

กลยุทธ์การจัดการสารสนเทศสู่องค์กรดิจิทัล*

INFORMATION MANAGEMENT STRATEGIES FOR DIGITAL ORGANIZATIONS

ณัฐกาญจน์ นุชประเสริฐ¹, ชัยวัฒน์ ประสงค์สร้าง² และ ขจรศักดิ์ ศิริมัย³

Natthakan Nuchprasert¹, Chaiwat Prasongsang² and Kajohnsak Sirimai³

¹⁻³วิทยาลัยนวัตกรรมการจัดการ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์

¹⁻³Rattanakosin college of innovation Management, Rajamangala University of Technology Rattanakosin,
Thailand

Corresponding author E-mail: natthakan.nuc@rmutr.ac.th

Received 17 June 2024; Revised 18 August 2024; Accepted 29 August 2024

บทคัดย่อ

ในยุคดิจิทัลที่เทคโนโลยีเข้ามามีบทบาทสำคัญในทุกด้านของธุรกิจ การบริหารจัดการองค์กรแบบเดิม ไม่สามารถตอบสนองต่อรูปแบบการแข่งขัน พฤติกรรมลูกค้า ผลิตภัณฑ์และบริการ รวมถึงวิธีการดำเนินงานขององค์กร ปัจจุบันองค์กรต่างๆในประเทศไทย ทั้งองค์กรเอกชน หน่วยงานรัฐบาล กำลังปรับเปลี่ยนสู่ดิจิทัล ที่ต้องมี สารสนเทศที่ถูกต้อง แม่นยำ เข้าถึงได้สะดวก รวดเร็ว นำมาใช้ในการตัดสินใจได้อย่างทันท่วงที ความพร้อมของบุคลากร อุปกรณ์ เครื่องมือ ทรัพยากรต่างๆ รวมถึงกระบวนการทำงานที่ลดความซับซ้อนแต่มีประสิทธิภาพมาก การสร้างกลยุทธ์การจัดการสารสนเทศในองค์กรจึงเป็นกุญแจสำคัญในการเปลี่ยนแปลงสู่องค์กรดิจิทัล บทความนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาการสร้างกลยุทธ์การจัดการสารสนเทศสู่องค์กรดิจิทัล ผู้เขียนสืบค้นวรรณกรรมและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องจาก Google Scholar และ Online database โดยใช้กระบวนการสังเคราะห์เนื้อหา สรุปได้ว่า กลยุทธ์ การจัดการ มี 4 ขั้นตอน ดังนี้ 1) การวิเคราะห์สภาพแวดล้อม 2) การกำหนดกลยุทธ์ 3) การนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติ และ 4) การประเมินผลและการควบคุมกลยุทธ์ การจัดการสารสนเทศสู่องค์กรดิจิทัล มี

* ณัฐกาญจน์ นุชประเสริฐ, ชัยวัฒน์ ประสงค์สร้าง และ ขจรศักดิ์ ศิริมัย. (2567). กลยุทธ์การจัดการสารสนเทศสู่องค์กรดิจิทัล. วารสารรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย, 4(4), 240-258.

Natthakan Nuchprasert, Chaiwat Prasongsang and Kajohnsak Sirimai. (2024). Information Management Strategies for Digital Organizations. Journal of Political Science Mahamakut Buddhist University, 4(4), 240-258.;

DOI: <https://doi.org/10.14456/jpsmbu.2024.25>

<https://so02.tci-thaijo.org/index.php/jpsmbu/index>



6 ขั้นตอน ดังนี้ 1) การกำหนดนโยบาย 2) การวางแผนจัดการข้อมูล 3) การบริหารจัดการกระบวนการในองค์กร 4) การบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ 5) การอำนวยความสะดวก 6) การบริหารจัดการข้อมูลสู่ขั้นตอนการปฏิบัติงาน นอกจากนี้ผู้นำน้ององค์กรควรมีการนิเทศ กำกับติดตาม การปฏิบัติงานตามกลยุทธ์การจัดการสารสนเทศภายในองค์กรอย่างใกล้ชิด และติดตามความเคลื่อนไหวภายนอกองค์กร อันก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงของสังคมที่สามารถเกิดขึ้นได้ตลอดเวลา นำมาวิเคราะห์เพื่อบริหารจัดการภายในองค์กรได้อย่างรวดเร็ว นำไปสู่องค์กรดิจิทัลอย่างมีประสิทธิภาพ

คำสำคัญ : กลยุทธ์การจัดการ, การจัดการสารสนเทศ, องค์กรดิจิทัล

Abstract

In the digital age, technology plays an important role in every aspect of business. Traditional organizational management Unable to respond to competition formats customer behavior Products and services Including how the organization operates. Currently, various organizations in Thailand Both private organizations government agency is transforming to digital, which requires accurate, accurate information that can be accessed conveniently and quickly and can be used to make decisions in a timely manner. Readiness of personnel, equipment, tools, and various resources Including a work process that is reduced in complexity but very efficient. Creating an organization's information management strategy is therefore the key to transforming into a digital organization. This article aims to study the creation of an information management strategy for a digital organization. The author searched for relevant literature and research from Google Scholar and online databases using a content synthesis process. In conclusion, strategic management has 4 steps: 1) analyzing the environment, 2) defining strategies, 3) implementing strategies, and 4) evaluating and controlling strategies. Information management towards a digital organization has 6 steps as follows: 1) Policy setting 2) Data management planning 3) Organizational process management 4) Human



resource management 5) Administration 6) Data management to the next level. Operation episode In addition, organizational leaders should closely supervise, supervise, and follow up on operations according to the information management strategy within the organization. and follow movements outside the organization which causes social change that can occur at any time It can be quickly analyzed for management within the organization. Leading to an efficient digital organization.

Keywords: Strategic Management, Information Management, Digital Organizations

บทนำ

การปรับเปลี่ยนสู่ดิจิทัล (Digital Transformation) เป็นกระบวนการที่องค์กรนำเทคโนโลยีดิจิทัลเข้ามาประยุกต์ใช้ในทุกส่วนของธุรกิจ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการดำเนินงานและสร้างความสามารถในการแข่งขันในตลาดที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว การเปลี่ยนแปลงนี้ไม่เพียงแต่การนำเทคโนโลยีใหม่ๆ เข้ามาใช้รวมถึงการเปลี่ยนแปลงทางวัฒนธรรมองค์กร การปรับปรุงกระบวนการทำงาน และการพัฒนาทักษะของพนักงานด้วย ตัวอย่างของการปรับเปลี่ยนสู่ดิจิทัลคือการนำระบบคลาวด์มาใช้ในการจัดเก็บและประมวลผลข้อมูล ซึ่งช่วยให้องค์กรสามารถทำงานร่วมกันได้อย่างมีประสิทธิภาพ (จันทร์จิรา เหลลราช, 2563) นอกจากนี้ การใช้เทคโนโลยีปัญญาประดิษฐ์ (AI) และการวิเคราะห์ข้อมูล (Data Analytics) ช่วยให้องค์กรสามารถคาดการณ์แนวโน้มทางธุรกิจและตัดสินใจได้อย่างมีข้อมูลสนับสนุน การปรับเปลี่ยนสู่ดิจิทัลรวมถึงการสร้างประสบการณ์ที่ดีขึ้นให้กับลูกค้า ผ่านการใช้ช่องทางดิจิทัลต่างๆ เช่น เว็บไซต์ แอปพลิเคชัน มือถือ และโซเชียลมีเดีย องค์กรสามารถเก็บข้อมูลจากลูกค้าและวิเคราะห์เพื่อเข้าใจความต้องการและพฤติกรรมของลูกค้าได้ดียิ่งขึ้น ทำให้สามารถตอบสนองต่อความต้องการของลูกค้าได้อย่างรวดเร็วและแม่นยำการปรับเปลี่ยนสู่ดิจิทัล (เทพศักดิ์ บุญรัตน์, 2566)

สำหรับในประเทศไทยได้กำหนดแผนแม่บทการส่งเสริมเศรษฐกิจดิจิทัล 2566-2570 โดยมีวิสัยทัศน์ “สร้างเศรษฐกิจและสังคมดิจิทัลที่เข้มแข็ง มีคุณภาพ มีพลวัต บนฐานทุนมนุษย์



เทคโนโลยีและนวัตกรรมดิจิทัล” ภายใต้ยุทธศาสตร์ที่ 2 เปลี่ยนเศรษฐกิจดั้งเดิมสู่เศรษฐกิจมูลค่าสูง เร่ง Digital Startups สู่สากล เร่งดิจิทัลภาคการผลิตและบริการ เร่งดิจิทัลเศรษฐกิจฐานราก และยุทธศาสตร์ที่ 4 (กระทรวงดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม, 2566) เป็นการเร่งส่งเสริมการทำ Digital Transformation ภาคเศรษฐกิจ ปรับสู่เศรษฐกิจดิจิทัล สอดคล้องกับแผนพัฒนาดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคมระยะ 20 ปี พ.ศ. 2560 - 2579 ด้วยวิสัยทัศน์ที่ชัดเจนว่า “ปฏิรูปประเทศไทยสู่ดิจิทัลไทยแลนด์” แผนนี้ประกอบด้วย 6 ยุทธศาสตร์สำคัญ โดยยุทธศาสตร์ที่ 4 มุ่งเน้นการเปลี่ยนแปลงองค์กรภาครัฐสู่การเป็นองค์กรดิจิทัล ด้วยการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้เพื่อปรับปรุงประสิทธิภาพการบริหารจัดการของหน่วยงานรัฐ ทั้งในส่วนกลางและส่วนภูมิภาคอย่างเป็นระบบและมีแบบแผน พัฒนาไปสู่การเป็นรัฐบาลดิจิทัลอย่างเต็มรูปแบบ บริการของภาครัฐหรือบริการสาธารณะจะถูกขับเคลื่อนโดยความต้องการของประชาชนหรือผู้ใช้บริการ โดยประชาชนทุกคนสามารถเข้าถึงบริการได้โดยไม่มีข้อจำกัดทางกายภาพ พื้นที่ และภาษา ภาครัฐจะเปลี่ยนบทบาทไปเป็นผู้สนับสนุนในการสร้างบริการสาธารณะร่วมกับเอกชนและประชาชน หรือที่เรียกว่า บริการระหว่างกัน (Peer To Peer) โดยยึดหลักการออกแบบที่เป็นสากล ให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการกำหนดแนวทางการพัฒนาสังคมและเศรษฐกิจ การปกครองบริหารบ้านเมือง และสามารถเสนอความคิดเห็นต่อการดำเนินงานของภาครัฐได้อย่างเต็มที่ (แผนพัฒนาดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคมระยะ 20 ปี, 2560)

การก้าวสู่องค์กรดิจิทัลนั้นต้องรวดเร็ว แม่นยำด้านการสื่อสาร สารสนเทศภายในองค์กร การจัดการองค์กรเป็นสิ่งสำคัญที่จะช่วยให้ประสบความสำเร็จ กระบวนการที่เกี่ยวข้องกับการวางแผน การจัดการ การนำทาง และการควบคุมทรัพยากรและกิจกรรมต่างๆ ภายในองค์กร เพื่อให้บรรลุเป้าหมายและวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ การจัดการสารสนเทศสู่องค์กรดิจิทัลเป็นสิ่งที่สำคัญอย่างยิ่งในการสร้างความสำเร็จและความยั่งยืนให้แก่องค์กรในระยะยาว องค์ประกอบหลักของการจัดการองค์กร คือการวางแผน ซึ่งเกี่ยวข้องกับการกำหนดเป้าหมายและวัตถุประสงค์ (นฤมล ทัดสา, 2564) รวมถึงการวางแผนกลยุทธ์ ซึ่งเป็นแผนการหรือวิธีการที่ถูกออกแบบขึ้นเพื่อให้องค์กรบรรลุวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายที่กำหนดไว้ การมีกลยุทธ์ที่ดีเป็นสิ่งสำคัญที่ช่วยให้องค์กรสามารถดำเนินงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสบความสำเร็จในระยะยาว (นงคริักษ์ เคนไชยวงศ์, 2561) การวางแผนที่ดีช่วยให้องค์กรมีทิศทางที่ชัดเจนและสามารถใช้ทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ การจัดการทรัพยากรเป็นอีก



หนึ่งองค์ประกอบสำคัญของการจัดการองค์กร ทรัพยากรที่มีอยู่ในองค์กรได้แก่ บุคลากร งบประมาณ วัสดุ และเทคโนโลยี การจัดการทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพช่วยให้องค์กรสามารถดำเนินกิจกรรมต่างๆ ได้อย่างราบรื่นและมีประสิทธิผล การบริหารจัดการคนในองค์กรเป็นสิ่งที่สำคัญมาก ผู้นำต้องมีทักษะในการสร้างแรงจูงใจ การสื่อสาร และการสร้างความร่วมมือภายในทีม การนำพาทีมงานไปในทิศทางที่ถูกต้องช่วยให้องค์กรสามารถบรรลุเป้าหมายได้อย่างรวดเร็วและมีประสิทธิภาพ การควบคุมเป็นขั้นตอนสุดท้ายในกระบวนการจัดการองค์กร ซึ่งเกี่ยวข้องกับการติดตามและประเมินผลการดำเนินงาน เพื่อให้มั่นใจว่าการดำเนินงานเป็นไปตามแผนที่วางไว้ หากพบข้อบกพร่องหรือปัญหาต้องทำการปรับปรุงและแก้ไขเพื่อให้การดำเนินงานเป็นไปตามที่กำหนด (วัฒนา สายเชื้อ, 2561) ผู้เขียนจึงเห็นความสำคัญของกลยุทธ์การจัดการสารสนเทศสู่องค์กรดิจิทัล อันจะนำประโยชน์สู่การวางแผนกลยุทธ์เพื่อขับเคลื่อนองค์กรดิจิทัล อีกทั้งองค์กรภาครัฐและเอกชน ยังสามารถนำไปเป็นแนวทางในการจัดการสารสนเทศในองค์กรต่อไปได้

แนวคิดเกี่ยวกับกลยุทธ์การจัดการสารสนเทศ

ความหมายของกลยุทธ์การจัดการ

คำว่า “กลยุทธ์” หรือ “Strategy” นั้นมีความหมายว่าการรบที่มีเล่ห์เหลี่ยม วิธีการที่ต้องใช้กลยุทธ์ต่างๆ เล่ห์เหลี่ยมในการต่อสู้ กลยุทธ์ แต่ในปัจจุบันได้ถูกนำมาปรับใช้เป็นแนวคิด ทฤษฎี เกี่ยวกับกลยุทธ์ทางด้านการบริหารจัดการองค์กร ดังที่ Frederick W. Taylor (1998) ซึ่งเป็นผู้บุกเบิกแนวคิดการจัดการที่มีอิทธิพลมากในช่วงต้นศตวรรษที่ 20 แนวคิดของเขามีชื่อเรียกว่า "การจัดการแบบวิทยาศาสตร์" (Scientific Management) ซึ่งเป็นการนำกลยุทธ์การจัดการมาใช้เพื่อกำหนดการเพิ่มประสิทธิภาพและผลผลิตของการทำงานผ่านการวิเคราะห์ทางวิทยาศาสตร์ แนวคิดหลักประกอบด้วยการศึกษาและวิเคราะห์งานอย่างละเอียด การเลือกและฝึกอบรมพนักงานการใช้ระบบจูงใจและผลตอบแทน การแยกงานการจัดการและงาน การปฏิบัติการพัฒนาความร่วมมือระหว่างผู้จัดการและพนักงาน สอดคล้องกับ แดนไพร์ สีมาคม (2564) การกำหนดกลยุทธ์การจัดการเปรียบเสมือนการวางแผน หรือการออกแบบแผนที่ถูกสร้างขึ้นเพื่อให้องค์กรสามารถทำให้เกิดผลลัพธ์ที่ต้องการได้ มีเป้าหมายและวัตถุประสงค์ ที่ชัดเจน การกำหนดวิสัยทัศน์และพันธกิจขององค์กร วางแผนกลยุทธ์เพื่อให้บรรลุเป้าหมาย การดำเนินการตามแผน การติดตามและ

ปรับปรุง รวมถึง เศรษฐกิจ สังคม (2560) กลยุทธ์การจัดการ หมายถึง การมุ่งสู่ความสำเร็จขององค์กรด้วยวิธีดำเนินการที่มุ่งไปข้างหน้าหรือเชิงรุก เริ่มจากการวางแผน การหาทางเลือกที่ดีที่สุด การระดมจัดสรรทรัพยากร การปฏิบัติงาน การติดตามผล การลดความเสี่ยงให้น้อยที่สุดเป็นสิ่งที่สำคัญเพื่อให้การดำเนินงานขององค์กรมีความมั่นคงและประสบความสำเร็จ การทำความเข้าใจและการจัดการกับความเสี่ยงที่เป็นไปได้ทั้งภายในและภายนอกจะช่วยลดความเสี่ยงในการดำเนินธุรกิจอย่างมีประสิทธิภาพ

สรุปได้ว่า กลยุทธ์การจัดการ หมายถึง แผนการหรือวิธีการที่องค์กรใช้ในการจัดการองค์กร เพื่อให้บรรลุเป้าหมายและวัตถุประสงค์ขององค์กร โดยมีกระบวนการและขั้นตอนที่ชัดเจน ครอบคลุมตั้งแต่ การกำหนดวิสัยทัศน์และพันธกิจขององค์กร การตั้งเป้าหมายเชิงกลยุทธ์ การวางแผนกลยุทธ์เพื่อให้บรรลุเป้าหมาย การดำเนินการตามแผนกลยุทธ์ การติดตามและปรับปรุงแผนกลยุทธ์ตามความเหมาะสม

ความสำคัญของกลยุทธ์การจัดการ

กลยุทธ์การจัดการเป็นสิ่งสำคัญอย่างยิ่งในการสร้างความสำเร็จและความยั่งยืนให้แก่องค์กร การมีกลยุทธ์ที่ดีทำให้องค์กรสามารถดำเนินงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ใช้ทรัพยากรได้อย่างเหมาะสม และสามารถตอบสนองต่อความต้องการของตลาดได้อย่างรวดเร็วและแม่นยำ ดังที่ นฤมล ทัดสา (2564) กล่าวว่า กลยุทธ์การจัดการมีความสำคัญมากต่อองค์กร เพราะเป็นแนวทางให้บุคลากรปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ส่งผลให้องค์กรประสบผลสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนด การมีกลยุทธ์ที่ชัดเจนและมีประสิทธิภาพนั้นมีความสำคัญในหลายๆ ด้าน กำหนดทิศทางและวัตถุประสงค์ที่ชัดเจน เพิ่มประสิทธิภาพในการใช้ทรัพยากร บริหารความเสี่ยง สร้างความได้เปรียบในการแข่งขัน ส่งเสริมการปรับตัวและนวัตกรรม สอดคล้องกับ หวานใจ เวียงยั้ง (2564) กลยุทธ์การจัดการมีความสำคัญต่อองค์กร ซึ่งผู้นำและผู้บริหารจะต้องให้ความสำคัญในการวางแผนด้านทรัพยากร สนับสนุนบุคลากรภายในองค์กร ปรับตัวให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง รวมถึง วัฒนา สายเชื้อ (2561) กล่าวว่า การวางแผนกลยุทธ์เป็นกระบวนการที่สำคัญอย่างมากในการพัฒนาองค์กร เนื่องจากช่วยให้องค์กรมีทิศทางที่ชัดเจน และการดำเนินงานที่มั่นคง เพื่อให้้องค์กรสามารถพัฒนาตนเองได้อย่างมีประสิทธิภาพ

สรุปได้ว่า กลยุทธ์มีความสำคัญมากต่อองค์กร การที่องค์กรจะประสบผลสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดได้จะต้องมีการวางแผนและกำหนดกลยุทธ์ให้ชัดเจน กลยุทธ์ที่ดีจะต้องเกิด



จากกระบวนการมีส่วนร่วมของบุคคลในองค์กร เพื่อเป็นแนวทางให้บุคลากรปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

การสร้างกลยุทธ์การจัดการ

การสร้างกลยุทธ์การจัดการ เป็นขั้นตอนที่องค์กรดำเนินการเพื่อกำหนดทิศทางและแนวทางการดำเนินงานในระยะยาว เพื่อให้สามารถบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ กระบวนการนี้เกี่ยวข้องกับการวิเคราะห์สถานการณ์ การกำหนดเป้าหมาย การพัฒนาทางเลือก และการตัดสินใจเลือกกลยุทธ์ที่เหมาะสม จากนั้นนำไปปฏิบัติและตรวจสอบผลเพื่อปรับปรุงและพัฒนากลยุทธ์อย่างต่อเนื่อง ดังที่ Wheelan and Hunger (2000) ได้กล่าวถึงการกำหนดองค์ประกอบ พื้นฐานในการสร้างกลยุทธ์การจัดการ มี 4 ขั้นตอน ดังนี้ การตรวจสอบสภาพแวดล้อม (Environmental Scanning) การจัดทำกลยุทธ์ (Strategy Formulation) การปฏิบัติตามกลยุทธ์ (Strategy Implementation) การประเมินผลและการควบคุม (Evaluation and Control) สอดคล้องกับ Robbins and Coulter (2007) ได้กำหนดขั้นตอนการสร้างกลยุทธ์การจัดการ ดังนี้ การระบุพันธกิจ วัตถุประสงค์ และกลยุทธ์ขององค์กร (Identify the Organization 's Current Mission, Objectives and Strategies) การวิเคราะห์สิ่งแวดล้อมภายนอก (Doing an External Analysis) วิเคราะห์สิ่งแวดล้อมภายใน (Doing an Internal Analysis) กำหนดกลยุทธ์ (Formulating Strategies) การนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติ (Implementing Strategies) การประเมินผลงาน (Evaluating Results) รวมถึง พงษ์ทิ ศิริบรรณพิทักษ์. (2552) ให้ความเห็นว่า กระบวนการ สร้างกลยุทธ์การจัดการ ประกอบด้วย 5 ขั้นตอน คือ การวิเคราะห์สภาพแวดล้อม กำหนดวัตถุประสงค์และเป้าหมาย กำหนดกลยุทธ์ กำหนดภารกิจ และการประเมินผลและควบคุมกลยุทธ์

สรุปได้ว่า การสร้างกลยุทธ์การจัดการ เริ่มต้นจากการวิเคราะห์สภาพแวดล้อม ซึ่งรวมถึงการตรวจสอบและประเมินสภาพแวดล้อมภายในและภายนอกของหน่วยงาน จากนั้นกำหนดทิศทางและระบุพันธกิจวัตถุประสงค์ที่ชัดเจน ตามด้วยการจัดทำกลยุทธ์ ซึ่งเกี่ยวข้องกับการวางแผนและการกำหนดแนวทางที่เหมาะสมในการบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ การนำกลยุทธ์สู่การปฏิบัติในองค์กร ซึ่งเป็นขั้นตอนที่สำคัญในการทำให้แผนกลยุทธ์เกิดผลจริง การปฏิบัติตามกลยุทธ์ต้องมีการติดตามและการปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง การประเมินผลและการควบคุมกลยุทธ์เป็นขั้นตอนสุดท้ายของการสร้าง กลยุทธ์ การประเมินผลช่วยให้องค์กรสามารถวัดผลลัพธ์ของกลยุทธ์ที่นำไปปฏิบัติ และการควบคุมกลยุทธ์ช่วยให้สามารถปรับปรุงและปรับเปลี่ยน กลยุทธ์ให้เหมาะสมกับสถานการณ์ที่เกิดขึ้น



จากการทบทวนวรรณกรรมเกี่ยวกับการสร้างกลยุทธ์การจัดการ ผู้เขียนได้
สังเคราะห์ข้อมูล ดังตารางที่ 1

ตาราง 1 สังเคราะห์องค์ประกอบการสร้างกลยุทธ์การจัดการ

นักวิชาการ การสร้างกลยุทธ์การจัดการ	Wheelan and Hunger (2000)	Robbins and Coulter (2007)	Mondy and Mondy (2008)	พิภพ เสววรรณ (2556)	เนตรพัฒน์ ยากิวิราช (2556)	จิตพร เสถียรคง (2557)	สุริยากร กองทอง (2559)	เศกสรร สกนธวัฒน์ (2560)	ภูมิภัทร กลางโคตร (2560)	นงศรัณย์ เคนไชยวงศ์ (2561)	ความถี่	ร้อยละ
1. การวิเคราะห์สภาพแวดล้อม/ การตรวจสอบสภาพแวดล้อม/ การศึกษาสภาพของหน่วยงาน/ ประเมินสภาพแวดล้อม	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	10	100
2. การสร้างทิศทาง/การกำหนดทิศทาง			✓		✓		✓				3	30
3. การระบุพันธกิจวัตถุประสงค์/ กำหนดพันธกิจ		✓	✓	✓							3	30
4. การกำหนดกลยุทธ์/ การจัดทำกลยุทธ์/กำหนดเป็นสูตรกลยุทธ์/กำหนดภารกิจ	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	10	100
5. การปฏิบัติตามกลยุทธ์ในองค์กร/ การนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติ/ การดำเนินกลยุทธ์	✓	✓			✓	✓	✓		✓	✓	7	70
6. การประเมินผลและการควบคุม กลยุทธ์	✓	✓		✓	✓	✓	✓		✓	✓	8	80
7. การตรวจสอบความเหมาะสม และความเป็นไปได้								✓			1	10

จากตาราง 1 สรุปได้ว่า การสร้างกลยุทธ์การจัดการ ประกอบด้วย 4 ขั้นตอน ดังนี้ 1) การวิเคราะห์สภาพแวดล้อม 2) การกำหนดกลยุทธ์ 3) การนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติ และ 4) การประเมินผลและการควบคุมกลยุทธ์

จากการสังเคราะห์แนวคิดของนักวิชาการสรุปได้ว่า การสร้างกลยุทธ์การจัดการ คือ การวิเคราะห์ จุดแข็ง จุดอ่อนจากสภาพแวดล้อมภายใน และการวิเคราะห์ โอกาส ปัญหาและอุปสรรคจากสภาพแวดล้อมภายนอกที่มีผลกระทบ เพื่อนำไปสู่การจัดทำกลยุทธ์ (Strategy Formulation) โดยมีรายละเอียด ดังนี้



1. การวิเคราะห์สภาพปัญหาแวดล้อม หมายถึง การศึกษาหาสาเหตุ ปัจจัยที่ส่งผลต่อการจัดการรวมถึงการพิจารณาสภาพแวดล้อมภายในและสภาพแวดล้อมภายนอกที่ส่งผลกระทบต่อเพื่อแสวงหาจุดเด่น จุดด้อย โอกาส และอุปสรรค ในการกำหนดเป็นกลยุทธ์การจัดการ

2. การจัดทำกลยุทธ์ หมายถึง การดำเนินงานหลังจากที่ได้วิเคราะห์ สภาพแวดล้อม เพื่อกำหนดเป็นกลยุทธ์การจัดการขององค์กร ประกอบด้วย วิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าประสงค์ เป้าหมาย และตัวชี้วัด

3. การนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติ หมายถึง กระบวนการเปลี่ยนแปลง กลยุทธ์ที่จัดทำไว้ไปสู่แผนการดำเนินงานเพื่อให้สามารถดำเนินงานตามกลยุทธ์ โดยเปลี่ยนแปลงกลยุทธ์เป็นโครงการหรือกิจกรรมที่ต้องดำเนินการให้บรรลุผลสำเร็จ

4. การประเมินผลและการควบคุม หมายถึง การตรวจสอบ คุณภาพของกลยุทธ์ว่าดำเนินการสำเร็จตามตัวชี้วัดที่ไว้หรือไม่อย่างไร หากพบปัญหาและอุปสรรคก็สามารถแก้ไขได้ทันที และดำเนินการตรวจสอบคุณภาพตามตัวชี้วัดเป็นระยะ ๆ เพื่อนำมาเป็นข้อมูลย้อนกลับในการปรับปรุงและพัฒนาการดำเนินงาน ตามกลยุทธ์ต่อไป

การจัดการสารสนเทศ

การจัดการสารสนเทศ มีความสำคัญอย่างมากที่จะทำให้เพราะองค์กรต้องมีข้อมูลที่ถูกต้อง แม่นยำ เรียกใช้ได้อย่างรวดเร็ว เป็นส่วนสำคัญเพื่อการตัดสินใจดำเนินการกิจขององค์กรให้สอดคล้องกับเป้าหมาย ดังที่ Gulick Luther and Lyndall Urwick (1973) การจัดการภายในองค์กรเป็นสิ่งสำคัญและจำเป็นที่จะส่งผลให้องค์กรประสบความสำเร็จ ต้องให้ความสำคัญมุ่งเน้นไปยังวิธีการทำงานตลอดจนพฤติกรรมกรรมการบริหารงานของผู้บริหารระดับสูงเป็นหลัก โดยหลักการที่เป็นที่รู้จักในระดับสากลนั้นก็คือ POSDCoRB ซึ่งทั้งสองได้นำเสนอแนวคิดดังกล่าวที่เป็นภาระหน้าที่สำคัญของนักบริหารอันประกอบไปด้วยหน้าที่ 7 ประการ ดังนี้ P – Planning : การวางแผน O – Organizing : การจัดองค์กร S – Staffing : การจัดการเกี่ยวกับบุคคลากรในองค์กร D – Directing : การอำนวยการ Co – Co-ordinating : การประสานงาน R – Reporting : การรายงานการปฏิบัติงาน B – Budgeting : การบริหารงบประมาณ สอดคล้องกับ Henri Fayol (1964) ได้นำเสนอหลักเกี่ยวกับหน้าที่การจัดการ (Management Functions) ประกอบด้วยหน้าที่ 5 ประการ หรือที่เรียกว่า POCCC ซึ่งเป็นการรวมตัวอักษรตัวแรกของหน้าที่แต่ละด้าน ไว้ดังนี้ การวางแผน (Planning) การจัดองค์กร (Organizing) การบังคับบัญชาสั่งการ (Commanding) การประสานงาน (Coordinating) การ



ควบคุม (Controlling) รวมถึง วิรัช วิภาวรรณ (2560) ได้กล่าวถึงการจัดการสารสนเทศ ที่มีการพัฒนาหรือปรับเปลี่ยนกระบวนการจัดการที่เรียกว่า POSDCORB มาเป็น PAMS-POSDCORB นี้ ซึ่งแนวทางของกระบวนการจัดการทั้ง 11 ขั้นตอน ดังนี้ นโยบาย (Policy) อำนาจหน้าที่ (Authority) จริยธรรม (Morality) สังคม (Society) การวางแผน (Planning) การจัดองค์กร (Organizing) การทรัพยากรมนุษย์ (Staffing) การอำนวยการ (Directing) การประสานงาน (Coordinating) การรายงาน (Reporting) การงบประมาณ (Budgeting)

สรุปได้ว่า การจัดการสารสนเทศ เป็นกระบวนการในการวางแผนการจัดการสารสนเทศในองค์กร การนำ การควบคุม และการประเมินผลการใช้ทรัพยากรต่าง ๆ ภายในองค์กรหรือหน่วยงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ การจัดการสารสนเทศเป็นปัจจัยสำคัญที่ช่วยให้องค์กรสามารถบรรลุเป้าหมายและเติบโตได้อย่างยั่งยืน การจัดการที่ดีจะช่วยให้องค์กรสามารถดำเนินงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

จากการทบทวนวรรณกรรมเกี่ยวกับการจัดการสารสนเทศ ผู้เขียนได้สังเคราะห์ข้อมูล ดังตารางที่ 2

ตาราง 2 สังเคราะห์องค์ประกอบการจัดการสารสนเทศ



นักวิชาการ การจัดการสารสนเทศ	Henri Fayol, (1964)	Gulick, Luther and Lyndall Lyndall (1973)	รัฐวิภาวรรณ, (2549)	รัฐสงวนวงศ์วาน (2560)	สมประสงค์ ยะดิน (2562)	รัชตะ อนุวัชกุล และคณะ (2562)	อาทิตย์ ราชเวทย์ และคณะ (2564)	ทวีวัฒน์ จิตติเวทย์กุล (2564)	จันทกานต์ พันเลียว (2564)	ปภาอร เขียววิภา และ ลักขิกา สว่างยิ่ง (2565)	ความถี่	ร้อยละ
1. นโยบาย/วิสัยทัศน์/กลยุทธ์/วัตถุประสงค์			✓	✓	✓		✓	✓	✓		6	60
2. อำนาจหน้าที่/โครงสร้าง			✓	✓			✓				3	30
3. จริยธรรม			✓								1	10
4. ฮาร์ดแวร์/ซอฟต์แวร์						✓	✓				2	20
5. การวางแผน	✓	✓	✓	✓	✓		✓		✓	✓	8	80
6. การจัดการองค์กร	✓	✓	✓	✓	✓		✓	✓		✓	8	80
7. การบริหารทรัพยากรมนุษย์/การสร้างแรงจูงใจ		✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓		✓	8	80
8. การอำนวยความสะดวก/การบังคับบัญชา	✓	✓	✓					✓		✓	5	50
9. การประสานงาน/ขั้นตอนการปฏิบัติงาน	✓	✓	✓			✓			✓		5	50
10. การรายงาน		✓	✓						✓		3	30
11. การบริหารงบประมาณ		✓	✓							✓	3	30

จากตาราง 2 สรุปได้ว่า องค์ประกอบการจัดการสารสนเทศประกอบด้วย 6 ด้าน ดังนี้

1) นโยบาย/วิสัยทัศน์/กลยุทธ์/วัตถุประสงค์ 2) การวางแผน 3) การจัดการองค์กร 4) การบริหารทรัพยากรมนุษย์/การสร้างแรงจูงใจ 5) การอำนวยความสะดวก/การบังคับบัญชา 6) การประสานงาน/ขั้นตอนการปฏิบัติงาน

จากการสังเคราะห์แนวคิดของนักวิชาการสรุปได้ว่าการจัดการสารสนเทศเป็นกระบวนการที่เป็นศูนย์กลางในการบริหารจัดการข้อมูลและสารสนเทศทั้งหมดในองค์กร เพื่อให้สามารถใช้ประโยชน์จากข้อมูลนั้นๆ ในการตัดสินใจทางดำเนินการและการบริหารจัดการภายในองค์กร ซึ่งมีลักษณะเป็นการเชื่อมโยงกับกิจกรรมทุกส่วนภายในองค์กรเพื่อให้สามารถนำสารสนเทศมาใช้ประโยชน์ได้อย่างมีประสิทธิภาพ จากการสังเคราะห์แนวคิดดังกล่าว นำมาเรียบเรียงเป็นองค์ประกอบการจัดการสารสนเทศ 6 ด้าน ที่สำคัญ ดังนี้



1. การกำหนดนโยบาย (Policy) กำหนดหลักและวิธีปฏิบัติ เป็นกระบวนการที่เกิดจากการมีส่วนร่วมของบุคลากรภายในองค์กรร่วมคิด ออกแบบ กำหนดออกมาเป็นนโยบาย วิสัยทัศน์ เป้าหมาย วัตถุประสงค์ โครงการเพื่อนำไปสู่การปฏิบัติที่ชัดเจนโดยใช้สารสนเทศในการบริหารจัดการ เพื่อการดำเนินงานอย่างมีประสิทธิภาพ

2. การวางแผนจัดการข้อมูล (Data Plan) การจัดทำแผนปฏิบัติการประจำปี ซึ่งเป็นแผนระยะสั้น การนำข้อมูลสารสนเทศและเทคโนโลยีมาใช้ในการวางแผน การมีส่วนร่วมของบุคลากรในการวางแผนอย่างเป็นระบบ ตลอดจนการจัดวางโครงสร้างของการทำงานซึ่งต้องใช้ข้อมูลสารสนเทศร่วมกันในฝ่ายต่างๆ ที่สามารถนำไปปฏิบัติได้ มีการติดตาม ประเมินผล

3. การจัดการกระบวนการในองค์กร (Process Management) กระบวนการสื่อสารในองค์กร การเชื่อมโยงด้านข้อมูล การรับ-ส่งข้อมูล ตามโครงสร้าง ตำแหน่ง อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ ตลอดจนการกำหนดส่งงานและการรายงานผล แบ่งงานทำอย่างเป็นระบบระเบียบเพื่อให้การทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและสอดคล้องกับวัตถุประสงค์

4. การจัดการทรัพยากรมนุษย์ (Human Resources Management System) การใช้ข้อมูลสารสนเทศขนาดใหญ่เชื่อมโยงในการจัดการข้อมูลเกี่ยวกับบุคลากร เริ่มตั้งแต่งาน อัตราค่าจ้าง การสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง การทำงาน การประเมินสัมฤทธิ์ผลในการปฏิบัติงาน การประเมิน วิทยฐานะ การย้าย การปรับเปลี่ยนตำแหน่ง การสร้างขวัญกำลังใจ การยกย่องเชิดชูเกียรติ

5. การอำนวยการ (Management) ผู้บริหารตัดสินใจ วินิจฉัย สั่งการ ออกคำสั่ง ไปจนถึงการมอบหมายภารกิจให้ผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างชัดเจน มีภาวะการเป็นผู้นำในการบริหารจัดการโดยใช้สารสนเทศเป็นเครื่องมือ ส่งเสริม สนับสนุน การสร้างคุณค่า การสร้างความรู้ใหม่จากสารสนเทศภายในและภายนอกองค์กรให้เกิดประโยชน์สูงสุด นำสู่การสร้างนวัตกรรม.

6. การจัดการสารสนเทศสู่การปฏิบัติงาน (Information Management) การประสาน ส่งเสริม สนับสนุนให้บุคลากรนำสารสนเทศมาใช้ในการปฏิบัติงาน เพื่อลดขั้นตอนในการปฏิบัติงาน ตลอดจนการบริหารจัดการ จัดเก็บ การติดต่อ การสื่อสาร การรายงานข้อมูลสารสนเทศตามสายงานการบังคับบัญชา การปกป้องข้อมูลจากการเข้าถึงที่ไม่ได้รับอนุญาต และการรักษาความลับ ให้การทำงานบรรลุเป้าหมาย ใช้เทคโนโลยีสารสนเทศให้เกิดประโยชน์สูงสุด



แนวคิดเกี่ยวกับองค์กรดิจิทัล

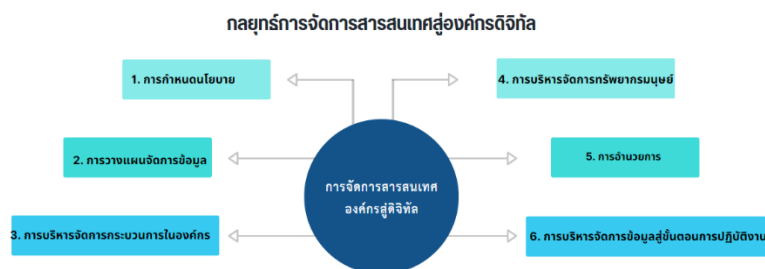
องค์กรดิจิทัลเป็นคำที่หลายองค์กรเริ่มนำมาใช้ ซึ่งองค์กรเหล่านี้เป็นองค์กรที่นำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในกระบวนการทำงานและการดำเนินธุรกิจอย่างครอบคลุมและเป็นระบบ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพ ลดต้นทุน และสร้างรายได้เปรียบในการแข่งขัน องค์กรดิจิทัลมีการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในทุกด้าน ดังที่ Nigel Vaz (2021) กล่าวว่า องค์กรดิจิทัลจะเน้นการออกแบบองค์กรโดยการสร้างประสบการณ์ใหม่ที่เชื่อมโยงมุมมองของลูกค้า มุมมองขององค์กร และมุมมองของเทคโนโลยีดิจิทัลเข้าด้วยกันอย่างกลมกลืน เพื่อตอบสนองต่อความต้องการและความคาดหวังของลูกค้าในยุคของการเปลี่ยนแปลงทางดิจิทัล สอดคล้องกับ Alfred Zimmermann et al., (2020) กล่าวว่าทั้งการพัฒนาวัฒนธรรมเทคโนโลยีดิจิทัลและการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาปรับเปลี่ยนจะเป็นสองเรื่องที่ต้องคิดและออกแบบควบคู่กันตลอดเวลา ดังนั้นการวางแผนไปสู่การเป็นองค์กรดิจิทัลจึงจำเป็นต้องมองในสองมิติ โดยองค์กรที่มุ่งเน้นการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาปรับเปลี่ยนจะต้องศึกษาความก้าวหน้าและทิศทางการพัฒนาของเทคโนโลยีดิจิทัลควบคู่ไปกับการคิดนำเทคโนโลยีดิจิทัลต่าง ๆ มาบูรณาการใช้งานร่วมกันเพื่อสร้างสรรค์คุณค่าและความสำเร็จขององค์กรให้สูงขึ้นอย่างต่อเนื่อง รวมถึง จันจิรา เหลลราช (2564) กล่าวว่า องค์กรดิจิทัล (Digital organization) คือ องค์กรที่มีการพัฒนากลยุทธ์และปรับเปลี่ยนรูปแบบ การดำเนินงานองค์กรได้อย่างรวดเร็ว ต่อเนื่อง ด้วยการนำเทคโนโลยีและอุปกรณ์ดิจิทัลเข้ามาประยุกต์ ในทุกกระบวนการทั้งภายในและภายนอก มีการปรับโครงสร้างพื้นฐานองค์กร การปรับเปลี่ยนวิธีการ ดำเนินงาน ปรับเปลี่ยนกระบวนการคิดของผู้ปฏิบัติงาน ปรับเปลี่ยนรูปแบบแข่งขัน การใช้ประโยชน์ จากการวิเคราะห์ข้อมูลอันจะนำไปสู่ประสิทธิภาพการทำงาน

สรุปได้ว่า องค์กรดิจิทัล เป็นองค์กรที่มุ่งเน้นการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาเป็นส่วนสำคัญในการดำเนินงาน การบริหารจัดการโดยใช้สารสนเทศ สามารถปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงและเทคโนโลยีได้อย่างรวดเร็ว มีความคล่องตัวในการตอบสนองต่อความต้องการ และการติดต่อสื่อสารภายในและภายนอกองค์กรอย่างรวดเร็ว มีวัฒนธรรมที่สนับสนุนการเปลี่ยนแปลงและนวัตกรรม ปรับเปลี่ยนการปฏิบัติงานในองค์กร (digital transformation) บูรณาการในการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้เพื่อปรับปรุงประสิทธิภาพ สนับสนุนคุณค่าและความสำเร็จขององค์กรให้สูงขึ้น

สรุป

กลยุทธ์การจัดการสารสนเทศสู่องค์กรดิจิทัล เป็นกุญแจสำคัญในการเสริมสร้างความสามารถในการดำเนินงานและเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานขององค์กร การสร้างกลยุทธ์การจัดการ ประกอบด้วย 4 ขั้นตอน ดังนี้ 1) การวิเคราะห์สภาพแวดล้อม การศึกษาหาสาเหตุ ปัจจัยที่ส่งผลต่อการจัดการ รวมถึงการพิจารณาสภาพแวดล้อมภายในและสภาพแวดล้อมภายนอกที่ส่งผลกระทบเพื่อแสวงหาจุดเด่น จุดด้อย โอกาส และอุปสรรค ในการกำหนดเป็นกลยุทธ์การจัดการ 2) การจัดทำกลยุทธ์ หมายถึง การดำเนินงานหลังจากที่ได้วิเคราะห์ สภาพแวดล้อมเพื่อกำหนดเป็นกลยุทธ์การจัดการขององค์กร ประกอบด้วย วิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าประสงค์ เป้าหมาย และตัวชี้วัด 3) การนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติ หมายถึง การนำกลยุทธ์ที่จัดทำไว้ไปสู่แผนการดำเนินงาน 4) การประเมินผลและการควบคุม หมายถึง การตรวจสอบ คุณภาพของกลยุทธ์ว่า ดำเนินการสำเร็จตามตัวชี้วัดที่ไว้หรือไม่อย่างไร หากพบปัญหาและอุปสรรค ก็สามารถแก้ไขได้ทันทางที่ และได้องค์ความรู้ การจัดการสารสนเทศสู่องค์กรดิจิทัล 6 ขั้นตอน 1) การกำหนดนโยบาย (Policy) 2) การวางแผนจัดการข้อมูล (Data Plan) 3) การบริหารจัดการกระบวนการในองค์กร (Process Management) 4) การบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ (Human Resources Management System) 5) การอำนวยการ (Management) 6) การบริหารจัดการข้อมูลสู่ขั้นตอนการปฏิบัติงาน (Data Management) อันจะก่อให้เกิดประโยชน์สู่องค์กรภาครัฐ และเอกชน นำไปเป็นแนวทางการสร้างกลยุทธ์การจัดการสารสนเทศในองค์กร เพื่อขับเคลื่อนองค์กรดิจิทัลต่อไปได้

องค์ความรู้ใหม่



ภาพที่ 1 กลยุทธ์การจัดการสารสนเทศสู่องค์กรดิจิทัล



1. การกำหนดนโยบาย (Policy) กำหนดหลักและวิธีปฏิบัติ เป็นกระบวนการที่เกิดจากการมีส่วนร่วมของบุคลากรภายในองค์กรร่วมคิด ออกแบบ กำหนดออกมาเป็นนโยบาย วิสัยทัศน์ เป้าหมาย วัตถุประสงค์ โครงการเพื่อนำไปสู่การปฏิบัติที่ชัดเจนโดยใช้สารสนเทศในการบริหารจัดการ เพื่อการดำเนินงานอย่างมีประสิทธิภาพ

2. การวางแผนจัดการข้อมูล (Data Plan) การจัดทำแผนปฏิบัติการประจำปี ซึ่งเป็นแผนระยะสั้น การนำข้อมูลสารสนเทศและเทคโนโลยีมาใช้ในการวางแผน การมีส่วนร่วมของบุคลากรในการวางแผนอย่างเป็นระบบ ตลอดจนการจัดวางโครงสร้างของการทำงานซึ่งต้องใช้ข้อมูลสารสนเทศร่วมกันในฝ่ายต่างๆ ที่สามารถนำไปปฏิบัติได้ มีการติดตาม ประเมินผล

3. การบริหารจัดการกระบวนการในองค์กร (Process Management) กระบวนการสื่อสารในองค์กร การเชื่อมโยงด้านข้อมูล การรับ-ส่งข้อมูล ตามโครงสร้าง ตำแหน่ง อำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ ตลอดจนการกำหนดผลงานและการรายงานผล แบ่งงานทำอย่างเป็นระบบระเบียบเพื่อให้การทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและสอดคล้องกับวัตถุประสงค์

4. การบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ (Human Resources Management System) การใช้ข้อมูลสารสนเทศเชื่อมโยงในการจัดการข้อมูลเกี่ยวกับบุคลากร เริ่มตั้งแต่งาน อัตรากำลัง การสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง การทำงาน การประเมินสัมฤทธิ์ผลในการปฏิบัติงาน การประเมินวิทยฐานะ การย้าย การปรับเปลี่ยนตำแหน่ง การสร้างขวัญกำลังใจ การยกย่องเชิดชูเกียรติ

5. การอำนวยการ (Management) ผู้บริหารตัดสินใจ วินิจฉัย สั่งการ ออกคำสั่ง ไปจนถึงการมอบหมายภารกิจให้ผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างชัดเจน มีภาวะการเป็นผู้นำในการบริหารจัดการโดยใช้สารสนเทศเป็นเครื่องมือ ส่งเสริม สนับสนุน การสร้างคุณค่า การสร้างความรู้ใหม่จากสารสนเทศภายในและภายนอกองค์กรให้เกิดประโยชน์สูงสุด นำสู่การสร้างนวัตกรรม.

6. การบริหารจัดการข้อมูลสู่ขั้นตอนการปฏิบัติงาน (Data Management) การประสาน ส่งเสริม สนับสนุนให้บุคลากรนำสารสนเทศมาใช้ในการปฏิบัติงาน เพื่อลดขั้นตอนในการปฏิบัติงาน ตลอดจนการบริหารจัดการ จัดเก็บ การติดต่อ การสื่อสาร การรายงานข้อมูลสารสนเทศตามสายงานการบังคับบัญชา ใช้เทคโนโลยีสารสนเทศให้เกิดประโยชน์สูงสุด



เอกสารอ้างอิง

- จตุพร เสถียรคง. (2557). กลยุทธ์แห่งความสำเร็จในการบริหารการจัดการภาครัฐของไทย. วารสารวิจัยราชภัฏเชียงใหม่, 15(2), 116-127.
- จันจิรา เหลลราช. (2564). ปัจจัยแห่งความสำเร็จสู่องค์กรดิจิทัล. วารสารสารสนเทศศาสตร์, 39(4), 239-255
- จันทกานต์ พันเลียว. (2564). แนวทางการจัดการสารสนเทศด้านทรัพยากรน้ำของชุมชนแบบมีส่วนร่วม อำเภอบึงบอระเพ็ด จังหวัดศรีสะเกษ. ใน การค้นคว้าอิสระปริญญาโทบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏศรีสะเกษ.
- แดนไพร สีมาคม. (2564). กลยุทธ์การดำเนินงานระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนอย่างมีประสิทธิภาพสำหรับโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ. ใน วิทยานิพนธ์ปริญญาปรัชญาดุษฎีบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- ทวีวัฒน์ จิตติเวชกุล. (2564). สังเวชัยสถาน : วิสัยทัศน์เพื่อการจัดการองค์กรอย่างยั่งยืน. วารสารสหวิทยาการมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์, 4(2), 444-457
- เทพศักดิ์ บุญยรัตพันธ์. (2566). การวางแผนเพื่อปรับเปลี่ยนไปสู่องค์กรดิจิทัลกับความท้าทายขององค์กรในยุคดิจิทัล. วารสารด้านการบริหารรัฐกิจและการเมือง, 12(1), 84-104.
- นงคริักษ์ เคนไชยวงศ์. (2561). กลยุทธ์การจัดการศึกษาแบบเรียนรวมอย่างมีประสิทธิภาพสำหรับโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. ใน วิทยานิพนธ์ปริญญาปรัชญาดุษฎีบัณฑิต. มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- นฤมล ทัดสา. (2564). กลยุทธ์การบริหารจัดการชั้นเรียนที่ส่งผลต่อคุณภาพผู้เรียนสำหรับโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ. ใน วิทยานิพนธ์ปริญญาปรัชญาดุษฎีบัณฑิต. มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- เนตร์พัฒนา ยาวีราษ. (2556). ภาวะผู้นำและผู้นำเชิงกลยุทธ์. (พิมพ์ครั้งที่ 8). กรุงเทพมหานคร: ทริปเพิ้ลกรุ๊ป.
- ปภาอร เขียวสีมา และ ลักขิกา สว่างยิ่ง (2565). การพัฒนาระบบสารสนเทศเพื่อการบริหารงานวิจัยและห้องปฏิบัติการคณะทันตแพทยศาสตร์มหาวิทยาลัยพะเยา. ใน ค้นคว้าอิสระโครงการพัฒนางานประจำสู่งานวิจัยมหาวิทยาลัยพะเยา พะเยา.



- พลฤทธิ์ ศิริบรรณพิทักษ์. (2552). แนวคิดและหลักการจัดทำแผนกลยุทธ์ (Strategic Planning) การบริหารและการจัดการศึกษาเพื่อโลกใบเล็ก. กรุงเทพมหานคร: พริกหวานกราฟฟิค.
- พิภพ เสวกวรณ. (2556). การพัฒนากลยุทธ์การบริหารแผนพัฒนาคุณภาพการศึกษา ของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา กำแพงเพชร เขต 1 และเขต 2. ใน วิทยานิพนธ์ปริญญาปรัชญาดุษฎีบัณฑิต: มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร.
- ภูมิภัทร กลางโคตร. (2560). กลยุทธ์การบริหารโรงเรียนเพื่อเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้แบบมืออาชีพสำหรับโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาภาคตะวันออกเฉียงเหนือ. ใน วิทยานิพนธ์ปริญญาปรัชญาดุษฎีบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- รัชตะ อนวัชกุล และคณะ (2562). การออกแบบการจัดการสารสนเทศเพื่อการบริหารจัดการงานวิจัยมหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร. สถาบันวิจัยและพัฒนา มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร.
- เศกสรร สกนธวัฒน์. (2560). กลยุทธ์การบริหารโรงเรียนในเครือมูลนิธิคณะเซนต์คาเบรียลแห่งประเทศไทยตามแนวคิดการเสริมสร้างนักเรียนให้มีความเป็นพลเมืองดิจิทัล. ใน วิทยานิพนธ์ปริญญาปรัชญาดุษฎีบัณฑิต. จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สิริยากร กองทอง. (2559). กลยุทธ์การพัฒนาระบบการประกันคุณภาพภายในศูนย์พัฒนาเด็กเล็กที่มุ่งเน้นแนวคิดการทำงานทางสมองด้านการบริหารจัดการ. ใน วิทยานิพนธ์ปริญญาปรัชญาดุษฎีบัณฑิต. จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- วัฒนา สายเชื้อ. (2561). กลยุทธ์การใช้หลักธรรมาภิบาลในงานวิชาการ ของโรงเรียนในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ. ใน วิทยานิพนธ์ปริญญาปรัชญาดุษฎีบัณฑิต: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- วิรัช ภิภาวรรณ. (2549). หลักรัฐประศาสนศาสตร์: แนวคิดและกระบวนการ. กรุงเทพมหานคร: ธรรมกลการพิมพ์.
- วิรัช สงวนวงศ์วาน. (2560). การจัดการเชิงกลยุทธ์. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์ ท็อป.
- สมประสงค์ ยะดิน (2562). ปัจจัยที่มีผลต่อการจัดการองค์กรเพื่อเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของกองบัญชาการกองทัพบกไทย พื้นที่แจ้งวัฒนะ. วารสารสมาคมนักวิจัย สาขามนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์, 24(3), 273-289



สำนักงานคณะกรรมการดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2560). แผนพัฒนาดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม ระยะ 20 ปี พ.ศ. 2560 - 2579. กรุงเทพมหานคร : กระทรวงดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม.

สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ

_____. (2560). แผนแม่บทการส่งเสริมเศรษฐกิจดิจิทัล 2566-2570. กรุงเทพมหานคร : กระทรวงดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม.

หวนใจ เวียงยั้ง (2564). กลยุทธ์การบริหารเครือข่ายความร่วมมือทางวิชาการของโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ. ใน วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

อาศิรา ราชเวียง และคณะ รูปแบบของการจัดองค์กรแห่งนวัตกรรมสำหรับการดำเนินธุรกิจอุตสาหกรรมยุคดิจิทัลที่มีประสิทธิภาพภายใต้สถานการณ์วิสัยทัศน์ใหม่ในประเทศไทย. วารสารวิชาการและวิจัย มหาวิทยาลัยภาคตะวันออกเฉียงเหนือ, 11(3), 184-200

Gulick, Luther and Lyndall Urwick. (1973). The Science of Administration. New York : Columbia University.

Henri Fayol. (1964). General and Industrial Management. London : Pittman and Sons.

Mondy, R. W., and Mondy, J.B. (2008). Human Resource Management. New Jersey : Pearson Education.

Robbins, S. P. & Coulter, M. (2007). Management. New Jersey : Pearson Prentice Hall.

Taylor Frederick W. (1998). The Principle of Scientific Management. Norcross GA : Engineering and Management Press

Vaz, N. (2021). Digital Business Transformation : How Established Companies Sustain Competitive Advantage From Now to Next. Hoboken, NJ: John

Wheelen and Hunger. (2000). Thorough coverage of topics helps students develop an understanding of the wide. Prentice : Hall.



Zimmermann, A. et al. (2020). Architecting the Digital Transformation: Digital Business, Technology, Decision Support, Management. Manhattan. New York : Springer International Publishing.