

การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับที่สองของแบบจำลองความสามารถเชิงพลวัต
ขององค์กร กรณีศึกษาผู้ส่งออกอาหารแปรรูปของไทย

THE SECOND ORDER CONFIRMATORY FACTOR ANALYSIS OF DYNAMIC CAPABILITY
MODEL: A CASE OF THAI PROCESSED FOOD EXPORTERS

ธารทิพย์ พจน์สุภาพ

Thantip Pojsupap

คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเกษมบัณฑิต

Faculty of Business Administration, Kasembundit University

บทคัดย่อ

งานวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนาตัวบ่งชี้หรือองค์ประกอบของความสามารถเชิงพลวัต กลุ่มตัวอย่างคือผู้ส่งออกอาหารแปรรูปของไทย จำนวน 528 ราย ได้จากการสุ่มแบบหลายขั้นตอน เก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามแบบสเกลคำตอบ 5 ระดับ นำมาวิเคราะห์ด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปตามแนวทางการวิเคราะห์โมเดลสมการโครงสร้าง ผลการวิจัยพบว่า สามารถจัดกลุ่มตัวแปรแฝงและกำหนดเป็นตัวบ่งชี้ของความสามารถเชิงพลวัตได้ 4 องค์ประกอบ คือ ความสามารถในการรับรู้โอกาสทางธุรกิจ การแสวงหาทรัพยากร การแสวงหาความร่วมมือ และการปรับโครงสร้างทรัพยากร จากการตรวจสอบยืนยันว่า แบบจำลองการวัดที่พัฒนาขึ้นมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ และมีความเที่ยงตรงในการวัดอยู่ในระดับสูง โดยมีค่า $\chi^2 = 347.54$ ค่าองศาอิสระ = 145 $p = 0.000$ ค่า NFI = 0.976 ค่า NNFI = 0.981 ค่า CFI = 0.986 ค่า RMSEA = 0.050 ค่า RMR = 0.035 ค่า SRMR = 0.044 ค่า GFI = 0.940 และค่า AGFI = 0.912

คำสำคัญ: การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับที่สอง ความสามารถเชิงพลวัต ผู้ส่งออกอาหาร

Abstract

The purpose of this study to develop composite indicators of dynamic capability. A quantitative method of analysis was employed for a total of 528 Thai processed food exporters by multistage random sampling, data collected using 5-point Likert scales of questionnaire and analyzed the model using a structural equation modeling approach.

The results demonstrated that the composite Indicator of dynamic capability consisted of four latent variables of opportunity search, resource acquisition, seeking business cooperation and organizational structure. The test of the second order CFA model implies that four latent variables were the good fit for measuring dynamic capability construct. The goodness-of-fit indices indicated that the research model was congruent to empirical data: $\chi^2 = 347.54$ $df = 145$ $p = 0.000$ $NFI = 0.976$ $NNFI = 0.981$ $CFI = 0.986$ $RMSEA = 0.050$ $RMR = 0.035$ $SRMR = 0.044$ $GFI = 0.940$ and $AGFI = 0.912$

Keywords: Second Order Confirmatory Factor Analysis, Dynamic Capability, Food Exporter

บทนำ

อุตสาหกรรมอาหารแปรรูป เป็นอุตสาหกรรมยุทธศาสตร์ที่ถูกผลักดันในเชิงของการเพิ่มมูลค่าผลผลิตทางการเกษตรตามแผนแม่บทการพัฒนาอุตสาหกรรมของประเทศไทย ระหว่าง พ.ศ. 2555-2574 ด้วยปัจจัยสนับสนุนที่เอื้อต่อการขยายตัวทางการแข่งขันหลายประการ ทำให้ภาคการส่งออกอาหารแปรรูปของไทยนั้นมีการขยายตัวและสร้างรายได้ให้แก่ประเทศอย่างต่อเนื่อง แต่ในขณะเดียวกันภายใต้การเติบโตภายใต้สภาพแวดล้อมทางการแข่งขันที่มีความผันผวน ผู้ส่งออกของไทยยังต้องเผชิญกับอุปสรรคทางการตลาดที่อาจไม่พบในตลาดภายในประเทศ ซึ่งเป็นผลมาจากการเปิดเสรีทางการค้าอันเป็นภัยคุกคามต่อความสามารถในการแข่งขันในตลาดโลก (กระทรวงพาณิชย์, 2555; กระทรวงอุตสาหกรรม, 2554) ดังนั้นผู้ส่งออกของไทยจำเป็นต้องปรับการดำเนินงานให้เกิดความยืดหยุ่น ทั้งนี้เพื่อปรับปรุงผลการดำเนินงานและสร้างรายได้เปรียบในการแข่งขันในตลาดส่งออก งานวิจัยชิ้นนี้มีความพยายามเชื่อมโยงแนวคิดฐานทรัพยากร โดยอธิบายผ่านมุมมองวิถีการของความสามารถ ซึ่งนำไปสู่ความสามารถเชิง

พลวัตขององค์กร สำหรับผู้ประกอบการระหว่างประเทศ โดยคาดว่า ผลการวิจัยครั้งนี้จะได้ข้อสรุปทางวิชาการที่มีความน่าสนใจ ซึ่งจะช่วยยืนยันความถูกต้องเหมาะสมของตัวบ่งชี้ในแบบจำลองความสามารถเชิงพลวัตขององค์กรที่ได้พัฒนาขึ้น อีกทั้งยังสามารถนำแนวคิดความสามารถเชิงพลวัตขององค์กรไปปรับใช้กับการศึกษาในองค์กรอื่นๆ ต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาองค์ประกอบ และตัวบ่งชี้ในแบบจำลองความสามารถเชิงพลวัตขององค์กร
2. เพื่อตรวจสอบความสอดคล้องระหว่างแบบจำลองที่พัฒนาขึ้นกับข้อมูลเชิงประจักษ์

บททวนวรรณกรรม

จากงานศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างทรัพยากรขององค์กรและวิถีทางที่องค์กรจะบรรลุความได้เปรียบทางการแข่งขันที่ผ่านมา แนวคิดทฤษฎีฐานทรัพยากร (Resource based view) มักถูกกล่าวถึงในวรรณกรรมต่างๆ เช่น งานศึกษา Prahalad & Hamel (1990),

Amit & Schoemaker (1993) และ Wernerfelt (1995) ซึ่งได้นิยามทรัพยากรขององค์กรในรูปแบบต่างๆ ทั้งในรูปแบบสินทรัพย์ที่สามารถจับต้องได้ สินทรัพย์ที่ไม่สามารถจับต้องได้และความสามารถ แต่ด้วยแนวคิดนี้ถูกข้อโต้แย้งว่า ตั้งอยู่บนการพิจารณาความได้เปรียบในการแข่งขันในสภาพแวดล้อมคงที่ ซึ่งยังไม่สมบูรณ์ในการสร้างความเข้าใจภายใต้สภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงเชิงพลวัต (Priem & Butler, 2001; Eisenhardt & Martin, 2000) การพัฒนาแนวคิดฐานทรัพยากรโดยอธิบายผ่านมุมมองวัฏจักรของความสามารถ (Capability Lifecycle) จึงนำไปสู่ความสามารถเชิงพลวัตขององค์กรสำหรับผู้ประกอบธุรกิจระหว่างประเทศแล้ว จำเป็นต้องพัฒนาทรัพยากร ความสามารถของตนเองอย่างต่อเนื่องเพื่อก้าวไปสู่ความท้าทายในอนาคต

ความเข้าใจในความสามารถเชิงพลวัต

Teece & Pisano (1994) ได้เน้นย้ำความสามารถเชิงพลวัตใน 2 ประเด็น คือ 1) การปรับเปลี่ยนของสภาพแวดล้อม และ 2) การมุ่งเน้นบทบาทสำคัญของการจัดการเชิงกลยุทธ์ในการปรับตัว การบูรณาการและการปรับโครงสร้างภายในและภายนอกองค์กรใหม่อย่างเหมาะสม ทั้งในทักษะ ทรัพยากร และสมรรถนะการทำงาน เนื่องจากสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงในมุมมองของนักวิชาการจากการทบทวนวรรณกรรมนิยามของความสามารถเชิงพลวัตนั้นค่อนข้างหลากหลายจากผลงานที่ได้รับการยอมรับของ Helfat (1997), Teece, Pisano & Shuen (1997) และ Eisenhardt & Martin (2000) ให้นิยามความสามารถเชิงพลวัตที่สอดคล้องกัน กล่าวคือ ความสามารถเชิงพลวัตเป็นกลุ่มก้อนของความสามารถหรือสมรรถนะ ซึ่งเกิดจากการสร้างสรรค์สิ่งใหม่ๆ ทั้งผลิตภัณฑ์หรือกระบวนการในการใช้ทรัพยากร เพื่อการบูรณาการ การปรับโครงสร้างการได้มา และการปลดปล่อยทรัพยากรที่เหมาะสมหรือเพื่อสร้างความสอดคล้องต่อการเปลี่ยนแปลงสภาพแวดล้อม ซึ่งในความคิดของ Eisenhardt & Martin (2000) อธิบายว่า ความสามารถเชิงพลวัตมีบทบาท

ทั้งในสภาพแวดล้อมแบบคงตัวและแบบพลวัต ในระยะต่อมายังมีนักวิชาการหลายท่านที่ให้ความสนใจศึกษาเกี่ยวกับความสามารถเชิงพลวัต อาทิ Griffith & Harvey (2001) ได้กล่าวไว้ว่า ความสามารถเชิงพลวัตเป็นเหมือนการสร้างสรรค์ความยุ่งยากต่อการลอกเลียนแบบที่รวมเข้ากับทรัพยากรภายในองค์กร อีกทั้งการประสานความสัมพันธ์ต่างๆ ร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพบนพื้นฐานที่ก่อให้เกิดความได้เปรียบในโลกแห่งการแข่งขัน เช่นเดียวกับ Lee, Lee & Rho (2002) ที่ให้ความเห็นความสามารถเชิงพลวัตเป็นแหล่งของความได้เปรียบในการแข่งขันที่องค์กรจะสามารถจัดการรับมือกับสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงได้อย่างไร ในมุมมองความสามารถเชิงพลวัตของ Rindova & Taylor (2002) มุ่งเน้นไปที่กิจกรรมที่ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงขององค์กร โดยแสดงให้เห็นว่า ความสามารถเชิงพลวัตเป็นการพัฒนาการเปลี่ยนแปลงใน 2 ระดับ คือ วิวัฒนาการระดับจุลภาคที่ต่อเนื่องผ่านการยกระดับ (Upgrade) ความสามารถทางการจัดการขององค์กร และวิวัฒนาการระดับมหภาคที่เชื่อมโยงกับความสามารถในการปรับโครงสร้างใหม่ของตลาดด้วย ซึ่งเป็นเหมือนการเรียนรู้และการกำหนดรูปแบบของกลุ่มกิจกรรมการปฏิบัติที่เกิดขึ้นเป็นประจำ (Routine) ขององค์กรผ่านการสร้างและปรับเปลี่ยนอย่างมีระบบและมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับ Winter (2003) และ Macpherson, Jones & Zhang (2004) ที่กล่าวว่า ความสามารถเชิงพลวัตเป็นการเพิ่มเติมความสามารถหรือปรับเปลี่ยนหรือสร้างสรรค์ความสามารถที่มีอยู่เดิมเพื่อตอบสนองในสภาพแวดล้อมทางธุรกิจ Cillo, Verona & Vicari (2007) และ Helfat et al. (2007) มองว่า ความสามารถเชิงพลวัตเป็นความสามารถขององค์กรต่อความมุ่งมั่นสร้างสรรค์ เพิ่มพูน หรือปรับเปลี่ยนฐานทรัพยากร ซึ่งเป็นเหมือนกระบวนการบนฐานความรู้ โดยมุ่งไปที่การสร้างสรรค์ความรู้ การบูรณาการความรู้ และการปรับโครงสร้างใหม่ของความรู้

ในมุมมองของนักวิชาการที่มุ่งให้นิยามความสามารถเชิงพลวัตทั้งในเชิงของกิจกรรมและผลลัพธ์ของความสามารถในการเปลี่ยนแปลง อาทิเช่น Zahra & George (2002) ที่กล่าวว่า ความสามารถเชิงพลวัตเป็นความสามารถที่มุ่งเน้นการเปลี่ยนแปลงเป็นสำคัญ ซึ่งจะช่วยให้องค์กรปรับเปลี่ยนการปฏิบัติและการปรับโครงสร้างใหม่ของทรัพยากรเหล่านั้นให้มีความเหมาะสม สอดคล้องต่อความต้องการของลูกค้าและกลยุทธ์ของคู่แข่ง ในขณะที่ Wang & Ahmed (2007) กล่าวว่า ความสามารถเชิงพลวัตเป็นความมุ่งมั่นเชิงพฤติกรรมขององค์กรต่อการบูรณาการ การปรับโครงสร้างใหม่ การฟื้นฟู และการสร้างทรัพยากรและความสามารถขึ้นใหม่ และให้ความสำคัญต่อการยกระดับและสร้างสมรรถนะหลักใหม่ๆ ในการตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมเพื่อให้ได้มาซึ่งความได้เปรียบและความยั่งยืนในการแข่งขัน สอดคล้องกับ Augier & Teece (2009) ที่กล่าวว่า ความสามารถเชิงพลวัตเป็นความสามารถในการเข้าใจและฉกฉวยโอกาสใหม่ๆ การปรับโครงสร้างใหม่ และปกป้องสินทรัพย์ทางความรู้ สมรรถนะที่ส่งเสริมกับวัตถุประสงค์ในการได้มาซึ่งความยั่งยืนในการแข่งขัน

การจำแนกตัวบ่งชี้ของความสามารถเชิงพลวัต

ตัวขับเคลื่อนหนึ่งที่สร้างแรงกระตุ้นซึ่งมีผลต่อความสำเร็จในการพัฒนาและการจัดกระบวนการในความสามารถเชิงพลวัต ถูกบ่งชี้ว่ามาจากสิ่งที่ผ่านมาในอดีต ซึ่งมีบทบาทยิ่งในการพัฒนาความสามารถเชิงพลวัต Teece (2007) ได้กล่าวไว้ว่า อิทธิพลของสิ่งที่ไม่อาจเปลี่ยนแปลงได้นั้นเป็นผลพวงจากอดีต (Path Dependency) ความสามารถเชิงพลวัตที่มีอยู่ในทีมผู้บริหารระดับสูงขององค์กรนั้น พวกเขาได้รับมาจากกระบวนการ ระบบ และโครงสร้างที่กิจการได้สร้างสรรค์ขึ้นเพื่อการบริหารจัดการในอดีตที่ผ่านมา สิ่งที่ผ่านมาขององค์กรเป็นเหมือนตัวขับเคลื่อนความสามารถเชิงพลวัตที่ถูกครอบครองโดยองค์กร เช่นเดียวกับประสบการณ์ที่มาก่อนของผู้ประกอบการหรือผู้บริหาร ซึ่งมีความเกี่ยวข้องกับแนวคิดความรู้เชิงการประกอบการและ

การเรียนรู้อันเป็นประเด็นสำคัญในการอธิบายการเติบโตของการดำเนินงานระหว่างประเทศ สอดคล้องกับการเชื่อมโยงแนวคิดระหว่างความสามารถเชิงพลวัตและการเติบโตระหว่างประเทศ ซึ่งการเรียนรู้มีบทบาทสำคัญต่อการศึกษาวิจัยในมุมมองธุรกิจระหว่างประเทศ ตัวอย่างเช่น ตัวแบบ Uppsala เน้นบทบาทความรู้เชิงประสบการณ์ในกระบวนการความเป็นสากล อีกทั้งการครอบครองความรู้ช่วยเพิ่มความสามารถขององค์กรต่อการรับรู้โอกาสใหม่ๆ ในการดำเนินงานระหว่างประเทศ (Zucchella & Scabini, 2007)

จากแนวทางของ Wang & Ahmed (2007) และ Helfat et al. (2007) ก่อให้เกิดความสนใจเกี่ยวกับกระบวนการขององค์กรเพื่อขับเคลื่อนองค์กรจากตำแหน่งทรัพยากรที่มีไปสู่การปรับตัวบนเส้นทางเชิงกลยุทธ์ใหม่ๆ เพิ่มขึ้น การจำแนกกระบวนการองค์กรซึ่งเป็นประเด็นสำคัญที่เกี่ยวข้องกับความสามารถเชิงพลวัตซึ่งหมายถึงความสามารถในการรับรู้โอกาส ได้แก่ กระบวนการค้นหาโอกาส ความสามารถในการแปลงสภาพทรัพยากรขององค์กร ซึ่งเป็นกระบวนการเพื่อให้ได้มาซึ่งทรัพยากรและการปรับเปลี่ยนเพื่อสร้างคุณค่า โดยมีรายละเอียดดังนี้

1. ความสามารถในการรับรู้โอกาสหรือการแสวงหาโอกาส เป็นสิ่งที่จำเป็นต่อความเป็นผู้ประกอบการในการที่จะบ่งชี้และสร้างสรรค์โอกาสใหม่ ในขณะเดียวกันก็มีความจำเป็นต่อการจัดการเชิงกลยุทธ์ในแง่ที่ว่า จะทำอย่างไรที่จะแปลงโอกาสเหล่านั้นไปสู่ความได้เปรียบในการแข่งขันที่ยั่งยืน

2. การแสวงหาทรัพยากร ตามที่ Helfat et al. (2007) กล่าวว่า สิ่งหนึ่งที่สำคัญที่สุดคือ จะเชื่อมโยงความเกี่ยวข้องของความสามารถเชิงพลวัต และองค์กร จะสร้างแสวงหาหรือได้มาซึ่งทรัพยากร ความสามารถใหม่ๆ ได้อย่างไรภายหลังจากที่ผู้บริหารสังเกตเห็นโอกาสใหม่ทางธุรกิจ พวกเขาจะคิดรวบรวมเพื่อตีความทำความเข้าใจเหตุการณ์ใหม่และพัฒนาเพื่อการปฏิบัติ และส่วนแบ่งตลาดที่เป็นเป้าหมาย ถ้าหากองค์กรขาด

ความสัมพันธ์กันของทรัพยากรภายในแล้ว เป็นธรรมดาที่องค์กรจำเป็นต้องแสวงหาทรัพยากรใหม่จากภายนอก สอดคล้องกับวรรณกรรมที่ศึกษาด้านความสามารถเชิงพลวัตมุ่งความสนใจไปที่การสร้างพันธมิตรทางธุรกิจ เช่น งานศึกษาของ Eisenhardt & Martin (2000)

3. การปรับโครงสร้างทรัพยากร เช่นเดียวกับการรับรู้โอกาส การปรับโครงสร้างยังมีความเกี่ยวข้องในหลากหลายแง่มุม ทั้งความสามารถที่สร้างขึ้นจากทรัพยากรฐานภายในและความสามารถที่สามารถเข้าถึงได้จากภายนอก โดยความสามารถที่สร้างขึ้นจากทรัพยากรภายในนั้น จะเกี่ยวข้องกับการแปลงสภาพของความสามารถที่มีอยู่ นั่นคือ การเปลี่ยนรูปแบบหรือลักษณะของความสามารถที่มีอยู่ภายในองค์กร ซึ่งรวมไปถึงการพัฒนาความสามารถจากที่มีอยู่หรือการรวมตัวกันของความสามารถที่มีอยู่ ส่วนความสามารถที่สามารถเข้าถึงได้จากภายนอก หมายรวมถึงความสามารถที่ซื้อหาได้หรือถ่ายโอนทางกายภาพได้ความสามารถที่ได้รับการสร้างขึ้นใหม่หรือเข้าถึงได้ จะต้องมีการผสมผสานโครงสร้างความสามารถที่มีอยู่ด้วย การบูรณาการความสามารถจึงหมายถึง การรวมกันของความสามารถใหม่เข้าสู่องค์กร การเชื่อมต่อความสามารถใหม่ และการเชื่อมโยงเข้ากับทรัพยากรที่มีอยู่และความสามารถ ดังนั้นในบริบทของความสามารถเชิงพลวัต องค์กรจะต้องสามารถสนองตอบต่อการเปลี่ยนแปลงสภาพแวดล้อมทางธุรกิจโดยการปรับความสามารถของพวกเขาและกระบวนการปรับโครงสร้างใหม่ จึงมีความเกี่ยวข้องกับการค้นหาโอกาสและกระบวนการได้มาซึ่งทรัพยากร (Zahra & Nielsen, 2002)

อาจกล่าวได้ว่า “ความสามารถเชิงพลวัต” เป็นทรัพยากรซึ่งหลอมรวมเป็นวัฒนธรรมองค์การที่ไม่สามารถลอกเลียนแบบและไม่สามารถเคลื่อนย้ายได้ ซึ่งมีส่วนสำคัญยิ่งต่อการสร้างความได้เปรียบเหนือคู่แข่ง ในขณะที่การครอบครองทรัพยากรที่สามารถเข้าถึงโดยง่ายนั้น เป็นปัจจัยก่อให้เกิดความได้เปรียบในระยะสั้น ดังนั้นในการศึกษาคั้งนี้จึงกำหนดตัวบ่งชี้ความสามารถ

เชิงพลวัตในประเด็นที่เกี่ยวข้องกับความสามารถในการรับรู้โอกาสและประเมินสภาพแวดล้อมทางธุรกิจ การแสวงหาทรัพยากรและการสร้างพันธมิตร ซึ่งหมายรวมถึงความพร้อมขององค์กรและการเข้าถึงทรัพยากรทั้งที่จับต้องได้และจับต้องไม่ได้ และในประเด็นที่เกี่ยวข้องกับการปรับโครงสร้างและการประสานงานภายในนั้นจะหมายรวมถึงปัจจัยพื้นฐานขององค์กร ได้แก่ การกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ การจัดโครงสร้างทางบริหาร และการเชื่อมโยงแลกเปลี่ยนข้อมูล

วิธีการวิจัย

การวิจัยนี้มีขั้นตอนการดำเนินงาน คือ ขั้นที่ 1 ศึกษาแนวคิดความสามารถเชิงพลวัต และสังเคราะห์งานวิจัยที่เกี่ยวข้องทั้งในประเทศและต่างประเทศ ขั้นที่ 2 พัฒนารอบแนวคิดโดยสร้างแบบจำลองการวัดความสามารถเชิงพลวัตจากตัวบ่งชี้ที่ได้จากการสังเคราะห์งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ขั้นที่ 3 พัฒนาเครื่องมือและเก็บรวบรวมข้อมูล ขั้นที่ 4 การตรวจสอบความสอดคล้องระหว่างแบบจำลองที่พัฒนาขึ้นกับข้อมูลเชิงประจักษ์

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ผู้วิจัยอาศัยข้อมูลประชากรซึ่งเป็นผู้ส่งออกอาหารแปรรูป จากฐานข้อมูล Thailand's Exporters Directory ของกระทรวงพาณิชย์ ซึ่งมีจำนวนทั้งสิ้น 2,524 แห่ง (พฤศจิกายน 2555) จากนั้นจึงทำการกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างที่เหมาะสม เพื่อให้สอดคล้องตามข้อตกลงเงื่อนไขในการวิเคราะห์สมการโครงสร้าง โดยขนาดตัวอย่างขั้นต่ำที่ใช้ คือ 360 หน่วย ซึ่งสอดคล้องกับจำนวนตัวแปรที่ศึกษาในอัตราส่วน 20 ต่อ 1 ตัวแปร (นงลักษณ์ วิรัชชัย, 2542) ใช้การสุ่มตัวอย่างแบบหลายขั้นตอน โดยสุ่มเลือกจังหวัดและสถานประกอบการตามสัดส่วน ผู้วิจัยคาดการณ์การกระจายแบบสอบถามจากอัตราการตอบกลับในอดีตที่ 40% แล้วนำมาคำนวณได้จำนวนแบบสอบถามที่ต้องกระจายทั้งสิ้น 900 ฉบับ

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ผู้วิจัยอาศัยแบบสอบถามแบบมาตราประมาณค่า 5 ระดับที่พัฒนาขึ้น โดยมีข้อคำถามเกี่ยวกับความสามารถเชิงพลวัตขององค์กร รวม 27 ข้อ เมื่อตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหาโดยผู้เชี่ยวชาญจำนวน 5 ท่าน พบว่ามีข้อคำถามจำนวน 6 ข้อ ที่มีค่า IOC ไม่ผ่านเกณฑ์ที่กำหนด คงเหลือข้อคำถามจำนวน 21 ข้อ เมื่อทดลองกับกลุ่มตัวอย่างของประชากรที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างสำหรับการวิจัย จำนวน 30 คน พบว่ามีค่าสัมประสิทธิ์ความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับเท่ากับ 0.952 แสดงว่า เครื่องมือมีคุณภาพตามเกณฑ์ที่กำหนด

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยทำการเก็บรวบรวมข้อมูล ระหว่างเดือนธันวาคม 2556 ถึงมีนาคม 2557 โดยแบบสอบถามถูกนำส่งทางไปรษณีย์ ซึ่งเหมาะกับงานวิจัยที่มีกลุ่มตัวอย่างจำนวนมากอยู่กระจัดกระจายกัน โดยได้รับข้อมูลกลับคืนที่สมบูรณ์จำนวน 528 ฉบับ อัตราการตอบกลับคิดเป็นร้อยละ 58.67 ซึ่งผู้วิจัยสามารถยอมรับได้ สอดคล้องกับความพยายามในการสังเคราะห์งานวิจัยด้านการส่งออกของ Leonidou et al. (2002) ที่แสดงให้เห็นแนวโน้มของอัตราการได้รับคืนจากการส่งแบบสอบถาม พวกเขาพบว่า กว่าร้อยละ 55 ของงานวิจัยที่ถูกนำมาวิเคราะห์มีอัตราการตอบกลับอยู่ที่ประมาณ 30% หรือสูงกว่า

การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลประกอบด้วย 1) การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ โดยวิธีวิเคราะห์องค์ประกอบหลักและหมุนแกนองค์ประกอบแบบตั้งฉากโดยวิธีอโรทอนอลแบบแวนเดอร์เมเยอร์ และ 2) การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับที่สอง เพื่อตรวจสอบความสอดคล้องระหว่างแบบจำลองที่พัฒนาขึ้นกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยอาศัยโปรแกรมสำเร็จรูปในการวิเคราะห์โมเดลสมการโครงสร้าง

ผลการวิจัย

1. ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ

ในการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจเพื่อสกัดองค์ประกอบในครั้งนี้ โดยผู้วิจัยจะใช้เกณฑ์ในการพิจารณา คือ แต่ละองค์ประกอบจะต้องมีความแปรปรวนมากกว่า 1 ขึ้นไป ค่าของตัวแปรแต่ละตัวในองค์ประกอบจะต้องมีน้ำหนักองค์ประกอบ มากกว่า 0.3 ขึ้นไป โดยแต่ละองค์ประกอบนั้น จะต้องมีส่วนแปรปรวนตั้งแต่ 3 ตัวขึ้นไป หากตัวแปรใดมีน้ำหนักองค์ประกอบต่ำกว่า 0.3 จะถูกตัดออกไป ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจจากการวิเคราะห์ข้อคำถาม จำนวน 21 ข้อ พบว่ามีข้อ v12 ที่มีน้ำหนักองค์ประกอบต่ำกว่า 0.3 จึงถูกตัดออกไป เป็นผลให้คำถามลดลงเหลือ 20 ข้อ แม้ว่าการตัดบางตัวแปรออกจากการวิเคราะห์จะทำให้ตัวแปรในองค์ประกอบแต่ละด้านลดจำนวนลงจากกรอบแนวคิดแต่ยังคงมีความครอบคลุมองค์ประกอบสอดคล้องตามการทบทวนวรรณกรรมซึ่งผู้วิจัยสามารถยอมรับได้

จากการตรวจสอบข้อตกลงเบื้องต้นความเหมาะสมของเมทริกซ์สหสัมพันธ์ในภาพรวม เมื่อพิจารณาจากค่าสถิติ Bartlett's Test of Sphericity Chi-Square มีค่าเท่ากับ 7284.429 ค่าองศาอิสระ เท่ากับ 190 ค่า p เท่ากับ 0.000 ซึ่งแตกต่างจากศูนย์อย่างมีนัยสำคัญระดับ .01 และค่าดัชนี Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) เท่ากับ 0.591 ค่า Measures of Sampling Adequacy (MSA) ทุกตัวมีค่ามากกว่า 0.5 โดยมีค่าอยู่ระหว่าง 0.882 ถึง 0.962 แสดงว่า เมทริกซ์สหสัมพันธ์สหสัมพันธ์ของตัวแปรสังเกตได้ไม่ใช่เมทริกซ์เอกลักษณ์และบ่งชี้ว่ามีความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรมากพอ สามารถสร้างเป็นแบบจำลององค์ประกอบหรือตัวแบบการวัดความสามารถเชิงพลวัตขององค์กรได้ ค่าน้ำหนักองค์ประกอบแสดงดังตารางที่ 1

และจากตารางที่ 2 พบว่า ทุกองค์ประกอบมีค่าไอเกน มากกว่า 1 และมีร้อยละความแปรปรวนสะสมเท่ากับ 69.114 กล่าวคือ ตัวแปรสังเกตได้ทั้งหมดร่วมกันอธิบายความแปรปรวนขององค์ประกอบทั้ง 4 องค์ประกอบ

ได้ร้อยละ 69.114 จึงสามารถสรุปได้ว่า องค์ประกอบที่สกัดได้นี้ครอบคลุมประเด็นที่ศึกษา จากผลการวิเคราะห์ข้างต้นนี้ สามารถกำหนดชื่อตัวบ่งชี้ของความสามารถเชิงพลวัตสอดคล้องกับที่บททวนวรรณกรรมตั้งนี้ องค์ประกอบที่ 1 ประกอบด้วยข้อคำถาม v1-v6 กำหนดชื่อเป็นความสามารถในการรับรู้โอกาสทางธุรกิจ (Opp) มีตัวบ่งชี้ คือ Opp1-Opp6 องค์ประกอบที่ 2

ประกอบด้วยข้อคำถาม v7-v11 กำหนดชื่อเป็นการแสวงหาทรัพยากร (Res) มีตัวบ่งชี้คือ Res1-Res5 องค์ประกอบที่ 3 ประกอบด้วยข้อคำถาม v13-v15 กำหนดชื่อเป็นการแสวงหาความร่วมมือ (Coop) มีตัวบ่งชี้คือ Coop1-Coop3 และองค์ประกอบที่ 4 ประกอบด้วยข้อคำถาม v16-v21 กำหนดชื่อเป็นการปรับโครงสร้างทรัพยากร (Struc) มีตัวบ่งชี้คือ Struc1-Struc6

ตารางที่ 1 คำนวณน้ำหนักองค์ประกอบของตัวบ่งชี้ความสามารถเชิงพลวัต

ตัวบ่งชี้ของความสามารถเชิงพลวัต	ค่าน้ำหนักองค์ประกอบ			
	1	2	3	4
v1 กิจการสามารถคาดการณ์การเปลี่ยนแปลงของความต้องการสินค้าในตลาดส่งออก	.312	.233	.733	.040
v2 กิจการสามารถมองเห็นโอกาสใหม่ๆ เพื่อตอบสนองความต้องการของลูกค้าในตลาด	.243	.185	.735	.188
v3 กิจการมีความพยายามที่จะค้นหาลูกค้าในตลาดใหม่ๆ	.022	.222	.624	.434
v4 กิจการมีการสังเกตและคาดการณ์แนวโน้มการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยี	.274	.210	.704	.147
v5 กิจการมีความใส่ใจที่ดีในการตรวจสอบติดตามการเปลี่ยนแปลงของความสามารถในการทำงานเทียบกับคู่แข่ง	.468	.166	.608	.116
v6 กิจการวิเคราะห์คู่แข่งและมุ่งรักษาตำแหน่งการแข่งขันในตลาดส่งออก	.369	.297	.631	.152
v7 กิจการมีสถานะทางการเงินมั่นคง มีเงินทุนเพียงพอในการดำเนินงานในปัจจุบัน	.160	.855	.103	.158
v8 กิจการมีความสามารถในการจัดหาแหล่งเงินทุนที่มีต้นทุนการเงินต่ำ	.191	.793	.272	.035
v9 กิจการมีความสามารถในการบริหารจัดการสภาพคล่องทางการเงิน	.207	.845	.190	.041
v10 ผลิตภัณฑ์ของบริษัทมีคุณภาพเป็นที่ยอมรับในตลาดส่งออก	.182	.599	.297	.296
v11 กิจการมีบุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถในการทำธุรกิจระหว่างประเทศ	.177	.630	.226	.279
v13 กิจการมีการเชื่อมโยงความร่วมมือกับองค์กรอื่นภายในอุตสาหกรรมเดียวกัน	.373	.113	.201	.664
v14 กิจการมีการเชื่อมโยงความร่วมมือกับหน่วยงานภายนอก เช่น สถาบันการศึกษา หน่วยงานต่างๆ ของภาครัฐของไทยและของประเทศคู่ค้า	.216	.121	.134	.818
v15 กิจการมีการเชื่อมโยงความร่วมมือกับคู่ค้า พันธมิตรทางธุรกิจ ผู้ขายวัตถุดิบ ผู้กระจายสินค้า	.305	.350	.207	.699
v16 ในการดำเนินกิจกรรมด้านการส่งออก กิจการกำหนดวิสัยทัศน์ชัดเจนระดับบุคลากรมองอนาคต	.666	.272	.317	.170
v17 กิจการกำหนดพันธกิจ กลยุทธ์สอดคล้องกับวิสัยทัศน์	.794	.225	.193	.203
v18 กิจการใช้หลักการมีส่วนร่วมในการกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ และกลยุทธ์	.785	.189	.247	.093
v19 กิจการจัดสรรทรัพยากรและสิ่งอำนวยความสะดวกเพื่อการดำเนินงานเป็นไปตามวิสัยทัศน์ พันธกิจ และกลยุทธ์	.818	.197	.172	.197
v20 กิจการจัดโครงสร้างการบริหาร ขั้นตอนการปฏิบัติให้มีความคล่องตัวเอื้อต่อการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน	.745	.116	.268	.297
v21 กิจการปรับเปลี่ยนกระบวนการ แผนงานเพื่อตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงภายนอกได้อย่างเหมาะสม	.693	.148	.330	.316

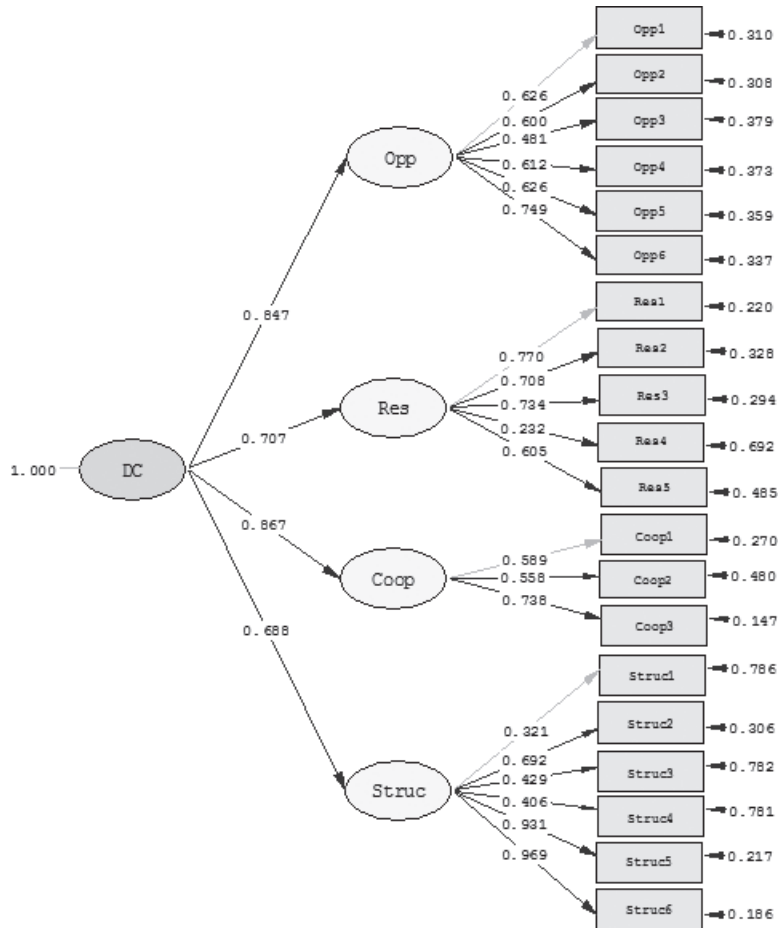
ตารางที่ 2 องค์ประกอบ ค่าไอเกน ค่าร้อยละความแปรปรวน และค่าร้อยละความแปรปรวนสะสมขององค์ประกอบ ในความสามารถเชิงพลวัต

องค์ประกอบ	Initial Eigenvalues			Extraction Sums of Squared Loadings		
	ผลรวม	ค่าร้อยละความแปรปรวน	ค่าร้อยละความแปรปรวนสะสม	ผลรวม	ค่าร้อยละความแปรปรวน	ค่าร้อยละความแปรปรวนสะสม
1	9.568	47.840	47.840	9.568	47.840	47.840
2	1.848	9.240	57.080	1.848	9.240	57.080
3	1.238	6.192	63.272	1.238	6.192	63.272
4	1.168	5.842	69.114	1.168	5.842	69.114

2. ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับที่สอง

เมื่อตรวจสอบความสอดคล้องของแบบจำลอง ที่มี 4 องค์ประกอบ ตัวแปรสังเกตได้ทั้งหมด 20 ตัว ซึ่งเป็นการตรวจสอบเพื่อยืนยันว่า แบบจำลองการวัดที่พัฒนาขึ้นมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์หรือไม่ โดยพิจารณาค่าดัชนีวัดความสอดคล้องจากค่าไคสแควร์ (χ^2) ค่าไคสแควร์สัมพันธ์ (χ^2/df) ร่วมกับค่าดัชนีอื่นๆ อาทิ เกณฑ์เปรียบเทียบของ Schermelleh-Engel,

Moosbrugger และ Müller (2003) ผลการพิจารณาพบว่า ค่าดัชนีทุกตัวผ่านเกณฑ์ที่ยอมรับได้ แสดงว่าแบบจำลองที่ได้ี้มีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ กล่าวคือ ค่าดัชนีวัดความสอดคล้องเชิงสัมบูรณ์ ค่าดัชนีวัดความสอดคล้องเชิงสัมพัทธ์ทุกตัวมีค่ามากกว่า 0.90 ค่าดัชนีวัดความสอดคล้องในรูปความคลาดเคลื่อนทุกตัว มีค่าน้อยกว่า 0.05 ค่าไคสแควร์สัมพันธ์ เท่ากับ 2.33



ค่า $\chi^2 = 347.54$ ค่าองศาอิสระ = 145 ค่า p = 0.000 ค่า NFI = 0.976 ค่า NNFI = 0.981

ค่า CFI = 0.986 ค่า RMSEA = 0.050 ค่า RMR = 0.035 ค่า SRMR = 0.044 ค่า GFI = 0.940 และค่า AGFI = 0.912

รูปที่ 1 แบบจำลององค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับที่สองของความสามารถเชิงพลวัต

จากรูปที่ 1 พบว่า ค่าน้ำหนักองค์ประกอบทุกตัว มีค่าเป็นบวกและแตกต่างจากศูนย์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าอยู่ระหว่าง 0.321 ถึง 0.969 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับที่สองขององค์ประกอบหลักทั้ง 4 ตัวแปร ได้แก่ ความสามารถในการรับรู้โอกาสทางธุรกิจ การแสวงหาทรัพยากร

การแสวงหาความร่วมมือ และการปรับโครงสร้างทรัพยากร มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ 0.847 0.707 0.867 และ 0.688 ตามลำดับ ค่าความแปรผันร่วมคิดเป็นร้อยละ 78.7 45.6 61.2 และ 73.0 ตามลำดับ รายละเอียดแสดงดังตารางที่ 3

ตารางที่ 3 ค่าน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐาน ค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐาน ค่า t-value และค่าความแปรผันร่วมของแบบจำลองการวัดความสามารถเชิงพลวัต

องค์ประกอบของแบบจำลองการวัดความสามารถเชิงพลวัต	ค่า Factor Loading	ค่า SE	ค่า t-value	ค่า R ²
ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับที่หนึ่ง				
Opp1	0.626	-	-	0.536
Opp2	0.600	0.032	18.526	0.516
Opp3	0.481	0.038	12.569	0.358
Opp4	0.612	0.042	14.554	0.478
Opp5	0.626	0.042	14.747	0.499
Opp6	0.749	0.046	16.251	0.603
Res1	0.770	-	-	0.748
Res2	0.708	0.037	19.327	0.627
Res3	0.734	0.037	20.102	0.668
Res4	0.232	0.034	6.747	0.079
Res5	0.605	0.037	16.552	0.453
Coop1	0.589	-	-	0.612
Coop2	0.558	0.043	12.926	0.484
Coop3	0.738	0.045	16.367	0.820
Struc1	0.321	-	-	0.078
Struc2	0.857	0.125	6.879	0.609
Struc3	0.429	0.059	7.328	0.132
Struc4	0.406	0.054	7.564	0.121
Struc5	0.931	0.139	6.688	0.722
Struc6	0.969	0.144	6.709	0.766
ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับที่สอง				
Opp	0.847	0.053	15.966	0.787
Res	0.707	0.050	14.080	0.456
Coop	0.867	0.058	15.063	0.612
Struc	0.688	0.106	6.513	0.730

หมายเหตุ: ค่า t-value ≥ 2.58 แสดงว่ามีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากการคำนวณค่าความเที่ยงและค่าเฉลี่ยความแปรปรวนที่สกัดได้ของตัวแปรแฝง พบว่า มีค่าความเที่ยงของตัวแปรแฝงอยู่ระหว่าง 0.774 ถึง 0.892 และมีค่าเฉลี่ยความแปรปรวนที่สกัดได้ของตัวแปรแฝงอยู่ระหว่าง 0.500 ถึง 0.639 เกณฑ์ที่ใช้ในการพิจารณาของ Hair et al. (2010) คือค่าความเที่ยงควรมากกว่า

0.70 และค่าเฉลี่ยความแปรปรวนที่สกัดได้ควรมากกว่า 0.50 ดังนั้นจึงสามารถสรุปได้ว่า องค์ประกอบเหล่านี้สามารถอธิบายความแปรปรวนของตัวแปรได้ดี และมีความเที่ยงตรงในการวัดอยู่ในระดับสูง รายละเอียดแสดงดังตารางที่ 4

ตารางที่ 4 ค่าความเที่ยงและค่าเฉลี่ยความแปรปรวนที่สกัดได้ของตัวแปรแฝง

ตัวแปรแฝง	ค่าความเที่ยง, ρ_c	ค่าเฉลี่ยความแปรปรวนที่สกัดได้, ρ_v
ความสามารถในการรับรู้โอกาสทางธุรกิจ (Opp)	0.852	0.500
การแสวงหาทรัพยากร (Res)	0.892	0.515
การแสวงหาความร่วมมือ (Coop)	0.840	0.639
การปรับโครงสร้างทรัพยากร (Struc)	0.774	0.509

สรุปและอภิปรายผล

จากการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ โดยอาศัยข้อคำถามที่พัฒนาขึ้น จำนวน 20 ข้อ สามารถจัดกลุ่มตัวแปรและกำหนดเป็นตัวบ่งชี้ของความสามารถเชิงพลวัตได้ 4 องค์ประกอบ คือ ความสามารถในการรับรู้โอกาสทางธุรกิจ การแสวงหาทรัพยากร การแสวงหาความร่วมมือ และการปรับโครงสร้างทรัพยากร ซึ่งสอดคล้องกับที่ทบทวนวรรณกรรม และจากการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับที่สอง ได้พิสูจน์แล้วว่า ตัวแปรขององค์ประกอบหลักทั้ง 4 ตัว มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบทุกตัวมีค่าเป็นบวกและแตกต่างกันจากศูนย์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 อีกทั้งจากการตรวจสอบยืนยันว่า แบบจำลองการวัดที่พัฒนาขึ้นมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ และมีความเที่ยงตรงในการวัดอยู่ในระดับสูง ซึ่งสามารถสรุปได้ว่า ตัวบ่งชี้ที่สร้างขึ้นนี้มีความเหมาะสมสามารถใช้เป็นตัววัดความสามารถเชิงพลวัตของผู้ประกอบการส่งออกได้

จากข้อค้นพบจึงสนับสนุนว่า ภายใต้สภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลง ผู้ประกอบการธุรกิจระหว่างประเทศจำเป็นต้อง

ที่พัฒนาทรัพยากร ความสามารถของตนเองอย่างต่อเนื่องเพื่อก้าวไปสู่ความท้าทายในอนาคต ผู้ประกอบการควรคาดเดาการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมต่างๆ ในตลาดส่งออกและแสวงหาโอกาสใหม่ๆ เพื่อตอบสนองความต้องการของลูกค้าในตลาดส่งออก ซึ่งเป็นสิ่งจำเป็นสำหรับการดำเนินงานธุรกิจระหว่างประเทศ เช่นเดียวกับการได้มาซึ่งทรัพยากรที่มีประสิทธิภาพ ทั้งด้านการเงิน การผลิตผลิตภัณฑ์และบุคลากรเพื่อการปฏิบัติงานด้านการส่งออกก็เป็นสิ่งจำเป็นต่อองค์กร ถ้าหากองค์กรขาดความสัมพันธ์กันของทรัพยากรภายในแล้ว จำเป็นต้องแสวงหาทรัพยากรใหม่จากภายนอกผ่านการสร้างความร่วมมือ อีกทั้งการจัดให้มีโครงสร้างการบริหารเฉพาะสำหรับกิจกรรมด้านการส่งออก รวมถึงมีการปรับเปลี่ยนกระบวนการ แผนงาน เพื่อตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงภายนอกที่เหมาะสม หากธุรกิจปรับปรุงความรู้ในการปฏิบัติงานในตลาดต่างประเทศได้ดีขึ้น ย่อมมีส่วนช่วยให้มีผลการดำเนินงานด้านการส่งออกดีขึ้นตามไปด้วย กล่าวคือ เมื่อพวกเขาก้าวเข้าสู่การแข่งขันในตลาดสากล จำเป็นต้องมีการพัฒนาความสามารถเชิงพลวัต มีการ

ปรับโครงสร้างองค์กร มีการจัดสรรทรัพยากรและการประสานความร่วมมือกับเครือข่าย ซึ่งจะช่วยให้การดำเนินงานระหว่างประเทศใช้ประโยชน์จากความสามารถขององค์กรในการแข่งขันเพื่อปรับปรุงประสิทธิภาพผลการดำเนินงานโดยรวมขององค์กร การแสวงหาความร่วมมือกับหน่วยงานภายนอก เช่น ซัพพลายเออร์ ผู้ขายวัตถุดิบ ผู้กระจายสินค้า เป็นตัวบ่งชี้หนึ่งในการสามารถเชิงพลวัต ซึ่งงานวิจัยในอดีตแสดงให้เห็นว่าการแสวงหาความร่วมมือนั้นมีความสัมพันธ์ทางบวกอย่างมีนัยสำคัญกับผลการดำเนินงานด้วยเช่นกัน อาจนำสู่ข้อสรุปที่ว่า หากผู้ส่งออกอาหารแปรรูปของไทยมีการดำเนินงานอย่างใกล้ชิดกับองค์กรที่เกี่ยวข้องในอุตสาหกรรมการปรับปรุงคุณภาพและพัฒนาผลิตภัณฑ์ การเชื่อมโยงความร่วมมือในห่วงโซ่อุปทานดังกล่าวจึงเป็นเหมือนทรัพยากรและความสามารถในการเข้าถึงข้อมูลความรู้ที่ทรงคุณค่าอันนำมาซึ่งความได้เปรียบในการแข่งขัน

ข้อเสนอแนะ

1. สำหรับผู้ประกอบการด้านการส่งออกอาหารแปรรูป สามารถใช้เป็นแนวทางในการวิเคราะห์ประเมินความสามารถเชิงพลวัตขององค์กร อีกทั้งยังสามารถนำไปใช้ในการเทียบเคียงความสามารถของผู้ส่งออก
2. ภาครัฐและหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง สามารถใช้เป็นแนวทางในการพิจารณาให้การส่งเสริมสนับสนุนด้านปัจจัยความสามารถระดับองค์กรให้สอดคล้องกับ

ผู้ประกอบการส่งออกอาหารของไทย เพื่อการพัฒนาความสามารถในการแข่งขัน อาทิ ด้านความสามารถในการจัดหาแหล่งเงินทุน การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ และการพัฒนาผลิตภัณฑ์ เป็นต้น

3. สำหรับผู้ที่สนใจอาจนำผลการจำแนกตัวชี้วัดองค์ประกอบของความสามารถเชิงพลวัตขององค์กรที่ได้จากการศึกษานี้ นำไปใช้ต่อยอดในการศึกษาที่เชื่อมโยงความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอื่นๆ เช่น การจัดการธุรกิจระหว่างประเทศ การตลาดระหว่างประเทศ การจัดการเชิงกลยุทธ์ อาทิเช่น ความสัมพันธ์ระหว่างความสามารถเชิงพลวัตกับผลการดำเนินงานและความอยู่รอดขององค์กร

4. การศึกษาวิจัยในครั้งต่อไป สามารถทำได้หลายแง่มุม อาทิ การศึกษาความสามารถเชิงพลวัตขององค์กรในกลุ่มอุตสาหกรรมหรือธุรกิจบริการอื่นๆ หรือศึกษาเปรียบเทียบความสามารถเชิงพลวัตระหว่างองค์กรที่มีขนาดแตกต่างกัน การเพิ่มตัวชี้วัดความสามารถเชิงพลวัตขององค์กรในหลากหลายมิติ อาทิเช่น ความสามารถในการเรียนรู้ รวมถึงการทำ Cross Validation โดยใช้แบบจำลองทางเลือกเทียบกับแบบจำลองที่พัฒนาขึ้นจากการวิจัยนี้ เพื่อหาแบบจำลองที่เหมาะสมที่สุดภายใต้บริบทที่ศึกษาและอาจเพิ่มเติมการตรวจสอบแบบสามเส้าในประเด็นความเหมาะสมขององค์ประกอบและตัวบ่งชี้ในแบบจำลองที่พัฒนาขึ้นโดยอาศัยความคิดเห็นจากผู้ทรงคุณวุฒิ ทั้งนี้เพื่อทวนสอบผลการศึกษาเชิงปริมาณ

บรรณานุกรม

- กระทรวงพาณิชย์. (2555). *ฐานข้อมูล Thailand Trading Report*. สืบค้นเมื่อ 26 ธันวาคม 2555, จาก <http://www2.ops3.moc.go.th/>
- กระทรวงอุตสาหกรรม. (2554). *แผนแม่บทการพัฒนาอุตสาหกรรมไทย พ.ศ. 2555-2574*. สืบค้นเมื่อ 26 สิงหาคม 2555, จาก <http://www.industry.go.th/5/Forms/AllItems.aspx>
- นงลักษณ์ วิรัชชัย. (2542). *โมเดลลิสม์: สถิติวิเคราะห์สำหรับการวิจัย* (พิมพ์ครั้งที่ 3). กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- Amit, R. & Schoemaker, P. J. (1993). Strategic assets and organisational rent. *Strategic Management Journal*, 14(January), 33-46.
- Augier, M. & Teece, D. J. (2009). Dynamic Capabilities and the Role of Managers. *Organization Science*, 20(2), 410-421.
- Cillo, P., Verona, G. & Vicari, S. (2007). The interlink between resources and Capabilities: towards a theoretical frame for the development of dynamic capabilities. *International Journal of Learning and Intellectual Capital*, 4(1), 111-131.
- Eisenhardt, K. M. & Martin, J. A. (2000). Dynamic Capabilities: What Are They?. *Management Journal*, 21(10/11), 1105-1121.
- Griffith, D. A. & Harvey, M. G. (2001). A Resource Perspective of Global Dynamic Capabilities. *Journal of International Business Studies*, 32(3), 597-606.
- Hair, J. F., Black, W. C., Babin, B. J. & Anderson, R. E. (2010). *Multivariate data analysis*. (7th ed.). New Jersey: Prentice-Hall.
- Helfat, C. E. (1997). Know-how and Asset Complementarity and Dynamic Capability Accumulation: The Case of R&D. *Strategic Management Journal*, 24(10), 997-1010.
- Helfat, C. E., Finkelstein, S., Mitchell, W., Peteraf, M. A., Singh, H., Teece, D. J. & Winter, S. G. (2007). *Dynamic Capabilities: Understanding Strategic Change in Organizations*. Malden MA: Blackwell Publishers.
- Lee, J., Lee, K. & Rho, S. (2002). An Evolutionary Perspective on Strategic Group Emergence: A Genetic Algorithm-Based Model. *Strategic Management Journal*, 23(8), 727-747.
- Leonidou, L. C., Katsikeas, C. S. & Samiee, S. (2002). Marketing strategy determinants of export performance: A meta-analysis. *Journal of Business Research*, 55(1), 51-67.
- Macpherson, A., Jones, O. & Zhang, M. (2004). Evolution or revolution? Dynamic capabilities in a knowledge-dependent firm. *R&D Management*, 34(2), 161-175.
- Prahalad, C. K. & Hamel, G. (1990). The core competence of the corporation. *Harvard Business Review*, 68(May-June), 79-91.
- Priem, R. L. & Butler, J. E. (2001). Is the Resource-Based View a Useful Perspective for Strategic Management Research?. *Academy of Management Review*, 26(1), 22-40.

- Rindova, V. & Taylor, M. S. (2002). *Dynamic Capabilities as Macro and Micro Organizational Evolution*. Retrieved June 1, 2011, from <http://libra.msra.cn/Publication/6944265/dynamic-capabilities-as-macro-and-micro-organizational-evolution>
- Schermelleh-Engel, K., Moosbrugger, H. & Müller, H. (2003). Evaluating the fit of structural equation models: Test of significance and descriptive goodness-of-fit measures. *Methods of Psychological Research – Online*, 8(2), 23-74.
- Teece, D. J. & Pisano, G. (1994). The Dynamic Capabilities of Firms: An Introduction. *Industrial and Corporate Change*, 3(E), 537-556.
- Teece, D. J., Pisano, G. & Shuen, A. (1997). Dynamic capabilities and strategic management. *Strategic Management Journal*, 18(7), 509-533.
- Teece, D. J. (2007). Explicating dynamic capabilities: the nature and microfoundations of enterprise performance. *Strategic Management Journal*, 28, 1319-1350.
- Wang, C. L. & Ahmed, P. K. (2007). Dynamic Capabilities: A Review and Research Agenda. *International Journal of Management Reviews*, 9(1), 31-51.
- Wernerfelt, B. (1995). The resource-based view of the firm: Ten years after. *Strategic Management Journal*, 16(March), 171-174.
- Winter, S. G. (2003). Understanding Dynamic Capabilities. *Strategic Management Journal*, 24(10), 991-995.
- Zahra, S. & George, G. (2002). Absorptive Capacity: A Review, Reconceptualization and Extension. *Academy of Management Review*, 27(2), 185-203.
- Zahra, S. & Nielsen, A. (2002). Sources of capabilities, integration and technology commercialization. *Strategic Management Journal*, 23(5), 377-398.
- Zollo, M. & Winter, S. G. (2002). Deliberate Learning and the Evolution of Dynamic Capabilities. *Organization Science*, 13(3), 339-351.
- Zucchella, A. & Scabini, P. (2007). *International entrepreneurship: theoretical foundations and practices*. London: Palgrave Macmillan.

Translated Thai References

- Ministry of Commerce. (2012). *Database of Thailand Trading Report*. Retrieved December 26, 2012, from, <http://www2.ops3.moc.go.th/> [in Thai]
- Ministry of Industry. (2011). *National Industrial Development Master Plan for 2012-2031*. Retrieved August 26, 2012, from <http://www.industry.go.th/5/Forms/AllItems.aspx> [in Thai]
- Wiratchai, N. (1999). *LISREL: Statistical analysis for research*. (3rd ed.). Bangkok: Chulalongkorn University Printing House. [in Thai]



Name and Surname: Thantip Pojsupap

Highest Education: Doctoral degree in Business Administration,
Naresuan University

University or Agency: Kasembundit University

Field of Expertise: International Business Management and Industrial
Management

Address: 1761 Pattanakarn Rd., Suanluang, Bangkok 10250