงาน ประสิทธิภาพการทำงานของ	
			ประเทศจีนแน่นอนว่าสูงกว่าประเทศไทย แต่ความ	
			กดดันย่อมสูงกว่าด้วยเช่นกัน	

จากตาราง 5 จะเห็นว่านักศึกษาชาวจีนที่เดินทางกลับไปทำงานในประเทศจีนไม่มีภาวะตระหนกทางวัฒนธรรมเมื่อกลับไปอยู่ในวัฒนธรรมบ้านเกิดที่รุนแรงนัก สิ่งที่แตกต่างกันคือการประเมินคุณค่าทางวัฒนธรรมระหว่างประเทศจีนและไทยในมุมมองของผู้ให้สัมภาษณ์ อาทิ การจัดการกับธุรกิจที่แตกต่างกันชาวจีนเมื่อติดต่อธุรกิจกับผู้อื่นจะปฏิบัติต่อกันด้วยมารยาทที่เคร่งครัด จึงต้องใช้ภาษาที่สุภาพ อ่อนโยน และมักใช้การกล่าวแบบอ้อม แต่ลักษณะการดำเนินชีวิต รวมถึงการติดต่อธุรกิจในประเทศจีนจะมีลักษณะเร่งรวมกลุ่ม กล่าวคือปฏิบัติตนให้ทันต่อเวลาในทุกเรื่อง ดำเนินชีวิตด้วยความเร่งรีบ ซึ่งตรงข้ามกับการดำเนินชีวิตในประเทศไทยที่ผู้คนแสดงถึงการให้เกียรติ โอบอ้อมและเคารพซึ่งกันและกัน ผลการวิจัยนี้เห็นว่าความแตกต่างทางวัฒนธรรมระหว่างจีนและไทยค่อนข้างน้อย ดังนั้นภาวะความตระหนกทางวัฒนธรรมเมื่อต้องกลับไปอยู่ในวัฒนธรรมเดิมของผู้ให้สัมภาษณ์จึงค่อนข้างต่ำ แม้ว่าจะมีผู้ให้สัมภาษณ์เพียง 3 คน อาจไม่สามารถแสดงเป็นตัวแทนของประชากรทั้งหมดได้ แต่สามารถพิสูจน์ได้ว่าผู้สัมภาษณ์ที่มีความฉลาดทางวัฒนธรรมด้านแรงจูงใจช่วยลดความตระหนกทางวัฒนธรรมได้มากหรืออาจจะไม่มีเกิดภาวะความตระหนกดังกล่าวเลย สรุปแล้วงานวิจัยนี้จึงเห็นว่าการเป็นผู้ที่มีความฉลาดทางวัฒนธรรมด้านแรงจูงใจสูงจะช่วยลดความรู้สึกที่มีต่อภาวะความตระหนกทางวัฒนธรรมเมื่อต้องกลับไปอยู่ในวัฒนธรรมเดิม

5.4 สรุปผลการวิจัย

งานวิจัยนี้ได้ศึกษาตัวแปรเรื่องแรงสนับสนุนทางสังคมกับความฉลาดทางวัฒนธรรมด้านแรงจูงใจกับกลุ่มตัวอย่างที่เป็นนักศึกษาชาวจีนแล้ว ได้ข้อสรุปที่สำคัญ ดังนี้

1. การเปิดรับประสบการณ์มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความฉลาดทางวัฒนธรรมด้านแรงจูงใจอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ
2. แรงสนับสนุนทางสังคมจากบุคคลสำคัญมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความฉลาดทางวัฒนธรรมด้านแรงจูงใจอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ
3. แรงสนับสนุนทางสังคมจากเพื่อนมีความสัมพันธ์ทางลบกับความฉลาดทางวัฒนธรรมด้านแรงจูงใจอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ
4. แรงสนับสนุนทางสังคมจากครอบครัวไม่มีความสัมพันธ์กับความฉลาดทางวัฒนธรรมด้านแรงจูงใจอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ
5. ระยะเวลาที่ศึกษาในประเทศไทย ไม่มีความสัมพันธ์ความฉลาดทางวัฒนธรรมด้านแรงจูงใจ
6. ผู้เรียนที่เดินทางกลับจากการศึกษาในประเทศไทยเข้าสู่วัฒนธรรมดั้งเดิม เข้าสู่การทำธุรกิจในประเทศจีนไม่มีความสัมพันธ์กับภาวะความตระหนกทางวัฒนธรรมเมื่อกลับไปอยู่ในวัฒนธรรมเดิม ผู้ที่มีความฉลาดทางวัฒนธรรมด้านแรงจูงใจที่สูง ภาวะความตระหนกทางวัฒนธรรมข้างต้นกลับต่ำลง

6. อภิปรายผลการวิจัย

จากผลการหาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระเรื่องแรงสนับสนุนทางสังคมกับตัวแปรตามความฉลาดทางวัฒนธรรมด้านแรงจูงใจ พบว่า แรงสนับสนุนทางสังคมจากผู้บังคับบัญชาหรือบุคคลสำคัญที่เกี่ยวข้องกับการทำธุรกิจ ($\beta = 0.501^{***}$) สอดคล้องกับบทความของ Lee (2010) กล่าวว่า เมื่อยังไม่สามารถคาดเดาแรง

สนับสนุนทางสังคม โดยเฉพาะแรงสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา ส่งผลให้ความฉลาดทางวัฒนธรรมเชิงบวก (the positive effects of their intelligence) ได้แก่ การจัดการ การปรับตัวข้ามวัฒนธรรมที่แตกต่าง (Cross-cultural adaptation) ของพนักงานจะลดต่ำลงตามธรรมชาติสอดคล้องกับงานวิจัยของคัมกริช นันทะโรจพงษ์ (2564) พบว่า ผู้นำและผู้บริหารที่มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงจะมีคุณสมบัติที่สำคัญ กล่าวคือ เป็นผู้มีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์เปี่ยมไปด้วยวิสัยทัศน์ ที่มุ่งเปลี่ยนแปลงสู่อนาคตและสามารถถ่ายทอดวิสัยทัศน์การพัฒนาไปยังบุคลากร เห็นคุณค่าและให้ความสำคัญกับบุคลากรว่าเป็นบุคคลที่มีความรู้ความสามารถแตกต่างกันออกไป หากสร้างแรงบันดาลใจมองเห็นคุณค่าและกระตุ้นให้บุคลากรแสดงศักยภาพที่เอื้อต่อการเป็นผู้ประกอบการภายในองค์กร เช่น การมีความคิดสร้างสรรค์ การทำงานเชิงรุก และพฤติกรรมการทำงานเชิงนวัตกรรมจะเป็นการช่วยเพิ่มความสามารถทางนวัตกรรมของธุรกิจ ผู้นำที่มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงจะสามารถเป็นต้นแบบของการเป็นผู้ประกอบการธุรกิจ (Corporate Entrepreneurship) ให้กับบุคลากรภายในองค์กรได้นอกจากนี้ ผลการศึกษาของงานวิจัยนี้ กล่าวว่าหากเป็นกลุ่มตัวอย่างที่เป็นนักศึกษาฝึกงานแสดงว่าความสัมพันธ์ระหว่างแรงสนับสนุนทางสังคมจากเพื่อนมีความสัมพันธ์ทางลบอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติกับความฉลาดทางวัฒนธรรมด้านแรงจูงใจ ($\beta = -0.425^{**}$) สอดคล้องกับบทความของ Yu (2009) กล่าวว่า นักศึกษาแลกเปลี่ยนที่เดินทางมาจากประเทศจีนหรือประเทศในเอเชียตะวันออกเฉียงใต้ แม้ว่าจะพักอาศัยอยู่กับเพื่อนต่างชาติ ต่างวัฒนธรรม แต่ก็มีพื้นที่ส่วนตัวอยู่ในห้องพักของตน ไม่นิยมการเข้าสังคม พูดคุยกับเพื่อนต่างชาติ หากเดินทางมาศึกษาในประเทศไทย ผู้ที่มักเริ่มการสนทนามักเป็นชาวจีนที่อยู่ในที่แห่งนั้น ดังนั้นจากงานวิจัยนี้จะเห็นว่าแม้จะมีเพื่อนชาติเดียวกันสนับสนุนให้เข้ามาศึกษา เรียนรู้วัฒนธรรมที่แตกต่างออกไปอยู่แล้ว แต่ความต้องการเริ่มศึกษาด้วยตนเองจะค่อนข้างต่ำ เนื่องจากปัจจัยเรื่องภาวการณ์เปิดรับประสบการณ์และบุคลิกภาพของบุคคลเป็นสำคัญ ดังผลการวิจัยที่ปรากฏจึงจำเป็นต้องได้รับแรงสนับสนุนจากเพื่อนต่างชาติ งานวิจัยนี้ยังได้สัมภาษณ์อาจารย์ชาวจีนที่ปฏิบัติงานในประเทศไทยมาอย่างยาวนานกว่าหกปี กล่าวว่านักศึกษาที่มาเรียนในประเทศไทยกว่าร้อยละ 99 จะเลือกกลับไปฝึกงานที่ประเทศจีน แต่ไม่ฝึกงานด้านธุรกิจในประเทศไทย แสดงว่านักศึกษาเหล่านั้นคาดหวังจะได้รับแรงสนับสนุนทางสังคมจากกลุ่มเพื่อนในการฝึกงานมากกว่า จึงทำให้ผลการวิจัยแสดงให้เห็นว่าแรงสนับสนุนทางสังคมจากเพื่อนมีความสัมพันธ์เชิงลบอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติกับความฉลาดทางวัฒนธรรมด้านแรงจูงใจ Zimet et al. (1988) กล่าวว่า บุคคลต้องการแรงสนับสนุนทางสังคมจากเพื่อนต่อเมื่ออยู่ในสถานการณ์บางสถานการณ์ เช่น “เพื่อนของฉันสามารถช่วยเหลือฉันได้อย่างแท้จริง” “เมื่อฉันพบปัญหาสามารถพึ่งพาเพื่อนของฉันได้” ซึ่งจะส่งผลให้บุคคลยิ่งเกิดแรงจูงใจในการสนใจศึกษาวัฒนธรรมใหม่ๆ นอกจากนี้ ระยะเวลาที่ศึกษาในประเทศไทยยิ่งนานเพียงใด กลับไม่มีความสัมพันธ์กับความฉลาดทางวัฒนธรรมด้านแรงจูงใจ แสดงว่าระยะเวลาการศึกษาไม่จำเป็นต้องแสดงถึงการยกระดับแรงจูงใจด้านความฉลาดทางวัฒนธรรม แนวคิดระดับการศึกษาของ Tu, Zhang และ Chiu (2019) กล่าวว่า ระดับการศึกษาสามารถส่งผลต่อความฉลาดทางวัฒนธรรมด้านแรงจูงใจได้ ดังนั้นแม้งานวิจัยนี้จะนำเสนอผลการวิจัยว่าระยะเวลาการศึกษาไม่จำเป็นต้องแสดงถึงการยกระดับแรงจูงใจด้านความฉลาดทางวัฒนธรรม แต่ทว่าอาจจะมีความสัมพันธ์กับระดับการศึกษา ซึ่งจะได้ศึกษาวิจัยในครั้งต่อไป

ในด้านการเปิดรับประสบการณ์ที่มีความสัมพันธ์เชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติกับความฉลาดทางวัฒนธรรมด้านแรงจูงใจ สอดคล้องกับบทความของ Ang, Van Dyne และ Koh (2006) เสนอความคิดเห็นว่า บุคคลที่มีบุคลิกเปิดรับประสบการณ์ใหม่อยู่เสมอจะเป็นตัวแปรสำคัญในการพัฒนาความฉลาดทางวัฒนธรรมได้ แนวคิดนี้ยังสอดคล้องกับ Costa, McCrae และ Kay (1995) กล่าวว่า ผู้ที่มีบุคลิกเปิดรับประสบการณ์จะกล้าเผชิญปัญหา ซึ่งงานวิจัยนี้เห็นว่าผู้ที่มีบุคลิกแบบเปิดรับประสบการณ์สูงกับความฉลาดทางวัฒนธรรมที่สูงจะสามารถปรับตัว เรียนรู้สภาพแวดล้อมใหม่ได้อย่างเต็มที่และมีประสิทธิภาพมากที่สุด ดังนั้นสองตัวแปรนี้จึงมีความสัมพันธ์กันอย่างมาก ผลการวิจัยเรื่องนี้ยังสอดคล้องกับ Rockstuhl และ Van Dyne (2018) เสนอว่าแรงจูงใจจะนำมาซึ่งความสามารถในการปรับตัวกับสังคม วัฒนธรรม (sociocultural adjustment) สะท้อนได้จากผลการวิจัยที่กล่าวว่าหากความฉลาดทางวัฒนธรรมด้านแรงจูงใจของนักศึกษาที่กลับจากประเทศไทยไปฝึกงานในประเทศจีนยิ่งสูงเพียงใด ภาวะความตระหนกทางวัฒนธรรมเมื่อต้องกลับไปอยู่ในวัฒนธรรมเดิมจะต่ำลงด้วย

ผลการวิจัยครั้งนี้สามารถนำไปกำหนดเป็นนโยบายในการพัฒนาบุคลากรในภาคธุรกิจขององค์กรต่างๆ โดยเฉพาะภาคธุรกิจระหว่างประเทศจีนและประเทศไทย เมื่อจำเป็นต้องรับพนักงานหรือพัฒนาบุคลากรในองค์กรของตน จำเป็นต้องพัฒนาความสามารถด้านการทำธุรกิจข้ามวัฒนธรรมให้เป็นบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถ ส่งผลให้การประกอบธุรกิจระหว่างประเทศประสบผลสำเร็จ

7. ข้อเสนอแนะ

7.1 ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้ประโยชน์

งานวิจัยนี้เสนอแนวทางให้แก่นักศึกษาต่างชาติ ผู้บริหารหรือนักธุรกิจที่ต้องการพัฒนาบุคลากรให้สามารถดำเนินธุรกิจระหว่างประเทศได้อย่างมีประสิทธิภาพ นักวิชาการหรือนักธุรกิจที่สนใจ สามารถนำแนวทางไปใช้ ดังนี้

1. ผู้บริหารองค์กรควรจัดให้มีการอบรม ส่งเสริมการศึกษาเพื่อพัฒนาบุคลากรด้านความฉลาดทางวัฒนธรรมให้ครบรอบด้าน จากการศึกษาค้นคว้าพบว่า การให้การศึกษ อบรมที่มีประสิทธิภาพช่วยยกระดับประสิทธิภาพการจัดการธุรกิจระหว่างวัฒนธรรมที่แตกต่างกันได้ รวมถึงผลการศึกษาของงานวิจัยนี้ที่สะท้อนให้เห็นถึงความสัมพันธ์ระหว่างแรงสนับสนุนทางสังคมจากผู้บังคับบัญชา ผู้ดูแลนักศึกษาฝึกงาน สามารถยกระดับความสามารถด้านความฉลาดทางวัฒนธรรมได้ การฝึกอบรมในหลักสูตรพัฒนาความสามารถด้านความฉลาดทางวัฒนธรรมให้แก่พนักงานหรือนักศึกษาฝึกงานต่างชาติทั้งก่อนเดินทางและระหว่างการศึกษา ในต่างวัฒนธรรม ซึ่งจะทำให้พนักงานหรือนักศึกษานั้นเข้าใจในความแตกต่างทางวัฒนธรรมได้ง่ายยิ่งขึ้น สามารถกระตุ้นแรงจูงใจในการศึกษาวัฒนธรรมใหม่ ๆ เปิดโอกาสหรือประสบการณ์ใหม่ให้ได้เรียนรู้การสื่อสารข้ามวัฒนธรรมกับเจ้าของภาษาหรือวัฒนธรรมนั้น
2. เปิดโอกาสให้สมาชิก พนักงานหรือนักศึกษาที่มาจากต่างวัฒนธรรมกันได้ทำงานหรือดำเนินชีวิตร่วมกันมากขึ้น จากผลงานวิจัยนี้ยืนยันว่าหากสมาชิก พนักงานหรือนักศึกษาที่มาจากวัฒนธรรมเดียวกันจะส่งผลกระทบให้ความฉลาดทางวัฒนธรรมลดต่ำลง เนื่องจากบุคลากรเหล่านั้นจะมีแรงจูงใจในการศึกษาข้ามวัฒนธรรมน้อยลงไปเรื่อย ๆ เพราะเห็นว่าไม่มีความจำเป็นหรือส่งผลต่อการทำธุรกิจ ทั้งนี้ไม่ใช่เพียงการสร้างบรรยากาศเสมือนดำเนินชีวิตหรือประกอบธุรกิจต่างวัฒนธรรมเพียงเท่านั้น จำเป็นต้องให้เกิดการสื่อสาร การติดต่อ และแลกเปลี่ยนข้ามวัฒนธรรมซึ่งกันและกัน จึงจะเกิดประสิทธิผลดียิ่งขึ้น
3. ส่งเสริมให้พนักงานหรือบุคลากรในองค์กรที่มีประสบการณ์ในการทำธุรกิจข้ามวัฒนธรรมสูงพอมาเป็นพี่เลี้ยง อบรมให้ความรู้ให้แก่พนักงาน งานวิจัยของ Chou (2021) กล่าวว่า แม้วัฒนธรรมของจีนไทยในภาพรวมจะไม่มี ความแตกต่างกันมาก แต่ยังมีมารยาท ธรรมเนียมทางสังคมที่สำคัญยังมีความแตกต่างกันอยู่ ดังนั้นงานวิจัยนี้จึงสนับสนุนให้บุคลากรขององค์กรที่มีความรู้ ประสบการณ์ในการประกอบธุรกิจระหว่างประเทศ ซึ่งเคยประกอบธุรกิจข้ามวัฒนธรรมมาดีพอ แล้วจัดอบรมให้แก่พนักงานก่อนการเดินทางไปประกอบธุรกิจในประเทศนั้น ๆ อันจะนำมาซึ่งประสิทธิภาพในการทำธุรกิจที่สูงขึ้นตามไปด้วย นอกจากนี้งานวิจัยของ Rockstuhl และ Dyne (2018) เสนอว่า ความฉลาดทางวัฒนธรรมในด้านแรงจูงใจเป็นสิ่งที่ช่วยผลักดันให้เกิดความฉลาดทางวัฒนธรรมในด้านอื่นตามมา และช่วยให้เกิดความสัมพันธ์ทางบวกกับการปรับตัวให้เข้ากับการจัดการทางสังคมและวัฒนธรรม (Sociocultural adjustment)

7.2 ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. งานวิจัยที่สนใจศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงสนับสนุนทางสังคมและความฉลาดทางวัฒนธรรมสำหรับองค์กรที่ต้องติดต่อธุรกิจระหว่างประเทศ สามารถใช้แนวทางการศึกษางานวิจัยนี้ แล้วสัมภาษณ์ผู้ที่เกี่ยวข้องเพิ่มเติมทั้งด้านปริมาณและลักษณะของบุคคล อาจสัมภาษณ์ผู้บริหารองค์กร พนักงานหรือตัวแทนภาคธุรกิจ เพื่อให้ได้ข้อมูลรอบด้านที่ตรงกับลักษณะของกลุ่มเป้าหมายมากยิ่งขึ้น
2. การศึกษาครั้งถัดไปสามารถนำประเด็นการภูมิหลังด้านการศึกษา จำนวนประชากรหรือพนักงานของภาคธุรกิจที่ต้องทำงานในสภาวะวัฒนธรรมที่แตกต่างกัน รวมถึงพนักงานชาวต่างชาติที่มาดำเนินธุรกิจในองค์กรภาคธุรกิจต่าง ๆ ในประเทศไทย ซึ่งจะช่วยให้ได้รับผลการศึกษารอบด้านมากยิ่งขึ้น

เอกสารอ้างอิง

- คมกริช นันทะโรจวงศ์. (2564). การเสริมสร้างพฤติกรรมกาเป็นผู้ประกอบการภายในองค์การของธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อมที่มีนวัตกรรม : อิทธิพลของการรับรู้ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง การจัดการทรัพยากรมนุษย์อย่างมีประสิทธิภาพ และ การรับรู้ความสามารถของตนเอง. *วารสารการบัญชีและการจัดการ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม*, 13(1), 44-65.
- ปกรณ ชันช้อน และกนกอร สมปราชญ์. (2560). การพัฒนาแนวทางเพื่อพัฒนาภาวะผู้นำยุคโลกาภิวัตน์สำหรับผู้บริหารวิทยาลัยอาชีวศึกษา. *วารสารการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยขอนแก่น*, 13(1), 225-236.
- Ang, S., Van Dyne, L., Koh, C., Ng, K. Y., Templer, K. J., Tay, C., & Chandrasekar, N. A. (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.
- Ang, S., Van Dyne, L., & Koh, C. (2006). *Personality Correlates of the Four-Factor Model of Cultural Intelligence*. *Group & Organization Management*, 31(1), 100–123.
- Ang, S., & Van Dyne, L. (2008). *Handbook of cultural intelligence: Theory, measurement, and Applications*. (1st ed.). New York : Routledge.
- Costa, P. T., Jr., & McCrae, R. R. (1992). *Revised NEO Personality Inventory (NEO-PI-R) and the NEO Five-Factor Inventory (NEO-FFI) professional manual*. Odessa, FL : Psychological Assessment Resources.
- Costa, P. T., Jr., McCrae, R. R., & Kay, G. G. (1995). Persons, Places, and Personality: Career Assessment Using the Revised NEO personality Inventory. *Journal of Career Assessment*, 3(2), 123–139.
- Chou, I. W. (2021). Thai-Chinese cultural Differences- A study of Cultural Intelligence, Gender, and Subjective Well-being among Chinese University Students through in-depth interviews and online survey. *ASEAN Journal of Management & Innovation*, 8(1), 98–116.
- Deng, L. & Gibson, P. (2009). Mapping and modeling the capacities that underlie effective cross-cultural leadership: an interpretive study with practical outcomes. *Cross Cultural Management*, 16(4), 347–366.
- Dettweiler, U., Ünlü, A., Lauterbach, G., Legl, A., Simon, P., & Kugelman, C. (2015). Alien at home: Adjustment strategies of students returning from a six-months over-sea's educational programme. *International Journal of Intercultural Relations*, 44, 72–87.
- Earley, P. C., & Ang, S. (2003). *Cultural intelligence: Individual interactions across cultures*. Stanford, CA : Stanford University Press.
- Fornell, C., & Larcker, D. F. (1981). Evaluating structural equation models with unobservable variables and measurement error. *Journal of Marketing Research*, 18(1), 39–50.
- Gaw, K. F. (2000). Reverse culture shock in students returning from overseas. *International Journal of Intercultural Relations*, 24(1), 83–104.
- Gülaçtı, F. (2010). The effect of perceived Social Support on subjective well-being. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 2(2), 3844–3849.
- Goldberg, L. R. (1982). From ace to zombie: Some explorations in the language of personality. In C. D. Spielberger & J. N. Butcher (Eds.). *Advances in Personality Assessment*, 1, 203–234.
- Kaiser, H. (1974). An index of factorial simplicity. *Psychometrika*, 39, 31–36.
- Karim, N. S. A., Zamzuri, N. H. A., & Nor, Y. M. (2009). Exploring the relationship between Internet ethics in university students and the big five model of personality. *Computers & Education*, 53(1), 86–93.
- Lee, L. Y. (2010). Multiple Intelligence and the success of expatriation: the roles of contingency variables. *African Journal of Business Management*, 17(3), 3793–3804.
- Lee, L. Y., & Kartika, N. (2014). The influence of individual, family, and social capital factors on expatriate adjustment and performance: The moderating effect of psychology contract and organizational support. *Expert Systems with Applications*, 41(11), 5483–5494.
- Lo, Y. C. (2013). *The Influences of Cultural Intelligence and Social Support on International Students' Cross-Cultural Adjustment* (Unpublished Master's thesis). Southern Taiwan University of Science and Technology, R.O.C.
- Podsakoff, P., MacKenzie, S., Lee, J., & Podsakoff, N. (2003). Common method biases in behavioral research: A critical review of the literature and recommended remedies. *Journal of Applied Psychology*, 88(5), 879–903.
- Presbitero, A. (2016). Culture shock and reverse culture shock: The moderating role of cultural intelligence in international students' adaptation. *International Journal of Intercultural Relations*, 53, 28–38.

- Rockstuhl, T., & Van Dyne, L. (2018). A bi-factor theory of the four-factor model of cultural intelligence: Meta-analysis and theoretical extensions. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 148, 124–144.
- Saucier, G. (1994). Mini-Markers: A brief version of Goldberg's unipolar Big-Five markers. *Journal of Personality Assessment*, 63(3), 506–516.
- Şahin, F., Gurbuz, S., & Köksal, O. (2014). Cultural intelligence (CQ) in action: The effects of personality and international assignment on the development of CQ. *International Journal of Intercultural Relations*, 39, 152–163.
- Sorias O. (1988a). Sosyaldesteklerinruhsalsa+İÖ+Ökoruyucuetkisinindepres, 27(3), yonluvesa+İÖklÖ kontrollerdearaútÖrÖlmasÖ. *EgeÜniversitesiTÖpFaköltesiDergisi*, 27(3), 1033-1039.
- Sorias O. (1988b). YaúamstresinekarúÖkoruyucuolaraksosyaldestekler, EdebiyatFaköltesi YayÖnlarÖ, *SeminerPsikoloji(ÖzelsayÖ)*, 805-811.
- Templer, K. J., Tay, C., & Chandrasekar, N. A. (2006). Motivational cultural intelligence, realistic job preview, realistic living conditions preview, and cross-cultural adjustment. *Group & Organization Management*, 31(1), 154-173.
- Tu, J. C., Zhang, X. Y., & Chiu, S. P. (2019). Assessing the Impact of Cultural Intelligence on Sustainable Career Competitive Advantage for Students in College of Design. *Sustainability*, 12(1), 1-23.
- Wang, W. C. (2015) Spousal Support, Family Responsibility, and Expatriate Willingness to ASEAN: The Moderating Role of Perceived Organizational Support, Motivational Cultural Intelligence, and Relative Career Vulnerability (Unpublished Master's thesis). National Central University, R.O.C.
- Wang, Y. C, Lee, Y. M. , & Wu, C. L. (2019). Development and Validation of a Strengths Scale for Adolescents in Taiwan. *Bulletin of Educational Psychology*, 50(3), 503-528.
- Yu, N. (2009). *The Chinese heart in a cognitive linguistic perspective: Culture, body and language*. Berlin/New York : Mouton de Gruyter.
- Zhang, X.-Y. (2020). A Study on the Cultural Intelligence and Career Competitive Advantages of Students in College of Design (Unpublished Master's thesis). Yunlin University of Science and Technology, R.O.C.
- Zimet, G. D., Dahlem, N. W., Zimet, S. G., & Farley, G. K. (1988). The Multidimensional Scale of Perceived Perceived Social Support. *Journal of Personality Assessment*, 52, 30-41.