

**การให้ความหมาย ที่มาของความหมาย และกระบวนการเสริมสร้างภาวะผู้นำในตนเอง
ของวัยรุ่นกลุ่มเจนเอเรชั่นซี: การวิจัยเพื่อสร้างทฤษฎีฐานราก**

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

คมกริช นันทะโรจวงศ์ และ พัทธ์ศ ศิริวงศ์

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาการให้ความหมายและที่มาของความหมายของภาวะผู้นำในตนเองในทัศนะของวัยรุ่นกลุ่มเจนเอเรชั่นซี 2) ศึกษากระบวนการเสริมสร้างภาวะผู้นำในตนเองของวัยรุ่นกลุ่มเจนเอเรชั่นซี และ 3) เพื่อสร้างทฤษฎีฐานรากของความหมายและกระบวนการเสริมสร้างภาวะผู้นำในตนเองของวัยรุ่นกลุ่มเจนเอเรชั่นซี เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ ศึกษาปรากฏการณ์ทางสังคมด้วยวิธีวิทยาการสร้างทฤษฎีฐานราก เพื่อหาคำอธิบายสำหรับปรากฏการณ์ที่ศึกษา และได้เป็นข้อสรุปเชิงทฤษฎีที่มีลักษณะเป็นนามธรรมและมีฐานมาจากข้อมูลโดยตรง โดยการสัมภาษณ์แบบเจาะลึกกับผู้ให้ข้อมูลหลักซึ่งเป็นวัยรุ่นที่อยู่ในกลุ่มเจนเอเรชั่นซี เกิดตั้งแต่ปี พ.ศ. 2538 เป็นต้นไป เป็นนักศึกษาในสถาบันอุดมศึกษาแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร จำนวน 17 คน คัดเลือกผู้ให้ข้อมูลหลักโดยอาศัยการสุ่มตัวอย่างเชิงทฤษฎี เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ ผู้วิจัยและแนวคำถามในการสัมภาษณ์ วิเคราะห์ข้อมูลแบบอุปนัยแล้วประมวลผลเชื่อมโยงเพื่อสร้างมโนทัศน์และทฤษฎี จัดกลุ่มและพัฒนาหมวดหมู่ของมโนทัศน์เป็นข้อสรุปเชิงทฤษฎี และนำเสนอในรูปการพรรณนาวิเคราะห์

ผลการวิจัยพบว่า วัยรุ่นกลุ่มเจนเอเรชั่นซีได้ให้ความหมายและที่มาของความหมายของภาวะผู้นำในตนเองที่สามารถแบ่งออกเป็น 4 กลุ่มความหมาย คือ การมีความตระหนักในตนเอง การมีความรู้ความสามารถของตนเอง การบริหารจัดการตนเอง และการมีความเชื่อมั่นในตนเอง โดยวัยรุ่นกลุ่มเจนเอเรชั่นซีมีกระบวนการเสริมสร้างภาวะผู้นำในตนเอง คือ 1) การประเมินตนเองและสภาพแวดล้อม 2) การวางแผนและตั้งเป้าหมายในการเสริมสร้างภาวะผู้นำ

ในตนเอง 3) การศึกษาเรียนรู้รูปแบบของผู้นำต้นแบบที่ดี 4) การปฏิบัติการเสริมสร้างภาวะผู้นำในตนเอง และ 5) การประเมินผลการเสริมสร้างภาวะผู้นำในตนเอง ซึ่งงานวิจัยนี้ได้สร้างข้อสรุปเชิงทฤษฎี อภิปรายผลการวิจัย และให้ข้อเสนอแนะอันเป็นแนวทางสำหรับการเสริมสร้างและพัฒนาภาวะผู้นำในตนเองของวัยรุ่นยุคใหม่ตลอดจนการวิจัยในอนาคต

คำสำคัญ: ภาวะผู้นำในตนเอง / เจเนอเรชันซี / ทฤษฎีฐานราก

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 (ชมพูนุช พรหมภักดี, 2556) และไทยกำลังจะกลายเป็นสังคมผู้สูงอายุอย่างสมบูรณ์ เมื่อมีสัดส่วนประชากรอายุ 60 ปีขึ้นไปมากกว่าร้อยละ 20 โดยคาดว่าจะใช้เวลาเพียง 20 ปี ทำให้ประเทศไทยมีเวลาในการปรับตัวเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงนี้ไม่มาก และเนื่องจากการเปลี่ยนแปลงทางด้านโครงสร้างประชากร ทำให้สัดส่วนของประชากรวัยเด็กและวัยแรงงานมีแนวโน้มลดลง กลุ่มประชากรสำคัญที่จะเป็นผู้รับภาระผู้สูงอายุนับแต่นี้จนถึง 30 ปีข้างหน้า คือ กลุ่มที่เข้าสู่วัยแรงงานในช่วงที่สังคมไทยเข้าสู่ภาวะสังคมสูงวัยอย่างสมบูรณ์ หรือกลุ่มที่กำลังอยู่ในช่วงวัยรุ่นที่เติบโตมาพร้อมกับการพัฒนาทางด้านเทคโนโลยีและการสื่อสาร (บังอร ศิริสัญลักษณ์, 2560)

ในศตวรรษที่ 21 ซึ่งเป็นห้วงเวลาที่สังคมโลกรวมทั้งประเทศไทยต้องเผชิญกับสภาพแวดล้อมที่มีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา ทั้งที่เป็นการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นอย่างต่อเนื่อง (Continuous Change) การเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นอย่างฉับพลันกะทันหัน (Discontinuous Change) ผู้นำ (Leader) ถือเป็นผู้ที่มีบทบาทที่สำคัญอย่างยิ่งต่อการขับเคลื่อนการเปลี่ยนแปลงเพื่อมุ่งไปสู่ความอยู่รอด (รุจิภาส โพธิ์ทองแสงอรุณ, 2559) โลกปัจจุบันมีการเปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็วในทุกด้าน การอาศัยแต่ผู้นำที่มีความสามารถอย่างเดียวอาจไม่เพียงพอ ผู้นำต้องแลกเปลี่ยนความรู้ ความสามารถ และทักษะกับผู้ตามเพื่อให้ผู้ตามมีการพัฒนา สามารถนำหรือจัดการด้วยตนเองได้มากขึ้น จนสามารถที่ร่วมกับผู้นำในการนำและแก้ปัญหาอันซับซ้อนของโลกปัจจุบันได้อย่างมีประสิทธิภาพ สิ่งสำคัญว่านั่นคือการสร้างและพัฒนาผู้ตามให้มีความเป็นผู้นำแบบนำตัวเอง (มัทธีรัตน์ บำรุงจิตต์ และ ศจีมาจ ฦ วิเชียร, 2558) ดังนั้นการสร้างผู้นำที่มีความสามารถในการนำผู้อื่นนั้น ควรเริ่มมาจากการที่บุคคลมีภาวะผู้นำในการนำตนเองให้ได้เสียก่อน โดยภาวะผู้นำในตนเอง (Self Leadership) เป็นภาวะที่บุคคลหนึ่ง ๆ มีอิทธิพลต่อตัวเองในการที่จะนำพาและจูงใจตนเองไปค้นหาสิ่งที่ต้องการเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย (Houghton, Neck, & Manz, 2003) สอดคล้องกับสุภาจิตบริหารที่กล่าวไว้ว่า “ผู้นำมิใช่ผู้ที่อยากจะเดินนำคนอื่น แต่ผู้นำคือผู้ที่คนอื่นอยากจะเดินตาม” ดังนั้น พื้นฐานสำคัญของการมีภาวะผู้นำคือความสามารถในการนำตนเอง หากเราต้องการให้ผู้อื่นเดินตรงไปข้างหน้า ตัวเราเองต้องควบคุมตัวเองไม่ให้ออกนอกกลุ่มนอกทาง (จักรพันธ์ จันทร์ศรี, 2555) การสร้างภาวะผู้นำในตนเองจึงเป็นเรื่องสำคัญในการพัฒนาผู้นำยุคใหม่ให้มีการเรียนรู้และพัฒนาทักษะในการนำตนเอง รู้จักตนเอง รู้จุดแข็ง จุดอ่อนของตนเอง ดึงศักยภาพและพัฒนาความสามารถของตนเองให้ไปสู่เป้าหมายหรือ

ผลลัพธ์ที่ตนเองตั้งไว้ ปลุกพลังความเป็นผู้นำที่ซ่อนอยู่ภายในเพื่อสร้างอิทธิพลและแรงจูงใจที่กระตุ้นให้นำพาตนเองไปสู่การลงมือทำอย่างมุ่งมั่น เรียนรู้วิธีการในการกำจัดความกลัวและอดีตที่ฉุดรั้ง พัฒนาจุดเด่นให้ดีกว่าเดิม และกล้าที่จะก้าวเดินออกจาก Comfort Zone

สังคมไทยประกอบด้วยประชากรหลากหลายรุ่น คนต่างรุ่น อาจมีสิ่งที่แตกต่างกันมากกว่าเรื่องอายุ วัยรุ่นในปัจจุบันมีความคิดหลายอย่างที่ไม่เหมือนกับวัยรุ่นสมัยก่อน เนื่องมาจากการเติบโตภายใต้บริบทสังคม เศรษฐกิจ สิ่งแวดล้อม วัฒนธรรม ที่มีความเฉพาะตัวในแต่ละยุค เป็นปัจจัยสำคัญที่หล่อหลอมให้คนในแต่ละรุ่นมีอุปนิสัยและวิธีคิดที่แตกต่าง (โครงการสุขภาพคนไทย, 2559) กลุ่มเจนเอเรชั่นซี (Generation Z) ถือเป็นวัยรุ่นซึ่งเป็นกลุ่มประชากรรุ่นใหม่ส่วนใหญ่กำลังอยู่ในวัยศึกษาเล่าเรียน เป็นกลุ่มที่สามารถปลูกฝังสิ่งดี ๆ ให้กับเขาได้ เพราะพวกเขาอยู่ในวัยที่กำลังแสวงหาและเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ นอกจากนี้กลุ่มเจนเอเรชั่นซียังเป็นกลุ่มที่เกิดมาพร้อมกับเทคโนโลยีที่มีการพัฒนาแล้วอย่างจริงจัง ถือเป็นคนยุคดิจิทัล (Digital Generation) อย่างแท้จริง (ชาญชัย ตี๋อ่วม, 2555) สิ่งที่สำคัญไปกว่านั้นคือประชากรในกลุ่มวัยนี้ ในอนาคตราว 10-15 ปีข้างหน้า จะถือเป็นกลุ่มประชากรวัยสำคัญในการขับเคลื่อนองค์กรและประเทศชาติ เป็นผู้นำยุคใหม่ที่มีบทบาทสำคัญยิ่งในการพัฒนาในโลกเทคโนโลยีและดิจิทัลที่ก้าวล้ำ จึงจำเป็นต้องเสริมสร้างภาวะผู้นำที่ดีให้เกิดขึ้นในตัวของพวกเขา และภาวะผู้นำที่ควรเสริมสร้างให้มีในวัยรุ่นยุคดิจิทัลเป็นพื้นฐานคือ ภาวะผู้นำในตนเอง ซึ่งวัยรุ่นกลุ่มเจนเอเรชั่นซีจะสามารถเป็นผู้นำที่ดีในอนาคตได้ควรเริ่มมาจากการที่พวกเขามีภาวะผู้นำในการนำตนเองให้ได้เสียก่อน ภาวะผู้นำในตนเองจะเป็นสิ่งสำคัญที่ช่วยประคับประคองให้พวกเขาเติบโตเป็นผู้นำยุคใหม่ที่มีภาวะผู้นำและคุณสมบัติด้านต่าง ๆ ที่เพียบพร้อมสมบูรณ์

จากความสำคัญของภาวะผู้นำในตนเอง ผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาการให้ความหมายที่มาของความหมาย และกระบวนการเสริมสร้างภาวะผู้นำในตนเองของวัยรุ่นกลุ่มเจนเอเรชั่นซี โดยใช้วิธีวิทยาการสร้างทฤษฎีฐานรากเพื่อหาคำอธิบายสำหรับปรากฏการณ์ที่ศึกษา และได้เป็นข้อสรุปเชิงทฤษฎีที่มีลักษณะเป็นนามธรรมและมีฐานมาจากข้อมูลโดยตรง (Stem, 1994) การวิจัยในครั้งนี้ทำให้เห็นมุมมองความเข้าใจ ความตระหนักรู้ และกระบวนการเสริมสร้างภาวะผู้นำในตนเองในทัศนะของวัยรุ่นกลุ่มเจนเอเรชั่นซีที่กำลังจะเติบโตไปเป็นผู้นำในสังคมในอนาคตอย่างลึกซึ้ง ตลอดจนได้ข้อเสนอเชิงทฤษฎี ข้อเสนอในการนำไปปฏิบัติเพื่อนำไปสู่การกำหนดแนวทางสำหรับการพัฒนาภาวะผู้นำของวัยรุ่นกลุ่มเจนเอเรชั่นซีต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาการให้ความหมายและที่มาของความหมายของภาวะผู้นำในตนเองในทัศนะของวัยรุ่นกลุ่มเจนเอเรชั่นซี
2. เพื่อศึกษากระบวนการเสริมสร้างภาวะผู้นำในตนเองของวัยรุ่นกลุ่มเจนเอเรชั่นซี
3. เพื่อสร้างทฤษฎีฐานรากของความหมายและกระบวนการเสริมสร้างภาวะผู้นำในตนเองของวัยรุ่นกลุ่มเจนเอเรชั่นซี

ขอบเขตการวิจัย

การศึกษาวิจัยนี้ผู้วิจัยได้กำหนดขอบเขตของการศึกษาไว้ดังนี้

1. **ขอบเขตด้านเนื้อหาการวิจัย** เป็นการศึกษาภาวะผู้นำในตนเองของวัยรุ่นกลุ่มเจนเอเรชั่นซี เพื่ออธิบายแนวคิดทฤษฎีที่มีรากฐานจากข้อมูล โดยผู้วิจัยได้กำหนดขอบเขตด้านเนื้อหาที่ศึกษาเกี่ยวกับภาวะผู้นำในตนเอง ประกอบด้วย 2 มิติ คือ 1) การให้ความหมายของภาวะผู้นำในตนเอง และ 2) การค้นหากระบวนการเสริมสร้างภาวะผู้นำในตนเองของวัยรุ่นกลุ่มเจนเอเรชั่นซี ตลอดจนงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำของวัยรุ่น
2. **ขอบเขตด้านผู้ให้ข้อมูลหลัก** ผู้ให้ข้อมูลหลัก คือ วัยรุ่นกลุ่มเจนเอเรชั่นซี (Generation Z) ซึ่งเกิดตั้งแต่ปี พ.ศ.2538 เป็นต้นไป เป็นนักศึกษาในสถาบันอุดมศึกษาแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร
3. **ขอบเขตด้านพื้นที่** ผู้วิจัยศึกษาและเก็บรวบรวมข้อมูลในพื้นที่สถาบันอุดมศึกษาแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร
4. **ขอบเขตด้านเวลา** ผู้วิจัยศึกษาข้อมูลเบื้องต้นตั้งแต่เดือนมีนาคม 2560 ระยะเวลาในการลงพื้นที่เพื่อศึกษาและรวบรวมข้อมูลโดยการสัมภาษณ์ตั้งแต่เดือนพฤษภาคม ถึงเดือนมิถุนายน 2560

วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง

ผู้วิจัยได้ศึกษาทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องจากแหล่งต่าง ๆ เพื่อนำมาประกอบการวิจัย ดังนี้

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำ

หน่วยงานต่าง ๆ ในองค์กร ผู้นำเป็นบุคคลที่มีความสำคัญที่สุดต่อความสำเร็จหรือความล้มเหลวขององค์กร เป็นบุคคลที่มีอำนาจอิทธิพลในการบังคับบัญชา มอบหมายงาน

ในกำกับดูแลให้เป็นไปตามเป้าหมายขององค์การ ประสานความต้องการของบุคคล ความต้องการของงาน และความต้องการขององค์การเข้าด้วยกัน (เนตรพินดา ยาวีราช, 2556) ทั้งนี้มีผู้ให้คำนิยามของภาวะผู้นำสรุปได้ดังนี้

Robbins (1993) กล่าวว่าภาวะผู้นำเป็นความสามารถที่มีอิทธิพลต่อกลุ่ม มีความสามารถในการใช้อิทธิพลโน้มน้าวบุคคลอื่น (Griffin, 1987) สามารถควบคุมผู้อื่นเพื่อให้บรรลุผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่วางไว้ (Certo, 1992) ซึ่งนักวิชาการระยะหลังมาได้ให้คำนิยามที่สอดคล้องกัน เช่น Daft (2011) กล่าวว่าภาวะผู้นำเป็นความสัมพันธ์เชิงอิทธิพลระหว่างผู้นำและผู้ตาม ซึ่งมุ่งหมายในการเปลี่ยนแปลงและมีผลต่อวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ร่วมกัน สอดคล้องกับ Lussier and Achua (2013) ที่นิยามว่า ภาวะผู้นำเป็นกระบวนการที่มีอิทธิพลระหว่างผู้นำและผู้ตามเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การผ่านการเปลี่ยนแปลง ขณะที่ Yukl (2010) ระบุว่าภาวะผู้นำเป็นกระบวนการที่มีอิทธิพลเหนือผู้อื่นเพื่อที่จะชี้นำ กำหนดโครงสร้าง และอำนวยความสะดวกในกิจกรรมและความสัมพันธ์ต่าง ๆ ภายในกลุ่มหรือองค์การ

อย่างไรก็ตามกระบวนทัศน์ภาวะผู้นำมีวิวัฒนาการในยุคต่าง ๆ เรื่อยมาเริ่มตั้งแต่ทฤษฎีมหาบุรุษ (Great man theory) ทฤษฎีคุณลักษณะ (Trait theory) ภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรม (Behavioral leadership) ภาวะผู้นำเชิงสถานการณ์ (Contingency leadership) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Transformational leadership) จนกระทั่งเข้าสู่ทฤษฎีภาวะผู้นำแนวใหม่หรือภาวะผู้นำร่วมสมัยปัจจุบัน (รัตนดิษฐ์ จงวิศาล, 2556; วิโรจน์ สารรัตน์, 2557) ซึ่งยุคปัจจุบันที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วในทุกด้าน ทำให้ทุกองค์การได้รับผลกระทบ ผู้นำที่มีความสามารถอย่างเดียวย่อมไม่เพียงพอสำหรับการบริหารจัดการให้เกิดประสิทธิผล ในองค์การในศตวรรษที่ 21 สิ่งสำคัญคือการทำให้ผู้ตามมีความเป็นผู้นำตนเอง (Self-Leader) จะเป็นกุญแจสำคัญในการจัดการองค์การให้ประสบความสำเร็จ (ดาวรรุวรรณ ถวิลการ, 2558)

แนวคิดภาวะผู้นำในตนเอง

แนวคิดภาวะผู้นำตนเองมีพื้นฐานอ้างอิงมาจากแนวคิด “ตนเป็นผู้นำตนเอง” (Self-leading the self) กล่าวคือ การสร้างผู้นำที่มีความสามารถนำผู้อื่นนั้นควรเริ่มจากการมีภาวะผู้นำในการนำตนเองก่อน ภาวะผู้นำตนเอง คือ การที่ตัวของเราเองมีอิทธิพลต่อตัวเราเองในการที่จะนำพาและจูงใจตนเองไปค้นหาสิ่งที่ตนต้องการเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย (Houghton, Neck, & Manz, 2003) การนำตนเองของบุคคลประกอบด้วย (Manz, 1986)

- 1) การเริ่มต้นด้วยตนเอง (Self-starter)
- 2) การกำหนดทิศทางและการจูงใจด้วยตนเอง

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

แนวคิดภาวะผู้นำในตนเองจึงเป็นแนวคิดที่ให้คุณค่ากับศักยภาพและการพัฒนา “ด้านใน” (self-leadership) เพื่อก้าวข้ามมายาคติ ความคิด และความเชื่อเดิม ๆ ของผู้นำเชิงอำนาจ หันกลับมาพัฒนาความสามารถเชิงการสะท้อนย้อนมองตนเอง (reflexivity) การเชื่อมโยงกับสรรพสิ่ง (connectivity) การเรียนรู้ใหม่และเปลี่ยนแปลงตนเอง (renewability) และมีความรับผิดชอบ (responsibility) ทั้งต่อตนเอง สังคม และสิ่งแวดล้อมรอบตัว (โครงการผู้นำแห่งอนาคต, 2557)

แนวคิดเจนเนอเรชัน

เจนเนอเรชัน (Generation) หรือรุ่น หมายถึง กลุ่มคนที่มีอายุรุ่นราวคราวเดียวกัน อาจเทียบเคียงกับภาษาอังกฤษอีกคำหนึ่งคือ “โคฮอร์ต” (cohort) ในทางประชากรศาสตร์ หมายถึง รุ่นอายุ หรือรุ่นประชากร และหมายถึง กลุ่มคนผู้สืบสายโลหิตมาจากกลุ่มคนรุ่นก่อน (สถาบันวิจัยประชากรและสังคม, 2558) ซึ่งกลุ่มคนรุ่นเดียวกันจะได้รับประสบการณ์ชีวิตร่วมกันและคล้ายคลึงกัน (Strauss & Howe, 1992) โดยประสบการณ์ก่อให้เกิดเอกลักษณ์ในทัศนคติและพฤติกรรมร่วมกัน (Glass, 2007) ทำให้มีความสนใจ ความเชื่อ ทัศนคติ ความคิดเห็น ค่านิยม และโลกทัศน์ที่เกี่ยวข้องกับชีวิตครอบครัว บทบาทชาย-หญิง สถาบันการเมือง ศาสนา วัฒนธรรม การดำเนินชีวิต และมุมมองในอนาคตแบบเดียวกัน (Greenberg, 2008; Howe & Strauss, 2000) โดยสหรัฐอเมริกาได้แบ่งกลุ่มคนเป็นรุ่นหรือกลุ่มอายุ (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 (Date of Birth: A.D.)	ช่วง พ.ศ. ที่เกิด (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: ธิตรัตน์ พิมพาภรณ์ และ พัทธ์ชัย ศิริวงศ์ (2559)

ปัจจุบันคนเจนเอเรชั่นวาย (Gen Y) มีสัดส่วนสูงที่สุด คือ ร้อยละ 39 ของประชากรโลกทั้งหมด ตามด้วยเจนเอเรชั่นเอกซ์ (Gen X) ที่ร้อยละ 27 ประเทศที่รายได้สูงมีสัดส่วนคนเจนเอเรชั่นอายุน้อยเมื่อเปรียบเทียบกับประเทศรายได้ปานกลางและรายได้ต่ำ ซึ่งสะท้อนถึงโครงสร้างอายุประชากรของแต่ละประเทศ แนวคิดเจนเอเรชั่นจึงเป็นที่แพร่หลายอย่างมาก โดยเฉพาะในวงการการตลาดและการจัดการทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรต่าง ๆ เพื่อเข้าใจถึงแรงจูงใจและพฤติกรรมของคนในแต่ละรุ่น (โครงการสุขภาพคนไทย, 2559)

เจนเอเรชั่นซี หรือ เจนเอเรชั่นแซด (Generation Z)

เจนเอเรชั่นซี หรือ Gen Z คือกลุ่มคนที่เกิดระหว่างปี พ.ศ.2538-2554 กลุ่มที่เข้าสู่เจนเอเรชั่นซีเป็นกลุ่มแรก ๆ กำลังศึกษาอยู่ในระดับปริญญาตรีหรือมัธยมศึกษาตอนปลาย แต่โดยส่วนใหญ่แล้วกำลังอยู่ในระดับประถมศึกษาตอนปลายจนถึงมัธยมศึกษาตอนต้น ซึ่งถือเป็นเยาวชนของชาติในปัจจุบันหรือเรียกว่า Young Generation คนกลุ่มนี้เติบโตมาในช่วงที่มีการพัฒนาเทคโนโลยี และเทคโนโลยีกลายเป็นส่วนหนึ่งของวัฒนธรรมการดำรงอยู่ของคนกลุ่มนี้ ทำให้เจนเอเรชั่นซีซึมซับวิถีชีวิตดังกล่าวไว้อย่างรวดเร็ว ดังที่โลกฝั่งตะวันตกให้นิยามว่า “Gen Z มีเทคโนโลยีอยู่ในสายเลือดมาแต่กำเนิด” นอกจากนี้เด็ก Gen Z หรือดิจิทัลเจนเอเรชั่นส่วนใหญ่เติบโตมาพร้อมกับความเพียบพร้อมทางการเงินของพ่อแม่ที่เป็นคนเจนเอเรชั่นเอกซ์ (Gen X) และเข้าถึงเทคโนโลยีตั้งแต่อายุน้อย โลกทั้งใบถูกเชื่อมถึงกันด้วยอินเทอร์เน็ต ทำให้เชื่อมต่อตลอดเวลา ประตู่แห่งโอกาสเปิดกว้างกว่ายุคสมัยของพ่อแม่หลายเท่าตัว การยอมรับนับถือผู้อื่นเป็นต้นแบบในการดำเนินชีวิต จึงค่อย ๆ ถูกลดบทบาทความสำคัญลง อย่างไรก็ตามคนกลุ่มนี้ต่างต้องการพื้นที่แสดงออกทางความคิด ต้องการยอมรับจาก

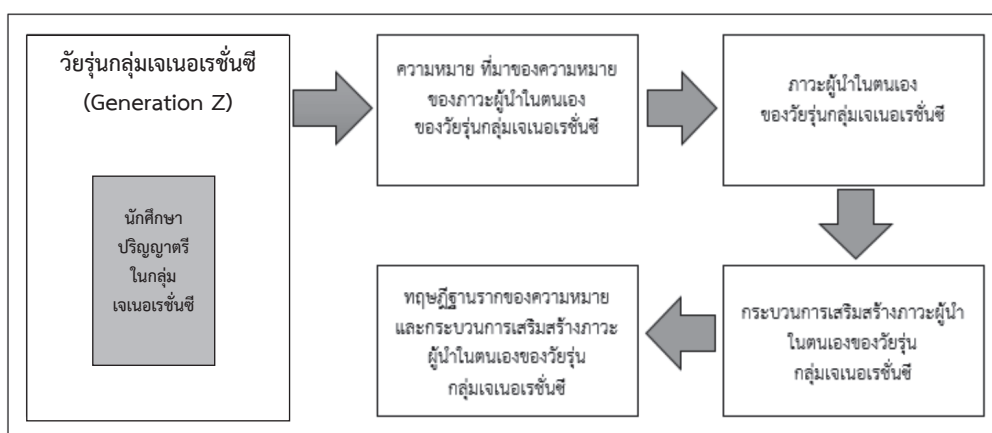
สังคม ต้องการรับรู้ข้อมูลข่าวสารจากโลกภายนอกโดยใช้เทคโนโลยีจนบางครั้งสูญเสียการมีมนุษยสัมพันธ์ อย่างไรก็ตามคนกลุ่มนี้มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ทำอะไรได้หลายอย่างพร้อมกัน ชอบตั้งคำถาม สมาธิสั้น ใจร้อน ความอดทนต่ำ ไม่ชอบให้ใครมาสั่งสอน มีปัญหาเรื่องการสื่อสาร มีปัญหาเรื่องวินัย (สรพงค์ อ่องแสงคุณ, 2558) บุคคลกลุ่มเจนเนอเรชันซีซึ่งกำลังอยู่ในวัยเรียนหรือบางกลุ่มย่างเข้าสู่วัยรุ่น วัยเรียนรู้ และเปิดรับสิ่งใหม่ ๆ ที่มีทั้งดีและไม่ดี ซึ่งคนกลุ่มนี้จะเข้ามามีบทบาทในสังคมในอนาคตไม่ว่าจะเป็นผู้นำหรือผู้ตาม ผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องจึงต้องให้ความสำคัญกับการพัฒนาคนรุ่นใหม่ เพราะในอนาคตคนกลุ่มเจนเนอเรชันซีนีจะขึ้นมามีบทบาทในสังคมไทย โดยเป็นแรงงานในภาคธุรกิจและบริการกว่าร้อยละ 90 (ศุภรางค์ สุขถาวรธรรม, 2555)

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

นงราม ชลอเจริญยิ่ง (2559) ได้ศึกษาวิจัยเรื่องการพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำนักเรียนมัธยมศึกษาตอนต้นในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา พบว่า ภาวะผู้นำมีองค์ประกอบ 9 ด้าน คือ มนุษยสัมพันธ์ ความเชื่อมั่นในตนเอง ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ความรอบรู้ ความซื่อสัตย์สุจริต ทักษะการแก้ปัญหา ความเสียสละ ความรับผิดชอบ การมีวิสัยทัศน์ ขณะที่ทิพย์วรรณ สุขใจรุ่งวัฒนา และ คณิต เทียววิชัย (2558) ได้ศึกษาวิจัยเรื่องการพัฒนาข้อเสนอเชิงนโยบายในการเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์สำหรับผู้นำองค์กรนิสิต / นักศึกษาในสถาบันอุดมศึกษาในทศวรรษหน้า (พ.ศ. 2557-2566) พบว่าคุณลักษณะภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์สำหรับผู้นำองค์กรนิสิต / นักศึกษาในสถาบันอุดมศึกษาประกอบด้วย 13 ตัวประกอบ คือ การมีวิสัยทัศน์ การยอมรับการเปลี่ยนแปลง ความสามารถในการจูงใจ ความมุ่งมั่น การทำงานเป็นทีม ความคิดสร้างสรรค์ การเป็นแบบอย่างที่ดี การอุทิศตน ความยืดหยุ่น ความสามารถในการแก้ปัญหา การเคารพความคิดเห็นของผู้อื่น ความไว้วางใจ และการสนับสนุน นอกจากนี้ Balda and Mora (2011) ได้ศึกษาการประยุกต์ใช้ทฤษฎีและการปฏิบัติทางภาวะผู้นำใน Millennial Generation พบว่า กลุ่มคนในยุค Millennial หรือยุคออนไลน์มีการกำหนดเป้าหมายและแรงบันดาลใจอย่างกว้าง ๆ ในการทำงานในสถานที่ทำงานที่เต็มไปด้วยคนหลากหลายรุ่น องค์กรในอนาคตจึงต้องพยายามสร้างวัฒนธรรมความร่วมมือระหว่างคนต่างรุ่น (multigenerational collaborative culture) ซึ่งต้องปรับใช้แนวคิดทฤษฎีเครือข่ายและความร่วมมือขององค์กรต่าง ๆ ในการเตรียมพร้อมสร้างภาวะผู้นำให้แก่คนรุ่น Millennial

กรอบความคิดพื้นฐานในการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อเสนอข้อสรุปเชิงทฤษฎีจากการศึกษาปรากฏการณ์ของการให้ความหมาย และที่มาของความหมาย และกระบวนการเสริมสร้างภาวะผู้นำในตนเองของวัยรุ่นกลุ่มเจนเอเรชั่นซีโดยวิธีวิจัยเชิงคุณภาพ เพื่อให้ได้ข้อมูลที่จะนำไปสู่การสร้างทฤษฎีฐานราก (Creswell, 1998) เมื่อผู้วิจัยศึกษาแนวคิดและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องแล้ว จึงกำหนดกรอบความคิดพื้นฐานเพื่อการวิจัย ดังนี้



ภาพ 1 กรอบความคิดพื้นฐานในการวิจัย

วิธีการดำเนินการวิจัย

การวิจัยเรื่องการให้ความหมาย ที่มาของความหมาย และกระบวนการเสริมสร้างภาวะผู้นำในตนเองของวัยรุ่นกลุ่มเจนเอเรชั่นซี เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพโดยใช้วิธีวิทยาการสร้างทฤษฎีฐานราก (Grounded Theory Methodology) (Glaser & Strauss, 1967) ผู้วิจัยใช้กระบวนการค้นแบบการตีความนิยม (Interpretivism) และสร้างสรรค์นิยม (Constructivism) เพื่อค้นหาความหมายหรือทฤษฎีใหม่จากทัศนะของผู้ให้ข้อมูลหลักและการสุ่มตัวอย่างเชิงทฤษฎี (Theoretical Sampling) โดยศึกษาปรากฏการณ์จริงเพื่อสร้างความรู้และทำความเข้าใจกระบวนการให้ความหมาย พัฒนาเป็นมโนทัศน์ และสร้างทฤษฎีจากข้อเท็จจริงทางสังคม ผู้วิจัยจะเริ่มสร้างสมมติฐานและคำอธิบายเชิงทฤษฎีขึ้นจากข้อมูลที่ได้รวบรวมมาสำหรับการวิจัยเรื่องนั้นโดยตรง (ชาย โพธิ์สิตา, 2559) วิธีการวิจัยเชิงคุณภาพช่วยให้สามารถแสวงหาความรู้และความจริงเกี่ยวกับพฤติกรรมของมนุษย์และสังคมซึ่งเกี่ยวข้องกับความรู้สึก โลกทัศน์ ความหมาย การตีความ การรับรู้ของมนุษย์ในบริบทของวัฒนธรรมและสิ่งแวดล้อมที่มีความสลับซับซ้อนเป็นพลวัต (สมโภชน์ อเนกสุข, 2546) ซึ่งวิธีวิทยาดังกล่าวทำให้ผู้วิจัยสามารถ

สร้างแนวคิดหรือมโนทัศน์ เชื่อมโยงเหตุผลเป็นสมมติฐานชั่วคราว ใช้เป็นแนวทางในการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลหลัก ผู้วิจัยจะสัมภาษณ์เพื่อเก็บรวบรวมข้อมูลสลับกับการปรับสมมติฐานไปเรื่อย ๆ จนกระทั่งบรรลุถึงจุดอิ่มตัว (Saturation) ทั้งในแง่ของข้อมูล (Data Saturation) และในแง่มโนทัศน์และทฤษฎี (Theoretical Saturation) (Creswell, 1998) กล่าวคือ เมื่อผู้วิจัยได้คำตอบจากการสัมภาษณ์ที่มีลักษณะซ้ำ ๆ ไม่มีประเด็นแตกต่างเกิดขึ้นใหม่ ผู้วิจัยจึงหยุดการเก็บข้อมูล นำไปสู่การจัดกลุ่มมโนทัศน์และสร้างข้อสรุปเชิงทฤษฎี (Theoretical Generalization) หรือคำอธิบายเชิงทฤษฎีของสิ่งที่ศึกษา ทำให้ได้ข้อสรุปเชิงทฤษฎีของการให้ความหมาย ที่มาของความหมาย และกระบวนการเสริมสร้างภาวะผู้นำในตนเองของวัยรุ่นกลุ่มเจนเอเรชั่นซี

ผู้ให้ข้อมูลหลักและการเลือกตัวอย่างเชิงทฤษฎี

ผู้วิจัยเลือกตัวอย่างโดยใช้วิธีการเลือกกลุ่มตัวอย่างเชิงทฤษฎี (Theoretical Sampling) โดยอาศัยหลักการคือผู้ให้ข้อมูลหลักต้องมีความเหมาะสมและสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของการวิจัย (Strauss & Corbin, 1998) ซึ่งผู้ให้ข้อมูลหลักในการวิจัยนี้ผู้วิจัยเลือกโดยใช้แบบแผนการเลือกตัวอย่างแบบเจาะจง (Purposive Sampling) ร่วมกับการเลือกตัวอย่างแบบสโนว์บอล (Snowball Sampling) (สุชาติ ประสิทธิ์รัฐสินธุ์, 2555) กล่าวคือผู้วิจัยได้เลือกวัยรุ่นที่อายุจัดอยู่ในกลุ่มประชากรเจนเอเรชั่นซี ซึ่งเกิดตั้งแต่ปี พ.ศ.2538 เป็นต้นไป กำลังศึกษาในระดับอุดมศึกษา เป็นตัวแทนสโมสรนักศึกษาหรือมีส่วนร่วมการทำกิจกรรมต่าง ๆ ของคณะและมหาวิทยาลัยอย่างสม่ำเสมอ หรือทำงานพิเศษระหว่างศึกษา จากนั้นผู้วิจัยจึงนัดสัมภาษณ์เก็บข้อมูล แล้วให้ผู้ให้ข้อมูลหลักที่ให้สัมภาษณ์แล้ว แนะนำเพื่อนหรือคนรู้จักที่มีลักษณะตรงกับที่ผู้วิจัยต้องการ เพื่อนัดหมายมาให้สัมภาษณ์ กระทำเช่นนี้เรื่อยไปเพื่อให้ได้ข้อมูลครบถ้วนตามวัตถุประสงค์ของการวิจัยที่กำหนดไว้

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

การวิจัยนี้ผู้วิจัยใช้เครื่องมือในการวิจัย ดังนี้

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

ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำในตนเองก่อนจัดเตรียมแนวคำถามในการสัมภาษณ์ที่พัฒนาขึ้นจากกรอบความคิดพื้นฐานในการวิจัย

2. แนวคำถามในการสัมภาษณ์ ซึ่งเป็นแนวคำถามเพื่อการสัมภาษณ์แบบเจาะลึก (In-depth Interview) ที่มีลักษณะเป็นปลายเปิดแบบกึ่งโครงสร้าง (Semi-structured Interview) โดยผู้ให้ข้อมูลหลักสามารถให้คำตอบได้อย่างละเอียดเท่าที่ผู้ให้ข้อมูลต้องการ แนวคำถามที่ผู้วิจัยใช้รวบรวมข้อมูลเป็นแนวคำถามเกี่ยวกับการให้ความหมาย ที่มาของความหมาย และกระบวนการเสริมสร้างภาวะผู้นำในตนเองของวัยรุ่นกลุ่มเจาะเนอเรนซ์ ซึ่งแนวคำถามครอบคลุมวัตถุประสงค์ของการวิจัยและประเด็นต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง แบ่งเป็น 1) แนวคำถามเกี่ยวกับข้อมูลพื้นฐานของผู้ให้ข้อมูลหลัก 2) แนวคำถามเกี่ยวกับความหมาย และที่มาของความหมายของภาวะผู้นำในตนเอง และ 3) แนวคำถามเกี่ยวกับกระบวนการเสริมสร้างภาวะผู้นำในตนเอง ในทัศนะของผู้ให้ข้อมูลหลัก

3. เครื่องมือจดบันทึกข้อมูลภาคสนาม ประกอบด้วย สมุด ดินสอ ปากกา ยางลบ สำหรับใช้เพื่อจดบันทึกข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์ ซึ่งผู้วิจัยใช้จดบันทึกรายละเอียดต่างๆ ได้แก่ ข้อมูลของผู้ให้สัมภาษณ์ รายละเอียดของคำตอบและความคิดเห็นต่าง ๆ นอกจากนี้ยังใช้ในการบันทึกข้อมูลที่ได้จากการสังเกต เช่น ลักษณะท่าทาง สีหน้า น้ำเสียงบุคลิกภาพ อากัปกิริยาของผู้ให้ข้อมูล รวมถึงบรรยากาศในระหว่างการสัมภาษณ์ เพื่อนำไปใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

4. เครื่องบันทึกเสียง ใช้เพื่อบันทึกข้อมูลเสียงในระหว่างการสัมภาษณ์ที่ผู้วิจัยอาจจดบันทึกไม่ครบถ้วน นำมาใช้ร่วมกับข้อมูลจากสมุดบันทึก เพื่อทบทวนคำสัมภาษณ์และเพื่อตรวจสอบความคลาดเคลื่อนของข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูล

การวิจัยนี้เป็นวิจัยเชิงคุณภาพซึ่งเป็นการศึกษาปรากฏการณ์ทางสังคมโดยเน้นให้ความสำคัญกับข้อมูลด้านความรู้สึกนึกคิดแบบคนใน (สุภางค์ จันทวานิช, 2559) โดยผู้วิจัยได้เก็บรวบรวมข้อมูลทั้งข้อมูลปฐมภูมิและทุติยภูมิ ดังนี้

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

ผู้ให้ข้อมูลคนแรกและหาคำอธิบายและเชื่อมโยงให้มีหน้าที่เป็นสมมติฐานชั่วคราว (Temporary Hypothesis) เพื่อเป็นแนวทางในการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลหลัก (Key Informant) คนถัดไป ผู้วิจัยเก็บรวบรวมข้อมูลจากวัยรุ่นเจนเอเรชั่นซีจนเกิดการอิ่มตัวของข้อมูลและทฤษฎี จึงยุติการสัมภาษณ์

ข้อมูลทุติยภูมิ (Secondary Data) เป็นข้อมูลที่ได้จากการศึกษาเอกสาร ตำรา รายงานการประชุมวิชาการ บทความวิชาการ และงานวิจัยในอดีต

การเก็บรวบรวมข้อมูลภาคสนาม ผู้วิจัยเริ่มจากการติดต่อขอสัมภาษณ์และนัดหมาย ผู้ให้ข้อมูลหลักเพื่อให้สัมภาษณ์โดยอธิบายวัตถุประสงค์ของการเก็บข้อมูล การนำข้อมูลไปใช้ การปกป้องความลับ เพื่อให้ผู้ให้ข้อมูลทราบวัตถุประสงค์ และให้ความร่วมมือกับผู้วิจัย ก่อนเริ่มการสัมภาษณ์ผู้วิจัยขออนุญาตใช้เครื่องบันทึกเสียง (Voice Recorder) และเริ่มสัมภาษณ์ตามแนวคำถามสัมภาษณ์ (Interview Guide) โดยการซักถามข้อมูลเบื้องต้น จากนั้นจึงเข้าสู่คำถามเกี่ยวกับการให้ความหมายของภาวะผู้นำในตนเอง และกระบวนการเสริมสร้างภาวะผู้นำในตนเอง กระทำเช่นนี้กับผู้ให้ข้อมูลหลักคนถัดไปจนกว่าจะหมดประเด็นสงสัยและไม่มีข้อมูลใหม่เกิดขึ้น (Data Saturation) แล้วจึงสิ้นสุดการสัมภาษณ์ ในระหว่างการสัมภาษณ์ ผู้วิจัยสร้างบรรยากาศความเป็นกันเองเพื่อให้ผู้ให้ข้อมูลหลักไว้วางใจและให้ความร่วมมือในการให้ข้อมูล จดบันทึกในประเด็นที่สำคัญรวมถึงการสังเกตพฤติกรรม ท่าทาง ที่ผู้ให้ข้อมูลหลักแสดงออกระหว่างการสัมภาษณ์

การตรวจสอบความน่าเชื่อถือและการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยตรวจสอบข้อมูล โดยใช้วิธีการตรวจสอบข้อมูลแบบสามเส้า (Triangulation) (Denzin & Lincoln, 2001) ที่ช่วยลดความผิดพลาดในการตีความโดยใช้มุมมองที่หลากหลาย ในการยืนยันความหมายที่ชัดเจนและถูกต้อง แบ่งเป็น การตรวจสอบสามเส้าด้านข้อมูล (Data Triangulation) การตรวจสอบสามเส้าด้านวิธีรวบรวมข้อมูล (Methodological Triangulation) และการตรวจสอบสามเส้าด้านทฤษฎี (Theory Triangulation)

1) การตรวจสอบสามเส้าด้านข้อมูล โดยตรวจสอบแหล่งที่มาของข้อมูล 3 แหล่ง ได้แก่ เวลา สถานที่ และบุคคล แหล่งเวลาผู้วิจัยตรวจสอบความน่าเชื่อถือของข้อมูลที่มาจากการเก็บข้อมูลในเวลาที่แตกต่างกันและเปรียบเทียบเพื่อพิจารณาว่าข้อมูลที่ต่างเวลากันมีความเปลี่ยนแปลงหรือไม่ แหล่งสถานที่ ผู้วิจัยตรวจสอบความน่าเชื่อถือของข้อมูลที่มาจากการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลต่างสถานที่กัน แหล่งบุคคล โดยพิจารณาจากการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลหลัก ที่มีคุณลักษณะส่วนบุคคลแตกต่างกัน

2) การตรวจสอบสามเส้าด้านวิธีรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยรวบรวมข้อมูลโดยใช้การสัมภาษณ์ควบคู่ไปกับการสังเกตแบบไม่มีส่วนร่วม และการศึกษาวิเคราะห์เอกสาร

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

ผู้วิจัยจัดกระทำและวิเคราะห์ข้อมูลในระหว่างการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยสังเกตและการสัมภาษณ์แบบเจาะลึก มีการบันทึกข้อมูลอย่างละเอียด ครอบคลุมประเด็นที่ต้องการศึกษา แล้วจัดระเบียบข้อมูลโดยถอดเทปบทสัมภาษณ์จากเครื่องบันทึกเสียงในลักษณะแบบคำต่อคำ (Verbatim) แล้วทบทวนข้อมูลทั้งหมด กำหนดรหัสข้อมูล จากนั้นพิมพ์เป็นบทสัมภาษณ์ (Transcript) และอ่านวิเคราะห์บทสัมภาษณ์ของผู้ให้ข้อมูลหลักทุกรายโดยอาศัยการตีความ (Interpret) สำหรับการวิเคราะห์ขั้นต้นจะกระทำไปตลอดการเก็บรวบรวมข้อมูล นำข้อมูลที่ได้รับรวบรวมมาจัดแบ่งประเภทข้อมูลที่มีลักษณะเดียวกันให้อยู่ด้วยกัน เพื่อกลั่นกรองข้อมูลให้เหลือเฉพาะที่เกี่ยวข้องกับจุดประสงค์ของการวิจัย แล้วประมวลผลเชื่อมโยงเพื่อสร้างมโนทัศน์ (Concept) และทฤษฎี จากนั้นจัดกลุ่มมโนทัศน์ (Category) พัฒนามหาคู่มโนทัศน์ให้มีรายละเอียดและมีความเป็นนามธรรมสูง โดยใช้คุณสมบัติและคุณลักษณะของข้อมูลที่สามารถแปรผันได้ เพื่อวิเคราะห์เชื่อมโยงข้อมูล หาคู่ของมโนทัศน์จะกลายเป็นเงื่อนไขและพัฒนามโนทัศน์ให้เป็นข้อสรุปเชิงทฤษฎี ซึ่งข้อสรุปเชิงทฤษฎีที่ได้มานำมาเสนอในรูปแบบของแบบแผน (Pattern) ที่เรียกว่า ทฤษฎีฐานราก (พิทักษ์ ศิริวงศ์, 2547)

ผลการวิจัย

การวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพศึกษาการให้ความหมาย ที่มาของความหมาย และกระบวนการเสริมสร้างภาวะผู้นำในตนเองของวัยรุ่นกลุ่มเจนเอเรชั่นซี ด้วยวิธีวิทยาทฤษฎีฐานราก ผู้วิจัยได้สัมภาษณ์วัยรุ่นกลุ่มเจนเอเรชั่นซี แบบเจาะลึก (In-depth Interview) ในรูปแบบการสนทนาแบบกึ่งโครงสร้าง (Semi-structured Conversation) และนำเสนอผลการวิจัยที่ได้จากการศึกษาตามวัตถุประสงค์ ดังนี้

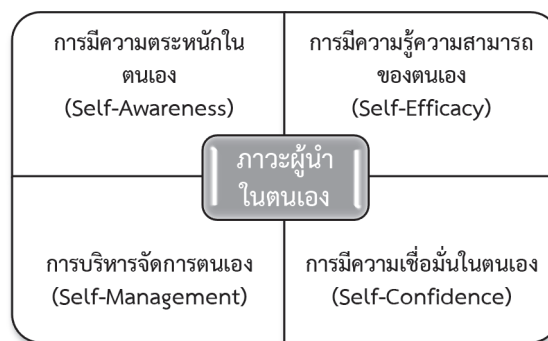
1. ข้อมูลพื้นฐานของผู้ให้ข้อมูลหลัก

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

คณะกรรมการสโมนักศึกษาระหว่างที่ศึกษาในสถาบันอุดมศึกษา ในจำนวนนี้มี 10 คน
ทำงานพิเศษนอกเวลา

2. การให้ความหมาย ที่มาของความหมาย ของภาวะผู้นำในตนเองของวัยรุ่น กลุ่มเจนเอเรชั่นซี

จากการศึกษาการให้ความหมายของคำว่า “ภาวะผู้นำในตนเอง” พบว่า ผู้ให้ข้อมูล
หลักได้ให้นิยามความหมายและที่มาของความหมายของภาวะผู้นำในตนเองไว้แตกต่างกัน
ซึ่งสามารถแบ่งออกเป็น 4 กลุ่มความหมาย ดังนี้



ภาพ 2 ความหมายของภาวะผู้นำในตนเองของวัยรุ่นกลุ่มเจนเอเรชั่นซี

2.1 การมีความตระหนักในตนเอง (Self-Awareness) วัยรุ่นกลุ่มเจนเอเรชั่นซี
ได้ให้ความหมายของภาวะผู้นำในตนเองว่า เป็นการที่บุคคลหนึ่ง ๆ มีความตระหนักในตนเอง
รู้จักตนเอง รู้ว่าตนเองเป็นคนอย่างไร ชอบอะไร ไม่ชอบอะไร มีบุคลิกภาพและนิสัยใจคอตนเอง
เป็นอย่างไร ทำไมตนจึงเป็นเช่นนั้น ที่สำคัญต้องรู้ทันอารมณ์ของตนเอง ว่าขณะนี้ตนเองมี
อารมณ์อย่างไร เนื่องจากการรู้จักอารมณ์ตนเองจะนำไปสู่การควบคุมอารมณ์ ความคิด และ
การแสดงออกให้เหมาะสม ผู้ให้ข้อมูลหลักกล่าวว่า การรู้จักตนเองก่อให้เกิดความเข้าใจ
ผู้อื่นมากขึ้น ทำให้ตนเองเข้าใจความแตกต่างจากผู้อื่นทั้งทัศนคติ ความคิด มุมมอง ความเชื่อ
และประสบการณ์ การที่วัยรุ่นกลุ่มเจนเอเรชั่นซีให้ความหมายของภาวะผู้นำในตนเองว่า
เป็นความตระหนักในตนเอง เนื่องจากมีความเชื่อว่าภาวะผู้นำในตนเองจำเป็นต้องเกิดจาก
การที่บุคคลนั้นมีความตระหนักและเข้าใจในตนเองก่อนว่าตนเองเป็นใคร มาจากไหน
หากบุคคลมีความตระหนักในตนเองเป็นพื้นฐานจะทำให้เกิดการยอมรับนับถือในตนเอง ภูมิใจ
ในตนเองและพร้อมที่จะเข้าใจผู้อื่นในสังคม

2.2 การรับรู้ความสามารถของตนเอง (Self-Efficacy) วิทยุกลุ่มเจเนอเรชันซี

ได้ให้ความหมายของภาวะผู้นำในตนเองว่า เป็นการที่บุคคลหนึ่ง ๆ รับรู้ความสามารถของตนเอง รับรู้ได้ว่าตนเองมีความรู้ความสามารถอย่างไร สามารถทำงานได้ในระดับใด มีความถนัดในเรื่องใด เก่งอะไร ไม่เก่งอะไร มีความคิดความเชื่อเกี่ยวกับความรู้ความสามารถของตนเองอย่างไร ความหมายข้างต้นเกิดจากการที่วิทยุกลุ่มเจเนอเรชันซีเชื่อว่าการที่บุคคลจะมีภาวะผู้นำทั้งในตนเองและภาวะผู้นำต่อผู้อื่นได้นั้นจำเป็นต้องมีพื้นฐานมาจากการที่ตนเองมีความรู้ความสามารถ รู้จักความรู้ความสามารถของตนเองเป็นอย่างดี ตระหนักและยอมรับในความรู้ความสามารถของตนเอง รู้จุดแข็งและจุดอ่อนของตนเองก่อน จึงจะสามารถนำตนเองใช้ความรู้ความสามารถของตนเองในการเป็นผู้นำของผู้อื่นได้

2.3 การบริหารจัดการตนเอง (Self-Management) วิทยุกลุ่มเจเนอเรชันซี

ได้ให้ความหมายของภาวะผู้นำในตนเองว่า คือการที่บุคคลมีความสามารถในการบริหารจัดการตนเองได้ มีความรับผิดชอบต่อตนเอง รับผิดชอบต่อหน้าที่ของตนเอง กล้าที่จะแสดงความรับผิดชอบ สามารถบริหารเวลาที่มีอยู่อย่างจำกัดได้ สามารถทำสิ่งต่าง ๆ ได้ด้วยตนเอง ควบคุมตนเองได้ พึ่งพาตนเองได้ และสามารถปรับตัวให้เข้ากับสถานการณ์การเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ ได้เป็นอย่างดี ความหมายข้างต้นเกิดจากการที่วิทยุกลุ่มเจเนอเรชันซีเชื่อว่าการที่บุคคลหนึ่งจะเป็นผู้นำของผู้อื่นได้ ก่อนอื่นควรมีความสามารถในการบริหารจัดการตนเองให้ได้ก่อน ต้องรู้จักจัดการและควบคุมสิ่งต่างๆ ของตนเองก่อนที่จะจัดการกับสิ่งอื่น หากบุคคลไม่มีความสามารถในการบริหารจัดการตนเอง ก็ยากที่จะมีภาวะผู้นำในตนเอง และยากที่จะไปนำผู้อื่น

2.4 การมีความเชื่อมั่นในตนเอง (Self-Confidence) วิทยุกลุ่มเจเนอเรชันซี

ได้ให้ความหมายของภาวะผู้นำในตนเองว่า เป็นการที่บุคคลมีความเชื่อมั่นในตนเอง กล้าคิด กล้าทำ กล้าตัดสินใจในการทำสิ่งใดสิ่งหนึ่งด้วยความมั่นใจ มีจุดยืนและความคิดเป็นของตนเอง มีแรงบันดาลใจในตนเอง กล้าแสดงออก ไม่ย่อท้อต่ออุปสรรค มีแรงจูงใจในตนเอง ยินยอมที่จะทำในสิ่งที่ถูกต้องเหมาะสม ไม่กลัวการเปลี่ยนแปลง มีบุคลิกภาพที่ดีทั้งภายในและภายนอก และประพฤติปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีให้แก่ผู้อื่น ความหมายข้างต้นเกิดจากการที่วิทยุกลุ่มเจเนอเรชันซีเชื่อว่าบุคคลที่มีภาวะผู้นำในตนเองคือการที่บุคคลมีความเชื่อมั่นในตนเองเป็นพื้นฐาน จึงจะสามารถเป็นผู้นำให้ผู้อื่นเลื่อมใสศรัทธาและเชื่อมั่นในตัวผู้นำ ทั้งยังเกิดจากการที่พวกเขาสัมผัสว่าบุคคลที่พวกเขายึดเป็นต้นแบบของการมีภาวะผู้นำในตนเองมีความเชื่อมั่นในตนเอง เช่น พ่อแม่ ครูอาจารย์ และรุ่นพี่

3. กระบวนการเสริมสร้างภาวะผู้นำในตนเองของวัยรุ่นกลุ่มเจเนอเรชันซี

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากผู้ให้ข้อมูลหลักพบว่า วัยรุ่นกลุ่มเจเนอเรชันซีมีกระบวนการเสริมสร้างภาวะผู้นำในตนเอง 5 ขั้นตอน ดังนี้

3.1 การประเมินตนเองและสภาพแวดล้อม (Self-Assessment) เป็นขั้นตอนแรกของกระบวนการเสริมสร้างภาวะผู้นำในตนเอง ผู้ให้ข้อมูลหลักจะประเมินตนเอง โดยพิจารณาบุคลิกภาพ ความรู้ความสามารถ ทักษะ และทัศนคติของตนเองที่มีต่อสิ่งต่าง ๆ เพื่อวิเคราะห์ตนเองว่ามีจุดแข็ง (strength) และจุดอ่อน (weakness) อย่างไร สิ่งใดที่เป็นจุดดีของตนเอง สิ่งใดที่ควรปรับปรุงและพัฒนาให้ดีขึ้น รวมทั้งการประเมินสภาพแวดล้อมภายนอก โดยผู้ให้ข้อมูลหลักจะค้นหาข้อมูลเกี่ยวกับสถานการณ์ความเปลี่ยนแปลงของสังคม เศรษฐกิจ เทคโนโลยี และการแข่งขันจากแหล่งต่างๆ มาประกอบกันเพื่อทำความเข้าใจขั้นตอนนี้ผู้ให้ข้อมูลหลักกล่าวตรงกันว่าเปรียบเสมือนการวิเคราะห์ SWOT ของตนเอง เพื่อที่จะทำความเข้าใจกับตนเองและทำให้รู้เท่าทันสภาพแวดล้อมการเปลี่ยนแปลงรอบตัวให้ดีกว่าก่อนวางแผนพัฒนาตนเอง

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

3.3 การค้นหาและเรียนรู้รูปแบบของผู้นำต้นแบบที่ดี (Good Role Model) ขั้นตอนนี้ผู้ให้ข้อมูลหลักจะเรียนรู้บุคลิกภาพ ความคิด ทัศนคติ ความรู้ความสามารถ ความรับผิดชอบ ที่แสดงถึงการมีภาวะผู้นำในตนเองจากบุคคลที่วัยรุ่นกลุ่มเจเนอเรชันซีประทับใจและยึดถือเป็นต้นแบบ โดยผู้ให้ข้อมูลหลักส่วนใหญ่กล่าวตรงกันว่ายึดถือบุคคลในครอบครัว ซึ่งได้แก่ บิดา มารดา และพี่ เป็นแบบอย่างพื้นฐานของการมีภาวะผู้นำในตนเอง นอกจากนี้ผู้ให้ข้อมูลหลักยังยึดถือต้นแบบจากรุ่นพี่ในการทำกิจกรรมต่าง ๆ ร่วมกันในมหาวิทยาลัย รวมถึงบุคคลที่มีชื่อเสียงในวงการต่าง ๆ มาเป็นแบบอย่างในการเสริมสร้างภาวะผู้นำในตนเองด้วย

3.4 การปฏิบัติการเสริมสร้างภาวะผู้นำในตนเอง (Self-Leadership Development) ขั้นตอนนี้ผู้ให้ข้อมูลหลักจะปฏิบัติตามแผนในการเสริมสร้างภาวะผู้นำในตนเอง เพื่อบรรลุเป้าหมายที่ตนเองตั้งไว้ โดยนำแนวทางของบุคคลต้นแบบในข้อ 3.3 มาเป็นแนวทางในการดำเนินชีวิต การสร้างจุดยืนด้วยการตั้งใจศึกษาเล่าเรียน ทำงานหารายได้พิเศษ การทำจิตอาสา การพัฒนาบุคลิกภาพตนเอง เช่น การแต่งกาย การวางตัว การคบเพื่อน การคิดและการแก้ปัญหาในเรื่องต่าง ๆ ตลอดจนการเข้าร่วมกิจกรรมต่าง ๆ ที่สถาบันการศึกษา จัดขึ้น เพื่อฝึกฝนความรับผิดชอบ การแบ่งเวลา และการจัดการตนเอง ในการปฏิบัติหน้าที่ต่าง ๆ ให้ลุล่วง ผู้ให้ข้อมูลหลักกล่าวตรงกันว่ากิจกรรมต่าง ๆ ในมหาวิทยาลัยรวมถึงงานพิเศษที่พวกเขาได้ทำมีประโยชน์อย่างยิ่งในการพัฒนาภาวะผู้นำในตนเองของพวกเขา

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

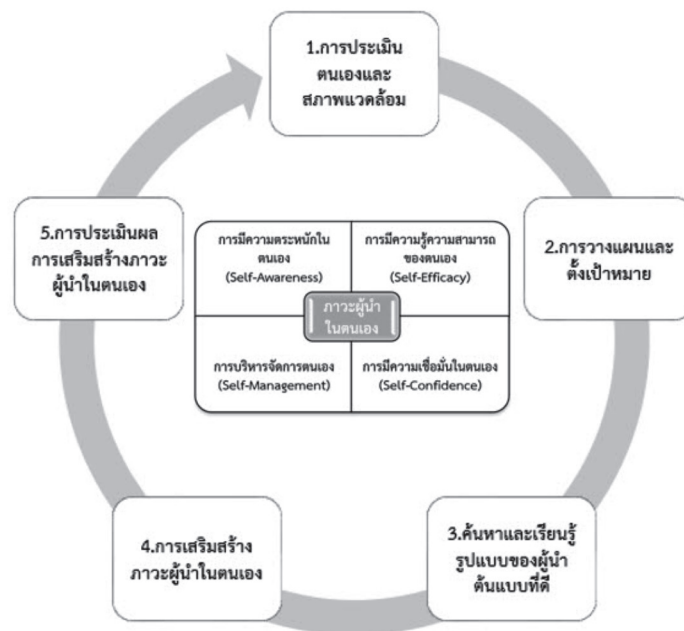
สรุปผลการวิจัย

จากการวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลหลักซึ่งอยู่ในกลุ่มวัยรุ่นรุ่นเจนเนอเรชั่นซี ซึ่งมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาการให้ความหมาย ที่มาของความหมาย และกระบวนการเสริมสร้างภาวะผู้นำในตนเองของวัยรุ่นกลุ่มเจนเนอเรชั่นซี โดยใช้วิธีวิทยาการสร้างทฤษฎีฐานราก พบว่า ความหมายของภาวะผู้นำในตนเองคือ การมีความตระหนักในตนเอง การมีความรู้ความสามารถของตนเอง การบริหารจัดการตนเอง และการมีความเชื่อมั่นในตนเอง โดยวัยรุ่นกลุ่มเจนเนอเรชั่นซีมีกระบวนการเสริมสร้างภาวะผู้นำในตนเอง คือ 1) การประเมินตนเองและสภาพแวดล้อม 2) การวางแผนและตั้งเป้าหมายในการเสริมสร้างภาวะผู้นำในตนเอง 3) การศึกษาเรียนรู้รูปแบบของผู้นำต้นแบบที่ดี 4) การปฏิบัติการเสริมสร้างภาวะผู้นำในตนเอง และ 5) การประเมินผลการเสริมสร้างภาวะผู้นำในตนเอง

ข้อสรุปเชิงทฤษฎีจากผลการวิจัย

จากผลการศึกษาความหมาย ที่มาของความหมาย และกระบวนการเสริมสร้างภาวะผู้นำในตนเองของวัยรุ่นกลุ่มเจนเนอเรชั่นซี ผู้วิจัยสามารถสร้างข้อสรุปเชิงทฤษฎีจากผลการวิจัยได้ ดังนี้

1. ความหมายและที่มาของความหมายของภาวะผู้นำในตนเองของวัยรุ่นกลุ่มเจนเอเรชั่นซี คือการมีความตระหนักในตนเอง การมีความรู้ความสามารถของตนเอง การบริหารจัดการตนเอง และการมีความเชื่อมั่นในตนเอง
2. ภาวะผู้นำในตนเองเป็นสภาพพื้นฐานการมีภาวะผู้นำที่มีอยู่ในตัวบุคคลหนึ่ง ๆ ที่สามารถเสริมสร้างและพัฒนาให้มากยิ่งขึ้นได้
3. ภาวะผู้นำในตนเองเป็นองค์ประกอบหนึ่งที่สำคัญของการมีภาวะผู้นำที่มีประสิทธิภาพและประสบผลสำเร็จ
4. การเข้าใจตนเองและสภาวะแวดล้อม ตลอดจนการยอมรับและเชื่อมั่นในตนเอง เป็นปัจจัยที่มีความสัมพันธ์เชิงบวกต่อความสำเร็จในการเสริมสร้างภาวะผู้นำในตนเอง
5. เมื่อใดก็ตามที่วัยรุ่นกลุ่มเจนเอเรชั่นซีได้รับการพัฒนา ปลุกฝังจิตสำนึกให้รู้หน้าที่ มีความรับผิดชอบ เมื่อนั้นวัยรุ่นกลุ่มเจนเอเรชั่นซีจะมีภาวะผู้นำในตนเองเพิ่มมากขึ้น
6. เมื่อใดก็ตามที่วัยรุ่นกลุ่มเจนเอเรชั่นซีค้นพบผู้นำต้นแบบที่ดีจะเกิดความประทับใจ และนำแบบอย่างการปฏิบัติของบุคคลนั้นไปยึดถือเป็นต้นแบบในการเสริมสร้างและพัฒนา ภาวะผู้นำในตนเอง
7. บุคคลในครอบครัว โดยเฉพาะอย่างยิ่งบิดา มารดา มีอิทธิพลอย่างมากต่อการมีภาวะผู้นำในตนเองของวัยรุ่นกลุ่มเจนเอเรชั่นซี
8. กระบวนการเสริมสร้างภาวะผู้นำในตนเองเป็นกระบวนการที่วัยรุ่นกลุ่มเจนเอเรชั่นซีสามารถดำเนินการเพื่อพัฒนาตนเองได้อย่างต่อเนื่อง เริ่มจาก 1) การประเมินตนเองและสภาพแวดล้อม 2) การวางแผนและตั้งเป้าหมายในการเสริมสร้างภาวะผู้นำในตนเอง 3) การศึกษาเรียนรู้รูปแบบของผู้นำต้นแบบที่ดี 4) การปฏิบัติการเสริมสร้างภาวะผู้นำในตนเอง และ 5) การประเมินผลการเสริมสร้างภาวะผู้นำในตนเอง



ภาพ 3 ข้อสรุปเชิงทฤษฎี

อภิปรายผลการวิจัย

ผู้วิจัยสามารถอภิปรายผลได้ดังนี้

การให้ความหมายและที่มาของความหมายภาวะผู้นำในตนเองของวัยรุ่นกลุ่มเจเนอเรชั่นซี ซึ่งมีความหมายจำแนกได้เป็น 4 กลุ่มความหมาย คือ ความตระหนักในตนเอง ความรู้ความสามารถของตนเอง การบริหารจัดการตนเอง และความเชื่อมั่นในตนเอง สอดคล้องกับความหมายภาวะผู้นำในตนเองของ Houghton, Neck and Manz (2003) ที่ว่าภาวะผู้นำในตนเองเป็นการที่ตนเองมีอิทธิพลต่อตนเองในการนำพาและจูงใจตนเองไปค้นหาสิ่งที่ตนต้องการ และสอดคล้องกับแนวคิดของ Manz (1986) ที่ว่าภาวะผู้นำในตนเองเป็นการนำที่เริ่มจากตนเอง กำหนดทิศทางและการจูงใจด้วยตนเอง การให้ความหมายภาวะผู้นำในตนเองของวัยรุ่นกลุ่มเจเนอเรชั่นซียังสอดคล้องกับคำอธิบายของ Kraft (1998) Prussia, Anderson, and Manz (1998) และ Yun, Cox, and Sims (2006) ที่ว่าภาวะผู้นำในตนเองเป็นความคิดและพฤติกรรมของบุคคลที่เป็นไปตามการคิด (cognitive) แรงจูงใจ (motivation) และพฤติกรรม (behavior) ซึ่งมีกลยุทธ์ 3 ประการที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำในตนเองคือ กลยุทธ์การมุ่งเน้นพฤติกรรม (behavior-focused) ที่เน้นการเพิ่มความตระหนักในตนเอง และสนับสนุนการจัดการพฤติกรรมส่วนบุคคล (Neck & Houghton, 2006) กลยุทธ์การ

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

กระบวนการเสริมสร้างภาวะผู้นำในตนเองของวัยรุ่นกลุ่มเจเนอเรชันซีที่เริ่มจากการประเมินตนเองและสภาพแวดล้อม การวางแผนและตั้งเป้าหมายในการเสริมสร้างภาวะผู้นำในตนเอง การศึกษาเรียนรู้รูปแบบของผู้นำต้นแบบที่ดี การปฏิบัติการเสริมสร้างภาวะผู้นำในตนเอง และการประเมินผลการเสริมสร้างภาวะผู้นำในตนเอง ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ Nesbit (2012) ที่นำเสนอกรอบ (framework) การพัฒนาภาวะผู้นำในตนเอง (Self-Directed Leadership Development: SDLD) เพื่อยกระดับแนวคิดและเป็นแนวทางในการพัฒนาตนเองของผู้นำในองค์กร พบว่าภายใต้การพัฒนาตนเองที่มีประสิทธิผลเกิดจากการบูรณาการของอภিতักษะ (meta-skill) หรือทักษะที่เป็นพื้นฐานของการพัฒนาทักษะอื่น ๆ 3 ประการที่เกี่ยวกับตนเองคือ ความสามารถในการจัดการกับปฏิกิริยาทางอารมณ์ (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 ต่อดั้งแบบ (attention) จดจำพฤติกรรมของต้นแบบ (retention) ลอกเลียนแบบ

(reproduction) และแสดงสิ่งที่เรียนรู้ออกมา (motivation) พวกเขาเรียนรู้การมีภาวะผู้นำในตนเองภายใต้บริบททางสังคม โดยเรียนรู้จากผู้อื่นด้วยการสังเกต (observation) การเลียนแบบ (imitation) และการเอาอย่างจากต้นแบบ (model) มีความตั้งใจ (attention) เป็นปัจจัยสำคัญต่อการเรียนรู้ จึงกล่าวได้ว่าบุคคล พฤติกรรม และสิ่งแวดล้อมล้วนมีอิทธิพลต่อกันและกันและมีผลต่อความตั้งใจในการเรียนรู้การเสริมสร้างภาวะผู้นำในตนเองของวัยรุ่นกลุ่มเจนเอเรชั่นซี

ข้อเสนอแนะจากการวิจัย

ผลการวิจัยเพื่อสร้างทฤษฎีฐานรากของความหมายและกระบวนการเสริมสร้างภาวะผู้นำในตนเองของวัยรุ่นกลุ่มเจนเอเรชั่นซี ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะดังนี้

1. ข้อเสนอแนะเชิงทฤษฎี

1.1 การเสริมสร้างและพัฒนาภาวะผู้นำในตนเองให้วัยรุ่นหรือเยาวชนรุ่นใหม่ที่จะก้าวไปเป็นผู้นำที่มีศักยภาพ เป็นกำลังสำคัญในการขับเคลื่อนสังคมและองค์การในอนาคต จำเป็นต้องคำนึงถึงทฤษฎีฐานรากของความหมายและกระบวนการเสริมสร้างภาวะผู้นำในตนเองซึ่งถูกพัฒนาขึ้นจากผู้ให้ข้อมูลหลักซึ่งเป็นวัยรุ่นกลุ่มเจนเอเรชั่นซี เนื่องจากทฤษฎีฐานรากดังกล่าวเกิดจากวิธีการอุปนัย (inductive method) จนทำให้ได้ความรู้และความจริงที่เกิดจากการรวบรวมข้อมูลข้อเท็จจริงจากผู้ที่ถูกศึกษาที่สะท้อนความคิดและการไตร่ตรองอย่างรอบคอบออกมาทำให้ผู้มีความเข้าใจภาวะผู้นำในตนเองซึ่งเป็นสิ่งที่เปี่ยมนามธรรมแบบลึกซึ้ง (empathic understanding)

1.2 ภาวะผู้นำในตนเองเป็นสภาวะตามธรรมชาติ (naturalistic) อันเป็นผลมาจากกระบวนการคิด การเรียนรู้ และมีความเป็นพหุ (pluralism) อยู่ในตัวบุคคล สลับซับซ้อนยากแก่การที่จะวัดออกมาเป็นเชิงวัตถุวิสัย ผู้วิจัยจึงเสนอแนะในการพัฒนาทฤษฎีด้วยการวิจัยที่ขับเคลื่อนด้วยข้อมูลเป็นพื้นฐาน (data driven) เพื่อแสวงหาความเข้าใจปรากฏการณ์ในตัวบุคคลที่ศึกษาและนำไปสู่ความรู้ความเข้าใจที่ใหม่สด ได้มุมมอง (perspective) ใหม่ ๆ ที่อยู่บนกระแสสังคมปัจจุบัน และเป็นทฤษฎีที่ผู้วิจัยและผู้ถูกวิจัยได้ร่วมกันพัฒนาขึ้น

2. ข้อเสนอแนะในการปฏิบัติ

2.1 สถาบันพื้นฐานของสังคม ได้แก่ สถาบันครอบครัว และสถาบันการศึกษาซึ่งมีส่วนเกี่ยวข้องโดยตรงกับวัยรุ่นกลุ่มเจนเอเรชั่นซีและบุคคลเจนเอเรชั่นใหม่ ๆ ของสังคม ควรให้ความสำคัญในการอบรมเลี้ยงดูและให้ความรู้ ควรนำทฤษฎีฐานรากของความหมาย

และกระบวนการเสริมสร้างภาวะผู้นำในตนเองตลอดจนหลักทฤษฎีการเรียนรู้ทางสังคมมาใช้เป็นแนวทางเพื่อพัฒนาวัยรุ่นยุคใหม่ให้มีภาวะผู้นำในตนเองที่มีความตระหนักในตนเอง มีความเชื่อมั่นในตนเอง มีความรู้ความสามารถ และรู้จักการบริหารจัดการตนเอง-

2.2 จากทฤษฎีฐานรากของกระบวนการเสริมสร้างภาวะผู้นำในตนเองของวัยรุ่นกลุ่มเจนเอเรชั่นซีที่มีการจดจำและลอกเลียนการมีภาวะผู้นำในตนเองจากบุคคลต้นแบบที่ดีที่ประทับใจ บุคคลที่อยู่ในรุ่นเจนเอเรชั่นก่อนหน้านี้เช่น เจเนอเรชั่นเอกซ์ และ เจเนอเรชั่นวาย ตลอดจนบุคคลรอบข้างของวัยรุ่นเจนเอเรชั่นซี ได้แก่ พ่อแม่ พี่น้อง ครูอาจารย์ รุ่นพี่และเพื่อน จึงควรประพฤติปฏิบัติตน วางตัว และแสดงออกถึงการมีภาวะผู้นำในตนเองเพื่อเป็นแบบอย่างที่ดีและมีค่าต่อการเรียนรู้ทางสังคมของวัยรุ่นกลุ่มเจนเอเรชั่นซี

2.3 หน่วยงานภาครัฐซึ่งเกี่ยวข้องกับวัยรุ่นและเยาวชนควรให้ความสำคัญอย่างจริงจังในระดับนโยบายเกี่ยวกับการพัฒนาเยาวชนให้มีศักยภาพที่เข้มแข็งมีภาวะผู้นำในตนเองผ่านกระบวนการภาครัฐและประชาสังคมต่าง ๆ ที่มีทิศทางและแนวทางปฏิบัติที่ชัดเจน

3. ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยในอนาคต

3.1 การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาศึกษาเพื่อสร้างทฤษฎีฐานราก ในการศึกษาวิจัยครั้งต่อไปอาจตรวจสอบและยืนยันทฤษฎีที่สร้างขึ้นด้วยวิธีวิทยาเชิงปริมาณเพื่อยืนยันทฤษฎีฐานรากดังกล่าว

3.2 การนำทฤษฎีฐานรากที่สร้างขึ้นจากการวิจัยเชิงคุณภาพไปพัฒนาเป็นตัวบ่งชี้และต่อยอดเป็นรูปแบบการพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำในตนเองของวัยรุ่นเจนเอเรชั่นซีต่อไป

รายการอ้างอิง

ภาษาไทย

- โครงการผู้นำแห่งอนาคต คณะวิทยาการการเรียนรู้และศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์. (2557). *ผู้นำแห่งอนาคต Leadership for the future*. สืบค้นจาก <http://leadershipforfuture.com/news.php?id=12>
- โครงการสุขภาพคนไทย. (2559). ทำความรู้จักคนต่างรุ่นต่าง “เจนเอเรชั่น”. ใน *สุขภาพคนไทย 2559* (หน้า 8-11). นครปฐม: สถาบันวิจัยประชากรและสังคม มหาวิทยาลัยมหิดล.

- จักรพันธ์ จันทรัมย์. (2555). *นำตนเองไม่เป็น...อย่าคิดนำผู้อื่น*. สืบค้นจาก <http://www.manager.co.th/mgrweekly/viewnews.aspx?NewsID=9550000033742>
- ชมพูนุช พรหมภักดี. (2556). การเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุของประเทศไทย. *สารวุฒิสภา*, 3(16), 1-19.
- ชาญชัย ตืออ่วม. (2555). *การสื่อสารระดับประสาทวิทยาเพื่อสร้างนวัตกรรมการเรียนรู้สำหรับเจนเนอเรชันแซท* (วิทยานิพนธ์ปริญญาดุษฎีบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์, ปทุมธานี.
- ชาย โพธิ์สีดา. (2559). *ศาสตร์และศิลป์แห่งการวิจัยเชิงคุณภาพ* (พิมพ์ครั้งที่ 7). กรุงเทพฯ: อมรินทร์พริ้นติ้ง.
- ดาวรรณ ฤทธิการ. (2558). “ภาวะผู้นำเหนือผู้นำ” แบบภาวะผู้นำแห่งศตวรรษที่ 21. *วารสารบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยขอนแก่น*, 11(2), 23-35.
- ถิรรัตน์ พิมพ์ภรณ์ และ พัทธ์ชัย ศิริวงค์. (2559). การให้ความหมาย ที่มาของความหมาย และองค์ประกอบความสุข ในการทำงานของกลุ่มอาจารย์มหาวิทยาลัยในเจนเนอเรชันวาย: การวิจัยเพื่อสร้างทฤษฎีฐานราก. *วารสารศิลปศาสตร์มหาวิทยาลัยอุบลราชธานี*, 12(1), 109-144.
- ทิพย์วรรณ สุขใจรุ่งวัฒนา และ คณิต เทียววิชัย. (2558). การพัฒนาข้อเสนอเชิงนโยบายในการเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์สำหรับผู้บังคับการ/นักศึกษาในสถาบันอุดมศึกษาในทศวรรษหน้า (พ.ศ. 2557-2566). *วารสารศิลปการศึกษาศาสตร์วิจัย*, 7(2), 191-206.
- นงราม ชลเจริญยิ่ง. (2559). *การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างภาวะผู้นำนักเรียนมัธยมศึกษาตอนต้นในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา* (วิทยานิพนธ์ปริญญาดุษฎีบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยมหาสารคาม, มหาสารคาม.
- เนตรพัฒนา ยาวีราช. (2556). *ภาวะผู้นำและผู้นำเชิงกลยุทธ์* (พิมพ์ครั้งที่ 8). กรุงเทพมหานคร: ทริปเพิ้ลกรุ๊ป.
- บงอร ศิริสัญลักษณ์. (2560). ทุณมนุษย์ของเจนเนอเรชันซีกับความพร้อมในการอยู่ร่วมในสังคมผู้สูงอายุ. *วารสารการพัฒนาชุมชนและคุณภาพชีวิต*, 5(1), 36-45.
- พัทธ์ชัย ศิริวงค์. (2547, เมษายน-กันยายน). “ทฤษฎีฐานราก (Grounded Theory) วิธีวิทยาการวิจัยเพื่อสร้างทฤษฎีในการพัฒนาประเทศ”. *บรรณสาร มศก.ท.*, 19(1), 13-21.
- มัทธีรัตน์ บำรุงจิตต์ และ ศจีมาจ ณ วิเชียร. (2558). การวิเคราะห์ สังเคราะห์องค์ประกอบของสุดยอดภาวะผู้นำในองค์กร. *วารสารมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์*, 32(1), 21-46.

- รัตติกรณ์ จงวิศาล. (2556). *ภาวะผู้นำ: ทฤษฎี การวิจัย และแนวทางสู่การพัฒนา*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- รุจิภาส โพธิ์ทองแสงอรุณ. (2559). บทบาทของผู้นำในศตวรรษที่ 21: การจัดการช่องว่างระหว่างวัยในองค์กร, รายงานการประชุมวิชาการระดับชาติ ด้านบริหารธุรกิจ ราชชมงคลพระนคร และการนำเสนอผลงานวิจัยเชิงสร้างสรรค์ (หน้า 596-611). กรุงเทพฯ, ประเทศไทย.
- วิโรจน์ สารัตนะ. (2557). *ภาวะผู้นำ: ทฤษฎีและนวัตทัศน์ร่วมสมัยปัจจุบัน*. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์ทิพย์วิสุทธิ.
- ศุภรางค์ สุขถาวรธรรม. (2555). *ความสัมพันธ์ของแรงจูงใจกับผลการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของพนักงานธนาคารแห่งประเทศไทย (การค้นคว้าอิสระปริญญาโทบริหารธุรกิจ ไม่ได้ตีพิมพ์)*. มหาวิทยาลัยศิลปากร, นครปฐม.
- สถาบันวิจัยประชากรและสังคม. (2558). *ศัพท์านุกรมการวิจัยทางประชากรและสังคม*. สืบค้นจาก <http://www.popterms.mahidol.ac.th/popterms/>.
- สมโภชน์ อนเนกสุข. (2546). การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ. *วารสารวิจัยและวัดผลการศึกษา*, 1(1), 25-36.
- สรพงศ์ อ่องแสงคุณ. (2557). Generation Z. *Read Me*, 6(1), 12-17.
- สุชาติ ประสิทธิ์รัฐสินธุ์. (2555). *ระเบียบวิธีการวิจัยทางสังคมศาสตร์* (พิมพ์ครั้งที่ 15). กรุงเทพมหานคร: สามลดา.
- สุภาวค์ จันทวานิช. (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 Conferenc 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.

.....

ผู้เขียน

คมกริช นันทะโรจพงษ์ อาจารย์ประจำสาขาวิชาการจัดการ คณะบริหารธุรกิจและเทคโนโลยีสารสนเทศ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลตะวันออก

อีเมล: nantharojphong@gmail.com

รองศาสตราจารย์ ดร.พัทธ์ชัย ศิริวงศ์ อาจารย์ประจำสาขาวิชาการตลาด คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยศิลปากร

อีเมล: phitak@ms.su.ac.th