

การพัฒนามาตรวัดกรอบความคิดสากล

นายคชาวุธ ถนอมสุข 5637412038

นายเตชภณ ภูพัฒน์ 5637444138

นายธนกร คณะพาณิชย์เกษม 5637447038

โครงการจิตวิทยาเล่มนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาบัณฑิต

คณะจิตวิทยา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ปีการศึกษา 2559

THE DEVELOPMENT OF GLOBAL MINDSET INVENTORY

Mr. Khatawut Tanomsuk 5637412038

Mr. Techapon Phuput 5637444138

Mr. Tanagorn Kanapanishkasem 5637447038

A Senior Project in Partial Fulfillment of the Requirements

for the Degree of Bachelor of Science in Psychology

Faculty of Psychology

Chulalongkorn University

Academic Year 2016

หัวข้อโครงการทางจิตวิทยา

การพัฒนามาตรวัดกรอบความคิดสากล

โดย

ศทาวุธ ธนอมสุข

เดชภณ ภูพัฒน์

ธนกร คณะพาณิชย์เกษม

สาขาวิชา

จิตวิทยา

อาจารย์ที่ปรึกษาโครงการทางจิตวิทยา

อาจารย์ ดร. ทิพย์นภา หวนสุริยา

คณะจิตวิทยา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย อนุมัติให้นำโครงการทางจิตวิทยาฉบับนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาบัณฑิต

.....คณบดีคณะจิตวิทยา

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. ศักดิ์มงคล มณีศรี)

คณะกรรมการสอบโครงการทางจิตวิทยา

.....*ทิพย์นภา หวนสุริยา*.....อาจารย์ที่ปรึกษาโครงการทางจิตวิทยา

(อาจารย์ ดร. ทิพย์นภา หวนสุริยา)

.....กรรมการ

(อาจารย์ ดร. หยกฟ้า อิศรานนท์)

.....กรรมการ

(อาจารย์ สรวิศ รัตนชาติชูชัย)

ศทวารุณ ถนอมสุข, เตชภณ ภูพุดม, ธนกร คณะพาณิชย์เกษม : ชื่อหัวข้อ การพัฒนามาตรวัดกรอบความคิด
สากล. (THE DEVELOPMENT OF GLOBAL MINDSET INVENTORY)

อาจารย์ที่ปรึกษา: อาจารย์ ดร. ทิพย์นภา หวนสุริยา, 67 หน้า

งานวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนามาตรวัดกรอบความคิดสากล (global mindset) ซึ่งหมายถึง
คุณลักษณะของผู้ที่มีแนวโน้มจะประสบความสำเร็จในการปฏิบัติหน้าที่ในต่างแดน ผู้วิจัยออกแบบและพัฒนา
ข้อคำถามในมาตรวัดขึ้นมาใหม่ด้วยตนเองทั้งหมด โดยอ้างอิงจากวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องกับกรอบความคิด
สากล การพัฒนามาตรวัดแบ่งออกเป็น 2 ช่วง ช่วงแรกเป็นการสร้างข้อคำถามและทดสอบองค์ประกอบและ
ความเที่ยง โดยเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างจำนวน 79 คน จากนั้นนำข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์องค์ประกอบเชิง
สำรวจ ได้ข้อคำถามที่มีคุณภาพจำนวน 40 ข้อ โดยแบ่งองค์ประกอบเป็น 3 มิติใหญ่ 9 องค์ประกอบย่อย ได้แก่
1. มิติด้านความรู้ มีองค์ประกอบย่อยคือ ความเข้าใจในธุรกิจ การบริหารความแตกต่างและการสร้างเครือข่าย
ธุรกิจระดับสากล 2. มิติด้านคุณลักษณะ มีองค์ประกอบย่อยคือ การเปิดรับวัฒนธรรมอื่น ความยินดีต่อการ
พัฒนาความสัมพันธ์ การเข้าใจวัฒนธรรมอื่นและความใฝ่รู้ในวัฒนธรรมอื่น และ 3. มิติด้านจิตวิทยา มี
องค์ประกอบย่อยคือ ความมั่นใจในตนเองและความสามารถในการฟื้นพลัง ช่วงที่สองเป็นการทดสอบความ
ตรงของมาตรวัดด้วยการทดสอบกับกลุ่มที่รู้ลักษณะอยู่แล้ว (known-group validity) โดยเก็บข้อมูลจากกลุ่ม
ตัวอย่าง 2 กลุ่มที่มีหลักฐานว่าน่าจะมีกรอบความคิดสากลแตกต่างกันอย่างชัดเจน ได้แก่ กลุ่มที่ผู้วิจัยรู้ว่าจะมี
ลักษณะกรอบความคิดสากลต่ำ คือ ข้าราชการในองค์การบริหารส่วนท้องถิ่น และกลุ่มที่ผู้วิจัยรู้ว่าจะมี
ลักษณะกรอบความคิดสากลสูง คือพนักงานบริษัทเอกชนที่เป็นสากลซึ่งประจำอยู่สาขาต่างประเทศ จำนวน
กลุ่มละ 12 คน ผลการทดสอบความตรงพบว่า คะแนนของกลุ่มตัวอย่างที่ผู้วิจัยรู้ว่าจะมีลักษณะกรอบ
ความคิดสากลสูง มีค่ามากกว่าคะแนนของกลุ่มตัวอย่างที่ผู้วิจัยรู้ว่าจะมีลักษณะกรอบความคิดสากลต่ำอย่าง
มีนัยสำคัญทางสถิติในทุกมิติ

สาขาวิชา.....จิตวิทยา.....ลายมือชื่อนิสิต.....
ปีการศึกษา.....2559.....ลายมือชื่อนิสิต.....
ลายมือชื่อนิสิต.....
ลายมือชื่อ อาจารย์ที่ปรึกษาโครงการงานทางจิตวิทยา.....

5637412038, 5637444038, 5637447038: MAJOR PSYCHOLOGY

KHATAWUT TANOMSUK, TECHAPON PHUPUT, TANAGORN KANAPANISHKASEM: THE DEVELOPMENT OF GLOBAL MINDSET INVENTORY. ADVISOR: DR. THIPNAPA HUANSURIYA, 67 pp.

This study aims to develop a global mindset inventory. All items included in the scale were developed based on a review of related literatures. The scale was developed and tested and developed to ensure the quality in two consecutive phases. In the first phase of study, 79 participants responded to the initial version of the scale. Data were subjected to an exploratory factor analysis. The 40 qualified items were categorized into three main dimensions comprising of nine subscales. The first dimension is knowledge which includes three subscales, i.e., Business Savvy, Diversity management and Strategic global network. The second dimension is Character which comprises of four subscales, namely, Openness to other culture, Cultural sensitivity and respect, Multicultural social skill and Curiosity about other culture. The third dimension is Psychological factors which includes two subscales, i.e., Self-assurance and Resilience. In the second phase, data from 24 participants, 12 from each of the two different groups which were known to have different level of global mindset (local government officers represent a low level of global mindset group, whereas international-based public company officers represent a high level of global mindset group) were collected in order to conduct known-group validity test. The result indicates statistically significant differences between the two groups in every dimension of the global mindset inventory

Field of Study: Psychology Student's Signature ทศพร ๗ มานะ
 Academic Year: 2016 Student's Signature ทศพร ๗ มานะ
 Student's Signature ทศพร ๗ มานะ
 Advisor's Signature ทิพนภา หุานสุริยา

กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์เล่มนี้สำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดีด้วยความกรุณาของ อ.ดร. ทิพย์นภา หวนสุริยา อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ที่ช่วยประสิทธิประสาทวิชาความรู้ ให้คำแนะนำ ตรวจสอบ และแก้ไขปรับปรุงข้อบกพร่องต่าง ๆ ในวิทยานิพนธ์เล่มนี้จนเสร็จสมบูรณ์ คณะผู้วิจัยขอขอบพระคุณอย่างสูงไว้ ณ ที่นี้

ขอขอบพระคุณ อ. ชวัลณัฐ เหล่าพูนพัฒน์ สำหรับทุกคำปรึกษา ทุกความช่วยเหลือ และทุกการสนับสนุนเครื่องมือวิจัย

ขอขอบพระคุณ คุณ กมล ลีมีประเสริฐ สำหรับคำแนะนำในการพัฒนาและแก้ไขปรับปรุงมาตรฐาน รวมถึงช่วยจัดหากลุ่มตัวอย่างสำหรับการเก็บข้อมูล

ขอขอบคุณเพื่อน ๆ คณะจิตวิทยา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ทุกคน สำหรับการช่วยกระจายมาตรฐานออนไลน์ไปยังกลุ่มตัวอย่างตามเป้าหมาย

ขอขอบพระคุณกลุ่มตัวอย่างทุกท่านให้ความกรุณาตอบมาตรฐานวัด ช่วยให้คณะผู้วิจัยเก็บข้อมูลได้ครบถ้วนและทำให้โครงการวิจัยสำเร็จลุล่วง

ศทาวุธ ธนอมสุข

เตชภณ ภูพุด

ธนกร คณะพาณิชยศาสตร์

สารบัญ

หัวข้อ	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ	จ
กิตติกรรมประกาศ	ฉ
สารบัญ	ช
สารบัญตาราง	ฌ
บทที่ 1 บทนำ	1
ความเป็นมาและความสำคัญ	1
แนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	1
บทที่ 2 การพัฒนามาตรวัด	11
การสร้างข้อกระทง	11
การทดสอบคุณภาพข้อกระทง วิเคราะห์องค์ประกอบและทดสอบความเที่ยง	11
การทดสอบความตรงของมาตรวัด	12
การวิเคราะห์ห้ข้อมูล	14
บทที่ 3 ผลการวิจัย	15
ส่วนที่ 1 ผลจากการพัฒนาเครื่องมือและทดลองใช้	15
ส่วนที่ 2 ผลจากการทดสอบความตรงของมาตรวัด	39
บทที่ 4 อภิปรายผล	45
บทที่ 5 สรุปผลการวิจัยและข้อเสนอแนะ	51
รายการอ้างอิง	54
ภาคผนวก	58

สารบัญตาราง

ตารางที่	หน้า
1. จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของกลุ่มตัวอย่างช่วงพัฒนาเครื่องมือ	16
2. ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าต่ำสุด ค่าสูงสุด ความเบ้และความโด่งแต่ละข้อกระทง	17
3. สรุปผลการวิเคราะห์หองศ์ประกอบเชิงสำรวจ ของมิติด้านความรู้	25
4. สรุปผลการวิเคราะห์หองศ์ประกอบเชิงสำรวจ ของมิติด้านคุณลักษณะ	28
5. สรุปผลการวิเคราะห์หองศ์ประกอบเชิงสำรวจ ของมิติด้านจิตวิทยา	32
6. ค่าสัมประสิทธิ์ความสอดคล้องภายใน (cronbach's alpha) และ CITC แต่ละหองศ์ประกอบ	34
7. จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของกลุ่มตัวอย่างช่วงการทดสอบความตรง	40
8. ความถี่ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของการศึกษาและการทำงานในต่างประเทศ	41
9. คะแนนเฉลี่ย ค่าสถิติ t และขนาดอิทธิพล จากการนำมาตรวัดของแต่ละกลุ่ม	42

บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญ

เนื่องจากในปัจจุบัน โลกได้เข้าสู่ยุคโลกาภิวัตน์ เกิดการพัฒนาเทคโนโลยีด้านการสื่อสารและคมนาคม ที่ช่วยเชื่อมต่อประเทศทั้งหลายทั้งที่อยู่ใกล้และอยู่ห่างไกล ให้เสมือนอยู่ใกล้ชิดเป็นหนึ่งเดียวกัน ส่งผลให้เกิดการพัฒนาด้านเศรษฐกิจอย่างก้าวกระโดดตามมา องค์การธุรกิจต่าง ๆ พยายามเพิ่มอัตราการเติบโตและผลกำไรด้วยการลงทุนในต่างประเทศ ดังนั้นความท้าทายสำคัญขององค์กรคือ การสรรหาผู้ที่มีความสามารถในการเป็นผู้นำธุรกิจ ที่จะถูกส่งไปปฏิบัติภารกิจในต่างประเทศให้สำเร็จลุล่วงตามวัตถุประสงค์ขององค์กร ซึ่งคุณลักษณะสำคัญที่สุดของผู้ที่จะก้าวเข้าสู่ธุรกิจระดับสากล คือ การมีลักษณะกรอบความคิดสากล

กรอบความคิดสากล (global mindset) คือ โครงสร้างทางปัญญาที่ซับซ้อน ประกอบด้วย การเปิดรับประสบการณ์ทางวัฒนธรรม ควบคู่กับการเรียนรู้กลยุทธ์ทางธุรกิจทั้งระดับสากลและระดับท้องถิ่น สามารถจัดการและสร้างประโยชน์จากความหลากหลาย (Levy, Beechler, Taylor, Boyacigiller, 2007) กรอบความคิดสากลเป็นคุณลักษณะที่จำเป็นอย่างยิ่งสำหรับบุคลากรที่ต้องการประสบความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ณ ต่างประเทศ ผู้ที่มีกรอบความคิดสากลระดับสูงสามารถชี้แนะและควบคุมผู้ใต้บังคับบัญชา ในสถานที่ทำงานที่ตั้งอยู่ต่างแดนได้อย่างมีประสิทธิภาพ ทั้งยังมีแนวโน้มประสบความสำเร็จในหน้าที่การงานสูงกว่าผู้ที่มีกรอบความคิดสากลระดับต่ำ (Javidan & Bowan, 2013) นอกจากนี้ ผู้ที่มีกรอบความคิดสากลระดับสูงสามารถหลอมรวมความแตกต่างหลากหลาย เช่น ความเชื่อ ค่านิยม วัฒนธรรม ให้เป็นหนึ่งเดียว ส่งผลให้มีความเข้าใจตลาดและแนวทางดำเนินธุรกิจในประเทศได้ดีกว่าผู้ที่มีกรอบความคิดระดับสากลต่ำ (Gupta & Govindarajan, 2002)

ณ ปัจจุบัน บริษัทและองค์กรต่าง ๆ ในประเทศไทยยังไม่มีมาตรฐาน กรอบความคิดสากล ที่เหมาะสมสำหรับวัดประเมินบุคลากร เนื่องจากมาตรฐานที่มีในปัจจุบันพัฒนาขึ้นโดยผู้พัฒนาจากต่างประเทศ และเหมาะสมกับการใช้ในประเทศนั้น ๆ

ที่มุ่งวิจัยเชิงศึกษาแนวคิดเรื่อง กรอบความคิดสากล จากวรรณกรรมและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อสร้าง มาตรฐาน กรอบความคิดสากล ที่เหมาะสำหรับองค์กรในประเทศไทย เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาองค์กร และบุคลากรซึ่งเป็นทรัพยากรที่สำคัญของบริษัท ให้มีคุณภาพในการแข่งขันด้านธุรกิจในตลาดยุคโลกาภิวัตน์

แนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ตั้งแต่อดีตจนถึงปัจจุบันกรอบความคิดสากล (global mindset) ได้รับการศึกษาและให้คำนิยาม แตกต่างกันไปหลายแง่มุม เริ่มตั้งแต่งานของ Perlmutter ในปี ค.ศ. 1969 กล่าวถึงแนวทางการบริหารงานที่ ผู้บริหารพึงกระทำ 3 แนวทาง โดยหนึ่งในแนวทางนั้น คือ การบริหารแบบมองโลกเป็นหนึ่งเดียว (geocentric) มุ่งเน้นบริหารโดยอาศัยความร่วมมือระหว่างบริษัทแม่ (headquarters) กับบริษัทสาขาย่อย (subsidiaries) ในการตั้งเป้าหมายและวิธีดำเนินการให้เหมาะสมกับแต่ละท้องถิ่น ต่อมาในปี ค.ศ. 1992 Rhinesmith อธิบาย กรอบความคิดสากลในเชิงของวิธีการคิด โดยมุ่งมองหากระแสของโลกที่กำลังเปลี่ยนไป และใช้กระแสนั้นเป็น แนวทางในการวางแผนและตัดสินใจประกอบธุรกิจ เพื่อการประสบความสำเร็จทั้งต่อองค์กรและบุคคล

Gupta และ Govindarajan (2002) อธิบายกรอบความคิดสากลในบริบทของตลาดและการเปิดรับทาง วัฒนธรรม ผู้ที่มีกรอบความคิดระดับสากลสูง จะสามารถหลอมรวมความแตกต่างในด้านต่าง ๆ เข้าด้วยกัน ช่วยให้เห็นใจตลาดและแนวทางดำเนินธุรกิจได้ดีกว่าผู้ที่มีกรอบความคิดระดับสากลต่ำ นอกจากนี้ ผู้ที่มีกรอบ ความคิดสากลระดับสูง จะมีลักษณะการเปิดรับประสบการณ์ใหม่ ๆ ทั้งด้านวัฒนธรรมและธุรกิจมากกว่า ต่อมา Beechler และ Javidan (2007) อธิบายว่ากรอบความคิดสากลคือ การรวมกลุ่มของทักษะ 3 อย่าง ได้แก่ ความรู้ (knowledge) สถิติปัญญา (cognitive) และคุณลักษณะทางจิตวิทยา (psychological attributes) ซึ่งช่วยให้ผู้นำระดับสากลมีอิทธิพลชักจูงผู้ตามซึ่งเป็นชาวต่างชาติให้มุ่งสู่เป้าหมายเดียวกัน

บทความเรื่องกรอบความคิดสากลที่ได้รับการยอมรับและอ้างอิงอย่างแพร่หลายคืองานของ Levy และ คณะ (2007) อธิบายว่ากรอบความคิดสากลคือ โครงสร้างทางปัญญาที่ซับซ้อน ประกอบด้วย การเปิดรับ ประสบการณ์ทางวัฒนธรรมที่หลากหลาย การเรียนรู้กลยุทธ์ธุรกิจทั้งระดับสากลและระดับท้องถิ่น สามารถ จัดการและสร้างประโยชน์จากความหลากหลายได้ บทความของ Story ทั้งปี ค.ศ. 2011 และปี ค.ศ. 2014 อธิบายว่ากรอบความคิดสากลคือ การรวมกันระหว่างความสามารถระดับสูงในการคิด ทำความเข้าใจ และ

ตระหนักถึงพฤติกรรมที่เหมาะสมในวัฒนธรรมที่แตกต่าง (ความฉลาดทางวัฒนธรรม: cultural intelligence) กับความสามารถระดับสูงในการตระหนักรู้และมีความรู้เกี่ยวกับตลาดธุรกิจในระดับโลก โดยดำเนินธุรกิจตามเป้าหมายให้สอดคล้องเหมาะสมกับสภาพแวดล้อม (วิธีการดำเนินธุรกิจระดับโลก: global business orientation)

ปัจจุบันแนวคิดเรื่องกรอบความคิดสากลยังไม่เสถียร เนื่องจากไม่มีคำนิยามหรือคำอธิบายที่ถูกรับรองสอดคล้องกันเป็นสากลจากนักวิชาการหรือนักการศึกษา บทความใหม่ต่างนำเสนอกรอบความคิดสากลในมุมมองใหม่ และนิยามเดิมที่มีส่วนกระจายไปคนละทิศทาง ผู้วิจัยเห็นว่าความคลุมเครือนี้เป็นปัญหาต่อผู้ศึกษางานชิ้นนี้ ก่อให้เกิดความสับสนในการทำความเข้าใจเกี่ยวกับกรอบความคิดสากล ผู้วิจัยจึงนิยามกรอบความคิดสากลในงานนี้ว่า “ชุดของทักษะ ความรู้ สติปัญญา และคุณลักษณะส่วนบุคคล ที่ทำให้บุคลากรระดับสากลบริหารลูกน้องและบริหารงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ นำไปสู่การบรรลุเป้าหมายขององค์กร” ผู้วิจัยนิยามกรอบความคิดสากลในเชิงควมรวมหลายมุมมอง (Integrative perspective) ซึ่งคล้ายกับนิยามจากหลายงานวิจัย และสอดคล้องกับทิศทางของนิยามกรอบความคิดสากลในปัจจุบัน

นิยามกรอบความคิดสากลของทีมีวิจัยได้มาจากการทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องกับ กรอบความคิดสากล โดยทีมีวิจัยได้ทำศึกษาและทำความเข้าใจนิยามในงานต่าง ๆ หากจุดร่วมเดียวกันของทุกงานแล้วสรุปออกมาเป็นคำนิยามที่ได้กล่าวไว้ นอกจากนี้ การทบทวนวรรณกรรมช่วยให้ทีมีวิจัยได้แนวทางในการสร้างองค์ประกอบของกรอบความคิดสากลสำหรับใช้สร้างข้อคำถามในมาตราวัด โดยทีมีวิจัยแบ่งองค์ประกอบของกรอบความคิดสากลไว้เป็น 3 มิติใหญ่ 10 องค์ประกอบย่อย

มิติที่ 1 ความรู้ (Knowledge)

ความเข้าใจในธุรกิจ (Business Savvy)

ความเข้าใจในธุรกิจเป็นหนึ่งในองค์ประกอบของกรอบความคิดสากลที่ถูกรับรองไว้ในหลายบทความ จากการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญในสายงานจำนวน 130 คน และผู้บริหารฝ่ายบริหารทรัพยากรมนุษย์ กว่า 50 บริษัททั่วโลกในงานของ Black, Morrison และ Gregersen (1999) พบว่าผู้ที่ประสบความสำเร็จในการทำงานระดับ

นานาชาติ แสดงออกถึงความรู้เกี่ยวกับธุรกิจและองค์กรของตนในบริบทนานาชาติ งานของ Osland, Bird, Mendenhall, และ Osland (2006) ศึกษาองค์ประกอบที่จำเป็นของผู้มีระดับโลก (global leadership) พบว่า ความเข้าใจธุรกิจระดับโลก (global business savvy) และความเข้าใจองค์กรระดับโลก (global organizational savvy) เป็นองค์ประกอบย่อยขององค์ประกอบด้านความเชี่ยวชาญทางธุรกิจ (business expertise) และในงานของ Javidan และ Bowen (2013) กล่าวถึงความเข้าใจในธุรกิจ โดยให้คำอธิบายว่าเป็น ความรู้เกี่ยวกับกระบวนการทางธุรกิจในส่วนต่าง ๆ ทั่วโลก

ในงานวิจัยนี้ คณะผู้วิจัยนิยามความเข้าใจในธุรกิจว่าหมายถึง การมีความรู้และเข้าใจในสภาพแวดล้อมด้านต่าง ๆ ในระดับสากล เช่น สถานการณ์การเมืองโลก สภาพเศรษฐกิจโลก เทคโนโลยี คู่แข่งขันในตลาดโลก ว่าส่งผลกระทบต่อธุรกิจของตน

การบริหารความแตกต่าง (Diversity Management)

องค์ประกอบด้านการบริหารความแตกต่าง เป็นทักษะของบุคลากรในการรับมือและจัดการกับความแตกต่างที่เกิดขึ้นในการทำงาน ทั้งด้านความคิดเห็น ความเชื่อ ค่านิยม และวิธีการทำงาน Rhinesmith (1996) อธิบายว่าการบริหารความแตกต่างเป็น 1 ใน 6 คุณลักษณะของกรอบความคิดสากล เป็นการสร้างความสมดุลระหว่างความความต้องการของตลาดกับความต้องการจากภายในองค์กร ทั้งของหัวหน้า เพื่อนร่วมงาน และผู้ใต้บังคับบัญชา อีกหนึ่งทักษะสำคัญที่เกี่ยวข้องกับการบริหารความแตกต่างคือ การยอมรับในความซับซ้อนและความขัดแย้ง (acceptance of complexity and its contradictions) (Jokinen, 2005) ทักษะนี้เกี่ยวกับทัศนคติของบุคคลต่อเรื่องราวที่กำกวมและคาดเดาไม่ได้ การยอมรับอย่างไม่ต่อต้านต่อเรื่องราวเหล่านี้ ช่วยให้บุคคลเกิดการเรียนรู้พัฒนาตนเองและช่วยให้บุคคลเข้าใจสาเหตุของความขัดแย้งที่เกิดขึ้น ส่งผลให้รับมือและแก้ไขได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ในงานวิจัยนี้ ทีมผู้วิจัยนิยาม การบริหารความแตกต่าง ไว้ว่า ระดับทักษะของบุคลากร ด้านการรับมือและจัดการกับความแตกต่างที่เกิดขึ้นในการทำงาน รวมถึงสามารถสร้างประโยชน์จากความต่างนั้น

การสร้างเครือข่ายธุรกิจระดับโลก (Strategic Global Network)

องค์ประกอบการสร้างเครือข่ายธุรกิจระดับโลก เป็นความเข้าใจในประโยชน์ของเครือข่ายทางธุรกิจ และความสามารถในการสร้างเครือข่ายให้บรรลุขึ้น Javidan และคณะ (2007) อธิบายว่าการสร้างเครือข่ายธุรกิจระดับโลกคือ ความสามารถในการสร้างเครือข่ายธุรกิจระดับโลกและการตระหนักรู้ถึงความสำคัญ ของบทบาทการพึ่งพาอาศัยกันและกันต่อความสำเร็จในระดับสากล Plamisan (2006) กล่าวว่าปัจจุบัน องค์การระดับโลกมีความเชื่อมโยงถึงกันอย่างหนาแน่น มีการบูรณาการกิจกรรมเข้าด้วยกันเพื่อสร้างความพึงพอใจให้กับผู้บริโภคในตลาดที่หลากหลายและแตกต่างกันทั่วโลก เพื่อที่จะประสบความสำเร็จในการแข่งขัน ยุคปัจจุบัน องค์การจำเป็นต้องเปลี่ยนแปลงวัฒนธรรมองค์กรไปในทิศทางที่เปิดตนเองมากขึ้น และสร้างความสัมพันธ์ที่น่าไว้วางใจร่วมกับพันธมิตรของตน ซึ่งจะช่วยพัฒนาผลิตภัณฑ์ การบริการ รวมถึงขั้นตอนการผลิต การถ่ายทอดความรู้ให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น นอกจากนี้ งานของ Nummela, Saarenketo, และ Puumalainen (2004) พบความสัมพันธ์ทางบวกระหว่างระดับของกรอบความคิดสากลกับจำนวนบริษัทที่เป็นพันธมิตรทางธุรกิจ และร้อยละของรายได้ที่เพิ่มขึ้นในตลาดต่างประเทศ

ในงานวิจัยนี้ ทีมผู้วิจัยนิยาม การสร้างเครือข่ายธุรกิจระดับโลก ไว้ว่า ความสามารถในการสร้างเครือข่ายธุรกิจกับบริษัทต่างชาติ และการตระหนักในความสำคัญของเครือข่ายธุรกิจระดับโลก

มิติที่ 2 ลักษณะ (Character)

การเปิดรับวัฒนธรรมอื่น (Openness to other culture)

การเปิดรับความแตกต่างทางวัฒนธรรมถูกกล่าวถึงในหลาย ๆ งานวิจัย Levy และคณะ (2007) ได้ อธิบายถึงลักษณะเชิงพฤติกรรมของการเปิดรับว่า นอกจากแสดงออกผ่านการให้ความสนใจในบุคคลที่มาจาก วัฒนธรรมอื่น ๆ เท่านั้น แต่ต้องมีความปรารถนาที่จะมีส่วนร่วมและเรียนรู้จากบุคคลนั้น ๆ ด้วย การเปิดรับ วัฒนธรรมอื่นถือเป็นองค์ประกอบสำคัญอย่างหนึ่งของแนวความคิดระดับโลก (Gupta & Govindarajan, 2002; Lovvorn & Chen, 2011; Nummela, Saarenketo, Puumalainen, 2004; Thoman, 2010 อ้างถึงใน Andresen & Bergdolt, 2017) การเปิดรับวัฒนธรรมอื่นเป็นเหมือนประตูที่นำไปสู่การพัฒนาแนวความคิด ระดับสากล (Lane, DiStefano, Mazanevski, 1985 อ้างถึงใน Kedia & Mukherji, 1999) ดังนั้นการเปิดรับ

วัฒนธรรมอื่นจึงเป็นองค์ประกอบที่สำคัญอย่างยิ่งสำหรับบุคคลที่ต้องการประสบความสำเร็จในการทำงานในต่างแดน นอกจากนี้มีงานวิจัยมากมายที่สนับสนุนความสำคัญขององค์ประกอบดังกล่าวนี้ เช่น ในงานวิจัยของ Ang, Van Dyne และ Koh (2006) พบว่าบุคลิกภาพแบบเปิดรับประสบการณ์ (openness to experience) มีค่าสหสัมพันธ์ในเชิงบวกกับความฉลาดทางวัฒนธรรม นอกจากนี้ Kyvik, Saris, Bonet และ Felício (2013) อธิบายว่าระดับการเปิดรับความสัมพันธ์ข้ามพรมแดนที่สูง จะช่วยในการรับรู้และค้นหาโอกาสทางธุรกิจในด้านในของผู้บริหาร นอกจากนี้ Porath และ Bateman (2006) พบว่าการมีกรอบความคิดสากลทำให้ระดับการเปิดรับของบุคคลสูงขึ้น ซึ่งมีอิทธิพลกับความปรารถนาในการทำงานของผู้ได้บังคับบัญชาที่มากขึ้น

ในงานวิจัยนี้ ทีมผู้วิจัยนิยาม การเปิดรับวัฒนธรรมอื่น ว่าเป็น ความสบายใจในการมีปฏิสัมพันธ์กับบุคคลที่มาจากวัฒนธรรมที่แตกต่าง

ความไวและการเคารพความแตกต่างทางวัฒนธรรม (Cultural sensitivity and Respect)

ความไวทางวัฒนธรรม หมายถึง ความรวดเร็วในการรับรู้รูปแบบพฤติกรรม ความคิดและความรู้สึกของผู้ที่มาจากต่างวัฒนธรรม เปิดโอกาสให้เกิดการเรียนรู้และเข้าใจวัฒนธรรมนั้น ๆ ได้รวดเร็วมากขึ้น ซึ่งความเคารพในความแตกต่างระหว่างบุคคลเป็นปัจจัยที่ต้องมาควบคู่กัน เพื่อที่จะทำให้เกิดความเข้าใจในวัฒนธรรมหรือความต่างต่างนั้น ๆ ได้อย่างสมบูรณ์

ความไวและความเคารพความแตกต่างทางวัฒนธรรมถูกกล่าวถึงในงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับคุณลักษณะของผู้ที่ประสบความสำเร็จในการทำงานระดับนานาชาติมากมาย ในการร่วมมือทบทวนวรรณกรรมและสัมภาษณ์ผู้บริหารทั่วโลกของ Javidan, Steer และ Hitt ในปี 2007 พบว่าผู้บริหารให้ความสำคัญของความไวทางวัฒนธรรม และความเคารพความแตกต่างทางวัฒนธรรมอย่างมาก โดยเกือบทุกหัวข้อได้รับการประเมินมากกว่า 6 จาก 7 คะแนน โดยเฉพาะหัวข้อ “การให้ความเคารพความแตกต่างทางวัฒนธรรม” ได้รับคะแนนสูงสุดในแบบสอบถามเกี่ยวกับแนวความคิดแบบสากล ที่ 6.73 จาก 7 คะแนน ซึ่งสะท้อนให้เห็นความสำคัญอย่างยิ่งยวด ในงานของ Arora, Jaju, Kefalas และ Perenich (2004 อ้างถึงใน Story & Barbuto, 2011) พบว่า ความไวในวัฒนธรรมและความรู้ธุรกิจระดับโลกเป็นองค์ประกอบที่มีความสัมพันธ์กับแนวความคิดระดับสากลมากที่สุด นอกจากนี้ในงานวิจัยของ Black และ Mendenhall

(1989, อ้างถึงใน Arora et al., 2004) พบว่าความแตกต่างระหว่างวัฒนธรรมเป็นสาเหตุที่ทำให้การเจรจา ล้มเหลว ซึ่งสามารถสร้างความเสียแก่องค์กรได้เป็นอย่างมาก การขาดความไวทางวัฒนธรรมทำให้บริษัท สูญเสียเงินและโอกาสไป บ่อยครั้งที่ความผิดพลาดเกิดขึ้นมาจากการที่ผู้บริหารไม่เห็นคุณค่าของความไวใน วัฒนธรรมในการบริหารองค์กรระดับชาติซึ่งนำมาสู่การสูญเสียโดยเปล่าประโยชน์ของการปฏิบัติงานในต่าง แดนในหลาย ๆ ครั้ง (Ricks, 1983 อ้างถึงใน Arora et al., 2004) นอกจากนี้การให้การให้เคารพในวัฒนธรรม ของผู้อื่นเป็นตัวขับเคลื่อนที่สำคัญในการเพิ่มการร่วมมือกันในที่ม (Johansson, Dittrich, Juustila, 1999; Sarker & Sahay, 2004 อ้างถึงใน Tran, Oh, Choi, 2016) มีงานวิจัยที่กล่าวถึงนิยามความหมายเชิง พฤติกรรมที่ชัดเจนมากขึ้น โดยบอกว่าการเคารพความแตกต่างคือพฤติกรรมที่แสดงความเคารพความ แตกต่างระหว่างบุคคล ไม่เย่อหยิ่งและช่างตัดสิน (McCall and Hollenbeck, 2002 อ้างถึงใน Tran, Oh, Choi, 2016) Bird, Mendenhall, Stevens และ Oddou (2010 อ้างถึงใน Vogelgesang, Clapp-Smith, Osland, 2014). ได้อธิบายแนวคิดที่คล้ายกับการเคารพความแตกต่างทางวัฒนธรรมนี้ โดยใช้คำว่า ความสามารถในการไม่ตัดสิน (nonjudgmentalness) คือแนวโน้มที่บุคคลจะหยุดการตัดสินเกี่ยวกับบุคคล สถานการณ์ หรือพฤติกรรมที่เป็นสิ่งใหม่และไม่เคยพบเจอมาก่อน นอกจากนี้ในงานวิจัยของ Vogelgesang, Clapp-Smith และ Osland (2014) เสนอโครงสร้างกรอบความคิดสากล โดยมองว่า ความสามารถในการไม่ ตัดสิน เป็นผลมาจากการมีกรอบความคิดสากลโดยมีองค์ประกอบด้านจิตวิทยาเชิงบวกเป็นตัวแปรคั่นกลาง (mediator)

ในงานวิจัยนี้ คณะผู้วิจัยนิยามความไวและความเคารพความแตกต่างทางวัฒนธรรม ว่าเป็น ความสามารถในการตระหนักรู้และเข้าใจความแตกต่างทางวัฒนธรรมอย่างรวดเร็ว โดยไม่ด่วนตัดสินบุคคล สถานการณ์ หรือพฤติกรรมที่เป็นสิ่งใหม่และไม่เคยพบเจอมาก่อน

การสร้างความสัมพันธ์หลายวัฒนธรรม (Multicultural Social Skill)

Javidan และ Bowen (2013) ให้ความหมายของการสร้างความสัมพันธ์หลายวัฒนธรรมว่าเป็น การ สร้างความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมที่แตกต่าง ความสามารถที่จะเชื่อมต่อทางอารมณ์กับคนที่มาจาก วัฒนธรรมอื่น การสร้างความสัมพันธ์ในรูปแบบส่วนบุคคลและที่มีการร่วมรู้สึก ซึ่งประกอบไปด้วย ความจริงใจ ในความสนใจในผู้อื่น ความสามารถในการฟังระดับสูง และความสามารถในการเข้าใจมุมมองที่แตกต่างอย่าง

กระจำง (Black, Morrison, and Gregersen, 1999) เป็นสิ่งที่ขาดไม่ได้เมื่อต้องทำงานกับบุคคลที่มาจากต่างวัฒนธรรม Osland, Bird, Mendenhall, และ Osland (2006) มองว่าทักษะด้านความสัมพันธ์ เป็นคุณสมบัติของผู้ที่ประสบความสำเร็จในการทำงานระดับนานาชาติ Bowen และ Inkpen ระบุว่าผู้ที่มีคุณสมบัติในการผูกมิตรระหว่างวัฒนธรรม ควรจะเป็นผู้ที่สามารถแสดงความเข้าใจและการเชื่อมต่อกับผู้ที่มีวัฒนธรรมที่มาจากส่วนต่าง ๆ ของโลกในรูปแบบความสัมพันธ์ที่สามารถไว้วางใจได้ (Bowen & Inkpen, 2009) ลักษณะขององค์ประกอบนี้ถูกกล่าวถึงคล้ายกันในเรื่องการร่วมรู้สึกระหว่างวัฒนธรรม (intercultural empathy) ซึ่งกล่าวโดยรวมถึงความสามารถที่จะเชื่อมต่อกับสื่อสารและทำงานร่วมกับผู้ที่มีวัฒนธรรมที่แตกต่างกัน (Javidan & Bowen, 2013)

ในงานวิจัยนี้ ทีมผู้วิจัยนิยาม การสร้างความสัมพันธ์หลายวัฒนธรรม ว่าเป็น ความสามารถในการสร้างความสัมพันธ์แบบเป็นกันเองที่มีคุณภาพกับผู้ได้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานชาวต่างชาติ มีความสนิทใจไว้นั่นเชื่อใจ ซึ่งทำให้ความแตกต่างทางวัฒนธรรมไม่มีผลกระทบต่อความสัมพันธ์ ทำให้การทำงานเป็นไปได้ อย่างราบรื่น

ความใฝ่รู้ในวัฒนธรรมอื่น (Curiosity about other culture)

ความอยากรู้อย่างเห็นเป็นแรงจูงใจภายในของบุคคล (intrinsic Motivation) (Berelyne, 1980 อ้างถึงใน Srinivas, 1995) ที่แสดงออกผ่านพฤติกรรมเชิงรุก ของบุคคลในการสนใจใคร่รู้ กระตือรือร้นที่จะค้นหาและทำความเข้าใจในสิ่งแปลกใหม่ เช่น ความคิด ค่านิยม บรรทัดฐาน สถานการณ์และพฤติกรรมที่ไม่เคยพบเจอ (Bird, Mendenhall, Stevens, Oddou, 2010) ความอยากรู้อยากเห็นถูกจัดให้เป็นองค์ประกอบหนึ่งของผู้นำระดับโลก (Cseh, Davis, Khilji, 2013 อ้างถึงใน Srinivas, 1995) และเป็นหนึ่งในลักษณะด้านลักษณะอุปนิสัย (Traits) ซึ่งเป็นคุณสมบัติที่ผู้นำระดับโลกพึงต้องมี (Osland et al., 2006) ส่วน Javidan และ Bowen (2013) กล่าวถึงความอยากรู้อยากเห็นว่าอยู่ในองค์ประกอบด้านความหลงใหลในความหลากหลาย (Passion for Diversity) ในงานวิจัยของ Oolders, Chernyshenko และ Stark ในปี 2008 พบว่าองค์ประกอบด้านความอยากรู้อยากเห็นเป็นหนึ่งในองค์ประกอบที่มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความฉลาดทางวัฒนธรรม ($r = .39$) สิ่งที่น่าสนใจคือ ความอยากรู้อยากเห็นทำให้ความไม่รู้จักกลายเป็นเป้าหมายที่น่าตื่นเต้นที่จะค้นหา แทนที่จะทำให้เกิดความกลัวแล้ววิ่งหนีไป (Bird, Osland, Lane, 2004) ความอยากรู้อยากเห็นเกี่ยวกับโลกและการ

ตั้งเป้าหมายว่าจะต้องรู้จักการทำงานของโลกให้มากกว่าเดิม คือปัจจัย 1 ใน 4 ปัจจัยของการพัฒนา แนวความคิดระดับสากล (Govindarajan & Gupta, 2002) อย่างไรก็ตาม Bird และคณะ (2004) เสนอว่า ประสบการณ์ในต่างแดนอาจไม่ได้นำไปสู่การสร้างแนวความคิดระดับสากลเสมอไป หากบุคคลนั้นขาดระดับของการเปิดรับและความอยากรู้อยากเห็นที่เหมาะสม จากทั้งหมดนี้แสดงให้เห็นว่า ความอยากรู้อยากเห็นเป็นลักษณะเฉพาะในตัวบุคคลที่ต้องมีโดยธรรมชาติ ซึ่งเป็นสิ่งที่จำเป็นมากในการคัดเลือกบุคคลากรที่เหมาะสมที่จะไปทำภารกิจในต่างประเทศให้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ในงานวิจัยนี้ ทีมผู้วิจัยนิยาม ความอยากรู้อยากเห็นในวัฒนธรรมอื่น ว่าเป็น แรงจูงใจภายในของบุคคล ที่ต้องการเผชิญโลกกว้างที่เต็มไปด้วยความหลากหลายทางเชื้อชาติและวัฒนธรรม เพื่อเพิ่มเติมความรู้และประสบการณ์ด้านต่าง ๆ ของตน มีความหลงใหลในการสำรวจและทำความเข้าใจถึงความคิดและพฤติกรรมของคนต่างชาติต่างวัฒนธรรมนั้น

มิติที่ 3 องค์ประกอบทางจิตวิทยา (Psychological Factors)

ความเชื่อมั่นในตนเอง (Self-assurance)

จากงานวิจัยของสถาบัน Thunderbird โดย Javidan และ Bowen (2013) ให้คำนิยามความมั่นใจในตนเองไว้ว่า คือ เป็นคุณสมบัติของบุคคลที่เปี่ยมไปด้วยพลังและความเชื่อมั่นที่จะรับมือกับอุปสรรคและภาระหน้าที่การทำงานในระดับสากล โดยองค์ประกอบของความมั่นใจในตนเอง ได้แก่ 1. มีความเปี่ยมล้นด้วยพลัง 2. มีความมั่นใจในตนเอง 3. ยินดีอยู่ท่ามกลางสถานการณ์ที่เลวร้าย 4. มีไหวพริบแก้ไขสถานการณ์ที่ยากลำบาก

ในงานวิจัยนี้ ทีมผู้วิจัยนิยาม ความมั่นใจในตนเอง ว่าเป็น ความมั่นใจในตนเองว่าสามารถทำภารกิจในต่างแดนให้สำเร็จลุล่วงได้ มีความรู้สึกเปี่ยมไปด้วยพลังและกระตือรือร้น ไม่หวาดกลัวเมื่อออกจากสภาพแวดล้อมเดิม และกล้าเผชิญความเสี่ยง ต่อผลทางลบที่อาจเกิดขึ้นจากการออกจากสภาพแวดล้อมเดิมที่เป็นอยู่

ความสามารถในการฟื้นพลัง (Resilience)

Grotberg (1995) นิยามความสามารถในการฟื้นพลังหมายถึง ความสามารถในการเปลี่ยนมุมมองต่อปัญหาที่ใหญ่เกินรับมือ ให้กลายเป็นปัญหาที่สามารถรับมือได้ และการที่บุคคลสามารถฟื้นจิตใจให้กลับ

เข้มแข็ง หลังเผชิญเรื่องเลวร้ายต่อจิตใจ Tugade และคณะ (2004) ให้ความหมายของความสามารถในการฟื้นพลังว่า คือ ความยืดหยุ่นในการตอบสนองต่อสถานการณ์และสามารถนำพาตนเองกลับมาสู่สภาวะปกติโดยเร็วเมื่อเผชิญกับสถานการณ์เลวร้าย ผู้ที่มีลักษณะความสามารถในการฟื้นพลังสูงจะสามารถแสวงหาอารมณ์ด้านบวกแม้จะตกอยู่ในสถานการณ์อันตึงเครียด และสามารถใช้ประโยชน์จากอารมณ์ด้านบวกเป็นตัวช่วยในการจัดการกับอารมณ์ด้านลบต่าง ๆ ได้ งานของ Javidan และ Bowen (2013) อธิบาย ความสามารถในการฟื้นพลัง ว่าเป็นคุณลักษณะที่จำเป็นของผู้ที่ประสบความสำเร็จในการทำงาน ณ ต่างแดน โดยมีส่วนช่วยในการปรับตัวเข้ากับวัฒนธรรมใหม่ และปรับสภาพจิตใจให้เต็มเปี่ยมด้วยพลัง พร้อมเผชิญกับปัญหาต่าง ๆ

ในงานวิจัยนี้ ทีมผู้วิจัยนิยาม ความสามารถในการฟื้นพลัง ไว้ว่า ความสามารถของบุคคลในการจัดการอารมณ์ด้านลบของตนเองโดยอาศัยความยืดหยุ่นและการมองโลกในแง่ดี ไม่ให้จมดิ่งไปกับปัญหาและสามารถนำตนเองกลับมาสู่สภาวะปกติได้โดยง่าย

ความยืดหยุ่นทางปัญญาและการปรับตัว (Flexibility)

Story (2014) อธิบายว่าความยืดหยุ่นทางปัญญาและการปรับตัวคือ ความสามารถในการคิดและทำความเข้าใจรูปแบบวัฒนธรรมที่แตกต่างจากวัฒนธรรมเดิมของตน และแสดงพฤติกรรมได้เหมาะสมกับวัฒนธรรม Rhinesmith (1992) อธิบายความยืดหยุ่นทางปัญญาและการปรับตัว ว่าเป็น ความสามารถในการปรับเปลี่ยนและรับมือการเปลี่ยนแปลงที่ไม่คาดฝัน ด้วยการยืดหยุ่น ไม่ยึดติดในวิธีการคิด/ทำงาน เพื่อตอบสนองต่อเหตุการณ์อย่างเหมาะสมนำไปสู่การบรรลุเป้าหมายขององค์กร Levy และคณะ (2007) กล่าวว่า ความยืดหยุ่นทางปัญญาและการปรับตัว มีความจำเป็นอย่างมากในการทำธุรกิจ ณ ต่างแดน และกล่าวอีกว่า ความยืดหยุ่นทางปัญญาและการปรับตัวเป็นผลของการที่บุคคลมีกรอบความคิดสากลในระดับสูง

ในงานวิจัยนี้ ทีมผู้วิจัยนิยาม ความยืดหยุ่นทางปัญญาและการปรับตัว ว่าเป็น ความยืดหยุ่นและการปรับตัว ทั้งทางความคิดและพฤติกรรม ให้เหมาะสมกับสิ่งแวดล้อมใหม่ที่ต้องเผชิญ

บทที่ 2

การพัฒนามาตรวัด

การวิจัยแบ่งเป็น 3 ขั้นตอน ได้แก่ ขั้นตอนที่ 1 การสร้างข้อคำถาม ผู้วิจัยค้นคว้าทฤษฎีที่เกี่ยวข้องและให้อาจารย์ที่ปรึกษางานวิจัยกับผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเนื้อหา เพื่อให้มาตรวัดมีความตรงเชิงเนื้อหา (content validity) จากนั้นเข้าสู่ขั้นตอนที่ 2 การทดสอบคุณภาพข้อกระทง วิเคราะห์องค์ประกอบ และทดสอบความเที่ยง และขั้นตอนที่ 3 การทดสอบความตรงของมาตรวัด ด้วยวิธีทดสอบกับกลุ่มที่รู้จักสถานะอยู่แล้ว (known - group validity)

ขั้นตอนที่ 1 การสร้างข้อคำถาม

หลังจากผู้วิจัยค้นคว้าทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับกรอบความคิดสากลในปัจจุบัน ผู้วิจัยให้อาจารย์ที่ปรึกษาและผู้เชี่ยวชาญจำนวน 1 คน เป็นผู้ตรวจสอบ เพื่อให้มีความตรงเชิงเนื้อหา โดยอาจารย์ที่ปรึกษาและผู้เชี่ยวชาญเห็นชอบกับเนื้อหาที่ผู้วิจัยจัดทำมาและให้คำแนะนำเพิ่มเติม ผู้วิจัยจึงนำเนื้อหาที่ผ่านการเห็นชอบไปสร้างเป็นข้อกระทง ใน 10 องค์ประกอบ มีจำนวนข้อกระทงทั้งสิ้น 57 ข้อ ประกอบด้วยข้อกระทงที่คิดคะแนนแบบปกติจำนวน 45 ข้อ และมีข้อคำถามที่ต้องกลับคะแนนจำนวน 12 ข้อ

ขั้นตอนที่ 2 การทดสอบคุณภาพข้อกระทง วิเคราะห์องค์ประกอบ และทดสอบความเที่ยง

ผู้วิจัยนำข้อกระทงที่ได้จากขั้นตอนที่ 1 มาสร้างเป็นมาตรวัดสำหรับวิจัย โดยจัดทำเป็นแบบสำรวจทั้งรูปแบบปกติและรูปแบบออนไลน์ด้วยโปรแกรม google form โดยมาตรวัดทั้งสองรูปแบบประกอบด้วยส่วนต่าง ๆ ดังนี้

ส่วนที่ 1 คือ หน้าปกของมาตรวัด เป็นส่วนอธิบายวัตถุประสงค์ของงานวิจัยและอธิบายคำชี้แจงและคุณสมบัติของผู้ตอบแบบประเมินนี้

ส่วนที่ 2 คือ มาตรวัดเพื่อสำรวจข้อมูลเชิงประชากร ได้แก่ เพศ สถานภาพ (โสด สมรส) อายุ ตำแหน่งงาน ระดับการศึกษา ระยะเวลาการศึกษาในต่างแดน (ปี) ระยะเวลาการทำงานในต่างแดน (ปี)

ส่วนที่ 3 คือมาตรวัดเพื่อประเมินคุณลักษณะกรอบความคิดระดับสากลที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น จำนวน 57 ข้อ แต่ละข้อกระทงสร้างขึ้นจากคำนิยามแต่ละองค์ประกอบของกรอบความคิดระดับสากลที่ผู้วิจัยศึกษา ซึ่งผ่านการเห็นชอบจากอาจารย์ที่ปรึกษาและผู้เชี่ยวชาญแล้ว (สามารถดูข้อกระทงฉบับเต็มได้ในภาคผนวก ก) มาตรวัดเป็นมาตรวัดแบบลิเคิร์ต 5 ระดับ ตั้งแต่ระดับ 1 หมายถึง ไม่ตรงกับตัวฉันเลย ไปจนถึง ระดับ 5 หมายถึงตรงกับตัวฉันที่สุด

และส่วนที่ 4 คือ คำถามปลายเปิดเพื่อสำรวจความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณลักษณะของผู้ที่จะประสบความสำเร็จในการทำงานต่างแดน และข้อเสนอแนะเพิ่มเติมของผู้ตอบมาตรวัด

จากนั้นผู้วิจัยนำมาตรวัดที่จัดทำขึ้นไปเก็บข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่างด้วยวิธีเลือกตามสะดวก โดยกำหนดคุณสมบัติของกลุ่มตัวอย่าง คือ มีประสบการณ์การทำงานในองค์กรหรือบริษัทเอกชน รัฐวิสาหกิจ หรือรัฐมากกว่าหรือเท่ากับ 3 ปีขึ้นไป และมีวุฒิการศึกษาไม่ต่ำกว่าระดับปริญญาตรี โดยไม่จำกัดเพศและอายุ

ผู้วิจัยเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างที่มีคุณสมบัติตามที่กำหนดที่ข้างต้นได้จากมาตรวัดแบบปกติจำนวน 7 คน และมาตรวัดแบบออนไลน์จำนวน 72 คน รวมจำนวนกลุ่มตัวอย่างทั้งสิ้น 79 คน โดยไม่มีการคัดข้อมูลออก กลุ่มตัวอย่างคิดเป็นเพศชายจำนวน 35 คน (ร้อยละ 44.3) เพศหญิงจำนวน 44 คน (ร้อยละ 55.70) มีอายุระหว่าง 23-55 ปี อายุเฉลี่ย 37.59 ปี ($SD = 8.22$) มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาตรีจำนวน 39 คน (ร้อยละ 48.1) ปริญญาโทจำนวน 34 คน (ร้อยละ 43) และปริญญาเอกจำนวน 6 คน (ร้อยละ 7.6) เป็นผู้เคยศึกษาในต่างแดนจำนวน 25 คน (ร้อยละ 31.6) ระยะเวลาเฉลี่ย 1.05 ปี ($SD = 1.97$) เป็นผู้เคยหรือกำลังทำงานในต่างประเทศจำนวน 33 คน (ร้อยละ 41.8) ระยะเวลาเฉลี่ย 2.74 ปี ($SD = 4.53$) จากนั้นนำผลจากการเก็บข้อมูลไปวิเคราะห์สถิติเชิงพรรณนา วิเคราะห์องค์ประกอบ และวิเคราะห์ความสอดคล้องภายในด้วยวิธีแอลฟา เพื่อตรวจสอบคุณภาพข้อกระทงและปรับปรุงมาตรวัด เพื่อนำมาตรวัดไปทดสอบความตรงต่อไป

ขั้นตอนที่ 3 การทดสอบความตรงของมาตรวัด

ผู้วิจัยนำข้อกระทงที่ผ่านการปรับปรุงจำนวน 40 ข้อ มาสร้างเป็นมาตรวัดสำหรับวิจัยในรูปแบบออนไลน์เท่านั้น เนื่องจากกลุ่มตัวอย่างปฏิบัติการกิจอยู่ในต่างประเทศและต่างจังหวัด ผู้วิจัยใช้วิธีส่งลิงค์มาตรวัดให้ทั้งสองกลุ่มผ่านอีเมล โดยมาตรวัดในขั้นตอนนี้ประกอบด้วยส่วนต่าง ๆ ดังนี้

ส่วนที่ 1 คือ จดหมายเรียนเชิญทำมาตรวัด ที่มีรายละเอียดเกี่ยวกับกรอบความคิดระดับสากล และมีลายเซ็นอาจารย์ที่ปรึกษางานวิจัยกำกับ

ส่วนที่ 2 คือ คำชี้แจงอธิบายวัตถุประสงค์ของงานวิจัยและวิธีการตอบมาตรวัด

ส่วนที่ 3 คือ มาตรวัดเพื่อสำรวจข้อมูลเชิงประชากร ได้แก่ เพศ สถานภาพ (โสด สมรส) กลุ่มช่วงอายุ ตำแหน่งงาน ระดับการศึกษา ระยะเวลาการศึกษาในต่างแดน (ปี) ระยะเวลาการทำงานในต่างแดน (ปี)

ส่วนที่ 4 คือ มาตรวัดเพื่อประเมินคุณลักษณะกรอบความคิดสากลที่ผู้วิจัยปรับปรุงแก้ไขจากการทดลองใช้ จำนวน 40 ข้อ (ภาคผนวก ข) มาตรวัดเป็นมาตรวัดแบบลิเคิร์ต 4 ระดับ ซึ่งแตกต่างจากเดิมที่ใช้ 5 ระดับ เนื่องจากผู้วิจัยได้รับคำแนะนำจากผู้ประสานงานในองค์กรที่จะไปเก็บข้อมูล ว่าหากทำเป็น 5 ระดับ ผู้ตอบซึ่งเป็นคนในองค์กรนั้นจะพากันตอบที่ระดับ 3 ซึ่งเป็นคำตอบกลาง ๆ เพราะกังวลว่าอาจจะเกิดผลทางลบหากตนเองตอบในแง่ลบ ซึ่งจะทำให้ไม่สามารถวิเคราะห์ผลได้ชัดเจน ดังนั้นผู้วิจัยจึงแก้ไขให้เหลือ 4 ระดับ โดยระดับ 1 หมายถึง ไม่ตรงกับตัวข้าพเจ้าเลย ไปจนถึง ระดับ 4 หมายถึงตรงกับตัวข้าพเจ้าที่สุด จากการทดลองใช้พบว่าแบบสำรวจทั้งหมดมีค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาแต่ละองค์ประกอบอยู่ในระดับสูง (.735 - .901)

ในขั้นตอนนี้ผู้วิจัยต้องการทดสอบความตรงด้วยการทดสอบกับกลุ่มที่รู้ลักษณะอยู่แล้ว จึงเก็บข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด 2 กลุ่ม ได้แก่ กลุ่มที่ผู้วิจัยรู้ว่ามีลักษณะกรอบความคิดสากลสูง เลือกจากผู้ที่ทำงานในองค์กรระดับสากลและประสบความสำเร็จในการปฏิบัติการกิจในต่างประเทศ และกลุ่มที่ผู้วิจัยรู้ว่ามีกรอบความคิดสากลต่ำ เลือกจากผู้ที่ทำงานในหน่วยงานราชการจังหวัด ซึ่งไม่เคยปฏิบัติการกิจในต่างประเทศ จำนวนกลุ่มละ 12 คน รวมทั้งสิ้น 24 คน เป็นเพศหญิง 10 คน (ร้อยละ 41.67) เพศชาย 14 คน (ร้อยละ 58.33) มีอายุส่วนใหญ่อยู่ในช่วง 41 - 50 ปี (ร้อยละ 37.50) มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาตรีจำนวน 12 คน (ร้อยละ 50) ปริญญาโทจำนวน 10 คน (ร้อยละ 41.67) และปริญญาเอกจำนวน 2 คน (ร้อยละ 8.33) เป็นผู้เคยศึกษาในต่างประเทศจำนวน 4 คน (ร้อยละ 16.67) ระยะเวลาเฉลี่ย 0.42 ปี ($SD = 1.139$) เป็นผู้เคยหรือกำลังทำงานในต่างประเทศจำนวน 10 คน (ร้อยละ 41.67) ระยะเวลาเฉลี่ย 1.90 ปี ($SD = 2.77$)

การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยใช้โปรแกรม IBM SPSS 23.0 ในการวิเคราะห์ข้อมูล โดยใช้การวิเคราะห์สถิติเชิงพรรณนา เพื่อวิเคราะห์ลักษณะเชิงประชากรของกลุ่มตัวอย่าง และคะแนนเฉลี่ยของแต่ละข้อกระทง การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ การวิเคราะห์ค่าความสอดคล้องภายในด้วยวิธีแอลฟา และการทดสอบสมมติฐานด้วยการทดสอบที (t-test)

บทที่ 3

ผลการวิจัย

คณะผู้วิจัยนำข้อมูลที่ได้จากกลุ่มตัวอย่างมาวิเคราะห์ทางสถิติด้วยโปรแกรม IBM SPSS เวอร์ชัน 23 โดยวิเคราะห์สถิติเชิงบรรยาย ได้แก่ การแจกแจงความถี่ ค่าเฉลี่ยเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความโด่ง และความเบ้ของแต่ละตัวแปร รวมถึงวิเคราะห์องค์ประกอบ วิเคราะห์ค่าความสอดคล้องภายในด้วยวิธีแอลฟา และการทดสอบสมมติฐานด้วยการทดสอบที (t-test) สำหรับการรายงานผลการวิเคราะห์ข้อมูลจะแบ่งออกเป็น 2 ส่วน ได้แก่ ส่วนที่ 1 ผลการสร้างและตรวจสอบคุณภาพข้อกระทง ซึ่งจะเป็นการรายงานผลค่าสถิติ ได้แก่ ค่าสถิติเบื้องต้นของลักษณะเชิงประชากร ค่าสถิติเชิงพรรณนาของข้อกระทง ค่าสหสัมพันธ์ของข้อกระทงกับข้ออื่นทั้งหมดและความเที่ยง ควบคู่ไปกับกระบวนการการพัฒนาเครื่องมือ และส่วนที่ 2 ผลการทดสอบความตรงของมาตรวัด ซึ่งจะเป็นการรายงานผลค่าสถิติ ได้แก่ ค่าสถิติเบื้องต้นของลักษณะประชากรและการทดสอบที่

ส่วนที่ 1 ผลการสร้างและตรวจสอบคุณภาพข้อกระทง

1.1 ค่าสถิติเบื้องต้นของลักษณะเชิงประชากร

ผู้วิจัยนำมาตรวัดที่สร้างขึ้นไปทดลองใช้กับกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด 79 คน โดยแบ่งเป็นเพศหญิง 44 คน (55.70%) เพศชาย 35 คน (44.30%) อายุระหว่าง 23 - 55 ปี ($M = 37.59$, $SD = 8.22$) มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาตรีเป็นส่วนใหญ่ โดยมีจำนวน 39 คน (49.40%) ระดับปริญญาโท จำนวน 34 คน (43%) และระดับปริญญาเอก จำนวน 6 คน (7.6%) มีผู้เคยได้รับการศึกษาในต่างประเทศ จำนวน 25 คน (31.60%) ระยะเวลาเฉลี่ย 1.05 ปี ($SD = 1.97$) และมีผู้เคยหรือกำลังทำงานในต่างประเทศ จำนวน 33 คน (41.80%) ระยะเวลาเฉลี่ย 2.74 ปี ($SD = 4.53$) ดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1

ตารางแสดงจำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของกลุ่มตัวอย่างช่วงพัฒนาเครื่องมือ

(N = 79)

ลักษณะเชิงประชากร	รายการ	จำนวน(คน)	ร้อยละ	Mean	SD
เพศ	หญิง	44	55.70	-	-
	ชาย	35	44.30	-	-
วุฒิการศึกษา	ปริญญาตรี	39	49.40	-	-
	ปริญญาโท	34	43.00	-	-
	ปริญญาเอก	6	7.60	-	-
การศึกษาในต่างประเทศ	ไม่เคย	54	68.40	-	-
	เคย	25	31.60	-	-
	ระยะเวลา (ปี)	-	-	1.05	1.97
การทำงานในต่างประเทศ	ไม่เคย	46	58.20	-	-
	เคย	33	41.80	-	-
	ระยะเวลา (ปี)	-	-	2.74	4.53
	รวม	79	100.00	-	-

1.2 ค่าสถิติเชิงพรรณนาของข้อกระทง

ผู้วิจัยวิเคราะห์ค่าสถิติเชิงพรรณนาของข้อกระทงตั้งต้น จำนวน 57 ข้อ เพื่อหาค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสูงสุด ค่าต่ำสุด ความเบ้ (skewness) และความโด่ง (kurtosis) ของข้อมูล ดังตารางที่ 2 ผู้วิจัยพิจารณาค่าเฉลี่ย การกระจายข้อมูล ค่าต่ำสุด ค่าสูงสุด เพื่อนำไปประกอบการจัดตัดสินใจตัดข้อคำถาม และพบว่าความเบ้ (skewness) และความโด่ง (kurtosis) ไม่มีข้อใดเกินกว่าเกณฑ์ที่กำหนด ซึ่งเกณฑ์ความเบ้และความโด่งที่ยอมรับได้คือ 3.00 และ 10.00 ตามลำดับ (พูลพงษ์ สุขสว่าง, 2556)

ตารางที่ 2

ตารางแสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าต่ำสุด ค่าสูงสุด ความเบ้และความโด่งแต่ละข้อกระทง

ข้อกระทง	Mean	SD	ค่าต่ำสุด	ค่าสูงสุด	Skewness	Kurtosis
1. ฉันมั่นใจว่าบริษัทของฉันในอนาคต จำเป็นต้องสร้างเครือข่ายทางธุรกิจระดับ สากล เพราะไม่ให้เกิดประโยชน์อย่างที่ควร จะเป็น	1.64	1.08	1	5	1.652	1.713
2. เมื่อเจอปัญหาเดิมในสถานการณ์ใหม่ ฉัน จะแก้โดยใช้วิธีเดิมที่เคยทำแล้วประสบ ความสำเร็จมาก่อนเสมอ	3.19	1.08	1	5	-.327	-.498
3. ฉันมักนำแนวคิดบางอย่างจากต่าง วัฒนธรรมมาปรับในชีวิตตนเอง	4.10	0.91	2	5	-.824	-.079
4. ฉันเข้าใจความยากลำบากของคนต่างชาติ ต่างวัฒนธรรมได้ดีพอ ๆ กับคนใน วัฒนธรรมเดียวกัน	4.14	0.84	2	5	-.666	-.287
5. ฉันรู้แน่ชัดว่าปัญหาสำคัญที่บริษัทระดับ โลกในอุตสาหกรรมเดียวกับบริษัทของฉัน กำลังเผชิญอยู่คืออะไร	3.42	0.99	1	5	-.207	-.439
6. เมื่อพบคนจากวัฒนธรรมอื่น ฉันมักจะ เข้าใจได้อย่างรวดเร็วว่าเขามีความคิด ความเชื่อ หรือธรรมเนียมปฏิบัติใดที่ต่าง จากฉัน	3.91	0.91	1	5	-.558	.106
7. การเปลี่ยนแปลงเป็นเรื่องสนุกและท้าทาย สำหรับฉัน	4.03	0.92	2	5	-.660	-.375

ตารางที่ 2 (ต่อ)

ข้อ	ข้อกระทง	Mean	SD	ค่าต่ำสุด	ค่าสูงสุด	Skewness	Kurtosis
8.	ฉันอธิบายได้ว่าบริษัทของฉันจะได้ประโยชน์จากการสร้างเครือข่ายกับบริษัทต่างประเทศ อย่างไรบ้าง	4.11	1.00	1	5	-1.339	1.859
9.	เมื่อต้องพูดคุยกับคนต่างวัฒนธรรม ฉันมักมองว่าเขาเท่าเทียมกับฉันเสมอ โดยไม่ตัดสินว่าใครดีกว่า	4.28	0.85	2	5	-.963	.145
10.	ฉันมักจะนำความคิดเห็นที่ขัดแย้งไปปรับใช้จนเกิดประโยชน์ในการทำงาน	3.80	0.82	2	5	-.030	-.763
11.	ฉันมั่นใจว่าตนเองพร้อมรับการเปลี่ยนแปลงได้ทุกรูปแบบ	3.90	0.83	2	5	-.228	-.655
12.	ฉันจะหลีกเลี่ยงการเดินทางไปยังประเทศที่ด้อยพัฒนา เนื่องจากความไม่สะดวกสบาย	2.16	1.17	1	5	.852	-.115
13.	ฉันรับฟังความคิดเห็นหรือมุมมองใหม่ๆ จากคนต่างชาติต่างวัฒนธรรม	4.52	0.62	3	5	-.913	-.152
14.	ฉันหลีกเลี่ยงการแสดงความเห็นที่ขัดแย้งกับผู้อื่นในระหว่างประชุม เพราะไม่อยากให้ที่ประชุมเสียบรรยากาศ	2.89	1.13	1	5	-.315	-.849
15.	ฉันรับฟังความคิดเห็นที่ขัดแย้งทุกครั้ง และนำไปปรับใช้จนเกิดประโยชน์ในการทำงาน	3.95	0.64	2	5	-.261	.419
16.	ฉันมั่นใจว่าตนเองสามารถทำงานภายใต้ความกดดันได้อย่างดีเยี่ยม	3.68	0.82	2	5	-.190	-.427
17.	ฉันเป็นคนที่ปรับตัวเข้ากับคนทุกวัฒนธรรมทุกสภาพแวดล้อมได้ง่าย	3.91	0.91	2	5	-.558	-.382

ตารางที่ 2 (ต่อ)

ข้อกระทง	Mean	SD	ค่า ต่ำสุด	ค่าสูง สุด	Skewness	Kurtosis
18. ฉันอธิบายได้อย่างชัดเจนว่าบริษัทหรือองค์กรต่างประเทศที่จะมาร่วมในเครือข่ายพันธมิตรกับองค์กรของฉัน แต่ละฝ่ายจะได้ประโยชน์อะไรบ้าง	3.87	0.91	1	5	-.579	.156
19. ฉันติดตามเรื่องราวข่าวสารที่เกิดขึ้นในต่างแดนอยู่เสมอ	3.78	0.86	1	5	-.567	.506
20. ฉันเข้าใจเหตุผลที่คนต่างวัฒนธรรมมีความคิด ความเชื่อ หรือธรรมเนียมปฏิบัติที่ต่างจากฉัน	4.28	0.70	2	5	-.674	.242
21. ฉันมักกลับมาชีวิตชีวาได้อย่างรวดเร็วหลังจากประสบความล้มเหลว หรือเหตุการณ์ที่ทำให้รู้สึกท้อแท้	3.49	0.90	1	5	-.194	-.245
22. ฉันมั่นใจว่าฉันจะสามารถสร้างสัมพันธ์กับบริษัทในต่างประเทศที่จะให้ผลประโยชน์กับบริษัทของฉันได้อย่างแน่นอน	3.70	0.87	1	5	-.328	.132
23. ฉันสามารถอธิบายถึงข้อดีและข้อเสียของเทคโนโลยีล่าสุดในอุตสาหกรรมที่ฉันทำงานอยู่ได้	3.89	0.92	1	5	-.783	.921
24. ฉันแสดงอารมณ์ความรู้สึกอย่างเข้าใจ (เช่น ดีใจหรือเสียใจ) กับคนต่างวัฒนธรรมได้ดีเช่นเดียวกับคนในวัฒนธรรมเดียวกัน	3.94	0.88	2	5	-.450	-.520
25. ฉันมักเป็นบุคคลแรก ๆ ที่ถูกมอบหมายให้ไกล่เกลี่ยความขัดแย้งระหว่างคนที่มีมุมมองหรือความเชื่อแตกต่างกัน	3.37	1.09	1	5	-.170	-.716

ตารางที่ 2 (ต่อ)

ข้อ	ข้อกระทง	Mean	SD	ค่าต่ำสุด	ค่าสูงสุด	Skewness	Kurtosis
26.	ฉันรู้สึกอึดอัดใจเมื่อต้องร่วมงานกับคนต่างเชื้อชาติต่างศาสนา	1.92	1.11	1	5	1.085	.264
27.	ฉันสามารถย้ายไปอยู่หรือทำงานในที่ที่ไม่คุ้นเคยได้โดยไม่รู้สึกรีดยหรือวิตกกังวล	3.47	1.01	1	5	-.370	-.162
28.	ถ้าเลือกได้ฉันจะหลีกเลี่ยงการพูดคุยคบหากับคนต่างชาติต่างวัฒนธรรม	1.84	1.02	1	4	.938	-.344
29.	ฉันสามารถอธิบายได้อย่างชัดเจนว่าสถานการณ์การเมืองโลกในปัจจุบันจะส่งผลต่อบริษัทของฉันอย่างไร	3.63	1.03	1	5	-.587	.035
30.	ฉันรู้สึกมีพลังงานเต็มเปี่ยมตลอดเวลาทำงาน	3.65	0.80	2	5	-.185	-.339
31.	ฉันมั่นใจว่าฉันสามารถแก้ไขทุกปัญหาในงานที่ได้รับมอบหมายได้	3.82	0.78	2	5	-.174	-.414
32.	สถานการณ์ที่ยากลำบากไม่สามารถบั่นทอนความมั่นใจของฉันได้	3.65	0.83	2	5	-.068	-.533
33.	ฉันมั่นใจว่าสามารถใช้ปัญญาเอาตัวรอดได้ในทุกสถานการณ์	3.96	0.76	2	5	-.294	-.348
34.	ฉันมั่นใจว่าฉันสามารถแก้ไขความขัดแย้งต่าง ๆ โดยมองข้ามประเด็นส่วนตัวและคิดถึงผลประโยชน์ของทีมเป็นหลัก	4.00	0.82	2	5	-.435	-.377
35.	ความเชื่อของฉันมีส่วนผสมจากความเชื่อของวัฒนธรรมที่หลากหลาย	4.19	0.91	1	5	-1.024	.834
36.	ฉันมั่นใจว่าฉันสามารถทำให้บริษัทของฉันประสบความสำเร็จในระดับโลกตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ได้	3.73	0.78	1	5	-.491	.990

ตารางที่ 2 (ต่อ)

ข้อ	ข้อกระทง	Mean	SD	ค่า ต่ำสุด	ค่าสูง สุด	Skewness	Kurtosis
37.	ฉันมั่นใจว่าฉันสามารถบริหารทีมที่มีความแตกต่างกันสูงทางด้านเชื้อชาติ วัฒนธรรมและความสามารถ ได้เป็นอย่างดี	3.67	0.92	1	5	-.421	-.086
38.	ฉันสามารถอธิบายได้อย่างชัดเจนว่าสภาพเศรษฐกิจโลกในปัจจุบันจะส่งผลต่อบริษัทของฉันอย่างไร	3.73	0.94	1	5	-.754	.552
39.	ฉันบอกได้ว่าบริษัทสำคัญระดับโลกในอุตสาหกรรมเดียวกับบริษัทของฉันกำลังมีแผนทำอะไรอยู่	3.25	0.99	1	5	-.453	.328
40.	การสร้างมิตรภาพที่ลึกซึ้งกับคนต่างวัฒนธรรมเป็นเรื่องยากสำหรับฉัน	2.22	1.05	1	5	.656	-.159
41.	เมื่อหัวหน้ามอบหมายงานที่ต้องใช้ความรู้ความสามารถ นอกเหนือจากงานที่ฉันทำเป็นประจำ ฉันรู้สึกกังวลว่าจะทำไม่ได้	2.29	1.11	1	5	.488	-.665
42.	ฉันแก้ปัญหาความขัดแย้งด้วยวิธีการที่ทำให้ทั้งสองฝ่ายได้ประโยชน์ร่วมกันเสมอ	3.65	0.79	2	5	.235	-.613
43.	เมื่อต้องย้ายที่ทำงาน ฉันรู้สึกว่าต้องใช้เวลานาน กว่าจะคุ้นเคยกับสถานที่ใหม่	2.34	1.00	1	5	.213	-.648
44.	เมื่อพบผู้คนจากวัฒนธรรมอื่น ฉันจะซักถามเพื่อเรียนรู้วิถีชีวิตด้านต่าง ๆ ของเขาทันทีที่มีโอกาส	3.76	0.95	1	5	-.415	-.262
45.	โลกมีมุมมองที่ดีปรากฏให้เห็นอยู่เสมอแม้ในสถานการณ์ที่เลวร้าย	4.18	0.80	2	5	-.488	-.787
46.	ฉันรู้สึกประหม่าหรือกังวล เมื่อต้องพูดคุยกับคนต่างชาติต่างวัฒนธรรม	2.22	1.37	1	5	.695	-.915

ตารางที่ 2 (ต่อ)

ข้อกระทง	Mean	SD	ค่า ต่ำสุด	ค่าสูง สุด	Skewness	Kurtosis
47. บ่อยครั้งฉันรู้สึกหงุดหงิด เมื่อมีคนพูดถึง ความผิดพลาดในอดีตของฉัน	2.81	0.95	1	5	.023	-.057
48. ฉันสามารถอธิบายได้อย่างชัดเจนว่า แนวโน้มความต้องการของลูกค้า กลุ่มเป้าหมายเป็นอย่างไรและจะส่งผลต่อ บริษัทของฉันอย่างไร	3.66	0.86	1	5	-.384	.212
49. การเปลี่ยนแปลงทีมงานหรือวิธีการทำงาน ใหม่มักทำให้ฉันเครียดหรือวิตกกังวล	2.47	1.02	1	5	.198	-.776
50. ฉันยินดีหลีกเลี่ยงการทำพฤติกรรม บางอย่างที่ทำให้คนต่างวัฒนธรรมไม่สบาย ใจ แม้สิ่งนั้นจะเป็นสิ่งที่ฉันคุ้นเคย	3.90	0.83	1	5	-.789	1.200
51. ฉันสามารถสร้างความผูกพันกับเพื่อนต่าง วัฒนธรรมได้อย่างสนิทใจ	3.86	0.89	1	5	-.623	.390
52. ฉันยินดีปฏิบัติต่อคนต่างวัฒนธรรมตามวิธี ที่เขาสบายใจ โดยไม่ยึดติดความเคยชิน เดิมของตนเอง	3.97	0.72	2	5	-.178	-.409
53. หากมีโอกาสได้รู้จักคนต่างวัฒนธรรม ฉัน เชื่อว่าฉันสามารถสร้างความสัมพันธ์ที่สนิท สนมจริงใจกับเขาได้	4.09	0.70	2	5	-.353	-.118
54. ฉันเคารพคนที่มีความคิดแตกต่างจากฉัน รวมทั้งคนที่มาจากวัฒนธรรมอื่น	4.38	0.63	3	5	-.492	-.615
55. ฉันอ่าน ชม หรือฟังเรื่องราวเกี่ยวกับ วัฒนธรรมอื่น ๆ ที่ต่างจากวัฒนธรรมของ ฉันเป็นประจำ	3.99	0.82	2	5	-.399	-.476

ตารางที่ 2 (ต่อ)

ข้อกระทง	Mean	SD	ค่า ต่ำสุด	ค่าสูง สุด	Skewness	Kurtosis
56. ฉันคิดว่าการทำความรู้จักสนิทสนมกับเพื่อนต่างวัฒนธรรมเป็นเรื่องที่เสียเวลา	1.49	0.80	1	4	1.803	2.930
57. ฉันอธิบายได้ว่าองค์กรหรือบริษัทของฉันควรสร้างสัมพันธ์กับบริษัทหรือองค์กรใดในต่างประเทศบ้าง	3.65	1.09	1	5	-.601	-.056

1.3 การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ

ผู้วิจัยวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ (exploratory factor analysis; EFA) เพื่อตัดข้อกระทงและตรวจสอบองค์ประกอบ ผู้วิจัยจัดทำการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ โดยแบ่งข้อกระทงเป็น 3 มิติตามทฤษฎี ได้แก่ มิติด้านความรู้ มิติด้านคุณลักษณะ และมิติด้านจิตวิทยา และวิเคราะห์แยกทีละมิติ

ผู้วิจัยวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจด้วยวิธีการสกัดองค์ประกอบแบบ Principal axis factoring (PAF) หมุนแกนแบบ Promax โดยผู้วิจัยพิจารณาว่าข้อกระทงเหมาะสมกับการทำการวิเคราะห์องค์ประกอบหรือไม่ ด้วยค่าสัมประสิทธิ์ Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) หากมากกว่า .5 ถือว่าเหมาะสม (Field, 2009) รวมถึงพิจารณาว่าข้อกระทงมีความสัมพันธ์ระหว่างกันอย่างมีนัยสำคัญมากเพียงพอสำหรับการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจหรือไม่ ด้วยการทดสอบ Bartlett's test of sphericity (χ^2) และจะพิจารณาเฉพาะข้อกระทงที่มีน้ำหนัก .30 ขึ้นไปเท่านั้น

1.3.1 การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจของมิติด้านความรู้ ผู้วิจัยใช้ข้อกระทง จำนวน 19 ข้อ สำหรับการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจของมิติด้านความรู้ พบค่า KMO = .887 และ Bartlett's test of sphericity χ^2 (105) = 726.191, $p < .001$ แสดงให้เห็นว่าข้อกระทงเหมาะสมสำหรับการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ ผู้วิจัยทำการวิเคราะห์เริ่มต้น เพื่อพิจารณาว่ามิติด้านความรู้ควรมีกี่องค์ประกอบ

จากการวิเคราะห์เริ่มต้นพบว่ามี 3 องค์ประกอบที่มีค่า eigen มากกว่า 1.00 อธิบายความแปรปรวนในข้อ
 กระทั่งทั้งหมดได้ 62.57% แต่กราฟ scree plot เสนอต่างออกไป โดยแสดงจุดหักเหอย่างมากที่องค์ประกอบที่
 4 (eigenvalues = 0.932) ผู้วิจัยตัดสินใจว่ามีมิติด้านความรู้ควรมี 3 องค์ประกอบ เนื่องจากจำนวน
 องค์ประกอบที่กราฟ scree plot แนะนำ มีค่า eigen ต่ำกว่า 1.00 และการกำหนดให้มี 3 องค์ประกอบนั้น ตรง
 กับทฤษฎีและเนื้อหาที่นำมาใช้สร้างมาตรวัดมากกว่า

ผลการวิเคราะห์เริ่มต้นแสดงให้เห็นว่าข้อที่ 14 “ฉันหลีกเลี่ยงการแสดงความคิดเห็นที่ขัดแย้งกับผู้อื่น
 ในระหว่างประชุม เพราะไม่อยากให้ที่ประชุมเสียบรรยากาศ” ถูกจัดอยู่ในทั้ง 3 องค์ประกอบ ผู้วิจัยคิดว่าเป็น
 เพราะเนื้อหาไม่จำแนกถึงลักษณะด้านใดด้านหนึ่งชัดเจน แต่เป็นพฤติกรรมทั่ว ๆ ไปที่เกิดขึ้นได้ ผู้วิจัยจึงตัดข้อ
 14 ออก จากนั้นนำข้อกระทงที่เหลือจำนวน 18 ข้อ มาวิเคราะห์เป็นครั้งที่สอง โดยกำหนดให้สกัดองค์ประกอบ
 ออกมา 3 องค์ประกอบ

ผลการวิเคราะห์ครั้งที่ 2 แสดงให้เห็นว่าข้อกระทงส่วนใหญ่ถูกจัดอยู่ใน 1 องค์ประกอบ มีเพียงข้อ 23
 “ฉันสามารถอธิบายถึงข้อดีและข้อเสียของเทคโนโลยีล่าสุดในอุตสาหกรรมที่ฉันทำงานอยู่ได้” และ ข้อ 25 “ฉัน
 มักเป็นบุคคลแรก ๆ ที่ถูกมอบหมายให้ไกล่เกลี่ยความขัดแย้งระหว่างคนที่มีมุมมองหรือความเชื่อแตกต่างกัน”
 มีค่าน้ำหนักใกล้เคียงกันใน 2 องค์ประกอบ เนื่องจากที่บุคคลถูกมอบหมายให้ไกล่เกลี่ยอาจจะเป็นเพราะคน ๆ
 นั้นมีอำนาจสูง ซึ่งในกรณีนี้แหล่งที่มาของอำนาจนั้นอาจมาจากความรู้ในธุรกิจ จึงทำให้มีค่าน้ำหนักใกล้เคียง
 กัน ผู้วิจัยจึงตัดข้อดังกล่าวออกทั้งสองข้อ และนำข้อกระทงที่เหลือจำนวน 16 ข้อ มาวิเคราะห์เป็นครั้งที่ 3 ซึ่ง
 เป็นครั้งสุดท้าย โดยกำหนดให้สกัดออกมาเพียง 3 องค์ประกอบ

ผลการวิเคราะห์ครั้งที่ 3 พบทุกข้อถูกจัดอยู่ใน 1 องค์ประกอบ ยกเว้นข้อ 15 “ฉันรับฟังความคิดเห็นที่
 ขัดแย้งทุกครั้ง และนำไปปรับใช้จนเกิดประโยชน์ในการทำงาน” มีค่าน้ำหนักใกล้เคียงกันใน 2 องค์ประกอบ
 เนื่องจากข้อกระทงนี้สามารถตอบได้ในหลายมุมมอง เช่น ผู้ที่มีความรู้ในธุรกิจสูงจำเป็นต้องรับฟังข้อมูลจาก
 ผู้อื่นอยู่เสมอ และผู้ที่เก่งการบริหารความแตกต่างก็เกิดจากการรับฟังความคิดเห็นจากทั้งสองฝ่ายที่แตกต่าง
 กัน ทำให้ข้อนี้มีความคลุมเคลือ ไม่สามารถแยกแยะได้ชัดเจน ผู้วิจัยจึงตัดข้อดังกล่าวออก จึงได้องค์ประกอบที่
 สมบูรณ์ดังตารางที่ 3

ตารางที่ 3

ตารางสรุปผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ ของมิติด้านความรู้ (N = 79)

ข้อกระทง	องค์ประกอบ		
	บริหาร	ความรู้	สร้าง
	ความต่าง	ธุรกิจ	เครือข่าย
22. ฉันมั่นใจว่าฉันจะสามารถสร้างสัมพันธ์กับบริษัทในต่างประเทศที่ จะให้ผลประโยชน์กับบริษัทของฉันได้อย่างแน่นอน	.907		
36. ฉันมั่นใจว่าฉันสามารถทำให้บริษัทของฉันประสบความสำเร็จใน ระดับโลกตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ได้	.768		
37. ฉันมั่นใจว่าฉันสามารถบริหารทีมที่มีความแตกต่างกันสูงทางด้าน เชื้อชาติ วัฒนธรรม และความสามารถ ได้เป็นอย่างดี	.669	.305	
34. ฉันมั่นใจว่าฉันสามารถแก้ไขความขัดแย้งต่าง ๆ โดยมองข้าม ประเด็นส่วนตัวและคิดถึงผลประโยชน์ของทีมเป็นหลัก	.628		
10. ฉันมักจะนำความคิดเห็นที่ขัดแย้งไปปรับใช้จนเกิดประโยชน์ในการ ทำงาน	.550		-.384
42. ฉันแก้ปัญหาความขัดแย้งด้วยวิธีการที่ทำให้ทั้งสองฝ่ายได้ ประโยชน์ร่วมกันเสมอ	.527		
48. ฉันสามารถอธิบายได้อย่างชัดเจนว่าแนวโน้มความต้องการของ ลูกค้ากลุ่มเป้าหมายเป็นอย่างไรและจะส่งผลต่อบริษัทของฉัน อย่างไร	.443		
29. ฉันสามารถอธิบายได้อย่างชัดเจนว่าสถานการณ์การเมืองโลกใน ปัจจุบันจะส่งผลต่อบริษัทของฉันอย่างไร		.903	
38. ฉันสามารถอธิบายได้อย่างชัดเจนว่าสภาพเศรษฐกิจโลกในปัจจุบัน จะส่งผลต่อบริษัทของฉันอย่างไร		.863	

หมายเหตุ ไม่แสดงค่าน้ำหนักองค์ประกอบที่ต่ำกว่า .30

ตารางที่ 3 (ต่อ)

ข้อกระทง	องค์ประกอบ		
	บริหาร ความต่าง	ความรู้ ธุรกิจ	สร้าง เครือข่าย
5. ฉันรู้แน่ชัดว่าปัญหาสำคัญที่บริษัทระดับโลกในอุตสาหกรรมเดียวกับบริษัทของฉันกำลังเผชิญอยู่คืออะไร		.731	
39. ฉันบอกได้ว่าบริษัทสำคัญระดับโลกในอุตสาหกรรมเดียวกับบริษัทของฉันกำลังมีแผนทำอะไรอยู่		.576	
8. ฉันอธิบายได้ว่าบริษัทของฉันจะได้ประโยชน์จากการสร้างเครือข่ายกับบริษัทต่างประเทศ อย่างไรบ้าง			.804
18. ฉันอธิบายได้อย่างชัดเจนว่าบริษัทหรือองค์กรต่างประเทศที่จะมาร่วมในเครือข่ายพันธมิตรกับองค์กรของฉัน แต่ละฝ่ายจะได้ประโยชน์อะไรบ้าง			.675
1. ฉันมั่นใจว่าบริษัทของฉันในตอนนี้อาจจำเป็นต้องสร้างเครือข่ายทางธุรกิจระดับสากล เพราะไม่ให้ผลประโยชน์อย่างที่ควรจะเป็น			.545
57. ฉันอธิบายได้ว่าองค์กรหรือบริษัทของฉันควรสร้างสัมพันธ์กับบริษัทหรือองค์กรใดในต่างประเทศบ้าง			.391
Eigenvalues	7.64	1.43	0.95
% of variance	50.91	9.56	6.36

หมายเหตุ ไม่แสดงค่าน้ำหนักขององค์ประกอบที่ต่ำกว่า .30

จากการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจพบว่าข้อกระทงในองค์ประกอบที่ 1 เป็นข้อกระทงที่จัดอยู่ในองค์ประกอบด้านการบริหารความแตกต่าง ยกเว้นข้อ 22 36 48 ที่มีเนื้อหาไม่สอดคล้องกับข้ออื่น โดยข้อ 22 “ฉันมั่นใจว่าฉันจะสามารถสร้างสัมพันธ์กับบริษัทในต่างประเทศที่จะให้ผลประโยชน์กับบริษัทของฉันได้อย่างแน่นอน” เป็นเรื่องเกี่ยวกับการสร้างเครือข่าย จึงย้ายไปอยู่องค์ประกอบที่ 3

ส่วนข้อ 36 “ฉันมั่นใจว่าฉันสามารถทำให้บริษัทของฉันประสบความสำเร็จในระดับโลกตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ได้” และ 48 “ฉันสามารถอธิบายได้อย่างชัดเจนว่าแนวโน้มความต้องการของลูกค้ากลุ่มเป้าหมายเป็นอย่างไรและจะส่งผลกระทบต่อบริษัทของฉันอย่างไร” เป็นเรื่องเกี่ยวกับความรู้ในธุรกิจ จึงย้ายไปอยู่ในองค์ประกอบที่ 2 ซึ่งข้อกระทงทั้งหมดในองค์ประกอบที่ 2 เป็นเรื่องเกี่ยวกับความรู้ในธุรกิจ และข้อกระทงในองค์ประกอบที่ 3 ทั้งหมดเป็นข้อกระทงที่จัดอยู่ในองค์ประกอบด้านการสร้างเครือข่ายธุรกิจระดับสากล ซึ่งตรงกับเนื้อหาทฤษฎีที่ได้ค้นคว้ามาอยู่แล้ว จึงคงข้อกระทงเหล่านี้ไว้ตามเดิม

ดังนั้นจึงสรุปได้ว่ามิติด้านความรู้มีข้อกระทงทั้งหมด 15 ข้อ แบ่งออกเป็น 3 องค์ประกอบ ดังนี้

1. องค์ประกอบด้านความรู้ในธุรกิจ ได้แก่ ข้อ 5 29 36 38 39 48
2. องค์ประกอบด้านการบริหารความแตกต่าง ได้แก่ ข้อ 10 34 37 42
3. องค์ประกอบด้านการสร้างเครือข่ายธุรกิจระดับสากล ได้แก่ ข้อ 1 8 18 22 57

1.3.2 การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจของมิติด้านคุณลักษณะ ผู้วิจัยใช้ข้อกระทง จำนวน 22 ข้อ สำหรับการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจของมิติด้านคุณลักษณะ พบค่า $KMO = .852$ และ Bartlett's test of sphericity $\chi^2 (153) = 624.837, p < .001$ แสดงให้เห็นว่าข้อกระทงเหมาะสมสำหรับการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ ผู้วิจัยทำการวิเคราะห์เริ่มต้น เพื่อพิจารณาว่ามิติด้านคุณลักษณะควรจะมีกี่องค์ประกอบ จากการวิเคราะห์เริ่มต้นพบว่ามี 6 องค์ประกอบที่มีค่า eigen มากกว่า 1.00 อธิบายความแปรปรวนในข้อกระทงทั้งหมดได้ 66.83% แต่กราฟ scree plot เสนอต่างออกไป โดยแสดงจุดหักเหอย่างมากที่องค์ประกอบที่ 4 (eigenvalues = 1.210) ผู้วิจัยจึงตัดสินใจให้มิติด้านคุณลักษณะมี 4 องค์ประกอบ ตามกราฟ scree plot เพราะตรงกับทฤษฎีและเนื้อหาที่นำมาสร้างมาตรวัดและองค์ประกอบที่ 4 ยังคงมีค่า eigen มากกว่า 1.00

ผลการวิเคราะห์เริ่มต้น แสดงให้เห็นว่าข้อ 24 “ฉันแสดงอารมณ์ความรู้สึกร่วมอย่างเข้าใจ (เช่น ดีใจ หรือเสียใจ) กับคนต่างวัฒนธรรมได้ดีเช่นเดียวกับคนในวัฒนธรรมเดียวกัน” ไม่ถูกจัดอยู่ในองค์ประกอบใด ๆ อาจเป็นเพราะข้อนี้ใช้คำว่า ความรู้สึกร่วม ซึ่งเป็นคำในแวดวงจำกัด ผู้ตอบจึงไม่คุ้นเคย ทำให้ผลการตอบ

ผิดเพี้ยนไป ผู้วิจัยจึงตัดข้อ 24 ออก และนำข้อกระทงที่เหลือจำนวน 21 ข้อ มาวิเคราะห์ต่อเป็นครั้งที่ 2 โดยกำหนดให้สกัดองค์ประกอบออกมา 4 องค์ประกอบ

ผลการวิเคราะห์ครั้งที่ 2 แสดงให้เห็นว่าข้อ 6 “เมื่อพบคนจากวัฒนธรรมอื่น ฉันมักจะเข้าใจได้อย่างรวดเร็วว่าเขามีความคิด ความเชื่อ หรือธรรมเนียมปฏิบัติใดที่ต่างจากฉัน” ไม่ถูกจัดอยู่ในองค์ประกอบใด ๆ ผู้วิจัยจึงตัดข้อ 6 ออก และนำข้อกระทงที่เหลือจำนวน 20 ข้อ มาวิเคราะห์ต่อเป็นครั้งที่ 3

ผลการวิเคราะห์ครั้งที่ 3 แสดงให้เห็นว่าทุกข้อกระทงถูกจัดอยู่ใน 1 องค์ประกอบ ยกเว้นข้อ 26 “ฉันรู้สึกอึดอัดใจเมื่อต้องร่วมงานกับคนต่างเชื้อชาติต่างศาสนา” มีค่าน้ำหนักใน 2 องค์ประกอบใกล้เคียงกันมาก เพราะเนื้อหามีความคลุมเครือ เนื้อหาสามารถสะท้อนถึงเรื่องการเปิดรับวัฒนธรรมอื่นหรือการยินดีสร้างความสัมพันธ์กับคนต่างวัฒนธรรมก็ได้ ผู้วิจัยจึงตัดข้อ 26 และนำข้อกระทงที่เหลือจำนวน 19 ข้อ มาวิเคราะห์ต่อเป็นครั้งที่ 4 ซึ่งเป็นครั้งสุดท้าย

ผลการวิเคราะห์ครั้งที่ 4 พบผลลัพธ์ในลักษณะเดียวกับการวิเคราะห์ครั้งที่ 3 ทุกข้อถูกจัดอยู่ใน 1 องค์ประกอบ ยกเว้นข้อ 35 “ความเชื่อของฉันมีส่วนผสมจากความเชื่อของวัฒนธรรมที่หลากหลาย” มีค่าน้ำหนักใน 2 องค์ประกอบใกล้เคียงกันมาก เนื่องจากสามารถสะท้อนถึงเรื่องการไม่รู้หรือความเข้าใจในวัฒนธรรมอื่นก็ได้ ผู้วิจัยจึงตัดข้อ 35 ออก จึงได้ผลลัพธ์สุดท้ายดังตารางที่ 4

ตารางที่ 4

ตารางสรุปผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ ของมิติด้านคุณลักษณะ ($N = 79$)

ข้อกระทง	องค์ประกอบ			ความไม่รู้
	ความ ยินดี	การ เปิดรับ	ความ เข้าใจ	
52. ฉันยินดีปฏิบัติต่อคนต่างวัฒนธรรมตามวิธีที่เขาสบายใจ โดยไม่ยึดติดความเคยชินเดิมของตนเอง	.907			

หมายเหตุ ไม่แสดงค่าน้ำหนักองค์ประกอบที่ต่ำกว่า .30

ตารางที่ 4 (ต่อ)

ข้อกระทง	องค์ประกอบ			
	ความ ยินดี	การ เปิดรับ	ความ เข้าใจ	ความใฝ่รู้
53. หากมีโอกาสได้รู้จักคนต่างวัฒนธรรม ฉันเชื่อว่าฉัน สามารถสร้างความสัมพันธ์ที่สนิทสนมจริงใจกับเขาได้	.715			
54. ฉันเคารพคนที่มีความคิดแตกต่างจากฉัน รวมทั้งคน ที่มาจากวัฒนธรรมอื่น	.655			
51. ฉันสามารถสร้างความผูกพันกับเพื่อนต่างวัฒนธรรมได้ อย่างสนิทใจ	.593			
50. ฉันยินดีหลีกเลี่ยงการทำพฤติกรรมบางอย่างที่ทำให้คน ต่างวัฒนธรรมไม่สบายใจ แม้สิ่งนั้นจะเป็นสิ่งที่ฉัน คุ้นเคย	.428			
56. ฉันคิดว่าการทำความรู้จักสนิทสนมกับเพื่อนต่าง วัฒนธรรมเป็นเรื่องที่เสียเวลา	.341			
46. ฉันรู้สึกประหม่าหรือกังวล เมื่อต้องพูดคุยกับคน ต่างชาติต่างวัฒนธรรม		.976		
28. ถ้าเลือกได้ฉันจะหลีกเลี่ยงการพูดคุยคบหากับคน ต่างชาติต่างวัฒนธรรม		.643		
40. การสร้างมิตรภาพที่ลึกซึ้งกับคนต่างวัฒนธรรมเป็นเรื่อง ยากสำหรับฉัน		.457		
12. ฉันจะหลีกเลี่ยงการเดินทางไปยังประเทศที่ด้อยพัฒนา เนื่องจากความไม่สะดวกสบาย		.359		
13. ฉันรับฟังความคิดเห็นหรือมุมมองใหม่ ๆ จากคน ต่างชาติต่างวัฒนธรรม			.862	

หมายเหตุ ไม่แสดงค่าน้ำหนักองค์ประกอบที่ต่ำกว่า .30

ตารางที่ 4 (ต่อ)

ข้อกระทง	องค์ประกอบ			
	ความ ยินดี	การ เปิดรับ	ความ เข้าใจ	ความใฝ่รู้
4. ฉันเข้าใจความยากลำบากของคนต่างชาติต่าง วัฒนธรรมได้ดีพอ ๆ กับคนในวัฒนธรรมเดียวกัน			.575	
20. ฉันเข้าใจเหตุผลที่คนต่างวัฒนธรรมมีความคิด เชื่อ หรือธรรมเนียมปฏิบัติที่ต่างจากฉัน	.302		.570	
9. เมื่อต้องพูดคุยกับคนต่างวัฒนธรรม ฉันมักมองว่าเขา เท่าเทียมกับฉันเสมอ โดยไม่ตัดสินว่าใครดีกว่า			.568	
19. ฉันติดตามเรื่องราวข่าวสารที่เกิดขึ้นในต่างแดนอยู่ เสมอ				.792
3. ฉันมักนำแนวคิดบางอย่างจากต่างวัฒนธรรมมาปรับ ในชีวิตตนเอง				.559
55. ฉันอ่าน ชม หรือฟังเรื่องราวเกี่ยวกับวัฒนธรรมอื่น ๆ ที่ ต่างจากวัฒนธรรมของฉันเป็นประจำ				.533
44. เมื่อพบผู้คนจากวัฒนธรรมอื่น ฉันจะซักถามเพื่อเรียนรู้ วิถีชีวิตด้านต่าง ๆ ของเขา ทันทีที่มีโอกาส				.346
Eigenvalues	6.90	1.52	1.34	1.17
% of variance	38.36	8.43	7.46	6.47

หมายเหตุ ไม่แสดงค่าน้ำหนักองค์ประกอบที่ต่ำกว่า .30

จากผลการวิเคราะห์แสดงให้เห็นว่าข้อกระทงถูกจัดไปอยู่ในองค์ประกอบที่ต่างจากทฤษฎีที่ผู้วิจัยนำมาใช้สร้างข้อคำถาม ผู้วิจัยได้ทบทวนเนื้อหาตามทฤษฎีและดูความสอดคล้องของเนื้อหาของข้อกระทงแต่ละองค์ประกอบอีกครั้ง และตัดสินใจจัดข้อกระทงตามผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจที่มี เนื่องจากเนื้อหาแต่ละข้อมีความสอดคล้องกัน จึงสรุปได้ว่ามิติด้านคุณลักษณะ แบ่งเป็น 4 องค์ประกอบ ประกอบด้วย

องค์ประกอบดั้งเดิมตามที่ผู้วิจัยกำหนดไว้ 2 องค์ประกอบคือ องค์ประกอบด้านการเปิดรับวัฒนธรรมอื่น และ องค์ประกอบด้านความใฝ่รู้ในวัฒนธรรมอื่น และอีก 2 องค์ประกอบที่เกิดขึ้นใหม่คือ องค์ประกอบด้านความ ยินดีต่อการพัฒนาความสัมพันธ์ ประกอบด้วยข้อคำถามเกี่ยวกับพฤติกรรมที่มีพื้นฐานมาจากการยินดีพัฒนา ความสัมพันธ์กับคนต่างวัฒนธรรม และองค์ประกอบด้านการเข้าใจวัฒนธรรมอื่น ประกอบด้วยข้อคำถาม เกี่ยวกับพฤติกรรมที่ช่วยให้บุคคลเข้าใจวัฒนธรรมที่แตกต่าง รวมข้อกระทงทั้งหมด 18 ข้อ ดังนี้

1. องค์ประกอบด้านความยินดีต่อการพัฒนาความสัมพันธ์ ได้แก่ ข้อ 50 51 52 53 54 56
2. องค์ประกอบด้านการเปิดรับวัฒนธรรมอื่น ได้แก่ 12 21 40 46
3. องค์ประกอบด้านการเข้าใจวัฒนธรรมอื่น ได้แก่ 4 9 13 20
4. องค์ประกอบด้านความใฝ่รู้ในวัฒนธรรมอื่น ได้แก่ 3 19 44 55

1.3.3 การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจของมิติด้านจิตวิทยา ผู้วิจัยใช้ข้อกระทง จำนวน 16 ข้อ สำหรับการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจของมิติด้านจิตวิทยา พบค่า KMO = .815 และ Bartlett's test of sphericity χ^2 (78 = 439.559, $p < .001$ แสดงให้เห็นว่าข้อกระทงเหมาะสมสำหรับการวิเคราะห์ องค์ประกอบเชิงสำรวจ ผู้วิจัยทำการวิเคราะห์เริ่มต้น เพื่อพิจารณาว่ามิติด้านจิตวิทยาควรจะมีกี่องค์ประกอบ จากการวิเคราะห์เริ่มต้นพบว่ามี 4 องค์ประกอบที่มีค่า eigen มากกว่า 1.00 อธิบายความแปรปรวนในข้อ กระทงทั้งหมดได้ 65.82% แต่กราฟ scree plot เสนอต่างออกไป โดยแสดงจุดหักเหอย่างมากที่องค์ประกอบที่ 2 (eigenvalues = 1.348) ผู้วิจัยจึงทบทวนทฤษฎีที่ผู้วิจัยศึกษา และตัดสินใจให้มิติด้านจิตวิทยามี 2 องค์ประกอบ ตามกราฟ scree plot เนื่องจากผู้วิจัยวิเคราะห์แล้วว่าเนื้อหาตามทฤษฎีในด้านความยืดหยุ่น และปรับตัวกับความสามารถในการฟื้นฟู มีส่วนที่สัมพันธ์กันอยู่มาก ซึ่งจะอธิบายในบทต่อไป

ผลการวิเคราะห์เริ่มต้น แสดงให้เห็นว่าข้อ 2 “เมื่อเจอปัญหาเดิมในสถานการณ์ใหม่ ฉันจะแก้โดยใช้วิธี เดิมที่เคยทำแล้วประสบความสำเร็จมาก่อนเสมอ” ไม่ถูกจัดอยู่ในองค์ประกอบใด ๆ ผู้วิจัยจึงตัดข้อ 2 ออก และ นำข้อกระทงที่เหลือจำนวน 15 ข้อ มาวิเคราะห์ต่อเป็นครั้งที่ 2 โดยกำหนดให้สกัดองค์ประกอบออกมา 2 องค์ประกอบ

ผลการวิเคราะห์ครั้งที่ 2 แสดงให้เห็นว่าข้อ 47 “บ่อยครั้งฉันรู้สึกหงุดหงิด เมื่อมีคนพูดถึงความผิดพลาดในอดีตของฉัน” ไม่ถูกจัดอยู่ในองค์ประกอบใด ๆ ผู้วิจัยตัดข้อ 47 ออก และนำข้อกระทงที่เหลือจำนวน 14 ข้อ มาวิเคราะห์ต่อเป็นครั้งที่ 3 ซึ่งเป็นครั้งสุดท้าย

ผลการวิเคราะห์ครั้งที่ 3 แสดงให้เห็นว่าทุกข้อกระทงถูกจัดอยู่ใน 1 องค์ประกอบ ยกเว้นข้อ 11 “ฉันมั่นใจว่าตนเองพร้อมรับการเปลี่ยนแปลงได้ทุกรูปแบบ” เพียงข้อเดียวที่ถูกจัดอยู่ใน 2 องค์ประกอบและมีค่าน้ำหนักใกล้เคียงกันมาก เนื่องจากข้อนี้มีเนื้อหาที่กำกวม ที่แสดงถึงเรื่องความมั่นใจและการปรับตัวกับความเปลี่ยนแปลง ผู้วิจัยจึงตัดข้อ 11 ออก ได้ผลลัพธ์สุดท้ายดังตารางที่ 5

ตารางที่ 5

ตารางสรุปผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ ของมิติด้านจิตวิทยา (N = 79)

ข้อกระทง	องค์ประกอบ	
	พื้นพลัง	มั่นใจ
43. เมื่อต้องย้ายที่ทำงาน ฉันรู้สึกที่ต้องใช้เวลา นาน กว่าจะคุ้นเคยกับสถานที่ใหม่	.812	
7. การเปลี่ยนแปลงเป็นเรื่องสนุกและท้าทายสำหรับฉัน	.661	
21. ฉันมักกลับมาชีวิตชีวาได้อย่างรวดเร็ว หลังจากประสบความล้มเหลว หรือเหตุการณ์ที่ทำให้รู้สึกท้อแท้	.641	
27. ฉันสามารถย้ายไปอยู่หรือทำงานในที่ที่ไม่คุ้นเคยได้โดยไม่รู้สึกรีบหรือวิตกกังวล	.547	
17. ฉันเป็นคนปรับตัวเข้ากับคนทุกวัฒนธรรม ทุกสภาพแวดล้อมได้ง่าย	.545	
49. การเปลี่ยนแปลงที่มงานหรือวิธีการทำงานใหม่ มักทำให้ฉันเครียดหรือวิตกกังวล	.468	
45. โลกมีมุมมองที่ดีปรากฏให้เห็นอยู่เสมอแม้ในสถานการณ์ที่เลวร้าย	.466	
41. เมื่อหัวหน้ามอบหมายงานที่ต้องใช้ความรู้ ความสามารถ นอกเหนือจากงานที่ฉันทำเป็นประจำ ฉันรู้สึกกังวลว่าจะทำไม่ได้	.393	
31. ฉันมั่นใจว่าฉันสามารถแก้ไขทุกปัญหาในงานที่ได้รับมอบหมายได้		.982

หมายเหตุ ไม่แสดงค่าน้ำหนักองค์ประกอบที่ต่ำกว่า .30

ตารางที่ 5 (ต่อ)

ข้อกระทง	องค์ประกอบ	
	พินพลัง	มั่นใจ
30. ฉันรู้สึกมีพลังงานเต็มเปี่ยมตลอดเวลาทำงาน		.755
33. ฉันมั่นใจว่าสามารถใช้ปัญญาเขาตัวรอดได้ในทุกสถานการณ์		.645
32. สถานการณ์ที่ยากลำบาก ไม่สามารถบั่นทอนความมั่นใจของฉันได้		.565
16. ฉันมั่นใจว่าตนเองสามารถทำงานภายใต้ความกดดันได้อย่างดีเยี่ยม		.444
Eigenvalue	5.54	1.33
% of variance	42.62	10.23

หมายเหตุ ไม่แสดงค่าน้ำหนักองค์ประกอบที่ต่ำกว่า .30

จากผลการวิเคราะห์แสดงให้เห็นว่าข้อกระทงถูกจัดไปอยู่ในองค์ประกอบต่างจากเดิมที่ผู้วิจัยกำหนด ตอนสร้างมาตรวัด ผู้วิจัยจึงได้ทบทวนเนื้อหาตามทฤษฎีและดูความสอดคล้องของเนื้อหาของข้อกระทงแต่ละองค์ประกอบอีก และพบว่า ผลการวิเคราะห์ครั้งนี้สนับสนุนเนื้อหาทฤษฎีเรื่องความสามารถในการพินพลัง ที่มีเนื้อหาในเรื่องของการปรับตัวและยืดหยุ่นอยู่ด้วย โดยผู้วิจัยจะอธิบายเพิ่มเติมในบทต่อไป ผู้วิจัยจึงตัดสินใจจัดข้อกระทงตามผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจที่มี จึงสรุปได้ว่ามิติด้านคุณลักษณะ เหลือข้อกระทงทั้งหมด 13 ข้อ แบ่งเป็น 2 องค์ประกอบ ดังนี้

1. องค์ประกอบด้านความสามารถในการพินพลัง ได้แก่ ข้อ 7 17 21 27 41 43 45 49
2. องค์ประกอบด้านความเชื่อมั่นในตนเอง ได้แก่ ข้อ 31 30 33 32 16

1.4 การทดสอบคุณภาพมาตรวัด

ผู้วิจัยทดสอบคุณภาพมาตรวัด โดยพิจารณาค่าความเที่ยง ด้วยการหาค่าความสอดคล้องภายในด้วยวิธีแอลฟา และพิจารณาค่าสหสัมพันธ์ระหว่างข้อกระทงแต่ละข้อกับคะแนนรวมข้ออื่น ๆ (corrected item-total correlation; CITC) แยกตามแต่ละมิติและแต่ละองค์ประกอบ

ตารางที่ 6

ตารางแสดงค่าสัมประสิทธิ์ความสอดคล้องภายใน (cronbach's alpha) และ CITC แต่ละองค์ประกอบ

(N = 79)

มิติ	ข้อกระทง	CITC
ความรู้	(12 ข้อ $\alpha = .936$)	
	ด้านความรู้ในธุรกิจ (5 ข้อ, $\alpha = .901$)	
	29. ฉันสามารถอธิบายได้อย่างชัดเจนว่าสถานการณ์การเมืองโลกในปัจจุบันจะส่งผลต่อบริษัทของฉันอย่างไร	.847
	38. ฉันสามารถอธิบายได้อย่างชัดเจนว่าสภาพเศรษฐกิจโลกในปัจจุบันจะส่งผลต่อบริษัทของฉันอย่างไร	.764
	48. ฉันสามารถอธิบายได้อย่างชัดเจนว่าแนวโน้มความต้องการของลูกค้ากลุ่มเป้าหมายเป็นอย่างไรและจะส่งผลต่อบริษัทของฉันอย่างไร	.729
	36. ฉันมั่นใจว่าฉันสามารถทำให้บริษัทของฉันประสบความสำเร็จในระดับโลกตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ได้	.684
	39. ฉันบอกได้ว่าบริษัทสำคัญระดับโลกในอุตสาหกรรมเดียวกับบริษัทของฉันกำลังมีแผนทำอะไรอยู่	.760
	ด้านการบริหารความแตกต่าง (3 ข้อ, $\alpha = .755$)	
	37. ฉันมั่นใจว่าฉันสามารถบริหารทีมที่มีความแตกต่างกันสูงทางด้านเชื้อชาติ วัฒนธรรม และความสามารถ ได้เป็นอย่างดี	.552
	34. ฉันมั่นใจว่าฉันสามารถแก้ไขความขัดแย้งต่าง ๆ โดยมองข้ามประเด็นส่วนตัว และคิดถึงผลประโยชน์ของทีมเป็นหลัก	.597
	42. ฉันแก้ปัญหาความขัดแย้งด้วยวิธีการที่ทำให้ทั้งสองฝ่ายได้ประโยชน์ร่วมกัน	.611
	เสมอ	

ตารางที่ 6 (ต่อ)

ด้านการสร้างเครือข่ายระดับสากล (4 ข้อ, $\alpha = .844$)	
57. ฉันอธิบายได้ว่าองค์กรหรือบริษัทของฉันควรสร้างสัมพันธ์กับบริษัทหรือองค์กรใดในต่างประเทศบ้าง	.635
8. ฉันอธิบายได้ว่าบริษัทของฉันจะได้ประโยชน์จากการสร้างเครือข่ายกับบริษัทต่างประเทศ อย่างไรบ้าง	.720
22. ฉันมั่นใจว่าฉันจะสามารถสร้างสัมพันธ์กับบริษัทในต่างประเทศที่จะให้ผลประโยชน์กับบริษัทของฉันได้อย่างแน่นอน	.624
18. ฉันอธิบายได้อย่างชัดเจนว่าบริษัทหรือองค์กรต่างประเทศที่จะมาร่วมในเครือข่ายพันธมิตรกับองค์กรของฉัน แต่ละฝ่ายจะได้ประโยชน์อะไรบ้าง	.760
คุณลักษณะ (15 ข้อ, $\alpha = .894$)	
ด้านความยินดีต่อการพัฒนาความสัมพันธ์ (4 ข้อ, $\alpha = .857$)	
52. ฉันยินดีปฏิบัติต่อคนต่างวัฒนธรรมตามวิธีที่เขาสบายใจ โดยไม่ยึดติดความเคยชินเดิมของตนเอง	.845
54. ฉันเคารพคนที่มีความคิดแตกต่างจากฉัน รวมทั้งคนที่มาจากวัฒนธรรมอื่น	.604
51. ฉันสามารถสร้างความผูกพันกับเพื่อนต่างวัฒนธรรมได้อย่างสนิทใจ	.637
53. หากมีโอกาสได้รู้จักคนต่างวัฒนธรรม ฉันเชื่อว่าฉันสามารถสร้างความสัมพันธ์ที่สนิทสนมจริงใจกับเขาได้	.768
ด้านการเปิดรับวัฒนธรรมอื่น (3 ข้อ, $\alpha = .746$)	
40. การสร้างมิตรภาพที่ลึกซึ้งกับคนต่างวัฒนธรรมเป็นเรื่องยากสำหรับฉัน	.446
28. ถ้าเลือกได้ฉันจะหลีกเลี่ยงการพูดคุยคบหากับคนต่างชาติต่างวัฒนธรรม	.670
46. ฉันรู้สึกประหม่าหรือกังวล เมื่อต้องพูดคุยกับคนต่างชาติต่างวัฒนธรรม	.653

ตารางที่ 6 (ต่อ)

ด้านการเข้าใจวัฒนธรรมอื่น (4 ข้อ, $\alpha = .814$)	
20. ฉันเข้าใจเหตุผลที่คนต่างวัฒนธรรมมีความคิด ความเชื่อ หรือธรรมเนียมปฏิบัติที่ต่างจากฉัน	.671
9. เมื่อต้องพูดคุยกับคนต่างวัฒนธรรม ฉันมักมองว่าเขาเท่าเทียมกับฉันเสมอโดยไม่ตัดสินว่าใครดีกว่า	.635
4. ฉันเข้าใจความยากลำบากของคนต่างชาติต่างวัฒนธรรมได้ดีพอ ๆ กับคนในวัฒนธรรมเดียวกัน	.580
13. ฉันรับฟังความคิดเห็นหรือมุมมองใหม่ ๆ จากคนต่างชาติต่างวัฒนธรรม	.695
ด้านความใฝ่รู้ในวัฒนธรรมอื่น (4 ข้อ, $\alpha = .735$)	
55. ฉันอ่าน ชม หรือฟังเรื่องราวเกี่ยวกับวัฒนธรรมอื่น ๆ ที่ต่างจากวัฒนธรรมของฉันเป็นประจำ	.597
44. เมื่อพบผู้คนจากวัฒนธรรมอื่น ฉันจะซักถามเพื่อเรียนรู้วิถีชีวิตด้านต่าง ๆ ของเขา ทันทีที่มีโอกาส	.474
19. ฉันติดตามเรื่องราวข่าวสารที่เกิดขึ้นในต่างแดนอยู่เสมอ	.549
3. ฉันมักนำแนวคิดบางอย่างจากต่างวัฒนธรรมมาปรับในชีวิตตนเอง	.499
จิตวิทยา (13 ข้อ, $\alpha = .885$)	
ด้านความสามารถในการฟื้นฟูพลัง (8 ข้อ, $\alpha = .831$)	
43. เมื่อต้องย้ายที่ทำงาน ฉันรู้สึกว่าจะต้องใช้เวลาาน กว่าจะคุ้นเคยกับสถานที่ใหม่	.663
27. ฉันสามารถย้ายไปอยู่หรือทำงานในที่ที่ไม่คุ้นเคยได้โดยไม่รู้สึกรีบหรือวิตกกังวล	.575
49. การเปลี่ยนแปลงทีมงานหรือวิธีการทำงานใหม่มักทำให้ฉันเครียดหรือวิตกกังวล	.575

ตารางที่ 6 (ต่อ)

7. การเปลี่ยนแปลงเป็นเรื่องสนุกและท้าทายสำหรับฉัน	.525
17. ฉันเป็นคนที่ปรับตัวเข้ากับคนทุกวัฒนธรรม ทุกสภาพแวดล้อมได้ง่าย	.603
45. โลกมีมุมมองที่ดีปรากฏให้เห็นอยู่เสมอแม้ในสถานการณ์ที่เลวร้าย	.430
21. ฉันมักกลับมาชีวิตชีวาได้อย่างรวดเร็ว หลังจากประสบความล้มเหลว หรือเหตุการณ์ที่ทำให้รู้สึกท้อแท้	.571
41. เมื่อหัวหน้ามอบหมายงานที่ต้องใช้ความรู้ ความสามารถ นอกเหนือจากงานที่ฉันทำเป็นประจำ ฉันรู้สึกกังวลว่าจะทำไม่ได้	.523
ด้านความเชื่อมั่นในตนเอง (5 ข้อ, $\alpha = .835$)	
16. ฉันมั่นใจว่าตนเองสามารถทำงานภายใต้ความกดดันได้อย่างดีเยี่ยม	.577
31. ฉันมั่นใจว่าฉันสามารถแก้ไขทุกปัญหาในงานที่ได้รับมอบหมายได้	.731
33. ฉันมั่นใจว่าสามารถใช้ปัญญาเอาตัวรอดได้ในทุกสถานการณ์	.654
30. ฉันรู้สึกมีพลังงานเต็มเปี่ยมตลอดเวลาทำงาน	.658
32. สถานการณ์ที่ยากลำบาก ไม่สามารถบั่นทอนความมั่นใจของฉันได้	.566

ค่า rวิกฤต ($0.05, df = 77, \text{หนึ่งหาง}$) $\approx .228$

ผู้วิจัยวิเคราะห์ความสอดคล้องภายในแต่ละองค์ประกอบ พบว่าบางข้อกระทงทำให้ค่าสัมประสิทธิ์ความสอดคล้องภายในแอลฟาลดลง ผู้วิจัยจึงตัดข้อเหล่านั้นออกทั้งหมด ได้แก่ ข้อ 1 5 10 12 50 56 และวิเคราะห์ CITC พบว่าทุกข้อกระทงมีค่า CITC สูงกว่าค่าวิกฤต ($r_{\text{critical}} = .228, p = .05$) จึงไม่ได้ตัดข้อใด ๆ ออกอีก

จากการวิเคราะห์ความเที่ยงด้วยการหาความสอดคล้องภายในด้วยวิธีแอลฟา พบว่าค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (cronbach's alpha) ขององค์ประกอบทั้งหมดในงานนี้อยู่ระหว่าง .735 - .901 ซึ่งถือว่ามีค่าความเที่ยงสูง ดังตารางที่ 6

หลังจากวิเคราะห์ห้วงศ์ประกอบเชิงสำรวจ ทดสอบคุณภาพของแบบสอบถาม เรียบร้อยแล้ว ผู้วิจัยพิจารณาปรับแก้ไขคำในข้อต่าง ๆ ดังนี้

1. ปรับสรรพนามแทนตัวเอง จาก “ฉัน” เป็น “ข้าพเจ้า” เนื่องจากผู้ประสานงานกับองค์กรต้องการให้ใช้ภาษาที่เป็นทางการ

2. ปรับข้อกระทงที่มีผู้ตอบไม่ครบทั้ง 5 ตัวเลือก เนื่องจากผู้วิจัยคาดว่าอาจเป็นเพราะผู้ตอบไม่เข้าใจความหมายของคำถามชัดเจน เช่น ข้อ 4 “ข้าพเจ้ารับรู้และเข้าใจความยากลำบากของคนต่างชาติต่างวัฒนธรรมได้ดีพอ ๆ กับคนในวัฒนธรรมเดียวกัน” ผู้ตอบอาจมีการตีความความยากลำบากแตกต่างกันตามประสบการณ์ของตน แต่ความยากลำบากที่ผู้วิจัยหมายถึง คือเรื่องของการแสดงออกในบริบทต่างวัฒนธรรม ดังนั้นผู้วิจัยจึงปรับคำถามเป็น “ข้าพเจ้าเข้าใจรูปแบบการแสดงอารมณ์ความรู้สึกต่าง ๆ ของคนต่างชาติต่างวัฒนธรรม ได้ดีพอ ๆ กับคนในวัฒนธรรมเดียวกันกับข้าพเจ้า”

ข้อ 45 “โลกมีมุมมองที่ดีปรากฏให้เห็นอยู่เสมอแม้ในสถานการณ์ที่เลวร้าย” เปลี่ยนเป็น “ข้าพเจ้ามักมองเห็นเรื่องราวหรือสิ่งดี ๆ ที่ทำให้รู้สึกประทับใจ แม้ตนเองกำลังอยู่ในสถานการณ์ที่ตึงเครียด” แสดงถึงการมองโลกในแง่ดีเช่นเดียวกัน

ข้อ 13 “ข้าพเจ้ารับฟังความคิดเห็นหรือมุมมองใหม่ ๆ จากคนต่างชาติต่างวัฒนธรรม” ปรับคำถามเป็น “ข้าพเจ้าชอบพูดคุยกับชาวต่างชาติต่างวัฒนธรรม เพื่อรับฟังความคิดเห็นหรือมุมมองใหม่ ๆ ”

และข้อ 54 “ข้าพเจ้าเคารพคนที่มีความคิดแตกต่างจากฉัน รวมทั้งคนที่มาจากวัฒนธรรมอื่น” ปรับคำถามเป็น “ข้าพเจ้าไม่ติดใจเอาการสนทนากับผู้ที่มีความคิดเห็นต่างจากข้าพเจ้า เป็นตัวกำหนดว่าคนนั้นเป็นคนอย่างไร” เพื่อลดการตอบแบบเพื่อให้ตนเองดูดีของผู้ตอบมาตรวัด

ผู้วิจัยนำมาตรวัดที่ผ่านการตรวจสอบคุณภาพและปรับแก้ไขแล้ว ทั้งหมดจำนวน 40 ข้อ ไปใช้เพื่อทดสอบความตรงต่อไป

ส่วนที่ 2 ผลจากการทดสอบความตรงของมาตรวัด

หลังจากนำมาตรวัดที่ปรับปรุงเรียบร้อยแล้วจากส่วนที่ 1 ไปเก็บข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่าง เพื่อทดสอบความตรงกับกลุ่มที่รู้ลักษณะอยู่แล้ว (known - group validity) โดยในส่วนนี้มีกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด 2 กลุ่ม ได้แก่ กลุ่มที่ผู้วิจัยรู้ว่าจะมีลักษณะกรอบความคิดสากลต่ำ คือ ผู้ที่ทำงานอยู่ในหน่วยงานราชการจังหวัด ไม่ได้ไปปฏิบัติภารกิจต่างประเทศ (กลุ่มต่ำ) และกลุ่มที่ผู้วิจัยรู้ว่าจะมีลักษณะกรอบความคิดสากลสูง คือ ผู้ที่ทำงานในองค์กรระดับสากลและประสบความสำเร็จในการปฏิบัติภารกิจในต่างประเทศ (กลุ่มสูง) โดยมีลักษณะประชากรดังตารางที่ 7 และตารางที่ 8

ตารางที่ 7

ตารางแสดงจำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของกลุ่มตัวอย่างช่วงการทดสอบความตรง

ลักษณะเชิงประชากร		รายการ	จำนวน	ร้อยละ
เพศ	กลุ่มต่ำ	หญิง	9	75.00
		ชาย	3	25.00
	กลุ่มสูง	หญิง	1	8.30
		ชาย	11	91.70
วุฒิการศึกษา	กลุ่มต่ำ	ปริญญาตรี	5	41.70
		ปริญญาโท	7	58.30
		ปริญญาเอก	-	-
	กลุ่มสูง	ปริญญาตรี	7	58.30
		ปริญญาโท	3	25.00
		ปริญญาเอก	2	16.70
อายุ	กลุ่มต่ำ	18 - 30 ปี	-	-
		31 - 40 ปี	4	33.30
		41 - 50 ปี	2	16.70
		มากกว่า 50 ปี	6	50.00
	กลุ่มสูง	18 - 30 ปี	3	25.00
		31 - 40 ปี	2	16.70
		41 - 50 ปี	7	58.30
		มากกว่า 50 ปี	-	-
		รวม	24	100.00

ตารางที่ 8

ตารางแสดงความถี่ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของการศึกษาและการทำงานในต่างประเทศ

ลักษณะของกลุ่มตัวอย่าง		ไม่เคย	เคย	M	SD
การศึกษาในต่างประเทศ	กลุ่มต่ำ	12	-	-	-
	กลุ่มสูง	8	4	0.38	1.53
การทำงานในต่างประเทศ	กลุ่มต่ำ	12	-	-	-
	กลุ่มสูง	2	10	3.79	2.87

จากลักษณะประชากรแสดงให้เห็นลักษณะที่แตกต่างกันอย่างมากระหว่างกลุ่มต่ำและกลุ่มสูง คือ ประสบการณ์ในต่างประเทศ โดยในกลุ่มต่ำพบว่าไม่มีผู้เคยศึกษาหรือทำงานในต่างประเทศเลย ขณะที่ในกลุ่มสูงมีผู้เคยศึกษาในต่างประเทศอยู่จำนวน 4 คน และมีผู้เคยหรือกำลังทำงานในต่างประเทศจำนวนมากถึง 10 คน (ร้อยละ 83.30)

จากนั้นผู้วิจัยทดสอบความตรงด้วยวิธีทดสอบกับกลุ่มที่รู้ลักษณะอยู่แล้ว ว่าทั้งสองกลุ่มมีคะแนนกรอบความคิดสากลที่วัดด้วยมาตรวัดที่สร้างขึ้นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติจริงหรือไม่ โดยใช้การทดสอบ t-test ในกลุ่มที่เป็นอิสระจากกัน (independent t-test) โดยมีสมมติฐานว่า กลุ่มที่ผู้วิจัยรู้ว่าจะมีลักษณะกรอบความคิดสากลสูง (กลุ่มสูง) มีคะแนนจากการทำมาตรวัดกรอบความคิดสากลสูงกว่ากลุ่มที่ผู้วิจัยรู้ว่าจะมีลักษณะกรอบความคิดสากลต่ำ (กลุ่มต่ำ) ในทุกองค์ประกอบ ได้ผลลัพธ์ดังตารางที่ 9

ตารางที่ 9

ตารางแสดงคะแนนเฉลี่ย ค่าสถิติ *t* และขนาดอิทธิพล จากการทำมาตรวัดของแต่ละกลุ่ม

มิติ	องค์ประกอบ		Mean	SD	<i>t</i>	<i>p</i>	Effect size
ความรู้	ความรู้ในธุรกิจ	กลุ่มต่ำ	2.68	.50	-2.26*	.017	.43
		กลุ่มสูง	3.08	.36			
	การบริหารความแตกต่าง	กลุ่มต่ำ	2.86	.58	-2.85**	.005	.52
		กลุ่มสูง	3.42	.35			
	สร้างเครือข่ายระดับสากล	กลุ่มต่ำ	2.42	.76	-2.40*	.014	.46
กลุ่มสูง	3.02	.42					
คุณลักษณะ	ความยินดีต่อการพัฒนาความสัมพันธ์	กลุ่มต่ำ	2.88	.49	-3.27**	.002	.57
	กลุ่มสูง	3.50	.44				
	การเปิดรับวัฒนธรรม	กลุ่มต่ำ	2.42	.64	-4.09***	.000	.66
		กลุ่มสูง	3.47	.63			
	ความเข้าใจในวัฒนธรรมอื่น	กลุ่มต่ำ	2.81	.54	-4.44***	.000	.69
		กลุ่มสูง	3.60	.29			
	ความใฝ่รู้วัฒนธรรมอื่น	กลุ่มต่ำ	2.33	.72	-3.52**	.001	.60
กลุ่มสูง		3.21	.47				
จิตวิทยา	ความสามารถในการฟื้นพลัง	กลุ่มต่ำ	2.66	.26	-3.37**	.002	.58
		กลุ่มสูง	3.07	.34			
	ความเชื่อมั่นในตนเอง	กลุ่มต่ำ	2.90	.38	-2.35*	.014	.45
กลุ่มสูง	3.23	.32					
คะแนนรวม	กลุ่มต่ำ	2.67	.28	-5.72***	.000	.77	
	กลุ่มสูง	3.25	.22				

p* < .05, *p* < .01, ****p* < .001, one-tailed

จากการทดสอบสมมติฐานพบว่ากลุ่มที่ผู้วิจัยรู้ว่า มีลักษณะกรอบความคิดสากลสูง มีคะแนนรวมจากการทำมาตรวัดกรอบความคิดสากลมากกว่า ($M = 3.25, SE = 0.06$) กลุ่มที่ผู้วิจัยรู้ว่า มีลักษณะกรอบความคิดสากลต่ำ ($M = 2.67, SE = 0.08$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ $t(22) = -5.72, p < .001$ โดยมีขนาดอิทธิพลที่ระดับสูง ($r = .77$)

ในมิติด้านความรู้ มีคะแนนองค์ประกอบด้านความรู้ในธุรกิจมากกว่า ($M = 3.08, SE = 0.10$) กลุ่มที่ผู้วิจัยรู้ว่า มีลักษณะกรอบความคิดสากลต่ำ ($M = 2.68, SE = 0.14$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ $t(22) = -2.26, p = .017$ โดยมีขนาดอิทธิพลที่ระดับปานกลาง ($r = .43$) มีคะแนนองค์ประกอบด้านการบริหารความแตกต่างมากกว่า ($M = 3.42, SE = 0.10$) กลุ่มที่ผู้วิจัยรู้ว่า มีลักษณะกรอบความคิดสากลต่ำ ($M = 2.86, SE = 0.17$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ $t(22) = -2.85, p = .005$ โดยมีขนาดอิทธิพลที่ระดับสูง ($r = .52$) มีคะแนนองค์ประกอบด้านการสร้างเครือข่ายธุรกิจระดับสากลมากกว่า ($M = 3.02, SE = 0.12$) กลุ่มที่ผู้วิจัยรู้ว่า มีลักษณะกรอบความคิดสากลต่ำ ($M = 2.42, SE = 0.22$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ $t(22) = -2.40, p = .014$ โดยมีขนาดอิทธิพลที่ระดับปานกลาง ($r = .46$)

ในมิติด้านคุณลักษณะ มีคะแนนองค์ประกอบด้านความยินดีต่อการพัฒนาความสัมพันธ์มากกว่า ($M = 3.50, SE = 0.13$) กลุ่มที่ผู้วิจัยรู้ว่า มีลักษณะกรอบความคิดสากลต่ำ ($M = 2.88, SE = 0.14$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ $t(22) = -3.27, p = .002$ โดยมีขนาดอิทธิพลที่ระดับสูง ($r = .57$) มีคะแนนองค์ประกอบด้านการเปิดรับวัฒนธรรมอื่นมากกว่า ($M = 3.47, SE = 0.18$) กลุ่มที่ผู้วิจัยรู้ว่า มีลักษณะกรอบความคิดสากลต่ำ ($M = 2.42, SE = 0.18$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ $t(22) = -4.09, p < .001$ โดยมีขนาดอิทธิพลที่ระดับสูง ($r = .66$) มีคะแนนองค์ประกอบด้านความเข้าใจวัฒนธรรมอื่นมากกว่า ($M = 3.60, SE = 0.08$) กลุ่มที่ผู้วิจัยรู้ว่า มีลักษณะกรอบความคิดสากลต่ำ ($M = 2.81, SE = 0.16$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ $t(22) = -4.44, p < .001$ โดยมีขนาดอิทธิพลที่ระดับสูง ($r = .69$) มีคะแนนองค์ประกอบด้านความใฝ่รู้ในวัฒนธรรมอื่นมากกว่า ($M = 3.21, SE = 0.14$) กลุ่มที่ผู้วิจัยรู้ว่า มีลักษณะกรอบความคิดสากลต่ำ ($M = 2.33, SE = 0.21$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ $t(22) = -3.52, p = .001$ โดยมีขนาดอิทธิพลที่ระดับสูง ($r = .60$)

ในมิติด้านจิตวิทยา มีคะแนนองค์ประกอบด้านความสามารถในการฟื้นฟูพลัง ($M = 3.07, SE = 0.10$) กลุ่มที่ผู้วิจัยรู้ว่า มีลักษณะกรอบความคิดสากลต่ำ ($M = 2.66, SE = 0.08$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ $t(22) = -3.37, p = .002$ โดยมีขนาดอิทธิพลที่ระดับสูง ($r = .58$) มีคะแนนองค์ประกอบด้านความเชื่อมั่นในตนเองมากกว่า ($M = 3.23, SE = 0.09$) กลุ่มที่ผู้วิจัยรู้ว่า มีลักษณะกรอบความคิดสากลต่ำ ($M = 2.90, SE = 0.11$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ $t(22) = -2.35, p = .014$ โดยมีขนาดอิทธิพลที่ระดับปานกลาง ($r = .45$)

ผลการวิจัยสนับสนุนสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยกลุ่มที่ผู้วิจัยรู้ว่าจะมีลักษณะกรอบความคิดสากลสูง ซึ่งเป็นพนักงานในองค์กรระดับสากลและมีประสบการณ์ในต่างประเทศ มีคะแนนสูงกว่ากลุ่มที่ผู้วิจัยรู้ว่า มีลักษณะกรอบความคิดสากลต่ำ ซึ่งเป็นพนักงานที่ประจำในหน่วยงานราชการจังหวัดและไม่มีประสบการณ์ในต่างประเทศ แสดงว่ากลุ่มแรกมีลักษณะกรอบความคิดสากลสูงกว่า ดังนั้นจึงสามารถสรุปได้ว่ามาตรฐานวัดกรอบความคิดสากลนี้มีความตรงจากการทดสอบกับกลุ่มที่รู้ลักษณะอยู่แล้ว

บทที่ 4

อภิปรายผลการวิจัย

งานวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนามาตรวัดกรอบความคิดสากล ในขั้นตอนการพัฒนาและทดลองใช้มาตรวัด ผู้วิจัยเก็บข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่างจำนวน 79 คน จากนั้นนำไปวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ จนได้ข้อคำถามที่มีคุณภาพจำนวน 40 ข้อ ผู้วิจัยนำข้อคำถามที่ผ่านการปรับปรุงไปทดสอบความตรงด้วยวิธีทดสอบกับกลุ่มที่รู้ลักษณะอยู่แล้ว โดยเก็บข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่ม คือกลุ่มที่ผู้วิจัยรู้ว่าจะมีลักษณะกรอบความคิดสากลต่ำ ประกอบด้วยข้าราชการในองค์การบริหารส่วนท้องถิ่น และกลุ่มที่ผู้วิจัยรู้ว่าจะมีลักษณะกรอบความคิดสากลสูง ประกอบด้วยพนักงานบริษัท เอกชนซึ่งประจำอยู่สาขาต่างประเทศ จำนวนกลุ่มละ 12 คน พบว่ามาตรวัดมีความตรงจากการทดสอบกับกลุ่มที่รู้ลักษณะอยู่แล้ว โดยกลุ่มที่ผู้วิจัยรู้ว่าจะมีลักษณะกรอบความคิดสากลสูง มีคะแนนสูงกว่ากลุ่มที่ผู้วิจัยรู้ว่าจะมีกรอบความคิดสากลต่ำในทุกองค์ประกอบ

อย่างไรก็ตาม มีประเด็นที่ควรพิจารณาเพิ่มเติมอีกหลายประเด็น ซึ่งผู้วิจัยจะอภิปรายโดยแบ่งออกเป็น 2 ช่วง ได้แก่ 1. ช่วงพัฒนาเครื่องมือและทดลองใช้ และ 2. ช่วงทดสอบความตรงของมาตรวัด

ช่วงสร้างและทดสอบคุณภาพข้อกระทง

ในช่วงการพัฒนาเครื่องมือและทดลองใช้ หลังจากวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ ผู้วิจัยสามารถตัดข้อกระทงออกได้จำนวนหนึ่ง โดยข้อกระทงที่ผู้วิจัยตัดออก มีลักษณะ 3 แบบ คือ 1. ข้อที่เมื่อทำการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจแล้ว ไม่ถูกจัดเข้าองค์ประกอบใด และ 2. ข้อที่เมื่อทำการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจแล้ว พบค่าน้ำหนักในแต่ละมิติใกล้เคียงกันมากจนไม่สามารถแยกให้อยู่ในองค์ประกอบใดองค์ประกอบหนึ่งได้ และ 3. ข้อที่เมื่อทำการวิเคราะห์ความสอดคล้องภายในด้วยวิธีแอลฟาแยกตามมิติและองค์ประกอบ พบว่าเป็นข้อกระทงที่ทำให้ค่าสัมประสิทธิ์ความสอดคล้องภายในแอลฟาลดลง

จากการตัดข้อกระทงของผู้วิจัย ส่งผลให้องค์ประกอบลดลงจาก 10 องค์ประกอบเหลือ 9 องค์ประกอบ โดยองค์ประกอบที่ถูกลดลงคือ องค์ประกอบด้านความยืดหยุ่นทางปัญญา ซึ่งถูกจัดไปรวมกับองค์ประกอบด้านความสามารถในการฟื้นฟูพลัง ผู้วิจัยพิจารณาแล้วเห็นว่าไม่ขัดแย้งกับนิยามตามทฤษฎีขององค์ประกอบด้านความสามารถในการฟื้นฟูพลังที่ผู้วิจัยศึกษามา จากการศึกษานิยามผู้วิจัยพบว่าความสามารถในการฟื้นฟู

พลังประกอบด้วยสององค์ประกอบหลัก ได้แก่ ความยืดหยุ่นทางปัญญาและความสามารถในการฟื้นตัวจากประสบการณ์ที่ส่งผลด้านลบต่ออารมณ์ (Block & Block, 1980; Block & Kremen, 1996; Lazarus, 1993 อ้างถึงใน Tugade et al., 2004) นอกจากนี้ผู้วิจัยยังพบประเด็นอื่น ๆ ที่น่าสนใจ ผู้วิจัยจึงขออภิปรายไปตามลำดับในแต่ละองค์ประกอบ

การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจของมิติด้านความรู้

ผู้วิจัยแบ่งองค์ประกอบในมิติด้านความรู้เป็น 3 องค์ประกอบย่อย ได้แก่ ความรู้ในธุรกิจ การบริหาร ความแตกต่าง และการสร้างเครือข่ายระดับสากล จากการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ พบว่ามีข้อคำถามสามข้อถูกจัดกลุ่มใหม่ ซึ่งแตกต่างจากการจัดกลุ่มของผู้วิจัยในตอนต้น ข้อที่ถูกจัดกลุ่มใหม่ได้แก่

- ข้าพเจ้ามั่นใจว่าข้าพเจ้าจะสามารถสร้างสัมพันธ์กับบริษัทในต่างประเทศที่จะให้ผลประโยชน์กับบริษัทของข้าพเจ้าได้อย่างแน่นอน ซึ่งเดิมในองค์ประกอบด้านการสร้างเครือข่ายระดับสากล
- ข้าพเจ้ามั่นใจว่าข้าพเจ้าสามารถทำให้บริษัทของข้าพเจ้าประสบความสำเร็จในระดับโลกตามเป้าหมาย ซึ่งเดิมอยู่ในองค์ประกอบด้านความรู้ในธุรกิจ
- ข้าพเจ้าสามารถอธิบายได้อย่างชัดเจนว่าแนวโน้มความต้องการของลูกค้ากลุ่มเป้าหมายเป็นอย่างไร และจะส่งผลต่อองค์กรของฉันทันใด อย่างไร ซึ่งเดิมอยู่ในองค์ประกอบด้านความรู้ในธุรกิจ

โดยข้อคำถามทั้ง 3 ข้อนี้ ถูกจัดเข้าไปรวมอยู่ในองค์ประกอบเดียวกันกับข้อที่เกี่ยวข้องกับการบริหาร ความแตกต่าง อย่างไรก็ตาม ผู้วิจัยทบทวนข้อคำถามใหม่ทั้งสามข้อที่ถูกจัดเข้าไปอยู่ในองค์ประกอบ การบริหารความแตกต่าง แล้วเห็นว่าข้อคำถามใหม่แต่ละข้อที่ถูกจัดเข้ามานั้น ไม่มีความสอดคล้องกับนิยามขององค์ประกอบที่ผู้วิจัยได้ศึกษาและค้นคว้าไว้เลย ผู้วิจัยคาดการณ์ว่าสาเหตุมาจากกลุ่มตัวอย่างที่ให้ข้อมูลมีจำนวนน้อย จำนวนข้อมูลที่น่าไปวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจก็น้อยตาม ทำให้ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจที่ออกมาไม่มีความกำกวมไม่ชัดเจน นอกจากนี้ การจัดองค์ประกอบตามเดิมก็มีค่า CITC สูงกว่าค่าวิกฤต ดังนั้น ผู้วิจัยจึงเลือกจัดกลุ่มของคำถามในแต่ละองค์ประกอบตามเดิมที่ผู้วิจัยได้แบ่งไว้ตอนต้น โดยผู้วิจัยนำข้อคำถามทั้ง 3 ข้อที่ถูกจัดเข้ากลุ่มใหม่กลับไปรวมกลุ่มองค์ประกอบเดิมตามที่คุณวิจัยได้ศึกษาไว้

การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจของมิติด้านคุณลักษณะ

จากการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ พบการจัดกลุ่มใหม่ของข้อคำถาม ซึ่งไม่สอดคล้องกับการแบ่งข้อคำถามตามองค์ประกอบเดิมที่ผู้วิจัยได้ศึกษามา ผู้วิจัยจึงทบทวนเนื้อหาตามทฤษฎีและดูความสอดคล้องของเนื้อหาของข้อกระทงแต่ละองค์ประกอบ และตัดสินใจจัดข้อกระทงตามผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจที่มี โดยองค์ประกอบที่จัดใหม่ของมิติด้านคุณลักษณะประกอบด้วย 2 องค์ประกอบเดิมที่ผู้วิจัยศึกษาและค้นคว้าไว้ กับอีก 2 องค์ประกอบใหม่ที่เกิดจากการจัดกลุ่มโดยการวิเคราะห์ รวมเป็น 4 องค์ประกอบ

องค์ประกอบเดิมที่ยังคงอยู่ ได้แก่ 1. องค์ประกอบด้านการเปิดรับวัฒนธรรมอื่น และ 2. องค์ประกอบด้านความใฝ่รู้ในวัฒนธรรมอื่น ส่วนอีก 2 องค์ประกอบใหม่ที่เกิดจากการแบ่งองค์ประกอบเชิงสำรวจนั้น สามารถอธิบายได้ดังนี้

1. องค์ประกอบด้านความยินดีต่อการพัฒนาความสัมพันธ์ เป็นหนึ่งในองค์ประกอบที่เกิดขึ้นมาใหม่ จากการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจด้วยสถิติ ผู้วิจัยอ่านทวนและทำความเข้าใจข้อคำถามแต่ละข้อ พบว่ามีลักษณะร่วมกันบางประการระหว่างข้อคำถามในองค์ประกอบ

ข้อคำถาม *ข้าพเจ้ายินดีปฏิบัติต่อคนต่างวัฒนธรรม ตามวิธีที่เขาสบายใจ โดยไม่ยึดติดกับความเคยชินเดิมของตน* และข้อคำถาม *ข้าพเจ้าไม่ติดใจเอาการสนทนากับผู้ที่มีความคิดเห็นต่างจากข้าพเจ้า เป็นตัวกำหนดว่าคนนั้นเป็นคนอย่างไร* เป็นข้อคำถามที่แสดงให้เห็นถึงความเคารพต่อวัฒนธรรมที่แตกต่าง ซึ่งพฤติกรรมที่แสดงออกในข้อคำถามมีลักษณะสอดคล้องกับนิยามที่ผู้วิจัยได้ศึกษาและค้นคว้าไว้แล้ว คืองานของ McCall และ Hollenbeck (2002) นิยามความเคารพต่อวัฒนธรรม ว่าคือ พฤติกรรมซึ่งเป็นการแสดงความเคารพความแตกต่างระหว่างบุคคล ไม่เย่อหยิ่งและช่างตัดสิน นอกจากนี้ยังพบลักษณะร่วมในข้อคำถาม *ข้าพเจ้าสามารถสร้างความผูกพันกับเพื่อนต่างวัฒนธรรมได้อย่างสนิทใจ* และข้อคำถาม *หากมีโอกาสได้รู้จักคนต่างวัฒนธรรม ข้าพเจ้าเชื่อว่าข้าพเจ้าสามารถสร้างความสัมพันธ์ที่สนิทสนมจริงใจกับเขาได้* โดยมีลักษณะร่วมของการพัฒนาความสัมพันธ์กับบุคคลจากต่างวัฒนธรรมด้วยความสนิทใจ คล้ายกับนิยามของ Bowen และ Inkpen (2009) ที่นิยามการพัฒนาความสัมพันธ์กับบุคคลจากต่างวัฒนธรรมไว้ว่าเป็น

ความสามารถแสดงความเข้าใจและการเชื่อมต่อทางอารมณ์กับผู้ที่มาจากส่วนต่าง ๆ ของโลกในรูปแบบความสัมพันธ์ที่ไว้วางใจ (trusting relationship)

จากทั้งสองลักษณะร่วมที่กล่าวมา ผู้วิจัยเห็นถึงลักษณะร่วมกันประการหนึ่ง คือความยินดีในการพัฒนาความสัมพันธ์กับบุคคลจากวัฒนธรรมอื่น โดยพิจารณาจากการที่บุคคลไม่ยึดเอาความเคยชินและความคิดเห็นของตนไปตัดสินวัฒนธรรมที่แตกต่าง และการที่บุคคลพร้อมสร้างความสัมพันธ์แบบสนิทใจ ทั้งสองลักษณะนี้จะเกิดขึ้นไม่ได้ หากบุคคลไม่ยินยอมพร้อมใจให้เกิด ดังนั้นผู้วิจัยจึงตั้งชื่อขององค์ประกอบใหม่นี้ว่า ความยินดีในการพัฒนาความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น ตามลักษณะร่วมที่ผู้วิจัยวิเคราะห์ออกมา

2. องค์ประกอบด้านการเข้าใจวัฒนธรรมอื่น เป็นอีกหนึ่งในองค์ประกอบที่เกิดขึ้นมาใหม่จากการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจด้วยสถิติ จากการอ่านทวนและทำความเข้าใจข้อคำถามแต่ละข้อ ผู้วิจัยมองเห็นลักษณะร่วมเกี่ยวกับการแสดงพฤติกรรมเพื่อนำไปสู่ความเข้าใจสาเหตุของความแตกต่างทางวัฒนธรรม

จากการทบทวนวรรณกรรมเพิ่มเติม ข้อคำถาม *เมื่อต้องพูดคุยกับคนต่างวัฒนธรรม ข้าพเจ้ามักมองว่า เขาเท่าเทียมกับข้าพเจ้าโดยไม่ตัดสินจากความเชื่อเดิมของตน* แสดงถึงพฤติกรรมการไม่ตัดสิน

(nonjudgmentalness) นิยามโดย Bird, Osland, และ Lane (2004) ว่าเป็นแนวโน้มที่บุคคลจะหยุดการตัดสินเกี่ยวกับบุคคล สถานการณ์ หรือพฤติกรรมที่เป็นสิ่งใหม่และไม่เคยพบเจอมาก่อน ด้วยพฤติกรรมปฏิบัติต่อกันโดยไม่วุ่นวายตัดสินจากความเชื่อเดิม ย่อมส่งผลให้ไม่เกิดอคติ (bias) ต่อคน ๆ นั้น นำมาซึ่งการเห็นและเข้าใจในสิ่งที่เป็นอย่างแท้จริง งานวิจัยของ Ang และคณะ (2007) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบต่าง ๆ ของความฉลาดทางวัฒนธรรม (องค์ประกอบด้านปัญญา พหุปัญญา แรงบันดาลใจ และ พฤติกรรม) กับการตัดสินและการตัดสินใจทางวัฒนธรรม (Cultural Judgment and Decision Making) และการปรับตัวทางวัฒนธรรม (Cultural Adaptation) ในงานดังกล่าว Ang และคณะ อธิบายองค์ประกอบด้านพฤติกรรมของความฉลาดทางวัฒนธรรม (Behavioral CQ) คือ ความสามารถในการแสดงพฤติกรรมด้านภาษาและอวัจนภาษาที่เหมาะสม เมื่อปฏิสัมพันธ์กับชาวต่างชาติ และจากการเก็บข้อมูลในกลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่ม จำนวนรวม 794 คน Ang พบความสัมพันธ์ทางบวก ($\beta = 0.17, p < 0.05$ และ $\beta = 0.10, p < 0.05$) ขององค์ประกอบ

ด้านพฤติกรรมของความฉลาดทางวัฒนธรรมในการทำนายการปรับตัวทางวัฒนธรรม (Cultural adaptation) ซึ่งหมายถึงการที่บุคคลสามารถปรับความเชื่อ ความคิด พฤติกรรม ให้เหมาะสมกับวัฒนธรรมที่แตกต่าง โดยที่ยังมีสุขภาพจิตที่สมบูรณ์แข็งแรง (Well-being)

ผลลัพธ์จากงานของ Ang ช่วยแสดงให้เห็นหรือมุมมองใหม่ ๆ จากชาวต่างชาติยิ่งมากเท่าไร ยิ่งช่วยให้เราเข้าใจสาเหตุของความแตกต่างทางวัฒนธรรมมากยิ่งขึ้น โดยผู้วิจัยอนุมานจากการที่บุคคลสามารถปรับตัวทางวัฒนธรรมได้ดีขึ้น มีสาเหตุจากความเข้าใจที่มากขึ้นเกี่ยวกับวัฒนธรรมที่แตกต่าง เมื่อมองร่วมกับการมีพฤติกรรมไม่ตัดสิน ผู้วิจัยเห็นว่าข้อคำถามในองค์ประกอบนี้เป็นไปเพื่อการทำความเข้าใจวัฒนธรรมอื่นที่แตกต่าง ผู้วิจัยจึงใช้ลักษณะร่วมนี้เป็นชื่อขององค์ประกอบ

การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจของมิติด้านจิตวิทยา

จากการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ พบว่าข้อคำถามขององค์ประกอบด้านความสามารถในการฟื้นฟูพลังกับข้อคำถามขององค์ประกอบด้านความยืดหยุ่นทางปัญญาและการปรับตัว ถูกจัดให้อยู่ในองค์ประกอบเดียวกัน ผู้วิจัยจึงทบทวนทฤษฎีที่ผู้วิจัยศึกษาและตัดสินใจควรรวมสององค์ประกอบเข้าด้วยกัน กลายเป็นองค์ประกอบด้านความสามารถในการฟื้นฟูพลังเพียงองค์ประกอบเดียว ส่งผลให้มีมิติด้านจิตวิทยาเหลือองค์ประกอบเพียงสององค์ประกอบ ได้แก่ 1. องค์ประกอบด้านความสามารถในการฟื้นฟูพลัง และ 2. องค์ประกอบด้านความเชื่อมั่นในตนเอง

จากการทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องกับความสามารถในการฟื้นฟูพลัง เพิ่มเติม ผู้วิจัยพบหลักฐานที่แสดงว่าความสามารถในการฟื้นฟูพลังกับความยืดหยุ่นทางปัญญาและการปรับตัว เป็นคุณลักษณะที่มีลักษณะร่วมกันจนสามารถรวมไว้ในองค์ประกอบเดียวกันได้ จากงานของ Tugade, Fredrickson, และ Barrett (2004) อธิบายความสามารถในการฟื้นฟูพลัง ประกอบด้วย ความยืดหยุ่นในการตอบสนองต่อความต้องการของสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงและความสามารถในการฟื้นตัวจากประสบการณ์ที่ส่งผลด้านลบต่ออารมณ์ (Block & Block, 1980; Block & Kremen, 1996; Lazarus, 1993 อ้างถึงใน Tugade et al., 2004) ซึ่งความยืดหยุ่นในการตอบสนองของ Tugade สอดคล้องกับนิยามความยืดหยุ่นและการปรับตัวของ Rhinesmith (1992) ในงานชิ้นนี้ โดย Rhinesmith นิยามไว้ว่าเป็นคือ ความสามารถในการปรับเปลี่ยนและรับมือ

การเปลี่ยนแปลงที่ไม่คาดฝัน ด้วยการยืดหยุ่น ไม่ยึดติดในวิธีการคิดหรือวิธีการทำงาน เพื่อตอบสนองต่อเหตุการณ์อย่างเหมาะสม จากงานวิจัยทั้งหมดที่ศึกษามาศาสามารถบ่งชี้ได้ว่าความยืดหยุ่นทางปัญญาและการปรับตัว เป็นคุณลักษณะที่เป็นส่วนหนึ่งของความสามารถในการฟื้นพลัง ทำให้การควมรวมสองคุณลักษณะนี้เข้าเป็นองค์ประกอบเดียวกัน มีความสมเหตุสมผล

ช่วงทดสอบความตรงของมาตรวัด

จากการทดสอบสมมติฐานด้วยการทดสอบที (t-test) พบว่ากลุ่มผู้ร่วมการทดลองที่ผู้วิจัยรู้ว่ามีลักษณะกรอบความคิดสากลสูง (กลุ่มสูง) มีระดับคะแนนเฉลี่ยสูงกว่ากลุ่มผู้ร่วมการทดลองที่ผู้วิจัยรู้ว่ามีลักษณะกรอบความคิดสากลต่ำ (กลุ่มต่ำ) ตรงตามสมมติฐาน H1: กลุ่มสูงมีคะแนนกรอบความคิดสากลมากกว่ากลุ่มต่ำ

ซึ่งสาเหตุที่ทำให้กลุ่มที่ผู้วิจัยรู้ว่ามีลักษณะกรอบความคิดสากลสูงมีคะแนนสูงกว่า อาจมีสาเหตุมาจากการมีประสบการณ์ในต่างแดน จากงานวิจัยเพื่อหาค่าสหสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะส่วนบุคคลกับระดับกรอบความคิดสากลในตัวบุคคลของ Story, Barbutto Jr, Luthans, และ Bovaird (2014) พบว่า การมีประสบการณ์ใช้ชีวิตในต่างประเทศ มีค่าสหสัมพันธ์ทางบวกในการทำนายระดับกรอบความคิดสากลในตัวบุคคล โดยมีนัยสำคัญทางสถิติอยู่เล็กน้อย ($\beta = 0.04, p = 0.06$) นอกจากนี้ การทำงานอยู่ในต่างประเทศ มีค่าสหสัมพันธ์ทางบวกในการทำนายระดับกรอบความคิดสากลในตัวบุคคล โดยมีนัยสำคัญทางสถิติอยู่ที่ ($\beta = 0.17, p < 0.01$) ผลลัพธ์ของงานวิจัยชิ้นนี้ ช่วยอธิบายสาเหตุของการที่ผู้เข้าร่วมการวิจัยกลุ่มที่ผู้วิจัยรู้ว่าจะมีลักษณะกรอบความคิดสากลสูง (กลุ่มที่ 2) มีระดับกรอบความคิดสากลมากกว่าผู้เข้าร่วมการวิจัยกลุ่มที่ผู้วิจัยรู้ว่าจะมีลักษณะกรอบความคิดสากลต่ำ (กลุ่มที่ 1) เหตุเพราะว่า เมื่อสังเกตจากตารางลักษณะประชากร พบว่าผู้เข้าร่วมการทดลองในกลุ่มที่ผู้วิจัยรู้ว่าจะมีลักษณะกรอบความคิดสากลสูง ประกอบด้วยทั้งผู้ที่มีประสบการณ์การเรียนที่ต่างประเทศและผู้ที่ทำงาน ณ ต่างประเทศ ขณะที่ผู้เข้าร่วมการทดลองในกลุ่มที่ผู้วิจัยรู้ว่าจะมีลักษณะกรอบความคิดสากลต่ำ ไม่มีใครเคยเรียนหรือทำงานในต่างประเทศเลย การที่ระดับกรอบความคิดสากลของกลุ่มที่ผู้วิจัยรู้ว่าจะมีลักษณะกรอบความคิดสากลสูง สูงกว่ากลุ่มที่ผู้วิจัยรู้ว่าจะมีลักษณะกรอบความคิดสากลต่ำ จึงเป็นไปตามผลลัพธ์จากงานวิจัยของ Story และคณะ (2014)

บทที่ 5

สรุปผลการวิจัย และข้อเสนอแนะ

สรุปผลการวิจัย

จากการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ ในช่วงสร้างและทดสอบคุณภาพข้อกระทงสามารถลดองค์ประกอบเหลือเพียง 9 องค์ประกอบ จาก 10 องค์ประกอบเดิมที่ผู้วิจัยได้ทำศึกษาค้นคว้ามา ได้แก่

มิติด้านความรู้

1. ความรู้ในธุรกิจ
2. การบริหารความแตกต่าง
3. สร้างเครือข่ายระดับสากล

มิติด้านคุณลักษณะ

4. ความอ่อนน้อมเพื่อพัฒนาความสัมพันธ์
5. ความเข้าใจและเชื่อมทางทางอารมณ์
6. การมีมนุษยสัมพันธ์
7. การเปิดรับและทันเหตุการณ์

มิติด้านจิตวิทยา

8. ความสามารถในการฟื้นพลัง
9. ความเชื่อมั่นในตนเอง

และสามารถตัดข้อกระทงออก 11 ข้อ

จากการทดสอบคุณภาพของมาตรวัด ด้วยการหาค่าความสอดคล้องภายในด้วยวิธีแอลฟา ผู้วิจัยตัดข้อกระทงออก 6 ข้อ ทำให้เหลือข้อกระทงทั้งหมด 40 ข้อ มีค่าสัมประสิทธิ์ความสอดคล้องภายในแอลฟาอยู่ในช่วง .735 ถึง .901 ซึ่งถือว่ามีค่าความเที่ยงอยู่ในระดับสูงกว่าระดับความเที่ยงที่ยอมรับได้ที่ .07

ในช่วงทดสอบความตรงของมาตรวัด ผู้วิจัยใช้วิธีทดสอบความตรงกับกลุ่มที่รู้ลักษณะอยู่แล้ว ผ่านกลุ่มตัวอย่างสองกลุ่มที่รู้ว่ามีลักษณะกรอบความคิดสากลสูงและต่ำ พบว่ากลุ่มที่รู้ว่ามีลักษณะกรอบความคิดสากลสูงมีระดับกรอบความคิดสากลมากกว่ากลุ่มที่รู้ว่ามีลักษณะกรอบความคิดสากลต่ำอย่างมีนัยยะสำคัญทางสถิติ ในทุกองค์ประกอบ ดังนี้

1. ความรู้ในธุรกิจมากกว่า ($M = 3.08, SE = 0.10$) กลุ่มที่ผู้วิจัยรู้ว่ามีลักษณะกรอบความคิดสากลต่ำ ($M = 2.68, SE = 0.14$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ $t(22) = -2.26, p = .017$
2. การบริหารความแตกต่างมากกว่า ($M = 3.42, SE = 0.10$) กลุ่มที่ผู้วิจัยรู้ว่ามีลักษณะกรอบความคิดสากลต่ำ ($M = 2.86, SE = 0.17$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ $t(22) = -2.85, p = .005$
3. การสร้างเครือข่ายธุรกิจระดับสากลมากกว่า ($M = 3.02, SE = 0.12$) กลุ่มที่ผู้วิจัยรู้ว่ามีลักษณะกรอบความคิดสากลต่ำ ($M = 2.42, SE = 0.22$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ $t(22) = -2.40, p = .014$
4. การอ่อนน้อมเพื่อพัฒนาความสัมพันธ์มากกว่า ($M = 3.50, SE = 0.13$) กลุ่มที่ผู้วิจัยรู้ว่ามีลักษณะกรอบความคิดสากลต่ำ ($M = 2.88, SE = 0.14$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ $t(22) = -3.27, p = .002$
5. ความเข้าใจและเชื่อมต่อทางอารมณ์มากกว่า ($M = 3.47, SE = 0.18$) กลุ่มที่ผู้วิจัยรู้ว่ามีลักษณะกรอบความคิดสากลต่ำ ($M = 2.42, SE = 0.18$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ $t(22) = -4.09, p < .001$
6. การมีมนุษยสัมพันธ์มากกว่า ($M = 3.60, SE = 0.08$) กลุ่มที่ผู้วิจัยรู้ว่ามีลักษณะกรอบความคิดสากลต่ำ ($M = 2.81, SE = 0.16$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ $t(22) = -4.44, p < .001$
7. การเปิดรับทางความคิดและทันเหตุการณ์มากกว่า ($M = 3.21, SE = 0.14$) กลุ่มที่ผู้วิจัยรู้ว่ามีลักษณะกรอบความคิดสากลต่ำ ($M = 2.33, SE = 0.21$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ $t(22) = -3.52, p = .001$
8. ความสามารถในการฟื้นฟูพลัง ($M = 3.07, SE = 0.10$) กลุ่มที่ผู้วิจัยรู้ว่ามีลักษณะกรอบความคิดสากลต่ำ ($M = 2.66, SE = 0.08$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ $t(22) = -3.37, p = .002$
9. ด้านความเชื่อมั่นในตนเองมากกว่า ($M = 3.23, SE = 0.09$) กลุ่มที่ผู้วิจัยรู้ว่ามีลักษณะกรอบความคิดสากลต่ำ ($M = 2.90, SE = 0.11$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ $t(22) = -2.35, p = .014$

ข้อเสนอแนะ

เนื่องจากมาตรวัดกรอบความคิดสากลที่ถูกพัฒนาขึ้นในงานวิจัยนี้ ในส่วนการวิเคราะห์องค์ประกอบ เก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างเพียง 79 คน เนื่องจากข้อจำกัดเรื่องเวลาและคุณสมบัติของกลุ่มตัวอย่าง ซึ่งถือว่ามี

จำนวนน้อยเกินไป จึงทำให้องค์ประกอบที่ได้อาจไม่เสถียร ดังนั้นหากมีการนำมาตรวจวัดไปพัฒนาต่อหรือทำการวิจัยซ้ำ ควรเพิ่มจำนวนกลุ่มตัวอย่างให้มากขึ้น โดยอาจกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างด้วยอัตราส่วนของข้อกระทงเทียบกับกลุ่มตัวอย่างที่ 1:5 ถึง 1:10 (Comrey & Lee, 1992 อ้างถึงใน Yong & Pearce, 2013)

นอกจากนี้ ผู้วิจัยสามารถเพิ่มการทดสอบความตรงในรูปแบบอื่น ๆ เช่น การตรวจสอบความตรงผ่านวิธีการทดสอบความตรงเชิงสอดคล้อง (convergent validity) โดยใช้มาตรวัดคุณลักษณะที่มีความเกี่ยวข้องมาทำการประเมินควบคู่กันเพื่อหาความสอดคล้องเพื่อใช้ยืนยันความตรงของมาตรวัด และในอนาคต หากทฤษฎีเรื่องกรอบความคิดสากลมีความชัดเจนและเป็นที่ยอมรับในทิศทางเดียวกันแล้ว ผู้วิจัยควรตรวจสอบความตรงเชิงโครงสร้างเพิ่มเติม โดยใช้การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (confirmatory factor analysis: CFA) เป็นต้น

ท้ายที่สุดนี้ แนวความคิดเกี่ยวกับกรอบความคิดสากลในปัจจุบันยังไม่มีชัดเจนไปในทิศทางเดียวกัน จึงควรตรวจสอบเนื้อหาให้เหมาะสมกับทฤษฎีที่จะถูกพัฒนาต่อไปอนาคตอยู่เสมอ รวมถึงควรตรวจสอบการใช้ภาษาให้สอดคล้องกับยุคสมัย ทั้งนี้ผู้วิจัยอาจใช้มาตรวัดนี้เป็นจุดเริ่มต้นในการศึกษากรอบความคิดสากลแนวทางใหม่ต่อไป

การนำไปใช้

มาตรวัดกรอบความคิดสากลสามารถใช้ประเมินเพื่อเป็นส่วนหนึ่งในการตัดสินใจคัดเลือกบุคลากรที่มีคุณลักษณะที่เหมาะสม สำหรับปฏิบัติการกิจในต่างประเทศให้ประสบความสำเร็จลุล่วงตามที่องค์กรคาดหวัง ทั้งนี้ควรจะมีการพิจารณาด้วยวิธีการอื่นประกอบ เช่น การประเมินจากหัวหน้างาน ความรู้และทักษะเฉพาะตามตำแหน่งที่ต้องการ เพื่อให้การคัดเลือกมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น นอกจากนี้มาตรวัดกรอบความคิดสากลยังสามารถใช้เป็นแนวทางสำหรับการพัฒนาบุคลากรในองค์กร ผ่านการวัดและประเมินว่าคุณสมบัติใดควรที่จะพัฒนาเพิ่มเติมให้มีคุณสมบัติเหมาะสมสำหรับการปฏิบัติการกิจในต่างประเทศ

รายการอ้างอิง

ภาษาไทย

กัลยา วาณิชบัญชา. 2546. *การวิเคราะห์สถิติขั้นสูงด้วย SPSS for Window*. พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพฯ: ธรรมชาติ

พูลพงศ์ สุขสว่าง. 2556. *โมเดลสมการโครงสร้าง*. พิมพ์ครั้งที่ 1. กรุงเทพฯ: วัฒนาพานิช

ภาษาอังกฤษ

Ang, S., Van Dyne, L., & Koh, C. (2006). Personality correlates of the four-factor model of cultural intelligence. *Group & Organization Management*, 31(1), 100-123.

Arora, A., Jaju, A., Kefalas, A. G., & Perenich, T. (2004). An exploratory analysis of global managerial mindsets: a case of US textile and apparel industry. *Journal of International Management*, 10(3), 393-411.

Beechler, S., & Javidan, M. (2007). Leading with a Global Mindset. *Advances in International Management*, 19, 131-169.

Bird, A., Mendenhall, M., Stevens, M. J., & Oddou, G. (2010). Defining the content domain of intercultural competence for global leaders. *Journal of Managerial Psychology*, 25(8), 810-828

Bird, A., Osland, J. S., & Lane, H. W. (2004). Global competencies: An introduction. *The Blackwell handbook of global management: A Guide to Managing Complexity*, 57-80.

Black, J. S., Morrison, A. J., & Gregersen, H. B. (1999). *Global Explorers: The Next Generation Of Leaders*. Psychology Press.

Block, J., & Kremen, A. M. (1996). IQ and ego-resiliency: conceptual and empirical connections and separateness. *Journal of Personality and Social Psychology*, 70(2), 349.

- Block, J. H., & Block, J. (1980). The role of ego-control and ego-resiliency in the origination of behavior. In W. A. Collings (Ed.), *The Minnesota Symposia on Child Psychology* (Vol. 13, pp. 39–101). Hillsdale, NJ: Erlbaum.
- Bowen, D. E., & Inkpen, A. C. (2009). Exploring the role of “global mindset” in leading change in international contexts. *The Journal of Applied Behavioral Science*, 45(2), 239-260.
- Cseh, M., Davis, E. B., & Khilji, S. E. (2013). Developing a global mindset: Learning of global leaders. *European Journal of Training and Development*, 37(5), 489-499.
- Grotberg, E. H. (1995). *A guide to promoting resilience in children: Strengthening the human spirit*. The Hague, Netherlands: Bernard van Leer Foundation.
- Gupta, A. K., & Govindarajan, V. (2002). Cultivating a global mindset. *The Academy of Management Executive*, 16(1), 116-126.
- Javidan, M., & Bowen, D. (2013). The ‘global mindset’ of managers. *Organizational dynamics*, 42(2), 145-155.
- Javidan, M., Steers, R. M., & Hitt, M. A. (Eds.). (2007). *The Global Mindset*. Emerald Group Publishing Limited
- Jokinen, T. (2005). Global leadership competencies: a review and discussion. *Journal of European Industrial Training*, 29(3), 199-216.
- Kahn, J. H. (2006). Factor analysis in counseling psychology research, training, and practice: Principles, advances, and applications. *The Counseling Psychologist*, 34(5), 684-718.
- Kedia, B. L. and A. Mukherji. (1999). 'Global Managers: Developing a Mindset for Global Competitiveness'. *Journal of World Business*, 34(3): 230-51.
- Kyvik, O., Saris, W., Bonet, E., & Felício, J. A. (2013). The internationalization of small firms: The

- relationship between the global mindset and firms' internationalization behavior. *Journal of International Entrepreneurship*, 11(2), 172-195.
- Lazarus, R. S. (1993). From psychological stress to the emotions: A history of changing outlooks. *Annual Review of Psychology*, 44(1), 1-22.
- Levy, O., Beechler, S., Taylor, S., & Boyacigiller, N. A. (2007). What we talk about when we talk about 'global mindset': Managerial cognition in multinational corporations. *Journal of International Business Studies*, 38(2), 231-258.
- Nummela, N., Saarenketo, S., & Puumalainen, K. (2004). A global mindset—a prerequisite for successful internationalization?. *Canadian Journal of Administrative Sciences/Revue Canadienne des Sciences de l'Administration*, 21(1), 51-64.
- Oolders, T., Chernyshenko, O. S., & Stark, S. (2008). Cultural intelligence as a mediator of relationships between openness to experience and adaptive performance. *Handbook of Cultural Intelligence: Theory, Measurement, and Applications*, 145-158.
- Osland, J.S., Bird, A., Mendenhall, M., and Osland, A. (2006), Developing Global Leadership Capabilities and Global Mindset: A Review, *Handbook of Research in International Human Resource Management*, 197–222.
- Palmisano, S. J. (2006). The Globally Integrated Enterprise. *Foreign Affairs*, 85(3), 127-136.
- Perlmutter, H. V. (1969). The tortuous evolution of the multinational corporation. *Columbia Journal of World Business*, 4(1), 9-18.
- Porath, C. L., & Bateman, T. S. (2006). Self-Regulation: From Goal Orientation to Job Performance. *Journal of Applied Psychology*, 91(1), 185-192.
- Rhinesmith, S. H. (1992). Global mindsets for global managers. *Training & Development*, 46(10),

63-69.

Rhinesmith, S. H. (1996). *A Manager's Guide to Globalization: Six Skills for Success in a Changing World*. Irwin Professional Pub.

Srinivas, K. M. (1995). Globalization of business and the third world: challenge of expanding the mindsets. *Journal of Management Development*, 14(3), 26-49.

Story, J. S., & Barbuto Jr, J. E. (2011). Global mindset: A construct clarification and framework. *Journal of Leadership & Organizational Studies*, 18(3), 377-384.

Story, J. S., Barbuto, J. E., Luthans, F., & Bovaird, J. A. (2014). Meeting the Challenges of Effective International HRM: Analysis of the Antecedents of Global Mindset. *Human Resource Management*, 53(1), 131-155.

Tran, T. B. H., Oh, C. H., & Choi, S. B. (2016). Effects of learning orientation and global mindset on virtual team members' willingness to cooperate in: The mediating role of self-efficacy. *Journal of Management & Organization*, 22(03), 311-327.

Tugade, M. M., Fredrickson, B. L., & Feldman Barrett, L. (2004). Psychological resilience and positive emotional granularity: Examining the benefits of positive emotions on coping and health. *Journal of personality*, 72(6), 1161-1190.

Vogelgesang, G., Clapp-Smith, R., & Osland, J. (2014). The relationship between positive psychological capital and global mindset in the context of global leadership. *Journal of Leadership & Organizational Studies*, 21(2), 165-178.

Yong, A. G., & Pearce, S. (2013). A beginner's guide to factor analysis: Focusing on exploratory factor analysis. *Tutorials in Quantitative Methods for Psychology*, 9(2), 79-94.

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก. มาตรฐานวัดมกรอบความคิดสากลสำหรับการทดลองใช้

แบบสำรวจความคิดเห็นเรื่องการทำงานร่วมกับชาวต่างชาติ

คำชี้แจง: แบบสอบถามนี้ เป็นส่วนหนึ่งของการเรียนวิชา 3800420 โครงการทางจิตวิทยา (Senior Project In Psychology) ของนิสิตชั้นปีที่ 4 หลักสูตรวิทยาศาสตรบัณฑิต สาขาจิตวิทยา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ปีการศึกษา 2559 โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อสำรวจความคิดเห็นของคนไทยเรื่องการทำงานร่วมกับชาวต่างชาติ โปรดตอบคำถามทุกข้อตามความเป็นจริง ให้ตรงกับตัวท่านมากที่สุด ความคิดเห็นของท่านจะข้อมูลที่เป็นประโยชน์อย่างยิ่งในการพัฒนาทรัพยากรบุคคลในประเทศไทยต่อไป

ทั้งนี้ คำตอบของท่านจะถูกเก็บเป็นความลับ มีเพียงผู้วิจัยและอาจารย์ที่ปรึกษาเท่านั้นที่เข้าถึงข้อมูลได้ การนำเสนอผลการวิจัยจะแสดงเป็นค่าเฉลี่ยของกลุ่ม ไม่มีการระบุตัวตน หรือทำให้ท่านได้รับผลกระทบใดๆ จากการตอบแบบสอบถามนี้

ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

เพศ หญิง ชาย อื่น ๆ

สถานภาพ โสด สมรส

อายุ _____ ปี

ตำแหน่งงาน _____

ระดับการศึกษา น้อยกว่าปริญญาตรี ปริญญาตรี ปริญญาโท ปริญญาเอก

การศึกษาในต่างแดน ไม่เคย เคย (โปรดระบุระยะเวลา _____)

การทำงานในต่างแดน ไม่เคย เคย (โปรดระบุระยะเวลา _____)

โปรดเลือกคำตอบที่ตรงกับตัวท่านมากที่สุด โดย 1 = ไม่ตรงกับฉันเลย จนถึง 5 = ตรงกับฉันที่สุด

ข้อ	คำถาม	คำตอบ				
1	ฉันมั่นใจว่าบริษัทของฉันในตอนนี้อาจจำเป็นต้องสร้างเครือข่ายทางธุรกิจระดับสากล เพราะไม่ให้เกิดประโยชน์อย่างที่ควรจะเป็น	1	2	3	4	5
2	เมื่อเจอปัญหาเดิมในสถานการณ์ใหม่ ฉันจะแก้โดยใช้วิธีเดิมที่เคยทำแล้วประสบความสำเร็จมาก่อนเสมอ	1	2	3	4	5
3	ฉันมักนำแนวคิดบางอย่างจากต่างวัฒนธรรมมาปรับในชีวิตตนเอง	1	2	3	4	5

ข้อ	คำถาม	คำตอบ				
		1	2	3	4	5
4	ฉันเข้าใจความยากลำบากของคนต่างชาติต่างวัฒนธรรมได้ดีพอ ๆ กับคนในวัฒนธรรมเดียวกัน	1	2	3	4	5
5	ฉันรู้แน่ชัดว่าปัญหาสำคัญที่บริษัทระดับโลกในอุตสาหกรรมเดียวกับบริษัทของฉันกำลังเผชิญอยู่คืออะไร	1	2	3	4	5
6	เมื่อพบคนจากวัฒนธรรมอื่น ฉันมักจะเข้าใจได้อย่างรวดเร็วว่าเขามีความคิด ความเชื่อ หรือธรรมเนียมปฏิบัติใดที่ต่างจากฉัน	1	2	3	4	5
7	การเปลี่ยนแปลงเป็นเรื่องสนุกและท้าทายสำหรับฉัน	1	2	3	4	5
8	ฉันอธิบายได้ว่าบริษัทของฉันจะได้ประโยชน์จากการสร้างเครือข่ายกับบริษัทต่างประเทศ อย่างไรบ้าง	1	2	3	4	5
9	เมื่อต้องพูดคุยกับคนต่างวัฒนธรรม ฉันมักมองว่าเขาเท่าเทียมกับฉันเสมอ โดยไม่ตัดสินว่าใครดีกว่า	1	2	3	4	5
10	ฉันมักจะนำความคิดเห็นที่ขัดแย้งไปปรับใช้จนเกิดประโยชน์ในการทำงาน	1	2	3	4	5
11	ฉันมั่นใจว่าตนเองพร้อมรับการเปลี่ยนแปลงได้ทุกรูปแบบ	1	2	3	4	5
12	ฉันจะหลีกเลี่ยงการเดินทางไปยังประเทศที่ด้อยพัฒนา เนื่องจากความไม่สะดวกสบาย	1	2	3	4	5
13	ฉันรับฟังความคิดเห็นหรือมุมมองใหม่ ๆ จากคนต่างชาติต่างวัฒนธรรม	1	2	3	4	5
14	ฉันหลีกเลี่ยงการแสดงความคิดเห็นที่ขัดแย้งกับผู้อื่นในระหว่างประชุม เพราะไม่อยากให้ที่ประชุมเสียบรรยากาศ	1	2	3	4	5
15	ฉันรับฟังความคิดเห็นที่ขัดแย้งทุกครั้ง และนำไปปรับใช้จนเกิดประโยชน์ในการทำงาน	1	2	3	4	5
16	ฉันมั่นใจว่าตนเองสามารถทำงานภายใต้ความกดดันได้อย่างดีเยี่ยม	1	2	3	4	5
17	ฉันเป็นคนที่ปรับตัวเข้ากับคนทุกวัฒนธรรม ทุกสภาพแวดล้อมได้ง่าย	1	2	3	4	5
18	ฉันอธิบายได้อย่างชัดเจนว่าบริษัทหรือองค์กรต่างประเทศที่จะมาร่วมในเครือข่ายพันธมิตรกับองค์กรของฉัน แต่ละฝ่ายจะได้ประโยชน์อะไรบ้าง	1	2	3	4	5
19	ฉันติดตามเรื่องราวข่าวสารที่เกิดขึ้นในต่างแดนอยู่เสมอ	1	2	3	4	5
20	ฉันเข้าใจเหตุผลที่คนต่างวัฒนธรรมมีความคิด ความเชื่อ หรือธรรมเนียม	1	2	3	4	5

ข้อ	คำถาม	คำตอบ				
	ปฏิบัติที่ต่างจากฉัน					
21	ฉันมักกลับมาชีวิตชีวาได้อย่างรวดเร็ว หลังจากประสบความล้มเหลวหรือเหตุการณ์ที่ทำให้รู้สึกท้อแท้	1	2	3	4	5
22	ฉันมั่นใจว่าฉันจะสามารถสร้างสัมพันธ์กับบริษัทในต่างประเทศที่จะให้ผลประโยชน์กับบริษัทของฉันได้อย่างแน่นอน	1	2	3	4	5
23	ฉันสามารถอธิบายถึงข้อดีและข้อเสียของเทคโนโลยีล่าสุดในอุตสาหกรรมที่ฉันทำงานอยู่ได้	1	2	3	4	5
24	ฉันแสดงอารมณ์ความรู้สึกร่วมอย่างเข้าใจ (เช่น ดีใจหรือเสียใจ) กับคนต่างวัฒนธรรมได้ดีเช่นเดียวกับคนในวัฒนธรรมเดียวกัน	1	2	3	4	5
25	ฉันมักเป็นบุคคลแรก ๆ ที่ถูกมอบหมายให้ไกล่เกลี่ยความขัดแย้งระหว่างคนที่มีมุมมองหรือความเชื่อแตกต่างกัน	1	2	3	4	5
26	ฉันรู้สึกอึดอัดใจเมื่อต้องร่วมงานกับคนต่างเชื้อชาติต่างศาสนา	1	2	3	4	5
27	ฉันสามารถย้ายไปอยู่หรือทำงานในที่ที่ไม่คุ้นเคยได้โดยไม่รู้สึกรีแวกหรือวิตกกังวล	1	2	3	4	5
28	ถ้าเลือกได้ฉันจะหลีกเลี่ยงการพูดคุยคบหากับคนต่างชาติต่างวัฒนธรรม	1	2	3	4	5
29	ฉันสามารถอธิบายได้อย่างชัดเจนว่าสถานการณ์การเมืองโลกในปัจจุบันจะส่งผลกระทบต่อบริษัทของฉันอย่างไร	1	2	3	4	5
30	ฉันรู้สึกมีพลังงานเต็มเปี่ยมตลอดเวลาทำงาน	1	2	3	4	5
31	ฉันมั่นใจว่าฉันสามารถแก้ไขทุกปัญหาในงานที่ได้รับมอบหมายได้	1	2	3	4	5
32	สถานการณ์ที่ยากลำบาก ไม่สามารถบั่นทอนความมั่นใจของฉันได้	1	2	3	4	5
33	ฉันมั่นใจว่าสามารถใช้ปัญญาเอาตัวรอดได้ในทุกสถานการณ์	1	2	3	4	5
34	ฉันมั่นใจว่าฉันสามารถแก้ไขความขัดแย้งต่าง ๆ โดยมองข้ามประเด็นส่วนตัวและคิดถึงผลประโยชน์ของทีมเป็นหลัก	1	2	3	4	5
35	ความเชื่อของฉันมีส่วนผสมจากความเชื่อของวัฒนธรรมที่หลากหลาย	1	2	3	4	5
36	ฉันมั่นใจว่าฉันสามารถทำให้บริษัทของฉันประสบความสำเร็จในระดับโลกตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ได้	1	2	3	4	5
37	ฉันมั่นใจว่าฉันสามารถบริหารทีมที่มีความแตกต่างกันสูงทางด้านเชื้อ	1	2	3	4	5

ข้อ	คำถาม	คำตอบ				
	ชาติ วัฒนธรรม และความสามารถ ได้เป็นอย่างดี					
38	ฉันสามารถอธิบายได้อย่างชัดเจนว่าสภาพเศรษฐกิจโลกในปัจจุบันจะส่งผลกระทบต่อบริษัทของฉันอย่างไร	1	2	3	4	5
39	ฉันบอกได้ว่าบริษัทสำคัญระดับโลกในอุตสาหกรรมเดียวกับบริษัทของฉันกำลังมีแผนทำอะไรอยู่	1	2	3	4	5
40	การสร้างมิตรภาพที่ลึกซึ้งกับคนต่างวัฒนธรรมเป็นเรื่องยากสำหรับฉัน	1	2	3	4	5
41	เมื่อหัวหน้ามอบหมายงานที่ต้องใช้ความรู้ ความสามารถ นอกเหนือจากงานที่ฉันทำเป็นประจำ ฉันรู้สึกกังวลว่าจะทำไม่ได้	1	2	3	4	5
42	ฉันแก้ปัญหาความขัดแย้งด้วยวิธีการที่ทำให้ทั้งสองฝ่ายได้ประโยชน์ร่วมกันเสมอ	1	2	3	4	5
43	เมื่อต้องย้ายที่ทำงาน ฉันรู้สึกว่าจะต้องใช้เวลานาน กว่าที่จะคุ้นเคยกับสถานที่ใหม่	1	2	3	4	5
44	เมื่อพบผู้คนจากวัฒนธรรมอื่น ฉันจะซักถามเพื่อเรียนรู้วิถีชีวิตด้านต่าง ๆ ของเขา ทันทีที่มีโอกาส	1	2	3	4	5
45	โลกมีมุมมองที่ดีปรากฏให้เห็นอยู่เสมอแม้ในสถานการณ์ที่เลวร้าย	1	2	3	4	5
46	ฉันรู้สึกประหม่าหรือกังวล เมื่อต้องพูดคุยกับคนต่างชาติต่างวัฒนธรรม	1	2	3	4	5
47	บ่อยครั้งฉันรู้สึกหงุดหงิด เมื่อมีคนพูดถึงความผิดพลาดในอดีตของฉัน	1	2	3	4	5
48	ฉันสามารถอธิบายได้อย่างชัดเจนว่าแนวโน้มความต้องการของลูกค้ากลุ่มเป้าหมายเป็นอย่างไรและจะส่งผลกระทบต่อบริษัทของฉันอย่างไร	1	2	3	4	5
49	การเปลี่ยนแปลงทีมงานหรือวิธีการทำงานใหม่มักทำให้ฉันเครียดหรือวิตกกังวล	1	2	3	4	5
50	ฉันยินดีหลีกเลี่ยงการทำพฤติกรรมบางอย่างที่ทำให้คนต่างวัฒนธรรมไม่สบายใจ แม้สิ่งนั้นจะเป็นสิ่งที่ฉันคุ้นเคย	1	2	3	4	5
51	ฉันสามารถสร้างความผูกพันกับเพื่อนต่างวัฒนธรรมได้อย่างสนิทใจ	1	2	3	4	5
52	ฉันยินดีปฏิบัติตามคนต่างวัฒนธรรมตามวิธีที่เขาสบายใจ โดยไม่ยึดติดความเคยชินเดิมของตนเอง	1	2	3	4	5
53	หากมีโอกาสได้รู้จักคนต่างวัฒนธรรม ฉันเชื่อว่าฉันสามารถสร้าง	1	2	3	4	5

ข้อ	คำถาม	คำตอบ				
	ความสัมพันธ์ที่สนิทสนมจริงใจกับเขาได้					
54	ฉันเคารพคนที่มีความคิดแตกต่างจากฉัน รวมทั้งคนที่มาจากวัฒนธรรมอื่น	1	2	3	4	5
55	ฉันอ่าน ชม หรือฟังเรื่องราวเกี่ยวกับวัฒนธรรมอื่น ๆ ที่ต่างจากวัฒนธรรมของฉันเป็นประจำ	1	2	3	4	5
56	ฉันคิดว่า การทำความรู้จักสนิทสนมกับเพื่อนต่างวัฒนธรรมเป็นเรื่องที่เสียเวลา	1	2	3	4	5
57	ฉันอธิบายได้ว่าองค์กรหรือบริษัทของฉันควรสร้างสัมพันธ์กับบริษัทหรือองค์กรใดในต่างประเทศบ้าง	1	2	3	4	5

1. ท่านคิดว่าคุณลักษณะของผู้ที่จะประสบความสำเร็จในการทำงาน ณ องค์กรต่างแดนเป็นอย่างไร

.....

.....

.....

2. ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม (ถ้ามี)

.....

.....

.....

ขอบพระคุณในความกรุณา

แบบวัดคุณลักษณะกรอบความคิดสากล

คำชี้แจง: มาตรฐานนี้เป็นส่วนหนึ่งของการเรียนวิชา 3800420 โครงการทางจิตวิทยา (Senior Project In Psychology) ของนิสิตชั้นปีที่ 4 หลักสูตรวิทยาศาสตรบัณฑิต สาขาจิตวิทยา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ปีการศึกษา 2559 โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อประเมินคุณลักษณะกรอบความคิดสากล โปรดตอบคำถามทุกข้อตามความเป็นจริง ให้ตรงกับตัวท่านมากที่สุด ความคิดเห็นของท่านจะข้อมูลที่เป็นประโยชน์อย่างยิ่งในการพัฒนาทรัพยากรบุคคลในประเทศไทยต่อไป

ทั้งนี้ คำตอบของท่านจะถูกเก็บเป็นความลับ มีเพียงผู้วิจัยและอาจารย์ที่ปรึกษาเท่านั้นที่เข้าถึงข้อมูลได้ การนำเสนอผลการวิจัยจะแสดงเป็นค่าเฉลี่ยของกลุ่ม ไม่มีการระบุตัวตน หรือทำให้ท่านได้รับผลกระทบใด ๆ จากการตอบมาตรฐานนี้

ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบมาตรฐาน

เพศ หญิง ชาย อื่น ๆ

สถานภาพ โสด สมรส

อายุ _____ ปี

ตำแหน่งงาน _____

ระดับการศึกษา น้อยกว่าปริญญาตรี ปริญญาตรี ปริญญาโท ปริญญาเอก

การศึกษาในต่างแดน ไม่เคย เคย (โปรดระบุระยะเวลา _____)

การทำงานในต่างแดน ไม่เคย เคย (โปรดระบุระยะเวลา _____)

โปรดเลือกคำตอบที่ตรงกับตัวท่านมากที่สุด โดย 1 = ไม่ตรงกับข้าพเจ้าเลย จนถึง 4 = ตรงกับข้าพเจ้าที่สุด

ข้อ	คำถาม	คำตอบ			
1	ข้าพเจ้าสามารถอธิบายได้อย่างชัดเจนว่าสถานการณ์การเมืองโลกในปัจจุบันจะส่งผลกระทบต่อบริษัทของข้าพเจ้าอย่างไร	1	2	3	4
2	ข้าพเจ้าสามารถอธิบายได้อย่างชัดเจนว่าสภาพเศรษฐกิจโลกในปัจจุบันจะส่งผลกระทบต่อบริษัทของข้าพเจ้าอย่างไร	1	2	3	4
3	ข้าพเจ้าสามารถอธิบายได้อย่างชัดเจนว่าแนวโน้มความต้องการของลูกค้า	1	2	3	4

ข้อ	คำถาม	คำตอบ			
	กลุ่มเป้าหมายเป็นอย่างไรและจะส่งผลกระทบต่อองค์กรของฉันอย่างไร				
4	ข้าพเจ้ามั่นใจว่าข้าพเจ้าสามารถทำให้บริษัทของข้าพเจ้าประสบความสำเร็จในระดับโลกตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ได้	1	2	3	4
5	ข้าพเจ้าบอกได้ว่าบริษัทสำคัญระดับโลกในอุตสาหกรรมเดียวกับบริษัทของข้าพเจ้ากำลังมีแผนทำอะไรอยู่	1	2	3	4
6	ข้าพเจ้ามั่นใจว่าข้าพเจ้าสามารถบริหารทีมที่มีความหลากหลาย เช่นทางด้านเชื้อชาติ ศาสนา วัฒนธรรม และความสามารถ ได้เป็นอย่างดี	1	2	3	4
7	ข้าพเจ้ามั่นใจว่าข้าพเจ้าสามารถแก้ไขความขัดแย้งต่าง ๆ โดยไม่นำเอาประเด็นส่วนตัวมาเกี่ยวข้องด้วยเด็ดขาด	1	2	3	4
8	ข้าพเจ้าแก้ปัญหาความขัดแย้งด้วยวิธีการที่ทำให้ทั้งสองฝ่ายได้ประโยชน์ร่วมกันเสมอ	1	2	3	4
9	ข้าพเจ้าอธิบายได้ว่าองค์กรหรือบริษัทของข้าพเจ้าควรสร้างสัมพันธ์กับบริษัทหรือองค์กรใดในต่างประเทศบ้าง	1	2	3	4
10	ข้าพเจ้าอธิบายได้ว่าบริษัทของข้าพเจ้าจะได้ประโยชน์จากการสร้างเครือข่ายกับบริษัทต่างประเทศ อย่างไรบ้าง	1	2	3	4
11	ข้าพเจ้ามั่นใจว่าข้าพเจ้าจะสามารถสร้างสัมพันธ์กับบริษัทในต่างประเทศที่จะให้ผลประโยชน์กับบริษัทของข้าพเจ้าได้อย่างแน่นอน	1	2	3	4
12	ข้าพเจ้าอธิบายได้อย่างชัดเจนว่าบริษัทหรือองค์กรต่างประเทศที่จะมาร่วมในเครือข่ายพันธมิตรกับองค์กรของข้าพเจ้า แต่ละฝ่ายจะได้ประโยชน์อะไรบ้าง	1	2	3	4
13	ข้าพเจ้ายินดีปฏิบัติต่อคนต่างวัฒนธรรม ตามวิธีที่เขาสบายใจ โดยไม่ยึดติดกับความเคยชินเดิมของตนเอง	1	2	3	4
14	ข้าพเจ้าไม่ติดใจเอาการสนทนากับผู้ที่มีความคิดเห็นต่างจากข้าพเจ้า เป็นตัวกำหนดว่าคนนั้นเป็นคนอย่างไร	1	2	3	4
15	ข้าพเจ้าสามารถสร้างความผูกพันกับเพื่อนต่างวัฒนธรรมได้ อย่างสนิทใจ	1	2	3	4
16	หากมีโอกาสได้ รู้จักคนต่างวัฒนธรรม ข้าพเจ้าเชื่อว่าข้าพเจ้าสามารถสร้างความสัมพันธ์ที่สนิทสนมจริงใจกับเขาได้	1	2	3	4
17	การก้าวออกไปสร้างมิตรภาพที่ลึกซึ้งกับคนต่างวัฒนธรรมเป็นเรื่องยากสำหรับ	1	2	3	4

ข้อ	คำถาม	คำตอบ			
	ข้าพเจ้า				
18	ถ้าเลือกได้ข้าพเจ้าจะหลีกเลี่ยงการพูดคุยคบหากับคนต่างชาติต่างวัฒนธรรม	1	2	3	4
19	ข้าพเจ้ารู้สึกประหม่าหรือกังวล เมื่อต้องพูดคุยกับคนต่างชาติต่างวัฒนธรรม	1	2	3	4
20	ข้าพเจ้าเข้าใจว่าจะอะไรคือสาเหตุให้คนต่างวัฒนธรรมมีความคิด ความเชื่อ หรือธรรมเนียมปฏิบัติต่างจากข้าพเจ้า	1	2	3	4
21	เมื่อต้องพูดคุยกับคนต่างวัฒนธรรม ข้าพเจ้ามักมองว่า เขาเท่าเทียมกับข้าพเจ้า โดยไม่ตัดสินจากความเชื่อเดิมของตนเอง	1	2	3	4
22	ข้าพเจ้าเข้าใจรูปแบบการแสดงอารมณ์ความรู้สึกต่าง ๆ ของคนต่างชาติต่างวัฒนธรรม ได้ดีพอ ๆ กับคนในวัฒนธรรมเดียวกันกับข้าพเจ้าข้าพเจ้า	1	2	3	4
23	ข้าพเจ้าชอบพูดคุยกับชาวต่างชาติต่างวัฒนธรรม เพื่อรับฟังความคิดเห็นหรือมุมมองใหม่ ๆ	1	2	3	4
24	ข้าพเจ้าอ่าน ชม หรือฟังเรื่องราวเกี่ยวกับวัฒนธรรมอื่น ๆ ที่ต่างจากวัฒนธรรมของข้าพเจ้าอย่างน้อยสัปดาห์ละ 4-5 ครั้ง	1	2	3	4
25	เมื่อพบผู้คนจากวัฒนธรรมอื่น ข้าพเจ้าจะซักถามเพื่อเรียนรู้วิถีชีวิตด้านต่าง ๆ ของเขา ทันทีที่มีโอกาส	1	2	3	4
26	ข้าพเจ้าติดตามเรื่องราวข่าวสารที่เกิดขึ้นในต่างแดนอยู่เสมอ	1	2	3	4
27	ข้าพเจ้ามักนำแนวคิดบางอย่างจากต่างวัฒนธรรมมาปรับในชีวิตตนเอง	1	2	3	4
28	เมื่อต้องย้ายที่ทำงาน ข้าพเจ้ารู้สึกว่าต้องใช้เวลานาน กว่าจะคุ้นเคยกับสถานที่ใหม่	1	2	3	4
29	ข้าพเจ้าสามารถย้ายไปอยู่หรือทำงานในที่ที่ไม่คุ้นเคยได้โดยไม่รู้สึกรีดยหรือวิตกกังวล	1	2	3	4
30	การเปลี่ยนแปลงที่มงานหรือวิธีการทำงานใหม่ มักทำให้ข้าพเจ้าเครียดหรือวิตกกังวล	1	2	3	4
31	การเปลี่ยนแปลงเป็นเรื่องสนุกและท้าทายสำหรับข้าพเจ้า	1	2	3	4
32	ข้าพเจ้าเป็นคนที่ปรับตัวเข้ากับคนทุกวัฒนธรรม ทุกสภาพแวดล้อมได้ง่าย	1	2	3	4
33	ข้าพเจ้ามักมองเห็นเรื่องราวหรือสิ่งดี ๆ ที่ทำให้รู้สึกประทับใจ แม้ตนเองกำลังอยู่ในสถานการณ์ที่ตึงเครียด	1	2	3	4

ข้อ	คำถาม	คำตอบ			
34	ข้าพเจ้านักกลับมาชีวิตชีวาได้อย่างรวดเร็ว หลังจากประสบความล้มเหลว หรือ เหตุการณ์ที่ทำให้รู้สึกท้อแท้	1	2	3	4
35	เมื่อหัวหน้ามอบหมายงานที่ต้องใช้ความรู้ ความสามารถ นอกเหนือจากงานที่ ข้าพเจ้าทำเป็นประจำ ข้าพเจ้ารู้สึกกังวลว่าจะทำไม่ได้	1	2	3	4
36	ข้าพเจ้ามั่นใจว่าตนเองสามารถทำงานภายใต้ความกดดันได้อย่างดีเยี่ยม	1	2	3	4
37	ข้าพเจ้ามั่นใจว่าข้าพเจ้าสามารถแก้ไขทุกปัญหาในงานที่ได้รับมอบหมายได้	1	2	3	4
38	ข้าพเจ้ารู้สึกมีพลังงานเต็มเปี่ยมตลอดเวลาทำงาน	1	2	3	4
39	ข้าพเจ้ามั่นใจว่าสามารถใช้ปัญญาเอาตัวรอดได้ในทุกสถานการณ์	1	2	3	4
40	สถานการณ์ที่ยากลำบาก ไม่สามารถบั่นทอนความมั่นใจของข้าพเจ้าได้	1	2	3	4