

## พฤติกรรมการสร้างนวัตกรรมในการทำงานที่มีผลต่อการเปลี่ยนผ่านทางดิจิทัล ของผู้ประเมินราคาทรัพย์สินในประเทศไทย

ชิษณุพงศ์ ทองพวง\*<sup>1</sup>, อัสมา ชื่นบุญ\*\* , ปภากร สุวรรณธาดา\*\*\*

### บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อวิเคราะห์พฤติกรรมการสร้างนวัตกรรมในการทำงานที่มีผลต่อการเปลี่ยนผ่านทางดิจิทัลของผู้ประเมินราคาทรัพย์สินในประเทศไทย ใช้ระเบียบวิธีวิจัยพรรณนาเชิงพยากรณ์ กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ นักประเมินมูลค่าทรัพย์สินในประเทศไทย จำนวน 316 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ เกี่ยวกับพฤติกรรมการสร้างนวัตกรรมในการทำงานและการเปลี่ยนผ่านทางดิจิทัลของผู้ประเมินราคาทรัพย์สินในประเทศไทย ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามการวิจัยแสดงด้วยค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาคเท่ากับ 0.90 และ 0.96 ตามลำดับ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลประกอบด้วยค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การวิเคราะห์ห้อยู่ประกอบเชิงสำรวจ การวิเคราะห์ห้อยู่ประกอบเชิงยืนยัน และการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน ผลการวิจัย พบว่า พฤติกรรมการสร้างนวัตกรรมในการทำงานที่มีผลต่อการเปลี่ยนผ่านทางดิจิทัลของผู้ประเมินราคาทรัพย์สินในประเทศไทย มีค่าการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน คือ  $R = 0.92$   $R^2 = 0.84$   $R^2_{Adjusted} = 0.84$   $F = 639.10^*$   $SE_{est} = 1.60$  โดยพฤติกรรมการสร้างนวัตกรรมในการทำงานที่มีผลต่อการเปลี่ยนผ่านทางดิจิทัลของผู้ประเมินราคาทรัพย์สินในประเทศไทยมีความสัมพันธ์เชิงทำนายอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ประกอบด้วย 3 องค์ประกอบคือ พฤติกรรมการก่อให้เกิดความคิด พฤติกรรมการนำความคิดลงสู่การปฏิบัติ และพฤติกรรมทำให้ความคิดเป็นที่ยอมรับ ซึ่งสามารถร่วมกันทำนายผลต่อการเปลี่ยนผ่านทางดิจิทัลของผู้ประเมินราคาทรัพย์สินในประเทศไทย โดยมีค่าอำนาจการทำนายได้ร้อยละ 84.00 ดังนั้น นักประเมินมูลค่าทรัพย์สินในประเทศไทยจึงควรเน้นการสร้างพฤติกรรมก่อให้เกิดความคิด พฤติกรรมการนำความคิดลงสู่การปฏิบัติ และพฤติกรรมทำให้ความคิดเป็นที่ยอมรับ เพื่อให้เกิดความพร้อมในการเปลี่ยนผ่านทางดิจิทัล

**คำสำคัญ:** พฤติกรรมการสร้างนวัตกรรมในการทำงาน, การเปลี่ยนผ่านทางดิจิทัล, ผู้ประเมินราคาทรัพย์สินในประเทศไทย

\* ผู้ช่วยศาสตราจารย์ คณะสหวิทยาการ มหาวิทยาลัยคริสเตียน

\*\* อาจารย์ สำนักศึกษาทั่วไป วิทยาลัยเซนต์หลุยส์

\*\*\* อาจารย์ คณะสหวิทยาการ มหาวิทยาลัยคริสเตียน

<sup>1</sup> Corresponding author, email: thongpuang\_n@hotmail.com, Tel. 083-0652699

## Innovative Work Behaviors of Digital Transformation of Property Valuers in Thailand

Chisanupong Thongpuang<sup>\*1</sup>, Athcha Chuenboon<sup>\*\*</sup>, Pabhogorn Suvarnadhada<sup>\*\*\*</sup>

### Abstract

The objectives of this study were to analyze the Innovative Work Behaviors of Digital Transformation of Property valuers in Thailand. Research methodology was descriptive predictive research. Three hundred and sixteen samples from any level of Property valuers in Thailand. Questionnaire is used as a research instrument for data collection. Five Likert scale was applied for responses. Reliability of Innovative Work Behaviors, and Digital Transformation of Property valuers in Thailand questionnaires were showed with Cronbach's alpha coefficient ( $\alpha$ ) = 0.90 and 0.96 respectively. The statistical data analysis was frequency, percentage, mean, standard deviation, exploratory factor analysis, confirmatory factor analysis and Stepwise multiple regression. The results of this research were as follows: Innovative Work Behaviors of Digital Transformation of Property valuers in Thailand. There is a stepwise multiple regression analysis value as follows: =  $R = 0.92$   $R^2 = 0.84$   $R^2_{Adjusted} = 0.84$   $F = 639.10^*$   $SE_{est} = 1.60$ , Innovative Work Behaviors of Digital Transformation of Property valuers in Thailand. has a statistically significant relationship at the 0.05 level, which consists of 3 components: Idea generation, Idea implementing and Idea championing. which can together predict the digital transformation of Property valuers in Thailand. Therefore, the value of Property valuers in Thailand should be focused on creating behavior, bringing ideas into practice, and making ideas acceptable in order to be ready for the transition to digital.

**Keywords:** Innovative work behaviors, Digital transformation, Property valuers in Thailand

---

\* Assistant Professor, Multidisciplinary College, Christian University of Thailand

\*\* Instructor, School of General Education, Saint Louis College, Bangkok, Thailand

\*\*\* Instructor, Multidisciplinary College, Christian University of Thailand

<sup>\*1</sup> Corresponding author, email: thongpuang\_n@hotmail.com, Tel. 083-0652699

## ความสำคัญของปัญหาการวิจัย

ในปัจจุบันเมื่อเข้าสู่กระแสยุคโลกาภิวัตน์ การเปลี่ยนแปลงของสภาพเศรษฐกิจ สังคมและการเมืองเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วมาก อันเนื่องมาจากความเจริญก้าวหน้าทางเทคโนโลยีและการสื่อสารระบบดิจิทัล ทำให้ทุกประเทศและทุกองค์กรในโลกต้องเผชิญกับการเปลี่ยนแปลงที่รวดเร็วและยากที่จะคาดการณ์ต่างๆ ที่เกิดขึ้น สำหรับประเทศไทยนั้น การเปิดการค้าอย่างเสรี โดยเฉพาะการเปิดประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน (ASEAN Economic Community: AEC) ตั้งแต่ พ.ศ. 2558 ทำให้เกิดการเคลื่อนย้ายวัตถุดิบ แรงงาน และแหล่งเงินทุนอย่างเสรี เกิดการแข่งขันแบบไร้พรมแดนอย่างรวดเร็วมากยิ่งขึ้น ซึ่งสิ่งเหล่านี้ทำให้องค์กรภาครัฐและเอกชนต้องมีการปรับตัวเพื่อความอยู่รอดให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง (ดาราร ทีปะปาล และ ศิรชญาณ์ การะเวก, 2561) ทำให้การดำเนินธุรกิจในปัจจุบัน นอกจากจะสนใจในเรื่องของการลดต้นทุน สินค้าและบริการ การส่งมอบคุณภาพสินค้าและบริการที่ดีให้กับลูกค้าแล้ว ยังต้องสร้างให้ลูกค้าเกิดความจงรักภักดีในตัวสินค้าและบริการ รวมไปถึงสามารถตอบสนองต่อความต้องการของลูกค้าที่มีอยู่อย่างไม่จำกัด โดยสิ่งหนึ่งที่ทุกองค์กรต้องให้ความสำคัญเพื่อให้การปฏิบัติงานเป็นไปอย่างคล่องตัวมากขึ้น และสร้างความได้เปรียบในการแข่งขันอย่างยั่งยืน ก็คือการสร้างนวัตกรรมให้แก่องค์กรและให้ความสำคัญต่อการนำนวัตกรรมล่าสุดเข้าตลาดก่อนคู่แข่ง (ศิระนันท์ ศิวพิทักษ์, 2554) การที่จะทำให้เกิดนวัตกรรมได้นั้นต้องอาศัยความร่วมมือจากพนักงานในองค์กรเป็นสำคัญ เพราะนวัตกรรมไม่ได้ถูกสร้างโดยเครื่องจักร แต่เกิดจากทักษะ ความรู้ ความสามารถของพนักงานในองค์กรที่จะนำมาซึ่งความคิดใหม่ๆ และสร้างนวัตกรรมให้กับองค์กร ดังนั้น ทรัพยากรมนุษย์จึงเป็นปัจจัยที่สำคัญที่ทำให้เกิดนวัตกรรม และเป็นผู้มีส่วนร่วมในการส่งเสริมและสนับสนุนให้การดำเนินงานขององค์กรเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล สร้างความสำเร็จและเจริญก้าวหน้า และนำมาซึ่งความได้เปรียบทางการแข่งขันขององค์กร จึงทำให้แนวคิดเกี่ยวกับพฤติกรรมเชิงนวัตกรรม (Innovative behavior) ได้รับความสนใจศึกษาจากนักจิตวิทยา องค์กรเป็นอย่างมาก (ประเวช ชุ่มเกษรกุลกิจ และศจีมาจ ฦ วิเชียร, 2561) ซึ่งพฤติกรรมการสร้างนวัตกรรมในการทำงานนั้นเกี่ยวข้องกับทั้งกับระดับบุคคล กลุ่มงาน และองค์กร หรือกระบวนการใหม่ๆ ซึ่งอาจรวมถึงการปรับปรุงสิ่งที่มีอยู่เดิมให้ดียิ่งขึ้น โดยบุคคลจะเริ่มจากการสนใจศึกษา และยอมรับในสิ่งใหม่ๆ คิดริเริ่มสิ่งใหม่ๆ นำเสนอ และนำความคิดใหม่ๆ นั้นมาประยุกต์ใช้จริง เพื่อให้เกิดประโยชน์หรือมูลค่าสูงสุด ต่องาน กลุ่มงาน และองค์กร (ชนกฤต แซ่โค้ว, 2557) จันทร์จิรา เหลลราช (2563) กล่าวว่า “Digital transformation” หรือ “การปรับเปลี่ยนสู่ดิจิทัล” เป็นวลีที่ถูกใช้อย่างแพร่หลายในบรรดา นักการตลาด นักธุรกิจและผู้บริหารที่มีอำนาจตัดสินใจ มักจะถูกนำไปใช้ในการดำเนินงานพัฒนากลยุทธ์ การตลาดดิจิทัล ในองค์กรธุรกิจ (Boskovic et al., 2019) ปัจจุบันการปรับเปลี่ยนสู่ดิจิทัล ได้รับการนิยามไว้หลากหลาย ตามบริบทของผู้เชี่ยวชาญและนักวิชาการ โดย Reis (2018) กล่าวว่า คำจำกัดความของการปรับเปลี่ยนสู่ดิจิทัลถูกจัดอยู่ใน 3 บริบท ประกอบด้วย 1) บริบททางเทคโนโลยีการปรับเปลี่ยนสู่ดิจิทัลมีพื้นฐานมาจากการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลสมัยใหม่ เช่น โซเชียลมีเดีย โทรศัพท์มือถือ หรือ สมองกลฝังตัว (Embedded system) 2) บริบทองค์กร การปรับเปลี่ยนสู่ดิจิทัลต้องมีการเปลี่ยนแปลงกระบวนการดำเนินงานขององค์กร หรือสร้างรูปแบบธุรกิจใหม่ๆ และ 3) บริบทสังคม การปรับเปลี่ยนสู่ดิจิทัล เป็นปรากฏการณ์ที่มีอิทธิพลต่อทุกแง่มุมของชีวิตมนุษย์ เช่น ประสบการณ์ของผู้บริโภค เป็นต้น จึงสรุปได้ว่า การปรับเปลี่ยนสู่ดิจิทัลเป็นการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลใหม่ๆ มาเป็นตัวช่วยสำคัญในการปรับปรุงการดำเนินงานธุรกิจและมี

อิทธิพลต่อทุกแง่มุมของชีวิตผู้บริโภค อีกนัยหนึ่งการปรับเปลี่ยนสู่ดิจิทัลก็ยังคงเป็นกลยุทธ์ หรือกระบวนการที่สำคัญ (Matt, 2015) ในการขับเคลื่อนและผลักดันเพื่อให้องค์กรสามารถเปลี่ยนแปลงให้เป็นองค์กรดิจิทัล (Digital organization) ได้สำเร็จ ซึ่งองค์กรดิจิทัลไม่ได้มีความหมายเพียงแค่การมีเทคโนโลยีสมัยใหม่ในองค์กรเท่านั้น หากแต่เป็นการนำเทคโนโลยีดิจิทัลเข้ามาใช้ในทุกระบวนการทั้งภายในและภายนอก มีการปรับโครงสร้างพื้นฐานต่างๆ การเปลี่ยนแปลงวิธีการดำเนินงาน รูปแบบการแข่งขัน การปฏิสัมพันธ์และการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมลูกค้า รวมถึงความคาดหวังของผู้ใช้ปลายทาง (Osmundsen et al., 2018)

อุตสาหกรรมการประเมินมูลค่าทรัพย์สินมีความสำคัญและเกี่ยวข้องกับธุรกรรมในตลาดเงิน ตลาดทุนและระบบเศรษฐกิจของประเทศเป็นอย่างมาก ไม่ว่าจะเป็นการประเมินมูลค่าทรัพย์สิน เพื่อคำนวณมูลค่าทรัพย์สินสุทธิของกองทุนรวมอสังหาริมทรัพย์และของบริษัทพัฒนาอสังหาริมทรัพย์ที่จะเสนอขายหลักทรัพย์ต่อประชาชน เพื่อเป็นหลักประกันการออกและเสนอขายหุ้นกู้มีประกัน เพื่อกำหนดราคาซื้อขายทรัพย์สินระหว่างบุคคลที่เกี่ยวข้องเพื่อประกอบการพิจารณาการต่อราคาของสินทรัพย์ตามมาตรฐานการบัญชี กรณีมีการประเมินมูลค่าสินทรัพย์เพื่อใช้ประกอบการบันทึกบัญชีจากราคาทุนเป็นราคาตลาด และการประเมินมูลค่าหลักประกันที่ใช้ประกอบการพิจารณาของสินเชื่อจากสถาบันการเงิน ตลอดจนการประเมินมูลค่าหลักประกันที่ใช้ในการคำนวณเงินสำรองสำหรับลูกหนี้จัดชั้นของสถาบันการเงิน กระบวนการประเมินมูลค่าทรัพย์สินนับเป็นส่วนหนึ่งของธุรกรรมต่างๆ ในระบบเศรษฐกิจและการจัดการต่างๆ โดยผ่านการให้ความเห็นในด้านมูลค่าของทรัพย์สิน โดยผู้เชี่ยวชาญหรือนักประเมินมูลค่าทรัพย์สินที่ให้ความเห็นโดยผ่านกระบวนการตามมาตรฐานและจรรยาบรรณแห่งวิชาชีพ เป็นไปตามหลักวิชาการและแนวทางการประเมินมูลค่าทรัพย์สินโดยสากล เพื่อให้ผู้ที่มีส่วนได้เสียในทรัพย์สินนั้นสามารถใช้ข้อมูลในด้านมูลค่าดังกล่าวเพื่อการใช้อ้างอิงหรือใช้ประกอบในธุรกรรมต่างๆ ดังนั้นการกำหนดมูลค่าทรัพย์สินจึงไม่สามารถทำได้โดยบุคคลทั่วไป ต้องทำโดยผู้มีวิชาชีพเท่านั้น ดังนั้นผู้ประกอบการวิชาชีพประเมินมูลค่าทรัพย์สินจึงมีบทบาทสำคัญและมีความจำเป็นต่อสังคมมาก (ทรงเดช ดารามาศ, 2551) ปัญหาที่สำคัญอีกประการหนึ่งของกระบวนการประเมินมูลค่าทรัพย์สิน คือ ในประเทศไทย ขาดการจัดการฐานข้อมูลของการซื้อขายทรัพย์สินประเภทอสังหาริมทรัพย์เช่นเดียวกับต่างประเทศที่มีระบบของฐานข้อมูลที่เป็นระบบ นำไปสู่การประเมินมูลค่าทรัพย์สินได้อย่างถูกต้องชัดเจนและสะดวกต่อการประเมิน ซึ่งปัญหานี้แม้แต่ผู้เชี่ยวชาญจากธนาคารโลกที่เข้ามาช่วยอบรมและให้คำชี้แนะในด้านการประเมินมูลค่าทรัพย์สินยังชี้ให้เห็นว่า เรื่องที่เป็นข้อจำกัดและเป็นปัญหาที่กระทบต่อการประเมินมูลค่าทรัพย์สินในประเทศไทยค่อนข้างมาก ทำให้ต้องเพิ่มทักษะทั้งการรวบรวมข้อมูล การวิเคราะห์ และการปรับแก้ข้อมูลที่มากกว่าการทำงานตามมาตรฐานสากล นอกจากนี้ยังมีปัญหาและอุปสรรคของการประเมินมูลค่าทรัพย์สินที่มีผลกระทบต่อมูลค่าทรัพย์สินรอการขายของสถาบันการเงินที่พบมากที่สุด 5 ลำดับแรก ได้แก่ การเข้าสำรวจภายในทรัพย์สินไม่ได้เนื่องจากมีผู้บุกรุก ข้อจำกัดของการนำข้อมูลตลาดที่มีสภาพคล้ายคลึงกันมาใช้เปรียบเทียบ ความไม่เชี่ยวชาญของผู้ประเมินมูลค่าของบริษัทประเมินเอกชนและ/หรือสถาบันการเงิน ข้อมูลหรือเอกสารที่เกี่ยวข้องกับการประเมินไม่เพียงพอหรือไม่ครบถ้วน และข้อจำกัดของนโยบายของสถาบันการเงินเกี่ยวกับการกำหนดมูลค่าทรัพย์สิน (วงศ์หิรัญ หิรัญพงษ์, 2566)

จากความสำคัญพฤติกรรมการสร้างนวัตกรรมในการทำงานต่อการเปลี่ยนผ่านทางดิจิทัล (Digital transformation) ที่มีผลกระทบต่อการแข่งขันและความอยู่รอดของธุรกิจการประเมินมูลค่าทรัพย์สิน การ

ส่งเสริมสนับสนุนพฤติกรรมกรรมการสร้างนวัตกรรมในการทำงานเพื่อเปลี่ยนผ่านทางดิจิทัลจึงเป็นทางออกที่มีผลต่อธุรกิจการประเมินมูลค่าทรัพย์สินในประเทศไทยทั้งในปัจจุบันและอนาคต ผู้วิจัยจึงมีความสนใจทำการศึกษาดูพฤติกรรมกรรมการสร้างนวัตกรรมในการทำงานที่มีผลต่อการเปลี่ยนผ่านทางดิจิทัล และทั้งนี้ผลที่ได้จากการศึกษา จะได้นำไปใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาองค์การไปสู่การพัฒนาขีดความสามารถในการพัฒนาธุรกิจการประเมินมูลค่าทรัพย์สินได้ในที่สุด

### วัตถุประสงค์การวิจัย

1. วิเคราะห์ความสอดคล้องของพฤติกรรมกรรมการสร้างนวัตกรรมในการทำงานและการเปลี่ยนผ่านทางดิจิทัลของผู้ประเมินราคาทรัพย์สินในประเทศไทยกับข้อมูลเชิงประจักษ์
2. วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมกรรมการสร้างนวัตกรรมในการทำงานกับการเปลี่ยนผ่านทางดิจิทัลของผู้ประเมินราคาทรัพย์สินในประเทศไทย
3. วิเคราะห์พฤติกรรมกรรมการสร้างนวัตกรรมในการทำงานที่สามารถพยากรณ์การเปลี่ยนผ่านทางดิจิทัลของผู้ประเมินราคาทรัพย์สินในประเทศไทย

### สมมุติฐานการวิจัย

สมมุติฐานที่ 1: พฤติกรรมกรรมการสร้างนวัตกรรมในการทำงาน และการเปลี่ยนผ่านทางดิจิทัลของผู้ประเมินราคาทรัพย์สินในประเทศไทยมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์

สมมุติฐานที่ 2: พฤติกรรมกรรมการสร้างนวัตกรรมในการทำงานมีความสัมพันธ์ต่อการเปลี่ยนผ่านทางดิจิทัลของผู้ประเมินราคาทรัพย์สินในประเทศไทย

สมมุติฐานที่ 3: พฤติกรรมกรรมการสร้างนวัตกรรมในการทำงานสามารถพยากรณ์ผลการเปลี่ยนผ่านทางดิจิทัลของผู้ประเมินราคาทรัพย์สินในประเทศไทยได้

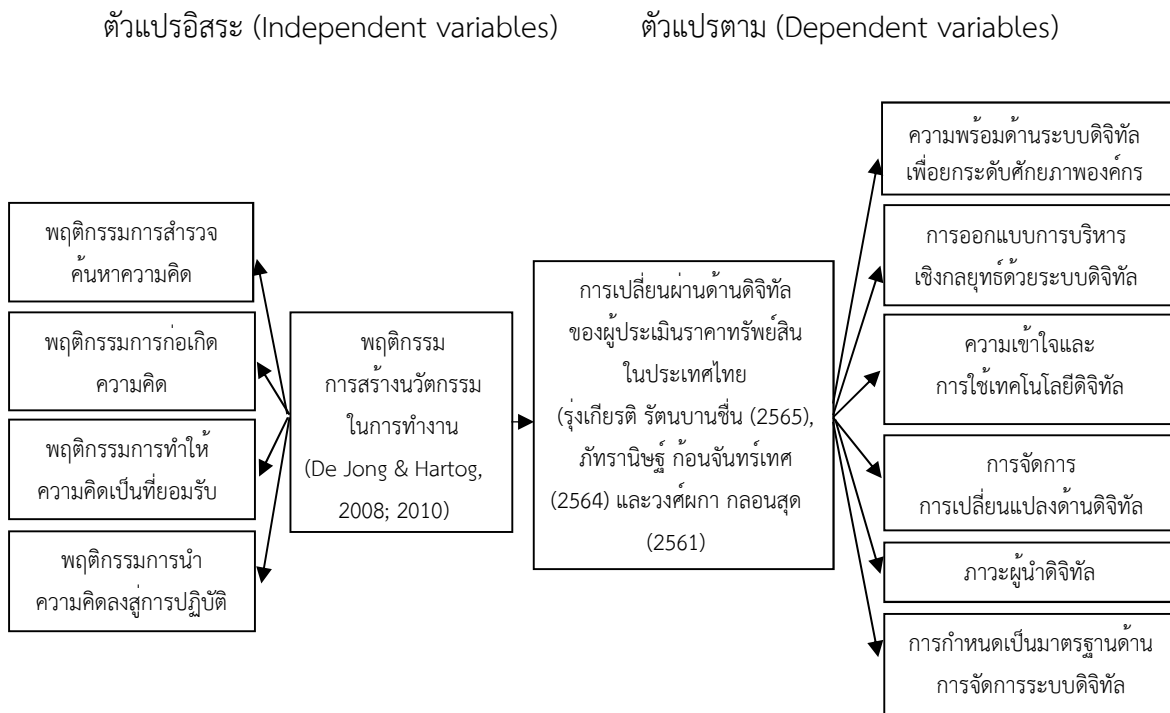
### กรอบแนวคิดการวิจัย

จากการทบทวนวรรณกรรม แนวคิดทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องทำให้ได้กรอบแนวคิดการวิจัยจำนวน 2 ตัวแปร คือ

1. พฤติกรรมกรรมการสร้างนวัตกรรมในการทำงาน ผู้วิจัยใช้แนวคิดทฤษฎีของเดอ จอง และฮาร์ท็อก (De Jong & Hartog, 2008; 2010) และจากการสังเคราะห์งานวิจัยเพิ่มเติม พบว่าองค์ประกอบพฤติกรรมกรรมการสร้างนวัตกรรมในการทำงานมี 4 ด้าน ได้แก่ 1) พฤติกรรมการสำรวจค้นหาความคิด 2) พฤติกรรมการก่อเกิดความคิด 3) พฤติกรรมการทำให้ความคิดเป็นที่ยอมรับ และ 4) พฤติกรรมการนำความคิดลงสู่การปฏิบัติ

2. การเปลี่ยนผ่านด้านดิจิทัล ผู้วิจัยใช้แนวคิดจากงานวิจัยของรุ่งเกียรติ รัตนบานชื่น (2565) ภัทรานิชรัฐ ก่อนจันทร์เทศ (2564) และวงศ์พกา กลอนสุด (2561) ที่พบว่า การเปลี่ยนผ่านด้านดิจิทัล (Digital transformation) เพื่อเป็นองค์กรดิจิทัล (Digital enterprise) ประกอบด้วยองค์ประกอบ 6 องค์ประกอบ 1) ความพร้อมด้านระบบดิจิทัลเพื่อยกระดับศักยภาพองค์กร 2) การออกแบบการบริหาร

เชิงกลยุทธ์ด้วยระบบดิจิทัล 3) ความเข้าใจและการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล 4) การจัดการการเปลี่ยนแปลงด้านดิจิทัล 5) ภาวะผู้นำดิจิทัล และ 6) การกำหนดเป็นมาตรฐานด้านการจัดการระบบดิจิทัล



แผนภาพที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

### วิธีดำเนินการวิจัย พัฒนาเครื่องมือเพื่อการวิจัย

**ประชากร** เป็นนักประเมินมูลค่าทรัพย์สิน ที่ได้รับการรับรองแล้วในทุกระดับชั้นวุฒิ ของสมาคมผู้ประเมินค่าทรัพย์สินในประเทศไทย จำนวน 1,505 คน (สมาคมผู้ประเมินค่าทรัพย์สินในประเทศไทย, 2567)

**กลุ่มตัวอย่าง** ผู้วิจัยกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างโดยใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างอย่างง่าย (Simple random sampling) โดยมีตัวแปรสังเกตที่ใช้ศึกษาจำนวน 72 ข้อ จึงควรใช้กลุ่มตัวอย่างอย่างน้อย 200 ราย (ธานินทร์ ศิลป์จารุ, 2555) ขนาดของกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ จำนวน 316 ราย

**เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย** แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับพฤติกรรมสร้างนวัตกรรมในการทำงาน พัฒนาจากแบบสอบถามของปภากร สุวรรณธาดา (2567) และทฤษฎีของเดอ จอง และฮาร์ทท็อก (De Jong & Hartog, 2008; 2010) ส่วนแบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับการเปลี่ยนผ่านทางดิจิทัลของผู้ประเมินราคาทรัพย์สินในประเทศไทยพัฒนาจากแบบสอบถามของชิษณุพงศ์ ทองพวง (2567) นำไปทดลองใช้ ปรับปรุงคุณภาพ แล้วสรุปเป็นข้อมูลเพื่อนำเครื่องมือที่สร้างและพัฒนาแล้วไปเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างและนำข้อมูลที่ได้ออกมาทดสอบความถูกต้องวิเคราะห์ข้อมูล และแปลผลการวิเคราะห์ข้อมูล เพื่อสร้างเป็นรูปแบบ และตรวจสอบความเหมาะสม จำนวนทั้งหมด 72 ข้อ แบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) คำตอบแบ่งออกเป็น 5 ระดับ จากเห็นด้วยมากที่สุด (5) ไปถึงเห็นด้วยน้อยที่สุด (1)

**การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือวิจัย:** การหาความตรงเชิงเนื้อหาของแบบสอบถาม (IOC) เท่ากับ 0.67 – 1.00 และค่า CVI เท่ากับ 1.00 และ 0.89 ตามลำดับ วิเคราะห์หาความเชื่อมั่นด้วยค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาคทั้ง 2 ส่วน ได้แก่ พฤติกรรมการสร้างนวัตกรรมในการทำงาน และการเปลี่ยนผ่านทางดิจิทัล มีค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม เท่ากับ 0.90 และ 0.96 ตามลำดับ และผู้วิจัยส่งแบบสอบถามเพื่อเก็บรวบรวมข้อมูลไปทั้งหมด 316 ฉบับ แบบสอบถามที่ส่งกลับคืน ทำการตรวจสอบความสมบูรณ์ครบถ้วนของแบบสอบถามได้จำนวน 316 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100

**การพิทักษ์สิทธิผู้ให้ข้อมูล:** คณะกรรมการพิจารณาจริยธรรมการวิจัยของวิทยาลัยเซนต์หลุยส์และได้ผ่านการพิจารณาให้ความเห็นชอบแล้ว ตามเอกสารรับรองเลขที่ E. 007/2568 ลงวันที่ 30 มกราคม พ.ศ.2568 ทั้งนี้ผู้วิจัยชี้แจงวัตถุประสงค์ของการวิจัย รายละเอียดของแบบสอบถามความคิดเห็น และประโยชน์เกี่ยวกับการเข้าร่วมวิจัยให้กลุ่มตัวอย่างทราบอย่างเป็นลายลักษณ์อักษร และดำเนินการเก็บข้อมูลกลุ่มตัวอย่างที่ยินยอมเข้าร่วมการวิจัย ซึ่งกลุ่มตัวอย่างสามารถหยุดหรือปฏิเสธการเข้าร่วมการวิจัยได้ ซึ่งจะไม่มีผลกระทบต่อกลุ่มตัวอย่าง

**การวิเคราะห์ข้อมูล:** การวิเคราะห์พฤติกรรมการสร้างนวัตกรรมในการทำงานที่มีผลต่อการเปลี่ยนผ่านทางดิจิทัลของผู้ประเมินราคาทรัพย์สินในประเทศไทย ประกอบด้วย 1) วิเคราะห์เอกสาร (Document analysis) จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง โดยนำข้อมูลของเอกสารที่ศึกษามาเป็นแนวทางในการสร้างเครื่องมือจากแบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับพฤติกรรมการสร้างนวัตกรรมในการทำงาน และแบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับการเปลี่ยนผ่านทางดิจิทัลของผู้ประเมินราคาทรัพย์สินในประเทศไทย 2) วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม คือ เพศ อายุ วุฒิการศึกษา และประสบการณ์การทำงาน โดยใช้ค่าความถี่ (Frequencies) ค่าเฉลี่ย (Mean) ร้อยละ (Percentage) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation) 3) วิเคราะห์องค์ประกอบ (Factor analysis) เพื่อตรวจสอบและยืนยันองค์ประกอบ ซึ่งเป็นเทคนิคการวิเคราะห์ที่ใช้จัดตัวแปร โดยการรวมตัวแปรจำนวนมากเข้าด้วยกัน เพื่อให้ได้ชุดตัวแปรขนาดเล็กลง โดยนำข้อมูลจากแบบสอบถามมาวิเคราะห์เพื่อหาองค์ประกอบปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อวัฒนธรรมองค์กร และผลการดำเนินงานของการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทยที่ได้ในเชิงสำรวจ (Exploratory factor analysis) เพื่อลดจำนวนตัวแปรให้น้อยลง โดยอาศัยความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรหรือความร่วมกัน (Communality) ระหว่างตัวแปรเป็นฐานในการเปลี่ยนสภาพตัวแปรหลายตัวให้มารวมกัน โดยผู้วิจัยนำข้อมูลมาจัดระเบียบข้อมูล ลงรหัสและวิเคราะห์ข้อมูล (ธานินทร์ ศิลป์จารุ, 2555) และกรีซ แร่งสูงเนิน (2554) 4) วิเคราะห์องค์ประกอบ (Factor analysis) การตรวจสอบความสอดคล้องกลมกลืนของโมเดลความสัมพันธ์เชิงโครงสร้างขององค์ประกอบที่ได้พัฒนาขึ้นกับข้อมูลเชิงประจักษ์ วิเคราะห์โดยใช้สถิติวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (Confirmatory Factor Analysis: CFA) เพื่อตรวจสอบโมเดลการวัด (Measurement Model) และเพื่อตรวจสอบโมเดลสมการเชิงโครงสร้าง (Structure Equation Model: SEM) ซึ่งเป็นสถิติของการวิเคราะห์ตัวแปรพหุนาม (Multivariate statistical analysis) จะมีการประมาณค่าพารามิเตอร์ในสมการโครงสร้างทางเศรษฐมิติ (Structural equation estimation methods in econometric) สำหรับค่าสถิติที่ใช้ตรวจสอบความสอดคล้องกลมกลืนของโมเดลการวิจัยกับข้อมูลเชิงประจักษ์ และชี้วัดความเหมาะสมของโมเดล (ธานินทร์ ศิลป์จารุ, 2555) และกรีซ แร่งสูงเนิน (2554) และ 5) การวิเคราะห์พฤติกรรมการสร้างนวัตกรรมในการทำงานที่มีผล

ต่อการเปลี่ยนผ่านทางดิจิทัลของผู้ประเมินราคาทรัพย์สินในประเทศไทย โดยใช้ค่าสหสัมพันธ์ของเพียร์สัน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ และการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน (Stepwise multiple regression analysis)

### ผลการวิจัย

ส่วนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ความสอดคล้องของพฤติกรรมการสร้างนวัตกรรมในการทำงานที่มีผลต่อการเปลี่ยนผ่านทางดิจิทัลของผู้ประเมินราคาทรัพย์สินในประเทศไทยกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ประกอบด้วย

1) ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของพฤติกรรมการสร้างนวัตกรรมในการทำงานของผู้ประเมินราคาทรัพย์สินในประเทศไทย (IWB) พบว่า ปัจจัยพฤติกรรมการสร้างนวัตกรรมในการทำงานมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยพิจารณาจากค่าสถิติไค-สแควร์ เท่ากับ 1.35 หรือค่า  $X^2/df$  เท่ากับ 1.36 องศาแห่งความเป็นอิสระเท่ากับ 5 และมีค่า P-value เท่ากับ 0.36 ค่า GFI เท่ากับ 0.99 ค่า AGFI เท่ากับ 0.97 และค่า RMSEA เท่ากับ 0.00 ดังแสดงรายละเอียดในตารางที่ 1

**ตารางที่ 1** การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของตัวแปรพฤติกรรมการสร้างนวัตกรรมในการทำงานของผู้ประเมินราคาทรัพย์สินในประเทศไทย (n=316)

ค่าดัชนีความสอดคล้อง	เกณฑ์ที่ใช้พิจารณา	ค่าสถิติ
Chi-square ( $\chi^2$ )	ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ	1.35
Degree of freedom (df)	ใกล้เคียงกับค่าไคสแควร์	5
Probability level	มากกว่า 0.05	0.36
$\chi^2 / df$ (CMIN/ DF)	น้อยกว่า 3	1.36
Goodness of fit index (GFI)	ไม่น้อยกว่า 0.90	0.99
Adjusted goodness of fit index (AGFI)	ไม่น้อยกว่า 0.90	0.97
Root Mean Squared Error of Approximate Residual (RMSEA)	น้อยกว่า 0.06	0.00

2) ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของปัจจัยการเปลี่ยนผ่านทางดิจิทัลของผู้ประเมินราคาทรัพย์สินในประเทศไทย (DT) มีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยพิจารณาจากค่าสถิติ Chi-square เท่ากับ 6.10 หรือค่า  $X^2/df$  เท่ากับ 0.87 องศาแห่งความเป็นอิสระเท่ากับ 7 และมีค่า P-value เท่ากับ 0.99 ค่า GFI เท่ากับ 0.93 ค่า AGFI เท่ากับ 0.90 และค่า RMSEA เท่ากับ 0.00 ดังแสดงรายละเอียดในตารางที่ 2

**ตารางที่ 2** การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของตัวแปรการเปลี่ยนผ่านทางดิจิทัลของผู้ประเมินราคาทรัพย์สินในประเทศไทยกับข้อมูลเชิงประจักษ์ (n=316)

ค่าดัชนีความสอดคล้อง	เกณฑ์ที่ใช้พิจารณา	ค่าสถิติ
Chi-square ( $\chi^2$ )	ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ	6.10
Degree of freedom (df)	ใกล้เคียงกับค่าไคสแควร์	7
Probability level	มากกว่า 0.05	0.99
$\chi^2 / df$ (CMIN/ DF)	น้อยกว่า 3	0.90
Goodness of fit index (GFI)	ไม่น้อยกว่า 0.90	0.93
Adjusted goodness of fit index (AGFI)	ไม่น้อยกว่า 0.90	0.90
Root Mean Squared Error of Approximate Residual (RMSEA)	น้อยกว่า 0.06	0.00

3) ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พฤติกรรมกรรมการสร้างนวัตกรรมในการทำงานที่มีต่อการเปลี่ยนผ่านด้านดิจิทัลของผู้ประเมินราคาทรัพย์สินในประเทศไทย

**ตารางที่ 3** ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พฤติกรรมกรรมการสร้างนวัตกรรมในการทำงานกับการเปลี่ยนผ่านด้านดิจิทัลของผู้ประเมินราคาทรัพย์สินในประเทศไทย (n=316)

ตัวแปร	r
1. พฤติกรรมการสำรวจค้นความคิด	0.11*
2. พฤติกรรมการก่อให้เกิดความคิด	0.64**
3. พฤติกรรมการทำให้ความคิดเป็นที่ยอมรับ	0.73**
4. พฤติกรรมให้นำความคิดลงสู่การปฏิบัติ	0.47**

4) ปัจจัยพฤติกรรมกรรมการสร้างนวัตกรรมในการทำงานกับการเปลี่ยนผ่านด้านดิจิทัลของผู้ประเมินราคาทรัพย์สินในประเทศไทย มีการวิเคราะห์ข้อมูลนำตัวแปรพฤติกรรมกรรมการสำรวจค้นความคิด พฤติกรรมการก่อให้เกิดความคิด พฤติกรรมการทำให้ความคิดเป็นที่ยอมรับ และพฤติกรรมให้นำความคิดลงสู่การปฏิบัติ ที่สามารถพยากรณ์การเปลี่ยนผ่านด้านดิจิทัลของผู้ประเมินราคาทรัพย์สินในประเทศไทย ผลการวิเคราะห์มีการตรวจสอบข้อตกลงเบื้องต้นการวิเคราะห์การถดถอย ดังนี้

(1) ตัวแปรอิสระ คือ พฤติกรรมกรรมการสร้างนวัตกรรมในการทำงาน ได้แก่ พฤติกรรมกรรมการสำรวจค้นความคิด พฤติกรรมการก่อให้เกิดความคิด พฤติกรรมการทำให้ความคิดเป็นที่ยอมรับ และพฤติกรรมให้นำความคิดลงสู่การปฏิบัติ และตัวแปรตาม (Y) คือ การเปลี่ยนผ่านด้านดิจิทัลของผู้ประเมินราคาทรัพย์สินในประเทศไทย เป็นตัวแปรเชิงปริมาณ และมีระดับการวัดเป็น Interval scale

(2) การทดสอบความสัมพันธ์เชิงเส้นตรง (Linearity): ตัวแปรอิสระทุกตัวและตัวแปรตามมีความสัมพันธ์กันเชิงเส้นตรงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ (sig.<.05)

(3) การทดสอบตัวแปรอิสระแต่ละตัวต้องไม่มีความสัมพันธ์กัน: จากการวิเคราะห์ค่า Durbin-Watson ได้เท่ากับ 1.68 ซึ่งเข้าใกล้ 2 แสดงว่า ค่าความคลาดเคลื่อนมีอิสระต่อกัน (เกณฑ์  $1.5 < \text{Durbin-Watson} < 2.5$ ) การวิเคราะห์สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's correlation coefficient) พบว่า ตัวแปรอิสระมีความสัมพันธ์กันสูง มีค่า  $r$  0.60 ถึง 0.88 และมีค่า tolerance 0.22 ถึง 0.55 (เกณฑ์ tolerance ไม่ควรต่ำกว่า 0.1) นอกจากนี้ VIF มีค่า 1.80 ถึง 4.40 (เกณฑ์  $\text{VIF} < 10$ )

**ตารางที่ 4** ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างระหว่างปัจจัยพฤติกรรมการสำรวจค้นความคิด พฤติกรรม การก่อเกิดความคิด พฤติกรรมทำให้ความคิดเป็นที่ยอมรับ และพฤติกรรมนำความคิดลงสู่การปฏิบัติ ที่ส่งผลต่อการเปลี่ยนผ่านด้านดิจิทัลของผู้ประเมินราคาทรัพย์สินในประเทศไทย (n=316)

ตัวแปร	r
1. พฤติกรรมการสำรวจค้นความคิด	0.60**
2. พฤติกรรมการก่อเกิดความคิด	0.88**
3. พฤติกรรมทำให้ความคิดเป็นที่ยอมรับ	0.78**
4. พฤติกรรมนำความคิดลงสู่การปฏิบัติ	0.72**

\*p < .01

จากตาราง 4 จากข้อมูลตารางค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างระหว่างปัจจัยพฤติกรรมการสำรวจค้นความคิด พฤติกรรมการก่อเกิดความคิด พฤติกรรมทำให้ความคิดเป็นที่ยอมรับ และพฤติกรรมนำความคิดลงสู่การปฏิบัติ ที่ส่งผลต่อการเปลี่ยนผ่านด้านดิจิทัลของผู้ประเมินราคาทรัพย์สินในประเทศไทย อย่างมีความสัมพันธ์ทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .01 ทุกคู่

**ตารางที่ 5** ปัจจัยพฤติกรรมการสร้างนวัตกรรมในการทำงานที่สามารถพยากรณ์การเปลี่ยนผ่านด้านดิจิทัลของผู้ประเมินราคาทรัพย์สินในประเทศไทย (Stepwise)

ตัวแปร	b	SE <sub>b</sub>	$\beta$	t	p-value
(Constant)	0.30	0.10		3.13	0.00
1. พฤติกรรมการก่อเกิดความคิด	0.78	0.04	0.77	19.15	0.00*
2. พฤติกรรมนำความคิดลงสู่การปฏิบัติ	0.24	0.02	0.35	12.54	0.00*
3. พฤติกรรมทำให้ความคิดเป็นที่ยอมรับ	0.10	0.04	0.12	2.61	0.01*

**R = 0.92   R<sup>2</sup> = 0.84   R<sup>2</sup><sub>Adjusted</sub> = 0.84   F = 639.10\*   SE<sub>est</sub> = 1.60**

\*p < .05

จากตาราง 5 จากข้อมูลตารางปัจจัยปัจจัยพฤติกรรมการสำรวจค้นความคิด พฤติกรรมการก่อเกิดความคิด พฤติกรรมทำให้ความคิดเป็นที่ยอมรับ และพฤติกรรมนำความคิดลงสู่การปฏิบัติ ที่ส่งผลต่อการเปลี่ยนผ่านด้านดิจิทัลของผู้ประเมินราคาทรัพย์สินในประเทศไทย สามารถสรุปได้ว่า ค่าน้ำหนัก

ความสำคัญของพฤติกรรมการก่อเกิดความคิด ( $\beta = 0.77$ ) พฤติกรรมการนำความคิดลงสู่การปฏิบัติ ( $\beta = 0.35$ ) และพฤติกรรมการทำให้ความคิดเป็นที่ยอมรับ ( $\beta = 0.12$ ) ส่งผลต่อการเปลี่ยนผ่านด้านดิจิทัลของผู้ประเมินราคาทรัพย์สินในประเทศไทย อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยรวมทำนายการเปลี่ยนผ่านด้านดิจิทัลของผู้ประเมินราคาทรัพย์สินในประเทศไทย ได้ร้อยละ 84.00

## การอภิปรายผลการวิจัย

### 1. ความสอดคล้องของพฤติกรรมการสร้างนวัตกรรมในการทำงานและการเปลี่ยนผ่านทางดิจิทัลของผู้ประเมินราคาทรัพย์สินในประเทศไทยกับข้อมูลเชิงประจักษ์

1.1 จากการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ (Exploratory Factor Analysis: EFA) ด้วยวิธีการสกัดองค์ประกอบหลัก (Principal Component Analysis: PCA) และการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (Confirmatory Factor Analysis: CFA) พบว่าองค์ประกอบพฤติกรรมการสร้างนวัตกรรมในการทำงานของการของผู้ประเมินราคาทรัพย์สินในประเทศไทย มีองค์ประกอบที่สำคัญ 4 องค์ประกอบ คือ องค์ประกอบด้านพฤติกรรมการสำรวจค้นหาความคิด ด้านพฤติกรรมการก่อเกิดความคิด ด้านพฤติกรรมการทำให้ความคิดเป็นที่ยอมรับ และด้านพฤติกรรมการนำความคิดลงสู่การปฏิบัติจริง อภิปรายได้ว่า พฤติกรรมสร้างนวัตกรรมในการทำงานจะทำให้พนักงานประเมินราคาทรัพย์สินของบริษัทประเมินราคาทรัพย์สินในประเทศไทยสามารถเข้าถึงปัญหาหรือพบช่องว่างจากมุมมองการปฏิบัติที่แตกต่างกัน การสร้างแนวคิดเป็นความคิดสร้างสรรค์ที่แปลกจนสามารถค้นหาความคิด และกระตุ้นให้ผู้ปฏิบัติมีการสร้างความคิดด้วยการสนับสนุนแนวคิดที่สร้างสรรค์ โดยการยอมรับในความสามารถในแนวความคิดจนผู้ปฏิบัติสามารถไปสู่การปฏิบัติจนได้บริการหรือกระบวนการในการทำงานอย่างต่อเนื่องในองค์กร สอดคล้องกับแนวคิดของ เดอจอง และเดนฮาร์ทอก (De Jong & Den Hartog, 2008) ระบุว่า ผู้ที่มีการสร้างแนวความคิดที่ดีคือบุคคลที่สามารถเข้าถึงปัญหาหรือพบช่องว่างจากมุมมองที่แตกต่างกัน การสร้างแนวความคิดจึงเป็นการคิดสร้างสรรค์ที่แปลกใหม่และมีจุดมุ่งหมายในการปรับปรุงวิธีการปฏิบัติงาน และนอกจากนี้ เดอ จอง และเดนฮาร์ทอก (De Jong and Den Hartog, 2010) ยังระบุว่า พฤติกรรมสร้างนวัตกรรมในการทำงานเป็นพฤติกรรมเฉพาะบุคคลที่แสดงให้เห็นถึงความตั้งใจ และความพยายามที่จะทำให้ผู้อื่นได้เห็นถึงความตั้งใจนั้นผ่านความคิด กระบวนการ หรือวิธีปฏิบัติงานตามบทบาทที่ได้รับในรูปแบบใหม่ที่คิดว่าเป็นประโยชน์ ทั้งภารกิจที่ได้รับมอบหมายตามบทบาทของแต่ละบุคคลต่อหน่วยงานและต่อองค์กร และนำไปสู่ผลงานดำเนินงานที่ดีขององค์กรได้ โดยสิ่งที่เกิดขึ้นใหม่เหล่านั้นเป็นความแตกต่างไปจากความคิดกระบวนการหรือวิธีปฏิบัติเดิมที่เคยปฏิบัติเป็นพฤติกรรมพิเศษที่เกิดขึ้นจากพฤติกรรมบทบาทเดิมของผู้ปฏิบัติ ซึ่งเกี่ยวข้องกับการสนับสนุนหรือการประยุกต์ใช้ความคิด กระบวนการ ผลิตภัณฑ์ หรือขั้นตอนการทำงานใหม่ที่จะใช้แก้ไขปัญหาหรือสร้างประโยชน์ให้แก่องค์กรได้ ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของนีดเดิลแมน (Needleman et al., 2002) ที่ระบุว่าพยาบาลเป็นผู้ที่มีบทบาทสำคัญในระบบการดูแลสุขภาพ พฤติกรรมสร้างนวัตกรรมในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ มีความจำเป็นต่อการพัฒนาคุณภาพของการบริการในระบบการดูแลสุขภาพเพื่อการบรรลุผลลัพธ์ที่ดีในการดูแลสุขภาพผู้ป่วย สอดคล้องกับการศึกษาของ Middelkoop (2016) ได้ศึกษาในกลุ่มของพนักงานและผู้จัดการบริษัทในประเทศ เนเธอร์แลนด์ โดยศึกษาพฤติกรรมงานการสร้างนวัตกรรมในการทำงานมีอิทธิพลทางตรงเชิงบวกต่อผลการปฏิบัติงานตามบทบาท

หน้าที่ ( $\beta = 0.465, p < .01$ ) สอดคล้องกับการศึกษาของนาเซียร์ (Nasir, 2013) ที่ศึกษาพฤติกรรมการสร้างนวัตกรรมในการทำงานมีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงานของอาจารย์มหาวิทยาลัยของรัฐ ( $\beta = 0.25, p < .013$ ) สอดคล้องกับการศึกษาของดอร์เนอร์ (Dorner, 2012) ที่ศึกษาในกลุ่มผู้บริหารและพนักงานของบริษัทประกันชีวิต ประเทศสวีเดนพบว่า พฤติกรรมการสร้างนวัตกรรมในการทำงานมีอิทธิพลทางตรงเชิงบวกต่อผลการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ ( $\beta = 0.74, p < .001$ ) และมีข้อเสนอแนะว่าควรส่งเสริมให้พนักงานได้ใช้ความคิดใหม่ๆ และแสวงหาทางเลือกและเทคโนโลยีใหม่ๆ ใช้วิธีการทำงานใหม่ๆ ตรวจสอบและใช้ทรัพยากรที่จะทำให้ความคิดใหม่เกิดขึ้น และส่งเสริมให้พนักงานได้มีการเพิ่มการรับรู้สมรรถนะส่วนบุคคลทางนวัตกรรม เพื่อให้เกิดพฤติกรรมการสร้างนวัตกรรมในการทำงาน เพื่อการบรรลุผลการปฏิบัติงาน (Dorner, 2012) ซึ่งพฤติกรรมดังกล่าวที่เกี่ยวกับความคิดสร้างสรรค์ในการค้นหาปัญหาและการสร้างแนวคิดใหม่ยังรวมถึงพฤติกรรมที่นำไปสู่การปฏิบัติที่มีการเปลี่ยนแปลงไปจากเดิม การประยุกต์ใช้ความรู้ใหม่หรือการปรับปรุงกระบวนการเพื่อเพิ่มผลการปฏิบัติงานในการทำงานส่วนบุคคลและองค์กร (Bos-Nehles et al., 2017) พฤติกรรมสร้างนวัตกรรมในการทำงานจึงเป็นการรับรู้ถึงปัญหาที่เกิดขึ้นพร้อมกับการริเริ่มและการปฏิบัติจากแนวคิดใหม่ๆ เพื่อให้เกิดประโยชน์เป็นการเพิ่มผลการปฏิบัติงานส่วนบุคคล (De Jong & Den Hartog, 2007)

1.2 องค์ประกอบของการเปลี่ยนผ่านด้านดิจิทัลของผู้ประเมินราคาทรัพย์สินในประเทศไทยจากข้อค้นพบเกี่ยวกับปัจจัยองค์ประกอบของการเปลี่ยนผ่านด้านดิจิทัลของผู้ประเมินราคาทรัพย์สินในประเทศไทย จากการทบทวนวรรณกรรม แนวคิดทฤษฎี งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง และวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (Confirmatory Factor Analysis: CFA) พบว่า มีองค์ประกอบที่สำคัญ 6 องค์ประกอบ และตัวชี้วัดที่สำคัญ จำนวน 54 ตัวแปร ดังนี้ 1) ความพร้อมด้านระบบดิจิทัล (จำนวน 9 ตัวแปร) 2) การออกแบบการบริหารเชิงกลยุทธ์ด้วยระบบดิจิทัล จำนวน 13 ตัวแปร 3) การใช้เทคโนโลยีดิจิทัล จำนวน 9 ตัวแปร 4) ภาวะผู้นำดิจิทัล จำนวน 9 ตัวแปร 5) การบริหารการเปลี่ยนแปลงด้านดิจิทัล จำนวน 8 ตัวแปร และ 6) การปฏิบัติเป็นมาตรฐานการจัดการด้านดิจิทัล จำนวน 6 ตัวแปร และจากการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ (Exploratory Factor Analysis: EFA) ด้วยวิธีการสกัดปัจจัย (Principal Component Analysis: PCA) และวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (Confirmatory Factor Analysis: CFA) ด้วยการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันลำดับสอง (Second order factor analysis) พบว่า องค์ประกอบของการเปลี่ยนผ่านทางดิจิทัลของผู้ประเมินราคาทรัพย์สินในประเทศไทย ยังคงมีองค์ประกอบที่สำคัญ จำนวน 6 องค์ประกอบ คือ 1) ความพร้อมด้านระบบดิจิทัล 2) การออกแบบการบริหารเชิงกลยุทธ์ด้วยระบบดิจิทัล 3) การใช้เทคโนโลยีดิจิทัล 4) ภาวะผู้นำดิจิทัล 5) การบริหารการเปลี่ยนแปลงด้านดิจิทัล และ 6) การปฏิบัติเป็นมาตรฐานการจัดการด้านดิจิทัล และมีตัวแปรปัจจัยย่อย จำนวน 54 ตัวแปร สอดคล้องกับงานวิจัยของรุ่งเกียรติ รัตนบานชื่น (2565) ของภัทรานิชฐ์ ก้อนจันทร์เทศ (2564) และของวงศ์ผกา กลอนสุด (2561) ที่พบว่า การเปลี่ยนผ่านทางดิจิทัล (Digital transformation) เพื่อเป็นองค์กรดิจิทัล (Digital enterprise) ประกอบด้วยองค์ประกอบ 6 องค์ประกอบ คือ 1) ความพร้อมด้านระบบดิจิทัล 2) การออกแบบการบริหารเชิงกลยุทธ์ด้วยระบบดิจิทัล 3) การเลือกใช้เทคโนโลยีดิจิทัลที่เหมาะสม 4) ภาวะผู้นำดิจิทัล 5) การบริหารการเปลี่ยนแปลงด้านดิจิทัล และ 6) การปฏิบัติเป็นมาตรฐานการจัดการ ด้านระบบดิจิทัล

## 2. ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมกรรมการสร้างนวัตกรรมในการทำงานกับการเปลี่ยนผ่านทางดิจิทัลของผู้ประเมินราคาทรัพย์สินในประเทศไทย

จากข้อค้นพบเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมกรรมการสร้างนวัตกรรมในการทำงานกับการเปลี่ยนผ่านทางดิจิทัลของผู้ประเมินราคาทรัพย์สินในประเทศไทย ได้แก่ ด้านพฤติกรรมกรรมการสำรวจค้นหาความคิด ด้านพฤติกรรมกรรมการก่อเกิดความคิด ด้านพฤติกรรมกรรมการทำให้ความคิดเป็นที่ยอมรับ และด้านพฤติกรรมกรรมการนำความคิดลงสู่การปฏิบัติจริง กับการเปลี่ยนผ่านทางดิจิทัลของผู้ประเมินราคาทรัพย์สินในประเทศไทย ได้แก่ จากการทบทวนวรรณกรรม แนวคิดทฤษฎี งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง และการวิเคราะห์ค่าสหสัมพันธ์ของเพียร์สัน พบว่า มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติระดับ 0.05 สามารถอภิปรายผล ดังนี้

จากการศึกษาวิจัยความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมกรรมการสร้างนวัตกรรมในการทำงานที่มีผลต่อการเปลี่ยนผ่านทางดิจิทัลของผู้ประเมินราคาทรัพย์สินในประเทศไทย เป็นความสัมพันธ์ที่ใกล้ชิดและเสริมสร้างซึ่งกันและกัน การเปลี่ยนผ่านทางดิจิทัลเป็นการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาประยุกต์ใช้ในทุกภาคส่วนขององค์กรและสังคม ซึ่งเป็นตัวขับเคลื่อนสำคัญที่กระตุ้นให้เกิดนวัตกรรมใหม่ๆ ในขณะเดียวกันนวัตกรรมก็เป็นปัจจัยสำคัญที่ทำให้การเปลี่ยนผ่านทางดิจิทัลประสบความสำเร็จและยั่งยืน การเปลี่ยนผ่านทางดิจิทัลเป็นตัวเร่งให้นวัตกรรมเกิดขึ้น เทคโนโลยีดิจิทัลใหม่ๆ เช่น AI, IoT, และคลาวด์คอมพิวติ้ง ช่วยสร้างโอกาสและแรงบันดาลใจในการสร้างสรรค์นวัตกรรมใหม่ๆ ในทุกภาคส่วน การสร้างนวัตกรรมถือเป็นการขับเคลื่อนการเปลี่ยนผ่านทางดิจิทัล การคิดค้นและนำนวัตกรรมมาปรับใช้ในกระบวนการในการทำงานช่วยให้องค์กรสามารถปรับตัวและเติบโตในยุคดิจิทัลได้อย่างมีประสิทธิภาพ ดังนั้น จึงเป็นความสัมพันธ์แบบพึ่งพาอาศัยกัน การสร้างนวัตกรรมและการเปลี่ยนผ่านทางดิจิทัลเป็นสองสิ่งที่เกื้อหนุนซึ่งกันและกัน บริษัทประเมินราคาทรัพย์สินในประเทศไทยที่สามารถนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการสร้างสรรค์นวัตกรรมในการทำงานได้ จะมีความได้เปรียบในการแข่งขันและสามารถรับมือกับการเปลี่ยนแปลงในยุคดิจิทัลได้อย่างมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับผลการวิจัยของรมโพธิ์ สุวรรณิก และวิชิต อู่อ้น (2566) ได้ทำการศึกษาถึงปัจจัยที่มีผลต่อการเปลี่ยนผ่านสู่ความเป็นดิจิทัลสำหรับวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมในประเทศไทย ผลการวิจัยพบว่า 1) ผู้ประกอบการในกลุ่มวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม มีความเห็นว่า ปัจจัยด้านการจัดการองค์กร เทคโนโลยีสารสนเทศ นวัตกรรม ดิจิทัลทรานส์ฟอร์มเมชัน และผลการดำเนินงานธุรกิจ มีระดับความสัมพันธ์กันในระดับมาก 2) ปัจจัยด้านการจัดการองค์กร เทคโนโลยีสารสนเทศ นวัตกรรม ส่งผลต่อดิจิทัลทรานส์ฟอร์มเมชัน และผลการดำเนินงานธุรกิจทั้งทางตรงและทางอ้อม และ 3) แบบจำลองดิจิทัลทรานส์ฟอร์มเมชันของวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมในประเทศไทยที่เสนอ สามารถนำมาใช้เป็นแนวคิดในการพัฒนาดิจิทัลทรานส์ฟอร์มเมชันของวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมในประเทศไทย

## 3. การวิเคราะห์พฤติกรรมกรรมการสร้างนวัตกรรมในการทำงานที่สามารถพยากรณ์การเปลี่ยนผ่านด้านดิจิทัลของผู้ประเมินราคาทรัพย์สินในประเทศไทย

จากข้อค้นพบเกี่ยวกับความสัมพันธ์เชิงทำนายของพฤติกรรมกรรมการสร้างนวัตกรรมในการทำงานที่มีต่อการเปลี่ยนผ่านด้านดิจิทัลของผู้ประเมินราคาทรัพย์สินในประเทศไทย จากการทบทวนวรรณกรรม แนวคิดทฤษฎี งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง และการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน (Stepwise multiple regression analysis) พบว่า พฤติกรรมกรรมการก่อเกิดความคิด พฤติกรรมกรรมการนำความคิดลงสู่การปฏิบัติ และ

พฤติกรรมทำให้ความคิดเป็นที่ยอมรับ สามารถร่วมกันทำนายนการเปลี่ยนผ่านด้านดิจิทัลของผู้ประเมินราคาทรัพย์สินในประเทศไทย อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ดังนั้น พฤติกรรมก่อให้เกิดความคิด พฤติกรรมนำความคิดลงสู่การปฏิบัติ และพฤติกรรมทำให้ความคิดเป็นที่ยอมรับถูกเลือกเข้าสมการการทำนายนการเปลี่ยนผ่านด้านดิจิทัลของผู้ประเมินราคาทรัพย์สินในประเทศไทย นั่นคือ พฤติกรรมก่อให้เกิดความคิด พฤติกรรมนำความคิดลงสู่การปฏิบัติ และพฤติกรรมทำให้ความคิดเป็นที่ยอมรับร่วมกันทำนายนการเปลี่ยนผ่านด้านดิจิทัลของผู้ประเมินราคาทรัพย์สินในประเทศไทย ร้อยละ 84.00 ซึ่งการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน องค์ประกอบที่มีความสัมพันธ์กับการเปลี่ยนผ่านด้านดิจิทัลของผู้ประเมินราคาทรัพย์สินในประเทศไทยสูงสุดจะถูกเลือกเข้าสมการทำนายนเป็นอันดับแรก คือ พฤติกรรมก่อให้เกิดความคิด องค์ประกอบถัดไปที่มีความสัมพันธ์แบบแยกส่วนกับการเปลี่ยนผ่านด้านดิจิทัลของผู้ประเมินราคาทรัพย์สินในประเทศไทยอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 จะถูกเลือกเข้าสมการทำนายน และขณะเดียวกันก็จะตรวจสอบความสัมพันธ์แบบแยกส่วนระหว่างองค์ประกอบแต่ละตัวกับการเปลี่ยนผ่านด้านดิจิทัลของผู้ประเมินราคาทรัพย์สินในประเทศไทยที่อยู่ในสมการทำนายนแล้วพบว่าไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ก็จะถูกนำออกจากสมการทำนายน ดังนั้น เมื่อมีการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบ พฤติกรรมสร้างนวัตกรรมในการทำงานกับการเปลี่ยนผ่านด้านดิจิทัลของผู้ประเมินราคาทรัพย์สินในประเทศไทยแล้วองค์ประกอบที่ปรากฏอยู่ในสมการทำนายนเรียงตามลำดับค่าสหสัมพันธ์จากมากไปน้อย ได้แก่ พฤติกรรมก่อให้เกิดความคิด พฤติกรรมนำความคิดลงสู่การปฏิบัติ และพฤติกรรมทำให้ความคิดเป็นที่ยอมรับ ตามลำดับค่าน้ำหนักความสำคัญขององค์ประกอบที่เป็นตัวแปรทำนายนพฤติกรรมสร้างนวัตกรรมในการทำงานที่สามารถพยากรณ์การเปลี่ยนผ่านด้านดิจิทัลของผู้ประเมินราคาทรัพย์สินในประเทศไทย ในรูปคะแนนดิบประกอบด้วยด้านพฤติกรรมก่อให้เกิดความคิด รองลงมาด้านพฤติกรรมนำความคิดลงสู่การปฏิบัติ และด้านพฤติกรรมทำให้ความคิดเป็นที่ยอมรับ เนื่องจากในสภาวะการเปลี่ยนแปลงในปัจจุบันของโลกที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วและต่อเนื่องในมิติต่างๆ ที่กล่าวมาแล้วในเบื้องต้น และในขณะเดียวกันบริษัทประเมินราคาทรัพย์สินในประเทศไทยเองก็จำเป็นต้องมีการปรับตัวในด้านกลยุทธ์ในการบริหารจัดการ การปรับพฤติกรรมของนักประเมินราคาทรัพย์สินในสังกัดเพื่อให้พร้อมรับและสอดคล้องกับทิศทางการเปลี่ยนแปลงในเรื่องของเทคโนโลยีดิจิทัลและนวัตกรรมที่เข้ามามีบทบาทอย่างมากในการทำงาน เพื่อให้เกิดความมั่นคงในการบริการกิจการในสภาวะการเปลี่ยนแปลง สอดคล้องกับ แก้วตา ศรอดีศักดิ์ (2563) ที่กล่าวว่า การสร้างพฤติกรรมสร้างสรรค์นวัตกรรมของพนักงานนั้น องค์กรจะต้องสร้างแรงดึงดูดและการจูงใจพนักงานให้เห็นถึงการรับรู้การสนับสนุนขององค์กร ในด้านของการตอบสนองความต้องการต่างๆ การดูแลความเป็นอยู่ที่ดี ให้ผลตอบแทนแก่พนักงานที่เหมาะสม ไม่เอาไรต์เอาเปรียบบุคลากร เกิดจากการสร้างบรรยากาศในองค์กรให้นำปฏิบัติงาน โดยองค์กรจะต้องมีการเปิดศักยภาพทางความคิด เรียนรู้ที่จะพัฒนาประเมินความก้าวหน้าของตนเองอย่างสม่ำเสมอ ต้องเรียนรู้กับความล้มเหลว สามารถที่จะอยู่ในสถานการณ์ที่คลุมเครือ ควรจัดสร้างบรรยากาศแบบอิสระในด้านของความคิดและการแสดงออก ถ้าองค์กรมีการจัดการดำเนินงานอย่างที่กล่าวมาข้างต้นได้ จะทำให้พนักงานภายในองค์กรสามารถที่จะพัฒนาพฤติกรรมสร้างสรรค์นวัตกรรมในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และเป็นแรงขับเคลื่อนให้องค์กรนั้นๆ เจริญก้าวหน้าต่อไป

ส่วนองค์ประกอบด้านพฤติกรรมการสำรวจค้นหาความคิดไม่ถูกเลือกเข้าสมการทำนายผลการเปลี่ยนผ่านด้านดิจิทัลของผู้ประเมินราคาทรัพย์สินในประเทศไทย เนื่องจากผู้ประเมินราคาทรัพย์สินในประเทศไทย โดยในแต่ละบริษัทจะมีกระบวนการทำงาน และภาระหน้าที่งานประเมินราคาทรัพย์สินที่แตกต่างกัน เพื่อสร้างจุดแข็งให้กับบริษัท ผลงานการประเมินราคาทรัพย์สินมีคุณภาพ เป็นที่ยอมรับ และมีความน่าเชื่อถือ ซึ่งทรัพยากรที่สำคัญต่อประเมินราคาทรัพย์สิน คือ “นักประเมินราคาทรัพย์สิน” บริษัท จึงพยายามฝึกอบรมให้พนักงานสามารถปฏิบัติงานได้ครบทุกกระบวนการทำงานซึ่งอาจรวมถึงการสำรวจความคิด ความรู้ความสามารถอยู่แล้วในขั้นตอนการรับสมัครเข้าทำงานจึงทำให้ไม่จำเป็นต้องสร้างพฤติกรรมการสำรวจความคิดใหม่ อีกทั้งขั้นตอนการรับสมัครงานพนักงานใหม่ บางบริษัทอาจมีการทดสอบพฤติกรรมการสำรวจความคิด เพื่อจะได้สามารถระบุตำแหน่งหน้าที่ ที่ผู้สมัครสามารถปฏิบัติงานได้ตามความสามารถแต่ละบุคคลอยู่แล้ว สอดคล้องกับงานวิจัยกานูพงศ์ นิลตะโก (2561) ที่กล่าวว่า ผู้ประกอบวิชาชีพประเมินราคาทรัพย์สินจึงมีบทบาทสำคัญและมีความจำเป็นต่อระบบธุรกิจอสังหาริมทรัพย์มาก จึงส่งผลให้มีการจดทะเบียนเปิดบริษัทที่ให้บริการด้านการประเมินราคาทรัพย์สินอยู่เรื่อยๆ รวมไปถึงการแข่งขันในธุรกิจการประเมินราคาทรัพย์สินของบริษัท โดยในแต่ละบริษัทจะมีกระบวนการทำงาน และภาระหน้าที่งานประเมินราคาทรัพย์สินที่แตกต่างกัน เพื่อสร้างจุดแข็งให้กับบริษัท ผลงานการประเมินราคาทรัพย์สินมีคุณภาพเป็นที่ยอมรับ และมีความน่าเชื่อถือ ซึ่งทรัพยากรที่สำคัญต่อบริษัท คือ “พนักงานประเมินราคาฯ” หรือ “นักประเมินราคาฯ” บริษัท จึงพยายามฝึกอบรมให้พนักงานสามารถปฏิบัติงานได้ครบทุกกระบวนการทำงาน อีกทั้งขั้นตอนการรับสมัครงานพนักงานใหม่ บางบริษัทอาจมีการทดสอบ เพื่อจะได้สามารถระบุตำแหน่งหน้าที่ ที่ผู้สมัครสามารถปฏิบัติงานได้ตามความสามารถแต่ละบุคคล

### ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

จากผลการวิจัย พบว่า พฤติกรรมสร้างนวัตกรรมในการทำงานทำนายการเปลี่ยนผ่านด้านดิจิทัลของผู้ประเมินราคาทรัพย์สินในประเทศไทยด้านพฤติกรรมการก่อเกิดความคิด มีค่าสหสัมพันธ์มากกว่าด้านอื่น จึงควรนำข้อค้นพบจากงานวิจัยนี้ไปเป็นแนวทางในการบริหารงานบุคคลเพื่อให้เกิดการปฏิบัติงานที่ดีที่สุด โดยจัดหาเวทีที่จะทำให้เกิดความเชื่อมโยงขององค์ความรู้ที่มีอยู่ในตัวผู้ประเมินราคาทรัพย์สินเพื่อทำให้ทุกคนสามารถเข้าถึงความรู้และพัฒนาตนเองให้เป็นผู้รู้ และนำความคิดลงสู่การปฏิบัติได้อย่างมีประสิทธิภาพ รวมถึงการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพส่งผลให้มีพฤติกรรมทำให้ความคิดได้รับการยอมรับ ส่วนพฤติกรรมการสำรวจค้นหาความคิดที่มีค่าคะแนนน้อยกว่าด้านอื่นและไม่ทำนายการเปลี่ยนผ่านด้านดิจิทัลของผู้ประเมินราคาทรัพย์สินในประเทศไทย ผู้บริหารควรวางแผนพัฒนาบุคลากรในระดับปฏิบัติให้มีการจัดอบรมเกี่ยวกับการจัดการความรู้ เพื่อค้นหาความรู้ที่มีอยู่ในองค์กร เพื่อประโยชน์ในการนำองค์ความรู้ดังกล่าวไปสู่การปฏิบัติได้อย่างมีประสิทธิภาพต่อไป

### ข้อเสนอแนะสำหรับการทำวิจัยครั้งต่อไป

การวิจัยในครั้งต่อไปควรเพิ่มตัวแปรด้านอื่นนอกจากที่อาจสัมพันธ์กับพฤติกรรมสร้างนวัตกรรมในการทำงานและการเปลี่ยนผ่านด้านดิจิทัล เพื่อให้ทราบถึงตัวแปรหรือปัจจัยด้านอื่นๆ ที่อาจมีความสำคัญในการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมปฏิบัติงานของพนักงานในองค์กรได้อย่างทั่วถึง เพื่อจะได้เป็นประโยชน์แก่

ผู้บริหารองค์กรในการกำหนดกลยุทธ์ในการเพิ่มประสิทธิภาพของบุคลากรในองค์กรให้สอดคล้องและพร้อมรับการเปลี่ยนแปลงด้านเทคโนโลยีต่างๆ ที่มีผลต่อพฤติกรรมการทำงานของบุคลากรและผลการดำเนินงานขององค์กรให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมาย

### เอกสารอ้างอิง

- กรีซ แรงสูงเนิน. (2554). *การวิเคราะห์ปัจจัยด้วย SPSS และ AMOS เพื่อการวิจัย*. บริษัท วี พรินท์ (1991) จำกัด.
- แก้วตา ศรอดีศักดิ์. (2563). *ปัจจัยเหตุและผลของพฤติกรรมสร้างสรรค์นวัตกรรมของพนักงานธนาคารกรุงเทพ เขตจังหวัดนครปฐม* [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์]. มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- จันทร์จิรา เหลลราช. (2564). ปัจจัยแห่งความสำเร็จในการปรับเปลี่ยนสู่องค์กรดิจิทัล. *วารสารสารสนเทศศาสตร์*, 39(4), 1-14.
- ชิษณุพงศ์ ทองพวง และปภากร สุวรรณธาดา (2567). การเปลี่ยนผ่านด้านดิจิทัลของธุรกิจการประเมินมูลค่าทรัพย์สินในประเทศไทย. *วารสารมหาวิทยาลัยคริสเตียน*, 30(3), 121-134.
- ธานินทร์ ศิลป์จารุ. (2555). *การวิจัยและวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติด้วย SPSS* (พิมพ์ครั้งที่ 7). บิสซิเนสอาร์แอนด์ดี.
- ธนกฤต แซ่ไคว้. (2557). *ปัจจัยด้านองค์การที่ส่งผลต่อพฤติกรรมเชิงนวัตกรรมในการปฏิบัติงานเพื่อรองรับเศรษฐกิจอาเซียนของกลุ่มอุตสาหกรรมแปรรูปเนื้อสัตว์ในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล* [การค้นคว้าอิสระ ปริญญาโทมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์]. มหาวิทยาลัยกรุงเทพ.
- ดารา ทีปะपाल และ ศิรชญาณ์ การะเวก. (2561). รูปแบบพฤติกรรมความคิดสร้างสรรค์และนวัตกรรมของบุคลากรในองค์กรธุรกิจของไทย. *วารสารวิชาการ มหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี*, 7(1), 180-193.
- ทรงเดช ดารามาศ. (2551). ความต้องการผู้ประเมินค่าทรัพย์สิน. *วารสารมูลนิธิประเมินค่าทรัพย์สินแห่งประเทศไทย*, 7(2), 10-11.
- ประเวช ชุ่มเกษรกุลกิจ และศจีมาจ ณ วิเชียร. (2561). พฤติกรรมสร้างนวัตกรรมในการทำงาน: แนวคิดปัจจัยเชิงสาเหตุ ความท้าทาย. *วารสารพฤติกรรมศาสตร์เพื่อการพัฒนา*, 10(1), 25-41.
- ปภากร สุวรรณธาดา และชิษณุพงศ์ ทองพวง. (2567). องค์ประกอบของพฤติกรรมการสร้างนวัตกรรมในการทำงานของบุคลากรการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย. *วารสารสถาบันวิจัยพินลธรรม*, 11(1), 107-120.
- ภานุพงศ์ นิลตะโก. (2561). ความรู้และความสามารถของนักประเมินราคาทรัพย์สินต่อกระบวนการประเมินราคาทรัพย์สิน. *วารสารวิจัยรำไพพรรณี*, 12(2), 161-166.

- ภัทรานิษฐ์ ก้อนจันทร์เทศ. (2564). *การเปลี่ยนแปลงทางดิจิทัล (Digital Transformation) ต่อความยั่งยืนของธุรกิจร้านอาหาร SME : ในบริบทของการแพร่ระบาดของโรคโควิด-19* [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยมหิดล]. CMMU Digital Archive. <https://archive.cm.mahidol.ac.th/handle/123456789/4211>
- ร่มโพธิ์ สุวรรณิก และวิชิต อุ๋อัน. (2566). การศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการเปลี่ยนผ่านสู่ความเป็นดิจิทัลสำหรับวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมในประเทศไทย. *วารสารปัญญาภิวัฒน์*, 5(1), 32-47.
- รุ่งเกียรติ รัตนบานชื่น. (2565). *ทักษะด้านดิจิทัลและระดับการเปลี่ยนผ่านด้านดิจิทัลของผู้ประกอบธุรกิจรายย่อยและขนาดเล็กในประเทศไทย*. สำนักพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- วงศ์ผกา กลอนสุด. (2561). *การเปลี่ยนแปลงรูปแบบองค์กรด้วยกระบวนการทางดิจิทัล กรณีศึกษานาคารพาณิชย์แห่งหนึ่ง* [การศึกษาค้นคว้าอิสระปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์]. TU Digital Collections. [https://ethesisarchive.library.tu.ac.th/thesis/2018/TU\\_2018\\_602\\_303615\\_2\\_9548\\_9832.pdf](https://ethesisarchive.library.tu.ac.th/thesis/2018/TU_2018_602_303615_2_9548_9832.pdf)
- วงษ์หิรัญ หิรัญพงษ์. (2566). *การศึกษาปัญหาและอุปสรรคของการประเมินมูลค่าทรัพย์สินที่มีผลกระทบต่อมูลค่าทรัพย์สินรอการขายของสถาบันการเงิน* [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์]. มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- ศิวนันท์ ศิวพิทักษ์. (2554). *การจัดการนวัตกรรมขององค์การธุรกิจที่มีผลต่อพฤติกรรมการสร้างนวัตกรรมของพนักงาน* [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์]. มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์.
- สมาคมผู้ประเมินค่าทรัพย์สินในประเทศไทย. (2567). *ผู้ประเมินค่าทรัพย์สินในประเทศไทย*. สมาคมผู้ประเมินค่าทรัพย์สินในประเทศไทย.
- Boskovic, A., Primorac, D., & Kozina, G. (2019). Digital organization and digital transformation. In M. Beker V., Lackovic A., & Pavelin G (Eds.), *Economic and social development*. 40th International Scientific Conference on Economic and Social Development – Buenos Aires 10-11 May 2019. Universidad de Buenos Aires, CABA. [https://esd-conference.com/upload/book\\_of\\_proceedings/Book\\_of\\_Proceedings\\_esdBuenosAires2019\\_Online.pdf](https://esd-conference.com/upload/book_of_proceedings/Book_of_Proceedings_esdBuenosAires2019_Online.pdf)
- Bos-Nehles, A. C., Renkema, M., & Janssen, M. (2017). HRM and innovative work behaviour: A systematic literature review. *Personnel Review*, 46(7), 1228–1253.
- De Jong, J. P., & Den Hartog, D. N. (2007). How leaders influence employees' innovative behavior. *European Journal of Innovation Management*, 10(1), 41–64.
- De Jong, J. P., & Den Hartog, D. N. (2008). *Innovative work behavior: Measurement and validation*. ideas.repec.org. <http://ondernemerschap.panteia.nl/pdf-ez/h200820.pdf>
- De Jong, J. P., & Den Hartog, D. N. (2010). Measuring innovative work behaviors. *Creativity and Innovation Management*, 19(1), 23-36.
- Dörner, N. (2012). *Innovative work behavior: The roles of employee expectations and effects on job performance* [Unpublished doctor dissertation]. University of St. Gallen.

- Matt, C. (2015). Digital transformation strategies. *Business Information Systems. Engineering*, 5(1), 339-343.
- Middelkoop, C. (2016). *How does innovative work behavior of employee effect their individual job performance* [Unpublished master's thesis]. University of twente.
- Nasir, S. (2013). *Modern entrepreneurship and E-business innovations*. IGI Global. [https://www.researchgate.net/publication/291743947\\_Modern\\_Entrepreneurship\\_and\\_E-Business\\_Innovations](https://www.researchgate.net/publication/291743947_Modern_Entrepreneurship_and_E-Business_Innovations)
- Needleman, J., Buerhaus, P., Mattke, S., Stewart, M., & Zelevinsky, K. (2002). Nurse-staffing levels and the quality of care in hospitals. *New England Journal of Medicine*, 346(22), 1715-1722.
- Osmundsen, K. Iden, J., & Bendil B. (2018). *Digital transformation: Drivers, success, factors, and implications* [Paper presentation]. The 12th Mediterranean Conference on Information Systems (MCIS). Corfu, Greece. <https://aisel.aisnet.org/cgi/iewcontent.cgi?article=1004&context=mcis2018>
- Reis, J. (2018). Digital transformation: A literature review and guidelines for future research. *Trends and Advances in Information Systems and Technologies*, 2(1) 411-421. [https://www.researchgate.net/publication/323994364\\_Digital\\_Transformation\\_A\\_Literature\\_Review\\_and\\_Guidelines\\_for\\_Future\\_Research](https://www.researchgate.net/publication/323994364_Digital_Transformation_A_Literature_Review_and_Guidelines_for_Future_Research)

