



การเปลี่ยนผ่านทางดิจิทัลขององค์กรในกลุ่มธุรกิจอุตสาหกรรมบรรจุภัณฑ์กระดาษเพื่อขับเคลื่อน
ไปสู่ความสำเร็จ

นางสาวนภยา ชาทกุล

การค้นคว้าอิสระนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร

บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต

สาขาวิชาบริหารธุรกิจอุตสาหกรรม

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ

ปีการศึกษา 2567

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ

การเปลี่ยนผ่านทางดิจิทัลขององค์กรในกลุ่มธุรกิจอุตสาหกรรมบรรจุภัณฑ์กระดาษเพื่อขับเคลื่อน
ไปสู่ความสำเร็จ

The seal of Prince of Songkla University is a circular emblem. It features a central five-tiered umbrella (parasol) with a sunburst at the top. Flanking the central umbrella are two smaller, three-tiered umbrellas. The entire emblem is surrounded by a decorative border. The text "นางสาวนภยา ชาตกุล" is superimposed over the central part of the seal.

นางสาวนภยา ชาตกุล

การค้นคว้าอิสระนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาหลักสูตร

บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต

สาขาวิชาบริหารธุรกิจอุตสาหกรรม

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ

ปีการศึกษา 2567

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ



ใบรับรองโครงการค้นคว้าอิสระ

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ

เรื่อง การเปลี่ยนผ่านทางดิจิทัลขององค์กรในกลุ่มธุรกิจอุตสาหกรรมบรรจุภัณฑ์กระดาษเพื่อ
ขับเคลื่อนไปสู่ความสำเร็จ

โดย นางสาวนภยา ชาทกุล

ได้รับอนุมัติให้นับเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต
สาขาวิชาบริหารธุรกิจอุตสาหกรรม

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย / หัวหน้า
ภาควิชา

คณะกรรมการสอบการค้นคว้าอิสระ

.....
(รองศาสตราจารย์ ดร.เสรี วงษ์มณฑา)

ประธานกรรมการ

.....
(รองศาสตราจารย์ ดร.สุนีย์ วรรณโกมล)

อาจารย์ที่ปรึกษา

.....
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จิรรัตน์ ถาวรสุจริตกุล)

กรรมการ

ชื่อ : นางสาวนภยา ชาทกุล
ชื่อการค้นคว้าอิสระ : การเปลี่ยนผ่านทางดิจิทัลขององค์กรในกลุ่มธุรกิจ
อุตสาหกรรมบรรจุภัณฑ์กระดาษเพื่อขับเคลื่อนไปสู่
ความสำเร็จ
สาขาวิชา : บริหารธุรกิจอุตสาหกรรม
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ
อาจารย์ที่ปรึกษาการค้นคว้าอิสระ : รองศาสตราจารย์ ดร.สุนีย์ วรรณโกมล
หลัก
ปีการศึกษา : 2567

บทคัดย่อ

อุตสาหกรรมบรรจุภัณฑ์กระดาษในประเทศไทยปัจจุบัน มีการแข่งขันทางธุรกิจมากขึ้น การเปลี่ยนผ่านทางดิจิทัลขององค์กรช่วยให้องค์กรขับเคลื่อนไปสู่ความสำเร็จและยังส่งเสริม ให้ การบริหารจัดการองค์กรที่มีประสิทธิภาพมากขึ้น พัฒนาและยกระดับการทำงานภายในองค์กรมีความรวดเร็ว เพื่อก้าวทันการแข่งขันและตอบสนองความต้องการของลูกค้า การวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาการ เปลี่ยนผ่านทางดิจิทัลขององค์กรในกลุ่มธุรกิจอุตสาหกรรมบรรจุภัณฑ์กระดาษเพื่อขับเคลื่อนไปสู่ ความสำเร็จ กลุ่มประชากรในการวิจัย ได้แก่ ผู้บริหาร หัวหน้างานและ พนักงาน จำนวน 100 ราย โดยใช้ แบบสอบถาม เป็นเครื่องมือในการวิจัย สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วน เบี่ยงเบนมาตรฐานการวิเคราะห์ความแตกต่างของค่าเฉลี่ย และการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว

ผลการวิจัยพบว่า ระดับความสำคัญเกี่ยวกับการเปลี่ยนผ่านทางดิจิทัลขององค์กร เพื่อขับเคลื่อน ไปสู่ความสำเร็จ โดยภาพรวม อยู่ในระดับสำคัญมาก ($\bar{x} = 3.53$) เมื่อจำแนกเป็นรายด้านพบว่า ด้าน นโยบายและวัฒนธรรมขององค์กร มีความสำคัญอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.54$) ด้านทรัพยากรมนุษย์ มี ความสำคัญอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.51$) และด้านเทคโนโลยีและนวัตกรรม มีความสำคัญอยู่ในระดับ มาก ($\bar{x} = 3.53$) ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระดับความสำคัญเกี่ยวกับการเปลี่ยนผ่าน ทางดิจิทัลขององค์กรในกลุ่มธุรกิจอุตสาหกรรม ด้านรูปแบบ การจัดทะเบียนและระยะเวลาในการดำเนิน ธุรกิจและด้านขนาดธุรกิจ โดยภาพรวม มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

(มีจำนวนทั้งสิ้น 209 หน้า)

คำสำคัญ : การเปลี่ยนผ่านทางดิจิทัล , ขับเคลื่อนไปสู่ความสำเร็จ

อาจารย์ที่ปรึกษาการค้นคว้าอิสระหลัก

Name : Miss Nathaya Chatakul
Independent Study Title : The digital transformation of organizations in paper packaging industry sector to drive success
Major Field : Industrial Business Administration
King Mongkut's University of Technology North
Bangkok
Independent Study Advisor : Associate Professor Dr. Sunee Wattanakomol
Academic Year : 2024

ABSTRACT

The paper packaging manufacturing industry in Thailand is currently facing increasing business competition. The digital transformation of organizations helps drive them toward success and enhances the efficiency of organizational management. It also improves, making internal operations faster to keep up with competition. This research aims to study the digital transformation of organizations in the paper packaging manufacturing industry to drive success. The study population consists of 100 manager, supervisor, and Staff. A questionnaire was used as the research instrument, and the statistical methods used for data analysis included percentage, mean, standard deviation, mean difference analysis, and one-way analysis of variance (ANOVA), Scheffe.

The research findings indicate that the overall significance level of digital transformation in organizations to drive success is at a high level ($\bar{x} = 3.53$). When categorized by aspect, it was found that the significance level of organizational policy and culture is high ($\bar{x} = 3.54$), human resources is high ($\bar{x} = 3.51$) and technology and innovation is also high ($\bar{x} = 3.53$). The comparison of mean differences in significance level of digital transformation in organizations within paper packaging manufacturing industry, based on the type of business registration and the duration of business operations and size business, showed a statistically significant difference at the 0.05 level.

(Total 209 Pages)

Keywords: Digital Transformation

Advisor

กิตติกรรมประกาศ

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยต้องการศึกษาการเปลี่ยนผ่านทางดิจิทัลขององค์กรในกลุ่มธุรกิจบรรจุภัณฑ์กระดาษ เพื่อขับเคลื่อนไปสู่ความสำเร็จ เพื่อให้ทราบถึงแนวทางการศึกษาการเปลี่ยนผ่านทางดิจิทัลขององค์กรในกลุ่มธุรกิจบรรจุภัณฑ์กระดาษ เพื่อขับเคลื่อนไปสู่ความสำเร็จ

การดำเนินงานวิจัยสามารถเป็นไปตามกำหนดการของแผนการดำเนินงานวิจัย โดยได้รับความกรุณาจากคณะผู้เชี่ยวชาญที่ช่วยชี้แนะเนื้อหาและปรับแก้ไขเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยอย่างครบถ้วนสมบูรณ์ได้รับความอนุเคราะห์อย่างยิ่งจากผู้ตอบแบบสอบถามทุกท่าน ซึ่งมีส่วนทำให้งานวิจัยนี้เสร็จลุล่วงไปด้วยดี ขอขอบคุณบริษัทที่สนับสนุนในเรื่องเวลาการศึกษาต่อ ขอขอบคุณเพื่อนร่วมรุ่นที่คอยช่วยเหลือให้คำปรึกษาในการทำวิจัยครั้งนี้ และได้รับความกรุณาอย่างสูงจากอาจารย์ที่ปรึกษางานวิจัยรองศาสตราจารย์ ดร.สุนีย์ วรรณโกมล ที่กรุณาให้คำแนะนำปรึกษาตลอดจนปรับปรุงแก้ไขข้อบกพร่องต่าง ๆ ขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูงไว้ ณ ที่นี้

อนึ่ง ผู้วิจัยหวังว่า งานวิจัยฉบับนี้จะมีประโยชน์อยู่ไม่น้อย จึงขอมอบส่วนดีทั้งหมดนี้ให้แก่เหล่าคณาจารย์ที่ได้ประสิทธิประสาทวิชาจนทำให้ผลงานวิจัยเป็นประโยชน์ต่อผู้ที่เกี่ยวข้อง และขอแสดงความกตัญญูตเวทีตาคคุณ แต่บิดา มารดา และผู้มีพระคุณทุกท่าน สำหรับข้อบกพร่องต่าง ๆ ที่อาจจะเกิดขึ้นนั้น ผู้วิจัยขอน้อมรับผิดเพียงผู้เดียว และยินดีที่จะรับฟังคำแนะนำจากทุกท่านที่ได้เข้ามาศึกษา เพื่อเป็นประโยชน์ในการพัฒนางานวิจัยต่อไป

นภยา ชาทกุล

สารบัญ

หน้า

บทคัดย่อภาษาไทย	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ	จ
กิตติกรรมประกาศ	ฉ
สารบัญ.....	ช
สารบัญตาราง (ถ้ามี).....	ฌ
สารบัญรูปภาพ (ถ้ามี).....	บ
บทที่ 1 บทนำ	
1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา	1
1.2 วัตถุประสงค์ของงานวิจัย	4
1.3 ขอบเขตการวิจัย	4
1.4 ข้อตกลงเบื้องต้น	5
1.5 ข้อจำกัดงานวิจัย	5
1.6 นิยามศัพท์เฉพาะ	6
1.7 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ	6
บทที่ 2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	8
2.1 แนวคิดและทฤษฎีจากเอกสารและตำราที่เกี่ยวข้อง	8
2.2 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	28
2.3 กรอบแนวคิดงานวิจัย	32
บทที่ 3 วิธีการดำเนินการวิจัย	34
3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	34
3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	35
3.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล	38
3.4 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล	38
บทที่ 4 ผลการวิจัย	40

สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
4.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพทั่วไปขององค์กรในกลุ่มธุรกิจ อุตสาหกรรมบรรจุภัณฑ์กระดาษ	41
4.2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับการเปลี่ยนผ่านทางดิจิทัลขององค์กรเพื่อ ขับเคลื่อนไปสู่ความสำเร็จในกลุ่มธุรกิจอุตสาหกรรมบรรจุภัณฑ์กระดาษ จำแนกตามสถานภาพทั่วไปขององค์กร	43
4.3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลของการให้ความสำคัญเกี่ยวกับลักษณะการเปลี่ยน ผ่านทางดิจิทัลขององค์กรเพื่อขับเคลื่อนไปสู่ความสำเร็จ ในกลุ่มธุรกิจ อุตสาหกรรมบรรจุภัณฑ์กระดาษ จำแนกตามสถานภาพทั่วไปขององค์กร ใน ด้านรูปแบบการจดทะเบียน ระยะเวลาในการดำเนินธุรกิจ และขนาดธุรกิจ	97
4.4 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของระดับความสำคัญของการดำเนินงาน ตามการเปลี่ยนผ่านทางดิจิทัลขององค์กรเพื่อขับเคลื่อนไปสู่ความสำเร็จใน กลุ่มธุรกิจอุตสาหกรรมบรรจุภัณฑ์กระดาษ จำแนกตามสถานภาพทั่วไปของ องค์กรรูปแบบการจดทะเบียน และขนาดธุรกิจ	138
4.5 ผลการวิเคราะห์เนื้อหาจากแบบสอบถามปลายเปิดเป็นข้อคิดเห็นและ ข้อเสนอแนะอื่นที่มีผลต่อการเปลี่ยนผ่านทางดิจิทัลขององค์กรเพื่อ ขับเคลื่อนไปสู่ความสำเร็จ	174
บทที่ 5 สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ	175
5.1 สรุปผลการวิจัย	181
5.2 อภิปรายผลการวิจัย	151
5.3 ข้อเสนอแนะ	183
บรรณานุกรม	185
ภาคผนวก ก	188
ภาคผนวก ข	200
ประวัติผู้วิจัย	209

สารบัญตาราง

ตารางที่		หน้า
4-1	แสดงจำนวนและค่าร้อยละของสถานภาพทั่วไปขององค์กรในด้านรูปแบบการจดทะเบียนธุรกิจ	41
4-2	แสดงจำนวนและค่าร้อยละของข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพทั่วไปขององค์กร ในด้านระยะเวลาในการดำเนินธุรกิจ	42
4-3	แสดงจำนวนและค่าร้อยละของข้อมูลสถานภาพทั่วไปขององค์กร ในด้านขนาดธุรกิจ	43
4-4	แสดงจำนวนและร้อยละของลักษณะการดำเนินงานขององค์กรธุรกิจอุตสาหกรรมเพื่อขับเคลื่อนไปสู่ความสำเร็จ ในด้านจุดแข็งที่สำคัญในการขับเคลื่อนองค์กรไปสู่ความสำเร็จ	44
4-5	แสดงจำนวนและร้อยละของจุดแข็งที่สำคัญในการขับเคลื่อนองค์กรไปสู่ความสำเร็จ จำแนกตามรูปแบบการจดทะเบียนธุรกิจ	44
4-6	แสดงจำนวนและร้อยละของจุดแข็งที่สำคัญในการขับเคลื่อนองค์กรไปสู่ความสำเร็จ ในด้านระยะเวลาในการดำเนินธุรกิจ	46
4-7	แสดงจำนวนและร้อยละของจุดแข็งที่สำคัญในการขับเคลื่อนองค์กรไปสู่ความสำเร็จจำแนกตามขนาดธุรกิจ	47
4-8	แสดงจำนวนและร้อยละของลักษณะการดำเนินงานขององค์กรธุรกิจอุตสาหกรรม เพื่อขับเคลื่อนไปสู่ความสำเร็จ ในด้านรูปแบบวัฒนธรรมขององค์กรที่นำไปสู่ความสำเร็จ	48
4-9	แสดงจำนวนและร้อยละของวัฒนธรรมขององค์กร จำแนกตามรูปแบบวัฒนธรรม ขององค์กรที่นำไปสู่ความสำเร็จ	49
4-10	แสดงจำนวนและร้อยละของรูปแบบวัฒนธรรมขององค์กรที่นำไปสู่ความสำเร็จจำแนกระยะเวลาในการดำเนินธุรกิจ	50
4-11	แสดงจำนวนและร้อยละของรูปแบบวัฒนธรรมขององค์กรที่นำไปสู่ความสำเร็จจำแนกตามขนาดธุรกิจ	51
4-12	แสดงจำนวนและร้อยละของลักษณะการดำเนินงานขององค์กรธุรกิจอุตสาหกรรมเพื่อขับเคลื่อนไปสู่ความสำเร็จ ในด้านการจัดการภายในองค์กรที่มีอิทธิพลต่อการดำเนินธุรกิจ	53
4-13	แสดงจำนวนและร้อยละของการจัดการภายในองค์กรที่มีอิทธิพลต่อการดำเนินธุรกิจจำแนกตามรูปแบบการจดทะเบียนธุรกิจ	54

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่		หน้า
4-14	แสดงจำนวนและร้อยละของการจัดการภายในองค์กรที่มีอิทธิพลต่อการดำเนินธุรกิจในด้านระยะเวลาในการดำเนินธุรกิจ	55
4-15	แสดงจำนวนและร้อยละของการจัดการภายในองค์กรที่มีอิทธิพลต่อการดำเนินธุรกิจจำแนกตามขนาดธุรกิจ	56
4-16	แสดงจำนวนและร้อยละของลักษณะการดำเนินงานขององค์กรธุรกิจอุตสาหกรรมเพื่อขับเคลื่อนไปสู่ความสำเร็จ ในด้านการสื่อสารขององค์กร	58
4-17	แสดงจำนวนและร้อยละของรูปแบบการสื่อสารขององค์กร จำแนกตามรูปแบบการจดทะเบียนธุรกิจ	58
4-18	แสดงจำนวนและร้อยละของรูปแบบการสื่อสารขององค์กร จำแนกตามระยะเวลาในการดำเนินธุรกิจ	59
4-19	แสดงจำนวนและร้อยละของรูปแบบการสื่อสารขององค์กรที่ส่งผลต่อการขับเคลื่อนไปสู่ความสำเร็จ จำแนกตามขนาดธุรกิจ	61
4-20	แสดงจำนวนและร้อยละของลักษณะการดำเนินงานขององค์กรธุรกิจอุตสาหกรรมเพื่อขับเคลื่อนไปสู่ความสำเร็จ ในด้านการนำเทคโนโลยีดิจิทัลเข้ามาเพื่อขับเคลื่อนสู่ความสำเร็จ	62
4-21	แสดงจำนวนและร้อยละการนำเทคโนโลยีดิจิทัลเข้ามาเพื่อขับเคลื่อนสู่ความสำเร็จจำแนกตามรูปแบบการจดทะเบียนธุรกิจ	63
4-22	แสดงจำนวนและร้อยละของการนำเทคโนโลยีดิจิทัลเข้ามาเพื่อขับเคลื่อนสู่ความสำเร็จ จำแนกตามระยะเวลา ในการดำเนินธุรกิจ	64
4-23	แสดงจำนวนและร้อยละการนำเทคโนโลยีดิจิทัลเข้ามาเพื่อขับเคลื่อนสู่ความสำเร็จจำแนกตามขนาดธุรกิจ	66
4-24	แสดงลักษณะการดำเนินงานขององค์กรธุรกิจอุตสาหกรรมเพื่อขับเคลื่อนไปสู่ความสำเร็จ ในด้านการพัฒนาบุคลากรเพื่อขับเคลื่อนองค์กรไปสู่ความสำเร็จ	67
4-25	แสดงจำนวนและร้อยละของการพัฒนาบุคลากรเพื่อขับเคลื่อนองค์กรไปสู่ความสำเร็จจำแนกตามรูปแบบการจดทะเบียนธุรกิจ	68
4-26	แสดงจำนวนและร้อยละของการพัฒนาบุคลากรเพื่อขับเคลื่อนองค์กรไปสู่ความสำเร็จ จำแนกตามระยะเวลาในการดำเนินธุรกิจ	69
4-27	แสดงจำนวนและร้อยละของการพัฒนาบุคลากรเพื่อขับเคลื่อนองค์กรไปสู่ความสำเร็จจำแนกตามขนาดธุรกิจ	70

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่		หน้า
4-28	แสดงลักษณะการดำเนินงานขององค์กรธุรกิจอุตสาหกรรมเพื่อขับเคลื่อนไปสู่ความสำเร็จ ในด้านปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อความสำเร็จขององค์กร	72
4-29	แสดงจำนวนและร้อยละของด้านปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อความสำเร็จขององค์กร จำแนกตามรูปแบบการจดทะเบียนธุรกิจ	73
4-30	แสดงจำนวนและร้อยละของปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อความสำเร็จขององค์กร จำแนกตามระยะเวลาในการดำเนินธุรกิจ	74
4-31	แสดงจำนวนและร้อยละของด้านปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อความสำเร็จจำแนกตามขนาดธุรกิจ	75
4-32	แสดงลักษณะการดำเนินงานขององค์กรธุรกิจอุตสาหกรรมเพื่อขับเคลื่อนไปสู่ความสำเร็จ ในด้านเป้าหมายของการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาประยุกต์ใช้ในองค์กร	77
4-33	แสดงจำนวนและร้อยละของเป้าหมายของการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาประยุกต์ใช้ในองค์กร จำแนกตามรูปแบบการจดทะเบียนธุรกิจ	78
4-34	แสดงจำนวนและร้อยละของเป้าหมายของการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาประยุกต์ใช้ในองค์กร จำแนกตามระยะ เวลาในการดำเนินธุรกิจ	79
4-35	แสดงจำนวนและร้อยละของเป้าหมายของการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาประยุกต์ใช้ในองค์กร จำแนกตามขนาดธุรกิจ	80
4-36	แสดงลักษณะการดำเนินงานขององค์กรธุรกิจอุตสาหกรรมเพื่อขับเคลื่อนไปสู่ความสำเร็จ ในด้านค่านิยมของการนำเทคโนโลยีดิจิทัลเข้ามาเพื่อขับเคลื่อนสู่ความสำเร็จ	82
4-37	แสดงจำนวนและร้อยละของค่านิยมของการนำเทคโนโลยีดิจิทัลเข้ามาเพื่อขับเคลื่อนสู่ความสำเร็จจำแนกตามรูปแบบการจดทะเบียนธุรกิจ	83
4-38	แสดงจำนวนและร้อยละของการค่านิยมของการนำเทคโนโลยีดิจิทัลเข้ามาเพื่อขับเคลื่อนสู่ความสำเร็จจำแนกตามระยะเวลาในการดำเนินธุรกิจ	84
4-39	แสดงจำนวนและร้อยละของค่านิยมของการนำเทคโนโลยีดิจิทัลเข้ามาเพื่อขับเคลื่อนสู่ความสำเร็จ จำแนกตามขนาดธุรกิจ	86
4-40	แสดงลักษณะการดำเนินงานขององค์กรธุรกิจอุตสาหกรรมเพื่อขับเคลื่อนไปสู่ความสำเร็จ ในด้านของยุทธศาสตร์ข้อมูล	88

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่		หน้า
4-41	แสดงจำนวนและร้อยละของยุทธศาสตร์ของการนำเทคโนโลยีดิจิทัลเข้ามาเพื่อขับเคลื่อนสู่ความสำเร็จจำแนกตามรูปแบบการจดทะเบียนธุรกิจ	89
4-42	แสดงจำนวนและร้อยละของยุทธศาสตร์ของการนำเทคโนโลยีดิจิทัลเข้ามาเพื่อขับเคลื่อนสู่ความสำเร็จจำแนกตามระยะเวลาในการดำเนินธุรกิจ	90
4-43	แสดงจำนวนและร้อยละของการดำเนินงานขององค์กรธุรกิจอุตสาหกรรมเพื่อขับเคลื่อนไปสู่ความสำเร็จ ในด้านของยุทธศาสตร์ข้อมูลจำแนกตามขนาดธุรกิจ	92
4-44	แสดงลักษณะการดำเนินงานขององค์กรธุรกิจอุตสาหกรรมเพื่อขับเคลื่อนไปสู่ความสำเร็จ ในด้านการนำเทคโนโลยีดิจิทัลเข้ามาใช้ส่งผลดีต่อองค์กร	93
4-45	แสดงจำนวนและร้อยละของการนำเทคโนโลยีดิจิทัลเข้ามาใช้ส่งผลดีต่อองค์กรจำแนกตามรูปแบบการจดทะเบียนธุรกิจ	94
4-46	แสดงจำนวนและร้อยละของการนำเทคโนโลยีดิจิทัลเข้ามาใช้ส่งผลดีต่อองค์กรจำแนกตามระยะเวลาในการดำเนินธุรกิจ	95
4-47	แสดงจำนวนและร้อยละของการนำเทคโนโลยีดิจิทัลเข้ามาใช้ส่งผลดีต่อองค์กรจำแนกตามขนาดธุรกิจ	96
4-48	แสดงค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความสำคัญของลักษณะการเปลี่ยนผ่านทางดิจิทัลขององค์กรโดยภาพรวม	100
4-49	แสดงค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความสำคัญของลักษณะการเปลี่ยนผ่านทางดิจิทัลขององค์กรในกลุ่มธุรกิจอุตสาหกรรมเพื่อขับเคลื่อนไปสู่ความสำเร็จโดยรายด้าน	101
4-50	แสดงค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความสำคัญของการเปลี่ยนผ่านทางดิจิทัลขององค์กรในกลุ่มธุรกิจอุตสาหกรรมเพื่อขับเคลื่อนไปสู่ความสำเร็จ ในด้านรูปแบบการจดทะเบียนธุรกิจ	107
4-51	แสดงค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความสำคัญของการเปลี่ยนผ่านทางดิจิทัลขององค์กรในกลุ่มธุรกิจอุตสาหกรรมเพื่อขับเคลื่อนไปสู่ความสำเร็จในด้านระยะเวลาในการดำเนินธุรกิจ	115

<u>บทคัดย่อภาษาไทย</u>	ง
<u>บทคัดย่อภาษาอังกฤษ</u>	จ
<u>กิตติกรรมประกาศ</u>	ฉ
<u>สารบัญ</u>	ช
<u>สารบัญตาราง (ถ้ามี)</u>	ฌ
<u>สารบัญรูปภาพ (ถ้ามี)</u>	บ
บทที่ 1 บทนำ	1
1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา	1
1.2 วัตถุประสงค์ของงานวิจัย	4
1.3 ขอบเขตการวิจัย	4
1.4 ข้อตกลงเบื้องต้น	5
1.5 ข้อยกเว้นงานวิจัย	5
1.6 นิยามศัพท์เฉพาะ	6
1.7 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ	6
บทที่ 2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	8
2.1 แนวคิดและทฤษฎีจากเอกสารและตำราที่เกี่ยวข้อง	8
2.2 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	28
2.3 กรอบแนวคิดงานวิจัย	32
บทที่ 3 วิธีการดำเนินการวิจัย	34
3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	34
3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	35
3.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล	38
3.4 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล	38
บทที่ 4 ผลการวิจัย	40

สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
4.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพทั่วไปขององค์กรในกลุ่มธุรกิจ อุตสาหกรรมบรรจุภัณฑ์กระดาษ	41
4.2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับการเปลี่ยนผ่านทางดิจิทัลขององค์กรเพื่อ ขับเคลื่อนไปสู่ความสำเร็จในกลุ่มธุรกิจอุตสาหกรรมบรรจุภัณฑ์กระดาษ จำแนกตามสถานภาพทั่วไปขององค์กร	43
4.3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลของการให้ความสำคัญเกี่ยวกับลักษณะการเปลี่ยน ผ่านทางดิจิทัลขององค์กรเพื่อขับเคลื่อนไปสู่ความสำเร็จ ในกลุ่มธุรกิจ อุตสาหกรรมบรรจุภัณฑ์กระดาษ จำแนกตามสถานภาพทั่วไปขององค์กร ใน ด้านรูปแบบการจดทะเบียน ระยะเวลาในการดำเนินธุรกิจ และขนาดธุรกิจ	97
4.4 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของระดับความสำคัญของการดำเนินงาน ตามการเปลี่ยนผ่านทางดิจิทัลขององค์กรเพื่อขับเคลื่อนไปสู่ความสำเร็จใน กลุ่มธุรกิจอุตสาหกรรมบรรจุภัณฑ์กระดาษ จำแนกตามสถานภาพทั่วไปของ องค์กรรูปแบบการจดทะเบียน และขนาดธุรกิจ	138
4.5 ผลการวิเคราะห์เนื้อหาจากแบบสอบถามปลายเปิดเป็นข้อคิดเห็นและ ข้อเสนอแนะอื่นที่มีผลต่อการเปลี่ยนผ่านทางดิจิทัลขององค์กรเพื่อ ขับเคลื่อนไปสู่ความสำเร็จ	174
บทที่ 5 สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ	175
5.1 สรุปผลการวิจัย	181
5.2 อภิปรายผลการวิจัย	151
5.3 ข้อเสนอแนะ	183
บรรณานุกรม	185
ภาคผนวก ก	188
ภาคผนวก ข	200
ประวัติผู้วิจัย	209

สารบัญตาราง

ตารางที่		หน้า
4-1	แสดงจำนวนและค่าร้อยละของสถานภาพทั่วไปขององค์กรในด้านรูปแบบการจดทะเบียนธุรกิจ	41
4-2	แสดงจำนวนและค่าร้อยละของข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพทั่วไปขององค์กร ในด้านระยะเวลาในการดำเนินธุรกิจ	42
4-3	แสดงจำนวนและค่าร้อยละของข้อมูลสถานภาพทั่วไปขององค์กร ในด้านขนาดธุรกิจ	43
4-4	แสดงจำนวนและร้อยละของลักษณะการดำเนินงานขององค์กรธุรกิจอุตสาหกรรมเพื่อขับเคลื่อนไปสู่ความสำเร็จ ในด้านจุดแข็งที่สำคัญในการขับเคลื่อนองค์กรไปสู่ความสำเร็จ	44
4-5	แสดงจำนวนและร้อยละของจุดแข็งที่สำคัญในการขับเคลื่อนองค์กรไปสู่ความสำเร็จ จำแนกตามรูปแบบการจดทะเบียนธุรกิจ	44
4-6	แสดงจำนวนและร้อยละของจุดแข็งที่สำคัญในการขับเคลื่อนองค์กรไปสู่ความสำเร็จ ในด้านระยะเวลาในการดำเนินธุรกิจ	46
4-7	แสดงจำนวนและร้อยละของจุดแข็งที่สำคัญในการขับเคลื่อนองค์กรไปสู่ความสำเร็จจำแนกตามขนาดธุรกิจ	47
4-8	แสดงจำนวนและร้อยละของลักษณะการดำเนินงานขององค์กรธุรกิจอุตสาหกรรม เพื่อขับเคลื่อนไปสู่ความสำเร็จ ในด้านรูปแบบวัฒนธรรมขององค์กรที่นำไปสู่ความสำเร็จ	48
4-9	แสดงจำนวนและร้อยละของวัฒนธรรมขององค์กร จำแนกตามรูปแบบวัฒนธรรม ขององค์กรที่นำไปสู่ความสำเร็จ	49
4-10	แสดงจำนวนและร้อยละของรูปแบบวัฒนธรรมขององค์กรที่นำไปสู่ความสำเร็จจำแนกระยะเวลาในการดำเนินธุรกิจ	50
4-11	แสดงจำนวนและร้อยละของรูปแบบวัฒนธรรมขององค์กรที่นำไปสู่ความสำเร็จจำแนกตามขนาดธุรกิจ	51
4-12	แสดงจำนวนและร้อยละของลักษณะการดำเนินงานขององค์กรธุรกิจอุตสาหกรรมเพื่อขับเคลื่อนไปสู่ความสำเร็จ ในด้านการจัดการภายในองค์กรที่มีอิทธิพลต่อการดำเนินธุรกิจ	53
4-13	แสดงจำนวนและร้อยละของการจัดการภายในองค์กรที่มีอิทธิพลต่อการดำเนินธุรกิจจำแนกตามรูปแบบการจดทะเบียนธุรกิจ	54

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่		หน้า
4-14	แสดงจำนวนและร้อยละของการจัดการภายในองค์กรที่มีอิทธิพลต่อการดำเนินธุรกิจในด้านระยะเวลาในการดำเนินธุรกิจ	55
4-15	แสดงจำนวนและร้อยละของการจัดการภายในองค์กรที่มีอิทธิพลต่อการดำเนินธุรกิจจำแนกตามขนาดธุรกิจ	56
4-16	แสดงจำนวนและร้อยละของลักษณะการดำเนินงานขององค์กรธุรกิจอุตสาหกรรมเพื่อขับเคลื่อนไปสู่ความสำเร็จ ในด้านการสื่อสารขององค์กร	58
4-17	แสดงจำนวนและร้อยละของรูปแบบการสื่อสารขององค์กร จำแนกตามรูปแบบการจดทะเบียนธุรกิจ	58
4-18	แสดงจำนวนและร้อยละของรูปแบบการสื่อสารขององค์กร จำแนกตามระยะเวลาในการดำเนินธุรกิจ	59
4-19	แสดงจำนวนและร้อยละของรูปแบบการสื่อสารขององค์กรที่ส่งผลต่อการขับเคลื่อนไปสู่ความสำเร็จ จำแนกตามขนาดธุรกิจ	61
4-20	แสดงจำนวนและร้อยละของลักษณะการดำเนินงานขององค์กรธุรกิจอุตสาหกรรมเพื่อขับเคลื่อนไปสู่ความสำเร็จ ในด้านการนำเทคโนโลยีดิจิทัลเข้ามาเพื่อขับเคลื่อนสู่ความสำเร็จ	62
4-21	แสดงจำนวนและร้อยละการนำเทคโนโลยีดิจิทัลเข้ามาเพื่อขับเคลื่อนสู่ความสำเร็จจำแนกตามรูปแบบการจดทะเบียนธุรกิจ	63
4-22	แสดงจำนวนและร้อยละของการนำเทคโนโลยีดิจิทัลเข้ามาเพื่อขับเคลื่อนสู่ความสำเร็จ จำแนกตามระยะเวลา ในการดำเนินธุรกิจ	64
4-23	แสดงจำนวนและร้อยละการนำเทคโนโลยีดิจิทัลเข้ามาเพื่อขับเคลื่อนสู่ความสำเร็จจำแนกตามขนาดธุรกิจ	66
4-24	แสดงลักษณะการดำเนินงานขององค์กรธุรกิจอุตสาหกรรมเพื่อขับเคลื่อนไปสู่ความสำเร็จ ในด้านการพัฒนาบุคลากรเพื่อขับเคลื่อนองค์กรไปสู่ความสำเร็จ	67
4-25	แสดงจำนวนและร้อยละของการพัฒนาบุคลากรเพื่อขับเคลื่อนองค์กรไปสู่ความสำเร็จจำแนกตามรูปแบบการจดทะเบียนธุรกิจ	68
4-26	แสดงจำนวนและร้อยละของการพัฒนาบุคลากรเพื่อขับเคลื่อนองค์กรไปสู่ความสำเร็จ จำแนกตามระยะเวลาในการดำเนินธุรกิจ	69
4-27	แสดงจำนวนและร้อยละของการพัฒนาบุคลากรเพื่อขับเคลื่อนองค์กรไปสู่ความสำเร็จจำแนกตามขนาดธุรกิจ	70

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่		หน้า
4-28	แสดงลักษณะการดำเนินงานขององค์กรธุรกิจอุตสาหกรรมเพื่อขับเคลื่อนไปสู่ความสำเร็จ ในด้านปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อความสำเร็จขององค์กร	72
4-29	แสดงจำนวนและร้อยละของด้านปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อความสำเร็จขององค์กร จำแนกตามรูปแบบการจดทะเบียนธุรกิจ	73
4-30	แสดงจำนวนและร้อยละของปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อความสำเร็จขององค์กร จำแนกตามระยะเวลาในการดำเนินธุรกิจ	74
4-31	แสดงจำนวนและร้อยละของด้านปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อความสำเร็จจำแนกตามขนาดธุรกิจ	75
4-32	แสดงลักษณะการดำเนินงานขององค์กรธุรกิจอุตสาหกรรมเพื่อขับเคลื่อนไปสู่ความสำเร็จ ในด้านเป้าหมายของการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาประยุกต์ใช้ในองค์กร	77
4-33	แสดงจำนวนและร้อยละของเป้าหมายของการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาประยุกต์ใช้ในองค์กร จำแนกตามรูปแบบการจดทะเบียนธุรกิจ	78
4-34	แสดงจำนวนและร้อยละของเป้าหมายของการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาประยุกต์ใช้ในองค์กร จำแนกตามระยะ เวลาในการดำเนินธุรกิจ	79
4-35	แสดงจำนวนและร้อยละของเป้าหมายของการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาประยุกต์ใช้ในองค์กร จำแนกตามขนาดธุรกิจ	80
4-36	แสดงลักษณะการดำเนินงานขององค์กรธุรกิจอุตสาหกรรมเพื่อขับเคลื่อนไปสู่ความสำเร็จ ในด้านค่านิยมของการนำเทคโนโลยีดิจิทัลเข้ามาเพื่อขับเคลื่อนสู่ความสำเร็จ	82
4-37	แสดงจำนวนและร้อยละของค่านิยมของการนำเทคโนโลยีดิจิทัลเข้ามาเพื่อขับเคลื่อนสู่ความสำเร็จจำแนกตามรูปแบบการจดทะเบียนธุรกิจ	83
4-38	แสดงจำนวนและร้อยละของการค่านิยมของการนำเทคโนโลยีดิจิทัลเข้ามาเพื่อขับเคลื่อนสู่ความสำเร็จจำแนกตามระยะเวลาในการดำเนินธุรกิจ	84
4-39	แสดงจำนวนและร้อยละของค่านิยมของการนำเทคโนโลยีดิจิทัลเข้ามาเพื่อขับเคลื่อนสู่ความสำเร็จ จำแนกตามขนาดธุรกิจ	86
4-40	แสดงลักษณะการดำเนินงานขององค์กรธุรกิจอุตสาหกรรมเพื่อขับเคลื่อนไปสู่ความสำเร็จ ในด้านของยุทธศาสตร์ข้อมูล	88

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่		หน้า
4-41	แสดงจำนวนและร้อยละของยุทธศาสตร์ของการนำเทคโนโลยีดิจิทัลเข้ามาเพื่อขับเคลื่อนสู่ความสำเร็จจำแนกตามรูปแบบการจดทะเบียนธุรกิจ	89
4-42	แสดงจำนวนและร้อยละของยุทธศาสตร์ของการนำเทคโนโลยีดิจิทัลเข้ามาเพื่อขับเคลื่อนสู่ความสำเร็จจำแนกตามระยะเวลาในการดำเนินธุรกิจ	90
4-43	แสดงจำนวนและร้อยละของการดำเนินงานขององค์กรธุรกิจอุตสาหกรรมเพื่อขับเคลื่อนไปสู่ความสำเร็จ ในด้านของยุทธศาสตร์ข้อมูลจำแนกตามขนาดธุรกิจ	92
4-44	แสดงลักษณะการดำเนินงานขององค์กรธุรกิจอุตสาหกรรมเพื่อขับเคลื่อนไปสู่ความสำเร็จ ในด้านการนำเทคโนโลยีดิจิทัลเข้ามาใช้ส่งผลดีต่อองค์กร	93
4-45	แสดงจำนวนและร้อยละของการนำเทคโนโลยีดิจิทัลเข้ามาใช้ส่งผลดีต่อองค์กรจำแนกตามรูปแบบการจดทะเบียนธุรกิจ	94
4-46	แสดงจำนวนและร้อยละของการนำเทคโนโลยีดิจิทัลเข้ามาใช้ส่งผลดีต่อองค์กรจำแนกตามระยะเวลาในการดำเนินธุรกิจ	95
4-47	แสดงจำนวนและร้อยละของการนำเทคโนโลยีดิจิทัลเข้ามาใช้ส่งผลดีต่อองค์กรจำแนกตามขนาดธุรกิจ	96
4-48	แสดงค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความสำคัญของลักษณะการเปลี่ยนผ่านทางดิจิทัลขององค์กรโดยภาพรวม	100
4-49	แสดงค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความสำคัญของลักษณะการเปลี่ยนผ่านทางดิจิทัลขององค์กรในกลุ่มธุรกิจอุตสาหกรรมเพื่อขับเคลื่อนไปสู่ความสำเร็จโดยรายด้าน	101
4-50	แสดงค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความสำคัญของการเปลี่ยนผ่านทางดิจิทัลขององค์กรในกลุ่มธุรกิจอุตสาหกรรมเพื่อขับเคลื่อนไปสู่ความสำเร็จ ในด้านรูปแบบการจดทะเบียนธุรกิจ	107
4-51	แสดงค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความสำคัญของการเปลี่ยนผ่านทางดิจิทัลขององค์กรในกลุ่มธุรกิจอุตสาหกรรมเพื่อขับเคลื่อนไปสู่ความสำเร็จในด้านระยะเวลาในการดำเนินธุรกิจ	115

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่	หน้า
4-52 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความสำคัญของการเปลี่ยนผ่านทางดิจิทัลขององค์กรในกลุ่มธุรกิจอุตสาหกรรมเพื่อขับเคลื่อนไปสู่ความสำเร็จในด้านขนาดธุรกิจ	128
4-53 แสดงค่าสถิติที่ใช้ในการเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของระดับความสำคัญของการเปลี่ยนผ่านทางดิจิทัลขององค์กรเพื่อขับเคลื่อนไปสู่ความสำเร็จ ด้านรูปแบบการจดทะเบียน	139
4-54 แสดงค่าสถิติที่ใช้ในการเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของระดับความสำคัญของการเปลี่ยนผ่านทางดิจิทัลขององค์กรเพื่อขับเคลื่อนไปสู่ความสำเร็จ ด้านรูปแบบการจดทะเบียน	140
4-55 แสดงค่าสถิติที่ใช้ในการเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของระดับความสำคัญของการส่งเสริมให้มีทักษะด้านการทำงานเป็นทีม ขององค์กรจำแนกตามสถานภาพด้านรูปแบบการจดทะเบียน	144
4-56 แสดงค่าสถิติที่ใช้ในการเปรียบเทียบความแตกต่างของระดับความสำคัญของการเปลี่ยนผ่านทางดิจิทัลขององค์กรเพื่อขับเคลื่อนไปสู่ความสำเร็จ โดยภาพรวม จำแนกตามสถานภาพทั่วไปขององค์กร	144
4-57 แสดงค่าสถิติที่ใช้ในการเปรียบเทียบความแตกต่างของระดับความสำคัญของการเปลี่ยนผ่านทางดิจิทัลขององค์กรเพื่อขับเคลื่อนไปสู่ความสำเร็จ จำแนกตามสถานภาพทั่วไปขององค์กร ในด้านระยะเวลาในการดำเนินธุรกิจ	145
4-58 แสดงค่าสถิติที่ใช้ในการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของระดับความสำคัญของการวางแผนกลยุทธ์ทางด้านเทคโนโลยีให้สอดคล้องกับความต้องการของและลูกค้า ในด้านระยะเวลาในการดำเนินธุรกิจ ในด้านระยะเวลาในการดำเนินธุรกิจเป็นรายคู่	150
4-59 แสดงค่าสถิติที่ใช้ในการเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของระดับความสำคัญของการเข้าใจตลาดและสภาพการแข่งขันในปัจจุบัน ในด้านระยะเวลาในการดำเนินธุรกิจ เป็นรายคู่	150
4-60 แสดงค่าสถิติที่ใช้ในการเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของระดับความสำคัญของการบริหารงบประมาณ ทีมงานและเทคโนโลยีได้อย่างมีประสิทธิภาพ ในด้านระยะเวลาในการดำเนินธุรกิจ เป็นรายคู่	151

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่	หน้า
4-61 แสดงค่าสถิติที่ใช้ในการเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของระดับความสำคัญของการกำหนดแผนระยะสั้นและระยะยาวที่ครอบคลุมด้านทรัพยากรในด้านระยะเวลาในการดำเนินธุรกิจ เป็นรายคู่	152
4-62 แสดงค่าสถิติที่ใช้ในการเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของระดับความสำคัญของการวางแผนการจัดการเทคโนโลยี (Technology Management Planning) เพื่อให้กระบวนการถัดไปสามารถทำงานได้อย่างราบรื่น ในด้านระยะเวลาในการดำเนินธุรกิจ เป็นรายคู่	153
4-63 แสดงค่าสถิติที่ใช้ในการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของระดับความสำคัญของการจัดเก็บข้อมูลทางดิจิทัล (Data Storage) ให้เป็นระเบียบสะดวกต่อการเข้าถึง และสามารถสืบค้นได้ง่าย ในด้านระยะเวลาในการดำเนินธุรกิจ เป็นรายคู่	153
4-64 แสดงค่าสถิติที่ใช้ในการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของระดับความสำคัญของการจัดทำคู่มือการทำงานด้านเทคโนโลยีดิจิทัลและเผยแพร่ให้บุคลากรรับทราบอย่างทั่วถึง ในด้านระยะเวลาในการดำเนินธุรกิจ เป็นรายคู่	154
4-65 แสดงค่าสถิติที่ใช้ในการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของระดับความสำคัญของการส่งเสริมให้บุคลากรสามารถปรับตัวเข้ากับเทคโนโลยีดิจิทัลตามสถานการณ์ได้อย่างเหมาะสม ในด้านระยะเวลาในการดำเนินธุรกิจ เป็นรายคู่	155
4-66 แสดงค่าสถิติที่ใช้ในการเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของระดับความสำคัญของการส่งเสริมให้บุคลากรมีความสามารถในการควบคุมอารมณ์และแสดงออกได้ อย่างเหมาะสมในแต่ละสถานการณ์ ในด้านระยะเวลาในการดำเนินธุรกิจ เป็นรายคู่	156
4-67 แสดงค่าสถิติที่ใช้ในการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของระดับความสำคัญของการจัดเก็บชุดข้อมูลขนาดใหญ่ (Big Data) ในโทรศัพท์ส่วนบุคคล ในด้านระยะเวลาในการดำเนินธุรกิจ เป็นรายคู่	156
4-68 แสดงค่าสถิติที่ใช้ในการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของระดับความสำคัญของการใช้เทคโนโลยีเข้าถึงและการจัดเก็บข้อมูล (Data Access and Storage) ในด้านระยะเวลาในการดำเนินธุรกิจ เป็นรายคู่	157
4-69 แสดงค่าสถิติที่ใช้ในการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของระดับความสำคัญของการใช้ระบบ Google Drive ในการเก็บข้อมูลใน ด้านระยะเวลาในการดำเนินธุรกิจ เป็นรายคู่	158

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่	หน้า
4-70 แสดงค่าสถิติที่ใช้ในการเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของระดับความสำคัญของการใช้หุ่นยนต์ในระบบการผลิตที่เป็นจุดเสี่ยงต่อชีวิตและทรัพย์สินในการเก็บข้อมูลใน ด้านระยะเวลาในการดำเนินธุรกิจ เป็นรายคู่	159
4-71 แสดงค่าสถิติที่ใช้ในการเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของระดับความสำคัญของการเปลี่ยนผ่านทางดิจิทัลขององค์กร โดยภาพรวม จำแนกตามสถานภาพด้านขนาดธุรกิจ	159
4-72 แสดงค่าสถิติที่ใช้ในการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของระดับความสำคัญของการเปลี่ยนผ่านทางดิจิทัลขององค์กรในกลุ่มธุรกิจ จำแนกตามขนาดของธุรกิจ	160
4-73 แสดงค่าสถิติที่ใช้ในการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของระดับความสำคัญของการวางแผนกลยุทธ์ทางด้านเทคโนโลยีให้สอดคล้องกับความต้องการของลูกค้าในด้านขนาดธุรกิจ เป็นรายคู่	164
4-74 แสดงค่าสถิติที่ใช้ในการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของระดับความสำคัญของการเข้าใจตลาดและสภาพการแข่งขันในปัจจุบัน ในด้านขนาดธุรกิจ เป็นรายคู่	165
4-75 แสดงค่าสถิติที่ใช้ในการเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของระดับความสำคัญของการกำหนดแผนระยะสั้นและระยะยาวที่ครอบคลุมด้านทรัพยากรในด้านขนาดธุรกิจ เป็นรายคู่	165
4-76 แสดงค่าสถิติที่ใช้ในการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของระดับความสำคัญของการสนับสนุนงบประมาณการอบรมและทักษะทางดิจิทัลอย่างเพียงพอและเหมาะสมในการดำเนินธุรกิจ เป็นรายคู่	166
4-77 แสดงค่าสถิติที่ใช้ในการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของระดับความสำคัญของการกำหนดแนวทางการเก็บรวบรวมข้อมูลจากแหล่งต่างๆ (Data Collection) เพื่อให้ข้อมูลที่ได้มามีความถูกต้องและน่าเชื่อถือ ในด้านขนาดธุรกิจ เป็นรายคู่	167
4-78 แสดงค่าสถิติที่ใช้ในการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของระดับความสำคัญของการวางระบบรักษาความปลอดภัยของข้อมูล (Data Protection) ที่ได้มาตรฐานและเป็นความลับ ในด้านขนาดธุรกิจ เป็นรายคู่	168

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่	หน้า
4-79 แสดงค่าสถิติที่ใช้ในการเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของระดับความ ของจัดทำคู่มือการทำงานด้านเทคโนโลยีดิจิทัลและเผยแพร่ให้บุคลากรรับทราบ อย่างทั่วถึง ในด้านขนาดธุรกิจ เป็นรายคู่	169
4-80 แสดงค่าสถิติที่ใช้ในการเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของระดับ ความสำคัญของการ ของส่งเสริมให้บุคลากรมีความคิดสร้างสรรค์ สร้างแนวคิด และพัฒนารูปแบบใหม่ๆ ในด้านขนาดธุรกิจ เป็นรายคู่	170
4-81 แสดงค่าสถิติที่ใช้ในการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของระดับความสำคัญ ของการ ของส่งเสริมให้บุคลากรมีความสามารถในการควบคุมอารมณ์และแสดงออก ได้อย่างเหมาะสม ในแต่ละสถานการณ์ ในด้านขนาดธุรกิจ เป็นรายคู่	170
4-82 แสดงค่าสถิติที่ใช้ในการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของระดับความสำคัญ ของการของส่งเสริมให้มีความคิดเชิงวิเคราะห์อย่างเป็นระบบด้วยเหตุผล อย่างเป็นขั้นเป็นตอน ในด้านขนาดธุรกิจ เป็นรายคู่	171

No table of figures entries found.

สารบัญรูปภาพ

ภาพที่		หน้า
1-1	ปริมาณการส่งออก บรรจุภัณฑ์กระดาษ	1
1-2	ปริมาณการจำหน่ายในประเทศ บรรจุภัณฑ์กระดาษ	2
1-3	ปริมาณการผลิตในประเทศ บรรจุภัณฑ์กระดาษ	3
2-1	แสดงการเปลี่ยนผ่านดิจิทัล 6 ระยะ	11
2-2	กรอบของการเปลี่ยนแปลงทางดิจิทัลในแต่ละมิติ	13
2-3	โมเดลการเปลี่ยนแปลงธุรกิจไปสู่ยุคดิจิทัล	14
2-4	องค์ประกอบในการทำ Digital Transformation	16
2-5	คุณลักษณะขององค์กรดิจิทัล	18
2-6	การเปลี่ยนผ่านทางดิจิทัลมีความเชื่อมโยงอย่างใกล้ชิดกับการเปลี่ยนแปลงทางดิจิทัล	23
2-7	กรอบแนวคิดงานวิจัย	33
4-1	แสดงคำร้อยละของสถานภาพทั่วไปขององค์กรของผู้ตอบแบบสอบถามในด้าน รูปแบบการจดทะเบียนธุรกิจ	41
4-2	แสดงคำร้อยละของสถานภาพทั่วไปขององค์กรของผู้ตอบแบบสอบถามในด้าน ระยะเวลาในการดำเนินธุรกิจ	42
4-3	แสดงคำร้อยละของสถานภาพทั่วไปขององค์กรของผู้ตอบแบบสอบถามในด้าน ขนาดธุรกิจ	43

nd.

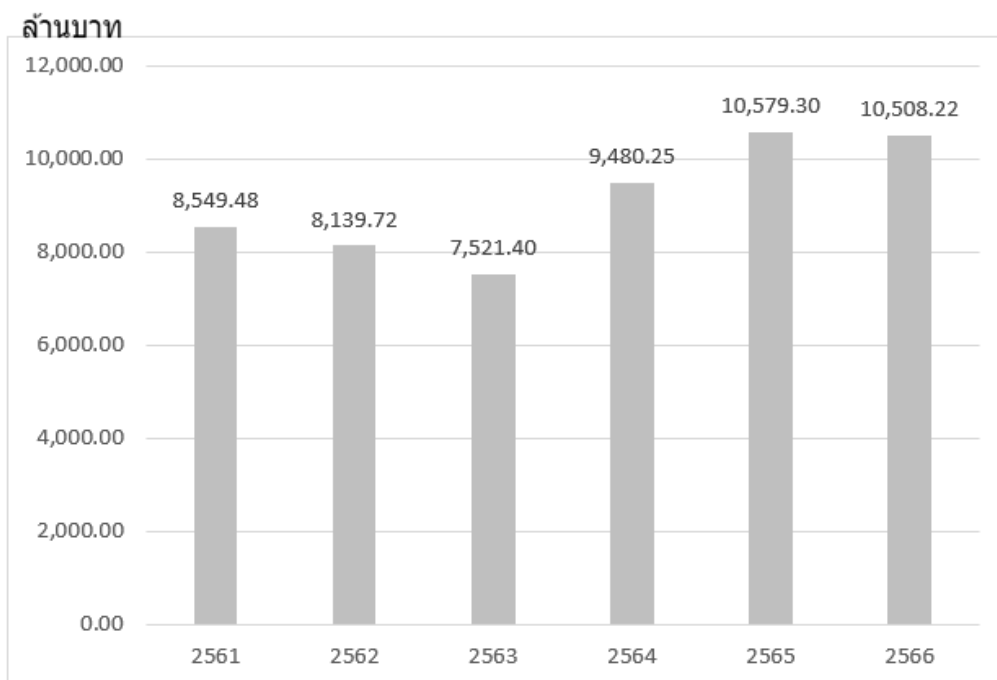
บทที่ 1

บทนำ

1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

อุตสาหกรรมบรรจุภัณฑ์กระดาษเป็นอุตสาหกรรมที่มีความสำคัญต่อการพัฒนาเศรษฐกิจของประเทศ เนื่องจากเป็นอุตสาหกรรมที่สนับสนุนและสามารถตอบสนองต่อการกระจายสินค้าอย่างมีประสิทธิภาพไปยังผู้บริโภคปลายทาง เราจะได้เห็นว่าสินค้าทุกชนิดจำเป็นต้องใช้บรรจุภัณฑ์ในลักษณะใดลักษณะหนึ่ง ในภูมิภาคอาเซียนประเทศไทยถือว่าเป็นผู้นำในการผลิตบรรจุภัณฑ์ ยังเป็นที่ต้องการสินค้าและบริการที่ใช้บริโภคในประเทศและเพื่อการส่งออก ทำให้อุตสาหกรรมบรรจุภัณฑ์ไทยเป็น อุตสาหกรรมขนาดใหญ่ที่เชื่อมโยงกับอุตสาหกรรมอื่นๆ จำนวนมากในห่วงโซ่

ในช่วงปี พ.ศ. 2565-2566 ที่ผ่านมา ธุรกิจบรรจุภัณฑ์ของไทยเติบโตค่อนข้างดี เนื่องจากการแพร่ระบาดของโรค โควิด-19 ซึ่งในช่วงเวลาดังกล่าว ผู้บริโภคส่วนใหญ่ทำกิจกรรมต่าง ๆ ที่เป็นส่วนตัว อาทิ ทำงานที่บ้าน ทานอาหารที่บ้าน ซื้อของออนไลน์ ฯลฯ ด้วยเหตุนี้ จึงเป็นปัจจัยสนับสนุนให้มีความต้องการใช้บรรจุภัณฑ์ประเภทต่าง ๆ มากขึ้น โดยในปี พ.ศ.2565 ตลาดบรรจุภัณฑ์ไทยส่งออกขยายตัว คิดเป็นมูลค่ากว่า 1.579 หมื่นล้านบาท

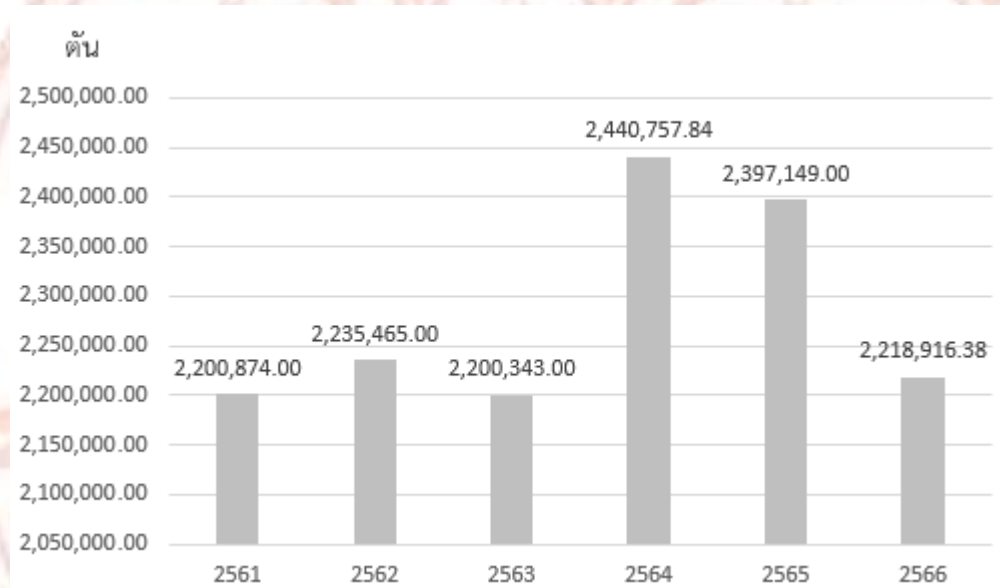


ภาพที่ 1-1 อธิบายปริมาณการส่งออก บรรจุภัณฑ์กระดาษตั้งแต่ปี 2561

– 2566

ที่มา : ข้อมูลจากกลุ่มบรรจุภัณฑ์กระดาษ สมาคมการบรรจุภัณฑ์

บรรจุภัณฑ์กระดาษจะยังคงได้รับผลดีจากแนวโน้มการค้าออนไลน์ (E-Commerce) ที่ยังคงเติบโตต่อเนื่อง ซึ่งจะส่งผลทำให้ความต้องการบรรจุภัณฑ์กล่องกระดาษสำหรับห่อสินค้ามีมากขึ้น นอกจากนี้ บรรจุภัณฑ์กระดาษสำหรับการห่ออาหารก็ยังคงเติบโตเช่นกัน เนื่องจากได้รับความนิยมจากร้านค้าในการนำไปทดแทนบรรจุภัณฑ์ถุงพลาสติกที่ภาครัฐณรงค์ให้ใช้น้อยลง จะเห็นได้ว่าสินค้ากลุ่มบรรจุภัณฑ์กระดาษ โดยในปีพ.ศ. 2564 มีปริมาณการจำหน่ายในประเทศ 2,440 ล้านตัน

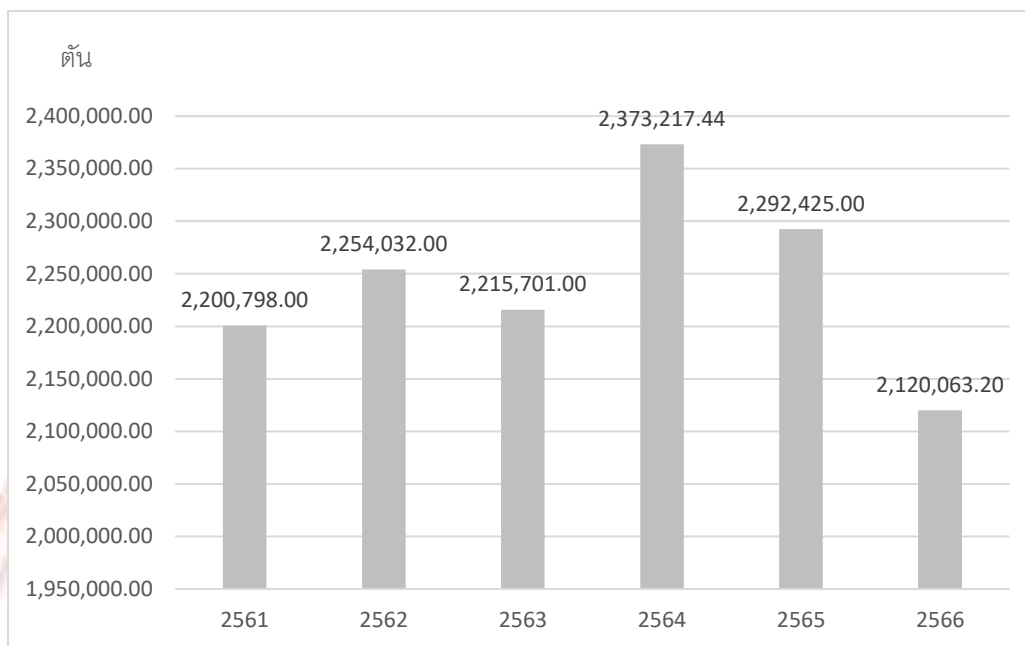


ภาพที่ 1-2 อธิบายปริมาณการจำหน่ายในประเทศ บรรจุภัณฑ์กระดาษตั้งแต่ปี

2561 – 2566

ที่มา : ข้อมูลจากกลุ่มบรรจุภัณฑ์กระดาษ สมาคมการบรรจุภัณฑ์

อุตสาหกรรมบรรจุภัณฑ์กระดาษของไทยเป็นอุตสาหกรรมที่มีแนวโน้มปรับตัวควบคู่ไปกับการขยายตัวทางเศรษฐกิจ เนื่องมาจากผลิตภัณฑ์บรรจุภัณฑ์เป็นส่วนสำคัญในภาคอุตสาหกรรมต่างๆ ทั้งเพื่อบรรจุสินค้าสำหรับภาคอุตสาหกรรมในประเทศ จะเห็นได้ว่าสินค้ากลุ่มบรรจุภัณฑ์กระดาษ โดยในปีพ.ศ. 2564 มีปริมาณการผลิตในประเทศ 2373 ล้านตัน



ภาพที่ 1-3 อธิบายปริมาณการผลิตในประเทศ บรรจุกัญท์กระดาศตั้งแต่ปี 2561 – 2566

ที่มา : ข้อมูลจากกลุ่มบรรจุกัญท์กระดาศ สมาคมการบรรจุกัญท์

ความต้องการบรรจุกัญท์กระดาศมีแนวโน้มเพิ่มสูงขึ้น เช่น บรรจุกัญท์สำหรับการจัดส่ง Food Delivery เนื่องด้วยการเติบโตของอุตสาหกรรมอาหารและเครื่องดื่ม รวมถึงบรรจุกัญท์กระดาศ สำหรับขนส่ง ที่ได้รับอานิสงค์จากการฟื้นตัวของธุรกิจ และกระบวนการผลิตที่แตกต่างกัน ไปขึ้นอยู่กับกลยุทธ์ของแต่ละบริษัท นโยบาย การสนับสนุนทางการเงิน การผลิตหรือส่งมอบสินค้าตามชนิดที่ลูกค้าต้องการ ปริมาณที่ลูกค้าต้องการ และภายในเวลาที่ลูกค้าต้องการ จึงเป็นปัจจัยสำคัญที่ทุกบริษัทต้องคำนึงถึงเป็นลำดับแรก เพื่อป้องกันปัญหาการหยุดชะงักของกระบวนการผลิต บรรจุกัญท์กระดาศ การมองหาโอกาสในการลดความสูญเสียในการผลิตและการเพิ่มประสิทธิภาพ เพื่อให้สายการผลิตสามารถผลิตสินค้าได้หลายอย่างในเวลาเดียวกันการใช้เทคโนโลยีมากขึ้น ทำให้สามารถลดขั้นตอนการทำงานที่ซ้ำซ้อน ทำให้การทำงานเป็นขั้นตอนที่มีประสิทธิภาพมากขึ้น

ในปัจจุบันอุตสาหกรรมบรรจุกัญท์กระดาศมีการแข่งขันทางธุรกิจเพิ่มมากขึ้นดังนั้น “การเปลี่ยนผ่านทางดิจิทัล (Digital Transformation)” ถูกนำมาพูดถึงกันบ่อยขึ้นในอุตสาหกรรมบรรจุกัญท์ แนวคิดดังกล่าวได้นำมาซึ่งการเปลี่ยนแปลงครั้งใหญ่ในการแข่งขันในทุกภาคส่วนของเศรษฐกิจ โดยมีจุดมุ่งหมายเข้ามาวิเคราะห์สถานการณ์ปัจจุบันเกี่ยวกับแนวโน้มเฉพาะในอุตสาหกรรมบรรจุกัญท์กระดาศ เพื่อเสนอการคาดการณ์เกี่ยวกับวิวัฒนาการของกลยุทธ์การตลาดในขณะที่เรากำลัง

ก้าวเข้าสู่ปี พ.ศ. 2030 และช่วยในกระบวนการผลิตเพื่อเตรียมพร้อมสำหรับการหยุดชะงักในอนาคต เราสนับสนุนให้ผู้ผลิตเปลี่ยนไปใช้ การผลิตแบบดิจิทัล สร้างความชาญฉลาดให้กับกระบวนการผลิต ความสามารถในการเชื่อมต่อแบบดิจิทัลกับเครือข่ายซัพพลายเออร์ทั่วโลกที่ได้รับการตรวจสอบล่วงหน้า จะช่วยให้ผู้ผลิตสามารถรับมือ และ ลดปัญหาที่อาจเกิดขึ้น อุตสาหกรรมจะเห็นการเปลี่ยนแปลงทางดิจิทัลมากขึ้นในปีต่อไป ส่งผลให้ผู้ผลิตทุกรายต้องตระหนักว่า "สัปดาห์" ที่พวกเขาต้องตัดสินใจปรับเปลี่ยน “การเปลี่ยนแปลงทางดิจิทัล (Digital Transformation)” เข้ามาใช้ในการวางแผนจะปรับปรุงการดำเนินงานเพื่อประสิทธิภาพที่ดีกว่า

ดังนั้น ผู้วิจัยได้เห็นถึงความสำคัญของการเปลี่ยนผ่านทางดิจิทัลเพื่อขับเคลื่อนองค์กรสู่ความสำเร็จของกลุ่มธุรกิจอุตสาหกรรมบรรจุภัณฑ์กระดาษซึ่งจะทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลง และเพิ่มศักยภาพ ในการแข่งขันสูง สามารถนำเป็นแนวทางในการปรับใช้ในงานในกลุ่มธุรกิจอุตสาหกรรมบรรจุภัณฑ์กระดาษ ได้อย่างมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน และมีประสิทธิผลของการดำเนินการทันต่อการเปลี่ยนแปลงในอนาคต และสามารถตอบสนองต่อความต้องการและความคาดหวังได้อย่างสูงสุด

1.2 วัตถุประสงค์ของงานวิจัย

จากประเด็นปัญหาข้างต้น ผู้วิจัยจึงต้องการศึกษาการประยุกต์ใช้แนวคิดลิ้นเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการผลิต โดยกำหนดวัตถุประสงค์ของการวิจัยเป็น 3 ข้อ ดังนี้

1.2.1 เพื่อศึกษาลักษณะการดำเนินงานโดยทั่วไปของกลุ่มธุรกิจอุตสาหกรรมบรรจุภัณฑ์ กระดาษการเปลี่ยนผ่านทางดิจิทัลขององค์กรเพื่อขับเคลื่อนไปสู่ความสำเร็จ จำแนกตามสถานภาพทั่วไปขององค์กร

1.2.2 เพื่อศึกษาการเปลี่ยนผ่านทางดิจิทัลขององค์กรในกลุ่มธุรกิจอุตสาหกรรมบรรจุภัณฑ์ กระดาษเพื่อขับเคลื่อนไปสู่ความสำเร็จ จำแนกตามสถานภาพทั่วไปขององค์กร

1.2.3 เพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของการเปลี่ยนผ่านทางดิจิทัลขององค์กรในกลุ่มธุรกิจ อุตสาหกรรมบรรจุภัณฑ์กระดาษเพื่อขับเคลื่อนไปสู่ความสำเร็จ จำแนกตามสถานภาพทั่วไปขององค์กร

1.3 ขอบเขตการวิจัย

การเปลี่ยนผ่านทางดิจิทัลขององค์กรในกลุ่มธุรกิจอุตสาหกรรมบรรจุภัณฑ์กระดาษ เพื่อขับเคลื่อนไปสู่ความสำเร็จ มีขอบเขตของการวิจัยเป็น 5 ข้อ ดังนี้

1.3.1 การวิจัยครั้งนี้จะศึกษาเกี่ยวกับการเปลี่ยนผ่านทางดิจิทัลขององค์กรในกลุ่มธุรกิจ อุตสาหกรรมบรรจุภัณฑ์กระดาษเพื่อขับเคลื่อนไปสู่ความสำเร็จ

1.3.2 สถานประกอบการในกลุ่มอุตสาหกรรมบรรจุภัณฑ์กระดาษ ในเขตนิคมอุตสาหกรรมภาค ตะวันออก ไม่ทราบจำนวนสถานประกอบการที่แน่ชัด จึงพิจารณากำหนดกลุ่มตัวอย่าง โดยใช้สูตรการ คำนวณในกรณีที่ไม่มีทราบจำนวนประชากร ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% ได้ขนาดของกลุ่มตัวอย่างเท่ากับ

385 ราย แต่เนื่องจากมีระยะเวลาในการรวบรวมข้อมูลจำกัด จึงเลือกกลุ่มขนาดกลุ่มตัวอย่างทั้งสิ้น 100 ราย ผู้ให้ข้อมูลคือ หัวหน้างานและผู้บริหาร พนักงาน

1.3.3 ตัวแปรที่ใช้ในการศึกษาแบ่งได้เป็น 2 ประเภท คือขอบเขตตัวแปร

1.3.2.1 ตัวแปรอิสระ (Independent Variable) คือ สถานภาพทั่วไปขององค์กร ได้แก่ รูปแบบการจัดทะเบียนธุรกิจ ระยะเวลาในการดำเนินธุรกิจ ขนาดธุรกิจ

1.3.2.2 ตัวแปรตาม (Dependent Variable) คือ ลักษณะการดำเนินงานตามการเปลี่ยนผ่านทางดิจิทัลขององค์กรเพื่อขับเคลื่อนไปสู่ความสำเร็จ ในกลุ่มธุรกิจอุตสาหกรรมบรรจุภัณฑ์กระดาษ

1.3.4 พื้นที่ในการวิจัยครั้งนี้ศึกษาเฉพาะกลุ่มในอุตสาหกรรมบรรจุภัณฑ์กระดาษ ในเขตนิคมอุตสาหกรรมภาคตะวันออก

1.3.5 ระยะเวลาในการเก็บรวบรวมข้อมูลของงานวิจัยครั้งนี้ ดำเนินการเดือนธันวาคม พ.ศ. 2567 - มกราคม พ.ศ. 2568

1.4 ข้อตกลงเบื้องต้น

การศึกษาการเปลี่ยนผ่านทางดิจิทัลขององค์กรในกลุ่มธุรกิจอุตสาหกรรมเพื่อขับเคลื่อนไปสู่ความสำเร็จ มีข้อตกลงเบื้องต้นของการวิจัยเป็น 3 ข้อ ดังนี้

1.4.1 การบรรยายรายละเอียดของตัวเลือก “อื่น ๆ (โปรดระบุ)” ในข้อคำถามจะแสดงต่อเมื่อผู้ตอบเลือกตอบในตัวเลือกนี้มากกว่าร้อยละ 10 โดยนำรายการที่มีผู้ตอบมากที่สุดเพียง 1 รายการแสดงไว้ต่อท้ายผลของการวิจัยในหัวข้อนั้น ๆ

1.4.2 การคำนวณตัวเลขตัวสุดท้ายจะใช้วิธีการปัดทศนิยม เพิ่มหรือลดเพื่อให้ได้ค่าเต็ม 100% โดยยึดตามหลักการสากลของมาตรฐานการเงินและบัญชีที่ยอมรับกันทั่วไป

1.4.3 กรณีผลการวิเคราะห์งานวิจัยมีค่าเป็น 0 จะไม่อ่านค่าและอธิบายผล

1.5 ข้อจำกัดงานวิจัย

การศึกษาการเปลี่ยนผ่านทางดิจิทัลขององค์กรในกลุ่มธุรกิจอุตสาหกรรมผลิตภัณฑ์พลาสติกเพื่อขับเคลื่อนองค์กรสู่ความสำเร็จ มีข้อจำกัดของงานวิจัย คือ กลุ่มตัวอย่างที่นำมาใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นหัวหน้างานและผู้บริหาร พนักงาน ในกลุ่มธุรกิจอุตสาหกรรมผลิตภัณฑ์พลาสติก เนื่องจากมีระยะเวลาที่จำกัดในการเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยจึงกำหนดขนาดตัวอย่างจำนวน 100 ราย

1.6 นิยามศัพท์เฉพาะ

การศึกษาการเปลี่ยนผ่านทางดิจิทัลขององค์กรในกลุ่มธุรกิจอุตสาหกรรมบรรจุภัณฑ์กระดาษ เพื่อขับเคลื่อนไปสู่ความสำเร็จ มีคำศัพท์ที่สำคัญเพื่อให้เข้าใจตรงกัน 6 ข้อ ดังนี้

1.6.1 การเปลี่ยนผ่านทางดิจิทัล คือกระบวนการที่องค์กรหรือธุรกิจนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้เพื่อปรับปรุงหรือเปลี่ยนแปลงวิธีการทำงานขององค์กรทั้งหมด ตั้งแต่กระบวนการภายใน เช่น การจัดการข้อมูลและการสื่อสาร ไปจนถึงประสบการณ์ของลูกค้าและการบริการลูกค้า เป้าหมายหลักของการเปลี่ยนผ่านทางดิจิทัลคือการเพิ่มประสิทธิภาพ ความคล่องตัว และความสามารถในการตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงของตลาดอย่างรวดเร็ว

1.6.2 นโยบายและวัฒนธรรมขององค์กร (Organizational Policy and Culture) เป็นแนวทางและหลักการที่องค์กรกำหนดขึ้นเพื่อสร้างความเข้าใจที่ชัดเจนเกี่ยวกับวิธีการทำงานและความคาดหวังในองค์กรนั้น ๆ

นโยบายขององค์กร (Organizational Policies) คือ หลักการ แนวทาง หรือข้อกำหนดที่องค์กรกำหนดขึ้นเพื่อเป็นแนวทางในการตัดสินใจและการดำเนินการต่าง ๆ ภายในองค์กร เช่น นโยบายด้านการรักษาความปลอดภัย นโยบายด้านสิ่งแวดล้อม นโยบายการจ่ายค่าตอบแทน หรือแม้กระทั่งนโยบายด้านความเท่าเทียมกันในที่ทำงาน เป็นต้น

วัฒนธรรมขององค์กร (Organizational Culture) คือ การรวมกันของความเชื่อ ค่านิยม แนวทางการทำงาน และพฤติกรรมที่เป็นลักษณะเฉพาะขององค์กร โดยวัฒนธรรมนี้จะมี อิทธิพลต่อการตัดสินใจ พฤติกรรม และการทำงานของพนักงานในองค์กร ซึ่งอาจรวมไปถึงการสื่อสารภายในองค์กร, วิธีการจัดการปัญหา, และวิธีการทำงานร่วมกัน

1.6.3 ทรัพยากรมนุษย์ (Human Resources) คือ การบริหารจัดการบุคคลในองค์กร รวมถึง การดูแลเกี่ยวกับการคัดเลือก พัฒนา ดูแลสวัสดิการ และส่งเสริมศักยภาพของพนักงานในองค์กร เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุดในการทำงานและบรรลุเป้าหมายขององค์กร

1.6.4 เทคโนโลยี (Technology) และ นวัตกรรม (Innovation) เป็นแนวคิดที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาและการปรับปรุงสิ่งใหม่ ๆ ที่ช่วยให้การดำเนินงานในหลายด้านมีประสิทธิภาพและความสะดวกสบายยิ่งขึ้น

1.6.5 กลุ่มธุรกิจอุตสาหกรรมบรรจุภัณฑ์กระดาษ หมายถึง กลุ่มอุตสาหกรรมในภาคตะวันออก

1.6.6 นิคมอุตสาหกรรมภาคตะวันออก หมายถึง อุตสาหกรรมในจังหวัดชลบุรี ระยอง ปราจีนบุรี ฉะเชิงเทรา

1.7 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

ผลการวิจัยครั้งนี้ทำให้ทราบถึงการเปลี่ยนผ่านทางดิจิทัลขององค์กรในกลุ่มธุรกิจอุตสาหกรรมบรรจุภัณฑ์กระดาษ เพื่อขับเคลื่อนไปสู่ความสำเร็จ ซึ่งคาดว่าจะประโยชน์ 3 ด้าน ดังนี้

1.7.1 ด้านกลุ่มธุรกิจอุตสาหกรรมบรรจุภัณฑ์กระดาษในเขตนิคมอุตสาหกรรมภาคตะวันออก เป็นแนวทางการเปลี่ยนผ่านทางดิจิทัลขององค์กร เพิ่มประสิทธิภาพในการผลิต กระบวนการทำงาน การพัฒนาคน การปรับเปลี่ยนวัฒนธรรมองค์กร และ กลยุทธ์

1.7.2 ด้านภาครัฐและหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เพื่อนำไปวิเคราะห์และหาแนวทางการเปลี่ยนผ่านทางดิจิทัลขององค์กรในกลุ่มธุรกิจอุตสาหกรรมบรรจุภัณฑ์กระดาษ เพื่อขับเคลื่อนไปสู่ความสำเร็จ เพื่อเป็นข้อมูลให้แก่หน่วยงานภาครัฐ ในการดำเนินงานวางแผนยุทธศาสตร์และพัฒนาต่อยอดอุตสาหกรรม เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการแข่งขัน

1.7.3 ด้านการศึกษา ผู้ที่สนใจสามารถนำข้อมูลของเป็นประโยชน์แก่สถาบันการศึกษาต่าง ๆ ที่มีการเรียนการสอนในรายวิชาที่เกี่ยวข้องและสามารถนำข้อมูลไปใช้เป็นประโยชน์เพื่อให้ผู้ที่สนใจ เพื่อผลิตและพัฒนาบุคลากรออกมาให้สอดคล้องกับความต้องการในตลาดแรงงานกลุ่มอุตสาหกรรมต่าง ๆ เพื่อเป็นประโยชน์แก่สถาบันการศึกษาต่างๆ



บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

จากการศึกษาวิจัยเรื่อง การเปลี่ยนผ่านทางดิจิทัลขององค์กรในกลุ่มธุรกิจอุตสาหกรรมบรรจุภัณฑ์กระดาษเพื่อขับเคลื่อนไปสู่ความสำเร็จ ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิด ทฤษฎี เอกสารต่าง ๆ และผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเพื่อเป็นแนวทางในการศึกษาวิจัยดังนี้

2.1 แนวคิดและทฤษฎีจากเอกสารและตำราที่เกี่ยวข้อง

2.1.1 แนวคิดและทฤษฎีบรรจุภัณฑ์กระดาษ

2.1.1.1 ความหมายบรรจุภัณฑ์กระดาษ

2.1.1.2 โครงสร้างของบรรจุภัณฑ์กระดาษ

2.1.1.3 ความสำคัญบรรจุภัณฑ์กระดาษ

2.1.2 แนวคิดและทฤษฎีความหมายเกี่ยวกับ Digital Transformation

2.1.2.1 องค์ประกอบของ Digital transformation

2.1.2.2 แนวคิดเกี่ยวกับการเปลี่ยนแปลงองค์กรดิจิทัล (Digital Organization)

2.1.2.3 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการเปลี่ยนแปลงองค์กรสู่ความสำเร็จ

2.1 แนวคิดและทฤษฎีจากวรรณกรรมเอกสารและตำราที่เกี่ยวข้อง

ผู้วิจัยได้รวบรวมเนื้อหาที่สำคัญเกี่ยวกับ แนวคิดและทฤษฎีจากเอกสารและตำราที่เกี่ยวข้องกับงานวิจัยเรื่อง การเปลี่ยนผ่านทางดิจิทัลขององค์กรในกลุ่มธุรกิจบรรจุภัณฑ์กระดาษ เพื่อขับเคลื่อนไปสู่ความสำเร็จ มีดังนี้

2.1.1 แนวคิดและทฤษฎีบรรจุภัณฑ์กระดาษ

2.1.1.1 ความหมายบรรจุภัณฑ์กระดาษ

กระดาษ หมายถึง วัสดุที่ได้จากการसानอัดแน่นของเส้นใยจากพืชเป็นแผ่นบางๆ โดยทั่วไปมีความหนาไม่เกิน 0.012 นิ้ว ซึ่ง The International Organization for Standardization (ISO) กำหนดว่ากระดาษที่มีน้ำหนักมากกว่า 250 กรัมต่อตารางเมตร หรือ 51 ปอนด์ต่อ 1,000 ตารางฟุต เรียกว่า กระดาษแข็ง (paperboard) การกำหนด ลักษณะเฉพาะ (characteristic) ของกระดาษ นิยมใช้ความหนา หรือน้ำหนักต่อพื้นที่ ได้แก่ แกรมเมจ (grammage) แสดงเป็นกรัมต่อตารางเมตร หรือน้ำหนักมาตรฐาน (basic weight) แสดงค่าเป็นปอนด์ต่อ1,000 ตารางฟุต

บรรจุภัณฑ์กระดาษ หมายถึงการใช้กระดาษเป็นวัสดุหลักในการทำบรรจุภัณฑ์สำหรับสินค้า และผลิตภัณฑ์ต่าง ๆ เช่น กล่องกระดาษ, ถุงกระดาษ, และกระดาษห่อของขวัญ เป็นต้น ทำหน้าที่รองรับหรือหุ้ม ผลิตภัณฑ์ เพื่อใช้บรรจุ ปกป้อง นำส่ง จัดการ และนำเสนอสินค้าที่เป็นวัตถุดิบ ไป

จนถึงสินค้าสำเร็จรูป จากผู้ผลิตไปถึงมือผู้ใช้ หรือผู้บริโภค นอกจากนั้น ยังช่วย อำนวยความสะดวก ในการขนส่ง และการเก็บรักษา ช่วยกระตุ้นการซื้อ

2.1.1.2 โครงสร้างของบรรจุภัณฑ์กระดาษ

2.1.1.2.1 ซองกระดาษ (paper envelope) ใช้บรรจุสินค้า เช่น ใบเลื่อย หัวสว่าน ยาเม็ด และเมล็ดพืช การ เลือกใช้ขนาดและ ชนิดของซอง ขึ้นกับชนิดของสินค้า รูปร่าง ของสินค้าเป็นหลัก

2.1.1.2.2 ถุงกระดาษ (Paper Bag) มีทั้งแบบแบนราบ แบบมีชายข้าง และกัน และแบบผนึก 4 ด้าน สมบัติของกระดาษที่ใช้ ขึ้นกับการใช้งานเป็นหลัก ถ้าสินค้าที่มีน้ำหนัก มากควรใช้กระดาษเหนียวซึ่งมีค่าของการ ต้านแรงดันทะลุและการต้าน แรงดึงขาดสูง นอกจากนี้ ยังมี ถุงกระดาษหลายชั้น (Multiwall Paper Sack) สำหรับขนส่งสินค้าที่มีน้ำหนักมากกว่า 10 กิโลกรัม สินค้าที่นิยมคือ ปูนซีเมนต์อาหารสัตว์สารเคมีเม็ด พลาสติก โดยส่วนใหญ่นิยมใช้กระดาษคราฟท์ (Kraft) ซึ่งมีความหนาบางนำมาซ้อนเป็นผนังหลายชั้น (Multiwall Bag) หรือเคลือบผิวแตกต่างกัน ไปตามหน้าที่ใช้สอย

2.1.1.2.3 เยื่อกระดาษขึ้นรูป (Molded Pulp Container) มีทั้งชนิดที่ทำ จากเยื่อบริสุทธิ์ซึ่งใช้บรรจุอาหารสำเร็จรูปและอาหาร ที่เข้าตู้อบไมโครเวฟได้และชนิดที่ทำจากเยื่อ เศษกระดาษซึ่งใช้บรรจุไข่ผัก ผลไม้สด และทำเป็นวัสดุกันกระแทก

2.1.1.2.4 กระป๋องกระดาษ (Paper Composite Can) เป็นบรรจุภัณฑ์ รูปทรงกระบอกที่ได้จากการพันกระดาษทับกันหลาย ๆ ชั้น พันแบบเกลียวหรือแบบแนวตรง ถ้าใช้ กระดาษเหนียวแต่เพียงอย่างเดียวจะเรียกว่า Paper Can นิยมใช้บรรจุของ แห้ง แต่ถ้าใช้วัสดุร่วม ระหว่างกระดาษเหนียว แผ่นอลูมิเนียมฟอยล์และแผ่นฟิล์มพลาสติกเรียกว่า Composite Can ซึ่งมัก บรรจุอาหารประเภทนมขบเคี้ยวต่าง ๆ โดยฝากระป๋องมักเป็นโลหะหรือพลาสติก การเลือกใช้ต้อง พิจารณา คุณภาพของตะเข้ระหว่างตัวกระป๋องฝาและรอยต่อของการพัน เพื่อป้องกันมิให้เกิดการ รั่วซึม

2.1.1.2.5 ถังกระดาษ (Fiber Drum) มีลักษณะแบบเดียวกับกระป๋อง กระดาษ แต่มีขนาดใหญ่ ใช้ในการขนส่งเป็นหลัก ซึ่งโดย ส่วนใหญ่แล้วใช้บรรจุสารเคมี

2.1.1.2.6 กล่องกระดาษแข็ง (Paperboard Box) เป็นบรรจุภัณฑ์ขาย

ปลีกที่ได้รับความนิยมเป็นอย่างมาก กระดาษแข็งมีหลาย ชนิด เช่น กระดาษขาวไม่เคลือบ เป็นกระดาษที่เนื้อหยาบ นำมาใช้เป็นกล่องรองเท้าหรือกล่องภายนอกของขนมที่นำไปห่อด้วยพลาสติกอีกชั้นหนึ่ง เป็นต้น อีกทั้งยังมีกระดาษการ์ด และกระดาษอาร์ตมัน เป็นต้น นอกจากนี้มีการ เคลือบวัสดุอื่น เช่น วานิช หรือพลาสติก เพื่อปรับสมบัติของกระดาษให้ดีขึ้น เช่นกระดาษเคลือบ ใช้ในการบรรจุสินค้า อุปโภคและบริโภคกันมากเพราะสามารถพิมพ์ได้อย่างสวยงาม และหาซื้อง่าย โดยรูปแบบของกล่องกระดาษแข็งแบ่ง ออกเป็น 2 รูปแบบ คือ กล่องแบบพับได้ (Folding Carton) หรือ (Cardboard) และกล่องแบบคงรูป (Set-Up Box)

2.1.1.2.7 กล่องกระดาษลูกฟูก (Corrugated Box) เป็นบรรจุภัณฑ์ที่นิยม

ใช้ในการขนส่ง และมีปริมาณการใช้สูงสุด เนื่องจาก เป็นกล่องที่มีน้ำหนักเบา มีความแข็งแรง อีกทั้งยังสามารถพิมพ์ข้อความหรือรูปต่างๆได้เพื่อดึงดูดความสนใจ นอกจากนี้ ยังมีการพัฒนาออกแบบกล่องกระดาษลูกฟูกให้เป็นทั้งบรรจุภัณฑ์เพื่อการขนส่งและชั้นวางสินค้า โดยโครงสร้างของกล่องกระดาษลูกฟูกขึ้นกับชนิดของกระดาษคราฟท์ที่นำมาใช้เป็นส่วนประกอบของกล่องกระดาษลูกฟูกชนิดของลอน รูปแบบของกล่อง รอยต่อของกล่อง รวมทั้งรูปแบบการปิดฝากล่อง ในการออกแบบกล่องกระดาษลูกฟูก นั้นต้องคำนึงถึงชนิดและน้ำหนักของผลิตภัณฑ์ด้วย หากเป็นผลิตภัณฑ์ที่สามารถรับน้ำหนักได้ด้วยตัวเอง เช่น กระเบื้อง หรือขวดแก้ว การออกแบบก็จะคำนึงการต้านทานแรงดันทะลุเป็นหลัก ในทางตรงข้ามถ้าหากผลิตภัณฑ์มีน้ำหนักเบาบอบบาง การออกแบบก็จะคำนึงถึงการต้านทานแรงกดทับเป็นหลัก

2.1.1.3 ความสำคัญบรรจุภัณฑ์กระดาษ

2.1.1.3.1 การปกป้องสินค้า บรรจุภัณฑ์กระดาษมีความทนทานและความ

แข็งแรงที่สามารถปกป้องสินค้าและส่งเสริมความคงทนของสินค้าในระหว่างขนส่ง โดยเฉพาะสำหรับสินค้าที่อ่อนโยนหรือที่มีโครงสร้างแข็งแรง การใช้บรรจุภัณฑ์กระดาษที่เหมาะสมจะช่วยลดความเสียหายของสินค้าในระหว่างขนส่งและการจัดเก็บ

2.1.1.3.2 การสื่อสารและการตลาด บรรจุภัณฑ์กระดาษสามารถใช้เป็น

สื่อสารที่สำคัญในการตลาดสินค้า ด้วยการออกแบบที่สวยงามและสีสันทันตาสนใจ มันช่วยให้ผู้บริโภครู้สึกถึงความพิเศษและคุณค่าของสินค้า ผ่านการใช้สี ภาพ เขียนหรือข้อความที่มีความสะดวกต่อการอ่าน การใช้บรรจุภัณฑ์กระดาษที่สามารถสื่อสารได้อย่างชัดเจนจะช่วยสร้างความจำในใจของผู้บริโภค และส่งเสริมการซื้อสินค้า

2.1.1.3.3 สร้างความน่าเชื่อถือ บรรจุภัณฑ์กระดาษเป็นส่วนหนึ่งที่สะท้อน

ถึงตัวสินค้า และแบรนด์ บรรจุภัณฑ์กระดาษที่ออกแบบอย่างดี และมีคุณภาพสามารถสร้างความประทับใจที่ดีแก่ลูกค้าและเพิ่มความน่าเชื่อถือของสินค้า เมื่อลูกค้าเห็นบรรจุภัณฑ์ที่มีความคิดสร้างสรรค์และมีคุณภาพ, พวกเขาจะมักรู้สึกว่าคุณภาพสินค้าที่อยู่ภายในบรรจุภัณฑ์นั้นมีคุณภาพสูงด้วย

2.1.1.3.4 การสร้างความยั่งยืน การใช้บรรจุภัณฑ์กระดาษในธุรกิจสินค้า

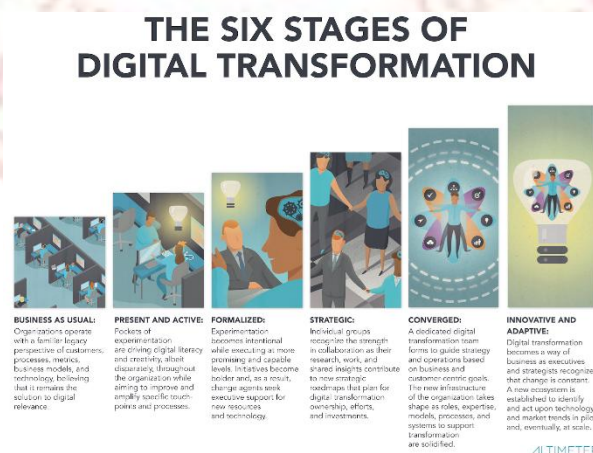
ช่วยสร้างความยั่งยืนให้กับธุรกิจของคุณ ระบบบรรจุภัณฑ์ที่ยั่งยืนจะช่วยลดการใช้พลังงานและการปล่อยก๊าซเรือนกระจก

นอกจากนี้ยังมีความสามารถในการทำลายสิ่งแวดล้อมที่น้อยกว่าวัสดุอื่นๆ และสามารถรีไซเคิลและทำลายได้แบบไม่มีผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อม

2.1.2 แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับการเปลี่ยนผ่านทางดิจิทัล

McKinsey & Company บริษัทที่ปรึกษาด้านกลยุทธ์และการจัดการข้ามชาติสัญชาติอเมริกัน ระบุไว้ในหนังสือ A McKinsey Guide to Outcompeting in the Age of Digital and AI ระบุว่า การเปลี่ยนแปลงทางดิจิทัลคือการปรับเปลี่ยนองค์กรใหม่ โดยมีเป้าหมายเพื่อสร้างมูลค่าโดยการนำเทคโนโลยีมาใช้อย่างต่อเนื่อง

Brain Solis นักมนุษยวิทยาและผู้เชี่ยวชาญด้านอนาคตชั้นนำด้านอุตสาหกรรม ได้กล่าวว่า การเปลี่ยนผ่านทางดิจิทัล คือ การดำเนินงานอย่างต่อเนื่องในด้านของเทคโนโลยี ในการปรับเปลี่ยนกระบวนการการทำงาน การวิเคราะห์ และ บุคคลากร เพื่อสร้างคุณค่าให้กับลูกค้า พนักงาน และผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย การเปลี่ยนแปลงทางดิจิทัลนั้นไม่สามารถเกิดขึ้นได้ในชั่วข้ามคืน แต่ต้องมีการวางแผนอย่างรอบคอบและดำเนินการอย่างสม่ำเสมอ การเปลี่ยนแปลงทางดิจิทัลนั้นช่วยเพิ่มโอกาสในการประสบความสำเร็จได้ โดยกระบวนการในการเปลี่ยนผ่านทางดิจิทัลขององค์กรมีด้วยกัน 6 ระยะ (ภาพที่ 2-1)



ภาพที่ 2-1 การเปลี่ยนผ่านดิจิทัล 6 ระยะ (Brain Solis , 2016)

ระยะที่ 1. ดำเนินงานทั่วไป (Business as usual) เป็นช่วงที่องค์กรธุรกิจมีการลงทุนด้านเทคโนโลยีดิจิทัลเล็กน้อย ใช้เทคโนโลยีในการทำงานแบบทั่วไป ในระยะนี้การเปลี่ยนผ่านทางดิจิทัลขององค์กรยังไม่มีนัยสำคัญ ไม่มีความเชื่อมโยงของการเปลี่ยนผ่านกับภาพรวมขององค์กร เทคโนโลยีดิจิทัลยังไม่เป็นที่ยอมรับของคนในองค์กร

ระยะที่ 2. เริ่มทดลองและเรียนรู้ (Present and active) องค์กรเริ่มรับรู้ถึงความสำคัญในการเปลี่ยนผ่านทางดิจิทัล มีการทดลองและใช้งานเทคโนโลยีดิจิทัลมากขึ้น มีการพัฒนาและวางแผนสำหรับการริเริ่มการเปลี่ยนผ่านทางดิจิทัล มีการระบุปัญหาและอุปสรรค ของการนำเทคโนโลยีเข้ามาใช้

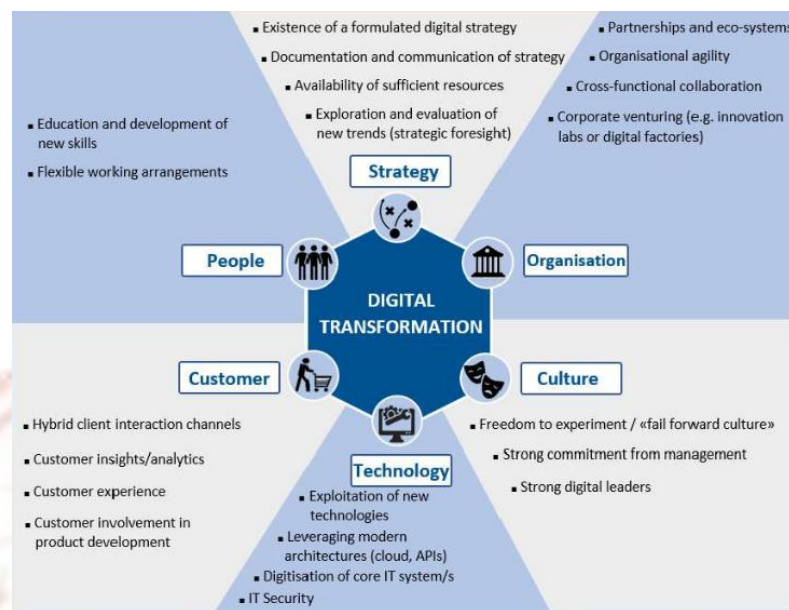
ระยะที่ 3. การเปลี่ยนแปลงอย่างเป็นทางการ (Formalized) การเปลี่ยนผ่านทางเทคโนโลยีดิจิทัลเริ่มเป็นระบบมากขึ้น ผู้บริหารระดับสูงและพนักงานเห็นถึงความสำคัญ และ ช่วยกันผลักดันในการเปลี่ยนผ่านทางดิจิทัล

ระยะที่ 4. วางกลยุทธ์ (Strategic) องค์กรธุรกิจเริ่มมีการสร้างกลยุทธ์ที่เหมาะสมสำหรับองค์กรในการเปลี่ยนผ่านทางด้านเทคโนโลยีดิจิทัล โดยมีเป้าหมายสูงสุดในการปรับปรุงประสิทธิภาพ ผลผลิต และความได้เปรียบทางการแข่งขัน มีการวางทิศทางเชิงกลยุทธ์ขององค์กรหรือกลยุทธ์ระยะยาว และ กลยุทธ์ระยะสั้น และ ระยะกลาง

ระยะที่ 5. ผสมผสาน (Converged) เป็นระยะที่สำคัญที่สุด เนื่องจากองค์กรให้ความสำคัญกับการริเริ่มทางดิจิทัลและจัดสรรทรัพยากรที่จำเป็น รวมถึงการสร้างทีมเฉพาะงบประมาณ และความร่วมมือภายนอก เป็นจุดที่กลยุทธ์ดิจิทัลขององค์กรสอดคล้องกับเป้าหมายทางธุรกิจอย่างเต็มที่ และถือเป็นจุดสูงสุดของการเดินทางสู่การเปลี่ยนแปลงทางดิจิทัล ธุรกิจต่างๆ สามารถใช้ประโยชน์จากเทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อให้ได้เปรียบทางการแข่งขัน ขับเคลื่อนการสร้างสรรค์นวัตกรรม และสร้างมูลค่าระยะยาวให้กับลูกค้าและผู้ถือผลประโยชน์

ระยะที่ 6. นวัตกรรมและการปรับตัว (Innovative and Adaptive) องค์กรธุรกิจพร้อมที่จะก้าวไปอีกขั้นเพื่อสร้างสรรค์นวัตกรรม ในขั้นตอนนี้ ธุรกิจต่างๆ พร้อมที่จะนำการเปลี่ยนแปลงทางดิจิทัลขั้นสูงมาใช้เพื่อขยายส่วนแบ่งการตลาด เพิ่มระยะเวลาในการทำตลาด และมอบประสบการณ์ที่ยืดเยื้อให้กับลูกค้า

Bumann and Peter (2019) ในหนังสือ Digitalisierung und andere Innovationsformen im Management (p.13-40) ได้กล่าวถึงการเปลี่ยนแปลงทางดิจิทัลว่า การเปลี่ยนแปลงทางดิจิทัลในองค์กรนั้น ครอบคลุม 6 มิติ ทั้งในมิติด้านกลยุทธ์ ด้านองค์กร ด้านวัฒนธรรมองค์กร ด้านเทคโนโลยี ด้านลูกค้า และ ด้านบุคลากร (พนักงาน) (ภาพที่ 2-2)



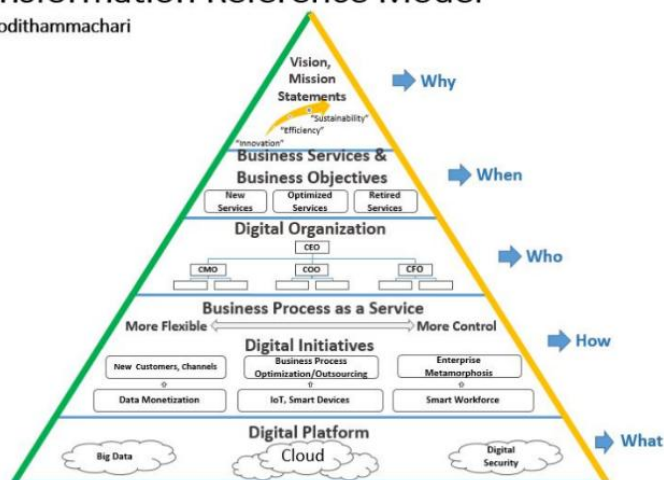
ภาพที่ 2-2 กรอบของการเปลี่ยนแปลงทางดิจิทัลในแต่ละมิติ (Bumann and Peter, 2019)

การเปลี่ยนแปลงทางดิจิทัลถือเป็นลำดับความสำคัญเชิงกลยุทธ์เพื่อฟื้นฟูธุรกิจและรักษาความสามารถในการแข่งขันขององค์กร อย่างไรก็ตาม การกำหนดและการนำดิจิทัลไปใช้เป็นเรื่องยาก เนื่องจากความรู้ กระบวนการ หัวข้อ และการให้ผู้บริหารเห็นภาพรวมของความสำเร็จของการเปลี่ยนผ่านทางด้านเทคโนโลยีดิจิทัล ที่ต้องพิจารณาสำหรับการวางทิศทางเชิงกลยุทธ์กับการเปลี่ยนแปลงทางดิจิทัลในทุก มิติ ได้แก่ กลยุทธ์ องค์กร วัฒนธรรมองค์กร เทคโนโลยี ลูกค้า และบุคลากร (พนักงาน) มิติทั้ง 6 นี้ เป็นมิติที่สำคัญสำหรับธุรกิจที่จะประสบความสำเร็จในการเปลี่ยนแปลงทางดิจิทัล

อ.दनัยรัฐ ธนบดีธรรมจารี ที่ปรึกษาด้านการวางระบบ สถาปัตยกรรมเทคโนโลยีสารสนเทศ ได้คิดทฤษฎีโมเดลการเปลี่ยนแปลงธุรกิจไปสู่ยุคดิจิทัล Digital Transformation Reference Model (ภาพที่ 2-3)

Digital Transformation Reference Model

by Danairat Thanabodithammachari



ภาพที่ 2-3 โมเดลการเปลี่ยนแปลงธุรกิจไปสู่ยุคดิจิทัล (ทฤษฎีโมเดลการเปลี่ยนแปลงธุรกิจไปสู่ยุคดิจิทัล, 2560)

เป็นโมเดลที่ประยุกต์มาจาก การเปลี่ยนแปลงองค์กร ของ John P Kotter นักเขียนวิทยากร และผู้ประกอบการ กับการตั้งคำถาม ทำไม (Why) ถึงต้องเปลี่ยน เมื่อไหร่ (When) เมื่อไหร่ต้องเปลี่ยน ใคร (Who) ใครเป็นคนเปลี่ยน อย่างไร (How) เปลี่ยนอย่างไร และ อะไร (What) เปลี่ยนจากอะไร คำถามเหล่านี้ที่จะช่วยให้เกิดการปรับ Organization ภายในองค์กร โดยมีองค์ประกอบดังต่อไปนี้

องค์ประกอบที่ 1 ทำไม (Why) กับการ กำหนด Vision, Mission Statement เพื่อให้รู้ว่าวัตถุประสงค์ของการเปลี่ยน ต้องการผลลัพธ์อย่างไร กับการเปลี่ยนผ่านทางเทคโนโลยีดิจิทัล สำหรับองค์กรที่มีขนาดเล็ก เกิดขึ้นใหม่ ต้องใช้หลักของ Innovation องค์กรที่มีขนาดกลางและมีรูปแบบของกิจกรรมที่ซ้ำในกระบวนการ ควรต้องเน้นที่ Efficiency องค์กรขนาดใหญ่ควรเน้นที่ Sustainability

องค์ประกอบที่ 2 เมื่อไหร่ (When) การจำแนกเจาะจงบริการในการเปลี่ยนผ่านทางด้านเทคโนโลยี ที่สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ด้านธุรกิจ เป็นขั้นตอนที่จะมองถึงกระบวนการในการเปลี่ยนผ่าน สามารถแบ่งออกได้เป็น 3 กลุ่ม ได้แก่ New Services หรือ กระบวนการใหม่ , Optimized Services หรือ กระบวนการที่ต้องปรับปรุง และ Retired Services หรือ กระบวนการที่ต้องยกเลิก ซึ่งกระบวนการทั้ง 3 จะต้องสอดคล้องกันกับวัตถุประสงค์ และสอดคล้องกับแง่ของเวลาด้วย เช่น เมื่อไหร่ที่ควรทำกระบวนการใหม่ เมื่อไหร่ที่ควรปรับปรุง และเมื่อไหร่ที่ควรยกเลิก

องค์ประกอบที่ 3 ใคร (Who) การจัดการเชื่อมโยงระหว่าง Organization เดิม กับ รูปแบบ Digital Organization เมื่อเกิดการเปลี่ยนแปลง การเลือกที่จะสร้าง, ปรับปรุง และ ยกเลิก กระบวนการใดๆในองค์กร ย่อมต้องเกี่ยวข้องกับ Organization เมื่อองค์กรก้าวเข้าสู่กระบวนการ เปลี่ยนผ่านเทคโนโลยีดิจิทัล ในองค์กรที่มีขนาดเล็ก องค์กรขนาดกลาง และ ขนาดใหญ่ นั้นลำดับการ บริหารจัดการจะมีความซับซ้อนไม่เท่ากัน การปรับตัวให้เกิด Digital Organization นั้น จะไปสัมพันธ์ กันกับทุกองค์ประกอบ เพราะว่าการเปลี่ยนผ่านนั้นจะสัมพันธ์ในแง่ของ ความเร็ว ความคล่องตัว เมื่อ มีการปรับเปลี่ยนกระบวนการ จากปัจจัยสภาพแวดล้อมแห่งการเปลี่ยนแปลง เช่น คู่แข่ง, ความแปร ผันของตลาด, ข้อจำกัดด้านทรัพยากร

องค์ประกอบที่ 4 อย่างไร (How) การสร้างบริการที่ช่วยให้กระบวนการทางธุรกิจมี ประสิทธิภาพมากขึ้น หมายถึง การออกแบบ การปรับปรุง และ การรวมกัน ของกระบวนการ

องค์ประกอบที่ 5 อะไร (What) Digital Platform ที่ตอบรับการบวนการ Digital Transformation ขององค์กร หมายถึง เครื่องมือที่จะช่วยให้องค์กร เปลี่ยนแปลงได้รวดเร็วและมีประสิทธิภาพ เช่น BIG DATA ซึ่งจะช่วยให้องค์กรมีข้อมูลที่กว้าง และ เพียงพอต่อการเปลี่ยนแปลง , Cloud computer ซึ่งจะช่วยให้คนในองค์กรสามารถแชร์ความรู้และเก็บความรู้ที่จำเป็นสำหรับการเปลี่ยนผ่าน , Digital Security ซึ่งจะช่วยให้องค์กรสามารถเก็บข้อมูลที่จำเป็นหรือสำคัญไม่ให้หลุดไปอยู่ในมือขององค์กร คู่แข่งได้

การทำ Digital transformation ไม่ได้ถูกจำกัดว่าจะต้องทำองค์ประกอบไหนก่อน แต่ ขึ้นอยู่กับ ปัจจัย และ ผลลัพธ์ ที่องค์กรต้องการ ประเภทของ Digital Transformation มี 4 แบบ ดังนี้

1. Process Transformation คือการที่องค์กรนำเทคโนโลยีต่าง ๆ มาใช้ใน กระบวนการทำธุรกิจ เช่น การวิเคราะห์ข้อมูล การใช้ API Machine Learning รวมไปถึงเทคโนโลยี อื่น ๆ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน และลดต้นทุนและเวลาในกระบวนการทำงาน

2. Business Model Transformation คือการที่องค์กรนำเทคโนโลยีมาเปลี่ยนแปลง รูปแบบการดำเนินการทางธุรกิจ ซึ่งแตกต่างจาก Process Transformation ที่จะมุ่งเน้นแค่ กระบวนการทำงานบางอย่างเท่านั้น ในขณะที่ Business Model Transformation จะมุ่งเน้นที่การ สร้างคุณค่าใหม่ ๆ ให้กับลูกค้า โดยตัวอย่างของ Business Transformation ที่ได้กล่าวในบทความ แล้วก็คือ Netflix และ Adobe นั่นเอง

3. Cultural Transformation คือการปรับเปลี่ยนวัฒนธรรม โครงสร้างองค์กรและ อำนาจในการตัดสินใจ รวมไปถึงทักษะของคนในองค์กรให้เตรียมพร้อมกับการเปลี่ยนแปลงหรือการ ทำ Digital Transformation ที่กำลังเกิดขึ้น

4. Domain Transformation คือการนำเทคโนโลยีใหม่ๆมากำหนดค่านิยามใหม่ให้กับสินค้าและบริการ ทำให้เส้นแบ่งระหว่างแต่ละอุตสาหกรรมบางลง และสร้างกลุ่มของคู่แข่งขึ้นใหม่ขึ้นมา สิ่งที่ผู้บริหารส่วนใหญ่ไม่ค่อยได้คำนึงถึง คือโอกาสที่แท้จริงที่เทคโนโลยีใหม่ๆเหล่านี้จะเข้ามาช่วยปลดล็อกให้เข้าสู่ธุรกิจใหม่ได้ง่ายขึ้น และ Domain Transformation มักจะเป็นโอกาสให้ธุรกิจได้สร้างคุณค่าใหม่ๆให้กับลูกค้า

ธนชาติ นุ่มนนท์ (2563) กล่าวว่า ขั้นตอนในการทำ Digital transformation แบ่งเป็น 4 ด้าน

ด้านที่ 1 Business strategy driven by digital : กลยุทธ์ขององค์กรไม่ว่าจะเป็นทิศทางเชิงกลยุทธ์หรือกลยุทธ์ระยะสั้นหรือระยะกลาง ต้องสอดคล้องกับกลยุทธ์ด้านดิจิทัล โดยต้องพิจารณาถึงข้อมูลและแนวโน้มด้านดิจิทัลที่จะมีผลต่อองค์กรธุรกิจ

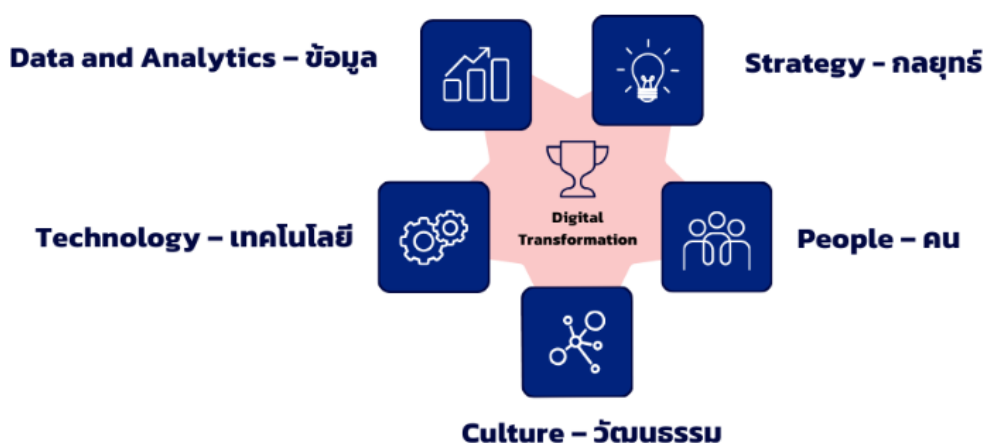
ด้านที่ 2 Digitize the core : การนำเทคโนโลยีดิจิทัลเข้ามาใช้ในองค์กรเพื่อให้การทำงานมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

ด้านที่ 3 Seeking digital growth : การหาแนวทางใหม่ๆผ่านสินค้าและบริการที่สามารถเติบโต ผ่านนวัตกรรมใหม่ๆในด้านเทคโนโลยีดิจิทัล

ด้านที่ 4 Enablers : องค์ประกอบในส่วนย่อยที่ช่วยให้เกิดการขับเคลื่อน Digital Transformation ได้สำเร็จมีดังนี้ 1.บุคลากรที่มีความรู้ความสามารถด้านเทคโนโลยี 2.ข้อมูล 3. เทคโนโลยี 4.พันธมิตร

2.1.3 องค์ประกอบของ Digital transformation

Jobs dB ทีมเนื้อหา กล่าวว่า องค์ประกอบหลักของ Digital transformation มีด้วยกัน 5 องค์ประกอบ (ภาพที่ 2-4)



ภาพที่ 2-4 องค์ประกอบในการทำ Digital Transformation (Digital transformation ,2566)

องค์ประกอบที่ 1 Strategy – กลยุทธ์ การกำหนดกลยุทธ์ถือเป็นจุดเริ่มต้นของการทำให้การทำ Digital Transformation ในองค์กรประสบความสำเร็จ เพราะกลยุทธ์คือการวางแผนและลงรายละเอียดในขั้นตอนและวิธีการที่จะทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงนี้ขึ้น ผู้บริหารจำเป็นจะต้องรู้ก่อนว่า สถานการณ์ตอนนี้ของบริษัทและธุรกิจที่ตัวเองทำอยู่เป็นอย่างไร จะทำ Digital Transformation ไปเพื่ออะไร มองภาพอนาคตไว้อย่างไร และกำหนดเป้าหมาย พร้อมวางแผนหาวิธีการที่จะพาองค์กรให้ไปถึงเป้า

องค์ประกอบที่ 2 People – คน ทรัพยากรบุคคล คืออีกหนึ่งองค์ประกอบสำคัญที่จะทำให้การทำงาน Digital Transformation ในองค์กรประสบความสำเร็จ เพราะเทคโนโลยีเองก็ยังต้องใช้ “คน” เข้ามาขับเคลื่อนเทคโนโลยี

องค์ประกอบที่ 3 Culture – วัฒนธรรม การเสริมสร้าง วัฒนธรรมองค์กร ให้รักในการพัฒนาและพร้อมรับการเปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ ก็เป็นเหมือนการเตรียมองค์กรให้พร้อมรับกับ Digital Transformation และการนำเอาเทคโนโลยีต่าง ๆ มาใช้ในการทำงาน นอกจากนี้ยังเป็นการเตรียมพร้อมองค์กรให้สามารถปรับตัวกับการเปลี่ยนแปลงอื่น ๆ ที่อาจเกิดขึ้นได้อีกในอนาคต

องค์ประกอบที่ 4 Technology – เทคโนโลยี การเลือกใช้เทคโนโลยีที่เหมาะสม ตอบโจทย์เป้าหมายธุรกิจและการแผนการทำ Digital Transformation เป็นสิ่งสำคัญ ไม่ใช่แค่การเลือกใช้เทคโนโลยีที่ใหม่ที่สุดในวงการเท่านั้น เทคโนโลยีควรที่จะ ‘ง่าย’ ต่อการสร้างนวัตกรรมหรือสร้างผลกระทบที่ดีแก่การทำธุรกิจ ไม่ใช่สร้างความซับซ้อน และไม่สามารถสร้างผลลัพธ์ทางธุรกิจได้

องค์ประกอบที่ 5 Data and Analytical – ข้อมูล เมื่อเทคโนโลยีอำนวยความสะดวกให้เราสามารถเก็บข้อมูลมหาศาลไว้ได้แล้ว การจัดการกับข้อมูลอย่างมีประสิทธิภาพและนำมาใช้ประโยชน์ต่อก็เป็นอีกหนึ่งปัจจัยที่จะทำให้การทำ Digital Transformation ประสบความสำเร็จ เพราะข้อมูลและการวิเคราะห์ข้อมูลจะทำซ้ำซ้ำทำให้เรารู้ได้ทันทีว่าจุดไหน หรือกระบวนการใดในการทำงานที่จะต้องได้รับการพัฒนา รวมไปถึงทำให้สามารถวัดผลการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นหลังจากการทำ Digital Transformation

2.1.4 แนวคิดเกี่ยวกับการเปลี่ยนแปลงองค์กรดิจิทัล (Digital Organization)

ชัยทวี เสนะวงศ์ ที่ปรึกษาอาวุโส บริษัท การจัดการธุรกิจ จำกัด. กล่าวว่า การที่จะอยู่รอดและประสบความสำเร็จใน Digital Economy องค์กรต่างๆ จะต้องมีการเตรียมความพร้อมในการแปลงโฉมองค์กร (Digital Transformation) ให้มีขีดความสามารถ มีศักยภาพ พัฒนาองค์กรให้เป็น Digital Organization หรือ Smart Enterprise กับคำถามในการแปลงโฉมองค์กร ทำไมองค์กรจึงจะต้องพัฒนาเป็นองค์กรดิจิทัล องค์กรดิจิทัลนั้นหมายถึงอะไร มีลักษณะอย่างไร ถ้าจะพัฒนาองค์กรให้เป็น

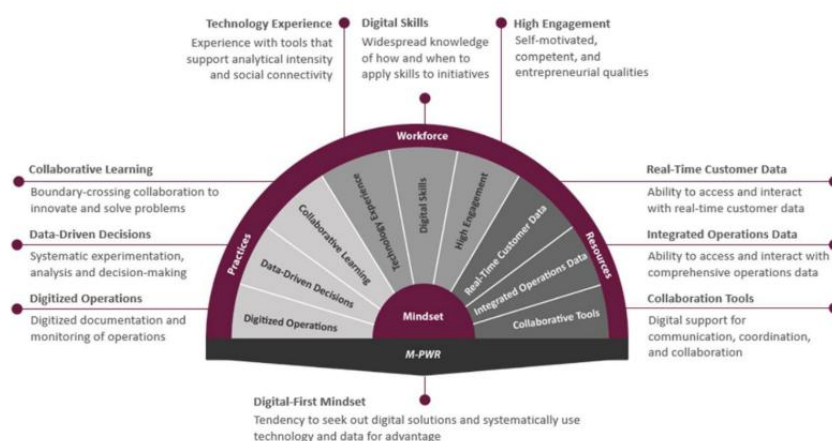
ดิจิทัลจะต้องมีขั้นตอนในการเปลี่ยนแปลงอย่างไรบ้าง จะต้องปรับแนวคิด และพัฒนาพนักงานให้มีสมรรถนะใหม่อย่างไร และที่สำคัญจะบริหารองค์กรดิจิทัลให้ประสบความสำเร็จยั่งยืนได้อย่างไร ผู้เกี่ยวข้องในการออกแบบหรือแปลงโฉมองค์กรใหม่ จะต้องรู้จักและทำความเข้าใจอย่างลึกซึ้งกับองค์กรดิจิทัลเสียก่อน เพื่อกำหนดจุดอ้างอิง (Benchmark) และทำการวิเคราะห์ข้อมูล (Data Analysis) ในสถานะขององค์กรปัจจุบัน แล้วค่อยมากำหนดกลยุทธ์ในการแปลงโฉมองค์กรให้เป็นองค์กรดิจิทัล จากรายงานการวิจัยเมื่อปี ค.ศ. 2016 ของ MTT Center for Digital Business ร่วมกับบริษัทที่ปรึกษา Capgemini ชื่อ “Becoming a Digital Organization: The Journey to Digital Dexterity” ที่ใช้เวลาประมาณ 2 ปี ไปศึกษา สัมภาษณ์ผู้บริหาร ประมาณ 150 องค์กรที่มีลักษณะเป็นองค์กรดิจิทัล เช่น Samsung, Apple, Intel, Nike เป็นต้น ซึ่งพอจะสรุปคุณลักษณะเด่นๆ ขององค์กรดิจิทัลได้ดังนี้

2.1.4.1 องค์กรดิจิทัลจะหมายถึงมิติในการพัฒนาองค์กรในสองมิติ คือ

2.1.4.1.1 ความสามารถขององค์กรในการเลือกสรรหา เทคโนโลยีดิจิทัลต่างๆ เช่น Social Media, Mobile Device, Cloud Computing, Artificial Intelligence, Augmented Reality, Virtual Reality เป็นต้น มาประยุกต์ใช้ในกระบวนการปฏิบัติการในองค์กร เพื่อเป็นการผูกใจทั้งพนักงานและลูกค้า ปรับปรุงประสิทธิภาพ และประสิทธิผล เพิ่มผลผลิตในการดำเนินงานขององค์กร หรือ ปรับเปลี่ยนโมเดลธุรกิจ เป็นต้น

2.1.4.1.2 เป็นความสามารถขององค์กรในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลที่เลือกและสรรหามาให้เกิดประโยชน์สูงสุดตามแผนกลยุทธ์ขององค์กร หรือเพิ่มคุณค่าต่อกระบวนการปฏิบัติงานขององค์กร

2.1.4.2 คุณลักษณะขององค์กรดิจิทัล: องค์กรดิจิทัลจะมีคุณลักษณะที่แตกต่างไปจากองค์กรอนาล็อก (Analog) ในภาพใหญ่ๆ ที่เรียกว่า “M – PWR” ดังภาพที่ 2-4



ภาพที่ 2-5 คุณลักษณะขององค์กรดิจิทัล

2.4.1.2.1 M หรือ Mindset เป็นความมุ่งมั่น ชัดเจน ขององค์กร ที่จะต้องมีแนวคิดแบบ “Digital – First” ที่ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียขององค์กรทุกภาคส่วนมีแนวคิดหรือ ความต้องการที่จะใช้เทคโนโลยีดิจิทัลมาเป็นพื้นฐานในการขับเคลื่อน พัฒนาองค์กร ปรับปรุง กระบวนการปฏิบัติงานต่างๆ

2.4.1.2.2 P หรือ Practice องค์กรดิจิทัลจะมีบรรทัดฐานใน กระบวนการปฏิบัติงานเพื่อเพิ่มคุณค่าและสร้างความแตกต่าง จากองค์กรอื่นๆ ใน 3 มิติ

2.4.1.2.2.1 กระบวนการปฏิบัติงานขององค์กรดิจิทัลจะต้อง ออกแบบมาให้เป็นกระบวนการปฏิบัติงานที่เป็นวิทยาศาสตร์ มีตรรกะที่เป็นเหตุเป็นผลที่อธิบายได้

2.4.1.2.2.2 การปฏิบัติงานจะต้องอยู่บนพื้นฐานของความร่วมมือ ร่วมแรง ร่วมใจ มองภาพกว้าง ลดการทำงานแบบอาณาจักร ตัดสินใจแบบไซโล พร้อมสำหรับการ ทำงานข้ามสายอาชีพเพื่อสร้างนวัตกรรม การแก้ปัญหาและตัดสินใจที่รวดเร็วบนพื้นฐานของข้อมูล

2.4.1.2.3 กระบวนการพัฒนางาน การแก้ปัญหา ตัดสินใจของ องค์กรดิจิทัลจะต้องมีวัฒนธรรมการทำงานที่อ้างอิง เชื่อมโยงกับข้อมูล

2.4.1.2.4 W หรือ Workforce มีวัฒนธรรมองค์กรที่เอื้อต่อการ ร่วมคิด ร่วมทำ ร่วมกันประสบความสำเร็จ นโยบาย โครงสร้างองค์กร สำนักงานและอุปกรณ์ในการ ปฏิบัติงานต่างๆต้องออกแบบมาเพื่อสนับสนุนการปฏิบัติงานที่มีลักษณะของความยืดหยุ่นสูง เน้นการ พัฒนาทักษะด้านดิจิทัลเพื่อเพิ่มผลิตภาพ องค์กรดิจิทัลจะต้องมีกระบวนการคิดที่ว่าต้องส่งเสริมให้คน กล้านำเสนอความคิดใหม่ๆ อย่างมีเหตุผลด้วยความเชื่อมั่นจากความเชี่ยวชาญในประสบการณ์ของ ตน กล้ารับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น ด้วยความใส่ใจในรายละเอียดเพื่อให้เกิดการเข้าใจผู้อื่นอย่าง ลึกซึ้ง

2.4.1.2.5 R หรือ Resources พนักงาน เทคโนโลยี และ ข้อมูล นโยบาย โครงสร้างองค์กร สำนักงานและอุปกรณ์ในการปฏิบัติงานต่างๆต้องออกแบบมาเพื่อ สนับสนุนการปฏิบัติงานที่มีลักษณะของความยืดหยุ่นสูง เน้นการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลเพื่อเพิ่มผลิต ภาพ องค์กรดิจิทัลจะต้องมีกระบวนการคิดที่ว่าต้องส่งเสริมให้คนกล้าเสนอความคิดใหม่ๆอย่างมี เหตุผลด้วยความเชื่อมั่นจากความเชี่ยวชาญในประสบการณ์ของตน กล้ารับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น ด้วยความใส่ใจในรายละเอียดเพื่อให้เกิดการเข้าใจผู้อื่นอย่างลึกซึ้ง

องค์กรดิจิทัลจะมุ่งเน้นในการนำเทคโนโลยีดิจิทัล เข้ามาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน ร่วมกับคน ตั้งแต่การพัฒนาระบบงาน การเก็บข้อมูลของพนักงาน ลูกค้า คู่ค้า เพื่อใช้ประโยชน์ในการ พัฒนางานให้มีประสิทธิภาพดียิ่งๆขึ้นไป และนำเสนอการบริการรูปแบบใหม่ๆที่เน้นความรวดเร็วทัน

กาลในการสร้างความประทับใจของลูกค้า เทคโนโลยีดิจิทัลที่องค์กรดิจิทัลเลือกใช้ จะก่อให้เกิดประโยชน์ต่อองค์กรใน 3 มิติใหญ่ๆ คือ

1. Customer Experience ใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อตอบโจทย์ความคาดหวัง ความต้องการ ของลูกค้าแบบ Real-Time
2. Operational Efficiency เพิ่มผลิตภาพ ในกระบวนการปฏิบัติงาน บนพื้นฐานของข้อมูลและระบบอัตโนมัติ
3. Workforce Efficiency เพิ่มศักยภาพในการปฏิบัติงาน

2.1.5 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการเปลี่ยนแปลงองค์กรสู่ความสำเร็จ

องรี ฟาโยล (Henri Fayol) (ค.ศ.1841–1925) กล่าวว่า การบริหารจัดการองค์กรในแต่ละหน้าที่นั้นต่างก็มีความสำคัญในตัวเอง ขณะเดียวกันก็มีการเชื่อมโยงและส่งผลในกันและกัน เพื่อให้การทำงานสมบูรณ์และประสบความสำเร็จอีกด้วย โดยรายละเอียดของหน้าที่ทั้ง 5 ประการนี้มีดังนี้

P – Planning : การวางแผน คือ การกำหนดแผนปฏิบัติการหรือวิถีทางที่จะปฏิบัติงานไว้ตั้งแต่ต้นจนจบ ให้ครอบคลุมทุกกระบวนการ เป็นแนวทางที่วางไว้สำหรับการทำงานในอนาคต ซึ่งการวางแผนนี้จะเกิดขึ้นจากวิสัยทัศน์บวกกับจินตนาการในการบริหารจัดการที่คาดการณ์ล่วงหน้า ซึ่งจะถ่ายทอดออกมาเป็นแผนปฏิบัติการการทำงานและเป้าหมายที่จะต้องบรรลุสู่ความสำเร็จ

O – Organizing : การจัดองค์กร คือ การกำหนดตำแหน่งงาน ภาระ หน้าที่ ความรับผิดชอบ ตลอดจนจำนวนคน ให้ครอบคลุมการทำงานครบทุกกระบวนการ รวมถึงการจัดโครงสร้างตำแหน่ง โครงสร้างองค์กร เพื่อจัดลำดับการบริหารและสั่งการด้วย หากองค์กรมีการจัดการองค์กรที่เป็นระบบระเบียบ แบ่งงานชัดเจน ไม่ทับซ้อน มีหน้าที่ครบ มีปริมาณคนพอกับที่ต้องการ ก็ย่อมทำให้การทำงานมีประสิทธิภาพ และโอกาสบรรลุผลสำเร็จที่สูง

C – Commanding : การบังคับบัญชาสั่งการ คือ การจัดองค์กรตลอดจนจัดโครงสร้างการทำงานนั้นจะทำให้เราเห็นสายบังคับบัญชาที่ชัดเจน เห็นลำดับความสำคัญ ตลอดจนอำนาจหน้าที่ในการสั่งการ เพราะการทำงานหม่มากจำเป็นต้องมีผู้บังคับบัญชาเพื่อให้การทำงานดำเนินไปได้อย่างราบรื่น มีคนคอยควบคุม สั่งการ ดูภาพรวม ตลอดจนสอดส่องปัญหาเพื่อหาทางแก้ไขให้ไวที่สุด ข้อดีในการมีอำนาจสั่งการอีกอย่างก็คือช่วยให้เกิดการตัดสินใจอย่างทันท่วงที ผู้ที่มีอำนาจการตัดสินใจจะต้องสามารถวิเคราะห์สิ่งต่างๆ ได้อย่างรอบคอบ และตัดสินใจได้เฉียบขาดว่องไว ตลอดจนมีความรับผิดชอบในการตัดสินใจของตนด้วย และผู้บังคับบัญชาที่ดียังสามารถที่จะสร้างแรงจูงใจในการทำงาน เข้าใจและเอาใจใส่ผู้ใต้บังคับบัญชา ให้กำลังใจ รวมถึงอยู่ข้างๆ ในยามที่เกิดวิกฤติ

C – Coordination : การประสานงาน หมายถึงภาระหน้าที่ในการเชื่อมโยงงานตลอดจนการปฏิบัติการทุกอย่างรวมไปถึงกำลังคนที่หน่วยให้ทำงานเข้ากันได้ กำกับให้มุ่งไปสู่เป้าหมายเดียวกัน อำนวยให้เกิดการทำงานที่ราบรื่น เพื่อให้เกิดผลสำเร็จตามที่วางไว้ ทุกอย่างหากขาดการประสานงานที่ดีก็อาจทำให้เกิดความล้มเหลวได้ เมื่อมีการแบ่งโครงสร้างตลอดจนมอบหมายงานให้กับแต่ละส่วนชัดเจนแล้วการประสานงานให้เกิดการทำงานที่ดีที่สุดนั้นมีความจำเป็นอย่างยิ่ง เพราะแต่ละส่วนต้องทำงานสอดคล้องกันเพื่อผลสำเร็จเดียวกันนั่นเอง การประสานงานที่ดีนั้นจำเป็นจะต้องมีในทุกระดับ ตั้งแต่ระดับบุคคลต่อบุคคล หัวหน้างานต่อลูกน้อง แผนกต่อแผนก ไปจนถึงผู้บริหารต่อทุกหน่วยงานในองค์กรเช่นกัน

C – Controlling : การควบคุม คือ การควบคุมในที่นี้หมายถึงการกำกับตลอดจนบริหารจัดการทุกอย่างให้สำเร็จลุล่วงไปตามแผนที่วางไว้ ประครองการดำเนินงานให้เป็นไปตามกรอบที่กำหนด ทั้งในเรื่องของกรอบเวลา มาตรฐานการปฏิบัติการ ขั้นตอนการทำงาน ไปจนถึงการประสานงานทุกฝ่ายให้เกิดความราบรื่น การควบคุมนี้ยังรวมไปถึงการบริหารที่ไม่ใช่ทรัพยากรบุคคลอีกด้วย แต่รวมถึงทรัพยากรที่เป็นวัตถุดิบ เครื่องจักร ผลผลิตที่ได้ ตลอดจนงบประมาณในการดำเนินงานทั้งหมดด้วย เพื่อให้การทำงานมีประสิทธิภาพที่สุด

องริ ฟาโยล (Henri Fayol) ได้นำเอาประสบการณ์การบริหารจัดการของตนมาสร้างเป็นหลักในการบริหารจัดการ 14 ประการ ที่ก่อให้เกิดความสำเร็จขององค์กร โดยหลักการจัดการทั้ง 14 ประการนั้นมีรายละเอียดดังนี้

1. การแบ่งหน้าที่และการทำงาน (Division of Work) การวางโครงสร้างและตำแหน่งหน้าที่รับผิดชอบการทำงาน การแบ่งงานต้องแบ่งตามทักษะและความชำนาญของแต่ละคน เพื่อให้เกิดการทำงานที่มีประสิทธิภาพมากที่สุด
2. อำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบ (Authority & Responsibility) ทุกคนในองค์กร จะต้องสามารถรับผิดชอบต่อการกระทำของตนตามอำนาจหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย
3. ระเบียบวินัย (Discipline) ระเบียบวินัยควรบังคับจากบนลงล่าง มีหลักการที่ชัดเจน และมีบทลงโทษไว้รองรับผู้ที่ฝ่าฝืนด้วยระเบียบวินัยเป็นกรอบข้อตกลงในการปฏิบัติร่วมกัน เคารพเชื่อฟัง ให้เกียรติซึ่งกันและกัน และทำงานตามที่ได้รับมอบหมายให้ดีที่สุด
4. เอกภาพแห่งการบังคับบัญชา (Unity of Command) การมีหัวหน้าหรือผู้บังคับบัญชาที่มีประสิทธิภาพที่สุดนั้นจำเป็นจะต้องมีเพียงคนเดียว เพื่อมีอำนาจเด็ดขาดในการสั่งการ และส่งผลให้การตัดสินใจสามารถทำให้ปฏิบัติการได้อย่างทันที่
5. เอกภาพของทิศทางการทำงาน (Unity of Direction) ทิศทางการทำงานของการดำเนินงาน แผนงานหลักจะต้องมีเพียงแผนงานเดียว อาจมีแผนสำรองไว้รองรับแต่ก็ควรยึดตาม

แผนงานหลักเป็นอันดับแรกก่อน ทั้งนี้เพื่อไม่ให้เกิดความสับสนในการทำงาน มีทิศทางการทำงานที่ชัดเจน แล้วการทำงานที่เป็นกลุ่ม หน่วยงาน หรือแม้แต่องค์กร สิ่งสำคัญคือการมีเป้าหมายร่วมกัน

6. ผลประโยชน์ส่วนบุคคลเป็นรองกว่าประโยชน์ส่วนรวม (Subordination of Individual Interest) ประโยชน์ของส่วนรวมต้องมาก่อนประโยชน์ส่วนตัว ทั้งนี้ควรอยู่บนบรรทัดฐานแห่งความยุติธรรมและความถูกต้อง

7. การให้ผลประโยชน์ตลอดจนค่าตอบแทน (Remuneration) องค์กรจะต้องให้ผลตอบแทนที่เหมาะสม ยุติธรรม ไม่เอาเปรียบ ต้องได้รับความเห็นชอบตลอดจนพึงพอใจด้วยกันทั้งสองฝ่ายระหว่างนายจ้างและลูกจ้าง การให้ผลประโยชน์ตอบแทนยังควรปรับเปลี่ยนตามสถานการณ์ที่เหมาะสม ถ้าองค์กรได้ผลกำไรที่มากขึ้น ก็ควรปันผลตอบแทนให้ลูกจ้างมากขึ้นตาม ในส่วนของเรื่องค่าตอบแทนนั้นยังรวมถึงค่าตอบแทนในรูปแบบอื่นๆ เช่น ของรางวัล สวัสดิการ ผลประโยชน์รูปแบบอื่น การฝึกอบรม ตลอดจนการยกย่องเชิดชูซึ่งสามารถสร้างความพอใจให้พนักงาน

8. สมดุลของการรวมและกระจายอำนาจ (The Degree of Centralization) การรวมอำนาจไว้ศูนย์กลางนั้นจะง่ายต่อการควบคุมสั่งการ และทันทั่วถึง ตัดสินใจได้ฉับไว ศูนย์รวมอำนาจความเป็นจุดเดียวและอาจมีการกระจายอำนาจลดหลั่นไปยังส่วนต่างๆแต่ต้องมีลำดับความสำคัญที่แตกต่างและมีอำนาจที่แตกต่างกันด้วย เพื่อการควบคุมที่เป็นระบบและง่ายต่อการปฏิบัติงาน

9. สายการบังคับบัญชา (Scalar Chain) การวางสายงานจะทำให้เห็นอำนาจการบังคับบัญชาตลอดจนระดับชั้นของการบริหารงานอย่างชัดเจน เพื่อให้เกิดความสับสนไหลตลอดจนกระบวนการทำงานที่เป็นระบบระเบียบ บริหารจัดการได้ง่าย แก้ไขปัญหาได้ตรงจุด ทั้งยังช่วยให้เกิดระเบียบในการสื่อสาร การส่งต่อข้อมูล รวมถึงการจัดการเนื้อหาของการสื่อสารให้เหมาะสมได้

10. ความเป็นระเบียบเรียบร้อยและความพร้อมในการทำงาน (Order) ทุกอย่างหากอยู่ในความเป็นระเบียบเรียบร้อยก็จะทำให้การทำงานมีประสิทธิภาพ บรรลุผลตามเป้าหมายที่วางไว้ได้สะดวกและง่ายยิ่งขึ้น บริหารจัดการได้อย่างไม่ติดขัด และดำเนินตามมาตรฐานได้อย่างราบรื่น ทุกคนควรเคารพระเบียบวินัยขององค์กรและปฏิบัติให้เกิดความเรียบร้อยเหมาะสม ความเป็นระเบียบเรียบร้อยนี้ยังสะท้อนถึงความรับผิดชอบอย่างรอบด้าน ไม่สะเพร่า เอาใจใส่ ตลอดจนใส่ใจรายละเอียดในการทำงานอีกด้วย ซึ่งนั่นจะทำให้ผลงานออกมาดี และส่งเสริมให้องค์กรประสบความสำเร็จ ความเป็นระเบียบเรียบร้อยนี้ยังหมายถึงเรื่องสถานที่ทำงาน สิ่งแวดล้อม ตลอดจนการจัดระเบียบทั้งองค์กร ให้มีความพร้อม สะอาด น่าทำงาน และอำนวยความสะดวกให้เหมาะสม

11. ความเสมอภาค (Equity) องค์กรควรให้ความสำคัญกับความเสมอภาค ในที่นี้หมายถึงความเสมอภาคในฐานะที่เป็นมนุษย์เฉกเช่นเดียวกัน ควรได้รับสิทธิและการปฏิบัติที่มี

มนุษยธรรม ไม่กดขี่ ช่มแวง รังแก หรือทำร้ายให้เกิดความเสียหายใดๆ ควรมีความเอื้ออารีต่อกัน เห็นอกเห็นใจ ช่วยเหลือซึ่งกันและกัน มีความซื่อสัตย์ ยุติธรรม ไม่เอาเปรียบซึ่งกันและกัน

12. เสถียรภาพในการทำงาน (Stability of Tenure of Personnel) การทำงานที่มีเสถียรภาพจะทำให้พนักงานอุ่นใจในการทำงาน ไม่กังวล และเต็มที่กับการทำงาน หากองค์กรให้อำนาจให้เกิดการย้ายงานที่ง่าย หรือองค์กรไม่มีมาตรฐานในการทำงานที่ชัดเจนที่มีผลทำให้พนักงานต้องออกจากงาน การเปลี่ยนแปลงรูปแบบนี้ย่อมส่งผลเสียต่อการทำงานได้เช่นกัน เมื่อพนักงานขาดเสถียรภาพในการทำงานก็ย่อมทำให้องค์กรไม่มีเสถียรภาพตามไปด้วย นอกจากจะทำให้การทำงานสะดุดไม่ราบรื่นแล้วยังลดความน่าเชื่อถือขององค์กรได้อีกต่างหาก สิ่งที่องค์กรควรบริหารจัดการก็คือทำให้พนักงานรู้สึกถึงความมั่นคงในการทำงาน เกิดความรู้สึกเป็นเจ้าของร่วมกัน และมีความสุขกับการทำงาน รวมถึงให้ค่าตอบแทนที่เหมาะสม เพื่อลดอัตราการเข้าออกของพนักงานให้ต่ำลง และสร้างเสถียรภาพให้เกิดขึ้นกับองค์กรได้

13. เสรีภาพในการนำเสนอสิ่งใหม่ (Initiative) พนักงานควรมีเสรีภาพในการแสดงความคิดเห็นและนำเสนอสิ่งใหม่ๆ ซึ่งจะก่อให้เกิดอุปนิสัยคิดริเริ่มอันเป็นพื้นฐานที่ดีของการทำงานไม่ว่าจะลักษณะใดหรือสายอาชีพใดก็ตาม องค์กรควรส่งเสริมให้มีการแสดงออก เปิดโอกาสให้พนักงานได้แลกเปลี่ยนความคิดเห็น ตลอดจนเสนอแนวความคิดใหม่ๆ รวมถึงเสนอแนะด้านการทำงาน ปัญหาที่พบ ตลอดจนแนวทางที่ควรแก้ไขปรับปรุง นั้นยังจะทำให้พนักงานรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรด้วย และการเปิดโอกาสให้พนักงานได้เสนอแนวความคิดใหม่ๆ อาจทำให้องค์กรได้วิธีการปฏิบัติงานใหม่ๆ ตลอดจนเป็นแนวทางในการผลิตผลผลิตใหม่ๆ ที่เป็นประโยชน์ต่อองค์กร

14. ความเข้าใจและการไว้วางใจซึ่งกันและกัน (Esprit de Corps) หลักการบริหารข้อนี้ นำมาจากหลักการการทหารของกองทัพฝรั่งเศสที่แปลความได้ว่า “สามัคคีคือพลัง” องค์กรควรทำงานอย่างสอดคล้องประสานกันด้วยดี เพื่อผลลัพธ์ขององค์กรที่ยอดเยี่ยมที่สุด พนักงานทุกคนต้องทำงานอย่างเป็นส่วนหนึ่งส่วนเดียวกัน และมีความเป็นทีม ร่วมแรงร่วมใจกันทำงาน ตลอดจนรับมือกับปัญหาที่เกิดขึ้น เพื่อให้ก้าวไปสู่จุดที่ประสบความสำเร็จร่วมกัน

ทฤษฎี POCCC ของ อองรี ฟาโยล (Henri Fayol) เป็นแนวคิดการบริหารจัดการเชิงปฏิบัติการที่คิดค้นขึ้นเพื่อรองรับการทำงานกับคนหมู่มาก แต่ก็สามารถปรับเปลี่ยนให้เหมาะสมกับขนาดองค์กร จำนวนคน และประเภทของธุรกิจด้วยเช่นกัน เพราะหลักการนี้มีความเป็นสากลที่ปรับใช้ได้กับทุกสายงานและสาขาอาชีพ ถึงแม้หลักการนี้จะหลักการที่เกิดขึ้นมานานแล้วแต่หัวใจของหลักการบริหารจัดการนี้ยังคงมีประโยชน์และใช้ได้ดีสำหรับในยุคปัจจุบันด้วย ซึ่งหลายองค์กรก็นำเอา POCCC ไปประยุกต์ใช้เป็นหลักการในการบริหารองค์กรของตนได้อย่างประสบความสำเร็จทีเดียว

การเปลี่ยนผ่านทางดิจิทัล (Digital Transformation) หมายถึงการนำเทคโนโลยีมาปรับใช้เพื่อเพิ่มผลผลิตมูลค่าความคิดสร้างสรรค์และสวัสดิการสังคม หน่วยงานทั้งของรัฐและเอกชน รวมทั้งภาคอุตสาหกรรม ต่างสร้างกลยุทธ์และวางแผนระยะยาวเพื่อดำเนินนโยบายเพื่อเข้าสู่การเปลี่ยนผ่านทางดิจิทัล (Ebert, & Duarte, 2018) โดยวางเป้าหมายไว้ ดังภาพที่ 2-6

มุมมอง	วัตถุประสงค์
สังคม	ส่งเสริมการพัฒนาวัฒนธรรมให้มากขึ้นและสร้างวัฒนธรรมการทำงานร่วมกัน
	เปลี่ยนระบบการศึกษาให้เพิ่มทักษะสู่ความเป็นเลิศทางดิจิทัล
	สร้างโครงสร้างพื้นฐานรองรับการเข้าถึงภาคดิจิทัล ในราคาที่เข้าถึงได้
	เสริมสร้างการปกป้องข้อมูลทางดิจิทัล และมีความโปร่งใส และอิสระ
เศรษฐกิจ	ปรับปรุงการเข้าถึงข้อมูลทางดิจิทัลที่มีคุณภาพ การให้บริการแก่ประชาชน
	ดำเนินการธุรกิจใหม่และสร้างสรรค์
	เพิ่มการสร้างรายได้ ผลผลิต และมูลค่าเพิ่มในระบบเศรษฐกิจ
	ปรับปรุงกรอบการกำกับดูแลและมาตรฐานทางเทคนิค

ภาพที่ 2-6 การเปลี่ยนผ่านทางดิจิทัลมีความเชื่อมโยงอย่างใกล้ชิดกับการเปลี่ยนแปลงทางดิจิทัล

อุตสาหกรรมต่างๆ เกิดการเปลี่ยนผ่านทางดิจิทัลให้รวดเร็วขึ้น (Stonehouse & Konina, 2020) โดยการเปลี่ยนผ่านทางดิจิทัลถือว่าเป็นหนึ่งในความท้าทายที่สำคัญของทุกๆ อุตสาหกรรมในช่วงไม่กี่ปีที่ผ่านมา ถึงแม้ว่าองค์กรต่างๆ จะตระหนักถึงความสำคัญของการเปลี่ยนผ่านทางดิจิทัล แต่ก็ยังคงเผชิญอุปสรรคหลายประการที่ยับยั้งการเปลี่ยนแปลงดังกล่าว อย่างเช่น วัฒนธรรมองค์กรแบบดั้งเดิม ซึ่งจะส่งผลต่อความก้าวหน้าขององค์กร โดยองค์กรที่ประสบความสำเร็จในการพัฒนาทักษะด้านการบริหารและเทคโนโลยีที่เหมาะสมจะได้รับประโยชน์จากเทคโนโลยีดิจิทัลใหม่ๆ ในปัจจุบันการเปลี่ยนผ่านทางดิจิทัลเพื่อปฏิรูปองค์กรสู่ดิจิทัลมีรูปแบบการใช้เทคโนโลยีที่ซับซ้อนมากขึ้น องค์กรจำเป็นต้องอาศัยบทบาทเชิงกลยุทธ์ของเทคโนโลยีดิจิทัลใหม่และความสามารถในการสร้างนวัตกรรมทางดิจิทัลที่ประสบความสำเร็จ ซึ่งกระบวนการที่องค์กรต่างๆ ใช้ในการผสมรวมทางเทคโนโลยีดิจิทัลใหม่ๆ เข้ากับการเชื่อมต่อที่แพร่หลาย โดยมีจุดมุ่งหมายเพื่อให้องค์กรดำเนินงานอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้นและมีความได้เปรียบทางการแข่งขันนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงมิติต่างๆ ทางธุรกิจ เช่น รูปแบบธุรกิจและการดำเนินงานขององค์กร ประสบการณ์ทางดิจิทัลของลูกค้า และผลกระทบต่อบุคลากรของบริษัทและเครือข่าย (Wolf, Semm, & Erfurth, 2018) จากงานวิจัยของ Kotarba (2018) ได้สรุปเกี่ยวกับการเปลี่ยนแปลงรูปแบบธุรกิจดิจิทัลไว้ว่า

1) การเปลี่ยนแปลงรูปแบบธุรกิจเป็นไปได้ด้วยดี ทำให้ธุรกิจสามารถขับเคลื่อนต่อไปได้ ส่งผลต่อโครงสร้างทางฐานวิทย์ในอนาคตอย่างมีกลยุทธ์

2) การประเมินรูปแบบธุรกิจขององค์กรมีความสำคัญที่ต้องทำให้เกิดการยอมรับกระบวนทัศน์ใหม่ หากไม่ปฏิบัติตามอาจส่งผลให้ไม่สามารถแข่งขันกับผู้อื่นได้ แม้กระทั่งทำให้ธุรกิจตนเองอยู่รอด ปัจจัยด้านผู้นำการเปลี่ยนแปลง Burns (2003) ได้อธิบายถึงทฤษฎีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Transformational Leadership) หมายถึง กระบวนการที่ผู้นำมีอิทธิพลต่อผู้ตาม และในทางกลับกันผู้ตามก็ส่งอิทธิพลต่อการแก้ไขพฤติกรรมของผู้นำเช่นเดียวกัน ผู้นำการเปลี่ยนแปลงพยายามยกระดับการตระหนักรู้ของผู้ตาม โดยการยกระดับแนวความคิด และค่านิยมทางสังคมให้สูงขึ้น เช่น ความยุติธรรม สันติภาพ โดยไม่ยึดตามอารมณ์ เช่น ผู้นำ จะทำให้ผู้ตามมีแนวคิดจากตัวตนในทุกวัน ไปสู่ตัวตนที่ดีกว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงอาจจะมี การแสดงออกโดยผู้ใดก็ได้ในองค์กรทุกตำแหน่ง องค์ประกอบของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงองค์ประกอบเฉพาะทั้ง 4 ประการประกอบด้วย

1) การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ (Idealized Influence or Leadership : II) หมายถึง การที่ผู้นำประพฤติตัวเป็นแบบอย่างหรือเป็นโมเดลสำหรับผู้ตาม ผู้นำจะเป็นที่ยกย่องเคารพนับถือศรัทธา ไว้วางใจ และทำให้ผู้ตามเกิดความภาคภูมิใจเมื่อได้ร่วมงานกัน

2) การสร้างแรงบันดาลใจ (Inspiration Motivation : IM) หมายถึง การที่ผู้นำจะประพฤติในทางที่จูงใจให้เกิดแรงบันดาลใจกับผู้ตาม โดยการสร้างแรงจูงใจภายใน การให้ความหมายและท้าทาย ในเรื่องงานของผู้ตาม ผู้นำจะกระตุ้นจิตวิญญาณของทีม (Team Spirit) ให้มีชีวิตชีวา มีการแสดงออก ซึ่งความกระตือรือร้นโดยการสร้างเจตคติที่ดีและการคิดในแง่บวก

3) การกระตุ้นทางปัญญา (Intellectual Stimulation : IS) หมายถึง การที่ผู้นำมีการกระตุ้น ผู้ตามให้ตระหนักถึงปัญหาต่างๆ ที่เกิดขึ้นในหน่วยงาน ทำให้ผู้ตามมีความต้องการหาแนวทางใหม่มาแก้ปัญหาในหน่วยงาน เพื่อหาข้อสรุปใหม่ที่ดีกว่าเดิม เพื่อทำให้เกิดสิ่งใหม่และสร้างสรรค์

4) การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล (Individualized Consideration : IC) ผู้นำจะมีความสัมพันธ์เกี่ยวข้องกับบุคคลในฐานะเป็นผู้นำในการดูแลเอาใจใส่ผู้ตามเป็นรายบุคคลและทำให้ผู้ตามรู้สึก มีคุณค่าและมีความสำคัญ ผู้นำจะเป็นโค้ช (Coach) และเป็นที่ปรึกษา (Advisor) ของผู้ตามแต่ละคนเพื่อ การพัฒนาผู้ตาม Foerster-Metz, Marquardt, Golowko, Kompalla, & Hell.(2018) ได้กล่าวว่า แกนหลักของความเป็นผู้นำดิจิทัลที่สร้างขึ้นบนความไว้วางใจไม่ใช่เรื่องใหม่ เพราะความไว้วางใจเป็นหนึ่งในอารมณ์สำคัญในความสัมพันธ์ของมนุษย์ ผู้นำต้องเชื่อมั่นในการบริหารจัดการ และในทางกลับกันพนักงานต้องวางใจในผู้นำเท่านั้นจึงจะถูกต้อง ผู้นำสามารถตัดสินใจได้และจำเป็นต้องดำเนินการได้ภายในเวลาที่มีจำกัด

ปัจจัยด้านกระบวนการจัดการองค์กร การนำพาองค์กรเข้าสู่การเป็น “องค์กรดิจิทัล” นั้นจะเกี่ยวข้องกับการปรับตัวในทุกมิติ ไม่ใช่เป็นการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้เพียงอย่างเดียว แต่จำเป็นต้องปรับตั้งแต่ทิศทางขององค์กร วิสัยทัศน์และยุทธศาสตร์รวมไปถึงบุคลากรและวัฒนธรรมขององค์กร

ตลอดจนต้องมีการปรับกระบวนการทำงานและการกำกับดูแลที่เกี่ยวข้องให้รองรับการเป็นองค์กรดิจิทัลด้วย ซึ่งทั้งหมดนี้จะต้องพิจารณาถึงเทคโนโลยีที่เหมาะสมและความสามารถในการบริหารจัดการเทคโนโลยีให้เต็มประสิทธิภาพด้วย (Kiron, Kane, Palmer, Phillips, & Buckley, 2016) ขึ้นตอนหลักๆ ในการเปลี่ยนผ่านองค์กรไปสู่องค์กรดิจิทัลนั้น ควรเริ่มจากการออกแบบองค์กรโดยคำนึงถึงความต้องการของลูกค้าและผู้รับบริการ ตลอดจนผู้บริหาร และผู้ปฏิบัติการเพื่อให้เกิดการทำงานและการบริการที่เป็นเลิศ และต้องมีการปรับวัฒนธรรมองค์กรให้สอดคล้องกับการเป็นองค์กรดิจิทัล ซึ่งเมื่อเริ่มนำเทคโนโลยีดิจิทัลเข้ามาใช้ในการทำงานแล้ว จำเป็นที่จะต้องมุ่งเน้นถึงการบริหารจัดการข้อมูลและสารสนเทศให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุดเพื่อ นำไปสู่การสร้างคุณค่าให้แก่ผู้รับบริการ และองค์กรอย่างยั่งยืน (Bradley, 2007)

ปัจจัยด้านบุคลากรการทำงานต้องอิงอยู่บนเทคโนโลยีเป็นหลักเพื่อก้าวให้ทันกับเทคโนโลยีและพฤติกรรมของทรัพยากรมนุษย์ที่เปลี่ยนแปลง ทุกอาชีพหรือทุกหน่วยงานต่างให้ความสำคัญกันตามกระแสนิยมหรือเพื่อแสดงให้เห็นว่าตามทันกระแสโลกที่เปลี่ยนแปลง โดยในความเป็นจริงมีการรับการเปลี่ยนแปลงโลกดิจิทัลกันมาโดยตลอดแบบรู้ตัวและไม่รู้ตัว เริ่มตั้งแต่การใช้ชีวิตประจำวัน ตลอดจนวิถีชีวิตการทำงาน เช่น การรับทราบข่าวสาร ทางโลกออนไลน์ การสนทนาต่างๆ ผ่านสื่อดิจิทัล เทคโนโลยีที่สามารถเข้าถึงทุกเพศทุกวัยทำให้สามารถปรับตัวทันสถานการณ์ได้ทันทั่วทั้งที่ ดังนั้น การเชื่อมโยงกับกลุ่มอาชีพทรัพยากรมนุษย์จะสามารถปรับตัวให้เข้ากับยุคดิจิทัลได้อย่างไร เพื่อสามารถบริหารจัดการหรือรับมือกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงและรวดเร็วนี้ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ สิ่งหนึ่งที่จะเป็นตัววัดและตัวกรองเพื่อให้ปรับตัวและรับมาปฏิบัติได้อย่างเหมาะสม ในแต่ละองค์กรคือบุคลากรในองค์กร (Fenech, Baguant, & Ivanov, 2019)

การปรับเข้าสู่ความเป็นดิจิทัล Solis, Li, & Szymanski (2014) ได้ให้คำจำกัดความว่า Digital Transformation คือการปรับเปลี่ยนหรือลงทุนในเทคโนโลยีรูปแบบธุรกิจและกระบวนการใหม่ๆ เพื่อสร้างมูลค่าเพิ่มให้กับลูกค้าและพัฒนาทักษะพนักงานในการแข่งขันทางเศรษฐกิจดิจิทัลที่เปลี่ยนแปลงไปได้อย่างมีประสิทธิภาพ ผลการศึกษาชี้ให้เห็นถึงสถานะความเป็นองค์กรดิจิทัลได้เป็น 6 ระยะ ดังต่อไปนี้

1) ธุรกิจที่ดำเนินการแบบปกติ (Business as usual) องค์กรดำเนินธุรกิจโดยมีมุมมองที่คุ้นเคยของลูกค้ากระบวนการผลิตเมตริกโมเดลธุรกิจและเทคโนโลยีที่เชื่อว่าจะยังคงเป็นทางออกที่เกี่ยวข้องกับระบบดิจิทัล

2) ปัจจุบันและมีการใช้งาน (Present and active) ช่องทดลองใช้กำลังผลักดันให้มีความรู้ และความสามารถในการทำงานแบบดิจิทัล แม้ว่าบุคลากรจะมีความรู้ที่แตกต่างกันทั้งองค์กร

3) ความเป็นทางการ (Present and active) การทดลองกลายเป็นความตั้งใจในขณะที่ดำเนินการในระดับที่มีแนวโน้มมากขึ้นและมีความสามารถริเริ่มกลายเป็นที่โดดเด่นและเป็นผลให้ตัวแทน การเปลี่ยนแปลงต้องการการสนับสนุนจากผู้บริหารสำหรับทรัพยากรและเทคโนโลยีใหม่ๆ

4) ยุทธศาสตร์ (Strategic) แต่ละกลุ่มตระหนักถึงความแข็งแกร่งในการทำงานร่วมกัน เนื่องจากการค้นหาลู่ทางและข้อมูลเชิงลึกที่ใช้ร่วมกันของพวกเขาทำให้เกิดแผนงานเชิงกลยุทธ์ใหม่ๆ

5) การแปรสภาพ (Converged) ที่มีการบูรณาการปฏิรูประบบดิจิทัลที่ทุ่ทุ้ง เพื่อให้คำแนะนำกลยุทธ์และการปฏิบัติตามเป้าหมายทางธุรกิจและลูกค้าเป็นศูนย์กลางโครงสร้างพื้นฐานใหม่ขององค์กร

6) นวัตกรรมและการปรับตัว (Innovation and adaptive) การปฏิรูประบบดิจิทัลเป็นวิธีการทางธุรกิจในฐานะผู้บริหารและนักยุทธศาสตร์ตระหนักถึงความเปลี่ยนแปลงนี้เป็นไปอย่างต่อเนื่อง

การเปลี่ยนผ่านทางดิจิทัล(Digital Transformation) ตัวแปรสำคัญในทุกๆองค์กรมีบทบาทในการขับเคลื่อนกระบวนการทำงานตั้งแต่กระบวนการวางแผนทางองค์กรผลิตภัณฑ์และบริการลูกค้าการเปลี่ยนผ่านทางดิจิทัล(Digital transformation) สามารถช่วยให้องค์กรปรับปรุงกระบวนการทางองค์กรให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากขึ้นการเปลี่ยนผ่านทางดิจิทัล(Digital transformation) ในองค์กรมีความสำคัญในทุกมิติทั้งการปรับปรุงประสบการณ์ลูกค้าที่สามารถเน้นไปใช้เทคโนโลยีเพื่อทำให้กระบวนการติดต่อและการซื้อขายกับลูกค้าเป็นไปได้อย่างรวดเร็วสะดวกและทันสมัยมากขึ้นตลอดจนเพิ่มประสิทธิภาพและผลผลิตได้การเปลี่ยนผ่านทางดิจิทัล(Digital transformation) มีศักยภาพที่จะเพิ่มประสิทธิภาพและผลผลิตในองค์กรได้หลากหลายเช่นการใช้เทคโนโลยีในกระบวนการผลิตเพื่อลดต้นทุนและเพิ่มประสิทธิภาพการผลิตการใช้เทคโนโลยีการรวบรวมและวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อเพิ่มขีดความสามารถรวมถึงลดและควบคุมต้นทุนค่าใช้จ่ายที่ไม่จำเป็นเช่นการใช้คลาวด์(Cloud) ทำให้ลดความจำเป็นในการลงทุนฮาร์ดแวร์และโครงสร้างIT ที่แพงหรือระบบ automation ควบคุมหรือดำเนินการตามขั้นตอนหรือกิจกรรมต่างๆแทนพนักงาน(ditto, 2024) แม้องค์กรต่างตระหนักถึงความสำคัญของการเปลี่ยนผ่านทางดิจิทัลแต่ยังเผชิญอุปสรรคหลายประการที่ทำให้องค์กรไม่สามารถปรับบริบทหรือเปลี่ยนผ่านได้เช่นวัฒนธรรมองค์กรแบบดั้งเดิมหรือโครงสร้างองค์กรที่ซับซ้อนเป็นต้น(Von Leizig et al,2017) การเปลี่ยนผ่านทางดิจิทัลที่อาจจะคุ้นเคยกันอาทิกรณี Netflix เปลี่ยนจากธุรกิจเช่าดีวีดีเป็นธุรกิจสตรีมมิ่งNetflix ประสบความสำเร็จจากการปรับเปลี่ยนองค์กรโดยใช้เทคโนโลยีดิจิทัลอย่างเต็มรูปแบบตั้งแต่โมเดลธุรกิจไปจนถึงวิธีการสื่อสารกับลูกค้าใช้ข้อมูลและการวิเคราะห์เพื่อพัฒนาธุรกิจการเปลี่ยนแปลงเหล่านี้ทำให้Netflix สามารถปรับตัวให้เข้ากับการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยีและพฤติกรรมผู้บริโภคได้สำเร็จและกลายเป็นผู้นำตลาดสตรีมมิ่งในปัจจุบันหรือAmazon Web Services (AWS) ของAmazon โดยAWS ให้บริการ

ประมวผลบคคลาวด์แก่ลูกค้าองค์กรและบุคคลทั่วไปโดยคิดค่าบริการตามการใช้งานจริงลูกค้าสามารถปรับขนาดการใช้งานได้ตามความต้องการทำให้AWS เป็นทางเลือกที่ประหยัดกว่าการลงทุนในโครงสร้างพื้นฐานด้านไอทีเองในประเทศไทยมีการกำหนดเป้าหมายประเทศไทย 4.0 โดยวิสัยทัศน์เชิงนโยบายที่เปลี่ยนจากเศรษฐกิจเดิมสู่การพัฒนาเศรษฐกิจที่ขับเคลื่อนด้วยเทคโนโลยีนวัตกรรมและความคิดสร้างสรรค์(สมศักดิ์ วานิชยาภรณ์, 2561) เป็นการเปลี่ยนตั้งแต่ระดับบุคคลทั้งเรื่องทักษะความรู้ความสามารถซึ่งผสมผสานเทคโนโลยีดิจิทัลเข้ากับกระบวนการทางธุรกิจ (Fitzgerald et al., 2013; Kane et al., 2015) สิ่งเหล่านี้ทำให้เห็นว่าองค์กรใดที่เริ่มให้ความสำคัญในเรื่องการเปลี่ยนผ่านทางดิจิทัลอย่างจริงจังมากขึ้นอาจเริ่มต้นได้ง่ายๆเช่นจากการใช้ซอฟต์แวร์ควบคุมงานเอกสารและข้อมูลต่างๆภายในองค์กรเพื่อดูแลการจัดเก็บเอกสารและข้อมูลไปจนถึงWorkflow การทำงานให้เป็นระเบียบเข้าถึงง่ายมากยิ่งขึ้นเป็นต้นการทำการเปลี่ยนผ่านทางดิจิทัลที่เหมาะสมกับองค์กรนั้นขึ้นอยู่กับปัจจัยหลายประการทั้งอุตสาหกรรมที่องค์กรดำเนินธุรกิจอยู่ความท้าทายความต้องการของลูกค้าต่อสินค้าและบริการในปัจจุบันและอนาคตองค์กรจำเป็นต้องมีความรู้พัฒนาความสามารถขององค์กรเพื่อก้าวทันการเปลี่ยนแปลงสอดคล้องกับบริบทที่เปลี่ยนไปของสังคมดิจิทัล ในประเทศไทยองค์กรและหน่วยงานที่เริ่มเห็นความสำคัญทั่วทุกภูมิภาคสร้างให้เกิดภาพลักษณ์สู่การเป็นประเทศแห่งนวัตกรรมผ่านการสื่อสารการรับรางวัลอย่างเป็นที่ประจักษ์เช่นรางวัลนวัตกรรมแห่งชาติภายใต้สำนักงานนวัตกรรมแห่งชาติหรือNIA ซึ่งมอบรางวัลองค์กรนวัตกรรมในทุกปีนับตั้งแต่ปี2562 เป็นรางวัลที่มอบให้แก่"องค์กรภาครัฐและภาคเอกชน" ที่มีการบริหารจัดการโดยการใช้ความรู้เทคโนโลยีและความคิดสร้างสรรค์มาประยุกต์ใช้เพื่อให้เกิดการสร้างคุณค่าและการเติบโตอย่างยั่งยืนแก่องค์กร ตั้งแต่ระดับยุทธศาสตร์กระบวนการไปจนถึงระดับโครงสร้างตามกรอบแนวทางการพัฒนาศักยภาพนวัตกรรมองค์กร(Innovative Organization Model: IOM) โดยทางสำนักงานนวัตกรรมแห่งชาติ(สำนักงานนวัตกรรมแห่งชาติ, 2562) พิจารณามอบรางวัลด้านองค์กรนวัตกรรม8มิติได้แก่มิติด้านยุทธศาสตร์นวัตกรรมมิติด้านการมุ่งเน้นธุรกิจมิติด้านบุคลากรมิติด้านองค์ความรู้มิติด้านวัฒนธรรมองค์กรมิติด้านทรัพยากรมิติด้านกระบวนการนวัตกรรมมิติด้านผลิตผลจากนวัตกรรมทำให้ประเทศไทยมีองค์กรที่พัฒนาอย่างรอบด้านให้สามารถสร้างระบบนิเวศนวัตกรรมที่เข้มแข็งและยั่งยืน เพราะทุกองค์กรในปัจจุบันต้องปรับตัวเพื่อให้อยู่รอดเติบโตก้าวทันความเปลี่ยนแปลงในแต่ละยุค ดังนั้นหนึ่งในเป้าหมายของทุกองค์กรคือการพัฒนาองค์กรเพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงที่ดีขึ้นตั้งแต่การเปลี่ยนแปลงระบบโครงสร้างวิธีการปฏิบัติงานกลยุทธ์และวิสัยทัศน์นโยบายรวมถึงการพัฒนาบุคลากรหรือกระบวนการดำเนินงานที่ส่งเสริมให้บุคลากรเพิ่มความรู้การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์(Human Resource Development : HRD) การปรับตัวขององค์กรยุคใหม่ที่เทคโนโลยีสารสนเทศได้เข้ามามีบทบาทมากขึ้นในชีวิตประจำวันรวมไปถึงชีวิตการทำงานทำให้องค์กรต่างปรับตัวเข้าหาเทคโนโลยีสารสนเทศมากขึ้นกุญแจสำคัญที่จะช่วยให้องค์กรขับเคลื่อนได้สำเร็จคือ

บุคลากรในองค์กรนั่นเององค์กรต้องเตรียมคนให้พร้อมรับทุกความเปลี่ยนแปลงรวมถึงแนวคิดของการเรียนรู้ตลอดชีวิตซึ่งเป็นเรื่องสำคัญต่อการปรับตัวท่ามกลางโลกที่มีเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วนี้จะเห็นได้ว่าเทคโนโลยีนั้นพัฒนาไปจนคนต้องสร้างทักษะความเชี่ยวชาญให้ตามทันเพื่อไม่ให้เกิดการเข้ามาของเทคโนโลยีทำงานแทนที่มนุษย์ซึ่งตลาดแรงงานในปัจจุบันนี้ต้องการคนที่สามารถเรียนรู้ทักษะทั้ง Digital Skill, Hard Skills และ Soft Skills ได้และสามารถนำทักษะเหล่านี้มาทำงานประกอบกันเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพได้มากที่สุดการทำ Digital Transformation ให้ประสบความสำเร็จไปสู่ภายนอกต้องเริ่มจากปัจจัยภายในทั้งการปรับรูปแบบการทำงานสถานที่ทำงานเทคโนโลยีที่นำมาใช้สร้าง Digital Workplace และเกิดเป็น Digital Workforce ขึ้นมาต่อให้มีที่ทำงานดีมีเทคโนโลยีที่ทันสมัยแต่หากพนักงานไม่สามารถใช้เทคโนโลยีเหล่านั้นได้ก็เป็นเรื่องยากที่องค์กรจะประสบความสำเร็จได้อย่างยั่งยืน (Techsauce, 2021) จากความสำคัญดังกล่าวเราจะเห็นถึงการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยีดิจิทัลอย่างรวดเร็วความต้องการของผู้บริโภคที่ปรับเปลี่ยนตลอดเวลาทำให้ทุกองค์กรต้องพัฒนาและปรับตัวให้สามารถรักษานักงานและองค์กรจะสามารถเติบโตได้อย่างมีประสิทธิภาพผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาความสามารถในการเปลี่ยนผ่านทางดิจิทัลขององค์กรในประเทศไทย: มุมมองของพนักงานในองค์กรนวัตกรรมในประเทศไทยเพื่อศึกษาปัจจัยบริบทขององค์กรที่ส่งผลต่อการเปลี่ยนผ่านทางดิจิทัลผ่านมุมมองของพนักงานภายในองค์กรนวัตกรรมทำให้สามารถใช้ประโยชน์จากนวัตกรรมและความเปลี่ยนแปลงทางองค์กรไปในทางที่ทันยุคสมัยที่เปลี่ยนไปซึ่งเป็นส่วนสำคัญที่ขับเคลื่อนและส่งผลต่อการเติบโตและศักยภาพขององค์กรในอนาคต

2.2 เอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

อริสรา โทงบุญล้อม(2566) ศึกษาเรื่อง รูปแบบปัจจัยที่เอื้อต่อการเปลี่ยนผ่านองค์กรสู่ดิจิทัล เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) ใช้วิธีการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) ด้วยกระบวนการศึกษาและวิเคราะห์ข้อมูลจาก เอกสาร (Document Research) โดยรวบรวมข้อมูลทุติยภูมิ (Secondary Data) จาก Online Database ได้แก่ Thai Journal Online ,TU Digital Collections, ResearchGate และ Google scholar โดยใช้คำสำคัญ (Keywords) ในการสืบค้น เช่น Digital Transformation, Digital Transformation Success Factors, Keys to Success, Digital Organization, การเปลี่ยนแปลงสู่องค์กรดิจิทัล เป็นต้น และคัดเลือกเฉพาะเอกสารที่เผยแพร่ระหว่างปี ค.ศ. 2017 –2022 หรือปี พ.ศ. 2560 -2565 เพื่อให้ได้ข้อมูลที่สอดคล้องหัวข้อเรื่อง วิจัยและเนื้อหาข้อมูลงานวิจัยมีความเป็นปัจจุบันและน่าเชื่อถือมากที่สุด จากผลการวิจัยพบว่ารูปแบบปัจจัยที่เอื้อต่อการเปลี่ยนผ่านองค์กรสู่ดิจิทัล มีทั้งสิ้น 8 รูปแบบปัจจัย ได้แก่ พนักงาน ผู้นำเทคโนโลยี เป้าหมายและทิศทาง วัฒนธรรมองค์กร กระบวนการ โครงสร้างองค์กร และปัจจัยภายนอก

ธัญชนก ตงสกุลรุ่งเรือง (2562) ศึกษาเรื่อง การจัดทำแผนด้านกลยุทธ์เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงทางดิจิทัลโดยงานวิจัยนี้มีจุดประสงค์เพื่อศึกษาการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยีดิจิทัล เพื่อ จัดทำแผนกลยุทธ์เพื่อรองรับระบบดิจิทัลในกรณีศึกษาโรงงานไฟ ให้สอดคล้องกับนโยบายประเทศ ประกอบด้วย นโยบายไทยแลนด์4.0 แผนยุทธศาสตร์ชาติ20ปีแผนพัฒนาดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจ และสังคม และกรอบแนวทางการเชื่อมโยงรัฐบาลอิเล็กทรอนิกส์แห่งชาติวิเคราะห้โดยการใช้ เครื่องมือต่าง ๆ ในการสร้างกลยุทธ์เช่น การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายในด้วยการใช้เครื่องมือ การวิเคราะห์ห่วงโซ่คุณค่า การวิเคราะห์แบบ SWOT และการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายนอก ด้วยการใช้เครื่องมือการวิเคราะห์สิ่งแวดล้อมมหภาค 7 ประการ (PESTEL) แรงกดดัน 5 ประการ (Porter's Five Forces) เป็นต้น จากนั้นทำการวิเคราะห์เพื่อเปรียบเทียบช่องว่างระหว่างระบบ เทคโนโลยีสารสนเทศของโรงงานไฟและนโยบายประเทศ และจัดทำแผนกลยุทธ์ซึ่งมีการนำเอา สื่อและเทคโนโลยีดิจิทัลเข้ามาประยุกต์ใช้จะช่วยให้องค์กรสามารถเชื่อมโยงองค์ประกอบที่สำคัญ ทั้งหมดเข้าด้วยกัน คือ บุคลากร กระบวนการทำงาน เครื่องจักร/อุปกรณ์ข้อมูล และอื่น ๆ ที่ เกี่ยวข้อง โดยผู้ทำวิจัยได้เสนอแนวทางการพัฒนาทางด้านดิจิทัล 3 โครงการ ได้แก่ การพัฒนา ธุรกิจการตลาดรูปแบบดิจิทัล การลดกระดาษในการใช้งานในสถานที่ทำงาน และการพัฒนา บุคลากรเพื่อเสริมทักษะความรู้ความสามารถด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ

ภัทรานิษฐ์ ก้อนจันทร์เทศ (2564) ศึกษาเรื่อง การเปลี่ยนแปลงทางดิจิทัล (Digital Transformation) ต่อความยั่งยืน ของธุรกิจร้านอาหาร SME : ในบริบทของการแพร่ระบาดของโรคโควิด - 19งานวิจัยฉบับนี้โดยเป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) ซึ่งใช้แหล่งข้อมูลหลัก คือ ข้อมูลปฐมภูมิ (Primary Data) ของกลุ่มตัวอย่างที่เป็นผู้ประกอบการธุรกิจร้านอาหาร SMEs และเก็บข้อมูลด้วยวิธีการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-Depth Interview) ในกลุ่มประชากรที่เป็นธุรกิจร้านอาหารขนาด SMEs ที่ประกอบธุรกิจในเขตกรุงเทพมหานคร จากนั้นสุ่มกลุ่มตัวอย่างธุรกิจร้านอาหารด้วยวิธีการคัดเลือกกลุ่มตัวอย่างด้วยวิธีการสุ่มแบบเจาะจง (Purposive Sampling Method) ซึ่งเป็นการเลือกกลุ่มตัวอย่างมีคุณสมบัติตามหลักเกณฑ์ของงานวิจัย โดยพิจารณาจากธุรกิจอาหาร ที่มีการเปลี่ยนแปลงธุรกิจสู่ดิจิทัลแล้วจำนวน 30รายและทำการวิเคราะห์และสรุปผลการศึกษาวิจัยได้ว่า องค์ประกอบของการเปลี่ยนแปลงทางดิจิทัลในด้านความได้เปรียบทางการแข่งขัน (Intensive Competition) / ด้านทักษะและความรู้ (Skills and Knowledge) และด้านการบูรณาการกระเป๋าเงินอิเล็กทรอนิกส์ (Integrated E-Wallet) ของกลุ่มตัวอย่างภายใต้สถานการณ์ของโรคโควิด -19 นั้น สามารถสร้างความยั่งยืนให้กับธุรกิจ ในแต่ละด้าน ได้แก่ (1) ด้านการจัดการกระแสเงินสด (Well-Maintained Cash Flow) (2) ด้านการจัดการสื่อผ่านโซเชียล (The Use of Social Media) (3) ด้านกระบวนการติดตามธุรกรรมการชำระเงิน (Transaction

Monitoring) (4) ด้านความพร้อมของสินค้าคงคลัง (Stock Availability) และ (5) ด้านการจัดทำงบประมาณ (Re-budgeting)

ศิริกาญจน์ รัชพิมพ์โรจน์ (2566) ศึกษาเรื่อง ความสามารถในการเปลี่ยนผ่านทางดิจิทัลขององค์กรในประเทศไทย ผ่านมุมมองของ พนักงานในองค์กรนวัตกรรมในประเทศไทย โดย งานวิจัยฉบับนี้เป็นงานวิจัยเชิงปริมาณ มีวัตถุประสงค์(1) เพื่อศึกษาปัจจัยคุณลักษณะการเป็นองค์กรนวัตกรรม และความสามารถในการเปลี่ยนผ่านทางดิจิทัลขององค์กรนวัตกรรมในประเทศไทย และ (2) เพื่อศึกษามุมมองของพนักงานในองค์กรนวัตกรรมในการเปลี่ยนผ่านทางดิจิทัลขององค์กร ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยคุณลักษณะการเป็นองค์กรนวัตกรรมที่ส่งผลต่อความสามารถในการเปลี่ยนผ่านทางดิจิทัลขององค์กรนวัตกรรมในประเทศไทย ได้แก่ การวางแผน และการออกแบบ การเลือกบุคลากรที่เหมาะสมกับหน้าที่การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์การดำเนินการ การปรับตัวการใช้ เทคโนโลยี การสร้างนวัตกรรมใหม่ การสร้างความโปร่งใส การประเมินผลที่มีมาตรฐาน และ โครงสร้างและวัฒนธรรมองค์กร พนักงานในองค์กรนวัตกรรมในการเปลี่ยนผ่านทางดิจิทัลขององค์กรพบว่า ด้านอายุและอายุการ ทำงานในองค์กรต่างกัน มีความคิดเห็นต่อความสามารถในการเปลี่ยนผ่านทางดิจิทัลขององค์กร นวัตกรรมในประเทศไทย แตกต่างกัน พนักงานที่ปฏิบัติงานใน ธุรกิจที่มีลักษณะการจดทะเบียนประกอบธุรกิจลักษณะการดำเนินธุรกิจ อุตสาหกรรมของธุรกิจและ จำนวนบุคลากรทั้งหมดของธุรกิจในปัจจุบันต่างกัน มีความคิดเห็นต่อความสามารถในการเปลี่ยนผ่าน ทางดิจิทัลขององค์กรนวัตกรรมในประเทศไทย แตกต่างกัน

ณัฐกรวิทย์ ดีประเสริฐ (2566) ศึกษาเรื่อง การเตรียมความพร้อมของธุรกิจอุตสาหกรรมอาหารและเครื่องดื่มเพื่อรองรับการทำงาน ร่วมกับเทคโนโลยีปัญญาประดิษฐ์ มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาการเตรียมความพร้อมของธุรกิจ อาหารและเครื่องดื่มเพื่อรองรับการทำงานร่วมกับเทคโนโลยีปัญญาประดิษฐ์2) เพื่อเปรียบเทียบ ความแตกต่างของการเตรียมความพร้อมของธุรกิจอุตสาหกรรมอาหารและเครื่องดื่มเพื่อรองรับการทำงานร่วมกับเทคโนโลยีปัญญาประดิษฐ์ จำแนกตามสถานภาพขององค์กร กลุ่มตัวอย่าง บริษัทใน อุตสาหกรรมมาบตาพุด จำนวน 100 ราย เครื่องมือเป็นแบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ การแจกแจงความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การวิเคราะห์ความ แปรปรวนทางเดียว และการวิเคราะห์ความแตกต่างของค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ ผลการวิจัยพบว่า 1) ข้อมูลสถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ส่วนใหญ่เป็นช่วงอายุต่ำ กว่า 30 ปี ระดับการศึกษาสูงสุดปริญญาตรี ตำแหน่งงานผู้บริหารระดับล่าง/หัวหน้างาน และ ประสบการณ์การทำงานในองค์กรปัจจุบัน 5-10 ปี2) ข้อมูลสถานภาพทั่วไปขององค์กร ส่วนใหญ่มี ลักษณะของกิจการบริษัทจำกัด ระยะเวลาการดำเนินธุรกิจมากกว่า 20 ปีขึ้นไป และขนาดธุรกิจ ขนาดใหญ่ 3) บริษัทในอุตสาหกรรมอาหารและเครื่องดื่ม จ.ชลบุรี มีการเตรียมความพร้อมเพื่อ

รองรับการทำงานร่วมกับเทคโนโลยีปัญญาประดิษฐ์โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด สถานภาพทั่วไปขององค์กร

นายพุทธิวัต สิงห์ตง (2563) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยทางดิจิทัลทรานส์ฟอร์มเมชันที่ส่งผลต่อความยั่งยืนของผู้ให้บริการโลจิสติกส์ในประเทศไทย งานวิจัยนี้มีจุดประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยทางดิจิทัลทรานส์ฟอร์มเมชันที่มีอิทธิพลต่อ อุตสาหกรรมผู้ให้บริการโลจิสติกส์ในประเทศไทย โดยกรอบการวิจัยเชิงทฤษฎีแบ่งออกเป็นสอง ส่วนส่วนแรกประกอบไปด้วย ส่วนที่หนึ่ง ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับดิจิทัลทรานส์ฟอร์มเมชัน 4 ด้าน จำนวน 21 ปัจจัยประกอบไปด้วย ด้านแรงผลักดันให้เกิดดิจิทัลทรานส์ฟอร์มเมชัน ด้าน วัตถุประสงค์ที่ทำให้เกิดดิจิทัลทรานส์ฟอร์มเมชัน ด้านผลกระทบที่เกิดจากดิจิทัลทรานส์ฟอร์มเมชัน และด้านความสำเร็จจากดิจิทัลทรานส์ฟอร์มเมชัน ส่วนที่สอง เกี่ยวข้องกับปัจจัยด้านความยั่งยืนของโลจิสติกส์ 3 ด้าน ซึ่งประกอบไปด้วย ปัจจัยด้านความยั่งยืนทางโลจิสติกส์ด้าน เศรษฐกิจ ปัจจัยความยั่งยืนทางโลจิสติกส์ด้านสิ่งแวดล้อมและ ปัจจัยความยั่งยืนทางโลจิสติกส์ ด้านสังคม จำนวน 23 ปัจจัย งานวิจัยนี้เป็นงานวิจัยเชิง ผลการวิจัยพบว่าปัจจัยด้านแรงผลักดันให้เกิดดิจิทัลทรานส์ฟอร์มเมชัน และปัจจัยด้านวัตถุประสงค์ ที่ทำให้เกิดดิจิทัลทรานส์ฟอร์มเมชัน มีอิทธิพลต่อปัจจัยความสำเร็จและปัจจัยด้านผลกระทบที่เกิด จากดิจิทัลทรานส์ฟอร์มเมชัน ในขณะเดียวกันปัจจัยทางดิจิทัลทรานส์ฟอร์มเมชันยังมีส่งผลกระทบต่อปัจจัยด้านความยั่งยืนทางโลจิสติกส์ทั้ง 3 ด้าน ทั้งความยั่งยืนทางโลจิสติกส์ด้านเศรษฐกิจ ความ ยั่งยืนทางโลจิสติกส์ด้านสิ่งแวดล้อมและ ความยั่งยืนทางโลจิสติกส์ด้านสังคม

นายอภิชัย กฤษชัย (2564) ศึกษาเรื่อง การเปลี่ยนผ่านทางดิจิทัลขององค์กรภาครัฐ (Digital Government Transformation)กรณีศึกษา สำนักงานการต่างประเทศ กรุงเทพมหานคร โดยงานวิจัยนี้เป็นงานวิจัย เชิงคุณภาพ รวบรวมข้อมูลโดยใช้เครื่องมือสัมภาษณ์เชิงลึกด้วยคำถามแบบกึ่งมีโครงสร้างในการเก็บข้อมูล จากผู้ มีส่วนได้ส่วนเสียกลุ่มต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับการเปลี่ยนผ่านทางดิจิทัลของสำนักงานการต่างประเทศ กรุงเทพมหานคร และทำการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้วิธีการวิเคราะห์เชิงเนื้อหา พรรณนาบรรยายข้อมูล ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการเปลี่ยนทางดิจิทัลของสำนักงานการต่างประเทศ คือ การให้ความสำคัญของผู้บริหารระดับสูงในการดำเนินนโยบายและการปฏิบัติและปัจจัยด้านสภาพแวดล้อม ในการทำงานด้านต่างประเทศที่เป็นตัวเร่งให้เกิดวัฒนธรรมองค์กรดิจิทัล รวมไปถึงการบูรณาการข้อมูลอย่างเป็น ระบบภายใต้โครงการระบบสารสนเทศด้านต่างประเทศของกรุงเทพมหานครจะทำให้การเปลี่ยนผ่านทางดิจิทัล สามารถเกิดขึ้นได้อย่างเป็นรูปธรรมมากขึ้น และในส่วนของปัจจัยที่เป็นอุปสรรคของการเปลี่ยนผ่านทางดิจิทัลของสำนักงานการต่างประเทศ ได้แก่ ปัจจัยด้านความพร้อมและศักยภาพทรัพยากรของหน่วยงาน ที่ต้องมีการ สนับสนุนโครงสร้างพื้นฐานทางดิจิทัลทั้งระบบการดำเนินการภายใน และระบบการ

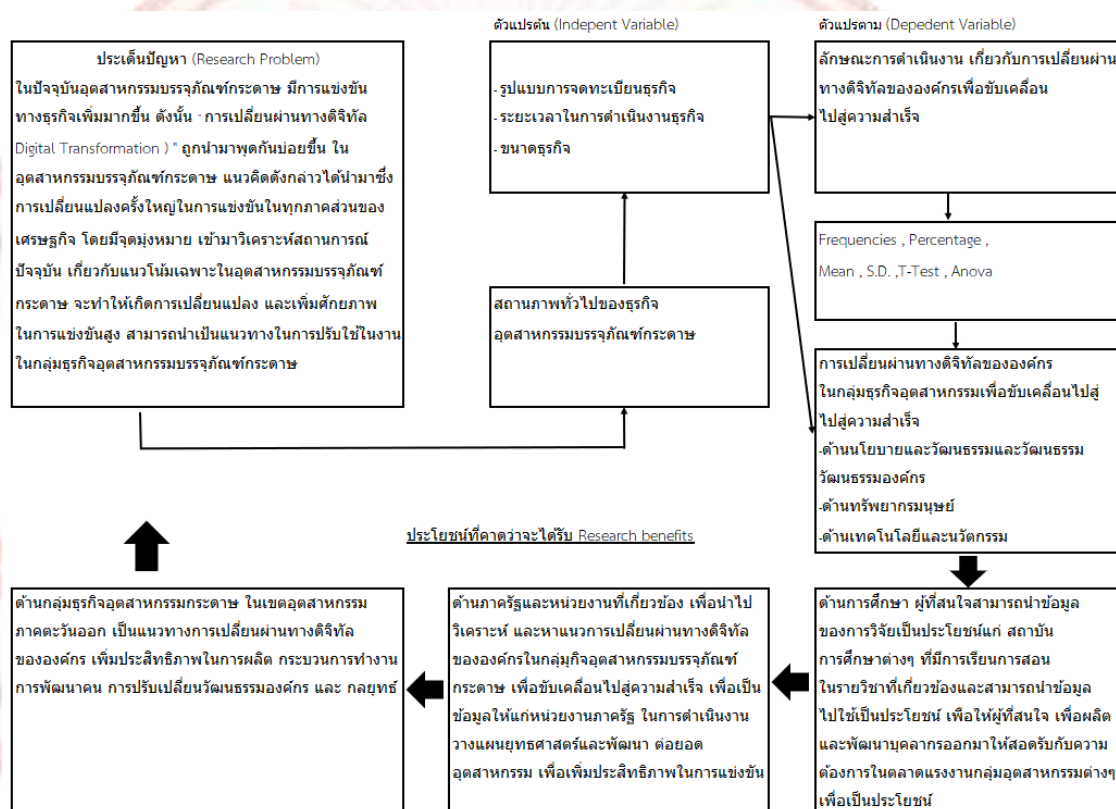
ให้บริการแก่ประชาชน นอกจากนี้ปัจจัยด้านความรู้และทักษะด้านดิจิทัลของบุคลากรที่ยังคงต้องมีการพัฒนาทักษะเพื่อรองรับกับ เทคโนโลยีและรูปแบบงานยุคใหม่ที่มีความท้าทายมากยิ่งขึ้น

วัชรพจน์ ทรัพย์สงวนบุญ(2563) งานวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการเปลี่ยนผ่านทางดิจิทัลธุรกิจทางการเงินขององค์กรกรณีศึกษาในประเทศไทย และเพื่อวิเคราะห์ประโยชน์จากการเปลี่ยนผ่านทางดิจิทัลธุรกิจทางการเงินขององค์กรกรณีศึกษาในประเทศไทยด้วย Balanced Scorecard โดยใช้วิธีการศึกษาเชิงคุณภาพรูปแบบพหุกรณีศึกษา เก็บรวบรวมข้อมูลด้วยวิธีการสัมภาษณ์เชิงลึกจากผู้บริหารระดับสูงขององค์กรธุรกิจทางการเงิน 3 องค์กร โดยใช้การสัมภาษณ์แบบมีระบบ (Structured Interviews) ด้วยวิธีเดียวกันทั้ง 3 องค์กร เพื่อให้วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูลถูกต้องตามความเป็นจริง ใกล้เคียงกัน ไม่เบี่ยงเบนเนื่องจากความแตกต่างในการสัมภาษณ์ ผลการศึกษา พบว่า แรงจูงใจในการเปลี่ยนผ่านทางดิจิทัลขององค์กรกรณีศึกษา คือ ปัจจัยด้านสภาวะการแข่งขันเป็นปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเปลี่ยนผ่านทางดิจิทัลมากที่สุดตลอดจนความต้องการในการแสวงหาค่าหรือบริการที่แตกต่างจากคู่แข่งและความต้องการในการอำนวยความสะดวกให้กับลูกค้า เพื่อรักษาลูกค้าเก่าและดึงดูดลูกค้าใหม่ไปสู่การสร้างกำไรให้แก่ธุรกิจนอกจากนี้องค์กรที่เปลี่ยนผ่านทางดิจิทัลต่างเล็งเห็นประโยชน์จากการเปลี่ยนผ่านทางดิจิทัลว่า การเปลี่ยนผ่านทางดิจิทัลส่งเสริมให้ผลการดำเนินงานมีประสิทธิภาพมากขึ้น ก่อให้เกิดการพัฒนานวัตกรรมจากการจัดการกระบวนการภายในที่มีประสิทธิภาพและการเรียนรู้เพื่อพัฒนาองค์กรให้เกิดการเติบโต

บุญณิสยา ไทยช่วย (2565) การเปลี่ยนผ่านสู่การเป็นองค์กรดิจิทัลของสำนักงาน เลขาธิการวุฒิสภา โดยงานวิจัยนี้เป็นงานวิจัยเชิงคุณภาพ รวบรวมข้อมูลโดยใช้เครื่องมือสัมภาษณ์เชิงลึกด้วยคำถามแบบกึ่งมีโครงสร้างในการเก็บข้อมูล จาก ผู้มีกลุ่มผู้รับบริการหลัก ผู้บริหาร และผู้ปฏิบัติงานของสำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา และทำการ วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้วิธีการวิเคราะห์เชิงเนื้อหาพรรณนาบรรยายข้อมูล ผลการวิจัยพบว่า ด้านการนำองค์กรและการวางยุทธศาสตร์ด้านดิจิทัลมีความพยายาม ในการเปลี่ยนผ่านสู่ความเป็นองค์กรดิจิทัลด้วยนโยบาย SMART Senate อย่างไรก็ตามการเปลี่ยนแปลงด้านดิจิทัลเกิดขึ้นอย่างชัดเจนเนื่องจากสถานการณ์ Covid 19 ที่ส่งผลให้มีการนำ เทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้เพิ่มขึ้นอย่างเห็นได้ชัด ด้านการพัฒนาบุคลากรด้านดิจิทัลยังเป็นเรื่องพื้นฐาน ไม่เน้นความเชี่ยวชาญในการปฏิบัติงาน มีความพยายามผลักดันให้เกิดการคิดค้นนวัตกรรมแต่ยัง ขาดการบูรณาการทำงานทำให้ยังไม่เกิดผลกระทบสูง (High impact) ต่อผู้รับบริการ และในด้านการพัฒนาเทคโนโลยีดิจิทัล มีระบบการทำงานที่เป็นดิจิทัลมากขึ้น แต่ยังพบข้อจำกัดด้านอุปกรณ์ และงบประมาณ การพัฒนาระบบต่างๆ ที่ต้องอิงขาดความคล่องตัว ในส่วนของการเป็นรัฐบาล ดิจิทัลของสำนักงานฯ ยังคงต้องคำนึงถึงการออกแบบกระบวนการทำงานแบบ End to End Process และเร่งดำเนินการจัดการข้อมูลให้มีมาตรฐานอยู่ในรูปแบบดิจิทัลที่สามารถเข้าถึงได้ง่าย และสามารถให้ข้อมูลด้านนิติบัญญัติที่มีให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อไป

2.3 กรอบแนวคิดงานวิจัย (Conceptual Framework)

จากขอบเขตงานวิจัย และแนวคิด ทฤษฎี จากเอกสาร ตำรา และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ผู้วิจัยสามารถนำมากำหนดเป็นกรอบแนวคิด ได้ดังภาพที่ 2-7



ภาพที่ 2-7 กรอบแนวคิดงานวิจัย

บทที่ 3

วิธีการดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้จัดทำขึ้นเพื่อศึกษาการเปลี่ยนผ่านทางดิจิทัลขององค์กรในกลุ่มธุรกิจ บรรจภัณฑ์ กระดาษเพื่อขับเคลื่อนไปสู่ความสำเร็จเป็นการศึกษาเชิงสำรวจ (Survey Research) ผ่านการเก็บข้อมูลทางแบบสอบถาม (Questionnaire) และมีการวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป (SPSS) เพื่อสรุปผลการวิจัย โดยวิธีการวิจัย ผู้วิจัยได้นำเสนอเป็นขั้นตอนตามลำดับ ดังนี้

- 3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
- 3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
- 3.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล
- 3.4 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ สถานประกอบการกลุ่มธุรกิจบรรจภัณฑ์กระดาษ ในเขต นิคมอุตสาหกรรมภาคตะวันออก แต่เนื่องจากไม่ทราบจำนวนประชากรที่แท้จริง ทางผู้วิจัยจึงพิจารณาใช้สูตรการคำนวณในกรณีที่ทราบจำนวนประชากร โดยผู้วิจัยกำหนดการสุ่มตัวอย่างเป็น 50 เปอร์เซ็นต์ หรือ 0.50 จากประชากรทั้งหมด ที่ระดับความเชื่อมั่น 95 เปอร์เซ็นต์ และยอมรับค่าความคลาดเคลื่อนจากการสุ่มตัวอย่างได้ที่ระดับ 5 เปอร์เซ็นต์ หรือ 0.05 ดังนั้น ขนาดของกลุ่มตัวอย่างในกรณี ไม่ทราบจำนวนประชากร (ธานินทร์, 2567) จึงสามารถ คำนวณได้จาก

$$n = \frac{P(1 - P)(Z)^2}{E^2}$$

โดยที่

n = ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง

P = ค่าเปอร์เซ็นต์ที่ต้องการจะสุ่มจากประชากรทั้งหมด เป็น 50% (0.5) ใช้ในงานวิจัยครั้งนี้

e = ค่าเปอร์เซ็นต์ความคลาดเคลื่อนจากการสุ่มตัวอย่างที่ยอมรับได้ โดยใช้ในงานวิจัยนี้
กำหนดค่าความคลาดเคลื่อนเท่ากับ 0.05
Z = ค่าสถิติที่ระดับความเชื่อมั่น 95% (มีค่าเท่ากับ 1.96)

$$n = \frac{0.5(1 - 0.5)(1.96)^2}{1.96^2} = 384.16$$

จากการคำนวณพบว่าในกรณีที่ไม่ทราบจำนวนประชากรที่แน่นอน ณ ระดับความเชื่อมั่นที่ 95% จะได้ขนาดของกลุ่มตัวอย่างที่เหมาะสมเท่ากับ 385 ตัวอย่าง แต่เนื่องด้วยข้อจำกัดทางด้านระยะเวลา ทางผู้วิจัยจึงขอใช้กลุ่มตัวอย่างเป็น 100 ตัวอย่าง เพื่อการวิเคราะห์ข้อมูลต่อไป

3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ผู้วิจัยได้กำหนดลักษณะของเครื่องมือในการวิจัย และ การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ดังนี้

3.2.1 ลักษณะของเครื่องมือในการวิจัย

ลักษณะของเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถามซึ่งแบ่งออกเป็น 4 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพทั่วไปขององค์กร ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check-List) มีข้อความจำนวน 4 ข้อ

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับลักษณะการดำเนินงานตามการเปลี่ยนผ่านทางดิจิทัลขององค์กรเพื่อขับเคลื่อนไปสู่ความสำเร็จในกลุ่มธุรกิจอุตสาหกรรม ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check-List) มีข้อความจำนวน 11 ข้อ

ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับการเปลี่ยนผ่านทางดิจิทัลขององค์กรในกลุ่มธุรกิจอุตสาหกรรม เพื่อขับเคลื่อนไปสู่ความสำเร็จ ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) แบ่งออกเป็น 3 ด้าน รวมจำนวน 48 ข้อ ซึ่งมีเกณฑ์ในการกำหนดค่าน้ำหนักของการประเมินเป็น 5 ระดับตามวิธีของลิเคิร์ต (Likert) ได้ดังนี้ (ธานินทร์, 2567)

<u>ระดับความสำคัญ</u>	<u>ค่าน้ำหนักคะแนนของตัวเลือกตอบ</u>
น้อยที่สุด	กำหนดให้มีค่าเท่ากับ 1 คะแนน
น้อย	กำหนดให้มีค่าเท่ากับ 2 คะแนน
ปานกลาง	กำหนดให้มีค่าเท่ากับ 3 คะแนน
มาก	กำหนดให้มีค่าเท่ากับ 4 คะแนน
มากที่สุด	กำหนดให้มีค่าเท่ากับ 5 คะแนน

เกณฑ์การแปลความหมายเพื่อจัดระดับคะแนนเฉลี่ยค่าความสำคัญ กำหนดเป็นช่วงคะแนนดังต่อไปนี้

คะแนนเฉลี่ย 1.00 – 1.49	แปลความว่า	มีความสำคัญน้อยที่สุด
คะแนนเฉลี่ย 1.50 – 2.49	แปลความว่า	มีความสำคัญน้อย
คะแนนเฉลี่ย 2.50 – 3.49	แปลความว่า	มีความสำคัญปานกลาง
คะแนนเฉลี่ย 3.50 – 4.49	แปลความว่า	มีความสำคัญมาก
คะแนนเฉลี่ย 4.50 – 5.00	แปลความว่า	มีความสำคัญมากที่สุด

ตอนที่ 4 แบบสอบถามเกี่ยวกับความคิดเห็นและเสนอแนะอื่นๆ ที่มีต่อการปรับปรุงและพัฒนาการดำเนินธุรกิจอุตสาหกรรมด้วยการนำแนวคิดสินค้าประยุกต์ใช้เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการผลิต ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบปลายเปิด (Open-End) มีข้อคำถามจำนวน 1 ข้อ

3.2.2 การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ทำการสร้างเป็นแบบสอบถาม (Questionnaire) โดยนำมาใช้เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลทั้งหมดจากกลุ่มตัวอย่าง ดังขั้นตอนต่อไปนี้

3.2.2.1 ศึกษาแนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับเรื่องการเปลี่ยนผ่านทางดิจิทัลขององค์กรในกลุ่มธุรกิจอุตสาหกรรมผลิตภัณฑ์พลาสติกเพื่อขับเคลื่อนไปสู่ความสำเร็จ โดยรวบรวมข้อมูลทั้งทฤษฎี จากหนังสือ เอกสาร บทความและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อนำมาใช้เป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถามสำหรับงานวิจัยในครั้งนี้

3.2.2.2 สร้างแบบสอบถามเป็น 4 ส่วน ได้แก่ สถานภาพทั่วไปขององค์กร, ลักษณะการดำเนินงานตามการเปลี่ยนผ่านทางดิจิทัลของ องค์กรเพื่อขับเคลื่อนไปสู่ความสำเร็จในกลุ่มธุรกิจอุตสาหกรรม, การดำเนินงานตามการเปลี่ยนผ่านทางดิจิทัลขององค์กรเพื่อขับเคลื่อนไปสู่ความสำเร็จในกลุ่มธุรกิจอุตสาหกรรม และข้อเสนอแนะอื่นๆ ที่มีต่อการเปลี่ยนผ่านทางดิจิทัลขององค์กรเพื่อขับเคลื่อนไปสู่ความสำเร็จ พร้อมทำการตรวจสอบเนื้อหาของแบบสอบถามว่าครอบคลุมตามวัตถุประสงค์หรือไม่

3.2.2.3 ผู้วิจัยนำแบบสอบถามฉบับร่างที่สร้างขึ้นพร้อมแบบประเมินไปให้ผู้เชี่ยวชาญ ซึ่งมีความรู้และประสบการณ์ทางด้านที่จะทำการศึกษาพิจารณาแบบสอบถาม จำนวน 5 ท่าน เพื่อเป็นการทดสอบความเที่ยงตรง ความครอบคลุมเนื้อหา และความถูกต้องในสำนวนภาษา เมื่อผู้เชี่ยวชาญพิจารณาตรวจสอบตามแบบประเมินแล้ว ผู้วิจัยจึงได้นำแบบประเมินไปทำการคำนวณหาค่าความเที่ยงตรงของแบบสอบถามทั้งทางด้านความเหมาะสมของเนื้อหา และเพื่อคำนวณหาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับเนื้อหาวัตถุประสงค์ (Item Objective Congruence: IOC) โดยการ

นำไปให้ผู้เชี่ยวชาญพิจารณาคะแนนความสอดคล้องของแบบสอบถาม แล้วนำมาหาค่าความสอดคล้อง (ธานินทร์, 2567) โดยใช้สูตรดังนี้

$$IOC = \frac{\Sigma R}{N}$$

เมื่อ ΣR คือ ผลรวมของคะแนนผลการตัดสินในข้อคำถามนั้นจากผู้เชี่ยวชาญ

N คือ จำนวนผู้เชี่ยวชาญ

การกำหนดคะแนนของผู้เชี่ยวชาญเป็น +1 หรือ 0 หรือ -1 ดังนี้

+1 = แน่ใจว่าข้อคำถามมีความสอดคล้องในแต่ละด้าน

0 = ไม่แน่ใจว่าข้อคำถามมีความสอดคล้องในแต่ละด้าน

-1 = แน่ใจว่าข้อคำถามไม่มีความสอดคล้องในแต่ละด้าน

เกณฑ์การตัดสินดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับเนื้อหาหรือจุดประสงค์ IOC

ถ้า $IOC > 0.50$ ถือว่าข้อคำถามนั้นวัดได้ สอดคล้องกับเนื้อหาหรือจุดประสงค์

ถ้า $IOC \leq 0.50$ ถือว่าข้อคำถามนั้นวัดไม่ได้ ไม่สอดคล้องกับเนื้อหาหรือจุดประสงค์

ผลที่ได้จากการคำนวณหาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับเนื้อหาหรือวัตถุประสงค์ มีค่าเฉลี่ยระหว่าง 0.67-1.0 ซึ่งมากกว่าเกณฑ์มาตรฐาน 0.50 แสดงว่าข้อคำถามในแบบสอบถามฉบับร่างมีความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ มีความเหมาะสมของเนื้อหาและค่าความถูกต้องของสำนวนภาษา ผู้วิจัยได้นำค่าดังกล่าวพร้อมแบบประเมินของผู้เชี่ยวชาญ มาใช้เป็นแนวทางสำหรับปรับปรุงแก้ไขแบบสอบถาม ดังนั้น สรุปได้ว่าแบบสอบถามนี้สามารถวัดได้และสอดคล้องกับเนื้อหาหรือจุดประสงค์ของการวิจัย (ดังภาคผนวก ข)

3.2.2.4 นำแบบสอบถามฉบับร่างไปทดลองใช้ (Try Out) กับกลุ่มตัวอย่างที่มีลักษณะใกล้เคียงกับประชากรที่ต้องการศึกษา ได้แก่ สถานประกอบการกลุ่มธุรกิจอุตสาหกรรมยานยนต์และชิ้นส่วนยานยนต์ในเขตนิคมอุตสาหกรรมภาคตะวันออก จำนวน 30 ชุด

3.2.2.5 คำนวณหาค่าอำนาจจำแนกและค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามฉบับร่างภายหลังจากการนำไปทดลองใช้ (Try Out) โดยแบบสอบถามที่มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check-List) คำนวณหาค่าอำนาจจำแนก (Discrimination) ด้วยวิธีการวิเคราะห์ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation: S.D.) ปรากฏผลได้ค่าอยู่ระหว่าง 0.49 – 0.84 ในส่วนของ

แบบสอบถามที่มีลักษณะเป็น แบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) คำนวณหาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม (Reliability) ด้วยวิธีวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Cronbach's Alpha) ได้ผลการหาค่าความเชื่อมั่นของ แบบสอบถามเท่ากับ 0.984

3.2.2.6 ปรับปรุงแก้ไขแบบสอบถามตามผลจากการวิเคราะห์ค่าอำนาจจำแนก และค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามก่อนนำไปใช้จริง

3.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล

การศึกษาวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ทำการเก็บแบบสอบถามจากสถานประกอบการในกลุ่มอุตสาหกรรมบรรจุภัณฑ์กระดาษในเขตนิคมอุตสาหกรรมภาคตะวันออก แบบออนไลน์ โดยใช้ระยะเวลาเก็บข้อมูลตั้งแต่เดือน ถึง มกราคม พ.ศ.2568 และนำแบบสอบถามที่ได้มาทำการตรวจสอบความถูกต้องสมบูรณ์ ผู้วิจัยได้เก็บรวบรวมข้อมูลขั้นตอนดังนี้

3.3.1 เลือกกลุ่มตัวอย่างที่เป็นสถานประกอบการในกลุ่มอุตสาหกรรมยานยนต์และชิ้นส่วนยานยนต์ในเขตนิคมอุตสาหกรรมภาคตะวันออก กำหนดจำนวนด้วยการเลือกแบบเจาะจง

3.3.2 จัดเตรียมแบบสอบถามการประยุกต์ใช้แนวคิดสินค้าเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการผลิตในกลุ่มธุรกิจอุตสาหกรรมเครื่องใช้ไฟฟ้าและชิ้นส่วนอิเล็กทรอนิกส์ ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นจากการผ่านการตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ และดำเนินการโดยส่งแบบสอบถามออนไลน์ผ่านทาง Social Network

3.3.3 เก็บรวบรวมข้อมูลพร้อมตรวจสอบความถูกต้องและความสมบูรณ์ของแบบสอบถามออนไลน์

3.3.4 นำข้อมูลมาวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติด้วยโปรแกรมการวิจัยสำเร็จรูป SPSS เพื่อสรุปผลการวิจัยต่อไป

3.4 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้วิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป SPSS โดยได้นำข้อมูลจากแบบสอบถามที่เก็บรวบรวมได้มาเปลี่ยนเป็นรหัสตัวเลข (Code) แล้วบันทึกลงในโปรแกรม เพื่อดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติตามลำดับ 5 ขั้นตอน ดังนี้

3.4.1 แบบสอบถามตอนที่ 1 ข้อมูลสถานภาพทั่วไปขององค์กร ได้แก่ รูปแบบการจดทะเบียน ธุรกิจ ระยะเวลาในการดำเนินธุรกิจ และขนาดธุรกิจ ที่มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check List) ใช้วิธีการหาค่าความถี่ (Frequency) แล้วสรุปออกมาเป็นค่าร้อยละ (Percentage)

3.4.2 แบบสอบถามตอนที่ 2 ลักษณะการดำเนินงานตามการเปลี่ยนผ่านทางดิจิทัลขององค์กรเพื่อขับเคลื่อนไปสู่ความสำเร็จในกลุ่มธุรกิจอุตสาหกรรม ที่มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check List) ใช้วิธีการหาค่าความถี่ (Frequency) แล้วสรุปออกมาเป็นค่าร้อยละ (Percentage)

3.4.3 แบบสอบถามตอนที่ 3 ข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับลักษณะการดำเนินงานตามการเปลี่ยนผ่านทางดิจิทัลขององค์กรเพื่อขับเคลื่อนไปสู่ความสำเร็จในกลุ่มธุรกิจอุตสาหกรรม ทั้งหมด 3 ด้าน ได้แก่ ด้านนโยบายและวัฒนธรรมขององค์กร ด้านทรัพยากรมนุษย์และด้านเทคโนโลยีและนวัตกรรม จากแบบสอบถาม ตอนที่ 3 ที่มีลักษณะเป็นแบบมาตรฐานส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ใช้วิธีการหาค่าเฉลี่ย (Mean: $\bar{X}$) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation: S.D.) โดยภาพรวมและรายด้าน

3.4.4 การเปรียบเทียบความแตกต่างของการเปลี่ยนผ่านทางดิจิทัลขององค์กรในกลุ่มธุรกิจอุตสาหกรรมเพื่อขับเคลื่อนไปสู่ความสำเร็จ จำแนกตามสถานภาพทั่วไปในกลุ่มธุรกิจ โดยใช้การวิเคราะห์ความแตกต่างด้วย t-test และ ใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (ANOVA) เพื่อวิเคราะห์ความแตกต่างของตัวแปรเป็นรายกลุ่ม กรณีพบค่าความแตกต่างเป็นรายกลุ่ม จะวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างรายกลุ่มเป็นรายคู่ อีกครั้งโดยใช้ Scheffe Analysis

3.4.5 แบบสอบถามตอนที่ 4 ข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับข้อคิดเห็นและเสนอแนะอื่นๆ ที่มีต่อการเปลี่ยนผ่านทางดิจิทัลขององค์กรเพื่อขับเคลื่อนไปสู่ความสำเร็จ ลักษณะแบบเป็นปลายเปิด (Open-Ended) ใช้วิธีการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) แล้วสรุปออกมาเป็นค่าความถี่ (Frequency) โดยเรียงตามลำดับจากมากไปน้อย (ธานินทร์, 2567)

บทที่ 4

ผลของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาเกี่ยวกับการเปลี่ยนผ่านทางดิจิทัลขององค์กรในกลุ่มธุรกิจอุตสาหกรรมบรรจุภัณฑ์กระดาษเพื่อขับเคลื่อนไปสู่ความสำเร็จ เป็นการศึกษาเชิงสำรวจ (Survey Research) รวบรวมข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถาม (Questionnaire) ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้คือ กลุ่มธุรกิจอุตสาหกรรมบรรจุภัณฑ์กระดาษ ดำเนินการเดือนมกราคม ถึง กุมภาพันธ์ พ.ศ.2568

สำหรับการวิเคราะห์ใช้สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistic) เพื่ออธิบายผลการศึกษา ได้แก่ การแจกแจงความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณ (Quantitative Analysis) ทำการทดสอบความแตกต่างโดยใช้สถิติแบบ t-test, Anova โดยทดสอบความแตกต่างรายคู่ใช้วิธี Scheffe ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล และการแปลผลการวิเคราะห์ข้อมูลของการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้วิเคราะห์และนำเสนอในรูปแบบตารางประกอบคำอธิบายโดยเรียงลำดับเป็น 6 ข้อดังนี้

1. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพทั่วไปขององค์กร ในกลุ่มอุตสาหกรรมบรรจุภัณฑ์กระดาษ
2. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับลักษณะการดำเนินงานขององค์กรธุรกิจอุตสาหกรรมเพื่อขับเคลื่อนไปสู่ความสำเร็จ ในกลุ่มอุตสาหกรรมบรรจุภัณฑ์กระดาษ
3. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับลักษณะการดำเนินงานการดำเนินงานขององค์กรธุรกิจอุตสาหกรรมเพื่อขับเคลื่อนไปสู่ความสำเร็จ ในกลุ่มอุตสาหกรรมบรรจุภัณฑ์กระดาษ จำแนกตามสถานภาพทั่วไปขององค์กร ในด้านรูปแบบการจัดทะเบียน ขนาดธุรกิจ และระยะเวลาในการดำเนินธุรกิจ
4. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับการเปลี่ยนผ่านทางดิจิทัลขององค์กรในกลุ่มธุรกิจอุตสาหกรรมเพื่อขับเคลื่อนไปสู่ความสำเร็จ ในกลุ่มบรรจุภัณฑ์กระดาษ จำแนกตามสถานภาพทั่วไปขององค์กร ในด้านรูปแบบการจัดทะเบียน ขนาดธุรกิจ และ ระยะเวลาในการดำเนินธุรกิจ
5. ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของระดับความสำคัญของการเปลี่ยนผ่านทางดิจิทัลขององค์กรในกลุ่มธุรกิจ อุตสาหกรรมเพื่อขับเคลื่อนไปสู่ความสำเร็จ ในกลุ่มบรรจุภัณฑ์กระดาษ จำแนกตามสถานภาพทั่วไปขององค์กร รูปแบบการจัดทะเบียน และขนาดธุรกิจ ที่มีผลต่อการเปลี่ยนผ่านทางดิจิทัลขององค์กรเพื่อขับเคลื่อนไปสู่ความสำเร็จ

ลำดับต่อไป จะเป็นการนำเสนอผลการศึกษากการเปลี่ยนผ่านทางดิจิทัลขององค์กรในกลุ่มธุรกิจอุตสาหกรรมเพื่อขับเคลื่อนไปสู่ความสำเร็จของกลุ่มธุรกิจอุตสาหกรรมผลิตภัณฑ์พลาสติก ทั้ง 6 ข้อ ดังนี้

4.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพทั่วไปขององค์กร ในกลุ่มธุรกิจอุตสาหกรรมบรรจุภัณฑ์กระดาษ

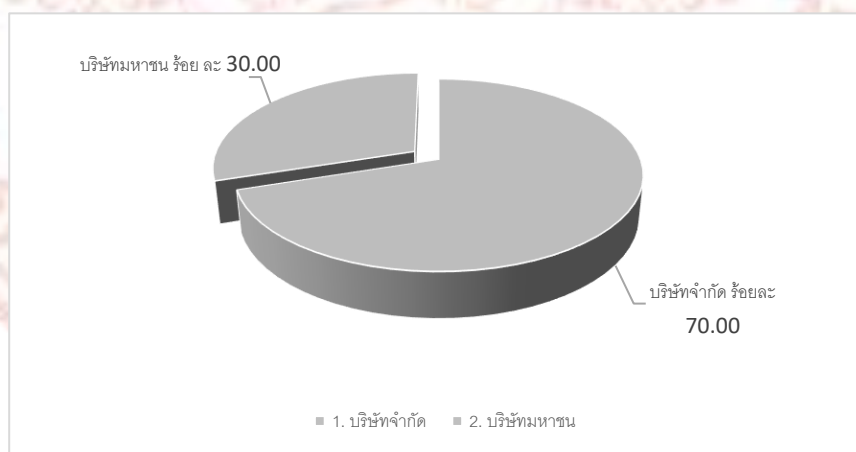
ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพทั่วไปขององค์กร ในกลุ่มธุรกิจอุตสาหกรรมบรรจุภัณฑ์กระดาษ ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check List) มีจำนวน 3 ข้อ ดังนี้

4.1.1 สถานภาพทั่วไปขององค์กร ในด้านรูปแบบการจัดทะเบียนธุรกิจ

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพทั่วไปขององค์กร ในด้านรูปแบบการจัดทะเบียนธุรกิจ ปรากฏผลดังตารางที่ 4-1

ตารางที่ 4-1 แสดงจำนวนและค่าร้อยละของสถานภาพทั่วไปขององค์กร ในด้านรูปแบบการจัดทะเบียนธุรกิจ

รูปแบบการจัดทะเบียนธุรกิจ	จำนวน	ร้อยละ
1. บริษัทจำกัด	70	70.00
2. บริษัทมหาชน	30	30.00
รวม	100	100.00



ภาพที่ 4-1 แสดงค่าร้อยละของสถานภาพทั่วไปขององค์กรของผู้ตอบแบบสอบถามในด้านรูปแบบการจัดทะเบียนธุรกิจ

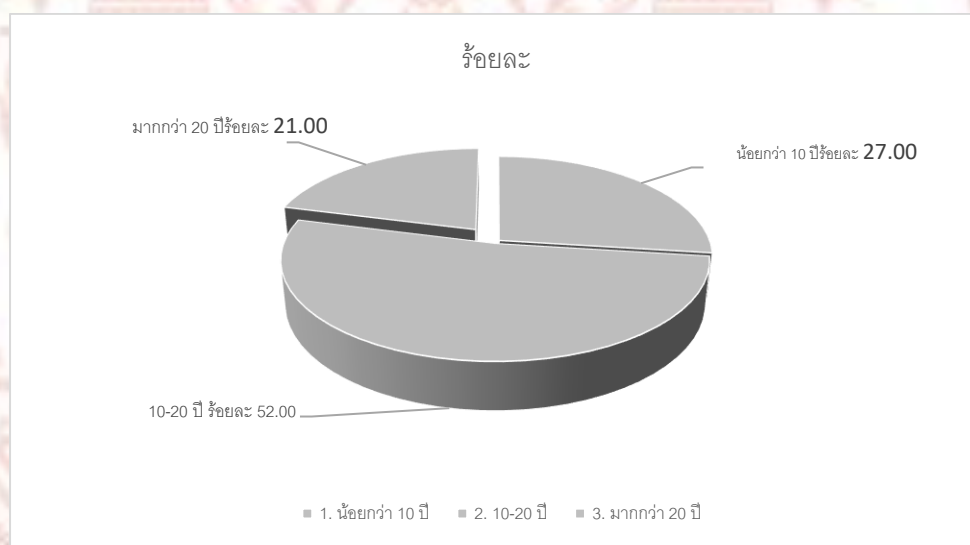
จากตารางที่ 4-1 พบว่า รูปแบบการจัดทะเบียนธุรกิจมากที่สุด ได้แก่ บริษัทจำกัด คิดเป็นร้อยละ 70.00 ที่เหลือได้แก่ บริษัทมหาชน คิดเป็นร้อยละ 30.00

4.1.2 สถานภาพทั่วไปขององค์กร ในด้านช่วงระยะเวลาในการดำเนินธุรกิจ

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพทั่วไปขององค์กร ในด้านช่วงระยะเวลาในการดำเนินธุรกิจ ปรากฏผลดังตารางที่ 4-2

ตารางที่ 4-2 แสดงจำนวนและค่าร้อยละของข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพทั่วไปขององค์กร ในด้าน
ระยะเวลาในการดำเนินธุรกิจ

ระยะเวลาในการดำเนินธุรกิจ	จำนวน	ร้อยละ
1. น้อยกว่า 10 ปี	27	27.00
2. 10-20 ปี	52	52.00
3. มากกว่า 20 ปี	21	21.00
รวม	100	100.00



ภาพที่ 4-2 แสดงค่าร้อยละของสถานภาพทั่วไปขององค์กรของผู้ตอบแบบสอบถามในด้าน
ระยะเวลา ในการดำเนินธุรกิจ

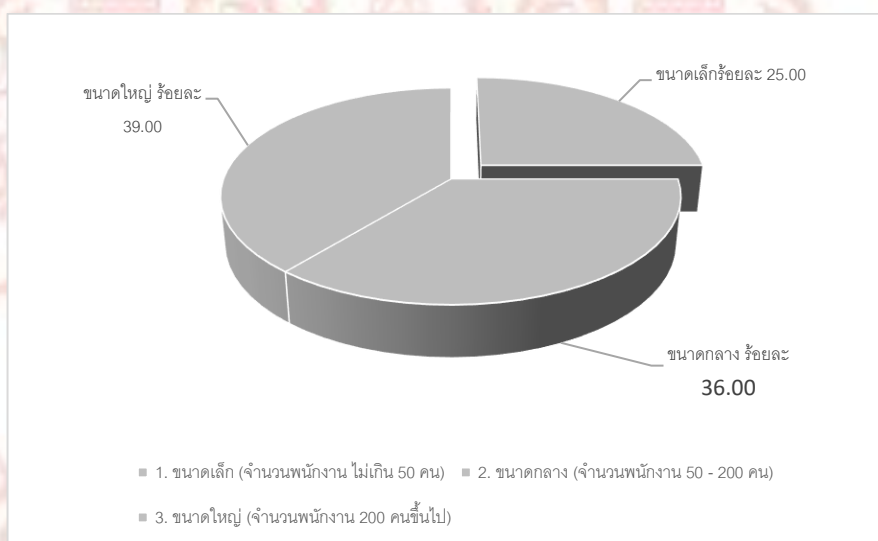
จากตารางที่ 4-2 พบว่า ช่วงระยะเวลาในการดำเนินธุรกิจขององค์กร มากที่สุด ได้แก่ 10-20 ปี คิดเป็นร้อยละ 52.00 รองลงมา ได้แก่ น้อยกว่า 10 ปี คิดเป็น ร้อยละ 27.00 และน้อยที่สุด ได้แก่ มากกว่า 20 ปี คิดเป็นร้อยละ 21.00

4.1.3 สถานภาพทั่วไปขององค์กร ในด้านขนาดธุรกิจ

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพทั่วไปขององค์กร ในด้านขนาดธุรกิจ ปรากฏผลดังตารางที่ 4-3

ตารางที่ 4-3 แสดงจำนวนและค่าร้อยละของข้อมูลสถานภาพทั่วไปขององค์กร ในด้านขนาดธุรกิจ

ขนาดธุรกิจ	จำนวน	ร้อยละ
1. ขนาดเล็ก (จำนวนพนักงาน ไม่เกิน 50 คน)	25	25.00
2. ขนาดกลาง (จำนวนพนักงาน 50 - 200 คน)	36	36.00
3. ขนาดใหญ่ (จำนวนพนักงาน 200 คนขึ้นไป)	39	39.00
รวม	100	100.00



ภาพที่ 4-3 แสดงค่าร้อยละของสถานภาพทั่วไปขององค์กรของผู้ตอบแบบสอบถามในด้านขนาดธุรกิจ

จากตารางที่ 4-3 พบว่า ขนาดธุรกิจ มากที่สุด ได้แก่ ขนาดใหญ่ (จำนวนพนักงาน 200 คนขึ้นไป) คิดเป็นร้อยละ 39.00 รองลงมา ได้แก่ ขนาดกลาง (จำนวนพนักงาน 50-200 คน) คิดเป็นร้อยละ 36.00 และน้อยที่สุด ได้แก่ ขนาดเล็ก (จำนวนพนักงาน ไม่เกิน 50 คน) คิดเป็นร้อยละ 25.00

4.2. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับการเปลี่ยนผ่านทางดิจิทัลขององค์กรเพื่อขับเคลื่อนไปสู่ความสำเร็จ ในกลุ่มธุรกิจอุตสาหกรรมบรรจุภัณฑ์กระดาษ จำแนกตามสถานภาพทั่วไปขององค์กร

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับลักษณะการดำเนินงานขององค์กรธุรกิจอุตสาหกรรมเพื่อขับเคลื่อนไปสู่ความสำเร็จ ในกลุ่มธุรกิจอุตสาหกรรมบรรจุภัณฑ์กระดาษ ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check List) มีจำนวน 11 ข้อ ดังนี้

4.2.1 ลักษณะการดำเนินงานขององค์กรธุรกิจอุตสาหกรรมเพื่อขับเคลื่อนไปสู่ความสำเร็จ ในจุดแข็งที่สำคัญในการขับเคลื่อนองค์กรไปสู่ความสำเร็จ

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับลักษณะการดำเนินงานขององค์กรธุรกิจอุตสาหกรรมเพื่อขับเคลื่อนไปสู่ความสำเร็จ ในจุดแข็งที่สำคัญในการขับเคลื่อนองค์กรไปสู่ความสำเร็จ ปรากฏผลดังตารางที่ 4-4

ตารางที่ 4-4 แสดงจำนวนและร้อยละของลักษณะการดำเนินงานขององค์กรธุรกิจอุตสาหกรรมเพื่อขับเคลื่อนไปสู่ความสำเร็จ ในด้านจุดแข็งที่สำคัญในการขับเคลื่อนองค์กรไปสู่ความสำเร็จ

จุดแข็งที่สำคัญในการขับเคลื่อนองค์กรไปสู่ความสำเร็จมาจากปัจจัยใดเป็นสำคัญ	จำนวน	ร้อยละ
1. กระบวนการจัดการ	47	47
2. ผู้นำและวิสัยทัศน์องค์กร	26	26
3. คุณภาพสินค้าและบริการ	15	15
4. เทคโนโลยีและนวัตกรรม	12	12
รวม	100	100.00

จากตารางที่ 4-4 พบว่า จุดแข็งที่สำคัญในการขับเคลื่อนองค์กรไปสู่ความสำเร็จมาจากปัจจัยใดเป็นสำคัญ มากที่สุด ได้แก่ กระบวนการจัดการ คิดเป็นร้อยละ 47 รองลงมา ได้แก่ ผู้นำและวิสัยทัศน์องค์กร คิดเป็นร้อยละ 26 คุณภาพสินค้าและบริการ คิดเป็นร้อยละ 15 และน้อยที่สุดได้แก่ เทคโนโลยีและนวัตกรรม คิดเป็นร้อยละ 12 ตามลำดับ

4.2.1.1 ลักษณะการดำเนินงานขององค์กรธุรกิจอุตสาหกรรมเพื่อขับเคลื่อนไปสู่ความสำเร็จ ในด้านจุดแข็งที่สำคัญในการขับเคลื่อนองค์กรไปสู่ความสำเร็จ จำแนกตามรูปแบบการจดทะเบียนธุรกิจ

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับลักษณะการดำเนินงานขององค์กรตามการเปลี่ยนผ่านทางดิจิทัลขององค์กรในกลุ่มธุรกิจอุตสาหกรรมเพื่อขับเคลื่อนไปสู่ความสำเร็จ จำแนกตามรูปแบบการจดทะเบียนธุรกิจ ปรากฏผลดังตารางที่ 4-5

ตารางที่ 4-5 แสดงจำนวนและร้อยละของจุดแข็งที่สำคัญในการขับเคลื่อนองค์กรไปสู่ความสำเร็จ
จำแนกตามรูปแบบการจดทะเบียนธุรกิจ

จุดแข็งที่สำคัญในการขับเคลื่อนองค์กร ไปสู่ความสำเร็จมาจากปัจจัยใดเป็น สำคัญ	บริษัทจำกัด		บริษัทมหาชน	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
1. กระบวนการจัดการ	29	41.43	18	60.00
2. ผู้นำและวิสัยทัศน์องค์กร	20	28.57	6	20.00
3. คุณภาพสินค้าและบริการ	11	15.71	4	13.33
4. เทคโนโลยีและนวัตกรรม	10	14.29	2	6.67
รวม	70	100.00	30	100.00

จากตารางที่ 4-5 พบว่า ลักษณะการดำเนินงานขององค์กรตามการเปลี่ยนผ่านทางดิจิทัลขององค์กรในกลุ่มธุรกิจอุตสาหกรรมเพื่อขับเคลื่อนไปสู่ความสำเร็จ จำแนกตามรูปแบบการจดทะเบียนธุรกิจ ปรากฏผลดังนี้

บริษัทจำกัด ลักษณะการดำเนินงานขององค์กรธุรกิจอุตสาหกรรมเพื่อขับเคลื่อนไปสู่ความสำเร็จ จุดแข็งที่สำคัญในการขับเคลื่อนองค์กรไปสู่ความสำเร็จ จำแนกตามรูปแบบการจดทะเบียนธุรกิจ มากที่สุดได้แก่ กระบวนการจัดการ คิดเป็นร้อยละ 41.43 รองลงมาได้แก่ ผู้นำและวิสัยทัศน์องค์กร คิดเป็นร้อยละ 28.57 คุณภาพสินค้าและบริการ คิดเป็นร้อยละ 15.71 และ ลักษณะการดำเนินงานขององค์กรธุรกิจอุตสาหกรรมเพื่อขับเคลื่อนไปสู่ความสำเร็จ จุดแข็งที่สำคัญในการขับเคลื่อนองค์กรไปสู่ความสำเร็จ จำแนกตามรูปแบบการจดทะเบียนธุรกิจ น้อยที่สุด ได้แก่ อื่นๆ คิดเป็นร้อยละ 14.29 ตามลำดับ

บริษัทมหาชน ลักษณะการดำเนินงานขององค์กรธุรกิจอุตสาหกรรมเพื่อขับเคลื่อนไปสู่ความสำเร็จ จุดแข็งที่สำคัญในการขับเคลื่อนองค์กรไปสู่ความสำเร็จ จำแนกตามรูปแบบการจดทะเบียนธุรกิจ มากที่สุดได้แก่ กระบวนการจัดการ คิดเป็นร้อยละ 60.00 รองลงมาได้แก่ ผู้นำและวิสัยทัศน์องค์กร คิดเป็นร้อยละ 20.00 คุณภาพสินค้าและบริการ คิดเป็นร้อยละ 13.33 และ ลักษณะการดำเนินงานขององค์กรธุรกิจอุตสาหกรรมเพื่อขับเคลื่อนไปสู่ความสำเร็จ จุดแข็งที่สำคัญในการขับเคลื่อนองค์กรไปสู่ความสำเร็จ จำแนกตามรูปแบบการจดทะเบียนธุรกิจ น้อยที่สุด ได้แก่ อื่นๆ คิดเป็นร้อยละ 6.67 ตามลำดับ

4.2.1.2 ลักษณะการดำเนินงานขององค์กรธุรกิจอุตสาหกรรมเพื่อขับเคลื่อนไปสู่ความสำเร็จ ใน

ด้านจุดแข็งที่สำคัญในการขับเคลื่อนองค์กรไปสู่ความสำเร็จ จำแนกตามระยะเวลาในการดำเนินธุรกิจ ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับลักษณะการดำเนินงานขององค์กรธุรกิจอุตสาหกรรมเพื่อขับเคลื่อนไปสู่ความสำเร็จ ในด้านจุดแข็งที่สำคัญในการขับเคลื่อนองค์กรไปสู่ความสำเร็จ จำแนกตามระยะเวลาในการดำเนินธุรกิจ ปรากฏผลดังตารางที่ 4-6

ตารางที่ 4-6 แสดงจำนวนและร้อยละของจุดแข็งที่สำคัญในการขับเคลื่อนองค์กรไปสู่ความสำเร็จใน ด้านระยะเวลาในการดำเนินธุรกิจ

จุดแข็งที่สำคัญในการขับเคลื่อน องค์กรไปสู่ความสำเร็จมาจาก ปัจจัยใดเป็นสำคัญ	น้อยกว่า 10 ปี		10-20 ปี		มากกว่า 20 ปี	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
1. กระบวนการจัดการ	8	29.63	30	57.69	9	42.86
2. ผู้นำและวิสัยทัศน์องค์กร	8	29.63	13	25.00	5	23.81
3. คุณภาพสินค้าและบริการ	5	18.52	4	7.69	6	28.57
4. เทคโนโลยีและนวัตกรรม	6	22.22	5	9.62	1	4.76
รวม	27	100.00	52	100.00	21	100.00

จากตารางที่ 4-6 พบว่า ลักษณะการดำเนินงานขององค์กรธุรกิจอุตสาหกรรมเพื่อขับเคลื่อนไปสู่ความสำเร็จ ในด้านจุดแข็งที่สำคัญในการขับเคลื่อนองค์กรไปสู่ความสำเร็จ จำแนกตามระยะเวลาในการดำเนินธุรกิจ ปรากฏผลดังนี้

ระยะเวลาในการดำเนินธุรกิจน้อยกว่า 10 ปี ลักษณะการดำเนินงานขององค์กรธุรกิจอุตสาหกรรมเพื่อขับเคลื่อนไปสู่ความสำเร็จ จุดแข็งที่สำคัญในการขับเคลื่อนองค์กรไปสู่ความสำเร็จ จำแนกตามสถานภาพทั่วไปขององค์กร ในด้านระยะเวลาในการดำเนินธุรกิจ มากที่สุดได้แก่ กระบวนการจัดการ และ ผู้นำและวิสัยทัศน์องค์กร คิดเป็นร้อยละ 29.63 รองลงมาได้แก่ เทคโนโลยีและนวัตกรรม คิดเป็นร้อยละ 22.22 และ ลักษณะการดำเนินงานขององค์กรธุรกิจอุตสาหกรรมเพื่อขับเคลื่อนไปสู่ความสำเร็จ จุดแข็งที่สำคัญในการขับเคลื่อนองค์กรไปสู่ความสำเร็จ จำแนกตามสถานภาพทั่วไปขององค์กร ในด้านระยะเวลาในการดำเนินธุรกิจ น้อยที่สุด ได้แก่ คุณภาพสินค้าและบริการ คิดเป็นร้อยละ 18.52 ตามลำดับ

ระยะเวลาในการดำเนินธุรกิจ 10-20 ปี ลักษณะการดำเนินงานขององค์กรธุรกิจอุตสาหกรรมเพื่อขับเคลื่อนไปสู่ความสำเร็จ จุดแข็งที่สำคัญในการขับเคลื่อนองค์กรไปสู่ความสำเร็จ จำแนกตามสถานภาพทั่วไปขององค์กร ในด้านระยะเวลาในการดำเนินธุรกิจ มากที่สุดได้แก่ กระบวนการจัดการ

คิดเป็นร้อยละ 57.69 รองลงมาได้แก่ ผู้นำและวิสัยทัศน์องค์กร คิดเป็นร้อยละ 25.00 เทคโนโลยี และนวัตกรรม คิดเป็นร้อยละ 9.62 และ ลักษณะการดำเนินงานขององค์กรธุรกิจอุตสาหกรรมเพื่อขับเคลื่อนไปสู่ความสำเร็จ จุดแข็งที่สำคัญในการขับเคลื่อนองค์กรไปสู่ความสำเร็จ จำแนกตามรูปแบบการจดทะเบียนธุรกิจ น้อยที่สุด ได้แก่ คุณภาพสินค้าและบริการ คิดเป็นร้อยละ 7.69 ตามลำดับ

ระยะเวลาในการดำเนินธุรกิจมากกว่า 20 ปี ลักษณะการดำเนินงานขององค์กรธุรกิจอุตสาหกรรมเพื่อขับเคลื่อนไปสู่ความสำเร็จ จุดแข็งที่สำคัญในการขับเคลื่อนองค์กรไปสู่ความสำเร็จมาจากปัจจัยใดเป็นสำคัญ จำแนกตามสถานภาพทั่วไปขององค์กร ในด้านระยะเวลาในการดำเนินธุรกิจมากที่สุดได้แก่ กระบวนการจัดการ คิดเป็นร้อยละ 42.86 รองลงมาได้แก่ คุณภาพสินค้าและบริการ คิดเป็นร้อยละ 28.57 ผู้นำและวิสัยทัศน์องค์กร คิดเป็นร้อยละ 23.81 และ ลักษณะการดำเนินงานขององค์กรธุรกิจอุตสาหกรรมเพื่อขับเคลื่อนไปสู่ความสำเร็จ จุดแข็งที่สำคัญในการขับเคลื่อนองค์กรไปสู่ความสำเร็จมาจากปัจจัยใดเป็นสำคัญ จำแนกตามสถานภาพทั่วไปขององค์กร ในด้านระยะเวลาในการดำเนินธุรกิจ น้อยที่สุด ได้แก่ คุณภาพสินค้าและบริการ คิดเป็นร้อยละ 4.76 ตามลำดับ

4.2.1.3 ลักษณะการดำเนินงานขององค์กรธุรกิจอุตสาหกรรมเพื่อขับเคลื่อนไปสู่ความสำเร็จ ในด้านจุดแข็งที่สำคัญในการขับเคลื่อนองค์กรไปสู่ความสำเร็จ จำแนกตามขนาดธุรกิจ

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับลักษณะการดำเนินงานขององค์กรตามการเปลี่ยนผ่านทางดิจิทัลขององค์กรในกลุ่มธุรกิจอุตสาหกรรมเพื่อขับเคลื่อนไปสู่ความสำเร็จ จำแนกตามขนาดธุรกิจ ปรากฏผลดังตารางที่ 4-7

ตารางที่ 4-7 แสดงจำนวนและร้อยละของจุดแข็งที่สำคัญในการขับเคลื่อนองค์กรไปสู่ความสำเร็จ
จำแนกตามขนาดธุรกิจ

จุดแข็งที่สำคัญในการขับเคลื่อนองค์กร ไปสู่ความสำเร็จ	ขนาดเล็ก		ขนาดกลาง		ขนาดใหญ่	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
1.กระบวนการจัดการ	9.00	36.00	15.00	41.67	23.00	58.97
2.ผู้นำและวิสัยทัศน์องค์กร	12.00	48.00	7.00	19.44	7.00	17.95
3.คุณภาพสินค้าและบริการ	2.00	8.00	8.00	22.22	5.00	12.82
4.เทคโนโลยีและนวัตกรรม	2.00	8.00	6.00	16.67	4.00	10.26
รวม	25.00	100.00	36.00	100.00	39.00	100.00

จากตารางที่ 4-7 พบว่า ลักษณะการดำเนินงานขององค์กรตามการเปลี่ยนผ่านทางดิจิทัลขององค์กรในกลุ่มธุรกิจอุตสาหกรรมเพื่อขับเคลื่อนไปสู่ความสำเร็จ จำแนกตามขนาดธุรกิจ ปรากฏผลดังนี้

ขนาดเล็ก ลักษณะการดำเนินงานขององค์กรธุรกิจอุตสาหกรรมเพื่อขับเคลื่อนไปสู่ความสำเร็จ จุดแข็งที่สำคัญในการขับเคลื่อนองค์กรไปสู่ความสำเร็จ จำแนกตามสถานภาพทั่วไปขององค์กร ในด้านขนาดธุรกิจ มากที่สุดได้แก่ ผู้นำและวิสัยทัศน์องค์กร คิดเป็นร้อยละ 48.00 รองลงมาได้แก่ กระบวนการจัดการคิดเป็นร้อยละ 36.00 และ ลักษณะการดำเนินงานขององค์กรธุรกิจอุตสาหกรรม เพื่อขับเคลื่อนไปสู่ความสำเร็จ จุดแข็งที่สำคัญในการขับเคลื่อนองค์กรไปสู่ความสำเร็จ จำแนกตามสถานภาพทั่วไปขององค์กร ในด้านขนาดธุรกิจ น้อยที่สุด ได้แก่ คุณภาพสินค้าและบริการ และเทคโนโลยีและนวัตกรรม ซึ่งมีจำนวนเท่ากัน คิดเป็นร้อยละ 18.52 ตามลำดับ

ขนาดกลาง ลักษณะการดำเนินงานขององค์กรธุรกิจอุตสาหกรรมเพื่อขับเคลื่อนไปสู่ความสำเร็จ จุดแข็งที่สำคัญในการขับเคลื่อนองค์กรไปสู่ความสำเร็จ จำแนกตามสถานภาพทั่วไปขององค์กร ในด้านขนาดธุรกิจ มากที่สุดได้แก่ กระบวนการจัดการ คิดเป็นร้อยละ 41.67 รองลงมาได้แก่ คุณภาพสินค้าและบริการ คิดเป็นร้อยละ 22.22 ผู้นำและวิสัยทัศน์องค์กร คิดเป็นร้อยละ 19.44 และ ลักษณะการดำเนินงานขององค์กรธุรกิจอุตสาหกรรมเพื่อขับเคลื่อนไปสู่ความสำเร็จ จุดแข็งที่สำคัญในการขับเคลื่อนองค์กรไปสู่ความสำเร็จ จำแนกตามสถานภาพทั่วไปขององค์กรในด้านขนาดธุรกิจ น้อยที่สุด ได้แก่ เทคโนโลยีและนวัตกรรม คิดเป็นร้อยละ 16.67 ตามลำดับ

ขนาดใหญ่ ลักษณะการดำเนินงานขององค์กรธุรกิจอุตสาหกรรมเพื่อขับเคลื่อนไปสู่ความสำเร็จ จุดแข็งที่สำคัญในการขับเคลื่อนองค์กรไปสู่ความสำเร็จ จำแนกตามสถานภาพทั่วไปขององค์กร ในด้านขนาดธุรกิจ มากที่สุดได้แก่ กระบวนการจัดการ คิดเป็นร้อยละ 58.97 รองลงมาได้แก่ ผู้นำและวิสัยทัศน์องค์กร คิดเป็นร้อยละ 17.95 คุณภาพสินค้าและบริการ คิดเป็นร้อยละ 12.82 และ ลักษณะการดำเนินงานขององค์กรธุรกิจอุตสาหกรรมเพื่อขับเคลื่อนไปสู่ความสำเร็จ จุดแข็งที่สำคัญในการขับเคลื่อนองค์กรไปสู่ความสำเร็จ จำแนกตามสถานภาพทั่วไปขององค์กร ในด้านขนาดธุรกิจ น้อยที่สุด ได้แก่ เทคโนโลยีและนวัตกรรม คิดเป็นร้อยละ 10.26 ตามลำดับ

4.2.2 ลักษณะการดำเนินงานขององค์กรธุรกิจอุตสาหกรรมเพื่อขับเคลื่อนไปสู่ความสำเร็จ ในด้านวัฒนธรรมขององค์กรที่นำไปสู่ความสำเร็จ

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับลักษณะการดำเนินงานขององค์กรธุรกิจอุตสาหกรรมเพื่อขับเคลื่อนไปสู่ความสำเร็จ ในด้านรูปแบบวัฒนธรรมขององค์กรที่นำไปสู่ความสำเร็จ ปรากฏผลดังตารางที่ 4-8

ตารางที่ 4-8 แสดงจำนวนและร้อยละของลักษณะการดำเนินงานขององค์กรธุรกิจอุตสาหกรรมเพื่อขับเคลื่อนไปสู่ความสำเร็จ ในด้านรูปแบบวัฒนธรรมขององค์กรที่นำไปสู่ความสำเร็จ

รูปแบบวัฒนธรรมขององค์กรที่นำไปสู่ความสำเร็จ	จำนวน	ร้อยละ
1. ผู้บริหารสนับสนุนกิจกรรมและรับฟังปัญหา	38	38.00
2. การประสานงานและให้ความร่วมมือภายในองค์กร	44	44.00
3. พนักงานทุกคนสามารถแสดงความคิดเห็นได้เต็มที่	18	18.00
รวม	100	100.00

จากตารางที่ 4-8 พบว่า ลักษณะการดำเนินงานขององค์กรธุรกิจอุตสาหกรรมเพื่อขับเคลื่อนไปสู่ความสำเร็จ ในด้านรูปแบบวัฒนธรรมขององค์กรที่นำไปสู่ความสำเร็จ มากที่สุดได้แก่ การประสานงานและให้ความร่วมมือภายในองค์กร คิดเป็นร้อยละ 44.00 รองลงมาได้แก่ ผู้บริหารสนับสนุนกิจกรรมและรับฟังปัญหา คิดเป็นร้อยละ 38.00 และน้อยที่สุดได้แก่ พนักงานทุกคนสามารถแสดงความคิดเห็นได้เต็มที่ คิดเป็นร้อยละ 18.00

4.2.2.1 ลักษณะการดำเนินงานของธุรกิจอุตสาหกรรมเพื่อขับเคลื่อนองค์กรไปสู่ความสำเร็จในด้านรูปแบบวัฒนธรรมขององค์กรที่นำไปสู่ความสำเร็จ จำแนกตามรูปแบบการจดทะเบียนธุรกิจ

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับลักษณะการดำเนินงานขององค์กรธุรกิจอุตสาหกรรมเพื่อขับเคลื่อนไปสู่ความสำเร็จ ในด้านรูปแบบวัฒนธรรมขององค์กรที่นำไปสู่ความสำเร็จ จำแนกตามรูปแบบการจดทะเบียนธุรกิจ ปรากฏผลดังตารางที่ 4-9

ตารางที่ 4-9 แสดงจำนวนและร้อยละของวัฒนธรรมขององค์กร จำแนกตามรูปแบบวัฒนธรรมขององค์กรที่นำไปสู่ความสำเร็จ

วัฒนธรรมขององค์กรรูปแบบใดที่นำไปสู่ความสำเร็จ	บริษัทจำกัด		บริษัทมหาชน	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
1. ผู้บริหารสนับสนุนกิจกรรมและรับฟังปัญหา	27	38.57	11	36.67
2. การประสานงานและให้ความร่วมมือภายในองค์กร	31	44.29	13	43.33
3. พนักงานทุกคนสามารถแสดงความคิดเห็นได้เต็มที่	12	17.14	6	20.00
รวม	70	100.00	30	100.00

จากตารางที่ 4-9 พบว่า ลักษณะการดำเนินงานขององค์กรตามการเปลี่ยนผ่านทางดิจิทัลขององค์กรในกลุ่มธุรกิจอุตสาหกรรมเพื่อขับเคลื่อนไปสู่ความสำเร็จ ในด้านรูปแบบวัฒนธรรมขององค์กรที่นำพาไปสู่ความสำเร็จ จำแนกตามรูปแบบการจดทะเบียนธุรกิจ ปรากฏผลดังนี้

บริษัทจำกัด ลักษณะการดำเนินงานขององค์กรตามการเปลี่ยนผ่านทางดิจิทัลขององค์กรในกลุ่มธุรกิจอุตสาหกรรมเพื่อขับเคลื่อนไปสู่ความสำเร็จ ในด้านรูปแบบวัฒนธรรมขององค์กรที่นำพาไปสู่ความสำเร็จ จำแนกตามรูปแบบการจดทะเบียนธุรกิจ มากที่สุดได้แก่ การประสานงานและให้ความร่วมมือภายในองค์กร คิดเป็นร้อยละ 44.29 รองลงมาได้แก่ ผู้บริหารสนับสนุนกิจกรรมและรับฟังปัญหา คิดเป็นร้อยละ 38.57 และลักษณะการดำเนินงานขององค์กรตามการเปลี่ยนผ่านทางดิจิทัลขององค์กรในกลุ่มธุรกิจอุตสาหกรรมเพื่อขับเคลื่อนไปสู่ความสำเร็จ ในด้านรูปแบบวัฒนธรรมขององค์กรที่นำพาไปสู่ความสำเร็จ จำแนกตามรูปแบบการจดทะเบียนธุรกิจ น้อยที่สุด ได้แก่ พนักงานทุกคนสามารถแสดงความคิดเห็นได้เต็มที่ คิดเป็นร้อยละ 17.14 ตามลำดับ

บริษัทมหาชน ลักษณะการดำเนินงานขององค์กรตามการเปลี่ยนผ่านทางดิจิทัลขององค์กรในกลุ่มธุรกิจอุตสาหกรรมเพื่อขับเคลื่อนไปสู่ความสำเร็จ ในด้านรูปแบบวัฒนธรรมขององค์กรที่นำพาไปสู่ความสำเร็จ จำแนกตามรูปแบบการจดทะเบียนธุรกิจ มากที่สุดได้แก่ การประสานงานและให้ความร่วมมือภายในองค์กร คิดเป็นร้อยละ 43.33 รองลงมาได้แก่ ผู้บริหารสนับสนุนกิจกรรมและรับฟังปัญหา คิดเป็นร้อยละ 36.67 และลักษณะการดำเนินงานขององค์กรตามการเปลี่ยนผ่านทางดิจิทัลขององค์กรในกลุ่มธุรกิจอุตสาหกรรมเพื่อขับเคลื่อนไปสู่ความสำเร็จ ในด้านรูปแบบวัฒนธรรมขององค์กรที่นำพาไปสู่ความสำเร็จ จำแนกตามรูปแบบการจดทะเบียนธุรกิจ น้อยที่สุด ได้แก่ พนักงานทุกคนสามารถแสดงความคิดเห็นได้เต็มที่ คิดเป็นร้อยละ 20.00 ตามลำดับ

4.2.2.2 ลักษณะการดำเนินงานของธุรกิจอุตสาหกรรมเพื่อขับเคลื่อนองค์กรไปสู่ความสำเร็จในด้านรูปแบบวัฒนธรรมขององค์กรที่นำพาไปสู่ความสำเร็จ จำแนกตามระยะเวลาดำเนินธุรกิจ

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับลักษณะการดำเนินงานขององค์กรธุรกิจอุตสาหกรรมเพื่อขับเคลื่อนไปสู่ความสำเร็จ ในด้านรูปแบบวัฒนธรรมขององค์กรที่นำพาไปสู่ความสำเร็จ จำแนกระยะเวลาในการดำเนินธุรกิจปรากฏผลดังตารางที่ 4-10

ตารางที่ 4-10 แสดงจำนวนและร้อยละของรูปแบบวัฒนธรรมขององค์กรที่นำพาไปสู่ความสำเร็จ จำแนกระยะเวลาในการดำเนินธุรกิจ

รูปแบบวัฒนธรรมขององค์กรที่ นำไปสู่ความสำเร็จ	น้อยกว่า 10 ปี		10-20 ปี		มากกว่า 20 ปี	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
1. ผู้บริหารสนับสนุนกิจกรรม และรับฟังปัญหา	10	37.04	20	38.46	8	38.10
2. การประสานงานและให้ความ ร่วมมือภายในองค์กร	10	37.04	23	44.23	11	52.38
3. พนักงานทุกคนสามารถแสดง ความคิดเห็นได้เต็มที่	7	25.93	9	17.31	2	9.52
รวม	27	100.00	52	100.00	21	100.00

จากตารางที่ 4-10 พบว่า ลักษณะการดำเนินงานขององค์กรธุรกิจอุตสาหกรรมเพื่อขับเคลื่อนไปสู่ความสำเร็จ ในด้านรูปแบบวัฒนธรรมขององค์กรที่นำไปสู่ความสำเร็จ จำแนกระยะเวลาในการดำเนินธุรกิจ ปรากฏผลดังนี้

ระยะเวลาในการดำเนินธุรกิจน้อยกว่า 10 ปี ลักษณะการดำเนินงานขององค์กรธุรกิจอุตสาหกรรมเพื่อขับเคลื่อนไปสู่ความสำเร็จ ในด้านรูปแบบวัฒนธรรมขององค์กรที่นำไปสู่ความสำเร็จ จำแนกระยะเวลาในการดำเนินธุรกิจ มากที่สุดได้แก่ ผู้บริหารสนับสนุนกิจกรรมและรับฟังปัญหา และ การประสานงานและให้ความร่วมมือภายในองค์กร ซึ่งมีจำนวนเท่ากัน คิดเป็นร้อยละ 37.04 และลักษณะการดำเนินงานขององค์กรธุรกิจอุตสาหกรรมเพื่อขับเคลื่อนไปสู่ความสำเร็จ ในด้านรูปแบบวัฒนธรรมขององค์กรที่นำไปสู่ความสำเร็จ จำแนกระยะเวลาในการดำเนินธุรกิจ น้อยที่สุด ได้แก่ พนักงานทุกคนสามารถแสดงความคิดเห็นได้เต็มที่ คิดเป็นร้อยละ 25.93 ตามลำดับ

ระยะเวลาในการดำเนินธุรกิจ 10-20 ปี ลักษณะการดำเนินงานขององค์กรธุรกิจอุตสาหกรรมเพื่อขับเคลื่อนไปสู่ความสำเร็จ ในด้านรูปแบบวัฒนธรรมขององค์กรที่นำไปสู่ความสำเร็จ จำแนกระยะเวลาในการดำเนินธุรกิจ มากที่สุดได้แก่ การประสานงานและให้ความร่วมมือภายในองค์กร คิดเป็นร้อยละ 44.23 รองลงมาได้แก่ ผู้บริหารสนับสนุนกิจกรรมและรับฟังปัญหา คิดเป็นร้อยละ 38.46 และลักษณะการดำเนินงานขององค์กรธุรกิจอุตสาหกรรมเพื่อขับเคลื่อนไปสู่ความสำเร็จ ในด้านรูปแบบวัฒนธรรมขององค์กรที่นำไปสู่ความสำเร็จ จำแนกระยะเวลาในการดำเนินธุรกิจ น้อยที่สุด ได้แก่ พนักงานทุกคนสามารถแสดงความคิดเห็นได้เต็มที่ คิดเป็นร้อยละ 17.31 ตามลำดับ

ระยะเวลาในการดำเนินธุรกิจมากกว่า 20 ปี ลักษณะการดำเนินงานขององค์กรธุรกิจอุตสาหกรรมเพื่อขับเคลื่อนไปสู่ความสำเร็จ ในด้านรูปแบบวัฒนธรรมขององค์กรที่นำไปสู่ความสำเร็จ จำแนกระยะเวลาในการดำเนินธุรกิจ มากที่สุดได้แก่ การประสานงานและให้ความร่วมมือภายในองค์กร คิดเป็นร้อยละ 52.38 รองลงมาได้แก่ ผู้บริหารสนับสนุนกิจกรรมและรับฟัง

ปัญหา คิดเป็นร้อยละ 38.10 และลักษณะการดำเนินงานขององค์กรธุรกิจอุตสาหกรรมเพื่อขับเคลื่อนไปสู่ความสำเร็จ ในด้านรูปแบบวัฒนธรรมขององค์กรที่นำไปสู่ความสำเร็จ จำแนกระยะเวลาในการดำเนินธุรกิจ น้อยที่สุด ได้แก่ พนักงานทุกคนสามารถแสดงความคิดเห็นได้เต็มที่ คิดเป็นร้อยละ 9.52 ตามลำดับ

4.2.2.3 ลักษณะการดำเนินงานของธุรกิจอุตสาหกรรมเพื่อขับเคลื่อนองค์กรไปสู่ความสำเร็จใน

ด้านรูปแบบวัฒนธรรมขององค์กรที่นำไปสู่ความสำเร็จ จำแนกตามระยะเวลาดำเนินธุรกิจ

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับลักษณะการดำเนินงานขององค์กรธุรกิจอุตสาหกรรมเพื่อขับเคลื่อนไปสู่ความสำเร็จ ในด้านรูปแบบวัฒนธรรมขององค์กรที่นำไปสู่ความสำเร็จ จำแนกตามขนาดธุรกิจ ปรากฏผลดังตารางที่ 4-11

ตารางที่ 4-11 แสดงจำนวนและร้อยละของรูปแบบวัฒนธรรมขององค์กรที่นำไปสู่ความสำเร็จ
จำแนกตามขนาดธุรกิจ

รูปแบบวัฒนธรรมขององค์กรที่ นำไปสู่ความสำเร็จ	ขนาดเล็ก		ขนาดกลาง		ขนาดใหญ่	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
1.ผู้บริหารสนับสนุนกิจกรรมและ รับฟังปัญหา	8.00	32.00	14.00	38.89	16.00	41.03
2.การประสานงานและให้ความ ร่วมมือภายในองค์กร	12.00	48.00	14.00	38.89	18.00	46.15
3.พนักงานทุกคนสามารถแสดง ความคิดเห็นได้เต็มที่	5.00	20.00	8.00	22.22	5.00	12.82
รวม	25.00	100.00	36.00	100.00	39.00	100.00

จากตารางที่ 4-11 พบว่า ลักษณะการดำเนินงานขององค์กรตามการเปลี่ยนผ่านทางดิจิทัลขององค์กรในกลุ่มธุรกิจอุตสาหกรรมเพื่อขับเคลื่อนไปสู่ความสำเร็จ ในด้านรูปแบบวัฒนธรรมขององค์กรที่นำไปสู่ความสำเร็จ จำแนกตามขนาดธุรกิจ ปรากฏผลดังนี้

ขนาดเล็ก ลักษณะการดำเนินงานขององค์กรตามการเปลี่ยนผ่านทางดิจิทัลขององค์กรในกลุ่มธุรกิจอุตสาหกรรมเพื่อขับเคลื่อนไปสู่ความสำเร็จ ในด้านรูปแบบวัฒนธรรมขององค์กรที่นำไปสู่ความสำเร็จ จำแนกตามขนาดธุรกิจ มากที่สุดได้แก่ การประสานงานและให้ความร่วมมือภายในองค์กร คิดเป็นร้อยละ 48.00 รองลงมาได้แก่ ผู้บริหารสนับสนุนกิจกรรมและรับฟังปัญหา คิดเป็นร้อยละ 32.00 และลักษณะการดำเนินงานขององค์กรตามการเปลี่ยนผ่านทางดิจิทัลขององค์กรในกลุ่มธุรกิจอุตสาหกรรมเพื่อขับเคลื่อนไปสู่ความสำเร็จ ในด้านรูปแบบวัฒนธรรมขององค์กรที่นำไปสู่

ไปสู่ความสำเร็จ จำแนกตามขนาดธุรกิจ น้อยที่สุด ได้แก่ พนักงานทุกคนสามารถแสดงความคิดเห็นได้เต็มที่ คิดเป็นร้อยละ 20.00 ตามลำดับ

ขนาดกลาง ลักษณะการดำเนินงานขององค์กรตามการเปลี่ยนผ่านทางดิจิทัลขององค์กรในกลุ่มธุรกิจอุตสาหกรรมเพื่อขับเคลื่อนไปสู่ความสำเร็จ ในด้านรูปแบบวัฒนธรรมขององค์กรที่นำพาไปสู่ความสำเร็จ จำแนกตามขนาดธุรกิจ มากที่สุดได้แก่ ผู้บริหารสนับสนุนกิจกรรมและรับฟังปัญหา และการประสานงานและให้ความร่วมมือภายในองค์กร ซึ่งมีจำนวนเท่ากัน คิดเป็นร้อยละ 38.89 และลักษณะการดำเนินงานขององค์กรตามการเปลี่ยนผ่านทางดิจิทัลขององค์กรในกลุ่มธุรกิจอุตสาหกรรมเพื่อขับเคลื่อนไปสู่ความสำเร็จ ในด้านรูปแบบวัฒนธรรมขององค์กรที่นำพาไปสู่ความสำเร็จ จำแนกตามขนาดธุรกิจ น้อยที่สุด ได้แก่ พนักงานทุกคนสามารถแสดงความคิดเห็นได้เต็มที่ คิดเป็นร้อยละ 22.22 ตามลำดับ

ขนาดใหญ่ ลักษณะการดำเนินงานขององค์กรตามการเปลี่ยนผ่านทางดิจิทัลขององค์กรในกลุ่มธุรกิจอุตสาหกรรมเพื่อขับเคลื่อนไปสู่ความสำเร็จ ในด้านรูปแบบวัฒนธรรมขององค์กรที่นำพาไปสู่ความสำเร็จ จำแนกตามขนาดธุรกิจ มากที่สุดได้แก่ การประสานงานและให้ความร่วมมือภายในองค์กร คิดเป็นร้อยละ 46.15 รองลงมาได้แก่ ผู้บริหารสนับสนุนกิจกรรมและรับฟังปัญหา คิดเป็นร้อยละ 41.03 และลักษณะการดำเนินงานขององค์กรตามการเปลี่ยนผ่านทางดิจิทัลขององค์กรในกลุ่มธุรกิจอุตสาหกรรมเพื่อขับเคลื่อนไปสู่ความสำเร็จ ในด้านรูปแบบวัฒนธรรมขององค์กรที่นำพาไปสู่ความสำเร็จ จำแนกตามขนาดธุรกิจ น้อยที่สุด ได้แก่ พนักงานทุกคนสามารถแสดงความคิดเห็นได้เต็มที่ คิดเป็นร้อยละ 12.82 ตามลำดับ

4.2.3 ลักษณะการดำเนินงานขององค์กรธุรกิจอุตสาหกรรมเพื่อขับเคลื่อนไปสู่ความสำเร็จในด้านการจัดการภายในองค์กรด้านใดที่มีอิทธิพลต่อการดำเนินธุรกิจ

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับลักษณะการดำเนินงานขององค์กรธุรกิจอุตสาหกรรมเพื่อขับเคลื่อนไปสู่ความสำเร็จ ในด้านการจัดการภายในองค์กรด้านใดที่มีอิทธิพลต่อการดำเนินธุรกิจ ปรากฏผลดังตารางที่ 4-12

ตารางที่ 4-12 แสดงจำนวนและร้อยละของลักษณะการดำเนินงานขององค์กรธุรกิจอุตสาหกรรม เพื่อขับเคลื่อนไปสู่ความสำเร็จ ในด้านการจัดการภายในองค์กรที่มีอิทธิพลต่อการดำเนินธุรกิจ

ด้านการจัดการภายในองค์กรที่มีอิทธิพลต่อการดำเนินธุรกิจ	จำนวน	ร้อยละ
1. ด้านทรัพยากรบุคคล	29	29.00
2. ด้านฝ่ายซ่อมบำรุง	19	19.00

ตารางที่ 4-12 (ต่อ)

ด้านการจัดการภายในองค์กรที่มีอิทธิพลต่อการดำเนินธุรกิจ	จำนวน	ร้อยละ
3. ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ	25	25.00
4. ด้านสินค้าคงคลัง	15	15.00
5. ด้านฝ่ายผลิต	12	12.00
รวม	100	100.00

จากตารางที่ 4-12 พบว่า ลักษณะการดำเนินงานขององค์กรธุรกิจอุตสาหกรรมเพื่อขับเคลื่อนไปสู่ความสำเร็จ ในด้านการจัดการภายในองค์กรที่มีอิทธิพลต่อการดำเนินธุรกิจ มากที่สุด ได้แก่ ด้านทรัพยากรบุคคล คิดเป็นร้อยละ 29.00 รองลงมาได้แก่ ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ คิดเป็นร้อยละ 25.00 ด้านฝ่ายซ่อมบำรุง คิดเป็นร้อยละ 19.00 ด้านด้านสินค้าคงคลัง คิดเป็นร้อยละ 15.00 และน้อยที่สุดได้แก่ ด้านสินค้าคงคลัง คิดเป็นร้อยละ 12.00 ตามลำดับ

4.2.3.1 ลักษณะการดำเนินงานขององค์กรในธุรกิจอุตสาหกรรมเพื่อขับเคลื่อนไปสู่ความสำเร็จในด้านการจัดการภายในองค์กรที่มีอิทธิพลต่อการดำเนินธุรกิจ จำแนกตามรูปแบบการจดทะเบียนธุรกิจ

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับลักษณะการดำเนินงานขององค์กรธุรกิจอุตสาหกรรมเพื่อขับเคลื่อนไปสู่ความสำเร็จ ในด้านการจัดการภายในองค์กรที่มีอิทธิพลต่อการดำเนินธุรกิจ จำแนกตามรูปแบบการจดทะเบียนธุรกิจ ปรากฏผลดังตารางที่ 4-13

ตารางที่ 4-13 แสดงจำนวนและร้อยละของการจัดการภายในองค์กรที่มีอิทธิพลต่อการดำเนินธุรกิจ จำแนกตามรูปแบบการจดทะเบียนธุรกิจ

ด้านการจัดการภายในองค์กรที่มีอิทธิพลต่อการดำเนินธุรกิจ	บริษัทจำกัด		บริษัทมหาชน	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
1. ด้านทรัพยากรบุคคล	18	25.71	11	36.67
2. ด้านฝ่ายซ่อมบำรุง	14	20.00	5	16.67
3. ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ	20	28.57	5	16.67
4. ด้านสินค้าคงคลัง	9	12.86	6	20.00
5. ด้านฝ่ายผลิต	9	12.86	3	10.00
รวม	70	100.00	30	100.00

จากตารางที่ 4-13 พบว่า ลักษณะการดำเนินงานขององค์กรตามการเปลี่ยนผ่านทางดิจิทัลขององค์กรในกลุ่มธุรกิจอุตสาหกรรมเพื่อขับเคลื่อนไปสู่ความสำเร็จ ด้านการจัดการภายในองค์กรที่มีอิทธิพลต่อการดำเนินธุรกิจ จำแนกตามรูปแบบการจดทะเบียนธุรกิจ ปรากฏผลดังนี้

บริษัทจำกัด ลักษณะการดำเนินงานขององค์กรตามการเปลี่ยนผ่านทางดิจิทัลขององค์กรในกลุ่มธุรกิจอุตสาหกรรมเพื่อขับเคลื่อนไปสู่ความสำเร็จ ในด้านการจัดการภายในองค์กรที่มีอิทธิพลต่อการดำเนินธุรกิจ จำแนกตามรูปแบบการจดทะเบียนธุรกิจ มากที่สุดได้แก่ ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ คิดเป็นร้อยละ 28.57 รองลงมาได้แก่ ด้านทรัพยากรบุคคล คิดเป็นร้อยละ 25.71 ด้านฝ่ายซ่อมบำรุง คิดเป็นร้อยละ 20.00 และลักษณะการดำเนินงานขององค์กรตามการเปลี่ยนผ่านทางดิจิทัลขององค์กรในกลุ่มธุรกิจอุตสาหกรรมเพื่อขับเคลื่อนไปสู่ความสำเร็จ ในด้านการจัดการภายในองค์กรที่มีอิทธิพลต่อการดำเนินธุรกิจ จำแนกตามรูปแบบการจดทะเบียนธุรกิจ น้อยที่สุด ได้แก่ ด้านสินค้าคงคลัง และ ด้านฝ่ายผลิต ซึ่งมีจำนวนเท่ากัน คิดเป็นร้อยละ 12.86 ตามลำดับ

บริษัทมหาชน ลักษณะการดำเนินงานขององค์กรตามการเปลี่ยนผ่านทางดิจิทัลขององค์กรในกลุ่มธุรกิจอุตสาหกรรมเพื่อขับเคลื่อนไปสู่ความสำเร็จ ในด้านการจัดการภายในองค์กรที่มีอิทธิพลต่อการดำเนินธุรกิจ จำแนกตามรูปแบบการจดทะเบียนธุรกิจ มากที่สุดได้แก่ ด้านทรัพยากรบุคคล คิดเป็นร้อยละ 36.67 รองลงมาได้แก่ ด้านสินค้าคงคลัง คิดเป็นร้อยละ 20.00 ด้านฝ่ายซ่อมบำรุง และ ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ ซึ่งมีจำนวนเท่ากัน คิดเป็นร้อยละ 16.67 และลักษณะการดำเนินงานขององค์กรตามการเปลี่ยนผ่านทางดิจิทัลขององค์กรในกลุ่มธุรกิจอุตสาหกรรมเพื่อขับเคลื่อนไปสู่ความสำเร็จ ในด้านการจัดการภายในองค์กรที่มีอิทธิพลต่อการดำเนินธุรกิจ จำแนกตามรูปแบบการจดทะเบียนธุรกิจ น้อยที่สุด ได้แก่ ด้านฝ่ายผลิต คิดเป็นร้อยละ 10.00 ตามลำดับ

4.2.3.2 ลักษณะการดำเนินงานขององค์กรในธุรกิจอุตสาหกรรมเพื่อขับเคลื่อนไปสู่ความสำเร็จในด้านการจัดการภายในองค์กรที่มีอิทธิพลต่อการดำเนินธุรกิจ จำแนกตามระยะเวลาดำเนินธุรกิจ

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับลักษณะการดำเนินงานขององค์กรธุรกิจอุตสาหกรรมเพื่อขับเคลื่อนไปสู่ความสำเร็จ ด้านการจัดการภายในองค์กรที่มีอิทธิพลต่อการดำเนินธุรกิจ จำแนกระยะเวลาในการดำเนินธุรกิจ ปรากฏผลดังตารางที่ 4-14

ตารางที่ 4-14 แสดงจำนวนและร้อยละของการจัดการภายในองค์กรที่มีอิทธิพลต่อการดำเนินธุรกิจ ในด้านระยะเวลาในการดำเนินธุรกิจ

ด้านการจัดการภายในองค์กรที่มีอิทธิพลต่อการดำเนินธุรกิจ	น้อยกว่า 10 ปี		10-20 ปี		มากกว่า 20 ปี	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
1. ด้านทรัพยากรบุคคล	8	29.63	15	28.85	6	28.57
2. ด้านฝ่ายซ่อมบำรุง	3	11.11	13	25.00	3	14.29

ตารางที่ 4-14 (ต่อ)

ด้านการจัดการภายในองค์กรที่มีอิทธิพลต่อการดำเนินธุรกิจ	น้อยกว่า 10 ปี		10-20 ปี		มากกว่า 20 ปี	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
3. ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ	4	14.81	14	26.92	7	33.33
4. ด้านสินค้าคงคลัง	7	25.93	5	9.62	3	14.29
5. ด้านฝ่ายผลิต	5	18.52	5	9.62	2	9.52
รวม	27	100.00	52	100.00	21	100.00

จากตารางที่ 4-14 พบว่า ลักษณะการดำเนินงานขององค์กรธุรกิจอุตสาหกรรมเพื่อขับเคลื่อนไปสู่ความสำเร็จ ด้านการจัดการภายในองค์กรที่มีอิทธิพลต่อการดำเนินธุรกิจ จำแนกระยะเวลาในการดำเนินธุรกิจ ปรากฏผลดังนี้

ระยะเวลาในการดำเนินธุรกิจน้อยกว่า 10 ปี ลักษณะการดำเนินงานขององค์กรธุรกิจอุตสาหกรรมเพื่อขับเคลื่อนไปสู่ความสำเร็จ ด้านการจัดการภายในองค์กรที่มีอิทธิพลต่อการดำเนินธุรกิจ จำแนกระยะเวลาในการดำเนินธุรกิจ มากที่สุดได้แก่ ด้านทรัพยากรบุคคล คิดเป็นร้อยละ 29.63 รองลงมาได้แก่ ด้านสินค้าคงคลัง คิดเป็นร้อยละ 25.93 ด้านฝ่ายผลิต คิดเป็นร้อยละ 18.52 ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ คิดเป็นร้อยละ 14.81 และลักษณะการดำเนินงานขององค์กรธุรกิจอุตสาหกรรมเพื่อขับเคลื่อนไปสู่ความสำเร็จ ด้านการจัดการภายในองค์กรที่มีอิทธิพลต่อการดำเนินธุรกิจ จำแนกระยะเวลาในการดำเนินธุรกิจ น้อยที่สุด ได้แก่ ด้านฝ่ายซ่อมบำรุง คิดเป็นร้อยละ 11.11 ตามลำดับ

ระยะเวลาในการดำเนินธุรกิจ 10-20 ปี ลักษณะการดำเนินงานขององค์กรธุรกิจอุตสาหกรรมเพื่อขับเคลื่อนไปสู่ความสำเร็จ ด้านการจัดการภายในองค์กรที่มีอิทธิพลต่อการดำเนินธุรกิจ จำแนกระยะเวลาในการดำเนินธุรกิจ มากที่สุดได้แก่ ด้านทรัพยากรบุคคล คิดเป็นร้อยละ 28.85 รองลงมาได้แก่ ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ คิดเป็นร้อยละ 26.92 ด้านฝ่ายซ่อมบำรุง คิดเป็นร้อยละ 25.00 และลักษณะการดำเนินงานขององค์กรธุรกิจอุตสาหกรรมเพื่อขับเคลื่อนไปสู่ความสำเร็จ ด้านการจัดการภายในองค์กรที่มีอิทธิพลต่อการดำเนินธุรกิจ จำแนกระยะเวลาในการดำเนินธุรกิจ น้อยที่สุด ได้แก่ ด้านสินค้าคงคลัง และ ด้านฝ่ายผลิต ซึ่งมีจำนวนเท่ากัน คิดเป็นร้อยละ 9.62 ตามลำดับ

ระยะเวลาในการดำเนินธุรกิจมากกว่า 20 ปี ลักษณะการดำเนินงานขององค์กรธุรกิจอุตสาหกรรมเพื่อขับเคลื่อนไปสู่ความสำเร็จ ด้านการจัดการภายในองค์กรที่มีอิทธิพลต่อการดำเนินธุรกิจ จำแนกระยะเวลาในการดำเนินธุรกิจ จำแนกตามสถานภาพทั่วไปขององค์กร ในด้านระยะเวลาในการดำเนินธุรกิจ มากที่สุดได้แก่ ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ คิดเป็นร้อยละ 33.33 รองลงมาได้แก่

ด้านทรัพยากรบุคคล คิดเป็นร้อยละ 28.57 ด้านฝ่ายซ่อมบำรุง และ ด้านสินค้าคงคลัง ซึ่งมีจำนวนเท่ากัน คิดเป็นร้อยละ 14.29 และลักษณะการดำเนินงานขององค์กรธุรกิจอุตสาหกรรมเพื่อขับเคลื่อนไปสู่ความสำเร็จ ด้านการจัดการภายในองค์กรที่มีอิทธิพลต่อการดำเนินธุรกิจ จำแนกระยะเวลาในการดำเนินธุรกิจ น้อยที่สุด ได้แก่ ด้านฝ่ายผลิต คิดเป็นร้อยละ 9.52 ตามลำดับ

4.2.3.2 ลักษณะการดำเนินงานขององค์กรในธุรกิจอุตสาหกรรมเพื่อขับเคลื่อนไปสู่ความสำเร็จ ในด้านการจัดการภายในองค์กรที่มีอิทธิพลต่อการดำเนินธุรกิจ จำแนกตามขนาดธุรกิจ

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับลักษณะการดำเนินงานขององค์กรธุรกิจอุตสาหกรรมเพื่อขับเคลื่อนไปสู่ความสำเร็จ ในด้านการจัดการภายในองค์กรที่มีอิทธิพลต่อการดำเนินธุรกิจ จำแนกตามขนาดธุรกิจ ปรากฏผลดังตารางที่ 4-15

ตารางที่ 4-15 แสดงจำนวนและร้อยละของการจัดการภายในองค์กรที่มีอิทธิพลต่อการดำเนินธุรกิจ จำแนกตามขนาดธุรกิจ

ด้านการจัดการภายในองค์กรที่มีอิทธิพลต่อการดำเนินธุรกิจ	ขนาดเล็ก		ขนาดกลาง		ขนาดใหญ่	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
1. ด้านทรัพยากรบุคคล	10.00	40.00	10.00	27.78	9.00	23.07
2. ด้านฝ่ายซ่อมบำรุง	1.00	4.00	7.00	19.44	11.00	28.21
3. ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ	5.00	20.00	9.00	25.00	11.00	28.21
4. ด้านสินค้าคงคลัง	5.00	20.00	5.00	13.89	5.00	12.82
5. ด้านฝ่ายผลิต	4.00	16.00	5.00	13.89	3.00	7.69
รวม	25.00	100.00	36.00	100.00	39.00	100.00

จากตารางที่ 4-15 พบว่า ลักษณะการดำเนินงานขององค์กรตามการเปลี่ยนผ่านทางดิจิทัลขององค์กรในกลุ่มธุรกิจอุตสาหกรรมเพื่อขับเคลื่อนไปสู่ความสำเร็จ ด้านการจัดการภายในองค์กรที่มีอิทธิพลต่อการดำเนินธุรกิจ จำแนกตามขนาดธุรกิจ ปรากฏผลดังนี้

ขนาดเล็ก ลักษณะการดำเนินงานขององค์กรตามการเปลี่ยนผ่านทางดิจิทัลขององค์กรในกลุ่มธุรกิจอุตสาหกรรมเพื่อขับเคลื่อนไปสู่ความสำเร็จ ด้านการจัดการภายในองค์กรที่มีอิทธิพลต่อการดำเนินธุรกิจ จำแนกตามขนาดธุรกิจ มากที่สุดได้แก่ ด้านทรัพยากรบุคคล คิดเป็นร้อยละ 40.00 รองลงมาได้แก่ ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ และ ด้านสินค้าคงคลัง ซึ่งมีจำนวนเท่ากัน คิดเป็นร้อยละ 20.00 ด้านฝ่ายผลิต คิดเป็นร้อยละ 16.00 และลักษณะการดำเนินงานขององค์กรตามการเปลี่ยนผ่านทางดิจิทัลขององค์กรในกลุ่มธุรกิจอุตสาหกรรมเพื่อขับเคลื่อนไปสู่ความสำเร็จ ด้านการจัดการภายในองค์กรที่มีอิทธิพลต่อการดำเนินธุรกิจ จำแนกตามขนาดธุรกิจ น้อยที่สุดได้แก่ ด้านฝ่ายซ่อมบำรุง คิดเป็นร้อยละ 4.00 ตามลำดับ

ขนาดกลาง ลักษณะการดำเนินงานขององค์กรตามการเปลี่ยนผ่านทางดิจิทัลขององค์กรในกลุ่มธุรกิจอุตสาหกรรมเพื่อขับเคลื่อนไปสู่ความสำเร็จ ด้านการจัดการภายในองค์กรที่มีอิทธิพลต่อการดำเนินธุรกิจ จำแนกตามขนาดธุรกิจ มากที่สุดได้แก่ ด้านทรัพยากรบุคคล คิดเป็นร้อยละ 27.78 รองลงมาได้แก่ ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ คิดเป็นร้อยละ 25.00 ด้านฝ่ายซ่อมบำรุง คิดเป็นร้อยละ 19.44 และลักษณะการดำเนินงานขององค์กรตามการเปลี่ยนผ่านทางดิจิทัลขององค์กรในกลุ่มธุรกิจอุตสาหกรรมเพื่อขับเคลื่อนไปสู่ความสำเร็จ ด้านการจัดการภายในองค์กรที่มีอิทธิพลต่อการดำเนินธุรกิจ จำแนกตามขนาดธุรกิจ น้อยที่สุดได้แก่ ด้านสินค้าคงคลัง และ ด้านฝ่ายผลิต ซึ่งมีจำนวนเท่ากัน คิดเป็นร้อยละ 13.89 ตามลำดับ

ขนาดใหญ่ ลักษณะการดำเนินงานขององค์กรตามการเปลี่ยนผ่านทางดิจิทัลขององค์กรในกลุ่มธุรกิจอุตสาหกรรมเพื่อขับเคลื่อนไปสู่ความสำเร็จ ด้านการจัดการภายในองค์กรที่มีอิทธิพลต่อการดำเนินธุรกิจ จำแนกตามขนาดธุรกิจ มากที่สุดได้แก่ ด้านฝ่ายซ่อมบำรุง และ ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ ซึ่งมีจำนวนเท่ากัน คิดเป็นร้อยละ 28.21 รองลงมาได้แก่ ด้านทรัพยากรบุคคล คิดเป็นร้อยละ 23.07 ด้านสินค้าคงคลัง คิดเป็นร้อยละ 12.82 และ ลักษณะการดำเนินงานขององค์กรตามการเปลี่ยนผ่านทางดิจิทัลขององค์กรในกลุ่มธุรกิจอุตสาหกรรมเพื่อขับเคลื่อนไปสู่ความสำเร็จ ด้านการจัดการภายในองค์กรที่มีอิทธิพลต่อการดำเนินธุรกิจ จำแนกตามขนาดธุรกิจ น้อยที่สุดได้แก่ ด้านฝ่ายผลิต คิดเป็นร้อยละ 7.69 ตามลำดับ

4.2.4 ลักษณะการดำเนินงานขององค์กรธุรกิจอุตสาหกรรมเพื่อขับเคลื่อนไปสู่ความสำเร็จ ในด้านรูปแบบการสื่อสารขององค์กร

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับลักษณะการดำเนินงานขององค์กรธุรกิจอุตสาหกรรมเพื่อขับเคลื่อนไปสู่ความสำเร็จ ในด้านรูปแบบการสื่อสารขององค์กร ตารางที่ 4-16 ตามลำดับ

ตารางที่ 4-16 แสดงจำนวนและร้อยละของลักษณะการดำเนินงานขององค์กรธุรกิจอุตสาหกรรม เพื่อขับเคลื่อนไปสู่ความสำเร็จ ในด้านการสื่อสารขององค์กร

รูปแบบการสื่อสารขององค์กรที่ส่งผลกระทบต่อ ขับเคลื่อนไปสู่ความสำเร็จ	จำนวน	ร้อยละ
1. การสื่อสารจากผู้บริหารไปสู่พนักงาน	39	39.00
2. การสื่อสารจากพนักงานไปยังผู้บริหาร	36	36.00
3. การสื่อสารระหว่างเพื่อนร่วมงาน	25	25.00
รวม	100	100.00

จากตารางที่ 4-16 พบว่า ลักษณะการดำเนินงานขององค์กรธุรกิจอุตสาหกรรมเพื่อขับเคลื่อนไปสู่ความสำเร็จ ในด้านรูปแบบการสื่อสารขององค์กรที่ส่งผลกระทบต่อขับเคลื่อนไปสู่ความสำเร็จ มาก

ที่สุดได้แก่ การสื่อสารจากผู้บริหารไปสู่พนักงาน คิดเป็นร้อยละ 39.00 รองลงมาได้แก่ การสื่อสารจากพนักงานไปยังผู้บริหาร คิดเป็นร้อยละ 36.00 และน้อยที่สุด ได้แก่ การสื่อสารระหว่างเพื่อนร่วมงาน คิดเป็นร้อยละ 25.00

4.2.4.1 ลักษณะการดำเนินงานขององค์กรในธุรกิจอุตสาหกรรมเพื่อขับเคลื่อนไปสู่ความสำเร็จในด้านรูปแบบการสื่อสารขององค์กรที่ส่งผลต่อการขับเคลื่อนไปสู่ความสำเร็จ จำแนกตามรูปแบบการจดทะเบียนธุรกิจ

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับลักษณะการดำเนินงานขององค์กรธุรกิจอุตสาหกรรมเพื่อขับเคลื่อนไปสู่ความสำเร็จ ในด้านรูปแบบการสื่อสารขององค์กรที่ส่งผลต่อการขับเคลื่อนไปสู่ความสำเร็จ จำแนกตามรูปแบบการจดทะเบียนธุรกิจ ปรากฏผลดังตารางที่ 4-17

ตารางที่ 4--17 แสดงจำนวนและร้อยละของรูปแบบการสื่อสารขององค์กรที่ส่งผลต่อการขับเคลื่อนไปสู่ความสำเร็จ จำแนกตามรูปแบบการ จดทะเบียนธุรกิจ

รูปแบบการสื่อสารขององค์กรที่ส่งผลต่อการขับเคลื่อนไปสู่ความสำเร็จ	บริษัทจำกัด		บริษัทมหาชน	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
1. การสื่อสารจากผู้บริหารไปสู่พนักงาน	30	42.90	9	30.00
2. การสื่อสารจากพนักงานไปยังผู้บริหาร	22	31.40	14	46.70
3. การสื่อสารระหว่างเพื่อนร่วมงาน	18	25.70	7	23.30
รวม	84	100.00	16	100.00

จากตารางที่ 4-17 พบว่า ลักษณะการดำเนินงานขององค์กรตามการเปลี่ยนผ่านทางดิจิทัลขององค์กรในกลุ่มธุรกิจอุตสาหกรรมเพื่อขับเคลื่อนไปสู่ความสำเร็จ ในด้านรูปแบบการสื่อสารขององค์กรที่ส่งผลต่อการขับเคลื่อนไปสู่ความสำเร็จ จำแนกตามรูปแบบการจดทะเบียนธุรกิจ ปรากฏผลดังนี้

บริษัทจำกัด ลักษณะการดำเนินงานขององค์กรตามการเปลี่ยนผ่านทางดิจิทัลขององค์กรในกลุ่มธุรกิจอุตสาหกรรมเพื่อขับเคลื่อนไปสู่ความสำเร็จ ในด้านรูปแบบการสื่อสารขององค์กรที่ส่งผลต่อการขับเคลื่อนไปสู่ความสำเร็จ จำแนกตามรูปแบบการจดทะเบียนธุรกิจ มากที่สุดได้แก่ การสื่อสารจากผู้บริหารไปสู่พนักงาน คิดเป็นร้อยละ 42.90 รองลงมาได้แก่ การสื่อสารจากพนักงานไปยังผู้บริหาร คิดเป็นร้อยละ 31.40 และลักษณะการดำเนินงานขององค์กรตามการเปลี่ยนผ่านทางดิจิทัลขององค์กรในกลุ่มธุรกิจอุตสาหกรรมเพื่อขับเคลื่อนไปสู่ความสำเร็จ ในด้านรูปแบบการสื่อสารขององค์กรที่ส่งผลต่อการขับเคลื่อนไปสู่ความสำเร็จ จำแนกตามรูปแบบการจดทะเบียนธุรกิจ น้อยที่สุดได้แก่ การสื่อสารระหว่างเพื่อนร่วมงาน คิดเป็นร้อยละ 25.70 ตามลำดับ

บริษัทมหาชน ลักษณะการดำเนินงานขององค์กรตามการเปลี่ยนผ่านทางดิจิทัลขององค์กรในกลุ่มธุรกิจอุตสาหกรรมเพื่อขับเคลื่อนไปสู่ความสำเร็จ ในด้านรูปแบบการสื่อสารขององค์กรที่ส่งผลต่อ

การขับเคลื่อนไปสู่ความสำเร็จ จำแนกตามรูปแบบการจดทะเบียนธุรกิจ มากที่สุดได้แก่ การสื่อสารจากพนักงานไปยังผู้บริหาร คิดเป็นร้อยละ 46.70 รองลงมาได้แก่ การสื่อสารจากผู้บริหารไปสู่พนักงาน คิดเป็นร้อยละ 30.00 และลักษณะการดำเนินงานขององค์กรตามการเปลี่ยนผ่านทางดิจิทัลขององค์กรในกลุ่มธุรกิจอุตสาหกรรมเพื่อขับเคลื่อนไปสู่ความสำเร็จ ในด้านรูปแบบการสื่อสารขององค์กรที่ส่งผลต่อการขับเคลื่อนไปสู่ความสำเร็จ จำแนกตามรูปแบบการจดทะเบียนธุรกิจ น้อยที่สุดได้แก่ การสื่อสารระหว่างเพื่อนร่วมงาน คิดเป็นร้อยละ 23.30 ตามลำดับ

4.2.4.2 ลักษณะการดำเนินงานขององค์กรในธุรกิจอุตสาหกรรมเพื่อขับเคลื่อนไปสู่ความสำเร็จในด้านรูปแบบการสื่อสารขององค์กรที่ส่งผลต่อการขับเคลื่อนไปสู่ความสำเร็จ จำแนกระยะเวลาในการดำเนินธุรกิจ

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับลักษณะการดำเนินงานขององค์กรธุรกิจอุตสาหกรรมเพื่อขับเคลื่อนไปสู่ความสำเร็จ ในด้านรูปแบบการสื่อสารขององค์กรที่ส่งผลต่อการขับเคลื่อนไปสู่ความสำเร็จ จำแนกตามระยะเวลาในการดำเนินธุรกิจ ปรากฏผลดังตารางที่ 4-18

ตารางที่ 4-18 แสดงจำนวนและร้อยละในด้านรูปแบบการสื่อสารขององค์กรที่ส่งผลต่อการขับเคลื่อนไปสู่ความสำเร็จ จำแนกตามระยะเวลาในการดำเนินธุรกิจ

รูปแบบการสื่อสารขององค์กรที่ส่งผลต่อการขับเคลื่อนไปสู่ความสำเร็จ	น้อยกว่า 10 ปี		10-20 ปี		มากกว่า 20 ปี	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
1. การสื่อสารจากผู้บริหารไปสู่พนักงาน	10	37.04	21	40.38	8	38.10
2. การสื่อสารจากพนักงานไปยังผู้บริหาร	9	33.33	20	38.46	7	33.33
3. การสื่อสารระหว่างเพื่อนร่วมงาน	8	29.63	11	21.15	6	28.57
รวม	27	100.00	52	100.00	21	100.00

จากตารางที่ 4-18 พบว่า ลักษณะการดำเนินงานขององค์กรธุรกิจอุตสาหกรรมเพื่อขับเคลื่อนไปสู่ความสำเร็จ ในด้านรูปแบบการสื่อสารขององค์กรที่ส่งผลต่อการขับเคลื่อนไปสู่ความสำเร็จจำแนกตามระยะเวลาในการดำเนินธุรกิจ ปรากฏผลดังนี้

ระยะเวลาในการดำเนินธุรกิจน้อยกว่า 10 ปี ลักษณะการดำเนินงานขององค์กรธุรกิจอุตสาหกรรมเพื่อขับเคลื่อนไปสู่ความสำเร็จ ในด้านรูปแบบการสื่อสารขององค์กรที่ส่งผลต่อการขับเคลื่อนไปสู่ความสำเร็จจำแนกตามระยะเวลาในการดำเนินธุรกิจ มากที่สุดได้แก่ การสื่อสารจาก

4.2.4.3 ลักษณะการดำเนินงานขององค์กรในธุรกิจอุตสาหกรรมเพื่อขับเคลื่อนไปสู่ความสำเร็จในด้านรูปแบบการสื่อสารขององค์กรที่ส่งผลต่อการขับเคลื่อนไปสู่ความสำเร็จ จำแนกตามขนาดธุรกิจ

ตารางที่ 4-19 แสดงจำนวนและร้อยละในด้านรูปแบบการสื่อสารขององค์กรที่ส่งผลกระทบต่อการขับเคลื่อนไปสู่ความสำเร็จ จำแนกตามขนาดธุรกิจ

รูปแบบการสื่อสารขององค์กร ที่ส่งผลต่อการขับเคลื่อนไปสู่ ความสำเร็จ	ขนาดเล็ก		ขนาดกลาง		ขนาดใหญ่	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
1. การสื่อสารจากผู้บริหารไปสู่ พนักงาน	11.00	44.00	16.00	44.44	12.00	30.77
2. การสื่อสารจากพนักงานไป ยังผู้บริหาร	7.00	28.00	9.00	25.00	20.00	51.28
3. การสื่อสารระหว่างเพื่อน ร่วมงาน	7.00	28.00	11.00	30.56	7.00	17.95
รวม	25.00	100.00	36.00	100.00	39.00	100.00

จากตารางที่ 4-19 พบว่า ลักษณะการดำเนินงานขององค์กรตามการเปลี่ยนผ่านทางดิจิทัลขององค์กรในกลุ่มธุรกิจอุตสาหกรรมเพื่อขับเคลื่อนไปสู่ความสำเร็จ ในด้านรูปแบบการสื่อสารขององค์กรที่ส่งผลต่อการขับเคลื่อนไปสู่ความสำเร็จ จำแนกตามขนาดธุรกิจ ปรากฏผลดังนี้

ขนาดเล็ก ลักษณะการดำเนินงานขององค์กรตามการเปลี่ยนผ่านทางดิจิทัลขององค์กรในกลุ่มธุรกิจอุตสาหกรรมเพื่อขับเคลื่อนไปสู่ความสำเร็จ ในด้านรูปแบบการสื่อสารขององค์กรที่ส่งผลต่อการขับเคลื่อนไปสู่ความสำเร็จ จำแนกตามขนาดธุรกิจ มากที่สุดได้แก่ การสื่อสารจากผู้บริหารไปสู่พนักงาน คิดเป็นร้อยละ 44.00 และ ลักษณะการดำเนินงานขององค์กรตามการเปลี่ยนผ่านทางดิจิทัลขององค์กรในกลุ่มธุรกิจอุตสาหกรรมเพื่อขับเคลื่อนไปสู่ความสำเร็จ ในด้านรูปแบบการสื่อสารขององค์กรที่ส่งผลต่อการขับเคลื่อนไปสู่ความสำเร็จ จำแนกตามขนาดธุรกิจ น้อยที่สุด ได้แก่ การสื่อสารจากพนักงานไปยังผู้บริหาร และ การสื่อสารระหว่างเพื่อนร่วมงาน ซึ่งมีจำนวนเท่ากัน คิดเป็นร้อยละ 28.00 ตามลำดับ

ขนาดกลาง ลักษณะการดำเนินงานขององค์กรตามการเปลี่ยนผ่านทางดิจิทัลขององค์กรในกลุ่มธุรกิจอุตสาหกรรมเพื่อขับเคลื่อนไปสู่ความสำเร็จ ในด้านรูปแบบการสื่อสารขององค์กรที่ส่งผลต่อการขับเคลื่อนไปสู่ความสำเร็จ จำแนกตามขนาดธุรกิจ มากที่สุดได้แก่ ด้านทรัพยากรบุคคล คิดเป็นร้อยละ 44.44 รองลงมาได้แก่ การสื่อสารระหว่างเพื่อนร่วมงาน คิดเป็นร้อยละ 30.56 และลักษณะการดำเนินงานขององค์กรตามการเปลี่ยนผ่านทางดิจิทัลขององค์กรในกลุ่มธุรกิจอุตสาหกรรมเพื่อขับเคลื่อนไปสู่ความสำเร็จ ในด้านรูปแบบการสื่อสารขององค์กรที่ส่งผลต่อการขับเคลื่อนไปสู่ความสำเร็จ จำแนกตามขนาดธุรกิจ น้อยที่สุดได้แก่ การสื่อสารจากพนักงานไปยังผู้บริหาร คิดเป็นร้อยละ 25.00 ตามลำดับ

ขนาดใหญ่ ลักษณะการดำเนินงานขององค์กรตามการเปลี่ยนผ่านทางดิจิทัลขององค์กรในกลุ่มธุรกิจอุตสาหกรรมเพื่อขับเคลื่อนไปสู่ความสำเร็จ ในด้านรูปแบบการสื่อสารขององค์กรที่ส่งผลต่อการขับเคลื่อนไปสู่ความสำเร็จ จำแนกตามขนาดธุรกิจ มากที่สุด มากที่สุดได้แก่ การสื่อสารจากพนักงาน ไปยังผู้บริหารคิดเป็นร้อยละ 51.28 รองลงมาได้แก่ การสื่อสารจากผู้บริหารไปสู่พนักงาน คิดเป็นร้อยละ 30.77 และลักษณะการดำเนินงานขององค์กรตามการเปลี่ยนผ่านทางดิจิทัลขององค์กรในกลุ่มธุรกิจอุตสาหกรรมเพื่อขับเคลื่อนไปสู่ความสำเร็จ ในด้านรูปแบบการสื่อสารขององค์กรที่ส่งผลต่อการขับเคลื่อนไปสู่ความสำเร็จ จำแนกตามขนาดธุรกิจ น้อยที่สุดได้แก่ การสื่อสารระหว่างเพื่อนร่วมงาน คิดเป็นร้อยละ 17.95 ตามลำดับ

4.2.5 ลักษณะการดำเนินงานขององค์กรธุรกิจอุตสาหกรรมเพื่อขับเคลื่อนไปสู่ความสำเร็จ ในด้านการนำเทคโนโลยีดิจิทัลเข้ามาเพื่อขับเคลื่อนสู่ความสำเร็จ

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับลักษณะการดำเนินงานขององค์กรธุรกิจอุตสาหกรรมเพื่อขับเคลื่อนไปสู่ความสำเร็จ ในด้านการนำเทคโนโลยีดิจิทัลเข้ามาเพื่อขับเคลื่อนสู่ความสำเร็จ ปรากฏผลดังตารางที่ 4-20

ตารางที่ 4-20 แสดงจำนวนและร้อยละของลักษณะการดำเนินงานขององค์กรธุรกิจอุตสาหกรรม เพื่อขับเคลื่อนไปสู่ความสำเร็จ ในด้านการนำเทคโนโลยีดิจิทัลเข้ามาเพื่อขับเคลื่อนสู่ความสำเร็จ

การนำเทคโนโลยีดิจิทัลเข้ามาเพื่อขับเคลื่อนสู่ความสำเร็จ	จำนวน	ร้อยละ
1. ด้านนโยบายและวัฒนธรรมขององค์กร	23	23.00
2. ด้านทรัพยากรมนุษย์	18	18.00
3. ด้านเทคโนโลยีและนวัตกรรม	32	32.00
4. ด้านการจัดการทางการตลาด	16	16.00
5. ด้านกระบวนการผลิตและควบคุมคุณภาพ	11	11.00
รวม	100	100.00

จากตารางที่ 4-20 พบว่า ลักษณะการดำเนินงานขององค์กรธุรกิจอุตสาหกรรมเพื่อขับเคลื่อนไปสู่ความสำเร็จ ในด้านการนำเทคโนโลยีดิจิทัลเข้ามาเพื่อขับเคลื่อนสู่ความสำเร็จ มากที่สุด ได้แก่ ด้านเทคโนโลยีและนวัตกรรม คิดเป็นร้อยละ 32.00 รองลงมา ได้แก่ ด้านนโยบายและวัฒนธรรมขององค์กร คิดเป็นร้อยละ 23.00 ด้านทรัพยากรมนุษย์ คิดเป็นร้อยละ 18.00 ด้านการจัดการทางการตลาด คิดเป็นร้อยละ 16.00 และน้อยที่สุด ได้แก่ ด้านกระบวนการผลิตและควบคุมคุณภาพ คิดเป็นร้อยละ 11.00 ตามลำดับ

4.2.5.1 ลักษณะการดำเนินงานขององค์กรในธุรกิจอุตสาหกรรมเพื่อขับเคลื่อนไปสู่ความสำเร็จในด้านการนำเทคโนโลยีดิจิทัลเข้ามาเพื่อขับเคลื่อนสู่ความสำเร็จ จำแนกตามรูปแบบการจดทะเบียนธุรกิจ

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับลักษณะการดำเนินงานขององค์กรธุรกิจอุตสาหกรรมเพื่อขับเคลื่อนไปสู่ความสำเร็จ ในด้านการนำเทคโนโลยีดิจิทัลเข้ามาเพื่อขับเคลื่อนสู่ความสำเร็จ จำแนกตามรูปแบบการจดทะเบียนธุรกิจ ปรากฏผลดังตารางที่ 4-21

ตารางที่ 4-21 แสดงจำนวนและร้อยละการนำเทคโนโลยีดิจิทัลเข้ามาเพื่อขับเคลื่อนสู่ความสำเร็จ
จำแนกตามรูปแบบการจดทะเบียนธุรกิจ

องค์กรของท่านมีการนำเทคโนโลยีดิจิทัลเข้ามาเพื่อขับเคลื่อนสู่ความสำเร็จด้านใดมากที่สุด	บริษัทจำกัด		บริษัทมหาชน	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
1. ด้านนโยบายและวัฒนธรรมขององค์กร	15	21.43	8	26.67
2. ด้านทรัพยากรมนุษย์	13	18.57	5	16.67
3. ด้านเทคโนโลยีและนวัตกรรม	22	31.43	10	33.33
4. ด้านการจัดการทางการตลาด	12	17.14	4	13.33
5. ด้านกระบวนการผลิตและควบคุมคุณภาพ	8	11.43	3	10.00
รวม	70	100.00	30	100.00

จากตารางที่ 4-21 พบว่า ลักษณะการดำเนินงานขององค์กรตามการเปลี่ยนผ่านทางดิจิทัลขององค์กรในกลุ่มธุรกิจอุตสาหกรรมเพื่อขับเคลื่อนไปสู่ความสำเร็จ ในด้านการนำเทคโนโลยีดิจิทัลเข้ามาเพื่อขับเคลื่อนสู่ความสำเร็จ จำแนกตามรูปแบบการจดทะเบียนธุรกิจ ปรากฏผลดังนี้

บริษัทจำกัด ลักษณะการดำเนินงานขององค์กรตามการเปลี่ยนผ่านทางดิจิทัลขององค์กรในกลุ่มธุรกิจอุตสาหกรรมเพื่อขับเคลื่อนไปสู่ความสำเร็จ ในด้านการนำเทคโนโลยีดิจิทัลเข้ามาเพื่อขับเคลื่อนสู่ความสำเร็จ จำแนกตามรูปแบบการจดทะเบียนธุรกิจ มากที่สุดได้แก่ ด้านเทคโนโลยีและนวัตกรรม คิดเป็นร้อยละ 31.43 รองลงมาได้แก่ ด้านนโยบายและวัฒนธรรมขององค์กร คิดเป็นร้อยละ 21.43 ด้านทรัพยากรมนุษย์ คิดเป็นร้อยละ 18.57 ด้านการจัดการทางการตลาด คิดเป็นร้อยละ 17.14 และลักษณะการดำเนินงานขององค์กรตามการเปลี่ยนผ่านทางดิจิทัลขององค์กรในกลุ่มธุรกิจอุตสาหกรรมเพื่อขับเคลื่อนไปสู่ความสำเร็จ ในด้านการนำเทคโนโลยีดิจิทัลเข้ามาเพื่อขับเคลื่อนสู่ความสำเร็จ จำแนกตามรูปแบบการจดทะเบียนธุรกิจ น้อยที่สุด ได้แก่ ด้านกระบวนการผลิตและควบคุมคุณภาพ คิดเป็นร้อยละ 11.43 ตามลำดับ

บริษัทมหาชน ลักษณะการดำเนินงานขององค์กรตามการเปลี่ยนผ่านทางดิจิทัลขององค์กรในกลุ่มธุรกิจอุตสาหกรรมเพื่อขับเคลื่อนไปสู่ความสำเร็จ ในด้านการนำเทคโนโลยีดิจิทัลเข้ามาเพื่อขับเคลื่อนสู่ความสำเร็จ จำแนกตามรูปแบบการจดทะเบียนธุรกิจ มากที่สุดได้แก่ ด้านเทคโนโลยีและนวัตกรรม คิดเป็นร้อยละ 33.33 รองลงมาได้แก่ ด้านนโยบายและวัฒนธรรมขององค์กร คิดเป็นร้อยละ 26.67 ด้านทรัพยากรมนุษย์ คิดเป็นร้อยละ 16.67 ด้านการจัดการทางการตลาด คิดเป็นร้อยละ 13.33 และลักษณะการดำเนินงานขององค์กรตามการเปลี่ยนผ่านทางดิจิทัลขององค์กรในกลุ่มธุรกิจอุตสาหกรรมเพื่อขับเคลื่อนไปสู่ความสำเร็จ ในด้านการนำเทคโนโลยีดิจิทัลเข้ามาเพื่อขับเคลื่อนสู่ความสำเร็จ จำแนกตามรูปแบบการจดทะเบียนธุรกิจ น้อยที่สุด ได้แก่ ด้านกระบวนการผลิตและควบคุมคุณภาพ คิดเป็นร้อยละ 10.00 ตามลำดับ

4.2.5.2 ลักษณะการดำเนินงานขององค์กรในธุรกิจอุตสาหกรรมเพื่อขับเคลื่อนไปสู่ความสำเร็จในด้านการนำเทคโนโลยีดิจิทัลเข้ามาเพื่อขับเคลื่อนสู่ความสำเร็จ จำแนกตามระยะเวลาในการดำเนินธุรกิจ

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับลักษณะการดำเนินงานขององค์กรธุรกิจอุตสาหกรรมเพื่อขับเคลื่อนไปสู่ความสำเร็จ ด้านการนำเทคโนโลยีดิจิทัลเข้ามาเพื่อขับเคลื่อนสู่ความสำเร็จ จำแนกตามระยะเวลาในการดำเนินธุรกิจ ปรากฏผลดังตารางที่ 4-22

ตารางที่ 4-22 แสดงจำนวนและร้อยละของการนำเทคโนโลยีดิจิทัลเข้ามาเพื่อขับเคลื่อนสู่ความสำเร็จ จำแนกตามระยะเวลา ในการดำเนินธุรกิจ

การนำเทคโนโลยีดิจิทัลเข้ามาเพื่อขับเคลื่อนสู่ความสำเร็จด้านใด	น้อยกว่า 10 ปี		10-20 ปี		มากกว่า 20 ปี	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
1. ด้านนโยบายและวัฒนธรรมขององค์กร	8	29.63	12	23.08	3	14.29
2. ด้านทรัพยากรมนุษย์	4	14.81	7	13.46	7	33.33
3. ด้านเทคโนโลยีและนวัตกรรม	8	29.63	18	34.62	6	28.57
4. ด้านการจัดการทางการตลาด	4	14.81	9	17.31	3	14.29
5. ด้านกระบวนการผลิตและควบคุมคุณภาพ	3	11.11	6	11.54	2	9.52
รวม	27	100.00	52	100.00	21	100.00

ระยะเวลาในการดำเนินธุรกิจ 10-20 ปี ลักษณะการดำเนินงานขององค์กรธุรกิจอุตสาหกรรม เพื่อขับเคลื่อนไปสู่ความสำเร็จ ด้านการนำเทคโนโลยีดิจิทัลเข้ามาเพื่อขับเคลื่อนสู่ความสำเร็จ จำแนกตามระยะเวลาในการดำเนินธุรกิจ มากที่สุดได้แก่ ด้านเทคโนโลยีและนวัตกรรม คิดเป็นร้อยละ 34.62 รองลงมาได้แก่ ด้านนโยบายและวัฒนธรรมขององค์กร คิดเป็นร้อยละ 23.08 ด้านการจัดการทางการตลาด คิดเป็นร้อยละ 17.31 ด้านทรัพยากรมนุษย์ คิดเป็นร้อยละ 13.46 และลักษณะการดำเนินงานขององค์กรธุรกิจอุตสาหกรรมเพื่อขับเคลื่อนไปสู่ความสำเร็จ ด้านการนำเทคโนโลยีดิจิทัลเข้ามาเพื่อขับเคลื่อนสู่ความสำเร็จ จำแนกตามระยะเวลาในการดำเนินธุรกิจ น้อยที่สุด ได้แก่ ด้านกระบวนการผลิตและควบคุมคุณภาพ คิดเป็นร้อยละ 11.54 ตามลำดับ

4.2.5.3 ลักษณะการดำเนินงานขององค์กรในธุรกิจอุตสาหกรรมเพื่อขับเคลื่อนไปสู่ความสำเร็จ
 ในด้านการนำเทคโนโลยีดิจิทัลเข้ามาเพื่อขับเคลื่อนสู่ความสำเร็จ จำแนกตามขนาดธุรกิจ

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับลักษณะการดำเนินงานขององค์กรธุรกิจอุตสาหกรรมเพื่อขับเคลื่อนไปสู่ความสำเร็จ ในด้านการนำเทคโนโลยีดิจิทัลเข้ามาเพื่อขับเคลื่อนสู่ความสำเร็จ จำแนกตามขนาดธุรกิจ ปรากฏผลดังตารางที่ 4-23

ตารางที่ 4-23 แสดงจำนวนและร้อยละการนำเทคโนโลยีดิจิทัลเข้ามาเพื่อขับเคลื่อนสู่ความสำเร็จ
จำแนกตามขนาดธุรกิจ

การนำเทคโนโลยีดิจิทัลเข้ามาเพื่อ ขับเคลื่อนสู่ความสำเร็จ	ขนาดเล็ก		ขนาดกลาง		ขนาดใหญ่	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
1.ด้านนโยบายและวัฒนธรรมของ องค์กร	8.00	32.00	11.00	30.56	4.00	10.26
2.ด้านทรัพยากรมนุษย์	4.00	16.00	5.00	13.89	9.00	23.07
3.ด้านเทคโนโลยีและนวัตกรรม	4.00	16.00	13.00	36.11	15.00	38.46
4.ด้านการจัดการทางการตลาด	5.00	20.00	4.00	11.11	7.00	17.95
5.ด้านกระบวนการผลิตและควบคุม คุณภาพ	4.00	16.00	3.00	8.33	4.00	10.26
รวม	25.00	100.00	36.00	100.00	39.00	100.00

จากตารางที่ 4-23 พบว่า ลักษณะการดำเนินงานขององค์กรตามการเปลี่ยนผ่านทางดิจิทัลขององค์กรในกลุ่มธุรกิจอุตสาหกรรมเพื่อขับเคลื่อนไปสู่ความสำเร็จ ในด้านการนำเทคโนโลยีดิจิทัลเข้ามาเพื่อขับเคลื่อนสู่ความสำเร็จ จำแนกตามขนาดธุรกิจ ปรากฏผลดังนี้

ขนาดเล็ก ลักษณะการดำเนินงานขององค์กรตามการเปลี่ยนผ่านทางดิจิทัลขององค์กรในกลุ่มธุรกิจอุตสาหกรรมเพื่อขับเคลื่อนไปสู่ความสำเร็จ ในด้านการนำเทคโนโลยีดิจิทัลเข้ามาเพื่อขับเคลื่อนสู่ความสำเร็จ จำแนกตามขนาดธุรกิจ มากที่สุดได้แก่ ด้านนโยบายและวัฒนธรรมขององค์กร คิดเป็นร้อยละ 32.00 รองลงมาได้แก่ ด้านการจัดการทางการตลาด คิดเป็นร้อยละ 20.00 และลักษณะการดำเนินงานขององค์กรตามการเปลี่ยนผ่านทางดิจิทัลขององค์กรในกลุ่มธุรกิจอุตสาหกรรมเพื่อขับเคลื่อนไปสู่ความสำเร็จ ในด้านการนำเทคโนโลยีดิจิทัลเข้ามาเพื่อขับเคลื่อนสู่ความสำเร็จ จำแนกตามขนาดธุรกิจ น้อยที่สุด ได้แก่ ด้านทรัพยากรมนุษย์ ด้านเทคโนโลยีและนวัตกรรม และ ด้านกระบวนการผลิตและควบคุมคุณภาพ ซึ่งมีจำนวนเท่ากัน คิดเป็นร้อยละ 16.00 ตามลำดับ

ขนาดกลาง ลักษณะการดำเนินงานขององค์กรตามการเปลี่ยนผ่านทางดิจิทัลขององค์กรในกลุ่มธุรกิจอุตสาหกรรมเพื่อขับเคลื่อนไปสู่ความสำเร็จ ในด้านการนำเทคโนโลยีดิจิทัลเข้ามาเพื่อขับเคลื่อนสู่ความสำเร็จ จำแนกตามขนาดธุรกิจ มากที่สุดได้แก่ ด้านเทคโนโลยีและนวัตกรรม คิดเป็นร้อยละ 36.11 รองลงมาได้แก่ ด้านนโยบายและวัฒนธรรมขององค์กร คิดเป็นร้อยละ 30.56 ด้านทรัพยากร

มนุษย์ คิดเป็นร้อยละ 13.89 ด้านการจัดการทางการตลาด คิดเป็นร้อยละ 11.11 และลักษณะการดำเนินงานขององค์กรตามการเปลี่ยนผ่านทางดิจิทัลขององค์กรในกลุ่มธุรกิจอุตสาหกรรมเพื่อขับเคลื่อนไปสู่ความสำเร็จ ในด้านการนำเทคโนโลยีดิจิทัลเข้ามาเพื่อขับเคลื่อนสู่ความสำเร็จ จำแนกตามขนาดธุรกิจ น้อยที่สุดได้แก่ ด้านกระบวนการผลิตและควบคุมคุณภาพ คิดเป็นร้อยละ 8.33 ตามลำดับ

ขนาดใหญ่ ลักษณะการดำเนินงานขององค์กรตามการเปลี่ยนผ่านทางดิจิทัลขององค์กรในกลุ่มธุรกิจอุตสาหกรรมเพื่อขับเคลื่อนไปสู่ความสำเร็จ ในด้านการนำเทคโนโลยีดิจิทัลเข้ามาเพื่อขับเคลื่อนสู่ความสำเร็จ จำแนกตามขนาดธุรกิจ มากที่สุด มากที่สุดได้แก่ ด้านเทคโนโลยีและนวัตกรรม คิดเป็นร้อยละ 38.46 รองลงมาได้แก่ ด้านทรัพยากรมนุษย์ คิดเป็นร้อยละ 23.07 ด้านการจัดการทางการตลาด คิดเป็นร้อยละ 17.95 และลักษณะการดำเนินงานขององค์กรตามการเปลี่ยนผ่านทางดิจิทัลขององค์กรในกลุ่มธุรกิจอุตสาหกรรมเพื่อขับเคลื่อนไปสู่ความสำเร็จ ในด้านการนำเทคโนโลยีดิจิทัลเข้ามาเพื่อขับเคลื่อนสู่ความสำเร็จ จำแนกตามขนาดธุรกิจ น้อยที่สุดได้แก่ ด้านนโยบายและวัฒนธรรมขององค์กร และ ด้านกระบวนการผลิตและควบคุมคุณภาพ ซึ่งมีจำนวนเท่ากัน คิดเป็นร้อยละ 10.26 ตามลำดับ

4.2.6 ลักษณะการดำเนินงานขององค์กรธุรกิจอุตสาหกรรมเพื่อขับเคลื่อนไปสู่ความสำเร็จ ในด้านการพัฒนาบุคลากรเพื่อขับเคลื่อนองค์กรไปสู่ความสำเร็จ

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับลักษณะการดำเนินงานขององค์กรธุรกิจอุตสาหกรรมเพื่อขับเคลื่อนไปสู่ความสำเร็จ ในด้านการพัฒนาบุคลากรเพื่อขับเคลื่อนองค์กรไปสู่ความสำเร็จ ปรากฏผลดังตารางที่ 4-24

ตารางที่ 4-24 แสดงลักษณะการดำเนินงานขององค์กรธุรกิจอุตสาหกรรมเพื่อขับเคลื่อนไปสู่ความสำเร็จ ในด้านการพัฒนาบุคลากรเพื่อขับเคลื่อนองค์กรไปสู่ความสำเร็จ

การพัฒนาบุคลากรเพื่อขับเคลื่อนองค์กรไปสู่ความสำเร็จ	จำนวน	ร้อยละ
1. เชิญวิทยากรผู้เชี่ยวชาญมาบรรยายให้ความรู้	35	35.00
2. ส่งบุคลากรไปฝึกอบรม/ศึกษาดูงาน	26	26.00
3. สนับสนุนการเรียนรู้ต่อให้มีคุณสมบัติที่สูงขึ้นในสาขาที่เกี่ยวข้อง	17	17.00
4. มีหัวหน้างาน/รุ่นพี่ คอยให้คำปรึกษาและสอนงาน	22	22.00
รวม	100	100.00

จากตารางที่ 4-24 พบว่า ลักษณะการดำเนินงานขององค์กรธุรกิจอุตสาหกรรมเพื่อขับเคลื่อนไปสู่ความสำเร็จ ในด้านการพัฒนาบุคลากรเพื่อขับเคลื่อนองค์กรไปสู่ความสำเร็จ มากที่สุดได้แก่ เชิญวิทยากรผู้เชี่ยวชาญมาบรรยายให้ความรู้ คิดเป็นร้อยละ 35.00 รองลงมาได้แก่ เชิญ

วิทยากรผู้เชี่ยวชาญมาบรรยายให้ความรู้ คิดเป็นร้อยละ 26.00 หัวข้องาน/รุ่นพี่ คอยให้คำปรึกษา และสอนงาน คิดเป็นร้อยละ 22.00 และน้อยที่สุด ได้แก่ สนับสนุนการเรียนรู้ต่อให้มีคุณสมบัติที่สูงขึ้นในสาขาที่เกี่ยวข้อง คิดเป็นร้อยละ 17.00 ตามลำดับ

4.2.6.1 ลักษณะการดำเนินงานขององค์กรในธุรกิจอุตสาหกรรมเพื่อขับเคลื่อนไปสู่ความสำเร็จในด้านการพัฒนาบุคลากรเพื่อขับเคลื่อนองค์กรไปสู่ความสำเร็จ จำแนกตามรูปแบบการจดทะเบียนธุรกิจ

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับ ลักษณะการดำเนินงานขององค์กรธุรกิจอุตสาหกรรมเพื่อขับเคลื่อนไปสู่ความสำเร็จ ในด้านการพัฒนาบุคลากรเพื่อขับเคลื่อนองค์กรไปสู่ความสำเร็จ จำแนกตามรูปแบบการจดทะเบียนธุรกิจ ปรากฏผลดังตารางที่ 4-25

ตารางที่ 4-25 แสดงจำนวนและร้อยละของการพัฒนาบุคลากรเพื่อขับเคลื่อนองค์กรไปสู่ความสำเร็จ จำแนกตามรูปแบบการจดทะเบียนธุรกิจ

การพัฒนาบุคลากรเพื่อขับเคลื่อนองค์กรไปสู่ความสำเร็จ	บริษัทจำกัด		บริษัทมหาชน	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
1. เชิญวิทยากรผู้เชี่ยวชาญมาบรรยายให้ความรู้	29	41.43	6	20.00
2. ส่งบุคลากรไปฝึกอบรม/ศึกษาดูงาน	15	21.43	11	36.67
3. สนับสนุนการเรียนรู้ต่อให้มีคุณสมบัติที่สูงขึ้นในสาขาที่เกี่ยวข้อง	9	12.86	8	26.67
4. มีหัวหน้างาน/รุ่นพี่ คอยให้คำปรึกษาและสอนงาน	17	24.29	5	16.67
รวม	70	100.00	30	100.00

จากตารางที่ 4-25 พบว่า พบว่า ลักษณะการดำเนินงานขององค์กรตามการเปลี่ยนผ่านทางดิจิทัลขององค์กรในกลุ่มธุรกิจอุตสาหกรรมเพื่อขับเคลื่อนไปสู่ความสำเร็จ ด้านการพัฒนาบุคลากรเพื่อขับเคลื่อนองค์กรไปสู่ความสำเร็จ ปรากฏผลดังนี้

บริษัทจำกัด ลักษณะการดำเนินงานขององค์กรธุรกิจอุตสาหกรรมเพื่อขับเคลื่อนไปสู่ความสำเร็จ ในด้านการพัฒนาบุคลากรเพื่อขับเคลื่อนองค์กรไปสู่ความสำเร็จ จำแนกตามรูปแบบการจดทะเบียนธุรกิจ มากที่สุดได้แก่ เชิญวิทยากรผู้เชี่ยวชาญมาบรรยายให้ความรู้ คิดเป็นร้อยละ 41.43 รองลงมาได้แก่ มีหัวหน้างาน/รุ่นพี่ คอยให้คำปรึกษาและสอนงาน คิดเป็นร้อยละ 24.29 ส่งบุคลากรไปฝึกอบรม/ศึกษาดูงาน คิดเป็นร้อยละ 21.43 และลักษณะการดำเนินงานขององค์กรธุรกิจอุตสาหกรรมเพื่อขับเคลื่อนไปสู่ความสำเร็จ ในด้านการพัฒนาบุคลากรเพื่อขับเคลื่อนองค์กรไปสู่

ความสำเร็จ จำแนกตามรูปแบบการจดทะเบียนธุรกิจ น้อยที่สุด ได้แก่ สนับสนุนการเรียนรู้ต่อให้มี คุณวุฒิที่สูงขึ้นในสาขาที่เกี่ยวข้อง คิดเป็นร้อยละ 12.86 ตามลำดับ

บริษัทมหาชน ลักษณะการดำเนินงานขององค์กรธุรกิจอุตสาหกรรมเพื่อขับเคลื่อนไปสู่ ความสำเร็จ ในด้านการพัฒนาบุคลากรเพื่อขับเคลื่อนองค์กรไปสู่ความสำเร็จ จำแนกตามรูปแบบการ จดทะเบียนธุรกิจ มากที่สุดได้แก่ ส่งบุคลากรไปฝึกอบรม/ศึกษาดูงาน คิดเป็นร้อยละ 36.67 รองลงมาได้แก่ สนับสนุนการเรียนรู้ต่อให้มีคุณวุฒิที่สูงขึ้นในสาขาที่เกี่ยวข้อง คิดเป็นร้อยละ 26.67 เชิญวิทยากรผู้เชี่ยวชาญมาบรรยายให้ความรู้ คิดเป็นร้อยละ 20.00 และลักษณะการดำเนินงานของ องค์กรธุรกิจอุตสาหกรรมเพื่อขับเคลื่อนไปสู่ความสำเร็จ ในด้านการพัฒนาบุคลากรเพื่อขับเคลื่อน องค์กรไปสู่ความสำเร็จ จำแนกตามรูปแบบการจดทะเบียนธุรกิจ น้อยที่สุด ได้แก่ มีหัวหน้างาน/รุ่นพี่ คอยให้คำปรึกษาและสอนงาน คิดเป็นร้อยละ 16.67 ตามลำดับ

4.2.6.1 ลักษณะการดำเนินงานขององค์กรในธุรกิจอุตสาหกรรมเพื่อขับเคลื่อนไปสู่ความสำเร็จ ในด้านการพัฒนาบุคลากรเพื่อขับเคลื่อนองค์กรไปสู่ความสำเร็จ จำแนกระยะเวลาในการดำเนินธุรกิจ

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับลักษณะการดำเนินงานขององค์กรธุรกิจอุตสาหกรรมเพื่อ ขับเคลื่อนไปสู่ความสำเร็จการพัฒนาบุคลากรเพื่อขับเคลื่อนองค์กรไปสู่ความสำเร็จ จำแนกตาม ระยะเวลาในการดำเนินธุรกิจ ปรากฏผลดังตารางที่ 4-26

ตารางที่ 4-26 แสดงจำนวนและร้อยละของการพัฒนาบุคลากรเพื่อขับเคลื่อนองค์กรไปสู่ ความสำเร็จ จำแนกตามระยะเวลาในการดำเนินธุรกิจ

การพัฒนาบุคลากรเพื่อขับเคลื่อน องค์กรไปสู่ความสำเร็จด้วยวิธีใด	น้อยกว่า 10 ปี		10-20 ปี		มากกว่า 20 ปี	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
1. เชิญวิทยากรผู้เชี่ยวชาญมา บรรยายให้ความรู้	11	40.74	19	36.54	5	23.81
2. ส่งบุคลากรไปฝึกอบรม/ศึกษาดู งาน	7	25.93	13	25.00	6	28.57
3. สนับสนุนการเรียนรู้ต่อให้มี คุณวุฒิที่สูงขึ้นในสาขาที่เกี่ยวข้อง	2	7.41	11	21.15	4	19.05
4. มีหัวหน้างาน/รุ่นพี่ คอยให้ คำปรึกษาและสอนงาน	7	25.93	9	17.31	6	28.57
รวม	27	100.00	52	100.00	21	100.00

จากตารางที่ 4-26 พบว่า ลักษณะการดำเนินงานขององค์กรธุรกิจอุตสาหกรรมเพื่อขับเคลื่อนไปสู่ความสำเร็จ ด้านการพัฒนาบุคลากรเพื่อขับเคลื่อนองค์กรไปสู่ความสำเร็จ จำแนกตามระยะเวลาในการดำเนินธุรกิจ ปรากฏผลดังนี้

ระยะเวลาในการดำเนินธุรกิจน้อยกว่า 10 ปี ลักษณะการดำเนินงานขององค์กรธุรกิจอุตสาหกรรมเพื่อขับเคลื่อนไปสู่ความสำเร็จ ด้านการพัฒนาบุคลากรเพื่อขับเคลื่อนองค์กรไปสู่ความสำเร็จ จำแนกตามระยะเวลาในการดำเนินธุรกิจ มากที่สุดได้แก่ เชิญวิทยากรผู้เชี่ยวชาญมาบรรยายให้ความรู้ คิดเป็นร้อยละ 40.74 รองลงมาได้แก่ ส่งบุคลากรไปฝึกอบรม/ศึกษาดูงาน และมีหัวหน้างาน/รุ่นพี่ คอยให้คำปรึกษาและสอนงาน ซึ่งมีจำนวนเท่ากัน คิดเป็นร้อยละ 25.93 และลักษณะการดำเนินงานขององค์กรธุรกิจอุตสาหกรรมเพื่อขับเคลื่อนไปสู่ความสำเร็จ ด้านการพัฒนาบุคลากรเพื่อขับเคลื่อนองค์กรไปสู่ความสำเร็จ จำแนกตามระยะเวลาในการดำเนินธุรกิจ น้อยที่สุดได้แก่ สนับสนุนการเรียนรู้ต่อให้มีคุณวุฒิที่สูงขึ้นในสาขาที่เกี่ยวข้อง คิดเป็นร้อยละ 7.41 ตามลำดับ

ระยะเวลาในการดำเนินธุรกิจ 10-20 ปี ลักษณะการดำเนินงานขององค์กรธุรกิจอุตสาหกรรมเพื่อขับเคลื่อนไปสู่ความสำเร็จ ด้านการพัฒนาบุคลากรเพื่อขับเคลื่อนองค์กรไปสู่ความสำเร็จ จำแนกตามระยะเวลาในการดำเนินธุรกิจ มากที่สุดได้แก่ เชิญวิทยากรผู้เชี่ยวชาญมาบรรยายให้ความรู้ คิดเป็นร้อยละ 36.54 รองลงมาได้แก่ ส่งบุคลากรไปฝึกอบรม/ศึกษาดูงาน คิดเป็นร้อยละ 25.00 สนับสนุนการเรียนรู้ต่อให้มีคุณวุฒิที่สูงขึ้นในสาขาที่เกี่ยวข้อง คิดเป็นร้อยละ 21.15 และลักษณะการดำเนินงานขององค์กรธุรกิจอุตสาหกรรมเพื่อขับเคลื่อนไปสู่ความสำเร็จ ด้านการพัฒนาบุคลากรเพื่อขับเคลื่อนองค์กรไปสู่ความสำเร็จ จำแนกตามระยะเวลาในการดำเนินธุรกิจ น้อยที่สุด ได้แก่ มีหัวหน้างาน/รุ่นพี่ คอยให้คำปรึกษาและสอนงาน คิดเป็นร้อยละ 17.31 ตามลำดับ

ระยะเวลาในการดำเนินธุรกิจมากกว่า 20 ปี ลักษณะการดำเนินงานขององค์กรธุรกิจอุตสาหกรรมเพื่อขับเคลื่อนไปสู่ความสำเร็จ ด้านการพัฒนาบุคลากรเพื่อขับเคลื่อนองค์กรไปสู่ความสำเร็จ จำแนกตามระยะเวลาในการดำเนินธุรกิจ มากที่สุดได้แก่ ส่งบุคลากรไปฝึกอบรม/ศึกษาดูงาน และมีหัวหน้างาน/รุ่นพี่ คอยให้คำปรึกษาและสอนงาน ซึ่งมีจำนวนเท่ากัน คิดเป็นร้อยละ 28.57 รองลงมาได้แก่ เชิญวิทยากรผู้เชี่ยวชาญมาบรรยายให้ความรู้ คิดเป็นร้อยละ 23.81 และลักษณะการดำเนินงานขององค์กรธุรกิจอุตสาหกรรมเพื่อขับเคลื่อนไปสู่ความสำเร็จ ด้านการพัฒนาบุคลากรเพื่อขับเคลื่อนองค์กรไปสู่ความสำเร็จ จำแนกตามระยะเวลาในการดำเนินธุรกิจ น้อยที่สุดได้แก่ สนับสนุนการเรียนรู้ต่อให้มีคุณวุฒิที่สูงขึ้นในสาขาที่เกี่ยวข้อง คิดเป็นร้อยละ 19.05 ตามลำดับ

4.2.6.1 ลักษณะการดำเนินงานขององค์กรในธุรกิจอุตสาหกรรมเพื่อขับเคลื่อนไปสู่ความสำเร็จในด้านการพัฒนาบุคลากรเพื่อขับเคลื่อนองค์กรไปสู่ความสำเร็จ จำแนกตามขนาดธุรกิจ

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับ ลักษณะการดำเนินงานขององค์กรธุรกิจอุตสาหกรรมเพื่อขับเคลื่อนไปสู่ความสำเร็จ ในด้านการพัฒนาบุคลากรเพื่อขับเคลื่อนองค์กรไปสู่ความสำเร็จ จำแนกตามขนาดธุรกิจ ปรากฏผลดังตารางที่ 4-27

ตารางที่ 4-27 แสดงจำนวนและร้อยละของการพัฒนาบุคลากรเพื่อขับเคลื่อนองค์กรไปสู่ความสำเร็จ จำแนกตามขนาดธุรกิจ

การพัฒนาบุคลากรเพื่อขับเคลื่อน องค์กร ไปสู่ความสำเร็จ	ขนาดเล็ก		ขนาดกลาง		ขนาดใหญ่	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
1. เชิญวิทยากรผู้เชี่ยวชาญมา บรรยายให้ความรู้	10.00	40.00	17.00	47.22	8.00	20.51
2. ส่งบุคลากรไปฝึกอบรม/ศึกษา ดูงาน	7.00	28.00	8.00	22.22	11.00	28.21
3. สนับสนุนการเรียนรู้ต่อให้มี คุณสมบัติที่สูงขึ้นในสาขาที่เกี่ยวข้อง	1.00	4.00	4.00	11.11	12.00	30.77
4. มีหัวหน้างาน/รุ่นพี่ คอยให้ คำปรึกษาและสอนงาน	7.00	28.00	7.00	19.45	8.00	20.51
รวม	25.00	100.00	36.00	100.00	39.00	100.00

จากตารางที่ 4-27 พบว่า ลักษณะการดำเนินงานขององค์กรตามการเปลี่ยนผ่านทางดิจิทัลขององค์กรในกลุ่มธุรกิจอุตสาหกรรมเพื่อขับเคลื่อนไปสู่ความสำเร็จ ด้านการพัฒนาบุคลากรเพื่อขับเคลื่อนองค์กรไปสู่ความสำเร็จ จำแนกตามขนาดธุรกิจ ปรากฏผลดังนี้

ขนาดเล็ก ลักษณะการดำเนินงานขององค์กรธุรกิจอุตสาหกรรมเพื่อขับเคลื่อนไปสู่ความสำเร็จ ในด้านการพัฒนาบุคลากรเพื่อขับเคลื่อนองค์กรไปสู่ความสำเร็จ จำแนกตามขนาดธุรกิจ มากที่สุด ได้แก่ เชิญวิทยากรผู้เชี่ยวชาญมาบรรยายให้ความรู้ คิดเป็นร้อยละ 40.00 รองลงมาได้แก่ ส่งบุคลากรไปฝึกอบรม/ศึกษาดูงาน และ มีหัวหน้างาน/รุ่นพี่ คอยให้คำปรึกษาและสอนงาน ซึ่งมีจำนวนเท่ากัน คิดเป็นร้อยละ 28.00 และลักษณะการดำเนินงานขององค์กรธุรกิจอุตสาหกรรมเพื่อขับเคลื่อนไปสู่ความสำเร็จ ในด้านการพัฒนาบุคลากรเพื่อขับเคลื่อนองค์กรไปสู่ความสำเร็จ จำแนกตามขนาดธุรกิจ น้อยที่สุด ได้แก่ สนับสนุนการเรียนรู้ต่อให้มีคุณสมบัติที่สูงขึ้นในสาขาที่เกี่ยวข้อง คิดเป็นร้อยละ 4.00 ตามลำดับ

ขนาดกลาง ลักษณะการดำเนินงานขององค์กรธุรกิจอุตสาหกรรมเพื่อขับเคลื่อนไปสู่ความสำเร็จ ในด้านการพัฒนาบุคลากรเพื่อขับเคลื่อนองค์กรไปสู่ความสำเร็จ จำแนกตามขนาดธุรกิจ มากที่สุดได้แก่ เชิญวิทยากรผู้เชี่ยวชาญมาบรรยายให้ความรู้ คิดเป็นร้อยละ 47.22 รองลงมาได้แก่ ส่งบุคลากรไปฝึกอบรม/ศึกษาดูงาน คิดเป็นร้อยละ 22.22 . มีหัวหน้างาน/รุ่นพี่ คอยให้คำปรึกษาและสอนงาน คิดเป็นร้อยละ 19.45 และลักษณะการดำเนินงานขององค์กรธุรกิจอุตสาหกรรมเพื่อขับเคลื่อนไปสู่ความสำเร็จ ในด้านการพัฒนาบุคลากรเพื่อขับเคลื่อนองค์กรไปสู่ความสำเร็จ จำแนกตามขนาดธุรกิจ น้อยที่สุดได้แก่ สนับสนุนการเรียนรู้ต่อให้มีคุณสมบัติที่สูงขึ้นในสาขาที่เกี่ยวข้อง คิดเป็นร้อยละ 11.11 ตามลำดับ

ขนาดใหญ่ ลักษณะการดำเนินงานขององค์กรธุรกิจอุตสาหกรรมเพื่อขับเคลื่อนไปสู่ความสำเร็จ ในด้านการพัฒนาบุคลากรเพื่อขับเคลื่อนองค์กรไปสู่ความสำเร็จ จำแนกตามขนาดธุรกิจ มากที่สุดได้แก่ สนับสนุนการเรียนรู้ต่อให้มีคุณสมบัติที่สูงขึ้นในสาขาที่เกี่ยวข้อง คิดเป็นร้อยละ 30.77 รองลงมาได้แก่ ส่งบุคลากรไปฝึกอบรม/ศึกษาดูงาน คิดเป็นร้อยละ 28.21 และลักษณะการดำเนินงานขององค์กรธุรกิจอุตสาหกรรมเพื่อขับเคลื่อนไปสู่ความสำเร็จ ในด้านการพัฒนาบุคลากรเพื่อขับเคลื่อนองค์กรไปสู่ความสำเร็จ จำแนกตามขนาดธุรกิจ น้อยที่สุดได้แก่ เชิญวิทยากรผู้เชี่ยวชาญมาบรรยายให้ความรู้ และมีหัวหน้างาน/รุ่นพี่ คอยให้คำปรึกษาและสอนงาน ซึ่งมีจำนวนเท่ากัน คิดเป็นร้อยละ 20.51 ตามลำดับ

4.2.7 ลักษณะการดำเนินงานขององค์กรธุรกิจอุตสาหกรรมเพื่อขับเคลื่อนไปสู่ความสำเร็จ ในด้านปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จขององค์กร

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับลักษณะการดำเนินงานขององค์กรธุรกิจอุตสาหกรรมเพื่อขับเคลื่อนไปสู่ความสำเร็จ ในด้านปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จขององค์กร ปรากฏผลดังตารางที่ 4-10

ตารางที่ 4-28 แสดงลักษณะการดำเนินงานขององค์กรธุรกิจอุตสาหกรรมเพื่อขับเคลื่อนไปสู่ความสำเร็จ ในด้านปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จขององค์กร

ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จขององค์กร	จำนวน	ร้อยละ
1. การบริหารจัดการองค์กรที่มีประสิทธิภาพ	31	31.00
1. การบริหารจัดการองค์กรที่มีประสิทธิภาพ	31	31.00
2. การใช้เทคโนโลยีที่ทันสมัย	23	23.00
3. วัฒนธรรมองค์กรที่ส่งเสริมการเรียนรู้	19	19.00
4. ความพึงพอใจของลูกค้า	14	14.00
5. การทำงานร่วมกันเป็นทีม	13	13.00
รวม	100	100.00

จากตารางที่ 4-28 พบว่า ลักษณะการดำเนินงานขององค์กรธุรกิจอุตสาหกรรมเพื่อขับเคลื่อนไปสู่ความสำเร็จ ในด้านปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อความสำเร็จขององค์กร มากที่สุด ได้แก่ การบริหารจัดการ องค์กรที่มีประสิทธิภาพ คิดเป็นร้อยละ 31.00 รองลงมาได้แก่ การใช้เทคโนโลยีที่ทันสมัย คิดเป็นร้อยละ 23.00 วัฒนธรรมองค์กรที่ส่งเสริมการเรียนรู้ คิดเป็นร้อยละ 19.00 ความพึงพอใจของลูกค้า คิดเป็นร้อยละ 14.00 และน้อยที่สุด ได้แก่ การทำงานร่วมกันเป็นทีม คิดเป็นร้อยละ 13.00 ตามลำดับ

4.2.7.1 ลักษณะการดำเนินงานขององค์กรในธุรกิจอุตสาหกรรมเพื่อขับเคลื่อนไปสู่ความสำเร็จในด้านปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อความสำเร็จขององค์กร จำแนกตามรูปแบบการจดทะเบียนธุรกิจ

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับลักษณะการดำเนินงานขององค์กรธุรกิจอุตสาหกรรมเพื่อขับเคลื่อนไปสู่ความสำเร็จ ในด้านปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อความสำเร็จขององค์กร จำแนกตามรูปแบบการจดทะเบียนธุรกิจปรากฏผลดังตารางที่ 4-29

ตารางที่ 4-29 แสดงจำนวนและร้อยละของด้านปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อความสำเร็จขององค์กร
จำแนกตามรูปแบบการจดทะเบียนธุรกิจ

ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อความสำเร็จขององค์กร	บริษัทจำกัด		บริษัทมหาชน	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
1. การบริหารจัดการองค์กรที่มีประสิทธิภาพ	25	35.71	6	20.00
2. การใช้เทคโนโลยีที่ทันสมัย	16	22.86	7	23.33
3. วัฒนธรรมองค์กรที่ส่งเสริมการเรียนรู้	9	12.86	10	33.33
4. ความพึงพอใจของลูกค้า	10	14.29	4	13.33
5.การทำงานร่วมกันเป็นทีม	10	14.29	3	10.00
รวม	70	100.00	30	100.00

จากตารางที่ 4-29 พบว่า ลักษณะการดำเนินงานขององค์กรตามการเปลี่ยนผ่านทางดิจิทัลขององค์กรในกลุ่มธุรกิจอุตสาหกรรมเพื่อขับเคลื่อนไปสู่ความสำเร็จ ด้านปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อความสำเร็จขององค์กร จำแนกตามรูปแบบการจดทะเบียนธุรกิจ ปรากฏผลดังนี้

บริษัทจำกัด ลักษณะการดำเนินงานขององค์กรตามการเปลี่ยนผ่านทางดิจิทัลขององค์กรในกลุ่มธุรกิจอุตสาหกรรมเพื่อขับเคลื่อนไปสู่ความสำเร็จ ในด้านปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อความสำเร็จขององค์กร จำแนกตามรูปแบบการจดทะเบียนธุรกิจ มากที่สุดได้แก่ การบริหารจัดการองค์กรที่มีประสิทธิภาพ คิดเป็นร้อยละ 35.71 รองลงมาได้แก่ การใช้เทคโนโลยีที่ทันสมัย คิดเป็นร้อยละ 22.86 ความพึงพอใจของลูกค้า และ การทำงานร่วมกันเป็นทีม ซึ่งมีจำนวนเท่ากัน คิดเป็นร้อยละ 14.29 และลักษณะการดำเนินงานขององค์กรตามการเปลี่ยนผ่านทางดิจิทัลขององค์กรในกลุ่มธุรกิจอุตสาหกรรม

เพื่อขับเคลื่อนไปสู่ความสำเร็จ ในด้านปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จขององค์กร จำแนกตามรูปแบบการจดทะเบียนธุรกิจ น้อยที่สุด ได้แก่ วัฒนธรรมองค์กรที่ส่งเสริมการเรียนรู้ คิดเป็นร้อยละ 12.86 ตามลำดับ

บริษัทมหาชน ลักษณะการดำเนินงานขององค์กรตามการเปลี่ยนผ่านทางดิจิทัลขององค์กรในกลุ่มธุรกิจอุตสาหกรรมเพื่อขับเคลื่อนไปสู่ความสำเร็จ ในด้านปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จขององค์กร จำแนกตามรูปแบบการจดทะเบียนธุรกิจ มากที่สุดได้แก่ วัฒนธรรมองค์กรที่ส่งเสริมการเรียนรู้ คิดเป็นร้อยละ 33.33 รองลงมาได้แก่ การใช้เทคโนโลยีที่ทันสมัย คิดเป็นร้อยละ 23.33 การบริหารจัดการองค์กรที่มีประสิทธิภาพ คิดเป็นร้อยละ 20.00 ความพึงพอใจของลูกค้า คิดเป็นร้อยละ 13.33 และลักษณะการดำเนินงานขององค์กรตามการเปลี่ยนผ่านทางดิจิทัลขององค์กรในกลุ่มธุรกิจอุตสาหกรรมเพื่อขับเคลื่อนไปสู่ความสำเร็จ ในด้านปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จขององค์กร จำแนกตามรูปแบบการจดทะเบียนธุรกิจ น้อยที่สุด ได้แก่ การทำงานร่วมกันเป็นทีม คิดเป็นร้อยละ 10.00 ตามลำดับ

4.2.7.2 ลักษณะการดำเนินงานขององค์กรในธุรกิจอุตสาหกรรมเพื่อขับเคลื่อนไปสู่ความสำเร็จใน

ด้านปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จขององค์กร จำแนกตามระยะเวลาในการดำเนินธุรกิจ

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับลักษณะการดำเนินงานขององค์กรธุรกิจอุตสาหกรรมเพื่อขับเคลื่อนไปสู่ความสำเร็จ ในด้านปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จขององค์กร จำแนกตามระยะเวลาในการดำเนินธุรกิจ ปรากฏผลดังตารางที่ 4-30

ตารางที่ 4-30 แสดงจำนวนและร้อยละของปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จขององค์กร จำแนกตามระยะเวลาในการดำเนินธุรกิจ

ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จขององค์กร	น้อยกว่า 10 ปี		10-20 ปี		มากกว่า 20 ปี	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
1. การบริหารจัดการองค์กรที่มีประสิทธิภาพ	8	29.63	15	28.85	8	38.10
2. การใช้เทคโนโลยีที่ทันสมัย	9	33.33	13	25.00	1	4.76
3. วัฒนธรรมองค์กรที่ส่งเสริมการเรียนรู้	4	14.81	9	17.31	6	28.57
4. ความพึงพอใจของลูกค้า	4	14.81	6	11.54	4	19.05
5.การทำงานร่วมกันเป็นทีม	2	7.41	9	17.31	2	9.52
รวม	27	100.00	52	100.00	21	100.00

จากตารางที่ 4-30 พบว่า ลักษณะการดำเนินงานขององค์กรธุรกิจอุตสาหกรรมเพื่อขับเคลื่อนไปสู่ความสำเร็จ ในด้านปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จขององค์กร จำแนกตามระยะเวลาในการดำเนินธุรกิจ ปรากฏผลดังนี้

ระยะเวลาในการดำเนินธุรกิจน้อยกว่า 10 ปี ลักษณะการดำเนินงานขององค์กรธุรกิจอุตสาหกรรมเพื่อขับเคลื่อนไปสู่ความสำเร็จ ในด้านปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จขององค์กร จำแนกตามระยะเวลาในการดำเนินธุรกิจ มากที่สุดได้แก่ การใช้เทคโนโลยีที่ทันสมัย คิดเป็นร้อยละ 33.33 รองลงมาได้แก่ การบริหารจัดการองค์กรที่มีประสิทธิภาพ คิดเป็นร้อยละ 29.63 วัฒนธรรมองค์กรที่ส่งเสริมการเรียนรู้ และ ความพึงพอใจของลูกค้า ซึ่งมีจำนวนเท่ากัน คิดเป็นร้อยละ 14.81 และ ลักษณะการดำเนินงานขององค์กรธุรกิจอุตสาหกรรมเพื่อขับเคลื่อนไปสู่ความสำเร็จ ในด้านปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จขององค์กร จำแนกตามระยะเวลาในการดำเนินธุรกิจ น้อยที่สุด ได้แก่ การทำงานร่วมกันเป็นทีม คิดเป็นร้อยละ 7.41 ตามลำดับ

ระยะเวลาในการดำเนินธุรกิจ 10-20 ปี ลักษณะการดำเนินงานขององค์กรธุรกิจอุตสาหกรรมเพื่อขับเคลื่อนไปสู่ความสำเร็จ ในด้านปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จขององค์กร จำแนกตามระยะเวลาในการดำเนินธุรกิจ มากที่สุดได้แก่ การบริหารจัดการองค์กรที่มีประสิทธิภาพ คิดเป็นร้อยละ 28.85 รองลงมาได้แก่ การใช้เทคโนโลยีที่ทันสมัย คิดเป็นร้อยละ 25.00 วัฒนธรรมองค์กรที่ส่งเสริมการเรียนรู้ และ การทำงานร่วมกันเป็นทีม ซึ่งมีจำนวนเท่ากัน คิดเป็นร้อยละ 17.31 และลักษณะการดำเนินงานขององค์กรธุรกิจอุตสาหกรรมเพื่อขับเคลื่อนไปสู่ความสำเร็จ ในด้านปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จขององค์กร จำแนกตามระยะเวลาในการดำเนินธุรกิจ น้อยที่สุด ได้แก่ ความพึงพอใจของลูกค้า คิดเป็นร้อยละ 11.54 ตามลำดับ

ระยะเวลาในการดำเนินธุรกิจมากกว่า 20 ปี ลักษณะการดำเนินงานขององค์กรธุรกิจอุตสาหกรรมเพื่อขับเคลื่อนไปสู่ความสำเร็จ ในด้านปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จขององค์กร จำแนกตามระยะเวลาในการดำเนินธุรกิจ มากที่สุดได้แก่ การบริหารจัดการองค์กรที่มีประสิทธิภาพ คิดเป็นร้อยละ 38.10 รองลงมาได้แก่ วัฒนธรรมองค์กรที่ส่งเสริมการเรียนรู้ คิดเป็นร้อยละ 28.57 ความพึงพอใจของลูกค้า คิดเป็นร้อยละ 19.05 การทำงานร่วมกันเป็นทีม คิดเป็นร้อยละ 9.52 และลักษณะการดำเนินงานขององค์กรธุรกิจอุตสาหกรรมเพื่อขับเคลื่อนไปสู่ความสำเร็จ ในด้านปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จขององค์กร จำแนกตามระยะเวลาในการดำเนินธุรกิจ น้อยที่สุด ได้แก่ การใช้เทคโนโลยีที่ทันสมัย คิดเป็นร้อยละ 4.76 ตามลำดับ

4.2.7.3 ลักษณะการดำเนินงานขององค์กรในธุรกิจอุตสาหกรรมเพื่อขับเคลื่อนไปสู่ความสำเร็จ ในด้านปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จขององค์กร จำแนกตามขนาดธุรกิจ

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับลักษณะการดำเนินงานขององค์กรธุรกิจอุตสาหกรรมเพื่อขับเคลื่อนไปสู่ความสำเร็จ ในด้านปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จขององค์กร จำแนกตามขนาดธุรกิจ ปรากฏผลดังตารางที่ 4-31

ตารางที่ 4-31 แสดงจำนวนและร้อยละของด้านปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จขององค์กร จำแนกตามขนาดธุรกิจ

ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จของ องค์กร	ขนาดเล็ก		ขนาดกลาง		ขนาดใหญ่	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
1. การบริหารจัดการองค์กรที่มีประสิทธิภาพ	8.00	32.00	13.00	36.11	10.00	25.64
2. การใช้เทคโนโลยีที่ทันสมัย	7.00	28.00	7.00	19.44	9.00	23.08
3. วัฒนธรรมองค์กรที่ส่งเสริมการเรียนรู้	6.00	24.00	4.00	11.11	9.00	23.08
4. ความพึงพอใจของลูกค้า	0.00	0.00	6.00	16.67	8.00	20.51
5.การทำงานร่วมกันเป็นทีม	4.00	16.00	6.00	16.67	3.00	7.69
รวม	25.00	100.00	36.00	100.00	39.00	100.00

จากตารางที่ 4-31 พบว่า ลักษณะการดำเนินงานขององค์กรตามการเปลี่ยนผ่านทางดิจิทัลขององค์กรในกลุ่มธุรกิจอุตสาหกรรมเพื่อขับเคลื่อนไปสู่ความสำเร็จ ด้านปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จขององค์กร จำแนกตามขนาดธุรกิจ ปรากฏผลดังนี้

ขนาดเล็ก ลักษณะการดำเนินงานขององค์กรตามการเปลี่ยนผ่านทางดิจิทัลขององค์กรในกลุ่มธุรกิจอุตสาหกรรมเพื่อขับเคลื่อนไปสู่ความสำเร็จ ในด้านปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จขององค์กร จำแนกตามขนาดธุรกิจ มากที่สุดได้แก่ การบริหารจัดการองค์กรที่มีประสิทธิภาพ คิดเป็นร้อยละ 32.00 รองลงมาได้แก่ การใช้เทคโนโลยีที่ทันสมัย คิดเป็นร้อยละ 28.00 วัฒนธรรมองค์กรที่ส่งเสริมการเรียนรู้ คิดเป็นร้อยละ 24.00 และลักษณะการดำเนินงานขององค์กรตามการเปลี่ยนผ่านทางดิจิทัลขององค์กรในกลุ่มธุรกิจอุตสาหกรรมเพื่อขับเคลื่อนไปสู่ความสำเร็จ ในด้านปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จขององค์กร จำแนกตามขนาดธุรกิจน้อยที่สุด ได้แก่ การทำงานร่วมกันเป็นทีม คิดเป็นร้อยละ 16.00 ตามลำดับ

ขนาดกลาง ลักษณะการดำเนินงานขององค์กรตามการเปลี่ยนผ่านทางดิจิทัลขององค์กรในกลุ่มธุรกิจอุตสาหกรรมเพื่อขับเคลื่อนไปสู่ความสำเร็จ ในด้านปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จขององค์กร จำแนกตามขนาดธุรกิจ มากที่สุดได้แก่ การบริหารจัดการองค์กรที่มีประสิทธิภาพ คิดเป็นร้อยละ 36.11 รองลงมาได้แก่ การใช้เทคโนโลยีที่ทันสมัย คิดเป็นร้อยละ 19.44 ความพึงพอใจของลูกค้า และ

การทำงานร่วมกันเป็นทีม ซึ่งมีจำนวนเท่ากัน คิดเป็นร้อยละ 16.67 และลักษณะการดำเนินงานขององค์กรตามการเปลี่ยนผ่านทางดิจิทัลขององค์กรในกลุ่มธุรกิจอุตสาหกรรมเพื่อขับเคลื่อนไปสู่ความสำเร็จ ในด้านปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จขององค์กร จำแนกตามขนาดธุรกิจ น้อยที่สุดได้แก่ วัฒนธรรมองค์กรที่ส่งเสริมการเรียนรู้ คิดเป็นร้อยละ 11.11 ตามลำดับ

ขนาดใหญ่ ลักษณะการดำเนินงานขององค์กรตามการเปลี่ยนผ่านทางดิจิทัลขององค์กรในกลุ่มธุรกิจอุตสาหกรรมเพื่อขับเคลื่อนไปสู่ความสำเร็จ ในด้านปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จขององค์กร จำแนกตามขนาดธุรกิจ มากที่สุดได้แก่ การบริหารจัดการองค์กรที่มีประสิทธิภาพ คิดเป็นร้อยละ 25.64 รองลงมาได้แก่ การใช้เทคโนโลยีที่ทันสมัย และ วัฒนธรรมองค์กรที่ส่งเสริมการเรียนรู้ ซึ่งมีจำนวนเท่ากัน คิดเป็นร้อยละ 23.08 ความพึงพอใจของลูกค้า คิดเป็นร้อยละ 20.51 และลักษณะการดำเนินงานขององค์กรตามการเปลี่ยนผ่านทางดิจิทัลขององค์กรในกลุ่มธุรกิจอุตสาหกรรมเพื่อขับเคลื่อนไปสู่ความสำเร็จ ในด้านปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จขององค์กร จำแนกตามขนาดธุรกิจ น้อยที่สุดได้แก่ การทำงานร่วมกันเป็นทีม คิดเป็นร้อยละ 7.69 ตามลำดับ

4.2.8 ลักษณะการดำเนินงานขององค์กรธุรกิจอุตสาหกรรมเพื่อขับเคลื่อนไปสู่ความสำเร็จ ในด้านเป้าหมายของการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาประยุกต์ใช้ในองค์กร

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับลักษณะการดำเนินงานขององค์กรธุรกิจอุตสาหกรรมเพื่อขับเคลื่อนไปสู่ความสำเร็จ ในด้านเป้าหมายของการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาประยุกต์ใช้ในองค์กร ปรากฏผลดังตารางที่ 4-32

ตารางที่ 4-32 แสดงลักษณะการดำเนินงานขององค์กรธุรกิจอุตสาหกรรมเพื่อขับเคลื่อนไปสู่ความสำเร็จ ในด้านเป้าหมายของการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาประยุกต์ใช้ในองค์กร

เป้าหมายของการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาประยุกต์ใช้ในองค์กร	จำนวน	ร้อยละ
1. พัฒนาและยกระดับการทำงานภายในองค์กร	25	25.00
2. การทำงานแบบใหม่ นำไปสู่แนวคิดและทัศนคติแบบใหม่	35	35.00
3. ยกระดับการให้บริการและประสบการณ์ที่ลูกค้าจะได้รับ	20	20.00
4. ผลกำไรขององค์กร	10	10.00
5. การรับมือกับการเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้น	10	10.00
รวม	100	100.00

จากตารางที่ 4-32 พบว่า ลักษณะการดำเนินงานขององค์กรธุรกิจอุตสาหกรรมเพื่อขับเคลื่อนไปสู่ความสำเร็จในด้านเป้าหมายของการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาประยุกต์ใช้ในองค์กร มากที่สุด ได้แก่ การทำงานแบบใหม่ นำไปสู่แนวคิดและทัศนคติแบบใหม่ คิดเป็นร้อยละ 35.00 รองลงมาได้แก่ พัฒนาและยกระดับการทำงานภายในองค์กร คิดเป็นร้อยละ 25.00 ยกระดับการให้บริการและ

ประสบการณ์ที่ลูกค้าจะได้รับ คิดเป็นร้อยละ 20.00 และน้อยที่สุด ได้แก่ ผลกำไรขององค์กร คิดเป็นร้อยละ 10.00 การรับมือกับการเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้น คิดเป็นร้อยละ 10.00 ตามลำดับ

4.2.8.1 ลักษณะการดำเนินงานขององค์กรในธุรกิจอุตสาหกรรมเพื่อขับเคลื่อนไปสู่ความสำเร็จในด้านเป้าหมายของการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาประยุกต์ใช้ในองค์กร จำแนกตามรูปแบบการจดทะเบียนธุรกิจ

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับลักษณะการดำเนินงานขององค์กรตามการเปลี่ยนผ่านทางดิจิทัลขององค์กรในกลุ่มธุรกิจอุตสาหกรรมเพื่อขับเคลื่อนไปสู่ความสำเร็จ ในด้านเป้าหมายของการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาประยุกต์ใช้ในองค์กร จำแนกตามรูปแบบการจดทะเบียนธุรกิจ ปรากฏผลดังตารางที่ 4-33

ตารางที่ 4-33 แสดงจำนวนและร้อยละของเป้าหมายของการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาประยุกต์ใช้ในองค์กร จำแนกตามรูปแบบการจดทะเบียนธุรกิจ

เป้าหมายของการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาประยุกต์ใช้ในองค์กร	บริษัทจำกัด		บริษัทมหาชน	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
1. พัฒนาและยกระดับการทำงานภายในองค์กร	15	21.43	10	33.33
2. การทำงานแบบใหม่ นำไปสู่แนวคิดและทัศนคติแบบใหม่	25	35.71	10	33.33
3. ยกระดับการให้บริการและประสบการณ์ที่ลูกค้าจะได้รับ	14	20.00	6	20.00
4. ผลกำไรขององค์กร	9	12.86	1	3.34
5.การรับมือกับการเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้น	7	10.00	3	10.00
รวม	70	100.00	30	100.00

จากตารางที่ 4-33 พบว่า ลักษณะการดำเนินงานขององค์กรตามการเปลี่ยนผ่านทางดิจิทัลขององค์กรในกลุ่มธุรกิจอุตสาหกรรมเพื่อขับเคลื่อนไปสู่ความสำเร็จ ในด้านเป้าหมายของการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาประยุกต์ใช้ในองค์กร จำแนกตามรูปแบบการจดทะเบียนธุรกิจ ปรากฏผลดังนี้

บริษัทจำกัด ลักษณะการดำเนินงานขององค์กรตามการเปลี่ยนผ่านทางดิจิทัลขององค์กรในกลุ่มธุรกิจอุตสาหกรรมเพื่อขับเคลื่อนไปสู่ความสำเร็จ ในด้านเป้าหมายของการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาประยุกต์ใช้ในองค์กร จำแนกตามรูปแบบการจดทะเบียนธุรกิจ มากที่สุดได้แก่ การทำงานแบบใหม่ นำไปสู่แนวคิดและทัศนคติแบบใหม่ คิดเป็นร้อยละ 35.71 รองลงมาได้แก่ พัฒนาและยกระดับการทำงานภายในองค์กร คิดเป็นร้อยละ 21.43 ยกระดับการให้บริการและประสบการณ์ที่ลูกค้าจะได้รับ คิดเป็นร้อยละ 20.00 ผลกำไรขององค์กร คิดเป็นร้อยละ 12.86 และลักษณะการดำเนินงานของ

องค์กรตามการเปลี่ยนผ่านทางดิจิทัลขององค์กรในกลุ่มธุรกิจอุตสาหกรรมเพื่อขับเคลื่อนไปสู่ความสำเร็จ ในด้านเป้าหมายของการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาประยุกต์ใช้ในองค์กร จำแนกตามรูปแบบการจดทะเบียนธุรกิจ น้อยที่สุด ได้แก่ การรับมือกับการเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้น คิดเป็นร้อยละ 10.00 ตามลำดับ

บริษัทมหาชน ลักษณะการดำเนินงานขององค์กรตามการเปลี่ยนผ่านทางดิจิทัลขององค์กรในกลุ่มธุรกิจอุตสาหกรรมเพื่อขับเคลื่อนไปสู่ความสำเร็จ ในด้านเป้าหมายของการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาประยุกต์ใช้ในองค์กร จำแนกตามรูปแบบการจดทะเบียนธุรกิจ มากที่สุดได้แก่ พัฒนาและยกระดับการทำงานภายในองค์กร และ การทำงานแบบใหม่ นำไปสู่แนวคิดและทัศนคติแบบใหม่ ซึ่งมีจำนวนเท่ากัน คิดเป็นร้อยละ 33.33 รองลงมาได้แก่ ยกระดับการให้บริการและประสบการณ์ที่ลูกค้าจะได้รับ คิดเป็นร้อยละ 20.00 การรับมือกับการเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้น คิดเป็นร้อยละ 10.00 และลักษณะการดำเนินงานขององค์กรตามการเปลี่ยนผ่านทางดิจิทัลขององค์กรในกลุ่มธุรกิจอุตสาหกรรมเพื่อขับเคลื่อนไปสู่ความสำเร็จ ในด้านเป้าหมายของการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาประยุกต์ใช้ในองค์กร จำแนกตามรูปแบบการจดทะเบียนธุรกิจ น้อยที่สุด ได้แก่ ผลกำไรขององค์กร คิดเป็นร้อยละ 3.34 ตามลำดับ

4.2.8.1 ลักษณะการดำเนินงานขององค์กรในธุรกิจอุตสาหกรรมเพื่อขับเคลื่อนไปสู่ความสำเร็จ ในด้านเป้าหมายของการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาประยุกต์ใช้ในองค์กร จำแนกตามระยะเวลาในการดำเนินธุรกิจ

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับลักษณะการดำเนินงานขององค์กรธุรกิจอุตสาหกรรมเพื่อขับเคลื่อนไปสู่ความสำเร็จ ในด้านเป้าหมายของการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาประยุกต์ใช้ในองค์กร จำแนกตามระยะเวลาในการดำเนินธุรกิจ ปรากฏผลดังตารางที่ 4-34

ตารางที่ 4-34 แสดงจำนวนและร้อยละของเป้าหมายของการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาประยุกต์ใช้ในองค์กร จำแนกตามระยะเวลาในการดำเนินธุรกิจ

เป้าหมายของการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาประยุกต์ใช้ในองค์กร	น้อยกว่า 10 ปี		10-20 ปี		มากกว่า 20 ปี	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
1. พัฒนาและยกระดับการทำงานภายในองค์กร	7	25.93	11	21.15	7	33.33
2. การทำงานแบบใหม่ นำไปสู่แนวคิดและทัศนคติแบบใหม่	10	37.04	19	36.54	6	28.57
3. ยกระดับการให้บริการและประสบการณ์ที่ลูกค้าจะได้รับ	7	25.93	12	23.08	1	4.76

ตารางที่ 4-34 (ต่อ)

เป้าหมายของการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาประยุกต์ใช้ในองค์กร	น้อยกว่า 10 ปี		10-20 ปี		มากกว่า 20 ปี	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
4. ผลกำไรขององค์กร	1	3.70	5	9.62	4	19.05
5. การรับมือกับการเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้น	2	7.41	5	9.62	3	14.29
รวม	27	100.00	52	100.00	21	100.00

จากตารางที่ 4-34 พบว่า ลักษณะการดำเนินงานขององค์กรธุรกิจอุตสาหกรรมเพื่อขับเคลื่อนไปสู่ความสำเร็จ ในด้านเป้าหมายของการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาประยุกต์ใช้ในองค์กร จำแนกตามระยะ เวลาในการดำเนินธุรกิจ ปรากฏผลดังนี้

ระยะเวลาในการดำเนินธุรกิจน้อยกว่า 10 ปี ลักษณะการดำเนินงานขององค์กรธุรกิจอุตสาหกรรมเพื่อขับเคลื่อนไปสู่ความสำเร็จ ในด้านเป้าหมายของการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาประยุกต์ใช้ในองค์กร จำแนกตามระยะ เวลาในการดำเนินธุรกิจ มากที่สุดได้แก่ การทำงานแบบใหม่ นำไปสู่แนวคิดและทัศนคติแบบใหม่ คิดเป็นร้อยละ 37.04 รองลงมาได้แก่ พัฒนาและยกระดับการทำงานภายในองค์กร และ ยกระดับการให้บริการและประสบการณ์ที่ลูกค้าจะได้รับ ซึ่งมีจำนวนเท่ากัน คิดเป็นร้อยละ 25.93 การรับมือกับการเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้น คิดเป็นร้อยละ 7.41 และ ลักษณะการดำเนินงานขององค์กรธุรกิจอุตสาหกรรมเพื่อขับเคลื่อนไปสู่ความสำเร็จ ในด้านเป้าหมายของการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาประยุกต์ใช้ในองค์กร จำแนกตามระยะ เวลาในการดำเนินธุรกิจ น้อยที่สุด ได้แก่ ผลกำไรขององค์กร คิดเป็นร้อยละ 3.70 ตามลำดับ

ระยะเวลาในการดำเนินธุรกิจ 10-20 ปี ลักษณะการดำเนินงานขององค์กรธุรกิจอุตสาหกรรมเพื่อขับเคลื่อนไปสู่ความสำเร็จ ในด้านเป้าหมายของการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาประยุกต์ใช้ในองค์กร จำแนกตามระยะ เวลาในการดำเนินธุรกิจ มากที่สุดได้แก่ การทำงานแบบใหม่ นำไปสู่แนวคิดและทัศนคติแบบใหม่ คิดเป็นร้อยละ 36.54 รองลงมาได้แก่ ยกระดับการให้บริการและประสบการณ์ที่ลูกค้าจะได้รับ คิดเป็นร้อยละ 23.08 พัฒนาและยกระดับการทำงานภายในองค์กร คิดเป็นร้อยละ 21.15 ลักษณะการดำเนินงานขององค์กรธุรกิจอุตสาหกรรมเพื่อขับเคลื่อนไปสู่ความสำเร็จ ในด้านเป้าหมายของการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาประยุกต์ใช้ในองค์กร จำแนกตามระยะ เวลาในการดำเนินธุรกิจ น้อยที่สุด ได้แก่ ผลกำไรขององค์กร และ การรับมือกับการเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้น ซึ่งมีจำนวนเท่ากัน คิดเป็นร้อยละ 9.62 ตามลำดับ

4.2.8.1 ลักษณะการดำเนินงานขององค์กรในธุรกิจอุตสาหกรรมเพื่อขับเคลื่อนไปสู่ความสำเร็จในด้านเป้าหมายของการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาประยุกต์ใช้ในองค์กร จำแนกตามรูปแบบการจดทะเบียนธุรกิจ

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับลักษณะการดำเนินงานขององค์กรตามการเปลี่ยนผ่านทางดิจิทัลขององค์กรในกลุ่มธุรกิจอุตสาหกรรมเพื่อขับเคลื่อนไปสู่ความสำเร็จ ในด้านเป้าหมายของการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาประยุกต์ใช้ในองค์กร จำแนกตามขนาดธุรกิจ ปรากฏผลดังตารางที่ 4-35

ตารางที่ 4-35 แสดงจำนวนและร้อยละของเป้าหมายของการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาประยุกต์ใช้ในองค์กรจำแนกตามขนาดธุรกิจ

เป้าหมายของการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาประยุกต์ใช้ในองค์กร	ขนาดเล็ก		ขนาดกลาง		ขนาดใหญ่	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
1. พัฒนาและยกระดับการทำงานภายในองค์กร	5.00	20.00	8.00	22.22	12.00	30.77
2. การทำงานแบบใหม่ นำไปสู่แนวคิดและทัศนคติแบบใหม่	9.00	36.00	16.00	44.45	10.00	25.64
3. ยกระดับการให้บริการและประสบการณ์ที่ลูกค้าจะได้รับ	6.00	24.00	8.00	22.22	6.00	15.38
4. ผลกำไรขององค์กร	3.00	12.00	3.00	8.33	4.00	10.26
5. การรับมือกับการเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้น	2.00	8.00	1.00	2.78	7.00	17.95
รวม	25.00	100.00	36.00	100.00	39.00	100.00

จากตารางที่ 4-35 พบว่า ลักษณะการดำเนินงานขององค์กรตามการเปลี่ยนผ่านทางดิจิทัลขององค์กรในกลุ่มธุรกิจอุตสาหกรรมเพื่อขับเคลื่อนไปสู่ความสำเร็จ ในด้านเป้าหมายของการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาประยุกต์ใช้ในองค์กร จำแนกตามขนาดธุรกิจ ปรากฏผลดังนี้

ขนาดเล็ก ลักษณะการดำเนินงานขององค์กรตามการเปลี่ยนผ่านทางดิจิทัลขององค์กรในกลุ่มธุรกิจอุตสาหกรรมเพื่อขับเคลื่อนไปสู่ความสำเร็จ ในด้านเป้าหมายของการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาประยุกต์ใช้ในองค์กร จำแนกตามขนาดธุรกิจ มากที่สุดได้แก่ การทำงานแบบใหม่ นำไปสู่แนวคิดและทัศนคติแบบใหม่ คิดเป็นร้อยละ 36.00 รองลงมาได้แก่ ยกระดับการให้บริการและประสบการณ์ที่

ลูกค้าจะได้รับ คิดเป็นร้อยละ 24.00 พัฒนาและยกระดับการทำงานภายในองค์กร คิดเป็นร้อยละ 20.00 ผลกำไรขององค์กรคิดเป็นร้อยละ 12.00 และลักษณะการดำเนินงานขององค์กรตามการเปลี่ยนผ่านทางดิจิทัลขององค์กรในกลุ่มธุรกิจอุตสาหกรรมเพื่อขับเคลื่อนไปสู่ความสำเร็จ ในด้านเป้าหมายของการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาประยุกต์ใช้ในองค์กร จำแนกตามขนาดธุรกิจ น้อยที่สุด ได้แก่ การรับมือกับการเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้น คิดเป็นร้อยละ 08.00 ตามลำดับ

ขนาดกลาง ลักษณะการดำเนินงานขององค์กรตามการเปลี่ยนผ่านทางดิจิทัลขององค์กรในกลุ่มธุรกิจอุตสาหกรรมเพื่อขับเคลื่อนไปสู่ความสำเร็จ ในด้านเป้าหมายของการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาประยุกต์ใช้ในองค์กร จำแนกตามขนาดธุรกิจ มากที่สุดได้แก่ การทำงานแบบใหม่ นำไปสู่แนวคิดและทัศนคติแบบใหม่ คิดเป็นร้อยละ 44.45 รองลงมาได้แก่ พัฒนาและยกระดับการทำงานภายในองค์กร และ ยกระดับการให้บริการและประสบการณ์ที่ลูกค้าจะได้รับ ซึ่งมีจำนวนเท่ากัน คิดเป็นร้อยละ 22.22 ผลกำไรขององค์กร คิดเป็นร้อยละ 8.00 และลักษณะการดำเนินงานขององค์กรตามการเปลี่ยนผ่านทางดิจิทัลขององค์กรในกลุ่มธุรกิจอุตสาหกรรมเพื่อขับเคลื่อนไปสู่ความสำเร็จ ในด้านเป้าหมายของการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาประยุกต์ใช้ในองค์กร จำแนกตามขนาดธุรกิจ น้อยที่สุดได้แก่ การรับมือกับการเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้น คิดเป็นร้อยละ 2.78 ตามลำดับ

ขนาดใหญ่ ลักษณะการดำเนินงานขององค์กรตามการเปลี่ยนผ่านทางดิจิทัลขององค์กรในกลุ่มธุรกิจอุตสาหกรรมเพื่อขับเคลื่อนไปสู่ความสำเร็จ ในด้านเป้าหมายของการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาประยุกต์ใช้ในองค์กร จำแนกตามขนาดธุรกิจ มากที่สุดได้แก่ พัฒนาและยกระดับการทำงานภายในองค์กร คิดเป็นร้อยละ 30.77 รองลงมาได้แก่ การทำงานแบบใหม่ นำไปสู่แนวคิดและทัศนคติแบบใหม่ คิดเป็นร้อยละ 25.64 การรับมือกับการเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้น คิดเป็นร้อยละ 17.95 ยกระดับการให้บริการและประสบการณ์ที่ลูกค้าจะได้รับ คิดเป็นร้อยละ 15.38 และลักษณะการดำเนินงานขององค์กรตามการเปลี่ยนผ่านทางดิจิทัลขององค์กรในกลุ่มธุรกิจอุตสาหกรรมเพื่อขับเคลื่อนไปสู่ความสำเร็จ ในด้านเป้าหมายของการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาประยุกต์ใช้ในองค์กร จำแนกตามขนาดธุรกิจ น้อยที่สุดได้แก่ ผลกำไรขององค์กร คิดเป็นร้อยละ 10.26 ตามลำดับ

4.2.9 ลักษณะการดำเนินงานขององค์กรธุรกิจอุตสาหกรรมเพื่อขับเคลื่อนไปสู่ความสำเร็จ ในด้านค่านิยมของการนำเทคโนโลยีดิจิทัลเข้ามาเพื่อขับเคลื่อนสู่ความสำเร็จ

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับลักษณะการดำเนินงานขององค์กรธุรกิจอุตสาหกรรมเพื่อขับเคลื่อนไปสู่ความสำเร็จ ในด้านค่านิยมของการนำเทคโนโลยีดิจิทัลเข้ามาเพื่อขับเคลื่อนสู่ความสำเร็จ ปรากฏผลดังตารางที่ 4-36

ตารางที่ 4-36 แสดงลักษณะการดำเนินงานขององค์กรธุรกิจอุตสาหกรรมเพื่อขับเคลื่อนไปสู่ความสำเร็จ ในด้านค่านิยมของการนำเทคโนโลยีดิจิทัลเข้ามาเพื่อขับเคลื่อนสู่ความสำเร็จ

ค่านิยมของการนำเทคโนโลยีดิจิทัลเข้ามาเพื่อขับเคลื่อนสู่ความสำเร็จ	จำนวน	ร้อยละ
1. การสร้างผลกระทบเชิงบวกในวงกว้างด้วยนวัตกรรม	34	34.00
2. ความรวดเร็ว เพื่อก้าวทันการแข่งขันและตอบสนองความต้องการของลูกค้า	39	39.00
3. การเปิดรับต่อความท้าทายเพื่อการพัฒนาอย่างไม่หยุดนิ่ง	27	27.00
รวม	100	100.00

จากตารางที่ 4-36 พบว่า ลักษณะการดำเนินงานขององค์กรธุรกิจอุตสาหกรรมเพื่อขับเคลื่อนไปสู่ความสำเร็จ ในด้านการมุ่งเน้นค่านิยมขององค์กร มากที่สุด ได้แก่ ความรวดเร็ว เพื่อก้าวทันการแข่งขันและตอบสนองความต้องการของลูกค้า คิดเป็นร้อยละ 39.00 รองลงมาได้แก่ การสร้างผลกระทบเชิงบวกในวงกว้างด้วยนวัตกรรม คิดเป็นร้อยละ 34.00 และน้อยที่สุด ได้แก่ การเปิดรับต่อความท้าทายเพื่อการพัฒนาอย่างไม่หยุดนิ่ง คิดเป็นร้อยละ 27.00

4.2.9.1 ลักษณะการดำเนินงานขององค์กรในธุรกิจอุตสาหกรรมเพื่อขับเคลื่อนไปสู่ความสำเร็จในด้านค่านิยมของการนำเทคโนโลยีดิจิทัลเข้ามาเพื่อขับเคลื่อนสู่ความสำเร็จ จำแนกตามรูปแบบการจัดทะเบียนธุรกิจ

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับลักษณะการดำเนินงานขององค์กรตามการเปลี่ยนผ่านทางดิจิทัลขององค์กรในกลุ่มธุรกิจอุตสาหกรรมเพื่อขับเคลื่อนสู่ความสำเร็จ ในด้านการมุ่งเน้นค่านิยมขององค์กร จำแนกตามรูปแบบการจัดทะเบียนธุรกิจ ปรากฏผลดังตารางที่ 4-37

ตารางที่ 4-37 แสดงจำนวนและร้อยละของค่านิยมของการนำเทคโนโลยีดิจิทัลเข้ามาเพื่อขับเคลื่อนสู่ความสำเร็จจำแนกตามรูปแบบการจัดทะเบียนธุรกิจ

ค่านิยมของการนำเทคโนโลยีดิจิทัลเข้ามาเพื่อขับเคลื่อนสู่ความสำเร็จ	บริษัทจำกัด		บริษัทมหาชน	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
1.การสร้างผลกระทบเชิงบวกในวงกว้างด้วยนวัตกรรม	25	35.71	9	30.00
2. ความรวดเร็ว เพื่อก้าวทันการแข่งขันและตอบสนองความต้องการของลูกค้า	27	38.57	12	40.00
3. การเปิดรับต่อความท้าทายเพื่อการพัฒนาอย่างไม่หยุดนิ่ง	18	25.71	9	30.00
รวม	70	100.00	30	100.00

จากตารางที่ 4-37 พบว่า ลักษณะการดำเนินงานขององค์กรตามการเปลี่ยนผ่านทางดิจิทัลขององค์กรในกลุ่มธุรกิจอุตสาหกรรมเพื่อขับเคลื่อนไปสู่ความสำเร็จ ในด้านค่านิยมของการนำเทคโนโลยีดิจิทัลเข้ามาเพื่อขับเคลื่อนสู่ความสำเร็จ จำแนกตามรูปแบบการจดทะเบียนธุรกิจ ปรากฏผลดังนี้

บริษัทจำกัด ลักษณะการดำเนินงานขององค์กรตามการเปลี่ยนผ่านทางดิจิทัลขององค์กรในกลุ่มธุรกิจอุตสาหกรรมเพื่อขับเคลื่อนไปสู่ความสำเร็จ ในด้านค่านิยมของการนำเทคโนโลยีดิจิทัลเข้ามาเพื่อขับเคลื่อนสู่ความสำเร็จ จำแนกตามรูปแบบการจดทะเบียนธุรกิจ มากที่สุดได้แก่ ความรวดเร็วเพื่อก้าวทันการแข่งขันและตอบสนองความต้องการของลูกค้า คิดเป็นร้อยละ 38.57 รองลงมาได้แก่ การสร้างผลกระทบเชิงบวกในวงกว้างด้วยนวัตกรรม คิดเป็นร้อยละ 35.71 และลักษณะการดำเนินงานขององค์กรตามการเปลี่ยนผ่านทางดิจิทัลขององค์กรในกลุ่มธุรกิจอุตสาหกรรมเพื่อขับเคลื่อนไปสู่ความสำเร็จ ในด้านค่านิยมของการนำเทคโนโลยีดิจิทัลเข้ามาเพื่อขับเคลื่อนสู่ความสำเร็จ จำแนกตามรูปแบบการจดทะเบียนธุรกิจ น้อยที่สุด ได้แก่ การเปิดรับต่อความท้าทายเพื่อพัฒนาอย่างไม่หยุดนิ่ง คิดเป็นร้อยละ 25.71 ตามลำดับ

บริษัทมหาชน ลักษณะการดำเนินงานขององค์กรตามการเปลี่ยนผ่านทางดิจิทัลขององค์กรในกลุ่มธุรกิจอุตสาหกรรมเพื่อขับเคลื่อนไปสู่ความสำเร็จ ในด้านค่านิยมของการนำเทคโนโลยีดิจิทัลเข้ามาเพื่อขับเคลื่อนสู่ความสำเร็จ จำแนกตามรูปแบบการจดทะเบียนธุรกิจ มากที่สุดได้แก่ ความรวดเร็วเพื่อก้าวทันการแข่งขันและตอบสนองความต้องการของลูกค้า คิดเป็นร้อยละ 40.00 และลักษณะการดำเนินงานขององค์กรตามการเปลี่ยนผ่านทางดิจิทัลขององค์กรในกลุ่มธุรกิจอุตสาหกรรมเพื่อขับเคลื่อนไปสู่ความสำเร็จ ในด้านค่านิยมของการนำเทคโนโลยีดิจิทัลเข้ามาเพื่อขับเคลื่อนสู่ความสำเร็จ จำแนกตามรูปแบบการจดทะเบียนธุรกิจ น้อยที่สุด ได้แก่ การสร้างผลกระทบเชิงบวกในวงกว้างด้วยนวัตกรรม และ การเปิดรับต่อความท้าทายเพื่อพัฒนาอย่างไม่หยุดนิ่ง ซึ่งมีจำนวนเท่ากัน คิดเป็นร้อยละ 30.00 ตามลำดับ

4.2.9.2 ลักษณะการดำเนินงานขององค์กรในธุรกิจอุตสาหกรรมเพื่อขับเคลื่อนไปสู่ความสำเร็จในด้านค่านิยมของการนำเทคโนโลยีดิจิทัลเข้ามาเพื่อขับเคลื่อนสู่ความสำเร็จ จำแนกตามระยะเวลาในการดำเนินธุรกิจ

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับลักษณะการดำเนินงานขององค์กรธุรกิจอุตสาหกรรมเพื่อขับเคลื่อนไปสู่ความสำเร็จ ในการด้านค่านิยมของการนำเทคโนโลยีดิจิทัลเข้ามาเพื่อขับเคลื่อนสู่ความสำเร็จ จำแนกตามระยะเวลาในการดำเนินธุรกิจ ปรากฏผลดังตารางที่ 4-38

ตารางที่ 4-38 แสดงจำนวนและร้อยละของการค่านิยมของการนำเทคโนโลยีดิจิทัลเข้ามาเพื่อขับเคลื่อนสู่ความสำเร็จจำแนกตามระยะเวลาในการดำเนินธุรกิจ

ค่านิยมของการนำเทคโนโลยีดิจิทัลเข้ามาเพื่อขับเคลื่อนสู่ความสำเร็จ	น้อยกว่า 10 ปี		10-20 ปี		มากกว่า 20 ปี	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
1. การสร้างผลกระทบเชิงบวกในวงกว้างด้วยนวัตกรรม	6	22.22	18	34.62	10	47.62
2. ความรวดเร็ว เพื่อก้าวทันการแข่งขันและตอบสนองความต้องการของลูกค้า	15	55.56	17	32.69	7	33.33
3. การเปิดรับต่อความท้าทายเพื่อการพัฒนาอย่างไม่หยุดนิ่ง	6	22.22	17	32.69	4	19.05
รวม	27	100.00	52	100.00	21	100.00

จากตารางที่ 4-38 พบว่า ลักษณะการดำเนินงานขององค์กรธุรกิจอุตสาหกรรมเพื่อขับเคลื่อนไปสู่ความสำเร็จ ในด้านค่านิยมของการนำเทคโนโลยีดิจิทัลเข้ามาเพื่อขับเคลื่อนสู่ความสำเร็จ จำแนกตามระยะเวลาในการดำเนินธุรกิจ ปรากฏผลดังนี้

ระยะเวลาในการดำเนินธุรกิจน้อยกว่า 10 ปี ลักษณะการดำเนินงานขององค์กรธุรกิจอุตสาหกรรมเพื่อขับเคลื่อนไปสู่ความสำเร็จ ในด้านค่านิยมของการนำเทคโนโลยีดิจิทัลเข้ามาเพื่อขับเคลื่อนสู่ความสำเร็จ จำแนกตามระยะเวลาในการดำเนินธุรกิจ มากที่สุดได้แก่ ความรวดเร็ว เพื่อก้าวทันการแข่งขันและตอบสนองความต้องการของลูกค้า คิดเป็นร้อยละ 55.56 และลักษณะการดำเนินงานขององค์กรธุรกิจอุตสาหกรรมเพื่อขับเคลื่อนไปสู่ความสำเร็จ ในด้านค่านิยมของการนำเทคโนโลยีดิจิทัลเข้ามาเพื่อขับเคลื่อนสู่ความสำเร็จ จำแนกตามระยะเวลาในการดำเนินธุรกิจ น้อยที่สุด ได้แก่ การสร้างผลกระทบเชิงบวกในวงกว้างด้วยนวัตกรรม และการเปิดรับต่อความท้าทายเพื่อการพัฒนาอย่างไม่หยุดนิ่ง ซึ่งมีจำนวนเท่ากัน คิดเป็นร้อยละ 22.22 ตามลำดับ

ระยะเวลาในการดำเนินธุรกิจ 10-20 ปี ลักษณะการดำเนินงานขององค์กรธุรกิจอุตสาหกรรมเพื่อขับเคลื่อนไปสู่ความสำเร็จ ในด้านค่านิยมของการนำเทคโนโลยีดิจิทัลเข้ามาเพื่อขับเคลื่อนสู่ความสำเร็จ จำแนกตามระยะเวลาในการดำเนินธุรกิจ มากที่สุดได้แก่ การสร้างผลกระทบเชิงบวกในวงกว้างด้วยนวัตกรรม คิดเป็นร้อยละ 34.62 และลักษณะการดำเนินงานขององค์กรธุรกิจอุตสาหกรรมเพื่อขับเคลื่อนไปสู่ความสำเร็จ ในด้านค่านิยมของการนำเทคโนโลยีดิจิทัลเข้ามาเพื่อขับเคลื่อนสู่ความสำเร็จ จำแนกตามระยะเวลาในการดำเนินธุรกิจ น้อยที่สุด ได้แก่ ความรวดเร็ว เพื่อก้าวทันการแข่งขันและตอบสนองความต้องการของลูกค้า และ การเปิดรับต่อความท้าทายเพื่อการพัฒนาอย่างไม่หยุดนิ่ง ซึ่งมีจำนวนเท่ากัน คิดเป็นร้อยละ 32.69 ตามลำดับ

ระยะเวลาในการดำเนินธุรกิจมากกว่า 20 ปี ลักษณะการดำเนินงานขององค์กรธุรกิจอุตสาหกรรมเพื่อขับเคลื่อนไปสู่ความสำเร็จ ในด้านค่านิยมของการนำเทคโนโลยีดิจิทัลเข้ามาเพื่อขับเคลื่อนสู่ความสำเร็จ จำแนกตามระยะเวลาในการดำเนินธุรกิจ มากที่สุดได้แก่ การสร้างผลกระทบเชิงบวกในวงกว้างด้วยนวัตกรรม คิดเป็นร้อยละ 47.62 รองลงมาได้แก่ ความรวดเร็ว เพื่อก้าวทันการแข่งขันและตอบสนองความต้องการของลูกค้า คิดเป็นร้อยละ 33.33 และลักษณะการดำเนินงานขององค์กรธุรกิจอุตสาหกรรมเพื่อขับเคลื่อนไปสู่ความสำเร็จ ในด้านค่านิยมของการนำเทคโนโลยีดิจิทัลเข้ามาเพื่อขับเคลื่อนสู่ความสำเร็จ จำแนกตามระยะเวลาในการดำเนินธุรกิจ น้อยที่สุด ได้แก่ การเปิดรับต่อความท้าทายเพื่อการพัฒนาอย่างไม่หยุดนิ่ง คิดเป็นร้อยละ 19.05 ตามลำดับ

4.2.9.3 ลักษณะการดำเนินงานขององค์กรในธุรกิจอุตสาหกรรมเพื่อขับเคลื่อนไปสู่ความสำเร็จ ในด้านค่านิยมของการนำเทคโนโลยีดิจิทัลเข้ามาเพื่อขับเคลื่อนสู่ความสำเร็จ จำแนกตามขนาดธุรกิจ

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับลักษณะการดำเนินงานขององค์กรตามการเปลี่ยนผ่านทางดิจิทัลขององค์กรในกลุ่มธุรกิจอุตสาหกรรมเพื่อขับเคลื่อนไปสู่ความสำเร็จ ในด้านค่านิยมของการนำเทคโนโลยีดิจิทัลเข้ามาเพื่อขับเคลื่อนสู่ความสำเร็จจำแนกตามขนาดธุรกิจ ปรากฏผลดังตารางที่ 4-26 ตารางที่ 4-39 แสดงจำนวนและร้อยละของค่านิยมของการนำเทคโนโลยีดิจิทัลเข้ามาเพื่อขับเคลื่อนสู่ความสำเร็จ จำแนกตามขนาดธุรกิจ

ค่านิยมของการนำเทคโนโลยีดิจิทัลเข้ามาเพื่อขับเคลื่อนสู่ความสำเร็จ	ขนาดเล็ก		ขนาดกลาง		ขนาดใหญ่	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
1.การสร้างผลกระทบเชิงบวกในวงกว้างด้วยนวัตกรรม	9.00	36.00	14.00	38.89	11.00	28.20
2. ความรวดเร็ว เพื่อก้าวทันการแข่งขันและตอบสนองความต้องการของลูกค้า	12.00	48.00	13.00	36.11	14.00	35.90
2. ความรวดเร็ว เพื่อก้าวทันการแข่งขันและตอบสนองความต้องการของลูกค้า	12.00	48.00	13.00	36.11	14.00	35.90
3. การเปิดรับต่อความท้าทายเพื่อการพัฒนาอย่างไม่หยุดนิ่ง	4.00	16.00	9.00	25.00	14.00	35.90
รวม	25.00	100.00	36.00	100.00	39.00	100.00

4.2.10 ลักษณะการดำเนินงานขององค์กรธุรกิจอุตสาหกรรมเพื่อขับเคลื่อนไปสู่

ความสำเร็จ ในด้านของยุทธศาสตร์ข้อมูล

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับลักษณะการดำเนินงานขององค์กรธุรกิจอุตสาหกรรมเพื่อขับเคลื่อนไปสู่ความสำเร็จ ในด้านยุทธศาสตร์ของการนำเทคโนโลยีดิจิทัลเข้ามาเพื่อขับเคลื่อนสู่ความสำเร็จ ปรากฏผลดังตารางที่ 4-40

ตารางที่ 4-40 แสดงลักษณะการดำเนินงานขององค์กรธุรกิจอุตสาหกรรมเพื่อขับเคลื่อนไปสู่ความสำเร็จในด้านของยุทธศาสตร์ข้อมูล

ยุทธศาสตร์ของการนำเทคโนโลยีดิจิทัลเข้ามาเพื่อขับเคลื่อนสู่ความสำเร็จ	จำนวน	ร้อยละ
1. ยุทธศาสตร์ข้อมูลเชิงรับ มุ่งเน้นการจัดการธรรมาภิบาลและคุณภาพข้อมูล	22	22.00
2. ยุทธศาสตร์ข้อมูลเชิงรุก เน้นการนำข้อมูลมาต่อยอดเพื่อสร้างมูลค่าให้กับองค์กร	37	37.00
3. ยุทธศาสตร์ข้อมูลเชิงรับและเชิงรุก เปิดรับเทคโนโลยีที่ทันสมัยเพื่อปรับใช้ในองค์กร	41	41.00
รวม	100	100.00

จากตารางที่ 4-40 พบว่า ลักษณะการดำเนินงานขององค์กรธุรกิจอุตสาหกรรมเพื่อขับเคลื่อนไปสู่ความสำเร็จ ในด้านยุทธศาสตร์ของการนำเทคโนโลยีดิจิทัลเข้ามาเพื่อขับเคลื่อนสู่ความสำเร็จ มากที่สุด ได้แก่ ยุทธศาสตร์ข้อมูลเชิงรับและเชิงรุก เปิดรับเทคโนโลยีที่ทันสมัยเพื่อปรับใช้ในองค์กร คิดเป็นร้อยละ 41.00 รองลงมาได้แก่ ยุทธศาสตร์ข้อมูลเชิงรุก เน้นการนำข้อมูลมาต่อยอดเพื่อสร้างมูลค่าให้กับองค์กร คิดเป็นร้อยละ 37.00 และน้อยที่สุด ได้แก่ ยุทธศาสตร์ข้อมูลเชิงรับ มุ่งเน้นการจัดการธรรมาภิบาลและคุณภาพข้อมูล คิดเป็นร้อยละ 22.00

4.2.10.1 ลักษณะการดำเนินงานขององค์กรในธุรกิจอุตสาหกรรมเพื่อขับเคลื่อนไปสู่ความสำเร็จในด้านยุทธศาสตร์ของการนำเทคโนโลยีดิจิทัลเข้ามาเพื่อขับเคลื่อนสู่ความสำเร็จ จำแนกตามรูปแบบการจดทะเบียนธุรกิจ

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับลักษณะการดำเนินงานขององค์กรธุรกิจอุตสาหกรรมเพื่อขับเคลื่อนสู่ความสำเร็จ ในด้านยุทธศาสตร์ของการนำเทคโนโลยีดิจิทัลเข้ามาเพื่อขับเคลื่อนสู่ความสำเร็จ จำแนกตามรูปแบบการจดทะเบียนธุรกิจ ปรากฏผลดังตารางที่ 4-41

ตารางที่ 4-41 แสดงจำนวนและร้อยละของยุทธศาสตร์ของการนำเทคโนโลยีดิจิทัลเข้ามาเพื่อขับเคลื่อนสู่ความสำเร็จ จำแนกตามรูปแบบการจดทะเบียนธุรกิจ

ยุทธศาสตร์ของการนำเทคโนโลยีดิจิทัลเข้ามา เพื่อขับเคลื่อนสู่ความสำเร็จ	บริษัทจำกัด		บริษัทมหาชน	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
1.ยุทธศาสตร์ข้อมูลเชิงรับ มุ่งเน้นที่การจัดการธรรมาภิบาลและคุณภาพข้อมูล	16	22.86	6	20.00
2. ยุทธศาสตร์ข้อมูลเชิงรุก เน้นที่การนำข้อมูลมาต่อยอดเพื่อสร้างมูลค่าให้กับองค์กร	27	38.57	10	33.33
3. ยุทธศาสตร์ข้อมูลเชิงรับและเชิงรุก เปิดรับเทคโนโลยีที่ทันสมัยเพื่อปรับใช้ในองค์กร	27	38.57	14	46.67
รวม	70	100.00	30	100.00

จากตารางที่ 4-41 พบว่า ลักษณะการดำเนินงานขององค์กรธุรกิจอุตสาหกรรมเพื่อขับเคลื่อนไปสู่ความสำเร็จ ในด้านยุทธศาสตร์ของการนำเทคโนโลยีดิจิทัลเข้ามาเพื่อขับเคลื่อนสู่ความสำเร็จ จำแนกตามรูปแบบการจดทะเบียนธุรกิจ ปรากฏผลดังนี้

บริษัทจำกัด ลักษณะการดำเนินงานขององค์กรธุรกิจอุตสาหกรรมเพื่อขับเคลื่อนไปสู่ความสำเร็จ ในด้านยุทธศาสตร์ของการนำเทคโนโลยีดิจิทัลเข้ามาเพื่อขับเคลื่อนสู่ความสำเร็จ จำแนกตามรูปแบบการจดทะเบียนธุรกิจ มากที่สุดได้แก่ ยุทธศาสตร์ข้อมูลเชิงรุก เน้นที่การนำข้อมูลมาต่อยอดเพื่อสร้างมูลค่าให้กับองค์กร และ ยุทธศาสตร์ข้อมูลเชิงรับและเชิงรุก เปิดรับเทคโนโลยีที่ทันสมัยเพื่อปรับใช้ในองค์กร ซึ่งมีจำนวนเท่ากัน คิดเป็นร้อยละ 38.57 และลักษณะการดำเนินงานขององค์กรธุรกิจอุตสาหกรรมเพื่อขับเคลื่อนไปสู่ความสำเร็จ ในด้านยุทธศาสตร์ของการนำเทคโนโลยีดิจิทัลเข้ามาเพื่อขับเคลื่อนสู่ความสำเร็จ จำแนกตามรูปแบบการจดทะเบียนธุรกิจ น้อยที่สุด ได้แก่ ยุทธศาสตร์ข้อมูลเชิงรับ มุ่งเน้นที่การจัดการธรรมาภิบาลและคุณภาพข้อมูล คิดเป็นร้อยละ 22.86 ตามลำดับ

บริษัทมหาชน ลักษณะการดำเนินงานขององค์กรธุรกิจอุตสาหกรรมเพื่อขับเคลื่อนไปสู่ความสำเร็จ ในด้านยุทธศาสตร์ของการนำเทคโนโลยีดิจิทัลเข้ามาเพื่อขับเคลื่อนสู่ความสำเร็จ จำแนกตามรูปแบบการจดทะเบียนธุรกิจ มากที่สุดได้แก่ ยุทธศาสตร์ข้อมูลเชิงรับและเชิงรุก เปิดรับเทคโนโลยีที่ทันสมัยเพื่อปรับใช้ในองค์กร คิดเป็นร้อยละ 46.67 รองลงมาได้แก่ ยุทธศาสตร์ข้อมูลเชิงรุก เน้นที่การนำข้อมูลมาต่อยอดเพื่อสร้างมูลค่าให้กับองค์กร คิดเป็นร้อยละ 33.33 และลักษณะการดำเนินงานขององค์กรธุรกิจอุตสาหกรรมเพื่อขับเคลื่อนไปสู่ความสำเร็จ ในด้านยุทธศาสตร์ของการนำเทคโนโลยีดิจิทัลเข้ามาเพื่อขับเคลื่อนสู่ความสำเร็จ จำแนกตามรูปแบบการจดทะเบียนธุรกิจ น้อยที่สุด ได้แก่ ยุทธศาสตร์ข้อมูลเชิงรับ มุ่งเน้นที่การจัดการธรรมาภิบาลและคุณภาพข้อมูล คิดเป็นร้อยละ 20.00 ตามลำดับ

4.2.10.2 ลักษณะการดำเนินงานขององค์กรในธุรกิจอุตสาหกรรมเพื่อขับเคลื่อนไปสู่ความสำเร็จในด้านยุทธศาสตร์ของการนำเทคโนโลยีดิจิทัลเข้ามาเพื่อขับเคลื่อนสู่ความสำเร็จ จำแนกตามระยะเวลาในการดำเนินธุรกิจ

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับลักษณะการดำเนินงานขององค์กรธุรกิจอุตสาหกรรมเพื่อขับเคลื่อนไปสู่ความสำเร็จ ในด้านยุทธศาสตร์ของการนำเทคโนโลยีดิจิทัลเข้ามาเพื่อขับเคลื่อนสู่ความสำเร็จ จำแนกตามระยะเวลาในการดำเนินธุรกิจปรากฏผลดังตารางที่ 4-42

ตารางที่ 4-42 แสดงจำนวนและร้อยละของยุทธศาสตร์ของการนำเทคโนโลยีดิจิทัลเข้ามาเพื่อขับเคลื่อนสู่ความสำเร็จจำแนกตามระยะเวลาในการดำเนินธุรกิจ

ยุทธศาสตร์ของการนำเทคโนโลยีดิจิทัลเข้ามาเพื่อขับเคลื่อนสู่ความสำเร็จ	น้อยกว่า 10 ปี		10-20 ปี		มากกว่า 20 ปี	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
1.ยุทธศาสตร์ข้อมูลเชิงรับ มุ่งเน้นที่การจัดการธรรมาภิบาลและคุณภาพข้อมูล	10	37.04	9	17.31	3	14.29
2. ยุทธศาสตร์ข้อมูลเชิงรุก เน้นที่การนำข้อมูลมาต่อยอดเพื่อสร้างมูลค่าให้กับองค์กร	10	37.04	19	36.54	8	38.10
3. ยุทธศาสตร์ข้อมูลเชิงรับและเชิงรุก เปิดรับเทคโนโลยีที่ทันสมัยเพื่อปรับใช้ในองค์กร	7	25.93	24	46.15	10	47.62
รวม	27	100.00	52	100.00	21	100.00

จากตารางที่ 4-42 พบว่า ลักษณะการดำเนินงานขององค์กรธุรกิจอุตสาหกรรมเพื่อขับเคลื่อนไปสู่ความสำเร็จ องค์กรของท่านมีการนำเทคโนโลยีดิจิทัลเข้ามาเพื่อขับเคลื่อนสู่ความสำเร็จในด้านของยุทธศาสตร์ข้อมูลรูปแบบใดมากที่สุดมาจากปัจจัยใดเป็นสำคัญ จำแนกตามสถานภาพทั่วไปขององค์กร ในด้านระยะเวลาในการดำเนินธุรกิจ ปรากฏผลดังนี้

ระยะเวลาในการดำเนินธุรกิจน้อยกว่า 10 ปี ลักษณะการดำเนินงานขององค์กรธุรกิจอุตสาหกรรมเพื่อขับเคลื่อนไปสู่ความสำเร็จ ในด้านยุทธศาสตร์ของการนำเทคโนโลยีดิจิทัลเข้ามาเพื่อขับเคลื่อนสู่ความสำเร็จ จำแนกตามระยะเวลาในการดำเนินธุรกิจ มากที่สุดได้แก่ ยุทธศาสตร์ข้อมูลเชิงรับ มุ่งเน้นที่การจัดการธรรมาภิบาลและคุณภาพข้อมูล และ ยุทธศาสตร์ข้อมูลเชิงรุก เน้นที่การนำ

ข้อมูลมาต่อยอดเพื่อสร้างมูลค่าให้กับองค์กร ซึ่งมีจำนวนเท่ากัน คิดเป็นร้อยละ 37.04 และลักษณะการดำเนินงานขององค์กรธุรกิจอุตสาหกรรมเพื่อขับเคลื่อนไปสู่ความสำเร็จ ในด้านยุทธศาสตร์ของการนำเทคโนโลยีดิจิทัลเข้ามาเพื่อขับเคลื่อนสู่ความสำเร็จ จำแนกตามระยะเวลาในการดำเนินธุรกิจ น้อยที่สุด ได้แก่ ยุทธศาสตร์ข้อมูลเชิงรับและเชิงรุก เปิดรับเทคโนโลยีที่ทันสมัยเพื่อปรับใช้ในองค์กร คิดเป็นร้อยละ 25.93 ตามลำดับ

ระยะเวลาในการดำเนินธุรกิจ 10-20 ปี ลักษณะการดำเนินงานขององค์กรธุรกิจอุตสาหกรรมเพื่อขับเคลื่อนไปสู่ความสำเร็จ ในด้านยุทธศาสตร์ของการนำเทคโนโลยีดิจิทัลเข้ามาเพื่อขับเคลื่อนสู่ความสำเร็จ จำแนกตามระยะเวลาในการดำเนินธุรกิจ มากที่สุด ได้แก่ ยุทธศาสตร์ข้อมูลเชิงรับและเชิงรุก เปิดรับเทคโนโลยีที่ทันสมัยเพื่อปรับใช้ในองค์กร คิดเป็นร้อยละ 46.15 รองลงมา ได้แก่ ยุทธศาสตร์ข้อมูลเชิงรุก เน้นการนำข้อมูลมาต่อยอดเพื่อสร้างมูลค่าให้กับองค์กร คิดเป็นร้อยละ 36.54 และลักษณะการดำเนินงานขององค์กรธุรกิจอุตสาหกรรมเพื่อขับเคลื่อนไปสู่ความสำเร็จ ในด้านยุทธศาสตร์ของการนำเทคโนโลยีดิจิทัลเข้ามาเพื่อขับเคลื่อนสู่ความสำเร็จ จำแนกตามระยะเวลาในการดำเนินธุรกิจ น้อยที่สุด ได้แก่ ยุทธศาสตร์ข้อมูลเชิงรับ มุ่งเน้นการจัดการธรรมาภิบาลและคุณภาพข้อมูล คิดเป็นร้อยละ 17.31 ตามลำดับ

ระยะเวลาในการดำเนินธุรกิจมากกว่า 20 ปี ลักษณะการดำเนินงานขององค์กรธุรกิจอุตสาหกรรมเพื่อขับเคลื่อนไปสู่ความสำเร็จ ในด้านยุทธศาสตร์ของการนำเทคโนโลยีดิจิทัลเข้ามาเพื่อขับเคลื่อนสู่ความสำเร็จ จำแนกตามระยะเวลาในการดำเนินธุรกิจ มากที่สุด ได้แก่ ยุทธศาสตร์ข้อมูลเชิงรับและเชิงรุก เปิดรับเทคโนโลยีที่ทันสมัยเพื่อปรับใช้ในองค์กร คิดเป็นร้อยละ 47.62 รองลงมา ได้แก่ ยุทธศาสตร์ข้อมูลเชิงรุก เน้นการนำข้อมูลมาต่อยอดเพื่อสร้างมูลค่าให้กับองค์กร คิดเป็นร้อยละ 38.10 และลักษณะการดำเนินงานขององค์กรธุรกิจอุตสาหกรรมเพื่อขับเคลื่อนไปสู่ความสำเร็จ ในด้านยุทธศาสตร์ของการนำเทคโนโลยีดิจิทัลเข้ามาเพื่อขับเคลื่อนสู่ความสำเร็จ จำแนกตามระยะเวลาในการดำเนินธุรกิจ น้อยที่สุด ได้แก่ ยุทธศาสตร์ข้อมูลเชิงรับ มุ่งเน้นการจัดการธรรมาภิบาลและคุณภาพข้อมูล คิดเป็นร้อยละ 14.29 ตามลำดับ

4.2.10.3 ลักษณะการดำเนินงานขององค์กรในธุรกิจอุตสาหกรรมเพื่อขับเคลื่อนไปสู่ความสำเร็จในด้านยุทธศาสตร์ของการนำเทคโนโลยีดิจิทัลเข้ามาเพื่อขับเคลื่อนสู่ความสำเร็จ จำแนกตามขนาดธุรกิจ

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับลักษณะการดำเนินงานขององค์กรธุรกิจอุตสาหกรรมเพื่อขับเคลื่อนสู่ความสำเร็จ ในด้านของยุทธศาสตร์ข้อมูล จำแนกตามขนาดธุรกิจ ปรากฏผลดังตารางที่ 4-43

ตารางที่ 4-43 แสดงจำนวนและร้อยละของการดำเนินงานขององค์กรธุรกิจอุตสาหกรรมเพื่อ
ขับเคลื่อนไปสู่ความสำเร็จขับเคลื่อนไปสู่ความสำเร็จ ในด้านของยุทธศาสตร์ข้อมูล
จำแนกตามขนาดธุรกิจ

ยุทธศาสตร์ของการนำ เทคโนโลยีดิจิทัลเข้ามาเพื่อ ขับเคลื่อนสู่ความสำเร็จ	ขนาดเล็ก		ขนาดกลาง		ขนาดใหญ่	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
1.ยุทธศาสตร์ข้อมูลเชิงรับ มุ่งเน้นที่การจัดการธรรมาภิ บาลและคุณภาพข้อมูล	6.00	24.00	10.00	27.78	6.00	15.38
2. ยุทธศาสตร์ข้อมูลเชิงรุก เน้น ที่การนำข้อมูลมาต่อยอดเพื่อ สร้างมูลค่าให้กับองค์กร	9.00	36.00	19.00	52.78	9.00	23.08
3. ยุทธศาสตร์ข้อมูลเชิงรับและ เชิงรุก เปิดรับเทคโนโลยีที่ ทันสมัยเพื่อปรับใช้ในองค์กร	10.00	40.00	7.00	19.44	24.00	61.54
รวม	25.00	100.00	36.00	100.00	39.00	100.00

จากตารางที่ 4-43 พบว่า ลักษณะการดำเนินงานขององค์กรธุรกิจอุตสาหกรรมเพื่อ
ขับเคลื่อนไปสู่ความสำเร็จ ในด้านของยุทธศาสตร์ของการนำเทคโนโลยีดิจิทัลเข้ามาเพื่อขับเคลื่อนสู่
ความสำเร็จ จำแนกตามขนาดธุรกิจ ปรากฏผลดังนี้

ขนาดเล็ก ลักษณะการดำเนินงานขององค์กรธุรกิจอุตสาหกรรมเพื่อขับเคลื่อนไปสู่
ความสำเร็จ ในด้านของยุทธศาสตร์ของการนำเทคโนโลยีดิจิทัลเข้ามาเพื่อขับเคลื่อนสู่ความสำเร็จ
จำแนกตามขนาดธุรกิจ มากที่สุดได้แก่ ยุทธศาสตร์ข้อมูลเชิงรับและเชิงรุก เปิดรับเทคโนโลยีที่ทันสมัย
เพื่อปรับใช้ในองค์กร คิดเป็นร้อยละ 40.00 รองลงมาได้แก่ ยุทธศาสตร์ข้อมูลเชิงรุก เน้นที่การนำ
ข้อมูลมาต่อยอดเพื่อสร้างมูลค่าให้กับองค์กร คิดเป็นร้อยละ 36.00 และลักษณะการดำเนินงานของ
องค์กรธุรกิจอุตสาหกรรมเพื่อขับเคลื่อนไปสู่ความสำเร็จ ในด้านของยุทธศาสตร์ของการนำเทคโนโลยี
ดิจิทัลเข้ามาเพื่อขับเคลื่อนสู่ความสำเร็จ จำแนกตามขนาดธุรกิจ น้อยที่สุด ได้แก่ ยุทธศาสตร์ข้อมูล
เชิงรับ มุ่งเน้นที่การจัดการธรรมาภิบาลและคุณภาพข้อมูล คิดเป็นร้อยละ 24.00 ตามลำดับ

ขนาดกลาง ลักษณะการดำเนินงานขององค์กรธุรกิจอุตสาหกรรมเพื่อขับเคลื่อนไปสู่
ความสำเร็จ ในด้านของยุทธศาสตร์ของการนำเทคโนโลยีดิจิทัลเข้ามาเพื่อขับเคลื่อนสู่ความสำเร็จ

จำแนกตามขนาดธุรกิจ มากที่สุดได้แก่ ยุทธศาสตร์ข้อมูลเชิงรุก เน้นที่การนำข้อมูลมาต่อยอดเพื่อสร้างมูลค่าให้กับองค์กร คิดเป็นร้อยละ 52.78 รองลงมาได้แก่ ยุทธศาสตร์ข้อมูลเชิงรับ มุ่งเน้นที่การจัดการธรรมาภิบาลและคุณภาพข้อมูล คิดเป็นร้อยละ 27.78 และลักษณะการดำเนินงานขององค์กรธุรกิจอุตสาหกรรมเพื่อขับเคลื่อนไปสู่ความสำเร็จ ในด้านของยุทธศาสตร์ของการนำเทคโนโลยีดิจิทัลเข้ามาเพื่อขับเคลื่อนสู่ความสำเร็จ จำแนกตามขนาดธุรกิจ น้อยที่สุดได้แก่ ยุทธศาสตร์ข้อมูลเชิงรับ และเชิงรุก เปิดรับเทคโนโลยีที่ทันสมัยเพื่อปรับใช้ในองค์กร คิดเป็นร้อยละ 19.44 ตามลำดับ

ขนาดใหญ่ ลักษณะการดำเนินงานขององค์กรธุรกิจอุตสาหกรรมเพื่อขับเคลื่อนไปสู่ความสำเร็จ ในด้านของยุทธศาสตร์ของการนำเทคโนโลยีดิจิทัลเข้ามาเพื่อขับเคลื่อนสู่ความสำเร็จ จำแนกตามขนาดธุรกิจ มากที่สุดได้แก่ ยุทธศาสตร์ข้อมูลเชิงรับและเชิงรุก เปิดรับเทคโนโลยีที่ทันสมัยเพื่อปรับใช้ในองค์กร คิดเป็นร้อยละ 61.54 รองลงมาได้แก่ ยุทธศาสตร์ข้อมูลเชิงรุก เน้นที่การนำข้อมูลมาต่อยอดเพื่อสร้างมูลค่าให้กับองค์กร คิดเป็นร้อยละ 23.08 และลักษณะการดำเนินงานขององค์กรธุรกิจอุตสาหกรรมเพื่อขับเคลื่อนไปสู่ความสำเร็จ ในด้านของยุทธศาสตร์ของการนำเทคโนโลยีดิจิทัลเข้ามาเพื่อขับเคลื่อนสู่ความสำเร็จ จำแนกตามขนาดธุรกิจ น้อยที่สุดได้แก่ ยุทธศาสตร์ข้อมูลเชิงรับ มุ่งเน้นที่การจัดการธรรมาภิบาลและคุณภาพข้อมูล คิดเป็นร้อยละ 15.38 ตามลำดับ

4.2.11 ลักษณะการดำเนินงานขององค์กรธุรกิจอุตสาหกรรมเพื่อขับเคลื่อนไปสู่ความสำเร็จ ในด้านการนำเทคโนโลยีดิจิทัลเข้ามาใช้ส่งผลดีต่อองค์กร

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับลักษณะการดำเนินงานขององค์กรธุรกิจอุตสาหกรรมเพื่อขับเคลื่อนไปสู่ความสำเร็จ ในด้านการนำเทคโนโลยีดิจิทัลเข้ามาใช้ส่งผลดีต่อองค์กร ปรากฏผลดังตารางที่ 4-44

ตารางที่ 4-44 แสดงลักษณะการดำเนินงานขององค์กรธุรกิจอุตสาหกรรมเพื่อขับเคลื่อนไปสู่ความสำเร็จ ในด้านการนำเทคโนโลยีดิจิทัลเข้ามาใช้ส่งผลดีต่อองค์กร

การนำเทคโนโลยีดิจิทัลเข้ามาใช้ส่งผลดีต่อองค์กร	จำนวน	ร้อยละ
1. เพิ่มความรวดเร็วในการทำงาน	38	38.00
2. ลดข้อผิดพลาด	27	27.00
3. สนับสนุนการทำงานร่วมกัน	15	15.00
4. ช่วยในการวิเคราะห์และตัดสินใจที่แม่นยำ	20	20.00
รวม	100	100.00

จากตารางที่ 4-44 พบว่า แสดงลักษณะการดำเนินงานขององค์กรธุรกิจอุตสาหกรรมเพื่อขับเคลื่อนไปสู่ความสำเร็จ ด้านการนำเทคโนโลยีดิจิทัลเข้ามาใช้ส่งผลดีต่อองค์กร มากที่สุด ได้แก่ เพิ่มความรวดเร็วในการทำงาน คิดเป็นร้อยละ 38.00 รองลงมาได้แก่ ลดข้อผิดพลาด คิดเป็นร้อยละ

27.00 ช่วยในการวิเคราะห์และตัดสินใจที่แม่นยำ คิดเป็นร้อยละ 20.00 และน้อยที่สุด ได้แก่ สนับสนุนการทำงานร่วมกัน คิดเป็นร้อยละ 15.00 ตามลำดับ

4.2.11.1 ลักษณะการดำเนินงานขององค์กรในธุรกิจอุตสาหกรรมเพื่อขับเคลื่อนไปสู่ความสำเร็จในด้านผลดีของการนำเทคโนโลยีดิจิทัลเข้ามาใช้ในองค์กร จำแนกตามรูปแบบการจดทะเบียนธุรกิจ

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับลักษณะการดำเนินงานขององค์กรธุรกิจอุตสาหกรรมเพื่อขับเคลื่อนไปสู่ความสำเร็จ ในด้านการนำเทคโนโลยีดิจิทัลเข้ามาใช้ส่งผลดีต่อองค์กร จำแนกตามรูปแบบการจดทะเบียนธุรกิจ ปรากฏผลดังตารางที่ 4-45

ตารางที่ 4-45 แสดงจำนวนและร้อยละของการนำเทคโนโลยีดิจิทัลเข้ามาใช้ส่งผลดีต่อองค์กร
จำแนกตามรูปแบบการจดทะเบียนธุรกิจ

การนำเทคโนโลยีดิจิทัลเข้ามาใช้ใน องค์กรส่งผลดีต่อเรื่องใดมากที่สุด	บริษัทจำกัด		บริษัทมหาชน	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
1.เพิ่มความรวดเร็วในการทำงาน	25	35.71	13	43.33
2. ลดข้อผิดพลาด	22	31.43	5	16.67
3. สนับสนุนการทำงานร่วมกัน	12	17.14	3	10.00
4.ช่วยในการวิเคราะห์และตัดสินใจที่แม่นยำ	11	15.71	9	30.00
รวม	70	100.00	30	100.00

จากตารางที่ 4-45 พบว่า ลักษณะการดำเนินงานขององค์กรธุรกิจอุตสาหกรรมเพื่อขับเคลื่อนไปสู่ความสำเร็จ การนำเทคโนโลยีดิจิทัลเข้ามาใช้ส่งผลดีต่อองค์กร จำแนกตามรูปแบบการจดทะเบียนธุรกิจปรากฏผลดังนี้

บริษัทจำกัด ลักษณะการดำเนินงานขององค์กรธุรกิจอุตสาหกรรมเพื่อขับเคลื่อนไปสู่ความสำเร็จ ในด้านการนำเทคโนโลยีดิจิทัลเข้ามาใช้ส่งผลดีต่อองค์กร จำแนกตามรูปแบบการจดทะเบียนธุรกิจ มากที่สุดได้แก่ เพิ่มความรวดเร็วในการทำงาน คิดเป็นร้อยละ 38.71 รองลงมาได้แก่ ลดข้อผิดพลาด คิดเป็นร้อยละ 31.43 สนับสนุนการทำงานร่วมกัน คิดเป็นร้อยละ 17.14 และลักษณะการดำเนินงานขององค์กรธุรกิจอุตสาหกรรมเพื่อขับเคลื่อนไปสู่ความสำเร็จ ในด้านการนำเทคโนโลยีดิจิทัลเข้ามาใช้ส่งผลดีต่อองค์กร จำแนกตามรูปแบบการจดทะเบียนธุรกิจ น้อยที่สุด ได้แก่ ช่วยในการวิเคราะห์และตัดสินใจที่แม่นยำ คิดเป็นร้อยละ 15.71 ตามลำดับ

บริษัทมหาชน ลักษณะการดำเนินงานขององค์กรธุรกิจอุตสาหกรรมเพื่อขับเคลื่อนไปสู่ความสำเร็จ ในด้านการนำเทคโนโลยีดิจิทัลเข้ามาใช้ส่งผลดีต่อองค์กร จำแนกตามรูปแบบการจดทะเบียนธุรกิจ มากที่สุดได้แก่ เพิ่มความรวดเร็วในการทำงาน คิดเป็นร้อยละ 43.33 รองลงมาได้แก่

ช่วยในการวิเคราะห์และตัดสินใจที่แม่นยำ คิดเป็นร้อยละ 30.00 ลดข้อผิดพลาด คิดเป็นร้อยละ 16.67 และลักษณะการดำเนินงานขององค์กรธุรกิจอุตสาหกรรมเพื่อขับเคลื่อนไปสู่ความสำเร็จ ในด้านการนำเทคโนโลยีดิจิทัลเข้ามาใช้ส่งผลดีต่อองค์กร จำแนกตามรูปแบบการจดทะเบียนธุรกิจ น้อยที่สุด ได้แก่ สนับสนุนการทำงานร่วมกัน คิดเป็นร้อยละ 10.00 ตามลำดับ

4.2.11.2 ลักษณะการดำเนินงานขององค์กรในธุรกิจอุตสาหกรรมเพื่อขับเคลื่อนไปสู่ความสำเร็จในด้านผลดีของการนำเทคโนโลยีดิจิทัลเข้ามาใช้ในองค์กร จำแนกตามระยะเวลาในการดำเนินธุรกิจ

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับลักษณะการดำเนินงานขององค์กรธุรกิจอุตสาหกรรมเพื่อขับเคลื่อนไปสู่ความสำเร็จ การนำเทคโนโลยีดิจิทัลเข้ามาใช้ส่งผลดีต่อองค์กร จำแนกตามระยะเวลาในการดำเนินธุรกิจ ปรากฏผลดังตารางที่ 4-46

ตารางที่ 4-46 แสดงจำนวนและร้อยละของการนำเทคโนโลยีดิจิทัลเข้ามาใช้ส่งผลดีต่อองค์กร
จำแนกตามระยะเวลาในการดำเนินธุรกิจ

การนำเทคโนโลยีดิจิทัล เข้ามาใช้ส่งผลดีต่อองค์กร	น้อยกว่า 10 ปี		10-20 ปี		มากกว่า 20 ปี	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
1.เพิ่มความรวดเร็วในการทำงาน	7	25.93	25	48.08	6	28.57
2.ลดข้อผิดพลาด	10	37.04	12	23.08	5	23.81
3.สนับสนุนการทำงานร่วมกัน	5	18.52	6	11.54	4	19.05
4.ช่วยในการวิเคราะห์และตัดสินใจ ที่แม่นยำ	5	18.52	9	17.31	6	28.57
รวม		100.00		100.00		100.00

จากตารางที่ 4-46 พบว่า ลักษณะการดำเนินงานขององค์กรธุรกิจอุตสาหกรรมเพื่อขับเคลื่อนไปสู่ความสำเร็จ การนำเทคโนโลยีดิจิทัลเข้ามาใช้ส่งผลดีต่อองค์กร จำแนกตามระยะเวลาในการดำเนินธุรกิจ ปรากฏผลดังนี้

ระยะเวลาในการดำเนินธุรกิจน้อยกว่า 10 ปี ลักษณะการดำเนินงานขององค์กรธุรกิจอุตสาหกรรมเพื่อขับเคลื่อนไปสู่ความสำเร็จ ในด้านการนำเทคโนโลยีดิจิทัลเข้ามาใช้ส่งผลดีต่อองค์กร จำแนกตามขนาดธุรกิจ มากที่สุดได้แก่ ลดข้อผิดพลาด คิดเป็นร้อยละ 37.04 รองลงมาได้แก่ เพิ่มความรวดเร็วในการทำงาน คิดเป็นร้อยละ 25.93 และลักษณะการดำเนินงานขององค์กรธุรกิจอุตสาหกรรมเพื่อขับเคลื่อนไปสู่ความสำเร็จ ในด้านการนำเทคโนโลยีดิจิทัลเข้ามาใช้ส่งผลดีต่อองค์กร

จำแนกตามขนาดธุรกิจ น้อยที่สุด ได้แก่ สนับสนุนการทำงานร่วมกัน และ ช่วยในการวิเคราะห์และตัดสินใจที่แม่นยำ ซึ่งมีจำนวนเท่ากัน คิดเป็นร้อยละ 18.52 ตามลำดับ

ระยะเวลาในการดำเนินธุรกิจ 10-20 ปี ลักษณะการดำเนินงานขององค์กรธุรกิจอุตสาหกรรมเพื่อขับเคลื่อนไปสู่ความสำเร็จ ในด้านการนำเทคโนโลยีดิจิทัลเข้ามาใช้ส่งผลดีต่อองค์กร จำแนกตามขนาดธุรกิจ มากที่สุดได้แก่ เพิ่มความรวดเร็วในการทำงาน คิดเป็นร้อยละ 48.08 รองลงมาได้แก่ ลดข้อผิดพลาด คิดเป็นร้อยละ 23.08 ช่วยในการวิเคราะห์และตัดสินใจที่แม่นยำ คิดเป็นร้อยละ 17.31 และลักษณะการดำเนินงานขององค์กรธุรกิจอุตสาหกรรมเพื่อขับเคลื่อนไปสู่ความสำเร็จ ในด้านการนำเทคโนโลยีดิจิทัลเข้ามาใช้ส่งผลดีต่อองค์กร จำแนกตามขนาดธุรกิจ น้อยที่สุด ได้แก่ สนับสนุนการทำงานร่วมกัน คิดเป็นร้อยละ 11.54 ตามลำดับ

ระยะเวลาในการดำเนินธุรกิจมากกว่า 20 ปี ลักษณะการดำเนินงานขององค์กรธุรกิจอุตสาหกรรมเพื่อขับเคลื่อนไปสู่ความสำเร็จ ในด้านการนำเทคโนโลยีดิจิทัลเข้ามาใช้ส่งผลดีต่อองค์กร จำแนกตามขนาดธุรกิจ มากที่สุดได้แก่ เพิ่มความรวดเร็วในการทำงาน และ ช่วยในการวิเคราะห์และตัดสินใจที่แม่นยำ ซึ่งมีจำนวนเท่ากัน คิดเป็นร้อยละ 28.57 รองลงมาได้แก่ ลดข้อผิดพลาด คิดเป็นร้อยละ 23.81 และลักษณะการดำเนินงานขององค์กรธุรกิจอุตสาหกรรมเพื่อขับเคลื่อนไปสู่ความสำเร็จ ในด้านการนำเทคโนโลยีดิจิทัลเข้ามาใช้ส่งผลดีต่อองค์กร จำแนกตามขนาดธุรกิจ น้อยที่สุด ได้แก่ สนับสนุนการทำงานร่วมกัน คิดเป็นร้อยละ 19.05 ตามลำดับ

4.2.11.3 ลักษณะการดำเนินงานขององค์กรในธุรกิจอุตสาหกรรมเพื่อขับเคลื่อนไปสู่ความสำเร็จในด้านผลดีของการนำเทคโนโลยีดิจิทัลเข้ามาใช้ในองค์กร จำแนกตามขนาดธุรกิจ

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับลักษณะการดำเนินงานขององค์กรธุรกิจอุตสาหกรรมเพื่อขับเคลื่อนไปสู่ความสำเร็จ ในด้านการนำเทคโนโลยีดิจิทัลเข้ามาใช้ส่งผลดีต่อองค์กร จำแนกตามขนาดธุรกิจ ปรากฏผลดังตารางที่ 4-47

ตารางที่ 4-47 แสดงจำนวนและร้อยละของการนำเทคโนโลยีดิจิทัลเข้ามาใช้ส่งผลดีต่อองค์กร

จำแนกตามขนาดธุรกิจ

การนำเทคโนโลยีดิจิทัล เข้ามาใช้ส่งผลดีต่อองค์กร	ขนาดเล็ก		ขนาดกลาง		ขนาดใหญ่	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
1.เพิ่มความรวดเร็วในการทำงาน	9.00	36.00	14.00	38.89	15.00	38.46
2.ลดข้อผิดพลาด	10.00	40.00	11.00	30.56	6.00	15.39
3.สนับสนุนการทำงานร่วมกัน	3.00	12.00	7.00	19.44	5.00	12.82

ตารางที่ 4-47 (ต่อ)

การนำเทคโนโลยีดิจิทัลเข้ามา ใช้ส่งผลดีต่อองค์กร	ขนาดเล็ก		ขนาดกลาง		ขนาดใหญ่	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
4.ช่วยในการวิเคราะห์และ ตัดสินใจที่แม่นยำ	3.00	12.00	4.00	11.11	13.00	33.33
รวม	25.00	100.00	36.00	100.00	39.00	100.00

จากตารางที่ 4-47 พบว่า ลักษณะการดำเนินงานขององค์กรธุรกิจอุตสาหกรรมเพื่อขับเคลื่อนไปสู่ความสำเร็จ ในด้านการนำเทคโนโลยีดิจิทัลเข้ามาใช้ส่งผลดีต่อองค์กร จำแนกตามขนาดธุรกิจ ผลดังนี้

ขนาดเล็ก ลักษณะการดำเนินงานขององค์กรธุรกิจอุตสาหกรรมเพื่อขับเคลื่อนไปสู่ความสำเร็จ ในด้านการนำเทคโนโลยีดิจิทัลเข้ามาใช้ส่งผลดีต่อองค์กร จำแนกตามขนาดธุรกิจ มากที่สุดได้แก่ ลดข้อผิดพลาด คิดเป็นร้อยละ 40.00 รองลงมาได้แก่ เพิ่มความรวดเร็วในการทำงาน คิดเป็นร้อยละ 36.00 และลักษณะการดำเนินงานขององค์กรธุรกิจอุตสาหกรรมเพื่อขับเคลื่อนไปสู่ความสำเร็จ ในด้านการนำเทคโนโลยีดิจิทัลเข้ามาใช้ส่งผลดีต่อองค์กร จำแนกตามขนาดธุรกิจ น้อยที่สุด ได้แก่นับสนุนการทำงานร่วมกัน และ ช่วยในการวิเคราะห์และตัดสินใจที่แม่นยำ ซึ่งมีจำนวนเท่ากัน คิดเป็นร้อยละ 12.00 ตามลำดับ

ขนาดกลาง ลักษณะการดำเนินงานขององค์กรธุรกิจอุตสาหกรรมเพื่อขับเคลื่อนไปสู่ความสำเร็จ ในด้านการนำเทคโนโลยีดิจิทัลเข้ามาใช้ส่งผลดีต่อองค์กร จำแนกตามขนาดธุรกิจ มากที่สุดได้แก่ เพิ่มความรวดเร็วในการทำงาน คิดเป็นร้อยละ 38.59 รองลงมาได้แก่ ลดข้อผิดพลาด คิดเป็นร้อยละ 30.56 สนับสนุนการทำงานร่วมกัน คิดเป็นร้อยละ 19.44 และลักษณะการดำเนินงานขององค์กรธุรกิจอุตสาหกรรมเพื่อขับเคลื่อนไปสู่ความสำเร็จ ในด้านการนำเทคโนโลยีดิจิทัลเข้ามาใช้ส่งผลดีต่อองค์กร จำแนกตามขนาดธุรกิจ จำแนกตามสถานภาพทั่วไปขององค์กร ในด้านขนาดธุรกิจ น้อยที่สุดได้แก่ ช่วยในการวิเคราะห์และตัดสินใจที่แม่นยำ คิดเป็นร้อยละ 11.11 ตามลำดับ

ขนาดใหญ่ ลักษณะการดำเนินงานขององค์กรธุรกิจอุตสาหกรรมเพื่อขับเคลื่อนไปสู่ความสำเร็จ ในด้านการนำเทคโนโลยีดิจิทัลเข้ามาใช้ส่งผลดีต่อองค์กร จำแนกตามขนาดธุรกิจ มากที่สุดได้แก่ เพิ่มความรวดเร็วในการทำงาน คิดเป็นร้อยละ 38.46 รองลงมาได้แก่ ช่วยในการวิเคราะห์และตัดสินใจที่แม่นยำ คิดเป็นร้อยละ 33.33 ลดข้อผิดพลาด คิดเป็นร้อยละ 15.39 และลักษณะการดำเนินงานขององค์กรธุรกิจอุตสาหกรรมเพื่อขับเคลื่อนไปสู่ความสำเร็จ ในด้านการนำเทคโนโลยีดิจิทัลเข้ามาใช้ส่งผล

ดีต่อองค์กร จำแนกตามขนาดธุรกิจ น้อยที่สุดได้แก่ สนับสนุนการทำงานร่วมกัน คิดเป็นร้อยละ 12.82 ตามลำดับ

4.3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลของการให้ความสำคัญเกี่ยวกับลักษณะการเปลี่ยนผ่านทางดิจิทัลขององค์กรเพื่อขับเคลื่อนไปสู่ความสำเร็จ ในกลุ่มธุรกิจอุตสาหกรรมบรรจุภัณฑ์กระดาษ จำแนกตามสถานภาพทั่วไปขององค์กร ในด้านรูปแบบการจดทะเบียน ระยะเวลาในการดำเนินธุรกิจ และขนาดธุรกิจ

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับการเปลี่ยนผ่านทางดิจิทัลขององค์กรในกลุ่มธุรกิจอุตสาหกรรมผลิตภัณฑ์พลาสติกเพื่อขับเคลื่อนไปสู่ความสำเร็จ ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบมาตราประมาณค่า (Rating Scale) มีจำนวน 48 ข้อ ดังนี้

ด้านนโยบายและวัฒนธรรมขององค์กร

1. กำหนดนโยบายทางดิจิทัลให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์และพันธกิจขององค์กร
2. วางแผนกลยุทธ์ทางด้านเทคโนโลยีให้สอดคล้องกับความต้องการของและลูกค้า
3. เข้าใจตลาดและสภาพการแข่งขันในปัจจุบัน
4. บริหารงบประมาณ ทีมงานและเทคโนโลยีได้อย่างมีประสิทธิภาพ
5. กำหนดแผนระยะสั้นและระยะยาวที่ครอบคลุมด้านทรัพยากร
6. กระตุ้นให้พนักงานมีแรงจูงใจในการทำงานและรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร
7. มีแนวทางการสื่อสารภายในองค์กรที่ชัดเจน
8. สนับสนุนงบประมาณการอบรมและทักษะทางดิจิทัลอย่างเพียงพอและเหมาะสม
9. วางแผนการจัดการเทคโนโลยี (Technology Management Planning) เพื่อให้กระบวนการถัดไปสามารถทำงานได้อย่างราบรื่น
10. กำหนดแนวทางการเก็บรวบรวมข้อมูลจากแหล่งต่างๆ (Data Collection) เพื่อให้ข้อมูลที่ได้มามีความถูกต้องและน่าเชื่อถือ
11. จัดเก็บข้อมูลทางดิจิทัล (Data Storage) ให้เป็นระเบียบสะดวกต่อการเข้าถึง และสามารถสืบค้นได้ง่าย
12. กำหนดผู้รับผิดชอบในการประมวลผลข้อมูล (Data Analytics) ที่มีความเชี่ยวชาญและสามารถนำเสนอรายงานได้อย่างถูกต้องรวดเร็ว
13. วางระบบรักษาความปลอดภัยของข้อมูล (Data Protection) ที่ได้มาตรฐานและเป็นความลับ

14. จัดทำคู่มือการทำงานด้านเทคโนโลยีดิจิทัลและเผยแพร่ให้บุคลากรรับทราบอย่างทั่วถึง

ด้านทรัพยากรมนุษย์

15. ส่งเสริมให้บุคลากรมีความคิดสร้างสรรค์ สร้างแนวคิด และพัฒนาวิธีการใหม่ๆ
16. ส่งเสริมให้บุคลากรสามารถวิเคราะห์และแก้ไขปัญหาด้านเทคโนโลยีดิจิทัลได้
17. สนับสนุนบุคลากรได้เรียนรู้และทดลองใช้เทคโนโลยีดิจิทัล
18. ส่งเสริมให้บุคลากรสามารถปรับตัวเข้ากับเทคโนโลยีดิจิทัลตามสถานการณ์ได้อย่างเหมาะสม
19. ส่งเสริมให้บุคลากรมีความสามารถในการควบคุมอารมณ์และแสดงออกได้อย่างเหมาะสมในแต่ละสถานการณ์
20. ส่งเสริมให้มีทักษะด้านการทำงานเป็นทีม
21. ส่งเสริมให้มีความคิดเชิงวิเคราะห์อย่างเป็นระบบด้วยเหตุผลอย่างเป็นขั้นเป็นตอน
22. ส่งเสริมให้บุคลากรมีความคิดเชิงวิเคราะห์ แยกแยะ คัดกรองข้อมูลและให้เหตุผล
23. ส่งเสริมให้บุคลากรมีความรู้และทักษะที่ดีในการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการปฏิบัติงาน
24. ส่งเสริมให้บุคลากรมีความสามารถสื่อสารได้ดีทั้งการเขียนและการอ่านข้อความที่ได้รับ
25. สามารถประยุกต์ใช้งานเทคโนโลยีดิจิทัลได้อย่างหลากหลายเพื่อใช้ในการปฏิบัติงาน
26. สนับสนุนให้บุคลากรได้รับการฝึกอบรมในหลักสูตรที่เกี่ยวข้องกับเทคโนโลยีดิจิทัล
27. วางแผนการฝึกอบรมในหลักสูตรที่เกี่ยวข้องกับเทคโนโลยีดิจิทัลให้แก่บุคลากร
28. ทำความตกลงร่วมมือ (MOU) กับหน่วยงานภายนอกเพื่อแลกเปลี่ยนบุคลากรในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล
29. จัดสรรจำนวนบุคลากรให้มีความยืดหยุ่นสอดคล้องกับวิธีการทำงานจากเทคโนโลยีดิจิทัล

ด้านเทคโนโลยีและนวัตกรรม

30. ใช้แอปพลิเคชันประชุมออนไลน์ เช่น Zoom, MS-Meeting เป็นต้น

31. ใช้ซอฟต์แวร์ (Enterprise Resource Planning : ERP) สำหรับบริหารงานทรัพยากรขององค์กร
32. ใช้ซอฟต์แวร์ (Material Requirement Planning : MRP) ในการวางแผนความต้องการวัตถุดิบ
33. ใช้ระบบการจัดการระบบลูกค้าสัมพันธ์ (Customer Relationship Management : CRM) ในการประสานงานลูกค้า
34. จัดเก็บชุดข้อมูลขนาดใหญ่ (Big Data) ในโดเมนกลาง
35. นำระบบปัญญาประดิษฐ์ (Artificial Intelligence : AI) ในการแก้ปัญหา
36. ใช้ Blockchain เทคโนโลยีการจัดเก็บข้อมูล
37. (Data Structure)
38. ใช้ AI ในการจัดสร้างใบคำสั่งซื้อสินค้า (PO)
39. ใช้ระบบจัดการสินทรัพย์องค์กร (Enterprise Asset Management: EAM)
40. นำระบบวิเคราะห์ข้อมูลและสร้างรายงาน โดยใช้ Microsoft 365 Copilot
41. ใช้เทคโนโลยีเข้าถึงและการจัดเก็บข้อมูล (Data Access and Storage)
42. เลือกใช้การสร้างแบบฟอร์มและแบบสำรวจผ่านทางออนไลน์แทนการใช้กระดาษ เช่น Google Forms
43. อนุมัติเอกสารออนไลน์ผ่านช่องทางอิเล็กทรอนิกส์ ในกรณีที่ไม่ใช่เอกสารสำคัญ
44. ใช้เครื่องมือในการวิเคราะห์ข้อมูลธุรกิจ เช่น Power BI
45. ใช้ระบบ Google Drive ในการเก็บข้อมูล
46. ใช้การเก็บเอกสารในรูปแบบไฟล์อิเล็กทรอนิกส์ เช่น เก็บในระบบ Cloud , เก็บในเครื่องคอมพิวเตอร์
47. ใช้โปรแกรมตอบกลับอัตโนมัติ (Chat Bot) แทนการใช้คน
48. ใช้หุ่นยนต์ในระบบการผลิตที่เป็นจุดเสี่ยงต่อชีวิตและทรัพย์สิน
49. ใช้ระบบ e-Learning สำหรับการอบรมพนักงาน

โดยใช้เกณฑ์ในการวิเคราะห์และแปลผลข้อมูลไว้ดังนี้

คะแนนเฉลี่ย	1.00-1.49	แปลความว่า	มีระดับสำคัญน้อยที่สุด
คะแนนเฉลี่ย	1.50-2.49	แปลความว่า	มีระดับสำคัญน้อย
คะแนนเฉลี่ย	2.50-3.49	แปลความว่า	มีระดับสำคัญปานกลาง
คะแนนเฉลี่ย	3.50-4.49	แปลความว่า	มีระดับสำคัญมาก
คะแนนเฉลี่ย	4.50-5.00	แปลความว่า	มีระดับสำคัญมากที่สุด

4.3.1 การเปลี่ยนผ่านทางดิจิทัลขององค์กรในกลุ่มธุรกิจอุตสาหกรรมผลิตภัณฑ์พลาสติกเพื่อขับเคลื่อนไปสู่ความสำเร็จ จำแนกตามสถานภาพทั่วไปขององค์กร

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับการเปลี่ยนผ่านทางดิจิทัลขององค์กรในกลุ่มธุรกิจอุตสาหกรรมเพื่อขับเคลื่อนไปสู่ความสำเร็จโดยภาพรวม จำแนกตามสถานภาพทั่วไปขององค์กร ปรากฏผลดังตารางที่ 4-48

ตารางที่ 4-48 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความสำคัญของลักษณะการเปลี่ยนผ่านทางดิจิทัลขององค์กรโดยภาพรวม

การเปลี่ยนผ่านทางดิจิทัลขององค์กร	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
โดยภาพรวม	3.53	0.69	มาก
ด้านนโยบายและวัฒนธรรมขององค์กร	3.54	0.69	มาก
ด้านทรัพยากรมนุษย์	3.51	0.72	มาก
ด้านเทคโนโลยีและนวัตกรรม	3.53	0.70	มาก

จากตารางที่ 4-48 พบว่า ระดับความสำคัญที่มีต่อการเปลี่ยนผ่านทางดิจิทัลขององค์กรในกลุ่มธุรกิจอุตสาหกรรม เพื่อขับเคลื่อนไปสู่ความสำเร็จ โดยภาพรวม อยู่ในระดับสำคัญมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.53 พบว่า มีค่าเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 3.51 – 3.54 โดยสามารถเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยได้ดังนี้สำหรับการพิจารณาเป็นรายด้าน ได้แก่ ด้านนโยบายและวัฒนธรรมขององค์กร มีระดับความสำคัญที่มีต่อการเปลี่ยนผ่านทางดิจิทัลขององค์กรในกลุ่มธุรกิจอุตสาหกรรม เพื่อขับเคลื่อนไปสู่ความสำเร็จ อยู่ในระดับสำคัญมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.54 ด้านเทคโนโลยีและนวัตกรรม โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.53 และด้านทรัพยากรมนุษย์ มีระดับความสำคัญที่มีต่อการเปลี่ยนผ่านทางดิจิทัลขององค์กรในกลุ่มธุรกิจอุตสาหกรรม เพื่อขับเคลื่อนไปสู่ความสำเร็จอยู่ในระดับสำคัญมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.51

4.3.2 การเปลี่ยนผ่านทางดิจิทัลขององค์กรในกลุ่มธุรกิจอุตสาหกรรมเพื่อขับเคลื่อนไปสู่ความสำเร็จโดยรายด้าน จำแนกตามสถานภาพทั่วไปขององค์กร

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับการเปลี่ยนผ่านทางดิจิทัลขององค์กรในกลุ่มธุรกิจอุตสาหกรรมเพื่อขับเคลื่อนไปสู่ความสำเร็จ โดยรายด้าน จำแนกตามสถานภาพทั่วไปขององค์กร ปรากฏผลดังตารางที่ 4-49

ตารางที่ 4-49 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความสำคัญของลักษณะการเปลี่ยนผ่านทางดิจิทัลขององค์กรในกลุ่มธุรกิจอุตสาหกรรมเพื่อขับเคลื่อนไปสู่ความสำเร็จโดยรายด้าน

การเปลี่ยนผ่านทางดิจิทัลขององค์กรในกลุ่มธุรกิจอุตสาหกรรม เพื่อขับเคลื่อนไปสู่ความสำเร็จ	$\bar{X}$	S.D.
ด้านนโยบายและวัฒนธรรมขององค์กร	3.54	0.69
1.กำหนดนโยบายทางดิจิทัลให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์และพันธกิจ ขององค์กร	3.93	0.90
2.วางแผนกลยุทธ์ทางด้านเทคโนโลยีให้สอดคล้องกับความต้องการ ของและลูกค้า	3.68	1.05
3.เข้าใจตลาดและสภาพการแข่งขันในปัจจุบัน	3.53	1.02
4.บริหารงบประมาณ ทีมงานและเทคโนโลยีได้อย่างมี ประสิทธิภาพ	3.41	1.08
5.กำหนดแผนระยะสั้นและระยะยาวที่ครอบคลุมด้านทรัพยากร	3.45	1.10
6.กระตุ้นให้พนักงานมีแรงจูงใจในการทำงานและรู้สึกเป็นส่วนหนึ่ง ขององค์กร	3.25	1.07
7.มีแนวทางการสื่อสารภายในองค์กรที่ชัดเจน	3.47	1.10
8.สนับสนุนงบประมาณการอบรมและทักษะทางดิจิทัลอย่าง เพียงพอและเหมาะสม	3.65	0.96
9.วางแผนการจัดการเทคโนโลยี (Technology Management Planning) เพื่อให้กระบวนการถัดไปสามารถทำงานได้อย่างราบรื่น	3.58	0.98
10.กำหนดแนวทางการเก็บรวบรวมข้อมูลจากแหล่งต่างๆ (Data Collection) เพื่อให้ข้อมูลที่ได้มามีความถูกต้องและน่าเชื่อถือ	3.54	0.92
11.จัดเก็บข้อมูลทางดิจิทัล (Data Storage) ให้เป็นระเบียบสะดวก ต่อการเข้าถึงและสามารถสืบค้นได้ง่าย	3.45	1.03
12.กำหนดผู้รับผิดชอบในการประมวลผลข้อมูล (Data Analytics) ที่มีความเชี่ยวชาญและสามารถนำเสนอรายงานได้อย่างถูกต้อง รวดเร็ว	3.53	0.86

ตารางที่ 4-49 (ต่อ)

การเปลี่ยนผ่านทางดิจิทัลขององค์กรในกลุ่มธุรกิจอุตสาหกรรม เพื่อขับเคลื่อนไปสู่ความสำเร็จ	$\bar{X}$	S.D.
ด้านนโยบายและวัฒนธรรมขององค์กร (ต่อ)	3.54	0.69
13.วางระบบรักษาความปลอดภัยของข้อมูล (Data Protection) ที่ได้มาตรฐานและเป็นความลับ	3.56	1.04
14.จัดทำคู่มือการทำงานด้านเทคโนโลยีดิจิทัลและเผยแพร่ให้บุคลากรรับทราบอย่างทั่วถึง	3.46	1.04
ด้านทรัพยากรมนุษย์	3.51	0.72
15.ส่งเสริมให้บุคลากรมีความคิดสร้างสรรค์ สร้างแนวคิด และพัฒนาวิธีการใหม่ๆ	3.57	0.96
16.ส่งเสริมให้บุคลากรสามารถวิเคราะห์และแก้ไขปัญหาด้านเทคโนโลยีดิจิทัลได้	3.51	0.95
17.สนับสนุนบุคลากรได้เรียนรู้และทดลองใช้เทคโนโลยีดิจิทัล	3.57	0.96
18.ส่งเสริมให้บุคลากรสามารถปรับตัวเข้ากับเทคโนโลยีดิจิทัลตามสถานการณ์ได้อย่างเหมาะสม	3.60	0.94
19.ส่งเสริมให้บุคลากรมีความสามารถในการควบคุมอารมณ์และแสดงออกได้อย่างเหมาะสมในแต่ละสถานการณ์	3.48	1.06
20.ส่งเสริมให้มีทักษะด้านการทำงานเป็นทีม	3.48	1.05
21.ส่งเสริมให้มีความคิดเชิงวิเคราะห์อย่างเป็นระบบด้วยเหตุผลอย่างเป็นขั้นเป็นตอน	3.59	1.02
22.ส่งเสริมให้บุคลากรมีความคิดเชิงวิเคราะห์ แยกแยะ คัดกรอง ข้อมูลและให้เหตุผล	3.52	1.02
23.ส่งเสริมให้บุคลากรมีความรู้และทักษะที่ดีในการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการปฏิบัติงาน	3.45	0.97
24.ส่งเสริมให้บุคลากรมีความสามารถสื่อสารได้ดีทั้งการเขียนและการอ่านข้อความที่ได้รับ	3.41	0.98

ตารางที่ 4-49 (ต่อ)

การเปลี่ยนผ่านทางดิจิทัลขององค์กรในกลุ่มธุรกิจอุตสาหกรรมเพื่อขับเคลื่อนไปสู่ความสำเร็จ	$\bar{X}$	S.D.
ด้านทรัพยากรมนุษย์ (ต่อ)	3.51	0.72
25.สามารถประยุกต์ใช้งานเทคโนโลยีดิจิทัลได้อย่างหลากหลายเพื่อใช้ในการปฏิบัติงาน	3.62	0.88
26.สนับสนุนให้บุคลากรได้รับการฝึกอบรมในหลักสูตรที่เกี่ยวข้องกับเทคโนโลยีดิจิทัล	3.53	0.96
27.วางแผนการฝึกอบรมในหลักสูตรที่เกี่ยวข้องกับเทคโนโลยีดิจิทัลให้แก่บุคลากร	3.40	0.97
28.ทำความตกลงร่วมมือ (MOU) กับหน่วยงานภายนอกเพื่อแลกเปลี่ยนบุคลากรในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล	3.40	1.00
29.จัดสรรจำนวนบุคลากรให้มีความยืดหยุ่นสอดคล้องกับวิธีการทำงานจากเทคโนโลยีดิจิทัล	3.43	1.00
30.ใช้แอปพลิเคชันประชุมออนไลน์ เช่น Zoom, MS-Meeting เป็นต้น	3.57	0.91
ด้านเทคโนโลยีและนวัตกรรม	3.53	0.70
31.ใช้ซอฟต์แวร์ (Enterprise Resource Planning : ERP) สำหรับบริหารงานทรัพยากรขององค์กร	3.60	0.93
32.ใช้ซอฟต์แวร์ (Material Requirement Planning : MRP) ในการวางแผนความต้องการวัตถุดิบ	3.46	0.98
33.ใช้ระบบการจัดการระบบลูกค้าสัมพันธ์ (Customer Relationship Management : CRM) ในการประสานงานลูกค้า	3.53	1.03
34.จัดเก็บชุดข้อมูลขนาดใหญ่ (Big Data) ในโทรศัพท์ส่วนกลาง	3.53	0.97
35.นำระบบปัญญาประดิษฐ์ (Artificial Intelligence : AI) ในการแก้ปัญหา	3.40	1.04
36.ใช้ Blockchain เทคโนโลยีการจัดเก็บข้อมูล (Data Structure)	3.52	0.93

ตารางที่ 4-49 (ต่อ)

ด้านเทคโนโลยีและนวัตกรรม (ต่อ)	3.53	0.70
37.ใช้ AI ในการจัดสร้างใบคำสั่งซื้อสินค้า (PO)	3.58	0.94
38.ใช้ระบบจัดการสินทรัพย์องค์กร (Enterprise Asset Management: EAM)	3.51	0.95
39.นำระบบวิเคราะห์ข้อมูลและสร้างรายงาน โดยใช้ Microsoft 365 Copilot	3.54	1.00
40.ใช้เทคโนโลยีเข้าถึงและการจัดเก็บข้อมูล (Data Access and Storage)	3.48	0.97
41.เลือกใช้การสร้างแบบฟอร์มและแบบสำรวจผ่านทางออนไลน์แทนการใช้กระดาษ เช่น Google Forms	3.55	0.93
42.อนุมัติเอกสารออนไลน์ผ่านช่องทางอิเล็กทรอนิกส์ ในกรณีที่ไม่ใช่เอกสารสำคัญ	3.51	0.96
43.ใช้เครื่องมือในการวิเคราะห์ข้อมูลธุรกิจ เช่น Power BI	3.58	0.97
44.ใช้ระบบ Google Drive ในการเก็บข้อมูล	3.52	0.96
45.ใช้การเก็บเอกสารในรูปแบบไฟล์อิเล็กทรอนิกส์ เช่น เก็บในระบบ Cloud , เก็บในเครื่องคอมพิวเตอร์	3.57	0.93
46.ใช้โปรแกรมตอบกลับอัตโนมัติ (Chat Bot) แทนการใช้คน	3.36	1.08
47.ใช้หุ่นยนต์ในระบบการผลิตที่เป็นจุดเสี่ยงต่อชีวิตและทรัพย์สิน	3.49	0.96
48.ใช้ระบบ e-Learning สำหรับการอบรมพนักงาน	3.68	0.92

จากตารางที่ 4-49 พบว่า ระดับความสำคัญที่มีต่อการเปลี่ยนผ่านทางดิจิทัลขององค์กรในกลุ่มธุรกิจอุตสาหกรรม เพื่อขับเคลื่อนไปสู่ความสำเร็จโดยพิจารณาเป็นรายด้าน ได้แก่ ด้านนโยบายและวัฒนธรรมขององค์กร มีระดับความสำคัญที่มีต่อการเปลี่ยนผ่านทางดิจิทัลขององค์กรในกลุ่มธุรกิจอุตสาหกรรม เพื่อขับเคลื่อนไปสู่ความสำเร็จ อยู่ในระดับสำคัญมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.54 ด้านเทคโนโลยีและนวัตกรรม โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.53 และด้านทรัพยากรมนุษย์มีระดับความสำคัญที่มีต่อการเปลี่ยนผ่านทางดิจิทัลขององค์กรในกลุ่มธุรกิจอุตสาหกรรม เพื่อขับเคลื่อนไปสู่ความสำเร็จอยู่ในระดับสำคัญมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.51 สำหรับผลการพิจารณาเป็นรายข้อ มีค่าคะแนนเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 3.25 – 3.93 เรียงลำดับคะแนนเฉลี่ยจากมากไปน้อยตามเกณฑ์ในการวิเคราะห์และแปลผลข้อมูลได้ดังนี้

ระดับความสำคัญที่มีต่อการเปลี่ยนผ่านทางดิจิทัลขององค์กรเพื่อขับเคลื่อนไปสู่ความสำเร็จในกลุ่มธุรกิจอุตสาหกรรม ในด้านระยะเวลาในการดำเนินธุรกิจ อยู่ในระดับความสำคัญมากที่สุด ผลของการวิจัยไม่พบรายการใดที่อยู่ในเกณฑ์คะแนนเฉลี่ยในระดับนี้

ระดับความสำคัญที่มีต่อการเปลี่ยนผ่านทางดิจิทัลขององค์กรเพื่อขับเคลื่อนไปสู่ความสำเร็จในกลุ่มธุรกิจอุตสาหกรรมอยู่ในระดับความสำคัญมาก ได้แก่ กำหนดนโยบายทางดิจิทัลให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์และพันธกิจขององค์กร ($\bar{X}=3.93$) ใช้ระบบ e-Learning สำหรับการอบรมพนักงาน ($\bar{X}=3.68$, S.D. = 0.92) วางแผนกลยุทธ์ทางด้านเทคโนโลยีให้สอดคล้องกับความต้องการของและลูกค้า ($\bar{X}=3.68$, S.D. = 1.05) สนับสนุนงบประมาณการอบรมและทักษะทางดิจิทัลอย่างเพียงพอและเหมาะสม ($\bar{X}=3.65$) สามารถประยุกต์ใช้งานเทคโนโลยีดิจิทัลได้อย่างหลากหลายเพื่อใช้ในการปฏิบัติงาน ($\bar{X}=3.62$) ใช้ซอฟต์แวร์ (Enterprise Resource Planning : ERP) สำหรับบริหารงานทรัพยากรขององค์กร ($\bar{X}=3.60$, S.D. = 0.93) ส่งเสริมให้บุคลากรสามารถปรับตัวเข้ากับเทคโนโลยีดิจิทัลตามสถานการณ์ได้อย่างเหมาะสม ($\bar{X}=3.60$, S.D. = 0.94) ส่งเสริมให้มีความคิดเชิงวิเคราะห์อย่างเป็นระบบด้วยเหตุผลอย่างเป็นขั้นเป็นตอน ($\bar{X}=3.59$) ใช้ AI ในการจัดสร้างใบคำสั่งซื้อสินค้า (PO) ($\bar{X}=3.58$, S.D. = 0.94) ใช้เครื่องมือในการวิเคราะห์ข้อมูลธุรกิจ เช่น Power BI ($\bar{X}=3.58$, S.D. = 0.97) วางแผนการจัดการเทคโนโลยี (Technology Management Planning) เพื่อให้กระบวนการถัดไปสามารถทำงานได้อย่างราบรื่น ($\bar{X}=3.58$, S.D. = 0.98) ใช้แอปพลิเคชันประชุมออนไลน์ เช่น Zoom, MS-Meeting เป็นต้น ($\bar{X}=3.57$, S.D. = 0.91) ใช้การเก็บเอกสารในรูปแบบไฟล์อิเล็กทรอนิกส์ เช่น เก็บในระบบ Cloud , เก็บในเครื่องคอมพิวเตอร์ ($\bar{X}=3.57$, S.D. = 0.93) ส่งเสริมให้บุคลากรมีความคิดสร้างสรรค์ สร้างแนวคิด และพัฒนาวิธีการใหม่ๆ ($\bar{X}=3.57$, S.D. = 0.96) สนับสนุนบุคลากรได้เรียนรู้และทดลองใช้เทคโนโลยีดิจิทัล ($\bar{X}=3.57$, S.D. = 0.96) วางระบบรักษาความปลอดภัยของข้อมูล (Data Protection) ที่ได้มาตรฐานและเป็นความลับ ($\bar{X}=3.56$) เลือกใช้การสร้างแบบฟอร์มและแบบสำรวจผ่านทางออนไลน์แทนการใช้กระดาษ เช่น Google Forms ($\bar{X}=3.55$) กำหนดแนวทางการเก็บรวบรวมข้อมูลจากแหล่งต่างๆ (Data Collection) เพื่อให้ข้อมูลที่ได้มามีความถูกต้องและน่าเชื่อถือ ($\bar{X}=3.54$, S.D. = 0.92) นำระบบวิเคราะห์ข้อมูลและสร้างรายงาน โดยใช้ Microsoft 365 Copilot ($\bar{X}=3.54$, S.D. = 1.00) กำหนดผู้รับผิดชอบในการประมวลผลข้อมูล (Data Analytics) ที่มีความเชี่ยวชาญและสามารถนำเสนอรายงานได้อย่างถูกต้องรวดเร็ว ($\bar{X}=3.53$, S.D. = 0.86) สนับสนุนให้บุคลากรได้รับการฝึกอบรมในหลักสูตรที่เกี่ยวข้องกับเทคโนโลยีดิจิทัล ($\bar{X}=3.53$, S.D. = 0.96) จัดเก็บชุดข้อมูลขนาดใหญ่ (Big Data) ในโดเมนกลาง ($\bar{X}=3.53$, S.D. = 0.97) เข้าใจตลาดและสภาพการแข่งขันในปัจจุบัน ($\bar{X}=3.53$, S.D. = 1.02) ใช้

ระบบการจัดการระบบลูกค้าสัมพันธ์ (Customer Relationship Management : CRM) ในการประสานงานลูกค้า ($\bar{X}=3.53$, S.D. = 1.03) ใช้ Blockchain เทคโนโลยีการจัดเก็บข้อมูล (Data Structure) ($\bar{X}=3.52$, S.D. = 0.93) ใช้ระบบ Google Drive ในการเก็บข้อมูล ($\bar{X}=3.52$, S.D. = 0.96) ส่งเสริมให้บุคลากรมีความคิดเชิงวิเคราะห์ แยกแยะ คัดกรองข้อมูลและให้เหตุผล ($\bar{X}=3.52$, S.D. = 1.02) ส่งเสริมให้บุคลากรสามารถวิเคราะห์และแก้ไขปัญหาด้านเทคโนโลยีดิจิทัลได้ ($\bar{X}=3.51$, S.D. = 0.95) ใช้ระบบจัดการสินทรัพย์องค์กร (Enterprise Asset Management: EAM) ($\bar{X}=3.51$, S.D. = 0.95) อนุมัติเอกสารออนไลน์ผ่านช่องทางอิเล็กทรอนิกส์ ในกรณีที่ไม่ใช่เอกสารสำคัญ ($\bar{X}=3.51$, S.D. = 0.96) ตามลำดับ

ระดับความสำคัญที่มีต่อการเปลี่ยนผ่านทางดิจิทัลขององค์กรเพื่อขับเคลื่อนไปสู่ความสำเร็จในกลุ่มธุรกิจอุตสาหกรรมอยู่ในระดับความสำคัญปานกลาง ได้แก่ ใช้หุ่นยนต์ในระบบการผลิตที่เป็นจุดเสี่ยงต่อชีวิตและทรัพย์สิน ($\bar{X}=3.49$) ใช้เทคโนโลยีเข้าถึงและการจัดเก็บข้อมูล (Data Access and Storage) ($\bar{X}=3.48$, S.D. = 0.97) ส่งเสริมให้มีทักษะด้านการทำงานเป็นทีม ($\bar{X}=3.48$, S.D. = 1.05) ส่งเสริมให้บุคลากรมีความสามารถในการควบคุมอารมณ์และแสดงออกได้อย่างเหมาะสมในแต่ละสถานการณ์ ($\bar{X}=3.48$, S.D. = 1.06) มีแนวทางการสื่อสารภายในองค์กรที่ชัดเจน ($\bar{X}=3.47$) ใช้ซอฟต์แวร์ (Material Requirement Planning : MRP) ในการวางแผนความต้องการวัตถุดิบ ($\bar{X}=3.46$, S.D. = 0.98) จัดทำคู่มือการทำงานด้านเทคโนโลยีดิจิทัลและเผยแพร่ให้บุคลากรรับทราบอย่างทั่วถึง ($\bar{X}=3.46$, S.D. = 1.04) ส่งเสริมให้บุคลากรมีความรู้และทักษะที่ดีในการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการปฏิบัติงาน ($\bar{X}=3.45$, S.D. = 0.97) ส่งเสริมให้บุคลากรมีจัดเก็บข้อมูลทางดิจิทัล (Data Storage) ให้เป็นระเบียบสะดวกต่อการเข้าถึงและสามารถสืบค้นได้ง่าย ($\bar{X}=3.45$, S.D. = 1.03) กำหนดแผนระยะสั้นและระยะยาวที่ครอบคลุมด้านทรัพยากร ($\bar{X}=3.45$, S.D. = 1.10) จัดสรรจำนวนบุคลากรให้มีความยืดหยุ่นสอดคล้องกับวิธีการทำงานจากเทคโนโลยีดิจิทัล ($\bar{X}=3.43$) ความสามารถสื่อสารได้ดีทั้งการเขียนและการอ่านข้อความที่ได้รับ ($\bar{X}=3.41$, S.D. = 0.98) บริหารงบประมาณ ทีมงานและเทคโนโลยีได้อย่างมีประสิทธิภาพ ($\bar{X}=3.41$, S.D. = 1.08) วางแผนการฝึกอบรมในหลักสูตรที่เกี่ยวข้องกับเทคโนโลยีดิจิทัลให้แก่บุคลากร ($\bar{X}=3.40$, S.D. = 0.97) ทำความตกลงร่วมมือ (MOU) กับหน่วยงานภายนอกเพื่อแลกเปลี่ยนบุคลากรในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล ($\bar{X}=3.40$, S.D. = 1.00) นำระบบปัญญาประดิษฐ์ (Artificial Intelligence : AI) ในการแก้ปัญหา ($\bar{X}=3.40$, S.D. = 1.04) ใช้โปรแกรมตอบกลับอัตโนมัติ (Chat Bot) แทนการใช้คน ($\bar{X}=3.36$) กระตุ้นให้พนักงานมีแรงจูงใจในการทำงานและรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ($\bar{X}=3.25$)

ระดับความสำคัญที่มีต่อการเปลี่ยนผ่านทางดิจิทัลขององค์กรเพื่อขับเคลื่อนไปสู่ความสำเร็จในกลุ่มธุรกิจอุตสาหกรรมอยู่ในระดับความสำคัญมากที่สุด น้อย และน้อยที่สุด ผลของการวิจัยไม่พบรายการใดที่อยู่ในเกณฑ์คะแนนเฉลี่ยในระดับนี้

4.3.3 การเปลี่ยนผ่านทางดิจิทัลขององค์กรในกลุ่มธุรกิจอุตสาหกรรมเพื่อขับเคลื่อนไปสู่ความสำเร็จ จำแนกตามสภาพภาพด้านรูปแบบการจดทะเบียนธุรกิจ

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับระดับความสำคัญของการเปลี่ยนผ่านทางดิจิทัลขององค์กรในกลุ่มธุรกิจอุตสาหกรรมเพื่อขับเคลื่อนไปสู่ความสำเร็จ จำแนกตามสภาพภาพด้านรูปแบบการจดทะเบียนธุรกิจ ปรากฏผลดังตารางที่ 4-50

ตารางที่ 4-50 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความสำคัญของการเปลี่ยนผ่านทางดิจิทัลขององค์กรในกลุ่มธุรกิจอุตสาหกรรมเพื่อขับเคลื่อนไปสู่ความสำเร็จ ในด้านรูปแบบการจดทะเบียนธุรกิจ

การเปลี่ยนผ่านทางดิจิทัลขององค์กรในกลุ่มธุรกิจ	บริษัทจำกัด		บริษัทมหาชน	
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.
ด้านนโยบายและวัฒนธรรมขององค์กร	3.56	0.68	3.46	0.72
1.กำหนดนโยบายทางดิจิทัลให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์และพันธกิจขององค์กร	3.90	0.96	4.00	0.75
2.วางแผนกลยุทธ์ทางด้านเทคโนโลยีให้สอดคล้องกับความต้องการของและลูกค้า	3.73	1.05	3.57	1.05
3.เข้าใจตลาดและสภาพการแข่งขันในปัจจุบัน	3.49	1.04	3.64	1.00
4.บริหารงบประมาณ ทีมงานและเทคโนโลยีได้อย่างมีประสิทธิภาพ	3.45	1.08	3.34	1.10
5.กำหนดแผนระยะสั้นและระยะยาวที่ครอบคลุมด้านทรัพยากร	3.55	1.09	3.24	1.11
6.กระตุ้นให้พนักงานมีแรงจูงใจในการทำงานและรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร	3.22	1.07	3.34	1.10
7.มีแนวทางการสื่อสารภายในองค์กรที่ชัดเจน	3.49	1.09	3.44	1.14
8.สนับสนุนงบประมาณการอบรมและทักษะทางดิจิทัลอย่างเพียงพอและเหมาะสม	3.76	0.86	3.40	1.14
9.วางแผนการจัดการเทคโนโลยี (Technology Management Planning) เพื่อให้กระบวนการถัดไปสามารถทำงานได้อย่างราบรื่น	3.58	0.98	3.60	1.01

ตารางที่ 4-50 (ต่อ)

การเปลี่ยนผ่านทางดิจิทัลขององค์กรในกลุ่มธุรกิจ	บริษัทจำกัด		บริษัทมหาชน	
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.
ด้านนโยบายและวัฒนธรรมขององค์กร (ต่อ)	3.56	0.68	3.46	0.72
10.กำหนดแนวทางการเก็บรวบรวมข้อมูลจากแหล่งต่างๆ (Data Collection) เพื่อให้ข้อมูลที่ได้มามีความถูกต้องและน่าเชื่อถือ	3.55	0.90	3.54	0.98
11.จัดเก็บข้อมูลทางดิจิทัล (Data Storage) ให้เป็นระเบียบสะดวกต่อการเข้าถึงและสามารถสืบค้นได้ง่าย	3.42	1.03	3.54	0.98
12.กำหนดผู้รับผิดชอบในการประมวลผลข้อมูล (Data Analytics) ที่มีความเชี่ยวชาญและสามารถนำเสนอรายงานได้อย่างถูกต้องรวดเร็ว	3.58	0.85	3.44	0.90
13.วางระบบรักษาความปลอดภัยของข้อมูล (Data Protection) ที่ได้มาตรฐานและเป็นความลับ	3.68	1.01	3.30	1.09
14.จัดทำคู่มือการทำงานด้านเทคโนโลยีดิจิทัลและเผยแพร่ให้บุคลากรรับทราบอย่างทั่วถึง	3.50	0.98	3.37	1.19
ด้านทรัพยากรมนุษย์	3.53	0.70	3.46	0.78
15.ส่งเสริมให้บุคลากรมีความคิดสร้างสรรค์ สร้างแนวคิด และพัฒนาวิธีการใหม่ๆ	3.66	0.94	3.37	1.00
16.ส่งเสริมให้บุคลากรสามารถวิเคราะห์และแก้ไขปัญหาด้านเทคโนโลยีดิจิทัลได้	3.56	0.93	3.40	1.01
17.สนับสนุนบุคลากรได้เรียนรู้และทดลองใช้เทคโนโลยีดิจิทัล	3.59	0.99	3.54	0.90
18.ส่งเสริมให้บุคลากรสามารถปรับตัวเข้ากับเทคโนโลยีดิจิทัลตามสถานการณ์ได้อย่างเหมาะสม	3.56	0.93	3.40	1.01
19.ส่งเสริมให้บุคลากรมีความสามารถในการควบคุมอารมณ์และแสดงออกได้อย่างเหมาะสมในแต่ละสถานการณ์	3.49	1.04	3.47	1.14
20.ส่งเสริมให้มีทักษะด้านการทำงานเป็นทีม	3.62	1.00	3.17	1.12

ตารางที่ 4-50 (ต่อ)

การเปลี่ยนผ่านทางดิจิทัลขององค์กรในกลุ่มธุรกิจ	บริษัทจำกัด		บริษัทมหาชน	
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.
ด้านทรัพยากรมนุษย์ (ต่อ)	3.53	0.70	3.46	0.78
21.ส่งเสริมให้มีความคิดเชิงวิเคราะห์อย่างเป็นระบบด้วยเหตุผลอย่างเป็นขั้นเป็นตอน	3.62	0.97	3.54	1.14
22.ส่งเสริมให้บุคลากรมีความคิดเชิงวิเคราะห์ แยกแยะคัดกรองข้อมูลและให้เหตุผล	3.59	1.02	3.37	1.04
23.ส่งเสริมให้บุคลากรมีความรู้และทักษะที่ดีในการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการปฏิบัติงาน	3.43	1.01	3.50	0.91
24.ส่งเสริมให้บุคลากรมีความสามารถสื่อสารได้ดีทั้งการเขียนและการอ่านข้อความที่ได้รับ	3.42	0.96	3.40	1.04
25.สามารถประยุกต์ใช้งานเทคโนโลยีดิจิทัลได้อย่างหลากหลายเพื่อใช้ในการปฏิบัติงาน	3.62	0.79	3.64	1.07
26.สนับสนุนให้บุคลากรได้รับการฝึกอบรมในหลักสูตรที่เกี่ยวข้องกับเทคโนโลยีดิจิทัล	3.58	0.95	3.44	1.01
27.วางแผนการฝึกอบรมในหลักสูตรที่เกี่ยวข้องกับเทคโนโลยีดิจิทัลให้แก่บุคลากร	3.35	0.92	3.54	1.08
28.ทำความตกลงร่วมมือ (MOU) กับหน่วยงานภายนอกเพื่อแลกเปลี่ยนบุคลากรในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล	3.39	0.97	3.44	1.08
29.จัดสรรจำนวนบุคลากรให้มีความยืดหยุ่นสอดคล้องกับวิธีการทำงานจากเทคโนโลยีดิจิทัล	3.45	0.99	3.40	1.04
ด้านเทคโนโลยีและนวัตกรรม	3.57	0.71	3.43	0.70
30.ใช้แอปพลิเคชันประชุมออนไลน์ เช่น Zoom, MS-Meeting เป็นต้น	3.59	0.88	3.54	0.98
31.ใช้ซอฟต์แวร์ (Enterprise Resource Planning : ERP) สำหรับบริหารงานทรัพยากรขององค์กร	3.66	0.89	3.47	1.01

ตารางที่ 4-50 (ต่อ)

การเปลี่ยนผ่านทางดิจิทัลขององค์กรในกลุ่มธุรกิจ	บริษัทจำกัด		บริษัทมหาชน	
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.
ด้านเทคโนโลยีและนวัตกรรม (ต่อ)	3.57	0.71	3.43	0.70
32.ใช้ซอฟต์แวร์ (Material Requirement Planning : MRP) ในการวางแผนความต้องการวัตถุดิบ	3.49	0.93	3.40	1.11
33.ใช้ระบบการจัดการระบบลูกค้าสัมพันธ์ (Customer Relationship Management : CRM) ในการประสานงานลูกค้า	3.60	1.05	3.37	1.00
34.จัดเก็บชุดข้อมูลขนาดใหญ่ (Big Data) ในโทรศัพท์ส่วนบุคคล	3.59	0.93	3.40	1.07
35.นาระบบปัญญาประดิษฐ์ (Artificial Intelligence : AI) ในการแก้ปัญหา	3.46	0.99	3.27	1.15
36.ใช้ Blockchain เทคโนโลยีการจัดเก็บข้อมูล (Data Structure)	3.58	0.96	3.40	0.86
37.ใช้ AI ในการจัดสร้างใบคำสั่งซื้อสินค้า (PO)	3.62	0.97	3.50	0.87
38.ใช้ระบบจัดการสินทรัพย์องค์กร (Enterprise Asset Management: EAM)	3.55	0.92	3.44	1.05
39.นาระบบวิเคราะห์ข้อมูลและสร้างรายงาน โดยใช้ Microsoft 365 Copilot	3.62	0.96	3.37	1.10
40.ใช้เทคโนโลยีเข้าถึงและการจัดเก็บข้อมูล (Data Access and Storage)	3.49	0.95	3.47	1.05
41.เลือกใช้การสร้างแบบฟอร์มและแบบสำรวจผ่านทางออนไลน์แทนการใช้กระดาษ เช่น Google Forms	3.60	0.93	3.44	0.94
42.อนุมัติเอกสารออนไลน์ผ่านช่องทางอิเล็กทรอนิกส์ในกรณีที่ไม่ใช่เอกสารสำคัญ	3.60	0.96	3.30	0.96
43.ใช้เครื่องมือในการวิเคราะห์ข้อมูลธุรกิจ เช่น Power BI	3.58	0.96	3.60	1.01
44.ใช้ระบบ Google Drive ในการเก็บข้อมูล	3.58	0.98	3.40	0.94

ตารางที่ 4-50 (ต่อ)

การเปลี่ยนผ่านทางดิจิทัลขององค์กรในกลุ่มธุรกิจ	บริษัทจำกัด		บริษัทมหาชน	
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.
ด้านเทคโนโลยีและนวัตกรรม (ต่อ)	3.57	0.71	3.43	0.70
45.ใช้การเก็บเอกสารในรูปแบบไฟล์อิเล็กทรอนิกส์ เช่น เก็บในระบบ Cloud , เก็บในเครื่องคอมพิวเตอร์	3.60	0.94	3.50	0.91
46.ใช้โปรแกรมตอบกลับอัตโนมัติ (Chat Bot) แทนการใช้คน	3.46	1.06	3.14	1.11
47.ใช้หุ่นยนต์ในระบบการผลิตที่เป็นจุดเสี่ยงต่อชีวิตและทรัพย์สิน	3.52	0.98	3.44	0.94
48.ใช้ระบบ e-Learning สำหรับการอบรมพนักงาน	3.66	0.95	3.74	0.87

จากตารางที่ 4-50 พบว่า ระดับความสำคัญที่มีต่อการเปลี่ยนผ่านทางดิจิทัลขององค์กรเพื่อขับเคลื่อนไปสู่ความสำเร็จ ในกลุ่มธุรกิจอุตสาหกรรม ในด้านรูปแบบการจดทะเบียนธุรกิจ อยู่ในระดับความสำคัญมาก ได้แก่

บริษัทจำกัด ระดับความสำคัญที่มีต่อการเปลี่ยนผ่านทางดิจิทัลขององค์กรเพื่อขับเคลื่อนไปสู่ความสำเร็จ ในกลุ่มธุรกิจอุตสาหกรรม ในด้านรูปแบบการจดทะเบียนธุรกิจ อยู่ในระดับความสำคัญมาก ได้แก่ กำหนดนโยบายทางดิจิทัลให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์และพันธกิจขององค์กร ($\bar{X}=3.90$) สนับสนุนงบประมาณการอบรมและทักษะทางดิจิทัลอย่างเพียงพอและเหมาะสม ($\bar{X}=3.76$) วางแผนกลยุทธ์ทางด้านเทคโนโลยีให้สอดคล้องกับความต้องการของและลูกค้า ($\bar{X}=3.73$) วางระบบรักษาความปลอดภัยของข้อมูล (Data Protection) ที่ได้มาตรฐานและเป็นความลับ ($\bar{X}=3.68$) ใช้ซอฟต์แวร์ (Enterprise Resource Planning : ERP) สำหรับบริหารงานทรัพยากรขององค์กร ($\bar{X}=3.66$, S.D. = 0.89) ส่งเสริมให้บุคลากรมีความคิดสร้างสรรค์ สร้างแนวคิด และพัฒนาวิธีการใหม่ๆ ($\bar{X}=3.66$, S.D. = 0.94) ใช้ระบบ e-Learning สำหรับการอบรมพนักงาน ($\bar{X}=3.66$, S.D. = 0.95) สามารถประยุกต์ใช้งานเทคโนโลยีดิจิทัลได้อย่างหลากหลายเพื่อใช้ในการปฏิบัติงาน ($\bar{X}=3.62$, S.D. = 0.79) นำระบบวิเคราะห์ข้อมูลและสร้างรายงาน โดยใช้ Microsoft 365 Copilot ($\bar{X}=3.62$, S.D. = 0.96) ใช้ AI ในการจัดสร้างใบคำสั่งซื้อสินค้า (PO) ($\bar{X}=3.62$, S.D. = 0.97) ส่งเสริมให้มีความคิดเชิงวิเคราะห์อย่างเป็นระบบด้วยเหตุผลอย่างเป็นขั้นเป็นตอน ($\bar{X}=3.62$, S.D. = 0.97) ส่งเสริมให้มีทักษะด้านการทำงานเป็นทีม ($\bar{X}=3.62$, S.D. = 1.00) เลือกใช้การสร้างแบบฟอร์มและ

แบบสำรวจผ่านทางออนไลน์แทนการใช้กระดาษ เช่น Google Forms ($\bar{X}=3.60$, S.D. = 0.93) ใช้การเก็บเอกสารในรูปแบบไฟล์อิเล็กทรอนิกส์ เช่น เก็บในระบบ Cloud , เก็บในเครื่องคอมพิวเตอร์ ($\bar{X}=3.60$, S.D. = 0.94) อนุมัติเอกสารออนไลน์ผ่านช่องทางอิเล็กทรอนิกส์ ในกรณีที่ไม่ใช่เอกสารสำคัญ ($\bar{X}=3.60$, S.D. = 0.96) ใช้ระบบการจัดการระบบลูกค้าสัมพันธ์ (Customer Relationship Management : CRM) ในการประสานงานลูกค้า ($\bar{X}=3.60$, S.D. = 1.05) ใช้แอปพลิเคชันประชุมออนไลน์ เช่น Zoom, MS-Meeting เป็นต้น ($\bar{X}=3.59$, S.D. = 0.88) จัดเก็บชุดข้อมูลขนาดใหญ่ (Big Data) ในโทรศัพท์มือถือ ($\bar{X}=3.59$, S.D. = 0.93) สนับสนุนบุคลากรได้เรียนรู้และทดลองใช้เทคโนโลยีดิจิทัล ($\bar{X}=3.59$, S.D. = 0.99) ส่งเสริมให้บุคลากรมีความคิดเชิงวิเคราะห์ แยกแยะ คัดกรองข้อมูลและให้เหตุผล ($\bar{X}=3.59$, S.D. = 1.02) กำหนดผู้รับผิดชอบในการประมวลผลข้อมูล (Data Analytics) ที่มีความเชี่ยวชาญและสามารถนำเสนอรายงานได้อย่างถูกต้องรวดเร็ว ($\bar{X}=3.58$, S.D. = 0.85) สนับสนุนให้บุคลากรได้รับการฝึกอบรมในหลักสูตรที่เกี่ยวข้องกับเทคโนโลยีดิจิทัล ($\bar{X}=3.58$, S.D. = 0.95) ใช้ Blockchain เทคโนโลยีการจัดเก็บข้อมูล (Data Structure) ($\bar{X}=3.58$, S.D. = 0.96) ใช้เครื่องมือในการวิเคราะห์ข้อมูลธุรกิจ เช่น Power BI ($\bar{X}=3.58$, S.D. = 0.96) ใช้ระบบ Google Drive ในการเก็บข้อมูล ($\bar{X}=3.58$, S.D. = 0.98) วางแผนการจัดการเทคโนโลยี (Technology Management Planning) เพื่อให้กระบวนการถัดไปสามารถทำงานได้อย่างราบรื่น ($\bar{X}=3.58$, S.D. = 0.98) ส่งเสริมให้บุคลากรสามารถวิเคราะห์และแก้ไขปัญหาด้านเทคโนโลยีดิจิทัลได้ ($\bar{X}=3.56$, S.D. = 0.93) ส่งเสริมให้บุคลากรสามารถปรับตัวเข้ากับเทคโนโลยีดิจิทัลตามสถานการณ์ได้อย่างเหมาะสม ($\bar{X}=3.56$, S.D. = 0.93) กำหนดแนวทางการเก็บรวบรวมข้อมูลจากแหล่งต่างๆ (Data Collection) เพื่อให้ข้อมูลที่ได้มามีความถูกต้องและน่าเชื่อถือ ($\bar{X}=3.55$, S.D. = 0.90) ใช้ระบบจัดการสินทรัพย์องค์กร (Enterprise Asset Management: EAM) ($\bar{X}=3.55$, S.D. = 0.92) กำหนดแผนระยะสั้นและระยะยาวที่ครอบคลุมด้านทรัพยากร ($\bar{X}=3.55$, S.D. = 1.09) ใช้หุ่นยนต์ในระบบการผลิตที่เป็นจุดเสี่ยงต่อชีวิตและทรัพย์สิน ($\bar{X}=3.52$) ตามลำดับ

บริษัทจำกัด ระดับความสำคัญที่มีต่อการเปลี่ยนผ่านทางดิจิทัลขององค์กรเพื่อขับเคลื่อนไปสู่ความสำเร็จ ในกลุ่มธุรกิจอุตสาหกรรม ในด้านรูปแบบการจัดทะเบียนธุรกิจ อยู่ในระดับความสำคัญปานกลาง ได้แก่ จัดทำคู่มือการทำงานด้านเทคโนโลยีดิจิทัลและเผยแพร่ให้บุคลากรรับทราบอย่างทั่วถึง ($\bar{X}=3.50$) ใช้ซอฟต์แวร์ (Material Requirement Planning : MRP) ในการวางแผนความต้องการวัตถุดิบ ($\bar{X}=3.49$, S.D. = 0.93) ใช้เทคโนโลยีเข้าถึงและการจัดเก็บข้อมูล (Data Access and Storage) ($\bar{X}=3.49$, S.D. = 0.95) เข้าใจตลาดและสภาพการแข่งขันในปัจจุบัน ($\bar{X}=3.49$, S.D.

= 1.04) ส่งเสริมให้บุคลากรมีความสามารถในการควบคุมอารมณ์และแสดงออกได้อย่างเหมาะสมในแต่ละสถานการณ์ ($\bar{X}$ =3.49, S.D. = 1.04) มีแนวทางการสื่อสารภายในองค์กรที่ชัดเจน ($\bar{X}$ =3.49, S.D. = 1.09) นำระบบปัญญาประดิษฐ์ (Artificial Intelligence : AI) ในการแก้ปัญหา ($\bar{X}$ =3.46, S.D. = 0.99) ใช้โปรแกรมตอบกลับอัตโนมัติ (Chat Bot) แทนการใช้คน ($\bar{X}$ =3.46, S.D. = 1.06) จัดสรรจำนวนบุคลากรให้มีความยืดหยุ่นสอดคล้องกับวิธีการทำงานจากเทคโนโลยีดิจิทัล ($\bar{X}$ =3.45, S.D. = 0.99) บริหารงบประมาณ ทีมงานและเทคโนโลยีได้อย่างมีประสิทธิภาพ ($\bar{X}$ =3.45, S.D. = 1.08) ส่งเสริมให้บุคลากรมีความรู้และทักษะที่ดีในการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการปฏิบัติงาน ($\bar{X}$ =3.43) ส่งเสริมให้บุคลากรมีความสามารถสื่อสารได้ดีทั้งการเขียนและการอ่านข้อความที่ได้รับ ($\bar{X}$ =3.42, S.D. = 0.96) จัดเก็บข้อมูลทางดิจิทัล (Data Storage) ให้เป็นระเบียบสะดวกต่อการเข้าถึงและสามารถสืบค้นได้ง่าย ($\bar{X}$ =3.42, S.D. = 1.03) ทำความตกลงร่วมมือ (MOU) กับหน่วยงานภายนอกเพื่อแลกเปลี่ยนบุคลากรในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล ($\bar{X}$ =3.39) วางแผนการฝึกอบรมในหลักสูตรที่เกี่ยวข้องกับเทคโนโลยีดิจิทัลให้แก่บุคลากร ($\bar{X}$ =3.35) กระตุ้นให้พนักงานมีแรงจูงใจในการทำงานและรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ($\bar{X}$ =3.22) ตามลำดับ

ระดับความสำคัญที่มีต่อการเปลี่ยนผ่านทางดิจิทัลขององค์กรเพื่อขับเคลื่อนไปสู่ความสำเร็จในกลุ่มธุรกิจอุตสาหกรรม ในด้านรูปแบบการจดทะเบียนธุรกิจ อยู่ในระดับความสำคัญมากที่สุด น้อย และน้อยที่สุด ผลของการวิจัยไม่พบรายการใดที่อยู่ในเกณฑ์คะแนนเฉลี่ยในระดับนี้

บริษัทมหาชน ระดับความสำคัญที่มีต่อการเปลี่ยนผ่านทางดิจิทัลขององค์กรเพื่อขับเคลื่อนไปสู่ความสำเร็จ ในกลุ่มธุรกิจอุตสาหกรรม ในด้านรูปแบบการจดทะเบียนธุรกิจ อยู่ในระดับความสำคัญมาก ได้แก่ กำหนดนโยบายทางดิจิทัลให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์และพันธกิจขององค์กร ($\bar{X}$ =4.00) ใช้ระบบ e-Learning สำหรับการอบรมพนักงาน ($\bar{X}$ =3.74) เข้าใจตลาดและสภาพการแข่งขันในปัจจุบัน ($\bar{X}$ =3.64, S.D. = 1.00) สามารถประยุกต์ใช้งานเทคโนโลยีดิจิทัลได้อย่างหลากหลายเพื่อใช้ในการปฏิบัติงาน ($\bar{X}$ =3.64, S.D. = 1.07) วางแผนการจัดการเทคโนโลยี (Technology Management Planning) เพื่อให้กระบวนการถัดไปสามารถทำงานได้อย่างราบรื่น ($\bar{X}$ =3.60, S.D. = 1.01) ใช้เครื่องมือในการวิเคราะห์ข้อมูลธุรกิจ เช่น Power BI ($\bar{X}$ =3.60, S.D. = 1.01) วางแผนกลยุทธ์ทางด้านเทคโนโลยีให้สอดคล้องกับความต้องการของและลูกค้า ($\bar{X}$ =3.57) สนับสนุนบุคลากรได้เรียนรู้และทดลองใช้เทคโนโลยีดิจิทัล ($\bar{X}$ =3.54, S.D. = 0.90) กำหนดแนวทางการเก็บรวบรวมข้อมูลจากแหล่งต่างๆ (Data Collection) เพื่อให้ข้อมูลที่ได้มามีความถูกต้องและน่าเชื่อถือ ($\bar{X}$ =3.54, S.D. = 0.98) จัดเก็บข้อมูลทางดิจิทัล (Data Storage) ให้เป็นระเบียบสะดวกต่อการเข้าถึงและสามารถสืบค้นได้ง่าย ($\bar{X}$ =3.54, S.D. = 0.98) ใช้แอปพลิเคชันประชุมออนไลน์

เช่น Zoom, MS-Meeting เป็นต้น ($\bar{X}=3.54$, S.D. = 0.98) วางแผนการฝึกอบรมในหลักสูตรที่เกี่ยวข้องกับเทคโนโลยีดิจิทัลให้แก่บุคลากร ($\bar{X}=3.54$, S.D. = 1.08) ส่งเสริมให้มีความคิดเชิงวิเคราะห์อย่างเป็นระบบด้วยเหตุผลอย่างเป็นขั้นเป็นตอน ($\bar{X}=3.54$, S.D. = 1.14) ตามลำดับ

บริษัทมหาชน ระดับความสำคัญที่มีต่อการเปลี่ยนผ่านทางดิจิทัลขององค์กรเพื่อขับเคลื่อนไปสู่ความสำเร็จ ในกลุ่มธุรกิจอุตสาหกรรม ในด้านรูปแบบการจดทะเบียนธุรกิจ อยู่ในระดับความสำคัญปานกลาง ได้แก่ ใช้ AI ในการจัดสร้างใบคำสั่งซื้อสินค้า (PO) ($\bar{X}=3.50$, S.D. = 0.87) ใช้การเก็บเอกสารในรูปแบบไฟล์อิเล็กทรอนิกส์ เช่น เก็บในระบบ Cloud , เก็บในเครื่องคอมพิวเตอร์ ($\bar{X}=3.50$, S.D. = 0.91) ส่งเสริมให้บุคลากรมีความรู้และทักษะที่ดีในการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการปฏิบัติงาน ($\bar{X}=3.50$, S.D. = 0.91) ใช้ซอฟต์แวร์ (Enterprise Resource Planning : ERP) สำหรับบริหารงานทรัพยากรขององค์กร ($\bar{X}=3.47$, S.D. = 1.01) ใช้เทคโนโลยีเข้าถึงและการจัดเก็บข้อมูล (Data Access and Storage) ($\bar{X}=3.47$, S.D. = 1.05) ส่งเสริมให้บุคลากรมีความสามารถในการควบคุมอารมณ์และแสดงออกได้อย่างเหมาะสมในแต่ละสถานการณ์ ($\bar{X}=3.47$, S.D. = 1.14) กำหนดผู้รับผิดชอบในการประมวลผลข้อมูล (Data Analytics) ที่มีความเชี่ยวชาญและสามารถนำเสนอรายงานได้อย่างถูกต้องรวดเร็ว ($\bar{X}=3.44$, S.D. = 0.90) เลือกใช้การสร้างแบบฟอร์มและแบบสำรวจผ่านทางออนไลน์แทนการใช้กระดาษ เช่น Google Forms ($\bar{X}=3.44$, S.D. = 0.94) ใช้หุ่นยนต์ในระบบการผลิตที่เป็นจุดเสี่ยงต่อชีวิตและทรัพย์สิน ($\bar{X}=3.44$, S.D. = 0.94) สนับสนุนให้บุคลากรได้รับการฝึกอบรมในหลักสูตรที่เกี่ยวข้องกับเทคโนโลยีดิจิทัล ($\bar{X}=3.44$, S.D. = 1.01) ใช้ระบบจัดการสินทรัพย์องค์กร (Enterprise Asset Management: EAM) ($\bar{X}=3.44$, S.D. = 1.05) ทำความตกลงร่วมมือ (MOU) กับหน่วยงานภายนอกเพื่อแลกเปลี่ยนบุคลากรในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล ($\bar{X}=3.44$, S.D. = 1.08) มีแนวทางการสื่อสารภายในองค์กรที่ชัดเจน ($\bar{X}=3.44$, S.D. = 1.14) ใช้ Blockchain เทคโนโลยีการจัดเก็บข้อมูล (Data Structure) ($\bar{X}=3.40$, S.D. = 0.86) ใช้ระบบ Google Drive ในการเก็บข้อมูล ($\bar{X}=3.40$, S.D. = 0.94) ส่งเสริมให้บุคลากรสามารถวิเคราะห์และแก้ไขปัญหาด้านเทคโนโลยีดิจิทัลได้ ($\bar{X}=3.40$, S.D. = 1.01) ส่งเสริมให้บุคลากรสามารถปรับตัวเข้ากับเทคโนโลยีดิจิทัลตามสถานการณ์ได้อย่างเหมาะสม ($\bar{X}=3.40$, S.D. = 1.01) ส่งเสริมให้บุคลากรมีความสามารถสื่อสารได้ดีทั้งการเขียนและการอ่านข้อความที่ได้รับ ($\bar{X}=3.40$, S.D. = 1.04) จัดสรรจำนวนบุคลากรให้มีความยืดหยุ่นสอดคล้องกับวิธีการทำงานจากเทคโนโลยีดิจิทัล ($\bar{X}=3.40$, S.D. = 1.04) จัดเก็บชุดข้อมูลขนาดใหญ่ (Big Data) ในโทรศัพท์ส่วนกลาง ($\bar{X}=3.40$, S.D. = 1.07) ใช้ซอฟต์แวร์ (Material Requirement Planning : MRP) ในการวางแผนความต้องการวัตถุดิบ ($\bar{X}=3.40$, S.D. = 1.11) สนับสนุนงบประมาณการอบรม

และทักษะทางดิจิทัลอย่างเพียงพอและเหมาะสม ($\bar{X}=3.40$, S.D. = 1.14) ส่งเสริมให้บุคลากรมีความคิดสร้างสรรค์ สร้างแนวคิด และพัฒนาวิธีการใหม่ๆ ($\bar{X}=3.37$, S.D. = 1.00) ใช้ระบบการจัดการระบบลูกค้าสัมพันธ์ (Customer Relationship Management : CRM) ในการประสานงานลูกค้า ($\bar{X}=3.37$, S.D. = 1.00) ส่งเสริมให้บุคลากรมีความคิดเชิงวิเคราะห์ แยกแยะ คัดกรองข้อมูล และให้เหตุผล ($\bar{X}=3.37$, S.D. = 1.04) นำระบบวิเคราะห์ข้อมูลและสร้างรายงาน โดยใช้ Microsoft 365 Copilot ($\bar{X}=3.37$, S.D. = 1.10) จัดทำคู่มือการทำงานด้านเทคโนโลยีดิจิทัลและเผยแพร่ให้บุคลากรรับทราบอย่างทั่วถึง ($\bar{X}=3.37$, S.D. = 1.19) บริหารงบประมาณ ทีมงานและเทคโนโลยีได้อย่างมีประสิทธิภาพ ($\bar{X}=3.34$, S.D. = 1.10) กระตุ้นให้พนักงานมีแรงจูงใจในการทำงานและรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ($\bar{X}=3.34$, S.D. = 1.10) อนุมัติเอกสารออนไลน์ผ่านช่องทางอิเล็กทรอนิกส์ ในกรณีที่ไม่ใช่เอกสารสำคัญ ($\bar{X}=3.30$, S.D. = 0.96) วางระบบรักษาความปลอดภัยของข้อมูล (Data Protection) ที่ได้มาตรฐานและเป็นความลับ ($\bar{X}=3.30$, S.D. = 1.09) นำระบบปัญญาประดิษฐ์ (Artificial Intelligence : AI) ในการแก้ปัญหา ($\bar{X}=3.27$) กำหนดแผนระยะสั้นและระยะยาวที่ครอบคลุมด้านทรัพยากร ($\bar{X}=3.24$) ส่งเสริมให้มีทักษะด้านการทำงานเป็นทีม ($\bar{X}=3.17$) ใช้โปรแกรมตอบกลับอัตโนมัติ (Chat Bot) แทนการใช้คน ($\bar{X}=3.14$) ตามลำดับ

บริษัทมหาชน ระดับความสำคัญที่มีต่อการเปลี่ยนผ่านทางดิจิทัลขององค์กรเพื่อขับเคลื่อนไปสู่ความสำเร็จ ในกลุ่มธุรกิจอุตสาหกรรม ในด้านรูปแบบการจดทะเบียนธุรกิจ อยู่ในระดับความสำคัญมากที่สุด น้อย และน้อยที่สุดผลของการวิจัย ไม่พบรายการใดที่อยู่ในเกณฑ์คะแนนเฉลี่ยในระดับนี้

4.3.4 การเปลี่ยนผ่านทางดิจิทัลขององค์กรในกลุ่มธุรกิจอุตสาหกรรมเพื่อขับเคลื่อนไปสู่ความสำเร็จ ในด้านระยะเวลาในการดำเนินธุรกิจ

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับการเปลี่ยนผ่านทางดิจิทัลขององค์กรในกลุ่มธุรกิจอุตสาหกรรมเพื่อขับเคลื่อนไปสู่ความสำเร็จ จำแนกตามสถานภาพทั่วไปขององค์กร ในด้านระยะเวลาในการดำเนินธุรกิจปรากฏผลดังตารางที่ 4-28

ตารางที่ 4-51 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความสำคัญของการเปลี่ยนผ่านทางดิจิทัลขององค์กรในกลุ่มธุรกิจอุตสาหกรรมเพื่อขับเคลื่อนไปสู่ความสำเร็จ ในด้านระยะเวลาในการดำเนินธุรกิจ

การเปลี่ยนผ่านทางดิจิทัลขององค์กรเพื่อ ขับเคลื่อนไปสู่ความสำเร็จ ในกลุ่มธุรกิจ อุตสาหกรรม	น้อยกว่า 10 ปี		10-20 ปี		มากกว่า 20 ปี	
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.
ด้านนโยบายและวัฒนธรรมขององค์กร	3.91	0.72	3.40	0.65	3.40	0.59
1.กำหนดนโยบายทางดิจิทัลให้สอดคล้อง กับวิสัยทัศน์และพันธกิจขององค์กร	4.08	0.83	3.91	0.87	3.81	1.04
2.วางแผนกลยุทธ์ทางด้านเทคโนโลยีให้ สอดคล้องกับความต้องการของและลูกค้า	4.12	0.85	3.41	1.08	3.81	1.04
3.เข้าใจตลาดและสภาพการแข่งขันใน ปัจจุบัน	4.00	0.97	3.35	1.01	3.39	0.98
4.บริหารงบประมาณ ทีมงานและเทคโนโลยี ได้อย่างมีประสิทธิภาพ	3.78	0.98	3.41	1.04	2.96	1.17
5.กำหนดแผนระยะสั้นและระยะยาวที่ ครอบคลุมด้านทรัพยากร	3.93	0.92	3.22	1.10	3.43	1.17
ด้านนโยบายและวัฒนธรรมขององค์กร (ต่อ)	3.91	0.72	3.40	0.65	3.40	0.59
6.กระตุ้นให้พนักงานมีแรงจูงใจในการ ทำงานและรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร	3.71	1.11	3.10	0.98	3.05	1.12
7.มีแนวทางการสื่อสารภายในองค์กรที่ ชัดเจน	3.82	1.12	3.25	1.07	3.58	1.08
8.สนับสนุนงบประมาณการอบรมและ ทักษะทางดิจิทัลอย่างเพียงพอและ เหมาะสม	3.78	0.90	3.56	0.96	3.72	1.06

ตารางที่ 4-51 (ต่อ)

การเปลี่ยนผ่านทางดิจิทัลขององค์กรเพื่อ ขับเคลื่อนไปสู่ความสำเร็จ ในกลุ่มธุรกิจ อุตสาหกรรม	น้อยกว่า 10 ปี		10-20 ปี		มากกว่า 20 ปี	
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.
9.วางแผนการจัดการเทคโนโลยี (Technology Management Planning) เพื่อให้กระบวนการถัดไปสามารถทำงานได้ อย่างราบรื่น	4.00	0.97	3.52	0.88	3.20	1.08
10.กำหนดแนวทางการเก็บรวบรวมข้อมูล จากแหล่งต่างๆ (Data Collection) เพื่อให้ ข้อมูลที่ได้มามีความถูกต้องและน่าเชื่อถือ	3.89	0.76	3.45	1.00	3.34	0.80
11.จัดเก็บข้อมูลทางดิจิทัล (Data Storage) ให้เป็นระเบียบสะดวกต่อการเข้าถึงและ สามารถสืบค้นได้ง่าย	3.89	0.94	3.25	1.01	3.39	1.08
12.กำหนดผู้รับผิดชอบในการประมวลผล ข้อมูล (Data Analytics) ที่มีความ เชี่ยวชาญและสามารถนำเสนอรายงานได้ อย่างถูกต้องรวดเร็ว	3.82	0.79	3.43	0.85	3.43	0.93
ด้านนโยบายและวัฒนธรรมขององค์กร (ต่อ)	3.91	0.72	3.40	0.65	3.40	0.59
13.วางระบบรักษาความปลอดภัยของ ข้อมูล (Data Protection) ที่ได้มาตรฐาน และเป็นความลับ	3.93	1.00	3.45	1.04	3.39	1.03
14.จัดทำคู่มือการทำงานด้านเทคโนโลยี ดิจิทัลและเผยแพร่ให้บุคลากรรับทราบ อย่างทั่วถึง	3.97	1.02	3.35	0.99	3.10	1.00

ตารางที่ 4-51(ต่อ)

การเปลี่ยนผ่านทางดิจิทัลของ องค์กรเพื่อขับเคลื่อนไปสู่ ความสำเร็จ ในกลุ่มธุรกิจ อุตสาหกรรม	น้อยกว่า 10 ปี		10-20 ปี		มากกว่า 20 ปี	
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.
ด้านทรัพยากรมนุษย์	3.83	0.72	3.40	0.71	3.35	0.65
15.ส่งเสริมให้บุคลากรมี ความคิดสร้างสรรค์ สร้าง แนวคิด และพัฒนาวิธีการใหม่ๆ	3.93	0.73	3.45	1.04	3.43	0.93
16.ส่งเสริมให้บุคลากรสามารถ วิเคราะห์และแก้ไขปัญหาด้าน เทคโนโลยีดิจิทัลได้	3.71	0.92	3.39	1.02	3.58	0.82
17.สนับสนุนบุคลากรได้เรียนรู้ และทดลองใช้เทคโนโลยีดิจิทัล	3.97	0.94	3.43	0.96	3.43	0.88
18.ส่งเสริมให้บุคลากรสามารถ ปรับตัวเข้ากับเทคโนโลยีดิจิทัล ตามสถานการณ์ได้อย่าง เหมาะสม	4.04	0.90	3.56	0.90	3.05	0.86
19.ส่งเสริมให้บุคลากรมี ความสามารถในการควบคุม อารมณ์และแสดงออกได้อย่าง เหมาะสมในแต่ละสถานการณ์	3.93	0.96	3.43	1.08	3.05	0.98

ตารางที่ 4-51(ต่อ)

การเปลี่ยนผ่านทางดิจิทัลขององค์กรเพื่อ ขับเคลื่อนไปสู่ความสำเร็จ ในกลุ่มธุรกิจ อุตสาหกรรม	น้อยกว่า 10 ปี		10-20 ปี		มากกว่า 20 ปี	
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.
ด้านทรัพยากรมนุษย์	3.83	0.72	3.40	0.71	3.35	0.65
20.ส่งเสริมให้มีทักษะด้านการทำงานเป็น ทีม	3.78	0.98	3.25	1.03	3.67	1.12
21.ส่งเสริมให้มีความคิดเชิงวิเคราะห์อย่าง เป็นระบบด้วยเหตุผลอย่างเป็นขั้นเป็นตอน	3.86	1.03	3.52	1.02	3.43	0.98
22.ส่งเสริมให้บุคลากรมีความคิดเชิง วิเคราะห์ แยกแยะ คัดกรองข้อมูลและให้ เหตุผล	3.86	1.03	3.41	1.00	3.39	1.03
23.ส่งเสริมให้บุคลากรมีความรู้และทักษะ ที่ดีในการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการ ปฏิบัติงาน	3.71	1.11	3.43	0.92	3.20	0.88
24.ส่งเสริมให้บุคลากรมีความสามารถ สื่อสารได้ดีทั้งการเขียนและการอ่าน ข้อความที่ได้รับ	3.75	0.91	3.27	0.98	3.34	1.02
25.สามารถประยุกต์ใช้งานเทคโนโลยีดิจิทัล ได้อย่างหลากหลายเพื่อใช้ในการปฏิบัติงาน	3.89	0.85	3.54	0.88	3.48	0.88
26.สนับสนุนให้บุคลากรได้รับการฝึกอบรม ในหลักสูตรที่เกี่ยวข้องกับเทคโนโลยีดิจิทัล	3.78	0.94	3.49	0.94	3.34	1.02

ตารางที่ 4-51(ต่อ)

การเปลี่ยนผ่านทางดิจิทัลขององค์กรเพื่อ ขับเคลื่อนไปสู่ความสำเร็จในกลุ่มธุรกิจ อุตสาหกรรม	น้อยกว่า 10 ปี		10-20 ปี		มากกว่า 20 ปี	
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.
ด้านทรัพยากรมนุษย์ (ต่อ)	3.83	0.72	3.40	0.71	3.35	0.65
27.วางแผนการฝึกอบรมในหลักสูตรที่ เกี่ยวข้องกับเทคโนโลยีดิจิทัลให้แก่ บุคลากร	3.78	0.94	3.49	0.94	3.34	1.02
28.ทำความตกลงร่วมมือ (MOU) กับ หน่วยงานภายนอกเพื่อแลกเปลี่ยน บุคลากรในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล	3.82	0.93	3.27	1.02	3.20	0.93
29.จัดสรรจำนวนบุคลากรให้มีความ ยืดหยุ่นสอดคล้องกับวิธีการทำงานจาก เทคโนโลยีดิจิทัล	3.71	1.04	3.31	0.97	3.39	1.03
ด้านเทคโนโลยีและนวัตกรรม	3.83	0.73	3.43	0.67	3.40	0.67
30.ใช้แอปพลิเคชันประชุมออนไลน์ เช่น Zoom, MS-Meeting เป็นต้น	3.86	0.95	3.54	0.90	3.29	0.79
31.ใช้ซอฟต์แวร์ (Enterprise Resource Planning : ERP) สำหรับบริหารงาน ทรัพยากรขององค์กร	3.86	0.95	3.58	0.90	3.34	0.92
32.ใช้ซอฟต์แวร์ (Material Requirement Planning: MRP) ในการ วางแผนความต้องการวัตถุดิบ	3.71	1.00	3.37	0.98	3.39	0.98

ตารางที่ 4-51(ต่อ)

การเปลี่ยนผ่านทางดิจิทัลขององค์กรเพื่อ ขับเคลื่อนไปสู่ความสำเร็จในกลุ่มธุรกิจ อุตสาหกรรม	น้อยกว่า 10 ปี		10-20 ปี		มากกว่า20 ปี	
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.
ด้านเทคโนโลยีและนวัตกรรม (ต่อ)	3.83	0.73	3.43	0.67	3.40	0.67
33.ใช้ระบบการจัดการระบบลูกค้าสัมพันธ์ (Customer Relationship Management : CRM) ในการประสานงานลูกค้า	3.82	1.12	3.29	0.98	3.77	0.95
34.จัดเก็บชุดข้อมูลขนาดใหญ่ (Big Data) ในโทรศัพท์ส่วนกลาง	4.04	0.86	3.37	0.93	3.29	1.01
35.นำระบบปัญญาประดิษฐ์ (Artificial Intelligence : AI) ในการแก้ปัญหา	3.78	0.98	3.31	1.04	3.15	1.02
36.ใช้ Blockchain เทคโนโลยีการจัดเก็บ ข้อมูล (Data Structure)	3.82	0.88	3.43	0.94	3.39	0.93
37.ใช้ AI ในการจัดสร้างใบคำสั่งซื้อสินค้า (PO)	3.60	1.05	3.60	0.92	3.53	0.88
38.ใช้ระบบจัดการสินทรัพย์องค์กร (Enterprise Asset Management: EAM)	3.71	1.04	3.45	0.94	3.43	0.88
39.นำระบบวิเคราะห์ข้อมูลและสร้าง รายงาน โดยใช้ Microsoft 365 Copilot	3.82	0.93	3.47	1.02	3.39	1.03
40.ใช้เทคโนโลยีเข้าถึงและการจัดเก็บข้อมูล (Data Access and Storage)	3.93	0.83	3.29	1.00	3.39	0.93
41.เลือกใช้การสร้างแบบฟอร์มและแบบ สำรวจผ่านทางออนไลน์แทนการใช้กระดาษ เช่น Google Forms	3.71	1.04	3.54	0.86	3.39	0.98

ตารางที่ 4-51(ต่อ)

การเปลี่ยนผ่านทางดิจิทัลขององค์กร เพื่อขับเคลื่อนไปสู่ความสำเร็จในกลุ่ม ธุรกิจอุตสาหกรรม	น้อยกว่า 10 ปี		10-20 ปี		มากกว่า 20 ปี	
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.
ด้านเทคโนโลยีและนวัตกรรม (ต่อ)	3.83	0.73	3.43	0.67	3.40	0.67
42.อนุมัติเอกสารออนไลน์ผ่านช่องทางอิเล็กทรอนิกส์ ในกรณีที่ไม่ใช่เอกสารสำคัญ	3.89	0.85	3.41	0.98	3.29	0.96
43.ใช้เครื่องมือในการวิเคราะห์ข้อมูลธุรกิจ เช่น Power BI	3.93	0.88	3.49	0.96	3.39	1.03
44.ใช้ระบบ Google Drive ในการเก็บข้อมูล	3.93	0.83	3.31	1.01	3.53	0.88
45.ใช้การเก็บเอกสารในรูปแบบไฟล์อิเล็กทรอนิกส์ เช่น เก็บในระบบ Cloud , เก็บในเครื่องคอมพิวเตอร์	3.75	1.13	3.49	0.88	3.58	0.75
44.ใช้ระบบ Google Drive ในการเก็บข้อมูล	3.93	0.83	3.31	1.01	3.53	0.88
45.ใช้การเก็บเอกสารในรูปแบบไฟล์อิเล็กทรอนิกส์ เช่น เก็บในระบบ Cloud , เก็บในเครื่องคอมพิวเตอร์	3.75	1.13	3.49	0.88	3.58	0.75
46.ใช้โปรแกรมตอบกลับอัตโนมัติ (Chat Bot) แทนการใช้คน	3.78	1.16	3.18	1.05	3.29	0.96
47.ใช้หุ่นยนต์ในระบบการผลิตที่เป็นจุดเสี่ยงต่อชีวิตและทรัพย์สิน	3.89	0.85	3.43	0.96	3.15	0.97
48.ใช้ระบบ e-Learning สำหรับการอบรมพนักงาน	4.00	0.88	3.54	0.90	3.62	0.98

จากตารางที่ 4-51 พบว่า ระดับความสำคัญที่มีต่อการเปลี่ยนผ่านทางดิจิทัลขององค์กรในกลุ่มธุรกิจอุตสาหกรรม เพื่อขับเคลื่อนไปสู่ความสำเร็จ ในด้านระยะเวลาในการดำเนินธุรกิจ

ระยะเวลาในการดำเนินธุรกิจน้อยกว่า 10 ปี ระดับความสำคัญที่มีต่อการเปลี่ยนผ่านทางดิจิทัลขององค์กรเพื่อขับเคลื่อนไปสู่ความสำเร็จในกลุ่มธุรกิจอุตสาหกรรม ในด้านระยะเวลาในการดำเนินธุรกิจ อยู่ในระดับความสำคัญมากที่สุด ผลของการวิจัยไม่พบรายการใดที่อยู่ในเกณฑ์คะแนนเฉลี่ยในระดับนี้

น้อยกว่า 10 ปี ระดับความสำคัญที่มีต่อการการเปลี่ยนผ่านทางดิจิทัลขององค์กรในกลุ่มธุรกิจอุตสาหกรรม เพื่อขับเคลื่อนไปสู่ความสำเร็จ ในด้านระยะเวลาในการดำเนินธุรกิจ อยู่ในระดับความสำคัญมาก ได้แก่ วางแผนกลยุทธ์ทางด้านเทคโนโลยีให้สอดคล้องกับความต้องการของและลูกค้า ($\bar{X}=4.12$, S.D. = 0.85) กำหนดนโยบายทางดิจิทัลให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์และพันธกิจขององค์กร ($\bar{X}=4.08$, S.D. = 0.83) จัดเก็บชุดข้อมูลขนาดใหญ่ (Big Data) ในโทรศัพท์ส่วนกลาง ($\bar{X}=4.04$, S.D. = 0.86) ส่งเสริมให้บุคลากรสามารถปรับตัวเข้ากับเทคโนโลยีดิจิทัลตามสถานการณ์ได้อย่างเหมาะสม ($\bar{X}=4.04$, S.D. = 0.90) ใช้ระบบ e-Learning สำหรับการอบรมพนักงาน ($\bar{X}=4.00$, S.D. = 0.88) เข้าใจตลาดและสภาพการแข่งขันในปัจจุบัน ($\bar{X}=4.00$, S.D. = 0.97) วางแผนการจัดการเทคโนโลยี (Technology Management Planning) เพื่อให้กระบวนการถัดไปสามารถทำงานได้อย่างราบรื่น ($\bar{X}=4.00$, S.D. = 0.97) สนับสนุนบุคลากรได้เรียนรู้และทดลองใช้เทคโนโลยีดิจิทัล ($\bar{X}=3.97$, S.D. = 0.94) จัดทำคู่มือการทำงานด้านเทคโนโลยีดิจิทัลและเผยแพร่ให้บุคลากรรับทราบอย่างทั่วถึง ($\bar{X}=3.97$, S.D. = 1.02) ส่งเสริมให้บุคลากรมีความคิดสร้างสรรค์ สร้างแนวคิด และพัฒนาวิธีการใหม่ๆ ($\bar{X}=3.93$, S.D. = 0.73) ใช้เทคโนโลยีเข้าถึงและการจัดเก็บข้อมูล (Data Access and Storage) ($\bar{X}=3.93$, S.D. = 0.83) ใช้ระบบ Google Drive ในการเก็บข้อมูล ($\bar{X}=3.93$, S.D. = 0.83) ใช้เครื่องมือในการวิเคราะห์ข้อมูลธุรกิจ เช่น Power BI ($\bar{X}=3.93$, S.D. = 0.88) กำหนดแผนระยะสั้นและระยะยาวที่ครอบคลุมด้านทรัพยากร ($\bar{X}=3.93$, S.D. = 0.92) ส่งเสริมให้บุคลากรมีความสามารถในการควบคุมอารมณ์และแสดงออกได้อย่างเหมาะสมในแต่ละสถานการณ์ ($\bar{X}=3.93$, S.D. = 0.96) วางระบบรักษาความปลอดภัยของข้อมูล (Data Protection) ที่ได้มาตรฐานและเป็นความลับ ($\bar{X}=3.93$, S.D. = 1.00) กำหนดแนวทางการเก็บรวบรวมข้อมูลจากแหล่งต่างๆ (Data Collection) เพื่อให้ข้อมูลที่ได้มามีความถูกต้องและน่าเชื่อถือ ($\bar{X}=3.89$, S.D. = 0.76) สามารถประยุกต์ใช้งานเทคโนโลยีดิจิทัลได้อย่างหลากหลายเพื่อใช้ในการปฏิบัติงาน ($\bar{X}=3.89$, S.D. = 0.85) อนุมัติเอกสารออนไลน์ผ่านช่องทางอิเล็กทรอนิกส์ ในกรณีที่ไม่ใช่เอกสารสำคัญ ($\bar{X}=3.89$, S.D. = 0.85) ใช้หุ่นยนต์ในระบบการผลิตที่เป็นจุดเสี่ยงต่อชีวิตและทรัพย์สิน ($\bar{X}=3.89$, S.D. = 0.85) จัดเก็บข้อมูลทางดิจิทัล (Data Storage) ให้เป็นระเบียบสะดวกต่อการเข้าถึงและสามารถสืบค้นได้ง่าย ($\bar{X}=3.89$, S.D. = 0.94) ใช้แอปพลิเคชันประชุมออนไลน์ เช่น Zoom, MS-Meeting เป็นต้น

($\bar{X}$ =3.86, S.D. = 0.95) ใช้ซอฟต์แวร์ (Enterprise Resource Planning : ERP) สำหรับบริหารงานทรัพยากรขององค์กร ($\bar{X}$ =3.86, S.D. = 0.95) ส่งเสริมให้มีความคิดเชิงวิเคราะห์อย่างเป็นระบบด้วยเหตุผลอย่างเป็นขั้นเป็นตอน ($\bar{X}$ =3.86, S.D. = 1.03) ส่งเสริมให้บุคลากรมีความคิดเชิงวิเคราะห์แยกแยะ คัดกรองข้อมูลและให้เหตุผล ($\bar{X}$ =3.86, S.D. = 1.03) กำหนดผู้รับผิดชอบในการประมวลผลข้อมูล (Data Analytics) ที่มีความเชี่ยวชาญและสามารถนำเสนอรายงานได้อย่างถูกต้องรวดเร็ว ($\bar{X}$ =3.82, S.D. = 0.79) ใช้ Blockchain เทคโนโลยีการจัดเก็บข้อมูล (Data Structure) ($\bar{X}$ =3.82, S.D. = 0.88) ทำความตกลงร่วมมือ (MOU) กับหน่วยงานภายนอกเพื่อแลกเปลี่ยนบุคลากรในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล ($\bar{X}$ =3.82, S.D. = 0.93) นำระบบวิเคราะห์ข้อมูลและสร้างรายงาน โดยใช้ Microsoft 365 Copilot ($\bar{X}$ =3.82, S.D. = 0.93) มีแนวทางการสื่อสารภายในองค์กรที่ชัดเจน ($\bar{X}$ =3.82, S.D. = 1.12) ใช้ระบบการจัดการระบบลูกค้าสัมพันธ์ (Customer Relationship Management : CRM) ในการประสานงานลูกค้า ($\bar{X}$ =3.82, S.D. = 1.12) สนับสนุนงบประมาณการอบรมและทักษะทางดิจิทัลอย่างเพียงพอและเหมาะสม ($\bar{X}$ =3.78, S.D. = 0.90) สนับสนุนให้บุคลากรได้รับการฝึกอบรมในหลักสูตรที่เกี่ยวข้องกับเทคโนโลยีดิจิทัล ($\bar{X}$ =3.78, S.D. = 0.94) วางแผนการฝึกอบรมในหลักสูตรที่เกี่ยวข้องกับเทคโนโลยีดิจิทัลให้แก่บุคลากร ($\bar{X}$ =3.78, S.D. = 0.94) บริหารงบประมาณ ที่งานและเทคโนโลยีได้อย่างมีประสิทธิภาพ ($\bar{X}$ =3.78, S.D. = 0.98) ส่งเสริมให้มีทักษะด้านการทำงานเป็นทีม ($\bar{X}$ =3.78, S.D. = 0.98) ใช้โปรแกรมตอบกลับอัตโนมัติ (Chat Bot) แทนการใช้คน ($\bar{X}$ =3.78, S.D. = 1.16) ส่งเสริมให้บุคลากรมีความสามารถสื่อสารได้ดีทั้งการเขียนและการอ่านข้อความที่ได้รับ ($\bar{X}$ =3.75, S.D. = 0.91) ใช้การเก็บเอกสารในรูปแบบไฟล์อิเล็กทรอนิกส์ เช่น เก็บในระบบ Cloud , เก็บในเครื่องคอมพิวเตอร์ ($\bar{X}$ =3.75, S.D. = 1.13) ส่งเสริมให้บุคลากรสามารถวิเคราะห์และแก้ไขปัญหาด้านเทคโนโลยีดิจิทัลได้ ($\bar{X}$ =3.71, S.D. = 0.92) ใช้ซอฟต์แวร์ (Material Requirement Planning : MRP) ในการวางแผนความต้องการวัตถุดิบ ($\bar{X}$ =3.71, S.D. = 1.00) เลือกใช้การสร้างแบบฟอร์มและแบบสำรวจผ่านทางออนไลน์แทนการใช้กระดาษ เช่น Google Forms ($\bar{X}$ =3.71, S.D. = 1.04) จัดสรรจำนวนบุคลากรให้มีความยืดหยุ่นสอดคล้องกับวิธีการทำงานจากเทคโนโลยีดิจิทัล ($\bar{X}$ =3.71, S.D. = 1.04) ใช้ระบบจัดการสินทรัพย์องค์กร (Enterprise Asset Management: EAM) ($\bar{X}$ =3.71, S.D. = 1.04) กระตุ้นให้พนักงานมีแรงจูงใจในการทำงานและรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ($\bar{X}$ =3.71, S.D. = 1.11) ส่งเสริมให้บุคลากรมีความรู้และทักษะที่ดีในการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการปฏิบัติงาน ($\bar{X}$ =3.71, S.D. = 1.11) ใช้ AI ในการจัดสร้างใบคำสั่งซื้อสินค้า (PO) ($\bar{X}$ =3.60, S.D. = 1.05) ตามลำดับ

น้อยกว่า 10 ปี ระดับความสำคัญที่มีต่อการเปลี่ยนผ่านทางดิจิทัลขององค์กรในกลุ่มธุรกิจอุตสาหกรรม เพื่อขับเคลื่อนไปสู่ความสำเร็จ ในด้านระยะเวลาในการดำเนินธุรกิจ อยู่ในระดับความสำคัญมากที่สุด ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด ผลของการวิจัยไม่พบรายการใดที่อยู่ในเกณฑ์คะแนนเฉลี่ยในระดับนี้

ระยะเวลาในการดำเนินธุรกิจ 10-20 ปี ระดับความสำคัญที่มีต่อการเปลี่ยนผ่านทางดิจิทัลขององค์กรเพื่อขับเคลื่อนไปสู่ความสำเร็จในกลุ่มธุรกิจอุตสาหกรรม ในด้านระยะเวลาในการดำเนินธุรกิจ อยู่ในระดับความสำคัญมากที่สุด ผลของการวิจัยไม่พบรายการใดที่อยู่ในเกณฑ์คะแนนเฉลี่ยในระดับนี้

10 - 20 ปี ระดับความสำคัญที่มีต่อการเปลี่ยนผ่านทางดิจิทัลขององค์กรในกลุ่มธุรกิจอุตสาหกรรม เพื่อขับเคลื่อนไปสู่ความสำเร็จ ในด้านระยะเวลาในการดำเนินธุรกิจ อยู่ในระดับความสำคัญมาก ได้แก่ กำหนดนโยบายทางดิจิทัลให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์และพันธกิจขององค์กร ($\bar{X}=3.91$, S.D. = 0.87) ใช้ AI ในการจัดสร้างใบคำสั่งซื้อสินค้า (PO) ($\bar{X}=3.60$, S.D. = 0.92) ใช้ซอฟต์แวร์ (Enterprise Resource Planning : ERP) สำหรับบริหารงานทรัพยากรขององค์กร ($\bar{X}=3.58$, S.D. = 0.90) ส่งเสริมให้บุคลากรสามารถปรับตัวเข้ากับเทคโนโลยีดิจิทัลตามสถานการณ์ได้อย่างเหมาะสม ($\bar{X}=3.56$, S.D. = 0.90) สนับสนุนงบประมาณการอบรมและทักษะทางดิจิทัลอย่างเพียงพอและเหมาะสม ($\bar{X}=3.56$, S.D. = 0.96) เลือกใช้การสร้างแบบฟอร์มและแบบสำรวจผ่านทางออนไลน์แทนการใช้กระดาษ เช่น Google Forms ($\bar{X}=3.54$, S.D. = 0.86) สามารถประยุกต์ใช้งานเทคโนโลยีดิจิทัลได้อย่างหลากหลายเพื่อใช้ในการปฏิบัติงาน ($\bar{X}=3.54$, S.D. = 0.88) ใช้แอปพลิเคชันประชุมออนไลน์ เช่น Zoom, MS-Meeting เป็นต้น ($\bar{X}=3.54$, S.D. = 0.90) ใช้ระบบ e-Learning สำหรับการอบรมพนักงาน ($\bar{X}=3.54$, S.D. = 0.90) วางแผนการจัดการเทคโนโลยี (Technology Management Planning) เพื่อให้กระบวนการถัดไปสามารถทำงานได้อย่างราบรื่น ($\bar{X}=3.52$, S.D. = 0.88) ส่งเสริมให้มีความคิดเชิงวิเคราะห์อย่างเป็นระบบด้วยเหตุผลอย่างเป็นขั้นเป็นตอน ($\bar{X}=3.52$, S.D. = 1.02)ตามลำดับ

10-20 ปี ระดับความสำคัญที่มีต่อการเปลี่ยนผ่านทางดิจิทัลขององค์กรในกลุ่มธุรกิจอุตสาหกรรม เพื่อขับเคลื่อนไปสู่ความสำเร็จ ในด้านระยะเวลาในการดำเนินธุรกิจ อยู่ในระดับความสำคัญปานกลาง ได้แก่ ใช้การเก็บเอกสารในรูปแบบไฟล์อิเล็กทรอนิกส์ เช่น เก็บในระบบ Cloud , เก็บในเครื่องคอมพิวเตอร์ ($\bar{X}=3.49$, S.D. = 0.88) สนับสนุนให้บุคลากรได้รับการฝึกอบรมในหลักสูตรที่เกี่ยวข้องกับเทคโนโลยีดิจิทัล ($\bar{X}=3.49$, S.D. = 0.94) วางแผนการฝึกอบรมในหลักสูตรที่เกี่ยวข้องกับเทคโนโลยีดิจิทัลให้แก่บุคลากร ($\bar{X}=3.49$, S.D. = 0.94) นำระบบวิเคราะห์ข้อมูลและสร้างรายงาน โดยใช้ Microsoft 365 Copilot ($\bar{X}=3.47$, S.D. = 1.02) ใช้ระบบจัดการสินทรัพย์องค์กร (Enterprise Asset Management: EAM) ($\bar{X}=3.45$, S.D. = 0.94) ใช้เครื่องมือในการ

วิเคราะห์ข้อมูลธุรกิจ เช่น Power BI ($\bar{X}=3.49$, S.D. = 0.96) กำหนดแนวทางการเก็บรวบรวมข้อมูลจากแหล่งต่างๆ (Data Collection) เพื่อให้ข้อมูลที่ได้มาีความถูกต้องและน่าเชื่อถือ ($\bar{X}=3.45$, S.D. = 1.00) วางระบบรักษาความปลอดภัยของข้อมูล (Data Protection) ที่ได้มาตรฐานและเป็นความลับ ($\bar{X}=3.45$, S.D. = 1.04) ส่งเสริมให้บุคลากรมีความคิดสร้างสรรค์ สร้างแนวคิด และพัฒนาวิธีการใหม่ๆ ($\bar{X}=3.45$, S.D. = 1.04) กำหนดผู้รับผิดชอบในการประมวลผลข้อมูล (Data Analytics) ที่มีความเชี่ยวชาญและสามารถนำเสนอรายงานได้อย่างถูกต้องรวดเร็ว ($\bar{X}=3.43$, S.D. = 0.85) ส่งเสริมให้บุคลากรมีความรู้และทักษะที่ดีในการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการปฏิบัติงาน ($\bar{X}=3.43$, S.D. = 0.92) ใช้ Blockchain เทคโนโลยีการจัดเก็บข้อมูล (Data Structure) ($\bar{X}=3.43$, S.D. = 0.94) สนับสนุนบุคลากรได้เรียนรู้และทดลองใช้เทคโนโลยีดิจิทัล ($\bar{X}=3.43$, S.D. = 0.96) ใช้หุ่นยนต์ในระบบการผลิตที่เป็นจุดเสี่ยงต่อชีวิตและทรัพย์สิน ($\bar{X}=3.43$, S.D. = 0.96) ส่งเสริมให้บุคลากรมีความสามารถในการควบคุมอารมณ์และแสดงออกได้อย่างเหมาะสมในแต่ละสถานการณ์ ($\bar{X}=3.43$, S.D. = 1.08) อนุมัติเอกสารออนไลน์ผ่านช่องทางอิเล็กทรอนิกส์ ในกรณีที่ไม่ใช่เอกสารสำคัญ ($\bar{X}=3.41$, S.D. = 0.98) ส่งเสริมให้บุคลากรมีความคิดเชิงวิเคราะห์ แยกแยะ คัดกรองข้อมูลและให้เหตุผล ($\bar{X}=3.41$, S.D. = 1.00) บริหารงบประมาณ ทีมงานและเทคโนโลยีได้อย่างมีประสิทธิภาพ ($\bar{X}=3.41$, S.D. = 1.04) วางแผนกลยุทธ์ทางด้านเทคโนโลยีให้สอดคล้องกับความต้องการของและลูกค้า ($\bar{X}=3.41$, S.D. = 1.08) จัดเก็บชุดข้อมูลขนาดใหญ่ (Big Data) ในโทรศัพท์ส่วนกลาง ($\bar{X}=3.37$, S.D. = 0.93) ใช้ซอฟต์แวร์ (Material Requirement Planning : MRP) ในการวางแผนความต้องการวัตถุดิบ ($\bar{X}=3.37$, S.D. = 0.98) ส่งเสริมให้บุคลากรสามารถวิเคราะห์และแก้ไขปัญหาด้านเทคโนโลยีดิจิทัลได้ ($\bar{X}=3.39$, S.D. = 1.02) จัดทำคู่มือการทำงานด้านเทคโนโลยีดิจิทัลและเผยแพร่ให้บุคลากรรับทราบอย่างทั่วถึง ($\bar{X}=3.35$, S.D. = 0.99) เข้าใจตลาดและสภาพการแข่งขันในปัจจุบัน ($\bar{X}=3.35$, S.D. = 1.01) จัดสรรจำนวนบุคลากรให้มีความยืดหยุ่นสอดคล้องกับวิธีการทำงานจากเทคโนโลยีดิจิทัล ($\bar{X}=3.31$, S.D. = 0.97) ใช้ระบบ Google Drive ในการเก็บข้อมูล ($\bar{X}=3.31$, S.D. = 1.01) นำระบบปัญญาประดิษฐ์ (Artificial Intelligence : AI) ในการแก้ปัญหา ($\bar{X}=3.31$, S.D. = 1.04) ใช้ระบบการจัดการระบบลูกค้าสัมพันธ์ (Customer Relationship Management : CRM) ในการประสานงานลูกค้า ($\bar{X}=3.29$, S.D. = 0.98) ใช้เทคโนโลยีเข้าถึงและการจัดเก็บข้อมูล (Data Access and Storage) ($\bar{X}=3.29$, S.D. = 1.00) ส่งเสริมให้บุคลากรมีความสามารถสื่อสารได้ดีทั้งการเขียนและการอ่านข้อความที่ได้รับ ($\bar{X}=3.27$, S.D. = 0.98) ทำความตกลงร่วมมือ (MOU) กับหน่วยงานภายนอกเพื่อแลกเปลี่ยนบุคลากรในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล ($\bar{X}=3.27$, S.D. = 1.02) จัดเก็บข้อมูลทางดิจิทัล (Data Storage) ให้เป็นระเบียบสะดวกต่อการเข้าถึงและสามารถสืบค้นได้

ง่าย ($\bar{X}=3.25$, S.D. = 1.01) ส่งเสริมให้มีทักษะด้านการทำงานเป็นทีม ($\bar{X}=3.25$, S.D. = 1.03) มีแนวทางการสื่อสารภายในองค์กรที่ชัดเจน ($\bar{X}=3.25$, S.D. = 1.07) กำหนดแผนระยะสั้นและระยะยาวที่ครอบคลุมด้านทรัพยากร ($\bar{X}=3.22$, S.D. = 1.10) ใช้โปรแกรมตอบกลับอัตโนมัติ (Chat Bot) แทนการใช้คน ($\bar{X}=3.18$, S.D. = 1.05) กระตุ้นให้พนักงานมีแรงจูงใจในการทำงานและรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ($\bar{X}=3.10$, S.D. = 0.98) ตามลำดับ

10 -20 ปี ระดับความสำคัญที่มีต่อการเปลี่ยนผ่านทางดิจิทัลขององค์กรในกลุ่มธุรกิจอุตสาหกรรม เพื่อขับเคลื่อนไปสู่ความสำเร็จ ในด้านระยะเวลาในการดำเนินธุรกิจ อยู่ในระดับความสำคัญ น้อย และน้อยที่สุด ผลของการวิจัยไม่พบรายการใดที่อยู่ในเกณฑ์คะแนนเฉลี่ยในระดับนี้ ระยะเวลาในการดำเนินธุรกิจมากกว่า 20 ปี ระดับความสำคัญที่มีต่อการเปลี่ยนผ่านทางดิจิทัลขององค์กรเพื่อขับเคลื่อนไปสู่ความสำเร็จในกลุ่มธุรกิจอุตสาหกรรม ในด้านระยะเวลาในการดำเนินธุรกิจ อยู่ในระดับความสำคัญมากที่สุด ผลของการวิจัยไม่พบรายการใดที่อยู่ในเกณฑ์คะแนนเฉลี่ยในระดับนี้

มากกว่า 20 ปี ระดับความสำคัญที่มีต่อการเปลี่ยนผ่านทางดิจิทัลขององค์กรในกลุ่มธุรกิจอุตสาหกรรม เพื่อขับเคลื่อนไปสู่ความสำเร็จ ในด้านระยะเวลาในการดำเนินธุรกิจ อยู่ในระดับความสำคัญมาก ได้แก่ กำหนดนโยบายทางดิจิทัลให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์และพันธกิจขององค์กร ($\bar{X}=3.81$, S.D. = 1.04) วางแผนกลยุทธ์ทางด้านเทคโนโลยีให้สอดคล้องกับความต้องการของและลูกค้า ($\bar{X}=3.81$, S.D. = 1.04) ใช้ระบบการจัดการระบบลูกค้าสัมพันธ์ (Customer Relationship Management : CRM) ในการประสานงานลูกค้า ($\bar{X}=3.77$, S.D. = 0.95) สนับสนุนงบประมาณการอบรมและทักษะทางดิจิทัลอย่างเพียงพอและเหมาะสม ($\bar{X}=3.72$, S.D. = 1.06) ส่งเสริมให้มีทักษะด้านการทำงานเป็นทีม ($\bar{X}=3.67$, S.D. = 1.12) ใช้ระบบ e-Learning สำหรับการอบรมพนักงาน ($\bar{X}=3.62$, S.D. = 0.98) ใช้การเก็บเอกสารในรูปแบบไฟล์อิเล็กทรอนิกส์ เช่น เก็บในระบบ Cloud , เก็บในเครื่องคอมพิวเตอร์ ($\bar{X}=3.58$, S.D. = 0.75) ส่งเสริมให้บุคลากรสามารถวิเคราะห์และแก้ไขปัญหาด้านเทคโนโลยีดิจิทัลได้ ($\bar{X}=3.58$, S.D. = 0.82) มีแนวทางการสื่อสารภายในองค์กรที่ชัดเจน ($\bar{X}=3.58$, S.D. = 1.08) ใช้ AI ในการจัดสร้างใบคำสั่งซื้อสินค้า (PO) ($\bar{X}=3.53$, S.D. = 0.88) ใช้ระบบ Google Drive ในการเก็บข้อมูล ($\bar{X}=3.53$, S.D. = 0.88) ตามลำดับ

มากกว่า 20 ปี ระดับความสำคัญที่มีต่อการเปลี่ยนผ่านทางดิจิทัลขององค์กรในกลุ่มธุรกิจอุตสาหกรรม เพื่อขับเคลื่อนไปสู่ความสำเร็จ ในด้านระยะเวลาในการดำเนินธุรกิจ อยู่ในระดับความสำคัญปานกลาง ได้แก่ สามารถประยุกต์ใช้งานเทคโนโลยีดิจิทัลได้อย่างหลากหลายเพื่อใช้ในการปฏิบัติงาน ($\bar{X}=3.48$, S.D. = 0.88) สนับสนุนบุคลากรได้เรียนรู้และทดลองใช้เทคโนโลยีดิจิทัล

($\bar{X}$ =3.43, S.D. = 0.88) ใช้ระบบจัดการสินทรัพย์องค์กร (Enterprise Asset Management: EAM) ($\bar{X}$ =3.43, S.D. = 0.88) ส่งเสริมให้บุคลากรมีความคิดสร้างสรรค์ สร้างแนวคิด และพัฒนาวิธีการใหม่ๆ ($\bar{X}$ =3.43, S.D. = 0.93) กำหนดผู้รับผิดชอบในการประมวลผลข้อมูล (Data Analytics) ที่มีความเชี่ยวชาญและสามารถนำเสนอรายงานได้อย่างถูกต้องรวดเร็ว ($\bar{X}$ =3.43, S.D. = 0.93) ส่งเสริมให้มีความคิดเชิงวิเคราะห์อย่างเป็นระบบด้วยเหตุผลอย่างเป็นขั้นเป็นตอน ($\bar{X}$ =3.43, S.D. = 0.98) กำหนดแผนระยะสั้นและระยะยาวที่ครอบคลุมด้านทรัพยากร ($\bar{X}$ =3.43, S.D. = 1.17) ใช้เทคโนโลยีเข้าถึงและการจัดเก็บข้อมูล (Data Access and Storage) ($\bar{X}$ =3.39, S.D. = 0.93) ใช้ Blockchain เทคโนโลยีการจัดเก็บข้อมูล (Data Structure) ($\bar{X}$ =3.39, S.D. = 0.93) ใช้ซอฟต์แวร์ (Material Requirement Planning : MRP) ในการวางแผนความต้องการวัตถุดิบ ($\bar{X}$ =3.39, S.D. = 0.98) เลือกใช้การสร้างแบบฟอร์มและแบบสำรวจผ่านทางออนไลน์แทนการใช้กระดาษ เช่น Google Forms ($\bar{X}$ =3.39, S.D. = 0.98) เข้าใจตลาดและสภาพการแข่งขันในปัจจุบัน ($\bar{X}$ =3.39, S.D. = 0.98) นำระบบวิเคราะห์ข้อมูลและสร้างรายงาน โดยใช้ Microsoft 365 Copilot ($\bar{X}$ =3.39, S.D. = 1.03) วางระบบรักษาความปลอดภัยของข้อมูล (Data Protection) ที่ได้มาตรฐานและเป็นความลับ ($\bar{X}$ =3.39, S.D. = 1.03) ส่งเสริมให้บุคลากรมีความคิดเชิงวิเคราะห์ แยกแยะ คัดกรองข้อมูลและให้เหตุผล ($\bar{X}$ =3.39, S.D. = 1.03) จัดสรรจำนวนบุคลากรให้มีความยืดหยุ่นสอดคล้องกับวิธีการทำงานจากเทคโนโลยีดิจิทัล ($\bar{X}$ =3.39, S.D. = 1.03) ใช้เครื่องมือในการวิเคราะห์ข้อมูลธุรกิจ เช่น Power BI ($\bar{X}$ =3.39, S.D. = 1.03) จัดเก็บข้อมูลทางดิจิทัล (Data Storage) ให้เป็นระเบียบสะดวกต่อการเข้าถึงและสามารถสืบค้นได้ง่าย ($\bar{X}$ =3.39, S.D. = 1.08) กำหนดแนวทางการเก็บรวบรวมข้อมูลจากแหล่งต่างๆ (Data Collection) เพื่อให้ข้อมูลที่ได้มามีความถูกต้องและน่าเชื่อถือ ($\bar{X}$ =3.34, S.D. = 0.80) ใช้ซอฟต์แวร์ (Enterprise Resource Planning : ERP) สำหรับบริหารงานทรัพยากรขององค์กร ($\bar{X}$ =3.34, S.D. = 0.92) ส่งเสริมให้บุคลากรมีความสามารถสื่อสารได้ดีทั้งการเขียนและการอ่านข้อความที่ได้รับ ($\bar{X}$ =3.34, S.D. = 1.02) สนับสนุนให้บุคลากรได้รับการฝึกอบรมในหลักสูตรที่เกี่ยวข้องกับเทคโนโลยีดิจิทัล ($\bar{X}$ =3.34, S.D. = 1.02) วางแผนการฝึกอบรมในหลักสูตรที่เกี่ยวข้องกับเทคโนโลยีดิจิทัลให้แก่บุคลากร ($\bar{X}$ =3.34, S.D. = 1.02) ใช้แอปพลิเคชันประชุมออนไลน์ เช่น Zoom, MS-Meeting เป็นต้น ($\bar{X}$ =3.29, S.D. = 0.79) อนุมัติเอกสารออนไลน์ผ่านช่องทางอิเล็กทรอนิกส์ ในกรณีที่ไม่ใช่เอกสารสำคัญ ($\bar{X}$ =3.29, S.D. = 0.96) ใช้โปรแกรมตอบกลับอัตโนมัติ (Chat Bot) แทนการใช้คน ($\bar{X}$ =3.29, S.D. = 0.96) จัดเก็บชุดข้อมูลขนาดใหญ่ (Big Data) ในโทรศัพท์ส่วนบุคคล ($\bar{X}$ =3.29, S.D. = 1.01) ส่งเสริมให้บุคลากรมีความรู้และทักษะที่ดีในการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการปฏิบัติงาน ($\bar{X}$ =3.20, S.D. = 0.88) ทำความตกลงร่วมมือ (MOU) กับ

หน่วยงานภายนอกเพื่อแลกเปลี่ยนบุคลากรในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล ($\bar{X}=3.20$, S.D. = 0.93) วางแผนการจัดการเทคโนโลยี (Technology Management Planning) เพื่อให้กระบวนการถัดไปสามารถทำงานได้อย่างราบรื่น ($\bar{X}=3.20$, S.D. = 1.08) ส่งเสริมให้บุคลากรสามารถปรับตัวเข้ากับเทคโนโลยีดิจิทัลตามสถานการณ์ได้อย่างเหมาะสม ($\bar{X}=3.15$, S.D. = 0.86) ใช้หุ่นยนต์ในระบบการผลิตที่เป็นจุดเสี่ยงต่อชีวิตและทรัพย์สิน ($\bar{X}=3.15$, S.D. = 0.97) นำระบบปัญญาประดิษฐ์ (Artificial Intelligence: AI) ในการแก้ปัญหา ($\bar{X}=3.15$, S.D. = 1.02) จัดทำคู่มือการทำงานด้านเทคโนโลยีดิจิทัลและเผยแพร่ให้บุคลากรรับทราบอย่างทั่วถึง ($\bar{X}=3.10$, S.D. = 1.00) ส่งเสริมให้บุคลากรมีความสามารถในการควบคุมอารมณ์และแสดงออกได้อย่างเหมาะสมในแต่ละสถานการณ์ ($\bar{X}=3.05$, S.D. = 0.98) กระตุ้นให้พนักงานมีแรงจูงใจในการทำงานและรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ($\bar{X}=3.05$, S.D. = 1.12) บริหารงบประมาณ ทีมงานและเทคโนโลยีได้อย่างมีประสิทธิภาพ ($\bar{X}=2.96$, S.D. = 1.17)ตามลำดับ

มากกว่า 20 ปี ระดับความสำคัญที่มีต่อการเปลี่ยนผ่านทางดิจิทัลขององค์กรในกลุ่มธุรกิจอุตสาหกรรม เพื่อขับเคลื่อนไปสู่ความสำเร็จในด้านระยะเวลาในการดำเนินธุรกิจ อยู่ในระดับความสำคัญ น้อย และน้อยที่สุด ผลของการวิจัยไม่พบรายการใดที่อยู่ในเกณฑ์คะแนนเฉลี่ยในระดับนี้

4.3.5. การเปลี่ยนผ่านทางดิจิทัลขององค์กรในกลุ่มธุรกิจอุตสาหกรรมเพื่อขับเคลื่อนไปสู่ความสำเร็จ จำแนกตามสถานภาพ ด้านขนาดธุรกิจ

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับการเปลี่ยนผ่านทางดิจิทัลขององค์กรในกลุ่มธุรกิจอุตสาหกรรมเพื่อขับเคลื่อนไปสู่ความสำเร็จ จำแนกตามสถานภาพทั่วไปขององค์กร ในด้านขนาดธุรกิจ ปรากฏผลดัง ตารางที่ 4-52

ตารางที่ 4-52 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความสำคัญของการเปลี่ยน

ผ่านทางดิจิทัลขององค์กรในกลุ่มธุรกิจอุตสาหกรรมเพื่อขับเคลื่อนไปสู่ความสำเร็จ ในด้านขนาดธุรกิจ

การเปลี่ยนผ่านทางดิจิทัลขององค์กรเพื่อ ขับเคลื่อนไปสู่ความสำเร็จ ในกลุ่มธุรกิจ อุตสาหกรรม	ขนาดเล็ก		ขนาดกลาง		ขนาดใหญ่	
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.
ด้านนโยบายและวัฒนธรรมขององค์กร	3.76	0.79	3.70	0.69	3.24	0.49
1.กำหนดนโยบายทางดิจิทัลให้สอดคล้อง กับวิสัยทัศน์และพันธกิจขององค์กร	3.88	1.01	4.00	0.72	3.90	0.97
2.วางแผนกลยุทธ์ทางด้านเทคโนโลยีให้ สอดคล้องกับความต้องการของและลูกค้า	3.96	1.06	3.94	0.67	3.26	1.19
3.เข้าใจตลาดและสภาพการแข่งขันใน ปัจจุบัน	3.88	1.01	3.78	0.90	3.08	0.98
4.บริหารงบประมาณ ทีมงานและ เทคโนโลยีได้อย่างมีประสิทธิภาพ	3.60	1.15	3.61	1.02	3.10	1.02
5.กำหนดแผนระยะสั้นและระยะยาวที่ ครอบคลุมด้านทรัพยากร	3.84	0.85	3.67	1.12	3.00	1.08
6.กระตุ้นให้พนักงานมีแรงจูงใจในการ ทำงานและรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร	3.52	1.08	3.31	1.17	3.03	0.93
ด้านนโยบายและวัฒนธรรมขององค์กร (ต่อ)	3.76	0.79	3.70	0.69	3.24	0.49
7.มีแนวทางการสื่อสารภายในองค์กรที่ ชัดเจน	3.68	1.14	3.61	1.08	3.21	1.06
8.สนับสนุนงบประมาณการอบรมและ ทักษะทางดิจิทัลอย่างเพียงพอและ เหมาะสม	3.72	0.94	3.92	0.94	3.36	0.93
9.วางแผนการจัดการเทคโนโลยี (Technology Management Planning) เพื่อให้กระบวนการถัดไป สามารถทำงานได้อย่างราบรื่น	3.80	.096	3.58	1.13	3.44	0.82

ตารางที่ 4-52 (ต่อ)

การเปลี่ยนผ่านทางดิจิทัลขององค์กรใน กลุ่มธุรกิจ	ขนาดเล็ก		ขนาดกลาง		ขนาดใหญ่	
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.
10.กำหนดแนวทางการเก็บรวบรวมข้อมูลจากแหล่งต่างๆ (Data Collection) เพื่อให้ข้อมูลที่ได้มามีความถูกต้องและน่าเชื่อถือ	3.80	0.87	3.69	0.86	3.23	0.93
11.จัดเก็บข้อมูลทางดิจิทัล (Data Storage) ให้เป็นระเบียบสะดวกต่อการเข้าถึงและสามารถสืบค้นได้ง่าย	3.64	1.19	3.64	0.93	3.15	0.96
12.กำหนดผู้รับผิดชอบในการประมวลผลข้อมูล (Data Analytics) ที่มีความเชี่ยวชาญและสามารถนำเสนอรายงานได้อย่างถูกต้องรวดเร็ว	3.72	0.98	3.67	0.79	3.28	0.79
13.วางระบบรักษาความปลอดภัยของข้อมูล (Data Protection) ที่ได้มาตรฐานและเป็นความลับ	3.88	1.17	3.69	0.95	3.23	0.96
14.จัดทำคู่มือการทำงานด้านเทคโนโลยีดิจิทัลและเผยแพร่ให้บุคลากรรับทราบอย่างทั่วถึง	3.76	1.13	3.67	1.10	3.08	0.81
ด้านทรัพยากรมนุษย์	3.75	0.81	3.63	0.70	3.23	0.58
15.ส่งเสริมให้บุคลากรมีความคิดสร้างสรรค์ สร้างแนวคิด และพัฒนาวิธีการใหม่ๆ	4.00	0.87	3.64	0.87	3.23	0.99
ด้านทรัพยากรมนุษย์ (ต่อ)	3.75	0.81	3.63	0.70	3.23	0.58
16.ส่งเสริมให้บุคลากรสามารถวิเคราะห์และแก้ไขปัญหาด้านเทคโนโลยีดิจิทัลได้	3.72	1.06	3.53	0.91	3.36	0.90
17.สนับสนุนบุคลากรได้เรียนรู้และทดลองใช้เทคโนโลยีดิจิทัล	3.84	0.99	3.72	1.00	3.26	0.82
18.ส่งเสริมให้บุคลากรสามารถปรับตัวเข้ากับเทคโนโลยีดิจิทัลตามสถานการณ์ได้อย่างเหมาะสม	3.72	1.02	3.75	0.97	3.38	0.81

ตารางที่ 4-52 (ต่อ)

การเปลี่ยนผ่านทางดิจิทัลขององค์กรใน กลุ่มธุรกิจ	ขนาดเล็ก		ขนาดกลาง		ขนาดใหญ่	
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.
19.ส่งเสริมให้บุคลากรมีความสามารถในการควบคุมอารมณ์และแสดงออกได้อย่างเหมาะสมในแต่ละสถานการณ์	3.80	0.96	3.67	1.10	3.10	0.99
20.ส่งเสริมให้มีทักษะด้านการทำงานเป็นทีม	3.72	1.02	3.67	1.04	3.15	1.01
21.ส่งเสริมให้มีความคิดเชิงวิเคราะห์อย่างเป็นระบบด้วยเหตุผลอย่างเป็นขั้นเป็นตอน	3.68	1.11	3.86	0.90	3.28	1.00
22.ส่งเสริมให้บุคลากรมีความคิดเชิงวิเคราะห์ แยกแยะ คัดกรองข้อมูลและให้เหตุผล	3.64	1.11	3.69	1.04	3.28	0.92
23.ส่งเสริมให้บุคลากรมีความรู้และทักษะที่ดีในการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการปฏิบัติงาน	3.76	1.13	3.42	1.00	3.28	0.79
24.ส่งเสริมให้บุคลากรมีความสามารถสื่อสารได้ดีทั้งการเขียนและการอ่านข้อความที่ได้รับ	3.72	1.06	3.39	0.96	3.23	0.90
ด้านทรัพยากรมนุษย์ (ต่อ)	3.75	0.81	3.63	0.70	3.23	0.58
25.สามารถประยุกต์ใช้งานเทคโนโลยีดิจิทัลได้อย่างหลากหลายเพื่อใช้ในการปฏิบัติงาน	3.88	0.83	3.78	0.83	3.31	0.86
26.สนับสนุนให้บุคลากรได้รับการฝึกอบรมในหลักสูตรที่เกี่ยวข้องกับเทคโนโลยีดิจิทัล	3.76	1.09	3.69	0.79	3.23	0.96
27.วางแผนการฝึกอบรมในหลักสูตรที่เกี่ยวข้องกับเทคโนโลยีดิจิทัลให้แก่บุคลากร	3.68	0.99	3.56	0.91	3.08	0.93
28.ทำความตกลงร่วมมือ (MOU) กับหน่วยงานภายนอกเพื่อแลกเปลี่ยนบุคลากรในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล	3.68	1.07	3.50	0.94	3.13	0.95

ตารางที่ 4-52 (ต่อ)

การเปลี่ยนผ่านทางดิจิทัลขององค์กรใน กลุ่มธุรกิจ	ขนาดเล็ก		ขนาดกลาง		ขนาดใหญ่	
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.
29..จัดสรรจำนวนบุคลากรให้มีความยืดหยุ่น สอดคล้องกับวิธีการทำงานจากเทคโนโลยี ดิจิทัล	3.68	0.99	3.56	1.05	3.15	0.90
30.ใช้แอปพลิเคชันประชุมออนไลน์ เช่น Zoom, MS-Meeting เป็นต้น	3.76	1.05	3.58	0.91	3.44	0.79
ด้านเทคโนโลยีและนวัตกรรม	3.71	0.79	3.64	0.70	3.30	0.59
36.ใช้ Blockchain เทคโนโลยีการจัดเก็บ ข้อมูล (Data Structure)	3.80	0.96	3.58	0.94	3.28	0.86
37.ใช้ AI ในการจัดสร้างใบคำสั่งซื้อสินค้า (PO)	3.72	1.02	3.72	0.94	3.36	0.84
38.ใช้ระบบจัดการสินทรัพย์องค์กร (Enterprise Asset Management: EAM)	3.40	1.08	3.69	0.92	3.41	0.88
39.นำระบบวิเคราะห์ข้อมูลและสร้าง รายงาน โดยใช้ Microsoft 365 Copilot	3.80	1.00	3.61	0.99	3.31	0.98
40.ใช้เทคโนโลยีเข้าถึงและการจัดเก็บ ข้อมูล (Data Access and Storage)	3.68	0.95	3.64	0.93	3.21	0.98
ด้านเทคโนโลยีและนวัตกรรม (ต่อ)	3.71	0.79	3.64	0.70	3.30	0.59
41.เลือกใช้ในการสร้างแบบฟอร์มและแบบ สำรวจผ่านทางออนไลน์แทนการใช้ กระดาษ เช่น Google Forms	3.80	1.04	3.61	0.90	3.33	0.84
42.อนุมัติเอกสารออนไลน์ผ่านช่องทาง อิเล็กทรอนิกส์ ในกรณีที่ไม่ใช่เอกสารสำคัญ	3.64	0.99	3.81	0.89	3.15	0.90
43.ใช้เครื่องมือในการวิเคราะห์ข้อมูลธุรกิจ เช่น Power BI	3.76	0.97	3.72	0.91	3.33	0.98
44.ใช้ระบบ Google Drive ในการเก็บ ข้อมูล	3.76	0.93	3.61	1.02	3.28	0.89

ตารางที่ 4-52 (ต่อ)

การเปลี่ยนผ่านทางดิจิทัลขององค์กรใน กลุ่มธุรกิจ	ขนาดเล็ก		ขนาดกลาง		ขนาดใหญ่	
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.
45. ใช้การเก็บเอกสารในรูปแบบไฟล์อิเล็กทรอนิกส์ เช่น เก็บในระบบ Cloud , เก็บในเครื่องคอมพิวเตอร์	3.80	1.04	3.61	0.96	3.38	0.78
46. ใช้โปรแกรมตอบกลับอัตโนมัติ (Chat Bot) แทนการใช้คน	3.60	1.12	3.47	1.11	3.10	0.99
47. ใช้หุ่นยนต์ในระบบการผลิตที่เป็นจุดเสี่ยงต่อชีวิตและทรัพย์สิน	3.64	1.04	3.61	0.99	3.28	0.86
48. ใช้ระบบ e-Learning สำหรับการอบรมพนักงาน	3.84	.099	3.72	0.88	3.54	0.91

จากตารางที่ 4-52 พบว่า ระดับความสำคัญที่มีต่อการเปลี่ยนผ่านทางดิจิทัลขององค์กรในกลุ่มธุรกิจอุตสาหกรรม เพื่อขับเคลื่อนไปสู่ความสำเร็จ ในด้านขนาดธุรกิจ

องค์กรขนาดเล็ก (จำนวนพนักงาน ไม่เกิน 50 คน) ระดับความสำคัญที่มีต่อการเปลี่ยนผ่านทางดิจิทัลขององค์กรเพื่อขับเคลื่อนไปสู่ความสำเร็จในกลุ่มธุรกิจอุตสาหกรรมในด้านขนาดธุรกิจ อยู่ในระดับความสำคัญมากที่สุด ผลของการวิจัยไม่พบรายการใดที่อยู่ในเกณฑ์คะแนนเฉลี่ยในระดับนี้

ขนาดเล็ก (จำนวนพนักงาน ไม่เกิน 50 คน) ระดับความสำคัญที่มีต่อการเปลี่ยนผ่านทางดิจิทัลขององค์กรในกลุ่มธุรกิจอุตสาหกรรม เพื่อขับเคลื่อนไปสู่ความสำเร็จ ในด้านขนาดธุรกิจ อยู่ในระดับความสำคัญมาก ได้แก่ ส่งเสริมให้บุคลากรมีความคิดสร้างสรรค์ สร้างแนวคิด และพัฒนาวิธีการใหม่ๆ ($\bar{X}=4.00$, S.D. = 0.87) วางแผนกลยุทธ์ทางด้านเทคโนโลยีให้สอดคล้องกับความต้องการของและลูกค้า ($\bar{X}=3.96$, S.D. = 1.06) สามารถประยุกต์ใช้งานเทคโนโลยีดิจิทัลได้อย่างหลากหลายเพื่อใช้ในการปฏิบัติงาน ($\bar{X}=3.88$, S.D. = 0.83) กำหนดนโยบายทางดิจิทัลให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์และพันธกิจขององค์กร ($\bar{X}=3.88$, S.D. = 1.01) เข้าใจตลาดและสภาพการแข่งขันในปัจจุบัน ($\bar{X}=3.88$, S.D. = 1.01) วางระบบรักษาความปลอดภัยของข้อมูล (Data Protection) ที่ได้มาตรฐานและเป็นความลับ ($\bar{X}=3.88$, S.D. = 1.17) กำหนดแผนระยะสั้นและระยะยาวที่ครอบคลุมด้านทรัพยากร ($\bar{X}=3.84$, S.D. = 0.85) สนับสนุนบุคลากรได้เรียนรู้และทดลองใช้เทคโนโลยีดิจิทัล ($\bar{X}=3.84$, S.D. = 0.99) ใช้ระบบ e-Learning สำหรับการอบรมพนักงาน ($\bar{X}=3.84$, S.D. = 0.99) กำหนดแนวทางการเก็บรวบรวมข้อมูลจากแหล่งต่างๆ (Data Collection) เพื่อให้ข้อมูลที่ได้มามีความถูกต้องและน่าเชื่อถือ ($\bar{X}=3.80$, S.D. = 0.87) ส่งเสริมให้บุคลากรมีความสามารถในการควบคุมอารมณ์และ

แสดงออกได้อย่างเหมาะสมในแต่ละสถานการณ์ ($\bar{X}=3.80$, S.D. = 0.96) วางแผนการจัดการเทคโนโลยี (Technology Management Planning) เพื่อให้กระบวนการถัดไปสามารถทำงานได้อย่างราบรื่น ($\bar{X}=3.80$, S.D. = 0.96) ใช้ Blockchain เทคโนโลยีการจัดเก็บข้อมูล (Data Structure) ($\bar{X}=3.80$, S.D. = 0.96) นำระบบวิเคราะห์ข้อมูลและสร้างรายงาน โดยใช้ Microsoft 365 Copilot ($\bar{X}=3.80$, S.D. = 1.00) เลือกใช้การสร้างแบบฟอร์มและแบบสำรวจผ่านทางออนไลน์แทนการใช้กระดาษ เช่น Google Forms ($\bar{X}=3.80$, S.D. = 1.04) ใช้การเก็บเอกสารในรูปแบบไฟล์อิเล็กทรอนิกส์ เช่น เก็บในระบบ Cloud , เก็บในเครื่องคอมพิวเตอร์ ($\bar{X}=3.80$, S.D. = 1.04) ใช้ระบบ Google Drive ในการเก็บข้อมูล ($\bar{X}=3.76$, S.D. = 0.93) ใช้เครื่องมือในการวิเคราะห์ข้อมูลธุรกิจ เช่น Power BI ($\bar{X}=3.76$, S.D. = 0.97) จัดเก็บชุดข้อมูลขนาดใหญ่ (Big Data) ในโดรฟ์ส่วนกลาง ($\bar{X}=3.76$, S.D. = 1.01) ใช้ซอฟต์แวร์ (Enterprise Resource Planning : ERP) สำหรับบริหารงานทรัพยากรขององค์กร ($\bar{X}=3.76$, S.D. = 1.01) ใช้แอปพลิเคชันประชุมออนไลน์ เช่น Zoom, MS-Meeting เป็นต้น ($\bar{X}=3.76$, S.D. = 1.05) สนับสนุนให้บุคลากรได้รับการฝึกอบรมในหลักสูตรที่เกี่ยวข้องกับเทคโนโลยีดิจิทัล ($\bar{X}=3.76$, S.D. = 1.09) ส่งเสริมให้บุคลากรมีความรู้และทักษะที่ดีในการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการปฏิบัติงาน ($\bar{X}=3.76$, S.D. = 1.13) จัดทำคู่มือการทำงานด้านเทคโนโลยีดิจิทัลและเผยแพร่ให้บุคลากรรับทราบอย่างทั่วถึง ($\bar{X}=3.76$, S.D. = 1.13) สนับสนุนงบประมาณการอบรมและทักษะทางดิจิทัลอย่างเพียงพอและเหมาะสม ($\bar{X}=3.72$, S.D. = 0.94) กำหนดผู้รับผิดชอบในการประมวลผลข้อมูล (Data Analytics) ที่มีความเชี่ยวชาญและสามารถนำเสนอรายงานได้อย่างถูกต้องรวดเร็ว ($\bar{X}=3.72$, S.D. = 0.98) ส่งเสริมให้บุคลากรสามารถปรับตัวเข้ากับเทคโนโลยีดิจิทัลตามสถานการณ์ได้อย่างเหมาะสม ($\bar{X}=3.72$, S.D. = 1.02) ใช้ AI ในการจัดสร้างใบคำสั่งซื้อสินค้า (PO) ($\bar{X}=3.72$, S.D. = 1.02) ส่งเสริมให้มีทักษะด้านการทำงานเป็นทีม ($\bar{X}=3.72$, S.D. = 1.02) ส่งเสริมให้บุคลากรสามารถวิเคราะห์และแก้ไขปัญหาด้านเทคโนโลยีดิจิทัลได้ ($\bar{X}=3.72$, S.D. = 1.06) ส่งเสริมให้บุคลากรมีความสามารถสื่อสารได้ดีทั้งการเขียนและการอ่านข้อความที่ได้รับ ($\bar{X}=3.72$, S.D. = 1.06) ใช้เทคโนโลยีเข้าถึงและการจัดเก็บข้อมูล (Data Access and Storage) ($\bar{X}=3.68$, S.D. = 0.95) วางแผนการฝึกอบรมในหลักสูตรที่เกี่ยวข้องกับเทคโนโลยีดิจิทัลให้แก่บุคลากร ($\bar{X}=3.68$, S.D. = 0.99) จัดสรรจำนวนบุคลากรให้มีความยืดหยุ่นสอดคล้องกับวิธีการทำงานจากเทคโนโลยีดิจิทัล ($\bar{X}=3.68$, S.D. = 0.99) นำระบบปัญญาประดิษฐ์ (Artificial Intelligence : AI) ในการแก้ปัญหา ($\bar{X}=3.68$, S.D. = 1.03) ทำความตกลงร่วมมือ (MOU) กับหน่วยงานภายนอกเพื่อแลกเปลี่ยนบุคลากรในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล ($\bar{X}=3.68$, S.D. = 1.07) ส่งเสริมให้มีความคิดเชิงวิเคราะห์อย่างเป็นระบบด้วยเหตุผลอย่างเป็นขั้นเป็นตอน ($\bar{X}=3.68$, S.D. =

1.11) ใช้ระบบการจัดการระบบลูกค้าสัมพันธ์ (Customer Relationship Management : CRM) ในการประสานงานลูกค้า ($\bar{X}=3.68$, S.D. = 1.14) มีแนวทางการสื่อสารภายในองค์กรที่ชัดเจน ($\bar{X}=3.68$, S.D. = 1.14) อนุมัติเอกสารออนไลน์ผ่านช่องทางอิเล็กทรอนิกส์ ในกรณีที่ไม่ใช่เอกสารสำคัญ ($\bar{X}=3.64$, S.D. = 0.99) ใช้หุ่นยนต์ในระบบการผลิตที่เป็นจุดเสี่ยงต่อชีวิตและทรัพย์สิน ($\bar{X}=3.64$, S.D. = 1.04) ส่งเสริมให้บุคลากรมีความคิดเชิงวิเคราะห์ แยกแยะ คัดกรองข้อมูลและให้เหตุผล ($\bar{X}=3.64$, S.D. = 1.11) จัดเก็บข้อมูลทางดิจิทัล (Data Storage) ให้เป็นระเบียบสะดวกต่อการเข้าถึงและสามารถสืบค้นได้ง่าย ($\bar{X}=3.64$, S.D. = 1.19) ใช้โปรแกรมตอบกลับอัตโนมัติ (Chat Bot) แทนการใช้คน ($\bar{X}=3.60$, S.D. = 1.12) บริหารงบประมาณ ทีมงานและเทคโนโลยีได้อย่างมีประสิทธิภาพ ($\bar{X}=3.60$, S.D. = 1.15) ใช้ซอฟต์แวร์ (Material Requirement Planning : MRP) ในการวางแผนความต้องการวัตถุดิบ ($\bar{X}=3.56$, S.D. = 1.12) กระตุ้นให้พนักงานมีแรงจูงใจในการทำงานและรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ($\bar{X}=3.52$, S.D. = 1.08) ตามลำดับ

ขนาดเล็ก (จำนวนพนักงาน ไม่เกิน 50 คน) ระดับความสำคัญที่มีต่อการเปลี่ยนผ่านทางดิจิทัลขององค์กรในกลุ่มธุรกิจอุตสาหกรรม เพื่อขับเคลื่อนไปสู่ความสำเร็จ ในด้านขนาดธุรกิจ อยู่ในระดับความสำคัญปานกลาง ได้แก่ ใช้ระบบจัดการสินทรัพย์องค์กร (Enterprise Asset Management: EAM) ($\bar{X}=3.40$, S.D. = 1.08) ตามลำดับ

ขนาดเล็ก (จำนวนพนักงาน ไม่เกิน 50 คน) ระดับความสำคัญที่มีต่อการเปลี่ยนผ่านทางดิจิทัลขององค์กรในกลุ่มธุรกิจอุตสาหกรรม เพื่อขับเคลื่อนไปสู่ความสำเร็จ ในด้านขนาดธุรกิจ อยู่ในระดับความสำคัญ น้อย และน้อยที่สุด ผลของการวิจัย ไม่พบรายการใดที่อยู่ในเกณฑ์คะแนนเฉลี่ยในระดับนี้

องค์กรขนาดกลาง (จำนวนพนักงาน 50 - 200 คน) ระดับความสำคัญที่มีต่อการเปลี่ยนผ่านทางดิจิทัลขององค์กรเพื่อขับเคลื่อนไปสู่ความสำเร็จในกลุ่มธุรกิจอุตสาหกรรม ในด้านขนาดธุรกิจ อยู่ในระดับความสำคัญมากที่สุด ผลของการวิจัยไม่พบรายการใดที่อยู่ในเกณฑ์คะแนนเฉลี่ยในระดับนี้

ขนาดกลาง (จำนวนพนักงาน 50 - 200 คน) ระดับความสำคัญที่มีต่อการเปลี่ยนผ่านทางดิจิทัลขององค์กรในกลุ่มธุรกิจอุตสาหกรรม เพื่อขับเคลื่อนไปสู่ความสำเร็จ ในด้านขนาดธุรกิจ อยู่ในระดับความสำคัญมากที่สุด ได้แก่ กำหนดนโยบายทางดิจิทัลให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์และพันธกิจขององค์กร ($\bar{X}=4.00$, S.D. = 0.72) วางแผนกลยุทธ์ทางด้านเทคโนโลยีให้สอดคล้องกับความต้องการของและลูกค้า ($\bar{X}=3.94$, S.D. = 0.67) สนับสนุนงบประมาณการอบรมและทักษะทางดิจิทัลอย่างเพียงพอและเหมาะสม ($\bar{X}=3.92$, S.D. = 0.94) ส่งเสริมให้มีความคิดเชิงวิเคราะห์อย่างเป็นระบบด้วยเหตุผลอย่างเป็นขั้นเป็นตอน ($\bar{X}=3.86$, S.D. = 0.90) อนุมัติเอกสารออนไลน์ผ่านช่องทางอิเล็กทรอนิกส์ ในกรณีที่ไม่ใช่เอกสารสำคัญ ($\bar{X}=3.81$, S.D. = 0.89) สามารถประยุกต์ใช้งาน

เทคโนโลยีดิจิทัลได้อย่างหลากหลายเพื่อใช้ในการปฏิบัติงาน ($\bar{X}=3.78$, S.D. = 0.83) เข้าใจตลาดและสภาพการแข่งขันในปัจจุบัน ($\bar{X}=3.78$, S.D. = 0.90) ใช้ระบบการจัดการระบบลูกค้าสัมพันธ์ (Customer Relationship Management : CRM) ในการประสานงานลูกค้า ($\bar{X}=3.75$, S.D. = 0.94) ส่งเสริมให้บุคลากรสามารถปรับตัวเข้ากับเทคโนโลยีดิจิทัลตามสถานการณ์ได้อย่างเหมาะสม ($\bar{X}=3.75$, S.D. = 0.97) ใช้ระบบ e-Learning สำหรับการอบรมพนักงาน ($\bar{X}=3.72$, S.D. = 0.88) ใช้เครื่องมือในการวิเคราะห์ข้อมูลธุรกิจ เช่น Power BI ($\bar{X}=3.72$, S.D. = 0.91) ใช้ AI ในการจัดสร้างใบคำสั่งซื้อสินค้า (PO) ($\bar{X}=3.72$, S.D. = 0.94) สนับสนุนบุคลากรได้เรียนรู้และทดลองใช้เทคโนโลยีดิจิทัล ($\bar{X}=3.72$, S.D. = 1.00) สนับสนุนให้บุคลากรได้รับการฝึกอบรมในหลักสูตรที่เกี่ยวข้องกับเทคโนโลยีดิจิทัล ($\bar{X}=3.69$, S.D. = 0.79) กำหนดแนวทางการเก็บรวบรวมข้อมูลจากแหล่งต่างๆ (Data Collection) เพื่อให้ข้อมูลที่ได้มามีความถูกต้องและน่าเชื่อถือ ($\bar{X}=3.69$, S.D. = 0.86) ใช้ระบบจัดการสินทรัพย์องค์กร (Enterprise Asset Management: EAM) ($\bar{X}=3.69$, S.D. = 0.92) วางระบบรักษาความปลอดภัยของข้อมูล (Data Protection) ที่ได้มาตรฐานและเป็นความลับ ($\bar{X}=3.69$, S.D. = 0.95) ส่งเสริมให้บุคลากรมีความคิดเชิงวิเคราะห์ แยกแยะ คัดกรองข้อมูลและให้เหตุผล ($\bar{X}=3.69$, S.D. = 1.04) กำหนดผู้รับผิดชอบในการประมวลผลข้อมูล (Data Analytics) ที่มีความเชี่ยวชาญและสามารถนำเสนอรายงานได้อย่างถูกต้องรวดเร็ว ($\bar{X}=3.67$, S.D. = 0.79) ส่งเสริมให้มีทักษะด้านการทำงานเป็นทีม ($\bar{X}=3.67$, S.D. = 1.04) จัดทำคู่มือการทำงานด้านเทคโนโลยีดิจิทัลและเผยแพร่ให้บุคลากรรับทราบอย่างทั่วถึง ($\bar{X}=3.67$, S.D. = 1.10) ส่งเสริมให้บุคลากรมีความสามารถในการควบคุมอารมณ์และแสดงออกได้อย่างเหมาะสมในแต่ละสถานการณ์ ($\bar{X}=3.67$, S.D. = 1.10) กำหนดแผนระยะสั้นและระยะยาวที่ครอบคลุมด้านทรัพยากร ($\bar{X}=3.67$, S.D. = 1.12) ส่งเสริมให้บุคลากรมีความคิดสร้างสรรค์ สร้างแนวคิด และพัฒนาวิธีการใหม่ๆ ($\bar{X}=3.64$, S.D. = 0.87) จัดเก็บข้อมูลทางดิจิทัล (Data Storage) ให้เป็นระเบียบสะดวกต่อการเข้าถึงและสามารถสืบค้นได้ง่าย ($\bar{X}=3.64$, S.D. = 0.93) ใช้เทคโนโลยีเข้าถึงและการจัดเก็บข้อมูล (Data Access and Storage) ($\bar{X}=3.64$, S.D. = 0.93) ใช้การเก็บเอกสารในรูปแบบไฟล์อิเล็กทรอนิกส์ เช่น เก็บในระบบ Cloud , เก็บในเครื่องคอมพิวเตอร์ ($\bar{X}=3.61$, S.D. = 0.96) จัดเก็บชุดข้อมูลขนาดใหญ่ (Big Data) ในโดเมนกลาง ($\bar{X}=3.64$, S.D. = 0.96) เลือกใช้การสร้างแบบฟอร์มและแบบสำรวจผ่านทางออนไลน์แทนการใช้กระดาษ เช่น Google Forms ($\bar{X}=3.61$, S.D. = 0.90) ใช้ซอฟต์แวร์ (Enterprise Resource Planning : ERP) สำหรับบริหารงานทรัพยากรขององค์กร ($\bar{X}=3.61$, S.D. = 0.93) นำระบบวิเคราะห์ข้อมูลและสร้างรายงาน โดยใช้ Microsoft 365 Copilot ($\bar{X}=3.61$, S.D. = 0.99) ใช้หุ่นยนต์ในระบบการผลิตที่เป็นจุดเสี่ยงต่อชีวิตและทรัพย์สิน ($\bar{X}=3.61$, S.D. = 0.99)

บริหารงบประมาณ ทีมงานและเทคโนโลยีได้อย่างมีประสิทธิภาพ ($\bar{X}=3.61$, S.D. = 1.02) ใช้ระบบ Google Drive ในการเก็บข้อมูล ($\bar{X}=3.61$, S.D. = 1.02) มีแนวทางการสื่อสารภายในองค์กรที่ชัดเจน ($\bar{X}=3.61$, S.D. = 1.08) ใช้แอปพลิเคชันประชุมออนไลน์ เช่น Zoom, MS-Meeting เป็นต้น ($\bar{X}=3.58$, S.D. = 0.91) นำระบบปัญญาประดิษฐ์ (Artificial Intelligence : AI) ในการแก้ปัญหา ($\bar{X}=3.58$, S.D. = 0.94) ใช้ Blockchain เทคโนโลยีการจัดเก็บข้อมูล (Data Structure) ($\bar{X}=3.58$, S.D. = 0.94) วางแผนการจัดการเทคโนโลยี (Technology Management Planning) เพื่อให้กระบวนการถัดไปสามารถทำงานได้อย่างราบรื่น ($\bar{X}=3.58$, S.D. = 1.13) วางแผนการฝึกอบรมในหลักสูตรที่เกี่ยวข้องกับเทคโนโลยีดิจิทัลให้แก่บุคลากร ($\bar{X}=3.56$, S.D. = 0.91) จัดสรรจำนวนบุคลากรให้มีความยืดหยุ่นสอดคล้องกับวิธีการทำงานจากเทคโนโลยีดิจิทัล ($\bar{X}=3.56$, S.D. = 1.05) ส่งเสริมให้บุคลากรสามารถวิเคราะห์และแก้ไขปัญหาด้านเทคโนโลยีดิจิทัลได้ ($\bar{X}=3.53$, S.D. = 0.91) ใช้ซอฟต์แวร์ (Material Requirement Planning : MRP) ในการวางแผนความต้องการวัตถุดิบ ($\bar{X}=3.53$, S.D. = 0.97) ตามลำดับ

ขนาดกลาง (จำนวนพนักงาน 50 - 200 คน) ระดับความสำคัญที่มีต่อการเปลี่ยนผ่านทางดิจิทัลขององค์กรในกลุ่มธุรกิจอุตสาหกรรม เพื่อขับเคลื่อนไปสู่ความสำเร็จ ในด้านขนาดธุรกิจ อยู่ในระดับความสำคัญปานกลาง ได้แก่ ทำความตกลงร่วมมือ (MOU) กับหน่วยงานภายนอกเพื่อแลกเปลี่ยนบุคลากรในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล ($\bar{X}=3.50$, S.D. = 0.94) ใช้โปรแกรมตอบกลับอัตโนมัติ (Chat Bot) แทนการใช้คน ($\bar{X}=3.47$, S.D. = 1.11) ส่งเสริมให้บุคลากรมีความรู้และทักษะที่ดีในการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการปฏิบัติงาน ($\bar{X}=3.42$, S.D. = 1.00) ส่งเสริมให้บุคลากรมีความสามารถสื่อสารได้ดีทั้งการเขียนและการอ่านข้อความที่ได้รับ ($\bar{X}=3.39$, S.D. = 0.96) กระตุ้นให้พนักงานมีแรงจูงใจในการทำงานและรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ($\bar{X}=3.31$, S.D. = 1.17) ตามลำดับ

ขนาดกลาง (จำนวนพนักงาน 50 - 200 คน) ระดับความสำคัญที่มีต่อการเปลี่ยนผ่านทางดิจิทัลขององค์กรในกลุ่มธุรกิจอุตสาหกรรม เพื่อขับเคลื่อนไปสู่ความสำเร็จ ในด้านขนาดธุรกิจ อยู่ในระดับความสำคัญ น้อย และน้อยที่สุด ผลของการวิจัย ไม่พบรายการใดที่อยู่ในเกณฑ์คะแนนเฉลี่ยในระดับนี้

องค์กรขนาดใหญ่ (จำนวนพนักงาน 200 คนขึ้นไป) ระดับความสำคัญที่มีต่อการเปลี่ยนผ่านทางดิจิทัลขององค์กรเพื่อขับเคลื่อนไปสู่ความสำเร็จในกลุ่มธุรกิจอุตสาหกรรม ในด้านขนาดธุรกิจ อยู่ในระดับความสำคัญมากที่สุด ผลของการวิจัยไม่พบรายการใดที่อยู่ในเกณฑ์คะแนนเฉลี่ยในระดับนี้

ขนาดใหญ่ (จำนวนพนักงาน 200 คนขึ้นไป) ระดับความสำคัญที่มีต่อการเปลี่ยนผ่านทางดิจิทัลขององค์กรในกลุ่มธุรกิจอุตสาหกรรม เพื่อขับเคลื่อนไปสู่ความสำเร็จ ในด้านขนาดธุรกิจ อยู่ใน

ระดับความสำคัญมาก ได้แก่ กำหนดนโยบายทางดิจิทัลให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์และพันธกิจขององค์กร ($\bar{X}$ =3.90, S.D. = 0.97) ใช้ระบบ e-Learning สำหรับการอบรมพนักงาน ($\bar{X}$ =3.54, S.D. = 0.91) ตามลำดับ

ขนาดใหญ่ (จำนวนพนักงาน 200 คนขึ้นไป) ระดับความสำคัญที่มีต่อการเปลี่ยนผ่านทางดิจิทัลขององค์กรในกลุ่มธุรกิจอุตสาหกรรม เพื่อขับเคลื่อนไปสู่ความสำเร็จ ในด้านขนาดธุรกิจ อยู่ในระดับความสำคัญปานกลาง ได้แก่ ใช้ซอฟต์แวร์ (Enterprise Resource Planning : ERP) สำหรับบริหารงานทรัพยากรขององค์กร ($\bar{X}$ =3.49, S.D. = 0.85) ใช้แอปพลิเคชันประชุมออนไลน์ เช่น Zoom, MS-Meeting เป็นต้น ($\bar{X}$ =3.44, S.D. = 0.79) วางแผนการจัดการเทคโนโลยี (Technology Management Planning) เพื่อให้กระบวนการถัดไปสามารถทำงานได้อย่างราบรื่น ($\bar{X}$ =3.44, S.D. = 0.82) ใช้ระบบจัดการสินทรัพย์องค์กร (Enterprise Asset Management: EAM) ($\bar{X}$ =3.41, S.D. = 0.88) ใช้การเก็บเอกสารในรูปแบบไฟล์อิเล็กทรอนิกส์ เช่น เก็บในระบบ Cloud , เก็บในเครื่องคอมพิวเตอร์ ($\bar{X}$ =3.38, S.D. = 0.78) ส่งเสริมให้บุคลากรสามารถปรับตัวเข้ากับเทคโนโลยีดิจิทัลตามสถานการณ์ได้อย่างเหมาะสม ($\bar{X}$ =3.38, S.D. = 0.81) ใช้ AI ในการจัดสร้างใบคำสั่งซื้อสินค้า (PO) ($\bar{X}$ =3.36, S.D. = 0.84) ส่งเสริมให้บุคลากรสามารถวิเคราะห์และแก้ไขปัญหาด้านเทคโนโลยีดิจิทัลได้ ($\bar{X}$ =3.36, S.D. = 0.90) สนับสนุนงบประมาณการอบรมและทักษะทางดิจิทัลอย่างเพียงพอและเหมาะสม ($\bar{X}$ =3.36, S.D. = 0.93) เลือกใช้การสร้างแบบฟอร์มและแบบสำรวจผ่านทางออนไลน์แทนการใช้กระดาษ เช่น Google Forms ($\bar{X}$ =3.33, S.D. = 0.84) ใช้ซอฟต์แวร์ (Material Requirement Planning : MRP) ในการวางแผนความต้องการวัตถุดิบ ($\bar{X}$ =3.33, S.D. = 0.90) ใช้เครื่องมือในการวิเคราะห์ข้อมูลธุรกิจ เช่น Power BI ($\bar{X}$ =3.33, S.D. = 0.98) สามารถประยุกต์ใช้งานเทคโนโลยีดิจิทัลได้อย่างหลากหลายเพื่อใช้ในการปฏิบัติงาน ($\bar{X}$ =3.31, S.D. = 0.86) นำระบบวิเคราะห์ข้อมูลและสร้างรายงาน โดยใช้ Microsoft 365 Copilot ($\bar{X}$ =3.31, S.D. = 0.98) กำหนดผู้รับผิดชอบในการประมวลผลข้อมูล (Data Analytics) ที่มีความเชี่ยวชาญและสามารถนำเสนอรายงานได้อย่างถูกต้องรวดเร็ว ($\bar{X}$ =3.28, S.D. = 0.79) ส่งเสริมให้บุคลากรมีความรู้และทักษะที่ดีในการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการปฏิบัติงาน ($\bar{X}$ =3.28, S.D. = 0.79) ใช้ Blockchain เทคโนโลยีการจัดเก็บข้อมูล (Data Structure) ($\bar{X}$ =3.28, S.D. = 0.86) ใช้หุ่นยนต์ในระบบการผลิตที่เป็นจุดเสี่ยงต่อชีวิตและทรัพย์สิน ($\bar{X}$ =3.28, S.D. = 0.86) จัดเก็บชุดข้อมูลขนาดใหญ่ (Big Data) ในโทรศัพท์ส่วนกลาง ($\bar{X}$ =3.28, S.D. = 0.92) ใช้ระบบ Google Drive ในการเก็บข้อมูล ($\bar{X}$ =3.28, S.D. = 0.89) ส่งเสริมให้บุคลากรมีความคิดเชิงวิเคราะห์ แยกแยะ คัดกรองข้อมูลและให้เหตุผล ($\bar{X}$ =3.28, S.D. = 0.92) ส่งเสริมให้มีความคิดเชิงวิเคราะห์อย่างเป็นระบบด้วยเหตุผลอย่างเป็นขั้นเป็นตอน

($\bar{X}$ =3.28, S.D. = 1.00) สนับสนุนบุคลากรได้เรียนรู้และทดลองใช้เทคโนโลยีดิจิทัล ($\bar{X}$ =3.26, S.D. = 0.82) วางแผนกลยุทธ์ทางด้านเทคโนโลยีให้สอดคล้องกับความต้องการของและลูกค้า ($\bar{X}$ =3.26, S.D. = 1.19) ส่งเสริมให้บุคลากรมีความสามารถสื่อสารได้ดีทั้งการเขียนและการอ่านข้อความที่ได้รับ ($\bar{X}$ =3.23, S.D. = 0.90) กำหนดแนวทางการเก็บรวบรวมข้อมูลจากแหล่งต่างๆ (Data Collection) เพื่อให้ข้อมูลที่ได้มามีความถูกต้องและน่าเชื่อถือ ($\bar{X}$ =3.23, S.D. = 0.93) วางระบบรักษาความปลอดภัยของข้อมูล (Data Protection) ที่ได้มาตรฐานและเป็นความลับ ($\bar{X}$ =3.23, S.D. = 0.96) สนับสนุนให้บุคลากรได้รับการฝึกอบรมในหลักสูตรที่เกี่ยวข้องกับเทคโนโลยีดิจิทัล ($\bar{X}$ =3.23, S.D. = 0.96) ส่งเสริมให้บุคลากรมีความคิดสร้างสรรค์ สร้างแนวคิด และพัฒนาวิธีการใหม่ๆ ($\bar{X}$ =3.23, S.D. = 0.99) ใช้ระบบการจัดการระบบลูกค้าสัมพันธ์ (Customer Relationship Management : CRM) ในการประสานงานลูกค้า ($\bar{X}$ =3.23, S.D. = 0.99) ใช้เทคโนโลยีเข้าถึงและการจัดเก็บข้อมูล (Data Access and Storage) ($\bar{X}$ =3.21, S.D. = 0.98) มีแนวทางการสื่อสารภายในองค์กรที่ชัดเจน ($\bar{X}$ =3.21, S.D. = 1.06) จัดสรรจำนวนบุคลากรให้มีความยืดหยุ่นสอดคล้องกับวิธีการทำงานจากเทคโนโลยีดิจิทัล ($\bar{X}$ =3.15, S.D. = 0.90) อนุมัติเอกสารออนไลน์ผ่านช่องทางอิเล็กทรอนิกส์ ในกรณีที่ไม่ใช่เอกสารสำคัญ ($\bar{X}$ =3.15, S.D. = 0.90) จัดเก็บข้อมูลทางดิจิทัล (Data Storage) ให้เป็นระเบียบสะดวกต่อการเข้าถึงและสามารถสืบค้นได้ง่าย ($\bar{X}$ =3.15, S.D. = 0.96) ส่งเสริมให้มีทักษะด้านการทำงานเป็นทีม ($\bar{X}$ =3.15, S.D. = 1.01) ทำความตกลงร่วมมือ (MOU) กับหน่วยงานภายนอก เพื่อแลกเปลี่ยนบุคลากรในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล ($\bar{X}$ =3.13, S.D. = 0.95) ส่งเสริมให้บุคลากรมีความสามารถในการควบคุมอารมณ์และแสดงออกได้อย่างเหมาะสมในแต่ละสถานการณ์ ($\bar{X}$ =3.10, S.D. = 0.99) ใช้โปรแกรมตอบกลับอัตโนมัติ (Chat Bot) แทนการใช้คน ($\bar{X}$ =3.10, S.D. = 0.99) บริหารงบประมาณ ทีมงานและเทคโนโลยีได้อย่างมีประสิทธิภาพ ($\bar{X}$ =3.10, S.D. = 1.02) จัดทำคู่มือการทำงานด้านเทคโนโลยีดิจิทัลและเผยแพร่ให้บุคลากรรับทราบอย่างทั่วถึง ($\bar{X}$ =3.08, S.D. = 0.81) เข้าใจตลาดและสภาพการแข่งขันในปัจจุบัน ($\bar{X}$ =3.08, S.D. = 0.98) วางแผนการฝึกอบรมในหลักสูตรที่เกี่ยวข้องกับเทคโนโลยีดิจิทัลให้แก่บุคลากร ($\bar{X}$ =3.08, S.D. = 0.93) นำระบบปัญญาประดิษฐ์ (Artificial Intelligence : AI) ในการแก้ปัญหา ($\bar{X}$ =3.05, S.D. = 1.05) กระตุ้นให้พนักงานมีแรงจูงใจในการทำงานและรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ($\bar{X}$ =3.03, S.D. = 0.93) กำหนดแผนระยะสั้นและระยะยาวที่ครอบคลุมด้านทรัพยากร ($\bar{X}$ =3.00, S.D. = 1.08) ตามลำดับ

ขนาดใหญ่ (จำนวนพนักงาน 200 คนขึ้นไป) ระดับความสำคัญที่มีต่อการเปลี่ยนผ่านทางดิจิทัลขององค์กรในกลุ่มธุรกิจอุตสาหกรรม เพื่อขับเคลื่อนไปสู่ความสำเร็จ ในด้านขนาดธุรกิจ อยู่ใน

ระดับความสำคัญ น้อย และน้อยที่สุด ผลของการวิจัย ไม่พบรายการใดที่อยู่ในเกณฑ์คะแนนเฉลี่ยในระดับนี้

4.4 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของระดับความสำคัญของการเปลี่ยนผ่านทางดิจิทัลขององค์กรเพื่อขับเคลื่อนไปสู่ความสำเร็จในกลุ่มธุรกิจอุตสาหกรรม จำแนกตามสถานภาพทั่วไปขององค์กร ด้านรูปแบบการจดทะเบียนและด้านระยะเวลาในการดำเนินธุรกิจ

การเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระดับการให้ความสำคัญกับการเปลี่ยนผ่านทางดิจิทัลขององค์กรต่อสถานภาพทั่วไปขององค์กร ด้านรูปแบบการจดทะเบียนธุรกิจ ใช้การวิเคราะห์ความแตกต่างของค่าเฉลี่ยด้วย t-test ดังข้อที่ 4.4.1

สมมติฐานที่ 1 ระดับการให้ความสำคัญกับการเปลี่ยนผ่านทางดิจิทัลขององค์กรเพื่อขับเคลื่อนไปสู่ความสำเร็จ มีความแตกต่างกันเมื่อจำแนกตาม สถานภาพทั่วไปขององค์กรสามารถเขียนเป็นสมมติฐานได้ดังนี้

H_0 : สถานภาพทั่วไปขององค์กรที่แตกต่างกันจะให้ความสำคัญต่อการเปลี่ยนผ่านทางดิจิทัลขององค์กรเพื่อขับเคลื่อนไปสู่ความสำเร็จไม่แตกต่างกัน

H_1 : สถานภาพทั่วไปขององค์กรที่แตกต่างกันจะให้ความสำคัญต่อการเปลี่ยนผ่านทางดิจิทัลขององค์กรเพื่อขับเคลื่อนไปสู่ความสำเร็จแตกต่างกัน

4.4.1 เปรียบเทียบความแตกต่างของระดับความสำคัญของการเปลี่ยนผ่านทางดิจิทัลขององค์กรเพื่อขับเคลื่อนไปสู่ความสำเร็จในกลุ่มธุรกิจอุตสาหกรรมยานยนต์และชิ้นส่วนยานยนต์ ในเขตนิคมอุตสาหกรรมภาคตะวันออก โดยภาพรวมขององค์กร ด้านรูปแบบการจดทะเบียน ปรากฏผลดังตารางที่ 4-53

ตารางที่ 4-53 แสดงค่าสถิติที่ใช้ในการเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของระดับความสำคัญของการเปลี่ยนผ่านทางดิจิทัลขององค์กรเพื่อขับเคลื่อนไปสู่ความสำเร็จ โดยภาพรวมขององค์กร ด้านรูปแบบการจดทะเบียน

การเปลี่ยนผ่านทางดิจิทัลขององค์กรเพื่อขับเคลื่อนไปสู่ความสำเร็จ	t-Value	P-Value
โดยภาพรวม	0.66	0.51
ด้านนโยบายและวัฒนธรรมขององค์กร	0.54	0.59
ด้านทรัพยากรมนุษย์	0.42	0.67
ด้านเทคโนโลยีและนวัตกรรม	0.91	0.37

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4-53 ผลการวิเคราะห์ค่าสถิติที่ใช้ในการเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของระดับความสำคัญของการเปลี่ยนผ่านทางดิจิทัลขององค์กรเพื่อขับเคลื่อนไปสู่ความสำเร็จ ในกลุ่มธุรกิจอุตสาหกรรมโดยภาพรวมขององค์กร พบว่า ระดับความสำคัญที่มีต่อการเปลี่ยนผ่านทางดิจิทัลขององค์กรเพื่อขับเคลื่อนไปสู่ความสำเร็จ ในกลุ่มธุรกิจอุตสาหกรรมโดยภาพรวมขององค์กร ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และเมื่อเปรียบเทียบเป็นรายด้าน ได้แก่ ด้านนโยบายและวัฒนธรรมขององค์กร ด้านทรัพยากรมนุษย์ และด้านเทคโนโลยีและนวัตกรรม พบว่า ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

4.4.2 เปรียบเทียบความแตกต่างของระดับความสำคัญการเปลี่ยนผ่านทางดิจิทัลขององค์กรเพื่อขับเคลื่อนไปสู่ความสำเร็จ จำแนกตามสถานภาพทั่วไปขององค์กร ด้านรูปแบบการจดทะเบียนปรากฏผลดังตารางที่ 4-54

ตารางที่ 4-54 แสดงค่าสถิติที่ใช้ในการเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของระดับความสำคัญ ของการเปลี่ยนผ่านทางดิจิทัลขององค์กรเพื่อขับเคลื่อนไปสู่ความสำเร็จ ในกลุ่มธุรกิจอุตสาหกรรม จำแนกตามสถานภาพทั่วไปขององค์กร ด้านรูปแบบการจดทะเบียน

การเปลี่ยนผ่านทางดิจิทัลขององค์กรเพื่อขับเคลื่อนไปสู่ความสำเร็จ ใน กลุ่มธุรกิจอุตสาหกรรม	t-Value	P-Value
ด้านนโยบายและวัฒนธรรมขององค์กร	0.54	0.59
1.กำหนดนโยบายทางดิจิทัลให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์และพันธกิจขององค์กร	-0.51	0.61
2.วางแผนกลยุทธ์ทางด้านเทคโนโลยีให้สอดคล้องกับความต้องการของและลูกค้า	0.71	0.48
3.เข้าใจตลาดและสภาพการแข่งขันในปัจจุบัน	-0.66	0.51
4.บริหารงบประมาณ ทีมงานและเทคโนโลยีได้อย่างมีประสิทธิภาพ	0.47	0.64
5.กำหนดแผนระยะสั้นและระยะยาวที่ครอบคลุมด้านทรัพยากร	1.30	0.20
6.กระตุ้นให้พนักงานมีแรงจูงใจในการทำงานและรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร	-0.51	0.61
7.มีแนวทางการสื่อสารภายในองค์กรที่ชัดเจน	0.22	0.83
8.สนับสนุนงบประมาณการอบรมและทักษะทางดิจิทัลอย่างเพียงพอและเหมาะสม	1.55	0.13

ตารางที่ 4-54 (ต่อ)

การเปลี่ยนผ่านทางดิจิทัลขององค์กรในกลุ่มธุรกิจ	t-Value	P-Value
9.วางแผนการจัดการเทคโนโลยี (Technology Management Planning) เพื่อให้กระบวนการถัดไปสามารถทำงานได้อย่างราบรื่น	-0.13	0.89
10. กำหนดแนวทางการเก็บรวบรวมข้อมูลจากแหล่งต่างๆ (Data Collection) เพื่อให้ข้อมูลที่ไดมามีความถูกต้องและน่าเชื่อถือ	-0.23	0.82
11. จัดเก็บข้อมูลทางดิจิทัล (Data Storage) ให้เป็นระเบียบสะดวกต่อการเข้าถึงและสามารถสืบค้นได้ง่าย	0.44	0.66
12. กำหนดผู้รับผิดชอบในการประมวลผลข้อมูล (Data Analytics) ที่มีความเชี่ยวชาญและสามารถนำเสนอรายงานได้อย่างถูกต้องรวดเร็ว	-0.29	0.77
13. วางระบบรักษาความปลอดภัยของข้อมูล (Data Protection) ที่ได้มาตรฐานและเป็นความลับ	-0.54	0.59
ด้านนโยบายและวัฒนธรรมขององค์กร (ต่อ)	0.54	0.59
14. จัดทำคู่มือการทำงานด้านเทคโนโลยีดิจิทัลและเผยแพร่ให้บุคลากรรับทราบอย่างทั่วถึง	0.54	0.59
ด้านทรัพยากรมนุษย์	0.42	0.67
15. ส่งเสริมให้บุคลากรมีความคิดสร้างสรรค์ สร้างแนวคิด และพัฒนาวิธีการใหม่ๆ	1.40	0.17
16. ส่งเสริมให้บุคลากรสามารถวิเคราะห์และแก้ไขปัญหาด้านเทคโนโลยีดิจิทัลได้	-0.21	0.84
17. สนับสนุนบุคลากรได้เรียนรู้และทดลองใช้เทคโนโลยีดิจิทัล	-0.75	0.47
18. ส่งเสริมให้บุคลากรสามารถปรับตัวเข้ากับเทคโนโลยีดิจิทัลตามสถานการณ์ได้อย่างเหมาะสม	-0.70	0.49
19. ส่งเสริมให้บุคลากรมีความสามารถในการควบคุมอารมณ์และแสดงออกได้อย่างเหมาะสมในแต่ละสถานการณ์	0.08	0.93
20. ส่งเสริมให้มีทักษะด้านการทำงานเป็นทีม	1.98	0.05*
21. ส่งเสริมให้มีความคิดเชิงวิเคราะห้อย่างเป็นระบบด้วยเหตุผลอย่างเป็นขั้นเป็นตอน	0.36	0.72

ตารางที่ 4-54 (ต่อ)

การเปลี่ยนผ่านทางดิจิทัลขององค์กรในกลุ่มธุรกิจ	t-Value	P-Value
22.ส่งเสริมให้บุคลากรมีความคิดเชิงวิเคราะห์ แยกแยะ คัดกรองข้อมูล และให้เหตุผล	0.98	0.33
23.ส่งเสริมให้บุคลากรมีความรู้และทักษะที่ดีในการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการปฏิบัติงาน	-0.34	0.74
24.ส่งเสริมให้บุคลากรมีความสามารถสื่อสารได้ดีทั้งการเขียนและการอ่าน ข้อความที่ได้รับ	0.70	0.95
25. สามารถประยุกต์ใช้งานเทคโนโลยีดิจิทัลได้อย่างหลากหลายเพื่อใช้ในการปฏิบัติงาน	-0.09	0.93
26.สนับสนุนให้บุคลากรได้รับการฝึกอบรมในหลักสูตรที่เกี่ยวข้องกับเทคโนโลยีดิจิทัล	0.66	0.51
ด้านทรัพยากรมนุษย์ (ต่อ)	0.42	0.67
26.สนับสนุนให้บุคลากรได้รับการฝึกอบรมในหลักสูตรที่เกี่ยวข้องกับเทคโนโลยีดิจิทัล	0.66	0.51
27.วางแผนการฝึกอบรมในหลักสูตรที่เกี่ยวข้องกับเทคโนโลยีดิจิทัลให้แก่บุคลากร	-0.90	0.37
28.ทำความตกลงร่วมมือ (MOU) กับหน่วยงานภายนอกเพื่อแลกเปลี่ยนบุคลากรในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล	-0.22	0.83
29.จัดสรรจำนวนบุคลากรให้มีความยืดหยุ่นสอดคล้องกับวิธีการทำงานจากเทคโนโลยีดิจิทัล	0.20	0.85
ด้านเทคโนโลยีและนวัตกรรม	0.91	0.37
30.ใช้แอปพลิเคชันประชุมออนไลน์ เช่น Zoom, MS-Meeting เป็นต้น	0.26	0.79
31.ใช้ซอฟต์แวร์ (Enterprise Resource Planning : ERP) สำหรับบริหารงานทรัพยากรขององค์กร	0.95	0.35
32.ใช้ซอฟต์แวร์ (Material Requirement Planning : MRP) ในการวางแผนความต้องการวัตถุดิบ	0.40	0.69
33.ใช้ระบบการจัดการระบบลูกค้าสัมพันธ์ (Customer Relationship Management : CRM) ในการประสานงานลูกค้า	1.04	0.30

ตารางที่ 4-54 (ต่อ)

การเปลี่ยนผ่านทางดิจิทัลขององค์กรในกลุ่มธุรกิจ	t-Value	P-Value
34.จัดเก็บชุดข้อมูลขนาดใหญ่ (Big Data) ในโทรศัพท์ส่วนกลาง	0.88	0.38
35.นำระบบปัญญาประดิษฐ์ (Artificial Intelligence : AI) ในการแก้ปัญหา	0.84	0.40
36.ใช้ Blockchain เทคโนโลยีการจัดเก็บข้อมูล (Data Structure)	0.85	0.40
37.ใช้ AI ในการจัดสร้างใบคำสั่งซื้อสินค้า (PO)	0.56	0.58
38.ใช้ระบบจัดการสินทรัพย์องค์กร (Enterprise Asset Management: EAM)	0.53	0.60
ด้านเทคโนโลยีและนวัตกรรม (ต่อ)	0.91	0.37
39.นำระบบวิเคราะห์ข้อมูลและสร้างรายงาน โดยใช้ Microsoft 365 Copilot	1.14	0.26
40.ใช้เทคโนโลยีเข้าถึงและการจัดเก็บข้อมูล (Data Access and Storage)	0.09	0.93
41.เลือกใช้การสร้างแบบฟอร์มและแบบสำรวจผ่านทางออนไลน์แทนการใช้กระดาษ เช่น Google Forms	0.82	0.41
42.อนุมัติเอกสารออนไลน์ผ่านช่องทางอิเล็กทรอนิกส์ ในกรณีที่ไม่ใช่เอกสารสำคัญ	1.44	0.15
43.ใช้เครื่องมือในการวิเคราะห์ข้อมูลธุรกิจ เช่น Power BI	-0.13	0.89
44.ใช้ระบบ Google Drive ในการเก็บข้อมูล	0.82	0.42
45.ใช้การเก็บเอกสารในรูปแบบไฟล์อิเล็กทรอนิกส์ เช่น เก็บในระบบ Cloud , เก็บในเครื่องคอมพิวเตอร์	0.49	0.62
46.ใช้โปรแกรมตอบกลับอัตโนมัติ (Chat Bot) แทนการใช้คน	1.38	0.17
47.ใช้หุ่นยนต์ในระบบการผลิตที่เป็นจุดเสี่ยงต่อชีวิตและทรัพย์สิน	0.39	0.70
48.ใช้ระบบ e-Learning สำหรับการอบรมพนักงาน	-0.38	0.71

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4-54 ผลการวิเคราะห์ค่าสถิติที่ใช้ในการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระดับความสำคัญที่มีต่อการเปลี่ยนผ่านทางดิจิทัลขององค์กรเพื่อขับเคลื่อนไปสู่ความสำเร็จ ในกลุ่มธุรกิจอุตสาหกรรมจำแนกตามรูปแบบการจดทะเบียนธุรกิจพบว่า ระดับความสำคัญที่มีต่อการเปลี่ยน

ผ่านทางดิจิทัลขององค์กรเพื่อขับเคลื่อนไปสู่ความสำเร็จ ในกลุ่มธุรกิจอุตสาหกรรม โดยภาพรวม ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และเมื่อเปรียบเทียบเป็นรายด้าน ได้แก่ ด้านนโยบายและวัฒนธรรมขององค์กร ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ด้านทรัพยากรมนุษย์ ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และ ด้านเทคโนโลยีและนวัตกรรม ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนการเปรียบเทียบเป็นรายข้อ พบว่า ระดับความสำคัญที่มีต่อการเปลี่ยนผ่านทางดิจิทัลขององค์กรเพื่อขับเคลื่อนไปสู่ความสำเร็จ ในกลุ่มธุรกิจอุตสาหกรรมมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ลำดับต่อไปผู้วิจัยขอนำเสนอผลการเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของระดับความสำคัญที่มีต่อการเปลี่ยนผ่านทางดิจิทัลขององค์กรเพื่อขับเคลื่อนไปสู่ความสำเร็จ ในกลุ่มธุรกิจอุตสาหกรรม ในรายข้อ จำนวน 1 รายการ ดังนี้

4.4.2.1 เปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของของระดับความสำคัญของการเปลี่ยนผ่านทางดิจิทัลขององค์กรเพื่อขับเคลื่อนไปสู่ความสำเร็จ ในรายข้อที่ 20 ส่งเสริมให้มีทักษะด้านการทำงานเป็นทีม จำแนกตามสถานภาพทั่วไปขององค์กร ด้านรูปแบบการจดทะเบียน

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของของระดับความสำคัญของการเปลี่ยนผ่านทางดิจิทัลขององค์กรเพื่อขับเคลื่อนไปสู่ความสำเร็จ ในรายข้อที่ 20 ส่งเสริมให้มีทักษะด้านการทำงานเป็นทีม จำแนกตามสถานภาพทั่วไปขององค์กร ด้านรูปแบบการจดทะเบียน ปรากฏผลดังตารางที่ 4-55

ตารางที่ 4-55 แสดงค่าสถิติที่ใช้ในการเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของระดับ

ความสำคัญของการส่งเสริมให้มีทักษะด้านการทำงานเป็นทีม จำแนกตามสถานภาพ

ด้าน รูปแบบการจดทะเบียน

รูปแบบการจดทะเบียนธุรกิจ	จำนวน (N)	$\bar{X}$	S.D.	t-Value	P-Value
บริษัทจำกัด	70	3.61	1.0	1.98	0.05*
บริษัทมหาชน	30	3.17	1.12		

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4-55 ความสำคัญของการส่งเสริมให้มีทักษะด้านการทำงานเป็นทีม จำแนกตามสถานภาพด้านรูปแบบการจดทะเบียน มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยรูปแบบการจดทะเบียนธุรกิจบริษัทจำกัด ให้ความสำคัญเกี่ยวกับการส่งเสริมให้มีทักษะด้านการทำงานเป็นทีมมากกว่า รูปแบบการจดทะเบียนธุรกิจบริษัทมหาชน

4.4.3 การเปรียบเทียบความแตกต่างของระดับความสำคัญของการเปลี่ยนผ่านทางดิจิทัลขององค์กรเพื่อขับเคลื่อนไปสู่ความสำเร็จ โดยภาพรวม จำแนกตามสถานภาพทั่วไปขององค์กร ปรากฏผลดัง ตารางที่ 4-56

ตารางที่ 4-56 แสดงค่าสถิติที่ใช้ในการเปรียบเทียบความแตกต่างของระดับความสำคัญของการเปลี่ยนผ่านทางดิจิทัลขององค์กรเพื่อขับเคลื่อนไปสู่ความสำเร็จ โดยภาพรวม จำแนกตามสถานภาพทั่วไปขององค์กร

การเปลี่ยนผ่านทางดิจิทัลขององค์กรในกลุ่มธุรกิจ	F-Value	P-Value
ภาพรวม	4.60	0.01*
ด้านนโยบายและวัฒนธรรมขององค์กร	5.94	0.00*
ด้านทรัพยากรมนุษย์	4.12	0.02*
ด้านเทคโนโลยีและนวัตกรรม	3.68	0.03*

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4-56 ผลการวิเคราะห์ค่าสถิติที่ใช้ในการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระดับความสำคัญของการเปลี่ยนผ่านทางดิจิทัลขององค์กรเพื่อขับเคลื่อนไปสู่ความสำเร็จ ในกลุ่มธุรกิจอุตสาหกรรมโดยภาพรวมขององค์กร ในด้านระยะเวลาในการดำเนินธุรกิจ พบว่า ระดับความสำคัญที่มีต่อการเปลี่ยนผ่านทางดิจิทัลขององค์กรเพื่อขับเคลื่อนไปสู่ความสำเร็จ ในกลุ่มธุรกิจอุตสาหกรรมโดยภาพรวมมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และเมื่อเปรียบเทียบเป็นรายด้าน ได้แก่ ด้านนโยบายและวัฒนธรรมขององค์กร ด้านทรัพยากรมนุษย์ และด้านเทคโนโลยีและนวัตกรรม พบว่ามีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

4.4.4 การเปรียบเทียบความแตกต่างของระดับความสำคัญของการเปลี่ยนผ่านทางดิจิทัลขององค์กรเพื่อขับเคลื่อนไปสู่ความสำเร็จ จำแนกตามสถานภาพทั่วไปขององค์กร ในด้านระยะเวลาในการดำเนินธุรกิจ ปรากฏผลดังตารางที่ 4-57

ตารางที่ 4-57 แสดงค่าสถิติที่ใช้ในการเปรียบเทียบความแตกต่างของระดับความสำคัญของการเปลี่ยนผ่านทางดิจิทัลขององค์กรเพื่อขับเคลื่อนไปสู่ความสำเร็จ จำแนกตามสถานภาพทั่วไปขององค์กร ในด้านระยะเวลาในการดำเนินธุรกิจ

การเปลี่ยนผ่านทางดิจิทัลขององค์กร เพื่อขับเคลื่อนไปสู่ความสำเร็จ	F-Value	P-Value
ด้านนโยบายและวัฒนธรรมขององค์กร	5.94	0.00*
1.กำหนดนโยบายทางดิจิทัลให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์และพันธกิจขององค์กร	0.57	0.57

ตารางที่ 4-57 (ต่อ)

การเปลี่ยนผ่านทางดิจิทัลขององค์กร เพื่อขับเคลื่อนไปสู่ความสำเร็จ	F-Value	P-Value
2.วางแผนกลยุทธ์ทางด้านเทคโนโลยีให้สอดคล้องกับความต้องการของและลูกค้า	4.61	0.01*
3.เข้าใจตลาดและสภาพการแข่งขันในปัจจุบัน	4.20	0.02*
4.บริหารงบประมาณ ทีมงานและเทคโนโลยีได้อย่างมีประสิทธิภาพ	3.68	0.03*
5.กำหนดแผนระยะสั้นและระยะยาวที่ครอบคลุมด้านทรัพยากร	4.02	0.02*
ด้านนโยบายและวัฒนธรรมขององค์กร (ต่อ)	5.94	0.00*
6.กระตุ้นให้พนักงานมีแรงจูงใจในการทำงานและรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร	3.53	0.06
7.มีแนวทางการสื่อสารภายในองค์กรที่ชัดเจน	2.56	0.08
8.สนับสนุนงบประมาณการอบรมและทักษะทางดิจิทัลอย่างเพียงพอและเหมาะสม	0.53	0.59
9.วางแผนการจัดการเทคโนโลยี (Technology Management Planning) เพื่อให้กระบวนการถัดไปสามารถทำงานได้อย่างราบรื่น	4.58	0.01*
10.กำหนดแนวทางการเก็บรวบรวมข้อมูลจากแหล่งต่างๆ (Data Collection) เพื่อให้ข้อมูลที่ได้มามีความถูกต้องและน่าเชื่อถือ	2.91	0.06
11.จัดเก็บข้อมูลทางดิจิทัล (Data Storage) ให้เป็นระเบียบสะดวกต่อการเข้าถึงและสามารถสืบค้นได้ง่าย	3.68	0.03*
12. กำหนดผู้รับผิดชอบในการประมวลผลข้อมูล (Data Analytics) ที่มีความเชี่ยวชาญและสามารถนำเสนอรายงานได้อย่างถูกต้องรวดเร็ว	2.09	0.13
13.วางระบบรักษาความปลอดภัยของข้อมูล (Data Protection) ที่ได้มาตรฐานและเป็นความลับ	2.40	0.10
14.จัดทำคู่มือการทำงานด้านเทคโนโลยีดิจิทัลและเผยแพร่ให้บุคลากรรับทราบอย่างทั่วถึง	5.18	0.01*
ด้านทรัพยากรมนุษย์	4.12	0.02*
15.จัดทำแผนการจัดซื้อที่สอดคล้องกับการผลิต	2.65	0.08
16.ส่งเสริมให้บุคลากรมีความคิดสร้างสรรค์ สร้างแนวคิด และพัฒนาวิธีการใหม่ๆ	1.07	0.35

ตารางที่ 4-57 (ต่อ)

การเปลี่ยนผ่านทางดิจิทัลขององค์กร เพื่อขับเคลื่อนไปสู่ความสำเร็จ	F-Value	P-Value
17.ส่งเสริมให้บุคลากรสามารถวิเคราะห์และแก้ไขปัญหาด้านเทคโนโลยีดิจิทัลได้	3.27	0.07
18.สนับสนุนบุคลากรได้เรียนรู้และทดลองใช้เทคโนโลยีดิจิทัล	6.13	0.00*
ด้านทรัพยากรมนุษย์ (ต่อ)	4.12	0.02*
19.ส่งเสริมให้บุคลากรมีความสามารถในการควบคุมอารมณ์และแสดงออกได้อย่างเหมาะสมในแต่ละสถานการณ์	4.53	0.01*
20.ส่งเสริมให้มีทักษะด้านการทำงานเป็นทีม	2.77	0.07
21.ส่งเสริมให้มีความคิดเชิงวิเคราะห์อย่างเป็นระบบด้วยเหตุผลอย่างเป็นขั้นเป็นตอน	1.30	0.28
22.ส่งเสริมให้บุคลากรมีความคิดเชิงวิเคราะห์ แยกแยะ คัดกรองข้อมูลและให้เหตุผล	2.01	0.14
23.ส่งเสริมให้บุคลากรมีความรู้และทักษะที่ดีในการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการปฏิบัติงาน	1.73	0.18
24.ส่งเสริมให้บุคลากรมีความสามารถสื่อสารได้ดีทั้งการเขียนและการอ่านข้อความที่ได้รับ	2.22	0.12
25.สามารถประยุกต์ใช้งานเทคโนโลยีดิจิทัลได้อย่างหลากหลายเพื่อใช้ในการปฏิบัติงาน	1.82	0.17
26.สนับสนุนให้บุคลากรได้รับการฝึกอบรมในหลักสูตรที่เกี่ยวข้องกับเทคโนโลยีดิจิทัล	1.43	0.25
27.วางแผนการฝึกอบรมในหลักสูตรที่เกี่ยวข้องกับเทคโนโลยีดิจิทัลให้แก่บุคลากร	3.04	0.06
28.ทำความตกลงร่วมมือ (MOU) กับหน่วยงานภายนอกเพื่อแลกเปลี่ยนบุคลากรในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล	3.43	0.08
29.จัดสรรจำนวนบุคลากรให้มีความยืดหยุ่นสอดคล้องกับวิธีการทำงานจากเทคโนโลยีดิจิทัล	1.45	0.24
เทคโนโลยีและนวัตกรรม	3.68	0.03*
30.ใช้แอปพลิเคชันประชุมออนไลน์ เช่น Zoom, MS-Meeting เป็นต้น	2.47	0.09

ตารางที่ 4-57 (ต่อ)

การเปลี่ยนผ่านทางดิจิทัลขององค์กร เพื่อขับเคลื่อนไปสู่ความสำเร็จ	F-Value	P-Value
เทคโนโลยีและนวัตกรรม (ต่อ)	3.68	0.03*
31.ใช้ซอฟต์แวร์ (Enterprise Resource Planning : ERP) สำหรับ บริหารงานทรัพยากรขององค์กร	1.95	0.15
32.ใช้ซอฟต์แวร์ (Material Requirement Planning : MRP) ในการ วางแผนความต้องการวัตถุดิบ	1.16	0.32
33.ใช้ระบบการจัดการระบบลูกค้าสัมพันธ์ (Customer Relationship Management : CRM) ในการประสานงานลูกค้า	3.13	0.07
34.จัดเก็บชุดข้อมูลขนาดใหญ่ (Big Data) ในโทรศัพท์มือถือ	5.60	0.01*
35.นำระบบปัญญาประดิษฐ์ (Artificial Intelligence : AI) ในการแก้ปัญหา	2.75	0.07
36.ใช้ Blockchain เทคโนโลยีการจัดเก็บข้อมูล (Data Structure)	1.93	0.15
37.ใช้ AI ในการจัดสร้างใบคำสั่งซื้อสินค้า (PO)	0.05	0.95
38.ใช้ระบบจัดการสินทรัพย์องค์กร (Enterprise Asset Management: EAM)	0.77	0.47
39.นำระบบวิเคราะห์ข้อมูลและสร้างรายงาน โดยใช้ Microsoft 365 Copilot	1.47	0.24
40.ใช้เทคโนโลยีเข้าถึงและการจัดเก็บข้อมูล (Data Access and Storage)	4.25	0.02*
41.เลือกใช้ในการสร้างแบบฟอร์มและแบบสำรวจผ่านทางออนไลน์แทนการใช้ กระดาษ เช่น Google Forms	0.73	0.49
42.อนุมัติเอกสารออนไลน์ผ่านช่องทางอิเล็กทรอนิกส์ ในกรณีที่ไม่ใช่ เอกสารสำคัญ	3.14	0.06
43.ใช้เครื่องมือในการวิเคราะห์ข้อมูลธุรกิจ เช่น Power BI	2.53	0.86
44.ใช้ระบบ Google Drive ในการเก็บข้อมูล	3.92	0.02*
45.ใช้การเก็บเอกสารในรูปแบบไฟล์อิเล็กทรอนิกส์ เช่น เก็บในระบบ Cloud , เก็บในเครื่องคอมพิวเตอร์	0.70	0.50

ตารางที่ 4-57 (ต่อ)

การเปลี่ยนผ่านทางดิจิทัลขององค์กร เพื่อขับเคลื่อนไปสู่ความสำเร็จ	F-Value	P-Value
เทคโนโลยีและนวัตกรรม (ต่อ)	3.68	0.03*
46.ใช้โปรแกรมตอบกลับอัตโนมัติ (Chat Bot) แทนการใช้คน	2.98	0.06
47.ใช้หุ่นยนต์ในระบบการผลิตที่เป็นจุดเสี่ยงต่อชีวิตและทรัพย์สิน	4.080	0.02*
48.ใช้ระบบ e-Learning สำหรับการอบรมพนักงาน	2.36	0.10

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4-57 ผลการวิเคราะห์ค่าสถิติที่ใช้ในการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระดับความสำคัญของการเปลี่ยนผ่านทางดิจิทัลขององค์กรเพื่อขับเคลื่อนไปสู่ความสำเร็จ จำแนกตามสถานภาพทั่วไปขององค์กร ในด้านระยะเวลาในการดำเนินธุรกิจ พบว่า ระดับความสำคัญที่มีต่อการเปลี่ยนผ่านทางดิจิทัลขององค์กรเพื่อขับเคลื่อนไปสู่ความสำเร็จ ในกลุ่มธุรกิจอุตสาหกรรมโดยภาพรวม มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และเมื่อเปรียบเทียบเป็นรายด้าน ได้แก่ ด้านนโยบายและวัฒนธรรมขององค์กร ด้านทรัพยากรมนุษย์ และ ด้านเทคโนโลยีและนวัตกรรม พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนการเปรียบเทียบเป็นรายข้อ พบว่า ระดับความสำคัญที่มีต่อการเปลี่ยนผ่านทางดิจิทัลขององค์กรเพื่อขับเคลื่อนไปสู่ความสำเร็จ ในกลุ่มธุรกิจอุตสาหกรรม มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ลำดับต่อไปผู้วิจัยขอนำเสนอผลการเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของระดับความสำคัญของการเปลี่ยนผ่านทางดิจิทัลขององค์กรเพื่อขับเคลื่อนไปสู่ความสำเร็จ ในรายข้อ จำนวน 13 รายการ ดังนี้

4.4.4.1 เปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของระดับความสำคัญของการเปลี่ยนผ่านทางดิจิทัลขององค์กรเพื่อขับเคลื่อนไปสู่ความสำเร็จ ในรายข้อที่ 2 วางแผนกลยุทธ์ทางด้านเทคโนโลยีให้สอดคล้องกับความต้องการของและลูกค้า ในด้านระยะเวลาในการดำเนินธุรกิจ

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของระดับความสำคัญของการเปลี่ยนผ่านทางดิจิทัลขององค์กรเพื่อขับเคลื่อนไปสู่ความสำเร็จ ในรายข้อที่ 2 วางแผนกลยุทธ์ทางด้านเทคโนโลยีให้สอดคล้องกับความต้องการของและลูกค้า ในด้านระยะเวลาในการดำเนินธุรกิจพบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ผู้วิจัยจึงทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ด้วยวิธีของเชฟเฟ (Scheffe) ปรากฏผลดังตารางที่ 4-58

ตารางที่ 4-58 แสดงค่าสถิติที่ใช้ในการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของระดับความสำคัญของการวางแผนกลยุทธ์ทางด้านเทคโนโลยีให้สอดคล้องกับความต้องการของและลูกค้าในด้านระยะเวลาในการดำเนินธุรกิจ ในด้านระยะเวลาในการดำเนินธุรกิจ เป็นรายคู่

ระยะเวลาในการดำเนินธุรกิจ	$\bar{X}$	น้อยกว่า 10 ปี	10-20 ปี	มากกว่า 20 ปี
		4.12	3.41	3.81
1 น้อยกว่า 10 ปี	4.12	-	0.71*	0.31
2 10-20 ปี	3.41	-	-	0.40
3 มากกว่า 20 ปี	3.81	-	-	-

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4-58 ระดับความสำคัญของการวางแผนกลยุทธ์ทางด้านเทคโนโลยีให้สอดคล้องกับความต้องการของและลูกค้า จำแนกตามระยะเวลาในการดำเนินธุรกิจเป็นรายคู่ มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 1 คู่ ได้แก่ ระยะเวลาในการดำเนินธุรกิจน้อยกว่า 10 ปี ให้ความสำคัญในรายชื่อที่ 2 มากกว่า ระยะเวลาในการดำเนินธุรกิจ 10-20 ปี

4.5.4.2 เปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของระดับความสำคัญของการเปลี่ยนผ่านทางดิจิทัลขององค์กรเพื่อขับเคลื่อนไปสู่ความสำเร็จ

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของระดับความสำคัญของการเปลี่ยนผ่านทางดิจิทัลขององค์กรเพื่อขับเคลื่อนไปสู่ความสำเร็จ ในรายชื่อที่ 3 เข้าใจตลาดและสภาพการแข่งขันในปัจจุบัน ในด้านระยะเวลาในการดำเนินธุรกิจพบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ผู้วิจัยจึงทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ด้วยวิธีของเชฟเฟ (Scheffe) ปรากฏผลดังตารางที่ 4-59

ตารางที่ 4-59 แสดงค่าสถิติที่ใช้ในการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของระดับความสำคัญของการเข้าใจตลาดและสภาพการแข่งขันในปัจจุบัน ในด้านระยะเวลาในการดำเนินธุรกิจ เป็นรายคู่

ระยะเวลาในการดำเนินธุรกิจ	$\bar{X}$	น้อยกว่า 10 ปี	10-20 ปี	มากกว่า 20 ปี
		4.00	3.35	3.39
1 น้อยกว่า 10 ปี	4.00	-	0.65*	0.61
2 10-20 ปี	3.35	-	-	0.04
3 มากกว่า 20 ปี	3.39	-	-	-

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4-59 ระดับความสำคัญของการเข้าใจตลาดและสภาพการแข่งขันในปัจจุบัน จำแนกตามระยะเวลาในการดำเนินธุรกิจเป็นรายคู่ มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 1 คู่ ได้แก่ ระยะเวลาในการดำเนินธุรกิจน้อยกว่า 10 ปี ให้ความสำคัญในรายข้อที่ 3 มากกว่า ระยะเวลาในการดำเนินธุรกิจ 10-20 ปี

4.5.4.3 เปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของระดับความสำคัญของการเปลี่ยนผ่านทางดิจิทัลขององค์กรเพื่อขับเคลื่อนไปสู่ความสำเร็จในรายข้อที่ 4 บริหารงบประมาณ ทีมงานและเทคโนโลยีได้อย่างมีประสิทธิภาพ ในด้านระยะเวลาในการดำเนินธุรกิจ

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของระดับความสำคัญของการเปลี่ยนผ่านทางดิจิทัลขององค์กรเพื่อขับเคลื่อนไปสู่ความสำเร็จ ในรายข้อที่ 4 บริหารงบประมาณ ทีมงานและเทคโนโลยีได้อย่างมีประสิทธิภาพ ในด้านระยะเวลาในการดำเนินธุรกิจพบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ผู้วิจัยจึงทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ด้วยวิธีของเชฟเฟ (Scheffe) ปรากฏผลดังตารางที่ 4-60

ตารางที่ 4-60 แสดงค่าสถิติที่ใช้ในการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของระดับความสำคัญของการบริหารงบประมาณ ทีมงานและเทคโนโลยีได้อย่างมีประสิทธิภาพ ในด้านระยะเวลาในการดำเนินธุรกิจ เป็นรายคู่

ระยะเวลาในการดำเนินธุรกิจ	$\bar{X}$	น้อยกว่า 10 ปี	10-20 ปี	มากกว่า 20 ปี
		3.78	3.41	2.96
1 น้อยกว่า 10 ปี	3.78	-	0.37	0.82*
2 10-20 ปี	3.41	-	-	0.45
3 มากกว่า 20 ปี	2.96	-	-	-

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4-60 ระดับความสำคัญของการบริหารงบประมาณ ทีมงานและเทคโนโลยีได้อย่างมีประสิทธิภาพ จำแนกตามระยะเวลาในการดำเนินธุรกิจเป็นรายคู่ มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 1 คู่ ได้แก่ ระยะเวลาในการดำเนินธุรกิจน้อยกว่า 10 ปี ให้ความสำคัญในรายข้อที่ 4 มากกว่า ระยะเวลาในการดำเนินธุรกิจมากกว่า 20 ปี

4.5.4.4 เปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของระดับความสำคัญของการเปลี่ยนผ่านทางดิจิทัลขององค์กรเพื่อขับเคลื่อนไปสู่ความสำเร็จ ในรายข้อที่ 5 กำหนดแผนระยะสั้นและระยะยาวที่ครอบคลุมด้านทรัพยากร ในด้านระยะเวลาในการดำเนินธุรกิจ

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของความสำเร็จของการเปลี่ยนผ่านทางดิจิทัลขององค์กรเพื่อขับเคลื่อนไปสู่ความสำเร็จ ในรายข้อที่ 5 กำหนดแผนระยะสั้นและระยะยาวที่ครอบคลุมด้านทรัพยากร ในด้านระยะเวลาในการดำเนินธุรกิจพบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ผู้วิจัยจึงทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ด้วยวิธีของเชฟเฟ (Scheffe) ปรากฏผลดังตารางที่ 4-61

ตารางที่ 4-61 แสดงค่าสถิติที่ใช้ในการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของระดับความสำเร็จของการกำหนดแผนระยะสั้นและระยะยาวที่ครอบคลุมด้านทรัพยากร ในด้านระยะเวลาในการดำเนินธุรกิจ เป็นรายคู่

ระยะเวลาในการดำเนินธุรกิจ	$\bar{X}$	น้อยกว่า 10 ปี	10-20 ปี	มากกว่า 20 ปี
		3.93	3.22	3.43
1 น้อยกว่า 10 ปี	3.93	-	0.71*	0.50
2 10-20 ปี	3.22	-	-	0.21
3 มากกว่า 20 ปี	3.43	-	-	-

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4-61 ระดับความสำเร็จของการกำหนดแผนระยะสั้นและระยะยาวที่ครอบคลุมด้านทรัพยากรจำแนกตามระยะเวลาในการดำเนินธุรกิจเป็นรายคู่ มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 1 คู่ ได้แก่ ระยะเวลาในการดำเนินธุรกิจน้อยกว่า 10 ปี ให้ความสำคัญในรายข้อที่ 5 มากกว่า ระยะเวลาในการดำเนินธุรกิจ 10-20 ปี

4.5.4.5 เปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของระดับความสำเร็จของการเปลี่ยนผ่านทางดิจิทัลขององค์กรเพื่อขับเคลื่อนไปสู่ความสำเร็จ ในรายข้อที่ 9 วางแผนการจัดการเทคโนโลยี (Technology Management Planning) เพื่อให้กระบวนการถัดไปสามารถทำงานได้อย่างราบรื่น ในด้านระยะเวลาในการดำเนินธุรกิจ

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของความสำเร็จของการเปลี่ยนผ่านทางดิจิทัลขององค์กรเพื่อขับเคลื่อนไปสู่ความสำเร็จ ในรายข้อที่ 9 วางแผนการจัดการเทคโนโลยี (Technology Management Planning) เพื่อให้กระบวนการถัดไปสามารถทำงานได้อย่างราบรื่น ในด้านระยะเวลาในการดำเนินธุรกิจพบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ผู้วิจัยจึงทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ด้วยวิธีของเชฟเฟ (Scheffe) ปรากฏผลดังตารางที่ 4-62

ตารางที่ 4-62 แสดงค่าสถิติที่ใช้ในการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของระดับความสำเร็จของการวางแผนการจัดการเทคโนโลยี (Technology Management Planning) เพื่อให้กระบวนการถัดไปสามารถทำงานได้อย่างราบรื่น ในด้านระยะเวลาในการ

ระยะเวลาในการ ดำเนินธุรกิจ	$\bar{X}$	น้อยกว่า 10 ปี	10-20 ปี	มากกว่า 20 ปี
		4.00	3.52	3.20
1 น้อยกว่า 10 ปี	4.00	-	0.48	0.80*
2 10-20 ปี	3.52	-	-	0.32
3 มากกว่า 20 ปี	3.20	-	-	-

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4-62 ระดับความสำคัญของการวางแผนการจัดการเทคโนโลยี (Technology Management Planning) เพื่อให้กระบวนการถัดไปสามารถทำงานได้อย่างราบรื่น จำแนกตามระยะเวลาในการดำเนินธุรกิจเป็นรายคู่ มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 1 คู่ ได้แก่ ระยะเวลาในการดำเนินธุรกิจน้อยกว่า 10 ปี ให้ความสำคัญในรายชื่อที่ 9 มากกว่าระยะเวลาในการดำเนินธุรกิจมากกว่า 20 ปี

4.5.4.6 เปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของระดับความสำคัญของการเปลี่ยนผ่านทางดิจิทัลขององค์กรเพื่อขับเคลื่อนไปสู่ความสำเร็จ ในรายชื่อที่ 11 จัดเก็บข้อมูลทางดิจิทัล (Data Storage) ให้เป็นระเบียบสะดวกต่อการเข้าถึงและสามารถสืบค้นได้ง่าย ในด้านระยะเวลาในการดำเนินธุรกิจ

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของระดับความสำคัญของการเปลี่ยนผ่านทางดิจิทัลขององค์กรเพื่อขับเคลื่อนไปสู่ความสำเร็จ ในรายชื่อที่ 11 จัดเก็บข้อมูลทางดิจิทัล (Data Storage) ให้เป็นระเบียบสะดวกต่อการเข้าถึงและสามารถสืบค้นได้ง่าย ในด้านระยะเวลาในการดำเนินธุรกิจพบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ผู้วิจัยจึงทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ด้วยวิธีของเชฟเฟ (Scheffe) ปรากฏผลดังตารางที่ 4-63

ตารางที่ 4-63 แสดงค่าสถิติที่ใช้ในการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของระดับความสำคัญของการจัดเก็บข้อมูลทางดิจิทัล (Data Storage) ให้เป็นระเบียบสะดวกต่อการเข้าถึงและสามารถสืบค้นได้ง่าย ในด้านระยะเวลาในการดำเนินธุรกิจ เป็นรายคู่

ระยะเวลาในการ ดำเนินธุรกิจ	$\bar{X}$	น้อยกว่า 10 ปี	10-20 ปี	มากกว่า 20 ปี
		3.89	3.25	3.39
1 น้อยกว่า 10 ปี	3.89	-	0.64*	0.50
2 10-20 ปี	3.25	-	-	0.14
3 มากกว่า 20 ปี	3.39	-	-	-

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4-52 ระดับความสำคัญของการจัดเก็บข้อมูลทางดิจิทัล (Data Storage) ให้เป็นระเบียบสะดวกต่อการเข้าถึงและสามารถสืบค้นได้ง่าย จำแนกตามระยะเวลาในการดำเนินธุรกิจเป็นรายคู่ มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 1 คู่ ได้แก่ ระยะเวลาในการดำเนินธุรกิจน้อยกว่า 10 ปี ให้ความสำคัญในรายข้อที่ 11 มากกว่า ระยะเวลาในการดำเนินธุรกิจ 10-20 ปี

4.5.4.7 เปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของระดับความสำคัญของการเปลี่ยนผ่านทางดิจิทัลขององค์กรเพื่อขับเคลื่อนไปสู่ความสำเร็จ ในรายข้อที่ 14 จัดทำคู่มือการทำงานด้านเทคโนโลยีดิจิทัลและเผยแพร่ให้บุคลากรรับทราบอย่างทั่วถึง ในด้านระยะเวลาในการดำเนินธุรกิจ

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของระดับความสำคัญของการเปลี่ยนผ่านทางดิจิทัลขององค์กรเพื่อขับเคลื่อนไปสู่ความสำเร็จ ในรายข้อที่ 14 จัดทำคู่มือการทำงานด้านเทคโนโลยีดิจิทัลและเผยแพร่ให้บุคลากรรับทราบอย่างทั่วถึง ในด้านระยะเวลาในการดำเนินธุรกิจพบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ผู้วิจัยจึงทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ด้วยวิธีของเชฟเฟ (Scheffe) ปรากฏผลดังตารางที่ 4-64

ตารางที่ 4-64 แสดงค่าสถิติที่ใช้ในการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของระดับความสำคัญของการจัดทำคู่มือการทำงานด้านเทคโนโลยีดิจิทัลและเผยแพร่ให้บุคลากรรับทราบอย่างทั่วถึง ในด้านระยะเวลาในการดำเนินธุรกิจ เป็นรายคู่

ระยะเวลาในการดำเนินธุรกิจ	$\bar{X}$	น้อยกว่า 10 ปี	10-20 ปี	มากกว่า 20 ปี
		3.97	3.35	3.10
1 น้อยกว่า 10 ปี	3.97	-	0.62*	0.87*
2 10-20 ปี	3.35	-	-	0.25
3 มากกว่า 20 ปี	3.10	-	-	-

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4-64 ระดับความสำคัญของการจัดทำคู่มือการทำงานด้านเทคโนโลยีดิจิทัลและเผยแพร่ให้บุคลากรรับทราบอย่างทั่วถึง จำแนกตามระยะเวลาในการดำเนินธุรกิจเป็นรายคู่ มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 2 คู่ ได้แก่ ระยะเวลาในการดำเนินธุรกิจน้อยกว่า 10 ปี ให้ความสำคัญในรายข้อที่ 14 มากกว่า ระยะเวลาในการดำเนินธุรกิจ 10-20 ปี และ ระยะเวลาในการดำเนินธุรกิจมากกว่า 20 ปี

4.5.4.8 เปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของระดับความสำคัญของการเปลี่ยนผ่านทางดิจิทัลขององค์กรเพื่อขับเคลื่อนไปสู่ความสำเร็จ ในรายข้อที่ 18 ส่งเสริมให้บุคลากรสามารถปรับตัวเข้ากับเทคโนโลยีดิจิทัลตามสถานการณ์ได้อย่างเหมาะสม ในด้านระยะเวลาในการดำเนินธุรกิจ

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของความสำเร็จของการเปลี่ยนผ่านทางดิจิทัลขององค์กรเพื่อขับเคลื่อนไปสู่ความสำเร็จ ในรายข้อที่ 18 ส่งเสริมให้บุคลากรสามารถปรับตัวเข้ากับเทคโนโลยีดิจิทัลตามสถานการณ์ได้อย่างเหมาะสม ในด้านระยะเวลาในการดำเนินธุรกิจพบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ผู้วิจัยจึงทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ด้วยวิธีของเชฟเฟ (Scheffe) ปรากฏผลดังตารางที่ 4-65

ตารางที่ 4-65 แสดงค่าสถิติที่ใช้ในการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของระดับความสำเร็จของการส่งเสริมให้บุคลากรสามารถปรับตัวเข้ากับเทคโนโลยีดิจิทัลตามสถานการณ์ได้อย่างเหมาะสม ในด้านระยะเวลาในการดำเนินธุรกิจ เป็นรายคู่

ระยะเวลาในการดำเนินธุรกิจ	$\bar{X}$	น้อยกว่า 10 ปี	10-20 ปี	มากกว่า 20 ปี
		4.04	3.56	3.14
1 น้อยกว่า 10 ปี	4.04	-	0.48	0.89*
2 10-20 ปี	3.56	-	-	0.41
3 มากกว่า 20 ปี	3.14	-	-	-

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4-65 ระดับความสำเร็จของการส่งเสริมให้บุคลากรสามารถปรับตัวเข้ากับเทคโนโลยีดิจิทัลตามสถานการณ์ได้อย่างเหมาะสม จำแนกตามระยะเวลาในการดำเนินธุรกิจเป็นรายคู่ มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 1 คู่ ได้แก่ ระยะเวลาในการดำเนินธุรกิจน้อยกว่า 10 ปี ให้ความสำคัญในรายข้อที่ 18 มากกว่า ระยะเวลาในการดำเนินธุรกิจมากกว่า 20 ปี

4.5.4.9 เปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของระดับความสำเร็จของการเปลี่ยนผ่านทางดิจิทัลขององค์กรเพื่อขับเคลื่อนไปสู่ความสำเร็จ ในรายข้อที่ 19 ส่งเสริมให้บุคลากรมีความสามารถในการควบคุมอารมณ์และแสดงออกได้อย่างเหมาะสมในแต่ละสถานการณ์ ในด้านระยะเวลาในการดำเนินธุรกิจ

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของความสำเร็จของการเปลี่ยนผ่านทางดิจิทัลขององค์กรเพื่อขับเคลื่อนไปสู่ความสำเร็จ ในรายข้อที่ 19 ส่งเสริมให้บุคลากรมีความสามารถในการควบคุมอารมณ์และแสดงออกได้อย่างเหมาะสมในแต่ละสถานการณ์ ในด้านระยะเวลาในการดำเนินธุรกิจพบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ผู้วิจัยจึงทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ด้วยวิธีของเชฟเฟ (Scheffe) ปรากฏผลดังตารางที่ 4-66

ตารางที่ 4-66 แสดงค่าสถิติที่ใช้ในการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของระดับความสำเร็จของการส่งเสริมให้บุคลากรมีความสามารถในการควบคุมอารมณ์และแสดงออกได้

อย่างเหมาะสมในแต่ละสถานการณ์ ในด้านระยะเวลาในการดำเนินธุรกิจ เป็นราย

ระยะเวลาในการ ดำเนินธุรกิจ	$\bar{X}$	น้อยกว่า 10 ปี	10-20 ปี	มากกว่า 20 ปี
		3.93	3.43	3.05
1 น้อยกว่า 10 ปี	3.93	-	0.50	0.88*
2 10-20 ปี	3.43	-	-	0.38
3 มากกว่า 20 ปี	3.05	-	-	-

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4-66 ระดับความสำคัญของการส่งเสริมให้บุคลากรมีความสามารถในการควบคุมอารมณ์และแสดงออกได้อย่างเหมาะสม ในแต่ละสถานการณ์จำแนกตามระยะเวลาในการดำเนินธุรกิจเป็นรายคู่ มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 1 คู่ ได้แก่ ระยะเวลาในการดำเนินธุรกิจน้อยกว่า 10 ปี ให้ความสำคัญในรายข้อที่ 19 มากกว่า ระยะเวลาในการดำเนินธุรกิจมากกว่า 20 ปี

4.5.4.10 เปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของระดับความสำคัญของการเปลี่ยนผ่านทางดิจิทัลขององค์กรเพื่อขับเคลื่อนไปสู่ความสำเร็จ ในรายข้อที่ 34 จัดเก็บชุดข้อมูลขนาดใหญ่ (Big Data) ในโทรศัพท์ส่วนกลาง ในด้านระยะเวลาในการดำเนินธุรกิจ

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของระดับความสำคัญของการเปลี่ยนผ่านทางดิจิทัลขององค์กรเพื่อขับเคลื่อนไปสู่ความสำเร็จ ในรายข้อที่ 34 จัดเก็บชุดข้อมูลขนาดใหญ่ (Big Data) ในโทรศัพท์ส่วนกลาง ในด้านระยะเวลาในการดำเนินธุรกิจพบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ผู้วิจัยจึงทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ด้วยวิธีของเชฟเฟ (Scheffe) ปรากฏผลดังตารางที่ 4-67

ตารางที่ 4-67 แสดงค่าสถิติที่ใช้ในการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของระดับความสำคัญของการจัดเก็บชุดข้อมูลขนาดใหญ่ (Big Data) ในโทรศัพท์ส่วนกลาง ในด้านระยะเวลาในการดำเนินธุรกิจ เป็นรายคู่

ระยะเวลาในการ ดำเนินธุรกิจ	$\bar{X}$	น้อยกว่า 10 ปี	10-20 ปี	มากกว่า 20 ปี
		4.04	3.37	3.29
1 น้อยกว่า 10 ปี	4.04	-	0.67*	0.75*
2 10-20 ปี	3.37	-	-	0.08
3 มากกว่า 20 ปี	3.29	-	-	-

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4-67 ระดับความสำคัญของการจัดเก็บชุดข้อมูลขนาดใหญ่ (Big Data) ในโทรศัพท์ ส่วนกลาง จำแนกตามระยะเวลาในการดำเนินธุรกิจเป็นรายคู่ มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 2 คู่ ได้แก่ ระยะเวลาในการดำเนินธุรกิจ น้อยกว่า 10 ปี ให้ความสำคัญในรายชื่อที่ 34 มากกว่า ระยะเวลาในการดำเนินธุรกิจ 10-20 ปี และระยะเวลาในการดำเนินธุรกิจ มากกว่า 20 ปี

4.5.4.11 เปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของระดับความสำคัญของการเปลี่ยนผ่านทางดิจิทัลขององค์กรเพื่อขับเคลื่อนไปสู่ความสำเร็จ ในรายชื่อที่ 40 ใช้เทคโนโลยีเข้าถึงและการจัดเก็บข้อมูล (Data Access and Storage) ในด้านระยะเวลาในการดำเนินธุรกิจ

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของระดับความสำคัญของการเปลี่ยนผ่านทางดิจิทัลขององค์กรเพื่อขับเคลื่อนไปสู่ความสำเร็จ ในรายชื่อที่ 40 ใช้เทคโนโลยีเข้าถึงและการจัดเก็บข้อมูล (Data Access and Storage) ในด้านระยะเวลาในการดำเนินธุรกิจพบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ผู้วิจัยจึงทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ด้วยวิธีของเชฟเฟ (Scheffe) ปรากฏผลดังตารางที่ 4-68

ตารางที่ 4-68 แสดงค่าสถิติที่ใช้ในการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของระดับความสำคัญของการใช้เทคโนโลยีเข้าถึงและการจัดเก็บข้อมูล (Data Access and Storage) ในด้านระยะเวลาในการดำเนินธุรกิจ เป็นรายคู่

ระยะเวลาในการดำเนินธุรกิจ	$\bar{X}$	น้อยกว่า 10 ปี	10-20 ปี	มากกว่า 20 ปี
		3.93	3.29	3.38
1 น้อยกว่า 10 ปี	3.93	-	0.64*	0.55
2 10-20 ปี	3.29	-	-	0.10
3 มากกว่า 20 ปี	3.38	-	-	-

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4-68 ระดับความสำคัญของการใช้เทคโนโลยีเข้าถึงและการจัดเก็บข้อมูล (Data Access and Storage) ในแต่ละสถานการณ์ จำแนกตามระยะเวลาในการดำเนินธุรกิจเป็นรายคู่ มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 1 คู่ ได้แก่ ระยะเวลาในการดำเนินธุรกิจน้อยกว่า 10 ปี ให้ความสำคัญในรายชื่อที่ 40 มากกว่า ระยะเวลาในการดำเนินธุรกิจ 10-20 ปี

4.5.4.12 เปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของระดับความสำคัญของการเปลี่ยนผ่านทางดิจิทัลขององค์กรเพื่อขับเคลื่อนไปสู่ความสำเร็จ ในรายชื่อที่ 44 ใช้ระบบ Google Drive ในการเก็บข้อมูล ในด้านระยะเวลาในการดำเนินธุรกิจ

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของความสำเร็จของการเปลี่ยนผ่านทางดิจิทัลขององค์กรเพื่อขับเคลื่อนไปสู่ความสำเร็จ ในรายข้อที่ 44 ใช้ระบบ Google Drive ในการเก็บข้อมูล ในด้านระยะเวลาในการดำเนินธุรกิจพบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ผู้วิจัยจึงทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ด้วยวิธีของเชฟเฟ (Scheffe) ปรากฏผลดังตารางที่ 4-69

ตารางที่ 4-69 แสดงค่าสถิติที่ใช้ในการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของระดับความสำเร็จของการใช้ระบบ Google Drive ในการเก็บข้อมูลใน ด้านระยะเวลาในการดำเนินธุรกิจ เป็นรายคู่

ระยะเวลาในการดำเนินธุรกิจ	$\bar{X}$	น้อยกว่า 10 ปี	10-20 ปี	มากกว่า 20 ปี
		3.93	3.31	3.53
1 น้อยกว่า 10 ปี	3.93	-	0.62*	0.40
2 10-20 ปี	3.31	-	-	0.22
3 มากกว่า 20 ปี	3.53	-	-	-

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4-69 ระดับความสำเร็จของการใช้ระบบ Google Drive ในการเก็บข้อมูล ในแต่ละสถานการณ์ จำแนกตามระยะเวลาในการดำเนินธุรกิจเป็นรายคู่ มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 1 คู่ ได้แก่ ระยะเวลาในการดำเนินธุรกิจน้อยกว่า 10 ปี ให้มีความสำคัญในรายข้อที่ 44 มากกว่า ระยะเวลาในการดำเนินธุรกิจ 10-20 ปี

4.5.4.13 เปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของระดับความสำเร็จของการเปลี่ยนผ่านทางดิจิทัลขององค์กรเพื่อขับเคลื่อนไปสู่ความสำเร็จ ในรายข้อที่ 47 ใช้หุ่นยนต์ในระบบการผลิตที่เป็นจุดเสี่ยงต่อชีวิตและทรัพย์สิน ในด้านระยะเวลาในการดำเนินธุรกิจ

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของความสำเร็จของการเปลี่ยนผ่านทางดิจิทัลขององค์กรเพื่อขับเคลื่อนไปสู่ความสำเร็จ ในรายข้อที่ 47 ใช้หุ่นยนต์ในระบบการผลิตที่เป็นจุดเสี่ยงต่อชีวิตและทรัพย์สิน ในด้านระยะเวลาในการดำเนินธุรกิจพบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ผู้วิจัยจึงทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ด้วยวิธีของเชฟเฟ (Scheffe) ปรากฏผลดังตารางที่ 4-70

ตารางที่ 4-70 แสดงค่าสถิติที่ใช้ในการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของระดับความสำเร็จของการใช้หุ่นยนต์ในระบบการผลิตที่เป็นจุดเสี่ยงต่อชีวิตและทรัพย์สิน ในการเก็บ

ข้อมูลใน ด้านระยะเวลาในการดำเนินธุรกิจ เป็นรายคู่

ระยะเวลาในการ ดำเนินธุรกิจ	$\bar{X}$	น้อยกว่า 10 ปี	10-20 ปี	มากกว่า 20 ปี
		3.89	3.42	3.14
1 น้อยกว่า 10 ปี	3.89	-	0.47	0.75*
2 10-20 ปี	3.42	-	-	0.28
3 มากกว่า 20 ปี	3.14	-	-	-

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4-70 ระดับความสำคัญของการใช้หุ่นยนต์ในระบบการผลิตที่เป็นจุดเสี่ยงต่อชีวิตและทรัพย์สิน ในแต่ละสถานการณ์จำแนกตามระยะเวลาในการดำเนินธุรกิจเป็นรายคู่ มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 1 คู่ ได้แก่ ระยะเวลาในการดำเนินธุรกิจน้อยกว่า 10 ปี ให้ความสำคัญในรายชื่อที่ 47 มากกว่า ระยะเวลาในการดำเนินธุรกิจมากกว่า 20 ปี

4.4.5 การเปรียบเทียบความแตกต่างของระดับความสำคัญของการเปลี่ยนผ่านทางดิจิทัลขององค์กรในกลุ่มธุรกิจบรรจุภัณฑ์กระดาษ ในเขตนิคมอุตสาหกรรมภาคตะวันออก จำแนกตามสถานภาพด้านขนาดธุรกิจ ปรากฏผลดัง ตารางที่ 4-71

ตารางที่ 4-71 แสดงค่าสถิติที่ใช้ในการเปรียบเทียบความแตกต่างของระดับความสำคัญของการเปลี่ยนผ่านทาง

ดิจิทัลขององค์กร โดยภาพรวม จำแนกตามสถานภาพด้านขนาดธุรกิจ

การเปลี่ยนผ่านทางดิจิทัลขององค์กร	F-Value	P-Value
ด้านภาพรวม	5.06	0.01*
1. ด้านนโยบายและวัฒนธรรมขององค์กร	6.79	0.00*
2. ด้านทรัพยากรมนุษย์	5.31	0.01*
3. ด้านเทคโนโลยีและนวัตกรรม	3.40	0.04*

มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4-71 ผลการวิเคราะห์ค่าสถิติที่ใช้ในการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระดับความสำคัญของการเปลี่ยนผ่านทางดิจิทัลขององค์กรในกลุ่มธุรกิจ โดยภาพรวมขององค์กร ในด้านขนาดธุรกิจ พบว่า การเปลี่ยนผ่านทางดิจิทัลขององค์กรในกลุ่มธุรกิจบรรจุภัณฑ์กระดาษ ในเขตนิคมอุตสาหกรรมภาคตะวันออก โดยภาพรวม มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และเมื่อเปรียบเทียบเป็นรายด้าน ได้แก่ ด้านนโยบายและวัฒนธรรมขององค์กร ด้านทรัพยากร

มนุษย์ และด้านเทคโนโลยีและนวัตกรรมพบว่ามีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

4.4.6 การเปรียบเทียบความแตกต่างของระดับความสำคัญของการเปลี่ยนผ่านทางดิจิทัลขององค์กรในกลุ่มธุรกิจอุตสาหกรรมยานยนต์และชิ้นส่วนยานยนต์ ในเขตนิคมอุตสาหกรรมภาคตะวันออก จำแนกตามสถานภาพด้านขนาดของธุรกิจ ปรากฏผลดังตารางที่ 4-72

ตารางที่ 4-72 แสดงค่าสถิติที่ใช้ในการเปรียบเทียบความแตกต่างของระดับความสำคัญของการเปลี่ยนผ่านทางดิจิทัลขององค์กรในกลุ่มธุรกิจ จำแนกตามขนาดของธุรกิจ

การเปลี่ยนผ่านทางดิจิทัลขององค์กร	F-Value	P-Value
ด้านนโยบายและวัฒนธรรมขององค์กร	6.79	0.00*
1. กำหนดนโยบายทางดิจิทัลให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์และพันธกิจขององค์กร	0.17	0.84
2. วางแผนกลยุทธ์ทางด้านเทคโนโลยีให้สอดคล้องกับความต้องการของและลูกค้า	5.78	0.00*
3. เข้าใจตลาดและสภาพการแข่งขันในปัจจุบัน	7.19	0.00*
4. บริหารงบประมาณ ทีมงานและเทคโนโลยีได้อย่างมีประสิทธิภาพ	2.71	0.07
5. กำหนดแผนระยะสั้นและระยะยาวที่ครอบคลุมด้านทรัพยากร	6.16	0.00*
6. กระตุ้นให้พนักงานมีแรงจูงใจในการทำงานและรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร	1.74	0.18
7. มีแนวทางการสื่อสารภายในองค์กรที่ชัดเจน	1.93	0.15
8. สนับสนุนงบประมาณการอบรมและทักษะทางดิจิทัลอย่างเพียงพอและเหมาะสม	3.43	0.04*
9. วางแผนการจัดการเทคโนโลยี (Technology Management Planning) เพื่อให้กระบวนการถัดไปสามารถทำงานได้อย่างราบรื่น	1.06	0.35
10. กำหนดแนวทางการเก็บรวบรวมข้อมูลจากแหล่งต่างๆ (Data Collection) เพื่อให้ข้อมูลที่ได้มามีความถูกต้องและน่าเชื่อถือ	3.98	0.02*
11. จัดเก็บข้อมูลทางดิจิทัล (Data Storage) ให้เป็นระเบียบสะดวกต่อการเข้าถึงและสามารถสืบค้นได้ง่าย	2.74	0.07
12. กำหนดผู้รับผิดชอบในการประมวลผลข้อมูล (Data Analytics) ที่มีความเชี่ยวชาญและสามารถนำเสนอรายงานได้อย่างถูกต้องรวดเร็ว	2.78	0.07

ตารางที่ 4-72 (ต่อ)

การเปลี่ยนผ่านทางดิจิทัลขององค์กรในกลุ่มธุรกิจ	F-Value	P-Value
13. วางระบบรักษาความปลอดภัยของข้อมูล (Data Protection) ที่ได้มาตรฐานและเป็นความลับ	3.63	0.03*
ด้านนโยบายและวัฒนธรรมขององค์กร (ต่อ)	6.79	0.00*
14. จัดทำคู่มือการทำงานด้านเทคโนโลยีดิจิทัลและเผยแพร่ให้บุคลากรรับทราบอย่างทั่วถึง	4.74	0.01*
ด้านทรัพยากรมนุษย์	5.31	0.01*
15. ส่งเสริมให้บุคลากรมีความคิดสร้างสรรค์ สร้างแนวคิด และพัฒนาวิธีการใหม่ๆ	5.54	0.01*
16. ส่งเสริมให้บุคลากรสามารถวิเคราะห์และแก้ไขปัญหาด้านเทคโนโลยีดิจิทัลได้	1.18	0.33
17. สนับสนุนบุคลากรได้เรียนรู้และทดลองใช้เทคโนโลยีดิจิทัล	3.75	0.06
18. ส่งเสริมให้บุคลากรสามารถปรับตัวเข้ากับเทคโนโลยีดิจิทัลตามสถานการณ์ได้อย่างเหมาะสม	1.74	0.18
19. ส่งเสริมให้บุคลากรมีความสามารถในการควบคุมอารมณ์และแสดงออกได้อย่างเหมาะสมในแต่ละสถานการณ์	4.47	0.01*
20. ส่งเสริมให้มีทักษะด้านการทำงานเป็นทีม	3.25	0.07
21. ส่งเสริมให้มีความคิดเชิงวิเคราะห์อย่างเป็นระบบด้วยเหตุผลอย่างเป็นขั้นเป็นตอน	3.32	0.04*
22. ส่งเสริมให้บุคลากรมีความคิดเชิงวิเคราะห์ แยกแยะ คัดกรองข้อมูล และให้เหตุผล	1.79	0.17
23. ส่งเสริมให้บุคลากรมีความรู้และทักษะที่ดีในการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการปฏิบัติงาน	1.93	0.15
24. ส่งเสริมให้บุคลากรมีความสามารถสื่อสารได้ดีทั้งการเขียนและการอ่านข้อความที่ได้รับ	1.97	0.15
25. สามารถประยุกต์ใช้งานเทคโนโลยีดิจิทัลได้อย่างหลากหลายเพื่อใช้ในการปฏิบัติงาน	4.48	0.01*
26. สนับสนุนให้บุคลากรได้รับการฝึกอบรมในหลักสูตรที่เกี่ยวข้องกับเทคโนโลยีดิจิทัล	3.30	0.06

ตารางที่ 4-72 (ต่อ)

การเปลี่ยนผ่านทางดิจิทัลขององค์กรในกลุ่มธุรกิจ	F-Value	P-Value
ด้านทรัพยากรมนุษย์ (ต่อ)	5.31	0.01*
27. วางแผนการฝึกอบรมในหลักสูตรที่เกี่ยวข้องกับเทคโนโลยีดิจิทัลให้แก่บุคลากร	3.93	0.02*
28. ทำความตกลงร่วมมือ (MOU) กับหน่วยงานภายนอกเพื่อแลกเปลี่ยนบุคลากรในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล	2.72	0.7
29. จัดสรรจำนวนบุคลากรให้มีความยืดหยุ่นสอดคล้องกับวิธีการทำงานจากเทคโนโลยีดิจิทัล	2.65	0.08
ด้านเทคโนโลยีและนวัตกรรม	3.40	0.04*
30. ใช้แอปพลิเคชันประชุมออนไลน์ เช่น Zoom, MS-Meeting เป็นต้น	0.99	0.38
31. ใช้ซอฟต์แวร์ (Enterprise Resource Planning : ERP) สำหรับบริหารงานทรัพยากรขององค์กร	0.67	0.52
32. ใช้ซอฟต์แวร์ (Material Requirement Planning : MRP) ในการวางแผนความต้องการวัตถุดิบ	0.54	0.59
33. ใช้ระบบการจัดการระบบลูกค้าสัมพันธ์ (Customer Relationship Management : CRM) ในการประสานงานลูกค้า	2.84	0.06
34. จัดเก็บชุดข้อมูลขนาดใหญ่ (Big Data) ในโทรศัพท์ส่วนบุคคล	2.27	0.11
35. นำระบบปัญญาประดิษฐ์ (Artificial Intelligence : AI) ในการแก้ปัญหา	3.91	0.07
36. ใช้ Blockchain เทคโนโลยีการจัดเก็บข้อมูล (Data Structure)	2.59	0.08
37. ใช้ AI ในการจัดสร้างใบคำสั่งซื้อสินค้า (PO)	1.82	0.17
38. ใช้ระบบจัดการสินทรัพย์องค์กร (Enterprise Asset Management: EAM)	1.07	0.35
39. นำระบบวิเคราะห์ข้อมูลและสร้างรายงาน โดยใช้ Microsoft 365 Copilot	2.03	0.13
40. ใช้เทคโนโลยีเข้าถึงและการจัดเก็บข้อมูล (Data Access and Storage)	2.67	0.07
41. เลือกใช้การสร้างแบบฟอร์มและแบบสำรวจผ่านทางออนไลน์ แทนการใช้กระดาษ เช่น Google Forms	2.11	0.13

ตารางที่ 4-72 (ต่อ)

การเปลี่ยนผ่านทางดิจิทัลขององค์กรในกลุ่มธุรกิจ	F-Value	P-Value
ด้านเทคโนโลยีและนวัตกรรม (ต่อ)	3.40	0.04*
42. อนุมัติเอกสารออนไลน์ผ่านช่องทางอิเล็กทรอนิกส์ในกรณีที่ไม่ใช่เอกสารสำคัญ	5.01	0.01*
43. ใช้เครื่องมือในการวิเคราะห์ข้อมูลธุรกิจ เช่น Power BI	2.15	0.12
44. ใช้ระบบ Google Drive ในการเก็บข้อมูล	2.20	0.12
45. ใช้การเก็บเอกสารในรูปแบบไฟล์อิเล็กทรอนิกส์ เช่น เซนเก็บในระบบ Cloud, เก็บในเครื่องคอมพิวเตอร์	1.62	0.20
46. ใช้โปรแกรมตอบกลับอัตโนมัติ (Chat Bot) แทนการใช้คน	1.96	0.15
47. ใช้หุ่นยนต์ในระบบการผลิตที่เป็นจุดเสี่ยงต่อชีวิตและทรัพย์สิน	1.53	0.22
48. ใช้ระบบ e-Learning สำหรับการอบรมพนักงาน	0.88	0.42

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4-72 ผลการวิเคราะห์ค่าสถิติที่ใช้ในการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระดับความสำคัญของการเปลี่ยนผ่านทางดิจิทัลขององค์กรในกลุ่มธุรกิจอุตสาหกรรมบรรจุภัณฑ์กระดาษ ในเขตนิคมอุตสาหกรรมภาคตะวันออก จำแนกตามขนาดธุรกิจ พบว่า ระดับความสำคัญที่มีต่อการเปลี่ยนผ่านทางดิจิทัลขององค์กรในกลุ่มธุรกิจอุตสาหกรรมยานยนต์และชิ้นส่วนยานยนต์ ในเขตนิคมอุตสาหกรรมภาคตะวันออก **โดยภาพรวม** ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และเมื่อเปรียบเทียบเป็นรายด้าน ได้แก่ ด้านนโยบายและวัฒนธรรม ด้านทรัพยากรมนุษย์ และด้านเทคโนโลยีและนวัตกรรม พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนการเปรียบเทียบเป็นรายข้อ พบว่า ระดับความสำคัญที่มีต่อการเปลี่ยนผ่านทางดิจิทัลขององค์กรในกลุ่มธุรกิจอุตสาหกรรมยานยนต์และชิ้นส่วนยานยนต์กระดาษ ในเขตนิคมอุตสาหกรรมภาคตะวันออก มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ลำดับต่อไปผู้วิจัยขอนำเสนอผลการเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของระดับความสำคัญที่มีต่อการเปลี่ยนผ่านทางดิจิทัลขององค์กรในกลุ่มธุรกิจบรรจภัณฑ์กระดาษในเขตนิคมอุตสาหกรรมภาคตะวันออก ในรายชื่อ จำนวน 13 รายการ ดังนี้

4.4.6.1 เปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของระดับความสำคัญของการเปลี่ยนผ่านทางดิจิทัลขององค์กรในกลุ่มธุรกิจอุตสาหกรรมบรรจภัณฑ์กระดาษ ในเขตนิคมอุตสาหกรรมภาคตะวันออก ในรายชื่อที่ 2 วางแผนกลยุทธ์ทางด้านเทคโนโลยีให้สอดคล้องกับความต้องการของลูกค้า ในด้านขนาดธุรกิจ

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของระดับความสำคัญของการเปลี่ยนผ่านทางดิจิทัลขององค์กรเพื่อขับเคลื่อนไปสู่ความสำเร็จ ในรายชื่อที่ 2 วางแผนกลยุทธ์ทางด้านเทคโนโลยีให้สอดคล้องกับความต้องการของลูกค้า ในด้านขนาดธุรกิจพบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ผู้วิจัยจึงทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ด้วยวิธีของเชฟเฟ (Scheffe) ปรากฏผลดังตารางที่ 4-73

ตารางที่ 4-73 แสดงค่าสถิติที่ใช้ในการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของระดับความสำคัญของวางแผนกลยุทธ์ทางด้านเทคโนโลยีให้สอดคล้องกับความต้องการของลูกค้า ในด้านขนาดธุรกิจ เป็นรายคู่

ขนาดธุรกิจ	$\bar{X}$	ขนาดเล็ก	ขนาดกลาง	ขนาดใหญ่
		3.96	3.95	3.26
ขนาดเล็ก	3.96	-	0.01	0.70*
ขนาดกลาง	3.95	-	-	0.69*
ขนาดใหญ่	3.26	-	-	-

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4-71 ระดับความสำคัญของวางแผนกลยุทธ์ทางด้านเทคโนโลยีให้สอดคล้องกับความต้องการของลูกค้า จำแนกตามขนาดธุรกิจ รายคู่ มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 2 คู่ ได้แก่ ขนาดธุรกิจขนาดเล็ก ให้ความสำคัญในรายชื่อที่ 2 มากกว่า ขนาดธุรกิจขนาดใหญ่ และขนาดธุรกิจขนาดกลาง ให้ความสำคัญในรายชื่อที่ 2 มากกว่า ขนาดธุรกิจขนาดใหญ่

4.4.5.2 เปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของระดับความสำคัญของการเปลี่ยนผ่านทางดิจิทัลขององค์กรในกลุ่มธุรกิจอุตสาหกรรมบรรจภัณฑ์กระดาษ ในเขตนิคมอุตสาหกรรมภาคตะวันออก ในรายชื่อที่ 3 เข้าใจตลาดและสภาพการแข่งขันในปัจจุบัน ในด้านขนาดธุรกิจ

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของความสำเร็จของการเปลี่ยนผ่านทางดิจิทัลขององค์กรเพื่อขับเคลื่อนไปสู่ความสำเร็จ ในรายข้อที่ 3 เข้าใจตลาดและสภาพการแข่งขันในปัจจุบัน ในด้านขนาดธุรกิจพบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ผู้วิจัยจึงทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ด้วยวิธีของเชฟเฟ (Scheffe) ปรากฏผลดังตารางที่ 4-74

ตารางที่ 4-74 แสดงค่าสถิติที่ใช้ในการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของระดับความสำเร็จของเข้าใจตลาดและสภาพการแข่งขันในปัจจุบัน ในด้านขนาดธุรกิจ เป็นรายคู่

ขนาดธุรกิจ	$\bar{X}$	ขนาดเล็ก	ขนาดกลาง	ขนาดใหญ่
		3.88	3.78	3.08
ขนาดเล็ก	3.88	-	0.10	0.80*
ขนาดกลาง	3.78	-	-	0.70*
ขนาดใหญ่	3.08	-	-	-

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4-74 ระดับความสำเร็จของการเข้าใจตลาดและสภาพการแข่งขันในปัจจุบัน จำแนกตามขนาดธุรกิจ รายคู่ มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 2 คู่ ได้แก่ ขนาดธุรกิจขนาดเล็ก ให้ความสำคัญในรายข้อที่ 3 มากกว่า ขนาดธุรกิจขนาดใหญ่ และขนาดธุรกิจ ขนาดกลาง ให้ความสำคัญในรายข้อที่ 3 มากกว่า ขนาดธุรกิจขนาดใหญ่

4.4.5.3 เปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของระดับความสำเร็จของการเปลี่ยนผ่านทางดิจิทัลขององค์กรในกลุ่มธุรกิจอุตสาหกรรมบรรจุภัณฑ์กระดาษ ในเขตนิคมอุตสาหกรรมภาคตะวันออก ในรายข้อที่ 5 เข้าใจตลาดและสภาพการแข่งขันในปัจจุบัน ในด้านขนาดธุรกิจ

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของความสำเร็จของการเปลี่ยนผ่านทางดิจิทัลขององค์กรเพื่อขับเคลื่อนไปสู่ความสำเร็จ ในรายข้อที่ 5 กำหนดแผนระยะสั้นและระยะยาวที่ครอบคลุมด้านทรัพยากร ในด้านขนาดธุรกิจพบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ผู้วิจัยจึงทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ด้วยวิธีของเชฟเฟ (Scheffe) ปรากฏผลดังตารางที่ 4-75

ตารางที่ 4-75 แสดงค่าสถิติที่ใช้ในการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของระดับความสำเร็จของกำหนดแผนระยะสั้นและระยะยาวที่ครอบคลุมด้านทรัพยากร ในด้านขนาดธุรกิจ เป็นรายคู่

ขนาดธุรกิจ	$\bar{X}$	ขนาดเล็ก	ขนาดกลาง	ขนาดใหญ่
		3.84	3.67	3.00
ขนาดเล็ก	3.84	-	0.17	0.84*
ขนาดกลาง	3.67	-	-	0.67*

ตารางที่ 4-75 (ต่อ)

ขนาดธุรกิจ	$\bar{X}$	ขนาดเล็ก	ขนาดกลาง	ขนาดใหญ่
		3.84	3.67	3.00
ขนาดใหญ่	3.00	-	-	-

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4-75 ระดับความสำคัญของการกำหนดแผนระยะสั้นและระยะยาวที่ครอบคลุมด้านทรัพยากร จำแนกตามขนาดธุรกิจ รายคู่ มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 2 คู่ ได้แก่ ขนาดธุรกิจขนาดเล็ก ให้ความสำคัญในรายชื่อที่ 5 มากกว่า ขนาดธุรกิจขนาดใหญ่ และขนาดธุรกิจขนาดกลาง ให้ความสำคัญในรายชื่อที่ 5 มากกว่า ขนาดธุรกิจขนาดใหญ่

4.4.5.4 เปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของระดับความสำคัญของการเปลี่ยนผ่านทางดิจิทัลขององค์กรในกลุ่มธุรกิจอุตสาหกรรมบรรจุภัณฑ์กระดาษ ในเขตนิคมอุตสาหกรรมภาคตะวันออก ในรายชื่อที่ 8 สนับสนุนงบประมาณการอบรมและทักษะทางดิจิทัลอย่างเพียงพอและเหมาะสม ในด้านขนาดธุรกิจ

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของระดับความสำคัญของการเปลี่ยนผ่านทางดิจิทัลขององค์กรเพื่อขับเคลื่อนไปสู่ความสำเร็จ ในรายชื่อที่ 8 สนับสนุนงบประมาณการอบรมและทักษะทางดิจิทัลอย่างเพียงพอและเหมาะสม ในด้านขนาดธุรกิจพบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ผู้วิจัยจึงทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ด้วยวิธีของเชฟเฟ (Scheffe) ปรากฏผลดังตารางที่ 4-76

ตารางที่ 4-76 แสดงค่าสถิติที่ใช้ในการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของระดับความสำคัญของสนับสนุนงบประมาณการอบรมและทักษะทางดิจิทัลอย่างเพียงพอและเหมาะสม ในด้านขนาดธุรกิจ เป็นรายคู่

ขนาดธุรกิจ	$\bar{X}$	ขนาดเล็ก	ขนาดกลาง	ขนาดใหญ่
		3.72	3.92	3.36
ขนาดเล็ก	3.72	-	0.20	0.36
ขนาดกลาง	3.92	-	-	0.56*
ขนาดใหญ่	3.36	-	-	-

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4-76 ระดับความสำคัญของการสนับสนุนงบประมาณการอบรมและทักษะทางดิจิทัลอย่างเพียงพอและเหมาะสม จำแนกตามขนาดธุรกิจ รายคู่ มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 1 คู่ ได้แก่ ขนาดธุรกิจขนาดกลาง ให้ความสำคัญในรายชื่อที่ 8 มากกว่า ขนาดธุรกิจขนาดใหญ่

4.4.5.5 เปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของระดับความสำคัญของการเปลี่ยนผ่านทางดิจิทัลขององค์กรในกลุ่มธุรกิจอุตสาหกรรมบรรจภัณฑ์กระดาษ ในเขตนิคมอุตสาหกรรมภาคตะวันออก ในรายชื่อที่ 10 กำหนดแนวทางการเก็บรวบรวมข้อมูลจากแหล่งต่างๆ (Data Collection) เพื่อให้ข้อมูลที่ได้มามีความถูกต้องและน่าเชื่อถือ ในด้านขนาดธุรกิจ

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของความสำคัญของการเปลี่ยนผ่านทางดิจิทัลขององค์กรเพื่อขับเคลื่อนไปสู่ความสำเร็จ ในรายชื่อที่ 10 กำหนดแนวทางการเก็บรวบรวมข้อมูลจากแหล่งต่างๆ (Data Collection) เพื่อให้ข้อมูลที่ได้มามีความถูกต้องและน่าเชื่อถือ ในด้านขนาดธุรกิจพบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ผู้วิจัยจึงทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ด้วยวิธีของเชฟเฟ (Scheffe) ปรากฏผลดังตารางที่ 4-77

ตารางที่ 4-77 แสดงค่าสถิติที่ใช้ในการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของระดับความสำคัญของการกำหนดแนวทางการเก็บรวบรวมข้อมูลจากแหล่งต่างๆ (Data Collection)

เพื่อให้ข้อมูลที่ได้มามีความถูกต้องและน่าเชื่อถือ ในด้านขนาดธุรกิจ เป็นรายคู่

ขนาดธุรกิจ	$\bar{X}$	ขนาดเล็ก	ขนาดกลาง	ขนาดใหญ่
		3.80	3.70	3.24
ขนาดเล็ก	3.80	-	0.10	0.56*
ขนาดกลาง	3.70	-	-	0.46
ขนาดใหญ่	3.24	-	-	-

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4-77 ระดับความสำคัญของการกำหนดแนวทางการเก็บรวบรวมข้อมูลจากแหล่งต่างๆ (Data Collection) เพื่อให้ข้อมูลที่ได้มามีความถูกต้องและน่าเชื่อถือ จำแนกตามขนาดธุรกิจ รายคู่ มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 1 คู่ ได้แก่ ขนาดธุรกิจขนาดเล็ก ให้ความสำคัญในรายชื่อที่ 10 มากกว่า ขนาดธุรกิจขนาดใหญ่

4.4.5.6 เปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของระดับความสำคัญของการเปลี่ยนผ่านทางดิจิทัลขององค์กรในกลุ่มธุรกิจอุตสาหกรรมบรรจุภัณฑ์กระดาษ ในเขตนิคมอุตสาหกรรมภาคตะวันออก ในรายชื่อที่ 13 วางระบบรักษาความปลอดภัยของข้อมูล (Data Protection) ที่ได้มาตรฐานและเป็นความลับ ในด้านขนาดธุรกิจ

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของระดับความสำคัญของการเปลี่ยนผ่านทางดิจิทัลขององค์กรเพื่อขับเคลื่อนไปสู่ความสำเร็จ ในรายชื่อที่ 13 วางระบบรักษาความปลอดภัยของข้อมูล (Data Protection) ที่ได้มาตรฐานและเป็นความลับ ในด้านขนาดธุรกิจพบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ผู้วิจัยจึงทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ด้วยวิธีของเชฟเฟ (Scheffe) ปรากฏผลดังตารางที่ 4-78

ตารางที่ 4-78 แสดงค่าสถิติที่ใช้ในการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของระดับความสำคัญของวางระบบรักษาความปลอดภัยของข้อมูล (Data Protection) ที่ได้มาตรฐาน และเป็นความลับ ในด้านขนาดธุรกิจ เป็นรายคู่

ขนาดธุรกิจ	$\bar{X}$	ขนาดเล็ก	ขนาดกลาง	ขนาดใหญ่
		3.88	3.70	3.24
ขนาดเล็ก	3.88	-	0.18	0.64*
ขนาดกลาง	3.70	-	-	0.46
ขนาดใหญ่	3.24	-	-	-

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4-78 ระดับความสำคัญของการวางระบบรักษาความปลอดภัยของข้อมูล (Data Protection) ที่ได้มาตรฐานและเป็นความลับ จำแนกตามขนาดธุรกิจ รายคู่ มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 1 คู่ ได้แก่ ขนาดธุรกิจขนาดเล็ก ให้ความสำคัญในรายชื่อที่ 13 มากกว่า ขนาดธุรกิจขนาดใหญ่

4.4.5.7 เปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของระดับความสำคัญของการเปลี่ยนผ่านทางดิจิทัลขององค์กรในกลุ่มธุรกิจอุตสาหกรรมบรรจุภัณฑ์กระดาษ ในเขตนิคมอุตสาหกรรมภาค

ตะวันออก ในรายชื่อที่ 14 จัดทำคู่มือการทำงานด้านเทคโนโลยีดิจิทัลและเผยแพร่ให้บุคลากรรับทราบอย่างทั่วถึง ในด้านขนาดธุรกิจ

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของความสำเร็จของการเปลี่ยนผ่านทางดิจิทัลขององค์กรเพื่อขับเคลื่อนไปสู่ความสำเร็จ ในรายชื่อที่ 14 จัดทำคู่มือการทำงานด้านเทคโนโลยีดิจิทัลและเผยแพร่ให้บุคลากรรับทราบอย่างทั่วถึง ในด้านขนาดธุรกิจพบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ผู้วิจัยจึงทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ด้วยวิธีของเชฟเฟ (Scheffe) ปรากฏผลดังตารางที่ 4-79

ตารางที่ 4-79 แสดงค่าสถิติที่ใช้ในการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของระดับความสำเร็จของจัดทำคู่มือการทำงานด้านเทคโนโลยีดิจิทัลและเผยแพร่ให้บุคลากรรับทราบอย่างทั่วถึงในด้านขนาดธุรกิจ เป็นรายคู่

ขนาดธุรกิจ	$\bar{X}$	ขนาดเล็ก	ขนาดกลาง	ขนาดใหญ่
		3.76	3.67	3.08
ขนาดเล็ก	3.76	-	0.09	0.68*
ขนาดกลาง	3.67	-	-	0.59*
ขนาดใหญ่	3.08	-	-	-

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4-79 ระดับความสำเร็จของการจัดทำคู่มือการทำงานด้านเทคโนโลยีดิจิทัลและเผยแพร่ให้บุคลากรรับทราบอย่างทั่วถึง จำแนกตามขนาดธุรกิจ รายคู่ มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 2 คู่ ได้แก่ ขนาดธุรกิจขนาดเล็ก ให้ค่าเฉลี่ยในรายชื่อที่ 14 มากกว่า ขนาดธุรกิจขนาดใหญ่ และขนาดธุรกิจขนาดกลาง ให้ค่าเฉลี่ยในรายชื่อที่ 14 มากกว่า ขนาดธุรกิจขนาดใหญ่

4.4.5.8 เปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของระดับความสำเร็จของการเปลี่ยนผ่านทางดิจิทัลขององค์กรในกลุ่มธุรกิจอุตสาหกรรมบรรจุภัณฑ์กระดาษ ในเขตนิคมอุตสาหกรรมภาคตะวันออก ในรายชื่อที่ 15 ส่งเสริมให้บุคลากรมีความคิดสร้างสรรค์ สร้างแนวคิด และพัฒนาวิธีการใหม่ๆ ในด้านขนาดธุรกิจ

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของความสำเร็จของการเปลี่ยนผ่านทางดิจิทัลขององค์กรเพื่อขับเคลื่อนไปสู่ความสำเร็จ ในรายชื่อที่ 15 ส่งเสริมให้บุคลากรมีความคิดสร้างสรรค์ สร้างแนวคิด และพัฒนาวิธีการใหม่ๆ ในด้านขนาดธุรกิจพบว่า มีความแตกต่าง

กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ผู้วิจัยจึงทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ด้วยวิธีของเชฟเฟ (Scheffe) ปรากฏผลดังตารางที่ 4-80

ตารางที่ 4-80 แสดงค่าสถิติที่ใช้ในการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของระดับความสำคัญ
ของส่งเสริมให้บุคลากรมีความคิดสร้างสรรค์ สร้างแนวคิด และพัฒนาวิธีการใหม่ๆ
ในด้านขนาดธุรกิจ เป็นรายคู่

ขนาดธุรกิจ	$\bar{X}$	ขนาดเล็ก	ขนาดกลาง	ขนาดใหญ่
		4.00	3.64	3.24
ขนาดเล็ก	4.00	-	0.36	0.76*
ขนาดกลาง	3.64	-	-	0.40
ขนาดใหญ่	3.24	-	-	-

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4-80 ระดับความสำคัญของการส่งเสริมให้บุคลากรมีความคิดสร้างสรรค์ สร้างแนวคิด และพัฒนาวิธีการใหม่ๆ จำแนกตามขนาดธุรกิจ รายคู่ มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 1 คู่ ได้แก่ ขนาดธุรกิจขนาดเล็ก ให้ความสำคัญในรายข้อที่ 15 มากกว่า ขนาดธุรกิจขนาดใหญ่

4.4.5.9 เปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของระดับความสำคัญของการเปลี่ยนผ่านทางดิจิทัลขององค์กรในกลุ่มธุรกิจอุตสาหกรรมบรรจภัณฑ์กระดาษ ในเขตนิคมอุตสาหกรรมภาคตะวันออก ในรายข้อที่ 19 ส่งเสริมให้บุคลากรมีความสามารถในการควบคุมอารมณ์และแสดงออกได้อย่างเหมาะสมในแต่ละสถานการณ์ ในด้านขนาดธุรกิจ

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของความสำคัญของการเปลี่ยนผ่านทางดิจิทัลขององค์กรเพื่อขับเคลื่อนไปสู่ความสำเร็จ ในรายข้อที่ 19 ส่งเสริมให้บุคลากรมีความสามารถในการควบคุมอารมณ์และแสดงออกได้อย่างเหมาะสมในแต่ละสถานการณ์ ในด้านขนาดธุรกิจพบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ผู้วิจัยจึงทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ด้วยวิธีของเชฟเฟ (Scheffe) ปรากฏผลดังตารางที่ 4-81

ตารางที่ 4-81 แสดงค่าสถิติที่ใช้ในการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของระดับความสำคัญ
ของส่งเสริมให้บุคลากรมีความสามารถในการควบคุมอารมณ์และแสดงออกได้
อย่างเหมาะสมในแต่ละสถานการณ์ ในด้านขนาดธุรกิจ เป็นรายคู่

ขนาดธุรกิจ	$\bar{X}$	ขนาดเล็ก	ขนาดกลาง	ขนาดใหญ่
		3.80	3.67	3.11
ขนาดเล็ก	3.80	-	0.13	0.69*
ขนาดกลาง	3.67	-	-	0.56
ขนาดใหญ่	3.11	-	-	-

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4-81 ระดับความสำคัญของการส่งเสริมให้บุคลากรมีความสามารถในการควบคุมอารมณ์และแสดงออกได้อย่างเหมาะสมในแต่ละสถานการณ์ จำแนกตามขนาดธุรกิจ รายคู่ มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 1 คู่ ได้แก่ ขนาดธุรกิจขนาดเล็ก ให้มีความสำคัญในรายชื่อที่ 19 มากกว่า ขนาดธุรกิจขนาดใหญ่

4.4.5.10 เปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของระดับความสำคัญของการเปลี่ยนผ่านทางดิจิทัลขององค์กรในกลุ่มธุรกิจอุตสาหกรรมบรรจภัณฑ์กระดาษ ในเขตนิคมอุตสาหกรรมภาคตะวันออก ในรายชื่อที่ 21 ส่งเสริมให้มีความคิดเชิงวิเคราะห์อย่างเป็นระบบด้วยเหตุผลอย่างเป็นขั้นเป็นตอน ในด้านขนาดธุรกิจ

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของความสำคัญของการเปลี่ยนผ่านทางดิจิทัลขององค์กรเพื่อขับเคลื่อนไปสู่ความสำเร็จ ในรายชื่อที่ 21 ส่งเสริมให้มีความคิดเชิงวิเคราะห์อย่างเป็นระบบด้วยเหตุผลอย่างเป็นขั้นเป็นตอน ในด้านขนาดธุรกิจพบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ผู้วิจัยจึงทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ด้วยวิธีของเชฟเฟ (Scheffe) ปรากฏผลดังตารางที่ 4-82

ตารางที่ 4-82 แสดงค่าสถิติที่ใช้ในการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของระดับความสำคัญของการส่งเสริมให้มีความคิดเชิงวิเคราะห์อย่างเป็นระบบด้วยเหตุผลอย่างเป็นขั้นเป็นตอน ในด้านขนาดธุรกิจ เป็นรายคู่

ขนาดธุรกิจ	$\bar{X}$	ขนาดเล็ก	ขนาดกลาง	ขนาดใหญ่
		3.68	3.87	3.29
ขนาดเล็ก	3.68	-	0.19	0.39
ขนาดกลาง	3.87	-	-	0.58*
ขนาดใหญ่	3.29	-	-	-

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4-82 ระดับความสำคัญของการส่งเสริมให้มีความคิดเชิงวิเคราะห์อย่างเป็นระบบด้วยเหตุผลอย่างเป็นขั้นเป็นตอน จำแนกตามขนาดธุรกิจ รายคู่ มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 1 คู่ ได้แก่ ขนาดธุรกิจขนาดกลาง ให้ความสำคัญในรายชื่อที่ 21 มากกว่า ขนาดธุรกิจขนาดใหญ่

4.4.5.11 เปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของระดับความสำคัญของการเปลี่ยนผ่านทางดิจิทัลขององค์กรในกลุ่มธุรกิจอุตสาหกรรมบรรจุภัณฑ์กระดาษ ในเขตนิคมอุตสาหกรรมภาคตะวันออก ในรายชื่อที่ 25 สามารถประยุกต์ใช้งานเทคโนโลยีดิจิทัลได้อย่างหลากหลายเพื่อใช้ในการปฏิบัติงาน ในด้านขนาดธุรกิจ

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของระดับความสำคัญของการเปลี่ยนผ่านทางดิจิทัลขององค์กรเพื่อขับเคลื่อนไปสู่ความสำเร็จ ในรายชื่อที่ 25 สามารถประยุกต์ใช้งานเทคโนโลยีดิจิทัลได้อย่างหลากหลายเพื่อใช้ในการปฏิบัติงาน ในด้านขนาดธุรกิจพบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ผู้วิจัยจึงทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ด้วยวิธีของเชฟเฟ (Scheffe) ปรากฏผลดังตารางที่ 4-83

ตารางที่ 4-83 แสดงค่าสถิติที่ใช้ในการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของระดับความสำคัญของการส่งเสริมให้มีความคิดเชิงวิเคราะห์อย่างเป็นระบบด้วยเหตุผลอย่างเป็นขั้นเป็นตอน ในด้านขนาดธุรกิจ เป็นรายคู่

ขนาดธุรกิจ	$\bar{X}$	ขนาดเล็ก	ขนาดกลาง	ขนาดใหญ่
ขนาดเล็ก	3.88	-	0.10	0.57*
ขนาดกลาง	3.78	-	-	0.47
ขนาดใหญ่	3.31	-	-	-

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4-83 ระดับความสำคัญของการสามารถประยุกต์ใช้งานเทคโนโลยีดิจิทัลได้อย่างหลากหลายเพื่อใช้ในการปฏิบัติงาน จำแนกตามขนาดธุรกิจ รายคู่ มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 1 คู่ ได้แก่ ขนาดธุรกิจขนาดเล็ก ให้ความสำคัญในรายชื่อที่ 25 มากกว่า ขนาดธุรกิจขนาดใหญ่

4.4.5.12 เปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของระดับความสำคัญของการเปลี่ยนผ่านทางดิจิทัลขององค์กรในกลุ่มธุรกิจอุตสาหกรรมบรรจุภัณฑ์กระดาษ ในเขตนิคมอุตสาหกรรมภาค

ตะวันออก ในรายชื่อที่ 27 วางแผนการฝึกอบรมในหลักสูตรที่เกี่ยวข้องกับเทคโนโลยีดิจิทัลให้แก่บุคลากร ในด้านขนาดธุรกิจ

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของความสำเร็จของการเปลี่ยนผ่านทางดิจิทัลขององค์กรเพื่อขับเคลื่อนไปสู่ความสำเร็จ ในรายชื่อที่ 27 วางแผนการฝึกอบรมในหลักสูตรที่เกี่ยวข้องกับเทคโนโลยีดิจิทัลให้แก่บุคลากร ในด้านขนาดธุรกิจพบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ผู้วิจัยจึงทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ด้วยวิธีของเชฟเฟ (Scheffe) ปรากฏผลดังตารางที่ 4-84

ตารางที่ 4-84 แสดงค่าสถิติที่ใช้ในการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของระดับความสำเร็จของวางแผนการฝึกอบรมในหลักสูตรที่เกี่ยวข้องกับเทคโนโลยีดิจิทัลให้แก่บุคลากร ในด้านขนาดธุรกิจ เป็นรายคู่

ขนาดธุรกิจ	$\bar{X}$	ขนาดเล็ก	ขนาดกลาง	ขนาดใหญ่
ขนาดเล็ก	3.68	-	0.12	0.60*
ขนาดกลาง	3.56	-	-	0.48
ขนาดใหญ่	3.08	-	-	-

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4-84 ระดับความสำเร็จของการวางแผนการฝึกอบรมในหลักสูตรที่เกี่ยวข้องกับเทคโนโลยีดิจิทัลให้แก่บุคลากร จำแนกตามขนาดธุรกิจ รายคู่ มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 1 คู่ ได้แก่ ขนาดธุรกิจขนาดเล็ก ให้ความสำคัญในรายชื่อที่ 27 มากกว่าขนาดธุรกิจขนาดใหญ่

4.4.5.13 เปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของระดับความสำเร็จของการเปลี่ยนผ่านทางดิจิทัลขององค์กรในกลุ่มธุรกิจอุตสาหกรรมบรรจภัณฑ์กระดาษ ในเขตนิคมอุตสาหกรรมภาคตะวันออก ในรายชื่อที่ 42 อนุมัติเอกสารออนไลน์ผ่านช่องทางอิเล็กทรอนิกส์ ในกรณีที่ไม่ใช่เอกสารสำคัญ ในด้านขนาดธุรกิจ

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของความสำเร็จของการเปลี่ยนผ่านทางดิจิทัลขององค์กรเพื่อขับเคลื่อนไปสู่ความสำเร็จ ในรายชื่อที่ 42 อนุมัติเอกสารออนไลน์ผ่านช่องทางอิเล็กทรอนิกส์ ในกรณีที่ไม่ใช่เอกสารสำคัญ ในด้านขนาดธุรกิจพบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ผู้วิจัยจึงทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ด้วยวิธีของเชฟเฟ (Scheffe) ปรากฏผลดังตารางที่ 4-85

ตารางที่ 4-85 แสดงค่าสถิติที่ใช้ในการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของระดับความสำคัญ
ของอนุมัติเอกสารออนไลน์ผ่านช่องทางอิเล็กทรอนิกส์ ในกรณีที่ไม่ใช่เอกสาร
สำคัญในด้านขนาดธุรกิจ เป็นรายคู่

ขนาดธุรกิจ	$\bar{X}$	ขนาดเล็ก	ขนาดกลาง	ขนาดใหญ่
ขนาดธุรกิจ	$\bar{X}$	3.64	3.81	3.16
ขนาดเล็ก	3.64	-	0.17	0.48
ขนาดกลาง	3.81	-	-	0.65*
ขนาดใหญ่	3.16	-	-	-

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4-85 ระดับความสำคัญของการอนุมัติเอกสารออนไลน์ผ่านช่องทางอิเล็กทรอนิกส์ ในกรณีที่ไม่ใช่เอกสารสำคัญ จำแนกตามขนาดธุรกิจ รายคู่ มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 1 คู่ ได้แก่ ขนาดธุรกิจขนาดกลาง ให้ความสำคัญในรายข้อที่ 42 มากกว่า ขนาดธุรกิจขนาดใหญ่

4.5 ผลการวิเคราะห์เนื้อหาจากแบบสอบถามปลายเปิดเป็นข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะอื่น ที่มีผลต่อการเปลี่ยนผ่านทางดิจิทัลขององค์กรเพื่อขับเคลื่อนไปสู่ความสำเร็จ

การวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) จากแบบสอบถามปลายเปิดเป็นข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะอื่นๆ ของการเปลี่ยนผ่านทางดิจิทัลขององค์กรในกลุ่มธุรกิจอุตสาหกรรมผลิตภัณฑ์พลาสติกเพื่อขับเคลื่อนไปสู่ความสำเร็จ ในเขตนิคมอุตสาหกรรมภาคตะวันออก ปรากฏผลดังนี้

ลำดับที่	ข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะ	ความถี่
1	ส่งเสริมการนำเทคโนโลยีมาใช้	2

บทที่ 5

สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) เพื่อศึกษาการเปลี่ยนผ่านทางดิจิทัลขององค์กรในกลุ่มธุรกิจอุตสาหกรรมบรรจุภัณฑ์กระดาษ เพื่อขับเคลื่อนไปสู่ความสำเร็จ โดยกำหนดเป็นวัตถุประสงค์ของการวิจัย ได้ 3 ข้อ ดังนี้

1. เพื่อศึกษาลักษณะการดำเนินงานเกี่ยวกับการเปลี่ยนผ่านทางดิจิทัลขององค์กรเพื่อขับเคลื่อนไปสู่ความสำเร็จ จำแนกตามสถานภาพทั่วไปขององค์กร
2. เพื่อศึกษาการเปลี่ยนผ่านทางดิจิทัลขององค์กร เพื่อขับเคลื่อนไปสู่ความสำเร็จ จำแนกตามสถานภาพทั่วไปขององค์กร
3. เพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของการเปลี่ยนผ่านทางดิจิทัลขององค์กร เพื่อขับเคลื่อนไปสู่ความสำเร็จ จำแนกตามสถานภาพทั่วไปขององค์กร

ประชากรของการวิจัย คือ สถานประกอบการในกลุ่มอุตสาหกรรมบรรจุภัณฑ์กระดาษ ในเขตนิคมอุตสาหกรรมภาคตะวันออก ไม่ทราบจำนวนสถานประกอบการที่แน่ชัด จึงพิจารณากำหนดกลุ่มตัวอย่าง โดยใช้สูตรการคำนวณในกรณีที่ไม่ทราบจำนวนประชากร ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% ได้ขนาดของกลุ่มตัวอย่างเท่ากับ 385 ราย แต่เนื่องจากมีระยะเวลาในการรวบรวมข้อมูลจำกัด จึงเลือกกลุ่มขนาดกลุ่มตัวอย่างทั้งสิ้น 100 ราย ผู้ให้ข้อมูลคือ ผู้จัดการแผนก หัวหน้างานและพนักงานในฝ่ายผลิต เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถาม แบ่งออกเป็น 4 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพทั่วไปขององค์กร ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check-List) มีข้อความจำนวน 3 ข้อ

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับลักษณะการดำเนินงานตามการเปลี่ยนผ่านทางดิจิทัลขององค์กรเพื่อขับเคลื่อนไปสู่ความสำเร็จในกลุ่มธุรกิจอุตสาหกรรม จำนวน 11 ข้อ

ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับการดำเนินงานตามการเปลี่ยนผ่านทางดิจิทัลขององค์กรเพื่อขับเคลื่อนไปสู่ความสำเร็จในกลุ่มธุรกิจอุตสาหกรรม จำนวน 48 ข้อ

ตอนที่ 4 แบบสอบถามเกี่ยวกับความคิดเห็นและข้อเสนอแนะอื่น ที่มีการเปลี่ยนผ่านทางดิจิทัลขององค์กรเพื่อขับเคลื่อนไปสู่ความสำเร็จ จำนวน 1 ข้อ ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบปลายเปิด (Open-Ended) มีจำนวน 1 ข้อ

ผู้วิจัยได้วิเคราะห์เพื่อหาคุณภาพของเครื่องมือ โดยในส่วน of ข้อคำถามที่มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check-List) ใช้การหาค่าอำนาจจำแนก (Discrimination) และในส่วน of ข้อคำถามที่มีลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ใช้การหาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม (Reliability) ด้วยเครื่องคอมพิวเตอร์โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS (Statistical

Package for the Social Sciences for Windows) ปรากฏค่าอำนาจจำแนกวิเคราะห์โดยหาค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation: S.D.) มีค่าอยู่ระหว่าง 0.69- 1.10 และค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม วิเคราะห์โดยหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟามีค่าเท่ากับ 0.98 สำหรับการเก็บรวบรวมข้อมูลใช้วิธีการเก็บแบบสอบถาม รวมจำนวนที่รวบรวมได้ทั้งสิ้น 100 ราย จากนั้นผู้วิจัยได้วิเคราะห์ข้อมูลโดยข้อคำถามที่เกี่ยวกับข้อมูลสถานภาพทั่วไปขององค์กรของผู้ตอบแบบสอบถาม เกี่ยวกับการดำเนินงานเกี่ยวกับการเปลี่ยนผ่านทางดิจิทัลขององค์กรเพื่อขับเคลื่อนไปสู่ความสำเร็จ จำแนกตามสถานภาพทั่วไปขององค์กร ใช้วิธีการหาค่าความถี่ (Frequency) แล้วสรุปออกมาเป็นร้อยละ (Percentage) สำหรับข้อคำถามเกี่ยวกับระดับความสำคัญการเปลี่ยนผ่านทางดิจิทัลขององค์กรเพื่อขับเคลื่อนไปสู่ความสำเร็จ จำแนกตามสถานภาพทั่วไปขององค์กร ใช้วิธีการหาค่า ค่าเฉลี่ย (Mean: $\bar{X}$) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation: S.D.) ส่วนการหาค่าความสำคัญของการเปลี่ยนผ่านทางดิจิทัลขององค์กรเพื่อขับเคลื่อนไปสู่ความสำเร็จ จำแนกตามสถานภาพทั่วไปขององค์กร ใช้การวิเคราะห์ความแตกต่างของค่าเฉลี่ยด้วย t-test และจะใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (ANOVA) เพื่อวิเคราะห์ความแตกต่างของตัวแปรรูปแบบการจดทะเบียนธุรกิจ และขนาดธุรกิจ กรณีพบค่าความแตกต่างเป็นรายกลุ่ม ผู้วิจัยจะวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างรายกลุ่มเป็นรายคู่อีกครั้งโดยใช้ Scheffe Analysis ซึ่งการวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติทั้งหมดใช้การวิเคราะห์โดยเครื่องคอมพิวเตอร์โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS

5.1 สรุปผลการวิจัย

การนำเสนอสรุปผลการวิจัย ผู้วิจัยขอแนะนำเสนอเป็นภาพรวม และข้อสรุปผลการวิจัยที่เป็นไปตามวัตถุประสงค์ของการวิจัยที่ตั้งไว้ ตามลำดับดังนี้

5.1.1 ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่อยู่ในองค์กร รูปแบบการจดทะเบียนบริษัทจำกัด ช่วงระยะเวลาในการดำเนินธุรกิจ 10-20 ปี ขนาดใหญ่ (จำนวนพนักงาน 200 คนขึ้นไป) จุดแข็งที่สำคัญในการขับเคลื่อนองค์กรไปสู่ความสำเร็จ คือ กระบวนการจัดการ การประสานงานและให้ความร่วมมือภายในองค์กร เป็นรูปแบบวัฒนธรรมขององค์กรที่นำไปสู่ความสำเร็จ การจัดการภายในองค์กร ด้านทรัพยากรบุคคลมีอิทธิพลต่อการดำเนินธุรกิจ การสื่อสารจากผู้บริหารไปสู่พนักงาน เป็นการสื่อสารขององค์กรในรูปแบบที่ส่งผลต่อการขับเคลื่อนไปสู่ความสำเร็จ มีการนำเทคโนโลยีดิจิทัลเข้ามาใช้ในด้านเทคโนโลยีและนวัตกรรม การพัฒนาบุคลากรจะเป็นในรูปแบบ เชิญวิทยากรผู้เชี่ยวชาญมาบรรยายให้ความรู้ ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จขององค์กร คือ การบริหารจัดการองค์กรที่มีประสิทธิภาพ การนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาประยุกต์ใช้ในองค์กรมุ่งเน้นเป้าหมาย มุ่งเน้นค่านิยม การทำงานแบบใหม่ นำไปสู่แนวคิดและทัศนคติแบบใหม่ มุ่งเน้นค่านิยมขององค์กร คือ ความรวดเร็ว เพื่อก้าวทันการแข่งขันและตอบสนองความต้องการของลูกค้า นำเทคโนโลยีดิจิทัลด้านของยุทธศาสตร์ มียุทธศาสตร์ข้อมูลเชิงรับและเชิงรุก เปิดรับเทคโนโลยีที่ทันสมัยเพื่อปรับใช้ในองค์กร การนำเทคโนโลยี

ดิจิทัลเข้ามาใช้ในองค์กรส่งผลดีต่อ เพิ่มความรวดเร็วในการทำงาน การเปลี่ยนผ่านทางดิจิทัลขององค์กรในกลุ่มธุรกิจอุตสาหกรรมเพื่อขับเคลื่อนไปสู่ความสำเร็จ ด้านนโยบายและวัฒนธรรมขององค์กร ด้านทรัพยากรมนุษย์ ด้านเทคโนโลยีและนวัตกรรม

5.1.2 การศึกษาลักษณะการดำเนินงานของบริษัทจำกัด มีการเปลี่ยนผ่านทางดิจิทัลขององค์กรเพื่อขับเคลื่อนไปสู่ความสำเร็จ จุดแข็งที่สำคัญในการขับเคลื่อนองค์กรไปสู่ความสำเร็จมาจากกระบวนการจัดการ การประสานงานและให้ความร่วมมือภายในองค์กรเป็นรูปแบบวัฒนธรรมขององค์กรที่นำไปสู่ความสำเร็จ การจัดการด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ มีอิทธิพลต่อการดำเนินธุรกิจ การสื่อสารจากผู้บริหารไปสู่พนักงานเพื่อขับเคลื่อนองค์กร เป็นรูปแบบที่ส่งผลต่อการขับเคลื่อนไปสู่ความสำเร็จ มีการนำเทคโนโลยีดิจิทัลเข้ามาใช้ในด้านเทคโนโลยีและนวัตกรรม มีการพัฒนาบุคลากรด้วยวิธีการเชิญวิทยากรผู้เชี่ยวชาญมาบรรยายให้ความรู้ ปัจจัยการบริหารจัดการองค์กรที่มีประสิทธิภาพที่เป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จขององค์กร มีการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาประยุกต์ใช้ในองค์กรเพื่อมุ่งเน้นเป้าหมายในการทำงานแบบใหม่ นำไปสู่แนวคิดและทัศนคติแบบใหม่ มุ่งเน้นค่านิยมความรวดเร็ว เพื่อก้าวทันการแข่งขันและตอบสนองความต้องการของลูกค้า มีการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาประยุกต์ใช้ในองค์กร ในด้านยุทธศาสตร์ข้อมูลเชิงรุก เน้นที่การนำข้อมูลมาต่อยอดเพื่อสร้างมูลค่าให้กับองค์กร และ ยุทธศาสตร์ข้อมูลเชิงรับและเชิงรุก เปิดรับเทคโนโลยีที่ทันสมัยเพื่อปรับใช้ในองค์กร มีการนำเทคโนโลยีดิจิทัลเข้ามาใช้ในองค์กรส่งผลดีต่อการ เพิ่มความรวดเร็วในการทำงาน ในด้านระยะเวลาในการดำเนินธุรกิจน้อยกว่า 10 ปี มีการเปลี่ยนผ่านทางดิจิทัลขององค์กรเพื่อขับเคลื่อนไปสู่ความสำเร็จ จุดแข็งที่สำคัญในการขับเคลื่อนองค์กรไปสู่ความสำเร็จมาจากกระบวนการจัดการ และ ผู้นำและวิสัยทัศน์องค์กร การประสานงานและให้ความร่วมมือภายในองค์กร และ ผู้บริหารสนับสนุนกิจกรรมและรับฟังปัญหา เป็นรูปแบบวัฒนธรรมขององค์กร ที่นำไปสู่ความสำเร็จ การจัดการด้านทรัพยากรบุคคลมีอิทธิพลต่อการดำเนินการธุรกิจ การสื่อสารจากผู้บริหารไปสู่พนักงาน เป็นการสื่อสารขององค์กรในรูปแบบส่งผลต่อการขับเคลื่อนไปสู่ความสำเร็จ มีการนำเทคโนโลยีดิจิทัลเข้ามาใช้ในด้านนโยบายและวัฒนธรรมขององค์กร และ ด้านเทคโนโลยีและนวัตกรรม มีการพัฒนาบุคลากรด้วยวิธีเชิญวิทยากรผู้เชี่ยวชาญมาบรรยายให้ความรู้ มีการใช้เทคโนโลยีที่ทันสมัยที่เป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จขององค์กร มีการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาประยุกต์ใช้ในองค์กรเพื่อมุ่งเน้นเป้าหมายในการทำงานแบบใหม่ นำไปสู่แนวคิดและทัศนคติแบบใหม่ มุ่งเน้นค่านิยมความรวดเร็ว เพื่อก้าวทันการแข่งขันและตอบสนองความต้องการของลูกค้า มีการนำเทคโนโลยีดิจิทัลในด้านของยุทธศาสตร์ข้อมูลรูปแบบ ยุทธศาสตร์ข้อมูลเชิงรับ มุ่งเน้นที่การจัดการธรรมาภิบาลและคุณภาพข้อมูล และ ยุทธศาสตร์ข้อมูลเชิงรุก เน้นที่การนำข้อมูลมาต่อยอดเพื่อสร้างมูลค่าให้กับองค์กร มีการนำเทคโนโลยีดิจิทัลเข้ามาใช้ในองค์กรเพื่อลดข้อผิดพลาด ในด้านระยะเวลาในการดำเนินธุรกิจ 10-20 ปี มีการเปลี่ยนผ่านทางดิจิทัลขององค์กรเพื่อขับเคลื่อนไปสู่ความสำเร็จ

จุดแข็งที่สำคัญในการขับเคลื่อนองค์กรไปสู่ความสำเร็จมาจากกระบวนการจัดการ การประสานงาน และให้ความร่วมมือภายในองค์กร เป็นรูปแบบวัฒนธรรมขององค์กร ที่นำไปสู่ความสำเร็จ การจัดการด้านทรัพยากรบุคคลมีอิทธิพลต่อการดำเนินการธุรกิจ การสื่อสารจากผู้บริหารไปสู่พนักงาน เป็นการสื่อสารขององค์กรในรูปแบบส่งผลต่อการขับเคลื่อนไปสู่ความสำเร็จ มีการนำเทคโนโลยีดิจิทัลเข้ามาใช้ใน ด้านเทคโนโลยีและนวัตกรรม มีการพัฒนาบุคลากรด้วยวิธีเชิญวิทยากรผู้เชี่ยวชาญมาบรรยายให้ความรู้ มีการบริหารจัดการองค์กรที่มีประสิทธิภาพที่เป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จขององค์กร มีการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาประยุกต์ใช้ในองค์กรเพื่อมุ่งเน้นเป้าหมายในการทำงานแบบใหม่ นำไปสู่แนวคิดและทัศนคติแบบใหม่ มุ่งเน้นค่านิยมการสร้างผลกระทบเชิงบวกในวงกว้างด้วยนวัตกรรม มีการนำเทคโนโลยีดิจิทัลในด้านของยุทธศาสตร์ข้อมูลรูปแบบ ยุทธศาสตร์ข้อมูลเชิงรับและเชิงรุก เปิดรับเทคโนโลยีที่ทันสมัยเพื่อปรับใช้ในองค์กร มีการนำเทคโนโลยีดิจิทัลเข้ามาใช้ในองค์กร เพื่อเพิ่มความรวดเร็วในการทำงาน ในการดำเนินธุรกิจมากกว่า 20 ปี มีการเปลี่ยนผ่านทางดิจิทัลขององค์กรเพื่อขับเคลื่อนไปสู่ความสำเร็จ จุดแข็งที่สำคัญในการขับเคลื่อนองค์กรไปสู่ความสำเร็จมาจากกระบวนการจัดการ การประสานงานและให้ความร่วมมือภายในองค์กร เป็นรูปแบบวัฒนธรรมขององค์กร ที่นำไปสู่ความสำเร็จ การจัดการด้านเทคโนโลยีสารสนเทศมีอิทธิพลต่อการดำเนินการธุรกิจ การสื่อสารจากผู้บริหารไปสู่พนักงาน เป็นการสื่อสารขององค์กรในรูปแบบส่งผลต่อการขับเคลื่อนไปสู่ความสำเร็จ มีการนำเทคโนโลยีดิจิทัลเข้ามาใช้ใน ด้านทรัพยากรมนุษย์ มีการพัฒนาบุคลากรด้วยส่งการบุคลากรไปฝึกอบรม/ศึกษาดูงาน และมีหัวหน้างาน/รุ่นพี่ คอยให้คำปรึกษาและสอนงาน มีการบริหารจัดการองค์กรที่มีประสิทธิภาพที่เป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จขององค์กร มีการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาประยุกต์ใช้ในองค์กรเพื่อมุ่งเน้นเป้าหมายในพัฒนาและยกระดับการทำงานภายในองค์กร มุ่งเน้นค่านิยมการสร้างผลกระทบเชิงบวกในวงกว้างด้วยนวัตกรรม มีการนำเทคโนโลยีดิจิทัลในด้านของยุทธศาสตร์ข้อมูลรูปแบบ ยุทธศาสตร์ข้อมูลเชิงรับและเชิงรุก เปิดรับเทคโนโลยีที่ทันสมัยเพื่อปรับใช้ในองค์กร มีการนำเทคโนโลยีดิจิทัลเข้ามาใช้ในองค์กรเพื่อเพิ่มความรวดเร็วในการทำงาน และ ช่วยในการวิเคราะห์และตัดสินใจที่แม่นยำ

5.1.3 การศึกษาการลักษณะการดำเนินงานการเปลี่ยนผ่านทางดิจิทัลขององค์กรในกลุ่มธุรกิจอุตสาหกรรมบรรจุภัณฑ์กระดาษเพื่อขับเคลื่อนไปสู่ความสำเร็จ จำแนกตามสถานภาพทั่วไปขององค์กร ในด้านรูปแบบการจดทะเบียน ระยะเวลาในการดำเนินธุรกิจ และขนาดธุรกิจ โดยภาพรวมอยู่ในระดับสำคัญมาก เมื่อจำแนกเป็นรายด้าน พบว่า ด้านนโยบายและวัฒนธรรมขององค์กร ด้านเทคโนโลยีและนวัตกรรม และด้านทรัพยากรมนุษย์ อยู่ในระดับสำคัญมาก

ด้านนโยบายและวัฒนธรรมขององค์กร กำหนดนโยบายทางดิจิทัลให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ และพันธกิจขององค์กร วางแผนกลยุทธ์ทางด้านเทคโนโลยีให้สอดคล้องกับความต้องการของและลูกค้า เข้าใจตลาดและสภาพการแข่งขันในปัจจุบัน บริหารงบประมาณ ทีมงานและเทคโนโลยีได้อย่าง

มีประสิทธิภาพ กำหนดแผนระยะสั้นและระยะยาวที่ครอบคลุมด้านทรัพยากร กระตุ้นให้พนักงานมีแรงจูงใจในการทำงานและรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร มีแนวทางการสื่อสารภายในองค์กรที่ชัดเจน สนับสนุนงบประมาณการอบรมและทักษะทางดิจิทัลอย่างเพียงพอและเหมาะสม วางแผนการจัดการเทคโนโลยี (Technology Management Planning) เพื่อให้กระบวนการถัดไปสามารถทำงานได้อย่างราบรื่น กำหนดแนวทางการเก็บรวบรวมข้อมูลจากแหล่งต่างๆ (Data Collection) เพื่อให้ข้อมูลที่ได้มามีความถูกต้องและน่าเชื่อถือ จัดเก็บข้อมูลทางดิจิทัล (Data Storage) ให้เป็นระเบียบสะดวกต่อการเข้าถึงและสามารถสืบค้นได้ง่าย กำหนดผู้รับผิดชอบในการประมวลผลข้อมูล (Data Analytics) ที่มีความเชี่ยวชาญและสามารถนำเสนอรายงานได้อย่างถูกต้องรวดเร็ว วางระบบรักษาความปลอดภัยของข้อมูล (Data Protection) ที่ได้มาตรฐานและเป็นความลับ จัดทำคู่มือการทำงานด้านเทคโนโลยีดิจิทัลและเผยแพร่ให้บุคลากรรับทราบอย่างทั่วถึง

ด้านทรัพยากรมนุษย์ ส่งเสริมให้บุคลากรมีความคิดสร้างสรรค์ สร้างแนวคิด และพัฒนาวิธีการใหม่ๆ ส่งเสริมให้บุคลากรสามารถวิเคราะห์และแก้ไขปัญหาด้านเทคโนโลยีดิจิทัลได้ สนับสนุนบุคลากรได้เรียนรู้และทดลองใช้เทคโนโลยีดิจิทัล ส่งเสริมให้บุคลากรสามารถปรับตัวเข้ากับเทคโนโลยีดิจิทัลตามสถานการณ์ได้อย่างเหมาะสม ส่งเสริมให้บุคลากรมีความสามารถในการควบคุมอารมณ์ และแสดงออกได้อย่างเหมาะสมในแต่ละสถานการณ์ ส่งเสริมให้มีทักษะด้านการทำงานเป็นทีม ส่งเสริมให้มีความคิดเชิงวิเคราะห์อย่างเป็นระบบด้วยเหตุผลอย่างเป็นขั้นเป็นตอน ส่งเสริมให้บุคลากรมีความคิดเชิงวิเคราะห์ แยกแยะ คัดกรองข้อมูลและให้เหตุผล ส่งเสริมให้บุคลากรมีความรู้และทักษะที่ดีในการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการปฏิบัติงาน ส่งเสริมให้บุคลากรมีความสามารถสื่อสารได้ดีทั้งการเขียนและการอ่านข้อความที่ได้รับ สามารถประยุกต์ใช้งานเทคโนโลยีดิจิทัลได้อย่างหลากหลาย เพื่อใช้ในการปฏิบัติงาน สนับสนุนให้บุคลากรได้รับการฝึกอบรมในหลักสูตรที่เกี่ยวข้องกับเทคโนโลยีดิจิทัล วางแผนการฝึกอบรมในหลักสูตรที่เกี่ยวข้องกับเทคโนโลยีดิจิทัลให้แก่บุคลากร ทำความตกลงร่วมมือ (MOU) กับหน่วยงานภายนอกเพื่อแลกเปลี่ยนบุคลากรในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล จัดสรรจำนวนบุคลากรให้มีความยืดหยุ่นสอดคล้องกับวิธีการทำงานจากเทคโนโลยีดิจิทัล

ด้านเทคโนโลยีและนวัตกรรม ใช้แอปพลิเคชันประชุมออนไลน์ เช่น Zoom, MS-Meeting เป็นต้น ใช้ซอฟต์แวร์ (Enterprise Resource Planning : ERP) สำหรับบริหารงานทรัพยากรขององค์กร ใช้ซอฟต์แวร์ (Material Requirement Planning : MRP) ในการวางแผนความต้องการวัตถุดิบ ใช้ระบบการจัดการระบบลูกค้าสัมพันธ์ (Customer Relationship Management : CRM) ในการประสานงานลูกค้า จัดเก็บชุดข้อมูลขนาดใหญ่ (Big Data) ในโทรศัพท์ส่วนกลาง นำระบบปัญญาประดิษฐ์ (Artificial Intelligence : AI) ในการแก้ปัญหา ใช้ Blockchain เทคโนโลยีการจัดเก็บข้อมูล (Data Structure) ใช้ AI ในการจัดสร้างใบคำสั่งซื้อสินค้า (PO) ใช้ระบบจัดการสินทรัพย์องค์กร (Enterprise Asset Management: EAM) นำระบบวิเคราะห์ข้อมูลและสร้าง

รายงาน โดยใช้ Microsoft 365 Copilot ใช้เทคโนโลยีเข้าถึงและการจัดเก็บข้อมูล (Data Access and Storage) เลือกใช้การสร้างแบบฟอร์มและแบบสำรวจผ่านทางออนไลน์แทนการใช้กระดาษ เช่น Google Forms อนุมัติเอกสารออนไลน์ผ่านช่องทางอิเล็กทรอนิกส์ ในกรณีที่ไม่ใช่เอกสารสำคัญ ใช้เครื่องมือในการวิเคราะห์ข้อมูลธุรกิจ เช่น Power BI ใช้ระบบ Google Drive ในการเก็บข้อมูล ใช้การเก็บเอกสารในรูปแบบไฟล์อิเล็กทรอนิกส์ เช่น เก็บในระบบ Cloud , เก็บในเครื่องคอมพิวเตอร์ ใช้โปรแกรมตอบกลับอัตโนมัติ (Chat Bot) แทนการใช้คน ใช้หุ่นยนต์ในระบบการผลิตที่เป็นจุดเสี่ยงต่อชีวิตและทรัพย์สิน ใช้ระบบ e-Learning สำหรับการอบรมพนักงาน

5.1.4 แสดงค่าเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของระดับความสำคัญของการเปลี่ยนผ่านทางดิจิทัลขององค์กรเพื่อขับเคลื่อนไปสู่ความสำเร็จ โดยภาพรวม จำแนกตามสถานภาพทั่วไปขององค์กร ด้านรูปแบบการจดทะเบียน พบว่า ระดับความสำคัญของการการเปลี่ยนผ่านทางดิจิทัลขององค์กรเพื่อขับเคลื่อนไปสู่ความสำเร็จ ด้านรูปแบบการจดทะเบียน โดยภาพรวมขององค์กร ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และเมื่อเปรียบเทียบเป็นรายด้าน ได้แก่ ด้านนโยบายและวัฒนธรรมขององค์กร ด้านเทคโนโลยีและนวัตกรรม พบว่า ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ด้านทรัพยากรมนุษย์ พบว่ามีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 1 รายการ ได้แก่ ส่งเสริมให้มีทักษะด้านการทำงานเป็นทีม

5.1.5 แสดงค่าเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของระดับความสำคัญของการเปลี่ยนผ่านทางดิจิทัลขององค์กรในกลุ่มธุรกิจอุตสาหกรรมเพื่อขับเคลื่อนไปสู่ความสำเร็จ โดยภาพรวม จำแนกตามสถานภาพทั่วไปของกลุ่มธุรกิจ ในด้านช่วงระยะเวลาในการดำเนินธุรกิจ พบว่า ระดับความสำคัญที่มีต่อการเปลี่ยนผ่านทางดิจิทัลขององค์กรในกลุ่มธุรกิจอุตสาหกรรมบรรจุภัณฑ์กระดาษเพื่อขับเคลื่อนไปสู่ความสำเร็จ โดยภาพรวม ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และเมื่อเปรียบเทียบเป็นรายด้าน ด้านนโยบายและวัฒนธรรมขององค์กร ด้านทรัพยากรมนุษย์ และด้านเทคโนโลยีและนวัตกรรม พบว่ามีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 13 รายการ ได้แก่ วางแผนกลยุทธ์ทางด้านเทคโนโลยีให้สอดคล้องกับความต้องการของและลูกค้า เข้าใจตลาดและสภาพการแข่งขันในปัจจุบัน บริหารงบประมาณ ทีมงานและเทคโนโลยีได้อย่างมีประสิทธิภาพ กำหนดแผนระยะสั้นและระยะยาวที่ครอบคลุมด้านทรัพยากร วางแผนการจัดการเทคโนโลยี (Technology Management Planning) เพื่อให้กระบวนการถัดไปสามารถทำงานได้อย่างราบรื่น จัดเก็บข้อมูลทางดิจิทัล (Data Storage) ให้เป็นระเบียบสะดวกต่อการเข้าถึงและสามารถสืบค้นได้ง่าย จัดทำคู่มือการทำงานด้านเทคโนโลยีดิจิทัลและเผยแพร่ให้บุคลากรรับทราบอย่างทั่วถึง ส่งเสริมให้บุคลากรสามารถปรับตัวเข้ากับเทคโนโลยีดิจิทัลตามสถานการณ์ได้อย่างเหมาะสม ส่งเสริมให้บุคลากรมีความสามารถในการควบคุมอารมณ์และแสดงออกได้อย่างเหมาะสมในแต่ละสถานการณ์ จัดเก็บชุดข้อมูลขนาดใหญ่ (Big Data) ในโทรศัพท์มือถือ ใช้เทคโนโลยีเข้าถึงและการ

จัดเก็บข้อมูล (Data Access and Storage) ใช้ระบบ Google Drive ในการเก็บข้อมูล ใช้หุ่นยนต์ในระบบการผลิตที่เป็นจุดเสี่ยงต่อชีวิตและทรัพย์สิน

5.1.6 แสดงค่าเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของระดับความสำคัญของการเปลี่ยนผ่านทางดิจิทัลขององค์กรในกลุ่มธุรกิจอุตสาหกรรมเพื่อขับเคลื่อนไปสู่ความสำเร็จ โดยภาพรวม จำแนกตามสถานภาพทั่วไปของกลุ่มธุรกิจ ในด้านธุรกิจ พบว่า ระดับความสำคัญที่มีต่อการเปลี่ยนผ่านทางดิจิทัลขององค์กรในกลุ่มธุรกิจอุตสาหกรรมบรรจุภัณฑ์กระดาษเพื่อขับเคลื่อนไปสู่ความสำเร็จ โดยภาพรวม ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และเมื่อเปรียบเทียบเป็นรายด้าน ด้านนโยบายและวัฒนธรรมขององค์กร ด้านทรัพยากรมนุษย์ และด้านเทคโนโลยีและนวัตกรรม พบว่ามีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 13 รายการ ได้แก่ วางแผนกลยุทธ์ทางด้านเทคโนโลยีให้สอดคล้องกับความต้องการของและลูกค้า เข้าใจตลาดและสภาพการแข่งขันในปัจจุบัน กำหนดแผนระยะสั้นและระยะยาวที่ครอบคลุมด้านทรัพยากรสนับสนุนงบประมาณการอบรมและทักษะทางดิจิทัลอย่างเพียงพอและเหมาะสม กำหนดแนวทางการเก็บรวบรวมข้อมูลจากแหล่งต่างๆ (Data Collection) เพื่อให้ข้อมูลที่ได้มีความถูกต้องและน่าเชื่อถือ วางระบบรักษาความปลอดภัยของข้อมูล (Data Protection) ที่ได้มาตรฐานและเป็นความลับ จัดทำคู่มือการทำงานด้านเทคโนโลยีดิจิทัลและเผยแพร่ให้บุคลากรรับทราบอย่างทั่วถึง ส่งเสริมให้บุคลากรมีความคิดสร้างสรรค์ สร้างแนวคิด และพัฒนาวิธีการใหม่ๆ ส่งเสริมให้บุคลากรมีความสามารถในการควบคุมอารมณ์และแสดงออกได้อย่างเหมาะสมในแต่ละสถานการณ์ ส่งเสริมให้มีความคิดเชิงวิเคราะห์อย่างเป็นระบบด้วยเหตุผลอย่างเป็นขั้นเป็นตอน สามารถประยุกต์ใช้งานเทคโนโลยีดิจิทัลได้อย่างหลากหลายเพื่อใช้ในการปฏิบัติงาน วางแผนการฝึกอบรมในหลักสูตรที่เกี่ยวข้องกับเทคโนโลยีดิจิทัลให้แก่บุคลากร อนุมัติเอกสารออนไลน์ผ่านช่องทางอิเล็กทรอนิกส์ ในกรณีที่ไม่ใช่เอกสารสำคัญ

5.2 อภิปรายผลการวิจัย

ประเด็นสำคัญที่ได้พบจากผลการวิจัยในเรื่องนี้ ผู้วิจัยจะได้นำมาอภิปรายเพื่อสรุปเป็นข้อยุติให้ทราบถึงข้อเท็จจริง โดยมีการนำเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องมาอ้างอิงสนับสนุนหรือขัดแย้ง ดังนี้

5.2.1 จากผลการวิจัยพบว่า การเปลี่ยนผ่านทางดิจิทัลขององค์กรในกลุ่มธุรกิจอุตสาหกรรมบรรจุภัณฑ์กระดาษ เพื่อขับเคลื่อนไปสู่ความสำเร็จ โดยภาพรวม จำแนกตามสถานภาพทั่วไปขององค์กร มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.53 จึงสรุปได้ว่า กลุ่มธุรกิจอุตสาหกรรมบรรจุภัณฑ์กระดาษ มีความสำคัญกับการเปลี่ยนผ่านทางดิจิทัลขององค์กรเพื่อขับเคลื่อนไปสู่ความสำเร็จ ไม่ว่าจะเป็นด้านนโยบายและวัฒนธรรมขององค์กร ด้านทรัพยากรมนุษย์และด้านเทคโนโลยีและนวัตกรรมของกลุ่มธุรกิจอุตสาหกรรมบรรจุภัณฑ์กระดาษ เพราะการเปลี่ยนผ่านทางดิจิทัลขององค์กรเพื่อขับเคลื่อนไปสู่

ความสำเร็จ เพื่อพัฒนาและยกระดับการทำงานภายในองค์กรและเพิ่มความรวดเร็วในการทำงาน เพื่อก้าวทันการแข่งขันและตอบสนองความต้องการของลูกค้า นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับผลการศึกษารื่องการเปลี่ยนแปลงรูปแบบองค์กรด้วยกระบวนการทางดิจิทัลของวงศ์ผกา กลอนสุด (2561) ที่พบว่า แต่ละคนถูกปลูกฝังวิถีคิดการทำงานที่เป็นแบบ Agile ซึ่งเป็นการทำงานแบบไม่เน้นที่กระบวนการแต่เน้นการสร้างคุณค่าให้เกิดขึ้น มีแนวคิดที่ยอมรับความเปลี่ยนแปลง และพยายามคิดนอกกรอบตลอดเวลา ไม่มีวิธีติดกับสิ่งเดิมๆการทำงานมีความยืดหยุ่น แต่มีเป้าหมายที่ชัดเจนและทำงานแข่งกับเวลาตลอด จึงมองภาพรวมขององค์กรของธนาคารในปัจจุบันแตกต่างออกไป โดยเฉพาะในด้านวัฒนธรรมองค์กรที่แตกต่างกันโดยสิ้นเชิง ซึ่งเป็นวัฒนธรรมที่บริษัทยุคใหม่ควรสร้างและปลูกฝังเพื่อก้าวสู่การเปลี่ยนแปลงการทำงานด้วยสิ่งใหม่

5.2.2 จากผลการวิจัยการเปลี่ยนผ่านทางดิจิทัลขององค์กรในกลุ่มธุรกิจอุตสาหกรรม บรรจุภัณฑ์กระดาษ เพื่อขับเคลื่อนไปสู่ความสำเร็จ ให้ความสำคัญระดับมาก ได้แก่ ด้านนโยบายและวัฒนธรรมขององค์กร โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.54 เนื่องจากกำหนดนโยบายทางดิจิทัลให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์และพันธกิจขององค์กร และมีวัฒนธรรมขององค์กรโดยผู้บริหารสนับสนุนกิจกรรมและรับฟังปัญหา มีแนวทางการสื่อสารภายในองค์กรที่ชัดเจน โดยใช้รูปแบบการสื่อสารการสื่อสารจากผู้บริหารไปสู่พนักงาน นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ รูปแบบปัจจัยที่เอื้อต่อการเปลี่ยนผ่านองค์กรสู่ดิจิทัล ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดและแนวคิดของ โกศล จิตวิรัตน์ (2562) ได้กล่าวว่า โครงสร้างองค์กร องค์กรจะต้องปฏิรูปโครงสร้างการทำงานที่ปฏิบัติอยู่เดิมใหม่ ผู้บริหาร ระดับสูงด้านดิจิทัล ต้องทำให้เกิดหน้าที่ใหม่ของบุคลากรในองค์กร มีการตั้งหน่วยงานขึ้นมาดูแล จัดการโครงสร้างองค์กร เพื่อบริหารงานด้านดิจิทัล โครงสร้างองค์กรใหม่ภายใต้ระบบเศรษฐกิจดิจิทัล ต้องมีความยืดหยุ่นสูง และสามารถปรับตัวเข้ากับสิ่งแวดล้อมใหม่ได้อย่างรวดเร็ว คล่องตัวต่อการ เปลี่ยนแปลงอย่างมีประสิทธิภาพ

5.2.3 จากผลการวิจัยการเปลี่ยนผ่านทางดิจิทัลขององค์กรในกลุ่มธุรกิจอุตสาหกรรม บรรจุภัณฑ์กระดาษ เพื่อขับเคลื่อนไปสู่ความสำเร็จ ให้ความสำคัญระดับมาก ได้แก่ ด้านทรัพยากรมนุษย์ โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.51 เนื่องจากองค์กรส่งเสริมให้บุคลากรมีความรู้และทักษะที่ดีในการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการปฏิบัติงาน ส่งเสริมให้บุคลากรสามารถปรับตัวเข้ากับเทคโนโลยีดิจิทัลตามสถานการณ์ได้อย่างเหมาะสม นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ มณีรัตน์ ชัยยะ (2566) การบริหารทรัพยากรมนุษย์ ภายใต้การเปลี่ยนแปลงสู่ยุคดิจิทัล ต้องคำนึงถึงปัญหาในเชิงเทคนิค เชิงการเมือง เชิงวัฒนธรรมองค์กรและบริหารการเปลี่ยนแปลงที่มีอยู่ในแต่ละช่วงให้เหมาะสม โดยโครงสร้างมีลักษณะเปลี่ยนไปเกิดรูปแบบใหม่ ๆ เป็นองค์การแบบไร้พรมแดน ยอมรับความแตกต่างทางวัฒนธรรม สร้างจริยธรรมใหม่ของการทำงาน การเรียนรู้และองค์ความรู้ มีเทคโนโลยีทรงประสิทธิภาพเกิดขึ้นอย่างรวดเร็ว เกิดวิธีการใหม่ ๆ ที่มีประสิทธิภาพในการเข้าถึงและการใช้

สารสนเทศร่วมกันได้รวดเร็วมาก องค์กรต้องมีโครงสร้างที่ยืดหยุ่นพร้อมที่จะปรับตัวได้อย่างรวดเร็ว การบริหารทรัพยากรมนุษย์ต้องมีความคล่องตัวและยืดหยุ่นได้สูง ต้องพร้อมเผชิญต่อการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นอย่างรวดเร็ว

5.2.4 จากผลการวิจัยการเปลี่ยนผ่านทางดิจิทัลขององค์กรในกลุ่มธุรกิจอุตสาหกรรม บรรจุภัณฑ์กระดาษ เพื่อขับเคลื่อนไปสู่ความสำเร็จ ให้ความสำคัญระดับมาก ด้านเทคโนโลยีและนวัตกรรม โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.53 เนื่องจากองค์กรมีเพิ่มความรวดเร็วในการทำงาน ช่วยในการวิเคราะห์และตัดสินใจที่แม่นยำ การสร้างผลกระทบเชิงบวกในวงกว้างด้วยนวัตกรรม นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ Peter C. Verhoef, (2021) กล่าวถึงความจำเป็นในการเปลี่ยนแปลงทางดิจิทัลว่า เมื่อทั่วโลกให้การยอมรับ และเข้าถึงเทคโนโลยีที่เพิ่มขึ้น เป็นส่วนในการส่งเสริมธุรกิจอีคอมเมิร์ซ และถือว่าการกำเนิดของ เทคโนโลยีดิจิทัลใหม่ เช่น ปัญญาประดิษฐ์ (AI) บล็อกเชน (Blockchain) วิทยาการหุ่นยนต์ เป็นต้น การเกิดขึ้นของเทคโนโลยีใหม่ทำให้ธุรกิจต่างตื่นตัวในวงกว้าง และมีความจำเป็นมากขึ้นที่ต้อง เปลี่ยนแปลงธุรกิจของตนเองสู่ดิจิทัล ยิ่งไปกว่านั้นเทคโนโลยีใหม่นี้ยังส่งผลกระทบต่อโครงสร้าง ทางต้นทุนของธุรกิจแทนที่มนุษย์ที่มีต้นทุนสูงกว่าในขณะที่เทคโนโลยีดิจิทัลใหม่สามารถเพิ่ม ประสิทธิภาพ

5.3 ข้อเสนอแนะ

จากผลการวิจัย เรื่อง “การเปลี่ยนผ่านทางดิจิทัลขององค์กรในกลุ่มธุรกิจอุตสาหกรรม บรรจุภัณฑ์กระดาษ เพื่อขับเคลื่อนไปสู่ความสำเร็จ ในเขตนิคมอุตสาหกรรมภาคตะวันออก” นี้ ผู้วิจัยจึงขอเสนอแนะแนวทางที่สำคัญดังต่อไปนี้

5.3.1 ข้อเสนอแนะทั่วไป

5.3.1.1 จากผลการวิจัยพบว่า ในด้านนโยบายและวัฒนธรรมขององค์กร ด้านทรัพยากรมนุษย์ และด้านเทคโนโลยีและนวัตกรรม ค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับสำคัญมาก ผู้วิจัยจึงให้ความสำคัญในเรื่องการเปลี่ยนแปลงในด้านนโยบายและวัฒนธรรมขององค์กร

ภาคเอกชน การพัฒนาและบริหารด้าน สารสนเทศขององค์กร จะเน้นถึง การพัฒนาองค์ประกอบที่เกี่ยวข้อง กับระบบสารสนเทศทั้งหมด อันประกอบด้วย การพัฒนาบุคลากร การพัฒนากระบวนการทำงาน การพัฒนาระบบสารสนเทศ ทั้งนี้การพัฒนาทั้งสามองค์ประกอบ จะต้องมีความสมดุล จึงจะทำให้การ ลงทุนด้านสารสนเทศขององค์กร เกิดผลสัมฤทธิ์ ได้อย่างเต็มประสิทธิภาพ Digital Organization หัวใจสำคัญของการเป็น Digital Organization เพื่อให้องค์กรก้าวไปสู่ องค์กรแบบใหม่ที่ได้ชื่อว่า เป็นองค์กรดิจิทัล (Digital Organization)

ภาครัฐ บริการที่ประชาชนหรือเจ้าหน้าที่ของรัฐสามารถเข้าถึงระบบเทคโนโลยีสารสนเทศต่าง ๆ ของหน่วยงานภาครัฐ ไม่ว่าจะเป็นระบบบริการอิเล็กทรอนิกส์ภาครัฐ (e-Service) หรือระบบงานภายในของภาครัฐ (Back Office) แบบรวมศูนย์ (Single Sign-On: SSO) ก็ตาม กล่าวคือ

ผู้ใช้งานสามารถลงชื่อเข้าใช้งานระบบ (Log in) เพียงครั้งเดียวผ่านบริการพิสูจน์และยืนยันตัวตนทางดิจิทัล (DGA Digital ID Service) ก็สามารถใช้งานระบบได้หลาย ๆ ระบบโดยไม่ต้องลงชื่อเข้าใช้งานซ้ำอีก ซึ่งบริการดังกล่าวจะมีการควบคุมและรักษาความปลอดภัยด้วยมาตรการที่เหมาะสม

องค์กร การมีผู้นำที่สามารถผลักดันการเปลี่ยนแปลง การฝึกอบรมผู้นำในองค์กรให้สามารถบริหารจัดการการเปลี่ยนแปลงได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยการสร้างวิสัยทัศน์ที่ชัดเจนและสนับสนุนพนักงานในการปรับตัวเข้าสู่การเปลี่ยนแปลงทางดิจิทัล

5.3.2 ข้อเสนอแนะจากประธานสอบการศึกษาค้นคว้าอิสระ

5.3.2.1 ยุคสมัยนี้ เป็นยุคดิจิทัล (Digital Era) วิวัฒนาการของเทคโนโลยีด้านดิจิทัล ก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงที่ทำให้หลายสิ่งหลายอย่างไม่อาจดำรงอยู่ต่อไปได้ ที่ภาษาอังกฤษเรียกว่า Digital disruption ยกตัวอย่างเช่น สังคมไร้เงินสดที่ปัจจุบัน ผู้คนไม่ต้องใช้เงินสดในการจ่ายเงินแล้ว แต่ใช้จ่ายผ่านแอปพลิเคชันแทน เป็นต้น เมื่อเป็นเช่นนี้ เราจึงจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องปรับตัวซึ่งเราเรียกการขานรับ Digital disruption ว่า Digital transformation คือการเปลี่ยนแปลงองค์กรให้เป็นองค์กรดิจิทัล Digital technology ที่กำเนิดขึ้นมา ทำหน้าที่ 2 ประการต่อสังคม คือ ประการแรก เป็นสิ่งอำนวยความสะดวก (Facilitator) และ ประการที่สอง คือ ทำหน้าที่ให้สิ่งที่เป็นไปได้ในอดีต กลายเป็นสิ่งที่เป็นไปได้ในปัจจุบัน (Enable) ยกตัวอย่างเช่น การประชุมออนไลน์ผ่าน Webex ที่ดิจิทัลทำหน้าที่ทั้ง 2 อย่าง คือ อำนวยความสะดวกสบายในการประชุม และไม่ต้องเจอกัน แต่สามารถคุยกันได้เหมือนกำลังอยู่ในห้องประชุมเดียวกัน เป็นต้น

สิ่งสำคัญ คือ เทคโนโลยีดิจิทัลไม่สามารถทดแทนมนุษย์ เพราะว่าเทคโนโลยีไม่เคยที่จะพัฒนาตนเองให้คิดเป็น และ มีความรู้สึก เทคโนโลยีสามารถทำงานได้เพราะมีมนุษย์เป็นผู้เขียนโปรแกรม เทคโนโลยีทำได้ตามโปรแกรมที่ถูกสั่งไว้เท่านั้น เพียงแต่ในบางครั้งถูกสั่งแล้วสามารถทำงานได้มีประสิทธิภาพมากกว่ามนุษย์ และ ในขณะเดียวกัน เทคโนโลยีก็ยังไม่มีความรู้สึก ไม่มีเรื่องของมนุษยธรรม (Humanity) เข้าไปอยู่ในนั้น วิธีการที่จะมี Digital transformation ได้แยกออกเป็น 2 ประการ คือ Digitization และ Digitalization สองอย่างนี้ต่างกันว่า Digitization แปลว่า เราตั้งใจเปลี่ยนองค์กรของเรา จากองค์กรแอนะล็อกให้เป็นองค์กรดิจิทัล แต่อะไรที่เราเคยทำแบบแอนะล็อกมาก่อน แล้วเปลี่ยนมาเป็นดิจิทัล เช่น Digital Banking เราเรียกว่า Digitalization คือการกระทำต่าง ๆ ที่ไม่เคยเป็นดิจิทัลมาก่อน แต่เมื่อเทคโนโลยีดิจิทัลเอื้ออำนวยให้เปลี่ยนแปลงได้ เราก็เปลี่ยนแปลง ซึ่งทั้งหมดเหล่านี้ ก่อให้เกิดความจำเป็นที่องค์กรทั้งหลายจะต้องลงทุนด้าน Digital Infrastructure องค์กรจำเป็นต้องซื้อเครื่องมือ โปรแกรม ซอฟต์แวร์ ต่าง ๆ และ องค์กรจะต้องสร้าง Digital Team ขึ้นมา องค์กรจำเป็นต้องมีคนเก่งทางด้านดิจิทัลอยู่ในองค์กร Digital Team จะทำหน้าที่หลัก ๆ 3 ประการ คือ 1) Monitor ว่าตอนนี้มี Digital footprint อะไรขององค์กรปรากฏอยู่ในระบบดิจิทัลบ้าง 2) Finding ทำหน้าที่ตอบคำถามให้กับคนที่เข้ามาถาม หรือเมื่อมีคำตำหนิในเชิง

ลบเข้ามา มีหน้าที่หาข้อมูลความจริงขององค์กร 3) Communicating ทำหน้าที่เป็น Admin เมื่อทราบข้อมูลข้อเท็จจริงแล้วก็ต้องทำการสื่อสารต่อ

องค์กรที่จะเปลี่ยนผ่านเข้าสู่ดิจิทัล พนักงานทุกคนจะต้องได้รับการฝึกอบรมให้มีความรู้ทางด้านดิจิทัล โดยต้องระมัดระวังเรื่องกลุ่มช่วงอายุที่ไม่เปิดรับเทคโนโลยีใหม่ ๆ คือ Gen X และ Gen B (Baby Boom) คนในองค์กรจะต้องมีความสามารถในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล ที่เรียกว่า Digital competency โดยที่ผู้บริหารจะต้องกำหนด Digital culture และ Policy พร้อมทั้งวางนโยบายในการใช้ Digital Technology เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพให้กับการทำงาน การบริหารองค์กรในยุคดิจิทัลที่มี Big data ผู้บริหารจะต้องตอบสนองเทคโนโลยีด้วยความรวดเร็ว Real time ถ้าองค์กรไหนยังคงติดกับการต้องยื่นขออนุมัติ โดยที่ตอบสนอง Real time ไม่ทัน ถือว่าองค์กรนั้นไม่มี Digital transformation ที่สมบูรณ์ ครบถ้วน มีประสิทธิภาพ และ สิ่งสำคัญที่องค์กรต้องมีคือ Digital strategy เพื่อกำหนดแนวทางในการดำเนินธุรกิจ การที่องค์กรจะสามารถเป็นองค์กรดิจิทัลได้ การดำเนินงาน การตลาด การสื่อสารการตลาด ทั้งหมดนี้จะต้องเป็นดิจิทัล Transaction ที่สำคัญ คือ E-Commerce ที่ทำให้เกิด Digital Transformation ทำให้องค์กรสามารถขายของได้ องค์กรจะต้องเปลี่ยนแปลงไปเป็นดิจิทัลทั้งช่องทางการสื่อสาร (Communication channel) ช่องทางการกระจายสินค้า (Distribution channel) และ ช่องทางการทำธุรกรรม (Transaction Channel) ทั้งหมดนี้จะสำเร็จได้ก็ต่อเมื่อผู้บริหารมีโครงการในการบริหารการเปลี่ยนแปลง โดยนำเอายุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี มาเป็นแม่ลัดพันท์ ซึ่งสิ่งสำคัญ คือ ICT (Innovation Creativity and Technology) ใช้ความคิดสร้างสรรค์ แสวงหานวัตกรรม โดยนำเอาเทคโนโลยีมาเป็นสิ่งช่วยให้สิ่งที่คิดได้เป็นจริงได้

5.3.2 ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

จากการศึกษาการเปลี่ยนผ่านทางดิจิทัลขององค์กรในกลุ่มธุรกิจอุตสาหกรรมเหล็กและโลหะเพื่อขับเคลื่อนไปสู่ความสำเร็จ ผู้วิจัยจะขอเสนอแนะให้มีการวิจัยดังนี้

5.3.2.1 การเก็บข้อมูล ผู้วิจัยอาจจะใช้เทคนิคการวิจัยรูปแบบอื่น ๆ เช่น การสังเกต การสัมภาษณ์ เป็นต้น ซึ่งจะทำให้การวิจัยมีแง่มุมการศึกษาที่กว้างและหลากหลายขึ้น

5.3.2.2 ควรเพิ่มการวิเคราะห์เปรียบเทียบเจาะลึกลงไปในกระบวนการผลิตที่เป็นกระบวนการผลิตหลักขององค์กร ควรจะต้องมีและปรับปรุงเพื่อให้เห็นภาพและสอดคล้องกับความต้องการของลูกค้า

5.3.3 ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

จากการศึกษาการเปลี่ยนผ่านทางดิจิทัลขององค์กรในกลุ่มธุรกิจอุตสาหกรรมบรรจุภัณฑ์กระดาษ เพื่อขับเคลื่อนไปสู่ความสำเร็จ ผู้วิจัยจะขอเสนอแนะให้มีการวิจัยดังนี้

5.3.3.1 การเก็บข้อมูล ผู้วิจัยอาจจะใช้เทคนิคการวิจัยรูปแบบอื่น ๆ เช่น การสังเกต การสัมภาษณ์เชิงลึก เป็นต้น ซึ่งจะทำให้การวิจัยมีแง่มุมการศึกษาที่กว้างและหลากหลายขึ้น

5.3.3.2 ควรเพิ่มการวิเคราะห์เปรียบเทียบเจาะลึกลงไปในกระบวนการผลิตที่เป็นกระบวนการผลิตหลักขององค์กร ควรจะต้องมีและปรับปรุงเพื่อให้เห็นภาพและสอดคล้องกับความต้องการของลูกค้า

5.3.3.3 ควรศึกษาปัญหาและอุปสรรคในการดำเนินธุรกิจที่ส่งผลต่อการเพิ่มประสิทธิภาพในการผลิต เพื่อเปรียบเทียบหาข้อบกพร่องและหาแนวทางแก้ไขปัญหาและอุปสรรค



บรรณานุกรม

ภาษาไทย

ภาควิชาเทคโนโลยีการบรรจุและวัสดุ คณะอุตสาหกรรมเกษตร มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์
(2559)

การศึกษาภาวะอุตสาหกรรมและขีดความสามารถในการแข่งขันของ อุตสาหกรรม
บรรจุ

ภัณฑ์ในประเทศไทยและประเทศมาเลเซีย : สำนักงานเศรษฐกิจอุตสาหกรรม
ศูนย์วิเคราะห์เศรษฐกิจ TTB (2566). ttb analytics คาดปี 2566 ตลาดบรรจุภัณฑ์ไทยเติบโต
4.0%

สืบค้น 3 พฤศจิกายน 2567. จาก

<https://www.ttbbank.com/th/newsroom/detail/packaging-marketing-2566>

ภาควิชาวนผลิตภัณฑ์คณะวนศาสตร์, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์เอกสารประกอบการสอนวิชา
(2546) โครงสร้างและคุณสมบัติของกระดาษ

บริษัท รอยัล เปเปอร์ จำกัด ความสำคัญของการใช้บรรจุภัณฑ์ กระดาษในธุรกิจสินค้า

สืบค้น 6 พฤศจิกายน 2567. จาก

<https://royalpaper.co.th/blog/paper-packaging-business/>

ชานินทร์ ศิลป์จารุ. (2567). การวิจัยและวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติด้วย SPSS และ AMOS. พิมพ์
ครั้งที่ 18. นนทบุรี: เอส. อาร์. พรินติ้ง แมสโปรดักส์.

ชัยชนก ดงสกุลรุ่งเรือง. (2562). การจัดทำแผนด้านกลยุทธ์เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง
ทางดิจิทัล. วิทยานิพนธ์สาขาวิชาวิศวกรรมอุตสาหกรรม ภาควิชาวิศวกรรมอุตสาหกรรม คณะ
วิศวกรรมศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

บุญชาติ รัฐวิเศษ. (2560). การศึกษาพฤติกรรมและกลยุทธ์การแข่งขันของบริษัทยางรถยนต์

กรณีศึกษา: ตลาดอุตสาหกรรมโรงงานประกอบรถยนต์และยางรถยนต์ทดแทน. [การค้นคว้าอิสระ
ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์]. คณะเศรษฐศาสตร์, สาขาวิชา
เศรษฐศาสตร์ธุรกิจ.

นายอภิชัย กุญชรชัย. (2564). การเปลี่ยนผ่านทางดิจิทัลขององค์กรภาครัฐ (Digital
Government Transformation) กรณีศึกษา สำนักงานการต่างประเทศ กรุงเทพมหานคร. สารนิพนธ์.
สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ ภาควิชารัฐประศาสนศาสตร์ คณะรัฐศาสตร์ จุฬาลงกรณ์
มหาวิทยาลัย

บุญณิศา ไทยช่วย. (2565). การเปลี่ยนผ่านสู่การเป็นองค์กรดิจิทัลของสำนักงาน
เลขาธิการวุฒิสภา. สารนิพนธ์. สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ ภาควิชารัฐประศาสนศาสตร์ คณะ
รัฐศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ภัทรานิษฐ์ ก้อนจันทร์เทศ. (2564). การเปลี่ยนแปลงทางดิจิทัล (Digital Transformation) ต่อ
ความยั่งยืนของธุรกิจร้านอาหาร SME : ในบริบทของการแพร่ระบาดของโรคโควิด – 19. สาร
นิพนธ์. ปริญญาการจัดการมหาบัณฑิต วิทยาลัยการจัดการ มหาวิทยาลัยมหิดล
อริสรา โทงบุญล้อม. (2566). รูปแบบปัจจัยที่เอื้อต่อการเปลี่ยนผ่านองค์กรสู่ดิจิทัล. สารนิพนธ์
ทิมเนื้อหา Job DB. [ออนไลน์]. (2566). “Digital Transformation คืออะไร เข้าใจเรื่องสำคัญที่
องค์กรต้องรู้”. [สืบค้น 12 ธันวาคม 2567]. จาก

<https://th.jobsdb.com/th/career-advice/article/digital-transformation>

ธนชาติ นุ่มนนท์. (2563). [ออนไลน์]. *Digital transformation: ยุทธศาสตร์ธุรกิจยุคใหม่*. เอสพี
แพลท

ธนชาติ นุ่มนนท์. (2565, 25 มิถุนายน). [ออนไลน์]. *การทำ Digital transformation
ระดับอุดมศึกษา*. จาก <https://www.bangkokbiznews.com/columnist/1012038>

จันทร์จิรา เหลลราช. “ตัวแบบของการปรับเปลี่ยนสู่องค์กรดิจิทัล”. [วารสารออนไลน์]

2565. ปีที่ 32 ฉบับที่ 2.

วัชรพจน์ ทรัพย์สงวนบุญ. “การเปลี่ยนผ่านทางดิจิทัลธุรกิจทางการเงินเพื่อยกระดับ
ความสามารถ

ทางการแข่งขันองค์กร”. [วารสารออนไลน์] 2563. ปีที่ 9 ฉบับที่ 2

ศิริกาญจน์ รัชฎาพิมลโรจน์ และ สิริชัย ดีเลิศ. “ความสามารถในการเปลี่ยนผ่านทางดิจิทัลของ
องค์กร

ในประเทศไทยผ่านมุมมองของพนักงานในองค์กรนวัตกรรมในประเทศไทย”. [วารสาร
ออนไลน์] 2567. ปีที่ 9 ฉบับที่ 3

ภาษาอังกฤษ

Everett M. Rogers. (2004). Diffusion of Innovations. New York: Free Press.

John P.Kotter. (1996). Leading Change. Boston: Harvard Business School Press.

Robbins and Coulter. (2008). Management. Canada: Pearson Education.

Rogers and Shoemaker. (1971). Communication of innovations; a cross-cultural
approach. New York: Free Press.

Boutetière, H., Montagner, A., & Reich, A. (2018). Unlocking success in digital transformations. Retrived from <https://www.mckinsey.com/capabilities/people-and-organizationalperformance/our-insights/unlocking-success-in-digital-transformations>

Al Hadwer, A., Tavana, M., Gillis, D., & Rezania, D. (2021). A systematic review of organizational factors impacting cloud-based technology adoption using technology-organization-environment framework. Internet of Things, 15, Article 100407. <https://doi.org/10.1016/j.iot.2021.100407>

Birdi, K. S., Patterson, M. G., & Wood, S. J. (2007). Learning to perform? A comparison of learning practices and organisational performance in profit and non-profit-making sectors in the UK. International Journal of Training and Development, 11(4), 265–281

ภาคผนวก

แบบสอบถาม

ชื่อเรื่อง : การเปลี่ยนผ่านทางดิจิทัลขององค์กรในกลุ่มธุรกิจอุตสาหกรรมเพื่อขับเคลื่อนไปสู่
ความสำเร็จ

คำชี้แจง

แบบสอบถามฉบับนี้เป็นส่วนหนึ่งของการค้นคว้าอิสระ สาขาวิชาบริหารธุรกิจอุตสาหกรรม คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ โดยมีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษา การเปลี่ยนผ่านทางดิจิทัลขององค์กรในกลุ่มธุรกิจอุตสาหกรรม แบบสอบถามในงานวิจัยนี้ต้องการให้ ท่านแสดงความคิดเห็นอย่างอิสระ คำตอบของท่านมีคุณค่าอย่างยิ่งต่องานวิจัย โดยจะใช้ข้อมูลเพื่อนำไปสรุปเป็นภาพรวม ดังนั้น คำตอบของท่านจะไม่มีผลกระทบต่อตัวท่านหรือต่อองค์กรของท่าน ข้อมูลที่ตรงกับความเป็นจริงและสมบูรณ์เท่านั้นที่จะช่วยให้ผลการวิจัยเป็นไปด้วย ความสำเร็จและความถูกต้องและก่อให้เกิดประโยชน์ต่อส่วนรวม ผู้วิจัยจึงใคร่ขอให้ท่านช่วยกรุณาตอบแบบสอบถามฉบับนี้

แบบสอบถามแบ่งออกเป็น 4 ตอน

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพทั่วไปขององค์กร จำนวน 3 ข้อ

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับลักษณะการดำเนินงานตามการเปลี่ยนผ่านทางดิจิทัลขององค์กรเพื่อขับเคลื่อนไปสู่ความสำเร็จในกลุ่มธุรกิจอุตสาหกรรม จำนวน 11 ข้อ

ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับการดำเนินงานตามการเปลี่ยนผ่านทางดิจิทัลขององค์กรเพื่อขับเคลื่อนไปสู่ความสำเร็จในกลุ่มธุรกิจอุตสาหกรรม จำนวน 48 ข้อ

ตอนที่ 4 แบบสอบถามเกี่ยวกับความคิดเห็นและข้อเสนอแนะอื่น ๆ ที่มีการเปลี่ยนผ่านทางดิจิทัลขององค์กรเพื่อขับเคลื่อนไปสู่ความสำเร็จ จำนวน 1 ข้อ

ผู้วิจัยขอขอบพระคุณที่ท่านให้ความอนุเคราะห์ตอบแบบสอบถามมา ณ โอกาสนี้

ผู้วิจัย

ตอนที่ 1 สถานภาพทั่วไปขององค์กร

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง ☐ หน้าตัวเลือกที่ตรงกับองค์กรของท่านมากที่สุด

เพียงตัวเลือกเดียว

1.รูปแบบการจัดทะเบียนธุรกิจ

- ☐ 1. บริษัทจำกัด
- ☐ 2. บริษัทมหาชน

2.ระยะเวลาในการดำเนินธุรกิจ

- ☐ 1. น้อยกว่า 20 ปี
- ☐ 2. 20 ปี - 40 ปี
- ☐ 3. มากกว่า 40 ปี

3. ขนาดธุรกิจ

- ☐ 1. ขนาดเล็ก (จำนวนพนักงาน ไม่เกิน 50 คน)
- ☐ 2. ขนาดกลาง (จำนวนพนักงาน 50 - 200 คน)
- ☐ 3. ขนาดใหญ่ (จำนวนพนักงาน 200 คนขึ้นไป)

ตอนที่ 2 ลักษณะการดำเนินงานขององค์กรธุรกิจอุตสาหกรรมเพื่อขับเคลื่อนไปสู่ความสำเร็จ

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง ☐ หน้าตัวเลือกที่ตรงกับองค์กรของท่านมากที่สุด

เพียงตัวเลือกเดียว กรณีที่เลือกตัวเลือกอื่น ๆ โปรดระบุ กรุณากรอกข้อมูลลงในช่องว่างที่เว้นไว้ให้

1. จุดแข็งที่สำคัญในการขับเคลื่อนองค์กรไปสู่ความสำเร็จมาจากปัจจัยใดเป็นสำคัญ

- ☐ 1. กระบวนการจัดการ
- ☐ 2. ผู้นำและวิสัยทัศน์องค์กร
- ☐ 3. คุณภาพสินค้าและบริการ
- ☐ 4. เทคโนโลยีและนวัตกรรม
- ☐ 5. อื่นๆ (โปรดระบุ).....

2. วัฒนธรรมขององค์กรรูปแบบใดที่นำไปสู่ความสำเร็จ

- ☐ 1. ผู้บริหารสนับสนุนกิจกรรมและรับฟังปัญหา
- ☐ 2. การประสานงานและให้ความร่วมมือภายในองค์กร
- ☐ 3. พนักงานทุกคนสามารถแสดงความคิดเห็นได้เต็มที่
- ☐ 4. อื่นๆ (โปรดระบุ).....

3. การจัดการภายในองค์กรด้านใดที่มีอิทธิพลต่อการดำเนินธุรกิจของท่านมากที่สุด

- ☐ 1. ด้านทรัพยากรบุคคล
- ☐ 2. ด้านฝ่ายซ่อมบำรุง
- ☐ 3. ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ
- ☐ 4. ด้านสินค้าคงคลัง
- ☐ 5. ด้านฝ่ายผลิต
- ☐ 6. ด้านการขนส่ง
- ☐ 7. อื่นๆ (โปรดระบุ).....

4. การสื่อสารขององค์กรในรูปแบบใดที่ส่งผลต่อการขับเคลื่อนไปสู่ความสำเร็จ

- ☐ 1. การสื่อสารจากผู้บริหารไปสู่พนักงาน
- ☐ 2. การสื่อสารจากพนักงานไปยังผู้บริหาร
- ☐ 3. การสื่อสารระหว่างเพื่อนร่วมงาน
- ☐ 4. การรับข้อมูลข่าวสารจากภายนอก
- ☐ 5. อื่นๆ (โปรดระบุ).....

5. องค์กรของท่านมีการนำเทคโนโลยีดิจิทัลเข้ามาเพื่อขับเคลื่อนสู่ความสำเร็จด้านใดมากที่สุด

- ☐ 1. ด้านนโยบายและวัฒนธรรมขององค์กร
- ☐ 2. ด้านทรัพยากรมนุษย์
- ☐ 3. ด้านเทคโนโลยีและนวัตกรรม
- ☐ 4. ด้านการจัดการทางการตลาด
- ☐ 5. ด้านการจัดการทางการเงิน
- ☐ 6. ด้านกระบวนการผลิตและควบคุมคุณภาพ
- ☐ 7. อื่นๆ (โปรดระบุ).....

6. องค์กรของท่านมีการพัฒนาบุคลากรเพื่อขับเคลื่อนองค์กรไปสู่ความสำเร็จด้วยวิธีใด

- ☐ 1. เชิญวิทยากรผู้เชี่ยวชาญมาบรรยายให้ความรู้
- ☐ 2. ส่งบุคลากรไปฝึกอบรม/ศึกษาดูงาน
- ☐ 3. สนับสนุนการเรียนรู้ให้มีคุณวุฒิที่สูงขึ้นในสาขาที่เกี่ยวข้อง
- ☐ 4. มีหัวหน้างาน/รุ่นพี่ คอยให้คำปรึกษาและสอนงาน
- ☐ 5. อื่นๆ (โปรดระบุ).....

7. ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จขององค์กรมากที่สุด

- ☐ 1. การบริหารจัดการองค์กรที่มีประสิทธิภาพ
- ☐ 2. การใช้เทคโนโลยีที่ทันสมัย

- ☐ 3. วัฒนธรรมองค์กรที่ส่งเสริมการเรียนรู้
- ☐ 4. ความพึงพอใจของลูกค้า
- ☐ 5. การทำงานร่วมกันเป็นทีม
- ☐ 6. การจัดการทางการเงินและบัญชีที่โปร่งใส
- ☐ 7. อื่นๆ (โปรดระบุ).....

8.การนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาประยุกต์ใช้ในองค์กรเพื่อขับเคลื่อนไปสู่ความสำเร็จองค์กรของท่าน มุ่งเน้นเป้าหมายในด้านใดมากที่สุด

- ☐ 1. พัฒนาและยกระดับการทำงานภายในองค์กร
- ☐ 2. การทำงานแบบใหม่ นำไปสู่แนวคิดและทัศนคติแบบใหม่
- ☐ 3. ยกระดับการให้บริการและประสบการณ์ที่ลูกค้าจะได้รับ
- ☐ 4. ผลกำไรขององค์กร
- ☐ 5. การรับมือกับการเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้น
- ☐ 6. อื่นๆ (โปรดระบุ).....

9.การนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาประยุกต์ใช้ในองค์กรเพื่อขับเคลื่อนไปสู่ความสำเร็จองค์กรของท่าน มุ่งเน้นค่านิยมขององค์กรในด้านใดมากที่สุด

- ☐ 1. การสร้างผลกระทบเชิงบวกในวงกว้างด้วยนวัตกรรม
- ☐ 2. ความรวดเร็ว เพื่อก้าวทันการแข่งขันและตอบสนองความต้องการของลูกค้า
- ☐ 3. การเปิดรับต่อความท้าทายเพื่อการพัฒนาอย่างไม่หยุดนิ่ง
- ☐ 4. การมีอิสระในการทำงาน
- ☐ 5. อื่นๆ (โปรดระบุ).....

10. องค์กรของท่านมีการนำเทคโนโลยีดิจิทัลเข้ามาเพื่อขับเคลื่อนสู่ความสำเร็จในด้านของยุทธศาสตร์ข้อมูลรูปแบบใดมากที่สุด

- ☐ 1. ยุทธศาสตร์ข้อมูลเชิงรับ มุ่งเน้นที่การจัดการธรรมาภิบาลและคุณภาพข้อมูล
- ☐ 2. ยุทธศาสตร์ข้อมูลเชิงรุก เน้นที่การนำข้อมูลมาต่อยอดเพื่อสร้างมูลค่าให้กับองค์กร
- ☐ 3. ยุทธศาสตร์ข้อมูลเชิงรับและเชิงรุก เปิดรับเทคโนโลยีที่ทันสมัยเพื่อปรับใช้ในองค์กร
- ☐ 4. อื่นๆ (โปรดระบุ).....

11. การนำเทคโนโลยีดิจิทัลเข้ามาใช้ในองค์กรส่งผลดีต่อเรื่องใดมากที่สุด

- ☐ 1. เพิ่มความรวดเร็วในการทำงาน
- ☐ 2. ลดข้อผิดพลาด
- ☐ 3. สนับสนุนการทำงานร่วมกัน
- ☐ 4. ช่วยในการวิเคราะห์และตัดสินใจที่แม่นยำ
- ☐ 5. อื่นๆ (โปรดระบุ).....

ตอนที่ 3 การเปลี่ยนผ่านทางดิจิทัลขององค์กรเพื่อขับเคลื่อนไปสู่ความสำเร็จ

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ○ ล้อมรอบตัวเลือกที่ตรงกับระดับความสำคัญที่ท่านเห็นด้วยมากที่สุดเพียงตัวเลือกเดียว

การเปลี่ยนผ่านทางดิจิทัลขององค์กรในกลุ่มธุรกิจ		ระดับความสำคัญ				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
1. ด้านนโยบายและวัฒนธรรมขององค์กร						
1.1	กำหนดนโยบายทางดิจิทัลให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์และพันธกิจขององค์กร	5	4	3	2	1
1.2	วางแผนกลยุทธ์ทางด้านเทคโนโลยีให้สอดคล้องกับความต้องการของและลูกค้า	5	4	3	2	1
1.3	เข้าใจตลาดและสภาพการแข่งขันในปัจจุบัน	5	4	3	2	1
1.4	บริหารงบประมาณ ทีมงานและเทคโนโลยีได้อย่างมีประสิทธิภาพ	5	4	3	2	1
1.5	กำหนดแผนระยะสั้นและระยะยาวที่ครอบคลุมด้านทรัพยากร	5	4	3	2	1
1.6	กระตุ้นให้พนักงานมีแรงจูงใจในการทำงานและรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร	5	4	3	2	1
1.7	มีแนวทางการสื่อสารภายในองค์กรที่ชัดเจน	5	4	3	2	1
1.8	สนับสนุนงบประมาณการอบรมและทักษะทางดิจิทัลอย่างเพียงพอและเหมาะสม	5	4	3	2	1
1.9	วางแผนการจัดการเทคโนโลยี (Technology Management Planning) เพื่อให้กระบวนการถัดไปสามารถทำงานได้อย่างราบรื่น	5	4	3	2	1
1.10	กำหนดแนวทางการเก็บรวบรวมข้อมูลจากแหล่งต่างๆ (Data Collection) เพื่อให้ข้อมูลที่ได้มามีความถูกต้องและน่าเชื่อถือ	5	4	3	2	1
1.11	จัดเก็บข้อมูลทางดิจิทัล (Data Storage) ให้เป็นระเบียบ สะดวกต่อการเข้าถึงและสามารถสืบค้นได้ง่าย	5	4	3	2	1

การเปลี่ยนผ่านทางดิจิทัลขององค์กรในกลุ่มธุรกิจ		ระดับความสำคัญ				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
1.12	กำหนดผู้รับผิดชอบในการประมวลผลข้อมูล (Data Analytics) ที่มีความเชี่ยวชาญและสามารถนำเสนอรายงานได้อย่างถูกต้องรวดเร็ว	5	4	3	2	1
1.13	วางระบบรักษาความปลอดภัยของข้อมูล (Data Protection) ที่ได้มาตรฐานและเป็นความลับ	5	4	3	2	1
1.14	จัดทำคู่มือการทำงานด้านเทคโนโลยีดิจิทัลและเผยแพร่ให้บุคลากรรับทราบอย่างทั่วถึง	5	4	3	2	1
2. ด้านทรัพยากรมนุษย์						
2.1	ส่งเสริมให้บุคลากรมีความคิดสร้างสรรค์ สร้างแนวคิดและพัฒนาวิธีการใหม่ๆ	5	4	3	2	1
2.2	ส่งเสริมให้บุคลากรสามารถวิเคราะห์และแก้ไขปัญหาด้านเทคโนโลยีดิจิทัลได้	5	4	3	2	1
2.3	สนับสนุนบุคลากรได้เรียนรู้และทดลองใช้เทคโนโลยีดิจิทัล	5	4	3	2	1
2.4	ส่งเสริมให้บุคลากรสามารถปรับตัวเข้ากับเทคโนโลยีดิจิทัลตามสถานการณ์ได้อย่างเหมาะสม	5	4	3	2	1
2.5	ส่งเสริมให้บุคลากรมีความสามารถในการควบคุมอารมณ์และแสดงออกได้อย่างเหมาะสมในแต่ละสถานการณ์	5	4	3	2	1
2.6	ส่งเสริมให้มีทักษะด้านการทำงานเป็นทีม	5	4	3	2	1
2.7	ส่งเสริมให้มีความคิดเชิงวิเคราะห์อย่างเป็นระบบด้วยเหตุผลอย่างเป็นขั้นเป็นตอน	5	4	3	2	1
2.8	ส่งเสริมให้บุคลากรมีความคิดเชิงวิเคราะห์ แยกแยะ คัดกรองข้อมูลและให้เหตุผล	5	4	3	2	1
2.9	ส่งเสริมให้บุคลากรมีความรู้และทักษะที่ดีในการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการปฏิบัติงาน	5	4	3	2	1

การเปลี่ยนผ่านทางดิจิทัลขององค์กรในกลุ่มธุรกิจ		ระดับความสำคัญ				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
2.10	ส่งเสริมให้บุคลากรมีความสามารถสื่อสารได้ดีทั้งการเขียนและการอ่านข้อความที่ได้รับ	5	4	3	2	1
2.11	สามารถประยุกต์ใช้งานเทคโนโลยีดิจิทัลได้อย่างหลากหลายเพื่อใช้ในการปฏิบัติงาน	5	4	3	2	1
2.12	สนับสนุนให้บุคลากรได้รับการฝึกอบรมในหลักสูตรที่เกี่ยวข้องกับเทคโนโลยีดิจิทัล	5	4	3	2	1
2.13	วางแผนการฝึกอบรมในหลักสูตรที่เกี่ยวข้องกับเทคโนโลยีดิจิทัลให้แก่บุคลากร	5	4	3	2	1
2.14	ทำความตกลงร่วมมือ (MOU) กับหน่วยงานภายนอกเพื่อแลกเปลี่ยนบุคลากรในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล	5	4	3	2	1
2.15	จัดสรรจำนวนบุคลากรให้มีความยืดหยุ่นสอดคล้องกับวิธีการทำงานจากเทคโนโลยีดิจิทัล	5	4	3	2	1
3.ด้านเทคโนโลยีและนวัตกรรม						
3.1	ใช้แอปพลิเคชันประชุมออนไลน์ เช่น Zoom, MS-Meeting เป็นต้น	5	4	3	2	1
3.2	ใช้ซอฟต์แวร์ (Enterprise Resource Planning : ERP) สำหรับบริหารงานทรัพยากรขององค์กร	5	4	3	2	1
3.3	ใช้ซอฟต์แวร์ (Material Requirement Planning : MRP) ในการวางแผนความต้องการวัตถุดิบ	5	4	3	2	1
3.4	ใช้ระบบการจัดการระบบลูกค้าสัมพันธ์ (Customer Relationship Management : CRM) ในการประสานงานลูกค้า	5	4	3	2	1
3.5	จัดเก็บชุดข้อมูลขนาดใหญ่ (Big Data) ในโทรศัพท์ส่วนกลาง	5	4	3	2	1
3.6	นำระบบปัญญาประดิษฐ์ (Artificial Intelligence : AI) ในการแก้ปัญหา	5	4	3	2	1
การเปลี่ยนผ่านทางดิจิทัลขององค์กรในกลุ่มธุรกิจ		ระดับความสำคัญ				

		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
3.ด้านเทคโนโลยีและนวัตกรรม						
3.7	ใช้ Blockchain เทคโนโลยีการจัดเก็บข้อมูล (Data Structure)	5	4	3	2	1
3.8	ใช้ AI ในการจัดสร้างใบคำสั่งซื้อสินค้า (PO)	5	4	3	2	1
3.9	ใช้ระบบจัดการสินทรัพย์องค์กร (Enterprise Asset Management: EAM)	5	4	3	2	1
3.10	นำระบบวิเคราะห์ข้อมูลและสร้างรายงาน โดยใช้ Microsoft 365 Copilot	5	4	3	2	1
3.11	ใช้เทคโนโลยีเข้าถึงและการจัดเก็บข้อมูล (Data Access and Storage)	5	4	3	2	1
3.12	เลือกใช้การสร้างแบบฟอร์มและแบบสำรวจผ่านทางออนไลน์แทนการใช้กระดาษ เช่น Google Forms	5	4	3	2	1
3.13	อนุมัติเอกสารออนไลน์ผ่านช่องทางอิเล็กทรอนิกส์ ในกรณีที่ไม่ใช่เอกสารสำคัญ	5	4	3	2	1
3.14	ใช้เครื่องมือในการวิเคราะห์ข้อมูลธุรกิจ เช่น Power BI	5	4	3	2	1
3.15	ใช้ระบบ Google Drive ในการเก็บข้อมูล	5	4	3	2	1
3.16	ใช้การเก็บเอกสารในรูปแบบไฟล์อิเล็กทรอนิกส์ เช่น เก็บในระบบ Cloud , เก็บในเครื่องคอมพิวเตอร์	5	4	3	2	1
3.17	ใช้โปรแกรมตอบกลับอัตโนมัติ (Chat Bot) แทนการใช้คน	5	4	3	2	1
3.18	ใช้หุ่นยนต์ในระบบการผลิตที่เป็นจุดเสี่ยงต่อชีวิตและทรัพย์สิน	5	4	3	2	1
3.19	ใช้ระบบ e-Learning สำหรับการอบรมพนักงาน	5	4	3	2	1

ตอนที่ 4 ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะอื่น ที่มีต่อการเปลี่ยนผ่านทางดิจิทัลขององค์กรเพื่อขับเคลื่อนไปสู่ความสำเร็จ

คำชี้แจง โปรดกรอกข้อคิดเห็น และข้อเสนอแนะลงในช่องว่างที่เว้นไว้ให้

ขอขอบพระคุณที่ท่านกรุณาใช้เวลาตอบแบบสอบถามครั้งนี้

ผู้วิจัย



ภาคผนวก ข

รายชื่อผู้เชี่ยวชาญประเมินความสอดคล้องของคำถาม (IOC)

ผลการประเมินผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัย



รายชื่อผู้เชี่ยวชาญทั้ง 5 ท่าน มีดังต่อไปนี้

1. ดร.สุเชษฐ์ รักขอบ

ผู้ช่วยผู้จัดการโรงงาน

บริษัท เรโซแนค ออโตโมทีฟ โปรดักส์ (ประเทศไทย) จำกัด

2. คุณไพโรจน์ ไทยประเสริฐ

ผู้เชี่ยวชาญระบบการผลิตแบบลีน

บริษัท โรเบิร์ต บ็อกซ์ ออโตโมทีฟ เทคโนโลยีส์ (ประเทศไทย) จำกัด

3. คุณศุภกร กลิ่นหอม

ผู้จัดการฝ่ายควบคุมคุณภาพ

บริษัท โตไค ริคะ (ประเทศไทย) จำกัด

4. คุณจเด็จ จีวพัฒน์กุล

ผู้จัดการฝ่ายเทคนิคไอที

บริษัท ออโตลีฟ (ประเทศไทย) จำกัด

5. คุณพัชรี มาลีศรี

ผู้เชี่ยวชาญด้านเทคโนโลยีและวิเคราะห์ข้อมูล

บริษัท ออโต้อัลลายแอนซ์ (ประเทศไทย) จำกัด

ผลการประเมินผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัย

ข้อ	(Item Objective Congruence: IOC)						ผลสรุป	
	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	คนที่ 4	คนที่ 5	IOC	เกณฑ์	
ตอนที่ 1 สถานภาพทั่วไปขององค์กร								
1	0	1	1	1	1	0.8	>0.5	ข้อความสอดคล้องกับจุดประสงค์
2	1	1	1	1	1	1	>0.5	ข้อความสอดคล้องกับจุดประสงค์
3	1	1	1	1	1	1	>0.5	ข้อความสอดคล้องกับจุดประสงค์
4	1	1	1	1	1	1	>0.5	ข้อความสอดคล้องกับจุดประสงค์
ตอนที่ 2 ลักษณะการดำเนินงานขององค์กรธุรกิจอุตสาหกรรมเพื่อขับเคลื่อนไปสู่ความสำเร็จ								
1	1	1	1	1	1	1	>0.5	ข้อความสอดคล้องกับจุดประสงค์
2	1	1	1	1	1	1	>0.5	ข้อความสอดคล้องกับจุดประสงค์
3	1	1	1	1	1	1	>0.5	ข้อความสอดคล้องกับจุดประสงค์
4	1	1	1	1	1	1	>0.5	ข้อความสอดคล้องกับจุดประสงค์
5	1	1	1	1	1	1	>0.5	ข้อความสอดคล้องกับจุดประสงค์
6	1	1	1	1	1	1	>0.5	ข้อความสอดคล้องกับจุดประสงค์
7	1	1	1	1	1	1	>0.5	ข้อความสอดคล้องกับจุดประสงค์
8	0	1	1	1	1	0.8	>0.5	ข้อความสอดคล้องกับจุดประสงค์
9	0	1	1	1	1	0.8	>0.5	ข้อความสอดคล้องกับจุดประสงค์
10	1	1	1	1	1	1	>0.5	ข้อความสอดคล้องกับจุดประสงค์
11	1	1	1	1	1	1	>0.5	ข้อความสอดคล้องกับจุดประสงค์

ตอนที่ 3 การเปลี่ยนผ่านทางดิจิทัลขององค์กรเพื่อขับเคลื่อนไปสู่ความสำเร็จ ในกลุ่มธุรกิจ อุตสาหกรรม 1. ด้านนโยบายและวัฒนธรรมขององค์กร								
1.1	1	1	1	1	1	1	>0.5	ข้อความสอดคล้องกับจุดประสงค์
1.2	1	1	1	1	1	1	>0.5	ข้อความสอดคล้องกับจุดประสงค์
ข้อ	(Item Objective Congruence: IOC)						ผลสรุป	
	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	คนที่ 4	คนที่ 5	IOC	เกณฑ์	
ตอนที่ 3 การเปลี่ยนผ่านทางดิจิทัลขององค์กรเพื่อขับเคลื่อนไปสู่ความสำเร็จ ในกลุ่มธุรกิจ อุตสาหกรรม 1. ด้านนโยบายและวัฒนธรรมขององค์กร								
1.3	1	1	1	1	1	1	>0.5	ข้อความสอดคล้องกับจุดประสงค์
1.4	1	1	1	1	1	1	>0.5	ข้อความสอดคล้องกับจุดประสงค์
1.5	1	1	1	1	1	1	>0.5	ข้อความสอดคล้องกับจุดประสงค์
1.6	1	1	1	1	1	1	>0.5	ข้อความสอดคล้องกับจุดประสงค์
1.7	1	1	1	1	1	1	>0.5	ข้อความสอดคล้องกับจุดประสงค์
1.8	1	1	1	1	1	1	>0.5	ข้อความสอดคล้องกับจุดประสงค์
1.9	0	1	1	1	1	0.8	>0.5	ข้อความสอดคล้องกับจุดประสงค์
1.10	1	1	1	1	1	1	>0.5	ข้อความสอดคล้องกับจุดประสงค์
1.11	1	1	1	1	1	1	>0.5	ข้อความสอดคล้องกับจุดประสงค์
1.12	1	1	1	1	1	1	>0.5	ข้อความสอดคล้องกับจุดประสงค์
1.13	1	1	1	1	1	1	>0.5	ข้อความสอดคล้องกับจุดประสงค์

1.14	1	1	1	1	1	1	>0.5	ข้อคำถามสอดคล้องกับจุดประสงค์
2. ด้านทรัพยากรมนุษย์								
2.1	1	1	1	1	1	1	>0.5	ข้อคำถามสอดคล้องกับจุดประสงค์
2.2	1	1	1	1	1	1	>0.5	ข้อคำถามสอดคล้องกับจุดประสงค์
2.3	1	1	1	1	1	1	>0.5	ข้อคำถามสอดคล้องกับจุดประสงค์
2.4	1	1	1	1	1	1	>0.5	ข้อคำถามสอดคล้องกับจุดประสงค์
2.5	1	1	1	1	1	1	>0.5	ข้อคำถามสอดคล้องกับจุดประสงค์
2.6	1	1	1	1	1	1	>0.5	ข้อคำถามสอดคล้องกับจุดประสงค์
2.7	1	1	1	1	1	1	>0.5	ข้อคำถามสอดคล้องกับจุดประสงค์
2.8	1	1	1	1	1	1	>0.5	ข้อคำถามสอดคล้องกับจุดประสงค์
2.9	1	1	1	1	1	1	>0.5	ข้อคำถามสอดคล้องกับจุดประสงค์
2.10	1	1	1	1	1	1	>0.5	ข้อคำถามสอดคล้องกับจุดประสงค์
ข้อ	(Item Objective Congruence: IOC)						ผลสรุป	
	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	คนที่ 4	คนที่ 5	IOC	เกณฑ์	
2. ด้านทรัพยากรมนุษย์								
2.11	1	1	1	1	1	1	>0.5	ข้อคำถามสอดคล้องกับจุดประสงค์
2.12	1	1	1	1	1	1	>0.5	ข้อคำถามสอดคล้องกับจุดประสงค์
2.13	1	1	1	1	1	1	>0.5	ข้อคำถามสอดคล้องกับจุดประสงค์
2.14	1	1	1	1	1	1	>0.5	ข้อคำถามสอดคล้องกับจุดประสงค์
2.15	1	1	1	1	1	1	>0.5	ข้อคำถามสอดคล้องกับจุดประสงค์

3.ด้านเทคโนโลยีและนวัตกรรม								
3.1	1	1	1	1	1	1	>0.5	ข้อความสอดคล้องกับจุดประสงค์
3.2	1	1	1	1	1	1	>0.5	ข้อความสอดคล้องกับจุดประสงค์
3.3	1	1	1	1	1	1	>0.5	ข้อความสอดคล้องกับจุดประสงค์
3.4	1	1	1	1	1	1	>0.5	ข้อความสอดคล้องกับจุดประสงค์
3.5	1	1	1	1	1	1	>0.5	ข้อความสอดคล้องกับจุดประสงค์
3.6	1	1	1	1	1	1	>0.5	ข้อความสอดคล้องกับจุดประสงค์
3.7	1	1	1	1	1	1	>0.5	ข้อความสอดคล้องกับจุดประสงค์
3.8	1	1	1	1	1	1	>0.5	ข้อความสอดคล้องกับจุดประสงค์
3.9	1	1	1	1	1	1	>0.5	ข้อความสอดคล้องกับจุดประสงค์
3.10	1	1	1	1	1	1	>0.5	ข้อความสอดคล้องกับจุดประสงค์
3.11	1	1	1	1	1	1	>0.5	ข้อความสอดคล้องกับจุดประสงค์
3.12	1	1	1	1	1	1	>0.5	ข้อความสอดคล้องกับจุดประสงค์
3.13	1	1	1	1	1	1	>0.5	ข้อความสอดคล้องกับจุดประสงค์
3.14	1	1	1	1	1	1	>0.5	ข้อความสอดคล้องกับจุดประสงค์
3.15	1	1	1	1	1	1	>0.5	ข้อความสอดคล้องกับจุดประสงค์
3.16	1	1	1	1	1	1	>0.5	ข้อความสอดคล้องกับจุดประสงค์
3.17	1	1	1	1	1	1	>0.5	ข้อความสอดคล้องกับจุดประสงค์
3.18	1	1	1	1	1	1	>0.5	ข้อความสอดคล้องกับจุดประสงค์

ข้อ	(Item Objective Congruence: IOC)						ผลสรุป	
	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	คนที่ 4	คนที่ 5	IOC	เกณฑ์	
3.ด้านเทคโนโลยีและนวัตกรรม								
3.19	1	1	1	1	1	1	>0.5	ข้อคำถามสอดคล้องกับจุดประสงค์
ตอนที่ 4 ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะอื่น ที่มีต่อการเปลี่ยนผ่านทางดิจิทัลขององค์กรเพื่อขับเคลื่อนไปสู่ความสำเร็จ								
4.1	1	1	1	1	1	1	>0.5	ข้อคำถามสอดคล้องกับจุดประสงค์

Reliability Statistic

Cronbach's Alpha	N of Items
0.98	48

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance If Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
1. ด้านนโยบายและวัฒนธรรมขององค์กร				
1.1	186.10	814.17	0.74	0.98
1.2	185.93	814.35	0.72	0.98
1.3	186.03	814.93	0.68	0.98
1.4	185.80	815.14	0.63	0.98
1.5	186.13	813.85	0.62	0.98
1.6	186.13	815.85	0.68	0.98
1.7	186.10	808.10	0.69	0.98
1.8	186.03	808.80	0.74	0.98
1.9	185.90	814.99	0.79	0.98
1.10	185.97	803.90	0.84	0.98
1.11	185.80	822.38	0.61	0.98
1.12	185.87	820.75	0.68	0.98

1.13	185.83	821.18	0.57	0.98
1.14	186.10	808.79	0.78	0.98
2. ด้านทรัพยากรมนุษย์				
2.1	185.97	811.07	0.77	0.98
2.2	186.00	815.38	0.79	0.98
2.3	186.00	819.04	0.65	0.98
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance If Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
2. ด้านทรัพยากรมนุษย์				
2.4	185.90	823.48	0.57	0.98
2.5	186.20	806.38	0.82	0.98
2.6	186.03	812.73	0.77	0.98
2.7	185.93	814.21	0.69	0.98
2.8	186.10	815.68	0.70	0.98
2.9	186.17	811.80	0.80	0.98
2.10	186.00	810.49	0.80	0.98
2.11	186.17	805.80	0.84	0.98
2.12	186.07	816.48	0.76	0.98
2.13	186.17	814.01	0.71	0.98
2.14	186.37	810.93	0.74	0.98

2.15	186.20	815.55	0.79	0.98
3.ด้านเทคโนโลยีและนวัตกรรม				
3.1	185.93	830.48	0.49	0.98
3.2	186.03	814.66	0.65	0.98
3.3	186.03	817.56	0.76	0.98
3.4	186.20	805.96	0.76	0.98
3.5	185.97	810.59	0.60	0.98
3.6	186.43	797.50	0.76	0.98
3.7	186.37	797.14	0.79	0.98
3.8	186.47	802.12	0.65	0.98
3.9	186.43	795.16	0.82	0.98
3.10	186.33	807.34	0.72	0.98
3.11	186.10	799.75	0.85	0.98
3.12	186.17	818.49	0.57	0.98

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance If Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
3.ด้านเทคโนโลยีและนวัตกรรม				
3.13	186.13	815.09	0.79	0.98
3.14	186.37	802.31	0.78	0.98

3.15	186.13	816.88	0.66	0.98
3.16	186.10	813.75	0.71	0.98
3.17	186.47	800.06	0.71	0.98
3.18	186.37	814.52	0.52	0.98
3.19	186.10	826.44	0.41	0.98

ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งชุดวิเคราะห์โดยหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟามีค่าเท่ากับ 0.980 ค่าอำนาจจำแนกของข้อคำถามที่มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) วิเคราะห์โดย ค่า Corrected Item-Total Correlation มีค่าอยู่ระหว่าง 0.41 – 0.85

ประวัติผู้เขียน

ชื่อ	นางสาวนภยา ชาติกุล
ชื่อการค้นคว้าอิสระ	การเปลี่ยนผ่านทางดิจิทัลขององค์กรในกลุ่มธุรกิจอุตสาหกรรม
สาขาวิชา	บรรณารักษ์กระตาดเพื่อขับเคลื่อนไปสู่ความสำเร็จ บริหารธุรกิจอุตสาหกรรม
ประวัติ	บริษัท เดียม เอเชีย (ประเทศไทย) จำกัด ตำแหน่งเจ้าหน้าที่วางแผนการผลิต

