

อิทธิพลของภาวะผู้นำที่มีผลต่อความคิดในการแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์
 ของคนเจนเนอเรชั่น ซี : กรณีศึกษา นิสิตมหาวิทยาลัยบูรพา
 Effect of Leadership on Creative problem Solving of Generation Z
 a case study of Burapha University students

ฉัตรพร เพ็ชรล้ำ

Chatporn Petchlam

เพชรรัตน์ วิริยะสีบพงศ์

Petcharut Viriyasuebphong

ศรัญญา แสงลิมสุวรรณ

Sarunya Sanglimsuwan

คณะกรรมการจัดการและการท่องเที่ยว มหาวิทยาลัยบูรพา

Faculty of Management and Tourism, Burapha University

Received: 25 December 2021

Revised: 21 March 2022

Accepted: 8 April 2022

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้เป็นงานวิจัยเชิงปริมาณเพื่อศึกษาอิทธิพลของภาวะผู้นำที่มีผลต่อความคิดในการแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์ของกลุ่มคนเจนเนอเรชั่น ซี กรณีศึกษา นิสิตมหาวิทยาลัยบูรพา มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาภาวะผู้นำและความคิดในการแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์ 2) เพื่อเปรียบเทียบความคิดในการแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์ และ 3) เพื่อศึกษาอิทธิพลของภาวะผู้นำที่มีผลต่อความคิดในการแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์ของกลุ่มคนเจนเนอเรชั่น ซี โดยการแจกแบบสอบถาม และแบบทดสอบการวัดประสิทธิภาพการคิดแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์ให้นักศึกษาระดับปริญญาตรีชั้นปีที่ 1 – 4 ปีการศึกษา 2562 มหาวิทยาลัยบูรพา จำนวน 413 คน สถิติที่ใช้คือ สถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ความถี่ ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน สถิติเชิงอนุมาน ได้แก่ One-way ANOVA และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis)

ผลการศึกษา 1) กลุ่มคนเจนเนอเรชั่น ซี มีระดับพฤติกรรมรูปแบบภาวะผู้นำแบบมีแนวทางร่วมกัน มีระดับพฤติกรรมภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ และมีระดับพฤติกรรมภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ในศตวรรษที่ 21 โดยรวมอยู่ในระดับสูง คิดเป็นร้อยละ 3.98 3.89 และ 3.82 ตามลำดับ 2) ผลการเปรียบเทียบความคิดในการแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์ พบว่า รูปแบบภาวะผู้นำของกลุ่มคนเจนเนอเรชั่น ซี ที่ต่างกันจะมีความคิดในการแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์ไม่แตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และ 3) ผลการวิจัยพบว่า รูปแบบภาวะผู้นำแบบมีแนวทางร่วมกัน ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ และภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ในศตวรรษที่ 21 มีอิทธิพลต่อความคิดในการแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์ของคนเจนเนอเรชั่น ซี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

คำสำคัญ: รูปแบบภาวะผู้นำ ความคิดในการแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์ และกลุ่มคนเจนเนอเรชั่น ซี

Abstract

This research is to study the Effect of leadership on creative problem solving within Generation Z, a case study of Burapha University students. Objectives 1) To study the leadership and creative problem-solving thinking. 2) To compare the ideas of creative problem solving. and 3) To study the influence of leadership effect on creative problem-solving thinking of Generation Z. To assess the creative problem solving of Generation Z a questionnaire and test were distributed amounts students at Burapha University. The 413 subjects were taken from 1st - 4th year undergraduate students, Academic Year 2019, The statistics used were descriptive statistics for frequency, mean and standard deviation. The statistical tools used in inferential statistics are one-way analysis of variance (ANOVA) and Multiple Regression Analysis.

Results 1) The people of Generation Z had a level of behavioral style of shared leadership style ($\bar{x}$ = 3.98), level of creative leadership behavior ($\bar{x}$ = 3.89) and the overall level of strategic leadership behavior in the 21st century ($\bar{x}$ = 3.82) is high. 2) The results of the comparison of creative problem-solving ideas found that the leadership styles of different Generation Z had no difference in creative problem-solving thinking at the statistical significance level of 0.05. and 3) Shared Leadership Style, Creative Leadership and strategic leadership in the 21st century influences Generation Z creative problem-solving thinking statistically significant level of 0.05.

Keywords: leadership style, creative problem-solving ideas and Generation Z

1. บทนำ (Introduction)

ในยุคปัจจุบันที่เทคโนโลยีพัฒนาและเปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็วส่งผลทำให้เด็กเจนเนอเรชั่น ซี มีพฤติกรรมและความคิดแปลกไปจากคนรุ่นก่อนๆ มีรายงานจากเว็บไซต์ Jobthai เว็บไซต์ให้บริการหางานสมัครงานออนไลน์ ได้ข้อมูลจากการสำรวจคนที่ทำงานประจำทั่วประเทศ จำนวนกว่า 1,800 คน เมื่อเดือนธันวาคม 2561 พบว่า เด็กเจนเนอเรชั่น ซี เป็นกลุ่มคนที่มีแผนจะเปลี่ยนงานภายในระยะเวลาอันใกล้มากที่สุด เมื่อเทียบกับคนรุ่นอื่นโดยมีแผนจะเปลี่ยนภายใน 1-3 เดือนคิดเป็นร้อยละ 31.82 ยังไม่มีกำหนดชัดเจนร้อยละ 30.30 และมีแผนจะเปลี่ยนภายใน 4-6 เดือนคิดเป็นร้อยละ 13.64 ปัจจัยที่พบก็คือ ไม่พอใจเรื่องเงินเดือนสวัสดิการ ไม่มีความก้าวหน้าในสายงาน มีรูปแบบการทำงานที่เปลี่ยนไปจากคนรุ่นก่อนทำให้เด็กรุ่นนี้ไม่ทนต่อการทำงาน ซึ่งพบว่าในสภาวะการณ์ปัจจุบันปัญหาการตกงานของบัณฑิตมีแนวโน้มสูงขึ้นเรื่อยๆ (Junklom, 2018) ได้รายงานไว้ในปี 2560 ผู้ที่จบการศึกษาปริญญาตรีเข้าสู่ตลาดแรงงาน 340,000 คน โดยร้อยละ 62 เป็นผู้ที่ยังปริญญาตรีสายสามัญซึ่งเป็นที่ต้องการของตลาดแรงงานน้อย จากผลสำรวจของสำนักงานส่งเสริมวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม หรือ สสว. กล่าวว่าผู้ประกอบการรุ่นใหม่ มีแนวโน้มเติบโตในระดับสูงได้อย่างต่อเนื่อง โดยอายุของผู้เริ่มทำธุรกิจเด็กลงเรื่อยๆ จากแต่ก่อนคนจะเริ่มประกอบธุรกิจในช่วงอายุ 19-20 ปี แต่ในปัจจุบันเริ่มเห็นเพียงเด็ก 14-15 ปี ทำธุรกิจกันอย่างจริงจัง แต่อย่างหนึ่งที่ทราบกันดีว่าในการที่จะประกอบธุรกิจนั้นไม่ใช่เรื่องง่าย มีข้อมูลจากเว็บไซต์ของ Top Business degree.net รายงานว่ามีธุรกิจขนาดย่อมที่ปิด

ตัวลงจากการเปิดกิจการภายใน 5 ปีแรกถึงร้อยละ 95 และยังมีอีกร้อยละ 50 ที่ปิดกิจการภายในระยะเวลา 1 ปี ผลการสำรวจจะพบว่า มีธุรกิจเพียงร้อยละ 9 เท่านั้นที่สามารถดำเนินกิจการต่อไปได้ในระยะเวลา 10 ปี จากปัญหาข้างต้นปฏิเสธไม่ได้ว่าสาเหตุที่สำคัญที่ทำให้ธุรกิจไปต่อไม่รอดก็คือเรื่องภาวะผู้นำ และความคิดสร้างสรรค์ (Panmanee, 1994)

เด็กที่มีความคิดสร้างสรรค์สูงจะเป็นผู้นำของสังคม ซึ่งสามารถนำความคิดสร้างสรรค์ของตนเองมาใช้ให้เกิดประโยชน์ ดังนั้นความคิดสร้างสรรค์จึงเป็นลักษณะการคิดที่มีคุณค่าต่อสังคมและบุคคลอย่างยิ่ง เพราะในยุคปัจจุบันใครที่สามารถสร้างความแตกต่างได้ก็จะสามารถสร้างความได้เปรียบทางการแข่งขันได้ ดังนั้นจากความสำเร็จในเรื่องของความคิดสร้างสรรค์และภาวะผู้นำผู้วิจัยสนใจที่จะศึกษาอิทธิพลของภาวะผู้นำที่มีผลต่อความคิดในการแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์ของกลุ่มคนเจนเนอเรชั่น ซี กรณีศึกษา นิสิตมหาวิทยาลัยบูรพา โดยจะทำการศึกษากับนิสิตปริญญาตรีชั้นปีที่ 1-4 ปีการศึกษา 2562 ซึ่งเด็กกลุ่มนี้จัดอยู่ในกลุ่มคนเจนเนอเรชั่น ซี ที่กำลังจะก้าวเข้าสู่วัยทำงานหรืออยู่ในช่วงที่มีความคิดริเริ่มที่จะประกอบธุรกิจในอนาคตอันใกล้ เพื่อเป็นแนวทางสำหรับการสร้างเสริมพัฒนาศักยภาพของวัยรุ่นยุคใหม่ ซึ่งผลการศึกษาจะมีประโยชน์ต่อการดำเนินชีวิตประจำวันในแง่ของการเรียนรู้ในการที่จะปฏิบัติตนให้เหมาะสมกับผู้อื่นทั้งต่อครอบครัวและในที่ทำงาน อีกทั้งยังมีประโยชน์ต่อการวางแผนธุรกิจในอนาคตของการปฏิบัติงาน การออกแบบแนวทางในการแก้ไขปัญหาได้อย่างเหมาะสม รวมไปถึงการสร้างแนวทางใหม่ๆ ในการทำงานอย่างสร้างสรรค์และนำไปสู่ความสำเร็จ ซึ่งจะทำให้วัยรุ่นกลุ่มคนเจนเนอเรชั่น ซี ที่กำลังจะก้าวเข้าสู่วัยทำงานในอนาคตได้เติบโตไปเป็นผู้นำที่มีประสิทธิภาพในสังคมและเพื่อเป็นแนวทางในการส่งเสริมและพัฒนานิสิตให้มีศักยภาพ สามารถคิดแก้ปัญหาได้อย่างสร้างสรรค์ อันเป็นประโยชน์ต่อประเทศชาติต่อไป

2. วัตถุประสงค์การวิจัย (Objectives)

- 1) เพื่อศึกษาภาวะผู้นำและความคิดในการแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์ของกลุ่มคนเจนเนอเรชั่น ซี
- 2) เพื่อเปรียบเทียบความคิดในการแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์ของกลุ่มคนเจนเนอเรชั่น ซี
- 3) เพื่อศึกษาอิทธิพลของภาวะผู้นำ ที่มีผลต่อความคิดในการแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์ของกลุ่มคนเจนเนอเรชั่น ซี

3. การทบทวนวรรณกรรม (Literature Review)

แนวคิดเกี่ยวกับ Generation Z และการเปลี่ยนแปลง

การจัดกลุ่มคนรุ่นต่างๆ ตามเกณฑ์ช่วงอายุหรือที่เรียกว่า เจนเนอเรชั่น (Generation) มีวัตถุประสงค์เพื่อต้องการเข้าใจในทัศนคติ ความคิด แรงจูงใจ ซึ่งคุณลักษณะของประชากรในแต่ละยุคสมัยมีความแตกต่างกันออกไป ปัจจุบันมีการนำแนวคิดนี้ไปใช้ศึกษาวิเคราะห์ความแตกต่างด้านความคิด พฤติกรรมในการบริโภค การทำงานและนำผลการศึกษาดังกล่าวมาประยุกต์ใช้ในการบริหารจัดการหลายแขนงเพื่อให้การบริหารจัดการกลุ่มคนตามช่วงอายุเกิดประสิทธิภาพสูงสุดโดยงานวิจัยนี้ได้ศึกษาตามแนวคิดเกี่ยวกับเจนเนอเรชั่นของ Mannheim (1952) ซึ่งได้กล่าวถึงแนวคิดไว้ว่า บุคคลต้องประสบเหตุการณ์ทางประวัติศาสตร์ร่วมกันเพื่อที่จะได้มีภูมิหลังร่วมกัน ดังนั้นจึงมีวิถีชีวิตและแนวความคิดใกล้เคียงกันจนเกิดรวมเป็นคนรุ่นเดียวกันเพื่อเปรียบเทียบให้เห็นความเปลี่ยนแปลงของกลุ่มคนแต่ละ Generation ได้แก่ Baby Boomers, Gen X, Gen

Y, Gen Z ผู้วิจัยได้รวบรวมคุณลักษณะของแต่ละกลุ่ม Generation ที่มีบทบาทต่อสังคมและเศรษฐกิจ เพื่อให้เข้าใจภูมิหลังหรือช่วงการเติบโตที่มีร่วมกันของแต่ละกลุ่มที่มีผลต่อลักษณะเด่นของกลุ่ม Generation Z ดังนี้

กลุ่มคนเจนเนอเรชั่น B หรือ Baby Boomer คือคนที่เกิดระหว่างปีพ.ศ. 2489-2507 หรือในยุคสิ้นสุดสงครามโลกครั้งที่ 2 สาเหตุที่เรียกว่า “Baby Boomer” เพราะหลังจากผ่านสงครามโลกครั้งที่ 2 ประชากรที่ยังเหลืออยู่ในแต่ละประเทศมีน้อย คนในยุคนี้จึงมีค่านิยมที่จะต้องมียูทิลิตี้หลายๆ คน เพื่อสร้างแรงงานขึ้นมาพัฒนา ปัจจุบันคนยุค Baby Boomers เริ่มเข้าสู่วัยชรา คนกลุ่มนี้จึงเป็นคนที่ใช้ชีวิตเพื่อการทำงาน เคารพในกฎระเบียบ ให้ความสำคัญกับสายการบังคับบัญชา อำนาจหน้าที่ กระบวนการในการทำงาน ชอบการทำงานที่มั่นคงและไม่ชอบการเปลี่ยนแปลง (Chamnongwet, 2013)

กลุ่มคนเจนเนอเรชั่น X หรือ Gen X คือคนที่เกิดระหว่างปี พ.ศ. 2508-2523 ประชากรกลุ่มนี้เกิดมาในช่วงรอยต่อระหว่างการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยีค่อนข้างมากจากการเปลี่ยนจากระบบอนาล็อก (Analog) มาสู่ระบบดิจิทัล (Digital) จึงทำให้คนกลุ่มนี้สามารถปรับตัวให้เหมาะกับยุคสมัยได้ดีคนเจนเนอเรชั่นนี้มักพึ่งพาอาศัยความรู้ความสามารถของตนเอง (Self-Reliant) (Chamnongwet, 2013)

กลุ่มคนเจนเนอเรชั่น Y หรือ Gen Y คือคนที่เกิดระหว่างปีพ.ศ. 2524-2537 (Chamnongwet, 2013) เป็นคนยุคใหม่ที่ต้องการเหตุผลในทุกเรื่อง Martin (2005) กล่าวว่า เป็นรุ่นที่เกิดมาพร้อมกับการปลูกฝังและผลักดันด้านการศึกษาและเสริมทักษะด้านต่างๆ ตั้งแต่วัยเด็ก เนื่องจากพ่อแม่ของคนกลุ่มนี้เป็นผู้มีความรู้สูง คนรุ่นนี้จะมีความคิดเป็นของตนเองค่อนข้างสูง ไม่ชอบอยู่ในกรอบและเงื้อมมือ ถ้าแสดงออก มีความมั่นใจในตนเอง ประชากรกลุ่มนี้ให้ความสำคัญกับกระบวนการคิด มากกว่าการท่องจำแต่ให้ความสนใจกับผลสำเร็จของงานหรือความท้าทายของเนื้อหาของงานมากกว่าวิธีการทำงาน (Glass, 2007 and Hurst and Good, 2009)

กลุ่มคนเจนเนอเรชั่น Z หรือ Gen Z คือ กลุ่มคนที่เกิดระหว่างปี พ.ศ. 2538-2553 เป็นผู้ที่เกิดมาพร้อมทางด้านเทคโนโลยีที่ทันสมัยส่งผลให้การติดต่อสื่อสารและแลกเปลี่ยนข้อมูลต่างๆ ได้อย่างรวดเร็ว ซึ่งในอนาคตบุคคลเหล่านี้จะมีบทบาทในการเปลี่ยนแปลงทางธุรกิจและเศรษฐกิจอย่างเห็นได้ชัด จะเป็นตัวกำหนดการใช้เทคโนโลยีของรุ่นอื่นๆ เนื่องจากเจริญเติบโตมาพร้อมกับ ดิจิทัล มีการใช้และพึ่งพาเทคโนโลยีใหม่ๆ (Daniel, 2016)

จากการทบทวนวรรณกรรมผู้วิจัยสรุปได้ว่า เจนเนอเรชั่น ซี นั้นมีความแตกต่างจากเจนเนอเรชั่นอื่นๆ เนื่องจากเด็กรุ่นนี้เติบโตมาในยุคที่เทคโนโลยีมีความเจริญก้าวหน้าและมีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วอยู่ตลอดเวลา ซึ่งส่งผลให้เด็กมีลักษณะที่แตกต่างไปจากคนรุ่นก่อนๆ โดยเฉพาะอย่างยิ่งในเรื่องของความคิดของเด็กกลุ่มนี้ที่มีความคิดที่อยากจะเป็นนายตัวเองและอยากจะทำธุรกิจด้วยตัวเองมากขึ้น ผู้วิจัยจึงเห็นว่าการความจำเป็นที่ต้องศึกษาและเพิ่มองค์ความรู้ที่เหมาะสมในเรื่องของความคิดและภาวะผู้นำ เพื่อเป็นการส่งเสริมและพัฒนาให้เด็กกลุ่มนี้มีกระบวนการคิดอย่างสร้างสรรค์มีการออกแบบแนวทางในการสร้างนวัตกรรมใหม่ๆ รวมไปถึงหาแนวทางในการตัดสินใจแก้ไขปัญหาได้อย่างมีประสิทธิภาพ

แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับความคิดสร้างสรรค์

ความคิดสร้างสรรค์ (Creativity) มีผู้นิยามความหมายไว้แตกต่างกันหลากหลายโดยงานวิจัยนี้ได้ศึกษาตามแนวคิดของ Guilford (1980) ที่ได้อธิบายไว้ว่าความคิดสร้างสรรค์เป็นรูปแบบของความคิดของมนุษย์ที่หลากหลาย กล่าวคือ บุคคลสามารถคิดเรื่องใดเรื่องหนึ่งได้หลากหลายมุมมอง หลายประเด็น ขยายออกไปอย่างไม่มีที่สิ้นสุดเป็นความคิดเชิงบวก เช่น การคิดค้นสิ่งประดิษฐ์ใหม่ การคิดแก้ปัญหา การหาแนวทางเพื่อบรรลุความต้องการ

จากการทบทวนวรรณกรรมที่ผู้วิจัยได้ศึกษาถึงความหมายของการแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์และกระบวนการในการแก้ปัญหาจากนักวิชาการข้างต้นโดยในงานวิจัยนี้ผู้วิจัยต้องการจะศึกษาความคิดในการแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์ของกลุ่มคน เจนเนอเรชัน ซี โดยจะนำกระบวนการแก้ปัญหาตามแนวคิดของ Guilford (1971) มาใช้ทั้งสิ้น 3 ขั้นตอนได้แก่ 1.ขั้นเตรียมการ 2.ขั้นวิเคราะห์ปัญหา 3.ขั้นเสนอแนวทางในการแก้ปัญหา เพื่อนำมาเป็นแนวทางการสร้างแบบทดสอบวัดประสิทธิภาพการแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์ของนิสิตมหาวิทยาลัยบูรพา เนื่องจากขั้นที่ 4 และ 5 เป็นขั้นของการนำแนวทางที่ได้คิดมาแล้วไปใช้ปฏิบัติจริงและติดตามประเมินผลซึ่งในงานวิจัยชิ้นนี้เป็นการศึกษาเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างจึงไม่ได้นำมาใช้ ผู้วิจัยสรุปได้ว่า จากการรวบรวมข้อมูลและทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องในเรื่อง เจนเนอเรชัน ความคิดสร้างสรรค์และการแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์ ผู้วิจัยมีความเชื่อว่าเรื่องดังกล่าวล้วนแล้วมีความเกี่ยวข้องกับคุณลักษณะพฤติกรรม การแสดงออก ซึ่งแต่ละคนจะแสดงออกมาไม่เหมือนกันเนื่องจากประสบการณ์ที่เจอมาในช่วงชีวิตแตกต่างกัน ดังนั้นผู้วิจัยจึงได้สนใจศึกษาเรื่องรูปแบบภาวะผู้นำเพราะเรื่องดังกล่าวมีความสัมพันธ์กันในด้านความคิดและการแสดงออกทางพฤติกรรม ซึ่งเป็นสิ่งจำเป็นที่จะต้องมีการศึกษาและพัฒนาอยู่ตลอดเวลา เนื่องจากยุคศตวรรษที่ 21 นี้เป็นยุคที่มีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลาจึงส่งผลให้รูปแบบภาวะผู้นำในอดีตไม่สามารถใช้ได้กับเด็กรุ่นใหม่

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำ

ภาวะผู้นำแบบมีแนวทางร่วมกัน (Inclusive Leadership)

Chaikaew (2016) ได้ให้ความหมายของคำว่า Inclusive Leadership (IL) ไว้ว่า เป็นแนวทางหรือพฤติกรรมของผู้นำที่ใช้ในการบริหารความหลากหลายในทีมงานให้เกิดแนวทางร่วมกัน มุ่งหวังไปในทิศทางเดียวกันภายใต้การเคารพความแตกต่างลักษณะเฉพาะบุคคลและคุณค่าของแต่ละบุคคลเพื่อให้เกิดความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่มโดยรับฟังเสียงความคิดเห็นในการตัดสินใจและมีความเป็นธรรมอย่างทั่วถึงจึงจะเป็น Inclusive Leader ที่ดีและต้องสร้างภาวะผู้นำแบบร่วมกันในระดับบุคคลเพื่อให้สมาชิกทำงานร่วมกันภายใต้ความแตกต่างอย่างมีความสุข ถือเป็นการพัฒนาภาวะผู้นำแบบทั่วทั้งองค์กรให้เกิดประสิทธิภาพทั้งระดับบุคคลและองค์กร นั่นคือ “ภาวะผู้นำแบบสร้างแนวทางร่วมกัน” จากการศึกษาถึงแนวคิด และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำแบบมีแนวทางร่วมกันเพื่อให้เข้าใจง่ายขึ้นผู้วิจัยได้ทำตารางแสดงองค์ประกอบภาวะผู้นำแบบมีแนวทางร่วมกันตามงานวิจัยข้างต้นดังตาราง

ตารางที่ 1 แสดงองค์ประกอบรูปแบบภาวะผู้นำแบบมีแนวทางร่วมกัน

ผู้แต่ง	งานวิจัย	องค์ประกอบรูปแบบภาวะผู้นำแบบมีแนวทางร่วมกัน
Bersin, 2013	Deloitte Global	1. การสร้างสรรค์นวัตกรรม (Innovation)
	Millennial Research	2. การส่งเสริมความผูกพัน (Engagement)
Prime and Salib, 2014	The View from Six	1. การมอบอำนาจ (Empowerment)
	Country จาก Catalyst	2. ความอ่อนน้อม (Humility)
	Research Center	3. ความกล้าเผชิญ (Courage)
		4. ความรับผิดชอบ (Accountability)
Bourke and Dillon, 2016	The Six Signature	1. ความมุ่งมั่นต่อแนวคิด IL (Commitment)
	Traits of Inclusive	2. ความกล้า (Courage)
	Leadership: Thriving	3. การไม่มีอคติ (Cognizance of bias)
	in A Diverse New	4. การอยากรู้อยากเห็น (Curiosity)
	World	5. การเข้าใจแนวคิดด้านวัฒนธรรม (Cultural Intelligence)
		6. ความร่วมมือ (Collaboration)

หลังจากทบทวนวรรณกรรมผู้วิจัยได้พิจารณาองค์ประกอบของภาวะผู้นำแบบมีแนวทางร่วมกันพบว่า งานวิจัยของ (Bernadette Dillon & Juliet Bourke, 2016) มีองค์ประกอบที่ครอบคลุมงานวิจัยอีก 2 เรื่องข้างต้น ผู้วิจัยจึงใช้องค์ประกอบภาวะผู้นำแบบมีแนวทางร่วมกันข้างต้น 6 องค์ประกอบหลัก ได้แก่ 1. ความมุ่งมั่นต่อแนวคิด IL (Commitment) 2. ความกล้า (Courage) 3. การไม่มีอคติ (Cognizance of bias) 4. การอยากรู้อยากเห็น (Curiosity) 5. การเข้าใจแนวคิดด้านวัฒนธรรม (Cultural Intelligence) และ 6. ความร่วมมือ (Collaboration)

ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ (Creative Leadership)

ในยุคเริ่มต้นของศตวรรษที่ 21 จนถึงยุคปัจจุบัน โลกมีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว เทคโนโลยีสารสนเทศเข้ามามีอิทธิพลอย่างมากต่อการบริหารจัดการองค์การสมัยใหม่ สภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็วและความสลับซับซ้อนมากขึ้นการแก้ปัญหาแบบเดิมๆ มักจะใช้ไม่ได้ผล จึงได้มีความพยายามที่จะพัฒนารูปแบบภาวะผู้นำที่มีความชัดเจนและเป็นรูปธรรมมากยิ่งขึ้น โดยได้ตระหนักถึง ความสำคัญของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ (Creative leadership) โดยมีแนวคิดของนักวิชาการ 2 กลุ่มด้วยกัน คือ กลุ่มแรกกล่าวในเรื่องเกี่ยวกับการนำ (Leading) คือ การนำเชิงสร้างสรรค์ ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์เป็นความสามารถในการนำผู้อื่นด้วยวิธีการใหม่ๆ อย่างที่ไม่เคยปรากฏมาก่อน เพื่อให้เกิดสิ่งใหม่ๆ กลุ่มที่สองกล่าวถึงเรื่องเกี่ยวกับการประสานงาน (Connecting) ซึ่งเป็นการประสานงานหรือกระตุ้นให้เกิดความสร้างสรรค์ เป็นความสามารถในการประสานงานกับคนอื่นๆ ให้สามารถทำงานร่วมกันและสร้างแรงจูงใจ เพื่อนำไปสู่แนวคิดที่สนับสนุนความคิดเห็นที่แตกต่างกันในเชิงสร้างสรรค์ (Patiphan, 2012)

หลังจากทบทวนวรรณกรรมผู้วิจัยได้สังเคราะห์องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ ผู้วิจัยสรุปองค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ได้จำนวน 5 องค์ประกอบหลัก ได้แก่ 1. จินตนาการ (Imagination)

2. ความยืดหยุ่น (Flexibility) 3. วิสัยทัศน์ (Vision) 4. การไว้วางใจ (Trust) และ 5. การแก้ปัญหา (Problem solving)

ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ในศตวรรษที่ 21 (Strategic Leadership in century 21)

ด้วยกระแสโลกาภิวัตน์ที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วในยุคศตวรรษที่ 21 นี้ส่งผลกระทบต่อทั้งองค์การและประเทศชาติ โดยในยุคปัจจุบันที่สิ่งต่างๆ เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว การบริหารโดยผู้บริหารเพียงอย่างเดียวอาจไม่เพียงพอ ดังนั้นผู้บริหารรวมถึงบุคลากรต้องปรับเปลี่ยนวิธีและควรมีรูปแบบของภาวะผู้นำในการบริหารงาน ซึ่งภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ (Strategic leadership) เป็นเรื่องสำคัญที่จะนำพาสถานศึกษาไปสู่ความสำเร็จภายใต้วิสัยทัศน์และเป้าหมายเดียวกัน

หลังจากการทบทวนวรรณกรรมผู้วิจัยได้สังเคราะห์ความหมาย แนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ผู้วิจัยสรุปได้ว่า ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ในศตวรรษที่ 21 นั้นมีประเด็นที่น่าสนใจที่จะศึกษาอยู่หลายประเด็นและมีความสอดคล้องกับสถานการณ์ในปัจจุบันโดยผู้วิจัยพิจารณาจากองค์ประกอบที่มีความถี่สูงที่สุดคือ 10 ในงานวิจัยนี้จึงเลือกใช้ความถี่ตั้งแต่ 4 ขึ้นไป ได้องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ในศตวรรษที่ 21 จำนวน 5 องค์ประกอบหลัก ได้แก่ 1. การกำหนดทิศทาง (Direction) 2. วิสัยทัศน์ (Vision) 3. การสร้างแรงบันดาลใจ (Inspiring) 4. ความคิดสร้างสรรค์ (Creative thinking) และ 5. ความยืดหยุ่น (Flexibility) ซึ่งมีความสอดคล้องกับ Ireland & Hitt (1999) ที่ได้กล่าวว่าภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ในศตวรรษที่ 21 จะต้องสร้างควมมีประสิทธิภาพและความมีคุณภาพขององค์การระหว่างความควบคุมที่เน้นความยืดหยุ่นและการริเริ่มใหม่ๆ ที่มุ่งผลระยะสั้นและระยะยาว

4. วิธีกรวิจัย (Research Methodology)

การศึกษาครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) มีรูปแบบการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) โดยใช้วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยแบบสอบถาม และแบบทดสอบ กับกลุ่มเป้าหมายมีกระบวนการศึกษา ดังนี้

1. ประชากร คือ กลุ่มคน เจนเนอเรชั่น ซี ช่วงอายุ 18-24 ปี ที่กำลังศึกษาระดับปริญญาตรีปี 1-4 ปี การศึกษา 2562 มหาวิทยาลัยบูรพา มีจำนวนประชากร 26,691 คน จึงดำเนินการกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้วิธีคำนวณขนาดตัวอย่างแบบทราบจำนวนประชากร โดยใช้สูตรของ ทาโร ยามาเน่ (Yamane, 1973) โดยกำหนดให้มีความเชื่อมั่นร้อยละ 95 ความคลาดเคลื่อนที่ยอมรับได้ไม่เกินร้อยละ 5 ได้ตัวอย่างเท่ากับ 413 คน มีขั้นตอนการรวบรวมข้อมูลดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 การจัดเตรียมโครงการวิจัย ศึกษาเอกสาร ตำรา ข้อมูล ปัญหา วรรณกรรม รวมถึงงานวิจัยที่เกี่ยวข้องในการพัฒนาเครื่องมือ ได้แก่

1. แบบประเมินเพื่อวัดระดับภาวะผู้นำประกอบไปด้วย

1.1 แบบประเมินวัดระดับพฤติกรรมภาวะผู้นำแบบมีแนวทางร่วมกัน

1.2 แบบประเมินวัดระดับพฤติกรรมภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์

1.3 แบบประเมินวัดระดับพฤติกรรมภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ในศตวรรษที่ 21

ลักษณะคำถามในแบบประเมินทั้งหมดเป็นแบบเลือกตอบ แบบมาตราส่วนประเมินค่า (Rating Scale) มีเกณฑ์การพิจารณาเลือกตอบแบ่งเป็น 5 ระดับ คือ สูงมาก สูง ปานกลาง ต่ำ ต่ำมาก ตามรูปแบบของ Likert's scale โดยวิธีการตรวจสอบความน่าเชื่อถือของเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยคือ ผู้วิจัยนำแบบสอบถาม ไปตรวจสอบความเที่ยงตรงด้านเนื้อหา เพื่อตรวจสอบโครงสร้างของแบบสอบถาม ไปศึกษาหา

ความเที่ยงตรงของข้อมูล (Validity) โดยนำแบบสอบถามให้อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และให้ผู้ทรงคุณวุฒิ พิจารณาจำนวน 5 ท่าน มีค่า IOC และค่าความเชื่อมั่น ดังนี้

ตารางที่ 2 แสดงค่าความเที่ยงตรงและความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม

ตัวแปร	ค่าความ เที่ยงตรง (IOC)	ค่าความเชื่อมั่น (แอลฟา)	ผลที่ได้
รูปแบบภาวะผู้นำแบบมีแนวทางร่วมกัน (18 ข้อ)	0.75	0.915	ผ่านเกณฑ์
รูปแบบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ (13 ข้อ)	0.65	0.902	ผ่านเกณฑ์
รูปแบบภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ (13 ข้อ)	0.69	0.892	ผ่านเกณฑ์

ผลของค่าความเที่ยงตรงของแบบประเมินมีค่า IOC ที่ได้อยู่ระหว่าง 0.65 – 0.75 ซึ่งหมายความว่า ผู้เชี่ยวชาญทั้ง 5 ท่าน ได้ทำการพิจารณาแบบทดสอบแล้วสามารถนำไปใช้ได้และเมื่อนำแบบประเมินไป ทดสอบกับกลุ่มทดลอง 30 ชุด มีค่าสัมประสิทธิ์ของคอนบราค อยู่ที่ 0.892 – 0.915 ซึ่งหมายความว่าแบบ ประเมินผ่านตามเกณฑ์ (Nunnally, 1978)

2. แบบทดสอบการวัดประสิทธิภาพการแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์ ลักษณะแบบทดสอบเป็นแบบ ปรนัยโดยจะเป็นการกำหนดสถานการณ์ให้ครอบคลุมตามแนวคิดที่สอดคล้องกันในเรื่องภาวะผู้นำและ ความคิดในการแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์ โดยกำหนดสถานการณ์ทั้งสิ้น 11 สถานการณ์ และมีคำถามทั้งหมด 30 ข้อ เป็นแบบเลือกตอบ ใน 1 สถานการณ์ ประกอบด้วยขั้นตอนการแก้ปัญหาทั้ง 3 ขั้นตอนตามแนวคิดของ Guilford (1971) ข้อคำถามมีตัวเลือก ก ข ค และ ง โดยให้นิสิตเลือกคำตอบที่ดีที่สุดหรือเหมาะสมที่สุดเพียง คำตอบเดียว โดยเกณฑ์การให้คะแนน คือ ตอบถูกให้ 1 คะแนน ตอบผิดให้ 0 คะแนน และได้นำแบบสอบถาม นี้ให้อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และให้ผู้ทรงคุณวุฒิพิจารณาจำนวน 5 ท่าน มีค่า IOC โดยรวม เท่ากับ 0.907 และตรวจสอบค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของข้อมูล เมื่อนำไปใช้ทดสอบกับกลุ่มทดลอง 30 ชุด พบว่า มีค่าความเชื่อมั่นโดยรวม เท่ากับ 0.90

ขั้นตอนที่ 2 ดำเนินการตามโครงการวิจัย ทำหนังสือขอความอนุเคราะห์ในการเก็บข้อมูลกลุ่มตัวอย่าง จากนักศึกษาระดับปริญญาตรีชั้นปีที่ 1-4 มหาวิทยาลัยบูรพา

ขั้นตอนที่ 3 นำหนังสือขอความอนุเคราะห์ในการเก็บข้อมูลกลุ่มตัวอย่างไปติดต่อมหาวิทยาลัยบูรพา วิทยาเขตบางแสน

ขั้นตอนที่ 4 ทำการลงพื้นที่เก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างจำนวน 413 คนโดยใช้เครื่องมือที่ได้พัฒนาใน ขั้นตอนที่ 1 ทำการเก็บข้อมูลโดยการนั่งเก็บเองที่ หน้าคณะ โรงอาหาร และบริเวณมหาวิทยาลัยโดยวิธีการ เลือกกลุ่มตัวอย่างในการเก็บข้อมูลจะมีการสอบถามเบื้องต้นเกี่ยวกับ คณะ และชั้นปีที่กำลังศึกษาอยู่เมื่อผ่าน เกณฑ์จึงให้ทำแบบสอบถามเป็นลำดับต่อไป

ขั้นตอนที่ 5 เก็บรวบรวมเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยนำมาตรวจสอบความถูกต้อง และนำไปวิเคราะห์ ข้อมูลในลำดับต่อไป

5. ผลการวิจัย (Research Finding)

5.1 ผลการวิเคราะห์ภาวะผู้นำและความคิดในการแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์ของกลุ่มคนเจนเนอเรชั่น ซี

ผลการวิเคราะห์ พบว่า นิสิตมหาวิทยาลัยบูรพา มีระดับพฤติกรรมรูปแบบภาวะผู้นำแบบมีแนวทางร่วมกันโดยรวมอยู่ในระดับสูง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.98 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.52 มีระดับพฤติกรรมภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์โดยรวมอยู่ในระดับสูง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.89 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.50 และมีระดับพฤติกรรมภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ในศตวรรษที่ 21 โดยรวมอยู่ในระดับสูง คิดเป็นร้อยละ 3.82 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.52 โดยกลุ่มตัวอย่างที่มีภาวะผู้นำแบบมีแนวทางร่วมกันสูง พบว่าร้อยละ 47 มีความคิดในการแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์อยู่ในเกณฑ์ ดี กลุ่มตัวอย่างที่มีภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์สูง พบว่ามีเพียงร้อยละ 33 ที่มีความคิดในการแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์อยู่ในเกณฑ์ ดี ซึ่งถือว่ามีประสิทธิภาพในการแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์โดยรวม อยู่ในเกณฑ์ ดี และกลุ่มตัวอย่างที่มีภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ในศตวรรษที่ 21 สูงพบว่ามีเพียงร้อยละ 30 ที่มีความคิดในการแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์อยู่ในเกณฑ์ ดี ซึ่งถือว่ามีประสิทธิภาพในการแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์โดยรวม อยู่ในเกณฑ์ ดี

5.2 ผลการวิเคราะห์การเปรียบเทียบความคิดในการแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์ของกลุ่มคนเจนเนอเรชั่น ซี

ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวของค่าเฉลี่ยของความคิดในการแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์ของคนเจนเนอเรชั่น ซี จำแนกตามภาวะผู้นำ พบว่ามีค่า Sig. อยู่ที่ 0.30 ซึ่งมีค่ามากกว่า 0.05 หมายความว่า รูปแบบภาวะผู้นำของกลุ่มคนเจนเนอเรชั่น ซี ที่ต่างกันจะมีความคิดในการแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์ไม่แตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 โดยภาวะผู้นำแบบมีแนวทางร่วมกัน ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ และภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ในศตวรรษที่ 21 มีความคิดในการแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์โดยรวมแล้วไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 โดยผลการศึกษาพบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีระดับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์สูงหลังจากที่ทำแบบทดสอบการวัดประสิทธิภาพการแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์มีคะแนนเฉลี่ยอยู่ที่ 18.31 คะแนน กลุ่มตัวอย่างที่มีระดับภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ในศตวรรษที่ 21 สูงหลังจากที่ทำแบบทดสอบการวัดประสิทธิภาพการแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์มีคะแนนเฉลี่ยอยู่ที่ 18.40 คะแนน กลุ่มตัวอย่างที่มีระดับภาวะผู้นำแบบมีแนวทางร่วมกันสูงหลังจากที่ทำแบบทดสอบการวัดประสิทธิภาพการแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์มีคะแนนเฉลี่ยอยู่ที่ 16.95 คะแนน

5.3 ผลการวิเคราะห์อิทธิพลของภาวะผู้นำ ที่มีผลต่อความคิดในการแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์ของกลุ่มคนเจนเนอเรชั่น ซี

ผลการวิเคราะห์ พบว่า รูปแบบภาวะผู้นำแบบมีแนวทางร่วมกัน ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ และภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ในศตวรรษที่ 21 มีอิทธิพลต่อความคิดในการแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์ของคนเจนเนอเรชั่น ซี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยภาวะผู้นำแบบมีแนวทางร่วมกันมีค่า Beta เท่ากับ -.829 และค่าสหสัมพันธ์เท่ากับ -1.373 หมายถึง ถ้ามีการรับรู้พฤติกรรมภาวะผู้นำแบบมีแนวทางร่วมกันเพิ่มขึ้นหนึ่งหน่วย จะทำให้มีความคิดในการแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์ลดลง 1.373 รูปแบบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ มีค่า Beta เท่ากับ 0.262 และค่าสหสัมพันธ์เท่ากับ 0.458 หมายถึง ถ้ามีการรับรู้พฤติกรรมภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์เพิ่มขึ้นหนึ่งหน่วยจะทำให้มีความคิดในการแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์เพิ่มขึ้น 0.458 และรูปแบบภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ในศตวรรษที่ 21 มีค่า Beta เท่ากับ 0.545 และค่าสหสัมพันธ์เท่ากับ 0.905 หมายถึง ถ้ามีการรับรู้

พฤติกรรมภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ในศตวรรษที่ 21 เพิ่มขึ้นหนึ่งหน่วยจะทำให้มีความคิดในการแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์เพิ่มขึ้น 0.905 ซึ่งสามารถร่วมกันพยากรณ์ความคิดในการแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์ของคนเจนเนอเรชั่น ซี ได้ร้อยละ 37.4 ($R^2 = 0.374$) อีกร้อยละ 62.6 เป็นผลมาจากตัวแปรอื่นที่ผู้วิจัยไม่ได้ศึกษา สรุปได้ว่ารูปแบบภาวะผู้นำของกลุ่มคนเจนเนอเรชั่น ซี มีอิทธิพลต่อความคิดในการแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

6. สรุปผลการวิจัยและอภิปราย (Conclusion and Discussion)

การศึกษาเรื่องอิทธิพลของภาวะผู้นำที่มีผลต่อความคิดในการแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์ของคนเจนเนอเรชั่น ซี กรณีศึกษา : นิสิตมหาวิทยาลัยบูรพา สามารถอภิปรายผลการศึกษิตตามสมมติฐานได้ดังนี้

สมมติฐานที่ 1 รูปแบบภาวะผู้นำของกลุ่มคนเจนเนอเรชั่น ซี มีความคิดในการแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์แตกต่างกัน

ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า เมื่อเปรียบเทียบกลุ่มคนเจนเนอเรชั่น ซี ที่มีรูปแบบภาวะผู้นำแบบมีแนวทางร่วมกัน รูปแบบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์และรูปแบบภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ในศตวรรษที่ 21 พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีความคิดในการแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์ไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้เนื่องจากกลุ่มคนเหล่านี้เกิดมาในยุคเดียวกันจึงทำให้มีลักษณะหรือแนวความคิดที่มีความใกล้เคียงกันส่งผลทำให้คนกลุ่มนี้มีความคิดและวิธีการแก้ปัญหาไม่แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 2 ภาวะผู้นำมีอิทธิพลต่อความคิดในการแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์ของกลุ่มคนเจนเนอเรชั่น ซี

ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า ภาวะผู้นำแบบมีแนวทางร่วมกัน ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ และภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ในศตวรรษที่ 21 มีอิทธิพลต่อความคิดในการแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์ของกลุ่มคนเจนเนอเรชั่น ซี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 หมายความว่า หากมีการส่งเสริมให้บุคลากรหรือนิสิตในด้านภาวะผู้นำทั้งสามรูปแบบนี้ก็จะส่งผลทำให้นิสิตมีความคิดในการแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์มากขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ Chuenphinitakul (2012) ที่ได้ศึกษาภาวะผู้นำและรูปแบบบรรยากาศขององค์กรที่ส่งผลกระตือรือร้นต่อลักษณะวัฒนธรรมองค์กรขององค์กรในเขตกรุงเทพมหานคร ซึ่งผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ได้แก่ การมีอุดมการณ์การสร้างแรงบันดาลใจ และการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคลนั้นส่งผลต่อลักษณะวัฒนธรรมองค์กร ขององค์กรในเขตกรุงเทพมหานคร หรือหากมีการส่งเสริมให้เด็ก เจนเนอเรชั่น ซี มีพฤติกรรมในการสร้างแรงบันดาลใจก็จะสามารถช่วยสร้างความสำเร็จในการทำงานหรือเป็นแบบอย่างที่สามารถส่งผลให้เพื่อนร่วมงานนั้นมีความคิดที่แตกต่างและอาจสร้างสรรค์สิ่งใหม่ๆ ในที่ทำงานได้ ผลการวิจัยพบว่า รูปแบบภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ในศตวรรษที่ 21 นั้นมีอิทธิพลต่อความคิดในการแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์ของคนเจนเนอเรชั่น ซี มากที่สุด รองลงมาเป็นภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ และภาวะผู้นำแบบมีแนวทางร่วมกันซึ่งจากผลการวิจัยนั้นรูปแบบภาวะผู้นำแบบมีแนวทางร่วมกันให้ผลเป็นลบ แสดงว่าจะส่งผลให้ความคิดในการแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์ลดลง หมายความว่า เด็กเจนเนอเรชั่น ซี กลุ่มนี้มีลักษณะที่มีความเป็นตัวเอียงสูง มีความคิดเป็นของตัวเองจึงทำให้การแก้ปัญหาแบบคนเดียวนั้นเด็กกลุ่มนี้อาจหาวิธีการแก้ปัญหาได้ดีกว่าช่วยกันคิดหลายคน

7. ข้อเสนอแนะการวิจัย (Research Suggestions)

เนื่องจากการวิจัยนี้เป็นงานวิจัยเชิงปริมาณ ซึ่งทำการศึกษาเปรียบเทียบรูปแบบภาวะผู้นำของกลุ่มคนเจนเนอเรชั่น ซี ที่มีผลต่อความคิดในการแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์ : กรณีศึกษา นิสิตมหาวิทยาลัยบูรพา ในการศึกษาครั้งต่อไปอาจใช้การวิจัยเชิงคุณภาพ เช่น การสัมภาษณ์เชิงลึก การสังเกต การทดลอง หรือการสร้างสถานการณ์ เพื่อให้ได้มาซึ่งข้อมูลในเชิงลึกมากขึ้น ซึ่งจะมีประโยชน์ต่อผู้บริหาร บุคลากรในองค์กร ก่อให้เกิดการเข้าใจความแตกต่างของบุคคลและส่งผลให้เกิดการพัฒนาทางด้านความคิดสร้างสรรค์ของบุคคลมากยิ่งขึ้น ผู้วิจัยจึงได้สรุปเป็นแนวทางเพิ่มเติมสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป ดังนี้

1. ศึกษาเปรียบเทียบรูปแบบภาวะผู้นำกับ เจนเนอเรชั่นอื่นๆ เพื่อเปรียบเทียบความเหมือนหรือแตกต่าง และนำไปพัฒนาเครื่องมือเพื่อสร้างความเข้าใจและพัฒนาพฤติกรรมด้านภาวะผู้นำ
2. ควรมีการศึกษารูปแบบภาวะผู้นำอื่นๆ ที่ส่งผลต่อความคิดในการแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์ของบุคคล ซึ่งน่าจะมีข้อค้นพบอีกหลายประการที่มีประโยชน์ต่อการวิจัย ที่นำไปใช้ในการพัฒนาด้านการเรียนการสอน เพื่อเป็นการพัฒนาองค์กร บุคลากร และนิสิต
3. การวิจัยครั้งต่อไปควรขยายขอบเขตงานวิจัยเพิ่มเติมไปยังภาคตะวันออก ตะวันตก เพื่อให้เข้าใจถึงสภาพแวดล้อมและคุณลักษณะความแตกต่างของบุคคลที่ส่งผลต่อระดับความคิดในการแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์มากขึ้น
4. ควรมีการศึกษาและพัฒนาแบบประเมินความคิดในการแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์ของบุคคลให้เป็นมาตรฐาน และสร้างเกณฑ์มาตรฐาน เพื่อเป็นประโยชน์ในการบริหารองค์กรและการพัฒนาทรัพยากรบุคคลในประเทศไทยเพื่อให้เกิดความก้าวหน้าและพัฒนาให้เกิดนวัตกรรมใหม่ๆ ต่อไป

ข้อเสนอแนะที่จะนำไปใช้

สามารถนำรูปแบบภาวะผู้นำไปปรับใช้ในการพัฒนาด้านการเรียนการสอน เพื่อเป็นการพัฒนาองค์กร บุคลากร และนิสิต เพื่อให้มีความเข้าใจถึงลักษณะพฤติกรรมและความคิดของนิสิตเพื่อให้การเรียนการสอนมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

REFERENCES

- Bersin, J. (2013). Employee retention now a big issue: Why the tide has turned. *Bersin by Deloitte*, 16, 1-4.
- Bourke, J., and Dillon, B. (2016). The six signature traits of inclusive leadership: Thriving in a diverse new world. *Deloitte Insights*.
- Chaikaew, P. (2016). The Influence of Generation Y Leadership on Business Success. A Case Study of Generation Y Entrepreneurs in Thailand. *Thammasat University*.
- Chamnongwet, P. (2013). What is Gen Y People? Why should organization cut people?. Retrieved from <https://www.entaining.net/article/%E0%B8%84%E0%B8%99-Gen-Y>
- Chuenphinitakul, W. (2012). Leadership and organization climate affecting organization culture of companies in Bangkok Metropolitan Area. *Business Administration*, Srinakharinwirot University.
- Daniel, B. (2016). Gen Z Will Change Your World Again. Retrieved from <https://www.burru.com/2016/02/gen-z-will-change-your-world-again/>

- Glass, A. (2007). Understanding generational differences for competitive success. *Industrial and commercial training*.
- Guilford, J. P. (1971). Some misconceptions regarding measurement of creative talents. *The Journal of Creative Behavior*.
- Guilford, J. P. (1980). Cognitive styles: What are they?. *Educational and psychological Measurement*, 40(3), 715-735.
- Hurst, J. L., and Good, L. K. (2009). Generation Y and career choice: The impact of retail career perceptions, expectations and entitlement perceptions. *Career Development International*.
- Ireland, R. D., & Hitt, M. A. (1999). Achieving and maintaining strategic competitiveness in the 21st century: The role of strategic leadership. *Academy of Management Perspectives*, 13(1), 43-57.
- Junklom, A. (2018). Graduate overflowing the market's. Retrieved from https://www.matichon.co.th/prachachuen/prachachuen-scoop/news_1223338/
- Mannheim, K. (1952). 'The Problem of a Sociology of Knowledge (pp. 134-90).
- Martin, A. J. (2005). The role of positive psychology in enhancing satisfaction, motivation, and productivity in the workplace. *Journal of Organizational Behavior Management*, 24(1-2), 113-133.
- Nunnally, J. C. (1978). An overview of psychological measurement. *Clinical diagnosis of mental disorders*, 97-146.
- Panmanee, A. (1994). *Creative*. Bangkok: Publishing House 1412.
- Patiphan, K. (2012). A structural equation model of creative leadership for vocational college administrators. Educational administration, Khon Kaen University.
- Prime, J., and Salib, E. R. (2014). Inclusive leadership: The view from six countries. *Catalyst*, 120.
- Yamane, T. (1973). *Statistics: An introduction analysis*. Harper & Row.

ข้อมูลติดต่อ

1. นายฉัตรพร เพ็ชรล้ำ (Chatporn Petchlam)
E-mail: petchlam147@hotmail.com
2. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เพชรรัตน์ วิริยะสืบพงศ์ (Asst. Prof. Dr.Petcharut Viriyasuebphong)
E-mail: Phetchalas@go.buu.ac.th
3. ดร.ศรัณญา แสงลิมสุวรรณ (Dr.Sarunya Sanglimsuwan)
คณะการจัดการและการท่องเที่ยว มหาวิทยาลัยบูรพา
(Faculty of Management and Tourism, Burapha University)
E-mail: sarunyas@go.buu.ac.th