บทที่ 2 แนวคิดและทฤษฎีทางวัฒนธรรมระหว่างประเทศ

แนวคิดและทฤษฎีทางวัฒนธรรมระหว่างประเทศ

- ในการศึกษาเกี่ยวกับวัฒนธรรมของชาติต่างๆ ได้มีการศึกษาและวิจัยเป็นจำนวนมาก การศึกษาอันเป็นที่ยอมรับและมีการนำมาประยุกต์ใช้กับธุรกิจระหว่างประเทศอย่างกว้างขวาง ประกอบด้วย **2** แนวคิดหลักได้แก่

1. **แนวคิดของ** Edward T.Hall
2. **แนวคิดของ** Greert Hofstede

แนวคิดของ Edward T. Hall

- แนวคิดทฤษฎีของ **Edward T.Hall** หรือวัฒนธรรมแบบ **High -and Low - context**
- ได้แบ่งความแตกต่างของวัฒนธรรมชาติต่างๆ ออกเป็น 2 ลักษณะ ดังนี้

1. **วัฒนธรรมแบบพื้นฐานทั่วไป Low-context culture**
2. **วัฒนธรรมพื้นฐานระดับสูง High-context culture**

วัฒนธรรมพื้นฐานทั่วไป (Low-context culture

เป็นวัฒนธรรมที่ให้ความสำคัญกับการใช้ภาษาพูดเป็นหลัก การอธิบายจะเน้นการสื่อสารผ่านทางภาษาพูด ถือเป็นวัฒนธรรมเพื่อสื่อสารถึงความคิดที่มีความชัดเจน มีเหตุมีผล และน่าเชื่อถือ การสื่อสารตรงไปตรงมา

วัฒนธรรมพื้นฐานทั่วไป (Low-context culture

ประเทศมีมีลักษณะวัฒนธรรมแบบ Low-context จะเป็นประเทศในกลุ่มยุโรปตอนเหนือและทวีปอเมริกาเหนือ เช่น สหรัฐอเมริกา อังกฤษ เยอรมัน เป็นต้น

วัฒนธรรมพื้นฐานทั่วไป (Low-context culture)

- ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในวัฒนธรรมแบบนี้จะมีลักษณะเป็นทางการ การทำธุรกิจหรือเจรจาธุรกิจหรือการทำข้อตกลงจะยึดข้อตกลงที่มีบันทึกและลงนามร่วมกันเป็นลายลักษณ์อักษร มีการให้ความสำคัญกับแนวคิด หลักการ มากกว่าความสัมพันธ์ เช่น การเจรจาของชาวอเมริกาจะมุ่งไปสู่ประเด็นที่ต้องการต่อรองโดยไม่อ้อมค้อมโดยวัฒนธรรมลักษณะนี้จะประเมินคุณค่าการทำงานจากความชำนาญและผลงาน รวมถึงประสิทธิภาพการทำงาน และการเจรจาจะใช้สัญญาหรือข้อตกลงทางกฎหมาย ที่มีความชัดเจนเพื่อให้การบรรลุข้อตกลง

วัฒนธรรมพื้นฐานระดับสูง (High-context culture)

เป็นวัฒนธรรมที่เน้นการสื่อสารโดยใช้ภาษากายเป็นหลักและมองว่าการสื่อสารเป็นหนทางที่จะทำให้เกิดสัมพันธภาพที่ดีและมีความกลมกลืนต่อกัน วัฒนธรรมแบบนี้ อาจมีรูปแบบการสื่อสารแบบไม่ตรงไปตรงมา เพื่อรักษาหน้าของคู่สนทนา โดยวัฒนธรรมลักษณะเช่นนี้จะพบในประเทศแถบเอเชียตะวันออก เช่น จีน ญี่ปุ่น เกาหลี เวียดนาม ไทย

- โดยวัฒนธรรมลักษณะเช่นนี้จะให้ความสำคัญกับความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ยึดความสัมพันธ์อันยาวนานในการทำธุรกิจและมักนำความรู้สึกส่วนตัวไปปะปนกับธุรกิจด้วย
- การสื่อสารแบบตรงไปตรงมา อาจจะทำลายความสัมพันธ์และถูกมองว่าไม่สุภาพ

วัฒนธรรมพื้นฐานระดับสูง (High-context culture)

- หากต้องการความสำเร็จในการติดต่อธุรกิจในประเทศในเอเชีย ผู้บริหารต้องสังเกตและเข้าใจภาษากายของคู่สนทนาให้ดี ทั้งรูปแบบการเจรจาต่อรองจะดำเนินไปอย่างเชื่องช้าและเป็นพิธีการ ซึ่งในการบรรลุข้อตกลงทางธุรกิจจำเป็นต้องอาศัยความเชื่อใจและไว้วางใจระหว่างกัน

สรุปแนวคิดของ Edward T. Hall

High context

- สร้างความไว้วางใจทางสังคมให้เกิดขึ้นก่อน
- ให้ความสำคัญกับความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและค่านิยม
- สัญญาต่างๆ เน้นที่ความไว้วางใจซึ่งกันและกัน
- การเจรจาต่อรองเป็นไปด้วยความล่าช้าและมีพิธีการ

Low context

- ทำงานอย่างจริงจัง
- ให้ความสำคัญกับความเชี่ยวชาญและผลการทำงาน
- สัญญาต่างๆ เน้นข้อตกลงเป็นลายลักษณ์อักษร
- เน้นการเจรจาที่เกิดประสิทธิผลให้มากที่สุด

ทฤษฎีวัฒนธรรมการจัดการของ Hofestede

1. มิติปัจเจกนิยมกับวัฒนธรรมแบบรวมกลุ่ม (Individualism versus Collectivism)
2. มิติช่องว่างของอำนาจ (Power distance)
3. มิติการหลีกเลี่ยงความไม่แน่นอน (Uncertainty Avoidance)
4. มิติที่มุ่งเน้นความสำเร็จของงานกับมุ่งเน้นด้านความสัมพันธ์ (Masculinity versus Femininity)
5. มิติช่องห่างของระยะเวลา (Long- term & Short -term orientation)

1 มิติปัจเจกนิยมกับวัฒนธรรมแบบรวมกลุ่ม

- เป็นการอธิบายถึงลักษณะสังคมของประชาชนในประเทศนั้นๆ ว่ามีลักษณะสังคมแบบชอบความเป็นส่วนตัว (Individualism) หรือชอบความเป็นกลุ่ม (Collectivism)

1 มิติปัจเจกนิยมกับวัฒนธรรมแบบรวมกลุ่ม

- *วัฒนธรรมแบบปัจเจกบุคคล*
- เน้นการทำงานอย่างจริงจัง
- ยอมรับความเสี่ยงทางธุรกิจ
- องค์กรมีความคาดหวังให้บุคลากรมีการพัฒนาทักษะ ความสามารถและพึ่งพาตนเองได้
- ชอบความเป็นส่วนตัวมากกว่าที่จะชอบอยู่รวมกัน

เช่น ประเทศ ออสเตรเลีย แคนาดา อังกฤษ สหรัฐอเมริกา

1 มิติปัจเจกนิยมกับวัฒนธรรมแบบรวมกลุ่ม

สังคมที่ชอบการรวมกลุ่ม

- ให้ความสำคัญต่อการตัดสินใจของกลุ่มมากกว่า
- เน้นความสัมพันธ์ระหว่างกันและสร้างอำนาจอิทธิพลจากกลุ่มสมาชิก
- การจัดการทางธุรกิจจะให้ความสำคัญต่อความคิดเห็นของบุคคลอื่น
- มีความประนีประนอม
- สังคมที่ชอบการรวมกลุ่ม
- เช่น อินโดนีเซีย ปากีสถาน กลุ่มประเทศในเอเชีย

2. มิติช่องว่างของอำนาจ

- เป็นการอธิบายถึงความไม่เท่าเทียมกันของคนในสังคม ที่มีอำนาจในสังคมแตกต่างกัน ซึ่งส่งผลต่อสังคมระหว่างคนที่มีอำนาจมากและอำนาจน้อย
- ยังแสดงถึงสถานภาพภายในองค์กรที่สะท้อนถึงความไม่เท่าเทียมกันและระดับการให้ความสำคัญหรือการยึดถืออำนาจ หน้าที่ในองค์กรที่แตกต่างกัน

2. มิติช่องว่างของอำนาจ

ในสังคมที่มีมิติของช่องว่างของอำนาจสูง (Large Power Distance)

- ผู้บริหารจะรู้สึกว่าตนมีอำนาจและอยู่ในระดับที่เหนือกว่าพนักงานมาก
- เป็นองค์กรที่แบ่งลำดับขั้นของอำนาจหน้าที่อย่างชัดเจน
- มีการสั่งการและการส่งต่อของอำนาจตามลำดับขั้นในสายงานบังคับบัญชา

ในสังคมที่มีมิติของช่องว่างของอำนาจสูง (Large Power Distance)

- เช่น อินเดีย มาเลเซีย เลิปไเนส์ ประเทศแถบตะวันออกกลาง
- ผู้บริหารมีแนวโน้มการตัดสินใจแบบเผด็จการและ ผู้ใต้บังคับบัญชาต้องปฏิบัติตามอย่างเคร่งครัด

สังคมที่มีความแตกต่างของอำนาจต่ำ (Small power distance)

- บุคคลในสังคมรับรู้ถึงความเท่าเทียมระหว่างผู้คนในสังคม
- อำนาจที่ได้มาของผู้บริหารภายในองค์กรจะเกิดจาก ความชอบธรรมและมุ่งมั่นทุ่มเททำงานอย่างหนัก
- องค์กรธุรกิจมักมีโครงสร้างของลำดับชั้นในการบริหารงาน ไม่ซับซ้อน
- มีช่องว่างของคนในสังคมน้อย

เช่น เดนมาร์ก สวีเดน แม้ประเทศเหล่านี้มีการเก็บภาษีในอัตราที่ สูง แต่มีการจัดระบบสวัสดิการสังคมเพื่อให้ประชาชนได้รับ ความเท่าเทียมกันในด้านรายได้ของคนภายในชาติ

3. มิติการหลีกเลี่ยงความไม่แน่นอน

- เป็นการอธิบายลักษณะของสภาวะที่บุคคลรู้สึกถูกคุมคามด้วย สถานการณ์คลุมเครือกำกวมหรือไม่ชัดเจน บุคคลหรือองค์กร จะพยายามสร้างความเชื่อบางประการเพื่อทำให้สถานการณ์ที่ คลุมเครือนั้นลดลงหรือควบคุมได้

3. มิติการหลีกเลี่ยงความไม่แน่นอน

- *วัฒนธรรมที่พยายามหลีกเลี่ยงความไม่นอนในระดับสูง (Strong uncertainty avoidance)*
- องค์กรที่สามารถจัดการความเสี่ยงให้มีน้อยที่สุดเพื่อให้ธุรกิจเกิดความมั่นคงปลอดภัย
- เน้นการงานที่มั่นคง และสร้างกฎเกณฑ์ที่เปลี่ยนแปลงในทางปฏิบัติกระทำได้ยาก
- ผู้บริหารใช้เวลาในการตัดสินใจนาน เพราะต้องพิจารณาเหตุผล อย่างละเอียดรอบคอบ

3. มิติการหลีกเลี่ยงความไม่แน่นอน

วัฒนธรรมแบบหลีกเลี่ยงความไม่นอนในระดับต่ำ (Weak uncertainty avoidance)

1. จะเป็นวัฒนธรรมที่ทำให้เกิดการทำงานที่ท้าทายและสร้างสรรค์ เปิดกว้างและยอมรับแนวคิดใหม่ๆ
2. สมาชิกในสังคมยอมรับความไม่แน่นอน
3. ผู้บริหารมีลักษณะของความเป็นผู้ประกอบการและคุ้นเคยกับความเสี่ยงและมีการตัดสินใจอย่างรวดเร็วบนความคิดเห็นที่แตกต่าง

4. มิติมุ่งเน้นความสำเร็จของงานกับมุ่งเน้นด้านความสัมพันธ์

- เป็นการอธิบายลักษณะของวัฒนธรรมที่เน้นในเรื่องความสำเร็จของงานและวัตถุนิยม กับวัฒนธรรมที่ เน้นการรักษาความสัมพันธ์อันดี และคุณภาพชีวิตที่ดี

4. มิติมุ่งเน้นความสำเร็จของงานกับมุ่งเน้นด้านความสัมพันธ์

- *วัฒนธรรมที่เน้นในเรื่องความสำเร็จเป็นหลัก (Masculinity)*
- ให้ความสำคัญของความมั่นคั่งร่ำรวย
- ความการแข่งขัน การยอมรับ ความก้าวหน้า ความท้าทาย ความทะเยอทะยาน
- มุ่งเน้นการทำธุรกิจให้ประสบความสำเร็จเหนือคู่แข่งขัน
- บุคคลมักนิยมทำงานกับบริษัทขนาดใหญ่ที่มีชื่อเสียง

4. มิติมุ่งเน้นความสำเร็จของงานกับมุ่งเน้นด้านความสัมพันธ์

- *วัฒนธรรมที่เน้นในเรื่องการรักษาความสัมพันธ์และส่งเสริมคุณภาพชีวิตที่ดี (Fermninity)*
- ให้ความสำคัญกับผู้ด้อยโอกาสและคุณภาพชีวิต
- มีระบบประกันสังคมที่ดี
- เห็นความสำคัญของการศึกษา
- บรรยากาศการทำงานเป็นกันเอง พึ่งพาซึ่งกันและกัน
- เน้นความร่วมมือและความมั่นคงในหน้าที่การงาน

5. มิติช่องห่างของระยะเวลา

- เป็นการอธิบายโดยพิจารณาจากประเด็นความสัมพันธ์ที่มีต่อกันมาต่อเนื่องยาวนานในแต่ละวัฒนธรรม โดยมิตินี้แสดงให้เห็นถึงความแตกต่างของวัฒนธรรมตะวันออกกับวัฒนธรรมตะวันตก
- การทำงานที่มุ่งเน้นสร้างความสัมพันธ์อันยาวนาน จะให้คุณค่ากับขนมธรรมเนียมประเพณีที่สั่งสมมา ความมัธยัสถ์ ความอุตสาหะ มุมานะ บากบั่น มีความแกรงใจและมีความเห็นอกเห็นใจกัน
- องค์กรให้ความสำคัญต่อความสำเร็จระยะยาว สังคมมีระเบียบวินัยซื่อสัตย์ ทำงานหนัก เช่น สิงคโปร์ ญี่ปุ่น

5. มิติช่องห่างของระยะเวลา

- ในขณะที่ประเทศสหรัฐอเมริกาและประเทศในแถบตะวันตกส่วนใหญ่ เน้นการมีวัฒนธรรมแบการทำงานที่มุ่งสร้างความสัมพันธ์ระยะสั้น
- เน้นชื่อเสียงและความมั่นคงส่วนบุคคล
- เน้นวัฒนธรรมการทำงานมุ่งสร้างความสัมพันธ์ระยะสั้น
- ทำตามหน้าที่ของสังคมที่วางไว้เพื่อผลประโยชน์ต่างตอบแทนเป็นหลัก

คำถามท้ายบทที่ 2

1. แนวคิดและทฤษฎีทางวัฒนธรรมระหว่างประเทศที่สำคัญได้แก่อะไรบ้าง และใครเป็นผู้คิดค้น
2. จากการศึกษาแนวคิดและทฤษฎีของ **Edward T. Hall** ในฐานที่ เป็นคนไทย นักศึกษาจะสามารถนำไปปรับใช้กับการทำงานในองค์กรได้อย่างไรบ้าง
3. หากต้องการทำธุรกิจคับประเทศที่มีวัฒนธรรมพื้นฐานระดับสูง ผู้บริหารต้องมีลักษณะบุคลิกอย่างไร
4. จงอธิบายแนวคิดและความสำคัญของทฤษฎีวัฒนธรรมการจัดการของ Greert Hofstede