

อิทธิพลของปัจจัยเชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อการจัดการพฤติกรรมการทำงาน
เชิงสร้างสรรค์ ประสิทธิภาพของนวัตกรรมและผลการดำเนินงานของ
ธุรกิจอาหารแปรรูปในประเทศไทย*

INFLUENCE OF CAUSAL FACTORS ON CREATIVE WORK BEHAVIOR
MANAGEMENT, EFFECTIVENESS OF INNOVATION AND
ORGANIZATION PERFORMANCE OF FOOD PROCESSING
BUSINESS IN THAILAND

นฤมล จิตรเอื้อ

Naruemon Jituea

วิโรจน์ เจษฎาลักษณ์

Viroj Jadesadalug

มหาวิทยาลัยศิลปากร

Silpakorn University, Thailand

จันทนา แสนสุข

Jantana Sansook

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิ

Rajamangala University of Technology Suvarnabhumi, Thailand

E-mail: neri.191919@gmail.com

บทคัดย่อ

บทความฉบับนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาอิทธิพลของปัจจัยเชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อการจัดการพฤติกรรมการทำงานเชิงสร้างสรรค์ ประสิทธิภาพของนวัตกรรมและผลการดำเนินงานของธุรกิจอาหารแปรรูปในประเทศไทย การวิจัยใช้วิธีการวิจัยเชิงปริมาณ เครื่องมือที่ใช้เก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถาม โดยเก็บข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่างซึ่งเป็นเจ้าของกิจการหรือผู้บริหารระดับสูงหรือผู้บริหารด้านทรัพยากรมนุษย์ของธุรกิจอาหารแปรรูปในประเทศไทย จำนวน 510 ตัวอย่าง สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิจัยคือการวิเคราะห์โมเดลสมการโครงสร้าง ผลการวิจัยพบว่า ดัชนีความสอดคล้องโมเดลองค์ประกอบเชิงยืนยันการจัดการพฤติกรรมการทำงานเชิงสร้างสรรค์ของธุรกิจอาหารแปรรูปในประเทศไทยโมเดลสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยมีผลการดำเนินงานขององค์กรเป็นผลลัพธ์สุดท้ายของโมเดล พบว่า ตัวแปรประสิทธิภาพของนวัตกรรม เป็นตัวแปรที่มีอิทธิพลทางตรงและอิทธิพลรวมที่ส่งผลต่อผลการ

* Received 4 May 2021; Revised 31 August 2021; Accepted 4 September 2021



ดำเนินงานขององค์การมากที่สุด รองลงมาคือตัวแปรการจัดการพฤติกรรมการทำงานเชิงสร้างสรรค์ นอกจากนี้พบว่า ตัวแปรการจัดการพฤติกรรมการทำงานสร้างสรรค์มีอิทธิพลทางตรงเชิงบวก ต่อตัวแปรประสิทธิผลของนวัตกรรมและตัวแปรผลการดำเนินงานขององค์การ อีกทั้งยังมีอิทธิพลทางอ้อมเชิงบวกต่อตัวแปรผลการดำเนินงานขององค์การ โดยมีตัวแปรประสิทธิผลของนวัตกรรมทำหน้าที่เป็นตัวแปรส่งผ่าน ซึ่งการวิจัยนี้เป็นการเติมเต็มองค์ความรู้ในงานวิจัยที่ผ่านมา และเป็นการสร้างองค์ความรู้ใหม่การจัดการพฤติกรรมการทำงานเชิงสร้างสรรค์ โดยสามารถนำผลการศึกษาไปใช้ในการบริหารจัดการเพื่อพัฒนาด้านการจัดการพฤติกรรมการทำงานเชิงสร้างสรรค์ขององค์การ ซึ่งจะทำให้ธุรกิจอาหารแปรรูปเกิดประสิทธิผลของนวัตกรรมและนำไปสู่ผลการดำเนินงานที่ดีให้เกิดขึ้นแก่องค์กร

คำสำคัญ: ปัจจัยเชิงสาเหตุ, การจัดการพฤติกรรมการทำงานเชิงสร้างสรรค์, ประสิทธิผลของนวัตกรรม, ผลการดำเนินงานขององค์การ, ธุรกิจอาหารแปรรูป

Abstract

The objectives of this article were to study Influence of causal factors on creative work behavior management, effectiveness of innovation and organization performance of food processing business in Thailand. The research used a quantitative research method. The tool used to collect data is a questionnaire. By collecting data with the sample, which is business owner or chief executive or human resources executive of food processing business in Thailand with 510 samples. The statistics used consisted of structural equation modeling. The research results were found that consistency index model confirmatory factor creative work behavior management of food processing business in Thailand the model was consistent with empirical data. With organizational performance as the end result of the model, it was found that the effectiveness of innovation It is the variable that has direct and total influence on the organizational performance the most. Followed by a variable for creative work behavior management. In addition, it was found that the creative work behavior management variable had a positive direct influence on the effectiveness of innovation variable and the organizational performance variable. It also had a positive indirect effect on the organizational performance variables. With the effectiveness of innovation variable acting as the mediator variable. Which this research complements the body of knowledge in past research and to create new knowledge, creative work behavior management. This will enable the food processing business to be effective for innovation and lead to good performance for the organization in the future.



Keywords: Causal Factors, Creative Work Behavior Management, Effectiveness of Innovation, Organization Performance, Food Processing Business

บทนำ

การแข่งขันระหว่างภาคธุรกิจที่ทวีความรุนแรงมากขึ้น การเปลี่ยนแปลงทางด้านโครงสร้างของสังคมและเศรษฐกิจจากความก้าวหน้าของเทคโนโลยีสารสนเทศ พฤติกรรมการบริโภคของลูกค้า การขาดแคลนทรัพยากร และปัจจัยอื่น ๆ ที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ทำให้ธุรกิจต้องเร่งปรับตัวให้ทันการเปลี่ยนแปลงตอบสนองต่อวงจรชีวิตของผลิตภัณฑ์ที่สั้นลง ปรับเปลี่ยนวิธีการในการผลิตและการทำการตลาด (Khorshidi, S. et al., 2013) การแข่งขันทางธุรกิจที่เกิดขึ้นสิ่งหนึ่งที่ทำให้ภาคธุรกิจนิยมใช้สร้างรายได้เปรียบในการแข่งขันคือการสร้างนวัตกรรมแก่องค์การและสามารถนำนวัตกรรมเข้าสู่ตลาดก่อนคู่แข่ง (Protogerou, A. et al., 2011) ความพร้อมในการรับมือกับการแข่งขันที่เกิดขึ้นได้ โดยทรัพยากรทางการจัดการที่เป็นหัวใจสำคัญทำให้องค์การสามารถก้าวผ่านแต่ละสถานการณ์ไปได้และเพิ่มศักยภาพขององค์การให้เกิดนวัตกรรมคือ ทรัพยากรมนุษย์ และเมื่่องค์การมีทรัพยากรบุคคลที่มีคุณภาพทำให้ทรัพยากรทางการจัดการด้านอื่นดีตามมา (ทศพร บุญวัชรภักย์, 2558) นอกจากนี้การเปลี่ยนแปลงของธุรกิจได้ก้าวเข้าสู่ยุคสังคมและเศรษฐกิจฐานความรู้ (Knowledge-based Economy) ทำให้ธุรกิจกำลังแข่งขันกันบนพื้นฐานของแรงงานที่ใช้ความรู้ในการทำงาน และมีทักษะที่หลากหลาย (Knowledge Workers) องค์การใดสามารถดึงศักยภาพของบุคลากรออกมาใช้ให้เกิดประโยชน์จะช่วยให้ดำเนินงานตามวิสัยทัศน์ที่กำหนดไว้ได้ (สมพร ปานยินดี, 2558) อย่างไรก็ตามความรู้และทักษะในการทำงานของทรัพยากรมนุษย์อย่างเดียวไม่เพียงพอที่จะใช้ในการแข่งขัน แต่ต้องประกอบด้วยการที่มนุษย์มีพฤติกรรมการทำงานที่มีความคิดที่ริเริ่ม (ระวีวรรณ ทรัพย์อินทร์, 2560) ซึ่งทักษะ ความรู้ และความสามารถที่อยู่ในตัวของมนุษย์ทุกคนเป็นสิ่งที่สามารถเรียนรู้พัฒนาขึ้นมาได้ (Liu, W., 2018) หากได้รับการผลักดันและส่งเสริมให้แสดงออกอย่างเหมาะสมจะนำมาซึ่งพฤติกรรมการทำงานเชิงสร้างสรรค์ได้ (Cerne, M. et al., 2017) และการศึกษางานวิจัยที่ผ่านมาพบว่า พฤติกรรมการทำงานเชิงสร้างสรรค์ถือเป็นหัวใจสำคัญพฤติกรรมหนึ่งในการทำงานที่ทุกองค์การต้องการ เพราะสามารถสร้างรายได้เปรียบในการแข่งขันได้ (De Jong, J. & Den Hartog, D., 2010) จากที่กล่าวมาหากองค์การมีการกำหนดนโยบายและแนวทางการจัดการให้บุคลากรภายในองค์การเห็นถึงความสำคัญ การบริหารงานที่มีความยืดหยุ่น และปรับตัวให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง จะสามารถพัฒนาให้เกิดแรงจูงใจจากภายในที่มีอิทธิพลเป็นแรงผลักดันให้บุคลากรทำงานเกิดความคิดสร้างสรรค์นำไปสู่พฤติกรรมการทำงานเชิงสร้างสรรค์ตามที่ต้องการต้องการได้

อุตสาหกรรมอาหารแปรรูปมีความสำคัญต่อประเทศไทย เนื่องจากเป็นอุตสาหกรรมที่ต้องใช้จำนวนแรงงานมาก มีมูลค่าเพิ่มสูงที่สุด และมีการลงทุนด้านวิจัยและพัฒนาสูงที่สุด



เมื่อเทียบกับสาขาต่าง ๆ ของภาคอุตสาหกรรมการผลิต (Grabowski, R., 2015) เท่ากับว่าการเจริญเติบโตของอุตสาหกรรมนี้ช่วยเสริมสร้างการมีงานทำ อีกทั้งประเทศไทยยังเป็นผู้ผลิตและส่งออกสินค้าอาหารที่มีคุณภาพดีและมีชื่อเสียงแห่งหนึ่งของโลก เนื่องจากมีความพร้อมทางด้านวัตถุดิบ และผู้ประกอบการสามารถพัฒนาคุณภาพและรูปแบบตามความต้องการของตลาดได้ (กรมส่งเสริมการค้าระหว่างประเทศ, 2562) ดังนั้นความรู้และความเข้าใจขององค์การเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรมนุษย์จึงเป็นปัจจัยสำคัญในการดำเนินงาน และสามารถสร้างการเจริญเติบโตในอุตสาหกรรมอาหารแปรรูป (อภิรักษ์ณ์ ธรรมวิมุตติ, 2562) จากการทบทวนวรรณกรรมยังพบว่าอุตสาหกรรมอาหารแปรรูปในประเทศไทยมีปัจจัยแวดล้อมหลายอย่างที่ไม่สามารถควบคุมได้ เนื่องจากปัญหาความสมบูรณ์ของดิน การขาดแคลนน้ำ ภูมิอากาศที่เปลี่ยนแปลง และบุคลากรในอุตสาหกรรมอาหารเริ่มไม่เพียงพอกับความต้องการ จึงเป็นสิ่งที่หลายประเทศหันมาให้ความสนใจกับความมั่นคงด้านอาหาร และกำลังกลายเป็นประเด็นหนึ่งที่สำคัญที่สุดของโลก (กรมวิชาการเกษตร กองพัฒนาระบบและรับรองมาตรฐานสินค้าพืช, 2559) และถึงแม้ว่ากลุ่มธุรกิจอาหารแปรรูปในประเทศไทยจะมีความได้เปรียบด้านต้นทุนค่าวัตถุดิบในการผลิตและค่าจ้างแรงงานที่ต่ำ แต่ยังต้องเผชิญกับคู่แข่งรายเก่าที่อยู่ในตลาดมาก่อนและการเข้ามาของคู่แข่งรายใหม่ ที่มีความพร้อมทางด้านทรัพยากรและศักยภาพที่ทัดเทียมกันหรือสูงกว่า (Dobrivojevic, G., 2013) รวมทั้งแนวโน้มอุตสาหกรรมอาหารตั้งแต่ปี 2019 ผู้บริโภคสนใจดูแลสุขภาพมากขึ้นและใส่ใจในการเลือกอาหารที่มีกระบวนการผลิตที่ได้มาตรฐาน ซึ่งสิ่งเหล่านี้ก่อให้เกิดอุปสรรคต่อผลการดำเนินงาน ทำให้ธุรกิจอาหารแปรรูปต้องมีการเรียนรู้ในการปรับเปลี่ยนตนเองและรับมือภายใต้สภาพแวดล้อมทางธุรกิจที่เปลี่ยนแปลงไป เริ่มพัฒนาสินค้าตรงกับความต้องการและวิถีชีวิตแบบใหม่ของผู้บริโภคมากขึ้น ด้วยการทำความเข้าใจและเรียนรู้พฤติกรรมของผู้บริโภคเพื่อที่จะนำเสนอสินค้านวัตกรรมใหม่ ๆ เข้าไปขยายตลาดให้ตอบใจกับผู้บริโภคได้อย่างมีประสิทธิภาพ (Ministry of Commerce, Department of International Trade Promotion, 2016) ดังนั้นธุรกิจอาหารแปรรูปจึงจำเป็นต้องตระหนักถึงการนำแนวคิดการจัดการพฤติกรรมการทำงานเชิงสร้างสรรค์เข้ามาใช้ เพื่อให้สามารถดำเนินธุรกิจภายใต้สถานการณ์และขยายขีดความสามารถในการแข่งขัน องค์การต้องมีการกำหนดนโยบายรูปแบบการบริหารจัดการให้บุคลากรทุกคนทุกระดับเห็นความสำคัญในการสร้างวัฒนธรรมองค์กรในเรื่องพฤติกรรมการทำงานเชิงสร้างสรรค์ร่วมกัน ในการพัฒนาความสามารถขององค์กรเข้าถึงความคิด การเชื่อมโยงความรู้เกิดเป็นองค์ความรู้ ความสามารถใหม่ ที่สามารถสร้างมูลค่าเพิ่มให้กับผลิตภัณฑ์ เพิ่มศักยภาพของการทำงาน กลยุทธ์ทางการตลาดสมัยใหม่ และเกิดนวัตกรรมอย่างต่อเนื่อง ที่นำไปสู่ความสำเร็จในระยะยาวของธุรกิจ

การศึกษาเรื่องการจัดการพฤติกรรมการทำงานเชิงสร้างสรรค์ในธุรกิจอาหารแปรรูปจึงมีความน่าสนใจในการศึกษา เนื่องจากส่งผลกระทบโดยตรงทั้งต่อพนักงาน ลูกค้า องค์การ และการศึกษาวิจัยที่ผ่านมายังไม่พบประเด็นพฤติกรรมการทำงานเชิงสร้างสรรค์เป็นประเด็นที่



นำสนใจมาจัดทำเป็นส่วนหนึ่งของนโยบายและแนวทางการทำงานขององค์การด้วยการให้ความสำคัญกับพฤติกรรมการทำงานเชิงสร้างสรรค์ โดยในงานวิจัยครั้งนี้ การพัฒนานิยามและองค์ประกอบของการจัดการพฤติกรรมการทำงานเชิงสร้างสรรค์ ได้นำทฤษฎีพื้นฐาน 2 ทฤษฎีมาใช้อธิบายกรอบแนวคิด ได้แก่ ทฤษฎีฐานความรู้ มุ่งอธิบายถึงการวิเคราะห์ถึงความสามารถในตัวบุคคลที่มาอยู่ร่วมกันตลอดจนทรัพยากรขององค์การ โดยองค์การพยายามสร้างความรู้ที่มีอยู่ในองค์การให้มีความสอดคล้องและสร้างมูลค่าเพิ่มเพื่อสร้างศักยภาพในการแข่งขัน (Alchian, A. & Demsetz, H., 1972) และทฤษฎีการบริหารเชิงสถานการณ์ มุ่งอธิบายถึงการบริหารจัดการที่ผู้บริหารต้องมีวางแผนดำเนินงานการกำหนดโครงสร้างและระบบควบคุมองค์การ โดยขึ้นอยู่กับสถานการณ์และลักษณะต่าง ๆ ของสภาพแวดล้อมภายนอกที่มีผลกระทบต่อการทำงานขององค์การอย่างเหมาะสม (Fiedler, F. E., 1967) จึงทำให้พฤติกรรมการทำงานเชิงสร้างสรรค์ถูกศึกษาในฐานะที่เป็นความสามารถในการจัดการ อันเกิดจากการใช้ฐานความรู้ในการขับเคลื่อนการเรียนรู้ของบุคลากรและขององค์การ และความสามารถในการบริหารจัดการขององค์การในการสร้างเงื่อนไขและสนับสนุนให้ทรัพยากรมนุษย์ทุกระดับสามารถใช้ศักยภาพเชิงสร้างสรรค์ในการทำงาน รวมทั้งองค์ประกอบของการจัดการพฤติกรรมการทำงานเชิงสร้างสรรค์ 5 ด้าน ที่ผู้วิจัยได้พัฒนาขึ้นมา ประกอบด้วย การสร้างความคิดที่แตกต่าง การเปลี่ยนแปลงการทำงานเชิงรุก การพัฒนาการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง การบูรณาการความรู้อย่างสร้างสรรค์ และความร่วมมือในการพัฒนานวัตกรรม

ด้วยเหตุข้างต้นนี้ ผู้วิจัยจึงมีความสนใจในการทำการศึกษาอิทธิพลของปัจจัยเชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อการจัดการพฤติกรรมการทำงานเชิงสร้างสรรค์ ประสิทธิภาพของนวัตกรรมและผลการดำเนินงานของธุรกิจอาหารแปรรูปในประเทศไทย เพื่อเป็นการเติมเต็มองค์ความรู้ในงานวิจัยที่ผ่านมา และเพื่อเป็นการสร้างองค์ความรู้ใหม่ด้านการจัดการพฤติกรรมการทำงานเชิงสร้างสรรค์ โดยผลที่ได้รับจากการศึกษานี้จะเป็นประโยชน์อย่างยิ่งสำหรับธุรกิจอาหารแปรรูปในประเทศไทย ในการเตรียมพร้อมเพื่อการจัดการพฤติกรรมการทำงานเชิงสร้างสรรค์ให้เกิดขึ้นในองค์การ อันจะนำประโยชน์ในกิจกรรมด้านต่าง ๆ ต่อบริษัท สร้างมูลค่าเพิ่มทางเศรษฐกิจ และสร้างความความได้เปรียบในการแข่งขันอย่างยั่งยืนให้กับธุรกิจอาหารแปรรูปในประเทศไทย ท่ามกลางการเปลี่ยนแปลงตามยุทธศาสตร์การพัฒนาอุตสาหกรรมไทย 4.0

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เพื่อทดสอบอิทธิพลของปัจจัยเชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อการจัดการพฤติกรรมการทำงานเชิงสร้างสรรค์ ประสิทธิภาพของนวัตกรรมและผลการดำเนินงานของธุรกิจอาหารแปรรูปในประเทศไทย โดยมีวัตถุประสงค์ย่อย ดังนี้

1. เพื่อศึกษาอิทธิพลของการจัดการพฤติกรรมการทำงานเชิงสร้างสรรค์ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของนวัตกรรมของธุรกิจอาหารแปรรูปในประเทศไทย



2. เพื่อศึกษาอิทธิพลของการจัดการพฤติกรรมการทำงานเชิงสร้างสรรค์ที่ส่งผลต่อผลการดำเนินงานขององค์การของธุรกิจอาหารแปรรูปในประเทศไทย
3. เพื่อศึกษาอิทธิพลของประสิทธิผลของนวัตกรรมที่ส่งผลต่อผลการดำเนินงานขององค์การของธุรกิจอาหารแปรรูปในประเทศไทย
4. เพื่อศึกษาอิทธิพลของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเชิงสร้างสรรค์ โครงสร้างองค์การแบบมีชีวิต และความสามารถในการจัดการเทคโนโลยีสารสนเทศที่ส่งผลต่อการจัดการพฤติกรรมการทำงานเชิงสร้างสรรค์ของธุรกิจอาหารแปรรูปในประเทศไทย

วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ธุรกิจอาหารแปรรูปในประเทศไทย โดยใช้หน่วยในการวิเคราะห์เป็นระดับองค์การ ผู้วิจัยใช้ข้อมูลสถานประกอบการที่จดทะเบียนเป็นสมาชิกของกรมพัฒนาธุรกิจการค้า กระทรวงพาณิชย์ จำนวน 7,386 ธุรกิจ ในประเทศไทย (กรมพัฒนาธุรกิจการค้า กระทรวงอุตสาหกรรม, 2561)

การคำนวณหาขนาดกลุ่มตัวอย่าง ในการวิจัยใช้วิธีวิทยาสถิติการวิเคราะห์โมเดลสมการโครงสร้าง (Structural Equation Modeling: SEM) ซึ่งเกณฑ์ที่ใช้ในการกำหนดขนาดตัวอย่าง คือ 10 - 20 หน่วยต่อตัวแปรสังเกต 1 ตัวแปร (Hair, J., et al., 2010) การวิจัยครั้งนี้มีตัวแปรสังเกตได้จำนวนทั้งสิ้น 18 ตัวแปร และผู้วิจัยได้ใช้เกณฑ์ 20 หน่วยต่อตัวแปรสังเกต 1 ตัวแปร จึงได้จำนวนกลุ่มตัวอย่างคือ 360 ธุรกิจ ผู้ตอบแบบสอบถาม คือ เจ้าของกิจการหรือผู้บริหารระดับสูงหรือผู้บริหารด้านทรัพยากรมนุษย์ของธุรกิจอาหารแปรรูปในประเทศไทย โดยเก็บข้อมูลธุรกิจละ 1 คน เป็นผู้ตอบแบบสอบถามการวิจัยในนามขององค์การ เนื่องจากเป็นผู้ที่มีความรู้ มีความเข้าใจ และมีความสามารถทางการบริหารจัดการมีมุมมองเชิงองค์การ สามารถเป็นตัวแทนที่ดีขององค์การในการตอบแบบสอบถามได้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของการวิจัย

การวิจัยนี้ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลทางไปรษณีย์เป็นหลัก จึงได้คำนึงถึงอัตราการตอบกลับของแบบสอบถาม (Response Rate) เพื่อให้อัตราการตอบกลับเป็นตามเกณฑ์ การแจกแบบสอบถามต้องมีอัตราการตอบกลับที่ยอมรับได้ที่ร้อยละ 20 (Aaker, D. A. et al., 2001) โดยขนาดกลุ่มตัวอย่างในงานวิจัยครั้งนี้อยู่ที่จำนวนไม่น้อยกว่า 360 ธุรกิจ การส่งแบบสอบถามทางไปรษณีย์เพื่อให้มีอัตราการตอบกลับที่ยอมรับได้จึงต้องส่งแบบสอบถามเป็น 5 เท่าของจำนวนกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด ดังนั้นจำนวนกลุ่มตัวอย่างของงานวิจัยครั้งนี้ มีจำนวนทั้งสิ้น 1,800 ธุรกิจ ปรากฏว่ามีแบบสอบถามที่ส่งกลับมามีความถูกต้องและมีความสมบูรณ์จำนวนทั้งสิ้น 510 ฉบับ คิดเป็นอัตราตอบกลับของข้อมูลทั้งหมดร้อยละ 28.33 ซึ่งมากกว่าร้อยละ 20 ถือเป็นเกณฑ์ที่ยอมรับได้เพราะสอดคล้องกับเกณฑ์การตอบกลับของแบบสอบถามที่จัดส่งทางไปรษณีย์ที่ระบุว่า ควรมีอัตราการตอบกลับ ไม่ต่ำกว่าร้อยละ 20 (Aaker, D. A. et al., 2001) และคิดเป็น



28.33 เท่าของจำนวนตัวแปรสังเกตได้ ซึ่งสอดคล้องกับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลโดยเป็นไปตามเกณฑ์ที่ใช้ในการกำหนดขนาดตัวอย่างสำหรับการวิเคราะห์โมเดลสมการโครงสร้าง ผู้วิจัยจึงใช้จำนวนกลุ่มตัวอย่างดังกล่าวในการวิเคราะห์ข้อมูลการวิจัยในครั้งนี้

การดำเนินการการสุ่มกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ความน่าจะเป็น (Probability Sampling) โดยสมาชิกทุกหน่วยประชากรมีโอกาสถูกเลือกเป็นกลุ่มตัวอย่างในการวิจัยเท่ากันและข้อมูลที่รวบรวมได้จะนำมาทดสอบนัยสำคัญทางสถิติ และสามารถนำผลการวิจัยไปอ้างอิงสู่ประชากรในภาพรวมได้ (กิตติพันธ์ คงสวัสดิ์เกียรติ และคณะ, 2552) ผู้วิจัยเลือกวิธีการการสุ่มกลุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling) โดยจำแนกประชากรออกเป็นกลุ่มตามภาค ได้แก่ กรุงเทพมหานคร และภาคกลาง ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ภาคเหนือ ภาคใต้ ภาคตะวันออก และภาคตะวันตกและใช้วิธีการเลือกกลุ่มตัวอย่างแบบโควตา (Quota Sampling) โดยคำนึงถึงสัดส่วนชั้นภูมิได้มีประชากรมากควรได้รับเลือกในการสุ่มตัวอย่างเป็นตัวแทนที่มากกว่า จากนั้นใช้วิธีเลือกตัวอย่างแบบเจาะจง (Purposive Sampling) จากประชากรให้ได้จำนวนและสัดส่วนตามกำหนดไว้ คือ จำนวนกลุ่มตัวอย่าง 1,800 ธุรกิจ จากสถานประกอบการที่มีรายชื่ออยู่ในธุรกิจอาหารแปรรูปในประเทศไทยของกรมพัฒนาธุรกิจการค้า กระทรวงพาณิชย์

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

สำหรับการศึกษาวิจัยใช้แบบสอบถาม เป็นแบบมาตราส่วนประเมินค่า (Rating Scale) 5 ระดับ โดยครอบคลุมนิยามเชิงปฏิบัติการ มีข้อคำถามทั้งหมด 73 ข้อ จำแนกตามตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย ดังนี้

ตารางที่ 1 สรุปจำนวนข้อแบบสอบถามจำแนกตามตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย

ตัวแปรสังเกตได้	ข้อคำถาม
1. การจัดการพฤติกรรมการทำงานเชิงสร้างสรรค์ (CWBM)	20
2. ประสิทธิภาพของนวัตกรรม (EOI)	13
3. ผลการดำเนินงานขององค์การ (OP)	7
4. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเชิงสร้างสรรค์ (CTL)	12
5. โครงสร้างองค์การแบบมีชีวิต (OOS)	9
6. ความสามารถทางการจัดการเทคโนโลยีสารสนเทศ (ITMC)	12

การสร้างและพัฒนาคุณภาพของเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

1. การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ผู้วิจัยสร้างขึ้นจากกรอบแนวคิดจากการศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และการทบทวนวรรณกรรมงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อนำมากำหนดนิยามศัพท์เฉพาะของตัวแปร และใช้เป็นแนวทางพัฒนาแบบสอบถาม



2. การทดสอบคุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่

2.1 การทดสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา ตรวจสอบความสอดคล้องของข้อความคำถามกับวัตถุประสงค์กรอบแนวคิดในการวิจัย พบว่า ค่า IOC (Item of Objective Congruence Index) อยู่ระหว่าง 0.857 - 1.00

2.2 การตรวจสอบความเชื่อมั่นของเครื่องมือ พบว่า ค่าสัมประสิทธิ์ของแอลฟาครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient) ของแบบสอบถามทั้งฉบับมีค่าเท่ากับ 0.932

2.3 การตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงโครงสร้าง พบว่า ตัวแปรสังเกตได้แต่ละตัวมีค่าน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐาน (Factor Loading) ตั้งแต่ 0.644 - 0.869

2.4 การหาอำนาจจำแนก พบว่า มีค่า R อยู่ระหว่าง 0.603 - 0.818

สถิติที่ใช้การวิเคราะห์ข้อมูลในการวิจัย

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลการวิจัยในครั้งนี้ มีดังนี้ 1) สถิติพื้นฐาน ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และ ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และ 2) สถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐานที่กำหนดไว้สำหรับการวิจัย การวิเคราะห์โมเดลสมการโครงสร้าง (SEM)

สมมติฐานการวิจัย

การวิจัยนี้ได้กำหนดสมมติฐานการวิจัยตามกรอบแนวคิดการวิจัย มีรายละเอียดดังนี้

สมมติฐานที่ 1 (H1) การจัดการพฤติกรรมการทำงานเชิงสร้างสรรค์มีอิทธิพลทางตรงเชิงบวกต่อประสิทธิผลของนวัตกรรม

สมมติฐานที่ 2 (H2) การจัดการพฤติกรรมการทำงานเชิงสร้างสรรค์มีอิทธิพลทางตรงเชิงบวกต่อผลการดำเนินงานขององค์การ

สมมติฐานที่ 3 (H3) ประสิทธิผลของนวัตกรรมมีอิทธิพลทางตรงเชิงบวกต่อผลการดำเนินงานขององค์การ

สมมติฐานที่ 4 (H4) การจัดการพฤติกรรมการทำงานเชิงสร้างสรรค์มีอิทธิพลทางอ้อมเชิงบวกต่อผลการดำเนินงานขององค์การ โดยมีประสิทธิผลของนวัตกรรมทำหน้าที่เป็นตัวแปรส่งผ่าน

สมมติฐานที่ 5 (H5) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเชิงสร้างสรรค์มีอิทธิพลทางตรงเชิงบวกต่อการจัดการพฤติกรรมการทำงานเชิงสร้างสรรค์

สมมติฐานที่ 6 (H6) โครงสร้างองค์การแบบมีชีวิตมีอิทธิพลทางตรงเชิงบวกต่อการจัดการพฤติกรรมการทำงานเชิงสร้างสรรค์

สมมติฐานที่ 7 (H7) ความสามารถในการจัดการเทคโนโลยีสารสนเทศมีอิทธิพลทางตรงเชิงบวกต่อการจัดการพฤติกรรมการทำงานเชิงสร้างสรรค์



ผลการวิจัย

1. ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ข้อมูลของผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่า ส่วนใหญ่เป็น เพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 66.08 มีอายุ 30 - 40 ปี คิดเป็นร้อยละ 40.39 ระดับการศึกษาปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 56.08 ประสบการณ์ในการทำงาน 5 - 10 ปี คิดเป็นร้อยละ 33.33 ตำแหน่งปัจจุบันผู้บริหารระดับสูง คิดเป็นร้อยละ 37.25

2. ข้อมูลทั่วไปของธุรกิจ

ผู้ตอบแบบสอบถามการวิจัยส่วนใหญ่เป็นห้างหุ้นส่วน คิดเป็นร้อยละ 45.29 เป็นกิจการของคนไทย ร้อยละ 64.31 มีทุนการจดทะเบียนของธุรกิจ น้อยกว่า 50 ล้านบาท ร้อยละ 58.24 ระยะเวลาการดำเนินงานของธุรกิจจนถึงปัจจุบัน 10 - 20 ปี ร้อยละ 46.67 จำนวนพนักงานทั้งหมดของธุรกิจในปัจจุบัน จำนวน 50 - 100 คน ร้อยละ 50.78 สถานที่ตั้งของธุรกิจ ภาคกลาง ร้อยละ 43.14 วัตถุประสงค์หลักที่ธุรกิจใช้ในการแปรรูป คือ ปศุสัตว์ ร้อยละ 46.47 กลุ่มลูกค้าหลักของธุรกิจ เป็นคนไทย ร้อยละ 59.80 และเกือบทั้งหมดไม่เคยได้รับรางวัลเกี่ยวกับธุรกิจอาหารแปรรูปด้านต่าง ๆ ร้อยละ 84.31

3. ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นในด้านต่าง ๆ

ผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นด้านการจัดการพฤติกรรมการทำงานเชิงสร้างสรรค์ พบว่า การจัดการพฤติกรรมการทำงานเชิงสร้างสรรค์ ประกอบด้วย ด้านการสร้างความคิดที่แตกต่าง ด้านการเปลี่ยนแปลงการทำงานเชิงรุก ด้านการพัฒนาการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง ด้านการบูรณาการความรู้สร้างสรรค์ ด้านความร่วมมือในการพัฒนานวัตกรรม ภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุดทุกด้าน มีค่าเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 4.30 - 4.44 สำหรับความคิดเห็นเกี่ยวกับผลลัพธ์ของการจัดการพฤติกรรมการทำงานเชิงสร้างสรรค์ พบว่า ระดับความคิดเห็นโดยรวมของประสิทธิผลของนวัตกรรม ด้านมูลค่าเพิ่มของผลิตภัณฑ์ ด้านศักยภาพของกระบวนการทำงาน ด้านความสามารถทางการตลาด ภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุดทุกด้าน มีค่าเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 4.28 - 4.32 ระดับความคิดเห็นโดยรวมของผลการดำเนินงานขององค์กร ด้านผลการดำเนินงานที่เป็นตัวเงิน ด้านผลการดำเนินงานที่ไม่เป็นตัวเงิน ภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุดทุกด้าน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.31 และความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยเชิงสาเหตุของการจัดการพฤติกรรมการทำงานเชิงสร้างสรรค์ พบว่า ระดับความคิดเห็นโดยรวมของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเชิงสร้างสรรค์ ด้านการมีอิทธิพลเชิงอุดมการณ์อย่างสร้างสรรค์ ด้านการสนับสนุนการปฏิบัติงานอย่างสร้างสรรค์ ด้านการคำนึงถึงปัจเจกบุคคลบนฐานความคิดสร้างสรรค์ ภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุดทุกด้าน มีค่าเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 4.31 - 4.44 ระดับความคิดเห็นโดยรวมของโครงสร้างองค์การแบบมีชีวิต ด้านการบริหารงานแบบยืดหยุ่น ด้านการออกแบบงานที่หลากหลาย ภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุดทุกด้าน มีค่าเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 4.31 - 4.35 ระดับความคิดเห็นโดยรวมของความสามารถในการจัดการเทคโนโลยีสารสนเทศ ด้านความ



พร้อมทางเทคโนโลยีสารสนเทศ ด้านความพร้อมของบุคลากรต่อเทคโนโลยี ด้านการบูรณาการเทคโนโลยีสารสนเทศกับงาน ภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุดทุกด้าน มีค่าเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 4.28 - 4.36

4. ผลการวิเคราะห์อภิมูลเชิงโครงสร้าง

ผลการวิเคราะห์อภิมูลของปัจจัยเชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อการจัดการพฤติกรรมการทำงานเชิงสร้างสรรค์ ประสิทธิภาพของนวัตกรรมและผลการดำเนินงานของธุรกิจอาหารแปรรูปในประเทศไทย สามารถสรุปได้ดังนี้

ตารางที่ 2 สรุปองค์ประกอบหลักด้านการจัดการพฤติกรรมการทำงานเชิงสร้างสรรค์

องค์ประกอบหลัก	องค์ประกอบภายใน	ค่าน้ำหนัก องค์ประกอบ	ลำดับ ความสำคัญ	AVE	CR
การจัดการพฤติกรรม	การสร้างความคิดแตกต่าง (CDI)	0.62	5	0.61	0.88
การทำงานเชิงสร้างสรรค์:	การเปลี่ยนแปลงการทำงานเชิงรุก (PWC)	0.81	2	8	8
CWBM	การพัฒนาการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง (CLD)	0.76	4		
ด้าน	บูรณาการความรู้สร้างสรรค์ (CKI)	0.77	3		
ประสิทธิผล	ความร่วมมือในการพัฒนานวัตกรรม (CID)	0.94	1		
ของนวัตกรรม:	มูลค่าเพิ่มของผลิตภัณฑ์ (VAP)	0.86	1	0.63	0.83
EOI	ศักยภาพของกระบวนการทำงาน (PWP)	0.77	2	6	9
ด้านผลการดำเนินงานขององค์กร: OP	ความสามารถทางการตลาด (MC)	0.76	3		
ด้านภาวะผู้นำ	ผลการดำเนินงานขององค์กรที่เป็นตัวเงิน (FP)	0.73	2	0.62	0.77
การเปลี่ยนแปลงเชิงสร้างสรรค์:	ผลการดำเนินงานขององค์กรที่ไม่เป็นตัวเงิน (NFP)	0.85	1	7	0
CTL	การมีอิทธิพลเชิงอุดมการณ์อย่างสร้างสรรค์ (CII)	0.65	3	0.59	0.81
ด้านโครงสร้างองค์กรแบบมีชีวิต: OOS	การสนับสนุนการปฏิบัติงานอย่างสร้างสรรค์ (CWS)	0.70	2	8	3
ด้าน	การคำนึงความเป็นปัจเจกบุคคลบนฐานความคิดสร้างสรรค์ (CIC)	0.94	1		
ความสามารถในการจัดการเทคโนโลยี	การบริหารงานแบบยืดหยุ่น (FM)	0.87	1	0.57	0.72
สารสนเทศ:	การออกแบบงานที่หลากหลาย (MTD)	0.63	2	6	6
ITMC	ความพร้อมทางเทคโนโลยีสารสนเทศ (ITR)	0.78	3	0.72	0.88
	ความพร้อมของบุคลากรต่อเทคโนโลยีสารสนเทศ (PAIT)	0.85	2	5	7
	การบูรณาการเทคโนโลยีสารสนเทศกับงาน (ITIW)	0.92	1		

ผู้วิจัยได้วิเคราะห์โมเดลสมมติฐานการวิจัย หรือโมเดลความสัมพันธ์เชิงโครงสร้างของการจัดการพฤติกรรมการทำงานเชิงสร้างสรรค์ ประสิทธิภาพของนวัตกรรมและผลการ

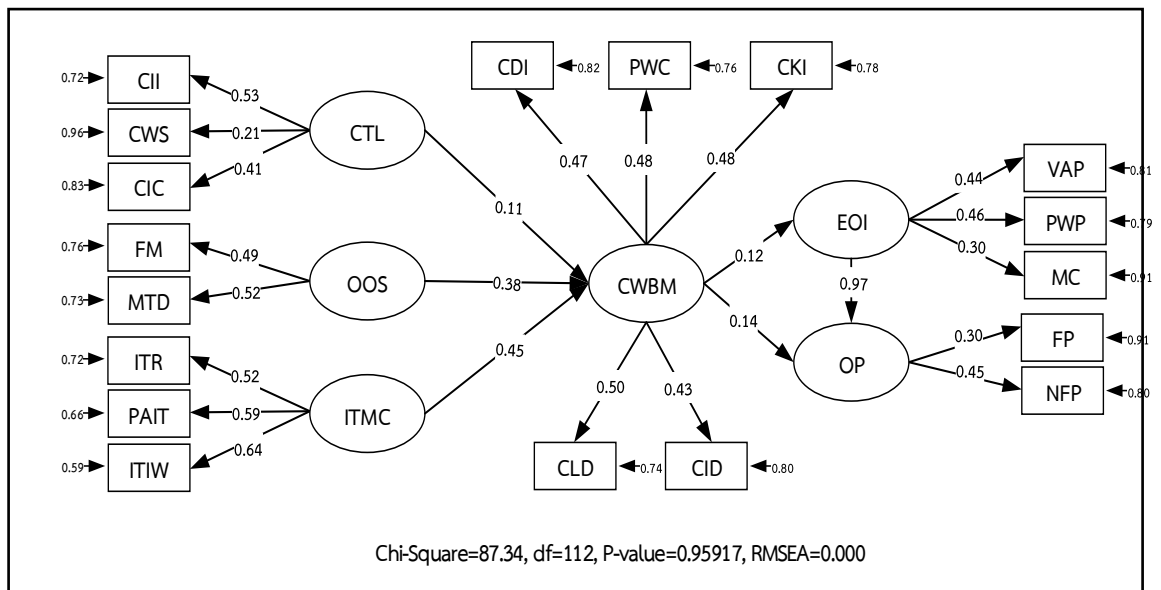


ดำเนินงานของธุรกิจอาหารแปรรูปในประเทศไทย เพื่อเปรียบเทียบความสอดคล้องระหว่างโมเดลที่พัฒนาขึ้นกับข้อมูลเชิงประจักษ์ มีรายละเอียดดังตารางที่ 3

ตารางที่ 3 ค่าดัชนีความสอดคล้องของโมเดลที่พัฒนาขึ้น

สถิติที่ใช้ในการตรวจสอบ	เกณฑ์ที่ใช้พิจารณา	ค่าที่คำนวณได้	ผลการพิจารณา
χ^2	ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ > 0.05	87.34	-
df	-	112	-
p-value	$p > 0.05$	0.95	-
χ^2/df	$\chi^2/df \leq 2$	0.77	ผ่านเกณฑ์
CFI	≥ 0.90	1.00	ผ่านเกณฑ์
NFI	≥ 0.90	0.98	ผ่านเกณฑ์
GFI	≥ 0.90	0.98	ผ่านเกณฑ์
AGFI	≥ 0.90	0.97	ผ่านเกณฑ์
RMSEA	< 0.05	0.00	ผ่านเกณฑ์

จากตารางที่ 3 พบว่า ดัชนีความสอดคล้องโมเดลความสัมพันธ์เชิงโครงสร้างของการจัดการพฤติกรรมการทำงานเชิงสร้างสรรค์ ประสิทธิภาพของนวัตกรรมและผลการดำเนินงานของธุรกิจอาหารแปรรูปในประเทศไทย ผ่านเกณฑ์ทุกค่า แสดงว่าโมเดลสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ แสดงรายละเอียดดังภาพที่ 1



ภาพที่ 1 ผลการวิเคราะห์โมเดลความสัมพันธ์เชิงโครงสร้างของการจัดการพฤติกรรม
การทำงานเชิงสร้างสรรค์ประสิทธิผลของนวัตกรรมและผลการดำเนินงานของธุรกิจอาหารแปรรูปในประเทศไทย

5. ผลการวิเคราะห์อิทธิพลของตัวแปรตามสมมติฐานการวิจัย

ผลการวิเคราะห์โมเดลความสัมพันธ์เชิงโครงสร้าง ที่ได้พัฒนาขึ้นมีรายละเอียดดังตารางที่ 4
ตารางที่ 4 ค่าอิทธิพลของตัวแปรตามสมมติฐานการวิจัย

ตัวแปรเชิงสาเหตุ (Antecedents)	ตัวแปรผล (Consequences)								
	การจัดการพฤติกรรมการทำงานเชิงสร้างสรรค์ (CWBM)			ประสิทธิผลของนวัตกรรม (EOI)			ผลการดำเนินงานขององค์กร (OP)		
	DE	IE	TE	DE	IE	TE	DE	IE	TE
ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเชิงสร้างสรรค์ (CTL)	0.11	-	0.11	-	0.01	0.01	-	0.02	0.02
โครงสร้างองค์การแบบมีชีวิต (OOS)	0.38	-	0.38	-	0.05	0.05	-	0.05	0.05
ความสามารถในการจัดการเทคโนโลยีสารสนเทศ (ITMC)	0.45	-	0.45	-	0.05	0.05	-	0.06	0.06
การจัดการพฤติกรรมการทำงานเชิงสร้างสรรค์ (CWBM)	-	-	-	0.12	-	0.12	0.14	0.12	0.26
ประสิทธิผลของนวัตกรรม (EOI)	-	-	-	-	-	-	0.97	-	0.97

หมายเหตุ: * $p < 0.05$; DE คือ อิทธิพลทางตรง; IE คือ อิทธิพลทางอ้อม; TE คือ อิทธิพลรวม



อภิปรายผล

การศึกษาอิทธิพลเชิงโครงสร้างของการจัดการพฤติกรรมการทำงานเชิงสร้างสรรค์ ประสิทธิภาพของนวัตกรรมและผลการดำเนินงานของธุรกิจอาหารแปรรูปในประเทศไทย ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิดทฤษฎีเพื่อใช้เป็นกรอบในการอธิบายการจัดการพฤติกรรมการทำงานสร้างสรรค์ของธุรกิจอาหารแปรรูปในประเทศไทย ประกอบด้วย 2 ทฤษฎีพื้นฐาน คือ ทฤษฎีฐานความรู้เป็นทฤษฎีที่มุ่งอธิบายถึงการใช้ฐานความรู้ในการขับเคลื่อนองค์การและพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่องเพื่อสร้างศักยภาพในการแข่งขันให้องค์การอยู่รอด และทฤษฎีการบริหารเชิงสถานการณ์ ซึ่งเป็นทฤษฎีที่มุ่งอธิบายถึง การบริหารจัดการที่ผู้บริหารจะปฏิบัติซึ่งขึ้นอยู่กับสถานการณ์ หรือเป็นแนวคิดซึ่งเป็นทางเลือกของผู้บริหารในการกำหนดโครงสร้างและระบบควบคุมองค์การ โดยขึ้นอยู่กับสถานการณ์และลักษณะต่าง ๆ ของสภาพแวดล้อมภายนอกที่มีผลกระทบต่อการทำงานดำเนินงานขององค์การ จากการศึกษาทฤษฎีพื้นฐานทั้ง 2 ทฤษฎี แนวคิดและการทวนทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง ผู้วิจัยจึงได้พัฒนาเป็นกรอบแนวคิดในการวิจัย โดยแสดงให้เห็นถึงความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรที่ใช้ในการศึกษา ประกอบด้วย การจัดการพฤติกรรมการทำงานสร้างสรรค์ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเชิงสร้างสรรค์ โครงสร้างองค์การแบบมีชีวิต ความสามารถในการจัดการเทคโนโลยีสารสนเทศ ประสิทธิภาพของนวัตกรรม และผลการดำเนินงานขององค์การ

ผลการศึกษาโมเดลความสัมพันธ์การจัดการพฤติกรรมการทำงานเชิงสร้างสรรค์ของธุรกิจอาหารแปรรูปในประเทศไทย พบว่าโมเดลมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยมีผลการดำเนินงานขององค์การเป็นผลลัพธ์สุดท้ายของโมเดล พบว่า ตัวแปรประสิทธิผลของนวัตกรรมเป็นตัวแปรที่มีอิทธิพลทางตรงและอิทธิพลรวมที่ส่งผลกระทบต่อผลการดำเนินงานขององค์การมากที่สุด รองลงมาคือตัวแปรการจัดการพฤติกรรมการทำงานเชิงสร้างสรรค์ นอกจากนี้พบว่าตัวแปรการจัดการพฤติกรรมการทำงานสร้างสรรค์มีอิทธิพลทางตรงเชิงบวกต่อตัวแปรประสิทธิผลของนวัตกรรม และตัวแปรผลการดำเนินงานขององค์การ อีกทั้งยังมีอิทธิพลทางอ้อมเชิงบวกต่อตัวแปรผลการดำเนินงานขององค์การ โดยมีตัวแปรประสิทธิผลของนวัตกรรมทำหน้าที่เป็นตัวแปรส่งผ่านสอดคล้องกับงานวิจัยที่พบว่า นวัตกรรมมีความสัมพันธ์เชิงบวกต่อผลการดำเนินงานของธุรกิจในด้านต่าง ๆ และนวัตกรรมทำให้ระดับผลการดำเนินงานขององค์การดีขึ้นเมื่อเปรียบเทียบกับองค์การที่ไม่มีนวัตกรรม (Kemp, R. G. M. et al., 2003) ยังพบว่า นวัตกรรมจัดการมีอิทธิพลทางตรงเชิงบวกต่อผลการดำเนินงานขององค์การ (ชัยวันพิพัฒน์ วีระชัย และทิพย์รัตน์ เลหาวิเชียร, 2562) และความคิดสร้างสรรค์และนวัตกรรมองค์กรมีอิทธิพลเชิงบวกต่อผลการดำเนินงานทั้งด้านที่เป็นทั้งตัวเงินและด้านที่ไม่เป็นตัวเงิน (พิรุณศิริศักดิ์, 2559) โดยผลการดำเนินงานขององค์การนั้นไม่ได้ชี้วัดแค่เพียงผลลัพธ์ในเรื่อง การเติบโตของธุรกิจ การเติบโตของยอดขาย กำไรและส่วนครองตลาด ยังรวมหมายถึงคุณลักษณะ พฤติกรรม ผลลัพธ์ในเชิงประสิทธิภาพ และผลลัพธ์ในเชิงประสิทธิผลของบุคคล หน่วยงานและองค์การ (Lonial, S. C. & Carter, R. E., 2015) สำหรับตัวแปรที่มีอิทธิพลต่อการดำเนินงานขององค์การ จากผลการวิจัยพบว่า



ปัจจัยสำคัญเกิดจากประสิทธิผลของนวัตกรรมของธุรกิจอาหารแปรรูปในประเทศไทย ประกอบด้วย ด้านมูลค่าเพิ่มของผลิตภัณฑ์ ด้วยการมีกลุ่มผลิตภัณฑ์ที่หลากหลาย ปรับปรุงพัฒนาผลิตภัณฑ์เดิมให้มากยิ่งขึ้นเพื่อให้มีคุณสมบัติประโยชน์ที่มีความแตกต่างยากต่อการลอกเลียนแบบจากคู่แข่ง นอกจากนี้จะต้องมีด้านศักยภาพของกระบวนการทำงาน ด้วยการนำแนวคิดเทคนิคใหม่เข้ามาใช้ในการปรับเปลี่ยนขั้นตอนการทำงาน เพื่อเพิ่มศักยภาพในการบริหารจัดการ สำหรับอีกหนึ่งสิ่งที่ไม่ได้คือด้านความสามารถทางการตลาด ด้วยการมีช่องทางการตลาดรูปแบบใหม่ ที่สามารถเข้าถึงกลุ่มลูกค้าเป้าหมายสำหรับนำเสนอสินค้า รวมถึงมีช่องทางในการเข้าถึงตัวแทน จัดจำหน่าย เจ้าของปัจจัยการผลิต พันธมิตรทางธุรกิจอื่น ๆ ในการสร้างเครือข่ายความร่วมมือที่ดีระหว่างกัน และมุ่งเน้นสร้างความสัมพันธ์อันดีกับลูกค้าในระยะยาว เพื่อสามารถแก้ไขปัญหาให้ลูกค้าได้เป็นอย่างดี สอดคล้องกับงานวิจัยที่พบว่า ความสามารถทางนวัตกรรม ได้แก่ นวัตกรรมผลิตภัณฑ์ นวัตกรรมกระบวนการ และนวัตกรรมการตลาดมีอิทธิพลเชิงบวกต่อความสามารถทางการแข่งขันและผลการดำเนินงานขององค์กรในเรื่องผลกำไร การเติบโตของยอดขาย ส่วนแบ่งตลาด และความพึงพอใจของลูกค้า (สุดใจ ผ่องแผ้ว และนุจรี ภาคาสตัย์, 2559) และยังพบว่าความสามารถในการจัดการนวัตกรรม ด้านการสร้างสรรค์พัฒนาช่องทางการตลาดใหม่ที่หลากหลาย ด้านความคิดสร้างสรรค์การเปลี่ยนรูปแบบวิธีการการทำงานใหม่ และด้านความสามารถในการสร้างมูลค่าเพิ่มของผลิตภัณฑ์มีอิทธิพลทางตรงเชิงบวกต่อผลการดำเนินงานขององค์กรที่ยั่งยืน (สุดารัตน์ พิมลรัตนกานต์, 2562)

ตัวแปรที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของนวัตกรรมและผลการดำเนินงานขององค์กร คือ ตัวแปรการจัดการพฤติกรรมการทำงานเชิงสร้างสรรค์ของธุรกิจอาหารแปรรูปในประเทศไทย ประกอบด้วย ด้านการสร้างความคิดที่แตกต่าง การเปิดโอกาสให้พนักงานได้ใช้ความคิดได้อย่างอิสระ พยายามหามุมมองแปลกใหม่ในการทำงาน และการให้ข้อมูลป้อนกลับผลการทำงานแก่พนักงานเสมอ ด้านการเปลี่ยนแปลงการทำงานเชิงรุก การให้พนักงานเปิดกว้างรับสิ่งใหม่ ปรับเปลี่ยนวิธีคิดวิธีทำงานให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง และรู้จักวิเคราะห์สภาพแวดล้อมเพื่อรองรับเหตุการณ์ที่จะเกิดขึ้น ด้านการพัฒนาการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง การให้พนักงานแสวงหาความรู้อย่างต่อเนื่องและการสร้างบรรยากาศในการทำงาน เพื่อให้พนักงานเกิดความไว้วางใจเชื่อใจกันนำไปสู่การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกัน ด้านการบูรณาการความรู้อย่างสร้างสรรค์ การมีพื้นที่ในการรวบรวมและจัดเก็บข้อมูล เพื่อให้พนักงานเข้าไปดึงองค์ความรู้ออกไปใช้ให้ประโยชน์ และด้านความร่วมมือในการพัฒนานวัตกรรม การจัดกิจกรรมให้พนักงานได้ทำงานเป็นทีม เพื่อได้ระดมความคิดสร้างสรรค์ผลงานที่มีคุณค่าและใช้ให้เกิดประโยชน์ต่อองค์กรได้จริง สอดคล้องกับงานวิจัยที่พบว่า การสร้างสรรค์ขององค์กรธุรกิจอาหารแปรรูปด้วยการกำหนดนโยบายและแนวทางปฏิบัติ ตลอดจนบรรยากาศในการทำงานที่มุ่งส่งเสริมให้บุคลากรทุกคนได้มีส่วนร่วมในการนำเสนอความคิดสร้างสรรค์ รวมถึงการจัด



กิจกรรมที่เปิดโอกาสให้ทุกคนมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดสร้างสรรค์อย่างเท่าเทียม ก่อให้เกิดการสร้างสรรคคุณค่าเพิ่มให้กับผลิตภัณฑ์ กระบวนการทำงาน วิธีการดำเนินงานและยังส่งผลต่อผลการดำเนินงานขององค์กร (สมพร ปานยินดี, 2558) และยังพบว่าการจัดการนวัตกรรมเชิงสร้างสรรค์ ที่ประกอบด้วย การเปลี่ยนแปลงเชิงรุก การเรียนรู้สิ่งใหม่อย่างต่อเนื่อง การเชื่อมโยงอย่างสร้างสรรค์ และการบูรณาการเทคโนโลยี มีอิทธิพลเชิงบวกต่อความเป็นเลิศด้านนวัตกรรมและผลการดำเนินงานขององค์กร (กนกพร กระจำแสง, 2562)

ตัวแปรปัจจัยเชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อการจัดการพฤติกรรมการทำงานเชิงสร้างสรรค์ของธุรกิจอาหารแปรรูปในประเทศไทย คือ ด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเชิงสร้างสรรค์ ด้านโครงสร้างองค์การแบบมีชีวิต และด้านความสามารถในการจัดการเทคโนโลยีสารสนเทศ โดยผู้บริหารต้องมีภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนแปลงมีการยกระดับขึ้นโดยยึดถือความคิดและการกระทำเชิงสร้างสรรค์ที่สูงขึ้น ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงต่อผู้นำและผู้ตาม เพื่อนำไปสู่เป้าหมายที่กำหนดไว้ ผู้บริหารต้องมีการปรับเปลี่ยนโครงสร้างให้สอดคล้องกับภาวะสภาพแวดล้อมภายนอกและสภาพแวดล้อมในการทำงาน มีการสร้างบรรยากาศและวัฒนธรรมองค์การที่เอื้ออำนวยให้พนักงานเปิดกว้างทางความคิด กล้าทำ และกล้าเรียนรู้สิ่งใหม่อยู่ตลอดเวลา และองค์การต้องมีความพร้อมในการจัดสรรงบประมาณในการจัดซื้อเทคโนโลยีสารสนเทศสมัยใหม่เข้ามา การบริหารความรู้ทักษะของพนักงานในการทำงานเกี่ยวกับเทคโนโลยีสารสนเทศขององค์การที่มีอยู่ในปัจจุบันและจะมีในอนาคต และสนับสนุนให้พนักงานนำเทคโนโลยีสารสนเทศเข้ามาประยุกต์ใช้ในการดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ ให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผล สอดคล้องกับงานวิจัยที่พบว่า ปัจจัยภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง โครงสร้างเชิงยืดหยุ่นการ และความพร้อมด้านทรัพยากรมีอิทธิพลเชิงบวกต่อความคิดสร้างสรรค์ขององค์กรในด้านความสิ้นเปลืองทางความคิดใหม่ งานที่มีความท้าทาย อิสระในการทำงาน การเปลี่ยนแปลงเชิงรุก การเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง และการเชื่อมโยงอย่างสร้างสรรค์ที่ส่งผลให้เกิดนวัตกรรมบริการและผลการดำเนินงานของธุรกิจ (ทศพร บุญวัชรภักย์, 2558) และยังพบว่าอิทธิพลของปัจจัยเชิงสาเหตุ ได้แก่ การบริหารการเปลี่ยนแปลง โครงสร้างองค์การแบบมีชีวิต และการสร้างสรรคระบบการจัดการทรัพยากรมนุษย์ มีผลต่อการสร้างวัฒนธรรมนวัตกรรมในองค์กรธุรกิจ (ฐิตีมา พูลเพชร และคณะ, 2560)

สรุป/ข้อเสนอแนะ

1) ธุรกิจอาหารแปรรูปในประเทศไทย ควรให้ความสำคัญกับการจัดการพฤติกรรมการทำงานเชิงสร้างสรรค์ โดยจัดทำเป็นส่วนหนึ่งของนโยบายและแนวทางการทำงานขององค์กร มีองค์ประกอบ 5 ด้าน ได้แก่ ด้านการสร้างความคิดที่แตกต่าง การเปิดโอกาสให้พนักงานใช้ความคิด มีส่วนร่วมในการวางแผนและตัดสินใจ และการให้ข้อมูลป้อนกลับผลการปฏิบัติงานอยู่เสมอ ด้านการเปลี่ยนแปลงการทำงานเชิงรุก ส่งเสริมให้พนักงานมีวิสัยทัศน์มองไปข้างหน้า



ปรับเปลี่ยนวิธีคิดวิธีการทำงานไม่ยึดติดแบบแผนเดิม ๆ และรู้จักวิเคราะห์สภาพแวดล้อมทางธุรกิจ ด้านการพัฒนาการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง สนับสนุนให้พนักงานเพิ่มพูนทักษะความรู้อย่างต่อเนื่อง ตลอดจนจัดกิจกรรมที่เอื้อต่อการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกัน ด้านการบูรณาการความรู้ อย่างสร้างสรรค์ มีการจัดการความรู้ภายในองค์กร มีระบบการรวบรวมและจัดเก็บองค์ความรู้ ตลอดจนมีเทคโนโลยีสารสนเทศใช้เป็นช่องทางการสื่อสารของสมาชิกทุกคนได้เข้าถึงแหล่งความรู้ การถ่ายโอนความรู้ ประสบการณ์ และดึงความรู้ออกไปใช้ให้เกิดประโยชน์ และด้านความร่วมมือในการพัฒนานวัตกรรม สนับสนุนพนักงานทำงานเป็นทีม ทั้งในสายงานและข้ามสายงาน เพื่อร่วมกันคิดค้นสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ ที่มีคุณค่าแก่งานและองค์กร 2) ผลจากการศึกษานี้จะเป็นประโยชน์อย่างยิ่งสำหรับธุรกิจอาหารแปรรูปและต่างธุรกิจ ในการเตรียมพร้อมการจัดการพฤติกรรมการทำงานสร้างสรรค์ให้เกิดขึ้นภายในองค์กร อันจะนำประโยชน์ในด้านต่าง ๆ ต่อองค์กร และใช้เป็นฐานข้อมูลสำหรับผู้วิจัยในอนาคตที่สนใจศึกษาเกี่ยวกับการจัดการพฤติกรรมการทำงานเชิงสร้างสรรค์ในมิติหรือบริบทอื่น ๆ ต่อไป รวมถึงประโยชน์กับในส่วนงานภาครัฐและหน่วยงานภาคเอกชนที่มีส่วนเกี่ยวข้องในการนำข้อมูลที่ได้จากการศึกษาไปเป็นกรอบพิจารณาในการวางนโยบายและการกำหนดแผนระยะยาวขององค์การธุรกิจในอนาคต เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการแข่งขันและสร้างความได้เปรียบในการแข่งขันอย่างยั่งยืนให้กับธุรกิจอาหารแปรรูปในประเทศไทย ท่ามกลางการเปลี่ยนแปลงตามยุทธศาสตร์การพัฒนากอุตสาหกรรมไทย 4.0 ที่มุ่งสู่อุตสาหกรรมที่ขับเคลื่อนด้วยปัญญาและกระแสการแข่งขันอย่างรุนแรงของผู้ประกอบการในยุคเศรษฐกิจสร้างสรรค์

เอกสารอ้างอิง

- กนกพร กระจำแสง. (2562). การจัดการนวัตกรรมเชิงสร้างสรรค์ของโรงพยาบาลเอกชนในประเทศไทย สู่ความเป็นเลิศด้านนวัตกรรมและผลการดำเนินงานขององค์กร. ใน วิทยานิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาการจัดการ. มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- กรมพัฒนาธุรกิจการค้า กระทรวงอุตสาหกรรม. (2561). สถิติจำนวนธุรกิจอาหารที่จดทะเบียนการค้า. เรียกใช้เมื่อ 29 กันยายน 2562 จาก <http://datawarehouse.dbd.go.th/bdw/menu/area.html>
- กรมวิชาการเกษตร กองพัฒนาระบบและรับรองมาตรฐานสินค้าพืช. (2559). รายงานวิชาการ เรื่องการพัฒนาอุตสาหกรรมแปรรูปข้าวไทย. เรียกใช้เมื่อ 19 มกราคม 2562 จาก http://www.acfs.go.th/qmark/download/plant_pass_gmp.pdf
- กรมส่งเสริมการค้าระหว่างประเทศ. (2562). แนวโน้มตลาดอาหารปี 2562 มุ่งเน้นความยั่งยืน ความใส่ใจต่อสุขภาพและความสะดวกสบาย. กรุงเทพมหานคร: กรมส่งเสริมการค้าระหว่างประเทศ.



- กิตติพันธ์ คงสวัสดิ์เกียรติ และคณะ. (2552). ระเบียบวิธีการวิจัยทางธุรกิจ. กรุงเทพมหานคร: เพียร์สัน เอ็ดดูเคชั่น อินโดไชน่า.
- ชัยวันพัทธน์ วีระชัย และทิพย์รัตน์ เลหาวิเชียร. (2562). อิทธิพลของภาวะผู้นำต่อผลการดำเนินงานด้านบริการผ่านนวัตกรรมการจัดการ. วารสารบริหารธุรกิจเทคโนโลยีมหา นคร, 16(1), 1-26.
- จิตติมา พูลเพชร และคณะ. (2560). ความสัมพันธ์เชิงสาเหตุและผลลัพธ์ของการสร้างวัฒนธรรม นวัตกรรมในองค์การหลักฐานเชิงประจักษ์ของโรงงานผลิตชิ้นส่วนอิเล็กทรอนิกส์ที่ได้รับสิทธิ BOI ในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา. วารสารวิชาการมหาวิทยาลัยฟาร์อีส เทอร์น, 12(1), 39-155.
- ทศพร บุญวัชรวิทย์. (2558). ความคิดสร้างสรรค์ขององค์การเพื่อสร้างนวัตกรรมบริการและผล การดำเนินงานของธุรกิจ: ปรัชญาการแข่งประจักษ์ของโรงแรมบูติกไทย. ใน วิทยานิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการ. มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- พีรวุฒิ ศิริศักดิ์. (2559). ความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ความคิด สร้างสรรค์ในองค์กร นวัตกรรมองค์กรที่มีต่อผลการดำเนินงานขององค์กร: กรณีศึกษา วิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม(SMEs). วารสารวิทยบริการมหาวิทยาลัย สงขลานครินทร์, 27(3), 11-23.
- ระวีวรรณ ทรัพย์อินทร์. (2560). ความคิดสร้างสรรค์กับผลิตรายการโทรทัศน์ที่มีคุณภาพ. วารสารวิชาการ Verodian E-Journal ฉบับมนุษยศาสตร์ สังคมศาสตร์ และศิลปะ, 10(3), 1039-1049.
- สมพร ปานยิณี. (2558). ความสัมพันธ์เชิงสาเหตุและผลลัพธ์ของความสามารถในการจัดการ ความหลากหลาย: หลักฐานเชิงประจักษ์ของธุรกิจอุตสาหกรรมอาหารในประเทศไทย. ใน วิทยานิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการ. มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- สุดใจ ผ่องแผ้ว และนุจรี ภาคาสัตย์. (2559). รูปแบบความสามารถทางการแข่งขันของ ผู้ประกอบการ OTOP ที่เป็น SMEs ในประเทศไทย. วารสารวิชาการ Veridian E- Journal ฉบับมนุษยศาสตร์ สังคมศาสตร์ และศิลปะ, 9(3), 1659-1675.
- สุภารัตน์ พิมลรัตนกานต์. (2562). ความสามารถในการจัดการนวัตกรรมเพื่อผลการดำเนินงาน ขององค์กรที่ยั่งยืนของอุตสาหกรรมเกษตรในประเทศไทย. ใน ดุษฎีนิพนธ์ปรัชญา ดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการ. มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- อภิลักษณ์ ธรรมวิมุตติ. (2562). ความสามารถในการจัดการการเรียนรู้ของพนักงานด้าน สิ่งแวดล้อมของอุตสาหกรรมอาหารแปรรูปในประเทศไทย. ใน วิทยานิพนธ์ปรัชญา ดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการ. มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- Aaker, D. A. et al. (2001). Marketing Research. New York: John Wiley and Sons.



- Alchian, A. & Demsetz, H. (1972). Production, Information Costs, and Economic Organization. *The American Economic Review*, 62(5), 777-795.
- Cerne, M. et al. (2017). The Role of Multilevel Synergistic Interplay among Team Mastery Climate, Knowledge Hiding, and Job Characteristics in Stimulating Innovative Work Behavior. *Human Resources Management Journal*, 27(2), 281-299.
- De Jong, J. & Den Hartog, D. (2010). Measuring Innovative Work Behavior. *Creativity and Innovation Management*, 19(1), 23-36.
- Dobrovojevic, G. (2013). Analysis of the Competitive Environment of Tourist Destinations Aiming at Attracting FDI by Applying Porter's Five Forces Model. *British Journal of Economics, Management and Trade*, 3(4), 359-371.
- Fiedler, F. E. (1967). *A Theory of Leader Effectiveness*. NY: McGraw-Hill.
- Grabowski, R. (2015). Agriculture, Labor Intensive Growth, and Structural Change: East Asia, Southeast Asia, and Africa. *Journal of South Asian Development*, 1(1), 43-64.
- Hair, J., et al. (2010). *Multivariate Data Analysis*. (7th ed.). Upper Saddle River, New Jersey: Pearson Education International.
- Kemp, R. G. M. et al. (2003). Innovation and Firm Performance. (SCALES-paper N200213). In *EIM Business and Policy Research*. Zoetermeer.
- Khorshidi, S. et al. (2013). Identify Factors Affecting Organizational Creativity: A Literature Review. *International Research Journal of Applied and Basic Sciences*, 4(5), 1214-1220.
- Liu, W. (2018). High-involvement Human Resource Practices, Employee Learning and Employability. *Career Development International*, 23(3), 312-326.
- Lonial, S. C. & Carter, R. E. (2015). The Impact of Organizational Orientations on Medium and Small Firm Performance: A Resource-Based Perspective. *Journal of Small Business Management*, 53(1), 94-113.
- Ministry of Commerce, Department of International Trade Promotion. (2016). Infographic: Thailand 4.0 Transforming towards the Value-Based Economy. Retrieved February 27, 2019, from <http://www.thaitradeusa.com/home/?p=21763>
- Protogerou, A. et al. (2011). Dynamic Capabilities and Their Indirect Impact on Firm Performance. *Industrial and Corporate Change*, 21(3), 615-647.