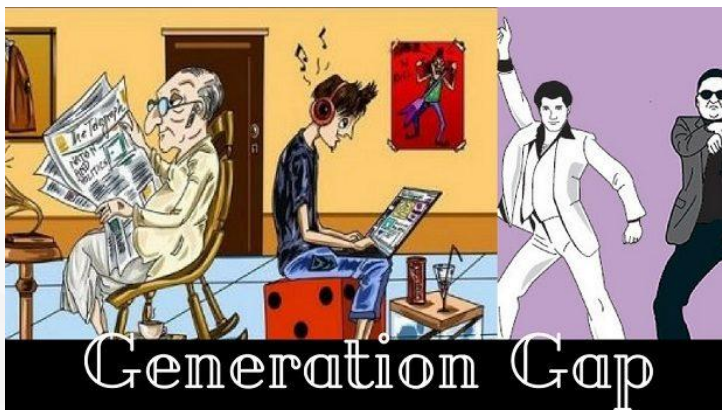


สังคม 4 เจนเนอเรชั่น แตกต่างกันแต่อยู่ร่วมกันได้

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.คันสนีย์ จันทร์อานุภาพ
คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยทักษิณ



ความท้าทายของการบริหารองค์กรในศตวรรษที่ 21
ช่องว่างระหว่างวัยคือสาเหตุสำคัญของความตึงเครียดในองค์กร





ความหมายของ Generation :

กลุ่มคนรุ่นราวคราวเดียวกัน ผู้ที่มีประสบการณ์จากเหตุการณ์ หรือสภาพแวดล้อมคล้าย ๆ กันในสังคมหนึ่ง ๆ และประสบการณ์ดังกล่าวได้หล่อหลอมให้เกิดเอกลักษณ์ ในทัศนคติและพฤติกรรมร่วมกันในกลุ่มคนรุ่นราวคราวเดียวกันนั้น ๆ

ที่มา: The American Heritage Dictionary, 1992:351

www.tsu.ac.th



ช่องว่างระหว่างวัยทำให้คนเรามีค่านิยม ความคิด ความเชื่อ ความสนใจ การจัดลำดับความสำคัญก่อนหลัง การตัดสินใจ ฯลฯ ไม่เหมือนกัน หากเราทำความเข้าใจคนในแต่ละช่วงวัย ก็จะช่วยให้เราสามารถหาสมดุลในการปรับตัวอยู่ร่วมกับคนหลากหลายช่วงวัยได้อย่างมีความสุข

www.tsu.ac.th







มาดูกัน... คน 8 เจเนอเรชัน คุณอยู่ในกลุ่มไหนนะ?

ก่อนปีเกิด	ปีเกิด
คนที่เกิดปี พ.ศ. 2426-2443 1. Lost Generation เป็นยุคสงครามโลกครั้งที่ 1 ปัจจุบันคนกลุ่มนี้เสียชีวิตไปหมดแล้ว	คนที่เกิดปี พ.ศ. 2444-2467 2. Greatest Generation คือยุคก่อนสงครามโลกครั้งที่ 2 เป็นยุคในการเติบโตและพัฒนาเศรษฐกิจ ผู้คนในยุคนี้จะมีความเป็นทางการสูง
คนที่เกิดปี พ.ศ. 2468-2488 3. Silent Generation เป็นส่วนสงครามโลกครั้งที่ 2 พ่อแม่คนรุ่นนี้มีความจงรักภักดีต่อนายจ้างและประเทศชาติสูง ผู้หญิงเริ่มออกมาทำงานนอกบ้านมากขึ้น	คนที่เกิดปี พ.ศ. 2489 - 2507 4. Baby Boomer ยุคสิ้นสุดสงครามโลกครั้งที่ 2 คนยุคนี้คือคนที่อายุตั้งแต่ 49 ปีขึ้นไป เป็นคนที่ใช้ชีวิตเพื่อการทำงาน ประหยัด อดออม รอบคอบ
คนที่เกิดปี พ.ศ. 2508-2522 5. Generation X เป็นยุคที่โลกกำลังแล้ว เป็นคนวัยทำงาน โตมาจากการพัฒนาของวีดิโอเกม, คอมพิวเตอร์, เพลงฮิปฮอป และอาจคุ้นเคยกับเรื่องข่าวร้ายด้วยโซเชียลมีเดีย ไม่ต้องการเป็นทางการ เป็นตัวของตัวเองสูง มีความคิดสร้างสรรค์	คนที่เกิดปี พ.ศ. 2523-2540 6. Generation Y เป็นยุคที่เทคโนโลยีและอินเทอร์เน็ตเจริญรุ่งเรือง คนกลุ่มนี้ชอบงานด้านไอที มีความคิดสร้างสรรค์ สามารถทำอะไรหลายๆ อย่างได้ในเวลาเดียวกัน เป็นคนมองโลกในแง่ดี ไม่ค่อยมีความอดทน
คนที่เกิดปี พ.ศ. 2540 ขึ้นไป 7. Generation Z คือวัยของเด็กรุ่นใหม่ จะเติบโตมาพร้อมกับสิ่งอำนวยความสะดวกมากมายที่อยู่แต่ด้อมๆ มีความสามารถในการใช้งานเทคโนโลยีต่างๆ และเรียนรู้ได้เร็ว	8. Generation C คือกลุ่มคนยุคที่เติบโตมาในสังคมออนไลน์ เป็นคน 7 เจเนอเรชันที่จบมา แต่จัดกลุ่มตามพฤติกรรมการใช้โทรศัพท์มือถือ อินเทอร์เน็ตและโซเชียลมีเดีย รัก มีพฤติกรรมเสพติดการเชื่อมต่อ/แชร์ได้ทุกเมื่อ

www.tsu.ac.th







Generation ที่มีบทบาททางสังคมเศรษฐกิจและตลาดแรงงานในปัจจุบัน

BABY BOOMERS (1946-1960)	Generation X (1961-1980)	Generation Y (1981-1995)	GENERATION Z (Born after 1995)
			
อายุ 59-73 ปี	อายุ 39-58 ปี	อายุ 24-38 ปี	อายุน้อยกว่า 24 ปี

www.tsu.ac.th



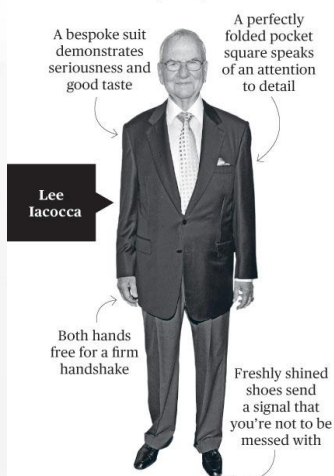
Baby Boomer หรือ "Gen-B"

เกิดและเติบโตในยุคเทคโนโลยีแบบ Analog ปัจจุบันเกษียณอายุแล้ว หรือกำลังทยอยเกษียณอายุ คนในช่วงวัยนี้เป็นผลผลิตหลังสงครามโลกครั้งที่ 2 ที่แต่ละประเทศต้องการเร่งผลิตประชากรเพื่อมาพัฒนาประเทศที่บอบช้ำ โดยเขาได้รับรู้ถึงความลำบากของพ่อแม่ ความแร้นแค้นทางเศรษฐกิจ ภาวะวุ่นวายต่าง ๆ ทำให้มีความอดทนสูง สู้งาน ชอบทำงานและประสบความสำเร็จด้วยตัวเอง เนื่องจากมีประชากรจำนวนมากที่เกิดในช่วงเดียวกัน ทำให้มีการแข่งขันสูง คนในช่วงวัยนี้มักถูกรอบครัวร่ำสอนมาให้เป็นคนประหยัด อดออม จึงใช้ชีวิตเรียบง่ายเป็นคนเก็บออม มีการใช้จ่ายอย่างรอบคอบ และระมัดระวัง

www.tsu.ac.th



Fig.1
BUSINESS MAGNATE
OF YESTERYEAR



- มีความอดทนรอคอยความสำเร็จ
- มีความจงรักภักดีต่อองค์กรสูง
- มีความพยายามและทุ่มเทให้กับการทำงานและองค์กรอย่างมาก
- เคารพในกฎเกณฑ์และปฏิบัติตามอย่างเคร่งครัด
- ยึดมั่นในกรอบหรือหลักการที่เชื่อว่าถูกต้อง และจะไม่เปลี่ยนแปลงง่าย ๆ

ในขณะเดียวกันก็มักถูกเด็กรุ่นใหม่มองว่า เป็นพวกอนุรักษนิยม หรือล้าหลัง ทำอะไรซ้ำ ไม่ทันโลก ไม่ปรับตัวกับการเปลี่ยนแปลง ไม่ใส่ใจความรู้สึกนึกคิดของคนอื่น เผด็จการ แก้ปัญหาไม่เก่ง และติดอยู่กับกรอบเดิม ๆ

www.tsu.ac.th



Generation X หรือ "Gen-X"

เกิดและเติบโตในช่วงเปลี่ยนผ่านจากเทคโนโลยีแบบ Analog ไปสู่ Digital ปัจจุบันเป็นกลุ่มคนทำงานระดับชำนาญการ มีผลงานและประสบการณ์ ซึ่งส่วนหนึ่งกำลังเข้าสู่บทบาทผู้นำองค์กรแทนกลุ่ม Baby Boomer

Gen-X ยังทันอยู่ในสังคมวัฒนธรรมของ Gen-B ที่มีหัวอนุรักษ์นิยม Gen-X จึงได้รับอิทธิพลทั้งความคิดและแนวทางการทำงานมาจากคน Gen-B ทั้งเรื่องความจงรักภักดีต่อองค์กรและความมุ่งมั่นในการทำงาน

Gen-X ทำงานสู้อย่างเหนื่อยหวั่น อดทน สามารถทำงานภายใต้ความกดดันได้ แต่เนื่องจากเทคโนโลยีเปลี่ยน ชีวิตมีทางเลือกมากขึ้น Gen-X จึงยึดหยุ่น นอกกรอบ ไม่ติดกรอบ เปิดใจรับความคิดหรือสิ่งใหม่ ๆ ได้ง่ายกว่า Gen-B

www.tsu.ac.th



Generation Y หรือ "Gen-Y"

เกิดและเติบโตในยุคเทคโนโลยีแบบ Digital ปัจจุบัน Gen-Y เป็นคนกลุ่มใหญ่ในตลาดแรงงานที่ส่งผลต่อเศรษฐกิจและสังคมของประเทศ ในตลาดแรงงานของประเทศไทยเกือบครึ่งหนึ่งจะเป็นประชากร Gen-Y

Gen-Y เติบโตมาในยุคโลกาภิวัตน์หรือช่วงการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วของสภาพแวดล้อมทางสังคม เศรษฐกิจ การเมือง และเทคโนโลยี ทำให้มีแนวคิดและพฤติกรรมแตกต่างไปจาก Gen ก่อนหน้า

www.tsu.ac.th







**Fig.2
BUSINESS MAGNATE
OF TODAY**



A CBGB T-shirt shows you weren't alive in the '70s

Mark Zuckerberg

"Mom jeans" suggest you rarely leave the house

Flip-flops send a signal that you're just messing around

Millennials in the Workplace

1. ด้านการติดต่อและการสื่อสาร
2. ด้านพฤติกรรมการทำงาน
3. ด้านการเข้าสู่บทบาทผู้นำองค์กร
4. ด้านการเลือกอาชีพ

เนื่องจากการเติบโตในยุคดิจิทัล ทำให้คนรุ่นใหม่มีลักษณะที่แตกต่างจากคนรุ่นก่อนหน้า ทั้งในด้านการติดต่อสื่อสาร ด้านพฤติกรรมการทำงาน ด้านการเข้าสู่บทบาทผู้นำองค์กร และด้านการเลือกอาชีพ

www.tsu.ac.th







ด้านการติดต่อและการสื่อสาร

- ชอบด้านนวัตกรรม พร้อมเรียนรู้สิ่งใหม่ มีความเป็นวัตถุนิยมสูงขึ้น
- ใช้เทคโนโลยีดิจิทัลได้อย่างคล่องแคล่ว ทุกคำถามมีคำตอบในโลกอินเทอร์เน็ตผ่าน Google
- มีความสามารถในการทำงานที่เกี่ยวข้องกับการติดต่อสื่อสาร และยังสามารถทำงานหลาย ๆ อย่างได้ในเวลาเดียวกัน
- ต้องการลักษณะการทำงานที่ยืดหยุ่น คือสามารถปรับเปลี่ยนเวลาได้ ทำงานจากที่บ้านหรือที่อื่น ๆ ได้ โดยใช้เทคโนโลยีในการทำงาน (Anytime Anywhere Any Device)
- ชอบทางลัด สะดวก รวดเร็ว ต้องการให้ประเมินผลการทำงานจากผลผลิตงานที่ได้ มากกว่าจำนวนชั่วโมงการทำงานที่ใช้

www.tsu.ac.th



คนรุ่นใหม่มักจะได้รับการศึกษาที่ดีจากการสนับสนุนของครอบครัว ทำให้มีความสามารถหลากหลายในการทำกิจกรรมต่าง ๆ มาตั้งแต่วัยเยาว์ สามารถปรับตัวได้ดีในสถานการณ์ที่กำลังเปลี่ยนแปลงและรู้สึกท้าทายกับการเปลี่ยนแปลงไปสู่สิ่งใหม่ ชอบด้านนวัตกรรมพร้อมเรียนรู้สิ่งใหม่ มีความเป็นวัตุนิยมสูงชัน ใช้เทคโนโลยีดิจิทัลได้อย่างคล่องแคล่ว

ทุกคำถามมีคำตอบในโลกอินเทอร์เน็ตผ่าน Google มีความสามารถในการทำงานที่เกี่ยวข้องกับการติดต่อสื่อสาร และยังสามารถทำงานหลาย ๆ อย่างได้ในเวลาเดียวกัน ต้องการลักษณะการทำงานที่ยืดหยุ่น คือสามารถปรับเปลี่ยนเวลาได้ ทำงานจากที่บ้านหรือที่อื่น ๆ ได้ โดยใช้เทคโนโลยีในการทำงาน (Anytime Anywhere Any Device)

ชอบทางลัด สะดวก รวดเร็ว ต้องการให้ประเมินผลการทำงานจากผลผลิตงานที่ได้ มากกว่าจำนวนชั่วโมงการทำงานที่ใช้ ซึ่งแตกต่างกับพนักงานรุ่นก่อนที่คิดว่าการงานหนักในที่ทำงาน จะทำให้มีความก้าวหน้าได้เลื่อนตำแหน่ง

www.tsu.ac.th



ด้านพฤติกรรมการทำงาน

- ให้ความสำคัญการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างชีวิตการทำงานกับชีวิตส่วนตัว มากกว่าค่าตอบแทนและการเลื่อนตำแหน่ง
- ต้องการความอิสระ มีความคิดสร้างสรรค์ กล้าคิด กล้าแสดงออก กล้าลอง กล้าตัดสินใจ เป็นตัวของตัวเอง กล้าท้าทายกฎเกณฑ์ และมีแนวคิดแบบนอกกรอบ ในขณะที่พนักงานคนรุ่นก่อนไม่ชินกับการแสดงออกความคิดเห็น เพราะไม่ได้ถูกฝึกให้กล้าคิด กล้าทำ กล้าตัดสินใจ กล้าเผชิญหน้า ในการทำงานตั้งแต่ต้น
- ต้องการที่จะได้รับความยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน ชอบแลกเปลี่ยนประสบการณ์ และทักษะการทำงานระหว่างกัน (feedback)

www.tsu.ac.th



ด้านการเข้าสู่บทบาทผู้นำองค์กร

- มุ่งมั่นปรารถนาที่จะประสบความสำเร็จอย่างรวดเร็ว ต้องการความโปร่งใสและความยุติธรรมในการประเมินผลการปฏิบัติงาน โดยให้พิจารณาจากความสามารถ มากกว่าลำดับอาวุโส
- ไม่ต้องการอดทนทำงานในตำแหน่งหน้าที่เดิมเป็นเวลานาน ๆ โดยคิดว่าในทุกปีควรมีโอกาสก้าวหน้า
- พร้อมทั้งจะหาโอกาสและความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ทำให้คนกลุ่มนี้เลือกงานและเปลี่ยนงานบ่อยกว่า Generation ก่อนหน้า

www.tsu.ac.th



Gen-Y มีประเด็นที่สร้างความสนใจให้กับบริษัทที่ปรึกษาด้านทรัพยากรมนุษย์ และองค์กรเป็นอย่างมาก นั่นคือการเข้าสู่บทบาทผู้นำของ Gen-Y ตั้งแต่อายุน้อย ทำให้องค์กรจำเป็นต้องรับมือให้สอดคล้องการกับความคาดหวังของผู้นำที่อายุน้อยกลุ่มนี้

เมื่อเข้าไปในสถานประกอบการ Gen-Y มีความมุ่งมั่นและปรารถนาที่จะประสบความสำเร็จอย่างรวดเร็วแบบก้าวกระโดด มักจะเฝ้ารอโอกาสที่จะได้เป็นผู้นำหรือได้ทำในสิ่งที่ตนเองปรารถนา

Gen-Y มีความทะเยอทะยาน มองหาความท้าทายใหม่เสมอ และต้องการเลื่อนขั้นอย่างรวดเร็ว เช่น คิดว่าการทำงานกับองค์กรได้ 7 เดือน เป็นการแสดงถึงมีความจงรักภักดีต่อองค์กรแล้ว Gen-Y จึงมักถูกมองว่า ความอดทนน้อย ไม่ชอบการรอคอย และความจงรักภักดีต่อองค์กรต่ำ

www.tsu.ac.th



ด้านการเลือกอาชีพ

- มองหาโอกาสในการทำงานในต่างประเทศ ซึ่งแตกต่างจากพนักงานรุ่นก่อนที่ไม่ชอบการเปลี่ยนแปลงหรือย้ายถิ่นฐานห่างจากครอบครัว
- ไม่ต้องการเป็นลูกจ้าง แต่ต้องการเป็นนายตนเอง ต้องการเป็นผู้นำทางธุรกิจมากกว่าเป็นผู้นำองค์กร โดยการริเริ่มทำธุรกิจตั้งแต่อายุยังน้อย หรือมองหาอาชีพเสริม โดยตั้งใจทำควบคู่ไปกับการประจำ เช่น ทำธุรกิจผ่านเทคโนโลยีดิจิทัลและอินเทอร์เน็ต โดยใช้ความสัมพันธ์จากเครือข่ายสังคมออนไลน์ ซึ่งเป็นรูปแบบการทำงานที่แตกต่างไปจากคนรุ่นก่อน

www.tsu.ac.th



Generation Z หรือ "Gen-Z" (I Generation, internet generation)

เกิดและเติบโตมากับสังคมดิจิทัล และ social media (FB/chat/LINE) คนกลุ่มนี้เกิดมาด้วยการเลี้ยงดูที่เพียบพร้อม เทคโนโลยีทันสมัยและแพร่หลาย รวมถึงองค์ความรู้ เพียงกระดิกนิ้วก็ได้สิ่งที่ต้องการ และมีตัวเลือกมาก ทำให้คนกลุ่มนี้มักเลือกทำในสิ่งที่ชอบ และชอบความสะดวกสบาย ไม่ชอบพิธีการ และสามารถทำอะไรหลาย ๆ อย่างได้ในคราวเดียวกัน

นิสัยโดดเด่น Gen-Z คือ รักความเป็นอิสระ เชื่อมั่นตนเอง มีความเป็นปัจเจกบุคคล ยึดติดกับเทคโนโลยีและความรวดเร็ว ใจร้อน ไม่เคยชินกับการรอคอย มองความต้องการของตนเองเป็นใหญ่

www.tsu.ac.th







มือถือ เป็น อวัยวะ	ทำเพื่อ ตัวเอง ก่อน	เชื่อมโลก	เจ้าหนู ทำไม
หาความรู้ ได้ทุกที่	gen Z		เป็น มนุษย์ สถิติ
เกิดหลัง ค.ศ. 1995 - 2009 *			
ชอบความ รวดเร็ว	มนุษย์ หลายงาน อดทนต่ำ	ต้องการรัก และห่วงใย	!?

*การนับช่วงรุ่นแล้วแต่ตำรา



www.tsu.ac.th







การปรับตัวขององค์กรเพื่อรองรับ Gen-Z เช่น

1. การให้พื้นที่และโอกาสในการแสดงความคิดเห็น
2. การสร้าง Short cut ระบบงานต่างๆ ภายในองค์กร
3. ความพยายามลดงานเอกสารลง (paper-less)
4. ระบบความสำเร็จที่พิจารณาจากผลงาน ไม่ใช่ความอาวุโส
5. การจัดการสื่อสารภายในองค์กรผ่านช่องทาง Social Network
6. การสนับสนุน work-life balanced

www.tsu.ac.th



ภาวะผู้นำ Soft Skills สำหรับนักศึกษาในศตวรรษที่ 21

ต้องเข้าใจก่อนว่า ผู้นำคือบุคคล ในขณะที่ ภาวะผู้นำ คือ คุณสมบัติของบุคคล ผู้นำ คือ บุคคลที่สามารถใช้อิทธิพลให้คนอื่นทำงานในระดับต่าง ๆ ที่ต้องการให้บรรลุเป้าหมายและวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ ภาวะผู้นำ คือ ความสามารถในการเผชิญกับภาวะการเปลี่ยนแปลง จนสามารถเอาชนะอุปสรรคเพื่อไปสู่เป้าหมายได้

ไม่ใช่ทุกคนที่เป็นผู้นำ แต่ทุกคนมีภาวะผู้นำได้ตั้งแต่ไม่มีอำนาจโดยตำแหน่ง เพียงแค่มีคุณลักษณะ รูปแบบความคิด และการดำเนินการเพื่อการเปลี่ยนแปลง มุ่งสู่ความสำเร็จ ถือว่าคนนั้นมีภาวะผู้นำเช่นกัน ภาวะผู้นำย่อมมีอยู่ในตัวทุกคนมากน้อยต่างกันไป และสามารถพัฒนากันได้

www.tsu.ac.th



ภาวะผู้นำแบบ Inclusive Leadership

- ปฏิบัติอย่างเป็นธรรมต่อบุคคลหรือกลุ่มบุคคลภายใต้พื้นฐานลักษณะเฉพาะบุคคลหรือกลุ่ม
- เข้าใจลักษณะของบุคคล เห็นคุณค่าคนอื่น และให้การยอมรับการเข้าเป็นสมาชิกของกลุ่ม
- ใช้ประโยชน์จากความคิดของกลุ่มที่มีความหลากหลาย รับฟังเสียงความคิดเห็นของกลุ่มเพื่อหาแนวคิดและการตัดสินใจที่ดียิ่งขึ้น

Deloitte Global Research (2016) ยืนยันว่า ภาวะผู้นำตามแนวคิด Inclusive Leadership ส่งเสริมการทำงานร่วมกันของสมาชิกในทีมที่มีความหลากหลายทางความคิดและวัฒนธรรม ทั้งในด้านความคิด อายุ เพศ พื้นฐานครอบครัว สังคมและวัฒนธรรม โดยมุ่งหวังให้สมาชิกให้เกียรติและเคารพความแตกต่างของแต่ละบุคคล ทำงานร่วมกันได้อย่างมีประสิทธิภาพ รู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของทีม สามารถตอบสนองต่อความหลากหลายของสิ่งแวดล้อมในการดำเนินธุรกิจสามารถนำพาองค์กรสู่ความสำเร็จได้

www.tsu.ac.th



ภาวะผู้นำแบบ Inclusive Leadership

ประกอบด้วย 6 คุณลักษณะ ดังนี้

- ความผูกพันตัว (Commitment)
- ความกล้า (Courage)
- ความไม่ถือคติ (Cognizance of bias)
- ความอยากรู้อยากเห็น (Curiosity)
- ความเข้าใจแนวคิดด้านวัฒนธรรม (Cultural Intelligence)
- ความร่วมมือ (Collaboration)

www.tsu.ac.th



ความผูกพันตัว (commitment)

- ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของทีม และเป็นส่วนหนึ่งของความสำเร็จ โดยสมาชิกในทีมเห็นคุณค่าของกันและกัน เข้าใจลักษณะเฉพาะของแต่ละบุคคล สมาชิกทุกคนปฏิบัติต่อกันด้วยการให้เกียรติ เคารพบนพื้นฐานความแตกต่างของแต่ละบุคคล ทั้งความหลากหลายทางความคิดและวัฒนธรรม ส่งเสริมให้สมาชิกในทีมปรับแนวทางหรือพฤติกรรมในการทำงานร่วมกัน ร่วมสร้างทีมที่แข็งแกร่งด้วยกัน

นักศึกษาจะต้องมีความผูกพันตัวกับเพื่อนและสถาบันการศึกษา มีความกระตือรือร้นในการเรียนและการทำงานกลุ่ม มีความรับผิดชอบ มีวินัย ตรงต่อเวลา เคารพ deadline และมีความตั้งใจในการทำงานที่ได้รับมอบหมายให้ลุล่วงจนสำเร็จ

www.tsu.ac.th



ความกล้า (courage)

- กล้ายอมรับในจุดด้อยของตนเอง
- กล้ายอมรับความผิดพลาด และพร้อมที่จะพัฒนาตนเองให้ดียิ่งขึ้น
- กล้ายอมรับและยินดีในความสำเร็จของเพื่อน
- กล้าจัดการสมาชิกในทีมที่ไม่ให้ความร่วมมือ
- กล้านำเสนอความคิดเห็นที่เป็นประโยชน์ต่อส่วนรวม

www.tsu.ac.th



ความไม่มือคติ (Cognizance of bias)

- อคติทางวัฒนธรรม คือ การเอาค่านิยมและความรู้สึกนึกคิด ความชอบหรือไม่ชอบของตนเอง ไปเป็นมาตรฐานหรือไม่บรรทัดวัด หรือตัดสินคนอื่น
- ภาวะผู้นำตามแนวคิด Inclusive Leadership ยึดหลักความยุติธรรม ความเท่าเทียมกัน ความโปร่งใส และคุณธรรมในการทำงาน โดยจะต้องไม่นำค่านิยมของตนเอง ไปตัดสินผู้อื่น

www.tsu.ac.th



ความอยากรู้อยากเห็น (Curiosity)

- เปิดรับฟังคำแนะนำ ความคิดต่างของผู้อื่น สนใจอยากรู้อยากเห็นแนวคิดของผู้อื่น ตั้งใจรับฟัง เพื่อเข้าใจมุมมองบุคคลอื่นมากยิ่งขึ้นตลอดจนพยายามหาวิธีปรับเปลี่ยนให้เข้าใจตรงกัน นำมาสู่โอกาสสร้างความสำเร็จในการทำงาน
- แสวงหาการเรียนรู้ จากการสังเกต ชักถาม ฟัง (ให้ได้ความ) และแลกเปลี่ยนความคิดเห็นในการทำงานร่วมกับคนอื่น

www.tsu.ac.th



การเข้าใจแนวคิดด้านวัฒนธรรม (Cultural Intelligence)

- พยายามเข้าใจ เรียนรู้ พื้นฐานด้านสังคมและวัฒนธรรมของบุคคลอื่น ๆ สามารถปรับตัวในการทำงานให้เข้ากับบุคคลที่มีความแตกต่างทางสังคมและวัฒนธรรมได้เป็นอย่างดี
- สามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นที่ต่างภูมิหลังทางวัฒนธรรมได้ พยายามร่วมมือกันทำงานมากกว่าแข่งขัน มีทักษะการนำเสนองาน การติดต่อสื่อสารที่สามารถป้องกันการเข้าใจผิดระหว่างวัฒนธรรม และมีมารยาททางสังคม

www.tsu.ac.th



ความร่วมมือ (Collaboration)

- ตระหนักว่าทุกคนมีความสำคัญในการทำงานเป็นทีม
- ยินดีแบ่งปันมุมมองทัศนคติร่วมกัน กระจายอำนาจในการตัดสินใจ ให้อิสระในการคิดหาวิธีแก้ปัญหาเพื่อสร้างความรับผิดชอบในหน้าที่
- สร้างโอกาสพูดคุย แลกเปลี่ยนความคิดเห็นร่วมกัน ทุกคนมีสิทธิ์มีเสียง มีความสำคัญในทีม
- มีทักษะในการประสานงานการทำงานที่มีประสิทธิภาพ มีความคล่องตัวในการใช้เทคโนโลยีภายใต้กฎระเบียบขององค์กร ยอมรับในความคิดของผู้อื่น

www.tsu.ac.th



บทส่งท้าย
บูรณาการทางวิชาการและบูรณาการทางสังคม
กับความสำเร็จของนักศึกษา

www.tsu.ac.th



ความท้าทายสำหรับนักศึกษาในศตวรรษที่ 21

1. บูรณาการทางวิชาการ (Academic Integration) คือผลที่เกิดขึ้นจากการปฏิสัมพันธ์ระหว่างนักศึกษากับระบบวิชาการภายในมหาวิทยาลัย ไม่ว่าจะเป็นนโยบายการบริหารการศึกษา แผนการเรียน การจัดการเรียนการสอน ฯลฯ เมื่อนักศึกษาก้าวสู่โลกมหาวิทยาลัย นักศึกษาจำเป็นต้องเข้าไปติดต่อกับระบบวิชาการเหล่านี้ อันจะก่อให้เกิดผลสัมฤทธิ์ทางการศึกษา คือ การพัฒนาความรู้และสติปัญญา
2. บูรณาการทางสังคม (Social Integration) คือผลที่เกิดขึ้นจากการปฏิสัมพันธ์ระหว่างนักศึกษากับระบบสังคมภายในมหาวิทยาลัย เมื่อนักศึกษาก้าวสู่โลกมหาวิทยาลัย นักศึกษาจำเป็นต้องเข้าไปปฏิสัมพันธ์กับสิ่งแวดล้อมทางสังคมภายในรั้วมหาวิทยาลัย ไม่ว่าจะเป็นอาจารย์ เพื่อนร่วมชั้น รุ่นพี่รุ่นน้อง เจ้าหน้าที่ ฯลฯ ซึ่งบุคคลต่างๆ เหล่านี้ อาจมีลักษณะส่วนบุคคลที่แตกต่างไปจากตนเองไม่มากนักน้อย การติดต่อกันของระหว่างกันเกิดขึ้นทั้งอย่างเป็นทางการและไม่เป็นทางการ เกิดขึ้นได้ทั้งในห้องเรียนและนอกห้องเรียน สิ่งเหล่านี้จะทำให้เกิดผลสัมฤทธิ์ คือ ความรู้สึกผูกพันกับสถาบันการศึกษาที่สังกัด

www.tsu.ac.th



‘มหาวิทยาลัย’ ในฐานะระบบสังคมเล็กๆ ระบบหนึ่ง ซึ่งประกอบไปด้วยสมาชิกหน่วยย่อยๆ ได้แก่ คณะ ภาควิชา ผู้บริหาร อาจารย์ นักศึกษา เจ้าหน้าที่ นักวิจัย เป็นต้น บรรดาสมาชิกหน่วยย่อยๆ เหล่านี้มีการปฏิสัมพันธ์ทางสังคมระหว่างกัน และพึ่งพากันและกันในเชิงการหน้าที่ นักสังคมวิทยาการศึกษาเชื่อว่านักศึกษามีแนวโน้มลาออกกลางคันหรือถอนตัวออกจากสถาบันการศึกษา หากเขารู้สึกเป็นชายขอบอันเนื่องมาจากการเชื่อมโยงกับสมาชิกหน่วยย่อยอื่น ๆ ในมหาวิทยาลัย ทำให้ไม่รู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่มทางสังคมใดๆ

(Vincent Tinto, 1975; 2002)

www.tsu.ac.th



ในการเปลี่ยนผ่านเข้าสู่การเป็นสมาชิกโดยสมบูรณ์ของสถาบันอุดมศึกษานั้น นักสังคมวิทยาการศึกษาอธิบายว่า การเปลี่ยนผ่าน (The Rites of Passage) หมายถึง การย้ายจากสภาวะหนึ่งไปสู่อีกสภาวะหนึ่ง ในการเปลี่ยนผ่านเข้าสู่อุดมศึกษา นักศึกษาจะต้องเปลี่ยนผ่านจากความเป็นเด็ก (Adolescent) ไปสู่ความเป็นผู้ใหญ่ (Maturing) เปลี่ยนผ่านจากการศึกษาขั้นพื้นฐาน (School) ไปสู่อุดมศึกษา (College) ซึ่งมีระบบวิชาการและระบบสังคมในสถานศึกษาที่แตกต่างกัน กระบวนการสามขั้นตอนที่นิสิตนักศึกษาจะต้องเผชิญในการเปลี่ยนผ่าน ได้แก่

www.tsu.ac.th



หนึ่ง **การแยกห่าง (Separation)** จากสภาวะหรือการสมาคมในอดีต นักศึกษาจำต้องห่างหรือลาจาก ไม่ว่าจะเป็นครูใหญ่ ครูประจำชั้น เพื่อนร่วมชั้นในโรงเรียน ตลอดจนกฎระเบียบและความเคยชินที่เคยมีในการใช้ชีวิตในโรงเรียน (อย่างน้อยก็ในช่วงระยะเวลาหนึ่ง) เพื่อปลดปล่อยตนเองออกจากสภาวะหรือสถานภาพเดิม

สอง **การแสวงหาและเข้าสู่การสมาคมใหม่ (Transition)** เป็นการเข้าไปอยู่ในขอบแดนของสภาวะใหม่ นักศึกษาจำต้องเรียนรู้และปรับตัวให้เข้ากับระบบวิชาการและระบบสังคมในมหาวิทยาลัย ในขั้นตอนนี้ สถาบันอุดมศึกษาจะพยายามใช้กระบวนการและกลไกต่าง ๆ อย่างแยบยลเพื่อสร้างหลักประกันว่านักศึกษาใหม่จะไม่ทำหายหรือรื้อทำลายระบบคุณค่าและระเบียบกฎเกณฑ์ต่าง ๆ ที่ดำรงอยู่ กระบวนการขัดเกลาทางสังคมในสถานศึกษาในขั้นตอนนี้จะเน้นการยอมรับ ชื่นชม เชื้อเพลิง มากกว่าการกระตุ้นให้เกิดคำถามหรือวิพากษ์วิจารณ์ อย่างไรก็ตามแรงกดดันและความตึงเครียดที่อาจเกิดขึ้นภายในกระบวนการขัดเกลาทางสังคมในสถานศึกษา สามารถนำไปสู่การปรับเปลี่ยนระบบคุณค่าและระเบียบกฎเกณฑ์ของมหาวิทยาลัยได้ เช่น ปฏิกริยาเชิงลบของสังคมภายนอกที่มีต่อประเพณีรับน้อง อาจนำไปสู่การปรับเปลี่ยนนโยบายของมหาวิทยาลัยเกี่ยวกับการปฐมนิเทศและต้อนรับนิสิตนักศึกษาใหม่ได้ หรือปฏิกริยาเชิงต่อต้านของนักศึกษาบางกลุ่มที่มีต่อพิธีการบูชารูปเคารพเจ้าสถาบัน อาจนำไปสู่การปรับเปลี่ยนประเพณีของมหาวิทยาลัยได้ นักศึกษาจึงไม่ได้มีสถานะเป็นเพียง **ผู้ถูกกระทำ** เท่านั้น แต่ยังเป็น **ผู้กระทำ** ในความสัมพันธ์ที่มีกับมหาวิทยาลัยด้วย กล่าวคือ ในมุมหนึ่งนักศึกษาจำเป็นต้องปรับตัวให้เข้ากับระบบวิชาการและระบบสังคมในมหาวิทยาลัย ขณะเดียวกันปฏิกริยาของนักศึกษาที่มีต่อระบบวิชาการและระบบสังคมในมหาวิทยาลัย สามารถนำไปสู่ดุลยภาพหรือการปรับเปลี่ยนระบบวิชาการและระบบสังคมในมหาวิทยาลัยด้วย

และ สาม **กระบวนการที่นักศึกษาสวมรับสภาวะใหม่อย่างสมบูรณ์ (Incorporation)** นักศึกษามองตนเองและได้รับการยอมรับในฐานะสมาชิกของสถาบันหรือกลุ่มทางสังคมอย่างสมบูรณ์ นักศึกษารู้ตำแหน่งแห่งหนของตน รู้ว่าตนเป็นใคร อยู่ตรงไหน สังกัดอะไร มีใครเป็นเพื่อน ไม่รู้สึกเคืองแค้น เพราะมีหลักให้ยึด มีกรอบให้ปฏิบัติตาม

www.tsu.ac.th



นักศึกษาที่เปลี่ยนผ่านสู่อุดมศึกษาสำเร็จ จะข้ามผ่านสามขั้นตอนเหล่านี้ และมีแนวโน้มคงอยู่ (ไม่ออกกลางคัน) จนกระทั่งสำเร็จการศึกษา อาจกล่าวได้ในอีกนัยหนึ่งคือ บุรณาการทางวิชาการและบุรณาการทางสังคมในรั้วมหาวิทยาลัยส่งผลต่อความสำเร็จในชีวิตการศึกษาของนิสิตนักศึกษา (Student Success) นั่นเอง