



การปรับตัวในการทำงานข้ามวัฒนธรรมของวิศวกรไทย: กรณีศึกษาวิศวกรผู้มีประสบการณ์ใน  
ประเทศสมาชิกอาเซียน

CROSS-CULTURAL ADJUSTMENT AT WORK AMONG THAI ENGINEERS: CASE STUDY  
OF EXPERIENCED ENGINEERS IN ASEAN COMMUNITY COUNTRIES

สิทธิพันธ์ โพธิ์ศรี

บัณฑิตวิทยาลัยมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

2561

การปรับตัวในการทำงานข้ามวัฒนธรรมของวิศวกรไทย: กรณีศึกษาวิศวกรผู้มี  
ประสบการณ์ในประเทศสมาชิกอาเซียน



ปริญญาานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร  
วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ประยุกต์  
สถาบันวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ  
ปีการศึกษา 2561  
ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

CROSS-CULTURAL ADJUSTMENT AT WORK AMONG THAI ENGINEERS:  
CASE STUDY OF EXPERIENCED ENGINEERS IN ASEAN COMMUNITY  
COUNTRIES



A Thesis Submitted in partial Fulfillment of Requirements  
for MASTER OF SCIENCE (Applied Behavioral Science Research)  
INSTITUTE OF RESEARCH IN BEHAVIORAL SCIENCE Srinakharinwirot University

2018

Copyright of Srinakharinwirot University

ปริญญานิพนธ์

เรื่อง

การปรับตัวในการทำงานข้ามวัฒนธรรมของวิศวกรไทย: กรณีศึกษาวิศวกรผู้มีประสบการณ์ใน

ประเทศสมาชิกอาเซียน

ของ

สิทธิพันธ์ โพธิ์ศรี

ได้รับอนุมัติจากบัณฑิตวิทยาลัยให้นับเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร

ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ประยุกต์

ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

(รองศาสตราจารย์ นายแพทย์ฉัตรชัย เอกปัญญาสกุล)

คณะกรรมการสอบปากเปล่าปริญญานิพนธ์

ที่ปรึกษาหลัก

ประธาน

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อมราพร สุรการ)

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ พ.ต.อ.หญิง ดร.กัญญ์  
จิตา ศรีภา)

ที่ปรึกษาร่วม

กรรมการ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ฐาสุภกร์ จันประเสริฐ)

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.นริศรา พึ่งโพธิ์สม)

ชื่อเรื่อง	การปรับตัวในการทำงานข้ามวัฒนธรรมของวิศวกรไทย: กรณีศึกษาวิศวกรผู้มีประสบการณ์ในประเทศสมาชิกอาเซียน
ผู้วิจัย	สิทธิพันธ์ โพธิ์ศรี
ปริญญา	วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต
ปีการศึกษา	2561
อาจารย์ที่ปรึกษา	ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. อมราพร สุรการ

การวิจัยเชิงคุณภาพแบบกรณีศึกษาในครั้งนี้มีความมุ่งหมายในการวิจัย คือ 1) เพื่อทำความเข้าใจปัจจัยเงื่อนไขและผลที่เกี่ยวข้องกับการปรับตัวในการทำงานข้ามวัฒนธรรมของวิศวกรไทย โดยอาศัยข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์เชิงลึกวิศวกรไทยผู้มีประสบการณ์ทำงานในประเทศสมาชิกอาเซียนจำนวน 6 คนมาทำการวิเคราะห์ตามวิธีการวิเคราะห์เนื้อหาและ 2) เพื่อสร้างและพัฒนาคู่มือการปรับตัวในการทำงานข้ามวัฒนธรรมของวิศวกรไทยเพื่อการเดินทางไปทำงานในประเทศสมาชิกอาเซียน ผลการวิจัยพบว่าวิศวกรไทยมีการปรับตัวในการทำงานข้ามวัฒนธรรมทั้ง 3 ช่วง ได้แก่ช่วงก่อนการเดินทางไปทำงานในประเทศสมาชิกอาเซียน ช่วงระหว่างการทำงานในประเทศสมาชิกอาเซียน และช่วงกลับเข้าสู่การทำงานในประเทศไทย ซึ่งในแต่ละช่วงพบปัจจัยเงื่อนไขภายในที่เป็นคุณลักษณะส่วนบุคคลของวิศวกรไทย และปัจจัยเงื่อนไขภายนอกที่เป็นธรรมชาติและการกระทำของเพื่อนร่วมงาน องค์กร และสภาพแวดล้อม ทั้งยังพบอิทธิพลของเวลาที่มีบทบาทต่อปัจจัยเงื่อนไขที่เกี่ยวข้องกับการปรับตัวในการทำงานข้ามวัฒนธรรมของวิศวกรไทย โดยยังพบว่าปัจจัยเงื่อนไขที่เป็นผลจากพลวัตของการลงทุนและการเคลื่อนย้ายแรงงานไม่ว่าจะเป็น ค่านิยมหลักในองค์กรของบริษัทต่างชาติ และวัฒนธรรมการทำงานของเพื่อนร่วมงานที่มาจากประเทศต่างๆ ในส่วนผลที่เกี่ยวข้องกับการปรับตัวในการทำงานข้ามวัฒนธรรมของวิศวกรไทยนั้นพบทั้งผลที่เกิดขึ้นกับตัววิศวกรไทยและผลที่เกิดขึ้นกับองค์กร ส่วนผลการสร้างและพัฒนาคู่มือการปรับตัวในการทำงานข้ามวัฒนธรรมของวิศวกรไทยเพื่อการเดินทางไปทำงานในประเทศสมาชิกอาเซียนโดยอาศัยเนื้อหาจากประสบการณ์ทำงานของวิศวกรไทยในประเทศสมาชิกอาเซียน และคำแนะนำจากผู้เชี่ยวชาญ ทำให้ได้คู่มือที่ผู้ใช้งานสามารถใช้เป็นแนวทางในการปฏิบัติเพื่อปรับตัวในการทำงานข้ามวัฒนธรรมในประเทศสมาชิกอาเซียนได้

คำสำคัญ : การปรับตัวในการทำงานข้ามวัฒนธรรม, วิศวกรไทย, อาเซียน, กรณีศึกษา

Title	CROSS-CULTURAL ADJUSTMENT AT WORK AMONG THAI ENGINEERS: CASE STUDY OF EXPERIENCED ENGINEERS IN ASEAN COMMUNITY COUNTRIES
Author	SITTIPAN PHOSRI
Degree	MASTER OF SCIENCE
Academic Year	2018
Thesis Advisor	Assistant Professor Amaraporn Surakarn , Ph.D.

This research is a study that used qualitative research methodology by case study had the following two objectives: (1) to understand the factors conditions and results associated with cross-cultural adjustment at work by using the data obtained from in-depth interviews with six Thai engineers with experience of working in ASEAN countries; and (2) to create and develop a manual for cross-cultural adjustment at work among Thai engineers working in ASEAN countries. The findings revealed that there were three phases of cross-cultural adjustment at work before going to work in ASEAN countries, while working in ASEAN countries and returning to work in Thailand. In each phase there were internal conditions and external conditions that came from colleagues, organizations and the environment. It was found that the influence of time was related to the cross-cultural adjustment at work. There were some factors that resulted in the dynamics of investment and labor, which were the core values of the international organizations and the work culture of colleagues from a variety of countries. The results found that both the effects of Thai engineers and the organizations they work for. The manual for cross-cultural adjustment at work among Thai engineers working in ASEAN countries by using content from the work experience of Thai engineers in ASEAN countries and expert advice enabling users of the manual to be used as a guideline for Thai engineers in terms of cross-cultural adjustment at work in ASEAN countries.

Keyword : Case Study, cross-cultural adjustment, Thai engineers, ASEAN countries

## กิตติกรรมประกาศ

การเข้ามาเป็นส่วนหนึ่งของสถาบันวิจัยพฤกษศาสตร์เริ่มต้นจากความสนใจอยากรู้ อยากเห็นของผู้วิจัย ความอยากเข้าใจในตนเอง ความอยากเข้าใจในผู้อื่น โดยไม่ได้ใช้เพียงแต่ ประสบการณ์ของตัวเองเป็นบรรทัดฐานในการให้ความรู้สึกกับสิ่งที่เกิดขึ้น ตลอดระยะเวลาที่ผ่านมา ผู้วิจัยได้รับการปลูกฝังเมล็ดพันธุ์ของความเข้าใจ รวมถึงการให้เหตุผลผ่านการเรียนการสอน ซึ่งเป็น ต้นทุนอันดีที่จะพาให้ผู้วิจัยไปพบกับคำตอบของคำถามที่ผู้วิจัยยังคงมีอยู่เรื่อยๆ トラบเท่าที่ผู้วิจัย ยังคงเป็นมนุษย์ และใช้ชีวิตกับมนุษย์

นอกจากนั้นแล้ว สิ่งที่ผู้วิจัยถือเป็นกำไรของการได้ศึกษาที่สถาบันวิจัยพฤกษศาสตร์นั้น คือ ปริญญาานิพนธ์ฉบับนี้ จากการศึกษาที่ผู้วิจัยเคยเข้าใจเฉพาะในมุมมองที่เป็นวิทยาศาสตร์ เมื่อ หลักการวิจัยถูกนำมาใช้ในศาสตร์อื่นๆ ที่เกี่ยวกับความเป็นมนุษย์จึงทวีความน่าสนใจยิ่งขึ้น ซึ่ง นอกเหนือจากความน่าสนใจแล้วนั้น ความช่วยเหลือและกำลังใจทั้งจากตัวผู้วิจัยเองและผู้ที่มีความ เกี่ยวข้องกับตัวผู้วิจัยเป็นสิ่งที่สำคัญมากกว่า ที่ทำให้ผู้วิจัยสามารถทำปริญญาานิพนธ์ฉบับนี้จน สำเร็จ และสมบูรณ์ที่สุด ณ ช่วงเวลาหนึ่ง

ขอขอบพระคุณ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ฐาตุกรณ์ จันประเสริฐ ผู้มากด้วยความรู้ ความเข้าใจ ประสบการณ์ โอกาส และพลังบวก ผู้ที่อยู่กับผู้วิจัยมาตั้งแต่กำหนดหัวข้อการวิจัย พัฒนาจนเป็นรูป เป็นร่าง และสำเร็จงานชิ้นนี้ไปพร้อมๆ กับผู้วิจัย ส่วนใดๆ ที่เป็นส่วนที่ดีของงานวิจัยฉบับนี้ ล้วนเกิดขึ้น จากความร่วมมือร่วมใจของท่านอาจารย์โดยทั้งสิ้น

ขอขอบพระคุณ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อมราพร สุรการ อาจารย์ที่ปรึกษาหลักผู้มากด้วย ความเอาใจใส่ และประสบการณ์ ผู้ที่คอยติดตามการทำงานของผู้วิจัย ทั้งยังให้ความช่วยเหลือและ ให้คำแนะนำอันเป็นประโยชน์แก่ปริญญาานิพนธ์ฉบับนี้เสมอมา

ขอขอบพระคุณ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.นริศรา พึ่งโพธิ์สม ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ยุทธนา ไชยจกุล และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.กาญจนา ภัทราวินวัฒน์ ที่ได้กรุณาเสียสละเวลาอันมีค่าของทุกๆ ท่านเพื่อมาเป็นคณะกรรมการสอบเค้าโครงปริญญาานิพนธ์ พร้อมทั้งให้คำแนะนำเพื่อการปรับปรุง เค้าโครงปริญญาานิพนธ์ให้มีความสมบูรณ์มากยิ่งขึ้น

ขอขอบพระคุณ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ พ.ต.อ.หญิง ดร.กัญญ์ฉัฐิศา ศรีภา และผู้ช่วย ศาสตราจารย์ ดร.นริศรา พึ่งโพธิ์สม ที่ได้กรุณาเสียสละเวลาอันมีค่าเพื่อมาเป็นประธานและ คณะกรรมการสอบปากเปล่าปริญญาานิพนธ์ พร้อมทั้งให้คำแนะนำเพื่อการปรับแต่งและแก้ไข ข้อบกพร่องเพื่อให้ปริญญาานิพนธ์มีความสมบูรณ์มากที่สุด

ขอขอบพระคุณคณาจารย์สถาบันวิจัยพฤกษศาสตร์ทุกท่านที่ได้ถ่ายทอดความรู้ ให้คำแนะนำ อันเป็นประโยชน์ให้กับผู้วิจัยตลอดการศึกษา และการวิจัยในครั้งนี้ รวมถึงพี่ๆเจ้าหน้าที่ทุกท่านที่คอยอำนวยความสะดวกและให้กำลังใจแก่ผู้วิจัยเสมอมา

ขอขอบพระคุณผู้ให้ข้อมูลหลักในการวิจัยทุกท่าน ที่ได้สละเวลาอันมีค่าให้โอกาสผู้วิจัย เข้าเก็บข้อมูล รวมถึงเปิดเผยข้อมูลอันเป็นประโยชน์อย่างยิ่งต่อการศึกษาวิจัย

ขอขอบพระคุณเพื่อนๆ พี่ๆ น้องๆ ร่วมรุ่นปริญญาโทนอกเวลาราชการรุ่น 13 ที่คอยช่วยเหลือและให้กำลังใจที่ดี โดยเฉพาะพี่เชน พี่บุ๊ค พี่จอย และน้องอ้อมเอ๋ย รวมถึง พี่แมว และจิ๊ก

ขอขอบพระคุณ คุณพ่อมิตร โพธิ์ศรี คุณแม่ประภาพร โพธิ์ศรี คุณยายสมพร แสงแก้ว และคุณตาประเสริฐ เหลียงแฉล้ม ที่ให้กำลังใจ ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งที่ทำให้งานวิจัยฉบับนี้สำเร็จ และน้องแก้ว คณิงนิจ โพธิ์ศรี ผู้คอยให้กำลังใจ สนับสนุน และอยู่เป็นเพื่อนผู้วิจัยทุกครั้งในทุกๆเรื่องราว

คุณค่าและประโยชน์อันเกิดจากปริญญาโทฉบับนี้ผู้วิจัยขอมอบให้แก่บุพการีผู้มีพระคุณ ตลอดจนคณาจารย์ทุกท่านที่ได้ถ่ายทอดความรู้ ทักษะ ความสามารถ ความดีงามให้กับผู้วิจัยตั้งแต่เกิดจวบจนปัจจุบัน

สิทธิพันธ์ โพธิ์ศรี



## สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย .....	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ .....	จ
กิตติกรรมประกาศ.....	ฉ
สารบัญ .....	ช
สารบัญตาราง.....	ฅ
สารบัญรูปภาพ .....	ฉ
บทที่ 1 บทนำ.....	1
ที่มาและความสำคัญของปัญหา.....	1
วัตถุประสงค์การวิจัย.....	5
ความสำคัญของการวิจัย .....	5
ขอบเขตของการวิจัย .....	6
นิยามศัพท์เฉพาะ.....	7
บทที่ 2 แนวคิดทฤษฎีและเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง .....	9
ส่วนที่ 1 บริบทวัฒนธรรมในอาเซียน .....	9
ส่วนที่ 2 แนวคิดเกี่ยวกับการปรับตัวข้ามวัฒนธรรม .....	13
ส่วนที่ 3 แนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง .....	22
ส่วนที่ 4 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการปรับตัวข้ามวัฒนธรรม .....	44
ส่วนที่ 5 วิธีการศึกษาเฉพาะกรณี (Case Study) .....	51
ส่วนที่ 6 กรอบแนวคิดการวิจัย .....	55
บทที่ 3 วิธีการดำเนินการวิจัย.....	60
ผู้ให้ข้อมูลหลักในการวิจัย.....	60

การเก็บรวบรวมข้อมูล .....	63
การวิเคราะห์ข้อมูล.....	65
การตรวจสอบความถูกต้องและความน่าเชื่อถือได้ของข้อมูล .....	66
การพิทักษ์สิทธิผู้ให้ข้อมูล .....	67
บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล .....	68
ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ให้ข้อมูล .....	68
ส่วนที่ 2 บริบทของวัฒนธรรมในกลุ่มประเทศสมาชิกอาเซียน.....	76
ส่วนที่ 3 การปรับตัวในการทำงานข้ามวัฒนธรรมของวิศวกรไทยผู้มีประสบการณ์ในประเทศ สมาชิกอาเซียน .....	78
ส่วนที่ 4 ปัจจัยเงื่อนไขและผลที่เกี่ยวข้องกับการปรับตัวในการทำงานข้ามวัฒนธรรมของวิศวกร ไทย .....	80
4.1 ปัจจัยเงื่อนไขและผลที่เกี่ยวข้องกับการปรับตัวในการทำงานข้ามวัฒนธรรมของวิศวกร ไทย ช่วงก่อนการเดินทางไปทำงานในประเทศสมาชิกอาเซียน .....	80
4.1.1 ปัจจัยเงื่อนไขที่เกี่ยวข้องกับการปรับตัว ช่วงก่อนการเดินทางไปทำงานใน ประเทศสมาชิกอาเซียน.....	80
4.1.2 ผลที่เกี่ยวข้องกับการปรับตัว ช่วงก่อนการเดินทางไปทำงานในประเทศสมาชิก อาเซียน .....	87
4.2 ปัจจัยเงื่อนไขและผลที่เกี่ยวข้องกับการปรับตัวในการทำงานข้ามวัฒนธรรมของวิศวกร ไทย ช่วงระหว่างการทำงานในประเทศสมาชิกอาเซียน .....	90
4.2.1 ปัจจัยเงื่อนไขที่เกี่ยวข้องกับการปรับตัว ช่วงระหว่างการทำงานในประเทศ สมาชิกอาเซียน.....	90
4.2.2 ผลที่เกี่ยวข้องกับการปรับตัว ช่วงระหว่างการทำงานในประเทศสมาชิก อาเซียน .....	101
4.3 ปัจจัยเงื่อนไขและผลที่เกี่ยวข้องกับการปรับตัวในการทำงานข้ามวัฒนธรรมของวิศวกร ไทย ช่วงกลับเข้าสู่การทำงานในประเทศไทย .....	107

4.3.1 ปัจจัยเงื่อนไขที่เกี่ยวข้องกับการปรับตัว ช่วงกลับเข้าสู่การทำงานในประเทศไทย	107
4.3.2 ผลที่เกี่ยวข้องกับการปรับตัว ช่วงกลับเข้าสู่การทำงานในประเทศไทย.....	110
ส่วนที่ 5 คู่มือการปรับตัวในการทำงานข้ามวัฒนธรรมของวิศวกรไทย .....	113
5.1 ขั้นตอนการสร้างและพัฒนาคู่มือการปรับตัวในการทำงานข้ามวัฒนธรรมของวิศวกรไทย เพื่อการเดินทางไปทำงานในประเทศสมาชิกอาเซียน .....	113
บทที่ 5 สรุปและอภิปรายผล และข้อเสนอแนะ.....	131
1. สรุปและอภิปรายผลการวิจัย .....	132
ส่วนที่ 1 การปรับตัวในการทำงานข้ามวัฒนธรรมของวิศวกรไทยผู้มีประสบการณ์ในประเทศสมาชิกอาเซียน.....	132
1.1 ช่วงก่อนการเดินทางไปทำงานในประเทศสมาชิกอาเซียน .....	133
1.2 ช่วงระหว่างการทำงานในประเทศสมาชิกอาเซียน .....	138
1.3 ช่วงกลับเข้าสู่การทำงานในประเทศไทย .....	146
1.4 ปัจจัยเงื่อนไขด้านเวลาและการกลืนกลายทางวัฒนธรรม กับการปรับตัวในการทำงานข้ามวัฒนธรรมของวิศวกรไทย .....	165
ส่วนที่ 2 คู่มือการปรับตัวในการทำงานข้ามวัฒนธรรมของวิศวกรไทย เพื่อการเดินทางไปทำงานในประเทศสมาชิกอาเซียน.....	166
2. ข้อเสนอแนะจากการวิจัย.....	169
บรรณานุกรม .....	172
ประวัติผู้เขียน.....	176

## สารบัญตาราง

	หน้า
ตาราง 1 ข้อมูลประเทศสมาชิกอาเซียน 10 ประเทศ.....	10
ตาราง 2 ทฤษฎีการเรียนรู้ จำแนกตามแนวคิดที่อยู่เบื้องหลัง.....	26
ตาราง 3 การนำรูปแบบชีวิตนิเวศวิทยาของพัฒนาการมนุษย์มาใช้เป็นแนวทางในการศึกษาการปรับตัวข้ามวัฒนธรรมของวิศวกรไทย .....	41
ตาราง 4 ตารางสังเคราะห์งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการปรับตัวข้ามวัฒนธรรม .....	48
ตาราง 5 แนวคำถามสัมภาษณ์เชิงลึก.....	62
ตาราง 6 ข้อมูลพื้นฐานของวิศวกรไทยผู้มีประสบการณ์ทำงานในประเทศสมาชิกอาเซียน .....	70
ตาราง 7 ข้อมูลพื้นฐานของผู้ให้ข้อมูลกลุ่มที่ 2.....	75
ตาราง 8 ตารางการสังเคราะห์การปรับตัวในการทำงานข้ามวัฒนธรรมของวิศวกรไทย.....	115
ตาราง 9 ตารางกตาราง 8 (ต่อ) ตารางการสังเคราะห์การปรับตัวในการทำงานข้ามวัฒนธรรมของวิศวกรไทย.....	116
ตาราง 10 ตารางกตาราง 8 (ต่อ) ตารางการสังเคราะห์การปรับตัวในการทำงานข้ามวัฒนธรรมของวิศวกรไทย.....	117
ตาราง 11 ตารางกตาราง 8 (ต่อ) ตารางการสังเคราะห์การปรับตัวในการทำงานข้ามวัฒนธรรมของวิศวกรไทย.....	118
ตาราง 12 สรุปปัจจัยเงื่อนไขและผลที่เกี่ยวข้องกับการปรับตัวในการทำงานข้ามวัฒนธรรมของวิศวกรไทย ช่วงก่อนการเดินทางไปทำงานในประเทศสมาชิกอาเซียน.....	135
ตาราง 13 สรุปปัจจัยเงื่อนไขและผลที่เกี่ยวข้องกับการปรับตัวในการทำงานข้ามวัฒนธรรมของวิศวกรไทย ช่วงระหว่างการทำงานในประเทศสมาชิกอาเซียน.....	140
ตาราง 14 สรุปปัจจัยเงื่อนไขและผลที่เกี่ยวข้องกับการปรับตัวในการทำงานข้ามวัฒนธรรมของวิศวกรไทย ช่วงกลับเข้าสู่การทำงานในประเทศไทย.....	148

## สารบัญรูปภาพ

หน้า

ภาพประกอบ 1 กรอบการปรับตัวข้ามวัฒนธรรม (Framework of Cross-Cultural Adjustment)	16
ภาพประกอบ 2 รูปแบบตัวชงของการปรับตัวข้ามวัฒนธรรม (U-Curve of Cross-Cultural Adjustment)	20
ภาพประกอบ 3 รูปแบบตัวดับเบิ้ลยูของการปรับตัว (The W-Curve of Adjustment)	21
ภาพประกอบ 4 ขั้นตอนการเรียนรู้ผ่านประสบการณ์	29
ภาพประกอบ 5 กรอบแนวคิดการศึกษา	57
ภาพประกอบ 6 ปัจจัยเงื่อนไขและผลที่เกี่ยวข้องกับการปรับตัวในการทำงานข้ามวัฒนธรรม ช่วงก่อนการเดินทางไปทำงานในประเทศสมาชิกอาเซียน	89
ภาพประกอบ 7 ปัจจัยเงื่อนไขและผลที่เกี่ยวข้องกับการปรับตัวในการทำงานข้ามวัฒนธรรม ช่วงระหว่างการทำงานในประเทศสมาชิกอาเซียน	106
ภาพประกอบ 8 ปัจจัยเงื่อนไขและผลที่เกี่ยวข้องกับการปรับตัวในการทำงานข้ามวัฒนธรรม ช่วงกลับเข้าสู่การทำงานในประเทศไทย	112
ภาพประกอบ 9 กรอบผลการวิจัย “การปรับตัวในการทำงานข้ามวัฒนธรรมของวิศวกรไทย: กรณีศึกษาวิศวกรผู้มีประสบการณ์ในประเทศสมาชิกอาเซียน”	168

## บทที่ 1

### บทนำ

#### ที่มาและความสำคัญของปัญหา

สมาคมประชาชาติแห่งเอเชียตะวันออกเฉียงใต้ หรือ อาเซียน (Association of South East Asian Nations : ASEAN) เริ่มก่อตั้งในปี พ.ศ. 2510 มีประเทศสมาชิกรวม 10 ประเทศคือ สาธารณรัฐอินโดนีเซีย มาเลเซีย สาธารณรัฐฟิลิปปินส์ สาธารณรัฐสิงคโปร์ บรูไนดารุสซาลาม ราชอาณาจักรกัมพูชา สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว (สปป.ลาว) สาธารณรัฐแห่งสหภาพเมียนมาร์ สาธารณรัฐสังคมนิยมเวียดนาม และราชอาณาจักรไทย โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อส่งเสริมความร่วมมือในด้านต่าง ๆ ระหว่างประเทศสมาชิกไม่ว่าจะเป็น เศรษฐกิจ สันติภาพ คุณภาพชีวิต การศึกษา รวมถึงเกษตรกรรม จนกระทั่งในปี พ.ศ. 2546 ในการประชุมสุดยอดผู้นำอาเซียนครั้งที่ 9 ผู้นำกลุ่มประเทศอาเซียนได้ลงนามปฏิญญาว่าด้วยความร่วมมืออาเซียน (Declaration of ASEAN Concord II หรือ Bali Concord II) ให้มีการจัดตั้งประชาคมอาเซียน (ASEAN Community: AC) เพื่อใช้เป็นแนวทางในการดำเนินงานให้บรรลุผลตามวิสัยทัศน์อาเซียนที่กำหนดให้คุณลักษณะของอาเซียนในปี พ.ศ. 2563 ให้เป็นวงสมานฉันท์แห่งเอเชียตะวันออกเฉียงใต้ เป็นหุ้นส่วนเพื่อการพัฒนามีพลวัต มุ่งปฏิสัมพันธ์กับประเทศภายนอก และเป็นชุมชนแห่งสังคมที่เอื้ออาทร โดยที่ประชาคมอาเซียนประกอบด้วย 3 เสาหลัก (Pillar) ได้แก่ ประชาคมการเมืองและความมั่นคงอาเซียน (ASEAN Political – Security Community: APSC) ประชาคมสังคมและวัฒนธรรมอาเซียน (ASEAN Socio – Cultural Community: ASCC) และประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน (ASEAN Economic Community: AEC) ซึ่งต่อมาในการประชุมสุดยอดผู้นำอาเซียนครั้งที่ 12 ผู้นำอาเซียนได้ตกลงให้มีการจัดตั้งประชาคมอาเซียนให้แล้วเสร็จภายในปี พ.ศ. 2558 จึงทำให้วันเปิดประชาคมอาเซียนอย่างเป็นทางการคือวันที่ 31 ธันวาคม พ.ศ. 2558 (ศูนย์บริการวิชาการแห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2555)

ภายใต้กรอบประชาคมอาเซียนที่เป้าหมายหนึ่งในการส่งเสริมให้อาเซียนเป็นตลาดเดียวและมีฐานการผลิตร่วมกัน (single Market and Production Base) กำหนดให้มีการเคลื่อนย้ายแรงงานฝีมือเสรีของอาเซียน ซึ่งถือเป็นการขับเคลื่อนกิจกรรมทางเศรษฐกิจในภูมิภาคอาเซียนที่สำคัญ โดยกลุ่มสมาชิกอาเซียนได้จัดทำข้อตกลงยอมรับร่วมในเรื่องคุณสมบัติของแรงงานฝีมืออาเซียน (Mutual Recognition Arrangements: MRAs) เพื่ออำนวยความสะดวกให้แก่แรงงานฝีมือที่มีคุณสมบัติตามข้อตกลงให้สามารถเดินทางไปทำงานในกลุ่ม

ประเทศอาเซียนได้สะดวกมากยิ่งขึ้น โดยปัจจุบันได้มีการกำหนดข้อตกลงยอมรับร่วมในคุณสมบัติของแรงงานฝีมืออาเซียนแล้วทั้งหมด 8 สาขาอาชีพ ได้แก่ แพทย์ (Medical Practitioners) ทันตแพทย์ (Dental Practitioners) พยาบาล (Nursing Services) สถาปัตยกรรม (Architectural Services) การสำรวจ (Surveying Qualifications) นักบัญชี (Accountancy Services) วิศวกรรม (Engineering Services) และการท่องเที่ยว (ศูนย์บริการวิชาการแห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2555)

จากการที่ภูมิภาคอาเซียนอุดมไปด้วยทรัพยากรทางธรรมชาติที่มีความพร้อมต่อการผลิต โดยเฉพาะด้านพลังงาน ร่วมด้วยระบบขนส่งที่เปิดโอกาสต่อการเข้าสู่ตลาดหลักของโลกอย่างจีนและอินเดีย และการมีค่าจ้างของแรงงานต่ำกว่าภูมิภาคอื่น ๆ อยู่มาก ล้วนเป็นปัจจัยที่จะทำให้อาเซียนกลายเป็นศูนย์กลางการลงทุนแห่งใหม่ของโลก ที่จะดึงดูดนักลงทุนชาวต่างชาติให้มาดำเนินกิจการด้านอุตสาหกรรม จึงทำให้เกิดความต้องการวิศวกรวิชาชีพอาเซียนเพื่อรองรับและขับเคลื่อนการเติบโตด้านอุตสาหกรรม (ASEAN Business Intelligence Report, 2012) โดยในเดือนเมษายน พ.ศ.2562 ที่ผ่านมาพบว่ามีวิศวกรไทยที่ขึ้นทะเบียนวิศวกรวิชาชีพอาเซียนแล้วทั้งสิ้นเพียง 217 คน คิดเป็นร้อยละ 5.6 ของวิศวกรวิชาชีพอาเซียนทั้งหมดที่มีจำนวน 3,845 คน (ASEAN Chartered Professional Engineers Coordinating Committee, 2019)

ท่ามกลางความหลากหลายทางประวัติศาสตร์และวัฒนธรรมของภูมิภาคอาเซียน ประชาคมอาเซียนมีการส่งเสริมการแลกเปลี่ยนทางวัฒนธรรมและปฏิสัมพันธ์ในหมู่ประชาชน เพื่อให้ประชาชนในภูมิภาคอาเซียนตระหนักว่า ประชาชนอาเซียนยังมีความเชื่อมโยงกันด้านประวัติศาสตร์ แหล่งที่อยู่อาศัยในเขตที่ตั้งทางภูมิศาสตร์ และความมุ่งหวังที่จะเห็นสันติภาพและความรุ่งเรืองของภูมิภาคที่จะเป็นพื้นฐานของการสร้างอัตลักษณ์ร่วมกันของอาเซียน (ศูนย์บริการวิชาการแห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2555) จึงจำเป็นที่วิศวกรไทยจะต้องเข้าใจความแตกต่างทางวัฒนธรรมระหว่างประเทศไทยกับประเทศสมาชิกอาเซียนอื่น ๆ และเรียนรู้วัฒนธรรมของแต่ละประเทศ ซึ่งสอดคล้องกับการที่สภาวิศวกรได้จัดทำคู่มือวิศวกรวิชาชีพอาเซียนในการเตรียมความพร้อมให้กับวิศวกรไทยเพื่อรองรับผลกระทบที่สำคัญจากการเปิดประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน โดยนอกจากรายละเอียดต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน การเคลื่อนย้ายแรงงานฝีมือเสรี และขั้นตอนการลงทะเบียนวิศวกรวิชาชีพอาเซียนแล้ว ยังมีการให้รายละเอียดเกี่ยวกับความคล้ายคลึงและความแตกต่างของวัฒนธรรมไทยกับวัฒนธรรมในประเทศสมาชิกอาเซียน รวมถึงข้อควรปฏิบัติและข้อห้ามต่าง ๆ ของแต่ละประเทศ (สภาวิศวกร, 2556) อันจะเห็นได้ว่านอกจากคุณสมบัติด้านวิชาการ และประสบการณ์ในการทำงานด้าน

วิศวกรรมที่จำเป็นต่อการเป็นวิศวกรวิชาชีพอาเซียนแล้ว วิศวกรวิชาชีพอาเซียนควรมีความเข้าใจในความหลากหลายทางวัฒนธรรมและความรู้เกี่ยวกับวัฒนธรรมของประเทศสมาชิกอาเซียนด้วย

จากการทบทวนเอกสารที่ศึกษาสมรรถนะหลักของวิศวกรไทยในการเตรียมความพร้อมเพื่อรองรับประชาคมเศรษฐกิจอาเซียนพบว่า วิศวกรไทยมีระดับของสมรรถนะด้านทักษะการใช้เครื่องมือในการประกอบอาชีพวิศวกรรมค่อนข้างสูง แต่มีสมรรถนะด้านความรู้ภาษาต่างประเทศในกลุ่มอาเซียน ความรู้ด้านกฎหมายระหว่างประเทศในกลุ่มอาเซียน รวมทั้งความรู้ด้านวัฒนธรรมในกลุ่มประเทศอาเซียน อยู่ในระดับเล็กน้อยถึงต่ำมาก (ฉนวน เอื้อการณ, 2014) ซึ่งข้อมูลเหล่านี้เป็นข้อมูลเบื้องต้นที่แสดงให้เห็นว่าในการเปิดให้มีการเคลื่อนย้ายแรงงานเสรีในกลุ่มประเทศอาเซียน วิศวกรไทยจะต้องเผชิญกับปัญหาด้านการปรับตัวในวัฒนธรรมของประเทศสมาชิกอาเซียนที่สามารถเกิดขึ้นได้ทั้งในและนอกบริบทการทำงาน โดยมีผลการศึกษาเกี่ยวกับปัญหาที่เกิดขึ้นกับแรงงานไทยในต่างประเทศที่พบว่า ปัญหาหลักที่เป็นอุปสรรคสำหรับแรงงานชาวไทยในการทำงานในต่างประเทศคือการปรับตัวต่อวัฒนธรรมที่แตกต่าง (พรวิภา เหาตะวานิช, 2554) ซึ่งความล้มเหลวในการทำงานในต่างประเทศด้วยการเดินทางกลับประเทศของตนเองก่อนกำหนด โดยที่งานยังไม่บรรลุเป้าหมายนั้น ได้สร้างความเสียหายให้กับบริษัทต้นสังกัดที่ส่งพนักงานข้ามชาติให้ไปทำงานในต่างประเทศตั้งแต่ 50,000 ถึง 150,000 เหรียญสหรัฐ ต่อพนักงานหนึ่งคน (Black, 1988)

ในปี ค.ศ. 1998 แบล็ค (Black) ได้ทำการศึกษาเพื่อค้นหาปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความสำเร็จในการเดินทางไปทำงานในต่างประเทศจากพนักงานชาวอเมริกันที่เดินทางไปทำงานในประเทศญี่ปุ่น และได้ให้ข้อสรุปว่าพนักงานที่สามารถอยู่ทำงานจนสำเร็จได้คือผู้ที่สามารถปรับตัวต่อการทำงาน การมีปฏิสัมพันธ์ และการดำรงชีวิตทั่วไป ในวัฒนธรรมของญี่ปุ่นได้ ซึ่งต่อมาในปี ค.ศ. 1991 แบล็ค เมนเดนฮอลล์ และอดดิว (Black, Mendenhall and Oddou) ได้ทำการต่อยอดผลการศึกษาครั้งนั้นโดยรวบรวมแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อสร้างเป็นกรอบแนวคิดของกระบวนการที่จะทำให้พนักงานที่เดินทางไปทำงานในต่างประเทศเกิดการปรับตัวทั้ง 3 ด้านนั้นได้และเรียกว่า การปรับตัวข้ามวัฒนธรรม (Cross-Cultural Adjustment) (Stewart Black, Mendenhall, และ Oddou, 1991) ซึ่งได้มีการศึกษาเพิ่มเติมถึงผลที่เกิดจากกระบวนการนั้นในการศึกษาของคอนานาฮอลล์ และคณะ (Konanahalli, Oyedele, Spillane, และ Marinelli, 2014) ที่พบว่า การปรับตัวข้ามวัฒนธรรมมีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงาน ความตั้งใจที่จะทำงานจนสำเร็จ และความพึงพอใจในงาน



งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการปรับตัวข้ามวัฒนธรรมและใช้การปรับตัวข้ามวัฒนธรรมเป็นแนวทางในการศึกษาช่วงระหว่างปี พ.ศ. 2553 ถึง พ.ศ. 2558 (ค.ศ. 2010 – ค.ศ. 2015) มีทั้งงานวิจัยที่ทำการศึกษาด้วยระเบียบวิธีวิจัยเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ ที่กระทำกับกลุ่มตัวอย่างและกลุ่มผู้ให้ข้อมูลหลักที่เป็นพนักงานที่เดินทางไปทำงานในต่างประเทศ โดยพบการศึกษาใน 2 ลักษณะคือ เพื่อศึกษาศึกษาผลที่เกิดจากการปรับตัวข้ามวัฒนธรรม เช่นงานวิจัยของพินโต คาร์โดโซ และเวอร์ทเทอร์ (Pinto, Cardoso and Werther) ที่ทำการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการปรับตัวข้ามวัฒนธรรมกับความพึงพอใจในงานที่ได้รับมอบหมายและความตั้งใจที่จะทำงานจนสำเร็จ โดยพบว่าการปรับตัวข้ามวัฒนธรรมช่วยให้พนักงานมีความพึงพอใจในงานที่ได้รับมอบหมายและมีความตั้งใจจะอยู่ทำงานจนสำเร็จ (Pinto, Cabral-Cardoso, และ Werther, 2012) เป็นต้น และอีกลักษณะคือเพื่อค้นหาความสัมพันธ์ระหว่างการปรับตัวข้ามวัฒนธรรมกับตัวแปรที่มีแนวโน้มว่ามีความเกี่ยวข้อง เช่นงานวิจัยของอเล็กซี เฮดี และเซซิลี (Alexie, Heidi and Cecile) ที่ทำการศึกษาเพื่อพิจารณาบทบาทของความฉลาดทางอารมณ์ (Emotional Intelligence) ที่มีต่อการปรับตัวข้ามวัฒนธรรม แล้วพบว่าความฉลาดทางอารมณ์มีความสัมพันธ์ในทางบวกกับการปรับตัวข้ามวัฒนธรรม (Koveshnikov, Wechtler, และ Dejoux, 2014) เป็นต้น ซึ่งจากภาพรวมของการศึกษาพบว่าส่วนใหญ่เป็นการศึกษาด้วยวิธีวิจัยเชิงปริมาณ ที่กระทำกับกลุ่มพนักงานที่หลากหลายอาชีพในคราวเดียวกันซึ่งจะให้ผลการศึกษาที่เป็นการปรับตัวในภาพรวมทั้ง 3 ด้าน และศึกษาในประเทศหรือกลุ่มประเทศแถบตะวันออกเฉียงและเอเชียตะวันออกเฉียงมากกว่าแถบเอเชียตะวันออกเฉียงใต้ (ศูนย์ข้อมูลความรู้ ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน)

ดังนั้น หลังการเปิดประชาคมเศรษฐกิจอาเซียนที่วิศวกรไทยจะสามารถขึ้นทะเบียนเป็นวิศวกรวิชาชีพอาเซียนและเดินทางไปทำงานในประเทศสมาชิกตามความต้องการของตลาดแรงงานได้สะดวกมากยิ่งขึ้น วิศวกรไทยจะต้องเผชิญหน้ากับความหลากหลายทางวัฒนธรรมที่อาจกลายเป็นหนึ่งในอุปสรรคของการทำงาน ซึ่งปัจจุบันคู่มือที่เกี่ยวข้องกับการเดินทางไปทำงานในประเทศสมาชิกอาเซียนของวิศวกรไทยยังไม่มีการกล่าวถึงข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับการปรับตัวในการทำงานข้ามวัฒนธรรมของวิศวกรไทย ในการศึกษาครั้งนี้ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะสร้างและพัฒนาคู่มือเพื่อใช้เป็นแนวทางในการปฏิบัติให้กับวิศวกรไทยเกิดการปรับตัวในการทำงานในประเทศสมาชิกอาเซียน โดยจะศึกษาถึงปัจจัยเงื่อนไขและผลที่เกี่ยวข้องกับการปรับตัวในการทำงานข้ามวัฒนธรรมของวิศวกรไทยทั้ง 3 ช่วง คือ ช่วงก่อนการเดินทางไปทำงานในประเทศสมาชิกอาเซียน ช่วงระหว่างการทำงานในประเทศสมาชิกอาเซียน และช่วงกลับเข้าสู่การทำงานในประเทศไทย โดยผู้วิจัยเลือกใช้ระเบียบวิธีวิจัยเชิงคุณภาพในรูปแบบของการศึกษา

เฉพาะกรณีที่เป็นประสบการณ์ทำงานในประเทศสมาชิกอาเซียนของวิศวกรไทยผู้มีคุณสมบัติตามเกณฑ์ที่ผู้วิจัยกำหนด เพื่อแสดงให้เห็นถึงปัจจัยเงื่อนไขและผลที่เกี่ยวข้องกับการปรับตัวในการทำงานข้ามวัฒนธรรมของวิศวกรไทย

### วัตถุประสงค์การวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ตั้งวัตถุประสงค์การวิจัยไว้ดังนี้

1. เพื่อทำความเข้าใจปัจจัยเงื่อนไขและผลที่เกี่ยวข้องกับการปรับตัวในการทำงานข้ามวัฒนธรรมของวิศวกรไทย ช่วงก่อนการเดินทางไปทำงานในประเทศสมาชิกอาเซียน ช่วงระหว่างการทำงานในประเทศสมาชิกอาเซียน และช่วงกลับเข้าสู่การทำงานในประเทศไทย
2. เพื่อสร้างและพัฒนาคู่มือการปรับตัวในการทำงานข้ามวัฒนธรรมของวิศวกรไทย ในการเดินทางไปทำงานในประเทศสมาชิกอาเซียน

### ความสำคัญของการวิจัย

ความสำคัญด้านการสร้างองค์ความรู้เชิงวิชาการ

การศึกษาครั้งนี้มีความสำคัญในการสร้างองค์ความรู้ด้านวิชาการ จากผลการศึกษาที่แสดงให้เห็นถึง ปัจจัยเงื่อนไขและผลที่เกี่ยวข้องกับการปรับตัวในการทำงานข้ามวัฒนธรรมของวิศวกรไทยทั้ง 3 ช่วงคือ ช่วงก่อนเดินทางไปทำงานในประเทศสมาชิกอาเซียน ช่วงระหว่างการทำงานในประเทศสมาชิกอาเซียน และช่วงกลับเข้าสู่การทำงานในประเทศไทย อันจะทำให้เกิดความรู้ ความเข้าใจต่อการปรับตัวในการทำงานข้ามวัฒนธรรมในประเทศสมาชิกอาเซียนของวิศวกรไทย

ความสำคัญด้านการสร้างแนวทางเพื่อการปฏิบัติ

การศึกษาครั้งนี้มีความสำคัญในการสร้างแนวทางเพื่อการปฏิบัติ จากผลการศึกษาที่จะแสดงให้เห็นถึงคู่มือการปรับตัวในการทำงานข้ามวัฒนธรรมของวิศวกรไทย เพื่อการทำงานในประเทศสมาชิกอาเซียน ซึ่งจะทำให้วิศวกรไทยที่เดินทางไปทำงานในกลุ่มประเทศอาเซียน มีแนวทางเพื่อการปฏิบัติในการเตรียมตัวก่อนการเดินทางไปทำงานในประเทศสมาชิกอาเซียน แนวทางเพื่อการปฏิบัติระหว่างทำงานอยู่ในประเทศสมาชิกอาเซียน และแนวทางเพื่อการปฏิบัติเมื่อกลับเข้าสู่การทำงานในประเทศไทย

ความสำคัญด้านการสร้างแนวทางเพื่อการวิจัยในอนาคต

การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้มีความสำคัญด้านการสร้างแนวทางเพื่อการวิจัยในอนาคต จากผลการศึกษาที่จะแสดงให้เห็นถึงข้อค้นพบและคำอธิบายที่เกี่ยวข้องกับการปรับตัวในการทำงานข้ามวัฒนธรรม ที่สามารถใช้เป็นแนวทางการศึกษาเกี่ยวกับการปรับตัวในการทำงานข้ามวัฒนธรรมของวิศวกรไทย และการปรับตัวข้ามวัฒนธรรมในอาเซียนที่เป็นขอบเขตด้านพื้นที่ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ หรืออาจนำผลที่ได้จากการศึกษาค้นคว้าไปต่อยอดเพื่อเพิ่มองค์ความรู้และมุมมองเกี่ยวกับการปรับตัวข้ามวัฒนธรรมผ่านการศึกษาในรูปแบบการวิจัยอื่นๆ เช่น การวิจัยเชิงประเมิน และการวิจัยเชิงปริมาณ

### ขอบเขตของการวิจัย

ขอบเขตด้านวิธีวิทยาการวิจัย

การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ ผู้วิจัยใช้การวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) แนวการศึกษาเฉพาะกรณี (Case Study) รูปแบบเชิงพรรณนา (Descriptive) และรูปแบบมุ่งหาคำอธิบาย (Explanatory) ใช้การเลือกกรณีศึกษาแบบ Instrumental case เพื่อทำความเข้าใจกระบวนการปรับตัวข้ามวัฒนธรรมที่เกิดขึ้นเมื่อวิศวกรไทยเดินทางไปทำงานในอาเซียน ผ่านแนวทางการศึกษาเฉพาะกรณีเพื่อแสดงให้เห็นกระบวนการปรับตัวข้ามวัฒนธรรมที่เกิดขึ้นกับวิศวกรที่เมื่อเดินทางไปทำงานในประเทศสมาชิกอาเซียน ที่ต้องอาศัยข้อมูลจากวิศวกรผู้มีประสบการณ์การทำงานในอาเซียนและผ่านการปรับตัวข้ามวัฒนธรรมในทุกช่วงมาแล้วทำหน้าที่เป็นตัวแทนของกลุ่มวิชาชีพ เพื่อให้สนับสนุนข้อสรุปในการตอบวัตถุประสงค์ของงานวิจัย โดยใช้รูปแบบเชิงพรรณนาเพื่อแสดงรายละเอียดและบริบทที่สมบูรณ์ของการปรับตัวข้ามวัฒนธรรม ร่วมกับรูปแบบมุ่งหาคำอธิบาย เพื่อให้เข้าใจรอบการปรับตัวข้ามวัฒนธรรมที่สร้างจากแนวคิดทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องที่ผู้วิจัยได้ทำการทบทวนและรวบรวมไว้มากยิ่งขึ้นและอธิบายเพิ่มเติมในบริบทที่เป็นวิศวกรไทยและอาเซียน โดยใช้เทคนิควิธีการเก็บข้อมูลโดยการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview) การศึกษาจากเอกสาร (Documentary Study) และแบบสอบถามขอคำแนะนำการพัฒนาคู่มือฯ เป็นวิธีการหลักในการรวบรวมข้อมูล โดยในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ผู้วิจัยเลือกใช้การวิเคราะห์เชิงเนื้อหา (Content Analysis) ร่วมกับการวิเคราะห์สรุปอุปนัย (Analytical Induction)

ขอบเขตด้านผู้ให้ข้อมูล

กรณีศึกษาในการวิจัยครั้งนี้เป็นการเลือกกรณีศึกษาแบบเจาะจง (Purposive Sampling) เพื่อตอบวัตถุประสงค์การวิจัย ซึ่งคัดเลือกจากการกำหนดคุณสมบัติ (Criterion) ที่

ผู้วิจัยกำหนด โดยในการศึกษาครั้งนี้แบ่งกลุ่มผู้ให้ข้อมูลหลักออกเป็น 2 กลุ่ม สำหรับกลุ่มให้ข้อมูลกลุ่มแรกจะใช้เพื่อตอบวัตถุประสงค์ข้อที่ 1 เป็นวิศวกรไทยเชื้อชาติไทยที่มีประสบการณ์ทำงานในประเทศสมาชิกอาเซียนมากกว่า 1 เดือน และเดินทางกลับประเทศไทยหลังเสร็จสิ้นการทำงานในครั้งนั้น รวมถึงสามารถจดจำเรื่องราวที่เป็นประสบการณ์การปรับตัวข้ามวัฒนธรรมได้ ส่วนผู้ให้ข้อมูลหลักกลุ่มที่สองเพื่อตอบวัตถุประสงค์ข้อที่ 2 ประกอบด้วย 2 กลุ่มย่อย กลุ่มย่อยที่ 1 เป็นนักวิชาการด้านวิศวกรรมศาสตร์ ด้านจิตวิทยา ด้านพฤติกรรมศาสตร์ และผู้ประกอบการ ส่วนกลุ่มย่อยที่ 2 เป็นผู้ให้ข้อมูลหลักกลุ่มที่ 1 โดยที่ผู้ให้ข้อมูลหลักทั้ง 2 กลุ่มจะต้องสะดวกในการให้ข้อมูลแก่ผู้วิจัย และสามารถให้ข้อมูลแก่ผู้วิจัยได้ตลอดระยะเวลาการศึกษา

#### ขอบเขตด้านเนื้อหา

การศึกษาครั้งนี้ผู้วิจัยมุ่งศึกษาการปรับตัวในการทำงานข้ามวัฒนธรรมในประเทศสมาชิกอาเซียนจากประสบการณ์ของวิศวกรไทย โดยทำการศึกษาใน 3 ช่วงของการปรับตัวในการทำงานข้ามวัฒนธรรมคือ คือ ช่วงก่อนการเดินทางไปทำงานในประเทศสมาชิกอาเซียน ช่วงระหว่างการทำงานในประเทศสมาชิกอาเซียน และช่วงกลับเข้าสู่การทำงานในประเทศไทย ซึ่งแยกศึกษาปัจจัยเงื่อนไขและผลที่เกี่ยวข้องกับการปรับตัวในการทำงานข้ามวัฒนธรรมของวิศวกรไทยในแต่ละช่วง นอกจากนี้ยังสังเคราะห์ข้อมูลที่ได้ทั้งหมดมาสร้างและพัฒนาเป็นคู่มือการปรับตัวในการทำงานข้ามวัฒนธรรมของวิศวกรไทย เพื่อการทำงานในประเทศสมาชิกอาเซียน

#### นิยามศัพท์เฉพาะ

**วิศวกรไทย** หมายถึง บุคคลธรรมดาสัญชาติไทยที่จบการศึกษาจากคณะวิศวกรรมศาสตร์ โดยดำรงตำแหน่งเป็นวิศวกร และมีประสบการณ์เดินทางไปทำงานในประเทศสมาชิกอาเซียนและกลับเข้าสู่การทำงานในประเทศไทยหลังจากเสร็จสิ้นภารกิจที่ได้รับมอบหมาย

**การปรับตัวในการทำงานข้ามวัฒนธรรม** หมายถึง กระบวนการ/ขั้นตอนปรับเปลี่ยนความคิด ความเชื่อ ความรู้สึก และการปฏิบัติ ของวิศวกรไทยซึ่งแบ่งกระบวนการออกเป็น 3 ช่วง ได้แก่ ช่วงก่อนการเดินทางไปทำงานในประเทศสมาชิกอาเซียน ช่วงระหว่างการทำงานในประเทศสมาชิกอาเซียน และช่วงกลับเข้าสู่การทำงานในประเทศไทย โดยมีความเกี่ยวข้องกับคุณลักษณะภายในและสภาพแวดล้อมที่มีความใกล้ชิดกับวิศวกรไทยในระดับต่างๆ และมีผลที่เกิดแตกต่างกันไปตามช่วงของกระบวนการ

**ปัจจัยเงื่อนไขที่เกี่ยวข้องกับการปรับตัวในการทำงานข้ามวัฒนธรรม** หมายถึง สาเหตุหรือสิ่งเร้า ที่เกี่ยวข้องกับการเสริมสร้าง การพัฒนา การปรับเปลี่ยนความคิด ความเชื่อ

ความรู้สึก และการปฏิบัติ ของวิศวกรไทยในการเดินทางไปทำงานในประเทศสมาชิกอาเซียนที่มีความหลากหลายทางด้านวัฒนธรรม

**ประสบการณ์การในประเทศสมาชิกอาเซียน** หมายถึง เรื่องราวการดำเนินชีวิตของวิศวกรไทยที่เกี่ยวข้องกับการเสริมสร้าง การพัฒนา การปรับเปลี่ยนความคิด ความเชื่อ ความรู้สึก และการปฏิบัติ ของวิศวกรไทยในการเดินทางไปทำงานในประเทศสมาชิกอาเซียนที่มีความหลากหลายทางด้านวัฒนธรรม โดยพิจารณาทั้งประสบการณ์ที่เกิดขึ้นช่วงก่อนการเดินทางไปทำงานในประเทศสมาชิกอาเซียน ช่วงระหว่างการทำงานในประเทศสมาชิกอาเซียน และช่วงกลับเข้าสู่การทำงานในประเทศไทย

**คู่มือการปรับตัวในการทำงานข้ามวัฒนธรรมในประเทศอาเซียนของวิศวกรไทย** หมายถึง แนวทางการประเมินและการปฏิบัติ ที่ให้ผู้ใช้งานคู่มือประเมินตนเองจากปัจจัยเงื่อนไขที่เกี่ยวข้องกับการปรับตัวในการทำงานข้ามวัฒนธรรมของวิศวกรไทย ในทั้ง 3 ช่วงคือ ช่วงก่อนการเดินทางไปทำงานในประเทศสมาชิกอาเซียน ช่วงระหว่างการทำงานในประเทศสมาชิกอาเซียน และช่วงกลับเข้าสู่การทำงานในประเทศไทย โดยมีแนวทางการปฏิบัติที่ผู้ใช้งานคู่มือสามารถใช้เพื่อการเตรียมพร้อมก่อนการเดินทางไปทำงานในประเทศสมาชิกอาเซียน และการรับมือกับสถานการณ์ที่เกิดขึ้นระหว่างและหลังจากการทำงานในประเทศสมาชิกอาเซียน

## บทที่ 2

### แนวคิดทฤษฎีและเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ผู้วิจัยได้ทำการศึกษา ทบทวน และรวบรวมเอกสาร รวมถึงงานวิจัยที่เกี่ยวข้องในภาพกว้าง โดยจะนำแนวคิดและทฤษฎีที่กำหนดมาใช้เพื่อเป็นแนวทางในการเก็บรวบรวมข้อมูล และวิเคราะห์ข้อมูล รวมถึงการนำมาเทียบเคียงกับผลการศึกษาเพื่อให้เห็นถึงองค์ความรู้ที่สามารถเทียบเคียงกับแนวคิดทฤษฎีนั้น ๆ และได้ข้อค้นพบที่ปรากฏขึ้นซึ่งไม่สามารถอธิบายได้ตามแนวคิดทฤษฎีเท่านั้น โดยผู้วิจัยจะไม่นำแนวคิดทฤษฎีมาเป็นกรอบหรือครอบงำปรากฏการณ์ที่ต้องการศึกษา และจะให้ความสำคัญกับข้อมูลที่ได้จากกลุ่มผู้ให้ข้อมูลหลัก ตลอดจนบริบททางสังคมและวัฒนธรรมของผู้ให้ข้อมูลหลักเป็นสำคัญ ซึ่งผู้วิจัยได้ทบทวนแนวคิดทฤษฎี และเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้องไว้ดังนี้

ส่วนที่ 1 บริบทวัฒนธรรมในอาเซียน

ส่วนที่ 2 แนวคิดเกี่ยวกับการปรับตัวข้ามวัฒนธรรม

ส่วนที่ 3 แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง

3.1 แนวคิดเกี่ยวกับความฉลาด

3.2 ทฤษฎีการเรียนรู้

3.3 แนวคิดการถ่ายทอดทางสังคม

3.4 แนวคิดเกี่ยวกับทุนทางจิตวิทยาเชิงบวก

3.5 ทฤษฎีรูปแบบชีวนิเวศวิทยาของการพัฒนามนุษย์

3.6 การสร้างและพัฒนาคู่มือ

ส่วนที่ 4 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการปรับตัวในการทำงานข้ามวัฒนธรรม

ส่วนที่ 5 วิธีการศึกษาเฉพาะกรณี

ส่วนที่ 6 กรอบแนวคิดการวิจัย

#### ส่วนที่ 1 บริบทวัฒนธรรมในอาเซียน

1.1 วัฒนธรรมของประเทศสมาชิกอาเซียน

เอเชียตะวันออกเฉียงใต้ (ASEAN) เป็นภูมิภาคที่มีลักษณะเป็นพหุสังคม ประกอบด้วยหลายเชื้อชาติหลายเผ่าพันธุ์ โดยปัจจุบันอาเซียนมีสมาชิก 10 ประเทศ ซึ่งแต่ละประเทศต่างมีความโดดเด่นทางด้านวัฒนธรรมดังแสดงในตารางที่ 1

ตาราง 1 ข้อมูลประเทศสมาชิกอาเซียน 10 ประเทศ

ประเทศ	ภาษา	ประชากร	ศาสนา	ระบบการปกครอง
ไทย	ภาษาไทย เป็นภาษาราชการ	ชาติพันธุ์ไทย 75%, เชื้อสายจีน 14%, อื่นๆ 11%	พุทธนิกายเถรวาท 95%, อิสลาม 4%	ระบบประชาธิปไตยแบบรัฐสภา ชั้นมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็น
กัมพูชา	ภาษาเขมร เป็นภาษาราชการ รองลงมาเป็นอังกฤษ, ฝรั่งเศส, เวียดนามและจีน	ชาวเขมร 94%, จีน 4% และอื่นๆ 2%	พุทธ(เถรวาท) เป็นหลัก	ประชาธิปไตยแบบรัฐสภา โดยมีพระมหากษัตริย์เป็นประมุข ภายใต้รัฐธรรมนูญ
เวียดนาม	ภาษาเวียดนาม เป็นภาษาราชการ	ชาวเวียดนาม 80%, เขมร 10%	พุทธนิกายมหายาน 70%, คริสต์ 15%	ระบบสังคมนิยม โดยพรรคคอมมิวนิสต์เป็นพรรคการเมืองเดียว
ลาว	ภาษาลาว เป็นภาษาราชการ	ชาวลาว 68%, ลาวเทิง 22%, ลาวสูง 9% รวม 68 ชนเผ่า	พุทธ 75%, นั้บถือผี 16%	สังคมนิยมคอมมิวนิสต์ (ทางการ ลาวใช้คำว่า ระบบประชาธิปไตย ประชาชน)
เมียนมาร์	ภาษาพม่า เป็นภาษาราชการ	พม่า 68%, ไทยใหญ่ 8%, กระเหรี่ยง 7%, ยะไข่ 4%, จีน 3%, มอญ 2% และอินเดียน 2%	พุทธ 90%, คริสต์ 5%	เผด็จการทางทหาร ปกครองโดย รัฐบาลทหารภายใต้สภาสันติภาพ และการพัฒนาแห่งรัฐ
มาเลเซีย	ภาษามาเลย์ เป็นภาษาราชการ รองลงมาเป็นอังกฤษและจีน	มาเลย์ 40%, จีน 33%, อินเดีย 10%, ชนพื้นเมืองเกาะบอร์เนียว 10%	อิสลาม 60%, พุทธ 19%, คริสต์ 11%	ประชาธิปไตยในระบบรัฐสภา

ตาราง 1 (ต่อ) ข้อมูลประเทศสมาชิกอาเซียน 10 ประเทศ

ประเทศ	ภาษา	ประชากร	ศาสนา	ระบบการปกครอง
บรูไน ดารุสซาลาม	ภาษามาเลย์ เป็นภาษาราชการ รองลงมาเป็นอังกฤษและจีน	มาเลย์ 66%, จีน 11%, อื่นๆ 23%	อิสลาม 67%, พุทธ 13%, คริสต์ 10%	ระบอบสมบูรณาญาสิทธิราชย์
สิงคโปร์	ภาษามาเลย์ เป็นภาษาราชการ รองลงมาคือจีนกลาง ส่งเสริมให้พูดได้ 2 ภาษาคือ จีนกลาง และให้ใช้อังกฤษ เพื่อติดต่อกันและสิทธิประจำวัน	จีน 76.5%, มาเลย์ 13.8%, อื่นๆ 8.1%	พุทธ 42.5%, อิสลาม 14.9%, คริสต์ 14.5%, ฮินดู 4%, ไม่มีนับถือศาสนา 25%	สาธารณรัฐ (ประชาธิปไตยแบบรัฐสภา มีสภาเดียว) โดยมีประธานาธิบดีเป็นประมุข และนายกรัฐมนตรีเป็นหัวหน้าฝ่ายบริหาร
อินโดนีเซีย	ภาษาอินโดนีเซีย เป็นภาษาราชการ แต่มีภาษาของชนพื้นเมืองมากกว่า 583 ภาษา	ชนพื้นเมืองหลายกลุ่ม โดยอาศัยอยู่บนเกาะชวา	อิสลาม 87%, คริสต์ 10%	ประชาธิปไตยที่มีประธานาธิบดี เป็นประมุข และหัวหน้าฝ่ายบริหาร
ฟิลิปปินส์	ภาษาฟิลิปปิน และภาษาอังกฤษ รองลงมาเป็น สเปน, จีนฮกเกี้ยน, จีนแต้จิ๋ว ฟิลิปปินส์ มีภาษาประจำชาติคือ ภาษาตากาล็อก	มาเลย์ 40%, จีน 33%, อื่นๆ 10%, ชนพื้นเมืองเกาะบอร์เนียว 5%	คริสต์ 83%, อิสลาม 5%	ประชาธิปไตยแบบประธานาธิบดี เป็นประมุขและหัวหน้าฝ่ายบริหาร

ที่มา: ศูนย์ความรู้นโยบายกรมเศรษฐกิจอาเซียน



จากตารางแสดงข้อมูลเกี่ยวกับประเทศสมาชิกอาเซียนทั้ง 10 ประเทศ จะเห็นได้ว่าอาเซียนเป็นการรวมกลุ่มของประเทศที่มีความหลากหลายทั้งด้านภาษาที่มีทั้งประเทศที่มีภาษาเป็นของตัวเองและประเทศที่ใช้ภาษาร่วมกัน ด้านประชากรที่มีทั้งประชากรที่เป็นชนพื้นเมืองและชนเผ่าต่าง ๆ รวมถึงประชากรที่มาจากประเทศอื่น ด้านศาสนาที่มีทั้ง พุทธ คริสต์ อิสลาม และการนับถือตามความเชื่อต่างๆ และระบบการปกครองที่มีหลากหลาย โดยจะเห็นว่าในความหลากหลายด้านภาษา ประชากร และศาสนา นั้นก็ปรากฏให้เห็นในประเทศเดียว การรวมกลุ่มของประเทศเหล่านี้เป็นประชาคมอาเซียนจึงถือว่ามีผลทำให้ความท้าทายของประชากรอาเซียนที่จะต้องเผชิญหน้าและปรับตัวกับความหลากหลายเหล่านี้

## 1.2 ความแตกต่างทางวัฒนธรรมระหว่างประเทศไทยกับประเทศอื่นในอาเซียน

ประเทศไทยกับประเทศเพื่อนบ้านในภูมิภาคเอเชียตะวันออกเฉียงใต้ มีประเพณีและวัฒนธรรมต่าง ๆ ทั้งที่คล้ายคลึงและแตกต่างกันเป็นผลมาจากปัจจัยทางภูมิศาสตร์ รากฐานทางวัฒนธรรมและการนับถือศาสนา ซึ่งสภาวิศวกร (2556) ได้สรุปเป็นภาพรวมได้ดังนี้

1. ศาสนา ศาสนาสำคัญที่เผยแพร่เข้ามาและได้รับการยอมรับนับถือจากชนชาติในภูมิภาคเอเชียตะวันออกเฉียงใต้ ได้แก่ พระพุทธศาสนา ซึ่งเป็นศาสนาที่ผู้คนส่วนใหญ่ในประเทศไทย พม่า ลาว กัมพูชา ล้วนนับถือ ดังนั้นประเพณี พิธีกรรมทางศาสนา ลัทธิความเชื่อต่าง ๆ ของพม่า ลาว กัมพูชา ก็จะคล้ายคลึงกับคนไทย เช่น การทำบุญตักบาตร การสวดมนตร์ไหว้พระ การให้ความเคารพพระสงฆ์ การนิยมนำบุตรหลานเข้ารับการอุปสมบท เป็นต้น สำหรับประเทศมาเลเซีย บรูไน อินโดนีเซีย ประชากรส่วนใหญ่ นับถือศาสนาอิสลามจึงมีวัฒนธรรมแบบอิสลาม ประเทศฟิลิปปินส์ได้รับอิทธิพลจากคริสต์ศาสนา ประเทศสิงคโปร์และเวียดนาม นับถือหลายศาสนาโดยนับถือลัทธิธรรมเนียมตามแบบจีนเป็นหลัก

2. ภาษา ประเทศเพื่อนบ้านที่มีการพูด เขียน คล้ายคลึงกับไทยก็คือ ลาว พม่า เวียดนาม อินโดนีเซีย ฟิลิปปินส์ โดยที่ภาษาอังกฤษและภาษาจีนจะเป็นภาษากลางที่ใช้ติดต่อกันได้ทั่วทั้งภูมิภาค

3. ประเพณี พิธีกรรม หากชาติใดที่มีรากฐานการนับถือศาสนาเป็นพระพุทธศาสนา ประเพณี พิธีกรรมต่าง ๆ ก็จะคล้ายคลึงกับของไทย เช่น การทำบุญเลี้ยงพระ การเวียนเทียนเนื่องในวันสำคัญทางศาสนา ประเพณีเข้าพรรษา เป็นต้น ส่วนประเพณีอื่น ๆ ที่ไม่เกี่ยวข้องกับศาสนา พบว่าหากเป็นประเทศที่มีพรมแดนติดต่อกับไทย เช่น พม่า ลาว กัมพูชา ก็จะมีประเพณีหลายอย่างคล้ายคลึงกับไทย เช่น ประเพณีสงกรานต์ ประเพณีลอยกระทง เพียงแต่รายละเอียดของการจัดพิธีจะแตกต่างกันออกไป ขณะเดียวกันวัฒนธรรมไทยในการแสดงความเคารพ โดยการไหว้ของ

คนไทย ชาติเหล่านี้ก็จะมีธรรมเนียมการไหว้เช่นเดียวกัน สำหรับชาติอื่น ๆ ได้แก่ มาเลเซีย อินโดนีเซีย บรูไน จะมีประเพณีพิธีกรรมตามแบบอิสลาม เวียดนามกับสิงคโปร์จะมีประเพณีพิธีกรรมตามแบบจีน และมีวัฒนธรรมตะวันตกเข้ามาผสมผสาน ส่วนชาติที่มีแบบแผนประเพณีพิธีกรรมเหมือนอย่างตะวันตก คือ ฟิลิปปินส์

4. อาหาร อาหารของประชากรในภูมิภาคเอเชียตะวันออกเฉียงใต้ ส่วนใหญ่จะประกอบด้วยข้าว พืชผัก และเนื้อสัตว์ที่หาได้ง่ายในท้องถิ่น การปรุงอาหารโดยมากจะใช้เครื่องเทศประเภท กะทิ น้ำมันรสชาติจัดจ้าน โดยอาหารของประเทศในภูมิภาคเอเชียตะวันออกเฉียงใต้จะมีอยู่อย่างหลากหลายสีสันดูน่ารับประทาน รสชาติเผ็ดร้อน ประเทศที่รับประทานอาหารไม่แตกต่างจากคนไทยก็ยังคงเป็นพม่า ลาว กัมพูชา ขณะเดียวกันก็มีอาหารจากชาติอื่น ๆ เช่น ยุโรป ญี่ปุ่น เกาหลี เข้ามาเผยแพร่ด้วย

5. การแต่งกาย ผู้คนในภูมิภาคเอเชียตะวันออกเฉียงใต้หากไม่นับชุดพื้นเมืองและชุดประจำชาติแล้ว จะแต่งกายไม่แตกต่างกัน กล่าวคือสังคมเมืองในปัจจุบันผู้ชายสวมเสื้อ กางเกง ส่วนผู้หญิงสวมเสื้อ กางเกง หรือกระโปรง แต่ในชนบทผู้หญิงจำนวนมากก็ยังคงสวมใส่ผ้าซิ่นกันอยู่ ทั้งนี้ชุดประจำชาติของประเทศในเอเชียตะวันออกเฉียงใต้ ล้วนมีเอกลักษณ์เฉพาะตัวที่ไม่เหมือนกัน ทำให้เมื่อดูแล้วสามารถบอกได้ทันทีว่าชุดแต่งกายนั้น ๆ เป็นของชนชาติใด

จะสังเกตเห็นว่าประเทศที่มีที่ตั้งใกล้เคียงกับประเทศไทยจะมีวัฒนธรรมใกล้เคียงกับประเทศไทยด้วย ในขณะที่ประเทศที่มีที่ตั้งห่างจากประเทศไทยก็จะมีวัฒนธรรมที่แตกต่างกับประเทศไทย แต่อย่างไรก็ตามถึงแม้ว่าบางประเทศจะมีวัฒนธรรมใกล้เคียงแต่ก็ยังคงมีความแตกต่างทั้งด้าน ศาสนา ภาษา ประเพณี อาหาร และการแต่งกาย ที่แต่ละประเทศจะมีความเป็นเอกลักษณ์ของตน ดังนั้นการรวมกลุ่มประชาคมอาเซียนภายใต้ความหลากหลายทางวัฒนธรรมทั้งด้าน ประชากร อาหาร ศาสนา ระบบการปกครอง ทำให้เมื่อมีการเคลื่อนย้ายแรงงานระหว่างประเทศสมาชิกอาเซียน วิศวกรไทยที่แต่เดิมมีความคุ้นเคยกับวัฒนธรรมในการทำงานในวัฒนธรรมไทย จะต้องเผชิญหน้ากับวัฒนธรรมที่หลากหลายและไม่คุ้นเคย การศึกษาในครั้งนี้จึงจำเป็นต้องอาศัยองค์ความรู้เกี่ยวกับวัฒนธรรมของประเทศสมาชิกอาเซียน เพื่อใช้ในการทำความเข้าใจกระบวนการปรับตัวในการทำงานข้ามวัฒนธรรมของวิศวกรไทยได้ครบถ้วนสมบูรณ์ที่สุด

## ส่วนที่ 2 แนวคิดเกี่ยวกับการปรับตัวข้ามวัฒนธรรม

### 2.1 ที่มาของแนวคิดการปรับตัวข้ามวัฒนธรรม

ในการศึกษาเกี่ยวกับความตระหนกทางวัฒนธรรม (Culture shock) ของโอเบอร์ก (Oberg) ที่ได้ให้นิยามของความตระหนกทางวัฒนธรรมว่าเป็นช่วงเวลาของแต่ละบุคคลเกิดความไม่สบายใจเมื่อเดินทางเข้าสู่ต่างประเทศที่มีวัฒนธรรมที่แตกต่างจากบ้านเกิดของตน (Oberg, 1960) ซึ่งต่อมาสเคิร์ช (Church.) ได้ทำการศึกษาเพิ่มเติมและให้ข้อสังเกตที่คล้ายคลึงกันว่า ในแต่ละบุคคลจะมีระดับของความตระหนกทางวัฒนธรรม และระยะเวลาที่อยู่กับความตระหนกทางวัฒนธรรมที่แตกต่างกัน (Church, 1982) จากนั้นแบล็ค (Black) ได้นำแนวคิดดังกล่าวมาสนับสนุนงานวิจัยที่ศึกษาเกี่ยวกับการปรับตัวในวัฒนธรรมใหม่ของพนักงานชาวอเมริกันที่ทำงานอยู่ในประเทศญี่ปุ่น ซึ่งพบว่า การปรับตัวในวัฒนธรรมที่แตกต่างหรือการปรับตัวข้ามวัฒนธรรมนั้น เป็นการที่พนักงานสามารถใช้ชีวิตและทำงานในพื้นที่ที่มีวัฒนธรรมที่แตกต่างจากบ้านเกิดของตนได้ โดยความสามารถในการปรับตัวข้ามวัฒนธรรมของแต่ละบุคคลสามารถคาดเดาได้จากระดับและระยะเวลาของความตระหนกทางวัฒนธรรมที่เกิดขึ้นในแต่ละบุคคล (Black, 1988) ต่อมาแบล็ค และเกร็กเกอร์เซน (Black and Gregersen) ทำการศึกษาถึงปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการปรับตัวข้ามวัฒนธรรม และพบว่า มีผลที่เกิดจากกระบวนการเป็นการปรับตัว 3 ด้าน (Stewart Black และ Gregersen, 1991) คือ การปรับตัวข้ามวัฒนธรรมด้านการทำงาน (Work Adjustment) ที่เป็นการปรับตัวของบุคคลต่อหน้าที่การงานใหม่ รูปแบบใหม่ของการทำงาน และสภาพแวดล้อมใหม่ในการทำงาน โดยการปรับตัวในการทำงานจะไม่เป็นอุปสรรคต่อการปรับตัวข้ามวัฒนธรรมของบุคคลในกรณีทำงานที่บุคคลได้รับมอบหมาย รูปแบบการทำงาน และสภาพแวดล้อมของการทำงานในต่างประเทศมีความคล้ายคลึงกับงานที่บุคคลได้รับมอบหมาย รูปแบบการทำงาน และสภาพแวดล้อมในประเทศบ้านเกิดของบุคคลนั้น การปรับตัวด้านที่สองคือการปรับตัวข้ามวัฒนธรรมด้านการมีปฏิสัมพันธ์ (Interaction Adjustment) ที่เป็นการปรับตัวของบุคคลต่อการมีปฏิสัมพันธ์กับบุคคลในพื้นที่ทั้งในบริบทที่เกี่ยวข้องกับการทำงานและบริบทที่ไม่เกี่ยวข้องกับการทำงาน ซึ่งแบล็ค (Black) ได้ให้ข้อสังเกตในการปรับตัวด้านนี้ว่าเป็นการปรับตัวที่สร้างอุปสรรคในการปรับตัวข้ามวัฒนธรรมมากที่สุดในการปรับตัวทั้งสามด้าน และสุดท้ายการปรับตัวด้านที่สามคือการปรับตัวข้ามวัฒนธรรมด้านสภาพแวดล้อมทั่วไป (General Adjustment) ที่เป็นการปรับตัวของบุคคลต่อสภาพแวดล้อมใหม่ในการดำรงชีวิตในต่างประเทศ ได้แก่ การปรับตัวต่อที่อยู่อาศัย การปรับตัวค่าครองชีพ และการปรับตัวต่อระบบสาธารณสุขเป็นต้น

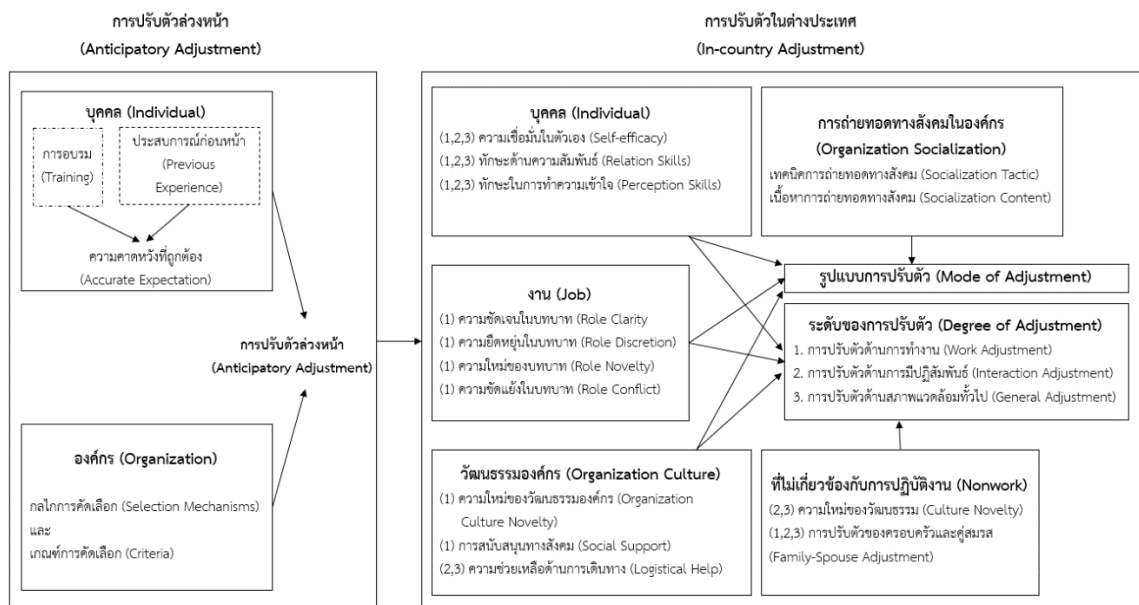
## 2.2 กรอบการปรับตัวข้ามวัฒนธรรม (Framework of Cross-Cultural Adjustment)

จากรายงานความล้มเหลวในการส่งพนักงานไปทำงานในต่างประเทศที่มีสาเหตุหลักมาจากการไม่สามารถปรับตัวเข้ากับวัฒนธรรมที่แตกต่างได้ ทำให้แบล็ค เมนเดนฮอล และฮ็อคตัว

(Black, Mendenhall and Oddou) ให้ความสนใจกับงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการปรับตัวข้ามวัฒนธรรม โดยพวกเขาพบว่าในขณะนั้นงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการปรับตัวข้ามวัฒนธรรมยังมีไม่มาก และพบอีกว่ายังขาดทฤษฎีพื้นฐานที่สามารถนำมาใช้เพื่อเป็นแนวทางในการศึกษาเกี่ยวกับการปรับตัวข้ามวัฒนธรรมของพนักงานที่เดินทางไปทำงานในต่างประเทศ พวกเขาจึงสร้างกรอบการปรับตัวข้ามวัฒนธรรม (Framework of Cross-Cultural Adjustment) เพื่อให้ นักวิจัยใช้เป็นแนวทางในการศึกษา ซึ่งมีกระบวนการในการสร้างเริ่มจากการทบทวนงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการปรับตัวในต่างประเทศ (International Adjustment) เพื่ออธิบายตัวแปรที่มีความเกี่ยวข้องกับการปรับตัวข้ามวัฒนธรรม จากนั้นทำการทบทวนทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการปรับตัวภายในประเทศ (Domestic Adjustment) เพื่อค้นหาว่ามีทฤษฎีใดบ้างที่ให้ข้อสังเกตเกี่ยวกับการปรับตัวข้ามวัฒนธรรม และสุดท้ายนำตัวแปรที่น่าสนใจมาสร้างเป็นกรอบการปรับตัวข้ามวัฒนธรรมดังภาพประกอบ 1 ซึ่งจากกรอบการปรับตัวข้ามวัฒนธรรมจะเห็นได้ว่าการปรับตัวข้ามวัฒนธรรมเป็นกระบวนการที่เกิดขึ้น 2 ช่วงคือ ช่วงก่อนการเดินทางเข้าสู่ประเทศปลายทาง หรือช่วงปรับตัวล่วงหน้า (Anticipatory Adjustment) ประกอบด้วยกลุ่มปัจจัยที่เกี่ยวข้อง 2 ด้านคือ ด้านคุณลักษณะส่วนบุคคลและด้านองค์กร ซึ่งการปรับตัวล่วงหน้าเป็นกระบวนการที่ส่งผลต่อการปรับตัวข้ามวัฒนธรรมที่จะเกิดขึ้นก่อนการเดินทางเข้าสู่ประเทศปลายทาง และช่วงระหว่างอยู่ในต่างประเทศ หรือช่วงปรับตัวในต่างประเทศ (In-Country Adjustment) ประกอบด้วยกลุ่มปัจจัย 5 ด้านได้แก่ กลุ่มปัจจัยด้านบุคคล (Individual) เช่น ความเชื่อมั่นในตนเอง ทักษะด้านความสัมพันธ์ เป็นต้น กลุ่มปัจจัยด้านที่เกี่ยวข้องกับงาน (Job) เช่น ความชัดเจนในบทบาทที่ได้รับมอบหมาย ความใหม่ของบทบาทที่ได้รับมอบหมาย เป็นต้น กลุ่มปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กร (Organizational Culture) เช่น ความใหม่ของวัฒนธรรมองค์กร ความช่วยเหลือด้านการเดินทาง เป็นต้น กลุ่มปัจจัยด้านการถ่ายทอดทางสังคมในองค์กร (Organization Socialization) เช่น เทคนิคการถ่ายทอด เนื้อหาการถ่ายทอด เป็นต้น และกลุ่มปัจจัยด้านที่ไม่เกี่ยวข้องกับการทำงาน (Nonwork) เช่น ความใหม่ของวัฒนธรรม การปรับตัวของคู่สมรส เป็นต้น โดยเพื่อให้เข้าใจรายละเอียดของแต่ละปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการปรับตัวข้ามวัฒนธรรม พวกเขาได้ให้รายละเอียดของแต่ละปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการปรับตัวข้ามวัฒนธรรมไว้ดังต่อไปนี้ (Stewart Black และคนอื่นๆ, 1991)

ในช่วงของการปรับตัวล่วงหน้า (Anticipatory Adjustment) เป็นช่วงของการปรับตัวที่ส่งผลต่อการปรับตัวระหว่างอยู่ในต่างประเทศ ซึ่งการปรับตัวล่วงหน้าจะเกิดขึ้นก่อนการเดินทางเข้าสู่ประเทศปลายทาง โดยแบ่งปัจจัยที่ส่งผลในช่วงการปรับตัวล่วงหน้าออกเป็น 2 กลุ่มคือ

กลุ่มปัจจัยด้านคุณลักษณะส่วนบุคคล (Individual) และปัจจัยด้านองค์กร (Organization) ซึ่งกลุ่มปัจจัยด้านบุคคลประกอบด้วย 2 ปัจจัยคือ การอบรม (Training) หรือการอบรมข้ามวัฒนธรรม (Cross-Cultural Training) และประสบการณ์ก่อนหน้า (Previous Experience) ที่หมายถึงประสบการณ์ในต่างประเทศของแต่ละบุคคล และปัจจัยด้านองค์กรที่เป็นกลไกการคัดเลือกพนักงานเพื่อไปทำงานในต่างประเทศขององค์กร (Selection Mechanism) ซึ่งพนักงานอาจจะได้รับคัดเลือกจากการสมัครเข้าแข่งขันกับพนักงานคนอื่นที่พนักงานจะถูกพิจารณาตามความสามารถ หรือจากการคัดกรองคุณสมบัติตามเกณฑ์การคัดเลือกขององค์กรที่พนักงานจะถูกพิจารณาตามความเหมาะสม



ภาพประกอบ 1 กรอบการปรับตัวข้ามวัฒนธรรม (Framework of Cross-Cultural Adjustment)

ที่มา : J. Stewart Black; Mark Mendenhall; & Gary Oddou. (1991). Toward a Comprehensive Model of International Adjustment: An Integration of Multiple Theoretical Perspectives.

ในช่วงของการปรับตัวในต่างประเทศ (In-Country Adjustment) เป็นช่วงที่เกิดระหว่างอยู่ในประเทศปลายทาง โดยเกิดจากกลุ่มปัจจัย 5 ด้านคือ กลุ่มปัจจัยด้านบุคคล (Individual) กลุ่มปัจจัยด้านที่เกี่ยวข้องกับงาน (Job) กลุ่มปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กร (Organizational Culture) กลุ่มปัจจัยด้านการถ่ายทอดทางสังคมในองค์กร (Organization Socialization) และกลุ่มปัจจัยด้านที่ไม่เกี่ยวข้องกับการทำงาน (Nonwork) ซึ่งในแต่ละด้านของกลุ่มปัจจัยที่ส่งผลต่อการปรับตัวข้ามวัฒนธรรมมีประกอบด้วยปัจจัยดังนี้ ปัจจัยที่ด้านบุคคลประกอบด้วย 1) ความเชื่อมั่นในตนเอง (Self-efficacy) 2) ทักษะทางด้านความสัมพันธ์ (Relation skills) 3) ทักษะในการทำความเข้าใจ (Perception skills) ปัจจัยด้านที่เกี่ยวข้องกับงานประกอบด้วย 1) ความชัดเจนในบทบาท (Role Clarity) 2) ความยืดหยุ่นในบทบาท (Role Discretion) 3) ความใหม่ของบทบาท (Role Novelty) และ 4) ความขัดแย้งในบทบาท (Role Conflict) ปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กรประกอบด้วย 1) ความใหม่ของวัฒนธรรมองค์กร (Organization Culture Novelty) 2) การสนับสนุนทางสังคม (Social Support) และ 3) ความช่วยเหลือในด้านการเดินทาง (Logistical Help) ปัจจัยด้านการถ่ายทอดทางสังคมในองค์กรประกอบด้วย เทคนิคการถ่ายทอดทางสังคม และ เนื้อหาการถ่ายทอดทางสังคม และปัจจัยด้านที่ไม่เกี่ยวข้องกับการทำงานประกอบด้วย ความใหม่ของวัฒนธรรม (Culture Novelty) และการปรับตัวของครอบครัวหรือคู่สมรสของพนักงาน (Family-spouse Adjustment)

ในกรอบการปรับตัวข้ามวัฒนธรรมได้กล่าวถึงการปรับตัวข้ามวัฒนธรรมไว้ใน 2 มิติ คือ มิติของระดับการปรับตัวข้ามวัฒนธรรม และรูปแบบของการปรับตัวข้ามวัฒนธรรม โดยจากการปรับการปรับตัวข้ามวัฒนธรรมจะเห็นความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรต่าง ๆ กับ ระดับและรูปแบบของการปรับตัวข้ามวัฒนธรรมที่ถูกแสดงผ่านการใช้สัญลักษณ์ลูกศรและตัวเลข ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้ 1) กลุ่มตัวแปรที่มีอิทธิพลต่อรูปแบบการปรับตัว ได้แก่ กลุ่มตัวแปรบุคคล กลุ่มตัวแปรด้านงาน กลุ่มตัวแปรวัฒนธรรมองค์กร และกลุ่มตัวแปรการถ่ายทอดทางสังคมในองค์กร 2) กลุ่มตัวแปรที่มีอิทธิพลต่อระดับการปรับตัว ได้แก่ กลุ่มตัวแปรบุคคล กลุ่มตัวแปรด้านงาน กลุ่มตัวแปรวัฒนธรรมองค์กร และกลุ่มตัวแปรที่ไม่เกี่ยวข้องกับการทำงาน โดยสามารถระบุตัวแปรที่มีอิทธิพลกับระดับของการปรับตัวในแต่ละด้านได้ดังต่อไปนี้ 1) ตัวแปรที่มีอิทธิพลต่อการปรับตัวด้านการงาน ได้แก่ ความเชื่อมั่นในตัวเอง ทักษะด้านความสัมพันธ์ ทักษะในการทำความเข้าใจ ความชัดเจนในบทบาท ความยืดหยุ่นในบทบาท ความใหม่ของบทบาท ความขัดแย้งในบทบาท ความใหม่ของวัฒนธรรมองค์กร การสนับสนุนทางสังคม และการปรับตัวของครอบครัวและคู่สมรส 2) ตัวแปรที่มีอิทธิพลต่อการปรับตัวด้านการมีปฏิสัมพันธ์ ได้แก่ ความเชื่อมั่นในตัวเอง ทักษะด้านความสัมพันธ์

ทักษะในการทำความเข้าใจ ความช่วยเหลือด้านการเดินทาง ความใหม่ของวัฒนธรรม และการปรับตัวของครอบครัวและคู่สมรส และ 3) ตัวแปรที่มีอิทธิพลต่อการปรับตัวด้านสภาพแวดล้อมทั่วไป ได้แก่ ความเชื่อมั่นในตัวเอง ทักษะด้านความสัมพันธ์ ทักษะในการทำความเข้าใจ ความช่วยเหลือด้านการเดินทาง ความใหม่ของวัฒนธรรม และการปรับตัวของครอบครัวและคู่สมรส โดยที่รูปแบบการปรับตัวข้ามวัฒนธรรมที่สามารถแบ่งออกได้เป็น 4 รูปแบบ ได้แก่ 1) วิธีการปรับตัวข้ามวัฒนธรรมที่เกิดจากการไม่เปลี่ยนแปลงทั้งตัวบุคคลและบทบาท (replication) เกิดขึ้นเมื่อทั้งตัวบุคคลและองค์กรมีความคุ้นเคยซึ่งกันและกัน อาจด้วยบุคคลเคยมีประสบการณ์การทำงานในองค์กรแบบนี้มาก่อนและองค์กรมีหรือเคยมีพนักงานที่มีลักษณะแบบนี้มาก่อน 2) วิธีการปรับตัวข้ามวัฒนธรรมที่เกิดจากการเปลี่ยนแปลงของบุคคลแต่บทบาทไม่เกิดการเปลี่ยนแปลง (absorption) โดยการปรับตัวจะเกิดขึ้นกับบุคคลฝ่ายเดียว 3) วิธีการปรับตัวข้ามวัฒนธรรมที่เกิดจากการเปลี่ยนแปลงบทบาทแต่บุคคลไม่เกิดการเปลี่ยนแปลง (determination) โดยการปรับตัวจะเกิดขึ้นกับบทบาทที่มอบหมายโดยองค์กรฝ่ายเดียว และวิธีการปรับตัวข้ามวัฒนธรรมที่เกิดการเปลี่ยนแปลงทั้งของบุคคลและบทบาท (exploration) โดยบุคคลและบทบาทจะต้องทำหน้าที่ปรับตัวเข้าหากันไปพร้อม ๆ กัน (Ashforth และ Saks, 1995)

จากกรอบการปรับตัวข้ามวัฒนธรรม พอจะสรุปได้ว่ามี 2 กระบวนหลักที่ส่งผลการปรับตัวข้ามวัฒนธรรม คือกระบวนการการปรับตัวล่วงหน้าที่เกิดขึ้นก่อนพนักงานเดินทางเข้าสู่ประเทศปลายทาง และกระบวนการปรับตัวข้ามวัฒนธรรมที่เกิดขึ้นระหว่างที่พนักงานอยู่ในประเทศปลายทาง ซึ่งในการศึกษาครั้งนี้ผู้วิจัยได้ใช้กรอบการปรับตัวข้ามวัฒนธรรมเป็นส่วนหนึ่งของการสร้างกรอบแนวคิดในการศึกษา โดยผู้วิจัยจะทำการศึกษาทั้งกระบวนการทั้ง 2 ช่วง และนำตัวแปรที่อยู่ในแต่ละกระบวนการมาสร้างเป็นแนวคำถามเพื่อใช้ในการสัมภาษณ์เชิงลึก และใช้สำหรับเทียบเคียงในขั้นตอนการวิเคราะห์ข้อมูล ที่ผู้วิจัยจะใช้การวิจัยคุณภาพแบบศึกษาเฉพาะกรณีเพื่ออธิบาย (Explanatory) ความสัมพันธ์ที่อยู่ในกรอบการปรับตัวข้ามวัฒนธรรมโดยเทียบเคียงกับข้อมูลที่ได้จากการศึกษาในบริบทของวิศวกรไทย โดยสำหรับการศึกษาค้นคว้าที่ต้องการทำความเข้าใจวิศวกรไทยที่สามารถปรับตัวในการทำงานข้ามวัฒนธรรมในประเทศสมาชิกอาเซียนได้ ว่ามีปัจจัยเงื่อนไข และผลอย่างไร ซึ่งผู้วิจัยเลือกใช้การปรับตัวข้ามวัฒนธรรมด้านการทำงานเป็นแนวทางหลักในการทำการการศึกษา เพื่อให้สามารถตอบวัตถุประสงค์ของการศึกษาค้นคว้าได้อย่างครบถ้วนสมบูรณ์

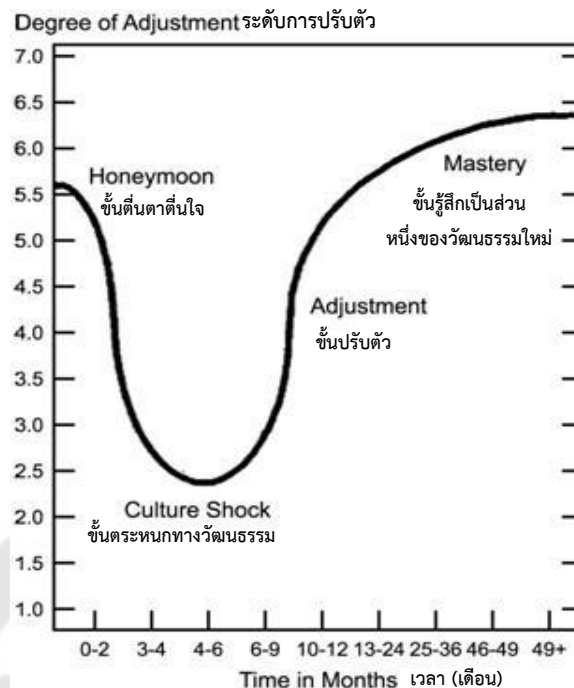
### 2.3 แนวคิดรูปแบบการปรับตัวข้ามวัฒนธรรม

#### 2.3.1 รูปแบบการปรับตัวแบบรูปตัวยู

รูปแบบการปรับตัวแบบรูปตัวยู (U-Curve of Adjustment) ถูกนำมาใช้อธิบายกระบวนการปรับตัวในพื้นที่ต่างวัฒนธรรมของบุคคลที่ต้องเดินทางไปต่างประเทศตั้งแต่ปี 1995 โดยลิสการ์ด (Lysgaard, 1955) ซึ่งกล่าวถึง 4 ขั้นตอนของการปรับตัว ซึ่งมีรายละเอียดของแต่ละขั้นดังนี้ 1) ขั้นตื่นตาตื่นใจ (Honeymoon Stage) เป็นช่วงแรกของการได้เข้าไปสัมผัสวัฒนธรรมใหม่ที่ไม่น่าเบื่อ ทำให้รู้สึกตื่นเต้นกับความแปลกใหม่ของวัฒนธรรม 2) ขั้นตระหนกทางวัฒนธรรม (Culture Shock Stage) เป็นช่วงหลังจากที่เข้าไปสัมผัสกับวัฒนธรรมที่ไม่น่าเบื่อเป็นระยะเวลาหนึ่ง จนได้พบเจอกับสิ่งที่ไม่ได้คาดคิดไว้มาก่อน จนเกิดเป็นความรู้สึกกังวล ผิดหวัง ตลอดจนรู้สึกต่อต้านกับวัฒนธรรมใหม่ 3) ขั้นปรับตัว (Adjustment Stage) เป็นช่วงที่เริ่มเกิดการปรับตัวได้กับวัฒนธรรมใหม่ที่ไม่น่าเบื่อ เริ่มยอมรับสภาพแวดล้อมใหม่ และทำใจยอมรับกับสิ่งที่เคยทำให้วิตกกังวลได้ และ 4) ขั้นรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของวัฒนธรรมใหม่ (Mastery Stage) คือขั้นที่รู้สึกคุ้นเคยและเป็นส่วนหนึ่งของวัฒนธรรมที่ครั้งหนึ่งเคยเป็นวัฒนธรรมใหม่ ซึ่งต่อมาแบล็ค (Black) และเมนเดนฮอลล์ (Mendenhall) ทำการรวบรวมเอกสารและงานวิจัยที่ทำการศึกษเกี่ยวกับรูปแบบการปรับตัวแบบรูปตัวยูและนำเสนอแผนภาพความสัมพันธ์ระหว่างระดับของการปรับตัว (Degree of Adjustment) และเวลา (Time) ในการศึกษาของพวกเขาดังภาพที่ 2 และเรียกว่าเป็น รูปแบบตัวยูของการปรับตัวข้ามวัฒนธรรม (U-Curve of Cross-Cultural Adjustment) (Black และ Mendenhall, 1991)

กล่าวโดยสรุปได้ว่า รูปแบบการปรับตัวรูปตัวยู เป็นแนวคิดที่สามารถนำมาใช้อธิบายขั้นตอนที่จะเกิดขึ้นเมื่อบุคคลเดินทางเข้าไปอาศัยในพื้นที่ที่มีวัฒนธรรมที่บุคคลนั้นไม่น่าเบื่อ ประกอบด้วย 4 ขั้นตอนคือ ขั้นตื่นตาตื่นใจ ขั้นตระหนกทางวัฒนธรรม ขั้นปรับตัว และขั้นรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของวัฒนธรรมใหม่ โดยเมื่อพิจารณาจากแผนภาพจะเห็นว่าบุคคลจะอยู่ในขั้นตื่นตาตื่นใจทันทีที่เข้าสู่วัฒนธรรมที่ไม่น่าเบื่อเป็นระยะเวลาประมาณ 3 เดือน แล้วเข้าสู่ขั้นตระหนกทางวัฒนธรรมที่จะเกิดขึ้นเมื่อบุคคลอาศัยอยู่ในประเทศนั้นประมาณ 3-9 เดือน หลังจากนั้นบุคคลจะอยู่ในขั้นปรับตัวตั้งแต่ประมาณเดือนที่ 9 จนถึงประมาณเดือนที่ 24 และเข้าสู่ขั้นรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของวัฒนธรรมใหม่เมื่อผ่านไป 48 เดือน





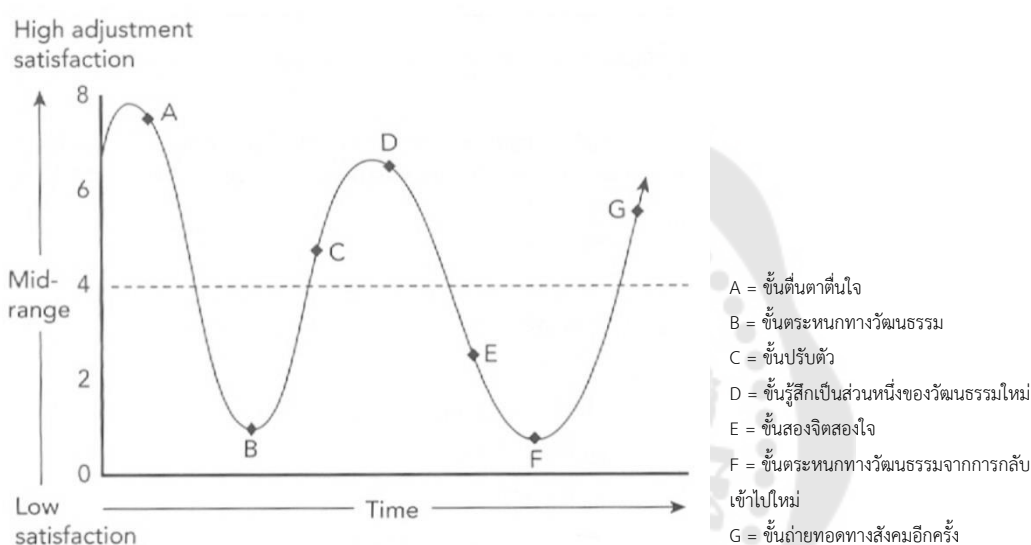
ภาพประกอบ 2 รูปแบบตัวอักษรของการปรับตัวข้ามวัฒนธรรม (U-Curve of Cross-Cultural Adjustment)

ที่มา: J. Stewart Black; & Mark Mendenhall. (1990). The U-Curve Adjustment Hypothesis Revisited: A Review and Theoretical Framework.

### 2.3.2 รูปแบบการปรับตัวแบบรูปตัวดับเบิ้ลยู

จากแนวคิดรูปแบบการปรับตัวแบบตัวอักษรของ กัลลาฮอร์น และกัลลาฮอร์น (Gullahorn & Gullahorn) ได้เสนอรูปแบบการปรับตัวรูปดับเบิ้ลยู (W-Curve of Adjustment) โดยขยายขั้นตอนการปรับตัวออกเป็น 7 ขั้นตอน เพื่อนำมาใช้อธิบายการปรับตัวของบุคคลที่ไม่ได้เข้าไปอาศัยอยู่ในวัฒนธรรมใหม่อย่างถาวร กล่าวคือเมื่อเข้าไปอยู่ในวัฒนธรรมใหม่ได้สักระยะหนึ่งก็จะกลับคืนสู่วัฒนธรรมเดิม ซึ่งอีก 3 ขั้นตอนของการปรับตัวที่เพิ่มขึ้นจากรูปแบบการปรับตัวแบบรูปตัวยู ได้แก่ ขั้นสองจิตสองใจ ขั้นตระหนกทางวัฒนธรรมจากการกลับเข้าไปใหม่ และขั้นถอยทอดทางสังคมอีกครั้ง โดยขั้นสองจิตสองใจ (Ambivalence Stage) เป็นช่วงก่อนที่บุคคลจะต้องกลับสู่วัฒนธรรมเดิมของตนเอง จึงรู้สึกใจหายและอาลัยวัฒนธรรมใหม่ ประกอบกับรู้สึกตื่นเต้นที่จะได้

กลับบ้าน ขั้นตระหนกทางวัฒนธรรมจากการกลับเข้าไปใหม่ (Re-entry Culture Shock Stage) เป็นขั้นที่บุคคลกลับสู่วัฒนธรรมเดิมของตนแล้วแต่กลับรู้สึกว่าวัฒนธรรมเก่าแตกต่างไปจากความคาดหวังและต่างจากที่เคยเป็น และขั้นถ่ายทอดทางสังคมอีกครั้ง (Re-Socialization Stage) เป็นช่วงที่บุคคลค่อยๆปรับตัวกลับสู่วัฒนธรรมเดิมของตน (T. Gullahorn และ E. Gullahorn, 2010) ดังแสดงในภาพประกอบที่ 3



ภาพประกอบ 3 รูปแบบตัวดับเบิ้ลยูของการปรับตัว (The W-Curve of Adjustment)

ที่มา: (Ting-Toomey, 1999). *Communicating Across Cultures*.

กล่าวโดยสรุปได้ว่า รูปแบบการปรับตัวรูปตัวดับเบิ้ลยู เป็นแนวคิดที่สามารถนำมาใช้อธิบายขั้นตอนที่จะเกิดขึ้นเมื่อบุคคลเดินทางเข้าไปอาศัยในพื้นที่ที่มีวัฒนธรรมที่บุคคลนั้นไม่คุ้นเคยเป็นช่วงระยะเวลาหนึ่งจนเกิดความคุ้นเคยในระดับหนึ่ง ก่อนจะเดินทางกลับเข้าสู่วัฒนธรรมเดิมของตนทำให้เกิดเป็นความรู้สึกที่ไม่คุ้นเคยต่อวัฒนธรรมเดิมของตนเอง โดยมีขั้นตอนเพิ่มขึ้นจากรูปแบบการปรับตัวรูปตัวยูคือ ขั้นสองจิตสองใจ ขั้นตระหนกทางวัฒนธรรมจากการกลับเข้าไปใหม่ และขั้นถ่ายทอดทางสังคมอีกครั้ง

จากแนวคิดรูปแบบการปรับตัวรูปตัวและดับเบิลยู ที่พูดถึงขั้นของการปรับตัวเมื่อบุคคลเดินทางเข้าสู่วัฒนธรรมใหม่ที่ไม่คุ้นเคย โดยใช้เวลาอยู่ในวัฒนธรรมนั้นจนคุ้นเคย และต้องเดินทางกลับเข้าสู่วัฒนธรรมดั้งเดิมของตนเอง เช่นเดียวกับกับวิศวกรไทยที่เดินทางไปทำงานในประเทศสมาชิกอาเซียน ที่ต้องเผชิญหน้ากับวัฒนธรรมการทำงานที่หลากหลายและไม่คุ้นเคยจนต้องเกิดการปรับตัว และเมื่อผ่านไประยะหนึ่งจนสามารถปรับตัวเข้ากับวัฒนธรรมการทำงานของประเทศสมาชิกอาเซียนนั้นได้ วิศวกรไทยที่เดินทางกลับสู่ประเทศไทยอาจจะเกิดความไม่คุ้นเคยกับวัฒนธรรมการทำงานของไทยจนต้องเกิดการปรับตัวอีกครั้ง การนำแนวคิดรูปแบบการปรับตัวมาเป็นแนวทางในการศึกษาโดยใช้เป็นแนวคิดสำหรับสร้างกรอบแนวคิด จะช่วยให้ผู้วิจัยสามารถทำความเข้าใจการปรับตัวในการทำงานข้ามวัฒนธรรมของวิศวกรไทยในประเทศสมาชิกอาเซียนได้อย่างครอบคลุมและมีความครบถ้วนสมบูรณ์มากที่สุด

### ส่วนที่ 3 แนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง

#### 3.1 แนวคิดเกี่ยวกับความฉลาด

จากการทบทวนเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ผู้วิจัยพบว่ามีความคิดเกี่ยวกับความฉลาดถูกศึกษาถึงความสัมพันธ์กับการปรับตัวข้ามวัฒนธรรม ได้แก่ ความฉลาดทางวัฒนธรรม (Cultural Quotient) และความฉลาดทางอารมณ์ (Emotional Quotient) โดยพบว่ามียุทธศาสตร์ต่อการปรับตัวในการทำงานข้ามวัฒนธรรม และเมื่อผู้วิจัยทำการศึกษาเพิ่มเติมเกี่ยวกับแนวคิดเกี่ยวกับความฉลาด พบว่ามีแนวคิดเกี่ยวกับความฉลาดที่น่าสนใจและน่าจะมีส่วนเกี่ยวข้องกับการปรับตัวข้ามวัฒนธรรม นั่นคือความฉลาดด้านการเอาชนะอุปสรรคหรือด้านการฝ่าวิกฤต (Adversity Quotient) และในการศึกษารุ่นนี้ผู้วิจัยได้รวบรวมแนวคิดเกี่ยวกับความฉลาดทั้ง 3 ด้านไว้ดังรายละเอียดต่อไปนี้

3.1.1 ความฉลาดทางวัฒนธรรม (Cultural Quotient) เป็นสมรรถนะเฉพาะบุคคลในการปรับตัวอย่างเหมาะสม มีประสิทธิภาพเมื่ออยู่ในบริบทวัฒนธรรมใหม่ (C. Earley และ Ang, 2003) รวมถึงความเข้าใจพื้นฐานการสร้างความสัมพันธ์ การพัฒนาแนวทางในการสร้างปฏิสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรม การสร้างทักษะการปรับตัวและการแสดงออกของพฤติกรรม เพื่อให้บุคคลสามารถปฏิบัติตนได้อย่างมีประสิทธิภาพในสถานการณ์ระหว่างวัฒนธรรมที่แตกต่างกัน (Thomas และคนอื่น ๆ, 2008) และเป็นสมรรถนะเฉพาะบุคคล ซึ่งสามารถทำหน้าที่ได้อย่างเหมาะสม และมีประสิทธิภาพข้ามเชื้อชาติ ข้ามประเทศ ข้ามขนบธรรมเนียม ข้ามชนชาติ และข้ามวัฒนธรรมองค์กร (Livermore, 2010) จากการศึกษาดังกล่าวและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความฉลาดทางวัฒนธรรม พบว่ามีนักวิจัยแบ่งองค์ประกอบของความฉลาดทางวัฒนธรรมไว้ 4

องค์ประกอบ ได้แก่ อภิปัญญา (metacognition) คือ ระดับการรับรู้และกระบวนการปฏิบัติทาง วัฒนธรรมอย่างใส่ใจระหว่างการปฏิสัมพันธ์ข้ามวัฒนธรรมของแต่ละบุคคล ปัญญา (cognition) คือ โครงสร้างความรู้ของแต่ละบุคคลเกี่ยวกับวัฒนธรรม บรรทัดฐาน การปฏิบัติ และขนบธรรมเนียม ประเพณีในสภาพแวดล้อมทางวัฒนธรรมที่แตกต่างกัน แรงจูงใจ (motivation) คือ สมรรถนะ ของแต่ละบุคคลที่ให้ความสนใจและมีพลังกำลังโดยตรงต่อการเรียนรู้และการทำงานใน สถานการณ์ที่มีลักษณะแตกต่างทางวัฒนธรรม และพฤติกรรม (behavior) คือ สมรรถนะของแต่ละบุคคลในการแสดงบทบาทการแสดงออกทางวาจา และท่าทางการกระทำ เมื่อโต้ตอบกับผู้คน จากวัฒนธรรมอื่นที่แตกต่างจากวัฒนธรรมเดิมของบุคคลนั้น (C. Earley และ Ang, 2003)

3.1.2 ความฉลาดทางอารมณ์ (Emotional Quotient) คือความสามารถของบุคคล ทางอารมณ์ ในการดำเนินชีวิตร่วมกับผู้อื่นอย่างสร้างสรรค์และมีความสุข โดยจะประกอบไปด้วย ความสามารถทั้ง 3 ด้านคือ “ดี เก่ง สุข” ซึ่งมีรายละเอียดในแต่ละด้านดังนี้ “ดี” คือความสามารถ ในการควบคุมอารมณ์และความต้องการของตนเอง รู้จักเห็นใจผู้อื่น และมีความรับผิดชอบต่อ ส่วนรวม “เก่ง” คือความสามารถในการรู้จักตนเอง แรงจูงใจ สามารถตัดสินใจแก้ปัญหาและ แสดงออกได้อย่างมีประสิทธิภาพ ตลอดจนมีสัมพันธที่ดีกับผู้อื่น และ “สุข” ความสามารถในการ ดำเนินชีวิตอย่างเป็นสุข มีความภูมิใจในตนเอง พอใจในชีวิต และมีความสุขสบายใจ ซึ่งความ ฉลาดด้านอารมณ์ถือเป็นเรื่องที่มีความสำคัญทั้งต่อตนเอง ครอบครัว การศึกษา และการทำงาน กล่าวคือ โดยเฉพาะด้านการทำงานที่จะสำเร็จลุล่วงและเจริญก้าวหน้าได้นั้น ผู้ทำงานแต่ละคน จะต้องรู้จักการปรับตัว การเข้าใจเพื่อนมนุษย์ มีสัมพันธภาพระหว่างบุคคล และอารมณ์ดี (กระทรวงสาธารณสุข กรมสุขภาพจิต, 2544)

3.1.3 ความฉลาดด้านการเอาชนะอุปสรรคหรือด้านการฝ่าวิกฤต (Adversity Quotient) หมายถึง ความอดทนเมื่อมีอุปสรรค และสามารถฟันฝ่าอุปสรรคได้อย่างคนที่มีกำลังใจ และมีความหวังอยู่เสมอ ส่วนจะแพ้หรือชนะอุปสรรคก็ไม่ใช่ไร เพราะถือว่าได้ลงมือกระทำสิ่งที่ ควรทำแล้ว ดังนั้นความฉลาดด้านการเอาชนะอุปสรรคหรือด้านการฝ่าวิกฤต จึงเป็นอีกปัจจัยหนึ่ง ที่ทำให้คนเราประสบความสำเร็จในชีวิตและการงาน เพราะมีผลงานได้มากกว่าคนอื่น ๆ ถ้าใครมี ความฉลาดด้านนี้ ก็จะมีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ มีความนึกฝันที่ดี และมีพลังที่จะฟันฝ่าอุปสรรคได้ มาก (เสาวรัตน์ จุลรัตน์, 2535) โดยสามารถเปรียบเทียบกับคุณลักษณะของบุคคลได้ 3 ประเภท คือ คนขี้แพ้ (Quitters) คนที่ล้มเลิกกลางทาง (Campers) และผู้เอาชนะ (Climbers) (ชัยเสฏฐ์ พรหมศรี, 2548)

ผู้วิจัยเลือกใช้แนวคิดความฉลาด 3 ด้านในการศึกษาครั้งนี้เพื่ออธิบายและทำความเข้าใจ ปัจจัยเงื่อนไข รวมถึงผลที่เกี่ยวข้องกับการปรับตัวในการทำงานข้ามวัฒนธรรม เนื่องจากมีงานวิจัยที่ทำการศึกษาแล้วพบว่าความฉลาดทางอารมณ์ และความฉลาดทางวัฒนธรรมมีความสัมพันธ์กับการปรับตัวในการทำงานข้ามวัฒนธรรม จึงเป็นที่น่าสนใจที่จะทำการศึกษาถึงความสัมพันธ์ระหว่างความฉลาดทั้ง 3 ด้านกับการปรับตัวข้ามวัฒนธรรมของวิศวกรไทย เพื่อเพิ่มขอบเขตทางด้านเนื้อหาในการศึกษาเกี่ยวกับการปรับตัวข้ามวัฒนธรรม ซึ่งในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ ผู้วิจัยใช้แนวคิดความฉลาดทั้ง 3 ด้านในการสร้างคำถาม และทำความเข้าใจเกี่ยวกับการปรับตัวข้ามวัฒนธรรมของวิศวกรไทย รวมทั้งใช้เป็นแนวคิดในการเทียบเคียงกับข้อมูล que ผู้วิจัยจะได้จากการศึกษาค้นคว้าอีกด้วย

### 3.2 ทฤษฎีการเรียนรู้ (Learning Theory)

จากความหลากหลายทางแนวคิดที่เป็นพื้นฐานของนักทฤษฎีการเรียนรู้ จึงทำให้มีทฤษฎีการเรียนรู้ที่มีแนวคิดเบื้องหลังที่แตกต่างกัน ซึ่งพบว่ามี 5 แนวคิดหลักที่อยู่เบื้องหลังทฤษฎีการเรียนรู้ ได้แก่ แนวคิดพฤติกรรมนิยม (Behaviorist) แนวคิดปัญญานิยม (Cognitivist) แนวคิดมนุษยนิยม (Humanist) แนวคิดการเรียนรู้ทางสังคม (Social Learning) และแนวคิดสร้างองค์ความรู้ (Constructivist) โดยทฤษฎีการเรียนรู้ในแต่ละแนวคิดล้วนมีความโดดเด่นของตัวเองซึ่งแตกต่างจากทฤษฎีการเรียนรู้ในแนวคิดอื่น ดังรายละเอียดต่อไปนี้ (Ashworth, Brennan, Egan, Hamilton, และ Sáenz, 2004)

การเรียนรู้ตามแนวคิดพฤติกรรมนิยม (Behaviorism) คือ การเรียนรู้ที่มีสภาพแวดล้อมภายนอกเป็นตัวกำหนดพฤติกรรมของบุคคล ซึ่งหมายความว่า พฤติกรรมของพวกเราจะเกิดขึ้นและเปลี่ยนแปลงไปตามสภาพแวดล้อมหรือสิ่งเร้าที่ถูกสร้างขึ้น หรือที่เป็นอยู่ในธรรมชาติ (ไพบูลย์ เทวรักษ์. 2540) ประกอบด้วยทฤษฎีสำคัญ ๆ เช่น ทฤษฎีการลองผิดลองถูก (Trial and Error Learning Theory) ทฤษฎีการวางเงื่อนไขแบบคลาสสิก (Classic Conditioning Theory) และทฤษฎีการวางเงื่อนไขปฏิบัติการ (Operant Condition Learning) เป็นต้น (Blondet Baruque และ Melo, 2004)

การเรียนรู้ตามแนวคิดปัญญานิยม (Cognitivism) แนวความคิดนี้ตั้งอยู่บนพื้นฐานความเชื่อที่ว่า การแสดงพฤติกรรมของบุคคล เป็นการตอบสนองต่อสิ่งเร้า แต่การที่แต่ละบุคคลแสดงพฤติกรรมต่อสิ่งเร้าเดียวกันแตกต่างกันนั้น เนื่องจากระบบคิดและสติปัญญาของแต่ละบุคคลในการคิด การตีความ และการทำความเข้าใจก่อนแสดงพฤติกรรมออกมา โดยนักทฤษฎีใน

แนวทางนี้มีความเห็นว่า การเรียนรู้เป็นการเปลี่ยนแปลงของความรู้ที่ถูกเก็บไว้ในความทรงจำ (Blondet Baruque และ Melo, 2004) และเป็นแนวทางที่ให้ความสำคัญกับระบบการคิด และกระบวนการภายในด้านสติปัญญาของแต่ละบุคคล ที่มีผลต่อรูปแบบของพฤติกรรมที่แสดงออกมา ประกอบด้วยทฤษฎีสำคัญ ๆ เช่น การเรียนรู้โดยการหยั่งรู้ (Insight Learning) การเรียนรู้โดยเครื่องหมาย (Sign Learning) และการเรียนรู้แฝง (Latent Learning) เป็นต้น

การเรียนรู้ตามแนวคิดมนุษยนิยม (Humanism) กลุ่มมนุษยนิยมจะคำนึงถึงความเป็นคนของบุคคล คุณค่าของความเป็นคนเป็นหลัก โดยจะมองธรรมชาติของมนุษย์ในลักษณะที่ว่า มนุษย์เกิดมาพร้อมกับความดีที่ติดตัวมาแต่กำเนิด มนุษย์เป็นผู้ที่มีอิสระ สามารถที่จะนำตนเองและพึ่งพาตนเองได้ เป็นผู้ที่มีความคิดสร้างสรรค์ที่จะทำประโยชน์ให้กับสังคม มีอิสระเสรีภาพที่จะเลือกทำสิ่งต่าง ๆ ที่จะไม่ทำให้ผู้อื่นเดือดร้อน ซึ่งรวมถึงตัวเองด้วย มนุษย์เป็นผู้ที่มีความรับผิดชอบและเป็นผู้สร้างสรรค์สังคม ประกอบด้วยทฤษฎีสำคัญ ๆ เช่น ทฤษฎีความต้องการของมนุษย์ของมาสโลว์ ทฤษฎีการเรียนรู้ของโคมส์ และทฤษฎีการเรียนรู้ของโนลส์ เป็นต้น

การเรียนรู้ตามแนวคิดการเรียนรู้ทางสังคม (Social Learning Theory) แนวคิดนี้เสนอว่า การเรียนรู้หรือการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของบุคคลเกิดจากการสังเกตและการเลียนแบบจากต้นแบบ สิ่งแวดล้อม เหตุการณ์ และสถานการณ์ที่บุคคลมีความสนใจ จากนั้นนำมาวิเคราะห์และแสดงออกเป็นพฤติกรรม (Robbins, 2003)

การเรียนรู้ตามแนวคิดสร้างองค์ความรู้ (Constructivist) นักทฤษฎีในกลุ่มนี้มีแนวคิดว่าการเรียนรู้เกิดจากประสบการณ์ (Blondet Baruque และ Melo, 2004) เป็นแนวคิดที่เน้นการสร้างความรู้ (knowledge construction) มากกว่าการส่งผ่านข้อมูล (transmission) หรือการบันทึกข้อมูล (recording) ที่ถูกส่งมาโดยบุคคลอื่น (Applefield, Huber, และ Moallem, 2000) กระบวนการเรียนรู้จึงเป็นกระบวนการที่เกิดขึ้นภายในของผู้เรียน โดยผู้เรียนรู้เป็นผู้สร้างความรู้จาก ความสัมพันธ์ระหว่างสิ่งที่พบเห็นกับความรู้เดิมที่มีอยู่เพื่อสร้างเป็นโครงสร้างทางปัญญา (cognitive structure) ซึ่งจะมีการพัฒนาโดยผ่านกระบวนการซึมซับ (assimilation) เอาความรู้ใหม่จาก สภาพแวดล้อมภายนอกเข้ามาเก็บไว้และปรับโครงสร้างทางปัญญาให้เข้าสู่สภาพสมดุล หรือการเกิดการเรียนรู้นั่นเอง

ตาราง 2 ทฤษฎีการเรียนรู้ จำแนกตามแนวคิดที่อยู่เบื้องหลัง

แนวคิด (Aspect)	พฤติกรรม นิยม (Behaviorist)	ปัญญานิยม (Cognitivist)	มนุษยนิยม (Humanist)	การเรียนรู้ทาง สังคม (Social Learning)	สร้างองค์ ความรู้ (Constructivist)
นักทฤษฎีการ เรียนรู้ (Learning theorists)	Guthrie, Hull, Pavlov, Skinner, Thorndike, Tolman, Watson	Ausubel, Bruner, Gagne, Koffka, Kohler, Lewin, (Piaget)	Masslow, Rogers	Bandura, Rotter, Engestrom, Eraut, Lave and Wenger, Salomon, (Vygotsky) (Piaget) (Boud)	Candy, Dewey, Piaget, Rogoff, vonGlaserfeld, Vygotsky, Boud, Illeris
ภาพรวมของ กระบวนการ เรียนรู้ (View of Learning process)	เปลี่ยน พฤติกรรม	กระบวนการ ภายในจิตใจ, กระบวนการ ประมวลผล ข้อมูล, หน่วยความจำ และการรับรู้	การกระทำ ส่วนบุคคลเพื่อ เติมเต็ม ศักยภาพ	การมีปฏิสัมพันธ์ และการสังเกต สิ่ง ต่างๆที่เกิดขึ้นใน บริบทสังคม, การ เรียนรู้ที่อยู่กับที่. ชุมชนของการฝึกฝน และ เผยแพร่การเรียนรู้	การสร้าง ความหมายจาก ประสบการณ์
ตำแหน่งของ การเรียนรู้ (Locus of learning)	สิ่งเร้าที่อยู่ใน สิ่งแวดล้อม ภายนอก	โครงสร้าง ภายในทาง ปัญญา	ความต้องการ ทางด้าน อารมณ์และ การเรียนรู้	ปฏิสัมพันธ์ของ บุคคล พฤติกรรม และสภาพแวดล้อม	การสร้างขึ้น ภายในของแต่ละ บุคคล
วัตถุประสงค์ ของ การศึกษา (Purpose of education)	สร้างการ เปลี่ยนแปลง พฤติกรรมให้ เป็นไปใน แนวทางที่ ต้องการ	พัฒนาขีด ความสามารถ และทักษะใน การเรียนรู้ให้ดี ยิ่งขึ้น	กลายเป็น ตัวเองอย่าง แท้จริงโดย สามารถดูแล ตัวเองได้	รูปแบบใหม่ของ บทบาท และ พฤติกรรม	สร้างองค์ความรู้

ที่มา: Dublin Institute of Technology. (2004)

การเรียนรู้เป็นกระบวนการที่ทำให้บุคคลเกิดองค์ความรู้ และเกิดการปรับเปลี่ยนพฤติกรรม ซึ่งในการปรับตัวในการทำงานข้ามวัฒนธรรม วิศวกรไทยจำเป็นต้องเรียนรู้เพื่อให้เข้าใจความหลากหลายทางวัฒนธรรมที่มีอยู่ในประเทศสมาชิกอาเซียน และเปลี่ยนพฤติกรรมเพื่อปรับตัวเข้ากับวัฒนธรรมที่หลากหลายนั้น ซึ่งในการศึกษาครั้งนี้วิศวกรไทยจะเกิดการเรียนรู้เพื่อการปรับตัว โดยอาศัยคุณลักษณะส่วนตัวร่วมกับสภาพแวดล้อมทางสังคมในการสร้างการเรียนรู้ ซึ่งสอดคล้องกับทฤษฎีการเรียนรู้ที่มีแนวคิดการเรียนรู้ทางสังคมและแนวคิดการสร้างองค์ความรู้อยู่เบื้องหลัง ดังนั้นผู้วิจัยจึงเลือกศึกษาในรายละเอียดของทฤษฎีการเรียนรู้ที่มี 2 แนวคิดดังกล่าวอยู่เบื้องหลัง โดยในส่วนของแนวคิดการเรียนรู้ทางสังคมผู้วิจัยเลือกศึกษาทฤษฎีปัญญาสังคม และแนวคิดการสร้างองค์ความรู้ผู้วิจัยเลือกศึกษาทฤษฎีการเรียนรู้ผ่านประสบการณ์ เนื่องจากในการปรับตัวข้ามวัฒนธรรมของวิศวกรไทยสามารถเรียนรู้ได้จากประสบการณ์ ณ ขณะการทำงาน และจากประสบการณ์ก่อนหน้า ซึ่งการอธิบายการเรียนรู้ผ่านประสบการณ์จะช่วยให้เข้าใจกระบวนการปรับตัวข้ามวัฒนธรรมมากขึ้น โดยทั้ง 2 ทฤษฎีมีรายละเอียดดังนี้

### 3.2.1 ทฤษฎีปัญญาสังคม (Social Cognitive Theory)

เป็นทฤษฎีของแบนดูรา (Bandura) ที่ถูกให้ความหมายว่า เป็นการเรียนรู้ของบุคคลผ่านการสังเกตพฤติกรรม ทักษะคติ และผลลัพธ์ของพฤติกรรมนั้นจากผู้อื่น พฤติกรรมของมนุษย์ส่วนมาก ๆ ได้เรียนรู้จากการสังเกตต้นแบบเพื่อเอาเป็นแบบอย่างในการคิดและการแสดงออกซึ่งพฤติกรรมใหม่ ๆ โดยข้อมูลที่ได้จากการสังเกตนั้นจะถูกบันทึกไว้ในความทรงจำ และสามารถเป็นตัวชี้้นำในการแสดงออกครั้งต่อไป โดยทฤษฎีการเรียนรู้ทางสังคมนี้ กลายมาเป็นทฤษฎีที่มีอิทธิพลอย่างมากต่อการเรียนรู้และพัฒนา โดยแบนดูราเชื่อว่า การที่มนุษย์จะสามารถเรียนรู้ข้อมูลข่าวสารใหม่ ๆ และลอกเลียนแบบพฤติกรรมได้นั้น ต้องอาศัยการมองหรือจดจำมาจากบุคคลรอบข้าง หรือที่เรียกว่า การเรียนรู้โดยการสังเกต (Observational Learning หรือ Modelling) (boone, reilly, และ Sashkin, 1977)

การเรียนรู้โดยการสังเกต เป็นกระบวนการเรียนรู้ที่สามารถเกิดขึ้นได้เมื่อบุคคลมีการสังเกตและลอกเลียนแบบพฤติกรรมของบุคคลอื่น ประกอบด้วย 4 ขั้นตอนคือ ขั้นใส่ใจ (Attention) ขั้นจดจำ (Retention) ขั้นเลียนแบบ (Reproduction) และขั้นจูงใจ (Motivation) โดยขั้นใส่ใจ คือ ขั้นที่บุคคลมีความสนใจหรือใส่ใจต่อพฤติกรรมที่ต้นแบบนั้นแสดงออกมา ยกตัวอย่างเช่น วิศวกรไทยสนใจต่อสิ่งที่เพื่อนร่วมงานใหม่กำลังกระทำเพื่อที่จะเอามาทำตาม เป็นต้น โดยที่แบนดูรา กล่าวถึงขั้นนี้ว่า บุคคลไม่สามารถที่จะเรียนรู้โดยการสังเกตได้หากขาดความสนใจ ขั้นต่อมาคือ ขั้นการจำ เป็นขั้นที่บุคคลเก็บข้อมูลที่ตนเองสนใจไว้ในความทรงจำในระยะยาว เพื่อสามารถนำ

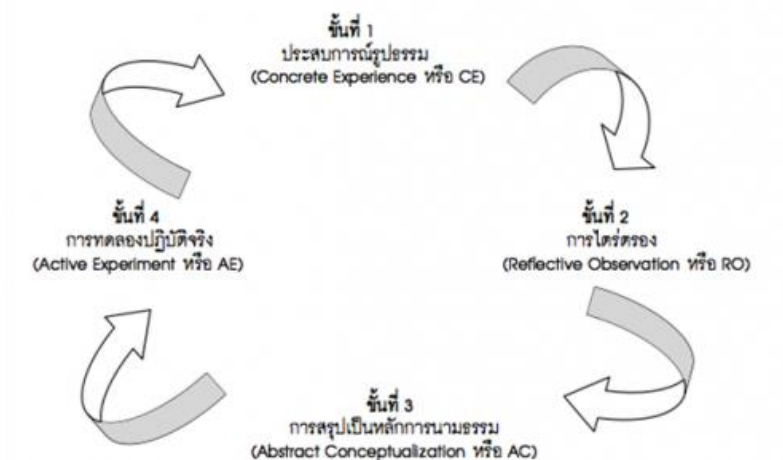


กลับคืนมาและใช้ในครั้งต่อไป ซึ่งสามารถเก็บได้ทั้งในรูปแบบของสัญลักษณ์ การสร้างภาพในใจ หรือด้วยคำพูดที่สามารถเลียนแบบพฤติกรรมได้ดีแม้เวลาผ่านไปนาน ขึ้นต่อไปคือ ชั้นเลียนแบบ เป็นชั้นที่บุคคลนำสิ่งที่ได้บันทึกไว้ในความทรงจำมาเป็นสิ่งชี้นำในการเลียนแบบพฤติกรรมของตัวแบบ ซึ่งพฤติกรรมที่แสดงออกเป็นการลอกเลียนแบบที่เกิดจากความรู้ความเข้าใจ ในชั้นนี้เองที่ทำให้พฤติกรรมของบุคคลมีความแตกต่างกัน ถึงแม้จะมีต้นแบบของพฤติกรรมเดียวกัน และขั้นสุดท้ายขั้นจูงใจ เป็นชั้นที่บุคคลได้รับรางวัลหรือคำชมเชย ที่ทำหน้าที่เป็นแรงเสริมให้บุคคลทำการลอกเลียนแบบ โดยเบนดูราได้แบ่งแรงเสริมออกเป็น 3 ลักษณะคือ แรงเสริมโดยตรง แรงเสริมที่ได้รับอิทธิพลจากผู้อื่น และแรงเสริมจากตนเอง (Robbins, 2003)

กล่าวโดยสรุป การเรียนรู้ทางสังคม เป็นกระบวนการเรียนรู้ที่เกิดจากการเลียนแบบบุคคลที่เป็นต้นแบบ และแสดงออกมาเป็นพฤติกรรม โดยผ่านกระบวนการวิเคราะห์ของบุคคลที่เป็นสาเหตุทำให้แต่ละบุคคลมีความหลากหลายในการแสดงพฤติกรรมถึงแม้จะมีต้นแบบเป็นคนเดียวกัน ซึ่งประกอบด้วย 4 ขั้นตอนคือ ชั้นใส่ใจ (Attention) ชั้นจดจำ (Retention) ชั้นเลียนแบบ (Reproduction) และขั้นจูงใจ (Motivation)

### 3.2.2 ทฤษฎีการเรียนรู้ผ่านประสบการณ์ (Experiential Learning Theory)

โคลบ์ และฟราย (Kolb and Fry) ได้เสนอว่าการเรียนรู้ผ่านประสบการณ์ เริ่มจากการที่บุคคลทำสิ่งใดสิ่งหนึ่ง จากนั้นดูผลการกระทำในสถานการณ์นั้น ทำความเข้าใจกับผลที่เกิดขึ้น และทำความเข้าใจกับหลักการทั่วไปที่เกิดขึ้นภายใต้สถานการณ์นั้น (D. Kolb และ Fry, 1974) โดยโคลบ์ (Kolb) ได้เสนอคุณลักษณะของการเรียนรู้ผ่านประสบการณ์ว่ามีหลักการว่า การเรียนรู้เป็นกระบวนการต่อเนื่องที่มีรากฐานจากประสบการณ์ไม่ใช่ผลลัพธ์ โดยเรียนรู้เพื่อต้องการแก้ไขข้อขัดแย้งและปรับตัวให้เข้ากับสถานการณ์ เกี่ยวข้องกับการแลกเปลี่ยนกันระหว่างบุคคลและสิ่งแวดล้อม โดยกระบวนการและโครงสร้างการเรียนรู้ผ่านประสบการณ์สามารถอธิบายเป็นวัฏจักร 4 ขั้นตอนดังแสดงในภาพประกอบที่ 4 และมีรายละเอียดดังนี้ (D. A. Kolb, Rubin, และ McIntyre, 1984)



ภาพประกอบ 4 ขั้นตอนการเรียนรู้ผ่านประสบการณ์

ที่มา: David A. Kolb. (1984). *EXPERIENTIAL LEARNING*

1. ขั้นประสบการณ์เชิงรูปธรรม (Concrete Experience: CE) เป็นการเข้าไปมีส่วนร่วมและรับรู้ประสบการณ์ใหม่ ขั้นนี้เน้นที่ความรู้ ความสลับซับซ้อนของความจริงในปัจจุบัน บุคคลที่มีการเรียนรู้ในขั้นนี้มักตัดสินใจแก้ปัญหาต่าง ๆ โดยใช้ความรู้สึกนึกคิดของตนเอง สามารถกล่าวได้ว่าเป็นการเรียนรู้จากความรู้สึก (Learning from Feeling) มากกว่าการคิดเชิงทฤษฎีนามธรรม

2. ขั้นสังเกตอย่างไตร่ตรอง (Reflective Observation: RO) เป็นความสามารถในการสังเกตประสบการณ์ที่ได้รับอย่างละเอียดรอบคอบ บุคคลที่มีการเรียนรู้ในขั้นนี้มักจะทำความเข้าใจกับความหมายของสิ่งต่าง ๆ โดยการสังเกตและคิดด้วยตัวเอง สามารถมองสิ่งต่าง ๆ อย่างแยกแยะเป็นหลายแง่มุม การตัดสินใจต้องอาศัยการสังเกตและวิเคราะห์อย่างละเอียด การเรียนรู้ในขั้นนี้เป็นการเรียนรู้ด้วยการดูและฟัง (Learning by Watching and Listening)

3. การสร้างแนวคิดนามธรรม (Abstract Conceptualization: AC) เป็นการนำประสบการณ์ที่ได้รับและสังเกตได้มาสรุปเป็นแนวคิดหรือทฤษฎีของตนเอง สามารถวิเคราะห์เชิงปริมาณและวางแผนอย่างเป็นระบบ บุคคลที่มีการเรียนรู้ในขั้นนี้เน้นทฤษฎีและการวิเคราะห์เชิงนามธรรมและมักไม่นำตนเองเข้าไปเกี่ยวข้องกับผู้อื่น ชอบสร้างแนวคิดและแบบแผนในการอธิบาย

สิ่งต่าง ๆ ด้วยการคิดอย่างมีเหตุผลมากกว่าการใช้ความรู้สึก การเรียนรู้ในขั้นนี้จึงมีลักษณะเป็นการเรียนรู้จากความคิด (Learning by Thinking)

4. การทดลองปฏิบัติจริง (Active Experimentation: AE) เป็นการทดลอง ผึกปฏิบัติ และตรวจสอบ เพื่อการลองผิดลองถูก นำแนวคิดทฤษฎีของตนไปใช้ในการตัดสินใจหรือการแก้ปัญหา บุคคลที่มีการเรียนรู้ในขั้นนี้ เรียนรู้ได้ดีในสถานการณ์ที่ตนเองได้เข้าไปมีส่วนร่วม มักชอบพบปะกับบุคคลอื่นเพื่ออธิบายร่วมกับกลุ่มมากกว่าการเฝ้าดูหรือสังเกต และเน้นที่การนำแนวคิดใหม่ไปทดลองปฏิบัติ (Learning by Doing)

กล่าวโดยสรุปได้ว่า การเรียนรู้ผ่านประสบการณ์ เป็นการเรียนรู้ที่เกิดจากสถานการณ์ที่เกิดขึ้นก่อนหน้านี้ โดยการสังเกตและมีส่วนร่วมกับสถานการณ์ดังกล่าว และใช้ในการอ้างอิงความเหมาะสมหรือถูกต้องในการแสดงพฤติกรรมในสถานการณ์ที่มีความคล้ายคลึงกัน

จากการที่การเรียนรู้สามารถเกิดขึ้นได้ตลอดเวลา และการเรียนรู้ยังมีส่วนช่วยในการปรับตัว จึงเป็นที่น่าสนใจว่า ทั้งในช่วงก่อนการเดินทางไปทำงานและขณะทำงานในกลุ่มประเทศอาเซียน มีอะไรบ้างที่เป็นปัจจัยหรือเงื่อนไขที่ส่งเสริมให้วิศวกรไทยเกิดการเรียนรู้เพื่อการปรับตัวข้ามวัฒนธรรม อันจะช่วยให้ผู้วิจัยเข้าใจการปรับตัวข้ามวัฒนธรรมของวิศวกรไทยมากยิ่งขึ้น รวมทั้งช่วยผู้วิจัยในการตอบวัตถุประสงค์การวิจัยได้ครบถ้วน โดยผู้วิจัยใช้ทฤษฎีการเรียนรู้เป็นแนวทางในการสร้างคำถาม และสนับสนุนคำอธิบายในการทำความเข้าใจเกี่ยวกับการปรับตัวข้ามวัฒนธรรม ว่าวิศวกรไทยมีการเรียนรู้อย่างไร เรียนรู้จากอะไรบ้าง และเรียนรู้บนพื้นฐานของแนวคิดแบบใด

### 3.3) แนวคิดการถ่ายทอดทางสังคม (Socialization)

การถ่ายทอดทางสังคม เป็นกระบวนการที่บุคคลเกิดการเรียนรู้จากสังคมที่เป็นผู้ถ่ายทอด เพื่อที่จะปรับตนให้เข้ากับมาตรฐาน จารีตประเพณี ขนบธรรมเนียมและการปฏิบัติต่างๆ ในสังคม โดยที่สังคมเป็นผู้กำหนดรางวัลและข้อห้ามที่เหมาะสมกับการกระทำของบุคคล (งามตา วณิชานนท์, 2545) ซึ่งสอดคล้องกับ วิริติ ปานศิลา (2541) ที่ให้ความหมายของการถ่ายทอดทางสังคมไว้ว่าเป็นกระบวนการที่บุคคลยอมรับความรู้ บรรทัดฐาน ค่านิยม จนเกิดเป็นความผูกพันต่อกันหรือสังคมที่บุคคลเป็นสมาชิกอยู่ และแสดงพฤติกรรมที่สอดคล้องตามความคาดหวังของสังคม การถ่ายทอดทางสังคมจึงเป็นกลไกการควบคุมทางสังคมที่ส่งผลถึงการดำรงอยู่และการเปลี่ยนแปลงของสังคม ตลอดจนถ่ายทอดวัฒนธรรมจากผู้มีประสบการณ์ไปสู่ผู้ที่ไม่มีความประสบการณ์ (วิริติ ปานศิลา, 2541) การถ่ายทอดทางสังคมจึงเป็นกระบวนการซับซ้อนเกี่ยวกับ

บุคคลตลอดช่วงชีวิตอย่างต่อเนื่องและสัมพันธ์กับขั้นตอนแต่ละขั้นของชีวิต ซึ่งตามทฤษฎีทางสังคมวิทยามีมุมมองต่อการถ่ายทอดทางสังคม 2 แบบคือ มุมมองแบบมหภาค และมุมมองแบบจุลภาค โดยมุมมองแบบมหภาคจะอยู่ภายใต้ทฤษฎีโครงสร้างหน้าที่ ในขณะที่มุมมองแบบจุลภาคจะอยู่ภายใต้ทฤษฎีปฏิสังสรรค์สัญลักษณ์ และทฤษฎีความขัดแย้ง โดยการถ่ายทอดทางสังคมในมุมมองแบบมหภาค เป็นการมองการถ่ายทอดทางสังคมจากจุดยืนของสังคมหรือกลุ่มสังคมที่บุคคลเป็นสมาชิกอยู่ โดยบุคคลจะซึมซับบรรทัดฐาน ค่านิยม ทศนคติ และพฤติกรรมที่เหมาะสมเพื่อความอยู่รอดของสังคม โดยการถ่ายทอดทางสังคมตามทฤษฎีโครงสร้างหน้าที่จะเน้นการปลูกฝังถ่ายทอดให้บุคคลที่เข้ามาเป็นสมาชิกของสังคมให้เรียนรู้บทบาทของตนแล้วปฏิบัติตามความคาดหวังของสังคม ซึ่งเป็นลักษณะการถ่ายทอดแบบที่บุคคลได้รับการถ่ายทอดจากสังคมทิศทางเดียว ในขณะที่การถ่ายทอดทางสังคมในมุมมองแบบจุลภาค เป็นการถ่ายทอดทางสังคมที่สนใจเรื่องราวของชีวิตประจำวันที่มีมนุษย์มีการกระทำโต้ตอบกันโดยอาศัยกระบวนการทางความคิด ความหมาย และสัญลักษณ์ เพื่อสร้างความเป็นตัวตนและบุคลิกภาพ ซึ่งลักษณะการถ่ายทอดจะเป็นการปฏิสัมพันธ์ระหว่างผู้ถ่ายทอดและผู้รับการถ่ายทอด กล่าวคือเป็นการถ่ายทอดทางสังคมที่บุคคลได้รับอิทธิพลทางสังคมจาก 2 ทิศทาง

กล่าวโดยสรุป ความหมายของการถ่ายทอดทางสังคมคือ กระบวนการเรียนรู้ซึ่งเป็นกระบวนการที่ซับซ้อนของบุคคลซึ่งเกิดขึ้นตลอดช่วงชีวิตของบุคคลที่ได้รับ ความรู้ ทักษะ บรรทัดฐาน ค่านิยม วัฒนธรรม จนเกิดเป็นความผูกพันต่อกลุ่มหรือสังคมที่บุคคลเป็นสมาชิกอยู่ และแสดงพฤติกรรมที่สอดคล้องตามความคาดหวังต่อพฤติกรรมในกลุ่มหรือสังคมนั้น ๆ โดยแบ่งมุมมองของการถ่ายทอดทางสังคมเป็น 2 แบบคือ มุมมองแบบมหภาค และมุมมองแบบจุลภาค ซึ่งในการศึกษาการปรับตัวในการทำงานข้ามวัฒนธรรมของวิศวกรไทยในครั้งนี้ ผู้วิจัยให้ความสนใจที่การถ่ายทอดทางสังคมในมุมมองแบบจุลภาค เนื่องจากการปรับตัวในการทำงานข้ามวัฒนธรรมของวิศวกรไทยเป็นลักษณะของการถ่ายทอดทางสังคมที่เกิดจากการมีปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและมุ่งเน้นที่การสร้างความเป็นตัวตนและบุคลิกภาพให้กับวิศวกรเมื่ออยู่ในวัฒนธรรมการทำงานที่แตกต่าง และถึงแม้ว่าจะมี 2 ทฤษฎีที่อยู่เบื้องหลังมุมมองการถ่ายทอดทางวัฒนธรรมแบบจุลภาคคือ ทฤษฎีความขัดแย้งและทฤษฎีปฏิสังสรรค์สัญลักษณ์ แต่หลังจากผู้วิจัยทำการค้นคว้าและพบว่า ทฤษฎีความขัดแย้งให้ความสนใจเฉพาะค่านิยมทั่วไปทางสังคม และไม่ได้ให้ความสนใจกับกระบวนการถ่ายทอดทางสังคมมากนัก ผู้วิจัยจึงทำการทบทวนเอกสารที่เกี่ยวข้องกับทฤษฎีปฏิสังสรรค์สัญลักษณ์เพียงทฤษฎีเดียว ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

### 3.3.1 แนวคิดการถ่ายทอดทางสังคมผ่านทัศนภาพปฏิสังสรรค์สัญลักษณ์ มอง

การถ่ายทอดทางสังคมว่าเป็นกระบวนการส่งอิทธิพลสองทาง กล่าวคือสังคมไม่เพียงแต่มีอิทธิพลต่อผู้รับการถ่ายทอดเท่านั้น ผู้รับการถ่ายทอดก็มีอิทธิพลต่อสังคมเช่นกัน โดยการปฏิสังสรรค์ทางสังคมหรือการกระทำโต้ตอบกันเกิดขึ้นเมื่อบุคคลตั้งแต่สองคนขึ้นไปติดต่อกันสื่อสารและตอบสนองซึ่งกันและกัน ผ่านสัญลักษณ์ทั้งในรูปของภาษาพูดและภาษาท่าทาง เพื่อพัฒนาตัวตนและบุคลิกภาพ ซึ่งแนวคิดในทางสังคมวิทยาที่มีการกล่าวถึงตัวตนในสังคมมนุษย์ไว้ว่า ตัวตนจะเริ่มพัฒนาจากบุคคลอื่นที่บุคคลนั้นเข้าไปมีปฏิสัมพันธ์ต่อกันโดยเริ่มจากครอบครัวเป็นแหล่งแรก ต่อมาคือสังคมที่บุคคลเป็นสมาชิก สถาบันและวัฒนธรรมแวดล้อมที่เติบโต ตามแนวคิดของมีดและคูลีย์ (Mead and Cooley) ที่กล่าวถึงการพัฒนาตัวตนของบุคคลว่ามีผลมาจากบุคคลอื่น ที่ช่วยก่อร่างสร้างตัวตนของบุคคล ตั้งแต่ พ่อแม่ เพื่อน รวมถึงสภาพแวดล้อม ซึ่งเกิดจากการถ่ายทอดอย่างต่อเนื่องและมีอิทธิพลต่อชีวิตตลอดไป อย่างไรก็ตามพวกเขามีมุมมองต่อแนวคิดเกี่ยวกับการได้มาซึ่งตัวตนของบุคคลต่างกันเล็กน้อยคือ คูลีย์ (Cooley) เสนอเรื่องการมองภาพตนเองจากเงาที่สะท้อนในกระจก (Looking-Glass Self) โดยอธิบายว่า การที่บุคคลเข้าใจว่าตนเองเป็นอย่างไรเกิดจากการจินตนาการว่าตนเองปรากฏตัวในสายตาผู้อื่นอย่างไร ซึ่งมีกระบวนการ 3 ขั้นตอนคือ 1) ขั้นรับรู้ว่าตนเองปรากฏตัวในสายตาผู้อื่นอย่างไร 2) ขั้นการคาดคะเนว่าผู้อื่นวิจารณ์เกี่ยวกับตนเองอย่างไร และ 3) ขั้นความรู้สึกเกี่ยวกับข้อวิจารณ์ของผู้อื่น ในขณะที่มีด (Mead) เชื่อว่าการพัฒนาตัวตนของบุคคลเป็นผลมาจากการรับรู้เกี่ยวกับปฏิกริยาจากผู้อื่นที่มีต่อตนเองมากกว่า จึงเสนอแนวคิดเกี่ยวกับการสวมบทบาท (Taking Role of The Other) โดยอธิบายว่าบุคคลเกิดมโนภาพเกี่ยวกับตัวตนได้โดยการแสดงออกต่อตนเองในลักษณะเดียวกับที่ตนเองแสดงออกต่อคนอื่น เป็นการสวมบทบาทของคนอื่นและย้อนกลับมาดูตนเอง นอกจากนั้นแล้วยังเสนอประเด็นการวิเคราะห์ตัวตนซึ่งแยกองค์ประกอบของบุคคลเป็น “I” กับ “Me” โดยที่ “I” เป็นส่วนของปัจเจกชนที่รวมเอาลักษณะนิสัยตามธรรมชาติที่เป็นเอกลักษณ์ส่วนตัวของแต่ละบุคคล เป็นส่วนที่บุคคลแสดงออกได้อย่างอิสระ ส่วน “Me” เป็นส่วนสังคมของตน เป็นผลจากการถ่ายทอดทางสังคม ส่วนนี้จะรับเอาทัศนคติ ค่านิยม ระเบียบ ประเพณีของสังคมเข้าไปในตัว เป็นส่วนที่ยอมรับความต้องการของสังคม (Turner, 2001)

กล่าวโดยสรุปแล้ว ในการศึกษาครั้งนี้ผู้วิจัยใช้ทฤษฎีปฏิสังสรรค์สัญลักษณ์เป็นแนวทางในการกำหนดประเด็นคำถาม และเทียบเคียงกับประสบการณ์การปรับตัวในการทำงานข้ามวัฒนธรรม เพื่อทำความเข้าใจปัจจัยเงื่อนไขของการปรับตัวในการทำงานข้ามวัฒนธรรมจากมุมมองที่เป็นปัจจัยภายนอกหรือสภาพแวดล้อมทางสังคมซึ่งจะทำให้เข้าใจประสบการณ์การ

ปรับตัวในการทำงานข้ามวัฒนธรรมของวิศวกรไทยในประเทศสมาชิกอาเซียนได้อย่างครบถ้วน และครอบคลุมตามวัตถุประสงค์ของการศึกษา

**3.3.2 แนวคิดการถ่ายทอดทางสังคมในการทำงาน (Work Socialization)** เป็นกระบวนการถ่ายทอดความรู้ในวัยผู้ใหญ่เพื่อให้สมาชิกเกิดความรู้และทักษะการประกอบอาชีพนั้น ๆ (Stryker. 1978) กระบวนการถ่ายทอดทางสังคมในการทำงานสามารถจำแนกเป็น 2 ประเภท ได้แก่ การถ่ายทอดทางสังคมเชิงวิชาชีพ (Professional Socialization) และการถ่ายทอดทางสังคมในองค์กร (Organizational Socialization) (Yung. 1994) โดยกระบวนการถ่ายทอดทางสังคมเชิงวิชาชีพถือว่าเป็นกระบวนการเรียนรู้อันเกิดจากการมีปฏิสัมพันธ์ของผู้รับการถ่ายทอดวิชาชีพในระหว่างการศึกษาที่ระบบการศึกษาในสถาบันวิชาชีพนั้น (Hayden. 1995) ในขณะที่การถ่ายทอดทางสังคมในองค์กรจะเป็นกระบวนการที่ทำให้บุคคลเรียนรู้เกี่ยวกับเจตคติ ค่านิยมและบรรทัดฐานต่าง ๆ ที่จำเป็นในการดำรงบทบาทในองค์กรและการมีส่วนร่วมในฐานะสมาชิกขององค์กร (Jewell. 1998) ซึ่งกระบวนการถ่ายทอดทางสังคมในองค์กรนั้นจะเป็นกระบวนการที่ต่อเนื่อง โดยเริ่มตั้งแต่ตอนที่บุคคลทำงานเล็กน้อยแล้วค่อย ๆ ดำเนินต่อไปตลอดชีวิตการทำงาน (Feldman; & Arnold. 1983)

กล่าวโดยสรุป การถ่ายทอดทางสังคมในการทำงาน เป็นกระบวนการซับซ้อนที่บุคคลได้มาซึ่งความรู้ทักษะและสำนึกแห่งอัตลักษณ์แห่งอาชีพ ซึ่งเป็นคุณลักษณะของสมาชิกในวิชาชีพนั้น ๆ โดยการถ่ายทอดทางสังคมในการทำงานยังรวมไปถึงการซึมซับเอาค่านิยมและบรรทัดฐานของกลุ่มเข้าสู่การแสดงพฤติกรรม โดยบุคคลจะมีการยกเลิกลักษณะบางอย่างทางสังคมที่เขามีอยู่ในวัฒนธรรมและเกิดลักษณะทางสังคมที่ถูกยึดถือโดยสมาชิกในอาชีพ ผลผลิตสุดท้ายของการถ่ายทอดทางสังคมในการทำงานคือ บุคคลที่ผ่านกระบวนการนี้มีทั้งความสามารถทางความคิดและมีการซึมซับเอาค่านิยม และเจตคติที่เป็นสิ่งที่ต้องการในทางอาชีพ และเป็นสิ่งที่คาดหวังของสาธารณะโดยรวม ซึ่งในการศึกษาครั้งนี้ที่เป็นการศึกษาการปรับตัวในการทำงานข้ามวัฒนธรรมในประเทศสมาชิกอาเซียนของวิศวกรไทย จึงจำเป็นที่วิศวกรไทยเหล่านั้นต้องเผชิญหน้ากับความหลากหลายของวัฒนธรรมในการทำงาน ทั้งวัฒนธรรมองค์กร รูปแบบการทำงาน หรือหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย เป็นต้น ที่อาจจะมีความแตกต่างกับวัฒนธรรมการทำงานในประเทศไทย ทำให้มีความจำเป็นที่วิศวกรไทยต้องอาศัยการถ่ายทอดทางสังคมในการทำงานเพื่อให้เกิดการเรียนรู้เกี่ยวกับค่านิยม และบรรทัดฐานขององค์กรที่วิศวกรไทยเข้าไปทำงาน แต่อย่างไรก็ตามจากการที่แนวคิดการถ่ายทอดทางสังคมในการทำงานได้กล่าวถึง 2 ประเภทของการถ่ายทอดทางสังคมในการทำงาน ซึ่งในการศึกษาครั้งนี้วิศวกรไทยที่เดินทางไปทำงานในกลุ่มประเทศอาเซียนอยู่ในช่วง

ของการทำงานจริงแล้ว ผู้วิจัยจึงเลือกใช้แนวคิดการถ่ายทอดทางสังคมในการทำงาน ประเภท การถ่ายทอดทางสังคมในองค์กรมาใช้ในการทำความเข้าใจการปรับตัวข้ามวัฒนธรรมของวิศวกรไทย ที่เดินทางไปทำงานในกลุ่มประเทศอาเซียน ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

การถ่ายทอดทางสังคมในองค์กร (Organization Socialization) หมายถึง กระบวนการที่พนักงานต้องเรียนรู้ ปรับตัว และสื่อสารกับพนักงานในหน่วยงาน ซึ่งในการติดต่อสัมพันธ์กับบุคคลต่าง ๆ เหล่านี้ พนักงานจะได้มาซึ่งทัศนคติ พฤติกรรม และความรู้ที่จำเป็นสำหรับการทำงานในฐานะสมาชิกขององค์กร (Van Maanen; & Schein. 1979) ในขณะที่หลุยส์ (Louis. 1980) กล่าวว่า การถ่ายทอดทางสังคมในองค์กรหมายถึง กระบวนการที่ทำให้พนักงานขององค์กรเห็นคุณค่าของค่านิยม ความสามารถ พฤติกรรมที่คาดหวัง และความรู้ที่จำเป็นในการทำงาน ซึ่งสอดคล้องกับ ฮีค (Heck. 1995) ที่กล่าวว่า การถ่ายทอดทางสังคมในองค์กร เป็นกระบวนการที่ทำให้บุคคลได้รับการสอน และเรียนรู้จากเนื้อหาการทำงาน ทักษะ และบทบาทในองค์กร

จากความหมายที่กล่าวมาข้างต้นจึงพอสรุปได้ว่า การถ่ายทอดทางสังคมในองค์กรเป็นกระบวนการที่ทำให้พนักงานขององค์กรได้เรียนรู้ทักษะ พฤติกรรม และบทบาทของการทำงานในองค์กร ซึ่งสามารถแบ่งออกเป็น 2 รูปแบบ คือรูปแบบที่พนักงานเป็นผู้มีส่วนร่วมริเริ่มการถ่ายทอดทางสังคมในองค์กร และรูปแบบที่องค์กรเป็นผู้ริเริ่มการถ่ายทอดให้กับพนักงาน โดยผู้วิจัยเลือกใช้แนวคิดที่เกี่ยวข้องกับการถ่ายทอดในองค์กรมาอธิบายทั้ง 2 รูปแบบของการถ่ายทอดทางสังคมในองค์กรคือ แนวคิดกลวิธีการริเริ่มของพนักงานซึ่งอธิบายการถ่ายทอดทางสังคมในองค์กรที่พนักงานเป็นผู้มีส่วนร่วมริเริ่มการถ่ายทอด และแนวคิดกลวิธีการถ่ายทอดทางสังคมที่องค์กรเป็นผู้ริเริ่มการถ่ายทอด

- แนวคิดกลวิธีการริเริ่มของพนักงาน (Proactive tactics) แนวคิดนี้ศึกษาการถ่ายทอดทางสังคมในองค์กรในมุมมองที่อธิบายว่าพนักงานใหม่มักจะได้รับรายละเอียดข้อมูลในการทำงานไม่เพียงพอเมื่อเข้าไปทำงานในองค์กร หรืออาจถูกละเลยจากองค์กรที่จะถ่ายทอดข้อมูลที่จำเป็นในการทำงานให้กับพนักงานใหม่ได้เรียนรู้ ดังนั้นพนักงานใหม่จึงใช้วิธีการต่าง ๆ เพื่อทำความเข้าใจข้อมูลที่เป็นจำเป็นสำหรับการทำงานในองค์กร โดยแนวคิดนี้ให้ความสำคัญกับพนักงานในฐานะเป็นผู้ริเริ่มจัดการกับสิ่งแวดล้อมที่เขาเผชิญอยู่ในองค์กร ซึ่งไม่ได้มองว่ากระบวนการถ่ายทอดทางสังคมในองค์กรเกิดจากองค์กรเป็นผู้ริเริ่มกระทำฝ่ายเดียวแต่มองว่าพนักงานยังมีส่วนทำให้เกิดกระบวนการถ่ายทอดทางสังคมขององค์กรอีกด้วย

- แนวคิดกลวิธีการถ่ายทอดทางสังคม (Socialization tactics) แนวคิดนี้ศึกษากลวิธีหรือวิธีการต่าง ๆ ที่องค์กรใช้ในการถ่ายทอดทางสังคมให้กับพนักงาน โดยองค์กรสามารถสร้างประสบการณ์ให้พนักงานใหม่ได้เรียนรู้ค่านิยม บรรทัดฐานทางสังคม และทักษะในการทำงาน ซึ่งมีทั้งหมด 6 มิติ และมองว่ากลวิธีการถ่ายทอดทางสังคมในองค์กรจะมีอิทธิพลต่อการเรียนรู้ของพนักงานใหม่ในองค์กรซึ่งแต่ละกลวิธีประกอบด้วยมิติที่เป็นคู่ที่ตรงข้ามต่อเนื่องกัน คือ 1) การถ่ายทอดทางสังคมแบบเป็นกลุ่มหรือรายบุคคล (Collective vs. Individual) 2) การถ่ายทอดทางสังคมแบบเป็นทางการหรือไม่เป็นทางการ (Formal vs. Informal) 3) การถ่ายทอดทางสังคมแบบยอมรับลักษณะเดิมหรือแบบถอดถอนลักษณะเดิม (Investiture vs. Divestiture) 4) การถ่ายทอดทางสังคมแบบตามลำดับขั้นตอนหรือแบบไม่เป็นลำดับขั้นตอน (Sequential vs. Random) 5) การถ่ายทอดทางสังคมแบบมีตัวแบบหรือแบบที่ไม่มีตัวแบบ (Serial vs. Disjunctive) และ 6) การถ่ายทอดทางสังคมแบบตารางเวลาคงที่หรือแบบตารางเวลาไม่คงที่ (Fixed vs. Variable) โดยแต่ละมิติมีรายละเอียดดังนี้ (Van Mannen; & Schein. 1979)

1) การถ่ายทอดทางสังคมแบบเป็นกลุ่มหรือรายบุคคล (Collective vs. Individual) กลวิธีการถ่ายทอดทางสังคมแบบเป็นกลุ่มคือการจัดให้สมาชิกใหม่ทุกคนได้รับประสบการณ์ชุดเดียวกันพร้อมกัน เช่น การจัดฝึกอบรมให้กับพนักงานของบริษัท สอนกลวิธีการถ่ายทอดทางสังคมรายบุคคล เป็นการให้สมาชิกใหม่มีประสบการณ์ลำพังคนเดียวโดยแยกจากคนอื่น ๆ ซึ่งกลวิธีการถ่ายทอดแบบเป็นกลุ่มนั้น ความคิด ความรู้สึก และการกระทำของกลุ่มมักเป็นไปในทิศทางเดียวกัน การเปลี่ยนมุมมองของแต่ละบุคคลจะมาจากความเข้าใจปัญหาที่กลุ่มเผชิญอยู่ การถ่ายทอดลักษณะนี้อาจทำให้เกิดวัฒนธรรมย่อยภายในกลุ่ม เช่น ศัพท์ที่ใช้ในการเข้าใจเรื่องต่าง ๆ เป็นต้น ส่วนกลวิธีการถ่ายทอดทางสังคมรายบุคคล จะทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในตัวบุคคลซึ่งไม่มีอิทธิพลของกลุ่มเข้ามาเกี่ยวข้อง แต่จะขึ้นอยู่กับความสัมพันธ์ระหว่างผู้รับการถ่ายทอดกับผู้ถ่ายทอด โดยผู้ถ่ายทอดจะเป็นตัวแบบให้กับผู้รับการถ่ายทอด

2) การถ่ายทอดทางสังคมแบบเป็นทางการหรือไม่เป็นทางการ (Formal vs. Informal) กลวิธีการถ่ายทอดทางสังคมแบบเป็นทางการเป็นการถ่ายทอดแบบที่พนักงานใหม่ถูกแยกออกจากสมาชิกปกติในองค์กรโดยถูกจัดให้เข้าร่วมกิจกรรมที่จัดให้อย่างชัดเจน หรือมีโปรแกรมการฝึกอบรมที่เป็นทางการอย่างชัดเจน สอนกลวิธีการถ่ายทอดทางสังคมแบบไม่เป็นทางการจะไม่มีกระบวนการของพนักงานใหม่อย่างเฉพาะเจาะจง และไม่มีการจัดโปรแกรมที่แยกออกจากสมาชิกองค์กรคนอื่น ๆ ที่มีประสบการณ์มากกว่า เป็นการถ่ายทอดทางสังคมที่อาจจัดได้ว่าเป็นแบบตามสบาย ที่พนักงานใหม่จะเรียนรู้บทบาทใหม่โดยการลองผิดลองถูก



3) การถ่ายทอดทางสังคมแบบยอมรับลักษณะเดิมหรือแบบถอดถอนลักษณะเดิม (Investiture vs. Divestiture) การถ่ายทอดทางสังคมแบบยอมรับลักษณะเดิมเป็นกระบวนการที่องค์กรยอมรับพนักงานใหม่ให้ใช้ความรู้ ความสามารถ ทักษะของตนเองที่มีอยู่อย่างเต็มที่ โดยองค์กรจะไม่พยายามที่จะเปลี่ยนแปลงคุณลักษณะของพนักงานใหม่ ส่วนการถ่ายทอดทางสังคมแบบถอดถอนลักษณะเดิมจะปฏิเสธคุณลักษณะส่วนบุคคลบางประการของพนักงานใหม่และใส่ภาพลักษณ์ใหม่เข้าไปแทน

4) การถ่ายทอดทางสังคมแบบตามลำดับขั้นตอนหรือแบบไม่เป็นขั้นตอน (Sequential vs. Random) การถ่ายทอดทางสังคมแบบตามลำดับขั้นตอนนั้นเกิดขึ้นในกรณีที่องค์กรได้กำหนดขั้นตอนการถ่ายทอดที่ชัดเจน ส่วนการถ่ายทอดทางสังคมแบบไม่เป็นขั้นตอนเกิดขึ้นเมื่อลำดับขั้นตอนการถ่ายทอดไม่ชัดเจน คลุมเครือ หรือมัก เปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ

5) การถ่ายทอดทางสังคมแบบมีตัวแบบหรือแบบที่ไม่มีตัวแบบ (Serial vs. Disjunctive) การถ่ายทอดทางสังคมแบบมีตัวแบบนั้นจะทำให้ผู้มีประสบการณ์มากกว่า หรือผู้ดำรงตำแหน่งประเภทเดียวกันในองค์กรมาให้ การดูแล ให้คำแนะนำแก่พนักงานใหม่ในการทำงาน เพื่อให้พนักงานใหม่ได้ทราบว่าบทบาทใหม่ของตนเองคืออะไร ส่วนการถ่ายทอดทางสังคมแบบไม่มีตัวแบบ คือพนักงานใหม่ไม่ดำเนินรอยตามตัวแบบหรือไม่มีตัวแบบที่จะบอกพนักงานใหม่ว่าเขาต้องแสดงบทบาทใหม่อย่างไร

6) การถ่ายทอดทางสังคมแบบตารางเวลาคงที่หรือแบบที่ตารางเวลาไม่คงที่ (Fixed vs. Variable) การถ่ายทอดทางสังคมแบบตารางเวลาคงที่ คือการที่องค์กรจัดประสบการณ์ให้พนักงานใหม่ตามกำหนดเวลาที่แน่นอนและสัมพันธ์กับการทำงานแต่ละขั้นตอนเมื่อสำเร็จเพื่อเปลี่ยนสู่บทบาทใหม่ ส่วนการถ่ายทอดทางสังคมแบบตารางเวลาไม่คงที่ พนักงานใหม่จะไม่ได้รับข้อมูลหรือได้รับข้อมูลเพียงเล็กน้อยในการเข้าสู่บทบาทใหม่

จาก 2 แนวคิดเกี่ยวกับการปรับตัวในองค์กรข้างต้น วิศวกรที่เดินทางไปทำงานในประเทศสมาชิกอาเซียนสามารถได้รับการถ่ายทอดทางสังคมในองค์กร ทั้งจากการที่ตนเองเป็นผู้มีส่วนในการริเริ่มการถ่ายทอด และจากการที่องค์กรเป็นผู้จัดหาให้กับวิศวกรไทย โดยเพื่อทำความเข้าใจกระบวนการที่การถ่ายทอดทางสังคมในองค์กรจะส่งผลต่อการปรับตัวในการทำงานข้ามวัฒนธรรมของวิศวกรไทย ผู้วิจัยจึงใช้แนวคิดการถ่ายทอดทางสังคมในองค์กร ในการสร้างแนวคำถาม และใช้ในการเทียบเคียงข้อมูลที่ได้จากการศึกษา เพื่อทำความเข้าใจปัจจัยเงื่อนไขที่อยู่ในกระบวนการปรับตัวในการทำงานข้ามวัฒนธรรม

### 3.4) แนวคิดทุนทางจิตวิทยาเชิงบวก

ในปี ค.ศ. 2002 จูธานส์ (Jensen, Luthans, Lebsack, และ Lebsack) นักวิชาการด้านพฤติกรรมองค์กรได้ให้ความสนใจและพัฒนาแนวคิดเกี่ยวกับคุณลักษณะทางจิตวิทยาเชิงบวกของมนุษย์ตามแนวทางการศึกษาของจิตวิทยาเชิงบวก โดยเขาได้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับการศึกษาพฤติกรรมองค์กรเชิงบวก (Positive Organization Behavior: POB) โดยให้ความหมายว่าเป็นการศึกษาที่ประยุกต์ใช้คุณสมบัติหรือคุณลักษณะที่ดีและเป็นด้านบวกของมนุษย์ โดยคุณลักษณะดังกล่าวจะต้องสามารถวัดได้ พัฒนาได้ และสามารถนำมาใช้ในการบริหารจัดการเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน ต่อมาในปี ค.ศ. 2007 หลังจากการศึกษาเกี่ยวกับพฤติกรรมองค์กรเชิงบวกหลายชิ้น จูธานส์ (Jensen และคนอื่น ๆ) และคณะได้เสนอแนวคิดที่เรียกว่า ทุนทางจิตวิทยาเชิงบวก (Positive Psychological Capital) โดยเลือกองค์ประกอบของพฤติกรรมองค์กรเชิงบวก (POB Capacities) มาศึกษาร่วมกัน ประกอบไปด้วย ความเชื่อมั่นในความสามารถของตนเอง (Confidence or Self Efficacy) ความหวัง (Hope) การมองโลกในแง่ดี (Optimism) และความยืดหยุ่นทางอารมณ์ (Resilience) โดยเขาเรียกตัวแปรทั้ง 4 ตัวว่า ทุนทางจิตวิทยาเชิงบวก (Positive Psychology Capital) หรือเรียกสั้น ๆ ว่า “PsyCap” ซึ่งเมื่อนำมารวมกันเป็นตัวแปรเดี่ยวแล้วจะมีประสิทธิภาพในการทำนายผลการทำงานของพนักงานได้ดีกว่าองค์ประกอบแต่ละตัว นอกจากนั้นแล้ว งานวิจัยของลูเธอร์ (Luther) และคณะยังแสดงให้เห็นอีกว่า ทุนทางจิตวิทยาเป็นคุณลักษณะที่เป็นสภาวะ (State-Like) คือเป็นคุณลักษณะที่สามารถพัฒนาได้โดยใช้การบริหารจัดการและการจูงใจซึ่งจะแตกต่างไปจากคุณลักษณะที่เป็นลักษณะนิสัย (Trait-Like) เป็นสิ่งที่เปลี่ยนแปลงได้ยาก เช่น บุคลิกภาพ เป็นต้น (Jensen และคนอื่น ๆ, 2007)

กล่าวโดยสรุปได้ว่า แนวคิดของทุนทางจิตวิทยาเชิงบวก (Positive Psychological Capital) เป็นแนวคิดที่พัฒนามาจากการศึกษาพฤติกรรมองค์กรเชิงบวก (Positive Organization Behavior) ซึ่งมีรากฐานมาจากแนวคิดจิตวิทยาเชิงบวก (Positive Psychology) โดยแนวคิดทุนทางจิตวิทยาเชิงบวกเป็นการศึกษาที่ประยุกต์ใช้คุณสมบัติหรือคุณลักษณะที่ดีและเป็นด้านบวกของมนุษย์ ได้แก่ ความเชื่อมั่นในความสามารถของตนเอง ความหวัง การมองโลกในแง่ดี และความยืดหยุ่นทางอารมณ์ โดยนำคุณสมบัติเหล่านี้มาศึกษาร่วมกันเป็นหนึ่งตัวแปร แล้วเรียกว่า ทุนทางจิตวิทยาเชิงบวก โดยสามารถวัดได้พัฒนาได้ และสามารถนำมาใช้ในการบริหารจัดการเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานได้ เช่นเดียวกันกับวิศวกรรมไทย ที่ถ้าหากมีทุนทางจิตวิทยาเชิงบวก เป็นคุณสมบัติในตัวอยู่แล้ว ก็จะสามารถนำมาใช้เพื่อการปรับตัวในการทำงานข้ามวัฒนธรรมในประเทศสมาชิกอาเซียนได้

### 3.5) ทฤษฎีรูปแบบชีวนิเวศวิทยาของการพัฒนามนุษย์ (Bioecological Model of Human Development Theory)

ยูรี บรอนเฟนเบรนเนอร์ (Urie Bronfenbrenner) เป็นนักจิตวิทยาพัฒนาการ (developmental psychologist) ผู้พัฒนารูปแบบชีวนิเวศวิทยา โดยเริ่มแรกบรอนเฟนเบรนเนอร์ ออกแบบแนวคิดนี้เพื่อใช้ในการอธิบายพัฒนาการของเด็ก ซึ่งถูกนำเสนอครั้งแรกในปี ค.ศ. 1970 ภายใต้ความเชื่อที่ว่าพัฒนาการของมนุษย์นั้นไม่สามารถถูกอธิบายได้ด้วยแนวคิดเดี่ยวแต่จะถูกอธิบายด้วยระบบที่ซับซ้อน (Bronfenbrenner, 1974) ซึ่งต่อมาในปี ค.ศ. 1977 แนวคิดดังกล่าวถูกสรุปเป็นรูปแบบที่รู้จักกันในชื่อ นิเวศวิทยาของการพัฒนามนุษย์ (Ecology of Human Development) เพื่อใช้ในการยืนยันว่าการพัฒนามนุษย์เป็นผลจากการมีปฏิสัมพันธ์ระหว่างการเจริญเติบโตของมนุษย์และการเปลี่ยนแปลงของสถานที่ที่บุคคลนั้นอาศัยอยู่รวมถึงสิ่งแวดล้อมที่ซับซ้อน (Nested System) ซึ่งสิ่งแวดล้อมที่ซับซ้อนนั้นถูกแบ่งออกเป็น 4 ระบบ ได้แก่ ระบบเล็ก (Micro-system) ระบบกลาง (Meso-system) ระบบภายนอก (Exo-system) และระบบใหญ่ (Macro-system) โดยรูปแบบนี้ถูกนำมาใช้เป็นกรอบแนวคิดในการศึกษาอย่างกว้างขวางทั่วโลก จนปัจจุบัน (Tudge, Mokrova, E. Hatfield, และ Karnik, 2009) ต่อมาในปี ค.ศ. 1980 บรอนเฟนเบรนเนอร์ได้เพิ่มระบบเวลา (Chrono-system) เพื่ออธิบายว่าพัฒนาการของคนสามารถเปลี่ยนแปลงได้ตลอดระยะเวลา จนถึงการพัฒนาแบบรุ่นสุดท้ายของบรอนเฟนเบรนเนอร์ที่เกิดขึ้นหลังจากการวิพากษ์รูปแบบเดิมของของตนเองว่าให้ความสำคัญเฉพาะสภาพแวดล้อมเท่านั้น ในขณะที่ลักษณะเฉพาะของบุคคลและการมีปฏิสัมพันธ์ระหว่างสิ่งแวดล้อมก็มีความสำคัญเช่นกัน จนกระทั่งในปี ค.ศ. 1995 บรอนเฟนเบรนเนอร์ได้พัฒนารูปแบบโดยบูรณาการองค์ประกอบที่สำคัญของรูปแบบก่อนหน้าแล้วเรียกว่า รูปแบบชีวนิเวศวิทยา (Bioecological model หรือ Process-Person-Context-Time (PPCT Model) ต่อมาในปี ค.ศ. 2006 ได้มีการปรับปรุงชื่อรูปแบบ เป็น รูปแบบชีวนิเวศวิทยาของการพัฒนามนุษย์ (Bioecological Model of Human Development) (Bronfenbrenner และ A. Morris, 2007) ซึ่งถูกเผยแพร่หลังการเสียชีวิตของบรอนเฟนเบรนเนอร์ในปี ค.ศ. 2005

รูปแบบชีวนิเวศวิทยาของการพัฒนามนุษย์ (Bioecological Model of Human Development) หรือเรียกอีกชื่อหนึ่งว่า PPCT Model มี 4 องค์ประกอบที่สำคัญคือ กระบวนการ (Process) บุคคล (Person) บริบท (Context) เวลา (Time) โดยแต่ละองค์ประกอบมีรายละเอียดดังนี้

กระบวนการ (Process) หมายถึง การมีปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคลที่เป็นศูนย์กลางของระบบกับบริบทแวดล้อม ซึ่งกระบวนการเหล่านี้จะมีอิทธิพลต่อพัฒนาการของมนุษย์และเกิดขึ้นอยู่ตลอดเวลา โดยปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคลกับบริบทของสิ่งแวดล้อมที่ความใกล้ชิด จะเป็นกระบวนการที่มีอิทธิพลต่อพัฒนาการของบุคคลมากที่สุด โดยกระบวนการนี้ถูกเรียกว่า กระบวนการใกล้เคียง (Proximal Processes) (Bronfenbrenner และ A. Morris, 2007) ตัวอย่างเช่นปฏิสัมพันธ์ระหว่างวิศวกรไทยที่เดินทางไปทำงานในต่างประเทศกับเพื่อนร่วมงาน ถือเป็นกระบวนการใกล้เคียงที่มีอิทธิพลต่อการปรับตัวข้ามวัฒนธรรมของวิศวกรไทย แต่อย่างไรก็ตาม อิทธิพลของกระบวนการดังกล่าวจะขึ้นอยู่กับคุณลักษณะของบุคคล บริบทแวดล้อม และช่วงเวลา

บุคคล (person) เป็นศูนย์กลางของระบบที่มีข้อควรพิจารณาคุณลักษณะเฉพาะ 4 ด้าน (Bronfenbrenner, 2004) ได้แก่ 1) ด้านความต้องการ (Demand Characteristics) เป็นศักยภาพของบุคคลที่สะท้อนว่าต้องการหรือไม่ต้องการการมีปฏิสัมพันธ์กับบริบทแวดล้อม เช่น ความต้องการปรับตัวข้ามวัฒนธรรมของวิศวกรไทยที่ทำให้วิศวกรไทยต้องการมีปฏิสัมพันธ์กับบริบทแวดล้อมที่จะช่วยให้ตนเองสามารถปรับตัวข้ามวัฒนธรรมได้ 2) ด้านทรัพยากรภายใน (Bioecological Resources) เป็นปัจจัยทางจิตของบุคคลที่สะท้อนว่าบุคคลจะคงไว้ซึ่งการมีปฏิสัมพันธ์กับบริบทแวดล้อม เช่น ความเชื่อมั่นในตนเอง (Self-efficacy) ของวิศวกรไทยที่สามารถปรับตัวข้ามวัฒนธรรมได้ จะช่วยให้วิศวกรไทยยังคงรักษาปฏิสัมพันธ์กับบริบทแวดล้อมต่าง ๆ ไว้เพื่อให้ตนเองประสบความสำเร็จในการปรับตัวข้ามวัฒนธรรม 3) ด้านการแสดงออก (Dispositions) หมายถึงพฤติกรรมที่บุคคลแสดงออกมา และสะท้อนว่าบุคคลจะสร้างและคงไว้ซึ่งปฏิสัมพันธ์กับบริบทแวดล้อม เช่น พฤติกรรมการยิ้มที่จะช่วยให้วิศวกรไทยสามารถสร้างและรักษาปฏิสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานเพื่อการปรับตัวข้ามวัฒนธรรมได้ และ 4) ด้านประชากร (Demographic Characteristics) เป็นลักษณะทางประชากรของบุคคลที่มีอิทธิพลต่อพัฒนาการ เช่น อายุ เพศ หรือเชื้อชาติ ที่อาจมีอิทธิพลต่อการปรับตัวข้ามวัฒนธรรม

บริบทแวดล้อม (Context) คือ ระบบของบริบทแวดล้อมที่มีอิทธิพลต่อพัฒนาการของบุคคล ซึ่งสามารถแบ่งโดยใช้ระดับความใกล้ชิดระหว่างระบบของบริบทแวดล้อมกับบุคคลได้ 4 ระบบ ดังนี้ 1) ระบบเล็ก (Micro-System) เป็นระบบของบริบทแวดล้อมที่มีความใกล้ชิดกับบุคคลมากที่สุด และมีปฏิสัมพันธ์โดยตรง (Direct Interaction) กับบุคคล 2) ระบบกลาง (Meso-System) เป็นระบบของปฏิสัมพันธ์ที่เกิดขึ้นระหว่างบริบทแวดล้อมในระบบเล็กด้วยตนเอง 3) ระบบภายนอก (Exo-System) เป็นระบบของบริบทแวดล้อมภายนอกที่มีอิทธิพลต่อระบบกลางและระบบเล็ก แต่จะไม่มีปฏิสัมพันธ์โดยตรงกับบุคคลที่เป็นศูนย์กลางของระบบ และ 4) ระบบ

ใหญ่ (Macro-System) เป็นระบบของบริบทแวดล้อมที่ใหญ่ที่สุด และเป็นระบบที่มีอิทธิพลต่อระบบทั้งหมด

เวลา (Time) ถูกใช้เป็นส่วนหนึ่งในปัจจัยที่ทำให้บุคคลเกิดพัฒนาการ เนื่องจากพัฒนาการของบุคคลไม่ได้เกิดจาก กระบวนการ ลักษณะเฉพาะของบุคคล หรือบริบทแวดล้อมเพียงเท่านั้น แต่ยังเกิดจากการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นในช่วงเวลาขณะนั้นด้วย โดยการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นในช่วงเวลาใด ๆ ที่ส่งผลต่อพัฒนาการของมนุษย์ แบ่งออกเป็น 2 รูปแบบคือ การเปลี่ยนแปลงตามวิถีชีวิตปกติ และการเปลี่ยนแปลงนอกเหนือจากวิถีชีวิตปกติหรือการเปลี่ยนแปลงที่ไม่คาดคิด

กล่าวโดยสรุปแล้ว รูปแบบชีวนิเวศวิทยาของการพัฒนามนุษย์ (Bioecological Model of Human Development) เป็นกรอบแนวคิดที่ใช้ในการศึกษาเกี่ยวกับพัฒนาการของมนุษย์ ที่ครอบคลุมทั้งด้านคุณลักษณะของบุคคลและสภาพแวดล้อม ซึ่งอยู่ภายใต้แนวคิดที่ว่าคนต้องมีปฏิสัมพันธ์ร่วมกันอย่างต่อเนื่องกับสภาพแวดล้อมรอบตัว เนื่องจากกระบวนการเหล่านั้นมีผลต่อพัฒนาการรวมถึงการปรับตัวของบุคคลนั้น ๆ ทั้งในแง่บวกและแง่ลบ โดยในกรอบแนวคิดจะระบุให้บุคคลเป็นศูนย์กลางของระบบที่มีคุณลักษณะเฉพาะตัว และมีปฏิสัมพันธ์กับบริบทแวดล้อม ตั้งแต่ระบบเล็กที่บริบทแวดล้อมมีปฏิสัมพันธ์โดยตรงกับบุคคล จนถึงระบบใหญ่ที่บริบทแวดล้อมมีปฏิสัมพันธ์กับบุคคลในทางอ้อม

จากทฤษฎีรูปแบบชีวนิเวศวิทยาของการพัฒนามนุษย์ที่ได้กล่าวมาแล้วนั้น มีความสอดคล้องกับลักษณะเชิงกลยุทธ์ของการวิจัยเชิงคุณภาพที่มุ่งทำความเข้าใจอย่างเป็นองค์รวม มุ่งทำความเข้าใจพลวัตของปรากฏการณ์ที่ศึกษา และให้ความสำคัญกับบริบทของสิ่งที่ศึกษา (ชายโพธิสิทธิ์, 2009) นอกจากนี้แล้วระบบนี้ยังมีความเป็นพหุติกรรมศาสตร์จากการใช้บริบทแวดล้อมในระดับต่าง ๆ ร่วมกับคุณลักษณะเฉพาะของบุคคลในการอธิบายพัฒนาการหรือพฤติกรรมของมนุษย์ ผู้วิจัยจึงนำมาใช้เป็นแนวทางในการศึกษาการปรับตัวข้ามวัฒนธรรมของวิศวกรไทย ว่าวิศวกรไทยที่สามารถปรับตัวข้ามวัฒนธรรมได้นั้นมีคุณลักษณะเฉพาะตัวอย่างไร มีบริบททางสังคมใดบ้างที่มีอิทธิพลต่อการปรับตัวข้ามวัฒนธรรมของวิศวกรไทย และอยู่ในระดับใดบ้าง และถึงแม้จะมีผู้เชี่ยวชาญที่วิจารณ์ว่ารูปแบบนี้มีขอบเขตการศึกษาที่กว้าง และมีตัวแปรที่เกี่ยวข้องจำนวนมาก ซึ่งจะส่งผลให้การเก็บรวบรวมข้อมูลมีความยากลำบาก (Hook. 2009) แต่ในทางกลับกันก็มีผู้ให้ความเห็นแย้ง (Manitoba Education Research Network. 2011) ว่าความกว้างนั้นมีประโยชน์ที่จะช่วยให้ผู้วิจัยเข้าใจสถานการณ์ที่ซับซ้อน ทั้งยังช่วยในการออกแบบ

การวิจัยให้ครอบคลุมอีกด้วย ซึ่งในการศึกษาคั้งนี้ผู้วิจัยได้นำรูปแบบชีวิตนิเวศวิทยาของ พัฒนาการมนุษย์มาใช้เป็นแนวทางในการศึกษาดังรายละเอียดในตารางที่ 3

ตาราง 3 การนำรูปแบบชีวิตนิเวศวิทยาของพัฒนาการมนุษย์มาใช้เป็นแนวทางในการศึกษาการปรับตัวข้ามวัฒนธรรมของวิศวกรไทย

องค์ประกอบ	การนำรูปแบบชีวิตนิเวศวิทยาของพัฒนาการมนุษย์มาใช้เป็นแนวทางในการศึกษาการปรับตัวข้ามวัฒนธรรมของวิศวกรไทย
กระบวนการ (Process)	ใช้ในการนำเสนอการมีปฏิสัมพันธ์กันระหว่างวิศวกรที่เป็นศูนย์กลางของระบบกับบริบทแวดล้อมในระดับต่าง ๆ
บุคคล (Person)	<ul style="list-style-type: none"> <li>- ด้านประชากร เช่น อายุ เพศ สถานภาพสมรส เป็นต้น</li> <li>- ด้านความต้องการ เช่น ความต้องการปรับตัวข้ามวัฒนธรรม เป็นต้น</li> <li>- ด้านทรัพยากรภายใน เช่น การเห็นคุณค่าในตนเอง ทักษะในการปรับตัว ความฉลาดทางวัฒนธรรม เป็นต้น</li> <li>- ด้านการแสดงออก เช่น พฤติกรรมก้าวร้าว เป็นต้น</li> </ul>
บริบทแวดล้อม (Context)	<ul style="list-style-type: none"> <li>เช่น ครอบครัว คู่สมรส เพื่อนร่วมงาน หัวหน้างาน เป็นต้น</li> <li>- ระบบเล็ก เช่น ปฏิสัมพันธ์ระหว่างครอบครัวกับเพื่อนร่วมงาน เป็นต้น</li> <li>- ระบบกลาง เช่น องค์กร เครือข่ายเพื่อนร่วมงาน เป็นต้น</li> <li>- ระบบภายนอก เช่น วัฒนธรรมไทย วัฒนธรรมอาเซียน ศาสนา เป็นต้น</li> <li>- ระบบใหญ่</li> </ul>
เวลา (Time)	การเปลี่ยนแปลงตามวิถีชีวิตและการเปลี่ยนแปลงที่ไม่คาดคิดที่เกิดขึ้นในช่วงเวลาที่วิศวกรไทยอยู่ระหว่างทำงานในกลุ่มประเทศอาเซียน

### 3.6 การสร้างและพัฒนาคู่มือ

ในการสร้างและพัฒนาคู่มือการปรับตัวในการทำงานข้ามวัฒนธรรมในประเทศสมาชิกอาเซียนของวิศวกรไทย ผู้วิจัยได้ทำการทบทวนเอกสารที่เกี่ยวข้องกับการสร้างและพัฒนาคู่มือโดยมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

#### 3.6.1 ความหมายของคู่มือ

กาญจนา จานงศักดิ์ (2551) ให้ความหมายของคู่มือว่าเป็นสิ่งพิมพ์ทางการศึกษาอย่างหนึ่งที่ย้ายต่อความเข้าใจ ใช้เป็นกุญแจสำหรับไขเมื่อเกิดความข้องใจต้องการคำอธิบาย ต้องการให้เฉลยปัญหา หรือต้องการให้ได้ความรู้บางอย่าง สอดคล้องกับ ปราณี กรุณวงศ์ (2546) ที่ได้ให้ความหมายของคู่มือว่าเป็นหนังสือที่ควบคู่ไปกับการกระทำสิ่งใดสิ่งหนึ่ง เพื่อเป็นแนวทางให้ผู้ใช้คู่มือนำไปศึกษาทำความเข้าใจและปฏิบัติตามให้บรรลุสำเร็จตามเป้าหมาย สอดคล้องกับ คณิต จิตเจริญทวีโชค (2548) ที่ให้ความหมายของคู่มือว่าเป็นหนังสือที่เขียนขึ้นมาเพื่อให้ความรู้กับผู้อ่านในการทำกิจกรรมอย่างใดอย่างหนึ่ง โดยมุ่งหวังให้ผู้อ่านได้ศึกษาทำความเข้าใจด้วยตนเอง และสามารถนำความรู้ที่ได้รับไปใช้เป็นแนวทางดำเนินการได้อย่างถูกต้องและเหมาะสม

กล่าวโดยสรุปได้ว่า คู่มือหมายถึง หนังสือที่รวบรวมความรู้และแนวทางในการปฏิบัติ เพื่อให้บุคคลที่อ่านคู่มือได้ศึกษาทำความเข้าใจ และสามารถนำไปปฏิบัติ เพื่อให้สามารถดำเนินกิจกรรมได้อย่างถูกต้องเหมาะสม และบรรลุตามเป้าหมายของคู่มือ โดยในการศึกษาค้นคว้า คู่มือการปรับตัวในการทำงานข้ามวัฒนธรรมในประเทศสมาชิกอาเซียนของวิศวกรไทย จะเป็นคู่มือที่ให้ผู้ใช้งานคู่มือประเมินตนเองจากปัจจัยเงื่อนไขที่เกี่ยวข้องกับการปรับตัวในการทำงานข้ามวัฒนธรรมของวิศวกรไทย โดยมีแนวทางการปฏิบัติที่ผู้ใช้งานคู่มือสามารถใช้เพื่อให้วิศวกรไทยเกิดการปรับตัวในการทำงานข้ามวัฒนธรรมได้

#### 3.6.2 องค์ประกอบของคู่มือ

ศักรินทร์ สุวรรณโรจน์ และคณะ (2535) ได้สรุปองค์ประกอบของการจัดทำคู่มือไว้ 6 ส่วน ได้แก่ คำชี้แจงการใช้คู่มือ เนื้อหาสาระและกระบวนการหรือขั้นตอน คำชี้แจงเกี่ยวกับการเตรียมการที่จำเป็นต่างๆ ความรู้เสริมหรือแบบฝึกหัด หรือแบบปฏิบัติเพื่อช่วยในการฝึกฝน ปัญหาและคำแนะนำเกี่ยวกับการป้องกันและแก้ไขปัญหา และแหล่งข้อมูลอ้างอิง ในขณะที่ สมพร พุดตาล เบ็ทซ์ (2539) ที่กล่าวถึงองค์ประกอบของคู่มือในการปฏิบัติงานควรประกอบด้วย 3 ส่วนหลักๆ คือ ส่วนประกอบตอนต้น เช่น หน้าปก คำนำ สารบัญ เป็นต้น ส่วนที่เป็นเนื้อหาหรือวิธีปฏิบัติงาน เช่น คำอธิบายลักษณะงาน ภาพประกอบ เป็นต้น และส่วนประกอบตอนท้าย ได้แก่ คำอธิบายศัพท์ และบรรณานุกรม และมณฑล ลีลาธนากร (2546) ที่ได้จัดทำคู่มือประกอบการสอนโดยใช้

โปรแกรมประมวลผลของสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน โดยมีองค์ประกอบ 7 ส่วน ได้แก่ ปก คำนำ สารบัญ คำแนะนำการใช้คู่มือ ใบเตรียมงาน ใบข้อมูล เนื้อหาตามหัวข้อวิชาเรียงตามลำดับ และ ใบงาน

จะเห็นได้ว่าองค์ประกอบของคู่มือนั้นจะขึ้นอยู่กับผู้สร้างคู่มือ และวัตถุประสงค์ของคู่มือ ซึ่งในการศึกษาคำนี้ผู้วิจัยจะทำการร่างคู่มือการปรับตัวในการทำงานข้ามวัฒนธรรมของวิศวกรไทย โดยสังเคราะห์จากปัจจัยเงื่อนไขและผลที่เกี่ยวข้องกับการปรับตัวในการทำงานข้ามวัฒนธรรมของวิศวกรไทยในประเทศสมาชิกอาเซียน โดยจะประกอบด้วยหัวข้อหลัก ๆ คือ ชื่อคู่มือ วัตถุประสงค์ ขอบเขตและผู้ใช้งานคู่มือ คำจำกัดความ คำชี้แจงคู่มือ รูปแบบการปรับตัวในการทำงานข้ามวัฒนธรรมของวิศวกรไทย ส่วนของการประเมินปัจจัยเงื่อนไขที่เกี่ยวข้องกับการปรับตัวในการทำงานข้ามวัฒนธรรมของวิศวกรไทย และแนวทางการปฏิบัติเพื่อการปรับตัวในการทำงานข้ามวัฒนธรรมของวิศวกรไทย

### 3.6.3 กระบวนการสร้างและพัฒนาคู่มือ

เนตรชนก จุละวรรณโณ (2533) ได้ทำการศึกษาเพื่อพัฒนาคู่มือการรับประทาน อาหารเพื่อควบคุมภาวะไขมันในเลือดสำหรับผู้ป่วยติดเชื้อเฮปไอวีและผู้ป่วยเอดส์ที่รับประทานยาต้านไวรัส โดยมีกระบวนการสร้างและพัฒนาคู่มือ 4 ขั้นตอนคือ 1) การศึกษาข้อมูลพื้นฐาน และเอกสารที่เกี่ยวข้อง 2) การพัฒนาโครงร่างคู่มือ 3) การทดลองใช้คู่มือฉบับร่าง และ 4) การปรับปรุงแก้ไขคู่มือและจัดทำคู่มือฉบับสมบูรณ์ ซึ่งสอดคล้องกับ วรรณนา ไต่ะมัน (2554) ทำการศึกษาเพื่อพัฒนาคู่มือการจัดการโภชนาการเด็กมุสลิมวัยหัดเดินที่มีภาวะขาดสารอาหาร โดยมีขั้นตอนการสร้างและพัฒนาคู่มือ 4 ขั้นตอนคือ 1) การศึกษาข้อมูลพื้นฐาน 2) การพัฒนาคู่มือฉบับร่าง 3) การตรวจสอบความเหมาะสมในการนำคู่มือฉบับร่างไปใช้ และ 4) การประเมินผลและปรับปรุงแก้ไขคู่มือ และยังเป็นไปในแนวทางเดียวกันกับ พรรณี ดุจดา (2545) ที่ทำการศึกษาศึกษาเพื่อพัฒนาคู่มือการเตรียมความพร้อมในการจัดการศึกษาปฐมวัย สำหรับสมาชิกองค์การบริหารส่วนตำบล โดยมีขั้นตอนการสร้างและพัฒนาคู่มือ 4 ขั้นตอนคือ 1) การศึกษาข้อมูลพื้นฐานและคามต้องการ 2) การพัฒนาคู่มือ 3) การทดลองใช้งานคู่มือ และ 4) การประเมินและแก้ไขปรับปรุงคู่มือ

จะเห็นได้ว่ากระบวนการสร้างและพัฒนาคู่มือประกอบไปด้วย 4 ขั้นตอนหลักโดยในรายละเอียดของแต่ละขั้นตอนจะขึ้นอยู่กับผู้สร้างคู่มือ และวัตถุประสงค์ของคู่มือ ซึ่งในการศึกษาคำนี้ผู้วิจัยมีขั้นตอนในการสร้างและพัฒนาคู่มือ 4 ขั้นตอนคือ 1) ผู้วิจัยสังเคราะห์ผลการศึกษาในเพื่อใช้เป็นข้อมูลพื้นฐาน 2) ผู้วิจัยทำการยกร่างคู่มือ 3) นำร่างคู่มือไปให้ผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความ



เชี่ยวชาญทำการตรวจสอบและให้ข้อเสนอแนะ และ 4) ปรับปรุงแก้ไขคู่มือและจัดทำคู่มือฉบับสมบูรณ์

### 3.6.4 คุณภาพของคู่มือ

จากการทบทวนวรรณกรรม พบว่าคู่มือที่มีคุณภาพควรมีความชัดเจนใน 3 ด้านดังนี้ (กาญจนา จำนงค์ดี 2551 , เนตรชนก จุละวรรณโร 2553 , วรรณนา ไต๊ะมัน 2554)

1. ด้านองค์ประกอบและเนื้อหา ต้องประกอบไปด้วยวัตถุประสงค์ที่ชัดเจน ขอบข่ายเนื้อหาต้องครอบคลุมและสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ เนื้อหาในคู่มือตรงตามความต้องการของผู้ใช้ การนำเสนอควรเป็นระบบ เข้าใจง่าย และควรระบุขั้นตอนวิธีการใช้คู่มือให้ชัดเจน

2. ด้านการใช้ภาษา คู่มือควรมีคำแนะนำการใช้คู่มือและต้องเขียนโดยใช้ภาษาให้เข้าใจได้ง่าย

3. ด้านรูปแบบ ขนาดเหมาะสมต่อการใช้งาน ใช้สะดวก ส่วนใหญ่นิยมจัดทำเป็นรูปเล่ม ลักษณะตัวอักษรต้องอ่านง่าย ชัดเจน รูปภาพที่ใช้ประกอบต้องสอดคล้องกับเนื้อหา สื่อความหมายได้ชัดเจน ดึงดูดความสนใจและเพื่อให้เข้าใจได้ง่ายขึ้น

สำหรับคู่มือการปรับตัวในการทำงานข้ามวัฒนธรรมของวิศวกรไทย เพื่อการเดินทางไปทำงานในประเทศสมาชิกอาเซียนในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ จะต้องมีคุณภาพของคู่มือโดยครอบคลุมความชัดเจนทั้ง 3 ด้าน ได้แก่ ด้านองค์ประกอบและเนื้อหา ด้านการใช้ภาษา และด้านรูปแบบ

## ส่วนที่ 4 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการปรับตัวข้ามวัฒนธรรม

การปรับตัวข้ามวัฒนธรรม (Cross-Cultural Adjustment) ถูกทำให้ชัดเจนในงานวิจัยของแบล็ค (Black) เมนเดนฮอลล์ (Mendenhall) และฮอดดิว (Stewart Black และคนอื่น ๆ) ในปี ค.ศ. 1991 ที่กล่าวถึงการปรับตัวข้ามวัฒนธรรมในความหมายเดียวกันกับการปรับตัวในต่างประเทศ (International Adjustment) โดยสะท้อนออกมาเป็นระดับของการปรับตัว (Degree of Adjustment) ที่มีอย่างน้อย 3 องค์ประกอบได้แก่ การปรับตัวต่องาน (Adjustment to work) การปรับตัวต่อการมีปฏิสัมพันธ์ (Adjustment to Interaction) และการปรับตัวต่อสภาพแวดล้อมทั่วไป (Adjustment to General Environment) ซึ่งองค์ประกอบทั้ง 3 เป็นข้อสังเกตเกี่ยวกับการปรับตัวข้ามวัฒนธรรมที่ได้มาจากงานวิจัยของแบล็ค (Black, 1988) และงานวิจัยของแบล็คและสตีเฟน (Stewart Black และ K. Stephens, 1989) โดยนอกจากจะให้ความชัดเจนของคำว่า การปรับตัวข้ามวัฒนธรรมแล้ว ยังได้ให้แนวทางในการศึกษาเกี่ยวกับการปรับตัวข้ามวัฒนธรรม คือ กรอบการปรับตัวข้ามวัฒนธรรม (Framework of Cross-Cultural Adjustment) (Stewart Black

และคนอื่น ๆ, 1991) ซึ่งถูกใช้เป็นแนวทางในการศึกษาเกี่ยวกับการปรับตัวข้ามวัฒนธรรมของบุคคลที่ถูกมอบหมายให้เดินทางไปทำงานในต่างประเทศหรือพนักงานข้ามชาติ (Expatriate) ตั้งแต่นั้นเป็นต้นมา

จากการศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการปรับตัวข้ามวัฒนธรรม (Cross-Cultural Adjustment) พบว่ามีการศึกษาอยู่จำนวนหนึ่งโดยทุกงานวิจัยใช้กรอบการปรับตัวข้ามวัฒนธรรมเป็นหนึ่งในแนวทางการศึกษา โดยจากงานวิจัยที่ผู้วิจัยได้รวบรวมมาพบว่าส่วนใหญ่เป็นงานวิจัยเชิงปริมาณและทำการศึกษาใน 2 ลักษณะได้แก่ ศึกษาผลที่เกิดจากการปรับตัวข้ามวัฒนธรรมและค้นหาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรใหม่กับการปรับตัวข้ามวัฒนธรรม

โดยผลจากการศึกษาผลของการปรับตัวข้ามวัฒนธรรมพบว่าการปรับตัวข้ามวัฒนธรรมจะส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพในการทำงาน ความพึงพอใจในงาน และความตั้งใจที่จะอยู่ทำงาน ดังเช่นงานวิจัยของ ปินโต คาร์โดโซ และเวอร์ทเทอริ (Pinto, Cardoso and Werther) ที่ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการปรับตัวข้ามวัฒนธรรมกับความพึงพอใจในงานและความตั้งใจในการยกเลิกการทำงานของพนักงานข้ามชาติจำนวน 166 คนที่ทำงานอยู่ใน 39 ประเทศทั่วโลกด้วยระเบียบวิธีวิจัยเชิงปริมาณ โดยผลการศึกษาพบว่า การปรับตัวข้ามวัฒนธรรมไม่สามารถทำนายความพึงพอใจในงานได้แต่สามารถทำนายความตั้งใจที่จะยกเลิกการทำงานได้ (Pinto และคนอื่น ๆ, 2012) ในขณะที่งานวิจัยของ โคนานาฮาลลี (Konanahalli) และคณะ ที่ทำการสัมภาษณ์พนักงานข้ามชาติชาวอังกฤษที่ประกอบอาชีพในกลุ่มสายงาน สถาปัตยกรรม วิศวกรรม และโครงสร้าง จำนวน 7 คน ที่ทำงานอยู่ใน 6 ประเทศได้แก่ จีน อียิปต์ อินเดีย ทานซาเนีย โมแซมบิควิก และซูดาน เพื่อค้นหาผลที่ได้จากการปรับตัวข้ามวัฒนธรรม โดยผลการศึกษาพบว่า การปรับตัวข้ามวัฒนธรรมมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการทำงาน ความตั้งใจในการอยู่เพื่อทำงาน และความพึงพอใจในงาน (Konanahalli และคนอื่น ๆ, 2014)

ในส่วนของการค้นหาความสัมพันธ์ของตัวแปรใหม่กับการปรับตัวข้ามวัฒนธรรมพบว่า มีตัวแปรที่ได้รับการยืนยันจากผลการวิจัยว่ามีความสัมพันธ์กับการปรับตัวข้ามวัฒนธรรมโดยอยู่นอกเหนือจากกรอบการปรับตัวข้ามวัฒนธรรมได้แก่ รูปแบบของบุคลิกภาพ ความฉลาดทางวัฒนธรรม และความฉลาดทางอารมณ์ ดังเช่นงานวิจัยของ รามาลู (Ramalu) และคณะ ในปี ค.ศ. 2010 ที่ทำการศึกษารูปแบบของบุคลิกภาพที่มีอิทธิพลต่อการปรับตัวข้ามวัฒนธรรมของพนักงานข้ามชาติจำนวน 322 คนที่ทำงานอยู่ในประเทศมาเลเซีย โดยใช้ระเบียบวิธีวิจัยเชิงปริมาณ ซึ่งผลการศึกษาพบว่า รูปแบบของบุคลิกภาพแต่ละแบบจะส่งผลกระทบต่อแต่ละองค์ประกอบของการปรับตัวข้ามวัฒนธรรมที่แตกต่างกัน โดยบุคลิกภาพแบบประนีประนอม (Agreeableness) มีอิทธิพลต่อ

การปรับตัวด้านการมีปฏิสัมพันธ์ และการปรับตัวด้านสภาพแวดล้อมทั่วไป ส่วนบุคลิกภาพแบบเปิดเผย (Extraversion) มีอิทธิพลต่อการปรับตัวด้านสภาพแวดล้อมทั่วไป และบุคลิกภาพแบบยึดมั่นในหลักการ (Conscientiousness) กับบุคลิกภาพแบบใจกว้าง (Openness) มีอิทธิพลต่อการปรับตัวด้านการทำงาน (Adjustment to Work) (Sri Ramalu, Che Rose, Jegak, และ Kumar Samy, 2010) และในปีเดียวกัน รามาลู (Ramalu) และคณะ ได้ทำการศึกษาผลของความฉลาดทางวัฒนธรรม (Culture Intelligence) ที่มีต่อการปรับตัวข้ามวัฒนธรรมในกลุ่มตัวอย่างเดิม โดยใช้ระเบียบวิธีวิจัยเชิงปริมาณ ซึ่งผลการศึกษาพบว่า ในแต่ละองค์ประกอบของการปรับตัวข้ามวัฒนธรรมจะได้รับผลจากองค์ประกอบของความฉลาดทางวัฒนธรรมที่แตกต่างกัน โดยการปรับตัวด้านสภาพแวดล้อมทั่วไปจะได้รับผลจากอภิปัญญา (Meta-cognitive) และแรงจูงใจ (Motivation) ในความฉลาดทางวัฒนธรรม ส่วนการปรับตัวด้านการมีปฏิสัมพันธ์จะได้รับผลจากอภิปัญญา ปัญญา (Cognitive) และแรงจูงใจในความฉลาดทางวัฒนธรรม และการปรับตัวด้านการทำงานจะได้รับผลจากแรงจูงใจ (Motivation) (Sri Ramalu, Che Rose, Kumar, และ Uli, 2010) ในขณะที่อเล็กซี (Alexie) ไฮติ (Koveshnikov และคนอื่น ๆ) และเซไฮล์ (Koveshnikov และคนอื่น ๆ) ทำการศึกษาเพื่อพิจารณาบทบาทของความฉลาดทางอารมณ์ (Emotional Intelligence) ที่มีในการปรับตัวข้ามวัฒนธรรม กับพนักงานข้ามชาติชาวฝรั่งเศสจำนวน 269 คนที่ทำงานอยู่ใน 33 ประเทศ โดยใช้ระเบียบวิธีวิจัยเชิงปริมาณ ซึ่งผลการศึกษาพบว่า ความฉลาดทางอารมณ์มีความสัมพันธ์ในทางบวกระหว่างความฉลาดทางอารมณ์กับความฉลาดทางวัฒนธรรม โดยนอกจากข้อค้นพบข้างต้นแล้วการศึกษานี้ยังมีข้อค้นพบเพิ่มเติมคือ ความคล้ายคลึงของวัฒนธรรมระหว่างประเทศต้นทางกับประเทศปลายทางของบุคคลมีความสัมพันธ์ในทางบวกกับการปรับตัวด้านสภาพแวดล้อมทั่วไป และยังพบอีกว่าเพศมีผลต่อการปรับตัวข้ามวัฒนธรรมโดยเพศชายสามารถปรับตัวข้ามวัฒนธรรมได้ดีกว่าเพศหญิง (Koveshnikov และคนอื่น ๆ, 2014) โดยจากงานวิจัยที่ยกมาข้างต้นเป็นงานวิจัยที่ทำการศึกษาในบริบทต่างประเทศทั้งหมด ซึ่งในประเทศไทยเองก็มีการศึกษาเกี่ยวกับการปรับตัวข้ามวัฒนธรรมเช่นกันคืองานวิจัยของ พลเทพ พูนพล ที่ทำการศึกษาอิทธิพลของความฉลาดทางวัฒนธรรมที่มีต่อการปรับตัวข้ามวัฒนธรรมและผลการทำงานของพนักงานข้ามชาติในประเทศไทย โดยใช้ระเบียบวิธีวิจัยเชิงปริมาณ ซึ่งผลการศึกษาพบว่า ความฉลาดทางวัฒนธรรมจะมีผลต่อการทำงานเมื่อผ่านการปรับตัวข้ามวัฒนธรรม (พลเทพ พูนพล, 2015) และเพื่อให้เห็นภาพรวมของงานวิจัยที่ผู้วิจัยเลือกมาทบทวน ผู้วิจัยได้ทำตารางสังเคราะห์งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการปรับตัวข้ามวัฒนธรรม ที่ผู้วิจัยได้รวบรวมไว้โดยมีระยะเวลาตั้งแต่ปี พ.ศ. 2553 ถึง พ.ศ. 2558 (ค.ศ. 2010 – ค.ศ. 2015) ดังรายละเอียดในตารางที่ 4

จากงานวิจัยที่กล่าวมาทั้งหมดจึงพอสรุปได้ว่า งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการปรับตัวข้ามวัฒนธรรมและใช้แนวทางของกรอบการปรับตัวข้ามวัฒนธรรมเป็นแนวทางในการศึกษา ที่ทำการศึกษาในระหว่างปี พ.ศ. 2553 ถึง พ.ศ. 2558 (ค.ศ. 2010 – ค.ศ. 2015) มีทั้งงานวิจัยที่ทำการศึกษาด้วยระเบียบวิธีวิจัยเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ โดยส่วนใหญ่เป็นงานวิจัยเชิงปริมาณ กระทำกับกลุ่มตัวอย่างและกลุ่มผู้ให้ข้อมูลหลักที่เป็นพนักงานที่ได้รับมอบหมายให้ไปทำงานในต่างประเทศหรือพนักงานข้ามชาติ โดยทำการศึกษาใน 2 ลักษณะคือ เพื่อศึกษาศึกษาผลที่เกิดจากการปรับตัวข้ามวัฒนธรรม และค้นหาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรใหม่กับการปรับตัวข้ามวัฒนธรรม ซึ่งผลการวิจัยที่พบจากการศึกษาทั้งสองลักษณะพบว่าผลที่เกิดขึ้นจากการปรับตัวข้ามวัฒนธรรมคือ ประสิทธิภาพในการทำงาน ความพึงพอใจในงาน และความตั้งใจที่จะอยู่ทำงานของพนักงาน และตัวแปรใหม่ที่ได้รับการยืนยันว่ามีความสัมพันธ์กับการปรับตัวข้ามวัฒนธรรมคือ รูปแบบของบุคลิกภาพ ความฉลาดทางวัฒนธรรม และความฉลาดทางอารมณ์ นอกจากนี้ยังมีผลการศึกษาที่ค้นพบว่าความคล้ายคลึงของวัฒนธรรมระหว่างประเทศต้นทางกับประเทศปลายทางมีความสัมพันธ์ในทางบวกกับการปรับตัวด้านสภาพแวดล้อมทั่วไปเท่านั้น

จากการที่งานวิจัยที่ทำการศึกษาเกี่ยวกับการปรับตัวข้ามวัฒนธรรมที่ผ่านมาที่โดยส่วนใหญ่เป็นงานวิจัยเชิงปริมาณ ให้ความสนใจกับประเทศต้นทางของกลุ่มตัวอย่างหรือผู้ให้ข้อมูล โดยไม่สนใจอาชีพของกลุ่มตัวอย่าง จึงเป็นที่น่าสนใจว่าสำหรับบุคคลที่ประกอบอาชีพเฉพาะทาง อย่างเช่น วิศวกร ที่จะต้องอยู่ในสิ่งแวดล้อมที่เฉพาะเจาะจงที่บุคคลทั่วไปไม่อาจเข้าถึงอย่างเช่น โรงงานอุตสาหกรรม อาจจะมีคุณลักษณะบางอย่างที่นอกเหนือจากแนวคิดดั้งเดิมของการปรับตัวข้ามวัฒนธรรม จึงเป็นที่น่าสนใจที่จะทำการศึกษาการปรับตัวในการทำงานข้ามวัฒนธรรมของวิศวกร และเนื่องจากงานวิจัยที่ทำการศึกษาเกี่ยวกับการปรับตัวข้ามวัฒนธรรมที่ผ่านมา มีทั้งงานที่ระบุและไม่ระบุประเทศของกลุ่มตัวอย่างหรือผู้ให้ข้อมูล โดยผู้วิจัยยังไม่พบงานที่ระบุประเทศต้นทางของกลุ่มตัวอย่างหรือผู้ให้ข้อมูลเป็นคนไทย ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาการปรับตัวในการทำงานข้ามวัฒนธรรมของวิศวกรไทยเพื่อเพิ่มมิติให้กับองค์ความรู้ที่เกี่ยวกับการปรับตัวข้ามวัฒนธรรมในด้านขอบเขตของพื้นที่ในการศึกษา และนอกจากนี้การศึกษาเกี่ยวกับการปรับตัวข้ามวัฒนธรรมที่ผ่านมา มีทั้งที่ทำการศึกษาในประเทศเดียว เช่น การศึกษาการปรับตัวข้ามวัฒนธรรมของพนักงานข้ามชาติในประเทศมาเลเซีย และกลุ่มประเทศ เช่น การศึกษาการปรับตัวข้ามวัฒนธรรมของพนักงานข้ามชาติในกลุ่มประเทศตะวันออกกลาง ซึ่งผู้วิจัยยังไม่พบว่ามีการศึกษาการปรับตัวในการทำงานข้ามวัฒนธรรมของพนักงานข้ามชาติที่เข้ามาทำงานในกลุ่มประเทศอาเซียน ดังนั้น เพื่อให้สอดคล้องกับสถานการณ์ปัจจุบันที่กลุ่มประเทศอาเซียนทำการเปิดประชาคมเศรษฐกิจ

อาเซียน และอนุญาตให้มีการเคลื่อนย้ายแรงงานฝีมือเสรี โดยอาเซียนผู้วิจัยจึงได้รับอนุญาตให้สามารถเดินทางไปทำงานในกลุ่มประเทศอาเซียนได้อย่างเสรี รวมทั้งการที่อาเซียนเป็นการรวมกลุ่มของประเทศที่มีความหลากหลายทางวัฒนธรรม เพราะฉะนั้นผู้วิจัยจึงเลือกทำการศึกษารับตัวในการทำงานข้ามวัฒนธรรมของวิศวกรไทย: กรณีศึกษาวิศวกรไทยผู้มีประสบการณ์ในประเทศสมาชิกอาเซียน โดยใช้ระเบียบวิธีวิจัยเชิงคุณภาพรูปแบบการศึกษาเฉพาะกรณี เพื่อให้สามารถตอบวัตถุประสงค์การวิจัยได้อย่างครบถ้วน

ตาราง 4 ตารางสังเคราะห์งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการปรับตัวข้ามวัฒนธรรม

ผู้วิจัย (ปีที่เผยแพร่)	ระเบียบวิธี วิจัย	กลุ่มตัวอย่าง / ผู้ให้ข้อมูล	วัตถุประสงค์การ วิจัย	ผลการวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการปรับตัว ข้ามวัฒนธรรม
Subramaniam Sri Ramalu, Raduan Che Rose, Jegak Uli และ Naresh Kumar (2010)	การวิจัยเชิง ปริมาณ	พนักงานข้าม ชาติจำนวน 322 คนที่ ทำงานอยู่ใน ประเทศ มาเลเซีย	เพื่อศึกษาอิทธิพลของ รูปแบบบุคลิกภาพที่มี ต่อการปรับตัวข้าม วัฒนธรรม	1. บุคลิกภาพแบบประนีประนอม (agreeableness) มีอิทธิพลต่อการปรับตัว ด้านการมีปฏิสัมพันธ์และด้าน สภาพแวดล้อมทั่วไป 2. บุคลิกภาพแบบเปิดเผย (extraversion) มี อิทธิพลต่อการปรับตัวด้านสภาพแวดล้อม ทั่วไป 3. บุคลิกภาพแบบยึดมั่นในหลักการ (Conscientiousness) และแบบใจกว้าง (Openness) มีอิทธิพลต่อการปรับตัวในการ ทำงาน
Subramaniam A/L Sri Ramula, Chuah Chin Wei และ Raduan Che Rose (2011)	การวิจัยเชิง ปริมาณ	พนักงานข้าม ชาติ 332 คนที่ ทำงานใน ประเทศ มาเลเซีย	ศึกษาผลของความ ฉลาดทางวัฒนธรรมที่ มีต่อการปรับตัวข้าม วัฒนธรรม	1. อภิปัญญา (Meta-cognitive) และ แรงจูงใจ (Motivation) มีอิทธิพลต่อการ ปรับตัวด้านสภาพแวดล้อมทั่วไป (General Adjustment) 2. อภิปัญญา (Meta-cognitive) ปัญญา (Cognitive) และแรงจูงใจ (Motivation) มี อิทธิพลต่อการปรับตัวด้านการมีปฏิสัมพันธ์ (Interaction Adjustment) 3. แรงจูงใจ (Motivation) มีอิทธิพลต่อการ ปรับตัวด้านการทำงาน (Work Adjustment)

ตาราง 4 (ต่อ) ตารางสังเคราะห์งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการปรับตัวข้ามวัฒนธรรม

ผู้วิจัย (ปีที่เผยแพร่)	ระเบียบวิธี วิจัย	กลุ่มตัวอย่าง / ผู้ให้ข้อมูล	วัตถุประสงค์การ วิจัย	ผลการวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการปรับตัว ข้ามวัฒนธรรม
Pei-Chuan Wu Siah Hwee Ang (2011)	การวิจัยเชิง ปริมาณ	พนักงานข้าม ชาติ 169 คน ในสิงคโปร์	ทดสอบความสัมพันธ์ ระหว่าง การสนับสนุน จากองค์กร การ ปรับตัวข้ามวัฒนธรรม และ ประสิทธิภาพใน การทำงาน และความ ฉลาดทางวัฒนธรรม	1. การสนับสนุนจากองค์กรมีความสัมพันธ์ กับการปรับตัวข้ามวัฒนธรรมและ ประสิทธิภาพในการทำงาน 2. การสนับสนุนจากองค์กรมีความสัมพันธ์ ในด้านลบกับการปรับตัวในด้านการทำงาน กับด้านสภาพแวดล้อมทั่วไปเมื่อผ่านตัวแปร อภิปัญญาในความฉลาดทางวัฒนธรรม 3. การสนับสนุนจากองค์กรมีความสัมพันธ์ ในเชิงลบกับการปรับตัวด้านปฏิสัมพันธ์เมื่อ ผ่านตัวแปรปัญญาในความฉลาดทาง วัฒนธรรม 4. การสนับสนุนจากองค์กรมีคสามสัมพันธ์ ในทางบวกกับการปรับตัวด้านการทำงาน เมื่อผ่านตัวแปรแรงจูงใจในความฉลาดทาง วัฒนธรรม
Ashwini Konanahalli Lukumon Oyedele Jason von Meding John Spillane (2012)	การวิจัยเชิง คุณภาพ -สัมภาษณ์ แบบตัวต่อ ตัว -สัมภาษณ์ ทางโทรศัพท์ -สนทนา กลุ่ม	พนักงานข้าม ชาติชาว อังกฤษ 8 คนที่ ทำงานอยู่ใน กลุ่มประเทศ ตะวันออก กลาง	เพื่อทำความเข้าใจ แนวคิดของการ ปรับตัวข้ามวัฒนธรรม ของพนักงานข้ามชาติ ชาวอังกฤษที่ทำงาน อยู่ในกลุ่มประเทศ ตะวันออกกลาง และ ค้นหาปัจจัยที่มี อิทธิพลต่อการปรับตัว ข้ามวัฒนธรรม	ให้ข้อสังเกตว่า ความสำเร็จของพนักงาน ข้ามชาติไม่ได้ขึ้นอยู่กับความสามารถของ พนักงานเพียงอย่างเดียว แต่ยังขึ้นอยู่กับ สนับสนุนจากองค์กร และความช่วยเหลือที่ พนักงานได้รับขณะทำงานด้วย

ตาราง 4 (ต่อ) ตารางสังเคราะห์งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการปรับตัวข้ามวัฒนธรรม

ผู้วิจัย (ปีที่เผยแพร่)	ระเบียบวิธี วิจัย	กลุ่มตัวอย่าง / ผู้ให้ข้อมูล	วัตถุประสงค์การ วิจัย	ผลการวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการปรับตัว ข้ามวัฒนธรรม
Luisa Helena Pinto Carlos Cabral- Cardoso William B. Werther Jr (2012)	การวิจัยเชิง ปริมาณ	พนักงานข้าม ชาติจำนวน 166 คน ที่ ทำงานอยู่ใน 39 ประเทศ	เพื่อค้นหา ความสัมพันธ์ระหว่าง การปรับตัวข้าม วัฒนธรรม กับ ความ พึงพอใจในงาน และ ความตั้งใจที่จะยกเลิก การทำงาน	1. การปรับตัวข้ามวัฒนธรรมไม่สามารถ ทำนายความพึงพอใจในงานได้ 2. การปรับตัวในการทำงานสามารถทำนาย ความตั้งใจที่จะยกเลิกการทำงานได้
Alexei Koveshnikov Heidi Wechtler Cecile Dejoux (2013)	การวิจัยเชิง ปริมาณ	พนักงานข้าม ชาติชาว ฝรั่งเศส 269 คนที่ทำงาน อยู่ใน 33 ประเทศ	เพื่อพิจารณาบทบาท ของความฉลาดทาง อารมณ์ในการปรับตัว ข้ามวัฒนธรรม	1. พบความสัมพันธ์ในทางบวกระหว่าง ความฉลาดทางอารมณ์กับการปรับตัวข้าม วัฒนธรรม 2. ความคล้ายคลึงกันของวัฒนธรรมช่วย ส่งเสริมการปรับตัวข้ามวัฒนธรรมเฉพาะ ด้านสภาพแวดล้อมทั่วไป 3. เพศชายปรับตัวข้ามวัฒนธรรมได้ดีกว่า เพศหญิง
Konanahalli A Oyedele L O Spillane J Marineelli M (2014)	การวิจัยเชิง คุณภาพ -การ สัมภาษณ์ แบบไม่มี โครงสร้าง	พนักงานข้าม ชาติชาว อังกฤษ ใน กลุ่มสายงาน สถาปัตยกรรม วะ และงาน โครงสร้าง 7 คน	เพื่อค้นหาผลลัพธ์ที่ได้ จากการปรับตัวข้าม วัฒนธรรมของ พนักงานข้ามชาติชาว อังกฤษ	การปรับตัวข้ามวัฒนธรรมมีอิทธิพลต่อ ประสิทธิภาพในการทำงาน ความสนใจที่จะ อยู่เพื่อทำงาน และความพึงพอใจในงาน
พลเทพ พูนพล (2557)	การวิจัยเชิง ปริมาณ	พนักงานข้าม ชาติที่ทำงาน ในประเทศไทย จำนวน 377 คน	ตรวจสอบ ความสัมพันธ์ระหว่าง ความฉลาดทาง วัฒนธรรม และการ ปรับตัวข้ามวัฒนธรรม ต่อผลการทำงาน	ความฉลาดทางวัฒนธรรมมีอิทธิพลต่อผล การทำงานเมื่อผ่านการปรับตัวข้าม วัฒนธรรม

## ส่วนที่ 5 วิธีการศึกษาเฉพาะกรณี (Case Study)

### 5.1 ความหมายและลักษณะของการศึกษาเฉพาะกรณี

ชาย โพลิตา (2548) ได้ให้ความหมายไว้ว่า การศึกษาเชิงกรณี คือ การวิจัยที่มุ่งศึกษากรณีที่เฉพาะเจาะจง จุดเน้นอยู่ที่สิ่งที่จะถูกศึกษา ซึ่งมีขอบเขตกำหนดให้ชัดเจน มีความสมบูรณ์ในตัวเอง โดยใช้วิธีการศึกษาที่เป็นมาตรฐานใด ๆ ที่ใช้ในการรวบรวมและวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพและเชิงปริมาณได้ ก็สามารถใช้กับการศึกษาเฉพาะกรณีได้ทั้งสิ้น โดยความหมายสามารถแบ่งเป็น 2 ประการ ประการแรก หมายถึงเรื่องราว ปรัชญาการณ หรือบุคคล ฯลฯ ที่เจาะจงเลือกมาเพื่อเป็นตัวอย่งสำหรับแสดงประเด็นใดประเด็นหนึ่งในหัวข้อการวิจัยทั่วไปให้ชัดเจนยิ่งขึ้น ประการที่สอง หมายถึง การศึกษาปรัชญาการณ เรื่องราว หรือบุคคลที่มีอะไรน่าสนใจ น่ารู้ และความรู้เรื่องนั้น ๆ ก็ยังไม่มีการเปิดเผยมาก่อน ในความหมายนี้ การศึกษาเฉพาะกรณีมีลักษณะเป็นการวิจัยที่จบภายในตัวเอง กรณีที่เข้าข่ายสำหรับการศึกษาแบบนี้จะต้องมีความสมบูรณ์ในตัวเอง สามารถทำการศึกษาเป็นกรณีที่สมบูรณ์ในตัวเองได้ ดังนั้นจึงต้องเป็นกรณีที่มีขอบเขตชัดเจนทั้งในแง่ของเนื้อหา เวลา และสถานที่ ประเด็นสำคัญในการศึกษาเฉพาะกรณี อยู่ที่การศึกษอย่างละเอียด เพื่อทำความเข้าใจกรณีนั้นในหลายมิติ นักวิจัยเลือกกรณีใดกรณีหนึ่งมาศึกษา อาจจะเป็นเรื่องอะไรก็ได้ จะมีขอบเขตเพียงระดับบุคคล เรื่องราวของคนคนเดียว หรือระดับองค์กร โครงการ ชุมชน หรือท้องถิ่นก็ได้ ซึ่งสอดคล้องกับ ยิน (Yin, 2003) ที่กล่าวว่า การศึกษาเฉพาะกรณีเป็นการสืบค้นหาความรู้ความจริงอย่างละเอียดลึกซึ้ง เกี่ยวกับปรากฏการณ์ที่สนใจซึ่งเกิดขึ้นในบริบทหรือระบบที่มีขอบเขตเฉพาะเจาะจง (Specific context or Bounded system) ปรากฏการณ์ที่สนใจนั้นอาจเป็นบุคคลกลุ่มบุคคลโครงการเหตุการณ์ชุมชนหรือองค์กร เฉพาะรายใดรายหนึ่งหรือหลายรายก็ได้ที่นักวิจัยเลือกมาทำการศึกษาวิจัยการศึกษากรณีมีความหมายตั้งแต่การบันทึกและการรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับประวัติของบุคคล (Case record or case history) สำหรับนำไปใช้ในด้านต่าง ๆ และรวมไปถึงการนำข้อมูลในประเด็นเกี่ยวข้องกับปัญหาการวิจัยที่ต้องการสืบค้นหาความรู้ความจริงจากกรณีศึกษานั้นมาทำการวิเคราะห์และตีความหมายอย่างละเอียดเข้มข้นโดยมีเป้าหมายหลักเพื่อต้องการศึกษาหรือเรียนรู้กรณีศึกษาที่สนใจเป็นเฉพาะ (Intrinsic Interest) และเพื่อต้องการทำความเข้าใจปรากฏการณ์บางอย่างที่สนใจโดยอาศัยศึกษาวิจัยจากกรณีเฉพาะดังกล่าว (Extrinsic Interest) ผลการศึกษาจากกรณีเฉพาะที่ดำเนินการภายใต้สภาพเหตุการณ์จริง (Real Life Situation) ให้สารสนเทศที่เป็นประโยชน์สำหรับการนำไปใช้ทำงานในองค์กรใดองค์กรหนึ่งและเป็นประโยชน์โดยอ้อมสำหรับนำไปใช้ทำวิจัยในประเด็นปัญหาที่เกี่ยวข้องให้กว้างขวางลุ่มลึกต่อไปการศึกษารายกรณีจึงถูก



นำไปใช้ในการแสวงหาความรู้ความจริงในหลากหลายสาขาวิชานั้นเอง (กมลวรรณ คารมปราษฎ์. 2553; อ้างอิงจาก Yin. 2003) โดย Creswell (1998) มองการศึกษาเฉพาะกรณีในแง่วิธีการวิจัยว่า เป็นการศึกษากับกรณีที่มีขอบเขตชัดเจนมีความสมบูรณ์ในตัวเองทั้งในแง่ของเนื้อหาเวลาสถานที่และ Stake (1995) มองการศึกษาเฉพาะกรณีในแง่ของสิ่งที่ถูกศึกษาว่าเป็นการศึกษาคณะกรณีที่เฉพาะเจาะจงจุดเน้นอยู่ที่สิ่งที่ถูกศึกษาซึ่งต้องมีลักษณะเจาะจงมีขอบเขตชัดเจนและสมบูรณ์ในตัว

จากความหมายข้างต้นสามารถสรุปได้ว่าการศึกษาเฉพาะกรณี เป็นการศึกษาเกี่ยวกับเรื่องราว ปรากฏการณ์ หรือบุคคล กลุ่มชน หรือองค์กรที่มีความน่าสนใจ และกรณีศึกษามีความสมบูรณ์ในตัวเอง กล่าวคือมีบริบทและขอบเขตที่มีความเฉพาะเจาะจงเกี่ยวกับเนื้อหา เวลา และสถานที่ ลักษณะของการศึกษาเฉพาะกรณีเป็นการสืบค้นหาความรู้ความจริงอย่างละเอียดลึกซึ้งเพื่อทำความเข้าใจในปรากฏการณ์บางอย่างที่สนใจเกี่ยวกับปรากฏการณ์ บุคคล กลุ่มชน หรือองค์กร โดยมีความเหมาะสมกับการศึกษาในครั้งนี้เนื่องจากเป็นการศึกษาปรากฏการณ์ในลักษณะกระบวนการของบุคคลหรือกรณีศึกษาที่มีประสบการณ์การปรับตัวข้ามวัฒนธรรม ซึ่งบริบทที่ศึกษามีขอบเขตที่เฉพาะเจาะจงในวิชาชีพวิศวกรรม และในพื้นที่กลุ่มประเทศอาเซียน

## 5.2 รูปแบบการศึกษาเฉพาะกรณี

### การเลือกกรณีตัวอย่าง

การที่จะกำหนดว่าสิ่งไหนเป็นกรณีสำหรับศึกษาได้หรือไม่ได้ เราควรพิจารณาคุณสมบัติของสิ่งที่เราสนใจศึกษานั้นเป็นสำคัญ กล่าวคือสิ่งที่เราจะเลือกมาเป็นกรณีศึกษาต้องเป็นสิ่งที่สามารถกำหนดขอบเขตได้ชัดเจน (ชาย โพธิ์สิตา. 2548; อ้างอิงจาก Stake. 2000; citing Creswell. 1998) โดยการเลือกกรณีตัวอย่างสามารถจำแนกได้เป็น 3 ประเภท ดังนี้

1. การศึกษาเฉพาะกรณีแบบ Intrinsic Case เป็นการศึกษาเลือกกรณีศึกษาเพราะความสนใจอยากรู้ อยากรู้อยากเข้าใจ อยากรู้อยากเห็นรายละเอียดของกรณีศึกษานั้นไม่ได้มีจุดประสงค์อื่น เลือกมาเพื่อตอบสนองในสิ่งที่อยากรู้อยากเห็นเป็นหลัก ซึ่งเป็นกรณีที่น่ายุติและมีความสมบูรณ์ในตัวของมัน

2. การศึกษาเฉพาะกรณีแบบ Instrumental Case เป็นการศึกษาเลือกกรณีศึกษาเพื่อเป็นตัวแทนของกรณีอื่น ๆ และนักวิจัยต้องการแสดงอะไรบางอย่างให้ชัดเจนมากขึ้นผ่านกรณีศึกษาหรือใช้เพื่อแสดงหรือสนับสนุนข้อสรุปบางอย่าง

3. การศึกษาเฉพาะกรณีแบบ Collective Case เป็นการศึกษาหาความรู้ความจริงที่เกี่ยวกับปรากฏการณ์หรือประเด็นปัญหาใด ๆ ที่สนใจจากกรณีศึกษาหลาย ๆ ราย เพื่อสนับสนุนแนวคิด ข้อสรุป หรือข้อโต้แย้งในเรื่องเดียวกัน กล่าวคือ การเลือกกรณีแบบ Collective Case คือ การเลือกศึกษา Instrumental case หลาย ๆ ราย

#### รูปแบบการทำวิจัย

การวิจัยแบบกรณีศึกษาทำได้ 3 รูปแบบ และในแต่ละรูปแบบนักวิจัยจะเลือกกรณีศึกษามาเพียงกรณีเดียวหรือหลายกรณีก็ได้ (ชาย โภธิสิตา. 2548; อ้างอิงจาก Yin. 1993)

1. ศึกษาเชิงพรรณนา (Descriptive) มุ่งแสดงรายละเอียดพร้อมทั้งบริบทอย่างสมบูรณ์ของปรากฏการณ์ที่เลือกมาศึกษา นักวิจัยนำเสนอเนื้อหาด้วยเทคนิคการบรรยาย สิ่งสำคัญอยู่ที่การให้รายละเอียด พร้อมด้วยบริบทของกรณีศึกษา ซึ่งจะไม่เน้นการวิเคราะห์

2. ศึกษาแบบมุ่งการค้นหา (Exploratory) การศึกษาแบบนี้เป็นการใช้เป็นการวิจัยนำร่อง เพื่อหานิยามสำหรับมโนทัศน์ที่ยังไม่ชัดเจน หรือเพื่อสร้างสมมุติฐานสำหรับการวิจัยเชิงสำรวจที่จะตามมาภายหลัง นอกจากนี้ นักวิจัยอาจทำกรณีศึกษาเพื่อค้นหาว่าประเด็นปัญหาที่แท้จริงของปรากฏการณ์อย่างใดอย่างหนึ่งอยู่ที่ไหน หรือเพื่อหาว่าประเด็นที่ควรได้รับการศึกษาให้ลึกลงไปเกี่ยวกับเรื่องใดเรื่องหนึ่งคืออะไร ซึ่งข้อค้นพบของกรณีศึกษาในรูปแบบนี้จะได้เป็นข้อค้นพบชั่วคราว เพื่อรอการวิเคราะห์เจาะลึกมายืนยัน

3. ศึกษาแบบมุ่งหาคำอธิบาย (Explanatory) ในการศึกษาในรูปแบบนี้กรณีที่เลือกมาศึกษาอาจจะเป็นที่รู้จักหรือคุ้นเคยอยู่บ้างแล้วไม่มากก็น้อย มุ่งที่จะเปิดเผยทำความเข้าใจกับปรากฏการณ์หรือสิ่งที่เลือกมาเป็นกรณีศึกษา และหาคำอธิบายให้สิ่งที่เลือกมาศึกษา

รูปแบบการทำกรณีศึกษาทั้ง 3 รูปแบบนี้ไม่จำเป็นต้องเป็นอิสระจากกันเสมอไป กรณีศึกษาเรื่องหนึ่งอาจจะใช้ทั้งรูปแบบเชิงพรรณนาและเชิงวิเคราะห์เพื่อหาคำอธิบายไปพร้อมกัน (ชาย โภธิสิตา. 2548) โดยในการศึกษารุ่นนี้ผู้วิจัยเลือกใช้การศึกษาแบบมุ่งค้นหาคำอธิบาย ซึ่งจะเน้นการอธิบายถึงเหตุและผลของการปรับตัวข้ามวัฒนธรรมของวิศวกรไทย ร่วมกับการศึกษาเชิงพรรณนา ซึ่งจะเน้นการบรรยายเพื่อแสดงรายละเอียดอย่างครอบคลุมของกระบวนการปรับตัวข้ามวัฒนธรรม และแนวทางในการปรับตัวข้ามวัฒนธรรมของวิศวกรไทยเพื่อพัฒนาวิศวกรไทยให้มีความสามารถด้านการปรับตัวข้ามวัฒนธรรมเมื่อเดินทางไปทำงานในกลุ่มประเทศอาเซียน

### 5.3 วิธีการดำเนินการวิจัยแบบการศึกษาเฉพาะกรณี

การวิจัยแบบการศึกษาเฉพาะกรณีมีวิธีการศึกษา ดังนี้

1. กำหนดคำถามหลักของการวิจัย เป็นการตั้งคำถามทั่วไปเกี่ยวกับกระบวนการหรือการดำเนินไปของสรรพสิ่งหรือคำถามทั่วไปเกี่ยวกับการรับรู้หรือเข้าใจสรรพสิ่งและสิ่งที่เกิดขึ้นนี้มีความหมายต่อผู้ที่เกี่ยวข้องอะไรบ้างโดยเนื้อหาสาระของคำถามหลักแต่ละข้อที่เขียนขึ้นจะต้องเป็นลักษณะที่น่าสงสัยชวนให้มีการติดตามสืบค้นหาคำตอบและน่าสนใจมากสำหรับบุคคลหลายกลุ่ม

2. เลือกกรณีศึกษา เป็นขั้นตอนที่มีความสำคัญมากในการวิจัยในรูปแบบนี้ กรณีที่เลือกมาศึกษาต้องมีขอบเขตที่ชัดเจนและสมบูรณ์ในตัวเอง ทั้งในแง่เนื้อหา เวลา สถานที่ ซึ่งอาจเป็นบุคคล เหตุการณ์ ปรากฏการณ์ กลุ่มชนที่มีลักษณะเฉพาะ ส่วนใหญ่จะเลือกกรณีศึกษาแบบเจาะจง คือผู้วิจัยคัดเลือกกรณีศึกษาที่สามารถให้ข้อมูลได้หลากหลายและครอบคลุมประเด็นที่ต้องการศึกษาเป็นสำคัญ

3. รวบรวมข้อมูลหลายชนิดโดยเทคนิคหลายแบบ เนื่องจากจุดเด่นของกรณีศึกษาอยู่ที่การให้ภาพชัดเจนและสมบูรณ์ของสิ่งที่ศึกษา ข้อมูลที่หลากหลายจึงเป็นสิ่งที่จำเป็น นักวิจัยอาจรวบรวมข้อมูลโดยการสังเกต การสัมภาษณ์ การค้นคว้าจากเอกสาร หรือจากโซเชียลมีเดียอื่น ๆ

4. พรรณนารายละเอียดของสิ่งที่ศึกษา การศึกษาแบบเฉพาะกรณีจำเป็นต้องพรรณนากรณีศึกษาอย่างละเอียดเพื่อให้เห็นภาพอย่างชัดเจน การพรรณนาไม่ใช่เพียงแต่เล่าเรื่องโดยปราศจากจุดมุ่งหมาย แต่ต้องเป็นการนำเสนอกรณีศึกษาอย่างมีจุดมุ่งหมายชัดเจน

5. วิเคราะห์และตีความข้อมูล การวิเคราะห์ข้อมูลเป็นเรื่องที่ต้องวางแผนไว้ล่วงหน้า วิธีวิเคราะห์แบบไหนถึงจะเหมาะสมที่สุด จะเตรียมข้อมูลสำหรับวิเคราะห์อย่างไร ข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์ต้องถอดออกมาอย่างละเอียดหรือจะใช้วิธีสรุปใจความเอาเท่านั้น จะจัดการข้อมูลที่จัดบันทึกมาจากภาคสนามจำนวนมาก และให้รหัสข้อมูลอย่างไรหลักและวิธีการวิเคราะห์ข้อมูลที่จะใช้ต้องเหมาะสมกับลักษณะข้อมูล โดยใช้การเปรียบเทียบและการตีความที่เหมาะสม และต้องคำนึงถึงจุดมุ่งหมาย คำถาม และวัตถุประสงค์ของงานวิจัย ตลอดจนบริบทของกรณีศึกษาด้วยเสมอ

การปรับตัวข้ามวัฒนธรรมของวิศวกรไทย ถือว่าเป็นกระบวนการที่มีความซับซ้อนและวิศวกรเป็นกลุ่มวิชาชีพที่มีความสมบูรณ์ในตัวเองและมีขอบเขตที่ชัดเจน ดังนั้นผู้วิจัยจึงใช้วิธีการวิจัยเชิงคุณภาพโดยอาศัยแนวทางของการศึกษาเฉพาะกรณีซึ่งจะเป็นวิธีการที่ทำให้ผู้วิจัย

สามารถศึกษาทำความเข้าใจปัจจัยเงื่อนไขและผลที่เกี่ยวข้องกับการปรับตัวในการทำงานข้ามวัฒนธรรมของวิศวกรไทยในทุกรายละเอียดตามวัตถุประสงค์ของการศึกษา รวมทั้งการสร้างและพัฒนาคู่มือการปรับตัวในการทำงานข้ามวัฒนธรรมของวิศวกรไทย เพื่อการเดินทางไปทำงานในประเทศสมาชิกอาเซียน โดยการวิจัยในรูปแบบนี้จะทำให้ผู้วิจัยได้ข้อมูลเชิงลึกจากกรณีศึกษาที่เป็นประสบการณ์ทำงานในประเทศสมาชิกอาเซียน อีกทั้งการศึกษาในรูปแบบนี้ยังจะช่วยค้นหาข้อเสนอแนะหรือแนวทางที่สำคัญจากกรณีศึกษาที่เกี่ยวข้องเพื่อเป็นประโยชน์ในการพัฒนาวิศวกรไทย ให้พร้อมสำหรับการประกอบวิชาชีพในอนาคตที่ต้องอ้างอิงกับกระแสของสังคมโลกอีกด้วย

## ส่วนที่ 6 กรอบแนวคิดการวิจัย

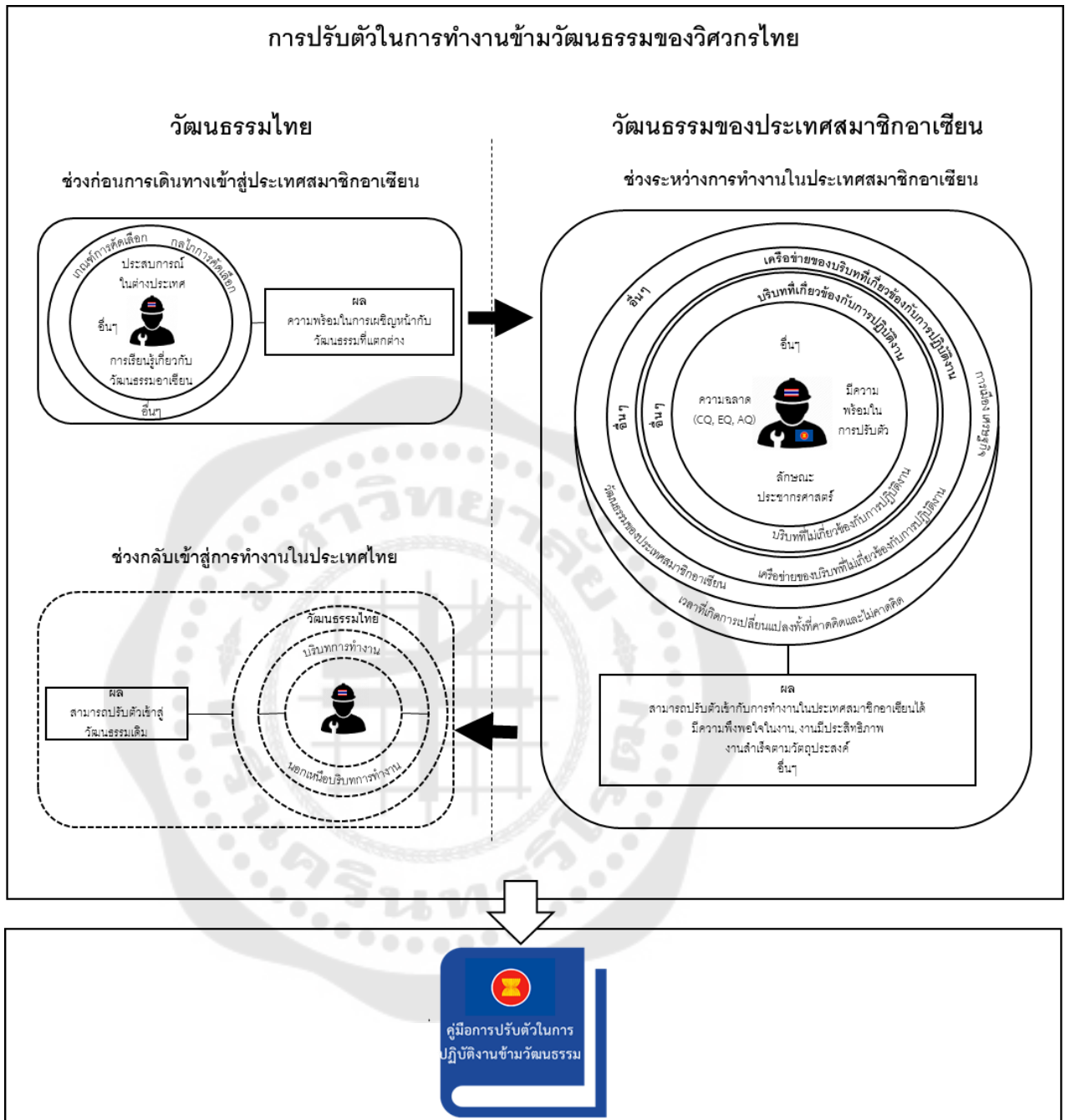
ในการศึกษาการปรับตัวในการทำงานข้ามวัฒนธรรมของวิศวกรไทยถือเป็นกระบวนการที่มีความซับซ้อนดังนั้นผู้วิจัยจึงใช้วิธีการวิจัยเชิงคุณภาพเพื่อเป็นแนวทางในการศึกษาซึ่งเป็นวิธีการที่สามารถศึกษาทำความเข้าใจเกี่ยวกับการปรับตัวในการทำงานข้ามวัฒนธรรมของวิศวกรไทยได้อย่างละเอียดลึกซึ้ง โดยกรอบแนวคิดในการศึกษาคั้งนี้ผู้วิจัยประยุกต์มาจากแนวคิดกรอบการปรับตัวข้ามวัฒนธรรมร่วมกับทฤษฎีรูปแบบชีวิตนิเวศวิทยาของพัฒนาการมนุษย์ และรูปแบบการปรับตัวแบบตัวดับเบิ้ลยูที่ได้ประมวลไว้

ผู้วิจัยมีกรอบแนวคิดที่ใช้ในการศึกษาว่า วิศวกรไทยที่มีประสบการณ์ทำงานในประเทศสมาชิกอาเซียนมีการปรับตัวในการทำงานข้ามวัฒนธรรมอย่างไรและได้ผลอย่างไร โดยแบ่งการปรับตัวในการทำงานข้ามวัฒนธรรมออกเป็นสามช่วง คือช่วงก่อนการเดินทางไปทำงานในประเทศสมาชิกอาเซียน ช่วงระหว่างการทำงานในประเทศสมาชิกอาเซียน และช่วงกลับเข้าสู่การทำงานในประเทศไทย โดยในการศึกษาการปรับตัวข้ามวัฒนธรรมช่วงก่อนการเดินทางไปทำงานในประเทศสมาชิกอาเซียน ผู้วิจัยใช้การปรับตัวล่วงหน้าในกรอบการปรับตัวข้ามวัฒนธรรมร่วมกับรูปแบบชีวิตนิเวศวิทยาของพัฒนาการมนุษย์ในระดับของบุคคลและบริบทแวดล้อมระบบเล็กในการแสดงให้เห็นถึงความสัมพันธ์ของปัจจัยเงื่อนไขและแสดงผลในกรอบของการปรับตัวข้ามวัฒนธรรมก่อนเข้าสู่ประเทศสมาชิกอาเซียน และใช้การปรับตัวในต่างประเทศในกรอบการปรับตัวข้ามวัฒนธรรมร่วมกับรูปแบบชีวิตนิเวศวิทยาของพัฒนาการมนุษย์ในระดับของบุคคลและบริบทแวดล้อมทุกระบบรวมถึงเวลาในการแสดงให้เห็นถึงความสัมพันธ์ของปัจจัยเงื่อนไขและแสดงผลในกรอบของการปรับตัวข้ามวัฒนธรรมระหว่างอยู่ในประเทศสมาชิกอาเซียน และใช้รูปแบบชีวิตนิเวศวิทยาของพัฒนาการมนุษย์ในระดับของบุคคลและบริบทแวดล้อมระบบเล็กในการแสดงให้เห็นถึง

ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยเงื่อนไขและแสดงผลที่เกี่ยวข้องกับการปรับตัวข้ามวัฒนธรรมเมื่อเดินทางกลับสู่ประเทศไทย ในช่วงนี้เนื่องจากผู้วิจัยยังพบเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการปรับตัวเมื่อกลับเข้าสู่วัฒนธรรมการทำงานเดิมไม่มากนัก จึงอาศัยการศึกษาครั้งนี้ในการทำให้มั่นใจว่ามีกระบวนการนี้เกิดขึ้นหรือไม่ และถ้าเกิดจะมีกระบวนการอย่างไร

จากนั้นเชื่อมโยงทั้งสามช่วงการปรับตัวในการทำงานข้ามวัฒนธรรมเป็นกระบวนการปรับตัวในการทำงานข้ามวัฒนธรรมของวิศวกรไทยในประเทศสมาชิกอาเซียน จากนั้นนำข้อมูลทั้งหมดมาสังเคราะห์ และนำมาสร้างและพัฒนาเป็นคู่มือสำหรับการปรับตัวข้ามวัฒนธรรมให้กับวิศวกรที่เดินทางไปทำงานในกลุ่มประเทศสมาชิกอาเซียน อย่างไรก็ตาม กรอบการศึกษานี้เป็นกรอบการศึกษาชั่วคราว เนื่องจากผู้วิจัยเห็นว่าในระหว่างการศึกษากรอบการศึกษาจะสามารถเปลี่ยนแปลงได้ตลอดเวลา จึงสร้างเป็นกรอบการศึกษาชั่วคราวขึ้นมา เพียงเพื่อใช้เป็นแนวทางคร่าว ๆ ในการศึกษา แต่เต็มเปี่ยมไปด้วยประเด็นหลักที่เป็นหัวใจของการศึกษานี้ โดยนอกจากการบรรยายกรอบการศึกษาแล้วยังได้แสดงไว้ดังในภาพประกอบที่ 5





ภาพประกอบ 5 กรอบแนวคิดการศึกษา

### บทที่ 3

## วิธีการดำเนินการวิจัย

การวิจัยเรื่องการปรับตัวในการทำงานข้ามวัฒนธรรมของวิศวกรไทย: กรณีศึกษาวิศวกรผู้มีประสบการณ์ในประเทศสมาชิกอาเซียน ผู้วิจัยใช้การวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) ในรูปแบบการศึกษาเฉพาะกรณี (Case study) ประเภทกรณีศึกษาเพื่ออธิบาย (Explanatory Case Study) และประเภทกรณีศึกษาเพื่อพรรณนา (Descriptive Case Study) เป็นแนวทางในการศึกษา โดยกำหนดวิธีการดำเนินการวิจัยดังนี้

#### ผู้ให้ข้อมูลหลักในการวิจัย

การเลือกกลุ่มผู้ให้ข้อมูลหลัก (Key Informants) ในครั้งนี้เป็นการเลือกแบบเฉพาะเจาะจง (Purposive Sampling) โดยคัดเลือกจากเกณฑ์ (Criteria) ที่กำหนด เพื่อให้ได้ผู้ให้ข้อมูลหลักที่เป็นวิศวกรไทยที่สามารถถ่ายทอดประสบการณ์การปรับตัวในการทำงานข้ามวัฒนธรรมที่เกิดขึ้นทั้ง 3 ช่วง โดยต้องสามารถสะท้อนให้เห็นถึงปัจจัยเงื่อนไขที่ทำให้วิศวกรไทยสามารถปรับตัวในการทำงานข้ามวัฒนธรรมรวมถึงผลที่เกิด และสามารถให้คำแนะนำในการสร้างคู่มือการปรับตัวในการทำงานข้ามวัฒนธรรมสำหรับวิศวกรไทยได้ ดังนั้นเพื่อให้สามารถตอบวัตถุประสงค์การวิจัยได้อย่างครบถ้วนผู้วิจัยจึงแบ่งผู้ให้ข้อมูลหลักเป็น 3 กลุ่ม โดยกำหนดเกณฑ์ของผู้ให้ข้อมูลหลักของแต่ละกลุ่มดังต่อไปนี้

**ผู้ให้ข้อมูลหลักกลุ่มที่หนึ่ง** (เพื่อตอบวัตถุประสงค์ข้อที่ 1) เป็นวิศวกรไทยจำนวน 6 คนที่สามารถถ่ายทอดปัจจัยเงื่อนไขและผลที่เกี่ยวข้องกับการปรับตัวในการทำงานข้ามวัฒนธรรมในประเทศสมาชิกอาเซียนของตนเอง ทั้งในช่วงของก่อนการเดินทางไปทำงานในประเทศสมาชิกอาเซียน ช่วงระหว่างการทำงานในประเทศสมาชิกอาเซียน และช่วงกลับเข้าสู่การทำงานในประเทศไทย โดยผู้วิจัยกำหนดเกณฑ์การคัดเลือก (Inclusion Criteria) และเกณฑ์การคัดออก (Exclusion Criteria) ของผู้ให้ข้อมูลหลักกลุ่มที่หนึ่งไว้ดังต่อไปนี้

เกณฑ์การคัดเลือก (Inclusion Criteria)

- 1) เป็นวิศวกรไทย
- 2) มีประสบการณ์ทำงานในประเทศสมาชิกอาเซียนเป็นระยะเวลามากกว่า 1 เดือน
- 3) ทำงานในองค์กรที่มีคนท้องถิ่นในประเทศสมาชิกอาเซียนเป็นเพื่อนร่วมงาน

### เกณฑ์การคัดออก (Exclusion Criteria)

- 1) เป็นวิศวกรไทย ที่ไม่ใช่เชื้อชาติไทย
- 2) ไม่สามารถจดจำเรื่องราวที่เป็นประสบการณ์การปรับตัวข้ามวัฒนธรรมในกลุ่มประเทศสมาชิกอาเซียนได้
- 3) ไม่ยินดี ไม่สะดวก หรือไม่สามารถที่จะให้ข้อมูลกับผู้วิจัยได้ตลอดระยะเวลาการศึกษา

ในการคัดเลือกผู้ให้ข้อมูลหลักกลุ่มที่หนึ่ง ผู้วิจัยใช้เกณฑ์การคัดเลือกเป็นเกณฑ์ขั้นแรกในการพิจารณาผู้ให้ข้อมูลเข้าสู่กระบวนการวิจัย จากนั้นใช้เกณฑ์การคัดออกเพื่อพิจารณาผู้ให้ข้อมูลที่ มีแนวโน้มว่าไม่สามารถให้ข้อมูลเพื่อตอบวัตถุประสงค์ของงานวิจัยได้อย่างครบถ้วนออกจากกระบวนการวิจัย โดยในเบื้องต้นผู้วิจัยได้กำหนดกลุ่มผู้ให้ข้อมูลหลักกลุ่มแรกเป็นวิศวกรไทย และมีประสบการณ์การทำงานในประเทศสมาชิกอาเซียน และเมื่อผ่านเกณฑ์การคัดเลือกและคัดออกทั้งหมดแล้วจึงจะถือว่ามีความเหมาะสมที่จะเป็นผู้ให้ข้อมูลหลักในการศึกษารุ่นนี้ได้ ซึ่งการที่ผู้ให้ข้อมูลหลักกลุ่มที่หนึ่งเป็นผู้ที่ผ่านทั้งเกณฑ์การคัดเลือกและเกณฑ์การคัดออก จะช่วยให้มั่นใจได้ว่าวิศวกรผู้นั้นมีความเหมาะสมที่จะเป็นผู้ให้ข้อมูลหลักในเรื่องการปรับตัวในการทำงานข้ามวัฒนธรรมของในประเทศสมาชิกอาเซียน โดยผู้วิจัยได้ทำการสุ่มจำนวนผู้ให้ข้อมูลหลักกลุ่มที่ 1 โดยมีเงื่อนไขของประเทศที่วิศวกรไทยเดินทางไปทำงานเป็นตัวกำหนดคุณสมบัติเพิ่มเติม

**ผู้ให้ข้อมูลหลักกลุ่มที่สอง** (เพื่อตอบวัตถุประสงค์ข้อที่ 2) แบ่งเป็น 2 กลุ่มย่อยคือ กลุ่มย่อยที่ 1 เป็นนักวิชาการด้านวิศวกรรมศาสตร์ ด้านจิตวิทยา ด้านพฤติกรรมศาสตร์ และผู้ประกอบการ ส่วนกลุ่มย่อยที่ 2 เป็นผู้ให้ข้อมูลหลักกลุ่มที่ 1 โดยผู้ให้ข้อมูลหลักในกลุ่มย่อยทั้ง 2 กลุ่มสามารถให้คำแนะนำในการพัฒนาคู่มือการปรับตัวในการทำงานข้ามวัฒนธรรมของวิศวกรไทย โดยผู้วิจัยกำหนดเกณฑ์การคัดเลือก (Inclusion Criteria) และเกณฑ์การคัดออก (Exclusion Criteria) ของผู้ให้ข้อมูลหลักกลุ่มที่สองไว้ดังต่อไปนี้

เกณฑ์การคัดเลือก (Inclusion Criteria) ของผู้ให้ข้อมูลหลักกลุ่มที่ 2 กลุ่มย่อยที่ 1 ที่ เป็นนักวิชาการด้านวิศวกรรมศาสตร์ ด้านจิตวิทยา ด้านพฤติกรรมศาสตร์ และผู้ประกอบการ ที่มีความเกี่ยวข้องกับการปรับตัวในการทำงานข้ามวัฒนธรรมของวิศวกรไทย

เกณฑ์การคัดเลือก (Inclusion Criteria) ของผู้ให้ข้อมูลหลักกลุ่มที่ 2 กลุ่มย่อยที่ 2 ที่เป็นผู้ให้ข้อมูลหลักกลุ่มที่ 1 ให้อ้างอิงตามเกณฑ์การคัดเลือกของผู้ให้ข้อมูลหลักกลุ่มที่ 1



เกณฑ์การคัดออก (Exclusion Criteria) ของผู้ให้ข้อมูลหลักกลุ่มที่ 2 ทั้ง 2 กลุ่มย่อยคือ ไม่ยินดี ไม่สะดวก หรือไม่สามารที่จะให้ข้อมูลกับผู้วิจัยได้ตลอดระยะเวลาการศึกษา

ในการคัดเลือกผู้ให้ข้อมูลหลักกลุ่มที่สอง ผู้วิจัยใช้เกณฑ์การคัดเลือกเป็นเกณฑ์ขั้นแรกในการพิจารณาผู้ให้ข้อมูลเข้าสู่กระบวนการวิจัย จากนั้นใช้เกณฑ์การคัดออกเพื่อพิจารณาผู้ให้ข้อมูลที่มีแนวโน้มว่าไม่สามารถให้ข้อมูลเพื่อตอบวัตถุประสงค์ของงานวิจัยได้อย่างครบถ้วนออกจากกระบวนการวิจัย และเนื่องจากกลุ่มผู้ให้ข้อมูลกลุ่มที่ 2 ถูกแบ่งออกเป็น 2 กลุ่มย่อยคือ กลุ่มย่อยที่ 1 เป็นนักวิชาการด้านวิศวกรรมศาสตร์ ด้านจิตวิทยา ด้านพฤติกรรมศาสตร์ และผู้ประกอบการ ส่วนกลุ่มย่อยที่ 2 เป็นผู้ให้ข้อมูลหลักกลุ่มที่ 1 ทั้งสองกลุ่มย่อยจะถูกคัดออกจากการเป็นผู้ให้ข้อมูลหลักเมื่อไม่สะดวก และไม่ยินดีที่จะให้ข้อมูลกับผู้วิจัย รวมทั้งไม่สามารถให้ข้อมูลแก่ผู้วิจัยได้ตลอดระยะเวลาการศึกษา โดยเมื่อผ่านเกณฑ์การคัดเลือกและคัดออกทั้งหมดแล้วจึงจะถือว่ามีความเหมาะสมที่จะเป็นผู้ให้ข้อมูลหลักในการศึกษาครั้งนี้ได้

#### วิธีการเข้าถึงผู้ให้ข้อมูล

ในการเข้าถึงผู้ให้ข้อมูลหลักทั้ง 2 กลุ่ม ผู้วิจัยดำเนินการตามขั้นตอนดังนี้

- 1) ประสานงานเข้าไปยังวิศวกรไทยและนักวิชาการ
- 2) ส่งหนังสือเพื่อชี้แจงวัตถุประสงค์ของการวิจัยให้กับบุคคลหรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับผู้ให้ข้อมูลหลัก
- 3) หากได้รับอนุญาต ผู้วิจัยจะทำการติดต่อไปยังผู้ให้ข้อมูลหลักแต่ละราย โดยผู้วิจัยแจ้งความประสงค์ในการศึกษาและชี้แจงวิธีการดำเนินการศึกษาแก่ผู้ให้ข้อมูลทราบในเบื้องต้น
- 4) ทำหนังสือขออนุญาตเก็บข้อมูลอย่างเป็นทางการจากมหาวิทยาลัยถึงหน่วยงานของผู้ให้ข้อมูลหลัก และผู้ให้ข้อมูลหลัก

#### เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่สำคัญที่สุดในงานวิจัยเชิงคุณภาพคือตัวผู้วิจัย ซึ่งต้องมีความประสบการณ์และความสามารถในการเก็บรวบรวมข้อมูล แต่การมีเครื่องมือเพื่อช่วยในการเก็บข้อมูลจะช่วยให้นักวิจัยสามารถเก็บข้อมูลได้ครบถ้วนครอบคลุมตามวัตถุประสงค์ ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้จัดเตรียมเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยไว้ดังนี้

### แนวคำถามสำหรับการสัมภาษณ์

การศึกษาครั้งนี้ ผู้วิจัยใช้การสัมภาษณ์เชิงลึก (In-Depth Interview) แบบกึ่งโครงสร้าง (Semi-structure interview) เป็นวิธีหลักในการเก็บข้อมูล โดยสร้างแนวคำถามเพื่อเป็นแนวทางสำหรับการเก็บข้อมูลเพื่อให้ได้ข้อมูลครบตามประเด็นคำถามการวิจัย และป้องกันการขาดตกบกพร่องของประเด็นที่ต้องการศึกษา โดยผู้วิจัยได้สร้างแนวคำถามในประเด็นกว้าง ๆ แต่ครอบคลุมคำถามการวิจัยที่ต้องการค้นหาคำตอบ คำถามที่ใช้ถามจะเป็นคำถามปลายเปิดที่เน้นให้กรณีศึกษาสามารถถ่ายทอดเรื่องราวได้อย่างเปิดกว้างและมีความยืดหยุ่นตามสถานการณ์ในขณะทำการเก็บข้อมูล ซึ่งก่อนที่ผู้วิจัยจะนำแนวคำถามการสัมภาษณ์เชิงลึกนี้ไปใช้จริง ผู้วิจัยได้ให้อาจารย์ที่ปรึกษาซึ่งมีความเชี่ยวชาญทางด้านการศึกษาเชิงคุณภาพเป็นผู้ตรวจทานและแก้ไข ซึ่งแนวคำถามในการสัมภาษณ์ของการศึกษาครั้งนี้ประกอบด้วย

- 1) ข้อมูลทั่วไป ประกอบด้วย เพศ อายุ ตำแหน่งการทำงานในปัจจุบัน
- 2) แนวคำถามในการสัมภาษณ์ที่เกี่ยวข้องกับการปรับตัวในการทำงานข้ามวัฒนธรรมของวิศวกรไทย ซึ่งผู้วิจัยได้แบ่งคำถามในการสัมภาษณ์ตามวัตถุประสงค์ของการศึกษา โดยจะให้รายละเอียดของกลุ่มผู้ให้ข้อมูลหลักที่เป็นผู้ตอบวัตถุประสงค์แต่ละข้อ เทคนิคการเก็บรวบรวมข้อมูล แนวคิดหลักการที่อยู่เบื้องหลังข้อคำถาม แนวคำถามหลัก และแนวคำถามซัก ดังรายละเอียดในตารางที่ 5

ตาราง 5 แนวคำถามสัมภาษณ์เชิงลึก

วัตถุประสงค์การวิจัย	กลุ่มผู้ให้ข้อมูลหลัก	เทคนิคการเก็บรวบรวมข้อมูล	ตัวอย่างแนวคำถามหลัก	ตัวอย่างแนวคำถามชัก
<p>เพื่อทำความเข้าใจปัจจัย                      ที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการ                      รับบริจาคเงินจากผู้                      บริจาคเงิน</p>	<p>ผู้ให้ข้อมูลหลัก                      กลุ่มที่ 1</p>	<p>การสัมภาษณ์แบบ                      กึ่งโครงสร้าง</p>	<p>ก่อนเดินทางไป                      ทำงานได้เตรียมตัว                      อย่างไรบ้างครับ</p>	<p>1. ได้นำประสบการณ์ที่ได้ในการเดินทางก่อนหน้านี้อมาใช้                      เพื่อการเตรียมตัวไหมครับ                      2. มีการศึกษาข้อควรระวัง/ห้ามปฏิบัติในประเด็นนี้ไหมครับ                      เป็นต้น</p>
<p>ช่วงก่อนการเดินทางไป                      ทำงานในประเทศไทย                      มีความกังวลใจหรือไม่                      อย่างไรบ้าง</p>	<p>ผู้ให้ข้อมูลหลัก                      กลุ่มที่ 1</p>	<p>การสัมภาษณ์แบบ                      กึ่งโครงสร้าง</p>	<p>ตอนที่อยู่                      ต่างประเทศ                      ปรับตัวอย่างไรบ้าง                      ครับ</p>	<p>1. ตั้งเป้าหมายเกี่ยวกับการทำงานไว้อย่างไรครับ                      2. ช่วยเปรียบเทียบการทำงานของคุณที่นี่กับที่ไทยให้ฟัง                      หน่อยครับ                      3. ตอนอยู่ที่นั่นเดินทางไปทำงานอย่างไรครับ                      4. ในช่วงแรกของการทำงาน องค์กรได้มีการดำเนินการ                      กับท่านอย่างไรบ้างครับ                      เป็นต้น</p>
<p>การทำงานในประเทศไทย                      มีความสุขหรือไม่                      อย่างไรบ้าง</p>	<p>ผู้ให้ข้อมูลหลัก                      กลุ่มที่ 1</p>	<p>การสัมภาษณ์แบบ                      กึ่งโครงสร้าง</p>	<p>ตอนที่กลับ                      มาประเทศไทย                      ปรับตัวอย่างไรบ้าง                      ครับ</p>	<p>1. ช่วงแรกกลับมามีความรู้สึกอย่างไรบ้างครับ                      2. ใครในที่ทำงานที่มีส่วนช่วยในการปรับตัวของท่าน                      มากที่สุดครับ                      เป็นต้น</p>

## อุปกรณ์ภาคสนาม

มีความสำคัญและจำเป็นอย่างมากในการช่วยเก็บข้อมูลในการวิจัยเชิงคุณภาพ เนื่องจากจะช่วยให้ผู้วิจัยสามารถดำเนินการเก็บข้อมูลได้สะดวกขึ้น ช่วยป้องกันการขาดตกบกพร่องของข้อมูล รวมทั้งช่วยให้ผู้วิจัยสามารถนำข้อมูลมาสรุปและวิเคราะห์ได้อย่างลึกซึ้งตามสภาพความจริงที่ปรากฏ ซึ่งในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยใช้อุปกรณ์ภาคสนามร่วมในการเก็บข้อมูลดังนี้

สมุดจดบันทึกภาคสนาม ผู้วิจัยใช้สมุดบันทึกภาคสนามเป็นเครื่องมือช่วยในการเก็บข้อมูล โดยการจดบันทึกภาคสนามมีความสำคัญและจำเป็นอย่างยิ่งสำหรับการศึกษาวิจัยเชิงคุณภาพ เนื่องจากช่วยให้ผู้วิจัยสามารถบันทึกเรื่องราวหรือข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์เพื่อนำมาประกอบการวิเคราะห์ข้อมูล และบันทึกอารมณ์ความรู้สึกของผู้วิจัยขณะทำการเก็บข้อมูลเพื่อป้องกันความผิดพลาดในการเก็บข้อมูลและวิเคราะห์ข้อมูลอีกด้วย

เครื่องบันทึกเสียง ผู้วิจัยใช้เครื่องบันทึกเสียงเป็นเครื่องมือช่วยในการบันทึกรายละเอียดขณะทำการสัมภาษณ์ เพื่อช่วยในการบันทึกข้อมูลและป้องกันการขาดตกบกพร่องของข้อมูลจากการจดบันทึก ทั้งนี้ผู้วิจัยได้ทำการขออนุญาตบันทึกเสียงจากผู้ให้ข้อมูลหลักทุกครั้งก่อนทำการบันทึกเสียง

## การเก็บรวบรวมข้อมูล

### วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล

ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยลงพื้นที่เก็บข้อมูลด้วยตนเอง เพื่อทำความเข้าใจถึงกระบวนการ ปัจจัยเงื่อนไข และผล ของการปรับตัวในการทำงานข้ามวัฒนธรรมของวิศวกรไทย โดยทำการสัมภาษณ์เชิงลึกกับกลุ่มผู้ให้ข้อมูลกลุ่มที่ 1 และค้นหาแนวทางการพัฒนาคู่มือการปรับตัวในการทำงานของวิศวกรไทย โดยทำการสนทนากลุ่มกับผู้ให้ข้อมูลหลักทั้ง 2 กลุ่ม ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

การสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview) ผู้วิจัยใช้วิธีการสัมภาษณ์เชิงลึกกับผู้ให้ข้อมูลหลักกลุ่มแรก เพื่อทำความเข้าใจถึงประสบการณ์การปรับตัวในการทำงานข้ามวัฒนธรรมของวิศวกรไทย ค้นหาปัจจัยเงื่อนไข และผลที่เกี่ยวข้องกับการปรับตัวในการทำงานข้ามวัฒนธรรมในประเทศสมาชิกประเทศอาเซียน โดยผู้วิจัยจะเตรียมประเด็นคำถามสำหรับการสัมภาษณ์ทุกครั้งเพื่อช่วยให้สามารถสัมภาษณ์ได้ครบทุกประเด็นที่ต้องการศึกษา แต่จะไม่นำออกมาอ่านเพื่อถามผู้ถูกสัมภาษณ์โดยตรง และประเด็นคำถามจะยืดหยุ่นตามบริบทขณะดำเนินการสัมภาษณ์ จากนั้นเมื่อสัมภาษณ์ไปได้ระยะหนึ่งผู้วิจัยจะทำการสรุปประเด็นการสัมภาษณ์ เพื่อให้ผู้ถูก

สัมภาษณ์ได้ผ่อนคลายและเป็นการตรวจสอบความถูกต้องและความเชื่อถือได้ของข้อมูลจากการสะท้อนข้อมูลกลับไปยังผู้สัมภาษณ์อีกด้วย และเมื่อทำการสัมภาษณ์เสร็จแล้ว ผู้วิจัยเปิดโอกาสให้ผู้ถูกสัมภาษณ์ได้ซักถามในประเด็นที่สงสัยหรือต้องการถาม พร้อมกันนี้ผู้วิจัยได้ทำการสังเกตกิริยาท่าทาง สีหน้า ของผู้ถูกสัมภาษณ์ขณะดำเนินการสัมภาษณ์ เพื่อนำมาประกอบการวิเคราะห์ข้อมูล

การศึกษาจากเอกสาร (Documentary Study) ในการศึกษาครั้งนี้ผู้วิจัยใช้การรวบรวมข้อมูลจากเอกสารที่เกี่ยวข้องกับผู้ให้ข้อมูลหลักกลุ่มที่ 1 เพื่อใช้ในการยืนยันความน่าเชื่อถือของข้อมูลที่ได้จากผู้ให้ข้อมูลหลัก โดยเอกสารที่ผู้วิจัยเลือกใช้ในการศึกษาล้วนเป็นเอกสารที่มีคุณภาพ และผู้วิจัยทำการศึกษาเอกสารหลักฐานอย่างละเอียดรอบคอบ พยายามค้นหาความหมายหรือข้อเท็จจริงที่ปรากฏชัดเจนหรือแฝงอยู่ในเอกสารหลักฐานเหล่านั้น แล้วทำการบันทึกข้อมูลเฉพาะประเด็นที่สนใจตามวัตถุประสงค์ของการรวบรวม และถูกต้องตรงตามความเป็นจริง

#### ขั้นตอนการเก็บรวบรวมข้อมูล

1. หลังหัวข้อการวิจัยผ่านคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์แล้ว ผู้วิจัยทำหนังสือขออนุญาตเก็บข้อมูลจากบัณฑิตวิทยาลัยมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ถึงผู้ให้ข้อมูลทั้ง 2 กลุ่มที่เป็นกรณีศึกษาในการวิจัยครั้งนี้
2. ทำการนัดหมายกับผู้ให้ข้อมูลทั้ง 2 กลุ่มที่เป็นกรณีศึกษาในการวิจัยครั้งนี้ เพื่อนัดวัน เวลา และสถานที่ในการสัมภาษณ์
3. เมื่อทำการนัดหมายเรียบร้อยแล้ว ในวันนัดหมายผู้วิจัยจะเริ่มจากการแนะนำตัวกับผู้ให้ข้อมูล และเล่าถึงวัตถุประสงค์ของการสัมภาษณ์ และขออนุญาตบันทึกภาพเกี่ยวกับบริบทต่าง ๆ เช่นบรรยากาศในการทำงาน สถานที่ทำงาน สิ่งของเครื่องใช้ของผู้ให้ข้อมูล เป็นต้น
4. เริ่มการเก็บข้อมูลเกี่ยวกับประวัติของผู้ที่เป็นกรณีศึกษาในการวิจัย เพื่อให้ทราบข้อมูลเบื้องต้นของกรณีศึกษา และทำการสัมภาษณ์โดยใช้แนวคำถามในแบบสัมภาษณ์ที่ได้เตรียมไปเพื่อทำการศึกษาระบบการ บำบัดเงินไซ และผล ของการปรับตัวในการทำงานข้ามวัฒนธรรมวิศวกรรมไทย ผ่านประสบการณ์ของกรณีศึกษาอย่างละเอียด และจะมีการสรุปข้อมูลเป็นช่วง ๆ เพื่อตรวจสอบความถูกต้องกับกรณีศึกษา โดยผู้วิจัยจะเป็นผู้ดำเนินการสัมภาษณ์กรณีศึกษาด้วยตนเองทุกราย
5. เมื่อผู้วิจัยนำข้อมูลกลับมาลงบันทึกและจัดระบบข้อมูลแล้ว ทุกครั้งผู้วิจัยจะนำข้อมูลกลับไปให้กรณีศึกษาได้สัมภาษณ์มาได้ตรวจสอบความถูกต้องของข้อมูลทุกครั้ง

## การวิเคราะห์ข้อมูล

ในการการวิเคราะห์ข้อมูลผู้วิจัยจะทำไปพร้อม ๆ กับการเก็บรวบรวมข้อมูลและต้องดำเนินต่อไปภายหลังจากเก็บข้อมูลสิ้นสุดลงกล่าวคือผู้วิจัยจะไม่แยกกระบวนการเก็บรวบรวมข้อมูลออกจากการวิเคราะห์ข้อมูล โดยจะเก็บข้อมูลไปพร้อม ๆ กับการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อนำข้อมูลมาพิจารณาว่ายังขาดตกประเด็นใดซึ่งถ้าขาดตกประเด็นใดไปผู้วิจัยจะขออนุญาตทำการเก็บข้อมูลเพิ่มอีกครั้งกับผู้ให้ข้อมูล และเพื่อสร้างสมมติฐานชั่วคราว (Working Hypothesis) รวมถึงสร้างข้อสรุปเทียบเคียงกับแนวคิดทฤษฎี ซึ่งในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยใช้การวิเคราะห์เชิงเนื้อหา (Content Analysis) ร่วมกับการวิเคราะห์สรุปอุปนัย (Analytical Induction) โดยมีรายละเอียดของแนวทางในการวิเคราะห์ข้อมูลดังนี้

1. การจัดระเบียบข้อมูล (Data Organizing) ประกอบด้วย 2 กระบวนการคือ การถอดคำให้สัมภาษณ์ และการให้รหัสข้อมูล ซึ่งมีรายละเอียดในแต่ละกระบวนการดังนี้

### การถอดคำให้สัมภาษณ์

เนื่องจากข้อมูลที่ได้จากการเก็บรวบรวมมาจากภาคสนามมักไม่อยู่ในสภาพที่พร้อมจะนำไปใช้วิเคราะห์ ผู้วิจัยจึงนำข้อมูลที่เก็บรวบรวมมาได้มาจัดทำให้ข้อมูลอยู่ในสภาพที่พร้อมจะนำไปวิเคราะห์ได้โดยสะดวก โดยผู้วิจัยจะจัดระเบียบของข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์เชิงลึกที่ถูกจัดบันทึกด้วยลายมือและการบันทึกเสียง โดยผู้วิจัยทำการจัดระเบียบโดยการถอดคำให้สัมภาษณ์ออกมาพิมพ์ไว้ในรูปแบบของเอกสารและบันทึกไว้ในคอมพิวเตอร์เพื่อความปลอดภัยและสะดวกต่อการการอ่านและวิเคราะห์และการเรียกมาใช้ภายหลัง จากนั้นผู้วิจัยทำการอ่านทวนข้อมูลที่จัดระเบียบแล้วหลาย ๆ ครั้งเพื่อให้เกิดการซึมซับในข้อมูล และทำการสรุปข้อมูลไว้เพื่อง่ายต่อการเรียกใช้ข้อมูลอีกครั้ง โดยการจัดระเบียบข้อมูล ผู้วิจัยจะทำไปพร้อม ๆ กับการเก็บข้อมูลในทุก ๆ ครั้ง

### การให้รหัสข้อมูล

หลังจากผู้วิจัยได้อ่านข้อมูลที่ถูกจัดระเบียบอย่างละเอียดแล้ว เมื่อพบข้อความที่มีความหมายตรงประเด็นกับคำถามการวิจัยตามที่ต้องการจะศึกษา ผู้วิจัยจะกำหนดรหัสแทนความหมายของกลุ่มข้อความเหล่านั้น ซึ่งเป็นการลงรหัสแบบอุปนัย (Inductive Coding) ที่ไม่มีการกำหนดรหัสไว้ล่วงหน้าเนื่องจากการกำหนดรหัสไว้ล่วงหน้าจะสร้างข้อจำกัดของข้อมูลที่ค้นพบใหม่และมีความน่าสนใจ โดยข้อความที่ให้ความหมายในลักษณะเดียวกันจะใช้รหัสที่เหมือนกัน

2. การแสดงข้อมูล (Data Display) หลังจากนั้นผู้วิจัยจัดแสดงข้อมูลโดยการนำหน่วยของข้อความที่ให้รหัสเรียบร้อยแล้วนำมาเชื่อมโยงและหาความสัมพันธ์รวมเป็นกลุ่มของประเด็น

ในการวิเคราะห์ซึ่งการแสดงผลจะจัดกลุ่มประเภทของข้อความที่มีความสัมพันธ์กันทางความหมายโดยจะจัดแสดงผลในรูปแบบของแผนภาพ

3. การอภิปรายและหาข้อสรุป (Description and Conclusion) ในขั้นตอนนี้ผู้วิจัยจะนำข้อมูลนำข้อมูลที่มีรหัสเดียวกันมาทำการวิเคราะห์ สรุปและตีความซึ่งในการวิเคราะห์ผู้วิจัยจะใช้แนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้องที่ทบทวนไว้ในบทที่ 2 มาเป็นแนวทางในการวิเคราะห์และอภิปรายผลการวิจัยโดยผู้วิจัยได้นำรายละเอียดของแนวคิดทฤษฎีดังกล่าวมาเปรียบเทียบกับข้อค้นพบที่ได้จากมุมมองของวิศวกรไทย สุดท้ายเมื่อได้ข้อสรุปของผลการวิเคราะห์และอภิปรายผลแล้ว ผู้วิจัยทำการตรวจสอบข้อสรุปนั้นโดยทำการวิพากษ์ผลการวิจัยในเชิงวิชาการเพื่อยืนยันความถูกต้องของข้อสรุปจากการวิเคราะห์ข้อมูล และในส่วนนี้ผู้วิจัยจะรายงานสิ่งที่เป็นข้อค้นพบใหม่ที่เกิดขึ้นในการวิจัยครั้งนี้ นอกเหนือจากแนวคิดทฤษฎีที่ได้ประมวลไว้

### **การตรวจสอบความถูกต้องและความน่าเชื่อถือได้ของข้อมูล**

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยทำการตรวจสอบความถูกต้องและ ความน่าเชื่อถือได้ของข้อมูล โดยมีรายละเอียดดังนี้

1. การตรวจสอบแบบสามเส้า (Triangulation) ผู้วิจัยทำการตรวจสอบความถูกต้อง และความน่าเชื่อถือของข้อมูลด้วยการตรวจสอบสามเส้าในประเด็นดังนี้

1.1 วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูลมากกว่า 1 วิธี (Methodological Triangulation) ผู้วิจัยใช้วิธีในการเก็บข้อมูลที่หลากหลายเพื่อยืนยันความสอดคล้องของข้อมูลที่ได้จากวิธีการเก็บรวบรวมที่แตกต่างกัน ซึ่งในการวิจัยนี้ผู้วิจัยได้ใช้วิธีการเก็บรวบรวม คือ การสัมภาษณ์เชิงลึก ประกอบกับการศึกษาจากเอกสาร

1.2 การสะท้อนข้อมูลกลับไปยังผู้ให้ข้อมูล (Member checking) ในขณะที่ผู้วิจัยทำการเก็บข้อมูลจากการสัมภาษณ์เชิงลึก ผู้วิจัยได้ทำการตรวจสอบความถูกต้องของข้อมูลเมื่อทำการพูดคุยไปได้ระยะหนึ่ง โดยจะพักการสนทนาเพื่อทบทวนคำตอบที่ผู้ให้ข้อมูลได้ตรวจสอบว่าคำตอบที่ผู้วิจัยเข้าใจนั้นถูกต้องและสอดคล้องกับที่ผู้ให้ข้อมูลต้องการสื่อสารหรือไม่ หากพบว่าจะไม่ถูกต้องจะได้ทำความเข้าใจให้ถูกต้องตรงกัน หรือนำกลับไปให้ผู้ให้ข้อมูลหลักตรวจสอบอีกครั้งหลังถอดเทป

2. มีการตรวจสอบการดำเนินการวิจัยจากผู้เชี่ยวชาญ (Peer Debriefing) โดยมีอาจารย์ที่ปรึกษาปริญญาโทเป็นผู้ตรวจสอบการดำเนินการวิจัยในทุกขั้นตอน

3. ความไว้วางใจได้ (Dependability) ผู้วิจัยใช้ระเบียบวิธีวิจัยและอธิบายให้เห็นถึงขั้นตอนการทำวิจัยอย่างชัดเจน นำเสนอข้อมูลครบถ้วนและครอบคลุมการทำงานในทุกกระบวนการในการทำวิจัย และการวิเคราะห์ข้อมูล

4. การยืนยันผลการวิจัย (Confirm Ability) ผู้วิจัยทำการเก็บรวบรวมข้อมูลอย่างเป็นระบบ สามารถตรวจสอบได้

- มีการบันทึกภาคสนาม (Field note)
- การอ้างคำพูด (Quotation)
- การสรุปข้อมูลในขั้นตอนต่าง ๆ

5. ความสามารถในการนำไปศึกษาหรืออธิบายกรณีอื่นที่มีลักษณะคล้ายคลึงกัน (Transferability) การศึกษาวิจัยนี้ ไม่ได้มีจุดมุ่งหมายในการอ้างอิงไปยังประชากร แต่อาจนำผลการวิจัยไปปรับใช้กับกลุ่มที่มีบริบทใกล้เคียงกันได้ ขึ้นอยู่กับความต้องการของผู้นำข้อมูลไปใช้

#### **การพิทักษ์สิทธิผู้ให้ข้อมูล**

เนื่องจากการศึกษาครั้งนี้เป็นการศึกษาเฉพาะกรณีซึ่งเป็นการศึกษาที่ละเอียดลึกซึ้ง ถึงประวัติการดำเนินชีวิตของผู้ให้ข้อมูล ดังนั้นจำเป็นต้องมีการพิทักษ์สิทธิของผู้ให้ข้อมูล โดยหัวข้อการวิจัยได้ผ่านการอนุมัติหรือรับรองจากคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ตามจริยธรรมเลขที่ SWUEC- 217/59E ก่อนที่ผู้วิจัยจะเข้าสู่กระบวนการเก็บข้อมูล และก่อนการเก็บข้อมูลจริง ผู้วิจัยจะสอบถามความสมัครใจในการเข้าร่วมวิจัยจากผู้ให้ข้อมูลทุกท่าน เพื่อเป็นการพิทักษ์สิทธิของผู้ให้ข้อมูลมากที่สุด ผู้วิจัยจึงละเว้นที่จะระบุถึงชื่อของผู้ให้ข้อมูลที่จะปรากฏในส่วนของการวิเคราะห์ข้อมูล โดยผู้วิจัยจะใช้เป็นชื่อสมมติทั้งหมด และในขั้นตอนการสัมภาษณ์ทุกครั้งผู้วิจัยขออนุญาตในการบันทึกเสียงกับกรณีศึกษาก่อนเริ่มการสัมภาษณ์ รวมถึงแจ้งให้ผู้ให้ข้อมูลทราบว่าผู้ให้ข้อมูลมีอิสระในการให้ข้อมูลอย่างเต็มที่ ผู้วิจัยจะปฏิบัติตามความพึงพอใจของผู้ให้ข้อมูลอย่างเคร่งครัด ส่วนในเรื่องของการรักษาความปลอดภัยของข้อมูลนั้น ผู้วิจัยจะจัดเก็บข้อมูลไว้ในที่ปลอดภัย นอกจากนี้ผู้วิจัยจะเปิดโอกาสให้กับผู้ให้ข้อมูลในการซักถามข้อสงสัยทุกข้อจนได้ความกระจ่าง และมีเวลาคิดทบทวนก่อนตัดสินใจให้คำตอบด้วยความสมัครใจ



## บทที่ 4

### ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยเรื่องการปรับตัวในการทำงานข้ามวัฒนธรรมของวิศวกรไทย: กรณีศึกษาวิศวกรผู้มีประสบการณ์ในประเทศสมาชิกอาเซียน เป็นการศึกษาโดยใช้ระเบียบวิธีวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) ในรูปแบบการศึกษาเฉพาะกรณี (Case study) ดังนั้นการนำเสนอผลการวิเคราะห์ในบทนี้มุ่งเน้นทำความเข้าใจและแสดงรายละเอียดพร้อมทั้งบริบทอย่างสมบูรณ์ของกรณีศึกษาผ่านการถ่ายทอดเรื่องราวที่เกี่ยวข้องกับการปรับตัวในการทำงานข้ามวัฒนธรรมตั้งแต่วางก่อนการเดินทางไปทำงานในประเทศสมาชิกอาเซียน ช่วงระหว่างการทำงานในประเทศสมาชิกอาเซียน จนกระทั่งถึงช่วงกลับเข้าสู่การทำงานในประเทศไทย โดยนำเสนอเป็นภาพรวมของวิศวกรไทยที่เดินทางไปทำงานในประเทศสมาชิกอาเซียน จากข้อมูลที่ได้จากกลุ่มผู้ให้ข้อมูลที่ผู้วิจัยได้ทำการเก็บข้อมูลผ่านการศึกษาเฉพาะกรณีแบบ Instrumental Case โดยนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลเป็นการบรรยายข้อมูลสำคัญจากผู้ให้ข้อมูลเพื่อตอบวัตถุประสงค์การวิจัยเป็นหลัก กล่าวคือเป็นการใช้ข้อมูลที่สำคัญของผู้ให้ข้อมูลเป็นกรณีศึกษาเพื่อตอบประเด็นปัญหาการวิจัยที่ผู้วิจัยกำหนดไว้ โดยแบ่งการนำเสนอผลการวิเคราะห์ออกเป็น 4 ส่วนดังนี้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ให้ข้อมูล

ส่วนที่ 2 บริบทของวัฒนธรรมในประเทศสมาชิกอาเซียน

ส่วนที่ 3 การปรับตัวในการทำงานข้ามวัฒนธรรมของวิศวกรไทยผู้มีประสบการณ์ในประเทศสมาชิกอาเซียน

ส่วนที่ 4 คู่มือการปรับตัวในการทำงานข้ามวัฒนธรรม

ซึ่งแต่ละส่วนของการนำเสนอมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

#### ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ให้ข้อมูล

สำหรับข้อมูลทั่วไปของผู้ให้ข้อมูลหลักเป็นการบรรยายถึงข้อมูลพื้นฐานในภาพรวมเกี่ยวกับคุณลักษณะของผู้ให้ข้อมูลกลุ่มที่ 1 ที่เป็นวิศวกรไทยผู้มีประสบการณ์การทำงานในประเทศสมาชิกอาเซียน โดยรายละเอียดเกี่ยวกับชีวิตและบริบทต่างๆ ของวิศวกรไทยนั้น ผู้วิจัยจะนำเสนอสอดคล้องส่วนที่สำคัญกับการตอบวัตถุประสงค์ในส่วนของการศึกษา ส่วนในกรณีศึกษากลุ่มที่ 2 ที่เป็นกลุ่มผู้ทรงคุณวุฒิที่ผู้วิจัยเน้นทำความเข้าใจมุมมองและทัศนคติของ

ผู้ทรงคุณวุฒิต่อแนวทางในการปรับตัวในการทำงานข้ามวัฒนธรรมเป็นหลัก โดยรายละเอียดที่เป็นข้อมูลทั่วไปของผู้ให้ข้อมูลแต่ละกลุ่มมีดังต่อไปนี้

#### 1.1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ให้ข้อมูลกลุ่มที่ 1

เพื่อให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ข้อที่ 1 ที่เป็นการทำความเข้าใจปัจจัยเงื่อนไขและผลที่เกี่ยวข้องกับการปรับตัวในการทำงานข้ามวัฒนธรรมของวิศวกรไทยทั้งสามช่วงคือ ช่วงก่อนการเดินทางไปทำงานในประเทศสมาชิกอาเซียน ช่วงระหว่างการทำงานในประเทศสมาชิกอาเซียน และช่วงกลับเข้าสู่การทำงานในประเทศไทย ผู้ให้ข้อมูลกลุ่มที่ 1 จึงเป็นวิศวกรไทยที่มีประสบการณ์ทำงานในประเทศสมาชิกอาเซียน โดยผู้วิจัยนำเสนอข้อมูลทั่วไปของผู้ให้ข้อมูลกลุ่มที่ 1 เป็นสองส่วน คือส่วนที่เป็นข้อมูลพื้นฐานที่เป็นการนำเสนอข้อมูลของผู้ให้ข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับการปรับตัวในการทำงานข้ามวัฒนธรรม และส่วนที่เป็นการบรรยายถึงสาเหตุในการเดินทางไปทำงานในประเทศสมาชิกอาเซียนของวิศวกรไทย ที่มีตั้งแต่การได้รับมอบหมายจากการมีประสบการณ์ทำงานในประเทศสมาชิกอาเซียน การเดินทางไปทำงานตามโครงสร้างหน้าที่ การมีความเชี่ยวชาญนอกเหนือจากงานตามโครงสร้างหน้าที่ การเดินทางไปทำงานเพื่อตอบสนองความต้องการของลูกค้า ไปจนถึงการอาสาเดินทางไปทำงานด้วยตัวเอง ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

##### 1.1.1 คุณลักษณะของผู้ให้ข้อมูลกลุ่มที่ 1

ถูกนำเสนอเป็นตารางที่แสดงให้เห็นถึงรายละเอียดเกี่ยวกับการปรับตัวในการทำงานข้ามวัฒนธรรมตั้งแต่ เพศ ประเทศสมาชิกอาเซียนที่วิศวกรไทยเดินทางไปทำงาน อายุ ระยะเวลาการทำงานในประเทศสมาชิกอาเซียน ลักษณะงานคร่าวๆของวิศวกรไทยทั้งช่วงก่อนการเดินทางไปทำงานในประเทศสมาชิกอาเซียนและช่วงระหว่างการทำงานในประเทศสมาชิกอาเซียน โดยเป็นการนำเสนอในรูปแบบตารางเพื่อให้เห็นภาพรวมของผู้ให้ข้อมูลกลุ่มที่ 1 และสะดวกต่อการนำไปประกอบการวิเคราะห์หรืออย่างละเอียดในส่วนถัดไป

ตาราง 6 ข้อมูลพื้นฐานของวิศวกรไทยผู้มีประสบการณ์ทำงานในประเทศสมาชิกอาเซียน

รายชื่อ	เพศ	อายุ	ประเทศที่ เดินทางไป ทำงาน	ระยะเวลาการ ทำงานใน อาเซียน	ลักษณะของงานที่ทำ	
					ในประเทศไทย (ก่อนไป)	ระหว่างอยู่ในอาเซียน
คุณเอ็ม	ชาย	27	มาเลเซีย	4 สัปดาห์	วิเคราะห์ข้อมูลทางด้าน IT เพื่อตอบสนองของ ความต้องการของลูกค้า	งานทดสอบระบบ
คุณพี	ชาย	30	พม่า	52 สัปดาห์	จัดทำข้อมูลการจัดซื้อ และจัดหาอุปกรณ์ที่ เกี่ยวข้องกับก่อสร้าง โรงงาน	ควบคุมงานก่อสร้าง โรงงาน
คุณเอส	หญิง	31	สิงคโปร์	4 สัปดาห์	ทดสอบการใช้งานของ อุปกรณ์สื่อสาร	ทดสอบการใช้งาน ของอุปกรณ์สื่อสาร
คุณแอล	ชาย	26	สปป. ลาว	52 สัปดาห์	ควบคุมดูแล กระบวนการทำงานของ อุปกรณ์ในโรงงาน	ควบคุมงานติดตั้ง อุปกรณ์การทำงาน ของโรงงาน
คุณวี	หญิง	30	เวียดนาม	4 สัปดาห์	เก็บข้อมูลและวิเคราะห์ ข้อมูลเพื่อการพัฒนา และออกแบบผลิตภัณฑ์	เก็บข้อมูลและ วิเคราะห์ข้อมูลเพื่อ การพัฒนาและ ออกแบบผลิตภัณฑ์
คุณไอ	หญิง	33	อินโดนีเซีย	8 สัปดาห์	ควบคุมคุณภาพ กระบวนการผลิต	ควบคุมคุณภาพ กระบวนการผลิต

### 1.1.2 มูลเหตุในการเดินทางไปทำงานในประเทศสมาชิกอาเซียนของวิศวกรไทย

ทุกการเดินทางย่อมมีสาเหตุ เจกเช่นเดียวกันกับวิศวกรไทยที่เดินทางไปทำงานในประเทศสมาชิกอาเซียนจากสาเหตุที่มีรายละเอียดที่แตกต่างกันไป สำหรับในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ทุกกรณีศึกษาเริ่มต้นการเดินทางไปทำงานในประเทศสมาชิกอาเซียนจากความต้องการขององค์กร โดยในแต่ละองค์กรนั้นมีความมุ่งหมายที่ชัดเจนในการส่งวิศวกรไทยไปทำงานในประเทศสมาชิกอาเซียน ซึ่งมีทั้งส่วนที่ส่งวิศวกรไทยไปเพื่อให้งานสำเร็จงานตามความมุ่งหมายขององค์กร

เพื่อตอบสนองความต้องการของลูกค้า และเพื่อสนับสนุนงานในสาขาขององค์กร โดยเพื่อให้เป็นไปตามความมุ่งหมายขององค์กรในแต่ละส่วน วิศวกรไทยจึงจำเป็นต้องมีความสามารถสอดคล้อง อย่างไรก็ตามเมื่อพิจารณาจากแต่ละสาเหตุของวิศวกรไทยที่บางท่านเดินทางไป เนื่องจากมีความเหมาะสมด้านประสบการณ์ ทักษะ ความรู้และความสามารถ บางท่านเดินทางไปเนื่องจากโครงสร้างหน้าที่ของตำแหน่งที่ดำรงอยู่ บางท่านอาสาตัวเองเนื่องด้วยต้องการหาประสบการณ์ ซึ่งในส่วนนี้ผู้วิจัยได้นำเสนอข้อมูลเกี่ยวกับสาเหตุของการเดินทางไปทำงานในประเทศสมาชิกอาเซียน เพื่อให้เห็นถึงสถานการณ์ขององค์กรและคุณลักษณะของวิศวกรไทยที่เชื่อมโยงไปสู่การปรับตัวในการทำงานข้ามวัฒนธรรม ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

#### 1.1.2.1 มีประสบการณ์การทำงานในประเทศสมาชิกอาเซียน

ใช้คนให้ถูกกับงาน คำกล่าวนี้คงเหมาะสมที่สุดสำหรับการที่องค์กรมอบหมายให้วิศวกรไทยที่มีประสบการณ์ตรงกับงานในประเทศสมาชิกอาเซียน เมื่อองค์กรมีสาขาที่ต้องการความช่วยเหลือจากวิศวกรไทยในสังกัดที่มีความรู้ความสามารถในงานที่สาขาขององค์กรต้องการความช่วยเหลือ เมื่อการเดินทางไปทำงานต่างประเทศถูกระบุอยู่ในโครงสร้างหน้าที่ของตำแหน่งที่วิศวกรไทยดำรงอยู่ รวมกับวิศวกรไทยมีประสบการณ์และกำลังทำงานนี้อยู่แล้ว จึงเป็นสาเหตุที่ทำให้องค์กรมอบหมายให้วิศวกรไทยเดินทางไปทำงานในประเทศสมาชิกอาเซียน

*“ในเนื้องานมันก็เหมือนโปรดักเนี่ยเราต้องทำให้ครอบคลุมทั้งคนเวียดนามแล้วก็คนไทย เหมือนตอนที่เราทำอยู่ที่ไทยมันก็จะเป็นอย่างหนึ่ง แต่พอไปที่เวียดนามเค้าจะชอบอีกแบบหนึ่งอย่างเงี้ย คือมันก็จะเป็นการลำบากในการดีไซน์โปรดัก” (คุณวี)*

#### 1.1.2.2 ความรับผิดชอบตามโครงสร้างหน้าที่

กรณีที่การเดินทางไปทำงานต่างประเทศถูกระบุอยู่ในโครงสร้างหน้าที่ของตำแหน่งที่วิศวกรไทยดำรงอยู่เป็นเพียงสาเหตุเดียว เนื่องจากวิศวกรไทยไม่ได้มีประสบการณ์เกี่ยวกับงานที่จะต้องไปทำในประเทศสมาชิกอาเซียน แต่ด้วยเป็นความรับผิดชอบต่อเนื่อง จึงมีความจำเป็นที่วิศวกรไทยจะต้องเดินทางไปทำงานในประเทศสมาชิกอาเซียนด้วยตนเอง

*“โปรเจกต์เดียวกัน แต่มันเป็นคนละสแตจคือก็รู้อยู่แล้วแหละว่าเธอจะต้องถูกส่งไปอยู่พม่าเน่ๆ เพราะปกติ คือใครทำจ๊อบไหนก็ต้องทำจ๊อบนั้นให้มันจบ” (คุณพี)*

### 1.1.2.3 ความเชี่ยวชาญที่อยู่นอกเหนือโครงสร้างหน้าที่

ถึงแม้ว่าการเดินทางไปทำงานในต่างประเทศจะไม่ถูกรวมอยู่ในโครงสร้างหน้าที่ของวิศวกรไทย แต่เพื่อประโยชน์ต่อองค์กร องค์กรจึงมอบหมายวิศวกรไทยที่ดำรงอยู่ในตำแหน่งที่มีประสบการณ์และมีความรู้ความสามารถเกี่ยวข้องกับงาน ให้เดินทางไปทำงานในประเทศสมาชิกอาเซียน

“ทางฝั่งอินโดเฝ้าเป็นแพลนท์ใหม่ บริษัทแม่คือที่ญี่ปุ่นเค้ามาเปิดแพลนท์ที่ต่างประเทศ คือที่ไทยเป็นที่แรก อินโดเป็นที่ที่สอง แล้วที่นี้พอเค้าลงเครื่องจักรเสร็จแล้ว เค้าก็จะเอาคนไทยไปสอนเค้าที่นู่นอีกสองเดือน พอให้เค้าทำจริง เราก็ต้องไปดูว่าเค้าทำจริงแล้วเป็นยังไง” (คุณไอ)

### 1.1.2.4 ตอบสนองความต้องการของลูกค้า

เมื่อมีความต้องการของลูกค้าเข้ามาให้ส่งวิศวกรไทยไปทำงานในประเทศสมาชิกอาเซียน องค์กรก็จำเป็นต้องส่งวิศวกรไทยให้ไปทำงานตามความต้องการของลูกค้าองค์กร ที่ถึงแม้ว่าวิศวกรไทยจะไม่ได้ดำรงอยู่ในตำแหน่งที่ตรงกับความต้องการของลูกค้า แต่เป็นวิศวกรไทยที่มีประสบการณ์และมีความรู้ความสามารถเกี่ยวข้องกับงาน ให้เดินทางไปทำงานในประเทศสมาชิกอาเซียน

“ตอนนั้นสาเหตุหลักๆเลยที่ต้องไปก็คือ ไม่มีคน ทั้งที่นี้ที่นู่น ก็คือที่นู่น มันก็จะมีส่วนของเซลมีส่วนของ โปรเจคแมนเนจเม้นต์ มีส่วนของหลังบ้านอะไรอย่างนี้ และมันก็มีคีย์อีกตำแหน่งนึง เรียกว่า เทคนิคอล ไดเรคเตอร์ ซึ่งมันมีการแอสซายันกันแล้ว คือเค้าพยายามชอกัน ซึ่งสุดท้ายได้แอสซายัน แต่ว่ายังไม่ทัน แต่งานต้องเริ่มแล้ว แล้วเค้าก็หาว่าใครจะพอทำได้” (คุณเอ็ม)

“มันเริ่มจาก เหมือนว่าเครือข่ายบ้านเราเหมือนมีแพลนท์จะมีเซอร์วิสที่เราได้ไปเทรนเสร็จแล้วพอกลับมา กลายเป็นประเทศเรายังไม่ขึ้น แต่สิงคโปร์เค้ามี เค้าก็เลยต้องการให้คนมาช่วยเทศ ที่ทำอยู่ที่ไทยเป็นงาน test เหมือนกัน แต่แค่แบบเหมือนเทคโนโลยีไม่เหมือนกัน มันเป็นเซอร์วิสที่ประเทศเราไม่มี แต่ประเทศเค้ามี” (คุณเอส)

#### 1.1.2.5 อาสาสมัครไปด้วยตนเอง

นอกจากนั้นแล้ว เมื่อองค์กรมีความต้องการส่งวิศวกรไทยไปทำงานในประเทศสมาชิกอาเซียน ในเชิงของการมีส่วนร่วมกับธุรกิจขององค์กร โดยไม่ระบุคุณสมบัติที่ต้องการอย่างชัดเจน ทำให้วิศวกรไทยที่ไม่ได้มีประสบการณ์และไม่มีความรู้ความสามารถเกี่ยวข้องกับงาน ได้อาสาตัวเองเดินทางไปทำงานในประเทศสมาชิกอาเซียน

“คือจริงๆแล้วเค้าอยากได้คนที่ทำงานเป็นในระดับหนึ่งแล้วไป เท่าที่ผมคุยกับพี่ที่บริษัทนะ แต่ว่าไม่ได้มีการประกาศอย่างเป็นทางการว่า สรรหาคน คือทางผู้ใหญ่เค้าคุยกับหลายคนมาแล้ว ส่วนที่เป็นซีเนียร์ของบริษัทผมอะ เขาไม่ค่อยอยากไปกัน เนื่องจากว่าเค้าติดคอมฟอร์ทโซน หรือเค้าไม่

อยากไปกันเพราะมันไปอยู่นานด้วย ผมมองแล้วมันไม่มีใครผมเลยอาสาตัวเองไป ก็เลยได้ไป”

(คุณแอล)

ประสบการณ์ ความรู้ และความสามารถ เป็นสิ่งที่องค์กรใช้ในการพิจารณาเพื่อมอบหมายให้วิศวกรไทยเดินทางไปทำงานในต่างประเทศ เมื่อมีประสบการณ์ มีความรู้และความสามารถตรงกับที่องค์กรต้องการ แต่เมื่อวิศวกรดำรงอยู่ในตำแหน่งที่มีโครงสร้างหน้าที่ชัดเจนว่าต้องเดินทางไปทำงานในต่างประเทศ เพื่อรับผิดชอบต่อเรื่องในงาน ประสบการณ์ ความรู้ ความสามารถ จะกลายเป็นเรื่องรองลงมา อย่างไรก็ตาม หากองค์กรเพียงต้องการวิศวกรไทยให้เข้าไปมีส่วนร่วมกับธุรกิจขององค์กร โดยไม่ระบุคุณสมบัติที่ต้องการอย่างชัดเจน วิศวกรไทยทุกคนต่างล้วนมีโอกาสที่จะได้ไปทำงานในประเทศสมาชิกอาเซียน

ผู้ให้ข้อมูลกลุ่มที่ 1 ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ เป็นวิศวกรไทยผู้มีประสบการณ์ทำงานในประเทศสมาชิกอาเซียนจำนวน 6 ท่าน เป็นเพศชาย 3 ท่าน และเพศหญิง 3 ท่าน ทุกท่านจบการศึกษาระดับปริญญาตรี โดยแต่ละท่านเดินทางไปทำงานในประเทศสมาชิกอาเซียนที่แตกต่างกัน ได้แก่ประเทศมาเลเซีย พม่า สิงคโปร์ สปป. ลาว เวียดนาม และอินโดนีเซีย โดยมีระยะเวลาในการเดินทางไปทำงานตั้งแต่ 4 สัปดาห์ จนถึง 52 สัปดาห์ และมีวิศวกรไทย 3 ท่านที่เดินทางไปทำงานที่คุ้นเคยในประเทศสมาชิกอาเซียน ส่วนอีก 3 ท่านเดินทางไปทำงานที่ไม่คุ้นเคยในประเทศสมาชิกอาเซียน โดยแต่ละท่านมีมูลเหตุการเดินทางไปทำงานในประเทศสมาชิกอาเซียนที่แตกต่างกัน ทั้งจากการมีประสบการณ์การทำงานในประเทศสมาชิกอาเซียน การได้รับมอบหมายตามโครงสร้างหน้าที่ การได้รับมอบหมายตามความเชี่ยวชาญที่อยู่นอกเหนือโครงสร้างหน้าที่ เพื่อตอบสนององความต้องการของลูกค้า และจากอาสาสมัครไปด้วยตนเอง ซึ่งข้อมูลเหล่านี้ทำหน้าที่

สำคัญในการยืนยันคุณสมบัติที่เหมาะสมของผู้ให้ข้อมูลในการเป็นที่มาของกรณีศึกษา และนำไปสู่การวิเคราะห์เพื่อตอบวัตถุประสงค์ได้ของการศึกษาได้อย่างสมบูรณ์ โดยกรณีศึกษาจากผู้ให้ข้อมูลกลุ่มที่ 1 จะถูกวิเคราะห์เพื่อนำไปตอบซึ่งปัจจัยเงื่อนไขที่ทําเกี่ยวข้องกับ การปรับตัวในการทํางานข้ามวัฒนธรรมทั้ง 3 ช่วง ได้แก่ ช่วงก่อนการเดินทางไปทํางานในประเทศสมาชิกอาเซียน ช่วงระหว่างการทำงานในประเทศสมาชิกอาเซียน และช่วงกลับเข้าสู่การทำงานในประเทศไทย รวมถึงผลที่เกิดจากการปรับตัวในการทํางานข้ามวัฒนธรรมในทั้ง 3 ช่วงเช่นกัน

## 1.2 ข้อมูลทั่วไปของผู้ให้ข้อมูลกลุ่มที่ 2

เพื่อให้สอดคล้องกับส่วนหนึ่งของวัตถุประสงค์ข้อที่ 2 ที่เป็นการพัฒนาคู่มือการปรับตัวในการทํางานข้ามวัฒนธรรมของวิศวกรไทย เพื่อการเดินทางไปทํางานในประเทศสมาชิกอาเซียน ผู้ให้ข้อมูลกลุ่มที่ 2 จึงเป็นผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความเชี่ยวชาญด้านต่างๆ ตั้งแต่ อาจารย์ประจำคณะวิศวกรรมศาสตร์ นักพฤกษศาสตร์ ผู้บริหาร นักจิตวิทยา ผู้ประกอบการ และนักวิชาการ ซึ่งต่างมีมุมมองที่เชื่อมโยงกับการปรับตัวในการทํางานข้ามวัฒนธรรมของวิศวกรไทย โดยผู้วิจัยนำเสนอข้อมูลของผู้ให้ข้อมูลกลุ่มที่ 2 เป็นตารางข้อมูลพื้นฐานที่นำเสนอข้อมูลเบื้องต้นของผู้ให้ข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับความเชี่ยวชาญของแต่ละท่าน ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

### 1.2.1 คุณลักษณะของผู้ให้ข้อมูลกลุ่มที่ 2

เป็นตารางที่แสดงให้เห็นถึงรายละเอียดเกี่ยวกับความเชี่ยวชาญของผู้ให้ข้อมูลที่มีความเชื่อมโยงถึงการปรับตัวในการทํางานข้ามวัฒนธรรมของวิศวกรไทยในมิติต่างๆ โดยเป็นการนำเสนอในรูปแบบตารางเพื่อให้เห็นภาพรวมของผู้ให้ข้อมูลกลุ่มที่ 2 และสะดวกต่อการนำไปประกอบการวิเคราะห์อย่างละเอียดในส่วนถัดไป

ตาราง 7 ข้อมูลพื้นฐานของผู้ให้ข้อมูลกลุ่มที่ 2

กลุ่มย่อย	รายชื่อ	เพศ	อาชีพ	ความเชี่ยวชาญ
กลุ่มย่อยที่ 1 อาจารย์ประจำคณะ	ผู้ทรงคุณวุฒิท่านที่ 1	ชาย	อาจารย์มหาวิทยาลัย	จิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ
วิศวกรรมศาสตร์ นักพฤกษศาสตร์	ผู้ทรงคุณวุฒิท่านที่ 2	ชาย	อาจารย์มหาวิทยาลัย	พฤกษศาสตร์และการปรับตัวข้ามวัฒนธรรม
ผู้บริหาร นักจิตวิทยา	ผู้ทรงคุณวุฒิท่านที่ 3	หญิง	วิศวกร	ผู้ประกอบการ/ วิศวกรรม
ผู้ประกอบการ และนักวิชาการ	ผู้ทรงคุณวุฒิท่านที่ 4	ชาย	อาจารย์มหาวิทยาลัย	วิศวกรรมศาสตร์
	ผู้ทรงคุณวุฒิท่านที่ 5	หญิง	อาจารย์มหาวิทยาลัย	วิศวกรรมศาสตร์
กลุ่มย่อยที่ 2	กลุ่มวิศวกรไทยผู้มีประสบการณ์ในประเทศสมาชิกอาเซียน ซึ่งเป็นผู้ให้ข้อมูลหลักกลุ่มที่ 1			

จากข้อมูลพื้นฐานของผู้ให้ข้อมูลกลุ่มที่ 2 ในตารางที่ 7 แสดงให้เห็นถึงภาพรวมของกรณีศึกษา ที่เป็นข้อมูลจากกลุ่มวิศวกรไทยผู้มีประสบการณ์ทำงานในประเทศสมาชิกอาเซียน และกลุ่มผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความเชี่ยวชาญในศาสตร์ต่างๆ จำนวน 5 ท่าน แต่ละท่านมีความเชี่ยวชาญในด้านต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับการปรับตัวในการทำงานข้ามวัฒนธรรมของวิศวกรไทยตั้งแต่ด้านวิศวกรรมศาสตร์ ด้านพฤกษศาสตร์ ด้านการบริหาร ด้านจิตวิทยา ผู้ประกอบการทางด้านวิศวกรรม และนักวิชาการ ซึ่งข้อมูลเหล่านี้ทำหน้าที่สำคัญในการยืนยันคุณสมบัติที่เหมาะสมของผู้ให้ข้อมูล และนำไปสู่การวิเคราะห์เพื่อตอบวัตถุประสงค์ได้ของการศึกษาได้อย่างสมบูรณ์ โดยความคิดเห็นจากผู้ให้ข้อมูลกลุ่มที่ 2 จะถูกวิเคราะห์เพื่อนำไปตอบวัตถุประสงค์ข้อที่ 2 ของการศึกษานี้ที่เป็นการพัฒนาคู่มือการปรับตัวในการทำงานข้ามวัฒนธรรมของวิศวกรไทย เพื่อการเดินทางไปทำงานในประเทศสมาชิกอาเซียน



## ส่วนที่ 2 บริบทของวัฒนธรรมในกลุ่มประเทศสมาชิกอาเซียน

ประเทศสมาชิกอาเซียนที่มีความหลากหลายจึงได้ชื่อว่าเป็น "ดินแดนพหุสังคม" ซึ่งมีความแตกต่างด้านความเชื่อ วิถีชีวิต ภาษา ศาสนา ขนบธรรมเนียมประเพณี และวัฒนธรรม แต่ด้วยลักษณะทางภูมิศาสตร์และการมีรากฐานทางวัฒนธรรมที่คล้ายคลึงกัน ยังมีรายละเอียดที่เกี่ยวข้องกับความคล้ายคลึงทางวัฒนธรรมระหว่างประเทศสมาชิกอาเซียนในแต่ละประเด็นได้ ดังนี้ ด้านศาสนา ประชากรในภูมิภาคเอเชียตะวันออกเฉียงใต้นับถือศาสนาเหมือนกันและต่างกัน ทำให้มีประเพณีและวัฒนธรรมที่เกี่ยวข้องกับศาสนา ได้แก่ ไทย ลาว และกัมพูชา ส่วนใหญ่นับถือพระพุทธศาสนา ดังนั้น ประเพณีและวัฒนธรรมจึงคล้ายคลึงกัน เช่น การทำบุญตักบาตร การสวดมนต์ให้พระเจ้า เป็นต้น ส่วนคนมาเลเซีย บรูไน และอินโดนีเซีย ส่วนใหญ่นับถือศาสนาอิสลาม จึงมีประเพณีและวัฒนธรรมแบบอิสลาม เป็นต้น ด้านภาษา ภาษาพูดและภาษาเขียนของประเทศในภูมิภาคเอเชียตะวันออกเฉียงใต้แตกต่างกันไปในแต่ละประเทศ โดยประเทศที่มีภาษาพูดและภาษาเขียนคล้ายคลึงกันมาก คือ ไทยกับลาว ส่วนชาติอื่นๆมีภาษาพูดและภาษาเขียนที่เป็นเอกลักษณ์ของตนเอง เช่น เมียนมา กัมพูชา เป็นต้น นอกจากนี้ในบางประเทศมีการใช้ภาษาอังกฤษและภาษาจีนเป็นภาษาราชการ ได้แก่ สิงคโปร์ ด้านอาหาร อาหารที่สำคัญของประชากรในภูมิภาคเอเชียตะวันออกเฉียงใต้อาศัยส่วนใหญ่ประกอบด้วยข้าว พืชผัก และเนื้อสัตว์ที่ได้ในท้องถิ่น ในแต่ละประเทศมีวัฒนธรรมอาหารที่หลากหลายและคล้ายคลึงกัน เช่น อินโดนีเซียมีแกงมัสมั่นเหมือนไทย เมียนมามีห่อหมกคล้ายกับเมี่ยงคำของไทย เป็นต้น ด้านการแต่งกาย ประเทศในภูมิภาคตะวันออกเฉียงใต้มีชุดพื้นเมืองและชุดประจำชาติที่มีเอกลักษณ์ของตนเอง เช่น ชุดประจำชาติของเวียดนาม เรียกว่า อ่าวหญ่าย มีลักษณะคล้ายชุดกิ๊พ้าของจีน ชุดประจำชาติของกัมพูชา เรียกว่า ซัมปอตหรือผ้าถุงกัมพูชา มีลักษณะคล้ายผ้าถุงขงลาวและไทย เป็นต้น

ในส่วนของการทำงานในประเทศสมาชิกอาเซียนที่มีความหลากหลายทางวัฒนธรรมและข้อปฏิบัติ ข้อมูลจากการวิจัยที่ได้มาจากการสนทนากับผู้ปฏิบัติงานของวิศวกรไทยผู้มีประสบการณ์ในประเทศสมาชิกอาเซียน พบว่า บริบทของการทำงานในบางองค์กร วัฒนธรรมขององค์กรมีความแข็งแรงเทียบเท่ากับวัฒนธรรมของประเทศสมาชิกอาเซียน กล่าวคือ บริษัทต่างชาติไม่ว่าจะเป็น จีนหรือญี่ปุ่น ต่างเข้ามาลงทุนในกลุ่มประเทศสมาชิกอาเซียนและเลือกใช้แรงงานจากประเทศของตนในการควบคุมและดำเนินกิจการต่าง ๆ ในประเทศสมาชิกอาเซียน วัฒนธรรมการทำงานที่เป็นต้นฉบับขององค์กร เช่นวัฒนธรรมการทำงานแบบญี่ปุ่น จึงถูกบังคับใช้ในองค์กรร่วมกับวัฒนธรรมดั้งเดิมของประเทศสมาชิกอาเซียนอย่างแนบเนียน วิศวกรไทยที่เดินทางไป

ทำงานให้กับบริษัทญี่ปุ่นที่อยู่ในประเทศสมาชิกอาเซียนจึงมีความจำเป็นที่จะต้องเรียนรู้และปฏิบัติตามวัฒนธรรมที่ถูกต้องอันอยู่ภายใต้บริบทของการทำงาน

“ตอนที่มีคนญี่ปุ่นไปด้วยอะ คำนัดแปลโมงเราก็ไปแปลโมงเป๊ะๆเนอะ แต่พอเราไปคือคำรอเรา อยู่แล้ว เราไม่ได้เลทนะ ลงไปเป๊ะเลย แต่คือคำมาก่อนและมันเลยรู้สึกกว่า คำต้องรออะ เอาจริงๆ เราก็รู้ว่าบริษัทญี่ปุ่นคัลเจอร์ญี่ปุ่นมันก็จะเป๊ะๆ เราก็เป๊ะ แต่มันไม่พออะ มันต้องก่อนนะ มันจะเป๊ะไม่ได้ แล้วคำเป็นนายเราเงี้ย มันก็จะดูแบบไม่ค่อยโอ” (คุณวี)

นอกจากนั้นแล้ว บริบทของการทำงานในบางองค์กร วัฒนธรรมองค์กรมีความแข็งแกร่งมากกว่าวัฒนธรรมของประเทศสมาชิกอาเซียน กล่าวคือ องค์กรที่มีวัฒนธรรมที่แข็งแกร่งอย่าง องค์กรของประเทศจีน ที่มีการถ่ายทอดวัฒนธรรมการทำงานในองค์กรอย่างแข็งแกร่ง ซึ่งส่งผลให้การเดินทางไปทำงานในสาขาขององค์กรในต่างประเทศที่ถึงแม้จะมีที่ตั้งอยู่ในวัฒนธรรมที่แตกต่าง แต่พนักงานได้พบลักษณะวิธีการทำงานที่คุ้นเคยเหมือนกับที่ตนทำในประเทศต้นทาง

“ในความรู้สึกว่าคัลเจอร์ของบริษัทรุนแรงมาก คือมันแค่เปลี่ยนภาษา แต่เรื่องคัลเจอร์ในการทำงานคือแทบจะเหมือนกันเลย น่ากลัวมากเลยอะ รวมทั้งเราด้วย เราเห็นคนที่เป็แบบเราเต็มไปหมดเลย” (คุณเอ็ม)

ด้วยพลวัตรของการเคลื่อนย้ายแรงงานในโลกปัจจุบัน การเดินทางไปทำงานในต่างประเทศไม่ได้หมายความว่า เป็นการเดินทางไปเพื่อไปร่วมงานกับคนในประเทศนั้นเพียงอย่างเดียวอีกต่อไป ดังนั้นการเดินทางไปทำงานในประเทศสมาชิกอาเซียนของวิศวกรไทย มีความจำเป็นที่วิศวกรไทยต้องรู้มากกว่าวัฒนธรรมของประเทศสมาชิกอาเซียนที่เดินทางไปทำงาน และมีความจำเป็นที่ต้องมีทักษะในการสื่อสารและทักษะในการประสานงานภายใต้บริบทการทำงานที่มีความหลากหลายทางวัฒนธรรม

“คือตอนทำงานผมไม่ได้มีแต่คนลาวนะที่ต้องบอกไว้ก่อน มันเป็นเทคโนโลยีของคนจีน ก็จะมีคนจีนมาด้วย ส่วนทางจีนที่เป็นเจ้าของเทคโนโลยี ก็จ้างคอนสตรัคเตอร์ที่เป็นของเวียดนามมา เพราะฉะนั้นก็จะมีหลายประเทศทำงานอยู่ด้วยกัน” (คุณแอล)

ในส่วนของบริษัทนอกเหนือการทำงาน ที่เป็นการใช้ชีวิตทั่วไปในประเทศสมาชิกอาเซียน ของวิศวกรไทย วัฒนธรรมดั้งเดิมของประเทศสมาชิกอาเซียนนั้น ๆ ถูกบังคับใช้โดยการบังคับทางสังคม ดังนั้นถึงแม้ว่าองค์กรที่วิศวกรไทยเดินทางไปร่วมงานด้วยในประเทศสมาชิกอาเซียนจะมีความแข็งแกร่งทางด้านวัฒนธรรมองค์กรมากเพียงใด วิศวกรไทยยังคงจำเป็นที่จะต้องเรียนรู้วัฒนธรรมดั้งเดิมของประเทศสมาชิกอาเซียนเพื่อการใช้ชีวิตในประเทศสมาชิกอาเซียน

“ห้ามชี้หน้าคนอื่น ห้ามใช้นิ้วชี้ เหมือนเป็นแบบต้องผายมือเอาอะ เวลาจะชี้ห้ามใช้นิ้วชี้ ต้องเป็นนิ้วอื่น ใช้นิ้วโป้งแทน ถ้าจะรับส่งของต้องเป็นข้างขวาห้ามเป็นข้างซ้าย” (คุณไอ)

โดยสรุปแล้ว บริบทของวัฒนธรรมในกลุ่มประเทศสมาชิกอาเซียน ในส่วนของการทำงาน มีความหลากหลายทางวัฒนธรรมทำงานร่วมกันอยู่ภายใต้บริบทของการทำงาน ทั้งวัฒนธรรมของประเทศสมาชิกอาเซียน วัฒนธรรมองค์กร รวมไปถึงวัฒนธรรมของเพื่อนร่วมงาน โดยแต่ละวัฒนธรรมมีความแข็งแกร่งมากขึ้นอยู่กับธรรมชาติของแต่ละบริบท ในขณะที่เมื่อพิจารณานอกเหนือบริบทการทำงาน วัฒนธรรมของประเทศสมาชิกอาเซียนเป็นวัฒนธรรมที่แข็งแกร่งมากที่สุด จึงมีความจำเป็นที่วิศวกรไทยต้องเรียนรู้วัฒนธรรมที่หลากหลายเพื่อการทำงานและใช้ชีวิตในประเทศสมาชิกอาเซียน

### ส่วนที่ 3 การปรับตัวในการทำงานข้ามวัฒนธรรมของวิศวกรไทยผู้มีประสบการณ์ในประเทศสมาชิกอาเซียน

การปรับตัวในการทำงานข้ามวัฒนธรรมหมายถึง กระบวนการ/ขั้นตอนปรับเปลี่ยนความคิด ความเชื่อ ความรู้สึก และการปฏิบัติ ของวิศวกรไทยซึ่งแบ่งกระบวนการออกเป็น 3 ช่วง ได้แก่ ช่วงก่อนการเดินทางไปทำงานในประเทศสมาชิกอาเซียน ช่วงระหว่างการทำงานในประเทศสมาชิกอาเซียน และช่วงกลับเข้าสู่การทำงานในประเทศไทย โดยมีความเกี่ยวข้องกับคุณลักษณะภายในและสภาพแวดล้อมที่มีความใกล้ชิดกับวิศวกรไทยในระดับต่างๆ และมีผลที่เกิดแตกต่างกันไปตามช่วงของกระบวนการ โดยในแต่ละช่วงของการปรับตัวในการทำงานข้ามวัฒนธรรม วิศวกรไทยมีการปรับเปลี่ยนความคิด ความเชื่อ ความรู้สึก และการปฏิบัติ ดังตัวอย่างที่เป็นส่วนหนึ่งในกรณีศึกษาของคุณแอล ที่เดินทางไปทำงานในประเทศลาว เป็นระยะเวลา 1 ปี

ช่วงก่อนการเดินทางไปทำงานในประเทศสมาชิกอาเซียน: คุณแอล เสนอตัวเดินทางไปทำงานในประเทศสมาชิกอาเซียนโดยที่ตนเองไม่มีประสบการณ์ในงานที่ได้รับมอบหมายมาก่อน

จึงทำการหาข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับการทำงานจากรายงานในอดีตที่เกี่ยวข้อง ผลคือ คุณแอลมีความรู้ความเข้าใจในงานที่ได้รับมอบหมายมากขึ้น

“ผมมองแล้วมันไม่มีใครมเลยอาสาตัวเองไป ก็เลยได้ไป แต่งานคือผมไม่เคยทำเลยนะ ก่อนหน้านี้มีรุ่นพี่ที่เคยไปมาก่อน แล้วเค้าก็ส่งไอ้ตัววีพอร์ท ผมอ่านวีพอร์ท คือรู้รายละเอียดเกี่ยวกับงานแค่นั้นจากรีพอร์ท” (คุณแอล)

ช่วงระหว่างการทำงานในประเทศสมาชิกอาเซียน: คุณแอลพบว่าข้อมูลเกี่ยวกับงานที่คุณแอลได้ทำการศึกษามานั้นไม่เพียงพอต่อการปฏิบัติงานจริง คุณแอลจึงอาศัยเพื่อนร่วมงานในการให้ช่วยฝึกสอนระหว่างการทำงาน ผลคือ คุณแอลสามารถปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายด้วยตนเองได้ เมื่อผ่านไปประมาณ 6 เดือน

“ผมก็เข้าไปร่วมวงกับทางทีมด้วย ซึ่งการที่ผมเข้าไปเนี่ย เขาก็สอนและให้ความรู้ผมมาด้วย ก็จะเป็นจากส่วนนั้นซะมากกว่า ที่จะได้ความรู้มา จนผมเริ่มรู้สึกว่ามันมั่นใจเลยคือครึ่งปีอะพี่ ครึ่งปีผมถึงทำเองได้หมด” (คุณแอล)

ช่วงกลับเข้าสู่การทำงานในประเทศไทย: คุณแอลคุ้นชินกับการทำงานในบริเวณที่มีการก่อสร้างโดยไม่สวมใส่อุปกรณ์รักษาความปลอดภัยขณะทำงานอยู่ในประเทศสมาชิกอาเซียน เมื่อคุณแอลกลับเข้าสู่การทำงานในประเทศไทยแล้วยังคงพฤติกรรมเช่นเดิม จึงทำให้บริษัททำการแจ้งเตือนให้กับคุณแอลทราบ ผลคือ คุณแอลสวมใส่อุปกรณ์รักษาความปลอดภัยทุกครั้งเมื่อเข้าทำงานในบริเวณที่มีการก่อสร้าง

“พอไปทำงานกับคนทางนู้นเยอะๆ ก็เลยจะติดคัลเจอร์เค้ามาบ้าง อย่างเรื่องเซฟตี้คือทางโน้นเขาไม่เคร่งเรื่องเซฟตี้มาก ทีนี้ผมกลับมาไทยเรื่องเซฟตี้ก็จะแข็งกว่า เรื่องความปลอดภัยอะไรอย่างเงี้ย ผมก็จะไปติดปิ่นท่อนเองปิ่นอะไรอย่างนี้ กลับมาผมก็โดนใบแดงเตือนมาเลยนะ” (คุณแอล)

จากสถานการณ์ของคุณแอล ที่ผู้วิจัยนำเสนอเป็นตัวอย่างเพื่อแสดงให้เห็นถึงการปรับตัวในการทำงานข้ามวัฒนธรรม ที่มีรายละเอียดแตกต่างกันไปตามคุณลักษณะและสภาพแวดล้อม

ของแต่ละบุคคลและบริบท ในส่วนนี้ผู้วิจัยเพียงต้องการนำเสนอให้เห็นถึงกระบวนการเพื่อให้สอดคล้องกับนิยามของ การปรับตัวในการทำงานข้ามวัฒนธรรม อย่างไรก็ตาม ในการศึกษาครั้งนี้สิ่งที่ผู้วิจัยให้ความสนใจและยกเป็นวัตถุประสงค์นั้นคือ ปัจจัยเงื่อนไขและผลที่เกี่ยวข้องกับการปรับตัวในการทำงานข้ามวัฒนธรรมของวิศวกรไทย ซึ่งได้กล่าวไว้อย่างละเอียดในส่วนถัดไป

#### **ส่วนที่ 4 ปัจจัยเงื่อนไขและผลที่เกี่ยวข้องกับการปรับตัวในการทำงานข้ามวัฒนธรรมของวิศวกรไทย**

ปัจจัยเงื่อนไขและผลที่เกี่ยวข้องกับการปรับตัวในการทำงานข้ามวัฒนธรรมของวิศวกรไทยหมายถึง สาเหตุ สิ่งเร้า และผลลัพธ์ ที่เกี่ยวข้องกับการเสริมสร้าง การพัฒนา การปรับเปลี่ยนความคิด ความเชื่อ ความรู้สึก และการปฏิบัติ ของวิศวกรไทยในการเดินทางไปทำงานในประเทศสมาชิกอาเซียนที่มีความหลากหลายทางด้านวัฒนธรรม ซึ่งการปรับตัวในการทำงานข้ามวัฒนธรรมแบ่งออกเป็น 3 ช่วงได้แก่ ช่วงก่อนการเดินทางไปทำงานในประเทศสมาชิกอาเซียน ช่วงระหว่างการทำงานในประเทศสมาชิกอาเซียน และช่วงกลับเข้าสู่การทำงานในประเทศไทย โดยในแต่ละช่วงของการปรับตัวในการทำงานข้ามวัฒนธรรมของวิศวกรไทยมีรายละเอียดของปัจจัยเงื่อนไขและผลดังนี้

##### **4.1 ปัจจัยเงื่อนไขและผลที่เกี่ยวข้องกับการปรับตัวในการทำงานข้ามวัฒนธรรมของวิศวกรไทย ช่วงก่อนการเดินทางไปทำงานในประเทศสมาชิกอาเซียน**

ปัจจัยเงื่อนไขและผลที่เกี่ยวข้องกับการปรับตัวในการทำงานข้ามวัฒนธรรมของวิศวกรไทย ช่วงก่อนการเดินทางไปทำงานในประเทศสมาชิกอาเซียนหมายถึง สาเหตุหรือสิ่งเร้า และผลลัพธ์ ที่เกี่ยวข้องกับการเสริมสร้าง การพัฒนา การปรับเปลี่ยนความคิด ความเชื่อ ความรู้สึก และการปฏิบัติ ของวิศวกรไทยก่อนการเดินทางไปทำงานในประเทศสมาชิกอาเซียน เพื่อให้สามารถในการเผชิญหน้ากับความหลากหลายทางวัฒนธรรมในประเทศสมาชิกอาเซียน มีรายละเอียดดังนี้

##### **4.1.1 ปัจจัยเงื่อนไขที่เกี่ยวข้องกับการปรับตัว ช่วงก่อนการเดินทางไปทำงานในประเทศสมาชิกอาเซียน**

ปัจจัยเงื่อนไขที่เกี่ยวข้องกับการปรับตัว ช่วงก่อนการเดินทางไปทำงานในประเทศสมาชิกอาเซียน แบ่งเป็นปัจจัยเงื่อนไขส่วนบุคคลและปัจจัยเงื่อนไขสภาพแวดล้อม ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

#### 4.1.1.1 ปัจจัยเงื่อนไขส่วนบุคคล

ปัจจัยเงื่อนไขส่วนบุคคล เป็นคุณลักษณะส่วนบุคคลของวิศวกรไทยที่เป็นสาเหตุ และช่วยส่งเสริมให้วิศวกรไทยเกิดการปรับตัวในการทำงานข้ามวัฒนธรรม ช่วงก่อนการเดินทางไปทำงานในประเทศสมาชิกอาเซียน ประกอบไปกับการรับรู้ถึงความคล้ายคลึงระหว่างงานในไทยและงานในประเทศสมาชิกอาเซียน การมีความรู้เกี่ยวกับประเทศสมาชิกอาเซียน และความสามารถในการประเมินศักยภาพและข้อจำกัดของตนเอง โดยปัจจัยเงื่อนไขส่วนบุคคลแต่ละส่วนต่างมีรายละเอียดที่เชื่อมโยงกับการปรับตัวข้ามวัฒนธรรมของวิศวกรไทยผู้มีประสบการณ์ทำงานในประเทศสมาชิกอาเซียน ช่วงก่อนการเดินทางไปทำงานในประเทศสมาชิกอาเซียน ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

1) การรับรู้ถึงความคล้ายคลึงระหว่างงานในไทยและงานในประเทศสมาชิกอาเซียน

ในการเดินทางไปทำงานในประเทศสมาชิกอาเซียน ความคุ้นเคยในงานที่เกิดขึ้นจากประสบการณ์ทำงานของวิศวกรไทย ทำให้วิศวกรสามารถจินตนาการได้ว่าต้องไปทำอะไรในประเทศสมาชิกอาเซียนบ้าง ต้องเตรียมพร้อมข้อมูลอะไรบ้างเพื่อสนับสนุนการทำงานบ้าง ซึ่งการมีความคุ้นเคยในงานช่วยให้วิศวกรไทยสามารถลดขั้นตอนในการเรียนรู้งาน และสามารถนำความคุ้นเคยในงานใช้ในการเตรียมพร้อมซึ่งการเผชิญหน้ากับการทำงานในประเทศสมาชิกอาเซียน นอกจากนี้ยังทำให้วิศวกรไทยไม่เกิดความรู้สึกแปลกใหม่ต่องานที่กำลังจะเดินทางไปทำในประเทศสมาชิกอาเซียนอีกด้วย

“เรารู้ว่าเราจะไปทำอะไร มันเป็นงานที่เราเคยทำมาก่อน เราก็เลยพอที่จะนึกภาพออกว่าเราจะต้องไปเจอกับอะไรบ้าง” (คุณเอ็ม)

“งานที่เราไปทำอะไรมันเป็นงานทดสอบเหมือนกันกับที่เรามาที่ไทยเนียแหละ แต่แค่มันเป็นคนละเซอรวิสเราก็เลยไม่รู้สิว่ามันเปลี่ยนอะไรไปมาก” (คุณเอส)

2) การมีความรู้เกี่ยวกับประเทศสมาชิกอาเซียน

การมีความรู้เกี่ยวกับประเทศสมาชิกอาเซียน ช่วยให้วิศวกรไทยมีความเข้าใจในธรรมชาติของประเทศสมาชิกอาเซียน และอาศัยข้อมูลความรู้เหล่านั้น นำไปสู่การเตรียมความพร้อมที่เหมาะสมกับธรรมชาติของแต่ละประเทศสมาชิกอาเซียน ซึ่งการได้มาซึ่งข้อมูลความรู้

เกี่ยวกับประเทศสมาชิกอาเซียนนั้น วิศวกรไทยผู้มีประสบการณ์การทำงานในประเทศสมาชิกอาเซียนในการศึกษาวิจัยครั้งนี้มีแหล่งข้อมูลที่สำคัญคือความรู้เกี่ยวกับประเทศสมาชิกอาเซียนที่มาจากประสบการณ์ทำงานในประเทศสมาชิกอาเซียน และความรู้เกี่ยวกับประเทศสมาชิกอาเซียนที่มาจากการค้นคว้าข้อมูลจากอินเทอร์เน็ต

2.1) การมีความรู้เกี่ยวกับประเทศสมาชิกอาเซียน: จากประสบการณ์ทำงานในประเทศสมาชิกอาเซียน

ความรู้เกี่ยวกับประเทศสมาชิกอาเซียนที่ได้จากการทบทวนประสบการณ์ทำงานในประเทศสมาชิกอาเซียนของวิศวกรไทย ถูกนำมาใช้ในการเตรียมตัวก่อนการเดินทางไปทำงานในประเทศสมาชิกอาเซียน โดยประสบการณ์ทำงานในประเทศสมาชิกอาเซียนของวิศวกรไทยส่งผลให้วิศวกรไทยมีความคุ้นเคยกับการใช้ชีวิตในประเทศสมาชิกอาเซียน และรู้ถึงธรรมชาติของสภาพแวดล้อมในประเทศสมาชิกอาเซียน ทั้งในด้านของอาหารและคุณลักษณะของผู้คนในประเทศสมาชิกอาเซียน ซึ่งถือเป็นปัจจัยเงื่อนไขสำคัญที่ส่งเสริมให้วิศวกรไทยที่มีประสบการณ์ทำงานในประเทศสมาชิกอาเซียนได้เปรียบวิศวกรไทยที่ไม่มีประสบการณ์ทำงานในประเทศสมาชิกอาเซียน ในการปรับตัวในการทำงานข้ามวัฒนธรรม ช่วงก่อนการเดินทางไปทำงานในประเทศสมาชิกอาเซียน

*“เราเคยไปทำงานที่นู่น เราก็จะรู้แล้วว่าอาหารการกินเป็นยังไง ผู้คนที่นู่นเค้าเป็นยังไง” (คุณวี)*

2.2) การมีความรู้เกี่ยวกับประเทศสมาชิกอาเซียน: จากการค้นคว้าข้อมูลทางอินเทอร์เน็ต

ความรู้เกี่ยวกับประเทศสมาชิกอาเซียนที่ได้จากการค้นคว้าข้อมูลจากอินเทอร์เน็ต ถูกนำมาใช้ประกอบการเตรียมตัวของวิศวกรไทยที่กำลังจะเดินทางไปทำงานในประเทศสมาชิกอาเซียนในส่วนของข้อมูลด้านสภาพแวดล้อมทั่วไปโดยเฉพาะด้านสภาพอากาศ และข้อมูลเกี่ยวกับสถานบริการด้านอาหารบริเวณที่พักของวิศวกรไทยในประเทศสมาชิกอาเซียน โดยวิศวกรไทยนำข้อมูลความรู้ด้านสภาพอากาศไปใช้ในการเตรียมตัวเกี่ยวกับเครื่องนุ่มห่มให้สอดคล้องกับสภาพอากาศของประเทศสมาชิกอาเซียนขณะนั้น และนำความรู้ด้านสถานบริการด้านอาหารเพื่อเตรียมตัวก่อนการเดินทางไปทำงานในประเทศสมาชิกอาเซียน

“เราก็มีไปหามาเรื่องสภาพอากาศว่ามันจะคล้ายๆที่ไทย เราก็เห็นว่าแบบประเทศตอนนั้นเป็นยังไง”  
(คุณเอส)

“เราก็จะหาที่อยู่ทีไหนสำหรับตัวเรามากกว่า ว่าเราไปอยู่เมืองนั้นเป็นยังไงบ้าง ผนตกใหม่ ชุกใหม่  
ตอนนั้นเป็นหน้าฝน หน้าหนาว หน้าร้อน หรืออะไรยังไง” (คุณไอ)

### 3) การมีความสามารถในการประเมินศักยภาพและข้อจำกัดของตนเอง

การมีความสามารถในการประเมินศักยภาพและข้อจำกัดของตนเองของ  
วิศวกรไทย เป็นคุณลักษณะส่วนบุคคลที่สำคัญและมีความจำเป็นต่อการปรับตัวในการทำงาน  
ข้ามวัฒนธรรมของวิศวกรไทยทั้งศักยภาพทางด้านภาษาที่ใช้ในการสื่อสารและ ข้อจำกัดด้าน  
สุขภาพที่พร้อมต่อการทำงานในประเทศสมาชิกอาเซียน ช่วยให้วิศวกรไทยเกิดความเข้าใจใน  
ระดับศักยภาพและข้อจำกัดของตนเอง และก่อให้เกิดเป็นการเตรียมตัวในการเดินทางไปทำงานใน  
ประเทศสมาชิกอาเซียน ซึ่งการที่วิศวกรไทยรู้จักตนเองในด้านของศักยภาพหรือข้อจำกัด มีส่วน  
ช่วยเสริมสร้างความมั่นใจในการเดินทางไปทำงานในประเทศสมาชิกอาเซียน วิศวกรไทยที่มีการ  
ประเมินตนเองด้านภาษาที่ใช้สื่อสารในประเทศสมาชิกอาเซียน และเกิดเป็นความเข้าใจและมั่นใจ  
ในตัวเองเมื่อประเมินแล้วพบว่าตนเองมีความสามารถทางด้านภาษาที่เพียงพอต่อการทำงานใน  
ประเทศสมาชิกอาเซียน ความสามารถทางด้านภาษาเป็นสิ่งที่มีความจำเป็นต่อการเดินทางไป  
ทำงานในประเทศสมาชิกอาเซียน เพื่อความสะดวกทางด้าน การสื่อสารกับผู้อื่นที่อาศัยอยู่ใน  
ประเทศสมาชิกอาเซียนทั้งในและนอกเหนือบริบทการทำงานของวิศวกรไทย ในขณะที่วิศวกรไทย  
ที่มีการประเมินตนเองด้านข้อจำกัด เช่น เรื่องสุขภาพที่วิศวกรไทยประเมินตนเองและทราบว่า  
ตนเองมีโรคประจำตัว จึงนำไปสู่การเตรียมการรักษาโรคประจำตัวเพื่อนำติดตัวไปทำงานใน  
ประเทศสมาชิกอาเซียน

“คือภาษาอังกฤษเราไม่มีปัญหาอยู่ละ เรามั่นใจเพราะตอนที่อยู่ไทยเราก็คุยอังกฤษกับนายญี่ปุ่น  
ตลอด” (คุณไอ)

“คือส่วนตัวผมเตรียมยาไปด้วยอยู่แล้ว เนื่องจากว่าเป็นคนที่มีโรคประจำตัว ผมเป็นหอบหืด” (คุณ  
แอล)

#### 4.1.1.2 ปัจจัยเงื่อนไขสภาพแวดล้อม



ปัจจัยเงื่อนไขสภาพแวดล้อม เป็นลักษณะของการกระทำที่เกิดจากสภาพแวดล้อมภายนอกของวิศวกรไทย ไม่ว่าจะเป็นจากเพื่อนร่วมงานหรือองค์กร โดยทำหน้าที่เป็นสาเหตุและช่วยส่งเสริมให้วิศวกรไทยเกิดการปรับตัวในการทำงานข้ามวัฒนธรรมในประเทศสมาชิกอาเซียน ช่วงก่อนการเดินทางไปทำงานในประเทศสมาชิกอาเซียน ประกอบไปด้วยการได้รับการถ่ายทอดจากเพื่อนร่วมงาน และการได้รับการสนับสนุนจากองค์กร โดยปัจจัยเงื่อนไขแต่ละส่วนมีรายละเอียดที่เชื่อมโยงกับการปรับตัวข้ามวัฒนธรรมของวิศวกรไทยผู้มีประสบการณ์ทำงานในประเทศสมาชิกอาเซียน ช่วงก่อนการเดินทางไปทำงานในประเทศสมาชิกอาเซียน ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

#### 1) การได้รับการถ่ายทอดจากเพื่อนร่วมงาน

เพื่อนร่วมงานของวิศวกรไทยเป็นสภาพแวดล้อมภายนอกตัววิศวกรไทยที่มีข้อมูลข่าวสารและความรู้เกี่ยวกับการทำงานในประเทศสมาชิกอาเซียน จากประสบการณ์ทำงานในประเทศสมาชิกอาเซียน ซึ่งการถ่ายทอดข้อมูลข่าวสารและความรู้เหล่านั้นจากเพื่อนร่วมงานสู่วิศวกรไทยมีวิธีการถ่ายทอดที่แตกต่างกันในแต่ละสถานการณ์ โดยวิศวกรไทยได้รับการถ่ายทอดข้อมูลทั้งในส่วนที่เป็นเนื้อหาของงาน และการใช้ชีวิตอยู่ในประเทศสมาชิกอาเซียน ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

##### 1.1) การได้รับการถ่ายทอดจากเพื่อนร่วมงาน: ด้านเนื้อหาของงาน

เพื่อนร่วมงานของวิศวกรไทยที่มีประสบการณ์ทำงานในลักษณะเดียวกันกับที่วิศวกรไทยกำลังจะเดินทางไปทำในประเทศสมาชิกอาเซียน แบ่งปันประสบการณ์การทำงานในส่วนหนึ่งของเนื้อหาให้กับวิศวกรไทย เพื่อให้เกิดความคุ้นเคยกับลักษณะของงานก่อนการเดินทางไปทำงานในประเทศสมาชิกอาเซียน โดยวิธีการที่เพื่อนร่วมงานใช้ในการถ่ายทอดเนื้อหาของงานให้กับวิศวกรไทยนั้นมีทั้งการถ่ายทอดโดยการบอกเล่าผ่านการพูดคุยในลักษณะของเพื่อนร่วมงาน และการถ่ายทอดเนื้อหาของงานจากเพื่อนร่วมงานผ่านรายงานบันทึกการทำงานของเพื่อนร่วมงาน โดยเนื้อหาของงานที่วิศวกรไทยได้รับการถ่ายทอดจากเพื่อนร่วมงานนั้นมีส่วนสำคัญในการช่วยให้วิศวกรไทยสามารถจินตนาการได้ว่าต้องไปทำอะไรในประเทศสมาชิกอาเซียนบ้าง ต้องเตรียมพร้อมข้อมูลอะไรบ้างเพื่อสนับสนุนการทำงานบ้าง รวมถึงเกิดความรู้สึกคุ้นเคยกับงานที่กำลังจะเดินทางไปทำในประเทศสมาชิกอาเซียน

“ก็สอบถามจากรุ่นพี่ที่ทำงาน คนที่เค้าเคยทำงานลักษณะนี้มาก่อน” (คุณพี)

“คือมันมีรุ่นก่อนแล้วเค้าก็ส่งไอ้ตัวรีพอร์ทมา ก็คือรู้ดีเทลของงานจากรีพอร์ท” (คุณแอล)

1.2) การได้รับการถ่ายทอดจากเพื่อนร่วมงาน: ด้านการใช้ชีวิตในประเทศสมาชิกอาเซียน

เพื่อนร่วมงานหรือหัวหน้างานของวิศวกรไทยที่มีประสบการณ์ทำงานในประเทศสมาชิกอาเซียนประเทศเดียวกันกับประเทศที่วิศวกรไทยกำลังจะเดินทางไปทำงาน แบ่งปันประสบการณ์การทำงานในส่วนของการใช้ชีวิตอยู่ในประเทศสมาชิกอาเซียน เพื่อให้เกิดความคุ้นเคยกับธรรมชาติและแนวทางปฏิบัติของประเทศสมาชิกอาเซียนที่วิศวกรไทยกำลังจะเดินทางไปทำงาน โดยวิธีการที่เพื่อนร่วมงานใช้ในการถ่ายทอดการใช้ชีวิตอยู่ในประเทศสมาชิกอาเซียนให้กับวิศวกรไทยนั้นมีการถ่ายทอดโดยการบอกเล่าผ่านการพูดคุยในลักษณะของเพื่อนร่วมงาน และการถ่ายทอดการใช้ชีวิตอยู่ในประเทศสมาชิกอาเซียนผ่านการกระจายข้อมูลที่มีตัวกลางเป็นหัวหน้างานรับเรื่องราวก่อนที่จะส่งผ่านมาถึงตัววิศวกรไทย โดยเนื้อหาของการใช้ชีวิตอยู่ในประเทศสมาชิกอาเซียนที่วิศวกรไทยได้รับการถ่ายทอดจากเพื่อนร่วมงานหรือหัวหน้างานนั้นมีส่วนสำคัญในการช่วยให้วิศวกรไทยสามารถจินตนาการได้ว่าต้องเผชิญหน้ากับความแตกต่างด้านวัฒนธรรมอะไรบ้าง และต้องปฏิบัติต่อความแตกต่างด้านวัฒนธรรมนั้นอย่างไร รวมถึงเกิดความรู้สึกคุ้นเคยกับธรรมชาติและแนวทางปฏิบัติของประเทศสมาชิกอาเซียน

“มันก็จะมีพวกพี่ที่เค้าโดนส่งไปก่อนอะ ไปอยู่ก่อนประมาณสักเดือนหนึ่งอะ นางก็จะบอก อันนี้ อย่างนี้นะ ให้เอาอันนี้มา คุณกันตลอดอยู่แล้วว่า เออไปพม่าต้องทำยังไงบ้าง อะไรอย่างงี้” (คุณพี)

“อาหาร เราก็จะถามจากเด็กที่มาฝึกงานกับเราไว้ ว่ามีอะไร มันก็จะแบบเอารูปมาให้ดูว่าอันนี้อันนั้นอร่อยนะ มันก็จะเริ่มคุยภาษาไทยกันได้แล้วบ้าง และก็คนญี่ปุ่นที่แบบเหมือนไปเปิดแพลนท์ เคยอยู่ที่แพลนท์ไทยก่อน แล้วพอโรงงานที่อินโดเปิดเค้าก็ย้ายไปอยู่อินโด เค้าก็เหมือนส่งวัฒนธรรมเล็กๆน้อยๆแบบ ถ้าไปห้ามยื่นของรับของมือซ้ายนะ เค้าก็จะส่งมาให้เราผ่านทางหัวหน้าญี่ปุ่นอีกทีนึง เหมือนเค้ามากระจายข่าวต่ออะไรอย่างเงี้ย” (คุณไอ)

2) การได้รับการสนับสนุนจากองค์กร

องค์กรของวิศวกรไทยที่มีประสบการณ์ในการจัดส่งบุคลากรไปทำงานในต่างประเทศ มีความรู้ ความเข้าใจ และทักษะในการจัดการความพร้อมเบื้องต้นเพื่อช่วยในการเตรียมตัวของวิศวกรไทย ไม่ว่าจะเป็นด้านการจัดเตรียมเรื่องที่พัก การเดินทาง อาหาร รวมถึงการถ่ายทอดเรื่องราวเกี่ยวกับ ภาษา และกฎระเบียบของประเทศสมาชิกอาเซียนสู่วิศวกรไทย ซึ่งเป็นส่วนสำคัญยิ่งที่ทำให้วิศวกรไทยเกิดการปรับตัวในการทำงานข้ามวัฒนธรรม ช่วงก่อนการเดินทางไปทำงานในประเทศสมาชิกอาเซียน มีรายละเอียดดังนี้

2.1) การได้รับการสนับสนุนจากองค์กร: ด้านข้อมูลเกี่ยวกับประเทศสมาชิกอาเซียน

ข้อมูลเกี่ยวกับประเทศสมาชิกอาเซียนที่วิศวกรไทยได้รับการถ่ายทอดจากฝ่ายบุคคลขององค์กร ที่ถ่ายทอดข้อมูลเกี่ยวกับอาหาร แนวทางการใช้ชีวิต และกฎหมายของประเทศสมาชิกอาเซียน ช่วยให้อาสาสมัครไทยที่กำลังจะเดินทางไปทำงานในประเทศสมาชิกอาเซียนมีความเข้าใจต่อสภาพแวดล้อมของประเทศสมาชิกอาเซียน และเกิดเป็นความพร้อมทางด้านจิตใจที่พร้อมต่อการเดินทางไปทำงานในประเทศสมาชิกอาเซียน และพร้อมต่อการเผชิญหน้ากับวัฒนธรรมที่ไม่คุ้นเคย

*“ก่อนไป ทางบริษัทผมเค้าก็ให้เฮลท์อาร์มาช่วยดู ช่วยเทรนให้ ไปลุยไปอะไรอย่างนี้นิดหน่อย คุยเหมือนแบบแนวทางการใช้ชีวิตอะไรอย่างเงี้ยอะครับ อย่างเช่นพวก อ่า การกินอยู่ แบบอยู่ลาวอย่างเงี้ยที่ กินปลาร้าได้ไหม เค้าก็จะถาม แล้วก็ เอ่อ พวกกฎหมายลาวอย่างเช่น ถ้าไปได้กับผู้หญิงลาวจะต้องโดนส่งกลับประเทศไทย หรือถ้าแต่งงานกับเค้าก็ต้องไปอยู่บ้านผู้หญิงเค้า ก็คุยแบบการใช้ชีวิต” (คุณแอล)*

2.2) การได้รับการสนับสนุนจากองค์กร: ด้านการจัดเตรียมสิ่งอำนวยความสะดวกในการใช้ชีวิตประจำวันในประเทศสมาชิกอาเซียน

การสนับสนุนจากองค์กรด้านความสะดวกสบายในประเทศสมาชิกอาเซียนตั้งแต่ด้านการเดินทาง อาหาร และด้านการสื่อสารในการทำงานในประเทศสมาชิกอาเซียน เป็นส่วนสำคัญที่ส่งเสริมให้วิศวกรไทยมีความพร้อมในการใช้ชีวิตอยู่ในประเทศสมาชิกอาเซียนโดยการเตรียมการจากองค์กรที่มีประสบการณ์ในการส่งบุคลากรเดินทางไปทำงานในต่างประเทศ วิศวกรไทยจึงสามารถเกิดความมั่นใจต่อความสะดวกสบายที่องค์กรจัดหาไว้ให้ และใช้เวลาก่อนการเดินทางไปทำงานในประเทศสมาชิกอาเซียนในการเตรียมตัวด้านอื่นๆ เช่นด้าน

ภาษาที่ใช้เพื่อการสื่อสารในการทำงานที่วิศวกรไทยได้รับการถ่ายทอดจากองค์กร ที่วิศวกรไทยใช้เวลาก่อนการเดินทางไปทำงานในประเทศสมาชิกอาเซียนในการศึกษาภาษาสำหรับการสื่อสารในการทำงานที่ได้รับการถ่ายทอดจากองค์กร

“ส่วนนั้นมันถูกเตรียมไว้อยู่แล้ว มันจะมีพวกหลังบ้านที่คอยจัดเตรียมเรื่องสถานที่ เรื่องการเดินทาง กินอยู่” (คุณเอ็ม)

“เค้าก็มีส่งมาเหมือนประมาณว่า เหมือนภาษาคำง่าย ๆ ประจำวันที่เราต้องให้มีอะไรบ้าง” (คุณไอ)

#### 4.1.2 ผลที่เกี่ยวข้องกับการปรับตัว ช่วงก่อนการเดินทางไปทำงานในประเทศสมาชิกอาเซียน

ผลที่เกี่ยวข้องกับการปรับตัว ช่วงก่อนการเดินทางไปทำงานในประเทศสมาชิกอาเซียน เป็นผลที่เกิดขึ้นต่อตัววิศวกรไทย มีรายละเอียดดังนี้

##### 4.1.2.1 ผลที่เกิดขึ้นต่อตัววิศวกรไทย

ผลจากการปรับตัวในการทำงานข้ามวัฒนธรรมของวิศวกรไทยผู้มีประสบการณ์ในประเทศสมาชิกอาเซียน ช่วงก่อนการเดินทางไปทำงานในประเทศสมาชิกอาเซียน ที่หมายถึงสิ่งที่เป็นผลจากการปรับตัวในการทำงานข้ามวัฒนธรรมและกระทบโดยตรงต่อตัวของวิศวกรไทย ไม่ว่าจะเป็นด้านวิธีการทำงาน ความรู้เกี่ยวกับประเทศสมาชิกอาเซียน ความรู้สึกพึงพอใจ การได้รับคำชื่นชม ได้รับความสัมพันธ์ที่ดี ได้รับโอกาส รวมถึงความสามารถในการใช้ชีวิตอยู่ในประเทศสมาชิกอาเซียน ซึ่งผลทั้งหมดที่กล่าวมานี้มีรายละเอียดในการเป็นผลที่เกิดขึ้นต่อตัววิศวกรไทย ดังนี้

##### 1) มุมมองส่งเสริมต่อการทำงานในประเทศสมาชิกอาเซียน

ผลที่เกิดขึ้นกับวิศวกรไทยหลังจากการปรับตัวในการทำงานข้ามวัฒนธรรม ช่วงก่อนการเดินทางไปทำงานในประเทศสมาชิกอาเซียนนั้น เป็นมุมมองที่ส่งเสริมต่อการทำงานในประเทศสมาชิกอาเซียน โดยจากปัจจัยเงื่อนไขส่วนบุคคล และปัจจัยเงื่อนไขสภาพแวดล้อม ทำให้วิศวกรไทยเกิดมุมมองต่อการทำงานในประเทศสมาชิกอาเซียนในลักษณะที่ส่งเสริมการเดินทางไปทำงานในประเทศสมาชิกอาเซียน ทั้งในส่วนของการทำงานและในส่วนของการใช้ชีวิตในประเทศสมาชิกอาเซียน

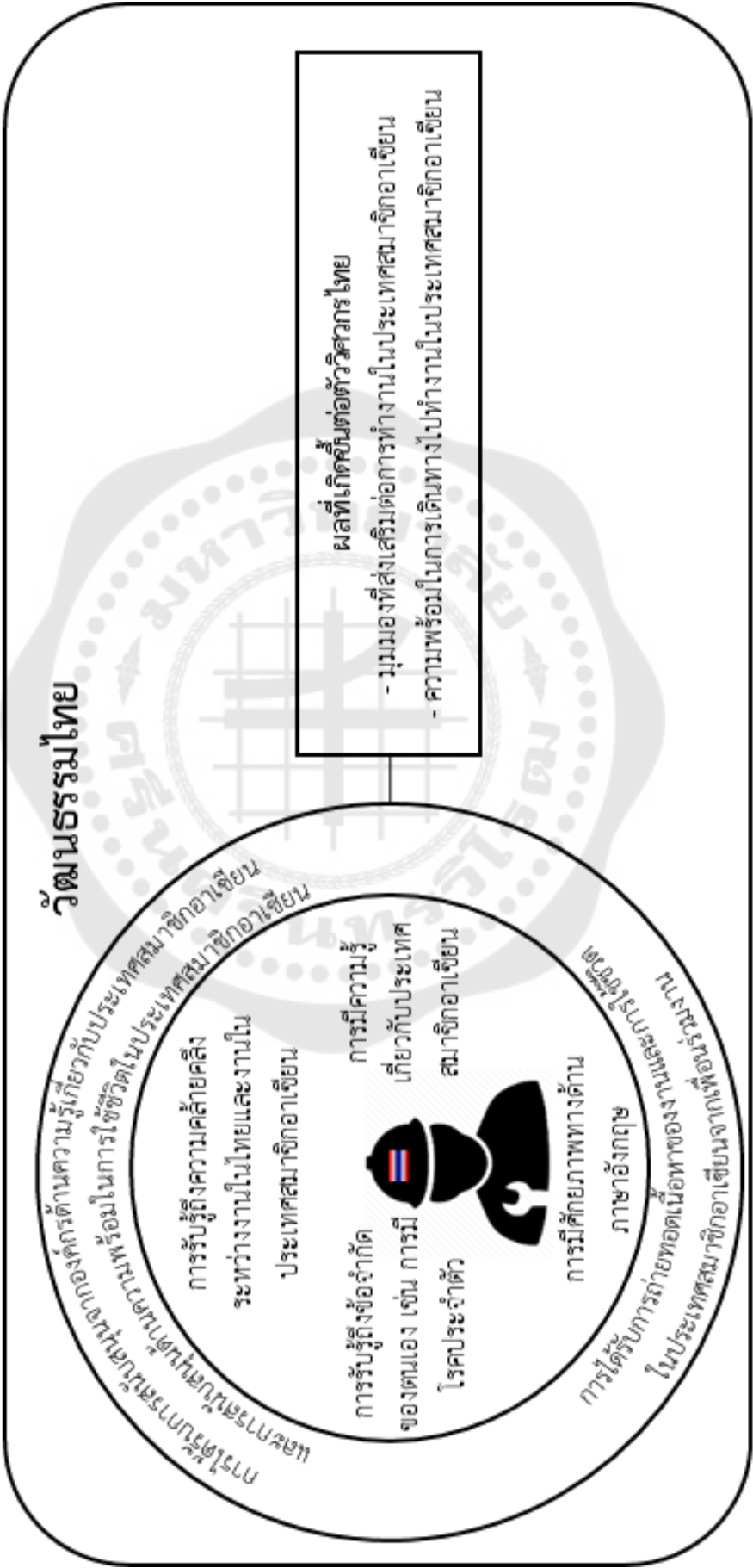
“วัตถุประสงค์ครั้งนี้เรื่องงาน เราไปทำอะไร เราชู้ เราเคยทำ มันก็ง่าย” (คุณวี)

## 2) ความพร้อมในการเดินทางไปทำงานในประเทศสมาชิกอาเซียน

ผลที่เกิดขึ้นกับวิศวกรไทยหลังจากการปรับตัวในการทำงานข้ามวัฒนธรรม ช่วงก่อนการเดินทางไปทำงานในประเทศสมาชิกอาเซียนนั้น เป็นความพร้อมในการเดินทางไปทำงานในประเทศสมาชิกอาเซียน โดยจากปัจจัยเงื่อนไขส่วนบุคคล และปัจจัยเงื่อนไขสภาพแวดล้อม ทำให้วิศวกรไทยเกิดความพร้อมในการเดินทางไปทำงานในประเทศสมาชิกอาเซียน ทั้งในส่วนของการทำงานและการใช้ชีวิตในประเทศสมาชิกอาเซียน โดยที่วิศวกรไทยยังคงมีพื้นที่ของความกังวลภายใต้ความพร้อมในการเดินทางไปทำงานในประเทศสมาชิกอาเซียนอยู่ก็ตาม

“เหมือนพอได้รู้เกี่ยวกับการปฏิบัติตัวที่นั่นแล้วคือเราก็ตบใจขึ้นนะ แต่ก็ยังมีกังวลอยู่ ก็กลัวเหมือนกันว่าแบบมันไปแล้วมันจะไปตายไหม หรือว่ามันจะไปเจอความเสี่ยงอะไร” (คุณแอล)

จากปัจจัยเงื่อนไขส่วนบุคคล ปัจจัยเงื่อนไขสภาพแวดล้อม และผลที่เกี่ยวข้องกับการปรับตัวในการทำงานข้ามวัฒนธรรมของวิศวกรไทยผู้มีประสบการณ์ในประเทศสมาชิกอาเซียน ช่วงก่อนการเดินทางไปทำงานในประเทศสมาชิกอาเซียน สามารถสรุปได้เป็นภาพประกอบ 6 ดังนี้



ภาพประกอบ 6 ปัจจัยเงื่อนไขและผลที่เกี่ยวข้องกับการปรับตัวในการทำงานข้ามวัฒนธรรม ช่วงก่อนการเดินทางไปทำงานในประเทศไทย

## 4.2 ปัจจัยเงื่อนไขและผลที่เกี่ยวข้องกับการปรับตัวในการทำงานข้ามวัฒนธรรมของวิศวกรไทย ช่วงระหว่างการทำงานในประเทศสมาชิกอาเซียน

ปัจจัยเงื่อนไขและผลที่เกี่ยวข้องกับการปรับตัวในการทำงานข้ามวัฒนธรรมของวิศวกรไทย ช่วงระหว่างการทำงานในประเทศสมาชิกอาเซียนหมายถึง สาเหตุหรือสิ่งเร้า และผลลัพธ์ ที่เกี่ยวข้องกับการเสริมสร้าง การพัฒนา การปรับเปลี่ยนความคิด ความเชื่อ ความรู้สึก และการปฏิบัติ ของวิศวกรไทยระหว่างการทำงานในประเทศสมาชิกอาเซียน เพื่อให้สามารถในการเผชิญหน้ากับความหลากหลายทางวัฒนธรรมในประเทศสมาชิกอาเซียน มีรายละเอียดดังนี้

### 4.2.1 ปัจจัยเงื่อนไขที่เกี่ยวข้องกับการปรับตัว ช่วงระหว่างการทำงานในประเทศสมาชิกอาเซียน

ปัจจัยเงื่อนไขที่เกี่ยวข้องกับการปรับตัว ช่วงระหว่างการทำงานในประเทศสมาชิกอาเซียน แบ่งเป็นปัจจัยเงื่อนไขส่วนบุคคลและปัจจัยเงื่อนไขสภาพแวดล้อม ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

#### 4.2.1.1 ปัจจัยเงื่อนไขส่วนบุคคล

ปัจจัยเงื่อนไขส่วนบุคคล เป็นคุณลักษณะส่วนบุคคลของวิศวกรไทยที่เป็นสาเหตุและช่วยส่งเสริมให้วิศวกรไทยเกิดการปรับตัวในการทำงานข้ามวัฒนธรรม ช่วงระหว่างการทำงานในประเทศสมาชิกอาเซียน ประกอบไปด้วยการมีความคุ้นเคยในกระบวนการทำงาน การเรียนรู้ทางด้านภาษาเพื่อการสื่อสารระหว่างการทำงาน การสานสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน การมองโลกในแง่ดี การมีความชอบประสบการณ์ที่แปลกใหม่ การมีประสบการณ์ชีวิตที่ใกล้เคียงกับสถานการณ์ในประเทศสมาชิกอาเซียน การพักผ่อนของวิศวกรไทยระหว่างการทำงานในประเทศสมาชิกอาเซียน และการรู้จักใช้เทคโนโลยีเพื่อเพิ่มความสะดวกในการใช้ชีวิตในประเทศสมาชิกอาเซียน โดยปัจจัยเงื่อนไขแต่ละส่วนมีรายละเอียดที่เชื่อมโยงกับการปรับตัวข้ามวัฒนธรรมของวิศวกรไทยผู้มีประสบการณ์ทำงานในประเทศสมาชิกอาเซียน ช่วงระหว่างการทำงานในประเทศสมาชิกอาเซียน ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

#### 1) การมีความคุ้นเคยกับงานในประเทศสมาชิกอาเซียน

ความคุ้นเคยกับงานในประเทศสมาชิกอาเซียนที่หมายถึง การที่วิศวกรไทยมีประสบการณ์ในการทำงานที่มีเนื้อหาของงานลักษณะเดียวกันกับงานในประเทศสมาชิกอาเซียน ความคุ้นเคยในกระบวนการทำงานที่เกิดขึ้นจากประสบการณ์ทำงานของวิศวกรไทย ทำให้อวิศวกรสามารถวางแผนการทำงานได้ ซึ่งการมีความคุ้นเคยในกระบวนการทำงานช่วยให้อวิศวกรไทยสามารถลดขั้นตอนในการเรียนรู้งาน และสามารถนำความคุ้นเคยในกระบวนการทำงานใช้ใน

การทำงานในประเทศสมาชิกอาเซียนได้ นอกจากนั้นยังทำให้วิศวกรไทยไม่เกิดความรู้สึกแปลกใหม่ต่องานที่ทำในประเทศสมาชิกอาเซียนอีกด้วย

“เราก็จะคิดละ เราต้องคุยกับใคร ต้องคอนเฟิร์มกับใคร ต้องโทรหาใคร ตามโซลูชั่น คุยกับลูกค้าไว้ เป็นยังไงบ้าง ขาดเหลืออะไรไหม” (คุณเอ็ม)

“พอมันเป็นงานเทศเหมือนกัน มันก็มีแพทเทิร์นของการทำงานอยู่แล้วอะ” (คุณเอส)

2) การมีความสามารถในการเรียนรู้ทางด้านภาษาเพื่อการสื่อสารระหว่างการทำงาน

การสื่อสารในการทำงานของวิศวกรไทยกับบุคคลอื่นในประเทศสมาชิกอาเซียนที่ใช้ภาษาท้องถิ่นในการสื่อสาร เช่นวิศวกรไทยที่เดินทางไปทำงานในประเทศอินโดนีเซีย โดยต้องร่วมงานกับพนักงานที่ใช้ภาษาอินโดนีเซียในการสื่อสาร การทำลายกำแพงทางภาษาระหว่างวิศวกรไทยกับพนักงานที่เป็นชาวท้องถิ่นของประเทศสมาชิกอาเซียน วิศวกรไทยใช้การเรียนรู้ภาษาท้องถิ่นของประเทศสมาชิกอาเซียนเพื่อใช้สื่อสารในการทำงาน โดยอาศัยการจดจำเป็นคำศัพท์และเน้นคำศัพท์ที่ได้ยินบ่อยระหว่างการทำงาน

“เวลาเราต้องสื่อสารกับที่นั่นอะ คือพูดแบบหลายขั้นตอน เราก็เลยเอางี้เดี่ยวเราจะเรียนภาษาอินโดไปด้วยละกัน จะจำเป็นศัพท์ๆไป เวลาเค้าพูดอะไรมา เราก็จะจำเป็นศัพท์เอา เน้นคำที่เค้าพูดบ่อย” (คุณไอ)

3) การมีทักษะในการสร้างสัมพันธ์ภาพกับเพื่อนร่วมงาน

เพื่อสร้างความลื่นไหลในการทำงาน การสร้างสัมพันธ์ภาพกับเพื่อนร่วมงานเป็นโจทย์ที่วิศวกรไทยต้องหาคำตอบเพื่อสร้างความเป็นส่วนหนึ่งกับเพื่อนร่วมงาน โดยเฉพาะกับเพื่อนร่วมงานที่อยู่ภายใต้การควบคุมของวิศวกรไทยกับเพื่อนร่วมงานที่เป็นคนไทย วัฒนธรรมการทำงานแบบไทยๆ ที่วิศวกรไทยค่อนข้างคุ้นเคยถูกนำมาใช้ในการทำงานในประเทศสมาชิกอาเซียน ด้วยลักษณะการทำงานในเชิงวิศวกรรมที่ความเชื่อมโยงกับช่างเทคนิคอย่าหลีกเลี่ยงไม่ได้ การปรับตัวโดยอาศัยความเข้าใจในธรรมชาติของเพื่อนร่วมงาน รวมถึงไหวพริบใน



การแก้ปัญหาของวิศวกรไทยถูกใช้เพื่อให้วิศวกรไทยสามารถสร้างความสัมพันธ์ภาพกับเพื่อนร่วมงาน อันเนื่องประโยชน์ต่อการทำงานในประเทศสมาชิกอาเซียนของวิศวกรไทย

“ตามสายงานของวิศวะ อันนี้คือมันต้องไปคุมผู้รับเหมาอะ บางที่ผู้รับเหมาก็แบบลองภูมิอะไรอย่างเงี้ย เข้าใจมะเรามันเป็นเด็กจบใหม่ มันมีอยู่แล้วแหละที่ต้องเจอปัญหาว่าแบบ คนงานจะมาลองภูมิ เราก็ไม่สู้ ใช้เงิน เลี้ยงน้ำ เลี้ยงน้ำทุกตอนกลางวัน เลี้ยงอะไรอย่างเงี้ย ใช้เงินแก้ปัญหา”  
(คุณพี)

#### 4) การเป็นคนมองโลกในแง่ดี

การทำงานในประเทศสมาชิกอาเซียนของวิศวกรไทยที่เต็มไปด้วยสิ่งแปลกใหม่ที่วิศวกรไทยไม่คุ้นเคย ย่อมสร้างความรู้สึกไม่เป็นส่วนหนึ่งของสถานที่นั้น อย่างไรก็ตาม มุมมองต่อเรื่องราวที่วิศวกรไทยไม่คุ้นเคยเป็นอีกหนึ่งปัจจัยที่ส่งผลให้วิศวกรไทยเกิดการปรับตัวระหว่างการทำงานในประเทศสมาชิกอาเซียนที่มีทั้งวัฒนธรรมการทำงาน และวัฒนธรรมที่เกี่ยวข้องกับการใช้ชีวิตที่หลากหลาย โดยมุมมองในแง่ดีเกี่ยวกับวัฒนธรรมที่ไม่คุ้นเคยเหล่านั้นที่วิศวกรไทยเลือกใช้ ที่มองว่าความแตกต่างที่ดูเหมือนจะเป็นปัญหา เป็นการได้เรียนรู้และนำมาซึ่งความรู้สึกลงในด้านบวกต่อสถานการณ์ที่เกิดขึ้นกับวิศวกรไทยระหว่างการทำงานในประเทศสมาชิกอาเซียน ประสบการณ์ชีวิตของวิศวกรไทยที่หลากหลายถูกนำมาใช้เปรียบเทียบกับสถานการณ์ที่เกิดขึ้นในประเทศสมาชิกอาเซียน โดยการเทียบเคียงความรู้สึกของวิศวกรไทยต่อประสบการณ์ครั้งนั้นกับสถานการณ์ที่เกิดขึ้นในประเทศสมาชิกอาเซียน และนำผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นจากประสบการณ์ของวิศวกรไทยมาใช้เป็นแนวทางในการปฏิบัติเพื่อให้สามารถข้ามผ่านสถานการณ์ในประเทศสมาชิกอาเซียน ที่จะไปสู่การปรับตัวในการทำงานข้ามวัฒนธรรมของวิศวกรไทย ช่วงระหว่างการทำงานในประเทศสมาชิกอาเซียนได้

“ผมว่าไม่มีอะไรแย่กว่า รด. แล้วอะ ก็เลยอยู่ได้ และอีกอย่างเวลาที่เจอปัญหา ผมมองว่ามันได้  
เรียนรู้” (คุณแอล)

#### 5) การมีความชอบประสบการณ์ที่แปลกใหม่

ความชื่นชอบการเผชิญหน้ากับประสบการณ์ที่แปลกใหม่ของวิศวกรไทยในบริบทการทำงานในประเทศสมาชิกอาเซียนที่มีความหลากหลายทางวัฒนธรรมทั้งในและนอก

บริบทของการทำงาน เปลี่ยนมุมมองของวิศวกรไทยต่อสถานการณ์ที่ไม่คุ้นเคยเป็นความแปลกใจ ในด้านบวก และส่งเสริมให้วิศวกรไทยสามารถเผชิญหน้ากับสถานการณ์นั้นๆ ได้ โดยการมีความชอบในประสบการณ์ที่แปลกใหม่นี้ นอกจากนี้จะชี้้นำให้วิศวกรมีมุมมองที่ดีต่อความหลากหลายที่แตกต่างเหล่านี้แล้ว ยังกลายเป็นความรู้สึกเรียกร้องต่อวัฒนธรรมที่แตกต่างและไม่คุ้นเคย ที่สุดท้ายจะกลายเป็นเรื่องราวที่น่าจดจำและนำไปส่งต่อในฐานะของคนที่มีความชื่นชอบประสบการณ์ที่แปลกใหม่

“มันก็มีเมซิ่งแต่เราเป็นคนชอบความแปลกๆของวัฒนธรรมอยู่แล้ว อย่างเรื่องที่ใช้ดีห้ามกินหมูนางบอกว่าเจ้าที่เป็นอิสลาม นางกลัวขึ้นแพลนที่ไม่ได้” (คุณพี)

6) การมีทักษะการจัดการความเครียดอย่างเหมาะสมระหว่างการทำงานในประเทศสมาชิกอาเซียน

การพักผ่อนเพื่อผ่อนคลายจากการทำงานและการใช้ชีวิตในวัฒนธรรมที่หลากหลายและแตกต่าง ทั้งในและนอกเหนือบริบทการทำงานของวิศวกรไทย ทั้งการเดินทางกลับบ้านในประเทศไทย การอ่านหนังสือ หรือการดูทีวี เป็นวิธีที่วิศวกรไทยใช้เพื่อพักผ่อนระหว่างการทำงานในประเทศสมาชิกอาเซียน โดยวิศวกรไทยเลือกกิจกรรมที่สามารถทำได้ในประเทศสมาชิกอาเซียนเช่นการอ่านหนังสือที่เป็นหนังสือภาษาไทย การดูหนังโดยบันทึกจากที่ไทยและนำไปดูระหว่างการทำงานในประเทศสมาชิกอาเซียน รวมถึงการเดินทางกลับบ้านในประเทศไทยเพื่อพบครอบครัว หรือเพื่อเลือกซื้อของใช้ในบริบทของประเทศไทยที่วิศวกรไทยมีความคุ้นเคย

“ก็พยายามหากิจกรรมผ่อนคลายหรือไม่ก็กลับบ้านเลย” (คุณแอล)

“อ่านหนังสือ ซ้อมไป สองสามเล่ม ส่วนที่วอยอยู่ห้องก็คือเซฟหนังไปดูเองจากที่ไทย” (คุณพี)

7) การมีทักษะในการใช้เทคโนโลยีเพื่ออำนวยความสะดวกในการใช้ชีวิตในประเทศสมาชิกอาเซียน

ในปัจจุบันเทคโนโลยีเข้ามามีบทบาทในชีวิตประจำวันของทุกคนอย่างหลีกเลี่ยงได้ยาก โดยเฉพาะการอำนวยความสะดวกด้านการติดต่อสื่อสาร ซึ่งในอุปกรณ์การสื่อสารยังมีการติดตั้งสิ่งอำนวยความสะดวกในรูปแบบของ แอปพลิเคชัน ที่ช่วยให้การใช้ชีวิตใน

ปัจจุบันสะดวกมากยิ่งขึ้น รวมถึงการใช้ชีวิตในประเทศสมาชิกอาเซียน ที่วิศวกรไทยที่รู้จักการใช้เทคโนโลยีในการอำนวยความสะดวกไม่ว่าจะเป็นในส่วนของการแปลงค่าเงิน และการเดินทาง สามารถใช้ชีวิตในประเทศสมาชิกอาเซียนได้อย่างราบรื่น ค่าเงินของแต่ละประเทศสมาชิกอาเซียน มีความแตกต่างกันในแต่ละประเทศ การใช้ชีวิตในประเทศสมาชิกอาเซียนของวิศวกรไทยจึงมีความจำเป็นที่ต้องสามารถแปลงค่าเงินของประเทศสมาชิกอาเซียนเป็นค่าเงินไทย เพื่อประกอบการพิจารณาเพื่อใช้จ่ายในประเทศสมาชิกอาเซียน โดยวิศวกรไทยอาศัย แอปพลิเคชัน ในอุปกรณ์การสื่อสารเพื่อแปลงค่าเงิน โดยสามารถเทียบเคียงกับค่าเงินไทยและช่วยคุมค่าใช้จ่ายให้เป็นไปตามที่วิศวกรไทยต้องการ เช่นเดียวกันกับการเดินทางในประเทศสมาชิกอาเซียนที่วิศวกรไทยไม่คุ้นเคยและต้องพึ่งพาระบบขนส่งสาธารณะ เช่น แท็กซี่ วิศวกรไทยรู้จักการใช้เทคโนโลยีเพื่ออำนวยความสะดวกในการเดินทางในประเทศสมาชิกอาเซียนเพื่อลดอุปสรรคทางด้าน การสื่อสารกับพนักงานขับรถ และเพิ่มความมั่นใจในการเดินทางว่าสามารถถึงจุดหมายปลายทางที่ต้องการได้

“เราก็ไหลดแอปก็คือใช้การคอนเวิร์สเงินผ่านแอปตลอด ก็จะได้ใช้เงินเกินอะไร ก็ควบคุมเงิน อย่างเดือนหนึ่งแลกไป 200 เหรียญได้ก็จำไม่ได้แล้ว แต่ก็คือจะใช้เท่านั้นแหละ” (คุณพี)

“บอกแท็กซี่แล้วก็นั่งแท็กซี่ไป ก็งงเหมือนกันแท็กซี่ แต่เดี๋ยวนี้มันไฮเทคอะ มันมีแชร์โลเคชั่นได้ มีอะไรได้ ถ้าแท็กซี่ ไปไม่ถูกเราก็เปิดแมปให้เค้า แล้วก็แบบ มันไม่ต้องคุยรายละเอียดเยอะ” (คุณวี)

#### 4.2.1.2 ปัจจัยเงื่อนไขสภาพแวดล้อม

ปัจจัยเงื่อนไขสภาพแวดล้อม เป็นลักษณะของการกระทำที่เกิดจากสภาพแวดล้อมภายนอกของวิศวกรไทย ไม่ว่าจะเป็นจากเพื่อนร่วมงานหรือองค์กร โดยทำหน้าที่เป็นสาเหตุและช่วยส่งเสริมให้วิศวกรไทยเกิดการปรับตัวในการทำงานข้ามวัฒนธรรมในประเทศสมาชิกอาเซียน ช่วงระหว่างการทำงานในประเทศสมาชิกอาเซียน ประกอบไปด้วยการมีวัฒนธรรมองค์กรที่แข็งแกร่ง การได้รับบทบาทการทำงานที่ชัดเจน การได้รับการถ่ายทอดเนื้อหาของงานจากเพื่อนร่วมงาน การมีเพื่อนร่วมงานที่มีความใกล้เคียงกับคนไทย การได้รับความช่วยเหลือจากองค์กร อิทธิพลของเวลาต่อการปรับตัวระหว่างการทำงานในประเทศสมาชิกอาเซียน การมีสภาพสังคมที่ใกล้เคียงกับประเทศไทย และการควบคุมทางสังคมจากค่านิยมภายในประเทศสมาชิกอาเซียน โดยปัจจัยเงื่อนไขแต่ละส่วนมีรายละเอียดที่เชื่อมโยงกับการปรับตัวข้ามวัฒนธรรม

ของวิศวกรไทยผู้มีประสบการณ์ทำงานในประเทศสมาชิกอาเซียน ช่วงระหว่างการทำงานในประเทศสมาชิกอาเซียน ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

### 1) การมีค่านิยมหลักขององค์กรที่เหนียวแน่น

วิศวกรไทยที่ทำงานให้กับองค์กรที่มีค่านิยมขององค์กรที่เหนียวแน่น กล่าวคือ ลักษณะขององค์กรที่ถูกขับเคลื่อนอยู่ภายใต้วัฒนธรรมของเจ้าขององค์กร เช่น องค์กรของประเทศญี่ปุ่นที่มีวัฒนธรรมองค์กรการทำงานแบบญี่ปุ่นที่แข็งแกร่ง ถึงแม้ว่าเป็นการเดินทางไปทำงานในประเทศสมาชิกอาเซียน แต่วัฒนธรรมองค์กรที่แข็งแกร่งส่งผลให้การทำงานในประเทศสมาชิกอาเซียนของวิศวกรไทยจำเป็นต้องปฏิบัติตามวัฒนธรรมขององค์กรโดยเฉพาะในบริบทของการทำงาน ที่บุคลากรในองค์กรไม่ว่าจะเป็นชนชาติใด ก็ต้องทำงานภายใต้วัฒนธรรมขององค์กรนั้น ๆ

“ทุกแผนกก็คือเป็นคนญี่ปุ่นหมดเลยแค่เจอร์การทำงานส่วนใหญ่ก็จะเป็นสไตล์แบบญี่ปุ่นซะมากกว่า” (คุณวี)

### 2) การได้รับบทบาทการทำงานที่ชัดเจน

บทบาทการทำงานที่ชัดเจนที่วิศวกรได้รับมอบหมายจากองค์กร และบทบาทการทำงานที่ชัดเจนของเพื่อนร่วมงาน เอื้อให้การทำงานในประเทศสมาชิกอาเซียนของวิศวกรไทยมีความราบรื่น โดยที่ทุกคนในหน่วยงานมีหน้าที่การทำงานชัดเจน อันเป็นผลดีในส่วนของการทำงาน การประสานงาน โดยที่วิศวกรไทยไม่จำเป็นต้องใช้ความพยายามในการค้นหาหน่วยงานที่สนับสนุนให้วิศวกรสามารถทำงานในประเทศสมาชิกอาเซียนได้อย่างราบรื่น

“ทุกคนรู้ว่าตัวเองกำลังทำอะไรอยู่ เราเองก็รู้ว่าตัวเองจะไปทำอะไร” (คุณเอ็ม)

“เค้าจะมีคนที่คอยไปดูเรื่องพวกแบบแชนเปิดเครื่องทดสอบ ถ้าต้องการอะไรเพิ่มให้ไปบอกคนนี้นะ ถ้าต้องการใช้เครื่องให้ไปบอกคนนี้ แล้วก็ถ้าต้องการซิมการ์ดเดี๋ยวคนนี้จะเป็นคนจัดการให้” (คุณเอส)

### 3) การได้รับการถ่ายทอดเนื้อหาของงานจากเพื่อนร่วมงาน

การได้รับการถ่ายทอดเนื้อหาของงานจากเพื่อนร่วมงาน ในที่นี้หมายถึง การที่วิศวกรไทยได้รับความรู้เกี่ยวกับการทำงานจากเพื่อนร่วมงาน ช่วยสนับสนุนการปรับตัวในการทำงานข้ามวัฒนธรรมของวิศวกรไทย ระหว่างการทำงานในประเทศสมาชิกอาเซียน โดยอาศัยช่วงเวลาที่ได้ร่วมงานกันของวิศวกรไทยและเพื่อนร่วมงานในประเทศสมาชิกอาเซียนในการถ่ายทอดความรู้ที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน และส่งผลให้วิศวกรไทยเกิดความเข้าใจในเนื้อหาของงานและวิธีการทำงานในประเทศสมาชิกอาเซียน

*“การที่ผมเข้าไปดูกับทางบริษัท EGAT เนี่ย เหมือนผมเข้าไปดูทางบริษัท EGAT คำอีกที่ เขาก็ให้ความรู้ผมมาด้วย ก็จะเป็นจากส่วนนั้นซะมากกว่า ที่จะได้ความรู้มา” (คุณแอล)*

#### 4) การมีเพื่อนร่วมงานต่างชาติที่มีความใกล้เคียงกับคนไทย

จากความใกล้ชิดทางด้านภูมิศาสตร์ของประเทศสมาชิกอาเซียน ส่งผลให้เพื่อนร่วมงานของวิศวกรไทย ที่ถึงแม้ไม่ใช่คนไทย แต่ได้รับการศึกษาในประเทศไทย และรับสื่อจากประเทศไทยเป็นหลักโดยเฉพาะในกลุ่มประเทศเพื่อนบ้านของไทย เช่น กัมพูชา และลาว เป็นต้น เพื่อนร่วมงานของวิศวกรไทยที่ถึงแม้จะเป็นคนท้องถิ่นของประเทศสมาชิกอาเซียน แต่มีแนวคิดและลักษณะการทำงานที่ใกล้เคียงกับวิศวกรไทย ทั้งยังสามารถสื่อสารและเข้าใจภาษาไทยได้ อันเอื้อประโยชน์ต่อวิศวกรในการทำงานในประเทศสมาชิกอาเซียน

*“เขาเป็นคนลาวนี่แหละแต่ว่าเขามาเรียนที่ ม. ขอนแก่นแล้วก็กลับไปทำงานในลาว เขาไม่ต่างกับคนไทยนะ ก็คือความคิดในการทำงานอะไรก็เหมือนกันทำงานเหมือนกันเลย คนลาวที่ทำงานที่นั่นนะเนเจอร์ของคนลาวพูดไทยได้ดูทีวีไทยฟังเพลงไทย ก็เลยสื่อสารกับเราได้” (คุณพี)*

#### 5) การได้รับการสนับสนุนจากองค์กร

องค์กรของวิศวกรไทยที่มีประสบการณ์ในการจัดส่งบุคลากรไปทำงานในต่างประเทศ มีความรู้ ความเข้าใจ และทักษะในการจัดการความพร้อมเบื้องต้นเพื่อช่วยอำนวยความสะดวกให้กับวิศวกรไทยระหว่างการทำงานในประเทศสมาชิกอาเซียน ไม่ว่าจะเป็นด้านการทำงาน การสื่อสารกับคนท้องถิ่น รวมถึงการเดินทางในประเทศสมาชิกอาเซียน ซึ่งเป็นส่วนสำคัญยิ่งที่ทำให้วิศวกรไทยเกิดการปรับตัวในการทำงานข้ามวัฒนธรรม ช่วงระหว่างการทำงานในประเทศสมาชิกอาเซียน มีรายละเอียดดังนี้

### 5.1) การได้รับการสนับสนุนจากองค์กร: ด้านการทำงาน

องค์กรได้ให้ความช่วยเหลือแก่วิศวกรไทยโดยการจัดหาบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถเพื่อให้คำแนะนำแก่วิศวกรไทยที่ไม่มีความคุ้นเคยกับบริบทการทำงานในประเทศสมาชิกอาเซียน โดยให้ข้อมูลที่จำเป็นต่อการทำงานทั้งในส่วนของเนื้อหา และวิธีการทำงาน นอกจากนั้นแล้ว องค์กรยังได้จัดหาอุปกรณ์ที่จำเป็นต่อการทำงานให้กับวิศวกรไทย โดยจัดเตรียมผ่านเพื่อนร่วมงานในประเทศสมาชิกอาเซียน ซึ่งเนื้อหาหางาน วิธีการทำงาน

“เค้าก็มีคนมาสอนว่าโอเพอร์เรเตอร์นี่โอเคใช้งานได้ปกติ แต่โอเพอร์เรเตอร์นี่ไม่ใช่ะ อย่างอุปกรณ์ที่จะใช้ทดสอบ มันก็ต้องไปยืมจากเค้า และก็พวกซิมการ์ดที่เป็นของสิงคโปร์อะไรอย่างเงี้ย เค้าก็จะเตรียมไว้ให้เรา” (คุณเอส)

### 5.2) การได้รับการสนับสนุนจากองค์กร: ด้านการสื่อสารกับคนท้องถิ่น

องค์กรได้ให้ความช่วยเหลือแก่วิศวกรไทยในการทำงานในประเทศสมาชิกอาเซียนโดยการจัดหา ล่าม ที่ช่วยวิศวกรไทยในส่วนของ การสื่อสารกับเพื่อนร่วมงานหรือลูกค้าที่เป็นคนพื้นถิ่นและไม่สามารถสื่อสารด้วยภาษาสากล หรือภาษาอังกฤษ โดยในส่วนี้้องค์กรช่วยอำนวยความสะดวกในการทำงานในประเทศสมาชิกอาเซียนให้กับวิศวกรไทยได้อย่างดี

“มันสามารถคุยกันได้เข้าใจ คือถ้าลูกค้าไม่เข้าใจตรงไหนเราก็ถามผ่านล่าม เค้าก็ถามให้จัดการให้” (คุณวี)

### 5.3) การได้รับการสนับสนุนจากองค์กร: ด้านการเดินทางในประเทศสมาชิกอาเซียน

วิศวกรไทยสามารถเดินทางในประเทศสมาชิกอาเซียนได้อย่างราบรื่นจากการที่องค์กรมีความพร้อมในการสนับสนุนการเดินทางให้กับวิศวกรไทย ไม่ว่าจะเป็นความช่วยเหลือด้านรถรับส่ง รวมถึงความช่วยเหลือด้านคนขับรถ โดยเฉพาะเมื่อวิศวกรไทยต้องเดินทางไปทำงานในพื้นที่เฉพาะและยากต่อการเข้าถึง

“คือเรื่องปรับตัวเราว่าของเราบริษัทช่วยเยอะ รถบริษัทก็มีรับส่ง” (คุณเอ็ม)

“เดินทางจากที่พักไปไซต์ผมต้องใช้ไฟร์วีลเข้าไปในไซต์ แล้วลาวเขารถยุโรปไป พวงมาลัยขวา แต่ดี  
น้อยที่มีคนขับรถให้” (คุณแอล)

6) การมีสภาพสังคมในประเทศสมาชิกอาเซียนที่ใกล้เคียงกับประเทศไทย  
การทำงานในประเทศสมาชิกอาเซียนของวิศวกรไทยที่มีสภาพสังคม  
โดยทั่วไปแตกต่างจากประเทศไทย ทำให้วิศวกรไทยเกิดความรู้สึกไม่คุ้นเคยและอาจต้อง  
ปรับเปลี่ยนพฤติกรรมเพื่อให้สอดคล้องกับการใช้ชีวิตในประเทศสมาชิกอาเซียน อย่างไรก็ตาม ใน  
ประเทศสมาชิกอาเซียนที่สภาพสังคมไม่ว่าจะเป็นด้านสถานบริการ ด้านอาหาร และด้านสภาพ  
อากาศที่ใกล้เคียงกับประเทศไทย ช่วยส่งเสริมให้วิศวกรไทยเกิดความรู้สึกคุ้นเคยต่อการใช้ชีวิตใน  
ประเทศสมาชิกอาเซียน ซึ่งในส่วนของสถานบริการในประเทศสมาชิกอาเซียนที่มีความใกล้เคียง  
กับประเทศไทย เช่น สถานบริการด้านความงาม ที่มีต้นทางของธุรกิจจากประเทศไทย วิศวกรไทย  
ที่ใช้บริการสถานบริการด้านความงามในประเทศไทยเป็นประจำ เมื่อเดินทางไปทำงานในประเทศ  
สมาชิกอาเซียนที่มีสถานบริการแบบเดียวกันกับประเทศไทยจึงเกิดเป็นความรู้สึกที่คุ้นเคย และ  
สามารถใช้ชีวิตอยู่ในประเทศสมาชิกอาเซียนโดยที่ใช้เวลาในการทำกิจกรรมเช่นเดียวกันกับ  
ตอนที่อยู่ประเทศไทย

“มีวุฒิศักดีมาเปิด ก็ให้พี่เค้าพาไป หลังจากนั้นคือเข้าวุฒิศักดีทุกอาทิตย์เลยไปกดลิ่ว” (คุณพี)

อาหารที่หลากหลายและมีความจำเพาะในแต่ละประเทศสมาชิกอาเซียน ที่  
บางครั้งสร้างอุปสรรคในการใช้ชีวิตในประเทศสมาชิกอาเซียนของวิศวกรไทย ในขณะที่บาง  
ประเทศสมาชิกอาเซียนที่มีความใกล้เคียงทางด้านอาหารกับประเทศไทย ไม่ว่าจะเป็นด้านรสชาติ  
ของอาหาร หรือวัตถุดิบที่ใช้ในการปรุง นอกจากนั้นแล้ว การที่อาหารของประเทศสมาชิกอาเซียนมี  
การเปิดบริการในประเทศไทย ทำให้วิศวกรไทยมีความคุ้นเคยต่ออาหารของประเทศสมาชิก  
อาเซียน และเมื่อเดินทางไปทำงานในประเทศสมาชิกอาเซียนจึงเกิดเป็นความคุ้นเคยและสามารถใช้  
ชีวิตในประเทศสมาชิกอาเซียนได้อย่างคุ้นเคยกับอาหารในประเทศสมาชิกอาเซียน

“มันเป็นรสชาติอาหารของคนไทยที่อร่อยกว่าคนไทยกินได้อะ แล้วบางที่อาหารเวียดนามอะ เราก็มี  
ร้านอาหารเวียดนามเปิดอยู่ที่ไทยค่อนข้างเยอะ” (คุณวี)

ความคุ้นเคยกับสภาพอากาศในประเทศไทยของวิศวกรไทย เมื่อต้องเดินทางไปทำงานในประเทศสมาชิกอาเซียนที่มีความแตกต่างด้านสภาพอากาศ ทำให้บางครั้งเป็นอุปสรรคสำหรับวิศวกรไทยในการทำงานในประเทศสมาชิกอาเซียน อย่างไรก็ตาม ในประเทศสมาชิกอาเซียนที่มีสภาพอากาศใกล้เคียงกับประเทศไทย ช่วยส่งเสริมให้วิศวกรไทยเกิดการปรับตัวในการทำงานข้ามวัฒนธรรม ระหว่างการทำงานในประเทศสมาชิกอาเซียน

“อย่างพวกอากาศ นี่ก็จะเหมือนบ้านเรา เค้าไม่ได้ร้อนเท่าบ้านเรานะ แล้วก็ฝนตกบ่อยด้วย ก็เลย  
ไม่มีการเป็นแพ้อากาศ หรือไม่สบาย” (คุณไอ)

7) การควบคุมทางสังคมจากแนวปฏิบัติที่ยึดถือในสภาพแวดล้อมของการทำงานในประเทศสมาชิกอาเซียน

กฎระเบียบที่แข็งแกร่งของประเทศสมาชิกอาเซียน บังคับให้ทุกคนที่อยู่ในประเทศปฏิบัติตามไม่ว่าแม้แต่กับคนต่างชาติ ถึงแม้ว่าจะไม่ได้บังคับเคร่งครัดเทียบเท่ากับคนพื้นที่ แต่ก็เพียงพอให้วิศวกรไทยจำเป็นต้องปรับเปลี่ยนวิธีการปฏิบัติเพื่อให้สอดคล้องกับกฎระเบียบของประเทศนั้นๆ เช่น การยื่นขิดซ้ายทุกครั้งที่ขึ้นบันไดเลื่อนในประเทศสิงคโปร์ และการใช้นิ้วโป้งชี้แทนนิ้วชี้ในประเทศอินโดนีเซีย เป็นต้น

“เวลาเดินลงบันไดเลื่อนขึ้นบันไดเลื่อน เค้าจะยื่นขิดซ้าย คนที่จะไม่เดินอะ ซึ่งมันขัดกับบ้านเรา บ้านเราคือคนที่จะยื่นอะต้องอยู่ข้างขวา ก็คือจะโดนโบกหลายรอบมาก” (คุณเอส)

“ก็มีเนียแหละ ห้ามชี้หน้าคนอื่น ห้ามใช้นิ้วชี้ เหมือนเป็นแบบต้องผายมือเอาอะ วิธีการผายมือ เวลาจะชี้ห้ามใช้นิ้วชี้ ต้องเป็นนิ้วอื่น ใช้นิ้วโป้งแทน ถ้าจะรับส่งของต้องเป็นข้างขวาห้ามเป็นข้างซ้าย มีที่เราแผลอ เราก็อู๊ย ขอโทษๆ เค้าก็คงเข้าใจแหละเพราะเราก็ไม่ได้เป็นคนที่บ้านเค้า เค้าจะอึ้งก่อน เราก็จะรู้ตัว รีบเอ็กเค้าจะแรง เราก็เลยรู้ตัว” (คุณไอ)

4.2.1.3 อิทธิพลของเวลาต่อการปรับตัวระหว่างการทำงานในประเทศสมาชิกอาเซียน

ภายใต้กรอบระยะเวลาการทำงานของวิศวกรไทยในประเทศสมาชิกอาเซียน เมื่อผ่านไปช่วงระยะเวลาหนึ่งขณะที่วิศวกรไทยยังคงทำงานอยู่ในประเทศสมาชิกอาเซียน วิศวกรไทย



เกิดการปรับตัวเข้ากับการทำงานและเกิดการปรับตัวเข้ากับการสื่อสารในประเทศสมาชิกอาเซียน โดยอาศัยระยะเวลาในการเรียนรู้เนื้อหา งาน วิธีการทำงาน สำเนียง รวมถึงภาษาท้องถิ่นของประเทศสมาชิกอาเซียน โดยในส่วนของอิทธิพลของเวลาต่อการปรับตัวระหว่างการทำงานในประเทศสมาชิกอาเซียนนั้น พบว่ามีระดับของเวลาที่เกี่ยวข้องกับการปรับตัวในการทำงานข้ามวัฒนธรรมของวิศวกรไทย กล่าวคือ ประสิทธิภาพของเวลาที่มีความแตกต่างกันไปในแต่ละบุคคลและสถานการณ์ อย่างในกรณีของวิศวกรไทยที่มีความสามารถในการใช้ภาษาอังกฤษตั้งแต่ช่วงก่อนการเดินทางไปทำงานในประเทศสมาชิกอาเซียน ใช้เวลาในการปรับตัวในเรื่องของการฟังสำเนียงภาษาอังกฤษของเพื่อนร่วมงานในประเทศสมาชิกอาเซียนน้อยกว่าวิศวกรไทยที่มีความสามารถในการใช้ภาษาอังกฤษไม่ใช่จุดแข็งของตน เช่นเดียวกันกับวิศวกรไทยที่มีความคุ้นเคยกับงานในประเทศสมาชิกอาเซียนใช้เวลาในการปรับตัวเกี่ยวกับเนื้อหาของงานน้อยกว่าวิศวกรไทยที่ไม่มีประสบการณ์เกี่ยวกับงานในประเทศสมาชิกอาเซียนมาก่อน อย่างไรก็ตามจากการวิเคราะห์ข้อมูลในภาพรวมพบว่า เวลา มีความเกี่ยวข้องกับการปรับตัวในการทำงานข้ามวัฒนธรรมของวิศวกรไทย ระหว่างการทำงานในประเทศสมาชิกอาเซียน ถึงจะมีระยะเวลาที่แตกต่างกันไปในแต่ละบุคคลและสถานการณ์ก็ตาม มีรายละเอียดดังนี้

1) อิทธิพลของเวลาต่อการปรับตัวระหว่างการทำงานในประเทศสมาชิกอาเซียน ด้านการสื่อสารระหว่างทำงานในประเทศสมาชิกอาเซียน

การสื่อสารเพื่อการทำงานในประเทศสมาชิกอาเซียน ที่มีทั้งการสื่อสารด้วยภาษาสากลและภาษาท้องถิ่น สำเนียงในการออกเสียงภาษาสากลของเพื่อนร่วมงานในประเทศสมาชิกอาเซียนและความไม่คุ้นเคยต่อภาษาท้องถิ่น สร้างอุปสรรคในการทำงานให้กับวิศวกรไทยไม่มากนักน้อย แต่ด้วยระยะเวลาที่เหมาะสมที่ทำงานร่วมกับคุณลักษณะส่วนบุคคลของวิศวกรไทยทำให้วิศวกรไทยเกิดความคุ้นเคยในสำเนียงของเพื่อนร่วมงานและเกิดการเรียนรู้ภาษาท้องถิ่น และสามารถสื่อสารในการทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

“ก็ค่อนข้างที่จะคุยลำบาก เรื่องสำเนียงเป็นหลัก โอเคสุดท้ายมันก็เกิดนั่นแหละ แต่ว่าช่วงแรกๆ เลย มันจะมีความจุกอยู่ประมาณ 20 นาที” (คุณเอ็ม)

“พอเราได้เข้าไปได้ทำไปอะ ถ้ามันเป็นทับศัพท์หรือเป็นคำในเนื้องาน พอเราเข้าใจในงานมันแล้วอะ คือบางทีอะ เราฟังได้ไม่หมด แต่เราพอจับใจความได้ ว่ากำลังคุยเรื่องอะไรอยู่ ประมาณเดือนนึงอะที่เราารู้สึกว่ามันง่ายขึ้น” (คุณไอ)

2) อิทธิพลของเวลาต่อการปรับตัวระหว่างการทำงานในประเทศสมาชิกอาเซียน ด้านการทำงานในประเทศสมาชิกอาเซียน

การเรียนรู้ระหว่างการทำงานในประเทศสมาชิกอาเซียน วิศวกรไทยเรียนรู้เนื้อหาของงานและการทำงาน โดยนอกจากการที่วิศวกรไทยได้รับการถ่ายทอดเนื้อหาและวิธีการทำงานแล้ว อิทธิพลของเวลายังส่งเสริมให้วิศวกรไทยเกิดความเข้าใจในเนื้อหาของงานและวิธีการทำงานเมื่อถึงระยะเวลาที่เหมาะสม และสามารถทำงานในประเทศสมาชิกอาเซียนได้อย่างมีประสิทธิภาพ

*“ผมเริ่มรู้สึกว่าตัวเองมั่นใจแบบคือ ครึ่งปีอะ ครึ่งปีผมถึงรู้สึกว่าตัวเองไปได้” (คุณแอล)*

3) อิทธิพลของเวลาต่อการปรับตัวระหว่างการทำงานในประเทศสมาชิกอาเซียน ด้านการใช้ชีวิตในประเทศสมาชิกอาเซียน

การเรียนรู้ระหว่างการทำงานในประเทศสมาชิกอาเซียน วิศวกรไทยเรียนรู้เนื้อหาของงานและการทำงาน โดยนอกจากการที่วิศวกรไทยได้รับการถ่ายทอดเนื้อหาและวิธีการทำงานแล้ว อิทธิพลของเวลายังส่งเสริมให้วิศวกรไทยเกิดความเข้าใจในเนื้อหาของงานและวิธีการทำงานเมื่อถึงระยะเวลาที่เหมาะสม และสามารถทำงานในประเทศสมาชิกอาเซียนได้อย่างมีประสิทธิภาพ

*“ง พักใหญ่เลย ประมาณอาทิตย์นึงเลยอะ แล้วก็ ส่วนใหญ่ก็จำเป็นราคา แต่เราก็โหลดแอปก็คือ ใช้การคอนเวิร์สเงินผ่านแอปตลอด ผ่านไปประมาณเดือนนึงอะถึงไม่ต้องใช้แอปอะ” (คุณพี)*

#### 4.2.2 ผลที่เกี่ยวข้องกับการปรับตัว ช่วงระหว่างการทำงานในประเทศสมาชิกอาเซียน

ผลที่เกี่ยวข้องกับการปรับตัว ช่วงระหว่างการทำงานในประเทศสมาชิกอาเซียน เป็นผลที่เกิดขึ้นต่อตัววิศวกรไทยและผลที่เกิดขึ้นต่อองค์กร มีรายละเอียดดังนี้

##### 4.2.2.1 ผลที่เกิดขึ้นต่อตัววิศวกรไทย

ผลจากการปรับตัวในการทำงานข้ามวัฒนธรรมของวิศวกรไทยผู้มีประสบการณ์ในประเทศสมาชิกอาเซียน ช่วงระหว่างการทำงานในประเทศสมาชิกอาเซียน ที่หมายถึงสิ่งที่เป็นผลจากการปรับตัวในการทำงานข้ามวัฒนธรรมและกระทบโดยตรงต่อตัวของวิศวกรไทย ไม่ว่าจะเป็นด้านวิธีการทำงาน ความรู้เกี่ยวกับประเทศสมาชิกอาเซียน ความรู้สึกพึงพอใจ การได้รับคำชื่นชม ได้ความสัมพันธ์ที่ดี ได้รับโอกาส รวมถึงความสามารถในการใช้ชีวิตอยู่ในประเทศสมาชิกอาเซียน ซึ่งผลทั้งหมดที่กล่าวมานี้มีรายละเอียดในการเป็นผลที่เกิดขึ้นต่อตัววิศวกรไทยที่แตกต่างกันดังนี้

#### 1) ได้วิธีการทำงานแบบใหม่

ภายใต้สภาพแวดล้อมการทำงานในประเทศสมาชิกอาเซียนของวิศวกรไทยที่บังคับให้วิศวกรไทยทำงานภายใต้ข้อจำกัดที่เกี่ยวข้องกับลักษณะงานที่ส่งเสริมให้วิศวกรไทยต้องทำงานโดยลำพังเป็นหลัก ส่งผลให้วิศวกรไทยเกิดสภาวะมุ่งมั่นในการทำงานมากกว่าการทำงานในลักษณะที่วิศวกรไทยคุ้นเคย และเกิดเป็นแนวทางในการทำงานที่วิศวกรไทยพบว่าสามารถช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานได้อย่างดี

“เราจัดการงานได้ดีขึ้น เราทำทาสก์แมนเนจเมนต์ได้ดีขึ้น งานเสร็จเร็วขึ้น ใ้งานเยอะขึ้น คือก็ยังให้เวลากับการและเพื่อนที่ทำงานเท่าเดิมนะ แต่เราโฟกัสกับงานมากขึ้น” (คุณเอ็ม)

#### 2) ได้ความรู้เกี่ยวกับประเทศสมาชิกอาเซียน

ความรู้เกี่ยวกับประเทศสมาชิกอาเซียนที่วิศวกรไทยได้เก็บเกี่ยวระหว่างการทำงานในประเทศสมาชิกอาเซียน โดยเฉพาะทางด้านวัฒนธรรมและข้อปฏิบัติ อย่างเช่นการที่ประเทศพม่ามีประเพณีสงกรานต์เช่นเดียวกับไทย และการใช้บริการรถยนต์สาธารณะที่มีค่าใช้จ่ายเพิ่มขึ้นเมื่อต้องการเปิดเครื่องปรับอากาศในรถยนต์ เป็นต้น

##### 2.1) ได้ความรู้เกี่ยวกับประเทศสมาชิกอาเซียน ด้านวัฒนธรรม

การได้ใช้ชีวิตอยู่ในประเทศสมาชิกอาเซียนทำให้วิศวกรไทยได้ทราบถึงรายละเอียดของวัฒนธรรมที่มีอยู่ในประเทศสมาชิกอาเซียน บางวัฒนธรรมมีมากกว่าหนึ่งประเทศ เช่น ประเพณีสงกรานต์ ที่ไม่ได้มีแค่ในประเทศไทยยังมีในประเทศพม่าด้วย

“ก็ในวันหนึ่งเราเข้าไปดูงาน แล้วเค้าก็เริ่มเล่นน้ำกันแล้ว ก็คือโดนน้ำฉีด แต่มันเป็นการเล่นน้ำจริงๆ ไม่ใช่เล่นแบ็งนะ คือพม่าก็มีสงกรานต์ไม่ใช่แค่ที่ไทยนะ เราเพิ่งรู้ตรงนี้ อันนี้ก็คือเมซิง ก็คือพม่าก็มีสงกรานต์” (คุณพี)

2.2) ได้ความรู้เกี่ยวกับประเทศสมาชิกอาเซียน ด้านการใช้ชีวิตในประเทศสมาชิกอาเซียน

การได้ใช้ชีวิตอยู่ในประเทศสมาชิกอาเซียนทำให้วิศวกรไทยได้ทราบถึงรายละเอียดของการใช้ชีวิตในประเทศสมาชิกอาเซียน เช่น การเสียค่าบริการเพื่อเปิดเครื่องปรับอากาศรถยนต์ในรถแท็กซี่ในประเทศพม่า หรือการเสียค่าบริการเมื่อต้องการเดินข้ามถนนในประเทศอินโดนีเซีย

“ก็ เราก็บอกแท็กซี่คือ แท็กซี่ที่นั่นนะ เค้าจะไม่เปิดแอร์ ถ้าเปิดแอร์ก็ต้องจ่ายเพิ่มประมาณ 100 จาดมั่ง” (คุณพี)

“ข้ามถนนไม่ได้จะจ๊ะ มันจะมีคนแต่งตัวธรรมดาแหละ เค้าจะมีนกหวีด คอยโบกรถให้ แล้วคนที่ข้ามถนนก็ต้องจ่ายเงินให้เค้า เหมือนแบบเค้าหากินแบบนี้ เค้าไม่มีอะไรป้องกันตัวเองเลย เป็นเสี้ยมยิงธรรมดาเลย เค้าจะไปยืนอยู่กลางทางแยกเลย มีนกหวีดหนึ่งอัน แล้วก็ก๊วกมือ แล้วรถที่ขับอยู่ก็ฟังเค้า แปลกดี” (คุณไอ)

3) เกิดความพึงพอใจในผลงาน

เมื่อวิศวกรไทยทำงานในประเทศสมาชิกอาเซียนได้สักระยะ และได้พิสูจน์ให้เห็นตัวเองเห็นว่าสามารถจัดการกับงานที่ไม่คุ้นเคยได้ เป็นความพึงพอใจในงานที่เกิดจากการปรับตัวระหว่างการทำงานในประเทศสมาชิกอาเซียน

“ตอนทำครั้งแรกก็เสียเหมือนกันแหละพี่ว่ามันจะเป็นอะไรหรือเปล่าผมอยู่คนเดียวไงผมต้องดูแลอยู่คนเดียวประสานงานคนเดียวเลยและสุดท้ายก็คือโอเคจบผ่านมาได้ก็รู้สึกว่ายัยก็พอไหว อันนั้นเป็นช่วงปลายปีเดือน 6 เดือน 7 แล้วครប់ก็คือเป็นช่วงครึ่งปีหลังที่มันใจแล้ว” (คุณแอล)

4) ได้รับคำชื่นชมจากองค์กร

การปรับตัวระหว่างการทำงานในประเทศสมาชิกอาเซียน จนเกิดเป็นงานที่ประสบความสำเร็จ และนำมาซึ่งคำชื่นชมจากองค์กรที่มอบหมายให้วิศวกรเดินทางไปทำงานในประเทศสมาชิกอาเซียน

“เค้าก็มีชมเราอยู่ประมาณว่าแบบ มาแล้วทำเครื่องเค้าได้ดีได้เยอะขึ้น” (คุณไอ)

#### 5) ได้รับความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน

จากเพื่อนร่วมงานที่ไม่คุ้นเคย วิศวกรไทยใช้การปรับตัวระหว่างการทำงานในประเทศสมาชิกอาเซียนในการเอาชนะใจเพื่อนร่วมงานจนเกิดเป็นความสัมพันธ์ที่สวยงาม และล่วงเลยมาจนถึงปัจจุบัน แม้เวลาจะผ่านไปก็ยังคงไว้ซึ่งการติดต่อสื่อสาร สอบถามสารทุกข์สุขดิบ ไปจนถึงการเดินทางไปร่วมงานสำคัญของเพื่อนร่วมงานของวิศวกรไทย

“อย่างช่วงจบงานเจ็ยโแบบ หมดเบียร์เป็นลั้งอะ ก็คือแบบเลี้ยงนาง แล้วก็ไปกินเหล้ากับนาง ไปสลับอยู่บ้านผู้รับเหมา สลับอยู่บ้านไฟร์แมนอะ จนได้แบบบรีเลชั่นอะ จนตอนนี้ยังคุยกันอยู่เลย นางก็แบบ คิดถึง อะไรอย่างเจ็ย และก็มีเพื่อนที่เค้าจ้างมาอะ ชื่อรามิน เป็นคนพม่า ก็สนิทนะ ก็รุ่นเดียวกันอะ ยังไปงานรับปริญญา มันเลย เออสนิทกันจนไปงานรับปริญญาอะ” (คุณพี)

#### 4.2.2.2 ผลที่เกิดขึ้นต่อองค์กร

ผลจากการปรับตัวในการทำงานข้ามวัฒนธรรมของวิศวกรไทยผู้มีประสบการณ์ในประเทศสมาชิกอาเซียน ช่วงระหว่างการทำงานในประเทศสมาชิกอาเซียน ที่หมายถึงสิ่งที่เป็นผลจากการปรับตัวในการทำงานข้ามวัฒนธรรมและกระทบโดยตรงต่อองค์กรของวิศวกรไทย ที่เป็นด้านประสิทธิภาพและประสิทธิผลของงานที่องค์กรมอบหมายให้วิศวกรเดินทางไปทำในประเทศสมาชิกอาเซียน ซึ่งผลทั้งหมดที่กล่าวมานี้มีรายละเอียดในการเป็นผลที่เกิดขึ้นต่อองค์กรของวิศวกรไทยที่แตกต่างกันดังนี้

#### 1) ใด้งานที่บรรลุเป้าหมายขององค์กร

วิศวกรไทยที่มีการปรับตัวในการทำงานข้ามวัฒนธรรม ทำงานได้สำเร็จก่อนกำหนดการที่องค์กรวางแผนเอาไว้ ส่วนนี้ช่วยให้องค์กรไม่ต้องเสียทรัพยากรในการส่งวิศวกรไทยให้เดินทางไปทำงานในต่างประเทศตามแผนที่วางไว้ เช่น ในกรณีที่องค์กรวางแผนให้งานสำเร็จ

ภายใน 6 เดือนโดยใช้วิศวกรไทยทั้งหมด 3 คน แต่เมื่อวิศวกรไทยที่ถูกส่งไปคนแรกสามารถทำงานให้สำเร็จได้ภายใน 2 เดือน ย่อมส่งผลดีต่อองค์กร

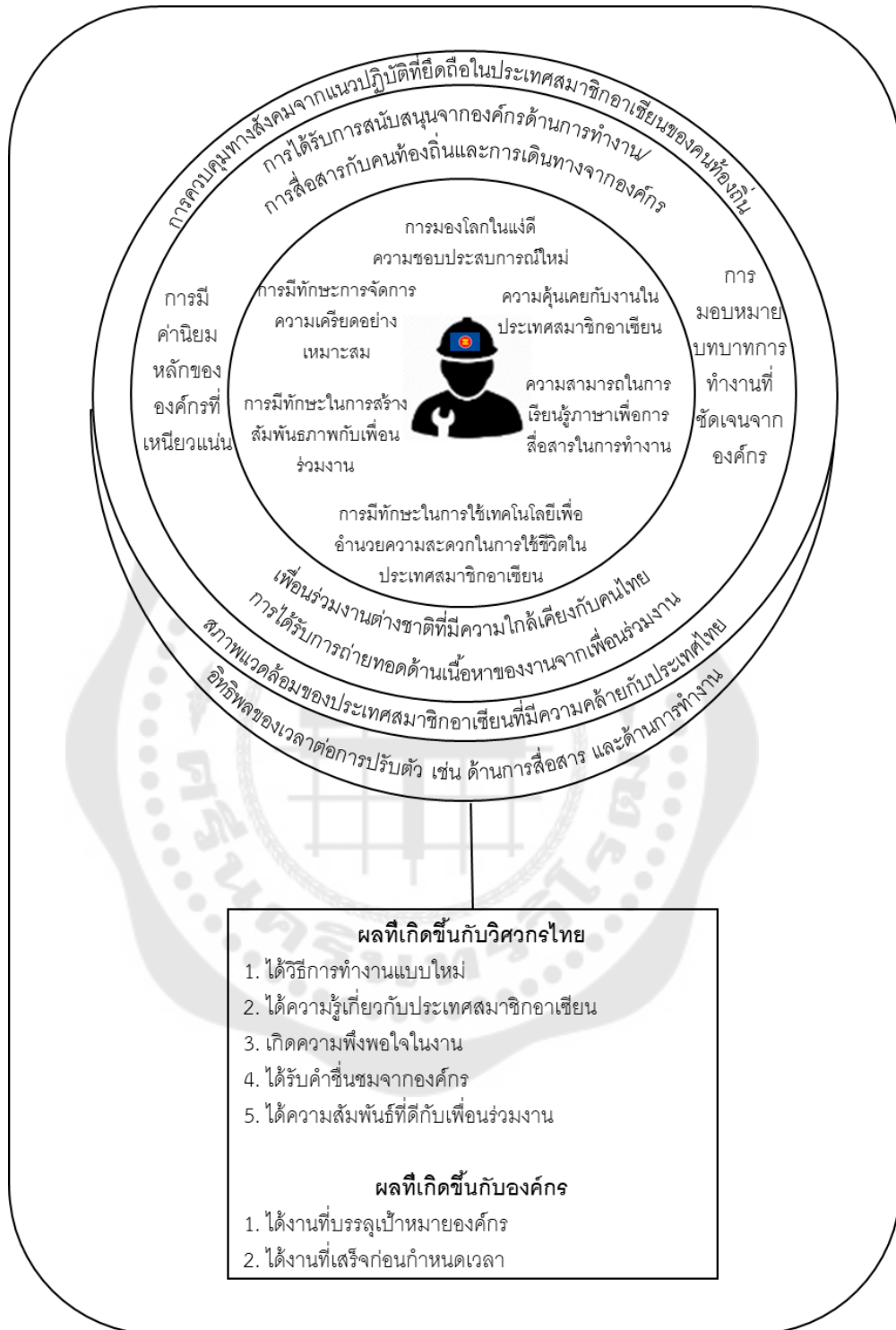
“คือเค้าก็บอกว่าทำงานได้ดี มีงานกลับมาให้ที่ไทยทำต่อในเลย” (คุณเอ็ม)

## 2) ใด้งานที่เสร็จก่อนกำหนดเวลา

องค์กรมอบหมายให้วิศวกรไทยเดินทางไปทำงานในประเทศสมาชิกอาเซียน โดยมีความคาดหวังต่องานที่สำเร็จตามแผนการที่กำหนด แต่วิศวกรไทยที่มีการปรับตัวในการทำงานข้ามวัฒนธรรมสามารถทำงานได้นอกเหนือจากงานที่ได้รับมอบหมาย ทำให้องค์กรสามารถดำเนินโครงการต่อเนื่องจากผลงานของวิศวกรไทยที่เกิดการปรับตัวในการทำงานข้ามวัฒนธรรมได้เลย

“พอเราไปก่อนรอบแรก 2 เดือนบู๊ป เค้าก็เหมือนแบบหยุดเลย พอแล้วเพราะว่าเด็kmันทำเป็นกันแล้ว เค้าพูดแบบมันเข้าที่เข้าทางแล้วนะ เหมือนแบบใกล้เคียงกับไทยแล้ว ทีมบริหารที่เค้าตั้งโรงงานที่ไทยเค้าก็ไปตั้งที่นู่น เค้าก็บอกว่ามันใกล้เคียงกับไทยแล้ว มันเริ่มเข้าที่เข้าทางแล้ว” (คุณไอ)

จากปัจจัยเงื่อนไขส่วนบุคคล ปัจจัยเงื่อนไขสภาพแวดล้อม และผลที่เกี่ยวข้องกับการปรับตัวในการทำงานข้ามวัฒนธรรมของวิศวกรไทยผู้มีประสบการณ์ในประเทศสมาชิกอาเซียน ช่วงก่อนการเดินทางไปทำงานในประเทศสมาชิกอาเซียน สามารถสรุปเป็นแผนภาพได้ดังนี้



- ผลที่เกิดขึ้นกับวิศวกรไทย**
1. ได้วิธีการทำงานแบบใหม่
  2. ได้ความรู้เกี่ยวกับประเทศสมาชิกอาเซียน
  3. เกิดความพึงพอใจในงาน
  4. ได้รับคำชื่นชมจากองค์กร
  5. ได้ความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน
- ผลที่เกิดขึ้นกับองค์กร**
1. ได้งานที่บรรลุเป้าหมายองค์กร
  2. ได้งานที่เสร็จก่อนกำหนดเวลา

ภาพประกอบ 7 ปัจจัยเงื่อนไขและผลที่เกี่ยวข้องกับการปรับตัวในการทำงานข้ามวัฒนธรรม ช่วงระหว่างการทำงานในประเทศสมาชิกอาเซียน

### 4.3 ปัจจัยเงื่อนไขและผลที่เกี่ยวข้องกับการปรับตัวในการทำงานข้ามวัฒนธรรมของวิศวกรไทย ช่วงกลับเข้าสู่การทำงานในประเทศไทย

ปัจจัยเงื่อนไขและผลที่เกี่ยวข้องกับการปรับตัวในการทำงานข้ามวัฒนธรรมของวิศวกรไทย ช่วงก่อนการเดินทางไปทำงานในประเทศสมาชิกอาเซียนหมายถึง สาเหตุหรือสิ่งเร้าและผลลัพธ์ ที่เกี่ยวข้องกับการเสริมสร้าง การพัฒนา การปรับเปลี่ยนความคิด ความเชื่อ ความรู้สึก และการปฏิบัติ ของวิศวกรไทยเมื่อกลับเข้าสู่การทำงานในประเทศไทย เพื่อให้สามารถเผชิญหน้ากับความหลากหลายทางวัฒนธรรมในประเทศไทย มีรายละเอียดดังนี้

#### 4.3.1 ปัจจัยเงื่อนไขที่เกี่ยวข้องกับการปรับตัว ช่วงกลับเข้าสู่การทำงานในประเทศไทย

ปัจจัยเงื่อนไขที่เกี่ยวข้องกับการปรับตัว ช่วงกลับเข้าสู่การทำงานในประเทศไทย แบ่งเป็นปัจจัยเงื่อนไขส่วนบุคคลและปัจจัยเงื่อนไขสภาพแวดล้อม ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

4.3.1.1 การมีความสามารถในการประยุกต์ผลที่ได้ระหว่างการทำงานในประเทศไทย สมาชิกอาเซียนเข้าสู่การทำงานในประเทศไทย

ปัจจัยเงื่อนไขส่วนบุคคล เป็นคุณลักษณะส่วนบุคคลของวิศวกรไทยที่เป็นสาเหตุและช่วยส่งเสริมให้วิศวกรไทยเกิดการปรับตัวในการทำงานข้ามวัฒนธรรม ช่วงกลับเข้าสู่การทำงานในประเทศไทย ประกอบไปด้วยการมีความคุ้นเคยในงาน และการมีความคุ้นเคยกับสภาพสังคมไทย โดยปัจจัยเงื่อนไขแต่ละส่วนมีรายละเอียดที่เชื่อมโยงกับการปรับตัวข้ามวัฒนธรรมของวิศวกรไทยผู้มีประสบการณ์ทำงานในประเทศสมาชิกอาเซียน ช่วงกลับเข้าสู่การทำงานในประเทศไทย การมีทักษะในการประยุกต์ผลที่ได้ระหว่างการทำงานในประเทศสมาชิกอาเซียนเข้าสู่การทำงานในประเทศไทย ที่หมายถึง การที่วิศวกรไทยนำเอาผลที่เกิดต่อตัววิศวกรไทยไปปรับใช้เข้ากับการทำงานในประเทศสมาชิกอาเซียน และช่วยให้วิศวกรไทยเกิดประสิทธิผลและประสิทธิภาพในการทำงานในประเทศไทย เช่น การที่วิศวกรได้รับวิธีการทำงานในรูปแบบใหม่ระหว่างการทำงานในประเทศสมาชิกอาเซียน และนำวิธีการทำงานนั้นไปปรับใช้เพื่อการทำงานในประเทศไทย โดยให้ผลเป็นการที่วิศวกรสามารถดำเนินงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากกว่าการทำงานในแบบที่วิศวกรไทยเคยใช้ก่อนการเดินทางไปทำงานในประเทศสมาชิกอาเซียน

“กลับมาค่อนข้างไฟฟ้สกับการทำงานมากขึ้น เอ๋อม คำเรียกว่าเราได้เห็นมาแล้วว่าพอเราไฟฟ้สกับงานแล้วเราจัดการงานได้ดีขึ้น เราทำทาสก์แมนเนจเมนต์ได้ดีขึ้น งานเสร็จเร็วขึ้น ได้งานเยอะขึ้น คือก็ยังให้เวลากับการและเพื่อนที่ทำงานเท่าเดิมนะ แต่เราไฟฟ้สกับงานมากขึ้น” (คุณเอ็ม)



#### 4.3.1.2 ปัจจัยเงื่อนไขสภาพแวดล้อม

ปัจจัยเงื่อนไขสภาพแวดล้อม เป็นลักษณะของการกระทำที่เกิดจากสภาพแวดล้อมภายนอกของวิศวกรไทย ไม่ว่าจะเป็นจากเพื่อนร่วมงานหรือองค์กร โดยทำหน้าที่เป็นสาเหตุและช่วยส่งเสริมให้วิศวกรไทยเกิดการปรับตัวในการทำงานข้ามวัฒนธรรมในประเทศสมาชิกอาเซียน ช่วงกลับเข้าสู่การทำงานในประเทศไทย ประกอบไปด้วยอิทธิพลของเวลาต่อการปรับตัวเมื่อกลับเข้าสู่ประเทศไทย การควบคุมทางสังคมจากค่านิยมภายในประเทศ และการบังคับใช้กฎระเบียบในองค์กร โดยปัจจัยเงื่อนไขแต่ละส่วนมีรายละเอียดที่เชื่อมโยงกับการปรับตัวข้ามวัฒนธรรมของวิศวกรไทยผู้มีประสบการณ์ทำงานในประเทศสมาชิกอาเซียน ช่วงกลับเข้าสู่การทำงานในประเทศไทย ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

##### 1) สภาพแวดล้อมการทำงานที่เหมือนเดิม

งานเดิมที่วิศวกรไทยรับผิดชอบก่อนการเดินทางไปทำงานในประเทศสมาชิกอาเซียน ส่งเสริมให้วิศวกรไทยสามารถปรับตัวกลับเข้าสู่การทำงานในประเทศไทยได้โดยไม่ต้องเรียนรู้เนื้อหาใหม่อีกครั้ง

*“ค่อนข้างเหมือนเดิม คือมันเป็นงานเดิม” (คุณเอส)*

##### 2) สภาพแวดล้อมของสังคมไทยที่เหมือนเดิม

จากการแลกเปลี่ยนทางด้านวัฒนธรรมของประเทศสมาชิกอาเซียนที่มีที่ตั้งทางภูมิศาสตร์ใกล้เคียงกับประเทศไทย อาหารไทยจึงยังคงเป็นความคุ้นเคยของวิศวกรไทยที่กลับจากการทำงานในประเทศสมาชิกอาเซียน

*“ถ้าเกิดที่นั่นก็เป็นเหมือนแบบว่าข้าวผัดกะเพราแต่ว่าผงซุสเยอะ อย่างที่ไทยก็เป็นข้าวผัดกะเพราไม่ใช่ผงซุส” (คุณแอล)*

##### 3) การควบคุมทางสังคมจากแนวปฏิบัติที่ยึดถือในสังคมประเทศไทย

เช่นเดียวกันกับการปรับตัวระหว่างการทำงานในประเทศสมาชิกอาเซียน เมื่อวิศวกรไทยมีการกระทำที่คุ้นเคยติดตัวมาจากการทำงานในประเทศสมาชิกอาเซียน ซึ่งการกระทำเหล่านั้นมีวิถีที่แตกต่างกับแนวทางการปฏิบัติในประเทศไทย วิศวกรไทยจึงได้รับการตอบสนองที่

สุดท้ายแล้วบังคับให้วิศวกรไทยต้องปรับเปลี่ยนการกระทำให้สอดคล้องกับแนวทางปฏิบัติของสังคมไทย ไม่ว่าจะเป็นการยื่นขีดขวาทะขึ้นลงบันไดเลื่อน รวมถึงการละเลยเรื่องความปลอดภัยในการทำงาน

“ก็พอมาที่นี้เราก็ก็นั่งช้ำๆ เราก็ก็นอนมองแรงใจ” (คุณเอส)

“ติด มันก็มีติดอยู่ช่วงนึง เค้าก็จะมีพูดแบบ อู๊ย ไปอยู่นินโดนาน เป็นสาวอินโดแล้วเหอ เราก็ก็นอน  
แขวนเราหายไปเอง” (คุณไอ)

#### 4) การควบคุมทางสังคมจากแนวปฏิบัติที่ยึดถือในองค์กร

เมื่อการกระทำที่วิศวกรไทยคุ้นเคยระหว่างการทำงานในประเทศสมาชิกอาเซียน ผิดกับกฎระเบียบขององค์กร วิศวกรไทยจึงได้รับการตอบสนองจากองค์กรที่บังคับให้วิศวกรไทยต้องปรับเปลี่ยนการกระทำให้สอดคล้องกับแนวทางปฏิบัติขององค์กร

“พอไปทำงานกับคนทางนู่นเยอะๆ ก็เลยจะติดคัลเจอร์ เค้ามาบ้าง อย่างเรื่องเซฟตี้ คือทางโน้นเขาไม่เคร่งเรื่องเซฟตี้ มากที่นี้ผมกลับมาไทยเรื่องเซฟตี้ก็จะเข้มกว่า เรื่องความปลอดภัยอะไรอย่างเงี้ย ผมก็จะไปติดปิ่นท้อเองปิ่นอะไรอย่างนี้ กลับมาผมก็โดนใบแดงมาเลย” (คุณแอล)

#### 4.3.1.3 อิทธิพลของเวลาต่อการปรับตัวเมื่อกลับเข้าสู่การทำงานในประเทศไทย

ภายใต้กรอบระยะเวลาการทำงานของวิศวกรไทยเมื่อกลับเข้าสู่การทำงานในประเทศไทย เมื่อผ่านไปช่วงระยะเวลาหนึ่งวิศวกรไทยเกิดการปรับตัวเข้ากับการทำงานและเกิดการปรับตัวเข้ากับการสื่อสารในประเทศสมาชิกอาเซียน โดยอาศัยระยะเวลาในการเรียนรู้เนื้อหา งาน วิธีการทำงาน สำเนียง รวมถึงภาษาท้องถิ่นของประเทศสมาชิกอาเซียน โดยในส่วนของอิทธิพลของเวลาต่อการปรับตัวระหว่างการทำงานในประเทศสมาชิกอาเซียนนั้น พบว่ามีระดับของเวลาที่เกี่ยวข้องกับการปรับตัวในการทำงานข้ามวัฒนธรรมของวิศวกรไทย กล่าวคือ ประสิทธิภาพของเวลาที่มีความแตกต่างกันไปในแต่ละบุคคลและสถานการณ์ อย่างในกรณีของวิศวกรไทยที่มีความสามารถในการใช้ภาษาอังกฤษตั้งแต่ช่วงก่อนการเดินทางไปทำงานในประเทศสมาชิกอาเซียน ใช้เวลาในการปรับตัวในเรื่องของการฟังสำเนียงภาษาอังกฤษของเพื่อนร่วมงานในประเทศสมาชิกอาเซียนน้อยกว่าวิศวกรไทยที่ความสามารถในการใช้ภาษาอังกฤษไม่ใช่จุดแข็งของตน เช่นเดียวกันกับวิศวกรไทยที่มีความคุ้นเคยกับงานในประเทศสมาชิกอาเซียนใช้เวลาใน

การปรับตัวเกี่ยวกับเนื้อหาของงานน้อยกว่าวิศวกรไทยที่ไม่มีประสบการณ์เกี่ยวกับงานในประเทศสมาชิกอาเซียนมาก่อน อย่างไรก็ตาม จากการวิเคราะห์ข้อมูลในภาพรวมพบว่า เวลา มีความเกี่ยวข้องกับการปรับตัวในการทำงานข้ามวัฒนธรรมของวิศวกรไทย ระหว่างการทำงานในประเทศสมาชิกอาเซียน ถึงจะมีระยะเวลาที่แตกต่างกันไปในแต่ละบุคคลและสถานการณ์ก็ตาม การกระทำที่วิศวกรไทยคุ้นชินระหว่างการทำงานในประเทศสมาชิกอาเซียน เมื่อผ่านการทำงานของเวลาภายใต้สภาพแวดล้อมของสังคมไทยที่มีแนวทางปฏิบัติที่แตกต่าง จึงถูกละเลยจากวิศวกรไทยและแปลงเป็นการกระทำที่กลมกลืนในการใช้ชีวิตอยู่ในประเทศไทย

“ขากลับมาก็มีเรื่องหน่วยเงินนิดหน่อย แต่ไม่นานก็ชิน” (คุณไอ)

“มีเรื่องพฤติกรรมการทำงานที่ไชต์อะ คือเราจะนอนกลางวัน ติดมาจากตอนทำงานกับพวกช่างที่ไชต์ แต่ที่ไทยมันก็นอนไม่ได้ไง ก็ไม่นอน อยู่ๆไปก็ไม่่วงแล้ว” (คุณพี)

#### 4.3.2 ผลที่เกี่ยวข้องกับการปรับตัว ช่วงกลับเข้าสู่การทำงานในประเทศไทย

ผลที่เกี่ยวข้องกับการปรับตัว ช่วงระหว่างการทำงานในประเทศสมาชิกอาเซียน เป็นผลที่เกิดขึ้นต่อตัววิศวกรไทย มีรายละเอียดดังนี้

##### 4.2.2.1 ผลที่เกิดขึ้นต่อตัววิศวกรไทย

ผลจากการปรับตัวในการทำงานข้ามวัฒนธรรมของวิศวกรไทยผู้มีประสบการณ์ในประเทศสมาชิกอาเซียน ช่วงกลับเข้าสู่การทำงานในประเทศไทย ที่หมายถึงสิ่งที่เป็นผลจากการปรับตัวในการทำงานข้ามวัฒนธรรมและกระทบโดยตรงต่อตัวของวิศวกรไทย ไม่ว่าจะเป็นด้านวิธีการทำงาน ความรู้เกี่ยวกับประเทศสมาชิกอาเซียน ความรู้สึกพึงพอใจ การได้รับคำชื่นชม ได้ความสัมพันธ์ที่ดี ได้รับโอกาส รวมถึงความสามารถในการใช้ชีวิตอยู่ในประเทศสมาชิกอาเซียน ซึ่งผลทั้งหมดที่กล่าวมานี้มีรายละเอียดในการเป็นผลที่เกิดขึ้นต่อตัววิศวกรไทยดังนี้

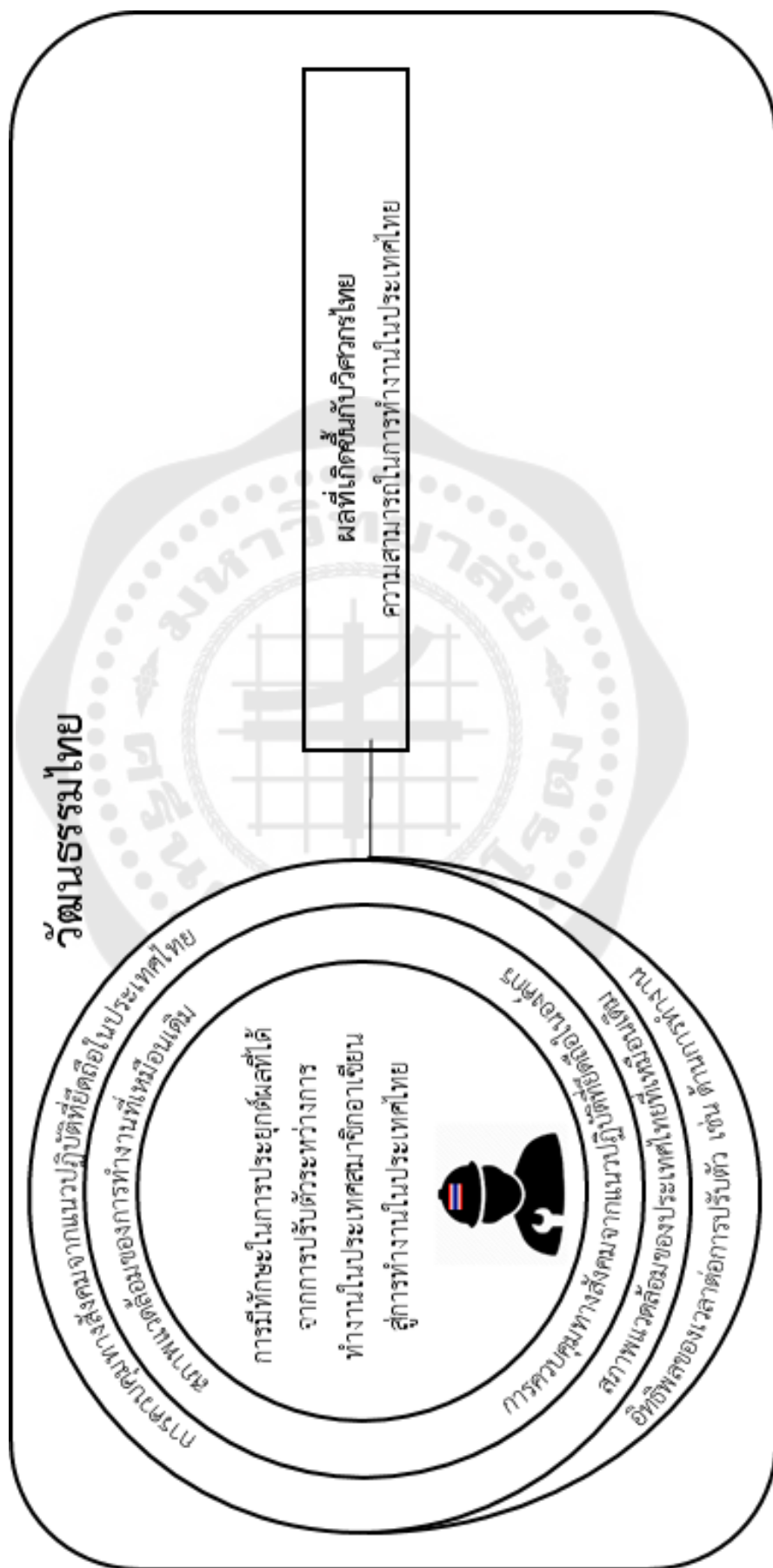
##### 1) ความสามารถในการทำงานในประเทศไทย

ที่หมายถึงการที่วิศวกรไทยสามารถกลับเข้ามาทำงานและใช้ชีวิตอยู่ภายใต้วัฒนธรรมองค์กรในประเทศไทยและวัฒนธรรมไทย ที่วิศวกรไทยมีความคุ้นเคยอยู่แล้วตั้งแต่ช่วงก่อนการเดินทางไปทำงานในประเทศสมาชิกอาเซียน

“ก็สบาย มีความสุขมาก ได้มาเจอที่ที่คุ้นเคย สุดท้ายคือรู้สึกกลับมาเป็นปกติเหมือนเดิมก่อน  
ไปอะ” (คุณเอส)

จากปัจจัยเงื่อนไขส่วนบุคคล ปัจจัยเงื่อนไขสภาพแวดล้อม และผลที่เกี่ยวข้องกับการปรับตัวในการทำงานข้ามวัฒนธรรมของวิศวกรไทยผู้มีประสบการณ์ในประเทศสมาชิกอาเซียน ช่วงก่อนการเดินทางไปทำงานในประเทศสมาชิกอาเซียน สามารถสรุปเป็นแผนภาพได้ดังนี้





ภาพประกอบ 8 ปัจจัยเงื่อนไขและผลที่เกี่ยวข้องกับการปรับตัวในการทำงานข้ามวัฒนธรรม ช่วงกลับเข้าสู่การทำงานในประเทศไทย

## ส่วนที่ 5 คู่มือการปรับตัวในการทำงานข้ามวัฒนธรรมของวิศวกรไทย

ในการตอบวัตถุประสงค์ของการศึกษาในส่วนของการพัฒนาคู่มือการปรับตัวในการทำงานข้ามวัฒนธรรมของวิศวกรไทย การพัฒนาคู่มือการปรับตัวในการทำงานข้ามวัฒนธรรมของวิศวกรไทยเป็นการอาศัยข้อมูลในส่วนที่ 3 และความคิดเห็นจากผู้ทรงคุณวุฒิในการพัฒนาเป็นคู่มือการปรับตัวในการทำงานข้ามวัฒนธรรมที่วิศวกรไทยสามารถนำไปปรับใช้ได้จริง โดยมีการนำเสนอใน 2 ประเด็น ได้แก่ ขั้นตอนการสร้างและพัฒนาคู่มือการปรับตัวในการทำงานข้ามวัฒนธรรมของวิศวกรไทย และคู่มือการปรับตัวในการทำงานข้ามวัฒนธรรมของวิศวกรไทย โดยแต่ละประเด็น มีรายละเอียด ดังนี้

### 5.1 ขั้นตอนการสร้างและพัฒนาคู่มือการปรับตัวในการทำงานข้ามวัฒนธรรมของวิศวกรไทย เพื่อการเดินทางไปทำงานในประเทศสมาชิกอาเซียน

ผู้วิจัยได้ข้อสรุปเกี่ยวกับขั้นตอนที่สำคัญในการสร้างและพัฒนาคู่มือการปรับตัวในการทำงานข้ามวัฒนธรรมของวิศวกรไทย เพื่อการเดินทางไปทำงานในประเทศสมาชิกอาเซียน 4 ขั้นตอน ได้แก่ 1) ผู้วิจัยสังเคราะห์ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อใช้เป็นพื้นฐานในการสร้างร่างคู่มือ 2) ผู้วิจัยสร้างร่างคู่มือ ตั้งแต่กำหนดวัตถุประสงค์ กำหนดขอบเขต สร้างคำจำกัดความ สร้างคำชี้แจง และสร้างเนื้อหาที่เป็นแนวทางการปฏิบัติ 3) นำเสนอร่างคู่มือต่อผู้ให้ผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความเชี่ยวชาญในด้านต่างๆ และรับคำแนะนำเพื่อการพัฒนาร่างคู่มือ และ 4) ปรับปรุงร่างคู่มือตามคำแนะนำของผู้ทรงคุณวุฒิ โดยแต่ละขั้นตอนมีรายละเอียดดังนี้

5.1.1 ผู้วิจัยสังเคราะห์ผลการศึกษาในส่วนของปัจจัยเงื่อนไขและผลที่เกี่ยวข้องกับการปรับตัวในการทำงานข้ามวัฒนธรรมของวิศวกรไทย

เพื่อเป็นประโยชน์ในการสร้างร่างคู่มือการปรับตัวในการทำงานข้ามวัฒนธรรมของวิศวกรไทย เพื่อการเดินทางไปทำงานในประเทศสมาชิกอาเซียน ผู้วิจัยนำผลการวิเคราะห์ข้อมูลมาสังเคราะห์เพื่อใช้เป็นข้อมูลตั้งต้นในการสร้างร่างคู่มือ โดยเริ่มจากนำผลการวิเคราะห์ข้อมูลในส่วนที่ 1 2 และ 3 ที่แสดงให้เห็นปัจจัยเงื่อนไขและผลที่เกี่ยวข้องกับการปรับตัวในการทำงานข้ามวัฒนธรรมของวิศวกรไทย ผู้มีประสบการณ์ทำงานในประเทศสมาชิกอาเซียน ทั้งช่วงก่อนการเดินทางไปทำงานในประเทศสมาชิกอาเซียน ช่วงระหว่างการทำงานในประเทศสมาชิกอาเซียน และช่วงกลับเข้าสู่การทำงานในประเทศไทย มาทำการสังเคราะห์ให้เห็นถึงการปฏิบัติของผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับการปรับตัวในการทำงานข้ามวัฒนธรรม ตั้งแต่ ตัววิศวกรไทย เพื่อนร่วมงาน และองค์กร ที่ต่างมีส่วนทำให้วิศวกรไทยเกิดการปรับตัวในการทำงานข้ามวัฒนธรรมในแต่ละช่วงของการปรับตัว โดยเมื่อได้ผลการสังเคราะห์ดังตารางที่ 8 แล้ว พบว่า การปฏิบัติที่ส่งผลต่อการปรับตัว

ในการทำงานข้ามวัฒนธรรมของวิศวกรไทยนั้นมาจากการปฏิบัติของผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับการปรับตัวในการทำงานข้ามวัฒนธรรมที่สามารถแบ่งออกเป็น 2 ส่วนได้แก่ การปฏิบัติของวิศวกรไทย และการปฏิบัติขององค์กร เพื่อร่วมงาน และสภาพสังคม ซึ่งในส่วนนี้เป็นโครงสร้างหลักที่ผู้วิจัยใช้เป็นแนวทางในการสร้างร่างคู่มือการปรับตัวในการทำงานข้ามวัฒนธรรมของวิศวกรไทย เพื่อการเดินทางไปทำงานในประเทศสมาชิกอาเซียน โดยแบ่งโครงสร้างหลักของคู่มือเป็นแนวทางปฏิบัติสำหรับวิศวกรไทยเพื่อการปรับตัวในการทำงานข้ามวัฒนธรรมของตนเอง และแนวทางปฏิบัติขององค์กรเพื่อสนับสนุนการปรับตัวในการทำงานข้ามวัฒนธรรมของวิศวกรไทย



ตาราง 8 ตารางการสังเคราะห์การปรับตัวในการทำงานข้ามวัฒนธรรมของวิศวกรไทย

ช่วงของการปรับตัว	ปัจจัยเงื่อนไขที่เกี่ยวข้องกับการปรับตัวในการทำงาน	ผลที่เกี่ยวข้องกับการปรับตัวในการทำงานข้ามวัฒนธรรม
	<b>ข้ามวัฒนธรรมของวิศวกรไทย</b>	<b>ของวิศวกรไทย</b>
ช่วงก่อนการเดินทางไปทำงานในประเทศ	วิศวกรไทยพบทบทวนประสบการณ์ทำงานเพื่อเปรียบเทียบระหว่างงานที่มีประสบการณ์กับงานในประเทศสมาชิกอาเซียน วิศวกรไทยพบทบทวนประสบการณ์ทำงานในประเทศสมาชิกอาเซียนที่กำลังจะเดินทางไปทำงาน	วิศวกรไทยรับรู้ถึงคล้ายคลึงหรือความแตกต่างระหว่างงานที่มีประสบการณ์กับงานในประเทศสมาชิกอาเซียน เพื่อการเตรียมตัวที่เกี่ยวข้องกับการทำงานในประเทศสมาชิกอาเซียน
ทำงานในประเทศสมาชิกอาเซียน	วิศวกรไทยพบบททวนประสบการณ์ทำงานในประเทศสมาชิกอาเซียนเพื่อเปรียบเทียบประสบการณ์การใช้ชีวิตในประเทศสมาชิกอาเซียนกับสภาพแวดล้อมของประเทศสมาชิกอาเซียนที่กำลังจะเดินทางไปทำงาน วิศวกรไทยพบบททวนความถี่เกี่ยวกับประเทศสมาชิกอาเซียน และใช้ความรู้ในประเทศสมาชิกอาเซียนที่เกี่ยวข้องกับการทำงานและการใช้ชีวิตในประเทศสมาชิกอาเซียน	
	วิศวกรไทยประเด็นความถี่เกี่ยวกับประเทศไทยทางจากแหล่งข้อมูลต่างๆ เช่น อินเทอร์เน็ต	วิศวกรไทยรับรู้ถึงจุดแข็งและจุดอ่อนของตนเอง เพื่อการเตรียมตัวที่เกี่ยวข้องกับการทำงานและการใช้ชีวิตในประเทศสมาชิกอาเซียน
	วิศวกรไทยประเมินศักยภาพและข้อจำกัดของตนเอง	อาเซียน
	องค์กรจัดอบรมให้ความรู้เกี่ยวกับประเทศสมาชิกอาเซียนให้กับวิศวกรไทย	วิศวกรไทยได้รับความรู้เกี่ยวกับประเทศสมาชิกอาเซียน เพื่อการเตรียมตัวที่เกี่ยวข้องกับการใช้ชีวิตในประเทศสมาชิกอาเซียน



ตาราง 9 ตารางการสำรวจการรับรู้การปรับตัวในการทำงานข้ามวัฒนธรรมของวิศวกรไทย

ช่วงของการปรับตัว	ปัจจัยเงื่อนไขที่เกี่ยวข้องกับการปรับตัวในการทำงาน	ผลที่เกี่ยวข้องกับการปรับตัวในการทำงานข้ามวัฒนธรรม
	<b>ข้ามวัฒนธรรมของวิศวกรไทย</b>	<b>ของวิศวกรไทย</b>
ช่วงก่อนการเดินทางไป	องค์กรจัดเตรียมสิ่งอำนวยความสะดวกในการใช้ชีวิตใน ประเทศสมาชิกอาเซียนให้กับวิศวกรไทย	วิศวกรไทยเกิดการเรียนรู้ถึงความสะดวกในการใช้ชีวิตในประเทศ สมาชิกอาเซียน
ทำงานในประเทศ สมาชิกอาเซียน	เพื่อร่วมงานกันอย่างทอดเนื้อหางานและการใช้ชีวิตใน ประเทศสมาชิกอาเซียนให้กับวิศวกรไทย	วิศวกรไทยได้รับความรู้เกี่ยวกับเนื้องานและประเทศสมาชิก อาเซียน เพื่อการเตรียมตัวที่เกี่ยวข้องกับการทำงานและการใช้ ชีวิตในประเทศสมาชิกอาเซียน
	วิศวกรไทยพบอุปสรรคในการทำงานเพื่อเปรียบเทียบกับ ระหว่างงานที่มีประสบการณ์กับงานในประเทศสมาชิก อาเซียน	วิศวกรไทยสามารถประยุกต์ประสบการณ์ทำงานเข้ากับกา ทำงานในประเทศสมาชิกอาเซียนในกรณีที่มีความคุ้นเคยกับ งานในประเทศสมาชิกอาเซียน และรับรู้ถึงความจำเป็นในการ เรียนรู้งานในกรณีที่ไม่มีความคุ้นเคยกับงานในประเทศสมาชิก อาเซียน
ช่วงระหว่างการทำงาน ในประเทศสมาชิก อาเซียน	วิศวกรไทยเรียนรู้ภาษาท้องถิ่นเพื่อการสื่อสารระหว่างกา ทำงาน	วิศวกรไทยเกิดความสามารถในการสื่อสารภาษาท้องถิ่น ระหว่างการทำงาน
	วิศวกรไทยสร้างสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	วิศวกรไทยเกิดสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน
	วิศวกรไทยมีการมองโลกในแง่ดี	วิศวกรไทยเกิดความสามารถในการมีมุมมองต่อปัญหาใน ลักษณะที่ส่งเสริมต่อการทำงานและการใช้ชีวิตในประเทศ สมาชิกอาเซียน
	วิศวกรไทยเรียนรู้ที่จะขอประสบการณ์ที่แปลกใหม่	

ตาราง 10 ตารางการสำรวจความคิดเห็นการปรับตัวในการทำงานข้ามวัฒนธรรมของวิศวกรไทย

ช่วงของการปรับตัว	ปัจจัยเงื่อนไขที่เกี่ยวข้องกับการปรับตัวในการทำงาน	ผลที่เกี่ยวข้องกับการปรับตัวในการทำงานข้ามวัฒนธรรม
	ข้ามวัฒนธรรมของวิศวกรไทย	ของวิศวกรไทย
ช่วงระหว่างการทำงาน ในประเทศสมาชิก	วิศวกรไทยมีการจัดการความเครียดอย่างเหมาะสม ในประเด็นประเทศสมาชิกอาเซียน	วิศวกรไทยสามารถจัดการความเครียดระหว่างการทำงานและ ใช้ชีวิตในประเทศสมาชิกอาเซียนได้อย่างเหมาะสม
อาเซียน	วิศวกรไทยใช้เทคโนโลยีในการอำนวยความสะดวกในการใช้ ชีวิตในประเทศสมาชิกอาเซียน	วิศวกรไทยเกิดความสะดวกในการใช้ชีวิตในประเทศสมาชิก อาเซียน
	องค์กรส่งเสริมค่านิยมหลักขององค์กรที่เหนียวแน่น	วิศวกรไทยเกิดความคุ้นเคยในค่านิยมหลักขององค์กร และ สามารถทำงานภายใต้ค่านิยมหลักขององค์กรระหว่างกา ทำงานในประเทศสมาชิกอาเซียน
	องค์กรมอบหมายบทบาทการทำงานที่ชัดเจนให้กับวิศวกร ไทย	วิศวกรไทยสามารถทำงานและแสดงออกได้อย่างเหมาะสม ภายใต้บทบาทการทำงานที่ได้รับมอบหมาย
	องค์กรสนับสนุนด้านข้อมูลและอุปกรณ์ที่เกี่ยวข้องกับการ ทำงานให้กับวิศวกรไทย	วิศวกรไทยได้รับข้อมูลและอุปกรณ์ที่จำเป็นต่อการทำงาน
	องค์กรสนับสนุนด้านการสื่อสารกับคนท้องถิ่นให้กับวิศวกร ไทย	วิศวกรไทยสามารถสื่อสารกับคนท้องถิ่นในประเทศสมาชิก อาเซียนได้

ตาราง 11 ตารางการสังเกต 8 (ต่อ) ตารางการสังเกตการปฏิบัติงานที่พัฒนาของวิศวกรไทย

ช่วงของการปรับตัว	ปัจจัยเงื่อนไขที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน	ผลที่เกี่ยวข้องกับการปรับตัวในการปฏิบัติงานข้ามวัฒนธรรม
	<b>ข้ามวัฒนธรรมของวิศวกรไทย</b>	<b>ของวิศวกรไทย</b>
	องค์กรจัดเตรียมสิ่งอำนวยความสะดวกในการใช้ชีวิตใน	วิศวกรไทยเกิดความสะดวกในการใช้ชีวิตในประเทศสมาชิก
	ประเทศสมาชิกอาเซียนให้กับวิศวกรไทย	อาเซียน
ช่วงระหว่างการทำงาน ในประเทศสมาชิก อาเซียน	เพื่อร่วมงานถ่ายทอดเนื้อหาของงานให้กับวิศวกรไทย	วิศวกรไทยได้รับความรู้เกี่ยวกับเนื้อหาของงาน
	เพื่อร่วมงานมีคุณลักษณะที่ใกล้เคียงกับคนไทย	วิศวกรไทยเกิดความคุ้นเคยกับเพื่อนร่วมงาน
	สภาพแวดล้อมของประเทศสมาชิกอาเซียนมีลักษณะ	วิศวกรไทยเกิดความรู้สึกคุ้นเคยในการใช้ชีวิตในประเทศ
	ใกล้เคียงกับประเทศไทย	สมาชิกอาเซียน
	สภาพแวดล้อมของประเทศสมาชิกอาเซียนมีการบังคับใช้การ	วิศวกรไทยสามารถปฏิบัติตามแนวปฏิบัติที่สังคมประเทศ
ควบคุมทางสังคมจากแนวปฏิบัติที่ยึดถือ	สมาชิกอาเซียนยึดถือ	
ช่วงกลับเข้าสู่การ ทำงานในประเทศไทย	วิศวกรไทยมีการประยุกต์ผลที่ได้จากการทำงานในประเทศ	เกิดประสิทธิภาพในการทำงาน
	สมาชิกอาเซียนเข้าสู่การทำงานในประเทศไทย	
	องค์กรมีสภาพแวดล้อมภายในองค์กรที่วิศวกรไทยคุ้นเคย	วิศวกรไทยเกิดความคุ้นเคยกับสภาพแวดล้อมการทำงานใน
		ประเทศไทย
	องค์กรมีการบังคับใช้การควบคุมทางสังคมจากแนวปฏิบัติ	วิศวกรไทยสามารถปฏิบัติตามแนวปฏิบัติขององค์กร
ช่วงกลับเข้าสู่การ ทำงานในประเทศไทย	สภาพแวดล้อมของประเทศไทยที่วิศวกรไทยคุ้นเคย	วิศวกรไทยเกิดความคุ้นเคยกับสภาพแวดล้อมการทำงานใน
		ประเทศไทย
	การบังคับใช้การควบคุมทางสังคมไทยจากแนวปฏิบัติที่	วิศวกรไทยสามารถปฏิบัติตามแนวปฏิบัติที่สังคมไทยยึดถือ
	ยึดถือ	

### 5.1.2 ผู้วิจัยสร้างร่างคู่มือ

ในการสร้างร่างคู่มือการปรับตัวในการทำงานข้ามวัฒนธรรมของวิศวกรไทย เพื่อการทำงานในประเทศสมาชิกอาเซียน ผู้วิจัยได้ข้อสรุปที่สำคัญในการสร้างร่างคู่มือ 5 ขั้นตอน ได้แก่ 1) ขั้นตอนกำหนดวัตถุประสงค์ 2) ขั้นตอนกำหนดขอบเขต 3) ขั้นตอนเลือกคำจำกัดความ 4) ขั้นตอนการปฏิบัติ และ 5) รูปแบบของคู่มือ โดยแต่ละขั้นตอนมีรายละเอียดดังนี้

#### 1) ขั้นตอนกำหนดวัตถุประสงค์

ผู้วิจัยเริ่มด้วยการกำหนดวัตถุประสงค์ โดยกำหนดเป็นวัตถุประสงค์ที่สามารถแสดงให้เห็นถึงแนวทางในการปฏิบัติได้อย่างชัดเจนและเข้าใจง่าย ใช้คำที่แสดงถึงการดำเนินงาน โดยผู้วิจัยได้เสนอวัตถุประสงค์ในการสร้างคู่มือเพื่อการปรับตัวในการทำงานข้ามวัฒนธรรมของวิศวกรไทย เพื่อการเดินทางไปทำงานในประเทศสมาชิกอาเซียนไว้ดังนี้

1.1) เพื่อให้สามารถระบุขั้นตอนในการปรับตัวในการทำงานข้ามวัฒนธรรมของวิศวกรไทย เพื่อการเดินทางไปทำงานในประเทศสมาชิกอาเซียนได้

1.2) เพื่อให้สามารถอธิบายวิธีการปรับตัวในการทำงานข้ามวัฒนธรรมของวิศวกรไทย เพื่อการเดินทางไปทำงานในประเทศสมาชิกอาเซียนในแต่ละขั้นตอนได้อย่างชัดเจน

#### 2) ขั้นตอนกำหนดขอบเขต

ในการสร้างร่างคู่มือการปรับตัวในการทำงานข้ามวัฒนธรรมของวิศวกรไทย เพื่อการเดินทางไปทำงานในประเทศสมาชิกอาเซียนนั้น มีการกำหนดขอบเขตให้มีความชัดเจน โดยชี้แจงให้ผู้ที่จะนำไปใช้ได้ทราบถึงขอบเขตของกระบวนการในคู่มือว่าครอบคลุมขั้นตอนใด มีรายละเอียดอย่างไร และมีความเหมาะสมกับกลุ่มใดบ้าง

#### 3) ขั้นตอนเลือกคำจำกัดความ

ในการสร้างร่างคู่มือการปรับตัวในการทำงานข้ามวัฒนธรรม เพื่อการเดินทางไปทำงานในประเทศสมาชิกอาเซียนนั้น ควรมีการระบุคำจำกัดความเพื่อเป็นการชี้แจงให้ผู้ที่จะนำคู่มือไปใช้ได้ทราบถึงคำที่สำคัญ เป็นคำย่อ คำเฉพาะต่าง ๆ เพื่อให้เป็นที่เข้าใจตรงกัน โดยในคู่มือนี้ คำที่สำคัญได้แก่ 1) การปรับตัวในการทำงานข้ามวัฒนธรรม 2) ประเทศสมาชิกอาเซียน และ 3) วิศวกรไทย

#### 4) ขั้นตอนการปฏิบัติ

ในการสร้างร่างคู่มือการปรับตัวในการทำงานข้ามวัฒนธรรมของวิศวกรไทย เพื่อการเดินทางไปทำงานในประเทศสมาชิกอาเซียนนั้น มีการระบุขั้นตอนการใช้งานร่างคู่มืออย่าง

ละเอียด โดยใช้ผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากส่วนที่ 1 ถึง 3 เป็นแนวทางในการสร้างแนวทางการปฏิบัติสำหรับผู้ที่น่าร่างคู่มือนี้ไปใช้งาน เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด

#### 5) รูปแบบของคู่มือ

ในการสร้างร่างคู่มือการปรับตัวในการทำงานข้ามวัฒนธรรมของวิศวกรไทย เพื่อการเดินทางไปทำงานในประเทศสมาชิกอาเซียนนั้น ทำรูปเล่มที่มีขนาดกะทัดรัด(A5) มีการอธิบายรายละเอียดด้วยการใช้ตาราง ไม่ใช้ตัวหนังสือมากเกินไปเพื่อให้มีความน่าสนใจในการนำร่างคู่มือไปใช้งาน

5.1.3 นำเสนอร่างคู่มือต่อผู้ให้ข้อมูลกลุ่มที่ 2 ที่เป็นผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความเชี่ยวชาญในด้านต่างๆ ชี้แจงและรับข้อเสนอแนะเพื่อการพัฒนาร่างคู่มือ

จากการนำเสนอร่างคู่มือต่อผู้ทรงคุณวุฒิ ผู้วิจัยได้รับข้อเสนอแนะในการพัฒนา (ร่าง) คู่มือการปรับตัวในการทำงานข้ามวัฒนธรรมของวิศวกรไทย เพื่อการเดินทางไปทำงานในประเทศสมาชิกอาเซียน มีรายละเอียดของการให้ข้อเสนอแนะในแต่ละส่วนของคู่มือดังนี้

#### 1) ชื่อคู่มือ วัตถุประสงค์ และขอบเขต

ในส่วนนี้เป็นการนำเสนอชื่อคู่มือ วัตถุประสงค์ของการสร้างคู่มือนี้ว่าสร้างขึ้นมาเพื่อให้ใครใช้ทำอะไร และขอบเขตที่เป็นการให้เห็นถึงโครงสร้างในภาพรวมของคู่มือและให้รายละเอียดเกี่ยวกับผู้ใช้งานคู่มือ โดยผู้ทรงคุณวุฒิมีความคิดเห็นเกี่ยวกับชื่อคู่มือ วัตถุประสงค์ และขอบเขต ว่าส่วนใหญ่มีความเหมาะสมดีแล้ว แต่ในบางประเด็นควรมีการปรับ เช่น การเขียนวัตถุประสงค์ในส่วนขององค์กรให้ชัดเจน และการใช้ชื่อหัวข้อที่ง่ายต่อความเข้าใจมากยิ่งขึ้น เป็นต้น

*“ควรเปลี่ยนชื่อหัวข้อหรือปรับให้ดูเหมือนเราอ่านคู่มืออะไรสักอย่าง แล้วบอกไปเลยว่าเล่มนี้เหมาะกับใคร”* ผู้ทรงคุณวุฒิท่านที่ 1

*“ควรครอบคลุมประเด็นการให้การสนับสนุนที่ชัดเจน ทบทวนการเขียนวัตถุประสงค์ใหม่ให้ชัดเจน”*  
ผู้ทรงคุณวุฒิท่านที่ 2

#### 2) คำจำกัดความ และคำชี้แจงคู่มือ

ในส่วนนี้เป็นการนำเสนอคำจำกัดความ และคำชี้แจงคู่มือเป็นการให้เห็นถึงวิธีการใช้งานคู่มือแบบ โดยผู้ทรงคุณวุฒิมีความคิดเห็นเกี่ยวกับคำจำกัดความ และคำชี้แจงคู่มือ

ว่าส่วนใหญ่มีความเหมาะสมดีแล้ว แต่อาจจะมีการปรับโครงสร้างการนำเสนอและการใช้คำให้เหมาะสมกับผู้ใช้งานคู่มือ

*“ควรบอกไปเลยว่าต้องทำหรือใช้คู่มืออย่างไร และแยกให้คนอ่านเห็นชัดเจนที่ชี้แจงถึงวิธีการทำ กับอธิบายว่าคู่มือประกอบด้วยกี่ส่วน”* ผู้ทรงคุณวุฒิท่านที่ 1

### 3) เนื้อหาการประเมิน และแนวทางปฏิบัติ

ในส่วนนี้ผู้ทรงคุณวุฒิมีความคิดเห็นเกี่ยวกับเนื้อหาการประเมิน และแนวทางปฏิบัติ ว่าส่วนใหญ่มีความเหมาะสมดีแล้ว แต่ในบางประเด็นควรมีการปรับ เช่น ภาษาที่ใช้ในคู่มือควรปรับให้เข้าใจง่ายโดยคำนึงถึงผู้ใช้เป็นหลัก การให้แนวทางปฏิบัติที่อาจจะยังไม่เพียงพอที่จะทำให้วิศวกรเกิดความเชี่ยวชาญได้ และการยกตัวอย่างประกอบกับเนื้อหาการประเมิน เป็นต้น

*“ควรปรับภาษาให้เข้าใจง่าย คำนึงถึงผู้ใช้งานที่เป็นวิศวกรเป็นสำคัญ ว่าคนอ่านต้องใช้เวลาในการตีความมากน้อยเพียงใด”* ผู้ทรงคุณวุฒิท่านที่ 1

*“ไม่เห็นด้วยว่าความเชี่ยวชาญจะเกิดขึ้นได้ด้วยเพียงการเปรียบเทียบและการค้นข้อมูล”*  
ผู้ทรงคุณวุฒิท่านที่ 2

*“ใส่ตัวอย่างเข้าไปด้วยดีกว่า อย่างเรื่อง ความสะดวกในชีวิตประจำวัน เช่น การเดินทาง ที่พัก อาศัย อาหาร”* ผู้ทรงคุณวุฒิท่านที่ 3

#### 5.1.4 ปรับปรุงร่างคู่มือตามข้อเสนอแนะของผู้ทรงคุณวุฒิ

ร่างคู่มือการปรับตัวในการทำงานข้ามวัฒนธรรมของวิศวกรไทย เพื่อการเดินทางไปทำงานในประเทศสมาชิกอาเซียน ถูกพัฒนาโดยอ้างอิงจากคำแนะนำของผู้ทรงคุณวุฒิ ได้เป็นคู่มือการปรับตัวในการทำงานข้ามวัฒนธรรมของวิศวกรไทย เพื่อการเดินทางไปทำงานในประเทศสมาชิกอาเซียน ฉบับสมบูรณ์ได้ดังนี้

<p style="text-align: center;"><b>คู่มือการปรับตัวในการทำงานข้ามวัฒนธรรมของวิศวกรไทย เพื่อการเดินทางไปทำงานในประเทศสมาชิกอาเซียน</b></p>
<p style="text-align: center;"><b>วัตถุประสงค์</b></p>
<p>1. เพื่อให้วิศวกรไทยสามารถปรับตัวในการทำงานข้ามวัฒนธรรมในการเดินทางไปทำงานในประเทศสมาชิกอาเซียนได้อย่างเป็นระบบ</p> <p>2. เพื่อให้องค์กรที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับการปรับตัวในการทำงานข้ามวัฒนธรรมของวิศวกรไทยในประเทศสมาชิกอาเซียนผ่านการให้การสนับสนุนในด้านต่างๆอย่างเป็นระบบ</p>
<p style="text-align: center;"><b>ขอบเขตและผู้ใช้งานคู่มือ</b></p>
<p>คู่มือการปรับตัวในการทำงานข้ามวัฒนธรรมของวิศวกรไทย เพื่อการเดินทางไปทำงานในประเทศสมาชิกอาเซียน ประกอบไปด้วย วัตถุประสงค์ ขั้นตอนการประเมินและแนวทางปฏิบัติที่เหมาะสม โดยเหมาะสำหรับวิศวกรไทยที่มีความสนใจการปรับตัวในการทำงานข้ามวัฒนธรรมในประเทศสมาชิกอาเซียน และองค์กรที่มีส่วนเกี่ยวข้องในการปรับตัวในการทำงานข้ามวัฒนธรรมของวิศวกรไทยในประเทศสมาชิกอาเซียน</p>
<p style="text-align: center;"><b>คำจำกัดความ</b></p>
<p><b>1) การปรับตัวในการทำงานข้ามวัฒนธรรม</b></p> <p>หมายถึง กระบวนการ/ขั้นตอนปรับเปลี่ยนความคิด ความเชื่อ ความรู้สึก และการปฏิบัติ ของวิศวกรไทยเมื่อเดินทางไปทำงานในประเทศสมาชิกอาเซียนที่มีความหลากหลายทางด้านวัฒนธรรม โดยมีทั้งคุณลักษณะส่วนบุคคลและสภาพแวดล้อมที่มีอิทธิพลต่อกระบวนการ และมีผลที่เกิดจากกระบวนการแตกต่างกันไปตามช่วงของการเกิดของกระบวนการ</p> <p><b>2) ประเทศสมาชิกอาเซียน</b></p> <p>หมายถึงประเทศที่เป็นประเทศสมาชิกอาเซียนที่วิศวกรไทยเดินทางไปทำงาน ได้แก่ อินโดนีเซีย มาเลเซีย ฟิลิปปินส์ สิงคโปร์ บรูไน กัมพูชา สปป.ลาว เมียนมาร์ และเวียดนาม</p> <p><b>3) วิศวกรไทย</b></p> <p>หมายถึง บุคคลธรรมดาสัญชาติไทยที่จบการศึกษาในระดับวิศวกรรมศาสตรบัณฑิต และที่มีความสนใจการปรับตัวในการทำงานข้ามวัฒนธรรมในประเทศสมาชิกอาเซียน</p>

คำชี้แจงคู่มือ	
<p>ให้ท่านประเมินตนเอง ว่าท่านมีการปฏิบัติที่เกี่ยวข้องกับการปรับตัวในการทำงานข้ามวัฒนธรรมของวิศวกรไทยหรือไม่ โดยทำเครื่องหมาย <input checked="" type="checkbox"/> หน้าข้อความ ใช่ หรือ ไม่ใช่ โดยถ้าท่านตอบว่า ไม่ใช่ ให้ท่านดำเนินการตามแนวปฏิบัติที่ระบุไว้ในคู่มือ</p> <p>คู่มือนี้ถูกแบ่งเป็น 2 ส่วนตามการใช้งานคู่มือ ส่วนที่ 1 เป็นส่วนสำหรับวิศวกรไทยที่มีความสนใจการปรับตัวในการทำงานข้ามวัฒนธรรมในประเทศสมาชิกอาเซียน และส่วนที่ 2 เป็นส่วนสำหรับองค์กรที่เกี่ยวข้องกับการปรับตัวในการทำงานข้ามวัฒนธรรมของวิศวกรไทยในการเดินทางไปทำงานในประเทศสมาชิกอาเซียน</p>	
<p><b>ส่วนที่ 1 สำหรับวิศวกรไทยเพื่อการปรับตัวในการทำงานข้ามวัฒนธรรมด้วยตนเอง</b></p> <p><b>คำชี้แจงส่วนที่ 1:</b> ผู้ที่เป็นวิศวกรไทยที่มีความสนใจการปรับตัวในการทำงานข้ามวัฒนธรรมในประเทศสมาชิกอาเซียน สามารถประเมินตนเองตามเนื้อหาการประเมินและดำเนินการตามแนวทางการปฏิบัติเพื่อปรับตัวในการทำงานข้ามวัฒนธรรมในแต่ละช่วงได้ดังนี้</p>	
1.1 ช่วงก่อนการเดินทางไปทำงานในประเทศสมาชิกอาเซียน	
เนื้อหาการประเมิน	ผลการประเมินและแนวทางการปฏิบัติ
<p>1.1.1 ท่านมีการรับรู้ถึงความคล้ายคลึงระหว่างงานที่ท่านมีประสบการณ์กับงานที่ท่านกำลังจะเดินทางไปทำในประเทศสมาชิกอาเซียน</p>	<p><input type="checkbox"/> ใช่</p> <p><input type="checkbox"/> ไม่ใช่</p> <p>➔ เปรียบเทียบระหว่างประสบการณ์ทำงานที่มีกับงานในประเทศสมาชิกอาเซียน</p> <p>➔ สอบถามข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับเนื้อหางานและวิธีการทำงานจากเพื่อนร่วมงานหรือคนที่มีประสบการณ์ในงานลักษณะเดียวกัน</p> <p>➔ ศึกษาเนื้อหาของงานและวิธีการทำงานจากรายงานในอดีตที่มีความเกี่ยวข้อง</p> <p>➔ สืบค้นข้อมูลจากอินเทอร์เน็ตเกี่ยวกับรายละเอียดของงานที่ท่านกำลังจะเดินทางไปทำในประเทศสมาชิกอาเซียน</p>



เนื้อหาการประเมิน	ผลการประเมินและแนวทางการปฏิบัติ
1.1.2 ท่านมีความรู้เกี่ยวกับประเทศสมาชิกอาเซียนที่ท่านกำลังจะเดินทางไปทำงาน	<input type="checkbox"/> ใช่
	<input type="checkbox"/> ไม่ใช่ <ul style="list-style-type: none"> <li>➔ เปรียบเทียบประสบการณ์การใช้ชีวิตในประเทศสมาชิกอาเซียนกับประเทศสมาชิกอาเซียนที่ท่านกำลังจะเดินทางไปทำงาน</li> <li>➔ สอบถามข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับการใช้ชีวิตในประเทศสมาชิกอาเซียนจากคนที่มีประสบการณ์ในประเทศสมาชิกอาเซียนที่ท่านกำลังจะเดินทางไปทำงาน</li> <li>➔ สืบค้นข้อมูลจากอินเทอร์เน็ตเกี่ยวกับประเทศสมาชิกอาเซียนที่ท่านกำลังจะเดินทางไปทำงาน</li> </ul>
1.1.3 ท่านมีการประเมินศักยภาพและข้อจำกัดของตัวเอง	<input type="checkbox"/> ใช่
	<input type="checkbox"/> ไม่ใช่ <ul style="list-style-type: none"> <li>➔ ทบทวนศักยภาพในด้านต่างๆของตัวเอง เช่น ด้านภาษา และพัฒนาศัภยภาพนั้นๆ เช่น การลงเรียนภาษา</li> <li>➔ ทบทวนข้อจำกัดของตัวเอง เช่น การมีโรคประจำตัว และทำการจัดเตรียมอุปกรณ์หรือเครื่องมือที่จำเป็น เช่น ยารักษาโรค</li> </ul>
<b>1.2 ช่วงระหว่างการทำงานในประเทศสมาชิกอาเซียน</b>	
เนื้อหาการประเมิน	ผลการประเมินและแนวทางการปฏิบัติ
1.2.1 ท่านมีความคุ้นเคยในสถานที่ทำงานในประเทศสมาชิกอาเซียน	<input type="checkbox"/> ใช่
	<input type="checkbox"/> ไม่ใช่ <ul style="list-style-type: none"> <li>➔ เปรียบเทียบระหว่างงานที่เคยทำจากประสบการณ์กับงานที่ท่านกำลังทำในประเทศสมาชิกอาเซียน</li> <li>➔ สอบถามข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับเนื้อหาและวิธีการทำงานจากเพื่อนร่วมงานหรือคนที่มีประสบการณ์ในงานลักษณะเดียวกัน</li> <li>➔ ศึกษาเนื้อหาของงานและวิธีการทำงานจากรายงานในอดีตที่มีความเกี่ยวข้อง</li> <li>➔ สืบค้นข้อมูลจากอินเทอร์เน็ต</li> </ul>

เนื้อหาการประเมิน	ผลการประเมินและแนวทางการปฏิบัติ
1.2.2 ท่านสามารถสื่อสารโดยใช้ภาษาท้องถิ่นของประเทศสมาชิกอาเซียนที่ท่านเดินทางไปทำงานได้	<input type="checkbox"/> ใช่ <input type="checkbox"/> ไม่ใช่ → จัดบันทึกและจดจำคำศัพท์ที่ท่านได้ยินบ่อยๆระหว่างการทำงานและการใช้ชีวิตในประเทศสมาชิกอาเซียน → สอบถามคำศัพท์ที่จำเป็นต่อการทำงานและการใช้ชีวิตในประเทศสมาชิกอาเซียน จากเพื่อนร่วมงาน → สืบค้นและฝึกฝนจากอินเทอร์เน็ต
1.2.3 ท่านมีการจัดการความเครียดอย่างเหมาะสม	<input type="checkbox"/> ใช่ <input type="checkbox"/> ไม่ใช่ → เดินทางกลับบ้านที่ประเทศไทย → ค้นหาและใช้เวลาในสถานที่ในประเทศสมาชิกอาเซียนที่มีความใกล้เคียงกับประเทศไทย → อ่านหนังสือ ดูหนัง หรือเดินทางท่องเที่ยว
1.2.4 ท่านมีการใช้เทคโนโลยีเพื่ออำนวยความสะดวกในการใช้ชีวิตในประเทศสมาชิกอาเซียน	<input type="checkbox"/> ใช่ <input type="checkbox"/> ไม่ใช่ → ใช้แอปพลิเคชันในการแปลงค่าเงิน การสื่อสาร(แปลภาษา) และการเดินทาง (แผนที่) → ใช้การสืบค้นจากอินเทอร์เน็ตในการเข้าถึงข้อมูลข้อมูลที่จำเป็นต่อการใช้ชีวิตในประเทศสมาชิกอาเซียน
1.2.5 ท่านมีการสร้างสัมพันธภาพที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน	<input type="checkbox"/> ใช่ <input type="checkbox"/> ไม่ใช่ → ศึกษาและทำความเข้าใจธรรมชาติของเพื่อนร่วมงาน → ตอบสนองต่อความต้องการของเพื่อนร่วมงานในส่วนที่ท่านสามารถตอบสนองได้ → แสดงความสามารถของท่านต่อหน้าเพื่อนร่วมงานเพื่อสร้างความน่าเชื่อถือ → ใช้ข้อมูลตามความจริงในการติดต่อประสานงานกับเพื่อนร่วมงาน → ค้นหาเพื่อนร่วมงานที่มีลักษณะใกล้เคียงกับคนไทย

เนื้อหาการประเมิน	ผลการประเมินและแนวทางการปฏิบัติ
1.2.6 ท่านเป็นคนมองโลกในแง่ดี	<input type="checkbox"/> ใช่ <input type="checkbox"/> ไม่ใช่ → ทบทวนประสบการณ์ของท่านต่อสถานการณ์ที่เกิดขึ้น ณ ขณะนั้น เพื่อเปรียบเทียบความรุนแรงและเทียบเคียงการแก้ไขปัญหา → ให้มุมมองที่หลากหลายในหนึ่งสถานการณ์เพื่อค้นหาแง่ดีที่อยู่ในสถานการณ์ต่างๆ → มีมุมมองต่อปัญหาว่าทำให้เกิดการเรียนรู้
1.2.7 ท่านมีความชอบประสบการณ์ที่แปลกใหม่	<input type="checkbox"/> ใช่ <input type="checkbox"/> ไม่ใช่ → ศึกษาความแตกต่างทางวัฒนธรรมผ่านทางสารคดี เพื่อค้นหาความแปลกใหม่ทางวัฒนธรรม → มีส่วนร่วมกับประเพณีหรือวัฒนธรรมของประเทศสมาชิกอาเซียนที่ท่านกำลังทำงานอยู่ → แบ่งปันเรื่องราวแปลกใหม่ที่ท่านได้เจอสู่วีครอว์หรือคนสนิท
<b>1.3 ช่วงกลับเข้าสู่การทำงานในประเทศไทย</b>	
เนื้อหาการประเมิน	ผลการประเมินและแนวทางการปฏิบัติ
1.3.1 ท่านสามารถประยุกต์ผลที่ได้จากการทำงานในประเทศสมาชิกอาเซียนเข้าสู่การทำงานในประเทศไทย	<input type="checkbox"/> ใช่ <input type="checkbox"/> ไม่ใช่ → ทบทวนผลที่เกิดต่อตัวท่านระหว่างการทำงานในประเทศสมาชิกอาเซียน และนำผลที่ได้นั้น ซึ่งอาจจะเป็นความรู้ แนวคิด หรือวิธีการทำงาน ประยุกต์เข้ากับการทำงานในประเทศไทย

<p><b>ส่วนที่ 2 สำหรับองค์กรเพื่อสนับสนุนการปรับตัวในการทำงานข้ามวัฒนธรรมของวิศวกรไทย</b></p> <p><b>คำชี้แจงส่วนที่ 2:</b> บุคลากรในองค์กรที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับการเดินทางไปทำงานในประเทศสมาชิกอาเซียนของวิศวกรไทย สามารถประเมินตัวท่านตามเนื้อหาการประเมินและดำเนินการตามแนวทางปฏิบัติเพื่อสนับสนุนการปรับตัวในการทำงานข้ามวัฒนธรรมของวิศวกรไทยในแต่ละช่วงได้ดังนี้</p>	
<p><b>2.1 ช่วงก่อนการเดินทางไปทำงานในประเทศสมาชิกอาเซียน</b></p>	
เนื้อหาการประเมิน	ผลการประเมินและแนวทางการปฏิบัติ
<p>2.1.1 ท่านได้ทำให้วิศวกรไทยรับรู้ถึงความคล้ายคลึงระหว่างงานที่วิศวกรไทยมีประสบการณ์กับงานที่ท่านมอบหมายให้วิศวกรไทยเดินทางไปทำในประเทศสมาชิกอาเซียน</p>	<p><input type="checkbox"/> ใช่</p> <p><input type="checkbox"/> ไม่ใช่</p> <p>➔ จัดหาผู้ให้ข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับเนื้อหางานและวิธีการทำงานให้กับวิศวกรไทย</p> <p>➔ จัดให้วิศวกรไทยได้พบปะและพูดคุยถึงข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับเนื้อหางานและวิธีการทำงานจากเพื่อนร่วมงานหรือคนที่มีประสบการณ์ในงานลักษณะเดียวกัน</p> <p>➔ จัดหารายงานในอดีตที่มีข้อมูลเกี่ยวข้องกับเนื้อหาของงานและวิธีการทำงานให้กับวิศวกรไทยได้ศึกษา</p>
<p>2.1.2 ท่านได้ให้ความรู้เกี่ยวกับประเทศสมาชิกอาเซียนแก่วิศวกรไทย</p>	<p><input type="checkbox"/> ใช่</p> <p><input type="checkbox"/> ไม่ใช่</p> <p>➔ ให้ข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับประเทศสมาชิกอาเซียนและการใช้ชีวิตในประเทศสมาชิกอาเซียนให้กับวิศวกรไทย</p> <p>➔ จัดให้วิศวกรไทยได้พบปะและพูดคุยถึงข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับประเทศสมาชิกอาเซียนและการใช้ชีวิตในประเทศสมาชิกอาเซียนจากเพื่อนร่วมงานหรือคนที่มีประสบการณ์ในประเทศสมาชิกอาเซียนที่วิศวกรไทยกำลังจะเดินทางไปทำงาน</p>

เนื้อหาการประเมิน	ผลการประเมินและแนวทางการปฏิบัติ
2.1.3 ท่านได้มีการจัดเตรียมและแจ้งให้วิศวกรไทยทราบถึงการจัดเตรียมความสะดวกในชีวิตประจำวันในประเทศสมาชิกอาเซียนให้กับวิศวกรไทย	<input type="checkbox"/> ใช่ <input type="checkbox"/> ไม่ใช่ → จัดเตรียมสิ่งอำนวยความสะดวกในชีวิตประจำวันในประเทศสมาชิกอาเซียนให้กับวิศวกรไทย → ให้วิศวกรไทยมีส่วนร่วมในการจัดเตรียมสิ่งอำนวยความสะดวกในชีวิตประจำวันในประเทศสมาชิกอาเซียน → แจ้งให้วิศวกรไทยทราบถึงสิ่งอำนวยความสะดวกในชีวิตประจำวันในประเทศสมาชิกอาเซียน
<b>2.2 ช่วงระหว่างการทำงานในประเทศสมาชิกอาเซียน</b>	
เนื้อหาการประเมิน	ผลการประเมินและแนวทางการปฏิบัติ
2.2.1 ท่านมีการส่งเสริมให้วิศวกรไทยเข้าใจและปฏิบัติตามค่านิยมหลักขององค์กรที่เหนียวแน่น	<input type="checkbox"/> ใช่ <input type="checkbox"/> ไม่ใช่ → ส่งเสริมการรับรู้ การเข้าใจ และการปฏิบัติตามค่านิยมหลักขององค์กรที่เหนียวแน่นให้กับวิศวกรไทย
2.2.2 ท่านกำหนดบทบาทการทำงานที่ชัดเจนในประเทศสมาชิกอาเซียนให้แก่วิศวกรไทย	<input type="checkbox"/> ใช่ <input type="checkbox"/> ไม่ใช่ → มอบหมายบทบาทการทำงานที่ชัดเจนให้กับวิศวกรไทย → แจ้งบทบาทการทำงานที่ชัดเจนของวิศวกรไทยให้กับองค์กรปลายทางในประเทศสมาชิกอาเซียนทราบ
2.2.3 ท่านได้สร้างความเข้าใจในเนื้อหาของงานและวิธีการทำงานในประเทศสมาชิกอาเซียนให้แก่วิศวกรไทย	<input type="checkbox"/> ใช่ <input type="checkbox"/> ไม่ใช่ → จัดหาผู้ให้ข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับเนื้อหางานและวิธีการทำงานให้กับวิศวกรไทย → จัดให้วิศวกรไทยได้พบปะและพูดคุยถึงข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับเนื้อหางานและวิธีการทำงานจากเพื่อนร่วมงานหรือคนที่มีประสบการณ์ในงานลักษณะเดียวกัน

เนื้อหาการประเมิน	ผลการประเมินและแนวทางการปฏิบัติ
2.2.4 ท่านได้สร้าง สภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการ สร้างสัมพันธภาพที่ดีกับ เพื่อนร่วมงานในประเทศ สมาชิกอาเซียน ให้กับวิศวกร ไทย	<input type="checkbox"/> ใช่ <input type="checkbox"/> ไม่ใช่ ➔ จัดหาเพื่อนร่วมงานที่มีลักษณะเหมือนคนไทยให้กับวิศวกรไทย เช่น วิศวกรต่างชาติที่จบการศึกษาจากประเทศไทย ➔ ให้การสนับสนุนวิศวกรไทยในการสร้างสัมพันธภาพกับเพื่อน ร่วมงาน
2.2.5 ท่านมีการจัดเตรียม อุปกรณ์ที่จำเป็นต่อการ ทำงานในประเทศสมาชิก อาเซียนให้แก่วิศวกรไทย	<input type="checkbox"/> ใช่ <input type="checkbox"/> ไม่ใช่ ➔ ประสานงานเพื่อจัดเตรียมอุปกรณ์ที่จำเป็นต่อการทำงานให้กับ วิศวกรไทย ➔ จัดหาผู้ให้ข้อมูลเฉพาะที่เกี่ยวข้องกับเนื้อหาและวิธีการทำงาน ในประเทศสมาชิกอาเซียนให้กับวิศวกรไทยในช่วงเริ่มต้นของการ ทำงาน
2.2.6 ท่านมีการสนับสนุน ด้านการสื่อสารกับคนท้องถิ่น ในประเทศสมาชิกอาเซียน ให้กับวิศวกรไทย	<input type="checkbox"/> ใช่ <input type="checkbox"/> ไม่ใช่ ➔ จัดหาล่ามเพื่อช่วยในการสื่อสารกับคนท้องถิ่น ➔ จัดหาเพื่อนร่วมงานที่มีความสามารถทางด้านภาษาให้กับวิศวกร ไทย เพื่อช่วยในการสื่อสารกับคนท้องถิ่น
2.2.7 ท่านมีการอำนวยความสะดวกใน ชีวิตประจำวัน ด้านที่พัก การ เดินทาง และอาหาร ใน ประเทศสมาชิกอาเซียน ให้กับวิศวกรไทย	<input type="checkbox"/> ใช่ <input type="checkbox"/> ไม่ใช่ ➔ จัดหาสิ่งอำนวยความสะดวกในชีวิตประจำวันด้านที่พัก การ เดินทาง และอาหาร ในประเทศสมาชิกอาเซียนให้กับวิศวกรไทย

เนื้อหาการประเมิน	ผลการประเมินและแนวทางการปฏิบัติ
2.2.8 ท่านได้มีการให้ข้อมูล แก่วิศวกรไทยเกี่ยวกับความ สภาพสังคมของประเทศ สมาชิกอาเซียนในส่วนที่มี ความคล้ายคลึงกับประเทศ ไทย	<input type="checkbox"/> ใช่ <input type="checkbox"/> ไม่ใช่ → ค้นหาสถานที่ที่ใกล้เคียงกับความชอบหรือวิถีชีวิตของวิศวกรไทย ในพื้นที่ประเทศสมาชิกอาเซียน และนำเสนอสู่วิศวกรไทย → สนับสนุนกิจกรรมที่ตอบสนองต่อความชอบหรือวิถีชีวิตของวิศวกร ไทย ในพื้นที่ประเทศสมาชิกอาเซียน
2.2.9 ท่านได้มีการให้ข้อมูล วิศวกรไทยเกี่ยวกับแนว ปฏิบัติที่ยึดถือของประเทศ สมาชิกอาเซียนที่ท่าน มอบหมายให้วิศวกรไทย เดินทางไปทำงาน	<input type="checkbox"/> ใช่ <input type="checkbox"/> ไม่ใช่ → ให้ข้อมูลแก่วิศวกรไทยเกี่ยวกับแนวปฏิบัติที่ยึดถือของประเทศ สมาชิกอาเซียน → จัดหาเพื่อนร่วมงานที่พร้อมให้ความช่วยเหลือวิศวกรไทยในส่วน ของแนวปฏิบัติที่ยึดถือของประเทศสมาชิกอาเซียน
<b>2.3 ช่วงกลับเข้าสู่การทำงานในประเทศไทย</b>	
เนื้อหาการประเมิน	ผลการประเมินและแนวทางการปฏิบัติ
2.3.1 องค์กรของท่านมีการ เปลี่ยนแปลงหลังจากวิศวกร ไทยกลับเข้าสู่การทำงานใน ประเทศไทย	<input type="checkbox"/> ใช่ <input type="checkbox"/> ไม่ใช่ → ให้ข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นในองค์กรให้แก่ วิศวกรไทย → เปิดรับความคิดเห็นที่เกี่ยวข้องกับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นใน องค์กรจากวิศวกรไทย
2.3.2 ประเทศไทยมีการ เปลี่ยนแปลงหลังจากวิศวกร ไทยกลับเข้าสู่การทำงานใน ประเทศไทย	<input type="checkbox"/> ใช่ <input type="checkbox"/> ไม่ใช่ → ให้ข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นกับประเทศไทย ให้แก่วิศวกรไทย → เปิดรับความคิดเห็นที่เกี่ยวข้องกับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นใน ประเทศจากวิศวกรไทย เพื่อที่องค์กรจะสามารถนำเสนอการสนับสนุน ได้อย่างเหมาะสมในกรณีที่วิศวกรไทยต้องการการปรับตัว

## บทที่ 5

### สรุปและอภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่องการปรับตัวในการทำงานข้ามวัฒนธรรมของวิศวกรไทย: กรณีศึกษาวิศวกรผู้มีประสบการณ์ในประเทศสมาชิกอาเซียน เป็นการศึกษาโดยใช้ระเบียบวิธีวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) ในรูปแบบการศึกษาเฉพาะกรณี (Case study) ดังนั้นการนำเสนอผลการวิเคราะห์ในบทนี้มุ่งเน้นทำความเข้าใจและแสดงรายละเอียดพร้อมทั้งบริบทอย่างสมบูรณ์ของกรณีศึกษาผ่านการถ่ายทอดเรื่องราวที่เกี่ยวข้องกับการปรับตัวในการทำงานข้ามวัฒนธรรมตั้งแต่วางก่อนการเดินทางไปทำงานในประเทศสมาชิกอาเซียน ช่วงระหว่างการทำงานในประเทศสมาชิกอาเซียน จนกระทั่งถึงช่วงกลับเข้าสู่การทำงานในประเทศไทย โดยนำเสนอเป็นภาพรวมของวิศวกรไทยที่เดินทางไปทำงานในประเทศสมาชิกอาเซียน จากข้อมูลที่ได้จากกลุ่มผู้ให้ข้อมูลที่ผู้วิจัยได้ทำการเก็บข้อมูลผ่านการศึกษาเฉพาะกรณีแบบ Instrumental Case โดยนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลเป็นการบรรยายข้อมูลสำคัญจากผู้ให้ข้อมูลเพื่อตอบวัตถุประสงค์การวิจัยเป็นหลัก กล่าวคือเป็นการใช้ข้อมูลที่สำคัญของผู้ให้ข้อมูลเป็นกรณีศึกษาเพื่อตอบประเด็นปัญหาการวิจัยที่ผู้วิจัยกำหนดไว้

กรณีศึกษาในการวิจัยครั้งนี้เป็นข้อมูลที่ได้จากผู้ให้ข้อมูลที่ถูกเลือกแบบเฉพาะเจาะจง (Purposive Sampling) โดยกลุ่มที่ 1 เป็นวิศวกรไทยผู้มีประสบการณ์ทำงานในประเทศสมาชิกอาเซียนที่สามารถตอบวัตถุประสงค์การวิจัยอย่างละเอียด ครบถ้วนและสมบูรณ์ที่สุดในช่วงของการปรับตัวในการทำงานข้ามวัฒนธรรม และกลุ่มที่ 2 เป็นผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความเชี่ยวชาญเกี่ยวกับการปรับตัวในการทำงานข้ามวัฒนธรรมของวิศวกรไทย ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

**ผู้ให้ข้อมูลหลักกลุ่มที่ 1** คือ วิศวกรไทยผู้มีประสบการณ์ทำงานในประเทศสมาชิกอาเซียน ผู้ที่มีคุณสมบัติหลักคือ เคยเดินทางไปทำงานในประเทศสมาชิกอาเซียน และมีประสบการณ์ปรับตัวในการทำงานข้ามวัฒนธรรมทั้งใน 3 ช่วงของการปรับตัวได้แก่ ช่วงก่อนการเดินทางไปทำงานในประเทศสมาชิกอาเซียน ช่วงระหว่างการทำงานในประเทศสมาชิกอาเซียน และช่วงกลับเข้าสู่การทำงานในประเทศไทย

**ผู้ให้ข้อมูลหลักกลุ่มที่ 2** คือ ผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความเชี่ยวชาญเกี่ยวข้องกับการปรับตัวในการทำงานข้ามวัฒนธรรมของวิศวกรไทย ตั้งแต่ อาจารย์ประจำคณะวิศวกรรมศาสตร์ นักพฤกษศาสตร์ นักจิตวิทยา ผู้ประกอบการ และนักวิชาการ



โดยในการศึกษาคั้งนี้ผู้วิจัยทำการเลือกผู้ให้ข้อมูลแบบเฉพาะเจาะจง (Purposive Sampling) เพื่อให้ได้ผู้ให้ข้อมูลที่มีคุณลักษณะตรงตามที่กำหนดไว้ โดยผู้ให้ข้อมูลกลุ่มที่ 1 ผู้วิจัยพิจารณาจากแบบสอบถามเบื้องต้นถึงประสบการณ์การปรับตัวในการทำงานข้ามวัฒนธรรม และจากการแนะนำของบุคคลในกลุ่มวิชาชีพ และผู้ให้ข้อมูลกลุ่มที่ 2 ผู้วิจัยพิจารณาจากคำแนะนำของบุคลากรในแวดวงวิชาการ โดยทำการศึกษากับวิศวกรไทยผู้มีประสบการณ์ทำงานในประเทศสมาชิกอาเซียน(กลุ่มที่ 1) ทั้งสิ้น 6 ราย และผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความเกี่ยวข้องกับการปรับตัวในการทำงานข้ามวัฒนธรรม (กลุ่มที่ 2) ทั้งสิ้น 11 ราย

### 1. สรุปและอภิปรายผลการวิจัย

จากผลการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยแบ่งการนำเสนอเป็น 2 ส่วนตามวัตถุประสงค์ในการศึกษา คือ ส่วนที่ 1 การปรับตัวในการทำงานข้ามวัฒนธรรมของวิศวกรไทยผู้มีประสบการณ์ในประเทศสมาชิกอาเซียน ทั้ง 3 ช่วงของการปรับตัว ได้แก่ ช่วงก่อนการเดินทางไปทำงานในประเทศสมาชิกอาเซียน ช่วงระหว่างการทำงานในประเทศสมาชิกอาเซียน และช่วงกลับเข้าสู่การทำงานในประเทศไทย และส่วนที่ 2 คือ คู่มือการปรับตัวในการทำงานข้ามวัฒนธรรมของวิศวกรไทย เพื่อการเดินทางไปทำงานในประเทศสมาชิกอาเซียน โดยการอภิปรายผลจะเป็นการเทียบเคียงผลการศึกษากับองค์ความรู้ที่ได้ทำการศึกษามาแล้วทั้งแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้เห็นถึงองค์ความรู้ที่สามารถเทียบเคียงได้และข้อค้นพบที่ปรากฏขึ้นที่ไม่สามารถอธิบายได้ตามแนวคิดทฤษฎีเท่านั้น เนื่องจากการศึกษาในครั้งนี้เป็นการศึกษาในวิชาชีพที่มีความแตกต่างทางด้านบริบทจากการศึกษาที่เคยมีมาตั้งแต่อดีตถึงปัจจุบัน โดยสามารถนำเสนอรายละเอียดได้ดังนี้

#### ส่วนที่ 1 การปรับตัวในการทำงานข้ามวัฒนธรรมของวิศวกรไทยผู้มีประสบการณ์ในประเทศสมาชิกอาเซียน

จากการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับการปรับตัวในการทำงานข้ามวัฒนธรรมของวิศวกรไทยทั้ง 3 ช่วงของการปรับตัวซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดการปรับตัวแบบรูปตัวดับเบิลยู (W-Curve of Adjustment) ของกัลลาฮอร์นและกัลลาฮอร์น (T. Gullahorn และ E. Gullahorn, 2010) ที่ใช้อธิบายการปรับตัวของบุคคลที่ไม่ได้เข้าไปอยู่ในวัฒนธรรมใหม่อย่างถาวร โดยจะกลับคืนสู่วัฒนธรรมเดิมเมื่อเข้าไปอยู่ในวัฒนธรรมใหม่ได้สักระยะหนึ่ง โดยในการศึกษาคั้งนี้เริ่มต้นตั้งแต่วงก่อนการเดินทางไปทำงานในประเทศสมาชิกอาเซียน ช่วงระหว่างการทำงานในประเทศ

สมาชิกอาเซียน และช่วงกลับเข้าสู่การทำงานในประเทศไทย พบว่ามีปัจจัยเงื่อนไขและผลที่เกี่ยวข้องกับการปรับตัวในการทำงานข้ามวัฒนธรรมในแต่ละช่วงของการปรับตัว โดยในส่วนนี้ใช้การสรุปที่อ้างอิงแนวคิดการถ่ายทอดทางสังคม ทั้งในมิติของการถ่ายทอดทางสังคมด้วยตัวเอง และการถ่ายทอดทางสังคมจากสภาพแวดล้อม ซึ่งมีรายละเอียดของปัจจัยเงื่อนไขที่เกี่ยวข้องกับการปรับตัวในการทำงานข้ามวัฒนธรรมของวิศวกรไทยในแต่ละช่วงของการปรับตัวและปัจจัยเงื่อนไขด้านเวลากับการปรับตัวในการทำงานข้ามวัฒนธรรมของวิศวกรไทย ดังนี้

### 1.1 ช่วงก่อนการเดินทางไปทำงานในประเทศสมาชิกอาเซียน

การปรับตัวในการทำงานข้ามวัฒนธรรมของวิศวกรไทยผู้มีประสบการณ์ในประเทศสมาชิกอาเซียน ช่วงก่อนการเดินทางไปทำงานในประเทศสมาชิกอาเซียนที่หมายถึงกระบวนการ/ขั้นตอนปรับเปลี่ยนความคิด ความเชื่อ ความรู้สึก และการปฏิบัติ ของวิศวกรไทย ก่อนการเดินทางไปทำงานในประเทศสมาชิกอาเซียน โดยจากผลการศึกษาพบว่า วิศวกรไทยมีตัวแทนที่ทำหน้าที่เป็นผู้ถ่ายทอดเนื้อหาที่เกี่ยวข้องกับการปรับตัวในการทำงานข้ามวัฒนธรรมผ่านกลวิธีต่างๆ ให้กับวิศวกรไทย และเกิดเป็นผลที่เกี่ยวข้องกับการปรับตัวในการทำงานข้ามวัฒนธรรมในประเทศสมาชิกอาเซียนของวิศวกรไทย ช่วงก่อนการเดินทางไปทำงานในประเทศสมาชิกอาเซียน ซึ่งผู้ที่ทำหน้าที่เป็นตัวแทนในการถ่ายทอดได้แก่ ตัววิศวกรไทย เพื่อนร่วมงาน และองค์กร โดยตัวแทนแต่ละส่วนมีการถ่ายทอดเนื้อหาในมิติที่แตกต่างกัน ในส่วนของตัวแทนที่เป็นวิศวกรไทยพบว่าทำหน้าที่ในการถ่ายทอดเนื้อหาที่เกี่ยวข้องกับสิ่งที่เกิดขึ้นภายในตัววิศวกรไทย ได้แก่ การรับรู้ความคล้ายคลึงระหว่างงานในไทยและงานในประเทศสมาชิกอาเซียน ความรู้เกี่ยวกับประเทศสมาชิกอาเซียน และความสามารถในการประเมินศักยภาพและข้อจำกัด ซึ่งการถ่ายทอดในลักษณะนี้วิศวกรไทยใช้วิธีการเทียบเคียงประสบการณ์ การเรียนรู้ผ่านประสบการณ์ การค้นคว้าข้อมูลจากอินเทอร์เน็ตในหัวข้อที่สนใจ และการประเมินศักยภาพและข้อจำกัดของตนเอง ในขณะที่ส่วนของตัวแทนที่เป็นเพื่อนร่วมงานและองค์กรทำหน้าที่ในการถ่ายทอดเนื้อหาที่เกี่ยวข้องกับบริบทที่อยู่ภายนอกตัววิศวกรไทย ได้แก่ รายละเอียดเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน การใช้ชีวิตในประเทศสมาชิกอาเซียน ข้อปฏิบัติในประเทศสมาชิกอาเซียน และความพร้อมด้านความสะดวกสบายในประเทศสมาชิกอาเซียน ซึ่งมีวิธีการถ่ายทอดเนื้อหาโดยใช้การบอกเล่า ประสบการณ์ การฝึกอบรม และการแจ้งให้กับวิศวกรไทยทราบ โดยในท้ายที่สุดเกิดผลกับวิศวกรไทยในส่วนที่เกี่ยวข้องกับการปรับตัวในการทำงานข้ามวัฒนธรรมของวิศวกรไทย ช่วงก่อนการเดินทางไปทำงานในประเทศสมาชิกอาเซียน ได้แก่ มุมมองที่ส่งเสริมต่อการทำงานในประเทศ

สมาชิกอาเซียน และ ความพร้อมในการเดินทางไปทำงานในประเทศสมาชิกอาเซียน โดยสามารถสรุปให้เห็นภาพรวมในรูปแบบของตารางได้ดังนี้

จากผลการศึกษา จะเห็นได้ว่าการปรับตัวในการทำงานข้ามวัฒนธรรมของวิศวกรไทยผู้มีประสบการณ์ในประเทศสมาชิกอาเซียน ช่วงก่อนการเดินทางไปทำงานในประเทศสมาชิกอาเซียนนั้น มีตัวแทนที่เกี่ยวข้องกับการปรับตัวในการทำงานข้ามวัฒนธรรมของวิศวกรไทย ได้แก่ ตัววิศวกรไทย เพื่อนร่วมงาน และองค์กร ซึ่งมีส่วนที่สอดคล้องกับแนวคิดของแบล็ค เมนเดนฮอล และออกดัว ที่สร้างกรอบการปรับตัวข้ามวัฒนธรรม โดยมีช่วงการปรับตัวล่วงหน้า (Anticipatory Adjustment) ที่กล่าวถึงปัจจัยด้านคุณลักษณะส่วนบุคคล และปัจจัยด้านองค์กร โดยมีการแสดงให้เห็นถึงการมีส่วนร่วมของบุคคลและองค์กรที่ส่งผลต่อการปรับตัวก่อนการเดินทางไปทำงานในต่างประเทศของพนักงานข้ามชาติ โดยยังสอดคล้องกับแนวคิดของบรอนเฟรเบเนนเนอร์ที่กล่าวถึงพฤติกรรมของบุคคลที่ได้รับจากการมีอิทธิพลร่วมกันของบุคคล และสภาพแวดล้อมที่มีความใกล้ชิดกับบุคคลในระดับต่างๆ ซึ่งจากการศึกษาครั้งนี้หมายถึงเพื่อนร่วมงานและองค์กร นอกจากนั้นแล้ว ตัวแทนที่เป็นตัวบุคคล เพื่อนร่วมงาน และองค์กร ที่เกี่ยวข้องกับการปรับตัวในการทำงานข้ามวัฒนธรรมของวิศวกรไทย ช่วงก่อนการเดินทางไปทำงานในประเทศสมาชิกอาเซียนยังถูกพูดถึงในงานของ ทาคูชิ เซย์ และลี (Takeuchi, Shay, และ Li, 2009) ที่ทำการศึกษการปรับตัวของพนักงานข้ามชาติระดับบริหาร แล้วพบความสัมพันธ์ในเชิงสนับสนุนระหว่างการปรับตัวก่อนการเดินทางไปทำงานในต่างประเทศกับการได้สื่อสารผ่านตัวแทนที่เป็นเพื่อนร่วมงานในต่างประเทศก่อนการเดินทางไปทำงาน โดยสอดคล้องกับการวิจัยของสิโรจน์ สกุลณะมรรคา (2557) ที่ทำการศึกษการปรับตัวของพนักงานต่างชาติต่อบริบทการทำงานแบบไทย แล้วพบความสำคัญขององค์กรในการเป็นตัวแทนการถ่ายทอดข้อมูลให้กับพนักงานก่อนการเดินทางไปทำงานในต่างประเทศของพนักงาน (สิโรจน์ สกุลณะมรรคา, 2557) และงานวิจัยของ มอนเตเนโกร โด นาสซิเมนโต และเมโล เนโต (Montenegro, do Nascimento, และ de Melo Neto, 2015) ที่ทำการศึกษาเพื่อยืนยันความสำคัญของการปรับตัวล่วงหน้า (Anticipatory Adjustment) ที่มีต่อการปรับตัวข้ามวัฒนธรรม (Cross-Cultural Adjustment) โดยพบว่าตัวบุคคลเป็นหนึ่งในตัวแทนที่มีความสำคัญต่อการปรับตัวก่อนการเดินทางไปทำงานในต่างประเทศ

ตาราง 12 สรุปปัจจัยเงื่อนไขและผลที่เกี่ยวข้องกับการปรับตัวในการทำงานข้ามวัฒนธรรมของวิศวกรไทย ช่วงก่อนการเดินทางไปทำงานในประเทศไทย

ปัจจัยเงื่อนไข		ผล
ตัวแทน	เนื้อหา	วิธีการ
ตัววิศวกรไทย	ความคล้ายคลึงระหว่างงานในไทยและงานในประเทศไทย ประเทศไทยศึกษาอาเซียน	การเทียบเคียงประสบการณ์ทำงาน การเรียนรู้ผ่านประสบการณ์ทำงานในประเทศไทยศึกษาอาเซียน
	ความรู้เกี่ยวกับประเทศไทยศึกษาอาเซียน	การค้นคว้าความรู้เกี่ยวกับประเทศไทยศึกษาอาเซียนจากอินเทอร์เน็ต
	ความสามารถทางด้านภาษาอังกฤษ	การประเมินศักยภาพและข้อจำกัดของตนเอง
	การมีโรคประจำตัว	
เพื่อนร่วมงาน	รายละเอียดเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน	การบอกเล่าประสบการณ์
	การใช้ชีวิตในประเทศไทยศึกษาอาเซียน	
องค์กร	ความรู้เกี่ยวกับประเทศไทยศึกษาอาเซียน ความพร้อมด้านความสะดวกสบายในประเทศไทยศึกษาอาเซียน	การฝึกอบรม การแจ้งให้วิศวกรไทยทราบ

**ผลที่ติดตัวกับวิศวกรไทย**

มุมมองที่ส่งเสริมต่อการทำงานในประเทศไทยศึกษาอาเซียน และ ความพร้อมในการเดินทางไปทำงานในประเทศไทยศึกษาอาเซียน

ในส่วนที่เป็นเนื้อหาที่วิศวกรไทยได้รับการถ่ายทอดก่อนการเดินทางไปทำงานในประเทศสมาชิกอาเซียนนั้น มีความสอดคล้องกับแนวคิดเนื้อหาในการถ่ายทอดทางสังคมเชิงวิชาชีพของ เซาว์ และคนอื่นๆ (Chao, M. O'Leary-Kelly, Wolf, Klein, และ Gardner, 1994) ที่พบว่าความเชี่ยวชาญในการปฏิบัติงานเป็นเนื้อหาที่ช่วยให้บุคคลแสดงการทำงานที่ถูกต้อง โดยความเชี่ยวชาญในการปฏิบัติงานที่ถูกต้องดังกล่าวรวมถึงความรู้ ความสามารถ และทักษะต่างๆที่มีความเกี่ยวข้องกับการทำงาน ตั้งแต่ เนื้อหาที่เป็นคุณลักษณะส่วนบุคคลที่เอื้อต่อการทำงาน เนื้อหาที่เป็นความรู้ที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน และเนื้อหาที่เป็นการรับรู้ในสิ่งที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน โดยสอดคล้องกับงานวิจัยของสิโรจน์ สกุลณะมรรคา (2557) ที่ทำการศึกษการปรับตัวของพนักงานต่างชาติต่อบริบทการทำงานแบบไทย แล้วพบเนื้อหาที่สำคัญที่พนักงานข้ามชาติควรได้รับก่อนการเดินทางมาทำงานในประเทศไทย ตั้งแต่เนื้อหาที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน และความรู้ทางด้านวัฒนธรรม การสื่อสารโดยใช้ภาษาไทย และลักษณะนิสัยของคนไทยโดยทั่วไป และเช่นเดียวกันในงานวิจัยของ มอนเตเนโกร โด นาสคิเมนโต และเมโล นีโอ (Montenegro และคนอื่นๆ, 2015) ที่ทำการศึกษาเพื่อยืนยันความสำคัญของการปรับตัวล่วงหน้า (Anticipatory Adjustment) ที่มีต่อการปรับตัวข้ามวัฒนธรรม (Cross-Cultural Adjustment) โดยพบว่าการได้รับความรู้เกี่ยวกับวัฒนธรรมของประเทศปลายทาง รวมถึงการได้รับการอำนวยความสะดวกสบายในการเดินทาง ส่งเสริมให้เกิดการปรับตัวล่วงหน้าได้

เนื้อหาที่วิศวกรไทยได้รับการถ่ายทอดในช่วงก่อนการเดินทางไปทำงานในประเทศสมาชิกอาเซียน ถูกถ่ายทอดผ่านกลวิธีหลัก 7 กลวิธีตามความเหมาะสมของตัวแทนและเนื้อหา ได้แก่ 1) กลวิธีถ่ายทอดผ่านการเทียบเคียงประสบการณ์ทำงาน เป็นการที่วิศวกรไทยเทียบเคียงประสบการณ์ทำงานของตนเองกับงานในประเทศสมาชิกอาเซียน เพื่อค้นหาความคล้ายคลึงของเนื้อหาและวิธีการทำงานที่จะนำไปสู่การเตรียมตัวอย่างถูกต้อง 2) กลวิธีถ่ายทอดผ่านการเรียนรู้ผ่านประสบการณ์ทำงานในประเทศสมาชิกอาเซียน เป็นการที่วิศวกรไทยกำลังจะเดินทางไปทำงานในประเทศสมาชิกอาเซียนที่ตนเคยมีประสบการณ์ จึงเกิดการนำประสบการณ์ที่ตนเองมีมาเรียนรู้เพื่อค้นหาความรู้ที่เป็นประโยชน์ต่อการเดินทางไปทำงานในประเทศสมาชิกอาเซียนครั้งนี้ 3) กลวิธีถ่ายทอดผ่านการค้นคว้าข้อมูลจากอินเทอร์เน็ตถึงความรู้เกี่ยวกับประเทศสมาชิกอาเซียน เป็นการที่วิศวกรไทยค้นคว้าความรู้เกี่ยวกับประเทศสมาชิกอาเซียนที่กำลังจะเดินทางไปทำงานจากอินเทอร์เน็ตด้วยตัวเอง เพื่อเป็นข้อมูลนำไปสู่การเตรียมตัวอย่างถูกต้อง 4) กลวิธีถ่ายทอดผ่านการประเมินศักยภาพและข้อจำกัดของตนเอง เป็นการที่วิศวกรไทยประเมินตนเองเพื่อค้นหาความสามารถที่สนับสนุนการปรับตัวในการเดินทาง

ไปทำงานในประเทศสมาชิกอาเซียน และเพื่อค้นหาข้อจำกัดที่ขัดขวางการปรับตัวในการเดินทาง  
ไปทำงานในประเทศสมาชิกอาเซียน 5) กลวิธีการถ่ายทอดผ่านการบอกเล่าประสบการณ์ เป็นการ  
ที่เพื่อนร่วมงานที่มีประสบการณ์ทำงานในประเทศสมาชิกอาเซียนที่วิศวกรไทยกำลังจะเดินทางไป  
ทำงาน บอกเล่าประสบการณ์ทำงานและใช้ชีวิตในประเทศสมาชิกอาเซียน เพื่อการเตรียมตัวอย่าง  
ถูกต้องของวิศวกรไทย 6) กลวิธีการถ่ายทอดผ่านการฝึกอบรม เป็นการที่องค์กรมีการเรียกวิศวกร  
ไทยให้เข้ารับการถ่ายทอดข้อมูลที่มีความจำเป็นในการเดินทางไปทำงานในประเทศสมาชิก  
อาเซียน และ 7) กลวิธีการถ่ายทอดผ่านการแจ้งให้ทราบ เป็นการที่องค์กรแจ้งให้วิศวกรไทยทราบ  
ถึงความสะดวกสบายต่างๆในประเทศสมาชิกอาเซียนที่องค์กรมีการจัดเตรียมไว้ให้กับวิศวกรไทย  
ก่อนการเดินทางไปทำงานในประเทศสมาชิกอาเซียน ซึ่งเมื่อนำกลวิธีการถ่ายทอดที่ค้นพบในการ  
วิจัยครั้งนี้มาเทียบเคียงกับแนวคิดกลวิธีการถ่ายทอดของแวนมาเนน และซีน (Van Mennen; &  
Schein, 1979) กลวิธีการถ่ายทอดที่เกิดจากตัวแทนที่เป็นวิศวกรไทยนั้นสอดคล้องกับแนวคิด  
กลวิธีการริเริ่มของพนักงาน ซึ่งเป็นการที่พนักงานใช้วิธีการต่างๆเพื่อทำความเข้าใจข้อมูลที่สำคัญ  
สำหรับการทำงานในองค์กร ดังเช่นจะเห็นในข้อค้นพบของการวิจัยที่วิศวกรไทยอาศัยการ  
เทียบเคียงประสบการณ์ การเรียนรู้ผ่านประสบการณ์ การประเมินตนเอง และการค้นคว้าข้อมูล  
ด้วยตนเอง เพื่อให้ได้มาซึ่งข้อมูลที่มีความจำเป็นในการเดินทางไปทำงานในประเทศสมาชิก  
อาเซียน ในขณะที่กลวิธีการถ่ายทอดที่เกิดจากตัวแทนที่เป็นเพื่อนร่วมงานและองค์กรนั้น  
สอดคล้องกับการถ่ายทอดทางสังคมแบบรายบุคคล จากการที่เพื่อนร่วมงานบอกเล่าประสบการณ์  
ทำงานในประเทศสมาชิกอาเซียนให้แก่วิศวกรไทย และสอดคล้องกับการถ่ายทอดทางสังคมแบบ  
เป็นทางการ จากการที่องค์กรมีการเตรียมตัวให้กับวิศวกรไทย โดยให้ข้อมูลที่จำเป็นต่อการทำงาน  
ในประเทศสมาชิกอาเซียน โดยสอดคล้องกับงานวิจัยของสิริโรจน์ สกุลณะมรรคา (2557) ที่  
ทำการศึกษการปรับตัวของพนักงานต่างชาติต่อบริบทการทำงานแบบไทย แล้วพบว่าการอบรม  
จากองค์กรเป็นกลวิธีการถ่ายทอดที่สำคัญในการให้ข้อมูลต่างๆก่อนการเดินทางมาทำงานใน  
ประเทศไทย และเช่นเดียวกันในงานวิจัยของมอนเตเนโกร โด นาสคิเมนโต และเมโล นีโต  
(Montenegro และคนอื่น ๆ, 2015) ที่ทำการศึกษาเพื่อยืนยันความสำคัญของการปรับตัวล่วงหน้า  
(Anticipatory Adjustment) ที่มีต่อการปรับตัวข้ามวัฒนธรรม (Cross-Cultural Adjustment) โดย  
พบว่าการพัฒนาตนเองของพนักงานมีความสัมพันธ์ในเชิงสนับสนุนให้พนักงานเกิดการปรับตัว  
ล่วงหน้า

ผลที่เกิดจากการปรับตัวในการทำงานข้ามวัฒนธรรมของวิศวกรไทย ช่วงก่อน  
การเดินทางไปทำงานในประเทศสมาชิกอาเซียน ที่เป็นมุมมองที่ส่งเสริมการทำงานในประเทศ

สมาชิกอาเซียนและความพร้อมในการเดินทางไปทำงานในประเทศสมาชิกอาเซียนนั้น มีความสอดคล้องกับแนวคิดของแบล็ค เมนเดนฮอล และอดดัว ที่สร้างกรอบการปรับตัวข้ามวัฒนธรรม และได้กล่าวถึงความสัมพันธ์ในเชิงสนับสนุนของการปรับตัวล่วงหน้า (Anticipatory Adjustment) ที่มีต่อการปรับตัวข้ามวัฒนธรรม (Cross-Cultural Adjustment) ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของมอนเตเนโกร โด นาสคิเมนโต และเมโล นีโต (Montenegro และคนอื่น ๆ, 2015) ที่ทำการศึกษาเพื่อยืนยันความสำคัญของการปรับตัวล่วงหน้า (Anticipatory Adjustment) ที่มีความสัมพันธ์ในเชิงส่งเสริมให้บุคคลเกิดการปรับตัวข้ามวัฒนธรรม (Cross-Cultural Adjustment)

## 1.2 ช่วงระหว่างการทำงานในประเทศสมาชิกอาเซียน

การปรับตัวในการทำงานข้ามวัฒนธรรมของวิศวกรไทยผู้มีประสบการณ์ในประเทศสมาชิกอาเซียน ช่วงก่อนการเดินทางไปทำงานในประเทศสมาชิกอาเซียนที่หมายถึงกระบวนการ/ขั้นตอนปรับเปลี่ยนความคิด ความเชื่อ ความรู้สึก และการปฏิบัติ ของวิศวกรไทยระหว่างการทำงานในประเทศสมาชิกอาเซียน โดยจากผลการศึกษาพบว่า วิศวกรไทยมีตัวแทนที่ทำหน้าที่เป็นผู้ถ่ายทอดเนื้อหาที่เกี่ยวข้องกับการปรับตัวในการทำงานข้ามวัฒนธรรมผ่านกลวิธีต่างๆ ให้กับวิศวกรไทย และเกิดเป็นผลที่เกี่ยวข้องกับการปรับตัวในการทำงานข้ามวัฒนธรรมในประเทศสมาชิกอาเซียนของวิศวกรไทย ช่วงระหว่างการทำงานในประเทศสมาชิกอาเซียน ซึ่งผู้ที่ทำหน้าที่เป็นตัวแทนในการถ่ายทอดได้แก่ องค์กร เพื่อนร่วมงาน คนท้องถิ่นและสภาพแวดล้อมของประเทศสมาชิกอาเซียน โดยตัวแทนแต่ละส่วนมีการถ่ายทอดเนื้อหาในมิติที่แตกต่างกัน ในส่วนของตัวแทนที่เป็นวิศวกรไทยพบว่าทำหน้าที่ในการถ่ายทอดเนื้อหาที่เกี่ยวข้องกับสิ่งที่เกิดขึ้นภายในตัววิศวกรไทย ได้แก่ การมีความคุ้นเคยในกระบวนการทำงานจากประสบการณ์ทำงานของวิศวกรไทย การเรียนรู้ทางด้านเพื่อการสื่อสารระหว่างการทำงาน การสานสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน การมองโลกในแง่ดี การมีความชอบประสบการณ์ที่แปลกใหม่การมีประสบการณ์ชีวิตที่ใกล้เคียงกับสถานการณ์ในประเทศสมาชิกอาเซียน การพักผ่อนระหว่างการทำงานในประเทศสมาชิกอาเซียน และการรู้จักใช้เทคโนโลยีเพื่ออำนวยความสะดวกในการใช้ชีวิตในประเทศสมาชิกอาเซียน การถ่ายทอดในช่วงระหว่างการทำงานในประเทศสมาชิกอาเซียนมีกลวิธีต่างๆ ที่ถูกใช้ ได้แก่ การเรียนรู้จากประสบการณ์ทำงาน การเรียนรู้ระหว่างการทำงานในประเทศสมาชิกอาเซียน การเรียนรู้ระหว่างการทำงานในประเทศสมาชิกอาเซียน การประเมินศักยภาพของตนเอง การเรียนรู้ระหว่างการทำงานในประเทศสมาชิกอาเซียน การเรียนรู้ระหว่างการทำงานในประเทศสมาชิกอาเซียน โครงสร้างองค์กร/ วิธีการทำงานในแบบเฉพาะขององค์กร การให้รายละเอียดเกี่ยวกับการทำงาน

การสนับสนุนด้านข้อมูลและอุปกรณ์ที่เกี่ยวข้องกับการทำงานให้กับวิศวกรไทย การจัดหาล่ามเพื่อแปลภาษาให้กับวิศวกรไทย การจัดหารถรับ-ส่ง และคนขับรถให้กับวิศวกรไทย การสอนระหว่างการดำเนินงานร่วมกัน การแสดงออกระหว่างการดำเนินงาน การปฏิบัติตัวของคนท้องถิ่น และการขับเคลื่อนของสภาพแวดล้อมในประเทศสมาชิกอาเซียน

ในขณะที่ส่วนของตัวแทนที่เป็นเพื่อนร่วมงาน องค์กร คนท้องถิ่นและสภาพแวดล้อมของประเทศสมาชิกอาเซียน ทำหน้าที่ในการถ่ายทอดเนื้อหาที่เกี่ยวข้องกับบริบทที่อยู่ภายนอกตัววิศวกรไทย ได้แก่ การมีวัฒนธรรมองค์กรที่แข็งแกร่ง การได้รับบทบาทการทำงานที่ชัดเจน การได้รับการถ่ายทอดเนื้อหาของงานจากเพื่อนร่วมงาน การมีเพื่อนร่วมงานต่างชาติที่มีความใกล้เคียงกับคนไทย การได้รับความช่วยเหลือจากองค์กรทั้งด้านเนื้อหาของงาน ด้านการสื่อสารกับคนท้องถิ่น และด้านการเดินทางในประเทศสมาชิกอาเซียน อิทธิพลของเวลาต่อการปรับตัวด้านภาษาที่ใช้สื่อสารในการทำงานและด้านการทำงานในประเทศสมาชิกอาเซียน การมีสภาพสังคมที่ใกล้เคียงกับประเทศไทยทั้งด้าน สถานบริการ ด้านอาหาร และด้านสภาพอากาศ และสุดท้ายการควบคุมทางสังคมจากค่านิยมภายในประเทศสมาชิกอาเซียน โดยมีผลที่เกิดขึ้นกับวิศวกรไทยในส่วนที่เกี่ยวข้องกับการปรับตัวในการทำงานข้ามวัฒนธรรมของวิศวกรไทย ช่วงระหว่างการทำงานในประเทศสมาชิกอาเซียน ได้แก่ ผลที่เกิดขึ้นกับวิศวกรไทย คือ ได้การทำงานแบบใหม่ ได้ความรู้เกี่ยวกับประเทศสมาชิกอาเซียน เกิดความพึงพอใจในงาน ได้รับคำชื่นชมจากองค์กร และได้ความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน และผลที่เกิดขึ้นกับองค์กร คือ ได้งานที่มีประสิทธิผล ได้งานที่มี ประสิทธิภาพ โดยสามารถสรุปให้เห็นภาพรวมในรูปแบบของตารางได้ดังนี้



ตาราง 13 สรุปปัจจัยเงื่อนไขและผลที่เกี่ยวข้องกับการปรับตัวในการทำงานข้ามวัฒนธรรมของวิศวกรไทย ช่วงระหว่างการทำงานในประเทศไทยและผลที่เกี่ยวเนื่องกับการปรับตัวในระหว่างการทำงานในประเทศไทย

ปัจจัยเงื่อนไข		ผล
ตัวแทน	เนื้อหา	วิธีการ
ตัววิศวกรไทย	ความคุ้นเคยกับงานในประเทศไทย อาเซียน ภาษาเพื่อการสื่อสารในการทำงาน การมีทักษะในการสร้างสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ทักษะในการจัดการความเครียดอย่างเหมาะสม การมีทักษะในการใช้เทคโนโลยีเพื่ออำนวยความสะดวก ความสะดวกในการใช้ชีวิตในประเทศไทย อาเซียน การมองโลกในแง่ดี ความชอบประสบการณ์ใหม่	ผลที่เกิดขึ้นกับวิศวกรไทย ได้การทำงานแบบใหม่ ได้ความรู้เกี่ยวกับประเทศไทย อาเซียน เกิดความพึงพอใจในงาน ได้รับค่าชื่นชมจากองค์กร ได้ความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน  ผลที่เกิดขึ้นกับองค์กร ได้งานที่มีประสิทธิภาพ ได้งานที่มีประสิทธิภาพ

ตาราง 10 (ต่อ) สรุปปัจจัยเงื่อนไขและผลที่เกี่ยวข้องกับการปรับตัวในการดำเนินงานข้ามวัฒนธรรมของวิศวกรไทย ช่วงระหว่างการทำงานในประเทศไทย

ตัวแทน	ปัจจัยเงื่อนไข	เนื้อหา	วิธีการ	ผล
องค์กร	<ul style="list-style-type: none"> <li>การมีค่านิยมหลักขององค์กรที่เห็นชัดเจน</li> <li>การได้รับบทบาทการทำงานที่ชัดเจน</li> <li>การได้รับความช่วยเหลือด้านการทำงานจากองค์กร</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>การแจ้งให้ทราบอย่างไม่เป็นทางการ</li> </ul>	<p><b>ผลที่เกิดขึ้นกับวิศวกรไทย</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>ได้การทำงานแบบใหม่</li> <li>ได้ความรู้เกี่ยวกับประเทศไทย</li> <li>อาเซียน</li> <li>เกิดความพึงพอใจในงาน</li> <li>ได้รับค่าที่ชมเชยจากองค์กร</li> <li>ได้ความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน</li> </ul>	
เพื่อนร่วมงาน	<ul style="list-style-type: none"> <li>ความใกล้ชิดเคียงของเพื่อนร่วมงานในประเทศไทย</li> <li>สมาชิกอาเซียนกับคนไทย</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>การสนทนาระหว่างการทำงานร่วมกัน</li> <li>การแสดงออกระหว่างการทำงาน</li> </ul>	<p><b>ผลที่เกิดขึ้นกับองค์กร</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>ได้งานที่มีประสิทธิภาพ</li> <li>ได้งานที่มีประสิทธิภาพ</li> </ul>	
คนท้องถิ่นในประเทศไทย	<ul style="list-style-type: none"> <li>การควบคุมทางสังคมจากแนวปฏิบัติที่ยึดถือ</li> <li>ภายในประเทศไทย</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>การควบคุมทางสังคมจากแนวปฏิบัติที่ยึดถือ</li> <li>ภายในประเทศไทย</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>การจับเคสئونของสภาพแวดล้อมในประเทศไทย</li> <li>สมาชิกอาเซียน</li> </ul>	
สภาพแวดล้อมในประเทศไทย	<ul style="list-style-type: none"> <li>ความใกล้เคียงกับสภาพสังคมไทย</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>การจับเคสئونของสภาพแวดล้อมในประเทศไทย</li> <li>สมาชิกอาเซียน</li> </ul>		

จากผลการศึกษา จะเห็นได้ว่าการปรับตัวในการทำงานข้ามวัฒนธรรมของวิศวกรไทยผู้มีประสบการณ์ในประเทศสมาชิกอาเซียน ช่วงระหว่างการทำงานในประเทศสมาชิกอาเซียนนั้น มีตัวแทนที่เกี่ยวข้องกับการปรับตัวในการทำงานข้ามวัฒนธรรมของวิศวกรไทยได้แก่ วิศวกรไทย เพื่อนร่วมงาน องค์กร คนท้องถิ่นในประเทศสมาชิกอาเซียน และสภาพแวดล้อมในประเทศสมาชิกอาเซียน ซึ่งมีส่วนที่สอดคล้องกับแนวคิดของแบล็ค เมนเดนฮอลล์ และอดดิว (Black, Mendenhall and Oddou) ที่สร้างกรอบการปรับตัวข้ามวัฒนธรรม โดยในช่วงการปรับตัวข้ามวัฒนธรรม (In-Country Adjustment) ที่กล่าวถึงปัจจัยที่มีความเกี่ยวข้องกับการปรับตัวข้ามวัฒนธรรม ได้แก่ คุณลักษณะส่วนบุคคล การถ่ายทอดทางสังคมในองค์กร งาน วัฒนธรรมองค์กร และปัจจัยที่ไม่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน โดยยังสอดคล้องกับแนวคิดของบรอนเฟรเบเนอร์ (Bronfenbrenner) ที่กล่าวถึงพฤติกรรมที่บุคคลแสดงออกโดยได้รับอิทธิพลร่วมกันของบุคคล และสภาพแวดล้อมที่มีความใกล้ชิดกับบุคคลในระดับต่างๆ ซึ่งจากการศึกษาครั้งนี้หมายถึงเพื่อนร่วมงาน องค์กร คนท้องถิ่นในประเทศสมาชิกอาเซียน และสภาพแวดล้อมในประเทศสมาชิกอาเซียน นอกจากนั้นแล้ว ตัวแทนที่เกี่ยวข้องกับการปรับตัวในการทำงานข้ามวัฒนธรรม ช่วงระหว่างการทำงานในประเทศสมาชิกอาเซียน ยังถูกพูดถึงในงานของ โคนานาฮอลล์และคณะ (Konanahalli, O Oyedele, Coates, von Meding, และ Spillane, 2012) ที่ทำการศึกษาเพื่อค้นหาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการปรับตัวในการทำงานข้ามวัฒนธรรมของพนักงานข้ามชาติชาวอังกฤษที่ทำงานอยู่ในกลุ่มประเทศตะวันออกกลาง แล้วพบว่าความสำเร็จของพนักงานข้ามชาติไม่ได้ขึ้นอยู่กับความสามารถของพนักงานเพียงอย่างเดียว แต่ยังขึ้นอยู่กับความสัมพันธ์จากองค์กร และความช่วยเหลือที่พนักงานได้รับขณะทำงานด้วย โดยสอดคล้องกับการของ อเล็กซี ไฮดี และเชซิล (Koveshnikov และคนอื่น ๆ, 2014) ที่ทำการศึกษาเพื่อพิจารณาบทบาทของความฉลาดทางอารมณ์ในการปรับตัวข้ามวัฒนธรรม แล้วพบความสำคัญของความคล้อยคลึงทางวัฒนธรรมที่มีต่อการปรับตัวข้ามวัฒนธรรม

ในส่วนที่เป็นเนื้อหาที่วิศวกรไทยได้รับการถ่ายทอดระหว่างการทำงานในประเทศสมาชิกอาเซียน ได้แก่ การมีความคุ้นเคยในกระบวนการทำงานจากประสบการณ์ทำงานของวิศวกรไทย การเรียนรู้ทางด้านเพื่อการสื่อสารระหว่างการทำงาน การสานสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน การมองโลกในแง่ดี การมีความชอบประสบการณ์ที่แปลกใหม่การมีประสบการณ์ชีวิตที่ใกล้เคียงกับสถานการณ์ในประเทศสมาชิกอาเซียน การพักผ่อนระหว่างการทำงานในประเทศสมาชิกอาเซียน การรู้จักใช้เทคโนโลยีเพื่ออำนวยความสะดวกในการใช้ชีวิตในประเทศสมาชิกอาเซียน การมีวัฒนธรรมองค์กรที่แข็งแกร่ง การได้รับบทบาทการทำงานที่ชัดเจน การได้รับการ

ถ่ายทอดเนื้อหาของงานจากเพื่อนร่วมงาน การมีเพื่อนร่วมงานต่างชาติที่มีความใกล้เคียงกับคนไทย การได้รับความช่วยเหลือจากองค์กรทั้งด้านเนื้อหาของงาน ด้านการสื่อสารกับคนท้องถิ่น และด้านการเดินทางในประเทศสมาชิกอาเซียน อิทธิพลของเวลาต่อการปรับตัวด้านภาษาที่ใช้สื่อสารในการทำงานและด้านการทำงานในประเทศสมาชิกอาเซียน การมีสภาพสังคมที่ใกล้เคียงกับประเทศไทยทั้งด้าน สถานบริการ ด้านอาหาร และด้านสภาพอากาศ และการควบคุมทางสังคมจากค่านิยมภายในประเทศสมาชิกอาเซียน

ซึ่งเนื้อหาที่วิศวกรไทยได้รับการถ่ายทอดระหว่างการทำงานในประเทศสมาชิกอาเซียนเป็นส่วนผสมของเนื้อหาที่มีความสอดคล้องกับหลากหลายแนวคิดและทฤษฎี ตั้งแต่แนวคิดการปรับตัวข้ามวัฒนธรรม ของแบล็ค เมนเดนฮอลล์ และออดดัว (Black, Mendenhall and Oddou) ที่สร้างกรอบการปรับตัวข้ามวัฒนธรรม โดยในช่วงการปรับตัวข้ามวัฒนธรรม (In-Country Adjustment) มีการกล่าวถึงเนื้อหาที่มีความเกี่ยวข้องกับการปรับตัวข้ามวัฒนธรรมได้แก่ ความเชื่อมั่นในตนเอง ทักษะด้านความสัมพันธ์ ทักษะในการทำความเข้าใจ ความชัดเจน ความยืดหยุ่น ความใหม่ และความขัดแย้งในบทบาทการทำงาน วัฒนธรรมองค์กร และสภาพแวดล้อมของประเทศสมาชิกอาเซียน แนวคิดความฉลาดทางวัฒนธรรม ของเอิร์ลเลย์ และอัง (C. Earley และ Ang, 2003) ที่ให้ความหมายของความฉลาดทางวัฒนธรรมว่าหมายถึงสมรรถนะเฉพาะบุคคลในการปรับตัวอย่างเหมาะสม มีประสิทธิภาพเมื่ออยู่ในบริบทวัฒนธรรมใหม่ แนวคิดความฉลาดทางอารมณ์ ของกรมสุขภาพจิต (2543) ที่กล่าวถึงความฉลาดทางอารมณ์ว่าหมายถึงความสามารถของบุคคลทางอารมณ์ในการดำเนินชีวิตร่วมกับผู้อื่นอย่างสร้างสรรค์และมีความสุข แนวคิดความฉลาดด้านการเอาชนะอุปสรรคหรือด้านการฝ่าวิกฤติ ของสิริพร ดาวัน (2540) ที่ให้ความหมายของความฉลาดด้านการเอาชนะอุปสรรคหรือด้านการฝ่าวิกฤติว่าความอดทนเมื่อมีอุปสรรค และสามารถฟันฝ่าอุปสรรคได้อย่างคนที่มีกำลังใจและความหวังอยู่เสมอ ทฤษฎีการเรียนรู้ผ่านประสบการณ์ของ โคลบ และฟราย (D. Kolb และ Fry, 1974) ที่เสนอว่าการเรียนรู้ผ่านประสบการณ์ เริ่มจากการที่บุคคลทำสิ่งใดสิ่งหนึ่ง จากนั้นดูผลการกระทำในสถานการณ์นั้น ทำความเข้าใจกับผลที่เกิดขึ้น และทำความเข้าใจกับหลักการทั่วไปที่เกิดขึ้นภายใต้สถานการณ์นั้น โดยกระบวนการและโครงสร้างการเรียนรู้ผ่านประสบการณ์สามารถอธิบายเป็นวัฏจักร 4 ขั้นตอน ได้แก่ ขั้นประสบการณ์รูปธรรม ขั้นสังเกตอย่างไตร่ตรอง ขั้นการสร้างแนวคิดนามธรรม และขั้นการทดลองปฏิบัติจริง และแนวคิดทุนทางจิตวิทยาเชิงบวกของลูธานส์ (Jensen และคนอื่น ๆ, 2007) ที่เสนอแนวคิดทุนทางจิตวิทยาเชิงบวกโดยมีรากฐานมาจากการศึกษาพฤติกรรมองค์กรเชิงบวก แนวคิดจิตวิทยาเชิงบวก สรุปเป็นคุณสมบัติหรือคุณลักษณะที่ดีและเป็นด้านบวกของมนุษย์ได้แก่

ความเชื่อมั่นในความสามารถของตนเอง ความหวัง การมองโลกในแง่ดี และความยืดหยุ่นทางอารมณ์ และสุดท้ายแนวคิดเนื้อหาในการถ่ายทอดทางสังคมเชิงวิชาชีพของ เซาว์ และคณะ (Chao และคนอื่น ๆ, 1994) ที่พบว่าความเชี่ยวชาญในการปฏิบัติงานเป็นเนื้อหาที่ช่วยให้บุคคลแสดงการทำงานที่ถูกต้อง โดยความเชี่ยวชาญในการปฏิบัติงานที่ถูกต้องดังกล่าวรวมถึงความรู้ ความสามารถ และทักษะต่าง ๆ ที่มีความเกี่ยวข้องกับการทำงาน ตั้งแต่ เนื้อหาที่เป็นคุณลักษณะส่วนบุคคลที่เอื้อต่อการทำงาน เนื้อหาที่เป็นความรู้ที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน และเนื้อหาที่เป็นการรับรู้ในสิ่งที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน

โดยนอกจากความสอดคล้องกับแนวคิดและทฤษฎีดังกล่าวข้างต้นแล้ว ยังพบว่า มีงานวิจัยที่สนับสนุนผลการศึกษาดังงานวิจัยของศรี รามาลู และคณะ (Sri Ramalu, Che Rose, Kumar, และคนอื่น ๆ, 2010) ที่ทำการศึกษากิจกรรมของรูปแบบบุคลิกภาพที่มีต่อการปรับตัวข้ามวัฒนธรรมแล้วพบความสัมพันธ์ของบุคลิกภาพที่สนับสนุนการปรับตัวข้ามวัฒนธรรมในด้านต่างๆ รวมถึงการศึกษาในปี 2011 ที่เป็นการศึกษาต่อเนื่องในหัวข้อการศึกษาผลของความฉลาดทางวัฒนธรรมที่มีต่อการปรับตัวข้ามวัฒนธรรม โดยพบว่าแต่ละองค์ประกอบของความฉลาดทางวัฒนธรรมส่งผลต่อการปรับตัวข้ามวัฒนธรรมในด้านที่ต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ พล เทพ พูลพล (2557) ที่ทำการศึกษาเพื่อตรวจสอบความสัมพันธ์ระหว่างความฉลาดทางวัฒนธรรมและความฉลาดทางวัฒนธรรมต่อผลการดำเนินงาน แล้วพบว่าความฉลาดทางวัฒนธรรมมีอิทธิพลต่อผลการดำเนินงานเมื่อผ่านการปรับตัวข้ามวัฒนธรรม นอกจากนั้นแล้วยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ โคนานาฮอลลี และคณะ (Konanahalli และคนอื่น ๆ, 2012) ที่ทำการศึกษาเพื่อค้นหาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการปรับตัวในการทำงานข้ามวัฒนธรรมของพนักงานข้ามชาติชาวอังกฤษที่ทำงานอยู่ในกลุ่มประเทศตะวันออกกลาง แล้วพบว่าความสำเร็จของพนักงานข้ามชาติไม่ได้ขึ้นอยู่กับความสามารถของพนักงานเพียงอย่างเดียว แต่ยังขึ้นอยู่กับการสนับสนุนจากองค์กร และความช่วยเหลือที่พนักงานได้รับขณะทำงานด้วย โดยยังเป็นไปตามข้อค้นพบในงานของ โคเวสนิโกฟ และคณะ (Koveshnikov และคนอื่น ๆ, 2014) ที่ทำการศึกษาเพื่อพิจารณาบทบาทของความฉลาดทางอารมณ์ในการปรับตัวข้ามวัฒนธรรม แล้วพบความสัมพันธ์ในทางบวกระหว่างความฉลาดทางอารมณ์กับการปรับตัวข้ามวัฒนธรรม

โดยเนื้อหาที่วิศวกรไทยได้รับการถ่ายทอดในช่วงระหว่างการทำงานในประเทศสมาชิกอาเซียน ถูกถ่ายทอดผ่านกลวิธีหลัก 7 กลวิธีตามความเหมาะสมของตัวแทนและเนื้อหา ได้แก่ 1) กลวิธีถ่ายทอดผ่านการเรียนรู้จากประสบการณ์ทำงาน เป็นการที่วิศวกรไทยนำประสบการณ์ในการทำงานมาปรับใช้เข้ากับการทำงานในประเทศสมาชิกอาเซียน 2) กลวิธีการ

ถ่ายทอดผ่านการเรียนรู้ระหว่างการทำงานในประเทศสมาชิกอาเซียน เป็นการที่วิศวกรไทยเรียนรู้ และเกิดทักษะผ่านการรับมือกับสถานการณ์ที่เกิดขึ้นระหว่างการทำงานในประเทศสมาชิกอาเซียน ไม่ว่าจะเป็น ทักษะด้านการสื่อสาร ทักษะด้านการสร้างสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ทักษะด้านการจัดการความเครียด และทักษะด้านการใช้เทคโนโลยีเพื่ออำนวยความสะดวกในการใช้ชีวิตในประเทศสมาชิกอาเซียน 3) กลวิธีการถ่ายทอดผ่านการประเมินศักยภาพของตนเอง เป็นการที่วิศวกรไทยรับรู้ความสามารถที่ส่งเสริมการปรับตัวในการทำงานข้ามวัฒนธรรมของตนเอง และนำไปใช้จริงในการปรับตัวในการทำงานข้ามวัฒนธรรม 4) กลวิธีการถ่ายทอดผ่านการแจ้งให้ทราบอย่างไม่เป็นทางการ เป็นการที่องค์กรแสดงออกให้วิศวกรไทยเห็นถึงการสนับสนุนที่องค์กรได้จัดเตรียมไว้ให้สำหรับวิศวกรไทยระหว่างการทำงานในประเทศสมาชิกอาเซียน 6) กลวิธีการถ่ายทอดผ่านการสอนและการแสดงออก เป็นการที่เพื่อนร่วมงานให้การช่วยเหลือในการให้ข้อมูลหรือแสดงให้เห็นถึงวิธีการทำงานที่ถูกต้องระหว่างการทำงานร่วมกันกับวิศวกรไทย และ 7) กลวิธีการถ่ายทอดผ่านการขับเคลื่อนของสภาพแวดล้อมในประเทศสมาชิกอาเซียน เป็นการที่สภาพแวดล้อมต่างๆในประเทศสมาชิกอาเซียนแสดงให้เห็นถึงหาต่างๆในสังคมที่เกี่ยวข้องกับการปรับตัวในการทำงานข้ามวัฒนธรรมของวิศวกรไทย ซึ่งเมื่อนำกลวิธีการถ่ายทอดที่ค้นพบในการวิจัยครั้งนี้มาเทียบเคียงกับแนวคิดกลวิธีการถ่ายทอดของแวนมาเนน และซีน (Van Mennen; & Schein. 1979) กลวิธีการถ่ายทอดที่เกิดจากตัวแทนที่เป็นวิศวกรไทยนั้นสอดคล้องกับแนวคิดกลวิธีการริเริ่มของพนักงาน ซึ่งเป็นการที่พนักงานใช้วิธีการต่างๆเพื่อทำความเข้าใจข้อมูลที่จำเป็นสำหรับการทำงานในองค์กร ดังเช่นจะเห็นในข้อค้นพบของการวิจัยที่วิศวกรไทยอาศัยการเรียนรู้จากประสบการณ์ทำงาน และการเรียนรู้ในเนื้อหาที่เกิดขึ้นระหว่างการทำงาน ในขณะที่กลวิธีการถ่ายทอดที่เกิดจากตัวแทนที่เป็นเพื่อนร่วมงาน องค์กร และสภาพแวดล้อมในประเทศสมาชิกอาเซียนนั้น สอดคล้องกับการถ่ายทอดทางสังคมแบบรายบุคคล จากการที่เพื่อนร่วมให้ข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับการทำงานให้กับวิศวกรไทย รวมถึงสอดคล้องกับการถ่ายทอดทางสังคมแบบเป็นไม่ทางการ จากการที่องค์กรมีการแจ้งหรือแสดงออกให้วิศวกรไทยทราบถึงการสนับสนุนที่องค์กรได้เตรียมไว้เพื่ออำนวยความสะดวกต่อการทำงานและใช้ชีวิตในประเทศสมาชิกอาเซียน และสอดคล้องกับการถ่ายทอดทางสังคมแบบมีตัวแบบ จากการที่สภาพแวดล้อมในประเทศสมาชิกอาเซียน ไม่ว่าจะเป็นบุคคลหรือสถานที่ ต่างแสดงให้เห็นให้วิศวกรไทยรับรู้และเข้าใจถึงแนวทางการปฏิบัติที่ถูกต้องในประเทศสมาชิกอาเซียนนั้นๆ โดยสอดคล้องกับงานวิจัยของ โคเวสนิกอฟ และคณะ (Konanahalli และคณะอื่น ๆ, 2012; Koveshnikov และคณะอื่น ๆ, 2014) ที่ทำการศึกษาเพื่อพิจารณาบทบาทของความฉลาดทางอารมณ์ในการปรับตัวข้ามวัฒนธรรม แล้วพบว่า การ

แสดงออกของสภาพแวดล้อมในประเทศที่เดินทางมาทำงานทำให้วิศวกรไทยรับรู้ความคล้ายคลึงระหว่างประเทศต้นทางของตนกับประเทศที่ตนกำลังทำงานอยู่ และงานวิจัยของ โคนานฮอลล์ และคณะ (Konanahalli และคนอื่น ๆ, 2012) ที่ทำการศึกษาเพื่อค้นหาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการปรับตัวในการทำงานข้ามวัฒนธรรมของพนักงานข้ามชาติชาวอังกฤษที่ทำงานอยู่ในกลุ่มประเทศตะวันออกกลาง แล้วพบว่ากรอบรม และการแจ้งให้พนักงานทราบถึงการสนับสนุน เป็นกลไกที่องค์กรใช้ในการสนับสนุนการปรับตัวข้ามวัฒนธรรมของพนักงาน

ผลที่เกิดจากการปรับตัวในการทำงานข้ามวัฒนธรรมของวิศวกรไทย ช่วงระหว่างการทำงานในประเทศสมาชิกอาเซียนแบ่งได้เป็น 2 ส่วนคือ ผลที่เกิดขึ้นกับวิศวกรไทย ได้แก่ ได้การทำงานแบบใหม่ ได้ความรู้เกี่ยวกับประเทศสมาชิกอาเซียน เกิดความพึงพอใจในงาน ได้รับคำชื่นชมจากองค์กร และความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน ส่วนผลที่เกิดขึ้นกับองค์กร ได้แก่ ได้งานที่มีประสิทธิผล และได้งานที่มีประสิทธิภาพ โดยมีความสอดคล้องกับแนวคิดของแบล็ค เมนเดนฮอลล์ และอดดัว ที่สร้างกรอบการปรับตัวข้ามวัฒนธรรม และได้กล่าวถึงผลที่เกิดขึ้นจากการปรับตัวข้ามวัฒนธรรมว่ามี 3 ระดับ ได้แก่ การปรับตัวด้านการทำงาน การปรับตัวด้านการมีปฏิสัมพันธ์ และการปรับตัวด้านสภาพแวดล้อมทั่วไป ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของโคนานฮอลล์ และคณะ (Konanahalli และคนอื่น ๆ, 2014) ที่ทำการศึกษาเพื่อค้นหาผลลัพธ์ที่ได้จากการปรับตัวข้ามวัฒนธรรมของพนักงานชาวอังกฤษ แล้วพบว่ากรอบการปรับตัวข้ามวัฒนธรรมมีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงาน ความสนใจที่จะอยู่เพื่อทำงาน และความพึงพอใจในงาน

### 1.3 ช่วงกลับเข้าสู่การทำงานในประเทศไทย

การปรับตัวในการทำงานข้ามวัฒนธรรมของวิศวกรไทยผู้มีประสบการณ์ในประเทศสมาชิกอาเซียน ช่วงกลับเข้าสู่การทำงานในประเทศไทยที่หมายถึง กระบวนการขั้นตอนปรับเปลี่ยนความคิด ความเชื่อ ความรู้สึก และการปฏิบัติ ของวิศวกรไทยหลังจากการทำงานในประเทศสมาชิกอาเซียนและกลับเข้าสู่การทำงานในประเทศไทย โดยจากผลการศึกษาพบว่าวิศวกรไทยมีตัวแทนที่ทำหน้าที่เป็นผู้ถ่ายเนื้อหาที่เกี่ยวข้องกับการปรับตัวในการทำงานข้ามวัฒนธรรมผ่านกลวิธีต่างๆให้กับวิศวกรไทย และเกิดเป็นผลที่เกี่ยวข้องกับการปรับตัวในการทำงานข้ามวัฒนธรรมในประเทศสมาชิกอาเซียนของวิศวกรไทย ช่วงกลับเข้าสู่การทำงานในประเทศไทย ซึ่งผู้ที่ทำหน้าที่เป็นตัวแทนในการถ่ายทอดได้แก่ ตัววิศวกรไทย เพื่อนร่วมงาน องค์กร และสังคมไทย โดยตัวแทนแต่ละส่วนมีการถ่ายทอดเนื้อหาในมิติที่แตกต่างกัน ในส่วนของตัวแทนที่เป็นวิศวกรไทยพบว่าทำหน้าที่ในการถ่ายทอดเนื้อหาที่เกี่ยวข้องกับสิ่งที่เกิดขึ้นภายในตัววิศวกร

ไทย คือ ความสามารถในการทำงานในรูปแบบใหม่ ซึ่งการถ่ายทอดในลักษณะนี้วิศวกรไทยใช้ทักษะในการประยุกต์ผลที่ได้ระหว่างการทำงานในประเทศสมาชิกอาเซียนสู่การทำงานในประเทศไทย ในขณะที่ส่วนของตัวแทนที่เป็นเพื่อนร่วมงาน องค์กร และสังคมไทย ทำหน้าที่ในการถ่ายทอดเนื้อหาที่เกี่ยวข้องกับบริษัทที่อยู่ภายนอกตัววิศวกรไทย ได้แก่ สภาพแวดล้อมการทำงาน การควบคุมทางสังคมจากแนวปฏิบัติที่ยึดถือในองค์กร สภาพแวดล้อมของสังคมไทย และการควบคุมทางสังคมจากแนวปฏิบัติที่ยึดถือในสังคมไทย ซึ่งมีวิธีการถ่ายทอดเนื้อหาโดยใช้การแจ้งให้ทราบ และการแสดงออกของบริษัท โดยในท้ายที่สุดเกิดผลกับวิศวกรไทยในส่วนที่เกี่ยวข้องกับการปรับตัวในการทำงานข้ามวัฒนธรรมของวิศวกรไทย ช่วงกลับเข้าสู่การทำงานในประเทศไทย คือ ความสามารถในการทำงานในประเทศไทย โดยสามารถสรุปให้เห็นภาพรวมในรูปแบบของตารางได้ดังนี้





ตาราง 14 สรุปปัจจัยเงื่อนไขและผลที่เกี่ยวข้องกับการปรับตัวในการทำงานข้ามวัฒนธรรมของวิศวกรไทย ช่วงกลับเข้าสู่การทำงานในประเทศไทย

ปัจจัยเงื่อนไข		ผล
ตัวแทน	เนื้อหา	วิธีการ
ตัววิศวกรไทย	ความสามารถในการทำงานในรูปแบบใหม่	การประยุกต์ผลที่ได้ระหว่างการทำงานในประเทศไทย ประเทศสมาชิกอาเซียนสู่การทำงานในประเทศไทย
องค์กรและเพื่อนร่วมงาน	สภาพแวดล้อมการทำงานที่เหมือนเดิม การควบคุมทางสังคมจากแนวปฏิบัติที่ยึดถือในองค์กร	การบังคับใช้กฎระเบียบขององค์กรและการแสดงออกของเพื่อนร่วมงาน
สังคมไทย	สภาพแวดล้อมของสังคมไทยที่เหมือนเดิม การควบคุมทางสังคมจากแนวปฏิบัติที่ยึดถือในสังคมไทย	ผลที่เกิดขึ้นกับวิศวกรไทย ความสามารถในการทำงานในประเทศไทย

จากผลการศึกษา จะเห็นได้ว่าการปรับตัวในการทำงานข้ามวัฒนธรรมของวิศวกรไทยผู้มีประสบการณ์ในประเทศสมาชิกอาเซียน ช่วงกลับเข้าสู่การทำงานในประเทศไทยนั้นมีตัวแทนที่เกี่ยวข้องกับการปรับตัวในการทำงานข้ามวัฒนธรรมของวิศวกรไทยได้แก่ ตัววิศวกรไทย เพื่อนร่วมงาน องค์กร และสังคมไทย ซึ่งมีส่วนที่สอดคล้องกับแนวคิดของบรอนเฟรเบนเนอร์ (Bronfenbrenner) ที่กล่าวถึงพฤติกรรมของบุคคลที่ได้รับจากการมีอิทธิพลร่วมกันของบุคคล และสภาพแวดล้อมที่มีความใกล้ชิดกับบุคคลในระดับต่างๆ ซึ่งจากการศึกษาครั้งนี้หมายถึงเพื่อนร่วมงาน องค์กร และสังคมไทย โดยตัวแทนที่เป็นตัววิศวกรไทย เพื่อนร่วมงาน และองค์กรที่เกี่ยวข้องกับการปรับตัวในการทำงานข้ามวัฒนธรรมของวิศวกรไทย ช่วงกลับเข้าสู่การทำงานในประเทศไทยถูกพูดถึงในงานของสิริโรจน์ สุกุลณะมรรคา (2557) ที่ทำการศึกษาการปรับตัวของพนักงานต่างชาติต่อบริบทการทำงานแบบไทย แล้วพบความสำคัญขององค์กรในการเป็นตัวแทนการถ่ายทอดข้อมูลที่เป็นต่อการปรับตัวข้ามวัฒนธรรมให้กับพนักงาน

ในส่วนที่เป็นเนื้อหาที่วิศวกรไทยได้รับการถ่ายทอดเมื่อกลับเข้าสู่การทำงานในประเทศไทยนั้นมีความสอดคล้องกับแนวคิดเนื้อหาในการถ่ายทอดทางสังคมเชิงวิชาชีพของ เซาว์ และคนอื่นๆ (Chao และคนอื่นๆ, 1994) ที่พบว่าความเชี่ยวชาญในการปฏิบัติงานเป็นเนื้อหาที่ช่วยให้บุคคลแสดงการทำงานที่ถูกต้อง โดยความเชี่ยวชาญในการปฏิบัติงานที่ถูกต้องดังกล่าวรวมถึงความรู้ ความสามารถ และทักษะต่างๆที่มีความเกี่ยวข้องกับการทำงาน ตั้งแต่ เนื้อหาที่เป็นคุณลักษณะส่วนบุคคลที่เอื้อต่อการทำงาน เนื้อหาที่เป็นความรู้ที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน และเนื้อหาที่เป็นการรับรู้ในสิ่งที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน โดยสอดคล้องกับงานวิจัยของสิริโรจน์ สุกุลณะมรรคา (2557) ที่ทำการศึกษาการปรับตัวของพนักงานต่างชาติต่อบริบทการทำงานแบบไทย แล้วพบเนื้อหาที่สำคัญที่พนักงานข้ามชาติควรได้รับการถ่ายทอด ตั้งแต่เนื้อหาที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน และสภาพแวดล้อมโดยทั่วไป

เนื้อหาที่วิศวกรไทยได้รับการถ่ายทอดในช่วงก่อนการเดินทางไปทำงานในประเทศสมาชิกอาเซียน ถูกถ่ายทอดผ่านกลวิธีหลัก 3 กลวิธีตามความเหมาะสมของตัวแทนและเนื้อหา ได้แก่ 1) กลวิธีการถ่ายทอดผ่านการประยุกต์ผลที่ได้ระหว่างการทำงานในประเทศสมาชิกอาเซียนสู่การทำงานในประเทศไทย เป็นการที่วิศวกรไทยนำผลที่เกิดขึ้นกับตนเองมาประยุกต์ใช้เข้ากับการทำงานในประเทศไทย 2) การบังคับใช้กฎระเบียบขององค์กรและการแสดงออกของเพื่อนร่วมงาน เป็นการที่เพื่อนร่วมงานและองค์กรแสดงให้วิศวกรไทยรับรู้ถึงสภาพปัจจุบันขององค์กรและรับรู้ถึงการปฏิบัติตัวที่ถูกต้องในองค์กร และ 3) การแสดงออกของบริบทในสังคมไทย เป็นการที่บริบทต่างๆในสังคมไทยแสดงให้วิศวกรไทยรับรู้ถึงสภาพปัจจุบันของสังคมไทยและรับรู้

ถึงการปฏิบัติตัวที่ถูกต้องในสังคมไทย ซึ่งเมื่อนำกลวิธีการถ่ายทอดที่ค้นพบในการวิจัยครั้งนี้มา เทียบเคียงกับแนวคิดกลวิธีการถ่ายทอดของแวนมาเนน และซีน (Van Mennen; & Schein. 1979) กลวิธีการถ่ายทอดที่เกิดจากตัวแทนที่เป็นวิศวกรไทยนั้น สอดคล้องกับแนวคิดกลวิธีการริเริ่มของ พนักงาน ซึ่งเป็นการที่พนักงานใช้วิธีการต่างๆ เพื่อทำความเข้าใจข้อมูลที่สำคัญสำหรับการทำงาน ในองค์กร ดังเช่นจะเห็นในข้อค้นพบของการวิจัยที่วิศวกรไทยอาศัยการประยุกต์ผลที่ได้ระหว่าง การทำงานในประเทศสมาชิกอาเซียนสู่การทำงานในประเทศไทย ในขณะที่กลวิธีการถ่ายทอดที่ เกิดจากตัวแทนที่เป็นเพื่อนร่วมงาน องค์กร และสังคมไทยนั้น สอดคล้องกับการถ่ายทอดทาง สังคมแบบรายบุคคล และสอดคล้องกับการถ่ายทอดทางสังคมแบบไม่เป็นทางการ โดยสอดคล้อง กับงานวิจัยของสิริโรจน์ สกุลณะมรรคา (2557) ที่ทำการศึกษาการปรับตัวของพนักงานต่างชาติ ต่อบริบทการทำงานแบบไทย แล้วพบว่า การให้ข้อมูลโดยองค์กรเป็นกลวิธีการถ่ายทอดที่สำคัญใน การให้ข้อมูลต่างๆ แก่พนักงานข้ามชาติ

ผลที่เกิดจากการปรับตัวในการทำงานข้ามวัฒนธรรมของวิศวกรไทย ช่วงกลับ เข้าสู่การทำงานในประเทศไทย ที่เป็นความสามารถในการทำงานในประเทศไทย มีความ สอดคล้องกับงานวิจัยของโคนานาฮอลล์ และคณะ (Konanahalli และคนอื่น ๆ, 2014) ที่ ทำการศึกษาเพื่อค้นหาผลลัพธ์ที่ได้จากการปรับตัวข้ามวัฒนธรรมของพนักงานชาวอังกฤษ แล้ว พบว่าการปรับตัวข้ามวัฒนธรรมมีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงาน ความสนใจที่จะอยู่เพื่อทำงาน และความพึงพอใจในงาน และงานวิจัยของพินโต และคณะ (Pinto และคนอื่น ๆ, 2012) ที่ ทำการศึกษาเพื่อค้นหาความสัมพันธ์ระหว่างการปรับตัวข้ามวัฒนธรรมกับความพึงพอใจในงาน และความตั้งใจที่จะยกเลิกการทำงาน โดยพบว่า การปรับตัวในการทำงานสามารถทำนายความตั้งใจที่จะยกเลิกการทำงานได้ กล่าวคือ ถ้าพนักงานมีการปรับตัวในการทำงานพนักงานจะไม่มี ความตั้งใจที่จะยกเลิกการทำงาน

#### 1.4 ปัจจัยเงื่อนไขด้านเวลาและการกลืนกลายทางวัฒนธรรม กับการปรับตัว ในการทำงานข้ามวัฒนธรรมของวิศวกรไทย

จากผลการศึกษาที่พบว่า เวลา เป็นหนึ่งในปัจจัยเงื่อนไขที่ส่งผลต่อการปรับตัว ในการทำงานข้ามวัฒนธรรมของวิศวกรไทย ซึ่งมีอิทธิพลต่อปัจจัยเงื่อนไขและช่วงเวลาของการ ปรับตัวที่แตกต่างกันดังนี้ ช่วงระหว่างการทำงานในประเทศสมาชิกอาเซียน มีข้อค้นพบที่แสดงให้เห็น ถึงอิทธิพลของเวลาต่อการสื่อสารในประเทศสมาชิกอาเซียน อิทธิพลของเวลาต่อการทำงาน ประเทศสมาชิกอาเซียน และอิทธิพลของเวลาต่อการใช้ชีวิตในประเทศสมาชิกอาเซียน ส่วนช่วง กลับเข้าสู่การทำงานในประเทศไทย มีข้อค้นพบที่แสดงให้เห็นถึงอิทธิพลของเวลาต่อภาพรวมใน

การทำงานและใช้ชีวิตในประเทศไทย โดยอิทธิพลของเวลาต่อการปรับตัวนี้สอดคล้องกับแนวคิด รูปแบบการปรับตัวรูปตัวยู (U-Curve of Adjustment) ของแบล็ค และเมนเดนฮอลล์ (Black; & Mendenhall. 1990) ที่อธิบายถึงความสัมพันธ์ของเวลากับระดับการปรับตัวในเชิงส่งเสริมซึ่งกัน และกัน กล่าวคือ ยิ่งวิศวกรไทยใช้ชีวิตในวัฒนธรรมนั้นๆ นานเท่าไร ระดับการปรับตัวก็จะมากขึ้น ตามไปด้วย โดยพบว่าช่วงเวลาที่ทำให้บุคคลรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของวัฒนธรรมใหม่คือ เมื่อใช้เวลา อยู่ในวัฒนธรรมนั้นมากกว่า 48 เดือน ซึ่งในการศึกษาครั้งนี้พบว่าวิศวกรไทยที่เดินทางไปทำงาน ในประเทศอาเซียนใช้เวลาน้อยกว่า 48 เดือนในการรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของวัฒนธรรมใหม่ เนื่องจาก ความใกล้ชิดและคล้ายคลึงทางด้านวัฒนธรรมของกลุ่มประเทศสมาชิกอาเซียน ซึ่งมีความ สอดคล้องกับงานวิจัยของของสิริโรจน์ สกุลณะมรรคา (2557) ที่ทำการศึกษาการปรับตัวของ พนักงานต่างชาติต่อบริบทการทำงานแบบไทย แล้วพบพนักงานที่มาจากอินโดนีเซีย มาเลเซีย และสิงคโปร์ ไม่พบอุปสรรคที่ลำบากในการปรับตัวเมื่อเดินทางเข้ามาทำงานในประเทศไทย และ ใช้เวลาเพียง 3 เดือนในการปรับตัวเข้ากับการทำงานในประเทศไทย ทั้งนี้ยังสอดคล้องกับแนวคิด ของ อัมพร จิรัฐกร (2559) ที่ระบุว่ามือที่พยายามเชื่อมโยงวัฒนธรรมที่เรียกว่า 'สื่อบันเทิง ไทย' ได้แพร่หลายในหลายประเทศเพื่อนบ้าน ทั้งลาว พม่า กัมพูชา และเวียดนาม เป็นต้น จึงทำ ให้เกิดการปะทะประสานทางวัฒนธรรม โดยสามารถอธิบายได้ด้วย แนวคิดการผสมกลมกลืนทาง วัฒนธรรม ของฟอสเตอร์ (อ้างถึงใน นิยพรรณ วรณศิริ, 2550) ที่อธิบายปรากฏการณ์การผสม กลมกลืนทางวัฒนธรรมเอาไว้ว่า การผสมกลมกลืนทางวัฒนธรรม คือ ปรากฏการณ์ที่วัฒนธรรมที่ แตกต่างกันสองวัฒนธรรมมาพบและสัมพันธ์กันอย่างสม่ำเสมอในระยะเวลานานและ ต่อเนื่อง และได้มีการหยิบยืมแลกเปลี่ยนวัฒนธรรมกันใช้ จนในที่สุดต่างฝ่ายต่างรับเอาวัฒนธรรม ของอีกฝ่ายหนึ่งมาเป็นของตนอย่างแยกไม่ออกจนเกิดเป็นวัฒนธรรมใหม่ขึ้นมา

## ส่วนที่ 2 คู่มือการปรับตัวในการทำงานข้ามวัฒนธรรมของวิศวกรไทย เพื่อการ เดินทางไปทำงานในประเทศสมาชิกอาเซียน

หลังจากการทำความเข้าใจกระบวนการปรับตัวในการทำงานข้ามวัฒนธรรมของ วิศวกรไทยผู้มีประสบการณ์ในประเทศสมาชิกอาเซียน จึงนำมาสู่การพัฒนาคู่มือที่เป็นแนว ทิศทางการปฏิบัติที่ดีในการปรับตัวในการทำงานข้ามวัฒนธรรมของวิศวกรไทย เพื่อการเดินทางไป ทำงานในประเทศสมาชิกอาเซียนที่ประกอบด้วย ชื่อคู่มือ วัตถุประสงค์ ขอบเขต คำจำกัดความ และแนวทางปฏิบัติ ซึ่งสอดคล้องกับลักษณะของคู่มือที่ดี ที่ต้องมีส่วนประกอบของคู่มือที่น่าสนใจ ตามลักษณะของคู่มือที่ดี (ศิริบุญ จงวุฒิเวทย์; และมาเรียน นิลพันธุ์. 2542) ได้แก่ 1) วัตถุประสงค์

ที่เป็นการชี้แจงให้ผู้อ่านทราบถึงวัตถุประสงค์ในการจัดทำเอกสารเรื่องนี้ขึ้นมา 2) ขอบเขต ที่เป็นการชี้แจงให้ผู้อ่านทราบถึงขอบเขตของกระบวนการในคู่มือว่า ครอบคลุมตั้งแต่ขั้นตอนใดถึงขั้นตอนใด มีความเกี่ยวข้องกับหน่วยงานใด ที่ใด และเมื่อใด 3) คำจำกัดความ ที่เป็นการชี้แจงให้ผู้อ่านทราบถึงคำศัพท์หรือคำเฉพาะ อาจเป็นภาษาไทย ภาษาอังกฤษ หรือคำย่อ ที่ถูกกล่าวถึงในคู่มือ 4) หน้าที่มีความรับผิดชอบ ที่เป็นการชี้แจงให้ผู้อ่านทราบว่า มีบุคคลใดบ้างที่เกี่ยวข้องกับคู่มือ นั้นๆ 5) ขั้นตอนการปฏิบัติ ที่เป็นการอธิบายขั้นตอนการทำงานของคู่มืออย่างละเอียด ว่าใคร ทำอะไร ที่ไหน อย่างไร และเมื่อใด โดยสามารถจัดทำได้ในรูปแบบต่างๆ ได้แก่ การใช้ข้อความอธิบาย การใช้ตาราง การใช้แผนภูมิ หรือการใช้ flow chart 6) เอกสารอ้างอิง ที่เป็นการชี้แจงให้ผู้อ่านทราบถึงเอกสารอื่นใดที่ต้องใช้ประกอบกัน คู่กัน หรืออ้างอิงถึงกัน เพื่อให้การปฏิบัติงานนั้น สมบูรณ์ 7) แบบฟอร์มที่ใช้ ที่เป็นการชี้แจงให้ผู้อ่านทราบถึงแบบฟอร์มต่างๆ ที่ต้องใช้ในการบันทึกข้อมูลของผู้ที่เกี่ยวข้องในการปฏิบัติงานของกระบวนการนั้นๆ และ 8) เอกสารบันทึก ที่เป็นการชี้แจงให้ผู้อ่านทราบถึงบันทึกใดบ้างที่ต้องจัดเก็บเพื่อเป็นข้อมูลหรือหลักฐานของการปฏิบัติงานนั้น พร้อมทั้งระบุถึงผู้รับผิดชอบในการจัดเก็บ สถานที่ ระยะเวลา และวิธีการจัดเก็บ

เมื่อนำข้อมูลที่เป็นผลการศึกษาวิจัยเทียบกับกรอบแนวคิดการวิจัยในบทที่ 2 ทำให้ได้กรอบผลการวิจัยดังนี้



## 2. ข้อเสนอแนะจากการวิจัย

ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะจากงานวิจัยใน 2 ส่วนคือ ข้อเสนอแนะเพื่อการปฏิบัติ และ ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป มีรายละเอียดดังนี้

### ข้อเสนอแนะเพื่อการปฏิบัติ

1. จากผลการวิจัยในส่วนของภาวะวิเคราะห์ปัจจัยเงื่อนไขและผลที่เกี่ยวข้องกับการปรับตัวในการทำงานข้ามวัฒนธรรมของวิศวกรไทย ผู้มีประสบการณ์ในประเทศสมาชิกอาเซียน ที่พบว่าการปรับตัวในการทำงานข้ามวัฒนธรรมของวิศวกรไทยเพื่อการเดินทางไปทำงานในประเทศสมาชิกอาเซียน สามารถเกิดขึ้นได้ทั้งจากปัจจัยภายในตัววิศวกรไทยและปัจจัยสภาพแวดล้อมที่มีความเกี่ยวข้องกับวิศวกรไทย การดำเนินการปรับตัวในการทำงานข้ามวัฒนธรรมของวิศวกรไทย นั้นจึงสามารถเกิดขึ้นได้ทั้งจากการปฏิบัติของวิศวกรไทยเอง และจากการปฏิบัติของสภาพแวดล้อมที่เกี่ยวข้องกับวิศวกรไทยตั้งแต่ องค์กร เพื่อนร่วมงาน และสภาพสังคม ดังนั้น สำหรับวิศวกรไทยที่มีโครงการหรือกำลังจะเดินทางไปทำงานในประเทศสมาชิกอาเซียนสามารถหยิบยกปัจจัยเงื่อนไขที่เป็นข้อค้นพบในงานวิจัยครั้งนี้สู่การปฏิบัติเพื่อการเสริมสร้างและเพิ่มพูนคุณสมบัติที่จำเป็นต่อการปรับตัวในการทำงานข้ามวัฒนธรรมของวิศวกรไทยได้ เช่นเดียวกับกับสภาพแวดล้อมที่ไม่ว่าจะเป็นองค์กร เพื่อนร่วมงาน หรือบุคคลที่มีความเกี่ยวข้องกับวิศวกรไทยในการหยิบยกปัจจัยเงื่อนไขที่เป็นข้อค้นพบในงานวิจัยครั้งนี้สู่การปฏิบัติเพื่อการเสริมสร้างและเพิ่มพูนสภาพแวดล้อมที่จำเป็นต่อการปรับตัวในการทำงานข้ามวัฒนธรรมของวิศวกรไทยในประเทศสมาชิกอาเซียนได้

2. จากผลการวิจัยในส่วนของการพัฒนาคู่มือการปรับตัวในการทำงานข้ามวัฒนธรรมของวิศวกรไทย เพื่อการเดินทางไปทำงานในประเทศสมาชิกอาเซียน วิศวกรไทยมีโครงการหรือกำลังจะเดินทางไปทำงานในประเทศสมาชิกอาเซียนสามารถใช้คู่มือนี้เป็นแนวทางในการประเมินตนเองและใช้เป็นแนวทางในการปฏิบัติเพื่อให้เกิดการปรับตัวในการทำงานข้ามวัฒนธรรมในประเทศสมาชิกอาเซียนทั้ง 3 ช่วงของการปรับตัว ตั้งแต่ช่วงก่อนการเดินทางไปทำงานในประเทศสมาชิกอาเซียน ช่วงระหว่างการทำงานในประเทศสมาชิกอาเซียน และช่วงกลับเข้าสู่ประเทศไทย เช่นเดียวกับกับองค์กรที่เป็นผู้มอบหมายให้วิศวกรไทยเดินทางไปทำงานในประเทศสมาชิกอาเซียน สามารถใช้คู่มือนี้เพื่อการประเมินองค์กรของตนและใช้เป็นแนวทางในการปฏิบัติเพื่อสร้างสภาพแวดล้อมที่สนับสนุนให้วิศวกรไทยเกิดการปรับตัวในการทำงานข้ามวัฒนธรรม และนำส่งผลงานที่มีทั้งประสิทธิผลและประสิทธิภาพคืนสู่องค์กร

ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

1. จากผลการวิจัยที่พบว่าการปรับตัวในการทำงานข้ามวัฒนธรรมของวิศวกรไทย มีลักษณะของการปรับตัวทั้งที่เกิดจากตัววิศวกรไทยและเกิดจากองค์กร เพื่อร่วมงาน และสภาพแวดล้อม รวมทั้งมีคู่มือการปรับตัวในการทำงานข้ามวัฒนธรรมของวิศวกรไทย เพื่อการเดินทางไปทำงานในประเทศสมาชิกอาเซียน ที่เป็นแนวปฏิบัติที่ดีของทั้งตัววิศวกรไทยและองค์กร ซึ่งการศึกษาครั้งต่อไปควรมีการนำคู่มือที่ได้ยกวางขึ้นมาไปสู่การปฏิบัติจริงและติดตามผลการใช้คู่มือ ซึ่งอาจจะเป็นในลักษณะของงานวิจัยเชิงปฏิบัติการ งานวิจัยเชิงทดลอง งานวิจัยเชิงคุณภาพ หรืองานวิจัยเชิงผสมผสาน โดยอาจนำไปสู่การปรับปรุงและพัฒนาคู่มือให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

2. จากความหลากหลายทางวัฒนธรรมของประเทศสมาชิกอาเซียนทั้ง 10 ประเทศ ในงานวิจัยชิ้นนี้มีข้อมูลในการศึกษาจาก 6 ประเทศ ซึ่งยังไม่เพียงพอที่จะมองการปรับตัวที่เกิดขึ้นในลักษณะของกลุ่มวัฒนธรรมอาเซียนได้ โดยกลุ่มวัฒนธรรมอาเซียนประกอบด้วยกลุ่มวัฒนธรรมกลุ่มแม่น้ำโขง กลุ่มวัฒนธรรมมาเลเซีย-อินโดนีเซีย-บรูไน ดาลุสซาลาม-สิงคโปร์ และกลุ่มวัฒนธรรมฟิลิปปินส์ ดังนั้นในการศึกษาครั้งต่อไปที่ครอบคลุมทั้ง 3 กลุ่มวัฒนธรรมอาเซียน จะสามารถแสดงให้เห็นถึงความหลากหลายในการปรับตัวที่มากขึ้นและสามารถแสดงให้เห็นความแตกต่างในการปรับตัวข้ามวัฒนธรรมในแต่ละกลุ่มวัฒนธรรมอาเซียนได้ชัดเจนยิ่งขึ้น

3. จากความจำเพาะเจาะจงในอาชีพวิศวกรของการศึกษานี้ ซึ่งเป็นอาชีพที่มีความเฉพาะทางรวมถึงมีบริบทของการปฏิบัติงานที่ค่อนข้างจำกัดอยู่ในพื้นที่เฉพาะเจาะจง เช่น ไซต์ก่อสร้าง หรือออฟฟิศ เป็นข้อจำกัดในการมีปฏิสัมพันธ์กับความหลากหลายทางวัฒนธรรมของแต่ละประเทศสมาชิกอาเซียน รวมถึงมีอิทธิพลของวัฒนธรรมขององค์กรและความหลากหลายทางชาติพันธุ์ของเพื่อนร่วมงาน จึงมีความน่าสนใจว่าถ้าหากเป็นกลุ่มอาชีพเฉพาะทางด้านอื่นๆที่มีความจำเป็นในการสร้างสัมพันธภาพที่ดีกับคนท้องถิ่น ซึ่งจะได้เผชิญหน้ากับวัฒนธรรมของประเทศสมาชิกอาเซียนอย่างตรงไปตรงมาเช่น อาชีพพยาบาล อาจจะมี ความแตกต่างในส่วนของการปรับตัวในการทำงานข้ามวัฒนธรรมอย่างไร ดังนั้น ในการศึกษาครั้งต่อไปที่กระทำกับอาชีพเสรีอาเซียนอื่นๆ เช่น พยาบาล สถาปนิก จะสามารถแสดงให้เห็นถึงการปรับตัวในการทำงานข้ามวัฒนธรรมที่ชัดเจนในเชิงของความเกี่ยวข้องกับคุณลักษณะของวิชาชีพได้มากยิ่งขึ้น

4. จากการวิจัยครั้งนี้ที่ศึกษากับวิศวกรไทยที่มีประสบการณ์เดินทางไปทำงานในประเทศสมาชิกอาเซียนด้วยช่วงระยะเวลาการทำงานในประเทศสมาชิกอาเซียนที่หลากหลาย ซึ่งยังไม่เพียงพอต่อการศึกษาเพื่อทดสอบทฤษฎีที่ว่าด้วยความสัมพันธ์ระหว่างขั้นของการปรับตัวกับ



ระยะเวลาที่อยู่ในวัฒนธรรมที่แตกต่าง ดังนั้นในการศึกษาคั้งต่อไป กรณีศึกษาที่มีความสอดคล้องกับทฤษฎีดังกล่าวจะสามารถแสดงให้เห็นถึงความสามารถในการทดสอบทฤษฎีและนำไปสู่การเทียบเคียงในเชิงของบริบทการศึกษาว่ามีความเหมือนหรือแตกต่างกันอย่างไร

5. จากการวิจัยครั้งนี้ที่ผลการศึกษาแสดงให้เห็นถึงการปรับตัวในการทำงานข้ามวัฒนธรรม ช่วงกลับเข้าสู่การทำงานในประเทศไทย จากประสบการณ์การทำงานในประเทศสมาชิกอาเซียนของวิศวกรไทย ที่ถึงแม้จะมีระยะเวลาการทำงานในประเทศสมาชิกอาเซียนเพียงไม่นาน จึงเป็นความน่าสนใจในการศึกษาคั้งต่อไปที่จะทำการศึกษาในกลุ่มผู้ให้ข้อมูลที่มีระยะเวลาการทำงานในประเทศสมาชิกอาเซียนที่ยาวนาน เพื่อให้การศึกษการปรับตัวในการทำงานข้ามวัฒนธรรมของวิศวกรไทยช่วงกลับเข้าสู่การทำงานในประเทศไทยมีความสมบูรณ์มากยิ่งขึ้น



## บรรณานุกรม

- Applefield, J. M., Huber, R., และ Moallem, M. (2000). *Constructivism in theory and practice: Toward a better understanding* (Vol. 84).
- ASEAN Business Intelligence Report. (2012). *ASEAN in the World's Spotlight*.
- ASEAN Chartered Professional Engineers Coordinating Committee. (2019). Current Registered Engineers on the Database. <http://acpecc.net/v2/>
- Ashforth, B., และ Saks, A. (1995). *Work-Role Transitions: A Longitudinal Examination of the Nicholson Model* (Vol. 68).
- Ashworth, F., Brennan, G., Egan, K., Hamilton, R., และ Sáenz, O. (2004). *Learning Theories and Higher Education*.
- Black, J. S. (1988). Work Role Transitions: A Study of American Expatriate Managers in Japan. *Journal of International Business Studies*, 19(2), 277-294.
- Black, J. S., และ Mendenhall, M. (1991). The U-Curve Adjustment Hypothesis Revisited: A Review and Theoretical Framework. *Journal of International Business Studies*, 22(2), 225-247.
- Blondet Baruque, L., และ Melo, R. (2004). *Learning Theory and Instruction Design Using Learning Objects* (Vol. 13).
- boone, t., reilly, a. j., และ Sashkin, M. (1977). SOCIAL LEARNING THEORY Albert Bandura Englewood Cliffs, N.J.: Prentice-Hall, 1977. 247 pp., paperbound. *Group & Organization Studies*, 2(3), 384-385.
- Bronfenbrenner, U. (1974). Developmental Research, Public Policy, and the Ecology of Childhood. *Child Development*, 45(1), 1-5.
- Bronfenbrenner, U. (2004). *Making human beings human: Bioecological perspectives on human development*.
- Bronfenbrenner, U., และ A. Morris, P. (2007). The Bioecological Model of Human Development (Vol. Vol. 1).
- C. Earley, P., และ Ang, S. (2003). *Cultural Intelligence: Individual Interactions Across Cultures*.

- Chao, G., M. O'Leary-Kelly, A., Wolf, S., Klein, H., และ Gardner, P. (1994). *Organizational Socialization: Its Content and Consequences* (Vol. 79).
- Church, A. T. (1982). *Sojourner Adjustment* (Vol. 91).
- Jensen, S. M., Luthans, K. W., Lebsack, S. A., และ Lebsack, R. R. (2007). Optimism and employee performance in the banking industry. *Journal of Applied Management and Entrepreneurship*, 12(3), 57.
- Kolb, D., และ Fry, R. (1974). *Toward an Applied Theory of Experiential Learning*.
- Kolb, D. A., Rubin, I. M., และ McIntyre, J. M. (1984). *Organizational Psychology: Readings on Human Behavior in Organizations*: Prentice-Hall.
- Konanahalli, A., O Oyedele, L., Coates, R., von Meding, J., และ Spillane, J. (2012). *International projects and cross-cultural adjustments of British expatriates in Middle East: A qualitative investigation of influencing factors* (Vol. 12).
- Konanahalli, A., Oyedele, L. O., Spillane, J., และ Marinelli, M. (2014). *The outcomes of cross-cultural adjustment: A case of british expatriates working on international architectural, engineering and construction assignments*.
- Koveshnikov, A., Wechtler, H., และ Dejoux, C. (2014). Cross-cultural adjustment of expatriates: The role of emotional intelligence and gender. *Journal of World Business*, 49(3), 362-371.
- Livermore, D. A. (2010). *Leading with Cultural Intelligence: The New Secret to Success*: American Management Association.
- Lysgaard, S. (1955). *Adjustment in a Foreign Society: Norwegian Fulbright Grantees Visiting the United States* (Vol. 7).
- Montenegro, M. B., do Nascimento, M. A., และ de Melo Neto, O. C. (2015). EXPATRIATION AND THE FRAMEWORK FOR ANTICIPATORY ADJUSTMENT: AN EMPIRICAL STUDY. *CONNEXIO-ISSN 2236-8760*, 4(2), 177-194.
- Oberg, K. (1960). Cultural Shock: Adjustment to New Cultural Environments. *Practical Anthropology*, os-7(4), 177-182.
- Pinto, L., Cabral-Cardoso, C., และ Werther, W. (2012). *Adjustment elusiveness: An empirical investigation of the effects of cross-cultural adjustment on general*

- assignment satisfaction and withdrawal intentions* (Vol. 36).
- Robbins, S. P. (2003). *Organizational Behavior*: Prentice Hall.
- Sri Ramalu, S., Che Rose, R., Jegak, U., และ Kumar Samy, N. (2010). *Personality and Cross-Cultural Adjustment among Expatriate Assignees in Malaysia* (Vol. 3).
- Sri Ramalu, S., Che Rose, R., Kumar, N., และ Uli, J. (2010). *Personality And Expatriate Performance: The Mediating Role Of Expatriate Adjustment* (Vol. 26).
- Stewart Black, J., และ Gregersen, H. B. (1991). *The Other Half of the Picture: Antecedents of Spouse Cross-Cultural Adjustment* (Vol. 22).
- Stewart Black, J., และ K. Stephens, G. (1989). *The Influence of the Spouse on American Expatriate Adjustment and Intent to Stay in Pacific Rim Overseas Assignments* (Vol. 15).
- Stewart Black, J., Mendenhall, M., และ Oddou, G. (1991). *Toward a Comprehensive Model of International Adjustment: An Integration of Multiple Theoretical Perspective* (Vol. 16).
- T. Gullahorn, J., และ E. Gullahorn, J. (2010). *An Extension of the U-Curve Hypothesis1* (Vol. 19).
- Takeuchi, R., Shay, J., และ Li, J. (2009). *When Does Decision Autonomy Increase Expatriate Managers' Adjustment? An Empirical Test* (Vol. 51).
- Thomas, D., Elron, E., Stahl, G., Ekelund, B., Ravlin, E., Cerdin, J.-L., . . . Lazarova, M. (2008). *Cultural Intelligence: Domain and Assessment* (Vol. 8).
- Ting-Toomey, S. (1999). *Communicating Across Cultures*: Guilford Publications.
- Tudge, J., Mokrova, I., E. Hatfield, B., และ Karnik, R. (2009). *Uses and Misuses of Bronfenbrenner's Bioecological Theory of Human Development* (Vol. 1).
- Turner, J. (2001). *Handbook of Sociological Theory*.
- เสาวรัตน์ จุลรัตน์. (2535). ตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับปัญหาการเรียนของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาตอนต้น ในโรงเรียนสังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัดนครศรีธรรมราช. มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร, กรุงเทพฯ. (ปริญญาานิพนธ์มหาบัณฑิต. (จิตวิทยาการศึกษา)).
- กระทรวงสาธารณสุข กรมสุขภาพจิต. (2544). รายงานการประชุมวิชาการสุขภาพจิต ปี 2543 เรื่อง สุขภาพจิตดี ด้วยชีวิต. นนทบุรี: สำนักพัฒนาสุขภาพจิต.
- งามตา วนินทานนท์. (2545). บทบาทของครอบครัว การอบรมเลี้ยงดู กับการสร้างคุณภาพคน. ประมวลสาระชุด

วิชาจิตวิทยาครอบครัวและครอบครัวศึกษา, 74-111.

ฉนวน เอื้อการณ์. (2014). การพัฒนาสมรรถนะหลักของวิศวกรไทยในการเตรียมความพร้อมเพื่อรองรับประชาคม

เศรษฐกิจอาเซียนในปี พ.ศ.2558. *KASEM BUNIDIT JOURNAL*, 15(1), 1-21.

ชัยเสฏฐ์ พรหมศรี. (2548). คิวที่คุณควรมี. กรุงเทพฯ: เอ็กซ์เปอร์เน็ท.

ชาย โพรธิสิตา. (2009). ศาสตร์และศิลป์แห่งการวิจัยเชิงคุณภาพ: บริษัท อมรินทร์พริ้นติ้งแอนด์พับลิชชิ่ง จำกัด (มหาชน).

พรวิภา เหาตะวานิช. (2554). การปรับตัวทางวัฒนธรรมของผู้ใช้แรงงานไทยย้ายถิ่น. (ปริญาโท). จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, กรุงเทพฯ. (จิตวิทยาการปรึกษา).

พลเทพ พูลพล. (2015). อิทธิพลของความฉลาดทางวัฒนธรรมที่มีต่อการปรับตัวข้ามวัฒนธรรมและผลการปฏิบัติงานของพนักงานข้ามชาติในประเทศไทย. *วารสารวิทยาการวิจัยและวิทยาการปัญญา*, 12(2), 109-121.

วิริติ ปานศิลา. (2541). การถ่ายทอดทางสังคมในการทำงาน จิตลักษณะ และการรับรู้เกี่ยวกับบทบาทที่สัมพันธ์ กับพฤติกรรมทำงานของบุคลากรสาธารณสุขระดับตำบล ภาคเหนือในประเทศไทย. บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, กรุงเทพฯ. (วิทยานิพนธ์ดุุษฎีบัณฑิต. วิทยาศาสตร์ (วิจัยพฤติกรรมศาสตร์ประยุกต์)).

ศูนย์ข้อมูลความรู้ ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน. (2559). ประเทศอาเซียน 10 ประเทศ. <http://www.thai-aec.com/ประเทศอาเซียน-10-ประเทศ>

ศูนย์บริการวิชาการแห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. (2555). รายงานการศึกษาฉบับสมบูรณ์โครงการเตรียมการรองรับการเคลื่อนย้ายแรงงานสู่การเป็นประชาคมอาเซียน. กรุงเทพฯ: สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน.

สภาวิศวกร. (2556). คู่มือวิศวกรวิชาชีพอาเซียน (1). กรุงเทพฯ: สภาวิศวกร.

สิโรจน์ สกุลณะมรรคา. (2557). การปรับตัวของพนักงานต่างชาติต่อบริบทการทำงานแบบไทย: กรณีศึกษาพนักงานต่างชาติที่ทำงานในบริษัท ไตโยต้ามอเตอร์เอเซียแปซิฟิก-วิศวกรรมการผลิต จำกัด. มหาวิทยาลัยเนชั่น, กรุงเทพฯ. (บัณฑิตศึกษา).

## ประวัติผู้เขียน

ชื่อ-สกุล	นายสิทธิพันธ์ โพธิ์ศรี
วัน เดือน ปี เกิด	6 เมษายน 2533
สถานที่เกิด	จังหวัดระยอง
วุฒิการศึกษา	2555 วิศวกรรมศาสตรบัณฑิต สาขาเครื่องมือวัดและการควบคุม จากสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง 2562 วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการวิจัยพหุติกรรมศาสตร์ประยุกต์ จากมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
ที่อยู่ปัจจุบัน	210/1 ม.2 ต.เพ อ.เมืองระยอง จ.ระยอง 21160

