อิทธิพลของความสามารถทางเทคโนโลยีดิจิทัลต่อผลการปฏิบัติงานเชิงนวัตกรรม ผ่านพฤติกรรมการสร้างสรรค์นวัตกรรม: บทบาทของการรับรู้ความสามารถของตนเองเชิงสร้างสรรค์และความมุ่งมั่นต่อการเปลี่ยนแปลงของพนักงานบัญชีบริษัทเอกชน

The Influence of Digital Literacy on Innovation Performance through Innovative Behavior: The Roles of Creative Self-Efficacy and Commitment to Change of Accountants in Private Companies

จิณัชญานันท์ อุดมพงศ์วัฒนา* และ วิโรจน์ เจษฎาลักษณ์
Jinutchayanun Udompongwattana* and Viroj Jadesadalug

สาขาวิชาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยศิลปากร จังหวัดนครปฐม 73000
Master of Business Administration, Faculty of Management Science, Silpakorn University, Nakhon Pathom 73000
*To whom correspondence should be addressed. e-mail: udompongwattana_j@su.ac.th

Received: 19 April 2026, **Revised:** 9 June 2026, **Accepted:** 25 June 2026

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1) ระดับความสามารถทางเทคโนโลยีดิจิทัล พฤติกรรมการสร้างสรรค์นวัตกรรม ผลการปฏิบัติงานเชิงนวัตกรรม การรับรู้ความสามารถของตนเองเชิงสร้างสรรค์ และความมุ่งมั่นต่อการเปลี่ยนแปลง 2) อิทธิพลของความสามารถทางเทคโนโลยีดิจิทัลที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการสร้างสรรค์นวัตกรรม 3) อิทธิพลของพฤติกรรมการสร้างสรรค์นวัตกรรมที่ส่งผลต่อผลการปฏิบัติงานเชิงนวัตกรรม และ 4) อิทธิพลของการรับรู้ความสามารถของตนเองเชิงสร้างสรรค์และความมุ่งมั่นต่อการเปลี่ยนแปลงที่มีผลต่อความสัมพันธ์ระหว่างความสามารถทางเทคโนโลยีดิจิทัลกับพฤติกรรมการสร้างสรรค์นวัตกรรม การวิจัยเป็นแบบเชิงปริมาณ เก็บรวบรวมข้อมูลด้วยแบบสอบถามจากพนักงานบัญชีบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานครและปริมณฑลที่มีประสบการณ์ทำงานไม่น้อยกว่า 1 ปี จำนวน 400 คน โดยใช้การสุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง และวิเคราะห์ข้อมูลโดยการใช้ค่าการแจกแจงความถี่ ค่าสถิติร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน วิเคราะห์องค์ประกอบยืนยัน และวิเคราะห์โมเดลสมการโครงสร้าง

ผลการวิจัยพบว่า ตัวแปรโดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก โดยความสามารถทางเทคโนโลยีดิจิทัลมีอิทธิพลเชิงบวกต่อพฤติกรรมการสร้างสรรค์นวัตกรรม ($\beta = 0.670$, $p < 0.05$) และพฤติกรรมการสร้างสรรค์นวัตกรรมมีอิทธิพลเชิงบวกต่อผลการปฏิบัติงานเชิงนวัตกรรม ($\beta = 0.919$, $p < 0.05$) นอกจากนี้ การรับรู้ความสามารถของตนเองเชิงสร้างสรรค์มีบทบาทเป็นตัวแปรกำกับเชิงบวกต่อความสัมพันธ์ระหว่างความสามารถทางเทคโนโลยีดิจิทัลและพฤติกรรมการสร้างสรรค์นวัตกรรม ($\beta = 0.585$, $p < 0.05$) ขณะที่ความมุ่งมั่นต่อการเปลี่ยนแปลงมีบทบาทเป็นตัวแปรกำกับเชิงลบต่อความสัมพันธ์ระหว่างความสามารถทางเทคโนโลยีดิจิทัลและพฤติกรรมการสร้างสรรค์นวัตกรรม ($\beta = -0.552$, $p < 0.05$) โดยความสัมพันธ์ทั้งหมดมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ผลการวิจัยสามารถนำไปใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาความสามารถทางเทคโนโลยีดิจิทัลและส่งเสริมพฤติกรรมการสร้างสรรค์นวัตกรรม เพื่อยกระดับผลการปฏิบัติงานเชิงนวัตกรรมของพนักงานบัญชี

คำสำคัญ : ความสามารถทางเทคโนโลยีดิจิทัล พฤติกรรมการสร้างสรรค์นวัตกรรม ผลการปฏิบัติงานเชิงนวัตกรรม การรับรู้ความสามารถของตนเองเชิงสร้างสรรค์ ความมุ่งมั่นต่อการเปลี่ยนแปลง พนักงานบัญชี

Abstract

The objectives of this research were to study 1) the levels of Digital Literacy, Innovative Behavior, Innovation Performance, Creative Self-Efficacy and Commitment to Change, 2) the influence of Digital Literacy on Innovative Behavior, 3) the influence of Innovative Behavior on Innovation Performance, and 4) the moderating effect of Creative Self-Efficacy and Commitment to Change on the relationship between Digital Literacy and Innovative Behavior. This study employed a quantitative research approach and collected data using a questionnaire from 400 accounting employees working in private companies in the Bangkok Metropolitan Region who had at least one year of work experience. The respondents were selected using purposive sampling. Data were analyzed using frequency, percentage, mean, standard deviation, Pearson's correlation coefficient, confirmatory factor analysis (CFA) and structural equation modeling (SEM).

The results indicated that all variables were at a high level. Digital Literacy had a positive influence on Innovative Behavior ($\beta = 0.670$, $p < 0.05$), and Innovative Behavior had a positive influence on Innovation Performance ($\beta = 0.919$, $p < 0.05$). In addition, Creative Self-Efficacy positively moderated the relationship between Digital Literacy and Innovative Behavior ($\beta = 0.585$, $p < 0.05$), whereas Commitment to Change negatively moderated the relationship between Digital Literacy and Innovative Behavior ($\beta = -0.552$, $p < 0.05$). All relationships were significant at the 0.05 level. The findings can be used as guidelines for developing Digital Literacy and promoting Innovative Behavior to enhance the Innovation Performance of accountants.

Keywords : Digital Literacy, Innovative Behavior, Innovation Performance, Creative Self-Efficacy, Commitment to Change, Accountants

บทนำ

ในปัจจุบันองค์กรต้องเผชิญกับการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วจากความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีดิจิทัล ซึ่งส่งผลต่อรูปแบบการดำเนินงานในทุกอุตสาหกรรม (บุรณิน รัตนสมบัติ, 2568) โดยเฉพาะสายงานบัญชีที่ต้องจัดการข้อมูลจำนวนมากและอาศัยความถูกต้อง รวดเร็ว และการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อสนับสนุนการตัดสินใจ การนำเทคโนโลยีดิจิทัล เช่น ระบบบัญชีออนไลน์แบบคลาวด์และระบบอัตโนมัติ มาใช้ช่วยเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานและลดความผิดพลาด (กลุ่มแอดวานซ์ รีเสิร์ช, 2565; จิระพร เนตรนุช, 2565) ส่งผลให้บทบาทของพนักงานบัญชีเปลี่ยนจากผู้ปฏิบัติงานด้านการบันทึกข้อมูลไปสู่ผู้ที่ต้องใช้เทคโนโลยีและทักษะการวิเคราะห์มากขึ้น จึงจำเป็นต้องพัฒนาความสามารถใหม่เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงดังกล่าว

การเปลี่ยนแปลงดังกล่าวทำให้องค์กรต้องส่งเสริมให้พนักงานบัญชีมีพฤติกรรมการสร้างสรรค์นวัตกรรม เพื่อพัฒนาวิธีการทำงานและเพิ่มประสิทธิภาพการดำเนินงาน (วัชกานต์ กล่อมแก้ว, 2566) โดยความสามารถทางเทคโนโลยีดิจิทัลถือเป็นปัจจัยสำคัญที่ช่วยให้พนักงานสามารถเข้าถึง วิเคราะห์ และประยุกต์ใช้ข้อมูลเพื่อสร้างสรรค์แนวทางการทำงานใหม่ๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ (Nikou et al., 2022; Venkatesan, 2023) ซึ่งมีส่วนส่งเสริมพฤติกรรมการสร้างสรรค์นวัตกรรม (Pilav-Velić et al., 2021) อย่างไรก็ตาม การที่ความสามารถทางเทคโนโลยีดิจิทัลจะส่งผลต่อพฤติกรรมการสร้างสรรค์นวัตกรรมได้อย่างมีประสิทธิภาพ จำเป็นต้องอาศัยการรับรู้ความสามารถของตนเองเชิงสร้างสรรค์ ซึ่งสะท้อนถึงความเชื่อมั่นในศักยภาพของตนเองในการคิดริเริ่ม และการพัฒนาวิธีการทำงานที่แตกต่างไปจากแนวทางเดิม (Karadeniz, 2021) ขณะเดียวกัน ความมุ่งมั่นต่อการเปลี่ยนแปลงก็เป็นอีกปัจจัยสำคัญที่สะท้อนถึงความเต็มใจของพนักงานในการยอมรับการเปลี่ยนแปลง และการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีเพื่อพัฒนาการทำงาน (Jun & Lee, 2023; Radian & Mangundjaya, 2019)

แม้ว่างานวิจัยที่ผ่านมาได้ยืนยันว่าความสามารถทางเทคโนโลยีดิจิทัลมีส่วนส่งเสริมพฤติกรรมการสร้างสรรค์นวัตกรรม และมีการศึกษาบทบาทของการรับรู้ความสามารถของตนเองเชิงสร้างสรรค์ รวมถึงความมุ่งมั่นต่อการเปลี่ยนแปลงในฐานะปัจจัย

ที่เกี่ยวข้องกับการยอมรับนวัตกรรมและการเปลี่ยนแปลงของบุคลากร แต่ส่วนใหญ่ยังมุ่งศึกษาผลกระทบทางตรงของตัวแปรเหล่านี้ หรือศึกษาตัวแปรแต่ละตัวแยกจากกัน จึงยังไม่สามารถอธิบายได้อย่างชัดเจนว่าปัจจัยภายในของบุคคลดังกล่าวมีบทบาทในการกำกับความสัมพันธ์ระหว่างความสามารถทางเทคโนโลยีดิจิทัลและพฤติกรรมการสร้างสรรค์นวัตกรรมอย่างไร นอกจากนี้ หลักฐานเชิงประจักษ์เกี่ยวกับบทบาทของการรับรู้ความสามารถของตนเองเชิงสร้างสรรค์และความมุ่งมั่นต่อการเปลี่ยนแปลงในฐานะตัวแปรกำกับยังมีอยู่อย่างจำกัด โดยเฉพาะในบริบทของพนักงานบัญชี ซึ่งกำลังเผชิญการเปลี่ยนแปลงจากเทคโนโลยีดิจิทัลและความคาดหวังด้านประสิทธิภาพการทำงานที่สูงขึ้น

จากช่องว่างองค์ความรู้ดังกล่าว การศึกษาครั้งนี้จึงพัฒนาแบบจำลองที่อธิบายความสัมพันธ์ระหว่างความสามารถทางเทคโนโลยีดิจิทัล พฤติกรรมการสร้างสรรค์นวัตกรรม และผลการปฏิบัติงานเชิงนวัตกรรม โดยทดสอบบทบาทกำกับของการรับรู้ความสามารถของตนเองเชิงสร้างสรรค์และความมุ่งมั่นต่อการเปลี่ยนแปลงในกลุ่มพนักงานบัญชีบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานครและปริมณฑล ซึ่งเป็นบริบทที่ยังได้รับการศึกษาไม่มากนัก ทั้งนี้ พนักงานบัญชีในบริษัทเอกชนถือเป็นกลุ่มวิชาชีพที่มีลักษณะเฉพาะ เนื่องจากต้องปฏิบัติงานภายใต้ข้อกำหนดทางวิชาชีพและมาตรฐานทางบัญชีที่เน้นความถูกต้องและความน่าเชื่อถือของข้อมูล ขณะเดียวกันก็ต้องปรับตัวต่อการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในกระบวนการทำงานอย่างต่อเนื่อง ส่งผลให้ต้องอาศัยทั้งความสามารถทางเทคโนโลยีดิจิทัลและความสามารถในการสร้างสรรค์แนวทางการทำงานใหม่ ๆ นอกจากนี้ กรุงเทพมหานครและปริมณฑลยังเป็นศูนย์กลางทางธุรกิจของประเทศที่มีการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีดิจิทัลอย่างต่อเนื่องและมีการแข่งขันสูง จึงเป็นบริบทที่เหมาะสมสำหรับการศึกษาในครั้งนี้ โดยผลการศึกษาจะช่วยขยายองค์ความรู้เกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งเสริมการสร้างสรรค์นวัตกรรมในสายงานบัญชี และเป็นแนวทางสำหรับองค์กรในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เพื่อยกระดับผลการปฏิบัติงานเชิงนวัตกรรม

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับความสามารถทางเทคโนโลยีดิจิทัล พฤติกรรมการสร้างสรรค์นวัตกรรม ผลการปฏิบัติงานเชิงนวัตกรรม การรับรู้ความสามารถของตนเองเชิงสร้างสรรค์ และความมุ่งมั่นต่อการเปลี่ยนแปลง
2. เพื่อศึกษาอิทธิพลของความสามารถทางเทคโนโลยีดิจิทัลที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการสร้างสรรค์นวัตกรรม
3. เพื่อศึกษาอิทธิพลของพฤติกรรมการสร้างสรรค์นวัตกรรมที่ส่งผลต่อผลการปฏิบัติงานเชิงนวัตกรรม
4. เพื่อศึกษาอิทธิพลของการรับรู้ความสามารถของตนเองเชิงสร้างสรรค์และความมุ่งมั่นต่อการเปลี่ยนแปลงที่มีผลต่อความสัมพันธ์ระหว่างความสามารถทางเทคโนโลยีดิจิทัลกับพฤติกรรมการสร้างสรรค์นวัตกรรม

สมมติฐานการวิจัย

ความสามารถทางเทคโนโลยีดิจิทัล (Digital Literacy) หมายถึง ความรู้ ความเข้าใจ ทัศนคติ และทักษะในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลอย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อเข้าถึง ประเมิน วิเคราะห์ จัดการข้อมูลดิจิทัล รวมถึงการสื่อสารและปฏิสัมพันธ์ในสภาพแวดล้อมดิจิทัลได้อย่างเหมาะสม (ธิดา แซ่ชั้น และทัศนีย์ หมอสอน, 2559; สุภาพรรณ อนุตรกุล, 2564) โดยความสามารถนี้ไม่จำกัดเพียงการใช้เทคโนโลยีเพื่อปฏิบัติงานเท่านั้น แต่ยังรวมถึงการเลือกใช้เครื่องมือให้เหมาะสมกับวัตถุประสงค์ การสร้างสรรค์องค์ความรู้ใหม่ การเข้าร่วมเครือข่ายความรู้ และการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการปรับปรุงกระบวนการทำงานให้มีประสิทธิภาพในระดับบุคคลและองค์กร ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ (สุภาพรรณ อนุตรกุล, 2564) ที่มุ่งเน้นการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีเพื่อการทำงานร่วมกันและการพัฒนาองค์กรให้ทันสมัย

พฤติกรรมการสร้างสรรค์นวัตกรรม (Innovative Behavior) หมายถึง พฤติกรรมของบุคลากรในองค์กรที่แสดงออกถึงความคิดริเริ่ม การคิดค้น หรือพัฒนาแนวทาง วิธีการ หรือกระบวนการทำงานใหม่ ๆ ที่ช่วยปรับปรุงคุณภาพและประสิทธิภาพการทำงานทั้งในระดับบุคคล และองค์กร (ประเวช ชุ่มเกสรกูลกิจ และศจีมาจ ณ วิเชียร, 2561) โดยพฤติกรรมนี้ไม่ได้จำกัดเพียงการเสนอแนวคิดใหม่ แต่ยังรวมถึงการปรับใช้ และพัฒนาแนวคิดให้เกิดผลจริงในองค์กร (ชนาพร เลิกเปลี่ยน และชวนชื่น อัคคะวณิชชา, 2566)

จากการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความสามารถทางเทคโนโลยีดิจิทัลและพฤติกรรมการสร้างสรรค์นวัตกรรม พบว่า ความสามารถทางเทคโนโลยีดิจิทัลเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งเสริมพฤติกรรมสร้างสรรค์นวัตกรรม เนื่องจากเทคโนโลยีดิจิทัลช่วยให้พนักงานสามารถเข้าถึงและวิเคราะห์ข้อมูลได้อย่างมีประสิทธิภาพ ตลอดจนสามารถใช้เทคโนโลยีเพื่อสนับสนุนการทำงาน ซึ่งช่วยให้พนักงานพัฒนาวิธีการทำงานใหม่ ๆ และสร้างสรรค์นวัตกรรมที่เป็นประโยชน์ต่อองค์กร ซึ่งการศึกษาของ Dewanto et al. (2024) ชี้ให้เห็นว่า ความสามารถทางเทคโนโลยีดิจิทัลมีอิทธิพลเชิงบวกต่อพฤติกรรมการสร้างสรรค์นวัตกรรม จึงนำไปสู่การตั้งสมมติฐานการวิจัยดังนี้

H1: ความสามารถทางเทคโนโลยีดิจิทัลมีอิทธิพลเชิงบวกต่อพฤติกรรมการสร้างสรรค์นวัตกรรม

ผลการปฏิบัติงานเชิงนวัตกรรม (Innovation Performance) หมายถึง ผลงานที่เกิดจากการประยุกต์ใช้ความรู้ ความสามารถ และความคิดสร้างสรรค์ของบุคคลในการคิดค้น พัฒนา ปรับปรุงหรือต่อยอดองค์ความรู้เดิมให้เกิดเป็นผลงานใหม่ที่มีคุณภาพและสามารถนำไปใช้ประโยชน์ได้จริง ทั้งในระดับบุคคล กลุ่ม และองค์กร (พิชญาพร พีรพันธ์ และวิโรจน์ เจษฎาลักษณ์, 2562) โดยผลงานเชิงนวัตกรรมอาจแสดงออกในรูปแบบของการคิดค้นเทคโนโลยีใหม่ การปรับปรุงกระบวนการทำงานที่มีอยู่หรือการสร้างแนวทางใหม่ที่มีประสิทธิภาพมากขึ้น

จากการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมการสร้างสรรค์นวัตกรรมและผลการปฏิบัติงานเชิงนวัตกรรม พบว่า พฤติกรรมการสร้างสรรค์นวัตกรรมมีผลต่อผลการปฏิบัติงานเชิงนวัตกรรมของพนักงาน เนื่องจากครอบคลุมตั้งแต่การคิดริเริ่มแนวคิดใหม่จนถึงการนำไปใช้จริง ซึ่งช่วยพัฒนากระบวนการทำงาน และเพิ่มประสิทธิภาพ ซึ่งการศึกษาของ Jiang et al. (2023) ชี้ให้เห็นว่า พฤติกรรมการสร้างสรรค์นวัตกรรมมีอิทธิพลเชิงบวกต่อผลการปฏิบัติงานเชิงนวัตกรรม จึงนำไปสู่การตั้งสมมติฐานการวิจัยดังนี้

H2: พฤติกรรมการสร้างสรรค์นวัตกรรมมีอิทธิพลเชิงบวกต่อผลการปฏิบัติงานเชิงนวัตกรรม

การรับรู้ความสามารถของตนเองเชิงสร้างสรรค์ (Creative Self-Efficacy) หมายถึง ความเชื่อมั่นของบุคคลในศักยภาพของตนเองในการใช้ความคิดสร้างสรรค์ในการคิดค้นแนวทางใหม่ๆ การแก้ไขปัญหา และสร้างผลลัพธ์ที่มีนวัตกรรม โดยเป็นการรวมกันของทักษะ ความรู้ และความมั่นใจในการลงมือปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้องกับความคิดสร้างสรรค์อย่างมีประสิทธิภาพ (Tierney & Farmer, 2002) โดยการรับรู้ความสามารถของตนเองเชิงสร้างสรรค์ในงานวิจัยนี้ บูรณาการมาจากทฤษฎีการรับรู้ความสามารถของตนเอง (Self-Efficacy Theory) ที่ถูกพัฒนาโดย Bandura (1997) ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของทฤษฎีการเรียนรู้ทางสังคม โดยมุ่งเน้นถึงความเชื่อของบุคคลที่มีต่อศักยภาพของตนเองในการคิดริเริ่ม สร้างสรรค์ และดำเนินการสิ่งใหม่ๆ ให้เกิดผลสำเร็จในทางปฏิบัติ

จากการศึกษาแนวคิดการรับรู้ความสามารถของตนเองเชิงสร้างสรรค์ที่มีผลต่อความสัมพันธ์ระหว่างความสามารถทางเทคโนโลยีดิจิทัลและพฤติกรรมการสร้างสรรค์นวัตกรรม พบว่า การรับรู้ความสามารถของตนเองเชิงสร้างสรรค์เป็นตัวกระตุ้นที่ทำให้พนักงานที่มีความสามารถทางเทคโนโลยีดิจิทัลเกิดพฤติกรรมการสร้างสรรค์นวัตกรรม อันเนื่องมาจากการรับรู้ความสามารถของตนเองเชิงสร้างสรรค์ช่วยเพิ่มความมั่นใจในการนำทักษะด้านเทคโนโลยีดิจิทัลไปประยุกต์ใช้ เพื่อคิดค้นแนวทางใหม่ๆ แก้ไขปัญหาและพัฒนาวิธีการทำงานที่มีประสิทธิภาพมากขึ้น ซึ่งความเชื่อมั่นนี้จะส่งผลให้พนักงานกล้าแสดงออกถึงความคิดสร้างสรรค์และกล้าลองสิ่งใหม่ ซึ่งการศึกษาของ Alshahrani et al. (2025) ชี้ให้เห็นว่า การรับรู้ความสามารถของตนเองเชิงสร้างสรรค์มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับพฤติกรรมการสร้างสรรค์นวัตกรรม จึงนำไปสู่การตั้งสมมติฐานการวิจัยดังนี้

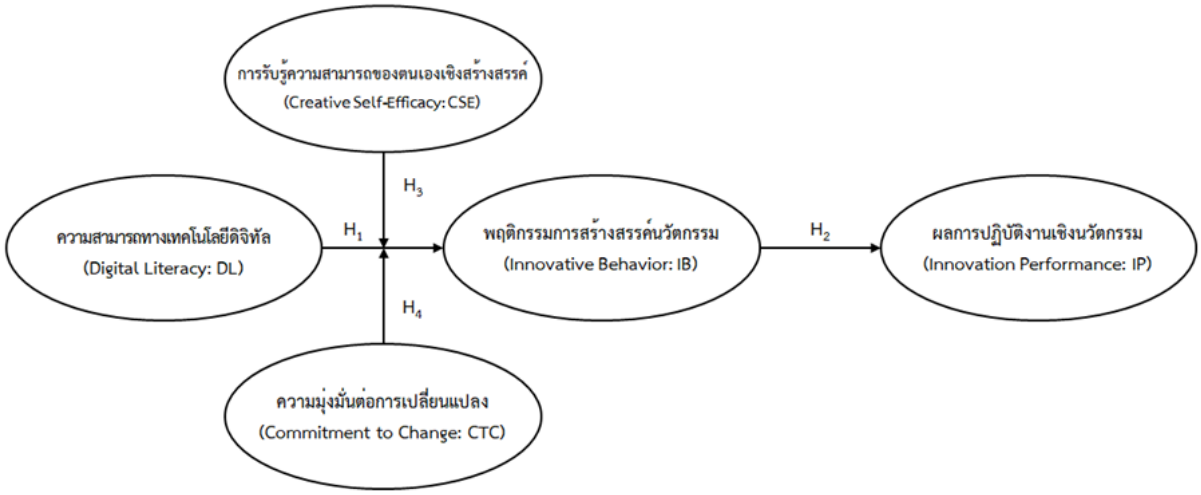
H3: การรับรู้ความสามารถของตนเองเชิงสร้างสรรค์มีอิทธิพลเชิงบวกต่อความสัมพันธ์ระหว่างความสามารถทางเทคโนโลยีดิจิทัลและพฤติกรรมการสร้างสรรค์นวัตกรรม

ความมุ่งมั่นต่อการเปลี่ยนแปลง (Commitment to Change) หมายถึง ระดับของความตั้งใจ ทุ่มเท และการยอมรับของพนักงานที่มีต่อการเปลี่ยนแปลงทั้งในระดับบุคคลและระดับองค์กร ซึ่งแสดงออกผ่านพฤติกรรมที่พร้อมเปิดใจ ปรับตัว และมีส่วนร่วมอย่างจริงจังในการขับเคลื่อนการเปลี่ยนแปลงให้เกิดขึ้นอย่างมีประสิทธิภาพ โดยพนักงานที่มีความมุ่งมั่นในลักษณะนี้มักจะแสดงออกผ่านการเรียนรู้ทักษะใหม่ การปรับทัศนคติ (Jun & Lee, 2023) โดยความมุ่งมั่นต่อการเปลี่ยนแปลงในงานวิจัยนี้มีรากฐานมาจากทฤษฎีความมุ่งมั่นต่อองค์กรของ Meyer & Allen (1991) ซึ่งต่อมา Herscovitch & Meyer (2002) ได้นำแนวคิดนี้มาประยุกต์ใช้เพื่ออธิบายแรงผลักดันภายในที่ทำให้บุคคลยึดมั่นและสนับสนุนการเปลี่ยนแปลง

จากการศึกษาแนวคิดความมุ่งมั่นต่อการเปลี่ยนแปลงที่มีผลต่อความสัมพันธ์ระหว่างความสามารถทางเทคโนโลยีดิจิทัลและพฤติกรรมการสร้างสรรค์นวัตกรรม พบว่า ความมุ่งมั่นต่อการเปลี่ยนแปลงเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งเสริมพฤติกรรมสร้างสรรค์นวัตกรรม ซึ่งการศึกษาของ Nagella et al. (2024) ชี้ให้เห็นว่า ความมุ่งมั่นต่อการเปลี่ยนแปลงมีอิทธิพลเชิงบวกต่อพฤติกรรมการสร้างสรรค์นวัตกรรม เมื่อพนักงานมีความมุ่งมั่นต่อการเปลี่ยนแปลง พนักงานจะมีแนวโน้มที่จะเปิดกว้างต่อแนวคิดและมุมมองใหม่ๆ มีความพร้อมที่จะท้าทายวิธีการทำงานแบบเดิม และแสวงหาวิธีแก้ปัญหาเชิงนวัตกรรม จึงนำไปสู่การตั้งสมมติฐานการวิจัยดังนี้

H4: ความมุ่งมั่นต่อการเปลี่ยนแปลงมีอิทธิพลเชิงบวกต่อความสัมพันธ์ระหว่างความสามารถทางเทคโนโลยีดิจิทัลและพฤติกรรมการสร้างสรรค์นวัตกรรม

กรอบแนวคิดการวิจัย



รูปที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

วิธีการดำเนินการวิจัย

การวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) โดยใช้รูปแบบการสำรวจ (Survey Research) เก็บรวบรวมข้อมูลด้วยแบบสอบถาม (Questionnaire)

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรในการวิจัยนี้ คือ พนักงานบัญชีในบริษัทเอกชนที่ตั้งอยู่ในกรุงเทพมหานครและปริมณฑล โดยมีคุณสมบัติคือ มีประสบการณ์การทำงานในองค์กรไม่น้อยกว่า 1 ปี สำหรับการกำหนดกลุ่มตัวอย่าง เนื่องจากผู้วิจัยไม่สามารถทราบจำนวนประชากรที่แน่นอน ผู้วิจัยจึงกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตรของ Cochran (1977) สำหรับประชากรที่ไม่ทราบขนาด ซึ่งใช้ในการประมาณจำนวนกลุ่มตัวอย่างขั้นต่ำที่เหมาะสมสำหรับการวิจัย ได้ขนาดกลุ่มตัวอย่างจำนวน 400 คน สำหรับการเลือกกลุ่มตัวอย่าง ผู้วิจัยใช้วิธีการสุ่มแบบไม่ใช้ความน่าจะเป็น โดยเลือกใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง (Purposive Sampling) เพื่อคัดเลือกผู้ให้ข้อมูลที่มีคุณสมบัติตรงตามเกณฑ์ที่กำหนดและมีประสบการณ์ตรงเกี่ยวกับการปฏิบัติงานด้านบัญชี ซึ่งสามารถสะท้อนมุมมอง ความรู้ และพฤติกรรมที่เกี่ยวข้องกับการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลและการสร้างสรรค์นวัตกรรมในการทำงานได้อย่างเหมาะสม

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ แบบสอบถาม (Questionnaire) ซึ่งแบ่งออกเป็น 6 ส่วน ได้แก่ ส่วนที่ 1 แบบสอบถามสำหรับรวบรวมข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 5 ข้อ ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับความสามารถทางเทคโนโลยีดิจิทัล จำนวน 10 ข้อ โดยประยุกต์ใช้แนวคิดของ Muawanah et al. (2024); จารุวรรณ แซ่เต้า (2564) ส่วนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับพฤติกรรมการสร้างสรรค์นวัตกรรม จำนวน 7 ข้อ โดยประยุกต์ใช้แนวคิดของ พิชญาพร พีรพันธุ์ (2565); วัชกานต์ กล่อมแก้ว (2566)

ส่วนที่ 4 แบบสอบถามเกี่ยวกับผลการปฏิบัติงานเชิงนวัตกรรม จำนวน 6 ข้อ โดยประยุกต์ใช้แนวคิดของพิชญาพร พีรพันธุ์ (2565); ภควัต สงวนจีน (2565) ส่วนที่ 5 แบบสอบถามเกี่ยวกับการรับรู้ความสามารถของตนเองเชิงสร้างสรรค์ จำนวน 7 ข้อ โดยประยุกต์ใช้แนวคิดของ Alshahrani et al. (2025); พิชญาพร พีรพันธุ์ (2565) และส่วนที่ 6 แบบสอบถามเกี่ยวกับความมุ่งมั่นต่อการเปลี่ยนแปลง จำนวน 7 ข้อ Herscovitch & Meyer (2002); Foks (2015) โดยข้อคำถามส่วนที่ 2-6 เป็นแบบสอบถามแบบเลือกตอบ โดยใช้มาตราส่วน ลิเคิร์ท (Likert scale) ที่มีระดับความสำคัญ 5 ระดับ

การตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ

ผู้วิจัยได้ดำเนินการตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) โดยเชิญผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความเชี่ยวชาญ จำนวน 3 ท่าน มาพิจารณาและประเมินความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับนิยามศัพท์เฉพาะของแต่ละตัวแปร ผลการประเมินพบว่า ข้อคำถามทั้งหมดมีค่าดัชนีความสอดคล้องของเนื้อหา (Index of Item-Objective Congruence: IOC) เท่ากับ 1.00 ซึ่งอยู่ในเกณฑ์ที่ยอมรับได้ แสดงว่าแบบวัดมีความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (ประสพชัย พสุนนท์, 2555) จากนั้น ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (Try Out) กับกลุ่มที่มีคุณสมบัติใกล้เคียงกับกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน เพื่อทดสอบความเชื่อมั่นของเครื่องมือ (Reliability Test) โดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค ผลการวิเคราะห์พบว่า แบบวัดแต่ละด้านมีค่าความเชื่อมั่นอยู่ในระดับสูง ได้แก่ ความสามารถทางเทคโนโลยีดิจิทัล เท่ากับ 0.884 พฤติกรรมการสร้างสรรค์นวัตกรรม เท่ากับ 0.872 ผลการปฏิบัติงานเชิงนวัตกรรม เท่ากับ 0.878 การรับรู้ความสามารถของตนเองเชิงสร้างสรรค์ เท่ากับ 0.926 และความมุ่งมั่นต่อการเปลี่ยนแปลง เท่ากับ 0.912 ซึ่งค่าดังกล่าวอยู่ในเกณฑ์ที่เหมาะสมตามเกณฑ์ของ Cronbach (1951) แสดงว่าเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยมีความเชื่อมั่นและความเที่ยงตรงเพียงพอสำหรับการเก็บรวบรวมข้อมูลจริง

ผู้วิจัยได้ดำเนินการตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงโครงสร้างของเครื่องมือวิจัย โดยใช้วิธีการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (Confirmatory Factor Analysis: CFA) พบว่า ค่าน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐานรายข้อ (Factor Loading) อยู่ระหว่าง 0.40-0.80 เมื่อพิจารณาตามเกณฑ์ของ Hair et al. (2010) ที่กำหนดว่าค่าน้ำหนักองค์ประกอบควรมีค่ามากกว่า 0.40 แสดงให้เห็นว่าตัวแปรสังเกตแต่ละข้อมีความเหมาะสมและสามารถอธิบายตัวแปรแฝงได้อย่างมีนัยสำคัญในการวิเคราะห์องค์ประกอบ นอกจากนี้ ยังพบว่ามีค่าความเชื่อมั่น (CR) อยู่ระหว่าง 0.77-0.84 ซึ่งมากกว่า 0.70 ถือว่าอยู่ในเกณฑ์ที่เหมาะสม (Bagozzi & Yi, 1988; Hair et al., 2010) และพบว่ามีค่าเฉลี่ยความแปรปรวนที่สกัดได้ (AVE) อยู่ระหว่าง 0.30-0.48 ซึ่งมีค่าน้อยกว่าเกณฑ์ของ Hair et al. (2010) ที่ควรมีค่ามากกว่า 0.50 แต่อย่างไรก็ตาม หากค่าเฉลี่ยความแปรปรวนที่สกัดได้ (AVE) มีค่าน้อยกว่า 0.50 แต่ค่าความเชื่อมั่น (CR) สูงกว่า 0.60 ถือว่าอยู่ในเกณฑ์ที่ยอมรับได้ (Fornell & Larcker, 1981)

สถิติที่ใช้ในการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ ใช้สถิติเชิงพรรณนาเพื่อวิเคราะห์ข้อมูลด้านประชากรศาสตร์และระดับความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยใช้สถิติพื้นฐาน ได้แก่ ค่าความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เพื่อสรุปลักษณะข้อมูลในภาพรวม ส่วนการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร ใช้สถิติเชิงอนุมาน โดยอาศัยการทดสอบค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน เพื่อพิจารณาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรต่างๆ และสำหรับการทดสอบสมมติฐานการวิจัย ผู้วิจัยได้นำข้อมูลมาวิเคราะห์ด้วยแบบจำลองสมการโครงสร้าง ซึ่งเป็นวิธีการทางสถิติที่ใช้ตรวจสอบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุระหว่างตัวแปรตามแนวคิดและสมมติฐานของการวิจัย

นอกจากนี้ ผู้วิจัยได้ทดสอบบทบาทของตัวแปรกำกับ (Moderating Effect) เพื่อพิจารณาว่าตัวแปรกำกับสามารถเปลี่ยนแปลงทิศทางของความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระและตัวแปรตามได้หรือไม่ (Baron & Kenny, 1986) โดยทดสอบภายใต้กรอบแบบจำลองสมการโครงสร้าง (SEM) โดยใช้วิธีการวิเคราะห์อิทธิพลปฏิสัมพันธ์ของตัวแปรแฝง (Latent Interaction Effects) ตามแนวคิดการสร้างตัวบ่งชี้ผลคูณแบบไม่มีข้อจำกัด ของ Marsh et al. (2004) ซึ่งพัฒนาต่อยอดจากแนวคิดของ Kenny & Judd (1984) โดยเริ่มจากการจับคู่ตัวบ่งชี้ของตัวแปรอิสระกับตัวบ่งชี้ของตัวแปรกำกับ แล้วนำค่าที่ได้มาคูณกันเพื่อสร้างตัวบ่งชี้ของตัวแปรปฏิสัมพันธ์ (Interaction Construct) จากนั้นจึงนำตัวแปรปฏิสัมพันธ์เข้าสู่แบบจำลองสมการโครงสร้างเพื่อทดสอบอิทธิพลต่อพฤติกรรมการสร้างสรรค์นวัตกรรม ซึ่งการพิจารณาผลการกำกับอาศัยค่าสัมประสิทธิ์เส้นทางของตัวแปรปฏิสัมพันธ์และระดับ

นัยสำคัญทางสถิติ หากค่าสัมประสิทธิ์ของตัวแปรปฏิสัมพันธ์มีนัยสำคัญทางสถิติ แสดงว่าตัวแปรกำกับมีบทบาทในการเปลี่ยนแปลงความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระและตัวแปรตาม โดยค่าสัมประสิทธิ์เป็นบวกสะท้อนว่าตัวแปรกำกับช่วยเสริมความสัมพันธ์ดังกล่าวให้มีความเข้มแข็งมากขึ้น ขณะที่ค่าสัมประสิทธิ์เป็นลบสะท้อนว่าตัวแปรกำกับมีผลลดทอนความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระและตัวแปรตาม

ผลการวิจัย

1. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลลักษณะประชากรศาสตร์ของผู้ตอบแบบสอบถาม

จากการศึกษาพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามจำนวน 400 คน ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 351 คน คิดเป็นร้อยละ 87.75 อยู่ในช่วงอายุ 26 – 35 ปี จำนวน 264 คน คิดเป็นร้อยละ 66 มีระดับการศึกษาอยู่ในระดับปริญญาตรี จำนวน 339 คน คิดเป็นร้อยละ 84.75 มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนอยู่ในช่วง 20,001 – 35,000 บาท จำนวน 205 คน คิดเป็นร้อยละ 51.25 และมีระยะเวลาการปฏิบัติงานในองค์กรอยู่ระหว่าง 1 – 5 ปี จำนวน 209 คน คิดเป็นร้อยละ 52.25

2. ผลการวิเคราะห์ระดับความสามารถทางเทคโนโลยีดิจิทัล พฤติกรรมการสร้างสรรค์นวัตกรรม ผลการปฏิบัติงานเชิงนวัตกรรม การรับรู้ความสามารถของตนเองเชิงสร้างสรรค์ และความมุ่งมั่นต่อการเปลี่ยนแปลง

ความสามารถทางเทคโนโลยีดิจิทัล จากการศึกษาพบว่า โดยภาพรวมมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 4.16, S.D. = 0.41) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ การใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในงานบัญชีอย่างมีจริยธรรมและปฏิบัติตามข้อกำหนดทางวิชาชีพ ($\bar{X}$ = 4.37, S.D. = 0.64) รองลงมาคือ การให้ความสำคัญกับการเก็บรักษาข้อมูลบัญชีในรูปแบบดิจิทัลอย่างปลอดภัยและเป็นความลับ ($\bar{X}$ = 4.36, S.D. = 0.62) และความสามารถในการเรียนรู้การใช้เทคโนโลยีดิจิทัลใหม่ ๆ ที่นำมาประยุกต์ใช้กับงานบัญชีได้อย่างรวดเร็ว ($\bar{X}$ = 4.21, S.D. = 0.71) ตามลำดับ

พฤติกรรมการสร้างสรรค์นวัตกรรม จากการศึกษาพบว่า โดยภาพรวมมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 4.14, S.D. = 0.41) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ การมองหาโอกาสในการพัฒนางานให้ดีขึ้นอย่างสม่ำเสมอ ($\bar{X}$ = 4.41, S.D. = 0.65) รองลงมาคือ การมุ่งพัฒนาและปรับปรุงกระบวนการทำงานให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น ($\bar{X}$ = 4.36, S.D. = 0.59) และการให้ความสนใจในการค้นหาแหล่งข้อมูลที่ช่วยส่งเสริมให้เกิดแนวคิดใหม่ ๆ ($\bar{X}$ = 4.27, S.D. = 0.65) ตามลำดับ

ผลการปฏิบัติงานเชิงนวัตกรรม จากการศึกษาพบว่า โดยภาพรวมมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 4.05, S.D. = 0.50) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ ผลงานสามารถสร้างคุณค่าและประโยชน์ทั้งต่อตนเอง เพื่อนร่วมงานและองค์กร ($\bar{X}$ = 4.19, S.D. = 0.62) รองลงมาคือ ผลงานมีการปรับปรุงคุณภาพหรือพัฒนาต่อยอดจากองค์ความรู้เดิมให้ดียิ่งขึ้น ($\bar{X}$ = 4.17, S.D. = 0.68) และผลงานใหม่เกิดจากความคิดสร้างสรรค์และส่งเสริมกระบวนการทำงาน ($\bar{X}$ = 4.02, S.D. = 0.64) ตามลำดับ

การรับรู้ความสามารถของตนเองเชิงสร้างสรรค์ จากการศึกษาพบว่า โดยภาพรวมมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 4.10, S.D. = 0.44) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ ความมั่นใจในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลใหม่ ๆ เพื่อปรับปรุงและพัฒนางานด้านบัญชีให้มีประสิทธิภาพ ($\bar{X}$ = 4.33, S.D. = 0.68) รองลงมาคือ ความเชื่อมั่นว่าความคิดสร้างสรรค์ของตนจะนำไปสู่ความสำเร็จในการทำงาน ($\bar{X}$ = 4.31, S.D. = 0.63) และความมั่นใจในความสามารถของตนเองในการคิดแนวคิดใหม่ๆ เพื่อใช้ในการพัฒนางาน ($\bar{X}$ = 4.19, S.D. = 0.65) ตามลำดับ

ความมุ่งมั่นต่อการเปลี่ยนแปลง จากการศึกษาพบว่า โดยภาพรวมมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}$ = 4.21, S.D. = 0.44) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ ความพร้อมในการเรียนรู้และพัฒนาทักษะใหม่ ๆ เพื่อให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง ($\bar{X}$ = 4.38, S.D. = 0.62) รองลงมาคือ ความเชื่อมั่นว่าการเปลี่ยนแปลงจะส่งผลดีและเป็นประโยชน์ต่อองค์กร ($\bar{X}$ = 4.32, S.D. = 0.62) และความตั้งใจในการปรับตัวให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นในองค์กร ($\bar{X}$ = 4.28, S.D. = 0.58) ตามลำดับ

3. ผลการวิเคราะห์โมเดลสมการวัด

ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (Confirmatory Factor Analysis: CFA) พบว่า ตัวแปรสังเกตทุกตัวมีค่าน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐานเป็นไปตามเกณฑ์ที่กำหนด และสามารถใช้เป็นตัวชี้วัดของตัวแปรแฝงได้อย่างเหมาะสม อย่างไรก็ตาม เมื่อพิจารณาโมเดลการวัดในเบื้องต้น พบว่าค่าดัชนีความสอดคล้องของโมเดลบางค่าไม่เป็นไปตามเกณฑ์ ผู้วิจัยจึงทำการปรับโมเดลโดยอาศัยดัชนีปรับโมเดล (Modification Indices: MI) ตามข้อเสนอแนะของโปรแกรม ผลการวิเคราะห์หลังการปรับโมเดล พบว่า โมเดลการวัดมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยมีค่าดัชนีความเหมาะสมของโมเดลดังนี้ ค่าไค-สแควร์สัมพัทธ์ (Chi-square/DF) เท่ากับ 1.257, ค่าดัชนีวัดความสอดคล้องสัมพันธ์ (CFI) เท่ากับ 0.979, ค่าดัชนีวัดระดับความสอดคล้องกลมกลืน (GFI) เท่ากับ 0.921, ค่าดัชนีวัดความสอดคล้องกลมกลืนสัมพันธ์ (NFI) เท่ากับ 0.907, ค่าดัชนีความคลาดเคลื่อนกำลังสองของการประเมินค่า (RMSEA) เท่ากับ 0.025, ดัชนีรากที่สองของค่าเฉลี่ยกำลังสองของความคลาดเคลื่อนมาตรฐาน (RMR) เท่ากับ 0.022 ซึ่งทุกค่าผ่านเกณฑ์การพิจารณาตามที่กำหนด (Hair et al., 2010) แสดงให้เห็นว่าโมเดลการวัดมีความเหมาะสมและสามารถนำไปใช้ในการวิเคราะห์โมเดลสมการโครงสร้างในขั้นตอนถัดไปได้

4. ผลการวิเคราะห์โมเดลสมการโครงสร้าง

ผู้วิจัยได้วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรโดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's Product–Moment Correlation Coefficient) เพื่อพิจารณาระดับและทิศทางของความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร ดังนี้

ตารางที่ 1 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (Correlation)

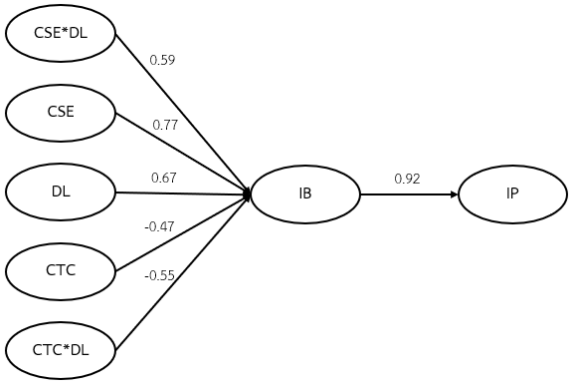
ตัวแปร	VIF	Tolerance	Correlation				
			DL	IB	IP	CSE	CTC
Mean			4.16	4.14	4.05	4.10	4.21
S.D.			0.41	0.41	0.50	0.44	0.44
DL	2.522	0.397	-	-	-	-	-
IB	2.830	0.353	0.712**	-	-	-	-
IP			0.662**	0.719**	-	-	-
CSE	2.929	0.341	0.714**	0.766**	0.742**	-	-
CTC	1.730	0.578	0.600**	0.564**	0.386**	0.592**	-

N = 400 และ ** $p < 0.01$

จากตารางที่ 1 พบว่า ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร มีค่าอยู่ระหว่าง 0.386 – 0.766 ซึ่งตามเกณฑ์ของ Hinkle et al. (1998) จัดอยู่ในระดับความสัมพันธ์ปานกลางและไปในทิศทางเดียวกัน แสดงให้เห็นว่าตัวแปรมีระดับความสัมพันธ์ไม่สูงมากนัก ไม่เกิดปัญหา Multicollinearity ดังนั้นมีความเหมาะสมที่จะนำไปวิเคราะห์โมเดลสมการโครงสร้างเพื่อทดสอบโมเดลการวิจัยและทดสอบสมมติฐานได้ นอกจากนี้ ผู้วิจัยได้ตรวจสอบปัญหาความสัมพันธ์เชิงพหุคูณโดยพิจารณาค่า Variance Inflation Factor (VIF) และค่า Tolerance พบว่า ค่า VIF มีค่าอยู่ระหว่าง 1.730 – 2.929 ซึ่งน้อยกว่า 10 และค่า Tolerance อยู่ระหว่าง 0.341 – 0.578 ซึ่งมากกว่า 0.20 ตามแนวทางของ Hair et al. (2010)

จากนั้น ผู้วิจัยใช้การวิเคราะห์สมการเชิงโครงสร้าง (SEM) เพื่อตรวจสอบความสอดคล้องของโมเดลกับข้อมูลเชิงประจักษ์ จากการวิเคราะห์เบื้องต้น พบว่าโมเดลยังไม่อยู่ในเกณฑ์ที่ยอมรับได้ ดังนั้น ผู้วิจัยจึงดำเนินการปรับปรุงโมเดลโดยพิจารณาจากค่าดัชนีการปรับแก้โมเดล (Model Modification Indices: MI) และเนื่องจากตัวแปรแต่ละตัวแปรมีจำนวนข้อคำถามค่อนข้างมาก ผู้วิจัยจึงใช้วิธีการแบ่งข้อคำถามของแต่ละตัวแปรออกเป็น 2 ส่วน เท่า ๆ กัน และนำค่าเฉลี่ยของข้อคำถามในแต่ละส่วนมาใช้เป็นตัวแทนของตัวแปรสังเกต ตามแนวทางที่เสนอโดย Arbuckle (2012) จากนั้นจึงดำเนินการวิเคราะห์โมเดลอีกครั้ง ผลการวิเคราะห์พบว่า โมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุที่พัฒนาขึ้นมีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยมีค่าดัชนี

ความเหมาะสมของโมเดลดังนี้ ค่าไค-สแควร์สัมพัทธ์ (Chi-square/DF) เท่ากับ 1.894, ค่าดัชนีวัดความสอดคล้องสัมพันธ์ (CFI) เท่ากับ 0.989, ค่าดัชนีวัดระดับความสอดคล้องกลมกลืน (GFI) เท่ากับ 0.956, ค่าดัชนีวัดความสอดคล้องกลมกลืนสัมพันธ์ (NFI) เท่ากับ 0.978, ค่าดัชนีความคลาดเคลื่อนกำลังสองของการประเมินค่า (RMSEA) เท่ากับ 0.047, ดัชนีรากที่สองของค่าเฉลี่ยกำลังสองของความคลาดเคลื่อนมาตรฐาน (RMR) เท่ากับ 0.007 เมื่อพิจารณาค่าดัชนีความเหมาะสมของโมเดลทั้งหมดเปรียบเทียบกับเกณฑ์พิจารณาของ Hair et al. (2010) พบว่า โมเดลมีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์



รูปที่ 2 ผลการวิเคราะห์โมเดลด้วยสมการเชิงโครงสร้าง

ตารางที่ 2 ผลการทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐาน	เส้นทาง	Beta (β)	S.E.	C.R.	p-value	ผลการพิจารณา
H1	DL --> IB	0.670	0.320	2.260	0.024*	ยอมรับสมมติฐาน
H2	IB --> IP	0.919	0.065	16.597	0.000*	ยอมรับสมมติฐาน
H3	CSE*DL --> IB	0.585	0.148	3.862	0.000*	ยอมรับสมมติฐาน
H4	CTC*DL **-->** IB	-0.552	0.129	-4.268	0.000*	ปฏิเสธสมมติฐาน

* ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 2 ผลการทดสอบสมมติฐานแสดงรายละเอียดแยกตามเส้นทางอิทธิพลได้ดังนี้

H1: ความสามารถทางเทคโนโลยีดิจิทัล (DL) มีอิทธิพลเชิงบวกต่อพฤติกรรมการสร้างสรรค์นวัตกรรม (IB) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($\beta = 0.670$, $p < 0.05$) จึงยอมรับสมมติฐานที่ 1

H2: พฤติกรรมการสร้างสรรค์นวัตกรรม (IB) มีอิทธิพลเชิงบวกต่อผลการปฏิบัติงานเชิงนวัตกรรม (IP) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($\beta = 0.919$, $p < 0.05$) จึงยอมรับสมมติฐานที่ 2

H3: การรับรู้ความสามารถของตนเองเชิงสร้างสรรค์ (CSE) มีอิทธิพลเชิงบวกต่อความสัมพันธ์ระหว่างความสามารถทางเทคโนโลยีดิจิทัล (DL) และพฤติกรรมการสร้างสรรค์นวัตกรรม (IB) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($\beta = 0.585$, $p < 0.05$) จึงยอมรับสมมติฐานที่ 3

H4: ความมุ่งมั่นต่อการเปลี่ยนแปลง (CTC) มีอิทธิพลเชิงลบต่อความสัมพันธ์ระหว่างความสามารถทางเทคโนโลยีดิจิทัล (DL) และพฤติกรรมการสร้างสรรค์นวัตกรรม (IB) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($\beta = -0.552$, $p < 0.05$) โดยผลการวิเคราะห์มีทิศทางตรงกันข้ามกับสมมติฐานเดิมที่คาดการณ์ไว้ว่าเป็นอิทธิพลเชิงบวก จึงปฏิเสธสมมติฐานที่ 4

อภิปรายผลการวิจัย

จากผลการศึกษาเรื่องความสามารถทางเทคโนโลยีดิจิทัลและผลการปฏิบัติงานเชิงนวัตกรรมของพนักงานบัญชีบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานครและปริมณฑล สามารถอภิปรายผลตามวัตถุประสงค์การวิจัยได้ดังนี้

1. ผลการศึกษาระดับความสามารถทางเทคโนโลยีดิจิทัล พฤติกรรมการสร้างสรรค์นวัตกรรม ผลการปฏิบัติงานเชิงนวัตกรรม การรับรู้ความสามารถของตนเองเชิงสร้างสรรค์ และความมุ่งมั่นต่อการเปลี่ยนแปลง พบว่า โดยภาพรวมทุกตัวแปรมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก โดยตัวแปรที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดคือ ความมุ่งมั่นต่อการเปลี่ยนแปลง รองลงมาคือ ความสามารถทางเทคโนโลยีดิจิทัล และ พฤติกรรมการสร้างสรรค์นวัตกรรม ซึ่งสะท้อนว่าพนักงานสามารถใช้เทคโนโลยีและมีแนวโน้มในการคิดพัฒนางานอยู่ในระดับดี ในขณะที่ค่า S.D. ของทุกตัวแปรอยู่ในระดับต่ำ แสดงให้เห็นว่าความคิดเห็นของผู้ตอบมีความสอดคล้องกัน

2. ผลการศึกษาอิทธิพลของความสามารถทางเทคโนโลยีดิจิทัลที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการสร้างสรรค์นวัตกรรม พบว่า ความสามารถทางเทคโนโลยีดิจิทัลมีอิทธิพลเชิงบวกต่อพฤติกรรมการสร้างสรรค์นวัตกรรม จึงยอมรับสมมติฐานที่ 1 โดยสามารถอธิบายได้ว่าพนักงานบัญชีมีความสามารถในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการปฏิบัติงาน และวิเคราะห์ข้อมูลจากแหล่งข้อมูลดิจิทัล ซึ่งช่วยให้สามารถปรับปรุงกระบวนการทำงานเดิม คิดค้นวิธีการทำงานใหม่ และเสนอแนวคิดในการแก้ไขปัญหาได้อย่างมีประสิทธิภาพ ส่งผลให้เกิดพฤติกรรมการสร้างสรรค์นวัตกรรมในการทำงานมากยิ่งขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ Putra et al. (2023) ที่พบว่าความสามารถทางเทคโนโลยีดิจิทัลมีอิทธิพลเชิงบวกต่อพฤติกรรมการสร้างสรรค์นวัตกรรม

3. ผลการศึกษาอิทธิพลของพฤติกรรมการสร้างสรรค์นวัตกรรมที่ส่งผลต่อผลการปฏิบัติงานเชิงนวัตกรรม พบว่า พฤติกรรมการสร้างสรรค์นวัตกรรมมีอิทธิพลเชิงบวกต่อผลการปฏิบัติงานเชิงนวัตกรรม จึงยอมรับสมมติฐานที่ 2 โดยสามารถอธิบายได้ว่าพนักงานบัญชีมีการแสวงหาแนวคิดหรือวิธีการทำงานใหม่ ๆ และเสนอแนวทางในการปรับปรุงกระบวนการทำงานให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น รวมทั้งสามารถนำแนวคิดสร้างสรรค์มาประยุกต์ใช้ในการแก้ไขปัญหาและพัฒนาผลงานให้มีคุณภาพมากขึ้น ส่งผลให้เกิดผลงานใหม่หรือผลงานที่ได้รับการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง ซึ่งสะท้อนถึงผลการปฏิบัติงานเชิงนวัตกรรมที่เพิ่มสูงขึ้น สอดคล้องกับงานวิจัยของ Gupta et al. (2022) ที่พบว่าพฤติกรรมการสร้างสรรค์นวัตกรรมมีอิทธิพลเชิงบวกต่อผลการปฏิบัติงานเชิงนวัตกรรม โดยพนักงานแสวงหาและเสนอแนวทางการทำงานใหม่ ๆ ส่งผลให้เกิดการพัฒนาและปรับปรุงผลงานให้มีคุณภาพและประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น จึงทำให้ผลการปฏิบัติงานเชิงนวัตกรรมของพนักงานเพิ่มสูงขึ้น

4. ผลการศึกษาอิทธิพลของการรับรู้ความสามารถของตนเองเชิงสร้างสรรค์และความมุ่งมั่นต่อการเปลี่ยนแปลงที่มีผลต่อความสัมพันธ์ระหว่างความสามารถทางเทคโนโลยีดิจิทัลกับพฤติกรรมการสร้างสรรค์นวัตกรรม พบว่า การรับรู้ความสามารถของตนเองเชิงสร้างสรรค์มีอิทธิพลเชิงบวกต่อความสัมพันธ์ระหว่างความสามารถทางเทคโนโลยีดิจิทัลและพฤติกรรมการสร้างสรรค์นวัตกรรม จึงยอมรับสมมติฐานที่ 3 โดยสามารถอธิบายได้ว่าพนักงานบัญชีมีทั้งความสามารถทางเทคโนโลยีดิจิทัลและการรับรู้ความสามารถของตนเองเชิงสร้างสรรค์ในระดับสูง มีความมั่นใจในการนำเทคโนโลยีมาประยุกต์ใช้ในการคิดค้นแนวคิดใหม่และปรับปรุงกระบวนการทำงานให้มีประสิทธิภาพ ส่งผลให้แสดงพฤติกรรมการสร้างสรรค์นวัตกรรมมากยิ่งขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ Alshahrani et al. (2025) ที่ศึกษาความสัมพันธ์โดยตรงพบว่าการรับรู้ความสามารถของตนเองเชิงสร้างสรรค์มีอิทธิพลเชิงบวกต่อพฤติกรรมการสร้างสรรค์นวัตกรรม โดยช่วยเสริมความมั่นใจ แรงจูงใจ และความสามารถในการเผชิญความท้าทาย ส่งผลให้พนักงานแสดงพฤติกรรมการคิดค้นและพัฒนาแนวทางการทำงานใหม่ ๆ มากยิ่งขึ้น

ความมุ่งมั่นต่อการเปลี่ยนแปลงมีบทบาทเป็นตัวแปรกำกับเชิงลบต่อความสัมพันธ์ระหว่างความสามารถทางเทคโนโลยีดิจิทัลและพฤติกรรมการสร้างสรรค์นวัตกรรม จึงปฏิเสธสมมติฐานที่ 4 โดยผลการวิจัยแสดงให้เห็นว่า เมื่อพนักงานบัญชีมีความมุ่งมั่นต่อการเปลี่ยนแปลงสูง อิทธิพลของความสามารถทางเทคโนโลยีดิจิทัลที่มีต่อพฤติกรรมการสร้างสรรค์นวัตกรรมกลับลดลง สะท้อนให้เห็นว่าความมุ่งมั่นต่อการเปลี่ยนแปลงไม่ได้ส่งเสริมการสร้างสรรค์นวัตกรรมในทุกบริบทเสมอไป แต่บทบาทของตัวแปรดังกล่าวอาจขึ้นอยู่กับลักษณะงานและบริบทขององค์กร สำหรับบริบทของงานบัญชี การเปลี่ยนแปลงมักเกี่ยวข้องกับการปรับตัวให้สอดคล้องกับมาตรฐานการบัญชี กฎหมาย และระบบงานที่องค์กรกำหนดไว้ ดังนั้น พนักงานที่มีความมุ่งมั่นต่อการเปลี่ยนแปลงสูงอาจมุ่งเน้นการปฏิบัติตามแนวทางใหม่ที่องค์กรกำหนดอย่างถูกต้องและมีประสิทธิภาพ มากกว่าการทดลองหรือพัฒนาแนวทางการทำงานที่แตกต่างไปจากเดิม ส่งผลให้ความสามารถทางเทคโนโลยีดิจิทัลถูกนำไปใช้เพื่อสนับสนุนการปฏิบัติตามข้อกำหนดและการปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลง มากกว่าการสร้างสรรค์นวัตกรรมใหม่ ๆ นอกจากนี้ ในช่วงของการเปลี่ยนผ่านเทคโนโลยีใหม่ พนักงานอาจต้องใช้ทรัพยากรด้านเวลา และความสนใจไปกับการเรียนรู้และปรับตัวให้สามารถปฏิบัติงานภายใต้ระบบใหม่ได้อย่างถูกต้องก่อน ส่งผล

ให้ความสามารถทางเทคโนโลยีดิจิทัลที่มีอยู่ยังไม่ถูกนำไปใช้เพื่อการคิดค้นหรือพัฒนานวัตกรรมอย่างเต็มศักยภาพ จึงทำให้ความสัมพันธ์ระหว่างความสามารถทางเทคโนโลยีดิจิทัลและพฤติกรรมการสร้างสรรค์นวัตกรรมลดลงเมื่อระดับความมุ่งมั่นต่อการเปลี่ยนแปลงสูงขึ้น ซึ่งผลการศึกษานี้ไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ Nagella et al. (2024) ที่พบผลเชิงบวก ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากความแตกต่างของบริบทการทำงาน โดยงานวิจัยดังกล่าวศึกษาในบริบทที่พนักงานสามารถทดลองแนวคิดใหม่และปรับเปลี่ยนวิธีการทำงานได้อย่างยืดหยุ่น ขณะที่วิชาชีพบัญชีมีข้อกำหนดด้านมาตรฐาน และความถูกต้องของข้อมูลในระดับสูง ส่งผลให้ความมุ่งมั่นต่อการเปลี่ยนแปลงถูกแสดงออกผ่านการปฏิบัติตามแนวทางที่กำหนดมากกว่าการริเริ่มนวัตกรรม ผลการวิจัยครั้งนี้จึงชี้ให้เห็นว่า ความมุ่งมั่นต่อการเปลี่ยนแปลงอาจไม่ได้ทำหน้าที่เป็นปัจจัยส่งเสริมการสร้างสรรค์นวัตกรรมเสมอไป แต่บทบาทของตัวแปรดังกล่าวอาจแตกต่างกันไปตามลักษณะงานและบริบทของวิชาชีพ

สรุปผลการวิจัย

ผลการวิจัยครั้งนี้สะท้อนให้เห็นว่า ความสามารถทางเทคโนโลยีดิจิทัลเป็นปัจจัยสำคัญที่ช่วยส่งเสริมพฤติกรรมการสร้างสรรค์นวัตกรรม และนำไปสู่การยกระดับผลการปฏิบัติงานเชิงนวัตกรรมของพนักงานบัญชี โดยบทบาทของปัจจัยภายในบุคคลมีความสำคัญต่อการแปลงศักยภาพด้านเทคโนโลยีให้เกิดผลลัพธ์เชิงนวัตกรรมอย่างเป็นรูปธรรม กล่าวคือ การรับรู้ความสามารถของตนเองเชิงสร้างสรรค์ช่วยเสริมให้พนักงานสามารถนำความรู้และทักษะด้านดิจิทัลไปประยุกต์ใช้เพื่อพัฒนาแนวคิดและวิธีการทำงานใหม่ได้มากขึ้น ขณะที่ความมุ่งมั่นต่อการเปลี่ยนแปลงกลับมีบทบาทกำกับเชิงลบต่อความสัมพันธ์ดังกล่าว ซึ่งเป็นข้อค้นพบที่แตกต่างจากข้อคาดการณ์เดิม และชี้ให้เห็นว่าในบริบทของงานบัญชีที่ต้องดำเนินงานภายใต้ข้อกำหนดด้านมาตรฐาน และความถูกต้อง ความมุ่งมั่นต่อการเปลี่ยนแปลงอาจถูกแสดงออกผ่านการปรับตัวและการปฏิบัติตามแนวทางที่กำหนด มากกว่าการริเริ่มแนวคิดใหม่หรือการสร้างสรรค์นวัตกรรม ซึ่งผลการวิจัยแสดงให้เห็นว่าบทบาทของปัจจัยด้านจิตวิทยาอาจแตกต่างกันไปตามลักษณะงานและบริบทของวิชาชีพ

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1. องค์กรควรพัฒนาโครงการหรือหลักสูตรส่งเสริมความสามารถทางเทคโนโลยีดิจิทัลสำหรับพนักงานบัญชีอย่างต่อเนื่อง โดยเน้นทักษะการใช้ระบบบัญชีดิจิทัล และการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานและสนับสนุนการสร้างสรรค์นวัตกรรม

2. องค์กรควรส่งเสริมการรับรู้ความสามารถของตนเองเชิงสร้างสรรค์ผ่านกิจกรรมการพัฒนาบุคลากร เช่น การให้คำปรึกษา การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ และการเปิดโอกาสให้พนักงานมีส่วนร่วมในการเสนอแนวคิดใหม่ เพื่อสร้างความมั่นใจในการคิดและพัฒนาวิธีการทำงานที่สร้างสรรค์

3. ผู้บริหารควรออกแบบกระบวนการบริหารการเปลี่ยนแปลง (Change Management) ให้สอดคล้องกับลักษณะงานบัญชี โดยควบคู่ระหว่างการปรับตัวต่อเทคโนโลยีใหม่กับการรักษามาตรฐาน ความถูกต้อง และข้อกำหนดทางวิชาชีพ เพื่อไม่ให้การเปลี่ยนแปลงส่งผลกระทบต่อความสามารถในการสร้างสรรค์นวัตกรรมของพนักงาน

4. องค์กรควรสร้างสภาพแวดล้อมการทำงานที่สนับสนุนการเรียนรู้ การทดลองแนวทางการทำงานใหม่ และการแลกเปลี่ยนองค์ความรู้ เพื่อส่งเสริมพฤติกรรมการสร้างสรรค์นวัตกรรมและยกระดับผลการปฏิบัติงานเชิงนวัตกรรมของพนักงานบัญชี

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. การศึกษาครั้งต่อไปควรขยายขอบเขตกลุ่มตัวอย่างไปยังพนักงานบัญชีในพื้นที่อื่น ๆ เพื่อเปรียบเทียบความเหมือนและความแตกต่างระหว่างพื้นที่ ซึ่งจะช่วยให้ได้ข้อมูลที่หลากหลายและสามารถนำไปใช้เป็นแนวทางในการวางแผนและบริหารองค์กรให้เหมาะสมกับบริบทของแต่ละพื้นที่มากยิ่งขึ้น

2. การศึกษาครั้งต่อไปควรขยายขอบเขตกลุ่มตัวอย่างไปยังบุคลากรในสายอาชีพอื่น เพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของปัจจัยที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการสร้างสรรค์นวัตกรรมในบริบทการทำงานที่แตกต่างกัน ซึ่งจะช่วยเพิ่มความครอบคลุมและความสามารถในการอ้างอิงผลการวิจัยในวงกว้างมากยิ่งขึ้น

3. จากผลการวิจัยที่พบว่า ความมุ่งมั่นต่อการเปลี่ยนแปลง ซึ่งทำหน้าที่เป็นตัวแปรกำกับและมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับสูง แต่กลับมีอิทธิพลเชิงลบต่อความสัมพันธ์ระหว่างความสามารถทางเทคโนโลยีดิจิทัลและพฤติกรรมการสร้างสรรค์นวัตกรรม ซึ่งไม่สอดคล้องกับงานวิจัยที่ผ่านมา ดังนั้น การวิจัยในอนาคตอาจพิจารณาศึกษาความมุ่งมั่นต่อการเปลี่ยนแปลงในบทบาทของตัวแปรอิสระ หรือทดสอบซ้ำในบริบทที่แตกต่างกัน เพื่อยืนยันผลการวิจัยและทำความเข้าใจบทบาทของตัวแปรดังกล่าวให้ชัดเจนมากยิ่งขึ้น

4. การวิจัยในอนาคตอาจศึกษาเปรียบเทียบความมุ่งมั่นต่อการเปลี่ยนแปลงของพนักงานบัญชีในแต่ละช่วงวัย เช่น Generation X, Generation Y และ Generation Z เพื่อวิเคราะห์ความแตกต่างด้านประสบการณ์การทำงาน มุมมองต่อเทคโนโลยี และทัศนคติต่อการเปลี่ยนแปลง ที่อาจส่งผลต่อพฤติกรรมการสร้างสรรค์นวัตกรรมในงานบัญชีที่แตกต่างกัน

5. ควรใช้การวิจัยแบบตามยาว (Longitudinal Study) เพื่อศึกษาการเปลี่ยนแปลงของความสามารถทางเทคโนโลยีดิจิทัล พฤติกรรมการสร้างสรรค์นวัตกรรม และผลการปฏิบัติงานเชิงนวัตกรรมในแต่ละช่วงเวลา ซึ่งจะช่วยยืนยันความสัมพันธ์เชิงเหตุและผลของตัวแปรได้ชัดเจนยิ่งขึ้น

6. ควรเพิ่มตัวแปรอื่นที่อาจมีบทบาทสำคัญในแบบจำลอง เช่น ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรม วัฒนธรรมองค์กร หรือการสนับสนุนจากองค์กร เพื่อขยายองค์ความรู้และเพิ่มความสามารถในการอธิบายพฤติกรรมการสร้างสรรค์นวัตกรรมได้อย่างครอบคลุมมากยิ่งขึ้น

ข้อจำกัดในการวิจัย

1. การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาแบบภาคตัดขวาง (Cross-sectional Study) ซึ่งเก็บรวบรวมข้อมูลในช่วงเวลาเดียว จึงสามารถอธิบายความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรได้ แต่ไม่สามารถยืนยันความเป็นเหตุเป็นผลของความสัมพันธ์ได้อย่างชัดเจน

2. การเก็บรวบรวมข้อมูลใช้แบบสอบถามที่ผู้ตอบประเมินตนเอง (Self-report Questionnaire) ซึ่งอาจได้รับอิทธิพลจากอคติในการตอบแบบสอบถาม หรือการประเมินตนเองสูงหรือต่ำกว่าความเป็นจริง

3. การเลือกกลุ่มตัวอย่างใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง (Purposive Sampling) และศึกษาเฉพาะพนักงานบัญชีบริษัทเอกชนในกรุงเทพมหานครและปริมณฑล จึงอาจมีข้อจำกัดในการนำผลการวิจัยไปอ้างอิงหรือสรุปผลกับพนักงานบัญชีในบริบทอื่นหรือวิชาชีพอื่น

เอกสารอ้างอิง

กลุ่มแอดวานซ์ รีเสิร์ช. (29 กันยายน 2565). *เทคโนโลยีที่มีบทบาทต่อการทำงานของนักบัญชี.* https://www.ar.co.th/kp/th/656

จารุวรรณ แซ่เต้า. (2564). *ความสัมพันธ์ระหว่างทักษะวิชาชีพบัญชีในยุคดิจิทัลกับความสำเร็จในการทำงานของผู้บริหารฝ่ายบัญชีบริษัทจดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย.* [วิทยานิพนธ์บัญชีมหาบัณฑิต]. มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.

จิระพร เนตรนุช. (2565). ผลกระทบจากการเปลี่ยนแปลงเทคโนโลยีที่มีต่อการพัฒนานักบัญชี ยุคดิจิทัล. *วารสารมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชพฤกษ์, 8*(1), 1-18.

ชนาพร เลิกเปลี่ยน และชวนชื่น อัคคะวณิชชา. (2566). ปัจจัยเหตุและผลของพฤติกรรมสร้างสรรค์นวัตกรรมของพนักงานธนาคารออมสินภาค 5. *วารสารบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม, 18*(1), 20-31.

ธิดา แซ่ชั้น และทัศนีย์ หมอสอน. (2559). การรู้ดิจิทัล: นิยาม องค์ประกอบ และสถานการณ์ในปัจจุบัน. *วารสารสารสนเทศศาสตร์, 34*(4), 116-145.

บุรณิน รัตนสมบัติ. (15 มกราคม 2568). *LIFE & HEALTH: ธุรกิจจะรับมือกับสภาวะทางเศรษฐกิจในปี 2025 อย่างไร.* https://www.naewna.com/lady/853257

ประเวช ชุ่มเกสรกูลกิจ และศจีมาจ ณ วิเชียร. (2561). พฤติกรรมสร้างนวัตกรรมในการทำงาน: แนวคิด ปัจจัยเชิงสาเหตุ ความท้าทาย. *วารสารพฤติกรรมศาสตร์เพื่อการพัฒนา, 10(1),* 25-41.

ประสพชัย พสุนนท์. (2555). *การวิจัยการตลาด.*บริษัท สำนักพิมพ์ท้อป จำกัด.

พิชญาพร พีรพันธ์ และวิโรจน์ เจษฎาลักษณ์. (2562). อิทธิพลของบรรยากาศการมอบอำนาจในการทำงานและการรับรู้ความมีอำนาจในการทำงานที่มีผลต่อผลการปฏิบัติงานเชิงนวัตกรรมของอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏอุตรดิตถ์. *วารสารวิชาการ Veridian E-Journal, Silpakorn University สาขามนุษยศาสตร์ สังคมศาสตร์ และศิลปะ, 12*(5), 778-797.

พิชญาพร พีรพันธุ์. (2565). *ศักยภาพความคิดสร้างสรรค์เชิงนวัตกรรม ของบุคลากรสายวิชาการมหาวิทยาลัยราชภัฏภาคเหนือ เพื่อผลการปฏิบัติงานเชิงนวัตกรรม.* [วิทยานิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต, มหาวิทยาลัยศิลปากร].

ภควัต สงวนจีน. (2565). *อิทธิพลของการรับรู้วัฒนธรรมองค์กรเชิงสร้างสรรค์ที่ส่งผลต่อผลการปฏิบัติงานเชิงนวัตกรรมของพนักงานขาย เขตพื้นที่กรุงเทพมหานคร ตามบทบาทของการรับรู้ การควบคุมพฤติกรรม และการรับรู้การสนับสนุนทางสังคม*. [วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยศิลปากร]

วัชกานต์ กล่อมแก้ว. (2566). *ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการทำงานเชิงนวัตกรรมของประชากร กลุ่มเจเนอเรชันวายในประเทศไทย.* [วิทยานิพนธ์การจัดการมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยมหิดล].

สุภาพรรณ อนุตรกุล. (25 พฤศจิกายน 2564). *ทักษะความเข้าใจและใช้เทคโนโลยีดิจิทัล (Digital literacy).* https://erp.mju.ac.th/acticleDetail.aspx?qid=1246

Alshahrani, M. A., Yaqub, M. Z., Ali, M., El Hakimi, I., & Salam, M. A. (2025). Could entrepreneurial leadership promote employees' IWB? The roles of intrinsic motivation, creative self-efficacy and firms' innovation climate. *International Journal of Innovation Science.* http://doi.org/10.1108/IJIS-08-2024-0211

Arbuckle, J. L. (2012). *IBM SPSS Amos 21 Users Guide.* Chicago, IL: IBM Software Group.

Bagozzi, R., & Yi, Y. (1988). On the evaluation of structural equation models. *Journal of the Academy of Marketing Science, 16,* 74-94. https://doi.org/10.1007/BF02723327

Bandura, A. (1997). *Self-efficacy: The exercise of control*. New York: Freeman.

Baron, R., & Kenny, D. (1986). The Moderator-mediator variable distinction in social psychological research: Conceptual, Strategic, and Statistical Considerations. *Journal of Personality and Social Psychology, 51*, 1173-1182. https://doi.org/10.1037/0022-3514.51.6.1173

Cochran, W. G. (1977). *Sampling Techniques.* (3rd ed.). New York: John Wiley and Sons Inc.

Cronbach, L. J. (1951). Coefficient alpha and the internal structure of tests. *Psychometrika, 16*(3), 297-334.

Dewanto, W., Syarifudin, E., & Hidayat, S. (2024). The Effect of Digital Literacy, Innovative Behavior, and Interpersonal Communication on Teachers Performance at Madrasah Aliyah. Ideguru: *Journal Karya Ilmiah Guru, 9*(2), 836-844. https://doi.org/10.51169/ideguru.v9i2.958

Foks, M. (2015). *Antecedents of commitment to change: A study about the contribution of change related variables, individual variables, communication variables and work-relationships to employees' commitment to organizational change*. [Master's thesis]. University of Twente.

Fornell, C., & Larcker, D. F. (1981). Structural Equation Models with Unobservable Variables and Measurement Error: Algebra and Statistics. *Journal of Marketing Research, 18*(3), 382-388. https://doi.org/10.2307/3150980

Gupta, S., Nawaz, N., Tripathi, A., Arif Chaudhry, S., & Agrawal, K. (2022). Impact of Inclusive Leadership on Innovation Performance During Coronavirus Disease 2019 Outbreak: Mediating Role of Employee Innovation Behavior and Moderating Role of Psychological Empowerment. *Frontiers in Psychology,* 13, 811330. https://doi.org/10.3389/fpsyg.2022.811330

Hair, J.F., Black, W. C., Babin, B. J., & Anderson, R. E. (2010). *Multivariate Data Analysis*. New Jersey: Pearson Education.

Herscovitch, L., & Meyer, J. P. (2002). Commitment to organizational change: Extension of a three-component model. *Journal of Applied Psychology, 87*(3), 474–487. https://doi.org/10.1037/0021-9010.87.3.474

Hinkle, D. E., Wiersma, W., & Jurs, S. G. (1998). *Applied Statistics for the Behavioral Sciences* (4th ed.). Houghton Mifflin.

Jiang, S., Wang, J., Zhang, R., & Liu, O. (2023). Innovation climate for individual motivation and innovation performance: Is innovative behavior a missing link? *Journal of Innovation & Knowledge, 8*(4). https://doi.org/10.1016/j.jik.2023.100440

Jun, K., & Lee, J. (2023). Transformational leadership and followers' innovative behavior: Roles of commitment to change and organizational support for creativity. *Behavioral Sciences, 13*(4), 320. https://doi.org/10.3390/bs13040320

Karadeniz, B., Erzurum, E., Akcan, A. F., & Zaim, S. (2021). Intrinsic motivation and innovative behavior: The mediating role of creative self-efficacy. *European Proceedings of Social and Behavioural Sciences*. https://doi.org/10.15405/epsbs.2021.12.04.14

Kenny, D. A., & Judd, C. M. (1984). Estimating the nonlinear and interactive effects of latent variables. *Psychological Bulletin, 96*(1), 201-210. https://doi.org/10.1037/0033-2909.96.1.201

Meyer, J. P., & Allen, N. J. (1991). A three-component conceptualization of organizational commitment. *Human Resource Management Review, 1*(1), 61-89. https://doi.org/10.1016/1053-4822(91)90011-Z

Marsh, H. W., Wen, Z., & Hau, K.-T. (2004). Structural Equation Models of Latent Interactions: Evaluation of Alternative Estimation Strategies and Indicator Construction. *Psychological Methods, 9*(3), 275-300. https://doi.org/10.1037/1082-989X.9.3.275

Muawanah, U., Marini, A., & Sarifah, I. (2024). The interconnection between digital literacy, artificial intelligence, and the use of E-learning applications in enhancing the sustainability of regional languages: Evidence from Indonesia. *Social Sciences & Humanities Open, 10,* 101169. https://doi.org/10.1016/j.ssaho.2024.101169

Nagella, V. R., Mehta, P., Kumar, M. S., Saxena, S. K., Mohanadasan, T., Saikia, B., & Reddy, K. S. (2024). Transactional leadership and followers' innovative behavior: Roles of commitment to change and organizational support for creativity. *Migration Letters, 21*(5S), 679–691.

Nikou, S., De Reuver, M., & Mahboob Kanafi, M. (2022). Workplace literacy skills—how information and digital literacy affect adoption of digital technology. *Journal of Documentation, 78*(7), 371-391. https://doi.org/10.1108/jd-12-2021-0241

Pilav-Velić, A., Černe, M., Trkman, P., Wong, S. I., & Abaz, A. K. (2021). Digital or Innovative: understanding "Digital Literacy – Practice – Innovative Behavior" Chain. *South East European Journal of Economics and Business, 16*(1), 107-119. https://doi.org/10.2478/jeb-2021-0009

Putra, I., Syahrul, L., & Yulihasri. (2023). The effect of digital literacy and transformational leadership on employee performance mediated by innovative behavior at the Padang city population and civil registration service. *Journal of Management, 12*(6), 5015-5022.

Radian, N. N., & Mangundjaya, W. L. (2019). Individual readiness for change as mediator between transformational leadership and commitment affective to change. *Jurnal Manajemen Aset Infrastruktur & Fasilitas, 3*(1), 39-48.

Tierney, P., & Farmer, S. M. (2002). Creative self-efficacy: Its potential antecedents and relationship to creative performance. *Academy of Management journal, 45*(6), 1137-1148.

Venkatesan, S. (2023). *Digital Literacy in People with Disabilities: An Overview and Narrative Review*. https://doi.org/10.32388/rl2fyy.2