



# วารสาร นาคบุตรปริทรรศน์ Nakkhat Paritat Journal

ISSN 3027-7779 (Online)

ปีที่ 17 ฉบับที่ 2 พฤษภาคม - สิงหาคม 2568 Vol. 17 No. 2 May - August 2025

สถาบันวิจัยและพัฒนา มหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช 1 หมู่ 4 ต.ท่าจิว อ.เมือง จ.นครศรีธรรมราช 80280  
Research and development institute Nakhon Si Thammarat Rajabhat University 1 Moo 4, Tha Ngio, Mueang, Nakhon Si Thammarat 80280

Received: May 23, 2024

Revised: August 7, 2025

Accepted: August 14, 2025

การเรียนรู้ดิจิทัลผ่านการขับเคลื่อนงานเชิงสร้างสรรค์ของบุคลากรสายสนับสนุน  
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิ

Digital learning through creative work promotion of support personnel  
Rajamangala University of Technology Suvarnabhumi

สุธาทิพย์ เลิศวิวัฒน์ชัยพร\*

คณะบริหารธุรกิจและเทคโนโลยีสารสนเทศ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิ

วิโรจน์ เจษฎาลักษณ์

คณะการจัดการ มหาวิทยาลัยศิลปากร

\*ผู้ประสานงานหลัก (Corresponding Author) E-mail: suthathip.kibkae@gmail.com

Sutathip Lerdwiwatchaiyaporn\*

Faculty of Business Administration and Information Technology, Rajamangala University of Technology Suvarnabhumi

Viroj Jadesadalug

Faculty of Management Science, Silpakorn University

## บทคัดย่อ

งานวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์หลัก 3 ประการ คือ 1) เพื่อศึกษาการมีทักษะความรู้ดิจิทัลที่มีอิทธิพลเชิงบวกต่อการปฏิบัติงานเชิงสร้างสรรค์ของบุคลากรสายสนับสนุน 2) เพื่อศึกษาการพัฒนาบุคลิกภาพเชิงรุกในบทบาทตัวแปรแทรกในความสัมพันธ์ระหว่างการเรียนรู้ดิจิทัลกับพฤติกรรมสร้างสรรค์นวัตกรรมในการทำงาน และ 3) เพื่อศึกษาองค์ประกอบของบรรยากาศที่เอื้อต่อการสร้างนวัตกรรมองค์กรในบทบาทตัวแปรแทรกในความสัมพันธ์ระหว่างการเรียนรู้ดิจิทัลกับพฤติกรรมสร้างสรรค์นวัตกรรมในการทำงาน การวิจัยนี้ใช้ระเบียบวิธีเชิงปริมาณ โดยเก็บรวบรวมข้อมูลจากบุคลากรสายสนับสนุน จำนวนทั้งสิ้น 100 คน การวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน รวมถึงการวิเคราะห์เชิงอนุมานด้วยการวิเคราะห์การถดถอยอย่างง่าย

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณ พบว่า 1) ทักษะความรู้ดิจิทัล มีอิทธิพลเชิงบวกต่อการปฏิบัติงานเชิงสร้างสรรค์ของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ 2) บุคลิกภาพเชิงรุก ปรากฏบทบาทเป็นตัวแปรแทรกในความสัมพันธ์ระหว่างการเรียนรู้ดิจิทัลกับพฤติกรรมสร้างสรรค์นวัตกรรมในการทำงาน และ 3) บรรยากาศการสร้างนวัตกรรมในองค์กร มีบทบาทเป็นตัวแปรแทรกในความสัมพันธ์ระหว่างการเรียนรู้ดิจิทัลกับพฤติกรรมสร้างสรรค์นวัตกรรมในการทำงาน โดยสะท้อนให้เห็นว่าองค์กรที่มีสภาพแวดล้อมที่ส่งเสริมการคิดริเริ่มและสนับสนุนการทดลองสิ่งใหม่ โดยผลการวิเคราะห์ทั้งหมดมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001

**คำสำคัญ:** ทักษะความรู้ดิจิทัล; บุคลิกภาพเชิงรุก; บรรยากาศการสร้างนวัตกรรม; การดำเนินงานเชิงสร้างสรรค์

## Abstract

This research aimed to achieve three primary objectives: 1) to investigate the positive influence of digital literacy on the creative work performance of academic support personnel, 2) to examine the development of proactive personality as a mediating variable in the relationship between digital learning and innovative work behavior, 3) to analyze the components of an innovation-supportive organizational climate as a mediating variable in the relationship between digital learning and innovative work behavior. This research used a quantitative research methodology by collecting data from 100 academic support personnel of Suvarnabhumi Rajamangala University of Technology. The questionnaire was reviewed for content validity by experts. Data were analyzed using descriptive statistics including percentage, mean, and standard deviation, and inferential analysis using simple regression analysis.

The results of the quantitative data analysis found that 1) digital literacy skills have a positive influence on the creative performance of academic support personnel, whereby personnel with high levels of digital literacy skills are more likely to be able to apply digital knowledge and tools to create new work. 2) proactive personality appears to play an intervening role in the relationship between digital learning and innovative work behavior. Personnel with proactive personality traits can apply the knowledge and skills gained from digital learning to further develop innovative work initiatives, and 3) organizational innovation climate plays a role as an intervening variable in the relationship between digital learning and innovative behavior at work, reflecting that organizations have an environment that promotes initiative and supports experimentation. All analysis results are statistically significant at the .001 level.

**Keywords:** Digital Competence; Proactive Personality; Innovation Climate; Creative Performance



## บทนำ

การเปลี่ยนผ่านสู่ยุคดิจิทัล (Digital Transformation) ถือเป็นวาระสำคัญของโลกที่สอดคล้องกับเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน (SDGs) โดยเฉพาะเป้าหมายที่ 9 ด้านอุตสาหกรรม นวัตกรรมและโครงสร้างพื้นฐาน และเป้าหมายที่ 4 ด้านการศึกษาที่เท่าเทียม (Alamoush, Ballini & Ölçer, 2021) สำหรับประเทศไทยยุทธศาสตร์ 4.0 นับเป็นนโยบายหลักในการเตรียมความพร้อมรับมือกับการเปลี่ยนแปลงและการแข่งขันในระดับโลก (National Science and Technology Development Agency, 2021) การเปลี่ยนแปลงจึงมีใช้ทางเลือกแต่เป็นสิ่งจำเป็นเพื่อรักษาขีดความสามารถในการแข่งขัน (Jabri & Jabri, 2022) โดยเทคโนโลยีดิจิทัลทำหน้าที่เป็นกลไกขับเคลื่อนในการปรับเปลี่ยนโครงสร้าง กระบวนการทำงานและรูปแบบความคิดที่ส่งผลต่อรูปแบบธุรกิจในการสร้างคุณค่าใหม่ (Wessel, Baiyere, Ologeanu-Taddei, Cha & Blegind-Jensen, 2021) ซึ่งต้องอาศัยความสามารถการปรับทรัพยากรให้ทันต่อสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลง (Kapoor & Teece, 2021) การเปลี่ยนแปลงนี้เป็นกระบวนการต่อเนื่องที่ต้องอาศัยวัฒนธรรมองค์กร เทคโนโลยีและการมีส่วนร่วมของบุคลากร (Karasvirta & Teerikangas, 2022) ในองค์กรที่เปิดรับการเรียนรู้และการเปลี่ยนแปลงจะสามารถดึงดูดและรักษาทรัพยากรมนุษย์ได้ดีกว่า (Beus, Solomon, Taylor & Esken, 2020) องค์กรที่สามารถปรับตัวได้สำเร็จมักโดดเด่นด้วยความสามารถในการสร้างนวัตกรรมและการสื่อสารอย่างมีประสิทธิภาพ (Burke, 2020) การพัฒนาในยุคดิจิทัลสะท้อนให้เห็นว่ามูลค่าทางเศรษฐกิจขององค์กรชั้นนำ ส่วนใหญ่เกิดจากการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีดิจิทัลอย่างเป็นระบบ ส่งผลให้เกิดการเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจและสังคมอย่างมีนัยสำคัญ ประเทศไทยจึงต้องก้าวเข้าสู่สังคมดิจิทัลอย่างเป็นรูปธรรม โดยมีสถาบันอุดมศึกษาที่ทำหน้าที่เป็นแหล่งสร้างองค์ความรู้และผลิตทรัพยากรมนุษย์คุณภาพสูง (Songsivilai, 2023) ที่มีบทบาทเชิงยุทธศาสตร์ในการสนับสนุนการเปลี่ยนผ่านด้านการจัดการศึกษา การวิจัยและการสร้างนวัตกรรม ที่ตอบสนองต่อพลวัตทางเทคโนโลยีในศตวรรษที่ 21 มหาวิทยาลัยยุคใหม่จึงไม่จำกัดพื้นที่หรือเวลาในการเรียนรู้ เนื่องจากการเรียนรู้สามารถเกิดขึ้นได้ทุกที่ผ่านระบบออนไลน์ องค์ความรู้สามารถเข้าถึงและเก็บรักษาได้ (Sachs, 2022) อย่างไรก็ตาม การเปลี่ยนผ่านนี้ไม่ใช่เพียงการนำเทคโนโลยีมาใช้แต่เกี่ยวข้องกับการปรับโครงสร้างองค์กร วัฒนธรรมการทำงานและระบบแรงจูงใจภายในมหาวิทยาลัยที่มีความซับซ้อนอย่างมาก การสร้างความตระหนักร่วมถึงความจำเป็นในการเปลี่ยนแปลงจะช่วยให้มหาวิทยาลัยสามารถสานพลังภายใน เพื่อตอบสนองต่อความท้าทายใหม่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ (Santiprabhob, 2020) แม้กระนั้น การเปลี่ยนแปลงไม่ใช่เรื่องง่ายเนื่องจากบุคลากรต้องละทิ้งสิ่งที่คุ้นเคยและเผชิญความไม่แน่นอน จึงอาจเกิดความวิตกกังวลต่อผลลัพธ์และคาดการณ์ในแง่ลบว่าการเปลี่ยนแปลงอาจล้มเหลวหากขัดแย้งกับกระบวนการเดิม (Endrejat, Klonek, Müller-Frommeyer, & Kauffeld, 2021)

ปัจจุบันมหาวิทยาลัยไทยอยู่ระหว่างกระบวนการเปลี่ยนบทบาทตามยุทธศาสตร์ชาติและนโยบายระดับประเทศเพื่อก้าวสู่ “มหาวิทยาลัยดิจิทัล” ที่ครอบคลุมโครงสร้าง วัฒนธรรมและกระบวนการทำงาน โดยอาศัยเทคโนโลยีที่เหมาะสมสู่ระบบงานที่มีประสิทธิภาพและการพัฒนาทักษะดิจิทัลของบุคลากรทุกระดับ (Sribunditmongkol, 2023) อย่างไรก็ตาม อุปสรรคเชิงโครงสร้าง เช่น ระบบบริหารแบบลำดับชั้น การขาดความสอดคล้องของวิสัยทัศน์และกลยุทธ์ รวมถึงการบูรณาการหน่วยงานที่จำกัด ยังคงเป็นความท้าทายสำคัญ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิ (RMUTSB) เป็นตัวอย่างของการเปลี่ยนผ่านสู่ยุคดิจิทัล ภายใต้โครงการ “RMUTSB Smart Office” ที่มุ่งยกระดับการบริหารจัดการภายในด้วยเทคโนโลยี เช่น ระบบสารบรรณอิเล็กทรอนิกส์ Google Workspace และระบบฐานข้อมูล พร้อมการอบรมทักษะดิจิทัลให้กับบุคลากรสายสนับสนุนที่ครอบคลุมทั้งด้านการจัดการเอกสารออนไลน์ ความปลอดภัยไซเบอร์และการวิเคราะห์ข้อมูลเบื้องต้น ส่งผลให้เกิดการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ ลดขั้นตอนซ้ำซ้อนและพัฒนาองค์ความรู้ภายในองค์กร แม้จะมีความพยายามในการพัฒนาทักษะดิจิทัล แต่ยังมีข้อท้าทาย เช่น หลักสูตรอบรมไม่เฉพาะเจาะจงตามลักษณะงาน ขาดระบบประเมินสมรรถนะดิจิทัลอย่างต่อเนื่องและโครงสร้างมหาวิทยาลัยที่ซับซ้อนนับเป็นอุปสรรคต่อการเปลี่ยนแปลง นอกจากนี้ ปัจจัยสำคัญ

ที่ส่งเสริมการดำเนินงานเชิงสร้างสรรค์ ได้แก่ ทักษะความรู้ดิจิทัล (Digital Competence) บุคลิกภาพเชิงรุก (Proactive Personality) และบรรยากาศนวัตกรรม (Innovative Climate) ซึ่งจะส่งเสริมการริเริ่มและสร้างนวัตกรรมในองค์กร ภายใต้ความท้าทายดังกล่าว การเรียนรู้ดิจิทัลจึงทำหน้าที่เป็นกลไกสำคัญในการขับเคลื่อนพฤติกรรมเชิงสร้างสรรค์ของบุคลากรสายสนับสนุน ส่งเสริมการเปลี่ยนแปลงภายในมหาวิทยาลัยสู่ผลการดำเนินงานเชิงสร้างสรรค์ ผู้วิจัยจึงมุ่งศึกษาเรื่อง การเรียนรู้ดิจิทัลผ่านการขับเคลื่อนงานเชิงสร้างสรรค์ของบุคลากรสายสนับสนุนที่จะช่วยให้มหาวิทยาลัยรักษาความสามารถในการแข่งขันและรองรับการเปลี่ยนแปลงได้อย่างยั่งยืน

### วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาการมีทักษะความรู้ดิจิทัลที่มีอิทธิพลเชิงบวกต่อการปฏิบัติงานเชิงสร้างสรรค์ของบุคลากร
2. เพื่อศึกษาการพัฒนาบุคลิกภาพเชิงรุกในบทบาทตัวแปรแทรกในความสัมพันธ์ระหว่างการเรียนรู้ดิจิทัลกับพฤติกรรมสร้างสรรค์นวัตกรรมในการทำงาน
3. เพื่อศึกษาองค์ประกอบของบรรยากาศที่เอื้อต่อการสร้างนวัตกรรมองค์กรในบทบาทตัวแปรแทรกในความสัมพันธ์ระหว่างการเรียนรู้ดิจิทัลกับพฤติกรรมสร้างสรรค์นวัตกรรมในการทำงาน

### สมมติฐานการวิจัย

- H1: การมีทักษะความรู้ดิจิทัลที่มีอิทธิพลเชิงบวกต่อการปฏิบัติงานเชิงสร้างสรรค์ของบุคลากร
- H2: บุคลิกภาพเชิงรุกในบทบาทตัวแปรแทรกมีผลเชิงบวกในความสัมพันธ์ระหว่างการเรียนรู้ดิจิทัลกับพฤติกรรมสร้างสรรค์นวัตกรรมในการทำงาน
- H3: บรรยากาศการสร้างนวัตกรรมในองค์กรในบทบาทตัวแปรแทรกมีผลเชิงบวกในความสัมพันธ์ระหว่างการเรียนรู้ดิจิทัลกับพฤติกรรมสร้างสรรค์นวัตกรรมในการทำงาน

### ระเบียบวิธีการวิจัย

#### ประชากร

พนักงานสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิ จาก 6 คณะ ประกอบด้วย

- 1) คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม จำนวน 20 คน
- 2) คณะเทคโนโลยีการเกษตรและอุตสาหกรรมเกษตร จำนวน 12 คน
- 3) คณะบริหารธุรกิจและเทคโนโลยีสารสนเทศ จำนวน 85 คน
- 4) คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี จำนวน 24 คน
- 5) คณะวิศวกรรมศาสตร์และสถาปัตยกรรมศาสตร์ จำนวน 30 คน
- 6) คณะศิลปกรรมศาสตร์ จำนวน 45 คน

และจาก 4 สำนักงาน ประกอบด้วย

- 1) สำนักงานอธิการบดี คือ (1.1) กองกลาง จำนวน 56 คน (1.2) กองคลัง จำนวน 37 คน (1.3) กองบริหารงานบุคคล จำนวน 26 คน (1.4) กองพัฒนานักศึกษา จำนวน 30 คน (1.5) กองนโยบายและแผนจำนวน 28 คน (1.6) กองบริหารทรัพยากรมนุษย์ จำนวน 26 คน (1.7) กองบริหารทรัพยากรสุพรรณบุรี จำนวน 30 คน
- 2) สำนักงานส่งเสริมวิชาการและงานทะเบียน จำนวน 46 คน
- 3) สำนักงานวิทยบริการและเทคโนโลยีสารสนเทศ จำนวน 12 คน
- 4) สถาบันวิจัยและพัฒนา จำนวน 25 คน

รวมทั้งสิ้น จำนวน 532 คน

#### กลุ่มตัวอย่าง

ใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง (Purposive Sampling) โดยใช้สูตรของ ทาโรยามาเน่ Yamane (1973) ที่ระดับความเชื่อมั่นที่ร้อยละ 95 และค่าความคลาดเคลื่อนที่ระดับร้อยละ  $\pm 10$  ได้ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 84 คน แต่เพื่อให้เกิดความเชื่อมั่นมากยิ่งขึ้น จึงได้เพิ่มกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 100 คน แสดงสูตรของ ทาโรยามาเน่ Yamane (1973) ดังนี้

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2} \quad n = 84.18$$



ดังนั้น ขนาดตัวอย่างที่เหมาะสมคือประมาณ 84 คน แต่เพื่อให้เกิดความเชื่อมั่นมากยิ่งขึ้น จึงได้เพิ่มกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 100 คน

### การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ผู้วิจัยได้ศึกษาข้อมูลจากเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง นำมาพัฒนาเป็นแบบสอบถาม โดยมีขั้นตอนการสร้างเครื่องมือ ดังนี้

1. ทำการศึกษาแนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับบุคลิกภาพเชิงรุก บรรยากาศการสร้างนวัตกรรม ในพฤติกรรมสร้างสรรค์นวัตกรรมในการทำงานและผลการดำเนินงานเชิงสร้างสรรค์ โดยทำความเข้าใจกับเนื้อหาที่จะทำการวิจัย เพื่อนำมาใช้เป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถาม

2. สร้างแบบสอบถามให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของการศึกษาและตัวแปรต่าง ๆ จากนั้นนำแบบสอบถามให้ผู้เชี่ยวชาญได้ตรวจสอบความเหมาะสมและถูกต้องตามเนื้อหา

3. ผู้วิจัยได้แบ่งโครงสร้างของแบบสอบถามออกเป็น 3 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ วุฒิการศึกษาและรายได้ โดยการใช้คำถามแบบเลือกตอบ (Checklist)

ส่วนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับการเรียนรู้ดิจิทัลผ่านการขับเคลื่อนงานเชิงสร้างสรรค์ของบุคลากรสายสนับสนุน โดยใช้มาตราส่วนการประเมิน (Rating Scale) 5 ระดับ

ส่วนที่ 3 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับระดับการเรียนรู้ดิจิทัลผ่านการขับเคลื่อนงานเชิงสร้างสรรค์ของบุคลากรสายสนับสนุน

### การทดสอบคุณภาพของเครื่องมือ

ผู้วิจัยนำแบบสอบถามให้ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 ท่าน ทำการตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) นำแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบจากผู้เชี่ยวชาญไปทดลองใช้ (Try out) โดยทำการทดสอบกลุ่มตัวอย่างกับมหาวิทยาลัยอื่นที่มีคุณสมบัติเช่นเดียวกัน (Pilot test) จำนวน 30 ตัวอย่าง เพื่อตรวจสอบว่าผู้ตอบแบบสอบถามเข้าใจข้อคำถามในแบบสอบถามหรือไม่ พร้อมทั้งทำการวิเคราะห์ค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของเครื่องมือวัดด้วยค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาครอนบราค (Cronbach's alpha coefficient) ใช้เกณฑ์พิจารณาตัดเลือกข้อคำถามที่มีค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาตั้งแต่ .70 ขึ้นไป ซึ่งแสดงว่ามีความเชื่อมั่นสูง (Zikmund, Babin, Carr & Griffin, 2010) การวัดค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แอลฟาด้วยวิธี Cronbach's Alpha ได้ค่าความเชื่อมั่นด้านทักษะการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลส่วนบุคคล (PDL) เท่ากับ 0.964 ด้านบุคลิกภาพเชิงรุก (PP) เท่ากับ 0.978 ด้านบรรยากาศการสร้างนวัตกรรมในองค์กร (OIC) เท่ากับ 0.968 ด้านพฤติกรรมสร้างสรรค์นวัตกรรมในการทำงาน (IWB) เท่ากับ 0.990 และด้านผลการดำเนินงานเชิงสร้างสรรค์ (CP) เท่ากับ 0.935 นำแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบไปใช้ในการเก็บข้อมูล

**กระบวนการเก็บข้อมูล** ผู้วิจัยนำแบบสอบถาม จำนวน 100 ชุด ใช้วิธีการเก็บ 2 รูปแบบ คือ 1) ลงภาคสนามด้วยตนเอง และ 2) การใช้ Google Form ทำการเก็บรวบรวมข้อมูลในระหว่างเดือน 1 ตุลาคม 2565-31 ตุลาคม 2565 โดยมีการแจกชุดแบบสอบถาม ตามจำนวนสัดส่วนของประชากรในแต่ละคณะ แล้วประมวลผลและวิเคราะห์ข้อมูลอย่างเป็นระบบ โดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์ทางสถิติที่เหมาะสม

**การวิเคราะห์ข้อมูล** ผู้วิจัยได้ดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติเชิงพรรณนา จากแบบสอบถามโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปเพื่อหาค่าสถิติ ประกอบด้วย ค่าความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การวิเคราะห์ระหว่างตัวแปรอิสระ ใช้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน และทำการวิเคราะห์อิทธิพลของตัวแปรด้วยการวิเคราะห์สมการถดถอย (Regression Analysis)



## สรุปผลการวิจัย

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลผู้วิจัยนำเสนอเพื่อตอบวัตถุประสงค์การวิจัยตามลำดับ ดังนี้

1. การวิเคราะห์ข้อมูลการมีทักษะความรู้ดิจิทัลมีอิทธิพลเชิงบวกต่อการปฏิบัติงานเชิงสร้างสรรค์ ผลวิเคราะห์ในภาพรวมดังแสดงในตารางที่ 1 และตารางที่ 2

**ตารางที่ 1** แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่า VIF และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพื่อทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร

ตัวแปร	PDL	PP	OIC	IWB	CP	VIF
ค่าเฉลี่ย(Mean)	4.50	4.51	4.55	4.54	4.48	
ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD)	.559	.548	.525	.518	.534	
ทักษะการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลส่วนบุคคล (PDL)	-					
บุคลิกภาพเชิงรุก (PP)	.995**	-				1.000
บรรยากาศการสร้างนวัตกรรมในองค์กร (OIC)	.986**	.992**	-			1.000
พฤติกรรมสร้างสรรค์นวัตกรรมในการทำงาน (IWB)	.979**	.975**	.993**	-		1.000
วัดผลการดำเนินงานเชิงสร้างสรรค์ (CP)	.975**	.968**	.971**	.966**	-	
*P < 0.05, **P < 0.01, ***P < 0.001						

จากตารางที่ 1 พบว่า ปัจจัยที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ บรรยากาศการสร้างนวัตกรรมในองค์กรมีค่าเฉลี่ย 4.55 รองลงมาคือ ด้านพฤติกรรมสร้างสรรค์นวัตกรรมในการทำงาน ด้านบุคลิกภาพเชิงรุก ด้านทักษะการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลส่วนบุคคล ด้านวัดผลการดำเนินงานเชิงสร้างสรรค์ มีค่าเฉลี่ย 4.54, 4.51, 4.50 และ 4.48 ตามลำดับ ผลการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรต้น โดยพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน พบว่า มีค่าไม่เกิน .80 และค่า VIF อยู่ที่ 1.000 ซึ่งค่าน้อยกว่า 10 แสดงว่ามีความสัมพันธ์ในระดับที่ไม่ก่อให้เกิดปัญหา Multicollinearity

การวิเคราะห์ของตัวแปรอิสระที่มีผลต่อการดำเนินงานเชิงสร้างสรรค์และพฤติกรรมสร้างสรรค์นวัตกรรมในการทำงาน ด้วยการวิเคราะห์การถดถอยอย่างง่าย (Simple Regression Analysis) โดยใช้เทคนิควิธี Enter Regression แสดงผลดังตารางที่ 2

**ตารางที่ 2** ผลการวิเคราะห์ตัวแปรอิสระที่มีผลต่อการดำเนินงานเชิงสร้างสรรค์และพฤติกรรมสร้างสรรค์นวัตกรรมในการทำงาน

ตัวแปรอิสระ	ตัวแปรตาม					
	B	SE	$\beta$	t	p-value	Adjust R2
<b>ผลการดำเนินงานเชิงสร้างสรรค์ (CP)</b>						
Constant	.277	.097		2.864	.005	.951
ทักษะการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลส่วนบุคคล(PDL)	.932	.021	.975	43.801	.000***	
<b>พฤติกรรมสร้างสรรค์นวัตกรรมในการทำงาน (IWB)</b>						
Constant	.447	.087		5.136	.000	.958
ทักษะการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลส่วนบุคคล(PDL)	.909	.019	.979	47.468	.000***	
Constant	.379	.096		3.945	.000	.951
บุคลิกภาพเชิงรุก(PP)	.923	.021	.975	43.655	.000***	



ตัวแปรอิสระ	ตัวแปรตาม					
	B	SE	$\beta$	t	p-value	Adjust R2
Constant	.076	.056		1.370	.174	.985
บรรยากาศการสร้างนวัตกรรมในองค์กร (OIW)	.980	.012	.993	80.944	.000***	
*P < 0.05, **P < 0.01, ***P < 0.001						

จากตารางที่ 2 ผลการวิเคราะห์อิทธิพลของผลการดำเนินงานเชิงสร้างสรรค์ พบว่า มีอิทธิพลทางบวกต่อทักษะการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลส่วนบุคคล อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 ( $\beta = .975$ ,  $P < 0.001$ ) โดยมีค่าพยากรณ์ร้อยละ 95.1 จึงยอมรับสมมติฐานที่ 1

2. การวิเคราะห์ข้อมูลบุคลิกภาพเชิงรุกในบทบาทตัวแปรแทรกในความสัมพันธ์ระหว่างการเรียนรู้ดิจิทัลกับพฤติกรรมสร้างสรรค์นวัตกรรมในการทำงาน ผู้วิจัยได้ทำการวิเคราะห์ของตัวแปรแทรกที่มีผลต่อพฤติกรรมสร้างสรรค์นวัตกรรมในการทำงาน ด้วยการใช้การถดถอยสหสัมพันธ์ (Multiple Regression Analysis) แสดงผลดังตารางที่ 3

ตารางที่ 3 แสดงอิทธิพลของตัวแปรแทรกที่มีผลต่อพฤติกรรมสร้างสรรค์นวัตกรรมในการทำงาน

ตัวแปรอิสระ	ตัวแปรตาม					
	พฤติกรรมสร้างสรรค์นวัตกรรมในการทำงาน					
	B	SE	$\beta$	t	p-value	Adjust R2
Constant	2.390	.046		51.562	.000	.958
ทักษะการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลส่วนบุคคล x บุคลิกภาพเชิงรุก (PDLxPP)	.104	.002	.979	47.704	.000***	
Constant	2.312	.035		67.027	.000	.978
ทักษะการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลส่วนบุคคล x บรรยากาศการสร้างนวัตกรรมในองค์กร (PDLxOB)	.107	.002	.989	66.321	.000***	
*P < 0.05, **P < 0.01, ***P < 0.001						

จากตารางที่ 3 พบว่า บุคลิกภาพเชิงรุกมีอิทธิพลเชิงบวกในความสัมพันธ์ระหว่างทักษะการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลส่วนบุคคลกับพฤติกรรมสร้างสรรค์นวัตกรรมในการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 ( $\beta = .979$ ,  $P < 0.05$ ) โดยมีค่าพยากรณ์ร้อยละ 95.8 แสดงว่า บุคลิกภาพเชิงรุกมีอิทธิพลเป็นตัวแปรแทรกในความสัมพันธ์ระหว่างทักษะการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลส่วนบุคคลกับพฤติกรรมสร้างสรรค์นวัตกรรมในการทำงาน จึงยอมรับสมมติฐานที่ 2

3. การวิเคราะห์ข้อมูลด้านบรรยากาศการสร้างนวัตกรรมในองค์กรในบทบาทตัวแปรแทรกในความสัมพันธ์ระหว่างการเรียนรู้ดิจิทัลกับพฤติกรรมสร้างสรรค์นวัตกรรมในการทำงาน และบรรยากาศการสร้างนวัตกรรมในองค์กรมีอิทธิพลเชิงบวกในความสัมพันธ์ระหว่างทักษะการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลส่วนบุคคลกับพฤติกรรมสร้างสรรค์นวัตกรรมในการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 ( $\beta = .989$ ,  $P < 0.05$ ) โดยมีค่าพยากรณ์ร้อยละ 97.8 แสดงว่าบรรยากาศการสร้างนวัตกรรมในองค์กรมีอิทธิพลเป็นตัวแปรแทรกในความสัมพันธ์ระหว่างทักษะการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลส่วนบุคคลกับพฤติกรรมสร้างสรรค์นวัตกรรมในการทำงาน จึงยอมรับสมมติฐานที่ 3



## การอภิปรายผล

1. จากการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณเกี่ยวกับอิทธิพลของทักษะความรู้ดิจิทัลที่มีต่อการปฏิบัติงานเชิงสร้างสรรค์ของบุคลากร พบว่า ตัวแปรที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ บรรยากาศการสร้างนวัตกรรมในองค์กรที่มีค่าเฉลี่ย 4.55 แสดงให้เห็นว่าโดยภาพรวม บุคลากรมีการรับรู้ว่าคุณภาพแวดล้อมในองค์กรเอื้อต่อการริเริ่มและสร้างสรรค์นวัตกรรมอย่างชัดเจน รองลงมาคือ พฤติกรรมสร้างสรรค์นวัตกรรมในการทำงาน (IWB), บุคลิกภาพเชิงรุก, ทักษะการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลส่วนบุคคล (PDL) และผลการดำเนินงานเชิงสร้างสรรค์ โดยมีค่าเฉลี่ยอยู่ในช่วง 4.48-4.54 ซึ่งอยู่ในระดับ "มาก" ทุกตัวแปร ในส่วนของการตรวจสอบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรต้น พบว่าค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's Correlation Coefficient) อยู่ในระดับสูงและมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ( $P < 0.01$ ) โดยเฉพาะความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศการสร้างนวัตกรรมกับพฤติกรรมสร้างสรรค์นวัตกรรมในการทำงาน มีค่าสัมประสิทธิ์อยู่ที่ .993\*\* แสดงถึงความสัมพันธ์อย่างใกล้ชิดในเชิงบวก นอกจากนี้ ค่าดัชนี VIF (Variance Inflation Factor) ที่ตรวจสอบปัญหา Multicollinearity มีค่าเท่ากับ 1.000 ในทุกตัวแปร ซึ่งอยู่ในเกณฑ์ที่เหมาะสม แสดงให้เห็นว่า ตัวแปรต้นแต่ละตัวไม่มีความสัมพันธ์ซ้ำซ้อนกันมากเกินไปจนส่งผลกระทบต่อความเที่ยงตรงของแบบจำลองการวิเคราะห์ ผลการวิเคราะห์ข้างต้นสอดคล้องกับงานวิจัยของ Beus, Solomon, Taylor & Esken (2020) และ (Karavirta & Teerikangas, 2022) ที่ชี้ให้เห็นว่า องค์กรที่มีบรรยากาศสนับสนุนการสร้างนวัตกรรมจะส่งผลให้บุคลากรมีแนวโน้มแสดงพฤติกรรมเชิงสร้างสรรค์มากขึ้น โดยเฉพาะเมื่อบุคลากรมีบุคลิกภาพเชิงรุกและทักษะดิจิทัลที่พร้อมใช้งาน ซึ่งเป็นการเสริมแรงให้เกิดนวัตกรรมในระดับปฏิบัติการได้อย่างมีประสิทธิภาพ

2. จากผลการวิเคราะห์การถดถอยอย่างง่าย เพื่อศึกษาผลของตัวแปรอิสระที่มีอิทธิพลต่อผลการดำเนินงานเชิงสร้างสรรค์และพฤติกรรมสร้างสรรค์นวัตกรรมในการทำงาน พบว่า ทักษะการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลส่วนบุคคลมีอิทธิพลเชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 ( $\beta = .975, p < .001$ ) ต่อผลการดำเนินงานเชิงสร้างสรรค์ โดยสามารถพยากรณ์ค่าตัวแปรตามได้ในระดับ ร้อยละ 95.1 (Adjusted  $R^2 = .951$ ) แสดงให้เห็นว่า ทักษะความรู้ดิจิทัลมีบทบาทสำคัญในการเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานเชิงสร้างสรรค์ของบุคลากรสายสนับสนุนในมหาวิทยาลัย เช่นเดียวกันสำหรับพฤติกรรมสร้างสรรค์นวัตกรรมในการทำงาน พบว่า ทักษะการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลส่วนบุคคล มีอิทธิพลเชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 ( $\beta = .979, p < .001$ ) โดยมีค่าความสามารถในการพยากรณ์เท่ากับ ร้อยละ 95.8 (Adjusted  $R^2 = .958$ ) สะท้อนให้เห็นว่าการมีความสามารถในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลของบุคลากรมีความสัมพันธ์อย่างยิ่งต่อความสามารถในการริเริ่มและสร้างสรรค์นวัตกรรมในกระบวนการทำงาน ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ 1 ที่ตั้งไว้ว่า "ทักษะการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลส่วนบุคคลมีอิทธิพลเชิงบวกต่อการปฏิบัติงานเชิงสร้างสรรค์ของบุคลากรสายสนับสนุนทางวิชาการ" ซึ่งยืนยันว่า บุคลากรที่มีความเชี่ยวชาญในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลมักมีแนวโน้มที่จะแสดงพฤติกรรมเชิงนวัตกรรม เช่น การเสนอแนวคิดใหม่ การทดลองวิธีการใหม่และการปรับปรุงกระบวนการทำงาน ผลการศึกษานี้สะท้อนให้เห็นว่า บุคลากรที่มีความสามารถในการเข้าถึง ประเมิน เลือกใช้และประยุกต์เทคโนโลยีดิจิทัลอย่างมีประสิทธิภาพ มีแนวโน้มที่จะสามารถผลิตผลงานที่มีความคิดสร้างสรรค์และมีคุณภาพสูงมากยิ่งขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Vuorikari, Jerzak, Karpinski, Pokropek & Tudek (2022) ที่ระบุว่า ความสามารถด้านดิจิทัลเป็นทักษะสำคัญในศตวรรษที่ 21 โดยครอบคลุมการใช้เทคโนโลยีในการแก้ปัญหา การสื่อสารและการสร้างสรรค์ผลงานอย่างต่อเนื่อง

3. ผลการวิเคราะห์บุคลิกภาพเชิงรุก มีอิทธิพลเชิงบวกต่อความสัมพันธ์ระหว่าง ทักษะการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลส่วนบุคคล กับพฤติกรรมสร้างสรรค์นวัตกรรมในการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 ( $\beta = .979, p < .001$ ) โดยมีค่าพยากรณ์ Adjusted  $R^2$  เท่ากับ .958 หรือคิดเป็นร้อยละ 95.8 ซึ่งหมายความว่า บุคลิกภาพเชิงรุกสามารถส่งเสริมหรือขยายผลของทักษะดิจิทัลส่วนบุคคลให้กลายเป็นพฤติกรรมเชิงนวัตกรรมได้อย่างมีประสิทธิภาพ ผลลัพธ์นี้สอดคล้องกับ สมมติฐานที่ 2 ซึ่งตั้งไว้ว่า "บุคลิกภาพเชิงรุกทำหน้าที่เป็นตัวแปรแทรกในความสัมพันธ์ระหว่างทักษะดิจิทัลกับพฤติกรรมสร้างสรรค์นวัตกรรมในการทำงาน" โดยยืนยันว่าบุคลากรที่มีบุคลิกภาพเชิงรุก

มีแนวโน้มที่จะนำความรู้และทักษะทางดิจิทัลไปประยุกต์ใช้ในการริเริ่มสิ่งใหม่ ๆ ได้ดีกว่าผู้ที่ขาดคุณลักษณะดังกล่าว แนวโน้มนี้สามารถอธิบายได้จากลักษณะของบุคลิกภาพเชิงรุกที่มีลักษณะริเริ่ม กล่าวทดลองและมุ่งมั่นในการบรรลุเป้าหมาย ซึ่งส่งผลให้การเรียนรู้ทักษะดิจิทัลไม่ได้หยุดอยู่แค่การรับรู้เท่านั้น แต่ถูกต่อยอดให้กลายเป็นพฤติกรรมที่สร้างผลลัพธ์เชิงนวัตกรรมในงานประจำวันได้จริง ทั้งนี้สอดคล้องกับแนวคิดของ (Chen et al., 2021) ที่ชี้ว่าบุคลิกภาพเชิงรุกมีบทบาทสำคัญในการแปลงศักยภาพภายในสู่พฤติกรรมเชิงบวกในที่ทำงาน โดยเฉพาะในบริบทของการเปลี่ยนผ่านสู่ยุคดิจิทัล

4. ผลการวิเคราะห์บทบาทของบรรยากาศการสร้างนวัตกรรม ในฐานะตัวแปรแทรกซ้อนความสัมพันธ์ของการเรียนรู้ดิจิทัลและทักษะการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลส่วนบุคคล กับพฤติกรรมสร้างสรรค์นวัตกรรมในการทำงาน พบว่า บรรยากาศการสร้างนวัตกรรมมีอิทธิพลเชิงบวกในความสัมพันธ์ดังกล่าวอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 ( $\beta = .989, p < 0.05$ ) โดยสามารถพยากรณ์ค่าความแปรปรวนของพฤติกรรมเชิงนวัตกรรมได้สูงถึง ร้อยละ 97.8 (Adjusted  $R^2 = .978$ ) ผลการวิเคราะห์ดังกล่าวชี้ให้เห็นว่า บรรยากาศในองค์กรที่เอื้อต่อการสร้างนวัตกรรมเป็นกลไกสำคัญที่ส่งเสริมให้ทักษะดิจิทัลส่วนบุคคลสามารถแสดงออกเป็นพฤติกรรมสร้างสรรค์ได้อย่างเป็นรูปธรรมมากยิ่งขึ้น กล่าวคือ แม้บุคลากรจะมีทักษะด้านดิจิทัลที่ดีแต่หากสภาพแวดล้อมขององค์กรไม่เอื้อต่อการคิดริเริ่มทดลองสิ่งใหม่หรือยอมรับความล้มเหลว ก็อาจไม่ก่อให้เกิดพฤติกรรมเชิงนวัตกรรมได้อย่างเต็มศักยภาพ ผลการวิจัยนี้สอดคล้องกับการศึกษาของ (Su et al., 2022) พบว่า บรรยากาศองค์กรที่เอื้อต่อการสร้างนวัตกรรม ส่งผลเชิงบวกโดยตรงต่อการใช้พฤติกรรมสร้างสรรค์ของพนักงาน โดยเฉพาะในเงื่อนไขที่บุคลากรมีความรู้สึกละเลยทางจิตใจ เข้ามาเป็นตัวแปรกลางที่สำคัญ ซึ่งสนับสนุนแนวคิดที่ว่าบรรยากาศองค์กรสามารถกระตุ้นการริเริ่มและทดลองแนวคิดใหม่ ๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพและการศึกษาของ (Qiao et al., 2022) ยังยืนยันว่า บรรยากาศนวัตกรรมและภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ (creative leadership) มีบทบาทสำคัญในการส่งเสริมพฤติกรรมสร้างนวัตกรรมของบุคลากรผ่านกลไกการแบ่งปันความรู้ร่วมกัน นอกจากนี้ Kim, Merrill Jr, Xu & Kelly (2022), Li, Liang, Zhang & Li (2023), Bagga, Gera & Haque (2023) และ Peng, Chen & Huang (2024) ได้ชี้ให้เห็นบทบาทของวัฒนธรรมองค์กรที่สนับสนุน ว่าเป็นตัวแปรแทรกซ้อนที่เชื่อมโยงระหว่าง การเปลี่ยนผ่านสู่ดิจิทัล และพฤติกรรมเชิงนวัตกรรมของพนักงาน โดยบรรยากาศองค์กรที่เปิดกว้างต่อการเปลี่ยนแปลงและร่วมมือกัน จะทำให้ความรู้ดิจิทัลของบุคลากรถูกนำไปประยุกต์ใช้ได้เ็นทางปฏิบัติมากขึ้น การยอมรับสมมติฐานที่ 3 ในครั้งนี้ยังต่อยอดถึงแนวคิดระบบนิเวศนวัตกรรม ที่เน้นว่าทักษะเฉพาะบุคคลจะมีประสิทธิภาพสูงสุดเมื่ออยู่ภายใต้บริบทหรือโครงสร้างองค์กรที่เหมาะสม ซึ่งมีนัยสำคัญอย่างยิ่งต่อการบริหารจัดการองค์กรในยุคดิจิทัล โดยเฉพาะในบริบทของมหาวิทยาลัยที่ต้องการเปลี่ยนผ่านสู่มหาวิทยาลัยดิจิทัลอย่างมีประสิทธิภาพ ดังนั้น การส่งเสริมบรรยากาศที่เอื้อต่อการนวัตกรรมจึงควรเป็นวาระสำคัญของผู้บริหารองค์กร โดยเฉพาะอย่างยิ่ง ในมหาวิทยาลัยมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิ ที่ต้องอาศัยพลังของบุคลากรในการปรับตัว พัฒนาและสร้างแนวทางใหม่ ๆ เพื่อตอบสนองต่อความเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยีและบริบทโลกที่หมุนเปลี่ยนอย่างรวดเร็ว

## ข้อเสนอแนะ

### ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

1. ผู้บริหารมหาวิทยาลัยควรกำหนดนโยบาย แนวทางปฏิบัติในการพัฒนาทักษะความเข้าใจและการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล ให้ชัดเจนและทันสมัยอยู่เสมอ
2. ผู้บริหารมหาวิทยาลัยควรกำหนดนโยบายในการบูรณาการข้อมูลร่วมกัน เพื่อให้การบูรณาการข้อมูลควบคู่ไปกับการพัฒนาทักษะความเข้าใจและการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล
3. ผู้บริหารมหาวิทยาลัยควรกำหนดมาตรฐานตัวชี้วัดการประเมินผลที่ชัดเจน ควบคู่ไปกับการกำหนดผลตอบแทนที่เป็นรูปธรรมในแต่ละระดับที่สามารถพัฒนาเพิ่มขึ้นได้

### ข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติการ

1. จัดตั้งหน่วยงานรับผิดชอบที่จะสนับสนุนในการพัฒนาบุคลากรด้านเทคโนโลยีดิจิทัลในองค์กร กำหนดบทบาทหน้าที่ เป็นผู้รับผิดชอบหลักในการดำเนินกระบวนการพัฒนาทักษะการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล
2. จัดหลักสูตรการฝึกอบรมเสริมสร้างจิตสำนึกและทัศนคติเชิงบวก ให้เห็นถึงความสำคัญและความจำเป็นของการพัฒนาทักษะตนเอง ให้บุคลากรมีความกระตือรือร้นที่จะพัฒนาทักษะการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล
3. จัดประชุมเชิงปฏิบัติการหรือเวิร์คช็อป (Workshop) เน้นการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นแต่ละช่วงวัย

### ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาถึงแนวทางในการพัฒนาทักษะความเข้าใจและใช้เทคโนโลยีดิจิทัล (Digital Literacy) ของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิ ลงลึกในรายละเอียดสามารถนำผลการวิจัยไปพัฒนาให้เกิดประโยชน์กับองค์กรได้ชัดเจนยิ่งขึ้น
2. ควรมีการศึกษาทักษะความเข้าใจและการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล (Digital Literacy) โดยเปรียบเทียบความแตกต่างของปัจจัยส่วนบุคคลอื่น ๆ ด้วย เช่น เพศ ระดับการศึกษา ระดับรายได้ สถานภาพ หรือส่วนงาน เป็นต้น

### References

- Alamouh, A. S., Ballini, F. & Ölçer, A. I. (2021). Revisiting port sustainability as a foundation for the implementation of the United Nations Sustainable Development Goals (UN SDGs). *Journal of Shipping and Trade*, 6(1), 19.
- Bagga, S. K., Gera, S. & Haque, S. N. (2023). The mediating role of organizational culture: Transformational leadership and change management in virtual teams. *Asia Pacific Management Review*, 28(2), 120-131.
- Beus, J. M., Solomon, S. J., Taylor, E. C. & Esken, C. A. (2020). Making sense of climate: A meta-analytic extension of the competing values framework. *Organizational Psychology Review*, 10(3-4), 136-168.
- Burke, R. M. (2020). Active monitoring of persons exposed to patients with confirmed COVID-19 United States, January–February 2020. *MMWR. Morbidity and Mortality Weekly Report*, 69(9) 245–246.
- Chen, N. Y.-F., Crant, J. M., Wang, N., Kou, Y., Qin, Y., Yu, J. & Sun, R. (2021). When there is a will there is a way: The role of proactive personality in combating COVID-19. *Journal of Applied Psychology*, 106(2), 199-213.
- Endrejat, P. C. (2021). When to challenge employees' comfort zones? The interplay between culture fit, innovation culture and supervisors' intellectual stimulation. *Leadership & Organization Development Journal*, 42(7), 1104-1118.
- Endrejat, P. C., Klonek, F. E., Müller-Frommeyer, L. C. & Kauffeld, S. (2021). Turning change resistance into readiness: How change agents' communication shapes recipient reactions. *European Management Journal*, 39(5), 595–604.
- Jabri, M. & Jabri, E. (2022). *Managing Organizational Change* (3rd ed.). London: Bloomsbury Academic
- Kapoor, R. & Teece, D. J. (2021). Three faces of technology's value creation: Emerging, enabling, embedding. *Strategy Science*, 6(1), 1-4.



- Karasvirta, S. & Teerikangas, S. (2022). Change organizations in planned change—A closer look. *Journal of Change Management*, 22(2), 163-201.
- Kim, J., Merrill Jr, K., Xu, K. & Kelly, S. (2022). Perceived credibility of an AI instructor in online education: The role of social presence and voice features. *Computers in Human Behavior*, 136, 107383.
- Li, Z., Liang, L., Zhang, X. & Li, J. (2023). Impact of environmentally specific transformational leadership on organizational citizenship behavior for the environment: The role of moral reflectiveness and leader group prototypicality. *J. Environ. Plann. Manag*, 66(7), 1413-1430.
- National Science and Technology Development Agency. (2021). *Annual Report 2021: Supporting Thailand 4.0 through S&T capacity building* In Annual report, (p. 85) Pathum Thani: National Science and Technology Development Agency. (in Thai)
- Peng, Y., Chen, C. & Huang, G. (2024). Ultrafast Square-Root Filter-based VINS. In 2024 IEEE International Conference on Robotics and Automation (ICRA), (pp. 6966–6972). Japan: PACIFICO Yokohama, Kanagawa.
- Qiao, H., Tan, X. R., Li, H., Li, J. Y., Chen, X. Z., Li, Y. Q. & Liu, N. (2022). Association of intertumoral microbiota with prognosis in patients with nasopharyngeal carcinoma from 2 hospitals in China. *JAMA Oncology*, 8(9), 1301-1309.
- Sachs, J. (2022). *Sustainable development report 2022*. United Kingdom: Cambridge University Press.
- Santiprabhob, V. (2020). *How does Thai Publica cope when the university is being disrupted?*. Bangkok: Thammasat University. (in Thai)
- Songsivilai, A. (2023). *Project to develop a platform for entering a digital university: Digital University* (Research report). Bangkok: Ministry of Higher Education, Science, Research and Innovation. (in Thai)
- Sribunditmongkol, P. (2023). *Digital transformation*. In *Policy brainstorming seminar (Retreat) between university council members and administrators Chiang Mai University 2022*. Retrieved 2023, November 17, from <https://council.cmu.ac.th/co-static/cmu-retreat/2565/cmu-retreat-report-2565.pdf> (in Thai)
- Su, Y., Yuan, D., Chen, D. G., Ng, R. H., Wang, K., Choi, J., ... & Heath, J. R. (2022). Multiple early factors anticipate post-acute COVID-19 sequelae. *Cell*, 185(5), 881-895.
- Suchinthawong, A. (2015). *Adjustment of Payap University administrators to the use of digital media in communication* (Master's thesis) Maejo University, Faculty of Information Technology and Innovation. (in Thai)
- Vanichbancha, K. (2008). *Using SPSS for Windows in data analysis* (11th ed.). Bangkok: Chulalongkorn University Press. (in Thai)
- Vuorikari, R., Jerzak, N., Karpinski, Z., Pokropek, A. & Tudek, J. (2022). *Measuring digital skills across the EU: Digital skills indicator 2.0* (JRC130341). Luxembourg: Publications Office of the European Union.



- Wessel, L., Baiyere, A., Ologeanu-Taddei, R., Cha, J. & Blegind-Jensen, T. (2021). Unpacking the difference between digital transformation and IT-enabled organizational transformation. *Journal of the Association for information systems*, 22(1), 102-129.
- Yamane, T. (1973). *Statistics an introductory analysis*. New York: Harper & Row.
- Zikmund, W. G., Babin, B. J., Carr, J. C. & Griffin, M. (2010). *Business Research Methods*. (8th ed.). Canada: South Western Cengage Learning.

#### ผู้เขียน

#### ผู้ช่วยศาสตราจารย์สุธาทิพย์ เลิศวิวัฒน์ชัยพร

คณะบริหารธุรกิจและเทคโนโลยีสารสนเทศ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิ  
เลขที่ 450 หมู่ที่ 6 ตำบลย่านยาว อำเภอสามชุก จังหวัดสุพรรณบุรี 72310  
E-mail: suthathip.kibkae@gmail.com

#### ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วิโรจน์ เจษฎาลักษณ์

คณะการจัดการ มหาวิทยาลัยศิลปากร  
เลขที่ 1 หมู่ 2 ต.สามพระยา อ.ชะอำ จ.เพชรบุรี 76120  
E-mail: viroj\_jade@hotmail.com

