ความฉลาดทางวัฒนธรรมทางของนิสิตในมหาวิทยาลัยไทย*

Cultural Intelligence of Undergraduate Students in a Thai University

สราวุฒิ ตรีศรี (Sarawut Trisri)**
คานู ปรียา โมฮาน (Kanu Priya Mohan)***
ดุษฎี โยเหลา (Dusadee Yoelao)****

บทคัดย่อ

ความฉลาดทางวัฒนธรรมเกี่ยวข้องกับความสามารถของมนุษย์ในการทำความเข้าใจกับวัฒนธรรมและปรับให้เข้ากับสภาพแวดล้อมใหม่ การศึกษางานวิจัยก่อนหน้านี้การวิจัยส่วนใหญ่เน้นงานวิจัยเชิงปริมาณ อย่างไรก็ตามในบริบทของประเทศไทย นักวิจัยยังให้ความสนใจในความฉลาดทางวัฒนธรรมน้อย ยังไม่พบว่ามีงานวิจัยที่ศึกษาตัวแปรความฉลาดทางวัฒนธรรมในกลุ่มนิสิต รวมถึงยังไม่พบงานวิจัยที่ศึกษาความหมายที่แท้จริงของความฉลาดทางวัฒนธรรมในกลุ่มนิสิตในสังคมไทยดังกล่าว วัตถุประสงค์หลักของการศึกษาครั้งนี้คือเพื่อทำความเข้าใจความหมายของปัญญาทางวัฒนธรรมระหว่างนิสิตระดับปริญญาตรี เป็นการศึกษาเชิงปรากฏการณ์วิทยาแบบตีความ (Hermeneutic Phenomenoly) ตามแนวคิด มาร์ติน ไฮเดกเกอร์ (Martin Heidegger) โดยดำเนินการศึกษาวิจัยตามกระบวนการวิจัยของแวน มาแนน (Van Menen) เก็บข้อมูลโดยการสัมภาษณ์แบบเจาะลึก (In-depth Interview) แบบไม่มีโครงสร้างและการศึกษาเอกสารที่เกี่ยวข้อง กลุ่มผู้ให้ข้อมูลหลักเป็นนิสิตฝึกสอนชั้นปีที่ 5 ที่มีสาขาวิชา / สาขาวิชาต่างๆในมหาวิทยาลัยแห่งหนึ่ง เลือกผู้ให้ข้อมูลหลักโดยใช้วิธีการเลือกตัวอย่างแบบเจาะจง ผลจากการศึกษาพบว่าความหมายของความฉลาดทางวัฒนธรรมใน 6 ลักษณะ ดังนี้ 1.ความชอบเจอความท้าทาย 2.การจัดการความคิด 3.การปรับเมื่อเจอความแตกต่าง 4.ยอมรับฟังความคิดเห็น 5.การถนอมน้ำใจ 6.การอ่อนน้อมถ่อมตน

คำสำคัญ: ความฉลาดทางวัฒนธรรม ปรากฏการณ์นิยม วัฒนธรรม

---

* เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาการวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ประยุกต์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ นำมาขอใช้ประกอบในการขอจบการศึกษา

This paper is a part of the study of The Ph.D. dissertation for the title “Cultural Intelligence of Undergraduate Students in a Thai University” An article submitted in partial Fulfillment of the requirement for the degree Doctor of philosophy in Behavioral Science Research Institute

** สราวุฒิ ตรีศรี นิสิตปริญญาเอก หลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต การวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ประยุกต์ สถาบันวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ โทรศัพท์ 088-255-9152 E-mail: micro12219@hotmail.com

*** ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. คานู ปรียา โมฮาน สถาบันวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

Kanu Priya Mohan Assistant Professor, Behavioral Science Research Institute, Srinakharinwirot University, Thailand, Major adviser E-mail : kanum@g.swu.ac.th

**** รองศาสตราจารย์ ดร. ดุษฎี โยเหลา สถาบันวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

Dusadee Yoelao Associate Professor, Behavioral Science Research Institute, Srinakharinwirot University, Thailand. Co adviser E-mail : dusadeeyoelao@gmail.com

Veridian E-Journal, Silpakorn University
ISSN 1906 - 3431

Abstract

Cultural intelligence relates to the study of human capability to understand the culture, and to adapt it to the new environment. In previous studies, most research emphasize on quantitative evaluation. However, in Thai context, there has been no cultural intelligence report among students. Main objective of this study is to understand the meaning of cultural intelligence among undergraduate university students. The research methodology is grounded on Phenomenology study and Hermeneutic Phenomenology based on the concept of Heidegger. The steps of research process developed by van Manen are used. The data were collected by in-depth, non-structure interviews and the study of related documents. The 5th year undergraduate students with various majors/areas of study in Thai public universities were selected as samples, using purposive sampling method. Among these students, six of them were chosen as key informants. The findings of this research would make a significant contribution to the understanding of the cultural intelligence, especially in Thai context. In addition, this study can be applied to develop capability of the undergraduate students to understand cultural intelligence and adapt it to a variety of cultures.

Keywords: cultural intelligence, phenomenology, culture

บทนำ

ยุคของศตวรรษที่ 21 ความหลากหลายทางเชื้อชาติ วัฒนธรรม สิ่งแวดล้อม และเทคโนโลยีที่ทันสมัย ส่งผลให้สังคมมีการเปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็วทั้งในด้านการเมือง เศรษฐกิจ สังคม นอกจากนี้องค์ความรู้ต่าง ๆ ได้ถูกสร้างขึ้น แผ่ขยายไปสู่ทุกสังคมทั่วโลกอย่างรวดเร็วและไร้พรมแดน ผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นนั้นได้ส่งผลต่อสภาพการดำเนินชีวิตของคนทุกระดับชั้น โดยเฉพาะกลุ่มเด็กและเยาวชนที่กำลังเติบโตที่เป็นกำลังสำคัญของประเทศ หากไม่ได้รับจัดการให้อยู่ในความเหมาะสม อาจจะก่อให้เกิดการสูญเสียกำลังสำคัญในการพัฒนาประเทศ ดังนั้น การเตรียมบุคคลให้มีความพร้อมที่จะรับมือกับความเปลี่ยนแปลงจึงเป็นสิ่งสำคัญซึ่งต้องอาศัยทักษะในการเรียนรู้และปรับตัวสูง (วิจารณ์ พานิช. 2554: 18)

เมื่อนิสิตเข้าสู่ระบบอุดมศึกษา ที่เป็นภาวะการก้าวผ่านสู่สภาพแวดล้อมใหม่ที่เป็นผลมาจากการเปลี่ยนแปลงจากการศึกษาในระดับชั้นมัธยมศึกษาสู่ระดับอุดมศึกษา โดยเฉพาะนิสิตนักศึกษาชั้นปีที่ 1 ซึ่งได้รับผลกระทบจากการเปลี่ยนผ่านเข้าสู่บริบทวัฒนธรรมใหม่มากที่สุด เมื่อเทียบกับนิสิตนักศึกษาชั้นปีอื่น ๆ นิสิตชั้นปีที่ 1 จะได้เผชิญกับประสบการณ์และสิ่งต่าง ๆ มากมาย (ธีรเดช ฉายอรุณ. 2540 : 34-36; สำเนาว์ ขจรศิลป์ : 2537) อาจเป็นไปได้ทั้งในทางบวกทางลบ ทั้งนี้นิสิตยอมรับว่าในปีที่หนึ่งของการศึกษาในมหาวิทยาลัยเป็นการเปลี่ยนแปลง มีการปรับตัวที่ค่อนข้างสับสน จึงจำเป็นต้องพัฒนาให้มีอุปนิสัยที่ดี รู้จักความสมดุลระหว่างการเรียนกับการทำกิจกรรม มีความมุ่งมั่นในการแก้ปัญหาและฟันฝ่าอุปสรรคที่เกิดขึ้น (ทรรศนียา, 2530) ทักษะต่าง ๆ เหล่านี้ จะช่วยให้นิสิตนักศึกษามีการปรับตัวที่ดีและพร้อมที่จะดำรงอยู่ในมหาวิทยาลัยจนสำเร็จการศึกษา

เพื่อลดปัญหาความแตกต่างของวัฒนธรรม (cultural diversity) นั้น นิสิตนักศึกษาควรเปิดใจและมีการสื่อสารกับเพื่อนที่มาจากต่างวัฒนธรรม โดยการสื่อสารนั้นจะทำให้เกิดการเรียนรู้ การตอบสนองและแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสารต่าง ๆ (Earley, Ang, &Tan, 2006) ซึ่งการปรับตัวของนิสิตนั้นสามารถเห็นได้จากขีดความสามารถ (capability) ของประสิทธิภาพในการปรับตัวให้เข้ากับสิ่งแวดล้อมใหม่ (Earley & Ang, 2003) ด้วยเหตุนี้ความฉลาดทางวัฒนธรรมจึงจำเป็นอย่างมาก เนื่องจากไม่ได้มุ่งเน้นในเชิงวิชาการ (Sternberg & Detterman, 1986) แต่มุ่งเน้นไปที่ความสามารถของแต่ละบุคคลในการปรับตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อมทางวัฒนธรรมใหม่ ๆ (Earley & Ang, 2003)

จากการทบทวนงานวิจัยของไทยและนานาชาติเกี่ยวกับความหมายของความฉลาดวัฒนธรรมทางวัฒนธรรม ได้มีนักวิชาการนานาชาติได้ให้ความหมายที่แตกต่างกัน โดยที่เออลี่ย์และอัง (Earley & Ang, 2003) ความสามารถของบุคคลที่จะปรับตัวเข้ากับบริบททางวัฒนธรรมใหม่ ๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ทั้งนี้โทมัส (Thomas, 2006) กล่าวว่าเป็นความสามารถในการโต้ตอบกับผู้ที่มีความแตกต่างทางวัฒนธรรม รวมทั้งดีน อังและลิเวอร์มอร์ (Dyne, Ang, and Livermore, 2009) เน้นไปที่ความสามารถและทักษะต่างๆ ที่ทำให้ตีความรวมถึงเข้าใจพฤติกรรมและสถานการณ์ที่ไม่คุ้นเคยของบุคคลในอีกวัฒนธรรมหนึ่งได้ ส่วนงานวิจัยของไทยนักวิจัยได้ให้ความสนใจในตัวแปรดังกล่าวโดยส่วนใหญ่เป็นการศึกษาองค์ประกอบของความฉลาดทางวัฒนธรรม ปัจจัยต่างๆ ที่มีส่งผลต่อความฉลาดทางวัฒนธรรมและความฉลาดทางวัฒนธรรมที่มีส่งผลต่อความการปฏิบัติงาน ส่วนงานวิจัยในประเทศไทย นักวิจัยยังให้ความสนใจในความฉลาดทางวัฒนธรรมน้อย ซึ่งงานวิจัยในแวดวงการศึกษาที่พบเป็นลักษณะของการพัฒนาแบบวัดในนักเรียนของนัยพาจิต อบเหลือง (2556) แนวทางในการพัฒนาความฉลาดทางวัฒนธรรมของนักศึกษาระดับปริญญาตรีในภูมิภาคตะวันตกของประเทศไทยของศุภรักษ์ อธิคมสุวรรณ (2559) นอกจากนี้ยังมีงานวิจัยที่ศึกษาในบริบทอื่น ภาวะผู้นำในวงการธุรกิจของพลเทพ พูนพล (2014) รวมถึงแนวทางในการพัฒนาความฉลาดทางวัฒนธรรมเพื่อสร้างภาวะผู้นำขององค์การธุรกิจชั้นนำของประเทศไทยของสิรธันย์ วดีศิริศักดิ์ (2555) จากการทบทวนวรรณกรรมในไทย ถึงแม้ว่ามีงานวิจัยที่ศึกษาตัวแปรความฉลาดทางวัฒนธรรมในกลุ่มนิสิต แต่ยังไม่พบงานวิจัยที่ศึกษาความหมายที่แท้จริงของความฉลาดทางวัฒนธรรมในกลุ่มดังกล่าว เนื่องจากความหมายของความฉลาดทางวัฒนธรรมมีลักษณะแตกต่างกัน ซึ่งประเทศไทยอาจจะมีความแตกต่างกับประเทศอื่น ๆ เนื่องจากวัฒนธรรมของแต่ละประเทศมีลักษณะของมิติวัฒนธรรมที่แตกต่างกันไป ตามแต่ละมิติของวัฒนธรรมอันได้แก่ แบบปัจเจกนิยม (Individualism) เป็นรูปแบบวัฒนธรรมที่มุ่งให้ความสนใจเฉพาะครอบครัวของตัวเองก่อน มีความอิสระในการแสดงออกทางความคิด มีความเป็นตัวของตัวเองสูง ส่วนกลุ่มนิยม (Collectivism) เป็นรูปแบบวัฒนธรรมของคนในสังคม ให้ความสำคัญกับคำว่ากลุ่ม (Hofstede, 1984)

จากสภาพปัญหาและความสำคัญดังกล่าวข้างต้น ทำให้ผู้วิจัยตระหนักถึงการให้ความหมายของความฉลาดทางวัฒนธรรมในบริบทไทย จึงได้นำการศึกษาเชิงคุณภาพแบบปรากฏการณ์วิทยาแบบตีความ (Hermeneutic Phenomelogy) ตามแนวคิดของมาร์ติน ไฮเดกเกอร์ (Martin Heidegger) ทำให้ทราบถึงความหมายความฉลาดทางวัฒนธรรมในบริบทไทยรวมถึงเป็นแนวทางในการสร้างความฉลาดทางวัฒนธรรมในกลุ่มนิสิตปริญญาตรีต่อไป

Veridian E-Journal, Silpakorn University
ISSN 1906 - 3431

วัตถุประสงค์

เพื่อทำความเข้าใจถึงความหมายของความฉลาดทางวัฒนธรรมในนิสิต

ขอบเขตการวิจัย

การวิจัยในครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพแนวปรากฏการณ์วิทยา โดยการใช้การสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview) กับนิสิตในมหาวิทยาลัยในกรุงเทพฯ จำนวน 6 คน และทำการตรวจสอบความน่าเชื่อถือของข้อมูล โดยผู้วิจัยดำเนินการอย่างมีขั้นตอนและเป็นกระบวนการ มีการเตรียมประเด็นและตัวอย่างข้อคำถามแต่ละประเด็น

การเลือกผู้ให้ข้อมูล

การเลือกกลุ่มผู้ให้ข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้เป็นการเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling) ตามคุณสมบัติที่กำหนด (Inclusion Criteria) โดยเน้นเลือกบุคคลที่สามารถถ่ายทอดประสบการณ์ได้อย่างลึกซึ้งตามวัตถุประสงค์ทางการศึกษา โดยสามารถให้ความหมายความฉลาดทางวัฒนธรรมในการศึกษาครั้งนี้ เน้นข้อมูลที่ได้จากผู้ให้ข้อมูลหลัก

กลุ่มผู้ให้ข้อมูลหลัก

กลุ่มผู้ให้ข้อมูลหลักในการศึกษาครั้งนี้ คือ นิสิตระดับปริญญาตรีหลักสูตรการศึกษาบัณฑิต (กศ.บ.) ชั้นปีที่ 5 โดยผู้วิจัยมีการคัดเลือกผู้ให้ข้อมูลหลัก ดังนี้

1. นิสิตที่เป็นผู้นำในการทำกิจกรรม หรือเป็นสมาชิกชมรมอยู่ในชมรม หรือมีกิจกรรมที่ทำประโยชน์แก่สังคม
2. นิสิตที่มีประสบการณ์ทำกิจกรรมมาอย่างน้อย 4-5 กิจกรรม ทั้งในคณะและต่างคณะ เนื่องจากกิจกรรมจะช่วยนิสิตนักศึกษาเพิ่มทักษะการทำงานในสถานการณ์ที่มีความแตกต่างทางวัฒนธรรม
3. นิสิตได้รับการยอมรับจากเพื่อนซึ่งเป็นผู้ที่จะถูกเลือกจากการเสนอชื่อจากเพื่อนๆ ในกลุ่มตามคุณสมบัติข้อที่ 1-2

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยใช้การสัมภาษณ์เชิงลึก ซึ่งเป็นการสัมภาษณ์แบบไม่มีโครงสร้าง (Unstructured interview) เป็นวิธีการหลักในการเก็บข้อมูล โดยสร้างจากการทบทวนเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เช่น ช่วยเล่าประสบการณ์เกี่ยวกับการทำกิจกรรมร่วมกับผู้ที่มาจากต่างวัฒนธรรม รู้สึกอย่างไรในการทำกิจกรรม เป็นต้น และเมื่อผู้วิจัยได้เข้าไปดำเนินการรวบรวมข้อมูลจริงจะมีการปรับเปลี่ยนและสร้างประเด็นคำถามใหม่ๆ ตามความเหมาะสมทั้งนี้ขึ้นอยู่กับสถานการณ์

การวิเคราะห์ข้อมูล

ทำการวิเคราะห์ข้อมูล โดยใช้แนวทางการวิเคราะห์ข้อมูลของแมนแนน (Van Manen. 1990) ซึ่งได้นำแนวคิดไฮเดกเกอร์มาใช้ในเชิงวิทยาศาสตร์เพื่อการศึกษาวิจัย โดยมีกระบวนการวิจัยที่สดคล้องกับแนวคิดดังกล่าว 6 กระบวนการ ดังนี้

1.มุ่งสู่ปรากฏการณ์ที่เราศึกษา อันจะนำเราเข้าสู่โลกของประสบการณ์ตามที่บุคคลประสบอยู่ (Turn to the nature of live experience)

2.ทำการค้นหา สำรวจ ประสบการณ์ มิใช่เพียงการสร้างมโนทัศน์เกี่ยวกับประสบการณ์ แต่ต้องทำตัวประหนึ่งเป็นส่วนหนึ่งหรือมีส่วนร่วมในประสบการณ์นั้น (Investigate experience as we live in)

3.ไตร่ตรองข้อมูลที่ได้อย่างรอบคอบ เพื่อจะกำหนดประเด็นความหมายหรือโครงสร้างความหมายต่างๆ ที่แสดงถึงคุณลักษณะหรือลักษณะเฉพาะของปรากฏการณ์ที่ศึกษา (Hermeneutic phenomenological reflection)

4.เขียนพรรณนาปรากฏการณ์อย่างมีศิลปะ โดยมีการทบทวนการเขียนเพื่อปรับเปลี่ยนสำนวนการเขียนไปเรื่อยๆ จนกว่าจะสมบูรณ์ (Hermeneutic phenomenological writing)

5.คำนึงถึงข้อมูลที่สอดคล้องกับปรากฏการณ์ที่ศึกษา มีความชัดเจน ตอบคำถามการวิจัยได้อย่างลึกซึ้งและครอบคลุม (Maintaining a strong and oriented and

6. เชื่อมโยงถึงข้อมูลให้มีความสอดคล้องและสมดุลกัน คำนึงถึงบริบทต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับปรากฏการณ์ที่ศึกษา โดยพิจารณาประสบการณ์ย่อยให้สอดคล้องหรือเข้ากันได้กับประสบการณ์ในภาพรวม (Balancing the parts to the whole)

การสอบตรวจความถูกต้อง/เชื่อถือได้ของข้อมูล

การศึกษาวิจัย ผู้วิจัยทำการตรวจสอบความถูกต้อง/เชื่อถือได้ของข้อมูล โดยวิธีการตรวจสอบ แบบสามเส้า (Triangulation) ในประเด็นมิติของแหล่งข้อมูลมากกว่า 1 แหล่ง (data Triangulation) การศึกษาครั้งนี้ผู้วิจัยเก็บรวบรวมข้อมูลจากแห่งข้อมูลมากกว่า 1 แหล่ง หมายถึง ถ้าบุคคลที่ให้ข้อมูลเปลี่ยนไป ข้อมูลจะเหมือนเดิมหรือไม่ กล่าวคือ นอกจากที่ผู้วิจัยจะเก็บข้อมูลจากนิสิตแล้ว ผู้วิจัยยังเก็บรวบรวมข้อมูลจากบุคคลที่เกี่ยวข้องกับนิสิตนักศึกษา เพื่อตรวจสอบความน่าเชื่อถือของข้อมูล ได้แก่ อาจารย์นิเทศก์ (สุภางค์ จันทวานิช. 2553)

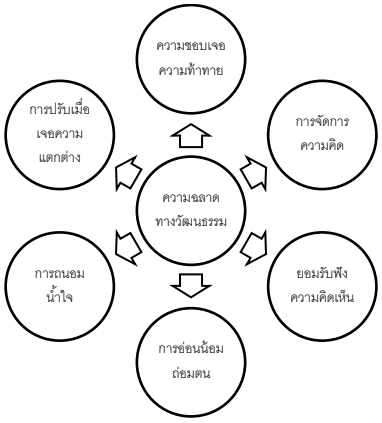
การพิทักษ์สิทธิ์ของผู้ให้ข้อมูล

การวิจัยได้รับการพิจารณาจากคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยระดับบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ก่อนดำเนินการวิจัยการแจ้งกับผู้ให้ข้อมูลทราบถึงระเบียบขั้นตอนการดำเนินการวิจัยตามขั้นตอนพิทักษ์สิทธิ และการเข้าร่วมให้ข้อมูลด้วยความสมัครใจ

Veridian E-Journal, Silpakorn University
ISSN 1906 - 3431

ผลการวิจัย

จากผลการวิจัย พบว่า นิสิตให้ความหมายของความฉลาดทางวัฒนธรรมใน 6 ลักษณะ ดังรูป



1. <u>มีความชอบเจอความท้าทาย</u>

ความท้าทายในการทำกิจกรรม เป็นความรู้สึกที่นิสิตได้มีส่วนร่วมในการทำกิจกรรมในลักษณะต่างๆ กิจกรรมที่ทำร่วมกันกับคนอื่น ๆ ที่มาจากหลายวัฒนธรรมนั้น เป็นความรู้สึกต่อกิจกรรมที่ ทำให้นิสิตรู้สึกมีความสุข รู้สึกสนุกสนานกับกิจกรรมที่ท้าทาย ได้เจอกับอะไรใหม่ ๆ ที่ไม่เคยเจอ ได้รู้เรียนสิ่งใหม่ ๆ รวมทั้งได้แก้ปัญหาใหม่ ๆ

- ทำอะไรใหม่ ๆ

“ได้เจอกับสิ่งใหม่ๆ ตลอดเวลาเพราะแต่ละกิจกรรมมีความแตกต่างกัน เหมือนเราได้เรียนรู้การใช้ชีวิตกับคนอื่น คิดว่าเป็นการเพิ่มประสบการณ์เป็นการหาโอกาสให้กับตัวเองด้วย” (นิสิตคนที่1)

“ได้พัฒนาตัวเอง ได้เจออะไรใหม่ใหม่ ได้เจอสังคมที่กว้างขึ้น มันก็เลยดูว่าท้าทายกว่ากิจกรรมในห้องเรียน” *(นิสิตคนที่3)*

“ทำให้เราได้เจอเพื่อนๆ คณะอื่นๆ หรือเพื่อนมหาลัยอื่นมากขึ้นค่ะ เพราะเด็กที่ชอบทำกิจกรรมก็มาจากหลายๆ ที่ เวลามีกิจกรรมรวมเราก็จะได้เจอกันและทำความรู้จักกับคนใหม่ๆ แน่นอน ว่าการทำกิจกรรมต้องทำให้เราพัฒนาตัวเองอยู่แล้ว” (นิสิตคนที่2)

- แก้ปัญหาใหม่ๆ

“มันสนุกและท้าทายตรงที่ถ้าเราสามารถแก้ปัญหาได้ด้วยตนเองมันจะเป็นความภาคภูมิใจและชัยชนะที่เราภูมิใจและเก็บไว้เป็นประสบการณ์ที่ดีมาก” (นิสิตคนที่4)

“ได้รู้ถึงวิธีการทำงานในส่วนกลางที่ใหญ่มากขึ้น เพราะตอนทำสโมทำงานแคในคณะ เราก็จะรู้จักกับคนในคณะ มีวิธีการทำงานแบบของคณะเรา แต่พอไปทำงานส่วนกลางทำให้รู้จักคนมากขึ้น เรียนรู้วิธีการทำงาน วิธีการแก้ไขปัญหาใหม่ๆ ท้าทายดี” (นิสิตคนที่1)

2. <u>การจัดการความคิด</u>

ในขณะที่กำลังทำกิจกรรมอยู่ การจัดการความคิด ถือว่ามีความสำคัญไม่น้อยไปกว่ากัน นั่นหมายถึง การที่นิสิตรู้ว่านิสิตกำลังทำอะไรกำลังคิดอะไรเกี่ยวกับกิจกรรมนั้นและสามารถทำกิจกรรมออกมาได้ผ่านกระบวนการคิดของตัวนิสิตเอง

- เข้าใจในกิจกรรม

"มีความรู้ความเข้าใจ ก็ช่วยให้เป็นพื้นฐานได้อย่างนึง แต่สิ่งที่ก่อนความรู้ความเข้าใจคือ เต็มใจที่จะทำ และพร้อมที่จะทำมาก คือถ้าเราเต็มใจจะทำ พร้อมจะทำ ความรู้เดี๋ยวก็ขวนขวายเองได้ หาเองได้" (นิสิตคนที่4)

"ถ้าเราทำงาน แล้วเราไม่มีความรู้ความเขาใจอะไรเลยเป็นไปไม่ได้ว่าเราจะสามารถทำงานได้ แต่ถ้าเรามีการค้นคว้าหรือหาข้อมูลพื้นฐานของเราก่อน อย่างน้อยมันก็เป็นสิ่งที่อย่างน้อยได้ สนับสนุนความคิดเรา " (นิสิตคนที่2)

- การวางแผน

"หนึ่งงานจะต้องวางแผนกี่เดือน ช่วงนั้นมหาวิทยาลัยปิดอาเซียนที่เป็นหกเดือนที่ไม่ได้กลับบ้านเลย เราก็ใช่เวลาหกเดือนในการวางแผนงานไปเลย วางแผนอัตลักษณ์ วางแผนสวูเกมส์ คือ แต่ละงานมันต้องมีช่วงเวลาในการทำงานของมัน วางแผนก่อนหน้านี้กี่เดือน สามเดือน สี่เดือน มันก็จะต้องเริ่มประชุมแล้ว ประชุมแล้วก็ต้องรีบสรุป" (นิสิตคนที่2)

"ชอบทำ ชอบวางแผน ชอบคิด ชอบลองอะไรอย่างนี้ ก็เลยเป็นคนที่ชอบทำกิจกรรมนอกห้องเรียน ติดต่อที่วัดล่วงหน้า ว่าจะไป ทำอะไรบ้าง ซื้ออะไรบ้าง เก็บเงินยังไง ใช้เงินเท่าไหร่" (นิสิตคนที่6)

- ความตระหนักในบุคคลรอบข้าง

"ใครคนนี้ทำอันนี้ได้รึเปล่า ถ้าให้คนนี้ทำอันนี้ได้รึเปล่า ดูว่าคนไหนเหมาะกับงานแบบไหน ผมก็... เวลาทำงานผมก็จะชอบมองว่าคนนี้ทำอย่างนี้" (นิสิตคนที่6)

"หนูเป็นประธานชมรม คือหนูจะแบ่งงานเพื่อนไปเลยว่า เฮ้ย คนนี้ทำวิชาการนะ เธอดูการเงินนะ คนนี้ดูเอกสารนะ อีกคนดูกิจกรรม แบ่งดูเป็นส่วนๆ ไปเลย แบ่งตามที่เขาถนัดเลย" (นิสิตคนที่4)

3. <u>การปรับเมื่อเจอความแตกต่าง</u>

การให้ความหมายความฉลาดทางวัฒนธรรมในแง่ของในการทำกิจกรรมที่มีการปรับตัวเมื่อพบเจอความแตกต่างนั้น เกิดจากการที่นิสิตไม่สามารถทำงานได้เพียงลำพัง จำเป็นต้องมีการประสานงานกับบุคคลอื่น ๆ ถือเป็นหัวใจสำคัญของการดำเนินงานกิจกรรมเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ นิสิตจะสามารถเริ่มจากการสร้างสัมพันธ์ที่ดี ต้องรู้จักการปรับตัวให้เข้ากับผู้อื่น การปรับเปลี่ยนมุมมอง โดยอาจจะเป็นการปรับตัวตามบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบและบริบทตามช่วงเวลาที่เปลี่ยนแปลงไป และปรับตัวเพื่อเข้ากับสถานการณ์ในแต่ละกิจกรรม เมื่อไม่สามารถปรับตัวเข้ากับผู้อื่นได้ อาจส่งผลทำให้เกิดปัญหาในการทำงานตามมา

- ปรับให้เหมาะตามสถานการณ์ต่างๆ

"ปกติเราจะมีการวางแผนอยู่แล้วโดยการทำแผนปฏิบัติ (Action Plan) แต่เมื่อถึงงานจริงๆ จะมีปัญหาที่เราคาดไม่ถึงเข้ามา ทำให้สถานการณ์ในแต่ละช่วงไม่เป็นไปตามที่เราคาดไว้ ทำให้เราต้องตั้งสติ และปรับตัวไปตามสถานการณ์ที่เกิดขึ้นและหาทางออกที่ดีที่สุดสำหรับสถานการณ์นั้นๆ " (นิสิตคนที่1)

- ปรับเปลี่ยนตามบทบาทหน้าที่

"ก็ต้องปรับตัวเพราะว่าเราอยู่แต่ละบทบาทหน้าที่ที่แตกต่างกันอย่างเช่น เราอยู่ในห้องเรียนเราเป็นประธานเอกเราก็ต้องมีความเป็นผู้นำใช่ไหม แล้วถ้าเราอยู่ในคณะเราเป็นประธานสโม เราก็ต้องมีความเป็นผู้นำอะไรอย่างนี้ แต่ว่าพอมาทำงานส่วนกลาง เราเป็นแค่คนคนหนึ่งซึ่งไม่มีตำแหน่งอะไรเลยเหมือนกันว่าการรับผิดชอบหน้าที่ของตัวเองจะปรับไปตามสถานการณ์นั้นว่าจะต้องทำอย่างไรและมีบทบาทอะไรเราสามารถทำอะไรบ้าง" (นิสิตคนที่1)

4. <u>ยอมรับฟังความคิดเห็น</u>

ขณะทำกิจกรรมเมื่อเกิดความไม่เข้าใจกันหรือเกิดปัญหานั้นแล้ว นอกจากการไม่ต่อว่าคนอื่นแล้วนิสิตบางคนเลือกที่จะการเปิดใจรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น เพื่อที่จะแก้ไขปัญหาในการทำกิจกรรมนอกห้องเรียน ซึ่งทำให้นิสิตได้ทักษะการฟังเพิ่มมากขึ้น เพื่อจะได้มีเวลามานั่งครุ่นคิด ทบทวนในสิ่งที่ทำกิจกรรมร่วมกันกับเพื่อนว่าเป็นอย่างไร เราเป็นอย่างไร โดยให้แสดงความคิดเห็นออกมา มันหมายถึงอะไร เนื่องจากบางครั้งมีคนที่มาจากหลากหลายสถานการณ์ทำให้มีความสนใจ รสนิยม ความคิดที่แตกต่างกัน ทั้งนี้จากการฟังความคิดเห็นของผู้อื่นเป็นการเปิดกว้างต่อความคิดเห็นที่แตกต่างทำให้เกิดความคิดที่หลากหลาย มีประโยชน์มากมาย สามารถแก้ปัญหารวมทั้งเข้าใจเรื่องราวที่เกิดขึ้นภายใต้กิจกรรมที่จัดขึ้นได้ นิสิตควรจะให้เวลาเพื่อที่จะสามารถรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่นอย่างเต็มใจ เพื่อให้ตนเองและบุคคลรอบข้างปรับตัวให้เข้าได้กับทุกสถานการณ์ได้ จากการศึกษา พบว่า นิสิตบางคนเมื่อมีปัญหากับคนที่เข้ามาทำกิจกรรมร่วมกัน ทำให้เกิดการทะเลาะกัน โดยเขาเลือกที่ใช้เวลาเพื่อมานั่งพูดคุยกัน พยายามรับฟังความคิดเห็นของคนอื่น เปิดใจรับฟังสิ่งต่างๆ ที่คนอื่นบอกมา ว่ามันมีสาเหตุมาจากอะไร ดังคำกล่าวที่ว่า

"เราต้องเปิดใจรับฟัง ฟังให้มากที่สุด เสร็จแล้วคิดว่าสิ่งที่ฟังนั้นเป็นอย่างไร จากนั้นก็หาจุดร่วมของแนวคิดของแต่ละคน บางปัญหาอาจเห็นต่างกันเลยก็ได้ แต่ถ้าเราเปิดใจ ลองมาคุยกันก็จะสามารถแก้ปัญหานั้นได้" (นิสิตคนที่1)

"ต่างฝ่ายต่างต้องลดทิฐิของตัวเองลง เพราะว่า นิสิตก็จะมีความแบบอีโก้ ต้องลดอีโก้ของนิสิตเพราะเขาก็คิดว่า ตนเองทำกิจกรรมมาเยอะ แต่อาจารย์ก็จะมีอำนาจที่สั่งการ คือ ได้หรือไม่ได้ อะไรอย่างนี้ ก็เหมือนเราต้องมีเหตุผลมาคุยกัน คือ การประชุมก็ต้องเอาเหตุผลมาคุยกัน ว่า....เอ่อ ...ทำไมถึงต้องทำ ทำไมถึงต้องได้แบบนี้ ถ้าผู้บริหารโอเคร และเหตุผลเราดีพอ" (นิสิตคนที่2)

"เปิดใจให้คนอื่นคือ ยอมให้คนอื่นเข้ามาในใจเรา ไม่อคติ ไม่ปิดกั้น หรือสร้างกำแพงในใจ พยายามเข้าใจและรับฟัง เราก็จะรู้ว่าเราควรปฏิบัติกับเขาอย่างไร" (นิสิตคนที่5)

5. <u>การถนอมน้ำใจ</u>

ในขณะที่นิสิตมีปัญหากับบุคคลรอบข้าง นิสิตจำเป็นต้องมีการพูดคุยเพื่อจัดการปัญหา วิธีเช่นนี้ทำให้นิสิตมีความเข้าใจและรู้เท่าทันภาวะอารมณ์ของตนเองมากขึ้น รู้จักพูดจาในขณะที่มีอารมณ์และความเครียด ทำให้คนอื่นๆ รับรู้ความผ่อนคลาย เพื่อหลีกเลี่ยงสิ่งที่จะก่อให้เกิดความไม่พึงประสงค์ต่อไป

"ก็เข้าใจกัน ไม่ว่าจะมีข้อผิดพลาดอะไร ยังไงก็ไม่เคยโทษกัน.....ใช่ ที่ชอบอันนี้ คือ ที่ชอบส่วนตัว" (นิสิตคนที่1)

“ผมก็เข้าไปเอง ไปคุยกับพี่เขา ไปคุยกับเจ้าหน้าที่ว่ามันเป็นรีป้าว ผมก็เลยบอกน้องว่าให้เคลียร์ให้เสร็จนะ น้องเขาก็โอเคร แต่จริงๆ คนอื่น คณะอื่นๆ เขาก็โมโหมากนะ เนื่องจากบางครั้งไม่ได้รับเอกสาร แต่ผมก็ไม่ได้ไปพูดใส่อารมณ์น้องเขาหรอก ก็พูดแบบธรรมดา” (นิสิตคนที่6)

6. <u>การอ่อนน้อมถ่อมตน</u>

ในขณะที่เข้าร่วมกิจกรรมนิสิตได้พบปะผู้คนจำนวนมาก เมื่อเกิดการขัดแย้งทางความคิดนำไปสู่ปัญหาในขณะทำกิจกรรมแล้วบางครั้งการเผชิญหน้ากันโดยตรงก็ไม่ใช่เรื่องง่าย จำเป็นต้องมีการจัดการปัญหา ซึ่งวิธีแบบเช่นนี้ทำให้นิสิตมีความเข้าใจและรู้เท่าทันภาวะอารมณ์ของตนเองมากขึ้น การรู้จักวิธีการควบคุมอารมณ์และความเครียด เพื่อหลีกเลี่ยงและสิ่งที่จะก่อให้เกิดความไม่พึงประสงค์ต่อไป ซึ่งการแสดงออกนั้นจะเป็นการแสดงออกที่มีความสุภาพและให้ความเคารพต่อบุคคลที่เข้าร่วมทำกิจกรรม ไม่ว่าจะเป็นรุ่นพี่ รุ่นพี่ เพื่อน คณาจารย์ต่างๆ รวมไปทั้งบุคคลภายนอก

“การทำงานร่วมกับรุ่นพี่ไม่ว่าจะถูกจะผิดก็นอบน้อมไว้ก่อน เพราะว่าคือสังคมอ่ะพี่ บางครั้ง...บางครั้งเราถูกนะ แต่พี่เขาคิดผิดอะไรอย่างนี้ เราก็ไม่ต้องไปเถียงก่อนแล้วรอจนกว่าพี่เขาพูดว่า.....เออว่ะ พี่ก็คิดเหมือนแกอะไรอย่างนี้ มันเป็นการเข้าหาผู้ใหญ่”(นิสิตคนที่3)

“วิธีแก้ปัญหาคือ ก่อนจะคุยกับเขา เราต้องลิสต์รายการให้พร้อมก่อนว่าจะต้องคุยประเด็นไหนบ้าง จะได้รบกวนเวลาของเขาให้น้อยที่สุด แต่ต้องได้งานมากที่สุด และต้องอ่อนน้อมเข้าหา ผู้ใหญ่จะได้เอ็นดู” (นิสิตคนที่4)

การแสดงพฤติกรรมของนิสิตในลักษณะนี้ เป็นการเผชิญปัญหาโดยพยายามหลีกเลี่ยงเพื่อไม่ให้เกิดปัญหาภายหลัง มีความสอดคล้องกับลาซารัสและโฟล์คแมน (วรรณภา กันยาวงศ์. 2551; อ้างอิงจาก (Lazarus & Folkman, 1984) โดยจะมุ่งเน้นที่อารมณ์ เป็นการจัดการกับอารมณ์ทางลบที่เกิดขึ้น เนื่องจากนิสิตไม่ต้องการให้เกิดปัญหาท่ามกลางผู้คนที่มีจากหลากหลายวัฒนธรรมในทำกิจกรรม ยอมรับถึงความจริงที่เป็นอยู่ของตนเอง รวมถึงสิ่งแวดล้อมรอบด้าน นิสิตส่วนใหญ่ที่มีท่าทีลักษณะนี้ คิดว่าตนเองอาจรับรู้สถานการณ์ตามจริงรวมถึงสามารถทำใจยอมรับความหลากหลายทางวัฒนธรรมในกิจกรรมอย่างหลีกเลี่ยงไปได้ อย่างไรก็ตาม การเผชิญกับปัญหาในลักษณะนี้อาจจะเป็นการแก้ปัญหาเฉพาะด้าน เพียงเพื่อให้เกิดความผ่อนคลายความเครียดในการทำกิจกรรม ซึ่งอาจจะการแก้ปัญหาได้น้อย และบางครั้งอาจทำให้เกิดปัญหาเดิมตามมา

การอภิปรายผล

จากผลการศึกษา ผู้วิจัยสามารถอภิปรายผลได้ว่า การให้ความหมายผ่านประสบการณ์ที่เกิดขึ้นของนิสิตที่ได้รับประสบการณ์นั้นมีความสอดคล้องกับแนวคิดของนักวิชาการต่างประเทศ โดยมีจุดเน้นไปในทางความสามารถในการทำงานร่วมกับบุคคลที่มาจากต่างวัฒนธรรมตามที่ (Earley & Ang, 2003) ความสามารถของบุคคลที่จะปรับตัวเข้ากับวัฒนธรรมใหม่ ๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ และมีความสามารถในการโต้ตอบกับผู้ที่มีความแตกต่างทางวัฒนธรรม (Thomas, 2006) รวมทั้งตีความและเข้าใจพฤติกรรมและสถานการณ์ที่ไม่คุ้นเคยของบุคคลในอีกวัฒนธรรมหนึ่งได้ (Dyne, Ang, and Livermore, 2009) รวมถึงการที่นิสิตมองการเห็นคุณค่าในตนเองว่าสามารถทำสิ่งเหล่านั้นได้ ซึ่งเป็นความต้องการขั้นพื้นฐานของจิตใจที่ทำให้สามารถดำรงชีวิตอยู่ในสังคม

Veridian E-Journal, Silpakorn University
ISSN 1906 - 3431

โดยจะแสดงระดับการเห็นคุณค่าของตนเองในระดับที่แตกต่างกัน ทั้งรู้ตัวและไม่รู้ตัว ด้วยลักษณะที่เป็นท่าทาง น้ำเสียง รวมถึงการกระทำ สำหรับบุคคลที่เห็นคุณค่าในตนเองจะสามารถแสดงความคิดหรือการกระทำที่จะเผชิญความเครียดต่างๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ การเห็นคุณค่าในตนเองยังเป็นปัจจัยสำคัญในการปรับตัวทางสังคม อารมณ์และการเรียนรู้ซึ่งเป็นจุดเริ่มต้นของการรับรู้ชีวิตที่มีผลต่อความคิด ค่านิยม อารมณ์รวมถึงการตั้งเป้าหมายในชีวิตของแต่ละบุคคล การเรียนและการทำงานก็เช่นกันส่วนหนึ่งก็ขึ้นอยู่กับการเห็นคุณค่าในตนเอง ผู้ที่เห็นคุณค่าในตนเองจึงมีความเชื่อมั่นในตนเองที่กระทำสิ่งต่างๆ ให้เป็นไปได้ด้วยความสำเร็จ (พรรณราย ทรัพยะประภา, 2548) โดยบุคคลที่เห็นคุณค่าในตนเองสูงจะสามารถเผชิญกับอุปสรรคที่ผ่านเข้ามาในชีวิตสามารถยอมรับ สถานการณ์ที่ทำให้ตนเองรู้สึกผิดหวังและ ท้อแท้ใจด้วยความเชื่อมั่นในตนเอง ด้วยความหวังและความกล้าหาญ จึงเป็นบุคคลที่ประสบความสำเร็จ มีความสุขสามารถดำเนินชีวิตตามที่ตนปรารถนาได้อย่างดี (Qubein. 1983 อ้างใน จันทร์ฉาย พิทักษ์ศิริกุล. 2532) นอกจากนี้พบว่าผู้ที่เห็นคุณค่าในตนเองสูงจะมีพลังในการหลีกเลี่ยงปัญหารุนแรงในอนาคต ได้เป็นอย่างดี (American Psychiatric Association. 1987 อ้างใน Pope and others. 1988)

ส่วนความหมายของความฉลาดทางวัฒนธรรมในบริบทไทยที่แตกต่างจากแนวคิดและงานวิจัยที่เกี่ยวกับ ซึ่งค้นพบจากการวิจัยนี้ ได้แก่ **การอ่อนน้อมถ่อมตน การถนอมน้ำใจ ยอมรับฟังความคิดเห็น** จากข้อค้นพบนี้ได้แสดงให้เห็นว่า นิสิตที่มีประสบการณ์ดังกล่าวสามารถปรับตัวให้กับผู้อื่นที่มาจากต่างวัฒนธรรม เพราะถึงแม้นิสิตเองจะมีปัญหากับบุคคลรอบข้างในกิจกรรมแต่ก็ยังสามารถทำตนให้ปราศจากอารมณ์ไม่พอใจ เพื่อให้ยังคงความเป็นกลุ่มในการทำงานไว้ สอดคล้องกับทฤษฎีมิติวัฒนธรรม (Hofstede, 1984) ที่กล่าวถึงวัฒนธรรมของแต่ละประเทศมีลักษณะของมิติวัฒนธรรมที่แตกต่างกันไป ที่ให้ความสำคัญกับผู้ที่มีความอาวุโส รวมถึงการแสดงความอ่อนน้อมถ่อมตนกับผู้ที่มีความอาวุโสสูงกว่า ความแตกต่างในเรื่องของอำนาจ (Power Distance) รวมถึงประเทศไทยเองก็เป็นมิติวัฒนธรรมส่วนกลุ่มนิยม (Collectivism) ที่มีลักษณะรูปแบบวัฒนธรรมของคนในสังคม ให้ความสำคัญกับคำว่ากลุ่ม ต้องการยอมรับจากสังคมรอบข้าง ให้ความสำคัญกับความการอยู่ร่วมกันในสังคม แตกต่างมิติของวัฒนธรรมแบบปัจเจกนิยม (Individualism) เป็นรูปแบบวัฒนธรรมที่มุ่งให้ความสนใจเฉพาะครอบครัวของตัวเองก่อน มีความอิสระในการแสดงออกทางความคิด มีความเป็นตัวของตัวเองสูง เช่น ในสังคมอเมริกา เยอรมัน รวมทั้งยังเป็นการเผชิญหน้าในการแก้ไขปัญหาแบบให้ฝ่ายที่เกิดความขัดแย้งมาเผชิญหน้าเพื่อปรึกษาหรือร่วมอภิปรายถึงปัญหาข้อคับข้องใจในประเด็นต่างๆ อย่างเปิดเผย เพื่อให้ที่ประชุมได้รับฟังเหตุผลและทราบข้อมูล รวมถึงแนวความคิดและท่าทีของแต่ละฝ่ายอย่างชัดเจน ทั้งนี้ได้มีการยอมรับว่าวิธีการนี้เป็นที่มีประสิทธิภาพและมีประสิทธิผลมากกว่าวิธีการอื่นใด ซึ่งข้อดีในการแก้ไขปัญหาโดยใช้วีการนี้คือสามารถใช้ความคิดร่วมกันในการวินิจฉัยปัญหาข้อขัดแย้ง เปิดโอกาสให้มีโอกาสระบายถึงความในใจของกันและกัน ทำให้ความไม่พอใจก็จะถูกพูดออกมาซึ่งทำให้แก้ไขปัญหาได้อย่างรวดเร็ว ง่าย ทั้งรวมตรงจุดของปัญหาขัดแย้งมากที่สุด ส่วนข้อเสีย คือ อาจจะเป็นกระบวนการที่ยาวนานและใช้เวลาค่อนข้างมาก (วิเชียร วิทยอุดม, 2555)

ข้อจำกัดในการทำวิจัย

1. ข้อจำกัดของจำนวนผู้ให้ข้อมูลหลัก เนื่องจากการศึกษาครั้งนี้เน้นการศึกษากับประสบการณ์เกี่ยวกับการทำกิจกรรมของนิสิต ดังนั้น ผู้วิจัยต้องมั่นใจว่าผู้เป็นเจ้าของประสบการณ์ต้องเปี่ยมไปด้วยประสบการณ์และสามารถถ่ายทอดเรื่องราวออกมาได้อย่างต่อเนื่อง โดยผู้วิจัยได้ตั้งเกณฑ์การคัดเลือกเข้าอย่างเคร่งครัดเพื่อคัดกรองผู้เป็นเจ้าของประสบการณ์ ทำให้ผู้ให้ข้อมูลมีจำนวนน้อย ประกอบกับผู้ให้ข้อมูลหลักไม่ค่อยสะดวกในการให้ข้อมูล จึงเป็นปัจจัยอุปสรรคที่สำคัญของการได้มาซึ่งข้อมูล

ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

งานวิจัยฉบับนี้เป็นการศึกษาเพื่อทำความเข้าใจการให้ความหมายประสบการณ์ของความฉลาดทางวัฒนธรรม ดังนั้น ควรมีการขยายหรือเพิ่มประเด็นการศึกษาเพื่อพัฒนาและยืนยันแนวคิดความฉลาดทางวัฒนธรรม และเกิดทัศนคติ มุมมองของความฉลาดทางวัฒนธรรม ดังนี้

1. ควรศึกษาความฉลาดทางวัฒนธรรมด้วยเทคนิควิจัยการวิจัยอื่นๆ เช่น การวิจัยแบบผสานวิธี (Mixed Method Research) การวิจัยและพัฒนา (Research and Development) เพื่อให้ได้องค์ความรู้สำหรับการส่งเสริมให้เกิดความฉลาดทางวัฒนธรรมอย่างยั่งยืน

2. ควรมีการศึกษาเกี่ยวกับความฉลาดทางวัฒนธรรมกับกลุ่มตัวอย่าง เช่น กลุ่มต่างช่วงวัย กลุ่มอาชีพ เพื่อให้ได้ข้อมูลหลายแง่มุม

3. ควรศึกษาในเชิงการพัฒนาตัวแปรด้านจิตและด้านพฤติกรรมเพื่อให้นิสิตมีลักษณะทางจิตและมีพฤติกรรมการมีความฉลาดทางวัฒนธรรมที่ดี เพื่อไม่ให้เกิดปัญหาในการทำงานร่วมกับผู้อื่นได้

ข้อเสนอแนะเพื่อการนำผลการวิจัยไปใช้

จากข้อค้นพบที่ได้ คือ 1.มีความชอบเจอความท้าทาย 2.การจัดการความคิด 3.การปรับเมื่อเจอความแตกต่าง 4.ยอมรับฟังความคิดเห็น 5.การถนอมน้ำใจ 6.การอ่อนน้อมถ่อมตน ดังนั้นในการปรับตัวเพื่อให้เข้าวัฒนธรรมที่แตกต่างกัน สามารถนำข้อมูลที่ได้ไปแนวทางการพัฒนา และสร้างเป็นคู่มือหรือแนวทางการเพื่อให้เกิดความฉลาดทางวัฒนธรรมที่ตรงกับสภาพความเป็นจริงในรูปแบบต่างๆ ของคนไทย

Veridian E-Journal, Silpakorn University
ISSN 1906 - 3431

เอกสารอ้างอิง

ภาษาไทย

จันทร์ฉาย พิทักษ์ศิริกุล. (2532). ผลของการจัดโปรแกรมการฝึกการกล้าแสดงออกต่อความรู้สึกมีคุณค่าในตนเองของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3. วิทยานิพนธ์ ศศ.ม. กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. อัดสำเนา.

ทรรศนียา กัลยาณมิตร. (2530). เรียนเป็น : กลวิธีการเรียนให้ประดับผลสำเร็จ. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ธีรเดช ฉายอรุณ. (2542).การศึกษาการปรับตัวในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพเข้าใหม่โดยใช้การสำรวจซ้ำสองช่วงเวลา.ปริญญานิพนธ์วิทยาศาสตรบัณฑิต. กรุงเทพ ฯ : บัณฑิตวิทยาลัย สถาบันวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.

นัยพาจิต อบเหลือง. (2556). การพัฒนาแบบวัดความฉลาดทางวัฒนธรรมสำหรับนักเรียน.วารสารอิเล็กทรอนิกส์ทางการศึกษา ปีที่ 8 ฉบับที่ 1

พรรณราย ทรัพนะประภา. (2548). จิตวิทยาประยุกต์ในชีวิตและการทำงาน. กรุงเทพมหานคร จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ภิสสรา อุมะวิชนี (2549). วัฒนธรรม เพศ และรูปแบบการจัดการความขัดแย้ง: การเปรียบเทียบระหว่างนิสิตนักศึกษาไทยและอเมริกัน. วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต สาขาจิตวิทยาสังคม คณะจิตวิทยา. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

วิจารณ์ พานิช. (2554). วิถีสร้างการเรียนรู้เพื่อศิษย์ในศตวรรษที่21. กรุงเทพฯ: มูลนิธิสดศรี-สฤษดิ์วงศ์.

สุภางค์ จันทวานิช. (2553). วิธีวิจัยเชิงคุณภาพ. พิมพ์ครั้งที่ 18. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

สำเนาว์ ขจรศิลป์. (2537). มิติใหม่ของกิจการนักศึกษา 1: พื้นฐานและบริการนักศึกษา.พิมพ์ครั้งที่ 1. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยเกษมบัณฑิต

ศุภรักษ์ อธิคมสุวรรณ. (2559) แนวทางในการพัฒนาความฉลาดทางวัฒนธรรมของนักศึกษาระดับปริญญาตรีในภูมิภาคตะวันตกของประเทศไทย วารสารวิชาการบริหาร สมาคมสถาบันอุดมศึกษาเอกชนแห่งประเทศไทยในพระราชูปถัมป์ สมเด็จพระเด็จพระเทพรัตนราชสุดาฯ สยามบรมราชกุมารี ปีที่5 ฉบับที่ 1 ประจำเดือนมกราคม – มิถุนายน 2559

ภาษาต่างประเทศ

Dyne, L.; Ang, S.; & Livermore, D. (2009). Cultural Intelligence: A Pathway for Leading in a Rapidly Globalizing World. Leadership across differences: Cases and perspective. San Francisco. Earley

Earley, P. C., & Ang, S. (2003). *Cultural Intelligence: Individual Interactions across Cultures*. Stanford: CA: Stanford University Press.

Earley, P. C., Ang, S., & Tan, J.-S. (2006). *CQ: Developing Cultural Intelligence at Work*. Stanford: CA: Stanford BusinessBooks.

Hofstede, G. (1984). *Culture's consequences: international differences in work-related Values*. Beverly Hills: CA: Sage Publications.

Lazarus, R. S., & Folkman, S. (1984). *Stress,appraisal, and coping*. New York: Springer.

Pope, Alice W., Susan M. McHale and Edward Craighead. Self-Esteem Enhancement with Children and Adolescents. Great Britain : Pergamon Press, 1988.

Sternberg, R. J., & Detterman, D. J. (1986). *What is intelligence? Contemporary viewpoints on its nature and definition* Norwood: NJ: Ablex.

Thomas, D.C. (2006). Domain and development of cultural intelligence: The importance of mindfulness. Group and Organization Management, 31, 78–99

Van Manen, M. (1990). Researching lived experience : human science for an action sensitivepedagogy. London: State University of New York Press.