

ความคิดสร้างสรรค์ที่มีผลต่อนวัตกรรมการทำงานของคนในแต่ละช่วงวัย

กรณีศึกษา : กรุงเทพมหานคร

กานดา สติชัยพงษ์¹

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. จริญญา ปานเจริญ²

บทคัดย่อ

การศึกษานี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) เพื่อศึกษาระดับความคิดสร้างสรรค์ที่มีผลต่อนวัตกรรมการทำงานของคนวัยทำงานในกรุงเทพมหานคร และ 2) เพื่อเปรียบเทียบความคิดสร้างสรรค์ที่มีผลต่อนวัตกรรมการทำงานของคนวัยทำงานในกรุงเทพฯ ระหว่าง Gen X และ Gen Y และ ตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยคือคนวัยทำงานในกรุงเทพมหานคร จำนวน 420 คน โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล ใช้สถิติค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และ t-test ผลการวิจัยพบว่า

1) คนวัยทำงานในกรุงเทพมหานคร มีความคิดสร้างสรรค์ที่มีต่อนวัตกรรมการทำงานที่มีในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า มีความคิดสร้างสรรค์ด้านด้านชอบแก้ปัญหา มีค่าเฉลี่ยสูงสุด และด้านจินตนาการประสานความคิด รองลงมา คือ ด้านความมุ่งมั่นพยายาม และด้านความอยากรู้อยากเห็น

2) คนวัยทำงานในกรุงเทพมหานครในแต่ละเจนเนอเรชันมีความคิดสร้างสรรค์ที่มีต่อนวัตกรรมการทำงาน ไม่แตกต่างกันทั้งในภาพรวมและในรายด้าน

บทนำ

“เศรษฐกิจไทยมีแนวโน้มดีขึ้นการพัฒนาเศรษฐกิจไทยในยุค 4.0 ต้องมีความกล้าลงทุนในการพัฒนาและเปลี่ยนแปลงระบบการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างเศรษฐกิจไปสู่ยุค Value Based Economy หรือเศรษฐกิจที่ขับเคลื่อนไปด้วยนวัตกรรม ด้วยการใช้เทคโนโลยี และความคิดสร้างสรรค์เน้นภาคบริการ” (สมคิด จาตุศรีพิทักษ์, 2559) ซึ่งความคิดสร้างสรรค์ในมิติขององค์การกล่าวได้ว่าเป็นกระบวนการของสิ่งแปลกใหม่ หรือความคิดที่มีประโยชน์ เหมาะสมเพื่อที่จะใช้ในการแก้ไขปัญหา เพิ่มประสิทธิผล และความคิดสร้างสรรค์ในมิติที่เป็นปัจเจกบุคคล (Individual Creativity) ให้ความหมายในลักษณะของบุคคลที่สามารถคิดเรื่องใดเรื่องหนึ่งได้หลากหลายมุมมอง มีความคิดไหลลื่น ยืดหยุ่น สามารถเชื่อมโยงสิ่งต่างๆ ได้ดีและมักคิดริเริ่มสิ่งแปลกใหม่ ซึ่งถือเป็นปัจจัยสำคัญในการสร้างสรรค์นวัตกรรมเพื่อความสำเร็จขององค์การ (Amabile et al., 1996 อ้างถึงใน เฉลิมชัย กิตติศักดิ์นาวิน, 2554 : 78) ข้างต้นผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษา

¹ นักศึกษาหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต วิทยาลัยบริหารธุรกิจนวัตกรรมและการบัญชี มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต

² ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ความคิดสร้างสรรค์ที่มีผลต่อนวัตกรรมการทำงานของคนในแต่ละช่วงวัย กรณีศึกษา : กรุงเทพมหานคร แบ่งกลุ่มวัยทำงานออกเป็น 2 กลุ่มคือ Gen X และ Gen Y โดยข้อมูลที่ได้จากการวิจัยนี้จะเป็นประโยชน์สำหรับองค์การทั้งในภาครัฐและเอกชน หน่วยงาน และผู้ประกอบการเพื่อวางแผนผสมผสานระหว่างกลุ่มคนวัยทำงานให้มีวิสัยทัศน์ และมีวิธีการทำงานที่สอดคล้องกัน และมีความพร้อมรับสู่นวัตกรรมการทำงานยุคศตวรรษที่ 21 และก้าวสู่ Thailand 4.0 ต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับความคิดสร้างสรรค์ที่มีผลต่อนวัตกรรมการทำงานของคนวัยทำงานในกรุงเทพมหานคร
2. เพื่อเปรียบเทียบความคิดสร้างสรรค์ที่มีผลต่อนวัตกรรมการทำงานของคนวัยทำงานในกรุงเทพฯ ระหว่าง Gen X และ Gen Y

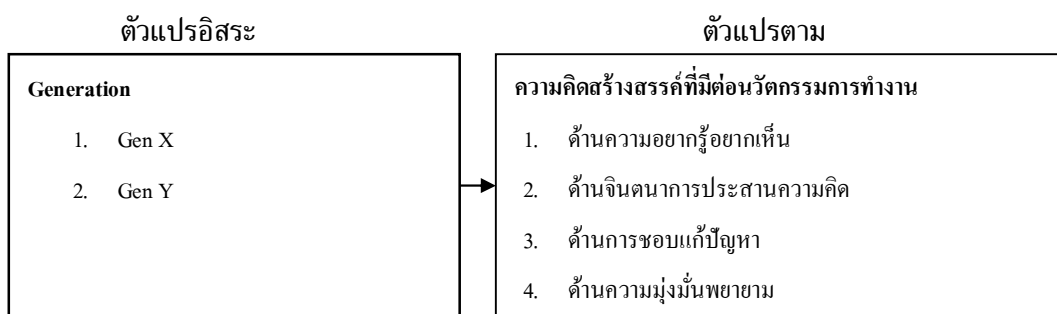
แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับ Generations และ ความคิดสร้างสรรค์

แนวคิดเกี่ยวกับ Generations จากความท้าทายในศตวรรษที่ 21 ที่มุ่ง คน งาน และชีวิตส่วนตัว จากการเปลี่ยนแปลงของช่วงอายุประชากร (Generation) ในองค์กร ทำให้มีพนักงานผสมผสานกันหลายรุ่น และพบกับคำว่า “ช่องว่างระหว่างวัย (ในที่ทำงาน)” ดังนั้นจึงเกิดการเปรียบเทียบทุกเรื่องที่เกี่ยวข้องกับการทำงานของ Generation X หรือ Gen X เป็นกลุ่มคนที่เกิดในช่วงปี พ.ศ. 2509 - 2523 รัษฎา อธิสนธิสกุล และ อ้อยอุมมา รุ่งเรือง (2558 : 15) กลุ่มคนที่ให้ความสำคัญกับเวลาส่วนตัวและครอบครัว มีความเชื่อมั่น และช่างสงสัย มีพฤติกรรมที่เด่นชัดมาก เช่น ชอบอะไรง่าย ๆ ไม่ต้องเป็นทางการ ให้ความสำคัญกับเรื่องความสมดุลระหว่างงานกับครอบครัว (Work life balance) มีแนวคิดและการทำงานในลักษณะรู้ทุกอย่างทำทุกอย่างได้เพียงลำพังไม่พึ่งพาใคร เป็นตัวของตัวเองสูงมีความคิดเปิดกว้าง มีความคิดสร้างสรรค์ (Glass, 2007;Gursoy et al., 2008) มีความทะเยอทะยาน ชัยชนะขั้นแข็ง ชอบทำงานแบบพึ่งพาตัวเอง มีการพัฒนาศักยภาพในการทำงานของตนและมีการตั้งเป้าหมายในงานอยู่เสมอ ชอบเรียนรู้และพัฒนาตนเอง และ Generation Y หรือ Gen Y กลุ่มคนที่ในช่วงปี พ.ศ. 2524-2543 (เสาวคนธ์ วิทวัสโอฬาร, 2550, น.21-26) บุคลิกภาพ ทักษะคิด ค่านิยม และแนวโน้มของพฤติกรรม 13 ประการ ประกอบด้วย ความเป็นตัวของตัวเองสูง มีความอดทนต่ำ อยากรู้อยากเห็น ชอบท้าทายกฎระเบียบ มีความทะเยอทะยานสูง มักคุ้นเคยกับเทคโนโลยี ใช้คอมพิวเตอร์ได้อย่างคล่องแคล่ว ชอบการเปลี่ยนแปลง มีความกระตือรือร้น มองโลกในแง่ดี มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ มั่นใจในตนเองสูง ไม่เคารพผู้อาวุโสกว่า มีความจงรักภักดีต่อองค์กรต่ำ

แนวคิดเกี่ยวกับความคิดสร้างสรรค์ ความหมายความคิดสร้างสรรค์ (Creative thinking) Guilford (1956, p.128) กล่าวว่า ความคิดสร้างสรรค์ประกอบด้วยลักษณะ ดังนี้ 1. ความคล่องแคล่วในการคิด 2. ความคิดยืดหยุ่นในการ 3. ความคิดริเริ่ม 4. ความคิดละเอียดลออ Torrance (1962, p.16) กล่าวว่า

ความคิดสร้างสรรค์เป็นความสามารถของบุคคลในการคิดสร้างสรรค์ผลิตผล หรือสิ่งแปลก ๆ ใหม่ ๆ ที่ไม่รู้จักมาก่อน ซึ่งสิ่งต่าง ๆ เหล่านี้อาจจะเกิดจากการรวมความรู้ต่าง ๆ ที่ได้รับจากประสบการณ์แล้วเชื่อมโยงกับสถานการณ์ใหม่ๆ Osborn (1963, pp. 348-369) กล่าวว่า เป็นจินตนาการประยุกต์ (Applied imagination) ซึ่งจะนำไปสู่การประดิษฐ์คิดค้น และการผลิตสิ่งแปลกใหม่ แต่ผลผลิตที่สร้างสรรค์ไม่สามารถเกิดขึ้นจากความคิดจินตนาการเพียงอย่างเดียวได้ ดังนั้น ความคิดเชิงสร้างสรรค์จึงเป็นความคิดจินตนาการที่ควบคู่ไปกับการปฏิบัติจริงจะทำให้งานสร้างสรรค์ขึ้นได้ และอมารากุล อินโชนานนท์ อ้างถึงใน เฉลิมพรรณ เมฆลอย (2554 : 9-10) อธิบายเกี่ยวกับความคิดสร้างสรรค์ด้านบริหาร ประกอบด้วย 4 ด้าน ดังนี้ 1) ด้านความอยากรู้อยากเห็น 2) ด้านจินตนาการประสานความคิด 3) ด้านการชอบแก้ปัญหา 4) ด้านความมุ่งมั่นพยายาม

กรอบแนวคิดการวิจัย



ระเบียบวิธีวิจัย

ในการศึกษาความคิดสร้างสรรค์ที่มีผลต่อนวัตกรรมการทำงานของคนวัยทำงานในแต่ละช่วงวัย
 กรณีศึกษา : กรุงเทพมหานคร มีวิธีการศึกษาประกอบด้วย ประชากร การสุ่มตัวอย่าง เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย การเก็บรวบรวมข้อมูล การวิเคราะห์ข้อมูล ขอบเขตด้านระยะเวลา สมมติฐานในการวิจัย และสรุปผลวิจัย
ประชากร

ประชากรในการวิจัยครั้งนี้ คือ คนวัยทำงานในแต่ละช่วงวัยที่ทำงานนเขตพื้นที่กรุงเทพมหานคร ประกอบด้วย Gen X (เกิดในช่วงปี พ.ศ. 2509-2523) และ Gen Y (เกิดในช่วงปี พ.ศ. 2524-2543) และหาขนาดตัวอย่างโดยใช้สูตรสูตรของคอคแรน (Cochran, 1977) ที่ระดับความคลาดเคลื่อนที่ร้อยละ $\neq 5$ ค่าสัมประสิทธิ์ความเชื่อมั่นอยู่ระหว่าง 0.86-0.89 ซึ่งอยู่ในระดับที่ยอมรับได้

การสุ่มตัวอย่าง

สุ่มตัวอย่างด้วยวิธีการแบบหลายขั้นตอน (Multi-Stage Sampling) โดยใช้ขอบเขตพื้นที่ และแบ่งเขตการปกครอง ทั้งหมด 50 เขต ออกเป็น 3 กลุ่ม ตามที่ตั้งคือเขตชั้นใน เขตชั้นกลาง และเขตชั้นนอก
 ขั้นตอนที่ 2 การสุ่มตัวอย่างแบบง่าย (Simple Random Sampling) ด้วยการจับฉลาก แบ่งออกเป็นจำนวน เขต

และ 2 พื้นที่ ขั้นตอนที่ 3 การสุ่มตัวอย่างแบบโควตา (Quota Sampling) กำหนดจำนวนตัวอย่างในแต่ละเขต
เท่ากัน เขตละ 70 คน และขั้นตอนที่ 4 เก็บข้อมูลแบบเจาะจง (Purposive Sampling) โดยเจาะจงตามสถานที่
อาคารสำนักงาน ย่านธุรกิจ และศูนย์รวมร้านขายสินค้า เป็นต้น

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา

เครื่องมือที่ใช้ศึกษาในครั้งนี้ คือ แบบสอบถาม (Questionnaires) โดยมีคำถามชนิดเลือกตอบซึ่ง
ผู้วิจัยสร้างจากการรวบรวมข้อมูลที่ได้จากทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องแล้วนำมาสร้างข้อคำถามใน
แบบสอบถาม แบ่งออกเป็น 2 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลเกี่ยวกับลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย ช่วงวัย
การศึกษา สถานภาพ อาชีพ ประสบการณ์ทำงาน และรายได้ ข้อคำถามเป็นแบบตรวจคำตอบ (Check list)
จำนวน 6 ข้อ

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามระดับความคิดสร้างสรรค์ที่มีต่อนวัตกรรมการทำงานพัฒนาซึ่งมาจาก
แนวคิดของ อมรากุล อินโอสานนท์ (2552) ประกอบด้วย 4 ด้าน 1)ด้านความอยากรู้อยากเห็น จำนวน 4
ข้อ 2) ด้านจินตนาการประสานความคิด จำนวน 4 ข้อ 3) ด้านการชอบแก้ปัญหา จำนวน 4 ข้อ 4) ด้านความ
มุ่งมั่นพยายาม จำนวน 4 ข้อ ซึ่งข้อคำถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ในการเก็บรวบรวมข้อมูลภาคสนาม ผู้วิจัยรับหน้าที่เป็นผู้แจกแบบสอบถามให้กับกลุ่มตัวอย่าง
ด้วยตนเอง โดยเป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) และแหล่งข้อมูลที่ได้เป็นแบบปฐมภูมิ (Primary
Data) การเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถาม จำนวน 420 ชุด ไปดำเนินการให้กลุ่มตัวอย่างตอบ
และรวบรวมแบบสอบถามกลับด้วยตนเอง ซึ่งผู้วิจัยเก็บรวบรวมแบบสอบถามกลับมาได้ 400 ชุด คิดเป็นร้อยละ
95.24

การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยนำข้อมูลที่ได้รับจากแบบสอบถามทั้งหมด นำข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์ด้วยเครื่องคอมพิวเตอร์
โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติเพื่อการวิจัยทางสังคมศาสตร์ (Statistical Package for Social Science :
SPSS) โดยมีสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

1. การวิเคราะห์ลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ใช้สถิติพื้นฐานคือ ร้อยละ
(Percentage) การวิเคราะห์ข้อมูลคะแนน ใช้ค่าเฉลี่ย (\bar{x}) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และแจกแจงความถี่
ข้อมูลคะแนน

2. การวิเคราะห์เปรียบเทียบข้อมูล ใช้สถิติพื้นฐาน คือ t-test

ผลการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยนำข้อมูลที่ได้นำวิเคราะห์ตามหลักการทางสถิติด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป ซึ่งผลการวิจัยที่ได้รับสามารถนำเสนอได้ตามลำดับ ดังนี้

1. ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่อยู่ในช่วงวัย Gen Y (เกิดในช่วงปี พ.ศ. 2524-2543) ร้อยละ 61.00 มีการศึกษาอยู่ในระดับปริญญาตรี ร้อยละ 60.80 มีสถานภาพโสด ร้อยละ 61.30 ประกอบอาชีพพนักงานบริษัทเอกชน/ลูกจ้าง ร้อยละ 65.80 มีประสบการณ์ทำงานต่ำกว่า 5 ปี ร้อยละ 29.00 และมีรายได้ต่อเดือนอยู่ในช่วง 20,001-30,000 บาท ร้อยละ 29.00

2. ความคิดสร้างสรรค์ที่มีต่อนวัตกรรมการทำงานของวัยทำงานในกรุงเทพมหานคร

คนวัยทำงานในกรุงเทพมหานคร มีความคิดสร้างสรรค์ที่มีต่อนวัตกรรมการทำงานในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}= 4.09$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า มีความคิดสร้างสรรค์ด้านด้านชอบแก้ปัญหา มีค่าเฉลี่ยสูงสุด และด้านจินตนาการประสานความคิด รองลงมา คือ ด้านความมุ่งมั่นพยายาม และด้านความอยากรู้อยากเห็น ตามลำดับ

3. ผลการทดสอบสมมติฐาน

ผลการทดสอบสมมติฐาน คนทำงานที่วัยทำงานในกรุงเทพมหานครที่อยู่ในวัยแตกต่างกันมีความคิดสร้างสรรค์ต่อนวัตกรรมการทำงานไม่แตกต่างกัน ทั้งในภาพรวมและรายด้าน ซึ่งสอดคล้องกับ เฉลิมพรรณ เมฆลอย และคณะ (2554) ได้ทำการศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อความคิดสร้างสรรค์ด้านบริหารของผู้อำนวยการโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความคิดสร้างสรรค์ด้านบริหาร และการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล และแรงจูงใจสัมพันธ์กับความคิดสร้างสรรค์ด้านบริหารของผู้อำนวยการโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ ผู้อำนวยการโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลจำนวน 100 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ประกอบด้วย แบบบันทึกข้อมูลส่วนบุคคล แบบสอบถามแรงจูงใจสัมพันธ์ และแบบสอบถามความคิดสร้างสรรค์ด้านบริหาร วิเคราะห์ข้อมูล โดยสถิติเชิงพรรณนา และ สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน ผลการวิจัยพบว่า ความคิดสร้างสรรค์ด้านบริหารของผู้อำนวยการโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลส่วนใหญ่อยู่ในระดับดี ปัจจัยส่วนบุคคลด้านประสบการณ์การทำงาน และประสบการณ์ปฏิบัติงานด้านการทำงานมีความสัมพันธ์กับความคิดสร้างสรรค์ด้านบริหาร ด้านความอยากรู้อยากเห็น ด้านจินตนาการประสานความคิด อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และแรงจูงใจสัมพันธ์ด้านความรู้สึกภูมิใจจากความสำเร็จในการทำงานมีค่ามากกว่ารางวัลที่ได้รับ ด้านความรู้สึกพึงพอใจเป็นพิเศษในการทำงานสำคัญและต้องใช้ความสามารถอย่างมาก และด้านชอบที่จะพยายามแก้ปัญหาด้วยตนเองก่อนที่จะขอความช่วยเหลือจากผู้อื่นมีความสัมพันธ์กับความคิดสร้างสรรค์ด้านบริหารอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

อภิปรายผล

ความคิดสร้างสรรค์ของคนวัยทำงานในกรุงเทพมหานคร

จากผลการวิจัยพบว่า คนวัยทำงานในกรุงเทพมหานคร มีความคิดสร้างสรรค์ที่มีต่อนวัตกรรมการทำงาน อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านมีข้อสังเกตว่า กลุ่มคนวัยทำงานจะมีความคิดสร้างสรรค์ในด้านชอบแก้ปัญหา เพื่อเสนอแนวทางใหม่ในการแก้ปัญหาหรือวิธีการใหม่ในการทำงาน และด้านจินตนาการประสานความคิด ที่เป็นต้นทุนของความคิดสร้างสรรค์ที่คนเรามีอยู่กันทุกคน จากทฤษฎีของ Ned Herrmann กล่าวถึงการคิดของคน 4 แบบ คือ คิดวิเคราะห์ (Analytical Thinking) คิดเป็นระบบหรือคิดเชื่อมโยง (Sequential Thinking) คิดถึงใจผู้อื่น หรือคิดถึงใจเขาใจเรา (Interpersonal Thinking) และ คิดจินตนาการสร้างสรรค์ (Imaginative Thinking) อยู่ในลำดับสูงสุด ด้านความมุ่งมั่นพยายาม เป็นปัจจัยที่ผลักดันให้เกิดผลผลิตที่สร้างสรรค์ (Creative Product) ค่าเฉลี่ยรองลงมา และด้านความอยากรู้อยากเห็น เป็นสิ่งที่นำไปสู่ความคิด กระบวนการคิดและผลผลิตที่สร้างสรรค์ ซึ่งสอดคล้องกับ Osborn (1963, pp. 348-369) ได้กล่าวว่า ความคิดเชิงสร้างสรรค์เป็นจินตนาการประยุกต์ (Applied imagination) ซึ่งเป็นจินตนาการที่มนุษย์สร้างขึ้นเพื่อแก้ปัญหาที่ยากที่มนุษย์กำลังเผชิญอยู่ ซึ่งความคิดจินตนาการเป็นลักษณะที่สำคัญของความคิดเชิงสร้างสรรค์ซึ่งจะนำไปสู่การประดิษฐ์คิดค้น และการผลิตสิ่งแปลกใหม่ แต่ผลผลิตที่สร้างสรรค์ไม่สามารถเกิดขึ้นจากความคิดจินตนาการเพียงอย่างเดียวได้ ดังนั้น ความคิดเชิงสร้างสรรค์จึงเป็นความคิดจินตนาการที่ควบคู่ไปกับความอดสาหะจึงจะทำให้งานสร้างสรรค์ขึ้นได้ และยังสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ ประศาสน์ นิยม (2558) ที่ได้ศึกษาเรื่องการแบ่งปันความรู้ และบรรยากาศองค์การที่สนับสนุนความคิดสร้างสรรค์ที่ส่งผลต่อความสามารถด้านนวัตกรรม กรณีศึกษาบริษัทในอุตสาหกรรมอาหารที่จดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย พบว่าการแบ่งปันความรู้ของพนักงาน อยู่ในระดับเห็นด้วยมาก บรรยากาศองค์การที่สนับสนุนความคิดสร้างสรรค์ส่งผลในทางบวกต่อความสามารถด้านนวัตกรรม

ข้อเสนอแนะ

1) ความคิดสร้างสรรค์ที่มีต่อนวัตกรรมการทำงาน

จากผลงานวิจัยพบว่า ความคิดสร้างสรรค์ที่มีต่อนวัตกรรมการทำงานของคนวัยทำงานในกรุงเทพมหานครจำแนกตามช่วงวัย ไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า Gen Y มักมีความคิดสร้างสรรค์ ด้านจินตนาการประสานความคิด ด้านการแก้ปัญหา และ ด้านความมุ่งมั่นพยายาม ตามลำดับ ในขณะที่ Gen X มีความคิดสร้างสรรค์ที่มีต่อนวัตกรรมการทำงานเกิดจากด้านการชอบแก้ปัญหา อยู่ในลำดับสูงสุด ซึ่ง Gen X มักจะนำประสบการณ์และความรู้ที่ใหม่ ๆ มาเสนอแนวทางในการแก้ปัญหาเพื่อให้การทำงานมีประสิทธิภาพมากขึ้น มีวิธีการคิดหลายแง่มุมจนได้ผลลัพธ์ใหม่ ๆ ที่สมบูรณ์กว่าเดิม โดยจะเห็นได้ว่า Gen Y ที่มักจะมีวิธีการคิดวิเคราะห์การทำงาน ก่อนลงมือปฏิบัติงานอยู่เสมอ สามารถนำประสบการณ์ของ Gen X มาคิดวิเคราะห์ ก่อนลงมือปฏิบัติงานเพื่อให้งานมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

ผู้วิจัยได้ให้ข้อเสนอแนะสำหรับงานวิจัยครั้งต่อไป ดังนี้

1) ควรทำการวิจัย ความสัมพันธ์ของแรงจูงใจที่มีผลต่อความคิดสร้างสรรค์สู่นวัตกรรมการทำงานของคนในแต่ละช่วงวัย (Generation) เพิ่มเติม

2) ควรทำการวิจัย ปัจจัยที่มีผลต่อความคิดสร้างสรรค์สู่นวัตกรรมการทำงาน ของคนวัยทำงาน เพื่อจะได้นำข้อมูลมาเป็นแนวทางในการวางแผนพัฒนาบุคลากรของหน่วยงานต่าง ๆ ทั้งภาครัฐและเอกชนต่อไป

บรรณานุกรม

- เฉลิมชัย กิตติศักดิ์นาวิน. (2554). “การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้การสนับสนุนความคิดสร้างสรรค์ขององค์กร ประสิทธิภาพภายในตนเองเชิงสร้างสรรค์ และความคิดสร้างสรรค์ของบุคคล”. รายงานการประชุมวิชาการระดับชาติ 2011 SPUC Nation Conderece มหาวิทยาลัยศรีประทุม วิทยาเขตชลบุรี.
- เฉลิมพรรณ เมฆลอย และคณะ (2554). “ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อความคิดสร้างสรรค์ด้านบริหารของผู้อำนวยการโรงพยาบาลสร้างเสริมสุขภาพตำบล” วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนีนีพะเยา
- ประศาสน์ นิยม. (2558). การแบ่งปันความรู้และบรรยากาศองค์การที่สนับสนุนความคิดสร้างสรรค์ที่ส่งผลต่อความสามารถด้านนวัตกรรม: กรณีศึกษาบริษัทในอุตสาหกรรมอาหารที่จดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย. วารสารสุทธิปริทัศน์. ปีที่ 29 ฉบับที่ 92 (ต.ค.-ธ.ค. 2558) หน้า 200-217
- รัชฎา อลิสนธิสกุล และอ้อยอุมา รุ่งเรือง. (2548). การสร้างความเข้าใจร่วมกับเจนเนอเรชั่นวายเพื่อประยุกต์ใช้ในที่ทำงาน. วิทยานิพนธ์ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และองค์กร. โครงการบัณฑิตศึกษาการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์. สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์
- สมคิด จาตุศรีพิทักษ์. (2559). อนาคตเศรษฐกิจไทย 4.0. ปฐกถาพิเศษ จัดโดยสภาหอการค้าไทย-จีน เมื่อวันที่ 20 มิถุนายน 2559 ณ อาคารสภาหอการค้าไทย
- เสาวคนธ์ วิทวัสโอฬาร. (2550). กระบวนท่าพัฒนา GEN Y. กรุงเทพฯ: อัมรินทร์.
- Glass, A. (2007). Understanding Generational Differences for Competitive Success, Industrial and Commercial Training, 39(2), 98-103
- Guilford, J.P. (1956). Structure of Intellect Psychological. New York : McGraw-Hill Book Co.
- Osborn, A. (1963). Applied imagination, Principles, and procedures of creative problems solving. 3rd ed. New York: Charles Scribers.
- Torrance, E.P. and R.E. Myers. (1962). Creative Learning and Teaching. New York : Good.