

การให้ความหมาย ที่มาของความหมาย และกระบวนการเสริมสร้างภาวะผู้นำในตนเอง
ของวัยรุ่นกลุ่มเจเนอเรชันซี: การวิจัยเพื่อสร้างทฤษฎีฐานราก

The Social Construction of Meanings, Source of Meanings and
Self-Leadership Development Process of Generation Z:
Research for Constructing Grounded Theory

คุณกริช นันทะโรจพงศ์ และ พิทักษ์ ศิริวงศ์

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาการให้ความหมายและที่มาของความหมายของภาวะผู้นำในตนเองในทัศนะของวัยรุ่นกลุ่มเจเนอเรชันซี 2) ศึกษาระบวนการเสริมสร้างภาวะผู้นำในตนเองของวัยรุ่นกลุ่มเจเนอเรชันซี และ 3) เพื่อสร้างทฤษฎีฐานรากของความหมายและกระบวนการเสริมสร้างภาวะผู้นำในตนเองของวัยรุ่นกลุ่มเจเนอเรชันซี เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ ศึกษาปรากฏการณ์ทางสังคมด้วยวิธีวิทยาการสร้างทฤษฎีฐานราก เพื่อหาคำอธิบายสำหรับปรากฏการณ์ที่ศึกษา และได้เป็นข้อสรุปเชิงทฤษฎีที่มีลักษณะเป็นนามธรรมและมีฐานมาจากข้อมูลโดยตรง โดยการสัมภาษณ์แบบเจาะลึกกับผู้ให้ข้อมูลหลักซึ่งเป็นวัยรุ่นที่อยู่ในกลุ่มเจเนอเรชันซี เกิดตั้งแต่ปี พ.ศ. 2538 เป็นต้นไป เป็นนักศึกษาในสถาบันอุดมศึกษาแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร จำนวน 17 คน คัดเลือกผู้ให้ข้อมูลหลักโดยอาศัยการสุ่มตัวอย่างเชิงทฤษฎี เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ ผู้วิจัยและแนวคิดในการสัมภาษณ์ วิเคราะห์ข้อมูลแบบอุปนัยแล้วประมวลผลเชื่อมโยงเพื่อสร้างมโนทัศน์และทฤษฎี จัดกลุ่มและพัฒนาหมวดหมู่ของมโนทัศน์เป็นข้อสรุปเชิงทฤษฎี และนำเสนอในรูปการพรรณน่าวิเคราะห์

ผลการวิจัยพบว่า วัยรุ่นกลุ่มเจเนอเรชันซีได้ให้ความหมายและที่มาของความหมายของภาวะผู้นำในตนเองที่สามารถแบ่งออกเป็น 4 กลุ่มความหมาย คือ การมีความตระหนักในตนเอง การมีความรู้ความสามารถของตนเอง การบริหารจัดการตนเอง และการมีความเชื่อมั่นในตนเอง โดยวัยรุ่นกลุ่มเจเนอเรชันซีมีกระบวนการเสริมสร้างภาวะผู้นำในตนเอง คือ 1) การประเมินตนเองและสภาพแวดล้อม 2) การวางแผนและตั้งเป้าหมายในการเสริมสร้างภาวะผู้นำ

ໃນຕາມເອງ 3) ການສຶກຂາເຮືອນຮູ້ຮູ່ປະບອບຂອງຜູ້ນຳດັ່ນແບບທີ່ດີ 4) ການປົງປັດການເສີມສ້າງກວະຜູ້ນຳໃນຕາມເອງ ແລະ 5) ການປະເມີນຜລການເສີມສ້າງກວະຜູ້ນຳໃນຕາມເອງ ຜົ່ງງານວິຈິຍນີ້ໄດ້ສ້າງຂໍ້ອສຽບເຂົ້າທຸກໆ ອົງປະກາດວິຈິຍ ແລະ ໄທ້ຂໍ້ອເສັນອແນວອັນເປັນແນວທາງສໍາຫຼັບການເສີມສ້າງແລະພື້ນາກວະຜູ້ນຳໃນຕາມເອງຂອງວ່າຍຮຸ່ນຍຸກໃໝ່ຕ່ອດຈົນການວິຈິຍໃນອາຄາຕ

ຄໍາສຳຄັນ: ກວະຜູ້ນຳໃນຕາມເອງ / ເຈນອເຮັ້ນຊື່ / ທຸກໆກົງໝາງຮາກ

Abstract

This article aimed to 1) study the social construction and source of meaning of the Self Leadership of Generation Z; 2) study the Self-Leadership development process of Generation Z; and 3) construct a grounded theory of meaning and Self-Leadership development process of Generation Z. This research was qualitative research using the grounded theory approach for explaining the phenomena and constructing theoretical conclusions. The researcher gathered data by conducting in-depth interviews with 17 Generation Z Teenagers born since 1995 and studying in a university in Bangkok by theoretical sampling. The research tool was open-end questions, then data was analyzed with analytic induction to construct concept and theory, categorized and narrated with descriptive analysis.

The results showed that Generation Z gave meanings and source of meanings of Self Leadership that can be categorized in 4 groups of meaning; Self-Awareness, Self-Efficacy, Self-Management, and Self-Confidence. They conducted the Self-Leadership Development Process: 1) Self and Environmental Assessment, 2) Planning and targeting for Self-Leadership development, 3) Searching and learning from good role models, 4) Conducting Self-Leadership development, and 5) Evaluation. Finally, this research constructed theoretical conclusions, discussed and suggested ways to improve the Self-Leadership of the new generations including suggestions for research in the future.

KEYWORDS: SELF LEADERSHIP / GENERATION Z / GROUNDED THEORY

บทนำ

ประเทศไทยก้าวเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุนับตั้งแต่ปี พ.ศ. 2548 เป็นต้นมา เนื่องจากมีสัดส่วนของประชากรที่มีอายุ 60 ปีขึ้นไปมากกว่าร้อยละ 10 (ชมพนุช พรหมภักดี, 2556) และไทยกำลังจะกลายเป็นสังคมผู้สูงอายุอย่างสมบูรณ์ เมื่อมีสัดส่วนประชากรอายุ 60 ปีขึ้นไปมากกว่าร้อยละ 20 โดยคาดว่าจะใช้เวลาเพียง 20 ปี ทำให้ประเทศไทยมีเวลาในการปรับตัวเพื่อรับการเปลี่ยนแปลงนี้ไม่มาก และเนื่องจากการเปลี่ยนแปลงทางด้านโครงสร้างประชากร ทำให้สัดส่วนของประชากรวัยเด็กและวัยแรงงานมีแนวโน้มลดลง กลุ่มประชากรสำคัญที่จะเป็นผู้รับการผู้สูงอายุนับแต่นี้จนถึง 30 ปีข้างหน้า คือ กลุ่มที่เข้าสู่วัยแรงงาน ในช่วงที่สังคมไทยเข้าสู่ภาวะสังคมสูงวัยอย่างสมบูรณ์ หรือกลุ่มที่กำลังอยู่ในช่วงวัยรุ่นที่เดิบโตามาร์กับการพัฒนาทางด้านเทคโนโลยีและการสื่อสาร (บังอร ศิริสัญลักษณ์, 2560)

ในศตวรรษที่ 21 ซึ่งเป็นห่วงเวลาที่สังคมโลกรวมทั้งประเทศไทยต้องเผชิญกับสภาพแวดล้อมที่มีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา ทั้งที่เป็นการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นอย่างต่อเนื่อง (Continuous Change) การเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นอย่างชับพลันกะทันหัน (Discontinuous Change) ผู้นำ (Leader) ถือเป็นผู้ที่มีบทบาทที่สำคัญอย่างยิ่งต่อการขับเคลื่อนการเปลี่ยนแปลงเพื่อมุ่งไปสู่ความมั่นคง (รุจิภาส โพธิ์ทองแสงอรุณ, 2559) โลกปัจจุบันมีการเปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็วในทุกด้าน การอาศัยแต่ผู้นำที่มีความสามารถอย่างเดียวอาจไม่เพียงพอ ผู้นำต้องแลกเปลี่ยนความรู้ ความสามารถ และทักษะกับผู้ตามเพื่อให้ผู้ตามมีการพัฒนา สามารถนำหรือจัดการด้วยตนเองได้มากขึ้น จนสามารถที่ร่วมกับผู้นำในการนำและแก้ปัญหาอันซับซ้อนของโลกปัจจุบันได้อย่างมีประสิทธิภาพ สิ่งสำคัญกว่านั้นคือการสร้างและพัฒนาผู้นำตามที่มีความเป็นผู้นำแบบนำตัวเอง (มาร์ติน บาร์นจิตต์ และศรีมาจ ณ วิเชียร, 2558) ดังนั้นการสร้างผู้นำที่มีความสามารถในการนำผู้อื่นนั้น ควรเริ่มมาจากการที่บุคคลมีภาวะผู้นำในการนำตนเองให้ได้เสียก่อน โดยภาวะผู้นำในตนเอง (Self Leadership) เป็นภาวะที่บุคคลหนึ่ง ที่มีอิทธิพลต่อตัวเองในการที่จะนำพาและจูงใจตนเองไปค้นหาสิ่งที่ต้องการเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย (Houghton, Neck, & Manz, 2003) สอดคล้องกับสุภาษิตบริหารที่กล่าวไว้ว่า “ผู้นำมิใช่ผู้ที่อยากระดิ่นนำคนอื่น แต่ผู้นำคือผู้ที่คนอื่นอยากจะเดินตาม” ดังนั้น พื้นฐานสำคัญของการมีภาวะผู้นำคือความสามารถในการนำตนเอง หากเราต้องการให้ผู้อื่นเดินตรงไปข้างหน้า ตัวเราเองต้องควบคุมตัวเองไม่ให้ออกนอกลู่นอกทาง (จักรพันธ์ จันทร์ศรี, 2555) การสร้างภาวะผู้นำในตนเองจึงเป็นเรื่องสำคัญในการพัฒนาผู้นำยุคใหม่ให้มีการเรียนรู้และพัฒนาทักษะในการนำตนเอง รู้จักตนเอง รู้จุดแข็ง จุดอ่อนของตนเอง ดึงศักยภาพและพัฒนาความสามารถของตนเองให้ไปสู่เป้าหมายหรือ

ผลลัพธ์ที่ตนเองตั้งไว้ ปลูกพัฒนาความเป็นผู้นำที่ซ่อนอยู่ภายในเพื่อสร้างอิทธิพลและแรงจูงใจ ที่กระตุ้นให้นำพาตนเองไปสู่การลงมือทำอย่างมุ่งมั่น เรียนรู้วิธีการในการกำจัดความกลัวและอดีตที่ชุดรัง พัฒนาจุดเด่นให้ดีกว่าเดิม และกล้าที่จะก้าวเดินออกจาก Comfort Zone

สังคมไทยประกอบด้วยประชากรหลากหลายรุ่น คนต่างรุ่น อาจมีสิ่งที่แตกต่างกัน มากกว่าเรื่องอายุ วัยรุ่นในปัจจุบันมีความคิดหลากหลายที่ไม่เหมือนกับวัยรุ่นสมัยก่อน เนื่อง มาจากการเติบโตภายใต้บริบทสังคม เศรษฐกิจ สิ่งแวดล้อม วัฒนธรรม ที่มีความเฉพาะตัว ในแต่ละยุค เป็นปัจจัยสำคัญที่หล่อหลอมให้คนในแต่ละรุ่นมีอุปนิสัยและวิธีคิดที่แตกต่างกัน (โครงการสุขภาพคนไทย, 2559) กลุ่มเจเนอเรชันซี (Generation Z) ถือเป็นวัยรุ่นซึ่งเป็น กลุ่มประชากรรุ่นใหม่ส่วนใหญ่กำลังอยู่ในวัยศึกษาเล่าเรียน เป็นกลุ่มที่สามารถปลูกฝังสิ่งดี ๆ ให้กับเขาได้ เพราะพวกรู้สึกในวัยที่กำลังเสาะหาและเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ นอกจากนี้กลุ่ม เจเนอเรชันซียังเป็นกลุ่มที่เกิดมาพร้อมกับเทคโนโลยีที่มีการพัฒนาแล้วอย่างจริงจัง ถือเป็นคน ยุคดิจิทัล (Digital Generation) อย่างแท้จริง (ชาญชัย ดีอ้วม, 2555) สิ่งที่สำคัญไปกว่านั้นคือ ประชากรในกลุ่มวัยนี้ ในอนาคตระหว่าง 10-15 ปีข้างหน้า จะถือเป็นกลุ่มประชากรวัยสำคัญใน การขับเคลื่อนองค์การและประเทศชาติ เป็นผู้นำยุคใหม่ที่มีบทบาทสำคัญยิ่งในการพัฒนา ในโลกเทคโนโลยีและดิจิทัลที่ก้าว้ำ จึงจำเป็นต้องเสริมสร้างภาวะผู้นำที่ดีให้เกิดขึ้นในตัว ของพวกรุ่นนี้ แต่พวกรุ่นนี้กลุ่มเจเนอเรชันซีจะสามารถเป็นผู้นำที่ดีในอนาคตได้ควรเริ่มจากการที่ พวกรุ่นนี้มีภาวะผู้นำในการนำตนเองให้ได้เสียก่อน ภาวะผู้นำในตนเองจะเป็นสิ่งสำคัญที่ช่วย ประคับประคองให้พวกรุ่นนี้สามารถเป็นผู้นำยุคใหม่ที่มีภาวะผู้นำและคุณสมบัติด้านต่าง ๆ ที่ เพียบพร้อมสมบูรณ์

จากการวิจัยของนักวิชาการให้ความหมาย ที่มาของความหมาย และกระบวนการเสริมสร้างภาวะผู้นำในตนเองของวัยรุ่นกลุ่มเจเนอเรชัน ซี โดยใช้วิธีวิทยาการสร้างทฤษฎีฐานรากเพื่อหาคำอธิบายสำหรับปรากฏการณ์ที่ศึกษา และ ได้เป็นข้อสรุปเชิงทฤษฎีที่มีลักษณะเป็นนามธรรมและมีฐานมาจากข้อมูลโดยตรง (Stem, 1994) การวิจัยในครั้งนี้ทำให้เห็นมุมมองความเข้าใจ ความตระหนักรู้ และกระบวนการ เสริมสร้างภาวะผู้นำในตนเองในทัศนะของวัยรุ่นกลุ่มเจเนอเรชันซีที่กำลังจะเติบโตไปเป็นผู้นำ ในสังคมในอนาคตอย่างลึกซึ้ง ตลอดจนได้ข้อเสนอเชิงทฤษฎี ข้อเสนอในการนำไปปฏิบัติ เพื่อนำไปสู่การกำหนดแนวทางสำหรับการพัฒนาภาวะผู้นำของวัยรุ่นกลุ่มเจเนอเรชันซีต่อไป

การให้ความหมาย กีนาของความหมาย และกระบวนการเสริมสร้างภาวะผู้นำในตนเอง
ของวัยรุ่นกลุ่มเฉพาะเช่นนี้: การวัดและประเมินผล

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

- เพื่อศึกษาการให้ความหมายและที่มาของความหมายของภาวะผู้นำในตนเองในทัศนะของวัยรุ่นกลุ่มเฉพาะเช่นนี้
- เพื่อศึกษาระบวนการเสริมสร้างภาวะผู้นำในตนเองของวัยรุ่นกลุ่มเฉพาะเช่นนี้
- เพื่อสร้างทฤษฎีฐานรากของความหมายและกระบวนการเสริมสร้างภาวะผู้นำในตนเองของวัยรุ่นกลุ่มเฉพาะเช่นนี้

ขอบเขตการวิจัย

การศึกษาวิจัยนี้ผู้วิจัยได้กำหนดขอบเขตของการศึกษาไว้ดังนี้

1. ขอบเขตด้านเนื้หาการวิจัย เป็นการศึกษาภาวะผู้นำในตนเองของวัยรุ่นกลุ่มเฉพาะเช่นนี้ เพื่ออธิบายแนวคิดทฤษฎีที่มีรากฐานจากข้อมูล โดยผู้วิจัยได้กำหนดขอบเขตด้านเนื้หาที่ศึกษาเกี่ยวกับภาวะผู้นำในตนเอง ประกอบด้วย 2 มิติ คือ 1) การให้ความหมายของภาวะผู้นำในตนเอง และ 2) การค้นหาระบวนการเสริมสร้างภาวะผู้นำในตนเองของวัยรุ่นกลุ่มเฉพาะเช่นนี้ ตลอดจนงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำของวัยรุ่น

2. ขอบเขตด้านผู้ให้ข้อมูลหลัก ผู้ให้ข้อมูลหลัก คือ วัยรุ่นกลุ่มเฉพาะเช่นนี้ (Generation Z) ซึ่งเกิดตั้งแต่ปี พ.ศ.2538 เป็นต้นไป เป็นนักศึกษาในสถาบันอุดมศึกษาแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร

3. ขอบเขตด้านพื้นที่ ผู้วิจัยศึกษาและเก็บรวบรวมข้อมูลในพื้นที่สถาบันอุดมศึกษาแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร

4. ขอบเขตด้านเวลา ผู้วิจัยศึกษาข้อมูลเบื้องต้นตั้งแต่เดือนมีนาคม 2560 ระยะเวลาในการลงพื้นที่เพื่อศึกษาและรวบรวมข้อมูลโดยการสัมภาษณ์ตั้งแต่เดือนพฤษภาคม ถึงเดือนมิถุนายน 2560

วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง

ผู้วิจัยได้ศึกษาบททวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องจากแหล่งต่าง ๆ เพื่อนำมาประกอบการวิจัย ดังนี้

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำ

หน่วยงานต่าง ๆ ในองค์การ ผู้นำเป็นบุคคลที่มีความสำคัญที่สุดต่อความสำเร็จหรือความล้มเหลวขององค์การ เป็นบุคคลที่มีอำนาจจัดการและมีผลในการบังคับบัญชา มองหมายงาน

ໃນກຳກັບດູແລໃຫ້ເປັນໄປຕາມເປົ້າໝາຍຂອງອອກຕົກ ປະສານຄວາມຕ້ອງການຂອງບຸຄຄລ ຄວາມຕ້ອງການຂອງຈາກ ແລະ ຄວາມຕ້ອງການຂອງອອກຕົກເຂົາດ້ວຍກັນ (ເນຕຣພັນນາ ຍາວິຣາຊ, 2556) ທັງນີ້ມີຜູ້ໃຫ້ຄຳນິຍາມຂອງກວະຜູ້ນໍາສຽບໄດ້ດັ່ງນີ້

Robbins (1993) ກລ່າວວ່າກວະຜູ້ນໍາເປັນຄວາມສາມາດທີ່ມີອີທີພິລຕ່ອກລຸ່ມ ມີຄວາມສາມາດໃນການໃຊ້ອີທີພິລໂນ້ມ້ນ້າວບຸຄຄລອື່ນ (Griffin, 1987) ສາມາດຄວບຄຸມຜູ້ອື່ນເພື່ອໃຫ້ບຣລຸ ພລສໍາເຮົາຈາມວັດຖຸປະສົງ ແລະ ເປົ້າໝາຍທີ່ວາງໄວ (Certo, 1992) ຜົ່ງນັກວິຊາກາຮະຍະຫລັງມາໄດ້ໃຫ້ຄຳນິຍາມທີ່ສອດຄລ້ອງກັນ ເຊັ່ນ Daft (2011) ກລ່າວວ່າກວະຜູ້ນໍາເປັນຄວາມສັມພັນຮີ ເຊີງອີທີພິລຮ່ວ່າງຜູ້ນໍາແລະຜູ້ຕາມ ຜົ່ງນຸ່ງໝາຍໃນການເປີ່ຍິນແປລງ ແລະ ມີຜລຕ່ວັດຖຸປະສົງ ທີ່ຕັ້ງໄວ້ຮຸ່ມກັນ ສອດຄລ້ອງກັນ Lussier and Achua (2013) ທີ່ນິຍາມວ່າ ກວະຜູ້ນໍາເປັນກະບວນການທີ່ມີອີທີພິລຮ່ວ່າງຜູ້ນໍາແລະຜູ້ຕາມເພື່ອໃຫ້ບຣລຸວັດຖຸປະສົງຂອງອອກຕົກຜ່ານການເປີ່ຍິນແປລງ ຂອນທີ່ Yukl (2010) ຮະບຸວ່າກວະຜູ້ນໍາເປັນກະບວນການທີ່ມີອີທີພິລເໜີ້ອຜູ້ອື່ນເພື່ອທີ່ຈະໜີ້ນຳກຳນົດໂຄຮສ້າງ ແລະ ອຳນາຍຄວາມສະດວກໃນກິຈກຣມ ແລະ ຄວາມສັມພັນຮີຕ່າງໆ ພາຍໃນກຸລຸ່ມ ທີ່ຮົວອອກຕົກ

ອ່າງໄຮກ້ຕາມກະບວນທັນນີ້ກວະຜູ້ນໍາມີວິວທັນການໃນຍຸດຕ່າງໆ ເຮື່ອຍມາເຮີ່ມຕັ້ງແຕ່ທຸກໆກົງມໍາຫາບຸຮຸ່ງ (Great man theory) ທຸກໆກົງມໍາລັກໆຄະ (Trait theory) ກວະຜູ້ນໍາເຊີງພຸດີກຣມ (Behavioral leadership) ກວະຜູ້ນໍາເຊີງສັດນາກາຮົນ (Contingency leadership) ກວະຜູ້ນໍາການເປີ່ຍິນແປລງ (Transformational leadership) ຈົນກະທັ້ງເຂົ້າສູ່ທຸກໆກົງມໍາກວະຜູ້ນໍາແນວໃໝ່ເຊື່ອກວະຜູ້ນໍາຮ່ວມສັນຍັບຈຸບັນ (ຮັຕິກຣນີ ຈົງວິສາລ, 2556; ວິຣຈິນ ສາຮັດຕະນະ, 2557) ຜົ່ງນຸ່ງຢູ່ປັບປຸງທີ່ມີການເປີ່ຍິນແປລງຢ່າງຮົດເຮົວໃນທຸກດ້ານ ທຳໃຫ້ທຸກອອກຕົກໄດ້ຮັບຜລກະທບຜູ້ນໍາທີ່ມີຄວາມສາມາດໂຍ່ງເດືອນຈາມໄມ່ເພີ່ມພອສໍາຫັກການບຣິຫາຮຈັດການໃຫ້ເກີດປະສິທີພິລໃນອອກຕົກໃນສຕວຣະທີ່ 21 ສິ່ງສຳຄັງດີກ່າວການທຳໃຫ້ຜູ້ຕາມມີຄວາມເປັນຜູ້ນໍາຕົນເອງ (Self-Leader) ຈະເປັນກຸ່ມແຈສຳຄັງໃນການຈັດການອອກຕົກໃຫ້ປະສບຄວາມສໍາເຮົາ (ດາວຽວຮັນ ຄວິລັກກຣ, 2558)

ແນວຄົດກວະຜູ້ນໍາໃນຕົນເອງ

ແນວຄົດກວະຜູ້ນໍາຕົນເອງມີພື້ນຖານອ້າງອີງມາຈາກແນວຄົດ “ຕົນເປັນຜູ້ນໍາຕົນເອງ” (Self-leading the self) ກລ່າວຄື່ອງ ກາຮສ້າງຜູ້ນໍາທີ່ມີຄວາມສາມາດນໍາຜູ້ອື່ນນັ້ນກວຣເຮີ່ມຈາກການມີກວະຜູ້ນໍາໃນການນໍາຕົນເອງກ່ອນ ກວະຜູ້ນໍາຕົນເອງ ຄື່ອງ ກາຮທີ່ຕົວອອງເອງມີອີທີພິລຕ່ອຕົວເອງໃນການທີ່ຈະນຳພາແລະຈຸງໃຈຕົນເອງໄປຄັນຫາສິ່ງທີ່ຕົນຕ້ອງການເພື່ອໃຫ້ບຣລຸເປົ້າໝາຍ (Houghton, Neck, & Manz, 2003) ການນໍາຕົນເອງຂອງບຸຄຄລປະກອບດ້ວຍ (Manz, 1986) 1) ກາຣເຮີ່ມຕັ້ງດ້ວຍຕົນເອງ (Self-starter) 2) ການກຳນົດທີ່ສຳເນົາ ແລະ ກາຈຸງໃຈດ້ວຍຕົນເອງ

การให้ความหมาย กีนาของความหมาย และกระบวนการเสริมสร้างภาวะผู้นำในตนเอง
ของวัยรุ่นก่ออุบัติเหตุเรื่องนี้: การวิจัยเพื่อสร้างทฤษฎีฐานราก

(Self-direction and motivation) 3) การให้รางวัลผลความสำเร็จส่วนตน (Rewarding personal accomplishment) 4) การติดตามตรวจสอบหาสาเหตุของความล้มเหลว (Chastising personal failure)

แนวคิดภาวะผู้นำในตนเองจึงเป็นแนวคิดที่ให้คุณค่ากับศักยภาพและการพัฒนา “ด้านใน” (self-leadership) เพื่อก้าวข้ามมายาคติ ความคิด และความเชื่อเดิม ๆ ของผู้นำ เชิงอำนาจ หันกลับมาพัฒนาความสามารถเชิงการสะท้อนย้อนมองตนเอง (reflexivity) การเชื่อมโยงกับสรรพสิ่ง (connectivity) การเรียนรู้ใหม่ และเปลี่ยนแปลงตนเอง (renewability) และมีความรับผิดชอบ (responsibility) ทั้งต่อตนเอง สังคม และสิ่งแวดล้อม รอบตัว (โครงการผู้นำแห่งอนาคต, 2557)

แนวคิดเจนอเรชั่น

เจนอเรชั่น (Generation) หรือรุ่น หมายถึง กลุ่มคนที่มีอายุรุ่นราวกว่าเดียวกัน อาจเทียบเคียงกับภาษาอังกฤษอีกคำหนึ่งคือ “โค豪ร์ท” (cohort) ในทางประชากรศาสตร์ หมายถึง รุ่นอายุ หรือรุ่นประชากร และหมายถึง กลุ่มคนผู้สืบสายโลหิตมาจากการกลุ่มคนรุ่นก่อน (สถาบันวิจัยประชากรและสังคม, 2558) ซึ่งกลุ่มคนรุ่นเดียวกันจะได้รับประสบการณ์ชีวิต ร่วมกันและคล้ายคลึงกัน (Strauss & Howe, 1992) โดยประสบการณ์ก่อให้เกิดเอกลักษณ์ ในทัศนคติและพฤติกรรมร่วมกัน (Glass, 2007) ทำให้มีความสนใจ ความเชื่อ ทัศนคติ ความคิดเห็น ค่านิยม และโลกทัศน์ที่เกี่ยวข้องกับชีวิตครอบครัว บทบาทชาย-หญิง สถาบัน การเมือง ศาสนา วัฒนธรรม การดำเนินชีวิต และมุ่งมั่นในอนาคตแบบเดียวกัน (Greenberg, 2008; Howe & Strauss, 2000) โดยสหราชอาณาจักรได้แบ่งกลุ่มคนเป็นรุ่นหรือกลุ่มอายุ (The U.S. Generations) ตามประสบการณ์ชีวิตที่เหมือนหรือคล้ายคลึงกันทั้งในด้านสังคม เศรษฐกิจ การเมือง และประวัติศาสตร์ ไว้ในกลุ่มเดียวกัน ซึ่งแบ่งได้เป็น 6 รุ่น ได้แก่ (Williams & Page, 2011)

ตาราง 1 ยุคตามกลุ่มอายุ (The U.S. Generations)

ยุค (Generations)	ช่วง ค.ศ. ที่เกิด ¹ (Date of Birth: A.D.)	ช่วง พ.ศ. ที่เกิด ² (Date of Birth: B.E.)
Pre-Depression	ก่อน 1930	ก่อน 2473
Depression	1931-1945	2474-2488
Baby Bloomer	1946-1964	2489-2507
Generation X	1965-1976	2508-2519
Generation Y	1977-1994	2520-2537
Generation Z	หลังปี 1994	หลังปี 2538

ที่มา: ถิตรัตน พิมพารณ และ พิทักษ์ ศิริวงศ์ (2559)

ปัจจุบันคนเจเนอเรชั่นไทย (Gen Y) มีสัดส่วนสูงที่สุด คือ ร้อยละ 39 ของประชากรโลกทั้งหมด ตามด้วยเจเนอเรชั่นเอ็กซ์ (Gen X) ที่ร้อยละ 27 ประเทศที่รายได้สูงมีสัดส่วนคนเจเนอเรชั่นไทยน้อยเมื่อเปรียบเทียบกับประเทศรายได้ปานกลางและรายได้ต่ำ ซึ่งสหท้อนถึงโครงสร้างอายุประชากรของแต่ละประเทศ แนวคิดเจเนอเรชั่นจึงเป็นที่แพร่หลายอย่างมาก โดยเฉพาะในการการตลาดและการจัดการทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรต่าง ๆ เพื่อเข้าใจถึงแรงจูงใจและพฤติกรรมของคนในแต่ละรุ่น (โครงการสุขภาพคนไทย, 2559)

เจเนอเรชั่น Z หรือ เจเนอเรชั่นแซด (Generation Z)

เจเนอเรชั่นซี หรือ Gen Z คือกลุ่มคนที่เกิดระหว่างปี พ.ศ.2538-2554 กลุ่มที่เข้าสู่เจเนอเรชั่นซีเป็นกลุ่มแรก ๆ กำลังศึกษาอยู่ในระดับปริญญาตรีหรือมัธยมศึกษาตอนปลาย แต่โดยส่วนใหญ่แล้วกำลังอยู่ในระดับประถมศึกษาตอนปลายจนถึงมัธยมศึกษาตอนต้น ซึ่งถือเป็นเยาวชนของชาติในปัจจุบันหรือเรียกว่า Young Generation คนกลุ่มนี้เติบโตมาในช่วงที่มีการพัฒนาเทคโนโลยี และเทคโนโลยีภายในประเทศเป็นส่วนหนึ่งของวัฒนธรรมการดำเนินอยู่ของคนกลุ่มนี้ ทำให้เจเนอเรชั่นซีชี้มั่นใจวิธีชีวิตดังกล่าวเป็นอย่างรวดเร็ว ดังที่โลกผู้ตั้งตะวันตกให้НИยามว่า “Gen Z มีเทคโนโลยีอยู่ในสายเลือดมาแต่กำเนิด” นอกจากนี้เด็ก Gen Z หรือเด็กที่เจเนอเรชั่นส่วนใหญ่เติบโตมาพร้อมกับความเพียบพร้อมทางการเงินของพ่อแม่ที่เป็นคนเจเนอเรชั่นเอกซ์ (Gen X) และเข้าถึงเทคโนโลยีตั้งแต่อายุยังน้อย โลกทั้งใบถูกเชื่อมถึงกันด้วยอินเทอร์เน็ต ทำให้เชื่อมต่อตลอดเวลา ประตุแต่ละโอกาสเปิดกว้างกว่าคุกสมัยของพ่อแม่หลายเท่าตัว การยอมรับนับถือผู้อื่นเป็นต้นแบบในการดำเนินชีวิต จึงค่อย ๆ ถูกลดบทบาทความสำคัญลง อย่างไรก็ตามคนกลุ่มนี้ต่างต้องการพื้นที่แสดงออกทางความคิด ต้องการยอมรับจาก

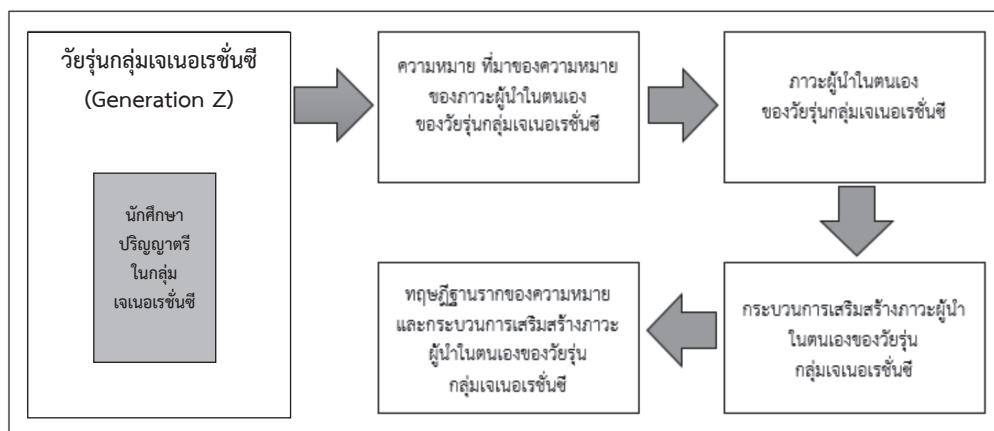
สังคม ต้องการรับรู้ข้อมูลข่าวสารจากโลกภายนอกโดยใช้เทคโนโลยีจีนบางครั้งสูญเสีย การมีมนุษยสัมพันธ์ อย่างไรก็ตามคนกลุ่มนี้มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ทำอะไรได้หลายอย่าง พร้อมกัน ชอบตั้งคำถาม สามารถรับฟังความคิดเห็น ไม่ชอบให้ความสั่งสอน มีปัญหาเรื่องการสื่อสาร มีปัญหาเรื่องวินัย (สรพงศ์ อ่องแสงคุณ, 2558) บุคคลกลุ่มเจเนอเรชั่นซีซึ่งกำลังอยู่ในวัยเรียนหรือของก่อภัยย่างเข้าสู่วัยรุ่น วัยเรียนรู้ และเปิดรับสิ่งใหม่ ๆ ที่มีทั้งดีและไม่ดี ซึ่งคนกลุ่มนี้จะเข้ามามีบทบาทในสังคมในอนาคตไม่ว่าจะเป็นผู้นำหรือผู้ตาม ผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องจึงต้องให้ความสำคัญกับการพัฒนาคนรุ่นใหม่ เพราะในอนาคตคนกลุ่ม เจเนอเรชั่นซีนี้จะขึ้นมา มีบทบาทในสังคมไทย โดยเป็นแรงงานในภาคธุรกิจและบริการกว่าร้อยละ 90 (ศุภารักษ์ สุขดาวยธรรม, 2555)

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

นงราม ชลอเจริญยิ่ง (2559) ได้ศึกษาวิจัยเรื่องการพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำนักเรียนมัธยมศึกษาตอนต้นในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา พบร่วมกับ ภาวะผู้นำเมืองค์ ประกอบ 9 ด้าน คือ มนุษยสัมพันธ์ ความเชื่อมั่นในตนเอง ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ความรอบรู้ ความซื่อสัตย์สุจริต ทักษะการแก้ปัญหา ความเสียสละ ความรับผิดชอบ การมีวิสัยทัศน์ ขณะที่ทิพยวรรณ สุขใจรุ่งวัฒนา และ คณะ เอียวยิชัย (2558) ได้ศึกษาวิจัยเรื่องการพัฒนาข้อเสนอเชิงนโยบายในการเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์สำหรับผู้นำองค์กรนิสิต / นักศึกษาในสถาบันอุดมศึกษาในทศวรรษหน้า (พ.ศ. 2557-2566) พบร่วมกับผู้นำองค์กรนิสิต / นักศึกษาในสถาบันอุดมศึกษาประกอบด้วย 13 ด้านประกอบ คือ การมีวิสัยทัศน์ การยอมรับการเปลี่ยนแปลง ความสามารถในการจูงใจ ความมุ่งมั่น การทำงานเป็นทีม ความคิดสร้างสรรค์ การเป็นแบบอย่างที่ดี การอุทิศตน ความยึดหยุ่น ความสามารถในการแก้ปัญหา การเคารพความคิดเห็นของผู้อื่น ความไว้วางใจ และการสนับสนุน นอกจากนี้ Balda and Mora (2011) ได้ศึกษาการประยุกต์ใช้ทฤษฎีและการปฏิบัติทางภาวะผู้นำใน Millennial Generation พบร่วมกับกลุ่มคนในยุค Millennial หรือยุคออนไลน์ มีการกำหนดเป้าหมายและแรงบันดาลใจอย่างกว้าง ๆ ในการทำงานในสถานที่ทำงานที่เต็มไปด้วยคนหลากหลายรุ่น องค์การในอนาคตจึงต้องพยายามสร้างวัฒนธรรมความร่วมมือระหว่างคนต่างรุ่น (multigenerational collaborative culture) ซึ่งต้องปรับใช้แนวคิดทฤษฎีเครือข่ายและความร่วมมือขององค์การต่าง ๆ ในการเตรียมพร้อมสร้างภาวะผู้นำให้แก่คนรุ่น Millennial

กรอบความคิดพื้นฐานในการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้วิทยา呂ประสังค์เพื่อเสนอข้อสรุปเชิงทฤษฎีจากการศึกษาปรากฏการณ์ของการให้ความหมาย และที่มาของความหมาย และกระบวนการเสริมสร้างภาวะผู้นำในตนของของวัยรุ่นกลุ่มเจเนอเรชั่นซี โดยวิธีวิจัยเชิงคุณภาพ เพื่อให้ได้ข้อมูลที่จะนำไปสู่การสร้างทฤษฎีฐานราก (Creswell, 1998) เมื่อผู้วิจัยศึกษาแนวคิดและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องแล้ว จึงกำหนดกรอบความคิดพื้นฐานเพื่อการวิจัย ดังนี้



ภาพ 1 กรอบความคิดพื้นฐานในการวิจัย

วิธีการดำเนินการวิจัย

การวิจัยเรื่องการให้ความหมาย ที่มาของความหมาย และกระบวนการเสริมสร้างภาวะผู้นำในตนของวัยรุ่นกลุ่มเจเนอเรชั่นซี เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพโดยใช้วิธีวิทยาการสร้างทฤษฎีฐานราก (Grounded Theory Methodology) (Glaser & Strauss, 1967) ผู้วิจัยใช้กระบวนการทัศน์แบบการตีความนิยม (Interpretivism) และสร้างสรรค์นิยม (Constructivism) เพื่อค้นหาความหมายหรือทฤษฎีใหม่จากทัศนะของผู้ให้ข้อมูลหลักและการสุ่มตัวอย่างเชิงทฤษฎี (Theoretical Sampling) โดยศึกษาปรากฏการณ์จริงเพื่อสร้างความรู้และทำความเข้าใจกระบวนการให้ความหมาย พัฒนาเป็นมโนทัศน์ และสร้างทฤษฎีจากข้อเท็จจริงทางสังคม ผู้วิจัยจะเริ่มสร้างสมมติฐานและคำอธิบายเชิงทฤษฎีขึ้นจากข้อมูลที่ได้รับรวมมาสำหรับการวิจัยเรื่องนี้โดยตรง (ชาญ โพธิศิตา, 2559) วิธีการวิจัยเชิงคุณภาพช่วยให้สามารถแสดงให้ความรู้และความจริงเกี่ยวกับพฤติกรรมของมนุษย์และสังคมซึ่งเกี่ยวข้องกับความรู้สึก โลกทัศน์ ความหมาย การตีความ การรับรู้ของมนุษย์ในบริบทของวัฒนธรรมและสิ่งแวดล้อมที่มีความสัมพันธ์กันเป็นพลวัต (สมโภชน์ อเนกสุข, 2546) ซึ่งวิธีวิทยาดังกล่าวทำให้ผู้วิจัยสามารถ

สร้างแนวคิดหรือมโนทัศน์ เชื่อมโยงเหตุผลเป็นสมมติฐานชั่วคราว ใช้เป็นแนวทางในการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลหลัก ผู้วิจัยจะสัมภาษณ์เพื่อเก็บรวบรวมข้อมูลสลับกับการปรับสมมติฐานไปเรื่อย ๆ จนกระทั่งบรรลุสภาวะอิ่มตัว (Saturation) ทั้งในแง่ของข้อมูล (Data Saturation) และในแง่โนทัศน์และทฤษฎี (Theoretical Saturation) (Creswell, 1998) กล่าวคือ เมื่อผู้วิจัยได้คำตอบจากการสัมภาษณ์ที่มีลักษณะซ้ำ ๆ ไม่มีประเด็นแตกต่างเกิดขึ้นใหม่ ผู้วิจัยจึงหยุดการเก็บข้อมูล นำไปสู่การจัดกลุ่มโนทัศน์และสร้างข้อสรุปเชิงทฤษฎี (Theoretical Generalization) หรือคำอธิบายเชิงทฤษฎีของสิ่งที่ศึกษา ทำให้ได้ข้อสรุปเชิงทฤษฎีของการให้ความหมาย ที่มาของความหมาย และกระบวนการเสริมสร้างภาวะผู้นำในตนเองของวัยรุ่นกลุ่มเจนเอชั่นซี

ผู้ให้ข้อมูลหลักและการเลือกตัวอย่างเชิงทฤษฎี

ผู้วิจัยเลือกตัวอย่างโดยใช้วิธีการเลือกกลุ่มตัวอย่างเชิงทฤษฎี (Theoretical Sampling) โดยอาศัยหลักการคือผู้ให้ข้อมูลหลักต้องมีความเหมาะสมและสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของการวิจัย (Strauss & Corbin, 1998) ซึ่งผู้ให้ข้อมูลหลักในการวิจัยนี้ผู้วิจัยเลือกโดยใช้แบบแผนการเลือกตัวอย่างแบบเจาะจง (Purposive Sampling) ร่วมกับการเลือกตัวอย่างแบบสโนว์บอล (Snowball Sampling) (สุชาติ ประสิทธิรัตน์, 2555) กล่าวคือผู้วิจัยได้เลือกวัยรุ่นที่อายุจัดอยู่ในกลุ่มประชากรเจเนอเรชั่นซี ซึ่งเกิดตั้งแต่ปี พ.ศ.2538 เป็นต้นไป กำลังศึกษาในระดับอุดมศึกษา เป็นตัวแทนสมอสโนว์บอล หรือมีส่วนร่วมการทำกิจกรรมต่าง ๆ ของคณะและมหาวิทยาลัยอย่างสม่ำเสมอ หรือทำงานพิเศษระหว่างศึกษา จากนั้นผู้วิจัยจะนัดสัมภาษณ์เก็บข้อมูล แล้วให้ผู้ให้ข้อมูลหลักที่ให้สัมภาษณ์แล้ว แนะนำเพื่อนหรือคนรู้จักที่มีลักษณะตรงกับผู้วิจัยต้องการ เพื่อนัดหมายมาให้สัมภาษณ์ กระทำเช่นนี้เรื่อยไปเพื่อให้ได้ข้อมูลครบถ้วนตามวัตถุประสงค์ของการวิจัยที่กำหนดไว้

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

การวิจัยนี้ผู้วิจัยใช้เครื่องมือในการวิจัย ดังนี้

1. ตัวผู้วิจัย ซึ่งถือเป็นเครื่องมือที่มีความสำคัญในการรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยเป็นผู้ดำเนินการเลือกผู้ให้ข้อมูลหลัก เก็บรวบรวมข้อมูล และนำเสนอ ผู้วิจัยจึงเป็นเครื่องมือในการสัมภาษณ์ที่ดีที่สุด ซึ่งต้องมีความรู้ในหัวข้อที่ทำวิจัย มีความสามารถในการถามและการฟัง และมีความสามารถในการสร้างความสัมพันธ์กับผู้ตอบ (ชาญ โพธิสิตา, 2559) รวมทั้งมีความไวต่อทฤษฎี (Theoretical Sensitivity) ผู้วิจัยจึงเตรียมตัวด้วยการศึกษาเอกสาร แนวคิด

ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำในตนเองก่อนจัดเตรียมแนวคิดในการสัมภาษณ์ที่พัฒนาขึ้นจากการครอบความคิดพื้นฐานในการวิจัย

2. แนวคิดในการสัมภาษณ์ ซึ่งเป็นแนวคิดในการสัมภาษณ์แบบเจาะลึก (In-depth Interview) ที่มีลักษณะเป็นปลายเปิดแบบกึ่งโครงสร้าง (Semi-structured Interview) โดยผู้ให้ข้อมูลหลักสามารถให้คำตอบได้อย่างละเอียดเท่าที่ผู้ให้ข้อมูลต้องการ แนวคิดที่ผู้วิจัยใช้รวบรวมข้อมูลเป็นแนวคิดในการเกี่ยวกับการให้ความหมาย ที่มาของความหมาย และกระบวนการเสริมสร้างภาวะผู้นำในตนเองของวัยรุ่นกลุ่มเจเนอเรชั่นซี ซึ่งแนวคิดครอบคลุมวัตถุประสงค์ของการวิจัยและประเด็นต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง แบ่งเป็น 1) แนวคิดเกี่ยวกับข้อมูลพื้นฐานของผู้ให้ข้อมูลหลัก 2) แนวคิดเกี่ยวกับความหมาย และที่มาของความหมายของภาวะผู้นำในตนเอง และ 3) แนวคิดเกี่ยวกับกระบวนการเสริมสร้างภาวะผู้นำในตนเอง ในทัศนะของผู้ให้ข้อมูลหลัก

3. เครื่องมือจดบันทึกข้อมูลภาคสนาม ประกอบด้วย สมุด ดินสอ ปากกา ยางลบ สำหรับใช้เพื่อจดบันทึกข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์ ซึ่งผู้วิจัยใช้จดบันทึกรายละเอียดต่างๆ ได้แก่ ข้อมูลของผู้ให้สัมภาษณ์ รายละเอียดของคำตอบและความคิดเห็นต่าง ๆ นอกจากนี้ยังใช้ในการบันทึกข้อมูลที่ได้จากการสังเกตเห็น เช่น ลักษณะท่าทาง สีหน้า น้ำเสียงบุคลิกภาพ อาการพกพาของผู้ให้ข้อมูล รวมถึงบรรยายการศินระหว่างการสัมภาษณ์ เพื่อนำไปใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

4. เครื่องบันทึกเสียง ใช้เพื่อบันทึกข้อมูลเสียงในระหว่างการสัมภาษณ์ที่ผู้วิจัยอาจจดบันทึกไม่ครบถ้วน นำมาใช้ร่วมกับข้อมูลจากสมุดบันทึก เพื่อทบทวนคำสัมภาษณ์และเพื่อตรวจสอบความคลาดเคลื่อนของข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูล

การวิจัยนี้เป็นเป็นวิจัยเชิงคุณภาพซึ่งเป็นการศึกษาปรากฏการณ์ทางสังคมโดยเน้นให้ความสำคัญกับข้อมูลด้านความรู้สึกนึกคิดแบบคนใน (สุภารัตน์ จันทรานิช, 2559) โดยผู้วิจัยได้เก็บรวบรวมข้อมูลทั้งข้อมูลปฐมภูมิและทุติยภูมิ ดังนี้

ข้อมูลปฐมภูมิ (Primary Data) เป็นข้อมูลที่ได้จากการรวบรวมข้อมูลภาคสนาม ด้วยวิธีการสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง (Semi-structured Interview) และการสังเกตแบบไม่มีส่วนร่วม (Non-participation Observation) พร้อมจดบันทึก (Field Note) การสัมภาษณ์และการวิเคราะห์ข้อมูลดำเนินไปพร้อมกัน ผู้วิจัยสร้างมโนทัศน์จากบทสัมภาษณ์

ผู้ให้ข้อมูลคนแรกและหาคำอธิบายและเขื่อมโยงให้มีหน้าที่เป็นสมมติฐานชั่วคราว (Temporary Hypothesis) เพื่อเป็นแนวทางในการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลหลัก (Key Informant) คนถัดไป ผู้วิจัยเก็บรวบรวมข้อมูลจากวัยรุ่นเจเนอเรชันซีจันเกิดการอิมตัวของข้อมูลและทฤษฎีจึงยุติการสัมภาษณ์

ข้อมูลทุติยภูมิ (Secondary Data) เป็นข้อมูลที่ได้จากการศึกษาเอกสาร ตำรา รายงานการประชุมวิชาการ บทความวิชาการ และงานวิจัยในอดีต

การเก็บรวบรวมข้อมูลภาคสนาม ผู้วิจัยเริ่มจากการติดต่อขอสัมภาษณ์และนัดหมายผู้ให้ข้อมูลหลักเพื่อให้สัมภาษณ์ โดยอธิบายวัตถุประสงค์ของการเก็บข้อมูล การนำข้อมูลไปใช้ การปกปิดความลับ เพื่อให้ผู้ให้ข้อมูลทราบวัตถุประสงค์ และให้ความร่วมมือกับผู้วิจัย ก่อนเริ่มการสัมภาษณ์ผู้วิจัยขออนุญาตใช้เครื่องบันทึกเสียง (Voice Recorder) และเริ่มสัมภาษณ์ตามแนวคำถามสัมภาษณ์ (Interview Guide) โดยการซักถามข้อมูลเบื้องต้น จากนั้น จึงเข้าสู่คำถามเกี่ยวกับการให้ความหมายของภาษาผู้นำในตนเอง และกระบวนการสารสนเทศร่วมกัน ภาษาผู้นำในตนเอง กระทำเช่นนี้กับผู้ให้ข้อมูลหลักคนถัดไปจนกว่าจะหมดประเด็นสงสัยและไม่มีข้อมูลใหม่เกิดขึ้น (Data Saturation) แล้วจึงสิ้นสุดการสัมภาษณ์ ในระหว่างการสัมภาษณ์ ผู้วิจัยสร้างบรรยากาศความเป็นกันเองเพื่อให้ผู้ให้ข้อมูลหลักไว้ใจและให้ความร่วมมือในการให้ข้อมูล จดบันทึกในประเด็นที่สำคัญรวมถึงการสังเกตพฤติกรรม ท่าทาง ที่ผู้ให้ข้อมูลหลักแสดงออกระหว่างการสัมภาษณ์

การตรวจสอบความน่าเชื่อถือและการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยตรวจสอบข้อมูล โดยใช้วิธีการตรวจสอบข้อมูลแบบสามเส้า (Triangulation) (Denzin & Lincoln, 2001) ที่ช่วยลดความผิดพลาดในการตีความโดยใช้มุมมองที่หลากหลายในการยืนยันความหมายที่ชัดเจนและถูกต้อง แบ่งเป็น การตรวจสอบสามเส้าด้านข้อมูล (Data Triangulation) การตรวจสอบสามเส้าด้านวิธีรวมข้อมูล (Methodological Triangulation) และการตรวจสอบสามเส้าด้านทฤษฎี (Theory Triangulation)

1) การตรวจสอบสามเส้าด้านข้อมูล โดยตรวจสอบแหล่งที่มาของข้อมูล 3 แหล่งได้แก่ เวลา สถานที่ และบุคคล แหล่งเวลาผู้วิจัยตรวจสอบความน่าเชื่อถือของข้อมูลที่มาจากการเก็บข้อมูลในเวลาที่ต่างกันและเปรียบเทียบเพื่อพิจารณาข้อมูลที่ต่างเวลา กันมีความเปลี่ยนแปลงหรือไม่ แหล่งสถานที่ ผู้วิจัยตรวจสอบความน่าเชื่อถือของข้อมูลที่มาจากการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลต่างสถานที่กัน แหล่งบุคคล โดยพิจารณาจากการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลหลักที่มีคุณลักษณะส่วนบุคคลแตกต่างกัน

2) การตรวจสอบสามเส้าด้านวิธีรวมข้อมูล ผู้วิจัยรวมข้อมูลโดยใช้การสัมภาษณ์ควบคู่ไปกับการสังเกตแบบไม่มีส่วนร่วม และการศึกษาวิเคราะห์เอกสาร

3) การตรวจสอบสามเส้าด้านทฤษฎี โดยตรวจสอบข้อมูลเรื่องเดียวกันจากแหล่งข้อมูลหลายแหล่ง หลายแนวคิดทฤษฎี แล้วสร้างมโนทัศน์ที่แตกต่างจากข้อมูลที่ได้มา (Negative Case) จนกระทั่งทฤษฎีชนเดียวหรือทฤษฎีถึงจุดอิ่มตัว ทำให้ได้ข้อสรุปเชิงทฤษฎี

ผู้วิจัยจัดกราฟทำและวิเคราะห์ข้อมูลในระหว่างการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยสังเกตและการสัมภาษณ์แบบเจาะลึก มีการบันทึกข้อมูลอย่างละเอียด ครอบคลุมประเด็นที่ต้องการศึกษา แล้วจัดระเบียบข้อมูลโดยถอดเทปบทสัมภาษณ์จากเครื่องบันทึกเสียงในลักษณะแบบคำต่อคำ (Verbatim) และทบทวนข้อมูลทั้งหมด กำหนดรหัสข้อมูล จากนั้นพิมพ์เป็นบทสัมภาษณ์ (Transcript) และอ่านวิเคราะห์บทสัมภาษณ์ของผู้ให้ข้อมูลหลักทุกรายโดยอาศัยการตีความ (Interpret) สำหรับการวิเคราะห์ขั้นต้นจะกระทั่งการทำไปตลอดการเก็บรวบรวมข้อมูล นำข้อมูลที่ได้รวมมาจัดแบ่งเป็นประเภทข้อมูลที่มีลักษณะเดียวกันให้อยู่ด้วยกัน เพื่อกลั่นกรองข้อมูลให้เหลือเฉพาะที่เกี่ยวข้องกับจุดประสงค์ของการวิจัย และประมวลผลเขื่อมโยงเพื่อสร้างมโนทัศน์ (Concept) และทฤษฎี จากนั้นจัดกลุ่มโนทัศน์ (Category) พัฒนาหมวดหมู่มโนทัศน์ใหม่รายละเอียดและมีความเป็นนามธรรมสูง โดยใช้คุณสมบัติและคุณลักษณะของข้อมูลที่สามารถแปรผันได้ เพื่อวิเคราะห์เชื่อมโยงข้อมูล หมวดหมู่ของมโนทัศน์จะถูกจัดเป็นเงื่อนไขและพัฒนาโนทัศน์ให้เป็นข้อสรุปเชิงทฤษฎี ซึ่งข้อสรุปเชิงทฤษฎีที่ได้มาจะนำมาเสนอในรูปแบบของแบบแผน (Pattern) ที่เรียกว่า ทฤษฎีฐานราก (พิทักษ์ ศิริวงศ์, 2547)

ผลการวิจัย

การวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพศึกษาการให้ความหมาย ที่มาของความหมาย และกระบวนการเสริมสร้างภาวะผู้นำในตนของวัยรุ่นกลุ่มเจเนอเรชันซี ด้วยวิธีวิทยาทฤษฎีฐานราก ผู้วิจัยได้สัมภาษณ์วัยรุ่นกลุ่มเจเนอเรชันซี แบบเจาะลึก (In-depth Interview) ในรูปแบบการสนทนารูปแบบกึ่งโครงสร้าง (Semi-structured Conversation) และนำเสนอผลการวิจัยที่ได้จากการศึกษาตามวัตถุประสงค์ ดังนี้

1. ข้อมูลพื้นฐานของผู้ให้ข้อมูลหลัก

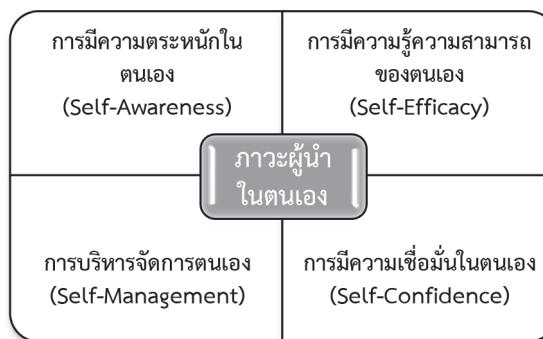
ผู้ให้ข้อมูลหลัก (Key Informant) เป็นวัยรุ่นในกลุ่มเจเนอเรชันซี มีจำนวนทั้งสิ้น 17 คน ซึ่งเป็น เป็นเพศชาย 11 คน เพศหญิง 6 คน อายุตั้งแต่ 18-22 ปี เกิดตั้งแต่ปี พ.ศ. 2538 เป็นต้นไป ส่วนใหญ่มีพี่น้อง 2-3 คน ผู้ให้ข้อมูลหลักทั้งหมดทำกิจกรรมหรือเป็น

การให้ความหมาย ที่มาของความหมาย และระบบการบริการส่วนร่างกายของผู้นำในตนเอง
ของวัยรุ่นกลุ่มเจเนอเรชันซี: การวัดและประเมินผล

คณะกรรมการสโนรนักศึกษาระหว่างที่ศึกษาในสถาบันอุดมศึกษา ในจำนวนนี้มี 10 คน
ทำงานพิเศษนอกเวลา

2. การให้ความหมาย ที่มาของความหมาย ของภาวะผู้นำในตนเองของวัยรุ่น กลุ่มเจเนอเรชันซี

จากการศึกษาการให้ความหมายของคำว่า “ภาวะผู้นำในตนเอง” พบร่วมกันให้ข้อมูล
หลักได้ให้ความหมายและที่มาของความหมายของภาวะผู้นำในตนเองไว้แตกต่างกัน
ซึ่งสามารถแบ่งออกเป็น 4 กลุ่มความหมาย ดังนี้



ภาพ 2 ความหมายของภาวะผู้นำในตนเองของวัยรุ่นกลุ่มเจเนอเรชันซี

2.1 การมีความตระหนักรู้ในตนเอง (Self-Awareness) วัยรุ่นกลุ่มเจเนอเรชันซี
ได้ให้ความหมายของภาวะผู้นำในตนเองว่า เป็นการที่บุคคลหนึ่ง ๆ มีความตระหนักรู้ในตนเอง รู้จักตนเอง รู้ว่าตนเองเป็นคนอย่างไร ชอบอะไร ไม่ชอบอะไร มีบุคลิกภาพและนิสัยใจคอตนเอง เป็นอย่างไร ทำไม่ตนเองเป็นเช่นนั้น ที่สำคัญต้องรู้ทันอารมณ์ของตนเอง ว่าขณะนี้ตนเองมี อารมณ์อย่างไร เนื่องจากการรู้จักอารมณ์ตนเองจะนำไปสู่การควบคุมอารมณ์ ความคิด และ การแสดงออกให้เหมาะสม ผู้ให้ข้อมูลหลักกล่าวว่าการรู้จักตนเองก่อให้เกิดความเข้าใจ ผู้อื่นมากขึ้น ทำให้ตนเองเข้าใจความแตกต่างจากผู้อื่นทั้งทัศนคติ ความคิด มุมมอง ความเชื่อ และประสบการณ์ การที่วัยรุ่นกลุ่มเจเนอเรชันซีให้ความหมายของภาวะผู้นำในตนเองว่า เป็นความตระหนักรู้ในตนเอง เนื่องจากมีความเชื่อว่าภาวะผู้นำในตนเองจำเป็นต้องเกิดจาก การที่บุคคลนั้นมีความตระหนักรู้และเข้าใจในตนเองก่อนว่าตนเองเป็นใคร มาจากไหน หากบุคคลมีความตระหนักรู้ในตนเองเป็นพื้นฐานจะทำให้เกิดการยอมรับนับถือในตนเอง ภูมิใจ ในตนเองและพร้อมที่จะเข้าใจผู้อื่นในสังคม

2.2 การรับรู้ความสามารถของตนเอง (Self-Efficacy) วัยรุ่นกลุ่มเจเนอเรชั่นซี ได้ให้ความหมายของภาวะผู้นำในตนเองว่า เป็นการที่บุคคลหนึ่ง ๆ รับรู้ความสามารถของตนเอง รับรู้ได้ว่าตนเองมีความรู้ความสามารถอย่างไร สามารถทำงานได้ในระดับใด มีความตั้งใจเรื่องใด เก่งอะไร ไม่เก่งอะไร มีความคิดความเชื่อกับความรู้ความสามารถของตนเองอย่างไร ความหมายข้างต้นเกิดจากการที่วัยรุ่นกลุ่มเจเนอเรชั่นซีเชื่อว่าการที่บุคคลจะมีภาวะผู้นำทั้งในตนเองและภาวะผู้นำต่อผู้อื่นได้นั้นจำเป็นต้องมีพื้นฐานมาจากการที่ตนเองมีความรู้ความสามารถ รู้จักความรู้ความสามารถของตนเองเป็นอย่างดี ตระหนักรู้และยอมรับในความรู้ความสามารถของตนเอง รู้จุดแข็งและจุดอ่อนของตนเองก่อน จึงจะสามารถนำตนเองใช้ความรู้ความสามารถของตนเองในการเป็นผู้นำของผู้อื่นได้

2.3 การบริหารจัดการตนเอง (Self-Management) วัยรุ่นกลุ่มเจเนอเรชั่นซี ได้ให้ความหมายของภาวะผู้นำในตนเองว่า คือการที่บุคคลมีความสามารถในการบริหารจัดการตนเองได้ มีความรับผิดชอบต่อตนเอง รู้บทบาทหน้าที่ของตนเอง กล้าที่จะแสดงความรับผิดชอบ สามารถบริหารเวลาที่มีอยู่อย่างจำกัดได้ สามารถทำสิ่งต่าง ๆ ได้ด้วยตนเอง ควบคุมตนเองได้ พึงพาตนเองได้ และสามารถปรับตัวให้เข้ากับสถานการณ์การเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ ได้เป็นอย่างดี ความหมายข้างต้นเกิดจากการที่วัยรุ่นกลุ่มเจเนอเรชั่นซีเชื่อว่าการที่บุคคลหนึ่งจะเป็นผู้นำของผู้อื่นได้ ก่อนอื่นความมีความสามารถในการบริหารจัดการตนเองให้ได้ก่อน ต้องรู้จักจัดการและควบคุมสิ่งต่าง ๆ ของตนเองก่อนที่จะจัดการกับสิ่งอื่น หากบุคคลไม่มีความสามารถในการบริหารจัดการตนเอง ก็ยากที่จะมีภาวะผู้นำในตนเอง และยากที่จะไปนำผู้อื่น

2.4 การมีความเชื่อมั่นในตนเอง (Self-Confidence) วัยรุ่นกลุ่มเจเนอเรชั่นซี ได้ให้ความหมายของภาวะผู้นำในตนเองว่า เป็นการที่บุคคลมีความเชื่อมั่นในตนเอง กล้าคิด กล้าทำ กล้าตัดสินใจในการทำสิ่งใดสิ่งหนึ่งด้วยความมั่นใจ มีจุดยืนและความคิดเป็นของตนเอง มีแรงบันดาลใจในตนเอง กล้าแสดงออก ไม่ย่อท้อต่ออุปสรรค มีแรงจูงใจในตนเอง ยืนหยัดที่จะทำในสิ่งที่ถูกต้องเหมาะสม ไม่กลัวการเปลี่ยนแปลง มีบุคลิกภาพที่ดีทั้งภายในและภายนอก และประพฤติปฏิบัติเป็นแบบอย่างที่ดีให้แก่ผู้อื่น ความหมายข้างต้นเกิดจากการที่วัยรุ่นกลุ่มเจเนอเรชั่นซีเชื่อว่าบุคคลที่มีภาวะผู้นำในตนเองคือการที่บุคคลมีความเชื่อมั่นในตนเองเป็นพื้นฐาน จึงจะสามารถเป็นผู้นำให้ผู้อื่นเลื่อมใสครั้ทราและเชื่อมั่นในตัวผู้นำทั้งยังเกิดจากการที่พากษาสัมผัสว่าบุคคลที่พากษาได้เป็นต้นแบบของการมีภาวะผู้นำในตนเองมีความเชื่อมั่นในตนเอง เช่น พ่อแม่ ครูอาจารย์ และรุ่นพี่

3. กระบวนการเสริมสร้างภาวะผู้นำในตนเองของวัยรุ่นกลุ่มเฉพาะเช่นนี้

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากผู้ให้ข้อมูลหลักพบว่า วัยรุ่นกลุ่มเฉพาะเช่นนี้มีกระบวนการเสริมสร้างภาวะผู้นำในตนเอง 5 ขั้นตอน ดังนี้

3.1 การประเมินตนเองและสภาพแวดล้อม (Self-Assessment) เป็นขั้นตอนแรกของกระบวนการเสริมสร้างภาวะผู้นำในตนเอง ผู้ให้ข้อมูลหลักจะประเมินตนเอง โดยพิจารณาบุคลิกภาพ ความรู้ความสามารถ ทักษะ และทัศนคติของตนเองที่มีต่อสิ่งต่าง ๆ เพื่อวิเคราะห์ตนเองว่ามีจุดแข็ง (strength) และจุดอ่อน (weakness) อย่างไร สิ่งใดที่เป็นจุดเดียวของตนเอง สิ่งใดที่ควรปรับปรุงและพัฒนาให้ดีขึ้น รวมทั้งการประเมินสภาพแวดล้อมภายใน กโดยผู้ให้ข้อมูลหลักจะค้นหาข้อมูลเกี่ยวกับสถานการณ์ความเปลี่ยนแปลงของสังคม เศรษฐกิจ เทคโนโลยี และการแข่งขันจากแหล่งต่างๆ มาประกอบกันเพื่อทำความเข้าใจขั้นตอนนี้ผู้ให้ข้อมูลหลักกล่าวตรงกันว่าเปรียบเสมือนการวิเคราะห์ SWOT ของตนเอง เพื่อที่จะทำความเข้าใจกับตนเองและทำให้รู้เท่าทันสภาพแวดล้อมการเปลี่ยนแปลงรอบตัวให้ดีก่อนวางแผนพัฒนาตนเอง

3.2 การวางแผนและตั้งเป้าหมายในการเสริมสร้างภาวะผู้นำในตนเอง (Planning and Targeting) เป็นขั้นตอนที่สองในกระบวนการเสริมสร้างภาวะผู้นำในตนเอง ของวัยรุ่นกลุ่มเฉพาะเช่นนี้ ผู้ให้ข้อมูลหลักจะเริ่มวางแผนในการเสริมสร้างภาวะผู้นำในตนเอง โดยการหาความสนใจและแรงบันดาลใจ (inspiration) ให้กับตนเอง สร้างความท้าทายในการดำเนินชีวิต กำหนดเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ของชีวิตที่ชัดเจนว่าต้องการอะไรทั้งในระยะสั้นและระยะยาว และวางแผนพัฒนาตนเองในด้านต่าง ๆ เพื่อเป็นการจูงใจให้ตนเองเกิดการพัฒนา

3.3 การค้นหาและเรียนรู้รูปแบบของผู้นำต้นแบบที่ดี (Good Role Model) ขั้นตอนนี้ผู้ให้ข้อมูลหลักจะเรียนรู้บุคลิกภาพ ความคิด ทัศนคติ ความรู้ความสามารถ ความรับผิดชอบ ที่แสดงถึงการมีภาวะผู้นำในตนเองจากบุคคลที่วัยรุ่นกลุ่มเฉพาะเช่นนี้ ประทับใจและยึดถือเป็นต้นแบบ โดยผู้ให้ข้อมูลหลักส่วนใหญ่กล่าวตรงกันว่า “ยึดถือบุคคลในครอบครัว ซึ่งได้แก่ บิดา มารดา และพี่ เป็นแบบอย่างพื้นฐานของการมีภาวะผู้นำในตนเอง นอกจากนี้ผู้ให้ข้อมูลหลักยังยึดถือต้นแบบจากรุ่นพี่ในการทำกิจกรรมต่าง ๆ ร่วมกันในมหาวิทยาลัย รวมถึงบุคคลที่มีชื่อเสียงในการต่าง ๆ มาเป็นแบบอย่างในการเสริมสร้างภาวะผู้นำในตนเองด้วย

3.4 การปฏิบัติการเสริมสร้างภาวะผู้นำในตนเอง (Self-Leadership Development) ขั้นตอนนี้ผู้ให้ข้อมูลหลักจะปฏิบัติตามแผนในการเสริมสร้างภาวะผู้นำในตนเอง เพื่อบรรลุเป้าหมายที่ตนเองตั้งไว้ โดยนำแนวทางของบุคคลต้นแบบในข้อ 3.3 มาเป็นแนวทางในการดำเนินชีวิต การสร้างจุดยืนด้วยการตั้งใจศึกษาเล่าเรียน ทำงานหารายได้พิเศษ การทำจิตอาสา การพัฒนาบุคลิกภาพตนเอง เช่น การแต่งกาย การวางตัว การควบเพื่อง การคิดและการแก้ปัญหาในเรื่องต่าง ๆ ตลอดจนการเข้าร่วมกิจกรรมต่าง ๆ ที่สถาบันการศึกษา จัดขึ้น เพื่อฝึกฝนความรับผิดชอบ การแบ่งเวลา และการจัดการตนเอง ในการปฏิบัติหน้าที่ ต่าง ๆ ให้ลุล่วง ผู้ให้ข้อมูลหลักกล่าวตรงกันว่ากิจกรรมต่าง ๆ ในมหาวิทยาลัยรวมถึงงานพิเศษ ที่พวกรเข้าได้ทำมีประโยชน์อย่างยิ่งในการพัฒนาภาวะผู้นำในตนเองของพวกรเข้า

3.5 การประเมินผลการเสริมสร้างภาวะผู้นำในตนเอง (Evaluation) ขั้นตอนสุดท้าย ผู้ให้ข้อมูลหลักจะประเมินตนเองว่ามีภาวะผู้นำในตนเองมากขึ้นเพียงใด โดยการสะท้อนตนเอง พิจารณาจากการเรียน ความสามารถในการทำสิ่งต่าง ๆ ให้บรรลุตามเป้าหมาย ความมั่นใจในตนเอง การยอมรับจากบุคคลรอบข้าง รวมถึงการสอบถามความคิดเห็นจากบุคคลรอบข้าง เช่น บุคคลในครอบครัว อาจารย์ เพื่อน รุ่นพี่รุ่นน้อง เพื่อนำความคิดเห็นเหล่านั้นมาปรับปรุงและพัฒนาภาวะผู้นำในตนเองต่อไป

สรุปผลการวิจัย

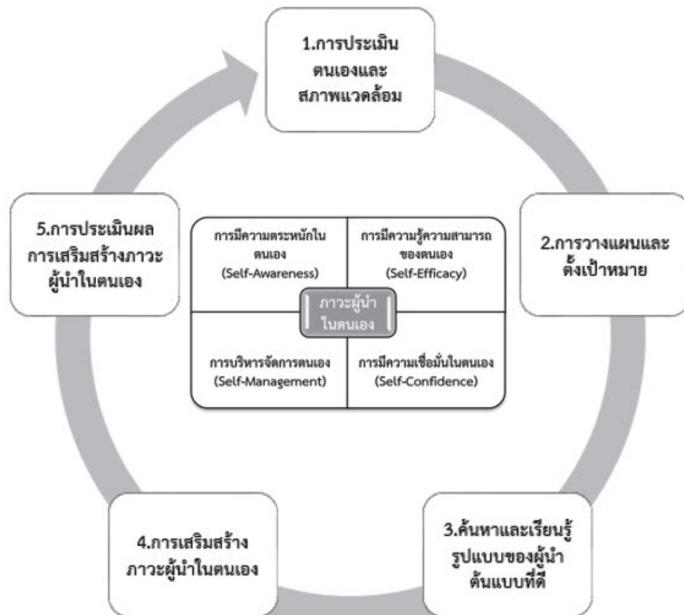
จากการวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลหลักซึ่งอยู่ในกลุ่มวัยรุ่น เจเนอเรชันซี ซึ่งมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาการให้ความหมาย ที่มาของความหมาย และกระบวนการเสริมสร้างภาวะผู้นำในตนเองของวัยรุ่นกลุ่มเจเนอเรชันซี โดยใช้วิธีวิทยาการ สร้างทฤษฎีฐานราก พบว่า ความหมายของภาวะผู้นำในตนเองคือ การมีความตระหนักใน ตนเอง การมีความรู้ความสามารถของตนเอง การบริหารจัดการตนเอง และการมีความเชื่อมั่น ในตนเอง โดยวัยรุ่นกลุ่มเจเนอเรชันซีมีกระบวนการเสริมสร้างภาวะผู้นำในตนเอง คือ 1) การ ประเมินตนเองและสภาพแวดล้อม 2) การวางแผนและตั้งเป้าหมายในการเสริมสร้างภาวะผู้นำ ในตนเอง 3) การศึกษาเรียนรู้รูปแบบของผู้นำต้นแบบที่ดี 4) การปฏิบัติการเสริมสร้างภาวะ ผู้นำในตนเอง และ 5) การประเมินผลการเสริมสร้างภาวะผู้นำในตนเอง

ข้อสรุปเชิงทฤษฎีจากผลการวิจัย

จากการศึกษาความหมาย ที่มาของความหมาย และกระบวนการเริ่มสร้างภาวะผู้นำในตนเองของวัยรุ่นกลุ่มเจเนอเรชันซี ผู้วิจัยสามารถสร้างข้อสรุปเชิงทฤษฎีจากการวิจัยได้ดังนี้

การให้ความหมาย กีฬาของความหมาย และกระบวนการเสริมสร้างภาวะผู้นำในตนเอง
ของวัยรุ่นกลุ่มเฉพาะเช่นเช่น การวัดและประเมินผล

1. ความหมายและที่มาของความหมายของภาวะผู้นำในตนเองของวัยรุ่นกลุ่มเจเนอเรชั่นซี คือการมีความตระหนักในตนเอง การมีความรู้ความสามารถของตนเอง การบริหารจัดการตนเอง และการมีความเชื่อมั่นในตนเอง
2. ภาวะผู้นำในตนเองเป็นสภาพพื้นฐานการมีภาวะผู้นำที่มีอยู่ในตัวบุคคลหนึ่ง ๆ ที่สามารถเสริมสร้างและพัฒนาให้มีมากขึ้นได้
3. ภาวะผู้นำในตนเองเป็นองค์ประกอบหนึ่งที่สำคัญของการมีภาวะผู้นำที่มีประสิทธิภาพและประสบผลสำเร็จ
4. การเข้าใจตนเองและสภาพแวดล้อม ตลอดจนการยอมรับและเชื่อมั่นในตนเอง เป็นปัจจัยที่มีความสัมพันธ์เชิงบวกต่อความสำเร็จในการเสริมสร้างภาวะผู้นำในตนเอง
5. เมื่อได้ก็ตามที่วัยรุ่นกลุ่มเจเนอเรชั่นซีได้รับการพัฒนา ปลูกฝังจิตสำนึกให้รู้หน้าที่ มีความรับผิดชอบ เมื่อนั้นวัยรุ่นกลุ่มเจเนอเรชั่นซีจะมีภาวะผู้นำในตนเองเพิ่มมากขึ้น
6. เมื่อได้ก็ตามที่วัยรุ่นกลุ่มเจเนอเรชั่นซีค้นพบผู้นำต้นแบบที่ดีจะเกิดความประทับใจ และนำแบบอย่างการปฏิบัติของบุคคลนั้นไปยึดถือเป็นต้นแบบในการเสริมสร้างและพัฒนาภาวะผู้นำในตนเอง
7. บุคคลในครอบครัว โดยเฉพาะอย่างยิ่งบิดา มารดา มีอิทธิพลอย่างมากต่อการมีภาวะผู้นำในตนเองของวัยรุ่นกลุ่มเจเนอเรชั่นซี
8. กระบวนการเสริมสร้างภาวะผู้นำในตนเองเป็นกระบวนการที่วัยรุ่นกลุ่มเจเนอเรชั่นซีสามารถดำเนินการเพื่อพัฒนาตนเองได้อย่างต่อเนื่อง เริ่มจาก 1) การประเมินตนเองและสภาพแวดล้อม 2) การวางแผนและตั้งเป้าหมายในการเสริมสร้างภาวะผู้นำในตนเอง 3) การศึกษาเรียนรู้รูปแบบของผู้นำต้นแบบที่ดี 4) การปฏิบัติการเสริมสร้างภาวะผู้นำในตนเอง และ 5) การประเมินผลการเสริมสร้างภาวะผู้นำในตนเอง



ภาพ 3 ข้อสรุปเชิงทฤษฎี

อภิปรายผลการวิจัย

ผู้วิจัยสามารถอภิปรายผลได้ดังนี้

การให้ความหมายและที่มาของความหมายภาวะผู้นำในตนเองของวัยรุ่นกลุ่มเจเนอเรชันซี ซึ่งมีความหมายจำแนกได้เป็น 4 กลุ่มความหมาย คือ ความตระหนักในตนเอง ความรู้ ความสามารถของตนเอง การบริหารจัดการตนเอง และความเชื่อมั่นในตนเอง สอดคล้องกับความหมายภาวะผู้นำในตนเองของ Houghton, Neck and Manz (2003) ที่ว่าภาวะผู้นำในตนเองเป็นการที่ตนเองมีอิทธิพลต่อตนเองในการนำพาและจูงใจตนเองไปค้นหาสิ่งที่ตนเองต้องการ และสอดคล้องกับแนวคิดของ Manz (1986) ที่ว่าภาวะผู้นำในตนเองเป็นการนำที่เริ่มจากตนเอง กำหนดทิศทางและการจูงใจด้วยตนเอง การให้ความหมายภาวะผู้นำในตนเองของวัยรุ่นกลุ่มเจเนอเรชันซียังสอดคล้องกับคำอธิบายของ Kraft (1998) Prussia, Anderson, and Manz (1998) และ Yun, Cox, and Sims (2006) ที่ว่าภาวะผู้นำในตนเอง เป็นความคิดและพฤติกรรมของบุคคลที่เป็นไปตามการคิด (cognitive) แรงจูงใจ (motivation) และพฤติกรรม (behavior) ซึ่งมีกลยุทธ์ 3 ประการที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำในตนเองคือ กลยุทธ์การมุ่งเน้นพฤติกรรม (behavior-focused) ที่เน้นการเพิ่มความตระหนักในตนเอง และสนับสนุนการจัดการพฤติกรรมส่วนบุคคล (Neck & Houghton, 2006) กลยุทธ์การ

ใช้รางวัลที่สอดคล้องกับความสำเร็จ (natural reward) ที่ทำให้บุคคลพอใจและสนุนกับกิจกรรมต่าง ๆ ของตนเอง (Manz & Neck, 2004) และความคิดเชิงโครงสร้าง (constructive thought) ที่ช่วยเสริมสร้างความคิดเชิงบวกและการมองโลกในแง่ดี (Neck & Houghton, 2006; Seligman, 1991) นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับผลการวิจัยของ Norris (2008) ที่พบว่าการรับรู้ความสามารถของตนเอง (self-efficacy) มีความสัมพันธ์เชิงบวกแบบบางส่วนต่อการมีภาวะผู้นำในตนเอง ซึ่งการรับรู้ความสามารถของตนเองเป็นความเชื่อในความสามารถส่วนตัวในการกระทำสิ่งที่ต้องการตัวเอง (Bandura, 1997) และมีมากขึ้นได้ตลอดเวลาผ่านประสบการณ์ของบุคคลคนนั้น (Maddux, 2002)

กระบวนการเสริมสร้างภาวะผู้นำในตนเองของวัยรุ่นกลุ่มเจเนอเรชันซีที่เริ่มจากการประเมินตนเองและสภาพแวดล้อม การวางแผนและตั้งเป้าหมายในการเสริมสร้างภาวะผู้นำในตนเอง การศึกษาเรียนรู้รูปแบบของผู้นำต้นแบบที่ดี การปฏิบัติการเสริมสร้างภาวะผู้นำในตนเอง และการประเมินผลการเสริมสร้างภาวะผู้นำในตนเอง ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ Nesbit (2012) ที่นำเสนอกรอบ (framework) การพัฒนาภาวะผู้นำในตนเอง (Self-Directed Leadership Development: SDLD) เพื่อการดับแนวคิดและเป็นแนวทางในการพัฒนาตนเองของผู้นำในองค์การ พบว่าภายใต้การพัฒนาตนเองที่มีประสิทธิผลเกิดจากการบูรณาการของอภิทักษะ (meta-skill) หรือทักษะที่เป็นพื้นฐานของการพัฒนาทักษะอื่น ๆ 3 ประการที่เกี่ยวกับตนเองคือ ความสามารถในการจัดการกับปฏิกริยาทางอารมณ์ (manage emotional reactions) การฝึกฝนการสะท้อนตนเอง (self-reflection) และกระบวนการกำกับตนเอง (self-regulatory) เพื่อการพัฒนา ซึ่งกระบวนการดังกล่าวต่อมาทำให้เกิดความตระหนักในตนเอง (self-awareness) โดยความตระหนักในตนเองเกี่ยวข้องกับความเข้าใจในตนเอง (self-understanding) และการจัดการกับอารมณ์ (emotional reactions) จึงเป็นการยืนยันว่ากระบวนการเสริมสร้างภาวะผู้นำในตนเองของวัยรุ่นกลุ่มเจเนอเรชันซีจะประสบผลสำเร็จได้ต้องเริ่มจากการรู้จัก เข้าใจ และตระหนักในตนเองทั้งอารมณ์ ความคิดและความรู้ความสามารถ และสอดคล้องกับงานวิจัยของ Tat and Zeitel-Bank (2013) ที่เสนอว่าบุคคลคนหนึ่งสามารถพัฒนาภาวะผู้นำในตนเองได้ผ่านประสบการณ์ทางกายภาพ (physical experience) และความตระหนักไปพร้อม ๆ กับกระบวนการสะท้อนทางปัญญา (intellectual reflection) โดยสมรรถนะภาวะผู้นำในตนเอง เช่น ความตระหนักในตนเอง การควบคุมตนเอง การจูงใจตนเอง รูปแบบความคิดที่ดี การมุ่งเป้าหมาย และการผ่อนคลาย นอกจากนี้กระบวนการเสริมสร้างภาวะผู้นำในตนเองของวัยรุ่นกลุ่มเจเนอเรชันซียังสอดคล้องกับทฤษฎีการเรียนรู้ทางสังคม (Social Learning Theory) ของ Bandura (1997) ที่ประกอบด้วยความตั้งใจ ต่อต้นแบบ (attention) จดจำพฤติกรรมของต้นแบบ (retention) ลอกเลียนแบบ

(reproduction) และแสดงสิ่งที่เรียนรู้อ кома (motivation) พวกเขาระบุการมีภาวะผู้นำในตนของภายใต้บริบททางสังคม โดยเรียนรู้จากผู้อื่นด้วยการสังเกต (observation) การเลียนแบบ (imitation) และการเอาอย่างจากต้นแบบ (model) มีความตั้งใจ (attention) เป็นปัจจัยสำคัญต่อการเรียนรู้ จึงกล่าวได้ว่าบุคคล พฤติกรรม และสิ่งแวดล้อมล้วนมีอิทธิพลต่อกันและกันและมีผลต่อความตั้งใจในการเรียนรู้การเสริมสร้างภาวะผู้นำในตนของของวัยรุ่นกลุ่มเจเนอเรชันซี

ข้อเสนอแนะจากการวิจัย

ผลการวิจัยเพื่อสร้างทฤษฎีฐานรากของความหมายและกระบวนการเสริมสร้างภาวะผู้นำในตนของของวัยรุ่นกลุ่มเจเนอเรชันซี ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะดังนี้

1. ข้อเสนอแนะเชิงทฤษฎี

1.1 การเสริมสร้างและพัฒนาภาวะผู้นำในตนของให้วัยรุ่นหรือเยาวชนรุ่นใหม่ที่จะก้าวไปเป็นผู้นำที่มีศักยภาพ เป็นกำลังสำคัญในการขับเคลื่อนสังคมและองค์การในอนาคต จำเป็นต้องคำนึงถึงทฤษฎีฐานรากของความหมายและกระบวนการเสริมสร้างภาวะผู้นำในตนของซึ่งถูกพัฒนาขึ้นจากผู้ให้ข้อมูลหลักซึ่งเป็นวัยรุ่นกลุ่มเจเนอเรชันซี เนื่องจากทฤษฎีฐานรากดังกล่าวเกิดจากการอุปนัย (inductive method) จนทำให้ได้ความรู้และความจริงที่เกิดจากการรวบรวมข้อมูลข้อเท็จจริงจากผู้ที่ถูกศึกษาที่สะท้อนความคิดและการตั้งตระหง่านอย่างรอบคอบอกรมาทำให้ผู้มีความเข้าใจภาวะผู้นำในตนของซึ่งเป็นสิ่งที่เป็นนามธรรมแบบลึกซึ้ง (empathic understanding)

1.2 ภาวะผู้นำในตนของเป็นสภาวะตามธรรมชาติ (naturalistic) อันเป็นผลมาจากการคิด การเรียนรู้ และมีความเป็นพหุ (pluralism) อยู่ในตัวบุคคล สถาบันซึ่งอนุญาตการที่จะวัดอกรมาเป็นเชิงวัตถุวิสัย ผู้วิจัยจึงเสนอแนะในการพัฒนาทฤษฎีด้วยการวิจัยที่ขับเคลื่อนด้วยข้อมูลเป็นพื้นฐาน (data driven) เพื่อแสวงหาความเข้าใจปรากฏการณ์ในตัวบุคคลที่ศึกษาและนำไปสู่ความรู้ความเข้าใจที่ใหม่สุด ได้ มุมมอง (perspective) ใหม่ ๆ ที่อยู่บนกระดังสังคมปัจจุบัน และเป็นทฤษฎีที่ผู้วิจัยและผู้ถูกวิจัยได้ร่วมกันพัฒนาขึ้น

2. ข้อเสนอแนะในการปฏิบัติ

2.1 สถาบันพื้นฐานของสังคม ได้แก่ สถาบันครอบครัว และสถาบันการศึกษาซึ่งมีส่วนเกี่ยวข้องโดยตรงกับวัยรุ่นกลุ่มเจเนอเรชันซีและบุคคลเจเนอเรชันใหม่ ๆ ของสังคม ควรให้ความสำคัญในการอบรมเลี้ยงดูและให้ความรู้ ควรนำทฤษฎีฐานรากของความหมาย

การให้ความหมาย กีนาของความหมาย และกระบวนการเสริมสร้างภาวะผู้นำในตนเอง
ของวัยรุ่นก่อสู่เจเนอเรชันซี: การวิจัยเพื่อสร้างทฤษฎีฐานราก

และกระบวนการเสริมสร้างภาวะผู้นำในตนเองตลอดจนหลักทฤษฎีการเรียนรู้ทางสังคมมาใช้เป็นแนวทางเพื่อพัฒนาวัยรุ่นยุคใหม่ให้มีภาวะผู้นำในตนเองที่มีความตระหนักในตนเอง มีความเชื่อมั่นในตนเอง มีความรู้ความสามารถ และรู้จักการบริหารจัดการตนเอง-

2.2 จากทฤษฎีฐานรากของกระบวนการเสริมสร้างภาวะผู้นำในตนเองของวัยรุ่น กลุ่มเจเนอเรชันซีที่มีการจัดจำและลอกเลียนการมีภาวะผู้นำในตนเองจากบุคคลต้นแบบที่ดี ที่ประทับใจ บุคคลที่อยู่ในรุ่นเจเนอเรชันก่อนหน้านี้ เช่น เจเนอเรชันเอกซ์ และ เจเนอเรชันวาย ตลอดจนบุคคลรอบข้างของวัยรุ่นเจเนอเรชันซี ได้แก่ พ่อแม่ พี่น้อง ครูอาจารย์ รุ่นพี่และเพื่อน จึงควรประพฤติปฏิบัติตาม วางแผน และแสดงออกถึงการมีภาวะผู้นำในตนเองเพื่อเป็นแบบอย่าง ที่ดีและมีค่าต่อการเรียนรู้ทางสังคมของวัยรุ่นกลุ่มเจเนอเรชันซี

2.3 หน่วยงานภาครัฐซึ่งเกี่ยวข้องกับวัยรุ่นและเยาวชนควรให้ความสำคัญอย่างจริงจังในระดับนโยบายเกี่ยวกับการพัฒนาเยาวชนให้มีศักยภาพที่เข้มแข็งมีภาวะผู้นำในตนเอง ผ่านกระบวนการภาครัฐและประชาสังคมต่าง ๆ ที่มีทิศทางและแนวทางปฏิบัติที่ชัดเจน

3. ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยในอนาคต

3.1 การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาศึกษาเพื่อสร้างทฤษฎีฐานราก ในการศึกษาวิจัย ครั้งต่อไปอาจตรวจสอบและยืนยันทฤษฎีที่สร้างขึ้นด้วยวิธีวิทยาเชิงปริมาณเพื่อยืนยันทฤษฎีฐานรากดังกล่าว

3.2 การนำทฤษฎีฐานรากที่สร้างขึ้นจากการวิจัยเชิงคุณภาพไปพัฒนาเป็นตัวบ่งชี้ และต่อยอดเป็นรูปแบบการพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำในตนเองของวัยรุ่น เจเนอเรชันซีต่อไป

รายการอ้างอิง

ภาษาไทย

โครงการผู้นำแห่งอนาคต คณะวิทยาการเรียนรู้และศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

(2557). ผู้นำแห่งอนาคต *Leadership for the future*. สืบคันจาก <http://leadershipforfuture.com/news.php?id=12>

โครงการสุขภาพคนไทย. (2559). ทำความรู้จักคนต่างรุ่นต่าง “เจเนอเรชัน”. ใน สุขภาพคนไทย 2559 (หน้า 8-11). นครปฐม: สถาบันวิจัยประชากรและสังคม มหาวิทยาลัยมหิดล.

จักรพันธ์ จันทร์สมี. (2555). นำตนเองไม่เป็น...อย่าคิดนำผู้อื่น. สืบค้นจาก <http://www.manager.co.th/mgrweekly/viewnews.aspx?NewsID=9550000033742>

ชุมพูนุช พรหมภักดี. (2556). การเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุของประเทศไทย. สารวัฒนา, 3(16), 1-19.

ชาญชัย ดีอ้วม. (2555). การสืบสานระดับประสาทวิทยาเพื่อสร้างนวัตกรรมการเรียนรู้สำหรับเจนเนอเรชั่นแซท (วิทยานิพนธ์ปริญญาดุษฎีบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์, ปทุมธานี.

ชาญ โพธิสิตา. (2559). ศาสตร์และคิลป์แห่งการวิจัยเชิงคุณภาพ (พิมพ์ครั้งที่ 7). กรุงเทพฯ: อมรินทร์พรินติ้ง.

ดาวรุวรรณ ถวิลการ. (2558). “ภาวะผู้นำเหนือผู้นำ” แบบภาวะผู้นำแห่งศตวรรษที่ 21. วารสารบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยขอนแก่น, 11(2), 23-35.

ถิตรัตน์ พิมพาภรณ์ และ พิทักษ์ ศิริวงศ์. (2559). การให้ความหมาย ที่มาของความหมาย และองค์ประกอบความสุข ในการทำงานของกลุ่มอาจารย์มหาวิทยาลัยในเจนเนอเรชั่นวาย: การวิจัยเพื่อสร้างทฤษฎีฐานราก. วารสารคิลปศาสตร์มหาวิทยาลัยอุบลราชธานี, 12(1), 109-144.

ทิพยวรรณ สุจิรุ่งวัฒนา และ คณิต เอียววิชัย. (2558). การพัฒนาข้อเสนอเชิงนโยบายในการเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์สำหรับผู้นำองค์กรนิสิต/นักศึกษาในสถาบันอุดมศึกษาในทศวรรษหน้า (พ.ศ. 2557-2566). วารสารคิลปการศึกษาศาสตร์วิจัย, 7(2), 191-206.

นงราม ชลอเจริญยิ่ง. (2559). การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำกิจกรรมคึกคัก ตอนต้นในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา (วิทยานิพนธ์ปริญญาดุษฎีบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยมหาสารคาม, มหาสารคาม.

เนตรพันณา yawirach. (2556). ภาวะผู้นำและผู้นำเชิงกลยุทธ์ (พิมพ์ครั้งที่ 8). กรุงเทพมหานคร: ทริปเพล็กซ์ป.

บังอร ศิริสัญลักษณ์. (2560). ทุนมนุษย์ของเจนเนอเรชั่นซีกับความพร้อมในการอยู่ร่วมในสังคมผู้สูงอายุ. วารสารการพัฒนาชุมชนและคุณภาพชีวิต, 5(1), 36-45.

พิทักษ์ ศิริวงศ์. (2547, เมษายน-กันยายน). “ทฤษฎีฐานราก (Grounded Theory) วิธีวิทยาการวิจัยเพื่อสร้างทฤษฎีในการพัฒนาประเทศ”. บรรณสาร มศก.ท., 19(1), 13-21.

มัธธิรัตน์ บำรุงจิตต์ และ ศรีมาจ ณ วิเชียร. (2558). การวิเคราะห์ สังเคราะห์องค์ประกอบของสุคิดภาวะผู้นำในองค์การ. วารสารมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์, 32(1), 21-46.

รัตติกรณ์ จงวิศาล. (2556). *ภาวะผู้นำ: ทฤษฎี การวิจัย และแนวทางสู่การพัฒนา*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

รุจิภาส โพธิ์ทองแสงอรุณ. (2559). บทบาทของผู้นำในศตวรรษที่ 21: การจัดการช่องว่างระหว่างวัยในองค์กร, รายงานการประชุมวิชาการระดับชาติ ด้านบริหารธุรกิจ ราชมงคลพระนคร และการนำเสนอผลงานวิจัยเชิงสร้างสรรค์ (หน้า 596-611). กรุงเทพฯ, ประเทศไทย.

วีเรจน์ สารรัตนะ. (2557). *ภาวะผู้นำ: ทฤษฎีและนานาทัศนะร่วมสมัยปัจจุบัน*. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์พิพิธ์วิสุทธิ์.

ศุภารักษ์ สุขสารธรรม. (2555). ความสัมพันธ์ของแรงจูงใจกับผลการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของพนักงานธนาคารแห่งประเทศไทย (การค้นคว้าอิสระปริญญามหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยศิลปากร, นครปฐม.

สถาบันวิจัยประชากรและสังคม. (2558). คัพทากุรกรรมการวิจัยทางประชากรและสังคม. สืบค้นจาก <http://www.popterms.mahidol.ac.th/popterms/>.

สมโภชน์ อนenkสุข. (2546). การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ. วารสารวิจัยและวัดผลการศึกษา, 1(1), 25-36.

สรพงศ์ อ่องแสงคุณ. (2557). *Generation Z. Read Me*, 6(1), 12-17.

สุชาติ ประสิทธิ์รัตน์. (2555). ระเบียบวิธีการวิจัยทางสังคมศาสตร์ (พิมพ์ครั้งที่ 15). กรุงเทพมหานคร: สามลดา.

สุภารักษ์ จันทวนิช. (2559). *วิธีการวิจัยเชิงคุณภาพ* (พิมพ์ครั้งที่ 23). กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

ภาษาต่างประเทศ

Balda, J. B., & Mora, F. (2011). Adapting leadership theory and practice for the networked, millennial generation. *Journal of Leadership Studies*, 5(3), 13-24.

Bandura, A. (1997). *Self-efficacy: The exercise of control*. New York: W.H. Freeman.

Certo, S. C. (1992). *Modern management: Quality ethics and the global environment* (5th ed.). Boston: Allyn and Bacon.

Creswell, J. W. (1998). *Qualitative inquiry and research design: Choosing among five traditions*. Thousand Oaks, Calif: Sage.

Daft, R. (2011). *Leadership* (5th ed., International ed.). India: SouthWestern/Cengage Learning.

Denzin N., & Lincoln, Y. (2001). *Handbook of qualitative research*. Thousand Oaks, CA: Sage.

Glaser, B., & Strauss, A. L. (1967). *The discovery of grounded theory: Strategies for qualitative research*. Chicago: Aldine.

Glass, A. (2007). Understanding generational differences for competitive. *Industrial and Commercial Training*, 39(2), 98-103.

Greenberg, E. (2008). *Generation WE*. Emeryville, CA: Pachatusan.

Griffin, R.W. (1987). *Management* (2nd ed.). Massachusetts: Houghton Mifflin.

Houghton, J. D., Neck, C. P., & Manz, C. C. (2003a). We think we can, we think we can, we think we can: The impact of thinking patterns and self-efficacy on work team sustainability. *Team Performance Management*, 9, 31-41.

Houghton, J. D., Neck, C. P., & Manz, C. C. (2003b). "Self-Leadership and super leadership: The heart and art of creating shared leadership in teams." In C. L. Pearce & J. A. Conger (Eds.), *Shared leadership: Reframing the how's and why's of leadership* (pp. 123-140). Thousand Oaks, CA: Sage.

Howe, N., & Strauss, W. (2000). *Millennials rising: The next great generations*. New York: Vintage Books.

Kraft, R. J. (1998). *Utilizing self-managing teams: Effective behavior of team leaders*. New York: Garland.

Lussier, R. N., & Achua, C. F. (2013). *Leadership theory, application, & skill development*. Mason, OH: Thomson Higher Education.

Maddux, J. E. (2002). Self-efficacy: The power of believing you can. In C. R. Snyder & S. J. Lopez (Eds.), *Handbook of positive psychology* (pp. 277-287). New York: Oxford University Press.

Manz, C. C. (1986). Self-leadership: Toward an expanded theory of self-influence processes in organizations. *Academy of Management Review*, 11, 585-600.

Manz, C. C., & Neck, C. P. (2004). *Mastering self-leadership: Empowering yourself for personal Excellence* (2nd ed.). Upper Saddle River, NJ: Prentice Hall.

Neck, C. P., & Houghton, J. D. (2006). Two decades of self-leadership theory and research: past developments, present trends, and future possibilities, *Journal of Managerial Psychology*, 21(4), 270-295.

Nesbit, P. L. (2012). The role of self-reflection, emotional management of feedback, and self-regulation processes in self-directed leadership development. *Human Resource Development Review*, 11(2), 203-226.

Norris, S. E. (2008). An examination of self-leadership. *Emerging Leadership Journeys*, 1(2), 43-61.

Prussia, G. E., Anderson, J. S., & Manz, C. C. (1998). Self-leadership and performance outcomes: The mediating influence of self-efficacy. *Journal of Organizational Behavior*, 19(5), 523-538.

Robbins, S. P. (1993). *Organizational behavior: Concepts, controversies, and applications* (6th ed.). Englewood Cliffs, N.J.: Prentice Hall.

Seligman, M. E. P. (1991). *Learned optimism*. New York: Alfred Knopf.

Stem, P. N. (1994). Eroding grounded theory. In J. M. Morse (Ed.), *Critical Issues in Qualitative Research*. Thousand Oaks, CA: Sage.

Strauss, A. L., & Corbin, J. M. (1998). *Basics of qualitative research: Techniques and procedures for developing grounded theory* (2nd ed.). Thousand Oaks, CA: Sage.

Strauss, W., & Howe, N. (1992). *Generations*. New York: Quill.

Tat, U., & Zeitel-Bank, N. (2013). Self-leadership development: The link between body, mind, and reflection. In *Active Citizenship by Knowledge Management & Innovation: Proceedings of the Management, Knowledge and Learning International Conference 2013* (pp.183-189). Lublin: ToKnow Press.

Williams, K. C., & Page, R. A. (2011). Marketing to the generations. *Journal of Behavioral Studies in Business*, 3(1), 37-44.

Yukl, G. (2010). *Leadership in Organizations* (7th ed.). New Jersey: Prentice Hall.

Yun, S., Cox, J., & Sims, H. P. (2006). The forgotten follower: A contingency model of leadership and follower self-leadership. *Journal of Managerial Psychology*, 21(4), 374-388.

.....
ຜູ້ເຂົ້ານ

ຄມກົດ ນັນທະໂຈພົງກໍ ອາຈານຍົງປະຈຳສາຂາວິຊາການຈັດການ ຄະບປຮຽນຮູ້ກິຈແລະ ເທັກໂນໂລຢີ
ສາຮສນເທັກ ມາວິທາລັບທັກໂນໂລຢີຮາຊມງຄລຕະວັນອອກ

ອື່ນເມລ: nantharojphong@gmail.com

ຮອງສາສຕຣາຈາຣຍ໌ ດຣ.ພິທັກເມ ສີຮົວງສົງ ອາຈານຍົງປະຈຳສາຂາວິຊາການທລາດ ຄະບປຮຽນການ
ຈັດການ ມາວິທາລັບສິລປາກ
ອື່ນເມລ: phitak@ms.su.ac.th