

กลยุทธ์การพัฒนาความฉลาดทางวัฒนธรรมและความพร้อมในการทำงาน
ในสังคมพหุวัฒนธรรมของนักศึกษามุสลิมในมหาวิทยาลัยภาคใต้*
DEVELOPING CULTURAL INTELLIGENCE AND WORK READINESS
IN A MULTICULTURAL SOCIETY: STRATEGIES FOR MUSLIM STUDENTS
IN SOUTHERN THAILAND UNIVERSITIES

ศิวพร ถาวรวงศ์, เจษฎา นกน้อย*

Siwaporn Thawornwongsa, Chetsada Noknoi*

คณะเศรษฐศาสตร์และบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยทักษิณ สงขลา ประเทศไทย

Faculty of Economics and Business Administration, Thaksin University, Songkhla, Thailand

*Corresponding author E-mail: chetsada@tsu.ac.th

*Tel: 089-211-7458

บทคัดย่อ

วิจัยมีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาระดับความฉลาดทางวัฒนธรรมและความพร้อมในการทำงานในสังคมพหุวัฒนธรรมของนักศึกษามุสลิมในมหาวิทยาลัยภาคใต้ 2) วิเคราะห์อิทธิพลของความฉลาดทางวัฒนธรรมปัจจัยภายใน และปัจจัยภายนอกที่ส่งผลต่อความพร้อมในการทำงานในสังคมพหุวัฒนธรรมของนักศึกษามุสลิมในมหาวิทยาลัยภาคใต้ และ 3) วิเคราะห์กลยุทธ์การเสริมสร้างความฉลาดทางวัฒนธรรมเพื่อเตรียมความพร้อมสู่การทำงานในสังคมพหุวัฒนธรรมของนักศึกษามุสลิมในมหาวิทยาลัยภาคใต้ วิธีวิจัยเชิงปริมาณ กลุ่มตัวอย่าง นักศึกษาชาวไทยมุสลิมระดับปริญญาตรี จำนวน 400 คน คัดเลือกด้วยการสุ่มหลายขั้นตอน เก็บข้อมูลด้วยแบบสอบถาม ใช้สถิติเชิงพรรณนาและวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ พบว่า นักศึกษามีระดับความฉลาดทางวัฒนธรรมความพร้อมในการทำงาน รวมทั้งปัจจัยภายในและปัจจัยภายนอกอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.20$, S.D. = 0.57) การถดถอยพหุคูณ พบว่า ความฉลาดทางวัฒนธรรม ($\beta = .381$) ปัจจัยภายใน ($\beta = .248$) และปัจจัยภายนอก ($\beta = .219$) มีอิทธิพลเชิงบวกต่อความพร้อมในการทำงาน และสามารถร่วมกันอธิบายความแปรปรวนของความพร้อมในการทำงานได้ร้อยละ 62.70 ($R^2 = .627$) โดยความฉลาดทางวัฒนธรรมเป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลสูงที่สุด การสังเคราะห์กลยุทธ์ใช้ผลวิเคราะห์เชิงสถิติร่วมกับการวิเคราะห์ SWOT และ TOWS Matrix นำไปสู่แนวทางการพัฒนา 5 ด้าน ได้แก่ 1) การพัฒนาหลักสูตรและการเรียนรู้ด้านพหุวัฒนธรรม 2) การส่งเสริมประสบการณ์ข้ามวัฒนธรรม 3) การพัฒนาทักษะการสื่อสารและ Soft Skills 4) การสร้างสภาพแวดล้อมการเรียนรู้ที่ส่งเสริมความหลากหลาย และ 5) การสร้างเครือข่ายความร่วมมือระหว่างมหาวิทยาลัย ชุมชน และสถานประกอบการ เพื่อยกระดับศักยภาพของนักศึกษามุสลิมและเตรียมความพร้อมสู่การทำงานในสังคมพหุวัฒนธรรมอย่างมีประสิทธิภาพ

คำสำคัญ: ความฉลาดทางวัฒนธรรม, กลยุทธ์การพัฒนาความฉลาดทางวัฒนธรรม, ความพร้อมในการทำงาน, การทำงานในสังคมพหุวัฒนธรรม, นักศึกษามุสลิมภาคใต้



Abstract

This study aimed to: 1) Examine the levels of cultural intelligence and work readiness in a multicultural society among Muslim students in universities in Southern Thailand; 2) Analyze the effects of cultural intelligence, internal factors, and external factors on the work readiness of Muslim students in a multicultural society; and 3) Develop strategies for enhancing cultural intelligence to prepare Muslim students for employment in a multicultural society. A quantitative research approach was employed. The sample consisted of 400 Thai Muslim undergraduate students selected through multistage sampling. Data were collected using a questionnaire and analyzed by descriptive statistics and multiple regression analysis. The findings revealed that the levels of cultural intelligence, work readiness, internal factors, and external factors were all high ($\bar{x} = 4.20$, S.D. = 0.57). The results of the multiple regression analysis indicated that cultural intelligence ($\beta = .381$), internal factors ($\beta = .248$), and external factors ($\beta = .219$) had significant positive effects on work readiness. Together, these variables explained 62.70% of the variance in work readiness ($R^2 = .627$), with cultural intelligence emerging as the strongest predictor. The strategic synthesis was developed by integrating the statistical findings with SWOT and TOWS matrix analyses. The results proposed five strategic approaches: 1) Developing multicultural curricula and learning programs; 2) Promoting cross-cultural experiences; 3) Enhancing communication and soft skills; 4) Creating inclusive learning environments that foster cultural diversity; and 5) Strengthening collaborative networks among universities, local communities, and workplaces. These strategies are expected to enhance the potential of Muslim students and effectively prepare them for employment in multicultural workplaces.

Keywords: Cultural Intelligence, Work Readiness, Multicultural Society, Muslim Students, Southern Thailand Universities

บทนำ

ในศตวรรษที่ 21 กระแสโลกาภิวัตน์ ความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีดิจิทัล และการเคลื่อนย้ายแรงงานระหว่างประเทศ ส่งผลให้สังคมและตลาดแรงงานมีความหลากหลายทางวัฒนธรรมมากขึ้น องค์กรทั้งภาครัฐและเอกชนจึงต้องการบุคลากรที่สามารถทำงานร่วมกับผู้คนที่มีความแตกต่างด้านภาษา ศาสนา และวัฒนธรรมได้อย่างมีประสิทธิภาพ ส่งผลให้ “ความฉลาดทางวัฒนธรรม” ได้รับการยอมรับว่าเป็นสมรรถนะสำคัญของทรัพยากรมนุษย์ในยุคปัจจุบัน โดยเป็นความสามารถในการเข้าใจ ปรับตัว และแสดงพฤติกรรมได้อย่างเหมาะสมในบริบทที่มีความแตกต่างทางวัฒนธรรม (Earley, P. C. & Ang, S., 2003); (Ang, S. et al., 2007) ทั้งนี้ ความฉลาดทางวัฒนธรรมยังได้รับการยืนยันว่าเป็นปัจจัยสำคัญที่ช่วยเพิ่มประสิทธิภาพการทำงาน การปรับตัวข้ามวัฒนธรรม และความสำเร็จในการทำงานในองค์กรที่มีความหลากหลายทางวัฒนธรรม (Lee, L.-Y. & Sukoco, B. M., 2010); (Ott, D. L. & Michailova, S., 2021)

มหาวิทยาลัย โดยเฉพาะในพื้นที่ภาคใต้ของประเทศไทยซึ่งมีความหลากหลายทางศาสนา ภาษา และชาติพันธุ์ มีบทบาทสำคัญในการพัฒนาบัณฑิตให้มีศักยภาพในการทำงานร่วมกับบุคคลที่มีความแตกต่างทางวัฒนธรรม อย่างไรก็ตาม นายจ้างทั่วโลกให้ความสำคัญกับทักษะด้านการสื่อสาร การทำงานเป็นทีม การปรับตัว และการทำงานในสภาพแวดล้อมที่มีความหลากหลายทางวัฒนธรรมมากขึ้น (World Economic Forum, 2025) นอกจากนี้ยังชี้ให้เห็นว่าความไม่สอดคล้องระหว่างทักษะของบัณฑิตกับความต้องการของตลาดแรงงาน (Skill Mismatch)

ยังคงเป็นอุปสรรคสำคัญต่อการจ้างงาน โดยเฉพาะทักษะด้าน Soft Skills และการทำงานร่วมกับผู้ที่มีความแตกต่างทางวัฒนธรรม สำหรับนักศึกษามุสลิมในมหาวิทยาลัยภาคใต้ ความท้าทายดังกล่าวมีความซับซ้อนมากยิ่งขึ้นเนื่องจากเมื่อสำเร็จการศึกษา นักศึกษาจำนวนหนึ่งต้องเข้าสู่การทำงานในองค์กรที่มีบุคลากรต่างศาสนา ต่างภาษา และต่างวัฒนธรรม จึงอาจเผชิญข้อจำกัดด้านการสื่อสาร การปรับตัวต่อวัฒนธรรมองค์กร และการสร้างความสัมพันธ์ในการทำงาน หากขาดความฉลาดทางวัฒนธรรมที่เพียงพอ ย่อมส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการทำงาน โอกาสความก้าวหน้าในอาชีพ และความสามารถในการแข่งขันในตลาดแรงงาน (OECD, 2023) แม้ว่าจะยังไม่มีสถิติที่รายงานโดยตรงเกี่ยวกับการปรับตัวของนักศึกษามุสลิมในภาคใต้ แต่บริบทของพื้นที่ที่มีความหลากหลายทางศาสนาและวัฒนธรรมสะท้อนให้เห็นถึงความจำเป็นในการพัฒนาศักยภาพด้านนี้อย่างชัดเจน

จากการทบทวนวรรณกรรม พบว่า ปัจจัยภายในและปัจจัยภายนอก อาทิ อัตลักษณ์ทางศาสนา ประสบการณ์ข้ามวัฒนธรรม การสนับสนุนจากมหาวิทยาลัย และสภาพแวดล้อมทางสังคม ล้วนมีบทบาทสำคัญต่อการพัฒนาความฉลาดทางวัฒนธรรมและความพร้อมในการทำงาน โดยปัจจัยดังกล่าวช่วยส่งเสริมการเรียนรู้ การปรับตัว และความสามารถในการปฏิบัติงานร่วมกับบุคคลที่มีความหลากหลายทางวัฒนธรรม (Berry, J. W., 1997) ขณะเดียวกัน งานวิจัยที่ผ่านมาได้ให้ความสำคัญกับการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความฉลาดทางวัฒนธรรม การปรับตัวข้ามวัฒนธรรม ผลการปฏิบัติงานของพนักงานหรือประชากรทั่วไป (Ott, D. L. & Michailova, S., 2021) อย่างไรก็ตาม เมื่อพิจารณาจากวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง ยังพบช่องว่างขององค์ความรู้เกี่ยวกับการพัฒนาความฉลาดทางวัฒนธรรมและการสังเคราะห์กลยุทธ์เพื่อเตรียมความพร้อมสู่การทำงานของนักศึกษามุสลิมในมหาวิทยาลัยภาคใต้ ซึ่งเป็นกลุ่มที่มีบริบทเฉพาะทั้งด้านศาสนา วัฒนธรรม และสังคม ส่งผลให้ยังขาดองค์ความรู้เชิงประจักษ์ที่สามารถนำไปใช้เป็นแนวทางในการพัฒนานักศึกษาและกำหนดกลยุทธ์การผลิตบัณฑิตให้มีความพร้อมต่อการทำงานในสังคมพหุวัฒนธรรม และสอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงานได้อย่างเป็นรูปธรรม

ด้วยเหตุนี้ การศึกษาครั้งนี้จึงมีความสำคัญทั้งในเชิงวิชาการและเชิงปฏิบัติ เนื่องจากจะช่วยเติมเต็มช่องว่างขององค์ความรู้ด้านการพัฒนาความฉลาดทางวัฒนธรรมของนักศึกษามุสลิม เป็นข้อมูลสำหรับมหาวิทยาลัยในการออกแบบหลักสูตร กิจกรรมพัฒนานักศึกษา และความร่วมมือกับสถานประกอบการ เพื่อเตรียมความพร้อมของบัณฑิตให้สามารถทำงานในสังคมพหุวัฒนธรรมได้อย่างมีประสิทธิภาพ จะนำไปสู่การยกระดับคุณภาพบัณฑิตและเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันของกำลังคนไทยในอนาคต ดังนั้น การวิจัยครั้งนี้จึงมุ่งศึกษาระดับความฉลาดทางวัฒนธรรม ความพร้อมในการทำงาน และปัจจัยที่ส่งผลต่อความพร้อมในการทำงานของนักศึกษามุสลิมในมหาวิทยาลัยภาคใต้ เพื่อนำผลการศึกษามาสังเคราะห์เป็นแนวทางเชิงกลยุทธ์ในการพัฒนาศักยภาพของนักศึกษาให้สามารถดำรงชีวิตและทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพในสังคมพหุวัฒนธรรม

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับความฉลาดทางวัฒนธรรมและความพร้อมในการทำงานในสังคมพหุวัฒนธรรมของนักศึกษามุสลิมในมหาวิทยาลัยภาคใต้
2. เพื่อวิเคราะห์อิทธิพลของความฉลาดทางวัฒนธรรม ปัจจัยภายใน และปัจจัยภายนอกที่ส่งผลต่อความพร้อมในการทำงานในสังคมพหุวัฒนธรรมของนักศึกษามุสลิมในมหาวิทยาลัยภาคใต้
3. เพื่อวิเคราะห์กลยุทธ์การเสริมสร้างความฉลาดทางวัฒนธรรมเพื่อเตรียมความพร้อมสู่การทำงานในสังคมพหุวัฒนธรรมของนักศึกษามุสลิมในมหาวิทยาลัยภาคใต้



วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ดำเนินการตามระเบียบวิธีวิจัยที่สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของการศึกษา โดยกำหนดขั้นตอนการวิจัยอย่างเป็นระบบ เพื่อให้ได้ข้อมูลที่มีความถูกต้อง น่าเชื่อถือ สามารถตอบวัตถุประสงค์การวิจัยได้อย่างครบถ้วน ครอบคลุมการกำหนดประชากรและกลุ่มตัวอย่าง การพัฒนาและตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือวิจัย การเก็บรวบรวมข้อมูล การวิเคราะห์ข้อมูล และการสังเคราะห์ผลการวิจัย เพื่อนำไปสู่การพัฒนากลยุทธ์การเสริมสร้างความฉลาดทางวัฒนธรรมเพื่อเตรียมความพร้อมสู่การทำงานในสังคมพหุวัฒนธรรมของนักศึกษา muslim ในมหาวิทยาลัยภาคใต้

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร นักศึกษา muslim ระดับปริญญาตรีที่กำลังศึกษาอยู่ในมหาวิทยาลัยภาคใต้ ทั้งมหาวิทยาลัยของรัฐและเอกชน ในพื้นที่ 14 จังหวัดภาคใต้ ได้แก่ ชุมพร ระนอง สุราษฎร์ธานี นครศรีธรรมราช พังงา ภูเก็ต กระบี่ ตรัง พัทลุง สงขลา สตูล ปัตตานี ยะลา และนราธิวาส โดยเป็นมหาวิทยาลัยทั้งรัฐ จำนวน 12 แห่ง ได้แก่ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ มหาวิทยาลัยทักษิณ มหาวิทยาลัยวลัยลักษณ์ มหาวิทยาลัยนราธิวาสราชนครินทร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลศรีวิชัย มหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี มหาวิทยาลัยราชภัฏภูเก็ต มหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา มหาวิทยาลัย มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย และมหาวิทยาลัยเอกชน ได้แก่ มหาวิทยาลัยหาดใหญ่ มหาวิทยาลัยเฉลิมกาญจนา และมหาวิทยาลัยฟาฏอนี โดยอ้างอิงจากข้อมูลสถิตินักศึกษาปัจจุบัน ปีการศึกษา 2568 พบว่า มีจำนวนนักศึกษารวมทั้งสิ้น 110,200 คน (กระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม, 2568)

กลุ่มตัวอย่าง กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตรของทาโร ยามาเน (Yamane, T., 1973) ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 และค่าความคลาดเคลื่อน .05 ได้ขนาดกลุ่มตัวอย่างขั้นต่ำ 399 คน ผู้วิจัยจึงเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 400 คน ใช้วิธีการสุ่มหลายขั้นตอน โดยแบ่งประชากรตามมหาวิทยาลัยในภาคใต้ กำหนดจำนวนตัวอย่างตามสัดส่วนของนักศึกษาแต่ละมหาวิทยาลัย และคัดเลือกแบบเจาะจง เฉพาะนักศึกษาที่มีคุณสมบัติตรงตามเกณฑ์การวิจัย ได้แก่ 1) เป็นนักศึกษาชาวไทย muslim 2) กำลังศึกษาระดับปริญญาตรี ในสาขาวิชาด้านบริหารธุรกิจ หรือสาขาที่เกี่ยวข้อง 3) เคยเรียนหรือทำกิจกรรมร่วมกับบุคคลต่างวัฒนธรรม และ 4) ยินยอมเข้าร่วมวิจัย ส่วนเกณฑ์คัดออก คือ 1) แบบสอบถามตอบไม่ครบเกิน 10% 2) พบการตอบซ้ำ และ 3) ตอบผิดเงื่อนไขคุณสมบัติ

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถามระดับความฉลาดทางวัฒนธรรมและความพร้อมในการทำงานในสังคมพหุวัฒนธรรมของนักศึกษา muslim ในมหาวิทยาลัยภาคใต้ แบ่งเป็น 5 ตอน ได้แก่ 1) ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 5 ข้อ 2) ความฉลาดทางวัฒนธรรม จำนวน 4 ข้อ 3) ความพร้อมในการทำงานในสังคมพหุวัฒนธรรม จำนวน 5 ข้อ 4) ปัจจัยภายในที่ส่งผลต่อความฉลาดทางวัฒนธรรมและความพร้อมในการทำงาน จำนวน 6 ข้อ และ 5) ปัจจัยภายนอกที่ส่งผลต่อความฉลาดทางวัฒนธรรมและความพร้อมในการทำงาน จำนวน 6 ข้อ โดยข้อคำถามในตอนที่ 2 - 5 เป็นมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ลักษณะของแบบสอบถามเป็นมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ตั้งแต่ 1 หมายถึง เห็นด้วยน้อยที่สุด ถึง 5 หมายถึง เห็นด้วยมากที่สุด (Likert, R., 1932)

การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ ผู้วิจัยศึกษาทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อกำหนดนิยามเชิงปฏิบัติการของตัวแปรแต่ละตัว จากนั้นผู้วิจัยได้สร้างข้อคำถามให้ครอบคลุมวัตถุประสงค์การวิจัยและกรอบแนวคิดที่กำหนดไว้ โดยคำนึงถึงความชัดเจนของภาษา ความเหมาะสมกับบริบท และสอดคล้องกับกลยุทธ์การพัฒนาความฉลาดทางวัฒนธรรมเพื่อเตรียมความพร้อมสู่การทำงานในสังคมพหุวัฒนธรรมของนักศึกษา muslim ในมหาวิทยาลัยภาคใต้ หลังจากสร้างแบบสอบถามฉบับร่างแล้ว ผู้วิจัยนำเครื่องมือไปให้ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 คน ตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา โดยคำนวณค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ (IOC) โดยกำหนดเกณฑ์ยอมรับที่ค่า IOC ตั้งแต่ 0.50 ขึ้นไป (Rovinelli, R. J. & Hambleton, R. K., 1977) ผลการตรวจสอบ พบว่า ข้อคำถาม

ทั้งหมดมีค่า IOC มากกว่า 0.7 แสดงให้เห็นว่าแบบสอบถามมีความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาในระดับที่ยอมรับได้ ภายหลังการปรับปรุงแบบสอบถาม ผู้วิจัยนำแบบสอบถามไปทดลองใช้กับกลุ่มนักศึกษาที่มีลักษณะใกล้เคียงกับกลุ่มตัวอย่าง แต่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างจริง จำนวนประมาณ 30 คน เพื่อตรวจสอบความเชื่อมั่น โดยใช้วิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค ผลการวิเคราะห์ พบว่า ตัวแปรด้านความฉลาดทางวัฒนธรรม มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.91 ตัวแปรด้านความพร้อมในการทำงานในสังคมพหุวัฒนธรรม มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.88 และตัวแปรด้านปัจจัยภายใน มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.84 และปัจจัยภายนอก มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.86 แสดงให้เห็นว่าเครื่องมือมีความเชื่อมั่นอยู่ในระดับที่ยอมรับได้ จึงสามารถนำไปใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างได้ เนื่องจากมีค่าที่กำหนดไว้ไม่น้อยกว่า 0.70 (Nunnally, J. C., 1978)

การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้

1. วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ความถี่ และร้อยละ ใช้วิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ส่วนค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ใช้วิเคราะห์ความฉลาดทางวัฒนธรรม ความพร้อมในการทำงานในสังคมพหุวัฒนธรรม ปัจจัยภายในและปัจจัยภายนอกที่ส่งผลต่อความฉลาดทางวัฒนธรรมและความพร้อมในการทำงาน
2. วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติเชิงอนุมาน ใช้การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความฉลาดทางวัฒนธรรมของนักศึกษาชาวไทยมุสลิม โดยกำหนดระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .05

ผลการวิจัย

การวิจัยเรื่อง กลยุทธ์การพัฒนาความฉลาดทางวัฒนธรรมเพื่อเตรียมความพร้อมสู่การทำงานในสังคมพหุวัฒนธรรมของนักศึกษามุสลิมในมหาวิทยาลัยภาคใต้ มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) เพื่อศึกษาระดับความฉลาดทางวัฒนธรรมและความพร้อมในการทำงานในสังคมพหุวัฒนธรรมของนักศึกษามุสลิมในมหาวิทยาลัยภาคใต้ 2) เพื่อวิเคราะห์อิทธิพลของความฉลาดทางวัฒนธรรม ปัจจัยภายใน และปัจจัยภายนอกที่ส่งผลต่อความพร้อมในการทำงานในสังคมพหุวัฒนธรรมของนักศึกษามุสลิมในมหาวิทยาลัยภาคใต้ และ 3) เพื่อวิเคราะห์กลยุทธ์การเสริมสร้างความฉลาดทางวัฒนธรรมเพื่อเตรียมความพร้อมสู่การทำงานในสังคมพหุวัฒนธรรมของนักศึกษามุสลิมในมหาวิทยาลัยภาคใต้ การนำเสนอผลการวิจัยเป็นไปตามลำดับของวัตถุประสงค์การวิจัย โดยแบ่งออกเป็น 3 ตอน ซึ่งมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

ตอนที่ 1 ผลการศึกษาระดับความฉลาดทางวัฒนธรรมและความพร้อมในการทำงานในสังคมพหุวัฒนธรรมของนักศึกษามุสลิมในมหาวิทยาลัยภาคใต้

จากการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างนักศึกษามุสลิม จำนวน 400 คน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 243 คน คิดเป็นร้อยละ 60.75 และเพศชาย จำนวน 157 คน คิดเป็นร้อยละ 39.25 โดยกลุ่มตัวอย่างทั้งหมดมีอายุอยู่ในช่วง 18 - 21 ปี สำหรับชั้นปีที่กำลังศึกษา พบว่า ส่วนใหญ่อยู่ในชั้นปีที่ 2 ร้อยละ 29.50 รองลงมา คือ ชั้นปีที่ 3 ร้อยละ 27.25 ชั้นปีที่ 1 ร้อยละ 23.25 และชั้นปีที่ 4 ร้อยละ 20.00 ตามลำดับด้านภูมิลำเนา พบว่า ส่วนใหญ่มาจากจังหวัดชายแดนภาคใต้ ร้อยละ 55.25 และภาคใต้ตอนบน ร้อยละ 44.75 นอกจากนี้ นักศึกษาส่วนใหญ่มีประสบการณ์ทำกิจกรรมร่วมกับเพื่อนต่างวัฒนธรรมในระดับปานกลางถึงสูง คิดเป็นร้อยละ 77.50 ซึ่งได้สะท้อนให้เห็นถึงโอกาสในการเรียนรู้และปฏิสัมพันธ์ข้ามวัฒนธรรมในบริบทของมหาวิทยาลัยภาคใต้



ตารางที่ 1 ผลการศึกษาระดับความฉลาดทางวัฒนธรรมและความพร้อมในการทำงานในสังคมพหุวัฒนธรรมของนักศึกษามุสลิมในมหาวิทยาลัยภาคใต้

ประเด็น	$\bar{X}$	S.D.	แปลความหมาย
ความฉลาดทางวัฒนธรรม			
1. ด้านการตระหนักรู้ทางวัฒนธรรม	4.12	0.58	มาก
2. ด้านความรู้ทางวัฒนธรรม	4.08	0.61	มาก
3. ด้านแรงจูงใจทางวัฒนธรรม	4.32	0.52	มาก
4. ด้านพฤติกรรมทางวัฒนธรรม	4.21	0.55	มาก
รวม	4.19	0.57	มาก
ความพร้อมในการทำงานในสังคมพหุวัฒนธรรม			
1. การสื่อสารระหว่างวัฒนธรรม	4.05	0.60	มาก
2. การทำงานร่วมกับผู้อื่นต่างวัฒนธรรม	4.28	0.54	มาก
3. การปรับตัวในการทำงาน	4.17	0.57	มาก
4. การยอมรับความแตกต่างทางวัฒนธรรม	4.33	0.51	มาก
5. การแก้ปัญหาในสถานการณ์พหุวัฒนธรรม	4.03	0.63	มาก
รวม	4.17	0.57	มาก
ปัจจัยภายใน			
1. อัตลักษณ์ทางศาสนาและวัฒนธรรม	4.31	0.53	มาก
2. การเปิดรับความหลากหลายทางวัฒนธรรม	4.26	0.56	มาก
3. ทักษะการสื่อสารระหว่างวัฒนธรรม	4.14	0.59	มาก
4. ทักษะติดต่อการอยู่ร่วมในสังคมพหุวัฒนธรรม	4.29	0.55	มาก
5. ประสบการณ์ข้ามวัฒนธรรม	4.11	0.62	มาก
6. ความเชื่อมั่นในตนเอง	4.18	0.57	มาก
รวม	4.22	0.57	มาก
ปัจจัยภายนอก			
1. การสนับสนุนจากมหาวิทยาลัย	4.25	0.58	มาก
2. สภาพแวดล้อมพหุวัฒนธรรมในมหาวิทยาลัย	4.30	0.54	มาก
3. หลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ที่ส่งเสริมพหุวัฒนธรรม	4.16	0.60	มาก
4. กิจกรรมนักศึกษา/กิจกรรมข้ามวัฒนธรรม	4.22	0.57	มาก
5. การสนับสนุนจากครอบครัว ชุมชน และสังคม	4.27	0.55	มาก
6. โอกาสฝึกงานหรือเรียนรู้จากสถานประกอบการหลากหลายวัฒนธรรม	4.09	0.64	มาก
รวม	4.22	0.58	มาก
เฉลี่ยรวมทั้งหมด	4.20	0.57	มาก

จากตารางที่ 1 สรุปได้ว่า นักศึกษามุสลิมในมหาวิทยาลัยภาคใต้มีระดับความฉลาดทางวัฒนธรรม ความพร้อมในการทำงานในสังคมพหุวัฒนธรรม รวมถึงปัจจัยภายในและปัจจัยภายนอกโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.20$, S.D. = 0.57) สะท้อนให้เห็นว่านักศึกษามีศักยภาพในการเรียนรู้ ปรับตัว และอยู่ร่วมกับบุคคลที่มีความหลากหลายทางวัฒนธรรมได้อย่างเหมาะสม โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านปัจจัยภายนอก ($\bar{X} = 4.22$, S.D. = 0.58) รองลงมา ได้แก่ ปัจจัยภายใน ($\bar{X} = 4.22$, S.D. = 0.57) ด้านความฉลาดทางวัฒนธรรม ($\bar{X} = 4.19$, S.D. = 0.57) และด้านความพร้อมในการทำงานในสังคมพหุวัฒนธรรม ($\bar{X} = 4.17$, S.D. = 0.57) ตามลำดับ

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์อิทธิพลของปัจจัยที่ส่งผลต่อความฉลาดทางวัฒนธรรมและความพร้อมในการทำงานในสังคมพหุวัฒนธรรมของนักศึกษามุสลิมในมหาวิทยาลัยภาคใต้

ตารางที่ 2 ผลการวิเคราะห์อิทธิพลของปัจจัยที่ส่งผลต่อความพร้อมในการทำงานในสังคมพหุวัฒนธรรมของนักศึกษามุสลิมในมหาวิทยาลัยภาคใต้ โดยใช้การวิเคราะห์สถิติถดถอยแบบพหุคูณ

ตัวแปร	การวิเคราะห์ผลทางสถิติ						
	b	Std.Error	BETA	t	p	Tolerance	VIF
ค่าคงที่	0.842	0.214	-	3.935	.000	-	-
ความฉลาดทางวัฒนธรรม	0.356	0.061	.381	5.836	.000*	0.652	1.534
ปัจจัยภายใน	0.241	0.063	.248	3.825	.000*	0.603	1.658
ปัจจัยภายนอก	0.214	0.057	.219	3.754	.000*	0.618	1.618

R = .792, R² = .627, Adj.R² = .621, SEE = 0.331

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 2 เมื่อพิจารณาค่า Tolerance และค่า VIF พบว่า ค่า Tolerance ของทุกตัวแปรอิสระทั้งหมดอยู่ในช่วง 0.603 - 0.652 ซึ่งมากกว่าเกณฑ์ขั้นต่ำที่กำหนดไว้ที่ 0.10 และค่า VIF (Variance Inflation Factor) อยู่ในช่วง 1.534 - 1.658 ซึ่งต่ำกว่าที่กำหนดไว้ที่ 5 แสดงให้เห็นว่า ไม่ก่อให้เกิดภาวะพหุร่วมเชิงเส้นต่อการวิเคราะห์ถดถอยพหุระหว่างตัวแปรอิสระ ดังนั้น ตัวแปรต้นทั้งหมดสามารถนำไปใช้ในการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณได้อย่างเหมาะสม และไม่ส่งผลกระทบต่อความน่าเชื่อถือของโมเดลการพยากรณ์ ผลการวิเคราะห์สถิติถดถอยแบบพหุคูณ พบว่า ความฉลาดทางวัฒนธรรม ปัจจัยภายใน และปัจจัยภายนอก สามารถร่วมกันพยากรณ์ความพร้อมในการทำงานในสังคมพหุวัฒนธรรมของนักศึกษามุสลิมในมหาวิทยาลัยภาคใต้ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณเท่ากับ .792 และสามารถร่วมกันอธิบายความแปรปรวนของความพร้อมในการทำงานในสังคมพหุวัฒนธรรมได้ร้อยละ 62.70 (R² = .627) และเมื่อปรับค่าแล้วสามารถอธิบายได้ร้อยละ 62.10 (Adjusted R² = .621) โดยมีค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐานในการพยากรณ์เท่ากับ 0.331

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์กลยุทธ์การเสริมสร้างความฉลาดทางวัฒนธรรมเพื่อเตรียมความพร้อมสู่การทำงานในสังคมพหุวัฒนธรรมของนักศึกษามุสลิมในมหาวิทยาลัยภาคใต้

การกำหนดกลยุทธ์ใช้การสังเคราะห์ผลการวิจัยเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพร่วมกับการวิเคราะห์ SWOT และ TOWS Matrix โดยผลการวิเคราะห์เชิงปริมาณ พบว่า ความฉลาดทางวัฒนธรรมมีอิทธิพลต่อความพร้อมในการทำงานในสังคมพหุวัฒนธรรมสูงสุด ($\beta = .381, p < .001$) รองลงมา ได้แก่ ปัจจัยภายใน ($\beta = .248, p < .001$) และปัจจัยภายนอก ($\beta = .219, p < .001$) ขณะเดียวกัน ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็น พบว่า นักศึกษามีแรงจูงใจทางวัฒนธรรมและการยอมรับความแตกต่างอยู่ในระดับสูง แต่ยังมีข้อจำกัดด้านทักษะการสื่อสารระหว่างวัฒนธรรม ประสบการณ์การทำงานจริง และการเชื่อมโยงกับสถานประกอบการ ดังนั้น การจัดทำกลยุทธ์จึงให้ความสำคัญกับการพัฒนาความฉลาดทางวัฒนธรรมเป็นลำดับแรก ควบคู่กับการเสริมสร้างปัจจัยภายในและปัจจัยภายนอก เพื่อยกระดับความพร้อมในการทำงานของนักศึกษามุสลิมในสังคมพหุวัฒนธรรม สามารถอธิบายตารางการจับคู่เชิงกลยุทธ์การเสริมสร้างความฉลาดทางวัฒนธรรมเพื่อเตรียมความพร้อมสู่การทำงานในสังคมพหุวัฒนธรรมของนักศึกษามุสลิมในมหาวิทยาลัยภาคใต้ ได้ดังตารางที่ 3



ตารางที่ 3 ตารางการจับคู่เชิงกลยุทธ์การเสริมสร้างความฉลาดทางวัฒนธรรมเพื่อเตรียมความพร้อมสู่การทำงานในสังคมพหุวัฒนธรรมของนักศึกษา muslim ในมหาวิทยาลัยภาคใต้

ปัจจัยแวดล้อมภายใน (Internal Factors)	จุดแข็ง (S)	จุดอ่อน (W)
	S1 นักศึกษามีแรงจูงใจทางวัฒนธรรมสูง S2 นักศึกษายอมรับความแตกต่างทางวัฒนธรรมได้ดี S3 มหาวิทยาลัยมีสภาพแวดล้อมหลากหลายวัฒนธรรม S4 นักศึกษามีอัตลักษณ์ทางศาสนาเข้มแข็ง	W1 ทักษะการสื่อสารระหว่างวัฒนธรรมยังไม่สูง W2 ขาดประสบการณ์ทำงานจริงในองค์กรพหุวัฒนธรรม W3 การจัดกิจกรรมพหุวัฒนธรรมยังไม่ต่อเนื่อง W4 หลักสูตรยังเชื่อมกับสถานประกอบการไม่มาก
ปัจจัยแวดล้อมภายนอก (External Factors)	โอกาส (O)	อุปสรรค (T)
	O1 ตลาดแรงงานต้องการบุคลากรที่ทำงานในสังคมพหุวัฒนธรรมได้ O2 องค์กรให้ความสำคัญกับ Soft Skills และความฉลาดทางวัฒนธรรม O3 เทคโนโลยีช่วยให้เรียนรู้ข้ามวัฒนธรรมได้ง่ายขึ้น O4 มีเครือข่ายความร่วมมือกับชุมชนและสถานประกอบการ	T1 การแข่งขันในตลาดแรงงานสูง T2 ความแตกต่างทางวัฒนธรรมอาจก่อให้เกิดความขัดแย้ง T3 นักศึกษาบางส่วนยังขาดความมั่นใจในการสื่อสาร T4 การเปลี่ยนแปลงทางสังคมและวัฒนธรรมเกิดขึ้นอย่างรวดเร็ว
	SO Strategies (กลยุทธ์เชิงรุก)	ST Strategies (กลยุทธ์เชิงป้องกัน)
	1. พัฒนาหลักสูตรและกิจกรรมที่บูรณาการความฉลาดทางวัฒนธรรมและ Soft Skills เพื่อรองรับความต้องการของตลาดแรงงาน 2. ส่งเสริมโครงการแลกเปลี่ยนเรียนรู้และกิจกรรมข้ามวัฒนธรรมร่วมกับชุมชนและสถานประกอบการ 3. ใช้เทคโนโลยีดิจิทัลและแพลตฟอร์มออนไลน์ในการพัฒนาทักษะการสื่อสารระหว่างวัฒนธรรม 4. พัฒนาความร่วมมือระหว่างมหาวิทยาลัยกับองค์กรพหุวัฒนธรรมเพื่อสร้างประสบการณ์การเรียนรู้จริง	1. ส่งเสริมการเรียนรู้เพื่อสร้างความเข้าใจและลดความขัดแย้งทางวัฒนธรรมในสังคมการทำงาน 2. พัฒนาอัตลักษณ์ทางศาสนาและคุณธรรมควบคู่กับการอยู่ร่วมในสังคมพหุวัฒนธรรม 3. จัดกิจกรรมเสริมสร้างความมั่นใจในการสื่อสารและการทำงานร่วมกับบุคคลต่างวัฒนธรรม 4. พัฒนาทักษะการปรับตัวให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของสังคมและตลาดแรงงาน
	WO Strategies (กลยุทธ์เชิงปรับปรุง)	WT Strategies (กลยุทธ์เชิงรับ)
	1. จัดอบรมและกิจกรรมพัฒนาทักษะการสื่อสารระหว่างวัฒนธรรมและการทำงานเป็นทีม 2. ส่งเสริมการฝึกงานและสหกิจศึกษาในองค์กรที่มีความหลากหลายทางวัฒนธรรม 3. พัฒนากิจกรรมพหุวัฒนธรรมอย่างต่อเนื่องและเชื่อมโยงกับการเรียนรู้ในรายวิชา 4. บูรณาการความร่วมมือกับสถานประกอบการในการพัฒนาหลักสูตรและกิจกรรมเสริมทักษะอาชีพ	1. พัฒนาระบบให้คำปรึกษาและการเตรียมความพร้อมก่อนเข้าสู่ตลาดแรงงาน 2. จัดกิจกรรมจำลองสถานการณ์การทำงานในสังคมพหุวัฒนธรรมเพื่อลดความวิตกกังวลของนักศึกษา 3. ส่งเสริมการเรียนรู้ด้านการจัดการความขัดแย้งและการปรับตัวในองค์กรพหุวัฒนธรรม 4. ปรับปรุงหลักสูตรให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงของสังคมและความต้องการของตลาดแรงงานอย่างต่อเนื่อง

ผลการวิเคราะห์ TOWS Matrix แสดงให้เห็นว่า กลยุทธ์เชิงรุกให้ความสำคัญกับการใช้จุดแข็งของนักศึกษา ได้แก่ แรงจูงใจทางวัฒนธรรม การยอมรับความแตกต่าง และสภาพแวดล้อมของมหาวิทยาลัยที่เอื้อต่อการเรียนรู้ เพื่อรองรับความต้องการของตลาดแรงงานที่ให้ความสำคัญกับความฉลาดทางวัฒนธรรมและ Soft Skills ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิเคราะห์หัตถถอย ที่พบว่า ความฉลาดทางวัฒนธรรมเป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความพร้อมในการทำงานมากที่สุด ($\beta = .381$) ขณะเดียวกัน กลยุทธ์เชิงปรับปรุง มุ่งแก้ไขจุดอ่อนที่พบจากผลการวิจัย ได้แก่ ทักษะการสื่อสาร

ระหว่างวัฒนธรรม ประสบการณ์การทำงานในองค์กรพหุวัฒนธรรม และการเชื่อมโยงกับสถานประกอบการ โดยอาศัยโอกาสจากความร่วมมือกับภาคอุตสาหกรรมและการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการพัฒนาทักษะ ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิเคราะห์ ที่พบว่า ปัจจัยภายในและปัจจัยภายนอกมีอิทธิพลต่อความพร้อมในการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($\beta = .248$ และ $.219$ ตามลำดับ) สำหรับ กลยุทธ์เชิงป้องกัน (ST) และกลยุทธ์เชิงรับ (WT) มุ่งเสริมสร้างความสามารถในการปรับตัว การจัดการความขัดแย้ง การเตรียมความพร้อมก่อนเข้าสู่ตลาดแรงงาน เพื่อลดผลกระทบจากการแข่งขัน การเปลี่ยนแปลงของสังคม และความแตกต่างทางวัฒนธรรม โดยใช้จุดแข็งและทรัพยากรของมหาวิทยาลัยเป็นฐานในการพัฒนาศักยภาพของนักศึกษาอย่างต่อเนื่อง

อภิปรายผล

ผลการวิจัยที่ได้สามารถอภิปรายได้โดยเชื่อมโยงกับแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่ออธิบายเหตุผลและความหมายของผลการศึกษา ตลอดจนสะท้อนให้เห็นถึงบริบทของมหาวิทยาลัยในพื้นที่ภาคใต้ ซึ่งมีความหลากหลายทางศาสนา วัฒนธรรม และชาติพันธุ์ อันเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งเสริมการเรียนรู้และการพัฒนาความสามารถในการทำงานร่วมกับบุคคลที่มีความแตกต่างทางวัฒนธรรม โดยมีประเด็นอภิปรายผลตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย ดังต่อไปนี้

วัตถุประสงค์ข้อที่ 1 เพื่อศึกษาระดับความฉลาดทางวัฒนธรรมและความพร้อมในการทำงานในสังคมพหุวัฒนธรรมของนักศึกษามุสลิมในมหาวิทยาลัยภาคใต้ ผลการวิจัยพบว่า นักศึกษามุสลิมในมหาวิทยาลัยภาคใต้มีระดับความฉลาดทางวัฒนธรรมและความพร้อมในการทำงานในสังคมพหุวัฒนธรรมอยู่ในระดับสูง โดยเฉพาะด้านแรงจูงใจทางวัฒนธรรมซึ่งมีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด สะท้อนให้เห็นว่านักศึกษามีความเต็มใจที่จะเรียนรู้ เข้าใจ และปรับตัวต่อบุคคลที่มีความแตกต่างทางวัฒนธรรม ทั้งนี้ สามารถอธิบายได้จากบริบทของมหาวิทยาลัยในพื้นที่ภาคใต้ ซึ่งเป็นพื้นที่ที่มีความหลากหลายทางศาสนา ภาษา และชาติพันธุ์ นักศึกษามุสลิมต้องใช้ชีวิต เรียนรู้ และทำกิจกรรมร่วมกับเพื่อนต่างศาสนาและต่างวัฒนธรรมอย่างต่อเนื่อง ส่งผลให้เกิดการเรียนรู้จากประสบการณ์จริง เกิดการยอมรับความแตกต่าง และตระหนักถึงความสำคัญของการพัฒนาตนเองเพื่อเตรียมความพร้อมเข้าสู่ตลาดแรงงานที่มีความหลากหลายทางวัฒนธรรม จึงทำให้แรงจูงใจในการเรียนรู้และพัฒนาความฉลาดทางวัฒนธรรมอยู่ในระดับสูงกว่ามิติอื่น ผลการศึกษาดังกล่าว พบว่า ความฉลาดทางวัฒนธรรมเกิดจากแรงจูงใจในการเรียนรู้ และการปรับตัวต่อความแตกต่างทางวัฒนธรรม สอดคล้องกับผลการศึกษาของ Ott, D. L. & Michailova, S. ที่พบว่า บุคคลที่มีแรงจูงใจในการเรียนรู้วัฒนธรรมที่แตกต่าง จะสามารถปรับตัวและปฏิบัติงานในองค์กรที่มีความหลากหลายทางวัฒนธรรมได้อย่างมีประสิทธิภาพ (Ott, D. L. & Michailova, S., 2021) นอกจากนี้ความสามารถในการปรับตัว การสื่อสาร การทำงานร่วมกับผู้อื่น และการยอมรับความหลากหลายทางวัฒนธรรมเป็นสมรรถนะสำคัญของกำลังคนในอนาคต อย่างไรก็ตาม ผลการศึกษานี้สะท้อนบริบทเฉพาะของนักศึกษามุสลิมในภาคใต้ ซึ่งการดำรงชีวิตในสังคมพหุวัฒนธรรมตั้งแต่ระดับการศึกษา ช่วยหล่อหลอมให้เกิดแรงจูงใจในการพัฒนาความฉลาดทางวัฒนธรรมมากกว่าบริบทที่มีความหลากหลายน้อยกว่า (World Economic Forum, 2025)

วัตถุประสงค์ข้อที่ 2 ผลการวิเคราะห์อิทธิพลของปัจจัยที่ส่งผลต่อความฉลาดทางวัฒนธรรมและความพร้อมในการทำงานในสังคมพหุวัฒนธรรมของนักศึกษามุสลิมในมหาวิทยาลัยภาคใต้ ผลการวิจัยพบว่า ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ ความฉลาดทางวัฒนธรรมเป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความพร้อมในการทำงานในสังคมพหุวัฒนธรรมมากที่สุด ($\beta = .381$, $p < .001$) รองลงมา ได้แก่ ปัจจัยภายใน และปัจจัยภายนอก แสดงให้เห็นว่าการมีความรู้ความเข้าใจ ทศนคติ และพฤติกรรมที่เหมาะสมต่อความแตกต่างทางวัฒนธรรม เป็นพื้นฐานสำคัญของการเตรียมความพร้อมในการทำงานร่วมกับบุคคลต่างศาสนา ต่างภาษา และต่างวัฒนธรรม ผลการวิจัยสอดคล้องกับ Lee, L.-Y. & Sukoco, B. M. ที่พบว่า ความฉลาดทางวัฒนธรรมส่งผลโดยตรงต่อประสิทธิภาพการทำงานในองค์กรระหว่างประเทศ



(Lee, L.-Y. & Sukoco, B. M., 2010) ซึ่งสอดคล้องกับ Ott, D. L. & Michailova, S. ที่รายงานว่า ความฉลาดทางวัฒนธรรมช่วยเพิ่มความสามารถในการปรับตัวและการทำงานร่วมกับบุคคลต่างวัฒนธรรม (Ott, D. L. & Michailova, S., 2021) นอกจากนี้ Soft Skills โดยเฉพาะการสื่อสารระหว่างวัฒนธรรม การทำงานร่วมกับผู้อื่น และการปรับตัว เป็นสมรรถนะสำคัญที่องค์กรทั่วโลกต้องการในศตวรรษที่ 21 ดังนั้น ผลการวิจัยครั้งนี้จึงยืนยันว่าการพัฒนาความฉลาดทางวัฒนธรรมควรได้รับการส่งเสริมควบคู่กับการพัฒนา Soft Skills เพื่อเพิ่มศักยภาพการแข่งขันของบัณฑิตในตลาดแรงงาน (World Economic Forum, 2025)

วัตถุประสงค์ข้อที่ 3 ผลการวิเคราะห์กลยุทธ์การเสริมสร้างความฉลาดทางวัฒนธรรมเพื่อเตรียมความพร้อมสู่การทำงานในสังคมพหุวัฒนธรรมของนักศึกษามุสลิมในมหาวิทยาลัยภาคใต้ ผลการวิจัยพบว่า เมื่อพิจารณาร่วมกับผลการวิเคราะห์ SWOT และ TOWS Matrix พบว่า จุดแข็งของนักศึกษา ได้แก่ แรงจูงใจทางวัฒนธรรม การยอมรับความแตกต่าง และอัตลักษณ์ทางศาสนาที่เข้มแข็ง สามารถนำมาใช้เป็นฐานในการกำหนดกลยุทธ์เชิงรุกเพื่อพัฒนาหลักสูตร กิจกรรมข้ามวัฒนธรรม และความร่วมมือกับสถานประกอบการ ขณะที่จุดอ่อนด้านทักษะการสื่อสารระหว่างวัฒนธรรม ประสบการณ์การทำงาน และการเชื่อมโยงกับภาคอุตสาหกรรม สอดคล้องกับผลการวิเคราะห์ถดถอย ที่พบว่า ปัจจัยภายในและปัจจัยภายนอกมีอิทธิพลต่อความพร้อมในการทำงานอย่างมีนัยสำคัญ ดังนั้น กลยุทธ์ที่เสนอจึงมุ่งเน้นการพัฒนาทักษะการสื่อสาร การจัดประสบการณ์การเรียนรู้ในสถานประกอบการ และการบูรณาการความร่วมมือระหว่างมหาวิทยาลัยกับภาคอุตสาหกรรม ซึ่งเป็นการสังเคราะห์จากผลการวิจัยเชิงประจักษ์โดยตรง ไม่ใช่ข้อเสนอเชิงนโยบายทั่วไป

อย่างไรก็ตาม การวิจัยครั้งนี้มีข้อจำกัดบางประการ เนื่องจากเก็บข้อมูลเฉพาะนักศึกษาวไทยมุสลิมในมหาวิทยาลัยภาคใต้ จึงอาจไม่สามารถอ้างอิงผลไปยังนักศึกษากลุ่มอื่นหรือมหาวิทยาลัยในภูมิภาคที่มีบริบททางสังคมและวัฒนธรรมแตกต่างกันได้ นอกจากนี้ การเก็บข้อมูลด้วยแบบสอบถามในช่วงเวลาเดียวเป็นการวิจัยแบบภาคตัดขวาง (Cross-sectional Study) จึงไม่สามารถอธิบายการเปลี่ยนแปลงของความฉลาดทางวัฒนธรรมและความพร้อมในการทำงานในระยะยาวได้ งานวิจัยในอนาคตควรขยายกลุ่มตัวอย่างไปยังภูมิภาคอื่น เปรียบเทียบระหว่างนักศึกษามุสลิมและนักศึกษาต่างศาสนา รวมทั้งใช้การวิจัยแบบผสมผสานหรือการติดตามผลในระยะยาวเพื่อให้เข้าใจพัฒนาการของความฉลาดทางวัฒนธรรมและความพร้อมในการทำงานได้อย่างครอบคลุมมากยิ่งขึ้น

สรุปและข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่อง “กลยุทธ์การพัฒนาความฉลาดทางวัฒนธรรมเพื่อเตรียมความพร้อมสู่การทำงานในสังคมพหุวัฒนธรรมของนักศึกษามุสลิมในมหาวิทยาลัยภาคใต้” มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาระดับความฉลาดทางวัฒนธรรมและความพร้อมในการทำงานในสังคมพหุวัฒนธรรมของนักศึกษามุสลิมในมหาวิทยาลัยภาคใต้ 2) เพื่อวิเคราะห์อิทธิพลของความฉลาดทางวัฒนธรรม ปัจจัยภายใน และปัจจัยภายนอกที่ส่งผลต่อความพร้อมในการทำงานในสังคมพหุวัฒนธรรมของนักศึกษามุสลิมในมหาวิทยาลัยภาคใต้ และ 3) เพื่อวิเคราะห์กลยุทธ์การเสริมสร้างความฉลาดทางวัฒนธรรมเพื่อเตรียมความพร้อมสู่การทำงานในสังคมพหุวัฒนธรรมของนักศึกษามุสลิมในมหาวิทยาลัยภาคใต้ โดยผลการวิจัยพบว่า นักศึกษามีระดับความฉลาดทางวัฒนธรรมและความพร้อมในการทำงานในระดับมาก โดยด้านแรงจูงใจทางวัฒนธรรมและการยอมรับความแตกต่างทางวัฒนธรรมมีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด สะท้อนให้เห็นถึงความพร้อมในการเรียนรู้และปรับตัวในบริบทสังคมพหุวัฒนธรรมผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ พบว่า ความฉลาดทางวัฒนธรรมเป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความพร้อมในการทำงานมากที่สุด ($\beta = .381, p < .001$) รองลงมา ได้แก่ ปัจจัยภายใน ($\beta = .248, p < .001$) และปัจจัยภายนอก ($\beta = .219, p < .001$) โดยตัวแปรทั้งสามสามารถร่วมกันอธิบายความแปรปรวนของความพร้อมในการทำงานได้ร้อยละ 62.70 ($R^2 = .627$) เมื่อพิจารณาร่วมกับผลการวิเคราะห์ SWOT และ TOWS Matrix พบว่า จุดแข็งของนักศึกษา ได้แก่ แรงจูงใจทางวัฒนธรรม การยอมรับ

ความแตกต่าง และอัตลักษณ์ทางศาสนา สามารถนำมาใช้เป็นฐานในการกำหนดกลยุทธ์เชิงรุก ขณะที่ผลการวิจัยยังสะท้อนข้อจำกัดด้านทักษะการสื่อสารระหว่างวัฒนธรรม ประสบการณ์การทำงานจริง และการเชื่อมโยงกับสถานประกอบการ จึงนำไปสู่การสังเคราะห์กลยุทธ์ 5 ด้าน ได้แก่ 1) การพัฒนาหลักสูตรพหุวัฒนธรรม 2) การส่งเสริมประสบการณ์ข้ามวัฒนธรรม 3) การพัฒนาทักษะการสื่อสารและ Soft Skills 4) การสร้างสภาพแวดล้อมที่ส่งเสริมความหลากหลาย และ 5) การสร้างเครือข่ายความร่วมมือกับชุมชนและสถานประกอบการ ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิเคราะห์เชิงสถิติและสามารถใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาศักยภาพของนักศึกษาให้พร้อมต่อการทำงานในสังคมพหุวัฒนธรรม ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้ ควรส่งเสริมกิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ การเรียนรู้ผ่านโครงการบริการวิชาการ การเรียนรู้ร่วมกับชุมชนพหุวัฒนธรรม รวมทั้งเพิ่มโอกาสในการฝึกงานหรือสหกิจศึกษาในองค์กรที่มีบุคลากรหลากหลายทางวัฒนธรรม เพื่อให้นักศึกษาได้รับประสบการณ์ตรงก่อนเข้าสู่ตลาดแรงงาน และข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยในครั้งต่อไป ควรที่จะขยายขอบเขตการศึกษาไปยังนักศึกษาต่างศาสนา นักศึกษาจากภูมิภาคอื่น หรือบัณฑิตที่เข้าสู่การทำงานแล้ว เพื่อเปรียบเทียบความฉลาดทางวัฒนธรรมและความพร้อมในการทำงานในบริบทที่แตกต่างกัน

เอกสารอ้างอิง

- กระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม. (2568). สถิตินักศึกษาปัจจุบันในสถาบันอุดมศึกษา ปีการศึกษา 2568. เรียกใช้เมื่อ 31 มีนาคม 2569 จาก <https://shorturl.asia/co5K7>
- Ang, S. 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.
- Berry, J. W. (1997). Immigration, acculturation, and adaptation. *Applied Psychology: An International Review*, 46(1), 5-34.
- Earley, P. C. & Ang, S. (2003). *Cultural Intelligence: Individual Interactions Across Cultures*. Stanford, CA: Stanford University Press.
- Lee, L.-Y. & Sukoco, B. M. (2010). The effects of cultural intelligence on work engagement and job performance among multicultural employees. *The International Journal of Human Resource Management*, 21(7), 963-981.
- Likert, R. (1932). A technique for the measurement of attitudes. *Archives of Psychology*, 22(140), 1-55.
- Nunnally, J. C. (1978). *Psychometric theory*. (2nd ed.). New York: McGraw-Hill.
- OECD. (2023). *Education at a Glance 2023: OECD Indicators*. Paris: OECD Publishing.
- Ott, D. L. & Michailova, S. (2021). Cultural intelligence: A review and new research avenues. *International Journal of Management Reviews*, 23(3), 302-322. <https://doi.org/10.1111/ijmr.12247>
- Rovinelli, R. J. & Hambleton, R. K. (1977). On the use of content specialists in the assessment of criterion-referenced test item validity. *Dutch Journal of Educational Research*, 2, 49-60. <https://eric.ed.gov/?id=ED121845>
- World Economic Forum. (2025). *The Future of Jobs Report 2025*. Geneva: World Economic Forum.
- Yamane, T. (1973). *Statistics: An Introductory Analysis*. (3rd ed.). New York: Harper & Row.