Veridian E-Journal, Silpakorn University
ISSN 1906 - 3431

บรรยากาศการสร้างนวัตกรรมที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการสร้างสรรค์นวัตกรรมของพนักงานบริษัทเอกชนแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานคร*

Innovative Climate effects to Innovative Creative Behavior of employee in Private Company, Bangkok

Received:	*October*	*30, 2018*
Revised:	*June*	*24, 2019*
Accepted:	*June*	*25, 2019*

วัลลภ วรรณโอสถ (Wanlop Wannaosote)**
ประสพชัย พสุนนท์ (Prasopchai Pasunon)***

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาบรรยากาศการสร้างนวัตกรรมที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการสร้างสรรค์นวัตกรรมของพนักงานบริษัทเอกชนแห่งหนึ่ง ในเขตกรุงเทพมหานคร ประชากรในการวิจัย คือ พนักงานในบริษัทเอกชนแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานคร จำนวน 127 คน โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการวิจัย สถิติที่ใช้ในการวิจัยประกอบด้วย สถิติความถี่ จำนวนร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและการถดถอยแบบพหุคูณ โดยการเลือกตัวแปรเข้าสมการแบบขั้นตอน ผลการวิจัยพบว่า บรรยากาศการสร้างนวัตกรรม 4 ด้าน คือ 1.ด้านการควบคุม คือ ลักษณะของนโยบายและกฎระเบียบต่างๆที่บริษัทกำหนด 2.ด้านการมีส่วนร่วม คือ บริษัทเปิดโอกาสให้พนักงานได้มีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็น 3.ด้านความเจริญก้าวหน้าและการพัฒนา คือ การส่งเสริมให้พนักงานมีโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน การสนับสนุนการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มประสบการณ์ทำงานและความสามารถ 4.ด้านรางวัลและผลตอบแทน คือ การให้ผลตอบแทนแก่พนักงานในองค์กรทั้งในรูปที่เป็นตัวเงินและไม่เป็นตัวเงิน ส่งผลต่อพฤติกรรมการสร้างสรรค์นวัตกรรมของพนักงาน อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 โดยสามารถทำนายพฤติกรรมการสร้างสรรค์นวัตกรรมของพนักงานได้ร้อยละ 78.40

คำสำคัญ : บรรยากาศการสร้างนวัตกรรม, พฤติกรรมการสร้างนวัตกรรม

* บทความฉบับนี้มีจุดประสงค์เพื่อศึกษาบรรยากาศการสร้างนวัตกรรมที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการสร้างสรรค์นวัตกรรมของพนักงานบริษัทเอกชนแห่งหนึ่ง ในเขตกรุงเทพมหานคร

The Research purpose to study about Innovative Climate effects to Innovative Creative Behavior of employee in Private Company, Bangkok.

** คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยศิลปากร, 0909941245, E-mail : wanlop.wannaosote@hotmail.com,
Faculty of Management Science, Silpakorn University

*** รองศาสตรจารย์ ดร. คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยศิลปากร
Associate Professor, Faculty of Management Science, Silpakorn University

Abstract

The objectives of this research were to study Innovative Climate effects to Innovative Creative Behavior of employee in Private Company, Bangkok. The sample of 127 respondents who are hired by Private Company in Bangkok were studied. Questionnaires were used to collect the data; Descriptive Statistics: frequency, percentage, mean, standard deviation. The statistics were applied the Stepwise Multiple Regression to analysis. In terms of antecedent found out Innovative Climate 4 factors were 1. Control – The policy and rules of organization were prescribed 2. Participation – Organization opens up to gain more agreements directly with employees for sharing. 3. Growing and Development – Support to employee for being promoted in career path, Giving the intensive training program to learn more working experiences and ability 4. Incentive and Income – Payable for employee as gift: not only money also can be more valuable (touchable and useful) which are the most significance to directly effects to Innovative & Creative Behavior of employee in 78.40%

Keywords: Innovation Climate, Innovation Creative Behavior

บทนำ

การแข่งขันในโลกธุรกิจเป็นสิ่งที่หลีกเลี่ยงไม่ได้ ธุรกิจจำเป็นที่จะต้องเรียนรู้และเข้าใจในความต้องการของลูกค้าและเข้าใจถึงการเปลี่ยนแปลงสภาพแวดล้อมทางการแข่งขันทางธุรกิจ การสร้างความได้เปรียบทางการแข่งขันและการจัดการทรัพยากรที่มีอยู่ของธุรกิจจึงเป็นสิ่งจำเป็น นวัตกรรรมใหม่ๆของธุรกิจเป็นอีกวิธีหนึ่งที่จะช่วยให้ธุรกิจสามารถที่เพิ่มศักยภาพในการแข่งขันได้ ธุรกิจจึงจำเป็นจะต้องมีแนวคิดและกระบวนการในการสร้างนวัตกรรมใหม่ๆ ซึ่งพนักงานในบริษัทเป็นส่วนหนึ่งในการช่วยสร้างนวัตกรรมใหม่ๆให้เกิดขึ้น (Wuryanti, Kuncoro., Wa, Ode Surian., 2018)

ทักษะและความรู้ของพนักงานเป็นสิ่งสำคัญที่องค์กรจะสร้างความได้เปรียบทางการแข่งขัน การให้พนักงานได้แสดงความรู้ ความชำนาญ องค์กรจำเป็นจะต้องสร้างบรรยากาศเพื่อให้พนักงานได้มีโอกาสในการใช้องค์ความรู้ในการสร้างนวัตกรรม ความท้าทายในการแข่งขันเกิดขึ้นได้หากองค์กรตระหนักดีว่าความสามารถในการคิดค้นนวัตกรรมของพนักงานเชื่อมโยงกับการแข่งขันทางธุรกิจ (Anyanitha K., Orapan K, 2018) การทำให้เกิดนวัตกรรมนั้น องค์กรจะต้องอาศัยการทำงานของพนักงานซึ่งได้รับการสนับสนุนจากองค์กร ทั้งทางด้านผู้บริหารและบรรยากาศในการสร้างนวัตกรรมในองค์กร (ธนกฤต, 2558) โดยบรรยากาศการสร้างนวัตกรรม คือ คุณลักษณะที่คงที่และเป็นคุณลักษณะทั้งหมดขององค์กรที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของพนักงาน อีกทั้งยังหมายถึงลักษณะสภาพแวดล้อมภายในองค์กร ซึ่งพนักงานในองค์กรสามารถรับรู้ได้ทั้งทางตรงและทางอ้อม โดยมีผลต่อพฤติกรรมการทำงานและประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน (ศิวนันท์, 2554)

พฤติกรรมการสร้างสรรค์นวัตกรรมของพนักงาน คือ การแสดงถึงจุดมุ่งหมายของพนักงานต่อการสร้างสรรค์กระบวนการทำงาน หรือ การริเริ่มงานใหม่ๆ และการแสดงออกถึงความคิดที่เป็นประโยชน์ต่อการดำเนินงานขององค์กร รวมทั้งพนักงานมีพฤติกรรมการทำงานเชิงรุกและการแสวงหาโอกาสในการแสดงความคิดของพนักงาน (ศิวนันท์, 2554) พฤติกรรมการสร้างสรรค์นวัตกรรมของพนักงานเป็นกระบวนการที่มุ่งจะเปลี่ยนแปลงวิธีการทำงาน ความรู้ ความสามารถ ทักษะและทัศนคติของพนักงานให้เป็นไปในทางที่ดีขึ้นเพื่อให้พนักงานสามารถที่จะเปลี่ยนแปลงตัวเองเพื่อบรรลุเป้าหมายในการทำงานและเป้าหมายขององค์กรอย่างมีประสิทธิภาพ (ธนกฤต, 2558) จากที่กล่าวมาข้างต้นจะเห็นได้ว่าหากพนักงานหนึ่งคนจะมีการสร้างสรรค์นวัตกรรมออกมาจะต้องได้รับแรงสนับสนุนหลายๆด้าน ทั้งตัวพนักงานเอง หัวหน้างาน องค์กร เพื่อช่วยส่งเสริมให้พนักงานกล้าที่จะคิดริเริ่มสิ่งใหม่ๆ ดังนั้นผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษา บรรยากาศการสร้างนวัตกรรมที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการสร้างสรรค์นวัตกรรมของพนักงาน

วัตถุประสงค์การวิจัย

เพื่อศึกษาบรรยากาศการสร้างนวัตกรรมที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการสร้างสรรค์นวัตกรรมของพนักงานบริษัทเอกชนแห่งหนึ่ง ในเขตกรุงเทพมหานคร

แนวความคิดเกี่ยวกับบรรยากาศการสร้างนวัตกรรมและพฤติกรรมการสร้างสรรค์นวัตกรรม

บรรยากาศการสร้างนวัตกรรม คือ สภาพแวดล้อมในการทำงานที่ส่งผลต่อการทำงานร่วมกันของพนักงานในองค์กรและก่อให้เกิดบรรยากาศในการทำงาน ทำให้พนักงานทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ(ศิวนันท์, 2554)

(สิมาภา, 2553) ได้แบ่งองค์ประกอบของบรรยากาศการสร้างนวัตกรรม ออกเป็น 6 ด้าน คือ

1. ด้านการมีส่วนร่วม หมายถึง องค์กรเปิดโอกาสให้พนักงานได้มีส่วนร่วมในการการแสดงความคิดเห็นการทำงานได้อย่างอิสระ และช่วยองค์กรแก้ไขปัญหา

2. ด้านโครงสร้าง หมายถึง องค์กรมีการกำหนดกน้าที่การทำงาน สายบังคับบัญชาภายใน กระบวนการทำงาน และการประชาสัมพันธ์ภายในองค์กร

3. ด้านการให้รางวัลและผลตอบแทน หมายถึง การให้ผลตอบแทนแก่พนักงานในองค์กรทั้งในรูปที่เป็นตัวเงินและไม่เป็นตัวเงิน การกำหนดผลตอบแทนเมื่อพนักงานทำงานได้ตามเป้าหมายขององค์กร

4. ด้านความอบอุ่นและการสนับสนุน หมายถึง ความรู้สึกเป็นมิตรภายในองค์กร การยอมรับ การทำงานเป็นทีม การให้ความร่วมมือกันของเพื่อนร่วมงาน

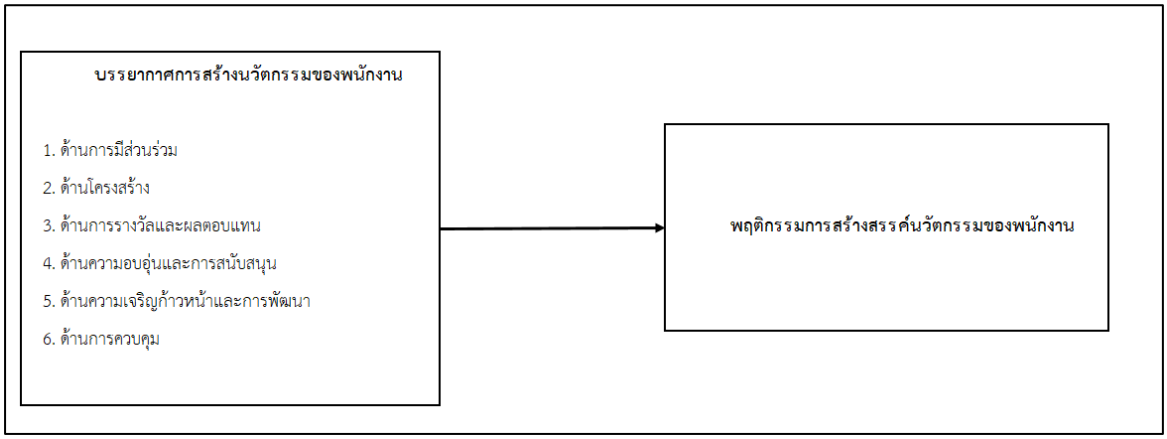
5. ด้านความเจริญก้าวหน้าและการพัฒนา หมายถึง การส่งเสริมให้พนักงานมีโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน การสนับสนุนการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มประสบการณ์ทำงานและความสามารถ

6. ด้านการควบคุม หมายถึง ลักษณะของนโยบายและกฎระเบียบต่างๆที่องค์กรกำหนดขึ้นเพื่อควบคุมพฤติกรรมของพนักงานในองค์กรให้เป็นไปในทิศทางเดียวกัน ตลอดจนมาตรฐานในการทำงานที่องค์กรกำหนดขึ้นเพื่อให้พนักงานได้มีการปรับปรุงและพัฒนาผลการปฏิบัติงานให้ผลดี

พฤติกรรมการสร้างสรรค์นวัตกรรมของพนักงาน เป็นกระบวนการที่พนักงานแสดงออกถึงความรู้ ความสามารถ ความเข้าใจ ตลอดจนทัศนคติ อันเป็นผลให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพมากขึ้น รวมถึงการเปลี่ยนแปลงของพนักงานในด้านความรู้ ความสามารถและวิธีการทำงาน (ธนกฤต, 2558) ตัวบ่งชี้ของพฤติกรรมการสร้างสรรค์นวัตกรรมของพนักงานประกอบไปด้วย ความคิดสร้างสรรค์ของพนักงาน คือ พฤติกรรมการคิดและการทำงานอย่างสร้างสรรค์ของพนักงาน รวมถึงผลงานที่เกิดจากความคิดสร้างสรรค์ของพนักงาน , ความมีนวัตกรรมของพนักงาน คือ ความมีนวัตกรรมของพนักงานที่ส่งผลต่อการพัฒนาองค์กร, พฤติกรรมการปฏิบัติงานเชิงรุก คือ การแสดงถึงการสร้างโอกาสใหม่ๆให้กับตัวพนักงาน มีการแสวงหาความรู้เพื่อพัฒนาตนเองอยู่เสมอและการใช้กระบวนการทำงานใหม่ๆ , พฤติกรรมการแสวงหาโอกาส คือ การตระหนักรู้เกี่ยวกับสิ่งใหม่ โอกาสในการปรับปรุงสถานการณ์ และการตอบสนองโอกาสที่ผู้บริหารมอบให้พนักงาน (ศิวนันท์, 2554)

กรอบแนวคิดการวิจัย

จากการศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับบรรยากาศการสร้างนวัตกรรมและพฤติกรรมการสร้างสรรค์นวัตกรรมของพนักงาน ผู้วิจัยได้เลือกปัจจัยที่สอดคล้องกับงานวิจัยที่ผู้วิจัยศึกษามาเพื่อนำปัจจัยดังกล่าวมาสร้างกรอบแนวคิดในการวิจัยของผู้วิจัยได้ดังนี้



วิธีดำเนินการวิจัย

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยคือ พนักงานบริษัทเอกชนแห่งหนึ่ง ในเขตกรุงเทพมหานคร โดยมีจำนวนพนักงานทั้งหมด 127 คน ผู้วิจัยได้เก็บข้อมูลจากประชากรทั้งหมด

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้เครื่องมือที่ใช้รวบรวมข้อมูลในการวิจัยคือแบบสอบถามโดยแบ่งแบบสอบถามออกเป็น 3 ส่วน โดย ส่วนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 4 ข้อ ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับบรรยากาศการสร้างนวัตกรรมของพนักงาน จำนวน 24 ข้อ ส่วนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับพฤติกรรมการสร้างสรรค์นวัตกรรมของพนักงาน จำนวน 10 ข้อ การตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือโดยนำแบบสอบถามไปให้แก่ผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อพิจารณาความถูกต้องของโครงสร้างเนื้อหา (Content Validity) ของแบบสอบถาม โดยหาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ (IOC) มีค่าระหว่าง 0.86 - 0.93

แสดงว่าข้อคำถามมีความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของการวิจัย (พวงรัตน์ ทวีรัตน์, 2543) และทำการทดสอบความเชื่อมั่น (Reliability) โดยการหาค่าสัมประสิทธิ์อัลฟ่า (Cronbach's Alpha,1970 : 161) โดยใช้วิธีของ (Cronbach) ทั้งฉบับเท่ากับ 0.92

3. วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล

นำแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบความถูกต้องและความเชื่อมั่นไปเก็บรวบรวมข้อมูลจากพนักงานบริษัทเอกชนแห่งหนึ่ง ในเขตกรุงเทพมหานคร จำนวน 127 ชุด โดยดำเนินการเก็บข้อมูลระหว่างวันที่ 18 – 30 กันยายน พ.ศ. 2561

4. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive statistic) เพื่ออธิบายลักษณะส่วนบุคคลของกลุ่มประชากร ได้แก่ เพศ สถานภาพ อายุ ระดับการศึกษา อายุงาน และ การวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistic) ได้แก่ ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ใช้ (Multiple Regression Analysis) โดยใช้การเลือกตัวแปรเข้าสมการแบบขั้นตอนที่ระดับความเชื่อมั่น 95% ในการวิเคราะห์บรรยากาศการสร้างนวัตกรรมของพนักงานที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการสร้างนวัตกรรมของพนักงาน

ผลการวิจัย

1. ข้อมูลด้านประชากรศาสตร์

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลด้านประชากรศาสตร์จากพนักงานบริษัทเอกชนแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานคร พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามเป็นเพศหญิง จำนวน 85 คน คิดเป็นร้อยละ 62.93 และเพศชาย จำนวน 42 คน คิดเป็นร้อยละ 37.07 ในช่วงอายุพบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่อายุระหว่าง 31 – 40 ปี จำนวน 59 คน คิดเป็นร้อยละ 67.65 รองลงมาอายุระหว่าง 41 – 50 ปี จำนวน23 คน คิดเป็นร้อยละ 18.11 รองลงมาอายุน้อยกว่า 30 ปี จำนวน 15 คน คิดเป็นร้อยละ 11.81 และอายุมากกว่า 51 ปี จำนวน 3 คน คิดเป็นร้อยละ 2.37 ส่วนด้านการศึกษาพบว่า การศึกษาระดับปริญญาตรีมากที่สุด จำนวน 81 คน คิดเป็นร้อยละ 63.78 รองลงมาการศึกษาระดับปริญญาโท จำนวน 45 คน คิดเป็นร้อยละ 35.43 และการศึกษาระดับปริญญาเอกจำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 0.79 และด้านอายุงานพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีอายุงานอยู่ระหว่าง 6 – 12 ปี จำนวน 90 คน คิดเป็นร้อยละ 70.87 รองลงมาอายุงาน 0 – 5 ปี จำนวน 25 คน คิดเป็นร้อยละ 19.69 อายุงานระหว่าง 13 – 24 ปี จำนวน 10 คน คิดเป็นร้อยละ 7.87 และอายุงานมากกว่า 25 ปี จำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 1.57

2. บรรยากาศการสร้างนวัตกรรมและพฤติกรรมการสร้างสรรค์นวัตกรรมของพนักงาน

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ยค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของผู้ตอบแบบสอบถาม

ปัจจัย	Mean	S.D.	ระดับ
บรรยากาศการสร้างนวัตกรรม	**4.29**	**0.531**	**เห็นด้วยมากที่สุด**
1. ด้านการมีส่วนร่วม (X1)	4.24	0.503	เห็นด้วยมากที่สุด
2. ด้านโครงสร้าง (X2)	4.27	0.502	เห็นด้วยมากที่สุด
3. ด้านการรางวัลและผลตอบแทน (X3)	4.33	0.562	เห็นด้วยมากที่สุด
4. ด้านความอบอุ่นและการสนับสนุน (X4)	4.38	0.491	เห็นด้วยมากที่สุด
5. ด้านความเจริญก้าวหน้าและการพัฒนา (X5)	4.24	0.537	เห็นด้วยมากที่สุด
6. ด้านการควบคุม (X6)	4.27	0.59	เห็นด้วยมากที่สุด
พฤติกรรมการสร้างสรรค์นวัตกรรม (Y)	**4.25**	**0.537**	**เห็นด้วยมากที่สุด**

จากตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่า ปัจจัยด้านบรรยากาศการสร้างนวัตกรรมในภาพรวมอยู่ในระดับเห็นด้วยมากที่สุด ($\bar{x}$ = 4.29, S.D. = 0.531) เมื่อศึกษารายปัจจัย พบว่า ทั้ง 6 ด้านมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับเห็นด้วยมากที่สุด ตามตาราง และผลการวิเคราะห์ด้านพฤติกรรมการสร้างสรรค์นวัตกรรม อยู่ในระดับเห็นด้วยมากที่สุด ($\bar{x}$ = 4.25, S.D. = 0.537)

3. การวิเคราะห์ข้อตกลงเบื้องต้นของการใช้สถิติวิเคราะห์สหสัมพันธ์ถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) เพื่อตรวจสอบปัญหา Collinearity และ Multicollinearity

ตารางที่ 2 การวิเคราะห์ข้อตกลงเบื้องต้นของการใช้สถิติวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิสหสัมพันธ์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) เพื่อตรวจสอบปัญหา Collinearity และ Multicollinearity

ตัวแปรอิสระ	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1. ด้านการมีส่วนร่วม (X1)	0.409	2.443
2. ด้านโครงสร้าง (X2)	0.308	3.252
3. ด้านการรางวัลและผลตอบแทน (X3)	0.408	2.453
4. ด้านความอบอุ่นและการสนับสนุน (X4)	0.366	2.735
5. ด้านความเจริญก้าวหน้าและการพัฒนา (X5)	0.258	3.869
6. ด้านการควบคุม (X6)	0.295	3.388
Durbin Watson = 2.070		

จากตารางที่ 2 ได้ผลว่า ตัวแปรอิสระไม่เกิดปัญหาในความสัมพันธ์ เนื่องจากค่า Tolerance มีค่าไม่น้อยกว่า 0.05 และค่า VIF น้อยกว่า 10 ในการตรวจสอบความสัมพันธ์ระหว่างส่วนเหลือ หรือค่าประมาณของความคลาดเคลื่อนสุ่ม จากสถิติ Durbin-Watson คำนวณค่าได้เท่ากับ 2.070 พบว่ามีค่าระหว่าง 1.50 – 2.50 แสดงว่า ไม่เกิดปัญหาอัตสหสัมพันธ์ หรือความคลาดเคลื่อนสุ่มเป็นอิสระต่อกัน ถือได้ว่าเป็นไปตามสมมติฐานเบื้องต้นของการใช้สถิติการถดถอย (พวงรัตน์ ทวีรัตน์, 2543)

4. บรรยากาศการสร้างนวัตกรรมที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการสร้างสรรค์นวัตกรรมของพนักงานบริษัทเอกชนแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานคร

ตารางที่ 3 ตารางวิเคราะห์ความแปรปรวนถดถอยของบรรยากาศการสร้างนวัตกรรมที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการสร้างสรรค์นวัตกรรมของพนักงานบริษัทเอกชนแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานคร

Model[a]	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	28.484	4	7.121	110.901	0.000[b]
Residual	7.834	122	0.064		
Total	36.317	126			

a = พฤติกรรมการสร้างสรรค์นวัตกรรมของพนักงาน

b = Predictors: (Constant), ด้านการควบคุม (X6), ด้านการมีส่วนร่วม (X1)
ด้านความเจริญก้าวหน้าและการพัฒนา (X5), ด้านรางวัลและผลตอบแทน (X3)

จากตารางที่ 3 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนพบว่ามีตัวแปรอิสระอย่างน้อย 1 ตัวแปร ที่มีความสัมพันธ์เชิงสหสัมพันธ์กับตัวแปรตาม สถิติทดสอบ คือ F มีค่า 110.901 ค่า sig. มีค่าเท่ากับ 0.000 ระดับนัยสำคัญทางสถิติเท่ากับ 0.05 แสดงว่า มีตัวแปรอิสระอย่างน้อย 1 ตัวแปรที่มีความสัมพันธ์เชิงเส้นกับตัวแปรตามที่ระดับนัยสำคัญ 0.05

ตารางที่ 4 การวิเคราะห์การถดถอยบรรยากาศการสร้างนวัตกรรมที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการสร้างสรรค์นวัตกรรมของพนักงานบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร

X	B	S.E.	ß	t	sig
(Constant)	0.052	0.206		4.646	0.000
ด้านการควบคุม (X6)	0.241	0.053	0.251	4.542	0.000
ด้านการมีส่วนร่วม (X1)	0.109	0.043	0.138	2.558	0.000
ด้านความเจริญก้าวหน้าและการพัฒนา (X5)	0.281	0.058	0.261	4.806	0.006
ด้านรางวัลและผลตอบแทน (X3)	0.154	0.053	0.152	2.896	0.007
มีนัยสำคัญที่ 0.05 R=0.886 R square=0.784 Adjust R square=0.777					
Standard Error of the Estimate = 0.25340					
สมการถดถอยพหุคูณ $\hat{Y}$ = 0.052+0.241X6+0.109X1+0.284X5+0.154X3					

Y = ตัวแปรตาม คือ พฤติกรรมการสร้างสรรค์นวัตกรรมของพนักงาน

สมการพยากรณ์ในรูปแบบคะแนนมาตรฐาน Z = 0.241X6+0.109X1+0.281X5+0.154X3

ผลการศึกษาการวิเคราะห์บรรยากาศการสร้างนวัตกรรมที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการสร้างสรรค์นวัตกรรมของพนักงานบริษัทเอกชนแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานคร จากตารางที่ 3 พบว่า บรรยากาศการสร้างนวัตกรรมที่ส่งผลต่อการสร้างสรรค์นวัตกรรมของพนักงาน สามารถพยากรณ์ได้ร้อยละ 78.40 (R square = 0.784) อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 คือ ด้านการควบคุม (ß = 0.241, $p<0.05$) ด้านการมีส่วนร่วม (ß = 0.109, $p<0.05$) ด้านความเจริญก้าวหน้าในงาน (ß = 0.281, $p<0.05$) และการพัฒนาและด้านรางวัลและผลตอบแทน (ß = 0.154, $p<0.05$) ตามลำดับ

อภิปรายผลการวิจัย

ผลการวิจัยบรรยากาศการสร้างนวัตกรรมที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการสร้างสรรค์นวัตกรรมของพนักงานบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร พบว่า

1. บรรยากาศการสร้างสรรค์นวัตกรรมด้านการควบคุมส่งผลต่อพฤติกรรมการสร้างสรรค์นวัตกรรมของพนักงาน เนื่องจาก บริษัทได้มีการประกาศนโยบายการบริหารและข้อตกลงในการทำงานอย่างชัดเจนตั้งแต่พนักเข้ามาทำงานวันแรก มีบทลงโทษอย่างชัดเจนเมื่อพนักงานมีการกระทำความผิด บริษัทมีทีมงานในการตรวจสอบเพื่อให้เกิดความยุติธรรมกับพนักงานเมื่อเกิดปัญหาในบริษัทเกิดขึ้น ทำให้พนักงานมั่นใจในการทำงานเพิ่มมากขึ้น ทำให้การทำงานร่วมกันของพนักงานเป็นไปอย่างเรียบร้อย ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ขวัญชัย พูลวิวัฒน์ชัยการ (2556) เรื่องระบบการทำงานและการทำงานเป็นทีมที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของการทำงานของพนักงานปฏิบัติการ (ย่านสีลม) ผลการวิจัยพบว่าการทำงานเป็นทีมและระบบการทำงานของบริษัทส่งผลต่อประสิทธิผลการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการอย่างมีนัยสำคัญและงานวิจัยของ นันทนพ เข็มเพชรและพบ

สุข ช่ำชอง (2561) เรื่อง แรงจูงใจในการทำงานของพนักงานสายสนับสนุนในกลุ่ม Generation Y: กรณีศึกษามหาวิทยาลัยมหาสารคาม ผลการวิจัยพบว่า นโยบายการบริหารของผู้บริหารส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญ

2. บรรยากาศการสร้างสรรค์นวัตกรรมด้านการมีส่วนร่วมส่งผลต่อพฤติกรรมการสร้างสรรค์นวัตกรรมของพนักงาน เนื่องจาก ในทุกๆปีทางบริษัทได้มีการจัดการประชุมเพื่อสอบถามความคิดเห็นของพนักงานและเปิดโอกาสให้พนักงานได้มีโอกาสในการแสดงความคิดเห็นที่เป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาบริษัท อีกทั้งบริษัทยังเปิดโอกาสให้พนักงานได้ออกแบบการทำงานด้วยตนเอง โดยพนักงานสามารถปรับเปลี่ยนการทำงานได้อย่างเหมาะสมกับตำแหน่งงาน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ สิริสาและถวัลย์ (2557) เรื่องปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการทำงานของพนักงานฝ่ายบำรุงรักษาในรัฐวิสาหกิจแห่งหนึ่ง ผลการวิจัยพบว่า การให้อิสระในการทำงานและการได้รับข้อมูลย้อนกลับส่งผลต่อพฤติกรรมการทำงานของพนักงานฝ่ายบำรุงรักษาในรัฐวิสาหกิจแห่งหนึ่งและงานวิจัยของ ศิริพร สอนไชยา (2558) เรื่อง ปัจจัยด้านพฤติกรรมและการมีส่วนร่วมขององค์กรที่ส่งผลต่อความประสบผลสำเร็จในการทำงานของบริษัท กรุงเทพประกันชีวิต จำกัด (มหาชน) พบว่า การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจและการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน ส่งผลต่อความสำเร็จในการทำงานของบริษัท กรุงเทพประกันชีวิต จำกัด (มหาชน)

3. บรรยากาศการสร้างสรรค์นวัตกรรมด้านความเจริญก้าวหน้าและการพัฒนาส่งผลต่อพฤติกรรมการสร้างสรรค์นวัตกรรมของพนักงาน เนื่องจาก บริษัทมีนโยบายในการเลื่อนตำแหน่งงานให้แก่พนักงานที่มีผลงานเข้าตามเกณฑ์ที่กำหนด อีกทั้งพนักงานสามารถที่จะขอโอนย้ายงานไปทำงานในแผนกที่สนใจ เพื่อเป็นการเปิดโอกาสให้พนักงานได้ทำงานในสิ่งที่ตนเองถนัด ในทุกๆปีบริษัทมีนโยบายในการส่งพนักงานไปอบรมเพื่อเพิ่มศักยภาพในการทำงานที่ต่างประเทศ ซึ่งเป็นแรงจูงใจให้กับพนักงานตั้งใจทำงาน หากพนักงานสนใจที่จะเข้าอบรมกับหน่วยงานต่างๆ ทางบริษัทก็เปิดโอกาสให้พนักงานได้เข้าอบรมได้ตามความสนใจ ทั้งหมดนี้ย่อมส่งผลให้พนักงานมีพฤติกรรมการสร้างสรรค์นวัตกรรมของพนักงานเกิดขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ อัครเดช ไม้จันทร์ (2560) เรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานกลุ่มอุตสาหกรรมติดตั้งเครื่องจักรสายการผลิตในจังหวัดสงขลา ผลการวิจัยพบว่าความมั่นคงก้าวหน้า ขวัญและกำลังใจในการทำงานส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานอย่างมีนัยสำคัญและงานวิจัยของวรางคนา ชูเชิดรัตนา (2558) เรื่อง แรงจูงใจในการพัฒนาความก้าวหน้าในสายอาชีพ การรับรู้ความยุติธรรมและความสามารถในการฝ่าฟันอุปสรรคที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร พบว่า แรงจูงใจในการพัฒนาความก้าวหน้าในสายอาชีพและการวางแผนความก้าวหน้าของอาชีพส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญ

4. บรรยากาศการสร้างสรรค์นวัตกรรมด้านรางวัลและผลตอบแทนส่งผลต่อพฤติกรรมการสร้างสรรค์นวัตกรรมของพนักงาน เนื่องจาก ทางบริษัทมีการกำหนดผลตอบแทนประจำปีของพนักงานส่วนหนึ่งขึ้นอยู่กับผลงานของพนักงานที่ได้ทำงานมาตลอดปี ซึ่งหากพนักงานมีผลงานประจำปีดีก็จะส่งผลให้สัดส่วนในการได้รับค่าตอบแทนประจำปีเพิ่มมากขึ้น อีกทั้งการขึ้นเงินเดือนประจำปียังขึ้นอยู่กับการประเมินผลของหัวหน้างาน ซึ่งถ้าพนักงานมีการสร้างสรรค์นวัตกรรมใหม่ๆ เช่น กระบวนการทำงานใหม่ ก็จะทำให้ในปีต่อไปพนักงานก็จะได้รับ

การขึ้นเงินเดือนในอัตราที่สูงขึ้น นอกจากนี้ทางบริษัทยังมีการให้รางวัลตอบแทนแก่พนักงานที่ทำงานครบรอบ 5, 10, 15, 20, 25 ปี โดยรางวัลมูลค่าเพิ่มขึ้นตามสัดส่วนปีของงานที่เพิ่มขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ธนพล แสงจันทร์และวิโรจน์ เจษฎาลักษณ์ (2556) เรื่อง อิทธิพลคุณภาพชีวิตที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานผ่านความผูกพันขององค์กรของพนักงานบริษัทประกันภัย ผลการวิจัยพบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านสิ่งตอบแทนที่เหมาะสมและยุติธรรมมีอิทธิพลทางบวกต่อความผูกพันต่อองค์การและประสิทธิภาพในหารทำงานอย่างมีนัยสำคัญและงานวิจัยของ พัชรนันท์ จุมพลพิทักษ์และณักษ์ กุลิสร (2555) เรื่อง ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงานของพนักงานประจำสำนักงานโรงงานประกอบแผงวงจรอิเล็กทรอนิกส์แห่งหนึ่งในจังหวัดปทุมธานี พบว่า ค่าจ้างและผลตอบแทนมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงานของพนักงานอย่างมีนัยสำคัญ

ประโยชน์จากการวิจัย

1. ประโยชน์เชิงทฤษฎี จากแนวคิดเรื่องบรรยากาศการสร้างนวัตกรรมที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการสร้างสรรค์นวัตกรรมของพนักงานบริษัทเอกชนแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานคร จึงพบว่า ถ้าบริษัทมีการสร้างนวัตกรรมด้านการควบคุม ด้านการมีส่วนร่วม ด้านความเจริญก้าวหน้าและการพัฒนา ด้านรางวัลและผลตอบแทน ให้เกิดขึ้นก็จะทำให้พนักงานในบริษัทมีพฤติกรรมในการสร้างสรรค์นวัตกรรม ซึ่งเป็นผลดีต่อการดำเนินงานของบริษัท และส่งผลต่อการสร้างความได้เปรียบทางการแข่งขันให้กับบริษัท

2. ประโยชน์จากการวิจัยเชิงการจัดการ โดยบริษัทสามารถที่จะปรับปรุงบรรยากาศการสร้างนวัตกรรมที่มีอยู่ให้พนักงานได้มีการรับรู้เพิ่มมากขึ้น มีการสื่อสารให้พนักงานทราบถึงสิ่งที่พนักงานจะได้รับ ย่อมส่งผลดีต่อพนักงานให้เกิดพฤติกรรมการสร้างสรรค์นวัตกรรมและการทำงานที่มีประสิทธิภาพมากขึ้น และบริษัทสามารถที่จะปรับนโยบายให้สอดคล้องกับความต้องการของพนักงาน และการกำหนดเป็นกลยุทธ์ของบริษัทในอนาคต

ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยในอนาคต

การศึกษาครั้งนี้ผู้วิจัยได้สนใจบรรยากาศการสร้างนวัตกรรมแต่ยังมีปัจจัยอื่นที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการสร้างสรรค์นวัตกรรมของพนักงาน เช่น การเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์การ ความพึงพอใจในการทำงาน และภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ซึ่งอาจจะส่งผลต่อการเกิดพฤติกรรมการสร้างสรรค์นวัตกรรมของพนักงาน ในการวิจัยครั้งต่อไปอาจจะมีการสัมภาษณ์เชิงลึกกับผู้บริหารถึงเงื่อนไขและความต้องการองค์กรที่ต้องการให้พนักงานปฏิบัติเพื่อที่จะได้นำมาปรับปรุงกลยุทธ์และนโยบายขององค์กรในอนาคต

เอกสารอ้างอิง

ภาษาไทย

Anyanitha, Distanont., Orapan Khongmalai., 2018. The role of innovation in creating a competitive-advantage. Kasetsart Journal of Social Science xxx (2018), 1-7.

Chakbunma, S. and Neamsap, T. (2014). “patchai thi mi ‘itthiphon to phruttikam kanthamngan khong phanakngan fai bamrung raksa nai ratwisahakit haeng nung” [Factors Influencing Work Behavior of Employees at Maintenance Department in a State Enterprise] Journal of Social Science and Humanities 40,1 : 180-193 (2014)

สิริศา จักรบุญมาและถวัลย์ เนียมทรัพย์. (2557). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการทำงานของพนักงานฝ่ายบำรุงรักษาในรัฐวิสาหกิจแห่งหนึ่ง. วารสารสังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์ 40(1): 180-193 (2557)

Chanhomkul, S. (2010). “khwamsamphan rawang kanrapru banyakat ‘ongkan khwam phukphan nai ngan læ khwamphungphochai nai chiwit khong bukkhalakon sangkat krom saraban thahan bok” [The Relationships among Perception of Organization Climate, Job Engagement and Life Satisfaction of Officers in The Adjutant General Department]. Independent Study. M.A., Bangkok: Thammasat University.

สิมาภา จันทร์หอมกุล. (2553). ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้บรรยากาศองค์การ ความผูกพันในงานและความพึงพอใจในชีวิตของบุคลากร สังกัดกรมสารบรรณทหารบก. สารนิพนธ์ปริญญา มหาบัณฑิต. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์

Choocherdratana, V. (2015). “raeng chungchai nai kanphatthana khwam kaona nai sai ‘achip kanrapru khwamyuttitham læ khwamsamat nai kan fafan ‘uppasak thi song phon to khwam phukphan to ‘ongkon khong phanakngan borisat ‘ekkachon nai khet Krung Thep Maha Nakhon” [Motivation for Career Path Development, Perceived in Organizational Justice, and Adversity Quotient Affecting The Organization Commitment of Private Company Employees in Bangkok]. Independent Study. M.B.A., Bangkok: Bangkok University

วรางคนา ชูเชิดรัตนา. (2558). แรงจูงใจในการพัฒนาความก้าวหน้าในสายอาชีพ การรับรู้ความยุติธรรมและความสามารถในการฝ่าฟันอุปสรรคที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร. การค้นคว้าอิสระ บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต. กรุงเทพฯ:มหาวิทยาลัยกรุงเทพ

Jumponpitak, P and Kulisorn, N. (2012). “patchai thi mi khwamsamphan kap phruttikam kanthamngan khong phanakngan pracham samnakngan rongngan prakop phaeng wongchon ‘ilekthronik haeng nung nai changwat Pathum Thani” [Factors Relating to Working Behavior of Office Employee in PCBA Manufacturer in Pathumthani Provice]. Srinakharinwirot Business Journal 3,1 (October 2011 – March 2012) : 61-77

พัชรนันท์ จุมพลพิทักษ์และณักษ์ กุลิสร. (2555). ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงานของพนักงานประจำสำนักงานโรงงานประกอบแผงวงจรอิเล็กทรอนิกส์แห่งหนึ่งในจังหวัดปทุมธานี. วารสารบริหารธุรกิจศรีนครินทร-วิโรฒ ปีที่ 3 ฉบับที่ 1 ตุลาคม 2554 – มีนาคม 2555: 61-77

Khempet, N and Chamchong, P. (2018) “rænɡ čhūnɡčhai nai kānthamnɡān khǭnɡ phanaknɡān saī sanapsanun nai klum Generation Y : koranī suksā mahāwitthayālai Maha Sarakham” [Motivation of Generation Y Administrative Officer: A Case Study of Mahasarakham University]. Journal of Politics and COverance 8,1 (January – April 2018) : 40-63

นันทนพ เข็มเพชรและพบสุข ช่ำชอง. (2561). แรงจูงใจในการทำงานของพนักงานสายสนับสนุนในกลุ่ม Generation Y: กรณีศึกษามหาวิทยาลัยมหาสารคาม. วารสารการเมืองการปกครอง ปีที่ 8 ฉบับที่ 1 ประจำเดือนมกราคม – เมษายน 2561: 40-63

Maichan, A. (2017). “patčhai thī song phon tǭ prasitthiphāp nai kān patibat ngān khǭnɡ phanaknɡān klum ʻutsāhakam tittang khrūangčhak saī kānphalit nai čhangwat song khlā” [The Factors Affecting Performance Efficiency Among Employees in Machine Installed Production Line, Songkhla Province]. Thesis. M.B.A., Songkhla: Prince of Songkla University.

อัครเดช ไม้จันทร์. (2560). ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานกลุ่มอุตสาหกรรมติดตั้ง-เครื่องจักรสายการผลิตในจังหวัดสงขลา. วิทยานิพนธ์ บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต. สงขลา:มหาวิทยาลัยสงขานครินทร์

Pulviwatchaikarn, K. (2015) “rabop kānthamnɡān læ kānthamnɡān pen thīm thī song phon tǭ prasitthiphon khǭnɡ kānthamnɡān khǭnɡ phanaknɡān patibatkān (yān sīlom)” [Work System and Teamwork System Affecting The Effectiveness of Employee in Operational Level (Silom Zone)]. Independent Study. M.B.A., Bangkok: Bangkok University

ขวัญชัย พูลวิวัฒน์ชัยการ. (2558). ระบบการทำงานและการทำงานเป็นทีมที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของการทำงานของพนักงานปฏิบัติการ (ย่านสีลม). การค้นคว้าอิสระ บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยกรุงเทพ

Saecow, T. (2015). “patčhai dān ʻongkǭn thī song phon tǭ phruttikam chœ̄ng nawattakam nai kān patibat ngān phūa rǭng rap sētthakit ʻĀsīan khǭnɡ klum ʻutsāhakam prærūp nūa sat nai khēt Krung Thēp Mahā Nakhǭn læ parimonthon” [The Organization Factors that Effected The Innovative Behavior in The Practices for AEC Prepareation, of The Food Processing (Meat) Industry in The Bangkok Metropolitan Region]. Independent Study. M.B.A., Bangkok: Bankok University

ธนกฤต แซ่โค้ว. (2558). ปัจจัยด้านองค์กรที่ส่งผลต่อพฤติกรรมเชิงนวัตกรรมในการปฏิบัติงานเพื่อรองรับเศรษฐกิจอาเซียนของกลุ่มอุตสาหกรรมแปรรูปเนื้อสัตว์ในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล. การศึกษาค้นคว้าอิสระ บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต. กรุงเทพฯ:มหาวิทยาลัยกรุงเทพ

Sangchan, T and Jestsadaluck, V. (2013) "ʻitthiphon khunnaphāp chīwit thī̄ song phon tọ̄ prasitthiphāp kānthamngān phān khwām phūkphan khọ̄ng ʻongkọ̄n khọ̄ng phanakngān bọ̄risat prakanphai" [Life Quality Influences Towards Working Efficiency Though Relationship with The Organization of The Personal of Insurance Company]. Veridian E-Jornal, Silpakorn University 6,3 (September – December 2013) : 395-412

ธนพล แสงจันทร์และวิโรจน์ เจษฎาลักษณ์. (2556). อิทธิพลคุณภาพชีวิตที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานผ่านความผูกพันขององค์กรของพนักงานบริษัทประกันภัย. วารสารวิชาการ Veridian E-Journal ปีที่ 6 ฉบับที่ 3 เดือนกันยายน – ธันวาคม 2556: 395-412

Sivapitak, S. (2011). "kān̆chatkān nawattakam khọ̄ng ʻongkọ̄n thurakit thīmī̄ phon tọ̄ kānsāng san nawattakam khọ̄ng phanakngān" [Innovation Management of Business Organization Affecting Employees' Innovative Work Behavior]. Dissertation. D.B.A., Bangkok: Dhurakij Pundit University.

ศิวนันท์ ศิวพิทักษ์. (2554). การจัดการนวัตกรรมขององค์กรธุรกิจที่มีผลต่อการสร้างสรรค์นวัตกรรมของพนักงาน. ดุษฎีนิพนธ์ บริหารธุรกิจดุษฎีบัณฑิต. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์

Sonchaiya, S. (2015). "patc̆hai dān phruttikam læ kānmī suānrūam khọ̄ng ʻongkọ̄n thī song phon tọ̄ khwām prasop phon samret nai kānthamngān khọ̄ng bọ̄risat krung thēp prakanchīwit c̆hamkat (Mahāchon)" [Behavior Factor and Participation of Organization Influencing Work Success of Bangkok Life Insurance Public Company Limited]. Independent Study. M.B.A., Bangkok: Bangkok University

ศิริพร สอนไชยา. (2558). ปัจจัยด้านพฤติกรรมและการมีส่วนร่วมขององค์กรที่ส่งผลต่อความประสบผลสำเร็จในการทำงานของบริษัท กรุงเทพประกันชีวิต จำกัด (มหาชน). การค้นคว้าอิสระ บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต. กรุงเทพฯ:มหาวิทยาลัยกรุงเทพ

Wuryanti, Kuncoro., Wa, Ode Surian., 2018. Achieving sustainable competitive advantage through product innovation and market driving. Asia Pacific Management Review 23 (2018), 186-192.