

ความสามารถในการจัดการนวัตกรรมเพื่อผลการดำเนินงานขององค์กร
ของอุตสาหกรรมเกษตรในประเทศไทย

The Capability Innovation Management for the Organization Performance of
the Agricultural Industry in Thailand

สุดารัตน์ พิมลรัตนกานต์*
(Sudarat Pimonrattanakan)

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาอิทธิพลศักยภาพการพัฒนาทุนมนุษย์แบบพลวัต การจัดการ การเปลี่ยนแปลงบนความหลากหลาย ศักยภาพการสร้างพันธมิตรทางธุรกิจแบบสร้างสรรค์ ส่งผลต่อ ความสามารถในการจัดการนวัตกรรมของอุตสาหกรรมเกษตรในประเทศไทย 2) เพื่อศึกษาอิทธิพลของ ความสามารถในการจัดการจัดการนวัตกรรมที่ส่งผลต่อการสร้างคุณค่าร่วมกันบนความเป็นเลิศทางการแข่งขันของ อุตสาหกรรมเกษตรในประเทศไทย 3) เพื่อศึกษาอิทธิพลของความสามารถในการจัดการนวัตกรรมที่ส่งผล การดำเนินงานองค์กรขององค์กรที่ยั่งยืนของอุตสาหกรรมเกษตรในประเทศไทย 4) เพื่อศึกษาอิทธิพลของ การสร้างคุณค่าร่วมกันบนความเป็นเลิศทางการแข่งขันที่ส่งผลการดำเนินงานองค์กรขององค์กรที่ยั่งยืน ของ อุตสาหกรรมเกษตรในประเทศไทย การวิจัยนี้เป็นวิจัยเชิงปริมาณกลุ่มตัวอย่างที่ใช้คืออุตสาหกรรม เกษตรในประเทศไทย จำนวน 320 แห่ง เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถาม ประกอบด้วย ร้อยละ ความถี่ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ค่าเฉลี่ย (Mean) สำหรับสถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน ค่าดัชนีวัด ความกลมกลืน และผลการตรวจสอบความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์มีความสอดคล้องกัน โดยผลการ วิเคราะห์ข้อมูล พบว่า ค่า $\chi^2 = 63.02$ ระดับความมีนัยสำคัญ (p-value) = 0.30 ค่าดัชนีวัดความ กลมกลืนเชิงสัมพัทธ์ (CFI) = 1.00 ค่าดัชนีวัดความกลมกลืน (GFI) = 0.98 ค่าดัชนีวัดความกลมกลืน (AGFI) = 0.96 และค่ารากที่สองของค่าเฉลี่ยความคลาดเคลื่อนกำลังสองของการประมาณค่า (RMSEA) = 0.02

* วิทยานิพนธ์หลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการ คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยศิลปากร 73000
ภายใต้การควบคุมของ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. วิโรจน์ เกษภูมิลักษณ์ผู้ และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. จันทนา แสนสุข
Thesis Doctor of Philosophy Faculty of Management Science Silpakorn University 73000
Corresponding author: pimon124@gmail.com

ผลการวิจัยพบว่า 1) ศักยภาพการพัฒนาทุนมนุษย์แบบพลวัต การจัดการการเปลี่ยนแปลงบนความหลากหลาย ศักยภาพการสร้างพันธมิตรทางธุรกิจแบบสร้างสรรค์มีอิทธิพลทางตรงในเชิงบวกต่อความสามารถในการจัดการนวัตกรรมของอุตสาหกรรมการเกษตรในประเทศไทย 2) ความสามารถในการจัดการนวัตกรรมมีอิทธิพลทางตรงในเชิงบวกต่อการสร้างคุณค่าร่วมกันบนความเป็นเลิศทางการแข่งขันของอุตสาหกรรมการเกษตรในประเทศไทย 3) ความสามารถในการจัดการนวัตกรรมมีอิทธิพลทางตรงเชิงบวกต่อการดำเนินงานองค์กรขององค์กรที่ยั่งยืนของอุตสาหกรรมการเกษตรในประเทศไทย 4) การสร้างคุณค่าร่วมกันบนความเป็นเลิศทางการแข่งขันมีอิทธิพลทางตรงในเชิงบวกต่อผลการดำเนินงานองค์กรขององค์กรที่ยั่งยืนของอุตสาหกรรมการเกษตรในประเทศไทย และประโยชน์จากการวิจัยนี้เป็นแนวทางให้อุตสาหกรรมมีการวางแผนนำหลักการไปใช้ให้มีผลการดำเนินงานขององค์กรที่ยั่งยืน

คำสำคัญ: ความสามารถในการจัดการนวัตกรรม การสร้างคุณค่าร่วมกัน ความเป็นเลิศทางการแข่งขัน องค์กรที่ยั่งยืน

ABSTRACT

This research aimed 1) to study the influence of Dynamic Human Capital Development Potential, Change Management Base on Diversity, Potential for Creating Creative Business Alliances. This affects the Capability innovation Management of the agricultural industry in Thailand. 2) to study the influence of Capability innovation Management that affect the Value-Co-Creation base on Competitive Excellence of the agricultural industry in Thailand. 3) to study the influence of Capability innovation Management that affect the Sustainable Organization Performance of the agricultural industry in Thailand. 4) to study the influence of Value-Co-Creation base on Competitive Excellence that affect the Sustainable Organization Performance of the agricultural industry in Thailand. This research is quantitative research. The sample is used in the agricultural industry in Thailand, consisting of 320 places. The research instrument was a questionnaire. The statistics used for data analysis were frequency, percentage, mean, and standard deviation. For the statistics used to test the hypothesis, the researcher used the harmonic index consisting of chi-square, GFI, RMSEA and CFI. And the results of the verification were consistent with the empirical data. The results of the data analysis showed that the Chi-square was 63.02 with the P-Value of 0.30 and the CFI was 1.00. GFI was 0.98 and RMSEA was 0.02.

The results found that The results of the study showed that the results of the 1) Dynamic Human Capital Development Potential, Change Management Base on Diversity, Potential for Creating Creative Business Alliances has a direct positive influence on the Capability innovation Management of the agricultural industry in Thailand. 2) Capability innovation Management has a direct positive influence on the value-co-creation base on Competitive Excellence of the agricultural industry in Thailand. 3) Capability innovation Management has a direct positive influence on the Sustainable Organization Performance of the agricultural industry in Thailand. 4) Value-co-creation base on Competitive Excellence has a direct positive influence on the Sustainable Organization Performance of the agricultural industry in Thailand. And the benefits of this research are a way for the industry to plan to implement the principles of Sustainable Organization Performance.

Keywords: Capability Innovation Management, Value-Co-Creation, Competitive Excellence, Sustainable Organization

Article history: Received 22 October 2020
Revised 8 December 2020
Accepted 20 January 2021
SIMILARITY INDEX = 0.56 %

1. บทนำ

การดำเนินธุรกิจในยุคปัจจุบันนี้มีความรุนแรงทางการแข่งขันมากขึ้น อันเนื่องมาจากการเปลี่ยนแปลงทางระบบการค้าเข้าสู่ความเป็นเสรีและตลาดทั่วโลก จึงทำให้นวัตกรรมเข้ามาเป็นสิ่งที่สำคัญที่จะมาช่วยในการยกระดับขีดความสามารถในการแข่งขันทั้งในการแข่งขันกันในภาคธุรกิจและการแข่งขันระหว่างประเทศ (World Economic Forum, 2016) ซึ่งเห็นได้จากการที่มีการกำหนดวัตถุประสงค์ในแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 12 (พ.ศ. 2560-2564) จากแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับนี้ได้ให้ความสำคัญคือในด้านการพัฒนาทางด้านนวัตกรรมมากยิ่งขึ้น โดยมีการนำนวัตกรรมไปเป็นส่วนสำคัญในการกำหนดยุทธศาสตร์ของการพัฒนาประเทศจากการที่อยู่บนหลักการของการใช้องค์ความรู้ การใช้เทคโนโลยี การใช้นวัตกรรม และในเรื่องของความคิดสร้างสรรค์เพื่อให้เป็นเครื่องมือที่สนับสนุนในการขับเคลื่อนการพัฒนาของประเทศไทย สำหรับในประเทศไทย โดยส่วนใหญ่จะอยู่ในภาคส่วนเอกชนที่มีส่วนใน

การขับเคลื่อนคือภาคส่วนอุตสาหกรรมในประเทศไทย (Office of the National Economics and Social Development Council, 2017)

อุตสาหกรรมการเกษตรเป็นส่วนสำคัญส่วนหนึ่งของสังคมและเมื่อมีแรงผลักดันต่างๆ เกิดขึ้น จึงส่งผลให้สภาพแวดล้อมทางธุรกิจการเกษตรเปลี่ยนแปลงไปในยุคกระแสโลกาภิวัตน์นั่นคือที่ใดๆ ในโลกนี้คือตลาดคือแหล่งผลิต คือแหล่งวัตถุดิบ ทั้งของเราและของคู่แข่งกัน ทำให้การตลาด การผลิตและการจัดหาทรัพยากรเป็นไปอย่างไร้พรมแดน โดยเฉพาะอย่างยิ่งเรื่องของโอกาสทางธุรกิจที่ทุกคนจะสามารถเข้าถึงได้อย่างอิสระ บทบาทสำคัญในการเปลี่ยนแปลงกระบวนการทำงานในอุตสาหกรรมการเกษตรรวมทั้งการจัดการผลิตที่มีประสิทธิภาพสูง จะต้องใช้เทคโนโลยีควบคุมทั้งในด้านปริมาณคุณภาพและประสิทธิผล (Peter Hazell, Stanley Wood, 2007) จากปรากฏการณ์ดังกล่าว เป็นเหตุผลสำคัญที่ทำให้หลายองค์กรตระหนักถึงความจำเป็นในความสามารถในการจัดการนวัตกรรมขององค์กรเพื่อเป็นการเพิ่มความสามารถในการแข่งขันในปัจจุบันและความอยู่รอดอย่างยั่งยืน

จากเหตุผลที่กล่าวมาข้างต้น ผู้วิจัยจึงเล็งเห็นถึงความสำคัญของการศึกษาเกี่ยวกับ ความสามารถในการจัดการนวัตกรรมเพื่อผลการดำเนินงานขององค์กรที่ยั่งยืนของอุตสาหกรรมการเกษตรในประเทศไทย ทั้งนี้เพื่อเป็นการเตรียมความพร้อมและเป็นการผลักดันให้อุตสาหกรรมการเกษตรเกิดความสามารถในการจัดการนวัตกรรมที่สมบูรณ์ โดยผลจากการวิจัยในครั้งนี้จะนำไปใช้ในการกำหนดนโยบายและแผนงานต่าง ๆ ภายในองค์กรให้เกิดความเหมาะสมในการจัดการนวัตกรรมมีแนวปฏิบัติที่ดีเลิศ รวมทั้งเป็นแนวทางปรับปรุงและพัฒนาปัจจัยด้านต่าง ๆ การกำหนดแผนระยะยาวด้านแรงงานขององค์กร เพื่อสร้างความเป็นนวัตกรรมของอุตสาหกรรมการเกษตร การกระตุ้นให้บุคลากรตั้งศักยภาพที่มีทำให้เกิดความสร้างสรรค์เกี่ยวกับนวัตกรรมใหม่ๆ ภายในองค์กร ตลอดจนเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการสร้างความได้เปรียบในระดับอุตสาหกรรมการเกษตรเพื่อการขับเคลื่อนทางด้านเศรษฐกิจของประเทศไทยได้อย่างมั่นคงยั่งยืนต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาอิทธิพลของความสามารถในการจัดการจัดการนวัตกรรมที่ส่งผลต่อการสร้างคุณค่าร่วมกันบนความเป็นเลิศทางการแข่งขันของอุตสาหกรรมการเกษตรในประเทศไทย
2. เพื่อศึกษาอิทธิพลของความสามารถในการจัดการจัดการนวัตกรรมที่ส่งผลการดำเนินงานองค์กรขององค์กรที่ยั่งยืนของอุตสาหกรรมการเกษตรในประเทศไทย
3. เพื่อศึกษาอิทธิพลของการสร้างคุณค่าร่วมกันบนความเป็นเลิศทางการแข่งขันที่ส่งผลการดำเนินงานองค์กรขององค์กรที่ยั่งยืนของอุตสาหกรรมการเกษตรในประเทศไทย
4. เพื่อศึกษาอิทธิพลศักยภาพการพัฒนาทุนมนุษย์แบบพลวัต การจัดการการเปลี่ยนแปลงบนความหลากหลาย ศักยภาพการสร้างพันธมิตรทางธุรกิจแบบสร้างสรรค์ ส่งผลต่อความสามารถในการจัดการนวัตกรรมของอุตสาหกรรมการเกษตรในประเทศไทย

2. เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

2.1 แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความสามารถในการจัดการนวัตกรรม (Capability Innovation Management : CIM)

นวัตกรรมเป็นผลของงานวิจัยและพัฒนาที่ได้มีการสร้างสรรค์และปรับปรุงเพื่อนำไปสู่การพัฒนาเป็นผลิตภัณฑ์ที่มีคุณค่าทางเศรษฐกิจ ตามแผนกลยุทธ์สำหรับการพัฒนานวัตกรรม ซึ่งทางผู้บริหารองค์กรได้วางแผนเอาไว้ (Tidd & John, 2009) อีกทั้งเป็นความสามารถในการเปลี่ยนแปลงแนวคิดเปลี่ยนแปลงองค์ความรู้ไปสู่การสร้างผลิตภัณฑ์ ระบบ และกระบวนการที่เป็นประโยชน์กับองค์กรและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียอย่างต่อเนื่อง (Lawson, 2011) สำหรับความสามารถด้านนวัตกรรมนั้นอธิบายได้ทั้งกลยุทธ์ที่ส่งเสริมด้านนวัตกรรม ด้านพฤติกรรมองค์กร ด้านกระบวนการทำงาน ด้านสินค้าและด้านการแสวงหาตลาดใหม่ด้านวิสัยทัศน์และด้านกลยุทธ์ที่สนับสนุนนวัตกรรมความสามารถและทรัพยากรการบริหารจัดการความคิดสร้างสรรค์ (Zhou & Li, 2010)

จากที่กล่าวมาผู้วิจัยสรุปได้ว่า ความสามารถในการจัดการนวัตกรรม หมายถึงการที่องค์กรส่งเสริมให้ระบบการทำงานและกระบวนการภายในองค์กรมีการพัฒนาการสร้างสรรค์พัฒนาช่องทางการตลาดใหม่ที่หลากหลาย ที่เป็นนวัตกรรมทางการตลาดเป็นการยกระดับคุณค่าของผลิตภัณฑ์ในการสร้างเนื้อหาทางธุรกิจผ่านทางช่องทางการตลาดสมัยใหม่ ความคิดสร้างสรรค์วิธีการทำงานใหม่ ยกระดับคุณภาพของผลิตภัณฑ์ในการเปลี่ยนแปลงในองค์กรที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนารูปแบบผลิตภัณฑ์

2.2 แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการสร้างคุณค่าร่วมกันบนความเป็นเลิศทางการแข่งขัน (Value Co-Creation base on Competitive Excellence)

สำหรับแนวคิดการสร้างคุณค่าร่วมกัน (value co-creation) ในปัจจุบันได้รับความสนใจมาก เฉพาะการร่วมกันสร้างระหว่างองค์กรและผู้บริโภค (cocreation) โดยเป็นการสร้างสรรค์ผลิตภัณฑ์หรือบริการ โดยยังไม่ได้ให้ความสำคัญกับคุณค่าร่วมที่เกิดขึ้นระหว่างองค์กรและผู้บริโภค (Prahalad & Ramaswamy, 2004) สำหรับแนวคิดนี้ให้ความสำคัญกับการร่วมกันคิดผลิตภัณฑ์และบริการใหม่ๆ ขององค์กรโดยการสนับสนุนจากลูกค้าซึ่งอยู่ภายใต้การสื่อสารแบบดั้งเดิมที่ยังไม่ได้ให้ความสำคัญกับคุณสมบัติและอิทธิพลของการสื่อสารออนไลน์ต่อการสร้างคุณค่าร่วมกัน (Shiavone, Metallo & Agrifoglio, 2014) สำหรับการพัฒนาเทคโนโลยีที่เกี่ยวข้องกับข้อมูลข่าวสาร และความคาดหวังของลูกค้าให้ประสบความสำเร็จโดยมีระบบห่วงโซ่คุณค่าของธุรกิจที่เป็นสำคัญในการสร้างสรรค์คุณค่าร่วม (Chathoth, Ungson, Harrington & Chan, 2016)

จากที่กล่าวมาผู้วิจัยสรุปได้ว่า การสร้างคุณค่าร่วมกันบนความเป็นเลิศทางการแข่งขัน หมายถึงการสร้างคุณค่าร่วมกันระหว่างองค์กรกับลูกค้าในการดำเนินการร่วมกันระหว่างองค์กรกับลูกค้าในการสร้างสรรค์การมีปฏิสัมพันธ์กับองค์กร ที่มุ่งเน้นการมีส่วนร่วมของลูกค้า ในการแลกเปลี่ยนข้อเสนอที่มีคุณค่าให้กับลูกค้า และองค์กรโดยผ่านเครือข่ายสังคมออนไลน์ โดยมุ่งเน้นในความเป็นเลิศในการบริการที่ให้ความสำคัญกับความ

คล่องตัวต่อการตอบสนองความต้องการของลูกค้าในการนำเสนอบริการใหม่ๆ การตัดสินใจทางการบริหารอย่างรวดเร็ว

2.3 แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับผลการดำเนินงานขององค์กรที่ยั่งยืน (Sustainable Organization Performance)

สำหรับการวัดผลการดำเนินงานขององค์กรที่มีประสิทธิภาพนั้นองค์กรสามารถวัดผลได้ 2 ด้าน ได้แก่ด้านการวัดผลทางด้านเศรษฐกิจที่มีตัววัดเช่น การเจริญเติบโตของส่วนแบ่งทางการตลาด อัตราส่วนทางการเงิน การสร้างกำไร และสำหรับการวัดผลทางด้านการสร้างความพึงพอใจแก่ผู้มีส่วนได้เสียขององค์กร (Santos & Brito, 2012; Par Alin, 2012) สำหรับการศึกษาผลการดำเนินงานขององค์กรมีกระบวนการสร้างแนวคิด ต่อผลการดำเนินงานขององค์กร การคำนึงถึงผู้มีส่วนได้ส่วนเสียขององค์กร และการตอบสนอง เพื่อให้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียเกิดความพึงพอใจ โดยที่การวัดผลการดำเนินงานขององค์กรทั้ง 2 ด้าน ได้แก่ การวัดผลการดำเนินงานทางการเงิน และการวัดผลการดำเนินงานด้านที่มีใช้ทางการเงิน (Santos & Brito, 2012)

จากที่กล่าวมาผู้วิจัยสรุปได้ว่า ผลการดำเนินงานขององค์กรที่ยั่งยืน หมายถึง ผลลัพธ์ของการดำเนินงานขององค์กรที่เกิดขึ้นจากกระบวนการผลิตจากการปฏิบัติงานของพนักงานในองค์กรในด้านการวัดผลการดำเนินงานที่เป็นตัวเงินและผลการดำเนินงานที่ไม่เป็นตัวเงินในลักษณะเป็นองค์รวม โดยมีผลการดำเนินงานทางการเงินที่แสดงถึงผลการดำเนินงานที่มีเศรษฐกิจเป็นตัววัด รวมถึงผลการดำเนินงานที่ไม่ใช่ด้านการเงิน

2.4 แนวคิด และทฤษฎีเกี่ยวกับศักยภาพการพัฒนาทุนมนุษย์แบบพลวัต (Dynamic Human Capital Development Potential)

ศักยภาพการพัฒนาทุนมนุษย์แบบพลวัต เป็นการพัฒนาทุนมนุษย์ซึ่งนับว่าเป็นหัวใจสำคัญของการบริหารจัดการองค์กรยุคใหม่และเป็นองค์ประกอบที่สำคัญของแผนแม่บทการพัฒนาอุตสาหกรรมไทยด้านศักยภาพของทุนมนุษย์ โดยเป็นการใช้ภูมิปัญญาเพื่อสร้างเพื่อพัฒนาให้เกิด นวัตกรรม และเกิดมูลค่าเพิ่ม (Intan-Soraya & Chew, 2010; Chiang & Shih, 2011) อีกทั้งในการการสร้างความได้เปรียบในการแข่งขันในอุตสาหกรรม จึงต้องมีในเรื่องของศักยภาพของทุนมนุษย์ในองค์กร ในเรื่องของความสามารถในการปรับตัวอย่างเป็นพลวัต ทั้งนี้เพื่อให้ตอบสนองต่อกระแสการเปลี่ยนแปลงของโลกและความก้าวหน้าของเทคโนโลยี (Craciun, 2015; Crook, Todd, Combs, Woehr & Ketchen, 2011; Prunea, 2014; Ukenna, Carol, & Olise, 2010) รวมไปถึงความสามารถเชิงพลวัตจากการใช้ทรัพยากรขององค์กรจะมีอิทธิพลทางบวกต่อผลการดำเนินงานและสามารถสร้างความได้เปรียบทางการแข่งขันได้ (Chien, Tsai, 2012)

จากที่กล่าวมาผู้วิจัยสรุปได้ว่า ศักยภาพการพัฒนาทุนมนุษย์แบบพลวัต หมายถึง การพัฒนาบุคคล ที่เกี่ยวกับการพัฒนาเพื่อให้ได้มาซึ่งความรู้ ทักษะ และการปรับเปลี่ยนพฤติกรรม การยอมรับในความแตกต่าง

ของกันและกันเพื่อให้เกิดผลในการปฏิบัติงานที่ดีขึ้น การพัฒนาอาชีพที่เป็นการพัฒนาบุคคลให้มีคุณค่าและความสามารถโดดเด่น ที่เกี่ยวกับความก้าวหน้าในการทำงานของพนักงาน การการสร้างเครือข่ายเพื่อนร่วมงานและฝ่ายงานในการร่วมกันปฏิบัติงานเพื่อนำไปสู่การสร้าง ความแตกต่างและนวัตกรรมใหม่

2.5 แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการจัดการการเปลี่ยนแปลงบนความหลากหลาย (Change Management Base on Diversity)

สำหรับการจัดการเทคโนโลยีที่มีผลต่อความสำเร็จของผู้ประกอบการ คือ การที่ผู้ประกอบการมีเทคโนโลยีที่ทันสมัยเข้ามาใช้ในธุรกิจเพื่อในการพัฒนาผลิตภัณฑ์ ซึ่งนวัตกรรมเป็นสิ่งที่สำคัญมากที่จะทำให้ธุรกิจประสบความสำเร็จเพราะเนื่องจากการที่มีเทคโนโลยีและนวัตกรรมที่ดีซึ่งจะช่วยให้เกิดความได้เปรียบทางการแข่งขันและที่สำคัญสามารถที่จะพัฒนานวัตกรรมใหม่ๆ ขึ้นมาในองค์กร (Jasra, Hunjra, Rehman, Azam & Khan, 2012) สำหรับการเปลี่ยนแปลงนี้ทำให้องค์กรต่างๆเริ่มมีความหลากหลายมากขึ้นซึ่งมีผลกระทบต่อกระบวนการบริหารจัดการ (Theodorakopoulos & Budhwar, 2015) อีกทั้งปัจจัยการเปลี่ยนแปลงบนความหลากหลายในประเด็นการสร้างวัฒนธรรมการมีส่วนร่วมจะเป็นการทำให้บุคลากรเกิดความรู้สึกความเป็นผู้ประกอบการ และการส่งเสริมให้บุคลากรสร้างนวัตกรรมใหม่ (Mehta & Gupta, 2014)

จากที่กล่าวมาผู้วิจัยสรุปได้ว่า การจัดการเปลี่ยนแปลงบนความหลากหลาย หมายถึง การปรับเปลี่ยนโครงสร้างโดยรวมทั้งหมด โดยการเปลี่ยนแปลงตามทรัพยากรและบุคลากรตามความชำนาญ การนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้เป็นเครื่องมือช่วยในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพสูงขึ้น รวมถึงการเปลี่ยนแปลงที่เป็นวัฒนธรรมใหม่ขององค์กรที่นำไปสู่แนวคิดใหม่ในการทำงานเป็นทีม การแบ่งปันความรู้ความสามารถในการจัดการองค์กร ระบบการปฏิบัติงานในการดำเนินการร่วมกันเพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อองค์กร

2.6 แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับศักยภาพการสร้างพันธมิตรทางธุรกิจแบบสร้างสรรค์ (Potential for Creating Creative Business Alliances)

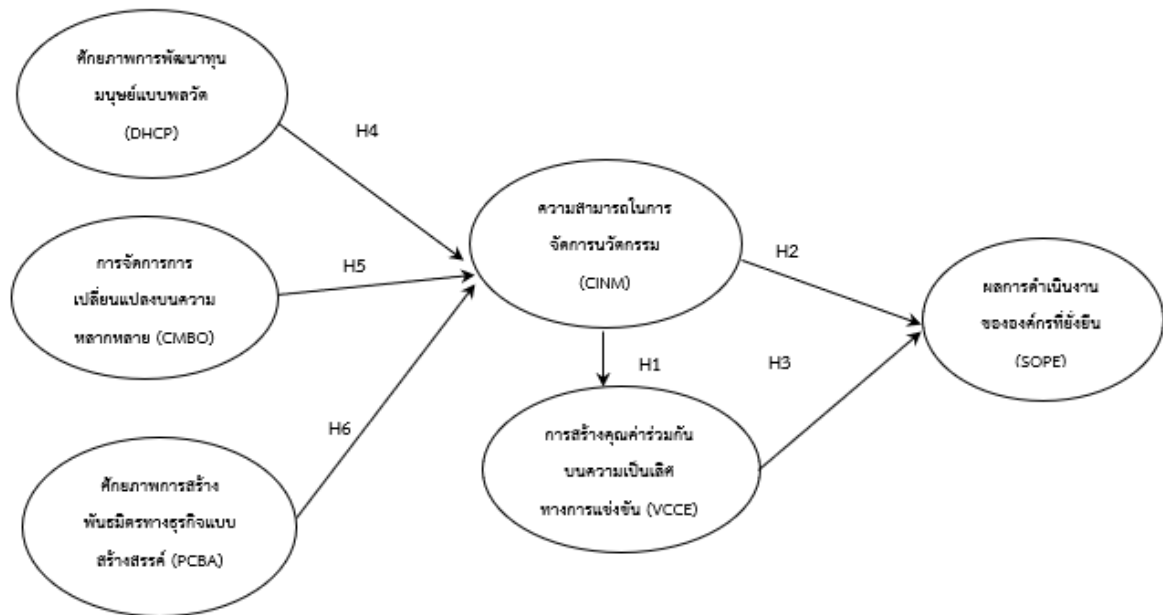
สำหรับการสร้างพันธมิตรในการดำเนินธุรกิจระหว่างประเทศโดยการสร้างพันธมิตรที่มาสนับสนุนให้เกิดการแบ่งปันการใช้ทรัพยากรของธุรกิจข้ามชาติและธุรกิจระดับนานาชาติ โดยเป็นการดำเนินธุรกิจระหว่างประเทศนั้น ส่งผลทำให้การดำเนินการมีต้นทุนที่ถูกลงและมีความผิดพลาดที่น้อยลงอีกทั้งการสร้างการเข้าใจตลาดมาก (Harimukti, Harm-Jan, & Aard, 2018) รวมถึงความร่วมมือในการดำเนินธุรกิจในด้านเทคโนโลยีสารสนเทศสำหรับการดำเนินธุรกิจ การให้การสนับสนุนเทคโนโลยีสารสนเทศนั้น จึงทำให้ต้องมีพันธมิตรในการแลกเปลี่ยนทรัพยากรและองค์ความรู้ รวมไปถึงกลุ่มลูกค้านั้นในการขยายธุรกิจและเพื่อความอยู่รอดขององค์กร (Jeongeun, Tae-Eung & Hyun-Woo, 2018)

จากที่กล่าวมาผู้วิจัยสรุปได้ว่า ศักยภาพการสร้างพันธมิตรทางธุรกิจแบบสร้างสรรค์ หมายถึง ศักยภาพการสร้างพันธมิตรทางธุรกิจที่เป็นกิจกรรมในการร่วมมือกันในการใช้ทรัพยากรร่วมของพันธมิตร

ส่งเสริมศักยภาพของทรัพยากรที่ใช้ร่วมกันแต่ละที่โดยการมีการนำทรัพยากรแต่ละที่มาเสริมกันในการใช้ทรัพยากรร่วมกัน การจัดการความรู้ของความคิดสร้างสรรค์ใหม่ที่เป็นการจัดการความรู้ที่เป็นการแลกเปลี่ยนแนวคิดใหม่ ความคิดสร้างสรรค์ใหม่ ที่เกิดขึ้นในระหว่างองค์การโดยการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ซึ่งทำให้เป็นฐานของการสร้างสรรค์ให้เกิดสิ่งใหม่ขึ้นในธุรกิจ

จากการทบทวนแนวคิด ทฤษฎี เอกสาร ตลอดจนวิจัยที่เกี่ยวข้องมาสร้างกรอบการวิจัย ได้ดังนี้

กรอบแนวคิดการวิจัย



แผนภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

3. วิธีดำเนินการวิจัย

3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยนี้คือ ผู้บริหารระดับสูงอุตสาหกรรมเกษตรในประเทศไทย กลุ่มตัวอย่างผู้วิจัยได้พิจารณาถึงลักษณะข้อมูลการวิจัยที่จะต้องใช้สถิติวิเคราะห์ขั้นสูง คือ การวิเคราะห์เส้นทาง (Path Analysis) จึงกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างให้สอดคล้องกับการใช้สถิติเป็นเบื้องต้น โดยใช้กลุ่มตัวอย่างขนาดใหญ่เป็นเกณฑ์ สำหรับการกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่าง ซึ่งหน่วย วิเคราะห์ (Unit of Analysis) ของการวิจัยครั้งนี้เป็นระดับองค์การ ผู้วิจัยจึงใช้ข้อมูลผู้ประกอบการของกรมโรงงานอุตสาหกรรม การจำแนกลักษณะของบริษัทจะจำแนกโดยใช้บัญชีประเภทโรงงานอุตสาหกรรม ตามกฎกระทรวง (พ.ศ. 2535) ออกตามความในพระราชบัญญัติโรงงาน พ.ศ. 2535 ข้อมูลจากผู้ประกอบการของกรมโรงงานอุตสาหกรรมกระทรวง

อุตสาหกรรม จำนวน 5,645 แห่ง ทั่วประเทศไทย (ข้อมูล ณ วันที่ 15 พฤษภาคม 2562) การวิจัยนี้ผู้วิจัยจึงใช้ประชากรเป็นกลุ่มตัวอย่างในการวิจัย (Panayides, 2007) ดังนั้น เพื่อให้อัตราการตอบกลับเป็นไปตามจำนวนที่กำหนดตามเกณฑ์ สอดคล้องกับการวิจัยนี้ ซึ่งจำเป็นต้องพิจารณาเงื่อนไขของขนาดตัวอย่างที่ต้องสอดคล้องกับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลโดย (Kline, 2011) กล่าวถึงเกณฑ์ที่ใช้ในการกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างคือ 10-20 เท่าของตัวแปรสังเกต 1 ตัวแปร ซึ่งการวิจัยนี้มีตัวแปรสังเกตจำนวน 16 ตัวแปร จึงต้องมีขนาดตัวอย่างเท่ากับ 160-320 ตัวอย่าง โดยงานวิจัยนี้มีจำนวนตัวอย่างที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลทั้งสิ้นจำนวน 320 ตัวอย่าง จึงเป็นไปตามข้อกำหนด โดยใช้การเลือกกลุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง (Purposive sampling) กับผู้บริหารระดับสูงของอุตสาหกรรมการเกษตร

3.2 เครื่องมือวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยใช้แบบสอบถาม ซึ่งเป็นลักษณะคำถามปลายปิด ซึ่งในตอนต้นที่ 1 และตอนที่ 2 เป็นคำถามแบบเลือกตอบ (Check List) และสำหรับตอนที่ 3 – 5 เป็นแบบมาตราประมาณค่า (Rating Scale) ของ Likert (1967) และตอนที่ 6 เป็นคำถามแบบปลายเปิด ตอนที่ 1 เป็นข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามในการวิจัย เป็นคำถามแบบเลือกตอบ (Check List) ตอนที่ 2 ข้อมูลทั่วไปของธุรกิจ ตอนที่ 3 ความสามารถในการจัดการนวัตกรรม ตอนที่ 4 ผลลัพธ์ของความสามารถในการจัดการนวัตกรรม ตอนที่ 5 ปัจจัยเชิงสาเหตุของความสามารถในการจัดการนวัตกรรม และตอนที่ 6 เป็นข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

3.3 การตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือวิจัย

การทดสอบคุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย มีขั้นตอนคือ 1) การทดสอบความตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) โดยการนำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นให้ผู้เชี่ยวชาญจำนวน 5 ท่าน ตรวจสอบความสอดคล้องของข้อคำถามกับวัตถุประสงค์กรอบแนวคิดในการวิจัย ตลอดจนนิยามศัพท์เฉพาะของตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย และนำมาปรับปรุงข้อคำถาม จากนั้นหาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับคุณลักษณะตามวัตถุประสงค์ของการวิจัยโดยใช้สูตร $IOC (Index of Item Object Congruence) = \sum R/N$ จากนั้นประมวลความเห็นของผู้เชี่ยวชาญเป็นรายชื่อ โดยค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามต้องมีค่าตั้งแต่ 0.50 ขึ้นไป จึงจะถือว่าข้อคำถามมีความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของการวิจัยและนิยามศัพท์ และสามารถนำมาใช้เป็นข้อคำถามในแบบสอบถามได้ จากการทดสอบพบว่า ค่าดังกล่าวอยู่ระหว่าง 0.67 – 1.00 สามารถนำมาใช้เป็นข้อคำถามได้ 2) การตรวจสอบความเที่ยงของเครื่องมือ (Reliability) เพื่อทดสอบความเที่ยงตรงของเครื่องมือจากการทดลองโดย (Try Out) กับผู้บริหารระดับสูงของอุตสาหกรรมการเกษตรที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างจริง จำนวน 30 แห่ง โดยใช้การวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) ตามวิธีของครอนบาค (Cronbach, 1984) โดยค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับต้องมีค่าตั้งแต่ 0.70 ขึ้นไป จึงจะถือว่ายอมรับได้ (Hair et al., 2006) จากการทดสอบ พบว่าค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับมีค่าเท่ากับ 0.901 และจากผลการทดสอบคุณภาพเครื่องมือการวิจัยด้วยการตรวจสอบความเชื่อมั่น โดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์

แอลฟาตามวิธีของครอนบาค พบว่าค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามที่แบ่งตามรายด้านมีค่าระหว่าง 0.823-930 ซึ่งเป็นไปตามข้อกำหนด ดังนั้นแบบสอบถามดังกล่าวสามารถนำไปใช้เก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัยได้

3.4 สถิติและการวิเคราะห์ข้อมูล

1. ผู้วิจัยได้นำข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์ โดยใช้สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistic) และนำข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์หาค่าสถิติซึ่งประกอบด้วย ค่าความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) โดยโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ และการวิเคราะห์สมการโครงสร้าง (Structural Equation Model : SEM)

2. การวิเคราะห์ปัจจัยเชิงสาเหตุด้วยการวิเคราะห์แบบ Path Analysis โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ และการวิเคราะห์สมการโครงสร้าง (Structural Equation Model : SEM) และพิจารณาค่า χ^2/df มีค่าน้อยกว่า 2 ค่าดัชนี CFI มีค่าเข้าใกล้ 1 ค่าดัชนี RMSEA และ ดัชนี RMR มีค่าต่ำกว่า 0.05 ซึ่งอยู่ในเกณฑ์ที่ยอมรับได้ ซึ่ง Hair et al (2006). จึงถือว่ารูปแบบนั้นมีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์

4. ผลการวิจัย

ผู้ตอบแบบสอบถามในการวิจัยครั้งนี้มีจำนวนทั้งสิ้น 320 คน ผลการศึกษาข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่า ส่วนใหญ่เป็นเพศชายมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 51.17 ส่วนใหญ่มีอายุตั้งแต่ 30-40 ปี มากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 67.84 ส่วนใหญ่มีระดับ การศึกษาระดับปริญญาตรี มากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 44.15 ส่วนใหญ่มีประสบการณ์ตั้งแต่ 10-20 ปี มากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 48.00 และส่วนใหญ่ดำรงตำแหน่งงานเป็นผู้จัดการฝ่ายผลิต มากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 57.68

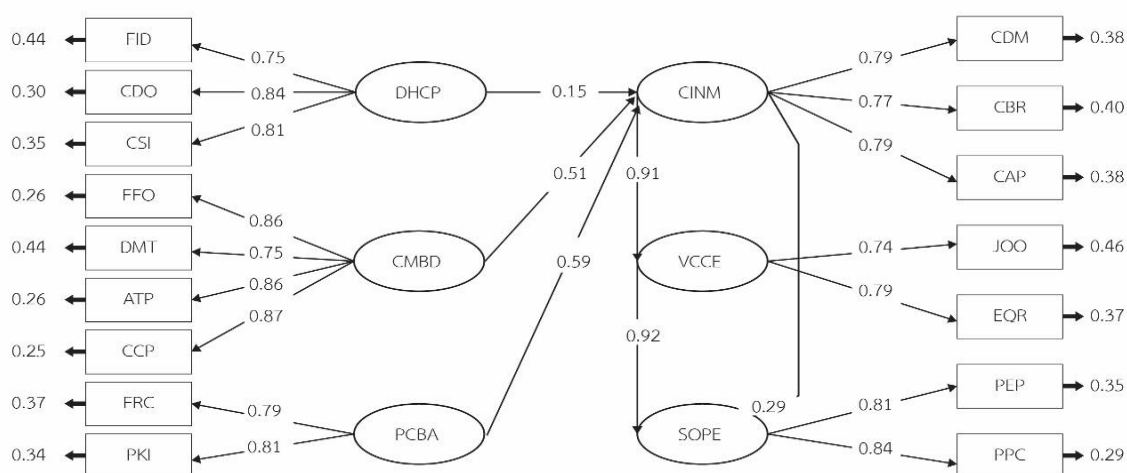
ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของธุรกิจอุตสาหกรรมการเกษตร พบว่า ส่วนใหญ่มีลักษณะการจดทะเบียนประกอบธุรกิจในรูปแบบบริษัทจำกัด มากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 58.77 ส่วนใหญ่มีลักษณะของการดำเนินธุรกิจเป็นกิจการของคนไทย มากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 88.89 ส่วนใหญ่เป็นกลุ่มอุตสาหกรรมธุรกิจในกลุ่มอุตสาหกรรมผลิตภัณฑ์ผลไม้กระป๋อง มากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 32.75 ส่วนใหญ่มีทุนจดทะเบียนของธุรกิจ 10-50 ล้านบาท มากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 76.32 ส่วนใหญ่มีบุคลากรทั้งหมด 100-300 คน คิดเป็นร้อยละ 46.49 และส่วนใหญ่ดำเนินธุรกิจ 10-20 ปี คิดเป็นร้อยละ 61.40

และมีกลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถามมีความเห็นในภาพรวมระดับมาก และรายด้านทั้ง 6 ด้าน ได้แก่ด้าน ด้านศักยภาพการพัฒนาทุนมนุษย์แบบพลวัต ด้านการจัดการเปลี่ยนแปลงบนความหลากหลาย ด้านศักยภาพการสร้างพันธมิตรทางธุรกิจแบบสร้างสรรค์ ความสามารถในการจัดการนวัตกรรม ด้านการสร้างคุณค่าร่วมกันบนความเป็นเลิศทางการแข่งขัน ด้านผลการดำเนินงานขององค์กรที่ยั่งยืน อยู่ในระดับมาก

ผู้วิจัยใช้วิธีการวิเคราะห์สถิติพหุตัวแปรโดยใช้การวิเคราะห์ Path Analysis เพื่อทำการทดสอบสมมติฐานการวิจัยเพื่อตรวจสอบตามข้อตกลงเบื้องต้นของการวิเคราะห์สมการโครงสร้าง เพื่อให้เห็น

ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรที่ใช้ในการศึกษาว่าเป็นความสัมพันธ์เชิงเส้นตรงหรือไม่ และมีความสัมพันธ์ทิศทางความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรว่ามีค่าอยู่ระดับใด ซึ่งจากการทดสอบ พบว่า ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของตัวแปรสังเกตทั้ง 16 ตัวแปร จำนวน 120 คู่ มีความสัมพันธ์และความสัมพันธ์ของตัวแปรทุกคู่มีทิศทางเดียวกัน โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรเป็นความสัมพันธ์เชิงบวก มีค่าสัมประสิทธิ์ระหว่าง 0.352 – 0.818 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ของตัวแปรต้องมี ค่าไม่เกิน 0.90 ซึ่งแสดงว่าตัวแปรที่ศึกษาไม่ มีปัญหาในเรื่องความสัมพันธ์สูงเกินไป (Multicollinearity) (Pallant, 2010; Rubin, 2012) รวมทั้งการทดสอบความเป็นอิสระของตัวแปรเหล่านี้ด้วยค่า KMO (Kaiser-Meyer-Olkin) และค่า Bartlett's test of Sphericity เพื่อตรวจสอบความเหมาะสมของกลุ่มตัวแปร พบว่า ค่า KMO ที่ได้คือ 0.920 ซึ่งมีค่ามากกว่า 0.8 มีความเหมาะสมที่จะนำมาวิเคราะห์องค์ประกอบได้มาก และค่า Bartlett's test of Sphericity มีนัยสำคัญทางสถิติ (Bartlett's Test = 4549.634, df = 120, Sig = 0.000) ตัวแปรเหล่านี้ไม่มีปัญหาภาวะร่วมพหุจึงมีความเหมาะสมที่จะสามารถนำไปวิเคราะห์โมเดลการวัดและโมเดลการวิจัยที่พัฒนาขึ้น (Hair et al., 2006)

ผลการวิเคราะห์โมเดลโครงสร้างความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของความสามารถในการจัดการนวัตกรรมของอุตสาหกรรมเกษตรในประเทศไทยหลังการปรับโมเดล ผลการตรวจสอบพบว่า ค่า chi-square = 63.02 มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.30 (p-value=0.30) ค่าดัชนีวัดความกลมกลืนเชิงสัมพัทธ์ (CFI) เท่ากับ 1.00 ค่าดัชนีวัดความกลมกลืน (GFI) เท่ากับ 0.98 ค่าดัชนีวัดความกลมกลืน (AGFI) เท่ากับ 0.95 และค่ารากที่สองของค่าเฉลี่ยความคลาดเคลื่อนกำลังสองของการประมาณค่า (RMSEA) เท่ากับ 0.02 ดัชนีทุกค่าผ่านเกณฑ์ที่บ่งบอกได้ว่าโมเดลมีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ดังภาพที่ 2



Chi-Square=63.02 df=58, p-value=0.30327, RMSEA=0.016

แผนภาพที่ 2 ผลการวิเคราะห์โมเดลโครงสร้างความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของความสามารถในการจัดการนวัตกรรมของอุตสาหกรรมเกษตรในประเทศไทยหลังการปรับโมเดล

ผลการวิเคราะห์อิทธิพลทางตรงอิทธิพลทางอ้อมและอิทธิพลรวม พบว่าตัวแปรที่เป็นองค์ประกอบของตัวแปรสาเหตุและผลลัพธ์ของความสามารถในการจัดการนวัตกรรมขององค์กรที่ยั่งยืนของอุตสาหกรรมเกษตรในประเทศไทย มีค่าอิทธิพลทางตรง อิทธิพลทางอ้อม และอิทธิพลรวมโดยแบ่งตามสมมติฐานการวิจัย ดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 อิทธิพลทางตรง (DE) อิทธิพลทางอ้อม (IE) และอิทธิพลรวม (TE)

ตัวแปรเชิงสาเหตุ	ตัวแปรผล								
	ความสามารถในการจัดการนวัตกรรม (CINM)			การสร้างคุณค่าร่วมกันบนความเป็นเลิศทางการแข่งขัน (VCCE)			ผลการดำเนินงานขององค์กรที่ยั่งยืน (SOPF)		
	DE	IE	TE	DE	IE	TE	DE	IE	TE
ศักยภาพการพัฒนาทุนมนุษย์แบบพลวัต (DHCP)	0.15*	-	0.15*	-	0.14*	0.14*	-	0.13*	0.13*
การจัดการการเปลี่ยนแปลงบนความหลากหลาย (CMBD)	0.51**	-	0.51**	-	0.46**	0.46**	-	0.44**	0.44**
ศักยภาพการสร้างพันธมิตรทางธุรกิจแบบสร้างสรรค์ (PCBA)	0.59**	-	0.59**	-	0.53**	0.53**	-	0.51**	0.51**
ความสามารถในการจัดการนวัตกรรม (CINM)	-	-	-	0.91**	-	0.91**	0.29*	0.57**	0.86**
การสร้างคุณค่าร่วมกันบนความเป็นเลิศทางการแข่งขัน (VCCE)	-	-	-	-	-	-	0.92**	-	0.92**

**p<0.01, *p<0.05

จากแผนภาพที่ 2 และตารางที่ 1 ผลการวิเคราะห์พบว่า

(1) ความสามารถในการจัดการนวัตกรรมมีอิทธิพลทางตรงเชิงบวกต่อการสร้างคุณค่าร่วมกันบนความเป็นเลิศทางการแข่งขัน พบว่า ความสามารถในการจัดการนวัตกรรม (CINM) มีอิทธิพลทางตรงเชิงบวกต่อการสร้างคุณค่าร่วมกันบนความเป็นเลิศทางการแข่งขัน (VCCE) โดยมีค่าอิทธิพลทางตรง เท่ากับ 0.91 และมีค่าอิทธิพลรวม เท่ากับ 0.91 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

(2) ความสามารถในการจัดการนวัตกรรมมีอิทธิพลทางตรงเชิงบวกต่อผลการดำเนินงานขององค์กรที่ยั่งยืน พบว่า ความสามารถในการจัดการนวัตกรรม (CINM) มีอิทธิพลทางตรงเชิงบวกต่อผลการดำเนินงานขององค์กรที่ยั่งยืน (SOPF) โดยมีค่าอิทธิพลทางตรง เท่ากับ 0.29 ค่าอิทธิพลทางอ้อม เท่ากับ 0.57 และมีค่าอิทธิพลรวม เท่ากับ 0.86 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

(3) การสร้างคุณค่าร่วมกันบนความเป็นเลิศทางการแข่งขัน มีอิทธิพลทางตรงเชิงบวกต่อผลการดำเนินงานขององค์กรที่ยั่งยืนโดยมีค่าอิทธิพลทางตรง พบว่า การสร้างคุณค่าร่วมกันบนความเป็นเลิศทางการแข่งขัน (VCCE) มีอิทธิพลทางตรงเชิงบวกต่อผลการดำเนินงานขององค์กรที่ยั่งยืน (SOPF) โดยมีค่าอิทธิพลทางตรง เท่ากับ 0.92 และมีค่าอิทธิพลรวม เท่ากับ 0.92 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

(4) ศักยภาพการพัฒนาทุนมนุษย์แบบพลวัตมีอิทธิพลทางตรงเชิงบวกต่อความสามารถในการจัดการนวัตกรรม พบว่า ศักยภาพการพัฒนาทุนมนุษย์แบบพลวัต (DHCP) มีอิทธิพลทางตรงเชิงบวกต่อความสามารถในการจัดการนวัตกรรม (CINM) โดยมีค่าอิทธิพลทางตรง เท่ากับ 0.15 และมีค่าอิทธิพลรวม เท่ากับ 0.15 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

(5) การจัดการการเปลี่ยนแปลงบนความหลากหลายมีอิทธิพลทางตรงเชิงบวกต่อความสามารถในการจัดการนวัตกรรม พบว่า การจัดการการเปลี่ยนแปลงบนความหลากหลาย (CMBD) มีอิทธิพลทางตรงเชิงบวกต่อความสามารถในการจัดการนวัตกรรม (CINM) โดยมีค่าอิทธิพลทางตรง เท่ากับ 0.51 และมีค่าอิทธิพลรวม เท่ากับ 0.51 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

(6) ศักยภาพการสร้างพันธมิตรทางธุรกิจแบบสร้างสรรค์มีอิทธิพลทางตรงเชิงบวกต่อความสามารถในการจัดการนวัตกรรม พบว่า ศักยภาพการสร้างพันธมิตรทางธุรกิจแบบสร้างสรรค์ (PCBA) มีอิทธิพลทางตรงเชิงบวกต่อความสามารถในการจัดการนวัตกรรม (CINM) โดยมีค่าอิทธิพลทางตรง เท่ากับ 0.59 และมีค่าอิทธิพลรวม เท่ากับ 0.59 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

5. สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

5.1. สรุปและอภิปรายผล

1. ความสามารถในการจัดการนวัตกรรมมีอิทธิพลทางตรงเชิงบวกต่อการสร้างคุณค่าร่วมกันบนความเป็นเลิศทางการแข่งขัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ทั้งนี้เนื่องมาจาก ผู้บริหารอุตสาหกรรมต้องมีการปรับเปลี่ยนรูปแบบการดำเนินงานและวิธีการอย่างรวดเร็วและต้องปรับตัวตามยุคสมัยในสภาวะที่มีการแข่งขันกันสูง ผลการวิจัยดังกล่าวสอดคล้องกับการศึกษา Zhou & Li (2010) ที่กล่าวว่า ในแง่ของการดำเนินธุรกิจนั้น อาจมีการเผชิญกับสภาวะการแข่งขันที่รุนแรงขึ้นเรื่อย ๆ การพัฒนาความสามารถด้านนวัตกรรมนั้นช่วยส่งเสริมให้ประสิทธิภาพทางการแข่งขันของกิจการเพิ่มสูงขึ้น จากการพัฒนาระบบการสินค้าและบริการที่เหนือกว่าคู่แข่งในอุตสาหกรรม

2. ความสามารถในการจัดการนวัตกรรมมีอิทธิพลทางตรงเชิงบวกต่อผลการดำเนินงานขององค์กรที่ยั่งยืน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ทั้งนี้เนื่องมาจากผู้ประกอบการหรือเจ้าของกิจการมีการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีและนวัตกรรมโดยการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาประยุกต์ใช้ในการจัดการข้อมูลเพื่อการคาดการณ์และการวางแผน การใช้ความรู้จากกระบวนการ การทำให้อุตสาหกรรมสามารถแข่งขันและสร้างผลการดำเนินงานได้อย่างยั่งยืน การมีบรรพบุรุษที่สร้างสรรค์ เพราะความแตกต่าง ความไม่เหมือนใคร ซึ่งจะทำ

ให้องค์กรสามารถสร้างความได้เปรียบทางการแข่งขัน และนำมาซึ่งผลการดำเนินงานที่ดีขึ้นและยั่งยืนได้ ผลการวิจัยดังกล่าวสอดคล้องกับการศึกษาของ Shu, Zhou, Xiao & Gao (2014)

3. การสร้างคุณค่าร่วมกันบนความเป็นเลิศทางการแข่งขัน มีอิทธิพลทางตรงเชิงบวกต่อผลการดำเนินงานขององค์กรที่ยั่งยืน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ทั้งนี้เนื่องจาก ผู้บริหารมีการร่วมกัน ดำเนินการสร้างคุณค่าเพื่อความเป็นเลิศในการแข่งขัน โดยธุรกิจจะต้องเปิดโอกาสและกระตุ้นให้เกิดการ แบ่งปันข้อมูลต่างๆ ระหว่างกันโดยปฏิบัติการบนออนไลน์ ในการสร้างความสัมพันธ์สร้างบทสนทนาบนโลก ออนไลน์ ซึ่งทำให้ทราบถึงแนวทางการแก้ไขปัญหาของลูกค้าของผู้บริโภคพร้อมกับองค์กรในการสร้าง ปฏิสัมพันธ์ระหว่างองค์กรกับลูกค้า รวมถึงกระบวนการสื่อสาร ในการสร้างประสบการณ์ที่ดีต่อองค์กรนั่นเอง ซึ่งจะทำให้องค์กรและลูกค้าได้มีส่วนร่วมในการคิดผลิตภัณฑ์ใหม่ๆ ดังนั้นจึงสามารถที่จะตอบสนองความต้องการของลูกค้าได้อย่างชัดเจน

4. ศักยภาพการพัฒนาทุนมนุษย์แบบพลวัตมีอิทธิพลทางตรงเชิงบวกต่อความสามารถในการ จัดการนวัตกรรม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ทั้งนี้เนื่องจาก สถานการณ์การเปลี่ยนแปลงใน ปัจจุบัน ซึ่งเป็นเปลี่ยนแปลงในลักษณะเชิงพลวัตนำมาซึ่งการเปลี่ยนแปลงเพื่อความอยู่รอดอย่างยั่งยืนและการ ให้ความสำคัญกับทรัพยากรมนุษย์แบบรายปัจเจกบุคคลเพิ่มมากขึ้นจากการตกผลึกทางความรู้ความสามารถ ทักษะที่โดดเด่นของแต่ละบุคคลมาใช้ในการพัฒนาองค์การส่งผลให้ทุกฝ่ายนั้นมีปฏิสัมพันธ์ที่ดีต่อกันและเกิด การช่วยเหลือช่วยกันเกิดความร่วมมือที่ดีต่อกัน และความเข้าใจกันนี้จะช่วยทำให้องค์กรเกิดนวัตกรรม ผลการวิจัยดังกล่าวสอดคล้องกับการศึกษาของ Craciun (2015); Crook, Todd, Combs, Woehr & Ketchen (2011); Prunea (2014); Ukenna, Carol, & Olise (2010) ที่แสดงให้เห็นว่า ศักยภาพทุนมนุษย์ ด้านความสามารถเชิงพลวัต โดยที่องค์กรต้องแสวงหาความรู้ แสวงหาทักษะที่มีอยู่ในตัวบุคคล เพื่อเป็นการ พัฒนาความสามารถของบุคลากรในองค์กร เพื่อให้องค์กรสร้างความสามารถที่จะตอบสนองต่อการ เปลี่ยนแปลงภายนอกได้อย่างรวดเร็วอยู่เสมอ

5. การจัดการการเปลี่ยนแปลงบนความหลากหลายมีอิทธิพลทางตรงเชิงบวกต่อความสามารถในการ จัดการนวัตกรรม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ทั้งนี้เนื่องจาก สภาพแวดล้อมในการแข่งขันของ ธุรกิจ ทำให้อุตสาหกรรมการเกษตรมีการปรับตัวให้ทันและรองรับการเปลี่ยนแปลงในการมุ่งเน้นความยืดหยุ่น ของโครงสร้าง ซึ่งความยืดหยุ่นโครงสร้างองค์กรที่ต้องมีการปรับเปลี่ยนคือในด้านการปรับปรุงแผนงานเพื่อ เป็นการเพิ่มประสิทธิภาพการทำงาน ลดความล่าช้า ผู้บริหารให้ความสำคัญในการจัดการความหลากหลาย ของการใช้ ให้ความสำคัญกับการสร้างวัฒนธรรมการมีส่วนร่วม ซึ่งหากองค์กรสามารถจัดการการ เปลี่ยนแปลงบนความหลากหลายได้ ก็จะส่งผลให้องค์กรมีความสามารถในการจัดการนวัตกรรมตามไปด้วย ผลการวิจัยดังกล่าวสอดคล้องกับการศึกษาของ Merchant & Van der Stede (2007) ที่กล่าวว่า สำหรับ โครงสร้างขององค์กรที่มีความยืดหยุ่น บุคลากรมีการทำงานเป็นทีมงาน รวมถึงสามารถทำหน้าที่ที่หลากหลาย

ในองค์กร ซึ่งสิ่งเหล่านี้แสดงให้เห็นว่าองค์กรกำลังมีการดำเนินการทำงานเพื่อการพัฒนานวัตกรรมในองค์กรแล้ว และจะนำไปสู่การจัดการนวัตกรรมที่ดีขององค์กรต่อไปนั่นเอง และนอกจากนี้สำหรับในด้านของการเทคโนโลยีสารสนเทศ

6. ศักยภาพการสร้างพันธมิตรทางธุรกิจแบบสร้างสรรค์มีอิทธิพลทางตรงเชิงบวกต่อความสามารถในการจัดการนวัตกรรม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ทั้งนี้เนื่องจาก ผู้บริหารควรมีความยืดหยุ่นในความร่วมมือทรัพยากรของธุรกิจโดยเป็นการร่วมมือกันที่จะพัฒนาและปรับปรุงกระบวนการผลิตของเราให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น และการลดของเสียให้น้อยลงที่สุด อีกทั้งยังมีการนำความรู้ใหม่ ความคิดสร้างสรรค์ใหม่ มาแบ่งปันกันเพื่อเพิ่มศักยภาพในการทำงาน อีกทั้งมีการรวบรวมความคิดสร้างสรรค์ใหม่อย่างเป็นระบบฐานข้อมูลกลาง เพื่อการเข้าถึงข้อมูลระหว่างองค์กรหรือระหว่างพันธมิตรได้อย่างทั่วถึง ผลการวิจัยดังกล่าวสอดคล้องกับการศึกษาของ Jeongeun, Tae-Eung, & Hyun-Woo (2018) ที่พบว่า ความร่วมมือในการปฏิบัติงานขององค์กรในด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ สำหรับองค์กรนั้น การให้การสนับสนุนเทคโนโลยีสารสนเทศในองค์กรนั้น ต้องมีอุปกรณ์และระบบเทคโนโลยี ที่เกี่ยวเนื่องกัน ดังนั้นการการมีพันธมิตรในการแลกเปลี่ยนทรัพยากรแลกเปลี่ยนองค์ความรู้ กลุ่มลูกค้าต่างๆ นั้นจึงมีความสำคัญเป็นอย่างมากในการที่จะขยายธุรกิจและเพื่อความอยู่รอดขององค์กร

5.2 ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

1. ภาครัฐมีนโยบายเร่งส่งเสริมและสนับสนุนการพัฒนาของอุตสาหกรรมเกษตรไทยโดยมีการเชื่อมโยงกับภาคอุตสาหกรรมเอกชนตลอดจนสิทธิประโยชน์ต่างๆ เพื่อสนับสนุนส่งเสริมการทำงานของภาคเอกชน ซึ่งจะช่วยให้เกิดการพัฒนานวัตกรรมที่ตรงตามความต้องการของภาคเอกชนอย่างแท้จริง เน้นการส่งเสริมสนับสนุนอุตสาหกรรมที่มีศักยภาพและมีความได้เปรียบอยู่แล้วก็จะสามารถต่อยอดระดับของการพัฒนาที่มีผลกระทบต่อเศรษฐกิจในวงกว้างได้อย่างรวดเร็ว

2. ควรมีการวางแผนและกำหนดความรับผิดชอบให้เกิดขึ้นในระดับองค์กร โดยจัดให้มีส่วนงานที่รับผิดชอบเรื่องของการจัดการนวัตกรรมองค์กรของอุตสาหกรรมเกษตรเพื่อให้การดำเนินงานเกิดขึ้นในระยะยาว โดยผู้รับผิดชอบหลักอาจเป็นผู้บริหารระดับสูงขององค์กร เนื่องจากผลการวิจัยแสดงให้เห็นว่า ผู้บริหารมีศักยภาพในการผลักดันมีความสามารถในการจัดการนวัตกรรม ดังนั้นจึงควรมุ่งเน้นการพัฒนาศักยภาพผู้นำให้มีการสร้างพันธมิตรทางธุรกิจที่มีความเข้มแข็งมีความเข้าใจปรับปรุงระดับของความร่วมมือการสื่อสารไปในระดับสากล

5.3 ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยในครั้งต่อไป

1. ในการวิจัยนี้เป็นการศึกษาความสามารถในการจัดการนวัตกรรมเพื่อผลการดำเนินงานขององค์กรที่ยั่งยืนของอุตสาหกรรมเกษตรในประเทศไทย ซึ่งมีหน่วยวิเคราะห์เป็นระดับองค์กร ในการศึกษาครั้งต่อไปควรทำการศึกษาเพิ่มเติมในระดับบุคคล รวมทั้งผลลัพธ์ของการความสามารถในการจัดการนวัตกรรม

ในมุมมองของพนักงาน นอกจากนั้น ควรทำการศึกษาในพหุระดับ (Multi-Level Model) เช่น ระดับบุคคล ระดับกลุ่ม หรือระดับองค์กร เป็นต้น เพื่อให้เห็นถึงองค์ประกอบของความสามารถในการจัดการนวัตกรรมในหลายระดับ

2. ในการวิจัยในอนาคต อาจนำกรอบแนวคิดของการวิจัยครั้งนี้ มาทำการศึกษากลุ่มตัวแปรควบคุมที่มีการแบ่งแยกที่ชัดเจน ได้แก่ มาตรฐานของโรงงาน หรือแม้กระทั่งตัวแปรอื่น ๆ เช่น จำนวนพนักงาน ประเภทของอุตสาหกรรมและขนาดอุตสาหกรรม เพื่อทำการทดสอบว่ามีความแตกต่างกันหรือไม่อย่างไรในเรื่องความสามารถในการจัดการนวัตกรรมของอุตสาหกรรม ดังนั้นในอนาคตจึงควรนำผลการวิจัยที่ได้ในครั้งนี้นำไปทำการศึกษาในธุรกิจอื่น หรืออุตสาหกรรมอื่นๆ เพื่อเปรียบเทียบและยืนยันผลการศึกษารวมถึง ทำการศึกษาโดยแยกเป็นกลุ่มอุตสาหกรรมของธุรกิจออกเป็น 4 กลุ่ม ได้แก่ กลุ่มอุตสาหกรรมผลิตภัณฑ์ยางและปาล์มน้ำมัน อุตสาหกรรมผลไม้กระป๋อง กลุ่มอุตสาหกรรมผลิตภัณฑ์จากข้าว และกลุ่มอุตสาหกรรมอาหารแปรรูป เพื่อทำการทดสอบว่ามีความแตกต่างกันหรือไม่อย่างไรในเรื่องความสามารถในการจัดการนวัตกรรมของอุตสาหกรรม

เอกสารอ้างอิง

- Chathoth, P.K., Ungson, G.R., Harrington, R.J., & Chan, E.S.W. (2016). Co-creation and higher order customer engagement in hospitality and tourism services: A critical review. **International Journal of Contemporary Hospitality Management**, 28(2), 222-245.
- Chiang, Y. H., & Shih, H. A. (2011). Knowledge-oriented human resource configurations, the new product development learning process, and perceived new product performance. **The International Journal of Human Resource Management**, 22(15), 3202-3221.
- Chien, S., Tsai, C. (2012). Dynamic capability, knowledge, learning, and firm performance. **Journal of Organizational Change Management**, 25(3), 434-444.
- Craciun, E. (2015). Human Capital – A Quality Factor for the Competitiveness of IT Companies. **Leadership and Strategy in the Context of Changing Power Poles**, (21), 44-51.
- Crook, T. R., Todd, S. Y., Combs, J. G., Woehr, D. J., & Ketchen, D. J. (2011). Does human capital matter? A meta-analysis of the relationship between human capital and firm performance. **Journal of Applied Psychology**, 96(3), 443-456
- Cronbach, L. J. (1984). **Essential of psychology testing**. New York: Harper.

- Hair, J. F., Black, W. C., Babin, B. J., Anderson, R. E., & Tatham, R. L. (2006). Multivariate data Analysis. (6th ed.). Uppersaddle River: Pearson Prentice Hall. **European Business Review**, 20(4), 298-314.
- Harimukti, W., Harm-Jan, S., & Aard, G. (2018). Exploring stakeholders' support in International equity placement strategic alliance. **Gadjah Mada International Journal of Business**, 20(2), 205-228.
- Intan-Soraya, R., & Chew, K. W. (2010). A framework for human resource management in the knowledge economy: Building intellectual capital and innovative capability. **International Journal of Business and Management Science**, 3(2), 251.
- Jasra, J. M., Hunjra, A. I., Rehman, A. U., Azam, R. I., & Khan, M. A. (2012). Determinants of business success of small and medium enterprises. **International Journal of Business and Social Science**, 2(20)
- Jeongeun, S., Tae-Eung, S., & Hyun-Woo, P. (2018). A network analysis of strategic alliance drivers in ICT open ecosystem: with focus on mobile, cloud computing and multimedia. **Multimedia Tools and Application**, 77(12), 14725-14745.
- Kline, R. B. (2011). **Principles and practice of structural equation modeling**. (3rd ed.). New York, N: The Guilford Press.
- Lawson, B., & Samson, D. (2011). Developing innovation capability in organizations: A dynamic capabilities approach. **International Journal of Innovation Management**, 5(3), 377-400.
- Likert R. (1967). **The Human Organization: Its Management and Value**. New York: McGraw-Hill company.
- Maglio, P., Vargo, S. L., Caswell, N., & Spohrer, J. (2009). The service system is the basic abstraction of service science. **Information Systems and E-Business Management**, 7(4), 395-406
- Mehta, C., & Gupta, P. (2014). Sculpting Future Leaders: An Intrapreneurial Approach. **Global Journal of Finance and Management**, 6(4), 313-320.
- Merchant, K. A., & Van der Stede, W. A. (2007). **Management Control Systems**. (2nd ed.). England: Pearson Education Limited.
- Office of the National Economics and Social Development Council. (2017). **Summary of Draft The 12th National Economic and Social Development Plan (2017-2021)**. Retrieved February 5, 2020, from <http://www.nesdb.go.th>.

- Pallant, J. (2010). **SPSS survival manual: A step by step guide to data analysis using SPSS**. Maidenhead. Open University Press/McGraw-Hill.
- Peter Hazell and Stanley Wood. (2007). **Drivers of change in global agriculture**, The Royal Society.
- Protogerou, A., Caloghirou, Y., & Lioukas, S. (2011). **Dynamic capabilities and their indirect impact on firm performance**. *Industrial and Corporate* .21(3)1-14.
- Prahalad, C. K., & Ramaswamy, V. (2004). **The future of competition: Co-creating unique value with customers**. Boston: Harvard Business Review Press.
- Prahalad, C.K., Ramaswamy., V. (2004). Co-creation experiences: The next practice in value creation. **Journal of Interactive Marketing**, 18(3), 5-14.
- Prunea, A. (2014). Competitive Advantage in the Enterprise Performance. **Annals of the University of Oradea. Economic Science Series**, 23(1), 524-531.
- Rubin, A. (2012). **Statistics for evidence-based practice and evaluation**. US: Cengage Learning.
- Santos, J. B., & Brito, L. A. L. (2012). Toward a subjective measurement model for firm performance. **Brazilian Administration Review**, 9(6), 95-117.
- Shiavone, F.,Metallo, C., & Agrifoglio, R. (2014). Extending the dart model for social media. **International Journal of Technology Management**, 66(4), 271-287.
- Shu, C., Zhou, K. Z., Xiao, Y., & Gao, S. (2014). How Green Management Influences Product Innovation in China: The Role of Institutional Benefits. **Journal of Business Ethics**, 133(3), 471-485.
- Tidd, Joe, & John Bessant. (2009). **Managing Innovation Integrating Technological and Organization Change**. (4th ed.). West Sussex : John Wiley and Sons.
- Theodorakopoulos, N., & Budhwar, P. (2015). Guest Editors' Introduction: Diversity and Inclusion in Different Work Settings: Emerging Patterns, Challenges, and Research Agenda. **Human Resource Management**, 54 (2), 177-197.
doi:10.1002/hrm.21715
- Ukenna, S.I., Carol, N.A., & Olise, M.C. (2010). Effect of Investment in Human Capital Development on Organizational Performance: Empirical Examination of the Perception of Small Business Owners in Nigeria. **European Journal of Economics, Finance and Administrative Sciences**, 26(11), 93-107

- World Economic Forum. (2016). **The Global Competitiveness Report 2015-2016**. Retrieved January 20, 2018 from <http://reports.weforum.org/global-competitiveness-report-2015-2016>.
- Zhou, K. Z., & Li, C. B. (2010). How strategic orientations influence the building of dynamic capability in emerging economies. **Journal of Business Research**, 63(3), 224-231.