

การเปลี่ยนแปลงทางดิจิทัลและวัฒนธรรมนวัตกรรมองค์กรที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงาน
ของพนักงานบริษัท จินตอง กรุ๊ป ในกรุงปักกิ่ง สาธารณรัฐประชาชนจีน

The Digital Transformation and Organizational Innovation Culture Influencing
Employee Performance at Jindong Group in Beijing, People's Republic of China

มา รินา¹ ศิริกานดา แหยมคง² และภาศิริ เขตปิยรัตน์³

Ma Lina¹, Sirikamda Yaemkong², and Pasiri Khetpiyarat²

สาขาวิชาบริหารธุรกิจ คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรดิตถ์ ประเทศไทย¹⁻³

Major in Business Administration, Faculty of Management Science,

Uttaradit Rajabhat University, Thailand¹⁻³

Corresponding author: elevenlinama@gmail.com¹

วันที่รับบทความ 11 กันยายน 2568

วันที่แก้ไขบทความ 15 ตุลาคม 2568

วันที่ตอบรับบทความ 17 ตุลาคม 2568

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับความสำคัญของการเปลี่ยนแปลงทางดิจิทัล วัฒนธรรมนวัตกรรมองค์กร และประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน และเพื่อศึกษาการเปลี่ยนแปลงทางดิจิทัลและวัฒนธรรมนวัตกรรมองค์กรที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานบริษัท จินตอง กรุ๊ป ในกรุงปักกิ่ง สาธารณรัฐประชาชนจีน ประชากร คือ พนักงานที่ทำงานในบริษัท จินตอง กรุ๊ป ในกรุงปักกิ่ง สาธารณรัฐประชาชนจีน ซึ่งทราบจำนวนที่แน่นอน กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 399 คน ได้มาโดยวิธีการสุ่มตัวอย่างแบบง่าย เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ ผลการวิจัยพบว่า การเปลี่ยนแปลงทางดิจิทัล วัฒนธรรมนวัตกรรมองค์กร และประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน ภาพรวมอยู่ในระดับมาก และการทดสอบสมมติฐานพบว่า การเปลี่ยนแปลงทางดิจิทัลด้านกระบวนการแปลงดิจิทัล และด้านความสามารถในการแข่งขันทางธุรกิจที่สูงขึ้นส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน และวัฒนธรรมนวัตกรรมองค์กร ด้านการให้ความสำคัญกับบุคลากร ด้านการมีส่วนร่วมของพนักงาน ด้านการให้คำแนะนำและสอนงาน ด้านเป้าหมายที่มีความท้าทาย และด้านความอดทนและการยอมรับความไม่แน่นอนในอนาคตส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน ซึ่งข้อค้นพบจากการวิจัยนี้ผู้บริหารธุรกิจ ควรนำการเปลี่ยนแปลงทางดิจิทัลและวัฒนธรรมนวัตกรรมองค์กรไปเป็นข้อมูลเชิงนโยบายในการดำเนินงาน และประยุกต์ใช้เพื่อเป็นกลยุทธ์ทางการตลาดในการสร้างความได้เปรียบทางการแข่งขันอย่างมีประสิทธิภาพ

คำสำคัญ: การเปลี่ยนแปลงทางดิจิทัล วัฒนธรรมนวัตกรรมองค์กร ประสิทธิภาพการทำงาน

Abstract

This research aimed to study the importance of digital transformation, organizational innovation culture, and employee performance. The objective of this study was to examine the impact of digital transformation and organizational innovation culture on the performance of Jindong Group in Beijing, China. The population consisted of 399 employees working at Jindong Group in Beijing, China, with a known sample size. A simple random sampling was used to collect data. The research instrument was a questionnaire. Data analysis included frequency, percentage, mean, standard deviation, and multiple regression analysis. The results revealed that digital transformation, organizational innovation culture, and employee performance at Jindong Group in Beijing, China were all at a high level. Hypothesis testing revealed that digital transformation in the areas of digital transformation processes and increased business competitiveness had a statistically significant effect on employee performance. Organizational innovation culture, personnel prioritization, employee engagement, mentoring and coaching, and challenging goals were also significant factors. Furthermore, tolerance and acceptance of future uncertainty significantly impacted employee performance. The findings of this study suggest that business executives should adopt digital transformation and organizational innovation culture as policy-oriented information for operations and apply them as marketing strategies to effectively enhance competitive advantage.

Keywords: Digital transformation, Organizational innovation, Culture performance

บทนำ

การบริหารจัดการองค์กรให้ประสบความสำเร็จในปัจจุบัน มีปัจจัยที่สำคัญด้วยกันหลายปัจจัย แต่สิ่งสำคัญที่จะขับเคลื่อนให้องค์กรเติบโตไปสู่เป้าหมายที่วางไว้อย่างมีประสิทธิภาพนั้น คือ การเตรียมความพร้อมให้กับองค์กรด้วยการสร้างวัฒนธรรมองค์กรและค่านิยมร่วม เพื่อเป็นตัวขับเคลื่อนเชิงพฤติกรรมให้กับทรัพยากรบุคคลได้ การปฏิบัติงานให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด องค์กรจึงจำเป็นต้องมีแนวคิดในการบริหารทรัพยากรบุคคล การพัฒนาและจูงใจให้บุคลากรทำงานให้องค์กรอย่างมีประสิทธิภาพและดึงศักยภาพของตนเองออกมาใช้ให้ได้มากที่สุด สิ่งสำคัญที่สุดคือการทำให้องค์กรเกิดความจงรักภักดีต่อองค์กร (อติทยา วิโรจนะ, 2566) การเปลี่ยนแปลงสู่การเป็นดิจิทัล (Digital transformation) เป็นการบูรณาการเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในเชิงกลยุทธ์เพื่อปฏิบัติกระบวนการ ปรับปรุงการให้บริการและประสิทธิภาพโดยรวมขององค์กร (Westerman, Bonnet & McAfee, 2014) ซึ่งการเปลี่ยนผ่านทางดิจิทัลสามารถช่วยให้เกิด

การปรับปรุงกระบวนการดำเนินงานขององค์กรให้มีประสิทธิภาพ และประสิทธิผลมากขึ้น นอกจากนี้แล้วการเปลี่ยนแปลงทางดิจิทัลในองค์กรมีความสำคัญในทุกมิติ ทั้งการปรับปรุงประสบการณ์ลูกค้าที่สามารถเน้นไปใช้เทคโนโลยีเพื่อให้กระบวนการติดต่อ และการซื้อขายกับลูกค้าเป็นไปได้อย่าง รวดเร็ว สะดวกและทันสมัยมากขึ้น ตลอดจนทำให้องค์กรมีศักยภาพในการเพิ่มประสิทธิภาพและผลผลิตในองค์กรได้ (Ditto, 2024)

นอกจากนี้แล้ว การที่องค์กรมีวัฒนธรรมนวัตกรรม (Organization innovation culture) มีความสำคัญต่อการเจริญเติบโตและความยั่งยืนขององค์กร ซึ่งการเชื่อมโยงระหว่างวัฒนธรรมและนวัตกรรมนั้น เป็นสิ่งที่ท้าทาย สำหรับผู้นำในการทำความเข้าใจถึงความแตกต่างของวัฒนธรรมในโครงสร้างข้อมูล ขั้นตอนและการตัดสินใจ เช่น การรับรู้ทัศนคติ ความรู้สึกของสมาชิกในองค์กร (Harkema & Browaey, 2002) และการที่วัฒนธรรมองค์กรที่จะนำไปสู่การเป็นวัฒนธรรมนวัตกรรมได้นั้นขึ้นอยู่กับผู้นำหรือผู้บริหารองค์กรที่จะต้องสร้างแรงจูงใจในการเปลี่ยนแปลงที่นำไปสู่การสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ การสร้างทีมงานที่มีการแบ่งปันข้อมูลความรู้ซึ่งกันและกัน การยอมรับความผิดพลาดจากการปฏิบัติงาน และการสร้างการเรียนรู้ให้เกิดขึ้นอย่างต่อเนื่อง (Jaskyte & Dressler, 2005; Tushman & O'Reilly, 1997; Schein, 1992) อย่างไรก็ตามสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงตลอดจนการแข่งขันทางธุรกิจที่มีมากเพิ่มขึ้น การเปลี่ยนแปลงทางดิจิทัล และการสร้างวัฒนธรรมในการทำงานที่มีนวัตกรรมเป็นส่วนหนึ่งของการการทำงานทำให้องค์กรอยู่รอด และสร้างความแข็งแกร่งขององค์กรที่ต้องเผชิญกับความรุนแรงทางการแข่งขัน องค์กรที่สามารถสร้างวัฒนธรรมนวัตกรรมได้นั้น ต้องขับเคลื่อนด้วยผู้บริหารองค์กรซึ่งมีความสำคัญต่อการเปลี่ยนแปลง โดยขึ้นอยู่กับวิสัยทัศน์ของผู้นำความสามารถของบุคลากรในองค์กร รวมทั้งสภาพแวดล้อมในการทำงานมองเห็นถึงผลการดำเนินขององค์กรที่เป็นภาพรวมที่จะเกิดขึ้นในอนาคตได้ ดังนั้น การเปลี่ยนแปลงทางดิจิทัลและวัฒนธรรมนวัตกรรมองค์กรจึงถือว่าเป็นกลยุทธ์ในการบริหารจัดการ การปรับปรุงโครงสร้างองค์กร และกระบวนการทำงานองค์กรให้พนักงานในองค์กรสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีความสามารถในการแข่งขันที่สูงขึ้น ถือเป็นส่วนสนับสนุนที่สำคัญให้องค์กรสามารถรักษาความสามารถทางด้านการแข่งขันใหม่ (จันทร์จิรา เหลลราช, 2565)

บริษัท จินตอง กรุ๊ป (Jingdong group) เป็นบริษัทอีคอมเมิร์ซชั้นนำของจีนที่มีรายได้สูงและมั่นคง มีบริษัทในเครือรวมทั้งสิ้น 5 บริษัท ได้แก่ JD.com , JD Logistics, JD Health, Dada Nexus และ DEPPON LOGISTICS Co Ltd และมีอีก 2 หน่วยธุรกิจที่จะจดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์ฮ่องกง ได้แก่ JINGDONG Property, Inc. และ JINGDONG Industrials, Inc. ปัจจุบันผลการดำเนินการในกลุ่มบริษัทโลจิสติกส์ อัตรากำไรของ SF Express ในปี 2022 จะอยู่ที่ร้อยละ 12.5 ในขณะที่ของบริษัท จินตอง กรุ๊ปอยู่ที่ร้อยละ 7.5 แม้ว่าจะสูงกว่าในปี 2021 ถึงร้อยละ 2 แต่ก็ยังคงต่ำกว่า SF Express อย่างชัดเจน ปัจจุบันหากเปรียบเทียบกับ SF Express แล้ว ทาง SF Express มีข้อได้เปรียบที่ชัดเจนในด้านความตรงต่อเวลาและการขนส่งแบบ end-to-end และการขนส่งด้วยความเย็น สำหรับการแข่งขันระหว่าง บริษัท จินตอง กรุ๊ป และ SF Express นั้น SF Express ค่อนข้างขาดการจัดจำหน่ายเชิงพาณิชย์ที่มั่นคงและมีขนาดเล็กกว่า ไม่มีข้อได้เปรียบ (สำนักงานส่งเสริมการค้าในต่างประเทศ ณ นครเซี่ยงไฮ้, 2566)

จากการทบทวนวรรณกรรมที่ผ่านมา พบว่า การศึกษาวิจัยจำนวนมากมุ่งศึกษาถึงการเปลี่ยนแปลงทางดิจิทัล และวัฒนธรรมนวัตกรรมองค์กรในลักษณะที่เชื่อมโยงกัน เช่น การใช้วัฒนธรรมนวัตกรรมองค์กรเป็นปัจจัยกระตุ้นให้การเปลี่ยนแปลงทางดิจิทัลเกิดผลสำเร็จ (Susanti, Putra & Rahman, 2023) หรือการมองว่าสองปัจจัยนี้เป็นเงื่อนไขเสริมซึ่งกันและกัน อย่างไรก็ตาม งานวิจัยที่ศึกษาในลักษณะแยกอิสระ (Independent Effects) ว่าการเปลี่ยนแปลงทางดิจิทัลและวัฒนธรรมนวัตกรรมองค์กรต่างก็ส่งผลโดยตรงต่อประสิทธิภาพการดำเนินงานนั้นยังมีจำนวนจำกัด ดังนั้น ช่องว่างงานวิจัย (Research Gap) จึงอยู่ที่การวิเคราะห์ผลกระทบของการเปลี่ยนแปลงทางดิจิทัล และวัฒนธรรมนวัตกรรมองค์กรต่อประสิทธิภาพการดำเนินงาน โดยแยกพิจารณาเป็นอิสระต่อกัน เพื่อทำความเข้าใจว่า ปัจจัยใดมีอิทธิพลมากกว่า ปัจจัยใดมีผลกระทบโดยตรงต่อการยกระดับคุณภาพการปฏิบัติงาน และในที่สุด องค์กรควรลงทุนหรือพัฒนาในด้านใดก่อนเพื่อให้เกิดผลสัมฤทธิ์สูงสุด ช่องว่างนี้ไม่เพียงช่วยเติมเต็มองค์ความรู้เชิงทฤษฎี แต่ยังเป็นข้อมูลเชิงนโยบายและแนวปฏิบัติที่มีคุณค่าในการขับเคลื่อนการดำเนินธุรกิจในบริบทขององค์กรอีคอมเมิร์ซและโลจิสติกส์จีนเช่น บริษัทจินตอง กรุ๊ป ซึ่งมีลักษณะการแข่งขันและการเปลี่ยนผ่านทางดิจิทัลที่เข้มข้นและแตกต่างจากบริบททั่วไป และต้องเผชิญกับแรงกดดันในการเพิ่มประสิทธิภาพในสถานการณ์ที่มีการแข่งขันอย่างรุนแรงในปัจจุบัน

จากความสำคัญและความเป็นมาของปัญหาดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยจึงได้ศึกษาเกี่ยวกับการเปลี่ยนแปลงทางดิจิทัลและวัฒนธรรมนวัตกรรมองค์กรที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานบริษัท จินตอง กรุ๊ป ในกรุงปักกิ่ง สาธารณรัฐประชาชนจีน เพื่อให้ทราบถึงการเปลี่ยนแปลงดิจิทัล และวัฒนธรรมนวัตกรรมองค์กรในการนำมาปรับใช้ในการกำหนดกลยุทธ์ขององค์กรที่จะส่งผลต่อประสิทธิภาพขององค์กรของบริษัท จินตอง กรุ๊ป ในกรุงปักกิ่ง สาธารณรัฐประชาชนจีนได้ต่อไปในอนาคต

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับความสำคัญของการเปลี่ยนแปลงทางดิจิทัล วัฒนธรรมนวัตกรรมองค์กร และประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานบริษัท จินตอง กรุ๊ป ในกรุงปักกิ่ง สาธารณรัฐประชาชนจีน
2. เพื่อศึกษาการเปลี่ยนแปลงทางดิจิทัลและวัฒนธรรมนวัตกรรมองค์กรที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานบริษัท จินตอง กรุ๊ป ในกรุงปักกิ่ง สาธารณรัฐประชาชนจีน

การทบทวนวรรณกรรม

แนวคิดการเปลี่ยนแปลงทางดิจิทัล

การเปลี่ยนแปลงทางดิจิทัล เป็นกระบวนการทำงานหรือการบริการทางธุรกิจได้ถูกสร้างหรือพัฒนากระบวนการใหม่ ซึ่งถูกนำมาปรับปรุงด้วยกระบวนการทางเทคโนโลยีใหม่ ๆ เพื่อให้ตอบสนองพฤติกรรมลูกค้า มีขั้นตอนในการทบทวนกระบวนการทำงานปัจจุบันเพื่อแก้ไขปัญหา อีกทั้งมีการนำเทคโนโลยีและกลยุทธ์ทางดิจิทัลเข้ามามีใช้ในการวางรากฐาน เป้าหมาย การดำเนินธุรกิจ ตลอดจนขั้นตอนการทำงานและวัฒนธรรมของ

องค์กร (ดีมีเตอร์ ไอซีที จำกัด, 2564) สอดคล้องกับบล็อกบทความของสคูติโอซึ่งเป็นองค์กรเทคโนโลยีเพื่อการเรียนรู้ผู้ให้บริการพัฒนาทักษะดิจิทัลสำหรับวัยทำงานในเครือ Learn Corporation ที่กล่าวว่า การเปลี่ยนแปลงทางดิจิทัล เป็นการนำเอาเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้เปลี่ยนแปลงการดำเนินธุรกิจ ตั้งกระบวนการหน้าบ้านไปจนถึงกระบวนการหลังบ้าน ประกอบไปด้วย 2 ส่วน คือ การเปลี่ยนกระบวนการทำงานแบบ Analog หรืองาน Manual ให้อยู่ในรูปแบบดิจิทัล (Digitization) เช่น Internet of Things (IoT) ที่เครื่องจักร หรือการใช้ระบบ Point of Sale (POS) ในร้านแทนการใช้คนจดบันทึกข้อมูล เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน และการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาต่อยอดธุรกิจ (Digitalization) ซึ่งเป็นการสร้างโมเดลธุรกิจใหม่ แหล่งรายได้ใหม่ และให้คุณค่าใหม่ ๆ กับลูกค้าทั้งในมุมฟังก์ชันและประสบการณ์การใช้งาน เพื่อให้ธุรกิจกลายเป็นรูปแบบดิจิทัลทั้งหมด (สคูติโอ, 2564) โดยธนพงศ์พรณ ธัญญรัตน์กุล (2561) ได้ให้ความหมายเกี่ยวกับการเปลี่ยนแปลงทางดิจิทัล คือ กระบวนการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาปรับใช้เพื่อเปลี่ยนแปลงภายในองค์กรทุกภาคส่วน ตั้งแต่กระบวนการทำงาน การวางแผนการตลาด การสร้างสรรค์ผลิตภัณฑ์ วัฒนธรรมองค์กร และการวางแผนในการกำหนดเป้าหมายการเติบโตขององค์กรในอนาคต เพื่อให้องค์กร สามารถปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงได้อย่างรวดเร็วในอนาคต เช่นเดียวกับ ปณต กาญจนศูนย์ (2561) ที่ได้กล่าวถึงความหมายเกี่ยวกับการเปลี่ยนแปลงทางดิจิทัล คือ การนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการเปลี่ยนแปลงรูปแบบแนวความคิดการทำงานต่าง ๆ ขององค์กร ตั้งแต่กระบวนการกำหนดเป้าหมายในการ เปลี่ยนแปลง การวางแผนเปลี่ยนแปลงโครงสร้างการดำเนินงานขององค์กร การเปลี่ยนแปลง การปฏิบัติการในองค์กร การเปลี่ยนแปลงด้านวัฒนธรรมองค์กร และรวมถึงการเปลี่ยนแปลงด้านบุคลากรที่ทุกภาคส่วนจะต้องมีส่วนร่วมในการปรับตัวสู่ยุคดิจิทัล เพื่อเพิ่มศักยภาพและ ชีตความสามารถให้แก่องค์กร นอกจากนี้ Sganzerla, Seixas, and Conti (2016) ให้ความหมายของการเปลี่ยนแปลงทางดิจิทัลมาใช้ในองค์กร ว่าเป็นการนำข้อมูลมาวิเคราะห์ จนพัฒนากลยุทธ์เพื่อเปลี่ยนแปลงกระบวนการทำงานขององค์กร โดยใช้เทคโนโลยีเข้าช่วย นั่นคือ การเปลี่ยนแปลงทางดิจิทัลต้องดำเนินการอย่างสม่ำเสมอและต้องมีการกำกับดูแลภายในอย่างเหมาะสม และต้องมีการกำหนดกลยุทธ์ที่ชัดเจน และสร้างความสอดคล้องในการดำเนินการให้สัมพันธ์กันระหว่างแพลตฟอร์มและกระบวนการแนวคิด

ซึ่งจากการทบทวนวรรณกรรมดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยได้นำตัวแปรการเปลี่ยนแปลงทางดิจิทัล ซึ่งประกอบด้วยองค์ประกอบ 4 ด้าน คือ การเปลี่ยนแปลงภายในองค์กรด้วยดิจิทัล กระบวนการแปลงดิจิทัล ความสามารถในการแข่งขันทางธุรกิจที่สูงขึ้น และเพิ่มคุณภาพและปริมาณผลผลิตที่สูงขึ้น ตามแนวคิดของ Sganzerla, et al. (2016) และธนพงศ์พรณ ธัญญรัตน์กุล (2561) นำมาใช้ในการศึกษา นอกจากนี้แล้ว ผลการศึกษาของ Zhang (2024) พบว่า บริษัทจินตอง กรุ๊ป ได้ปรับปรุงประสิทธิภาพด้านโลจิสติกส์อย่างมีนัยสำคัญโดยใช้ประโยชน์จากองค์ประกอบต่าง ๆ เช่น การตัดสินใจโดยใช้ข้อมูล การทำให้กระบวนการทำงานเป็นอัตโนมัติ ส่งผลให้ลูกค้าได้รับประสบการณ์การซื้อที่สะดวกและเป็นส่วนตัวมากขึ้น ซึ่งนำไปสู่การปรับปรุงประสิทธิภาพการดำเนินงานของบริษัท และส่งผลดีให้กับเศรษฐกิจของประเทศเติบโตเพิ่มมากขึ้น ในอุตสาหกรรมโลจิสติกส์ของประเทศ สอดคล้องกับ Cosa and Torelli (2024) ที่พบว่า การเปลี่ยนแปลงทางดิจิทัลเป็นปัจจัยที่ส่งเสริมพลวัตและความสามารถในการปรับตัวขององค์กร การเปลี่ยนแปลงทางดิจิทัล

นำไปสู่ความคล่องตัวในการตัดสินใจ การมีส่วนร่วม และความยั่งยืน โดยทรัพยากรมนุษย์ขององค์กรที่จะต้องปรับตัวให้เข้ากับความเปลี่ยนแปลงทางดิจิทัล ด้วยการส่งเสริมให้ความรู้ความเข้าใจทางดิจิทัล ส่งเสริมการพัฒนาทักษะอย่างต่อเนื่อง ซึ่งกล่าวได้ว่าปัจจัยดังกล่าวมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานในยุคดิจิทัล ผู้วิจัยจึงได้นำมาใช้ในศึกษาถึงการเปลี่ยนแปลงทางดิจิทัลที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานบริษัท จินตอง กรุ๊ปในกรุงเทพฯ สาธารณรัฐประชาชนจีน

แนวคิดวัฒนธรรมนวัตกรรมองค์กร

วัฒนธรรมนวัตกรรมองค์กร มีความหมายกว้างที่รวมถึง องค์กรที่สร้างนวัตกรรม และแนวคิดในการ บริหารองค์กรแบบใหม่ ซึ่งในที่นี้วัฒนธรรมนวัตกรรมองค์กรหมายถึง องค์กรที่มีความสามารถในการสร้างหรือสนับสนุนการสร้างนวัตกรรมซึ่งครอบคลุมทั้ง ผลิตภัณฑ์ กระบวนการ การบริการ และการบริหารจัดการ เพื่อสร้างคุณค่าต่อลูกค้า สร้างความได้เปรียบในการแข่งขัน และความสามารถในการปรับตัว ให้กับองค์กรได้อย่างยั่งยืนในที่นี้ไม่ได้จำกัดแค่ หน่วยงานวิจัย พัฒนา แต่หมายรวมถึงหน่วยงาน ภาครัฐและเอกชนที่มีแนวคิดในการบริหารองค์กรแบบใหม่/สร้างนวัตกรรมไว้ด้วย (ศิริกาญจน์ ธัญพิมลโรจน์, 2566) โดย Tidd, Bessant and Pavitt (2001) ระบุว่า วัฒนธรรมนวัตกรรมองค์กร หมายถึง องค์กรที่มีการบูรณาการองค์ประกอบในการทำงานร่วมกัน เพื่อส่งเสริมสิ่งแวดล้อมที่ทำให้เกิด นวัตกรรมอย่างแพร่หลายทั่วทั้งองค์กร ซึ่งสอดคล้องกับ Laongtip (2013) ที่กล่าวว่า วัฒนธรรมนวัตกรรมองค์กร มีความสำคัญอย่างยิ่งถือเป็นหัวใจ สำคัญในการพัฒนาองค์กรให้ก้าวหน้า และสามารถเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจและสังคม องค์กรที่มีผู้นำองค์กรที่มีความรู้และสามารถเข้าถึงความรู้ โดยสามารถจัดการความรู้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ มี การปรับปรุงพัฒนาองค์กรตลอดเวลา องค์กรนั้นก็สามารถที่จะแข่งขันสามารถสร้างความมั่งคั่งและ มั่นคงให้กับธุรกิจหรือองค์กร เช่น หน่วยงานทางการศึกษา จะต้องคิดสร้างสรรค์จากสภาพ ของการดำเนินงาน หรือจากสภาพปัญหา เพื่อหาแนวทาง วิธีการ หรือกระบวนการที่จะพัฒนาคุณภาพของหน่วยงาน คุณภาพของผลผลิตที่ออกสู่สังคมให้เป็นที่ยอมรับและสามารถแข่งขันในระดับสากล เช่น Google สามารถประสบความสำเร็จได้ในการสร้างนวัตกรรมด้านการค้นข้อมูล Starbuck ผู้ประกอบการร้านกาแฟที่ประสบความสำเร็จต่อการพัฒนานวัตกรรมการดื่มกาแฟ ที่สะท้อนให้เห็นถึงรูปแบบการดำเนินชีวิตและวัฒนธรรม และ Microsoft ผู้ประกอบการด้านธุรกิจซอฟต์แวร์ที่ครองตลาดด้วยการมีนวัตกรรมผลิตภัณฑ์ที่พัฒนาอย่างต่อเนื่อง นอกจากนี้แล้ว Wang and Zhang (2005) ได้กล่าวถึง ความสำคัญของวัฒนธรรมนวัตกรรมองค์กรที่ช่วยในการอำนวยความสะดวกในการเผยแพร่และใช้นวัตกรรมในองค์กรดำเนินไปได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งปัจจัยทางวัฒนธรรมนวัตกรรมองค์กรที่แข็งแกร่งจะช่วยเพิ่มผลเชิงบวกต่อประสิทธิภาพการดำเนินงานด้านนวัตกรรมได้ดียิ่งขึ้น และวัฒนธรรมนวัตกรรมองค์กรที่มีการส่งเสริมด้านนวัตกรรมและการทำงานร่วมกันยังเป็นปัจจัยสำคัญในการกำหนดประสิทธิภาพการทำงานที่เหนือกว่าได้อย่างยั่งยืน (Putri & Nugraha, 2022)

ซึ่งจากการทบทวนวรรณกรรมดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยได้นำตัวแปรวัฒนธรรมนวัตกรรมองค์กร ได้แก่ การมีส่วนร่วมของพนักงาน ความเชื่อใจและการยอมรับความคิดเห็น เป้าหมายที่มีความท้าทาย

การให้คำแนะนำและสอนงาน ความอดทนและการยอมรับความไม่แน่นอนในอนาคต การสื่อสารอย่างเปิดเผย และการให้ความสำคัญกับบุคลากร ตามแนวคิดของ Alvesson (1989) มาใช้ในการศึกษา เนื่องจากผล การศึกษาวิจัยเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กรส่วนใหญ่นำแนวคิดของ Alvesson (1989) ซึ่งผู้วิจัยได้นำมา ประยุกต์ใช้ร่วมกับงานวิจัยวัลลภ บุตรเกต (2562) และนวรรตน์ เพชรพรหม (2562) ที่ศึกษาวิจัยในบริบท ในยุคปัจจุบัน โดยผลการศึกษาของ ธวัชชัย วรสถิตย์ (2562) พบว่า วัฒนธรรมองค์กรมีดีเน้นให้ความสำคัญ กับบุคลากร และมีมติเน้นไม่ตรีสัมพันธ์ ส่งผลให้เกิดการพัฒนาวัฒนธรรมของพนักงานธนาคารอาคารสงเคราะห์ สำนักงานใหญ่ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติเท่ากับ 0.05 ผู้วิจัยจึงได้นำตัวแปรวัฒนธรรมองค์กรมาใช้ ในการศึกษาผลที่มีต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานบริษัท จินตอง กรุ๊ปในกรุงเทพฯ สาธารณรัฐ ประชาชนจีน

ประสิทธิภาพการทำงาน

Subariyanti, Andri, Rifandi, and Purnamasari (2025) กล่าวว่า ประสิทธิภาพของพนักงานเป็น ตัวชี้วัดระดับความสามารถในการดำเนินงานและความรับผิดชอบที่ได้รับมอบหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพและ ประสิทธิภาพ สอดคล้องกับเป้าหมายขององค์กร ประสิทธิภาพของพนักงานเป็นตัวบ่งชี้สำคัญในการประเมิน ความสำเร็จของทั้งบุคคลและองค์กรโดยรวม โดย Lestari and Surya (2021) กล่าวว่า การฝึกอบรม การสนับสนุนทางเทคโนโลยีมีผลกระทบอย่างมีนัยสำคัญต่อการเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานของแต่ละบุคคล ซึ่งในยุคแห่งการเปลี่ยนแปลงทางดิจิทัลและการแข่งขันระดับโลก บริษัทต่าง ๆ จำเป็นต้องรักษาและพัฒนา ประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานเพื่อให้ยังคงสามารถแข่งขันได้ โดย Peterson and Prowman (1953) ได้กล่าวถึงแนวคิดเกี่ยวกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน 4 ข้อดังนี้

1. คุณภาพของงาน (Quality) จะต้องมีคุณภาพสูง คือผู้ผลิตและผู้ใช้ได้ประโยชน์คุ้มค่า มีความพึงพอใจ ผลการปฏิบัติงานมีความถูกต้องได้มาตรฐาน และรวดเร็ว นอกจากนี้ผลงานที่มีคุณภาพนั้น ควรก่อให้เกิดประโยชน์ต่อองค์กร

2. ปริมาณงาน (Quantity) งานที่เกิดขึ้นต้องเป็นไปตามมาตรฐานขององค์กรโดยมีผลงานที่ปฏิบัติ ได้ปริมาณตามที่เหมาะสมหรือเป็นไปตามที่เป้าหมายขององค์กรวางไว้และต้องมี การวางแผนบริหารเวลา เพื่อให้ได้ปริมาณงานตามเป้าหมายที่กำหนด

3. เวลา (Time) คือ เวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานกล่าวคือต้องอยู่ในลักษณะที่ถูกต้อง เหมาะสมและ ทันสมัยมีการพัฒนาเทคนิคการปฏิบัติงานให้รวดเร็วสะดวกมากยิ่งขึ้น

4. ค่าใช้จ่าย (Cost) ในการปฏิบัติงานทั้งหมดต้องเหมาะสมกับงาน จะต้องลงทุนน้อยได้ผลกำไร มากที่สุด หรือการใช้ทรัพยากรด้านการเงิน แรงงาน วัสดุ เทคโนโลยี ที่มีอยู่อย่างคุ้มค่าและเกิดการสูญเสียให้ น้อยที่สุด

แนวคิดเกี่ยวกับผลการปฏิบัติงานขององค์กร (Organization Performance) มีผู้เขียนเอาไว้ อย่างมากมาย แต่ที่เข้าใจง่าย ๆ น่าจะเป็น Kaplan and Norton (1996) ที่ได้อธิบายรายละเอียดไว้ว่า ผลการปฏิบัติงานขององค์กร สามารถวัดได้โดย 4 องค์ประกอบคือ

1. ผลผลิตขององค์กร (Organizational Productivity) หมายถึง ความสามารถในการสร้างผลผลิต/บริการที่มีคุณภาพมาตรฐานในเวลาที่กำหนด และด้วยต้นทุนที่ประหยัดเพียงพอที่จะแข่งขันในราคาตลาดได้อย่างสม่ำเสมอและยั่งยืน ซึ่งนอกจากจะสร้างความเป็นต่อทางเศรษฐกิจแล้ว ยังจะสามารถสร้างภาพลักษณ์และการยอมรับของตลาดได้อย่างถาวร

2. ประสิทธิภาพขององค์กร (Organization Effectiveness) หมายถึง ประสิทธิภาพของกระบวนการและเทคโนโลยีที่ใช้ที่จะส่งผลให้เกิดประสิทธิผลต่อการดำเนินงานโดยมีส่วนร่วมในทุกด้าน ไม่ว่าจะเป็น การผลิต/การบริการ การควบคุม/การประกันคุณภาพ การจัดเก็บและกระจายสินค้า การติดตามทวนสอบ และการปรับปรุงแก้ไขปัญหา ตลอดจนการพัฒนาปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง

3. การจัดลำดับเทียบชั้น (Industrial Ranking) เป็นการจัดลำดับตำแหน่งทางการตลาด (Benchmarking) ของผู้บริโภค เปรียบเทียบกับสินค้าประเภทเดียวกัน/กลุ่มเดียวกันในทุกมิติรวมกัน โดยจะสังเกตได้ว่าผลิตภัณฑ์และสินค้าใดที่มีคุณสมบัติทั้งด้านคุณภาพ และประสิทธิผลสูง แม้ความนิยมในบางช่วงของเวลาจะตกลงไปบ้าง แต่ในระยะยาวก็ยังคงครองตำแหน่ง/ลำดับ ความนิยมอยู่ในระดับต้น ๆ ได้

4. ความพึงพอใจของกลุ่มเป้าหมาย (Target Group Satisfaction) ซึ่งจะทำให้ธุรกิจสามารถรักษาค่าความสมดุลอยู่ได้นาน เนื่องจากความพึงพอใจของลูกค้าที่เป็นกลุ่มเป้าหมายจะทำให้ผลประกอบการด้านการเงิน (Financial Performance) เป็นที่น่าพึงพอใจ

จากการทบทวนวรรณกรรมเกี่ยวกับตัวแปรประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน ผู้วิจัยจึงได้นำแนวคิดของ Peterson and Prowman (1953) และ Kaplan and Norton (1996) มาใช้ในการวัดประสิทธิภาพการทำงานเกี่ยวกับคุณภาพงาน ปริมาณงาน เวลา ค่าใช้จ่าย นอกจากนี้ผู้วิจัยยังได้ประยุกต์ใช้การวัดตัวแปรประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานจากงานวิจัยในบริบทของปัจจุบันของ Wang and Zhang (2025) ทั้งนี้ เพื่อให้มีความสอดคล้องตามวัตถุประสงค์ขององค์กรที่ได้ตั้งไว้มาใช้ในการศึกษาประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานบริษัท จินตอง กรุ๊ปในกรุงเทพฯ สาธารณรัฐประชาชนจีน

ความสัมพันธ์ของการเปลี่ยนแปลงทางดิจิทัล และประสิทธิภาพการทำงาน

เนื่องจากการปรับตัวขององค์กรยุคใหม่ที่เทคโนโลยีสารสนเทศได้เข้ามามีบทบาทมากขึ้นในการทำงาน ทำให้องค์กรปรับตัวเข้าหาเทคโนโลยีสารสนเทศมากขึ้น กฎเกณฑ์สำคัญที่จะช่วยให้องค์กรขับเคลื่อนได้สำเร็จ คือ บุคลากรในองค์กร โดยที่องค์กรต้องเตรียมบุคลากรให้พร้อมรับต่อทุกความเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว (ธันธิดา ทองเพชร, 2564) สอดคล้องกับ นันทะ บุตรน้อย, กาญจนา คุณา และสุธีรา ทิพย์วิวัฒน์พญา (2563) กล่าวว่า การเปลี่ยนแปลงองค์กรทางดิจิทัลว่า เป็นวัฒนธรรมที่องค์กรปลูกฝังให้กับพนักงาน ทุกคนในองค์กร เพื่อสร้างการมีส่วนร่วมในการปรับปรุงงาน ลดความสูญเสียเพิ่มประสิทธิภาพ กระตุ้นความคิดและผ่านกิจกรรมในองค์กร สอดคล้องกับ (Ditto, 2024) ที่กล่าวถึงความสำคัญของการเปลี่ยนแปลงทางดิจิทัลที่มีต่อองค์กรในปัจจุบัน คือ เป็นการปรับปรุงประสบการณ์ของลูกค้า โดยการใช้เทคโนโลยี เพื่อให้กระบวนการติดต่อและการซื้อขายกับลูกค้าเป็นไปอย่างรวดเร็ว สะดวก และทันสมัยมากขึ้น องค์กรสามารถนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการปรับปรุงประสบการณ์ของลูกค้า เช่น

ใช้เทคโนโลยีเพื่อให้กระบวนการสั่งซื้อและจัดส่งเป็นไปอย่างรวดเร็วและมีประสิทธิภาพ หรือใช้ระบบ แชนบอทหรือระบบตอบโต้อัตโนมัติเพื่อให้ลูกค้าได้รับความช่วยเหลือทันที และการเปลี่ยนแปลงทางดิจิทัล ช่วยเพิ่มประสิทธิภาพและผลผลิตได้ เช่น การใช้เทคโนโลยีในกระบวนการผลิต เพื่อลดต้นทุนและเพิ่ม ประสิทธิภาพการผลิต การใช้เทคโนโลยีในการรวบรวม และวิเคราะห์ข้อมูล เพื่อเพิ่มขีดความสามารถ ในการแข่งขัน นอกจากนี้แล้วยังช่วยให้องค์กรลดต้นทุนควบคุมค่าใช้จ่ายด้วยการเปลี่ยนแปลงทางดิจิทัล ซึ่งสามารถช่วยลดค่าใช้จ่ายที่ไม่จำเป็น เพิ่มรายได้ของธุรกิจ เช่น การใช้บริการคลาวด์ทำให้ลดความจำเป็นใน การลงทุนในฮาร์ดแวร์และโครงสร้างเทคโนโลยีที่แพง หรือระบบอัตโนมัติ ควบคุมหรือดำเนินการตามขั้นตอน หรือกิจกรรมต่าง ๆ แทนพนักงาน ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ Zheng, Ni, Zhao, Zhang, and Guan (2024) พบว่า การเปลี่ยนแปลงทางดิจิทัลของบริษัทจีนต้อง กรู๊ป ส่งผลดีต่อประสิทธิภาพทางการเงินของ องค์กร หลังจากการเปลี่ยนแปลงทางดิจิทัลของบริษัทจีนต้อง กรู๊ป พบว่า ตลาดตอบสนองในเชิงบวกในระยะสั้น และจากมุมมองกำไรสุทธิของบริษัทจีนต้อง กรู๊ป ได้เปลี่ยนจากสถานะที่ขาดทุนเป็นสถานะที่มีกำไร ไม่เพียงแต่ช่วยแก้ไขปัญหาในการเปลี่ยนแปลงทางดิจิทัลของบริษัทโลจิสติกส์จากมุมมองการบัญชีทางการเงิน เท่านั้น แต่ยังมอบกลยุทธ์ให้กับบริษัทต่าง ๆ เพื่อรับมือกับความท้าทายเหล่านี้ได้อย่างมีประสิทธิภาพอีกด้วย และงานวิจัยของ Shwedeh, Aburayya, and Mansour (2023) ที่พบว่า การเปลี่ยนแปลงทางดิจิทัลมี ผลกระทบโดยตรงต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน โดยเฉพาะอย่างยิ่งในด้านรูปแบบการเป็นผู้นำ นโยบายในที่ทำงาน และความหลากหลายทางวัฒนธรรม ซึ่งส่งผลต่อความพึงพอใจและประสิทธิภาพการ ทำงานของพนักงานอย่างมีนัยสำคัญ

จากการทบทวนวรรณกรรมงานวิจัยในประเทศและต่างประเทศที่ศึกษาในบริบทที่หลากหลาย เกี่ยวกับความสัมพันธ์ของการเปลี่ยนแปลงทางดิจิทัล และประสิทธิภาพการทำงาน พบว่า การเปลี่ยนแปลง ทางดิจิทัลเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงาน โดยมีผลทั้งโดยตรงและโดยอ้อม ผ่านกลไกของ การเรียนรู้ การพัฒนานวัตกรรม และวัฒนธรรมองค์กรที่เอื้อต่อการใช้เทคโนโลยี ทำให้องค์กรสามารถบรรลุ เป้าหมายและสร้างผลลัพธ์ที่มีคุณภาพสูงในยุคดิจิทัล ถือเป็นปัจจัยสำคัญในปัจจุบันขององค์กรที่มีโอกาสและ ความท้าทายที่กระตุ้น หรือกดดันให้ก้าวสู่การเปลี่ยนแปลงองค์กรทางดิจิทัล เนื่องจาก การเปลี่ยนแปลงทาง ดิจิทัลกำลังเกิดขึ้นในการเปลี่ยนแปลงอุตสาหกรรมทั้งหมดในตลาด เพื่อให้มีความสามารถในการแข่งขันสูง ดังนั้น องค์กรควรมีความคล่องตัวทางดิจิทัลในการปรับเปลี่ยน และสร้างความสามารถที่มีอยู่อย่างต่อเนื่อง เพื่อสร้างความได้เปรียบต่อคู่แข่ง ผู้วิจัยจึงได้นำตัวแปรการเปลี่ยนแปลงทางดิจิทัล ซึ่งประกอบด้วย การเปลี่ยนแปลงภายในองค์กรด้วยดิจิทัล ความสามารถในการแข่งขันทางธุรกิจที่สูงขึ้น กระบวนการแปลง ดิจิทัล และเพิ่มคุณภาพและปริมาณผลผลิตที่สูงขึ้น มาศึกษาเพื่อพิจารณาว่าส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงาน ของพนักงานในบริบทของบริษัท จีนต้อง กรู๊ป ในกรุงปักกิ่ง สาธารณรัฐประชาชนจีน จากการทบทวน วรรณกรรมสามารถตั้งสมมติฐานการวิจัยได้ดังนี้

H₁: การเปลี่ยนแปลงทางดิจิทัลส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานบริษัท จีนต้อง กรู๊ป ในกรุงปักกิ่ง สาธารณรัฐประชาชนจีน

ความสัมพันธ์ของวัฒนธรรมนวัตกรรมองค์กร และประสิทธิภาพการทำงาน

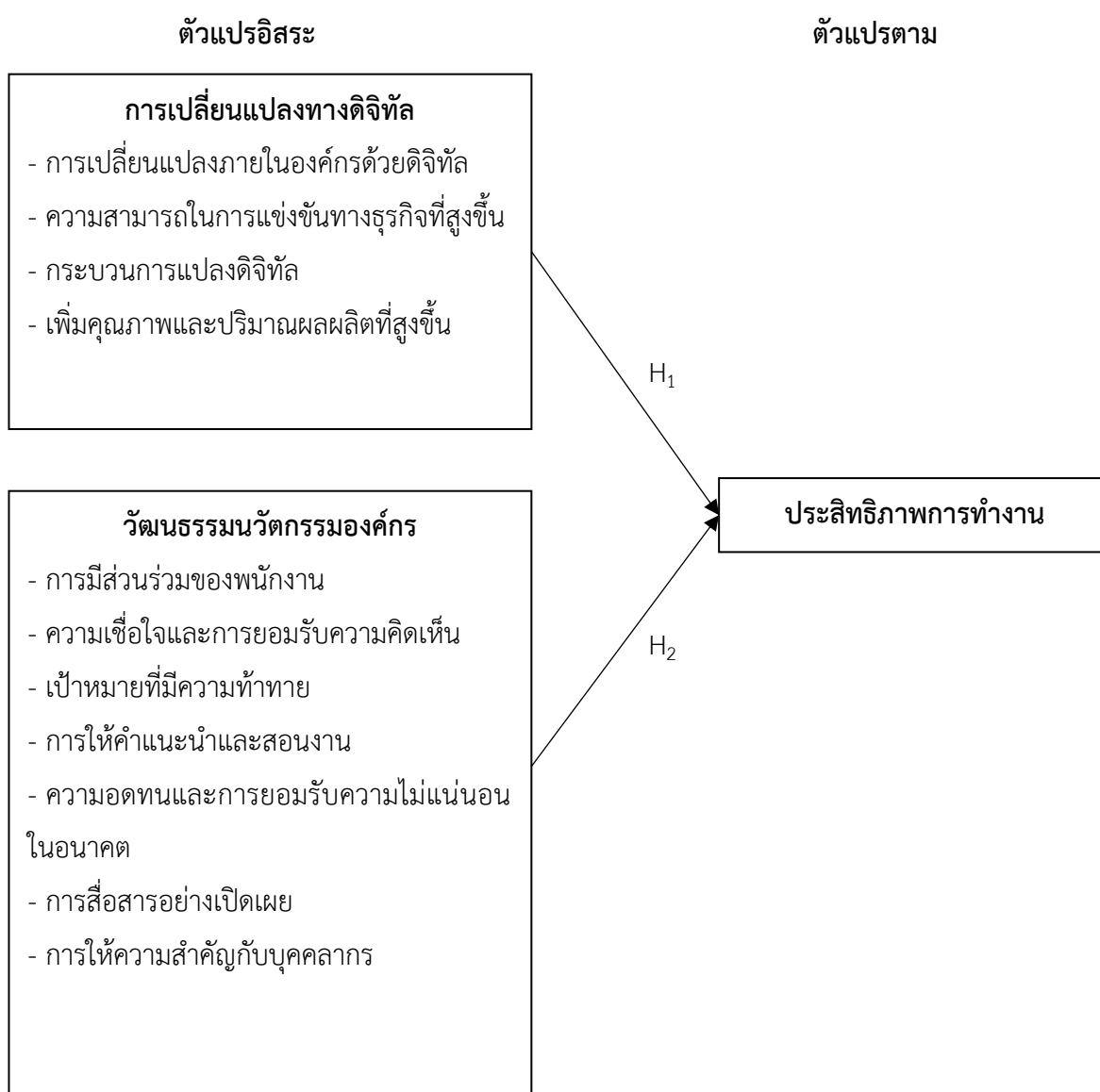
องค์กรนวัตกรรม มีความสำคัญอย่างยิ่งถือเป็นหัวใจ สำคัญในการพัฒนาองค์กรให้ก้าวหน้า และสามารถเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจและสังคม องค์กรที่มีผู้นำองค์กรที่มีความรู้และสามารถเข้าถึงความรู้ โดยสามารถจัดการความรู้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีการปรับปรุงพัฒนาองค์กรตลอดเวลา องค์กรนั้นก็สามารถที่จะแข่งขัน สามารถสร้างความมั่งคั่งและมั่นคงให้กับธุรกิจหรือองค์กร (Laongtip, 2013) ดังนั้น วัฒนธรรมองค์กรเป็นสิ่งที่สะท้อนถึงค่านิยมความเชื่อและแบบแผนทางพฤติกรรมที่ยอมรับและปฏิบัติโดยสมาชิกขององค์กรและเป็นตัวกำหนดความประพฤติและพฤติกรรมในการทำงานของบุคคลในองค์กร วัฒนธรรมที่สร้างสรรค์ขององค์กรจะช่วยหล่อหลอมให้บุคคลในองค์กรมีความภาคภูมิใจ กล้าคิดกล้าทำ รักและผูกพันในองค์กรเกิดจิตสำนึกแห่งการร่วมคิดร่วมทำเพื่อความก้าวหน้าของตนเอง กลุ่ม และองค์กร ซึ่งความสำเร็จขององค์กรอาจขึ้นอยู่กับความสามารถเข้าใจวัฒนธรรมขององค์กร และเปลี่ยนแปลงเมื่อจำเป็นเพื่อให้สอดคล้องกับสภาพแวดล้อมองค์กร ที่จะนำไปสู่กฎของพฤติกรรมที่มีผลกระทบโดยตรงต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานในองค์กร ซึ่งประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานไม่ว่าองค์กรภาคราชการ รัฐวิสาหกิจ หรือเอกชน ต่างก็ตระหนักถึงการปรับเปลี่ยนกระบวนการหรือวิธีการทำงานเพื่อให้การทำงานมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล (ณัฐวัชร จันทโรธธรณ์ และพงษ์ศักดิ์ พัวพรพงษ์, 2563) ซึ่งองค์การในยุคโลกาภิวัตน์ต่างต้องปรับตัวเองให้เข้ากับพลวัตของสภาพแวดล้อมทั้งภายในและภายนอกองค์กร การเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นนั้นเป็นการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ดังนั้น องค์การต้องเรียนรู้ที่จะต้องปรับตัวรับมือกับสถานการณ์ต่าง ๆ เพื่อให้้องค์การอยู่รอด และสามารถดำเนินการให้บรรลุวัตถุประสงค์ของ้องค์การนั้น ๆ บุคลากรให้ความสำคัญต่อเรื่องประสิทธิภาพการทำงานของตนเองเป็นอย่างมาก เพราะส่งผลต่อประสิทธิภาพในภาพรวมของ้องค์การ จะเห็นได้ว่าสิ่งสำคัญประการหนึ่งอยู่ที่ผู้ปฏิบัติงานมีคุณภาพ และสามารถทำงานให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด อย่างไรก็ตามการทำงานไม่เพียงแต่ต้องมีความสุขเท่านั้น แต่ต้องเป็นการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพด้วย ซึ่งผู้นำหรือผู้บริหารองค์กรถือเป็นบุคคลสำคัญในการบริหารงานอันส่งผลต่อการทำงานของพนักงานอย่างมีประสิทธิภาพและก่อให้เกิดประสิทธิผลสูงสุดแก่องค์การ (มยุรี วรรณสกุลเจริญ และชาญณรงค์ รัตนพนากุล, 2563) สอดคล้องกับ ภูเทพ ดอนท้วม, ประพันธ์ พิกุลทอง, ศิวกร กาญจนปัทม และธเนศ วิลาสมงคลชัย (2567) ที่พบว่า การแข่งขันที่ทวีความรุนแรงขึ้นในโลกธุรกิจ ทำให้ทุกองค์กรพยายามนำนวัตกรรมมาใช้เพิ่มประสิทธิภาพในองค์กรและการเพิ่มศักยภาพในการแข่งขัน ทว่าการปรับใช้นวัตกรรมนั้นมิได้เป็นสูตรสำเร็จที่สามารถนำมาใช้กับองค์กรได้อย่างตายตัว แต่ต้องมีการปรับใช้ให้เหมาะสมกับรูปแบบการดำเนินงานตลอดจนวัฒนธรรมของ้องค์กร ทั้งนี้ เนื่องจาก การสนับสนุนให้เกิดนวัตกรรมจำเป็นต้องมีความร่วมมือทุกฝ่าย มีวัฒนธรรมองค์กรที่ดี เน้นความสำคัญของบุคลากร ไม่ตรีสัมพันธ์ และเหนือสิ่งอื่นใดคือการปรับใช้ข้อมูลเพื่อสร้างสรรค์นวัตกรรมให้ตรงต่อความต้องการของลูกค้า ตลอดจนประยุกต์ใช้กับเทคโนโลยีการเรียนรู้ของเครื่องจักรเพื่อให้สามารถประมวลผลข้อมูลเชิงลึกและนำไปใช้ปรับปรุงกระบวนการต่าง ๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ดังนั้น การสร้างและรักษาวัฒนธรรมนวัตกรรมองค์กรอย่างต่อเนื่องจึงเป็นกลไกสำคัญที่ช่วยให้้องค์กรสามารถเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานและสร้างความได้เปรียบทางการแข่งขันอย่างยั่งยืน

ผลจากการทบทวนวรรณกรรมสามารถตั้งสมมติฐานการวิจัยได้ดังนี้

H₂: วัฒนธรรมนวัตกรรมองค์กรส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานบริษัท จินตอง กรุ๊ป ในกรุงเทพฯ สาธารณรัฐประชาชนจีน

กรอบแนวคิด

การวิจัยเรื่อง การเปลี่ยนแปลงทางดิจิทัลและวัฒนธรรมนวัตกรรมองค์กรที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานบริษัท จินตอง กรุ๊ป ในกรุงเทพฯ สาธารณรัฐประชาชนจีน ผู้วิจัยได้กำหนดกรอบแนวคิดของการวิจัยไว้ ดังรูปที่ 1



รูปที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

ระเบียบวิธีการวิจัย

การวิจัยนี้เป็นการศึกษาวิจัยเชิงสำรวจ (survey research) ผู้วิจัยได้กำหนดขั้นตอนการวิจัย ดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร ได้แก่ พนักงานของบริษัท จินตอง กรุ๊ป (Jing dong) ในกรุงเทพฯ สาธารณรัฐประชาชนจีน จำนวน 101,073 คน (บริษัท จินตอง กรุ๊ป, 2567)

กลุ่มตัวอย่าง ขนาดของกลุ่มตัวอย่างได้มาจากสูตรของ Taro Yamane (Yamane, 1973) ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% และกำหนดค่าความคลาดเคลื่อนที่ยอมรับได้ 0.05 สามารถคำนวณได้ขนาดกลุ่มตัวอย่างจำนวน 399 คน ซึ่งเหมาะสมสำหรับการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression) เนื่องจากค่าประมาณที่เชื่อถือได้ ซึ่งทำให้โมเดลการถดถอยมีพลังทางสถิติที่เพียงพอและมีความยืดหยุ่นที่ดีต่อการจัดการความซับซ้อนที่เกิดจากตัวแปรพยากรณ์หลายตัว โดยงานวิจัยมีตัวแปรสังเกตได้ 12 ตัวแปร $20 \times 12 = 240$ (Pedhazur, 1997) ดังนั้น จำนวนกลุ่มตัวอย่าง 399 คน จึงมีความเหมาะสมและเพียงพอต่อการวิเคราะห์ทางสถิติที่ซับซ้อน โดยวิธีในการเก็บข้อมูลโดยการสุ่มแบบหลายขั้นตอน (Multi-stage Sampling) ทั้งนี้ ผู้วิจัยจำแนกตามสัดส่วนของประชากรการเลือกกลุ่มตัวอย่างใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบง่าย (Simple Random Sampling) ด้วยวิธีการจับฉลากตามบัญชีรายชื่อของพนักงานของบริษัท จินตอง กรุ๊ป และกำหนดสัดส่วนตามประเภทของพนักงานแต่ละแผนก เพื่อความเหมาะสมและสอดคล้องกับวัตถุประสงค์การวิจัย

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

การวิจัยเรื่อง การเปลี่ยนแปลงทางดิจิทัลและวัฒนธรรมนวัตกรรมองค์กรที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานบริษัท จินตอง กรุ๊ป ในกรุงเทพฯ สาธารณรัฐประชาชนจีน ผู้ตอบแบบสอบถามคือพนักงานของบริษัท จินตอง กรุ๊ป ในกรุงเทพฯ สาธารณรัฐประชาชนจีนที่มีการใช้ระบบดิจิทัลในงานประจำ เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็น แบบสอบถาม (Questionnaire) มีรายละเอียดดังนี้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลพื้นฐานเกี่ยวกับลักษณะประชากรศาสตร์ของผู้ตอบแบบสอบถามในลักษณะของตัวเลือกเป็นคำถามปลายปิด (Close-End หรือ Fixed from) มีตัวเลือกให้ผู้ตอบแบบสอบถามได้เลือกตอบ (Check List) ให้ตรงกับความเป็นจริงมากที่สุดเพียงข้อเดียว

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับการเปลี่ยนแปลงทางดิจิทัลของบริษัท จินตอง กรุ๊ป ในกรุงเทพฯ สาธารณรัฐประชาชนจีน ซึ่งมีลักษณะของตัวแปรเป็นรายด้าน (construct) ที่ประกอบด้วย 4 มิติ ดังนี้ ด้านการเปลี่ยนแปลงภายในองค์กรด้วยดิจิทัล ด้านความสามารถในการแข่งขันทางธุรกิจที่สูงขึ้น ด้านกระบวนการแปลงดิจิทัล และด้านเพิ่มคุณภาพและปริมาณผลผลิตที่สูงขึ้น ซึ่งข้อคำถามผู้วิจัยดัดแปลงจากงานวิจัยของ Jewapatarakul & Ueasangkomsate (2024) และ Wang & Zhang (2025) จำนวนข้อคำถาม 20 ข้อ ผู้วิจัยกำหนดเป็นอัตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ (1 = ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง ถึง 5 = เห็นด้วยอย่างยิ่ง)

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับวัฒนธรรมนวัตกรรมองค์กรของบริษัท จินตอง กรุ๊ป ในกรุงเทพฯ สาธารณรัฐประชาชนจีน ซึ่งมีลักษณะของตัวแปรเป็นรายด้าน (construct) ที่ประกอบด้วย 7 มิติ ดังนี้ ด้านการมีส่วนร่วมของพนักงาน ด้านความเชื่อใจและการยอมรับความคิดเห็น ด้านเป้าหมายที่มีความท้าทาย ด้านการให้คำแนะนำและสอนงาน ด้านความอดทนและการยอมรับความไม่แน่นอนในอนาคต ด้านการสื่อสารอย่างเปิดเผย ด้านการให้ความสำคัญกับบุคคลากร ซึ่งข้อคำถามผู้วิจัยดัดแปลงจากงานวิจัยของ Jewapatarakul and Ueasangkomsate (2024) และ Wang and Zhang (2025) จำนวนข้อคำถาม 35 ข้อ ผู้วิจัยกำหนดเป็นอัตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ (1 = ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง ถึง 5 = เห็นด้วยอย่างยิ่ง)

ส่วนที่ 4 แบบสอบถามเกี่ยวข้องกับประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานในบริษัท จินตอง กรุ๊ป ในกรุงเทพฯ สาธารณรัฐประชาชนจีน ซึ่งมีลักษณะของตัวแปรเป็นรายข้อ (item) เกี่ยวกับคุณภาพงาน ปริมาณงาน เวลา ค่าใช้จ่าย เพื่อให้มีความสอดคล้องตามวัตถุประสงค์ขององค์กรที่ได้ตั้งไว้ ซึ่งข้อคำถามผู้วิจัยดัดแปลงจากงานวิจัยของ Wang and Zhang (2025) มีข้อคำถาม 10 ข้อ ผู้วิจัยกำหนดเป็นอัตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ (1 = ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง ถึง 5 = เห็นด้วยอย่างยิ่ง)

โดยข้อคำถามส่วนที่ 2 - ส่วนที่ 4 ผู้วิจัยใช้เกณฑ์การแปลค่าตามแนวคิดของเบสท์ (Best & Kahn, (1997) ตั้งแต่ระดับมากที่สุดถึงระดับน้อยที่สุด ดังนี้

5 คะแนน กำหนดเท่ากับ ระดับความสำคัญมากที่สุด

4 คะแนน กำหนดเท่ากับ ระดับความสำคัญมาก

3 คะแนน กำหนดเท่ากับ ระดับความสำคัญปานกลาง

2 คะแนน กำหนดเท่ากับ ระดับความสำคัญน้อย

1 คะแนน กำหนดเท่ากับ ระดับความสำคัญน้อยที่สุด

ส่วนที่ 5 แบบสอบถามข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการเปลี่ยนแปลงทางดิจิทัลและวัฒนธรรมนวัตกรรมองค์กรที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานบริษัท จินตอง กรุ๊ป ในกรุงเทพฯ สาธารณรัฐประชาชนจีน เป็นแบบสอบถามปลายเปิด (Open End) เพื่อให้ผู้ตอบแบบสอบถามให้ข้อมูลและข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

3. การสร้างเครื่องมือในการวิจัย

การวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้สร้างเครื่องมือ เพื่อใช้ในการวิจัย โดยมีขั้นตอน ดังนี้

3.1 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถาม ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิด ทฤษฎีงานวิจัยต่าง ๆ และข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับการเปลี่ยนแปลงทางดิจิทัล วัฒนธรรมนวัตกรรมองค์กรและประสิทธิภาพการทำงาน จากเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อกำหนดประเด็นต่าง ๆ ในการกำหนดเป็นข้อคำถามเพื่อใช้ในการสร้างเครื่องมือให้มีความครอบคลุมเนื้อหาและตรงตามวัตถุประสงค์ที่กำหนด

3.2 นำตัวแปรจากการทบทวนวรรณกรรมสร้างแบบสอบถามให้ครอบคลุมเนื้อหาตามโครงสร้างที่กำหนดไว้ 5 ส่วน ดังนี้ ส่วนที่ 1 ข้อมูลพื้นฐานเกี่ยวกับลักษณะประชากรศาสตร์ของผู้ตอบแบบสอบถาม ส่วนที่ 2 คำถามเกี่ยวกับการเปลี่ยนแปลงทางดิจิทัล ส่วนที่ 3 คำถามเกี่ยวกับวัฒนธรรมนวัตกรรมองค์กร ส่วนที่ 4

คำถามเกี่ยวกับประสิทธิภาพการทำงาน และส่วนที่ 5 เกี่ยวกับความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ

3.3 นำแบบสอบถามเสนออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์พิจารณาให้ข้อเสนอแนะ ตรวจสอบความถูกต้อง เพื่อปรับปรุงแก้ไขให้เหมาะสมและครอบคลุมตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย

3.4 นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขตามข้อเสนอแนะของอาจารย์ที่ปรึกษาเสนอต่อผู้เชี่ยวชาญพิจารณาตรวจสอบตามความตรงเชิงเนื้อหา และสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของการทำ IOC (Index of Item Objective Congruence) เลือกเฉพาะข้อคำถามที่ได้ค่า IOC ที่มีค่ามากกว่า 0.5 ขึ้นไป มาใช้เป็นข้อคำถาม (Pasunon, 2015)

3.5 แก้ไขปรับปรุงแบบสอบถามที่ได้รับการตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหาตามข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญ

3.6 นำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (Try Out) กับกลุ่มตัวอย่างที่มีคุณลักษณะใกล้เคียงกับกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน เพื่อวิเคราะห์ข้อมูลหาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามด้วยวิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์ แอลฟาครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient) และนำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขไปใช้กับกลุ่มตัวอย่าง (วรรณิ แกมเกตุ, 2555)

3.7 จัดพิมพ์แบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ ตรวจสอบความถูกต้อง

3.8 นำแบบสอบถามไปใช้เก็บรวบรวมข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่างจริง

4. การเก็บรวบรวมข้อมูล

4.1 ผู้วิจัยรวบรวมข้อมูลจากการเก็บแบบสอบถามจากพนักงานของบริษัท จินตอง กรุ๊ป ในกรุงเทพฯ สาธารณรัฐประชาชนจีน ที่มีการใช้ระบบดิจิทัลในงานประจำ จำนวน 399 ชุด โดยผู้วิจัยได้ทำการส่งแบบสอบถามโดยการเก็บข้อมูลแบบสอบถามผ่าน Wenjuanxing ด้วยการจัดส่งแบบสอบถามให้กับกลุ่มตัวอย่าง ผ่านการแบ่งปัน Link ผ่านกลุ่ม WeChat พร้อมทั้งชี้แจงวัตถุประสงค์ของการทำวิจัย ตลอดจนลักษณะของแบบสอบถามให้กลุ่มตัวอย่างทราบ เพื่อให้เกิดความเข้าใจตรงกัน นอกจากนี้แล้วผู้วิจัยได้ออกแบบสอบถามโดยใช้มาตราส่วนมาตรฐาน (Likert scale) ที่ผ่านการทดสอบความเชื่อมั่น (Reliability) และความตรง (Validity) เพื่อป้องกันปัญหาการตอบแบบสอบถามที่มีความเอนเอียงของข้อมูล (Self-Report Bias) และมีคำชี้แจงที่อธิบายถึงข้อมูลในการวิจัยดังกล่าวจะเก็บเป็นความลับและไม่ระบุตัวตน เป็นการเก็บข้อมูลใช้เพื่อการวิจัยเท่านั้น และไม่ส่งผลต่อการประเมินผลงานจริง โดยใช้การเก็บข้อมูลออนไลน์หรือแบบไม่เปิดเผยตัว (anonymous survey) ซึ่งช่วยลดความเอนเอียงในการตอบแบบสอบถามดังกล่าว

4.2 ผู้วิจัยดำเนินการตรวจสอบความสมบูรณ์ของการตอบแบบสอบถาม เพื่อนำข้อมูลไปวิเคราะห์ทางสถิติด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปทางคอมพิวเตอร์ต่อไป

5. การตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ

5.1 การตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขเสนอต่อผู้เชี่ยวชาญทางด้านบริหารธุรกิจ และด้านการวิจัยหรือสถิติ เพื่อตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ จำนวน 3 ท่าน เมื่อได้ผลการพิจารณาจากผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบเครื่องมือแล้ว ผู้วิจัยได้นำมา

คำนวณค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ (Index of Item Objective Congruence: IOC) ผลการวิเคราะห์ค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ในงานวิจัยฉบับนี้ พบว่า ค่า IOC ทั้งฉบับเท่ากับ 0.67-1.00 ซึ่งข้อคำถามที่ใช้ในงานวิจัยฉบับนี้มีค่า IOC ตั้งแต่ 0.5 ขึ้นไป (บุญชม ศรีสะอาด, 2560) แสดงให้เห็นว่าข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามมีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์

5.2 การตรวจสอบความเชื่อถือได้ของแบบสอบถาม (Reliability) ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่ได้ปรับปรุงตามคำแนะนำของผู้เชี่ยวชาญไปทดสอบจริงกับกลุ่มตัวอย่างที่มีลักษณะเหมือนกับกลุ่มตัวอย่างแต่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 ราย แล้วนำผลข้อมูลที่ได้มานำมาวิเคราะห์เพื่อหาความเชื่อมั่นของแบบสอบถามก่อนนำไปเก็บข้อมูลจริง โดยวัดความสอดคล้องภายใน (Internal Consistency Method) ซึ่งพิจารณาจากค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) ของครอนบาค (Cronbach) พบว่า ค่าความเชื่อถือได้ของตัวแปรการเปลี่ยนแปลงทางดิจิทัล มีค่าเท่ากับ 0.905 ตัวแปรวัฒนธรรมองค์กร มีค่าเท่ากับ 0.727 และตัวแปรประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน เท่ากับ 0.797 ซึ่งมีความมากกว่า 0.70 (Nunnally & Bemstein, 1994) เป็นการบ่งชี้ว่ามีความสอดคล้องภายในระหว่างข้อคำถามในแต่ละด้าน

6. การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณ (Quantitative Analysis) เพื่อให้ได้ข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถามการเปลี่ยนแปลงทางดิจิทัลและวัฒนธรรมองค์กรที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานบริษัท จินตอง กรุ๊ปในกรุงเทพฯ สาธารณรัฐประชาชนจีน ภายหลังการเก็บรวบรวมข้อมูลจากแบบสอบถามนำข้อมูลมาประมวลผลและวิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ เพื่อหาค่าสถิติและวิเคราะห์ข้อมูล โดยทำการวิเคราะห์ ดังนี้

6.1 การวิเคราะห์ลักษณะประชากรศาสตร์ของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยนำเสนอข้อมูลแบบตารางแจกแจงความถี่ (Frequency) ตารางแจกแจงความถี่แบบร้อยละ (Percentage)

6.2 การวิเคราะห์ระดับความสำคัญของการเปลี่ยนแปลงดิจิทัลของบริษัท จินตอง กรุ๊ปในกรุงเทพฯ สาธารณรัฐประชาชนจีน ประกอบด้วย ด้านการเปลี่ยนแปลงภายในองค์กรด้วยดิจิทัล ด้านความสามารถในการแข่งขันทางธุรกิจที่สูงขึ้น ด้านกระบวนการแปลงดิจิทัล และด้านเพิ่มคุณภาพและปริมาณผลผลิตที่สูงขึ้น โดยวิเคราะห์ข้อมูลด้วยค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

6.3 การวิเคราะห์ระดับความสำคัญของวัฒนธรรมองค์กรของบริษัท จินตอง กรุ๊ปในกรุงเทพฯ สาธารณรัฐประชาชนจีน ประกอบด้วย ด้านการมีส่วนร่วมของพนักงาน ด้านความเชื่อใจและการยอมรับความคิดเห็น ด้านเป้าหมายที่มีความท้าทาย ด้านการให้คำแนะนำและสอนงาน ด้านความอดทน และการยอมรับความไม่แน่นอนในอนาคต ด้านการสื่อสารอย่างเปิดเผย และด้านการให้ความสำคัญกับบุคลากร โดยวิเคราะห์ข้อมูลด้วยค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

6.4 การวิเคราะห์ระดับความสำคัญของประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานของบริษัท จินตอง กรุ๊ป ในกรุงเทพฯ สาธารณรัฐประชาชนจีน โดยวิเคราะห์ข้อมูลด้วยค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

6.5 การทดสอบสมมติฐานเพื่อศึกษาการเปลี่ยนแปลงทางดิจิทัลและวัฒนธรรมนวัตกรรมองค์กรที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานบริษัท จินตอง กรุ๊ป ในกรุงเทพฯ สาธารณรัฐประชาชนจีน โดยวิเคราะห์ด้วยการถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) โดยใช้เทคนิค Enter Selection โดยกำหนดระดับสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และผู้วิจัยได้ทำการวิเคราะห์ผลการตรวจสอบข้อตกลงเบื้องต้นของการถดถอย พบว่า ค่าเฉลี่ยของค่าคลาดเคลื่อนเท่ากับ 0 ค่าความคลาดเคลื่อนมีการแจกแจงปกติ (Normality)

ผลการศึกษา

1. ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศชาย คิดเป็นร้อยละ 51.80 มีอายุอยู่ระหว่าง 20 – 30 ปี คิดเป็นร้อยละ 40.70 มีระยะเวลาในการทำงานในบริษัท จินตอง กรุ๊ป ในกรุงเทพฯ สาธารณรัฐประชาชนจีน อยู่ที่ 1 – 3 ปี คิดเป็นร้อยละ 4.50 ท่านได้รับการอบรมหรือพัฒนาเกี่ยวกับการใช้เทคโนโลยีจากองค์กรเป็นประจำ คิดเป็นร้อยละ 62.60 ท่านใช้งานเทคโนโลยีสารสนเทศ (IT) ในการทำงานในทุกวัน คิดเป็นร้อยละ 46.70 ท่านได้ใช้เทคโนโลยีหรือซอฟต์แวร์เฉพาะทางในการทำงานได้อย่างชำนาญ คิดเป็นร้อยละ 51.30 และท่านใช้เทคโนโลยี IT หรือโปรแกรม Microsoft Office (Word, Excel, PowerPoint, Outlook) ในการทำงานในองค์กร คิดเป็นร้อยละ 24.10

2. ผลการวิเคราะห์ระดับความสำคัญของการเปลี่ยนแปลงทางดิจิทัลของบริษัท จินตอง กรุ๊ป ในกรุงเทพฯ สาธารณรัฐประชาชนจีน

ตารางที่ 1 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับความสำคัญของการเปลี่ยนแปลงทางดิจิทัลของบริษัท จินตอง กรุ๊ป ในกรุงเทพฯ สาธารณรัฐประชาชนจีน

การเปลี่ยนแปลงทางดิจิทัล	ค่าเฉลี่ย (Mean)	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน (S.D.)	ระดับ ความสำคัญ
การเปลี่ยนแปลงภายในองค์กรด้วยดิจิทัล	3.66	0.44	มาก
ความสามารถในการแข่งขันทางธุรกิจที่สูงขึ้น	3.64	0.47	มาก
กระบวนการแปลงดิจิทัล	3.69	0.45	มาก
เพิ่มคุณภาพและปริมาณผลผลิตที่สูงขึ้น	3.57	0.42	มาก
ค่าเฉลี่ยรวม	3.64	0.34	มาก

จากตารางที่ 1 พบว่า การเปลี่ยนแปลงทางดิจิทัลของบริษัท จินตอง กรุ๊ปในกรุงเทพฯ สาธารณรัฐประชาชนจีน โดยรวมอยู่ในระดับ มาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.64 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับ มาก ได้แก่ ด้านกระบวนการแปลงดิจิทัล มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.69 รองลงมา คือ ด้านการเปลี่ยนแปลงภายในองค์กร ด้วยดิจิทัล มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.66 ด้านความสามารถในการแข่งขันทางธุรกิจที่สูงขึ้นมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.64 และด้านเพิ่มคุณภาพและปริมาณผลผลิตที่สูงขึ้น มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.57

3. ผลการวิเคราะห์ระดับความสำคัญของวัฒนธรรมนวัตกรรมองค์กรของบริษัท จินตอง กรุ๊ปในกรุงเทพฯ สาธารณรัฐประชาชนจีน

ตารางที่ 2 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับความสำคัญของวัฒนธรรมนวัตกรรมองค์กรของบริษัท จินตอง กรุ๊ปในกรุงเทพฯ สาธารณรัฐประชาชนจีน

วัฒนธรรมนวัตกรรมองค์กร	ค่าเฉลี่ย (Mean)	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน (S.D.)	ระดับความสำคัญ
ด้านการมีส่วนร่วมของพนักงาน	3.91	0.42	มาก
ด้านความเข้าใจ ยอมรับความคิดเห็น	3.44	0.35	มาก
ด้านเป้าหมายที่มีความท้าทาย	3.65	0.49	มาก
ด้านการให้คำแนะนำและสอนงาน	3.73	0.47	มาก
ด้านความอดทน ยอมรับความไม่แน่นอน	3.52	0.61	มาก
ด้านการสื่อสารอย่างเปิดเผย	3.18	0.61	ปานกลาง
ด้านการให้ความสำคัญกับบุคลากร	3.95	0.65	มาก
ค่าเฉลี่ยรวม	3.64	0.34	มาก

จากตารางที่ 2 พบว่า วัฒนธรรมนวัตกรรมองค์กรของบริษัท จินตอง กรุ๊ป ในกรุงเทพฯ สาธารณรัฐประชาชนจีน โดยรวมอยู่ในระดับ มาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.63 เมื่อพิจารณาเป็นด้าน พบว่า อยู่ในระดับ มาก ได้แก่ ด้านการให้ความสำคัญกับบุคลากร มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.95 รองลงมาด้านการมีส่วนร่วมของพนักงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.91 ด้านการให้คำแนะนำและสอนงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.73 ด้านเป้าหมายที่มีความท้าทาย มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.65 ด้านความอดทนและการยอมรับความไม่แน่นอนในอนาคต มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.52 ด้านความเข้าใจและการยอมรับความคิดเห็น มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.44 และอยู่ในระดับ ปานกลาง คือ ด้านการสื่อสารอย่างเปิดเผย มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.18

4. ผลการวิเคราะห์ระดับความสำคัญของประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานในบริษัท จินตอง กรุ๊ปในกรุงเทพฯ สาธารณรัฐประชาชนจีน

ตารางที่ 3 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับความสำคัญของประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานของบริษัท จินตอง กรุ๊ป ในกรุงเทพฯ สาธารณรัฐประชาชนจีน

ประสิทธิภาพการทำงาน	ค่าเฉลี่ย (Mean)	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน (S.D.)	ระดับความสำคัญ
สามารถปฏิบัติงานได้อย่างถูกต้อง	3.42	1.13	มาก
งานที่ได้รับมอบหมายมีความเรียบร้อย	3.51	1.04	มาก
สามารถทำงานได้ตามเป้าหมายที่กำหนด	3.72	1.02	มาก
ปริมาณงานที่ทำเหมาะสมกับตำแหน่ง	3.50	1.03	มาก
การวางแผนจัดลำดับความสำคัญของงาน	3.87	1.16	มาก
สามารถส่งงานได้ตรงเวลาที่กำหนด	3.43	1.03	มาก
ปรับปรุงวิธีการทำงานให้มีประสิทธิภาพ	3.83	0.97	มาก
เสนอแนวทางปรับปรุงทำงานอยู่เสมอ	3.46	1.14	มาก
ใช้ทรัพยากรอย่างประหยัดและคุ้มค่า	3.57	1.09	มาก
ทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ	3.48	1.03	มาก
ค่าเฉลี่ยรวม	3.57	0.54	มาก

จากตารางที่ 3 พบว่า ประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานของบริษัท จินตอง กรุ๊ป ในกรุงเทพฯ สาธารณรัฐประชาชนจีน โดยรวมอยู่ในระดับ มาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.57 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าอยู่ในระดับ มาก โดยมีการวางแผนและจัดลำดับความสำคัญของงานได้ดี มีค่าเฉลี่ยสูงสุดเป็นอันดับแรก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.87 รองลงมา คือ มีการปรับปรุงวิธีการทำงานให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.83 สามารถทำงานได้ตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.72 ตระหนักถึงการใช้ทรัพยากรอย่างประหยัดและคุ้มค่า มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.57 งานที่ได้รับมอบหมายมีความเรียบร้อยและลดข้อผิดพลาดได้ดี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.51 ปริมาณงานที่ทำเหมาะสมกับตำแหน่งและหน้าที่ที่รับผิดชอบ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.50 สามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยไม่ก่อให้เกิดต้นทุนที่ไม่จำเป็น มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.48 มีการเสนอแนวทางปรับปรุงกระบวนการทำงานอยู่เสมอ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.46 สามารถทำงานส่งงานได้ตรงเวลาที่กำหนดและครบตามปริมาณที่ได้รับมอบหมาย มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.43 สามารถปฏิบัติงานได้อย่างถูกต้องตามมาตรฐานที่กำหนด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.43

5. ผลการวิเคราะห์อิทธิพลของการเปลี่ยนแปลงทางดิจิทัลที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานบริษัท จินตอง กรุ๊ป ในกรุงเทพฯ สาธารณรัฐประชาชนจีน

ตารางที่ 4 การวิเคราะห์อิทธิพลของการเปลี่ยนแปลงทางดิจิทัลที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานบริษัท จินตอง กรุ๊ป ในกรุงเทพฯ สาธารณรัฐประชาชนจีน

การเปลี่ยนแปลงดิจิทัล	ประสิทธิภาพการทำงาน						
	B	Std. Error	(β)	t	Sig.	Collinearity	
						Tolerance	VIF
Constant	1.911	0.205		9.335	0.000*		
การเปลี่ยนแปลงภายในองค์กรด้วยดิจิทัล (X_1)	0.065	0.065	0.053	0.993	0.321	0.796	1.256
ความสามารถในการแข่งขันทางธุรกิจที่สูงขึ้น (X_2)	0.200	0.068	0.174	2.956	0.003*	0.657	1.523
กระบวนการแปลงดิจิทัล (X_3)	0.226	0.072	0.187	3.119	0.002*	0.632	1.583
เพิ่มคุณภาพและปริมาณผลผลิตที่สูงขึ้น (X_4)	0.020	0.074	0.016	0.271	0.787	0.673	1.486
R = 0.331 ^a , R ² = 0.409, R ^{2Adj} = 0.100, F = 12.070							

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4 การทดสอบความสัมพันธ์ของตัวแปรต้น ได้ค่า Tolerance ของการเปลี่ยนแปลงดิจิทัล ประกอบด้วย ด้านการเปลี่ยนแปลงภายในองค์กรด้วยดิจิทัล 1.256 ด้านความสามารถในการแข่งขันทางธุรกิจที่สูงขึ้น 1.523 ด้านกระบวนการแปลงดิจิทัล 1.583 และด้านเพิ่มคุณภาพและปริมาณผลผลิตที่สูงขึ้น 1.486 ค่า VIF ของตัวแปรมีค่าเท่ากับ 1.256 1.486 1.523 และ 1.583 ตามลำดับ กำหนดให้ค่า Tolerance มีค่ามากกว่า 0.01 และค่า VIF ที่ไม่เกิน 10 (กัลยา วานิชย์บัญชา และฐิตา วานิชย์บัญชา, 2566)

การวิเคราะห์อิทธิพลของการเปลี่ยนแปลงทางดิจิทัลที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานบริษัท จินตอง กรุ๊ป ในกรุงเทพฯ สาธารณรัฐประชาชนจีน พบว่า การเปลี่ยนแปลงทางดิจิทัล 2 ด้าน ร่วมกันพยากรณ์ประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานบริษัท จินตอง กรุ๊ป ในกรุงเทพฯ สาธารณรัฐประชาชนจีน คิดเป็นร้อยละ 40.90 ($R^2 = 0.409$) โดยเรียงลำดับตามค่าน้ำหนักดังนี้ กระบวนการแปลงดิจิทัล (X_3) ค่า Beta = 0.187 ความสามารถในการแข่งขันทางธุรกิจที่สูงขึ้น (X_2) ค่า Beta = 0.174 มีอิทธิพลอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

6. ผลการวิเคราะห์อิทธิพลของวัฒนธรรมนวัตกรรมองค์กรที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานบริษัทจินตอง กรุ๊ป ในกรุงเทพฯ สาธารณรัฐประชาชนจีน

ตารางที่ 5 การวิเคราะห์อิทธิพลของวัฒนธรรมนวัตกรรมการองค์กรที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานบริษัทจินตอง กรุ๊ป ในกรุงปักกิ่ง สาธารณรัฐประชาชนจีน

วัฒนธรรมนวัตกรรมการองค์กร	ประสิทธิภาพการทำงาน						
	B	Std. Error	(β)	t	Sig.	Collinearity	
						Tolerance	VIF
Constant	1.495	0.344		4.349	0.000*		
ด้านการมีส่วนร่วมของพนักงาน (X_1)	0.204	0.043	0.195	4.775	0.000*	0.173	5.768
ด้านความเชื่อใจและการยอมรับความคิดเห็น (X_2)	0.099	0.051	0.097	2.947	0.052	0.116	8.621
ด้านเป้าหมายที่มีความท้าทาย (X_3)	0.117	0.050	0.117	2.362	0.019*	0.118	8.470
ด้านการให้คำแนะนำและสอนงาน (X_4)	0.130	0.052	0.126	2.475	0.014*	0.111	9.047
ด้านความอดทนและการยอมรับความไม่แน่นอนในอนาคต (X_5)	0.111	0.049	0.109	2.276	0.023*	0.125	7.996
ด้านการสื่อสารอย่างเปิดเผย (X_6)	0.036	0.047	0.036	0.759	0.449	0.128	7.836
ด้านการให้ความสำคัญกับบุคลากร (X_7)	0.503	0.042	0.504	12.038	0.000*	0.165	6.071
$R = 0.629^a$, $R^2 = 0.784$, $R^{2Adj} = 0.169$, $F = 12.524$							

*มีค่านัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 5 การทดสอบความสัมพันธ์ของตัวแปรต้น ได้ค่า Tolerance ของวัฒนธรรมนวัตกรรมการองค์กร ประกอบด้วย ด้านการมีส่วนร่วมของพนักงาน 0.173 ด้านความเชื่อใจและการยอมรับความคิดเห็น 0.116 ด้านเป้าหมายที่มีความท้าทาย 0.118 ด้านการให้คำแนะนำและสอนงาน 0.111 ด้านความอดทนและการยอมรับความไม่แน่นอนในอนาคต 0.125 ด้านการสื่อสารอย่างเปิดเผย 0.128 ด้านการให้ความสำคัญกับบุคลากร 0.165 ค่า VIF ของตัวแปรมีค่าเท่ากับ 5.768 6.071 7.836 7.996 8.470 8.621 และ 9.047 ตามลำดับ กำหนดให้ค่า Tolerance มีค่ามากกว่า 0.01 และค่า VIF ที่ไม่เกิน 10 จึงถือว่าตัวแปรอิสระที่นำมาวิเคราะห์นี้ไม่มีปัญหาในเรื่องความสัมพันธ์ของตัวแปรอิสระ (Multicollinearity) (กัลยา วานิชย์บัญชา และฐิตา วานิชย์บัญชา, 2566)

ผลการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณรายด้าน พบว่า วัฒนธรรมนวัตกรรมการองค์กร 6 ด้าน ร่วมกันพยากรณ์

ประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานบริษัท จินตอง กรุ๊ป ในกรุงเทพฯ สาธารณรัฐประชาชนจีน คิดเป็นร้อยละ 78.40 ($R^2 = .784$) โดยเรียงลำดับตามค่าน้ำหนักดังนี้ ด้านการให้ความสำคัญกับบุคลากร (X7) ค่า Beta = 0.504 ด้านการมีส่วนร่วมของพนักงาน (X1) ค่า Beta = 0.194 ด้านการให้คำแนะนำและสอนงาน (X4) ค่า Beta = 0.126 ด้านเป้าหมายที่มีความท้าทาย (X3) ค่า Beta = 0.117 ด้านความอดทนและการยอมรับความไม่แน่นอนในอนาคต (X5) ค่า Beta = 0.109 และด้านความเชื่อใจและการยอมรับความคิดเห็น (X2) ค่า Beta = 0.097 มีอิทธิพลอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

อภิปรายผล

1. การเปลี่ยนแปลงทางดิจิทัลของบริษัท จินตอง กรุ๊ป ในกรุงเทพฯ สาธารณรัฐประชาชนจีน โดยรวมอยู่ในระดับ มาก โดยเรียงลำดับจากค่ามากไปหาน้อย คือ ด้านกระบวนการแปลงดิจิทัล ด้านการเปลี่ยนแปลงภายในองค์กรด้วยดิจิทัล ด้านความสามารถในการแข่งขันทางธุรกิจที่สูงขึ้น และด้านเพิ่มคุณภาพและปริมาณผลผลิตที่สูงขึ้น สอดคล้องกับงานวิจัยของ Jens et al. (2021) พบว่า กระบวนการเปลี่ยนผ่านสู่ดิจิทัลมีผลต่อการเปลี่ยนแปลงของความสามารถขององค์กร โดยองค์กรจะต้องมีการเปลี่ยนแปลงดิจิทัลตั้งแต่ กระบวนการตลอดจนการสนับสนุน และการเปิดโอกาสให้พนักงานได้มีส่วนร่วมในกระบวนการเปลี่ยนแปลงดิจิทัล ทั้งนี้เนื่องจากการเปลี่ยนแปลงทางดิจิทัลไม่ได้เป็นเพียงการนำเทคโนโลยีใหม่มาใช้เท่านั้น แต่ยังหมายถึงการปรับเปลี่ยนโครงสร้าง กระบวนการทำงาน วัฒนธรรมองค์กร และทักษะของบุคลากรให้สอดคล้องกับการดำเนินธุรกิจในยุคดิจิทัล ดังนั้น บริษัท จินตอง กรุ๊ป จึงมุ่งเน้นการเปลี่ยนแปลงใน กระบวนการแปลงดิจิทัลเป็นอันดับแรก เพื่อสร้างรากฐานที่มั่นคงและเชื่อมโยงไปสู่การเปลี่ยนแปลงภายในองค์กรด้วยดิจิทัล

2. วัฒนธรรมนวัตกรรมองค์กรของบริษัท จินตอง กรุ๊ป ในกรุงเทพฯ สาธารณรัฐประชาชนจีน 7 ด้านเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย คือ ด้านเป้าหมายที่มีความท้าทาย ด้านการให้คำแนะนำและสอน ด้านการสื่อสารอย่างเปิดเผย ด้านการให้ความสำคัญกับบุคลากร ด้านความอดทนและการยอมรับความไม่แน่นอนในอนาคต ด้านความเชื่อใจและการยอมรับความคิดเห็น และด้านการมีส่วนร่วมของพนักงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของธวัชชัย วรสถิตย์ (2562) ได้ศึกษาเรื่อง วัฒนธรรมองค์กรที่ส่งผลต่อการพัฒนานวัตกรรม กรณีศึกษาธนาคารอาคารสงเคราะห์ (สำนักงานใหญ่) ผลการวิจัยพบว่า วัฒนธรรมองค์กรอยู่ในระดับมาก โดยมีความคิดเห็นต่อวัฒนธรรมองค์กรในมิติเน้นความสำเร็จอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เนื่องจาก วัฒนธรรมองค์กรที่มีการกำหนด เป้าหมายที่มีความท้าทาย ช่วยผลักดันให้บุคลากรเกิดแรงจูงใจและกล้าที่จะคิดนอกกรอบ ขณะเดียวกัน การมีการให้คำแนะนำและการสอน รวมถึงการสื่อสารอย่างเปิดเผย ก็เอื้อต่อการแลกเปลี่ยนองค์ความรู้และสร้างบรรยากาศการทำงานที่เอื้อต่อการพัฒนานวัตกรรม นอกจากนี้ การให้ความสำคัญกับบุคลากร และการมี ความอดทนและการยอมรับความไม่แน่นอนในอนาคต ทำให้พนักงานรู้สึกมั่นใจที่จะทดลองสิ่งใหม่ ๆ โดยไม่กลัวความล้มเหลว อีกทั้ง ความเชื่อใจและการยอมรับความคิดเห็น ช่วยส่งเสริมการทำงานเป็นทีม และการมีส่วนร่วมของพนักงาน ก็ยิ่งทำให้การสร้างนวัตกรรมเป็นกระบวนการที่ทุกคนมีบทบาทร่วม

3. ประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานของบริษัท จินตอง กรุ๊ป ในกรุงปักกิ่ง สาธารณรัฐประชาชนจีน โดยรวมอยู่ในระดับ มาก พิจารณาเป็นรายข้อเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย คือ ท่านมีการวางแผนและจัดลำดับความสำคัญของงานได้ดี รองลงมา คือ ท่านมีการปรับปรุงวิธีการทำงานให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น ท่านสามารถทำงานได้ตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ ท่านตระหนักถึงการใช้ทรัพยากรอย่างประหยัดและคุ้มค่า งานที่ได้รับมอบหมายมีความเรียบร้อยและลดข้อผิดพลาดได้ดี ปริมาณงานที่ท่านทำเหมาะสมกับตำแหน่งและหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย ท่านสามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยไม่ก่อให้เกิดต้นทุนที่ไม่จำเป็น ท่านมีการเสนอแนวทางปรับปรุงกระบวนการทำงานอยู่เสมอ ท่านสามารถทำงานส่งงานได้ตรงเวลาที่กำหนดและครบตามปริมาณที่ได้รับมอบหมาย และท่านสามารถปฏิบัติงานได้อย่างถูกต้องตามมาตรฐานที่กำหนด สอดคล้องกับงานวิจัยของ Zheng et al. (2024) ได้ศึกษาเรื่องเส้นทางแห่งการเปลี่ยนแปลงทางดิจิทัลของบริษัทจินตอง กรุ๊ป ประเด็นของประสิทธิภาพและผลกระทบ พบว่า การเปลี่ยนแปลงทางดิจิทัลของ JD ส่งผลดีต่อประสิทธิภาพทางการเงินขององค์กร หลังจากการเปลี่ยนแปลงทางดิจิทัลของบริษัทจินตอง กรุ๊ป การเปลี่ยนแปลงทางดิจิทัลของบริษัท จินตอง กรุ๊ป ช่วยเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานในหลายมิติ โดยเฉพาะการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเข้ามาช่วยในการวางแผนและจัดลำดับความสำคัญของงาน ทำให้พนักงานสามารถบริหารเวลาและทรัพยากรได้อย่างเหมาะสม นอกจากนี้ยังสนับสนุนให้เกิด การปรับปรุงวิธีการทำงาน ที่ทันสมัยและมีประสิทธิภาพมากขึ้น การนำระบบดิจิทัลมาใช้อย่างช่วยให้พนักงานสามารถ ทำงานตามเป้าหมายที่กำหนด ได้ชัดเจนขึ้น ควบคู่กับการ ใช้ทรัพยากรอย่างประหยัดและคุ้มค่า อีกทั้งยังช่วยลดข้อผิดพลาด เพิ่มความเรียบร้อยของงาน และทำให้ปริมาณงานที่ได้รับมอบหมายมีความเหมาะสมกับบทบาทหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย

4. ผลการทดสอบสมมติฐานการเปลี่ยนแปลงทางดิจิทัลส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน บริษัท จินตอง กรุ๊ป ในกรุงปักกิ่ง สาธารณรัฐประชาชนจีน 2 ด้าน คือ ด้านกระบวนการแปลงดิจิทัล และด้านความสามารถในการแข่งขันทางธุรกิจที่สูงขึ้น มีอิทธิพลอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 สอดคล้องกับงานวิจัยของ Nasir et al. (2022) ได้ศึกษาเกี่ยวกับผลกระทบของภาวะผู้นำเชิงเปลี่ยนแปลง นวัตกรรมองค์กร ความเครียดในการทำงาน และความคิดสร้างสรรค์ต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานใน SMEs สสำรวจพบว่า การเปลี่ยนแปลงทางดิจิทัลสามารถช่วยให้ธุรกิจเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน และงานวิจัยของ Cosa and Torelli (2024) ที่พบว่า การเปลี่ยนแปลงทางดิจิทัลเป็นปัจจัยที่มีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานในยุคดิจิทัล ดังนั้น ผู้บริหารธุรกิจผู้บริหารบริษัท จินตอง กรุ๊ป ควรกำหนดแผนยุทธศาสตร์สำหรับการเปลี่ยนแปลงเทคโนโลยีดิจิทัลที่ชัดเจน มีกระบวนการประเมินและปรับปรุงระบบดิจิทัลอยู่เสมอ มีกระบวนการแปลงดิจิทัลเกิดจากการมีส่วนร่วมจากทุกฝ่ายงาน มีการใช้ระบบดิจิทัลหรือ AI มาใช้ในการจัดการข้อมูลและกระบวนการภายในแทนการบวนการแบบเดิม และมีการติดตามและประเมินผลการเปลี่ยนแปลงทางดิจิทัลอย่างต่อเนื่อง ซึ่งทำให้ธุรกิจมีความได้เปรียบทางการแข่งขัน มีความสามารถในการแข่งขันได้ดีมากขึ้นจากการนำเทคโนโลยีมาช่วยลดต้นทุนในการดำเนินธุรกิจ และสามารถพัฒนาผลิตภัณฑ์หรือบริการใหม่ ๆ ได้มากขึ้นหลังจากการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลที่นำไปสู่ตอบสนองต่อลูกค้าได้รวดเร็วขึ้นด้วยระบบดิจิทัล

5. ผลการทดสอบสมมติฐานวัฒนธรรมนวัตกรรมองค์กรส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานบริษัท จินตอง กรุ๊ป ในกรุงเทพฯ สาธารณรัฐประชาชนจีน 5 ด้าน คือ ด้านการให้ความสำคัญกับบุคลากร ด้านการมีส่วนร่วมของพนักงาน ด้านการให้คำแนะนำและสอนงานด้านเป้าหมายที่มีความท้าทาย และด้านความอดทนและการยอมรับความไม่แน่นอนในอนาคต มีอิทธิพลอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 สอดคล้องกับงานวิจัยของรัชชัย วรสถิตย์ (2562) ได้ศึกษาเรื่อง วัฒนธรรมองค์กรที่ส่งผลต่อการพัฒนานวัตกรรม กรณีศึกษาธนาคารอาคารสงเคราะห์ (สำนักงานใหญ่) พบว่า วัฒนธรรมนวัตกรรมองค์กรมีมิติด้านการเน้นให้ความสำคัญกับบุคลากร และมิติด้านการเน้นไม่ตรีสัมพันธ์ ส่งผลให้เกิดการพัฒนานวัตกรรมของพนักงานธนาคารอาคารสงเคราะห์ สำนักงานใหญ่ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติเท่ากับ 0.05 และสอดคล้องกับ Putri and Nugraha (2022) ที่พบว่า วัฒนธรรมนวัตกรรมองค์กรที่เป็นปัจจัยสำคัญในการกำหนดประสิทธิภาพการทำงานที่เหนือกว่าได้อย่างยั่งยืน ดังนั้น ผู้บริหารให้ความสำคัญกับบุคลากรในองค์กรเป็นอันดับแรก โดยการส่งเสริมให้พนักงานได้รับการยอมรับและเห็นคุณค่าในผลงานของตนเอง สนับสนุนการมีส่วนร่วมในการทำงานของพนักงาน และให้ความสำคัญกับการพัฒนาทักษะและความสามารถของพนักงานอย่างต่อเนื่อง ตลอดจนมีการบริหารทรัพยากรบุคคลที่มีความยุติธรรมและโปร่งใส มีสวัสดิการหรือสิ่งจูงใจที่เหมาะสม

ข้อเสนอแนะ

จากผลการศึกษา เรื่อง การเปลี่ยนแปลงทางดิจิทัลและวัฒนธรรมนวัตกรรมองค์กรที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานบริษัท จินตอง กรุ๊ป ในกรุงเทพฯ สาธารณรัฐประชาชนจีน ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะเชิงวิชาการ

1. ผลการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ได้องค์ความรู้เกี่ยวกับตัวแปรการเปลี่ยนแปลงทางดิจิทัลว่าเป็นกลไกสำคัญที่ส่งเสริมประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน โดยเฉพาะในมิติของกระบวนการแปลงดิจิทัลและความสามารถในการแข่งขันทางธุรกิจ ซึ่งเป็นปัจจัยเชิงกลยุทธ์ที่ช่วยยกระดับขีดความสามารถขององค์กรให้สามารถตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงของตลาดได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการจัดการข้อมูลและกระบวนการทำงานช่วยลดความซ้ำซ้อน เพิ่มความรวดเร็ว และสร้างนวัตกรรมใหม่ให้กับองค์กร นอกจากนี้ การมีส่วนร่วมของพนักงานและการประเมินผลอย่างต่อเนื่องถือเป็นเงื่อนไขสำคัญที่ทำให้การแปลงดิจิทัลเกิดผลอย่างยั่งยืน

ซึ่งสามารถมองในมุมมองตัวแปรการเปลี่ยนแปลงทางดิจิทัล $= (1.911) + 0.226 * (\text{ด้านกระบวนการแปลงดิจิทัล}) + 0.200 * (\text{ด้านความสามารถในการแข่งขันทางธุรกิจที่สูงขึ้น})$ หมายความว่า ถ้าอิทธิพลของปัจจัยการเปลี่ยนแปลงดิจิทัลในแต่ละด้านเพิ่มขึ้นจะทำให้ประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานเพิ่มขึ้นตามไปด้วย แต่อย่างไรก็ตาม การเพิ่มผลผลิตหรือการเปลี่ยนแปลงภายในองค์กรโดยปราศจากการบูรณาการเทคโนโลยีอย่างเป็นระบบ อาจไม่เพียงพอในการส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานอย่างมีนัยสำคัญ

2. วัฒนธรรมนวัตกรรมองค์กรเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลโดยตรงต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน โดยเฉพาะในมิติของการให้ความสำคัญกับบุคลากร การมีส่วนร่วม และการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง ซึ่งช่วยสร้างแรงจูงใจ ความผูกพัน และความภาคภูมิใจในงานของพนักงาน องค์กรที่ส่งเสริมการเรียนรู้ และการสอนงาน รวมถึงการกำหนดเป้าหมายที่มีความท้าทาย สามารถกระตุ้นให้พนักงานพัฒนาศักยภาพ และสร้างนวัตกรรมได้มากขึ้น อย่างไรก็ตาม มิติของความเชื่อใจ การยอมรับความคิดเห็น และการสื่อสารแบบเปิดเผยเพียงอย่างเดียวอาจไม่เพียงพอในการเพิ่มประสิทธิภาพ หากขาดการเชื่อมโยงกับระบบการบริหาร และแรงจูงใจที่เป็นรูปธรรม ดังนั้น องค์กรควรสร้างวัฒนธรรมที่สถานความไว้วางใจเข้ากับการพัฒนาทักษะ และการมีส่วนร่วม เพื่อให้เกิดผลลัพธ์ที่ยั่งยืนต่อประสิทธิภาพการทำงานในระยะยาว

เมื่อมองในมุมมองตัวแปรวัฒนธรรมนวัตกรรมองค์กรส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน บริษัท จินตอง กรุ๊ป ในกรุงเทพฯ สาธารณรัฐประชาชนจีน $= (1.495) + 0.503 * (\text{ด้านการให้ความสำคัญกับบุคลากร}) + 0.202 * (\text{ด้านการมีส่วนร่วมของพนักงาน}) + 0.130 * (\text{ด้านการให้คำแนะนำและสอนงาน}) + 0.117 * (\text{ด้านเป้าหมายที่มีความท้าทาย}) + 0.111 * (\text{ด้านความอดทนและการยอมรับความไม่แน่นอนใน}) + 0.099 * (\text{ด้านความเชื่อใจและการยอมรับความคิดเห็น})$ หมายความว่า ถ้าอิทธิพลของปัจจัยวัฒนธรรมนวัตกรรมองค์กร ในแต่ละด้านเพิ่มขึ้นจะทำให้ประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานเพิ่มขึ้นตามไปด้วย

ข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติ

1. ปัจจัยการเปลี่ยนแปลงทางดิจิทัล ด้านกระบวนการแปลงดิจิทัล และด้านความสามารถในการแข่งขันทางธุรกิจที่สูงขึ้น มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการทำงาน ดังนั้น ผู้บริหารองค์กรควรมีการปรับปรุงด้านเพิ่มคุณภาพ และปริมาณผลผลิตที่สูงขึ้น โดยการเปลี่ยนแปลงเทคโนโลยีดิจิทัลขององค์กรให้ช่วยสนับสนุนประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน โดยเฉพาะด้านการจัดการข้อมูลด้วยการใช้ระบบอัตโนมัติหรือ AI ช่วยจัดเก็บข้อมูลในการวิเคราะห์และปรับปรุงคุณภาพงานและช่วยลดข้อผิดพลาดในการทำงานหรือให้บริการ ตลอดจนมีการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อช่วยให้มีการพัฒนานวัตกรรมสินค้าหรือบริการใหม่ได้รวดเร็วมากขึ้น โดยองค์กรควรมีการจัดอบรมให้ความรู้เกี่ยวกับเทคโนโลยีใหม่ ๆ ที่เกี่ยวข้องกับสายงานเพื่อเพิ่มทักษะความเชี่ยวชาญของพนักงานให้สามารถใช้เครื่องมือทางเทคโนโลยีได้อย่างคล่องแคล่วและเหมาะสมกับลักษณะงาน

2. ปัจจัยการเสริมสร้างวัฒนธรรมนวัตกรรมในองค์กร ด้านการให้ความสำคัญกับบุคลากร ด้านการมีส่วนร่วมของพนักงาน ด้านการให้คำแนะนำและสอนงานด้านเป้าหมายที่มีความท้าทายและด้านความอดทนและการยอมรับความไม่แน่นอนในอนาคต มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการทำงาน ดังนั้น ผู้บริหารองค์กรควรส่งเสริมให้องค์กรมีการสื่อสารอย่างเปิดเผยโดยองค์กรจะต้องมีการสื่อสารอย่างเปิดเผย โปร่งใส ผู้บริหารและหัวหน้างานเปิดรับข้อเสนอแนะและคำวิจารณ์ พนักงานสามารถพูดคุยกับผู้บริหารและหัวหน้างานได้อย่างเปิดเผย มีการสื่อสารข้อมูลภายในองค์กรตรงไปตรงมา และมีช่องทางการสื่อสารภายในที่หลากหลาย สร้างสภาพแวดล้อมขององค์กรที่เปิดรับความหลากหลายทางความคิด ให้ความสำคัญกับการ ยอมรับความคิดเห็นต่าง ซึ่งจะเป็นการเปิดพื้นที่ให้นวัตกรรมเกิดขึ้นได้อย่างสร้างสรรค์

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาปัจจัยอื่นที่อาจมีผลต่อประสิทธิภาพการทำงาน เช่น ภาวะผู้นำของผู้บริหาร ความผูกพันในองค์กร หรือวัฒนธรรมข้ามชาติ เป็นต้น
2. ศึกษาเปรียบเทียบกับองค์กรอื่นในภาคธุรกิจเดียวกันหรือในภูมิภาคอื่นของประเทศจีน เพื่อเพิ่มมุมมองที่หลากหลายและสามารถนำผลวิจัยไปประยุกต์ใช้อย่างกว้างขวางยิ่งขึ้น

บรรณานุกรม

- กัลยา วานิชย์บัญชา และจิตา วานิชย์บัญชา. (2566). *สถิติสำหรับงานวิจัย*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์กรุงเทพฯ: ห้างหุ้นส่วนจำกัดสามลดา.
- ดีมีเตอร์ โอซีที จำกัด. (2564). *Digital Transformation คืออะไร สำคัญแค่ไหนต่อการทำธุรกิจ*. สืบค้นจาก: <https://www.dmit.co.th/th/zendesk-updates-thwhat-is-digital-transformation>.
- จันทร์จิรา เหลลาราช. (2565). ตัวแบบของการปรับเปลี่ยนสู่องค์กรดิจิทัล. *วารสารมหาวิทยาลัยพายัพ*, 32(2), 172-185.
- ณัฐวัชร จันทโรธรม และพงษ์ศักดิ์ พัวพรพงษ์. (2563). ประสิทธิภาพขององค์กร. *วารสารวิชาการมหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ*, 9(2), 1-9.
- ธนพงศ์พรรณ ธัญญรัตน์ตกุล. (2561). *Digital Transformation in Action เปลี่ยนธุรกิจในยุคดิจิทัล Step by Step*. สำนักพิมพ์วิซ.
- ธันธิดา ทองเพชร. (2564). *คุยเรื่อง 'การบริหารคน' ในยุค Digital Transformation กับ 'วิศิธร เผ่าวนิช' ผู้บริหารรุ่นใหม่แห่ง Techsauce*. สืบค้นจาก: <https://techsauce.co/corp-innov/corporate-management-in-the-age-of-digital-transformation>.
- ธวัชชัย วรสถิตย์. (2562). *วัฒนธรรมองค์กรที่ส่งผลต่อการพัฒนานวัตกรรม กรณีศึกษาธนาคารอาคารสงเคราะห์ (สำนักงานใหญ่)*. รายงานการประชุมนำเสนอผลงานวิจัยบัณฑิตศึกษาระดับชาติครั้งที่ 14 ปีการศึกษา 2562. 2 สิงหาคม พ.ศ.2562, หน้า 1430-1440. กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยหอการค้าไทย.
- นันทะ บุตรน้อย, กาญจนา คุมา และสุธีรา ทิพย์วิวัฒน์พจน. (2563). ผลกระทบของการปรับเปลี่ยนสู่การเป็นองค์กรดิจิทัลต่อการพัฒนาการบริการสาธารณะขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น. *วารสารการปกครองท้องถิ่น*, 13(4), 347-362.
- นวรรตน์ เพชรพรหม. (2562). *วัฒนธรรมองค์กรและคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท ไปรษณีย์ไทย จำกัด. (การค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต)*. สาขาการจัดการทั่วไป คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี, กรุงเทพมหานคร.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2560). *การวิจัยเบื้องต้น*. พิมพ์ครั้งที่ 10 ฉบับปรับปรุงใหม่. กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น.

- บริษัท จินตอง กรุ๊ป. (2567). *ประวัติบริษัท จินตอง กรุ๊ป* (Jingdong Group). สืบค้นจาก: <https://www.ditp.go.th/post/105362>.
- ปณต กาญจนศูนย์. (2561). *Digital Transformation ปรากฏการณ์ที่ต้องเรียนรู้และเข้าใจ*. สืบค้นจาก: <https://www.thebangkokinsight.com/news/opin-ions/21841>.
- ภูเทพ ดอนท้วม, ประพันธ์ พิกุลทอง, ศิวกร กาญจนปัทม, และธเนศ วิลาสมงคลชัย (2567). นวัตกรรมกับการปรับตัวต่อการแข่งขันทางธุรกิจขององค์กร. *วารสารนวัตกรรมการบริหารและการจัดการ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์*, 2(1), 1-22.
- มยุรี วรรณสกุลเจริญ และชาญณรงค์ รัตนพนากุล. (2563). ประสิทธิภาพขององค์การ (Organizational Effectiveness). *วารสารศิลปการจัดการ*, 4(1), 193-204.
- วรรณิ์ แกมเกตุ. (2555). *วิธีวิทยาการวิจัยทางพฤติกรรมศาสตร์*. พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพฯ:จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- วัลลภ บุตรเกตุ. (2562). *วัฒนธรรมองค์การกับความสุขในการทำงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9*. (วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต) สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร, กรุงเทพมหานคร.
- ศิริกาญจน์ ธัญพิมลโรจน์. (2566) *ความสามารถในการเปลี่ยนแปลงทางดิจิทัลขององค์กรในประเทศไทยผ่านมุมมองของพนักงานในองค์กรนวัตกรรมในประเทศไทย*. (วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต). สาขาวิชาการจัดการนวัตกรรมทางธุรกิจ คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยศิลปากร, กรุงเทพมหานคร.
- สคูลดีโอ. (2564). *Digital Transformation คืออะไร เริ่มยังไง ทำไมไม่สำเร็จสักที*. สืบค้นจาก: <https://blog.skooldio.com/what-is-digital-transformation/>.
- สำนักงานส่งเสริมการค้าในต่างประเทศ ณ นครเชียงใหม่, (2566). *Jingdong Group กับปัญหาการเติบโตที่ชะลอตัว*. สืบค้นจาก: <https://คิดค้า.com/jingdong-group-กับปัญหาการเติบโต/>.
- อติยา วิโรจนะ. (2566). *อิทธิพลของวัฒนธรรมองค์กรที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการธุรการสำนักงานอัยการภาค 9*. (สารนิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต). สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์, สงขลา.
- Alvesson, M. (1989). Organization, Culture and Ideology. *International Studies of Management and Organization*, 17(11), 4-18.
- Best, J. W., & Kahn, J. V. (1997). *Research in Education*. 7th ed. Boston: Allyn and Bacon.
- Cosa, M., & Torelli R. (2024). Digital Transformation and Flexible Performance Management: A Systematic Literature Review of the Evolution of Performance Measurement Systems. *Global Journal of Flexible Systems Management*, 25(5), 1-23.
- Ditto. (2024). *Digital Transformation 2024*. Retrieved from: <https://www.dittothailand.com/dittonews/what-is-digital-transformation>.

- Harkema, S. J. M., & Browaeys, M. J. (2002). *Managing innovation successfully: A complex process*. Paper presented at the European Academy of Management Annual Conference Proceedings, EURAM, Brussels.
- Jens, K., and other. (2021). Organizational learning of digital transformation through dynamic capabilities: Evidence from digital transition processes. *Journal of Management and Innovation*, 12(3), 45–60.
- Jewapatarakul, D., & Ueasangkomsate, P. (2024). Digital organizational culture, organizational readiness, and knowledge acquisition affecting digital transformation in SMEs from food manufacturing sector. *SAGE Open*, 14(4), 1-15.
- Kaplan, R. S., & Norton, D. P. (1996). *The Balanced Scorecard: Translating Strategy into Action*. Boston, MA: Harvard Business School Press.
- Lestari, F., & Priyono, A. (2022). Digital transformation capability: Peran teknologi dan struktur organisasi terhadap inovasi. *Jurnal Sistem Informasi Bisnis*, 12(1), 35–46.
- Nasir, J., and others. (2022). The Effects of Transformational Leadership, Organizational Innovation, Work Stressors, and Creativity on Employee Performance in SMEs. *Frontiers in psychology*, 13, 772104.
- Putri, S. A., & Nugraha, D. (2022). Budaya organisasi dan inovasi dalam meningkatkan kinerja karyawan. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis Digital*, 6(3), 134–145.
- Jaskyte, K., & Dressler, W. W. (2005). Organizational culture and innovation in nonprofit human service organizations. *Administration in Social Work*, 29(2), 23-41.
- Laongtip, L. (2013). *Leadership and organizational innovation in modern organizations*. Bangkok: University Press.
- Nunnally, J. C., & Bernstein, I. H. (1994). *Psychometric theory*. 3rd ed. New York: NY: McGraw-Hill.
- Pasunon, P. (2015). Validity of Questionnaire for Social Science Research. *Journal of Social Sciences Srinakharinwirot University*, 18(1), 375-396.
- Pedhazur, E. J. (1997). *Multiple Regression in Behavioral Research*. New York: Holt Rinehart and Winston.
- Peterson, E., & Plowman, E. (1953). *Business organization and management*. Illinois: Homewood.
- Schein, E. H. (1992). *Organizational culture and leadership*. 2nd ed. San Francisco: Jossey-Bass.
- Sganzerla, C., Seixas, C., and Conti, A. (2016). Disruptive Innovation in Digital Mining. *Procedia Engineering*, 138, 64-71.

- Shwede, F., Aburayya, A., and Mansour, M. (2023). The Impact of Organizational Digital Transformation on Employee Performance: A Study in the UAE. *Migration Letters*, 20(S10), 1260–1274.
- Subariyanti, H., Andri, R., A., Rifandi, A.Y., and Purnamasari, D. (2025). Enhancing Employee Performance Through Digital Transformation, Competency, and Agility: The Role of Strategic Leadership as a Moderator. *Dynamic Management Journal*, 9(2), 464-480.
- Susanti, A., Putra, B., and Rahman, C. (2023). Digital transformation and organizational performance in emerging markets. *Journal of Business and Management Studies*, 12(3), 45–60.
- Tidd, J., Bessant, J., and Pavitt, K., (2001). *Managing Innovation Integrating Technological and Organization Change*. Chichester: John Wiley and Sons.
- Tushman, M. & O'Reilly, C.A. (1997). *Winning through Innovation: A Practical Guide to Leading Organizational Change and Renewal*. Boston, MA: Havard Business School Press.
- Wang, S. & Zhang, H. (2025). Digital Transformation and Innovation Performance in Small- and Medium Sized Enterprises: A Systems Perspective on the Interplay of Digital Adoption, Digital Drive, and Digital Culture. *Systems*, 13(43), 1-21.
- Westerman, G., Bonnet, D. and McAfee, A. (2014). *Leading Digital: Turning Technology into Business Transformation*. Harvard Business Review Press.
- Yamane, T. (1973). *Statistics: an introductory analysis*. New York: New York: Harper & Row.
- Zhang, Zixuan. (2024). The Impact of Digital Transformation on Logistics Efficiency. *Advances in Economics, Management and Political Sciences*, 127(1), 25-31.
- Zheng, Y.Z., Ni, Z.Y., Zhao, Y.W., Zhang, Y.X., and Guan, J.H., (2024). The Road of Digital Transformation of JINGDONG GROUP: Effectiveness and Implications. *World Journal of Management Science*, 2(3), 40-47.