

การบริหารจัดการองค์กรยุคดิจิทัลเพื่อสร้างนวัตกรรมการศึกษาที่ยั่งยืน*

DIGITAL ERA ORGANIZATIONAL MANAGEMENT FOR SUSTAINABLE EDUCATIONAL INNOVATION

สุรศักดิ์ คำนู¹ ชัยวัฒน์ ประสงค์สร้าง² และ ทนง ทองภูเบศรี³

Surasak Kumnoo¹ Chaiwat Prasongsang² and Thanong Thongphubate³

¹⁻³วิทยาลัยนวัตกรรมการจัดการ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์

College of Innovation Management, Rajamangala University of Technology Rattanakosin, Thailand

Corresponding author's E-mail: Kumnoo@hotmail.com

Received 27 January 2025; Revised 2 April 2025; Accepted 4 April 2025

บทคัดย่อ

การบริหารจัดการองค์กรในยุคดิจิทัลเพื่อมุ่งสู่การเป็นองค์กรนวัตกรรมการศึกษา มีความสำคัญอย่างยิ่งในปัจจุบัน เพราะการเปลี่ยนแปลงทางดิจิทัลสามารถเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานและสร้างความได้เปรียบในการแข่งขันให้กับองค์กรที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว วิธีการที่องค์กรควรใช้เพื่อปรับตัวให้เข้ากับยุคดิจิทัล เป็นการใช้เทคโนโลยีเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการทำงาน การบริหารการเปลี่ยนแปลง หรือการพัฒนาทักษะดิจิทัลของบุคลากร ซึ่งมีองค์ประกอบขององค์กรนวัตกรรมการศึกษาที่มีความยืดหยุ่นในการบริหารกระจายอำนาจ และมีบรรยากาศการทำงานเป็นทีม โดยการเปิดโอกาสให้ทุกคนในองค์กรแสดงความคิดเห็น และนำความรู้จากศาสตร์ที่หลากหลายมาต่อยอดเพื่อสร้างและปรับปรุงวิธีการจัดการรูปแบบใหม่องค์กรนวัตกรรมการศึกษา ประกอบด้วย ด้านกลยุทธ์ วิสัยทัศน์ พันธกิจขององค์กร ด้านโครงสร้างองค์กรด้านบรรยากาศองค์กร ด้านวัฒนธรรมองค์กร ด้านการพัฒนาพลังงานในทรัพยากรมนุษย์ ด้านภาวะผู้นำของผู้บริหาร ด้านการทำงานเป็นทีม ด้านระบบข้อมูลข่าวสาร

Citation



* สุรศักดิ์ คำนู, ชัยวัฒน์ ประสงค์สร้าง และทนง ทองภูเบศรี. (2568). การบริหารจัดการองค์กรยุคดิจิทัลเพื่อสร้างนวัตกรรมการศึกษาที่ยั่งยืน. วารสารรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย, 5(1), 159-172.

Surasak Kumnoo, Chaiwat Prasongsang and Thanong Thongphubate. (2025). Digital Era Organizational Management for Sustainable Educational Innovation. Journal of Political Science Mahamakut Buddhist University, 5(1), 159-172.;

DOI: <https://doi.org/10.>

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



และด้านการประเมินผลการทำงานจากองค์ประกอบที่กล่าวมานี้จะนำไปสู่แนวทางการบริหารจัดการองค์กรในยุคดิจิทัลเพื่อมุ่งสู่การเป็นองค์กรนวัตกรรมการศึกษาที่มีประสิทธิภาพและยั่งยืนต่อไป

คำสำคัญ: การบริหารจัดการองค์กร, ยุคดิจิทัล, องค์กรนวัตกรรมการศึกษา, ความยั่งยืน

Abstract

Organizational management in the digital age to become an educational innovation organization is very important today because digital transformation can increase work efficiency and create a competitive advantage for organizations that are changing rapidly. The methods that organizations should use to adapt to the digital age are using technology to increase work efficiency, managing change, or developing digital skills of personnel, which have elements of an educational innovation organization that is flexible in management, decentralizing power, and having a teamwork atmosphere by giving everyone in the organization the opportunity to express their opinions and apply knowledge from various disciplines to create and improve new management methods. Educational innovation organizations consist of strategies, visions, and missions of the organization, organizational structure, organizational atmosphere, organizational culture, human resource energy development, executive leadership, teamwork, information systems, and performance evaluation. The elements will lead to guidelines for organizational management in the digital age to become an effective and sustainable educational innovation organization.

Keywords: Organizational Management, Digital Era, Educational Innovation, Sustainable Educational Innovation

บทนำ

ในยุคดิจิทัลที่เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารมีบทบาทสำคัญต่อการเปลี่ยนแปลงวิถีชีวิตของผู้คนและการดำเนินธุรกิจ การบริหารจัดการองค์กรทุกภาคส่วนจึงต้องปรับตัวอย่าง

มีประสิทธิภาพ โดยเฉพาะในภาคการศึกษา ซึ่งถือเป็นเครื่องมือสำคัญในการพัฒนาประเทศ การนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้เป็นกลยุทธ์ในการยกระดับคุณภาพการศึกษาให้สอดคล้องกับความต้องการของสังคมในศตวรรษที่ 21 นับว่าเป็นหัวใจสำคัญของการพัฒนาองค์กรนวัตกรรม การศึกษา สำหรับประเทศไทยการดำเนินการภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี และแผนพัฒนา เศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 13 ได้เน้นการสร้างความเติบโตทางเศรษฐกิจที่ยั่งยืนผ่าน การพัฒนาทักษะดิจิทัลและการเรียนรู้ตลอดชีวิต (สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคม แห่งชาติ, 2561) การสร้างองค์การการศึกษาที่สามารถตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วต้องพิจารณาถึงโครงสร้างพื้นฐานด้านดิจิทัล การพัฒนานโยบายที่เหมาะสม และความ ร่วมมือกับภาคส่วนต่าง ๆ ซึ่งสอดคล้องกับแผนการศึกษาชาติที่มุ่งเสริมสร้างคุณภาพการศึกษา ให้แข่งขันได้ในระดับสากล (กระทรวงศึกษาธิการ, 2561)

การสร้างองค์กรแห่งนวัตกรรมต้องเน้นการพัฒนาวัฒนธรรมองค์กรที่สนับสนุน ความคิดสร้างสรรค์การกระจายอำนาจ และการทำงานเป็นทีม โดยกระบวนการเหล่านี้ต้อง ได้รับการสนับสนุนจากผู้บริหารที่มีภาวะผู้นำแห่งการเปลี่ยนแปลง ที่มีวิสัยทัศน์และสามารถ สร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อการสร้างนวัตกรรม การพัฒนานักนวัตกรรมในองค์กรผ่านการ ฝึกอบรมและสร้างแรงจูงใจถือเป็นกุญแจสำคัญในการสร้างคุณค่าใหม่ให้กับองค์กร นอกจากนี้ การบริหารจัดการข้อมูลและการใช้เทคโนโลยีที่ทันสมัย เช่น Big Data และปัญญาประดิษฐ์ (AI) ยังช่วยเพิ่มประสิทธิภาพและความแม่นยำในการตัดสินใจ โดยเฉพาะในสภาพแวดล้อม การศึกษาที่ต้องปรับตัวต่อความเปลี่ยนแปลงอย่างต่อเนื่อง (รัตนวดี โมรากุล และคณะ, 2560) สุดท้าย การสร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อการคิดค้นสิ่งใหม่ เช่น การยอมรับความผิดพลาด การ สนับสนุนการสื่อสาร และการทำงานร่วมกันอย่างมีเป้าหมายชัดเจน จะช่วยเสริมสร้างองค์กร ให้สามารถแข่งขันได้และเติบโตอย่างยั่งยืนในยุคดิจิทัล

แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการบริหารจัดการองค์กรในยุคดิจิทัล

การบริหารจัดการองค์กรในยุคดิจิทัลมีเป้าหมายหลักเพื่อพัฒนาองค์กรการศึกษาให้ สามารถตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงที่รวดเร็วในโลกดิจิทัล โดยมุ่งเน้นการใช้เทคโนโลยีเพื่อ ปรับปรุงกระบวนการเรียนรู้และการบริหารจัดการองค์กรให้มีประสิทธิภาพ การประยุกต์ใช้ เทคโนโลยีดิจิทัล เช่น ระบบการเรียนการสอนออนไลน์ (LMS) และการวิเคราะห์ข้อมูลการ เรียนรู้ (Learning Analytics) ช่วยเพิ่มประสิทธิภาพของการเรียนรู้และบริหารงาน



(Christensen et al., 2008; Siemens, 2020) นอกจากนี้ แนวทางการพัฒนาผู้เรียนในลักษณะ Learner-Centered Learning โดยใช้เครื่องมือดิจิทัล เช่น MOOC หรือแพลตฟอร์มที่เปิดกว้าง ยังช่วยให้กระบวนการเรียนรู้มีความยืดหยุ่นและสอดคล้องกับความสนใจของผู้เรียนมากยิ่งขึ้น การจัดการองค์กรในยุคดิจิทัลยังเกี่ยวข้องกับการบริหารการเปลี่ยนแปลง ซึ่งใช้ทฤษฎีการเปลี่ยนแปลงของ Kurt Lewin (1947) เป็นกรอบแนวคิดเพื่อช่วยให้บุคลากรและผู้เรียนปรับตัวต่อเทคโนโลยีและนวัตกรรมที่นำเข้ามาในองค์กร

ในด้านการบริหารจัดการ การตัดสินใจโดยใช้ข้อมูล (Data-Driven Decision Making) เป็นอีกหนึ่งแนวคิดสำคัญ การวิเคราะห์ข้อมูลการเรียนรู้ช่วยให้ผู้บริหารสามารถปรับปรุงการสอนให้ตรงกับความต้องการของผู้เรียนและสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงได้ (Graham, 2006) ขณะเดียวกัน การส่งเสริมวัฒนธรรมแห่งนวัตกรรมในองค์กร เช่น การยอมรับการเปลี่ยนแปลง การกระตุ้นให้บุคลากรทดลองใช้เทคโนโลยีใหม่ และการส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์ในทุกระดับขององค์กร เป็นปัจจัยสำคัญที่ช่วยให้องค์กรการศึกษาปรับตัวต่อยุคดิจิทัลได้อย่างมีประสิทธิภาพ (Christensen, 1997) องค์กรประกอบเหล่านี้ไม่เพียงช่วยให้องค์กรสามารถดำเนินงานอย่างมีประสิทธิภาพ แต่ยังช่วยสร้างสภาพแวดล้อมที่ส่งเสริมการเรียนรู้ การปรับปรุงนวัตกรรม และการสร้างความยั่งยืนให้กับองค์กรการศึกษาในระยะยาว

การบริหารจัดการองค์กรในยุคดิจิทัลเชื่อมโยงกับหลากหลายทฤษฎีที่ช่วยนำเทคโนโลยีและนวัตกรรมมาใช้เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในกระบวนการเรียนการสอนและการบริหารงานองค์กรการศึกษา ทฤษฎีการเรียนรู้ทางสังคม (Social Learning Theory) ของ Bandura (1977) ชี้ให้เห็นถึงการเรียนรู้ผ่านการสังเกตและปฏิสัมพันธ์ทางสังคม โดยเทคโนโลยีดิจิทัลสามารถสร้างแพลตฟอร์มที่ส่งเสริมการมีส่วนร่วมและการเรียนรู้ร่วมกันในสภาพแวดล้อมออนไลน์ เช่นเดียวกับทฤษฎีการเรียนรู้แบบผสมผสาน (Blended Learning Theory) ซึ่ง Graham (2006) อธิบายว่าการรวมการเรียนรู้ในห้องเรียนและออนไลน์สามารถสร้างประสบการณ์การเรียนรู้ที่ยืดหยุ่นและมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น อีกทั้ง ทฤษฎีการบริหารการเปลี่ยนแปลง (Change Management Theory) ของ Lewin (1947) เน้นการเตรียมพร้อมและปรับเปลี่ยนองค์กรอย่างราบรื่นผ่านกระบวนการ Unfreeze, Change และ Refreeze เพื่อให้สอดคล้องกับการนำเทคโนโลยีใหม่มาใช้ในองค์กรการศึกษา

นอกจากนี้ ทฤษฎีการเรียนรู้ของคอนสตรัคติวิสต์ (Constructivist Learning Theory) โดย Piaget (1970) และ Vygotsky (1978) สนับสนุนการเรียนรู้ผ่านการปฏิสัมพันธ์ และการสร้างความรู้ด้วยตนเอง ซึ่งเทคโนโลยีดิจิทัลช่วยเสริมสร้างการเรียนรู้ร่วมมือในบริบทนี้



ในขณะที่ทฤษฎีการสร้างนวัตกรรม (Innovation Theory) ของ Christensen (1997) มุ่งเน้นการนำเทคโนโลยีใหม่ๆ มาพัฒนาวิธีการสอนและกระบวนการเรียนรู้ที่ตอบสนองต่อความเปลี่ยนแปลงในโลกดิจิทัล ทฤษฎีการจัดการองค์กร (Organizational Management Theory) เช่น ทฤษฎีของ Taylor (1911) ช่วยให้การจัดการทรัพยากรในองค์กรมีความยืดหยุ่นและประสิทธิภาพ และสุดท้าย ทฤษฎีการวิเคราะห์ข้อมูลการศึกษา (Learning Analytics Theory) โดย Siemens (2020) เน้นการใช้ข้อมูลเพื่อประเมินและปรับปรุงกระบวนการเรียนการสอน ทฤษฎีเหล่านี้ช่วยสนับสนุนการพัฒนาองค์กรการศึกษาในยุคดิจิทัล โดยมุ่งเน้นการใช้เทคโนโลยีเพื่อสร้างสรรค์นวัตกรรมและตอบสนองต่อความต้องการที่เปลี่ยนแปลงในสังคมอย่างมีประสิทธิภาพ

การบริหารจัดการองค์กร

การบริหารจัดการองค์กรเป็นกระบวนการที่เกี่ยวข้องกับการวางแผน การจัดระเบียบ การใช้ทรัพยากร และการควบคุมผลการดำเนินงานเพื่อบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ นักวิชาการหลายท่านให้ความหมายในลักษณะที่ต่างกัน เช่น Koontz และ Wehrich (2010) ระบุว่า การบริหารจัดการเกี่ยวข้องกับการนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติ การตัดสินใจ และการจัดการทรัพยากรให้เกิดประโยชน์สูงสุด ส่วน Robbins และ Coulter (2018) มองว่าการบริหารจัดการองค์กรเป็นการกำหนดและปฏิบัติกลยุทธ์เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพของทรัพยากร Griffin (2016) เสริมว่ากระบวนการนี้ครอบคลุมการตัดสินใจที่สำคัญโดยใช้ทรัพยากรบุคคล เวลา และเงินทุนอย่างมีประสิทธิภาพ ในขณะที่ Daft (2015) เน้นการใช้กลยุทธ์และการจัดระเบียบบุคลากรเพื่อให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมาย

ในด้านการศึกษา การบริหารจัดการองค์กรยังเน้นการสร้างวัฒนธรรมที่สนับสนุนการเรียนรู้ Hallinger (2011) ระบุว่ากระบวนการบริหารจัดการโรงเรียนมุ่งเน้นทั้งการบริหารและการสอนอย่างมีประสิทธิภาพ Fullan (2007) เสริมว่าการสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่ให้ความสำคัญกับการพัฒนาของครูและนักเรียนเป็นสิ่งสำคัญ นอกจากนี้ Kotter (1996) เน้นย้ำบทบาทของการเปลี่ยนแปลง โดยเฉพาะในด้านเทคโนโลยีดิจิทัล ส่วน Hargreaves (2003) ให้ความสำคัญกับการผสมผสานแนวทางใหม่ ๆ ที่เหมาะสมกับบริบทของโรงเรียน Tichy และ Devanna (1986) เสนอว่าการนำเทคโนโลยีและวิธีการใหม่มาใช้สามารถช่วยสร้างโครงสร้างที่ส่งเสริมการเรียนรู้ในองค์กร



สรุปได้ว่าการบริหารจัดการองค์กรไม่เพียงแต่ครอบคลุมการวางแผนและการใช้ทรัพยากร แต่ยังต้องพัฒนาโครงสร้างและวัฒนธรรมที่ตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงและสนับสนุนการเรียนรู้ในยุคดิจิทัลอย่างมีประสิทธิภาพ

การบริหารจัดการองค์กรประกอบด้วยองค์ประกอบสำคัญที่ช่วยให้การดำเนินงานบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ เริ่มต้นด้วย การวางแผน (Planning) ซึ่งเป็นกระบวนการกำหนดเป้าหมายและแนวทางในการบรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ โดยมีการเตรียมทรัพยากรและกำหนดกลยุทธ์ที่เหมาะสม (Koontz & Wehrich, 2010; Robbins & Coulter, 2018) ถัดมาเป็น การจัดระเบียบ (Organizing) ที่มุ่งเน้นการจัดโครงสร้างองค์กร การสรรหาทรัพยากร และการจัดสรรงานอย่างเหมาะสม เพื่อสร้างความชัดเจนในกระบวนการทำงานและเพิ่มประสิทธิภาพขององค์กร (Griffin, 2016; Daft, 2015) องค์ประกอบสำคัญถัดไปคือ การนำไปสู่การปฏิบัติ (Leading) ซึ่งเกี่ยวข้องกับการกระตุ้นแรงจูงใจ การสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ และการจัดการทีมงานเพื่อส่งเสริมความร่วมมือและบรรลุเป้าหมาย (Kotter, 1996; Tichy & Devanna, 1986)

การควบคุม (Controlling) เป็นอีกองค์ประกอบสำคัญที่ช่วยให้มั่นใจว่าการดำเนินงานเป็นไปตามแผนที่วางไว้ โดยติดตามผลลัพธ์และปรับปรุงกระบวนการตามความเหมาะสม (Griffin, 2016; Kotter, 2012) การประเมินผล (Evaluation) เน้นการตรวจสอบผลการดำเนินงานและปรับปรุงแผนงานตามสถานการณ์ใหม่ ๆ (Senge, 1990) องค์กรยังต้องให้ความสำคัญกับ การพัฒนานวัตกรรม (Innovation Development) เพื่อปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงและเพิ่มประสิทธิภาพ (Fullan, 2007) รวมถึง การพัฒนาผู้นำ (Leadership Development) ซึ่งมีบทบาทสำคัญในการกำหนดวิสัยทัศน์และนำทีมงานสู่ความสำเร็จ (Bennis, 2003) สุดท้ายคือ การสร้างวัฒนธรรมองค์กร (Organizational Culture) ที่สนับสนุนการเรียนรู้ และนวัตกรรม โดยช่วยสร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการทำงานร่วมกันและพัฒนาความคิดสร้างสรรค์ (Schein, 2010; Kotter, 2012) องค์ประกอบเหล่านี้ทำให้องค์กรสามารถดำเนินงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงได้อย่างเหมาะสม

ยุคดิจิทัล

ในปัจจุบัน การเปลี่ยนแปลงจากเทคโนโลยีดิจิทัลส่งผลกระทบต่ออย่างลึกซึ้งและแพร่หลายในทุกภาคส่วนของสังคม ไม่ว่าจะเป็นการศึกษา การสื่อสาร ธุรกิจ หรือการบริหาร



จัดการองค์กร โดย Castells (2000) อธิบายว่ายุคดิจิทัลเป็นช่วงเวลาและเทคโนโลยีดิจิทัล เช่น อินเทอร์เน็ต ปัญญาประดิษฐ์ (AI) และข้อมูลขนาดใหญ่ (Big Data) มีบทบาทสำคัญในการเปลี่ยนแปลงวิธีการทำงานและการดำเนินธุรกิจ ขณะที่ Brynjolfsson และ McAfee (2014) เน้นถึงการเชื่อมโยงข้อมูลผ่านเครือข่ายอินเทอร์เน็ตและการใช้เทคโนโลยีคลาวด์เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการทำงาน ความรวดเร็ว และความสะดวกในหลายมิติ สอดคล้องกับแนวคิดของ สุกัญญา แซ่มซ้อย (2561) ที่ชี้ให้เห็นถึงความเร็วในการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยี ซึ่งส่งผลให้สถานศึกษาต้องปรับตัวเพื่อสอดคล้องกับความต้องการของสังคมดิจิทัล

ยุคดิจิทัลยังถูกนิยามให้เป็นยุคที่ความก้าวหน้าของเทคโนโลยีช่วยให้เกิดการเข้าถึงข้อมูลได้อย่างไม่มีขอบเขตและวิถีชีวิตที่หลากหลาย (สงบ อินทรมณี, 2562) สถานศึกษาต้องรับมือกับความท้าทายนี้โดยการพัฒนาระบบการบริหารและการจัดการการเรียนรู้ให้มีประสิทธิภาพ วิจัย วงษ์ใหญ่ และมารุต พัฒนาผล (2562) ระบุว่าทักษะสำคัญในยุคนี้ได้แก่ การคิดเชิงวิจารณ์ญาณ (Critical Thinking) การสื่อสารอย่างมีประสิทธิภาพ (Complex Communication) และความสามารถในการปรับตัว (Flexibility and Adaptability) นอกจากนี้ ปุณณัฐฐา มาเชค (2565) เสริมว่าระบบดิจิทัลได้กลายเป็นส่วนสำคัญในชีวิตประจำวัน ตั้งแต่วัยเด็กถึงวัยผู้ใหญ่

โดยสรุป ยุคดิจิทัลคือช่วงเปลี่ยนผ่านที่ความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีช่วยยกระดับคุณภาพชีวิตและการทำงานในหลายมิติ การเปลี่ยนแปลงดังกล่าวเน้นการเชื่อมโยงข้อมูลแบบไร้พรมแดนและวิถีชีวิตที่สะดวกและรวดเร็วมากขึ้น ดังนั้น สถานศึกษาและองค์กรต่าง ๆ ควรปรับตัวโดยการพัฒนาระบบการบริหาร การเรียนรู้ และการจัดการที่เน้นประสิทธิภาพสูงสุด เพื่อให้สอดคล้องกับเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืนและตอบสนองต่อความต้องการในศตวรรษที่ 21 อย่างมีประสิทธิภาพ

การบริหารจัดการองค์กรในยุคดิจิทัล

การบริหารจัดการองค์กรในยุคดิจิทัลได้รับความสนใจในวงการวิชาการและการปฏิบัติจริง เนื่องจากความสำคัญของเทคโนโลยีดิจิทัลในการเพิ่มขีดความสามารถขององค์กรในด้านต่าง ๆ เช่น การดำเนินงาน การวางแผนกลยุทธ์ และการบริหารทรัพยากรมนุษย์ (George Westerman, Didier Bonnet & Andrew McFarlan, 2011) การนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ช่วยเสริมสร้างความคล่องตัวในการทำงาน สนับสนุนการตัดสินใจที่แม่นยำ และส่งเสริม



ความสามารถในการแข่งขัน โดยเฉพาะในตลาดที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ทั้งนี้ ความสามารถขององค์กรในการสร้างนวัตกรรมใหม่ ๆ ผ่านเทคโนโลยี เช่น AI, IoT และ Cloud Computing ยังมีบทบาทสำคัญต่อการตอบสนองความต้องการของลูกค้าและการเพิ่มคุณค่าทางธุรกิจ (Erik Brynjolfsson & Andrew McAfee, 2014)

องค์ประกอบสำคัญของการบริหารจัดการองค์กรในยุคดิจิทัลประกอบด้วย การพัฒนาและปรับใช้เทคโนโลยีดิจิทัล การปรับโครงสร้างองค์กร การพัฒนาทักษะดิจิทัลของบุคลากร และการบริหารการเปลี่ยนแปลง องค์กรจำเป็นต้องใช้ระบบต่าง ๆ เช่น ERP และ CRM เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและปรับโครงสร้างการทำงานให้ยืดหยุ่นมากขึ้น (Agile) นอกจากนี้ การพัฒนาทักษะดิจิทัลของบุคลากรผ่านการฝึกอบรมและการนำการวิเคราะห์ข้อมูลมาใช้ในการตัดสินใจอย่างมีประสิทธิภาพยังเป็นหัวใจสำคัญของการเปลี่ยนแปลง (George Westerman, Didier Bonnet & Andrew McFarlan, 2011) องค์กรที่สามารถจัดการเปลี่ยนแปลงอย่างมีประสิทธิภาพจะสามารถรักษาความสามารถในการแข่งขันในยุคดิจิทัลได้

สรุปได้ว่า การบริหารจัดการองค์กรในยุคดิจิทัลเป็นกุญแจสำคัญที่ช่วยให้องค์กรสามารถปรับตัวต่อสถานะที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว โดยการผสมผสานเทคโนโลยีดิจิทัลเข้ากับกระบวนการทำงาน การปรับโครงสร้างองค์กร การพัฒนาบุคลากร และการบริหารการเปลี่ยนแปลงอย่างเป็นระบบจะช่วยให้องค์กรสร้างความได้เปรียบทางการแข่งขันและเติบโตอย่างยั่งยืนในอนาคต

องค์กรนวัตกรรมการศึกษา

องค์กรนวัตกรรมทางการศึกษาเป็นหน่วยงานที่มุ่งเน้นการพัฒนา นวัตกรรมทั้งในด้านการบริหารและการจัดการเรียนการสอน โดยใช้นวัตกรรมเพื่อสร้างการเปลี่ยนแปลงที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล เช่น การปรับปรุงกระบวนการ ความคิดสร้างสรรค์ และการใช้เทคโนโลยี (UNESCO, 2005) โดยกระบวนการเหล่านี้สนับสนุนให้เกิดผลิตภัณฑ์ บริการ และกระบวนการใหม่ที่มีคุณค่า ทั้งต่อบุคคลและสังคม แนวคิดนี้สอดคล้องกับการที่องค์กรนวัตกรรมต้องมีโครงสร้างการทำงานที่ยืดหยุ่น การสื่อสารที่เปิดกว้าง และการสนับสนุนการแก้ไขปัญหาในเชิงสร้างสรรค์ (Adair, 1996; Leithwood & Jantzi, 2009)

คุณลักษณะสำคัญขององค์กรนวัตกรรมทางการศึกษา ได้แก่ 1) วิสัยทัศน์และพันธกิจที่ชัดเจน 2) โครงสร้างองค์กรที่ยืดหยุ่น 3) บุคลากรที่มีทักษะและนิสัยนวัตกรรม 4) การบริหาร



ที่ส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์และการทำงานเป็นทีม 5) บรรยากาศที่สนับสนุนการยอมรับความล้มเหลวและเรียนรู้จากข้อผิดพลาด และ 6) การจัดการเรียนรู้ที่มีมุมมองในระยะยาว (Prajangett, 2014; Tidd, Bessant & Pavitt, 2011) โดยการสนับสนุนการพัฒนาทักษะของบุคลากรและการสร้างความร่วมมือในองค์กรถือเป็นปัจจัยสำคัญที่ช่วยให้องค์กรนวัตกรรมสามารถตอบสนองความต้องการในยุคปัจจุบัน

โดยสรุป การเป็นองค์กรนวัตกรรมทางการศึกษาที่ประสบความสำเร็จต้องอาศัยการบูรณาการความรู้และวิธีการที่หลากหลาย พร้อมทั้งสร้างบรรยากาศที่เปิดกว้างและสนับสนุนการมีส่วนร่วมของบุคลากรในทุกระดับ การปรับตัวอย่างต่อเนื่องผ่านการพัฒนานวัตกรรมและการจัดการเรียนรู้จะช่วยให้องค์กรสามารถตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงทางสังคมและเทคโนโลยีอย่างยั่งยืน

การบริหารจัดการองค์กรในยุคดิจิทัลเพื่อมุ่งสู่การเป็นองค์กรนวัตกรรมการศึกษา

การเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยีในยุคดิจิทัลมีผลต่อการบริหารจัดการองค์กรการศึกษา โดยเฉพาะอย่างยิ่งในกระบวนการสร้างนวัตกรรมทางการศึกษา การนำเทคโนโลยีดิจิทัล เช่น ระบบการเรียนการสอนออนไลน์ (E-Learning) การจัดเก็บข้อมูลผ่านระบบคลาวด์ และการวิเคราะห์ข้อมูลการเรียนรู้ (Learning Analytics) มาใช้ ช่วยเพิ่มประสิทธิภาพและความคล่องตัวในการจัดการศึกษา นอกจากนี้ แนวทางการบริหารจัดการนี้ยังสนับสนุนให้มีการสร้างสรรค์การเรียนการสอนรูปแบบใหม่ที่ตอบสนองความต้องการของผู้เรียนยุคปัจจุบัน ซึ่งเน้นการเข้าถึงการเรียนรู้ได้ทุกที่ทุกเวลา และการเสริมสร้างคุณภาพการศึกษาอย่างต่อเนื่อง (George Siemens, 2014; Clayton Christensen, 2011)

กระบวนการบริหารจัดการดังกล่าวมุ่งเน้นองค์ประกอบสำคัญ 4 ประการ ได้แก่ 1) การนำเทคโนโลยีดิจิทัล เช่น ปัญญาประดิษฐ์ (AI) และ IoT มาพัฒนาการเรียนการสอน 2) การสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่เปิดรับการเปลี่ยนแปลงและสร้างความคิดสร้างสรรค์ในองค์กร 3) การพัฒนาทักษะดิจิทัลของบุคลากร เช่น การฝึกอบรมการใช้งานเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา และ 4) การใช้ข้อมูลสนับสนุนการตัดสินใจ ทั้งนี้ การสร้างนวัตกรรมทางการศึกษาจำเป็นต้องใช้แนวคิดจากนักวิชาการ เช่น แนวคิด Connectivism ของ Siemens ที่เน้นการเชื่อมโยงเครือข่ายการเรียนรู้ และ Disruptive Innovation ของ Christensen ที่ชี้ถึงการเปลี่ยนแปลงเชิงรุกผ่านเทคโนโลยี (Tony Bates, 2015; Michael Fullan, 2013)



สรุปได้ว่า การบริหารจัดการองค์การการศึกษาในยุครหัสดิจิทัลมุ่งเน้นการพัฒนาเทคโนโลยีและการสร้างสรรค์วัฒนธรรมองค์กรเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงอย่างต่อเนื่อง โดยให้ความสำคัญกับการเพิ่มโอกาสการเรียนรู้ เสริมสร้างประสิทธิภาพการบริหารจัดการ และพัฒนาคุณภาพการศึกษา องค์ประกอบหลัก เช่น เทคโนโลยีดิจิทัล การสร้างวัฒนธรรมองค์กร การพัฒนาทักษะดิจิทัล และการใช้ข้อมูลอย่างมีประสิทธิภาพ ช่วยให้องค์กรการศึกษาปรับตัวและสร้างนวัตกรรมเพื่อความสำเร็จในยุครหัสดิจิทัล

สรุป

บทความ “การบริหารจัดการองค์การยุคดิจิทัลเพื่อสร้างนวัตกรรมการศึกษาที่ยั่งยืน” ได้สังเคราะห์แนวคิด ทฤษฎี และแนวปฏิบัติที่สำคัญเกี่ยวกับการบริหารจัดการองค์การในยุครหัสดิจิทัล ซึ่งสามารถสรุปเป็นองค์ความรู้ใหม่ที่สำคัญได้ดังนี้

1. การบริหารองค์การในยุครหัสดิจิทัลต้องเน้นการบูรณาการเทคโนโลยีเพื่อสร้างความยั่งยืน เนื่องจากการเปลี่ยนแปลงทางดิจิทัลไม่ได้เป็นเพียงเครื่องมือที่ช่วยเพิ่มประสิทธิภาพ แต่ยังช่วยสร้างความยั่งยืนในมิติของการศึกษา เช่น การลดทรัพยากรที่สิ้นเปลือง การพัฒนาการเรียนรู้ที่เปิดกว้างสำหรับทุกคน และการตอบสนองต่อความต้องการของสังคมในระยะยาว

2. บทบาทของนวัตกรรมในการพัฒนาองค์การการศึกษา นวัตกรรมไม่ได้จำกัดอยู่ที่การพัฒนาเทคโนโลยี แต่ยังรวมถึงการเปลี่ยนแปลงกระบวนการทำงาน โครงสร้างองค์กร และวัฒนธรรมองค์กร โดยการสร้างสรรค์แนวคิดใหม่และส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์ในองค์กรถือเป็นหัวใจสำคัญในการผลักดันนวัตกรรม

3. องค์ประกอบขององค์กรนวัตกรรมการศึกษา จากบทความนี้ พบว่าองค์การการศึกษาที่สามารถสร้างนวัตกรรมได้อย่างต่อเนื่องประกอบด้วยองค์ประกอบสำคัญ ได้แก่ วิสัยทัศน์ พันธกิจ และกลยุทธ์ที่ชัดเจน โครงสร้างองค์กรที่ยืดหยุ่น การกระจายอำนาจและส่งเสริมการทำงานเป็นทีม การพัฒนาทักษะดิจิทัลและความคิดสร้างสรรค์ของบุคลากร การใช้ข้อมูลเชิงลึกในการตัดสินใจ การประเมินผลการทำงานและการปรับปรุงกระบวนการอย่างต่อเนื่อง

4. การบริหารการเปลี่ยนแปลงในยุครหัสดิจิทัล การบริหารองค์การในยุครหัสดิจิทัลต้องเผชิญกับความท้าทายด้านการเปลี่ยนแปลง โดยผู้บริหารควรใช้แนวทางการบริหารการเปลี่ยนแปลง เช่น ทฤษฎีของ Kurt Lewin (Unfreeze, Change, Refreeze) ในการช่วยให้องค์กรปรับตัวและนำเทคโนโลยีใหม่เข้ามาใช้อย่างราบรื่น

5. การส่งเสริมวัฒนธรรมแห่งนวัตกรรม วัฒนธรรมองค์กรที่เปิดรับการเปลี่ยนแปลง สนับสนุนการทดลองสิ่งใหม่และส่งเสริมการเรียนรู้จากความผิดพลาดจะช่วยสร้างความร่วมมือในองค์กรและผลักดันการเปลี่ยนแปลงในเชิงสร้างสรรค์

6. การใช้ข้อมูลและเทคโนโลยีในการพัฒนาองค์กรการศึกษา การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงลึก เช่น Learning Analytics ช่วยให้สามารถวางแผนการสอนและประเมินผลการเรียนรู้ของผู้เรียนได้อย่างแม่นยำ ส่งผลให้เกิดการปรับปรุงกระบวนการสอนและการจัดการที่ตอบสนองความต้องการของผู้เรียนอย่างมีประสิทธิภาพ

จากองค์ความรู้ใหม่ข้างต้น บทความนี้จึงช่วยสร้างความเข้าใจเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาองค์กรการศึกษาที่สามารถปรับตัวในยุคดิจิทัลและสร้างนวัตกรรมที่ยั่งยืนได้อย่างชัดเจนและเป็นระบบ โดยผู้เขียนได้สรุปเป็นแผนภาพได้ ดังแสดงในภาพที่ 1



ภาพที่ 1 องค์ความรู้ใหม่ที่ช่วยสร้างความเข้าใจเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาองค์กรการศึกษาที่สามารถปรับตัว ในยุคดิจิทัลและสร้างนวัตกรรมที่ยั่งยืน

เอกสารอ้างอิง

กระทรวงศึกษาธิการ. (2561). *แผนการศึกษาชาติ พ.ศ. 2560-2579*. กรุงเทพฯ: กระทรวงศึกษาธิการ.



- ปณณัฐธรรมา มาเชค. (2565). *การบริหารองค์กรทางการศึกษาในยุคดิจิทัล (Administration of Educational Organization in Digital Era)*. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- รัตนวดี โมรากุล, ดวงใจ ชนะสิทธิ์, นภาเดช บุญเชิดชู และ อรพรรณ ตู๋จินดา. (2560). การวิเคราะห์องค์ประกอบองค์การแห่งนวัตกรรมของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน. *วารสารฉบับภาษาไทยสาขามนุษยศาสตร์สังคมศาสตร์ และศิลปะ*, 10(2), 2341-2355.
- วิชัย วงษ์ใหญ่ และมารุต พัฒนาผล. (2562). *การโค้ชเพื่อพัฒนาศักยภาพผู้เรียน*. กรุงเทพฯ: จรัสสินทวงศ์การพิมพ์.
- สงบ อินทรมณี. (2562). การบริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล. *วารสารวิชาการ มหาวิทยาลัยการจัดการและเทคโนโลยีอีสเทิร์น*, 16(1), 353 -360.
- สุกัญญา แซ่มซ้อย. (2561). *การบริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล (SCHOOL MANAGEMENT IN DIGITAL ERA)*. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2561). *แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 13*. กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ.
- Adair, J. (1996). *Effective Innovation: How to Stay Ahead of the Competition*. London: Pan Books.
- Bates, T. (2015). *Teaching in a Digital Age: Guidelines for Designing Teaching and Learning*. Tony Bates Associates Ltd.
- Bennis, W. G. (2003). *On Becoming a Leader*. Addison-Wesley.
- Brynjolfsson, E., & McAfee, A. (2014). *The Second Machine Age: Work, Progress, and Prosperity in a Time of Brilliant Technologies*. W.W. Norton & Company.
- Castells, M. (2000). *The Rise of the Network Society*. Wiley-Blackwell.
- Christensen, C. M. (1997). *The Innovator's Dilemma: When New Technologies Cause Great Firms to Fail*. Harvard Business School Press.
- _____. (2011). *Disrupting Class: How Disruptive Innovation Will Change the Way the World Learns*. McGraw-Hill Education.



- Christensen, C. M., Horn, M. B., & Johnson, C. W. (2008). *Disrupting Class: How Disruptive Innovation Will Change the Way the World Learns*. McGraw-Hill.
- Daft, R. L. (2015). *Management*. (12th ed.). Cengage Learning.
- Fullan, M. (2007). *The New Meaning of Educational Change*. (4th ed.). Teachers College Press.
- _____. (2013). *The New Pedagogies: Impact of Digital Technologies on Teaching and Learning*. Corwin Press.
- Griffin, R. W. (2016). *Management*. (12th ed.). Cengage Learning.
- Hallinger, P. (2011). *Leadership for Learning: Does Leadership Make a Difference?*. Educational Management Administration & Leadership.
- Hargreaves, A. (2003). *Teaching in the Knowledge Society*. Teachers College Press.
- Koontz, H., & Weihrich, H. (2010). *Essentials of Management: An International Perspective*. McGraw-Hill.
- Kotter, J. P. (1996). *Leading Change*. Harvard Business Review Press.
- _____. (2012). *Leading Change*. Harvard Business Press.
- Leithwood, K., & Jantzi, D. (2009). A review of empirical evidence about school size effects: A policy perspective. *Review of Educational Research*, 79(1), 464–490.
- Piaget, J. (1970). *Piaget's Theory*. In P. Mussen (Ed.), *Carmichael's Manual of Child Psychology* (pp. 703-732). New York: Wiley.
- Prajankett, O. (2014). An educational innovative organization: A new choice of Educational administration. *Journal of The Royal Thai Army Nurses*, 15(1), 45-51.
- Lewin, K. (1947). Frontiers in Group Dynamics: Concept, Method, and Reality in Social Science; Social Equilibrium and Social Change. *Human Relations*, 1(1), 5-41.
- Robbins, S. P., & Coulter, M. (2018). *Management*. (14th ed.). Pearson Education.



- Schein, E. H. (2010). *Organizational Culture and Leadership*. Jossey-Bass.
- Senge, P. M. (1990). *The Fifth Discipline: The Art & Practice of the Learning Organization*. Doubleday.
- Siemens, G. (2014). Connectivism: A Learning Theory for the Digital Age. *International Journal of Instructional Technology and Distance Learning*, 2(1), 3-10.
- _____. (2020). Learning Analytics: A Review of the Literature. *Journal of Educational Technology & Society*, 23(1), 1-10.
- Taylor, F. W. (1911). *The Principles of Scientific Management*. Harper & Row.
- Tichy, N. M., & Devanna, M. A. (1986). *The Transformational Leader*. Wiley.
- Tidd, J. Bessant, J & Pavitt, K. (2001). *Managing innovation*. (2nd ed). Chichester: Willey and Son.
- UNESCO. (2005). *School excellence: A training manual for educational management*. United Nations Educational, Scientific and Cultural Organization Institute for Capacity Building in Africa.
- Vygotsky, L. (1978). *Mind in Society: The Development of Higher Psychological Processes*. Harvard University Press.
- Westerman, G., Bonnet, D., & McFarlan, F. W. (2011). *The Digital Transformation Playbook: Rethink Your Business for the Digital Age*. Harvard Business Review Press.