

อิทธิพลส่งผ่านของความฉลาดทางวัฒนธรรมในความสัมพันธ์
ระหว่างการเปิดรับประสบการณ์ทางวัฒนธรรมกับการปรับตัวข้ามวัฒนธรรม
ของนักศึกษาพยาบาล**

The Mediating Effect of Cultural Intelligence in the Relationship
between Cultural Exposure and Cross-Cultural Adaptability of
Undergraduate Nursing Students**

กาญจณี พันธุ์ไพโรจน์* ชยุตม์ ภิรมย์สมบัติ และอวยพร เรืองตระกูล
คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

Kanjane Phanphairoj* Chayut Piromsombat and Auyporn Ruengtrakul
Faculty of Education, Chulalongkorn University

บทคัดย่อ

การสร้างและขยายความร่วมมือระหว่างประเทศส่งผลให้เกิดความเปลี่ยนแปลงทางสังคมในประเทศไทย การเปลี่ยนแปลงดังกล่าวที่เกิดขึ้นนี้เป็นทั้งผลคุกคามและการสร้างโอกาสให้กับการแข่งขันของแรงงานไทยในปัจจุบัน จากการศึกษาวิจัยในอดีตที่ผ่านมาพบว่า การปรับตัวข้ามวัฒนธรรมได้ส่งเสริมให้ประสบผลสำเร็จในการปฏิบัติงาน สำหรับการศึกษาวิจัยครั้งนี้สนใจศึกษาตัวแปรที่ส่งเสริมการปรับตัวข้ามวัฒนธรรม ดังนั้นการวิจัยมีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาและตรวจสอบความตรงของโมเดลสมการโครงสร้างการปรับตัวข้ามวัฒนธรรม 2) ศึกษาอิทธิพลทางตรงและทางอ้อมของการเปิดรับประสบการณ์ที่มีต่อการปรับตัวข้ามวัฒนธรรม โดยมีความฉลาดทางวัฒนธรรมเป็นตัวแปรส่งผ่าน โดยตัวอย่างการวิจัย คือ นักศึกษาพยาบาลจำนวน 322 คน และเก็บข้อมูลวิจัยด้วยแบบสอบถาม ผลการวิจัยพบว่า ความฉลาดทางวัฒนธรรมเป็นตัวแปรที่ส่งผลต่อการปรับตัวข้ามวัฒนธรรม และยังพบอีกว่าความฉลาดทางวัฒนธรรมมีอิทธิพลส่งผ่านแบบสมบูรณ์ในความสัมพันธ์ระหว่างการเปิดรับประสบการณ์และการปรับตัวข้ามวัฒนธรรม ผลการตรวจสอบโมเดลสมการโครงสร้างการปรับตัวข้ามวัฒนธรรม โดยมีความฉลาดทางวัฒนธรรม เป็นตัวแปรส่งผ่านมีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ มีค่า $\chi^2 (18, 322) = 28.355, p = 0.057$ RMSEA = 0.042 และ CFI = 0.993 และการเปิดรับประสบการณ์ทางวัฒนธรรมมีอิทธิพลทางอ้อม

* ผู้ประสานงานหลัก (Corresponding Author)
e-mail: k.phanphairoj@gmail.com

The Mediating Effect of Cultural Intelligence in the Relationship
between Cultural Exposure and Cross-Cultural Adaptability of
Undergraduate Nursing Students

**งานวิจัยเรื่องนี้ได้รับการสนับสนุนทุนวิจัยจากทุน 90 ปี จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย กองทุนรัชดาภิเษกสมโภช

ต่อการปรับตัวข้ามวัฒนธรรม โดยมีความฉลาดทางวัฒนธรรมเป็นตัวแปรส่งผ่านแบบสมบูรณ์ จากผลการวิจัยทำให้ทราบว่า การเปิดรับประสบการณ์เป็นตัวแปรที่ส่งผลให้เกิดการพัฒนาความฉลาดทางวัฒนธรรมไปรวมกับการปรับตัวข้ามวัฒนธรรมของนักศึกษาพยาบาลไทย ดังนั้น การสร้างโปรแกรมการเปิดรับประสบการณ์ทางวัฒนธรรมจึงเป็นแนวทางหนึ่งในการส่งเสริมให้เกิดการพัฒนาความฉลาดทางวัฒนธรรมและการปรับตัวข้ามวัฒนธรรมได้

คำสำคัญ: ความฉลาดทางวัฒนธรรม การปรับตัวข้ามวัฒนธรรม การเปิดรับประสบการณ์ทางวัฒนธรรม

Abstract

The international network establishment influences social changes in Thailand. These changes are not solely a threat but provide competitive advantages for workers. Previous studies found that cross-cultural adaptability supports successful work performance. The aims of this study were: 1) to examine the causal model of the effect of cultural exposure on cross-cultural adaptability, and 2) to analyze the mediating effect of cultural intelligence on the relationship between cultural exposure and cross-cultural adaptability. Structural equation modeling was used to analyze the causal effect relationship of the variables among 322 undergraduate nursing students in Thailand by using questionnaires. The findings revealed that cultural intelligence serves as a predictor of cross-cultural adaptability; moreover, it was a full mediator between cultural exposure and cross-cultural adaptability. The causal model was valid and fit the empirical data as $\chi^2(18, 332) = (18, 322) = 28.355, p = 0.057$ RMSEA = 0.042 and CFI = 0.993). Cultural exposure had an indirect effect on cross-cultural adaptability, while serving a full mediator for cultural intelligence. These results provide information how to effectively improve both cultural intelligence and cross-cultural adaptability of Thai nursing students. Therefore, a training program for cultural exposure is a significant method for improvement of cultural intelligence and cross-cultural adaptability.

Keywords: Cultural Intelligence, Cross-Cultural Adaptability, Cultural Exposure

บทนำ

การเปลี่ยนแปลงบริบทของสังคมที่มีความหลากหลายทางวัฒนธรรมส่งผลต่อระบบการศึกษาและเศรษฐกิจ และเมื่อได้มีการเปิดเสรีเขตการค้าของกลุ่มประเทศสมาชิกอาเซียนตั้งแต่ปลายปี 2558 ส่งผลให้ประเทศไทยซึ่งเป็นประเทศหนึ่งในสมาชิกมีความจำเป็นต้องเพิ่มขีดความสามารถของแรงงานในประเทศให้สามารถแข่งขันกับประเทศในกลุ่มสมาชิกได้ ธุรกิจหนึ่งของไทยที่เป็นจุดเด่นและได้รับการยอมรับจากชาวต่างชาติมากขึ้นอย่างต่อเนื่อง คือ ธุรกิจด้านการบริการทางสุขภาพ จากสถิติคนไข้ชาวต่างชาติที่เข้ามาใช้บริการทางการแพทย์ในโรงพยาบาลเอกชนมีการขยายตัวอย่างต่อเนื่องตั้งแต่ปี 2544 เพิ่มขึ้นในอัตราเฉลี่ยร้อยละ 27.2 ต่อปี และพบว่า กลุ่มคนไข้ชาวต่างชาติปัจจุบันส่วนใหญ่มาจากญี่ปุ่น สหรัฐอเมริกา ยุโรป และตะวันออกกลาง นอกจากนี้ ยังพบอีกว่ามีกลุ่มคนไข้ในพื้นที่ใหม่ที่มีโอกาสเติบโตสูง ได้แก่ อาเซียนและจีน (Kasikorn Research Center, 2015) เนื่องมาจากคุณภาพและค่าใช้จ่ายที่ไม่สูงเกินไป บุคลากรมีความเชี่ยวชาญ มีเทคโนโลยีสูง จนเป็นที่ยอมรับในเวทีโลกว่าประเทศไทยเป็นศูนย์กลางของการแพทย์ (medical hub) ในภูมิภาคอาเซียน ผลของความนิยมของชาวต่างชาติที่มีต่อธุรกิจด้านการบริการทางสุขภาพทำให้ประเทศไทยสร้างรายได้ให้กับอุตสาหกรรมหลักและอุตสาหกรรมที่เกี่ยวข้องได้ (Division of International Health. Department of Health Service Support, 2014) และข้อตกลงร่วมกันสำหรับผู้ประกอบวิชาชีพที่ระบุไว้ในการเปิดเสรีประชาคมเศรษฐกิจอาเซียนในการเปิดเสรีการจ้างงาน จึงยิ่งเป็นการชี้ชัดให้เห็นว่า นอกจากการแข่งขันทางเศรษฐกิจแล้ว ยังมีการแข่งขันด้านการประกอบวิชาชีพอีกด้วย และสาขาวิชาชีพหนึ่งในข้อกำหนดการเปิดเสรีการจ้างงานก็คือสาขาวิชาชีพพยาบาล (Srisuphan, Luengamornlert & Sawaengdee, 2013)

ความสามารถในการแข่งขันของพยาบาลจากผลการวิจัยที่ผ่านมาพบว่า ความฉลาดทางวัฒนธรรมเป็นตัวแปรหนึ่งที่ส่งผลต่อการประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ด้วยเหตุผลที่ว่าบทบาทสำคัญในการปฏิบัติงานของพยาบาลคือ การบริการทางสุขภาพให้กับคนที่มาจากภูมิหลังแตกต่างกัน หรือกล่าวได้ว่ามาจากวัฒนธรรมที่แตกต่างกันนั่นเอง (Anderson et al, 2003; Campinha-Bacote, 2002; Jeffreys, 2010) สอดคล้องกับงานวิจัยที่ศึกษาของ Garneau & Pepin (2015) และ Livermore (2015) พบว่า ความแตกต่างทางวัฒนธรรมเป็นปัจจัยหนึ่งที่ส่งผลต่อความสำเร็จในธุรกิจบริการ และ Malek & Budhwar (2013), Barakat, Lorenz, Ramsey, & Cretoiu (2015) กล่าวว่า การปฏิบัติงานที่ละเลยความแตกต่างทางวัฒนธรรม ทำให้มีข้อจำกัดและส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงาน ในขณะที่การปฏิบัติงานที่ตระหนักถึงความแตกต่างทางวัฒนธรรมจะพบความสำเร็จในการปฏิบัติงานได้สูงกว่า และมีผลการวิจัยแบบพหุวัฒนธรรมที่พบว่า ความฉลาดทางวัฒนธรรมส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานผ่านการปรับตัวข้ามวัฒนธรรม (Lee, & Sukoco, 2010; Malek, & Budhwar, 2013; & Phoonphol, 2015) ดังนั้นข้อมูลจากผลการศึกษาข้างต้นชี้ให้เห็นว่าความฉลาดทางวัฒนธรรมเป็นตัวแปรที่ส่งผลทั้งทางตรงและทางอ้อมต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพยาบาล

จากการย้ายถิ่นและการเคลื่อนย้ายแรงงานทำให้สภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงไปจากความแตกต่างทางวัฒนธรรมเพิ่มมากขึ้น มีนักวิจัยกลุ่มหนึ่งได้ศึกษาประสิทธิภาพการทำงานกับการปรับตัวทางวัฒนธรรมเพื่อให้เข้ากับสภาพแวดล้อมที่แตกต่าง พบว่า การปรับตัวข้ามวัฒนธรรมส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของคนในองค์กร (Ellershaw, Fullarton, Rodwell & McWilliams, 2015; Malek & Budhwar, 2013) สอดคล้องกับผลการศึกษาของ Lee & Sukoco (2010) พบว่า องค์กรที่มีผู้บริหารมีลักษณะการปรับตัวข้ามวัฒนธรรมได้ดี จะสามารถนำพาองค์กรไปสู่ความสำเร็จในทางธุรกิจที่มีความเป็นพหุวัฒนธรรมได้ และจะนำพาทีมหรือผู้ได้บังคับบัญชาไปสู่เป้าหมายขององค์กรได้เป็นอย่างดี และสถานการณ์ปัจจุบันประเทศไทยเผชิญหน้ากับการเคลื่อนย้ายแรงงาน ส่งผลให้ผู้คนหลากหลายเข้ามาในประเทศและนำพาวัฒนธรรมที่หลากหลายเข้ามาด้วย ดังนั้นบริบทของสังคมไทยจึงได้รับผลกระทบเช่นกัน และจากงานวิจัยที่ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการปรับตัวข้ามวัฒนธรรม พบว่า คุณลักษณะของคนที่สามารถปรับตัวข้ามวัฒนธรรม คือ การเปิดรับประสบการณ์ทางวัฒนธรรม และความฉลาดทางวัฒนธรรมเป็นตัวแปรคั่นกลางระหว่างประสิทธิภาพการทำงานกับการปรับตัวข้ามวัฒนธรรม (Roccas, Sagiv, Schwartz, & Knafo, 2002; Oolders, Chernyshenko, & Stark, 2008; & Phoonphol, 2015)

การศึกษาค้นคว้าวิจัยที่ผ่านมาแม้ว่าจะมีการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างเส้นทางอิทธิพลของการเปิดรับประสบการณ์ทางวัฒนธรรม การปรับตัวข้ามวัฒนธรรม และความฉลาดทางวัฒนธรรมในหลายประเทศแล้วก็ตาม แต่ก็ยังขาดการศึกษาความสัมพันธ์เชิงสาเหตุพร้อมกันทั้งสามตัวแปร โดยเฉพาะการนำมาศึกษากับบริบทของประเทศไทยในสาขาวิชาชีพพยาบาลหรือนักศึกษาพยาบาล ที่หน่วยงานที่เกี่ยวข้องควรเตรียมความพร้อมสำหรับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงทั้งด้านการแข่งขันเชิงธุรกิจการบริการทางสุขภาพและการแข่งขันในการประกอบวิชาชีพของพยาบาล ดังนั้น ในการวิจัยครั้งนี้จึงสนใจศึกษาอิทธิพลเชิงสาเหตุของการเปิดรับประสบการณ์ทางวัฒนธรรมที่มีต่อการปรับตัวข้ามวัฒนธรรม ทั้งทางตรงและทางอ้อมผ่านตัวแปรความฉลาดทางวัฒนธรรม เพื่อนำสารสนเทศที่ได้มาเป็นแนวทางการพัฒนาหรือส่งเสริมคุณลักษณะที่เหมาะสมของนักศึกษาพยาบาลในการประกอบวิชาชีพพยาบาลต่อไป

วัตถุประสงค์

1. เพื่อศึกษาและตรวจสอบความตรงของโมเดลสมการโครงสร้างการปรับตัวข้ามวัฒนธรรม
2. เพื่อศึกษาอิทธิพลทางตรงและทางอ้อมของการเปิดรับประสบการณ์ที่มีต่อการปรับตัวข้ามวัฒนธรรม โดยมีความฉลาดทางวัฒนธรรมเป็นตัวแปรส่งผ่าน

กรอบแนวคิด

1. อิทธิพลการเปิดรับประสบการณ์ทางวัฒนธรรมต่อการปรับตัวข้ามวัฒนธรรม

การเปิดรับประสบการณ์ เป็นลักษณะหนึ่งในห้าของบุคลิกลักษณะของบุคคล มีความหมายว่าเป็นความพร้อมของบุคคลในการเปิดรับสิ่งใหม่ ความพร้อมสำหรับการผจญภัยและความคิดแปลกใหม่ บุคคลที่เปิดรับประสบการณ์จะมีลักษณะปรับตัวได้ง่าย ในขณะที่คนที่ไม่เปิดรับประสบการณ์จะมีลักษณะความสนใจในสิ่งที่พื้นฐาน ตรงไปตรงมา มากกว่าเข้าใจในสิ่งที่มีความซับซ้อนหรือละเอียดอ่อน (McCrae & Costa, 1985 as cite in Roccas et al, 2002) โดย Crowne (2013) นิยามการเปิดรับประสบการณ์ทางวัฒนธรรม (CE) ของบุคคลว่าเป็นประสบการณ์ที่บุคคลนั้น ๆ ได้เรียนรู้เกี่ยวข้องกับวัฒนธรรมอื่นที่ต่างไปจากตนเอง และผลการศึกษาของ Lochbaum, Karoly, & Landers (2002) พบว่าการเปิดรับประสบการณ์ส่งผลทางบวกต่อการคิดที่เป็นเหตุเป็นผลและการคิดการปัญหา ดังนั้นคนที่มีลักษณะการเปิดรับประสบการณ์จะมีกระบวนการคิดวิเคราะห์และสามารถแก้ไขปัญหาเพื่อให้ทำตามสู่เป้าหมายที่วางไว้ได้ นอกจากนี้ผลการศึกษาของ Griffin & Hesketh (2003) และ Kim & Knight (2015) พบว่า การปรับตัวต่อการดำรงชีวิตและการทำงานในต่างวัฒนธรรมมีความสัมพันธ์กับการเปิดรับประสบการณ์อย่างมีนัยสำคัญ

Chang et al (2013) Folke et al. (2010) และ Walker et al. (2004) ให้ความหมายการปรับตัวข้ามวัฒนธรรม (CCA) เป็นความสามารถของบุคคลในการปฏิบัติตามสถานการณ์หรือสิ่งแวดล้อม สามารถปรับพฤติกรรมได้เมื่ออยู่ในบริบทที่แตกต่างไปจากค่านิยมและความเชื่อของตนเอง สามารถดำเนินชีวิตอย่างมีประสิทธิภาพ รวมถึงสามารถปรับเปลี่ยนพฤติกรรมการทำงานให้เหมาะสมสอดคล้องกับรูปแบบของวัฒนธรรมได้ โดย Black & Stephens (1989, 1990) ได้จำแนกการปรับตัวไว้สามด้าน คือ ด้านความเป็นอยู่ทั่วไป ด้านสังคม และด้านการทำงาน และ Sahin & Gürbüz (2014) Griffin & Hesketh (2003) Pulakos et al. (2000) ที่ศึกษาประสิทธิภาพการทำงานในต่างวัฒนธรรม ได้ให้นิยามการปรับตัวข้ามวัฒนธรรม (CCA) คือ ความสามารถในการปรับรูปแบบการปฏิบัติงาน และการจัดการหรือแก้ไขสถานการณ์ที่มีการเปลี่ยนแปลงที่มีสาเหตุมาจากความแตกต่างทางวัฒนธรรมได้ และการปรับตัวข้ามวัฒนธรรมเป็นลักษณะที่สำคัญอย่างยิ่งในการปฏิบัติงานของผู้นำในองค์กร ส่งเสริมให้การบริหารงานมีประสิทธิภาพและนำพาองค์กรประสบความสำเร็จในการแข่งขันทางธุรกิจ

สมมติฐาน 1: การเปิดรับประสบการณ์มีอิทธิพลต่อการปรับตัวข้ามวัฒนธรรม

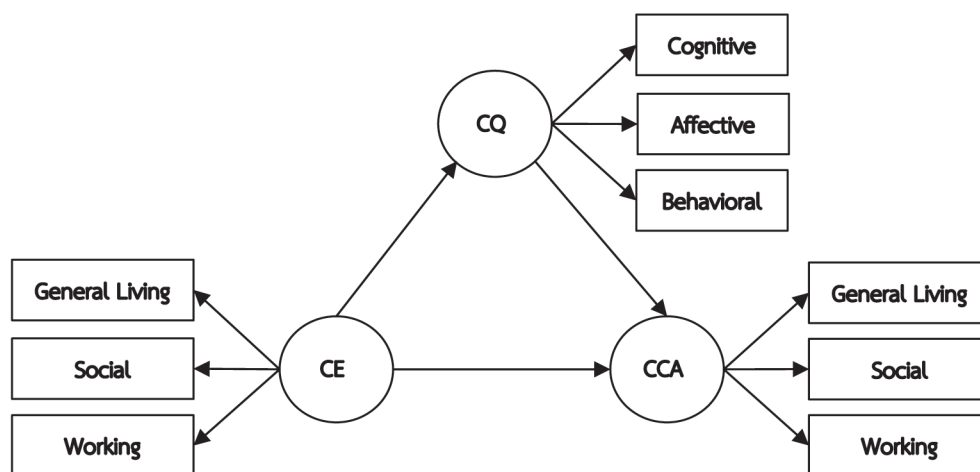
2. อิทธิพลการส่งผ่านของความฉลาดทางวัฒนธรรม

การศึกษาวิจัยในประเทศสิงคโปร์ (Ang et al., 2007) เกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างความฉลาดทางวัฒนธรรมกับการเปิดรับประสบการณ์ข้ามวัฒนธรรมของนักศึกษาระดับปริญญาตรีในมหาวิทยาลัย ผลการศึกษาพบว่า ตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์ทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ และผลการวิจัยในประเทศสหรัฐอเมริกา พบว่า การเปิดรับประสบการณ์เป็นตัวแปรหนึ่งที่มีอิทธิพลต่อความฉลาดทาง

วัฒนธรรมของนักศึกษาในมหาวิทยาลัย Northeastern United States (Crowne, 2013) มีผลการศึกษาที่สนับสนุนงานวิจัยข้างต้น พบว่า บุคคลที่มีการเปิดรับประสบการณ์ ไม่ว่าจะเป็นการเปิดรับจากการเดินทางไปในสถานที่แตกต่างทางวัฒนธรรม การศึกษาจากการอ่านหรือ แม้กระทั่งการรับฟังผ่านการสื่อสารจากผู้อื่นจะมีความสามารถในการทำความเข้าใจ และการปฏิสัมพันธ์กับบุคคลที่มาจากต่างทางวัฒนธรรมได้ รวมถึงมีความสามารถปรับตัวให้อยู่ในสภาพแวดล้อมที่มีความแตกต่างทางวัฒนธรรมได้เป็นอย่างดี (Leung & Chiu, 2008; Engle, Dimitriadis, & Sadrieh, 2012; Zhang & Ziegler, 2015)

Earley and Ang (2003) ให้ความหมาย ความฉลาดทางวัฒนธรรมเป็นความสามารถเฉพาะของบุคคลในการปฏิบัติตัวในสถานการณ์ที่มีคนที่มีมาจากต่างวัฒนธรรม และ Thomas and Inkson (2003) นิยามความฉลาดทางวัฒนธรรม (CQ) เป็นคุณลักษณะหนึ่งของคนที่มีความเข้าใจพื้นฐานความแตกต่างทางวัฒนธรรม สามารถเข้าถึงความแตกต่างนั้น และมีทักษะในการปฏิสัมพันธ์กับผู้ที่มาจากต่างวัฒนธรรม สอดคล้องผลการศึกษาของ Zakaria (2000) พบว่า ทักษะทางการสื่อสารข้ามวัฒนธรรมช่วยพัฒนาการทำงานในสิ่งแวดล้อมที่มีความหลากหลายทางวัฒนธรรม หรือกล่าวได้ความฉลาดทางวัฒนธรรมส่งผลให้ประสิทธิภาพการทำงานให้สูงขึ้น และผลการศึกษาของ Lee and Sukoco (2010) และ MacNab & Worthley (2012) พบว่า ความฉลาดทางวัฒนธรรมมีอิทธิพลทางบวกและสามารถทำนายการปรับตัวข้ามวัฒนธรรมของบุคคลได้

สมมติฐาน 2: ความฉลาดทางวัฒนธรรมเป็นตัวแปรส่งผ่านระหว่างการเปิดรับประสบการณ์ทางวัฒนธรรมกับการปรับตัวข้ามวัฒนธรรม



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

เมื่อ CQ หมายถึง ความฉลาดทางวัฒนธรรม (Cultural Intelligence); CCA หมายถึง การปรับตัวข้ามวัฒนธรรม (Cross-cultural Adaptability) และ CE หมายถึง การเปิดรับประสบการณ์ทางวัฒนธรรม (Cultural Exposure)

ระเบียบวิธีการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาความสัมพันธ์เชิงสาเหตุ (Causal relationship) โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อตรวจสอบความตรงของโมเดลสมการโครงสร้างการปรับตัวข้ามวัฒนธรรม และศึกษาอิทธิพลทางตรงและทางอ้อมของการเปิดรับประสบการณ์ที่มีต่อการปรับตัวข้ามวัฒนธรรม โดยมีความฉลาดทางวัฒนธรรมเป็นตัวแปรส่งผ่าน และได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลเชิงปริมาณ (Quantitative data) ด้วยแบบสอบถาม และมีรายละเอียด ดังนี้

1. ประชากรและตัวอย่าง

ประชากรวิจัย คือ นักศึกษานักศึกษาพยาบาลชั้นปีที่ 3 และ 4 หลักสูตรพยาบาลศาสตรบัณฑิตของมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ เอกชน และวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี รวม 3 แห่ง เนื่องจากนักศึกษาระดับชั้นปีที่ 3 และ 4 ได้เรียนรู้จากวิชาทฤษฎี วิชาปฏิบัติ มากกว่าร้อยละ 60 ของหลักสูตร และมีการฝึกปฏิบัติในแหล่งฝึกวิชาชีพพยาบาล ทำให้ผู้ให้ข้อมูลมีความรู้และประสบการณ์เพียงพอที่จะตอบประเด็นต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องในการศึกษาครั้งนี้ได้

การกำหนดจำนวนตัวอย่างวิจัย ใช้แนวคิดของ Preacher & Coffman (2006) ได้จำนวนตัวอย่างที่เหมาะสมจำนวน 273 คน และแบ่งจำนวนตัวอย่างตามประเภทของสถาบันการศึกษาได้จำนวน 91 คน ต่อสถาบัน และเพื่อป้องกันแบบสอบถามที่ไม่สมบูรณ์หรือข้อมูลสูญหาย จึงเพิ่มจำนวนตัวอย่างร้อยละ 30 จึงได้จำนวนตัวอย่างประมาณ 120 คน ต่อสถาบันการศึกษา ผู้วิจัยได้ดำเนินการสุ่มตัวอย่างง่ายแบบหลายขั้นตอน (Multi-stage random sampling) ประกอบด้วย 3 ขั้นตอน คือ ขั้นที่ 1 จำแนกหน่วยการเลือกสถาบันการศึกษาเป็น 3 ประเภท ในเขตภาคกลาง ขั้นที่ 2 สุ่มสถานศึกษาตามประเภทที่มีการจัดการเรียนการสอนหลักสูตรพยาบาลศาสตรบัณฑิต ด้วยวิธีการสุ่มอย่างง่าย และ ขั้นที่ 3 สุ่มนักศึกษาระดับชั้นปีที่ 3 และ 4 ชั้นปีละ 60 คน ด้วยวิธีการสุ่มอย่างง่าย รวมจำนวนตัวอย่างทั้งหมด 360 คน และภายหลังจากการเก็บรวบรวมแบบสอบถามแล้วได้แบบสอบถามที่มีความสมบูรณ์จำนวนทั้งสิ้น 322 ฉบับ

2. การสร้างและพัฒนาคุณภาพเครื่องมือวิจัย

ตัวแปรหลักในการวิจัยครั้งนี้มีทั้งหมด 3 ตัวแปร เป็นมาตรประมาณค่า 5 ระดับ โดยแสดงค่าตั้งแต่ 1-5 เป็นการประเมินตนเองโดยแสดงค่าคะแนนการประเมินตนเองตั้งแต่ระดับน้อยที่สุดไปจนถึงคะแนนการประเมินตนเองระดับมากที่สุด ผลการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือมีรายละเอียดดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ผลการวิเคราะห์ค่าความเที่ยงและความตรงเชิงโครงสร้าง

ตัวแปร	จำนวน ข้อ	ค่าความเที่ยง		ค่าความตรงเชิง โครงสร้าง
		ส.ป.ส. แอลฟา ของครอนบาค	ส.ป.ส.ความเที่ยง ของตัวบ่งชี้ R ²	
1. การเปิดรับประสบการณ์ทางวัฒนธรรม	12	.857		$\chi^2 (1, 86) = 2.819,$
1.1 ด้านความเป็นอยู่ทั่วไป	4	.794	.598	$p = .093,$
1.2 ด้านสังคม	4	.737	.633	RMSEA = .084,
1.3 ด้านการทำงาน	4	.767	.452	CFI = .993
2. ความฉลาดทางวัฒนธรรม	33	.930		$\chi^2 (1, 86) = .146,$
2.1 ด้านความรู้	14	.860	.793	$p = .702,$
2.2 ด้านความรู้สึก	11	.872	.568	RMSEA = .000,
2.3 ด้านพฤติกรรม	8	.878	.499	CFI = 1.000
3. การปรับตัวข้ามวัฒนธรรม	15	.950		$\chi^2 (1, 86) = 1.586,$
3.1 การปรับตัวด้านความเป็นอยู่ทั่วไป	7	.918	.745	$p = .208,$
3.2 การปรับตัวด้านสังคม	4	.871	.862	RMSEA = .002,
3.3 การปรับตัวด้านการทำงาน	4	.909	.758	CFI = .994

1) การเปิดรับประสบการณ์ทางวัฒนธรรม (Cultural exposure) วัดจาก 3 องค์ประกอบ คือ ด้านความเป็นอยู่ทั่วไป (General living) ด้านสังคม (Social) และด้านการทำงาน (Working) มีจำนวนข้อคำถามด้านละ 4 ข้อ รวม 12 ข้อ และแต่ละข้อมีวิธีการตอบคำถาม 3 ส่วน คือ ส่วนแรกเป็นการถามการเคย/ไม่เคยทำประสบการณ์นั้น ส่วนที่สองเป็นมาตราประมาณค่า 5 ระดับ ถามความถี่ของการทำประสบการณ์นั้น โดยแสดงค่าตั้งแต่ 1-5 เป็นการประเมินตนเองในการทำประสบการณ์นั้นตั้งแต่ระดับน้อยที่สุดไปจนถึงระดับมากที่สุด และส่วนที่ 3 เป็นให้ค่าน้ำหนักตามเหตุผลในการทำเหตุการณ์นั้น มีระดับคะแนนตั้งแต่ 1-3 ดังนั้นจึงมีการคำนวณคะแนนแต่ละข้อคำถามมีช่วงคะแนนแต่ละข้ออยู่ระหว่าง 0-15 คะแนน โดยเกณฑ์การแปลผลคะแนนแบ่งเป็น 5 ระดับ คือ ระดับต่ำ (0.00 – 3.00) ระดับค่อนข้างต่ำ (3.01 – 6.00) ระดับปานกลาง (6.01 – 9.00) ระดับค่อนข้างสูง (9.01 – 12.00) และระดับสูง (12.01 – 15.00) และจากการตรวจสอบความตรงเชิงโครงสร้างของตัวแปรแฝงมีผลการวิเคราะห์พบว่า $\chi^2 (1, 86) = 2.819, p = 0.093, RMSEA = .084, CFI = .993$ องค์ประกอบด้านสังคมมีค่าน้ำหนักสูงที่สุด ($\beta = .795$) รองลงมาคือองค์ประกอบด้านความเป็นอยู่ทั่วไป ($\beta = .773$) และองค์ประกอบด้านการทำงานมีค่าน้ำหนักน้อยที่สุด ($\beta = .570$) โดยผลตรวจสอบความเที่ยงของแต่ละองค์ประกอบจากสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาคมีค่าตั้งแต่ .737 ถึง .794 และสัมประสิทธิ์ความเที่ยงของตัวบ่งชี้มีค่าตั้งแต่ .452 ถึง .633

2) ความฉลาดทางวัฒนธรรม (Cultural intelligence) วัดจาก 3 องค์ประกอบ คือ ด้านความรู้ (Cognitive) มีจำนวนข้อคำถาม 14 ข้อ ด้านความรู้สึก (Affective) มีจำนวนข้อคำถาม 11 ข้อ และด้านพฤติกรรม (Behavioral) มีจำนวนข้อคำถาม 8 ข้อ รวมจำนวนข้อคำถามทั้งหมด 33 ข้อ โดยเกณฑ์การแปลผลคะแนนแบ่งเป็น 5 ระดับ คือ ระดับต่ำ (1.00 – 1.80) ระดับค่อนข้างต่ำ (1.81 – 2.60) ระดับปานกลาง (2.61 – 3.40) ระดับค่อนข้างสูง (3.41 – 4.20) และระดับสูง (4.21 – 5.00) และการตรวจสอบความตรงเชิงโครงสร้างของตัวแปรแฝงมีผลการวิเคราะห์พบว่า $\chi^2 (1, 86) = .146, p = .722, RMSEA = .000, CFI = 1.000$ โดยด้านความรู้ มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบสูงที่สุด ($\beta = .917$) ลำดับถัดมาคือด้านความรู้สึก ($\beta = .751$) และด้านพฤติกรรม ($\beta = .706$) ตามลำดับ โดยผลตรวจสอบความเที่ยงของแต่ละองค์ประกอบจากสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาคมีค่าตั้งแต่ .860 ถึง .878 และสัมประสิทธิ์ความเที่ยงของตัวบ่งชี้มีค่าตั้งแต่ .499 ถึง .793

3) การปรับตัวข้ามวัฒนธรรม (Cross-cultural adaptability) วัดจาก 3 องค์ประกอบ คือ การปรับตัวด้านความเป็นอยู่ทั่วไป (General living) มีจำนวนข้อคำถาม 7 ข้อ ด้านสังคม (Social) มีจำนวนข้อคำถาม 4 ข้อ และการปรับตัวด้านการทำงาน (Working) มีจำนวนข้อคำถาม 4 ข้อ รวมจำนวนข้อคำถามทั้งหมด 15 ข้อ โดยเกณฑ์การแปลผลคะแนนแบ่งเป็น 5 ระดับ คือ ระดับต่ำ (1.00 – 1.80) ระดับค่อนข้างต่ำ (1.81 – 2.60) ระดับปานกลาง (2.61 – 3.40) ระดับค่อนข้างสูง (3.41 – 4.20) และระดับสูง (4.21 – 5.00) และการตรวจสอบความตรงเชิงโครงสร้างของตัวแปรแฝงมีผลการวิเคราะห์พบว่า $\chi^2 (1, 86) = 1.586, p = 0.208, RMSEA = .002, CFI = .994$ โดยด้านสังคม มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบสูงที่สุด ($\beta = .928$) ลำดับถัดมาคือด้านการทำงาน ($\beta = .871$) และด้านความเป็นอยู่ทั่วไป มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบน้อยที่สุด ($\beta = .863$) โดยผลตรวจสอบความเที่ยงของแต่ละองค์ประกอบจากสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาคมีค่าตั้งแต่ .871 ถึง .918 และสัมประสิทธิ์ความเที่ยงของตัวบ่งชี้มีค่าตั้งแต่ .745 ถึง .862

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการขอรับการพิจารณารับรองจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ จากสถาบันการศึกษาที่เข้าเก็บข้อมูล และภายหลังจากได้รับหนังสือรับรองจริยธรรมการวิจัยแล้ว ผู้วิจัยดำเนินการเก็บข้อมูลจากตัวอย่างนักศึกษาพยาบาลชั้นปีที่ 3 และ 4 โดยจัดทำหนังสือขอความร่วมมือในการเก็บข้อมูลวิจัยจากคณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย และส่งทางไปรษณีย์ไปยังคณะพยาบาลศาสตร์ในสถาบันการศึกษาที่ได้จากการสุ่มตามขั้นตอน และหลังจากที่สถาบันการศึกษานุญาตให้เข้าเก็บข้อมูล จึงได้ดำเนินการเป็น 2 แบบ คือ ผู้วิจัยเข้าดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเอง และติดต่อผู้ประสานของสถาบันให้ดำเนินการเก็บรวบรวมแบบสอบถาม

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานนำมาตรวจสอบเพื่อรายงานค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร ด้วยโปรแกรม SPSS ส่วนการวิเคราะห์เพื่อตรวจสอบอิทธิพลเชิงสาเหตุ อิทธิพลการส่งผ่าน และการวิเคราะห์โมเดลเชิงสาเหตุ ด้วยโปรแกรมด้วยโปรแกรม M-Plus โดยจะพิจารณาความเหมาะสมของโมเดลด้วยสถิติที่ทดสอบความสอดคล้องกลมกลืน (model fit) ตามเกณฑ์ของ Hair et al. (2010) ที่พิจารณาค่า p-value ร่วมกับค่าดัชนีอื่น ได้แก่ ค่า root mean square error of approximation (RMSEA) มีค่าน้อยกว่า .05 (Hu and Bentler, 1999) ค่า comparative fit index (CFI) ไม่เกิน .95

ผลการวิจัย

การนำเสนอผลการวิจัยแบ่งเป็น 2 ส่วน ประกอบด้วย ส่วนที่ 1 การวิเคราะห์ระดับคะแนนการประเมินตนเองของตัวอย่างวิจัยแยกตามตัวแปร และส่วนที่ 2 การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อตอบวัตถุประสงค์การวิจัยและสมมติฐานการวิจัย

ส่วนที่ 1 การวิเคราะห์ระดับคะแนนการประเมินตนเอง ด้านความฉลาดทางวัฒนธรรม การเปิดรับประสบการณ์ทางวัฒนธรรม และการปรับตัวข้ามวัฒนธรรม

การวิเคราะห์ข้อมูลในส่วนนี้ เป็นการนำผลจากการประเมินตนเองของนักศึกษาพยาบาล 3 ด้าน คือ ความฉลาดทางวัฒนธรรม การเปิดรับประสบการณ์ทางวัฒนธรรม และการปรับตัวข้ามวัฒนธรรม วิเคราะห์ด้วยค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสูงสุด ค่าต่ำสุด ดังนี้

ระดับความฉลาดทางวัฒนธรรม

ผลการประเมินตนเองด้านความฉลาดทางวัฒนธรรมของนักศึกษาพยาบาล ด้วยแบบสอบถามที่วัดจาก 3 องค์ประกอบ คือ ด้านความรู้ ด้านความรู้สึก และด้านพฤติกรรม พบว่า นักศึกษาพยาบาลประเมินตนเองมีความฉลาดทางวัฒนธรรมโดยรวมอยู่ระดับปานกลาง ($Mean = 3.40, SD = 0.48$) และพบว่า ด้านความรู้ ($Mean = 3.19, SD = 0.52$) และด้านพฤติกรรม ($Mean = 3.08, SD = 0.64$) อยู่ในระดับปานกลางเช่นกัน ในขณะที่ คะแนนการประเมินความฉลาดทางวัฒนธรรมด้านความรู้สึก ($Mean = 3.93, SD = 0.52$) มีอยู่ในระดับค่อนข้างสูง รายละเอียดแสดงในตารางที่ 2

ตารางที่ 2 ผลการวิเคราะห์ค่าสูงสุด ค่าต่ำสุด ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความฉลาดทางวัฒนธรรม

ข้อคำถาม	Max	Min	Mean	SD	การแปลผล
1. ด้านความรู้	4.75	1.79	3.19	0.52	ปานกลาง
2. ด้านความรู้สึก	5.00	2.33	3.93	0.52	ค่อนข้างสูง
3. ด้านพฤติกรรม	4.63	1.25	3.08	0.64	ปานกลาง
รวม 3 ด้าน	4.55	2.10	3.40	0.48	ปานกลาง

ระดับการเปิดรับประสบการณ์ทางวัฒนธรรม

ผลการประเมินตนเองด้านการเปิดรับประสบการณ์ทางวัฒนธรรมของนักศึกษาพยาบาล วัดจาก 3 องค์ประกอบภาพรวมอยู่ในระดับค่อนข้างต่ำ ($Mean = 4.80, SD = 2.41$) และเมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ผลการประเมินตนเองด้านการทำงานมีค่าน้อยที่สุดและอยู่ในระดับต่ำ ($Mean = 2.96, SD = 2.56$) สำหรับผลการประเมินตนเองในด้านสังคมอยู่ในระดับค่อนข้างต่ำ ($Mean = 4.35, SD = 3.19$) ในขณะที่ผลการประเมินตนเองด้านความเป็นอยู่ทั่วไปอยู่ในระดับค่อนข้างสูง ($Mean = 7.09, SD = 3.08$) อย่างไรก็ตามเมื่อพิจารณาผลการประเมินพบว่าแต่ละด้านมีผลคะแนนต่ำสุดเป็น 0.00 หรือหมายความว่าไม่มีประสบการณ์ในด้านนั้น ๆ รายละเอียดแสดงในตารางที่ 3

ตารางที่ 3 ผลการวิเคราะห์ค่าสูงสุด ค่าต่ำสุด ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของการเปิดรับประสบการณ์

ข้อคำถาม	Max	Min	Mean	SD	การแปลผล
1. ด้านความเป็นอยู่ทั่วไป	15.00	0.00	7.09	3.08	ค่อนข้างสูง
2. ด้านสังคม	14.25	0.00	4.35	3.19	ค่อนข้างต่ำ
3. ด้านการทำงาน	15.00	0.00	2.96	2.56	ต่ำ
รวม 3 ด้าน	14.17	0.75	4.80	2.41	ค่อนข้างต่ำ

ระดับการปรับตัวข้ามวัฒนธรรม

ผลการประเมินตนเองของนักศึกษาพยาบาล ด้านการปรับตัวข้ามวัฒนธรรม วัดจาก 3 องค์ประกอบโดยรวมอยู่ในระดับค่อนข้างสูง ($Mean = 3.58, SD = 0.55$) และเมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ทุกด้านอยู่ในระดับค่อนข้างสูง อย่างไรก็ตามเพื่อพิจารณาคะแนนเฉลี่ยผลการประเมินตนเองพบว่า คะแนนประเมินอยู่

ทางด้านช่วงต้นของระดับค่อนข้างมาทางปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 3.50-3.70 และพิจารณาคะแนนต่ำสุดในแต่ละด้านพบว่าอยู่ในระดับต่ำมีค่าระหว่าง 1.25 – 1.57 รายละเอียดแสดงในตารางที่ 4

ตารางที่ 4 ผลการวิเคราะห์ค่าสูงสุด ค่าต่ำสุด ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของการปรับตัวข้ามวัฒนธรรม

ข้อคำถาม	Max	Min	Mean	SD	การแปลผล
1. ด้านความเป็นอยู่ทั่วไป	5.00	1.57	3.70	0.63	ค่อนข้างสูง
2. ด้านสังคม	5.00	1.50	3.53	0.62	ค่อนข้างสูง
3. ด้านการทำงาน	5.00	1.25	3.50	0.61	ค่อนข้างสูง
รวม 3 ด้าน	4.83	1.49	3.58	0.55	ค่อนข้างสูง

ผลการวิเคราะห์ระดับคะแนนของ 3 ตัวแปร พบว่า นักศึกษาพยาบาลประเมินตนเองมีการเปิดรับประสบการณ์ทางวัฒนธรรมรวมอยู่ในระดับค่อนข้างต่ำ ($Mean = 4.80, SD = 2.41$) ระดับความฉลาดทางวัฒนธรรมอยู่ระดับปานกลาง ($Mean = 3.40, SD = 0.48$) และด้านการปรับตัวข้ามวัฒนธรรมอยู่ในระดับค่อนข้างสูง ($Mean = 3.58, SD = 0.55$)

การวิเคราะห์คะแนนการประเมินตนเองแยกตามประเภทสถาบัน พบว่า ค่าเฉลี่ยคะแนนการประเมินตนเองทุกตัวแปรทั้ง 3 สถาบันมีค่าใกล้เคียงกันและอยู่ในระดับเดียวกัน แสดงรายละเอียดดังตารางที่ 5

ตารางที่ 5 ผลการวิเคราะห์ค่าสูงสุด ค่าต่ำสุด ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของตัวแปร แยกตามสถาบัน

ประเภทสถาบัน	ตัวแปร	Max	Min	Mean	SD	การแปลผล
มหาวิทยาลัย ในกำกับ (n = 111)	1. ความฉลาดทางวัฒนธรรม	2.10	4.55	3.35	0.46	ค่อนข้างสูง
	2. การเปิดรับประสบการณ์	0.92	11.50	4.71	2.26	ค่อนข้างต่ำ
	3. การปรับตัวข้ามวัฒนธรรม	1.49	4.83	3.47	0.58	สูง
มหาวิทยาลัย เอกชน (n = 83)	1. ความฉลาดทางวัฒนธรรม	2.30	4.47	3.40	0.51	ค่อนข้างสูง
	2. การเปิดรับประสบการณ์	0.75	10.58	4.97	2.65	ค่อนข้างต่ำ
	3. การปรับตัวข้ามวัฒนธรรม	2.56	4.83	3.63	0.46	สูง
วิทยาลัยบรม ราชชนนี (n = 128)	1. ความฉลาดทางวัฒนธรรม	2.03	4.56	3.44	0.47	ค่อนข้างสูง
	2. การเปิดรับประสบการณ์	0.75	14.17	4.76	2.37	ค่อนข้างต่ำ
	3. การปรับตัวข้ามวัฒนธรรม	2.00	4.70	3.64	0.57	สูง

เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยของคะแนนประเมินตนเองในรายด้านแล้ว ผู้วิจัยดำเนินการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างจำนวนตัวแปรสังเกตได้หรือองค์ประกอบทั้งหมด 9 องค์ประกอบ จากตัวแปรแฝง 3 ตัวแปร และพบว่า ตัวแปรสังเกตได้หรือองค์ประกอบแต่ละด้านมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทุกค่า และมีทิศทางเป็นบวก และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบของการปรับตัวข้ามวัฒนธรรม พบว่า มีขนาดอยู่ระหว่างปานกลางถึงสูง (.620 - .766) รองลงมาคือ ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบของความฉลาดทางวัฒนธรรมมีขนาดปานกลาง (.524 - .682) โดยเกณฑ์การแปลความหมายของค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของ Hinkle, Wiersma, & Jurs (2003) ดังตารางที่ 6

ตารางที่ 6 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ระหว่างตัวแปรสังเกตได้

	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)
(1) cognitive CQ								
(2) affective CQ	.611**							
(3) behavioral CQ	.682**	.524**						
(4) general living CE	.390**	.250**	.306**					
(5) social CE	.443**	.256**	.420**	.541**				
(6) working CE	.333**	.156**	.348**	.319**	.627**			
(7) general living C-CA	.459**	.549**	.422**	.318**	.317**	.217**		
(8) social C-CA	.485**	.562**	.525**	.270**	.366**	.247**	.664**	
(9) working C-CA	.478**	.562**	.467**	.216**	.336**	.262**	.620**	.766**

** $p < .01$

ส่วนที่ 2 การตรวจสอบความตรงของโมเดลและการทดสอบอิทธิพลทางตรงและทางอ้อม

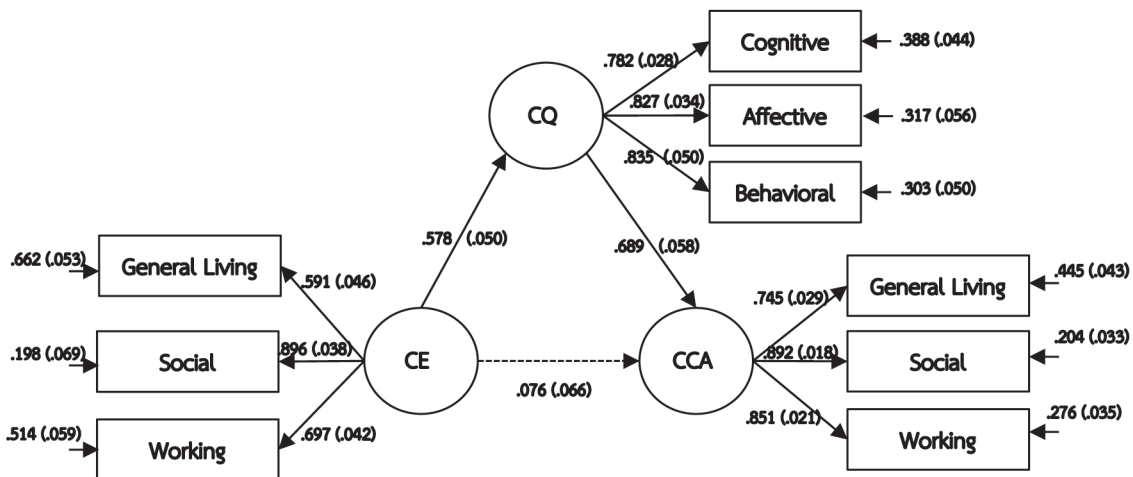
การวิเคราะห์ในส่วนนี้เป็นการวิเคราะห์ความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของการเปิดรับประสบการณ์ความฉลาดทางวัฒนธรรม และการปรับตัวข้ามวัฒนธรรมของนักศึกษาพยาบาล พบว่า โมเดลสมการโครงสร้างการปรับตัวข้ามวัฒนธรรม โดยมีฉลาดทางวัฒนธรรมเป็นตัวแปรส่งผ่านมีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ มีค่า $\chi^2 (18, 322) = 28.355, p = 0.057$ RMSEA = 0.042 และ CFI = 0.993 โดยภาพรวมการเปิดรับประสบการณ์และความฉลาดทางวัฒนธรรมอธิบายการปรับตัวทางวัฒนธรรมได้ร้อยละ 33.50 และร้อยละ 54.10 และการปรับตัวข้ามวัฒนธรรมได้รับอิทธิพลทางตรงจากการเปิดรับประสบการณ์ ($\beta = 0.152, p = 0.309$) และได้รับอิทธิพลทางตรงจากความฉลาดทางวัฒนธรรมอย่างมีนัยสำคัญ ($\beta = 0.707, p = 0.000$) และได้รับอิทธิพลทางอ้อมการเปิดรับประสบการณ์ผ่านความฉลาดทางวัฒนธรรม อย่างมีนัยสำคัญ ($\beta = .501, p = 0.000$) หรือกล่าวว่า ความฉลาดทางวัฒนธรรมมีบทบาทการส่งผ่านแบบสมบูรณ์ (full mediator) ดังตารางที่ 7 และภาพที่ 2

ตารางที่ 7 ค่าสถิติวิเคราะห์ของโมเดลเชิงสาเหตุการปรับตัวข้ามวัฒนธรรม

ตัวแปรผล	ความฉลาดทางวัฒนธรรม			การปรับตัวข้ามวัฒนธรรม					
ตัวแปรเหตุ	TE	DE	IE	TE	DE	IE			
ความฉลาดทางวัฒนธรรม	-	-	-	0.689*	0.69*	-			
				(0.058)	(0.06)				
การเปิดรับประสบการณ์	0.578*	0.578*	-	0.475*	0.076	0.398*			
	(0.050)	(0.050)		(0.051)	(0.066)	(0.052)			
$\chi^2 (18, 322) = 28.355, p = 0.057$ RMSEA = 0.042 และ CFI = 0.993									
ตัวแปรสังเกตได้	cog	aff	beh	gen	soc	work	gen	soc	work
R-square	0.612	0.683	0.697	0.338	0.802	0.486	0.555	0.796	0.724
ตัวแปรแฝง	ความฉลาดทางวัฒนธรรม			การปรับตัวข้ามวัฒนธรรม					
R-square	0.335			0.541					

หมายเหตุ * $p < .05$

เมื่อ cog คือ cognitive, aff คือ affective, beh คือ behavioral เป็นตัวแปรสังเกตได้ของความฉลาดทางวัฒนธรรม และ gen คือ general living, soc คือ social และ work คือ work เป็นตัวแปรสังเกตได้ของการเปิดรับประสบการณ์ และ gen คือ general living, soc คือ social และ work คือ work การปรับตัวข้ามวัฒนธรรม



$$\chi^2 (18, 322) = (18, 322) = 28.355, p = 0.057, \text{RMSEA} = 0.042, \text{CFI} = 0.993$$

ภาพที่ 2 โมเดลเชิงสาเหตุการปรับตัวข้ามวัฒนธรรม

เมื่อ CQ หมายถึง ความฉลาดทางวัฒนธรรม (Cultural intelligence); CCA หมายถึง การปรับตัวข้ามวัฒนธรรม (Cross-cultural adaptability) และ CE หมายถึง การเปิดรับประสบการณ์ทางวัฒนธรรม (Cultural exposure)

อภิปรายผล

ผลการวิจัยในครั้งนี้พบว่า มีความสอดคล้องกับกรอบแนวคิดในการวิจัยและผลการศึกษาที่ผ่านมาในบางประเด็น และมีผลการวิเคราะห์ที่แตกต่างจากผลการวิจัยในอดีตที่ผ่านมาด้วยเช่นกัน โดยมีรายละเอียดในการอภิปรายแยกเป็น 2 ประเด็นหลัก

ประเด็น 1 อิทธิพลของการเปิดรับประสบการณ์ต่อความฉลาดทางวัฒนธรรมและการปรับตัวข้ามวัฒนธรรม

ผลการทดสอบอิทธิพลของการเปิดรับประสบการณ์มีต่อความฉลาดทางวัฒนธรรมและการปรับตัวข้ามวัฒนธรรม พบว่า การเปิดรับประสบการณ์มีอิทธิพลต่อความฉลาดทางวัฒนธรรมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 กล่าวได้ว่า นักศึกษาพยาบาลที่มีการเปิดรับประสบการณ์จะสามารถปรับตัวในวัฒนธรรมที่แตกต่างไปจากตนเองได้เป็นอย่างดี เนื่องจากได้เกิดการเรียนรู้ ทำให้สามารถเข้าใจและยอมรับความแตกต่างของวัฒนธรรมอื่นได้ สอดคล้องกับผลการวิจัยของ Ang et al. (2007) และ Crowne (2008) ในขณะที่ผลการวิเคราะห์อิทธิพลของการเปิดรับประสบการณ์ไม่ส่งผลต่อการปรับตัวข้ามวัฒนธรรมอย่างมีนัยสำคัญ หรือหมายความว่า การเปิดรับประสบการณ์เพียงอย่างเดียวไม่สามารถทำให้นักศึกษาพยาบาลสามารถปรับตัวข้ามวัฒนธรรมได้ เนื่องจากการเปิดรับประสบการณ์เป็นเพียงการเปิดรับส่วนบุคคลจากการเรียนรู้ประสบการณ์ใน 3 ด้าน คือ ด้านความเป็นอยู่ทั่วไป ความเป็นสังคม และการทำงานที่มีความแตกต่างทางวัฒนธรรม แต่ยังไม่สามารถนำไปใช้ในการปรับรูปแบบของพฤติกรรมเพื่อให้อยู่ในสภาพแวดล้อมหรือสังคมต่างวัฒนธรรมได้ รวมถึงการปรับรูปแบบการทำงานในวัฒนธรรมที่แตกต่างจากตนเองได้ ดังนั้น จึงจำเป็นที่บุคคลควรมีความฉลาดทางวัฒนธรรมร่วมด้วย เพื่อให้สามารถนำประสบการณ์ทางวัฒนธรรมที่ได้รับไปปรับใช้ในการดำเนินชีวิตประจำวัน การสร้างสัมพันธ์ระหว่างบุคคล และการทำงานในสังคมที่มีความต่างทางวัฒนธรรมได้

ประเด็น 2 อิทธิพลส่งผ่านของความฉลาดทางวัฒนธรรมระหว่างการเปิดรับประสบการณ์ต่อการปรับตัวข้ามวัฒนธรรม

ผลการทดสอบอิทธิพลของตัวแปรส่งผ่าน (Mediating effect) ด้วย Sobel test พบว่า อิทธิพลทางอ้อมของการเปิดรับประสบการณ์ที่มีต่อการปรับตัวข้ามวัฒนธรรมผ่านความฉลาดทางวัฒนธรรม โดยความฉลาดทางวัฒนธรรมเป็นตัวแปรส่งผ่านแบบสมบูรณ์มีอิทธิพลส่งผ่านทางอ้อมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ($\beta = 0.40$) สอดคล้องกับผลการงานวิจัยที่ผ่านมาซึ่งพบว่า ความฉลาดทางวัฒนธรรมมีอิทธิพลต่อการปรับตัวข้ามวัฒนธรรม กล่าวคือนักศึกษาพยาบาลที่มีความฉลาดทางวัฒนธรรมส่งผลให้

สามารถประยุกต์ใช้ความรู้ความสามารถที่มีอยู่ในการปรับตัวตามความแตกต่างทางวัฒนธรรมได้เป็นอย่างดี (Ang et al., 2007; Earley & Peterson, 2004; Lee, & Sukoco, 2010; Leung et al., 2014; Malek, & Budhwar, 2013; Sahin & Gürbüz, 2014) และจากผลการวิจัยของ Phoonphol (2015) Dadashzadeh, & Yarmohammadzadeh (2014) Jyoti et al. (2015) Oolders et al. (2008) สนับสนุนว่านักศึกษาพยาบาลที่ความฉลาดทางวัฒนธรรมสูงจะมีความสามารถในการปฏิบัติงานในสถานการณ์ที่มีความหลากหลายทางวัฒนธรรมสูงด้วยเช่นกัน

อย่างไรก็ตาม แม้ผลการวิเคราะห์จะพบว่า การเปิดรับประสบการณ์ไม่ส่งผลทางตรงต่อการปรับตัวข้ามวัฒนธรรมอย่างมีนัยสำคัญ แต่ผลการศึกษาของ Ang et al., 2007 และ Crowne (2008) ที่พบว่าคนที่ได้รับประสบการณ์ที่เกี่ยวข้องกับวัฒนธรรม จะทำให้สามารถปรับตัวข้ามวัฒนธรรมได้ดีขึ้น นั้นอาจเป็นเพราะว่าเป็นผลจากอิทธิพลทางอ้อมที่เกิดขึ้นจากความฉลาดทางวัฒนธรรมนั่นเอง ดังนั้นนักศึกษาพยาบาลควรได้รับการพัฒนาด้านการเปิดรับประสบการณ์ทางวัฒนธรรมเพื่อให้อำนาจมีความฉลาดทางวัฒนธรรมควบคู่ไปกับการปรับตัวข้ามวัฒนธรรมพร้อม ๆ กัน ซึ่งจะทำให้นักศึกษาพยาบาลที่สำเร็จการศึกษาสามารถนำความรู้และทักษะทางวิชาชีพด้านการพยาบาลไปประยุกต์ใช้ในการประกอบวิชาชีพได้อย่างมีประสิทธิภาพในสังคมที่มีความหลากหลายทางวัฒนธรรม

ข้อเสนอแนะ

1. ผลการวิจัยนี้ ชี้ให้เห็นว่าคุณลักษณะการเปิดรับประสบการณ์ สร้างให้เกิดความฉลาดทางวัฒนธรรม ซึ่งจะส่งผลต่อทำให้นักศึกษาพยาบาลสามารถปรับตัวข้ามวัฒนธรรมได้ จึงเห็นได้ว่ากลไกการสร้างเสริมคุณลักษณะทั้งสองด้านอาจใช้โปรแกรมการส่งเสริมแนวทางในการพัฒนานักศึกษาพยาบาลโดยการเปิดรับประสบการณ์ทางวัฒนธรรมตามองค์ประกอบ ซึ่งจะส่งผลต่อทั้งความฉลาดทางวัฒนธรรมและการปรับตัวข้ามวัฒนธรรมให้นักศึกษาได้

2. ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย เมื่อพิจารณาระดับคะแนนการประเมินตนเองของนักศึกษาพยาบาลแล้วพบว่า ระดับค่าเฉลี่ยของคะแนนอยู่ในระดับต่ำ และแม้ว่าการปรับตัวข้ามวัฒนธรรมจะอยู่ในเกณฑ์การแปลผลว่าอยู่ในระดับสูงก็ตามแต่คะแนนยังไม่สูงนัก เพื่อเตรียมความพร้อมให้กับนักศึกษาพยาบาลปฏิบัติงานในสถานการณ์แบบพหุวัฒนธรรม ดังนั้นการส่งเสริมคุณลักษณะทั้ง 3 ด้านให้นักศึกษาก่อนสำเร็จการศึกษาจึงมีความจำเป็นอย่างยิ่ง

กิตติกรรมประกาศ

ได้รับทุน 90 ปี จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย กองทุนรัชดาภิเษกสมโภชของบัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

References

- วิจิตร ศรีสุพรรณ, สุจิตรา เหลืองอมรเลิศ, และกฤษฎา แสงวงศ์. (2556). การเตรียมความพร้อมของวิชาชีพการพยาบาลเพื่อเข้าสู่ประชาคมอาเซียน. *วารสารสภาการพยาบาล*
- กองสุขภาพระหว่างประเทศ. กรมสนับสนุนบริการสุขภาพ. (2557). รายงานสรุปผลการปฏิบัติราชการของส่วนราชการเพื่อเสนอนายกรัฐมนตรีคนใหม่. จาก http://pmsn.hss.moph.go.th/uploadFiles/document/D00000001327_25781.pdf
- พลเทพ พูนพล. (2558). อิทธิพลของความฉลาดทางวัฒนธรรมที่มีต่อการปรับตัวข้ามวัฒนธรรมและผลการปฏิบัติงานของพนักงานข้ามชาติในประเทศไทย. *วารสารวิทยาการวิจัยและวิทยาการปัญญา*, 12(2), 109-121.
- ศูนย์วิจัยกสิกรไทย. (2558). *โรงพยาบาลเอกชนปี' 58*. จาก <https://www.kasikornresearch.com/th/k-econanalysis/pages/search.aspx>
- Anderson, L. M., Scrimshaw, S. C., Fullilove, M. T., Fielding, J. E., & Normand, J. (2003). Culturally competent healthcare systems: a systematic review. *American journal of preventive medicine*, 24(3), 68-79.
- 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.
- Barakat, L. L., Lorenz, M. P., Ramsey, J. R., & Cretoiu, S. L. (2015). Global managers: an analysis of the impact of cultural intelligence on job satisfaction and performance. *International Journal of Emerging Markets*, 10(4), 781-800.
- Black, J. S., & Stephens, G. K. (1989-90). The influence of the spouse on American expatriate adjustment and intent to stay in Pacific Rim overseas assignments. *Journal of management*, 15(4), 529-544.
- Campinha-Bacote, J. (2002). The process of cultural competence in the delivery of healthcare services: A model of care. *Journal of Transcultural Nursing*, 13(3), 181-184.
- Chang, W. W., Yuan, Y. H., & Chuang, Y. T. (2013). The relationship between international experience and cross-cultural adaptability. *International Journal of Intercultural Relations*, 37(2), 268-273.

- Crowne, K. A. (2013). Cultural exposure, emotional intelligence, and cultural intelligence: An exploratory study. *International Journal of Cross Cultural Management*, 13(1), 5-22.
- Dadashzadeh, M., & Yarmohammadzadeh, P. (2014). A study of the role of cultural intelligence and social capital in teachers' work adjustment. *International Journal of Psychology and Behavioral Research, Special Issue*, 1(4), 73-84.
- Earley, P.C. & Ang, S. (2003). *Cultural Intelligence: Individual Interactions across Cultures*. Stanford, CA: Stanford University Press.
- Earley, P.C., & Peterson, R.S. (2004). "The Elusive Cultural Chameleon: Cultural Intelligence as a New Approach to Intercultural Training for the Global Manager", *Academy of Management Learning and Education*, 3(1), 100-115.
- Ellershaw, J., Fullarton, C., Rodwell, J., & McWilliams, J. (2015). Conscientiousness, openness to experience and extraversion as predictors of nursing work performance: a facet-level analysis. *Journal of nursing management*.
- Engle, R. L., Dimitriadi, N., & Sadrieh, F. (2012). Cultural Intelligence: Antecedents and Propensity to Accept a Foreign-Based Job Assignment. *Journal of Applied Management and Entrepreneurship*, 17(2), 63-79.
- Folke, C., Carpenter, S. R., Walker, B., Scheffer, M., Chapin, T., & Rockström, J. (2010). Resilience thinking: integrating resilience, adaptability and transformability. *Ecology and Society*, 15(4), 20.
- Garneau, A. B., & Pepin, J. (2015). A constructivist theoretical proposition of cultural competence development in nursing. *Nurse education today*.
- Griffin, B. & Hesketh, B. (2003). Adaptable behaviors for successful work and career adjustment. *Australian Journal of Psychology*, 55, 65-73.
- Hair, J. F., Black, W. C., Babin, B. J., Anderson, R. E., & Tatham, R. L. (2010). *Multivariate data analysis*, 5(3), 207-219. Upper Saddle River, NJ: Prentice hall.
- Hinkle, Wiersma, & Jurs (2003). *Applied Statistics for the Behavioral Sciences* (5th ed.).
- Hu, L., & Bentler, P. M. (1999). Cutoff criterion for fit indexes in covariance structure analysis: conventional criteria versus new alternatives. *Structural Equation Modeling*, 6, 1-55.

- Jeffreys, M. R. (2010). *Teaching cultural competence in nursing and health care*. Springer Publishing Company.
- Jyoti, J., Kour, S., & Bhau, S. (2015). Assessing the Impact of Cultural Intelligence on Job Performance: Role of Cross-Cultural Adaptability. *Journal of IMS Group/ Volume, 12*(1), 23.
- Kim, S., & Knight, B. G. (2015). Adaptation of the three-dimensional wisdom scale (3D-WS) for the Korean cultural context. *International Psychogeriatrics, 27*(02), 267-278.
- Lee, L. Y., & Sukoco, B. M. (2010). The effects of cultural intelligence on expatriate performance: The moderating effects of international experience. *The International Journal of Human Resource Management, 21*(7), 963-981.
- Leung, A. K. Y., & Chiu, C. Y. (2008). Interactive effects of multicultural experiences and openness to experience on creative potential. *Creativity Research Journal, 20*(4), 376-382.
- Livermore, D. (2015). *Leading with Cultural Intelligence: The Real Secret to Success*. AMACOM Div American Mgmt Assn.
- Lochbaum MR, Karoly P, & Landers DM. (2002) Evidence for the importance of openness to experience on performance of a fluid intelligence task by physically active and inactive participants. *Res Q Exerc Sport, 73*(4), 437-44.
- Malek, M. A., & Budhwar, P. (2013). Cultural intelligence as a predictor of expatriate adjustment and performance in Malaysia. *Journal of world business, 48*(2), 222-231.
- MacNab, B. R., & Worthley, R. (2012). Individual characteristics as predictors of cultural intelligence development: The relevance of self-efficacy. *International Journal of Intercultural Relations, 36*(1), 62-71.
- Oolders, T., Chernyshenko, O. S., & Stark, S. (2008). *Cultural intelligence as a mediator of relationships between openness to experience and adaptive performance*. Handbook on cultural intelligence: Theory, measurement and applications.
- Preacher, K. J., & Coffman, D. L. (2006, May). Computing power and minimum sample size for RMSEA [Computer software]. Retrieved from <http://quantpsy.org/>

- Pulakos, E. D., Arad, S., Donovan, M. A., & Plamondon, K. E. (2000). Adaptability in the workplace: development of a taxonomy of adaptive performance. *Journal of applied psychology, 85*(4), 612.
- Roccas, S., Sagiv, L., Schwartz, S. H., & Knafo, A. (2002). The big five personality factors and personal values. *Personality and social psychology bulletin, 28*(6), 789-801.
- Sahin, F., & Gürbüz, S. (2014). Cultural intelligence as a predictor of individuals' adaptive performance: A study in a multicultural environment. *International Area Studies Review, 17*(4), 394-413.
- Thomas, D.C., & Inkson, K. (2003). *Cultural Intelligence: People Skills for Global Business*. San Francisco, CA: Berrett-Koehler.
- Walker, B., Holling, C. S., Carpenter, S. R., & Kinzig, A. (2004). Resilience, adaptability and transformability in social–ecological systems. *Ecology and society, 9*(2), 5.
- Zakaria, N. (2000). The effects of cross-cultural training on the acculturation process of the global workforce. *International Journal of Manpower, 21*(6), 492-510.
- Zhang, J., & Ziegler, M. (2015). Interaction effects between openness and fluid intelligence predicting scholastic performance. *Journal of Intelligence, 3*(3), 91-110.

Translated Thai References

- Srisuphan, W., Luengamornlert, S. and Sawaengdee. K. (2013). Nursing professional preparedness for entering the ASEAN Economic Community. *Thai Journal of Nursing Council*. (in Thai)
- Division of International Health. Department of Health Service Support. (2014). Performance summary report of Thai governmental agencies for the new prime minister. Retrieved from http://pmsn.hss.moph.go.th/uploadFiles/document/D00000001327_25781.pdf (in Thai)
- Phoonphol, P. (2015). Effect of cultural intelligence on cross-cultural adaptability and work performance of multinational workers in Thailand. *Journal of Research Methodology & Cognitive Science, 12*(2), 109-121. (in Thai)
- Kasikorn Research Center. (2015). Private hospitals in 2015. Retrieved from <https://www.kasikornresearch.com/th/k-econanalysis/pages/search.aspx> (in Thai)

คณะผู้เขียน

นางสาวกาญจณี พันธุ์ไพโรจน์

คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

254 ถนนพญาไท แขวงวังใหม่ เขตปทุมวัน กรุงเทพฯ 10330

e-mail: k.phanphairoj@gmail.com

ดร.ชยุตม์ ภิรมย์สมบัติ

คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

254 ถนนพญาไท แขวงวังใหม่ เขตปทุมวัน กรุงเทพฯ 10330

e-mail: chayut.p@chula.ac.th

รองศาสตราจารย์ ดร.อวยพร เรืองตระกูล

คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

254 ถนนพญาไท แขวงวังใหม่ เขตปทุมวัน กรุงเทพฯ 10330

e-mail: auyporn.r@chula.ac.th

