

คุณฉันทิพนธ์ฉบับนี้ ได้พิจารณาถึงพลวัตขององค์การนวัตกรรมและการจัดการ นวัตกรรมที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างมากในรอบ 50 ปีที่ผ่านมา โดยเฉพาะอย่างยิ่งใน ส่วนของแนวคิดและแนวการปฏิบัติ นอกจากนี้ ยังมุ่งเน้นในการพัฒนาตัวแบบความสามารถ ในการสร้างสรรค์นวัตกรรมของนักวิจัย โดยการวิจัยเพื่อค้นหาปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อ ความสามารถในการสร้างสรรค์นวัตกรรมของนักวิจัย

ระเบียบวิธีวิจัยเป็นแบบการวิจัยเชิงสำรวจ โดยใช้ข้อมูลทุติยภูมิ และปฐมภูมิ อาทิ การค้นคว้าวรรณกรรมและเอกสารต่างๆ เพื่อกำหนดแนวคิด การสัมภาษณ์ผู้บริหาร องค์การนวัตกรรม การใช้สถิติในการวิเคราะห์และประเมินผลจากแบบสอบถามที่ตอบ กลับจากนักวิจัย อาทิเช่น การทดสอบการทดสอบความเชื่อถือได้ (reliability test) ของ แบบสอบถาม การทดสอบความเที่ยงตรง (validity test) ของแบบสอบถาม การวิเคราะห์ ปัจจัย (factor analysis) การวิเคราะห์สหสัมพันธ์ (correlation) และการวิเคราะห์ถดถอยพหุ (multiple regression analysis) เป็นต้น

ผลที่ได้จากการวิจัยเชิงคุณภาพ พบว่า แนวคิดการจัดการนวัตกรรมมี 5 แนวทาง ดังต่อไปนี้ แนวคิดการจัดการนวัตกรรมเป็นการจัดการการประดิษฐ์คิดค้น แนวคิดการ จัดการนวัตกรรมเป็นการจัดการเทคโนโลยี แนวคิดการจัดการนวัตกรรมเป็นการจัดการ การตลาด แนวคิดการจัดการนวัตกรรมเป็นการจัดการความรู้ แนวคิดการจัดการนวัตกรรม เป็นการจัดการห่วงโซ่ความสัมพันธ์ แนวคิดต่าง ๆ เหล่านี้ให้ความสำคัญกับทรัพยากร นวัตกรรม (ทุนทางการเงิน ทุนทางทรัพยากรมนุษย์ ทุนทางกายภาพ และทุนทางสังคม) และองค์ประกอบในการจัดการนวัตกรรมที่แตกต่างกัน อย่างไรก็ตาม จากการวิจัยเชิง ปริมาณ แสดงให้เห็นและยืนยันว่า ทรัพยากรนวัตกรรมและองค์ประกอบในการจัดการ นวัตกรรมทุกปัจจัยนั้นส่งผลกระทบต่อความสามารถในการสร้างสรรค์นวัตกรรมของ นักวิจัย

ผลจากการวิจัยทั้งเชิงคุณภาพและเชิงปริมาณ แสดงให้เห็นว่า การจัดการนวัตกรรม ไม่ควรที่จะพิจารณานวัตกรรมในลักษณะปรากฏการณ์แยกส่วนที่เกิดจากปัจเจกบุคคล เท่านั้น (แนวคิดการจัดการนวัตกรรมเป็นการจัดการการประดิษฐ์คิดค้น) แต่ควรที่จะ พิจารณานวัตกรรมในลักษณะที่เป็นกระบวนการปฏิสัมพันธ์ (แนวคิดการจัดการนวัตกรรม เป็นการจัดการเทคโนโลยี แนวคิดการจัดการนวัตกรรมเป็นการจัดการการตลาด แนวคิด การจัดการนวัตกรรมเป็นการจัดการความรู้ แนวคิดการจัดการนวัตกรรมเป็นการจัดการ ห่วงโซ่ความสัมพันธ์) ที่เกี่ยวข้องไม่เพียงแต่ทุนที่จับต้องได้เท่านั้น (ทุนทางการเงิน ทุน ทางทรัพยากรมนุษย์ และทุนทางกายภาพ) เท่านั้น แต่ยังเกี่ยวข้องกับทุนที่จับต้องไม่ได้ที่ เรียกว่าทุนทางสังคม โดยเฉพาะอย่างยิ่ง ทุนทางสังคมเชื่อมโยง (bridging social capital) ที่มีบทบาทสำคัญในการส่งเสริมและกระตุ้นความสามารถของนักวิจัยในการแลกเปลี่ยน ความรู้แฝงเร้นที่ไม่สามารถอธิบายได้ด้วย ทฤษฎีนวัตกรรมก่อนหน้านี้

The dissertation examined the dynamics of the organization of innovation and innovation management. These dynamics have drastically changed in the last fifty years, not least in concepts and practices. This dissertation aims to develop an innovative capability model of the researcher by investigating the factors that affect innovative capability on the part of the researcher.

The research methodology was exploratory and utilized multiple approaches. Literature and documents were analyzed to extract apposite concepts. In-depth interviews were conducted with senior managers of innovative organizations. A questionnaire was used to evaluate feedback

provided by general researchers. The data obtained were statistically analyzed and subjected to testing by means of a reliability test, a validity test, factor analysis, as well as through the applications of the correlation and multiple regression analytic techniques.

The results obtained from the qualitative investigation reveal that there are five innovative management concepts. Under this rubric fall innovative management as management of invention, management of technology, management of marketing, management of knowledge, and as chain-link management. The concept of chain-link management itself involves using resources in an innovative fashion. These resources are financial, human, physical and social capital. In addition, the concept of chain-link management invokes elements of innovative management in a variety of ways.

Furthermore, the findings obtained from quantitative research in this regard are complementary, in as much as they show and confirm that all innovative resources and innovative management elements affect the innovative capabilities of researchers.

The findings in regard to both qualitative research and quantitative research imply that innovation management should no longer be conceived of as a discrete event arising from isolated individuals (innovation management as invention management), but should rather be considered as an interactive process (innovation management as technology management, innovation management as marketing management, innovation management as knowledge management and innovation management as chain-link management).

Thus, as an interactive process, innovative management involves not only tangible assets, namely, financial capital, human capital, and physical capital (such items of infrastructure as research institutes, science parks, etc.), but also intangible assets or social capital. Social capital, especially “bridging social capital,” plays an important role in enhancing and stimulating the innovative capabilities of researchers in exchanging and transferring tacit knowledge, a state of affair which cannot be explained by prior theories of innovation.