



อิทธิพลของรูปแบบการทำงานแบบผสมที่มีต่อทฤษฎาและพฤติกรรมการทำงานเชิงนวัตกรรม



วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต

หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต แผน ก แบบ ก 2

มหาวิทยาลัยศิลปากร

ปีการศึกษา 2566

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยศิลปากร

อิทธิพลของรูปแบบการทำงานแบบผสมที่มีต่อทุนทางปัญญาและพฤติกรรมการทำงานเชิง
นวัตกรรม



โดย
นางสาวชลธิชา เจ้าวิลาส

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต

หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต แผน ก แบบ ก 2

มหาวิทยาลัยศิลปากร

ปีการศึกษา 2566

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยศิลปากร

THE INFLUENCE OF HYBRID WORK MODEL ON INTELLECTUAL CAPITAL AND
INNOVATIVE WORK BEHAVIOR



A Thesis Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements
for Master of Business Administration MASTER OF BUSINESS ADMINISTRATION
PROGRAM

Silpakorn University

Academic Year 2023

Copyright of Silpakorn University

หัวข้อ	อิทธิพลของรูปแบบการทำงานแบบผสมที่มีต่อทุนทางปัญญาและ พฤติกรรมการทำงานเชิงนวัตกรรม
โดย	นางสาวชลธิชา เจ้าวิลาส
สาขาวิชา	หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต แผนก ก แบบ ก 2
อาจารย์ที่ปรึกษาหลัก	ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. พันธ์กร สิมะขจรบุญ

คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยศิลปากร ได้รับพิจารณาอนุมัติให้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา ตามหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต

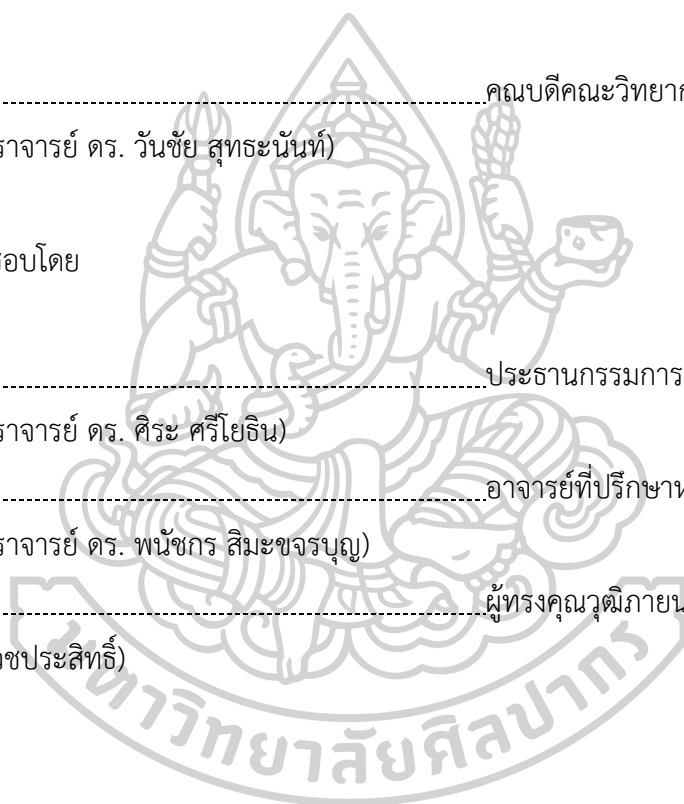
..... คณบดีคณะวิทยาการจัดการ
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. วันชัย สุทธะนันท์)

พิจารณาเห็นชอบโดย

..... ประธานกรรมการ
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. ศิระ ศรีโยธิน)

..... อาจารย์ที่ปรึกษาหลัก
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. พันธ์กร สิมะขจรบุญ)

..... ผู้ทรงคุณวุฒิภายนอก
(ดร. วัชระ เวชประสิทธิ์)



641220029 : หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต แผน ก แบบ ก 2

คำสำคัญ : รูปแบบการทำงานแบบผสม, ทูททางปัญญา, พฤติกรรมการทำงานเชิงนวัตกรรม

นางสาว ชลธิชา เจ้าวิลาส: อิทธิพลของรูปแบบการทำงานแบบผสมที่มีต่อทูททางปัญญาและพฤติกรรมการทำงานเชิงนวัตกรรม อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก : ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. พันชกร สิมะขจรบุญ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1) อิทธิพลของรูปแบบการทำงานแบบผสมที่มีต่อพฤติกรรมการทำงานเชิงนวัตกรรม 2) อิทธิพลของรูปแบบการทำงานแบบผสมที่มีต่อทูททางปัญญาด้านทุนมนุษย์ ทุนความสัมพันธ์ และทูททางโครงสร้าง และ 3) อิทธิพลของทูททางปัญญาด้านทุนมนุษย์ ทุนความสัมพันธ์ และทูททางโครงสร้าง ที่มีต่อพฤติกรรมการทำงานเชิงนวัตกรรม การวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการทำวิจัยครั้งนี้ คือ กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา คือ พนักงานในอุตสาหกรรมเทคโนโลยีและสารสนเทศที่เกี่ยวข้องกับงานการวิจัยและพัฒนาในกรุงเทพมหานคร และปริมณฑล จำนวน 153 คน ใช้วิธีเลือกตัวอย่างแบบเจาะจง เครื่องมือที่ใช้เก็บรวบรวมข้อมูล ได้แก่ แบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ วิเคราะห์ตัวแบบสมการโครงสร้างด้วยเทคนิควิธี PLS-SEM

ผลการวิจัยตามวัตถุประสงค์ พบว่า 1) รูปแบบการทำงานแบบผสมมีอิทธิพลเชิงบวกต่อพฤติกรรมการทำงานเชิงนวัตกรรม 2) รูปแบบการทำงานแบบผสมมีอิทธิพลเชิงบวกต่อทูททางปัญญาด้านทุนมนุษย์ ทุนความสัมพันธ์ และทูททางโครงสร้าง และ 3) ทูททางปัญญาด้านทูททางโครงสร้าง มีอิทธิพลเชิงบวกต่อพฤติกรรมการทำงานเชิงนวัตกรรม ในขณะที่ทูททางปัญญาด้านทุนมนุษย์ และทุนความสัมพันธ์ ไม่มีอิทธิพลเชิงบวกต่อพฤติกรรมการทำงานเชิงนวัตกรรม



641220029 : Major MASTER OF BUSINESS ADMINISTRATION PROGRAM

Keyword : Hybrid Work Model, Intellectual Capital, Innovative Work Behavior

MISS Cholthicha JAOWILAS : The Influence of Hybrid Work Model on Intellectual Capital and Innovative Work Behavior Thesis advisor : Assistant Professor Panuschagone Simakhajornboon, Ph.D.

This research aimed to study 1) the influence of the hybrid work model on innovative work behavior, 2) the influence of the hybrid work model on intellectual capital in human capital, relational capital, and structural capital, and 3) the influence of intellectual capital in human capital, relation capital, and structure capital on innovative work behavior. This research was a quantitative approach. The sample was 153 employees in the ICT industry involving research and development in Bangkok and Vicinity. They were selected by purposive sampling. The instrument for collecting data was a questionnaire. Analysis of data by analyzing the structural equations with PLS-SEM procedures.

The research results followed the aimed to study found that 1) the hybrid work model positively influenced innovative work behavior, 2) the hybrid work model positively influenced intellectual capital in human capital, relational capital, and structural capital, and 3) the intellectual capital in structure capital positively influenced innovative work behavior. Whereas, the intellectual capital in human capital, and relational capital did not positively influence innovative work behavior.



กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จได้เพราะได้รับความกรุณาจากผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. พันธ์กร สิมะขจรบุญ ซึ่งเป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ที่ได้สละเวลาให้คำแนะนำ และช่วยตรวจสอบแก้ไขข้อบกพร่องต่าง ๆ ส่งผลให้วิทยานิพนธ์ฉบับนี้เสร็จสมบูรณ์ได้ด้วยดี ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณในความกรุณาเป็นอย่างสูงมา ณ ที่นี้

ผู้วิจัยขอขอบคุณกรรมการสอบที่ให้ข้อเสนอแนะเพื่อปรับปรุงแก้ไขวิทยานิพนธ์ให้มีความสมบูรณ์ยิ่งขึ้น

ผู้วิจัยขอขอบคุณคณาจารย์ มหาวิทยาลัยศิลปากรทุกท่าน ที่ได้มอบความรู้และประสบการณ์ต่าง ๆ อันเป็นประโยชน์ต่อวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ ขอขอบคุณผู้เขียนหนังสือ เอกสาร วารสารและวิทยานิพนธ์ทุกเล่มที่ช่วยให้วิทยานิพนธ์ของผู้วิจัยมีความสมบูรณ์

ขอขอบคุณกลุ่มตัวอย่างพนักงานในอุตสาหกรรมเทคโนโลยีและสารสนเทศ (ICT) ที่เกี่ยวข้องกับงานการวิจัยและพัฒนา (R&D Department) ที่ทำงานในบริษัทที่มีการให้พนักงานทำงานด้วยรูปแบบการทำงานแบบผสมทุกท่าน ที่สละเวลาและให้ความร่วมมือเป็นอย่างดีในการเก็บข้อมูลวิจัย ส่งผลให้ผู้วิจัยสามารถดำเนินการวิจัยจนสำเร็จลุล่วงด้วยดี

คุณค่าและประโยชน์อันเกิดจากวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ ผู้วิจัยขอมอบคุณงามความดีทั้งหลายทั้งปวงให้แก่บุพการีและครอบครัว ผู้วิจัยหวังว่าวิทยานิพนธ์ฉบับนี้จะเป็นแนวทางหนึ่งที่เป็นประโยชน์ต่อบริษัทองค์กร ให้สามารถนำข้อมูลไปเป็นแนวทางในการพัฒนาและปรับปรุงการทำงานให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

ชลธิชา เจ้าวิลาส

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย.....	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ.....	จ
กิตติกรรมประกาศ.....	ฉ
สารบัญ.....	ช
สารบัญตาราง.....	ฉ
สารบัญรูปภาพ.....	ฐ
บทที่ 1 บทนำ.....	1
1.1 ที่มาและความสำคัญของปัญหา.....	1
1.2 คำถามการวิจัย.....	4
1.3 วัตถุประสงค์การวิจัย.....	4
1.4 ขอบเขตการวิจัย.....	5
1.4.1 ขอบเขตด้านเนื้อหา.....	5
1.4.2 ขอบเขตด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง.....	5
1.4.3 ขอบเขตด้านตัวแปรในการวิจัย.....	5
1.4.4 ขอบเขตด้านระยะเวลา.....	6
1.5 สมมติฐานการวิจัย.....	6
1.6 กรอบแนวคิดการวิจัย.....	7
1.7 นิยามศัพท์เฉพาะ.....	7
1.7.1 รูปแบบการทำงานแบบผสม (Hybrid Work Models).....	7
1.7.2 การทำงานทางไกล (Teleworking).....	7
1.7.3 การทำงานแบบยืดหยุ่น (Flexible Work).....	8

1.7.4	ทุนทางปัญญา (Intellectual Capital)	8
1.7.5	ทุนมนุษย์ (Human Capital)	8
1.7.6	ทุนทางโครงสร้าง (Structural Capital)	8
1.7.7	ทุนความสัมพันธ์ (Relational Capital)	8
1.7.8	พฤติกรรมการทำงานเชิงนวัตกรรม (Innovative Work Behavior)	8
1.8	ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ	9
บทที่ 2	ทบทวนวรรณกรรม	10
2.1	รูปแบบการทำงานแบบผสม	10
2.1.1	ความหมายของรูปแบบการทำงานแบบผสม	10
2.1.2	การทำงานทางไกล (Teleworking)	11
2.1.3	การทำงานแบบยืดหยุ่น (Flexible Work)	16
2.1.4	แนวทางการทำงานแบบผสมให้ประสบผลสำเร็จ	19
2.1.5	การวัดรูปแบบการทำงานแบบผสม	21
2.2	ทุนทางปัญญา	22
2.2.1	ความหมายของทุนทางปัญญา	23
2.2.2	ประเภทของทุนทางปัญญา	25
2.2.3	การวัดทุนทางปัญญา	27
2.3	พฤติกรรมการทำงานเชิงนวัตกรรม	28
2.3.1	ความหมายของพฤติกรรมการทำงานเชิงนวัตกรรม	29
2.3.2	การวัดพฤติกรรมการทำงานเชิงนวัตกรรม	30
2.4	อิทธิพลของตัวแปร	31
2.4.1	อิทธิพลของรูปแบบการทำงานแบบผสมที่มีต่อพฤติกรรมการทำงานเชิงนวัตกรรม	31
2.4.2	อิทธิพลของรูปแบบการทำงานแบบผสมที่มีต่อทุนทางปัญญา	31
บทที่ 3	ระเบียบวิธีวิจัย	35

3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	35
3.2 การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	36
3.3 กรอบแนวคิดและสมมติฐานการวิจัย	40
3.4 การตรวจสอบคุณภาพของมาตรวัด	41
3.5 การเก็บรวบรวมข้อมูล	42
3.6 การวิเคราะห์ข้อมูล	43
บทที่ 4 ผลการวิจัย.....	49
ส่วนที่ 4.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่างจากพนักงานในอุตสาหกรรมเทคโนโลยี และสารสนเทศ (ICT) ที่เกี่ยวข้องกับงานการวิจัยและพัฒนา (R&D Department) ที่ทำงานใน บริษัทที่มีการให้พนักงานทำงานด้วยรูปแบบการทำงานแบบผสม	51
ส่วนที่ 4.2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างจากพนักงานในอุตสาหกรรม เทคโนโลยีและสารสนเทศ (ICT) ที่เกี่ยวข้องกับงานการวิจัยและพัฒนา (R&D Department) ที่ทำงานในบริษัทที่มีการให้พนักงานทำงานด้วยรูปแบบการทำงานแบบผสม เกี่ยวกับอิทธิพล ของรูปแบบการทำงานแบบผสมที่มีต่อทุนทางปัญญาและพฤติกรรมการทำงานเชิงนวัตกรรม	52
4.2.1 ด้านรูปแบบการทำงานแบบผสม.....	53
4.2.2 ด้านทุนทางปัญญา.....	57
4.2.3 ด้านพฤติกรรมการทำงานเชิงนวัตกรรม.....	62
ส่วนที่ 4.3 ผลการประเมินโมเดลการวัด (Measurement Model Evaluation) อิทธิพลของ รูปแบบการทำงานแบบผสมที่มีต่อทุนทางปัญญาและพฤติกรรมการทำงานเชิงนวัตกรรม	68
4.2.1 การทดสอบน้ำหนักองค์ประกอบภายนอก (Outer Loadings).....	74
4.2.2 การทดสอบความเที่ยง (Reliability).....	79
4.2.3 การทดสอบความตรงเชิงลู่เข้า (Convergence Validity).....	79
4.2.4 การทดสอบความตรงเชิงจำแนก (Discriminant Validity).....	86
ส่วนที่ 4.4 ผลการประเมินโมเดลเชิงโครงสร้าง (Structural Model Assessment) อิทธิพลของ รูปแบบการทำงานแบบผสมที่มีต่อทุนทางปัญญาและพฤติกรรมการทำงานเชิงนวัตกรรม	90

4.3.1 การทดสอบสัมประสิทธิ์การตัดสินใจ (Coefficient Determinant: R Square).....	91
4.3.2 การทดสอบสมมติฐานการวิจัย (Hypothesis Testing)	95
4.3.3 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ของโมเดลเชิงโครงสร้าง	99
4.3.4 การวิเคราะห์อิทธิพลของตัวแปร	100
4.3.5 การวิเคราะห์อิทธิพลของตัวแปรคั่นกลาง.....	101
บทที่ 5 สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ	103
5.1 สรุปผลการวิจัย	104
5.2 อภิปรายผลการวิจัย	107
5.3 ข้อเสนอแนะ	113
5.3.1 ข้อเสนอแนะด้านทฤษฎี.....	113
5.3.2 ข้อเสนอแนะในการนำผลที่ได้รับจากการวิจัยไปประยุกต์ใช้	114
5.3.3 ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป.....	115
รายการอ้างอิง.....	117
ประวัติผู้เขียน	145



สารบัญตาราง

	หน้า
ตารางที่ 1 แสดงจำนวนและร้อยละข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง	51
ตารางที่ 2 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานปัจจัยรูปแบบการทำงานแบบผสมโดยรวม	53
ตารางที่ 3 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานปัจจัยรูปแบบการทำงานแบบผสม ด้านการทำงาน ทางไกล	54
ตารางที่ 4 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานปัจจัยรูปแบบการทำงานแบบผสม ด้านการทำงานแบบ ยืดหยุ่น	55
ตารางที่ 5 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานปัจจัยทุนทางปัญญาโดยรวม	57
ตารางที่ 6 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานปัจจัยทุนทางปัญญา ด้านทุนมนุษย์	58
ตารางที่ 7 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานปัจจัยทุนทางปัญญา ด้านทุนความสัมพันธ์	60
ตารางที่ 8 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานปัจจัยทุนทางปัญญา ด้านทุนทางโครงสร้าง	61
ตารางที่ 9 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานปัจจัยพฤติกรรมการทำงานเชิงนวัตกรรม โดยรวม	62
ตารางที่ 10 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานปัจจัยพฤติกรรมการทำงานเชิงนวัตกรรม ด้านพฤติกรรม การสำรวจความคิด	63
ตารางที่ 11 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานปัจจัยพฤติกรรมการทำงานเชิงนวัตกรรม ด้านพฤติกรรม การทำให้ความคิดได้รับการยอมรับ	65
ตารางที่ 12 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานปัจจัยพฤติกรรมการทำงานเชิงนวัตกรรม ด้านพฤติกรรม การก่อให้เกิดความคิด	66
ตารางที่ 13 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานปัจจัยพฤติกรรมการทำงานเชิงนวัตกรรม ด้านพฤติกรรม การนำความคิดลงสู่การปฏิบัติ	67
ตารางที่ 14 ข้อมูลทางสถิติของตัวแปรสังเกตที่ใช้วัดตัวแปรแฝง	77
ตารางที่ 15 ค่าความเที่ยงของตัวแปรแฝง	79
ตารางที่ 16 ผลการทดสอบความตรงเชิงคู่เข้า ด้วยค่าความแปรปรวนที่สกัดได้เฉลี่ย (AVE)	80
ตารางที่ 17 ผลการประเมินโมเดลการวัดในรอบแรกและรอบสุดท้าย	81

ตารางที่ 18 ค่าความตรงเชิงจำแนก วัดด้วยเกณฑ์ของ Fornell-Larcker.....86

ตารางที่ 19 ค่าความตรงเชิงจำแนก วัดด้วยเกณฑ์ค่าน้ำหนักไขว้.....87

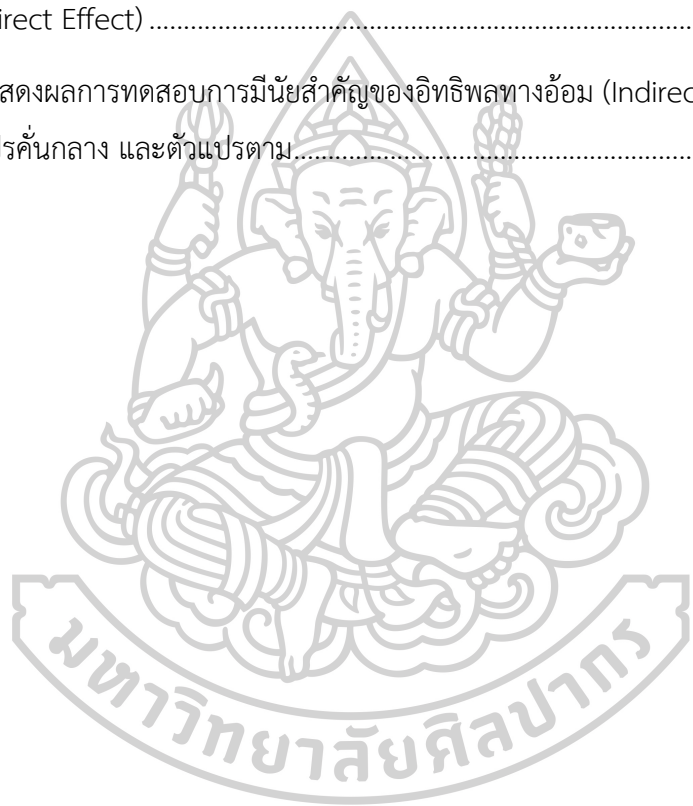
ตารางที่ 20 ผลการวิเคราะห์ภาวะร่วมเส้นตรงเชิงพหุขององค์ประกอบทำนายหรือตัวแปรแฝง90

ตารางที่ 21 สัมประสิทธิ์การตัดสินใจ (Coefficient Determinant: R Square).....94

ตารางที่ 22 ผลการทดสอบสมมติฐานการวิจัย.....95

ตารางที่ 23 ค่าอิทธิพลรวม (Total Effect) ค่าอิทธิพลทางตรง (Direct Effect) และค่าอิทธิพล
ทางอ้อม (Indirect Effect) 100

ตารางที่ 24 แสดงผลการทดสอบการมีนัยสำคัญของอิทธิพลทางอ้อม (Indirect Effect) ระหว่างตัว
แปรต้น ตัวแปรคั่นกลาง และตัวแปรตาม..... 101



สารบัญรูปภาพ

	หน้า
ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย	7
ภาพที่ 2 อิทธิพลของรูปแบบการทำงานแบบผสมที่มีต่อพฤติกรรมการทำงานเชิงนวัตกรรม	31
ภาพที่ 3 อิทธิพลของรูปแบบการทำงานแบบผสมที่มีต่อทุนมนุษย์ ทุนความสัมพันธ์ทุน และทาง โครงสร้าง.....	32
ภาพที่ 4 อิทธิพลของทุนมนุษย์ ทุนทางโครงสร้าง และทุนความสัมพันธ์ ที่มีต่อพฤติกรรมการทำงาน เชิงนวัตกรรม	34
ภาพที่ 5 กรอบแนวคิดการวิจัย	40
ภาพที่ 6 กรอบแนวคิดของงานวิจัย เรื่อง อิทธิพลของรูปแบบการทำงานแบบผสมที่มีต่อทุนทาง ปัญญา และพฤติกรรมการทำงานเชิงนวัตกรรม	69
ภาพที่ 7 คำถามที่ใช้วัดรูปแบบการทำงานแบบผสม (Hybrid Work Models: HWM)	70
ภาพที่ 8 คำถามที่ใช้วัดทุนมนุษย์ (Human Capital: HUM)	71
ภาพที่ 9 คำถามที่ใช้วัดทุนความสัมพันธ์ (Relational Capital: REL)	71
ภาพที่ 10 คำถามที่ใช้วัดทุนทางโครงสร้าง (Structural Capital: STR)	72
ภาพที่ 11 คำถามที่ใช้วัดและพฤติกรรมการทำงานเชิงนวัตกรรม (Innovative Work Behavior: IWB).....	72
ภาพที่ 12 ผลการประเมินโมเดลการวัดในรอบแรก (First Iteration)	73
ภาพที่ 13 ผลการประเมินโมเดลการวัดในรอบสุดท้าย (Final Iteration)	75
ภาพที่ 14 ค่าสัมประสิทธิ์เส้นทาง (Path Coefficient) ของตัวแปรตาม	92
ภาพที่ 15 ผลการทดสอบระดับนัยสำคัญทางสถิติ (P-value) จากกระบวนการ Bootstrapping	96

บทที่ 1

บทนำ

1.1 ที่มาและความสำคัญของปัญหา

การพัฒนาทางเศรษฐกิจของประเทศไทยในช่วงระยะเวลาของแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 13 (พ.ศ. 2566-2570) มีวัตถุประสงค์ที่สำคัญในการเสริมสร้างสังคมที่ก้าวทันการเปลี่ยนแปลงของโลก และสนับสนุนให้คนไทยมีโอกาสพัฒนาตนเองได้อย่างเต็มศักยภาพ พร้อมกับการปรับโครงสร้างเศรษฐกิจไปสู่การขับเคลื่อนด้วยเทคโนโลยี นวัตกรรม และความคิดสร้างสรรค์ มีความสามารถในการสร้างมูลค่าเพิ่มที่สูงขึ้น และคำนึงถึงความยั่งยืนด้านสิ่งแวดล้อม โดยมีระดับการเปลี่ยนแปลงที่ครอบคลุมทั้งโครงสร้าง นโยบาย หนึ่งในนั้นคือ การปรับโครงสร้างภาคการผลิตและบริการสู่เศรษฐกิจฐานนวัตกรรม มุ่งยกระดับขีดความสามารถในการแข่งขันของภาคการผลิตและบริการสำคัญ ผ่านการผลักดันส่งเสริมการสร้างมูลค่าเพิ่ม โดยใช้นวัตกรรม เทคโนโลยี และความคิดสร้างสรรค์ ที่ตอบโจทย์พัฒนาการของสังคมยุคใหม่ พร้อมทั้งให้ความสำคัญกับการเชื่อมโยงเศรษฐกิจท้องถิ่นและผู้ประกอบการรายย่อยกับห่วงโซ่มูลค่าของภาคการผลิตและบริการเป้าหมาย รวมถึงพัฒนาระบบนิเวศที่ส่งเสริมการค้าการลงทุนและนวัตกรรม (สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ สำนักนายกรัฐมนตรี้, 2565)

นวัตกรรมมีความสำคัญต่อศักยภาพในการแข่งขันของประเทศ ซึ่งนวัตกรรมเกิดจากการใช้ความรู้ ทักษะ ประสบการณ์ และความคิดสร้างสรรค์ ในการพัฒนาที่เกี่ยวข้องกับเทคโนโลยี การประกอบการ หรือการตลาด เพื่อสร้างหรือพัฒนาผลิตภัณฑ์ใหม่ บริการใหม่ หรือกระบวนการใหม่ ที่สร้างมูลค่าเพิ่มให้ตัวสินค้าหรือบริการ นวัตกรรมมีความจำเป็นต่อการพัฒนาประเทศแบบยั่งยืน เนื่องจากนวัตกรรมจะผลักดันให้มีการเติบโตของผลิตภัณฑ์หรือการบริหารจัดการในระยะยาว และสร้างความสามารถในการแข่งขันในอนาคต ช่วยสร้างความได้เปรียบเชิงธุรกิจ การเป็นผู้นำในกลุ่มของตลาดนั้น ๆ และผลประโยชน์ในการขายหรือให้เช่าสิทธิบัตร ทำให้เกิดการขยายตัวทางเศรษฐกิจ และสร้างความเป็นอยู่ในสังคมให้ดีขึ้น (ณัฐวุฒิ พงศ์สิริ, 2563) ดังนั้นการทำงานให้ได้มาซึ่งนวัตกรรมนับเป็นสิ่งท้าทายสำหรับองค์กร และส่งผลดีในระยะยาวต่อไปในอนาคต

จากการระบาดของโควิด-19 เศรษฐกิจโลกมีการเปลี่ยนแปลงและเกิดการปรับรูปแบบสถานที่ทำงาน ดังนั้นองค์การอนามัยโลก (WHO) จึงได้เสนอแนวปฏิบัติและคำแนะนำสำหรับสถานที่ทำงานผ่านการเปลี่ยนรูปแบบการทำงาน (Shaw et al, 2020) การทำงานที่บ้านเป็นหนึ่งในมาตรการเว้นระยะห่างทางสังคม (social distancing) ในช่วงการแพร่ระบาดของโควิด-19 ซึ่งช่วยลดอัตราการแพร่เชื้อโรคได้อย่างมีประสิทธิภาพ ข้อกำหนดด้านระยะห่างทางสังคมได้กลายเป็นความท้าทายสำหรับสถานที่ทำงานแบบดั้งเดิม ซึ่งในหลาย ๆ ประเทศให้ความสำคัญในการควบคุมหรือออกกฎหมายเกี่ยวกับรูปแบบการทำงานที่เน้นประสบการณ์ในสำนักงาน สวัสดิภาพและความปลอดภัยของพนักงาน ทั้งยังกำหนดให้เป็นเป้าหมายของหลายองค์กรอีกด้วย (Liu, 2019)

การทำงานที่บ้านมีผลดีทั้งต่อองค์กรและพนักงานในด้านค่าใช้จ่ายโดยตรงที่ลดลง เวลาที่ประหยัดได้จากการเดินทาง และผลผลิตในการทำงานที่เพิ่มขึ้น โดยประโยชน์ส่วนใหญ่เกือบทั้งหมดตกอยู่กับพนักงานในรูปของเวลาในการเดินทาง ซึ่งทำให้พนักงานมีเวลาในการทำกิจกรรมตามที่ต้องการเพิ่มขึ้นและมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น (เสาวรัช รัตนคำฟู และเมธาวิ รัชตวิจิน, 2563) สำหรับในต่างประเทศนั้นหลายอุตสาหกรรมเห็นผลลัพธ์ทั้งเชิงบวกและเชิงลบของการทำงานทางไกลหรือชั่วโมงการทำงานแบบยืดหยุ่น (Raišienė et al., 2020) แม้ว่าการทำงานในช่วงการแพร่ระบาดของโควิด-19 ทำให้พนักงานต้องปรับตัวหลายอย่างและสร้างความวิตกกังวล แต่จากการศึกษาในด้านอื่น ๆ พบว่า การทำงานที่ยืดหยุ่นเป็นการเปลี่ยนแปลงเชิงบวกสำหรับพนักงานจำนวนมากทั่วโลก (Johannessen, 2018) ซึ่งพนักงานมีความสำคัญต่อองค์กรเป็นอย่างมากเพราะเป็นส่วนหนึ่งของการขับเคลื่อนองค์กรให้ประสบความสำเร็จและสร้างความได้เปรียบในการแข่งขัน ประกอบกับในสภาวะปัจจุบัน การดำเนินธุรกิจขององค์กรต้องมีการปรับตัวให้สามารถเผชิญกับทุกสถานการณ์ของสภาวะแวดล้อมที่มีความผันผวนตลอดเวลา ธุรกิจจึงจำเป็นต้องดำเนินงานภายใต้เศรษฐกิจฐานความรู้ (Knowledge-based Economy) ซึ่งเป็นยุคที่ให้ความสำคัญกับการสร้างความรู้ที่เป็นทรัพย์สินทางปัญญา (Intellectual Assets) (นิรุชา ศิริวิรัชกุล, 2560) ซึ่งเป็นทุนทางปัญญา (Intellectual Capital) ที่สำคัญในการสร้างความได้เปรียบทางการแข่งขัน (Kamukama, 2013)

ทุนทางปัญญา ตามการศึกษาของ Radonić et al (2021) ประกอบด้วย ทุนมนุษย์ (Human Capital) ทุนทางโครงสร้าง (Structural Capital) และทุนความสัมพันธ์ (Relational Capital) สำหรับทุนมนุษย์นั้นเป็นแหล่งที่มาสำหรับการสร้างนวัตกรรมและการพัฒนาในองค์กร (Lopez and Cuartas, 2010) ในขณะที่ทุนทางโครงสร้างเกี่ยวข้องกับกระบวนการทำงานและ

นโยบายของบริษัท การมีสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดี การสร้างนวัตกรรมจากการวิจัยและพัฒนาด้วยตัวเอง ทุนทางโครงสร้างนั้นจะสร้างขึ้นโดยมนุษย์แต่เป็นสิ่งที่ยังคงอยู่กับบริษัทแม้ว่าพนักงานจะกลับบ้าน หรือไม่ได้ร่วมงานกับบริษัทแล้วก็ตาม (Guthries and Petty, 2000) ส่วนทุนความสัมพันธ์จะคำนึงถึงการนำพาความรู้ไปสู่ความสัมพันธ์ผ่านทุนทางโครงสร้าง เป็นทุนทางปัญญาในแง่ของการพัฒนาคุณภาพและความเติบโตของความสัมพันธ์ระหว่าง พนักงาน ลูกค้า หุ้นส่วน ผู้ผลิต และคู่แข่ง รวมไปถึงผู้มีส่วนได้ส่วนเสียที่ทำให้เกิดผลลัพธ์ที่ดีและความได้เปรียบทางการแข่งขัน (Hsu and Wang, 2012) และทุนความสัมพันธ์เป็นสิ่งที่สอดคล้องกับความมุ่งหมายระดับชาติและองค์กร ซึ่งช่วยในการพัฒนาต่อยอดจากสิ่งเดิมไปสู่สิ่งใหม่ สร้างมูลค่าเพิ่มให้เกิดขึ้นท่ามกลางความเปลี่ยนแปลงและการแข่งขันที่สูง แต่อย่างไรก็ดี การพัฒนาด้านนวัตกรรมหรือเทคโนโลยีเป็นเพียงพื้นผิวของการเปลี่ยนแปลงเท่านั้น แท้จริงแล้วในกระบวนการพัฒนาหรือการคิดค้นสิ่งใหม่ ๆ ล้วนมีพื้นฐานมาจากการพัฒนาคนทั้งสิ้น (สุวิทย์ เมษินทรีย์, 2559)

การที่จะทำให้เกิดนวัตกรรมได้นั้นต้องอาศัยความร่วมมือจากพนักงานในองค์กรเป็นสำคัญ เพราะนวัตกรรมไม่ได้ถูกสร้างโดยเครื่องจักร แต่เกิดจากทักษะ ความรู้ ความสามารถ ของพนักงานในองค์กรที่จะนำมาซึ่งความคิดใหม่ ๆ และสร้างนวัตกรรมให้กับองค์กร ดังนั้น พนักงานจึงเป็นปัจจัยที่สำคัญที่ทำให้เกิดนวัตกรรม และเป็นผู้มีส่วนร่วมในการส่งเสริมและสนับสนุนให้การดำเนินการขององค์กรเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล สร้างความสำเร็จและเจริญก้าวหน้า และนำมาซึ่งความได้เปรียบทางการแข่งขันขององค์กร จึงทำให้แนวคิดเกี่ยวกับพฤติกรรมเชิงนวัตกรรม (Innovative Behavior) ได้รับความสนใจศึกษาจากนักจิตวิทยาองค์กรเป็นอย่างมาก (ประเวช ชุมเกษรกุลกิจ และ ศจีมาจ ญ วิเชียร, 2561) ซึ่งพฤติกรรมเชิงนวัตกรรมนั้นเกี่ยวข้องกับระดับบุคคล กลุ่มงาน และองค์กร เป็นการแสดงออกถึงความตั้งใจในการริเริ่มและนำเสนอความคิด ผลิตภัณฑ์หรือกระบวนการในการทำงานใหม่ ๆ ซึ่งอาจรวมถึงการปรับปรุงสิ่งที่มีอยู่เดิมให้ดียิ่งขึ้น พนักงานในองค์กรสามารถมีพฤติกรรมการทำงานที่ส่งเสริมองค์กรหรือมีพฤติกรรมที่ทำให้องค์กรเกิดการถดถอยได้ การแข่งขันที่ไม่หยุดยั้งของธุรกิจส่งผลให้การทำงานแบบปกตินั้นทำให้องค์กรล้าหลังได้ เนื่องจากทุกธุรกิจมักจะอยู่ได้เพราะมีการปรับตัวและพัฒนาอยู่ตลอดเวลา พฤติกรรมการทำงานเชิงนวัตกรรมจึงเป็นปัจจัยสำคัญต่อการขับเคลื่อนองค์กรให้สามารถพัฒนาได้ตลอดเวลา พนักงานจึงเป็นส่วนสำคัญในการตัดสินใจและสร้างสรรค์ความคิดใหม่ ที่ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงและเกิดเป็นนวัตกรรมได้ พฤติกรรมการทำงานเชิงนวัตกรรมเป็นพฤติกรรมพนักงานที่เกี่ยวข้องกับการสร้าง

ความคิด การเสนอความคิด และการประยุกต์ใช้ ความคิดใหม่ในบริบทงานซึ่งมีแนวโน้มที่จะแก้ไข ปัญหาหรือพัฒนางานของตนเอง กลุ่มงาน หรือ องค์กรได้ (จารุวรรณ ยอดระฆัง, 2563)

สำหรับประเทศไทยนั้นแม้มีการทำงานในรูปแบบผสม แต่ก็ยังไม่มีการศึกษาถึงอิทธิพลของ รูปแบบการทำงานลักษณะนี้ต่อทุนทางปัญญา และพฤติกรรมการทำงานเชิงนวัตกรรม และจาก ความสำคัญที่กล่าวมาข้างต้น ผู้วิจัยจึงเห็นว่าการศึกษาอิทธิพลของรูปแบบการทำงานแบบผสมที่มีต่อ ทุนทางปัญญาและพฤติกรรมการทำงานเชิงนวัตกรรม ในครั้งนี้จะช่วยให้องค์กรที่ต้องมีการทำงาน แบบผสมสามารถก้าวไปสู่องค์กรแห่งนวัตกรรมจากการสร้างทุนทางปัญญาสามารถสร้างมูลค่าทาง เศรษฐกิจให้แก่ธุรกิจอย่างยั่งยืน สร้างความสามารถในการแข่งขัน เกิดผลผลิต บริการใหม่ ๆ ที่เป็น ประโยชน์ในระดับบุคคล สังคม และประเทศชาติได้

1.2 คำถามการวิจัย

- 1.2.1 รูปแบบการทำงานแบบผสมมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการทำงานเชิงนวัตกรรมหรือไม่
- 1.2.2 รูปแบบการทำงานแบบผสมมีอิทธิพลต่อทุนทางปัญญาด้านทุนมนุษย์ ด้านทุน ความสัมพันธ์ และด้านทุนทางโครงสร้างหรือไม่
- 1.2.3 ทุนทางปัญญาด้านทุนมนุษย์ ด้านทุนความสัมพันธ์ และด้านทุนทางโครงสร้าง มี อิทธิพลต่อพฤติกรรมการทำงานเชิงนวัตกรรมหรือไม่

1.3 วัตถุประสงค์การวิจัย

- 1.3.1 เพื่อศึกษาอิทธิพลของรูปแบบการทำงานแบบผสมที่มีต่อพฤติกรรมการทำงานเชิง นวัตกรรม
- 1.3.2 เพื่อศึกษาอิทธิพลของรูปแบบการทำงานแบบผสมที่มีต่อทุนทางปัญญาด้านทุนมนุษย์ ด้านทุนความสัมพันธ์ และด้านทุนทางโครงสร้าง
- 1.3.3 เพื่อศึกษาอิทธิพลของทุนทางปัญญาด้านทุนมนุษย์ ด้านทุนความสัมพันธ์ และด้านทุน ทางโครงสร้าง ที่มีต่อพฤติกรรมการทำงานเชิงนวัตกรรม

1.4 ขอบเขตการวิจัย

1.4.1 ขอบเขตด้านเนื้อหา

การวิจัยในครั้งนี้เป็นการศึกษา อิทธิพลของรูปแบบการทำงานแบบผสมที่มีต่อทุนทางปัญญา และพฤติกรรมการทำงานเชิงนวัตกรรม โดย 1) รูปแบบการทำงานแบบผสม ประกอบด้วย การทำงานทางไกล การทำงานแบบยืดหยุ่น 2) ทุนทางปัญญา ประกอบด้วย ทุนมนุษย์ ทุนความสัมพันธ์ และทุนทางโครงสร้าง และ 3) พฤติกรรมการทำงานเชิงนวัตกรรม ประกอบด้วย พฤติกรรมการสำรวจความคิด พฤติกรรมการก่อเกิดความคิด พฤติกรรมการทำให้ความคิดได้รับการยอมรับ และ พฤติกรรมการนำความคิดลงสู่การปฏิบัติ

1.4.2 ขอบเขตด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการศึกษานี้ คือ พนักงานในอุตสาหกรรมเทคโนโลยีและสารสนเทศ (ICT) ที่เกี่ยวข้องกับงานการวิจัยและพัฒนา (R&D Department) ในกรุงเทพมหานคร และปริมณฑล ซึ่งไม่ทราบจำนวนประชากรที่แน่นอน เนื่องจากพนักงานแผนกวิจัยและพัฒนาในอุตสาหกรรมเทคโนโลยีและสารสนเทศต้องสร้างสรรค์สิ่งใหม่ที่ก่อให้เกิดประโยชน์ทางการค้าหรือนวัตกรรมออกมาตลอดเวลา และลักษณะโครงสร้างองค์กรของบริษัทในอุตสาหกรรม ICT มักเป็นแบบแบนราบหรือมีโครงสร้างไม่ซับซ้อนมากนักและมีการให้พนักงานทำงานด้วยรูปแบบการทำงานแบบผสม (Radonić, Vukmirović, & Milosavljević, 2021) จึงเหมาะที่จะเป็นกลุ่มประชากรเป้าหมายที่สำคัญของงานวิจัยนี้

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา คือ พนักงานในอุตสาหกรรมเทคโนโลยีและสารสนเทศ (ICT) ที่เกี่ยวข้องกับงานการวิจัยและพัฒนา (R&D Department) ในกรุงเทพมหานคร และปริมณฑล จำนวน 153 คน โดยสุ่มด้วยอำนาจการทดสอบ (Power of Test) จากโปรแกรมสำเร็จรูป G*Power 3.1.9.7 เพื่อคำนวณขนาดกลุ่มตัวอย่าง โดยสัดส่วนของจำนวนตัวแปรทำนาย (Number of Predictors) จากโมเดลสมการโครงสร้างมีจำนวน 7 ตัวแปร ขนาดอิทธิพล (Effect Size) ระดับกลาง ที่ 0.15 แอลฟา (α) = 0.05 และ power = 0.95

1.4.3 ขอบเขตด้านตัวแปรในการวิจัย

ตัวแปรต้น ได้แก่ รูปแบบการทำงานแบบผสม (Hybrid Work Models) ประกอบด้วย การทำงานทางไกล (Teleworking) และการทำงานแบบยืดหยุ่น (Flexible Work)

ตัวแปรตาม ได้แก่

- 1) ทูทางปัญญา (Intellectual Assets) ประกอบด้วย ทูมนมนุษย์ (Human Capital) ทูทางโครงสร้าง (Structural Capital) และทูความสัมพันธ์ (Relational Capital)
- 2) พฤติกรรมการทำงานเชิงนวัตกรรม (Innovative Work Behavior)

1.4.4 ขอบเขตด้านระยะเวลา

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยเริ่มดำเนินการวิจัย ตั้งแต่เดือน กรกฎาคม พ.ศ. 2566 ถึง กันยายน พ.ศ. 2566

1.5 สมมติฐานการวิจัย

1.5.1 รูปแบบการทำงานแบบผสม (Hybrid Work Models) มีอิทธิพลทางบวกต่อพฤติกรรมการทำงานเชิงนวัตกรรม (Innovative Work Behavior)

1.5.2 รูปแบบการทำงานแบบผสม (Hybrid Work Models) มีอิทธิพลทางบวกต่อทูนมนุษย์ (Human Capital)

1.5.3 รูปแบบการทำงานแบบผสม (Hybrid Work Models) มีอิทธิพลทางบวกต่อทูความสัมพันธ์ (Relational Capital)

1.5.4 รูปแบบการทำงานแบบผสม (Hybrid Work Models) มีอิทธิพลทางบวกต่อทูทางโครงสร้าง (Structural Capital)

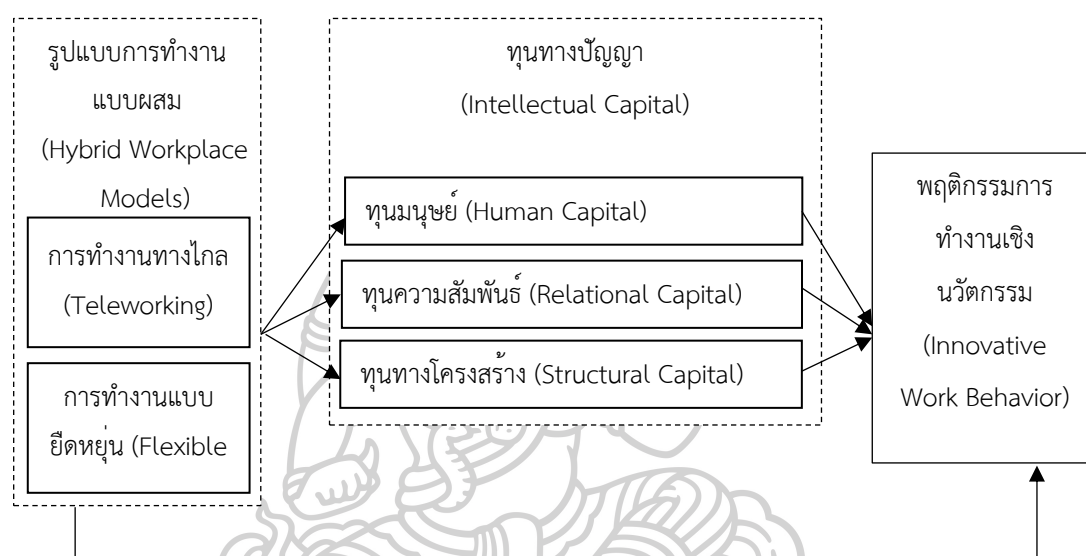
1.5.5 ทูนมนุษย์ (Human Capital) มีอิทธิพลทางบวกต่อพฤติกรรมการทำงานเชิงนวัตกรรม (Innovative Work Behavior)

1.5.6 ทูความสัมพันธ์ (Relational Capital) มีอิทธิพลทางบวกต่อพฤติกรรมการทำงานเชิงนวัตกรรม (Innovative Work Behavior)

1.5.7 ทูทางโครงสร้าง (Structural Capital) มีอิทธิพลทางบวกต่อพฤติกรรมการทำงานเชิงนวัตกรรม (Innovative Work Behavior)

1.6 กรอบแนวคิดการวิจัย

การศึกษาอิทธิพลของรูปแบบการทำงานแบบผสมที่มีต่อทุนทางปัญญา และพฤติกรรมการทำงานเชิงนวัตกรรม ผู้วิจัยได้สร้างกรอบแนวคิดจากการสังเคราะห์การศึกษาของ Radonić et al (2021) ผสานกับทฤษฎีการเรียนรู้ทางปัญญาเชิงสังคม (Social Cognitive Theory) ที่ส่งผลให้เกิดพฤติกรรมการทำงานเชิงนวัตกรรม กรอบแนวคิดการวิจัยแสดงดังภาพที่ 1



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

1.7 นิยามศัพท์เฉพาะ

1.7.1 รูปแบบการทำงานแบบผสม (Hybrid Work Models) หมายถึง รูปแบบของการทำงานที่พนักงานสามารถเลือกทำงานได้ทั้งจากสำนักงาน บ้าน หรือจากที่ใดก็ได้ แทนที่การทำงานในรูปแบบเดิมที่ทำงานในสำนักงานเพียงอย่างเดียว เพื่อให้อิสระกับพนักงานได้มีทางเลือกในการทำงานมากขึ้น และเกิดผลงานสูงที่สุด ภายใต้นโยบายการทำงานที่มีความยืดหยุ่น ประกอบด้วย การทำงานทางไกล (Teleworking) และ การทำงานแบบยืดหยุ่น (Flexible Work)

1.7.2 การทำงานทางไกล (Teleworking) หมายถึง การทำงานที่ให้อิสระกับผู้ปฏิบัติงานในการเลือกสถานที่ทำงาน โดยการทำงานนอกสำนักงานและอาศัยเทคโนโลยีเป็นตัวเชื่อมโยงในการทำงาน เพื่อให้การปฏิบัติงานเป็นไปอย่างราบรื่นและมีประสิทธิภาพ ซึ่งสถานที่ทำงานเหล่านั้นอาจจะ

เป็นที่บ้าน ที่ศูนย์กลางการติดต่อ (Telecenter) หรือสถานที่ที่ใกล้กับที่พักอาศัยของพนักงาน เพื่อเพิ่มความสะดวกในการปฏิบัติงาน

1.7.3 การทำงานแบบยืดหยุ่น (Flexible Work) หมายถึง การทำงานเพื่อตอบสนองความต้องการการใช้ชีวิต โดยเน้นการสร้างสมดุลให้กับชีวิตและการทำงาน ให้อิสระกับผู้ปฏิบัติงานในเรื่องสถานที่และเวลาการปฏิบัติงาน

1.7.4 ทูทางปัญญา (Intellectual Capital) หมายถึง ความรู้และสิ่งที่จับต้องไม่ได้ที่ใช้ในการดำเนินการขององค์กร ก่อให้เกิดมูลค่า เกิดประโยชน์ต่อองค์กร ประกอบด้วย ทูมนุษย์ (Human Capital) ทูทางโครงสร้าง (Structural Capital) และทูความสัมพันธ์ (Relational Capital)

1.7.5 ทูมนุษย์ (Human Capital) หมายถึง ทูของทรัพยากรมนุษย์อันประกอบไปด้วย ทักษะ ความรู้ความชำนาญ ประสบการณ์ความเชี่ยวชาญ ความคิดสร้างสรรค์ตลอดจนบุคลิกภาพ และทรัพย์สินส่วนบุคคลอื่นที่จับต้องไม่ได้ อาทิ สัมพันธภาพส่วนบุคคลในสังคม การได้รับการยอมรับที่จะทำให้บุคคลนั้นสามารถสร้างมูลค่าทางเศรษฐกิจให้แก่องค์กรได้

1.7.6 ทูทางโครงสร้าง (Structural Capital) หมายถึง วิธีการ / ความรู้ที่หมนเวียนอยู่ในงานขององค์กร รวมถึงนโยบาย เทคโนโลยีและสมรรถนะในการจัดการระบบงาน เป็นสิ่งที่ทำให้ทูมนุษย์ที่เชื่อมต่อกันด้วยทูทางสังคมนั้นคงอยู่ต่อไป トラบเท่าที่องค์กรนั้นมีสภาพอยู่ แม้ว่าผู้ก่อตั้งหรือสมาชิกคนใดคนหนึ่งหรือทั้งหมดจะไม่ได้อยู่ในองค์กรนั้นแล้ว เป็นโครงสร้างพื้นฐานที่สนับสนุนให้องค์กรอยู่ได้ยั่งยืน ซึ่งประกอบด้วย ระบบขั้นตอน และกระบวนการที่เพิ่มขีดความสามารถของพนักงานในการทำงาน

1.7.7 ทูความสัมพันธ์ (Relational Capital) หมายถึง ความสัมพันธ์ระหว่างสมาชิกในองค์กรและระหว่างสมาชิกกับบุคคลภายนอก ซึ่งรวมถึงผู้ผลิตสินค้า ลูกค้าหรือองค์กรอื่น ๆ ซึ่งเป็นพื้นฐานของความร่วมมือและการทำงานร่วมกัน

1.7.8 พฤติกรรมการทำงานเชิงนวัตกรรม (Innovative Work Behavior) หมายถึง พฤติกรรมของบุคคลที่มีจุดมุ่งหมายเพื่อให้เกิดการเริ่มต้นและการแนะนำโดยเจตนา เป็นการสร้างความคิดใหม่ ๆ และนำมาประยุกต์ใช้ ภายใต้บทบาทการทำงานของตนเอง กลุ่ม หรือองค์กร เพื่อเป็นประโยชน์ต่อกลุ่มหรือองค์กร ประกอบด้วย การสร้างความคิด การสร้างสัมพันธ์และการ

สนับสนุนความคิด และการนำความคิดไปประยุกต์ใช้ รวมถึงกระบวนการที่ปรับปรุงประสิทธิภาพ และประสิทธิผลของการแก้ปัญหาในการทำงาน

1.8 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1.8.1 เพื่อสร้างองค์ความรู้เกี่ยวกับอิทธิพลของรูปแบบการทำงานแบบผสมที่มีต่อทุนทางปัญญา ทั้งในด้านของทุนมนุษย์ ทุนทางโครงสร้าง และทุนความสัมพันธ์ ในบริบทของสังคมไทย

1.8.2 เพื่อสร้างองค์ความรู้เกี่ยวกับอิทธิพลของทุนทางปัญญา ที่มีต่อพฤติกรรมการทำงานเชิงนวัตกรรม ซึ่งเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาทุนทางปัญญา ที่ก่อให้เกิดพฤติกรรมการทำงานเชิงนวัตกรรม

1.8.3 เพื่อนำผลที่ได้รับจากการวิจัยไปประยุกต์ใช้กับบริษัทในอุตสาหกรรมเทคโนโลยีและสารสนเทศ (ICT) ที่เกี่ยวข้องกับงานการวิจัยและพัฒนา (R&D Department) ที่มีการให้พนักงานทำงานด้วยรูปแบบการทำงานแบบผสม ซึ่งจะเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาทุนทางปัญญา ที่ก่อให้เกิดพฤติกรรมการทำงานเชิงนวัตกรรมในบริบทของสังคมไทย



บทที่ 2

ทบทวนวรรณกรรม

การศึกษาอิทธิพลของรูปแบบการทำงานแบบผสมที่มีต่อทุนทางปัญญาและพฤติกรรมการทำงานเชิงนวัตกรรม ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ตามหัวข้อดังต่อไปนี้

- 2.1 รูปแบบการทำงานแบบผสม
- 2.2 ทุนทางปัญญา
- 2.3 พฤติกรรมการทำงานเชิงนวัตกรรม
- 2.4 อิทธิพลของตัวแปร

2.1 รูปแบบการทำงานแบบผสม

2.1.1 ความหมายของรูปแบบการทำงานแบบผสม

บังกอร์ เบ็ญจาธิกุล (2564) ได้กล่าวถึงรูปแบบการทำงานแบบผสมว่าหมายถึง รูปแบบใหม่ของการทำงานในปัจจุบัน โดยปรับเป็นวิธีการทำงานในรูปแบบการทำงานที่พนักงานสามารถเลือกทำงานได้ทั้งจากสำนักงาน บ้าน สำนักงานสาขาย่อย หรือจากที่ไหนก็ได้ (Remote Working) แทนที่การทำงานจะอยู่ในสำนักงานเพียงแห่งเดียวเหมือนเมื่อก่อน เพื่อให้อิสระกับพนักงานได้มีทางเลือกในการทำงานมากขึ้น และเกิดผลงานสูงที่สุดภายใต้นโยบายการทำงานที่มีความยืดหยุ่น (Flexible Working Policy)

MacKenzie (2021) กล่าวว่า การทำงานแบบผสมเป็นรูปแบบการจ้างงานที่สามารถปรับให้เหมาะสมกับการทำงานได้ ซึ่งช่วยให้บุคคลสามารถแบ่งเวลาระหว่างการไปทำงานที่สำนักงาน และทำงานจากที่บ้านได้

Kirkham (2021) กล่าวว่า การทำงานแบบผสมเป็นวิธีการทำงานที่ยืดหยุ่นซึ่งรวมการทำงานในสภาพแวดล้อมสำนักงานและการทำงานจากที่บ้าน การทำงานแบบผสมมีความยืดหยุ่นและรองรับตารางการทำงานที่หลากหลาย ช่วยให้พนักงานสามารถเลือกวิธีการทำงานและสถานที่ทำงาน และให้อิสระแก่พนักงานในการออกแบบสัปดาห์การทำงานในแบบที่เหมาะสมกับพนักงานและนโยบายของบริษัท

workplace.com (2022) ระบุว่ารูปแบบการทำงานแบบผสมเป็นการทำงานที่ยืดหยุ่น ซึ่งมีหลายประเภท โดยผู้นำและองค์กรจะต้องแน่ใจว่าตนได้เลือกวิธีการที่เหมาะสมที่จะช่วยให้ทีมและธุรกิจประสบความสำเร็จ รูปแบบการทำงานแบบผสมที่เน้นสำนักงานเป็นศูนย์กลาง กำหนดให้พนักงานทำงานในที่ทำงานเป็นหลัก แต่จะได้รับอนุญาตให้ทำงานจากที่บ้านหรือทางไกลได้ 1 หรือ 2 วันต่อสัปดาห์ โดยรูปแบบนี้ องค์กรจะเป็นผู้รับผิดชอบการกำหนดตารางการทำงาน ในทางตรงกันข้าม การทำงานแบบผสมที่มีความยืดหยุ่นอย่างเต็มที่ จะอนุญาตให้พนักงานแต่ละคนสามารถเลือกจำนวนวันที่ต้องการทำงานจากทางไกลตามหลักเกณฑ์ที่ยืดหยุ่นและเปลี่ยนแปลงได้ การทำงานลักษณะนี้เป็นรูปแบบที่ยืดพนักงานเป็นศูนย์กลางมากที่สุด แต่ก็อาจมีข้อผิดพลาดเกิดขึ้นได้ ซึ่งผู้นำธุรกิจต้องใช้ความระมัดระวังเพื่อหลีกเลี่ยงข้อผิดพลาดเหล่านี้ ซึ่งประกอบด้วย การขาดความเท่าเทียมที่ทำให้เกิดการแบ่งแยกระหว่างพนักงานที่ทำงานจากทางไกลและพนักงานที่ทำงานในสำนักงาน พนักงานที่ทำงานจากทางไกลอาจรู้สึกว่าคุณไม่ได้รับความสนใจจากผู้บริหาร ขาดสวัสดิการและโอกาสในการเลื่อนตำแหน่ง สภาพแวดล้อมการทำงานที่บ้านที่แตกต่างกัน เพราะไม่ใช่ทุกคนที่สามารถมีโฮมออฟฟิศ ที่มีอุปกรณ์ครบครันหรือร้านค้าแพคเกจที่เงียบสงบและเหมาะกับการทำงานได้ ปัญหาเรื่องความเชื่อใจ ขอบเขตที่ไม่ชัดเจนระหว่างเวลาทำงานและเวลาพักผ่อน ข้อมูลทางดิจิทัลที่มากเกินไป

จากการศึกษาความหมายของรูปแบบการทำงานแบบผสม สรุปได้ว่า รูปแบบการทำงานแบบผสม หมายถึง การทำงานที่พนักงานสามารถทำงานได้อย่างยืดหยุ่นทั้งเวลา และสถานที่ โดยสามารถทำงานได้ทั้งในสำนักงาน บ้าน หรือสถานที่ที่ตนเองสะดวก โดยใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารในการทำงาน โดยจำแนกรูปแบบการทำงานแบบผสม ออกเป็น 2 รูปแบบ คือ การทำงานทางไกล และการทำงานแบบยืดหยุ่น

2.1.2 การทำงานทางไกล (Teleworking)

(1) ความหมายของการทำงานทางไกล

Bailey and Kurland (1999) ได้ให้ความหมายของการทำงานทางไกล (teleworking) ว่าเป็นการทำงานได้ในทุกที่ทุกเวลา สามารถแบ่งออกเป็น 4 รูปแบบ คือการทำงานจากบ้าน (homebased) การทำงานจากสำนักงานดาวเทียม (satellite office) การทำงานจากศูนย์ทำงานละแวกบ้าน (neighborhood work center) และการทำงานจากอุปกรณ์สื่อสาร (mobile)

Verbeke et al. (2008) กล่าวถึงการทำงานทางไกล (telework) ว่าเป็นคำแทนของการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารในการทำงาน ซึ่งรวมถึงการทำงานจากบ้านที่ได้รับค่าจ้าง (paid work from home) การทำงานจากสำนักงานดาวเทียม (satellite office) จากศูนย์ทำงานระยะไกล (telework center) หรือสถานที่ทำงานอื่นนอกเหนือจากสำนักงานปกติเป็นเวลาอย่างน้อยอยู่ 1 วันต่อสัปดาห์

Pearce (2009) กล่าวถึงการทำงานทางไกล (telecommuting) หมายถึงระบบซึ่งสามารถให้พนักงานทำงานปกติโดยมอบหมายหน้าที่อย่างเป็นทางการให้สามารถทำงานที่บ้านหรือที่ทำงานอื่นตามพื้นที่ที่สะดวกต่อที่อยู่อาศัยของพนักงาน

Kugelmass (1995) นิยามการทำงานทางไกล (telecommuting) หมายถึงการทำงานที่ประกอบไปด้วยการทำงานยืดหยุ่นด้านเวลา (flexitime) การทำงานยืดหยุ่นด้านสถานที่ (flexiplace) และการใช้การสื่อสารข้อมูลอิเล็กทรอนิกส์ (electronic communication) ซึ่งเป็นการเคลื่อนย้ายการทำงานจากสำนักงานไปสู่ที่บ้าน โดยใช้การสื่อสารทางไกล

สรุปว่า การทำงานทางไกล (Teleworking) หมายถึง การทำงานที่ให้อิสระกับผู้ปฏิบัติงานในการเลือกสถานที่ทำงาน โดยการทำงานนอกสำนักงานและอาศัยเทคโนโลยีสารสนเทศเป็นตัวเชื่อมโยงในการทำงาน เพื่อให้การปฏิบัติงานเป็นไปอย่างราบรื่นและมีประสิทธิภาพ ซึ่งสถานที่ทำงานเหล่านั้นอาจจะเป็นที่บ้าน ที่ศูนย์กลางการติดต่อ (Telecenter) หรือสถานที่ที่ไกลกับที่พักอาศัยของพนักงาน เพื่อเพิ่มความสะดวกในการปฏิบัติงาน

(2) ข้อดี ข้อเสียของการทำงานทางไกล

Kowalski and Swanson (2005) ได้สรุปข้อดีและข้อเสียของการทำงานทางไกลไว้ ดังนี้

1. ช่วยลดค่าใช้จ่ายอย่างมีนัยสำคัญจากการทำงานที่มีประสิทธิภาพมากขึ้น
2. ลดพื้นที่สำนักงานที่ต้องใช้
3. ลดปริมาณการขาดงานของพนักงาน
4. ช่วยดึงดูดใจพนักงานใหม่ทำให้ได้ผู้สมัครที่หลากหลายมากขึ้น ทั้งกลุ่มผู้สมัครที่ไม่ต้องการย้ายที่อยู่อาศัยผู้สมัครที่ต้องการทำงานอยู่ที่บ้าน ไม่ต้องการเดินทางไกล รวมถึงผู้สมัครซึ่งเป็นผู้พิการที่เดินทางค่อนข้างลำบาก เป็นต้น
5. ช่วยรักษา (retain) พนักงานปัจจุบันให้ยังคงอยู่กับองค์กร

6. เพิ่มความพึงพอใจในงานของพนักงาน
 7. ช่วยสร้างแรงจูงใจที่ดีให้กับพนักงาน
 8. เพิ่มความผูกพันของพนักงานที่มีต่อองค์กร
 9. ช่วยลดความขัดแย้งและความซ้ำซ้อนในงาน
 10. ช่วยลดมลภาวะในอากาศ ลดปัญหาการจราจร
 11. ลดปริมาณเชื้อเพลิงที่ใช้ในการเดินทาง
 12. ลดความต้องการใช้ถนน ทำให้รัฐบาลสามารถนำเงินไปพัฒนาส่วนอื่นที่จำเป็นกว่าได้
- ข้อเสียและอุปสรรค

1. อาจเกิดการต่อต้านจากหัวหน้างานหรือเพื่อนร่วมงานคนอื่น ๆ
2. พนักงานขาดการปฏิสัมพันธ์ทางสังคมและเพื่อนร่วมงาน
3. พนักงานอาจเกิดความกังวลเกี่ยวกับความมั่นคงในหน้าที่การงาน
4. แร้งงานล้นตลาด มีพนักงานที่พร้อมจะทำงานในสำนักงานปกติ พนักงาน teleworking ถูกมองเป็นตัวเลือกรองลงมา
5. ทักษะคติของผู้บริหารและหัวหน้างานที่ยังไม่สนับสนุน telework เพราะขาดความเชื่อใจในตัวพนักงาน

(3) ผลกระทบของการทำงานทางไกล

มีการศึกษาจำนวนมากเกี่ยวกับผลกระทบของการทำงานทางไกล พบว่าส่งผลทั้งต่อผู้ทำงานทางไกลหรือตัวพนักงานเอง ต่อองค์กร และสังคมสิ่งแวดล้อม เช่น James and Hopkinson (2006) ได้ทำการวิจัยผลกระทบต่อเศรษฐกิจ สังคม และสิ่งแวดล้อมของการทำงานโดยใช้เทคโนโลยีอิเล็กทรอนิกส์ (e-working) โดยศึกษากลุ่มตัวอย่างจำนวน 5,000 คนในบริษัท BT ซึ่งเป็นบริษัทโฮลดิ้งโทรคมนาคมขนาดใหญ่ของประเทศอังกฤษ พบว่าพนักงานส่วนใหญ่มีความพึงพอใจต่อการทำงานทางไกล เพราะสามารถทำให้พนักงานมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น สามารถลดแรงกดดันทางสังคม และยังช่วยลดค่าใช้จ่ายต่าง ๆ อีกด้วย เช่น ค่าเดินทาง พนักงานยังมีขวัญกำลังใจในการทำงานดีขึ้น จำนวนพนักงานขาดงานลดน้อยลง ซึ่งส่งผลให้การดำเนินงานต่าง ๆ ของบริษัทเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ โดยพนักงานมีผลิตภาพ (Productivity) เพิ่มสูงขึ้น ซึ่งเป็นการวัดทั้งในแง่ของคุณภาพและปริมาณของงาน พนักงานมีความพึงพอใจในงาน (Job Satisfaction) และมีระดับความผูกพัน (Commitment) ต่อองค์กรสูงขึ้น (Baruch, 2000; Morgan, 2004) และช่วยลดค่าใช้จ่ายของ

บริษัท เช่น ค่าน้ำ ค่าไฟ ค่าเช่าสถานที่ ส่งผลให้บริษัทมีกำไรสูงขึ้น ส่วนผลกระทบด้านสิ่งแวดล้อมพบว่า ช่วยลดการใช้เชื้อเพลิงจากการเดินทางของพนักงาน และช่วยลดมลพิษทางอากาศ อีกทั้ง Harker and MacDonell (2012) ได้ศึกษาของการทำงานทางไกลว่ามีประสิทธิภาพสำหรับองค์กรหรือไม่ โดยทำการวิเคราะห์แนวคิดและวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องทั้งหมด 65 งานพบว่าการทำงานทางไกลมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับผลลัพธ์องค์กร โดยการทำงานทางไกลทำให้ผลผลิตเพิ่มสูงขึ้น การรักษานักงานทำให้นักงานผูกพันต่อองค์กร และพัฒนาผลการดำเนินงานขององค์กร นอกจากนี้จะมีการศึกษาถึงผลประโยชน์หรือผลกระทบเชิงบวกของการทำงานทางไกลแล้วยังมีการศึกษาถึงผลเสียด้วย เช่น การศึกษาของ Mann & Holdsworth (2003) พบว่าผู้ที่ทำงานทางไกลมีความเครียดลดลงเมื่อเปรียบเทียบกับผู้ที่ทำงานจากสำนักงานปกติ แต่ในขณะเดียวกันก็มีความรู้สึกโดดเดี่ยวด้วย ซึ่งผู้ที่ทำงานทางไกลกลุ่มนี้จะมีประสบการณ์อารมณ์ฉุนเฉียวและมีอารมณ์เชิงลบ เช่น รู้สึกกังวล ซึ่งน่าจะเป็นผลมาจากการโดดเดี่ยวจากสังคมและไม่สามารถแบ่งปันปัญหา ของตนเองกับเพื่อนร่วมงานได้ อีกทั้งการศึกษาของ Fortin (1986) และ Hamilton (1987) ทำการศึกษาผลกระทบทั้งเชิงบวกและเชิงลบของการทำงานทางไกล พบว่ามีรายละเอียดดังนี้

1) ผลกระทบการทำงานทางไกลต่อพนักงาน

ผลกระทบในเชิงบวก

- ลดเวลาในการเดินทางและเพิ่มเวลาการทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ
- สามารถจัดการชีวิตให้มีความยืดหยุ่น
- มีความสมดุลระหว่างงาน ครอบครัว และเวลาส่วนตัว
- เพิ่มโอกาสในการหารายได้เสริมให้แก่ครอบครัว
- มีเวลาในการดูแลบุตร
- ประหยัดค่าใช้จ่ายต่าง ๆ เช่น ค่าอาหาร ค่าที่จอดรถ
- ลดความเครียดและมีบรรยากาศในการทำงานที่เป็นกันเองมากขึ้น
- เพิ่มโอกาสในการติดต่อและดูแลคนในครอบครัว

ผลกระทบในเชิงลบ

- รู้สึกโดดเดี่ยวจากองค์กร
- ขาดการปฏิสัมพันธ์ทางสังคมและเพื่อนร่วมงาน
- ขาดความสามารถที่จะมองเห็นถึงความก้าวหน้าและพัฒนาในอาชีพ

- อาจทำลายการร่วมกันเป็นทีม
- หากไม่มีกฎหมายที่เหมาะสม การทำงานทางไกลอาจส่งผลให้เกิดการทำงานที่ถูกกดขี่ในรูปแบบอิเล็กทรอนิกส์ (electronic sweatshop)

- มีโอกาสในการทำงานหนักเกินไป ซึ่งส่งผลให้เกิดความเครียดและเหนื่อยล้าจากการทำงาน
- ขาดการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจและการเข้าร่วมประชุมขององค์การ
- การได้รับการดูแลจากหัวหน้างานลดลง

2) ผลกระทบการทำงานทางไกลต่อองค์การ

ผลกระทบเชิงบวก

- ลดค่าใช้จ่ายในการปฏิบัติลง โดยเฉพาะค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับพื้นที่สำนักงาน
 - มีการปรับปรุงผลผลิตที่ดีขึ้นจากการทำงานที่มีประสิทธิภาพมากขึ้น
 - มีรอบการทำงานมากขึ้นและทำงานได้ตลอดเวลาจากการทำงานผ่านคอมพิวเตอร์
 - การทำงานทางไกลเป็นเครื่องมือที่ช่วยดึงดูดและรักษาพนักงานที่มีศักยภาพให้กับองค์การ
 - ช่วยปรับปรุงคุณภาพชีวิตของพนักงานให้ดีขึ้น
 - ลดความเครียดและเพิ่มคุณภาพงาน เนื่องจากจัดการทำงานให้เหมาะสมกับพฤติกรรมการทำงาน
- ของพนักงานแต่ละบุคคล

- ลดอัตราการขาดงานและค่าใช้จ่ายที่เกี่ยวข้อง
- ระบบการทำงานทางไกลช่วยให้องค์การมีนโยบายในการจ้างงานคนพิการได้มากขึ้น

ผลกระทบเชิงลบ

- เป็นปัญหาในความปลอดภัยของข้อมูล
- การทำงานทางไกลส่งผลเสียต่อรูปแบบการทำงานร่วมกัน
- เป็นปัญหาในการตรวจสอบผลการปฏิบัติงาน การบริหารงาน และขาดการควบคุมดูแล
- เป็นอุปสรรคในกระบวนการทำงานและส่งผลให้เกิดการไม่เต็มใจของพนักงานในการเปลี่ยนแปลง

- มีมาตรฐานที่แตกต่างกันระหว่างพนักงานที่ทำงานทางไกลและพนักงานที่ทำงานสำนักงาน

3) ผลกระทบการทำงานทางไกลต่อสังคม

ผลกระทบเชิงบวก

- เพิ่มโอกาสในการจ้างงาน เช่น คนพิการ

- ช่วยทำให้สภาพแวดล้อมดีขึ้น พนักงานที่ทำงานทางไกลสามารถลดความแออัดในเมือง โดยไปพักอาศัยอยู่ที่ชานเมืองหรือเมืองที่แออัดน้อยกว่า

- ลดการใช้น้ำมัน ลดมลภาวะเป็นพิษ ความแออัดทางจราจร รวมทั้งปัญหาอุบัติเหตุทางรถยนต์

ผลกระทบเชิงลบ

- อาจเกิดเป็นชนกลุ่มน้อยขึ้น เช่น กลุ่มคนทำงานที่เป็นผู้พิการที่ไม่ใช่กลุ่มหลักในสังคม

- อาจนำไปสู่สงครามค่าแรงงานระหว่างประเทศ ในกลุ่มพวกแรงงานที่ต้องใช้ความรู้

- เกิดการต่อต้านในการเปลี่ยนแปลง

2.1.3 การทำงานแบบยืดหยุ่น (Flexible Work)

(1) ความหมายของการทำงานแบบยืดหยุ่น

การทำงานแบบยืดหยุ่นจะมีสภาพการจ้างการทำงานตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 และฉบับแก้ไขเพิ่มเติม โดยวิธีการทำงานนายจ้างและพนักงานสามารถตกลงกำหนดให้พนักงานทำงานนอกสถานที่หรือที่บ้านโดยไม่ต้องมาทำงานที่สำนักงาน และมีการส่งมอบงานตามที่ตกลงกัน การทำงานที่ยืดหยุ่นได้รับความนิยมอย่างมากจากองค์กรและนักวิชาการ เนื่องจากเป็นนโยบายที่เหมาะสมในปัจจุบัน องค์กรต่าง ๆ พยายามรวมเอาวัฒนธรรมแห่งความไว้วางใจเข้าด้วยกัน โดยให้ความยืดหยุ่นแก่พนักงานในที่ทำงาน ผลกระทบจากการเปลี่ยนแปลงของเศรษฐกิจ เทคโนโลยี สังคม และวิถีชีวิต ในสภาพแวดล้อมปัจจุบันได้กระตุ้นให้ตระหนักถึงการจัดการทำงานที่ยืดหยุ่นในองค์กร สภาพแวดล้อมการทำงานที่มีการแข่งขันสูงและภาระงานที่เพิ่มขึ้นทำให้ชีวิตครอบครัวและชีวิตส่วนตัวแย่ง ถูกทอดทิ้ง (Mary & Chris, 1998) ในขณะที่ Zanten (2007) หัวหน้าฝ่ายความหลากหลายและความเท่าเทียมของเชลล์ อินเตอร์เนชั่นแนล ซีให้เห็นถึงการทำงานที่ยืดหยุ่นชั่วคราวเป็นทางเลือกที่ดีและเหมาะสมที่สุดที่จะนำมาใช้ในบริษัท นอกจากนี้เขายังกล่าวถึงบริษัทเชลล์ว่าโชคดีที่เป็นหนึ่งในบริษัทที่ใหญ่ที่สุดในโลกที่ให้ความสำคัญกับสิ่งแวดล้อมและให้พื้นที่มากขึ้นเพื่อให้ผู้หญิงมีชีวิตที่สมดุล พร้อมวางแผนให้ผู้หญิงครองตำแหน่งผู้บริหารระดับสูงร้อยละ 20 ตำแหน่งในบริษัท (Harian, 2007) ตัวอย่างเช่น ในตลาดแรงงานของสหราชอาณาจักร ชั่วโมงการทำงานที่ยืดหยุ่น กำลังแพร่กระจายออกไปอย่างกว้างขวาง (Jennifer & Jean, 2009) ปัจจุบันรัฐบาลมาเลเซียได้พยายามขยายเวลาการลาโดยไม่ได้รับค่าจ้างของลูกจ้างหญิงในภาครัฐเพื่อดูแลบุตร จาก

ปัจจุบัน 90 วันไปถึงสูงสุด 5 ปี มีมติเห็นชอบในที่ประชุมคณะรัฐมนตรีให้เปิดโอกาสและขยายเวลาให้ลูกจ้างหญิงเลี้ยงลูกโดยไม่ต้องลาออกจากงาน สอดคล้องกับความต้องการของรัฐบาลที่ให้ความสนใจในระดับประถมศึกษาการศึกษา (Utusan Malaysia, 2007)

Torrington (2011) กล่าวว่า ความยืดหยุ่นในการทำงานไม่ได้หมายความว่าถึงการเปลี่ยนแปลงของเวลาและสถานที่ของงานเท่านั้น แต่ยังรวมถึงการแบ่งงาน การหยุดงาน (การลาคลอดบุตร/การลาเพื่อเลี้ยงดูบุตร) การทำงานนอกเวลาและช่วงปิดเทอม

จากการศึกษาของ Greenfield & Terry (1995) (อ้างถึงในเพียงพิชญ์ ดวงแก้ว, 2559) พบว่า ความยืดหยุ่นในการทำงานที่จะเป็นไปได้มีทั้งหมด 6 คุณลักษณะ ดังนี้

1) ชั่วโมงการทำงานที่ยืดหยุ่น (Flexitime) หมายถึง ตารางการทำงาน ที่ยอมให้พนักงานมีอำนาจ เพื่อที่จะจัดการชั่วโมงการทำงานของตัวเอง พนักงานจะมีอิสระในการเลือกเวลาเริ่มต้นและเวลาเลิกงานของแต่ละวันได้

2. การลดวันทำงานในแต่ละสัปดาห์ (Compressed Workweek) ปกติการทำงานมักจะทำสัปดาห์ละ 5 วัน วันละ 8 ชั่วโมง รวมเป็น 40 ชั่วโมง แต่แนวคิดของ Compressed Workweek นั้น จะทำเพียง 4 วัน เช่น วันจันทร์ถึงวันพฤหัสบดี หรือวันอังคารถึงวันศุกร์ แต่ทำงานวันละ 10 ชั่วโมงก็จะได้ 40 ชั่วโมงต่อสัปดาห์เท่ากัน

3. การทำงานจากที่บ้าน/การทำงานทางไกล (Flexible location) เป็นการรับและการส่งงานระหว่าง บ้านและบริษัท โดยที่พนักงานสามารถนั่งทำงานอยู่ที่บ้านได้ มีการส่งข่าวสารทางโทรศัพท์ หรือทางเครื่องมืออิเล็กทรอนิกส์ (Email) ทำงานหน้าคอมพิวเตอร์ และวิธีการทำงานที่บ้าน อาจถูกเรียกว่า Telecommuting อีกด้วย

4. การแบ่งปันงาน (Job Sharing) กรณีนี้เป็นการแบ่งงานกันทำโดยการให้มีพนักงาน 2 คนทำงานชิ้นเดียวกันแต่ต่างตารางเวลากัน เพื่อให้มีเวลาสำหรับงานอื่น ๆ ได้

5. การทำงานชั่วคราว (Part-Time Work) เป็นการงานชั่วคราวที่ควรเป็นการทำงานที่น้อยกว่า 30 ชั่วโมงต่อสัปดาห์

6. การทำงานที่เป็นช่วงระยะเวลา (Extended or Indefinite Paid and Unpaid Leaves of Absence) เป็นการงานเต็มเวลาหรือชั่วคราวก็ได้ โดยพนักงานยังคงอยู่ในสัญญาจ้าง แต่จะมีสิทธิลาหยุดโดยไม่ได้รับค่าตอบแทนในบางช่วง

(2) รูปแบบและระดับความยืดหยุ่น

รูปแบบและระดับความยืดหยุ่นที่แต่ละองค์การจะประยุกต์นำไปใช้นั้น ควรจะศึกษาและวางแผนการนำไปปฏิบัติให้เหมาะสมกับสภาพแวดล้อมขององค์การของแต่ละแห่ง รูปแบบ แนวคิดการทำงานในเวลายืดหยุ่นสามารถดัดแปลงได้หลากหลาย ตัวอย่างรูปแบบในการจัดการทำงานในเวลายืดหยุ่นมีหลายชนิด (Greenfield & Terry, 1995; Torrington, 2011) ได้แก่

1) รูปแบบเปลี่ยนเวลาเข้างานได้ตามสะดวก (Flexitour Model) พนักงานจะเป็นผู้กำหนดเวลาเริ่มงานของตนเองซึ่งจะเท่ากับการกำหนดเวลาเลิกงานในแต่ละวันโดยอัตโนมัติด้วยตารางการทำงานที่พนักงานเลือกนี้ จะถูกใช้เรื่อยไปจนกว่าจะมีโอกาสให้พนักงานเลือกใหม่ รูปแบบนี้ไม่ต่างจากตารางการทำงานแบบปกติ เพียงแต่พนักงานมีโอกาสในการกำหนดตารางการทำงานของตนแทนการถูกกำหนดจากนายจ้างเท่านั้น (Greenfield & Terry, 1995; Torrington, 2011)

2) รูปแบบการเปลี่ยนเวลาเข้างานได้ตามสะดวกแต่ต้องได้รับการอนุมัติจากผู้บริหาร (Modified Flexitour) มีรูปแบบคล้ายคลึงกับ Flexitour Model เพียงแต่การกำหนดตารางการทำงานนั้นต้องนำเสนอให้ผู้บังคับบัญชาพิจารณาและอนุมัติล่วงหน้าก่อน (Greenfield & Terry, 1995; Torrington, 2011)

3) รูปแบบกำหนดเวลาเข้างานที่เหมือนกันทุกวัน (Gliding Schedule) ระบบการทำงานนี้ให้อิสระแก่พนักงานในการเลือกเวลาเริ่มทำงานได้เอง โดยไม่ต้องรอเสนอให้ผู้บังคับบัญชาอนุมัติ (Greenfield & Terry, 1995; Torrington, 2011)

4) รูปแบบกำหนดเวลางานที่เหมาะสมกับลูกค้า (Modified Gliding Schedule) ระบบนี้ให้อิสระพนักงานในการกำหนดเวลาเริ่มทำงานได้โดยจะต้องครอบคลุมช่วงเวลาในการบริการลูกค้า (Customer Service Band) ไว้ด้วย (Greenfield & Terry, 1995; Torrington, 2011)

5) วันทำงานผันแปร (Variable Day) พนักงานสามารถเลือกยืดหยุ่นระยะเวลาในการทำงานได้โดยจะต้องครอบคลุมช่วงเวลาบังคับ (Core Time) และมีชั่วโมงการทำงานครบตามที่ระเบียบกำหนดไว้ การสะสมชั่วโมงการทำงานสามารถทำได้ถึง 10 ชั่วโมง เพื่อนำไปหักลบกับชั่วโมงการทำงานในสัปดาห์ถัดไป (Greenfield & Terry, 1995; Torrington, 2011)

6) สัปดาห์การทำงานผันแปร (Variable Week) พนักงานสามารถจัดเวลาการทำงานในแต่ละวันหรือแต่ละสัปดาห์ได้อย่างยืดหยุ่น โดยต้องครอบคลุมช่วงเวลาบังคับ (Core Time) ไว้ด้วย พนักงานจะต้องทำงานครบชั่วโมงตามระเบียบในวันจ่ายค่าแรง โดยอนุญาตให้สะสมชั่วโมงการทำงาน

อย่างมาก 10 ชั่วโมงไว้ได้สำหรับระยะเวลาการจ่ายค่าแรงงวดถัดไป (Greenfield & Terry, 1995; Torrington, 2011)

7) รูปแบบที่ให้พนักงานสามารถหยุดในช่วงเวลาบังคับได้ โดยชั่วโมงการทำงานสะสมในสัปดาห์ก่อน หรืองวดค่าแรงก่อน ทั้งนี้การหยุดลักษณะนี้ต้องได้รับอนุมัติจากผู้บังคับบัญชาก่อน (Greenfield & Terry, 1995; Torrington, 2011)

2.1.4 แนวทางการทำงานแบบผสมให้ประสบผลสำเร็จ

การทำงานแบบผสมให้ประสบผลสำเร็จประกอบด้วย (Mata, 2022)

1) พิจารณางานและสร้างกระแสงาน ขั้นตอนแรกในการใช้นโยบายการทำงานแบบผสมให้ประสบความสำเร็จคือการพิจารณางานแต่ละรายการ หัวหน้าทีมต่าง ๆ สามารถวางแผนงานที่ต้องทำพร้อม ๆ กัน โดยให้สมาชิกในทีมทำงานอย่างสอดคล้องกันในเวลาเดียวกัน และงานที่สามารถแยกกันทำได้ก็จัดสรรให้พนักงานแต่ละคนเลือกเวลาที่ต้องการเพื่อแยกย้ายกันไปทำงานของตัวเอง งานประเภทการวิจัย งานเขียน และการวางแผนที่ซับซ้อนจะทำได้อย่างมีประสิทธิภาพเมื่ออยู่ในภาวะที่เงียบสงบและปราศจากสิ่งรบกวน งานที่ต้องทำร่วมกันที่ต้องมีผู้นำ การให้คำปรึกษา การประเมิน และการจัดการโครงการ จะทำได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้นเมื่อทีมสามารถทำงานร่วมกันได้ในบางครั้ง งานด้านนวัตกรรม เช่น การระดมความคิด การคิดเชิงสร้างสรรค์ และโครงการข้ามแผนกหรือโครงการริเริ่มทางสังคม เช่น การสร้างทีม จะต้องดำเนินการไปพร้อมกัน จะประสบความสำเร็จในงานเหล่านี้ได้มากขึ้น หากผู้คนได้พบปะกันในชีวิตจริง

2) รู้ที่มาของพลังแห่งการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ พลังเป็นสิ่งจำเป็นที่ทำให้ทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ผู้นำในองค์กรที่ใช้การทำงานแบบผสมได้อย่างประสบความสำเร็จต้องพิจารณาว่าตนจะสร้างพลังให้กับธุรกิจได้อย่างไร ไม่ว่าจะมาจากการพัฒนาและการทำงานของสมาชิกในทีมแต่ละคน หรือมาจากการกระตุ้นด้วยความร่วมมือและการทำงานร่วมกัน ค้นหาวิธีที่ผู้คนสามารถใช้สร้างพลังในการทำงานให้มีประสิทธิภาพ เพื่อให้บริษัทและพนักงานได้รับประโยชน์สูงสุด

3) ปรับปรุงพื้นที่ในสำนักงาน การมีสัดส่วนของพนักงานจำนวนหนึ่งที่ทำงานจากทางไกลอย่างน้อยในบางเวลา ไม่ได้เป็นเพียงโอกาสในการลดพื้นที่และค่าใช้จ่ายของสำนักงานเท่านั้น การเปลี่ยนไปใช้รูปแบบผสมยังเป็นโอกาสที่จะสามารถปรับเปลี่ยนและออกแบบพื้นที่การทำงานใหม่ ที่ไม่ใช่เพียงแค่การลดขนาดพื้นที่ลง แต่เป็นการปรับปรุงให้เหมาะกับผู้ที่ทำงานในสำนักงานมากขึ้น

สร้างพื้นที่เพิ่มเติมสำหรับการประชุม การทำงานร่วมกัน และการเข้าสังคม แล้วพิจารณาว่าจะสามารถใช้พื้นที่ส่วนกลางให้เกิดประโยชน์สูงสุดได้อย่างไร

4) ให้ทุกคนมีส่วนร่วม ทีมการทำงานแบบผสมที่ประสบความสำเร็จจะครอบคลุมถึงทุกคนในทีม ไม่ว่าจะเป็นผู้ที่ทำงานจากทางไกลหรือผู้ที่ทำงานจากสำนักงานเป็นหลัก รวมถึงผู้จัดการและผู้นำด้วย ผู้นำสามารถแสดงหลักปฏิบัติที่ดีที่สุดสำหรับการทำงานแบบผสมให้ทุกคนเห็นเพื่อให้พนักงานเริ่มต้นได้ด้วยตัวเอง พนักงานจะได้พบกับประโยชน์และความท้าทายจากการทำงานในสำนักงานและการทำงานจากทางไกล อีกทั้งยังมีโอกาสแสดงให้เห็นถึงวิธีสร้างและรักษาสมดุลการทำงานและการใช้ชีวิตที่ดีอีกด้วย

5) มีส่วนร่วมกับพนักงานใหม่ วันแรกและสัปดาห์แรกของการเริ่มงานใหม่เป็นช่วงเวลาที่สำคัญ ดังนั้นการช่วยให้พนักงานใหม่เข้าใจวิธีการทำงานแบบผสมในองค์กรจึงเป็นสิ่งสำคัญอย่างยิ่ง การจับคู่เพื่อนร่วมงานหรือผู้สอนงานให้กับพนักงานใหม่ช่วยให้พนักงานเข้าใจแนวทางการทำงานและกระตุ้นให้มีส่วนร่วมกับทีมที่ทำงานจากทางไกลและทีมที่ทำงานในสำนักงานในช่วงแรก ด้วยการแชทและกิจกรรมการมีส่วนร่วมแบบออนไลน์ นอกจากนี้ การเปิดโอกาสให้พนักงานใหม่ได้ใช้เวลาเรียนรู้ในที่ทำงานกับเพื่อนร่วมงานที่มีประสบการณ์สักระยะก่อนการทำงานจากทางไกลก็สามารถช่วยให้พนักงานได้เรียนรู้การทำงานได้เร็วขึ้น

6) ลงทุนด้วยเงินและเวลา การทำงานในรูปแบบใหม่อาจต้องใช้เวลาเพื่อให้ทุกอย่างเข้าที่เข้าทาง และยังคงใช้ทักษะใหม่ ๆ ด้วยเช่นกัน การเพิ่มพูนทักษะ การแนะนำวิธีการทำงานใหม่ๆ และการลงทุนในเทคโนโลยีที่เหมาะสมจะช่วยเตรียมบุคลากรให้พร้อมก้าวไปข้างหน้า การลงทุนด้วยเงินและเวลาจะช่วยให้ทุกคนรู้สึกว่าได้รับการสนับสนุน มีคุณค่า และเข้าถึงวัฒนธรรมเชิงบวกของบริษัท

7) ให้พนักงานมีส่วนร่วมในการสนทนาที่สำคัญ พนักงานที่ทำงานจากทางไกลอาจรู้สึกห่างเหินจากเรื่องราวภายในที่ทำงาน ดังนั้น ทำให้ทุกคนมีส่วนร่วมในการสนทนาและแจ้งการตัดสินใจที่สำคัญให้สมาชิกทั่วทั้งทีมทราบ ไม่ใช่เพียงผู้ที่อยู่หน้างานเท่านั้น

ทักษะที่ช่วยให้ประสบความสำเร็จจากสภาพแวดล้อมการทำงานแบบผสม

การทำงานแบบผสมในยุคสมัยใหม่จำเป็นต้องใช้ทักษะใหม่ ทั้งในการบริหารจัดการและในทีม นอกจากนี้ ธุรกิจยังต้องปรับกระบวนการสรรหาบุคลากร การดูแลพนักงานใหม่ และการฝึกอบรมให้เข้ากับโลกการทำงานแบบผสมรูปแบบใหม่ด้วย ทักษะดังกล่าวประกอบด้วย (Mata, 2022)

1) การจัดการความสัมพันธ์และความขัดแย้ง

ความสัมพันธ์อาจเป็นเรื่องซับซ้อนเมื่อผู้คนไม่ได้อยู่ในสถานที่เดียวกันและทำงานกันคนละเวลา ความขัดแย้งสามารถเกิดขึ้นได้จากความเข้าใจผิดหรือการรับรู้ถึงความไม่เป็นธรรม ดังนั้น การจัดการกับอุปสรรคเหล่านี้และรักษาวัฒนธรรมเชิงบวกของบริษัทไว้จึงเป็นสิ่งสำคัญสำหรับผู้นำทีมการทำงานแบบผสม

2) การรับมือกับปัญหาที่ยาก

การรับมือกับปัญหาต่าง ๆ เช่น การเลือกปฏิบัติและประสิทธิภาพการทำงานที่ต่ำของพนักงานที่ทำงานแบบผสม ต้องอาศัยทักษะการสื่อสารอย่างสูง ผู้จัดการต้องมีความเห็นอกเห็นใจและให้การสนับสนุนอย่างเท่าเทียมด้วยการแสดงออกอย่างเหมาะสม

3) การรักษาความเชื่อมั่น การสร้างและรักษาความเชื่อมั่นในพนักงานที่ทำงานแบบไฮบริดนั้นต้องอาศัยทักษะ พนักงานที่ทำงานจากทางไกลอาจรู้สึกกดดันที่ต้องทำงานในระยะเวลาที่นานขึ้น ทำให้ได้รับข้อมูลทางออนไลน์มากเกินไปและหมดไฟที่จะทำงานในที่สุด ในขณะเดียวกันก็อาจทำให้ผู้จัดการขาดความเชื่อมั่นว่าพนักงานจะสามารถทำงานได้สำเร็จตามเป้าหมาย เมื่อพนักงานไม่เห็นการทำงานด้วยตนเอง ปัญหานี้สามารถแก้ไขได้ด้วยการถามไถ่เป็นประจำโดยพยายามไม่เข้าไปควบคุมทุกรายละเอียด

5) ความสามารถในการปรับตัว การเปลี่ยนแปลงคือส่วนสำคัญในการปรับไปใช้การทำงานแบบผสม ผู้นำและผู้จัดการต้องคอยสนับสนุนทีมในการปรับตัวกับการทำงานในสถานที่ทำงานรูปแบบใหม่ พร้อมกับปรับรูปแบบการจัดการให้เหมาะสมเพื่อให้ได้รับประโยชน์จากสภาพแวดล้อมการทำงานแบบใหม่ให้ได้มากที่สุด

2.1.5 การวัดรูปแบบการทำงานแบบผสม

รูปแบบการทำงานแบบผสม เป็นการทำงานที่พนักงานสามารถทำงานได้อย่างยืดหยุ่นทั้งเวลาและสถานที่ โดยสามารถทำงานได้ทั้งจากสำนักงาน บ้าน หรือสถานที่ที่ตนเองสะดวก โดยใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารในการทำงาน โดยจำแนกรูปแบบการทำงานแบบผสม ออกเป็น 2 รูปแบบ คือ การทำงานทางไกล และการทำงานแบบยืดหยุ่น ซึ่งในการวิจัยของ Radonić (2021) ได้ศึกษาตัวแปรดังกล่าวตามการศึกษาของ Baert et al. (2020) โดยมีการวัด 11 รายการ ได้แก่ 1) ความสุขกับงานทางไกล/งานที่ยืดหยุ่น 2) ความขัดแย้งในอาชีพน้อยลงด้วยการทำงานระยะไกล/การทำงานที่ยืดหยุ่น 3) การรบกวนน้อยลงด้วยการทำงานระยะไกล/การทำงานที่ยืดหยุ่น 4)

ประสิทธิภาพในการรวมวิธีการสื่อสาร 5) แนวทางปฏิบัติของบริษัทที่มีประสิทธิภาพสำหรับงานทางไกล/งานที่ยืดหยุ่นได้ 6) ความเป็นไปได้ที่จะโน้มน้าวให้นายจ้างแนะนำการทำงานระยะไกล/การทำงานที่ยืดหยุ่น 7) ปรับปรุงประสิทธิภาพของงานด้วยความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานที่ดีขึ้นด้วยทำงานที่บ้าน/งานที่ยืดหยุ่นได้ 8) สมดุลชีวิตการทำงานที่ดีขึ้นด้วยการทำงานที่บ้าน/งานที่ยืดหยุ่นได้ 9) ความเครียดน้อยลงกับงานทางไกล/งานที่ยืดหยุ่น 10) ความสัมพันธ์ที่ดีขึ้นกับเพื่อนร่วมงานด้วยการทำงานระยะไกล/การทำงานที่ยืดหยุ่น และ 11) ความเหนื่อยหน่ายต่ำลงและปรับปรุงประสิทธิภาพการทำงาน ซึ่งรายการทั้งหมดถูกวัดด้วยมาตรวัดของลิเคิร์ต เป็นมาตรวัดที่ใช้สำหรับให้ผู้แสดงระดับความคิดเห็น 5 ระดับ

สรุปได้ว่า รูปแบบการทำงานแบบผสม (Hybrid Work Models) หมายถึง รูปแบบของการทำงานที่พนักงานสามารถเลือกทำงานได้ทั้งจากสำนักงาน บ้าน หรือจากที่ใดก็ได้ แทนที่การทำงานในรูปแบบเดิมที่ทำงานในสำนักงานเพียงอย่างเดียว เพื่อให้อิสระกับพนักงานได้มีทางเลือกในการทำงานมากขึ้น และเกิดผลงานสูงที่สุด ภายใต้นโยบายการทำงานที่มีความยืดหยุ่น ประกอบด้วย การทำงานทางไกล (Teleworking) ซึ่งหมายถึง การทำงานที่ให้อิสระกับผู้ปฏิบัติงานในการเลือกสถานที่ทำงาน โดยการทำงานนอกสำนักงานและอาศัยเทคโนโลยีเป็นตัวเชื่อมโยงในการทำงาน เพื่อให้การปฏิบัติงานเป็นไปอย่างราบรื่นและมีประสิทธิภาพ ซึ่งสถานที่ทำงานเหล่านั้นอาจจะเป็นที่บ้าน ที่ศูนย์กลางการติดต่อ (Telecenter) หรือสถานที่ที่ใกล้เคียงกับที่พักอาศัยของพนักงาน เพื่อเพิ่มความสะดวกในการปฏิบัติงาน และการทำงานแบบยืดหยุ่น (Flexible Work) ที่หมายถึง การทำงานเพื่อตอบสนองความต้องการการใช้ชีวิต โดยเน้นการสร้างสมดุลให้กับชีวิตและการทำงาน ให้อิสระกับผู้ปฏิบัติงานในเรื่องสถานที่และเวลาการปฏิบัติงาน ทั้งนี้รูปแบบการทำงานแบบผสมที่มีทั้งการทำงานทางไกลและการทำงานแบบยืดหยุ่น ยังส่งผลให้เกิดทุนทางปัญญาที่เป็นความรู้และสิ่งจำเป็นที่จับต้องไม่ได้ที่ใช้ในการดำเนินการขององค์กร ที่ก่อให้เกิดมูลค่า เกิดประโยชน์ต่อองค์กร ซึ่งประกอบด้วย ทุนมนุษย์ ทุนทางโครงสร้าง และทุนความสัมพันธ์

2.2 ทุนทางปัญญา

Sullivan (1999) ได้ระบุว่ามูลค่าส่วนใหญ่ขององค์กรมาจากทุนทางปัญญา และยากต่อการวัดผล บริษัทระหว่างประเทศขนาดใหญ่หลายแห่งมีการลงทุนครั้งใหญ่เพื่อดึงผลกำไรที่มากขึ้นจากทุนทางปัญญา บริษัทต่าง ๆ ก็ได้ดำเนินการในลักษณะที่คล้ายกัน โดยการสร้างความสามารถในการดึง

คุณค่าจากทุนทางปัญญา ซึ่งไม่ใช่เรื่องยากแต่ต้องมีความมุ่งมั่นที่จะสร้างมุมมองใหม่ที่ไม่ใช่แบบดั้งเดิมของบริษัท เป็นการสร้างกรอบมาตรฐานทางธุรกิจ และจากการศึกษาขององค์การเพื่อความร่วมมือและพัฒนาทางเศรษฐกิจ (OECD) (สัญลักษณ์ เหมือนดาว, 2557) แสดงให้เห็นว่าเศรษฐกิจโลกในยุคเก่า (ที่อาศัยปัจจัยด้านเงินทุน เครื่องจักร ทรัพยากรและเทคโนโลยีการผลิต) ได้ผ่านพ้นไป ประเทศต่าง ๆ ที่พัฒนาแล้วในปัจจุบันได้ให้ความสำคัญกับการลงทุนในทุนทางปัญญา (Intell Assets) เช่น ซอฟต์แวร์การวิจัยและพัฒนาการศึกษาเพิ่มพูนองค์ความรู้และการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ผลการศึกษาชี้ให้เห็นว่าทุนทางปัญญาเหล่านี้คือ “ผลผลิต (Outputs)” ของเศรษฐกิจและสร้างมูลค่าเพิ่มที่แท้จริงทางเศรษฐกิจ (Market Value) จะเห็นได้จากในปัจจุบันการขยายตัวของเศรษฐกิจของอุตสาหกรรมภาคที่ใช้ความรู้และบริการ (Knowledge-Based Industries and Services) ขยายตัวสูงกว่าภาคอื่น ๆ ในอนาคตเทคโนโลยีสารสนเทศ (Information Technology) จะมาแทนที่การลงทุนในทรัพย์สินแบบอื่น เช่น ที่ดินที่ต้องใช้เงินทุนมหาศาลและเครื่องจักรที่มีราคาแพง ระบบข้อมูลทางคอมพิวเตอร์ (IT) จะกลายเป็นทุนทางปัญญาที่สนับสนุนการตัดสินใจที่สำคัญของผู้บริหารองค์กรในโลกเศรษฐกิจยุคใหม่

2.2.1 ความหมายของทุนทางปัญญา

ศรัณยู เทศศรีเมือง และกนกอร แก้วประภา (2561) กล่าวว่า ทุนทางปัญญา หมายถึง สิทธิประโยชน์ที่ไม่เป็นตัวเงินที่ระบุได้ และไม่สามารถจับต้องได้ แต่สามารถวัดมูลค่าได้อย่างน่าเชื่อถือ โดยทุนทางปัญญาต้องสามารถแสดงให้เห็นว่ารายการทุนทางปัญญานั้นเป็นไปตามเงื่อนไขที่กำหนดไว้ คือ ต้องสามารถระบุได้ซึ่งจะต้องแยกจากค่าความนิยมอย่างชัดเจน

สำนักงานพัฒนาธุรกรรมทางอิเล็กทรอนิกส์ (2563) ระบุว่า ทุนทางปัญญา หมายถึง สิทธิประโยชน์ที่ไม่เป็นตัวเงินที่สามารถระบุได้และไม่มีรูปธรรมซึ่งเป็นสิทธิที่หน่วยงานถือไว้เพื่อใช้ในการผลิตหรือจำหน่ายสินค้าหรือให้บริการ เพื่อให้ผู้อื่นเช่า หรือเพื่อวัตถุประสงค์ในการบริหารงาน ตัวอย่างสิทธิประโยชน์ไม่มีตัวตน เช่น โปรแกรมคอมพิวเตอร์ (Computer Software) รวมถึงการว่าจ้างพัฒนาระบบเพื่อใช้ในการทำงาน หรือการซื้อโปรแกรมสำเร็จรูป สิทธิบัตร (Patents) ลิขสิทธิ์ (Copyrights)

สำนักงานบัญชี ระบุว่า ทุนทางปัญญา หมายถึง สิทธิประโยชน์ที่ไม่มีรูปร่างไม่สามารถมองเห็นสัมผัสไม่ได้ แต่สามารถตีราคาให้มีมูลค่าเป็นตัวเงินได้ เมื่อได้รับทุนทางปัญญาจะใช้ราคาทุน และจะต้องตัดบัญชีให้หมดไปภายในระยะเวลาที่ได้รับประโยชน์จากสินทรัพย์นั้น ได้แก่ สิทธิบัตร ลิขสิทธิ์

สัมปทาน สิทธิการเช่า เป็นต้น สิทธิทรัพย์สินที่ไม่ต้องทำการตัดบัญชี ได้แก่ เครื่องหมายการค้า ค่าความนิยม เป็นต้น ทูทางปัญญา มีลักษณะดังนี้

1) สามารถระบุได้ หมายถึง ทูทางปัญญาจะต้องสามารถระบุแยกจากค่าความนิยมได้อย่างชัดเจน สิทธิทรัพย์สินนั้นจะต้องมีความเป็นเอกเทศ กล่าวคือกิจการสามารถนำประโยชน์เชิงเศรษฐกิจในอนาคตที่เฉพาะเจาะจงของสิทธิทรัพย์สินนั้นไปให้เช่า ขายหรือแลกเปลี่ยนได้

2) อยู่ภายใต้การควบคุมกิจการ หมายถึง กิจการมีอำนาจในการใช้สิทธิทรัพย์สิน และสามารถจำกัดไม่ให้ผู้อื่นเข้ามาใช้ประโยชน์เชิงเศรษฐกิจจากสิทธิทรัพย์สินนั้นในอนาคต

3) ก่อให้เกิดประโยชน์เชิงเศรษฐกิจในอนาคต หมายถึง รายได้ที่จะเกิดขึ้นจากการขายผลิตภัณฑ์หรือการให้บริการ ต้นทุนที่ประหยัดได้หรือประโยชน์อื่นที่เกิดขึ้นจากการใช้สิทธิทรัพย์สินไม่มีตัวตนนั้น เช่น สิทธิทรัพย์สินทางปัญญา ที่นำมาใช้ในกระบวนการผลิต อาจทำให้ต้นทุนการผลิตในอนาคตลดลง

Novuna (online) ระบุว่าทูทางปัญญา คือ สิทธิทรัพย์สินที่ไม่มีลักษณะทางกายภาพและไม่มีสาระสำคัญ สิทธิทรัพย์สินไม่มีตัวตนเกือบทั้งหมดจะไม่มีรูปแบบทางกายภาพ แต่จะให้คุณค่าแก่ธุรกิจและเจ้าของทูทางปัญญาสามารถพบได้ในทุกด้านของธุรกิจ ตั้งแต่เทคโนโลยีไปจนถึงความสัมพันธ์กับลูกค้า และมีอยู่ควบคู่ไปกับสิทธิที่จับต้องได้

สรุปได้ว่า ทูทางปัญญา (Intellectual Capital) หมายถึง ความรู้และสิ่งที่ไม่จับต้องได้ที่ใช้ในการดำเนินการขององค์กร ก่อให้เกิดมูลค่า เกิดประโยชน์ต่อองค์กร ประกอบด้วย ทูมนุษย์ (Human Capital) ทูทางโครงสร้าง (Structural Capital) และทูความสัมพันธ์ (Relational Capital) โดยที่การมีทูทางปัญญาทั้ง 3 ด้านภายในองค์กรดังกล่าวข้างต้น ยังส่งผลทำให้พนักงานเกิดพฤติกรรมการทำงานเชิงนวัตกรรม ซึ่งหมายถึง พฤติกรรมของบุคคลที่มีจุดมุ่งหมายเพื่อให้เกิดการเริ่มต้นและการแนะนำโดยเจตนา เป็นการสร้างความคิดใหม่ ๆ และนำมาประยุกต์ใช้ ภายใต้บทบาทการทำงานของตนเอง กลุ่ม หรือองค์การ เพื่อเป็นประโยชน์ต่อกลุ่มหรือองค์การ ประกอบด้วย การสร้างความคิด การสร้างสัมพันธ์และการสนับสนุนความคิด และการนำความคิดไปประยุกต์ใช้ รวมถึงกระบวนการที่ปรับปรุงประสิทธิภาพและประสิทธิผลของการแก้ปัญหาในการทำงาน

2.2.2 ประเภทของทุนทางปัญญา

การศึกษาในครั้งนี้ ได้จัดประเภทของทุนทางปัญญาตามการศึกษาของ Radonić et al (2021) ได้แก่ ทุนมนุษย์ (Human Capital) ทุนทางโครงสร้าง (Structural Capital) และทุนความสัมพันธ์ (Relational Capital) ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

1) ทุนมนุษย์ (Human Capital)

นิสตาเร็ก เวชยานนท์ (2551) กล่าวว่า ทุนมนุษย์ หมายถึง การจัดการเรียนรู้ ลงทุนทักษะ เพื่อให้เกิดการปรับปรุง ผลตอบแทนที่องค์กรได้รับก็เป็นผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นของบุคลากรในองค์กร เงินในการเสริมสร้างทุนมนุษย์เป็นการลงทุนเพื่อให้ได้คืนมาซึ่งผลกำไร คือการศึกษา การเรียนรู้ที่ทำให้งานออกมามีประสิทธิภาพ

Goldin & Claudia (2016) ระบุว่า ทุนมนุษย์คือคลังของทักษะที่แรงงานมีอยู่ การเคลื่อนย้ายของทักษะเหล่านี้จะเกิดขึ้นเมื่อผลตอบแทนจากการลงทุนสูงกว่าต้นทุน (ทั้งทางตรงและทางอ้อม)

Rosen (1989) กล่าวว่า ทุนมนุษย์ คือ คลังของทักษะและความรู้ที่มีประสิทธิผลซึ่งรวมอยู่ในตัวคน ผลตอบแทนจากการลงทุนในทุนมนุษย์อยู่ที่การเพิ่มทุนทักษะของบุคคลและอำนาจในการหารายได้และในการเพิ่มประสิทธิภาพของการตัดสินใจทางเศรษฐกิจทั้งภายในและภายนอกกระบวนเศรษฐกิจตลาด

Louise Harris (2016) กล่าวว่า ทุนมนุษย์ หมายถึง คุณค่าเฉพาะที่แต่ละบุคคลมี ซึ่งถือว่าเป็นทรัพย์สินขององค์กร โดยความรู้ที่มีอยู่ในองค์กรจะกลายเป็นข้อได้เปรียบในการแข่งขันขององค์กร

สรุปได้ว่า ทุนมนุษย์ (Human Capital) หมายถึง ทุนของทรัพยากรมนุษย์อันประกอบไปด้วย ทักษะ ความรู้ความชำนาญ ประสบการณ์ความเชี่ยวชาญ ความคิดสร้างสรรค์ ตลอดจนบุคลิกภาพ และทรัพย์สินส่วนบุคคลอื่นที่จับต้องไม่ได้ อาทิ สัมพันธภาพส่วนบุคคลในสังคม การได้รับการยอมรับที่จะทำให้บุคคลนั้นสามารถสร้างมูลค่าทางเศรษฐกิจให้แก่องค์กรได้ โดยทุนมนุษย์ภายในองค์กร ยังส่งผลทำให้พนักงานเกิดพฤติกรรมการทำงานเชิงนวัตกรรมมากยิ่งขึ้นตามไปด้วย

2) ทุนทางโครงสร้าง (Structural Capital)

Caenegem (2002) ระบุว่าทุนโครงสร้างคือสิ่งที่ยังคงอยู่เมื่อพนักงานกลับบ้าน และรวมถึงโครงสร้างฐานข้อมูล คู่มือ และสื่อการฝึกอบรม

Edvinsson and Malone (2001) กล่าวว่า ทุนทางโครงสร้างเกิดจากทุนมนุษย์และเป็นการรวมตัวกันของความรู้และสินทรัพย์ไม่มีตัวตนที่ได้จากกระบวนการภายในองค์กรและครอบคลุมองค์ประกอบของประสิทธิภาพ ความสร้างสรรค์ของขั้นตอน และการเข้าถึงข้อมูลเพื่อประมวลเป็นความรู้

Peña (2002) กล่าวว่า ทุนเชิงโครงสร้างมาจากการสร้างคุณค่าแก่องค์กรในแง่หนึ่ง เป็นกระบวนการภายในโครงสร้างพื้นฐานและวัฒนธรรม

Chatzkel (2002) กล่าวว่า ทุนทางโครงสร้างเป็นการต่ออายุและกลยุทธ์การพัฒนา ทุนโครงสร้างเป็นศูนย์รวมของการเพิ่มศักยภาพขององค์กร

ทุนทางโครงสร้างเป็นขององค์กรโดยรวม สามารถทำซ้ำและแบ่งปันได้ มีสิทธิ์ตามกฎหมายในการเป็นเจ้าของ ตัวอย่างเช่น เทคโนโลยี สิ่งประดิษฐ์ เอกสารเผยแพร่ข้อมูล และกระบวนการต่าง ๆ มีการจดสิทธิบัตร ลิขสิทธิ์ หรือคุ้มครองโดยกฎหมายความลับทางการค้า (Louise Harris (2016) ซึ่งทุนทางโครงสร้างถูกแบ่งออกเป็นหมวดหมู่ไดนามิกและหมวดหมู่คงที่ หมวดหมู่ไดนามิกรวมถึงวัฒนธรรมองค์กรและบรรยากาศและการทำงานของชุมชนนักปฏิบัติและเครือข่ายนวัตกรรม หมวดหมู่คงที่ ประกอบด้วยขั้นตอน นโยบาย หรือข้อมูล (Carson et al., 2004) ทุนทางโครงสร้างแสดงถึงความฉลาดทางการแข่งขัน สูตร ระบบข้อมูล สิทธิบัตร นโยบาย กระบวนการต่าง ๆ ที่เป็นผลมาจากระบบขององค์กรได้สร้างขึ้นเมื่อเวลาผ่านไป (Rahim et al., 2011)

สรุปได้ว่า ทุนทางโครงสร้าง (Structural Capital) หมายถึง วิธีการหรือความรู้ที่หมุนเวียนอยู่ในงานขององค์กร รวมถึงนโยบาย เทคโนโลยีและสมรรถนะในการจัดการระบบงาน เป็นสิ่งที่ทำให้ทุนมนุษย์ที่เชื่อมต่อกันด้วยทุนทางสังคมนั้นคงอยู่ต่อไป トラบเท่าที่องค์กรนั้นมีสภาพอยู่ แม้ว่าผู้ก่อตั้งหรือสมาชิกคนใดคนหนึ่งหรือทั้งหมดจะไม่ได้อยู่ในองค์กรนั้นแล้ว เป็นโครงสร้างพื้นฐานที่สนับสนุนให้องค์กรอยู่ได้ยั่งยืน ซึ่งประกอบด้วย ระบบขั้นตอน และกระบวนการที่เพิ่มขีดความสามารถของพนักงานในการทำงาน โดยทุนทางโครงสร้างภายในองค์กร ยังส่งผลทำให้พนักงานเกิดพฤติกรรมการทำงานเชิงนวัตกรรมมากยิ่งขึ้นตามไปด้วย

3) ทุนความสัมพันธ์ (Relational Capital)

Capello & Faggian (2005) กล่าวว่า ทุนความสัมพันธ์ เป็นความสัมพันธ์ทั้งหมด ได้แก่ ความสัมพันธ์ทางการตลาด อำนาจที่สร้างขึ้น

Rodriguez et al (2006) กล่าวว่า ทุนความสัมพันธ์ คือการรวบรวมความรู้ซ่อนเร้น (Tacit) และ ความรู้ชัดแจ้ง (Explicit) ที่เกี่ยวกับการสร้างความสัมพันธ์ขององค์กรกับส่วนงานภายนอกระหว่างองค์กรเพื่อทำให้เกิดความสามารถในการพัฒนาองค์กร

Ramezen (2011) กล่าวว่า ทุนความสัมพันธ์เป็นคุณค่าของความสัมพันธ์ที่องค์กรสร้างความสัมพันธ์กับภายนอกองค์กร

สรุปได้ว่า ทุนความสัมพันธ์ (Relational Capital) หมายถึง ความสัมพันธ์ระหว่างสมาชิกในองค์กรและระหว่างสมาชิกกับบุคคลภายนอก ซึ่งรวมถึงผู้ผลิตสินค้า ลูกค้าหรือองค์กรอื่น ๆ ซึ่งเป็นพื้นฐานของความร่วมมือและการทำงานร่วมกัน โดยทุนความสัมพันธ์ภายในองค์กร ยังส่งผลทำให้พนักงานเกิดพฤติกรรมการทำงานเชิงนวัตกรรมมากยิ่งขึ้นตามไปด้วย

2.2.3 การวัดทุนทางปัญญา

การวิจัยของ Radonić (2021) ได้ศึกษาตัวแปรทุนทางปัญญาตามการศึกษาของ Steenkamp and Kashyap (2010) ซึ่งมีรายละเอียดการวัดแต่ละตัวแปร ดังนี้

1) ทุนมนุษย์

- 1.1) การทำงานประสบความสำเร็จ - จำนวนปีที่ทำงาน
- 1.2) ระดับการศึกษาในระบบ
- 1.3) การพัฒนาตนเองและการลงทุนในพนักงาน
- 1.4) ความเชี่ยวชาญของพนักงาน - ความรู้และทักษะ
- 1.5) นวัตกรรมของพนักงาน
- 1.6) ความพึงพอใจของพนักงาน
- 1.7) ความภักดีของพนักงาน
- 1.8) การเทียบกับชั่วโมงการทำงานของพนักงานเต็มเวลา

2) ทุนทางโครงสร้าง

- 2.1) วิธีการจัดการและการตั้งเป้าหมาย

- 2.2) กระบวนการ (กระบวนการที่ชัดเจนและโปร่งใส)
- 2.3) ข้อตกลงการจัดจำหน่ายสำหรับผลิตภัณฑ์และบริการ (บริษัทในเครือ)
- 2.4) วัฒนธรรมของบริษัท
- 2.5) ฐานข้อมูล (โครงสร้างและการจัดระเบียบฐานข้อมูล - ระบบหลังบ้าน)

3) ทุนความสัมพันธ์

- 3.1) ความพึงพอใจของลูกค้า
- 3.2) ความภักดีและการรักษาลูกค้า
- 3.3) จำนวนลูกค้า (ฐานข้อมูลลูกค้าขนาดใหญ่)
- 3.4) ความสัมพันธ์กับซัพพลายเออร์
- 3.5) ความสัมพันธ์กับนักลงทุน
- 3.6) ความสัมพันธ์กับผู้อื่นผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย

รายการทั้งหมดถูกวัดด้วยมาตรวัดมาตราส่วนประมาณ (Rating Scale) ค่า 5 ระดับ

2.3 พฤติกรรมการทำงานเชิงนวัตกรรม

ปัจจุบันความสามารถในการคิดค้นผลิตภัณฑ์ บริการ และกระบวนการทำงานอย่างต่อเนื่องเป็นสิ่งสำคัญสำหรับองค์กร ดังนั้นนวัตกรรมจึงเป็นหัวข้อวิจัยทางวิชาการในช่วง 20 ปีที่ผ่านมาได้รับความสนใจเพิ่มขึ้น การศึกษานวัตกรรมเกี่ยวข้องกับการจัดการของนวัตกรรมในระดับองค์กร คณะทำงาน เครือข่าย และบุคคลากร (King & Anderson, 2002) จากทฤษฎีนวัตกรรมแนวเครือข่ายทางสังคม (the social network theory of innovation) (Baofu, 2010, อ้างถึงใน ภัทรพล อังคนานูวัฒน์, 2563) ทฤษฎีนี้เชื่อว่านวัตกรรมจะสร้างสรรค์ขึ้นได้ต้องอาศัยความรู้จากทั้งภายในและ ภายนอก การใช้เทคโนโลยีในการสื่อสารที่จะทำให้เกิดการแพร่กระจายนวัตกรรมไปอย่างรวดเร็ว และเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขัน และแนวคิดนี้ทำให้องค์กรมีการปรับเปลี่ยนการทำงาน โดยวัดความสามารถขององค์กรจากปริมาณความหนาแน่นของความสัมพันธ์ ความร่วมมือของบุคลากรทั้งระบบ ผู้สนับสนุนเงินทุน สถาบันวิจัย สถาบันการศึกษา หน่วยงานพัฒนาในระดับภูมิภาค และอื่น ๆ ผ่านระบบเครือข่าย

2.3.1 ความหมายของพฤติกรรมการทำงานเชิงนวัตกรรม

นักวิชาการได้ให้ความหมายของพฤติกรรมการทำงานเชิงนวัตกรรมดังรายละเอียดต่อไปนี้

Farr and Ford (1990) กล่าวว่า พฤติกรรมการทำงานเชิงนวัตกรรมเป็นพฤติกรรมของบุคคลที่มีจุดมุ่งหมายเพื่อให้เกิดการเริ่มต้นและการแนะนำโดยเจตนา ภายใต้บทบาทการทำงานกลุ่มหรือองค์กร

สำนักงานนวัตกรรมแห่งชาติ (2556) ระบุว่า พฤติกรรมการทำงานเชิงนวัตกรรมเป็นการกระทำของพนักงานที่กำกับตั้งแต่การใช้ความคิดที่แปลกใหม่เกี่ยวกับผลิตภัณฑ์ กระบวนการ และวิธีการที่เกี่ยวข้องกับงานตามตำแหน่ง หน้าที่ แผนก หรือ องค์กร รวมถึงการใช้และการนำไปปฏิบัติตัวอย่างของพฤติกรรม เช่น การแสวงหาเทคโนโลยีใหม่ แนะนำกลยุทธ์ใหม่เพื่อให้บรรลุเป้าหมาย วิธีการทำงานใหม่ การจัดซื้อจัดหาทรัพยากรเพื่อใช้สร้างความคิดที่แปลกใหม่

พฤติกรรมการทำงานเชิงนวัตกรรมถูกกำหนดให้เป็นพฤติกรรมโดยเจตนาของแต่ละบุคคลในการผลิตและดำเนินการตามแนวคิดใหม่ ๆ และเป็นประโยชน์ โดยมีวัตถุประสงค์อย่างชัดเจนเพื่อเป็นประโยชน์ต่อบุคคล กลุ่ม หรือองค์กร พฤติกรรมการทำงานเชิงนวัตกรรมเป็นมากกว่าความคิดสร้างสรรค์ แม้ว่าความคิดสร้างสรรค์จะเป็นส่วนสำคัญและมีประโยชน์ต่อพฤติกรรมการทำงานเชิงนวัตกรรม โดยเฉพาะอย่างยิ่งในช่วงเริ่มต้นเพื่อสร้างแนวคิดใหม่ ๆ (Scott and Bruce, 1994) อย่างไรก็ตาม พฤติกรรมการทำงานเชิงนวัตกรรมมีความหมายที่กว้างกว่าความคิดสร้างสรรค์ เนื่องจากยังรวมถึงขั้นตอนการส่งเสริมแนวคิดและการดำเนินการ ด้วยเหตุนี้ พฤติกรรมการทำงานเชิงนวัตกรรมจึงถูกคาดหวังจะเป็นการสร้างผลลัพธ์ที่เป็นนวัตกรรมและเป็นประโยชน์ต่อบุคคล กลุ่ม หรือองค์กร ผลลัพธ์ทางนวัตกรรมมีตั้งแต่การขยายและการต่ออายุผลิตภัณฑ์ บริการ ขั้นตอนและกระบวนการ ไปจนถึงวิวัฒนาการของวิธีการผลิตแบบใหม่และระบบการจัดการแบบใหม่ (Crossan and Apaydin, 2010; Tidd et al., 2001)

สรุปได้ว่า พฤติกรรมการทำงานเชิงนวัตกรรม (Innovative Work Behavior) หมายถึง พฤติกรรมของบุคคลที่มีจุดมุ่งหมายเพื่อให้เกิดการเริ่มต้นและการแนะนำโดยเจตนา เป็นการสร้างความคิดใหม่ ๆ และนำมาประยุกต์ใช้ ภายใต้บทบาทการทำงานของตนเอง กลุ่ม หรือองค์กร เพื่อเป็นประโยชน์ต่อกลุ่มหรือองค์กร ประกอบด้วย การสร้างความคิด การสร้างสัมพันธ์และการสนับสนุนความคิด และการนำความคิดไปประยุกต์ใช้ รวมถึงกระบวนการที่ปรับปรุงประสิทธิภาพและประสิทธิผลของการแก้ปัญหาในการทำงาน ทั้งนี้การที่พนักงานภายในองค์กรจะเกิดพฤติกรรม

ทำงานเชิงนวัตกรรมที่มากยิ่งขึ้น ยังเป็นผลมาจากการมีทุนทางปัญญา (Intellectual Capital) ทั้ง 3 ด้าน ได้แก่ ทุนมนุษย์ (Human Capital) ทุนทางโครงสร้าง (Structural Capital) และทุนความสัมพันธ์ (Relational Capital) และการนำรูปแบบการทำงานแบบผสม (Hybrid Work Models) มาใช้ประยุกต์ใช้ในองค์กร ทั้งการให้อิสระกับพนักงานให้สามารถทำงานทางไกล (Teleworking) และการทำงานแบบที่มีความยืดหยุ่น (Flexible Work) ได้อย่างเหมาะสม

2.3.2 การวัดพฤติกรรมการทำงานเชิงนวัตกรรม

Jong and Hartog (2010) ระบุว่าพฤติกรรมสร้างนวัตกรรมในการทำงาน เป็นกระบวนการครอบคลุมสองส่วนคือ การคิดสร้างสรรค์ (creativity) และการนำความคิดสร้างสรรค์นั้นลงสู่พฤติกรรมปฏิบัติ (implementation) ประกอบด้วย 4 องค์ประกอบ ได้แก่

1) พฤติกรรมการสำรวจความคิด (idea exploration) บนพื้นฐานความเชื่อว่า การเปลี่ยนแปลง (change) เป็นเสมือนโอกาสของการเริ่มต้นกระบวนการพัฒนานวัตกรรม เช่น การพบปัญหาในการปฏิบัติงาน นับเป็นโอกาสของการเริ่มคิดหาแนวทางการแก้ไข รวมไปถึงการที่สมาชิกในองค์กรพยายามคิดหาวิธีการ ทำงานด้วยความคิดใหม่หรือแปลกใหม่

2) พฤติกรรมการก่อเกิดความคิด (idea generation) หลังการพบโอกาสในขั้นแรก พนักงานจะเข้าสู่กระบวนการค้นหาความรู้แนวคิด วิธีการที่หลากหลายเพิ่มเติม เพื่อบูรณาการแนวคิด วิธีการแก้ปัญหาต่าง ๆ นำมาเรียบเรียงจัดลำดับอย่างเป็นระบบ จนเกิดเป็นความคิด กระบวนการ วิธีการใหม่ในการบริการ หรือการพัฒนาผลิตภัณฑ์ที่ชัดเจน

3) พฤติกรรมทำให้ความคิดได้รับการยอมรับ (idea championing) เพื่อให้ประสบความสำเร็จ สมาชิกในองค์กรที่ก่อเกิดความคิดใหม่ที่คิดว่าสำเร็จ ลงตัวแล้ว จะขยายความคิดใหม่นั้นให้เป็นที่รับรู้ในวงกว้างด้วยการนำเสนอเผยแพร่ เพื่อให้ได้รับการยอมรับและการสนับสนุนที่ดี โดยเฉพาะจากกลุ่มบุคคลสำคัญที่มีอำนาจสั่งการ

4) พฤติกรรมนำความคิดลงสู่การปฏิบัติ (idea implementation) เกิดหลังจากความคิดใหม่ได้รับการยอมรับและการสนับสนุนเป็นอย่างดี มีความพร้อมสำหรับการนำลงสู่การปฏิบัติเพื่อให้เกิดการพัฒนาคุณภาพของงานที่จะเป็นประโยชน์ในองค์กรต่อไป

2.4 อิทธิพลของตัวแปร

2.4.1 อิทธิพลของรูปแบบการทำงานแบบผสมที่มีต่อพฤติกรรมการทำงานเชิงนวัตกรรม

การทำงานแบบผสมในรูปแบบต่าง ๆ ที่กำลังได้รับความนิยมจากพนักงานเป็นอย่างสูงมากในปัจจุบัน ทั้งการทำงานจากที่บ้าน หรือการทำงานจากที่บ้านผสมกับการทำงานที่สำนักงาน หรือการทำงานทางไกล การทำงานในรูปแบบต่าง ๆ เหล่านี้จึงถูกพิจารณาให้เป็นคำตอบและทางออกที่ดีที่สุดที่จะนำมาซึ่งการเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานขององค์กร ความสัมพันธ์ทางสังคมและอาชีพ การเรียนรู้และการพัฒนาส่วนบุคคล และระดับแรงจูงใจในการทำงานโดยรวม (Davidescu et al, 2020) นอกจากนี้การสนับสนุนของผู้บริหารด้านนวัตกรรม บรรยากาศด้านการสร้างนวัตกรรมในองค์กร และแรงจูงใจที่ทำให้เกิดพฤติกรรมที่เป็นนวัตกรรม มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมเชิงนวัตกรรมของพนักงาน (ภัทรพล อังคณานุวัฒน์, 2563) ทั้งนี้ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานมีอิทธิพลทางบวกต่อพฤติกรรมเชิงนวัตกรรมของพนักงานบริษัทโตโยต้า ไคยทสึ เอ็นจิเนียริง แอนด์ แมนูแฟคเจอร์ริง จำกัด (นัฐกานต์ ฐิติจำเรียวพร และกัลยกิตต์ กิริตอังกูร, 2561) และพบว่าความสมดุลในชีวิตการทำงานซึ่งมาจากการทำงานแบบผสมส่งผลต่อพฤติกรรมการทำงานเชิงนวัตกรรม (Soni and Bakhru, 2019) จากเหตุผลดังกล่าวจึงขอเสนอสมมติฐานที่ 1 และภาพที่ 2 ดังนี้

H1: รูปแบบการทำงานแบบผสมมีอิทธิพลเชิงบวกต่อพฤติกรรมการทำงานเชิงนวัตกรรม



ภาพที่ 2 อิทธิพลของรูปแบบการทำงานแบบผสมที่มีต่อพฤติกรรมการทำงานเชิงนวัตกรรม

2.4.2 อิทธิพลของรูปแบบการทำงานแบบผสมที่มีต่อทุนทางปัญญา

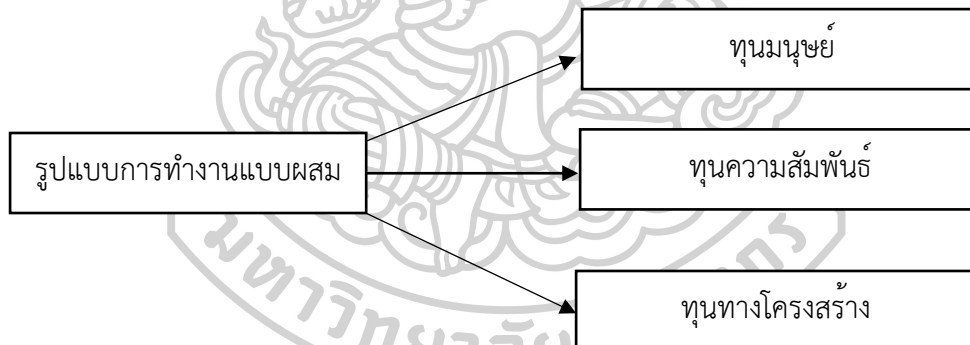
รูปแบบการทำงานแบบผสมส่งผลกระทบต่อองค์กรในด้านต่าง ๆ ดังเช่นที่ ปาลินดา เลิศศิลาทอง (2561) พบว่าพนักงานร้อยละ 90 มีความพึงพอใจกับนโยบายระบบการทำงานแบบยืดหยุ่นที่บริษัทประกาศใช้ เพราะทำให้การจัดสรรเวลาในแต่ละวันมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น นั่นคือ มีผลต่อสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน (Work Life Balance) และ แบบแผนการดำเนินชีวิต (Life Style) ของพนักงาน โดยที่ไม่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงาน ซึ่งการประกาศใช้นโยบายนี้ทำให้พนักงานรู้สึก

ว่าบริษัทใส่ใจ ให้ความสำคัญ ดูแลพนักงาน และเห็นว่าเป็นนโยบายที่ดี เหมาะสมที่บริษัทจะนำมาใช้ ส่วน Prithwiraj et al (2022) กล่าวว่าการทำงานแบบผสมอาจแสดงถึง "สิ่งที่ดีที่สุดของทั้งสองโลก" ด้วยการอนุญาตให้พนักงานทำงานจากที่บ้านเมื่อต้องการ และทำงานจากสำนักงานเมื่อต้องการทำงานร่วมกัน เป็นสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน โดยไม่ต้องกังวลว่าจะถูกแยกจากเพื่อนร่วมงาน ในขณะที่ นิรุชา ศิริวิรัชกุล (2560) พบว่าทุนความสัมพันธ์มีความสัมพันธ์เชิงบวกต่อคุณค่าของลูกค้า และองค์กรที่มีความได้เปรียบจากทรัพยากรที่จับต้องไม่ได้ในระดับสูงจะทำให้มีผลกระทบต่อทุนความสัมพันธ์และคุณค่าของลูกค้าสูงขึ้นด้วย นอกจากนี้ Radonić et al. (2021) ยังพบว่า รูปแบบการทำงานแบบผสมส่งผลทางบวกต่อทุนทางปัญญา จากเหตุผลดังกล่าวจึงขอเสนอสมมติฐานที่ 2-4 ภาพที่ 3 ดังนี้

H2: รูปแบบการทำงานแบบผสมมีอิทธิพลเชิงบวกต่อทุนมนุษย์

H3: รูปแบบการทำงานแบบผสมมีอิทธิพลเชิงบวกต่อทุนความสัมพันธ์

H4: รูปแบบการทำงานแบบผสมมีอิทธิพลเชิงบวกต่อทุนทางโครงสร้าง



ภาพที่ 3 อิทธิพลของรูปแบบการทำงานแบบผสมที่มีต่อทุนมนุษย์ ทุนความสัมพันธ์ทุน และทางโครงสร้าง

2.4.3 อิทธิพลของทุนทางปัญญาที่มีต่อพฤติกรรมการทำงานเชิงนวัตกรรม

ทุนทางปัญญา เป็นที่ทราบกันในปัจจุบันว่าเป็นตัวขับเคลื่อนการเติบโตทางเศรษฐกิจ สังคม ปัจจุบันเรียกว่าสังคมฐานความรู้ ความรู้เป็นทรัพยากรเชิงกลยุทธ์หลักที่สามารถสร้างความรู้ใหม่ได้

หรือทำให้เกิดนวัตกรรมนั่นเอง ดังนั้น ทรัพยากรที่จับต้องไม่ได้จึงกลายเป็นฐานความสามารถในการแข่งขันสำหรับบริษัทต่าง ๆ (García-Merino et al., 2014)

ทุนมนุษย์เป็นจุดเริ่มต้นของการสร้างมูลค่าและนวัตกรรมในการเรียนรู้ขององค์การ (Organization Learning) (Wang et al, 2010) มีการวิจัยพบว่าทุนมนุษย์มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพ โดยส่งผ่านความสามารถเชิงพลวัตบางส่วน (Hsu and Wang, 2012) นอกจากนี้ยังพบว่า ทุนมนุษย์ส่งผลทางบวกต่อพฤติกรรมการทำงานเชิงนวัตกรรม (Chou, Huang & Lin, 2018)

การสร้างและการพัฒนาทุนความสัมพันธ์มีความสำคัญอย่างมากต่อการสร้างเงินปันผล ซึ่งจะช่วยให้สามารถริเริ่ม กำหนดรูปแบบ พัฒนา และรักษาความสัมพันธ์ระหว่างสมาชิกขององค์กร และระหว่างองค์กรกับส่วนอื่น ๆ (Lenart-Gansiniec, 2016) ทุนความสัมพันธ์มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพ โดยส่งผ่านความสามารถเชิงพลวัตบางส่วน (Hsu and Wang, 2012) และยังมีงานวิจัยที่พบว่าทุนความสัมพันธ์ภายในองค์กรส่งผลกระทบต่อทั้งทางตรงและทางอ้อม (ผ่านความสามารถในการผสมความรู้) ต่อประสิทธิภาพขององค์กร การค้นพบนี้ชี้ให้เห็นว่าทุนความสัมพันธ์ระหว่างหน่วยทำให้เกิดความหลากหลายมากขึ้นในคลังความรู้ และอาจนำไปสู่นวัตกรรมที่ต่างไปจากเดิมอย่างสิ้นเชิง (Carmeli and Azeroual, 2009)

Pfeffer (1994) และ Uzzi (1996) ระบุว่าทุนมนุษย์และทุนความสัมพันธ์เป็นตัวทำนายหลักของผลการดำเนินงานของบริษัทในญี่ปุ่น อย่างไรก็ตาม ข้อสังเกตของ Pablos (2004) ชัดแย้งกับข้อสรุปของ Pfeffer (1994) และ Uzzi (1996) Pablos (2004) ค้นพบว่าในองค์กรประกอบสามประการของทุนทางปัญญา มีเพียงทุนทางโครงสร้างเท่านั้นที่เป็นองค์ประกอบสำคัญเพียงอย่างเดียวในการทำนายความได้เปรียบทางการแข่งขันขององค์กรในอุตสาหกรรมเหล็กของไอร์แลนด์ จากความชัดเจนเหล่านี้ ผลกระทบแต่ละประเภทของทุนมนุษย์ที่มีต่อประสิทธิภาพทางการเงินในอุตสาหกรรมส่วนใหญ่ โดยเฉพาะในบริบทของอุตสาหกรรมในประเทศไทยนั้นยังไม่ชัดเจน จึงเป็นการแสดงให้เห็นอย่างชัดเจนถึงช่องว่างความรู้ที่การศึกษานี้กล่าวถึง

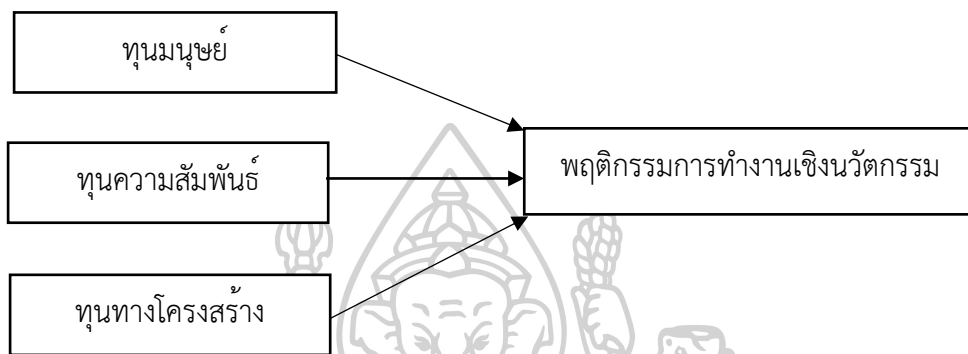
สำหรับทุนทางโครงสร้าง มีการวิจัยพบว่าทุนทางโครงสร้างส่งผลต่อประสิทธิภาพ ส่งผ่านความสามารถเชิงพลวัตอย่างสมบูรณ์ (Hsu and Wang, 2012) องค์กรที่มีทุนทางโครงสร้างที่แข็งแกร่งจะมีส่วนสนับสนุนวัฒนธรรมที่ส่งเสริมให้พนักงานพยายามและเรียนรู้ความรู้ใหม่ ซึ่งเป็นพฤติกรรมการทำงานเชิงนวัตกรรม (Widener, 2006) โดยมีผลการวิจัยที่พบว่าทุนโครงสร้างส่งผลทางบวกต่อพฤติกรรมเชิงนวัตกรรม (Pangidoan and Nawangsari, 2022)

จากเหตุผลดังกล่าวจึงขอเสนอสมมติฐานที่ 5-7 ภาพที่ 4 ดังนี้

H5: ทุนมนุษย์มีอิทธิพลทางบวกต่อพฤติกรรมการทำงานเชิงนวัตกรรม

H6: ทุนความสัมพันธ์มีอิทธิพลเชิงบวกต่อพฤติกรรมการทำงานเชิงนวัตกรรม

H7: ทุนทางโครงสร้างมีอิทธิพลเชิงบวกต่อพฤติกรรมการทำงานเชิงนวัตกรรม



ภาพที่ 4 อิทธิพลของทุนมนุษย์ ทุนทางโครงสร้าง และทุนความสัมพันธ์ ที่มีต่อพฤติกรรมการทำงานเชิงนวัตกรรม

บทที่ 3

ระเบียบวิธีวิจัย

การศึกษานิเทศศาสตร์ของรูปแบบการทำงานแบบผสมที่มีต่อทุนทางปัญญาและพฤติกรรมการทำงานเชิงนวัตกรรม ผู้วิจัยใช้ระเบียบวิธีการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) โดยใช้วิธีเก็บข้อมูลโดยใช้แบบสอบถาม (Questionnaire) เพื่อศึกษานิเทศศาสตร์ของรูปแบบการทำงานแบบผสมที่มีต่อทุนทางปัญญา อิทธิพลของรูปแบบการทำงานแบบผสมที่มีต่อพฤติกรรมการทำงานเชิงนวัตกรรม และอิทธิพลของทุนทางปัญญาที่มีต่อพฤติกรรมการทำงานเชิงนวัตกรรม ในบทนี้ผู้วิจัยนำเสนอตามหัวข้อดังนี้

- 3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
- 3.2 การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
- 3.3 กรอบแนวคิดและสมมติฐานการวิจัย
- 3.4 การตรวจสอบคุณภาพของมาตรวัด
- 3.5 การเก็บรวบรวมข้อมูล
- 3.6 การวิเคราะห์ข้อมูล

3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาคั้งนี้ คือ พนักงานในอุตสาหกรรมเทคโนโลยีและสารสนเทศ (ICT) ที่เกี่ยวข้องกับงานการวิจัยและพัฒนา (R&D Department) ที่ทำงานในบริษัทที่มีการให้พนักงานทำงานด้วยรูปแบบการทำงานแบบผสม ในกรุงเทพมหานคร และปริมณฑล ซึ่งไม่ทราบจำนวนประชากรที่แน่นอน

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา คือ ผู้ที่ทำงานในบริษัทที่มีการให้พนักงานทำงานด้วยรูปแบบการทำงานแบบผสม ในกรุงเทพมหานคร และปริมณฑล จำนวน 153 คน โดยสุ่มด้วยอำนาจการทดสอบ (Power of Test) จากโปรแกรมสำเร็จรูป G*Power 3.1.9.7 เพื่อกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยสัดส่วนของจำนวนตัวแปรทำนาย (Number of Predictors) จากโมเดลสมการโครงสร้างมี

จำนวน 7 ตัวแปร ขนาดอิทธิพล (Effect Size) ระดับกลางที่ 0.15 แอลฟา (α) = 0.05 และ power = 0.95

3.2 การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ ต้องการศึกษอิทธิพลของรูปแบบการทำงานแบบผสมที่มีต่อทุนทางปัญญา และพฤติกรรมการทำงานเชิงนวัตกรรม ผู้วิจัยจึงได้ดำเนินการตามลำดับ ดังต่อไปนี้

3.2.1 ศึกษาแนวคิดทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ได้แก่ รูปแบบการทำงานแบบผสม ทุนทางปัญญา พฤติกรรมการทำงานเชิงนวัตกรรม บริบทของการทำงานรูปแบบผสมในกรุงเทพฯ และ ปริมณฑล

3.2.2 กำหนดขอบเขต และโครงสร้างของแบบสอบถามเพื่อให้ครอบคลุมตัวแปรที่ศึกษาเกี่ยวกับอิทธิพลของรูปแบบการทำงานแบบผสมที่มีต่อทุนทางปัญญาและพฤติกรรมการทำงานเชิงนวัตกรรม ที่ได้จากการวิเคราะห์และตีความข้อมูลภายใต้กรอบแนวคิดที่ได้พัฒนาขึ้น โดยสร้างตามตัวชี้วัดเกี่ยวกับตัวแปรที่ศึกษาทั้งหมด 6 ตัวแปร ซึ่งมีเนื้อหาที่สอดคล้องกับความมุ่งหมายของการวิจัยและนิยามศัพท์เฉพาะ ประกอบด้วยตัวชี้วัดปัจจัยการทำงานทางไกล ตัวชี้วัดปัจจัยการทำงานแบบยืดหยุ่น ตัวชี้วัดปัจจัยทุนทางปัญญา และตัวชี้วัดปัจจัยพฤติกรรมการทำงานเชิงนวัตกรรม เพื่อทำการทดสอบสมมติฐานในการวิจัยต่อไป

3.2.3 ร่างแบบสอบถามเพื่อขอคำแนะนำจากอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ พร้อมทั้งมีการตรวจและแก้ไข ปรับปรุงเพื่อให้ครอบคลุมวัตถุประสงค์ของการวิจัย

3.2.4 นำแบบสอบถามมาปรับปรุงแก้ไข ตามคำแนะนำของอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

3.2.5 ให้ผู้เชี่ยวชาญจำนวน 3 ท่าน ตรวจสอบพิจารณาหาความเที่ยงตรงตามเนื้อหา (Content Validity) คือ พิจารณาข้อความที่สร้างขึ้นว่ามีความสอดคล้องระหว่างเนื้อหาสาระของเครื่องมือกับเนื้อหาสาระของสิ่งที่ต้องการศึกษา โดยผู้เชี่ยวชาญประกอบด้วย

1) ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. ธาตาทิเบศร์ ภูทอง อาจารย์ประจำสาขาวิชาการจัดการโลจิสติกส์ระหว่างประเทศ คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยศิลปากร เป็นผู้เชี่ยวชาญด้านธุรกิจและเทคโนโลยี

2) ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. อมรินทร์ เทวตา อาจารย์ประจำสาขาวิชาการการจัดการนวัตกรรมทางธุรกิจ คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยศิลปากร เป็นผู้เชี่ยวชาญด้านการจัดการและทุนมนุษย์

3) ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. ระชานนท์ ทวีผล อาจารย์ประจำสาขาวิชาการจัดการโรงแรม คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยศิลปากร เป็นผู้เชี่ยวชาญด้านการจัดการธุรกิจ

โดยใช้ดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับ ลักษณะเฉพาะกลุ่มพฤติกรรมนั้น และคัดเลือกเฉพาะข้อคำถามที่มีค่าความตรง ตั้งแต่ 0.67 ขึ้นไป โดยนำเครื่องมือที่สร้างขึ้นไปให้ผู้เชี่ยวชาญแต่ละคน พิจารณาลงความเห็นและให้คะแนน (พวง รัตน์ทวีรัตน์, 2540: 116-117) ดังนี้

+1 เมื่อแน่ใจว่าข้อคำถามนั้นมีความสอดคล้อง

0 เมื่อไม่แน่ใจว่าข้อคำถามนั้นมีความสอดคล้อง

-1 เมื่อแน่ใจว่าข้อคำถามนั้นไม่มีความสอดคล้อง

3.2.6 ผู้วิจัยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บข้อมูลเกี่ยวกับอิทธิพลของรูปแบบการทำงานแบบผสมที่มีต่อทุนทางปัญญาและพฤติกรรมการทำงานเชิงนวัตกรรม ทั้งนี้แบบสอบถามแบ่งเป็น 4 ตอน ได้แก่

ตอนที่ 1 คำถามคัดกรอง ประกอบด้วย ข้อคำถามที่คัดกรองผู้ตอบแบบสอบถามว่าเป็นพนักงานที่ทำงานในอุตสาหกรรมเทคโนโลยีและสารสนเทศ (ICT) ที่เกี่ยวข้องกับงานการวิจัยและพัฒนา (R&D Department) ในกรุงเทพมหานคร และปริมณฑล ซึ่งมีการทำงานในรูปแบบผสม ข้อคำถามมีลักษณะเป็นแบบเลือกตอบ (Multiple choice) รวมทั้งสิ้น 3 ข้อ

ตอนที่ 2 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา และลักษณะของกิจการ ข้อคำถามมีลักษณะเป็นแบบเลือกตอบ (Multiple choice) รวมทั้งสิ้น 4 ข้อ

ตอนที่ 3 สอบถามเกี่ยวกับรูปแบบการทำงานแบบผสม ประกอบด้วย การทำงานทางไกลและการทำงานแบบยืดหยุ่น โดยผู้วิจัยพัฒนาจาก Baert et al. (2020) รวมทั้งสิ้น 22 ข้อ ดังนี้

1) การทำงานทางไกล ประกอบด้วยข้อคำถาม 11 ข้อ ได้แก่

1.1 ท่านมีความสุขในการทำงานทางไกล

1.2 การทำงานทางไกลทำให้เกิดความขัดแย้งกับเพื่อนร่วมงานได้น้อย

1.3 การทำงานทางไกลไม่ทำให้เกิดความยุ่งยากกับท่าน

1.4 การทำงานทางไกลของท่านมีประสิทธิภาพในด้านการติดต่อสื่อสาร

- 1.5) บริษัทมีแนวทางในการทำงานทางไกลอย่างมีประสิทธิภาพ
- 1.6) ผู้บริหารมีแนวโน้มที่จะยังคงทำงานทางไกล
- 1.7) การทำงานทางไกลสามารถปรับปรุงประสิทธิภาพของงานได้ดีขึ้น โดยไม่เสีย

สมดุระหว่างการใช้ชีวิตและการทำงานของท่าน

- 1.8) สมดุลระหว่างการใช้ชีวิตและการทำงานของท่านดีขึ้นจากการทำงานทางไกล
- 1.9) การทำงานทางไกลช่วยลดความเครียดของท่าน
- 1.10) การทำงานทางไกลทำให้ท่านมีความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน
- 1.11) การทำงานทางไกลช่วยลดระดับความเหนื่อยล้าจากการทำงาน

2) การทำงานแบบยืดหยุ่น ประกอบด้วยข้อคำถาม 11 ข้อ ได้แก่

- 2.1) ท่านมีความสุขในการทำงานแบบยืดหยุ่น
- 2.2) การทำงานแบบยืดหยุ่น ทำให้เกิดความขัดแย้งกับเพื่อนร่วมงานได้น้อย
- 2.3) การทำงานแบบยืดหยุ่น ไม่ทำให้เกิดความยุ่งยากกับท่าน
- 2.4) การทำงานแบบยืดหยุ่น ของท่านมีประสิทธิภาพในการติดต่อสื่อสาร
- 2.5) บริษัทมีแนวทางในการทำงานแบบยืดหยุ่น อย่างมีประสิทธิภาพ
- 2.6) ผู้บริหารมีแนวโน้มที่จะยังคงทำงานแบบยืดหยุ่นมา
- 2.7) การทำงานแบบยืดหยุ่น สามารถปรับปรุงประสิทธิภาพของงานได้ดีขึ้น โดยไม่

เสียสมดุลระหว่างการใช้ชีวิตและการทำงานของท่าน

2.8) สมดุลระหว่างการใช้ชีวิตและการทำงานของท่านดีขึ้นจากการทำงานแบบ

ยืดหยุ่น

- 2.9) การทำงานแบบยืดหยุ่น ช่วยลดความเครียดของท่าน
- 2.10) การทำงานแบบยืดหยุ่น ทำให้ท่านมีความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน
- 2.11) การทำงานแบบยืดหยุ่น ช่วยลดระดับความเหนื่อยล้าจากการทำงาน

ตอนที่ 4 สอบถามเกี่ยวกับทุนทางปัญญา ประกอบด้วย ทุนมนุษย์ ทุนทางโครงสร้าง และทุนความสัมพันธ์ โดยพัฒนาจากงานวิจัยของ Radonić (2021) ดังนี้

1) ทุนมนุษย์ ประกอบด้วยข้อคำถาม 8 ข้อ ได้แก่

- 1.1) ประสบการณ์ทำงานโดยพิจารณาจากจำนวนปีที่ทำงาน
- 1.2) ระดับการศึกษาที่เป็นทางการ

- 1.3) การพัฒนาตนเองและการลงทุนในพนักงาน
 - 1.4) ความเชี่ยวชาญของพนักงานในแง่ของความรู้และทักษะ
 - 1.5) นวัตกรรมของพนักงาน
 - 1.6) ความพึงพอใจของพนักงาน
 - 1.7) ความภักดีของพนักงาน
 - 1.8) จำนวนพนักงานเทียบกับชั่วโมงการทำงานของพนักงานเต็มเวลา (FTE)
- 2) ทุนความสัมพันธ์ ประกอบด้วยข้อคำถาม 6 ข้อ ได้แก่
- 2.1) ความพึงพอใจของลูกค้า
 - 2.2) ความภักดีและการรักษาลูกค้า
 - 2.3) จำนวนลูกค้า (ฐานข้อมูลลูกค้าขนาดใหญ่)
 - 2.4) ความสัมพันธ์กับซัพพลายเออร์
 - 2.5) ความสัมพันธ์กับนักลงทุน
 - 2.6) ความสัมพันธ์กับผู้อื่นผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย
- 3) ทุนโครงสร้าง ประกอบด้วยข้อคำถาม 5 ข้อ ได้แก่
- 3.1) วิธีการจัดการและการตั้งเป้าหมาย
 - 3.2) กระบวนการ (กระบวนการที่ชัดเจนและโปร่งใส)
 - 3.3) ข้อตกลงการจัดจำหน่ายสำหรับผลิตภัณฑ์และบริการ (บริษัทในเครือ)
 - 3.4) วัฒนธรรมของบริษัท
 - 3.5) ฐานข้อมูล (โครงสร้างและการจัดระเบียบฐานข้อมูล - ระบบหลังบ้าน)

ตอนที่ 5 สอบถามเกี่ยวกับพฤติกรรมการทำงานเชิงนวัตกรรม จำนวน 12 ข้อ ได้แก่ 1) พฤติกรรมการสำรวจความคิด 2) พฤติกรรมการก่อเกิดความคิด 3) พฤติกรรมการทำให้ความคิดได้รับการยอมรับ 4) พฤติกรรมการนำความคิดลงสู่การปฏิบัติ

โดยตอนที่ 3 – 5 จะใช้ลักษณะของแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scales) มี 5 ระดับ ดังนี้

ระดับ 5 หมายถึง เห็นด้วยในระดับมากที่สุด

ระดับ 4 หมายถึง เห็นด้วยในระดับมาก

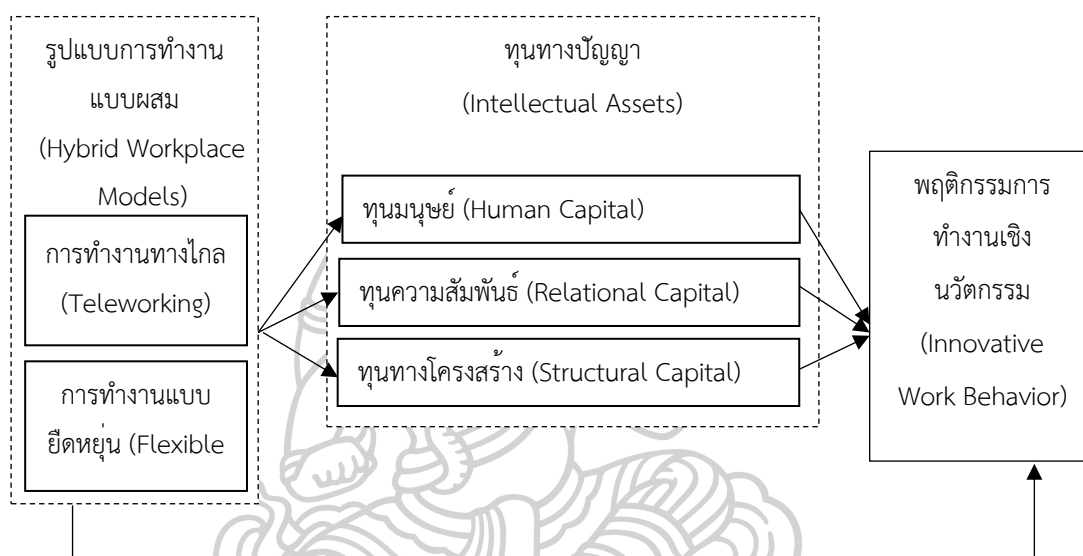
ระดับ 3 หมายถึง เห็นด้วยในระดับปานกลาง

ระดับ 2 หมายถึง เห็นด้วยในระดับน้อย

ระดับ 1 หมายถึง เห็นด้วยในระดับน้อยที่สุด

3.3 กรอบแนวคิดและสมมติฐานการวิจัย

จากการทบทวนวรรณกรรมในบทที่ 2 ผู้วิจัยได้เสนอกรอบแนวคิดในการวิจัยดังนี้



ภาพที่ 5 กรอบแนวคิดการวิจัย

จากการทบทวนวรรณกรรมเกี่ยวกับ ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง สามารถกำหนดสมมติฐานได้ดังนี้

- H1 : รูปแบบการทำงานแบบผสมมีอิทธิพลเชิงบวกต่อพฤติกรรมการทำงานเชิงนวัตกรรม
- H2 : รูปแบบการทำงานแบบผสม มีอิทธิพลทางบวกต่อทุนมนุษย์
- H3 : รูปแบบการทำงานแบบผสม มีอิทธิพลทางบวกต่อทุนความสัมพันธ์
- H4 : รูปแบบการทำงานแบบผสม มีอิทธิพลทางบวกต่อทุนทางโครงสร้าง
- H5 : ทุนมนุษย์ มีอิทธิพลทางบวกต่อพฤติกรรมการทำงานเชิงนวัตกรรม
- H6 : ทุนความสัมพันธ์ มีอิทธิพลทางบวกต่อพฤติกรรมการทำงานเชิงนวัตกรรม
- H7 : ทุนทางโครงสร้าง มีอิทธิพลทางบวกต่อพฤติกรรมการทำงานเชิงนวัตกรรม

3.4 การตรวจสอบคุณภาพของมาตรวัด

ในขั้นตอนของการสร้างมาตรวัด เมื่อได้ดำเนินการตั้งแต่กำหนดชื่อตัวแปรจนถึงการสร้างข้อคำถามและจัดทำชุดคำถามหรือแบบสอบถามเรียบร้อยแล้ว แบบสอบถามถูกนำไปทดสอบ (Pre-Test) หรือทดลองใช้ (Try Out) วิธีทดลองเก็บรวบรวมข้อมูลจากตัวอย่างไม่ต่ำกว่า 30 คน เพื่อตรวจสอบถ้อยคำการใช้ภาษาสื่อสารให้ผู้ตอบสามารถอ่านเข้าใจง่าย และตอบแบบสอบถามได้อย่างตรงประเด็น หลังจากได้แบบสอบถามกลับคืนมา

1) การตรวจสอบความตรงตามเนื้อหา (Content Validity) คือ การตรวจสอบความสอดคล้องของตัวชี้วัดกับนิยามศัพท์เฉพาะโดยผู้เชี่ยวชาญที่ได้กล่าวในข้างต้น เมื่อตรวจสอบเนื้อหาและความเข้าใจของแบบสอบถาม แล้วปรับแก้ไขถ้อยคำของข้อคำถามตามคำแนะนำจากผู้เชี่ยวชาญ เพื่อให้สื่อความหมายได้ชัดเจนที่สุด

ผลที่ได้จากการคำนวณค่าดัชนีความสอดคล้องของข้อคำถาม พบว่า ทุกข้อคำถามมีค่า IOC ระหว่าง 0.67-1.00 โดยมีค่าดัชนีความสอดคล้องของแบบสอบถามทั้งฉบับอยู่ที่ 0.96 แสดงว่าข้อคำถามนั้น มีคุณภาพและตรงตามวัตถุประสงค์ของงานวิจัย สามารถนำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นมาใช้ในงานวิจัยได้ ซึ่งตามเกณฑ์ค่า IOC ที่คำนวณได้ต้องมีค่าตั้งแต่ 0.50 ขึ้นไป (Rovinelli & Hambleton, 1976) ดังแสดงในภาคผนวก ก

2) การหาค่าความเชื่อมั่นของเครื่องมือ (Reliability)

การตรวจสอบความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม (Reliability) ผู้วิจัยได้วิเคราะห์หาความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม โดยนำแบบสอบถามที่ได้ปรับปรุงแก้ไขจากผู้เชี่ยวชาญแล้ว นำไปทดสอบกับกลุ่มตัวอย่างที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยในครั้งนี้จำนวน 30 ชุด แล้วนำมาวิเคราะห์ ดังนี้

2.1) การหาค่าอำนาจจำแนกรายข้อ (Discrimination Power) เพื่อพิจารณาข้อคำถามหรือตัวแปรที่ใช้ในการวิจัยว่าสามารถจำแนกกลุ่มผู้ตอบแบบสอบถามได้หรือไม่ ด้วยวิธีการหาค่าสหสัมพันธ์ระหว่างข้อคำถามกับคะแนนรวมของแบบสอบถามทั้งฉบับ (Item-total Correlation) ข้อคำถามที่ใช้ได้ควรมีค่าอำนาจจำแนกตั้งแต่ 0.4 ขึ้นไป (Best and Kahn, 1998: 372; Hair et al, 2007: 358) ซึ่งข้อคำถามจากปัจจัยการทำงานทางไกล (Teleworking) จำนวน 3 ข้อคำถามไม่ผ่านเกณฑ์ คือ การทำงานทางไกลของท่านมีประสิทธิภาพในด้านการติดต่อสื่อสาร ผู้บริหารมีแนวโน้มที่จะยังคงทำงานทางไกลต่อไป และการทำงานทางไกลสามารถปรับปรุงประสิทธิภาพของงานได้ดีขึ้น โดยไม่เสียสมดุลระหว่างการใช้ชีวิตและการทำงานของท่าน และข้อคำถามจากปัจจัยพฤติกรรม

นำความคิดลงสู่การปฏิบัติ คือ ท่านมีการนำวิธีการทำงานแบบใหม่ที่ทุกคนยอมรับแล้วมาปฏิบัติ เพื่อให้เกิดประโยชน์ต่อองค์กร มีค่าอำนาจจำแนก (r) ต่ำกว่าเกณฑ์ เท่ากับ 0.163 0.000 0.350 และ 0.399 ตามลำดับ ดังนั้น ผู้จึงตัดข้อคำถามดังกล่าวทิ้ง และคำนวณหาค่าอำนาจจำแนกรายข้อใหม่อีกครั้ง พบว่า ปัจจัยการทำงานทางไกล (Teleworking) มีค่าอำนาจจำแนก (r) ระหว่าง 0.415-0.723 ปัจจัยการทำงานแบบยืดหยุ่น (Flexible Work) มีค่าอำนาจจำแนก (r) ระหว่าง 0.562-0.735 ปัจจัยทุนมนุษย์ (Human Capital) มีค่าอำนาจจำแนก (r) ระหว่าง 0.699-0.861 ปัจจัยทุนทางโครงสร้าง (Structural Capital) มีค่าอำนาจจำแนก (r) ระหว่าง 0.417-0.746 ปัจจัยทุนความสัมพันธ์ (Relational Capital) มีค่าอำนาจจำแนก (r) ระหว่าง 0.558-0.841 และปัจจัยพฤติกรรมการทำงานเชิงนวัตกรรม (Innovative Work Behavior) มีค่าอำนาจจำแนก (r) ระหว่าง 0.454-0.937 ดังแสดงในตารางที่ 2

2.2) การหาค่าความเชื่อมั่นของเครื่องมือ (Reliability Test) โดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) ตามวิธีของครอนบาค (Cronbach, 1970) และควรมีค่า 0.7 ขึ้นไป สำหรับการวิจัยแบบสำรวจ จึงถือว่าค่าความเชื่อมั่นของตัวแปรที่ศึกษาทั้งหมดยอมรับได้ (Liddell & Davis, 1996: 175) ผลจากการทดสอบความเชื่อมั่นของเครื่องมือ (Reliability Test) จากกลุ่มตัวอย่างที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยในครั้งนี้ จำนวน 30 ชุด พบว่า พบว่า ปัจจัยการทำงานทางไกล (Teleworking) มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.838 ปัจจัยการทำงานแบบยืดหยุ่น (Flexible Work) มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.906 ปัจจัยทุนมนุษย์ (Human Capital) มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.936 ปัจจัยทุนทางโครงสร้าง (Structural Capital) มีค่าความเชื่อมั่นระหว่าง 0.876 ปัจจัยทุนความสัมพันธ์ (Relational Capital) มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.821 และปัจจัยพฤติกรรมการทำงานเชิงนวัตกรรม (Innovative Work Behavior) มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.951 ดังแสดงในภาคผนวก ข

2.3) นำผลที่ได้จากการตรวจสอบคุณภาพของแบบสอบถามเสนออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลักอีกครั้งเพื่อปรับปรุงแก้ไขตามคำแนะนำ แล้วจัดทำเป็นฉบับสมบูรณ์เพื่อนำไปใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากประชากรกลุ่มตัวอย่างต่อไป

3.5 การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล ตามขั้นตอนดังนี้

- 1) ติดต่อขอหนังสือจากบัณฑิตวิทยาลัย เพื่อขอความอนุเคราะห์จากบริษัท หรือองค์กรต่าง ๆ ในการเก็บรวบรวมข้อมูล
- 2) นำสำเนาหนังสือขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลติดต่อกับแต่ละบริษัท หรือองค์กรที่ใช้เป็นกลุ่มตัวอย่าง พร้อมทั้งนัดหมาย วัน เวลา และสถานที่ ที่จะดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเอง
- 3) หลังจากได้รับการตอบรับให้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลได้นั้น ผู้วิจัยจึงจัดเตรียมแบบสอบถามโดยส่งทางไปรษณีย์ ให้ครบตามจำนวนกลุ่มตัวอย่าง ซึ่งผู้วิจัยได้ขอความอนุเคราะห์ ในการดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล
- 4) ตรวจสอบและคัดแยกแบบสอบถามที่ไม่สมบูรณ์ หรือตอบไม่ครบทุกตอน
- 5) ทำการลงรหัส จัดระบบข้อมูล วิเคราะห์หาค่าสถิติเพื่อทำการทดสอบสมมติฐานและเขียนรายงานผลการวิจัย

3.6 การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยนำข้อมูลจากแบบสอบถามมาวิเคราะห์ตามวัตถุประสงค์ของงานวิจัยและสมมติฐาน การวิจัยโดยใช้โปรแกรมทางสถิติ เพื่อการวิเคราะห์ข้อมูลสถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) และสถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistics) ดังนี้

1) การวิเคราะห์ลักษณะทางประชากรศาสตร์หรือข้อมูลทั่วไปของพนักงาน และข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับธุรกิจ โดยวิธีประมวลผลทางสถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) และนำข้อมูลที่รวบรวมได้มาวิเคราะห์หาค่าทางสถิติ คือ จำนวน (Frequency) และร้อยละ (Percentage)

2) การวิเคราะห์ข้อมูลความคิดเห็นเกี่ยวกับ 1) รูปแบบการทำงานแบบผสม (การทำงานทางไกล และ การทำงานแบบยืดหยุ่น 2) ทุนทางปัญญา (ทุนมนุษย์ ทุนทางความสัมพันธ์ และ ทุนทางโครงสร้าง) 3) พฤติกรรมการทำงานเชิงนวัตกรรม โดยวิธีประมวลผลทางสถิติเชิงพรรณนา และนำข้อมูลที่รวบรวมได้มาวิเคราะห์หาค่าทางสถิติ ซึ่งประกอบด้วย ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) โดยนำเสนอข้อมูลในรูปแบบตารางควบคู่กับการบรรยาย และการสรุปผลการดำเนินการวิจัย และได้กำหนดการให้คะแนนคำตอบของแบบสอบถามดังนี้

ระดับความคิดเห็นมากที่สุด กำหนดให้ 5 คะแนน

ระดับความคิดเห็นมาก กำหนดให้ 4 คะแนน

ระดับความคิดเห็นปานกลาง	กำหนดให้ 3 คะแนน
ระดับความคิดเห็นน้อย	กำหนดให้ 2 คะแนน
ระดับความคิดเห็นน้อยที่สุด	กำหนดให้ 1 คะแนน

จากนั้นนำค่าเฉลี่ยที่ได้มาแปลความหมายโดยใช้เกณฑ์สัมบูรณ์ (Absolute Criteria) โดยการหาค่าเฉลี่ยของระดับคะแนน แบ่งเป็น 5 ช่วง ตามระดับความสำคัญที่มีต่อปัจจัยต่าง ๆ ดังนี้

ค่าเฉลี่ย 4.21 - 5.00	หมายถึง มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด
ค่าเฉลี่ย 3.41 - 4.20	หมายถึง มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก
ค่าเฉลี่ย 2.61 - 3.40	หมายถึง มีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง
ค่าเฉลี่ย 1.81 - 2.60	หมายถึง มีความคิดเห็นอยู่ในระดับน้อย
ค่าเฉลี่ย 1.00 - 1.80	หมายถึง มีความคิดเห็นอยู่ในระดับน้อยที่สุด

3) สถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistics)

หลังจากออกแบบสอบถาม โดยการใช้แบบสอบถามทั้งการแจกแบบสอบถามและการใช้แบบสอบถามออนไลน์เป็นเครื่องมือในการเก็บข้อมูล มาตรการจะใช้แบบ Five-point Likert scales (5 เห็นด้วยในระดับมากที่สุด - 1 เห็นด้วยในระดับน้อยที่สุด) และใช้การวิเคราะห์สมมติฐานโดยใช้แบบจำลองสมการเชิงโครงสร้าง (Structural Equation Modeling) ซึ่งแบบจำลองสมการเชิงโครงสร้างสำหรับงานวิจัยนี้ใช้การวิเคราะห์สมการโมเดลเชิงโครงสร้างแบบกำลังสองน้อยที่สุดบางส่วน (Partial Least Square SEM หรือ PLS-SEM) สรุปได้ดังนี้

แบบจำลองสมการเชิงโครงสร้าง (Structural Equation Modeling) คือ แบบจำลองที่ใช้วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรได้หลายระดับของ SEM ทั้งวิเคราะห์ความสัมพันธ์ใน Inner model และวิเคราะห์ความสัมพันธ์ใน Outer Model ไปในคราวเดียวกัน

การวิเคราะห์แบบจำลองสมการโครงสร้างวิธีกำลังสองน้อยที่สุดบางส่วน (Partial Least Square SEM หรือ PLS-SEM) เป็นวิธีการที่ใช้ความแปรปรวนร่วมเป็นฐาน เพื่อประมาณค่าพารามิเตอร์ในโมเดลให้สามารถอธิบายความแปรปรวนของตัวแปรแฝงภายในโมเดลให้ได้มากที่สุด โดยประมาณค่าด้วยวิธีการถดถอยแบบกำลังสองน้อยที่สุด (Ordinary Least Square: OLS) PLS-SEM มุ่งเน้นการทดสอบนัยสำคัญรายเส้นทาง และไม่ต้องมีการประเมินความกลมกลืนของโมเดล เนื่องจากการวิเคราะห์ด้วยวิธีนี้โมเดลจะกลมกลืนเสมอ เป็นต้น โดยโปรแกรมที่ใช้วิเคราะห์ในงานวิจัย

นี้ คือ SmartPLS 4.0 ซึ่งเป็นซอฟต์แวร์ที่ถูกพัฒนาขึ้น เพื่อวิเคราะห์และพิสูจน์ความสัมพันธ์ของแต่ละตัวแปร โดยขั้นตอนในการวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่นำมาใช้สำหรับงานวิจัย มีดังต่อไปนี้

3.1) การประเมินโมเดลการวัด (Measurement Model Evaluation)

การประเมินโมเดลการวัด เพื่อประเมินความสอดคล้องและความตรงของตัวแปรที่สามารถสังเกตวัดได้โดยตรง (Manifest Variable) โดยเป็นการวัดความสอดคล้องกันของข้อคำถามว่า ข้อคำถามที่สร้างขึ้นนั้น สามารถวัดในจุดมุ่งหมายที่ต้องการได้หรือไม่ ซึ่งจะถูกทดสอบด้วยค่าน้ำหนักของตัวแปรสังเกตได้และการทดสอบความเที่ยงขององค์ประกอบ (Construct) ในขณะที่การประเมินความตรงของตัวแปรนั้นจะถูกประเมินด้วยการทดสอบความตรงเชิงเหมือน (Convergent Validity) และการทดสอบความตรงเชิงจำแนก (Discriminant Validity) (Henseler et al., 2009; Vinzi et al., 2010) ดังมีรายละเอียดต่อไปนี้

3.1.1) การทดสอบน้ำหนักองค์ประกอบภายนอก (Outer Loadings)

การประเมินความสอดคล้อง สามารถประเมินได้จากความเที่ยงของตัวแปรสังเกตหรือข้อคำถามของแบบสอบถาม ที่อธิบายถึงความแปรปรวนของตัวแปรสังเกตแต่ละตัวที่สัมพันธ์กับตัวแปรแฝงนั้น ๆ (Henseler et al., 2009; Vinzi et al., 2010) ซึ่งจะเป็นการวัดความสอดคล้องกันของข้อคำถามว่าข้อคำถามที่สร้างขึ้นนั้น วัดในจุดมุ่งหมายที่ต้องการวัดเดียวกันหรือไม่ โดยพิจารณาจากค่าน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐาน (Standardize Outer Loadings) ของตัวแปรสังเกต ซึ่งควรมีค่าไม่ต่ำกว่า 0.70 หากต่ำกว่านี้ตัดตัวแปรสังเกตออก (Hair et al., 2013; Hair et al., 2014)

3.1.2) การทดสอบความเที่ยงของแบบสอบถาม (Reliability)

การทดสอบความเที่ยงขององค์ประกอบ (Construct) โดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์ของ "Cronbach's Alpha" และค่าสัมประสิทธิ์ความเที่ยงประกอบ หรือ "Composite Reliability" โดยทั้งสองค่านั้นเป็นค่าที่ใช้วัดค่าตัวแปรแฝงแต่ละตัวด้วยชุดของตัวแปรสังเกตที่วัดตัวแปรแฝงนั้น ๆ ซึ่งค่า Cronbach's Alpha และค่าสัมประสิทธิ์ความเที่ยงประกอบ มีการสรุปค่าคะแนนคล้ายกัน (Henseler et al., 2009; Vinzi et al., 2010) คือ จะมีค่าระหว่าง 0.00 ถึง 1.00 และสามารถอธิบายได้ดังนี้ เมื่อค่าสัมประสิทธิ์ความเที่ยงประกอบเข้าใกล้ 1 แสดงว่า ตัวแปรนั้นมีความน่าเชื่อถือได้หรือค่อนข้างสูง หรือค่าสัมประสิทธิ์ความเที่ยงประกอบเข้าใกล้ 0 แสดงว่า ตัวแปรนั้นมีความน่าเชื่อถือได้ค่อนข้างน้อย โดยงานวิจัยนี้ใช้เกณฑ์ค่าสัมประสิทธิ์ความเที่ยงประกอบ และค่า

Cronbach's Alpha ที่มีค่ามากกว่า 0.7 ถือว่าเป็นระดับที่ยอมรับได้ในการทดสอบความเที่ยงของแบบสอบถาม (Hair et al., 2013)

3.1.3) การทดสอบความตรงเชิงลู่เข้า (Convergent Validity)

เป็นการทดสอบความตรงของเครื่องมือวัดในแบบสอบถาม โดยการวัดจะหมายความว่า ข้อคำถาม (Item) ต่าง ๆ สามารถใช้เป็นตัวชี้วัดขององค์ประกอบ (Construct) เดียวกันนั้นได้เช่นกัน สถิติที่ใช้ในการวัดความตรงเชิงลู่เข้า คือ ค่าความแปรปรวนที่สกัดได้เฉลี่ย (Average Variance Extract) หรือ AVE โดยค่าสถิติ AVE จะต้องไม่ต่ำกว่า 0.5 ซึ่งแสดงว่าตัวแปรแฝงสามารถอธิบายความแปรปรวนของตัวแปรบ่งชี้ได้มากกว่าร้อยละ 50 (Hair et al., 2013; Hair et al., 2014)

3.1.4) การทดสอบความตรงเชิงจำแนก (Discriminant Validity)

ความตรงเชิงจำแนก คือ ดัชนีที่ชี้ว่าตัวแปรสังเกตหรือตัววัดขององค์ประกอบ (Construct) หนึ่งจะต้องแยกขาดจากกันกับตัววัดขององค์ประกอบ (Construct) อื่น โดยสามารถพิจารณาได้ใน 2 ระดับ คือ ระดับของตัวแปรสังเกต (Item) และระดับของตัวแปรแฝง (Latent Variable) ซึ่งในระดับของตัวแปรสังเกต ข้อคำถามจะต้องเป็นข้อคำถามเพื่อวัดแต่ละองค์ประกอบ (Construct) โดยข้อคำถามจากต่างองค์ประกอบ (Construct) จะต้องถามต่างประเด็น และในระดับของ Latent Variable ค่าคะแนนตัวแปรแฝงจะต้องไม่สัมพันธ์กันมาก โดยสามารถพิจารณาความตรงเชิงจำแนกด้วยเกณฑ์ 2 ชนิด คือ เกณฑ์ของ Fornell-Larcker (Fornell-Larcker Criterion) และ ค่าน้ำหนักไขว้ (Cross loadings) (Hair et al., 2012)

3.1.4.1) เกณฑ์ของ Fornell-Larcker (Fornell-Larcker Criterion)

เป็นการทดสอบโดยเปรียบเทียบค่ารากที่สองของความแปรปรวนที่วิเคราะห์ได้เฉลี่ย (\sqrt{AVE}) ของตัวแปรแฝงแต่ละตัวกับค่าความสัมพันธ์ของตัวแปรแฝงอื่นในโมเดล โดยถ้าค่า \sqrt{AVE} ของตัวแปรแฝงแต่ละตัวมากกว่าค่าความสัมพันธ์ของตัวแปรแฝงนั้นกับตัวแปรแฝงอื่นในโมเดลยกกำลังสอง (Hair et al., 2014; Lowry & Gaskin, 2014 โดยพิชิตา แสนสุวรรณ, 2558) แสดงว่าตัววัดของตัวแปรแฝงนั้นมีความตรงเชิงจำแนกที่สามารถนำไปใช้ได้ (Lowry & Gaskin, 2014)

3.1.4.2) ค่าน้ำหนักไขว้ (Cross loadings)

เป็นการทดสอบโดยพิจารณาค่าความสัมพันธ์ระหว่างน้ำหนักองค์ประกอบของตัวชี้วัดของตัวแปรแฝงนั้นกับน้ำหนักองค์ประกอบของตัวชี้วัดกับตัวแปรแฝงอื่นในโมเดล ซึ่งแต่ละตัวชี้วัดของตัวแปรแฝงนั้น ๆ ควรมีน้ำหนักองค์ประกอบมากกว่าตัวแปรแฝงอื่น (Hair et al., 2014) โดยค่าน้ำหนัก

ควรมีค่าไม่น้อยกว่า 0.70 (Lee et al, 2011) จึงจะอธิบายได้ว่าตัวชี้วัดหรือข้อคำถามของตัวแปรแฝง นั้นเป็นข้อคำถาม เพื่อวัดแต่ละ องค์ประกอบ (Construct) (Götz et al., 2010)

3.1.5) การวิเคราะห์สถิติโมเดลการวัด (Measurement Model Statistics)

สถิติโมเดลการวัดจะถูกรวบรวมโดยใช้สถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ค่าเฉลี่ย (Means) ค่าส่วน เบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviations) และค่าสหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรแฝงในโมเดล (Correlations) โดยแบบสอบถามในงานวิจัยใช้มาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) ด้วยการ ใช้ มาตรฐานการให้คะแนนแบบ Likert Scale 5 ระดับ (Robinson, 2014)

3.2) การประเมินโมเดลเชิงโครงสร้าง (Structural Model Assessment)

3.2.1) การทดสอบสัมประสิทธิ์การตัดสินใจ (Coefficient Determinant)

ค่าสัมประสิทธิ์การตัดสินใจ (Coefficient of Determinant) หรือ R เป็นตัวชี้วัดความ แม่นยำของการคาดการณ์ ซึ่งในการวิเคราะห์ค่าอิทธิพลระหว่างตัวแปรตามและตัวแปรต้น สามารถ อธิบายได้จากสัดส่วนค่าความแปรปรวนของตัวแปรตามที่เป็นตัวแปรแฝงภายในที่อธิบายได้ด้วยตัว แปรต้น โดยค่าสัมประสิทธิ์การตัดสินใจของตัวแปรแฝงภายใน R หรือ R-Square ควรอยู่ระหว่าง 0 ถึง 1 หาก R มีค่ามากกว่าเท่ากับ 0.75 ถือว่ามีความแม่นยำของการคาดการณ์สูง ค่ามากกว่าเท่ากับ 0.50 ถือว่ามีความแม่นยำของการคาดการณ์ปานกลาง และค่ามากกว่าเท่ากับ 0.25 ถือว่ามีความ แม่นยำของการคาดการณ์ต่ำ ตามลำดับ ดังนั้น ค่า R จะต้องไม่ต่ำกว่า 0.25 จึงจะถือว่าตัวแปรต้น สามารถอธิบายค่าความแปรปรวนในตัวแปรตามได้ (Hair et al., 2014)

3.2.2) การทดสอบสมมติฐานทางการวิจัย

การทดสอบสมมติฐาน คือ การทดสอบสัมประสิทธิ์เส้นทาง (Path Coefficients) ของ Inner Model (ตัวแปรต้นมีอิทธิพลต่อตัวแปรตาม) ค่าสัมประสิทธิ์เส้นทาง แสดงถึงค่าความสัมพันธ์ระหว่าง ตัวแปรแฝงตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยค่าสัมประสิทธิ์เส้นทางต้องมีค่าอยู่ระหว่าง -1 ถึง 1ซึ่งหากมีค่า เข้าใกล้ 1 แสดงว่าความสัมพันธ์นั้นมีความแข็งแกร่งในทางบวก แต่หากมีค่าเข้าใกล้ -1 แสดงว่า ความสัมพันธ์นั้นมีความแข็งแกร่งในทางลบ นอกจากนี้ การวิเคราะห์สถิติด้วย PLS-SEM จะใช้การ ทดสอบการมีนัยสำคัญทางสถิติด้วยกระบวนการ Bootstrapping คือ การใช้เทคนิคการสุ่มซ้ำข้อมูลที่ เก็บได้เพิ่มเติม เพื่อสร้างเป็นชุดข้อมูลใหม่โดยจำนวนชุดที่ได้จากการสุ่มซ้ำ โดยทั่วไปจะกำหนด จำนวน 5,000 ชุด (Hair et al, 2014) โดยสัมประสิทธิ์ของเส้นทางมีระดับนัยสำคัญ 0.05 คือ

$p < 0.05$ และ T-statistics มีค่าสูงกว่า 1.96 แสดงให้เห็นถึงค่าสัมประสิทธิ์เส้นทางสนับสนุนสมมติฐานงานวิจัย (Chin, 1998; Davison & Hinkley, 1997; Efron & Tibshirani, 1994)

3.2.3) การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ของโมเดลเชิงโครงสร้าง

ความสัมพันธ์ของโมเดลเชิงโครงสร้าง สามารถพิจารณาได้จากค่าอิทธิพลโดยรวม (Total Effect) คือ ค่าอิทธิพลของตัวแปรต้นที่มีผลต่อตัวแปรตามนั้น ๆ โดยพิจารณาทั้งอิทธิพลทางตรง (Direct Effect) ซึ่งพิจารณาจากค่าสัมประสิทธิ์ทางเส้นทาง (Path Coefficient) และอิทธิพลทางอ้อม (Indirect Effect) (Chin, 1998; Vinzi et al., 2010) สามารถพิจารณาได้ว่าอิทธิพลที่มีผลต่อตัวแปรตามนั้น เกิดจากค่าอิทธิพลทางตรงหรือค่าอิทธิพลทางอ้อมมากกว่า และจะทำให้ทราบว่าหากต้องการที่จะศึกษาถึงตัวแปรตาม ควรจะศึกษาแบบทางตรงหรือทางอ้อมที่ผ่านตัวแปรคั่นกลางที่สอดคล้องกับงานวิจัยนี้



บทที่ 4

ผลการวิจัย

การศึกษาเรื่องอิทธิพลของรูปแบบการทำงานแบบผสมที่มีต่อทุนทางปัญญาและพฤติกรรมการทำงานเชิงนวัตกรรม ระเบียบวิธีวิจัยใช้รูปแบบการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Method) ใช้วิธีการศึกษาแบบเชิงสำรวจ (Survey Research) ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างจากพนักงานในอุตสาหกรรมเทคโนโลยีและสารสนเทศ (ICT) ที่เกี่ยวข้องกับงานการวิจัยและพัฒนา (R&D Department) ที่ทำงานในบริษัทที่มีการให้พนักงานทำงานด้วยรูปแบบการทำงานแบบผสม ในกรุงเทพมหานคร และปริมณฑล จำนวน 153 ตัวอย่าง โดยมุ่งศึกษาและพัฒนาแบบจำลองสมการเชิงโครงสร้างอิทธิพลของรูปแบบการทำงานแบบผสมที่มีต่อทุนทางปัญญาและพฤติกรรมการทำงานเชิงนวัตกรรม ผ่านการวิเคราะห์สมการโมเดลเชิงโครงสร้างแบบกำลังสองน้อยที่สุดบางส่วน (Partial Least Squares Structural Equation Modeling: PLS-SEM) ด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ Smart PLS 4.0 ดังมีรายละเอียดต่อไปนี้

การรายงานผลทางสถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) ประกอบด้วยส่วนสำคัญ 2 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 4.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่างจากพนักงานในอุตสาหกรรมเทคโนโลยีและสารสนเทศ (ICT) ที่เกี่ยวข้องกับงานการวิจัยและพัฒนา (R&D Department) ที่ทำงานในบริษัทที่มีการให้พนักงานทำงานด้วยรูปแบบการทำงานแบบผสม โดยการแจกแจงความถี่ (Frequency Distribution) และค่าร้อยละ (Percentage)

ส่วนที่ 4.2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างจากพนักงานในอุตสาหกรรมเทคโนโลยีและสารสนเทศ (ICT) ที่เกี่ยวข้องกับงานการวิจัยและพัฒนา (R&D Department) ที่ทำงานในบริษัทที่มีการให้พนักงานทำงานด้วยรูปแบบการทำงานแบบผสม เกี่ยวกับอิทธิพลของรูปแบบการทำงานแบบผสมที่มีต่อทุนทางปัญญาและพฤติกรรมการทำงานเชิงนวัตกรรม โดยการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

การรายงานผลทางสถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistics) ประกอบด้วยส่วนสำคัญ 2 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 4.3 ผลการประเมินโมเดลการวัด (Measurement Model Evaluation) อิทธิพลของรูปแบบการทำงานแบบผสมที่มีต่อทุนทางปัญญาและพฤติกรรมการทำงานเชิงนวัตกรรม

ส่วนที่ 4.4 ผลการประเมินโมเดลเชิงโครงสร้าง (Structural Model Assessment) อิทธิพลของรูปแบบการทำงานแบบผสมที่มีต่อทุนทางปัญญาและพฤติกรรมการทำงานเชิงนวัตกรรม

โดยในส่วนนี้จะเป็นการวิเคราะห์ข้อมูลตามวัตถุประสงค์การวิจัย

1) เพื่อศึกษาอิทธิพลของรูปแบบการทำงานแบบผสมที่มีต่อพฤติกรรมการทำงานเชิงนวัตกรรม

2) เพื่อศึกษาอิทธิพลของรูปแบบการทำงานแบบผสมที่มีต่อทุนทางปัญญาด้านทุนมนุษย์ ด้านทุนความสัมพันธ์ และด้านทุนทางโครงสร้าง

3) เพื่อศึกษาอิทธิพลของทุนทางปัญญาด้านทุนมนุษย์ ด้านทุนความสัมพันธ์ และด้านทุนทางโครงสร้าง ที่มีต่อพฤติกรรมการทำงานเชิงนวัตกรรม

ประกอบด้วยสมมติฐานการวิจัยดังต่อไปนี้

1) รูปแบบการทำงานแบบผสม (Hybrid Work Models) มีอิทธิพลทางบวกต่อพฤติกรรมการทำงานเชิงนวัตกรรม (Innovative Work Behavior)

2) รูปแบบการทำงานแบบผสม (Hybrid Work Models) มีอิทธิพลทางบวกต่อทุนมนุษย์ (Human Capital)

3) รูปแบบการทำงานแบบผสม (Hybrid Work Models) มีอิทธิพลทางบวกต่อทุนความสัมพันธ์ (Relational Capital)

4) รูปแบบการทำงานแบบผสม (Hybrid Work Models) มีอิทธิพลทางบวกต่อทุนทางโครงสร้าง (Structural Capital)

5) ทุนมนุษย์ (Human Capital) มีอิทธิพลทางบวกต่อพฤติกรรมการทำงานเชิงนวัตกรรม (Innovative Work Behavior)

6) ทุนความสัมพันธ์ (Relational Capital) มีอิทธิพลทางบวกต่อพฤติกรรมการทำงานเชิงนวัตกรรม (Innovative Work Behavior)

7) ทูทางโครงสร้าง (Structural Capital) มีอิทธิพลทางบวกต่อพฤติกรรมการทำงานเชิงนวัตกรรม (Innovative Work Behavior)

ส่วนที่ 4.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่างจากพนักงานในอุตสาหกรรมเทคโนโลยีและสารสนเทศ (ICT) ที่เกี่ยวข้องกับงานการวิจัยและพัฒนา (R&D Department) ที่ทำงานในบริษัทที่มีการให้พนักงานทำงานด้วยรูปแบบการทำงานแบบผสม

ส่วนนี้เป็นการแสดงผลการวิเคราะห์ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา และลักษณะของการจดทะเบียนกิจการ สรุปผลวิเคราะห์ได้ดังนี้

ตารางที่ 1 แสดงจำนวนและร้อยละข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง

ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง		จำนวน	ร้อยละ
1. เพศ	ชาย	74	48.37
	หญิง	79	51.63
	รวม	153	100.00
2. อายุ	ต่ำกว่า 30 ปี	27	17.65
	อายุ 30 - 39 ปี	72	47.06
	อายุ 40 - 49 ปี	50	32.68
	50 ปีขึ้นไป	4	2.61
	รวม	153	100.00
3. ระดับการศึกษา	ต่ำกว่าปริญญาตรี	7	4.58
	ปริญญาตรี	110	71.90
	สูงกว่าปริญญาตรี	36	23.53
	รวม	153	100.00
4. ลักษณะของการจดทะเบียนกิจการ	บริษัทจำกัด	96	62.75
	บริษัทมหาชนจำกัด	57	37.25
รวม		153	100.00

จากตารางที่ 1 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่เป็นกลุ่มตัวอย่างจากพนักงานในอุตสาหกรรมเทคโนโลยีและสารสนเทศ (ICT) ที่เกี่ยวข้องกับงานการวิจัยและพัฒนา (R&D Department) ที่ทำงานในบริษัทที่มีการให้พนักงานทำงานด้วยรูปแบบการทำงานแบบผสม จำนวน 153 คน ส่วนมากเป็นเพศหญิง จำนวน 79 คน คิดเป็นร้อยละ 51.63 รองลงมาคือ เพศชาย จำนวน 74 คน คิดเป็นร้อยละ 48.37 ส่วนใหญ่มีอายุระหว่าง 30 - 39 ปี จำนวน 72 คน คิดเป็นร้อยละ 47.06 รองลงมาคือระหว่าง 40 - 49 ปี จำนวน 50 คน คิดเป็นร้อยละ 32.68 ต่ำกว่า 30 ปี จำนวน 27 คน คิดเป็นร้อยละ 17.65 และ 50 ปีขึ้นไป จำนวน 4 คน คิดเป็นร้อยละ 2.61 ส่วนมากจบการศึกษาในระดับปริญญาตรี จำนวน 110 คน คิดเป็นร้อยละ 71.90 รองลงมาคือ สูงกว่าปริญญาตรี จำนวน 36 คน คิดเป็นร้อยละ 23.53 และต่ำกว่าปริญญาตรี จำนวน 7 คน คิดเป็นร้อยละ 4.58 ส่วนใหญ่ทำงานในบริษัทที่มีลักษณะของการจดทะเบียนกิจการเป็นบริษัทจำกัด จำนวน 96 คน คิดเป็นร้อยละ 62.75 รองลงมาคือ บริษัทมหาชนจำกัด จำนวน 57 คน คิดเป็นร้อยละ 37.25 ตามลำดับ

ส่วนที่ 4.2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างจากพนักงานในอุตสาหกรรมเทคโนโลยีและสารสนเทศ (ICT) ที่เกี่ยวข้องกับงานการวิจัยและพัฒนา (R&D Department) ที่ทำงานในบริษัทที่มีการให้พนักงานทำงานด้วยรูปแบบการทำงานแบบผสม เกี่ยวกับอิทธิพลของรูปแบบการทำงานแบบผสมที่มีต่อทุนทางปัญญาและพฤติกรรมการทำงานเชิงนวัตกรรม

วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างพนักงานในอุตสาหกรรมเทคโนโลยีและสารสนเทศ (ICT) ที่เกี่ยวข้องกับงานการวิจัยและพัฒนา (R&D Department) ที่ทำงานในบริษัทที่มีการให้พนักงานทำงานด้วยรูปแบบการทำงานแบบผสม เกี่ยวกับอิทธิพลของรูปแบบการทำงานแบบผสมที่มีต่อทุนทางปัญญาและพฤติกรรมการทำงานเชิงนวัตกรรม ประกอบด้วย ปัจจัยรูปแบบการทำงานแบบผสมด้านการทำงานทางไกล และด้านการทำงานแบบยืดหยุ่น ปัจจัยทุนทางปัญญา ด้านทุนมนุษย์ ด้านทุนความสัมพันธ์ และด้านทุนทางโครงสร้าง และปัจจัยพฤติกรรมการทำงานเชิงนวัตกรรม ด้านพฤติกรรมกรรมการสำรวจความคิดเห็น ด้านพฤติกรรมกรรมการก่อเกิดความคิด ด้านพฤติกรรมกรรมการทำให้ความคิดได้รับการยอมรับ และด้านพฤติกรรมกรรมการนำความคิดลงสู่การปฏิบัติ โดยการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) จากกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 153 คน

4.2.1 ด้านรูปแบบการทำงานแบบผสม

ผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นต่อปัจจัยรูปแบบการทำงานแบบผสม ประกอบด้วย ด้านการทำงานทางไกล และด้านการทำงานแบบยืดหยุ่น สามารถสรุปผลวิเคราะห์ได้ดังนี้

ตารางที่ 2 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานปัจจัยรูปแบบการทำงานแบบผสมโดยรวม

(n. = 153)

ตัวย่อ	รูปแบบการทำงานแบบผสม	\bar{X}	SD.	แปลค่า	อันดับ
HWM1	ด้านการทำงานทางไกล	4.17	0.73	มาก	2
HWM2	ด้านการทำงานแบบยืดหยุ่น	4.29	0.57	มากที่สุด	1
ค่าเฉลี่ยรวม		4.23	0.65	มากที่สุด	

จากตารางที่ 2 พบว่า ในภาพรวมความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างพนักงานในอุตสาหกรรมเทคโนโลยีและสารสนเทศ (ICT) ที่เกี่ยวข้องกับงานการวิจัยและพัฒนา (R&D Department) ที่ทำงานในบริษัทที่มีการให้พนักงานทำงานด้วยรูปแบบการทำงานแบบผสม ที่มีต่อปัจจัยรูปแบบการทำงานแบบผสม อยู่ในเกณฑ์ระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.23 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.65

เมื่อพิจารณารายข้อยังพบว่า ความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างพนักงานในอุตสาหกรรมเทคโนโลยีและสารสนเทศ (ICT) ที่เกี่ยวข้องกับงานการวิจัยและพัฒนา (R&D Department) ที่ทำงานในบริษัทที่มีการให้พนักงานทำงานด้วยรูปแบบการทำงานแบบผสม ที่มีต่อปัจจัยรูปแบบการทำงานแบบผสม อยู่ในเกณฑ์ระดับมากที่สุด ได้แก่ ด้านการทำงานแบบยืดหยุ่น มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.29 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.57 ในขณะที่ด้านการทำงานทางไกล อยู่ในเกณฑ์ระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.17 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.73 ตามลำดับ และสรุปผลรายด้าน ดังแสดงในตารางที่ 3-4

ตารางที่ 3 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานปัจจัยรูปแบบการทำงานแบบผสม ด้านการทำงานทางไกล

(n. = 153)

ตัวย่อ	ด้านการทำงานทางไกล	\bar{x}	S.D.	แปลค่า	อันดับ
TEL1	ท่านมีความสุขในการทำงานทางไกล	4.10	0.92	มาก	7
TEL2	การทำงานทางไกลทำให้เกิดความขัดแย้งกับเพื่อนร่วมงานได้น้อย	4.19	0.90	มาก	4
TEL3	การทำงานทางไกลไม่ทำให้เกิดความยุ่งยากกับท่าน	4.14	0.85	มาก	6
TEL4	บริษัทมีแนวทางในการทำงานทางไกลอย่างมีประสิทธิภาพ	4.18	0.87	มาก	5
TEL5	สมดุลระหว่างการใช้ชีวิตและการทำงานของท่านดีขึ้นจากการทำงานทางไกล	4.26	0.89	มากที่สุด	1
TEL6	การทำงานทางไกลช่วยลดความเครียดของท่าน	4.21	0.90	มากที่สุด	2
TEL7	การทำงานทางไกลทำให้ท่านมีความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน	4.05	0.99	มาก	8
TEL8	การทำงานทางไกลช่วยลดระดับความเหนื่อยล้าจากการทำงาน	4.20	0.90	มาก	3
ค่าเฉลี่ย		4.17	0.90	มาก	

จากตารางที่ 3 พบว่า ในภาพรวมความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างพนักงานในอุตสาหกรรมเทคโนโลยีและสารสนเทศ (ICT) ที่เกี่ยวข้องกับงานการวิจัยและพัฒนา (R&D Department) ที่ทำงานในบริษัทที่มีการให้พนักงานทำงานด้วยรูปแบบการทำงานแบบผสม ที่มีต่อปัจจัยรูปแบบการทำงานแบบผสมด้านการทำงานทางไกล อยู่ในเกณฑ์ระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.17 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.90

เมื่อพิจารณารายข้อยังพบว่า ความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างพนักงานในอุตสาหกรรมเทคโนโลยีและสารสนเทศ (ICT) ที่เกี่ยวข้องกับงานการวิจัยและพัฒนา (R&D Department) ที่ทำงานในบริษัทที่มีการให้พนักงานทำงานด้วยรูปแบบการทำงานแบบผสม ที่มีต่อปัจจัยรูปแบบการทำงานแบบผสมด้านการทำงานทางไกล อยู่ในเกณฑ์ระดับมากที่สุด มี 2 ข้อ ได้แก่ 1) สมดุลระหว่างการใช้ชีวิตและการทำงานของท่านดีขึ้นจากการทำงานทางไกล มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.26 และ 2) การทำงานทางไกลช่วยลดความเครียดของท่าน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.21 ตามลำดับ ส่วนระดับความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างพนักงานในอุตสาหกรรมเทคโนโลยีและสารสนเทศ (ICT) ที่เกี่ยวข้องกับงานการวิจัยและพัฒนา (R&D Department) ที่ทำงานในบริษัทที่มีการให้พนักงานทำงานด้วยรูปแบบการทำงานแบบผสม ที่มีต่อปัจจัยรูปแบบการทำงานแบบผสมด้านการทำงานทางไกล ที่อยู่ในเกณฑ์ระดับมากที่สุด มี 6 ข้อ ได้แก่ 1) การทำงานทางไกลช่วยลดระดับความเหนื่อยล้าจากการทำงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.20 2) การทำงานทางไกลทำให้เกิดความขัดแย้งกับเพื่อนร่วมงานได้น้อย มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.19 3) บริษัทมีแนวทางในการทำงานทางไกลอย่างมีประสิทธิภาพ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.18 4) การทำงานทางไกลไม่ทำให้เกิดความยุ่งยากกับท่าน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.14 5) ท่านมีความสุขในการทำงานทางไกล มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.10 และ 6) การทำงานทางไกลทำให้ท่านมีความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.05 ตามลำดับ

ตารางที่ 4 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานปัจจัยรูปแบบการทำงานแบบผสม ด้านการทำงานแบบยืดหยุ่น

(n. = 153)

ตัวย่อ	ด้านการทำงานแบบยืดหยุ่น	\bar{X}	S.D.	แปลค่า	อันดับ
FLE1	มีความสุขในการทำงานแบบยืดหยุ่น	4.33	0.76	มากที่สุด	3
FLE2	การทำงานแบบยืดหยุ่น ทำให้เกิดความขัดแย้งกับเพื่อนร่วมงานได้น้อย	4.29	0.72	มากที่สุด	5
FLE3	การทำงานแบบยืดหยุ่น ไม่ทำให้เกิดความยุ่งยาก	4.27	0.71	มากที่สุด	8
FLE4	การทำงานแบบยืดหยุ่น มีประสิทธิภาพในด้านการ	4.22	0.72	มากที่สุด	11

ตัวย่อ	ด้านการทำงานแบบยืดหยุ่น	\bar{X}	S.D.	แปลค่า	อันดับ
	ติดต่อสื่อสาร				
FLE5	บริษัทมีแนวทางในการทำงานแบบยืดหยุ่นอย่างมีประสิทธิภาพ	4.23	0.76	มากที่สุด	10
FLE6	ผู้บริหารมีแนวโน้มที่จะยังคงทำงานแบบยืดหยุ่นต่อไป	4.23	0.77	มากที่สุด	9
FLE7	การทำงานแบบยืดหยุ่น สามารถปรับปรุงประสิทธิภาพของงานได้ดีขึ้น โดยไม่เสียสมดุลระหว่างการใช้ชีวิตและการทำงาน	4.27	0.68	มากที่สุด	7
FLE8	สมดุลระหว่างการใช้ชีวิตและการทำงานดีขึ้นจากการทำงานแบบยืดหยุ่น	4.37	0.74	มากที่สุด	1
FLE9	การทำงานแบบยืดหยุ่น ช่วยลดความเครียด	4.29	0.75	มากที่สุด	6
FLE10	การทำงานแบบยืดหยุ่น ทำให้มีความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน	4.32	0.74	มากที่สุด	4
FLE11	การทำงานแบบยืดหยุ่น ช่วยลดระดับความเหนื่อยล้าจากการทำงาน	4.34	0.70	มากที่สุด	2
	ค่าเฉลี่ย	4.29	0.73	มากที่สุด	

จากตารางที่ 4 พบว่า ในภาพรวมความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างพนักงานในอุตสาหกรรมเทคโนโลยีและสารสนเทศ (ICT) ที่เกี่ยวข้องกับงานการวิจัยและพัฒนา (R&D Department) ที่ทำงานในบริษัทที่มีการให้พนักงานทำงานด้วยรูปแบบการทำงานแบบผสม ที่มีต่อปัจจัยรูปแบบการทำงานแบบผสมด้านการทำงานแบบยืดหยุ่น อยู่ในเกณฑ์ระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.29 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.73

เมื่อพิจารณารายข้อยังพบว่า ความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างพนักงานในอุตสาหกรรมเทคโนโลยีและสารสนเทศ (ICT) ที่เกี่ยวข้องกับงานการวิจัยและพัฒนา (R&D Department) ที่ทำงานในบริษัทที่มีการให้พนักงานทำงานด้วยรูปแบบการทำงานแบบผสม ที่มีต่อปัจจัยรูปแบบการ

ทำงานแบบผสมด้านการทำงานแบบยืดหยุ่น อยู่ในเกณฑ์ระดับมากที่สุด ทั้ง 11 ข้อ ได้แก่ 1) สมดุลระหว่างการใช้ชีวิตและการทำงานดีขึ้นจากการทำงานแบบยืดหยุ่น มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.37 2) การทำงานแบบยืดหยุ่น ช่วยลดระดับความเหนื่อยล้าจากการทำงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.34 3) มีความสุขในการทำงานแบบยืดหยุ่น มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.33 4) การทำงานแบบยืดหยุ่น ทำให้มีความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.32 5) การทำงานแบบยืดหยุ่น ทำให้เกิดความขัดแย้งกับเพื่อนร่วมงานได้น้อย มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.29 6) การทำงานแบบยืดหยุ่น ช่วยลดความเครียด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.29 7) การทำงานแบบยืดหยุ่น สามารถปรับปรุงประสิทธิภาพของงานได้ดีขึ้น โดยไม่เสียสมดุลระหว่างการใช้ชีวิตและการทำงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.27 8) การทำงานแบบยืดหยุ่น ไม่ทำให้เกิดความยุ่งยาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.27 9) ผู้บริหารมีแนวโน้มที่จะยังคงทำงานแบบยืดหยุ่นต่อไป มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.23 10) บริษัทมีแนวทางในการทำงานแบบยืดหยุ่นอย่างมีประสิทธิภาพ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.23 และ 11) การทำงานแบบยืดหยุ่น มีประสิทธิภาพในด้านการติดต่อสื่อสาร มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.22 ตามลำดับ

4.2.2 ด้านทุนทางปัญญา

ผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นต่อปัจจัยทุนทางปัญญา ประกอบด้วย ด้านทุนมนุษย์ ด้านทุนความสัมพันธ์ และด้านทุนทางโครงสร้าง สามารถสรุปผลการวิเคราะห์ดังนี้

ตารางที่ 5 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานปัจจัยทุนทางปัญญาโดยรวม

(n. = 153)

ตัวย่อ	ปัจจัยด้านทุนทางปัญญา	\bar{X}	S.D.	แปลค่า	อันดับ
INT1	ด้านทุนมนุษย์	4.27	0.43	มากที่สุด	1
INT2	ด้านทุนความสัมพันธ์	4.23	0.53	มากที่สุด	2
INT3	ด้านทุนทางโครงสร้าง	4.21	0.59	มากที่สุด	3
ค่าเฉลี่ย		4.24	0.52	มากที่สุด	

จากตารางที่ 5 พบว่า ในภาพรวมความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างพนักงานในอุตสาหกรรมเทคโนโลยีและสารสนเทศ (ICT) ที่เกี่ยวข้องกับงานการวิจัยและพัฒนา (R&D Department) ที่ทำงานในบริษัทที่มีการให้พนักงานทำงานด้วยรูปแบบการทำงานแบบผสม ที่มีต่อปัจจัยทุนทางปัญญา อยู่ในเกณฑ์ระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.24 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.52

เมื่อพิจารณารายข้อยังพบว่า ความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างพนักงานในอุตสาหกรรมเทคโนโลยีและสารสนเทศ (ICT) ที่เกี่ยวข้องกับงานการวิจัยและพัฒนา (R&D Department) ที่ทำงานในบริษัทที่มีการให้พนักงานทำงานด้วยรูปแบบการทำงานแบบผสม ที่มีต่อปัจจัยทุนทางปัญญา อยู่ในเกณฑ์ระดับมากที่สุดทั้ง 3 ด้าน ได้แก่ ด้านทุนมนุษย์ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.27 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.43 รองลงมาคือ ด้านทุนความสัมพันธ์ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.23 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.53 และด้านทุนทางโครงสร้าง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.21 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.59 ตามลำดับ และสรุปผลรายด้าน ดังแสดงในตารางที่ 6-8

ตารางที่ 6 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานปัจจัยทุนทางปัญญา ด้านทุนมนุษย์

(n. = 153)

ตัวย่อ	ด้านทุนมนุษย์	\bar{X}	S.D.	แปลค่า	อันดับ
HUM1	มีการพัฒนาทักษะของตนเองอยู่เสมอ	4.42	0.66	มากที่สุด	1
HUM2	มีระดับการศึกษาที่เหมาะสมกับงานที่ได้รับผิดชอบ	4.35	0.62	มากที่สุด	2
HUM3	องค์กรมีการลงทุนในการพัฒนาบุคลากร	4.20	0.76	มาก	7
HUM4	มีความเชี่ยวชาญทั้งด้านความรู้และทักษะการทำงาน	4.33	0.62	มากที่สุด	3
HUM5	พนักงานในองค์กรมีนวัตกรรม	4.16	0.68	มาก	8
HUM6	มีความพึงพอใจองค์กร	4.24	0.76	มากที่สุด	5
HUM7	มีความรักดีต่อองค์กร	4.21	0.77	มากที่สุด	6

ตัวย่อ	ด้านทุนมนุษย์	\bar{X}	S.D.	แปลค่า	อันดับ
HUM8	ได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบงานจำนวนมาก	4.24	0.70	มากที่สุด	4
ค่าเฉลี่ย		4.27	0.70	มากที่สุด	

จากตารางที่ 6 พบว่า ในภาพรวมความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างพนักงานในอุตสาหกรรมเทคโนโลยีและสารสนเทศ (ICT) ที่เกี่ยวข้องกับงานการวิจัยและพัฒนา (R&D Department) ที่ทำงานในบริษัทที่มีการให้พนักงานทำงานด้วยรูปแบบการทำงานแบบผสม ที่มีต่อปัจจัยทุนทางปัญญาด้านทุนมนุษย์ อยู่ในเกณฑ์ระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.27 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.70

เมื่อพิจารณารายข้อยังพบว่า ความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างพนักงานในอุตสาหกรรมเทคโนโลยีและสารสนเทศ (ICT) ที่เกี่ยวข้องกับงานการวิจัยและพัฒนา (R&D Department) ที่ทำงานในบริษัทที่มีการให้พนักงานทำงานด้วยรูปแบบการทำงานแบบผสม ที่มีต่อปัจจัยทุนทางปัญญาด้านทุนมนุษย์ อยู่ในเกณฑ์ระดับมากที่สุด มี 6 ข้อ ได้แก่ 1) มีการพัฒนาทักษะของตนเองอยู่เสมอ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.42 2) มีระดับการศึกษาที่เหมาะสมกับงานที่รับผิดชอบ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.35 3) มีความเชี่ยวชาญทั้งด้านความรู้และทักษะการทำงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.33 4) ได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบงานจำนวนมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.24 5) มีความพึงพอใจองค์กร มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.24 และ 6) มีความภักดีต่อองค์กร มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.21 ตามลำดับ ส่วนความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างพนักงานในอุตสาหกรรมเทคโนโลยีและสารสนเทศ (ICT) ที่เกี่ยวข้องกับงานการวิจัยและพัฒนา (R&D Department) ที่ทำงานในบริษัทที่มีการให้พนักงานทำงานด้วยรูปแบบการทำงานแบบผสม ที่มีต่อปัจจัยทุนทางปัญญาด้านทุนมนุษย์ ที่อยู่ในเกณฑ์ระดับมากที่สุด มี 2 ข้อ ได้แก่ 1) องค์กรมีการลงทุนในการพัฒนาบุคลากร มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.20 และ 2) พนักงานในองค์กรมีนวัตกรรม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.16 ตามลำดับ

ตารางที่ 7 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานปัจจัยทุนทางปัญญา ด้านทุนความสัมพันธ์

(n. = 153)

ตัวย่อ	ด้านทุนความสัมพันธ์	\bar{X}	S.D.	แปลค่า	อันดับ
REL1	ลูกค้ามีความพึงพอใจต่อสินค้า หรือบริการขององค์กร	4.20	0.65	มาก	5
REL2	มีระบบการรักษาลูกค้าและความภักดีต่อองค์กร	4.29	0.70	มากที่สุด	1
REL3	องค์กรมีฐานข้อมูลลูกค้าจำนวนมาก	4.23	0.67	มากที่สุด	3
REL4	องค์กรมีความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้ขายปัจจัยผลิต/ซัพพลายเออร์	4.17	0.70	มาก	6
REL5	องค์กรมีความสัมพันธ์ที่ดีกับนักลงทุน/ผู้ถือหุ้น	4.27	0.66	มากที่สุด	2
REL6	องค์กรมีความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้มีส่วนได้ส่วนเสียอื่น ๆ	4.21	0.68	มากที่สุด	4
ค่าเฉลี่ย		4.23	0.68	มากที่สุด	

จากตารางที่ 7 พบว่า ในภาพรวมความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างพนักงานในอุตสาหกรรมเทคโนโลยีและสารสนเทศ (ICT) ที่เกี่ยวข้องกับงานการวิจัยและพัฒนา (R&D Department) ที่ทำงานในบริษัทที่มีการให้พนักงานทำงานด้วยรูปแบบการทำงานแบบผสม ที่มีต่อปัจจัยทุนทางปัญญา ด้านทุนความสัมพันธ์ อยู่ในเกณฑ์ระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.23 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.68

เมื่อพิจารณารายข้อยังพบว่า ความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างพนักงานในอุตสาหกรรมเทคโนโลยีและสารสนเทศ (ICT) ที่เกี่ยวข้องกับงานการวิจัยและพัฒนา (R&D Department) ที่ทำงานในบริษัทที่มีการให้พนักงานทำงานด้วยรูปแบบการทำงานแบบผสม ที่มีต่อปัจจัยทุนทางปัญญา ด้านทุนความสัมพันธ์ อยู่ในเกณฑ์ระดับมากที่สุด มี 4 ข้อ ได้แก่ 1) มีระบบการรักษาลูกค้าและความภักดีต่อองค์กร มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.29 2) องค์กรมีความสัมพันธ์ที่ดีกับนักลงทุน/ผู้ถือหุ้น มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.27 3) องค์กรมีฐานข้อมูลลูกค้าจำนวนมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.23 และ 4) องค์กรมี

ความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้มีส่วนได้ส่วนเสียอื่น ๆ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.21 ตามลำดับ ส่วนความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างพนักงานในอุตสาหกรรมเทคโนโลยีและสารสนเทศ (ICT) ที่เกี่ยวข้องกับการวิจัยและพัฒนา (R&D Department) ที่ทำงานในบริษัทที่มีการให้พนักงานทำงานด้วยรูปแบบการทำงานแบบผสม ที่มีต่อปัจจัยทุนทางปัญญาด้านทุนความสัมพันธ์ ที่อยู่ในเกณฑ์ระดับมาก มี 2 ข้อ ได้แก่ 1) ลูกค้ามีความพึงพอใจต่อสินค้า หรือบริการขององค์กร มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.20 และ 2) องค์กรมีความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้ขายปัจจัยผลิต/ซัพพลายเออร์ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.17 ตามลำดับ

ตารางที่ 8 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานปัจจัยทุนทางปัญญา ด้านทุนทางโครงสร้าง

(n. = 153)

ตัวย่อ	ด้านทุนทางโครงสร้าง	\bar{X}	S.D.	แปลค่า	อันดับ
STR1	องค์กรมีวิธีการตั้งเป้าหมายและจัดการเป้าหมายได้ดี	4.17	0.71	มาก	5
STR2	องค์กรมีกระบวนการทำงานที่โปร่งใส	4.25	0.73	มากที่สุด	1
STR3	องค์กรมีระบบที่ดีเกี่ยวกับเงื่อนไขการจำหน่ายสินค้า/บริการ	4.23	0.67	มากที่สุด	2
STR4	องค์กรมีวัฒนธรรมที่เหมาะสมกับการทำงาน	4.23	0.69	มากที่สุด	2
STR5	องค์กรมีโครงสร้างและการจัดระเบียบฐานข้อมูลที่ดี	4.20	0.70	มาก	4
ค่าเฉลี่ย		4.21	0.70	มากที่สุด	

จากตารางที่ 8 พบว่า ในภาพรวมความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างพนักงานในอุตสาหกรรมเทคโนโลยีและสารสนเทศ (ICT) ที่เกี่ยวข้องกับการวิจัยและพัฒนา (R&D Department) ที่ทำงานในบริษัทที่มีการให้พนักงานทำงานด้วยรูปแบบการทำงานแบบผสม ที่มีต่อปัจจัยทุนทางปัญญาด้านทุนทางโครงสร้าง อยู่ในเกณฑ์ระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.21 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.70

เมื่อพิจารณารายข้อยังพบว่า ความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างพนักงานในอุตสาหกรรมเทคโนโลยีและสารสนเทศ (ICT) ที่เกี่ยวข้องกับงานการวิจัยและพัฒนา (R&D Department) ที่ทำงานในบริษัทที่มีการให้พนักงานทำงานด้วยรูปแบบการทำงานแบบผสม ที่มีต่อปัจจัยทุนทางปัญญาด้านทุนทางโครงสร้าง อยู่ในเกณฑ์ระดับมากที่สุด มี 3 ข้อ ได้แก่ 1) องค์กรมีกระบวนการทำงานที่โปร่งใส มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.25 2) องค์กรมีระบบที่ดีเกี่ยวกับเงื่อนไขการจำหน่ายสินค้า/บริการ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.23 3) องค์กรมีวัฒนธรรมที่เหมาะสมกับการทำงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.23 ส่วนความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างพนักงานในอุตสาหกรรมเทคโนโลยีและสารสนเทศ (ICT) ที่เกี่ยวข้องกับงานการวิจัยและพัฒนา (R&D Department) ที่ทำงานในบริษัทที่มีการให้พนักงานทำงานด้วยรูปแบบการทำงานแบบผสม ที่มีต่อปัจจัยทุนทางปัญญาด้านทุนทางโครงสร้าง ที่อยู่ในเกณฑ์ระดับมากที่สุด มี 2 ข้อ ได้แก่ 1) องค์กรมีโครงสร้างและการจัดระเบียบฐานข้อมูลที่ดี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.20 และ 2) องค์กรมีวิธีการตั้งเป้าหมายและจัดการเป้าหมายได้ดี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.17 ตามลำดับ

4.2.3 ด้านพฤติกรรมการทำงานเชิงนวัตกรรม

ผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นต่อปัจจัยพฤติกรรมการทำงานเชิงนวัตกรรม ประกอบด้วย ด้านพฤติกรรมการสำรวจความคิด ด้านพฤติกรรมการก่อเกิดความคิด ด้านพฤติกรรมทำให้ความคิดได้รับการยอมรับ ด้านพฤติกรรมนำความคิดลงสู่การปฏิบัติ สามารถสรุปผลการวิเคราะห์ดังนี้

ตารางที่ 9 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานปัจจัยพฤติกรรมการทำงานเชิงนวัตกรรม โดยรวม

(n. = 153)

ตัวย่อ	ปัจจัยพฤติกรรมการทำงานเชิงนวัตกรรม	\bar{x}	S.D.	แปลค่า	อันดับ
BEH1	ด้านพฤติกรรมการสำรวจความคิด	4.18	0.58	มาก	4
BEH2	ด้านพฤติกรรมการก่อเกิดความคิด	4.23	0.54	มากที่สุด	3
BEH3	ด้านพฤติกรรมทำให้ความคิดได้รับการยอมรับ	4.30	0.57	มากที่สุด	1
BEH4	ด้านพฤติกรรมนำความคิดลงสู่การปฏิบัติ	4.28	0.58	มากที่สุด	2
ค่าเฉลี่ย		4.25	0.57	มากที่สุด	

จากตารางที่ 9 พบว่า ในภาพรวมความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างพนักงานในอุตสาหกรรมเทคโนโลยีและสารสนเทศ (ICT) ที่เกี่ยวข้องกับงานการวิจัยและพัฒนา (R&D Department) ที่ทำงานในบริษัทที่มีการให้พนักงานทำงานด้วยรูปแบบการทำงานแบบผสม ที่มีต่อปัจจัยพฤติกรรมการทำงานเชิงนวัตกรรม อยู่ในเกณฑ์ระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.25 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.57

เมื่อพิจารณารายด้านยังพบว่า ความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างพนักงานในอุตสาหกรรมเทคโนโลยีและสารสนเทศ (ICT) ที่เกี่ยวข้องกับงานการวิจัยและพัฒนา (R&D Department) ที่ทำงานในบริษัทที่มีการให้พนักงานทำงานด้วยรูปแบบการทำงานแบบผสม ที่มีต่อปัจจัยพฤติกรรมการทำงานเชิงนวัตกรรม อยู่ในเกณฑ์ระดับมากที่สุด มี 3 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านพฤติกรรมที่ทำให้ความคิดได้รับการยอมรับ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.30 2) ด้านพฤติกรรมที่นำความคิดลงสู่การปฏิบัติ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.28 และ 3) ด้านพฤติกรรมที่ก่อให้เกิดความคิด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.23 ตามลำดับ ส่วนความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างพนักงานในอุตสาหกรรมเทคโนโลยีและสารสนเทศ (ICT) ที่เกี่ยวข้องกับงานการวิจัยและพัฒนา (R&D Department) ที่ทำงานในบริษัทที่มีการให้พนักงานทำงานด้วยรูปแบบการทำงานแบบผสม ที่มีต่อปัจจัยพฤติกรรมการทำงานเชิงนวัตกรรม ที่อยู่ในเกณฑ์ระดับมากที่สุด มี 1 ด้าน ได้แก่ ด้านพฤติกรรมที่สำรวจความคิด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.18 ตามลำดับ และสรุปผลรายด้าน ดังแสดงในตารางที่ 10-13

ตารางที่ 10 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานปัจจัยพฤติกรรมการทำงานเชิงนวัตกรรม ด้านพฤติกรรมที่สำรวจความคิด

(n. = 153)

ตัวอย่าง	ด้านพฤติกรรมที่สำรวจความคิด	\bar{X}	S.D.	แปลค่า	อันดับ
EXP1	ให้ความสนใจกับปัญหาที่ไม่ได้เป็นส่วนหนึ่งของงานประจำวัน	3.96	1.00	มาก	3
EXP2	มักสงสัยและคิดที่จะพัฒนาหรือแก้ปัญหานั้น	4.22	0.70	มากที่สุด	2

ตัวย่อ	ด้านพฤติกรรมกรรมการสำรวจความคิด	\bar{X}	S.D.	แปลค่า	อันดับ
	เกิดขึ้นระหว่างการปฏิบัติงาน				
EXP3	สนใจและคิดที่จะปรับปรุงประสิทธิภาพของงานให้ดีขึ้น	4.37	0.65	มากที่สุด	1
ค่าเฉลี่ย		4.18	0.78	มาก	

จากตารางที่ 10 พบว่า ในภาพรวมความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างพนักงานในอุตสาหกรรมเทคโนโลยีและสารสนเทศ (ICT) ที่เกี่ยวข้องกับงานการวิจัยและพัฒนา (R&D Department) ที่ทำงานในบริษัทที่มีการให้พนักงานทำงานด้วยรูปแบบการทำงานแบบผสม ที่มีต่อปัจจัยพฤติกรรมการทำงานเชิงนวัตกรรม ด้านพฤติกรรมกรรมการสำรวจความคิด อยู่ในเกณฑ์ระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.18 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.78

เมื่อพิจารณารายข้อยังพบว่า ความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างพนักงานในอุตสาหกรรมเทคโนโลยีและสารสนเทศ (ICT) ที่เกี่ยวข้องกับงานการวิจัยและพัฒนา (R&D Department) ที่ทำงานในบริษัทที่มีการให้พนักงานทำงานด้วยรูปแบบการทำงานแบบผสม ที่มีต่อปัจจัยพฤติกรรมการทำงานเชิงนวัตกรรม ด้านพฤติกรรมกรรมการสำรวจความคิด อยู่ในเกณฑ์ระดับมากที่สุด มี 2 ข้อ ได้แก่ 1) สนใจและคิดที่จะปรับปรุงประสิทธิภาพของงานให้ดีขึ้น มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.37 และ 2) มักสงสัยและคิดที่จะพัฒนาหรือแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นระหว่างการปฏิบัติงานตามลำดับ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.22 ตามลำดับ ส่วนความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างพนักงานในอุตสาหกรรมเทคโนโลยีและสารสนเทศ (ICT) ที่เกี่ยวข้องกับงานการวิจัยและพัฒนา (R&D Department) ที่ทำงานในบริษัทที่มีการให้พนักงานทำงานด้วยรูปแบบการทำงานแบบผสม ที่มีต่อปัจจัยพฤติกรรมการทำงานเชิงนวัตกรรม ด้านพฤติกรรมกรรมการสำรวจความคิด ที่อยู่ในเกณฑ์ระดับมาก มี 1 ข้อ ได้แก่ ให้ความสนใจกับปัญหาที่ไม่ได้เป็นส่วนหนึ่งของงานประจำวัน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.98

ตารางที่ 11 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานปัจจัยพฤติกรรมการทำงานเชิงนวัตกรรม ด้านพฤติกรรม
การทำให้ความคิดได้รับการยอมรับ

(n. = 153)

ตัวย่อ	ด้านพฤติกรรมการทำให้ความคิดได้รับการยอมรับ	\bar{X}	S.D.	แปลค่า	อันดับ
GEN1	มีวิธีการทำงานแบบใหม่ให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น	4.19	0.68	มาก	3
GEN2	มีแนวทางการแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นระหว่างการปฏิบัติงาน	4.26	0.64	มากที่สุด	1
GEN3	มีแนวทางการปรับปรุงประสิทธิภาพของกระบวนการพัฒนาผลิตภัณฑ์หรือบริการที่มีในปัจจุบัน	4.24	0.65	มากที่สุด	2
ค่าเฉลี่ย		4.23	0.65	มากที่สุด	

จากตารางที่ 11 พบว่า ในภาพรวมความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างพนักงานในอุตสาหกรรมเทคโนโลยีและสารสนเทศ (ICT) ที่เกี่ยวข้องกับงานการวิจัยและพัฒนา (R&D Department) ที่ทำงานในบริษัทที่มีการให้พนักงานทำงานด้วยรูปแบบการทำงานแบบผสม ที่มีต่อปัจจัยพฤติกรรมการทำงานเชิงนวัตกรรม ด้านพฤติกรรมการทำให้ความคิดได้รับการยอมรับ อยู่ในเกณฑ์ระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.23 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.65

เมื่อพิจารณารายข้อยังพบว่า ความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างพนักงานในอุตสาหกรรมเทคโนโลยีและสารสนเทศ (ICT) ที่เกี่ยวข้องกับงานการวิจัยและพัฒนา (R&D Department) ที่ทำงานในบริษัทที่มีการให้พนักงานทำงานด้วยรูปแบบการทำงานแบบผสม ที่มีต่อปัจจัยพฤติกรรมการทำงานเชิงนวัตกรรม ด้านพฤติกรรมการทำให้ความคิดได้รับการยอมรับ อยู่ในเกณฑ์ระดับมากที่สุด มี 2 ข้อ ได้แก่ 1) มีแนวทางการแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นระหว่างการปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.26 และ 2) มีแนวทางการปรับปรุงประสิทธิภาพของ กระบวนการพัฒนาผลิตภัณฑ์หรือบริการที่มีในปัจจุบัน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.24 ตามลำดับ ส่วนความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างพนักงานในอุตสาหกรรม

เทคโนโลยีและสารสนเทศ (ICT) ที่เกี่ยวข้องกับงานการวิจัยและพัฒนา (R&D Department) ที่ทำงานในบริษัทที่มีการให้พนักงานทำงานด้วยรูปแบบการทำงานแบบผสม ที่มีต่อปัจจัยพฤติกรรมการทำงานเชิงนวัตกรรม ด้านพฤติกรรมการทำงานทำให้ความคิดได้รับการยอมรับ ที่อยู่ในเกณฑ์ระดับมาก มี 1 ข้อ ได้แก่ มีวิธีการทำงานแบบใหม่ให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.19

ตารางที่ 12 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานปัจจัยพฤติกรรมการทำงานเชิงนวัตกรรม ด้านพฤติกรรม การก่อเกิดความคิด

(n. = 153)

ตัวย่อ	ด้านพฤติกรรมการก่อเกิดความคิด	\bar{X}	S.D.	แปลค่า	อันดับ
CHA1	มีการนำเสนอวิธีการทำงานแบบใหม่แก่หัวหน้าและเพื่อนร่วมงาน	4.27	0.67	มากที่สุด	3
CHA2	มีการนำเสนอแนวทางการแก้ปัญหาที่เกิดขึ้น ระหว่างการปฏิบัติงานแก่หัวหน้า และเพื่อนร่วมงาน	4.33	0.65	มากที่สุด	1
CHA3	นำเสนอแนวทางการปรับปรุงประสิทธิภาพของ กระบวนการพัฒนาผลิตภัณฑ์หรือบริการแก่หัวหน้า และเพื่อนร่วมงาน เพื่อให้เกิดการยอมรับ	4.29	0.68	มากที่สุด	2
ค่าเฉลี่ย		4.30	0.67	มากที่สุด	

จากตารางที่ 12 พบว่า ในภาพรวมความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างพนักงานในอุตสาหกรรม เทคโนโลยีและสารสนเทศ (ICT) ที่เกี่ยวข้องกับงานการวิจัยและพัฒนา (R&D Department) ที่ทำงานในบริษัทที่มีการให้พนักงานทำงานด้วยรูปแบบการทำงานแบบผสม ที่มีต่อปัจจัยพฤติกรรมการทำงานเชิงนวัตกรรม ด้านพฤติกรรมการก่อเกิดความคิด อยู่ในเกณฑ์ระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.30 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.67

เมื่อพิจารณารายข้อยังพบว่า ความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างพนักงานในอุตสาหกรรมเทคโนโลยีและสารสนเทศ (ICT) ที่เกี่ยวข้องกับงานการวิจัยและพัฒนา (R&D Department) ที่ทำงานในบริษัทที่มีการให้พนักงานทำงานด้วยรูปแบบการทำงานแบบผสม ที่มีต่อปัจจัยพฤติกรรมการทำงานเชิงนวัตกรรม ด้านพฤติกรรมการก่อเกิดความคิด อยู่ในเกณฑ์ระดับมากที่สุด ทั้ง 3 ข้อ ได้แก่ 1) มีการนำเสนอแนวทางการแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นระหว่างการปฏิบัติงานแก่หัวหน้า และเพื่อนร่วมงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.33 2) นำเสนอแนวทางการปรับปรุงประสิทธิภาพของกระบวนการพัฒนาผลิตภัณฑ์หรือบริการแก่หัวหน้า และเพื่อนร่วมงาน เพื่อให้เกิดการยอมรับ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.29 และ 3) มีการนำเสนอวิธีการทำงานแบบใหม่แก่หัวหน้าและเพื่อนร่วมงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.27 ตามลำดับ

ตารางที่ 13 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานปัจจัยพฤติกรรมการทำงานเชิงนวัตกรรม ด้านพฤติกรรม การนำความคิดลงสู่การปฏิบัติ

(n. = 153)

ตัวย่อ	ด้านพฤติกรรมการนำความคิดลงสู่การปฏิบัติ	\bar{X}	S.D.	แปลค่า	อันดับ
IMP1	นำแนวทางการแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นระหว่างการปฏิบัติงานที่ทุกคนยอมรับแล้วมาใช้เพื่อลดความผิดพลาดในองค์กร	4.25	0.61	มากที่สุด	2
IMP2	องค์กรได้ปรับปรุงประสิทธิภาพของกระบวนการพัฒนาผลิตภัณฑ์หรือ บริการตามแนวทาง	4.32	0.68	มากที่สุด	1
ค่าเฉลี่ย		4.28	0.64	มากที่สุด	

จากตารางที่ 13 พบว่า ในภาพรวมความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างพนักงานในอุตสาหกรรมเทคโนโลยีและสารสนเทศ (ICT) ที่เกี่ยวข้องกับงานการวิจัยและพัฒนา (R&D Department) ที่ทำงานในบริษัทที่มีการให้พนักงานทำงานด้วยรูปแบบการทำงานแบบผสม ที่มีต่อปัจจัยพฤติกรรม

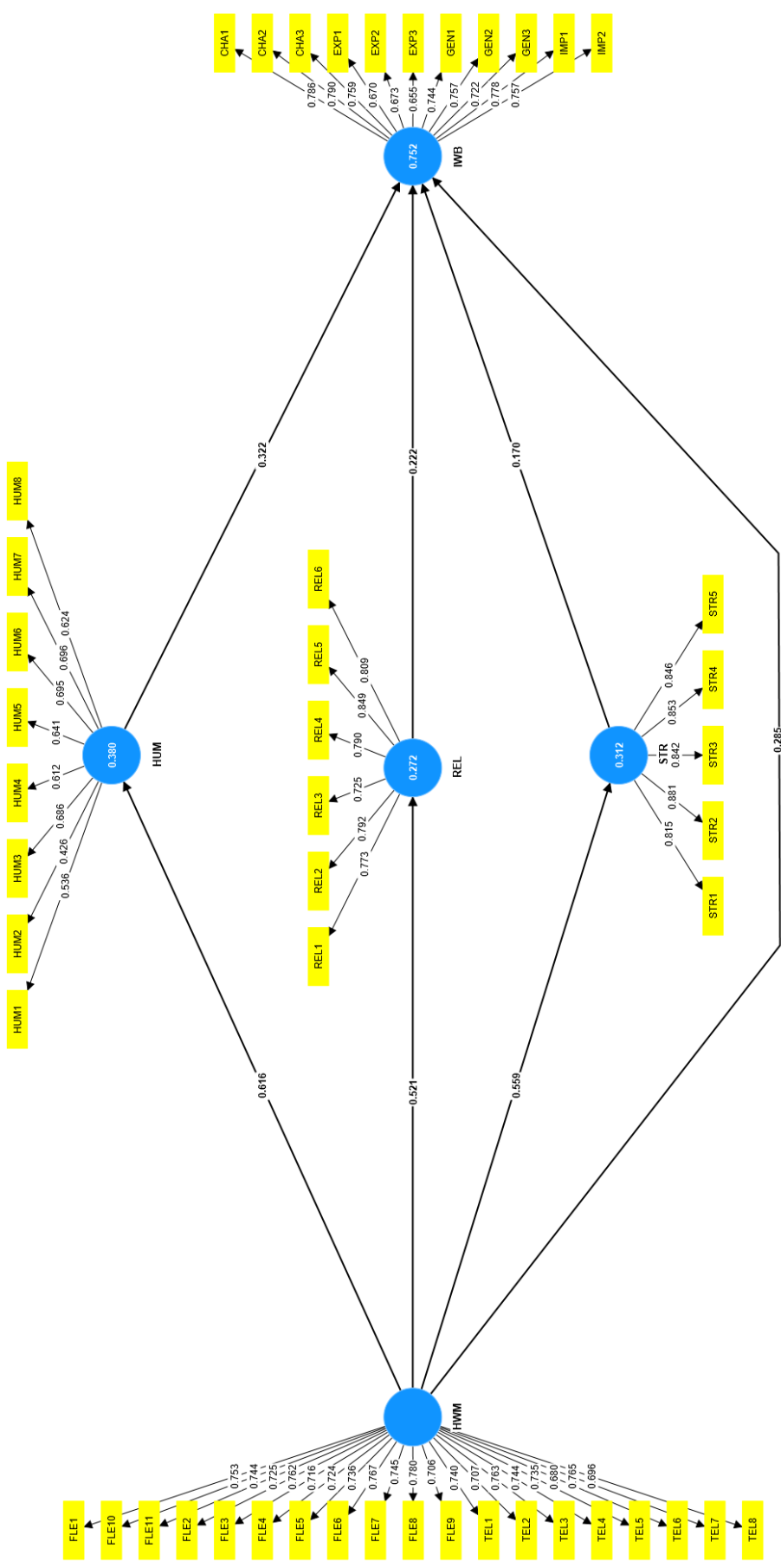
ทำงานเชิงนวัตกรรม ด้านพฤติกรรมการณ์นำความคิดลงสู่การปฏิบัติ อยู่ในเกณฑ์ระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.28 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.64

เมื่อพิจารณารายข้อยังพบว่า ความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างที่มีต่อปัจจัยพฤติกรรมการณ์ทำงานเชิงนวัตกรรม ด้านพฤติกรรมการณ์นำความคิดลงสู่การปฏิบัติ อยู่ในเกณฑ์ระดับมากที่สุด ทั้ง 2 ข้อ ได้แก่ 1) องค์กรได้ปรับปรุงประสิทธิภาพของกระบวนการพัฒนาผลิตภัณฑ์หรือ บริการตามแนวทาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.32 และ 2) นำแนวทางการแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นระหว่างการปฏิบัติงานที่ทุกคนยอมรับแล้วมาใช้เพื่อลดความผิดพลาดในองค์กร มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.25 ตามลำดับ

ส่วนที่ 4.3 ผลการประเมินโมเดลการวัด (Measurement Model Evaluation) อิทธิพลของรูปแบบการทำงานแบบผสมที่มีต่อทุนทางปัญญาและพฤติกรรมการณ์ทำงานเชิงนวัตกรรม

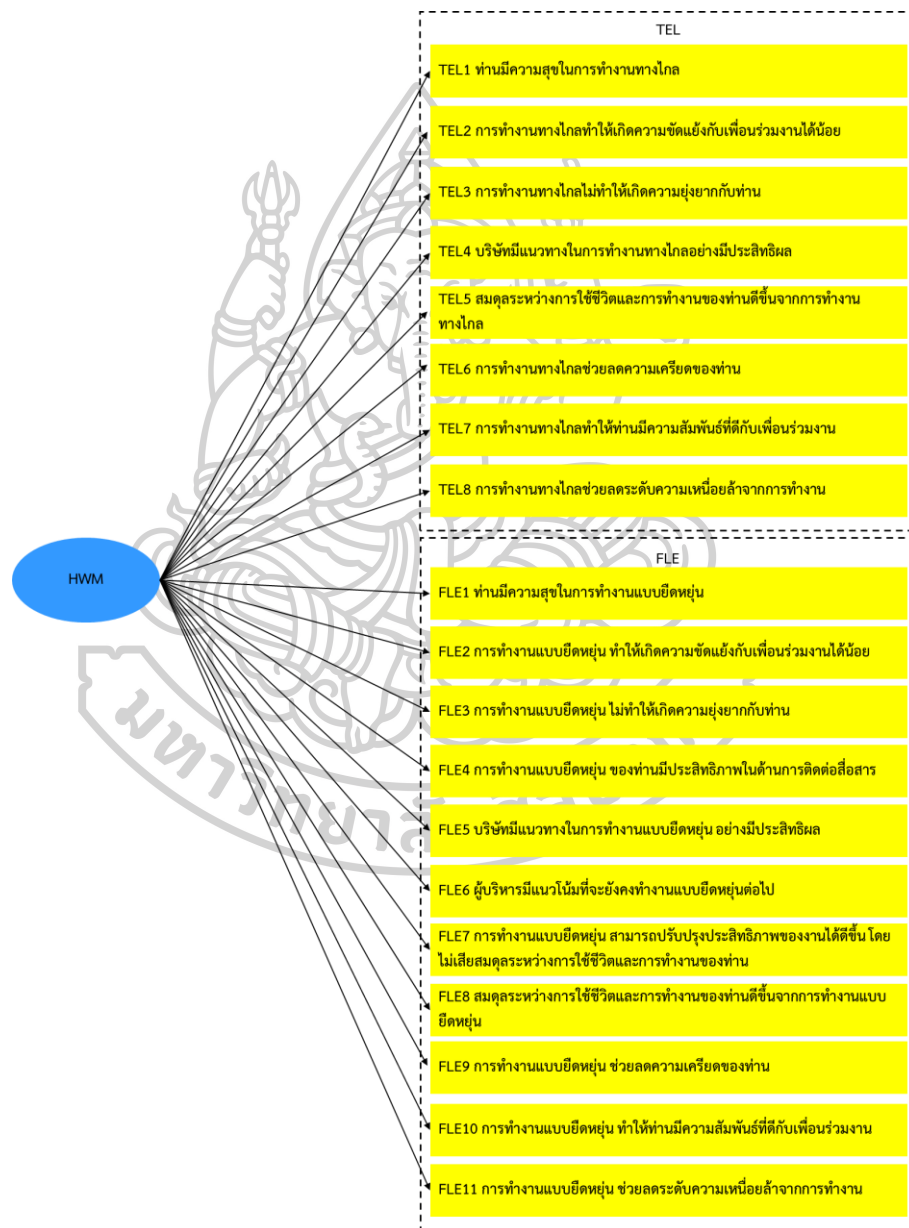
กรอบแนวคิดของงานวิจัยนี้ พัฒนามาจากตัวแปรแฝงทั้งหมด 5 ตัวแปร และมีตัวแปรสังเกตทั้งหมด 49 ตัวแปร โดยตัวแปรแฝง ประกอบด้วย รูปแบบการทำงานแบบผสม (Hybrid Work Models: HWM) ทุนมนุษย์ (Human Capital: HUM) ทุนความสัมพันธ์ (Relational Capital: REL) ทุนทางโครงสร้าง (Structural Capital: STR) และพฤติกรรมการณ์ทำงานเชิงนวัตกรรม (Innovative Work Behavior: IWB)

ทั้งนี้ กรอบแนวคิดของงานวิจัยจะแสดงถึงความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรแฝงและตัวแปรสังเกต ดังแสดงในภาพที่ 6 โดยตัวแปรแฝงจะแทนด้วยสัญลักษณ์วงกลมสีฟ้า ส่วนตัวแปรสังเกตจะแทนด้วยสัญลักษณ์สี่เหลี่ยมสีเหลือง



ภาพที่ 6 กรอบแนวคิดของงานวิจัย เรื่อง อิทธิพลของรูปแบบการทำงานแบบผลงที่มีต่อทุนทางปัญญา และพฤติกรรมการทำงานเชิงนวัตกรรม

สำหรับโมเดลเชิงโครงสร้างแบบกำลังสองน้อยที่สุดบางส่วน จะอธิบาย 2 ส่วน คือ โมเดลการวัดที่แสงถึงความสัมพันธ์ของตัวแปรสังเกตกับตัวแปรแฝง และโมเดลเชิงโครงสร้างที่แสดงถึงความสัมพันธ์ของตัวแปรแฝง ซึ่งรายละเอียดสำหรับตัวแปรสังเกตของตัวแปรแฝงแต่ละตัวในงานวิจัยนี้ แสดงดังภาพที่ 7-11



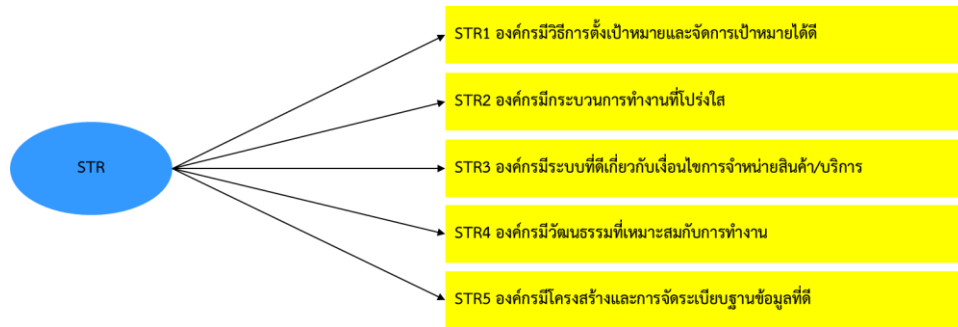
ภาพที่ 7 คำถามที่ใช้วัดรูปแบบการทำงานแบบผสม (Hybrid Work Models: HWM)



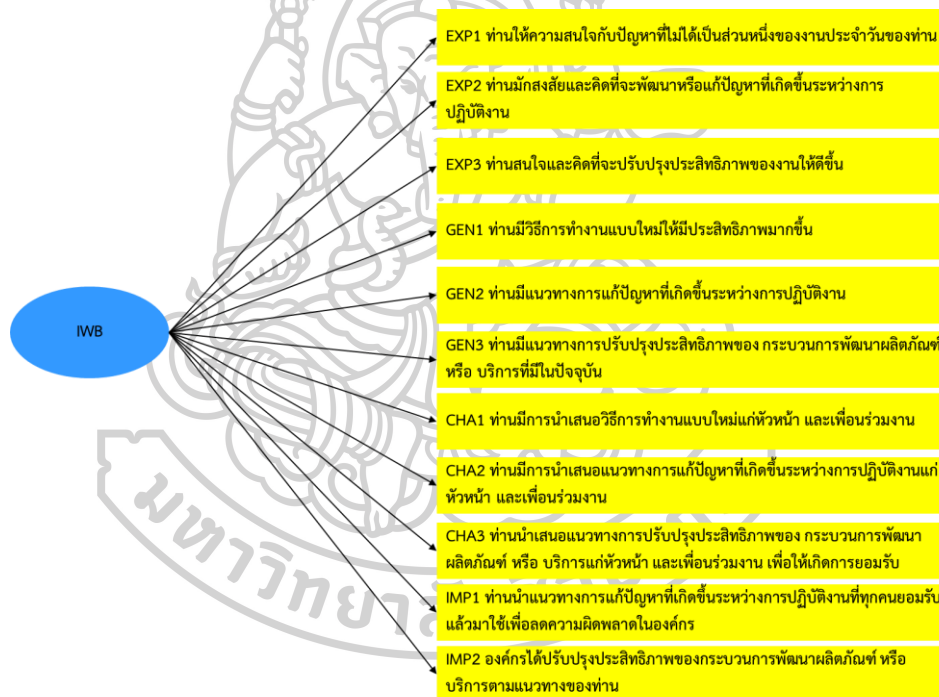
ภาพที่ 8 คำถามที่ใช้วัดทุนมนุษย์ (Human Capital: HUM)



ภาพที่ 9 คำถามที่ใช้วัดทุนความสัมพันธ์ (Relational Capital: REL)

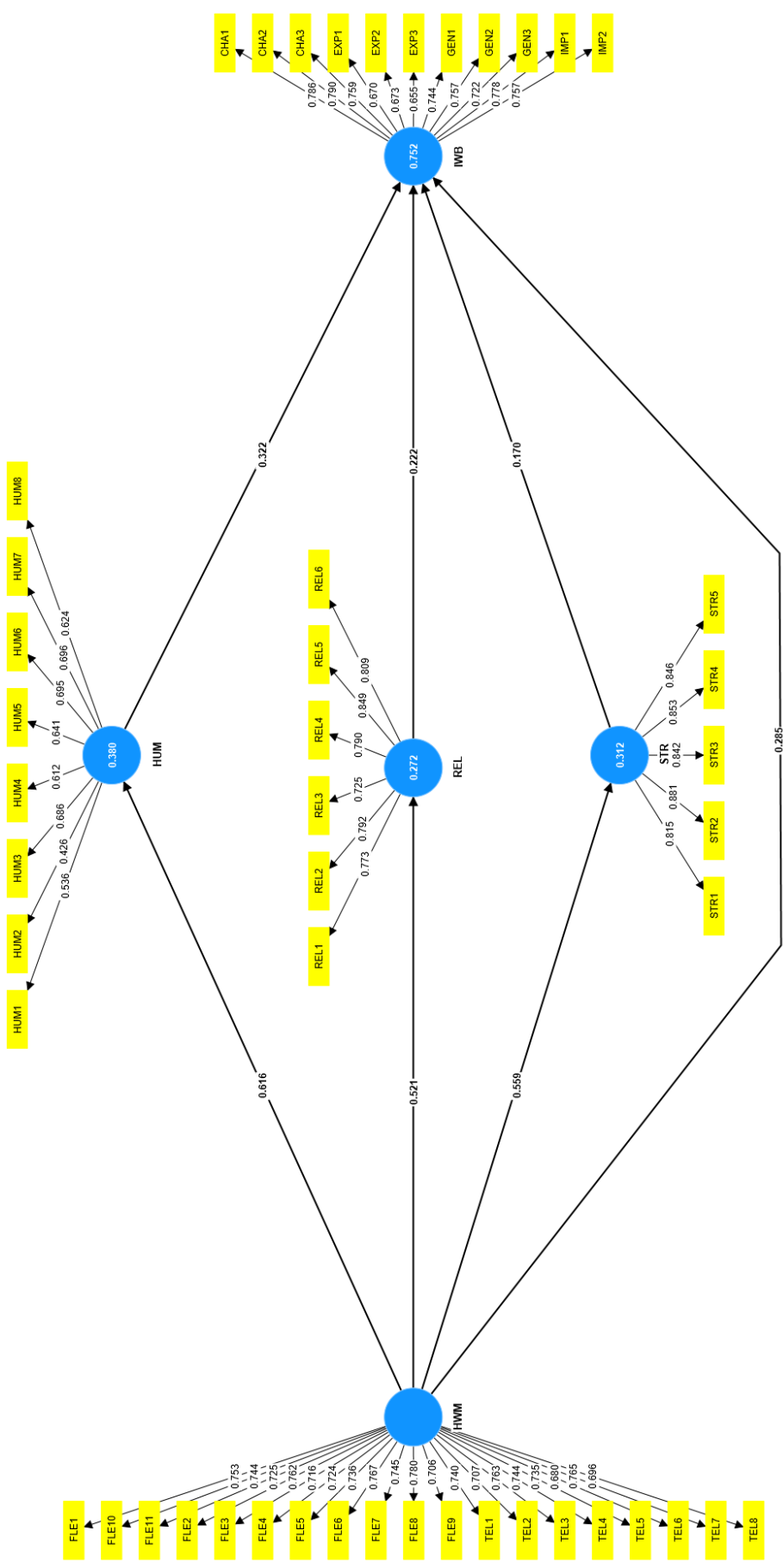


ภาพที่ 10 คำถามที่ใช้วัดทุนทางโครงสร้าง (Structural Capital: STR)



ภาพที่ 11 คำถามที่ใช้วัดและพฤติกรรมการทำงานเชิงนวัตกรรม (Innovative Work Behavior:

IWB)

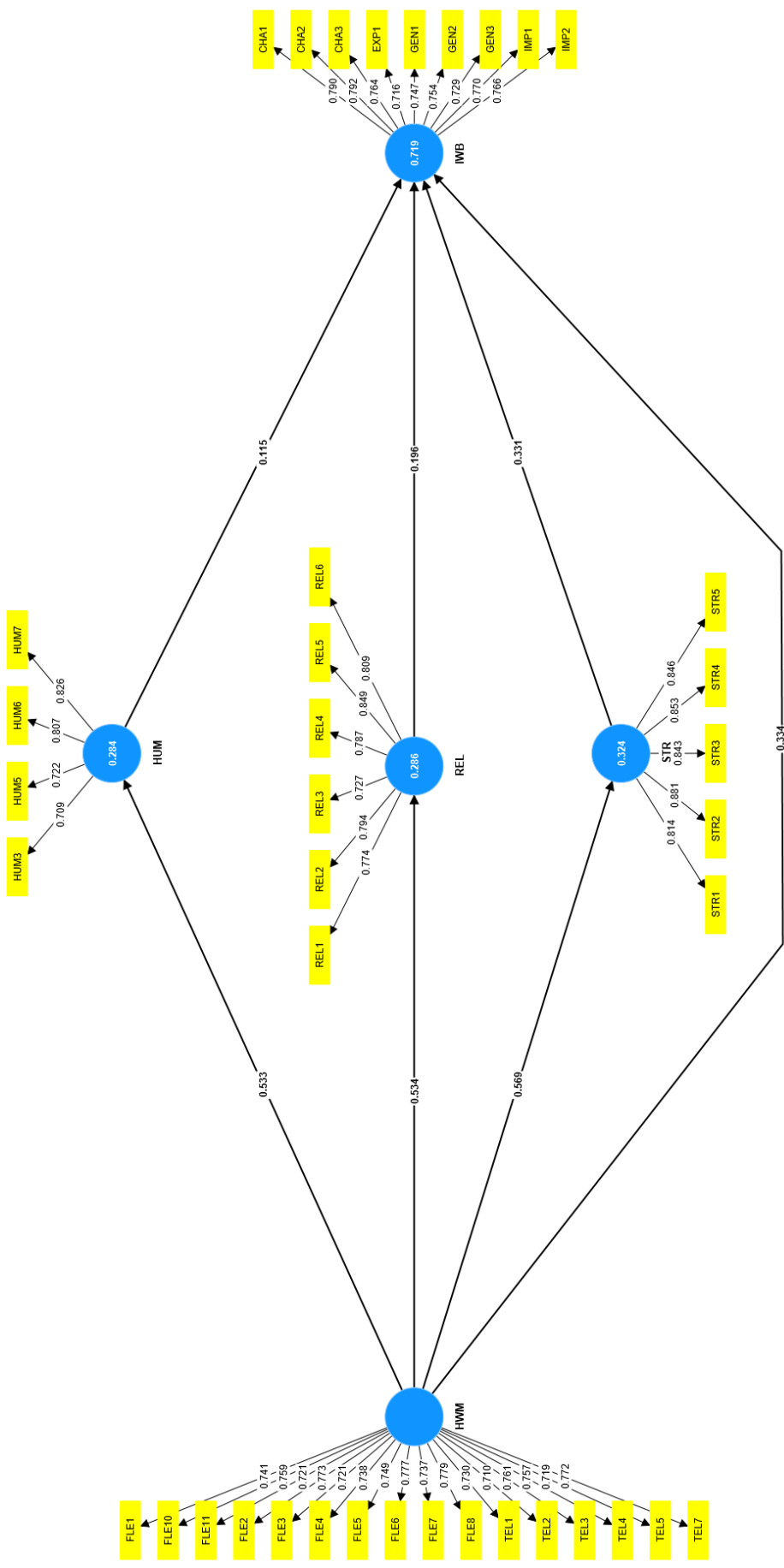


ภาพที่ 12 ผลการประเมินโมเดลการวัดในรอบแรก (First Iteration)

กรอบแนวคิดในงานวิจัยนี้ได้พัฒนาจากตัวแปรแฝงทั้งหมด 4 ตัวแปร โดยมีคำถามในการชี้วัดของตัวแปรแฝงต่าง ๆ ดังนี้ 1) รูปแบบการทำงานแบบผสม (Hybrid Work Models: HWM) ประกอบด้วย 19 ข้อคำถาม ทูมนมนุษย์ (Human Capital: HUM) ประกอบด้วย 8 ข้อคำถาม ทูมความสัมพันธ์ (Relational Capital: REL) ประกอบด้วย 6 ข้อคำถาม ทูมทางโครงสร้าง (Structural Capital: STR) ประกอบด้วย 5 ข้อคำถาม และพฤติกรรมการทำงานเชิงนวัตกรรม (Innovative Work Behavior: IWB) ประกอบด้วย 11 ข้อคำถาม โดยภาพที่ 12 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรแฝงและตัวแปรสังเกต โดยตัวแปรแฝง คือ สัญลักษณ์วงกลมสีฟ้า ส่วนตัวแปรสังเกตหรือข้อคำถาม คือ สัญลักษณ์สี่เหลี่ยมสีเหลือง ซึ่งผลการทดสอบในรอบแรก พบว่า มีข้อคำถามที่มีค่า Outer Loadings ต่ำกว่า 0.7 และยังไม่ได้ตัดข้อคำถามใดออก

4.2.1 การทดสอบน้ำหนักองค์ประกอบภายนอก (Outer Loadings)

การประเมินโมเดลการวัด โดยการทดสอบความเที่ยงของตัวแปรสังเกตหรือข้อคำถามนั้น จะเป็นการทดสอบว่าข้อคำถามแต่ละข้อของแต่ละตัวแปรแฝง ใช่วัดในเรื่องเดียวกันได้หรือไม่ ซึ่งในงานวิจัยนี้พบว่า มีการทำซ้ำ 4 ครั้ง เพื่อกำจัดตัวแปรสังเกตหรือข้อคำถามที่ไม่สามารถใช่วัดตัวแปรแฝงแต่ละตัวได้ ซึ่งการตัดข้อคำถามจะตัดข้อคำถามที่มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบภายนอกต่ำกว่า 0.7 ออกไป ทั้งหมด 9 คำถาม ประกอบด้วย 1) TEL6 การทำงานทางไกลช่วยลดความเครียดของท่าน 2) TEL8 การทำงานทางไกลช่วยลดระดับความเหนื่อยล้าจากการทำงาน 3) FLE9 การทำงานแบบยืดหยุ่น ช่วยลดความเครียดของท่าน 4) HUM1 มีการพัฒนาทักษะของตนเองอยู่เสมอ 5) HUM2 มีระดับการศึกษาที่เหมาะสมกับงานที่รับผิดชอบ 6) HUM4 มีความเชี่ยวชาญทั้งด้านความรู้และทักษะการทำงาน 7) HUM8 ได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบงานจำนวนมาก 8) EXP2 มักสงสัยและคิดที่จะพัฒนาหรือแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นระหว่างการปฏิบัติงาน และ 9) EXP3 สนใจและคิดที่จะปรับปรุงประสิทธิภาพของงานให้ดีขึ้น เนื่องจากมีค่าน้ำหนักองค์ประกอบภายนอกต่ำกว่าเกณฑ์ โดยข้อคำถามเหล่านี้ อาจจะเป็นข้อคำถามที่ไม่ได้วัดในเรื่องเดียวกันของแต่ละตัวแปรแฝง หลังจากตัดข้อคำถามทั้ง 9 ข้อคำถามดังกล่าวข้างต้นออกแล้ว จะได้ผลการประเมินโมเดลการวัดในรอบสุดท้าย (Final Iteration) ดังแสดงในภาพที่ 13



ภาพที่ 13 ผลการประเมินโมเดลการวัดในรอบสุดท้าย (Final Iteration)

ภายหลังจากที่ตัดข้อความที่มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบภายนอกต่ำกว่า 0.7 ออกไป สามารถอภิปรายผลการวิเคราะห์ทางสถิติของชุดข้อความได้ในตารางที่ 16 ข้อความที่ใช้วัดปัจจัยรูปแบบการทำงานแบบผสม (Hybrid Work Models: HWM) FLE8 สมดุลระหว่างการใช้ชีวิตและการทำงานที่ดีขึ้นจากการทำงานแบบยืดหยุ่น มีค่าเฉลี่ยสูงสุด เท่ากับ 4.370 แสดงให้เห็นว่ากลุ่มตัวอย่างพนักงานในอุตสาหกรรมเทคโนโลยีและสารสนเทศ (ICT) ที่เกี่ยวข้องกับงานการวิจัยและพัฒนา (R&D Department) ที่ทำงานในบริษัทที่มีการให้พนักงานทำงานด้วยรูปแบบการทำงานแบบผสม จะยอมรับรูปแบบการทำงานแบบผสม ก็ต่อเมื่อการทำงานแบบยืดหยุ่นนั้น สามารถรักษาสมดุลระหว่างการใช้ชีวิตและการทำงานของตนเองให้ดีขึ้นได้ ในขณะที่ข้อความที่ใช้วัดปัจจัยทุนมนุษย์ (Human Capital: HUM) HUM6 ท่านมีความพึงพอใจองค์กร มีค่าเฉลี่ยสูงสุด เท่ากับ 4.234 แสดงให้เห็นว่ากลุ่มตัวอย่างพนักงานในอุตสาหกรรมเทคโนโลยีและสารสนเทศ (ICT) ที่เกี่ยวข้องกับงานการวิจัยและพัฒนา (R&D Department) ที่ทำงานในบริษัทที่มีการให้พนักงานทำงานด้วยรูปแบบการทำงานแบบผสม จะเกิดการรับรู้ว่าเป็นทุนของทรัพยากรมนุษย์ในองค์กร ก็ต่อเมื่อมีความพึงพอใจองค์กร โดยทุนความสัมพันธ์ (Relational Capital: REL) REL2 มีระบบการรักษาลูกค้าและความภักดีต่อองค์กร มีค่าเฉลี่ยสูงสุด เท่ากับ 4.279 แสดงให้เห็นว่ากลุ่มตัวอย่างพนักงานในอุตสาหกรรมเทคโนโลยีและสารสนเทศ (ICT) ที่เกี่ยวข้องกับงานการวิจัยและพัฒนา (R&D Department) ที่ทำงานในบริษัทที่มีการให้พนักงานทำงานด้วยรูปแบบการทำงานแบบผสม จะรู้สึกมีความสัมพันธ์ระหว่างสมาชิกในองค์กรและระหว่างสมาชิกกับบุคคลภายนอก ซึ่งรวมถึงผู้ผลิตสินค้า ลูกค้าหรือองค์กรอื่น ๆ ก็ต่อเมื่อมีการรับรู้ว่ามีระบบการรักษาลูกค้าและสร้างความภักดีต่อองค์กร และทุนทางโครงสร้าง (Structural Capital: STR) STR2 องค์กรมีกระบวนการทำงานที่โปร่งใส มีค่าเฉลี่ยสูงสุด เท่ากับ 4.240 แสดงให้เห็นว่ากลุ่มตัวอย่างพนักงานในอุตสาหกรรมเทคโนโลยีและสารสนเทศ (ICT) ที่เกี่ยวข้องกับงานการวิจัยและพัฒนา (R&D Department) ที่ทำงานในบริษัทที่มีการให้พนักงานทำงานด้วยรูปแบบการทำงานแบบผสม จะเกิดการรับรู้ถึงวิธีการหรือความรู้ที่หมุนเวียนอยู่ในงานขององค์กร รวมถึงนโยบาย เทคโนโลยี และสมรรถนะในการจัดการระบบงานขององค์กร ก็ต่อเมื่อองค์กรมีกระบวนการทำงานที่โปร่งใส นอกจากนี้ พฤติกรรมการทำงานเชิงนวัตกรรม (Innovative Work Behavior: IWB) CHA2 มีการนำเสนอแนวทางการแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นระหว่างการปฏิบัติงานแก่หัวหน้า และเพื่อนร่วมงาน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด เท่ากับ 4.331 แสดงให้เห็นว่ากลุ่มตัวอย่างพนักงานในอุตสาหกรรมเทคโนโลยีและสารสนเทศ (ICT) ที่เกี่ยวข้องกับงานการวิจัยและ

พัฒนา (R&D Department) ที่ทำงานในบริษัทที่มีการให้พนักงานทำงานด้วยรูปแบบการทำงานแบบผสม จะกระทำพฤติกรรมที่มีจุดมุ่งหมายเพื่อให้เกิดการเริ่มต้นและการแนะนำโดยเจตนา เป็นการสร้างความคิดใหม่ ๆ และนำมาประยุกต์ใช้ ภายใต้บทบาทการทำงานของตนเอง กลุ่ม หรือองค์กร เพื่อเป็นประโยชน์ต่อกลุ่มหรือองค์กร ก็ต่อเมื่อองค์กรเปิดโอกาสให้มีการนำเสนอแนวทางการแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นระหว่างการปฏิบัติงานแก่หัวหน้า และเพื่อนร่วมงาน

ตารางที่ 14 ข้อมูลทางสถิติของตัวแปรสังเกตที่ใช้วัดตัวแปรแฝง

Items	Mean	Median	Min	Max	Standard deviation	Excess kurtosis	Skewness
TEL1	4.104	4.000	1.000	5.000	0.913	2.221	-1.346
TEL2	4.182	4.000	1.000	5.000	0.901	2.800	-1.500
TEL3	4.143	4.000	1.000	5.000	0.848	1.850	-1.181
TEL4	4.175	4.000	1.000	5.000	0.869	2.299	-1.309
TEL5	4.266	4.000	1.000	5.000	0.890	3.228	-1.611
TEL7	4.039	4.000	1.000	5.000	0.986	1.782	-1.309
FLE1	4.338	4.000	1.000	5.000	0.758	3.678	-1.469
FLE2	4.286	4.000	1.000	5.000	0.718	2.986	-1.233
FLE3	4.273	4.000	1.000	5.000	0.705	1.749	-0.894
FLE4	4.208	4.000	1.000	5.000	0.727	1.972	-0.958
FLE5	4.221	4.000	1.000	5.000	0.758	1.426	-0.937
FLE6	4.227	4.000	1.000	5.000	0.769	1.266	-0.936
FLE7	4.273	4.000	1.000	5.000	0.677	2.325	-0.906
FLE8	4.370	4.000	1.000	5.000	0.738	2.536	-1.304
FLE10	4.312	4.000	1.000	5.000	0.743	2.110	-1.153
FLE11	4.344	4.000	1.000	5.000	0.697	2.775	-1.172

Items	Mean	Median	Min	Max	Standard deviation	Excess kurtosis	Skewness
HUM3	4.195	4.000	1.000	5.000	0.765	0.879	-0.788
HUM5	4.156	4.000	1.000	5.000	0.685	3.219	-1.068
HUM6	4.234	4.000	2.000	5.000	0.763	0.921	-0.958
HUM7	4.201	4.000	1.000	5.000	0.768	2.162	-1.146
REL1	4.195	4.000	2.000	5.000	0.655	1.705	-0.787
REL2	4.279	4.000	2.000	5.000	0.716	1.434	-1.009
REL3	4.221	4.000	2.000	5.000	0.677	0.280	-0.558
REL4	4.169	4.000	2.000	5.000	0.691	0.510	-0.596
REL5	4.273	4.000	2.000	5.000	0.657	0.588	-0.636
REL6	4.201	4.000	2.000	5.000	0.678	0.235	-0.526
STR1	4.162	4.000	2.000	5.000	0.707	0.726	-0.689
STR2	4.240	4.000	2.000	5.000	0.730	1.053	-0.915
STR3	4.221	4.000	2.000	5.000	0.677	1.387	-0.812
STR4	4.227	4.000	2.000	5.000	0.689	0.680	-0.695
STR5	4.188	4.000	2.000	5.000	0.700	1.358	-0.853
EXP1	3.948	4.000	1.000	5.000	1.005	1.392	-1.251
GEN1	4.182	4.000	2.000	5.000	0.679	0.716	-0.621
GEN2	4.266	4.000	2.000	5.000	0.635	0.855	-0.602
GEN3	4.247	4.000	2.000	5.000	0.648	-0.022	-0.438
CHA1	4.266	4.000	2.000	5.000	0.665	0.489	-0.631
CHA2	4.331	4.000	2.000	5.000	0.645	0.854	-0.739
CHA3	4.286	4.000	2.000	5.000	0.681	0.943	-0.806
IMP1	4.253	4.000	2.000	5.000	0.609	0.327	-0.374
IMP2	4.312	4.000	2.000	5.000	0.679	0.437	-0.734

4.2.2 การทดสอบความเที่ยง (Reliability)

การทดสอบความเที่ยง เป็นการทดสอบว่าเครื่องมือวัดหรือแบบสอบถามนั้น ไม่ว่าจะวัดกี่ครั้งหรือวัดในสภาพการณ์ที่แตกต่างกัน ผลที่ได้รับต้องยังคงเดิม จากตารางที่ 15 แสดงค่าสัมประสิทธิ์ความเที่ยงประกอบ (Composite Reliability) และค่า Cronbach's Alpha จากการประเมินโมเดลการวัด พบว่า ค่าของตัวแปรแฝงมีค่ามากกว่า 0.7 ทุกตัวแปร แสดงให้เห็นว่าตัวแปรแฝงทุกตัวในงานวิจัยนี้มีความน่าเชื่อถือ ดังแสดงในตารางที่ 15

ตารางที่ 15 ค่าความเที่ยงของตัวแปรแฝง

ตัวแปรแฝง	Cronbach's Alpha	Composite Reliability
ทุนมนุษย์ (Human Capital: HUM)	0.767	0.851
พฤติกรรมการทำงานเชิงนวัตกรรม (Innovative Work Behavior: IWB)	0.908	0.924
รูปแบบการทำงานแบบผสม (Hybrid Work Models: HWM)	0.947	0.953
ทุนความสัมพันธ์ (Relational Capital: REL)	0.880	0.909
ทุนทางโครงสร้าง (Structural Capital: STR)	0.902	0.927

4.2.3 การทดสอบความตรงเชิงลู่เข้า (Convergence Validity)

การทดสอบความตรงของเครื่องมือวัดในแบบสอบถาม เป็นการทดสอบว่าข้อคำถาม (Items) ต่าง ๆ สามารถใช้เป็นตัวชี้วัดในองค์ประกอบ (Construct) เดียวกันนั้นได้ สถิติที่ใช้วัดความตรงเชิงลู่เข้า คือ ค่าความแปรปรวนที่สกัดได้เฉลี่ย (Average Variance Extract) หรือ AVE โดยค่า AVE จะต้องมีค่าไม่ต่ำกว่า 0.5 แสดงให้เห็นว่าตัวแปรสามารถอธิบายความแปรปรวนของตัวแปรบ่งชี้ได้มากกว่าร้อยละ 50 จากตารางที่ 18 พบว่า การวัดครั้งสุดท้าย ทุกตัวแปรแฝงมีค่า AVE ไม่ต่ำกว่า 0.5 ทุกตัว โดยที่รูปแบบการทำงานแบบผสม (Hybrid Work Models: HWM) มีค่าความแปรปรวนที่สกัดได้เฉลี่ย (AVE) เท่ากับ 0.558 ทุนมนุษย์ (Human Capital: HUM) มีค่าความแปรปรวนที่สกัดได้เฉลี่ย (AVE) เท่ากับ 0.589 ทุนความสัมพันธ์ (Relational Capital: REL) มีค่าความแปรปรวนที่สกัด

ได้เฉลี่ย (AVE) เท่ากับ 0.625 ทุนทางโครงสร้าง (Structural Capital: STR) มีค่าความแปรปรวนที่สกัดได้เฉลี่ย (AVE) เท่ากับ 0.719 และพฤติกรรมการทำงานเชิงนวัตกรรม (Innovative Work Behavior: IWB) มีค่าความแปรปรวนที่สกัดได้เฉลี่ย (AVE) เท่ากับ 0.576

ตารางที่ 16 ผลการทดสอบความตรงเชิงคู่เข้า ด้วยค่าความแปรปรวนที่สกัดได้เฉลี่ย (AVE)

ตัวแปรแฝง	ค่าความแปรปรวนที่สกัดได้เฉลี่ย (Average Variance Extract)
ทุนมนุษย์ (Human Capital: HUM)	0.589
พฤติกรรมการทำงานเชิงนวัตกรรม (Innovative Work Behavior: IWB)	0.576
รูปแบบการทำงานแบบผสม (Hybrid Work Models: HWM)	0.558
ทุนความสัมพันธ์ (Relational Capital: REL)	0.625
ทุนทางโครงสร้าง (Structural Capital: STR)	0.719



ทั้งนี้ ผลการประเมินโมเดลการวัดในรอบแรกและรอบสุดท้าย แสดงดังตารางที่ 17

ตารางที่ 17 ผลการประเมินโมเดลการวัดในรอบแรกและรอบสุดท้าย

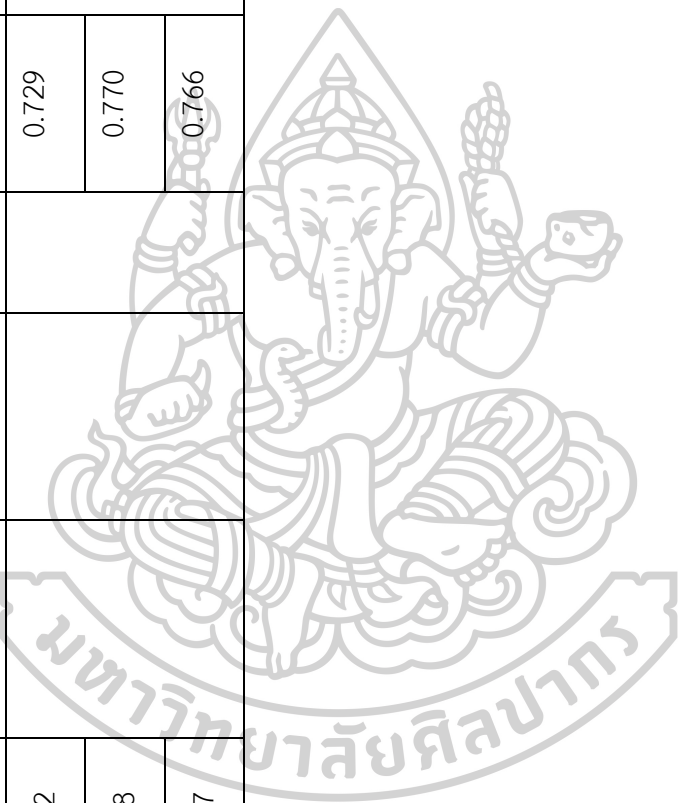
ตัวแปรแฝง	ตัวแปรสังเกต	First Iteration				Last Iteration			
		Outer Loadings	Cronbach's Alpha	Composite Reliability	AVE	Outer Loadings	Cronbach's Alpha	Composite Reliability	AVE
รูปแบบการทำงานแบบผสม (Hybrid Work Models: HWM)	TEL1	0.740	0.953	0.957	0.543	0.730	0.947	0.953	0.558
	TEL2	0.707				0.710			
	TEL3	0.763				0.761			
	TEL4	0.744				0.757			
	TEL5	0.735				0.719			
	TEL6	0.680				CUT			
	TEL7	0.765				0.772			
	TEL8	0.696				CUT			
	FLE1	0.753				0.741			
	FLE2	0.762				0.773			

ตัวแปรแฝง	ตัวแปรสังเกต	First Iteration				Last Iteration			
		Outer Loadings	Cronbach's Alpha	Composite Reliability	AVE	Outer Loadings	Cronbach's Alpha	Composite Reliability	AVE
	FLE3	0.716	0.768	0.831	0.385	0.721	0.767	0.851	0.589
	FLE4	0.724				0.738			
	FLE5	0.736				0.749			
	FLE6	0.767				0.777			
	FLE7	0.745				0.737			
	FLE8	0.780				0.779			
	FLE9	0.706				CUT			
	FLE10	0.744				0.759			
	FLE11	0.725				0.721			
	HUM1	0.536				CUT			
	HUM2	0.426				CUT			
HUM3	0.686	0.709							
ทุนมนุษย์ (Human Capital: HUM)									

ตัวแปรแฝง	ตัวแปรสังเกต	First Iteration				Last Iteration			
		Outer Loadings	Cronbach's Alpha	Composite Reliability	AVE	Outer Loadings	Cronbach's Alpha	Composite Reliability	AVE
ทุน ความสัมพันธ์ (Relational Capital: REL)	HUM4	0.612	0.880	0.909	0.625	CUT	0.880	0.909	0.625
	HUM5	0.641				0.722			
	HUM6	0.695				0.807			
	HUM7	0.696				0.826			
	HUM8	0.624				CUT			
	REL1	0.773				0.774			
	REL2	0.792				0.794			
	REL3	0.725				0.727			
ทุนทาง	REL4	0.790	0.902	0.927	0.719	0.787	0.902	0.927	0.719
	REL5	0.849				0.849			
	REL6	0.809				0.809			
	STR1	0.815				0.814			

ตัวแปรแฝง	ตัวแปรสังเกต	First Iteration				Last Iteration			
		Outer Loadings	Cronbach's Alpha	Composite Reliability	AVE	Outer Loadings	Cronbach's Alpha	Composite Reliability	AVE
โครงสร้าง (Structural Capital: STR)	STR2	0.881	0.915	0.929	0.543	0.881	0.908	0.924	0.576
	STR3	0.842				0.843			
	STR4	0.853				0.853			
	STR5	0.846				0.846			
	CHA1	0.786				0.790			
พฤติกรรมการทำงานเชิงนวัตกรรม (Innovative Work Behavior: IWB)	CHA2	0.790	0.915	0.929	0.543	0.792	0.908	0.924	0.576
	CHA3	0.759				0.764			
	EXP1	0.670				0.716			
	EXP2	0.673				CUT			
	EXP3	0.655				CUT			
	GEN1	0.744				0.747			
	GEN2	0.757				0.754			

ตัวแปรแฝง	ตัวแปรสังเกต	First Iteration				Last Iteration			
		Outer Loadings	Cronbach's Alpha	Composite Reliability	AVE	Outer Loadings	Cronbach's Alpha	Composite Reliability	AVE
ตัวแปรแฝง	GEN3	0.722				0.729			
	IMP1	0.778				0.770			
	IMP2	0.757				0.766			



4.2.4 การทดสอบความตรงเชิงจำแนก (Discriminant Validity)

การทดสอบความตรงเชิงจำแนก เป็นการทดสอบเพื่อยืนยันว่า ตัวแปรที่ใช้ชี้วัดมีความสัมพันธ์กับตัวแปรแฝงที่น่าเชื่อถือและแยกจากตัวแปรแฝงอื่นอย่างชัดเจน โดยวิธีการทดสอบความตรงเชิงจำแนกมีดังนี้

4.2.4.1 เกณฑ์ของ Fornell-Larcker

เมื่อพิจารณาค่ารากที่ 2 ของความแปรปรวนที่สกัดได้เฉลี่ย (\sqrt{AVE}) ของตัวแปรแฝงแต่ละตัวกับค่าความสัมพันธ์ของตัวแปรอื่นในโมเดล พบว่า ค่า \sqrt{AVE} ของตัวแปรแฝงแต่ละตัวในการวิจัยนี้ มีค่ามากกว่าค่าความสัมพันธ์ของตัวแปรแฝงนั้นกับตัวแปรแฝงอื่นในโมเดลยกกำลังสอง แสดงให้เห็นว่า ตัวชี้วัดของตัวแปรแฝงแต่ละตัวของการวิจัยนี้ มีความตรงเชิงจำแนกเพียงพอ โดยตัวชี้วัดขององค์ประกอบ (Construct) จะแยกกันกับตัววัดขององค์ประกอบอื่น ดังแสดงในตารางที่ 18

ตารางที่ 18 ค่าความตรงเชิงจำแนก วัดด้วยเกณฑ์ของ Fornell-Larcker

	HUM	HWM	IWB	REL	STR
ทุนมนุษย์ (Human Capital: HUM)	0.768				
รูปแบบการทำงานแบบผสม (Hybrid Work Models: HWM)	0.533	0.747			
พฤติกรรมการทำงานเชิงนวัตกรรม (Innovative Work Behavior: IWB)	0.707	0.688	0.759		
ทุนความสัมพันธ์ (Relational Capital: REL)	0.679	0.534	0.756	0.791	
ทุนทางโครงสร้าง (Structural Capital: STR)	0.690	0.569	0.685	0.686	0.848

หมายเหตุ: ค่าตัวเลขใน Main Diagonal คือ ค่า \sqrt{AVE}

4.2.4.1 ค่าน้ำหนักไขว้ (Cross Loadings)

ค่าน้ำหนักไขว้ (Cross Loadings) เป็นการเปรียบเทียบค่า Outer Loadings ของตัวแปรแฝงนั้น ๆ ซึ่งจะต้องมีค่าไม่น้อยกว่า 0.7 และจะต้องมีค่ามากกว่าค่าที่ได้จากการวัดข้ามไปตัวแปรอื่นแฝงอื่น ๆ ซึ่งแสดงถึงการมีความสัมพันธ์ที่แยกกับตัวแปรอื่นอย่างชัดเจน ดังแสดงในตารางที่ 19

ตารางที่ 19 ค่าความตรงเชิงจำแนก วัดด้วยเกณฑ์ค่าน้ำหนักไขว้

	ทุนมนุษย์ (Human Capital: HUM)	รูปแบบการทำงานแบบผสม (Hybrid Work Models: HWM)	พฤติกรรมการทำงานเชิงนวัตกรรม (Innovative Work Behavior: IWB)	ทุนความสัมพันธ์ (Relational Capital: REL)	ทุนทางโครงสร้าง (Structural Capital: STR)
HUM3	0.709	0.437	0.546	0.474	0.478
HUM5	0.722	0.412	0.401	0.506	0.499
HUM6	0.807	0.379	0.554	0.655	0.696
HUM7	0.826	0.411	0.638	0.734	0.730
TEL1	0.338	0.730	0.486	0.243	0.330
TEL2	0.406	0.710	0.441	0.284	0.326
TEL3	0.362	0.761	0.443	0.319	0.310
TEL4	0.458	0.757	0.522	0.355	0.455
TEL5	0.335	0.719	0.408	0.236	0.297
TEL7	0.504	0.772	0.539	0.377	0.482
FLE1	0.416	0.741	0.530	0.416	0.439
FLE2	0.443	0.773	0.587	0.534	0.511
FLE3	0.291	0.721	0.483	0.363	0.333

	ทุนมนุษย์ (Human Capital: HUM)	รูปแบบการทำงานแบบผสม (Hybrid Work Models: HWM)	พฤติกรรมการทำงานเชิง นวัตกรรม (Innovative Work Behavior: IWB)	ทุนความสัมพันธ์ (Relational Capital: REL)	ทุนทางโครงสร้าง (Structural Capital: STR)
FLE4	0.473	0.738	0.559	0.547	0.521
FLE5	0.432	0.749	0.555	0.459	0.475
FLE6	0.454	0.777	0.533	0.472	0.509
FLE7	0.238	0.737	0.416	0.318	0.347
FLE8	0.329	0.779	0.531	0.370	0.373
FLE10	0.454	0.759	0.599	0.521	0.533
FLE11	0.290	0.721	0.471	0.357	0.365
CHA1	0.553	0.469	0.790	0.560	0.607
CHA2	0.487	0.506	0.792	0.660	0.706
CHA3	0.498	0.509	0.764	0.578	0.595
EXP1	0.613	0.565	0.716	0.612	0.604
GEN1	0.625	0.613	0.747	0.595	0.600
GEN2	0.544	0.552	0.754	0.586	0.603
GEN3	0.514	0.469	0.729	0.506	0.575
IMP1	0.487	0.488	0.770	0.511	0.538
IMP2	0.483	0.509	0.766	0.531	0.506
REL1	0.679	0.388	0.538	0.774	0.678
REL2	0.601	0.384	0.579	0.794	0.699
REL3	0.551	0.339	0.541	0.727	0.587
REL4	0.607	0.484	0.645	0.787	0.764

	ทุนมนุษย์ (Human Capital: HUM)	รูปแบบการทำงานแบบผสม (Hybrid Work Models: HWM)	พฤติกรรมการทำงานเชิง นวัตกรรม (Innovative Work Behavior: IWB)	ทุนความสัมพันธ์ (Relational Capital: REL)	ทุนทางโครงสร้าง (Structural Capital: STR)
REL5	0.644	0.469	0.644	0.849	0.769
REL6	0.617	0.448	0.626	0.809	0.685
STR1	0.622	0.436	0.652	0.715	0.814
STR2	0.707	0.503	0.656	0.753	0.881
STR3	0.666	0.485	0.638	0.773	0.843
STR4	0.687	0.505	0.713	0.761	0.853
STR5	0.665	0.481	0.664	0.750	0.846



ส่วนที่ 4.4 ผลการประเมินโมเดลเชิงโครงสร้าง (Structural Model Assessment) อิทธิพลของรูปแบบการทำงานแบบผสมที่มีต่อทุนทางปัญญาและพฤติกรรมการทำงานเชิงนวัตกรรม

ในการประเมินโมเดลเชิงโครงสร้าง จะต้องมีการทดสอบภาวะร่วมเส้นตรงพหุ (Multicollinearity) ขององค์ประกอบทำนายหรือตัวแปรแฝง (Construct) ที่จะต้องไม่มีความสัมพันธ์กันเอง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยค่าปัจจัยการขยายตัวของความแปรปรวน (VIF) ควรมีค่าต่ำกว่า 5.00 (Hair et al., 2011) ซึ่งเมื่อพิจารณาตารางที่ 20 พบว่า องค์ประกอบทำนายมีค่าปัจจัยการขยายตัวของความแปรปรวนระหว่าง 1.607 – 2.782 สอดคล้องกับเกณฑ์ที่กำหนดหมายความว่า โมเดลสมการโครงสร้างสำหรับการวิจัยครั้งนี้ไม่เกิดปัญหาภาวะร่วมเส้นตรงเชิงพหุขององค์ประกอบภายนอกดังแสดงในตารางที่ 20

ตารางที่ 20 ผลการวิเคราะห์ภาวะร่วมเส้นตรงเชิงพหุขององค์ประกอบทำนายหรือตัวแปรแฝง

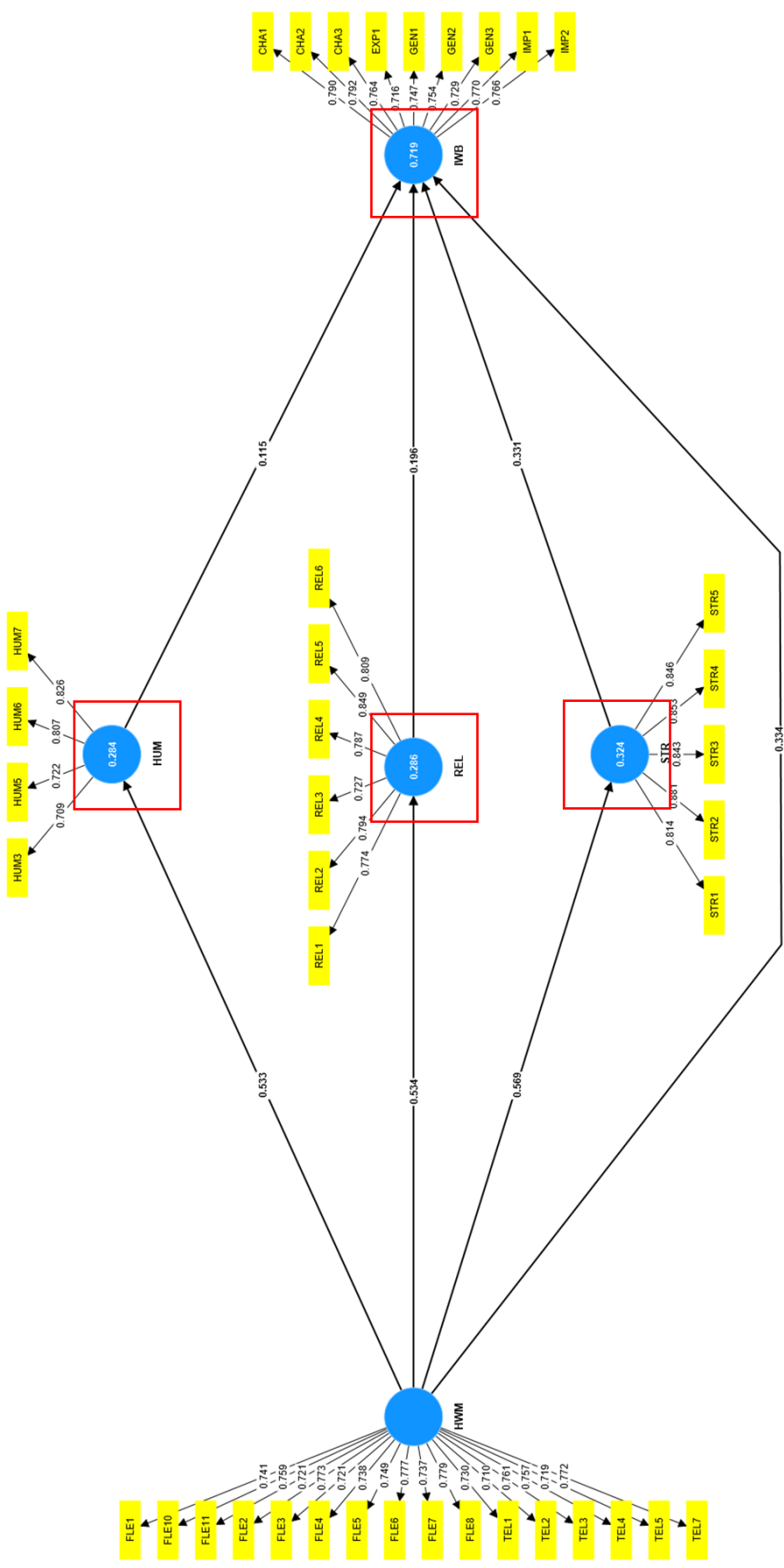
องค์ประกอบทำนายหรือตัวแปรแฝง (Construct)	VIF
รูปแบบการทำงานแบบผสม (Hybrid Work Models: HWM)	2.782
ทุนมนุษย์ (Human Capital: HUM)	1.607
ทุนความสัมพันธ์ (Relational Capital: REL)	2.015
ทุนทางโครงสร้าง (Structural Capital: STR)	2.448
พฤติกรรมการทำงานเชิงนวัตกรรม (Innovative Work Behavior: IWB)	2.101

สำหรับการทดสอบสมมติฐานของงานวิจัยผ่านการวิเคราะห์สมการโมเดลเชิงโครงสร้างแบบกำลังสองน้อยที่สุดบางส่วน (Partial Least Squares Structural Equation Modeling: PLS-SEM) โดยสมการโมเดลเชิงโครงสร้างจะมีการทดสอบสัมประสิทธิ์การตัดสินใจ (Coefficient Determinant) การทดสอบสมมติฐานการวิจัย (Hypothesis Testing) และการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ของโมเดลเชิงโครงสร้าง (Structural Analysis) เพื่อทราบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรแฝงและตัวแปรสังเกต ดังมีรายละเอียดต่อไปนี้

4.3.1 การทดสอบสัมประสิทธิ์การตัดสินใจ (Coefficient Determinant: R Square)

การทดสอบสัมประสิทธิ์การตัดสินใจ (Coefficient Determinant) ใช้วัดผลกระทบโดยรวมของตัวแปรภายนอกกว่า สามารถอธิบายผ่านตัวแปรภายนอกก่อนหน้าได้ดีเพียงใด จากแบบจำลองในภาพที่ 14 และตารางที่ 21 พบว่า มีตัวแปรที่สามารถวัดค่าได้ทั้งหมด 4 ตัวแปร ได้แก่ ทุนมนุษย์ (Human Capital: HUM) ทุนความสัมพันธ์ (Relational Capital: REL) ทุนทางโครงสร้าง (Structural Capital: STR) และพฤติกรรมการทำงานเชิงนวัตกรรม (Innovative Work Behavior: IWB) ดังแสดงในภาพที่ 14





ภาพที่ 14 ค่าสัมประสิทธิ์เส้นทาง (Path Coefficient) ของตัวแปรตาม

จากภาพที่ 14 แสดงค่าสัมประสิทธิ์เส้นทาง (Path Coefficient) ซึ่งเป็นค่าที่บ่งบอกถึงความสัมพันธ์ของตัวแปรต้นและตัวแปรตาม โดยค่าในสัญลักษณ์วงกลมสีน้ำเงินที่ลูกศรชี้ไป คือ ค่าสัมประสิทธิ์การตัดสินใจ (Coefficient Determinant: R Square) โดยจะเห็นค่าสัมประสิทธิ์ของตัวแปรตามทั้ง 4 ตัวแปร คือ ทุมนมนุษย์ (Human Capital: HUM) ทุมนความสัมพันธ์ (Relational Capital: REL) ทุมนทางโครงสร้าง (Structural Capital: STR) และพฤติกรรมการทำงานเชิงนวัตกรรม (Innovative Work Behavior: IWB) (กรอบสีแดง) และสามารถอธิบายได้ดังนี้

4.3.1.1 ปัจจัยทุนมนุษย์ (Human Capital: HUM)

ปัจจัยทุนมนุษย์ มีค่าสัมประสิทธิ์การตัดสินใจ เท่ากับ 0.284 และมีค่าสัมประสิทธิ์การตัดสินใจภายหลังการปรับปรุงแล้ว เท่ากับ 0.280 ถือว่ามีความแม่นยำของการทำนายอยู่ในระดับปานกลาง โดยได้รับอิทธิพลจากปัจจัย 1 ปัจจัย คือ รูปแบบการทำงานแบบผสม (Hybrid Work Models: HWM) ทั้งทางด้านการทำงานทางไกล (Teleworking) และการทำงานแบบยืดหยุ่น (Flexible Work) ซึ่งสามารถอธิบายปัจจัยทุนมนุษย์ (Human Capital: HUM) ได้ร้อยละ 28.00

4.3.1.2 ปัจจัยทุนความสัมพันธ์ (Relational Capital: REL)

ปัจจัยทุนความสัมพันธ์ มีค่าสัมประสิทธิ์การตัดสินใจ เท่ากับ 0.286 และมีค่าสัมประสิทธิ์การตัดสินใจภายหลังการปรับปรุงแล้ว เท่ากับ 0.281 ถือว่ามีความแม่นยำของการทำนายอยู่ในระดับปานกลาง โดยได้รับอิทธิพลจากปัจจัย 1 ปัจจัย คือ รูปแบบการทำงานแบบผสม (Hybrid Work Models: HWM) ทั้งทางด้านการทำงานทางไกล (Teleworking) และการทำงานแบบยืดหยุ่น (Flexible Work) ซึ่งสามารถอธิบายปัจจัยทุนความสัมพันธ์ ได้ร้อยละ 28.10

4.3.1.3 ปัจจัยทุนทางโครงสร้าง (Structural Capital: STR)

ปัจจัยทุนทางโครงสร้าง มีค่าสัมประสิทธิ์การตัดสินใจ เท่ากับ 0.324 และมีค่าสัมประสิทธิ์การตัดสินใจภายหลังการปรับปรุงแล้ว เท่ากับ 0.320 ถือว่ามีความแม่นยำของการทำนายอยู่ในระดับปานกลาง โดยได้รับอิทธิพลจากปัจจัย 1 ปัจจัย คือ รูปแบบการทำงานแบบผสม (Hybrid Work Models: HWM) ทั้งทางด้านการทำงานทางไกล (Teleworking) และการทำงานแบบยืดหยุ่น (Flexible Work) ซึ่งสามารถอธิบายปัจจัยทุนทางโครงสร้าง ได้ร้อยละ 32.00

4.3.1.4 ปัจจัยพฤติกรรมการทำงานเชิงนวัตกรรม (Innovative Work Behavior: IWB)

ปัจจัยพฤติกรรมการทำงานเชิงนวัตกรรม มีค่าสัมประสิทธิ์การตัดสินใจ เท่ากับ 0.719 และมีค่าสัมประสิทธิ์การตัดสินใจภายหลังการปรับปรุงแล้ว เท่ากับ 0.711 ถือว่ามีความแม่นยำของการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง โดยได้รับอิทธิพลจากปัจจัย 4 ปัจจัย คือ รูปแบบการทำงานแบบผสม (Hybrid Work Models: HWM) ทั้งทางด้านการทำงานทางไกล (Teleworking) และการทำงานแบบยืดหยุ่น (Flexible Work) ทุนมนุษย์ ทุนความสัมพันธ์ และทุนทางโครงสร้าง ซึ่งสามารถอธิบายปัจจัยพฤติกรรมการทำงานเชิงนวัตกรรม ได้ร้อยละ 71.10

ตารางที่ 21 สัมประสิทธิ์การตัดสินใจ (Coefficient Determinant: R Square)

ตัวแปร	R Square	P Values	R Square Adjusted	P Values
ทุนมนุษย์ (Human Capital: HUM)	0.284	0.000	0.280	0.000
ทุนความสัมพันธ์ (Relational Capital: REL)	0.286	0.000	0.281	0.000
ทุนทางโครงสร้าง (Structural Capital: STR)	0.324	0.000	0.320	0.000
พฤติกรรมการทำงานเชิงนวัตกรรม (Innovative Work Behavior: IWB)	0.719	0.000	0.711	0.000

จากตารางที่ 21 เมื่อพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์การตัดสินใจภายหลังการปรับปรุงแล้ว (R Square Adjusted) พบว่า ปัจจัยทุนมนุษย์ (Human Capital: HUM) มีค่า R Square Adjusted เท่ากับ 0.280 ปัจจัยทุนความสัมพันธ์ (Relational Capital: REL) มีค่า R Square Adjusted เท่ากับ 0.281 ปัจจัยทุนทางโครงสร้าง (Structural Capital: STR) มีค่า R Square Adjusted เท่ากับ 0.320 และปัจจัยพฤติกรรมการทำงานเชิงนวัตกรรม (Innovative Work Behavior: IWB) มีค่า R Square Adjusted เท่ากับ 0.711 โดยทั้ง 4 ปัจจัยมีค่า R Square Adjusted เป็นไปตามเกณฑ์ขั้นต่ำที่กำหนดไว้ คือ 0.25

4.3.2 การทดสอบสมมติฐานการวิจัย (Hypothesis Testing)

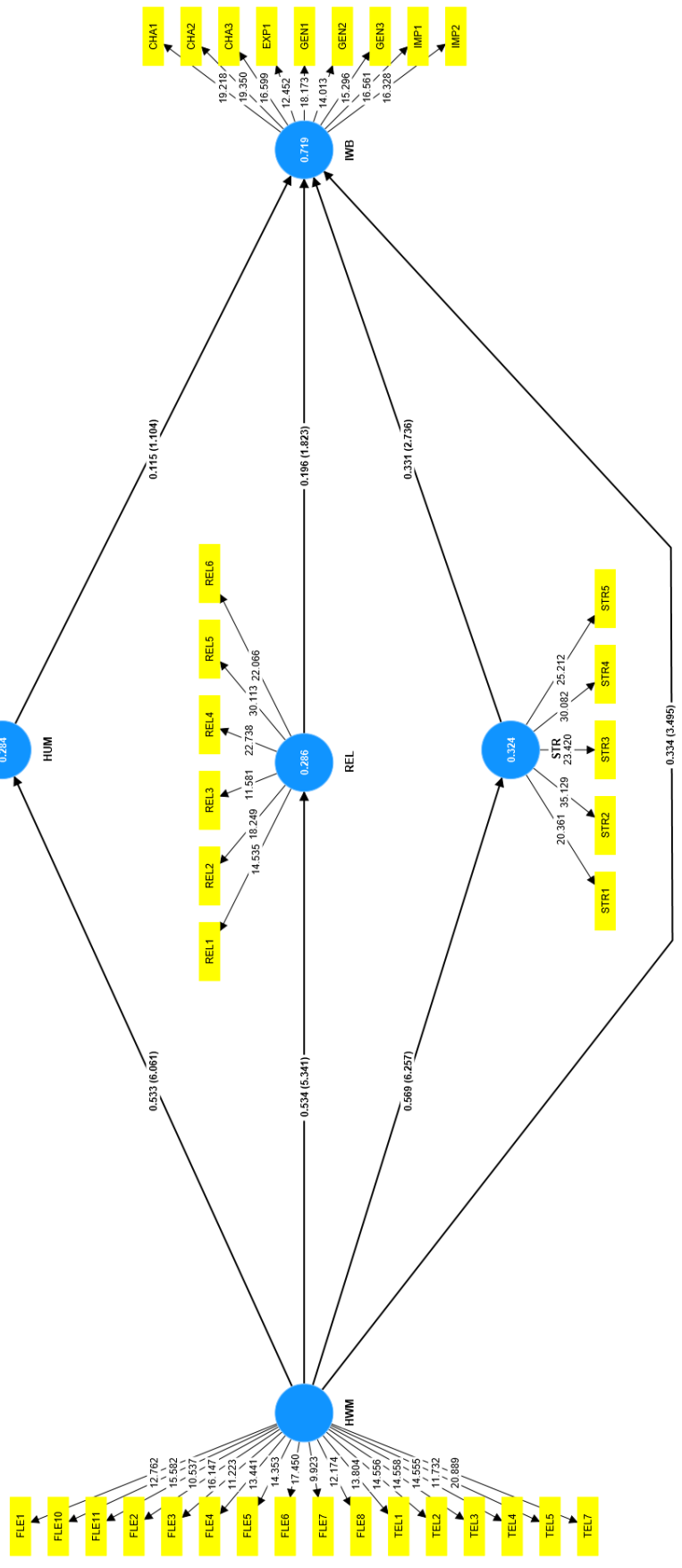
การทดสอบสมมติฐานการวิจัยของการวิเคราะห์สมการโมเดลเชิงโครงสร้างแบบกำลังสองน้อยที่สุดบางส่วน (Partial Least Squares Structural Equation Modeling: PLS-SEM) จะใช้หลักการ Bootstrapping เพื่อทดสอบการมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์เส้นทางที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 หรือ $P < 0.05$ และ t-values มีค่าสูงกว่า 1.96 ซึ่งแสดงว่าค่าสัมประสิทธิ์เส้นทางสนับสนุนสมมติฐานการวิจัย โดยผลการทดสอบสมมติฐานการวิจัย แสดงดังตารางที่ 22

ตารางที่ 22 ผลการทดสอบสมมติฐานการวิจัย

สมมติฐานที่	เส้นทาง	ค่าสัมประสิทธิ์เส้นทาง	T statistics	P values	ผลการทดสอบ
1	รูปแบบการทำงานแบบผสม -> พฤติกรรมการทำงานเชิงนวัตกรรม	0.334	3.495	0.000*	สนับสนุน
2	รูปแบบการทำงานแบบผสม -> ทุมนมนุษย์	0.533	6.061	0.000*	สนับสนุน
3	รูปแบบการทำงานแบบผสม -> ทุนความสัมพันธ์	0.534	5.341	0.000*	สนับสนุน
4	รูปแบบการทำงานแบบผสม -> ทุนทางโครงสร้าง	0.569	6.257	0.000*	สนับสนุน
5	ทุนมนุษย์ -> พฤติกรรมการทำงานเชิงนวัตกรรม	0.115	1.104	0.270	ปฏิเสธ
6	ทุนความสัมพันธ์ -> พฤติกรรมการทำงานเชิงนวัตกรรม	0.196	1.823	0.068	ปฏิเสธ
7	ทุนทางโครงสร้าง -> พฤติกรรมการทำงานเชิงนวัตกรรม	0.331	2.736	0.006*	สนับสนุน

หมายเหตุ: * $p < 0.05$

จากการพิจารณาสมมติฐานการวิจัยข้างต้น จึงสามารถสรุปผลการทดสอบสมมติฐานการวิจัยได้ดังแสดงในตารางที่ 22 และภาพที่ 15



ภาพที่ 15 ผลการทดสอบระดับนัยสำคัญทางสถิติ (P-value) จากกระบวนการ Bootstrapping

จากตารางที่ 22 สามารถอธิบายผลตามสมมติฐานการวิจัยที่ตั้งไว้ในบทที่ 2 ได้ดังนี้

สมมติฐานที่ 1 รูปแบบการทำงานแบบผสม (Hybrid Work Models) มีอิทธิพลทางบวกต่อพฤติกรรมการทำงานเชิงนวัตกรรม (Innovative Work Behavior)

เมื่อพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์เส้นทาง (Path Coefficient) พบว่า มีค่าเท่ากับ 0.334 ค่า t-values เท่ากับ 3.495 และมีระดับนัยสำคัญที่ p เท่ากับ 0.000 แสดงให้เห็นว่ารูปแบบการทำงานแบบผสม (Hybrid Work Models) มีอิทธิพลทางบวกต่อพฤติกรรมการทำงานเชิงนวัตกรรม (Innovative Work Behavior) อย่างมีนัยสำคัญ ซึ่งสนับสนุนสมมติฐานที่ตั้งไว้ว่ารูปแบบการทำงานแบบผสม (Hybrid Work Models) มีอิทธิพลทางบวกต่อพฤติกรรมการทำงานเชิงนวัตกรรม (Innovative Work Behavior)

สมมติฐานที่ 2 รูปแบบการทำงานแบบผสม (Hybrid Work Models) มีอิทธิพลทางบวกต่อทุนมนุษย์ (Human Capital)

เมื่อพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์เส้นทาง (Path Coefficient) พบว่า มีค่าเท่ากับ 0.533 ค่า t-values เท่ากับ 6.061 และมีระดับนัยสำคัญที่ p เท่ากับ 0.000 แสดงให้เห็นว่ารูปแบบการทำงานแบบผสม (Hybrid Work Models) มีอิทธิพลทางบวกต่อทุนมนุษย์ (Human Capital) อย่างมีนัยสำคัญ ซึ่งสนับสนุนสมมติฐานที่ตั้งไว้ว่ารูปแบบการทำงานแบบผสม (Hybrid Work Models) มีอิทธิพลทางบวกต่อทุนมนุษย์ (Human Capital)

สมมติฐานที่ 3 รูปแบบการทำงานแบบผสม (Hybrid Work Models) มีอิทธิพลทางบวกต่อทุนความสัมพันธ์ (Relational Capital)

เมื่อพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์เส้นทาง (Path Coefficient) พบว่า มีค่าเท่ากับ 0.534 ค่า t-values เท่ากับ 5.341 และมีระดับนัยสำคัญที่ p เท่ากับ 0.000 แสดงให้เห็นว่ารูปแบบการทำงานแบบผสม (Hybrid Work Models) มีอิทธิพลทางบวกต่อทุนความสัมพันธ์ (Relational Capital) อย่างมีนัยสำคัญ ซึ่งสนับสนุนสมมติฐานที่ตั้งไว้ว่ารูปแบบการทำงานแบบผสม (Hybrid Work Models) มีอิทธิพลทางบวกต่อทุนความสัมพันธ์ (Relational Capital)

สมมติฐานที่ 4 รูปแบบการทำงานแบบผสม (Hybrid Work Models) มีอิทธิพลทางบวกต่อทุนทางโครงสร้าง (Structural Capital)

เมื่อพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์เส้นทาง (Path Coefficient) พบว่า มีค่าเท่ากับ 0.569 ค่า t-values เท่ากับ 6.257 และมีระดับนัยสำคัญที่ p เท่ากับ 0.000 แสดงให้เห็นว่ารูปแบบการทำงานแบบผสม (Hybrid Work Models) มีอิทธิพลทางบวกต่อทุนทางโครงสร้าง (Structural Capital) อย่างมีนัยสำคัญ ซึ่งสนับสนุนสมมติฐานที่ตั้งไว้ว่ารูปแบบการทำงานแบบผสม (Hybrid Work Models) มีอิทธิพลทางบวกต่อทุนทางโครงสร้าง (Structural Capital)

สมมติฐานที่ 5 ทุนมนุษย์ (Human Capital) มีอิทธิพลทางบวกต่อพฤติกรรมการทำงานเชิงนวัตกรรม (Innovative Work Behavior)

เมื่อพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์เส้นทาง (Path Coefficient) พบว่า มีค่าเท่ากับ 0.115 ค่า t-values เท่ากับ 1.104 และมีระดับนัยสำคัญที่ p เท่ากับ 0.270 แสดงให้เห็นว่าทุนมนุษย์ (Human Capital) ไม่มีอิทธิพลทางบวกต่อพฤติกรรมการทำงานเชิงนวัตกรรม (Innovative Work Behavior) ดังนั้น จึงปฏิเสธสมมติฐานที่ตั้งไว้ว่าทุนมนุษย์ (Human Capital) มีอิทธิพลทางบวกต่อพฤติกรรมการทำงานเชิงนวัตกรรม (Innovative Work Behavior)

สมมติฐานที่ 6 ทุนความสัมพันธ์ (Relational Capital) มีอิทธิพลทางบวกต่อพฤติกรรมการทำงานเชิงนวัตกรรม (Innovative Work Behavior)

เมื่อพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์เส้นทาง (Path Coefficient) พบว่า มีค่าเท่ากับ 0.196 ค่า t-values เท่ากับ 1.823 และมีระดับนัยสำคัญที่ p เท่ากับ 0.068 แสดงให้เห็นว่าทุนความสัมพันธ์ (Relational Capital) ไม่มีอิทธิพลทางบวกต่อพฤติกรรมการทำงานเชิงนวัตกรรม (Innovative Work Behavior) ดังนั้น จึงปฏิเสธสมมติฐานที่ตั้งไว้ว่าทุนความสัมพันธ์ (Relational Capital) มีอิทธิพลทางบวกต่อพฤติกรรมการทำงานเชิงนวัตกรรม (Innovative Work Behavior)

สมมติฐานที่ 7 ทูทางโครงสร้าง (Structural Capital) มีอิทธิพลทางบวกต่อพฤติกรรมการทำงานเชิงนวัตกรรม (Innovative Work Behavior)

เมื่อพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์เส้นทาง (Path Coefficient) พบว่า มีค่าเท่ากับ 0.331 ค่า t-values เท่ากับ 2.736 และมีระดับนัยสำคัญที่ p เท่ากับ 0.006 แสดงให้เห็นว่าทูทางโครงสร้าง (Structural Capital) มีอิทธิพลทางบวกต่อพฤติกรรมการทำงานเชิงนวัตกรรม (Innovative Work Behavior) สนับสนุนสมมติฐานที่ตั้งไว้ว่าทูทางโครงสร้าง (Structural Capital) มีอิทธิพลทางบวกต่อพฤติกรรมการทำงานเชิงนวัตกรรม (Innovative Work Behavior)

ผลจากการวิเคราะห์โมเดลเชิงโครงสร้างตามกรอบแนวคิดการวิจัยจากการทดสอบสมมติฐานพบว่า สนับสนุนสมมติฐานที่ 1 ถึง 4 และ 7 ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ในขณะที่ปฏิเสธสมมติฐานที่ 5 และ 6 แสดงให้เห็นว่ารูปแบบการทำงานแบบผสมนำไปสู่การพัฒนาทูทางปัญญา ด้านทุนมนุษย์ ทุนความสัมพันธ์ และทูทางโครงสร้าง อีกทั้งทูทางโครงสร้างยังร่วมกับรูปแบบการทำงานแบบผสมนำไปสู่พฤติกรรมการทำงานเชิงนวัตกรรมโดยตรง ในขณะที่การพัฒนาทูทางปัญญา ด้านทุนมนุษย์ และทุนความสัมพันธ์ที่เกิดจากรูปแบบการทำงานแบบผสมไม่นำไปสู่พฤติกรรมการทำงานเชิงนวัตกรรม

4.3.3 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ของโมเดลเชิงโครงสร้าง

การวิเคราะห์การมีอิทธิพลต่อตัวแปรตามในโมเดล สามารถพิจารณาอิทธิพลทางตรงระหว่างตัวแปรทั้ง 5 ตัวแปร ได้แก่ รูปแบบการทำงานแบบผสม (Hybrid Work Models: HWM) ทุนมนุษย์ (Human Capital: HUM) ทุนความสัมพันธ์ (Relational Capital: REL) ทูทางโครงสร้าง (Structural Capital: STR) และพฤติกรรมการทำงานเชิงนวัตกรรม (Innovative Work Behavior: IWB) โดยในโมเดลการวิเคราะห์นี้ มีอิทธิพลระหว่างตัวแปรทั้ง 5 ตัวแปร ได้ดังแสดงในตารางที่ 23

ตารางที่ 23 ค่าอิทธิพลรวม (Total Effect) ค่าอิทธิพลทางตรง (Direct Effect) และค่าอิทธิพลทางอ้อม (Indirect Effect)

เส้นทาง	Direct Effect	Indirect Effect	Total Effect
รูปแบบการทำงานแบบผสม -> พฤติกรรมการทำงานเชิงนวัตกรรม	0.334*	0.354*	0.688*
รูปแบบการทำงานแบบผสม -> ทุมนมนุษย์	0.533*	-	0.533*
รูปแบบการทำงานแบบผสม -> ทุมนความสัมพันธ์	0.534*	-	0.534*
รูปแบบการทำงานแบบผสม -> ทูมทางโครงสร้าง	0.569*	-	0.569*
ทุมนมนุษย์ -> พฤติกรรมการทำงานเชิงนวัตกรรม	0.115	-	0.115
ทุมนความสัมพันธ์ -> พฤติกรรมการทำงานเชิงนวัตกรรม	0.196	-	0.196
ทูมทางโครงสร้าง -> พฤติกรรมการทำงานเชิงนวัตกรรม	0.331*	-	0.331*

หมายเหตุ: * $p < 0.05$

4.3.4 การวิเคราะห์อิทธิพลของตัวแปร

ผลจากค่าอิทธิพลรวม (Total Effect) ค่าอิทธิพลทางตรง (Direct Effect) และค่าอิทธิพลทางอ้อม (Indirect Effect) ของปัจจัยที่มีผลต่อตัวแปรตามในตารางที่ 4.20 พบว่า ปัจจัยรูปแบบการทำงานแบบผสมเป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลทางบวกต่อปัจจัยทูมทางปัญญาด้านทุมนมนุษย์ ทุมนความสัมพันธ์ และทูมทางโครงสร้าง โดยมีค่าอิทธิพลทางตรง เท่ากับ 0.533 0.534 และ 0.569 ตามลำดับ โดยปัจจัยรูปแบบการทำงานแบบผสมและปัจจัยทูมทางปัญญาด้านทูมทางโครงสร้าง ยังเป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลทางบวกต่อพฤติกรรมการทำงานเชิงนวัตกรรม โดยมีค่าอิทธิพลทางตรง เท่ากับ 0.334 และ 0.331 ตามลำดับ ในขณะที่ปัจจัยทูมทางปัญญาด้านทุมนมนุษย์และทุมนความสัมพันธ์ ไม่มีอิทธิพลทางบวกต่อพฤติกรรมการทำงานเชิงนวัตกรรม

4.3.5 การวิเคราะห์อิทธิพลของตัวแปรคั่นกลาง

การวิเคราะห์อิทธิพลของตัวแปรคั่นกลาง ด้วยกระบวนการ Bootstrapping ที่ใช้ในการตรวจสอบความเชื่อมโยงภายในโมเดลของอิทธิพลระหว่างตัวแปรต้นกับตัวแปรตามผ่านตัวแปรคั่นกลาง พิจารณาว่าตัวแปรคั่นกลางมีอิทธิพลทางตรงหรือมีอิทธิพลทางอ้อม ถ้าอิทธิพลทางอ้อมที่กำหนด ทำให้อิทธิพลทางตรงของตัวแปรต้นที่มีความสัมพันธ์ต่อตัวแปรตามมีค่าลดลงจนอยู่ในระดับที่ไม่มีนัยสำคัญ แสดงว่าตัวแปรคั่นกลางนั้นมีอิทธิพลสมบูรณ์ (Full Mediation Effect) ในทางกลับกัน ถ้าอิทธิพลทางตรงของตัวแปรต้นที่มีความสัมพันธ์ต่อตัวแปรตามยังอยู่ในระดับที่มีนัยสำคัญ แสดงว่าตัวแปรคั่นกลางนั้นยังมีอิทธิพลบางส่วน (Partial Mediation Effect) ซึ่งในการทดสอบของงานวิจัยนี้ มีตัวแปรคั่นกลาง 3 ตัวแปร จากปัจจัยทุนทางปัญญา ได้แก่ ทุนมนุษย์ ทุนความสัมพันธ์ และทุนทางโครงสร้าง ซึ่งตัวแปรดังกล่าวทั้งหมดไม่มีความสัมพันธ์กับตัวแปรตาม คือ พฤติกรรมการทำงานเชิงนวัตกรรม โดยมีผลการทดสอบอิทธิพลทางตรงระหว่างตัวแปรต้นที่ส่งผลต่อตัวแปรตาม ดังแสดงในตารางที่ 24 แสดงผลการทดสอบการมีนัยสำคัญของอิทธิพลทางอ้อม (Indirect Effect) ระหว่างตัวแปรต้น ตัวแปรคั่นกลาง และตัวแปรตาม

ตารางที่ 24 แสดงผลการทดสอบการมีนัยสำคัญของอิทธิพลทางอ้อม (Indirect Effect) ระหว่างตัวแปรต้น ตัวแปรคั่นกลาง และตัวแปรตาม

ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรต้น ตัวแปรคั่นกลาง และตัวแปรตาม	Path Coefficient (Indirect Effect)	T statistics	P values	Full Mediation Effect	Partial Mediation Effect	Not Effect
รูปแบบการทำงานแบบผสม -> ทุนทางโครงสร้าง -> พฤติกรรมการทำงานเชิงนวัตกรรม	0.188	2.409	0.016*	-	0.515	-
รูปแบบการทำงานแบบผสม -> ทุนความสัมพันธ์ -> พฤติกรรมการทำงานเชิงนวัตกรรม	0.105	1.686	0.092	-	-	-

ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรต้น ตัวแปร คนกลาง และตัวแปรตาม	Path Coefficient (Indirect Effect)	T statistics	P values	Full Mediation Effect	Partial Mediation Effect	Not Effect
รูปแบบการทำงานแบบผสม -> ทุนมนุษย์ -> พฤติกรรมการทำงานเชิงนวัตกรรม	0.061	1.081	0.280	-	-	-

หมายเหตุ: * $p < 0.05$

จากผลการวิเคราะห์ข้อมูลดังแสดงในตารางที่ 24 แสดงให้เห็นว่าการเพิ่มขึ้นของพฤติกรรมการทำงานเชิงนวัตกรรมเป็นผลมาจากรูปแบบการทำงานแบบผสมผ่านปัจจัยทุนทางปัญญาด้านทุนทางโครงสร้างในฐานะตัวแปรคนกลางที่มีอิทธิพลบางส่วน (Partial Mediation Effect) ไม่ได้เป็นผลมาจากรูปแบบการทำงานแบบผสมผ่านปัจจัยทุนทางปัญญาด้านทุนมนุษย์ และทุนความสัมพันธ์ ยังเป็นผลให้ตัวแปรต้นรูปแบบการทำงานแบบผสมมีความสัมพันธ์ต่อตัวแปรตามพฤติกรรมการทำงานเชิงนวัตกรรมทั้งทางตรงและทางอ้อมผ่านปัจจัยทุนทางปัญญาด้านทุนทางโครงสร้าง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ



บทที่ 5

สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การศึกษาเรื่องอิทธิพลของรูปแบบการทำงานแบบผสมที่มีต่อทุนทางปัญญาและพฤติกรรมการทำงานเชิงนวัตกรรม ระเบียบวิธีวิจัยใช้รูปแบบการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Method) ใช้วิธีการศึกษาแบบเชิงสำรวจ (Survey Research) ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างจากพนักงานในอุตสาหกรรมเทคโนโลยีและสารสนเทศ (ICT) ที่เกี่ยวข้องกับการวิจัยและพัฒนา (R&D Department) ที่ทำงานในบริษัทที่มีการให้พนักงานทำงานด้วยรูปแบบการทำงานแบบผสม ในกรุงเทพมหานคร และปริมณฑล จำนวน 153 ตัวอย่าง มีวัตถุประสงค์การวิจัยเพื่อ 1) ศึกษาอิทธิพลของรูปแบบการทำงานแบบผสมที่มีต่อพฤติกรรมการทำงานเชิงนวัตกรรม 2) ศึกษาอิทธิพลของรูปแบบการทำงานแบบผสมที่มีต่อทุนทางปัญญาด้านทุนมนุษย์ ด้านทุนความสัมพันธ์ และด้านทุนทางโครงสร้าง และ 3) ศึกษาอิทธิพลของทุนทางปัญญาด้านทุนมนุษย์ ด้านทุนความสัมพันธ์ และด้านทุนทางโครงสร้าง ที่มีต่อพฤติกรรมการทำงานเชิงนวัตกรรม กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ พนักงานในอุตสาหกรรมเทคโนโลยีและสารสนเทศ (ICT) ที่เกี่ยวข้องกับการวิจัยและพัฒนา (R&D Department) ที่ทำงานในบริษัทที่มีการให้พนักงานทำงานด้วยรูปแบบการทำงานแบบผสมในกรุงเทพมหานครและปริมณฑล จำนวน 153 ตัวอย่าง ใช้วิธีเลือกกลุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ประกอบด้วย วิเคราะห์ข้อมูลลักษณะทางประชากรศาสตร์ของกลุ่มตัวอย่างผู้ตอบแบบสอบถาม โดยใช้ค่าความถี่ และค่าร้อยละ การวิเคราะห์ข้อมูลความคิดเห็นเกี่ยวกับอิทธิพลของรูปแบบการทำงานแบบผสมที่มีต่อทุนทางปัญญาและพฤติกรรมการทำงานเชิงนวัตกรรม โดยใช้ค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ทดสอบสมมติฐานด้วยการวิเคราะห์สมการโมเดลเชิงโครงสร้างแบบกำลังสองน้อยที่สุดบางส่วน (Partial Least Squares Structural Equation Modeling: PLS-SEM) ด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ Smart PLS 4.0 กำหนดระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยการสรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ มีรายละเอียดดังต่อไปนี้

5.1 สรุปผลการวิจัย

การสรุปผลการวิจัย ผู้วิจัยจะสรุปตามผลการวิเคราะห์ข้อมูลลักษณะทางประชากรศาสตร์ของกลุ่มตัวอย่างผู้ตอบแบบสอบถาม ความคิดเห็นเกี่ยวกับอิทธิพลของรูปแบบการทำงานแบบผสมที่มีต่อทุนทางปัญญาและพฤติกรรมการทำงานเชิงนวัตกรรม และตามลำดับวัตถุประสงค์ในการวิจัย ดังมีรายละเอียดต่อไปนี้

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลลักษณะทางประชากรศาสตร์ของกลุ่มตัวอย่างผู้ตอบแบบสอบถามพบว่า

ผู้ตอบแบบสอบถามที่เป็นกลุ่มตัวอย่างจากพนักงานในอุตสาหกรรมเทคโนโลยีและสารสนเทศ (ICT) ที่เกี่ยวข้องกับงานการวิจัยและพัฒนา (R&D Department) ที่ทำงานในบริษัทที่มีการให้พนักงานทำงานด้วยรูปแบบการทำงานแบบผสม ส่วนมากเป็นเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 51.63 ส่วนใหญ่มีอายุระหว่าง 30 - 39 ปี คิดเป็นร้อยละ 47.06 ส่วนมากจบการศึกษาในระดับปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 71.90 ส่วนใหญ่ทำงานในบริษัทที่มีลักษณะของการจดทะเบียนกิจการเป็นบริษัทจำกัด คิดเป็นร้อยละ 62.75 ตามลำดับ

ผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นเกี่ยวกับอิทธิพลของรูปแบบการทำงานแบบผสมที่มีต่อทุนทางปัญญาและพฤติกรรมการทำงานเชิงนวัตกรรม พบว่า

ในภาพรวมความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างพนักงานในอุตสาหกรรมเทคโนโลยีและสารสนเทศ (ICT) ที่เกี่ยวข้องกับงานการวิจัยและพัฒนา (R&D Department) ที่ทำงานในบริษัทที่มีการให้พนักงานทำงานด้วยรูปแบบการทำงานแบบผสม ที่มีต่อปัจจัยรูปแบบการทำงานแบบผสม อยู่ในเกณฑ์ระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อยังพบว่า ความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างที่มีต่อปัจจัยรูปแบบการทำงานแบบผสมด้านการทำงานทางไกลและด้านการทำงานแบบยืดหยุ่น โดยการทำงานแบบยืดหยุ่นอยู่ในเกณฑ์ระดับมากที่สุด ในขณะที่การทำงานทางไกลอยู่ในเกณฑ์ระดับมาก

เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ด้านการทำงานแบบยืดหยุ่น อยู่ในเกณฑ์ระดับมากที่สุด ทั้ง 11 ข้อ ได้แก่ 1) สมดุลระหว่างการใช้ชีวิตและการทำงานดีขึ้นจากการทำงานแบบยืดหยุ่น 2) การทำงานแบบยืดหยุ่น ช่วยลดระดับความเหนื่อยล้าจากการทำงาน 3) มีความสุขในการทำงานแบบยืดหยุ่น 4) การทำงานแบบยืดหยุ่น ทำให้มีความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน 5) การทำงานแบบยืดหยุ่น ทำให้เกิดความขัดแย้งกับเพื่อนร่วมงานได้น้อย 6) การทำงานแบบยืดหยุ่น ช่วยลดความเครียด 7) การทำงานแบบยืดหยุ่น สามารถปรับปรุงประสิทธิภาพของงานได้ดีขึ้น โดยไม่เสียสมดุลระหว่างการใช้

ชีวิตและการทำงาน 8) การทำงานแบบยืดหยุ่น ไม่ทำให้เกิดความยุ่งยาก 9) ผู้บริหารมีแนวโน้มที่จะยังคงทำงานแบบยืดหยุ่นต่อไป 10) บริษัทมีแนวทางในการทำงานแบบยืดหยุ่นอย่างมีประสิทธิภาพ และ 11) การทำงานแบบยืดหยุ่น มีประสิทธิภาพในด้านการติดต่อสื่อสาร ตามลำดับ ในขณะที่ด้านการทำงานทางไกลอยู่ในเกณฑ์ระดับมากที่สุด มี 2 ข้อ ได้แก่ 1) สมดุลระหว่างการใช้ชีวิตและการทำงานของท่านดีขึ้นจากการทำงานทางไกล และ 2) การทำงานทางไกลช่วยลดความเครียดของท่านตามลำดับ ส่วนอีก 6 ข้อ อยู่ในเกณฑ์ระดับมากที่สุด ได้แก่ 1) การทำงานทางไกลช่วยลดระดับความเหนื่อยล้าจากการทำงาน 2) การทำงานทางไกลทำให้เกิดความขัดแย้งกับเพื่อนร่วมงานได้น้อย 3) บริษัทมีแนวทางในการทำงานทางไกลอย่างมีประสิทธิภาพ 4) การทำงานทางไกลไม่ทำให้เกิดความยุ่งยากกับท่าน 5) ท่านมีความสุขในการทำงานทางไกล และ 6) การทำงานทางไกลทำให้ท่านมีความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน ตามลำดับ

ส่วนปัจจัยทุนทางปัญญา ในภาพรวมความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างพนักงานในอุตสาหกรรมเทคโนโลยีและสารสนเทศ (ICT) ที่เกี่ยวข้องกับงานการวิจัยและพัฒนา (R&D Department) ที่ทำงานในบริษัทที่มีการให้พนักงานทำงานด้วยรูปแบบการทำงานแบบผสม อยู่ในเกณฑ์ระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณารายด้านยังพบว่า ความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างที่มีต่อปัจจัยทุนทางปัญญาทั้ง 3 ด้าน ได้แก่ ด้านทุนทางโครงสร้าง ด้านทุนมนุษย์ และด้านทุนความสัมพันธ์ อยู่ในเกณฑ์ระดับมากที่สุด โดยด้านทุนมนุษย์ อยู่ในเกณฑ์ระดับมากที่สุด มี 6 ข้อ ได้แก่ 1) มีการพัฒนาทักษะของตนเองอยู่เสมอ 2) มีระดับการศึกษาที่เหมาะสมกับงานที่รับผิดชอบ 3) มีความเชี่ยวชาญทั้งด้านความรู้และทักษะการทำงาน 4) ได้รับความหมายให้รับผิดชอบงานจำนวนมาก 5) มีความพึงพอใจองค์กร และ 6) มีความรักดีต่อองค์กร ตามลำดับ ส่วนอีก 2 ข้อ อยู่ในเกณฑ์ระดับมากที่สุด ได้แก่ 1) องค์กรมีการลงทุนในการพัฒนาบุคลากร และ 2) พนักงานในองค์กรมีนวัตกรรม ตามลำดับ เช่นเดียวกับด้านทุนความสัมพันธ์ที่อยู่ในเกณฑ์ระดับมากที่สุด 4 ข้อ ได้แก่ 1) มีระบบการรักษาลูกค้าและความรักดีต่อองค์กร 2) องค์กรมีความสัมพันธ์ที่ดีกับนักลงทุน/ผู้ถือหุ้น 3) องค์กรมีฐานข้อมูลลูกค้าจำนวนมาก และ 4) องค์กรมีความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้มีส่วนได้ส่วนเสียอื่น ๆ ตามลำดับ ส่วนอีก 2 ข้อ อยู่ในเกณฑ์ระดับมากที่สุด ได้แก่ 1) ลูกค้ามีความพึงพอใจต่อสินค้า หรือบริการขององค์กร และ 2) องค์กรมีความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้ขายปัจจัยผลิต/ซัพพลายเออร์ ตามลำดับ และด้านทุนทางโครงสร้าง อยู่ในเกณฑ์ระดับมากที่สุด มี 3 ข้อ ได้แก่ 1) องค์กรมีกระบวนการทำงานที่โปร่งใส 2) องค์กรมีระบบที่ดีเกี่ยวกับเงื่อนไขการ

จำหน่ายสินค้า/บริการ 3) องค์กรมีวัฒนธรรมที่เหมาะสมกับการทำงาน ส่วนอีก 2 ข้อ อยู่ในเกณฑ์ระดับมาก ได้แก่ 1) องค์กรมีโครงสร้างและการจัดระเบียบฐานข้อมูลที่ดี และ 2) องค์กรมีวิธีการตั้งเป้าหมายและจัดการเป้าหมายได้ดี ตามลำดับ

นอกจากนี้ ปัจจัยพฤติกรรมการทำงานเชิงนวัตกรรม ในภาพรวมความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างพนักงานในอุตสาหกรรมเทคโนโลยีและสารสนเทศ (ICT) ที่เกี่ยวข้องกับงานการวิจัยและพัฒนา (R&D Department) ที่ทำงานในบริษัทที่มีการให้พนักงานทำงานด้วยรูปแบบการทำงานแบบผสม ที่มีต่อปัจจัยพฤติกรรมการทำงานเชิงนวัตกรรม อยู่ในเกณฑ์ระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณารายด้านยังพบว่า ความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างที่มีต่อปัจจัยพฤติกรรมการทำงานเชิงนวัตกรรม อยู่ในเกณฑ์ระดับมากที่สุด มี 3 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านพฤติกรรมทำให้ความคิดได้รับการยอมรับ 2) ด้านพฤติกรรมนำความคิดลงสู่การปฏิบัติ และ 3) ด้านพฤติกรรมก่อให้เกิดความคิด ตามลำดับ ส่วนอีก 1 ด้าน อยู่ในเกณฑ์ระดับมาก ได้แก่ ด้านพฤติกรรมสำรวจความคิด โดยด้านพฤติกรรมสำรวจความคิด อยู่ในเกณฑ์ระดับมากที่สุด มี 2 ข้อ ได้แก่ 1) สนใจและคิดที่จะปรับปรุงประสิทธิภาพของงานให้ดีขึ้น และ 2) มักสงสัยและคิดที่จะพัฒนาหรือแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นระหว่างการปฏิบัติงาน ตามลำดับ ตามลำดับ ส่วนอีก 1 ข้อ อยู่ในเกณฑ์ระดับมาก ได้แก่ ให้ความสำคัญกับปัญหาที่ไม่ได้เป็นส่วนหนึ่งของงานประจำวัน ในขณะที่ด้านพฤติกรรมทำให้ความคิดได้รับการยอมรับ อยู่ในเกณฑ์ระดับมากที่สุด มี 2 ข้อ ได้แก่ 1) มีแนวทางการแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นระหว่างการปฏิบัติงาน และ 2) มีแนวทางการปรับปรุงประสิทธิภาพของ กระบวนการพัฒนาผลิตภัณฑ์หรือบริการที่มีในปัจจุบัน ตามลำดับ ส่วนอีก 1 ข้อ อยู่ในเกณฑ์ระดับมาก ได้แก่ มีวิธีการทำงานแบบใหม่ให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น โดยด้านพฤติกรรมก่อให้เกิดความคิด อยู่ในเกณฑ์ระดับมากที่สุด ทั้ง 3 ข้อ ได้แก่ 1) มีการนำเสนอแนวทางการแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นระหว่างการปฏิบัติงานแก่หัวหน้า และเพื่อนร่วมงาน 2) นำเสนอแนวทางการปรับปรุงประสิทธิภาพของกระบวนการพัฒนาผลิตภัณฑ์หรือบริการแก่หัวหน้า และเพื่อนร่วมงาน เพื่อให้เกิดการยอมรับ และ 3) มีการนำเสนอวิธีการทำงานแบบใหม่แก่หัวหน้าและเพื่อนร่วมงาน เช่นเดียวกับด้านพฤติกรรมนำความคิดลงสู่การปฏิบัติ ที่อยู่ในเกณฑ์ระดับมากที่สุด ทั้ง 2 ข้อ ได้แก่ 1) องค์กรได้ปรับปรุงประสิทธิภาพของกระบวนการพัฒนาผลิตภัณฑ์หรือบริการตามแนวทาง และ 2) นำแนวทางการแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นระหว่างการปฏิบัติงานที่ทุกคนยอมรับแล้วมาใช้ เพื่อลดความผิดพลาดในองค์กร ตามลำดับ

ผลการวิจัยตามวัตถุประสงค์ข้อที่ 1 ศึกษาอิทธิพลของรูปแบบการทำงานแบบผสมที่มีต่อพฤติกรรมการทำงานเชิงนวัตกรรม พบว่า รูปแบบการทำงานแบบผสม (Hybrid Work Models) มีอิทธิพลทางบวกต่อพฤติกรรมการทำงานเชิงนวัตกรรม (Innovative Work Behavior) อย่างมีนัยสำคัญ โดยมีค่าสัมประสิทธิ์เส้นทาง (Path Coefficient) เท่ากับ 0.334 และยังมีอิทธิพลทางบวกเชิงอ้อมต่อพฤติกรรมการทำงานเชิงนวัตกรรม โดยมีค่าอิทธิพลทางอ้อม เท่ากับ 0.354

ผลการวิจัยตามวัตถุประสงค์ข้อที่ 2 ศึกษาอิทธิพลของรูปแบบการทำงานแบบผสมที่มีต่อทุนทางปัญญาด้านทุนมนุษย์ ด้านทุนความสัมพันธ์ และด้านทุนทางโครงสร้าง พบว่า

รูปแบบการทำงานแบบผสม (Hybrid Work Models) มีอิทธิพลทางบวกต่อปัจจัยทุนทางปัญญาด้านทุนทางโครงสร้าง (Structural Capital) มากที่สุด โดยมีค่าสัมประสิทธิ์เส้นทาง (Path Coefficient) เท่ากับ 0.569 อีกทั้งยังมีอิทธิพลทางบวกต่อปัจจัยทุนทางปัญญาด้านทุนความสัมพันธ์ (Relational Capital) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์เส้นทาง (Path Coefficient) เท่ากับ 0.534 และยังมีอิทธิพลทางบวกต่อปัจจัยทุนทางปัญญาด้านทุนมนุษย์ (Human Capital) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์เส้นทาง (Path Coefficient) เท่ากับ 0.533

ผลการวิจัยตามวัตถุประสงค์ข้อที่ 3 ศึกษาอิทธิพลของทุนทางปัญญาด้านทุนมนุษย์ ด้านทุนความสัมพันธ์ และด้านทุนทางโครงสร้าง ที่มีต่อพฤติกรรมการทำงานเชิงนวัตกรรม พบว่า

ปัจจัยทุนทางปัญญาด้านทุนทางโครงสร้าง (Structural Capital) มีอิทธิพลทางบวกต่อพฤติกรรมการทำงานเชิงนวัตกรรม (Innovative Work Behavior) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์เส้นทาง (Path Coefficient) เท่ากับ 0.331 ในขณะที่ปัจจัยทุนทางปัญญาด้านทุนมนุษย์ (Human Capital) และทุนความสัมพันธ์ (Relational Capital) ไม่มีอิทธิพลทางบวกต่อพฤติกรรมการทำงานเชิงนวัตกรรม (Innovative Work Behavior)

5.2 อภิปรายผลการวิจัย

การอภิปรายผลการวิจัย ผู้วิจัยจะอภิปรายตามลำดับวัตถุประสงค์ในการวิจัย ดังมีรายละเอียดต่อไปนี้

จากผลการวิจัยตามวัตถุประสงค์ข้อที่ 1 ศึกษาอิทธิพลของรูปแบบการทำงานแบบผสมที่มีต่อพฤติกรรมการทำงานเชิงนวัตกรรม พบว่า รูปแบบการทำงานแบบผสม (Hybrid Work

Models) มีอิทธิพลทางบวกต่อพฤติกรรมการทำงานเชิงนวัตกรรม (Innovative Work Behavior) อย่างมีนัยสำคัญ โดยมีค่าสัมประสิทธิ์เส้นทาง (Path Coefficient) เท่ากับ 0.410 สะท้อนให้เห็นว่า ในมุมมองของกลุ่มตัวอย่างจากพนักงานในอุตสาหกรรมเทคโนโลยีและสารสนเทศ (ICT) ที่เกี่ยวข้องกับงานการวิจัยและพัฒนา (R&D Department) ที่ทำงานในบริษัทที่มีการให้พนักงานทำงานด้วยรูปแบบการทำงานแบบผสมนั้น การกำหนดรูปแบบของการทำงานที่พนักงานสามารถเลือกทำงานได้ ทั้งจากสำนักงาน บ้าน หรือจากที่ใดก็ได้ แทนที่การทำงานในรูปแบบเดิมที่ทำงานในสำนักงานเพียงอย่างเดียว เพื่อให้อิสระกับพนักงานได้มีทางเลือกในการทำงานมากขึ้น และเกิดผลงานสูงที่สุด ภายใต้ นโยบายการทำงานที่มีความยืดหยุ่นเป็นเรื่องที่มีความสำคัญเป็นอย่างมาก ต่อการกระตุ้นพฤติกรรมของบุคคลให้มีจุดมุ่งหมาย เพื่อให้เกิดการเริ่มต้นและเจตนาในการสร้างความคิดใหม่ ๆ และนำมาประยุกต์ใช้ ภายใต้บทบาทการทำงานของตนเอง กลุ่ม หรือองค์กร เพื่อเป็นประโยชน์ต่อกลุ่มหรือองค์กร ทั้งในเรื่องการสร้างความคิด การสร้างสัมพันธ์และการสนับสนุนความคิด และการนำความคิดไปประยุกต์ใช้ รวมถึงกระบวนการที่ปรับปรุงประสิทธิภาพและประสิทธิผลของการแก้ปัญหาในการทำงานขององค์กร โดยการกำหนดรูปแบบการทำงานแบบผสมนั้น องค์กรจะต้องให้ความสำคัญกับการทำงานทางไกล (Teleworking) มาเป็นอันดับแรก เนื่องจากเป็นด้านที่กลุ่มตัวอย่างจากพนักงานในอุตสาหกรรมเทคโนโลยีและสารสนเทศ (ICT) ที่เกี่ยวข้องกับงานการวิจัยและพัฒนา (R&D Department) ที่ทำงานในบริษัทที่มีการให้พนักงานทำงานด้วยรูปแบบการทำงานแบบผสมให้ความสำคัญมากที่สุด โดยเฉพาะอย่างยิ่งการทำงานทางไกลที่ช่วยลดความเครียด การสร้างสมดุลระหว่างการใช้ชีวิตและการทำงานให้ดีขึ้นจากการทำงานทางไกลของพนักงาน และแนวทางในการทำงานทางไกลอย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งเป็นข้อคำถามที่เป็นตัวบ่งชี้ที่พนักงานให้ความสำคัญมากที่สุด 3 อันดับแรก ร่วมกับการทำงานแบบยืดหยุ่น (Flexible Work) ที่ไม่ทำให้เกิดความยุ่งยาก รู้สึกมีความสุขในการทำงาน และแนวทางในการทำงานแบบยืดหยุ่น อย่างมีประสิทธิภาพของบริษัท ซึ่งทำให้ปัจจัยรูปแบบการทำงานแบบผสมทั้งทางด้านการทำงานทางไกล (Teleworking) และการทำงานแบบยืดหยุ่น (Flexible Work) มีอิทธิพลทางตรงเชิงบวกและทางอ้อมต่อพฤติกรรมการทำงานเชิงนวัตกรรม (Innovative Work Behavior) สอดคล้องกับงานวิจัยของ Nicolás-Agustín et al. (2022) ที่ชี้ให้เห็นแนวทางการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์เชิงดิจิทัล ที่มีการสร้างสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดีผ่านภาวะผู้นำขององค์กรอย่างเหมาะสม และนำนโยบายการทำงานทางไกลมาปฏิบัติในองค์กร เป็นปัจจัยที่ส่งผลเชิงบวกต่อพฤติกรรมเชิงนวัตกรรมในการทำงานของพนักงาน เช่นเดียวกับ

Budur et al. (2023) พบว่า วัฒนธรรมในการทำงานเชิงนวัตกรรม ส่งกระทบเชิงบวกต่อพฤติกรรมเชิงนวัตกรรมของบุคคล และ Almahamid and Ayoub (2022) พบว่า การออกแบบการทำงานให้มีความยืดหยุ่น การออกแบบการทำงานให้สามารถทำงานจากที่บ้านได้ และวัฒนธรรมในการทำงานเชิงนวัตกรรม ล้วนแล้วแต่เป็นปัจจัยที่มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับพฤติกรรมการทำงานเชิงนวัตกรรมในองค์กร ซึ่งเป็นไปในทิศทางเดียวกันกับ Soni and Bakhru (2019) ที่ชี้ให้เห็นว่าความสมดุลในชีวิตการทำงานซึ่งมาจากการทำงานแบบผสมส่งผลต่อพฤติกรรมการทำงานเชิงนวัตกรรม และ Davidescu et al (2020) พบว่า การทำงานจากที่บ้าน หรือการทำงานจากที่บ้านผสมกับการทำงานที่สำนักงาน หรือการทำงานทางไกล การทำงานในรูปแบบต่าง ๆ เป็นปัจจัยกำหนดสำคัญที่ส่งผลต่อการเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานขององค์กร ความสัมพันธ์ทางสังคมและอาชีพ การเรียนรู้และการพัฒนาส่วนบุคคล ระดับแรงจูงใจในการทำงานโดยรวมของพนักงาน และนำมาสู่การกระทำพฤติกรรมการทำงานเชิงนวัตกรรมที่เพิ่มมากขึ้น

จากผลการวิจัยตามวัตถุประสงค์ข้อที่ 2 ศึกษาอิทธิพลของรูปแบบการทำงานแบบผสมที่มีต่อทุนทางปัญญาด้านทุนมนุษย์ ด้านทุนความสัมพันธ์ และด้านทุนทางโครงสร้าง พบว่า รูปแบบการทำงานแบบผสม (Hybrid Work Models) มีอิทธิพลทางบวกต่อปัจจัยทุนทางปัญญาทั้ง 3 ด้าน ได้แก่ ทุนมนุษย์ (Human Capital) ทุนความสัมพันธ์ (Relational Capital) และทุนทางโครงสร้าง (Structural Capital) ตามลำดับ สะท้อนให้เห็นว่าในมุมมองของกลุ่มตัวอย่างจากพนักงานในอุตสาหกรรมเทคโนโลยีและสารสนเทศ (ICT) ที่เกี่ยวข้องกับการวิจัยและพัฒนา (R&D Department) ที่ทำงานในบริษัทที่มีการให้พนักงานทำงานด้วยรูปแบบการทำงานแบบผสมนั้น การกำหนดรูปแบบของการทำงานที่พนักงานสามารถเลือกทำงานได้ทั้งจากสำนักงาน บ้าน หรือจากที่ใดก็ได้ แทนที่การทำงานในรูปแบบเดิมที่ทำงานในสำนักงานเพียงอย่างเดียว เพื่อให้อิสระกับพนักงานได้มีทางเลือกในการทำงานมากขึ้น และเกิดผลงานสูงที่สุด ภายใต้นโยบายการทำงานที่มีความยืดหยุ่น เป็นเรื่องที่มีความสำคัญเป็นอย่างมาก ต่อการสร้างความรู้และสิ่งที่จับต้องไม่ได้ สำหรับใช้ในการดำเนินการขององค์กร ก่อให้เกิดมูลค่า เกิดประโยชน์ต่อองค์กรของพนักงาน โดยการกำหนดรูปแบบการทำงานแบบผสมนั้น ส่งผลต่อการสร้างและพัฒนาทักษะ ความรู้ความชำนาญ ประสบการณ์ความเชี่ยวชาญ ความคิดสร้างสรรค์ตลอดจนบุคลิกภาพ และทรัพย์สินส่วนบุคคลอื่นที่จับต้องไม่ได้มากที่สุด โดยเฉพาะอย่างยิ่ง ความพึงพอใจองค์กร ความเชี่ยวชาญทั้งด้านความรู้และทักษะการทำงาน และ

ความภักดีต่อองค์กรของพนักงาน ซึ่งเป็นข้อคำถามที่เป็นตัวบ่งชี้ของปัจจัยทุนทางปัญญา ด้านทุนมนุษย์ ที่พนักงานให้ความสำคัญมากที่สุด 3 อันดับแรก

เช่นเดียวกับการกำหนดรูปแบบการทำงานแบบผสมนั้น ยังส่งผลต่อการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างสมาชิกในองค์กรและระหว่างสมาชิกกับบุคคลภายนอก ซึ่งรวมถึงผู้ผลิตสินค้า ลูกค้าหรือองค์กรอื่น ๆ ซึ่งเป็นพื้นฐานของความร่วมมือและการทำงานร่วมกัน โดยเฉพาะอย่างยิ่งการมีความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้ขายปัจจัยผลิต/ซัพพลายเออร์ การทำให้ลูกค้ามีความพึงพอใจต่อสินค้า หรือบริการขององค์กร และการมีระบบการรักษาลูกค้าและความภักดีต่อองค์กร ซึ่งเป็นข้อคำถามที่เป็นตัวบ่งชี้ของปัจจัยทุนทางปัญญา ด้านทุนความสัมพันธ์ ที่พนักงานให้ความสำคัญมากที่สุด 3 อันดับแรก

อีกทั้งการกำหนดรูปแบบการทำงานแบบผสมนั้น ยังส่งผลต่อวิธีการหรือความรู้ที่หมุนเวียนอยู่ในงานขององค์กร รวมถึงนโยบาย เทคโนโลยีและสมรรถนะในการจัดการระบบงาน ซึ่งเป็นสิ่งที่ทำให้ทุนมนุษย์สามารถเชื่อมต่อกันด้วยทุนทางสังคมนั้นคงอยู่ต่อไป トラบเท่าที่องค์กรนั้นมีสภาพอยู่ แม้ว่าผู้ก่อตั้ง หรือสมาชิกคนใดคนหนึ่งหรือทั้งหมดจะไม่ได้อยู่ในองค์กรนั้นแล้ว เป็นโครงสร้างพื้นฐานที่สนับสนุนให้องค์กรอยู่ได้ยั่งยืน โดยเฉพาะอย่างยิ่ง องค์กรนั้น ๆ จะต้องมีการบริหารงานที่โปร่งใส มีระบบที่ดีเกี่ยวกับเงื่อนไขการจำหน่ายสินค้า/บริการ และมีโครงสร้างและการจัดระเบียบฐานข้อมูลที่ดี ซึ่งเป็นข้อคำถามที่เป็นตัวบ่งชี้ของปัจจัยทุนทางปัญญา ด้านทุนทางโครงสร้าง ที่พนักงานให้ความสำคัญมากที่สุด 3 อันดับแรก

ซึ่งทำให้ปัจจัยรูปแบบการทำงานแบบผสมทั้งทางด้านการทำงานทางไกล (Teleworking) และการทำงานแบบยืดหยุ่น (Flexible Work) มีอิทธิพลทางบวกต่อปัจจัยทุนทางปัญญาทั้ง 3 ด้าน ได้แก่ ทุนมนุษย์ (Human Capital) ทุนความสัมพันธ์ (Relational Capital) และทุนทางโครงสร้าง (Structural Capital) สอดคล้องกับงานวิจัยของ Radonić et al. (2021) พบว่า รูปแบบการทำงานแบบผสมทั้งการทำงานทางไกลและการทำงานที่มีความยืดหยุ่น เป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลเชิงบวกต่อทุนทางปัญญาของพนักงานทั้งทางด้านทุนมนุษย์ ทุนความสัมพันธ์ และทุนทางโครงสร้าง และ Putri et al. (2023) พบว่า รูปแบบการทำงานแบบผสมของสถานที่ทำงานยุคใหม่ ส่งผลกระทบเชิงบวกต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงาน อย่างมีนัยสำคัญ

จากผลการวิจัยตามวัตถุประสงค์ข้อที่ 3 ศึกษาอิทธิพลของทุนทางปัญญาด้านทุนมนุษย์ ด้านทุนความสัมพันธ์ และด้านทุนทางโครงสร้าง ที่มีต่อพฤติกรรมการทำงานเชิงนวัตกรรม พบว่า ปัจจัยทุนทางปัญญาด้านทุนทางโครงสร้าง (Structural Capital) มีอิทธิพลทางบวกต่อพฤติกรรม

ทำงานเชิงนวัตกรรม (Innovative Work Behavior) จากผลการศึกษาสะท้อนให้เห็นว่าในมุมมองของกลุ่มตัวอย่างจากพนักงานในอุตสาหกรรมเทคโนโลยีและสารสนเทศ (ICT) ที่เกี่ยวข้องกับการวิจัยและพัฒนา (R&D Department) ที่ทำงานในบริษัทที่มีการให้พนักงานทำงานด้วยรูปแบบการทำงานแบบผสมนั้น การที่องค์กรมีการพัฒนาทุนทางโครงสร้าง (Structural Capital) ด้วยวิธีการหรือความรู้ที่หมุนเวียนอยู่ในงานขององค์กร รวมถึงนโยบาย เทคโนโลยีและสมรรถนะในการจัดการระบบงาน ซึ่งเป็นโครงสร้างพื้นฐานที่สนับสนุนให้องค์กรอยู่ได้ยั่งยืน ส่งผลโดยตรงต่อการกระตุ้นพฤติกรรมเชิงนวัตกรรมของบุคคล ให้มีความมุ่งหมายในการสร้างความคิดใหม่ ๆ การสร้างสัมพันธ์ และการสนับสนุนความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ และการนำความคิดสร้างสรรค์ไปประยุกต์ใช้ รวมถึงการนำไปประยุกต์ใช้เพื่อปรับปรุงประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการแก้ปัญหาที่เกิดจากการทำงานขององค์กร สอดคล้องกับงานวิจัยของ Pangidoan and Nawangsari (2022) ที่แสดงให้เห็นว่าทุนทางโครงสร้างส่งผลทางบวกต่อพฤติกรรมเชิงนวัตกรรมของพนักงานในองค์กร

ในขณะที่ปัจจัยทุนทางปัญญาอีก 2 ด้าน ได้แก่ ทุนมนุษย์ (Human Capital) และทุนความสัมพันธ์ (Relational Capital) ไม่มีอิทธิพลทางบวกต่อพฤติกรรมการทำงานเชิงนวัตกรรม (Innovative Work Behavior) ซึ่งขัดแย้งกับผลการศึกษาของ Chou et al. (2018) ที่พบว่า ทุนมนุษย์ส่งผลทางบวกต่อพฤติกรรมการทำงานเชิงนวัตกรรม และ Helmy et al. (2020) ที่ชี้ให้เห็นว่าการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนสมาชิกในสถานที่ทำงานเป็นปัจจัยสำคัญที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมเชิงนวัตกรรมของพนักงาน จากผลการศึกษาสะท้อนให้เห็นว่าในมุมมองของกลุ่มตัวอย่างจากพนักงานในอุตสาหกรรมเทคโนโลยีและสารสนเทศ (ICT) ที่เกี่ยวข้องกับการวิจัยและพัฒนา (R&D Department) ที่ทำงานในบริษัทที่มีการให้พนักงานทำงานด้วยรูปแบบการทำงานแบบผสมนั้น การที่องค์กรมีทุนทางปัญญาที่เกิดการพัฒนาทุนมนุษย์ (Human Capital) ด้วยการสร้างความรู้และสิ่งจำเป็นที่จับต้องไม่ได้ สำหรับใช้ในการดำเนินการขององค์กร ก่อให้เกิดมูลค่า เกิดประโยชน์ต่อองค์กรของพนักงาน อีกทั้งการพัฒนาทุนความสัมพันธ์ (Relational Capital) โดยการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างสมาชิกในองค์กรและระหว่างสมาชิกกับบุคคลภายนอก รวมถึงผู้ผลิตสินค้า ลูกค้าหรือองค์กรอื่น ๆ ซึ่งเป็นพื้นฐานของความร่วมมือและการทำงานร่วมกัน ไม่ได้มีความสัมพันธ์กันหรือส่งผลโดยตรงต่อการกระตุ้นพฤติกรรมเชิงนวัตกรรมของบุคคล ให้มีความมุ่งหมายในการสร้างความคิดใหม่ ๆ การสร้างสัมพันธ์ และการสนับสนุนความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ และการนำความคิดสร้างสรรค์ไป

ประยุกต์ใช้ รวมถึงการนำไปประยุกต์ใช้เพื่อปรับปรุงประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการแก้ปัญหาที่
เกิดจากการทำงานขององค์กร

ดังจะเห็นได้จากผลการวิจัยที่พบว่า การเพิ่มขึ้นของพฤติกรรมการทำงานเชิงนวัตกรรมเป็นผล
มาจากรูปแบบการทำงานแบบผสมผ่านปัจจัยทุนทางปัญญาด้านทุนทางโครงสร้างในฐานะตัวแปร
คั่นกลางที่มีอิทธิพลบางส่วน (Partial Mediation Effect) ไม่ได้เป็นผลมาจากรูปแบบการทำงานแบบ
ผสมผ่านปัจจัยทุนทางปัญญาด้านทุนมนุษย์ และทุนความสัมพันธ์ ยังเป็นผลให้ตัวแปรต้นรูปแบบการ
ทำงานแบบผสมมีความสัมพันธ์ต่อตัวแปรตามพฤติกรรมการทำงานเชิงนวัตกรรมทั้งทางตรงและ
ทางอ้อมผ่านปัจจัยทุนทางปัญญาด้านทุนทางโครงสร้าง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่เป็นเช่นนี้อาจ
ด้วยสาเหตุที่ว่า การฝังตรึงในโครงสร้างขององค์กรนั้นไม่ส่งผลต่อพฤติกรรมเชิงนวัตกรรมของ
พนักงาน (Amankwaa et al., 2022) และการสร้างสัมพันธ์ภาพผ่านการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกัน
ระหว่างผู้นำขององค์กรและพนักงาน การรู้สึกผูกพันกันทางจิตใจและการรู้สึกว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่ง
ขององค์กร ไม่มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมเชิงนวัตกรรมในการปฏิบัติงานของพนักงาน (Mulligan et
al., 2021) ซึ่งเป็นไปในทิศทางเดียวกับ Brunetto et al. (2020) ที่ชี้ให้เห็นว่าการสร้างสัมพันธ์ภาพ
ผ่านการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกันระหว่างผู้นำขององค์กรและพนักงาน ไม่มีอิทธิพลกับพฤติกรรมเชิง
นวัตกรรมในการปฏิบัติงานของพนักงาน นอกจากนี้การให้ความรู้ที่ตนเองมีอยู่แก่เพื่อนร่วมงานและ
นำมาใช้เพื่อแก้ปัญหาในองค์กร ยังไม่ส่งผลต่อพฤติกรรมเชิงนวัตกรรมการให้บริการของพนักงาน
(Helmy et al., 2020) เช่นเดียวกับ Esquivel and Solis (2020) ที่พบว่าทุนทางมนุษย์ไม่มี
ความสัมพันธ์กับพฤติกรรมเชิงนวัตกรรมของพนักงาน นอกจากนี้ ในบริบทของประเทศไทยเมื่อ
พิจารณาผลที่ได้รับจากการศึกษาที่ใกล้เคียงกัน ดังเช่นการศึกษาของ Charoonarth et al. (2021)
พบว่าพฤติกรรมเชิงนวัตกรรมของพนักงานเป็นผลมาจากการยอมรับนวัตกรรมส่วนบุคคลและภาวะ
ผู้นำที่แท้จริงขององค์กร ตามลำดับ ซึ่งเป็นไปในทิศทางเดียวกับ Noipeang et al. (2022) ที่ชี้ให้เห็น
ว่าภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและความสามารถในการดูดซับความรู้ มีอิทธิพลทางตรงเชิงบวกต่อการ
สร้างสรรค์นวัตกรรม และ Teepapal (2020) พบว่า การมีส่วนร่วมของพนักงานและความผูกพันของ
พนักงานส่งผลต่อพฤติกรรมเชิงนวัตกรรมของพนักงานในองค์กร ในขณะที่ Dhiratanuttadilok and
Jadesadalug (2021) ได้ให้ข้อเสนอแนะว่าพฤติกรรมสร้างนวัตกรรมในการทำงานของพนักงานใน
อุตสาหกรรมยานยนต์ได้รับอิทธิพลมาจากความคิดสร้างสรรค์มากที่สุด รองลงมาคือ การเสริมสร้าง
พลังอำนาจเชิงจิตวิทยา และบรรยากาศการเสริมสร้างพลังอำนาจ ตามลำดับ เช่นเดียวกับ

Lertpiromsuk and Laohavichien (2022) ที่พบว่าความสุขในการทำงานที่เกิดจากบรรยากาศองค์การเชิงนวัตกรรมมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการสร้างนวัตกรรมการทำงาน ยังเป็นผลทำให้ปัจจัยทุนทางปัญญาทั้ง 2 ด้าน ได้แก่ ทุนมนุษย์ (Human Capital) และทุนความสัมพันธ์ (Relational Capital) ไม่มีอิทธิพลทางบวกต่อพฤติกรรมการทำงานเชิงนวัตกรรม (Innovative Work Behavior)

5.3 ข้อเสนอแนะ

5.3.1 ข้อเสนอแนะด้านทฤษฎี

ผลของงานวิจัยทำให้เกิดการสร้างตัวแบบที่ใช้ในการอธิบายอิทธิพลของรูปแบบการทำงานแบบผสมที่มีต่อทุนทางปัญญาและพฤติกรรมการทำงานเชิงนวัตกรรม โดยสามารถนำแนวคิดเกี่ยวกับรูปแบบการทำงานแบบผสม (Hybrid Work Models) จากงานวิจัยของ Baert et al. (2020) และ Radonić et al. (2021) ทุนทางปัญญาทั้ง 3 ด้าน ได้แก่ ทุนมนุษย์ (Human Capital) ทุนความสัมพันธ์ (Relational Capital) และทุนทางโครงสร้าง (Structural Capital) จากงานวิจัยของ Radonić et al. (2021) และพฤติกรรมการทำงานเชิงนวัตกรรม (Innovative Work Behavior) จากงานวิจัยของ De Jong and Den Hartog (2010) มาประยุกต์ใช้เป็นกรอบแนวทางการศึกษาอิทธิพลของรูปแบบการทำงานแบบผสมที่มีต่อทุนทางปัญญาและพฤติกรรมการทำงานเชิงนวัตกรรมของพนักงานในอุตสาหกรรมเทคโนโลยีและสารสนเทศ (ICT) ที่เกี่ยวข้องกับการวิจัยและพัฒนา (R&D Department) ที่ทำงานในบริษัทที่มีการให้พนักงานทำงานด้วยรูปแบบการทำงานแบบผสม และสอดคล้องกับงานวิจัยในอดีต อีกทั้งผลของงานวิจัยสามารถใช้เป็นแนวทางในการศึกษาเพิ่มเติม เพื่อต่อยอดงานวิจัยในอนาคตได้ นอกเหนือจากปัจจัยรูปแบบการทำงานแบบผสม (Hybrid Work Models) ที่มีอิทธิพลต่อปัจจัยทุนทางปัญญาทั้ง 3 ด้าน ได้แก่ ทุนมนุษย์ (Human Capital) ทุนความสัมพันธ์ (Relational Capital) และทุนทางโครงสร้าง (Structural Capital) และยังมีอิทธิพลทางตรงเชิงบวกและอิทธิพลทางบวกเชิงอ้อมต่อพฤติกรรมการทำงานเชิงนวัตกรรม (Innovative Work Behavior) แล้ว ยังมีปัจจัยอื่น ๆ อีกหรือไม่ จากการวิเคราะห์ค่าสถิติของงานวิจัยนี้จะเห็นได้ว่าปัจจัยดังกล่าวข้างต้น มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการทำงานเชิงนวัตกรรม โดยมีค่าสัมประสิทธิ์การตัดสินใจภายหลังการปรับปรุงแล้ว เท่ากับ 0.711 ถือว่ามีความแม่นยำของการทำนายอยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งค่านี้สามารถอธิบายความผันแปรของตัวแปรตามได้ร้อยละ 71.10 กล่าวอีกนัยหนึ่ง นั่นคือ

ยังมีอีกถึงร้อยละ 28.90 ที่อาจจะมียปัจจัยอื่น ๆ เช่น ภาวะผู้นำแบบมอบอำนาจเบ็ดเสร็จ (Empowered leadership) และการแบ่งปันความรู้ (Knowledge sharing) จากงานวิจัยของ Vuong and Hieu (2023) การให้รางวัลจากผลการปฏิบัติงาน (Performance-based rewards) และการประเมินเชิงพัฒนาจากผลการปฏิบัติงาน (Developmental performance appraisal) จากงานวิจัยของ Thneibat and Sweis (2023) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Transformational leadership) และการมอบอำนาจในงานเชิงจิตวิทยาให้แก่พนักงาน (Psychological empowerment of employees) จากงานวิจัยของ Garg et al. (2022) และระบบโครงสร้างพื้นฐานทางดิจิทัลขององค์กร (Digital Infrastructure) การบูรณาการระบบดิจิทัลให้เข้ากับองค์กร (Digital integration) และการบริหารจัดการทักษะดิจิทัลขององค์กร (Digital management) จากงานวิจัยของ Carvalho et al. (2023) เป็นต้น ซึ่งนอกเหนือจากงานวิจัยนี้ที่สามารถนำมาใช้ในการอธิบายพฤติกรรมการทำงานเชิงนวัตกรรมของพนักงานในอุตสาหกรรมเทคโนโลยีและสารสนเทศ (ICT) ที่เกี่ยวข้องกับงานวิจัยและพัฒนา (R&D Department) ที่ทำงานในบริษัทที่มีการให้พนักงานทำงานด้วยรูปแบบการทำงานแบบผสมได้

5.3.2 ข้อเสนอแนะในการนำผลที่ได้รับจากการวิจัยไปประยุกต์ใช้

จากผลการวิจัย พบว่า รูปแบบการทำงานแบบผสม มีอิทธิพลทางตรงเชิงบวกและอิทธิพลทางบวกเชิงอ้อมต่อพฤติกรรมการทำงานเชิงนวัตกรรม อีกทั้งยังมีอิทธิพลทางบวกต่อปัจจัยทุนทางปัญญาทั้งทางด้านทุนมนุษย์ ทุนความสัมพันธ์ และทุนทางโครงสร้าง ดังนั้น บริษัทในอุตสาหกรรมเทคโนโลยีและสารสนเทศ (ICT) ที่เกี่ยวข้องกับงานวิจัยและพัฒนา (R&D Department) ที่มีการให้พนักงานทำงานด้วยรูปแบบการทำงานแบบผสม ควรให้ความสำคัญกับการกำหนดรูปแบบการทำงานแบบผสมที่พนักงานสามารถเลือกทำงานได้ทั้งจากสำนักงาน บ้าน หรือจากที่ใดก็ได้ แทนที่การทำงานในรูปแบบเดิมที่ทำงานในสำนักงานเพียงอย่างเดียว เพื่อให้อิสระกับพนักงานได้มีทางเลือกในการทำงานมากขึ้น และเกิดผลงานสูงที่สุด ภายใต้นโยบายการทำงานที่มีความยืดหยุ่น ทั้งการทำงานทางไกล (Teleworking) ที่ช่วยลดความเครียด การรักษาสสมดุลระหว่างการใช้ชีวิตและการทำงานให้ดีขึ้นจากการทำงานทางไกลของพนักงาน และการกำหนดแนวทางในการทำงานทางไกลอย่างมีประสิทธิภาพ รวมถึงการกำหนดรูปแบบการทำงานแบบยืดหยุ่น (Flexible Work) ที่ไม่ทำให้เกิดความยุ่งยาก ทำให้พนักงานรู้สึกมีความสุขในการทำงาน และการวางแผนการทำงานแบบยืดหยุ่นได้อย่างมีประสิทธิภาพขององค์กร ซึ่งการให้ความสำคัญกับการออกแบบรูปแบบการทำงาน

แบบผสมผสานทั้งในมิติของการทำงานทางไกลและความยืดหยุ่นในการทำงานดังกล่าวข้างต้น จะช่วยเพิ่มระดับพฤติกรรมการทำงานเชิงนวัตกรรมได้โดยตรง ทั้งพฤติกรรมการสำรวจความคิด การก่อเกิดความคิด การทำให้ความคิดได้รับการยอมรับ และการนำความคิดลงสู่การปฏิบัติของพนักงานให้มากยิ่งขึ้นตามไปด้วย อีกทั้ง ยังส่งผลต่อการสร้างทุนทางปัญญาด้านทุนมนุษย์ให้เกิดความพึงพอใจต่อองค์กร มีความเชี่ยวชาญทั้งด้านความรู้และทักษะการทำงาน และมีความภักดีต่อองค์กร ด้านความสัมพันธ์เพื่อรักษาความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้ชายปัจจัยผลิต/ซัพพลายเออร์ การสร้างความพึงพอใจต่อสินค้าหรือบริการขององค์กรของลูกค้า และการมีระบบการรักษาลูกค้าและความภักดีต่อองค์กร โดยเฉพาะอย่างยิ่งทุนทางโครงสร้างขององค์กรในฐานะตัวแปรคั่นกลางที่มีอิทธิพลบางส่วนของรูปแบบการทำงานแบบผสมไปยังพฤติกรรมการทำงานเชิงนวัตกรรม ให้มีกระบวนการทำงานที่โปร่งใส มีระบบที่ดีเกี่ยวกับเงื่อนไขการจำหน่ายสินค้าหรือบริการ และมีโครงสร้างและการจัดระเบียบฐานข้อมูลที่ดีมากยิ่งขึ้น

5.3.3 ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

ในการศึกษาวิจัยครั้งต่อไป ผู้วิจัยอาจใช้ผลที่ได้รับจากการศึกษาที่พบว่า ปฏิเสธสมมติฐานที่ตั้งเอาไว้ว่า ปัจจัยทุนทางปัญญา 2 ด้าน ได้แก่ ทุนมนุษย์ (Human Capital) และทุนความสัมพันธ์ (Relational Capital) มีอิทธิพลทางบวกต่อพฤติกรรมการทำงานเชิงนวัตกรรม (Innovative Work Behavior) โดยการใช้วิธีวิจัยเชิงคุณภาพด้วยวิธีการสัมภาษณ์เชิงลึก หรือวิธีการอื่น ๆ ตามความเหมาะสมจากกลุ่มตัวอย่าง เพื่อค้นหาคำตอบ ขยายความ และเพิ่มความลุ่มลึกของข้อมูลว่า เพราะเหตุใดปัจจัยทุนทางปัญญาทั้ง 2 ด้านดังกล่าวข้างต้น จึงไม่นำไปสู่พฤติกรรมของบุคคลที่มีจุดมุ่งหมายการก่อให้เกิดการเริ่มต้นและเจตนาในการสร้างความคิดใหม่ ๆ และนำมาประยุกต์ใช้ ภายใต้บทบาทการทำงานของตนเอง กลุ่ม หรือองค์กร เพื่อเป็นประโยชน์ต่อกลุ่มหรือองค์กร ทั้งในเรื่องการสร้างความคิด การสร้างสัมพันธ์และการสนับสนุนความคิด และการนำความคิดไปประยุกต์ใช้ รวมถึงกระบวนการที่ปรับปรุงประสิทธิภาพและประสิทธิผลของการแก้ปัญหาในการทำงานขององค์กรที่เพิ่มมากขึ้นของพนักงานในอุตสาหกรรมเทคโนโลยีและสารสนเทศ (ICT) ที่เกี่ยวข้องกับการวิจัยและพัฒนา (R&D Department) ที่ทำงานในบริษัทที่มีการให้พนักงานทำงานด้วยรูปแบบการทำงานแบบผสม นอกจากนี้ ผู้วิจัยอาจนำข้อมูลด้านประชากรศาสตร์มาใช้เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ของตัวแปรได้ เช่น เพศที่แตกต่างกัน ช่วงอายุที่แตกต่างกัน ระดับการศึกษาที่แตกต่างกัน และการทำงานในบริษัทที่มีลักษณะของการจัดระเบียบกิจการที่แตกต่างกัน ว่าส่งผลต่อการรับรู้ถึงรูปแบบการทำงานแบบผสม

ทุนทางปัญญาด้านทุนมนุษย์ ทุนความสัมพันธ์ ทุนทางโครงสร้าง และพฤติกรรมการทำงานเชิง
นวัตกรรมแตกต่างกันหรือไม่



รายการอ้างอิง



- กัลยา วาณิชย์บัญชา. (2556). *การวิเคราะห์สมการโครงสร้าง (SEM) ด้วย AMOS*. กรุงเทพฯ: หจก. สามลดา.
- จรรุวรรณ ยอดระฆัง. (2563). *การพัฒนาพฤติกรรมสร้างนวัตกรรมในงานของบุคลากรผู้มีความรู้สูงผ่านกระบวนการวิจัยเชิงปฏิบัติการบนฐานแนวคิดทฤษฎีทางจิตวิทยาเชิงบวก*. ปรินญาณินพนธ์ ปรินญาณินพนธ์บัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยาประยุกต์ สถาบันวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- ณัฐภูมิ พงศ์ศิริ. (2563). *Digital Economy ... Digital HR การบริหารทรัพยากรมนุษย์ในยุคดิจิทัล*. เข้าถึงเมื่อ 27 ธันวาคม. เข้าถึงได้จาก <https://shorturl.at/juNO3>
- นัฐกานต์ ฐิติจำเริญพร และกัลยภัคดี กิระติงกูร. (2561). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมเชิงนวัตกรรมของพนักงานองค์การธุรกิจของ บริษัทโตโยต้า ไคฮัทสึ เอ็นจีเนียริง แอนด์ แมนูแฟคเจอร์ จำกัด. *Veridian E-Journal, Silpakom University*, 11(2), 651-669.
- นริษา ศิริวิรัชกุล. (2560). ผลกระทบของความสามารถขององค์กรต่อความมีนวัตกรรมผลิตภัณฑ์: บทบาทของความได้เปรียบจากทรัพยากรที่จับต้องไม่ได้ ของอุตสาหกรรมการผลิตในประเทศไทย. *วารสารมหาวิทยาลัยศิลปากร*, 37(1), 69-91.
- นริษา ศิริวิรัชกุล. (2560). ผลกระทบของความสามารถขององค์กรต่อความมีนวัตกรรมผลิตภัณฑ์: บทบาทของความได้เปรียบจากทรัพยากรที่จับต้องไม่ได้ ของอุตสาหกรรมการผลิตในประเทศไทย. *วารสารมหาวิทยาลัยศิลปากร*, 37(1), 69-92.
- นิสดารก์ เวชยานนท์. (2551). *มิติใหม่ในการบริหารทุนมนุษย์*. กรุงเทพฯ: กราฟิโก ซิสเต็มส์.
- บ้งอร เบ็ญจาธิกุล. (2564). ไฮบริด (Hybrid) การทำงานแบบผสมผสาน : มาตรฐานใหม่สำหรับการทำงานในอนาคต. *วารสาร มจร พุทธปัญญาปริทรรศน์*, 6(3), 47-61.
- ประเวช ชุมเกษรกุลกิจ และ ศจีมาจ ณ วิเชียร. (2561). พฤติกรรมสร้างนวัตกรรมในการทำงาน: แนวคิด ปัจจัยเชิงสาเหตุ ความท้าทาย. *วารสารพฤติกรรมศาสตร์เพื่อการพัฒนา*, 10(1), 25-41.
- पालินดา เลิศศิลาทอง. (2561). *การศึกษาผลกระทบของการใช้ระบบเวลาทำงานแบบยืดหยุ่น: กรณีศึกษาเกี่ยวกับบริษัทน้ำมันแห่งหนึ่งในประเทศไทย*. สารนิพนธ์ปริญญาการจัดการมหาบัณฑิต วิทยาลัยการจัดการ มหาวิทยาลัยมหิดล.

- เพียงพิชญ์ ดวงแก้ว. (2559). การศึกษาเรื่องความต้องการความยืดหยุ่นในการทำงานของพนักงาน บริษัท กรณีศึกษา : บริษัท เอ็กซีออน ประเทศไทย จำกัด. เข้าถึงเมื่อ 10 มกราคม. เข้าถึงได้จาก <http://www.advanced-mba.ru.ac.th/advanced-mba-2559/homeweb/7096-IS/Publish/bangna/bangna13/G3/no-6024181223-AB13.pdf>
- ภัทรพล อังคนานูวัฒน์. (2563). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมเชิงนวัตกรรมของพนักงานบริษัท ทีเอส โกวไฟแนนเชียลกรุ๊ป จำกัด (มหาชน). สารนิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- ศรัณยู เทศศรีเมือง และกนกอร แก้วประภา. (2561). ความสัมพันธ์ระหว่างสินทรัพย์ไม่มีตัวตนและผลตอบแทนที่ผิดปกติของบริษัทในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย. วารสารการบัญชีและการจัดการ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม, 10(2), 178-188.
- สัญญาลักษณ์ เหมือนดาว. (2557). กลยุทธ์การจัดการสินทรัพย์ที่จับต้องไม่ได้ของธุรกิจโรงแรม กรณีศึกษาโรงแรมในเครือ เกษมกิจ กรุ๊ป. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยนานาชาติแสตมฟอร์ด.
- สำนักงานนวัตกรรมแห่งชาติ. (2556). ตัดปีกธุรกิจนวัตกรรมร้อยล้าน. กรุงเทพฯ: สำนักงานนวัตกรรมแห่งชาติ.
- สำนักงานพัฒนาธุรกรรมทางอิเล็กทรอนิกส์. (2563). ศัพท์ชวนรู้. เข้าถึงเมื่อ 10 มกราคม. เข้าถึงได้จาก <https://www.etcha.or.th/th/Useful-Resource/terminology/%E0%B8%AB%E0%B8%A1%E0%B8%A7%E0%B8%94%E0%B8%AB%E0%B8%A1-%E0%B8%AA/561.aspx>
- สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ สำนักงานนายกรัฐมนตรี. (2565). ร่างแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่สิบสาม พ.ศ. 2566 - 2570. เข้าถึงเมื่อ 27 ธันวาคม. เข้าถึงได้จาก https://www.nesdc.go.th/download/Plan13/Doc/Plan13_DraftFinal.pdf
- สุวิทย์ เมษินทรีย์. (2559). ประเทศไทย 4.0. เข้าถึงเมื่อ 27 ธันวาคม. เข้าถึงได้จาก https://planning2.mju.ac.th/goverment/2011119104835_planning/Doc_25590823143652_358135.pdf

เสาวรัจ รัตนคำฟู และเมธาวี รัชตวิจิณ. (2563). ผลกระทบของการทำงานที่บ้าน (Work from home) ในช่วงโควิด-19: กรณีศึกษาของทีดีอาร์ไอ. เข้าถึงเมื่อ 26 ธันวาคม. เข้าถึงได้จาก <https://tdri.or.th/2020/05/impact-of-working-from-home-covid-19/>

Almahamid, S. M., & Ayoub, A. E. A. (2022). A predictive structural model of new ways of working on innovative work behaviour: Higher education perspective in the Gulf Cooperation Council. *Creativity and Innovation Management*, 31(3), 410–429. <https://doi.org/10.1111/caim.12510>

Amankwaa, A., Susomrith, P. & Seet, P. S. (2022). Innovative behavior among service workers and the importance of leadership: evidence from an emerging economy. *The Journal of Technology Transfer*, 47, 506–530. <https://doi.org/10.1007/s10961-021-09853-6>

Baert, S., Lippens, L., Moens, E. Sterkens, P., & Weytjens, J. (2020). *The COVID-19 Crisis and Telework: A Research Survey on Experiences, Expectations and Hopes*. Accessed January 11. Available from https://www.researchgate.net/publication/341272740_The_COVID-19_Crisis_and_Telework_A_Research_Survey_on_Experiences_Expectations_and_Hopes

Bailey, D. E., & Kurland, N. B. (1999). *Telework: The advantages and challenges of working here, there, anywhere, and anytime*. Accessed January 8. Available from <https://psycnet.apa.org/record/1999-01933-003>

Baruch, Y. (2000). *Teleworking: benefits and pitfalls as perceived by professionals and managers*. Accessed January 9. Available from https://www.academia.edu/21224286/Teleworking_benefits_and_pitfalls_as_perceived_by_professionals_and_managers

Bentler, P. M., & Chou, Chih-Ping. (1987). Practical issues in structural Modeling. *Sociological Methods and Research*, 6(1), 78-117.

- Best, J.W., & Kahn, J.V. (1998). *Research in Education*. 8th Edition, Butler University, Emeritus, University of Illinois, Chicago.
- Brunetto, Y, Xerri, M, & Farr-Wharton, B. (2020). Comparing the role of personal and organisational support on the innovative behaviour of frontline healthcare workers in Australia and the United States. *Australian Journal of Public Administration*, 79, 279–297. <https://doi.org/10.1111/1467-8500.12414>
- Budur, T., Demirer, H., & Rashid, C.A. (2023). The effects of knowledge sharing on innovative behaviours of academicians; mediating effect of innovative organization culture and quality of work life. *Journal of Applied Research in Higher Education*, Vol. ahead-of-print, No. ahead-of-print. <https://doi.org/10.1108/JARHE-08-2022-0257>
- Byrne, B. M. (2010). *Structural Equation Modeling with AMOS*. 2nd ed. New York: Taylor and Francis Group.
- Capello, R., & Faggian, A. (2005). Collective Learning and Relational Capital in Local Innovation Processes. *Regional Studies*, 39(1), 75-87.
- Carmeli, A., & Azeroual, B. (2009). *How relational capital and knowledge combination capability enhance the performance of work units in a high technology industry*. Accessed February 5. Available from <https://onlinelibrary.wiley.com/doi/abs/10.1002/sej.63>
- Carson, E., Ranzijn, R., Winefield, A., & Marsden, H. (2004). Intellectualcapital: Mapping employee and work group attributes. *Journal of Intel-lectual Capital*, 5(3), 443–463.
- Carvalho, L. P., Poletto, T., Ramos, C. C., Rodrigues, F. D., de Carvalho, V. D., & Nepomuceno, T. C. (2023). Predictors of Digital Competence of Public University Employees and the Impact on Innovative Work Behavior. *Administrative Sciences*, 13(5), 131; <https://doi.org/10.3390/admsci13050131>

- Charoonnarth, P, Sorod, B.-O., & Yamnill, S. (2021). The Effect of Authentic Leadership (AL) and Individual Innovation Adoption (IA) on Innovative Work Behavior (IWB) in Thai Context. *Journal of Politics and Governance*, 11(2), 152–167.
- Chatzkel, J., (2002). *Intellectual Capital*. United States: Capstone Publishing.
- Chin, W.W. (1998). *The partial least squares approach to structural equation modeling*. In G. A. Marcoulides (Ed.), *Modern methods for business research* (pp. 295-336). Mahwah, NJ: Lawrence Erlbaum Associates.
- Chou, C.Y., Huang, C.H. & Lin, TA. (2018). Organizational intellectual capital and its relation to frontline service employee innovative behavior: consumer value co-creation behavior as a moderator. *Service Business*, 12, 663–684.
- Cronbach, L. J. (1970). *Essentials of Psychological Testing*. New York: Harper & Row.
- Crossan, M. M., & Apaydin, M. (2010). A Multi-Dimensional Framework of Organizational Innovation: A Systematic Review of the Literature. *Journal of Management Studies*, 47, 1154-1191.
- Davidescu, A. A. M., Apostu, S.-A., Strat, V.A., Scradeanu, A.I., Zgura, I.D., & Horga, M.G. (2020). The impact of teleworking on the romanians employees' job satisfaction. An empirical evidence based on multiple correspondence analysis (MCA) and logistic regression. *Amfiteatru Econ* 23, 637–653.
- Davis, D. (1996). *Business Research for Decision Making*. 4th ed. Belmont: Wadsworth Publishing Company.
- Davison, A., & Hinkley, D. (1997). *Bootstrap Methods and their Application* (*Cambridge Series in Statistical and Probabilistic Mathematics*). Cambridge: Cambridge University Press. doi:10.1017/CBO9780511802843
- De Jong, J., * Den Hartog, D. (2010). Measuring Innovative Work Behaviour. *Creativity and Innovation Management*, 19, 23-36. <https://doi.org/10.1111/j.1467-8691.2010.00547.x>

- Dhiratanuttdilok, T., & Jadesadalug, V. (2021). THE INFLUENCE OF EMPOWERMENT ON INNOVATIVE WORK BEHAVIOR THROUGH CREATIVITY OF EMPLOYEES IN AUTOMOTIVE INDUSTRY. *Journal of Srinakharinwirot Research and Development (Journal of Humanities and Social Sciences)*, 13(26), 30–45.
- García-Merino, J.D., García-Zambrano, L., & Rodríguez-Castellanos, A. (2014). Impact of Relational Capital on Business Value. *Journal of Information & Knowledge Management*, 13(01), 1450002
- Edvinsson, L., & Malone, M.S., (2001). *Intellectual Capital*. Wydaw Naukowe PWN, 149.
- Efron, B., & Tibshirani, R.J. (1994). *An Introduction to the Bootstrap (1st ed.)*. Chapman and Hall/CRC. <https://doi.org/10.1201/9780429246593>
- Esquivel, R.M. & Solís, M. (2020). Innovative behavior in individuals and work groups: Influence of collective psychological capital, strategic directionality and the ability to reach agreements. *Contaduría y Administración*, 65(2), 1-33. <http://dx.doi.org/10.22201/fca.24488410e.2020.1976>
- Farr, J. L., & Ford, C. M. (1990). *Individual innovation*. In M. A. West & J. L. Farr (Eds.), *Innovation and creativity at work: Psychological and organizational strategies* (pp. 63–80). John Wiley & Sons.
- Fortin, K. & Dennis-Escoffier, S. (1986). Telecommuting Adds A New Dimension To Office In The Home: Steps to Qualify for a Business Deduction. *Woman CPA*, 48(4), 20-25.
- Garg, V., Attree, A. K., & Kumar, V. (2022). The Mediating Role of Psychological Empowerment on the Transformational Leadership-Innovative Work Behaviour relationship: A Study of Indian Banking Sector. *South Asian Journal of Human Resources Management*, 10(1), 130-151. <https://doi.org/10.1177/23220937221084436>

- Goldin, Claudia D. (2016). *Human Capital*. Accessed January 11. Available from <https://dash.harvard.edu/handle/1/34309590>
- Götz, O., Liehr-Gobbers, K., & Krafft, M. (2010). *Evaluation of Structural Equation Models Using the Partial Least Squares (PLS) Approach*. In V. Esposito Vinzi, W. W. Chin, J. Henseler, & H. Wang (Eds.), *Handbook of Partial Least Squares: Concepts, Methods and Applications* (pp. 691-711). Springer Berlin Heidelberg. https://doi.org/10.1007/978-3-540-32827-8_30
- Hair, J. F., Money, A. H., Samouel, P., & Page, M. (2007). Research Methods for Business. *Education + Training*, 49(4), 336-337. <https://doi.org/10.1108/et.2007.49.4.336.2>
- Hair, J.F., Ringle, C.M., & Sarstedt, M. (2013). Partial Least Squares Structural Equation Modeling: Rigorous Applications, Better Results and Higher Acceptance. *Long Range Planning*, 46, 1-12. <https://doi.org/10.1016/j.lrp.2013.01.001>
- Hair, J.F., Sarstedt, M., Hopkins, L., & G. Kuppelwieser, V. (2014). Partial least squares structural equation modeling (PLS-SEM). *European Business Review*, 26(2), 106-121. <https://doi.org/10.1108/EBR-10-2013-0128>
- Hair, J. F., Sarstedt, M., Ringle, C. M., & Mena, J. A. (2012). An assessment of the use of partial least squares structural equation modeling in marketing research. *Journal of the Academy of Marketing Science*, 40(3), 414-433. <https://doi.org/10.1007/s11747-011-0261-6>
- Hair, Jr, J.F., Wolfinbarger, M., Money, A.H., Samouel, P., & Page, M.J. (2011). *Essentials of Business Research Methods (2nd ed.)*. Routledge. <https://doi.org/10.4324/9781315704562>
- Hair, J.F., Black, W.C., Babin, B.J., & Anderson, R.E. (2010). *Multivariate Data Analysis*. 7th Edition, Pearson, New York.
- Hamilton, C. A. (1987). *Telecommuting*. Accessed January 9. Available from <https://psycnet.apa.org/record/1987-26811-001>

- Harian, B. (2007). *Waktu Kerja Anjal Pilihan Terbaik*. September 12. p. 20.
- Harker Martin, B., & MacDonnell, R. (2012). Is telework effective for organizations? A meta-analysis of empirical research on perceptions of telework and organizational outcomes. *Management Research Review*, 35(7), 602-616.
- Harris, L. (2016). *A Theory of Intellectual Capital*. PENNSYLVANIA STATE UNIV on September 17.
- Helmy, I., Adawiyah, W., & Setyawati, H. (2020). Fostering Frontline Employees' Innovative Service Behavior: The Role of Workplace Friendship and Knowledge Sharing Process. *Organizacija*, 53(3) 185-197.
<https://doi.org/10.2478/orga-2020-0012>
- Henseler, J., Ringle, C. M., & Sinkovics, R. R. (2009). *The use of partial least squares path modeling in international marketing*. In R. R. Sinkovics & P. N. Ghauri (Eds.), *New Challenges to International Marketing* (Vol. 20, pp. 277-319). Emerald Group Publishing Limited. [https://doi.org/10.1108/S1474-7979\(2009\)0000020014](https://doi.org/10.1108/S1474-7979(2009)0000020014)
- Hobcraft, P. (2018). *Why Your Organization Needs to Invest in Innovation Capital*. Accessed February 6. Available from <https://blog.hypeinnovation.com/why-organizations-need-innovation-capital>
- Hobcraft, P. (2022). *Building the Innovation Narrative differently through a business ecosystem thinking and design*. Accessed January 12. Available from https://www.linkedin.com/pulse/building-innovation-narrative-differently-through-design-hobcraft?trk=pulse-article_more-articles_related-content-card
- Hsu Li-Chang, & Wang Chao-Hung, (2012). Clarifying the Effect of Intellectual Capital on Performance: The Mediating Role of Dynamic Capability. *British Journal of Management*, 23(2), 179-205.
- Hsu, H. S., & Mykytyn, P. P. Jr. (2006). *Intellectual capital*. In D.G. Schwarts, (Ed.), *Encyclopedia of Knowledge Management*, Idea Group Reference, 80-270.

- James, P., & Hopkinson, P. (2006). *E-Working at BT: The Economic, Environmental and Social Impacts Final Report*. Final report to British Telecom, May.
- Jennifer, T., & Jean, G. (2009). Organisational approaches to flexible working: Perspectives of equality and diversity managers in the UK. *Equal Opportunities International*, 28(8), 671-686.
- Johannessen, J. A. (2018). *The Workplace of the Future*. Accessed December 26. Available from <https://library.oapen.org/handle/20.500.12657/43897>
- Kamukama, N. (2013). Intellectual capital: company's invisible source of competitive advantage. *Competitiveness Review*, 23(3), 260-283.
- King, N., & Anderson, N. (2002). *Managing innovation and change : a critical guide for organizations*. England: Cengage Learning EMEA.
- Kirkham, A. (2021). *What is hybrid work and why do employees want it?*. Accessed January 5. Available from <https://envoy.com/blog/what-is-a-hybrid-work-model/>
- Kline, R. B. (2011). *Principles and practice of structural equation modeling*. New York: Guilford Press.
- Kowalski, K. B., & Swanson, J. A. (2005). Critical success factors in developing teleworking programs. *Benchmarking: An International Journal*, 12(3), 236-249.
- Kugelmass, J. (1995). *Telecommuting: a manager's guide to flexible work arrangements*. New York: Lexington Books.
- Lenart-Gansiniec, R. (2016). *Relational Capital and Open Innovation – in Search of Interdependencies*. Accessed February 3. Available from <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S1877042816305961>
- Lertpiromsuk, S., & Laohavichien, T. (2022). The influence of innovative organization climate on innovative work behavior through workplace happiness and generation of employee as a moderated. *Journal of Humanities and Social Sciences Thonburi University*, 16(2), 135–146.

- Liddell, D. L., & Davis, T. L. (1996). The Measure of Moral Orientation: Reliability and validity evidence. *Journal of College Student Development, 37*(5), 485-493.
- López, G., Muñoz, J. E., Cuartas, D., & Quintero, S. (2010). *Assessment of intellectual capital as source for innovation*. Accessed December 26. Available from <https://ieeexplore.ieee.org/abstract/document/5773789>
- Lowry, P. B., & Gaskin, J. (2014). Partial Least Squares (PLS) Structural Equation Modeling (SEM) for Building and Testing Behavioral Causal Theory: When to Choose It and How to Use It. *IEEE Transactions on Professional Communication, 57*, 123-146. <https://doi.org/10.1109/TPC.2014.2312452>
- MacKenzie, J. (2021). *Hybrid working after COVID-19: home is where the work is*. Accessed January 5. Available from [https://uk.practicallaw.thomsonreuters.com/w-031-0840?transitionType=Default&contextData=\(sc.Default\)&firstPage=true](https://uk.practicallaw.thomsonreuters.com/w-031-0840?transitionType=Default&contextData=(sc.Default)&firstPage=true)
- Mann, S. & Holdsworth, L. (2003). *The psychological impact of teleworking: stress, emotions and health*. Accessed January 9. Available from <https://onlinelibrary.wiley.com/doi/abs/10.1111/1468-005X.00121>
- Mary, C., & Chris, B. (1998). Identifying good practice in flexible working. *Employee Relations, 20*(5), 490-503.
- Meyers, L. S., Gamst, G., & Gusrino, A. J. (2013). *Applied Multivariate Research*. 2nd Ed. LA: SAGE Publication.
- Morgan, R. (2004). Teleworking: an assessment of the benefits and challenges. *European Business Review, 16*(4), 344-357.
- Mulligan, R., Ramos, J., Martin, P., & Zornoza, A. (2021). Inspiring Innovation: The Effects of Leader-Member Exchange (LMX) on Innovative Behavior as Mediated by Mindfulness and Work Engagement. *Sustainability, 13*(10), 5409. <https://doi.org/10.3390/su13105409>

- Nicolás-Agustín, Á., Jiménez-Jiménez, D., & Maeso-Fernandez, F. (2022), The role of human resource practices in the implementation of digital transformation. *International Journal of Manpower*, 43(2), 395-410.
<https://doi.org/10.1108/IJM-03-2021-0176>
- Noipeang, N., Netpradit, N., & Awirothananon, T. (2022). A CAUSAL RELATIONSHIP OF INNOVATIVE WORK BEHAVIOR OF CONVENIENCE STORE MANAGERS IN THAILAND. *Panyapiwat Journal*, 14(1), 86-100.
- Nunnally, J. C. (1978). *Psychometric Theory*. 2nd Ed. New York: McGraw-Hill.
- Pablos, P. (2004). The nature of knowledge-based resources through the design of an architecture of human resource management systems: implications for strategic management. *International Journal of Technology Management*, 27(6-7), 23-45.
- Pangidoan, O. T., & Nawangsari, L. C. (2022). The effect of human capital, structural capital, relational capital and innovative behavior in organizational performance of PT. PLN (Persero) Company Bekasi. *Linguistics and Culture Review*, 6(1), 773-796.
- Pearce, J. A. (2009). Successful corporate telecommuting with technology considerations for late adopters. *Organizational Dynamics*. 38(1), 16-25.
- Peña, I., (2002). Intellectual Capital and Business Start-up Success. *Journal of Intellectual Capital*, 3, 180–198.
- Pfeffer, J. (1994). *Competitive Advantage Through People Unleashing the Power of the Workforce*. Boston, MA: Harvard School Press.
- Prithwiraj, C., Tarun, K., Christos, M., & Kyle, S. (2022). *Is Hybrid Work the Best of Both Worlds? Evidence from a Field Experiment*. Accessed January 15. Available from https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=4068741

- Putri, T., Syafitri, U. D., & Sukmawati, A. (2023). The Role of Human Resource Risk on Employee Performance in The Hybrid Workforce Era. *Jurnal Aplikasi Bisnis Dan Manajemen (JABM)*, 9(2), 386. <https://doi.org/10.17358/jabm.9.2.386>
- Radonic, M., Vukmirovic, V., & Milosavljevic, M. (2021). The Impact of Hybrid Workplace Models on Intangible Assets: The Case of an Emerging Country. *The AMFITEATRU ECONOMIC journal*, 23(58). 770-786.
- Rahim, A.N., Hanum, M.K.M., & Mat, R.C. (2011). Structural capital and its effect on organizational performance: A case study of Telekom Malaysia Berhad (TM) headquarters. *Humanities, Science and Engineeringm*, 745-749
- Raišienė, A. G., Rapuano, V., Varkulevičiūtė, K., & Stachová, K. (2020). Working from Home—Who Is Happy? A Survey of Lithuania’s Employees during the COVID-19 Quarantine Period. *Sustainability*, 12(13), 5332, <https://doi.org/10.3390/su12135332>
- Ramezan, M. (2011). Intellectual Capital and Organizational Organic Structure in Knowledge Society: How are these concepts related? *International Journal of Information Management*, 31(1), 88-95.
- Robinson, J. (2014). *Likert Scale*. In: Michalos, A.C. (eds) *Encyclopedia of Quality of Life and Well-Being Research*. Springer, Dordrecht. https://doi.org/10.1007/978-94-007-0753-5_1654
- Rodríguez-Castellanos, A., Vallejo-Alonso, B., Ayastuy, G.A., & Merino, D.G. (2006). *Intangible Resources and Value Creation in Firms: A Review*. In Kilsberg, B.; Mercado, C.(eds.): *Los limites de la Responsabilidad Social de la Empresa*. Responsabilidad Social de la Empresa, University of Buenos Aires and Rey Juan Carlos University, 489-496.
- Rosen, S. (1989). *Human Capital*. Accessed January 11. Available from https://link.springer.com/chapter/10.1007/978-1-349-19806-1_19

- Rovinelli, R.J., & Hambleton, R.K. (1977). On the Use of Content Specialists in the Assessment of Criterion-Referenced Test Item Validity. *Tijdschrift Voor Onderwijs Research*, 2, 49-60.
- Scott, S. G., & Bruce, R. A. (1994). *Determinants of innovative behavior: A path model of individual innovation in the workplace*. Accessed January 14. Available from <https://psycnet.apa.org/record/1994-39388-001>
- Shaw, R., kim, Y-k., & Hua, J. (2020). *Governance, technology and citizen behavior in pandemic: Lessons from COVID-19 in East Asia*. Accessed December 27. Available from <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S2590061720300272>
- Soni, P., & Bakhru, K. M. (2019). Understanding triangulated collaboration of work-life balance, personality traits and eudaimonic well-being. *Problems and Perspectives in Management*, 17(2), 63-82.
- Steenkamp, N., & Kashyap, V. (2010). Importance and contribution of intangible assets: SME managers' perceptions. *Journal of Intellectual Capital*, 11(3), 368-390.
- Steiger, J. H. (1989). *EzPATH: Causal Modeling: a Supplementary Module for SYSTAT and SYGRAPH: PC-MS-DOS*, Version 1.0. Illinois: SYSTAT, Inc.
- Sullivan, P. H. (1999). Profiting from intellectual capital. *Journal of Knowledge Management*, 3(2), 132-142.
- Teepapal, T. (2020). THE RELATIONSHIP BETWEEN EMPLOYEE INVOLVEMENT, EMPLOYEE ENGAGEMENT AND INNOVATIVE WORK BEHAVIOR AND MEDIATING ROLE OF ORGANIZATIONAL CONTEXT OF EMPLOYEES IN THAI ORGANIZATIONS. *Journal of Suvarnabhumi Institute of Technology (Humanities and Social Sciences)*, 6(2), 224-241.
- Thneibat, M. M., & Sweis, R. J. (2023). The impact of performance-based rewards and developmental performance appraisal on innovation: the mediating role of

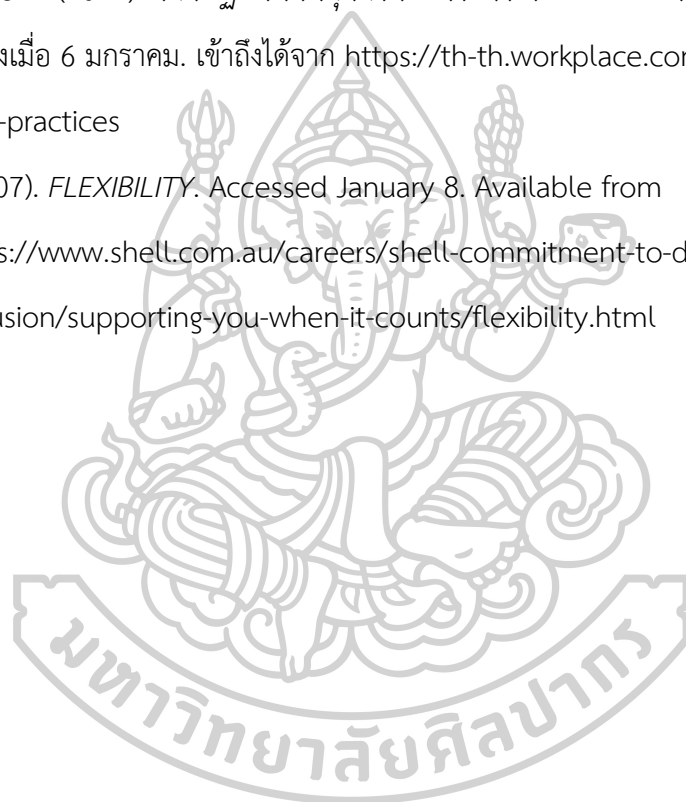
- innovative work behaviour. *International Journal of Productivity and Performance Management*, 72(6), 1646-1666. <https://doi.org/10.1108/IJPPM-03-2021-0117>
- Tidd, J., Bessant, J., & Pavitt, K. (2001). *Managing innovation: Integrating technological market and organizational change*. Chicester: Wiley.
- Torrington, D., Taylor, S., Hall, L., & Atkinson, C. (2011). *Human Resource Management*. Financial Times Prentice Hall, New Jersey.
- Utusan Malaysia. (2007). *Wanita Berhenti Bekerja Kerja Lebih Banyak Hadapi Kesukaran*. September 12. p 19
- Uzzi, B. (1996). The sources and consequences of embeddedness for the economic performance of organizations: the network effect. *American Sociological Review*, 61(4), 674-698.
- Van Caenegem, W. (2002). *Intellectual Property and Intellectual Capital - in Law Papers*.
- Verbeke, A., Schulz, R., Greidanus, N., & Hambley, L. (2008). *Growing the virtual workplace: The integrative value proposition for telework*. Massachusetts: Edward Elgar Publishing
- Vinzi, V. E., Trinchera, L., & Amato, S. (2010). *PLS Path Modeling: From Foundations to Recent Developments and Open Issues for Model Assessment and Improvement*. In V. Esposito Vinzi, W. W. Chin, J. Henseler, & H. Wang (Eds.), *Handbook of Partial Least Squares: Concepts, Methods and Applications* (pp. 47-82). Springer Berlin Heidelberg. https://doi.org/10.1007/978-3-540-32827-8_3
- Vuong, B. N., & Hieu, V. T. (2023). The effect of empowering leadership on job performance among frontline employees: does power distance orientation matter? *Journal of Organizational Effectiveness: People and Performance*, 10(3), 394-412. <https://doi.org/10.1108/JOEPP-11-2021-0333>

Wang, M., Ran, W., Liao, J., & Yang, J.H. (2010). A Performance-Oriented Approach to E-Learning in the Workplace. *Journal of Educational Technology & Society*, 13(4), 167–179. <http://www.jstor.org/stable/jeductechsoci.13.4.167>

Widener, S. K. (2006). Associations between strategic resource importance and performance measure use: The impact on firm performance. *Management Accounting Research*, 17(4), 433-457.

workplace.com. (2022). *หลักปฏิบัติที่ดีที่สุดสำหรับการทำงานแบบไฮบริด: แนวทางที่ถูกต้อง*. เข้าถึงเมื่อ 6 มกราคม. เข้าถึงได้จาก <https://th-th.workplace.com/blog/hybrid-work-best-practices>

Zanten. (2007). *FLEXIBILITY*. Accessed January 8. Available from <https://www.shell.com.au/careers/shell-commitment-to-diversity-inclusion/supporting-you-when-it-counts/flexibility.html>





ภาคผนวก

ภาคผนวก ก

สรุปคะแนนการตรวจสอบความตรงตามเนื้อหาโดยผู้เชี่ยวชาญ

ปัจจัย	ข้อความถาม	ผลการพิจารณา			รวม	สรุป
		1	2	3		
การทำงานทางไกล (Teleworking)	1. ท่านมีความสุขในการทำงานทางไกล	1	1	1	1.00	สอดคล้อง
	2. การทำงานทางไกลทำให้เกิดความขัดแย้งกับเพื่อนร่วมงานได้น้อย	1	1	1	1.00	สอดคล้อง
	3. การทำงานทางไกลไม่ทำให้เกิดความยุ่งยากกับท่าน	1	1	1	1.00	สอดคล้อง
	4. การทำงานทางไกลของท่านมีประสิทธิภาพในด้านการติดต่อสื่อสาร	1	1	1	1.00	สอดคล้อง
	5. บริษัทมีแนวทางในการทำงานทางไกลอย่างมีประสิทธิภาพ	1	1	1	1.00	สอดคล้อง
	6. ผู้บริหารมีแนวโน้มที่จะยังคงทำงานทางไกลต่อไป	1	1	1	1.00	สอดคล้อง
	7. การทำงานทางไกลสามารถปรับปรุงประสิทธิภาพของงานได้ดีขึ้น โดยไม่เสียสมดุลระหว่างการใช้ชีวิตและการทำงานของท่าน	0	1	1	0.67	สอดคล้อง
	8. สมดุลระหว่างการใช้ชีวิตและการทำงานของท่านดีขึ้นจากการทำงานทางไกล	1	1	0	0.67	สอดคล้อง
	9. การทำงานทางไกลช่วยลดความเครียดของท่าน	1	1	1	1.00	สอดคล้อง

ปัจจัย	ข้อความถาม	ผลการพิจารณา			รวม	สรุป
		1	2	3		
	10. การทำงานทางไกลทำให้ท่านมีความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน	1	1	1	1.00	สอดคล้อง
	11. การทำงานทางไกลช่วยลดระดับความเหนื่อยล้าจากการทำงาน	1	1	1	1.00	สอดคล้อง
การทำงานแบบยืดหยุ่น (Flexible Work)	1. ท่านมีความสุขในการทำงานแบบยืดหยุ่น	1	1	1	1.00	สอดคล้อง
	2. การทำงานแบบยืดหยุ่น ทำให้เกิดความขัดแย้งกับเพื่อนร่วมงานได้น้อย	1	1	1	1.00	สอดคล้อง
	3. การทำงานแบบยืดหยุ่น ไม่ทำให้เกิดความยุ่งยากกับท่าน	1	1	1	1.00	สอดคล้อง
	4. การทำงานแบบยืดหยุ่น ของท่านมีประสิทธิภาพในการติดต่อสื่อสาร	1	1	1	1.00	สอดคล้อง
	5. บริษัทมีแนวทางในการทำงานแบบยืดหยุ่น อย่างมีประสิทธิภาพ	1	1	0	0.67	สอดคล้อง
	6. ผู้บริหารมีแนวโน้มที่จะยังคงทำงานแบบยืดหยุ่นต่อไป	1	1	1	1.00	สอดคล้อง
	7. การทำงานแบบยืดหยุ่น สามารถปรับปรุงประสิทธิภาพของงานได้ดีขึ้น โดยไม่เสียสมดุลระหว่างการใช้ชีวิตและการทำงานของท่าน	1	1	1	1.00	สอดคล้อง
	8. สมดุลระหว่างการใช้ชีวิตและการทำงานของท่านดีขึ้นจากการทำงานแบบยืดหยุ่น	1	1	0	0.67	สอดคล้อง

ปัจจัย	ข้อความถาม	ผลการพิจารณา			รวม	สรุป
		1	2	3		
	9. การทำงานแบบยืดหยุ่น ช่วยลดความเครียดของท่าน	1	1	0	0.67	สอดคล้อง
	10. การทำงานแบบยืดหยุ่น ทำให้ท่านมีความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน	1	1	1	1.00	สอดคล้อง
	11. การทำงานแบบยืดหยุ่น ช่วยลดระดับความเหนื่อยล้าจากการทำงาน	1	1	1	1.00	สอดคล้อง
ทุนมนุษย์ (Human Capital)	1. ท่านมีการพัฒนาทักษะของตนเองอยู่เสมอ	1	1	1	1.00	สอดคล้อง
	2. ท่านมีระดับการศึกษาที่เหมาะสมกับงานที่รับผิดชอบ	1	1	1	1.00	สอดคล้อง
	3. องค์กรมีการลงทุนในการพัฒนาบุคลากร	1	1	1	1.00	สอดคล้อง
	4. ท่านมีความเชี่ยวชาญทั้งด้านความรู้และทักษะการทำงาน	1	1	1	1.00	สอดคล้อง
	5. พนักงานในองค์กรมีนวัตกรรม	1	1	1	1.00	สอดคล้อง
	6. ท่านมีความพึงพอใจองค์กร	1	1	1	1.00	สอดคล้อง
	7. ท่านมีความรักดีต่อองค์กร	1	1	1	1.00	สอดคล้อง
	8. ท่านได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบงานจำนวนมาก	1	1	1	1.00	สอดคล้อง
ทุนทางโครงสร้าง (Structural Capital)	1. ลูกคามีความพึงพอใจต่อสินค้า หรือบริการขององค์กร	1	1	0	0.67	สอดคล้อง
	2. มีระบบการรักษาลูกค้าและความรักดีต่อองค์กร	0	1	1	0.67	สอดคล้อง

ปัจจัย	ข้อคำถาม	ผลการพิจารณา			รวม	สรุป
		1	2	3		
		3. องค์กรมีฐานข้อมูลลูกค้าจำนวนมาก	1	1		
4. องค์กรมีความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้ขาย ปัจจัยผลิต/ซัพพลายเออร์	1	1	1	1.00	สอดคล้อง	
5. องค์กรมีความสัมพันธ์ที่ดีกับนักลงทุน/ ผู้ถือหุ้น	1	1	1	1.00	สอดคล้อง	
6. องค์กรมีความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้มีส่วนได้ ส่วนเสียอื่น ๆ	1	1	1	1.00	สอดคล้อง	
ทุน ความสัมพันธ์ (Relational Capital)	1. องค์กรมีวิธีการตั้งเป้าหมายและจัดการ เป้าหมายได้ดี	1	1	1	1.00	สอดคล้อง
	2. องค์กรมีกระบวนการทำงานที่โปร่งใส	1	1	1	1.00	สอดคล้อง
	3. องค์กรมีระบบที่ดีเกี่ยวกับเงื่อนไขการ จำหน่ายสินค้า/บริการ	1	1	1	1.00	สอดคล้อง
	4. องค์กรมีวัฒนธรรมที่เหมาะสมกับการ ทำงาน	1	1	1	1.00	สอดคล้อง
	5. องค์กรมีโครงสร้างและการจัดระเบียบ ฐานข้อมูลที่ดี	1	1	1	1.00	สอดคล้อง
พฤติกรรมการทำงานเชิงนวัตกรรม (Innovative Work Behavior)						
พฤติกรรม การสำรวจความคิด	1. ท่านให้ความสนใจกับปัญหาที่ไม่ได้ เป็นส่วนหนึ่งของงานประจำวันของท่าน	1	1	1	1.00	สอดคล้อง
	2. ท่านมักสงสัยและคิดที่จะพัฒนาหรือ แก้ปัญหาที่เกิดขึ้นระหว่างการปฏิบัติงาน	1	1	1	1.00	สอดคล้อง
	3. ท่านสนใจและคิดที่จะปรับปรุง ประสิทธิภาพของงานให้ดีขึ้น	1	1	1	1.00	สอดคล้อง

ปัจจัย	ข้อความถาม	ผลการพิจารณา			รวม	สรุป
		1	2	3		
พฤติกรรมกรรการก่อเกิดความคิด	1. ท่านมีวิธีการทำงานแบบใหม่ให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น	1	1	1	1.00	สอดคล้อง
	2. ท่านมีแนวทางการแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นระหว่างการปฏิบัติงาน	1	1	1	1.00	สอดคล้อง
	3. ท่านมีแนวทางการปรับปรุงประสิทธิภาพของ กระบวนการพัฒนาผลิตภัณฑ์ หรือ บริการที่มีในปัจจุบัน	1	1	1	1.00	สอดคล้อง
พฤติกรรมกรรการทำใ้ความคิดได้รับการยอมรับ	1. ท่านมีการนำเสนอวิธีการทำงานแบบใหม่แก่หัวหน้า และเพื่อนร่วมงาน	1	1	1	1.00	สอดคล้อง
	2. ท่านมีการนำเสนอแนวทางการแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นระหว่างการปฏิบัติงานแก่หัวหน้า และเพื่อนร่วมงาน	1	1	1	1.00	สอดคล้อง
	3. ท่านนำเสนอแนวทางการปรับปรุงประสิทธิภาพของ กระบวนการพัฒนาผลิตภัณฑ์ หรือ บริการแก่หัวหน้า และเพื่อนร่วมงาน เพื่อให้เกิดการยอมรับ	1	1	1	1.00	สอดคล้อง
พฤติกรรมกรรนำความคิดลงสู่การปฏิบัติ	1. ท่านมีการนำวิธีการทำงานแบบใหม่ที่ทุกคนยอมรับแล้วมาปฏิบัติเพื่อให้เกิดประโยชน์ต่อองค์กร	1	1	1	1.00	สอดคล้อง
	2. ท่านนำแนวทางการแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นระหว่างการปฏิบัติงานที่ทุกคนยอมรับแล้วมาใช้เพื่อลดความผิดพลาดในองค์กร	1	1	1	1.00	สอดคล้อง
	3. องค์กรได้ปรับปรุงประสิทธิภาพของ	1	1	1	1.00	สอดคล้อง

ปัจจัย	ข้อความถาม	ผลการ			รวม	สรุป
		พิจารณา				
		1	2	3		
	กระบวนการพัฒนาผลิตภัณฑ์ หรือ บริการตามแนวทางของท่าน					



ภาคผนวก ข

สรุปผลการทดสอบความเชื่อมั่นของเครื่องมือ (Reliability Test) จากกลุ่มตัวอย่างที่
ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยในครั้งนี้ จำนวน 30 ชุด

ปัจจัย	ข้อความคำถาม	สรุปผลการทดสอบความเชื่อมั่นของ เครื่องมือ		
		Item-total Correlation	Alpha Coefficient	สรุป
การทำงาน ทางไกล (Teleworking)	1. ท่านมีความสุขในการทำงานทางไกล	0.533	0.838	ผ่าน
	2. การทำงานทางไกลทำให้เกิดความ ขัดแย้งกับเพื่อนร่วมงานได้น้อย	0.514		
	3. การทำงานทางไกลไม่ทำให้เกิดความ ยุ่งยากกับท่าน	0.723		
	4. บริษัทมีแนวทางในการทำงานทางไกล อย่างมีประสิทธิภาพ	0.415		
	5. สมดุลระหว่างการใช้ชีวิตและการ ทำงานของท่านดีขึ้นจากการทำงาน ทางไกล	0.437		
	6. การทำงานทางไกลช่วยลดความเครียด ของท่าน	0.629		
	7. การทำงานทางไกลทำให้ท่านมี ความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน	0.612		
	8. การทำงานทางไกลช่วยลดระดับความ เหนื่อยล้าจากการทำงาน	0.714		
การทำงาน แบบยืดหยุ่น	1. ท่านมีความสุขในการทำงานแบบ ยืดหยุ่น	0.697	0.906	ผ่าน

ปัจจัย	ข้อคำถาม	สรุปผลการทดสอบความเชื่อมั่นของเครื่องมือ		
		Item-total Correlation	Alpha Coefficient	สรุป
(Flexible Work)	2. การทำงานแบบยืดหยุ่น ทำให้เกิดความขัดแย้งกับเพื่อนร่วมงานได้น้อย	0.735		
	3. การทำงานแบบยืดหยุ่น ไม่ทำให้เกิดความยุ่งยากกับท่าน	0.697		
	4. การทำงานแบบยืดหยุ่น ของท่านมีประสิทธิภาพในด้านการติดต่อสื่อสาร	0.735		
	5. บริษัทมีแนวทางในการทำงานแบบยืดหยุ่น อย่างมีประสิทธิภาพ	0.562		
	6. ผู้บริหารมีแนวโน้มที่จะยังคงทำงานแบบยืดหยุ่นต่อไป	0.620		
	7. การทำงานแบบยืดหยุ่น สามารถปรับปรุงประสิทธิภาพของงานได้ดีขึ้น โดยไม่เสียสมดุลระหว่างการใช้ชีวิตและการทำงานของท่าน	0.567		
	8. สมดุลระหว่างการใช้ชีวิตและการทำงานของท่านดีขึ้นจากการทำงานแบบยืดหยุ่น	0.697		
	9. การทำงานแบบยืดหยุ่น ช่วยลดความเครียดของท่าน	0.617		
	10. การทำงานแบบยืดหยุ่น ทำให้ท่านมีความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน	0.575		
	11. การทำงานแบบยืดหยุ่น ช่วยลดระดับ	0.693		

ปัจจัย	ข้อความถาม	สรุปผลการทดสอบความเชื่อมั่นของเครื่องมือ		
		Item-total Correlation	Alpha Coefficient	สรุป
	ความเหนียวล้าจากการทำงาน			
ทุนมนุษย์ (Human Capital)	1. ท่านมีการพัฒนาทักษะของตนเองอยู่เสมอ	0.719	0.936	ผ่าน
	2. ท่านมีระดับการศึกษาที่เหมาะสมกับงานที่รับผิดชอบ	0.717		
	3. องค์กรมีการลงทุนในการพัฒนาบุคลากร	0.792		
	4. ท่านมีความเชี่ยวชาญทั้งด้านความรู้และทักษะการทำงาน	0.699		
	5. พนักงานในองค์กรมีนวัตกรรม	0.808		
	6. ท่านมีความพึงพอใจในองค์กร	0.857		
	7. ท่านมีความภักดีต่อองค์กร	0.861		
	8. ท่านได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบงานจำนวนมาก	0.801		
ทุนทางโครงสร้าง (Structural Capital)	1. ลูกค้ามีความพึงพอใจต่อสินค้า หรือบริการขององค์กร	0.571	0.821	ผ่าน
	2. มีระบบการรักษาลูกค้าและความภักดีต่อองค์กร	0.616		
	3. องค์กรมีฐานข้อมูลลูกค้าจำนวนมาก	0.703		
	4. องค์กรมีความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้ขายปัจจัยผลิต/ซัพพลายเออร์	0.417		
	5. องค์กรมีความสัมพันธ์ที่ดีกับนักลงทุน/	0.546		

ปัจจัย	ข้อคำถาม	สรุปผลการทดสอบความเชื่อมั่นของเครื่องมือ		
		Item-total Correlation	Alpha Coefficient	สรุป
	ผู้ถือหุ้น			
	6. องค์กรมีความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้มีส่วนได้ส่วนเสียอื่น ๆ	0.746		
ทุนความสัมพันธ์ (Relational Capital)	1. องค์กรมีวิธีการตั้งเป้าหมายและจัดการเป้าหมายได้ดี	0.807	0.876	ผ่าน
	2. องค์กรมีกระบวนการทำงานที่โปร่งใส	0.841		
	3. องค์กรมีระบบที่ดีเกี่ยวกับเงื่อนไขการจำหน่ายสินค้า/บริการ	0.665		
	4. องค์กรมีวัฒนธรรมที่เหมาะสมกับการทำงาน	0.700		
	5. องค์กรมีโครงสร้างและการจัดระเบียบฐานข้อมูลที่ดี	0.558		
พฤติกรรมการทำงานเชิงนวัตกรรม (Innovative Work Behavior)				
พฤติกรรมการสำรวจความคิด	1. ท่านให้ความสนใจกับปัญหาที่ไม่ได้เป็นส่วนหนึ่งของงานประจำวันของท่าน	0.454	0.951	ผ่าน
	2. ท่านมักสงสัยและคิดที่จะพัฒนาหรือแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นระหว่างการปฏิบัติงาน	0.937		
	3. ท่านสนใจและคิดที่จะปรับปรุงประสิทธิภาพของงานให้ดีขึ้น	0.512		
พฤติกรรมการก่อเกิดความคิด	1. ท่านมีวิธีการทำงานแบบใหม่ให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น	0.937		

ปัจจัย	ข้อความคำถาม	สรุปผลการทดสอบความเชื่อมั่นของเครื่องมือ		
		Item-total Correlation	Alpha Coefficient	สรุป
	2. ท่านมีแนวทางการแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นระหว่างการปฏิบัติงาน	0.937		
	3. ท่านมีแนวทางการปรับปรุงประสิทธิภาพของ กระบวนการพัฒนาผลิตภัณฑ์ หรือ บริการที่มีในปัจจุบัน	0.937		
พฤติกรรมกร ทำให้ความคิด ได้รับการ ยอมรับ	1. ท่านมีการนำเสนอวิธีการทำงานแบบใหม่แก่หัวหน้า และเพื่อนร่วมงาน	0.937		
	2. ท่านมีการนำเสนอแนวทางการแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นระหว่างการปฏิบัติงานแก่หัวหน้า และเพื่อนร่วมงาน	0.937		
	3. ท่านนำเสนอแนวทางการปรับปรุงประสิทธิภาพของ กระบวนการพัฒนาผลิตภัณฑ์ หรือ บริการแก่หัวหน้า และเพื่อนร่วมงาน เพื่อให้เกิดการยอมรับ	0.745		
พฤติกรรมกร นำความคิดลง สู่การปฏิบัติ	1. ท่านนำแนวทางการแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นระหว่างการปฏิบัติงานที่ทุกคนยอมรับแล้วมาใช้เพื่อลดความผิดพลาดในองค์กร	0.503		
	2. องค์กรได้ปรับปรุงประสิทธิภาพของ กระบวนการพัฒนาผลิตภัณฑ์ หรือ บริการตามแนวทางของท่าน	0.739		

ประวัติผู้เขียน

ชื่อ-สกุล	ชลธิชา เจ้าวิลาส
วุฒิการศึกษา	ศิลปศาสตรบัณฑิต คณะศิลปศาสตร์ เอกภาษาจีน มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์
ผลงานตีพิมพ์	ชลธิชา เจ้าวิลาส และพนัชกร สิมะขจรบุญ. (2567). อิทธิพลของรูปแบบ การทำงานแบบผสมที่มีต่อทุนทางปัญญา และพฤติกรรมการทำงานเชิง นวัตกรรม. Journal of Roi Kaensarn Academi. ปีที่ 9 ฉบับที่ 2 ประจำเดือนกุมภาพันธ์ พ.ศ. 2567

