

ทักษะในการทำงานข้ามวัฒนธรรมและสภาพแวดล้อมในการทำงานข้าม  
วัฒนธรรมที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานข้ามวัฒนธรรม ของพนักงาน  
ธุรกิจรับเหมาก่อสร้างข้ามชาติ

Cross-cultural Working Skills and Cross-cultural Work  
Environments Affecting Cross-cultural Work Performance of  
Employees from a Multinational Construction Contracting  
Companies

วศิน โหรี

การค้นคว้าอิสระนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร  
ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต วิชาเอกธุรกิจระหว่างประเทศ

คณะบริหารธุรกิจ

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

ปีการศึกษา 2567

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

ทักษะในการทำงานข้ามวัฒนธรรมและสภาพแวดล้อมในการทำงานข้าม  
วัฒนธรรมที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานข้ามวัฒนธรรม ของพนักงาน  
ธุรกิจรับเหมาก่อสร้างข้ามชาติ

วศิน โหรี

การค้นคว้าอิสระนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร  
ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต วิชาเอกธุรกิจระหว่างประเทศ

คณะบริหารธุรกิจ

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

ปีการศึกษา 2567

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

การค้นคว้าอิสระฉบับนี้เกิดจากการค้นคว้าและวิจัย ขณะที่ข้าพเจ้าศึกษาอยู่ในคณะ  
บริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ดังนั้นงานวิจัยในการค้นคว้าอิสระฉบับนี้ถือเป็น  
ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี และข้อความต่างๆ ในการค้นคว้าอิสระฉบับนี้  
ข้าพเจ้าขอรับรองว่าไม่มีการคัดลอกหรือนำงานวิจัยของผู้อื่นมานำเสนอในชื่อของข้าพเจ้า

This independent study consists of research materials conducted at Faculty of  
Business Administration, Rajamangala University of Technology Thanyaburi and hence  
the copyright owner. I hereby certify that the independent study does not contain any  
forms of plagiarism.

.....  
(นายวศิน โหรี)



COPYRIGHT © 2024

FACULTY OF BUSINESS ADMINISTRATION

RAJAMANGALA UNIVERSITY OF TECHNOLOGY THANYABURI

ลิขสิทธิ์ พ.ศ. 2567

คณะบริหารธุรกิจ

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

**หัวข้อการค้นคว้าอิสระ**

ทักษะในการทำงานข้ามวัฒนธรรมและสภาพแวดล้อมในการทำงาน  
ข้ามวัฒนธรรมที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานข้ามวัฒนธรรม  
ของพนักงานธุรกิจรับเหมาก่อสร้างข้ามชาติ

Cross-cultural Working Skills and Cross-cultural Work  
Environments Affecting Cross-cultural Work  
Performance of Employees from a Multinational  
Construction Contracting Companies

**ชื่อ - นามสกุล**

นายวศิน โหรี

**สาขาวิชา**

บริหารธุรกิจ (ธุรกิจระหว่างประเทศ)

**อาจารย์ที่ปรึกษา**

ผู้ช่วยศาสตราจารย์สุพร อ่อนพุทธา, ประ.ด.

**ปีการศึกษา**

2567

**คณะกรรมการสอบค้นคว้าอิสระ**

..... ประธานกรรมการ  
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์บุญญา หิรัญฤทธิกร, ประ.ด.)

..... กรรมการ  
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ศรากุล สุโคตรพรหมมี, ประ.ด.)

..... กรรมการ  
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์สุพร อ่อนพุทธา, ประ.ด.)

คณะบริการธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี อนุมัติการค้นคว้าอิสระฉบับนี้  
เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญามหาบัณฑิต

..... คณบดีคณะบริหารธุรกิจ  
(รองศาสตราจารย์กล้าหาญ ณ น่าน, ประ.ด.)  
วันที่..... เดือน ..... พ.ศ. ....

**หัวข้อการค้นคว้าอิสระ**

ทักษะในการทำงานข้ามวัฒนธรรมและสภาพแวดล้อมในการทำงาน  
ข้ามวัฒนธรรมที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานข้ามวัฒนธรรม  
ของพนักงานธุรกิจรับเหมาก่อสร้างข้ามชาติ

**ชื่อ - นามสกุล**

นายวศิน โหรี

**สาขาวิชา**

บริหารธุรกิจ (ธุรกิจระหว่างประเทศ)

**อาจารย์ที่ปรึกษา**

ผู้ช่วยศาสตราจารย์สุพร อ่อนพุทธา, ประ.ด.

**ปีการศึกษา**

2567

**บทคัดย่อ**

การค้นคว้าอิสระนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1) ปัจจัยส่วนบุคคลที่เกี่ยวข้องกับทักษะในการทำงานข้ามวัฒนธรรมและสภาพแวดล้อมในการทำงานข้ามวัฒนธรรมที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานข้ามวัฒนธรรมของธุรกิจรับเหมาก่อสร้างข้ามชาติ 2) ทักษะการทำงานของพนักงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานข้ามวัฒนธรรมของธุรกิจรับเหมาก่อสร้างข้ามชาติ 3) เพื่อศึกษาสภาพแวดล้อมในการทำงานข้ามวัฒนธรรมที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานข้ามวัฒนธรรมของธุรกิจรับเหมาก่อสร้างข้ามชาติ

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาค้างนี้ ค้าง พนักงานในธุรกิจรับเหมาก่อสร้างข้ามชาติ จำนวน 400 คน และใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือการเก็บข้อมูล รวบรวมข้อมูล สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ประกอบด้วย ค่าเฉลี่ย ความถี่ ร้อยละ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที่ การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว และการวิเคราะห์ความถดถอยแบบพหุคูณ

ผลการศึกษาพบว่า ทักษะในการทำงานข้ามวัฒนธรรมประกอบด้วยทักษะการปฏิบัติงาน ทักษะความรู้ความเข้าใจทางวัฒนธรรม ทักษะความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลต่างวัฒนธรรมแตกต่างกัน ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานข้ามวัฒนธรรมของพนักงานธุรกิจรับเหมาก่อสร้างข้ามชาติที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สภาพแวดล้อมในการทำงานข้ามวัฒนธรรมประกอบด้วยผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน นโยบายองค์กร สวัสดิการ วัฒนธรรมองค์กรที่มุ่งเน้นความหลากหลายแตกต่างกัน ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานข้ามวัฒนธรรมของพนักงานธุรกิจรับเหมาก่อสร้างข้ามชาติ ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

**คำสำคัญ :** ทักษะการทำงานข้ามวัฒนธรรม, สภาพแวดล้อมในการทำงานข้ามวัฒนธรรม, ประสิทธิภาพในการทำงานข้ามวัฒนธรรม

|                                  |                                                                                                                                                                                 |
|----------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <b>Independent Study Title</b>   | Cross-cultural Working Skills and Cross-cultural Work Environments Affecting Cross-cultural Work Performance of Employees from Multinational Construction Contracting Companies |
| <b>Name – Surname</b>            | Mr. Wasin Horee                                                                                                                                                                 |
| <b>Program</b>                   | Business Administration (International Business)                                                                                                                                |
| <b>Independent Study Advisor</b> | Assistant Professor Suraporn Onputtha, Ph.D.                                                                                                                                    |
| <b>Academic Year</b>             | 2024                                                                                                                                                                            |

## ABSTRACT

This independent study aims to study: 1) Personal factors related to cross-cultural skills and cross-cultural work environments that affect cross-cultural work efficiency of multinational construction companies, 2) employee work skills that affect cross-cultural work efficiency of multinational construction companies and 3) cross-cultural work environments that affect cross-cultural work efficiency of multinational construction companies.

The sample group used in this study comprised 400 employees of multinational construction companies. A questionnaire was used as a data collection tool. The statistics used for data analysis included mean, frequency, percentage, standard deviation, t-test, one-way ANOVA, and multiple regression analysis.

The results of the study were found that cross-cultural work skills consisting of operational skills, cultural knowledge and understanding skills, and interpersonal skills with different cultures affected cross-cultural work efficiency of multinational construction companies employees at a statistical significance level of .05. Cross-cultural work environments consisting of supervisors, colleagues, organizational policies, welfare, and organizational cultures that emphasize diversity differently affected cross-cultural work efficiency of multinational construction companies employees at a statistical significance level of .05.

**Keywords :** cross-cultural work skills, cross-cultural work environment, cross-cultural work efficiency

## กิตติกรรมประกาศ

การค้นคว้าอิสระฉบับนี้ ผู้วิจัยขอขอบพระคุณผู้ช่วยศาสตราจารย์สุรพร อ่อนพุทธา เป็นอย่างสูง ที่ได้ให้คำปรึกษา แนะนำ และกำกับดูแลการดำเนินงานในครั้งนี้ด้วยความเอาใจใส่ ซึ่งเป็นแรงผลักดันที่ช่วยให้การค้นคว้าอิสระชิ้นนี้สำเร็จลุล่วงด้วยดี

นอกจากนี้ ผู้วิจัยต้องขอขอบพระคุณ ผู้ตอบแบบสอบถามทุกท่านที่สละเวลาให้ความความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามได้เป็นอย่างดี ซึ่งข้อมูลที่ได้รับถือเป็นส่วนสำคัญที่ช่วยให้การค้นคว้าอิสระครั้งนี้เสร็จสมบูรณ์

สุดท้ายนี้ผู้วิจัยขอขอบพระคุณอาจารย์ ครอบครัว และเพื่อนทุกท่านที่ให้คำแนะนำและคอยเป็นกำลังใจ เป็นส่วนช่วยการค้นคว้าอิสระครั้งนี้สำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี และหวังว่าจะเป็นประโยชน์ต่อผู้ที่สนใจ

วศิน โหรี



## สารบัญ

|                                                                   | หน้า |
|-------------------------------------------------------------------|------|
| บทคัดย่อ .....                                                    | (3)  |
| ABSTRACT .....                                                    | (4)  |
| กิตติกรรมประกาศ.....                                              | (5)  |
| สารบัญ.....                                                       | (6)  |
| สารบัญตาราง .....                                                 | (8)  |
| สารบัญรูป .....                                                   | (11) |
| บทที่ 1 บทนำ.....                                                 | 12   |
| 1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา.....                           | 12   |
| 1.2 วัตถุประสงค์การวิจัย .....                                    | 13   |
| 1.3 สมมติฐานการวิจัย .....                                        | 14   |
| 1.4 ขอบเขตของการวิจัย.....                                        | 14   |
| 1.5 คำจำกัดความของการวิจัย .....                                  | 14   |
| 1.6 กรอบแนวคิดของการวิจัย .....                                   | 18   |
| 1.7 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ.....                                | 19   |
| บทที่ 2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....                       | 20   |
| 2.1 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับทักษะในการทำงานข้ามวัฒนธรรม .....      | 20   |
| 2.2 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมในการทำงานข้ามวัฒนธรรม..... | 28   |
| 2.3 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน .....       | 37   |
| 2.4 ธรรมาภิบาลแห่งการก่อสร้างในประเทศไทย.....                     | 42   |
| 2.5 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง .....                                   | 43   |
| บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย.....                                   | 47   |
| 3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง .....                                 | 47   |

## สารบัญ(ต่อ)

|                                                                         | หน้า |
|-------------------------------------------------------------------------|------|
| 3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย .....                                    | 47   |
| 3.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล .....                                           | 50   |
| 3.4 การวิเคราะห์ข้อมูลและการประมวลผลข้อมูล .....                        | 51   |
| บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล .....                                      | 53   |
| 4.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลผู้ตอบแบบสอบถาม .....            | 53   |
| 4.2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทักษะในการทำงานข้ามวัฒนธรรม .....               | 55   |
| 4.3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลสภาพแวดล้อมในการทำงานข้ามวัฒนธรรม .....         | 57   |
| 4.4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลประสิทธิภาพในการทำงานข้ามวัฒนธรรม .....         | 61   |
| 4.5 ผลการทดสอบสมมติฐาน .....                                            | 64   |
| 4.6 สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน .....                                        | 92   |
| บทที่ 5 การสรุปผล การอภิปรายผล และข้อเสนอแนะงานวิจัย .....              | 94   |
| 5.1 สรุปผลการศึกษา .....                                                | 94   |
| 5.2 การอภิปรายผลการศึกษา .....                                          | 98   |
| 5.3 ข้อเสนอแนะ .....                                                    | 102  |
| บรรณานุกรม .....                                                        | 104  |
| ภาคผนวก .....                                                           | 112  |
| แบบสอบถาม .....                                                         | 113  |
| ผลการหาค่าดัชนีความสอดคล้องตามวัตถุประสงค์เป็นรายชื่อของแบบสอบถาม ..... | 120  |
| ประวัติผู้วิจัย .....                                                   | 126  |

## สารบัญตาราง

หน้า

|               |                                                                                                                              |    |
|---------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----|
| ตารางที่ 1    | สรุปงานการทบทวนวรรณกรรมเกี่ยวกับทักษะในการทำงานข้ามวัฒนธรรม .....                                                            | 23 |
| ตารางที่ 2    | สรุปงานการทบทวนวรรณกรรมเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมในการทำงานข้ามวัฒนธรรม .....                                                      | 31 |
| ตารางที่ 3    | สรุปงานการทบทวนวรรณกรรมเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการทำงานข้ามวัฒนธรรม.....                                                       | 39 |
| ตารางที่ 4.1  | ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลผู้ตอบแบบสอบถาม .....                                                                                   | 53 |
| ตารางที่ 4.2  | ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับทักษะการทำงานตาราง .....                                                              | 55 |
| ตารางที่ 4.3  | ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมในการทำงาน .....                                                           | 57 |
| ตารางที่ 4.4  | ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการทำงานข้ามวัฒนธรรม ....                                                | 61 |
| ตารางที่ 4.5  | ค่าสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างของความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการทำงานข้ามวัฒนธรรม จำแนกตามเพศ.....                      | 64 |
| ตารางที่ 4.6  | ค่าสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างของความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการทำงานข้ามวัฒนธรรม จำแนกตามอายุ เป็นรายคู่ .....         | 65 |
| ตารางที่ 4.7  | ค่าสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างของความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการทำงานข้ามวัฒนธรรม จำแนกตามอายุ เป็นรายคู่ .....         | 66 |
| ตารางที่ 4.8  | ค่าสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างของความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการทำงานข้ามวัฒนธรรม จำแนกตามตำแหน่งงาน .....              | 67 |
| ตารางที่ 4.9  | ค่าสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างของความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการทำงานข้ามวัฒนธรรม จำแนกตามอายุการทำงาน.....             | 67 |
| ตารางที่ 4.10 | ค่าสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างของความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการทำงานข้ามวัฒนธรรม จำแนกตามอายุการทำงาน เป็นรายคู่ ..... | 68 |
| ตารางที่ 4.11 | ค่าสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างของความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการทำงานข้ามวัฒนธรรม จำแนกตามรายได้.....                   | 69 |
| ตารางที่ 4.12 | ค่าสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างของความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการทำงานข้ามวัฒนธรรม จำแนกตามรายได้ เป็นรายคู่.....        | 70 |

## สารบัญตาราง(ต่อ)

หน้า

|               |                                                                                                                                                                                 |    |
|---------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----|
| ตารางที่ 4.13 | ค่าสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างของความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการทำงาน<br>ข้ามวัฒนธรรม จำแนกตามสัญชาติ.....                                                                 | 71 |
| ตารางที่ 4.14 | ผลการวิเคราะห์สมการถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอนของทักษะในการทำงานข้ามวัฒนธรรม<br>ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานข้ามวัฒนธรรมด้านปริมาณงาน.....                                           | 72 |
| ตารางที่ 4.15 | ตารางแสดงค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยของทักษะในการทำงานข้ามวัฒนธรรมส่งผลต่อ<br>ประสิทธิภาพในการทำงานข้ามวัฒนธรรมด้านปริมาณงาน .....                                                  | 73 |
| ตารางที่ 4.16 | ผลการวิเคราะห์สมการถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอนของทักษะในการทำงานข้ามวัฒนธรรม<br>ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานข้ามวัฒนธรรมด้านคุณภาพงาน .....                                          | 74 |
| ตารางที่ 4.17 | ตารางแสดงค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยของทักษะในการทำงานข้ามวัฒนธรรมส่งผลต่อ<br>ประสิทธิภาพในการทำงานข้ามวัฒนธรรมด้านคุณภาพงาน .....                                                  | 75 |
| ตารางที่ 4.18 | ผลการวิเคราะห์สมการถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอนของทักษะในการทำงานข้ามวัฒนธรรม<br>ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานข้ามวัฒนธรรมด้านเวลา .....                                               | 76 |
| ตารางที่ 4.19 | ตารางแสดงค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยของทักษะในการทำงานข้ามวัฒนธรรมส่งผลต่อ<br>ประสิทธิภาพในการทำงานข้ามวัฒนธรรมด้านเวลา.....                                                        | 77 |
| ตารางที่ 4.20 | ผลการวิเคราะห์สมการถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอนของทักษะในการทำงานข้ามวัฒนธรรม<br>ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานข้ามวัฒนธรรมด้านการเข้าสังคมข้ามวัฒนธรรม.....                            | 78 |
| ตารางที่ 4.21 | ตารางแสดงค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยของทักษะในการทำงานข้ามวัฒนธรรมส่งผลต่อ<br>ประสิทธิภาพในการทำงานข้ามวัฒนธรรมด้านการเข้าสังคมข้ามวัฒนธรรม .....                                   | 79 |
| ตารางที่ 4.22 | ผลการวิเคราะห์สมการถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอนของทักษะในการทำงานข้ามวัฒนธรรม<br>ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานข้ามวัฒนธรรมในภาพรวมของพนักงานของธุรกิจ<br>รับเหมาก่อสร้างข้ามชาติ ..... | 80 |
| ตารางที่ 4.23 | ตารางแสดงค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยของทักษะในการทำงานข้ามวัฒนธรรมส่งผลต่อ<br>ประสิทธิภาพในการทำงานข้ามวัฒนธรรมในภาพรวม.....                                                        | 81 |

## สารบัญ(ต่อ)

หน้า

|                                                                                                                                                                             |    |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----|
| ตารางที่ 4.24 ผลการวิเคราะห์สมการถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอนของสภาพแวดล้อมในการทำงานข้ามวัฒนธรรมส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานข้ามวัฒนธรรมด้านปริมาณงาน .....                      | 82 |
| ตารางที่ 4.25 ตารางแสดงค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยของสภาพแวดล้อมในการทำงานข้ามวัฒนธรรมส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานข้ามวัฒนธรรมด้านปริมาณงาน.....                               | 83 |
| ตารางที่ 4.26 ผลการวิเคราะห์สมการถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอนของสภาพแวดล้อมในการทำงานข้ามวัฒนธรรมส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานข้ามวัฒนธรรมในการทำงานข้ามวัฒนธรรมด้านคุณภาพงาน..... | 84 |
| ตารางที่ 4.27 ตารางแสดงค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยของสภาพแวดล้อมในการทำงานข้ามวัฒนธรรมส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานข้ามวัฒนธรรมด้านคุณภาพงาน.....                               | 85 |
| ตารางที่ 4.28 ผลการวิเคราะห์สมการถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอนของสภาพแวดล้อมในการทำงานข้ามวัฒนธรรมส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานข้ามวัฒนธรรมด้านเวลา .....                           | 86 |
| ตารางที่ 4.29 ตารางแสดงค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยของสภาพแวดล้อมในการทำงานข้ามวัฒนธรรมส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานข้ามวัฒนธรรมด้านเวลา .....                                   | 87 |
| ตารางที่ 4.30 ผลการวิเคราะห์สมการถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอนของสภาพแวดล้อมในการทำงานข้ามวัฒนธรรมส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานข้ามวัฒนธรรมด้านการเข้าสังคมข้ามวัฒนธรรม.....        | 88 |
| ตารางที่ 4.31 ตารางแสดงค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยของสภาพแวดล้อมในการทำงานข้ามวัฒนธรรมส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานข้ามวัฒนธรรมด้านการเข้าสังคมข้ามวัฒนธรรม.....                | 89 |
| ตารางที่ 4.32 ผลการวิเคราะห์สมการถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอนของสภาพแวดล้อมในการทำงานข้ามวัฒนธรรมส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานข้ามวัฒนธรรมในภาพรวม .....                           | 90 |
| ตารางที่ 4.33 ตารางแสดงค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยของสภาพแวดล้อมในการทำงานข้ามวัฒนธรรมส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานข้ามวัฒนธรรมในภาพรวม .....                                   | 91 |
| ตารางที่ 4.34 สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน .....                                                                                                                                  | 92 |

## สารบัญรูป

หน้า

|                           |    |
|---------------------------|----|
| ภาพที่ 1 กรอบแนวคิด ..... | 18 |
|---------------------------|----|



## บทที่ 1

### บทนำ

#### 1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

อุตสาหกรรมก่อสร้างถือเป็นภาคส่วนสำคัญที่มีบทบาทในกระบวนการพัฒนาเศรษฐกิจของประเทศ เนื่องจากเป็นหนึ่งในกลไกหลักที่ขับเคลื่อนการเจริญเติบโตในด้านต่าง ๆ ทั้งการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานที่จำเป็นต่อการดำรงชีวิตและการเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศ อุตสาหกรรมก่อสร้างไม่เพียงแต่เกี่ยวข้องกับการสร้างอาคาร ที่อยู่อาศัย หรือสิ่งปลูกสร้างต่าง ๆ เท่านั้น แต่ยังเป็นภาคส่วนที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานขนาดใหญ่ เช่น ถนน สะพาน โรงงาน และระบบขนส่ง ซึ่งล้วนแล้วแต่เป็นปัจจัยสำคัญในการกระตุ้นเศรษฐกิจและยกระดับคุณภาพชีวิตของประชาชน การก่อสร้างมีลักษณะพิเศษตรงที่ต้องอาศัยทรัพยากรและแรงงานจากหลายภาคส่วน (เกียรติศักดิ์ แก้วใส 2563) ซึ่งมีการจ้างงานทั้งในด้านแรงงานทักษะสูงและแรงงานทักษะต่ำ รวมถึงธุรกิจที่เกี่ยวข้องกับการผลิตวัสดุก่อสร้าง การขนส่ง รวมถึงการให้บริการด้านการออกแบบและวิศวกรรม อีกทั้งการลงทุนในอุตสาหกรรมก่อสร้างยังช่วยกระตุ้นการเติบโตของอุตสาหกรรมอื่น ๆ โดยเฉพาะในด้านที่เกี่ยวข้องกับเทคโนโลยี สารสนเทศ และการพัฒนานวัตกรรมใหม่ ๆ การดำเนินงานของอุตสาหกรรมก่อสร้างมีผลกระทบในหลายมิติ ทั้งด้านเศรษฐกิจ สังคม และสิ่งแวดล้อม เมื่อโครงการก่อสร้างเสร็จสมบูรณ์ จะมีผลในการเพิ่มมูลค่าทางเศรษฐกิจจากการใช้ประโยชน์ของโครงสร้างพื้นฐานเหล่านั้น และสร้างผลกำไรให้กับผู้ลงทุนและผู้ประกอบการ (ตฤณ ไหมฉิม, 2562) ในขณะเดียวกันยังช่วยสร้างงานและอาชีพให้กับประชาชนจำนวนมาก ทั้งในด้านการก่อสร้าง การผลิตวัสดุอุปกรณ์ การขนส่ง รวมไปถึงงานด้านบริการต่าง ๆ เช่น การดูแลและบำรุงรักษา ถึงแม้ว่าอุตสาหกรรมก่อสร้างจะเป็นภาคส่วนที่มีศักยภาพในการเติบโตสูง แต่ก็ยังเผชิญกับความท้าทายหลายประการ ไม่ว่าจะเป็นการควบคุมต้นทุน การจัดการโครงการให้เสร็จตรงตามเวลาและคุณภาพ รวมถึงการรักษาความยั่งยืนในด้านสิ่งแวดล้อม ในปัจจุบันจึงมีการนำเทคโนโลยีและนวัตกรรมต่าง ๆ เข้ามาใช้ในการเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานและการลดผลกระทบที่เกิดขึ้นจากการก่อสร้าง ด้วยเหตุนี้ อุตสาหกรรมก่อสร้างจึงเป็นภาคส่วนที่สำคัญต่อการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมของประเทศ โดยไม่เพียงแต่สร้างมูลค่าทางเศรษฐกิจในระยะสั้น แต่ยังเป็นรากฐานที่สำคัญสำหรับการพัฒนาในระยะยาว ทั้งในด้านโครงสร้างพื้นฐาน การเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขัน และการยกระดับคุณภาพชีวิตของประชาชน (อโนทัย แสงธรรมธร, 2542 อ้างถึงใน ชนาธิป ความภาพงษ์, 2564)

การทำธุรกิจงานรับเหมาก่อสร้างเป็นธุรกิจที่รวบรวมบุคคลหลากหลายสาขาอาชีพ ได้แก่ สถาปนิก วิศวกร ช่างเทคนิค โฟร์แมนควบคุมงาน ลูกจ้าง เข้ามาทำงานเป็นทีมเพื่อให้ได้ตามเป้าหมายที่กำหนดขององค์กร และในการบริหารงานให้มีประสิทธิภาพ ผู้บริหารงานต้องมีความสามารถในการควบคุม ดูแลงาน และแก้ไขปัญหาให้ได้ เพื่อเป็นที่น่าสนใจและมีความน่าเชื่อถือให้กับผู้ร่วมทำงาน สร้างแรงบันดาลใจในการทำงาน โดยที่มาจากวัฒนธรรมขององค์กรเพื่อให้สอดคล้องกับเป้าหมายขององค์กรอย่างชัดเจน (บุญชูธรรมี ตุงคง และ ถิรรัตน์ พิมพาภรณ์, 2564) และเพื่อให้การทำงานมีประสิทธิภาพ ในองค์กรจะต้องมีสภาพแวดล้อมการทำงานที่ดี สวัสดิการที่ดี มีการจัดอบรมหรือเพิ่มพูนความรู้และทักษะของพนักงานอยู่เสมอ (ภากร แสงเนียม, 2562) ซึ่งจะส่งผลให้พนักงานสามารถสร้างความก้าวหน้าให้องค์กร ทำให้องค์กรบรรลุเป้าหมายได้ โดยยึดหลักการทำงานร่วมกันเป็นทีม การสร้างทีมงานให้แข็งแกร่ง โดยเน้นให้พนักงานภายในองค์กรเห็นถึงความสำคัญของการทำงานร่วมกันในทีม (สุวรรณา พงษ์ผ่องพล, 2558) เพื่อให้พนักงานและองค์กรเติบโตไปพร้อมกันอย่างมีประสิทธิภาพ

ในปัจจุบันนี้ธุรกิจอุตสาหกรรมรับเหมาก่อสร้าง เป็นแหล่งรวมความหลากหลายทางเชื้อชาติ ทางวัฒนธรรมและด้านภาษาการสื่อสาร ซึ่งในบางบริษัทที่ให้บริการทางด้านงานก่อสร้าง ที่มีเชื้อชาติ 2 – 4 เชื้อชาติ ซึ่งทำให้เกิดปัญหาด้านการสื่อสาร นำสู่ความผิดพลาดและความเสียหายในการทำงาน เนื่องจากผู้ปฏิบัติงานมีเชื้อชาติและวัฒนธรรมที่แตกต่างกัน จากปัญหาดังกล่าวผู้วิจัยมีความสนใจที่จะศึกษาเรื่อง ทักษะในการทำงานข้ามวัฒนธรรมและสภาพแวดล้อมในการทำงานข้ามวัฒนธรรมที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานข้ามวัฒนธรรมจากธุรกิจรับเหมาก่อสร้างข้ามชาติ จะช่วยแก้ไขและปรับปรุงการสื่อสารการทำงานข้ามวัฒนธรรม ให้มีประสิทธิภาพในการทำงานที่ดียิ่งขึ้น และซึ่งผลที่ได้รับจากการศึกษาจะเป็นประโยชน์สามารถนำข้อมูลที่ศึกษามาใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานและเป็นประโยชน์ต่อผู้บังคับบัญชา เป็นแนวทางการอยู่ร่วมกันที่มีความต่างทางด้านวัฒนธรรม ด้านการสื่อสาร

## 1.2 วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลที่เกี่ยวข้องกับทักษะในการทำงานข้ามวัฒนธรรมและสภาพแวดล้อมในการทำงานข้ามวัฒนธรรมที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานข้ามวัฒนธรรมของธุรกิจรับเหมาก่อสร้างข้ามชาติ
2. เพื่อศึกษาทักษะการทำงานของพนักงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานข้ามวัฒนธรรมของธุรกิจรับเหมาก่อสร้างข้ามชาติ
3. เพื่อศึกษาสภาพแวดล้อมในการทำงานข้ามวัฒนธรรมที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานข้ามวัฒนธรรมของธุรกิจรับเหมาก่อสร้างข้ามชาติ

### 1.3 สมมติฐานการวิจัย

สมมติฐานที่ 1. ปัจจัยส่วนบุคคล เพศ อายุ ตำแหน่งงาน อายุการทำงาน รายได้ และสัญชาติ ที่แตกต่างกันส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานข้ามวัฒนธรรมของพนักงานของธุรกิจรับเหมาก่อสร้างข้ามชาติแตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 2. ทักษะในการทำงานข้ามวัฒนธรรมส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานข้ามวัฒนธรรมของพนักงานของธุรกิจรับเหมาก่อสร้างข้ามชาติ

สมมติฐานที่ 3. สภาพแวดล้อมในการทำงานส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานข้ามวัฒนธรรมของพนักงานของธุรกิจรับเหมาก่อสร้างข้ามชาติ

### 1.4 ขอบเขตของการวิจัย

ขอบเขตด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง : ประชากรของการศึกษารั้งนี้คือ พนักงานในบริษัทรับเหมาก่อสร้าง ซึ่งกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษามีจำนวน 400 คน

ขอบเขตด้านตัวแปร : ตัวแปรต้น ประกอบด้วย ปัจจัยส่วนบุคคล (เพศ อายุ ตำแหน่งงาน อายุการทำงาน รายได้ และสัญชาติ) ทักษะในการทำงานข้ามวัฒนธรรม (ทักษะการปฏิบัติงาน ทักษะความรู้ความเข้าใจทางวัฒนธรรม และ ทักษะความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลต่างวัฒนธรรม) สภาพแวดล้อมในการทำงานข้ามวัฒนธรรม (ผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน นโยบายองค์กร สวัสดิการ และ วัฒนธรรมองค์กรที่มุ่งเน้นความหลากหลาย) ในขณะที่ ตัวแปรตาม คือ ประสิทธิภาพในการทำงานข้ามวัฒนธรรม (ปริมาณงาน คุณภาพงาน เวลา และ การเข้าสังคมข้ามวัฒนธรรม)

ขอบเขตด้านเวลา : ทำการศึกษาตามช่วงเวลาของหลักสูตร

ขอบเขตพื้นที่การศึกษา: ธุรกิจรับเหมาก่อสร้างข้ามชาติในเขตกรุงเทพและปริมณฑล

### 1.5 คำจำกัดความของการวิจัย

**ทักษะในการทำงานข้ามวัฒนธรรม** หมายถึง ทักษะความเข้าใจในความแตกต่างของวัฒนธรรมและกระบวนการคิดข้ามวัฒนธรรม ในกลุ่มคนในหลากหลายชาติพันธุ์ เข้าใจความแตกต่างทางกระบวนการทัศน์ เห็นคุณค่าในการอยู่ร่วมกัน ยอมรับวัฒนธรรมประเพณีที่ต่างของแต่ละสังคม ซึ่งจะช่วยให้เชื่อมโยงบูรณาการกับทักษะอื่นๆได้อย่างลงตัว

**ทักษะการปฏิบัติงาน** หมายถึง ความสามารถในการทำงานตามคำสั่งหรืองานที่ได้รับมอบหมายอย่างมีประสิทธิภาพ โดยใช้ความรู้และทักษะที่เหมาะสมในการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นระหว่าง

การทำงานใช้ความรู้ต่าง ๆ ในการตัดสินใจและหาทางออกเพื่อให้การทำงานสำเร็จลุล่วงไปได้อย่างราบรื่น

**ทักษะความรู้ความเข้าใจทางวัฒนธรรม** หมายถึง ความสามารถในการสังเกตและวิเคราะห์ความแตกต่างทางวัฒนธรรมของเพื่อนร่วมงาน เช่น ภาษา ธรรมเนียมปฏิบัติ และพฤติกรรมที่ไม่เหมือนกัน ซึ่งอาจส่งผลต่อการสื่อสารและการทำงานร่วมกันได้ พุดคุยและสร้างความสัมพันธ์ที่ดีได้กับเพื่อนร่วมงานจากต่างชาติที่มีวัฒนธรรมที่แตกต่าง

**ทักษะความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลต่างวัฒนธรรม** หมายถึง ความสามารถในการสื่อสารและสร้างความเข้าใจระหว่างบุคคลที่มาจากวัฒนธรรมที่แตกต่างกัน ทำความเข้าใจและตอบสนองต่อความต้องการและค่านิยมที่หลากหลายของบุคคลจากวัฒนธรรมที่แตกต่าง ทั้งในการทำงานและการสื่อสารทั่วไป สามารถสร้างความสัมพันธ์ที่ดีและเป็นมิตรกับบุคคลจากวัฒนธรรมที่ต่างออกไป โดยการแสดงความเคารพและการยอมรับในความแตกต่างเหล่านั้น เสริมสร้างมิติใหม่ ๆ ในการทำงานร่วมกันได้อย่างมีประสิทธิภาพ และสามารถปรับตัวให้เข้ากับสถานการณ์ต่าง ๆ

**สภาพแวดล้อมในการทำงานข้ามวัฒนธรรม** หมายถึง สถานที่ สภาพอากาศ และสภาพแวดล้อมในการทำงาน ซึ่งมีผลต่อการทำงานหากพนักงานไม่ใช่คนในประเทศนั้น ๆ ต้องมีการปรับตัวให้อยู่รอดได้ในสภาวะแวดล้อม ณ สถานที่นั้น ๆ อีกด้วย

**ผู้บังคับบัญชา** หมายถึง บุคคลที่มีหน้าที่ดูแล ควบคุม และสนับสนุนการทำงานของพนักงานในทีม โดยผู้บังคับบัญชาที่ดีจะมีความสนิทสนมและเป็นกันเองกับพนักงาน ทำให้เกิดบรรยากาศการทำงานที่ผ่อนคลายและสร้างความเชื่อมั่นในทีมงาน ผู้บังคับบัญชายังมีบทบาทในการสนับสนุนการทำงานของพนักงาน ทั้งในแง่ของคำแนะนำ ทรัพยากร และการช่วยแก้ปัญหาอย่างเหมาะสม ผู้บังคับบัญชาที่มีความยุติธรรมจะปฏิบัติต่อพนักงานอย่างเท่าเทียมกัน โดยไม่ลำเอียง และเปิดโอกาสให้พนักงานสามารถแลกเปลี่ยนความคิดเห็นได้อย่างเสรีเพื่อพัฒนาการทำงานร่วมกัน สุดท้ายผู้บังคับบัญชาที่มีความเป็นมืออาชีพจะไม่ใช้อำนาจในการดำเนินพนักงาน แต่เลือกใช้การสื่อสารที่สร้างสรรค์และให้ข้อเสนอแนะที่เป็นประโยชน์

**เพื่อนร่วมงาน** หมายถึง บุคคลที่ทำงานร่วมกับท่านในองค์กรหรือทีมเดียวกัน ซึ่งท่านสามารถขอความร่วมมือจากเพื่อนร่วมงานเมื่อจำเป็น เมื่อท่านพบอุปสรรคในการทำงาน เพื่อนร่วมงานจะให้ความร่วมมืออย่างเต็มที่ในการแก้ปัญหาหรือช่วยหาทางออก ทำให้รู้สึกมั่นใจและสบายใจในการทำงานเป็นทีม เพื่อนร่วมงานมักจะแสดงออกทั้งในท่าทางและคำพูดที่ดีในการสื่อสาร การทำงานร่วมกับเพื่อนร่วมงานที่มีการสนับสนุนซึ่งกันและกัน ทำให้มีความสุขและรู้สึกดีในการทำงาน และอาจจะประทับใจกับการพูดจาไม่ดีจากบางคนในบางครั้ง ซึ่งอาจเป็นอุปสรรคในการทำงานร่วมกัน แต่ท่านยังสามารถจัดการ

กับสถานการณ์เหล่านี้ได้ด้วยการรักษามาตรฐานการสื่อสารที่ดีและเปิดใจในการพูดคุยเพื่อปรับความเข้าใจ

**นโยบายองค์กร** หมายถึง กรอบแนวทางหรือหลักการที่องค์กรกำหนดขึ้นเพื่อให้พนักงานทุกคนปฏิบัติตามอย่างเป็นระเบียบ โดยมีการปฏิบัติตามกฎระเบียบขององค์กรอย่างเคร่งครัด องค์กรของท่านมีระบบสื่อสารที่ชัดเจน ช่วยให้พนักงานรับทราบถึงนโยบายและแผนงานต่าง ๆ ได้อย่างครบถ้วนและตรงไปตรงมา ยังมีความเข้าใจในนโยบายการทำงานขององค์กร ซึ่งช่วยให้สามารถดำเนินงานได้อย่างถูกต้องและมีประสิทธิภาพ องค์กรของท่านยังมีการวางแผนและกำหนดนโยบายเป็นอย่างดี สอดคล้องกับเป้าหมายและการพัฒนาในระยะยาว ทำให้เกิดความชัดเจนและความมั่นคงในแนวทางการดำเนินงาน

**สวัสดิการ** หมายถึง ผลประโยชน์ที่องค์กรมอบให้แก่พนักงานเพื่อสนับสนุนความเป็นอยู่และคุณภาพชีวิตในที่ทำงาน รายได้ ค่าตอบแทน และสวัสดิการที่ได้รับในปัจจุบันมีความเหมาะสมกับปริมาณงานที่ทำ ทำให้เกิดความพึงพอใจในด้านค่าจ้างและการทำงาน พึงพอใจในสวัสดิการ เช่น ค่ารักษาพยาบาล ที่บริษัทจัดให้ และยังมีค่าจ้างโบนัสที่ได้รับ แม้ในช่วงภาวะเศรษฐกิจที่มีความท้าทาย

**วัฒนธรรมองค์กรที่มุ่งเน้นความหลากหลาย** หมายถึง กรอบแนวทางที่องค์กรสร้างขึ้นเพื่อส่งเสริมและยอมรับความแตกต่างทางวัฒนธรรมในสถานที่ทำงาน องค์กรให้ความสำคัญกับการส่งเสริมความหลากหลาย ไม่ว่าจะเป็นเรื่องของวัฒนธรรม ชาติพันธุ์ หรือแนวคิดที่แตกต่างกัน องค์กรยังมีสภาพแวดล้อมการทำงานที่เปิดกว้างและหลากหลาย ซึ่งช่วยสร้างความร่วมมือและเสริมสร้างความคิดสร้างสรรค์ในทีม องค์กรควรจัดกิจกรรมที่ช่วยสร้างความสัมพันธ์ระหว่างพนักงานและเป็นเวทีสำหรับการแลกเปลี่ยนวัฒนธรรม เพื่อเสริมสร้างความเข้าใจและความเป็นหนึ่งเดียวกันในทีมงานที่มีความหลากหลาย

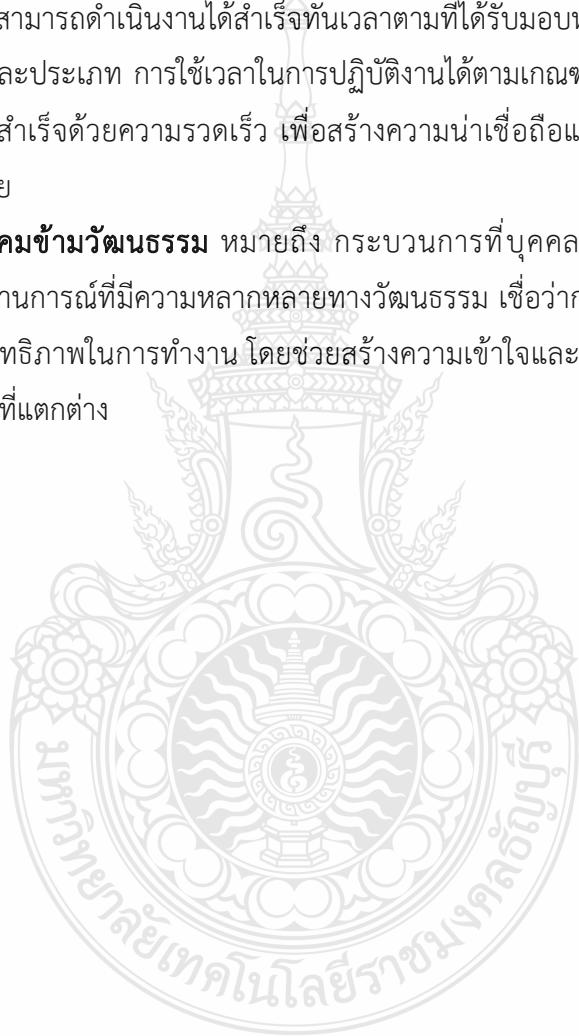
**ประสิทธิภาพในการทำงานข้ามวัฒนธรรม** หมายถึง ความสามารถในการปฏิบัติงานที่ต้องใช้ความรู้ความสามารถ รวมถึงประสบการณ์การทำงานต่าง ๆ เพื่อให้งานที่ได้รับคำสั่งมอบหมายเสร็จตามกำหนด โดยยึดความถูกต้องรวดเร็วของงาน ความเสมอภาค รวมถึงปริมาณงานให้มีสอดคล้องกับเป้าหมายขององค์กร และความสามารถการเข้าสังคมข้ามวัฒนธรรม

**ปริมาณงาน** หมายถึง จำนวนงานที่พนักงานได้รับมอบหมายให้ดำเนินการภายใต้กรอบเป้าหมายและแผนงานที่ผู้บังคับบัญชากำหนดไว้ ปริมาณงานที่ได้รับมีความเหมาะสมกับความรู้ความสามารถ และประสบการณ์ งานที่ได้รับมอบหมายมีความชัดเจนและสอดคล้องกับศักยภาพในการทำงาน ทำให้สามารถกำหนดเป้าหมายการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อให้ได้ผลลัพธ์ตามมาตรฐานที่องค์กรกำหนดไว้

**คุณภาพงาน** หมายถึง ระดับความสมบูรณ์และความถูกต้องของผลการปฏิบัติงานที่สอดคล้องกับเกณฑ์และมาตรฐานที่กำหนดไว้ สามารถปฏิบัติงานได้อย่างสำเร็จและมีคุณภาพ โดยปฏิบัติตามระเบียบและหลักเกณฑ์ที่องค์กรกำหนด ส่งผลให้การทำงานดำเนินไปอย่างราบรื่นและมีประสิทธิภาพ การวางแผนงานล่วงหน้าเพื่อให้การปฏิบัติงานเสร็จสิ้นทันตามกำหนดเวลายังช่วยเสริมสร้างคุณภาพของงานให้ดียิ่งขึ้น

**เวลา** หมายถึง การจัดการและใช้เวลาที่มีประสิทธิภาพเพื่อให้การปฏิบัติงานสำเร็จลุล่วงตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ สามารถดำเนินงานได้สำเร็จทันเวลาตามที่ได้รับมอบหมาย โดยมีการบริหารเวลาให้เหมาะสมกับงานแต่ละประเภท การใช้เวลาในการปฏิบัติงานได้ตามเกณฑ์มาตรฐานที่กำหนดไว้ และสามารถปฏิบัติงานให้สำเร็จด้วยความรวดเร็ว เพื่อสร้างความน่าเชื่อถือและความมีประสิทธิภาพในหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย

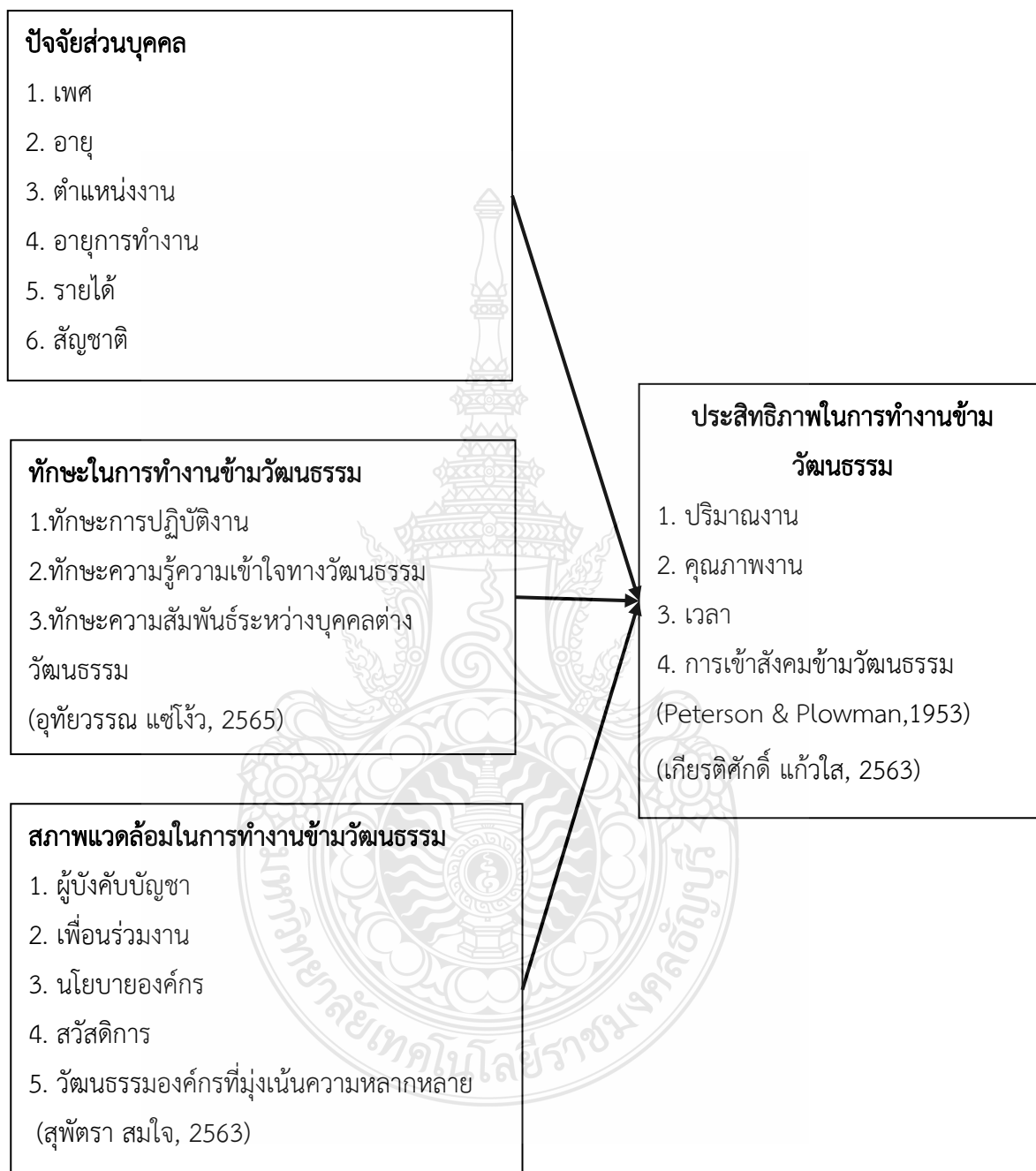
**การเข้าสังคมข้ามวัฒนธรรม** หมายถึง กระบวนการที่บุคคลสามารถปรับตัวและสร้างความสัมพันธ์ที่ดีในสถานการณ์ที่มีความหลากหลายทางวัฒนธรรม เชื่อว่าการเข้าสังคมข้ามวัฒนธรรมสามารถส่งเสริมประสิทธิภาพในการทำงาน โดยช่วยสร้างความเข้าใจและความร่วมมือระหว่างเพื่อนร่วมงานจากวัฒนธรรมที่แตกต่าง



## 1.6 กรอบแนวคิดของการวิจัย

ตัวแปรอิสระ

ตัวแปรตาม



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิด

## 1.7 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. งานวิจัยนี้ช่วยพัฒนาความเข้าใจและได้ข้อมูลเชิงลึกเกี่ยวกับทักษะการทำงานข้ามวัฒนธรรมที่แตกต่างกัน ซึ่งช่วยให้องค์กรสามารถพัฒนาทักษะการทำงานข้ามวัฒนธรรมให้กับพนักงาน นำไปสู่การทำงานเป็นทีม ให้เข้ากับหลักปฏิบัติในการทำงาน ความคิดสร้างสรรค์ การแก้ปัญหาการทำงานข้ามวัฒนธรรม และประสิทธิภาพการทำงานที่ดีขึ้น

2. งานวิจัยนี้ช่วยพัฒนาความเข้าใจและได้รับข้อมูลเชิงลึกเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมในการทำงาน ทำให้องค์กรสามารถมองเห็นแนวทางการพัฒนาสภาพแวดล้อมในการทำงานให้มีความสอดคล้องกับพนักงานที่มีความหลากหลายทางวัฒนธรรม สามารถสร้างสภาพแวดล้อมการทำงานที่ครอบคลุมและสนับสนุนต่อการทำงานภายใต้ความหลากหลายทางวัฒนธรรม การมีส่วนร่วม และการรักษาพนักงานที่สูงขึ้น สุดท้าย ก่อให้เกิดประสิทธิภาพการในทำงานที่ดีขึ้น

3. งานวิจัยนี้สามารถเป็นประโยชน์ต่อนักวิจัย นักวิชาการ และผู้สนใจอื่นๆ ในการศึกษาต่อยอดเกี่ยวกับทักษะในการทำงานข้ามวัฒนธรรมและสภาพแวดล้อมในการทำงานข้ามวัฒนธรรมที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานข้ามวัฒนธรรม รวมไปถึงการถ่ายทอดความรู้จากตำราเรียนหรือการเรียนการสอนในห้องเรียนได้ด้วย



## บทที่ 2

### เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาเรื่อง “ทักษะในการทำงานข้ามวัฒนธรรมและสภาพแวดล้อมในการทำงานข้ามวัฒนธรรมที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานข้ามวัฒนธรรมของพนักงานธุรกิจรับเหมาก่อสร้างข้ามชาติ” ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิด งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อใช้เป็นแนวทางการศึกษาและนำมาประกอบการวิเคราะห์และสรุปผล แนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง สามารถนำมาสรุปได้ดังนี้

- 2.1 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับทักษะในการทำงานข้ามวัฒนธรรม
- 2.2 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมในการทำงานข้ามวัฒนธรรม
- 2.3 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานข้ามวัฒนธรรม
- 2.4 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

#### 2.1 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับทักษะในการทำงานข้ามวัฒนธรรม

ทักษะในการทำงานมีความสำคัญในปัจจุบัน มีบทบาทสำคัญในการกำหนดความสำเร็จและโอกาสในการทำงานของแต่ละบุคคล ในตลาดงานที่มีการแข่งขันสูงในปัจจุบัน การมีทักษะที่หลากหลายและมีคุณค่ามีความสำคัญมากกว่าที่เคย ผู้จ้างงานมักจะมองหาบุคคลที่มีทักษะที่เหมาะสมเพื่อช่วยเหลือองค์กรอย่างมีประสิทธิภาพและช่วยขับเคลื่อนความสำเร็จ ทักษะในการทำงานมีความสำคัญหลายประการ ซึ่งประการแรกและสำคัญที่สุดนั้น ทักษะการทำงานมีความสำคัญให้บุคคลสามารถปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล เช่น การเขียนโปรแกรมคอมพิวเตอร์หรือวิศวกรรมเครื่องกล หรือทักษะด้านอารมณ์ เช่น การสื่อสารและการทำงานเป็นทีม การมีทักษะที่จำเป็นเพื่อให้เป็นเลิศในบทบาทเฉพาะถือเป็นสิ่งสำคัญ หากไม่มีทักษะที่เหมาะสม บุคคลอาจประสบปัญหาในการตอบสนองความต้องการของงาน ส่งผลให้ประสิทธิภาพการทำงานลดลง นอกจากนี้ การมีทักษะการทำงานที่แข็งแกร่งสามารถเป็นโอกาสให้กับแต่ละบุคคลในอาชีพการงานของตนได้ (Findlay, 2019) มีแนวโน้มที่นายจ้างจะจ้างและส่งเสริมบุคคลที่มีทักษะหลากหลายที่เกี่ยวข้องกับอุตสาหกรรมของตนเนื่องจากทักษะแสดงให้เห็นบุคคลที่มีความสามารถในการปรับตัวเข้ากับสถานการณ์ต่างๆ คิดอย่างมีวิจารณญาณ และแก้ไขปัญหาได้อย่างมีประสิทธิภาพ ในตลาดงานที่มีการพัฒนาอย่างรวดเร็วในปัจจุบัน สิ่งสำคัญสำหรับบุคคลคือต้องพัฒนาและเพิ่มพูนทักษะอย่างต่อเนื่องเพื่อให้สามารถแข่งขันและก้าวหน้าในอาชีพการงานได้ ที่มากไปกว่านั้นนอกจากนี้ ทักษะการทำงานยังมีความสำคัญต่อการทำงานเนื่องจากจะสามารถเพิ่มศักยภาพในการสร้างรายได้ของแต่ละบุคคลได้ บุคคลที่มีศักยภาพที่เป็นที่

ต้องการของนายจ้าง มีแนวโน้มที่จะได้รับเงินเดือนที่มากขึ้นและมีความมั่นคงในการทำงานมากขึ้น นายจ้างยินดีจ่ายเงินสูงสุดให้กับบุคคลที่มีทักษะที่จำเป็นต่อความสำเร็จขององค์กร การลงทุนในการพัฒนาทักษะจะทำให้แต่ละบุคคลสามารถเพิ่มศักยภาพในการสร้างรายได้และรักษาอาชีพการงานที่มั่นคงและเติบโตยิ่งขึ้น สุดท้ายนี้ การมีทักษะการทำงานที่แข็งแกร่งสามารถช่วยเพิ่มความมั่นใจและความภาคภูมิใจในตนเองของแต่ละบุคคลในที่ทำงานได้ เมื่อบุคคลมีความรู้และความสามารถในการปฏิบัติหน้าที่อย่างมีประสิทธิภาพ พวกเขาจะมีแนวโน้มที่จะรู้สึกมั่นใจในความสามารถของตนเองและเผชิญกับความท้าทายใหม่ๆ ด้วยความกระตือรือร้น สิ่งนี้สามารถนำไปสู่ความพึงพอใจในงานที่เพิ่มขึ้นและความรู้สึกเติมเต็มในอาชีพการงานมากขึ้น ในทางตรงกันข้าม บุคคลที่ขาดทักษะการทำงานที่จำเป็นอาจรู้สึกไม่มั่นคงและวิตกกังวล ส่งผลต่อความพึงพอใจของงานและความเป็นอยู่โดยรวมลดลง (Puad, & Desa, 2020; Chouchane, & St-Jean, 2023).

ในปัจจุบัน ความสามารถในการทำงานในสภาพแวดล้อมที่มีความหลากหลายทางวัฒนธรรมที่เพิ่มขึ้น ธุรกิจรับเหมาก่อสร้าง จำเป็นอย่างยิ่งที่พนักงานจะต้องมีทักษะที่จำเป็นในการนำทางสภาพแวดล้อมที่หลากหลายเหล่านี้เพื่อที่จะประสบความสำเร็จในที่ทำงาน ซึ่งการมีทักษะการทำงานที่แข็งแกร่งในสภาพแวดล้อมที่มีความหลากหลายทางวัฒนธรรมมีความสำคัญด้วยเหตุผลหลายประการ (ภาสกร เรืองวานิช, 2556; สุปรานี เวชประสิทธิ์, 2566) ประการแรก ส่งเสริมสภาพแวดล้อมการทำงานที่ไม่แบ่งแยกมากขึ้น ซึ่งทุกคนรู้สึกมีคุณค่าและได้รับความเคารพ ด้วยการทำความเข้าใจและชื่นชมความแตกต่างทางวัฒนธรรมของเพื่อนร่วมงาน พนักงานสามารถส่งเสริมสถานที่ทำงานที่มีความสามัคคีและให้ความเคารพมากขึ้น สิ่งนี้สามารถนำไปสู่การทำงานร่วมกันที่เพิ่มขึ้น การสื่อสารที่ดีขึ้น และขวัญกำลังใจโดยรวมที่สูงขึ้นในหมู่สมาชิกในทีม ประการที่สอง การทำงานในสภาพแวดล้อมที่มีความหลากหลายทางวัฒนธรรมสามารถช่วยให้บุคคลมีมุมมองที่กว้างขึ้นและเข้าใจวัฒนธรรมที่แตกต่างกันอย่างมากขึ้น สิ่งนี้เป็นการเปิดรับความหลากหลาย พนักงานสามารถนำแนวคิดและมุมมองที่เป็นเอกลักษณ์มาสู่ที่ทำงาน ซึ่งสามารถนำไปสู่การตัดสินใจที่มีประสิทธิภาพมากขึ้นและปรับปรุงผลลัพธ์ทางธุรกิจ นอกจากนี้ การมีทักษะการทำงานที่แข็งแกร่งในสภาพแวดล้อมที่มีความหลากหลายทางวัฒนธรรมยังช่วยเพิ่มการเติบโตและการพัฒนาส่วนบุคคลของแต่ละบุคคลได้อีกด้วย (Purohit, Pandey, & Sali, 2023) โดยสามารถช่วยให้บุคคลต่างๆ มีความสามารถในการปรับตัว เปิดใจกว้าง และมีความยืดหยุ่นในแนวทางการทำงานมากขึ้น ด้วยการเรียนรู้ที่จะนำทางบรรทัดฐานทางวัฒนธรรมและรูปแบบการสื่อสารที่แตกต่างกัน พนักงานสามารถพัฒนาทักษะความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและความฉลาดทางอารมณ์ที่แข็งแกร่งขึ้น ซึ่งเป็นสิ่งสำคัญสำหรับความสำเร็จในสถานที่ทำงานใดๆ สุดท้ายนี้ ในโลกที่เชื่อมโยงถึงกันในปัจจุบัน การมีทักษะการทำงานที่แข็งแกร่งในสภาพแวดล้อมที่มีความหลากหลายทางวัฒนธรรมสามารถช่วยให้บุคคลมีความได้เปรียบในการแข่งขันในตลาดงาน ผู้จ้างงาน

กำลังมองหาบุคคลที่สามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพพร้อมกับผู้คนจากภูมิหลังที่หลากหลาย และมีความสามารถที่จะเติบโตมากขึ้นเรื่อยๆ ด้วยการแสดงให้เห็นถึงความสามารถในการทำงานได้ดีในสภาพแวดล้อมที่มีความหลากหลายทางวัฒนธรรม แต่ละบุคคลสามารถทำให้ตัวเองน่าสนใจยิ่งขึ้นสำหรับผู้จ้างงานที่มีศักยภาพ และเปิดโอกาสใหม่ๆ สำหรับความก้าวหน้าในอาชีพการงาน (Adamoniene et al., 2022)

อย่างไรก็ตาม นักวิชาการได้ให้คำนิยามเกี่ยวกับทักษะในการทำงานและทักษะในการทำงานข้ามวัฒนธรรม มีดังนี้

รุ่งรัตน์ ทองน้อย (2562) ทักษะการทำงาน หมายถึง ความสามารถในการทำงานได้อย่างคล่องแคล่ว ถูกต้อง และเกิดความชำนาญในงาน เป็นที่เชื่อถือและยอมรับ

ภาสกร เรืองวานิช (2556) กล่าวว่า ทักษะด้านการประกอบอาชีพและการทำงานข้ามวัฒนธรรม หมายถึง ขีดความสามารถหรือคุณลักษณะที่พึงประสงค์สำหรับการประกอบอาชีพและการทำงานข้ามวัฒนธรรม ประกอบด้วยทักษะที่จำเป็น 6 ด้าน คือ 1. ทักษะด้านองค์ความรู้ 2. ทักษะด้านการปฏิบัติงาน 3. ทักษะด้านภาษาและการสื่อสาร 4. ทักษะด้านความรับผิดชอบ 5. ทักษะด้านสังคม และ 6. ทักษะด้านเทคโนโลยี

สุปราณี เวชประสิทธิ์ (2566) ทักษะข้ามวัฒนธรรม (Cross-Cultural Competence) หมายถึง ความสามารถของผู้ปฏิบัติงานด้านวัฒนธรรมที่ส่งผลต่อการปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพบนพื้นฐานของความแตกต่างทางวัฒนธรรมประกอบด้วยเจตคติข้ามวัฒนธรรมทักษะข้ามวัฒนธรรมและความรู้และความเข้าใจทางวัฒนธรรม

พิศุทธิ์ภรณ์ จินะวงศ์ (2564) ทักษะข้ามวัฒนธรรม หมายถึง ความรู้ความเข้าใจ ทักษะความสามารถ และทัศนคติ การดำเนินกิจกรรม ในสภาพแวดล้อมที่มีความแตกต่างและหลากหลายทางวัฒนธรรมได้อย่างราบรื่น และมีประสิทธิภาพที่แสดงออกผ่านการรับรู้เข้าใจ และการเห็นคุณค่าในความแตกต่างทางวัฒนธรรมความแตกต่างระหว่างบุคคล สามารถยอมรับปรับเปลี่ยนความคิด ทัศนคติ และพฤติกรรมที่แสดงออกให้เข้ากับสถานการณ์และวัฒนธรรมที่แตกต่างได้ ในการดำเนินชีวิตอยู่ในสังคมที่มีความหลากหลายทางวัฒนธรรมอย่างเป็นปกติสุข สามารถสื่อสารและสร้างสัมพันธ์อันดีกับบุคคลต่างวัฒนธรรม

สมชาย ลอยเลื่อน (2566) ทักษะ หมายถึง พฤติกรรมของบุคคลหรือกลุ่มคนตามความสามารถที่ทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ คุณลักษณะที่อยู่ภายในตัวบุคคลที่มีความมีเป็นเหตุเป็นผลในแต่ละบุคคลใช้เพื่อก่อให้เกิดประสิทธิผลในการทำงานให้ประสบความสำเร็จได้ดียิ่งขึ้น

จากความหมายดังกล่าวสรุปได้ว่า ทักษะในการทำงาน หมายถึง ความสามารถในการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพและสร้างความสำเร็จในสภาพแวดล้อมที่มีความหลากหลายทางวัฒนธรรม เป็นการ

สร้างทักษะและความรู้ความเข้าใจที่เกี่ยวข้องกับวัฒนธรรม ซึ่งทักษะในการทำงานที่มีความหลากหลายทางวัฒนธรรม มีหลากหลายมิติ ซึ่งสามารถพบเห็นจากการทบทวนวรรณกรรมดังนี้

**ตารางที่ 1** สรุปงานการทบทวนวรรณกรรมเกี่ยวกับทักษะในการทำงานข้ามวัฒนธรรม

| ตัวแปร                                 | รุ่งรัตน์ ทองน้อย 2562 | สุปราณี เวชประสิทธิ์, 2566 | พิศุทธิ์ปภาณ จินะวงศ์, 2564 | said Taan EL Hajjar, Madina Sughra Alkhanaizi 2018 | Mitsuru Wakabayashi, Mari Kondo, Ziguang Chen 2001 | Dan Wang, Taiwan Feng, Susan Freeman, Di Fan, Cherrie Jihua Zhu 2013 | ภาสกรเรงวานิช, 2556 | นันทกรณ พุทธิรักษา 2562 | สมชาย ลอยเลื่อน 2566 |
|----------------------------------------|------------------------|----------------------------|-----------------------------|----------------------------------------------------|----------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------|---------------------|-------------------------|----------------------|
| ทักษะด้านกระบวนการทำงาน                | /                      |                            |                             |                                                    |                                                    |                                                                      |                     |                         |                      |
| ทักษะด้านกระบวนการแก้ปัญหา             | /                      |                            |                             |                                                    |                                                    |                                                                      |                     |                         |                      |
| ทักษะด้านการแสวงหาความรู้              | /                      |                            |                             |                                                    |                                                    |                                                                      |                     |                         |                      |
| ด้านเจตคติข้ามวัฒนธรรม                 | /                      |                            |                             |                                                    |                                                    |                                                                      |                     |                         |                      |
| ด้านทักษะสมรรถนะข้ามวัฒนธรรม           | /                      |                            |                             |                                                    |                                                    |                                                                      |                     |                         |                      |
| ด้านความรู้และความเข้าใจทางวัฒนธรรม    | /                      |                            |                             |                                                    |                                                    |                                                                      |                     | /                       |                      |
| ทักษะส่วนบุคคล                         |                        |                            | /                           |                                                    |                                                    |                                                                      |                     | /                       |                      |
| ความรู้ความเข้าใจและตระหนักทางวัฒนธรรม |                        |                            | /                           |                                                    |                                                    |                                                                      |                     | /                       |                      |

| ตัวแปร                       | รุ่งรัตน์ ทองน้อย 2562 | สุปราณี เวชประสิทธิ์, 2566 | พิศุทธิ์ปภาน จินะวงศ์, 2564 | said Taan EL Hajjar, Madina Sughra Alkhanaizi 2018 | Mitsuru Wakabayashi, Mari Kondo, Ziguang Chen 2001 | Dan Wang, Taiwen Feng, Susan Freeman, Di Fan, Cherrie Jiuahua Zhu 2013 | ภาสกรเรงวานิช, 2556 | นันทภรณ์ พุทธิรักษา 2562 | สมชาย ลอยเลื่อน 2566 |
|------------------------------|------------------------|----------------------------|-----------------------------|----------------------------------------------------|----------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------|---------------------|--------------------------|----------------------|
| ทักษะการดูแลรักษา            |                        |                            |                             |                                                    |                                                    |                                                                        |                     |                          |                      |
| ตนเอง                        |                        |                            |                             | /                                                  |                                                    | /                                                                      |                     |                          |                      |
| ทักษะการรับรู้               |                        |                            |                             | /                                                  |                                                    | /                                                                      |                     |                          |                      |
| ทักษะความสัมพันธ์            |                        |                            |                             |                                                    |                                                    |                                                                        |                     |                          |                      |
| ระหว่างบุคคล                 |                        |                            |                             | /                                                  |                                                    | /                                                                      |                     |                          |                      |
| ทักษะการสื่อสาร              |                        |                            |                             | /                                                  |                                                    | /                                                                      |                     |                          |                      |
| ทักษะการบริหาร               |                        |                            |                             |                                                    | /                                                  |                                                                        |                     |                          |                      |
| ทักษะการคิดเชิงกลยุทธ์       |                        |                            |                             |                                                    | /                                                  |                                                                        |                     |                          |                      |
| ทักษะที่มุ่งเน้นผู้คน        |                        |                            |                             |                                                    | /                                                  |                                                                        |                     |                          |                      |
| ทักษะภาษาท้องถิ่น            |                        |                            |                             |                                                    |                                                    | /                                                                      |                     |                          |                      |
| สมรรถนะด้านภาษาและการสื่อสาร |                        |                            |                             |                                                    |                                                    |                                                                        | /                   |                          |                      |
| สมรรถนะด้านความรับผิดชอบ     |                        |                            |                             |                                                    |                                                    |                                                                        | /                   |                          |                      |
| สมรรถนะด้านสังคม             |                        |                            |                             |                                                    |                                                    |                                                                        | /                   |                          |                      |
| ด้านความรู้                  |                        |                            |                             |                                                    |                                                    |                                                                        |                     |                          | /                    |
| ด้านทักษะ                    |                        |                            |                             |                                                    |                                                    |                                                                        |                     |                          | /                    |
| ด้านทัศนคติ                  |                        |                            |                             |                                                    |                                                    |                                                                        |                     |                          | /                    |

|        |                                               |      |
|--------|-----------------------------------------------|------|
| ตัวแปร | รุ่งรัตน์ ทองน้อย 2562                        |      |
|        | สุปราณี เวชประสิทธิ์, 2566                    |      |
|        | พิศุทธิ์ปภาณ จินะวงศ์, 2564                   |      |
|        | said Taan EL Hajjar, Madina Sughra Alkhanaizi | 2018 |
|        | Mitsuru Wakabayashi, Mari Kondo, Ziguang Chen |      |
|        |                                               | 2001 |
|        | Dan Wang, Taiwan Feng, Susan Freeman, Di Fan, |      |
|        | Cherrie Jiu Hua Zhu 2013                      |      |
|        | ภาสกรเรงวานิช, 2556                           |      |
|        | นันทภรณ์ พุทธิรักษา 2562                      |      |
|        | สมชาย ลอยเลื่อน 2566                          |      |

จากตารางข้างต้น พบว่า จากการศึกษาในความหลากหลายทางวัฒนธรรม อาทิเช่น ทักษะด้านกระบวนการทำงาน ทักษะด้านกระบวนการแก้ปัญหา ทักษะด้านการแสวงหาความรู้ ด้านเจตคติข้ามวัฒนธรรม ด้านทักษะสมรรถนะข้ามวัฒนธรรม ด้านความรู้และความเข้าใจทางวัฒนธรรม ทักษะส่วนบุคคล ความรู้ความเข้าใจและตระหนักทางวัฒนธรรม ทักษะการดูแลรักษาตนเอง ทักษะการรับรู้ ทักษะความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ทักษะการสื่อสาร ทักษะการบริหาร ทักษะการคิดเชิงกลยุทธ์ ทักษะที่มุ่งเน้นผู้คน ทักษะภาษาท้องถิ่น สมรรถนะด้านองค์ความรู้ สมรรถนะด้านการปฏิบัติงาน สมรรถนะด้านภาษาและการสื่อสาร สมรรถนะด้านความรับผิดชอบ สมรรถนะด้านสังคม เป็นต้น เมื่อพิจารณาความสำคัญของมิติที่เกี่ยวข้องและเหมาะสมกับทักษะในการทำงานข้ามวัฒนธรรม ผู้วิจัยเลือกมิติที่จะศึกษา 3 มิติ คือ 1.ทักษะการปฏิบัติงาน 2.ทักษะความรู้ความเข้าใจทางวัฒนธรรม และ 3.ทักษะความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลต่างวัฒนธรรม โดยมีรายละเอียดดังนี้

## 1.ทักษะการปฏิบัติงาน

การทำงานในสภาพแวดล้อมที่มีความหลากหลายทางวัฒนธรรมกลายเป็นเรื่องปกติมากขึ้นในปัจจุบัน เมื่อบุคคลจากภูมิหลังทางวัฒนธรรมที่แตกต่างกันมารวมตัวกันเพื่อบรรลุเป้าหมายร่วมกัน นำมุมมอง ค่านิยม และวิธีการสื่อสารที่เป็นเอกลักษณ์มาด้วย เพื่อที่จะประสบความสำเร็จในสภาพแวดล้อมดังกล่าว ซึ่งจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องมีการทำงานบางอย่างที่ช่วยให้บุคคลสามารถนำทางและประสบความสำเร็จในสภาพแวดล้อมที่หลากหลาย (Morris, 2023) ทักษะการทำงานใน

สภาพแวดล้อมที่มีความหลากหลายทางวัฒนธรรมสามารถกำหนดได้ว่าเป็นความสามารถในการทำงานร่วมกัน สื่อสาร และโต้ตอบกับบุคคลจากภูมิหลังทางวัฒนธรรมที่หลากหลายได้อย่างมีประสิทธิภาพ รวมถึงการเปิดใจกว้าง ปรับตัวได้ และเคารพในความแตกต่าง เพื่อส่งเสริมสภาพแวดล้อมการทำงานเชิงบวกและครอบคลุม ทักษะเหล่านี้มีความสำคัญอย่างยิ่งในการเอาชนะอุปสรรคต่างๆ เช่น อุปสรรคทางภาษา ความเข้าใจผิด และความแตกต่างทางวัฒนธรรมที่อาจเกิดขึ้นในสภาพแวดล้อมที่มีความหลากหลายทางวัฒนธรรม ความสำคัญของทักษะการทำงานในสภาพแวดล้อมที่มีความหลากหลายทางวัฒนธรรมไม่สามารถกล่าวเกินจริงได้ (รุ่งรัตน์ ทองน้อย, 2562; สุปราณี เวชประสิทธิ์, 2566) ในเศรษฐกิจในปัจจุบัน ธุรกิจและองค์กร มีพนักงานจากภูมิหลังทางวัฒนธรรมที่หลากหลายมาทำงานร่วมกัน จะมีทักษะการทำงานที่แข็งแกร่งสามารถนำไปสู่การเพิ่มการผลิต ความคิดสร้างสรรค์ และการทำงานร่วมกันภายในทีม เช่นเดียวกับการสื่อสารที่ดีขึ้นและความพึงพอใจในงานโดยรวม การวัดทักษะการทำงานในสภาพแวดล้อมที่มีความหลากหลายทางวัฒนธรรมอาจเป็นสิ่งที่ท้าทาย เนื่องจากทักษะเหล่านี้มักจะมีคุณภาพมากกว่าเชิงปริมาณโดยธรรมชาติ วิธีทั่วไปในการประเมินทักษะเหล่านี้ ได้แก่ การสังเกตว่าแต่ละบุคคลมีปฏิสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานที่มีภูมิหลังทางวัฒนธรรมที่แตกต่างกันอย่างไร ประเมินความสามารถในการสื่อสารอย่างมีประสิทธิภาพข้ามขอบเขตวัฒนธรรม และประเมินการเปิดกว้างต่อการเรียนรู้และทำความเข้าใจวัฒนธรรมที่แตกต่างกัน ผลตอบรับจากเพื่อนร่วมงานและหัวหน้างานยังสามารถให้ข้อมูลเชิงลึกที่มีคุณค่าเกี่ยวกับทักษะการทำงานของแต่ละบุคคลในสภาพแวดล้อมที่มีความหลากหลายทางวัฒนธรรม (Zhang, 2022; Knowles, 2022)

## 2. ทักษะความรู้ความเข้าใจทางวัฒนธรรม

ปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคลจากภูมิหลังทางวัฒนธรรมที่แตกต่างกันกลายเป็นเรื่องปกติมากขึ้น ความเข้าใจและการรู้ในสภาพแวดล้อมที่หลากหลายวัฒนธรรมมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการสื่อสาร การทำงานร่วมกัน และการเคารพซึ่งกันและกันอย่างมีประสิทธิภาพ ทักษะการเข้าใจ หมายถึงความสามารถในการเข้าใจและชื่นชมมุมมอง ความเชื่อ และค่านิยมของบุคคลจากภูมิหลังทางวัฒนธรรมที่แตกต่างกัน มันเกี่ยวข้องกับความเห็นอกเห็นใจ การเปิดใจกว้าง และความเต็มใจที่จะเรียนรู้และปรับตัว (พิศุทธิ์ปภาณ จินะวงศ์, 2564) ในทางกลับกัน การรู้ หมายถึงการได้มาซึ่งความรู้เกี่ยวกับวัฒนธรรมที่แตกต่างกัน รวมถึงประวัติศาสตร์ ประเพณี ภาษา และบรรทัดฐานทางสังคม การรู้เป็นสิ่งจำเป็นในการหลีกเลี่ยงความเข้าใจผิดทางวัฒนธรรมและส่งเสริมการสื่อสารข้ามวัฒนธรรม ความสำคัญของความเข้าใจและการรู้ในสภาพแวดล้อมที่หลากหลายวัฒนธรรมไม่สามารถพูดเกินจริงได้ ส่งเสริมความเคารพซึ่งกันและกัน การเอาใจใส่ และความร่วมมือระหว่างบุคคลจากภูมิหลังที่หลากหลาย (Barnwal, 2021) ด้วยการทำความเข้าใจและรู้เกี่ยวกับวัฒนธรรมที่แตกต่างกัน เราสามารถทำลาย

ทัศนคติแบบเหมารวม ลดอคติ และสร้างความสัมพันธ์ที่ดีให้กันและกัน นอกจากนี้ ความเข้าใจและการรู้ถือเป็นสิ่งสำคัญสำหรับการทำงานเป็นทีม ความเป็นผู้นำ และการตัดสินใจในสภาพแวดล้อมที่มีวัฒนธรรมหลากหลาย การวัดความเข้าใจและความรู้ในสภาพแวดล้อมที่หลากหลายวัฒนธรรม เนืองด้วยเป็นแนวคิดที่ซับซ้อนและหลากหลายแง่มุม วิธีทั่วไปวิธีหนึ่งในการประเมินความเข้าใจคือการประเมินความสามารถระหว่างวัฒนธรรม ซึ่งประเมินความสามารถของแต่ละบุคคลในการสื่อสารอย่างมีประสิทธิภาพและปรับให้เข้ากับบริบททางวัฒนธรรมที่แตกต่างกัน (Knowles, 2022)

### 3. ทักษะความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลต่างวัฒนธรรม

ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล หมายถึง วิธีที่บุคคลมีปฏิสัมพันธ์ระหว่างกัน ซึ่งรวมถึงการสื่อสารด้วยวาจาและอวัจนภาษา ตลอดจนความสามารถในการเอาใจใส่ ฟัง และแสดงออกอย่างมีประสิทธิภาพ ในสภาพแวดล้อมที่มีความหลากหลายทางวัฒนธรรม ทักษะความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลจะมีความสำคัญมากยิ่งขึ้นเมื่อบุคคลจากภูมิหลังที่แตกต่างกันมารวมตัวกัน (ภาสกร เร่งวานิช, 2556) ทั้งนี้ ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในสภาพแวดล้อมหลากหลายวัฒนธรรมไม่สามารถพูดเกินจริงได้ ในโลกที่โลกาภิวัตน์กำลังเพิ่มมากขึ้น ความสามารถในการทำงานและมีปฏิสัมพันธ์อย่างมีประสิทธิภาพกับผู้คนจากวัฒนธรรมที่แตกต่างกันเป็นสิ่งสำคัญสำหรับความสำเร็จทั้งส่วนบุคคลและทางอาชีพ ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลที่แข็งแกร่งสามารถนำไปสู่การทำงานร่วมกัน ความไว้วางใจ และความเข้าใจระหว่างสมาชิกในทีมมากขึ้น ในทางกลับกันสามารถนำไปสู่ความคิดสร้างสรรค์ที่ดีขึ้น การแก้ปัญหา และประสิทธิภาพโดยรวม วิธีหนึ่งในการวัดทักษะความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในสภาพแวดล้อมพหุวัฒนธรรมคือผ่านระดับของความอ่อนไหวทางวัฒนธรรมและความตระหนักรู้ที่แสดงโดยแต่ละบุคคล ซึ่งรวมถึงความสามารถในการเข้าใจและชื่นชมบรรทัดฐานทางวัฒนธรรม ค่านิยม และรูปแบบการสื่อสารที่แตกต่างกัน การวัดทักษะอีกอย่างหนึ่งก็คือความสามารถในการปรับการสื่อสารและพฤติกรรมของตนให้เข้ากับบุคคลจากภูมิหลังที่หลากหลายได้อย่างมีประสิทธิภาพ (Hynes, 2023) สิ่งนี้ต้องใช้ความเห็นอกเห็นใจ ความอดทน และแนวทางที่เปิดกว้างในการสร้างความสัมพันธ์กับผู้อื่นนอกจากนี้ ประสิทธิภาพของความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในสภาพแวดล้อมที่หลากหลายวัฒนธรรมสามารถประเมินได้ผ่านระดับของความไว้วางใจและความเคารพซึ่งกันและกันที่สร้างขึ้นภายในทีมหรือกลุ่ม ความไว้วางใจเป็นรากฐานของความสัมพันธ์ที่ประสบความสำเร็จ และในสภาพแวดล้อมที่มีความหลากหลายทางวัฒนธรรม สิ่งที่สำคัญที่สุดคือต้องแสดงให้เห็นถึงความซื่อสัตย์ ความน่าเชื่อถือ และความจริงใจในการมีปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น ในทางกลับกัน การเคารพซึ่งกันและกันเกี่ยวข้องกับการประเมินคุณค่าและการยอมรับมุมมอง ความคิดเห็น และประสบการณ์ของบุคคลจากภูมิหลังทางวัฒนธรรมที่แตกต่างกัน (Beenen, et al., 2023)

โดยสรุป ทักษะการทำงานในสภาพแวดล้อมที่มีความหลากหลายทางวัฒนธรรมมีความสำคัญต่อความสำเร็จ การมีทักษะเหล่านี้แต่ละบุคคลสามารถส่งเสริมความสัมพันธ์เชิงบวก ส่งเสริมการทำงานร่วมกัน และมีส่วนร่วมในสภาพแวดล้อมการทำงานที่ครอบคลุมมากขึ้น ความสามารถในการนำทางและเจริญเติบโตอย่างมีประสิทธิภาพในสภาพแวดล้อมที่หลากหลายทางวัฒนธรรมถือเป็นทรัพย์สินอันมีค่าที่สามารถเป็นประโยชน์ต่อทั้งบุคคลและองค์กร ด้วยเหตุนี้ จึงเป็นสิ่งสำคัญสำหรับบุคคลในการพัฒนาและฝึกฝนทักษะการทำงานอย่างต่อเนื่องเพื่อที่จะประสบความสำเร็จในสภาพแวดล้อมการทำงานที่มีความหลากหลายทางวัฒนธรรม

## 2.2 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมในการทำงานข้ามวัฒนธรรม

สภาพแวดล้อมในการทำงานเป็นปัจจัยสำคัญที่มีอิทธิพลอย่างมากต่อประสิทธิภาพการทำงาน ความพึงพอใจในงาน และความเป็นอยู่โดยรวมของแต่ละบุคคล สภาพแวดล้อมการทำงานเชิงบวกจะสร้างบรรยากาศที่เอื้ออำนวยให้พนักงานเจริญเติบโต (Yusnita, Melyiatama, & Irawan, 2023) ในขณะที่สภาพแวดล้อมการทำงานเชิงลบ ดังนั้นการเข้าใจถึงความสำคัญของสภาพแวดล้อมในการทำงานและการสร้างสภาพแวดล้อมที่ดีจึงเป็นสิ่งสำคัญต่อความสำเร็จขององค์กร เช่น สภาพแวดล้อมการทำงานเชิงบวกส่งเสริมความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของและความสนิทสนมกันในหมู่พนักงาน เมื่อพนักงานรู้สึกว่าตนมีคุณค่า ได้รับความเคารพ และชื่นชมจากเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา มีแนวโน้มที่จะทำงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ สื่อสารอย่างเปิดเผย และทำงานไปสู่เป้าหมายร่วมกัน ความรู้สึกความสามัคคีและการทำงานเป็นทีมนี้สามารถเพิ่มประสิทธิภาพและความคิดสร้างสรรค์ภายในสถานที่ทำงานได้อย่างมาก (Rabuan, & Yanuar, 2023) นอกจากนี้ สภาพแวดล้อมการทำงานเชิงบวกส่งเสริมความเป็นอยู่และสุขภาพจิตของพนักงาน สภาพแวดล้อมการทำงานที่ตึงเครียดสามารถนำไปสู่ความวิตกกังวล ภาวะซึมเศร้า และความเหนื่อยหน่าย ซึ่งอาจส่งผลกระทบต่อทั้งบุคคลและองค์กรโดยรวม ในทางกลับกัน สภาพแวดล้อมการทำงานที่สนับสนุนและเอาใจใส่สามารถช่วยให้พนักงานรู้สึกปลอดภัย มั่นคง และมีแรงบันดาลใจในการปฏิบัติงานให้ดีที่สุด ที่มากกว่านั้น สภาพแวดล้อมการทำงานเชิงบวกสามารถปรับปรุงการรักษาพนักงานและลดอัตราการลาออกได้ เมื่อพนักงานมีความสุขในสภาพแวดล้อมการทำงาน จะทำให้พนักงานอยู่กับองค์กรในระยะยาว วิธีนี้สามารถประหยัดเวลาและทรัพยากรขององค์กรที่อาจใช้ในการสรรหาและฝึกอบรมพนักงานใหม่ สุดท้ายนี้ สภาพแวดล้อมการทำงานเชิงบวกยังสามารถดึงดูดผู้มีความสามารถระดับสูงเข้ามาในองค์กรได้อีกด้วย ผู้หางานกำลังมองหาบริษัทที่ให้ความสำคัญกับความเป็นอยู่ที่ดีของพนักงานมากขึ้นเรื่อยๆ และจัดให้มีสภาพแวดล้อมการทำงานเชิงบวก ด้วยการส่งเสริมสภาพแวดล้อมการทำงานเชิงบวก องค์กร

สามารถสร้างความแตกต่างจากคู่แข่ง และดึงดูดบุคคลที่มีทักษะและมีแรงจูงใจให้เข้าร่วมทีมได้ (Pentury, & Usmany, 2023)

สภาพแวดล้อมในการทำงานข้ามวัฒนธรรม ปัจจุบันสถานที่ทำงานจะมีบุคคลที่มาจากวัฒนธรรมหลากหลาย ความหลากหลายนี้มีความท้าทาย เป็นสิ่งสำคัญสำหรับองค์กรในการส่งเสริมการทำงานร่วมกันและเคารพซึ่งกันและกันในหมู่พนักงานจากวัฒนธรรมที่แตกต่างกัน เหตุผลสำคัญว่าทำไมสภาพแวดล้อมการทำงานที่มีความหลากหลายทางวัฒนธรรม คือ โอกาสที่จะเกิดความไม่เข้าใจการสื่อสารที่ไม่ถูกต้อง ความแตกต่างทางวัฒนธรรมสามารถนำไปสู่ค่านิยมที่ขัดแย้งกัน ซึ่งอาจส่งผลให้เกิดความตึงเครียดและความขัดแย้งหากไม่ได้รับการจัดการอย่างมีประสิทธิภาพ (Trang, 2023) การส่งเสริมสภาพแวดล้อมของการสื่อสารที่เปิดกว้างและการเคารพซึ่งกันและกัน องค์กรต่างๆ จะช่วยลดช่องว่างทางวัฒนธรรมเหล่านี้และส่งเสริมความเข้าใจในหมู่พนักงานของตนได้ นอกจากนี้สภาพแวดล้อมการทำงานเชิงบวกในสภาพแวดล้อมที่มีความหลากหลายทางวัฒนธรรมยังสามารถนำไปสู่การเพิ่มความคิดสร้างสรรค์และนวัตกรรมอีกด้วย เมื่อบุคคลจากภูมิหลังทางวัฒนธรรมที่แตกต่างกันมารวมตัวกัน พวกเขาจะนำเสนอแนวคิด ประสบการณ์ และข้อมูลเชิงลึกที่หลากหลายมาไว้ (Ogharanduku, & Tinuoye, 2020) ด้วยการสร้างสภาพแวดล้อมที่สนับสนุนซึ่งเห็นคุณค่าและเฉลิมฉลองความหลากหลายนี้ องค์กรต่างๆ สามารถใช้ประโยชน์จากภูมิปัญญาโดยรวมของพนักงาน และขับเคลื่อนนวัตกรรมและการแก้ปัญหาด้วยวิธีใหม่ๆ ที่น่าตื่นเต้น สุดท้ายนี้ สภาพแวดล้อมการทำงานที่สนับสนุนในสภาพแวดล้อมที่มีความหลากหลายทางวัฒนธรรมยังสามารถเพิ่มการมีส่วนร่วมและความพึงพอใจของพนักงานได้อีกด้วย เมื่อพนักงานรู้สึกว่ามีคุณค่า ได้รับความเคารพ และมีส่วนร่วม พวกเขาจะรู้สึกมีแรงบันดาลใจและมุ่งมั่นในการทำงานมากขึ้น ในทางกลับกันสามารถนำไปสู่ระดับการผลิตการทำงานร่วมกัน และความพึงพอใจในงานโดยรวมที่สูงขึ้น บริษัทที่ให้ความสำคัญกับการสร้างสภาพแวดล้อมการทำงานเชิงบวกและครอบคลุม มีแนวโน้มที่จะดึงดูดและรักษาผู้มีความสามารถระดับสูงจากภูมิหลังที่หลากหลาย ทำให้พวกเขามีความได้เปรียบในการแข่งขันในตลาดโลก

ทั้งนี้ นักวิชาการได้ให้คำนิยามเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมในการทำงาน และสภาพแวดล้อมในการทำงานที่อยู่บริบทที่มีความหลากหลายทางวัฒนธรรม ดังนี้

รุ่งรัตน์ ทองน้อย (2562) กล่าวว่า สภาพแวดล้อมในการทำงานของการปฏิบัติงาน หมายถึง สภาพแวดล้อมเป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพของการทำงาน สภาพแวดล้อมจะมีอิทธิพลทำให้ประสบความสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพ เช่น จะปฏิบัติงานในสภาพแวดล้อมที่เอื้ออำนวยแต่ไม่มี ความรู้พอที่จะทำให้ปฏิบัติงานได้ไม่สำเร็จ ในทางกลับกันหากมีความรู้ที่จะปฏิบัติงานได้ แต่สภาพแวดล้อมที่ไม่ดีพอ มีเสียงดังรบกวน อาจทำให้ขาดสมาธิ เกิดความรำคาญ เป็นผลให้การปฏิบัติงานไม่สำเร็จ สภาพแวดล้อมจึงเป็นปัจจัยหนึ่งที่มีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงาน

ธีรนัย ศิริเลขอนันต์ (2552) กล่าวว่า สภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน หมายถึง สิ่งแวดล้อมต่าง ๆ ที่อยู่รอบตัวพนักงานในขณะปฏิบัติงานไม่ว่าจะเป็นด้านกายภาพ ด้านผู้บริหาร ด้านปริมาณงาน ด้านเพื่อนร่วมงาน ด้านสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูล

ฉัตรภรณ์ กาทองทุ่ง (2560) กล่าวว่า สภาพแวดล้อมการทำงาน หมายถึง อิทธิพลที่มีต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน ซึ่งได้แก่ 1. สภาพแวดล้อมทางกายภาพ ได้แก่ สภาพอากาศ พื้นที่ และอากาศ และ 2. สภาพแวดล้อมทางสังคม หมายถึง พนักงานบางกลุ่มที่มีอิทธิพลต่อบุคคลนั้นน่าจะจะสามารถทำกิจกรรมร่วมกันหรือไม่มีก็ได้

เจนจิรา เทียนวิจิตร (2564) กล่าวว่า สภาพแวดล้อมในการทำงาน หมายถึงองค์ประกอบต่าง ๆ ภายในองค์กรที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน และมีผลต่อการรับรู้ความรู้สึกของผู้ปฏิบัติงาน ซึ่งขึ้นอยู่กับความต้องการของแต่ละบุคคลและมีผลต่อพฤติกรรมการทำงานของบุคคล

อัญมณี ศรีปลาด (2565) กล่าวว่า สภาพแวดล้อมในการทำงาน หมายถึง สิ่งต่างๆ ทั้งที่มีชีวิตและไม่มีชีวิตที่อยู่รอบตัวบุคคลในขณะปฏิบัติงาน โดยส่งผลกระทบต่อความรู้สึกหรือพฤติกรรมในการปฏิบัติงาน จำแนกได้เป็น 1) ความมั่นคงปลอดภัย (Security) ได้แก่ ความมั่นคงในงาน ความปลอดภัยของสภาพแวดล้อมในการทำงาน และความยุติธรรมในงาน 2) โอกาสที่จะก้าวหน้าในงาน (Opportunity for Advancement) ได้แก่ โอกาสในการเลื่อนตำแหน่ง การได้รับการสนับสนุนให้พนักงานได้พัฒนาตนเอง เช่น การฝึกอบรม การศึกษาต่อ 3) องค์กรและการจัดการ (Company and Management) ได้แก่ การวางแผนนโยบายขององค์กร ขั้นตอนการดำเนินงาน ลักษณะโครงสร้างขององค์กร 4) ค่าจ้าง (Wages) ได้แก่ ค่าตอบแทนที่ได้รับจากการทำงาน โดยค่าจ้างมีความเหมาะสมกับปริมาณงานที่ทำความสมควรในกระบวนการพิจารณาการจ่ายเงิน และ 5) สภาพการทำงาน (Working Condition) ได้แก่ ความสะอาด ความเป็นระเบียบของสถานที่ทำงาน ความเพียงพอและความปลอดภัยของอุปกรณ์การทำงาน

จากความหมายดังกล่าวสรุปได้ว่า สภาพแวดล้อมในการทำงานเป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรภายในองค์กร และทำให้มีผลต่อการรับรู้ความรู้สึกของผู้ปฏิบัติงานขึ้นอยู่กับความต้องการบุคลากรในองค์กร เมื่อสภาพแวดล้อมในการทำงานดี จะทำให้บุคลากรสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและ บรรลุตามเป้าหมาย ประกอบด้วยสภาพแวดล้อมทางกายภาพ บรรยากาศการทำงานโครงสร้างขององค์กร คุณลักษณะเฉพาะงานคุณภาพทางสังคม เพื่อนร่วมงาน สวัสดิการหรือประโยชน์อื่นที่ได้รับ ผู้บังคับบัญชา ทั้งนี้ ในการศึกษาเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมในการทำงานนั้น พบองค์ประกอบที่หลากหลายจากงานวิจัยที่หลากหลาย ดังปรากฏตามตารางด้านล่างนี้

**ตารางที่ 2** สรุปงานการทบทวนวรรณกรรมเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมในการทำงานข้ามวัฒนธรรม

| ตัวแปร                  | ภากร แสงเนียม 2562 | รุ่งรัตน์ ทองน้อย 2562 | ผกามาศ บัวพงษ์, กฤษฎา เขียววิวัฒนสุข 2564 | เกียรติศักดิ์ สุภรัตน์, กล้าหาญ ณ น่าน 2566 | ธีรชัย ศิริเลขอนันต์ 2552 | ศิริวรรณ จันรจนา, กฤษฎา เขียววิวัฒนสุข 2563 | ฉัตรภรณ์ กาทองทุ่ง 2560 | รัตนภรณ์ ผิววอล, ดารณี พิมพ์ช่างทอง 2562 | ยิ่งยศ จันปาน 2563 | อัญมณี ศรีปลาด 2565 | เจนจิรา เทียนวิจิตร 2564 |
|-------------------------|--------------------|------------------------|-------------------------------------------|---------------------------------------------|---------------------------|---------------------------------------------|-------------------------|------------------------------------------|--------------------|---------------------|--------------------------|
| ด้านการยอมรับ           | /                  |                        |                                           |                                             |                           |                                             |                         |                                          |                    |                     |                          |
| ด้านโครงสร้างองค์กร     | /                  |                        |                                           |                                             |                           |                                             |                         |                                          |                    |                     |                          |
| ด้านบรรยากาศการทำงาน    | /                  |                        |                                           |                                             |                           |                                             |                         |                                          | /                  |                     |                          |
| ความชัดเจนของหน้าที่และ |                    | /                      |                                           |                                             |                           |                                             |                         |                                          |                    |                     |                          |
| ความรับผิดชอบในงาน      |                    |                        |                                           |                                             |                           |                                             |                         |                                          |                    |                     |                          |
| ความเหมาะสมเกี่ยวกับ    |                    | /                      |                                           |                                             |                           |                                             |                         |                                          |                    |                     |                          |
| สภาพแวดล้อมในการทำงาน   |                    |                        |                                           |                                             |                           |                                             |                         |                                          |                    |                     |                          |
| ความพร้อมของอุปกรณ์     |                    | /                      |                                           |                                             |                           |                                             |                         |                                          | /                  |                     |                          |
| เครื่องมือในการทำงาน    |                    |                        |                                           |                                             |                           |                                             |                         |                                          |                    |                     |                          |
| ความมั่นคงปลอดภัย       |                    |                        | /                                         |                                             |                           | /                                           |                         |                                          |                    | /                   |                          |
| โอกาสก้าวหน้าในการทำงาน |                    |                        | /                                         |                                             |                           | /                                           |                         |                                          |                    | /                   |                          |
| ค่าจ้าง                 |                    |                        | /                                         |                                             |                           | /                                           |                         |                                          |                    |                     |                          |
| การติดต่อสื่อสาร        |                    |                        | /                                         |                                             |                           | /                                           |                         |                                          |                    |                     |                          |
| สภาพการทำงาน            |                    |                        | /                                         |                                             |                           | /                                           |                         |                                          |                    | /                   |                          |
| องค์กรและการจัดการ      |                    |                        | /                                         |                                             |                           | /                                           |                         |                                          |                    | /                   |                          |
| คุณลักษณะเฉพาะงาน       |                    |                        | /                                         |                                             |                           | /                                           |                         |                                          |                    |                     |                          |

| ตัวแปร                             | ภากร แสงเนียม 2562 | รุ่งรัตน์ ทองน้อย 2562 | ผกามาศ บัวพงษ์, ภาษดา เขียววัฒนสุข 2564 | เกียรติศักดิ์ ศุภรัตน์, กล้าหาญ ณ น่าน 2566 | ธีรณัย ศิริเลขอนันต์ 2552 | ศิริวรรณ จันจรณา, ภาษดา เขียววัฒนสุข 2563 | ฉัตรภรณ์ กาทองพุ่ม 2560 | รัตนภรณ์ ผิวवल, ดารณี พิมพ์ช่างทอง 2562 | ยิ่งยศ จันปาน 2563 | อัญมณี ศรีปลาด 2565 | เจนจิรา เทียนจิตร 2564 |
|------------------------------------|--------------------|------------------------|-----------------------------------------|---------------------------------------------|---------------------------|-------------------------------------------|-------------------------|-----------------------------------------|--------------------|---------------------|------------------------|
| สวัสดิการหรือประโยชน์อื่นที่ได้รับ |                    |                        | /                                       |                                             |                           | /                                         |                         |                                         |                    | /                   |                        |
| คุณลักษณะทางสังคม                  |                    |                        | /                                       |                                             |                           | /                                         |                         |                                         |                    |                     |                        |
| การนิเทศ                           |                    |                        | /                                       |                                             |                           | /                                         |                         |                                         |                    |                     |                        |
| สภาพแวดล้อมทางกายภาพ               |                    |                        |                                         | /                                           |                           |                                           | /                       | /                                       |                    |                     |                        |
| สภาพแวดล้อมทางสังคม                |                    |                        |                                         | /                                           |                           |                                           | /                       | /                                       |                    |                     |                        |
| สภาพแวดล้อมทางจิตใจ                |                    |                        |                                         | /                                           |                           |                                           |                         |                                         |                    |                     |                        |
| ด้านกายภาพ                         |                    |                        |                                         |                                             | /                         |                                           |                         |                                         |                    |                     |                        |
| ด้านเพื่อนร่วมงาน                  |                    |                        |                                         |                                             | /                         |                                           |                         |                                         | /                  |                     |                        |
| ด้านปริมาณงาน                      |                    |                        |                                         |                                             | /                         |                                           |                         |                                         |                    |                     |                        |
| ด้านผู้บริหาร                      |                    |                        |                                         |                                             | /                         |                                           |                         |                                         | /                  |                     |                        |
| ด้านสวัสดิการและประโยชน์           |                    |                        |                                         |                                             | /                         |                                           |                         |                                         |                    |                     |                        |
| เกลือ                              |                    |                        |                                         |                                             |                           |                                           |                         |                                         |                    |                     |                        |
| ทางวัฒนธรรม                        |                    |                        |                                         |                                             |                           |                                           |                         | /                                       |                    |                     |                        |
| คุณภาพชีวิต                        |                    |                        |                                         |                                             |                           |                                           |                         | /                                       |                    |                     |                        |
| ความปลอดภัยในการทำงาน              |                    |                        |                                         |                                             |                           |                                           |                         |                                         | /                  |                     |                        |
| งานที่สร้างสรรค์และท้าทาย          |                    |                        |                                         |                                             |                           |                                           |                         |                                         |                    |                     | /                      |
| การสนับสนุนจากทีมงาน               |                    |                        |                                         |                                             |                           |                                           |                         |                                         |                    |                     | /                      |
| การมีทรัพยากรที่เพียงพอ            |                    |                        |                                         |                                             |                           |                                           |                         |                                         |                    |                     | /                      |

จากตารางข้างต้น พบว่า มิติที่เกี่ยวกับสภาพแวดล้อมในการทำงาน และสภาพแวดล้อมในการทำงานที่อยู่ในบริบทที่มีความหลากหลายทางวัฒนธรรม ประกอบไปด้วย ด้านการยอมรับ ด้านโครงสร้างองค์กร ด้านบรรยากาศการทำงาน ด้านความชัดเจนหน้าที่และความรับผิดชอบ ด้านความเหมาะสมที่เกี่ยวกับสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านความพร้อมของอุปกรณ์เครื่องมือในการทำงาน ด้านความมั่นคงปลอดภัย ด้านโอกาสก้าวหน้าในการทำงาน ด้านค่าจ้าง ด้านการติดต่อสื่อสาร ด้านสภาพการทำงาน ด้านองค์กรและการจัดการ ด้านคุณลักษณะเฉพาะงาน ด้านสวัสดิการหรือประโยชน์อื่นที่ได้รับ ด้านคุณลักษณะทางสังคม ด้านการนิเทศ ด้านสภาพแวดล้อมทางกายภาพ ด้านสภาพแวดล้อมทางสังคม ด้านสภาพแวดล้อมทางจิตใจ ด้านกายภาพ ด้านเพื่อนร่วมงาน ด้านปริมาณงาน ด้านผู้บริหาร ด้านสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูล มิติสัมพันธภาพ มิติด้านความก้าวหน้าในหน้าที่งาน มิติการคงไว้และการเปลี่ยนแปลงระบบงานทางวัฒนธรรม ด้านคุณภาพชีวิต ด้านความปลอดภัยในการทำงาน ด้านงานที่สร้างสรรค์และท้าทาย ด้านการสนับสนุนจากทีมงาน และ ด้านการมีทรัพยากรที่เพียงพอ แต่อย่างไรก็ตาม ผู้วิจัยได้เลือกมิติที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาซึ่งประกอบไปด้วย 1. ผู้บังคับบัญชา 2. เพื่อนร่วมงาน 3. นโยบายองค์กร 4. สวัสดิการ และ 5. วัฒนธรรมองค์กรที่มุ่งเน้นความหลากหลาย โดยมีรายละเอียดได้ดังนี้

#### 1. ผู้บังคับบัญชา

สภาพแวดล้อมการทำงานที่หลากหลายวัฒนธรรม คือ เมื่อสถานที่ทำงานประกอบด้วยพนักงานจากภูมิหลัง วัฒนธรรม และชาติพันธุ์ที่หลากหลาย ความหลากหลายในบุคลากรนี้น่ามุงมอง ประสพการณ์ และทักษะที่หลากหลาย ซึ่งสามารถนำไปสู่การเพิ่มความคิดสร้างสรรค์ นวัตกรรม และความสามารถในการแก้ปัญหาภายในองค์กร ความสำคัญของการมีสภาพแวดล้อมการทำงานที่มีความหลากหลายทางวัฒนธรรมไม่สามารถกล่าวเกินจริงได้ ส่งเสริมความหลากหลายและการไม่แบ่งแยก ซึ่งสามารถนำไปสู่ขวัญกำลังใจ ประสิทธิภาพการทำงาน และประสิทธิภาพของพนักงานที่ดีขึ้น (Gomathy, 2023) นอกจากนี้ยังช่วยในการทำลายทัศนคติแบบเหมารวมและอคติ ส่งเสริมความเข้าใจและความเคารพในหมู่พนักงานที่มีภูมิหลังทางวัฒนธรรมที่แตกต่างกัน นอกจากนี้ สภาพแวดล้อมการทำงานที่หลากหลายวัฒนธรรมสามารถช่วยดึงดูดและรักษาผู้มีความสามารถระดับสูงไว้ได้ เนื่องจากพนักงานมีแนวโน้มที่จะรู้สึกมีคุณค่าและเป็นส่วนหนึ่งของสถานที่ทำงานที่ไม่แบ่งแยก ในฐานะหัวหน้างานในสภาพแวดล้อมการทำงานที่มีความหลากหลายทางวัฒนธรรม จำเป็นต้องเข้าใจความต้องการ ความชอบ และรูปแบบการสื่อสารของพนักงานจากวัฒนธรรมที่แตกต่างกัน สิ่งนี้ต้องการความฉลาดทางวัฒนธรรมและความละเอียดอ่อนในระดับสูงเพื่อให้แน่ใจว่าพนักงานทุกคนรู้สึกมีคุณค่า ได้รับความเคารพ และมีส่วนร่วมในสถานที่ทำงาน สิ่งสำคัญคือต้องส่งเสริมการสื่อสารที่เปิดกว้างและครอบคลุม

ส่งเสริมการทำงานร่วมกันและการทำงานเป็นทีม และเปิดโอกาสให้พนักงานได้เรียนรู้จากกันและกัน ในการวัดประสิทธิผลของสภาพแวดล้อมการทำงานที่หลากหลายวัฒนธรรม ผู้บังคับบัญชาสามารถพิจารณาปัจจัยหลายประการได้ สิ่งเหล่านี้อาจรวมถึงระดับการมีส่วนร่วมของพนักงาน อัตราการลาออก การประเมินประสิทธิภาพ และการตอบรับจากพนักงานเกี่ยวกับประสบการณ์ของพวกเขาในที่ทำงาน นอกจากนี้ หัวหน้างานยังสามารถจัดการฝึกอบรมที่ละเอียดอ่อนทางวัฒนธรรม เวิร์กช็อป และการสำรวจเพื่อวัดระดับของการไม่แบ่งแยกและความหลากหลายภายในองค์กร (ธีรณัย ศิริเลขอนันต์, 2552)

## 2. เพื่อนร่วมงาน

การทำงานในสภาพแวดล้อมที่มีเพื่อนร่วมงานหลากหลายวัฒนธรรมหลากหลายเชื้อชาติ ศาสนา ภาษา และประเพณีที่แตกต่างกัน ในสภาพแวดล้อมที่เพื่อนร่วมงานจะมีมุมมองที่เป็นเอกลักษณ์และประสบการณ์ ทำให้เกิดสภาพแวดล้อมการทำงานที่หลากหลายและมีชีวิตชีวา ความสำคัญของสภาพแวดล้อมการทำงานที่หลากหลายวัฒนธรรมไม่สามารถกล่าวเกินจริงได้ ทีมที่มีความหลากหลายได้รับการพิสูจน์แล้วว่ามีความไว้วางใจและสร้างสรรค์มากขึ้น เนื่องจากแต่ละบุคคลนำความรู้และทักษะที่แตกต่างกัน ความคิดที่หลากหลายนี้สามารถนำไปสู่การแก้ปัญหาที่มีประสิทธิภาพมากขึ้นและกระบวนการตัดสินใจที่ดีขึ้น (ธีรณัย ศิริเลขอนันต์, 2552; Deepak, & Perwez, 2023) นอกจากนี้ สภาพแวดล้อมการทำงานที่หลากหลายวัฒนธรรมยังช่วยเพิ่มความพึงพอใจและการรักษาพนักงานไว้ได้ เนื่องจากพนักงานรู้สึกมีคุณค่าและเคารพในการมีส่วนร่วมและมุมมองที่เป็นเอกลักษณ์ของตนเอง การวัดประสิทธิผลของสภาพแวดล้อมการทำงานที่หลากหลายวัฒนธรรมอาจเป็นเรื่องท้าทาย เนื่องจากเกี่ยวข้องกับการประเมินทั้งปัจจัยเชิงคุณภาพและเชิงปริมาณ ในเชิงปริมาณ องค์กรสามารถติดตามตัวชี้วัด เช่น อัตราการลาออกของพนักงาน คะแนนการมีส่วนร่วมของพนักงาน และประสิทธิภาพของทีม ในเชิงคุณภาพ องค์กรต่างๆ สามารถทำการสำรวจพนักงาน การสนทนากลุ่ม และการสัมภาษณ์เพื่อรวบรวมคำติชมเกี่ยวกับการไม่แบ่งแยกและการทำงานร่วมกันภายในสถานที่ทำงาน วิธีหนึ่งในการวัดความสำเร็จของสภาพแวดล้อมการทำงานที่หลากหลายวัฒนธรรมคือผ่านแนวคิดเรื่องความสามารถทางวัฒนธรรม ความสามารถทางวัฒนธรรมหมายถึงความสามารถของแต่ละบุคคลในการทำความเข้าใจ เคารพ และมีปฏิสัมพันธ์กับผู้คนจากภูมิหลังทางวัฒนธรรมที่แตกต่างกันอย่างมีประสิทธิภาพ องค์กรสามารถประเมินความสามารถทางวัฒนธรรมผ่านโปรแกรมการฝึกอบรม การประชุมเชิงปฏิบัติการ และการประเมินที่เน้นความหลากหลายและการไม่แบ่งแยก อีกวิธีหนึ่งในการวัดประสิทธิผลของสภาพแวดล้อมการทำงานที่หลากหลายวัฒนธรรมคือผ่านแนวคิดเรื่องความปลอดภัยทางจิต ความปลอดภัยทางจิตใจหมายถึงความเชื่อที่ว่าเราสามารถพูดออกมา กล้าเสี่ยง และทำผิดพลาดได้โดยไม่ต้องกลัวผลกระทบหรือการตัดสิน การวิจัยพบว่าทีมที่มีความปลอดภัยทางจิตในระดับสูงจะมี

ความคิดสร้างสรรค์ มีประสิทธิผล และประสบความสำเร็จมากกว่า องค์กรสามารถวัดความปลอดภัยทางจิตผ่านการสำรวจพนักงาน การประเมินทีม และการประเมินความเป็นผู้นำ (ยິงยศ จันปาน, 2563)

### 3. นโยบายองค์กร

นโยบายองค์กรมีความสำคัญต่อการสร้างและรักษาสภาพแวดล้อมการทำงานที่มีความหลากหลายทางวัฒนธรรมที่สนับสนุนและครอบคลุม นโยบายเหล่านี้ควรได้รับการออกแบบเพื่อส่งเสริมความหลากหลาย ความเท่าเทียม และการไม่แบ่งแยกในทุกระดับขององค์กร ควรรวมแนวทางในการจ้างงานและส่งเสริมพนักงานจากภูมิหลังที่หลากหลาย การฝึกอบรมและทรัพยากรสำหรับความสามารถทางวัฒนธรรม และการสร้างกลไกในการแก้ไขปัญหาที่เกี่ยวข้องกับการเลือกปฏิบัติและการคุกคาม นโยบายองค์กรควรเน้นไปที่การส่งเสริมความหลากหลายในตำแหน่งผู้นำ เนื่องจากการวิจัยแสดงให้เห็นว่าทีมผู้นำที่หลากหลายมีประสิทธิภาพมากกว่าในการขับเคลื่อนนวัตกรรมและบรรลุผลลัพธ์ทางธุรกิจที่ดีขึ้น ด้วยการส่งเสริมวัฒนธรรมสถานที่ทำงานที่หลากหลายและครอบคลุม องค์กรต่างๆ สามารถดึงดูดและรักษาผู้มีความสามารถระดับสูง ปรับปรุงขวัญและกำลังใจของพนักงานและการมีส่วนร่วม และเพิ่มชื่อเสียงในฐานะนายจ้างที่ต้นเลือก (อรนุช ตรีทิพย์วาณิชย์, 2560)

### 4. สวัสดิการ

ความหลากหลายในสถานที่ทำงานสามารถนำไปสู่ผลประโยชน์ที่หลากหลายสำหรับองค์กร รวมถึงการเพิ่มความคิดสร้างสรรค์และนวัตกรรม การแก้ปัญหาที่ดีขึ้น การตัดสินใจที่ดีขึ้น การบริการลูกค้าที่ดีขึ้น และความได้เปรียบทางการแข่งขันในตลาด เมื่อพนักงานจากภูมิหลังทางวัฒนธรรมที่แตกต่างกันทำงานร่วมกัน พวกเขาจะนำมุมมองและประสบการณ์ที่หลากหลาย ซึ่งสามารถนำไปสู่การทำงานร่วมกันและการแก้ปัญหาที่มีประสิทธิภาพมากขึ้น เพื่อวัดประสิทธิภาพของสภาพแวดล้อมการทำงานที่หลากหลายวัฒนธรรม องค์กรต่างๆ สามารถติดตามตัวชี้วัดสำคัญๆ ได้จำนวนหนึ่ง ตัวชี้วัดที่สำคัญอย่างหนึ่งคือความผูกพันและความพึงพอใจของพนักงาน การวิจัยแสดงให้เห็นว่าพนักงานที่รู้สึกว่ามีส่วนร่วมและมีคุณค่าในสถานที่ทำงานที่หลากหลายจะมีส่วนร่วมและพอใจกับงานของตนมากกว่า องค์กรยังสามารถวัดความหลากหลายของพนักงาน รวมถึงการเป็นตัวแทนของชาติพันธุ์ สัญชาติ และเพศที่แตกต่างกัน นอกจากนี้ องค์กรต่างๆ ยังสามารถติดตามความสามารถทางวัฒนธรรมของพนักงาน ซึ่งจะวัดความสามารถในการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพในสภาพแวดล้อมที่หลากหลาย องค์กรยังสามารถวัดผลกระทบของสภาพแวดล้อมการทำงานที่หลากหลายวัฒนธรรมได้ที่ผลกำไร การวิจัยแสดงให้เห็นว่าธุรกิจที่มีพนักงานที่หลากหลายมักจะมีประสิทธิภาพเหนือกว่าธุรกิจที่มีความหลากหลายน้อย

กว่าในแง่ของประสิทธิภาพทางการเงิน เนื่องจากทีมงานที่หลากหลายสามารถเข้าใจและให้บริการลูกค้าในวงกว้างได้ดีขึ้น ส่งผลให้รายได้และผลกำไรเพิ่มขึ้น (ธีรณัย ศิริเลขอนันต์, 2552)

#### 5. วัฒนธรรมองค์กรที่มุ่งเน้นความหลากหลาย

จากการทบทวนวรรณกรรมยังไม่พบความหมายวัฒนธรรมองค์กรที่มุ่งเน้นความหลากหลายไม่มีความหมายเฉพาะผู้วิจัยจึงมีการบูรณาการโดยมีความหมายดังนี้ วัฒนธรรมองค์กรที่มุ่งเน้นความหลากหลาย จะช่วยให้การทำงานร่วมกันของภายในองค์กร ไม่มีความเหลื่อมล้ำทางเชื้อชาติทางสังคม สภาพแวดล้อมเหล่านี้ที่แตกต่างกันมาทำงานร่วมกันภายในองค์กรเดียวกัน ในสภาพแวดล้อมดังกล่าว ความหลากหลายไม่ได้เป็นเพียงการยอมรับเท่านั้น แต่ยังได้รับการยกย่องอีกด้วย เนื่องจากความหลากหลายนั้นนำมาซึ่งมุมมอง ประสบการณ์ และความรู้ที่หลากหลาย สามารถนำไปสู่นวัตกรรม ความคิดสร้างสรรค์ และการตัดสินใจที่ดีขึ้น ช่วยในการสร้างสถานที่ทำงานที่ครอบคลุมและเป็นมิตรมากขึ้น สิ่งนี้สามารถทำให้ความพึงพอใจและการมีส่วนร่วมของพนักงานที่เพิ่มขึ้น เช่นเดียวกับการทำงานเป็นทีมและการทำงานร่วมกันที่ดีขึ้น การวัดประสิทธิผลของสภาพแวดล้อมการทำงานที่หลากหลายวัฒนธรรมอาจเป็นเรื่องที่ท้าทาย (Rachel Minkin, 2023) เนื่องจากการวัดประสิทธิผลของสภาพแวดล้อมการทำงานที่หลากหลายวัฒนธรรมเป็นมากกว่าแค่การติดตามตัวเลขหรือสถิติ องค์กรจะต้องพิจารณาปัจจัยต่าง ๆ เช่น ความพึงพอใจของพนักงาน อัตราการรักษาพนักงาน ความหลากหลายในตำแหน่งผู้นำ และประสิทธิภาพโดยรวมขององค์กร แบบสำรวจ การสนทนากลุ่ม และการประเมินผลการปฏิบัติงานล้วนเป็นเครื่องมือที่มีประโยชน์ในการประเมินผลกระทบของความหลากหลายที่มีต่อวัฒนธรรมองค์กร ตัวชี้วัดสำคัญประการหนึ่งของความสำเร็จในสภาพแวดล้อมการทำงานที่มีความหลากหลายทางวัฒนธรรมคือการที่พนักงานสามารถสื่อสารและทำงานร่วมกันข้ามขอบเขตวัฒนธรรมได้ดีเพียงใด สิ่งนี้ต้องการการพัฒนาความสามารถทางวัฒนธรรม เกี่ยวข้องกับการทำความเข้าใจและการเคารพบรรทัดฐาน ค่านิยม และรูปแบบการสื่อสารทางวัฒนธรรมที่แตกต่างกัน โปรแกรมการฝึกอบรม และโครงการริเริ่มอื่น ๆ สามารถช่วยให้พนักงานสร้างทักษะเหล่านี้ และส่งเสริมวัฒนธรรมในสถานที่ทำงานที่ครอบคลุมและให้ความเคารพมากขึ้น องค์กรที่ให้ความสำคัญกับความหลากหลายในทีมผู้นำมีแนวโน้มที่จะได้รับประโยชน์จากมุมมองและแนวคิดที่หลากหลายมากขึ้น การกำหนดเป้าหมายความหลากหลายและการให้ผู้นำรับผิดชอบในการส่งเสริมความหลากหลายและการไม่แบ่งแยกองค์กรต่างๆ จะสามารถสร้างวัฒนธรรมในสถานที่ทำงานที่เท่าเทียมและครอบคลุมมากขึ้น (ศุภาพิชญ์ อินแดง, 2565)

โดยสรุป สภาพแวดล้อมการทำงานที่มีความหลากหลายทางวัฒนธรรมถือเป็นสิ่งสำคัญสำหรับการส่งเสริมความหลากหลาย การไม่แบ่งแยก และการทำงานร่วมกันภายในองค์กร ซึ่งประเด็นต่าง ๆ ได้แก่ หัวหน้างาน เพื่อนร่วมงาน นโยบายองค์กร สวัสดิการ และ วัฒนธรรมองค์กรที่มุ่งเน้น

ความหลากหลาย มีความจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องเข้าใจคำจำกัดความ ความสำคัญ และการวัดผล สภาพแวดล้อมการทำงานที่หลากหลายวัฒนธรรม เพื่อให้เกิดการทำงานที่มีประสิทธิภาพ ส่งเสริมความฉลาดทางวัฒนธรรม ความอ่อนไหว และการไม่แบ่งแยกในที่ทำงาน ซึ่งเป็นประโยชน์ต่อทั้งพนักงานและองค์กรโดยรวม

## 2.3 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

ประสิทธิภาพของพนักงานเป็นปัจจัยสำคัญต่อความสำเร็จขององค์กร เป็นรากฐานที่สร้างการเติบโตและความสามารถในการทำกำไรของบริษัท พนักงานที่มีประสิทธิภาพสูงไม่ได้เป็นเพียงทรัพย์สินอันมีค่าเท่านั้น พวกเขาเป็นแรงผลักดันเบื้องหลังการบรรลุเป้าหมายและวัตถุประสงค์ทางธุรกิจ เหตุผลสำคัญประการหนึ่งที่ประสิทธิภาพของพนักงานมีความสำคัญก็คือส่งผลโดยตรงต่อผลกำไร บริษัทที่มีพนักงานที่มีประสิทธิภาพสูงมีแนวโน้มที่จะมีประสิทธิผลและผลกำไรมากกว่า พนักงานเหล่านี้มีแนวโน้มที่จะบรรลุเป้าหมายและกำหนดเวลา ส่งมอบงานคุณภาพสูง นอกจากนี้การปฏิบัติงานของพนักงานจะสะท้อนถึงโดยรวมขององค์กรอีกด้วย บริษัทที่มีวัฒนธรรมที่มีประสิทธิภาพสูงมักจะดึงดูดและรักษาผู้มีความสามารถระดับสูงไว้ได้ สิ่งนี้จะสร้างวงจรเชิงบวกที่พนักงานที่มีประสิทธิภาพสูงจะสร้างแรงบันดาลใจและกระตุ้นให้เพื่อนร่วมงานของตนเป็นเลิศ ซึ่งนำไปสู่วัฒนธรรมของการปรับปรุงและนวัตกรรมอย่างต่อเนื่อง ประสิทธิภาพของพนักงานยังมีความสำคัญต่อการมีส่วนร่วมของพนักงานและความพึงพอใจในงานอีกด้วย เมื่อพนักงานรู้สึกว่าการงานของตนมีคุณค่าและเป็นที่ยอมรับ พวกเขาก็มีแนวโน้มที่จะได้รับแรงจูงใจและมุ่งมั่นในการทำงานมากขึ้น สิ่งนี้ไม่เพียงแต่ปรับปรุงขวัญกำลังใจและการรักษาพนักงานเท่านั้น แต่ยังส่งเสริมสภาพแวดล้อมการทำงานเชิงบวกที่พนักงานมีแนวโน้มที่จะทำงานร่วมกันและสนับสนุนซึ่งกันและกันมากขึ้น นอกจากนี้ผลการปฏิบัติงานของพนักงานยังเป็นปัจจัยสำคัญในการขับเคลื่อนการเปลี่ยนแปลงและการเติบโตขององค์กร พนักงานที่มีประสิทธิภาพสูงจะปรับตัวและฟื้นตัวได้ดีขึ้นเมื่อเผชิญกับความท้าทาย และเต็มใจที่จะเรียนรู้และพัฒนาทักษะใหม่ๆ สิ่งนี้มีความสำคัญอย่างยิ่งในสภาพแวดล้อมทางธุรกิจที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็วและมีการแข่งขันสูงในปัจจุบัน ซึ่งบริษัทต่างๆ จำเป็นต้องพัฒนาและสร้างสรรค์สิ่งใหม่ๆ อย่างต่อเนื่องเพื่อก้าวหน้า (รุ่งรัตน์ทองน้อย, 2562)

ทั้งนี้ นักวิชาการได้ให้คำนิยามเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน และ ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในบริบทต่างวัฒนธรรมดังนี้

นางสาวธนภรณ์ พรณราย (2565) กล่าวว่า ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน หมายถึง ความสามารถในการปฏิบัติงานที่ต้องใช้ ความรู้ความสามารถ เทคนิค รวมถึงประสบการณ์ต่าง ๆ เพื่อให้ชิ้นงานที่ได้รับมอบหมายแล้วเสร็จ โดยนับถึงความถูกต้องของงาน รวมถึงปริมาณผลงานที่สอดคล้องกับ

เป้าหมายขององค์กร คุณภาพของงาน หมายถึง งานที่ได้รับมอบหมายทำออกมามีความถูกต้อง สมบูรณ์ และ ตรงตามวัตถุประสงค์ ปริมาณงาน หมายถึง ปริมาณงานเปรียบเทียบกับเป้าหมาย มาตรฐานของงาน หรือปริมาณงานที่เกิดขึ้น จะต้องเป็นไปตามนโยบายองค์กร และ เวลา หมายถึง เวลาที่ใช้ในการดำเนินงานจะต้องอยู่ หลักการความเหมาะสมกับงาน

ปัทิตตา จันทวงศ์ (2559) กล่าวว่า ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน หมายถึง ความสามารถในการดำเนินงานตามหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย โดยใช้ทรัพยากรที่มีอยู่อย่างคุ้มค่ามากที่สุด และมีการสูญเสีย น้อยที่สุด มีระบบการ บริหารจัดการที่เอื้อต่อการผลิตและการบริการตามเป้าหมาย ตลอดจนมีความสามารถประยุกต์ศาสตร์ กลยุทธ์ เทคนิควิธีการ และเทคโนโลยีอย่างฉลาด ทำให้เกิดวิธีการทำงานที่ เหมาะสม มีความสุขความ พอใจและมีความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถเพื่อให้บรรลุ วัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้

เกียรติศักดิ์ แก้วใส (2563) กล่าวว่า ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน หมายถึง ความสามารถ ของความสำเร็จบรรลุผลตามเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ของตนเองและองค์กร การกระทำของบุคคลที่มี เป้าหมายเพื่อตอบสนองต่อความต้องการ ดังนั้นประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน หมายถึง ความสามารถและทักษะในการกระทำของบุคคลหรือตนเองหรือผู้อื่นให้ดีขึ้น เพื่อให้บรรลุเป้าหมายของ ตนเองและองค์กร

อรุณทัย จันทวงศ์ (2561) กล่าวว่า โดยภาพรวมขององค์กรธุรกิจ มุ่งเน้นในเรื่องของ ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ทุกภาคส่วน ประกอบเป็นการทำงานที่ มุ่งถึงศักยภาพใหญ่ในการ พัฒนา ไม่ว่าจะเป็น ภาคของบุคคลที่มีทักษะความสามารถชำนาญการ ภาคบริหารงานที่แสดงให้เห็น ถึงความชัดเจน สะท้อนออกเป็นผลงาน ผลผลิตได้ประสบความสำเร็จตามเป้าหมาย นโยบายที่กำหนด ไว้ในทางของความหมาย ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานนั้น สามารถอธิบายตามแผนการทำงานเชิง ต่างๆได้เศรษฐศาสตร์ให้ความสำคัญถึงประสิทธิภาพ การปฏิบัติงานคือ การผลิตได้ผลมาก ระยะเวลา สั้น ในเชิงของสังคมศาสตร์มองเรื่องของบุคคล ความพร้อมในการทำงาน ความ สามารถ ทักษะเฉลียว ฉลาดผลลัพธ์คือความพึงพอใจของบุคคลที่มีส่วนเกี่ยวข้องในสายงานก็ดีหรืออาจจะเป็นลูกค้าที่ใช้ บริการ

สุพัตรา สมใจ (2563) กล่าวว่า ประสิทธิภาพการทำงาน หมายถึง การปฏิบัติงานให้แล้วเสร็จ ตามวัตถุประสงค์โดยผลการทำงานจะต้องมีคุณภาพ ปริมาณ และทันต่อเวลา โดยการใช้ทรัพยากรให้ น้อยที่สุด ด้วยความเพียรพยายามปฏิบัติงานให้บรรลุผลสำเร็จ การเอาใจใส่ในการปฏิบัติงาน ทำให้เกิด ความพึงพอใจและยอมรับได้

จากความหมายดังกล่าวสรุปได้ว่า ประสิทธิภาพในการทำงาน หมายถึง ความสามารถในการ ทำงานให้สำเร็จตามเป้าหมาย โดยใช้ทรัพยากรให้เกิดประโยชน์สูงสุด ประสิทธิภาพสำเร็จตาม

เป้าหมายขององค์กรบรรลุตามเป้าหมาย สิ่งสำคัญของการทำงานให้มีประสิทธิภาพขึ้นอยู่กับการทำงานร่วมกันของเพื่อนร่วมงาน การวางแผนและการจัดการเวลา คุณภาพงาน การปรับตัวและการแก้ไขปัญหา ทั้งนี้ เมื่อมีการทบทวนวรรณกรรม พบมิติเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการทำงานข้ามวัฒนธรรมซึ่งประยุกต์ใช้จากมิติเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการทำงานดังนี้

**ตารางที่ 3** สรุปงานการทบทวนวรรณกรรมเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการทำงานข้ามวัฒนธรรม

| ตัวแปร                   | นางสาวธนภรณ์ พรหมราย 2565 | เกียรติศักดิ์ แก้วใส 2563 | ปติดา จันทวงศ์ 2559 | รุ่งรัตน์ ทองน้อย 2562 | ผกามาศ บัวพงษ์, กฤษดา เขียววัฒนสุข 2564 | อรุณทัย จันทวงศ์, ประสพชัย พลสมนธ์ 2561 | วิรัชศักดิ์ อินทวงศ์, กฤษดา เขียววัฒนสุข 2564 | สุพัตรา สมใจ 2563 | ณัฐวัฒน์ ภควันฉัตร, กฤติยา อิศวเรศตระกูล, วณิดญดา วาจิรัมย์ 2565 | ภัทราณิษฐ์ สุวรรณรัตน์ 2564 |
|--------------------------|---------------------------|---------------------------|---------------------|------------------------|-----------------------------------------|-----------------------------------------|-----------------------------------------------|-------------------|------------------------------------------------------------------|-----------------------------|
| ด้านปริมาณงาน            | /                         | /                         | /                   | /                      | /                                       | /                                       | /                                             | /                 | /                                                                | /                           |
| ด้านคุณภาพของงาน         | /                         | /                         | /                   | /                      | /                                       | /                                       | /                                             | /                 | /                                                                | /                           |
| ด้านเวลา                 | /                         | /                         | /                   | /                      | /                                       | /                                       | /                                             | /                 | /                                                                | /                           |
| การเข้าสังคมข้ามวัฒนธรรม |                           |                           |                     |                        |                                         |                                         |                                               |                   |                                                                  |                             |

จากตารางข้างต้น พบว่า มิติประสิทธิภาพในการทำงานข้ามวัฒนธรรมประกอบไปด้วย ด้านคุณภาพของงาน ด้านปริมาณงาน ด้านเวลา และ การเข้าสังคมข้ามวัฒนธรรม ซึ่งผู้วิจัยได้เลือกใช้ 1. ปริมาณงาน 2. คุณภาพงาน 3. เวลา และ 4. การเข้าสังคมข้ามวัฒนธรรม โดยมีรายละเอียดดังนี้

#### 1. ปริมาณงาน

การวิจัยแสดงให้เห็นว่าทีมที่หลากหลายมีความคิดสร้างสรรค์มากกว่า มีนวัตกรรมมากกว่า และสามารถแก้ไขปัญหาที่ซับซ้อนได้ดีกว่าทีมที่เป็นเนื้อเดียวกัน ด้วยการส่งเสริมวัฒนธรรมของการไม่แบ่งแยกและการเคารพในความแตกต่างทางวัฒนธรรม องค์กรต่างๆ จะสามารถใช้ศักยภาพสูงสุดของพนักงานและขับเคลื่อนความสำเร็จขององค์กรได้ นอกจากนี้ ทีมงานที่หลากหลายยังมีความพร้อมมากขึ้นในการทำความเข้าใจความต้องการและความชอบของฐานลูกค้าที่หลากหลาย ซึ่งนำไปสู่ความพึงพอใจและความภักดีของลูกค้าที่ดีขึ้น การวัดผลการปฏิบัติงานของพนักงานจากหลากหลายวัฒนธรรมในแง่ของปริมาณอาจเป็นงานที่ทำหาย ตัวชี้วัดประสิทธิภาพแบบดั้งเดิม เช่น ยอดขายหรือ

เหตุการณ์สำคัญของโครงการ อาจไม่สามารถรวบรวมการมีส่วนร่วมที่เป็นเอกลักษณ์ของพนักงานจากหลากหลายวัฒนธรรมได้ องค์กรควรพิจารณาว่าผลการปฏิบัติงานของพนักงานจากหลากหลายวัฒนธรรมผ่านการประเมินเชิงคุณภาพ เช่น ความคิดเห็นจากเพื่อนร่วมงานและหัวหน้างาน การมีส่วนร่วมในโปรแกรมการฝึกอบรมข้ามวัฒนธรรม และการมีส่วนร่วมในโครงการริเริ่มด้านความหลากหลาย และการไม่แบ่งแยก ด้วยการประเมินพนักงานโดยพิจารณาจากความสามารถในการทำงานร่วมกันข้ามวัฒนธรรม สื่อสารอย่างมีประสิทธิภาพกับเพื่อนร่วมงานที่มาจากภูมิหลังที่หลากหลาย และยอมรับความแตกต่างทางวัฒนธรรม องค์กรสามารถมั่นใจได้ว่าพนักงานที่มีความหลากหลายทางวัฒนธรรมจะปฏิบัติงานได้อย่างดีที่สุดใน (เกียรตินาคีร์ แก้วใส, 2563)

## 2. คุณภาพงาน

ปัจจัยทางวัฒนธรรมมีความสำคัญอย่างปฏิเสธไม่ได้ในการกำหนดรูปแบบและหล่อหลอมประสิทธิภาพของพนักงาน โดยเฉพาะอย่างยิ่งเมื่อพิจารณาถึงแง่มุมของคุณภาพ ภายในผ้าผืนที่สลับซับซ้อนนี้มีองค์ประกอบสำคัญหลายประการ ซึ่งแต่ละชิ้นทออิทธิพลอันเป็นเอกลักษณ์ของตัวเอง หัวใจของพลวัตนี้อยู่ที่วัฒนธรรมองค์กร ซึ่งเป็นรากฐานสำคัญของพฤติกรรม บรรทัดฐาน และค่านิยมที่ถูกสร้างขึ้น มันทำหน้าที่เป็นเข็มทิศนำทางแต่ละบุคคลไปสู่เป้าหมายและแรงบันดาลใจร่วมกัน โดยทิ้งเครื่องหมายคุณภาพผลงานไว้อย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ ความสามารถโดยธรรมชาติในการรับรู้ เข้าใจ และจัดการอารมณ์ไม่เพียงแต่ส่งเสริมความยืดหยุ่นเมื่อเผชิญกับความทุกข์ยากเท่านั้น วัฒนธรรมที่หลากหลายยังเป็นข้อพิสูจน์ถึงการปรับตัว เพื่อเพิ่มความสามารถในการอยู่ร่วมกับบุคคลจากความแตกต่างทางวัฒนธรรมและส่งเสริมความเข้าใจซึ่งกันและกันช่วยให้แต่ละบุคคลประสบความสำเร็จในสภาพแวดล้อมที่หลากหลาย ซึ่งจะช่วยเสริมสร้างประสิทธิภาพขององค์กรโดยรวม นอกจากนี้ ความสัมพันธ์ทางชีวภาพระหว่างความฉลาดทางอารมณ์และวัฒนธรรมแสดงให้เห็นอย่างเด่นชัดที่สุดใน การให้บริการ โดยที่ความแตกต่างของปฏิสัมพันธ์ของมนุษย์เป็นตัวกำหนดคุณภาพของการบริการที่ได้รับ ที่นี่ การผสมผสานระหว่างความเห็นอกเห็นใจ ความตระหนักรู้ทางวัฒนธรรม และความสามารถในการปรับตัวจะถึงจุดสูงสุดในมาตรฐานความเป็นเลิศในการบริการที่ไม่มีใครเทียบได้ โดยเน้นย้ำถึงบทบาทสำคัญของความสามารถเหล่านี้ในการขับเคลื่อนความสำเร็จขององค์กร ในการแสวงหาการก้าวข้ามขอบเขตทางวัฒนธรรม การเปลี่ยนกระบวนทัศน์นี้ไม่เพียงแต่ทำให้สถานที่ทำงานมีความรู้สึกถึงจุดมุ่งหมายและจิตวิญญาณเท่านั้น แต่ยังทำหน้าที่เป็นตัวเร่งให้เกิดความประพฤติทางศีลธรรมและจริยธรรม ซึ่งจะช่วยยกระดับคุณภาพของการปฏิบัติงานของพนักงานให้สูงขึ้นอย่างไม่เคยมีมาก่อน (อรุณทัย จันทวงศ์, 2561)

### 3. เวลา

ความเหมาะสมของระยะเวลาที่ใช้ในการทำงาน เพื่อให้พนักงานใช้เวลาได้อย่างคุ้มค่า ผลงานของงานมีคุณภาพ โดยกำหนดรูปแบบการปฏิบัติงานของพนักงานด้วยบรรทัดฐาน ค่านิยม อิทธิพลที่แพร่หลายของแทรกซึมทุกแง่มุมของสถานที่ทำงาน กำหนดพฤติกรรม รูปแบบการสื่อสาร และท้ายที่สุดคือการจัดสรรเวลา การจัดตำแหน่งที่ให้ความกลมกลืนระหว่างวัฒนธรรมองค์กรและค่านิยมส่วนบุคคลสามารถกระตุ้นส่งเสริมความสัมพันธ์ การผสมผสานของความหลากหลายทางวัฒนธรรมทำให้เกิดภาพลางตาของมุมมอง ทศนคติ และแนวทางที่มีต่อเวลา ความแตกต่างทางวัฒนธรรมที่ฝังแน่นอยู่ในมรดกทางประวัติศาสตร์และบรรทัดฐานทางสังคม แสดงให้เห็นเป็นการรับรู้ที่แตกต่างกันในเรื่องการตรงต่อเวลา และการวางแผนแนวทาง การไม่ถูกกันของความต่างทางวัฒนธรรมที่สามารถก่อให้เกิดความขัดแย้งได้ เนื่องจากแต่ละบุคคลต้องจัดการกับความสมดุลระหว่างการยึดมั่นในบรรทัดฐานทางวัฒนธรรมและความต้องการขององค์กร ซึ่งสะท้อนถึงความสำคัญระดับสากลในบริบทที่หลากหลาย ซึ่งการปฏิบัติงานด้วยความแม่นยำที่ไม่มีการเปลี่ยนแปลง ธรรมชาติที่เป็นทำให้มันอ่อนไหวต่อการถูกบงการ เนื่องจากบุคคลต้องต่อสู้กับแนวคิดการบริหารเวลาที่เข้าใจยาก ท่ามกลางลำดับความสำคัญที่แข่งขันกันและการหยุดชะงักที่คาดไม่ถึง ภายในความซับซ้อนของความแตกต่างทางวัฒนธรรมนั้นยังมีความสมบูรณ์ของระหว่างบุคคลและภายในบุคคล ซึ่งแต่ละอันเปี่ยมไปด้วยศักยภาพในการเร่งหรือจำกัดประสิทธิภาพ (ภัทรานิษฐ์ สุวรรณรัตน์, 2564)

### 4. การเข้าสังคมข้ามวัฒนธรรม

จากการทบทวนวรรณกรรมยังไม่พบความหมายการเข้าสังคมข้ามวัฒนธรรม ไม่มีความหมายเฉพาะผู้วิจัยจึงมีการบูรณาการโดยมีความหมายดังนี้ การเข้าสังคมของพนักงานจากวัฒนธรรมที่หลากหลายมีการเปลี่ยนแปลงตามไป เพื่อปรับตัวเข้ากับวัฒนธรรมสังคมรอบข้าง ช่วยให้ได้รับการยอมรับจากสังคมนั้น ๆ ให้เห็นวัฒนธรรมประจำชาติที่แตกต่างกัน (อุทัยวรรณ แซ่ไฉ่, 2565) จะส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพวกเขา เน้นถึงความสำคัญของการเข้าสังคมในการปรับปรุงประสิทธิภาพของพนักงาน โดยเน้นความจำเป็นสำหรับผู้มาใหม่ในการเรียนรู้และรวบรวมค่านิยมและบรรทัดฐานขององค์กร การขัดเกลาทางสังคมทางอุตสาหกรรมมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการปฏิบัติงานตามบทบาท โดยมีแนวทางการรับรู้ที่ได้รับจากกระบวนการที่กำหนดระดับประสิทธิภาพและประสิทธิผลของพนักงาน การเข้าสังคมหลากหลายวัฒนธรรมที่มีประสิทธิภาพสามารถเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานโดยการส่งเสริมความเข้าใจ การยอมรับ และความสอดคล้องกับค่านิยมและพฤติกรรมขององค์กร (Beheshtifar, Rashidi, & Nekoie-Moghadam, 2011)

## 2.4 ธุรกิจรับเหมาก่อสร้างในประเทศไทย

ธุรกิจรับเหมาก่อสร้างในประเทศไทยมีการเติบโตและการพัฒนาอย่างมากในช่วงหลายปีที่ผ่านมา ด้วยโครงการโครงสร้างพื้นฐานจำนวนมากและการขยายตัวของเมืองอย่างรวดเร็วที่เกิดขึ้นทั่วประเทศ ความต้องการบริการก่อสร้างจึงเพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่อง สิ่งนี้ดึงดูดบริษัททั้งในประเทศและต่างประเทศให้เข้ามาลงทุนในภาคการก่อสร้างในประเทศไทย ทำให้เป็นอุตสาหกรรมที่มีการแข่งขันและเจริญรุ่งเรือง (ชนาธิป คว้าภาพงษ์, 2564)

ปัจจัยสำคัญประการหนึ่งที่ส่งผลต่อการเติบโตของอุตสาหกรรมการก่อสร้างในประเทศไทยคือความมุ่งมั่นของรัฐบาลในการลงทุนในการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน รัฐบาลไทยได้ริเริ่มโครงการโครงสร้างพื้นฐานขนาดใหญ่หลายโครงการ เช่น โครงการระเบียงเศรษฐกิจพิเศษภาคตะวันออก (EEC) โครงการรถไฟความเร็วสูง และการขยายระบบการขนส่งสาธารณะในกรุงเทพฯ โครงการเหล่านี้ได้สร้างความต้องการบริการก่อสร้างในระดับสูง ซึ่งนำไปสู่การเพิ่มกิจกรรมการก่อสร้างและโอกาสทางธุรกิจสำหรับบริษัทในอุตสาหกรรม (เสริมสิน วงศ์ญาพรหม, ศิริพร สัจจามันท์, สุภัตรา จันทนะศิริ และ ฐนัน วริน โฆษิตคณิน, 2566)

นอกจากนี้ ที่ตั้งทางยุทธศาสตร์ของไทยในเอเชียตะวันออกเฉียงใต้ยังทำให้ไทยเป็นจุดหมายปลายทางที่น่าดึงดูดสำหรับนักลงทุนต่างชาติที่ต้องการลงทุนในตลาดการก่อสร้างที่กำลังเติบโต บริษัทข้ามชาตินำความเชี่ยวชาญ เทคโนโลยี และเงินลงทุน ซึ่งมีส่วนช่วยในการพัฒนาอุตสาหกรรมการก่อสร้างในประเทศ นอกจากนี้ สภาพแวดล้อมทางการเมืองที่มั่นคงของประเทศไทยและค่าแรงที่ค่อนข้างต่ำทำให้ประเทศไทยเป็นสภาพแวดล้อมทางธุรกิจที่ดีสำหรับบริษัทรับเหมาก่อสร้างที่ต้องการดำเนินธุรกิจในภูมิภาค (ชยพล ศิริธัญกร, เกียรติชัย วีระญาณนนท์ และ อนันต์ ธรรมชาลย์, 2565)

ในช่วงไม่กี่ปีที่ผ่านมา แนวทางปฏิบัติด้านการก่อสร้างที่ยั่งยืนและเป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อมมีความสำคัญมากขึ้นในอุตสาหกรรมการก่อสร้างทั่วโลก และประเทศไทยก็ไม่มีข้อยกเว้น รัฐบาลได้บังคับใช้กฎระเบียบและสิ่งจูงใจเพื่อส่งเสริมแนวทางการก่อสร้างที่ยั่งยืน เช่น การรับรองอาคารสีเขียวและมาตรฐานประสิทธิภาพการใช้พลังงาน ด้วยเหตุนี้ บริษัทก่อสร้างหลายแห่งในประเทศไทยจึงเริ่มนำการออกแบบและวิธีการก่อสร้างที่ยั่งยืนมาใช้ในโครงการของตน ซึ่งนำไปสู่สภาพแวดล้อมการก่อสร้างที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อมและมีประสิทธิภาพมากขึ้น

ธุรกิจรับเหมาก่อสร้างในประเทศไทยยังคงมีความท้าทายอยู่ หนึ่งในความท้าทายสำคัญที่อุตสาหกรรมเผชิญอยู่คือการขาดแคลนแรงงานที่มีทักษะ ด้วยการเติบโตอย่างรวดเร็วของกิจกรรมการก่อสร้างในประเทศ จึงมีความต้องการแรงงานที่มีทักษะสูง เช่น วิศวกร สถาปนิก และคนงานก่อสร้าง ตลาดมีอุปทานแรงงานที่มีทักษะจำกัด นำไปสู่การแข่งขันที่เพิ่มขึ้นสำหรับบุคลากรที่มีคุณสมบัติเหมาะสม และอาจส่งผลให้ต้นทุนแรงงานของบริษัทรับเหมาก่อสร้างสูงขึ้น (ตฤณ ไหมฉิม, 2562)

อีกประการหนึ่งที่อุตสาหกรรมการก่อสร้างในประเทศไทยกำลังเผชิญอยู่คือการคอร์รัปชัน และแผนสีแดงของระบบราชการ แม้ว่ารัฐบาลได้ดำเนินการเพื่อต่อสู้กับการทุจริตในภาคการก่อสร้างแล้ว แต่ก็ยังเป็นปัญหาถาวรที่อาจขัดขวางการเติบโตและประสิทธิภาพของโครงการก่อสร้าง กระบวนการและกฎระเบียบของระบบราชการอาจใช้เวลานานและซับซ้อน ความล่าช้าและต้นทุนที่เพิ่มขึ้นสำหรับบริษัทก่อสร้างที่ดำเนินงานในประเทศ (วโรตน์ม เทศเนตร และ รัตนพงษ์ สอนสุภาพ, 2561)

แต่อุตสาหกรรมการก่อสร้างในประเทศไทยยังคงแสดงให้เห็นถึงความยืดหยุ่นและศักยภาพในการเติบโต ด้วยความมุ่งมั่นของรัฐบาลในการลงทุนในการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน การไหลเข้าของการลงทุนจากต่างประเทศ และการมุ่งเน้นที่แนวทางปฏิบัติในการก่อสร้างที่ยั่งยืนมากขึ้น อนาคตจึงดูสดใสสำหรับธุรกิจการก่อสร้างในประเทศไทย ในขณะที่อุตสาหกรรมยังคงมีการพัฒนาและปรับตัวให้เข้ากับสถานะตลาดที่เปลี่ยนแปลงไป โอกาสในการเติบโตและความสามารถในการทำกำไรจึงมีแนวโน้มสำหรับบริษัทระดับประเทศ (อรณิข ธนากรรัฐ, 2565)

## 2.5 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

รุ่งรัตน์ ทองน้อย (2562) ได้ศึกษาเกี่ยวกับ แรงจูงใจ สภาพแวดล้อม และทักษะการทำงานที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรมกระบอกไฮโดรลิกในจังหวัดปทุมธานี ซึ่งมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1) แรงจูงใจ 2) สภาพแวดล้อมในการทำงาน และ 3) ทักษะการทำงานที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรม กระบอกไฮโดรลิกในจังหวัดปทุมธานี พบว่า 1) ปัจจัยส่วนบุคคลมีเพียงด้านเพศที่แตกต่างกันเท่านั้นที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ส่วนด้านอายุ ระดับการศึกษา อายุงาน และตำแหน่งงานที่แตกต่างกันไม่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน 2) แรงจูงใจด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน และด้านสภาพการทำงานมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรมกระบอกไฮโดรลิกในจังหวัดปทุมธานีด้านคุณภาพ ด้านปริมาณ และด้านเวลา 3) สภาพแวดล้อมด้านความเหมาะสมเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมในการทำงานเท่านั้นที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรมกระบอกไฮโดรลิกในจังหวัดปทุมธานีด้านคุณภาพ ด้านปริมาณ และด้านเวลา 4) ทักษะการทำงานด้านกระบวนการทำงานมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานด้านคุณภาพ และด้านปริมาณ

เกียรติศักดิ์ แก้วใส (2563) ได้ศึกษาการทำงานเป็นทีมและแรงจูงใจในการทำงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพ การปฏิบัติงานของพนักงานผู้รับเหมาก่อสร้างในโรงงานอุตสาหกรรม กรณีศึกษา บริษัท อินแมค เอนจิเนียริง จำกัด โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1) ปัจจัยส่วนบุคคลที่มีผลต่อประสิทธิภาพ

การปฏิบัติงานของพนักงานผู้รับเหมาก่อสร้างในโรงงานอุตสาหกรรม 2) การทำงานเป็นทีมที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานผู้รับเหมาก่อสร้างในโรงงานอุตสาหกรรม และ 3) แรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานผู้รับเหมาก่อสร้างในโรงงานอุตสาหกรรม ทำการเก็บข้อมูลจากพนักงานผู้รับเหมาก่อสร้างในโรงงานอุตสาหกรรม ของบริษัท อินแมค เอนจิเนียริง จำกัด พบว่าแรงจูงใจในการทำงาน ประกอบด้วย ปัจจัยจูงใจ ด้านความรับผิดชอบในงาน ด้านความสำเร็จในงาน ด้านการได้รับการยอมรับ ด้านลักษณะงานที่สร้างสรรค์และท้าทาย ด้านความก้าวหน้าในอาชีพ และปัจจัยค้ำจุน ด้านนโยบายการ บริหารองค์กร ด้านสภาพในการทำงาน ด้านความมั่นคงในงาน ด้านค่าจ้างและผลตอบแทน ด้านตำแหน่งงาน มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานผู้รับเหมาก่อสร้างในโรงงานอุตสาหกรรม บริษัท อินแมค เอนจิเนียริง จำกัด

Murata (2013) ศึกษาเกี่ยวกับความเป็นผู้นำข้ามวัฒนธรรมสำหรับโครงการก่อสร้างระดับโลก การศึกษานี้ใช้โมเดลแบบสำรวจค่านิยมของ Hofstede เพื่อวัดความแตกต่างทางวัฒนธรรม และใช้แบบสอบถามความเป็นผู้นำแบบหลายปัจจัยของ Bass และ Avolio เพื่อกำหนดรูปแบบความเป็นผู้นำ การค้นพบหลัก ได้แก่ ความแตกต่างทางวัฒนธรรมที่มีนัยสำคัญในหมู่พนักงาน ผู้จัดการที่แสดงพฤติกรรมความเป็นผู้นำทั้งแบบเปลี่ยนแปลงและแบบแลกเปลี่ยน และการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยทางวัฒนธรรมของพนักงานและรูปแบบความเป็นผู้นำของผู้จัดการ

Sandhu and Khan (2018) ศึกษาเกี่ยวกับการปรับปรุงประสิทธิภาพของโครงการก่อสร้าง: มุมมองหลากหลายวัฒนธรรม วิธีการที่ใช้ในการศึกษาประกอบด้วยการประยุกต์ใช้มิติวัฒนธรรมประจำชาติของ Hofstede และการรวบรวมข้อมูลผ่านการสังเกต การเล่าเรื่อง และการสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้างที่เกี่ยวข้องกับสมาชิกทีมก่อสร้างหลากหลายวัฒนธรรมจากอินเดีย ปากีสถาน บังคลาเทศ และจีน การศึกษาระบุมิติวัฒนธรรมเฉพาะของพนักงานก่อสร้างจากหลากหลายเชื้อชาติ และชี้ให้เห็นว่าการจัดการความแตกต่างทางวัฒนธรรมสามารถเพิ่มความสำเร็จของโครงการและเป็นประโยชน์ต่อทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง การศึกษาชี้ให้เห็นว่าการจัดการความแตกต่างทางวัฒนธรรมอาจช่วยให้โครงการต่างๆ บรรลุผลสำเร็จ ซึ่งอาจเป็นประโยชน์ต่อทั้งประเทศผู้ส่งผู้ย้ายถิ่นและประเทศเจ้าภาพ รวมถึงผู้ย้ายถิ่นรายบุคคลและครอบครัวของพวกเขาด้วย

Pabittei and Bhinekawati (2020) ศึกษาเกี่ยวกับผลกระทบของความสามารถข้ามวัฒนธรรมที่มีต่อประสิทธิภาพของพนักงานซึ่งถูกสื่อกลางโดยกรอบความคิดระดับโลกในโครงการ

ก่อสร้างในต่างประเทศ (บทเรียนจากบริษัทก่อสร้างขนาดใหญ่ในอินโดนีเซีย) วิธีการที่ใช้ในการศึกษาเกี่ยวข้องกับแนวทางเชิงปริมาณสำหรับการวิเคราะห์ข้อมูล การรวบรวมข้อมูลที่ดำเนินการในช่วงเวลาที่กำหนด การใช้แบบจำลองสมการโครงสร้าง Partial Least Square (PLS) และการสำรวจที่มีคำถามทางประชากรศาสตร์และรายการมาตราส่วนของลิเคิร์ต ผลการวิจัยหลักระบุว่าความสามารถข้ามวัฒนธรรมส่งผลกระทบเชิงบวกต่อทั้งกรอบความคิดระดับโลกและประสิทธิภาพของพนักงานในโครงการก่อสร้างในต่างประเทศ ทศนคติระดับโลกยังส่งผลดีต่อประสิทธิภาพของพนักงานในบริบทของโครงการก่อสร้างในต่างประเทศ ความสัมพันธ์โดยตรงระหว่างความสามารถข้ามวัฒนธรรมและประสิทธิภาพของพนักงานนั้นแข็งแกร่งกว่าเมื่อเปรียบเทียบกับความสัมพันธ์ทางอ้อมผ่านกรอบความคิดระดับสากล

Chen et al. (2024) ศึกษาว่าพหุความฉลาดทางวัฒนธรรมส่งผลต่อประสิทธิภาพของชาวต่างชาติในโครงการก่อสร้างระหว่างประเทศอย่างไร การศึกษาใช้แบบจำลองสมการโครงสร้าง ผลการวิจัยพบว่าการมีส่วนร่วมในการทำงานเป็นสื่อกลางในความสัมพันธ์ระหว่าง ความฉลาดทางวัฒนธรรมของชาวต่างชาติและประสิทธิภาพงานบางส่วน การมีส่วนร่วมในการทำงานจะเป็นสื่อกลางระหว่างความสัมพันธ์ กับความฉลาดทางวัฒนธรรมของชาวต่างชาติและความตั้งใจที่จะเดินทางกลับก่อนกำหนด ความหมายเชิงปฏิบัติที่ระบุเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการจัดสรรทรัพยากรมนุษย์ในบริษัทก่อสร้างระหว่างประเทศ และเพิ่มประสิทธิภาพของชาวต่างชาติผ่านการทำความเข้าใจทางวัฒนธรรม

ทิพวัลย์สมิธ (2558) การวิจัยเชิงพรรณานี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อทดสอบความสัมพันธ์เชิงทำนายของปัจจัยคุณภาพ ชีวิตการทำงาน การสนับสนุนทางสังคม และการรับรู้ความปลอดภัยในงาน กับความสุขในการทำงาน ของแรงงานต่างด้าวโรงงานอุตสาหกรรมขนาดใหญ่ จังหวัดสงขลา กลุ่มตัวอย่าง 140 คน ได้รับการสุ่ม อย่างง่าย ประกอบด้วย แรงงานพม่าและกัมพูชากลุ่มละ 70 คน จากโรงงานอุตสาหกรรมผลิตอาหารทะเล แช่แข็งและโรงงานผลิตถุงมือจากยางพารา เก็บข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามซึ่งได้ผ่านการตรวจสอบความ ตรงเชิงเนื้อหาโดยผู้ทรงคุณวุฒิ 3 ท่าน และได้ทดสอบความเที่ยงด้วยการคำนวณค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา ของครอนบาค ได้ผลดังนี้ 1) คุณภาพชีวิตการทำงาน ( $\alpha = .88$ ) 2) การสนับสนุนทางสังคม ( $\alpha = .93$ ) 3) การรับรู้ความปลอดภัยในงาน ( $\alpha = .94$ ) และ 4) ความสุขในการทำงาน ( $\alpha = .83$ ) วิเคราะห์ข้อมูล โดยใช้สถิติพรรณนา คือ ค่าเฉลี่ย ร้อยละ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสถิติถดถอยพหุแบบมีขั้นตอน โดย กำหนดระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .05

อุทัยวรรณ แซ่โจ้ว (2565) การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อพัฒนาและตรวจสอบคุณภาพของแบบวัดทักษะทาง สังคมและการเรียนรู้ข้ามวัฒนธรรม สำหรับนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาตอนปลาย และ 2) เพื่อหาเกณฑ์ ปกติระดับท้องถิ่น (Local Norms) ของแบบวัดทักษะทางสังคมและการเรียนรู้ข้ามวัฒนธรรม สำหรับ นักเรียนชั้นมัธยมศึกษาตอนปลาย ตัวอย่างในการศึกษาครั้งนี้ คือ นักเรียนชั้นมัธยมศึกษาตอนปลาย จำนวน 800 คน โรงเรียนสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (สพฐ.) ในสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครปฐม ภาคเรียนที่ 2 ปีการศึกษา 2565 โดยใช้การสุ่มแบบ สองขั้นตอน เครื่องมือวิจัยที่พัฒนาขึ้นเป็นแบบวัดมาตรฐานค่า 5 ระดับ จำนวน 36 ข้อคำถาม ประกอบด้วย 4 องค์ประกอบ 9 ตัวบ่งชี้ ได้แก่ องค์ประกอบที่ 1 การมีปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น จำนวน 3 ตัวบ่งชี้, องค์ประกอบที่ 2 การติดต่อสื่อสาร จำนวน 2 ตัวบ่งชี้, องค์ประกอบที่ 3 การตระหนักรู้ ทางสังคมและวัฒนธรรม จำนวน 2 ตัวบ่งชี้ และองค์ประกอบที่ 4 การจัดการตนเอง จำนวน 2 ตัวบ่งชี้



## บทที่ 3

### วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยเรื่อง ทักษะในการทำงานข้ามวัฒนธรรมและสภาพแวดล้อมในการทำงานข้ามวัฒนธรรมที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานข้ามวัฒนธรรมของธุรกิจรับเหมาก่อสร้างข้ามชาติ ในครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) โดยใช้การวิจัยในเชิงสำรวจ (Survey Research Method) และมีวิธีการเก็บข้อมูลด้วยแบบสอบถาม (Questionnaire) ซึ่งผู้วิจัยได้กำหนดแนวทางในการดำเนินการ โดยเป็นลำดับขั้นตอนและมีวิธีการกำหนดประชากรการสุ่มตัวอย่าง การเก็บรวบรวมข้อมูล การจัดทำและการวิเคราะห์ข้อมูล รวมทั้งสถิติที่ใช้ในการวิจัย ดังนี้

- 3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
- 3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
- 3.3 การรวบรวมข้อมูลในการวิจัย
- 3.4 วิธีการวิเคราะห์ข้อมูล

#### 3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ประกอบด้วย วิศวกรโครงการ, วิศวกร, หัวหน้างาน, หัวหน้าคนงาน, คนงาน, อื่นๆ ที่ทำงานในธุรกิจรับเหมาก่อสร้างในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ไม่ทราบจำนวนที่แน่นอน ในขณะที่ กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ประกอบด้วยวิศวกรโครงการ, หัวหน้างาน, ช่างผู้ปฏิบัติงาน จำนวน 400 คน ในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล โดยใช้สูตรในการคำนวณตามแนวทางของ Cochran (1977)

#### 3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

##### 3.2.1 การออกแบบเครื่องมือวิจัย

การศึกษา ทักษะในการทำงานข้ามวัฒนธรรมและสภาพแวดล้อมในการทำงานข้ามวัฒนธรรมที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานข้ามวัฒนธรรมของพนักงานธุรกิจรับเหมาก่อสร้างข้ามชาติได้ศึกษาและพัฒนาเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ดังนี้

1. ศึกษาแนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับปัจจัย ทักษะในการทำงานข้ามวัฒนธรรม (ทักษะการปฏิบัติงาน ทักษะความรู้ความเข้าใจทางวัฒนธรรม และ ทักษะความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลต่างวัฒนธรรม) สภาพแวดล้อมในการทำงาน (ผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน นโยบายองค์กร

สวัสดิการ และ วัฒนธรรมองค์กรที่มุ่งเน้นความหลากหลาย) และประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานข้ามชาติ (ปริมาณงาน คุณภาพงาน เวลา และ การเข้าสังคมข้ามวัฒนธรรม) จากบทความวิชาการและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

2. ศึกษาข้อคำถามจากแบบสอบถามในงานวิจัยต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องเพื่อให้มีความสอดคล้อง และตรงประเด็นกับแนวคิดและทฤษฎีที่จะศึกษาในเรื่องทักษะในการทำงานข้ามวัฒนธรรม (ทักษะการปฏิบัติงาน ทักษะความรู้ความเข้าใจทางวัฒนธรรม และ ทักษะความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลต่างวัฒนธรรม) สภาพแวดล้อมในการทำงาน (ผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน นโยบายองค์กร สวัสดิการ และ วัฒนธรรมองค์กรที่มุ่งเน้นความหลากหลาย) และประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานข้ามชาติ (ปริมาณงาน คุณภาพงาน เวลา และ การเข้าสังคมข้ามวัฒนธรรม) และนำข้อคำถามมาจัดให้อยู่ในรูปแบบของแบบสอบถามที่สามารถนำไปใช้ในงานวิจัยได้

### 3. ทดสอบความตรง (Content validity) ของแบบสอบถาม

3.1 ผู้วิจัยนำแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัย ทักษะในการทำงานข้ามวัฒนธรรม (ทักษะการปฏิบัติงาน ทักษะความรู้ความเข้าใจทางวัฒนธรรม และ ทักษะความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลต่างวัฒนธรรม) สภาพแวดล้อมในการทำงานข้ามวัฒนธรรม (ผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน นโยบายองค์กร สวัสดิการ และ วัฒนธรรมองค์กรที่มุ่งเน้นความหลากหลาย) และประสิทธิภาพในการทำงานข้ามวัฒนธรรม (ปริมาณงาน คุณภาพงาน เวลา และ การเข้าสังคมข้ามวัฒนธรรม) โดยนำไปปรึกษาอาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อตรวจสอบข้อคำถามว่าครอบคลุมเนื้อหาและเป็นไปตามวัตถุประสงค์ของการวิจัยหรือไม่

3.2 นำแบบสอบถามมาทดสอบหาความตรงเชิงเนื้อหา (Content validity) โดยทำการหาค่าความสอดคล้องภายในของแบบสอบถาม โดยใช้สูตรการคำนวณหาค่าความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Item - objective congruence index: IOC) และให้ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 คน เป็นผู้ประเมินข้อคำถามในแต่ละข้อว่ามีความสอดคล้อง เหมาะสมกับสิ่งที่ต้องการวัดแต่ละด้านและตรงประเด็นที่ต้องการศึกษาหรือไม่ หลักจากผู้เชี่ยวชาญทำการประเมินแบบสอบถามแล้ว จึงนำแบบสอบถามมาหาค่าความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาของแต่ละข้อคำถาม หากข้อคำถามใดมีค่าความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาดังแต่ 0.5 ขึ้นไป ถือว่าแบบสอบถามนั้นมีคุณภาพและสามารถนำไปทดลองใช้ได้ ส่วนข้อคำถามใดที่มีค่าความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาน้อยกว่า 0.5ให้นำแบบสอบถามนั้นมาปรับปรุงแก้ไขเพื่อให้ได้ข้อคำถามที่มีค่าความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาตามเกณฑ์ โดยใช้สูตรการคำนวณ ดังนี้

$$IOC = \frac{\sum R}{N}$$

|          |        |                                                                    |
|----------|--------|--------------------------------------------------------------------|
| เมื่อ    | IOC    | หมายถึง ค่าดัชนีความสอดคล้อง                                       |
|          | R      | หมายถึง ผลรวมของคะแนนความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ                    |
|          | N      | หมายถึง จำนวนผู้เชี่ยวชาญ                                          |
| หมายเหตุ |        |                                                                    |
|          | ค่า +1 | หมายถึง ข้อคำถามที่สามารถนำไปวัดได้อย่างแน่นอน                     |
|          | ค่า 0  | หมายถึง ไม่แน่ใจว่าจะวัดได้                                        |
|          | ค่า -1 | หมายถึง ข้อคำถามที่ไม่สามารถนำไปวัดได้อย่างแน่นอน                  |
|          | คือ    | $\frac{\text{ผลรวมค่าแน่นผู้เชี่ยวชาญ}}{\text{จำนวนผู้เชี่ยวชาญ}}$ |

เกณฑ์คำถามที่มีค่า IOC มากกว่า 0.50 มีค่าความตรงใช้ได้

เกณฑ์คำถามที่มีค่า IOC ต่ำกว่า 0.50 ต้องปรับปรุงยังใช้ไม่ได้

3.3 นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแล้วไปทดลอง (Try out) กับประชากรที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง ซึ่งเป็นระบุกุ่มที่นำไปทดสอบคือพนักงานที่ทำงานในธุรกิจรับเหมาก่อสร้างจำนวน 30 คน จากนั้นนำแบบสอบถามไปหาความเชื่อมั่นโดยวิธีหาค่าสัมประสิทธิ์อัลฟา (Coefficient alpha) ของ Cronbach's alpha ซึ่งค่าความเชื่อมั่นจะต้องมีค่าตั้งแต่ 0.7 ขึ้นไป พบว่า จากการวิเคราะห์โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติค่าสัมประสิทธิ์ของข้อคำถามแบบสอบถาม มีค่าเท่ากับ 0.976 ถือว่าแบบสอบถามมีความน่าเชื่อถือ

### 3.2.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ แบบสอบถามชนิดเลือกตอบเป็นเครื่องมือการเก็บรวบรวมข้อมูล ซึ่งผู้วิจัยได้สร้างขึ้นจากการศึกษาค้นคว้าจากแนวคิดและทฤษฎีต่าง ๆ รวมทั้งงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเพื่อนำมาใช้เป็นแนวคิดในการสร้างแบบสอบถาม โดยลักษณะคำถามเป็นแบบปลายปิด (Closed ended question) เป็นคำตอบแบบหลายตัวเลือก (Multiple choice question) โดยแบ่งแบบสอบถามออกเป็น 5 ส่วน คือ

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามรูปแบบข้อคำถามเป็นแบบตรวจสอบรายการ ประกอบด้วย 6 อย่าง ได้แก่ เพศ อายุ ตำแหน่งงาน อายุการทำงาน รายได้ สัญชาติ เป็นคำถามที่อยู่ในรูปแบบคำถามที่มีตัวเลือกที่สุดเพียงคำตอบเดียว มีมาตรวัดเป็น นามบัญญัติ และ เรียงอันดับ

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับทักษะในการทำงานข้ามวัฒนธรรม แบ่งเป็น 3 ด้าน ได้แก่ 1. ทักษะการปฏิบัติงาน 2. ทักษะความรู้ความเข้าใจทางวัฒนธรรม และ 3. ทักษะความสัมพันธ์

ระหว่างบุคคลต่างวัฒนธรรม เป็นคำถามที่อยู่ในรูปแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ ตามคะแนนของ Likert Scale ใช้ระดับการวัดข้อมูลประเภทอันตรภาค (Interval Scale) โดยคะแนน 5 หมายถึง เห็นด้วยอย่างยิ่ง คะแนน 4 หมายถึง เห็นด้วย คะแนน 3 หมายถึง ไม่แน่ใจคะแนน 4 หมายถึง ไม่เห็นด้วย และ คะแนน 4 หมายถึง ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง มีมาตรวัดเป็นอันตรภาค

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมในการทำงานข้ามวัฒนธรรม แบ่งเป็น 5 ด้าน ได้แก่ 1. ผู้บังคับบัญชา 2. เพื่อนร่วมงาน 3. นโยบายองค์กร 4. สวัสดิการ และ 5. วัฒนธรรมองค์กรที่มุ่งเน้นความหลากหลาย เป็นคำถามที่อยู่ในรูปแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ ตามคะแนนของ Likert Scale ใช้ระดับการวัดข้อมูลประเภทอันตรภาค (Interval Scale) โดยคะแนน 5 หมายถึง เห็นด้วยอย่างยิ่ง คะแนน 4 หมายถึง เห็นด้วย คะแนน 3 หมายถึง ไม่แน่ใจคะแนน 4 หมายถึง ไม่เห็นด้วย และ คะแนน 4 หมายถึง ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง มีมาตรวัดเป็นอันตรภาค

ส่วนที่ 4 แบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการทำงานข้ามวัฒนธรรม 4 ด้าน ได้แก่ 1.ปริมาณงาน 2.คุณภาพงาน 3.เวลา และ 4.การเข้าสังคมข้ามวัฒนธรรม เป็นคำถามที่อยู่ในรูปแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ ตามคะแนนของ Likert Scale ใช้ระดับการวัดข้อมูลประเภทอันตรภาค (Interval Scale) โดยคะแนน 5 หมายถึง มากที่สุด คะแนน 4 หมายถึง มาก คะแนน 3 หมายถึง ปานกลาง 2 หมายถึง น้อย และ คะแนน 1 หมายถึง น้อยที่สุด มีมาตรวัดเป็นอันตรภาค

### 3.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล

การศึกษาครั้งนี้ ผู้ศึกษาทำการเก็บข้อมูลโดยแบ่งออกเป็น 2 ส่วน ดังนี้

1. ข้อมูลปฐมภูมิ ผู้วิจัยได้เก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างประกอบด้วย วิศวกรโครงการ, วิศวกร, หัวหน้างาน, หัวหน้าคนงาน, คนงาน, อื่นๆ (เจ้าหน้าที่สิ่งแวดล้อม, เจ้าหน้าที่ควบคุมต้นทุน, ผู้ช่วยผู้จัดการใหญ่, เลขานุการ, เจ้าหน้าที่บัญชี) ที่ทำงานในบริษัทรับเหมาก่อสร้าง โดยกลุ่มตัวอย่างนี้มีลักษณะความหลากหลายทางวัฒนธรรม ซึ่งประกอบด้วยบุคคลที่มาจากต่างประเทศต่าง และที่อยู่ในประเทศ จำนวนทั้งหมด 400 คน ซึ่งเป็นพนักงานรับเหมาก่อสร้างชาวไทยและชาวต่างชาติ โดยเฉพาะชาวพม่า เนื่องจากมีความชยัน อดทน

2. ข้อมูลทุติยภูมิ ได้จากการศึกษาค้นคว้า เอกสารแนวคิดทฤษฎี และงานวิจัยอื่น ๆ ในอดีตที่เกี่ยวข้องกับงานวิจัยเรื่องทักษะในการทำงานข้ามวัฒนธรรมและสภาพแวดล้อมในการทำงานข้ามวัฒนธรรมที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานข้ามวัฒนธรรม ของพนักงานธุรกิจรับเหมาก่อสร้างข้ามชาติ ซึ่งเป็นการเก็บรวบรวมข้อมูลจากเอกสารวิชาการ และวารสาร และข้อมูลที่เผยแพร่ทางอินเทอร์เน็ต

### 3.4 การวิเคราะห์ข้อมูลและการประมวลผลข้อมูล

#### 1. สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics)

ผู้วิจัยใช้ค่าความถี่ (Frequency) และร้อยละ (Percentage) เป็นเครื่องมือในการวิเคราะห์ข้อมูลในส่วนที่ 1 ซึ่งเกี่ยวข้องกับข้อมูลส่วนบุคคล ซึ่งประกอบด้วยข้อมูลเชิงลึกเกี่ยวกับเพศ อายุ ตำแหน่งงาน ระยะเวลาที่ทำงาน รายได้ และสัญชาติของบุคคลภายในกลุ่มการศึกษา การวิเคราะห์นี้ช่วยให้ผู้วิจัยเข้าใจเป้าหมายและคุณสมบัติของกลุ่มตัวอย่างได้อย่างลึกซึ้งและเป็นระเบียบเรียบร้อย โดยการหาค่าความถี่ช่วยให้เห็นภาพรวมของข้อมูลที่สำคัญ ในขณะที่การคำนวณร้อยละจะช่วยให้การวิเคราะห์แนวนอนและความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรต่าง ๆ ในกลุ่มตัวอย่างนั้น ทั้งนี้ ทั้งสองเครื่องมือนี้มีประโยชน์ในการปรับปรุงการเข้าใจและการตีความข้อมูลที่เกี่ยวข้องในการศึกษาในครั้งนี้ นอกจากนี้ ในการวิจัยนี้ ผู้วิจัยได้ใช้ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation) เป็นเครื่องมือสำคัญในการวิเคราะห์ข้อมูลในส่วนที่ 2 ถึง 4 ของการศึกษานี้ โดยเน้นที่ข้อมูลเกี่ยวกับทักษะการทำงาน สภาพแวดล้อมในการทำงาน และประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรในองค์กร ซึ่งการใช้ค่าเฉลี่ยช่วยในการหาค่ากลางของข้อมูล สามารถช่วยในการตีความความหมายของข้อมูลที่ได้เข้าใจได้ง่ายและชัดเจน ในขณะที่ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานช่วยในการวัดความแปรปรวนของข้อมูล เพื่อให้เข้าใจถึงการกระจายของข้อมูลและความแตกต่างของข้อมูลในกลุ่ม ทั้งนี้ การใช้ทั้งค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานช่วยในการวิเคราะห์แนวนอน และการทำความเข้าใจเกี่ยวกับผลลัพธ์ที่ได้จากการทำงานของบุคลากรภายในองค์กรอย่างเป็นระบบและลึกซึ้งมากยิ่งขึ้น

ทั้งนี้ สำหรับ การวิเคราะห์ค่าเฉลี่ยความคิดเห็นในส่วนที่ 2 ถึง 4 ซึ่งเกี่ยวข้องกับ ทักษะในการทำงานข้ามวัฒนธรรม (ทักษะการปฏิบัติงาน ทักษะความรู้ความเข้าใจทางวัฒนธรรม และ ทักษะความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลต่างวัฒนธรรม) สภาพแวดล้อมในการทำงาน (ผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน นโยบายองค์กร สวัสดิการ และ วัฒนธรรมองค์กรที่มุ่งเน้นความหลากหลาย) และประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานข้ามชาติ (ปริมาณงาน คุณภาพงาน เวลา และ การเข้าสังคมข้ามวัฒนธรรม) นั้น ผู้วิจัยใช้เกณฑ์การจัดลำดับคะแนนเฉลี่ย ดังนี้

$$\begin{aligned}\text{ความกว้างของอันตรภาคชั้น} &= \text{คะแนนสูงสุด} - \text{คะแนนต่ำสุด} / \text{จำนวนชั้น} \\ &= 5 - 1 / 5 \\ &= 0.8\end{aligned}$$

ซึ่งมีความหมายดังนี้

| คะแนนเฉลี่ย | แปลผล                                              |
|-------------|----------------------------------------------------|
| 4.21 – 5.00 | พนักงานมีความคิดเห็นเกี่ยวกับประเด็นนั้นมากที่สุด  |
| 3.41 – 4.20 | พนักงานมีความคิดเห็นเกี่ยวกับประเด็นนั้นมาก        |
| 2.61 – 3.40 | พนักงานมีความคิดเห็นเกี่ยวกับประเด็นนั้นปานกลาง    |
| 1.81 – 2.60 | พนักงานมีความคิดเห็นเกี่ยวกับประเด็นนั้นน้อย       |
| 1.00 – 1.80 | พนักงานมีความคิดเห็นเกี่ยวกับประเด็นนั้นน้อยที่สุด |

## 2. สถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistics)

ผู้วิจัยใช้สถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistics) ในการทดสอบสมมติฐาน โดยระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .05

สมมติฐานที่ 1. ปัจจัยส่วนบุคคล เพศ อายุ ตำแหน่งงาน อายุการทำงาน รายได้ และ สัญชาติ ของพนักงานที่แตกต่างกันส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานข้ามวัฒนธรรมของพนักงานของธุรกิจรับเหมาก่อสร้างข้ามชาติแตกต่างกัน ผู้วิจัยใช้สถิติ t-test สำหรับตัวแปรที่มี 2 กลุ่มและกรณีตัวแปรกลุ่มย่อย 3 กลุ่มขึ้นไปใช้ One - way ANOVA เป็นเครื่องมือทางสถิติวิเคราะห์ความแปรปรวนจำแนกทางเดียวเพื่อวิเคราะห์ความแตกต่างของตัวแปร ในกรณีพบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ จึงทำการเปรียบเทียบพหุคูณด้วยวิธี Least significance (LSD)

สมมติฐานที่ 2. ทักษะในการทำงานข้ามวัฒนธรรมส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานข้ามวัฒนธรรมของพนักงานของธุรกิจรับเหมาก่อสร้างข้ามชาติ ผู้วิจัยใช้สมการถดถอยพหุคูณ (Multiple regression analysis)

สมมติฐานที่ 3. สภาพแวดล้อมในการทำงานส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานข้ามวัฒนธรรมของพนักงานของธุรกิจรับเหมาก่อสร้างข้ามชาตินั้น ผู้วิจัยใช้สมการถดถอยพหุคูณ (Multiple regression analysis)

## บทที่ 4

### ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การศึกษา ทักษะในการทำงานข้ามวัฒนธรรมและสภาพแวดล้อมในการทำงานข้ามวัฒนธรรมที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานข้ามวัฒนธรรมของพนักงานธุรกิจรับเหมาก่อสร้างข้ามชาติ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลที่เกี่ยวกับทักษะในการทำงานข้ามวัฒนธรรมและสภาพแวดล้อมในการทำงานข้ามวัฒนธรรมที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานข้ามวัฒนธรรมของธุรกิจรับเหมาก่อสร้างข้ามชาติ เพื่อศึกษาทักษะการทำงานของพนักงานที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพในการทำงานข้ามวัฒนธรรมของธุรกิจรับเหมาก่อสร้างข้ามชาติ และเพื่อศึกษาสภาพแวดล้อมในการทำงานข้ามวัฒนธรรมที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานข้ามวัฒนธรรมของธุรกิจรับเหมาก่อสร้างข้ามชาติ ซึ่งผู้นำเสนอการวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากการเก็บแบบสอบถาม โดยผู้วิจัยนำเสนอผลการวิเคราะห์ออกเป็น 4 ส่วน ดังนี้

- 4.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลผู้ตอบแบบสอบถาม
- 4.2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทักษะการทำงาน
- 4.3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลสภาพแวดล้อมในการทำงาน
- 4.4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลประสิทธิภาพในการทำงาน
- 4.5 ผลการทดสอบสมมติฐาน
- 4.6 สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน

#### 4.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลผู้ตอบแบบสอบถาม

ตารางที่ 4.1 ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลผู้ตอบแบบสอบถาม

| ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล | จำนวน | ร้อยละ |
|-----------------------|-------|--------|
| เพศ                   |       |        |
| - ชาย                 | 312   | 78.0   |
| - หญิง                | 88    | 22.0   |
| อายุ                  |       |        |
| - ต่ำกว่า 23 ปี       | 31    | 7.8    |
| - 24 – 30 ปี          | 135   | 33.8   |
| - 31 - 40 ปี          | 120   | 30.0   |

**ตารางที่ 4.1** ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลผู้ตอบแบบสอบถาม (ต่อ)

| ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล | จำนวน      | ร้อยละ       |
|-----------------------|------------|--------------|
| - 41 - 50 ปี          | 64         | 16.0         |
| - มากกว่า 50 ปี       | 50         | 12.5         |
| <b>ตำแหน่งงาน</b>     |            |              |
| - วิศวกรโครงการ       | 16         | 4.0          |
| - วิศวกร              | 109        | 27.3         |
| - หัวหน้างาน          | 43         | 10.8         |
| - หัวหน้าคนงาน        | 22         | 5.5          |
| - คนงาน               | 155        | 38.8         |
| - อื่นๆ               | 55         | 13.8         |
| <b>อายุการทำงาน</b>   |            |              |
| - 1 - 3 ปี            | 162        | 40.5         |
| - 4 - 6 ปี            | 81         | 20.5         |
| - 7 - 14 ปี           | 78         | 19.5         |
| - 15 ปีขึ้นไป         | 79         | 19.8         |
| <b>เงินเดือน</b>      |            |              |
| - ต่ำกว่า 15,000      | 89         | 22.3         |
| - 15,001 - 25,000     | 162        | 40.5         |
| - 25,001 - 35,000     | 57         | 14.2         |
| - มากกว่า 35,001      | 92         | 23.0         |
| <b>สัญชาติ</b>        |            |              |
| ไทย                   | 267        | 66.8         |
| พม่า                  | 133        | 33.3         |
| <b>รวมทั้งสิ้น</b>    | <b>400</b> | <b>100.0</b> |

จากตารางข้างต้น พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศชาย (จำนวน 312 คน คิดเป็น ร้อยละ 78.0) ตามด้วยเพศหญิง (จำนวน 88 คน คิดเป็นร้อยละ 22.0) เมื่อพิจารณาด้านอายุ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ มีอายุระหว่าง 31 – 40 ปี (จำนวน 135 คน คิดเป็นร้อยละ 33.8) ตามด้วย อายุระหว่าง 31 - 40 ปี (จำนวน 120 คน คิดเป็นร้อยละ 30.0) ตามด้วย อายุระหว่าง 41 – 50 ปี

(จำนวน 64 คน คิดเป็นร้อยละ 16.0) ตามด้วย อายุมากกว่า 50 ขึ้นไป (จำนวน 50 คน คิดเป็นร้อยละ 12.5) และสุดท้าย ต่ำกว่า 23 ปี (จำนวน 31 คน คิดเป็นร้อยละ 7.8)

ด้านตำแหน่งงาน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่คนงาน (จำนวน 155 คน คิดเป็นร้อยละ 38.8) ตามด้วย วิศวกร (จำนวน 109 คน คิดเป็นร้อยละ 27.3) ตามด้วย อื่นๆ (จำนวน 55 คน คิดเป็นร้อยละ 13.8) ตามด้วย หัวหน้างาน (จำนวน 43 คน คิดเป็นร้อยละ 10.8) ตามด้วย หัวหน้าคนงาน (จำนวน 22 คน คิดเป็นร้อยละ 5.5) และสุดท้าย วิศวกรโครงการ (จำนวน 16 คน คิดเป็นร้อยละ 4.0) ในขณะเดียวกัน เมื่อพิจารณาด้านอายุการทำงานของผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่า ส่วนใหญ่ 1 – 3 ปี (จำนวน 162 คน คิดเป็นร้อยละ 40.5) ตามด้วย 4 – 6 ปี (จำนวน 81 คน คิดเป็นร้อยละ 20.3) ตามด้วย 15 ปีขึ้นไป (จำนวน 79 คน คิดเป็นร้อยละ 19.8) และสุดท้าย 7 – 14 ปี (จำนวน 78 คน คิดเป็นร้อยละ 19.5)

ด้านเงินเดือน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ ระหว่าง 15,001 - 25,000 บาท (จำนวน 162 คน คิดเป็นร้อยละ 40.5) ตามด้วย มากกว่า 35,001 บาท (จำนวน 92 คน คิดเป็นร้อยละ 23.0) ตามด้วย ต่ำกว่า 15,000 บาท (จำนวน 89 คน คิดเป็นร้อยละ 22.3) และสุดท้าย ระหว่าง 25,001 – 35,000 บาท (จำนวน 57 คน คิดเป็นร้อยละ 14.2)

สุดท้ายด้านสัญชาติ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ เป็นสัญชาติไทย (จำนวน 267 คน คิดเป็นร้อยละ 66.8) ตามด้วย สัญชาติพม่า (จำนวน 133 คน คิดเป็นร้อยละ 33.3)

## 4.2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทักษะในการทำงานข้ามวัฒนธรรม

ตารางที่ 4.2 ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับทักษะการทำงานตาราง

| ทักษะในการทำงานข้ามวัฒนธรรม                                          | ค่าเฉลี่ย | S.D.  | ระดับความคิดเห็น |
|----------------------------------------------------------------------|-----------|-------|------------------|
| <b>ทักษะการปฏิบัติงาน</b>                                            |           |       |                  |
| 1.ท่านมีความสามารถในการปฏิบัติงานตามคำสั่งหรืองานที่ได้รับมอบหมาย    | 4.182     | 0.722 | มาก              |
| 2.ท่านมีความสามารถใช้ความรู้ต่างๆ เพื่อแก้ไขปัญหาในการทำงาน          | 4.045     | 0.778 | มาก              |
| 3.ท่านสามารถปฏิบัติงานร่วมกับเพื่อนร่วมงานต่างวัฒนธรรมอย่างมีความสุข | 4.133     | 0.772 | มาก              |
| 4.ท่านทำงานแล้วเสร็จตามเวลาที่กำหนด                                  | 4.095     | 0.757 | มาก              |
| 5.ท่านทำงานคำนึงถึงความปลอดภัย                                       | 4.458     | 0.700 | มากที่สุด        |
| <b>ภาพรวม</b>                                                        | 4.183     | 0.574 | มาก              |

**ตารางที่ 4.2** ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับทักษะการทำงานตาราง (ต่อ)

| ทักษะในการทำงานข้ามวัฒนธรรม                                                                                  | ค่าเฉลี่ย    | S.D.         | ระดับความคิดเห็น |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------|--------------|------------------|
| <b>ทักษะความรู้ความเข้าใจทางวัฒนธรรม</b>                                                                     |              |              |                  |
| 1. ท่านสามารถสังเกตวิเคราะห์เข้าใจถึงวัฒนธรรมที่แตกต่างของเพื่อนร่วมงาน เช่น ภาษา ธรรมเนียมปฏิบัติแตกต่างกัน | 3.830        | 0.814        | มาก              |
| 2. ท่านสามารถพูดคุยกับเพื่อนร่วมงานต่างสัญชาติที่มีวัฒนธรรมแตกต่างกัน                                        | 3.575        | 0.923        | มาก              |
| 3. การรับรู้ทางวัฒนธรรม                                                                                      | 3.713        | 0.867        | มาก              |
| 4. ความรู้ความเข้าใจในวัฒนธรรมเฉพาะ                                                                          | 3.678        | 0.895        | มาก              |
| <b>ภาพรวม</b>                                                                                                | <b>3.699</b> | <b>0.738</b> | <b>มาก</b>       |
| <b>ทักษะความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลต่างวัฒนธรรม</b>                                                             |              |              |                  |
| 1. ท่านมีความสามารถสื่อสารและสร้างความเข้าใจที่มีความต่างทางวัฒนธรรม                                         | 3.730        | 0.851        | มาก              |
| 2. ท่านสามารถสร้างความสัมพันธ์ที่มีความต่างวัฒนธรรม                                                          | 3.803        | 0.837        | มาก              |
| 3. ท่านแสดงออกเคารพและการยอมรับของบุคคลที่มีความต่างทางวัฒนธรรม                                              | 4.113        | 0.769        | มาก              |
| <b>ภาพรวม</b>                                                                                                | <b>3.882</b> | <b>0.727</b> | <b>มาก</b>       |
| <b>ภาพรวมทั้งสิ้น</b>                                                                                        | <b>3.921</b> | <b>0.604</b> | <b>มาก</b>       |

จากตารางผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับทักษะในการทำงานข้ามวัฒนธรรม พบว่า ทักษะในการทำงานข้ามวัฒนธรรมโดยรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.921 และมีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.603 ทั้งนี้ สามารถพิจารณาเป็นรายประเด็นได้ดังนี้

ด้านทักษะการปฏิบัติงาน พบว่า ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับทักษะในการทำงานข้ามวัฒนธรรม ที่เกี่ยวข้องกับทักษะการปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 4.182 และมีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.573 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อ 5. ท่านทำงานคำนึงถึงความปลอดภัย ข้อ 1. ท่านมีความสามารถในการปฏิบัติงานตามคำสั่งหรืองานที่ได้รับมอบหมาย ข้อ 3. ท่านสามารถปฏิบัติงานร่วมกับเพื่อนร่วมงานต่างวัฒนธรรมอย่างมีความสุข ข้อ 4. ท่านทำงานแล้วเสร็จตามเวลาที่กำหนด สุดท้าย ข้อ 2. ท่านมีความสามารถใช้ความรู้ต่างๆ เพื่อแก้ไขปัญหาในการทำงาน โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.457 4.182 4.132 4.095 และ 4.045 ตามลำดับ

ด้านทักษะความรู้ความเข้าใจทางวัฒนธรรม พบว่า ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับในการทำงานข้ามวัฒนธรรม ที่เกี่ยวข้องกับทักษะความรู้ความเข้าใจทางวัฒนธรรมโดยรวมอยู่ระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.699 และมีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.738 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อ 1. ท่านสามารถสังเกตวิเคราะห์เข้าใจถึงวัฒนธรรมที่แตกต่างของเพื่อนร่วมงาน เช่น ภาษา ธรรมเนียมปฏิบัติแตกต่างกัน ข้อ 3. การรับรู้ทางวัฒนธรรม ข้อ 4. ความรู้ความเข้าใจในวัฒนธรรม เฉพาะ สุดท้าย ข้อ 2. ท่านสามารถพูดคุยกับเพื่อนร่วมงานต่างสัญชาติที่มีวัฒนธรรมแตกต่างกัน โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.830 3.713 3.678 และ 3.575 ตามลำดับ

ด้านทักษะความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลต่างวัฒนธรรม พบว่า ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับทักษะในการทำงานข้ามวัฒนธรรม ที่เกี่ยวข้องกับทักษะความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลต่างวัฒนธรรมโดยรวมอยู่ระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.882 และมีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.727 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อ 3. ท่านแสดงออกเคารพและการยอมรับของบุคคลที่มีความต่างทางวัฒนธรรม ข้อ 2. ท่านสามารถสร้างความสัมพันธ์ที่มีความต่างวัฒนธรรม สุดท้าย ข้อ 1. ท่านมีความสามารถสื่อสารและสร้างความเข้าใจที่มีความต่างทางวัฒนธรรม โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.113 3.803 และ 3.730 ตามลำดับ

#### 4.3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลสภาพแวดล้อมในการทำงานข้ามวัฒนธรรม

ตารางที่ 4.3 ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมในการทำงาน

| สภาพแวดล้อมในการทำงานข้ามวัฒนธรรม                        | ค่าเฉลี่ย | S.D.  | ระดับความคิดเห็น |
|----------------------------------------------------------|-----------|-------|------------------|
| <b>ผู้บังคับบัญชา</b>                                    |           |       |                  |
| 1. ผู้บังคับบัญชาให้ความสนิทสนมเป็นกันเอง                | 3.913     | 0.804 | มาก              |
| 2. ผู้บังคับบัญชาให้การสนับสนุนการทำงาน                  | 4.050     | 0.717 | มาก              |
| 3. ผู้บังคับบัญชาให้ความเป็นธรรมกับท่านอย่างเท่าเทียมกัน | 3.940     | 0.763 | มาก              |
| 4. ผู้บังคับบัญชาเปิดโอกาสให้ท่านแลกเปลี่ยนความคิดเห็น   | 3.950     | 0.815 | มาก              |
| 5. ผู้บังคับบัญชา ไม่ใช้อารมณ์ตำหนิต่าน                  | 3.278     | 1.345 | ปานกลาง          |
| <b>ภาพรวม</b>                                            | 3.824     | 0.669 | มาก              |
| <b>เพื่อนร่วมงาน</b>                                     |           |       |                  |
| 1. ท่านสามารถขอความร่วมมือจากเพื่อนร่วมงาน               | 4.195     | 0.677 | มาก              |

**ตารางที่ 4.3** ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมในการทำงาน (ต่อ)

| สภาพแวดล้อมในการทำงานข้ามวัฒนธรรม                                                  | ค่าเฉลี่ย    | S.D.         | ระดับความคิดเห็น |
|------------------------------------------------------------------------------------|--------------|--------------|------------------|
| 2.เมื่อท่านพบอุปสรรคในการทำงาน เพื่อนร่วมงานของท่านให้ความร่วมมืออย่างดี           | 4.213        | 0.655        | มากที่สุด        |
| 3.ท่านมีความสบายใจ เมื่อได้รับมอบหมายงานเป็นทีม                                    | 4.175        | 0.645        | มาก              |
| 4.เพื่อนร่วมงานมีการแสดงออกที่ดีทั้งการพูด กาย และใจ                               | 4.150        | 0.677        | มาก              |
| 5.ท่านมีความสุขเมื่อได้ทำงานกับเพื่อนที่ทำงาน                                      | 4.220        | 0.680        | มากที่สุด        |
| 6.ท่านมักจะโดนเพื่อนร่วมงานพูดจาไม่ดีใส่อยู่เสมอ                                   | 2.790        | 1.400        | ปานกลาง          |
| <b>ภาพรวม</b>                                                                      | <b>3.957</b> | <b>0.548</b> | <b>มาก</b>       |
| <b>นโยบายองค์กร</b>                                                                |              |              |                  |
| 1.ท่านปฏิบัติตามกฎระเบียบขององค์กร                                                 | 4.288        | 0.613        | มากที่สุด        |
| 2.มีระบบสื่อสารให้พนักงานทราบนโยบายและแผนงานอย่างชัดเจน                            | 3.983        | 0.730        | มาก              |
| 3.ท่านมีความเข้าใจเกี่ยวกับนโยบายการทำงานขององค์กร                                 | 4.058        | 0.644        | มาก              |
| 4.องค์กรของท่านมีการวางแผนนโยบายเป็นอย่างดี                                        | 4.005        | 0.739        | มาก              |
| <b>ภาพรวม</b>                                                                      | <b>4.083</b> | <b>0.528</b> | <b>มาก</b>       |
| <b>สวัสดิการ</b>                                                                   |              |              |                  |
| 1.รายได้ ค่าตอบแทน และสวัสดิการที่ได้รับในปัจจุบันมีความเหมาะสมกับปริมาณงานของท่าน | 3.880        | 0.882        | มาก              |
| 2.ท่านพอใจในสวัสดิการ ค่ารักษาพยาบาลของบริษัทที่กำหนด                              | 4.020        | 0.855        | มาก              |
| 3.ในภาวะเศรษฐกิจแบบนี้ ท่านพอใจโบนัสที่ได้รับ                                      | 3.480        | 1.157        | มาก              |
| 4.ท่านพอใจในค่าตอบแทน เรื่องค่าล่วงเวลาในการทำงาน                                  | 3.645        | 1.112        | มาก              |
| 5.ท่านสามารถลาป่วยได้ตามความเป็นจริงอย่างมีเหตุผล                                  | 4.180        | 0.768        | มาก              |
| <b>ภาพรวม</b>                                                                      | <b>3.841</b> | <b>0.799</b> | <b>มาก</b>       |

**ตารางที่ 4.3** ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมในการทำงาน (ต่อ)

| สภาพแวดล้อมในการทำงานข้ามวัฒนธรรม                                    | ค่าเฉลี่ย | S.D.  | ระดับความคิดเห็น |
|----------------------------------------------------------------------|-----------|-------|------------------|
| <b>วัฒนธรรมองค์กรที่มุ่งเน้นความหลากหลาย</b>                         |           |       |                  |
| 1.องค์กรของท่านส่งเสริมความหลากหลายที่มีความต่างทางวัฒนธรรม          | 3.838     | 0.829 | มาก              |
| 2.องค์กรของท่านมีสภาพแวดล้อมการทำงานที่มีความหลากหลาย                | 3.835     | 0.833 | มาก              |
| <b>สภาพแวดล้อมในการทำงานข้ามวัฒนธรรม</b>                             |           |       |                  |
| 3.องค์กรของท่านควรมีกิจกรรมที่สร้างความสัมพันธ์และเปลี่ยนวัฒนธรรมกัน | 3.778     | 0.880 | มาก              |
| <b>ภาพรวม</b>                                                        | 3.817     | 0.727 | มาก              |
| <b>ภาพรวมทั้งสิ้น</b>                                                | 3.904     | 0.514 | มาก              |

จากตารางผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมในการทำงานข้ามวัฒนธรรม พบว่า สภาพแวดล้อมในการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.904 และมีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.514 ทั้งนี้ สามารถพิจารณาเป็นรายประเด็นได้ดังนี้

ด้านผู้บังคับบัญชา พบว่า ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมในการทำงานข้ามวัฒนธรรม ที่เกี่ยวข้องกับผู้บังคับบัญชาโดยรวมอยู่ระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.824 และมีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.669 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อ 2.ผู้บังคับบัญชาให้การสนับสนุนการทำงาน ข้อ 4.ผู้บังคับบัญชาเปิดโอกาสให้ท่านแลกเปลี่ยนความคิดเห็น ข้อ 3.ผู้บังคับบัญชาให้ความเป็นธรรมกับท่านอย่างเท่าเทียมกัน ข้อ 1. ผู้บังคับบัญชาให้ความสนทนเป็นกันเอง สุดท้าย ข้อ 5. ผู้บังคับบัญชา ไม่ใช้อารมณ์ตำหนิต่าน โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.050 3.950 3.940 3.913 และ 3.278 ตามลำดับ

ด้านเพื่อนร่วมงาน พบว่า ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมในการทำงานข้ามวัฒนธรรม ที่เกี่ยวข้องกับเพื่อนร่วมงานโดยรวมอยู่ระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.957 และมีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.548 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อ 5.ท่านมีความสุขเมื่อได้ทำงานกับเพื่อนที่ทำงาน ข้อ 2. เมื่อท่านพบอุปสรรคในการทำงาน เพื่อนร่วมงานของท่านให้ความร่วมมืออย่างดี ข้อ 1. ท่านสามารถขอความร่วมมือจากเพื่อนร่วมงาน ข้อ 3. ท่านมีความสบายใจ เมื่อได้รับมอบหมายงานเป็นทีม ข้อ 4.เพื่อนร่วมงานมีการแสดงออกที่ดีทั้งการพูด กาย และใจ สุดท้าย ข้อ 6.ท่านมักจะโดน

เพื่อนร่วมงานพูดจาไม่ดีใส่อยู่เสมอ โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.220 4.213 4.195 4.175 4.150 และ 2.790 ตามลำดับ

ด้านนโยบายองค์กร พบว่า ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมในการทำงานข้ามวัฒนธรรม ที่เกี่ยวข้องกับนโยบายองค์กรโดยรวมอยู่ระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 4.083 และมีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.528 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อ 1. ท่านปฏิบัติตามกฎระเบียบขององค์กร ข้อ 3. ท่านมีความเข้าใจเกี่ยวกับนโยบายการทำงานขององค์กร ข้อ 4. องค์กรของท่านมีการวางแผนนโยบายเป็นอย่างดี สุดท้าย ข้อ 2. มีระบบสื่อสารให้พนักงานทราบนโยบายและแผนงานอย่างชัดเจน โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.288 4.058 4.005 และ 3.983 ตามลำดับ

ด้านสวัสดิการ พบว่า ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมในการทำงานข้ามวัฒนธรรม ที่เกี่ยวข้องกับสวัสดิการโดยรวมอยู่ระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.841 และมีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.799 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อ 5. ท่านสามารถลาป่วยได้ตามความเป็นจริงอย่างมีเหตุผล ข้อ 2. ท่านพอใจในสวัสดิการ ค่ารักษาพยาบาลของบริษัทที่กำหนด ข้อ 1. รายได้ค่าตอบแทน และสวัสดิการที่ได้รับในปัจจุบันมีความเหมาะสมกับปริมาณงานของท่าน ข้อ 4. ท่านพอใจในค่าตอบแทน เรื่องค่าล่วงเวลาในการทำงาน สุดท้าย ข้อ 3. ในภาวะเศรษฐกิจแบบนี้ ท่านพอใจโบนัสที่ได้รับ โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.180 4.020 3.880 3.645 และ 3.480 ตามลำดับ

ด้านวัฒนธรรมองค์กรที่มุ่งเน้นความหลากหลาย พบว่า ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมในการทำงานข้ามวัฒนธรรม ที่เกี่ยวข้องกับวัฒนธรรมองค์กรที่มุ่งเน้นความหลากหลายโดยรวมอยู่ระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.817 และมีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.727 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อ 1. องค์กรของท่านส่งเสริมความหลากหลายที่มีความต่างทางวัฒนธรรม ข้อ 2. องค์กรของท่านมีสภาพแวดล้อมการทำงานที่มีความหลากหลาย สุดท้าย ข้อ 3. องค์กรของท่านควรมีกิจกรรมที่สร้างความสัมพันธ์และเปลี่ยนวัฒนธรรมกัน โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.838 3.835 และ 3.778 ตามลำดับ

#### 4.4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลประสิทธิภาพในการทำงานข้ามวัฒนธรรม

ตารางที่ 4.4 ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการทำงานข้ามวัฒนธรรม

| ประสิทธิภาพในการทำงานข้ามวัฒนธรรม                                                                        | ค่าเฉลี่ย | S.D.  | ระดับความคิดเห็น |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------|-------|------------------|
| <b>ปริมาณงาน</b>                                                                                         |           |       |                  |
| 1.ปฏิบัติงานได้ตามเป้าหมายแผนงานที่ผู้บังคับบัญชากำหนดไว้                                                | 4.123     | 0.651 | มาก              |
| 2. ปริมาณงานที่ท่านได้รับผิดชอบอยู่มีความเหมาะสม                                                         | 4.005     | 0.722 | มาก              |
| 3. งานที่ปฏิบัติงานมีความสอดคล้องกับความรู้ความสามารถของท่าน                                             | 4.053     | 0.739 | มาก              |
| 4.ท่านสามารถกำหนดเป้าหมายในการปฏิบัติงานเพื่อให้ได้ปริมาณตามมาตรฐาน                                      | 4.058     | 0.725 | มาก              |
| 5.ผลการปฏิบัติงานของท่านบรรลุผลสำเร็จ เมื่อเทียบกับมาตรฐานที่กำหนดไว้                                    | 4.115     | 0.680 | มาก              |
| <b>ภาพรวม</b>                                                                                            | 4.071     | 0.580 | มาก              |
| <b>คุณภาพงาน</b>                                                                                         |           |       |                  |
| 1. ผลการปฏิบัติงานที่ท่านปฏิบัติได้ตามเกณฑ์ที่กำหนดไว้                                                   | 4.063     | 0.644 | มาก              |
| 2. ท่านปฏิบัติงานได้สำเร็จอย่างมีคุณภาพ และถูกต้องตามระเบียบหลักเกณฑ์                                    | 4.125     | 0.700 | มาก              |
| 3. ท่านมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับงานที่ทำเป็นอย่างดี ทำให้ปฏิบัติงานเป็นไปด้วยความเรียบร้อยและมีคุณภาพ | 4.103     | 0.673 | มาก              |
| 4. ท่านได้วางแผนการทำงาน เพื่อให้การปฏิบัติงานเสร็จทันตามเวลาที่กำหนด                                    | 4.100     | 0.686 | มาก              |
| 5. องค์กรมีการควบคุมการทำงานที่มีมาตรฐาน                                                                 | 3.953     | 0.798 | มาก              |
| <b>ภาพรวม</b>                                                                                            | 4.069     | 0.582 | มาก              |

**ตารางที่ 4.4** ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการทำงานข้ามวัฒนธรรม (ต่อ)

| ประสิทธิภาพในการทำงานข้ามวัฒนธรรม                                                           | ค่าเฉลี่ย | S.D.  | ระดับความคิดเห็น |
|---------------------------------------------------------------------------------------------|-----------|-------|------------------|
| <b>เวลา</b>                                                                                 |           |       |                  |
| 1.ท่านสามารถปฏิบัติงานสำเร็จได้ทันเวลาที่ได้รับมอบหมาย                                      | 4.050     | 0.647 | มาก              |
| 2.ท่านบริหารเวลากับงานได้อย่างเหมาะสม                                                       | 3.983     | 0.695 | มาก              |
| 3.ท่านใช้เวลาในการปฏิบัติงานได้ตามเกณฑ์ที่กำหนดไว้                                          | 4.018     | 0.737 | มาก              |
| 4.ท่านสามารถปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายให้สำเร็จด้วยความรวดเร็ว                              | 3.953     | 0.690 | มาก              |
| 5.ท่านให้ความสำคัญต่อการตรงต่อเวลาและรักษาเวลาในการปฏิบัติงาน                               | 4.083     | 0.622 | มาก              |
| <b>ภาพรวม</b>                                                                               | 4.017     | 0.578 | มาก              |
| <b>การเข้าสังคมข้ามวัฒนธรรม</b>                                                             |           |       |                  |
| 1.ท่านคิดว่าการเข้าสังคมข้ามวัฒนธรรมสามารถส่งเสริมประสิทธิภาพในการทำงาน                     | 3.935     | 0.835 | มาก              |
| 2. ท่านคิดว่าความต่างวัฒนธรรมมีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงาน                                   | 3.740     | 0.902 | มาก              |
| 3. การสื่อสารในทีมหรือระหว่างบุคคลที่มีความต่างทางด้านวัฒนธรรม มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงาน | 3.700     | 1.004 | มาก              |
| <b>ภาพรวม</b>                                                                               | 3.792     | 0.760 | มาก              |
| <b>ภาพรวมทั้งสิ้น</b>                                                                       | 3.987     | 0.528 | มาก              |

จากตารางผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการทำงานข้ามวัฒนธรรม พบว่า ประสิทธิภาพในการทำงานข้ามวัฒนธรรมโดยรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.987 และมีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.528 ทั้งนี้ สามารถพิจารณาเป็นรายประเด็นได้ดังนี้

ด้านปริมาณงาน พบว่า ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการทำงานข้ามวัฒนธรรม ที่เกี่ยวข้องกับปริมาณงานโดยรวมอยู่ระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 4.071 และมีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.580 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อ 1.ปฏิบัติงานได้ตามเป้าหมาย แผนงานที่ผู้บังคับบัญชากำหนดไว้ ข้อ 5.ผลการปฏิบัติงานของท่านบรรลุผลสำเร็จ เมื่อเทียบกับมาตรฐานที่กำหนดไว้ ข้อ 4.ท่านสามารถกำหนดเป้าหมายในการปฏิบัติงานเพื่อให้ได้ปริมาณตาม

มาตรฐาน ข้อ 3. งานที่ปฏิบัติงานมีความสอดคล้องกับความรู้ความสามารถของท่าน สุดท้าย ข้อ 2. ปริมาณงานที่ท่านได้รับผิดชอบอยู่มีความเหมาะสม โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.123 4.115 4.058 4.053 และ 4.005 ตามลำดับ

ด้านคุณภาพงาน พบว่า ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการทำงานข้ามวัฒนธรรม ที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพงานโดยรวมอยู่ระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 4.069 และมีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.582 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อ 2. ท่านปฏิบัติงานได้สำเร็จอย่างมีคุณภาพ และถูกต้องตามระเบียบหลักเกณฑ์ ข้อ 3. ท่านมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับงานที่ท่านทำเป็นอย่างดี ทำให้ปฏิบัติงานเป็นไปด้วยความเรียบร้อยและมีคุณภาพ ข้อ 4. ท่านได้วางแผนการทำงาน เพื่อนำไปใช้ในการปฏิบัติงานเสร็จทันตามเวลาที่กำหนด ข้อ 1. ผลการปฏิบัติงานที่ท่านปฏิบัติได้ตามเกณฑ์ที่กำหนดไว้ สุดท้าย ข้อ 5. องค์กรมีการควบคุมการทำงานที่มีมาตรฐาน โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.125 4.103 4.100 4.063 และ 3.953 ตามลำดับ

ด้านเวลา พบว่า ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการทำงานข้ามวัฒนธรรม ที่เกี่ยวข้องกับเวลาโดยรวมอยู่ระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 4.017 และมีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.578 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อ 5. ท่านให้ความสำคัญต่อการตรงต่อเวลาและรักษาเวลาในการปฏิบัติงาน ข้อ 1. ท่านสามารถปฏิบัติงานสำเร็จได้ทันเวลาที่ได้รับมอบหมาย ข้อ 3. ท่านใช้เวลาในการปฏิบัติงานได้ตามเกณฑ์ที่กำหนดไว้ ข้อ 2. ท่านบริหารเวลากับงานได้อย่างเหมาะสม สุดท้าย ข้อ 4. ท่านสามารถปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายให้สำเร็จด้วยความรวดเร็ว โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.083 4.050 4.0175 3.983 และ 3.953 ตามลำดับ

ด้านการเข้าสังคมข้ามวัฒนธรรม พบว่า ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการทำงานข้ามวัฒนธรรม ที่เกี่ยวข้องกับการเข้าสังคมข้ามวัฒนธรรมโดยรวมอยู่ระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.792 และมีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.760 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อ 1. ท่านคิดว่าการเข้าสังคมข้ามวัฒนธรรมสามารถส่งเสริมประสิทธิภาพในการทำงาน ข้อ 2. ท่านคิดว่าความต่างวัฒนธรรมมีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงาน สุดท้าย ข้อ 3. การสื่อสารในที่หรือระหว่างบุคคลที่มีความต่างทางด้านวัฒนธรรม มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงาน โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.935 3.740 และ 3.700 ตามลำดับ

## 4.5 ผลการทดสอบสมมติฐาน

**สมมติฐานที่ 1.** ปัจจัยส่วนบุคคล เพศ อายุ ตำแหน่งงาน อายุการทำงาน รายได้ และสัญชาติของพนักงานที่แตกต่างกันส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานข้ามวัฒนธรรมของพนักงานของธุรกิจรับเหมาก่อสร้างข้ามชาติแตกต่างกัน

**สมมติฐานที่ 1.1** ปัจจัยส่วนบุคคลด้านเพศของพนักงานที่แตกต่างกันส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานข้ามวัฒนธรรมของพนักงานของธุรกิจรับเหมาก่อสร้างข้ามชาติแตกต่างกัน

ผู้วิจัยใช้ Independent sample t-test เพื่อทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของประชากร 2 กลุ่ม ที่เป็นอิสระต่อกันที่ระดับ 0.05 ตามกำหนดนัยสำคัญทางสถิติ

$H_0$  : ปัจจัยส่วนบุคคลด้านเพศของพนักงานที่แตกต่างกันไม่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานข้ามวัฒนธรรมของพนักงานของธุรกิจรับเหมาก่อสร้างข้ามชาติแตกต่างกัน

$H_1$  : ปัจจัยส่วนบุคคลด้านเพศของพนักงานที่แตกต่างกันส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานข้ามวัฒนธรรมของพนักงานของธุรกิจรับเหมาก่อสร้างข้ามชาติแตกต่างกัน

**ตารางที่ 4.5** ค่าสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างของความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการทำงานข้ามวัฒนธรรม จำแนกตามเพศ

| ตัวแปร            | เพศ  | n   | $\bar{x}$ | S.D.  | t     | Sig   |
|-------------------|------|-----|-----------|-------|-------|-------|
| ประสิทธิภาพในการ  | ชาย  | 312 | 4.024     | 0.504 | 2.462 | 0.015 |
| ทำงานข้ามวัฒนธรรม | หญิง | 88  | 3.854     | 0.590 |       |       |

จากผลการทดสอบที่แสดงในตาราง 4.5 พบว่า ค่าเฉลี่ยของประสิทธิภาพในการทำงานข้ามวัฒนธรรม เพศชาย (n=312) คือ 4.024 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) คือ 0.504 ในขณะที่กลุ่มเพศหญิง (n=88) มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.854 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) คือ 0.590 ผลการทดสอบ t-test ได้ค่า  $t = 2.462$  และค่า  $Sig. = 0.015$  ซึ่งมีค่า  $Sig.$  น้อยกว่า 0.05 ดังนั้น จึงทำให้ปฏิเสธ  $H_0$  และยอมรับ  $H_1$  ซึ่งหมายความว่า ปัจจัยส่วนบุคคลด้านเพศของพนักงานที่แตกต่างกันส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานข้ามวัฒนธรรมของพนักงานของธุรกิจรับเหมาก่อสร้างข้ามชาติแตกต่างกัน

**สมมติฐานที่ 1.2** ปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุของพนักงานที่แตกต่างกันส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานข้ามวัฒนธรรมของพนักงานของธุรกิจรับเหมาก่อสร้างข้ามชาติแตกต่างกัน

ผู้วิจัยใช้สถิติการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One Way ANOVA) โดยกำหนดนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับที่ 0.05 ตามกำหนดนัยสำคัญทางสถิติเพื่อทดสอบความแตกต่างเป็นรายกลุ่มกรณีพบมีความแตกต่างรายกลุ่มนั้นเป็นรายคู่ต่อ

**สมมติฐานที่ 1.2.1** ปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุของพนักงานที่แตกต่างกันส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานข้ามวัฒนธรรมของพนักงานของธุรกิจรับเหมาก่อสร้างข้ามชาติแตกต่างกัน

$H_0$  : ปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุของพนักงานที่แตกต่างกันไม่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานข้ามวัฒนธรรมของพนักงานของธุรกิจรับเหมาก่อสร้างข้ามชาติแตกต่างกัน

$H_1$  : ปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุของพนักงานที่แตกต่างกันส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานข้ามวัฒนธรรมของพนักงานของธุรกิจรับเหมาก่อสร้างข้ามชาติแตกต่างกัน

**ตารางที่ 4.6** ค่าสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างของความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการทำงานข้ามวัฒนธรรม จำแนกตามอายุ เป็นรายคู่

|                | Sum of Squares | df  | Mean Square | F     | Sig. |
|----------------|----------------|-----|-------------|-------|------|
| Between Groups | 4.439          | 4   | 1.110       | 4.102 | .003 |
| Within Groups  | 106.877        | 395 | .271        |       |      |
| Total          | 111.317        | 399 |             |       |      |

จากการเปรียบเทียบความแตกต่างของความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการทำงานข้ามวัฒนธรรม จำแนกตามอายุ พบว่า ค่า Sig. มีค่าเท่ากับ 0.003 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 จึงปฏิเสธ  $H_0$  และยอมรับ  $H_1$  ซึ่งหมายความว่า ปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุของพนักงานที่แตกต่างกันส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานข้ามวัฒนธรรมของพนักงานของธุรกิจรับเหมาก่อสร้างข้ามชาติแตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญที่ 0.05

เนื่องจากพบความแตกต่างเป็นรายกลุ่ม ดังนั้น ผู้วิจัยจึงทำการทดสอบความแตกต่างรายกลุ่มนั้นเป็นรายคู่โดยใช้สถิติทดสอบ LSD รายละเอียดดังตารางดังต่อไปนี้

**ตารางที่ 4.7** ค่าสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างของความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการทำงานข้ามวัฒนธรรม จำแนกตามอายุ เป็นรายคู่

| อายุ          | ค่าเฉลี่ย | ต่ำกว่า 23 ปี | 24 – 30 ปี | 31 – 40 ปี | 41 – 50 ปี | มากกว่า 50 ปี |
|---------------|-----------|---------------|------------|------------|------------|---------------|
|               |           | 4.049         | 3.976      | 4.091      | 3.771      | 4.005         |
| ต่ำกว่า 23 ปี | 4.049     | -             | .073       | -.042      | .278       | .0439         |
| 24 – 30 ปี    | 3.976     |               | -          | -.115      | .205*      | -.029         |
| 31 – 40 ปี    | 4.091     |               |            | -          | .320*      | .086          |
| 41 – 50 ปี    | 3.771     |               |            |            | -          | -.234         |
| มากกว่า 50 ปี | 4.005     |               |            |            |            | -             |

หมายเหตุ เครื่องหมาย \* หมายถึง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง พบว่า พนักงานของธุรกิจรับเหมาก่อสร้างข้ามชาติที่มีอายุต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการทำงานข้ามวัฒนธรรมของพนักงานของธุรกิจรับเหมาก่อสร้างข้ามชาติแตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญที่ 0.05 จำนวน 2 คู่

1) พนักงานของธุรกิจรับเหมาก่อสร้างข้ามชาติที่มีอายุ 24 - 30 ปี มีค่าเฉลี่ยความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการทำงานข้ามวัฒนธรรมของพนักงานของธุรกิจรับเหมาก่อสร้างข้ามชาติมากกว่าพนักงานของธุรกิจรับเหมาก่อสร้างข้ามชาติที่มีอายุ 41 – 50 ปี โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ .205\*

2) พนักงานของธุรกิจรับเหมาก่อสร้างข้ามชาติที่มีอายุ 31 – 40 ปี มีค่าเฉลี่ยความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการทำงานข้ามวัฒนธรรมของพนักงานของธุรกิจรับเหมาก่อสร้างข้ามชาติมากกว่าพนักงานของธุรกิจรับเหมาก่อสร้างข้ามชาติที่มีอายุ 41 – 50 ปี โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ .320\*

**สมมติฐานที่ 1.3** ปัจจัยส่วนบุคคลด้านตำแหน่งงานของพนักงานที่แตกต่างกันส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานข้ามวัฒนธรรมของพนักงานของธุรกิจรับเหมาก่อสร้างข้ามชาติแตกต่างกัน

$H_0$  : ปัจจัยส่วนบุคคลด้านตำแหน่งงานของพนักงานที่แตกต่างกันไม่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานข้ามวัฒนธรรมของพนักงานของธุรกิจรับเหมาก่อสร้างข้ามชาติแตกต่างกัน

$H_1$  : ปัจจัยส่วนบุคคลด้านตำแหน่งงานของพนักงานที่แตกต่างกันส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานข้ามวัฒนธรรมของพนักงานของธุรกิจรับเหมาก่อสร้างข้ามชาติแตกต่างกัน

**ตารางที่ 4.8** ค่าสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างของความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการทำงานข้ามวัฒนธรรม จำแนกตามตำแหน่งงาน

|                | Sum of Squares | df  | Mean Square | F     | Sig. |
|----------------|----------------|-----|-------------|-------|------|
| Between Groups | 2.561          | 5   | .512        | 1.855 | .101 |
| Within Groups  | 108.756        | 394 | .276        |       |      |
| Total          | 111.317        | 399 |             |       |      |

จากการเปรียบเทียบความแตกต่างของความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการทำงานข้ามวัฒนธรรม จำแนกตามตำแหน่งงาน พบว่า ค่า Sig. มีค่าเท่ากับ 0.101 ซึ่งมากกว่า 0.05 จึงปฏิเสธ  $H_1$  และยอมรับ  $H_0$  ซึ่งหมายความว่า ปัจจัยส่วนบุคคลด้านตำแหน่งงานของพนักงานที่แตกต่างกันไม่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานข้ามวัฒนธรรมของพนักงานของธุรกิจรับเหมาก่อสร้างข้ามชาติแตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญที่ 0.05

**สมมติฐานที่ 1.4** ปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุการทำงานของพนักงานที่แตกต่างกันส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานข้ามวัฒนธรรมของพนักงานของธุรกิจรับเหมาก่อสร้างข้ามชาติแตกต่างกัน

$H_0$  : ปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุการทำงานของพนักงานที่แตกต่างกันไม่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานข้ามวัฒนธรรมของพนักงานของธุรกิจรับเหมาก่อสร้างข้ามชาติแตกต่างกัน

$H_1$  : ปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุการทำงานของพนักงานที่แตกต่างกันส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานข้ามวัฒนธรรมของพนักงานของธุรกิจรับเหมาก่อสร้างข้ามชาติแตกต่างกัน

**ตารางที่ 4.9** ค่าสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างของความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการทำงานข้ามวัฒนธรรม จำแนกตามอายุการทำงาน

|                | Sum of Squares | df  | Mean Square | F     | Sig. |
|----------------|----------------|-----|-------------|-------|------|
| Between Groups | 7.437          | 3   | 2.479       | 9.450 | .000 |
| Within Groups  | 103.879        | 396 | .262        |       |      |
| Total          | 111.317        | 399 |             |       |      |

จากการเปรียบเทียบความแตกต่างของความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการทำงานข้ามวัฒนธรรม จำแนกตามอายุการทำงาน พบว่า ค่า Sig. มีค่าเท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 จึงปฏิเสธ  $H_0$

และยอมรับ  $H_1$  ซึ่งหมายความว่า ปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุการทำงานของพนักงานที่แตกต่างกันส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานข้ามวัฒนธรรมของพนักงานของธุรกิจรับเหมาก่อสร้างข้ามชาติแตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญที่ 0.05

เนื่องจากพบความแตกต่างเป็นรายกลุ่ม ดังนั้น ผู้วิจัยจึงทำการทดสอบความแตกต่างรายกลุ่มนั้นเป็นรายคู่โดยใช้สถิติทดสอบ LSD รายละเอียดดังตารางดังต่อไปนี้

**ตารางที่ 4.10** ค่าสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างของความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการทำงานข้ามวัฒนธรรม จำแนกตามอายุการทำงาน เป็นรายคู่

| อายุการทำงาน | ค่าเฉลี่ย | 1 – 3 ปี | 4 – 6 ปี | 7 – 14 ปี | 15 ปีขึ้นไป |
|--------------|-----------|----------|----------|-----------|-------------|
|              |           | 4.138    | 3.801    | 3.975     | 3.879       |
| 1 – 3 ปี     | 4.138     | -        | .337*    | .163*     | .259*       |
| 4 – 6 ปี     | 3.801     |          | -        | -.175*    | -.079       |
| 7 – 14 ปี    | 3.975     |          |          | -         | .096        |
| 15 ปีขึ้นไป  | 3.879     |          |          |           | -           |

หมายเหตุ เครื่องหมาย \* หมายถึง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง พบว่า พนักงานของธุรกิจรับเหมาก่อสร้างข้ามชาติที่มีอายุการทำงานต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการทำงานข้ามวัฒนธรรมของพนักงานของธุรกิจรับเหมาก่อสร้างข้ามชาติแตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญที่ 0.05 จำนวน 4 คู่

1) พนักงานของธุรกิจรับเหมาก่อสร้างข้ามชาติที่มีอายุการทำงาน 1 – 3 ปี มีค่าเฉลี่ยความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการทำงานข้ามวัฒนธรรมของพนักงานของธุรกิจรับเหมาก่อสร้างข้ามชาติ มากกว่าพนักงานของธุรกิจรับเหมาก่อสร้างข้ามชาติที่มีอายุการทำงาน 4 – 6 ปี โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ .337\*

2) พนักงานของธุรกิจรับเหมาก่อสร้างข้ามชาติที่มีอายุการทำงาน 1 – 3 ปี มีค่าเฉลี่ยความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการทำงานข้ามวัฒนธรรมของพนักงานของธุรกิจรับเหมาก่อสร้างข้ามชาติ มากกว่าพนักงานของธุรกิจรับเหมาก่อสร้างข้ามชาติที่มีอายุการทำงาน 7 – 14 ปี โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ .163\*

3) พนักงานของธุรกิจรับเหมาก่อสร้างข้ามชาติที่มีอายุการทำงาน 1 – 3 ปี มีค่าเฉลี่ยความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการทำงานข้ามวัฒนธรรมของพนักงานของธุรกิจรับเหมาก่อสร้างข้ามชาติ มากกว่าพนักงานของธุรกิจรับเหมาก่อสร้างข้ามชาติที่มีอายุการทำงาน 15 ปีขึ้นไป โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ .259\*

4) พนักงานของธุรกิจรับเหมาก่อสร้างข้ามชาติที่มีอายุการทำงาน 4 – 6 ปี มีค่าเฉลี่ยความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการทำงานข้ามวัฒนธรรมของพนักงานของธุรกิจรับเหมาก่อสร้างข้ามชาติ น้อยกว่าพนักงานของธุรกิจรับเหมาก่อสร้างข้ามชาติที่มีอายุการทำงาน 7 – 14 ปี โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ .175\*

**สมมติฐานที่ 1.5** ปัจจัยส่วนบุคคลด้านรายได้ของพนักงานที่แตกต่างกันส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานข้ามวัฒนธรรมของพนักงานของธุรกิจรับเหมาก่อสร้างข้ามชาติแตกต่างกัน

$H_0$  : ปัจจัยส่วนบุคคลด้านรายได้ของพนักงานที่แตกต่างกันไม่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานข้ามวัฒนธรรมของพนักงานของธุรกิจรับเหมาก่อสร้างข้ามชาติแตกต่างกัน

$H_1$  : ปัจจัยส่วนบุคคลด้านรายได้ของพนักงานที่แตกต่างกันส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานข้ามวัฒนธรรมของพนักงานของธุรกิจรับเหมาก่อสร้างข้ามชาติแตกต่างกัน

**ตารางที่ 4.11** ค่าสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างของความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการทำงานข้ามวัฒนธรรม จำแนกตามรายได้

|                | Sum of Squares | df  | Mean Square | F     | Sig. |
|----------------|----------------|-----|-------------|-------|------|
| Between Groups | 3.214          | 3   | 1.071       | 3.925 | .009 |
| Within Groups  | 108.102        | 396 | .273        |       |      |
| Total          | 111.317        | 399 |             |       |      |

จากการเปรียบเทียบความแตกต่างของความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการทำงานข้ามวัฒนธรรม จำแนกตามรายได้ พบว่า ค่า Sig. มีค่าเท่ากับ 0.009 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 จึงปฏิเสธ  $H_0$  และยอมรับ  $H_1$  ซึ่งหมายความว่า ปัจจัยส่วนบุคคลด้านรายได้ของพนักงานที่แตกต่างกันส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานข้ามวัฒนธรรมของพนักงานของธุรกิจรับเหมาก่อสร้างข้ามชาติแตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญที่ 0.05

เนื่องจากพบความแตกต่างเป็นรายกลุ่ม ดังนั้น ผู้วิจัยจึงทำการทดสอบความแตกต่างรายกลุ่มนั้นเป็นรายคู่โดยใช้สถิติทดสอบ LSD รายละเอียดดังตารางดังต่อไปนี้

**ตารางที่ 4.12** ค่าสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างของความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการทำงาน  
ข้ามวัฒนธรรม จำแนกตามรายได้ เป็นรายคู่

| รายได้          | ค่าเฉลี่ย | ต่ำกว่า<br>15,000 | 15,001 -<br>25,000 | 25,001 -<br>35,000 | มากกว่า<br>35,001 |
|-----------------|-----------|-------------------|--------------------|--------------------|-------------------|
|                 |           | 4.150             | 3.950              | 3.967              | 3.906             |
| ต่ำกว่า 15,000  | 4.150     | -                 | .200*              | .184*              | .244*             |
| 15,001 - 25,000 | 3.950     |                   | -                  | -.016              | .044              |
| 25,001 - 35,000 | 3.967     |                   |                    | -                  | .061              |
| มากกว่า 35,001  | 3.906     |                   |                    |                    | -                 |

หมายเหตุ เครื่องหมาย \* หมายถึง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง พบว่า พนักงานของธุรกิจรับเหมาก่อสร้างข้ามชาติที่มีอายุการทำงานต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการทำงานข้ามวัฒนธรรมของพนักงานของธุรกิจรับเหมาก่อสร้างข้ามชาติแตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญที่ 0.05 จำนวน 3 คู่

1) พนักงานของธุรกิจรับเหมาก่อสร้างข้ามชาติที่มีรายได้ ต่ำกว่า 15,000 มีค่าเฉลี่ยความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการทำงานข้ามวัฒนธรรมของพนักงานของธุรกิจรับเหมาก่อสร้างข้ามชาติ มากกว่าพนักงานของธุรกิจรับเหมาก่อสร้างข้ามชาติที่มีรายได้ 15,001 - 25,000 โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ .200\*

2) พนักงานของธุรกิจรับเหมาก่อสร้างข้ามชาติที่มีรายได้ ต่ำกว่า 15,000 มีค่าเฉลี่ยความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการทำงานข้ามวัฒนธรรมของพนักงานของธุรกิจรับเหมาก่อสร้างข้ามชาติ มากกว่าพนักงานของธุรกิจรับเหมาก่อสร้างข้ามชาติที่มีรายได้ 25,001 - 35,000 โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ .184\*

3) พนักงานของธุรกิจรับเหมาก่อสร้างข้ามชาติที่มีรายได้ ต่ำกว่า 15,000 มีค่าเฉลี่ยความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการทำงานข้ามวัฒนธรรมของพนักงานของธุรกิจรับเหมาก่อสร้างข้ามชาติ มากกว่าพนักงานของธุรกิจรับเหมาก่อสร้างข้ามชาติที่มีรายได้ มากกว่า 35,001 โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ .244\*

**สมมติฐานที่ 1.6** ปัจจัยส่วนบุคคลด้านสัญชาติของพนักงานที่แตกต่างกันส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานข้ามวัฒนธรรมของพนักงานของธุรกิจรับเหมาก่อสร้างข้ามชาติแตกต่างกัน

ผู้วิจัยใช้ Independent sample t-test เพื่อทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของประชากร 2 กลุ่ม ที่เป็นอิสระต่อกันที่ระดับ 0.05 ตามกำหนดนัยสำคัญทางสถิติ

$H_0$  : ปัจจัยส่วนบุคคลด้านสัญชาติของพนักงานที่แตกต่างกันไม่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานข้ามวัฒนธรรมของพนักงานของธุรกิจรับเหมาก่อสร้างข้ามชาติแตกต่างกัน

$H_1$  : ปัจจัยส่วนบุคคลด้านสัญชาติของพนักงานที่แตกต่างกันส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานข้ามวัฒนธรรมของพนักงานของธุรกิจรับเหมาก่อสร้างข้ามชาติแตกต่างกัน

**ตารางที่ 4.13** ค่าสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างของความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการทำงานข้ามวัฒนธรรม จำแนกตามสัญชาติ

| ตัวแปร            | สัญชาติ | n   | $\bar{x}$ | S.D.  | t      | Sig  |
|-------------------|---------|-----|-----------|-------|--------|------|
| ประสิทธิภาพในการ  | ไทย     | 267 | 3.973     | 0.434 | -0.634 | .000 |
| ทำงานข้ามวัฒนธรรม | พม่า    | 133 | 4.014     | 0.680 |        |      |

จากผลการทดสอบที่แสดงในตารางที่ 4.13 พบว่า ค่าเฉลี่ยของการตัดสินใจเลือกบริเวรกาแพแบบขงข้าของกลุ่มสัญชาติไทย(n=267) คือ 3.973 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) คือ 0.434 ในขณะที่กลุ่มสัญชาติพม่า (n=133) มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 4.014 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) คือ 0.680 ผลการทดสอบ t-test ได้ค่า t = -0.634 และค่า Sig. = 0.000 ซึ่งมีค่า Sig. น้อยกว่า 0.05 ดังนั้นจึงทำให้ปฏิเสธ  $H_0$  และยอมรับ  $H_1$

**สมมติฐานที่ 2.** ทักษะในการทำงานข้ามวัฒนธรรมส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานข้ามวัฒนธรรมของพนักงานของธุรกิจรับเหมาก่อสร้างข้ามชาติ

**สมมติฐานที่ 2.1** ทักษะในการทำงานข้ามวัฒนธรรมส่งผลต่อประสิทธิภาพด้านปริมาณงานของพนักงานของธุรกิจรับเหมาก่อสร้างข้ามชาติ

$H_0$ : ทักษะในการทำงานข้ามวัฒนธรรมไม่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานข้ามวัฒนธรรมด้านปริมาณงานของพนักงานของธุรกิจรับเหมาก่อสร้างข้ามชาติ

$H_1$ : ทักษะในการทำงานข้ามวัฒนธรรมส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานข้ามวัฒนธรรมด้านปริมาณงานของพนักงานของธุรกิจรับเหมาก่อสร้างข้ามชาติ

ผู้วิจัยใช้ Multiple Regression Analysis แบบ Stepwise ในการทดสอบสมมติฐานที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งผลการศึกษสามารถแสดงได้ตามตารางด้านล่างนี้

**ตารางที่ 4.14** ผลการวิเคราะห์สมการถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอนของทักษะในการทำงานข้ามวัฒนธรรมส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานข้ามวัฒนธรรมด้านปริมาณงาน

| R    | R <sup>2</sup> | Adjusted R <sup>2</sup> | Std. Error of Estimate | Durbin-Watson | F      | Sig. |
|------|----------------|-------------------------|------------------------|---------------|--------|------|
| .578 | .334           | .331                    | .475                   | 1.875         | 99.678 | .000 |

ผลการวิเคราะห์ที่แสดงในตารางที่ 4.14 พบว่า ค่า  $R = 0.578$  ซึ่งบ่งชี้ถึงความสัมพันธ์ที่ค่อนข้างสูงระหว่างทักษะในการทำงานข้ามวัฒนธรรมกับประสิทธิภาพในการทำงานข้ามวัฒนธรรมด้านปริมาณงาน ในขณะที่ ค่า  $R^2 = 0.334$  หมายความว่าทักษะในการทำงานข้ามวัฒนธรรมส่งผลต่อประสิทธิภาพด้านปริมาณงาน ร้อยละ 33.4 และค่า Adjusted  $R^2 = 0.331$  สะท้อนถึงความสามารถของแบบจำลองในการทำนาย นอกจากนี้ ค่า Durbin-Watson = 1.875 ซึ่งอยู่ในช่วงที่ยอมรับได้ แสดงให้เห็นว่า ตัวแปรอิสระไม่มีความสัมพันธ์ภายในตัวเอง หรือมีความเป็นอิสระต่อกัน และค่า  $F = 99.678$  ตัวแปรอิสระมีความสัมพันธ์เชิงเส้นกับตัวแปรตามในระดับนัยสำคัญ สุดท้ายนี้ ค่า Sig. = 0.000 ซึ่งน้อยกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่กำหนดไว้ที่ 0.05 แสดงว่าแบบจำลองมีนัยสำคัญทางสถิติ ดังนั้น ผู้วิจัยสามารถปฏิเสธสมมติฐาน  $H_0$  และยอมรับสมมติฐาน  $H_1$  ได้ ซึ่งหมายความว่า ทักษะในการทำงานข้ามวัฒนธรรมส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานข้ามวัฒนธรรมด้านปริมาณงานของพนักงานของธุรกิจรับเหมาก่อสร้างข้ามชาติ

**ตารางที่ 4.15** ตารางแสดงค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยของทักษะในการทำงานข้ามวัฒนธรรมส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานข้ามวัฒนธรรมด้านปริมาณงาน

| ทักษะในการทำงานข้ามวัฒนธรรม       | ประสิทธิภาพในการทำงานข้ามวัฒนธรรมด้านปริมาณงาน |            |              |       |      |
|-----------------------------------|------------------------------------------------|------------|--------------|-------|------|
|                                   | Unstandardized                                 |            | Standardized | t     | Sig. |
|                                   | Coefficient                                    |            | Coefficient  |       |      |
|                                   | B                                              | Std. Error | Beta         |       |      |
| (Constant)                        | 1.743                                          | .175       |              | 9.949 | .000 |
| ทักษะการปฏิบัติงาน                | .364                                           | .054       | .359         | 6.733 | .000 |
| ทักษะความรู้ความเข้าใจทางวัฒนธรรม | .218                                           | .042       | .278         | 5.199 | .000 |

Tolerance = 0.588 ถึง 0.588 ; VIF = 1.700 ถึง 1.700

จากตารางที่ 4.15 ซึ่งแสดงค่า Tolerance และ VIF ซึ่งทั้งหมดอยู่ในเกณฑ์ปกติ (Tolerance มากกว่า 0.1 และ VIF น้อยกว่า 10) แสดงว่าไม่มีปัญหาภาวะร่วมเส้นตรงพหุ (multicollinearity) ในแบบจำลองนี้ และเมื่อพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยของทักษะในการทำงานข้ามวัฒนธรรมของแต่ละตัวแปร พบว่า ทักษะการปฏิบัติงานมีอิทธิพลสูงที่สุดต่อประสิทธิภาพในการทำงานข้ามวัฒนธรรมด้านปริมาณงาน โดยมีค่า ( $\beta = 0.359$ ,  $t = 6.733$ ,  $p\text{-value} = 0.000$ ) รองลงมาคือทักษะความรู้ความเข้าใจทางวัฒนธรรม ( $\beta = 0.278$ ,  $t = 5.199$ ,  $p\text{-value} = 0.000$ ) ทั้งนี้ สามารถเขียนสมการในรูปแบบของคะแนนดิบได้ดังนี้

$$Y = 1.743 \text{ (ค่าคงที่)} + .364 \text{ (ทักษะการปฏิบัติงาน)} + .218 \text{ (ทักษะความรู้ความเข้าใจทางวัฒนธรรม)}$$

**สมมติฐานที่ 2.2** ทักษะในการทำงานข้ามวัฒนธรรมส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานข้ามวัฒนธรรมด้านคุณภาพงานของพนักงานของธุรกิจรับเหมาก่อสร้างข้ามชาติ

$H_0$  : ทักษะในการทำงานข้ามวัฒนธรรมไม่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานข้ามวัฒนธรรมด้านคุณภาพงานของพนักงานของธุรกิจรับเหมาก่อสร้างข้ามชาติ

$H_1$  : ทักษะในการทำงานข้ามวัฒนธรรมส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานข้ามวัฒนธรรมด้านคุณภาพงานของพนักงานของธุรกิจรับเหมาก่อสร้างข้ามชาติ

ผู้วิจัยใช้ Multiple Regression Analysis แบบ Stepwise ในการทดสอบสมมติฐานที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งผลการศึกษสามารถแสดงได้ตามตารางด้านล่างนี้

**ตารางที่ 4.16** ผลการวิเคราะห์สมการถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอนของทักษะในการทำงานข้ามวัฒนธรรมส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานข้ามวัฒนธรรมด้านคุณภาพงาน

| R    | R <sup>2</sup> | Adjusted R <sup>2</sup> | Std. Error of Estimate | Durbin-Watson | F       | Sig. |
|------|----------------|-------------------------|------------------------|---------------|---------|------|
| .633 | .400           | .397                    | .452                   | 2.100         | 132.435 | .000 |

ผลการวิเคราะห์ที่แสดงในตารางที่ 4.16 พบว่า ค่า  $R = 0.633$  ซึ่งบ่งชี้ถึงความสัมพันธ์ที่ค่อนข้างสูงระหว่างทักษะในการทำงานข้ามวัฒนธรรมกับประสิทธิภาพในการทำงานข้ามวัฒนธรรมด้านคุณภาพงาน ในขณะที่ ค่า  $R^2 = 0.400$  หมายความว่าทักษะในการทำงานข้ามวัฒนธรรมส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานข้ามวัฒนธรรมด้านคุณภาพงาน ร้อยละ 40 และค่า Adjusted  $R^2 = 0.397$  สะท้อนถึงความสามารถของแบบจำลองในการทำนาย นอกจากนี้ ค่า Durbin-Watson = 2.100 ซึ่งอยู่ในช่วงที่ยอมรับได้ แสดงให้เห็นว่า ตัวแปรอิสระไม่มีความสัมพันธ์ภายในตัวเอง หรือมีความเป็นอิสระต่อกัน และค่า  $F = 132.435$  ตัวแปรอิสระมีความสัมพันธ์เชิงเส้นกับตัวแปรตามในระดับนัยสำคัญ สุดท้ายนี้ ค่า Sig. = 0.000 ซึ่งน้อยกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่กำหนดไว้ที่ 0.05 แสดงว่าแบบจำลองมีนัยสำคัญทางสถิติ ดังนั้น ผู้วิจัยสามารถปฏิเสธสมมติฐาน  $H_0$  และยอมรับสมมติฐาน  $H_1$  ได้ ซึ่งหมายความว่า ทักษะในการทำงานข้ามวัฒนธรรมส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานข้ามวัฒนธรรมด้านคุณภาพงานของพนักงานของธุรกิจรับเหมาก่อสร้างข้ามชาติ

**ตารางที่ 4.17** ตารางแสดงค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยของทักษะในการทำงานข้ามวัฒนธรรมส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานข้ามวัฒนธรรมด้านคุณภาพงาน

| ทักษะในการทำงานข้ามวัฒนธรรม               | ประสิทธิภาพในการทำงานข้ามวัฒนธรรมด้านคุณภาพงาน |            |              |        |      |
|-------------------------------------------|------------------------------------------------|------------|--------------|--------|------|
|                                           | Unstandardized                                 |            | Standardized |        | Sig. |
|                                           | Coefficient                                    |            | Coefficient  | t      |      |
|                                           | B                                              | Std. Error | Beta         |        |      |
| (Constant)                                | 1.331                                          | .171       |              | 7.802  | .000 |
| ทักษะการปฏิบัติงาน                        | .479                                           | .047       | .472         | 10.184 | .000 |
| ทักษะความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลต่างวัฒนธรรม | .190                                           | .037       | .237         | 5.106  | .000 |

Tolerance = 0.704 ถึง 0.704 ; VIF = 1.421 ถึง 1.421

จากตารางที่ 4.17 ซึ่งแสดงค่า Tolerance และ VIF ซึ่งทั้งหมดอยู่ในเกณฑ์ปกติ (Tolerance มากกว่า 0.1 และ VIF น้อยกว่า 10) แสดงว่าไม่มีปัญหาภาวะร่วมเส้นตรงพหุ (multicollinearity) ในแบบจำลองนี้ และเมื่อพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยของทักษะในการทำงานข้ามวัฒนธรรมของแต่ละตัวแปร พบว่า ทักษะการปฏิบัติงานมีอิทธิพลสูงที่สุดต่อประสิทธิภาพในการทำงานข้ามวัฒนธรรมด้านคุณภาพงาน โดยมีค่า ( $\beta = 0.472$ ,  $t = 10.184$ ,  $p\text{-value} = 0.000$ ) รองลงมาคือทักษะความรู้ความเข้าใจทางวัฒนธรรม ( $\beta = 0.237$ ,  $t = 5.106$ ,  $p\text{-value} = 0.000$ ) ทั้งนี้ สามารถเขียนสมการในรูปแบบของคะแนนดิบได้ดังนี้

$$Y = 1.331 \text{ (ค่าคงที่)} + .479 \text{ (ทักษะการปฏิบัติงาน)} + .190 \text{ (ทักษะความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลต่างวัฒนธรรม)}$$

**สมมติฐานที่ 2.3** ทักษะในการทำงานข้ามวัฒนธรรมส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานข้ามวัฒนธรรมด้านเวลาของพนักงานของธุรกิจรับเหมาก่อสร้างข้ามชาติ

$H_0$  : ทักษะในการทำงานข้ามวัฒนธรรมไม่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานข้ามวัฒนธรรมด้านเวลาของพนักงานของธุรกิจรับเหมาก่อสร้างข้ามชาติ

$H_1$  : ทักษะในการทำงานข้ามวัฒนธรรมส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานข้ามวัฒนธรรมด้านเวลาของพนักงานของธุรกิจรับเหมาก่อสร้างข้ามชาติ

ผู้วิจัยใช้ Multiple Regression Analysis แบบ Stepwise ในการทดสอบสมมติฐานที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งผลการศึกษสามารถแสดงได้ตามตารางด้านล่างนี้

**ตารางที่ 4.18** ผลการวิเคราะห์สมการถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอนของทักษะในการทำงานข้ามวัฒนธรรมส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานข้ามวัฒนธรรมด้านเวลา

| R    | R <sup>2</sup> | Adjusted R <sup>2</sup> | Std. Error of Estimate | Durbin-Watson | F      | Sig. |
|------|----------------|-------------------------|------------------------|---------------|--------|------|
| .584 | .341           | .338                    | .470                   | 2.018         | 102.94 | .000 |

ผลการวิเคราะห์ที่แสดงในตารางที่ 4.18 พบว่า ค่า  $R = 0.584$  ซึ่งบ่งชี้ถึงความสัมพันธ์ที่ค่อนข้างสูงระหว่างทักษะในการทำงานข้ามวัฒนธรรมกับประสิทธิภาพในการทำงานข้ามวัฒนธรรมด้านเวลา ในขณะที่ ค่า  $R^2 = 0.341$  หมายความว่าทักษะในการทำงานข้ามวัฒนธรรมส่งผลต่อประสิทธิภาพด้านเวลา ร้อยละ 34.1 และค่า Adjusted  $R^2 = 0.338$  สะท้อนถึงความสามารถของแบบจำลองในการทำนาย นอกจากนี้ ค่า Durbin-Watson = 2.018 ซึ่งอยู่ในช่วงที่ยอมรับได้ แสดงให้เห็นว่า ตัวแปรอิสระไม่มีความสัมพันธ์ภายในตัวเอง หรือมีความเป็นอิสระต่อกัน และค่า  $F = 102.94$  ตัวแปรอิสระมีความสัมพันธ์เชิงเส้นกับตัวแปรตามในระดับนัยสำคัญ สุดท้ายนี้ ค่า Sig. = 0.000 ซึ่งน้อยกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่กำหนดไว้ที่ 0.05 แสดงว่าแบบจำลองมีนัยสำคัญทางสถิติ ดังนั้น ผู้วิจัยสามารถปฏิเสธสมมติฐาน  $H_0$  และยอมรับสมมติฐาน  $H_1$  ได้ ซึ่งหมายความว่า ทักษะในการทำงานข้ามวัฒนธรรมส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานข้ามวัฒนธรรมด้านเวลาของพนักงานของธุรกิจรับเหมาก่อสร้างข้ามชาติ

**ตารางที่ 4.19** ตารางแสดงค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยของทักษะในการทำงานข้ามวัฒนธรรมส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานข้ามวัฒนธรรมด้านเวลา

| ทักษะในการทำงานข้ามวัฒนธรรม               | ประสิทธิภาพในการทำงานข้ามวัฒนธรรมด้านเวลา |            |              |       |      |
|-------------------------------------------|-------------------------------------------|------------|--------------|-------|------|
|                                           | Unstandardized                            |            | Standardized | t     | Sig. |
|                                           | Coefficient                               |            | Coefficient  |       |      |
|                                           | B                                         | Std. Error | Beta         |       |      |
| (Constant)                                | 1.512                                     | .178       |              | 8.520 | .000 |
| ทักษะการปฏิบัติงาน                        | .424                                      | .049       | .421         | 8.672 | .000 |
| ทักษะความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลต่างวัฒนธรรม | .188                                      | .039       | .236         | 4.868 | .000 |

Tolerance = 0.704 ถึง 0.704 ; VIF = 1.421 ถึง 1.421

จากตารางที่ 4.19 ซึ่งแสดงค่า Tolerance และ VIF ซึ่งทั้งหมดอยู่ในเกณฑ์ปกติ (Tolerance มากกว่า 0.1 และ VIF น้อยกว่า 10) แสดงว่าไม่มีปัญหาภาวะร่วมเส้นตรงพหุ (multicollinearity) ในแบบจำลองนี้ และเมื่อพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยของทักษะในการทำงานข้ามวัฒนธรรมของแต่ละตัวแปร พบว่า ทักษะการปฏิบัติงานมีอิทธิพลสูงที่สุดต่อประสิทธิภาพในการทำงานข้ามวัฒนธรรมด้านเวลา โดยมีค่า ( $\beta = 0.421$ ,  $t = 8.672$ ,  $p\text{-value} = 0.000$ ) และสุดท้ายคือทักษะความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลต่างวัฒนธรรม ( $\beta = 0.236$ ,  $t = 4.868$ ,  $p\text{-value} = 0.000$ ) ทั้งนี้ สามารถเขียนสมการในรูปแบบของคะแนนดิบได้ดังนี้

$$Y = 1.512 \text{ (ค่าคงที่)} + .424 \text{ (ทักษะการปฏิบัติงาน)} + .188 \text{ (ทักษะความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลต่างวัฒนธรรม)}$$

**สมมติฐานที่ 2.4** ทักษะในการทำงานข้ามวัฒนธรรมส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานข้ามวัฒนธรรมด้านการเข้าสังคมข้ามวัฒนธรรมของพนักงานของธุรกิจรับเหมาก่อสร้างข้ามชาติ

$H_0$  : ทักษะในการทำงานข้ามวัฒนธรรมไม่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานข้ามวัฒนธรรมด้านการเข้าสังคมข้ามวัฒนธรรมของพนักงานของธุรกิจรับเหมาก่อสร้างข้ามชาติ

$H_1$  : ทักษะในการทำงานข้ามวัฒนธรรมส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานข้ามวัฒนธรรมด้านการเข้าสังคมข้ามวัฒนธรรมของพนักงานของธุรกิจรับเหมาก่อสร้างข้ามชาติ

ผู้วิจัยใช้ Multiple Regression Analysis แบบ Stepwise ในการทดสอบสมมติฐานที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งผลการศึกษสามารถแสดงได้ตามตารางด้านล่างนี้

**ตารางที่ 4.20** ผลการวิเคราะห์สมการถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอนของทักษะในการทำงานข้ามวัฒนธรรมส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานข้ามวัฒนธรรมด้านการเข้าสังคมข้ามวัฒนธรรม

| R    | R <sup>2</sup> | Adjusted R <sup>2</sup> | Std. Error of Estimate | Durbin-Watson | F      | Sig. |
|------|----------------|-------------------------|------------------------|---------------|--------|------|
| .610 | .372           | .367                    | .605                   | 1.679         | 78.123 | .000 |

ผลการวิเคราะห์ที่แสดงในตารางที่ 4.20 พบว่า ค่า  $R = 0.610$  ซึ่งบ่งชี้ถึงความสัมพันธ์ที่ค่อนข้างสูงระหว่างทักษะในการทำงานข้ามวัฒนธรรมกับประสิทธิภาพในการทำงานข้ามวัฒนธรรมด้านการเข้าสังคมข้ามวัฒนธรรม ในขณะที่ ค่า  $R^2 = 0.372$  หมายความว่าทักษะในการทำงานข้ามวัฒนธรรมส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานข้ามวัฒนธรรมด้านการเข้าสังคมข้ามวัฒนธรรม ร้อยละ 37.2 และค่า  $Adjusted\ R^2 = 0.367$  สะท้อนถึงความสามารถของแบบจำลองในการทำนาย นอกจากนี้ ค่า  $Durbin-Watson = 1.679$  ซึ่งอยู่ในช่วงที่ยอมรับได้ แสดงให้เห็นว่า ตัวแปรอิสระไม่มีความสัมพันธ์ภายในตัวเอง หรือมีความเป็นอิสระต่อกัน และค่า  $F = 78.123$  ตัวแปรอิสระมีความสัมพันธ์เชิงเส้นกับตัวแปรตามในระดับนัยสำคัญ สุดท้ายนี้ ค่า  $Sig. = 0.000$  ซึ่งน้อยกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่กำหนดไว้ที่ 0.05 แสดงว่าแบบจำลองมีนัยสำคัญทางสถิติ ดังนั้น ผู้วิจัยสามารถปฏิเสธสมมติฐาน  $H_0$  และยอมรับสมมติฐาน  $H_1$  ได้ ซึ่งหมายความว่า ทักษะในการทำงานข้ามวัฒนธรรมส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานข้ามวัฒนธรรมด้านการเข้าสังคมข้ามวัฒนธรรมของพนักงานของธุรกิจรับเหมาก่อสร้างข้ามชาติ

**ตารางที่ 4.21** ตารางแสดงค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยของทักษะในการทำงานข้ามวัฒนธรรมส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานข้ามวัฒนธรรมด้านการเข้าสังคมข้ามวัฒนธรรม

| ทักษะในการทำงานข้ามวัฒนธรรม                         | ประสิทธิภาพในการทำงานข้ามวัฒนธรรมด้านการเข้าสังคมข้ามวัฒนธรรม |            |              |       |      |
|-----------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------|------------|--------------|-------|------|
|                                                     | วัฒนธรรม                                                      |            |              | t     | Sig. |
|                                                     | Unstandardized                                                |            | Standardized |       |      |
|                                                     | Coefficient                                                   |            | Coefficient  |       |      |
|                                                     | B                                                             | Std. Error | Beta         |       |      |
| (Constant)                                          | .640                                                          | .231       |              | 2.772 | .006 |
| ทักษะความรู้ความเข้าใจทางวัฒนธรรม                   | .237                                                          | .080       | .230         | 2.983 | .003 |
| ทักษะการปฏิบัติงาน                                  | .356                                                          | .069       | .269         | 5.169 | .000 |
| ทักษะความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลต่างวัฒนธรรม           | .202                                                          | .074       | .193         | 2.734 | .007 |
| Tolerance = 0.266 ถึง 0.588 ; VIF = 1.702 ถึง 3.760 |                                                               |            |              |       |      |

จากตารางที่ 4.21 ซึ่งแสดงค่า Tolerance และ VIF ซึ่งทั้งหมดอยู่ในเกณฑ์ปกติ (Tolerance มากกว่า 0.1 และ VIF น้อยกว่า 10) แสดงว่าไม่มีปัญหาภาวะร่วมเส้นตรงพหุ (multicollinearity) ในแบบจำลองนี้ และเมื่อพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยของทักษะในการทำงานข้ามวัฒนธรรมของแต่ละตัวแปร พบว่า ทักษะความรู้ความเข้าใจทางวัฒนธรรมมีอิทธิพลสูงที่สุดต่อประสิทธิภาพในการทำงานข้ามวัฒนธรรมด้านการเข้าสังคมข้ามวัฒนธรรม โดยมีค่า ( $\beta = 0.230$ ,  $t = 2.983$ ,  $p\text{-value} = 0.003$ ) รองลงมาคือทักษะการปฏิบัติงาน ( $\beta = 0.269$ ,  $t = 5.169$ ,  $p\text{-value} = 0.000$ ) และสุดท้ายทักษะความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลต่างวัฒนธรรม ( $\beta = 0.193$ ,  $t = 2.734$ ,  $p\text{-value} = 0.007$ ) ทั้งนี้ สามารถเขียนสมการในรูปแบบของคะแนนดิบได้ดังนี้

$$Y = 0.640 \text{ (ค่าคงที่)} + .237 \text{ (ทักษะความรู้ความเข้าใจทางวัฒนธรรม)} + .356 \text{ (ทักษะการปฏิบัติงาน)} + .202 \text{ (ทักษะความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลต่างวัฒนธรรม)}$$

**สมมติฐานที่ 2.5** ทักษะในการทำงานข้ามวัฒนธรรมส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานข้ามวัฒนธรรมในภาพรวมของพนักงานของธุรกิจรับเหมาก่อสร้างข้ามชาติ

$H_0$  : ทักษะในการทำงานข้ามวัฒนธรรมไม่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานข้ามวัฒนธรรมในภาพรวมของพนักงานของธุรกิจรับเหมาก่อสร้างข้ามชาติ

$H_1$  : ทักษะในการทำงานข้ามวัฒนธรรมส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานข้ามวัฒนธรรมในภาพรวมของพนักงานของธุรกิจรับเหมาก่อสร้างข้ามชาติ

ผู้วิจัยใช้ Multiple Regression Analysis แบบ Stepwise ในการทดสอบสมมติฐานที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งผลการศึกษสามารถแสดงได้ตามตารางด้านล่างนี้

**ตารางที่ 4.22** ผลการวิเคราะห์สมการถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอนของทักษะในการทำงานข้ามวัฒนธรรมส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานข้ามวัฒนธรรมในภาพรวมของพนักงานของธุรกิจรับเหมาก่อสร้างข้ามชาติ

| R    | R <sup>2</sup> | Adjusted R <sup>2</sup> | Std. Error of Estimate | Durbin-Watson | F       | Sig. |
|------|----------------|-------------------------|------------------------|---------------|---------|------|
| .710 | .504           | .501                    | .373                   | 1.941         | 134.361 | .000 |

ผลการวิเคราะห์ที่แสดงในตารางที่ 4.22 พบว่า ค่า  $R = 0.710$  ซึ่งบ่งชี้ถึงความสัมพันธ์ที่ค่อนข้างสูงระหว่างทักษะในการทำงานข้ามวัฒนธรรมกับประสิทธิภาพในการทำงานข้ามวัฒนธรรม ในขณะที่ ค่า  $R^2 = 0.504$  หมายความว่าทักษะในการทำงานข้ามวัฒนธรรมส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานข้ามวัฒนธรรมในการทำงานร้อยละ 50.4 และค่า Adjusted  $R^2 = 0.501$  สะท้อนถึงความสามารถของแบบจำลองในการทำนาย นอกจากนี้ ค่า Durbin-Watson = 1.941 ซึ่งอยู่ในช่วงที่ยอมรับได้ แสดงให้เห็นว่า ตัวแปรอิสระไม่มีความสัมพันธ์ภายในตัวเอง หรือมีความเป็นอิสระต่อกัน และค่า  $F = 134.361$  ตัวแปรอิสระมีความสัมพันธ์เชิงเส้นกับตัวแปรตามในระดับนัยสำคัญ สุดท้ายนี้ ค่า Sig. = 0.000 ซึ่งน้อยกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่กำหนดไว้ที่ 0.05 แสดงว่าแบบจำลองมีนัยสำคัญทางสถิติ ดังนั้น ผู้วิจัยสามารถปฏิเสธสมมติฐาน  $H_0$  และยอมรับสมมติฐาน  $H_1$  ได้ ซึ่งหมายความว่า ทักษะในการทำงานข้ามวัฒนธรรมส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานข้ามวัฒนธรรมในภาพรวมของพนักงานของธุรกิจรับเหมาก่อสร้างข้ามชาติ

**ตารางที่ 4.23** ตารางแสดงค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยของทักษะในการทำงานข้ามวัฒนธรรมส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานข้ามวัฒนธรรมในภาพรวม

| ทักษะในการทำงานข้าม<br>วัฒนธรรม                     | ประสิทธิภาพด้านการในการทำงานข้ามวัฒนธรรมในภาพรวม |            |              |       |      |
|-----------------------------------------------------|--------------------------------------------------|------------|--------------|-------|------|
|                                                     | Unstandardized                                   |            | Standardized | t     | Sig. |
|                                                     | Coefficient                                      |            | Coefficient  |       |      |
|                                                     | B                                                | Std. Error | Beta         |       |      |
| (Constant)                                          | 1.302                                            | .143       |              | 9.137 | .000 |
| ทักษะการปฏิบัติงาน                                  | .395                                             | .042       | .429         | 9.287 | .000 |
| ทักษะความสัมพันธ์ระหว่าง<br>บุคคลต่างวัฒนธรรม       | .146                                             | .046       | .201         | 3.205 | .001 |
| ทักษะความรู้ความเข้าใจทาง<br>วัฒนธรรม               | .126                                             | .049       | .176         | 2.570 | .011 |
| Tolerance = 0.266 ถึง 0.588 ; VIF = 1.702 ถึง 3.760 |                                                  |            |              |       |      |

จากตารางที่ 4.23 ซึ่งแสดงค่า Tolerance และ VIF ซึ่งทั้งหมดอยู่ในเกณฑ์ปกติ (Tolerance มากกว่า 0.1 และ VIF น้อยกว่า 10) แสดงว่าไม่มีปัญหาภาวะร่วมเส้นตรงพหุ (multicollinearity) ในแบบจำลองนี้ และเมื่อพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยของทักษะในการทำงานข้ามวัฒนธรรมของแต่ละตัวแปร พบว่า ทักษะการปฏิบัติงานมีอิทธิพลสูงที่สุดต่อประสิทธิภาพในการทำงานข้ามวัฒนธรรมด้านการเข้าสังคมข้ามวัฒนธรรม โดยมีค่า ( $\beta = 0.429$ ,  $t = 9.287$ ,  $p\text{-value} = 0.000$ ) รองลงมาคือ ทักษะความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลต่างวัฒนธรรม ( $\beta = 0.201$ ,  $t = 3.205$ ,  $p\text{-value} = 0.001$ ) และสุดท้ายทักษะความรู้ความเข้าใจทางวัฒนธรรม ( $\beta = 0.176$ ,  $t = 2.570$ ,  $p\text{-value} = 0.011$ ) ทั้งนี้สามารถเขียนสมการในรูปแบบของคะแนนดิบได้ดังนี้

$Y = 1.302$  (ค่าคงที่) +  $.395$  (ทักษะการปฏิบัติงาน) +  $.146$  (ทักษะความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลต่างวัฒนธรรม) +  $.126$  (ทักษะความรู้ความเข้าใจทางวัฒนธรรม)

**สมมติฐานที่ 3.** สภาพแวดล้อมในการทำงานส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานข้ามวัฒนธรรมของพนักงานของธุรกิจรับเหมาก่อสร้างข้ามชาติ

**สมมติฐานที่ 3.1** สภาพแวดล้อมในการทำงานข้ามวัฒนธรรมส่งผลต่อประสิทธิภาพด้านปริมาณงานของพนักงานของธุรกิจรับเหมาก่อสร้างข้ามชาติ

$H_0$  : สภาพแวดล้อมในการทำงานข้ามวัฒนธรรมไม่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานข้ามวัฒนธรรมด้านปริมาณงานของพนักงานของธุรกิจรับเหมาก่อสร้างข้ามชาติ

$H_1$  : สภาพแวดล้อมในการทำงานข้ามวัฒนธรรมส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานข้ามวัฒนธรรมด้านปริมาณงานของพนักงานของธุรกิจรับเหมาก่อสร้างข้ามชาติ

ผู้วิจัยใช้ Multiple Regression Analysis แบบ Stepwise ในการทดสอบสมมติฐานที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งผลการศึกษสามารถแสดงได้ตามตารางด้านล่างนี้

**ตารางที่ 4.24** ผลการวิเคราะห์สมการถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอนของสภาพแวดล้อมในการทำงานข้ามวัฒนธรรมส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานข้ามวัฒนธรรมด้านปริมาณงาน

| R    | R <sup>2</sup> | Adjusted R <sup>2</sup> | Std. Error of Estimate | Durbin-Watson | F       | Sig. |
|------|----------------|-------------------------|------------------------|---------------|---------|------|
| .725 | .526           | .521                    | .402                   | 1.748         | 109.381 | .000 |

ผลการวิเคราะห์ที่แสดงในตารางที่ 4.24 พบว่า ค่า  $R = 0.725$  ซึ่งบ่งชี้ถึงความสัมพันธ์ที่ค่อนข้างสูงระหว่างสภาพแวดล้อมในการทำงานข้ามวัฒนธรรมกับประสิทธิภาพในการทำงานข้ามวัฒนธรรมด้านปริมาณงานในขณะที่มีค่า  $R^2 = 0.526$  หมายความว่าสภาพแวดล้อมในการทำงานข้ามวัฒนธรรมส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานข้ามวัฒนธรรมด้านปริมาณงาน ร้อยละ 52.6 และค่า Adjusted  $R^2 = 0.521$  สะท้อนถึงความสามารถของแบบจำลองในการทำนาย นอกจากนี้ ค่า Durbin-Watson = 1.679 ซึ่งอยู่ในช่วงที่ยอมรับได้ แสดงให้เห็นว่า ตัวแปรอิสระไม่มีความสัมพันธ์ภายในตัวเองหรือมีความเป็นอิสระต่อกัน และค่า  $F = 109.381$  ตัวแปรอิสระมีความสัมพันธ์เชิงเส้นกับตัวแปรตามในระดับนัยสำคัญ สุดท้ายนี้ ค่า Sig. = 0.000 ซึ่งน้อยกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่กำหนดไว้ที่ 0.05 แสดงว่าแบบจำลองมีนัยสำคัญทางสถิติ ดังนั้น ผู้วิจัยสามารถปฏิเสธสมมติฐาน  $H_0$  และยอมรับสมมติฐาน  $H_1$  ได้ ซึ่งหมายความว่า สภาพแวดล้อมในการทำงานข้ามวัฒนธรรมส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานข้ามวัฒนธรรมด้านปริมาณงานของพนักงานของธุรกิจรับเหมาก่อสร้างข้ามชาติ

**ตารางที่ 4.25** ตารางแสดงค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยของสภาพแวดล้อมในการทำงานข้ามวัฒนธรรม  
ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานข้ามวัฒนธรรมด้านปริมาณงาน

| สภาพแวดล้อมในการทำงาน<br>ข้ามวัฒนธรรม               | ประสิทธิภาพในการทำงานข้ามวัฒนธรรมด้านปริมาณงาน |            |              |       |      |
|-----------------------------------------------------|------------------------------------------------|------------|--------------|-------|------|
|                                                     | Unstandardized                                 |            | Standardized | t     | Sig. |
|                                                     | Coefficient                                    |            | Coefficient  |       |      |
|                                                     | B                                              | Std. Error | Beta         |       |      |
| (Constant)                                          | .656                                           | .170       |              | 3.850 | .000 |
| เพื่อนร่วมงาน                                       | .325                                           | .049       | .307         | 6.593 | .000 |
| นโยบายองค์กร                                        | .245                                           | .054       | .223         | 4.542 | .000 |
| ผู้บังคับบัญชา                                      | .194                                           | .041       | .224         | 4.709 | .000 |
| วัฒนธรรมองค์กรที่มุ่งเน้นความหลากหลาย               | .100                                           | .035       | .126         | 2.879 | .004 |
| Tolerance = 0.497 ถึง 0.631 ; VIF = 1.584 ถึง 2.013 |                                                |            |              |       |      |

จากตารางที่ 4.25 ซึ่งแสดงค่า Tolerance และ VIF ซึ่งทั้งหมดอยู่ในเกณฑ์ปกติ (Tolerance มากกว่า 0.1 และ VIF น้อยกว่า 10) แสดงว่าไม่มีปัญหาภาวะร่วมเส้นตรงพหุ (multicollinearity) ในแบบจำลองนี้ และเมื่อพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยของสภาพแวดล้อมในการทำงานข้ามวัฒนธรรมของแต่ละตัวแปร พบว่า เพื่อนร่วมงานมีอิทธิพลสูงที่สุดต่อประสิทธิภาพในการทำงานข้ามวัฒนธรรมด้านปริมาณงานโดยมีค่า ( $\beta = 0.307$ ,  $t=6.593$ ,  $p\text{-value} = 0.000$ ) รองลงมาคือนโยบายองค์กร ( $\beta = 0.223$ ,  $t = 4.542$ ,  $p\text{-value} = 0.000$ ) รองลงมาคือผู้บังคับบัญชา ( $\beta = .224$ ,  $t = 4.709$ ,  $p\text{-value} = 0.000$ ) และสุดท้ายวัฒนธรรมองค์กรที่มุ่งเน้นความหลากหลาย ( $\beta = .126$ ,  $t = 2.879$ ,  $p\text{-value} = 0.004$ ) ทั้งนี้ สามารถเขียนสมการในรูปแบบของคะแนนดิบได้ดังนี้

$$Y = 0.656 (\text{ค่าคงที่}) + .325 (\text{เพื่อนร่วมงาน}) + .245 (\text{นโยบายองค์กร}) + .194 (\text{ผู้บังคับบัญชา}) + .100 (\text{วัฒนธรรมองค์กรที่มุ่งเน้นความหลากหลาย})$$

**สมมติฐานที่ 3.2** สภาพแวดล้อมในการทำงานข้ามวัฒนธรรมส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานข้ามวัฒนธรรมด้านคุณภาพงานของพนักงานของธุรกิจรับเหมาก่อสร้างข้ามชาติ

$H_0$ : สภาพแวดล้อมในการทำงานข้ามวัฒนธรรมไม่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานข้ามวัฒนธรรมในการทำงานข้ามวัฒนธรรมด้านคุณภาพงานของพนักงานของธุรกิจรับเหมาก่อสร้างข้ามชาติ

$H_1$ : สภาพแวดล้อมในการทำงานข้ามวัฒนธรรมส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานข้ามวัฒนธรรมในการทำงานข้ามวัฒนธรรมด้านคุณภาพงานของพนักงานของธุรกิจรับเหมาก่อสร้างข้ามชาติ

ผู้วิจัยใช้ Multiple Regression Analysis แบบ Stepwise ในการทดสอบสมมติฐานที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งผลการศึกษสามารถแสดงได้ตามตารางด้านล่างนี้

**ตารางที่ 4.26** ผลการวิเคราะห์สมการถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอนของสภาพแวดล้อมในการทำงานข้ามวัฒนธรรมส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานข้ามวัฒนธรรมในการทำงานข้ามวัฒนธรรมด้านคุณภาพงาน

| R    | R <sup>2</sup> | Adjusted R <sup>2</sup> | Std. Error of Estimate | Durbin-Watson | F      | Sig. |
|------|----------------|-------------------------|------------------------|---------------|--------|------|
| .707 | .500           | .494                    | .414                   | 2.115         | 78.898 | .000 |

ผลการวิเคราะห์ที่แสดงในตารางที่ 4.26 พบว่า ค่า  $R = 0.707$  ซึ่งบ่งชี้ถึงความสัมพันธ์ที่ค่อนข้างสูงระหว่างสภาพแวดล้อมในการทำงานข้ามวัฒนธรรมกับประสิทธิภาพในการทำงานข้ามวัฒนธรรมด้านคุณภาพงาน ในขณะที่ ค่า  $R^2 = 0.500$  หมายความว่าสภาพแวดล้อมในการทำงานข้ามวัฒนธรรมส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานข้ามวัฒนธรรมด้านคุณภาพงาน ร้อยละ 50 และค่า Adjusted  $R^2 = 0.494$  สะท้อนถึงความสามารถของแบบจำลองในการทำนาย นอกจากนี้ ค่า Durbin-Watson = 2.115 ซึ่งอยู่ในช่วงที่ยอมรับได้ แสดงให้เห็นว่า ตัวแปรอิสระไม่มีความสัมพันธ์ภายในตัวเองหรือมีความเป็นอิสระต่อกัน และค่า  $F = 78.898$  ตัวแปรอิสระมีความสัมพันธ์เชิงเส้นกับตัวแปรตามในระดับนัยสำคัญ สุดท้ายนี้ ค่า Sig. = 0.000 ซึ่งน้อยกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่กำหนดไว้ที่ 0.05 แสดงว่าแบบจำลองมีนัยสำคัญทางสถิติ ดังนั้น ผู้วิจัยสามารถปฏิเสธสมมติฐาน  $H_0$  และยอมรับสมมติฐาน  $H_1$  ได้ ซึ่งหมายความว่า สภาพแวดล้อมในการทำงานข้ามวัฒนธรรมส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานข้ามวัฒนธรรมด้านคุณภาพงานของพนักงานของธุรกิจรับเหมาก่อสร้างข้ามชาติ

**ตารางที่ 4.27** ตารางแสดงค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยของสภาพแวดล้อมในการทำงานข้ามวัฒนธรรม  
ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานข้ามวัฒนธรรมด้านคุณภาพงาน

| สภาพแวดล้อมในการทำงาน<br>ข้ามวัฒนธรรม               | ประสิทธิภาพในการทำงานข้ามวัฒนธรรมด้านคุณภาพงาน |            |              |       |      |
|-----------------------------------------------------|------------------------------------------------|------------|--------------|-------|------|
|                                                     | Unstandardized                                 |            | Standardized | t     | Sig. |
|                                                     | Coefficient                                    |            | Coefficient  |       |      |
|                                                     | B                                              | Std. Error | Beta         |       |      |
| (Constant)                                          | .828                                           | .176       |              | 4.711 | .000 |
| เพื่อนร่วมงาน                                       | .369                                           | .052       | .348         | 7.144 | .000 |
| วัฒนธรรมองค์กรที่มุ่งเน้นความหลากหลาย               | .231                                           | .038       | .289         | 6.110 | .000 |
| นโยบายองค์กร                                        | .306                                           | .057       | .278         | 5.415 | .000 |
| สวัสดิการ                                           | .184                                           | .033       | .253         | 5.555 | .000 |
| ผู้บังคับบัญชา                                      | .092                                           | .043       | .105         | 2.154 | .032 |
| Tolerance = 0.481 ถึง 0.614 ; VIF = 1.629 ถึง 2.079 |                                                |            |              |       |      |

จากตารางที่ 4.27 ซึ่งแสดงค่า Tolerance และ VIF ซึ่งทั้งหมดอยู่ในเกณฑ์ปกติ (Tolerance มากกว่า 0.1 และ VIF น้อยกว่า 10) แสดงว่าไม่มีปัญหาภาวะร่วมเส้นตรงพหุ (multicollinearity) ในแบบจำลองนี้ และเมื่อพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยของทักษะในการทำงานข้ามวัฒนธรรมของแต่ละตัวแปร พบว่า เพื่อนร่วมงานมีอิทธิพลสูงที่สุดต่อประสิทธิภาพในการทำงานข้ามวัฒนธรรมด้านคุณภาพงาน โดยมีค่า ( $\beta = 0.348$   $t = 7.144$ ,  $p\text{-value} = 0.000$ ) รองลงมาคือ วัฒนธรรมองค์กรที่มุ่งเน้นความหลากหลาย ( $\beta = 0.289$ ,  $t = 6.110$ ,  $p\text{-value} = 0.000$ ) รองลงมาคือ นโยบายองค์กร ( $\beta = 0.278$ ,  $t = 5.415$ ,  $p\text{-value} = 0.000$ ) รองลงมาคือ สวัสดิการ ( $\beta = 0.253$ ,  $t = 5.555$ ,  $p\text{-value} = 0.000$ ) และสุดท้าย ผู้บังคับบัญชา ( $\beta = 0.105$ ,  $t = 2.154$ ,  $p\text{-value} = 0.032$ ) ทั้งนี้ สามารถเขียนสมการในรูปแบบของคะแนนดิบได้ดังนี้

$$Y = .828 \text{ (ค่าคงที่)} + .369 \text{ (เพื่อนร่วมงาน)} + .231 \text{ (วัฒนธรรมองค์กรที่มุ่งเน้นความหลากหลาย)} + .306 \text{ (นโยบายองค์กร)} + .184 \text{ (สวัสดิการ)} + .092 \text{ (ผู้บังคับบัญชา)}$$

**สมมติฐานที่ 3.3** สภาพแวดล้อมในการทำงานข้ามวัฒนธรรมส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานข้ามวัฒนธรรมด้านเวลาของพนักงานของธุรกิจรับเหมาก่อสร้างข้ามชาติ

$H_0$ : สภาพแวดล้อมในการทำงานข้ามวัฒนธรรมไม่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานข้ามวัฒนธรรมด้านเวลาของพนักงานของธุรกิจรับเหมาก่อสร้างข้ามชาติ

$H_1$ : สภาพแวดล้อมในการทำงานข้ามวัฒนธรรมส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานข้ามวัฒนธรรมด้านเวลาของพนักงานของธุรกิจรับเหมาก่อสร้างข้ามชาติ

ผู้วิจัยใช้ Multiple Regression Analysis แบบ Stepwise ในการทดสอบสมมติฐานที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งผลการศึกษสามารถแสดงได้ตามตารางด้านล่างนี้

**ตารางที่ 4.28** ผลการวิเคราะห์สมการถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอนของสภาพแวดล้อมในการทำงานข้ามวัฒนธรรมส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานข้ามวัฒนธรรมด้านเวลา

| R    | R <sup>2</sup> | Adjusted R <sup>2</sup> | Std. Error of Estimate | Durbin-Watson | F      | Sig. |
|------|----------------|-------------------------|------------------------|---------------|--------|------|
| .731 | .534           | .528                    | .397                   | 2.176         | 90.395 | .000 |

ผลการวิเคราะห์ที่แสดงในตารางที่ 4.28 พบว่า ค่า  $R = 0.731$  ซึ่งบ่งชี้ถึงความสัมพันธ์ที่ค่อนข้างสูงระหว่างสภาพแวดล้อมในการทำงานข้ามวัฒนธรรมกับประสิทธิภาพในการทำงานข้ามวัฒนธรรมด้านเวลา ในขณะที่ ค่า  $R^2 = 0.534$  หมายความว่าสภาพแวดล้อมในการทำงานข้ามวัฒนธรรมส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานข้ามวัฒนธรรมด้านเวลา ร้อยละ 53.4 และค่า Adjusted  $R^2 = 0.528$  สะท้อนถึงความสามารถของแบบจำลองในการทำนาย นอกจากนี้ ค่า Durbin-Watson = 2.176 ซึ่งอยู่ในช่วงที่ยอมรับได้ แสดงให้เห็นว่า ตัวแปรอิสระไม่มีความสัมพันธ์ภายในตัวเอง หรือมีความเป็นอิสระต่อกัน และค่า  $F = 90.395$  ตัวแปรอิสระมีความสัมพันธ์เชิงเส้นกับตัวแปรตามในระดับนัยสำคัญสุดท้ายนี้ ค่า Sig. = 0.000 ซึ่งน้อยกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่กำหนดไว้ที่ 0.05 แสดงว่าแบบจำลองมีนัยสำคัญทางสถิติ ดังนั้น ผู้วิจัยสามารถปฏิเสธสมมติฐาน  $H_0$  และยอมรับสมมติฐาน  $H_1$  ได้ ซึ่งหมายความว่า สภาพแวดล้อมในการทำงานข้ามวัฒนธรรมส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานข้ามวัฒนธรรมด้านเวลาของพนักงานของธุรกิจรับเหมาก่อสร้างข้ามชาติ

**ตารางที่ 4.29** ตารางแสดงค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยของสภาพแวดล้อมในการทำงานข้ามวัฒนธรรม  
ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานข้ามวัฒนธรรมด้านเวลา

| สภาพแวดล้อมในการทำงาน<br>ข้ามวัฒนธรรม               | ประสิทธิภาพในการทำงานข้ามวัฒนธรรมด้านเวลา |            |              |       |      |
|-----------------------------------------------------|-------------------------------------------|------------|--------------|-------|------|
|                                                     | Unstandardized                            |            | Standardized | t     | Sig. |
|                                                     | Coefficient                               |            | Coefficient  |       |      |
|                                                     | B                                         | Std. Error | Beta         |       |      |
| (Constant)                                          | .779                                      | .169       |              | 4.620 | .000 |
| นโยบายองค์กร                                        | .453                                      | .054       | .414         | 8.356 | .000 |
| ผู้บังคับบัญชา                                      | .199                                      | .041       | .230         | 4.869 | .000 |
| สวัสดิการ                                           | .194                                      | .032       | .268         | 6.109 | .000 |
| วัฒนธรรมองค์กรที่มุ่งเน้นความหลากหลาย               | .198                                      | .036       | .249         | 5.445 | .000 |
| เพื่อนร่วมงาน                                       | .156                                      | .050       | .148         | 3.145 | .002 |
| Tolerance = 0.481 ถึง 0.614 ; VIF = 1.629 ถึง 2.079 |                                           |            |              |       |      |

จากตารางที่ 4.29 ซึ่งแสดงค่า Tolerance และ VIF ซึ่งทั้งหมดอยู่ในเกณฑ์ปกติ (Tolerance มากกว่า 0.1 และ VIF น้อยกว่า 10) แสดงว่าไม่มีปัญหาภาวะร่วมเส้นตรงพหุ (multicollinearity) ในแบบจำลองนี้ และเมื่อพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยของสภาพแวดล้อมในการทำงานข้ามวัฒนธรรมของแต่ละตัวแปร พบว่า นโยบายองค์กรมีอิทธิพลสูงที่สุดต่อประสิทธิภาพในการทำงานข้ามวัฒนธรรมด้านเวลา โดยมีค่า ( $\beta = 0.414$ ,  $t = 8.356$ ,  $p\text{-value} = 0.000$ ) รองลงมาคือผู้บังคับบัญชา ( $\beta = 0.230$ ,  $t = 4.869$ ,  $p\text{-value} = 0.000$ ) รองลงมาคือสวัสดิการ ( $\beta = 0.268$ ,  $t = 6.109$ ,  $p\text{-value} = 0.000$ ) รองลงมาคือวัฒนธรรมองค์กรที่มุ่งเน้นความหลากหลาย ( $\beta = 0.249$ ,  $t = 5.445$ ,  $p\text{-value} = 0.000$ ) และสุดท้ายคือเพื่อนร่วมงาน ( $\beta = 0.148$ ,  $t = 3.145$ ,  $p\text{-value} = 0.002$ ) ทั้งนี้ สามารถเขียนสมการในรูปแบบของคะแนนดิบได้ดังนี้

$$Y = .779 (\text{ค่าคงที่}) + .453 (\text{นโยบายองค์กร}) + .199 (\text{ผู้บังคับบัญชา}) + .194 (\text{สวัสดิการ}) + .198 (\text{วัฒนธรรมองค์กรที่มุ่งเน้นความหลากหลาย}) + .156 (\text{เพื่อนร่วมงาน})$$

**สมมติฐานที่ 3.4** สภาพแวดล้อมในการทำงานข้ามวัฒนธรรมส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานข้ามวัฒนธรรมด้านการเข้าสังคมข้ามวัฒนธรรมของพนักงานของธุรกิจรับเหมาก่อสร้างข้ามชาติ

$H_0$  : สภาพแวดล้อมในการทำงานข้ามวัฒนธรรมไม่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานข้ามวัฒนธรรมด้านการเข้าสังคมข้ามวัฒนธรรมของพนักงานของธุรกิจรับเหมาก่อสร้างข้ามชาติ

$H_1$  : สภาพแวดล้อมในการทำงานข้ามวัฒนธรรมส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานข้ามวัฒนธรรมด้านการเข้าสังคมข้ามวัฒนธรรมของพนักงานของธุรกิจรับเหมาก่อสร้างข้ามชาติ

ผู้วิจัยใช้ Multiple Regression Analysis แบบ Stepwise ในการทดสอบสมมติฐานที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งผลการศึกษสามารถแสดงได้ตามตารางด้านล่างนี้

**ตารางที่ 4.30** ผลการวิเคราะห์สมการถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอนของสภาพแวดล้อมในการทำงานข้ามวัฒนธรรมส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานข้ามวัฒนธรรมด้านการเข้าสังคมข้ามวัฒนธรรม

| R    | R <sup>2</sup> | Adjusted R <sup>2</sup> | Std. Error of Estimate | Durbin-Watson | F      | Sig. |
|------|----------------|-------------------------|------------------------|---------------|--------|------|
| .629 | .395           | .389                    | .594                   | 1.716         | 64.562 | .000 |

ผลการวิเคราะห์ที่แสดงในตารางที่ 4.30 พบว่า ค่า  $R = 0.629$  ซึ่งบ่งชี้ถึงความสัมพันธ์ที่ค่อนข้างสูงระหว่างสภาพแวดล้อมในการทำงานข้ามวัฒนธรรมกับประสิทธิภาพด้านการเข้าสังคมข้ามวัฒนธรรม ในขณะที่ ค่า  $R^2 = 0.395$  หมายความว่าสภาพแวดล้อมในการทำงานข้ามวัฒนธรรมส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานข้ามวัฒนธรรมด้านการเข้าสังคมข้ามวัฒนธรรม ร้อยละ 39.5 และค่า Adjusted  $R^2 = 0.389$  สะท้อนถึงความสามารถของแบบจำลองในการทำนาย นอกจากนี้ ค่า Durbin-Watson = 1.716 ซึ่งอยู่ในช่วงที่ยอมรับได้ แสดงให้เห็นว่า ตัวแปรอิสระไม่มีความสัมพันธ์ภายในตัวเองหรือมีความเป็นอิสระต่อกัน และค่า  $F = 64.562$  ตัวแปรอิสระมีความสัมพันธ์เชิงเส้นกับตัวแปรตามในระดับนัยสำคัญ สุดท้ายนี้ ค่า Sig. = 0.000 ซึ่งน้อยกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่กำหนดไว้ที่ 0.05 แสดงว่าแบบจำลองมีนัยสำคัญทางสถิติ ดังนั้น ผู้วิจัยสามารถปฏิเสธสมมติฐาน  $H_0$  และยอมรับสมมติฐาน  $H_1$  ได้ ซึ่งหมายความว่า สภาพแวดล้อมในการทำงานข้ามวัฒนธรรมส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานข้ามวัฒนธรรมด้านการเข้าสังคมข้ามวัฒนธรรมของพนักงานของธุรกิจรับเหมาก่อสร้างข้ามชาติ

**ตารางที่ 4.31** ตารางแสดงค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยของสภาพแวดล้อมในการทำงานข้ามวัฒนธรรม  
ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานข้ามวัฒนธรรมด้านการเข้าสังคมข้ามวัฒนธรรม

| สภาพแวดล้อมในการทำงาน<br>ข้ามวัฒนธรรม               | ประสิทธิภาพในการทำงานข้ามวัฒนธรรมด้านการเข้าสังคมข้ามวัฒนธรรม |            |              |       |      |
|-----------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------|------------|--------------|-------|------|
|                                                     | วัฒนธรรม                                                      |            |              | t     | Sig. |
|                                                     | Unstandardized                                                |            | Standardized |       |      |
|                                                     | Coefficient                                                   |            | Coefficient  |       |      |
|                                                     | B                                                             | Std. Error | Beta         |       |      |
| (Constant)                                          | .606                                                          | .231       |              | 2.625 | .009 |
| ผู้บังคับบัญชา                                      | .330                                                          | .059       | .290         | 5.564 | .000 |
| เพื่อนร่วมงาน                                       | .468                                                          | .071       | .337         | 6.593 | .000 |
| สวัสดิการ                                           | .282                                                          | .047       | .297         | 6.041 | .000 |
| วัฒนธรรมองค์กรที่มุ่งเน้นความหลากหลาย               | .304                                                          | .053       | .291         | 5.787 | .000 |
| Tolerance = 0.564 ถึง 0.634 ; VIF = 1.578 ถึง 1.774 |                                                               |            |              |       |      |

จากตารางที่ 4.31 ซึ่งแสดงค่า Tolerance และ VIF ซึ่งทั้งหมดอยู่ในเกณฑ์ปกติ (Tolerance มากกว่า 0.1 และ VIF น้อยกว่า 10) แสดงว่าไม่มีปัญหาภาวะร่วมเส้นตรงพหุ (multicollinearity) ในแบบจำลองนี้ และเมื่อพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยของสภาพแวดล้อมในการทำงานข้ามวัฒนธรรมของแต่ละตัวแปร พบว่า ผู้บังคับบัญชามีอิทธิพลสูงที่สุดต่อประสิทธิภาพในการทำงานข้ามวัฒนธรรมด้านการเข้าสังคมข้ามวัฒนธรรม โดยมีค่า ( $\beta = 0.290$ ,  $t=5.564$ ,  $p\text{-value} = 0.000$ ) รองลงมาคือเพื่อนร่วมงาน ( $\beta = 0.337$ ,  $t = 6.593$ ,  $p\text{-value} = 0.000$ ) รองลงมาคือสวัสดิการ ( $\beta = 0.297$ ,  $t = 6.041$ ,  $p\text{-value} = 0.000$ ) และสุดท้ายวัฒนธรรมองค์กรที่มุ่งเน้นความหลากหลาย ( $\beta = 0.291$ ,  $t = 5.787$ ,  $p\text{-value} = 0.000$ ) ทั้งนี้ สามารถเขียนสมการในรูปแบบของคะแนนดิบได้ดังนี้

$$Y = 0.606 (\text{ค่าคงที่}) + .330 (\text{ผู้บังคับบัญชา}) + .468 (\text{เพื่อนร่วมงาน}) + .282 (\text{สวัสดิการ}) + .304 (\text{วัฒนธรรมองค์กรที่มุ่งเน้นความหลากหลาย})$$

**สมมติฐานที่ 3.5** สภาพแวดล้อมในการทำงานข้ามวัฒนธรรมส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานข้ามวัฒนธรรมในภาพรวมของพนักงานของธุรกิจรับเหมาก่อสร้างข้ามชาติ

$H_0$  : สภาพแวดล้อมในการทำงานข้ามวัฒนธรรมไม่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานข้ามวัฒนธรรมในภาพรวมของพนักงานของธุรกิจรับเหมาก่อสร้างข้ามชาติ

$H_1$  : สภาพแวดล้อมในการทำงานข้ามวัฒนธรรมส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานข้ามวัฒนธรรมในภาพรวมของพนักงานของธุรกิจรับเหมาก่อสร้างข้ามชาติ

ผู้วิจัยใช้ Multiple Regression Analysis แบบ Stepwise ในการทดสอบสมมติฐานที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งผลการศึกษสามารถแสดงได้ตามตารางด้านล่างนี้

**ตารางที่ 4.32** ผลการวิเคราะห์สมการถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอนของสภาพแวดล้อมในการทำงานข้ามวัฒนธรรมส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานข้ามวัฒนธรรมในภาพรวม

| R    | R <sup>2</sup> | Adjusted R <sup>2</sup> | Std. Error of Estimate | Durbin-Watson | F       | Sig. |
|------|----------------|-------------------------|------------------------|---------------|---------|------|
| .802 | .643           | .638                    | .348                   | 1.945         | 141.662 | .000 |

ผลการวิเคราะห์ที่แสดงในตารางที่ 4.32 พบว่า ค่า  $R = 0.802$  ซึ่งบ่งชี้ถึงความสัมพันธ์ที่ค่อนข้างสูงระหว่างสภาพแวดล้อมในการทำงานข้ามวัฒนธรรมกับประสิทธิภาพในการทำงานข้ามวัฒนธรรมในภาพรวมของพนักงานของธุรกิจรับเหมาก่อสร้างข้ามชาติ ในขณะที่ ค่า  $R^2 = 0.643$  หมายความว่าสภาพแวดล้อมในการทำงานข้ามวัฒนธรรมส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานข้ามวัฒนธรรมในภาพรวมของพนักงานของธุรกิจรับเหมาก่อสร้างข้ามชาติ ร้อยละ 64.3 และค่า Adjusted  $R^2 = 0.638$  สะท้อนถึงความสามารถของแบบจำลองในการทำนาย นอกจากนี้ ค่า Durbin-Watson = 1.945 ซึ่งอยู่ในช่วงที่ยอมรับได้ แสดงให้เห็นว่า ตัวแปรอิสระไม่มีความสัมพันธ์ภายในตัวเอง หรือมีความเป็นอิสระต่อกัน และค่า  $F = 141.662$  ตัวแปรอิสระมีความสัมพันธ์เชิงเส้นกับตัวแปรตามในระดับนัยสำคัญ สุดท้ายนี้ ค่า Sig. = 0.000 ซึ่งน้อยกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่กำหนดไว้ที่ 0.05 แสดงว่าแบบจำลองมีนัยสำคัญทางสถิติ ดังนั้น ผู้วิจัยสามารถปฏิเสธสมมติฐาน  $H_0$  และยอมรับสมมติฐาน  $H_1$  ได้ ซึ่งหมายความว่า สภาพแวดล้อมในการทำงานข้ามวัฒนธรรมส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานข้ามวัฒนธรรมในภาพรวมของพนักงานของธุรกิจรับเหมาก่อสร้างข้ามชาติ

**ตารางที่ 4.33** ตารางแสดงค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยของสภาพแวดล้อมในการทำงานข้ามวัฒนธรรม  
ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานข้ามวัฒนธรรมในภาพรวม

| สภาพแวดล้อมในการทำงาน<br>ข้ามวัฒนธรรม               | ประสิทธิภาพด้านการเข้าสังคมข้ามวัฒนธรรมในภาพรวม |            |              |       |      |
|-----------------------------------------------------|-------------------------------------------------|------------|--------------|-------|------|
|                                                     | Unstandardized                                  |            | Standardized | t     | Sig. |
|                                                     | Coefficient                                     |            | Coefficient  |       |      |
|                                                     | B                                               | Std. Error | Beta         |       |      |
| (Constant)                                          | .692                                            | .135       |              | 5.134 | .000 |
| เพื่อนร่วมงาน                                       | .325                                            | .040       | .337         | 8.180 | .000 |
| ผู้บังคับบัญชา                                      | .200                                            | .033       | .253         | 6.123 | .000 |
| วัฒนธรรมองค์กรที่มุ่งเน้นความหลากหลาย               | .206                                            | .029       | .283         | 7.068 | .000 |
| สวัสดิการ                                           | .169                                            | .025       | .255         | 6.641 | .000 |
| นโยบายองค์กร                                        | .271                                            | .043       | .271         | 6.250 | .000 |
| Tolerance = 0.481 ถึง 0.614 ; VIF = 1.629 ถึง 2.079 |                                                 |            |              |       |      |

จากตารางที่ 4.33 ซึ่งแสดงค่า Tolerance และ VIF ซึ่งทั้งหมดอยู่ในเกณฑ์ปกติ (Tolerance มากกว่า 0.1 และ VIF น้อยกว่า 10) แสดงว่าไม่มีปัญหาภาวะร่วมเส้นตรงพหุ (multicollinearity) ในแบบจำลองนี้ และเมื่อพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยของสภาพแวดล้อมในการทำงานข้ามวัฒนธรรมของแต่ละตัวแปร พบว่า เพื่อนร่วมงานมีอิทธิพลสูงที่สุดต่อประสิทธิภาพด้านการเข้าสังคมข้ามวัฒนธรรม โดยมีค่า ( $\beta = 0.337$ ,  $t=8.180$ ,  $p\text{-value} = 0.000$ ) รองลงมาคือผู้บังคับบัญชา ( $\beta = 0.253$ ,  $t = 6.123$ ,  $p\text{-value} = 0.000$ ) รองลงมาคือวัฒนธรรมองค์กรที่มุ่งเน้นความหลากหลาย ( $\beta = 0.283$ ,  $t = 7.068$ ,  $p\text{-value} = 0.000$ ) รองลงมาคือสวัสดิการ ( $\beta = 0.255$ ,  $t = 6.641$ ,  $p\text{-value} = 0.000$ ) และสุดท้ายนโยบายองค์กร ( $\beta = 0.271$ ,  $t = 6.250$ ,  $p\text{-value} = 0.000$ ) ทั้งนี้ สามารถเขียนสมการในรูปแบบของคะแนนดิบได้ดังนี้

$Y = 0.692$  (ค่าคงที่) +  $.325$  (เพื่อนร่วมงาน) +  $.200$  (ผู้บังคับบัญชา) +  $.206$  (วัฒนธรรมองค์กรที่มุ่งเน้นความหลากหลาย) +  $.169$  (สวัสดิการ) +  $.271$  (นโยบายองค์กร)

## 4.6 สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน

จากสมมติฐานที่ 1. ปัจจัยส่วนของพนักงานที่แตกต่างกันส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานข้ามวัฒนธรรมของพนักงานของธุรกิจรับเหมาก่อสร้างข้ามชาติแตกต่างกัน สมมติฐานที่ 2. ทักษะในการทำงานข้ามวัฒนธรรมส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานข้ามวัฒนธรรมของพนักงานของธุรกิจรับเหมาก่อสร้างข้ามชาติ และสมมติฐานที่ 3. สภาพแวดล้อมในการทำงานส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานข้ามวัฒนธรรมของพนักงานของธุรกิจรับเหมาก่อสร้างข้ามชาติ สามารถสรุปข้อมูลตามตารางด้านล่างนี้

ตารางที่ 4.34 สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน

| ปัจจัย                                      |           | ประสิทธิภาพในการทำงานข้ามวัฒนธรรม |      |                          |        |
|---------------------------------------------|-----------|-----------------------------------|------|--------------------------|--------|
| เพศ                                         |           |                                   |      | ✓                        |        |
| อายุ                                        |           |                                   |      | ✓                        |        |
| ตำแหน่ง                                     |           |                                   |      | x                        |        |
| อายุการทำงาน                                |           |                                   |      | ✓                        |        |
| รายได้                                      |           |                                   |      | ✓                        |        |
| สัญชาติ                                     |           |                                   |      | ✓                        |        |
|                                             |           |                                   |      |                          |        |
| ประสิทธิภาพในการทำงานข้ามวัฒนธรรม           |           |                                   |      |                          |        |
| ปัจจัย                                      | ปริมาณงาน | คุณภาพงาน                         | เวลา | การเข้าสังคมข้ามวัฒนธรรม | ภาพรวม |
| ทักษะในการทำงานข้ามวัฒนธรรม                 |           |                                   |      |                          |        |
| 1.ทักษะการปฏิบัติงาน                        | ✓         | ✓                                 | ✓    | ✓                        | ✓      |
| 2.ทักษะความรู้ความเข้าใจทางวัฒนธรรม         | ✓         | ✓                                 | ✓    | ✓                        | ✓      |
| 3.ทักษะความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลต่างวัฒนธรรม | ✓         | ✓                                 | ✓    | ✓                        | ✓      |

ตารางที่ 4.34 สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน (ต่อ)

| ปัจจัย                                   | ประสิทธิภาพในการทำงานข้ามวัฒนธรรม |           |      |                          |        |
|------------------------------------------|-----------------------------------|-----------|------|--------------------------|--------|
|                                          | ปริมาณงาน                         | คุณภาพงาน | เวลา | การเข้าสังคมข้ามวัฒนธรรม | ภาพรวม |
| <b>สภาพแวดล้อมในการทำงานข้ามวัฒนธรรม</b> |                                   |           |      |                          |        |
| 1. ผู้บังคับบัญชา                        | ✓                                 | ✓         | ✓    | ✓                        | ✓      |
| 2. เพื่อนร่วมงาน                         | ✓                                 | ✓         | ✓    | ✓                        | ✓      |
| 3. นโยบายองค์กร                          | ✓                                 | ✓         | ✓    | ✓                        | ✓      |
| 4. สวัสดิการ                             | ✓                                 | ✓         | ✓    | ✓                        | ✓      |
| 5. วัฒนธรรมองค์กรที่มุ่งเน้นความหลากหลาย | ✓                                 | ✓         | ✓    | ✓                        | ✓      |

## บทที่ 5

### การสรุปผล การอภิปรายผล และข้อเสนอแนะงานวิจัย

#### 5.1 สรุปผลการศึกษา

การศึกษาทักษะในการทำงานข้ามวัฒนธรรมและสภาพแวดล้อมในการทำงานข้ามวัฒนธรรมที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานข้ามวัฒนธรรมของพนักงานธุรกิจรับเหมาก่อสร้างข้ามชาติ มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1. เพื่อศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลที่เกี่ยวกับทักษะในการทำงานข้ามวัฒนธรรมและสภาพแวดล้อมในการทำงานข้ามวัฒนธรรมที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานข้ามวัฒนธรรมของธุรกิจรับเหมาก่อสร้างข้ามชาติ และ 2. เพื่อศึกษาทักษะการทำงานของพนักงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานข้ามวัฒนธรรมของธุรกิจรับเหมาก่อสร้างข้ามชาติ และ 3. เพื่อศึกษาสภาพแวดล้อมในการทำงานข้ามวัฒนธรรมที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานข้ามวัฒนธรรมของธุรกิจรับเหมาก่อสร้างข้ามชาติ

ทำการเก็บข้อมูลจากพนักงานทำงานในธุรกิจรับเหมาก่อสร้างข้ามชาติ ในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล จำนวน 400 คน หลังจากนั้น ทำการเก็บข้อมูล เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูลคือแบบสอบถาม ทำการ วิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ค่าความถี่ ค่าร้อยละ และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และ สถิติเชิงอนุมาน ได้แก่ การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยระหว่างกลุ่มตัวอย่างสองกลุ่มที่เป็นอิสระจากกัน การ วิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว และการวิเคราะห์สมการถดถอยพหุคูณ ด้วยวิธีขั้นตอน โดยสามารถผล การศึกษาได้ดังนี้

##### 5.1.1 สรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลผู้ตอบแบบสอบถาม

จากการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถาม ส่วนใหญ่เป็น เพศชาย คิดเป็นร้อยละ 78 และเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 22 โดยส่วนใหญ่ อายุ 24 – 30 ปี คิดเป็นร้อยละ 33.8 เป็นตำแหน่งคนงาน คิดเป็นร้อยละ 38.8 ซึ่งมีอายุการทำงาน 1 – 3 ปี คิดเป็นร้อยละ 40.5 มีเงินเดือน 15,001 – 25,000 บาท ร้อยละ 40.5 และเป็นคนไทย คิดเป็นร้อยละ 66.8

##### 5.1.2 สรุปผลการวิเคราะห์ทักษะการทำงานข้ามวัฒนธรรม

จากการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับทักษะการทำงานข้ามวัฒนธรรม สรุปว่า ทักษะการทำงานโดยรวม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.921 และมีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.604 ทั้งนี้ พิจารณาเป็นรายละเอียดรายด้านดังนี้

ด้านทักษะการปฏิบัติงาน พบว่า ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับทักษะการทำงานที่เกี่ยวกับทักษะการปฏิบัติงาน โดยรวมที่มากที่สุด มีค่าเฉลี่ย 4.183 และมีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.574 เมื่อพิจารณาตามข้อ พบว่า ข้อ 5. ท่านทำงานคำนึงถึงความปลอดภัย มีค่าเฉลี่ยสูงสุด และ ข้อ 2. ท่านมีความสามารถใช้ความรู้ต่างๆ เพื่อแก้ไขปัญหาในการทำงาน มีค่าเฉลี่ยน้อยสุด

ด้านทักษะความรู้ความเข้าใจทางวัฒนธรรม พบว่า ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับทักษะการทำงานที่เกี่ยวกับทักษะความรู้ความเข้าใจทางวัฒนธรรม โดยรวมที่มากที่สุด มีค่าเฉลี่ย 3.699 และมีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.738 เมื่อพิจารณาตามข้อ พบว่า ข้อ 1. ท่านสามารถสังเกตวิเคราะห์เข้าใจถึงวัฒนธรรมที่แตกต่างของเพื่อนร่วมงาน เช่น ภาษา ธรรมเนียมปฏิบัติ แตกต่างกัน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด และ ข้อ 2. ท่านสามารถพูดคุยกับเพื่อนร่วมงานต่างสัญชาติที่มีวัฒนธรรม แตกต่างกัน มีค่าเฉลี่ยน้อยสุด

ด้านทักษะความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลต่างวัฒนธรรม พบว่า ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับทักษะการทำงานที่เกี่ยวกับทักษะความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลต่างวัฒนธรรม โดยรวมที่มากที่สุด มีค่าเฉลี่ย 3.882 และมีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.727 เมื่อพิจารณาตามข้อ พบว่า ข้อ 3. ท่านแสดงออกเคารพและการยอมรับของบุคคลที่มีความต่างทางวัฒนธรรม มีค่าเฉลี่ยสูงสุด และ ข้อ 1. ท่านมีความสามารถสื่อสารและสร้างความเข้าใจที่มีความต่างทางวัฒนธรรม มีค่าเฉลี่ยน้อยสุด

#### 5.1.3 สรุปผลการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมในการทำงานข้ามวัฒนธรรม

จากการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมในการทำงานข้ามวัฒนธรรม สรุปว่า สภาพแวดล้อมในการทำงานโดยรวม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.904 และมีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.514 ทั้งนี้ พิจารณาเป็นรายละเอียดรายด้านดังนี้

ด้านผู้บังคับบัญชา พบว่า ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมในการทำงานที่เกี่ยวกับผู้บังคับบัญชา โดยรวมที่มากที่สุด มีค่าเฉลี่ย 3.824 และมีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.669 เมื่อพิจารณาตามข้อ พบว่า ข้อ 2. ผู้บังคับบัญชาให้การสนับสนุนการทำงาน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด และ ข้อ 6.ท่านมักจะโดนเพื่อนร่วมงานพูดจาไม่ดีใส่อยู่เสมอ มีค่าเฉลี่ยน้อยสุด

ด้านเพื่อนร่วมงาน พบว่า ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมในการทำงานที่เกี่ยวกับเพื่อนร่วมงาน โดยรวมที่มากที่สุด มีค่าเฉลี่ย 3.957 และมีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.548 เมื่อพิจารณาตามข้อ พบว่า ข้อ 5.ท่านมีความสุขเมื่อได้ทำงานกับเพื่อนที่ทำงาน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด และ ข้อ 6.ท่านมักจะโดนเพื่อนร่วมงานพูดจาไม่ดีใส่อยู่เสมอ มีค่าเฉลี่ยน้อยสุด

ด้านนโยบายองค์กร พบว่า ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมในการทำงานที่เกี่ยวกับนโยบายองค์กร โดยรวมที่มากที่สุด มีค่าเฉลี่ย 4.083 และมีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.528 เมื่อพิจารณาตามข้อ พบว่า ข้อ 1. ท่านปฏิบัติตามกฎระเบียบขององค์กร มีค่าเฉลี่ยสูงสุด และ ข้อ 2. มีระบบสื่อสารให้พนักงานทราบนโยบายและแผนงานอย่างชัดเจน มีค่าเฉลี่ยน้อยสุด

ด้านสวัสดิการ พบว่า ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมในการทำงานที่เกี่ยวกับสวัสดิการ โดยรวมที่มากที่สุด มีค่าเฉลี่ย 3.841 และมีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.799 เมื่อพิจารณาตามข้อ พบว่า ข้อ 5. ท่านสามารถลาป่วยได้ตามความเป็นจริงอย่างมีเหตุผล มีค่าเฉลี่ยสูงสุด และ ข้อ 3. ในภาวะเศรษฐกิจแบบนี้ ท่านพอใจโบนัสที่ได้รับ มีค่าเฉลี่ยน้อยสุด

ด้านองค์กรที่มุ่งเน้นความหลากหลาย พบว่า ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมในการทำงานที่เกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กรที่มุ่งเน้นความหลากหลาย โดยรวมที่มากที่สุด มีค่าเฉลี่ย 3.817 และมีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.727 เมื่อพิจารณาตามข้อ พบว่า ข้อ 1. องค์กรของท่านส่งเสริมความหลากหลายที่มีความต่างทางวัฒนธรรม มีค่าเฉลี่ยสูงสุด และ ข้อ 3. องค์กรของท่านควรมีกิจกรรมที่สร้างความสัมพันธ์และเปลี่ยนวัฒนธรรมกัน มีค่าเฉลี่ยน้อยสุด

#### 5.1.4 สรุปผลการวิเคราะห์ประสิทธิภาพในการทำงานข้ามวัฒนธรรม

จากการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการทำงานข้ามวัฒนธรรม สรุปว่า สภาพแวดล้อมในการทำงานโดยรวม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.987 และมีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.528 ทั้งนี้ พิจารณาเป็นรายละเอียดรายด้านดังนี้

ด้านปริมาณงาน พบว่า ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการทำงานที่เกี่ยวกับปริมาณงาน โดยรวมที่มากที่สุด มีค่าเฉลี่ย 4.071 และมีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.580 เมื่อพิจารณาตามข้อ พบว่า ข้อ 1. ปฏิบัติงานได้ตามเป้าหมายแผนงานที่ผู้บังคับบัญชากำหนดไว้ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด และ 2. ปริมาณงานที่ท่านได้รับผิดชอบอยู่มีความเหมาะสม มีค่าเฉลี่ยน้อยสุด

ด้านคุณภาพงาน พบว่า ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการทำงานที่เกี่ยวกับคุณภาพงาน โดยรวมที่มากที่สุด มีค่าเฉลี่ย 4.069 และมีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.582 เมื่อพิจารณาตามข้อ พบว่า ข้อ 2. ท่านปฏิบัติงานได้สำเร็จอย่างมีคุณภาพ และถูกต้องตามระเบียบหลักเกณฑ์ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด และ 5. องค์กรมีการควบคุมการทำงานที่มีมาตรฐาน มีค่าเฉลี่ยน้อยสุด

ด้านเวลา พบว่า ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการทำงานที่เกี่ยวกับเวลา โดยรวมที่มากที่สุด มีค่าเฉลี่ย 4.017 และมีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ

0.578 เมื่อพิจารณาตามข้อ พบว่า ข้อ 5.ท่านให้ความสำคัญต่อการตรงต่อเวลาและรักษาเวลาในการปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 4.ท่านสามารถปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายให้สำเร็จด้วยความรวดเร็ว มีค่าเฉลี่ยน้อยสุด

ด้านเข้าสังคมข้ามวัฒนธรรม พบว่า ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการทำงานที่เกี่ยวกับการเข้าสังคมข้ามวัฒนธรรม โดยรวมที่มากที่สุด มีค่าเฉลี่ย 3.792 และมีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.760 เมื่อพิจารณาตามข้อ พบว่า ข้อ 1.ท่านคิดว่าการเข้าสังคมข้ามวัฒนธรรมสามารถส่งเสริมประสิทธิภาพในการทำงาน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 2.ท่านคิดว่าความต่างวัฒนธรรมมีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงาน มีค่าเฉลี่ยน้อยสุด

#### 5.1.5 สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน

จากผลการทดสอบสมมติฐานสามารถสรุปได้ดังนี้

สมมติฐานที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคล เพศ อายุ ตำแหน่งงาน อายุการทำงาน รายได้ และสัญชาติ ของพนักงานที่แตกต่างกันส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานข้ามวัฒนธรรมของพนักงานของธุรกิจรับเหมาก่อสร้างข้ามชาติ

สมมติฐานที่ 2 ทักษะในการทำงาน ประกอบด้วย ด้านทักษะการปฏิบัติงาน ด้านทักษะความรู้ความเข้าใจทางวัฒนธรรม ด้านทักษะความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลต่างวัฒนธรรม ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานข้ามวัฒนธรรมของพนักงานของธุรกิจรับเหมาก่อสร้างข้ามชาติ ประกอบด้วย ปริมาณงาน คุณภาพงาน เวลา และการเข้าสังคมข้ามวัฒนธรรม พบว่า

1. ทักษะในการทำงานด้านทักษะการปฏิบัติงาน ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานด้าน ปริมาณงาน ด้านคุณภาพงาน ด้านเวลา ด้านการเข้าสังคมข้ามวัฒนธรรม อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05

2. ทักษะในการทำงานด้านทักษะความรู้ความเข้าใจทางวัฒนธรรม ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานด้านปริมาณงาน ด้านคุณภาพงาน ด้านเวลา ด้านการเข้าสังคมข้ามวัฒนธรรม ทักษะความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลต่างวัฒนธรรม ยกเว้น ด้านคุณภาพงาน อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05

3. ทักษะในการทำงานด้านทักษะความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลต่างวัฒนธรรม ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานด้านปริมาณงาน ด้านคุณภาพงาน ด้านเวลา และด้านการเข้าสังคมข้ามวัฒนธรรม อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05

สมมติฐานที่ 3 สภาพแวดล้อมในการทำงาน ประกอบด้วย ผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน นโยบายองค์กร สวัสดิการ และวัฒนธรรมองค์กรที่มุ่งเน้นความหลากหลาย ส่งผลต่อที่ประสิทธิภาพในการทำงานข้ามวัฒนธรรมของพนักงานของธุรกิจรับเหมาก่อสร้างข้ามชาติ ประกอบด้วย ปริมาณงาน คุณภาพงาน เวลา และการเข้าสังคมข้ามวัฒนธรรม พบว่า

1. สภาพแวดล้อมในการทำงานด้านผู้บังคับบัญชา ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานด้าน ปริมาณงาน ด้านคุณภาพงาน ด้านเวลา ด้านการเข้าสังคมข้ามวัฒนธรรม ยกเว้น ด้านปริมาณงาน อย่าง มีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05

2. สภาพแวดล้อมในการทำงานด้านเพื่อนร่วมงาน ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานด้าน ปริมาณงาน ด้านคุณภาพงาน ด้านเวลา และด้านการเข้าสังคมข้ามวัฒนธรรม อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05

3. สภาพแวดล้อมในการทำงานด้านนโยบายองค์กร ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานด้าน ปริมาณงาน ด้านคุณภาพงาน ด้านเวลา และด้านการเข้าสังคมข้ามวัฒนธรรม อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05

4. สภาพแวดล้อมในการทำงานด้านสวัสดิการ ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานด้าน คุณภาพงาน ด้านเวลา และด้านการเข้าสังคมข้ามวัฒนธรรม ยกเว้น ด้านปริมาณงาน อย่างมีนัยสำคัญที่ ระดับ 0.05

5. สภาพแวดล้อมในการทำงานด้านวัฒนธรรมองค์กรที่มุ่งเน้นความหลากหลาย ส่งผลต่อ ประสิทธิภาพในการทำงานด้านปริมาณ ด้านคุณภาพงาน ด้านเวลา และด้านการเข้าสังคมข้าม วัฒนธรรม อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05

## 5.2 การอภิปรายผลการศึกษา

5.2.1 ปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกันส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานข้ามวัฒนธรรมของ พนักงานของธุรกิจรับเหมาก่อสร้างข้ามชาติ

จากการศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคล ประกอบด้วย เพศ อายุ ตำแหน่งงาน อายุการทำงาน รายได้ และสัญชาติที่แตกต่างกันส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานข้ามวัฒนธรรมของพนักงาน ของธุรกิจรับเหมาก่อสร้างข้ามชาติ ประกอบด้วย ด้านปริมาณ ด้านคุณภาพงาน ด้านเวลา และด้านการ เข้าสังคมข้ามวัฒนธรรม พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคล ประกอบด้วย เพศ อายุ ตำแหน่งงาน อายุการทำงาน รายได้ และสัญชาติที่แตกต่างกันส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานข้ามวัฒนธรรมของพนักงานของ ธุรกิจรับเหมาก่อสร้างข้ามชาติ ประกอบด้วย ด้านปริมาณ ด้านคุณภาพงาน ด้านเวลา และด้านการเข้า สังคมข้ามวัฒนธรรม ทั้งนี้จากประสิทธิภาพในการทำงานข้ามวัฒนธรรมที่ดีจะประกอบด้วย ปริมาณขอ งาน คุณภาพของงาน เวลาในการทำงาน และการเข้าสังคมข้ามวัฒนธรรม ทำให้พนักงานในองค์กร ทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ ไม่จำเป็นที่จะต้องกำหนด เพศ อายุ ตำแหน่งงาน อายุการทำงาน รายได้ และสัญชาติที่แตกต่างกัน เช่น พนักงานของธุรกิจรับเหมาก่อสร้างข้ามชาติ ที่มีตำแหน่งงานเป็นวิศวกร โครงการ มีค่าเฉลี่ยความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการทำงานข้ามวัฒนธรรมน้อยกว่า พนักงาน

ของธุรกิจรับเหมาก่อสร้างข้ามชาติ ที่มีตำแหน่งงานเป็นคณงาน เพราะแต่ละหน้าที่มีความรับผิดชอบที่แตกต่างกัน หรือ พนักงานของธุรกิจรับเหมาก่อสร้างข้ามชาติ ที่มีอายุการทำงาน 7 – 14 ปี มีค่าเฉลี่ยความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการทำงานข้ามวัฒนธรรมน้อยกว่า พนักงานของธุรกิจรับเหมาก่อสร้างข้ามชาติ ที่มีอายุการทำงาน 1 – 3 ปี เพราะ ความการทำงานจากการทำงานอย่างต่อเนื่อง ในขณะที่ทำงานเป็นเวลานานพนักงานอาจรู้สึกได้ถึงความเบื่อหน่ายและอาจพบว่าตนเองทำงานได้ไม่เต็มที่เหมือนในช่วงแรก ๆ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ เกียรติศักดิ์ แก้วใส (2563) ที่ศึกษาการทำงานเป็นทีมและแรงจูงใจในการทำงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานผู้รับเหมาก่อสร้างในโรงงานอุตสาหกรรม กรณีศึกษา บริษัท อินแมค เอนจิเนียริง จำกัด ผลการศึกษพบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลที่อายุการทำงานแตกต่างกัน ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานผู้รับเหมาในโรงงานอุตสาหกรรม บริษัท อินแมค เอนจิเนียริง จำกัด ที่แตกต่างกัน

#### 5.2.2 ทักษะการทำงานข้ามวัฒนธรรมที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานข้ามวัฒนธรรมของพนักงานของธุรกิจรับเหมาก่อสร้างข้ามชาติ

จากการศึกษาเกี่ยวกับทักษะในการทำงานข้ามวัฒนธรรม ประกอบด้วย ทักษะการปฏิบัติงาน ทักษะความรู้ความเข้าใจทางวัฒนธรรม และทักษะความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลต่างวัฒนธรรม อภิปรายผลได้ดังนี้

ทักษะในการทำงานข้ามวัฒนธรรมด้านทักษะการปฏิบัติงาน ทักษะความรู้ความเข้าใจทางวัฒนธรรม และทักษะความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลต่างวัฒนธรรม ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานข้ามวัฒนธรรมด้านปริมาณงาน ด้านคุณภาพงาน ด้านเวลา ด้านการเข้าสังคมข้ามวัฒนธรรม เนื่องจากทักษะการปฏิบัติงานข้ามวัฒนธรรมจะช่วยให้พนักงานสามารถสื่อสารและประสานงานได้อย่างราบรื่นกับเพื่อนร่วมงานที่มาจากหลากหลายวัฒนธรรม ซึ่งลดโอกาสเกิดความขัดแย้งและความเข้าใจผิด ส่งผลให้การทำงานมีความต่อเนื่องและสามารถบรรลุเป้าหมายงานตามปริมาณที่กำหนดได้อย่างมีประสิทธิภาพ การมีทักษะความรู้ความเข้าใจทางวัฒนธรรม ทำให้พนักงานสามารถปรับวิธีการทำงานให้ตรงกับมาตรฐานและความคาดหวังที่แตกต่างกันในแต่ละวัฒนธรรม ส่งผลให้คุณภาพของงานออกมาดีตรงตามความต้องการของผู้รับงานที่มาจากวัฒนธรรมที่หลากหลาย ทักษะความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลต่างวัฒนธรรมช่วยให้พนักงานสามารถสร้างความสัมพันธ์ที่ดี สื่อสารอย่างเปิดกว้าง และปรับตัวเข้ากับเพื่อนร่วมงานที่มีภูมิหลังทางวัฒนธรรมต่างกันได้ ซึ่งช่วยส่งเสริมบรรยากาศในการทำงาน สร้างทีมที่มีความสามัคคีและความไว้วางใจระหว่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ สุปรานี เวชประสิทธิ์, (2566) ที่ศึกษาการพัฒนาเกณฑ์การประเมินสมรรถนะข้ามวัฒนธรรมของผู้ปฏิบัติงานด้านวัฒนธรรม กล่าวว่า ทักษะการปฏิบัติงานข้ามวัฒนธรรม ต้องมีความสามารถในการดำเนินกิจกรรมต่างๆ ด้านวัฒนธรรมของแต่ละกลุ่มที่มีความแตกต่างทางวัฒนธรรม สามารถจัดการทรัพยากรได้อย่างมีประสิทธิภาพ มี

ความสามารถในการทำงานเป็นทีมร่วมกับเพื่อนร่วมงานที่มีความแตกต่างทางวัฒนธรรม ดังนั้น การมีทักษะการปฏิบัติงานข้ามวัฒนธรรม จึงมีความจำเป็นอย่างมาก จะทำให้คนภายในองค์กรมีทักษะการปฏิบัติงานข้ามวัฒนธรรมอย่างมีประสิทธิภาพ นอกจากนี้ความรู้และความเข้าใจมีความจำเป็นในการทำงานข้ามวัฒนธรรม ผู้ปฏิบัติงานนั้นต้องมีความรู้ความเข้าใจการทำงานข้ามวัฒนธรรม ความรู้พื้นฐานทางวัฒนธรรม และสามารถนำความรู้ไปใช้ได้อย่างเหมาะสม ซึ่งส่งผลให้การทำงานข้ามวัฒนธรรมราบรื่นและมีประสิทธิภาพในการทำงานมากยิ่งขึ้น

5.2.3 สภาพแวดล้อมในการทำงานข้ามวัฒนธรรมที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานข้ามวัฒนธรรมของพนักงานของธุรกิจรับเหมาก่อสร้างข้ามชาติ

จากการศึกษาเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมในการทำงานข้ามวัฒนธรรม ประกอบด้วย ผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน นโยบายองค์กร สวัสดิการ วัฒนธรรมองค์กรที่มุ่งเน้นความหลากหลาย ที่แตกต่างกันส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานข้ามวัฒนธรรมของพนักงานของธุรกิจรับเหมาก่อสร้างข้ามชาติ ประกอบด้วย ด้านปริมาณ ด้านคุณภาพงาน ด้านเวลา และด้านการเข้าสังคมข้ามวัฒนธรรม พบว่า สภาพแวดล้อมในการทำงานข้ามวัฒนธรรม ประกอบด้วย ผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน นโยบายองค์กร สวัสดิการ วัฒนธรรมองค์กรที่มุ่งเน้นความหลากหลาย ที่แตกต่างกันส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานข้ามวัฒนธรรมของพนักงานของธุรกิจรับเหมาก่อสร้างข้ามชาติ ประกอบด้วย ด้านปริมาณ ด้านคุณภาพงาน ด้านเวลา และด้านการเข้าสังคมข้ามวัฒนธรรม อภิปรายผลได้ดังนี้

สภาพแวดล้อมในการทำงานด้านผู้บังคับบัญชา ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานด้านปริมาณงาน ด้านคุณภาพงาน ด้านเวลา ด้านการเข้าสังคมข้ามวัฒนธรรม เนื่องจาก การจัดการสภาพแวดล้อมในการทำงานอย่างเหมาะสมสามารถส่งผลดีต่อประสิทธิภาพในการทำงานในหลายด้าน โดยเฉพาะอย่างยิ่งเมื่อมีการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชาในด้านการฝึกอบรม การสื่อสารที่ดี และการสร้างวัฒนธรรมที่เปิดกว้าง ซึ่งทั้งหมดนี้ส่งผลให้พนักงานสามารถทำงานได้มีประสิทธิภาพและประสบความสำเร็จในหน้าที่การงานของตนได้ดียิ่งขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ อีร์นัย ศิริเลขอนันต์ (2552) ที่ศึกษาการศึกษาวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างสภาพแวดล้อมในที่ทำงานและระดับความเครียดกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน พบว่า ในการบริหารงานให้ประสบความสำเร็จนั้น ไม่ใช่ผู้บังคับบัญชาอย่างเดียว เกิดจากเพื่อนร่วมงานมีความร่วมมือ และผู้บังคับบัญชาที่ดีนั้น จะต้องมีความเชื่อมั่น ความศรัทธา ให้เพื่อนร่วมงานมีความมั่นใจ

สภาพแวดล้อมในการทำงานด้านเพื่อนร่วมงาน ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานด้านปริมาณงาน ด้านคุณภาพงาน ด้านเวลา และด้านการเข้าสังคมข้ามวัฒนธรรม เนื่องจาก สภาพแวดล้อมในการทำงานที่มีเพื่อนร่วมงานที่ดีสามารถส่งผลกระทบในทางบวกต่อประสิทธิภาพการทำงานในด้านต่าง ๆ ได้ โดยการสนับสนุน การทำงานร่วมกัน การแลกเปลี่ยนความคิดเห็น และการ

สร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างเพื่อนร่วมงาน ทั้งหมดนี้ช่วยให้พนักงานสามารถทำงานได้มีประสิทธิภาพมากขึ้นและสามารถปรับตัวเข้ากับสภาพแวดล้อมทางวัฒนธรรมที่แตกต่างกันได้อย่างราบรื่น ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ยิงยศ จันปาน (2563) ที่ศึกษา คุณภาพชีวิตในการทำงาน สภาพแวดล้อมในการทำงาน และความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท เบสเท็กซ์(ประเทศไทย) จำกัด พบว่า ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท เบสเท็กซ์(ประเทศไทย) จำกัด เนื่องจาก พนักงานในองค์กรเป็นมิตรและมีความเอื้ออารีต่อเพื่อนร่วมงาน ตลอดจนมีความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานเป็นอย่างดี เคารพในความคิดเห็นของเพื่อนร่วมงานรับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะจากเพื่อนร่วมงาน รวมทั้งเป็นที่ยอมรับของเพื่อนร่วมงาน

สภาพแวดล้อมในการทำงานด้านนโยบายองค์กร ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงาน ด้านปริมาณงาน ด้านคุณภาพงาน ด้านเวลา และด้านการเข้าสังคมข้ามวัฒนธรรม เนื่องจากนโยบายองค์กรมีบทบาทสำคัญในการกำหนดทิศทางและแนวทางการทำงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานในหลายด้าน โดยการกำหนดนโยบายที่ชัดเจนและสนับสนุนการทำงานร่วมกันสามารถช่วยเพิ่มปริมาณงานและคุณภาพงาน ลดเวลาที่ใช้ในการทำงาน และส่งเสริมการเข้าสังคมข้ามวัฒนธรรมได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ อรุณช ตรีทิพย์วานิชย์ (2560) ที่ศึกษา ปัจจัยทำนายสมรรถนะทางวัฒนธรรมของพยาบาลวิชาชีพ กรณีศึกษาในโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร พบว่า มีการกำหนดนโยบายเพื่อพัฒนาตนเองให้มีความรู้ความสามารถเกี่ยวกับความต่างทางวัฒนธรรม เพื่อให้ตนเองมีสมรรถนะทางวัฒนธรรมให้มากขึ้น

สภาพแวดล้อมในการทำงานด้านสวัสดิการ ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานด้านคุณภาพงาน ด้านเวลา และด้านการเข้าสังคมข้ามวัฒนธรรม ยกเว้น ด้านปริมาณงาน เนื่องจากสภาพแวดล้อมในการทำงานที่มีสวัสดิการที่ดีส่งผลต่อคุณภาพของงาน เวลาในการทำงาน และการเข้าสังคมข้ามวัฒนธรรม เนื่องจากสวัสดิการเหล่านี้ช่วยเพิ่มความพึงพอใจ ลดความเครียด สนับสนุนการจัดการเวลาอย่างมีประสิทธิภาพ และส่งเสริมการทำงานร่วมกันในสภาพแวดล้อมที่หลากหลาย ซึ่งจะส่งผลในทางบวกต่อประสิทธิภาพในการทำงานโดยรวม โดยไม่จำเป็นต้องเกี่ยวข้องกับปริมาณงานโดยตรง ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ธีรณัย ศิริเลขอนันต์ (2552) ได้กล่าวว่า สวัสดิการเป็นกิจกรรมหรือ บริการที่องค์กรจัดขึ้นเพื่อให้คนในองค์กรได้มีความมั่นคงในหน้าที่การงาน

สภาพแวดล้อมในการทำงานด้านวัฒนธรรมองค์กรที่มุ่งเน้นความหลากหลาย ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานด้านปริมาณ ด้านคุณภาพงาน ด้านเวลา และด้านการเข้าสังคมข้ามวัฒนธรรม เนื่องจากสภาพแวดล้อมในการทำงานที่มุ่งเน้นความหลากหลายมีผลกระทบเชิงบวกต่อประสิทธิภาพในการทำงานในหลายด้าน โดยการสร้างทีมที่มีความหลากหลายส่งเสริมการคิดสร้างสรรค์ การพัฒนาคุณภาพงาน การเพิ่มความคล่องตัวในการทำงาน และการสร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อการเข้า

สังคมข้ามวัฒนธรรม ซึ่งทั้งหมดนี้ช่วยเพิ่มประสิทธิภาพและผลลัพธ์ในการทำงานขององค์กรได้ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ Rachel Minkin (2023) ได้กล่าวว่า แสดงให้เห็นว่าองค์กรที่สนับสนุนความหลากหลายด้านวัฒนธรรมสามารถเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานในหลายมิติ เช่น ปริมาณและคุณภาพของงาน รวมถึงการส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์และนวัตกรรมในองค์กร การมีวัฒนธรรมที่เปิดกว้างต่อความหลากหลายช่วยให้พนักงานรู้สึกยอมรับและมีส่วนร่วมมากขึ้น ซึ่งนำไปสู่การทำงานที่มีประสิทธิภาพและความรวดเร็วในการพัฒนางาน

## 5.3 ข้อเสนอแนะ

### 5.3.1 ข้อเสนอแนะเชิงวิชาปฏิบัติการสำหรับองค์กร

การศึกษาทักษะในการทำงานข้ามวัฒนธรรมและสภาพแวดล้อมในการทำงานข้ามวัฒนธรรมที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานข้ามวัฒนธรรมของพนักงานธุรกิจรับเหมาก่อสร้างข้ามชาติ ดังนี้

1. องค์กรควรมีประสิทธิภาพในการทำงานข้ามวัฒนธรรมของพนักงานธุรกิจรับเหมาก่อสร้างข้ามชาติ ประกอบด้วยด้านปริมาณงาน ด้านคุณภาพงาน ด้านเวลา และด้านเข้าสังคมข้ามวัฒนธรรม สอดคล้องตามปัจจัยส่วนบุคคลแตกต่างกัน ไม่ว่าจะเป็นความแตกต่างทางด้านเพศ อายุ อายุการทำงาน รายได้ และสัญชาติ

2. องค์กรควรมีทักษะในการทำงานข้ามวัฒนธรรม เพื่อให้มีประสิทธิภาพในการทำงานข้ามวัฒนธรรม ไม่ว่าจะเป็นด้าน ทักษะการปฏิบัติงาน ทักษะความรู้ความเข้าใจทางวัฒนธรรม และทักษะความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลต่างวัฒนธรรม เพื่อให้มีประสิทธิภาพในการทำงาน องค์กรต้องมุ่งเน้นในการพัฒนาทักษะทั้งสามด้านนี้จะช่วยให้พนักงานมีความพร้อมในการทำงานในสภาพแวดล้อมที่มีความหลากหลาย อีกทั้งยังช่วยส่งเสริมความเข้าใจและการทำงานร่วมกันข้ามวัฒนธรรม ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญในการสร้างบรรยากาศการทำงานที่ยั่งยืนและส่งผลดีต่อประสิทธิภาพขององค์กรโดยรวม

3. องค์กรควรมีสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดี ทำให้พนักงานในองค์กรมีประสิทธิภาพในการทำงานที่ดี ทั้งนี้ สภาพแวดล้อมในการทำงานจะประกอบด้วย ผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน นโยบายองค์กร สวัสดิการ และวัฒนธรรมองค์กรที่มุ่งเน้นความหลากหลาย เป็นส่วนช่วยให้การทำงานมีประสิทธิภาพ องค์กรควรสร้างสภาพแวดล้อมที่ดีและยั่งยืนไม่เพียงส่งเสริมประสิทธิภาพในการทำงาน แต่ยังสร้างความพึงพอใจให้กับพนักงาน ซึ่งเป็นแรงขับเคลื่อนให้องค์กรประสบความสำเร็จและเติบโตอย่างต่อเนื่อง

### 5.3.2 ข้อเสนอแนะเชิงวิชาการสำหรับนักวิชาการ นักวิจัย และนักศึกษา

การศึกษาทักษะในการทำงานข้ามวัฒนธรรมและสภาพแวดล้อมในการทำงานข้ามวัฒนธรรมที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานข้ามวัฒนธรรมของพนักงานธุรกิจรับเหมาก่อสร้างข้ามชาติ ดังนี้

1.นักวิชาการ นักวิจัย และนักศึกษาได้ยืนยันความรู้เกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกัน ไม่จะเป็น เพศ อายุ ตำแหน่งงาน อายุการทำงาน รายได้ และสัญชาติ มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานข้ามวัฒนธรรมการใช้สถิติการทดสอบกลุ่ม ตัวอย่างสองกลุ่มที่เป็นอิสระจากกัน การวิเคราะห์ความแปรปรวน และการเปรียบเทียบเป็นรายคู่

2.นักวิชาการ นักวิจัย และนักศึกษาได้ยืนยันความรู้เกี่ยวกับทักษะในการทำงานข้ามวัฒนธรรม ประกอบด้วย ทักษะการปฏิบัติงาน ทักษะความรู้ความเข้าใจทางวัฒนธรรม และทักษะความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลต่างวัฒนธรรม ตัววัดของสภาพแวดล้อมในการทำงานข้ามวัฒนธรรม ประกอบด้วย ผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน นโยบายองค์กร สวัสดิการ และวัฒนธรรมองค์กรที่มุ่งเน้นความหลากหลาย และสุดท้ายตัววัดของประสิทธิภาพในการทำงานข้ามวัฒนธรรม ประกอบด้วยด้านปริมาณงาน ด้านคุณภาพงาน ด้านเวลา และด้านเข้าสังคมข้ามวัฒนธรรมด้วยการพิจารณาความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์

3.นักวิชาการ นักวิจัย และนักศึกษาได้ความรู้และรูปแบบของทักษะในการทำงานข้ามวัฒนธรรม สภาพแวดล้อมในการทำงานข้ามวัฒนธรรม และประสิทธิภาพในการทำงานข้ามวัฒนธรรม ด้วยการใช้สถิติเชิงอนุมานด้วยสถิติการวิเคราะห์สมการถดถอยเชิงพหุแบบขั้นตอนซึ่งสามารถขยายผลต่อยอดในการศึกษาครั้งต่อไปได้

### 5.3.3 ข้อเสนอแนะสำหรับงานวิจัยครั้งต่อไป

1.การศึกษาในครั้งนี้นุ่งเน้นพนักงานในธุรกิจรับเหมาก่อสร้างเท่านั้น เพื่อให้การวิจัยเป็นประโยชน์ต่อการนำไปศึกษา และควรขยายไปในธุรกิจด้านอื่น เพื่อสามารถนำผลการวิจัยที่ได้มาเป็นแนวทางในการวิจัยให้งานวิจัยเกิดประสิทธิภาพมากขึ้น

2.การศึกษาในครั้งนี้นั้นไปที่การศึกษาทักษะที่มีแนวโน้มจะเป็นที่ต้องการในอนาคต โดยเฉพาะการสื่อสารในทีมงานข้ามวัฒนธรรม เพื่อเตรียมความพร้อมของพนักงานและองค์กรให้สามารถปรับตัวในสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงได้ การศึกษานี้สามารถช่วยองค์กรในการพัฒนากลยุทธ์การฝึกอบรมและเพิ่มขีดความสามารถในอนาคต

## บรรณานุกรม

- เกียรติศักดิ์ แก้วใส, (2563). การทำงานเป็นทีมและแรงจูงใจในการทำงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพ การปฏิบัติงานของพนักงานผู้รับเหมาก่อสร้างในโรงงานอุตสาหกรรม กรณีศึกษา บริษัท อินแมค เอนจิเนียริง จำกัด. (การค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- ตฤณ ไหมฉิม, (2562). ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อความสำเร็จในการดำเนินธุรกิจรับเหมาก่อสร้าง : กรณีศึกษาผู้ประกอบการธุรกิจรับเหมาก่อสร้างในจังหวัดภูเก็ต เข้าถึงเมื่อ 7 ธันวาคม 2566. เข้าถึงได้จาก <https://human.skru.ac.th/husoconference/conf/P30.pdf>
- เจนจิรา เทียนวิจิตร, (2564). แรงจูงใจในการทำงาน และสภาพแวดล้อมในการทำงาน ที่มีความสัมพันธ์ต่อพฤติกรรมเชิงสร้างสรรค์ในการทำงานของกลุ่มคน Generation Y ในเขตกรุงเทพมหานคร (สารนิพนธ์ธุรกิจมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- ฉัตรภรณ์ กาทองทุ่ง, (2560). สภาพแวดล้อมการทำงานและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานที่มีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัทก่อสร้าง. (การค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- ชยพล ศิริชัยกร, เกียรติชัย วีระญาณนนท์, อนันต์ ธรรมชาลัย, (2565). แนวทางการจัดการเพื่อความอยู่รอดของธุรกิจก่อสร้างที่อยู่อาศัยในพื้นที่ กรุงเทพมหานคร. วารสารนวัตกรรมการศึกษา, 6(2), 321-335.
- ชนากานต์ พวงระย้า, มนัสนันท์ เอี่ยมมางค์, ณัฐธิดา สุธรรมวิจิตร, (2565). ผลกระทบจากสภาพแวดล้อมในการทำงานที่มีผลต่อความเหนื่อยล้าในการทำงานของบุคลากรทางการศึกษาของโรงเรียนแห่งหนึ่งในจังหวัดสมุทรปราการ. (การค้นคว้าอิสระศิลปศาสตรบัณฑิต). มหาวิทยาลัยสวนดุสิต.
- ชนาธิป ควาภาพงษ์, (2564). การศึกษาปัจจัยของการจัดการทรัพยากรมนุษย์และการจัดการความรู้ที่ส่งผลต่อผลการทำงานของบริษัทรับเหมาก่อสร้างโครงสร้างพื้นฐานไทย. (วิทยานิพนธ์วิศวกรรมศาสตรมหาบัณฑิต). จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

## บรรณานุกรม (ต่อ)

- ทิพวัลย์ สมิต, (2559). **ปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานของแรงงานต่างด้าวในโรงงานอุตสาหกรรม.** (วิทยานิพนธ์พยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต).มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์
- ธีรณัย ศิริเลขอนันต์, (2552). **วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างสภาพแวดล้อมในที่ทำงานและระดับความเครียดกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน** เข้าถึงเมื่อ 6 ธันวาคม 2566.  
เข้าถึงได้จาก[http://dspace.bu.ac.th/bitstream/123456789/389/3/teeranai\\_siri.pdf](http://dspace.bu.ac.th/bitstream/123456789/389/3/teeranai_siri.pdf)
- นางสาวธนภรณ์ พรหมฉาย, (2565). **ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดสงขลา.** (สารนิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.
- บุญชัย สมิต และ ธีรณัย สมิต, (2564). **อิทธิพลของวัฒนธรรมองค์กรและแรงจูงใจในการทำงานต่อความผูกพันต่อองค์กร ของพนักงานระดับปฏิบัติการของบริษัทผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ในจังหวัดชลบุรี** (วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์
- ปัทมา จันทวงศ์, (2559). **ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของลูกจ้างมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตหาดใหญ่.** (วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์
- พิศุทธิ์ ภาณุ จินะวงศ์, (2564). **การวิเคราะห์และเปรียบเทียบสมรรถนะวัฒนธรรมของครูสังกัดกรุงเทพมหานคร. วารสารการวัดผลการศึกษา, 38(104), 1-12.**
- ภัทรานิษฐ์ สุวรรณรัตน์, (2564). **การศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงาน แรงจูงใจในการทำงาน และสภาพแวดล้อมการทำงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงาน กรณีศึกษาบริษัทผลิตปิโตรเลียมเคมีครบวงจรในจังหวัดระยองการ.** (ค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยกรุงเทพ
- ภากร แสงเนียม, (2562). **อิทธิพลวัฒนธรรมองค์กร สภาพแวดล้อมในการทำงาน และความเครียดส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรมแห่งหนึ่ง ในจังหวัดปทุมธานี.** (ค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยกรุงเทพ

## บรรณานุกรม (ต่อ)

- ภาสกร เรืองวานิช, (2556). สมรรถนะด้านการประกอบอาชีพและการทำงานข้ามวัฒนธรรมของบัณฑิตไทยสู่ประชาคมอาเซียน. **วารสารดุสิตบัณฑิตทางสังคมศาสตร์ (ฉบับมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์, 3(2), 22-36.**
- ยิ่งยศ จันปาน, (2563). คุณภาพชีวิตในการทำงาน สภาพแวดล้อมในการทำงาน และความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท เบสเท็กซ์ (ประเทศไทย) จำกัด. มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิ. **วารสารสุทธิปริทัศน์, 30(94), 98-111**
- รุ่งรัตน์ ทองน้อย, (2562). แรงจูงใจ สภาพแวดล้อม และทักษะการทำงานที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรมกระบอกไฮโดรลิกในจังหวัดปทุมธานี. (การค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- วโรตน์ม เทศเนตร, รัตพงษ์ สอนสุภาพ, (2561). การทุจริตคอร์รัปชันในโครงการในต่างประเทศและโครงการในประเทศไทย ของวงการธุรกิจก่อสร้าง. **การประชุมนำเสนอผลงานวิจัยบัณฑิตศึกษาระดับชาติ, 13, 2318 – 2332**
- ศุภาพิชญ์ อินแดง, (2565). วัฒนธรรมองค์กรที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของกลุ่มเจนเนอร์เรชั่นวายในกรุงเทพมหานครและปริมณฑล. (สารนิพนธ์การจัดการมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยมหิดล.
- สมชาย ลอยเลื่อน, (2566) การจัดการพัฒนาสมรรถนะการทำงานของบุคลากรกรมสรรพสามิต. (การค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา.
- สุปราณี เวชประสิทธิ์, (2566). การพัฒนาเกณฑ์การประเมินสมรรถนะข้ามวัฒนธรรมของผู้ปฏิบัติงานด้านวัฒนธรรม. **วารสารด้านการบริหารรัฐกิจและการเมือง, 12(1), 19-40.**
- สุวรรณ พงษ์ผ่องพูล, (2558). การทำงานเป็นทีมที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2. (วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต) มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.

## บรรณานุกรม (ต่อ)

- สุพัตรา สมใจ, (2563). **ปัจจัยในการทำงานและการกำกับดูแลกิจการที่ดีที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของผู้บริหารที่สำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตในภาครัฐ (ส่วนกลาง).** (การค้นคว้าอิสระบัญชีมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยศรีปทุม
- เสริมสิน วงศ์ญาพรหม, ศิริพร สัจจามันท์, สุพัตราจันทะศิริ, ฐนัณวริน โฆษิตคณิน, (2566). รูปแบบปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อความสำเร็จขององค์กรธุรกิจรับเหมาก่อสร้างโรงพยาบาล ในประเทศไทย. **วารสารวิชาการ การจัดการภาครัฐและเอกชน**, 5(1), 128-142.
- อุทัยวรรณ แซ่ไฉ่, (2565). **การพัฒนาแบบวัดทักษะทางสังคมและการเรียนรู้ข้ามวัฒนธรรมสำหรับนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาตอนปลาย** (วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยศิลปกร
- อรณิช ธนากรรัฐ, (2565). **แนวทางการส่งเสริมระบบการก่อสร้างแบบอุตสาหกรรม – กรณีศึกษาของประเทศไทย.** (วิทยานิพนธ์วิศวกรรมศาสตรมหาบัณฑิต). จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
- อรนุช ตรีทิพย์วานิชย์, (2560). **ปัจจัยทำนายสมรรถนะทางวัฒนธรรมของพยาบาลวิชาชีพ กรณีศึกษาในโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร.** (วิทยานิพนธ์พยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต) มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- อรุณทัย จันทวงษ์, (2561). **ปัจจัยแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานขาย ในธุรกิจค้าปลีกสินค้าปลอดอากรของไทย.** **วารสารการจัดการธุรกิจ มหาวิทยาลัยบูรพา**, 7(1), 83-99.
- อัญมณี ศรีปลาด, (2565). **สภาพแวดล้อมในการทำงานและคุณลักษณะของงานที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานกลุ่มเจนเอเรชั่นวายใน กรุงเทพมหานคร.** **วารสารสุทธิปริทัศน์**, 36(2), 134-149.
- Adamoniene, R., Blašková, M., Petrauskienė, R., & Rauleckas, R. (2022). Influence of intercultural competence on an organisation's success and personal career: the case study of Lithuania. **Engineering management in production and services**, 14(3), 28-42.

## บรรณานุกรม (ต่อ)

- Barnwal, S. K. (2021). **A Framework for Learning Assessment through Multimodal Analysis of Reading Behaviour and Language Comprehension**. arXiv preprint arXiv:2110.11938.
- Beenen, G., Fiori, M., Pichler, S., & Riggio, R. (2023). Interpersonal skills: individual, social, and technological implications. **Frontiers in Psychology, 14**, 1209508.
- Beheshtifar, M., Rashidi, M., & Nekoie-Moghadam, M. (2011). Study of organizational socialization and its relationship on employees' performance. **African Journal of Business Management, 5**(26), 10540.
- Chanatip Kawapapong, (2021). **A Study of Factors of Human and Knowledge Management Influencing the Performance of Thai Infrastructure Contractors**
- Chen, Y., Yang, Z., Liu, B., Wang, D., Xiao, Y., & Wang, A. (2024). How cultural intelligence affects expatriate effectiveness in international construction projects. **Engineering, Construction and Architectural Management, 31**(4), 1696-1714.
- Chouchane, R., & St-Jean, E. (2023). Job anxiety as psychosocial risk in the relationship between perceived organizational support and intrapreneurship in SMEs. **Innovation, 25**(4), 396-413.
- Deepak, S., & Perwez, S. K. (2023). **Environment of Inclusion and Diversity Management on Perceived Diversity Climate**. In *Developing Diversity, Equity, and Inclusion Policies for Promoting Employee Sustainability and Well-Being* (pp. 153-165). IGI Global.
- Findlay, P. (2019). **Skills and the social value of work**. In *Handbook of the Politics of Labour, Work and Employment* (pp. 317-338). Edward Elgar Publishing.

## บรรณานุกรม (ต่อ)

- Gomathy, D. C. K. (2023). Workplace Diversity and its effects on team dynamics and productivity. **Interantional Journal of Scientific Research in Engineering and Management**, 7(06), 1-8.
- Hynes, G. (2023). **Interpersonal Communication in the Diverse Workplace: Get Along, Get it Done, Get Ahead**. Routledge.
- Knowles, S. (2022). **Assessing reading: How assessment can be used to target teaching and enhance understanding of reading comprehension**.
- Morris, S. N. (2023). Cultural Diversity in Workplace and the Role of Management. **American Journal of Industrial and Business Management**, 13(5), 380-393.
- Murata, F. M. (2013). Cross-cultural leadership for global construction projects. **Proceedings of the Institution of Civil Engineers-Management, Procurement and Law**, 166(5), 240-248.
- Ogharanduku, V. I., & Tinuoye, A. T. (2020). Impacts of Culture and Cultural Differences on Conflict Prevention and Peacebuilding in Multicultural Societies. In **Handbook of Research on the Impact of Culture in Conflict Prevention and Peacebuilding** (pp. 177-198). IGI Global.
- Pabittei, A. A., & Bhinekawati, R. (2020, April). The Impact of Cross Cultural Competence on Employee Performance Mediated by Global Mindset in Overseas Construction Projects (Lessons from a Large Construction Company in Indonesia). In **6th Annual International Conference on Management Research (AICMaR 2019)** (pp. 101-106). Atlantis Press.
- Pentury, G. M., & Usmany, P. (2023). Job Satisfaction Mediates the Effect of Work Environment and Competence on Performance. **International Journal of Social Science and Business**, 7(2), 335-343.

## บรรณานุกรม (ต่อ)

- Puad, M. H. M., & Desa, H. M. (2020). Dissecting perceptions of new graduates on work orientation and self-confidence in employability skills training program. **Universal Journal of Educational Research**, 8(1), 70-75.
- Purohit, P., Pandey, D. C., & Sali, N. R. A. (2023). Managing Cultural Diversity at Workplace: An Exploratory Study. **European Economic Letters (EEL)**, 13(3), 85-88.
- Rabuana, N. K. D. N., & Yanuar, Y. (2023). The Influence of Work Environment and Work Engagement on Employee Performance Mediated by Employee Well-Being. **Munaddhomah: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam**, 4(3), 541-557.
- Rachel Minkin, (2023) Diversiy, Equity and Inclusion in the Workplace
- Sangniam, P. (2021). **The Influence of Organizational Culture, Working Environment and Stress towards Work Life Quality of Employees : A Case Study of A Factory in Pathumthani Province.**
- Suksun Pienchaloen, Madaoh Sulong, (2022). **TRANSFORMATIONAL LEADERSHIP AND CORPORATE CULTURE AFFECTING EMPLOYEE WORK MOTIVATION: A CASE STUDY OF A CONTRACTOR IN AN INDUSTRIAL FACTORY**
- Suwanna Pongpongul, (2015). **Teamwork Affecting Academic Administion of Schools under Pathum Thani Primary Educational Service Area Office 2**
- Trang, V. T. Q. (2023). Cultural Conflicts in Intercultural Communication Between Western and Eastern Cultures in Foreign Language Teaching. **AJR Proceedings**, 120-132.

## บรรณานุกรม (ต่อ)

- Yusnita, N., Melyiatama, M., & Irawan, T. T. (2023). The Effect of Work Environment on Performance through Job Satisfaction. **The Management Journal of Binaniaga**, 8(1), 27-40.
- Zhang, Y. (2022, July). Cross-cultural literary comprehension: Theoretical basis and empirical research. In **Interkulturelles Forum der deutsch-chinesischen Kommunikation** (Vol. 2, No. 1, pp. 58-73). De Gruyter.



ภาคผนวก



## แบบสอบถาม

### เรื่อง ทักษะในการทำงานข้ามวัฒนธรรมและสภาพแวดล้อมในการทำงานข้ามวัฒนธรรมที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานข้ามวัฒนธรรม ของพนักงานธุรกิจรับเหมาก่อสร้างข้ามชาติ Cross-cultural Working Skills and Cross-cultural Work Environments Affecting Cross-cultural Work Performance of Employees from a Multinational Construction Contracting Companies

**คำชี้แจงเรื่อง** ทักษะในการทำงานข้ามวัฒนธรรมและสภาพแวดล้อมในการทำงานข้ามวัฒนธรรมที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานข้ามวัฒนธรรมของพนักงานธุรกิจรับเหมาก่อสร้างข้ามชาติ (Cross-cultural Working Skills and Cross-cultural Work Environments Affecting Cross-cultural Work Performance of Employees from a Multinational Construction Contracting Companies) นี้เป็นส่วนหนึ่งของการค้นคว้าอิสระ ตามหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาบริหารธุรกิจระหว่างประเทศ คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี โดยข้อมูลที่เก็บรวบรวมจากแบบสอบถามของแต่ละบุคคลจะถูกเก็บไว้เป็นความลับและไม่สามารถระบุตัวตนของผู้ตอบแบบสอบถามแต่ละบุคคลได้ ข้อมูลที่เก็บรวบรวมได้จะถูกนำไปศึกษาเพื่อพัฒนาด้านวิชาการของผู้วิจัย ทั้งนี้แบบสอบถามนี้ประกอบไปด้วย 5 ส่วน ได้แก่

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับลักษณะส่วนบุคคล

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับทักษะในการทำงาน

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมในการทำงาน

ส่วนที่ 4 แบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการทำงาน

ส่วนที่ 5 ความคิดเห็นทั่วไปเกี่ยวกับปัญหา อุปสรรคและแนวทางการส่งเสริมทักษะในการทำงานข้ามวัฒนธรรมและสภาพแวดล้อมในการทำงานข้ามวัฒนธรรมที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานข้ามวัฒนธรรม

ติดต่อ : วศิน โหรี

Email : wasin\_h@mail.rmutt.ac.th

## ส่วนที่ 1 : แบบสอบถามข้อมูลส่วนบุคคล

คำชี้แจง ทำเครื่องหมาย ☒ ลงใน ☐ หน้าข้อความที่ตรงกับความเป็นจริงของท่านมากที่สุด

1. เพศ

- ☐ ชาย ☐ หญิง

2. อายุ

- ☐ 1. ต่ำกว่า 23 ปี ☐ 2. 24 – 30 ปี ☐ 3. 31 - 40 ปี  
☐ 4. 41 - 50 ปี ☐ 5. มากกว่า 50 ปี

3. ตำแหน่งงาน

- ☐ 1. วิศวกรโครงการ ☐ 2. วิศวกร ☐ 3. หัวหน้างาน  
☐ 4. หัวหน้าคนงาน ☐ 5. คนงาน ☐ 6. อื่นๆ

4. อายุการทำงาน

- ☐ 1. 1 - 3 ปี ☐ 2. 4 - 6 ปี  
☐ 3. 7 – 14 ปี ☐ 4. 15 ปีขึ้นไป

5. รายได้

- ☐ 1. ต่ำกว่า 15,000 บาท ☐ 2. 15,001 – 25,000 บาท  
☐ 3. 25,001 – 35,000 บาท ☐ 4. มากกว่า 35,001 บาท

6. สัญชาติ

- ☐ 1. ไทย ☐ 2. พม่า

## ส่วนที่ 2 : แบบสอบถามเกี่ยวกับทักษะในการทำงานข้ามวัฒนธรรม

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องว่างให้ตรงตามความเป็นจริง

| ทักษะการทำงานข้ามวัฒนธรรม                                                                                   | ระดับความพึงพอใจ |            |                |             |                   |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------|------------|----------------|-------------|-------------------|
|                                                                                                             | มากที่สุด<br>(5) | มาก<br>(4) | ปานกลาง<br>(3) | น้อย<br>(2) | น้อยที่สุด<br>(1) |
| <b>ทักษะการปฏิบัติงาน</b>                                                                                   |                  |            |                |             |                   |
| 1.ท่านมีความสามารถในการปฏิบัติงานตามคำสั่งหรืองานที่ได้รับมอบหมาย                                           |                  |            |                |             |                   |
| 2.ท่านมีความสามารถใช้ความรู้ต่างๆ เพื่อแก้ไขปัญหาในการทำงาน                                                 |                  |            |                |             |                   |
| 3.ท่านสามารถปฏิบัติงานร่วมกับเพื่อนร่วมงานต่างวัฒนธรรมอย่างมีความสุข                                        |                  |            |                |             |                   |
| 4.ท่านทำงานแล้วเสร็จตามเวลาที่กำหนด                                                                         |                  |            |                |             |                   |
| 5.ท่านทำงานคำนึงถึงความปลอดภัย                                                                              |                  |            |                |             |                   |
| <b>ทักษะความรู้ความเข้าใจทางวัฒนธรรม</b>                                                                    |                  |            |                |             |                   |
| 1.ท่านสามารถสังเกตวิเคราะห์เข้าใจถึงวัฒนธรรมที่แตกต่างของเพื่อนร่วมงาน เช่น ภาษา ธรรมเนียมปฏิบัติแตกต่างกัน |                  |            |                |             |                   |
| 2.ท่านสามารถพูดคุยกับเพื่อนร่วมงานต่างสัญชาติที่มีวัฒนธรรมแตกต่างกัน                                        |                  |            |                |             |                   |
| 3.การรับรู้ทางวัฒนธรรม                                                                                      |                  |            |                |             |                   |
| 4.ความรู้ความเข้าใจในวัฒนธรรมเฉพาะ                                                                          |                  |            |                |             |                   |
| <b>ทักษะความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลต่างวัฒนธรรม</b>                                                            |                  |            |                |             |                   |
| 1.ท่านมีความสามารถสื่อสารและสร้างความเข้าใจที่มีความต่างทางวัฒนธรรม                                         |                  |            |                |             |                   |
| 2.ท่านสามารถสร้างความสัมพันธ์ที่มีความต่างวัฒนธรรม                                                          |                  |            |                |             |                   |
| 3.ท่านแสดงออกเคารพและการยอมรับของบุคคลที่มีความต่างทางวัฒนธรรม                                              |                  |            |                |             |                   |

### ส่วนที่ 3 : แบบสอบถามเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมในการทำงานข้ามวัฒนธรรม

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องว่างให้ตรงตามความเป็นจริง

| สภาพแวดล้อมในการทำงานข้ามวัฒนธรรม                                        | ระดับความพึงพอใจ |            |                |             |                   |
|--------------------------------------------------------------------------|------------------|------------|----------------|-------------|-------------------|
|                                                                          | มากที่สุด<br>(5) | มาก<br>(4) | ปานกลาง<br>(3) | น้อย<br>(2) | น้อยที่สุด<br>(1) |
| <b>ผู้บังคับบัญชา</b>                                                    |                  |            |                |             |                   |
| 1.ผู้บังคับบัญชาให้ความสนทนมนเป็นกันเอง                                  |                  |            |                |             |                   |
| 2.ผู้บังคับบัญชาให้การสนับสนุนการทำงาน                                   |                  |            |                |             |                   |
| 3.ผู้บังคับบัญชาให้ความเป็นธรรมกับท่านอย่างเท่าเทียมกัน                  |                  |            |                |             |                   |
| 4.ผู้บังคับบัญชาเปิดโอกาสให้ท่านแลกเปลี่ยนความคิดเห็น                    |                  |            |                |             |                   |
| 5.ผู้บังคับบัญชา ไม่ใช้อารมณ์ตำหนิต่าน                                   |                  |            |                |             |                   |
| <b>เพื่อนร่วมงาน</b>                                                     |                  |            |                |             |                   |
| 1.ท่านสามารถขอความร่วมมือจากเพื่อนร่วมงาน                                |                  |            |                |             |                   |
| 2.เมื่อท่านพบอุปสรรคในการทำงาน เพื่อนร่วมงานของท่านให้ความร่วมมืออย่างดี |                  |            |                |             |                   |
| 3.ท่านมีความสุขสบายใจ เมื่อได้รับมอบหมายงานเป็นทีม                       |                  |            |                |             |                   |
| 4.เพื่อนร่วมงานมีการแสดงออกที่ดีทั้งการพูดกาย และใจ                      |                  |            |                |             |                   |
| 5.ท่านมีความสุขเมื่อได้ทำงานกับเพื่อนที่ทำงาน                            |                  |            |                |             |                   |
| 6.ท่านมักจะโดนเพื่อนร่วมงานพูดจาไม่ดีใส่อยู่เสมอ                         |                  |            |                |             |                   |
| <b>นโยบายองค์กร</b>                                                      |                  |            |                |             |                   |
| 1.ท่านปฏิบัติตามกฎระเบียบขององค์กร                                       |                  |            |                |             |                   |

| สภาพแวดล้อมในการทำงานข้ามวัฒนธรรม                                                  | ระดับความพึงพอใจ |            |                |             |                   |
|------------------------------------------------------------------------------------|------------------|------------|----------------|-------------|-------------------|
|                                                                                    | มากที่สุด<br>(5) | มาก<br>(4) | ปานกลาง<br>(3) | น้อย<br>(2) | น้อยที่สุด<br>(1) |
| 2.มีระบบสื่อสารให้พนักงานทราบนโยบายและแผนงานอย่างชัดเจน                            |                  |            |                |             |                   |
| 3.ท่านมีความเข้าใจเกี่ยวกับนโยบายการทำงานขององค์กร                                 |                  |            |                |             |                   |
| 4.องค์กรของท่านมีการวางแผนนโยบายเป็นอย่างดี                                        |                  |            |                |             |                   |
| <b>สวัสดิการ</b>                                                                   |                  |            |                |             |                   |
| 1.รายได้ ค่าตอบแทน และสวัสดิการที่ได้รับในปัจจุบันมีความเหมาะสมกับปริมาณงานของท่าน |                  |            |                |             |                   |
| 2.ท่านพอใจในสวัสดิการ ค่ารักษาพยาบาลของบริษัทที่กำหนด                              |                  |            |                |             |                   |
| 3.ในภาวะเศรษฐกิจแบบนี้ ท่านพอใจโบนัสที่ได้รับ                                      |                  |            |                |             |                   |
| 4.ท่านพอใจในค่าตอบแทน เรื่องค่าล่วงเวลาในการทำงาน                                  |                  |            |                |             |                   |
| 5.ท่านสามารถลาป่วยได้ตามความเป็นจริงอย่างมีเหตุผล                                  |                  |            |                |             |                   |
| <b>วัฒนธรรมองค์กรที่มุ่งเน้นความหลากหลาย</b>                                       |                  |            |                |             |                   |
| 1.องค์กรของท่านส่งเสริมความหลากหลายที่มีความต่างทางวัฒนธรรม                        |                  |            |                |             |                   |
| 2.องค์กรของท่านมีสภาพแวดล้อมการทำงานที่มีความหลากหลาย                              |                  |            |                |             |                   |
| 3.องค์กรของท่านควรมีกิจกรรมที่สร้างความสัมพันธ์และแลกเปลี่ยนวัฒนธรรมกัน            |                  |            |                |             |                   |

#### ส่วนที่ 4 : แบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการทำงานข้ามวัฒนธรรม

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องว่างให้ตรงตามความเป็นจริง

| ประสิทธิภาพในการทำงานข้ามวัฒนธรรม                                                                           | ระดับความพึงพอใจ |            |                |             |                   |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------|------------|----------------|-------------|-------------------|
|                                                                                                             | มากที่สุด<br>(5) | มาก<br>(4) | ปานกลาง<br>(3) | น้อย<br>(2) | น้อยที่สุด<br>(1) |
| <b>ปริมาณงาน</b>                                                                                            |                  |            |                |             |                   |
| 1.ปฏิบัติงานได้ตามเป้าหมายแผนงานที่ผู้บังคับบัญชากำหนดไว้                                                   |                  |            |                |             |                   |
| 2.ปริมาณงานที่ท่านได้รับผิดชอบอยู่นี้มีความเหมาะสม                                                          |                  |            |                |             |                   |
| 3.งานที่ปฏิบัติงานมีความสอดคล้องกับความรู้ความสามารถของท่าน                                                 |                  |            |                |             |                   |
| 4.ท่านสามารถกำหนดเป้าหมายในการปฏิบัติงานเพื่อให้ได้ปริมาณตามมาตรฐาน                                         |                  |            |                |             |                   |
| 5.ผลการปฏิบัติงานของท่านบรรลุผลสำเร็จเมื่อเทียบกับมาตรฐานที่กำหนดไว้                                        |                  |            |                |             |                   |
| <b>คุณภาพงาน</b>                                                                                            |                  |            |                |             |                   |
| 1.ผลการปฏิบัติงานที่ท่านปฏิบัติได้ตามเกณฑ์ที่กำหนดไว้                                                       |                  |            |                |             |                   |
| 2.ท่านปฏิบัติงานได้สำเร็จอย่างมีคุณภาพ และถูกต้องตามระเบียบหลักเกณฑ์                                        |                  |            |                |             |                   |
| 3.ท่านมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับงานที่ท่านทำเป็นอย่างดี ทำให้ปฏิบัติงานเป็นไปด้วยความเรียบร้อยและมีคุณภาพ |                  |            |                |             |                   |
| 4.ท่านได้วางแผนการทำงาน เพื่อนำให้การปฏิบัติงานเสร็จทันตามเวลาที่กำหนด                                      |                  |            |                |             |                   |
| 5.องค์กรมีการควบคุมการทำงานที่มีมาตรฐาน                                                                     |                  |            |                |             |                   |

| ประสิทธิภาพในการทำงานข้ามวัฒนธรรม                                                                  | ระดับความพึงพอใจ |            |                |             |                   |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------|------------|----------------|-------------|-------------------|
|                                                                                                    | มากที่สุด<br>(5) | มาก<br>(4) | ปานกลาง<br>(3) | น้อย<br>(2) | น้อยที่สุด<br>(1) |
| <b>เวลา</b>                                                                                        |                  |            |                |             |                   |
| 1.ท่านสามารถปฏิบัติงานสำเร็จได้ทันเวลาที่<br>ได้รับมอบหมาย                                         |                  |            |                |             |                   |
| 2.ท่านบริหารเวลากับงานได้อย่างเหมาะสม                                                              |                  |            |                |             |                   |
| 3.ท่านใช้เวลาในการปฏิบัติงานได้ตามเกณฑ์ที่<br>กำหนดไว้                                             |                  |            |                |             |                   |
| 4.ท่านสามารถปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายให้<br>สำเร็จด้วยความรวดเร็ว                                 |                  |            |                |             |                   |
| 5.ท่านให้ความสำคัญต่อการตรงต่อเวลาและ<br>รักษาเวลาในการปฏิบัติงาน                                  |                  |            |                |             |                   |
| <b>การเข้าสังคมข้ามวัฒนธรรม</b>                                                                    |                  |            |                |             |                   |
| 1.ท่านคิดว่าการเข้าสังคมข้ามวัฒนธรรม<br>สามารถส่งเสริมประสิทธิภาพในการทำงาน                        |                  |            |                |             |                   |
| 2.ท่านคิดว่าความต่างวัฒนธรรมมีผลต่อ<br>ประสิทธิภาพในการทำงาน                                       |                  |            |                |             |                   |
| 3.การสื่อสารในทีมหรือระหว่างบุคคลที่มีความ<br>ต่างทางด้านวัฒนธรรม มีผลต่อประสิทธิภาพใน<br>การทำงาน |                  |            |                |             |                   |

ส่วนที่ 5 ความคิดเห็นทั่วไปเกี่ยวกับปัญหา อุปสรรคและแนวทางการส่งเสริมทักษะในการทำงานข้ามวัฒนธรรมและสภาพแวดล้อมในการทำงานข้ามวัฒนธรรมที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานข้ามวัฒนธรรม

.....

.....

.....

.....

ผลการหาค่าดัชนีความสอดคล้องตามวัตถุประสงค์เป็นรายชื่อของแบบสอบถาม

(Index of Item Objective Congruence : IOC)

เรื่อง “ทักษะในการทำงานข้ามวัฒนธรรมและสภาพแวดล้อมในการทำงานข้ามวัฒนธรรมที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานข้ามวัฒนธรรม ของพนักงานธุรกิจรับเหมาก่อสร้างข้ามชาติ(Cross-cultural Working Skills and Cross-cultural Work Environments Affecting Cross-cultural Work Performance of Employees from a Multinational Construction Contracting Companies)”

ผู้วิจัย นายวศิน โหรี รหัส 116660501004-8

หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต วิชาเอกบริหารธุรกิจระหว่างประเทศ คณะบริหารธุรกิจ

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

| ข้อที่                            | ทักษะการทำงาน                                                                                             | ผู้เชี่ยวชาญคนที่ |    |    | สรุปและแปลผล |        |
|-----------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------|----|----|--------------|--------|
|                                   |                                                                                                           | 1                 | 2  | 3  | ค่าIOC       | แปลผล  |
| ทักษะการปฏิบัติงาน                |                                                                                                           |                   |    |    |              |        |
| 1                                 | ท่านมีความสามารถในการปฏิบัติงานตามคำสั่งหรืองานที่ได้รับมอบหมาย                                           | +1                | +1 | +1 | 1            | ใช้ได้ |
| 2                                 | ท่านมีความสามารถใช้ความรู้ต่างๆ เพื่อแก้ไขปัญหาในการทำงาน                                                 | +1                | +1 | +1 | 1            | ใช้ได้ |
| 3                                 | ท่านสามารถปฏิบัติงานร่วมกับเพื่อนร่วมงานต่างวัฒนธรรมอย่างมีความสุข                                        | +1                | +1 | +1 | 1            | ใช้ได้ |
| 4                                 | ท่านทำงานแล้วเสร็จตามเวลาที่กำหนด                                                                         | +1                | +1 | +1 | 1            | ใช้ได้ |
| 5                                 | ท่านทำงานคำนึงถึงความปลอดภัย                                                                              | +1                | +1 | +1 | 1            | ใช้ได้ |
| ทักษะความรู้ความเข้าใจทางวัฒนธรรม |                                                                                                           |                   |    |    |              |        |
| 1                                 | ท่านสามารถสังเกตวิเคราะห์เข้าใจถึงวัฒนธรรมที่แตกต่างของเพื่อนร่วมงาน เช่น ภาษา ธรรมเนียมปฏิบัติแตกต่างกัน | +1                | +1 | +1 | 1            | ใช้ได้ |
| 2                                 | ท่านสามารถพูดคุยกับเพื่อนร่วมงานต่างสัญชาติที่มีวัฒนธรรมแตกต่างกัน                                        | +1                | +1 | +1 | 1            | ใช้ได้ |
| 3                                 | การรับรู้ทางวัฒนธรรม                                                                                      | +1                | +1 | +1 | 1            | ใช้ได้ |
| 4                                 | ความรู้ความเข้าใจในวัฒนธรรมเฉพาะ                                                                          | +1                | 0  | +1 | 0.67         | ใช้ได้ |

| ข้อที่                                    | ทักษะในการทำงานข้ามวัฒนธรรม                                       | ผู้เชี่ยวชาญคนที่ |    |    | สรุปและแปลผล |        |
|-------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------|-------------------|----|----|--------------|--------|
|                                           |                                                                   | 1                 | 2  | 3  | ค่าIOC       | แปลผล  |
| ทักษะความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลต่างวัฒนธรรม |                                                                   |                   |    |    |              |        |
| 1                                         | ท่านมีความสามารถสื่อสารและสร้างความเข้าใจที่มีความต่างทางวัฒนธรรม | +1                | +1 | +1 | 1            | ใช้ได้ |
| 2                                         | ท่านสามารถสร้างความสัมพันธ์ที่มีความต่างวัฒนธรรม                  | +1                | +1 | +1 | 1            | ใช้ได้ |
| 3                                         | ท่านแสดงออกเคารพและการยอมรับของบุคคลที่มีความต่างทางวัฒนธรรม      | +1                | +1 | +1 | 1            | ใช้ได้ |

| ข้อที่         | สภาพแวดล้อมในการทำงานข้ามวัฒนธรรม                                      | ผู้เชี่ยวชาญคนที่ |    |    | สรุปและแปลผล |        |
|----------------|------------------------------------------------------------------------|-------------------|----|----|--------------|--------|
|                |                                                                        | 1                 | 2  | 3  | ค่าIOC       | แปลผล  |
| ผู้บังคับบัญชา |                                                                        |                   |    |    |              |        |
| 1              | ผู้บังคับบัญชาให้ความสนทนเป็นกันเอง                                    | +1                | +1 | +1 | 1            | ใช้ได้ |
| 2              | ผู้บังคับบัญชาให้การสนับสนุนการทำงาน                                   | +1                | +1 | +1 | 1            | ใช้ได้ |
| 3              | ผู้บังคับบัญชาให้ความเป็นธรรมกับท่านอย่างเท่าเทียมกัน                  | +1                | +1 | +1 | 1            | ใช้ได้ |
| 4              | ผู้บังคับบัญชาเปิดโอกาสให้ท่านแลกเปลี่ยนความคิดเห็น                    | +1                | +1 | +1 | 1            | ใช้ได้ |
| 5              | ผู้บังคับบัญชา ไม่ใช้อารมณ์ตำหนิต่าน                                   | +1                | +1 | +1 | 1            | ใช้ได้ |
| เพื่อนร่วมงาน  |                                                                        |                   |    |    |              |        |
| 1              | ท่านสามารถขอความร่วมมือจากเพื่อนร่วมงาน                                | +1                | +1 | +1 | 1            | ใช้ได้ |
| 2              | เมื่อท่านพบอุปสรรคในการทำงาน เพื่อนร่วมงานของท่านให้ความร่วมมืออย่างดี | +1                | +1 | +1 | 1            | ใช้ได้ |
| 3              | ท่านมีความสุขสบายใจ เมื่อได้รับมอบหมายงานเป็นทีม                       | +1                | +1 | +1 | 1            | ใช้ได้ |
| 4              | เพื่อนร่วมงานมีการแสดงออกที่ดีทั้งการพูด ภายและใจ                      | +1                | +1 | +1 | 1            | ใช้ได้ |
| 5              | ท่านมีความสุขเมื่อได้ทำงานกับเพื่อนที่ทำงาน                            | +1                | +1 | +1 | 1            | ใช้ได้ |

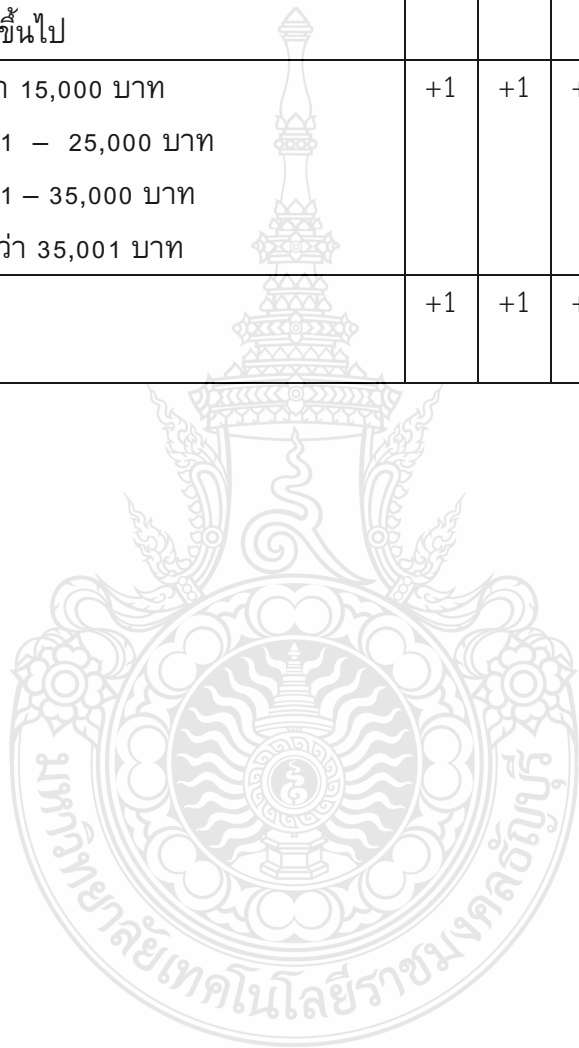
| ข้อที่                                       | สภาพแวดล้อมในการทำงานข้ามวัฒนธรรม                                                | ผู้เชี่ยวชาญคนที่ |    |    | สรุปและแปลผล |        |
|----------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------|-------------------|----|----|--------------|--------|
|                                              |                                                                                  | 1                 | 2  | 3  | ค่าIOC       | แปลผล  |
| 6                                            | ท่านมักจะโดนเพื่อนร่วมงานพูดจาไม่ดีใส่อยู่เสมอ                                   | +1                | +1 | 0  | 0.67         | ใช้ได้ |
| <b>นโยบายองค์กร</b>                          |                                                                                  |                   |    |    |              |        |
| 1                                            | ท่านปฏิบัติตามกฎระเบียบขององค์กร                                                 | +1                | +1 | +1 | 1            | ใช้ได้ |
| 2                                            | มีระบบสื่อสารให้พนักงานทราบนโยบายและแผนงานอย่างชัดเจน                            | +1                | +1 | +1 | 1            | ใช้ได้ |
| 3                                            | ท่านมีความเข้าใจเกี่ยวกับนโยบายการทำงานขององค์กร                                 | +1                | +1 | +1 | 1            | ใช้ได้ |
| 4                                            | องค์กรของท่านมีการวางแผนนโยบายเป็นอย่างดี                                        | +1                | +1 | +1 | 1            | ใช้ได้ |
| <b>สวัสดิการ</b>                             |                                                                                  |                   |    |    |              |        |
| 1                                            | รายได้ ค่าตอบแทน และสวัสดิการที่ได้รับในปัจจุบันมีความเหมาะสมกับปริมาณงานของท่าน | +1                | +1 | +1 | 1            | ใช้ได้ |
| 2                                            | ท่านพอใจในสวัสดิการ ค่ารักษาพยาบาลของบริษัทที่กำหนด                              | +1                | 0  | +1 | 0.67         | ใช้ได้ |
| 3                                            | ในภาวะเศรษฐกิจแบบนี้ ท่านพอใจโบนัสที่ได้รับ                                      | +1                | +1 | +1 | 1            | ใช้ได้ |
| 4                                            | ท่านพอใจในค่าตอบแทน เรื่องค่าล่วงเวลาในการทำงาน                                  | +1                | +1 | +1 | 1            | ใช้ได้ |
| 5                                            | ท่านสามารถลาป่วยได้ตามความเป็นจริงอย่างมีเหตุผล                                  | +1                | +1 | +1 | 1            | ใช้ได้ |
| <b>วัฒนธรรมองค์กรที่มุ่งเน้นความหลากหลาย</b> |                                                                                  |                   |    |    |              |        |
| 1                                            | องค์กรของท่านส่งเสริมความหลากหลายที่มีความต่างทางวัฒนธรรม                        | +1                | +1 | +1 | 1            | ใช้ได้ |
| 2                                            | องค์กรของท่านมีสภาพแวดล้อมการทำงานที่มีความหลากหลาย                              | +1                | +1 | +1 | 1            | ใช้ได้ |
| 3                                            | องค์กรของท่านควรมีกิจกรรมที่สร้างความสัมพันธ์และเปลี่ยนวัฒนธรรมกัน               | +1                | +1 | +1 | 1            | ใช้ได้ |

| ข้อที่    | ประสิทธิภาพในการทำงาน                                                                                     | ผู้เชี่ยวชาญคนที่ |    |    | สรุปและแปลผล |        |
|-----------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------|----|----|--------------|--------|
|           |                                                                                                           | 1                 | 2  | 3  | ค่าIOC       | แปลผล  |
| ปริมาณงาน |                                                                                                           |                   |    |    |              |        |
| 1         | ปฏิบัติงานได้ตามเป้าหมายแผนงานที่ผู้บังคับบัญชากำหนดไว้                                                   | +1                | +1 | +1 | 1            | ใช้ได้ |
| 2         | ปริมาณงานที่ท่านได้รับผิดชอบอยู่มีความเหมาะสม                                                             | +1                | +1 | +1 | 1            | ใช้ได้ |
| 3         | งานที่ปฏิบัติงานมีความสอดคล้องกับความรู้ความสามารถของท่าน                                                 | +1                | +1 | 0  | 0.67         | ใช้ได้ |
| 4         | ท่านสามารถกำหนดเป้าหมายในการปฏิบัติงานเพื่อให้ได้ปริมาณตามมาตรฐาน                                         | +1                | +1 | +1 | 1            | ใช้ได้ |
| 5         | ผลการปฏิบัติงานของท่านบรรลุผลสำเร็จ เมื่อเทียบกับมาตรฐานที่กำหนดไว้                                       | +1                | +1 | +1 | 1            | ใช้ได้ |
| คุณภาพงาน |                                                                                                           |                   |    |    |              |        |
| 1         | ผลการปฏิบัติงานที่ท่านปฏิบัติได้ตามเกณฑ์ที่กำหนดไว้                                                       | +1                | +1 | +1 | 1            | ใช้ได้ |
| 2         | ท่านปฏิบัติงานได้สำเร็จอย่างมีคุณภาพ และถูกต้องตามระเบียบหลักเกณฑ์                                        | +1                | +1 | +1 | 1            | ใช้ได้ |
| 3         | ท่านมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับงานที่ท่านทำเป็นอย่างดี ทำให้ปฏิบัติงานเป็นไปด้วยความเรียบร้อยและมีคุณภาพ | +1                | +1 | +1 | 1            | ใช้ได้ |
| 4         | ท่านได้วางแผนการทำงาน เพื่อนำให้การปฏิบัติงานเสร็จทันตามเวลาที่กำหนด                                      | +1                | +1 | +1 | 1            | ใช้ได้ |
| 5         | องค์กรมีการควบคุมการทำงานที่มีมาตรฐาน                                                                     | +1                | +1 | +1 | 1            | ใช้ได้ |
| เวลา      |                                                                                                           |                   |    |    |              |        |
| 1         | ท่านสามารถปฏิบัติงานสำเร็จได้ทันเวลาที่ได้รับมอบหมาย                                                      | +1                | +1 | +1 | 1            | ใช้ได้ |
| 2         | ท่านบริหารเวลากับงานได้อย่างเหมาะสม                                                                       | +1                | +1 | +1 | 1            | ใช้ได้ |
| 3         | ท่านใช้เวลาในการปฏิบัติงานได้ตามเกณฑ์ที่กำหนดไว้                                                          | +1                | +1 | +1 | 1            | ใช้ได้ |

| ข้อที่                          | ประสิทธิภาพในการทำงาน                                                                    | ผู้เชี่ยวชาญคนที่ |    |    | สรุปและแปลผล |        |
|---------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------|----|----|--------------|--------|
|                                 |                                                                                          | 1                 | 2  | 3  | ค่าIOC       | แปลผล  |
| 4                               | ท่านสามารถปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายให้สำเร็จด้วยความรวดเร็ว                             | +1                | +1 | +1 | 1            | ใช้ได้ |
| 5                               | ท่านให้ความสำคัญต่อการตรงต่อเวลาและรักษาเวลาในการปฏิบัติงาน                              | +1                | +1 | +1 | 1            | ใช้ได้ |
| <b>การเข้าสังคมข้ามวัฒนธรรม</b> |                                                                                          |                   |    |    |              |        |
| 1                               | ท่านคิดว่าการเข้าสังคมข้ามวัฒนธรรมสามารถส่งเสริมประสิทธิภาพในการทำงาน                    | +1                | +1 | +1 | 1            | ใช้ได้ |
| 2                               | ท่านคิดว่าความต่างวัฒนธรรมมีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงาน                                   | +1                | +1 | +1 | 1            | ใช้ได้ |
| 3                               | การสื่อสารในทีมหรือระหว่างบุคคลที่มีความต่างทางด้านวัฒนธรรม มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงาน | +1                | +1 | +1 | 1            | ใช้ได้ |

| ข้อคำถาม   | ตัวเลือก                                                                 | ผู้เชี่ยวชาญคนที่ |    |    | สรุปและแปลผล |        |
|------------|--------------------------------------------------------------------------|-------------------|----|----|--------------|--------|
|            |                                                                          | 1                 | 2  | 3  | ค่าIOC       | แปลผล  |
| เพศ        | ชาย<br>หญิง                                                              | +1                | +1 | +1 | 1            | ใช้ได้ |
| อายุ       | ต่ำกว่า 23 ปี<br>24 – 30 ปี<br>31 - 40 ปี<br>41 - 50 ปี<br>มากกว่า 50 ปี | +1                | +1 | +1 | 1            | ใช้ได้ |
| ตำแหน่งงาน | วิศวกรโครงการ<br>วิศวกร<br>หัวหน้างาน<br>หัวหน้าคนงาน<br>คนงาน<br>อื่นๆ  | +1                | +1 | +1 | 1            | ใช้ได้ |

| ข้อคำถาม     | ตัวเลือก                                                                               | ผู้เชี่ยวชาญคนที่ |    |    | สรุปและแปลผล |        |
|--------------|----------------------------------------------------------------------------------------|-------------------|----|----|--------------|--------|
|              |                                                                                        | 1                 | 2  | 3  | ค่าIOC       | แปลผล  |
| อายุการทำงาน | 1 - 3 ปี<br>4 - 6 ปี<br>7 - 14 ปี<br>15 ปีขึ้นไป                                       | +1                | +1 | +1 | 1            | ใช้ได้ |
| รายได้       | ต่ำกว่า 15,000 บาท<br>15,001 – 25,000 บาท<br>25,001 – 35,000 บาท<br>มากกว่า 35,001 บาท | +1                | +1 | +1 | 1            | ใช้ได้ |
| สัญชาติ      | ไทย<br>พม่า                                                                            | +1                | +1 | +1 | 1            | ใช้ได้ |



## ประวัติผู้วิจัย

|                  |                                                                                                                            |
|------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| ชื่อ-นามสกุล     | นายวสิน โหรี                                                                                                               |
| วัน เดือน ปีเกิด | 10 มิถุนายน 2543                                                                                                           |
| ที่อยู่          | บ้านเลขที่ 141/40 หมู่ 7 ต.ละหาร อ.บางบัวทอง จ.นนทบุรี 11110                                                               |
| วุฒิการศึกษา     | ปริญญาตรี สาขาวิศวกรรมชลประทานและการจัดการน้ำ ภาควิชาวิศวกรรมเกษตร<br>คณะวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี |
| เบอร์โทรศัพท์    | 064 954 8833                                                                                                               |
| อีเมล            | wasin_h@mail.rmutt.ac.th                                                                                                   |

