

อิทธิพลของรูปแบบการทำงานแบบผสมที่มีต่อทุนทางปัญญา และพฤติกรรมการทำงาน
เชิงนวัตกรรม

**The Influence of Hybrid Work Model on Intellectual Capital and
Innovative Work Behavior**

ชลธิชา เจ้าวิลาส และ พันธ์กร สิมะขจรบุญ

มหาวิทยาลัยศิลปากร

Cholthicha Jaowilas and Panuschagone Simakhajornboon

Silpakorn University, Thailand

Corresponding Author E-mail: jaowilas_c@su.ac.th

บทคัดย่อ

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

ผลการวิจัยตามวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1) อิทธิพลของรูปแบบการทำงานแบบผสมที่มีต่อพฤติกรรมการทำงานเชิงนวัตกรรม พบว่า รูปแบบการทำงานแบบผสมมีอิทธิพลเชิงบวกต่อพฤติกรรมการทำงานเชิงนวัตกรรม 2) อิทธิพลของรูปแบบการทำงานแบบผสมที่มีต่อทุนทางปัญญาด้านทุนมนุษย์ ทุนความสัมพันธ์ และทุนทางโครงสร้าง พบว่า รูปแบบการทำงานแบบผสมมีอิทธิพลเชิงบวกต่อทุนทางปัญญาด้านทุนมนุษย์ ทุนความสัมพันธ์ และทุนทางโครงสร้าง และ 3) อิทธิพลของทุนทางปัญญาด้านทุนมนุษย์ ทุนความสัมพันธ์ และทุนทางโครงสร้าง ที่มีต่อพฤติกรรมการทำงานเชิงนวัตกรรม พบว่า ทุนทางปัญญาด้านทุนทางโครงสร้าง มีอิทธิพลเชิงบวกต่อพฤติกรรมการทำงานเชิงนวัตกรรม ในขณะที่ทุนทางปัญญาด้านทุนมนุษย์ และทุนความสัมพันธ์ ไม่มีอิทธิพลเชิงบวกต่อพฤติกรรมการทำงานเชิงนวัตกรรม

* วันที่รับบทความ : 14 กันยายน 2566; วันที่แก้ไขบทความ 27 ตุลาคม 2566; วันที่ตอบรับบทความ : 29 ตุลาคม 2566

Received: September 14 2023; Revised: October 27 2023; Accepted: October 29 2023

คำสำคัญ: รูปแบบการทำงานแบบผสม; ทฤษฎีปัญญา; พฤติกรรมการทำงานเชิงนวัตกรรม

Abstracts

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 1) the influence of the hybrid work model on innovative work behavior found that the hybrid work model positively influenced innovative work behavior, 2) the influence of the hybrid work model on intellectual capital in human capital, relational capital, and structural capital found that the hybrid work model positively influenced 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 positively influenced innovative work behavior found that 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.

Keywords: Hybrid Work Model; Intellectual Capital; Innovative Work Behavior

บทนำ

การพัฒนาทางเศรษฐกิจของประเทศไทยในช่วงระยะเวลาของแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 13 (พ.ศ. 2566-2570) มีวัตถุประสงค์ที่สำคัญในการเสริมสร้างสังคมที่ก้าวทันการเปลี่ยนแปลงของโลก และสนับสนุนให้คนไทยมีโอกาสพัฒนาตนเองได้อย่างเต็มศักยภาพ พร้อมกับการปรับโครงสร้างเศรษฐกิจไปสู่การขับเคลื่อนด้วยเทคโนโลยี นวัตกรรม และความคิดสร้างสรรค์ มีความสามารถในการสร้างมูลค่าเพิ่มที่สูงขึ้น และคำนึงถึงความยั่งยืนด้านสิ่งแวดล้อม โดยมีระดับการเปลี่ยนแปลงที่ครอบคลุมทั้งโครงสร้าง นโยบาย หนึ่งในนั้นคือ การปรับโครงสร้างภาคการผลิตและบริการสู่เศรษฐกิจฐานนวัตกรรม มุ่งยกระดับขีดความสามารถในการแข่งขันของภาคการผลิตและบริการสำคัญ ผ่านการผลักดันส่งเสริมการสร้างมูลค่าเพิ่ม โดยใช้นวัตกรรม เทคโนโลยี และความคิดสร้างสรรค์ ที่ตอบโจทย์พัฒนาการของสังคมยุคใหม่ พร้อมทั้งให้ความสำคัญกับการเชื่อมโยงเศรษฐกิจท้องถิ่นและผู้ประกอบการรายย่อยกับห่วงโซ่มูลค่าของภาค

การผลิตและบริการเป้าหมาย รวมถึงพัฒนาระบบนิเวศที่ส่งเสริมการค้าการลงทุนและนวัตกรรม (สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ สำนักงานนายกรัฐมนตรี, 2565: 20)

นวัตกรรมมีความสำคัญต่อศักยภาพในการแข่งขันของประเทศ ซึ่งนวัตกรรมเกิดจากการใช้ความรู้ ทักษะ ประสบการณ์ และความคิดสร้างสรรค์ ในการพัฒนาที่เกี่ยวข้องกับเทคโนโลยี การประกอบการ หรือ การตลาด เพื่อสร้างหรือพัฒนาผลิตภัณฑ์ใหม่ บริการใหม่ หรือกระบวนการใหม่ ที่สร้างมูลค่าเพิ่มให้ตัวสินค้า หรือบริการ นวัตกรรมมีความจำเป็นต่อการพัฒนาประเทศแบบยั่งยืน เนื่องจากนวัตกรรมจะผลักดันให้มีการเติบโตของผลิตภัณฑ์หรือการบริหารจัดการในระยะยาว และสร้างความสามารถในการแข่งขันในอนาคต ช่วยสร้างความได้เปรียบเชิงธุรกิจ การเป็นผู้นำในกลุ่มของตลาดนั้น ๆ และผลประโยชน์ในการขายหรือให้เช่า สิทธิบัตร ทำให้เกิดการขยายตัวทางเศรษฐกิจและสร้างความเป็นอยู่ในสังคมให้ดีขึ้น (ณัฐวุฒิ พงศ์สิริ, 2563: 1) ดังนั้นการทำงานให้ได้นานซึ่งนวัตกรรมนับเป็นสิ่งท้าทายสำหรับองค์กร และส่งผลดีในระยะยาวต่อไปในอนาคต

จากการระบาดของโควิด-19 เศรษฐกิจโลกมีการเปลี่ยนแปลงและเกิดการปรับรูปแบบสถานที่ทำงาน ดังนั้นองค์การอนามัยโลก (WHO) จึงได้เสนอแนวปฏิบัติและคำแนะนำสำหรับสถานที่ทำงานผ่านการเปลี่ยนรูปแบบการทำงาน การทำงานที่บ้านเป็นหนึ่งในมาตรการเว้นระยะห่างทางสังคมในช่วงการแพร่ระบาดของโควิด-19 ซึ่งช่วยลดอัตราการแพร่เชื้อโรคได้อย่างมีประสิทธิภาพ ข้อกำหนดด้านระยะห่างทางสังคมได้กลายเป็นความท้าทายสำหรับสถานที่ทำงานแบบดั้งเดิม ซึ่งในหลาย ๆ ประเทศให้ความสำคัญในการควบคุมหรือออกกฎหมายเกี่ยวกับรูปแบบการทำงานที่เน้นประสบการณ์ในสำนักงาน สุขภาพและความปลอดภัยของพนักงาน ทั้งยังกำหนดให้เป็นเป้าหมายของหลายองค์กรอีกด้วย (Shaw et al, 2020: 1-3)

การทำงานที่บ้านมีผลดีทั้งต่อองค์กรและพนักงานในด้านค่าใช้จ่ายโดยตรงที่ลดลง เวลาที่ประหยัดได้จากการเดินทาง และผลิตภาพในการทำงานที่เพิ่มขึ้น โดยประโยชน์ส่วนใหญ่เกือบทั้งหมดตกอยู่กับพนักงาน ในรูปของเวลาในการเดินทาง ซึ่งทำให้พนักงานมีเวลาในการทำกิจกรรมตามที่ต้องการเพิ่มขึ้นและมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น (เสาวรัช รัตนคำฟู และเมธาวิ รัชทวีจิน, 2563: 1) สำหรับในต่างประเทศนั้นหลายอุตสาหกรรมเห็นผลลัพธ์ทั้งเชิงบวกและเชิงลบของการทำงานทางไกลหรือชั่วโมงการทำงานแบบยืดหยุ่น (Raišienė et al., 2020: 1-2) แม้ว่าการทำงานในช่วงการแพร่ระบาดของโควิด-19 ทำให้พนักงานต้องปรับตัวหลายอย่างและสร้างความวิตกกังวล แต่จากการศึกษาในด้านอื่น ๆ พบว่า การทำงานที่ยืดหยุ่นเป็นการเปลี่ยนแปลงเชิงบวกสำหรับพนักงานจำนวนมากทั่วโลก (Johannessen, 2018: 22-23) ซึ่งพนักงานมีความสำคัญต่อองค์กรเป็นอย่างมากเพราะเป็นส่วนหนึ่งของการขับเคลื่อนองค์กรให้ประสบความสำเร็จและสร้างความได้เปรียบในการแข่งขัน ประกอบกับในสภาวะปัจจุบัน การดำเนินธุรกิจขององค์กรต้องมีการปรับตัวให้สามารถเผชิญกับทุกสถานการณ์ของสภาวะแวดล้อมที่มีความผันผวนตลอดเวลา ธุรกิจจึงจำเป็นต้องดำเนินงานภายใต้เศรษฐกิจฐานความรู้ ซึ่งเป็นยุคที่ให้ความสำคัญกับการสร้างความรู้ที่เป็นทรัพย์สินทางปัญญา (นิรุชา ศิริวิรัชกุล, 2560: 74) ซึ่งเป็นทุนทางปัญญาที่สำคัญในการสร้างความได้เปรียบทางการแข่งขัน (Kamukama, 2013: 261-262)

ทุนทางปัญญา ตามการศึกษาของ Radonić et al (2021: 770-786) ประกอบด้วย ทุนมนุษย์ ทุนทางโครงสร้าง และทุนความสัมพันธ์ สำหรับทุนมนุษย์นั้นเป็นแหล่งที่มาสำหรับการสร้างนวัตกรรมและการพัฒนาในองค์กร (Lopez and Cuartas, 2010: 309) ในขณะที่ทุนทางโครงสร้างเกี่ยวข้องกับกระบวนการทำงานและนโยบายของบริษัท การมีสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดี การสร้างนวัตกรรมจากการวิจัยและพัฒนาด้วยบริษัทเอง ทุนทางโครงสร้างนั้นจะสร้างขึ้นโดยมนุษย์แต่เป็นสิ่งที่ยังคงอยู่กับบริษัทแม้ว่าพนักงานจะกลับบ้านหรือไม่ได้ร่วมงานกับบริษัทแล้วก็ตาม (Petty and Guthrie, 2000: 158-160) ส่วนทุนความสัมพันธ์จะคำนึงถึงการนำพาความรู้ไปสู่ความสัมพันธ์ผ่านทุนทางโครงสร้าง เป็นทุนทางปัญญาในแง่ของการพัฒนาคุณภาพและความเติบโตของความสัมพันธ์ระหว่าง พนักงาน ลูกค้า หัสนส่วน ผู้ผลิต และคู่แข่ง รวมไปถึงผู้มีส่วนได้ส่วนเสียที่ทำให้เกิดผลลัพธ์ที่ดีและความได้เปรียบทางการแข่งขัน (Hsu and Wang, 2012: 1) และทุนความสัมพันธ์เป็นสิ่งที่สอดคล้องกับความมุ่งหมายระดับชาติและองค์กร ซึ่งช่วยในการพัฒนาต่อยอดจากสิ่งเดิมไปสู่สิ่งใหม่ สร้างมูลค่าเพิ่มให้เกิดขึ้น ท่ามกลางความเปลี่ยนแปลงและการแข่งขันที่สูง แต่อย่างไรก็ดี การพัฒนาด้านนวัตกรรมหรือเทคโนโลยีเป็นเพียงพื้นผิวของการเปลี่ยนแปลงเท่านั้น แท้จริงแล้วในกระบวนการพัฒนาหรือการคิดค้นสิ่งใหม่ ๆ ล้วนมีพื้นฐานมาจากการพัฒนาคนทั้งสิ้น (สุวิทย์ เมษินทรีย์, 2559: 21-23)

การที่จะทำให้เกิดนวัตกรรมได้นั้นต้องอาศัยความร่วมมือจากพนักงานในองค์กรเป็นสำคัญ เพราะนวัตกรรมไม่ได้ถูกสร้างโดยเครื่องจักร แต่เกิดจากทักษะ ความรู้ ความสามารถ ของพนักงานในองค์กรที่จะนำมาซึ่งความคิดใหม่ ๆ และสร้างนวัตกรรมให้กับองค์กร ดังนั้น พนักงานจึงเป็นปัจจัยที่สำคัญที่ทำให้เกิดนวัตกรรม และเป็นผู้มีส่วนร่วมในการส่งเสริมและสนับสนุนให้การดำเนินการขององค์กรเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล สร้างความสำเร็จและเจริญก้าวหน้า และนำมาซึ่งความได้เปรียบทางการแข่งขันขององค์กร จึงทำให้แนวคิดเกี่ยวกับพฤติกรรมเชิงนวัตกรรมได้รับความสนใจศึกษาจากนักจิตวิทยาองค์กรเป็นอย่างมาก (ประเวช ชุมเกษรกุลกิจ และ ศจีมาจ ณ วิเชียร, 2561: 27-31) ซึ่งพฤติกรรมเชิงนวัตกรรมนั้นเกี่ยวข้องกับทั้งระดับบุคคล กลุ่มงาน และองค์กร เป็นการแสดงออกถึงความตั้งใจในการริเริ่มและนำเสนอความคิด ผลิตภัณฑ์ หรือกระบวนการในการทำงานใหม่ ๆ ซึ่งอาจรวมถึงการปรับปรุงสิ่งที่มีอยู่เดิมให้ดียิ่งขึ้น พนักงานในองค์กรสามารถมีพฤติกรรมการทำงานที่ส่งเสริมองค์กรหรือมีพฤติกรรมที่ทำให้องค์กรเกิดการถดถอยได้ การแข่งขันที่ไม่หยุดยั้งของธุรกิจส่งผลให้การทำงานแบบปกตินั้นทำให้องค์กรล้าหลังได้ เนื่องจากทุกธุรกิจมักอยู่ได้เพราะมีการปรับตัวและพัฒนาอยู่ตลอดเวลา พฤติกรรมการทำงานเชิงนวัตกรรมจึงเป็นปัจจัยสำคัญต่อการขับเคลื่อนองค์กรให้สามารถพัฒนาได้ตลอดเวลา พนักงานจึงเป็นส่วนสำคัญในการตัดสินใจและสร้างสรรค์ความคิดใหม่ ที่ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงและเกิดเป็นนวัตกรรมได้ พฤติกรรมการทำงานเชิงนวัตกรรมเป็นพฤติกรรมพนักงานที่เกี่ยวข้องกับการสร้างความคิด การเสนอความคิด และการประยุกต์ใช้

ความคิดใหม่ในบริบทงานซึ่งมีแนวโน้มที่จะแก้ไขปัญหาหรือพัฒนางานของตนเอง กลุ่มงาน หรือ องค์กรได้ (จารุวรรณ ยอดระฆัง, 2563: 11-12)

สำหรับประเทศไทยนั้นแม้มีการทำงานในรูปแบบผสม แต่ก็ยังไม่มีการศึกษาถึงอิทธิพลของรูปแบบการทำงานลักษณะนี้ต่อทุนทางปัญญา และพฤติกรรมการทำงานเชิงนวัตกรรม และจากความสำคัญที่กล่าวมาข้างต้น ผู้วิจัยจึงเห็นว่าการศึกษาอิทธิพลของรูปแบบการทำงานแบบผสมที่มีต่อทุนทางปัญญาและพฤติกรรมการทำงานเชิงนวัตกรรม ในครั้งนี้จะช่วยให้องค์กรที่ต้องมีการทำงานแบบผสมสามารถก้าวไปสู่องค์กรแห่งนวัตกรรมจากการสร้างทุนทางปัญญาสามารถสร้างมูลค่าทางเศรษฐกิจให้แก่ธุรกิจอย่างยั่งยืน สร้างความสามารถในการแข่งขัน เกิดผลผลิต บริการใหม่ ๆ ที่เป็นประโยชน์ในระดับบุคคล สังคม และประเทศชาติได้

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาอิทธิพลของรูปแบบการทำงานแบบผสมที่มีต่อพฤติกรรมการทำงานเชิงนวัตกรรม
2. เพื่อศึกษาอิทธิพลของรูปแบบการทำงานแบบผสมที่มีต่อทุนทางปัญญาด้านทุนมนุษย์ ทุนความสัมพันธ์ และทุนทางโครงสร้าง
3. เพื่อศึกษาอิทธิพลของทุนทางปัญญาด้านทุนมนุษย์ ทุนความสัมพันธ์ และทุนทางโครงสร้าง ที่มีต่อพฤติกรรมการทำงานเชิงนวัตกรรม

ระเบียบวิธีวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง ประชากร ได้แก่ พนักงานในอุตสาหกรรมเทคโนโลยีและสารสนเทศที่เกี่ยวข้องกับงานการวิจัยและพัฒนาที่ทำงานในบริษัทที่มีการให้พนักงานทำงานด้วยรูปแบบการทำงานแบบผสม ในกรุงเทพมหานครและปริมณฑล ซึ่งไม่ทราบจำนวนประชากรที่แน่นอน

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา คือ ผู้ที่ทำงานในบริษัทที่มีการให้พนักงานทำงานด้วยรูปแบบการทำงานแบบผสมในกรุงเทพมหานครและปริมณฑล โดยสุ่มด้วยอำนาจการทดสอบ (Power of Test) จากโปรแกรมสำเร็จรูป G*Power 3.1.9.7 เพื่อคำนวณขนาดกลุ่มตัวอย่าง โดยสัดส่วนของจำนวนตัวแปรทำนาย (Number of Predictors) จากโมเดลสมการโครงสร้างมีจำนวน 7 ตัวแปร ขนาดอิทธิพล (Effect Size) ระดับกลางที่ 0.15 แอลฟา (α) = 0.05 และ power = 0.95 ผลจากคำนวณขนาดกลุ่มตัวอย่างได้จำนวนขั้นต่ำเท่ากับ 153 ตัวอย่าง และเลือกตัวอย่างแบบเจาะจง

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย การวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) โดยใช้แบบสอบถาม (Questionnaires) เป็นเครื่องมือในการเก็บข้อมูล โดยแบบสอบถามจะแบ่งเป็น 5 ตอน ได้แก่ 1) คำถามคัดกรอง จำนวน 3 ข้อคำถาม ประกอบด้วย ท่านทำงานในอุตสาหกรรมเทคโนโลยีและสารสนเทศที่

เกี่ยวข้องกับงานการวิจัยและพัฒนาใช้หรือไม่ ท่านทำงานอยู่ในพื้นที่กรุงเทพมหานครและปริมณฑลใช้หรือไม่ และปัจจุบันท่านทำงานในรูปแบบการทำงานแบบผสม (เข้าทำงานที่สำนักงาน ผสมกับการทำงานที่ใดก็ได้) ใช้หรือไม่ 2) ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 4 ข้อคำถาม ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา และลักษณะของการจดทะเบียนกิจการ 3) แบบสอบถามปลายปิดเกี่ยวกับรูปแบบการทำงานแบบผสม จำนวน 22 ข้อคำถาม โดยมีคำตอบให้เลือก 5 ระดับ กำหนดเกณฑ์การให้คะแนนการแสดงระดับความคิดเห็นตั้งแต่มากที่สุด = 5 คะแนน ไปจนถึงน้อยที่สุด = 1 คะแนน 4) แบบสอบถามปลายปิดเกี่ยวกับเกี่ยวกับทุนทางปัญญา ประกอบด้วย ทุนมนุษย์ ทุนทางโครงสร้าง และทุนความสัมพันธ์ จำนวน 19 ข้อคำถาม โดยมีคำตอบให้เลือก 5 ระดับ กำหนดเกณฑ์การให้คะแนนแต่ละระดับการแสดงระดับความคิดเห็นตั้งแต่มากที่สุด = 5 คะแนน ไปจนถึงน้อยที่สุด = 1 คะแนน และ 5) แบบสอบถามปลายปิดเกี่ยวกับเกี่ยวกับพฤติกรรมการทำงานเชิงนวัตกรรม จำนวน 12 ข้อคำถาม

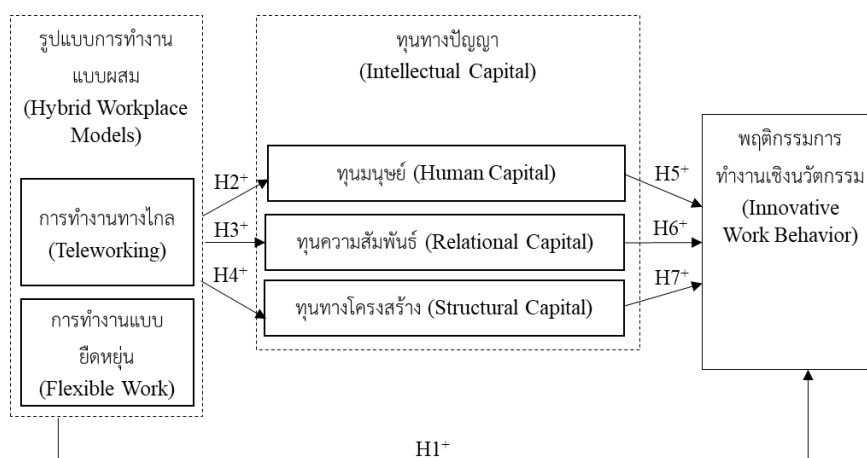
การตรวจสอบเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นไปตรวจสอบความตรงของเนื้อหา (Content Validity) โดยให้ผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 3 ท่าน พิจารณาถึงความสอดคล้อง ครอบคลุมทั้งข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ นิยามศัพท์ และความเหมาะสมทางด้านภาษาของข้อคำถาม ผลที่ได้จากการคำนวณค่าดัชนีความสอดคล้องของข้อคำถาม (IOC) พบว่า ทุกข้อคำถามมีค่าระหว่าง 0.67-1.00 ซึ่งเป็นไปตามเกณฑ์ค่า IOC ที่ต้องมีค่าตั้งแต่ 0.50 ขึ้นไป (บุญชม ศรีสะอาด, 2553: 67) จากนั้นผู้วิจัยได้ตรวจสอบความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม (Reliability) โดยนำแบบสอบถามที่ได้ปรับปรุงแก้ไขจากผู้เชี่ยวชาญแล้ว ไปทดสอบกับกลุ่มตัวอย่างที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยในครั้งนี้ จำนวน 30 ชุด แล้วนำมาวิเคราะห์หาความเชื่อมั่น โดยใช้เกณฑ์ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Coefficient) ของครอนบาช (Cronbach) ซึ่งค่าความเชื่อมั่นที่ยอมรับได้ควรได้สูงกว่า 0.7 (บุญชม ศรีสะอาด, 2543: 99) โดยผลที่ได้จากการทดสอบความเชื่อมั่นของข้อคำถาม พบว่า มีค่าระหว่าง 0.821-0.951 ซึ่งเป็นไปตามเกณฑ์ค่าความเชื่อมั่นที่ยอมรับได้ ดังนั้นแบบสอบถามชุดนี้จึงจะสามารถนำไปใช้เก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างจริงได้

การเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยติดต่อขอหนังสือจากมหาวิทยาลัย เพื่อขอความอนุเคราะห์จากบริษัท หรือองค์กรต่าง ๆ ในการเก็บรวบรวมข้อมูล จากนั้นนำสำเนาหนังสือขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลติดต่อกับแต่ละบริษัท หรือองค์กรที่ใช้เป็นกลุ่มตัวอย่าง พร้อมทั้งนัดหมาย วัน เวลา และสถานที่ ที่จะดำเนินการเก็บรวบรวม ข้อมูลด้วยตนเอง หลังจากได้รับการตอบรับให้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลได้นั้น ผู้วิจัยจึงจัดเตรียม แบบสอบถามโดยส่งทางไปรษณีย์ ให้ครบตามจำนวนกลุ่มตัวอย่าง ซึ่งผู้วิจัยได้ขอความอนุเคราะห์ ในการดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล เมื่อได้รับการตอบกลับจากแบบสอบถามจนครบ จำนวน 153 ฉบับแล้ว ได้นำข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามที่ได้ตอบกลับมาตรวจสอบและคัดแยกแบบสอบถามที่ไม่สมบูรณ์ หรือตอบไม่ครบทุกตอน และทำการลงรหัส จัดระบบข้อมูล วิเคราะห์หาค่าสถิติเพื่อทำการทดสอบสมมติฐานและเขียนรายงานผลการวิจัย

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล หลังจากได้รวบรวมแบบสอบถามและตรวจสอบความถูกต้องเรียบร้อยแล้ว ผู้วิจัยใช้สถิติในการวิเคราะห์ข้อมูล ประกอบด้วย สถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ จำนวน (Frequency) และร้อยละ (Percentage) และสถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน ได้แก่ การวิเคราะห์สมการโมเดลเชิงโครงสร้างแบบกำลังสองน้อยที่สุดบางส่วน (Partial Least Squares Structural Equation Modeling: PLS-SEM) ด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ Smart PLS 4.0 กำหนดระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

กรอบแนวคิดในการวิจัย

การวิจัยเรื่อง อิทธิพลของรูปแบบการทำงานแบบผสมที่มีต่อทุนทางปัญญา และพฤติกรรมการทำงานเชิงนวัตกรรม ผู้วิจัยได้นำแนวคิดเกี่ยวกับรูปแบบการทำงานแบบผสม จากงานวิจัยของ Baert et al. (2020: 5-6) และ Radonić et al. (2021: 770-786) ทุนทางปัญญาทั้ง 3 ด้าน ได้แก่ ทุนมนุษย์ ทุนความสัมพันธ์ และทุนทางโครงสร้าง จากงานวิจัยของ Radonić et al. (2021: 770-786) และพฤติกรรมการทำงานเชิงนวัตกรรม จากงานวิจัยของ De Jong and Den Hartog (2010: 34-35) มาประยุกต์ใช้เป็นกรอบแนวทางการศึกษา ดังแสดงในแผนภาพที่ 1



แผนภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

จากแผนภาพที่ 1 แสดงกรอบแนวคิดในการวิจัย สามารถกำหนดสมมติฐานได้ดังนี้

- H1 : รูปแบบการทำงานแบบผสมมีอิทธิพลเชิงบวกต่อพฤติกรรมการทำงานเชิงนวัตกรรม
- H2 : รูปแบบการทำงานแบบผสม มีอิทธิพลทางบวกต่อทุนมนุษย์
- H3 : รูปแบบการทำงานแบบผสม มีอิทธิพลทางบวกต่อทุนความสัมพันธ์
- H4 : รูปแบบการทำงานแบบผสม มีอิทธิพลทางบวกต่อทุนทางโครงสร้าง

- H5 : ทุนมนุษย มีอิทธิพลทางบวกต่อพฤติกรรมการทำงานเชิงนวัตกรรม
H6 : ทุนความสัมพันธ์ มีอิทธิพลทางบวกต่อพฤติกรรมการทำงานเชิงนวัตกรรม
H7 : ทุนทางโครงสร้าง มีอิทธิพลทางบวกต่อพฤติกรรมการทำงานเชิงนวัตกรรม

ผลการวิจัย

ลักษณะประชากรศาสตร์ของกลุ่มตัวอย่าง พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่เป็นกลุ่มตัวอย่างจากพนักงานในอุตสาหกรรมเทคโนโลยีและสารสนเทศที่เกี่ยวข้องกับงานการวิจัยและพัฒนาที่ทำงานในบริษัทที่มีการให้พนักงานทำงานด้วยรูปแบบการทำงานแบบผสม จำนวน 153 คน ส่วนมากเป็นเพศหญิง จำนวน 79 คน คิดเป็นร้อยละ 51.30 ส่วนใหญ่มีอายุระหว่าง 30 - 39 ปี จำนวน 72 คน คิดเป็นร้อยละ 46.75 ส่วนมากจบการศึกษาในระดับปริญญาตรี จำนวน 110 คน คิดเป็นร้อยละ 71.43 และส่วนใหญ่ทำงานในบริษัทที่มีลักษณะของการจดทะเบียนกิจการเป็นบริษัทจำกัด จำนวน 96 คน คิดเป็นร้อยละ 62.34

ผลการประเมินโมเดลการวัด พบว่า จากการวิเคราะห์ความเชื่อมั่นของความสอดคล้องภายใน (Internal Consistency Reliability) พบว่า ตัวแปรแฝงทุกตัวมีค่า Composite Reliability (CR) และค่า Cronbach's Alpha มากกว่า 0.70 จึงสรุปได้ว่า การวัดตัวแปรแฝงทั้งหมดในตัวแบบมีความน่าเชื่อถือ (Chin, 2010: 433-434; Hair et al., 2017: 80) การวิเคราะห์ความตรงเชิงสอดคล้อง (Convergent Validity) พบว่า ตัวแปรแฝงทุกตัวมีค่า AVE มากกว่า 0.50 จึงสรุปได้ว่า มีความตรงเชิงสอดคล้องระหว่างตัวแปรสังเกตที่สังกัดตัวแปรแฝงเดียวกันในทุกตัวแปรแฝงของตัวแบบ (Chin: 433-434, 2010; Hair et al., 2017: 77) ส่วนการวิเคราะห์ความน่าเชื่อถือของตัวแปรสังเกต (Indicator Reliability) พบว่า ตัวแปรสังเกตทุกตัวมีค่า Outer Loading มากกว่า 0.708 จึงสรุปได้ว่า ตัวแปรสังเกตทั้งหมดในตัวแบบมีความน่าเชื่อถือ (Chin: 433-434, 2010; Hair et al., 2017: 77) ดังแสดงในตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ค่า Factor Loading, Cronbach's Alpha, Composite Reliability, AVE

Construct	Factor Loadings	Cronbach's Alpha	Composite Reliability	AVE
รูปแบบการทำงานแบบผสม	0.710 - 0.779	0.947	0.953	0.558
ทุนมนุษย	0.709 - 0.826	0.767	0.851	0.589
ทุนความสัมพันธ์	0.727 - 0.849	0.880	0.909	0.625
ทุนทางโครงสร้าง	0.814- 0.881	0.902	0.927	0.719
พฤติกรรมการทำงานเชิงนวัตกรรม	0.716 - 0.792	0.908	0.924	0.576

สำหรับการวิเคราะห์ความตรงเชิงจำแนก (Discriminant Validity) พบว่า รากที่สองของค่า AVE ของตัวแปรแฝงแต่ละตัว มีค่ามากกว่าค่าสหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรแฝงนั้นกับตัวแปรแฝงอื่น ๆ ในตัวแบบ ประกอบกับค่า Cross Loading ของตัวแปรสังเกตแต่ละตัวกับตัวแปรแฝงที่สังกัดมีค่ามากที่สุด เมื่อเปรียบเทียบกับค่า Cross Loading ของตัวแปรสังเกตนั้นกับตัวแปรแฝงอื่น ๆ ในตัวแบบ จึงสรุปได้ว่า ตัวแปรแฝงทั้งหมดของตัวแบบมีความตรงเชิงจำแนก และถูกวัดด้วยตัวแปรสังเกตที่ถูกต้อง (Fornell & Larcker, 1981: 44) นอกจากนี้ ในการวิเคราะห์โมเดลสมการโครงสร้างจะต้องมีการทดสอบภาวะร่วมเส้นตรงพหุ (Multicollinearity) ขององค์ประกอบทำนายที่จะต้องไม่มีความสัมพันธ์กันเองอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยค่าปัจจัยการขยายตัวของความแปรปรวน (VIF) ควรมีค่าต่ำกว่า 3.3 (Hair et al., 2017: 93; Diamantopoulos & Siguaw, 2006: 12-13) ซึ่งเมื่อพิจารณาตารางที่ 2 พบว่า องค์ประกอบทำนายมีค่าปัจจัยการขยายตัวของความแปรปรวนระหว่าง 1.607 - 2.782 สอดคล้องกับเกณฑ์ที่กำหนด หมายความว่า โมเดลสมการโครงสร้างสำหรับการวิจัยครั้งนี้ไม่เกิดปัญหาภาวะร่วมเส้นตรงเชิงพหุขององค์ประกอบภายนอก ดังแสดงในตารางที่ 2

ตารางที่ 2 ค่าความตรงเชิงจำแนก วัดด้วยเกณฑ์ของ Fornell-Larcker

Construct	VIF	HUM	HWM	IWB	REL	STR
ทุนมนุษย์ (Human Capital: HUM)	1.607	0.768				
รูปแบบการทำงานแบบผสม (Hybrid Work Models: HWM)	2.782	0.533	0.747			
พฤติกรรมการทำงานเชิงนวัตกรรม (Innovative Work Behavior: IWB)	2.101	0.707	0.688	0.759		
ทุนความสัมพันธ์ (Relational Capital: REL)	2.015	0.679	0.534	0.756	0.791	
ทุนทางโครงสร้าง (Structural Capital: STR)	2.448	0.690	0.569	0.685	0.686	0.848

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

ผลการวิจัยตามวัตถุประสงค์ข้อที่ 1 เพื่อศึกษาอิทธิพลของรูปแบบการทำงานแบบผสมที่มีต่อพฤติกรรมการทำงานเชิงนวัตกรรม เมื่อพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์เส้นทาง พบว่า มีค่าเท่ากับ 0.334 ค่า t-values เท่ากับ 3.495 และมีระดับนัยสำคัญที่ p เท่ากับ 0.000 แสดงให้เห็นว่ารูปแบบการทำงานแบบผสมมีอิทธิพลทางบวกต่อพฤติกรรมการทำงานเชิงนวัตกรรม อย่างมีนัยสำคัญ ซึ่งสนับสนุนสมมติฐานที่ตั้งไว้ว่ารูปแบบการทำงานแบบผสมมีอิทธิพลทางบวกต่อพฤติกรรมการทำงานเชิงนวัตกรรม

ผลการวิจัยตามวัตถุประสงค์ข้อที่ 2 เพื่อศึกษาอิทธิพลของรูปแบบการทำงานแบบผสมที่มีต่อทุนทางปัญญาด้านทุนมนุษย์ ทุนความสัมพันธ์ และทุนทางโครงสร้าง เมื่อพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์เส้นทางพบว่า มีค่าเท่ากับ 0.533 ค่า t-values เท่ากับ 6.061 และมีระดับนัยสำคัญที่ p เท่ากับ 0.000 แสดงให้เห็นว่ารูปแบบการทำงานแบบผสมมีอิทธิพลทางบวกต่อทุนมนุษย์ อย่างมีนัยสำคัญ ซึ่งสนับสนุนสมมติฐานที่ตั้งไว้ว่ารูปแบบการทำงานแบบผสมมีอิทธิพลทางบวกต่อทุนมนุษย์ ในขณะที่ค่าสัมประสิทธิ์เส้นทางอิทธิพลของรูปแบบการทำงานแบบผสมที่มีต่อทุนทางปัญญาด้านทุนความสัมพันธ์ มีค่าเท่ากับ 0.534 ค่า t-values เท่ากับ 5.341 และมีระดับนัยสำคัญที่ p เท่ากับ 0.000 แสดงให้เห็นว่ารูปแบบการทำงานแบบผสมมีอิทธิพลทางบวกต่อทุนความสัมพันธ์ อย่างมีนัยสำคัญ ซึ่งสนับสนุนสมมติฐานที่ตั้งไว้ว่ารูปแบบการทำงานแบบผสมมีอิทธิพลทางบวกต่อทุนความสัมพันธ์ นอกจากนี้ เมื่อพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์เส้นทางอิทธิพลของรูปแบบการทำงานแบบผสมที่มีต่อทุนทางปัญญาด้านทุนทางโครงสร้าง ยังพบว่ามีค่าเท่ากับ 0.569 ค่า t-values เท่ากับ 6.257 และมีระดับนัยสำคัญที่ p เท่ากับ 0.000 แสดงให้เห็นว่ารูปแบบการทำงานแบบผสมมีอิทธิพลทางบวกต่อทุนทางโครงสร้าง อย่างมีนัยสำคัญ ซึ่งสนับสนุนสมมติฐานที่ตั้งไว้ว่ารูปแบบการทำงานแบบผสมมีอิทธิพลทางบวกต่อทุนทางโครงสร้าง

ผลการวิจัยตามวัตถุประสงค์ข้อที่ 3 เพื่อศึกษาอิทธิพลของทุนทางปัญญาด้านทุนมนุษย์ ทุนความสัมพันธ์ และทุนทางโครงสร้าง ที่มีต่อพฤติกรรมการทำงานเชิงนวัตกรรม เมื่อพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์เส้นทางพบว่า มีค่าเท่ากับ 0.115 ค่า t-values เท่ากับ 1.104 และมีระดับนัยสำคัญที่ p เท่ากับ 0.270 แสดงให้เห็นว่าทุนมนุษย์ไม่มีอิทธิพลทางบวกต่อพฤติกรรมการทำงานเชิงนวัตกรรม ซึ่งไม่สนับสนุนสมมติฐานที่ตั้งไว้ว่าทุนมนุษย์มีอิทธิพลทางบวกต่อพฤติกรรมการทำงานเชิงนวัตกรรม ในขณะที่ค่าสัมประสิทธิ์เส้นทางอิทธิพลของทุนความสัมพันธ์ที่มีต่อพฤติกรรมการทำงานเชิงนวัตกรรม มีค่าเท่ากับ 0.196 ค่า t-values เท่ากับ 1.823 และมีระดับนัยสำคัญที่ p เท่ากับ 0.068 แสดงให้เห็นว่าทุนความสัมพันธ์ไม่มีอิทธิพลทางบวกต่อพฤติกรรมการทำงานเชิงนวัตกรรม ซึ่งไม่สนับสนุนสมมติฐานที่ตั้งไว้ว่าทุนความสัมพันธ์มีอิทธิพลทางบวกต่อพฤติกรรมการทำงานเชิงนวัตกรรม ในขณะที่เมื่อพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์เส้นทางอิทธิพลของทุนทางโครงสร้างที่มีต่อพฤติกรรมการทำงานเชิงนวัตกรรม พบว่า มีค่าเท่ากับ 0.331 ค่า t-values เท่ากับ 2.736 และมีระดับนัยสำคัญที่ p เท่ากับ 0.006 แสดงให้เห็นว่าทุนทางโครงสร้างมีอิทธิพลทางบวกต่อพฤติกรรมการทำงานเชิงนวัตกรรม ซึ่งสนับสนุนสมมติฐานที่ตั้งไว้ว่าทุนทางโครงสร้างมีอิทธิพลทางบวกต่อพฤติกรรมการทำงานเชิงนวัตกรรม

อภิปรายผลการวิจัย

การอภิปรายผลการวิจัย ผู้วิจัยจะอภิปรายตามลำดับวัตถุประสงค์ในการวิจัย ดังมีรายละเอียดต่อไปนี้

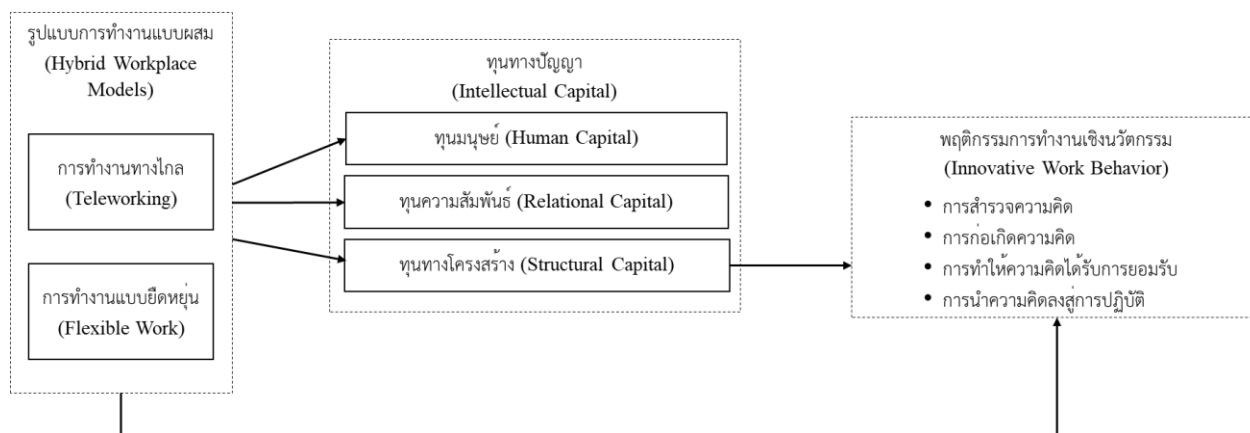
จากผลการวิจัยตามวัตถุประสงค์ข้อที่ 1 ศึกษาอิทธิพลของรูปแบบการทำงานแบบผสมที่มีต่อพฤติกรรมการทำงานเชิงนวัตกรรม พบว่า รูปแบบการทำงานแบบผสมมีอิทธิพลทางบวกต่อพฤติกรรมการทำงานเชิงนวัตกรรม อย่างมีนัยสำคัญ โดยมีค่าสัมประสิทธิ์เส้นทาง เท่ากับ 0.410 และยังมีอิทธิพลทางบวกเชิงอ้อมต่อพฤติกรรมการทำงานเชิงนวัตกรรมผ่านทุนทางปัญญาด้านทุนทางโครงสร้าง เท่ากับ 0.188 สะท้อนให้เห็นว่าในมุมมองของกลุ่มตัวอย่างจากพนักงานในอุตสาหกรรมเทคโนโลยีและสารสนเทศที่เกี่ยวข้องกับการวิจัยและพัฒนาที่ทำงานในบริษัทที่มีการให้พนักงานทำงานด้วยรูปแบบการทำงานแบบผสมนั้น การกำหนดรูปแบบของการทำงานที่พนักงานสามารถเลือกทำงานได้ทั้งจากสำนักงาน บ้าน หรือจากที่ใดก็ได้ แทนที่การทำงานในรูปแบบเดิมที่ทำงานในสำนักงานเพียงอย่างเดียว เพื่อให้อิสระกับพนักงานได้มีทางเลือกในการทำงานมากขึ้น และเกิดผลงานสูงที่สุด ภายใต้นโยบายการทำงานที่มีความยืดหยุ่นเป็นเรื่องที่มีความสำคัญเป็นอย่างมาก ต่อการกระตุ้นพฤติกรรมของบุคคลให้มีจุดมุ่งหมาย เพื่อให้เกิดการเริ่มต้นและเจตนาในการสร้างความคิดใหม่ ๆ และนำมาประยุกต์ใช้ ภายใต้บทบาทการทำงานของตนเอง กลุ่ม หรือองค์กร เพื่อเป็นประโยชน์ต่อกลุ่มหรือองค์กร ทั้งในเรื่องการสร้างความคิด การสร้างสัมพันธ์และการสนับสนุนความคิด และการนำความคิดไปประยุกต์ใช้ รวมถึงกระบวนการที่ปรับปรุงประสิทธิภาพและประสิทธิผลของการแก้ปัญหาในการทำงานขององค์กร สอดคล้องกับงานวิจัยของ Nicolás-Agustín et al. (2022: 401-405) ที่ชี้ให้เห็นว่าแนวทางการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์เชิงดิจิทัล ที่มีการสร้างสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดีผ่านภาวะผู้นำขององค์กรอย่างเหมาะสม และนำนโยบายการทำงานทางไกลมาปฏิบัติในองค์กร เป็นปัจจัยที่ส่งผลเชิงบวกต่อพฤติกรรมเชิงนวัตกรรมในการทำงานของพนักงาน เช่นเดียวกับ Budur et al. (2023: 11-14) พบว่าวัฒนธรรมในการทำงานเชิงนวัตกรรม ส่งกระทบเชิงบวกต่อพฤติกรรมเชิงนวัตกรรมของบุคคล และ Almahamid and Ayoub (2022: 424-425) พบว่า การออกแบบการทำงานให้มีความยืดหยุ่น การออกแบบการทำงานให้สามารถทำงานจากที่บ้านได้ และวัฒนธรรมในการทำงานเชิงนวัตกรรม ล้วนแล้วแต่เป็นปัจจัยที่มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับพฤติกรรมการทำงานเชิงนวัตกรรมในองค์กร ซึ่งเป็นไปในทิศทางเดียวกันกับ Pooja and Kanupriya (2019: 72-78) ที่ชี้ให้เห็นว่าความสมดุลในชีวิตการทำงานซึ่งมาจากการทำงานแบบผสมส่งผลต่อพฤติกรรมการทำงานเชิงนวัตกรรม และ Davidescu et al (2020: 647) พบว่า การทำงานจากที่บ้าน หรือการทำงานจากที่บ้านผสมกับการทำงานที่สำนักงาน หรือการทำงานทางไกล การทำงานในรูปแบบต่าง ๆ เป็นปัจจัยกำหนดสำคัญที่ส่งผลต่อการเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานขององค์กร ความสัมพันธ์ทางสังคมและอาชีพ การเรียนรู้และการพัฒนาส่วนบุคคล ระดับแรงจูงใจในการทำงานโดยรวมของพนักงาน และนำมาสู่การกระทำพฤติกรรมการทำงานเชิงนวัตกรรมที่เพิ่มมากขึ้น

จากผลการวิจัยตามวัตถุประสงค์ข้อที่ 2 ศึกษาอิทธิพลของรูปแบบการทำงานแบบผสมที่มีต่อทุนทางปัญญาด้านทุนมนุษย์ ทุนความสัมพันธ์ และทุนทางโครงสร้าง พบว่า รูปแบบการทำงานแบบผสม มีอิทธิพลทางบวกต่อปัจจัยทุนทางปัญญาทั้ง 3 ด้านได้แก่ ทุนมนุษย์ ทุนความสัมพันธ์ และทุนทางโครงสร้าง ตามลำดับ สะท้อนให้เห็นว่าในมุมมองของกลุ่มตัวอย่างจากพนักงานในอุตสาหกรรมเทคโนโลยีและสารสนเทศที่เกี่ยวข้องกับการวิจัยและพัฒนาที่ทำงานในบริษัทที่มีการให้พนักงานทำงานด้วยรูปแบบการทำงานแบบผสมนั้น การกำหนดรูปแบบของการทำงานที่พนักงานสามารถเลือกทำงานได้ทั้งจากสำนักงาน บ้าน หรือจากที่ใดก็ได้ แทนที่การทำงานในรูปแบบเดิมที่ทำงานในสำนักงานเพียงอย่างเดียว เพื่อให้อิสระกับพนักงานได้มีทางเลือกในการทำงานมากขึ้น และเกิดผลงานสูงที่สุด ภายใต้นโยบายการทำงานที่มีความยืดหยุ่นเป็นเรื่องที่มีความสำคัญเป็นอย่างมาก ต่อการสร้างความรู้และสิ่งที่จับต้องไม่ได้ สำหรับใช้ในการดำเนินการขององค์กร ก่อให้เกิดมูลค่า เกิดประโยชน์ต่อองค์กรของพนักงาน โดยการกำหนดรูปแบบการทำงานแบบผสมนั้น ส่งผลต่อการสร้างและพัฒนาทักษะ ความรู้ความชำนาญ ประสบการณ์ความเชี่ยวชาญ ความคิดสร้างสรรค์ตลอดจนบุคลิกภาพ และทรัพย์สินส่วนบุคคลอื่นที่จับต้องไม่ได้มากที่สุดโดยเฉพาะอย่างยิ่ง ความพึงพอใจองค์กร ความเชี่ยวชาญทั้งด้านความรู้และทักษะการทำงาน และความภักดีต่อองค์กรของพนักงาน ซึ่งเป็นข้อคำถามที่เป็นตัวบ่งชี้ของปัจจัยทุนทางปัญญา ด้านทุนมนุษย์ ที่พนักงานให้ความสำคัญมากที่สุด 3 อันดับแรก เช่นเดียวกัน การกำหนดรูปแบบการทำงานแบบผสมนั้น ยังส่งผลต่อการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างสมาชิกในองค์กรและระหว่างสมาชิกกับบุคคลภายนอก ซึ่งรวมถึงผู้ผลิตสินค้า ลูกค้าหรือองค์กรอื่น ๆ ซึ่งเป็นพื้นฐานของความร่วมมือและการทำงานร่วมกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของ Radonić et al. (2021: 779-781) พบว่า รูปแบบการทำงานแบบผสมทั้งการทำงานทางไกลและการทำงานที่มีความยืดหยุ่น เป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลเชิงบวกต่อทุนทางปัญญาของพนักงานทั้งทางด้านทุนมนุษย์ ทุนความสัมพันธ์ และทุนทางโครงสร้าง และ Putri et al. (2023: 392-395) พบว่า รูปแบบการทำงานแบบผสมของสถานที่ทำงานยุคใหม่ ส่งผลกระทบเชิงบวกต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงาน อย่างมีนัยสำคัญ

จากผลการวิจัยตามวัตถุประสงค์ข้อที่ 3 ศึกษาอิทธิพลของทุนทางปัญญาด้านทุนมนุษย์ ทุนความสัมพันธ์ และทุนทางโครงสร้าง ที่มีต่อพฤติกรรมการทำงานเชิงนวัตกรรม พบว่า ปัจจัยทุนทางปัญญา 2 ด้าน ได้แก่ ทุนมนุษย์ และทุนความสัมพันธ์ ไม่มีอิทธิพลทางบวกต่อพฤติกรรมการทำงานเชิงนวัตกรรม ซึ่งขัดแย้งกับผลการศึกษาของ Chou et al. (2018: 675-678) ที่พบว่า ทุนมนุษย์ส่งผลทางบวกต่อพฤติกรรมการทำงานเชิงนวัตกรรม และ Helmy et al. (2020: 193-194) ที่ชี้ให้เห็นว่าการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนสมาชิกในสถานที่ทำงานเป็นปัจจัยสำคัญที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมเชิงนวัตกรรมของพนักงาน จากผลการศึกษาสะท้อนให้เห็นว่าในมุมมองของกลุ่มตัวอย่างจากพนักงานในอุตสาหกรรมเทคโนโลยีและสารสนเทศที่เกี่ยวข้องกับการวิจัยและพัฒนาที่ทำงานในบริษัทที่มีการให้พนักงานทำงานด้วยรูปแบบการทำงานแบบผสมนั้น การที่องค์กรมีทุนทางปัญญาที่เกิดการพัฒนาทุนมนุษย์ ด้วยการสร้างความรู้และสิ่งที่จับต้องไม่ได้ สำหรับใช้ในการ

ดำเนินการขององค์กร ก่อให้เกิดมูลค่า เกิดประโยชน์ต่อองค์กรของพนักงาน อีกทั้งการพัฒนาทุนความสัมพันธ์ โดยการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างสมาชิกในองค์กรและระหว่างสมาชิกกับบุคคลภายนอก รวมถึงผู้ผลิตสินค้า ลูกค้าหรือองค์กรอื่น ๆ ซึ่งเป็นพื้นฐานของความร่วมมือและการทำงานร่วมกัน ไม่ได้มีความสัมพันธ์กันหรือ ส่งผลโดยตรงต่อการกระตุ้นพฤติกรรมเชิงนวัตกรรมของบุคคล ให้มีความมุ่งหมายในการสร้างความคิดใหม่ ๆ การสร้างสัมพันธ์และการสนับสนุนความคิดเริ่มเริ่มสร้างสรรค์ และการนำความคิดสร้างสรรค์ไปประยุกต์ใช้ รวมถึงการนำไปประยุกต์ใช้เพื่อปรับปรุงประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการแก้ปัญหาที่เกิดจากการทำงาน ขององค์กร ซึ่งตรงกันข้ามกับปัจจัยทุนทางปัญญาที่เกิดจากการพัฒนาทุนทางโครงสร้าง ด้วยวิธีการหรือ ความรู้ที่หมุนเวียนอยู่ในงานขององค์กร รวมถึงนโยบาย เทคโนโลยีและสมรรถนะในการจัดการระบบงาน ซึ่งเป็นโครงสร้างพื้นฐานที่สนับสนุนให้องค์กรอยู่ได้ยั่งยืน ที่เป็นปัจจัยสำคัญที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการทำงาน เชิงนวัตกรรม อย่างมีนัยสำคัญ สอดคล้องกับงานวิจัยของ Pangidoan and Nawangsari (2022: 784-785) ที่แสดงให้เห็นว่าทุนทางโครงสร้างส่งผลทางบวกต่อพฤติกรรมเชิงนวัตกรรมของพนักงานในองค์กร ซึ่งเป็นไปในทิศทางเดียวกับผลการวิจัยที่พบว่า รูปแบบการทำงานแบบผสมนั้น มีอิทธิพลทั้งทางตรงเชิงบวกต่อ พฤติกรรมการทำงานเชิงนวัตกรรม และยังมีอิทธิพลทางบวกเชิงอ้อมต่อพฤติกรรมการทำงานเชิงนวัตกรรม ผ่านทุนทางปัญญาด้านทุนทางโครงสร้าง ยังเป็นผลทำให้ปัจจัยทุนทางปัญญาทั้ง 2 ด้าน ได้แก่ ทุนมนุษย์ และ ทุนความสัมพันธ์ ไม่มีอิทธิพลทางบวกต่อพฤติกรรมการทำงานเชิงนวัตกรรม ที่เป็นเช่นนี้อาจด้วยสาเหตุที่ว่า การฝังตรึงในโครงสร้างขององค์กรนั้นไม่ส่งผลต่อพฤติกรรมเชิงนวัตกรรมของพนักงาน (Amankwaa et al., 2022: 520-522) และการสร้างสัมพันธ์ภาพผ่านการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกันระหว่างผู้นำขององค์กรและ พนักงาน การรู้สึกผูกพันกันทางจิตใจและการรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ไม่มีความสัมพันธ์กับ พฤติกรรมเชิงนวัตกรรมในการปฏิบัติงานของพนักงาน (Mulligan et al., 2021: 9) ซึ่งเป็นไปในทิศทาง เดียวกับ Brunetto et al. (2020: 290-291) ที่ชี้ให้เห็นว่าการสร้างสัมพันธ์ภาพผ่านการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ร่วมกันระหว่างผู้นำขององค์กรและพนักงาน ไม่มีอิทธิพลกับพฤติกรรมเชิงนวัตกรรมในการปฏิบัติงานของ พนักงาน นอกจากนี้การให้ความรู้ที่ตนเองมีอยู่แก่เพื่อนร่วมงานและนำมาใช้เพื่อแก้ปัญหาในองค์กร ยังไม่ ส่งผลต่อพฤติกรรมเชิงนวัตกรรมการให้บริการของพนักงาน และ Esquivel and Solís (2020: 20-23) ที่ พบว่าทุนทางมนุษย์ไม่มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมเชิงนวัตกรรมของพนักงาน

จากผลการวิจัยดังกล่าวข้างต้น สามารถสังเคราะห์เป็นองค์ความรู้ใหม่เกี่ยวกับอิทธิพลของรูปแบบ การทำงานแบบผสมที่มีต่อทุนทางปัญญาและพฤติกรรมการทำงานเชิงนวัตกรรมของพนักงานในอุตสาหกรรม เทคโนโลยีและสารสนเทศที่เกี่ยวข้องกับงานการวิจัยและพัฒนาที่ทำงานในบริษัทที่มีการให้พนักงานทำงาน ด้วยรูปแบบการทำงานแบบผสม ได้ดังแสดงในแผนภาพที่ 2



แผนภาพที่ 2 องค์ความรู้ใหม่เกี่ยวกับอิทธิพลของรูปแบบการทำงานแบบผสมที่มีต่อทุนทางปัญญาและพฤติกรรมการทำงานเชิงนวัตกรรมของพนักงานในอุตสาหกรรมเทคโนโลยีและสารสนเทศที่เกี่ยวข้องกับการวิจัยและพัฒนาที่ทำงานในบริษัทที่มีการให้พนักงานทำงานด้วยรูปแบบการทำงานแบบผสม

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะเชิงวิชาการ

ผลของงานวิจัยทำให้เกิดการสร้างตัวแบบที่ใช้ในการอธิบายอิทธิพลของรูปแบบการทำงานแบบผสมที่มีต่อทุนทางปัญญาและพฤติกรรมการทำงานเชิงนวัตกรรม โดยสามารถนำแนวคิดเกี่ยวกับรูปแบบการทำงานแบบผสม จากงานวิจัยของ Baert et al. (2020: 5-6) และ Radonić et al. (2021: 770-786) ทุนทางปัญญาทั้ง 3 ด้าน ได้แก่ ทุนมนุษย์ ทุนความสัมพันธ์ และทุนทางโครงสร้าง จากงานวิจัยของ Radonić et al. (2021: 770-786) และพฤติกรรมการทำงานเชิงนวัตกรรม จากงานวิจัยของ De Jong and Den Hartog (2010: 34-35) มาประยุกต์ใช้เป็นกรอบแนวทางการศึกษาอิทธิพลของรูปแบบการทำงานแบบผสมที่มีต่อทุนทางปัญญาและพฤติกรรมการทำงานเชิงนวัตกรรมของพนักงานในอุตสาหกรรมเทคโนโลยีและสารสนเทศที่เกี่ยวข้องกับการวิจัยและพัฒนาที่ทำงานในบริษัทที่มีการให้พนักงานทำงานด้วยรูปแบบการทำงานแบบผสม และสอดคล้องกับงานวิจัยในอดีต อีกทั้งผลของงานวิจัยสามารถใช้เป็นแนวทางในการศึกษาเพิ่มเติม เพื่อต่อยอดงานวิจัยในอนาคตได้ นอกเหนือจากปัจจัยรูปแบบการทำงานแบบผสมที่มีอิทธิพลต่อปัจจัยทุนทางปัญญาทั้ง 3 ด้าน ได้แก่ ทุนมนุษย์ ทุนความสัมพันธ์ และทุนทางโครงสร้าง และยังมีอิทธิพลทางตรงเชิงบวกและอิทธิพลทางบวกเชิงอ้อมต่อพฤติกรรมการทำงานเชิงนวัตกรรมแล้ว ยังมีปัจจัยอื่น ๆ อีกหรือไม่ จากการวิเคราะห์ค่าสถิติของงานวิจัยนี้จะเห็นได้ว่าปัจจัยดังกล่าวข้างต้น มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการทำงานเชิงนวัตกรรม โดยมีค่าสัมประสิทธิ์การตัดสินใจภายหลังการปรับปรุงแล้ว เท่ากับ 0.711 ถือว่ามีความแม่นยำของการทำนายอยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งค่านี้สามารถอธิบายความผันแปรของตัวแปรตามได้ร้อยละ 71.10 กล่าว

อีกนัยหนึ่ง นั่นคือ ยังมีอีกถึงร้อยละ 28.90 ที่อาจจะมีปัจจัยอื่น ๆ เช่น ภาวะผู้นำแบบมอบอำนาจเบ็ดเสร็จ และการแบ่งปันความรู้ จากงานวิจัยของ Vuong and Hieu (2023: 394-412) และการให้รางวัลจากผลการปฏิบัติงานและการประเมินเชิงพัฒนาจากผลการปฏิบัติงาน จากงานวิจัยของ Thneibat and Sweis (2023: 1646-1666) เป็นต้น ซึ่งนอกเหนือจากงานวิจัยนี้ที่สามารถนำมาใช้ในการอธิบายพฤติกรรมการทำงานเชิงนวัตกรรมของพนักงานในอุตสาหกรรมเทคโนโลยีและสารสนเทศที่เกี่ยวข้องกับงานการวิจัยและพัฒนาที่ทำงานในบริษัทที่มีการให้พนักงานทำงานด้วยรูปแบบการทำงานแบบผสมได้

2. ข้อเสนอแนะเชิงนโยบายและปฏิบัติการ

จากผลการวิจัย พบว่า รูปแบบการทำงานแบบผสม มีอิทธิพลทางตรงเชิงบวกและอิทธิพลทางบวกเชิงอ้อมต่อพฤติกรรมการทำงานเชิงนวัตกรรม อีกทั้งยังมีอิทธิพลทางบวกต่อปัจจัยทุนทางปัญญาทั้งทางด้านทุนมนุษย์ ทุนความสัมพันธ์ และทุนทางโครงสร้าง ดังนั้น บริษัทในอุตสาหกรรมเทคโนโลยีและสารสนเทศที่เกี่ยวข้องกับงานการวิจัยและพัฒนาที่มีการให้พนักงานทำงานด้วยรูปแบบการทำงานแบบผสม ควรให้ความสำคัญกับการกำหนดรูปแบบการทำงานแบบผสมที่พนักงานสามารถเลือกทำงานได้ทั้งจากสำนักงาน บ้าน หรือจากที่ใดก็ได้ แทนที่การทำงานในรูปแบบเดิมที่ทำงานในสำนักงานเพียงอย่างเดียว เพื่อให้อิสระกับพนักงานได้มีทางเลือกในการทำงานมากขึ้น และเกิดผลงานสูงที่สุด ภายใต้นโยบายการทำงานที่มีความยืดหยุ่น ทั้งการทำงานทางไกลที่ช่วยลดความเครียด การรักษาสมาคมระหว่างการใช้ชีวิตและการทำงานให้ดีขึ้น จากการทำงานทางไกลของพนักงาน และการกำหนดแนวทางในการทำงานทางไกลอย่างมีประสิทธิภาพลดข้อจำกัด ร่วมกับการกำหนดรูปแบบการทำงานแบบยืดหยุ่นที่ไม่ทำให้เกิดความยุ่งยาก ทำให้พนักงานรู้สึกมีความสุขในการทำงาน และการวางแผนการทำงานแบบยืดหยุ่นได้อย่างมีประสิทธิภาพขององค์กร ซึ่งการให้ความสำคัญกับการออกแบบรูปแบบการทำงานแบบผสมผสานทั้งในมิติของการทำงานทางไกลและความยืดหยุ่นในการทำงานดังกล่าวข้างต้น จะช่วยเพิ่มระดับพฤติกรรมการทำงานเชิงนวัตกรรมได้โดยตรง ทั้งพฤติกรรม การสำรวจความคิด การก่อเกิดความคิด การทำให้ความคิดได้รับการยอมรับ และการนำความคิดลงสู่การปฏิบัติของพนักงานให้มากยิ่งขึ้นตามไปด้วย อีกทั้งยังส่งผลต่อการสร้างทุนทางปัญญาด้านทุนมนุษย์ให้เกิดความพึงพอใจต่อองค์กร มีความเชี่ยวชาญทั้งด้านความรู้และทักษะการทำงาน และมีความภักดีต่อองค์กร ด้านความสัมพันธ์เพื่อรักษาความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้ขายปัจจัยผลิต/ซัพพลายเออร์ การสร้างความพึงพอใจต่อสินค้า หรือบริการขององค์กรของลูกค้า และการมีระบบการรักษาลูกค้าและความภักดีต่อองค์กร และทุนทางโครงสร้างขององค์กรให้มีกระบวนการทำงานที่โปร่งใส มีระบบที่ดีเกี่ยวกับเงื่อนไขการจำหน่ายสินค้า/บริการ และมีโครงสร้างและการจัดระเบียบฐานข้อมูลที่ดีมากยิ่งขึ้น

3. ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

ในการศึกษาวิจัยครั้งต่อไป ผู้วิจัยอาจใช้ผลที่ได้รับจากการศึกษาที่พบว่า ปฏิเสธสมมติฐานที่ตั้งเอาไว้ว่า ปัจจัยทุนทางปัญญา 2 ด้าน ได้แก่ ทุนมนุษย์ และทุนความสัมพันธ์ มีอิทธิพลทางบวกต่อพฤติกรรมการทำงานเชิงนวัตกรรม โดยการใช้วิธีวิจัยเชิงคุณภาพด้วยวิธีการสัมภาษณ์เชิงลึก หรือวิธีการอื่น ๆ ตามความเหมาะสมจากกลุ่มตัวอย่าง เพื่อค้นหาคำตอบ ขยายความ และเพิ่มความลุ่มลึกของข้อมูลว่า เพราะเหตุใด ปัจจัยทุนทางปัญญาทั้ง 2 ด้านดังกล่าวข้างต้น จึงไม่นำไปสู่พฤติกรรมของบุคคลที่มีจุดมุ่งหมาย การก่อให้เกิดการเริ่มต้นและเจตนาในการสร้างความคิดใหม่ ๆ และนำมาประยุกต์ใช้ ภายใต้บทบาทการทำงานของตนเอง กลุ่ม หรือองค์กร เพื่อเป็นประโยชน์ต่อกลุ่มหรือองค์กร ทั้งในเรื่องการสร้างความคิด การสร้างสัมพันธ์และการสนับสนุนความคิด และการนำความคิดไปประยุกต์ใช้ รวมถึงกระบวนการที่ปรับปรุงประสิทธิภาพและประสิทธิผลของการแก้ปัญหาในการทำงานขององค์กรที่เพิ่มมากขึ้นของพนักงานในอุตสาหกรรมเทคโนโลยี และสารสนเทศที่เกี่ยวข้องกับงานวิจัยและพัฒนา ที่ทำงานในบริษัทที่มีการให้พนักงานทำงานด้วยรูปแบบการทำงานแบบผสม นอกจากนี้ ผู้วิจัยอาจนำข้อมูลด้านประชากรศาสตร์มาใช้เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ของตัวแปรได้ เช่น เพศที่แตกต่างกัน ช่วงอายุที่แตกต่างกัน ระดับการศึกษาที่แตกต่างกัน และการทำงานในบริษัทที่มีลักษณะของการจดทะเบียนกิจการที่แตกต่างกัน ว่าส่งผลต่อการรับรู้ถึงรูปแบบการทำงานแบบผสม ทุนทางปัญญาด้านทุนมนุษย์ ทุนความสัมพันธ์ ทุนทางโครงสร้าง และพฤติกรรมการทำงานเชิงนวัตกรรมแตกต่างกันหรือไม่

เอกสารอ้างอิง

- จารุวรรณ ยอดระฆัง. (2563). การพัฒนาพฤติกรรมสร้างนวัตกรรมในงานของบุคลากรผู้มีศักยภาพสูงผ่านกระบวนการวิจัยเชิงปฏิบัติการบนฐานแนวคิดทุนทางจิตวิทยาเชิงบวก. *ปริญญานิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยาประยุกต์*. สถาบันวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- ณัฐวุฒิ พงศ์สิริ. (2563). *Digital Economy ... Digital HR การบริหารทรัพยากรมนุษย์ในยุคดิจิทัล*. ออนไลน์. สืบค้นเมื่อ 27 ธันวาคม 2565. แหล่งที่มา <https://shorturl.at/mvU19>
- นิรุชา ศิริวิรัชกุล. (2560). ผลกระทบของความสามารถขององค์กรต่อความมีนวัตกรรมผลิตภัณฑ์: บทบาทของความได้เปรียบจากทรัพยากรที่จับต้องไม่ได้ ของอุตสาหกรรมการผลิตในประเทศไทย. *วารสารมหาวิทยาลัยศิลปากร* 37, (1), 69-91.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2553). *การวิจัยเบื้องต้น*. พิมพ์ครั้งที่ 8. กรุงเทพฯ : สุวีริยาสาส์น.
- ประเวช ชุมเกษตรกุลกิจ และ ศจีมาจ ณ วิเชียร. (2561). พฤติกรรมสร้างนวัตกรรมในการทำงาน: แนวคิดปัจจัยเชิงสาเหตุ ความท้าทาย. *วารสารพฤติกรรมศาสตร์เพื่อการพัฒนา* 10, (1), 25-41.

- สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ สำนักนายกรัฐมนตรี. (2565). ร่างแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่สิบสาม พ.ศ. 2566 - 2570. ออนไลน์. สืบค้นเมื่อ 27 ธันวาคม 2565. แหล่งที่มา https://www.nesdc.go.th/download/Plan13/Doc/Plan13_DraftFinal.pdf
- สุวิทย์ เมษินทรีย์. (2559). ประเทศไทย 4.0. ออนไลน์. สืบค้นเมื่อ 27 ธันวาคม 2565. แหล่งที่มา https://planning2.mju.ac.th/goverment20111119104835_planning/Doc_25590823143652_358135.pdf
- เสาวรัง รัตนคำฟู และเมธาวิ รัชตวิจิน. (2563). ผลกระทบของการทำงานที่บ้าน (Work from home) ในช่วงโควิด-19: กรณีศึกษาของทีดีอาร์ไอ. ออนไลน์. สืบค้นเมื่อ 26 ธันวาคม 2565. แหล่งที่มา <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.
- 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.
- Baert, S. et al. (2020, May 1). The COVID-19 Crisis and Telework: A Research Survey on Experiences, Expectations and Hopes. *Online*. Retrieved January 11, 2023 from https://www.researchgate.net/publication/341272740_The_COVID-19_Crisis_and_Telework_A_Research_Survey_on_Experiences_Expectations_and_Hopes
- 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.
- 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.
- Chin, W.W. (2010). *How to write up and report PLS analyses*, in Esposito Vinzi, V., Chin, W.W., Henseler, J. and Wang, H. (Eds), *Handbook of Partial Least Squares: Concepts, Methods and Applications*, Vol. 2, Springer Handbooks of Computational Statistics Series. Springer, Heidelberg: 655-690.
- Chou, C. Y., Huang, C. H., & Lin, T.-A. (2018). Organizational intellectual capital and its relation to frontline service employee innovative behavior: consumer value co-creation behavior as a moderator. *Service Business*, 12(4), 663-684.
- Davidescu, A.A.M., Apostu, S.A., Strat, V.A., Istrate Scrădeanu, A., Zgură, I.D., & Horga, M.G., 2021. The Impact of Teleworking on the Romanians Employees' Job Satisfaction. An

- Empirical Evidence Based on Multiple Correspondence Analysis (MCA) and Logistic Regression. *Amfiteatru Economic*, 23(58), 637-653.
- De Jong, J., & Den Hartog, D. (2010). Measuring Innovative Work Behaviour. *Creativity and Innovation Management*, 19(1), 23-36.
- Diamantopoulos, A., & Siguaw, J.A. (2006). Formative vs reflective indicators in measure development: does the choice of indicators matter?. *British Journal of Management*, 13(4), 263-282.
- 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.
- Fornell, C., & Larcker, D.F. (1981). Evaluating Structural Equation Models with Unobservable Variables and Measurement Error. *Journal of Marketing Research*, 18(1), 39-50.
- Petty, R., & Guthrie, J. (2000). Intellectual capital literature review. *Journal of Intellectual Capital*, 1(2), 155-176.
- Hair, J.F, Hult, G.T.M., Ringle, C.M., & Sarstedt, M. (2017). *A Primer on Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM)*. 2nd ed. Thousand Oaks, CA: Sage.
- 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.
- Hsu, L.-C., & Wang, C.-H. (2012). Clarifying the Effect of Intellectual Capital on Performance: The Mediating Role of Dynamic Capability. *British Journal of Management*, 23(2), 179-205.
- Johannessen, J. A. (2018). The Workplace of the Future. *Online*. Retrieved December 26, 2022 from <https://library.oapen.org/handle/20.500.12657/43897>
- Kamukama, N. (2013). Intellectual capital: company's invisible source of competitive advantage. Competitiveness Review. *An International Business Journal*, 23(3), 260-283.
- López, G., Muñoz, J.E., Cuartas, D., & Quintero, S. (2010). *Assessment of intellectual capital as source for innovation*. 2010 International Conference on Science and Social Research (CSSR 2010), 308-313.
- Mulligan, R., Ramos, J., Martín, 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), 1-18.
- 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.
- 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.

- Pooja, S., & Kanupriya, M. B. (2019). Understanding triangulated collaboration of work-life balance, personality traits and eudaimonic well-being. *Problems and Perspectives in Management*, 17(2), 63-82.
- 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.
- 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.
- 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), 1-21.
- Shaw, R., Kim, Y.-k., & Hua, J. (2020). Governance, technology and citizen behavior in pandemic: Lessons from COVID-19 in East Asia. *Progress in Disaster Science*, 6(2020), 1-11.
- 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.
- 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.