



**การเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้ประกอบการ
ในธุรกิจแปรรูปอาหาร**
**Enhancement of Innovative Leadership of Entrepreneurs in
Processed Food Business**

จूरิวรรณ จันปลา*

คณะพัฒนาธุรกิจและอุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ

*e-mail: jurewan_janpla@hotmail.com

Jurewan Janpla

Faculty of Business Administration of Industrial Business,
King Mongkut's University of Technology North Bangkok

บทคัดย่อ

งานวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ (1) ศึกษาองค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้ประกอบการในธุรกิจแปรรูปอาหาร และ (2) สร้างคู่มือการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้ประกอบการในธุรกิจแปรรูปอาหาร ประชากรและกลุ่มตัวอย่างได้แก่ ผู้เชี่ยวชาญ ผู้ทรงคุณวุฒิ และผู้ประกอบการในธุรกิจแปรรูปอาหาร เครื่องมือที่ใช้ได้แก่ แบบสัมภาษณ์เชิงลึกแบบกึ่งโครงสร้าง แบบสอบถาม แบบทดสอบก่อนการฝึกอบรมและหลังการฝึกอบรม และแบบประเมินความพึงพอใจของผู้เข้ารับการฝึกอบรม วิธีการวิเคราะห์ข้อมูลได้แก่ การวิเคราะห์เชิงเนื้อหา การวิเคราะห์ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที การวิเคราะห์ดัชนีประสิทธิผล และการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ

ผลการวิจัยพบว่า องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้ประกอบการในธุรกิจแปรรูปอาหารมี 6 องค์ประกอบได้แก่ (1) การกำหนดทิศทางและกลยุทธ์ที่มุ่งสู่นวัตกรรม (2) การสร้างบรรยากาศและวัฒนธรรมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ (3) การสร้างเครือข่ายและการจัดการความรู้ (4) การกำหนดโครงสร้างการทำงานแบบทีม (5) การสนับสนุนและสร้างแรงจูงใจในเป้าหมายด้านนวัตกรรม และ (6) การพัฒนาทักษะการคิดเชิงนวัตกรรม โดยค่าความแปรปรวนสะสมของทั้ง 6 องค์ประกอบเท่ากับร้อยละ 61.273 ผลการสร้างคู่มือการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้ประกอบการในธุรกิจแปรรูปอาหาร ประกอบด้วย 5 หมวด ได้แก่ (1) นวัตกรรมและการพัฒนานวัตกรรม (2) การสร้างเครือข่ายและบรรยากาศองค์การแห่งการเรียนรู้ (3) การจัดการเชิงกลยุทธ์สำหรับผู้ประกอบการ (4) การทำงานเป็นทีม การสร้างแรงจูงใจ และการสื่อสาร และ (5) การพัฒนาทักษะการคิดเชิงนวัตกรรม องค์ประกอบทั้ง 6 ของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมและคู่มือการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้ประกอบการในธุรกิจแปรรูปอาหารได้รับความเห็นชอบจากผู้เชี่ยวชาญด้วยมติเอกฉันท์ ผลการนำคู่มือการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้ประกอบการในธุรกิจแปรรูปอาหาร หมวดที่ 4 การทำงานเป็นทีม การสร้างแรงจูงใจ และการสื่อสาร หน่วยการเรียนรู้ที่ 1 การทำงานเป็นทีมและการลดความขัดแย้งในทีมไปใช้ พบว่าดัชนีประสิทธิผลมีค่าเท่ากับ .57 และมีค่าความพึงพอใจในการฝึกอบรมอยู่ในระดับมาก

คำสำคัญ: ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม ผู้ประกอบการ ธุรกิจแปรรูปอาหาร

Abstract

The purposes of this research were to (1) study factors of innovative leadership of entrepreneurs in processed food business, and (2) develop a manual to enhance innovative leadership of entrepreneurs in processed food business. Participants were experts, educators and entrepreneurs who involved in processed food business. The research tools were semi-structured interview, questionnaire, pre and post test, and evaluation forms. Data were analyzed by content analysis, descriptive and inferential statistics, including



frequency distribution, percentage, mean, standard deviation, t-test, effectiveness index and exploratory factor analysis.

The findings revealed that the factors of innovative leadership of entrepreneurs in processed food business comprise six factors: (1) outlining vision and strategies towards innovation, (2) establishing atmosphere and culture toward learning, (3) creating network and knowledge management, (4) setting teamwork structure, (5) providing supports and incentives for innovative goals, and (6) developing innovative thinking skills. Specifically, the cumulative variance of the six factors was at 61.273 percent and the manual to enhance innovative leadership of entrepreneurs in processed food business could be divided into five modules: (1) innovation and innovative development process (2) creating a network of innovation and learning organization (3) strategic management for innovative leadership (4) team building, motivation and communication and (5) development of innovative thinking skills. The findings with regard to the six factors of innovative leadership of entrepreneurs in processed food business and a manual to enhance innovative leadership of entrepreneurs in processed food business reached a general consensus as approved by the experts. The try out using unit 1: teamwork and conflict reducing of module 4: team building, motivation and communication revealed that its effectiveness index was at .57 and a high level of satisfaction of the training was also observed.

Key words: Innovative Leadership; Entrepreneurs; Processed food Business.

บทนำ

ผลผลิตทางการเกษตรสามารถใช้เป็นอาหารสำหรับคนทั่วโลก ธุรกิจแปรรูปอาหารเป็นธุรกิจหนึ่งในอุตสาหกรรมอาหารที่มีความสำคัญและสามารถทำให้เกิดการเพิ่มมูลค่าผลผลิตทางการเกษตร แต่เนื่องจากผลผลิตเหล่านี้ไม่สามารถคงอยู่ได้นาน มักจะเกิดการเน่าเสีย ทำให้เกิดการสูญเสียของผลผลิต ดังนั้นการแปรรูปอาหารไม่ว่าจะเป็นกรียตอายุของผลผลิตให้สามารถคงทนอยู่ได้นาน เช่น การใช้รังสี การแช่แข็ง หรือการแปรรูปของผลผลิตที่ทำให้เกิดสินค้าใหม่ เช่น การกวน การแช่แข็ง การอบกรอบ เป็นต้น การดำเนินการดังกล่าวจำเป็นต้องใช้ความคิดสร้างสรรค์เพื่อให้ได้ผลผลิตในรูปแบบใหม่ ๆ แต่จากแผนการส่งเสริมวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมฉบับที่ 3 พ.ศ. 2555-2559 ที่ได้กล่าวไว้ในปัจจุบันผู้ประกอบการส่วนใหญ่ยังไม่สามารถคิดค้นการแปรรูปอาหารและการยกระดับการใช้เทคโนโลยีและนวัตกรรมจากข้อมูลงานวิจัยด้านเทคโนโลยีและนวัตกรรมที่จะทำให้สามารถนำไปใช้ในเชิงพาณิชย์ได้อย่างเหมาะสม ในแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 11 จึงได้นำเสนอแนวคิด “เศรษฐกิจสร้างสรรค์” (Creative Economy) เป็นเครื่องมือในการขับเคลื่อนเศรษฐกิจของไทย โดยการใช้ความรู้ (Knowledge) การศึกษา (Education) การสร้างสรรค์งาน (Creativity) และการใช้ทรัพย์สินทางปัญญา (Intellectual Property) ที่เชื่อมโยงกับพื้นฐานทางวัฒนธรรม การส่งเสริม

ความรู้ของสังคม เทคโนโลยีและนวัตกรรมสมัยใหม่ (Innovation) ดังนั้นรูปแบบการพัฒนาเศรษฐกิจไทยในยุคปัจจุบันจะไม่เพียงแต่อาศัยความได้เปรียบจากการใช้ทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ (Efficient Resource Utilization) เท่านั้น แต่จะต้องมีผู้ประกอบการที่มีคุณภาพและมีความสามารถในการใช้องค์ความรู้จากวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีมาสร้างนวัตกรรมที่เป็นประโยชน์ต่อองค์การได้ต่อไป

แนวคิดเกี่ยวกับนวัตกรรมเริ่มต้นวิวัฒนาการมาตั้งแต่ในช่วงทศวรรษที่ 1950 ที่เน้นใช้การวิจัยการสร้างสรรค์และพัฒนาทางวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี เพื่อประโยชน์ในเชิงพาณิชย์ ยุคปัจจุบันนวัตกรรมได้เข้ามาช่วยให้เกิดการปรับเปลี่ยนวิธีการคิดเพื่อหาข้อสรุปหรือหาทางแก้ไขเชิงสร้างสรรค์ในองค์การ โดยนวัตกรรมเกิดขึ้นจากการใช้ความรู้และความคิดสร้างสรรค์ที่มีประโยชน์ต่อเศรษฐกิจและสังคม การใช้ความคิดสร้างสรรค์ ทักษะ และประสบการณ์ทางเทคโนโลยีมาพัฒนาให้เกิดผลิตภัณฑ์ใหม่ หรือกระบวนการผลิตหรือบริการใหม่ เพื่อตอบสนองความต้องการของตลาด จึงถือได้ว่านวัตกรรมเป็นเครื่องมือที่สำคัญของการเป็นผู้ประกอบการในการสร้างความได้เปรียบในเชิงการแข่งขันโอกาสทางการตลาด และความสำเร็จให้แก่ธุรกิจ การที่องค์การจะชนะคู่แข่งด้วยสิ่งที่ดีกว่า เหนือกว่า และมีความแตกต่างซึ่งเกิดขึ้นได้จากนวัตกรรม (เสนห์ จุ้ยโต, 2554) ดังนั้น



ผู้ประกอบการ (Entrepreneurs) จะต้องมีความสามารถในการพัฒนานวัตกรรมเพื่อการพัฒนาธุรกิจเชิงเศรษฐกิจ ไม่เพียงแต่เพื่อความอยู่รอดแต่ยังช่วยสร้างความได้เปรียบทางการแข่งขัน ซึ่งรัฐบาลก็ให้ความสำคัญกับการพัฒนานวัตกรรมให้แก่ผู้ประกอบการ ด้วยการจัดตั้งสำนักงานนวัตกรรมแห่งชาติ ให้ทำหน้าที่ในการส่งเสริมสนับสนุนและการพัฒนานวัตกรรม เพื่อยกระดับนวัตกรรม ส่งเสริมวัฒนธรรมนวัตกรรม และสร้างระบบนวัตกรรม และองค์การนวัตกรรม

ในการสร้างนวัตกรรมในองค์กรนั้น ผู้นำถือเป็นปัจจัยที่สำคัญอย่างยิ่ง ทั้งนี้เพราะผู้นำคือผู้ที่มีบทบาทในการสนับสนุนและเสริมสร้างให้บุคลากรในองค์กรมีความคิดและแนวทางในการสร้างสิ่งใหม่ วิธีการใหม่ ๆ ที่ก่อให้เกิดประโยชน์แก่องค์กร ดังผลการสำรวจของ Robert & Jeff (2010) ที่พบว่าผู้บริหารสูงสุดหรือผู้นำขององค์กร (CEO) เป็นผู้ที่สามารถผลักดันให้เกิดนวัตกรรมในองค์กรมากที่สุด ซึ่งสอดคล้องกับสำนักงานนวัตกรรมแห่งชาติ (2547) ที่ได้อธิบายถึงองค์ประกอบขององค์กรนวัตกรรมที่ยั่งยืนว่าจะต้องประกอบด้วยปัจจัยภายในที่สำคัญคือ การที่ผู้บริหารระดับสูงให้การสนับสนุนการสร้างนวัตกรรมอย่างจริงจัง การทำแผนที่เส้นทางนวัตกรรม การสนับสนุนให้บุคลากรสร้างนวัตกรรม ซึ่งการที่จะสร้างให้เกิดนวัตกรรมและความคิดสร้างสรรค์นั้นต้องควบคู่กับภาวะผู้นำ เพื่อให้ทุกคนในองค์กรเข้าใจวัตถุประสงค์และเป้าหมายขององค์กรในทิศทางเดียวกัน พร้อมทั้งให้อิสระทางความคิดกับพนักงาน เพื่อให้สร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ แก่องค์กร ดังนั้นการพัฒนาผู้ประกอบการให้มีภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม (Innovative Leadership) นั้นจะส่งผลดีต่อการเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันให้กับองค์กรอย่างต่อเนื่อง

จากความสำคัญของนวัตกรรมต่อธุรกิจแปรรูปอาหารในระบบเศรษฐกิจของประเทศไทย การแข่งขันที่รุนแรง และการเปลี่ยนแปลงในด้านเศรษฐกิจและสังคมไปสู่ยุคที่อุตสาหกรรมขับเคลื่อนด้วยความรู้และนวัตกรรมเป็นพลังในการขับเคลื่อนให้เกิดความได้เปรียบทางการแข่งขันส่งผลให้ผู้ประกอบการจำเป็นต้องมีภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมเพื่อมุ่งสู่การเป็นองค์กรที่มีความเป็นเลิศ อันจะนำไปสู่การพัฒนาและสร้างสมรรถนะในการแข่งขันเพื่อความอยู่รอดอย่างยั่งยืน จึงสนใจที่จะศึกษาถึงการเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้ประกอบการในธุรกิจแปรรูปอาหาร ซึ่งจะนำไปสู่การพัฒนาองค์กรต่าง ๆ ในธุรกิจแปรรูปอาหารให้มีการพัฒนานวัตกรรมและนำนวัตกรรมต่าง ๆ มาใช้ในการสร้างความได้เปรียบทางการแข่งขันต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาองค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้ประกอบการในธุรกิจแปรรูปอาหาร
2. เพื่อสร้างคู่มือการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้ประกอบการในธุรกิจแปรรูปอาหาร

วิธีการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง คือ กลุ่มผู้ให้ข้อมูลมีทั้งหมด 4 กลุ่มคือ

กลุ่มที่ 1 กลุ่มผู้ให้ข้อมูลในการสัมภาษณ์เชิงลึก ได้แก่ผู้เชี่ยวชาญด้านภาวะผู้นำ ผู้เชี่ยวชาญด้านนวัตกรรม ผู้เชี่ยวชาญจากสำนักงานนวัตกรรมแห่งชาติ และผู้ประกอบการในธุรกิจแปรรูปอาหารที่ได้รับรางวัลทางด้านนวัตกรรมและรางวัลอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องกับนวัตกรรม จำนวน 10 คน

กลุ่มที่ 2 กลุ่มผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ผู้ประกอบการในธุรกิจแปรรูปอาหาร จำนวน 440 คน โดยวิธีการสุ่มตัวอย่างแบบง่าย

กลุ่มที่ 3 กลุ่มผู้เชี่ยวชาญในการสนทนากลุ่ม ได้แก่ผู้เชี่ยวชาญด้านนวัตกรรม ผู้เชี่ยวชาญในธุรกิจแปรรูปอาหาร และผู้ประกอบการในธุรกิจแปรรูปอาหารที่ได้รับรางวัลทางด้านนวัตกรรมและรางวัลอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องกับนวัตกรรม จำนวน 13 คน

กลุ่มที่ 4 กลุ่มผู้ประกอบการที่เข้าร่วมโครงการฝึกอบรม เพื่อประเมินผลสัมฤทธิ์ของคู่มือการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้ประกอบการในธุรกิจแปรรูปอาหาร ได้แก่ผู้ประกอบการในธุรกิจแปรรูปอาหารที่เปิดดำเนินการมาแล้วไม่น้อยกว่า 1 ปี จำนวน 28 คน

เครื่องมือที่ใช้ ได้แก่ แบบสัมภาษณ์เชิงลึกแบบกึ่งโครงสร้าง แบบสอบถาม แบบทดสอบก่อนการฝึกอบรมและหลังการฝึกอบรม และแบบประเมินความพึงพอใจของผู้เข้ารับการฝึกอบรม

วิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพด้วยการวิเคราะห์เนื้อหา วิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณด้วยสถิติบรรยาย ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และดัชนีประสิทธิผล (Effectiveness Index: E.I.) และสถิติอ้างอิง ได้แก่ การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ (Exploratory Factor Analysis) โดยมีเงื่อนไขของการวิเคราะห์องค์ประกอบคือตัวแปรที่จะนำมาวิเคราะห์ควรมีความสัมพันธ์กันสูงพอ ด้วยการตรวจสอบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร ด้วยค่าสถิติ KMO ของไกเซอร์-ไมเยอร์-ออลคิน (Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy) การสกัดองค์ประกอบด้วยวิธีวิเคราะห์องค์ประกอบหลัก (Principal Component Analysis)



การหมุนแกนแบบอโธโกนอล (Orthogonal Rotation) โดยวิธีแวนริแมกซ์ (Varimax) การเปรียบเทียบค่าคะแนนก่อนฝึกอบรมและหลังฝึกอบรมโดยการทดสอบค่าที (t-test for Dependent Samples) การคำนวณค่าดัชนีประสิทธิผลเพื่อประเมินผลสัมฤทธิ์ในการฝึกอบรม โดยพิจารณาจากพัฒนาการของผู้เข้าร่วมการฝึกอบรมจากการทดสอบก่อนเรียนและหลังเรียน

ผลการวิจัย

1. การวิเคราะห์องค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้ประกอบการในธุรกิจแปรรูปอาหารด้วยการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ มีเงื่อนไขของการวิเคราะห์องค์ประกอบคือ ตัวแปรที่จะนำมาวิเคราะห์ควรมีความสัมพันธ์กันสูงพอ ซึ่งจากการตรวจสอบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรทั้งหมด ด้วยค่าสถิติ KMO ของไกเซอร์-ไมเยอร์-ออลคิน ได้ค่า KMO = .970 แสดงว่าข้อมูลมีความเหมาะสมสำหรับการวิเคราะห์องค์ประกอบ โดยองค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้ประกอบการในธุรกิจแปรรูปอาหาร ที่มีค่าไอเกนมากกว่า 1.00 มีจำนวน 6 องค์ประกอบ มีค่าไอเกนอยู่ระหว่าง 1.044-19.612 ร้อยละของความแปรปรวนของตัวแปรทั้งหมดที่อธิบายได้จากทุกองค์ประกอบมีค่าตั้งแต่ 2.373-44.573 โดยค่าความแปรปรวนสะสมของทั้ง 6 องค์ประกอบเท่ากับร้อยละ 61.273 ได้แก่ องค์ประกอบที่ 1 การกำหนดทิศทางและกลยุทธ์ที่มุ่งสู่

นวัตกรรม องค์ประกอบที่ 2 การสร้างบรรยากาศและวัฒนธรรมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ องค์ประกอบที่ 3 การสร้างเครือข่ายและการจัดการความรู้ องค์ประกอบที่ 4 การกำหนดโครงสร้างการทำงานแบบทีม องค์ประกอบที่ 5 การสนับสนุนและสร้างแรงจูงใจในเป้าหมายด้านนวัตกรรม และองค์ประกอบที่ 6 การพัฒนาทักษะการคิดเชิงนวัตกรรม

2. คู่มือการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้ประกอบการในธุรกิจแปรรูปอาหารประกอบด้วย 5 หมวด ได้แก่ หมวดที่ 1 นวัตกรรมและการพัฒนานวัตกรรม หมวดที่ 2 การสร้างเครือข่ายและบรรยากาศองค์การแห่งการเรียนรู้ หมวดที่ 3 การจัดการเชิงกลยุทธ์สำหรับผู้นำเชิงนวัตกรรม หมวดที่ 4 การทำงานเป็นทีม การสร้างแรงจูงใจ และการสื่อสาร และหมวดที่ 5 การพัฒนาทักษะการคิดเชิงนวัตกรรม

ผลการนำคู่มือการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้ประกอบการในธุรกิจแปรรูปอาหาร หมวดที่ 4 การทำงานเป็นทีม การสร้างแรงจูงใจ และการสื่อสาร หน่วยการเรียนรู้ที่ 1 การทำงานเป็นทีมและการลดความขัดแย้งในทีม ไปใช้โดยการฝึกอบรม พบว่าค่าเฉลี่ยของคะแนนผลสัมฤทธิ์ก่อนและหลังการฝึกอบรมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 (ตารางที่ 1) ค่าดัชนีประสิทธิผล เท่ากับ .57 แสดงว่าผู้เข้าร่วมการฝึกอบรมมีความรู้เพิ่มขึ้น .57 หรือคิดเป็นร้อยละ 57.00 และผู้เข้าร่วมการฝึกอบรมมีระดับความพึงพอใจในโครงการฝึกอบรมในระดับมาก (ตารางที่ 2)

ตารางที่ 1 ผลการเปรียบเทียบผลสัมฤทธิ์ก่อนและหลังฝึกอบรมเรื่องทีมงานกับการสร้างสรรค์นวัตกรรม

| การทดสอบ | N | \bar{x} | S.D. | t |
|----------------|----|-----------|-------|----------|
| ก่อนการฝึกอบรม | 28 | 9.50 | 1.895 | -38.884* |
| หลังการฝึกอบรม | 28 | 15.50 | 2.009 | |

* มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ตารางที่ 2 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของผลการประเมินความพึงพอใจในโครงการฝึกอบรม

| รายการ | ค่าเฉลี่ย | ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน | ระดับความพึงพอใจ |
|--|-----------|---------------------|------------------|
| 1. เนื้อหาในการฝึกอบรมตรงตามจุดประสงค์การเรียนรู้ของการฝึกอบรม | 4.39 | .737 | มาก |
| 2. รูปแบบและวิธีการฝึกอบรมมีความเหมาะสม | 4.36 | .678 | มาก |
| 3. กิจกรรมในการฝึกอบรมมีความเหมาะสม | 4.32 | .723 | มาก |
| 4. ระยะเวลาในการฝึกอบรมมีความเหมาะสม | 4.11 | .737 | มาก |
| 5. เอกสารประกอบการฝึกอบรมมีความเหมาะสม | 3.86 | .756 | มาก |
| 6. สถานที่ที่ใช้ในการฝึกอบรมมีความเหมาะสม | 4.29 | .763 | มาก |
| รวม | 4.22 | .523 | มาก |



อภิปรายผลการวิจัย

1. จากผลการศึกษาองค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้ประกอบการในธุรกิจแปรรูปอาหารที่มีค่าไอเกินมากกว่า 1.00 พบว่า มีจำนวน 6 องค์ประกอบ ได้แก่

องค์ประกอบที่ 1 การกำหนดทิศทางและกลยุทธ์ที่มุ่งสู่นวัตกรรมซึ่งสอดคล้องกับ Christiansen (2000) ที่ได้ระบุถึงองค์ประกอบขององค์การนวัตกรรมว่า ประกอบด้วยปัจจัยด้านวิสัยทัศน์และกลยุทธ์ (Vision and Strategy) สอดคล้องกับ Holder & Matter (2008) ที่ได้เสนอองค์ประกอบขององค์การนวัตกรรมว่า ประกอบด้วยองค์ประกอบด้านวิสัยทัศน์ขององค์การ (Organizational Visioning) โดยที่ผู้บริหารระดับสูงจะต้องสื่อสารและมีวิสัยทัศน์ที่ชัดเจน เพื่อแสดงให้เห็นความมุ่งมั่นและการสนับสนุนนวัตกรรม และยิ่งสอดคล้องกับ Higgins (1995) ที่ได้กล่าวถึงองค์ประกอบด้านการสร้างวิสัยทัศน์และความมุ่งมั่นทางกลยุทธ์ (Strategic Intent) โดยผู้นำจะต้องสื่อสารเพื่อถ่ายทอดวิสัยทัศน์ไปสู่พนักงาน ซึ่งเป็นการที่ที่มีความสำคัญของผู้บริหารเพื่อทำให้พนักงานมีพันธะสัญญากับวิสัยทัศน์ด้านนวัตกรรมขององค์การ

องค์ประกอบที่ 2 การสร้างบรรยากาศและวัฒนธรรมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ โดยมีตัวแปรที่สำคัญคือ การสร้างบรรยากาศในการทำงานที่ผ่อนคลายและเป็นกันเอง เพื่อสนับสนุนให้พนักงานเกิดความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ใหม่ ๆ ซึ่งสอดคล้องกับ Sherwood (2001) กล่าวถึงคุณลักษณะสำคัญขององค์การนวัตกรรมว่าต้องมีบรรยากาศของการทำงานนำที่ตื่นตัว มีชีวิตชีวา สนุกสนาน มีเสียงอึกทักไม่เงียบจนเกินไป มีความเป็นมิตรต่อกัน สอดคล้องกับ Adair (1996) ที่ได้กล่าวถึงองค์ประกอบขององค์การที่มีการสร้างสรรค์นวัตกรรมไว้ประการหนึ่งคือ บรรยากาศในการทำงานที่สนับสนุนการสร้างนวัตกรรม บุคลากรทุกคนมีส่วนร่วมสร้างบรรยากาศในองค์การที่เอื้อให้เกิดความคิดสร้างสรรค์และนวัตกรรม และยิ่งสอดคล้องกับสำนักงานนวัตกรรมแห่งชาติ (2547) ที่กล่าวว่าองค์การจะส่งเสริมนวัตกรรมที่เป็นระบบได้ต้องมีองค์ประกอบที่สำคัญคือ สิ่งแวดล้อมที่เอื้อต่อการสนับสนุน ได้แก่ ความเชื่อถือ ภาวะผู้นำในทุกระดับ การสื่อสารที่ดี การทำงานร่วมกันเป็นทีม และความกล้าเสี่ยง และยิ่งสอดคล้องกับ Ahmed (1998) ที่กล่าวว่าแบบแผนของวัฒนธรรมที่สนับสนุนการสร้างนวัตกรรมอย่างหนึ่งคือ ความไว้วางใจและการเปิดใจ (Trust & Openness) เป็นการแสดงให้เห็นถึงความปลอดภัยในด้านความรู้สึกของพนักงานในการทำงานร่วมกันในองค์การ เมื่อมีความไว้วางใจสูง แนวคิดใหม่ ๆ ก็สามารถเกิดขึ้นได้ง่าย

องค์ประกอบที่ 3 การสร้างเครือข่ายและการจัดการความรู้ สอดคล้องกับ Quinn (1991) ที่ได้เสนอคุณลักษณะขององค์การนวัตกรรมคือ การส่งเสริมให้พนักงานมีโอกาสได้พบปะกันในลักษณะเครือข่ายสหวิชาชีพที่ทำให้เกิดความหลากหลายทางด้านทักษะความรู้ ความคิด และความเชี่ยวชาญ การสื่อสารเช่นนี้อาจนำไปสู่การร่วมมือกันเพื่อพัฒนาหรือสร้างให้เกิดผลิตภัณฑ์ใหม่และนวัตกรรม และยิ่งสอดคล้องกับ Katz (2003) ได้เสนอคุณลักษณะขององค์การที่ส่งเสริมและสนับสนุนให้เกิดความคิดสร้างสรรค์และนวัตกรรมในองค์การคือ มีระบบการจัดการความรู้ ที่มีการจัดเก็บรวบรวมความรู้ จากทั้งภายในองค์การและภายนอกองค์การ โดยพนักงานสามารถเข้าถึงแหล่งความรู้ได้โดยง่าย ความรู้เหล่านี้จะมีความสำคัญในการกระตุ้นให้พนักงานเกิดความคิดใหม่และนวัตกรรม

องค์ประกอบที่ 4 การกำหนดโครงสร้างการทำงานแบบทีม สอดคล้องกับ Tidd, et al., (2001) ได้เสนอองค์ประกอบขององค์การนวัตกรรมประการหนึ่งคือ ทีมงานที่มีประสิทธิภาพ (Effective Team Working) โดยการสร้างนวัตกรรมจึงเน้นให้การทำงานเป็นทีมงาน เช่น ทีมข้ามสายงาน (Cross Functional Team) ทีมงานโครงการ (Project Team) และทีมงานแก้ปัญหาระหว่างองค์การ (Interorganizational Problem Solving Group) ทีมงานเหล่านี้จะเน้นการสร้างและการพัฒนานวัตกรรม และยิ่งสอดคล้องกับ Jamrog, et al., (2006) ที่กล่าวว่าวัฒนธรรมที่เอื้ออำนวยต่อการสร้างนวัตกรรมประการหนึ่งคือ การมีทีมงานข้ามสายงาน จะให้เกิดการแลกเปลี่ยนมุมมองที่หลากหลาย เป็นนวัตกรรมในองค์การ และสามารถนำไปปฏิบัติได้จริง

องค์ประกอบที่ 5 การสนับสนุนและสร้างแรงจูงใจในเป้าหมายด้านนวัตกรรม สอดคล้องกับ Ahmed (1998) ที่กล่าวว่าการให้รางวัล (Awards & Reward) เป็นวิธีที่แสดงออกต่อความสำเร็จหรือความล้มเหลวของการสร้างนวัตกรรม สอดคล้องกับ Christiansen (2000) ที่ได้ระบุองค์ประกอบขององค์การนวัตกรรมว่าประกอบด้วยปัจจัยสิ่งจูงใจ (Incentives) องค์การที่มุ่งเน้นการสร้างนวัตกรรมจะต้องมีรูปแบบการให้รางวัลที่หลากหลาย เพื่อจะได้ตอบสนองกับความต้องการที่แตกต่างกันของนวัตกรรม (Innovator)

องค์ประกอบที่ 6 การพัฒนาทักษะการคิดเชิงนวัตกรรม สอดคล้องกับ Quinn (1991) ที่ได้เสนอคุณลักษณะขององค์การนวัตกรรมไว้ว่า บุคลากรมีพฤติกรรมหรือการกระทำที่มีความคิดสร้างสรรค์ กล้าคิด กล้าเสี่ยงใน



การปฏิบัติงาน มีความเป็นผู้ประกอบการและเป็นผู้สร้างความสำเร็จด้านความคิด (Idea Champion) คือ เป็นบุคคลที่มีความต้องการที่จะค้นหาและสร้างสิ่งใหม่ มีแรงปรารถนาและความเชื่อในความคิดใหม่ พร้อมทั้งมีความสามารถในการโน้มน้าวให้ผู้อื่นเห็นคุณค่าของความคิดนั้นด้วย บุคคลประเภทนี้มีความสำคัญต่อองค์กรเป็นอย่างมาก

2. ผลการสร้างคู่มือการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้ประกอบการในธุรกิจแปรรูปอาหาร ประกอบด้วย 5 หมวด ได้แก่ (1) นวัตกรรมและการพัฒนานวัตกรรม (2) การสร้างเครือข่ายและบรรยากาศองค์กรแห่งการเรียนรู้ (3) การจัดการเชิงกลยุทธ์สำหรับผู้นำเชิงนวัตกรรม (4) การทำงานเป็นทีม การสร้างแรงจูงใจ และการสื่อสาร และ (5) การพัฒนาทักษะการคิดเชิงนวัตกรรมและผลการนำคู่มือการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้ประกอบการในธุรกิจแปรรูปอาหาร หมวดที่ 4 การทำงานเป็นทีม การสร้างแรงจูงใจ และการสื่อสาร หน่วยการเรียนรู้ที่ 1 การทำงานเป็นทีมและการลดความขัดแย้งในทีมไปใช้โดยการฝึกอบรม พบว่าค่าเฉลี่ยของคะแนนผลสัมฤทธิ์ก่อนและหลังการฝึกอบรมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และค่าดัชนีประสิทธิผล เท่ากับ .57 แสดงว่าผู้เข้าร่วมการฝึกอบรมมีความรู้เพิ่มขึ้น .57 หรือคิดเป็นร้อยละ 57.00 สอดคล้องกับงานวิจัยของวิมล จันทรแก้ว (2555) ที่ศึกษารูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 3 ซึ่งผลการใช้ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ในการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษา หลังการพัฒนาสูงกว่าก่อนพัฒนาอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

สรุป

ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้ประกอบการในธุรกิจแปรรูปอาหาร มีองค์ประกอบ 6 องค์ประกอบ ได้แก่ (1) การกำหนดทิศทางและกลยุทธ์ที่มุ่งสู่นวัตกรรม (2) การสร้างบรรยากาศและวัฒนธรรมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ (3) การสร้างเครือข่ายและการจัดการความรู้ (4) การกำหนดโครงสร้างการทำงานแบบทีม (5) การสนับสนุนและ สร้างแรงจูงใจในเป้าหมายด้านนวัตกรรม และ (6) การพัฒนาทักษะการคิดเชิงนวัตกรรม คู่มือการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้ประกอบการในธุรกิจแปรรูปอาหารประกอบด้วย 5 หมวด ได้แก่ (1) นวัตกรรมและการพัฒนานวัตกรรม (2) การสร้างเครือข่ายและบรรยากาศองค์กรแห่งการเรียนรู้ (3) การจัดการเชิงกลยุทธ์สำหรับผู้นำเชิงนวัตกรรม (4) การ

ทำงานเป็นทีม การสร้างแรงจูงใจ และการสื่อสาร และ (5) การพัฒนาทักษะการคิดเชิงนวัตกรรม ผลการนำคู่มือการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้ประกอบการในธุรกิจแปรรูปอาหาร หมวดที่ 4 การทำงานเป็นทีม การสร้างแรงจูงใจ และการสื่อสาร หน่วยการเรียนรู้ที่ 1 การทำงานเป็นทีมและการลดความขัดแย้งในทีมไปใช้โดยการฝึกอบรม พบว่าค่าเฉลี่ยของคะแนนผลสัมฤทธิ์ก่อนและหลังการฝึกอบรมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1. จากผลการวิจัยที่พบองค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้ประกอบการในธุรกิจแปรรูปอาหาร 6 องค์ประกอบ ดังนั้นหน่วยงานของรัฐและเอกชนที่เกี่ยวข้องกับการส่งเสริมผู้ประกอบการในธุรกิจแปรรูปอาหาร เช่น สำนักงานพัฒนาผู้ประกอบการ สำนักงานส่งเสริมวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม สำนักงานเศรษฐกิจอุตสาหกรรม สถาบันการศึกษา สำนักงานนวัตกรรมแห่งชาติ ควรตระหนักถึงความจำเป็นในการพัฒนาผู้ประกอบการในธุรกิจแปรรูปอาหารให้มีภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมด้วยการส่งเสริมและสนับสนุนให้มีการพัฒนาอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง

2. จากผลการวิจัยที่พบว่าตัวแปรการจัดให้มีกิจกรรมต่าง ๆ ที่จะช่วยกระตุ้นให้เกิดนวัตกรรมในองค์กร มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ดังนั้นผู้ประกอบการในธุรกิจแปรรูปอาหารจึงควรจัดให้มีกิจกรรมต่าง ๆ ที่จะช่วยกระตุ้นให้เกิดนวัตกรรมในองค์กร เช่น การประกวดนวัตกรรม การแข่งขันปรับปรุงกระบวนการทำงาน เพื่อให้พนักงานในองค์กรมีแรงจูงใจในการสร้างนวัตกรรม

3. จากผลการวิจัยที่พบว่าตัวแปรการนำผลการวิจัยมาใช้ในการพัฒนานวัตกรรมใหม่ ๆ ขององค์กร มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ดังนั้นหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เช่น สถาบันการศึกษา หน่วยงานที่สนับสนุนงบประมาณการวิจัย จึงควรจัดกิจกรรมเผยแพร่งานวิจัยหรือองค์ความรู้ต่าง ๆ ที่สร้างขึ้น และดำเนินการสนับสนุนเพื่อช่วยให้ผู้ประกอบการสามารถนำผลการวิจัยเหล่านั้นไปใช้ในการพัฒนานวัตกรรมใหม่ ๆ ในองค์กร โดยผ่านศูนย์บ่มเพาะวิสาหกิจหรือสถาบันคั้นคว่ำและพัฒนาผลิตภัณฑ์อาหารในสถาบันการศึกษา

4. จากผลการวิจัยที่พบว่าองค์ประกอบด้านการสร้างเครือข่ายและการจัดการความรู้ เป็นองค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมที่มีความสำคัญ ดังนั้นผู้ประกอบการ



ในธุรกิจแปรรูปอาหารควรสร้างความร่วมมือกับสถาบันการศึกษาหรือสถาบันการวิจัย โดยการทำบันทึกข้อตกลงร่วมกัน (MOU) ในการสนับสนุนองค์ความรู้วิชาการสมัยใหม่ และให้ความช่วยเหลือในการพัฒนานวัตกรรมใหม่ ๆ ร่วมกัน

5. จากผลการวิจัยที่พบว่าการทดลองใช้คู่มือการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้ประกอบการในธุรกิจแปรรูปอาหารมีผลสัมฤทธิ์ทำให้ผู้เข้าร่วมการฝึกอบรมมีความรู้ความเข้าใจเพิ่มขึ้น ดังนั้นหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เช่น สำนักงานพัฒนาผู้ประกอบการ สำนักงานส่งเสริมวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม สำนักงานเศรษฐกิจอุตสาหกรรม สถาบันการศึกษา สำนักงานนวัตกรรมแห่งชาติ จึงควรนำคู่มือการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้ประกอบการในธุรกิจแปรรูปอาหารไปประยุกต์ใช้ในการพัฒนาผู้ประกอบการในธุรกิจแปรรูปอาหารให้มีภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม เพื่อเสริมสร้างความสามารถในการแข่งขันกับประเทศในภูมิภาคอาเซียน

เอกสารอ้างอิง

- วิมล จันทร์แก้ว. (2555). *รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สุราษฎร์ธานี เขต 3*. วิทยานิพนธ์หลักสูตรศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยรังสิต.
- สำนักงานนวัตกรรมแห่งชาติ กระทรวงวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี. (2547). *การจัดการนวัตกรรมสำหรับผู้บริหาร*. กรุงเทพฯ: ผู้แต่ง.
- เสนห์ จุ้ยโต. (2554). การบริหารนวัตกรรม: ศาสตร์ใหม่ของการจัดการ. *วารสารการจัดการสมัยใหม่*, 1(1), 35–43.
- Adair, J. E. (1996). *Effective Innovation: How to Stay Ahead of the Competition*. London: Pan Books.
- Ahmed, P. K. (1998). Culture and climate for innovation. *European Journal of Innovation Management*, 1(1), 30–43.
- Christiansen, J. A. (2000). *Building the Innovative Organization: Management Systems that Encourage Innovation*. Hampshire: Macmillan Press.
- Katz, R. (2003). *Managing Creativity and Innovation*. Harvard Business School Press, Boston, Massachusetts.

- Higgins, J. M. (1995). *Innovate or Evaporate: Test & Improve Your Organization's IQ-Its Innovation Quotient*. New York: New Management Publishing Company.
- Holder, B.J., & Matter, G. (2008). The Innovative Organization. Retrieved April 24, 2012, from <http://www.geocities.com/CollegePark/Library/1048/innova.html>
- Jamrog, J., Vickers, M., & Bear, D. (2006). Building and sustaining a culture that supports innovation. *Human Resource Planning*, 29(3), 9–19.
- Quinn, J.B. (1991). Managing innovation: controlled chaos. *Harvard Business Review*, 63(3), 17-28.
- Robert, F. B., & Jeff, Z. (2010). Leadership Vacuums and Overcoming Barriers to Innovation. Retrieved January 11, 2012, from <http://www.business-strategy-innovation.com/2010/04/leadership-vacuums-and-overcoming.html>
- Sherwood, D. (2001). *Smart Things to Know About Innovation & Creativity*. Oxford: Capstone Publishing Limited.
- Tidd, J., Bessant, J., & Pavitt, K. (2001). *Managing Innovation Integrating Technological Market and Organization Change*. Chicester: John Wiley & Sons.

Translated Thai Reference

- Jankaew, W. (2012). *A Creative Leadership Model for the School Directors of Surat Thani Primary Education Service Area Office 3*. Pathum Thani Province, Ph.D Dissertation Faculty of Education, Rungsit University. [in Thai]
- Juito, S. (2011). Innovation management: the new science of management. *Modern Management Journal*, 1(1), 35–43. [in Thai]
- National Innovation Agency, Ministry of Science and Technology. (2004). *Innovation Management for Executives*. Bangkok: Author. [in Thai]

