



การศึกษาระดับความเป็นองค์การดิจิทัลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
ฉะเชิงเทรา เขต 1

นางสาวอรุณี ประกอบผล

การค้นคว้าอิสระนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร

ครุศาสตร์อุตสาหกรรมมหาบัณฑิต

สาขาวิชาบริหารอาชีพและเทคโนโลยีศึกษา

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ

ปีการศึกษา 2567

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ

การศึกษาระดับความเป็นองค์การดิจิทัลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
ฉะเชิงเทรา เขต 1



การค้นคว้าอิสระนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาหลักสูตร
ครุศาสตร์อุตสาหกรรมมหาบัณฑิต

สาขาวิชาบริหารอาชีวและเทคนิคศึกษา

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ

ปีการศึกษา 2567

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ



ใบรับรองโครงการค้นคว้าอิสระ

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ

เรื่อง การศึกษาระดับความเป็นองค์การดิจิทัลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาขอนแก่น เขต 1

โดย นางสาวอรุณี ประกอบผล

ได้รับอนุมัติให้นับเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรบัณฑิต
สาขาวิชาบริหารอาชีวและเทคนิคศึกษา

..... คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย / หัวหน้าภาควิชา

(รองศาสตราจารย์ ดร.สมศักดิ์ อรรคทิมากุล)

คณะกรรมการสอบการค้นคว้าอิสระ

..... ประธานกรรมการ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ไชยยศ ไพวิทยศิริธรรม)

..... อาจารย์ที่ปรึกษา

(รองศาสตราจารย์ ดร.ชัยวิจิต เขียวชนะ)

..... กรรมการ

(อาจารย์ ดร.สามารถ สว่างแจ้ง)

ชื่อ : นางสาวอรุณี ประกอบผล
 ชื่อการค้นคว้าอิสระ : การศึกษาระดับความเป็นองค์กรดิจิทัลของสถานศึกษา
 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา
 เขต 1
 สาขาวิชา : บริหารอาชีวและเทคนิคศึกษา
 มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ
 อาจารย์ที่ปรึกษาการค้นคว้าอิสระหลัก : รองศาสตราจารย์ ดร.ชัยวิชิต เชียรชนะ
 ปีการศึกษา : 2567

บทคัดย่อ

การค้นคว้าอิสระในครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาระดับความเป็นองค์กรดิจิทัลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1 กลุ่มตัวอย่างในการวิจัย โดยการสุ่มแบบสองขั้นตอน ดังนี้ 1) การสุ่มแบบชั้นภูมิ ทำการแบ่งตามขนาดของสถานศึกษา จากนั้นทำการสุ่มเลือกสถานศึกษาจำนวน 75 แห่ง จากสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1 ปีการศึกษา 2567 2) การสุ่มอย่างง่ายจากสถานศึกษาที่ได้รับการสุ่มในขั้นตอนที่ 1 ทำการสุ่มเลือกบุคลากรจาก 75 สถานศึกษา ในแต่ละแห่ง จำนวน 2 คน ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 1 คน และ ครูหัวหน้าฝ่าย จำนวน 1 คน รวมกลุ่มตัวอย่างทั้งหมดจำนวน 150 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ 1) แบบสอบถามเกี่ยวกับระดับความเป็นองค์กรดิจิทัลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1 จำนวน 2 ฉบับ สำหรับผู้บริหารสถานศึกษา 1 ฉบับ และสำหรับครูหัวหน้าฝ่าย 1 ฉบับ ทั้ง 2 ฉบับ ประกอบด้วยข้อคำถาม แบ่งออกเป็น 2 ตอน ดังนี้ ตอนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ตอนที่ 2 แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับความเป็นองค์กรดิจิทัลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1 โดยใช้สถิติการวิเคราะห์ ค่าร้อยละ การหาค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ผลการค้นคว้าอิสระ พบว่า 1) ระดับความเป็นองค์กรดิจิทัลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1 สำหรับผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 4.23) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ด้านผู้ปฏิบัติงาน (ค่าเฉลี่ย 4.32) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านกระบวนการจัดการ (ค่าเฉลี่ย 4.15) 2) ระดับความเป็นองค์กรดิจิทัลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1 สำหรับครูหัวหน้าฝ่าย โดยภาพรวม พบว่า อยู่ในระดับมาก

เช่นเดียวกันกับผู้บริหารสถานศึกษา (ค่าเฉลี่ย 4.11) ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านวัฒนธรรมองค์กร (ค่าเฉลี่ย 4.24) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านทรัพยากรเทคโนโลยี (ค่าเฉลี่ย 3.93)

(มีจำนวนทั้งสิ้น 100 หน้า)

คำสำคัญ : องค์กรดิจิทัล, ระดับความเป็นองค์กรดิจิทัล



อาจารย์ที่ปรึกษาการค้นคว้าอิสระหลัก

Name : Miss Arunee Prakobphon
Independent Study Title : A Study on the Level of Digital Organization in
Schools under the Chachoengsao Primary
Educational Service Area Office 1
Major Field : Vocational and Technical Education Management
King Mongkut's University of Technology North
Bangkok
Independent Study Advisor : Chaiwichit Chianchana
Academic Year : 2024

ABSTRACT

The objective of this independent study was to examine the level of digital organization of schools under the Chachoengsao Primary Educational Service Area Office 1. The sample was selected using a two-stage random sampling method as follows: (1) stratified sampling was used by categorizing schools based on size, then 75 schools were randomly selected from those under the Chachoengsao Primary Educational Service Area Office 1 in the academic year 2024; (2) simple random sampling was then applied to select personnel from each of the 75 selected schools. Two individuals from each school were chosen: one school administrator and one head of department teacher, totaling 150 participants.

The research instruments included two sets of questionnaires on the level of digital organization of schools under the Chachoengsao Primary Educational Service Area Office 1 - one set for school administrators and another for head of department teachers. Each set consisted of two parts: part 1 general information of the respondents and part 2 Opinions regarding the digital organization level of their school

The data were analyzed using percentage, mean, and standard deviation. The results of the study revealed that (1) the overall level of digital organization for school administrators was at a high level (4.23). The highest scoring dimension was Personnel (4.32), while the lowest was Management Process (4.15) ; and (2) The overall level of digital organization for head of department teachers was also

at a high level (4.11). The highest scoring dimension was Organizational Culture (4.24), and the lowest was Technology Resources (3.93).

(Total 100 Pages)

Keywords: Digital Organization, Level of Digital



Advisor

กิตติกรรมประกาศ

การค้นคว้าอิสระฉบับนี้ สามารถดำเนินการศึกษาวิจัยจนลุล่วงไปด้วยดี โดยได้รับความกรุณาจาก รองศาสตราจารย์ ดร.ชัยวิชิต เชียรชนะ อาจารย์ที่ปรึกษาการค้นคว้าอิสระ ที่ได้กรุณาให้คำแนะนำและข้อเสนอแนะที่เป็นประโยชน์อย่างยิ่งต่อการค้นคว้าอิสระ ขอขอบพระคุณ รองศาสตราจารย์ ดร. ไชยยศ ไพวิทยศิริธรรม และท่านอาจารย์ ดร.สามารถสว่างแจ้ง คณะกรรมการสอบป้องกันการค้นคว้าอิสระ ที่ให้คำแนะนำในการปรับปรุง พัฒนาของการค้นคว้าอิสระให้มีความสมบูรณ์ยิ่งขึ้น ตลอดจนให้ความรู้ ในการจัดทำวิจัยและแนวทางการต่อยอดผู้วิจัย ขอกราบขอบพระคุณไว้ ณ โอกาสนี้

ขอขอบคุณคณะผู้บริหารสถานศึกษา ครูหัวหน้าฝ่ายของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1 ทุกท่าน ที่ให้ความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ตลอดจนให้ข้อเสนอแนะที่เป็นประโยชน์ มีคุณค่าต่อการค้นคว้าอิสระนี้ และขอขอบพระคุณ คณาจารย์ในภาควิชาบริหารเทคนิคศึกษาทุกท่าน ที่ได้ถ่ายทอดความรู้แก่ผู้วิจัยมาโดยเสมอ

นอกจากนี้ ผู้วิจัยยังได้รับการช่วยเหลือและได้รับกำลังใจอันมีค่าจากครอบครัว เพื่อนร่วมงานและเพื่อนร่วมรุ่นบริหารอาชีวและเทคนิคศึกษา ตลอดจนบุคคลต่างๆ ที่ให้ความช่วยเหลือ เป็นอย่างมาก จึงขอขอบคุณ ณ โอกาสนี้

อรุณี ประกอบผล

สารบัญ

หน้า

บทคัดย่อภาษาไทย	ข
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ	ง
กิตติกรรมประกาศ	ฉ
สารบัญตาราง	ณ
สารบัญภาพ	ญ
บทที่ 1 บทนำ	1
1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา	1
1.2 คำถามการวิจัย	3
1.3 วัตถุประสงค์ของการวิจัย	3
1.4 ขอบเขตของการวิจัย	3
1.5 นิยามศัพท์	4
1.6 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ	5
บทที่ 2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	6
2.1 แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับองค์กรดิจิทัล	6
2.2 บริบทของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1	22
2.3 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	25
บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย	29
3.1 ประชากร กลุ่มตัวอย่าง และผู้ให้ข้อมูล	29
3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	30
3.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล	33
3.5 การวิเคราะห์ข้อมูล	33
บทที่ 4 ผลการวิจัย	34
4.1 การศึกษาระดับความเป็นองค์กรดิจิทัลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1 สำหรับผู้บริหารสถานศึกษา	34
4.2 การศึกษาระดับความเป็นองค์กรดิจิทัลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1 สำหรับครูหัวหน้าฝ่าย	43

สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
บทที่ 5 สรุปลผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ	52
5.1 สรุปลผลการวิจัย	52
5.2 อภิปรายผล	53
5.3 ข้อเสนอแนะ	57
บรรณานุกรม	58
ภาคผนวก ก รายชื่อผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือ	63
ภาคผนวก ข สำเนาหนังสือราชการ	70
ภาคผนวก ค แบบสอบถามประกอบการค้นคว้าอิสระ	74
ภาคผนวก ง ดัชนีความสอดคล้อง	83
ประวัติผู้วิจัย	95



สารบัญตาราง

ตารางที่	หน้า
2-1 การสังเคราะห์เพื่อกำหนดองค์ประกอบขององค์กรดิจิทัลจากแนวคิด และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องของนักวิชาการ	16
2-2 ข้อมูลครูและบุคลากรทางการศึกษา	23
2-3 ข้อมูลจำนวนโรงเรียน ห้องเรียน นักเรียน ครู จำแนกรายอำเภอ	23
3-1 จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามขนาดโรงเรียน	30
4-1 ผลการวิเคราะห์สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม สำหรับผู้บริหารสถานศึกษา	34
4-2 ผลการวิเคราะห์ระดับความเป็นองค์กรดิจิทัลในภาพรวม สำหรับผู้บริหารสถานศึกษา	36
4-3 ผลการวิเคราะห์ด้านผู้ปฏิบัติงาน สำหรับผู้บริหารสถานศึกษา	37
4-4 ผลการวิเคราะห์ด้านทรัพยากรเทคโนโลยี สำหรับผู้บริหารสถานศึกษา	39
4-5 ผลการวิเคราะห์ด้านกระบวนการจัดการ สำหรับผู้บริหารสถานศึกษา	40
4-6 ผลการวิเคราะห์ด้านวัฒนธรรมองค์กร สำหรับผู้บริหารสถานศึกษา	42
4-7 ผลการวิเคราะห์สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม สำหรับครูหัวหน้าฝ่าย	43
4-8 ผลการวิเคราะห์ระดับความเป็นองค์กรดิจิทัลในภาพรวม สำหรับครูหัวหน้าฝ่าย	45
4-9 ผลการวิเคราะห์ด้านผู้ปฏิบัติงาน สำหรับครูหัวหน้าฝ่าย	46
4-10 ผลการวิเคราะห์ด้านทรัพยากรเทคโนโลยี สำหรับครูหัวหน้าฝ่าย	47
4-11 ผลการวิเคราะห์ด้านกระบวนการจัดการ สำหรับครูหัวหน้าฝ่าย	49
4-12 ผลการวิเคราะห์ด้านวัฒนธรรมองค์กร สำหรับครูหัวหน้าฝ่าย	50

สารบัญรูปภาพ

ภาพที่	หน้า
2-1 องค์ประกอบขององค์กรดิจิทัล	17
3-1 โปรแกรมคำนวณขนาดกลุ่มตัวอย่างแบบออนไลน์ (Raosoft)	30
4-1 กราฟแสดงภาพรวมระดับความเป็นองค์กรดิจิทัลของสถานศึกษา สำหรับผู้บริหารสถานศึกษา	36
4-2 กราฟแสดงระดับความเป็นองค์กรดิจิทัลของสถานศึกษาด้านผู้ปฏิบัติงาน สำหรับผู้บริหารสถานศึกษา	38
4-3 กราฟแสดงระดับความเป็นองค์กรดิจิทัลของสถานศึกษาด้านทรัพยากรเทคโนโลยี สำหรับผู้บริหารสถานศึกษา	39
4-4 กราฟแสดงระดับความเป็นองค์กรดิจิทัลของสถานศึกษาด้านกระบวนการจัดการ สำหรับผู้บริหารสถานศึกษา	41
4-5 กราฟแสดงระดับความเป็นองค์กรดิจิทัลของสถานศึกษาด้านวัฒนธรรมองค์กร สำหรับผู้บริหารสถานศึกษา	42
4-6 กราฟแสดงภาพรวมระดับความเป็นองค์กรดิจิทัลของสถานศึกษา สำหรับครูหัวหน้าฝ่าย	45
4-7 กราฟแสดงระดับความเป็นองค์กรดิจิทัลของสถานศึกษาด้านผู้ปฏิบัติงาน สำหรับผู้บริหารสถานศึกษา	46
4-8 กราฟแสดงระดับความเป็นองค์กรดิจิทัลของสถานศึกษาด้านทรัพยากรเทคโนโลยี สำหรับผู้บริหารสถานศึกษา	48
4-9 กราฟแสดงระดับความเป็นองค์กรดิจิทัลของสถานศึกษาด้านกระบวนการจัดการ สำหรับผู้บริหารสถานศึกษา	49
4-10 กราฟแสดงระดับความเป็นองค์กรดิจิทัลของสถานศึกษาด้านวัฒนธรรมองค์กร สำหรับผู้บริหารสถานศึกษา	51

บทที่ 1

บทนำ

1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ปัจจุบันโลกกำลังเผชิญกับการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยีดิจิทัลที่รวดเร็วและซับซ้อน ซึ่งส่งผลกระทบต่อทุกมิติของการดำรงชีวิต ไม่ว่าจะเป็นด้านการศึกษา เศรษฐกิจ สังคม และการบริหารจัดการ การเกิดของเทคโนโลยีแบบพลิกผัน (Disruptive Technology) ทำให้หน่วยงานและองค์กรต่าง ๆ ต้องเตรียมความพร้อม ปรับตัว และรู้เท่าทันการเปลี่ยนแปลงเหล่านี้อย่างเร่งด่วน ประเทศไทยจึงได้จัดทำยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี พ.ศ. 2561–2580 และแผนพัฒนาดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม เพื่อปฏิรูประบบการทำงานของภาครัฐให้โปร่งใส มีประสิทธิภาพ และตอบสนองประชาชนอย่างมีธรรมาภิบาลด้วยการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเป็นเครื่องมือหลักในการขับเคลื่อนประเทศ (กระทรวงดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม, 2562) การบริหารจัดการองค์กรแบบเดิมไม่สามารถรองรับการแข่งขันและการเปลี่ยนแปลงที่เกิดจากความก้าวหน้าของเทคโนโลยีดิจิทัลในปัจจุบันได้ องค์กรจึงจำเป็นต้องปรับเปลี่ยนโครงสร้างพื้นฐาน และนำเทคโนโลยีสมัยใหม่เข้ามาบูรณาการในกระบวนการดำเนินงาน เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและความสามารถในการแข่งขัน (จันทร์จิรา, 2563)

การเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยีในยุคดิจิทัลส่งผลกระทบต่อทุกภาคส่วนของสังคม รวมถึงภาคการศึกษา ซึ่งเป็นภาคส่วนที่มีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในศตวรรษที่ 21 สถานศึกษาในระดับพื้นฐานจึงจำเป็นต้องปรับตัวให้เท่าทันการเปลี่ยนแปลงดังกล่าว ผ่านการบริหารจัดการที่ทันสมัยโดยใช้เทคโนโลยีเป็นเครื่องมือสำคัญในการพัฒนาองค์กร ซึ่งแนวคิด ความเป็นองค์กรดิจิทัล (Digital Organization) ได้กลายเป็นแนวทางสำคัญในการยกระดับคุณภาพของสถานศึกษาในมิติต่าง ๆ อาทิ การบริหารงาน การจัดการเรียนรู้ การให้บริการ และการมีส่วนร่วมของชุมชน (จรรยาศักดิ์, 2564) จากงานวิจัยของ Deborah, Akshita, George and Didier (2016) ที่ได้ทำการศึกษา เรื่อง ความเป็นองค์กรดิจิทัล: การก้าวสู่ความชำนาญด้านดิจิทัล (Becoming a Digital Organization: The Journey to Digital Dexterity) โดยการสัมภาษณ์ผู้บริหารจาก 150 องค์กรที่มีลักษณะเป็นองค์กรดิจิทัล สรุปว่าองค์ประกอบสำคัญขององค์กรดิจิทัล ได้แก่ 1) ชุดความคิด (Mindset) 2) การปฏิบัติงาน (Practices) 3) บุคลากร (Workforce) และ 4) ทรัพยากร (Resources) การเปลี่ยนผ่านสู่องค์กรดิจิทัลประสบความสำเร็จได้นั้น ขึ้นอยู่กับปัจจัยหลายประการ ไม่ได้มีเพียงการนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ แต่ครอบคลุมถึงการปรับเปลี่ยนโครงสร้าง วัฒนธรรมองค์กร การพัฒนาศักยภาพของบุคลากร และการใช้ข้อมูลเพื่อการตัดสินใจอย่างมีประสิทธิภาพ โดยเฉพาะในสถานศึกษาของรัฐ ที่อยู่ภายใต้ข้อจำกัดด้านงบประมาณและทรัพยากร การมีแนวทางในการประเมินระดับความเป็นองค์กรดิจิทัลอย่างเป็นระบบ จะช่วยให้สามารถวางแผนพัฒนาได้อย่างตรงจุด (Luu et al., 2025) ความเป็นองค์กรดิจิทัลเป็นกลไกสำคัญในการขับเคลื่อนผลลัพธ์ของสถานศึกษา ช่วยให้การบริหารจัดการเป็นระบบ และส่งผลให้งานมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น (สุกัญญา, 2561)

ในบริบทของประเทศไทย กระทรวงศึกษาธิการได้กำหนดนโยบายการขับเคลื่อนดิจิทัลเพื่อการศึกษาไทยตามแผนพัฒนาการศึกษาดิจิทัลแห่งชาติ (พ.ศ. 2561–2580) เพื่อให้สถานศึกษาสามารถใช้เทคโนโลยีดิจิทัลยกระดับคุณภาพการศึกษาได้อย่างทั่วถึงและเท่าเทียม (สำนักงานเลขาธิการสภา

การศึกษา, 2562) อย่างไรก็ตาม งานวิจัยของ ยิ่งยศ (2565) พบว่าสถานศึกษา ส่วนใหญ่ยังขาดความเข้าใจและไม่มีเครื่องมือที่ชัดเจนในการประเมินตนเองด้านความเป็นองค์กรดิจิทัล การใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการศึกษาขั้นพื้นฐานเป็นแนวทางสำคัญที่ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1 มุ่งเน้นเพื่อให้เกิดการพัฒนาการศึกษาอย่างยั่งยืนและมีคุณภาพในทุกกระดับ (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1, 2567) การศึกษาในบริบทของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1 เป็นเขตพื้นที่ที่มีสถานศึกษาหลากหลายทั้งในเขตเมืองและชนบท จึงมีบริบทที่แตกต่างกันอย่างมาก พบว่าสถานศึกษาในสังกัดหลายแห่งยังประสบปัญหาในการปรับใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการบริหารจัดการ เช่น ขาดแคลนบุคลากรที่มีความรู้ด้านเทคโนโลยี ขาดแผนงานหรือแนวทางในการพัฒนาองค์กรสู่การเป็นองค์กรดิจิทัลอย่างเป็นระบบและยังมีข้อจำกัดด้านงบประมาณและทรัพยากร (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ, 2561) การศึกษาระดับความเป็นองค์กรดิจิทัลในสถานศึกษา เขตพื้นที่นี้จะช่วยให้สามารถวางแผนพัฒนาที่สอดคล้องกับความต้องการและศักยภาพของแต่ละโรงเรียน จะส่งผลต่อการยกระดับคุณภาพการศึกษาโดยรวมของพื้นที่ได้อย่างเป็นรูปธรรม (จันทร์จิรา, 2566)

การส่งเสริมความเป็นองค์กรดิจิทัลในระดับสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา จำเป็นต้องอาศัยการพัฒนาในหลายด้าน ทั้งด้านโครงสร้างพื้นฐานทางเทคโนโลยี ระบบข้อมูลสารสนเทศ การบริหารจัดการความรู้ รวมถึงการยกระดับสมรรถนะด้านดิจิทัลของบุคลากรในทุกกระดับ เพื่อให้สามารถขับเคลื่อนพันธกิจด้านการศึกษาด้วยความคล่องตัว โปร่งใส และมีประสิทธิภาพ โดยเฉพาะอย่างยิ่งในบริบทของเขตพื้นที่ที่มีความหลากหลายทางภูมิศาสตร์ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1 จึงควรดำเนินการพัฒนาระบบนิเวศดิจิทัล (Digital Ecosystem) ที่เหมาะสม เช่น การพัฒนาแพลตฟอร์มกลางเพื่อการบริหารจัดการข้อมูล การใช้ระบบคลาวด์ในการจัดเก็บและวิเคราะห์ข้อมูลแบบทันที (Real Time) การจัดทำหน้าจอที่สรุปข้อมูล (Dashboard) เพื่อสนับสนุนการตัดสินใจเชิงนโยบาย และการสร้างเครือข่ายการเรียนรู้ร่วมกันของโรงเรียนในสังกัดด้วยเทคโนโลยีดิจิทัลอย่างทั่วถึง นอกจากนี้ การกำหนดกรอบตัวชี้วัดด้านความเป็นองค์กรดิจิทัลที่สอดคล้องกับบริบทของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1 จะช่วยให้สามารถประเมินระดับความพร้อมและระบุจุดอ่อนของแต่ละโรงเรียนได้อย่างชัดเจน ซึ่งนำไปสู่การวางแผนการพัฒนาเชิงกลยุทธ์ได้อย่างเหมาะสม แนวทางดังกล่าวยังสอดคล้องกับนโยบายของสำนักงานพัฒนารัฐบาลดิจิทัล (2565) ที่เน้นให้หน่วยงานภาครัฐพัฒนาตนเองสู่การเป็นรัฐบาลดิจิทัล (Digital Government) โดยใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการทำงาน โปร่งใสในการบริหาร และตอบสนองต่อความต้องการของประชาชนอย่างมีคุณภาพ ในด้านแนวทางปฏิบัติจริง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1 ได้ดำเนินการจัดกิจกรรมอบรมและพัฒนาทักษะบุคลากรด้านดิจิทัลอย่างต่อเนื่อง โดยเฉพาะการส่งเสริมให้ครูและผู้บริหารใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการจัดการเรียนการสอนและการบริหารจัดการ การใช้ Google Workspace for Education, การพัฒนาเว็บไซต์โรงเรียน, ระบบจัดการการเรียนการสอนออนไลน์ผ่านเครือข่ายอินเทอร์เน็ต (Learning Management System) ตลอดจนการจัดทำเอกสารประกันคุณภาพและรายงานการประเมินตนเอง (E-SAR) ในรูปแบบดิจิทัล อีกทั้งยังมีการบูรณาการระบบข้อมูลเพื่อการวิเคราะห์และติดตามผลการดำเนินงาน เช่น การใช้ข้อมูลนักเรียนรายบุคคลเพื่อวิเคราะห์ปัจจัยเสี่ยงต่อการเรียนรู้และการออกกลางคัน

รวมถึงการรายงานผลการดำเนินงานแบบทันที (Real Time) ผ่านระบบออนไลน์ ซึ่งช่วยลดภาระงานเอกสารและเพิ่มประสิทธิภาพในการบริหารจัดการของโรงเรียนในสังกัดอย่างเห็นได้ชัด นอกจากนี้สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1 ยังทำหน้าที่เป็นศูนย์กลางความรู้ด้านดิจิทัล โดยจัดให้มีเวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้ การนิเทศติดตามในรูปแบบดิจิทัล และการให้คำปรึกษาแก่โรงเรียนที่มีความต้องการเฉพาะด้าน แนวทางดังกล่าวเป็นจุดเริ่มต้นสำคัญในการวางรากฐานให้กับการพัฒนาองค์กรสู่ความเป็นองค์กรดิจิทัลในระดับพื้นที่ และสามารถเป็นต้นแบบให้กับเขตพื้นที่การศึกษาอื่น ๆ ในอนาคตได้อย่างเป็นรูปธรรม

ด้วยเหตุผลที่กล่าวมาข้างต้น ผู้วิจัยจึงเห็นความสำคัญของการศึกษาในครั้งนี้ เพื่อศึกษาระดับความเป็นองค์กรดิจิทัลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1 ซึ่งจะเป็นแนวทางในการกำหนดนโยบาย วางแผนพัฒนาสถานศึกษาและสร้างนวัตกรรมการบริหารจัดการสถานศึกษาให้ก้าวทันต่อการเปลี่ยนแปลงในยุคดิจิทัลได้อย่างมีประสิทธิภาพและยั่งยืน สอดคล้องกับนโยบายของกระทรวงศึกษาธิการ และเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืนของสหประชาชาติ (UNESCO, 2021)

1.2 คำถามการวิจัย

ระดับความเป็นองค์กรดิจิทัลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1 เป็นอย่างไร

1.3 วัตถุประสงค์ของการวิจัย

เพื่อศึกษาระดับความเป็นองค์กรดิจิทัลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1

1.4 ขอบเขตของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ เป็นการศึกษาเกี่ยวกับระดับความเป็นองค์กรดิจิทัลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1 โดยกำหนดตัวแปรที่ศึกษา ดังนี้

1.4.1 ขอบเขตด้านเนื้อหา

การวิจัยในครั้งนี้เป็นการศึกษาเกี่ยวกับระดับความเป็นองค์กรดิจิทัลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1 ผู้วิจัยได้ทำการสังเคราะห์แนวคิด และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ทำให้ได้องค์ประกอบขององค์กรดิจิทัล ประกอบด้วย 4 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) ผู้ปฏิบัติงาน 2) ทรัพยากรเทคโนโลยี 3) กระบวนการจัดการ 4) วัฒนธรรมองค์กร

1.4.2 ขอบเขตด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร ที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูหัวหน้าฝ่ายจากสถานศึกษา 137 แห่ง ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1 ปีการศึกษา 2567 จำนวน 274 คน (ข้อมูลจาก สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา

ฉะเชิงเทรา เขต 1 ณ เดือน พฤศจิกายน 2567) และกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย กำหนดขนาดขั้นต่ำของกลุ่มตัวอย่าง โดยใช้แนวคิดของ Raosoft ซึ่งเป็นโปรแกรมคำนวณขนาดกลุ่มตัวอย่างแบบออนไลน์ ระดับความเชื่อมั่นที่ 99 ระดับความคลาดเคลื่อน ± 10 ได้ขนาดกลุ่มตัวอย่างขั้นต่ำ 104 คน เพื่อให้ครอบคลุมและเพิ่มความน่าเชื่อถือของผลการวิจัย ผู้วิจัยจึงกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างที่ใช้จริง โดยการสุ่มแบบสองขั้นตอน (Two-Stage Sampling) ดังนี้ 1) การสุ่มแบบชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling) ทำการแบ่งตามขนาดของสถานศึกษา ขนาดเล็ก ขนาดกลาง ขนาดใหญ่ และขนาดใหญ่พิเศษ จากนั้นทำการสุ่มเลือกสถานศึกษาจำนวน 75 แห่ง จากสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1 ปีการศึกษา 2567 2) การสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling) จากสถานศึกษาที่ได้รับการสุ่มในขั้นตอนที่ 1 ทำการสุ่มเลือกบุคลากรจาก 75 สถานศึกษา ในแต่ละแห่งจำนวน 2 คน ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 1 คน และ ครูหัวหน้าฝ่าย จำนวน 1 คน รวมกลุ่มตัวอย่างทั้งหมดจำนวน 150 คน

1.4.3 ขอบเขตด้านตัวแปร

ตัวแปรที่ศึกษา คือ ระดับความเป็นองค์กรดิจิทัลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1

- 1) ผู้ปฏิบัติงาน
- 2) ทรัพยากรเทคโนโลยี
- 3) กระบวนการจัดการ
- 4) วัฒนธรรมองค์กร

1.5 นิยามศัพท์เฉพาะ

การวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยให้ความหมายนิยามศัพท์ไว้ดังนี้

1.5.1 องค์กรดิจิทัล หมายถึง สถานศึกษาที่มีความสามารถในการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาประยุกต์ในการบริหารจัดการให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อองค์กร เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและความสามารถในการแข่งขันอันเป็นผลให้องค์กรประสบความสำเร็จในการดำเนินงาน ทั้งหมด 4 ด้าน ได้แก่ ผู้ปฏิบัติงาน ทรัพยากรเทคโนโลยี กระบวนการจัดการและวัฒนธรรมองค์กร

1.5.1.1 ผู้ปฏิบัติงาน หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษาและครูมีความรู้และทักษะด้านเทคโนโลยีดิจิทัล มีทัศนคติที่ดีต่อเทคโนโลยีดิจิทัล สามารถประยุกต์ใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการดำเนินงานต่าง ๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ รวมทั้งมีการพัฒนาความรู้และทักษะด้านเทคโนโลยีดิจิทัลให้เท่าทันต่อการเปลี่ยนแปลงของโลกอย่างสม่ำเสมอ

1.5.1.2 ทรัพยากรเทคโนโลยี หมายถึง สถานศึกษามีปัจจัยด้านเทคโนโลยีดิจิทัลที่สอดคล้องกับการดำเนินงานของสถานศึกษา ส่งเสริมให้บุคลากรนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการสถานศึกษา พร้อมทั้งกำกับติดตามและประเมินผลการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการสถานศึกษาอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง

1.5.1.3 กระบวนการจัดการ หมายถึง สถานศึกษามีการกำหนดโครงสร้างและกลยุทธ์ด้านเทคโนโลยีดิจิทัลอย่างชัดเจน มีกระบวนการทำงานที่มีประสิทธิภาพและสร้างความได้เปรียบในเชิงการแข่งขันกับสถานศึกษาอื่นได้ รวมทั้งมีระบบฐานข้อมูลกลางที่เข้าถึงได้ง่ายและเป็นปัจจุบัน

1.5.1.4 วัฒนธรรมองค์กร หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาและครูที่ยอมรับการเปลี่ยนแปลง มีความพร้อมในการปรับตัว รวมถึงเปิดรับการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในองค์กร และพร้อมเรียนรู้เกี่ยวกับเทคโนโลยีดิจิทัลอยู่เสมอ

1.5.2 ผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง ผู้ดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการโรงเรียนหรือผู้ดำรงตำแหน่งรองผู้อำนวยการโรงเรียนหรือผู้รักษาการในตำแหน่งผู้อำนวยการโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1

1.5.3 ครู หมายถึง ผู้ปฏิบัติหน้าที่หลักทางด้านการเรียนการสอนและการส่งเสริมการเรียนรู้ของผู้เรียนด้วยวิธีการต่าง ๆ ของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1

1.5.4 สถานศึกษา หมายถึง โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1

1.6 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1.6.1 ผู้บริหารสถานศึกษา สามารถนำผลการวิจัยไปใช้เป็นแนวทางในการวางแผนปรับปรุง และส่งเสริมความเป็นองค์กรดิจิทัลของสถานศึกษา เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารงานของสถานศึกษา

1.6.2 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1 สามารถนำผลการวิจัยไปใช้ในการวางแผนกำหนดนโยบายในการพัฒนาความเป็นองค์กรดิจิทัลของสถานศึกษา สถานศึกษา สามารถใช้ผลการศึกษาในการประเมินตนเองด้านความพร้อมและระดับความเป็นองค์กรดิจิทัล พร้อมวางแผนพัฒนาให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงของการศึกษาในยุคดิจิทัลอย่างมีประสิทธิภาพ

1.6.3 สถานศึกษา สามารถใช้ผลการศึกษาในการประเมินตนเองด้านความพร้อมและระดับความเป็นองค์กรดิจิทัล พร้อมวางแผนพัฒนาให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงของการศึกษาในยุคดิจิทัลอย่างมีประสิทธิภาพ

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัย เรื่อง การศึกษาระดับความเป็นองค์กรดิจิทัลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 1 ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเพื่อนำมาเป็นแนวทางในการศึกษาครั้งนี้ โดยจะนำเสนอเนื้อหาครอบคลุมตามหัวข้อต่าง ๆ ตามลำดับดังนี้

- 2.1 แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับองค์กรดิจิทัล
 - 2.1.1 ความหมายขององค์กรดิจิทัล
 - 2.1.2 ความสำคัญขององค์กรดิจิทัล
 - 2.1.3 องค์ประกอบขององค์กรดิจิทัล
- 2.2 บริบทของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 1
 - 2.2.1 ข้อมูลพื้นฐาน
 - 2.2.2 การขับเคลื่อนนโยบายเกี่ยวกับเทคโนโลยีดิจิทัล
- 2.3 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
 - 2.3.1 งานวิจัยในประเทศ
 - 2.3.2 งานวิจัยต่างประเทศ

2.1 แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับองค์กรดิจิทัล

การทำวิจัยครั้งนี้ได้ศึกษาแนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับองค์กรดิจิทัล ดังนี้

2.1.1 ความหมายขององค์กรดิจิทัล

การเปลี่ยนแปลงทางด้านเทคโนโลยีดิจิทัลที่เกิดขึ้นอย่างรวดเร็ว ส่งผลให้องค์กรต่าง ๆ จำเป็นต้องปรับตัวเพื่อก้าวเข้าสู่การเป็นองค์กรดิจิทัล ซึ่งเป็นแนวทางสำคัญในการเพิ่มประสิทธิภาพ การดำเนินงานและเสริมสร้างความสามารถในการแข่งขัน ในเรื่องนี้ นักวิชาการและนักการศึกษาได้ให้ความหมายขององค์กรดิจิทัลไว้ ดังนี้

Deborah, et al (2016) กล่าวว่า ความหมายขององค์กรดิจิทัลประกอบด้วยสองมิติหลัก ได้แก่ 1) Digital Capability ความสามารถขององค์กรในการนำเทคโนโลยีมาประยุกต์ใช้เพื่อสนับสนุนการดำเนินงานขององค์กร เช่น การใช้สื่อสังคมออนไลน์ (Social Media) หรือเทคโนโลยีความจริงเสมือน (Virtual Reality) และ 2) Digital Dexterity ความสามารถขององค์กรในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลอย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด เพื่อสร้างประโยชน์และมูลค่าให้แก่องค์กร

European Commission (2013) กล่าวว่า การก้าวข้ามจากการเปลี่ยนแปลงกระบวนการทำงานแบบเดิมเป็นดิจิทัล ซึ่งมักจะไม่ประสบความสำเร็จ แต่เป็นการสร้างสรรค์รูปแบบใหม่ขององค์กรที่ขับเคลื่อนด้วยเทคโนโลยี โดยมีเป้าหมายเพื่อเปลี่ยนแปลงทั้งขอบเขตและทิศทางการดำเนินงาน

จันทร์จิรา (2564) กล่าวว่า องค์กรดิจิทัล หมายถึง องค์กรที่สามารถปรับตัวและเติบโตได้อย่างรวดเร็วและต่อเนื่อง โดยอาศัยเทคโนโลยีดิจิทัลเข้ามาเป็นส่วนหนึ่งในการดำเนินงานทุกขั้นตอน ไม่ว่าจะเป็นการทำงานภายในองค์กร การให้บริการลูกค้า หรือการแข่งขัน ทางธุรกิจ องค์กรดิจิทัล ไม่ได้หมายถึงเพียงแค่การมีอุปกรณ์หรือเทคโนโลยีที่ทันสมัยเท่านั้น แต่ยังรวมถึงความสามารถในการนำเทคโนโลยีเหล่านั้นมาประยุกต์ใช้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อสร้างมูลค่าเพิ่มให้กับองค์กร โดยมีปัจจัยสำคัญ 2 ประการ คือ สมรรถนะดิจิทัล (Digital Capability) ความสามารถขององค์กรในการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาบูรณาการเข้ากับกระบวนการทำงานต่างๆ ทั้งการสื่อสารภายใน การแบ่งปันความรู้ และการพัฒนาผลิตภัณฑ์และบริการใหม่ๆ เพื่อตอบสนองความต้องการของลูกค้าที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว และความคล่องตัวทางดิจิทัล (Digital Dexterity) ความสามารถในการเลือกใช้เทคโนโลยีที่เหมาะสมกับสถานการณ์และแก้ปัญหาได้อย่างรวดเร็วและมีประสิทธิภาพ ทำให้องค์กรสามารถปรับตัวให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยีและตลาดได้อย่างต่อเนื่อง เมื่อองค์กรสามารถพัฒนาสมรรถนะทั้งสองด้านนี้ได้ จะส่งผลให้เกิดประโยชน์มากมาย เช่น เพิ่มประสิทธิภาพการทำงาน ลดต้นทุน เพิ่มผลผลิต และร่นระยะเวลาในการทำงาน สร้างนวัตกรรมใหม่ๆ พัฒนาผลิตภัณฑ์และบริการใหม่ๆ ที่ตอบสนองความต้องการของลูกค้า เพิ่มความได้เปรียบ ในการแข่งขัน สามารถปรับตัวให้เข้ากับการเปลี่ยนแปลงของตลาดได้อย่างรวดเร็ว สร้างความพึงพอใจให้กับลูกค้า ให้บริการลูกค้าได้อย่างรวดเร็วและมีประสิทธิภาพ

วชิระ (2564) กล่าวว่า องค์กรดิจิทัลหมายถึงองค์กรที่สามารถนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ประยุกต์ในทุกกระบวนการทั้งภายในและภายนอกองค์กร โดยมีการปรับโครงสร้างพื้นฐานและวิธีการดำเนินงาน รวมถึงการปรับเปลี่ยนกระบวนการคิดของผู้ปฏิบัติงานและรูปแบบการแข่งขัน การใช้ประโยชน์จากการวิเคราะห์ข้อมูลจะช่วยเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานและเสริมสร้างความสามารถในการแข่งขัน ซึ่งส่งผลให้องค์กรประสบความสำเร็จในการดำเนินงาน

เศรษฐพงศ์ (2561) กล่าวว่า การเปลี่ยนแปลงองค์กรให้กลายเป็นองค์กรดิจิทัลนั้น ไม่ใช่แค่การนำเทคโนโลยีมาใช้ แต่ต้องมีการปรับเปลี่ยนทั้งวัฒนธรรมองค์กรและกลยุทธ์ทางธุรกิจด้วย ปัจจัยสำคัญที่ทำให้การเปลี่ยนแปลงประสบความสำเร็จ ได้แก่ 1) กลยุทธ์ดิจิทัลที่ชัดเจน องค์กรต้องมีวิสัยทัศน์ที่ชัดเจนว่าต้องการจะไปทิศทางใด และมีแผนการดำเนินงานที่เป็นรูปธรรม 2) วัฒนธรรมองค์กรที่สนับสนุนการเปลี่ยนแปลง พนักงานทุกคนต้องเปิดรับการเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ และพร้อมที่จะปรับตัว 3) ความเป็นผู้นำที่แข็งแกร่ง ผู้นำต้องมีความเข้าใจในเทคโนโลยี และสามารถสร้างแรงบันดาลใจให้กับทีมงาน 4) ความสามารถในการยอมรับความเสี่ยง การเปลี่ยนแปลงย่อมมีความเสี่ยง แต่องค์กรต้องกล้าที่จะลองทำสิ่งใหม่ๆ 5) การพัฒนาทักษะของพนักงาน พนักงานต้องได้รับการพัฒนาทักษะที่จำเป็นในการทำงานในยุคดิจิทัล ผู้นำองค์กรมีบทบาทสำคัญในการขับเคลื่อนการเปลี่ยนแปลง โดยต้องสร้างวิสัยทัศน์ กำหนดทิศทางและเป้าหมายที่ชัดเจนให้กับองค์กร ส่งเสริมวัฒนธรรมองค์กร สร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้และการพัฒนา สนับสนุนการใช้เทคโนโลยี ส่งเสริมให้พนักงานนำเทคโนโลยีมาใช้ในการทำงานและเป็นแบบอย่างที่ดี สร้างแรงบันดาลใจให้กับพนักงานคนอื่น ๆ

สุรินทร์ทิพ(2561) กล่าวว่า องค์กรดิจิทัล คือ องค์กรที่นำเทคโนโลยีดิจิทัลมาประยุกต์ใช้เกือบทุกส่วนขององค์กร ไม่ว่าจะเป็นการติดต่อกับลูกค้า พนักงาน หรือพันธมิตรทางธุรกิจ

โดยมีเป้าหมายเพื่อให้กระบวนการทำงานทั้งหมดมีประสิทธิภาพมากขึ้นผ่านเครือข่ายดิจิทัลที่เชื่อมโยงกันอย่างครอบคลุม

จากนิยามและความหมายที่กล่าวไว้ข้างต้น ผู้วิจัยสรุปได้ว่า องค์กรดิจิทัล หมายถึง องค์กรที่นำเทคโนโลยีดิจิทัลมาบูรณาการเข้ากับทุกกระบวนการทำงาน เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการดำเนินงาน สร้างสรรค์นวัตกรรมใหม่ๆ และตอบสนองความต้องการของลูกค้าได้อย่างรวดเร็วและมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น การเป็นองค์กรดิจิทัล ไม่ใช่แค่การนำเทคโนโลยีมาใช้ แต่ต้องมีการเปลี่ยนแปลงทั้งวัฒนธรรมองค์กรและกลยุทธ์ โดยมีผู้นำเป็นตัวขับเคลื่อนสำคัญ องค์กรที่สามารถปรับตัวและเปลี่ยนแปลงได้อย่างรวดเร็ว จะสามารถแข่งขันได้อย่างยั่งยืน

2.1.2 ความสำคัญขององค์กรดิจิทัล

การเป็นองค์กรดิจิทัลเป็นสิ่งจำเป็นอย่างยิ่งในยุคปัจจุบัน เพราะช่วยให้องค์กรสามารถแข่งขันได้อย่างมีประสิทธิภาพในตลาดโลกที่เปลี่ยนแปลงตลอดเวลา เทคโนโลยีดิจิทัลไม่เพียงแต่ช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน แต่ยังช่วยสร้างสรรค์นวัตกรรมใหม่ๆ ที่ตอบโจทย์ความต้องการของลูกค้าได้อย่างตรงจุด ซึ่งมีความสำคัญ ดังต่อไปนี้

เกสรา (2561) ได้เน้นย้ำถึงความสำคัญของการปรับตัวสู่ยุคดิจิทัลในภาวะที่ธุรกิจต้องเผชิญกับการแข่งขันที่รุนแรงขึ้น การศึกษาองค์กรที่ประสบความสำเร็จในการเปลี่ยนแปลงจะช่วยให้เราค้นพบปัจจัยสำคัญที่นำไปสู่ความสำเร็จ และหลีกเลี่ยงอุปสรรคที่อาจเกิดขึ้น

จันทร์จิรา (2564) กล่าวว่า องค์กรในปัจจุบันต้องเผชิญกับการแข่งขันที่รุนแรงและการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยีที่เกิดขึ้นอย่างรวดเร็ว การปรับตัวสู่ดิจิทัลจึงเป็นสิ่งจำเป็นอย่างยิ่ง การเป็นองค์กรดิจิทัลไม่ได้หมายถึงเพียงการนำเทคโนโลยีมาใช้ แต่หมายถึงการเปลี่ยนแปลงวัฒนธรรมองค์กรให้เปิดรับการเปลี่ยนแปลง การปรับปรุงกระบวนการทำงาน และการสร้างสรรค์นวัตกรรมใหม่ๆ เพื่อตอบสนองความต้องการของลูกค้าที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างต่อเนื่อง

วชิระ (2564) กล่าวว่า ในปัจจุบันองค์กรต้องปรับเปลี่ยนวิธีการบริหารจัดการเพื่ามุ่งสู่การเป็นองค์กรดิจิทัล ซึ่งต้องสอดคล้องกับการพัฒนาและการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยีดิจิทัลอย่างรวดเร็ว การบริหารจัดการในรูปแบบเดิมไม่สามารถตอบสนองต่อการแข่งขันในปัจจุบันได้ การนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ร่วมกับการดำเนินงานจะช่วยเสริมประสิทธิภาพและเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขัน ทำให้องค์กรสามารถประสบความสำเร็จในการดำเนินงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

สุรินทร์ทิพ (2561) กล่าวว่า การเป็นองค์กรดิจิทัลช่วยให้ธุรกิจทุกขนาดสามารถแข่งขันกันได้อย่างเท่าเทียมกัน โดยองค์กรขนาดเล็กสามารถใช้เทคโนโลยีดิจิทัลมาเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขัน ในขณะที่องค์กรขนาดใหญ่ก็สามารถตอบสนองความต้องการของลูกค้าได้อย่างรวดเร็วและมีประสิทธิภาพเหมือนกับสตาร์ทอัพ

Foerster-Metz, et al (2018) กล่าวว่า การเปลี่ยนแปลงเป็นดิจิทัลไม่เพียงแต่เป็นการนำเทคโนโลยีมาใช้ แต่ยังเป็นการเปลี่ยนแปลงวัฒนธรรมองค์กร โดยส่งเสริมให้เกิดการทำงานร่วมกัน การตัดสินใจที่รวดเร็ว และการปรับตัวเข้ากับการเปลี่ยนแปลงอย่างต่อเนื่อง

จากแนวคิดข้างต้น ผู้วิจัยสรุปได้ว่า การเป็นองค์กรดิจิทัลไม่ใช่เพียงแค่การนำเทคโนโลยีมาใช้ แต่เป็นการเปลี่ยนแปลงรูปแบบการทำงานและวัฒนธรรมองค์กรโดยรวม เพื่อให้สามารถปรับตัวเข้ากับสภาพแวดล้อมทางธุรกิจที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว และสามารถแข่งขันได้อย่างยั่งยืนในตลาดโลก

2.1.3 องค์ประกอบขององค์กรดิจิทัล

การปรับตัวสู่ยุคดิจิทัลเป็นสิ่งจำเป็นสำหรับทุกองค์กร เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานและก้าวให้ทันคู่แข่ง มีนักวิชาการได้กล่าวถึงองค์ประกอบหลักที่จำเป็นในการสร้างองค์กรดิจิทัลที่แข็งแกร่ง ดังนี้

Deborah, et al (2016) กล่าวว่า คุณลักษณะเด่นขององค์กรดิจิทัลที่แตกต่างจากองค์กรทั่วไป ด้วยโมเดล M-PWR ซึ่งประกอบด้วย 4 องค์ประกอบสำคัญ ได้แก่ Mindset, Practices, Workforce และ Resources

1) Mindset (M) หมายถึง ความมุ่งมั่น ชัดเจน ขององค์กรที่จะต้องมีความคิดแบบ Digital – First ที่ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียขององค์กรทุกภาคส่วนมีความคิดหรือความต้องการที่จะใช้เทคโนโลยีดิจิทัลมาเป็นพื้นฐานในการขับเคลื่อน พัฒนาองค์กร ปรับปรุงกระบวนการปฏิบัติงานต่างๆ เพื่อสร้างมูลค่าเพิ่มให้มากขึ้น ลดความสูญเสีย เพิ่มความเร็ว และพัฒนาคนให้ใช้ความคิดสร้างสรรค์ ผสมผสานกับเทคโนโลยีดิจิทัล (Digital Co-Creation) ในการรังสรรค์นวัตกรรม เพื่อให้เห็นภาพที่เป็นรูปธรรมมากขึ้นกับการมีแนวคิดในการปฏิรูปองค์กรดิจิทัล องค์กรดิจิทัลให้ความสำคัญกับการสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่มุ่งเน้นการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้เพื่อขับเคลื่อนธุรกิจ พนักงานทุกคนมีส่วนร่วมในการคิดค้นนวัตกรรมและปรับปรุงกระบวนการทำงานอย่างต่อเนื่อง

2) Practices (P) หมายถึง กระบวนการทำงานขององค์กรดิจิทัลเน้นความร่วมมือการเรียนรู้จากข้อมูล และการตัดสินใจที่รวดเร็ว โดยอาศัยเทคโนโลยีดิจิทัลเป็นเครื่องมือสำคัญ มีแนวทางการทำงานที่แตกต่าง โดยเน้น 3 มิติหลัก เพื่อสร้างคุณค่าและความแตกต่าง ได้แก่ 1) ทำงานเป็นระบบ (Digitized Operations) นำเทคโนโลยีมาช่วยในการทำงานและวิเคราะห์ข้อมูล เพื่อให้ได้ผลลัพธ์ที่แม่นยำ ทุกคนสามารถตรวจสอบกระบวนการทำงานได้อย่างเปิดเผย 2) เรียนรู้และร่วมมือกัน (Collaborative Learning) ส่งเสริมการทำงานร่วมกันข้ามสายงาน เพื่อสร้างสรรค์นวัตกรรมใหม่ๆ นำข้อผิดพลาดมาปรับปรุงกระบวนการทำงานให้ดีขึ้น บรรยากาศที่ทุกคนกล้าแสดงความคิดเห็นและแลกเปลี่ยนเรียนรู้ 3) ตัดสินใจจากข้อมูล (Data-Driven Decision) ใช้ข้อมูลในการตัดสินใจทุกขั้นตอน วิเคราะห์ข้อมูลเพื่อค้นหาแนวโน้มและโอกาสใหม่ๆ นำข้อมูลมาปรับปรุงกระบวนการทำงานให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

3) Workforce (W) หมายถึง พนักงานขององค์กรดิจิทัลมีความรู้ความสามารถด้านดิจิทัล มีส่วนร่วมในการตัดสินใจ และได้รับการส่งเสริมให้พัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง องค์กรสร้างสภาพแวดล้อมการทำงานที่เอื้อต่อการสร้างสรรค์และนวัตกรรม องค์กรดิจิทัลมองพนักงานไม่ใช่แค่ "แรงงาน" แต่เป็น "พันธมิตร" ที่มีส่วนร่วมในการสร้างความสำเร็จร่วมกัน ต่างจากองค์กรแบบเดิมที่มักมองพนักงานเป็นเพียงผู้ปฏิบัติงานตามคำสั่งในองค์กรดิจิทัล พนักงานได้รับการส่งเสริมให้ คิด

สร้างสรรค์ มีส่วนร่วมในการตัดสินใจ และ พัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง องค์กรสร้างสภาพแวดล้อมที่เปิดกว้าง อนุญาตให้พนักงานได้แสดงความคิดเห็นและนำเสนอไอเดียใหม่ ๆ

4) Resources (R) หมายถึง องค์กรดิจิทัลให้ความสำคัญกับการลงทุนในเทคโนโลยีดิจิทัลและข้อมูล เพื่อนำมาวิเคราะห์และพัฒนาธุรกิจอย่างต่อเนื่อง ในปัจจุบันยุคดิจิทัล ข้อมูลและเทคโนโลยีคือทรัพยากรที่มีค่าที่สุดสำหรับองค์กรทุกขนาด องค์กรที่ประสบความสำเร็จจะต้องสามารถนำทรัพยากรเหล่านี้มาใช้ให้เกิดประโยชน์สูงสุด เพื่อสร้างความได้เปรียบในการแข่งขัน โดยเฉพาะอย่างยิ่งใน 3 ด้านหลัก ดังนี้ 1) ข้อมูลลูกค้าแบบเรียลไทม์ (Real-Time Customer Data) การเข้าใจพฤติกรรมและความต้องการของลูกค้าอย่างลึกซึ้ง จะช่วยให้องค์กรสามารถปรับปรุงผลิตภัณฑ์ บริการ และกลยุทธ์ทางการตลาดได้อย่างตรงจุด ช่วยเพิ่มยอดขาย ลดต้นทุน และสร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับลูกค้า ตัวอย่างเช่น การใช้ข้อมูลการซื้อสินค้าของลูกค้าแต่ละราย เพื่อแนะนำสินค้าที่น่าสนใจ หรือการปรับเปลี่ยนแคมเปญโฆษณาให้ตรงกับความต้องการของกลุ่มลูกค้าเป้าหมาย 2) ข้อมูลการดำเนินงานที่เชื่อมโยงกัน (Integrated Operations Data) การมีข้อมูลการดำเนินงานที่ครบถ้วนและเชื่อมโยงกัน จะช่วยให้องค์กรตัดสินใจได้อย่างรวดเร็วและแม่นยำมากขึ้น เพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน ลดขั้นตอนที่ซ้ำซ้อน และปรับปรุงคุณภาพของผลิตภัณฑ์หรือบริการ ตัวอย่างเช่น การใช้ระบบอัตโนมัติในการจัดการคลังสินค้า ทำให้สามารถตรวจสอบปริมาณสินค้าคงคลังได้ตลอดเวลา และสั่งซื้อสินค้าใหม่ได้ทันเวลาที่ 3) เครื่องมือสำหรับการทำงานร่วมกัน (Collaborative Tools) การทำงานร่วมกันเป็นทีมอย่างมีประสิทธิภาพเป็นสิ่งสำคัญสำหรับองค์กรในยุคปัจจุบัน ช่วยให้พนักงานสามารถสื่อสาร แลกเปลี่ยนข้อมูล และทำงานร่วมกันได้อย่างสะดวก รวดเร็ว ไม่ว่าจะอยู่ที่ไหนก็ตาม ตัวอย่างเช่น การใช้โปรแกรมประชุมออนไลน์เพื่อจัดประชุมกับทีมงานที่อยู่ต่างประเทศ หรือการใช้ระบบจัดการโครงการเพื่อติดตามความคืบหน้าของงาน

Stefanie, et al (2018) ได้ศึกษาเรื่องการเปลี่ยนแปลงระบบดิจิทัลและผลกระทบต่อพฤติกรรมองค์กร พบว่า องค์ประกอบขององค์กรดิจิทัล ประกอบด้วย 4 องค์ประกอบ คือ

1) บุคลากร คุณภาพของบุคลากรเป็นรากฐานสำคัญขององค์กรดิจิทัล ตั้งแต่ผู้นำที่มีวิสัยทัศน์ ไปจนถึงพนักงานทุกระดับที่ต้องมีความรู้ความสามารถและพร้อมที่จะเรียนรู้เทคโนโลยีใหม่ๆ การสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่เปิดรับการเปลี่ยนแปลงและส่งเสริมการทำงานร่วมกันเป็นทีม เป็นสิ่งจำเป็นอย่างยิ่ง

2) โครงสร้าง โครงสร้างองค์กรที่ยืดหยุ่นและรองรับการเปลี่ยนแปลงเป็นสิ่งสำคัญ การปรับปรุงกระบวนการทำงานให้มีประสิทธิภาพ และการนำเทคโนโลยีมาใช้เพื่อสนับสนุนการทำงาน จะช่วยให้องค์กรสามารถปรับตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงได้อย่างรวดเร็ว

3) สภาพแวดล้อม สภาพแวดล้อมภายในองค์กรมีผลต่อพฤติกรรมของบุคลากรอย่างมาก วัฒนธรรมองค์กรที่ส่งเสริมการเรียนรู้และนวัตกรรม จะเป็นแรงขับเคลื่อนสำคัญในการนำองค์กรไปสู่ความสำเร็จ

4) เทคโนโลยี เทคโนโลยีเป็นหัวใจสำคัญขององค์กรดิจิทัล การนำเทคโนโลยีใหม่ๆ มาใช้ จะช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน ลดต้นทุน และสร้างความได้เปรียบในการแข่งขัน อย่างไรก็ตาม การนำเทคโนโลยีมาใช้ต้องคำนึงถึงผลกระทบต่อบุคลากรและโครงสร้างองค์กรด้วย

โดยปัจจัยทั้ง 4 ประการชี้ให้เห็นถึงผลกระทบโดยตรงที่มีต่อการบริหารองค์กรแห่งดิจิทัล นอกจากนี้ ยังได้อธิบายเพิ่มเติมว่า อิทธิพลของเทคโนโลยีที่มีต่อสภาพแวดล้อมการทำงาน เป็นปัจจัยสำคัญของพฤติกรรมองค์กร เนื่องจากการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยีอาจไม่เพียงส่งผลกระทบต่อลักษณะเฉพาะของบุคลากร แต่ยังรวมถึงโครงสร้างองค์กรขององค์กรด้วย วิธีการนำเทคโนโลยีมาใช้หรือใช้งาน อาจส่งผลกระทบต่อวัฒนธรรมภายในขององค์กร รวมถึงพฤติกรรมที่มีต่อผู้มีส่วนได้เสีย นอกจากนี้การใช้เทคโนโลยีที่ทันสมัยอาจนำมาซึ่งการเปลี่ยนแปลงอย่างค่อยเป็นค่อยไป

Grab, et al (2019) ได้ศึกษาถึงบทบาทของการจัดการทีมด้วยตนเอง (Self-managed teams) ซึ่งถือเป็นปัจจัยสำคัญในการปลดล็อกการเปลี่ยนผ่านสู่ดิจิทัลในบริบทของการจัดการธุรกิจ โดยได้เสนอแนวทางกลยุทธ์การเปลี่ยนแปลงทางดิจิทัลที่ครอบคลุม 5 ปัจจัยหลัก ดังนี้

1) วัฒนธรรมองค์กร

องค์กรจำเป็นต้องปรับเปลี่ยนวัฒนธรรมภายในให้เอื้อต่อการทำงานร่วมกันอย่างเปิดกว้าง เพื่อส่งเสริมการสร้างสรรคนวัตกรรมและความคิดริเริ่มใหม่ ๆ ภายใต้บริบทการแข่งขันที่ผันผวนและเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ทั้งนี้ องค์กรต้องลดการยึดติดกับโครงสร้างแบบลำดับชั้นเดิม และเปิดรับวิธีการทำงานที่มีความยืดหยุ่น คล่องตัว และเน้นการใช้ความคิดเชิงกลยุทธ์มากกว่าการใช้อำนาจตามตำแหน่ง ส่งเสริมให้เกิดผู้นำที่กล้าแสดงออกทางความคิดและกล้าตัดสินใจอย่างมีวิสัยทัศน์

2) ผู้ปฏิบัติงาน

กระแสดิจิทัลได้สร้างความท้าทายใหม่ให้กับพนักงาน เนื่องจากการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างองค์กรและลักษณะงานอย่างชัดเจน โดยองค์กรต้องการบุคลากรที่มีความกระตือรือร้น มีทักษะในการคิดวิเคราะห์ แก้ปัญหา และมีแรงจูงใจในการเรียนรู้ตลอดชีวิต นอกจากนี้ ยังมีความจำเป็นที่พนักงานต้องสามารถปรับตัวเข้ากับการทำงานร่วมกับเทคโนโลยีอัจฉริยะ เช่น ปัญญาประดิษฐ์ (AI) ซึ่งความสัมพันธ์ระหว่างคนกับเทคโนโลยีกลายเป็นบริบทใหม่ที่ท้าทายยิ่งขึ้น

3) ผู้รับบริการ

ความคาดหวังของผู้รับบริการในยุคดิจิทัลเปลี่ยนแปลงไปอย่างมาก โดยเฉพาะเมื่อมีการเข้าถึงบริการผ่านอินเทอร์เน็ต ความโปร่งใสจึงกลายเป็นมาตรฐานใหม่ที่ลูกค้าคาดหวังจากผลิตภัณฑ์และบริการ องค์กรจึงจำเป็นต้องพัฒนากลยุทธ์ที่สามารถตอบสนองความต้องการเฉพาะบุคคลได้อย่างรวดเร็วและตรงจุด

4) ทรัพยากรด้านข้อมูล

ข้อมูลถือเป็นทรัพยากรที่มีคุณค่าที่สุดในยุคดิจิทัล องค์กรต้องมีศักยภาพในการรวบรวม ประมวลผล วิเคราะห์ และแปลความหมายของข้อมูลทั้งในด้านลูกค้าและการตลาด โดยการนำการวิเคราะห์ข้อมูลมาใช้ องค์กรสามารถแปลงข้อมูลขนาดใหญ่ให้เป็นมูลค่าทางธุรกิจที่แท้จริง อีกทั้งยังสามารถวางแผนและดำเนินกลยุทธ์ได้อย่างแม่นยำและมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น การเปิดรับนโยบายด้านข้อมูลแบบเปิดยังช่วยให้แนวคิดและนวัตกรรมสามารถไหลเวียนภายในองค์กรได้อย่างอิสระ

5) การบริหารจัดการ

การบริหารจัดการในยุคดิจิทัลต้องเปลี่ยนแปลงจากรูปแบบดั้งเดิมที่เน้นความมั่นคงและเป็นระบบ มาเป็นการจัดการที่เปิดรับความเสี่ยง การปรับตัวต่อเทคโนโลยีใหม่ และการมีส่วนร่วมของผู้เชี่ยวชาญทั้งภายในและภายนอกองค์กร ซึ่งจะช่วยให้องค์กรสามารถระบุปัจจัยขับเคลื่อนที่สำคัญ และเพิ่มมูลค่าทางธุรกิจได้อย่างต่อเนื่อง การย้ายออกจากกระบวนการที่ล่าช้าและซับซ้อนจึงกลายเป็นสิ่งจำเป็นสำหรับการดำเนินธุรกิจอย่างมีประสิทธิภาพในอนาคต

Meike and Sonja (2021) ศึกษากรอบแนวคิดสำหรับองค์กรดิจิทัล ได้นำเสนอองค์ประกอบขององค์กรดิจิทัล ประกอบด้วย 6 องค์ประกอบ ดังนี้

1) โครงสร้างองค์กร (Organizational structure) องค์กรที่ยืดหยุ่น เปลี่ยนจากโครงสร้างที่แข็งทื่อ มาเป็นโครงสร้างที่เปิดโอกาสให้พนักงานได้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจ และปรับตัวให้เข้ากับการเปลี่ยนแปลงได้รวดเร็ว

2) กลยุทธ์ (Strategy) กลยุทธ์ที่ชัดเจนกำหนดวิสัยทัศน์และแผนปฏิบัติการที่ชัดเจน เพื่อนำพาองค์กรไปสู่เป้าหมายทางดิจิทัล โดยมุ่งเน้นการสร้างสรรค์ผลิตภัณฑ์และบริการใหม่ๆ ที่ตอบสนองความต้องการของลูกค้า

3) การจัดการทรัพยากรมนุษย์ (Human Resource Management) พนักงานคือทรัพยากรที่สำคัญที่สุด สร้างวัฒนธรรมองค์กรที่เปิดกว้าง ส่งเสริมการเรียนรู้ และสนับสนุนให้พนักงานทุกคนมีส่วนร่วมในการพัฒนาองค์กร

4) เทคโนโลยีและโครงสร้างพื้นฐานใหม่ (New technologies and infrastructure) เทคโนโลยีที่ทันสมัย นำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน เช่น ปัญญาประดิษฐ์ คลาวด์คอมพิวติ้ง และอินเทอร์เน็ตของสรรพสิ่ง (IoT) เพื่อเชื่อมโยงข้อมูลและกระบวนการทำงานต่างๆ

5) ห่วงโซ่คุณค่า (Value chain) ห่วงโซ่คุณค่าที่ยืดหยุ่น สร้างความสัมพันธ์ที่ใกล้ชิดกับลูกค้ามากยิ่งขึ้น ผ่านการนำข้อมูลมาวิเคราะห์เพื่อพัฒนาผลิตภัณฑ์และบริการที่ตรงใจลูกค้า

6) การพิจารณาลูกค้า (Customer-considerations) ลูกค้าเป็นศูนย์กลาง มุ่งเน้นการสร้างประสบการณ์ที่ดีให้กับลูกค้าในทุกขั้นตอน ตั้งแต่การค้นหาข้อมูล การซื้อสินค้า ไปจนถึงการบริการหลังการขาย

จันทร์จิรา (2564) กล่าวว่า องค์กรดิจิทัล ประกอบด้วย 6 ปัจจัย ดังนี้

ปัจจัยที่ 1 วัฒนธรรมองค์กร (Organization culture) การปรับเปลี่ยนสู่ดิจิทัลจะดำเนินการได้สำเร็จหากองค์กรมีวัฒนธรรมที่ 1) ยอมรับการเปลี่ยนแปลง 2) ให้ความสำคัญกับการยืดหยุ่นและเปิดกว้าง 3) เต็มใจยอมรับเทคโนโลยีดิจิทัลสมัยใหม่และนำไปใช้ประโยชน์ 4) เน้นความคิดสร้างสรรค์และความทะเยอทะยานในการปรับปรุงกระบวนการดำเนินงาน 5) ค่านิยมองค์กรเกี่ยวกับการแข่งขันที่เป็นไปในทิศทางเดียวกัน รวมถึง 6) การให้ความรู้และปรับปรุงทัศนคติที่ดีแก่ผู้ปฏิบัติงานในองค์กรทุกภาคส่วน ซึ่งจะส่งผลต่อความสามารถในการปรับปรุงรูปแบบการดำเนินงานขององค์กร ทั้งนี้องค์กรจะต้องสร้างและปรับเปลี่ยนความคิดที่ไม่ใช่การปรับเปลี่ยนเพียงแค่ด้านเทคโนโลยีโดยการจัดหาระบบและแพลตฟอร์มเข้ามาเท่านั้น แต่ยังเป็นองค์กรที่มีวัฒนธรรมในการเปิดรับการใช้เทคโนโลยีรูปแบบสมัยใหม่เพื่อการปรับโครงสร้างพื้นฐานต่าง ๆ ไม่ว่าจะเป็นรูปแบบการ

ดำเนินงาน การสร้างธุรกิจรูปแบบใหม่เพื่อความสามารถในการแข่งขัน การสร้างประสบการณ์ที่ดีให้แก่ลูกค้า การปฏิสัมพันธ์กับผู้ที่มีส่วนได้ส่วนเสียขององค์กร รวมถึงการพัฒนารูปแบบผลิตภัณฑ์และบริการที่ตรงกับความต้องการของผู้ใช้ปลายทาง

ปัจจัยที่ 2 กลยุทธ์ดิจิทัล (Digital strategy) เพื่อให้สามารถบรรลุวัตถุประสงค์ด้านการปรับเปลี่ยนสู่ดิจิทัล องค์กรจะต้องดำเนินการปรับเปลี่ยนสู่ดิจิทัลให้สอดคล้องกับกลยุทธ์ด้านต่าง ๆ ได้แก่ กลยุทธ์ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ กลยุทธ์ด้านโครงสร้างพื้นฐาน รวมถึงกลยุทธ์องค์กรที่เกี่ยวกับกระบวนการปฏิบัติงานด้านอื่น ๆ อย่างเหมาะสม ดังนั้น องค์กรควรมีการวางแผนกลยุทธ์ดิจิทัลที่ชัดเจน เพื่อเป็นแนวทางในการขับเคลื่อนที่ครอบคลุมในทุก ๆ ด้านและสอดคล้องกัน ไม่ว่าจะเป็นด้านการปฏิบัติงาน การพัฒนาผู้ปฏิบัติงาน ระบบโครงสร้างพื้นฐานที่เหมาะสม ทั้งฮาร์ดแวร์และซอฟต์แวร์และระบบรักษาความปลอดภัยในการเข้าถึงข้อมูลร่วมกัน พร้อมทั้งการสื่อสารกลยุทธ์ดิจิทัลดังกล่าวให้หน่วยงานและผู้ปฏิบัติงานในองค์กรรับทราบ เพื่อสร้างความรู้ความเข้าใจร่วมกัน อันจะส่งผลดีต่อกระบวนการปรับเปลี่ยนองค์กร

ปัจจัยที่ 3 เทคโนโลยี (Technology) เป็นปัจจัยสำคัญที่องค์กรจำเป็นต้องดำเนินการ ซึ่งการที่องค์กรสามารถทำความเข้าใจในความก้าวหน้าของเทคโนโลยีในยุคดิจิทัล รวมถึงการพัฒนาความสามารถของระบบสารสนเทศขององค์กรและนำมาประยุกต์ใช้งานในทุกภาคส่วนของบริษัท จะส่งผลดีต่อการปรับเปลี่ยนไปสู่องค์กรดิจิทัลได้ ผู้บริหารควรเริ่มต้นปรับระบบหลักขององค์กรให้เป็นดิจิทัลที่นำระบบเทคโนโลยีดิจิทัลเข้ามาใช้ในการดำเนินงาน การเริ่มต้นติดตั้งและพัฒนาโครงสร้างของแพลตฟอร์ม การวางระบบบริหารลูกค้าสัมพันธ์ ระบบวางแผนและจัดการองค์กรด้วยนอกจากจะมีการจัดหาเทคโนโลยีและอุปกรณ์ดิจิทัลเข้ามาในองค์กร ความน่าเชื่อถือของเทคโนโลยีก็สิ่งสำคัญที่ผู้นำด้านการปรับเปลี่ยนสู่ดิจิทัลขององค์กรจะต้องใส่ใจ โครงสร้างพื้นฐานด้านเทคโนโลยีและความไม่แน่นอนของเครือข่ายมือถืออาจเป็นอุปสรรคที่สำคัญต่อการปรับเปลี่ยนสู่ดิจิทัลได้ นอกจากนี้ การเตรียมพร้อมทั้งผู้ปฏิบัติงาน ทักษะการใช้เทคโนโลยี การปฏิบัติงานรูปแบบใหม่และจำเป็นต้องเลือกใช้อย่างเหมาะสม เพื่อช่วยให้การปรับเปลี่ยนสู่ดิจิทัลประสบความสำเร็จ

ปัจจัยที่ 4 ผู้นำองค์กร (Organization leader) ผู้บริหารขององค์กรมีบทบาทหน้าที่สำคัญในการดำเนินการเปลี่ยนแปลงระบบดิจิทัล ไม่ว่าจะเป็นระยะเริ่มต้นของกระบวนการ ตลอดจนผลลัพธ์ที่ได้ ซึ่งผู้บริหารจะต้องสร้างแรงจูงใจและความเชื่อมั่นให้ผู้ปฏิบัติงานในองค์กรตระหนักถึงการปรับเปลี่ยนสู่ดิจิทัลให้ประสบผลสำเร็จ การมีผู้บริหารที่มีภาวะความเป็นผู้นำถือเป็นปัจจัยที่มีความสำคัญ หากผู้บริหารสร้างความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานให้ผู้ปฏิบัติงานสามารถปฏิบัติงานได้อย่างเต็มที่ กระตุ้นให้ใช้ประโยชน์จากความหลากหลายทางดิจิทัล ดึงดูดให้มีการสร้างทีมงานร่วมกันสร้างสรรค์และตั้งนวัตกรรมใหม่ ๆ มาใช้ ผู้บริหารเป็นกำลังหลักสำคัญในการสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่กระตุ้นให้คิดค้นสิ่งใหม่ ๆ สามารถเรียนรู้และเพิ่มสมรรถนะด้านดิจิทัลของตนอยู่เสมอ ซึ่งจะช่วยผลักดันการปรับเปลี่ยนสู่ดิจิทัลขององค์กรในที่สุด อย่างไรก็ตาม พบว่าในปัจจุบันองค์กรธุรกิจขนาดใหญ่หลายแห่งกำลังดำเนินการรับสมัครเจ้าหน้าที่ดิจิทัล ไม่ว่าจะเป็นคณะกรรมการบริหาร หรือตำแหน่งผู้นำองค์กร เพื่อรับผิดชอบ การกำกับดูแล ผลักดันและสนับสนุนการปรับเปลี่ยนสู่องค์กรดิจิทัลให้ประสบความสำเร็จ

ปัจจัยที่ 5 ผู้ปฏิบัติงาน (Employees) ปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการปรับเปลี่ยนสู่ดิจิทัลอีกหนึ่งประการ คือ การมีผู้ปฏิบัติงานที่มีความสามารถด้านดิจิทัล โดยผู้ปฏิบัติงานในองค์กรที่กำลังดำเนินการปรับเปลี่ยนสู่ดิจิทัลจะต้องมีความรู้ ทักษะ และความเข้าใจที่สามารถปฏิบัติงานได้ในสถานะแวดล้อมดิจิทัล ความสามารถในการประยุกต์เทคโนโลยีสมัยใหม่ได้อย่างหลากหลาย เหมาะสม และมีประสิทธิภาพในสถานที่และสถานการณ์ที่แตกต่างกัน ความสามารถด้านดิจิทัลยังช่วยให้ผู้ปฏิบัติงานได้มีส่วนร่วมในการดำเนินกิจกรรมและสื่อสารร่วมกันกับทีมขับเคลื่อนการปรับเปลี่ยนสู่ดิจิทัลขององค์กร ซึ่งความรู้ ทักษะ และความสามารถของผู้ปฏิบัติงานเป็นส่วนสำคัญต่อการพัฒนาสู่องค์กรดิจิทัล องค์กรจำเป็นต้องสร้างสภาพแวดล้อมการทำงานที่ยืดหยุ่นและน่าสนใจ ด้วยแนวทางการทำงานรูปแบบใหม่ การพัฒนาทักษะใหม่ของผู้ปฏิบัติงานที่สามารถรองรับกระบวนการเปลี่ยนแปลงได้ ดังนั้นฝ่ายทรัพยากรบุคคลขององค์กรจึงเป็นหน่วยงานแรกที่มีส่วนร่วมในการพัฒนาทักษะตั้งแต่เริ่มต้น โดยเริ่มวางแผนและมีกระบวนการพัฒนาทักษะของผู้ปฏิบัติงานอย่างชัดเจน มีการคัดเลือกผู้ที่มีมุมมองเปิดรับดิจิทัลเข้ามาเพิ่มพูนทักษะ ความรู้และความสามารถ นอกจากนี้ อาจมีการจัดตั้งศูนย์ด้านการปรับเปลี่ยนสู่ดิจิทัล โดยเฉพาะ เพื่อให้ผู้ปฏิบัติงานในองค์กรสามารถทำงานร่วมกันได้ รวมถึงการส่งเสริมความเข้าใจดิจิทัลระดับพื้นฐาน การจัดตั้งศูนย์ฝึกอบรมหลักสูตรขั้นสูงภายในองค์กร มีการจัดสัมมนาและสร้างตัวเลือกในการฝึกอบรมที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานด้วยเทคโนโลยีและอุปกรณ์ดิจิทัล ทั้งนี้ องค์กรจะต้องมีการจูงใจให้ผู้ปฏิบัติงานเต็มใจรับและมีส่วนร่วมในการเปลี่ยนแปลงดิจิทัล การดำเนินการร่วมมือกับหน่วยงานภายในหรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย พร้อมทั้งสนับสนุนการเข้าร่วมกระบวนการปรับเปลี่ยนและการให้ความสำคัญของการดึงดูดและเปิดรับสมัครผู้ปฏิบัติงานที่มีความสามารถและเชี่ยวชาญด้านเทคโนโลยีเข้ามาในองค์กรอีกด้วย

ปัจจัยที่ 6 กระบวนการจัดการ (Management process) ความรวดเร็วและว่องไวเป็นสิ่งที่จำเป็นสำหรับองค์กรในการเปิดรับ การปรับเปลี่ยนสู่ดิจิทัล อย่างไรก็ตาม นอกจากจะมีความรวดเร็วแล้ว กระบวนการจัดการด้านการปรับเปลี่ยนสู่ดิจิทัลจะต้องดีและมีคุณภาพด้วย ทั้งนี้ การกำหนดรูปแบบการจัดการที่ดีนั้นไม่มีรูปแบบตายตัว หากแต่จะมีการวางแผนแนวทางที่เหมาะสมกับบริบทและสภาพแวดล้อมขององค์กร การปรับเปลี่ยนสู่ดิจิทัล ต้องมีกิจกรรมหลักที่จะต้องปฏิบัติ นั่นคือ การกำหนดและวางแผนเป้าหมายของกิจกรรม การดำเนินการ ประเมินผลและปรับปรุงให้มีประสิทธิภาพ ซึ่งความสำคัญของการจัดการ ด้านการปรับเปลี่ยนสู่ดิจิทัลอย่างเป็นระบบในระยะเริ่มต้นนั้นจะนำไปสู่การปฏิบัติที่ง่ายขึ้น ทั้งนี้ผู้นำที่มีหน้าที่จัดการเกี่ยวกับการปรับเปลี่ยนสู่ดิจิทัลมักจะดำเนินการโดยทีมที่ได้รับมอบหมาย รวมถึงหากมีการบริหารจัดการปรับเปลี่ยนสู่ดิจิทัลแบบเชิงรุก และดำเนินการอย่างรวดเร็วจะส่งผลให้องค์กรบรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ได้

ถนอมวรรณ (2562) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาและความเป็นองค์กรดิจิทัลของสถานศึกษา ในอำเภอท่าชนะ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2 ได้นำเสนอองค์ประกอบของความเป็นองค์กรดิจิทัล มี 4 องค์ประกอบ ดังนี้

1) บุคลากร หมายถึง ผู้นำที่แสดงออกถึงภาวะผู้นำ เป็นผู้ที่มีความพยายาม สามารถใช้งานดิจิทัลได้อย่างคล่องแคล่วเชื่อมโยงการบริหารและเทคโนโลยี ได้มีการเตรียมพร้อมสำหรับการ

นำเทคโนโลยีดิจิทัลเข้ามาเปลี่ยนแปลงองค์กรและความคิดของบุคลากรในองค์กร บุคลากรในองค์กรมีความพร้อมที่จะเรียนรู้ มีสมรรถนะและทักษะในการใช้เทคโนโลยีที่เหมาะสมกับรูปแบบที่จะก้าวไปสู่การเปลี่ยนแปลงเชิงดิจิทัลภายในองค์กรและมีความเชื่อมั่นในการบริหารงานด้านดิจิทัลของผู้นำ

2) โครงสร้างและกระบวนการทำงาน หมายถึง การกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ ยุทธศาสตร์ เป้าหมาย นโยบายการให้บริการรูปแบบใหม่ที่สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ พันธกิจและกลยุทธ์ด้านดิจิทัลชัดเจนสามารถแปลงเป็นกระบวนการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพและสร้างความได้เปรียบในเชิงการแข่งขันกับองค์กรอื่นได้ โดยเน้นกระบวนการทำงานในเชิงรุกที่ทำให้องค์กรมีความยั่งยืน มีความคล่องตัวผ่านระบบงานและกระบวนการภายในที่ต่อเนื่อง รวมถึงระบบฐานข้อมูลที่เพียงพอและตรงกับความต้องการของผู้ใช้ในองค์กรที่ทันต่อความต้องการ

3) เทคโนโลยี หมายถึง ผู้นำมีการวิเคราะห์ สืบหาความต้องการเกี่ยวกับเทคโนโลยีดิจิทัลที่สอดคล้องกับภาระงานที่ได้กำหนดไว้ในโครงสร้างการบริหารงาน รวมถึงการส่งเสริมให้บุคลากร เรียนรู้ เข้าใจ วิธีการนำเทคโนโลยีการสื่อสารทางไกล เทคโนโลยีคอมพิวเตอร์ เทคโนโลยีเครือข่ายคอมพิวเตอร์มาใช้ในองค์กรอย่างต่อเนื่องและทั่วถึง พร้อมทั้งประเมินผลการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในองค์กรอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง

4) วัฒนธรรมองค์กร หมายถึง การเปลี่ยนแนวความคิดที่บุคลากรปฏิบัติงานต่อเนื่องกันมานานให้เป็นแนวความคิดใหม่ โดยไม่ขัดกับวิถีชีวิตของบุคลากรในองค์กร กระตุ้นให้มีการยอมรับในการเปลี่ยนแปลงความคิด ความเชื่อเกี่ยวกับกระบวนการทำงานใหม่ ๆ อย่างทั่วถึง เพื่อลดการต่อต้านและนำนวัตกรรมมาใช้ในองค์กร

จาลักษณ์ (2561) กล่าวว่า องค์กรดิจิทัล มีองค์ประกอบสำคัญ 4 ประการ ได้แก่

1) ความคิดดิจิทัล (digital mindset) คือ ชุดความคิดของคนในองค์กรในทุกระดับชั้น และแน่นอนสำคัญที่สุดต้องเริ่มจากคณะผู้บริหาร และผู้บริหารสูงสุด ที่จะต้องไม่ใช่แค่แสดงออกเท่านั้น หากแต่ตนเองจะต้องทำให้เห็นว่าการคิดในเชิงธุรกิจจะต้องเป็นดิจิทัล งบประมาณและโครงสร้างพื้นฐานต้องพร้อม

2) กระบวนการดิจิทัล (digital processes) ระบบงานและกระบวนการภายในจะต้องสิ้นไหลแบบไร้รอยต่อ ข้อมูลต่าง ๆ ภายในองค์กรจะไม่ถูกจัดเก็บแบบต่างคนต่างเก็บ ต่างคนต่างใช้ หากแต่อยู่ในระบบฐานข้อมูลกลาง เพื่อลดความซ้ำซ้อน เชื่อถือได้ว่าทุกคนจะใช้ข้อมูลที่ใหม่ อยู่เสมอ และที่สำคัญคือเป็นข้อมูลชุดเดียวกัน

3) ความรู้และทักษะดิจิทัล (digital knowledge and skills) ความรู้ ความสามารถ ตลอดจนทักษะในการใช้เทคโนโลยี ระบบควบคุม สมองกลฝังตัว การเชื่อมต่อทั้งแบบมีสายและไร้สาย และการใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์ต่าง ๆ ในการประมวลผลข้อมูลและคำสั่งได้อย่างรวดเร็ว เพราะองค์กรแบบใหม่จะไร้กระดาษ ทุกอย่างอยู่ในระบบ ถ้าไม่มีทักษะในการดึงข้อมูลมาใช้ให้เป็นรูปแบบรายงานต่าง ๆ ได้ ก็ไม่มีประโยชน์

4) วัฒนธรรมดิจิทัล (digital culture) วัฒนธรรมการปรับปรุงงานอย่างต่อเนื่องในแบบไคเซ็น หรือการสร้างผลงานแบบก้าวกระโดดในเชิงนวัตกรรมนั้น อาจจะมีประสิทธิผลยิ่งขึ้น

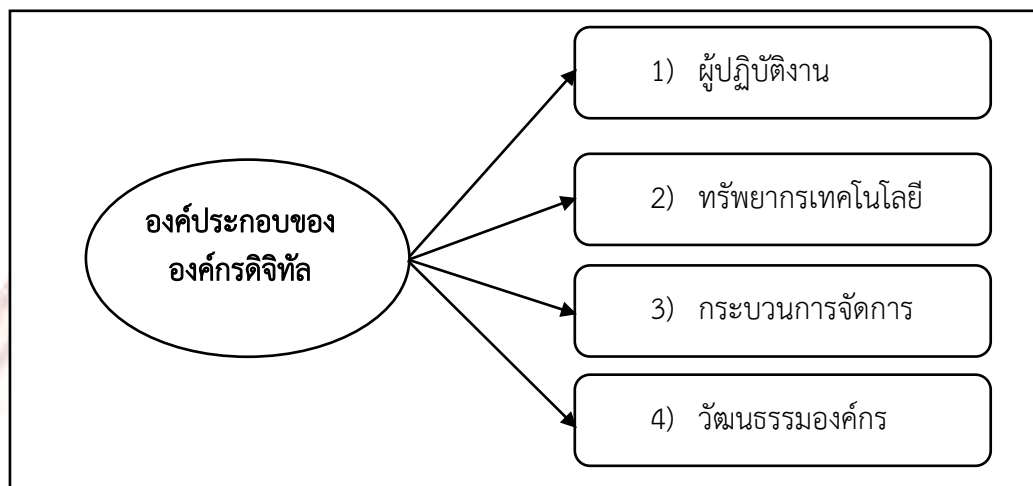
ถ้าขับเคลื่อนด้วยวัฒนธรรมแบบดิจิทัล เพราะช่วยลดปัญหาอุปสรรคที่เป็นข้อจำกัดเดิม ๆ ไปได้อย่างสิ้นเชิง

จากแนวคิดข้างต้น ผู้วิจัยสรุปได้ว่า การปรับตัวสู่ยุคดิจิทัลเป็นสิ่งจำเป็นสำหรับองค์กร เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและความสามารถในการแข่งขัน โดยมีองค์ประกอบสำคัญที่สนับสนุนการเป็นองค์กรดิจิทัล ได้แก่ 1) Mindset แนวคิดแบบ Digital-First มุ่งเน้นการสร้างนวัตกรรมผ่านเทคโนโลยีและวัฒนธรรมองค์กรที่เปิดรับการเปลี่ยนแปลง 2) Practices การทำงานที่เน้นการร่วมมือเรียนรู้จากข้อมูล และตัดสินใจบนพื้นฐานของข้อมูล 3) Workforce การส่งเสริมพนักงานให้มีความรู้ด้านดิจิทัล มีส่วนร่วม และสร้างสรรค์นวัตกรรม 4) Resources การลงทุนในเทคโนโลยีและการใช้ข้อมูลเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและสร้างความได้เปรียบ โครงสร้างองค์กรต้องมีความยืดหยุ่น เปิดรับการเปลี่ยนแปลง และมุ่งเน้นลูกค้าเป็นศูนย์กลาง รวมถึงการวางกลยุทธ์ดิจิทัลที่ชัดเจนเพื่อขับเคลื่อนองค์กรสู่ความสำเร็จในยุคดิจิทัล

ตารางที่ 2-1 การสังเคราะห์เพื่อกำหนดองค์ประกอบขององค์กรดิจิทัลจากแนวคิดและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องของนักวิชาการ

องค์ประกอบ	Meike and Sonja (2021)	Grab, et al (2019)	Stefanie, et al (2018)	Deborah, et al (2016)	จันทร์จิรา (2564)	ณอมวรรณ (2562)	จำลักษณ์ (2561)	รวม
1. กลยุทธ์ดิจิทัล	✓				✓			2
2. ความคิดเชิงดิจิทัล				✓			✓	2
3. ทรัพยากรเทคโนโลยี	✓	✓	✓	✓	✓	✓		6*
4. ผู้รับบริการ	✓	✓						2
5. ผู้ปฏิบัติงาน	✓	✓	✓	✓	✓	✓		6*
6. กระบวนการจัดการ	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	7*
7. ความรู้และทักษะดิจิทัล							✓	1
8. สภาพแวดล้อมภายใน			✓					1
9. ผู้นำองค์กร					✓			1
10. วัฒนธรรมองค์กร	✓	✓			✓	✓	✓	5*
รวม	6	5	4	4	6	4	4	33

จากตารางที่ 2-1 เห็นได้ว่าองค์ประกอบขององค์การดิจิทัลที่เป็นกรอบแนวคิดเชิงทฤษฎี (theoretical framework) มีจำนวน 10 องค์ประกอบ แต่ในการศึกษาครั้งนี้ ผู้วิจัยคัดเลือกเฉพาะองค์ประกอบที่มีค่าความถี่ตั้งแต่ 5 ขึ้นไปเพื่อเป็นกรอบแนวคิดในการวิจัย (conceptual framework) ดังนั้น องค์ประกอบขององค์การดิจิทัลจึงมี 4 องค์ประกอบ ดังแสดงในภาพที่ 2-1



ภาพที่ 2-1 องค์ประกอบขององค์การดิจิทัล

จากการสังเคราะห์ความเป็นองค์การดิจิทัล มี 4 องค์ประกอบ โดยแต่ละองค์ประกอบมีรายละเอียดดังนี้

1) ผู้ปฏิบัติงาน

ผู้ปฏิบัติงาน คือ บุคคลที่มีหน้าที่ในการดำเนินกิจกรรมหรือภารกิจต่าง ๆ ภายในองค์กรให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ โดยเฉพาะในบริบทขององค์การดิจิทัล ผู้ปฏิบัติงานถือเป็นฟันเฟืองสำคัญในการขับเคลื่อนการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาประยุกต์ใช้ให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด ซึ่งได้มีนักวิชาการหลายท่านได้ให้ความหมายและแนวคิดเกี่ยวกับบทบาทของผู้ปฏิบัติงานในองค์การดิจิทัลดังนี้

Deborah, et al (2016) ให้ความหมายของผู้ปฏิบัติงานในองค์การดิจิทัลว่า คือ บุคลากรที่มีความรู้และทักษะด้านดิจิทัล (Digital Literacy) อย่างเท่าเทียมกันในทุกช่วงอายุและทุกกลุ่ม โดยไม่จำกัดเพียงแค่การมีความรู้ด้านเทคโนโลยี แต่ต้องสามารถประยุกต์ใช้ข้อมูลและเครื่องมือดิจิทัลให้เหมาะสมกับบริบทของงานหรือปัญหาในแต่ละสถานการณ์ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ผู้ปฏิบัติงานควรมีความสามารถในการเลือกใช้ข้อมูลและเทคโนโลยีที่เหมาะสมกับกลยุทธ์ขององค์กรในช่วงเวลาที่เหมาะสม พร้อมทั้งมีความมั่นใจและเชี่ยวชาญในการใช้เทคโนโลยีเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน นอกจากนี้ยังต้องมีทักษะที่สำคัญในศตวรรษที่ 21 ได้แก่ ความคิดเชิงวิเคราะห์ การแก้ปัญหาอย่างซับซ้อน ความคิดสร้างสรรค์ การบริหารอารมณ์ การทำงานร่วมกับผู้อื่น การมีจิตบริการ การเจรจาต่อรอง และความยืดหยุ่นทางความคิด เพื่อให้สามารถตอบสนองต่อความเปลี่ยนแปลงได้อย่างมีประสิทธิภาพและยั่งยืน

Stefanie, et al (2018) กล่าวว่า ผู้ปฏิบัติงานในองค์การดิจิทัลไม่ได้หมายถึงบุคคลที่ทำหน้าที่ดำเนินงานเท่านั้น แต่ยังรวมถึงลักษณะเฉพาะของบุคลากร เช่น ภาวะผู้นำ อายุ

ระดับการศึกษา และศักยภาพของกำลังคนที่ปฏิบัติงานในองค์กร โดยเน้นว่า การเพิ่มความเข้าใจระหว่างผู้นำและบุคลากร การสร้างปฏิสัมพันธ์ที่ดี และการพึ่งพาอาศัยซึ่งกันและกันระหว่างบุคลากร ล้วนเป็นปัจจัยสำคัญที่เป็นพื้นฐานของการดำเนินงานในองค์กรที่มีประสิทธิภาพ โดยเฉพาะในบริบทขององค์กรดิจิทัลที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วและต้องการการทำงานร่วมกันอย่างเป็นระบบ

จันทร์จิรา (2564) กล่าวว่า ผู้ปฏิบัติงาน หมายถึง บุคลากรในองค์กรที่มีความรู้ ทักษะ และความเข้าใจในการทำงานภายใต้สภาพแวดล้อมดิจิทัล สามารถประยุกต์ใช้เทคโนโลยีสมัยใหม่ได้อย่างหลากหลาย เหมาะสม และมีประสิทธิภาพตามบริบทของสถานที่และสถานการณ์ที่แตกต่างกัน ความสามารถทางดิจิทัลเหล่านี้ยังส่งเสริมให้ผู้ปฏิบัติงานมีส่วนร่วมในการดำเนินกิจกรรม และสื่อสารร่วมกับทีมงานในการขับเคลื่อนองค์กรสู่ความเป็นดิจิทัลได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยองค์ความรู้ ทักษะ และสมรรถนะของผู้ปฏิบัติงานถือเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการพัฒนาองค์กรให้เข้าสู่ยุคดิจิทัลอย่างยั่งยืน

ชูศักดิ์ (2560) อธิบายว่า ผู้ปฏิบัติงานในองค์กรสมัยใหม่จำเป็นต้องมีความพร้อมทางด้านดิจิทัล (Digital Readiness) ซึ่งรวมถึงความสามารถในการใช้เครื่องมือเทคโนโลยีสารสนเทศ การประยุกต์ใช้ระบบดิจิทัลกับงานที่รับผิดชอบ และความสามารถในการปรับตัวให้ทันกับการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วของเทคโนโลยี

ศิริพร (2561) เน้นว่า การพัฒนาผู้ปฏิบัติงานในองค์กรยุคใหม่ไม่ควรมุ่งเน้นเพียงการฝึกอบรมทักษะเฉพาะทางเท่านั้น แต่ควรพัฒนาให้มีทัศนคติที่ดีต่อการใช้เทคโนโลยี การคิดวิเคราะห์ การแก้ปัญหาเชิงระบบ และการเป็นผู้เรียนรู้ตลอดชีวิต

สุพัตรา (2562) ได้กล่าวว่า ผู้ปฏิบัติงานในยุคดิจิทัลควรมีคุณลักษณะสำคัญ ได้แก่ การเปิดรับและเรียนรู้เทคโนโลยีใหม่ ๆ อยู่เสมอ มีความสามารถในการปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลง มีทักษะในการสื่อสารและทำงานร่วมกับผู้อื่น และสามารถใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน

สุภาภรณ์ (2561) เสริมว่า ผู้ปฏิบัติงานที่มีคุณภาพในยุคดิจิทัลควรมีทักษะที่หลากหลาย (Multi-skills) โดยเฉพาะทักษะในการสื่อสารออนไลน์ การจัดการข้อมูล และการทำงานเป็นทีมผ่านระบบเครือข่าย นอกจากนี้ยังต้องมีความสามารถในการเรียนรู้ด้วยตนเองผ่านแหล่งข้อมูลดิจิทัล (Self-directed Learning)

จากข้อความข้างต้น ผู้วิจัยสรุปได้ว่า ผู้ปฏิบัติงาน หมายถึง บุคลากรที่มีความรู้และทักษะด้านดิจิทัล (Digital Literacy) ซึ่งสามารถประยุกต์ใช้เทคโนโลยีและข้อมูลให้เหมาะสมกับบริบทการทำงานและสถานการณ์ต่าง ๆ โดยมีความสามารถในการเลือกใช้เครื่องมือดิจิทัลที่เหมาะสมตามกลยุทธ์ขององค์กร นอกจากนี้ยังมีทักษะสำคัญในศตวรรษที่ 21 เช่น ความคิดเชิงวิเคราะห์ การแก้ปัญหาที่ซับซ้อน การทำงานร่วมกับผู้อื่น และการปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยี รวมถึงมีทัศนคติที่ดีในการเรียนรู้และพัฒนาทักษะอย่างต่อเนื่อง เพื่อขับเคลื่อนองค์กรเข้าสู่ยุคดิจิทัลอย่างยั่งยืนและมีประสิทธิภาพ

2) ทฤษฎีกรเทคโนโลยี

ทฤษฎีกรด้านเทคโนโลยีเป็นปัจจัยสำคัญในการดำเนินงานขององค์กรให้ประสบความสำเร็จ เนื่องจากเทคโนโลยีช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน การจัดการข้อมูลและ

การสื่อสารภายในองค์กร ซึ่งมีส่วนในการเสริมสร้างความสามารถในการแข่งขันและนวัตกรรมภายในองค์กร ทรัพยากรเทคโนโลยี เช่น ซอฟต์แวร์ ฮาร์ดแวร์ ระบบเครือข่าย และการสนับสนุนทางเทคนิคต่างๆ สามารถนำมาใช้ในการพัฒนาและปรับปรุงกระบวนการทำงาน เพื่อให้สามารถตอบสนองต่อความต้องการของตลาดและความเปลี่ยนแปลงในยุคดิจิทัลได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งได้มีนักวิชาการหลายท่านได้ให้ความหมายและแนวคิดเกี่ยวกับทรัพยากรเทคโนโลยีขององค์กรดิจิทัล ดังนี้

Deborah, et al. (2016) กล่าวว่า ทรัพยากรเทคโนโลยี หมายถึง เครื่องมือและข้อมูลดิจิทัลที่สำคัญต่อการดำเนินงานขององค์กรดิจิทัล โดยทรัพยากรเหล่านี้ช่วยให้การทำงานมีความคล่องตัว องค์กรดิจิทัลจะต้องเตรียมความพร้อมใน 3 ด้านหลัก ได้แก่ (1) ข้อมูลลูกค้าแบบเรียลไทม์ (Real-Time Customer Data) ซึ่งมีความสำคัญในการออกแบบกลยุทธ์การตลาด (2) ข้อมูลการดำเนินงานที่บูรณาการ (Integrated Operations Data) เพื่อให้การตัดสินใจในการแก้ปัญหามีความรวดเร็ว (3) เครื่องมือการทำงานร่วมกัน (Collaborative Tools) ที่ใช้แทนการติดต่อสื่อสารแบบเดิม เช่น E-mail, Social Media และแอปพลิเคชันต่างๆ เพื่อให้เกิดการทำงานที่มีประสิทธิภาพและลดขั้นตอนที่ไม่จำเป็น

Stefanie, et al. (2018) กล่าวว่า ทรัพยากรเทคโนโลยี หมายถึง การนำเทคโนโลยีใหม่ ๆ ที่ทันสมัยมาประยุกต์ใช้ในองค์กร รวมถึงการเชื่อมต่อเครือข่ายและการเชื่อมโยงระบบดิจิทัลภายในองค์กร การบูรณาการและการใช้ประโยชน์จากเทคโนโลยีในด้านนวัตกรรมถือเป็นองค์ประกอบสำคัญในการพัฒนาและดำเนินงานในองค์กรดิจิทัล

จันทร์จิรา (2564) กล่าวว่า ทรัพยากรเทคโนโลยี เป็นปัจจัยสำคัญที่องค์กรจำเป็นต้องดำเนินการ โดยการที่องค์กรสามารถเข้าใจและนำเทคโนโลยีในยุคดิจิทัลมาปรับใช้ในทุกภาคส่วนขององค์กรจะช่วยให้สามารถเปลี่ยนแปลงสู่การเป็นองค์กรดิจิทัลได้อย่างมีประสิทธิภาพ ผู้บริหารควรเริ่มต้นจากการปรับระบบหลักขององค์กรให้เป็นดิจิทัล โดยการนำระบบเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการดำเนินงาน รวมถึงการติดตั้งและพัฒนาโครงสร้างแพลตฟอร์มและระบบต่าง ๆ เช่น ระบบบริหารลูกค้าสัมพันธ์และระบบวางแผนการจัดการองค์กร

ธนอมวรรณ (2561) กล่าวว่า ทรัพยากรเทคโนโลยี หมายถึง เทคโนโลยีดิจิทัลที่เหมาะสมกับภาระงานในโครงสร้างการบริหารงานขององค์กร รวมถึงการส่งเสริมให้บุคลากรเรียนรู้และเข้าใจวิธีการนำเทคโนโลยีการสื่อสารทางไกล เทคโนโลยีคอมพิวเตอร์ และเทคโนโลยีเครือข่ายคอมพิวเตอร์มาใช้ในองค์กรอย่างต่อเนื่องและทั่วถึง พร้อมทั้งมีการประเมินผลการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในองค์กรอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง

วิลาวรรณ (2554) กล่าวว่า ทรัพยากรเทคโนโลยี หมายถึง ปัจจัยที่ส่งเสริมและสนับสนุนการดำเนินงานภายในองค์กรให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ โดยเฉพาะอย่างยิ่งความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีสารสนเทศ ซึ่งถือเป็นแรงขับเคลื่อนสำคัญที่ช่วยเสริมสร้างศักยภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรให้สามารถรองรับความท้าทายต่าง ๆ ได้อย่างมั่นใจ และนำไปสู่ความสำเร็จขององค์กรผ่านการเลือกใช้เทคโนโลยีที่เหมาะสมกับบริบทของงาน

วชิระ (2564) กล่าวว่า ทรัพยากรเทคโนโลยี หมายถึง ปัจจัยที่ประกอบด้วยวัสดุ อุปกรณ์ และเครื่องมือทางเทคโนโลยีดิจิทัลซึ่งมีคุณภาพ ทันสมัย และเพียงพอต่อความต้องการของบุคลากรในองค์กร โดยทรัพยากรเหล่านี้ต้องมีความสอดคล้องกับการดำเนินงานขององค์กร และมีการ

ส่งเสริมให้บุคลากรสามารถนำไปใช้ในการทำงานได้อย่างเหมาะสม ทั้งนี้ควรมีการกำกับ ติดตาม และ ประเมินผลการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุดในการ ขับเคลื่อนองค์กร

จากข้อความข้างต้น ผู้วิจัยสรุปได้ว่า ทรัพยากรเทคโนโลยี หมายถึง ปัจจัยสำคัญที่ เกี่ยวข้องกับเครื่องมือ อุปกรณ์ ระบบ และข้อมูลดิจิทัลที่องค์กรนำมาใช้เพื่อสนับสนุนการดำเนินงาน ให้มีประสิทธิภาพและตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงในยุคดิจิทัล โดยทรัพยากรเหล่านี้ครอบคลุมทั้ง ด้านฮาร์ดแวร์ ซอฟต์แวร์ ระบบเครือข่าย การบูรณาการข้อมูล และเครื่องมือที่สนับสนุนการทำงาน ร่วมกันอย่างคล่องตัว องค์กรจำเป็นต้องมีการวางระบบให้เหมาะสมกับบริบทของงาน มีการสนับสนุน และพัฒนาทักษะของบุคลากรในการใช้เทคโนโลยีอย่างต่อเนื่อง ตลอดจนมีระบบกำกับ ติดตาม และ ประเมินผลการใช้งานอย่างเป็นระบบ ทั้งนี้เพื่อให้สามารถปรับตัวและขับเคลื่อนสู่การเป็นองค์กร ดิจิทัลได้อย่างมั่นคงและยั่งยืน

3) กระบวนการจัดการ

กระบวนการจัดการคือขั้นตอนการดำเนินงานภายในองค์กรที่มุ่งเน้นการวางแผนและ จัดการทรัพยากรต่าง ๆ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายและวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ โดยกระบวนการนี้จะช่วย ให้การดำเนินงานมีประสิทธิภาพและสามารถปรับตัวตามการเปลี่ยนแปลงในสภาพแวดล้อมได้อย่างมี ประสิทธิภาพ ซึ่งได้มีนักวิชาการหลายท่านได้ให้ความหมายและแนวคิดเกี่ยวกับกระบวนการจัดการ ขององค์กรดิจิทัล ดังนี้

Deborah, et al. (2016) กล่าวว่า กระบวนการจัดการ หมายถึงกระบวนการ ปฏิบัติงานที่มุ่งเน้นการเพิ่มคุณค่าและสร้างความแตกต่างจากองค์กรอื่น ๆ โดยสามารถแบ่งออกเป็น 3 มิติหลัก ได้แก่ (1) Digitized Operations คือ กระบวนการปฏิบัติงานในองค์กรดิจิทัลที่ต้องได้รับ การออกแบบให้เป็นกระบวนการที่มีหลักวิทยาศาสตร์และตรรกะที่ชัดเจน (2) Collaborative Learning คือ การทำงานที่ต้องอาศัยความร่วมมือและการทำงานร่วมกันในองค์กร โดยมองภาพรวม และเชื่อมโยงความพยายามของทุกคน (3) Data-Driven Decision คือ กระบวนการพัฒนางานและ การตัดสินใจในองค์กรดิจิทัลจะต้องมีการพัฒนาและปรับปรุงจากข้อมูลเป็นหลัก โดยให้ความสำคัญ กับการอ้างอิงข้อมูลในการตัดสินใจ

Stefanie, et al. (2018) กล่าวว่า กระบวนการจัดการ หมายถึง โครงสร้างและกล ยุทธ์ขององค์กรดิจิทัลที่มีการปรับปรุงกระบวนการทำงานอย่างต่อเนื่อง โดยการจัดการในเชิงรุก เพื่อให้องค์กรสามารถดำเนินการไปได้อย่างมีประสิทธิภาพและมีความยั่งยืนในระยะยาว

จันทร์จิรา (2564) กล่าวว่า กระบวนการจัดการ หมายถึง การวางแผนแนวทางที่เหมาะสม กับบริบทและสภาพแวดล้อมขององค์กร โดยเฉพาะในกระบวนการปรับเปลี่ยนสู่ดิจิทัล ซึ่งต้องมี กิจกรรมหลักที่สำคัญ ได้แก่ การกำหนดและวางเป้าหมายของกิจกรรม การดำเนินการ การ ประเมินผล และการปรับปรุงเพื่อให้มีประสิทธิภาพ การจัดการในขั้นตอนเริ่มต้นของการปรับเปลี่ยนสู่ ดิจิทัลต้องเป็นระบบและมีการวางแผนอย่างรอบคอบ ซึ่งจะช่วยให้้องค์กรสามารถปฏิบัติได้ง่ายขึ้น การดำเนินการเชิงรุกและการทำงานอย่างรวดเร็วจึงทำให้องค์กรสามารถบรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ได้ อย่างมีประสิทธิภาพ

จำลอง (2561) กล่าวว่า กระบวนการจัดการ หมายถึงระบบงานและกระบวนการภายในองค์กรที่ต้องทำงานได้อย่างสิ้นไหลและไร้รอยต่อ โดยข้อมูลต่าง ๆ ภายในองค์กรจะถูกจัดเก็บในระบบฐานข้อมูลกลาง เพื่อลดความซ้ำซ้อน และทำให้มั่นใจได้ว่าทุกคนในองค์กรจะสามารถใช้ข้อมูลที่เป็นปัจจุบันและเชื่อถือได้

ถนอมวรรณ (2562) กล่าวว่า กระบวนการจัดการหมายถึง การกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ ยุทธศาสตร์ เป้าหมาย และนโยบายการให้บริการในรูปแบบใหม่ที่สอดคล้องกับวิสัยทัศน์และพันธกิจด้านดิจิทัลอย่างชัดเจน โดยสามารถแปลงเป็นกระบวนการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพและสามารถสร้างความได้เปรียบในการแข่งขันกับองค์กรอื่น ๆ ได้ กระบวนการทำงานต้องมีลักษณะเชิงรุก เพื่อให้องค์กรมีความยั่งยืนและคล่องตัว พร้อมทั้งใช้ระบบงานและกระบวนการภายในที่ต่อเนื่อง รวมถึงระบบฐานข้อมูลที่เพียงพอและทันสมัยเพื่อตอบสนองความต้องการของผู้ใช้ในองค์กรอย่างมีประสิทธิภาพ

วชิระ (2564) กล่าวว่า กระบวนการจัดการ หมายถึง องค์กรมีการกำหนดโครงสร้างและกลยุทธ์ด้านเทคโนโลยีดิจิทัลอย่างชัดเจน โดยนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการกระบวนการทำงานเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและสร้างความได้เปรียบในการแข่งขันกับองค์กรอื่น ๆ นอกจากนี้ยังมีกระบวนการทำงานที่รวดเร็วและคล่องตัว เพื่อให้สามารถตอบสนองต่อความต้องการและการเปลี่ยนแปลงได้อย่างทันเวลา

จากข้อความข้างต้น ผู้วิจัยสรุปได้ว่า กระบวนการจัดการ หมายถึง กระบวนการที่ออกแบบและดำเนินงานเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและสร้างความได้เปรียบให้กับองค์กร โดยมีการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการปรับปรุงกระบวนการทำงานให้มีความรวดเร็วและคล่องตัว การทำงานต้องอาศัยความร่วมมือและการเชื่อมโยงข้อมูลเพื่อการตัดสินใจที่มีประสิทธิภาพ นอกจากนี้ยังต้องมีกระบวนการที่มีการกำหนดเป้าหมายอย่างชัดเจนและสามารถปรับตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อมเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กรในระยะยาว

4) วัฒนธรรมองค์กร

วัฒนธรรมองค์กร เป็นค่านิยมและพฤติกรรมที่บุคลากรในองค์กรปฏิบัติและสืบทอดกันมา ซึ่งสะท้อนถึงวิธีการทำงาน ความเชื่อ และความคาดหวังที่มีร่วมกันในองค์กร ซึ่งได้มีนักวิชาการหลายท่านได้ให้ความหมายและแนวคิดเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กรขององค์กรดิจิทัล ดังนี้

Schein (2010) กล่าวว่า วัฒนธรรมองค์กร เป็นชุดของค่านิยมและสมมติฐานที่ได้รับการยอมรับในองค์กรซึ่งมีบทบาทในการกำหนดพฤติกรรมของสมาชิกในองค์กร รวมถึงการรับรู้และการตอบสนองต่อสถานการณ์ต่าง ๆ โดยมักแสดงออกในรูปแบบของการสื่อสาร การตัดสินใจ และแนวปฏิบัติที่กลายเป็นเรื่องปกติภายในองค์กร

Deal and Kennedy (2000) กล่าวว่า วัฒนธรรมองค์กร คือ ระบบค่านิยมและสัญลักษณ์ที่บ่งบอกถึงวิธีการทำงานร่วมกันและความสำเร็จในองค์กร วัฒนธรรมนี้จะช่วยสร้างแรงจูงใจให้กับบุคลากรและส่งผลกระทบต่อพฤติกรรมของสมาชิกในองค์กร ทั้งในการทำงานและการปฏิสัมพันธ์ภายในองค์กร

จันทร์จิรา (2564) กล่าวว่า วัฒนธรรมองค์กร หมายถึงทัศนคติและค่านิยมของบุคลากรในองค์กรที่เปิดรับการเปลี่ยนแปลง โดยให้ความสำคัญกับความยืดหยุ่น การเปิดกว้าง และ

การยอมรับเทคโนโลยีดิจิทัลสมัยใหม่เพื่อนำมาใช้ประโยชน์ องค์กรจะเน้นความคิดสร้างสรรค์และความทะเยอทะยานในการพัฒนากระบวนการทำงาน รวมถึงการส่งเสริมการทำงานร่วมกันในทิศทางเดียวกันและการปรับปรุงทัศนคติที่ดีให้แก่บุคลากร การสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่เปิดรับเทคโนโลยีใหม่ จะช่วยให้องค์กรสามารถปรับโครงสร้างพื้นฐานและวิธีการทำงาน เพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันและสร้างประสบการณ์ที่ดีให้แก่ลูกค้า รวมถึงการมีปฏิสัมพันธ์ที่ดีกับผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย

จำลักษณ์ (2561) กล่าวว่า วัฒนธรรมองค์กร เป็นการสร้างแนวคิดร่วมกันในองค์กรที่เน้นการปรับตัวและความยืดหยุ่น โดยองค์กรจะต้องส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีและนวัตกรรมเพื่อการปรับปรุงกระบวนการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ

ถนอมวรรณ (2562) กล่าวว่า วัฒนธรรมองค์กร หมายถึง การเปลี่ยนแปลงแนวความคิดที่บุคลากรปฏิบัติต่อเนื่องกันมานานให้เป็นแนวคิดใหม่ โดยไม่ขัดกับวิถีชีวิตของบุคลากรในองค์กร ซึ่งจะช่วยให้กระตุ้นให้เกิดการยอมรับการเปลี่ยนแปลงและการปรับตัวให้เข้ากับกระบวนการทำงานใหม่ ๆ อย่างทั่วถึง เพื่อลดการต่อต้านและส่งเสริมการนำเทคโนโลยีและนวัตกรรมมาใช้ในองค์กร

วชิระ (2564) กล่าวว่า วัฒนธรรมองค์กร หมายถึง พฤติกรรมของบุคลากรในองค์กรที่เปิดรับการเปลี่ยนแปลงและมีความพร้อมในการปรับตัวในยุคดิจิทัล รวมถึงการยอมรับและพร้อมเรียนรู้การใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในองค์กรอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้สามารถพัฒนาและปรับตัวให้ทันต่อความเปลี่ยนแปลงในสภาพแวดล้อมทางธุรกิจ

อารีย์ และพิชญภา (2564) กล่าวว่า วัฒนธรรมองค์กรหมายถึงการปรับเปลี่ยนวัฒนธรรมภายในองค์กรให้สนับสนุนการสร้างนวัตกรรมและกระบวนการทำงานแบบใหม่ในอนาคต โดยเน้นความพร้อมในการปรับตัว ความไว้วางใจต่อการเปลี่ยนแปลง และความยืดหยุ่นในการดำเนินการ รวมถึงการยอมรับความเสี่ยงที่สนับสนุนให้องค์กรทดลองสร้างรูปแบบการทำงานหรือบริการใหม่ เพื่อการเรียนรู้และพัฒนาต่อเนื่อง นอกจากนี้ยังมีการทำงานร่วมกันระหว่างหน่วยงานเพื่อส่งเสริมความเข้าใจและระดมความคิดสร้างสรรค์นวัตกรรมใหม่ ๆ อย่างต่อเนื่อง

จากข้อความข้างต้น ผู้วิจัยสรุปได้ว่า วัฒนธรรมองค์กร หมายถึง ค่านิยมและพฤติกรรมที่บุคลากรในองค์กรยอมรับ ซึ่งมีบทบาทในการกำหนดวิธีการทำงานและการตอบสนองต่อสถานการณ์ต่าง ๆ โดยเน้นการยอมรับการเปลี่ยนแปลงและเทคโนโลยีใหม่ ๆ เพื่อเสริมสร้างความสามารถในการปรับตัวในสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว วัฒนธรรมองค์กรที่ดีจะสนับสนุนการนำเทคโนโลยีและนวัตกรรมมาใช้ในการพัฒนากระบวนการทำงาน ส่งเสริมการทำงานร่วมกันระหว่างหน่วยงาน และการเรียนรู้จากการทดลองเพื่อพัฒนาและสร้างนวัตกรรมใหม่ ๆ อย่างต่อเนื่อง ซึ่งจะช่วยให้องค์กรสามารถปรับตัวให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงในยุคดิจิทัลและเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขัน

2.2 บริบทของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1

ผู้วิจัยได้ศึกษาบริบทและสภาพการจัดการศึกษาในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1 เพื่อนำมาใช้ในการเป็นกรอบแนวทางในการวิจัยครั้งนี้ ตามรายละเอียดพอสังเขปดังนี้

2.2.1 ข้อมูลพื้นฐาน

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1 ตั้งอยู่หมู่ 1 ถนนเลี้ยวเมือง ตำบลบางตีนเป็ด อำเภอเมืองฉะเชิงเทรา จังหวัดฉะเชิงเทรา 24000 มีพื้นที่รับผิดชอบการบริหารจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานให้แก่ประชากรในวัยเรียนของพื้นที่บริการ 4 อำเภอ ได้แก่ อำเภอเมืองฉะเชิงเทรา อำเภอบางน้ำเปรี้ยว อำเภอบางปะกง และอำเภอบ้านโพธิ์

1) ข้อมูลครูและบุคลากรทางการศึกษา (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1, 2567)

ตารางที่ 2-2 ข้อมูลครูและบุคลากรทางการศึกษา

ที่	ตำแหน่ง	จำนวน(คน)
1	ผู้อำนวยการสถานศึกษา	137
2	รองผู้อำนวยการสถานศึกษา	66
3	ครู	1,871
รวม		2,074

2) ข้อมูลจำนวนโรงเรียน ห้องเรียน นักเรียน ครู จำแนกรายอำเภอ (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1, 2567)

ตารางที่ 2-3 ข้อมูลจำนวนโรงเรียน ห้องเรียน นักเรียน ครู จำแนกรายอำเภอ

ที่	อำเภอ	โรงเรียน	ห้องเรียน	นักเรียน	ครู
1	เมืองฉะเชิงเทรา	37	510	10,753	639
2	บางน้ำเปรี้ยว	49	470	8,252	587
3	บางปะกง	27	325	6,742	412
4	บ้านโพธิ์	24	206	2,615	233
รวม		137	1,511	28,362	1,871

3) วิสัยทัศน์

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1 เป็นองค์กรที่มีความปลอดภัยมีความสุข และมีคุณภาพสูง สนับสนุนการดำเนินงานตามนโยบายของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในทุกมิติ

4) พันธกิจ

1. บริหารจัดการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1 และสถานศึกษา มีความปลอดภัย และจัดการเรียนการสอนโดยมีการปรับปรุงแก้ไขปัญหาเริ่มพัฒนา คิดค้น ปรับเปลี่ยน หรือสร้างการเปลี่ยนแปลง สอดคล้องกับเป้าหมาย บริบท สถานศึกษา หรือหน่วยงานการศึกษา นโยบายของส่วนราชการและกระทรวงศึกษาธิการ

2. พัฒนาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต1 และสถานศึกษาให้มีมาตรฐาน มุ่งเน้นการนำนโยบายสู่การปฏิบัติอย่างเป็นรูปธรรม สามารถบริหารจัดการงบประมาณได้อย่างมีประสิทธิภาพ และคุ้มค่า

3. พัฒนาศักยภาพผู้เรียนให้มีคุณธรรม มีความรู้ มีทักษะชีวิต ทักษะวิชาชีพ ทักษะการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 รักความเป็นไทย และเทิดทูนสถาบันหลักของชาติบรรลุตามนโยบายอย่างมีประสิทธิภาพ

2.2.2 การขับเคลื่อนนโยบายเกี่ยวกับเทคโนโลยีดิจิทัล

กลยุทธ์ ยุกระดับคุณภาพการศึกษาให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ 21

1) เด็กปฐมวัยในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน มีพัฒนาการสมวัย

2) ผู้เรียนทุกช่วงวัยในระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน มีความรักในสถาบันหลักของชาติ และยึดมั่นการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข เป็นพลเมืองที่รู้สิทธิและหน้าที่อย่างมีความรับผิดชอบ

3) ผู้เรียนทุกช่วงวัยในระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน ได้รับการศึกษาที่มีคุณภาพ ตามมาตรฐานสอดคล้องกับศักยภาพ ให้เป็นผู้มีสมรรถนะและทักษะที่จำเป็นในศตวรรษที่ 21

4) ผู้บริหาร ครู และบุคลากรทางการศึกษาเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ ทนต่อการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยีมีสมรรถนะ ความรู้ ความเชี่ยวชาญ จรรยาบรรณและมาตรฐานวิชาชีพ รวมทั้งจิตวิญญาณความเป็นครู

5) สถานศึกษาจัดการศึกษาเพื่อเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน (Sustainable Development Goals : SDGs) ตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง

6) สถานศึกษา สามารถจัดการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) และมีระบบการวัดและประเมินผล เพื่อพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียน (Assessment for Learning) ด้วยวิธีการที่หลากหลาย ยึดหยุ่นตอบสนองต่อความถนัดและความสนใจของผู้เรียน เพื่อส่งเสริมการเรียนรู้เป็นรายบุคคล (Personalized Learning)

จากแนวคิดข้างต้น ผู้วิจัยสรุปได้ว่า การขับเคลื่อนนโยบายด้านเทคโนโลยีดิจิทัลมุ่งยกระดับคุณภาพการศึกษาให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ 21 โดยให้ความสำคัญกับการพัฒนาผู้เรียนตั้งแต่ระดับปฐมวัยจนถึงการศึกษาขั้นพื้นฐาน เพื่อให้เด็กมีพัฒนาการสมวัยและเติบโตเป็นพลเมืองที่รักชาติ ยึดมั่นในประชาธิปไตย พร้อมทั้งรู้จักสิทธิและหน้าที่ของตน เน้นการจัดการศึกษาที่มีคุณภาพ สอดคล้องกับศักยภาพผู้เรียน เพื่อพัฒนาทักษะที่จำเป็นในศตวรรษที่ 21 ควบคู่ไปกับการพัฒนาผู้บริหาร ครู และบุคลากรทางการศึกษาให้เป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ มีความเชี่ยวชาญด้านเทคโนโลยี และมีจรรยาบรรณในวิชาชีพ โรงเรียนจะต้องปรับตัวเพื่อสนับสนุนการพัฒนาที่ยั่งยืนและส่งเสริมการเรียนรู้เชิงรุกผ่านระบบการประเมินผลที่หลากหลาย เพื่อตอบสนองความสนใจของผู้เรียนและพัฒนาการเรียนรู้แบบรายบุคคลอย่างมีประสิทธิภาพ

2.3 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ผู้วิจัยได้ศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับองค์การดิจิทัล ดังนี้

2.3.1 งานวิจัยในประเทศ

ธนอมวรรณ (2562) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาและความเป็นองค์กรดิจิทัลของสถานศึกษา ในอำเภอท่าชนะ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2 มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา (1) ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอท่าชนะ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2 (2) ระดับความเป็นองค์กรดิจิทัลของสถานศึกษา และ (3) ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมและความเป็นองค์กรดิจิทัลของสถานศึกษา ผลการวิจัยปรากฏว่า (1) ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก โดยเรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยจากสูงสุดไปต่ำสุดได้ดังนี้ ด้านการทำงานเป็นทีมและการทำงานร่วมกัน ด้านการให้กำลังใจแก่บุคลากรในองค์กร ด้านการกำหนดภาระงาน ด้านการจัดหาทรัพยากร ด้านการสนับสนุนและให้กำลังใจบุคลากร ด้านการจัดอุปสรรคต่อการสร้างสรรค์นวัตกรรม ด้านการมีเสรีภาพ และด้านผลงานนวัตกรรมที่ทำนาย (2) ความเป็นองค์กรดิจิทัลโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก โดยเรียงตามลำดับดังต่อไปนี้ ด้านวัฒนธรรมองค์กร ด้านบุคลากร ด้านโครงสร้างและกระบวนการทำงาน และด้านเทคโนโลยี และ (3) ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความเป็นองค์กรดิจิทัลของสถานศึกษาในภาพรวมอยู่ในระดับสูงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.85

นันทะ, สุธีรา และกาญจนา (2563) ทำการศึกษาผลกระทบของการปรับเปลี่ยนสู่การเป็นองค์กรดิจิทัลต่อการพัฒนาการบริการสาธารณะขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาการปรับเปลี่ยนสู่การเป็นองค์กรดิจิทัลและผลกระทบของการปรับเปลี่ยนสู่การเป็นองค์กรดิจิทัลต่อการพัฒนาการบริการสาธารณะขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อปท.) ประชากร คือ อปท. ในประเทศไทย กลุ่มตัวอย่าง คือ อปท. จำนวน 250 แห่ง กำหนดโดยใช้เกณฑ์ของสถิติและเลือกด้วยวิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้น เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถาม วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติเชิงพรรณนา การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ และการวิเคราะห์สมการโครงสร้าง ผลการวิจัยพบว่า อปท. มีการปรับเปลี่ยนสู่การเป็นองค์กรดิจิทัลโดยรวมอยู่ในระดับมาก และการปรับเปลี่ยนสู่การเป็นองค์กรดิจิทัลมีผลกระทบทางตรงเชิงบวกต่อการพัฒนาการบริการสาธารณะอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

จันทร์จิรา และกุลธิดา (2565) ได้ศึกษาเกี่ยวกับกลยุทธ์ องค์ประกอบ และกระบวนการปรับเปลี่ยนสู่องค์กรดิจิทัลของมหาวิทยาลัยไทย การศึกษาครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาถึงกลยุทธ์ องค์ประกอบ และกระบวนการปรับเปลี่ยนสู่องค์กรดิจิทัลของมหาวิทยาลัยไทย โดยเก็บรวบรวมข้อมูลจากผู้บริหารระดับสูงของมหาวิทยาลัยไทย จำนวน 6 แห่ง แห่งละ 1 คน และคนบัตินจากมหาวิทยาลัย 6 แห่ง แห่งละ 1 คน รวม 12 คน ด้วยการสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง ผลการวิจัยพบว่า กลยุทธ์การปรับเปลี่ยนสู่องค์กรดิจิทัลของมหาวิทยาลัยไทย ดำเนินการขึ้นเพื่อบรรลุเป้าหมาย 6 ด้าน คือ 1) รูปแบบการดำเนินงาน 2) การจัดการเรียนการสอนและพัฒนาหลักสูตร 3) โครงสร้างพื้นฐาน 4) การพัฒนาบุคลากรและนักศึกษาที่มีทักษะดิจิทัล 5) การวิจัยและพัฒนานวัตกรรม

6) การใช้ข้อมูลที่มีความปลอดภัยร่วมกัน นอกจากนี้องค์ประกอบของการปรับเปลี่ยนสู่องค์กรดิจิทัล ประกอบด้วย 1) กลยุทธ์และรูปแบบการดำเนินงาน 2) การยึดลูกค้าเป็นศูนย์กลาง 3) เทคโนโลยีดิจิทัล 4) บุคลากร 5) นวัตกรรมดิจิทัล 6) วัฒนธรรมดิจิทัล 7) ขับเคลื่อนด้วยข้อมูล 8) การทำงานร่วมกัน และ 9) ระบบนิเวศองค์กร กระบวนการปรับเปลี่ยนสู่องค์กรดิจิทัล พบว่า มี 2 แนวทาง คือ 1) ดำเนินการตามกระบวนการเปลี่ยนสู่ดิจิทัล และ 2) ปรับเปลี่ยนโดยการบูรณาการทุกกระบวนการไปพร้อมกัน

สุภาภรณ์ และอจิรภาส (2565) ทำการวิจัยเรื่อง การปรับตัวเพื่อเข้าสู่การเปลี่ยนแปลง เป็นองค์กรดิจิทัลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมือง จังหวัดขอนแก่น โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) เพื่อศึกษาวัฒนธรรมปรับตัวองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตพื้นที่อำเภอเมือง จังหวัดขอนแก่น เพื่อไปสู่การเป็นองค์กรดิจิทัล 2) เพื่อศึกษาปัญหาและอุปสรรคของวัฒนธรรมปรับตัวองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตพื้นที่อำเภอเมือง จังหวัดขอนแก่น เพื่อไปสู่การเป็นองค์กรดิจิทัล โดยเก็บข้อมูลจากการสัมภาษณ์บุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นภายในอำเภอเมือง จังหวัดขอนแก่น ภายใต้งบประมาณดำเนินงาน น้อยกว่า 100,000,000 บาท จำนวน 2 แห่ง เปรียบเทียบกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีงบประมาณดำเนินงาน 100,000,000 บาทขึ้นไป จำนวน 2 แห่ง โดยแต่ละแห่งมีผู้ให้ข้อมูล 5 คน สัมภาษณ์จากบุคลากรในตำแหน่งที่ครอบคลุมภารกิจงานตามโครงสร้างขององค์กร ได้แก่ ตำแหน่งผู้บริหาร ตำแหน่งปลัด/รองปลัด ตำแหน่งผู้อำนวยการกอง ตำแหน่งหัวหน้างาน และตำแหน่งผู้ปฏิบัติงาน รวมจำนวนผู้ให้ข้อมูลทั้งสิ้น 20 คน ข้อมูลที่เก็บได้นำมาวิเคราะห์แบบแก่นสาระ ผลการวิจัยบ่งชี้ว่าองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีความพยายามในการปรับตัวเพื่อไปสู่การเป็นองค์กรดิจิทัล โดยสามารถอธิบายตามกรอบแนวคิดการวิจัยของปัจจัยที่มีผลในการนำพาองค์กรไปสู่องค์กรดิจิทัลได้ ดังนี้ 1) การใช้งบประมาณตามลำดับความสำคัญภายใต้งบประมาณที่มีอย่างจำกัด 2) การปรับกระบวนการปฏิบัติงานที่แตกต่างกันตามลักษณะของงานแต่ละประเภท 3) การปรับตัวตามระเบียบกฎหมายที่แตกต่างกันตามลักษณะงานที่มีและไม่มีกฎหมายรองรับ 4) การปรับตามความจำเป็นขององค์กรที่มีขนาดต่างกัน 5) การเพิ่มทักษะความรู้ความสามารถของบุคลากร และ 6) การปรับโครงสร้างพื้นฐานดิจิทัลขององค์กรให้เพียงพอต่อการใช้งานเท่าที่จำเป็นเท่านั้น นอกจากนี้ ยังพบปัญหาและอุปสรรคขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในการปรับตัวไปสู่การเป็นองค์กรดิจิทัล ได้แก่ 1) ปัญหาด้านทักษะความรู้ของบุคลากร 2) ปัญหาด้านงบประมาณ ซึ่งหากไม่ได้รับการแก้ไข การปรับตัวไปสู่การเป็นองค์กรดิจิทัลก็ยากที่จะเกิดขึ้นได้

2.3.2 งานวิจัยต่างประเทศ

Deborah, et al (2016) ที่ได้ทำการศึกษาเรื่อง ความเป็นองค์กรดิจิทัล: การก้าวสู่ความชำนาญด้านดิจิทัล (Becoming a Digital Organization: The Journey to Digital Dexterity) โดยการสัมภาษณ์ผู้บริหารจาก 150 องค์กรที่มีลักษณะเป็นองค์กรดิจิทัล เช่น Samsung, Airbnb, Taco Bell, Apple, Boeing, intel, Roche, Nike เป็นต้น สรุปเป็นคุณลักษณะเด่นองค์กรดิจิทัลได้ว่า องค์กรดิจิทัลจะหมายถึงมิติในการพัฒนาองค์กรในสองมิติ คือ 1) Digital Capability: ความสามารถขององค์กรในการเลือกสรรหา เทคโนโลยีดิจิทัลต่าง ๆ 2) Digital Dexterity: เป็นความสามารถขององค์กรในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลที่เลือกและสรรหามาให้เกิดประโยชน์สูงสุดตาม

แผนกลยุทธ์ขององค์กร และองค์กรดิจิทัลจะมีคุณลักษณะที่แตกต่างไปจากองค์กรอนาล็อก (Analog) ในภาพใหญ่ๆ ที่เรียกว่า “M – PWR” มีรายละเอียดดังนี้ 1) Mindset (M) : เป็นความมุ่งมั่น ชัดเจนขององค์กรที่จะต้องมีความคิดแบบ “Digital – First” ที่ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียขององค์กรทุกภาคส่วนมีแนวคิดหรือความต้องการที่จะใช้เทคโนโลยีดิจิทัลมาเป็นพื้นฐานในการขับเคลื่อน พัฒนาองค์กร ปรับปรุงกระบวนการปฏิบัติงานต่างๆ เพื่อสร้างมูลค่าเพิ่มให้มากขึ้น ลดความสูญเสีย เพิ่มความเร็ว และพัฒนาคนให้ใช้ความคิดสร้างสรรค์ผสมผสานกับเทคโนโลยีดิจิทัล (Digital Co-Creation) ในการรังสรรค์นวัตกรรม 2) Practices (P): องค์กรดิจิทัลจะมีบรรทัดฐาน (norms) ในกระบวนการปฏิบัติงานเพื่อเพิ่มคุณค่าและสร้างความแตกต่าง จากองค์กรอื่นๆ ใน 3 มิติหลักๆ คือ Digitized Operations, Collaborative Learning และ Data-Driven Decision 3) Workforce (W): องค์กรดิจิทัลจะมีมุมมองต่อพนักงานที่กว้างขวางกว่าเดิม จากองค์กรอนาล็อกที่มีมุมมองว่าพนักงานเป็นเพียงผู้รับจ้าง (Employee) ที่องค์กรจ้างมาปฏิบัติงานไปวัน ๆ มาสู่มุมมองที่มองว่าพนักงานเป็นส่วนหนึ่งของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียขององค์กร พนักงานทุกๆ คนเป็นเจ้าของงานที่มีส่วนสำคัญในผลสำเร็จขององค์กร และ 4) Resources (R): นอกเหนือไปจากคน (พนักงาน) แล้ว เทคโนโลยีดิจิทัลและข้อมูลจะเป็นทรัพยากรที่มีความสำคัญอย่างมากต่อองค์กรดิจิทัล ทรัพยากรเหล่านี้จะส่งผลต่อการ สร้างความได้เปรียบในการแข่งขัน

Stefanie, et al (2018) ที่ได้ทำการศึกษาเรื่องการเปลี่ยนแปลงระบบดิจิทัลและผลกระทบต่อพฤติกรรมองค์กร ซึ่งจากการศึกษาพบว่า ตัวแบบที่เกี่ยวข้องของการนำเอาระบบดิจิทัลมาใช้ในองค์กร เป็นการนำเอาระบบใหม่เข้ามาใช้ในองค์กรต้องอาศัยปัจจัยแห่งความสำเร็จ 4 ประการ ซึ่งเป็นปัจจัยที่ขับเคลื่อนให้เกิดองค์กรดิจิทัล ประกอบด้วย 1) บุคลากร (People) ภาวะผู้นำ อายุและการศึกษาของบุคลากรในองค์กร กำลังคนที่ทำงาน การเพิ่มความเข้าใจระหว่างผู้นำและบุคลากร การมีปฏิสัมพันธ์ที่ดีต่อกันของบุคลากรและการพึ่งพาซึ่งกันและกันของบุคลากรเป็นพื้นฐานขององค์กร 2) โครงสร้าง (Structure) กลยุทธ์องค์กร การปรับปรุงกระบวนการทำงาน การจัดการทำงานในเชิงรุก ทำให้องค์กรมีความยั่งยืน 3) สภาพแวดล้อมภายใน (Environment) เงื่อนไขปัจจัยและองค์ประกอบภายในขององค์กรที่มีความหลากหลาย โดยเฉพาะอย่างยิ่งเกี่ยวกับพฤติกรรมของคนในองค์กร ระบบดิจิทัลเริ่มต้นจากพฤติกรรมของคนในองค์กร เป็นสิ่งเล็ก ๆ จนกลายเป็นเอกลักษณ์และพัฒนาไปเป็นองค์กรที่ใหญ่ขึ้น ซึ่งปฏิสัมพันธ์กันกับสิ่งแวดล้อม รวมทั้งวัฒนธรรมภายในองค์กร 4) เทคโนโลยี (Technology) การนำเทคโนโลยีใหม่ ๆ ที่ทันสมัยมาใช้ในองค์กร การเชื่อมต่อเครือข่าย การเชื่อมโยงของระบบดิจิทัลในองค์กร การนำเทคโนโลยีบูรณาการและใช้ประโยชน์ด้านนวัตกรรม เป็นองค์ประกอบสำคัญในองค์กรดิจิทัล โดยปัจจัยทั้ง 4 ประการยังชี้ให้เห็นถึงผลกระทบโดยตรงที่มีต่อการบริหารองค์กรแห่งดิจิทัล นอกจากนี้ ยังได้อธิบายเพิ่มเติมว่า อิทธิพลของเทคโนโลยีที่มีต่อสภาพแวดล้อมการทำงาน เป็นปัจจัยสำคัญของพฤติกรรมองค์กร เนื่องจากการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยีอาจไม่เพียงส่งผลกระทบต่อลักษณะเฉพาะของพนักงาน แต่ยังรวมถึงโครงสร้างองค์กรขององค์กรด้วย วิธีการนำเทคโนโลยีมาใช้หรือใช้งาน อาจส่งผลกระทบต่อวัฒนธรรมภายในขององค์กร รวมถึงพฤติกรรมที่มีต่อผู้มีส่วนได้เสีย นอกจากนี้การใช้เทคโนโลยีที่ทันสมัยอาจนำมาซึ่งการเปลี่ยนแปลงอย่างค่อยเป็นค่อยไป

Meike and Sonja (2021) ศึกษากรอบแนวคิดสำหรับองค์กรดิจิทัล โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อระบุว่าองค์ประกอบหลักใดที่ควรครอบคลุมการเปลี่ยนแปลงไปสู่องค์กรดิจิทัล และควรเป็นส่วนหนึ่งของกรอบแนวคิด ซึ่งกรอบแนวคิดนี้จะช่วยให้บริษัทต่าง ๆ สามารถบรรลุการเปลี่ยนแปลงสู่องค์กรดิจิทัลได้ จากการศึกษาด้วยการวิเคราะห์วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง จากนั้นตรวจสอบความเกี่ยวข้องขององค์ประกอบที่ได้ด้วยความช่วยเหลือจากการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ ผลการวิจัยพบว่ากรอบแนวคิดสำหรับองค์กรดิจิทัล ประกอบด้วย 6 องค์ประกอบ ดังนี้ 1) โครงสร้างองค์กร (Organizational structure) 2) กลยุทธ์ (Strategy) 3) การจัดการทรัพยากรมนุษย์ (Human Resource Management) 4) เทคโนโลยีและโครงสร้างพื้นฐานใหม่ (New technologies and infrastructure) 5) ห่วงโซ่คุณค่า (Value chain) 6) การพิจารณาลูกค้า (Customer-considerations) จากผลลัพธ์ที่ได้ กรอบแนวคิดนี้จะช่วยให้บริษัทต่างๆ ใช้เป็นแนวทางแบบองค์รวมเพื่อการเปลี่ยนแปลงทางดิจิทัล นอกจากนี้ กระบวนการเปลี่ยนแปลงองค์กรไม่เพียงได้รับอิทธิพลจากปัจจัยด้านสถานการณ์เท่านั้น แต่ยังรวมถึงเงื่อนไขรอบการเมืองและกฎหมาย ตลอดจนบริษัทอื่นๆ ในสภาพแวดล้อมด้วย อย่างไรก็ตาม การพึ่งพาและอิทธิพลเหล่านี้ไม่ได้ถูกรวบรวมไว้อย่างสมบูรณ์ในแนวคิดที่พัฒนาขึ้น



บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัย เรื่อง การศึกษาระดับความเป็นองค์กรดิจิทัลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1 มีวิธีดำเนินการวิจัย คือ การศึกษาระดับความเป็นองค์กรดิจิทัลของสถานศึกษา ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามประเด็นต่อไปนี้

3.1 ประชากร กลุ่มตัวอย่าง และผู้ให้ข้อมูล

3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

3.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล

3.4 การวิเคราะห์ข้อมูล

3.1 ประชากร กลุ่มตัวอย่าง และผู้ให้ข้อมูล

3.1.1 ประชากรในการวิจัย คือ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูหัวหน้าฝ่าย จากสถานศึกษา 137 แห่ง ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1 ปีการศึกษา 2567 จำนวน 274 คน (ข้อมูลจาก สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1 ณ เดือนพฤศจิกายน 2567)

3.1.2 กลุ่มตัวอย่างในการวิจัย กำหนดขนาดขั้นต่ำของกลุ่มตัวอย่าง โดยใช้แนวคิดของ Raosoft ซึ่งเป็นโปรแกรมคำนวณขนาดกลุ่มตัวอย่างแบบออนไลน์ ระดับความเชื่อมั่นที่ 99 ระดับความคลาดเคลื่อน ± 10 ได้ขนาดกลุ่มตัวอย่างขั้นต่ำ 104 คน เพื่อให้ครอบคลุมและเพิ่มความน่าเชื่อถือของผลการวิจัย ผู้วิจัยจึงกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างที่ใช้จริง โดยการสุ่มแบบสองขั้นตอน (Two-Stage Sampling) ดังนี้ 1) การสุ่มแบบชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling) ทำการแบ่งตามขนาดของสถานศึกษา ขนาดเล็ก ขนาดกลาง ขนาดใหญ่ และขนาดใหญ่พิเศษ จากนั้นทำการสุ่มเลือกสถานศึกษาจำนวน 75 แห่ง จากสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1 ปีการศึกษา 2567 2) การสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling) จากสถานศึกษาที่ได้รับการสุ่มในขั้นตอนที่ 1 ทำการสุ่มเลือกบุคลากรจาก 75 สถานศึกษา ในแต่ละแห่งจำนวน 2 คน ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 1 คน และ ครูหัวหน้าฝ่าย จำนวน 1 คน รวมกลุ่มตัวอย่างทั้งหมดจำนวน 150 คน ดังรายละเอียดตารางที่ 3-1


Raosoft®

What margin of error can you accept? %
5% is a common choice

What confidence level do you need? %
Typical choices are 90%, 95%, or 99%

What is the population size?
If you don't know, use 20000

What is the response distribution? %
Leave this as 50%

Your recommended sample size is **104**

ภาพที่ 3 - 1 โปรแกรมคำนวณขนาดกลุ่มตัวอย่างแบบออนไลน์ (Raosoft)
ที่มา : <http://www.raosoft.com/samplesize.html>

ตารางที่ 3 - 1 จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามขนาดโรงเรียน

ที่	ขนาดโรงเรียน	ประชากร			กลุ่มตัวอย่าง		
		สถาน ศึกษา (แห่ง)	จำนวน(คน)		สถาน ศึกษา (แห่ง)	จำนวน(คน)	
			ผู้บริหาร สถานศึกษา	ครู หัวหน้า ฝ่าย		ผู้บริหาร สถานศึกษา	ครู หัวหน้า ฝ่าย
1	เล็ก (1 - 120 คน)	59	59	59	32	32	32
2	กลาง (121 - 600 คน)	73	73	73	40	40	40
3	ใหญ่ (601 - 1,500 คน)	3	3	3	2	2	2
4	ใหญ่พิเศษ (1,500 คน ขึ้นไป)	2	2	2	1	1	1
รวม		137	137	137	75	75	75
			274			150	

3.1.3 ผู้ให้ข้อมูล ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา 1 คน และครูหัวหน้าฝ่าย 1 คน จากแต่ละสถานศึกษาในกลุ่มตัวอย่าง 75 แห่ง รวมผู้ให้ข้อมูลทั้งสิ้น 150 คน

3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

3.2.1 ลักษณะเครื่องมือ เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น จำนวน 2 ฉบับ สำหรับผู้บริหารสถานศึกษาและครูหัวหน้าฝ่าย โดยแต่ละฉบับแบ่งออกเป็น 2 ตอน ดังนี้

1) ฉบับที่ 1 สำหรับผู้บริหารสถานศึกษา

ตอนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน และขนาดสถานศึกษา มีลักษณะเป็นแบบสำรวจรายการ (Check list) จำนวน 5 ข้อ

ตอนที่ 2 แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับความเป็นองค์กรดิจิทัลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1 ประกอบด้วย 4 ด้าน ด้านผู้ปฏิบัติงาน มีข้อคำถาม 6 ข้อ ด้านทรัพยากรเทคโนโลยี มีข้อคำถาม 5 ข้อ ด้านกระบวนการจัดการ มีข้อคำถาม 4 ข้อ และด้านวัฒนธรรมองค์กร มีข้อคำถาม 4 ข้อ มีลักษณะเป็นแบบมาตราประมาณค่า (Rating scale) โดยกำหนดระดับคะแนนเป็น 5 ระดับ ตามแนวคิดของลิเคิร์ต (Likert's Five Rating Scale) (บุญชม, 2556) ดังนี้

- ระดับ 1 หมายถึง สถานศึกษามีความเป็นองค์กรดิจิทัลอยู่ในระดับน้อยที่สุด
- ระดับ 2 หมายถึง สถานศึกษามีความเป็นองค์กรดิจิทัลอยู่ในระดับน้อย
- ระดับ 3 หมายถึง สถานศึกษามีความเป็นองค์กรดิจิทัลอยู่ในระดับปานกลาง
- ระดับ 4 หมายถึง สถานศึกษามีความเป็นองค์กรดิจิทัลอยู่ในระดับมาก
- ระดับ 5 หมายถึง สถานศึกษามีความเป็นองค์กรดิจิทัลอยู่ในระดับมากที่สุด

2) ฉบับที่ 1 สำหรับครูหัวหน้าฝ่าย

ตอนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน และขนาดสถานศึกษา มีลักษณะเป็นแบบสำรวจรายการ (Check list) จำนวน 5 ข้อ

ตอนที่ 2 แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับความเป็นองค์กรดิจิทัลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1 ประกอบด้วย 4 ด้าน ด้านผู้ปฏิบัติงาน มีข้อคำถาม 6 ข้อ ด้านทรัพยากรเทคโนโลยี มีข้อคำถาม 4 ข้อ ด้านกระบวนการจัดการ มีข้อคำถาม 4 ข้อ และด้านวัฒนธรรมองค์กร มีข้อคำถาม 4 ข้อ มีลักษณะเป็นแบบมาตราประมาณค่า (Rating scale) โดยกำหนดระดับคะแนนเป็น 5 ระดับ ตามแนวคิดของลิเคิร์ต (Likert's Five Rating Scale) (บุญชม, 2556) ดังนี้

- ระดับ 1 หมายถึง สถานศึกษามีความเป็นองค์กรดิจิทัลอยู่ในระดับน้อยที่สุด
- ระดับ 2 หมายถึง สถานศึกษามีความเป็นองค์กรดิจิทัลอยู่ในระดับน้อย
- ระดับ 3 หมายถึง สถานศึกษามีความเป็นองค์กรดิจิทัลอยู่ในระดับปานกลาง
- ระดับ 4 หมายถึง สถานศึกษามีความเป็นองค์กรดิจิทัลอยู่ในระดับมาก
- ระดับ 5 หมายถึง สถานศึกษามีความเป็นองค์กรดิจิทัลอยู่ในระดับมากที่สุด

3.2.2 การสร้างและตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย สำหรับผู้บริหารสถานศึกษา มีขั้นตอนการสร้าง ดังนี้

1) วิเคราะห์วัตถุประสงค์ของการวิจัย ศึกษาค้นคว้าเอกสาร ตำรา แนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความเป็นองค์กรดิจิทัลของสถานศึกษาเพื่อใช้ในการกำหนดกรอบแนวคิดในการสร้างแบบสอบถาม

2) สร้างแบบสอบถามฉบับร่างให้ครอบคลุมกับวัตถุประสงค์และตัวแปรให้สอดคล้องกับกรอบแนวคิดของการวิจัย

3) เสนอแบบสอบถามฉบับร่างให้อาจารย์ที่ปรึกษาการศึกษาค้นคว้าอิสระ เพื่อตรวจสอบความถูกต้องครอบคลุมกับเนื้อหาที่ต้องการวัด และความเหมาะสมของภาษา

4) นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงและผ่านการเห็นชอบจากอาจารย์ที่ปรึกษาการศึกษา ค้นคว้าอิสระแล้วให้ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 คน ตรวจสอบความตรงด้านเนื้อหา (Content Validity) นำมาหาค่าความตรง โดยใช้เทคนิค IOC (Index of Item-Objective Congruence) จำแนกเป็นราย ด้าน โดยพิจารณาเลือกข้อคำถามที่มีค่า IOC ตั้งแต่ 0.50 ขึ้นไป พบว่ามีค่าดัชนีความสอดคล้องอยู่ ในช่วง 0.60 – 1.00

5) นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขแล้ว มาทดลองใช้ (Try out) กับกลุ่มตัวอย่างที่มี ลักษณะใกล้เคียงกับกลุ่มเป้าหมาย แต่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างในการวิจัย จำนวน 30 คน แล้วนำข้อมูลมา คำนวณหาค่าความเชื่อมั่นของเครื่องมือ (Reliability) โดยใช้สูตร สัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient) ซึ่งได้ระดับความเชื่อมั่นเท่ากับ .95

6) นำแบบสอบถามมาแก้ไขปรับปรุง จากนั้นจัดทำเป็นแบบสอบถามฉบับจริง เพื่อใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลต่อไป

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย สำหรับครูหัวหน้าฝ่าย มีขั้นตอนการสร้าง ดังนี้

1) วิเคราะห์วัตถุประสงค์ของการวิจัย ศึกษาค้นคว้าเอกสาร ตำรา แนวคิด ทฤษฎีและ งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความเป็นองค์กรดิจิทัลของสถานศึกษาเพื่อใช้ในการกำหนดกรอบแนวคิดใน การสร้างแบบสอบถาม

2) สร้างแบบสอบถามฉบับร่างให้ครอบคลุมกับวัตถุประสงค์และตัวแปรให้สอดคล้องกับกรอบแนวคิดของการวิจัย

3) เสนอแบบสอบถามฉบับร่างให้อาจารย์ที่ปรึกษาการศึกษาค้นคว้าอิสระ เพื่อ ตรวจสอบความถูกต้องครอบคลุมกับเนื้อหาที่ต้องการวัด และความเหมาะสมของภาษา

4) นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงและผ่านการเห็นชอบจากอาจารย์ที่ปรึกษาการศึกษา ค้นคว้าอิสระแล้วให้ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 คน ตรวจสอบความตรงด้านเนื้อหา (Content Validity) นำมาหาค่าความตรง โดยใช้เทคนิค IOC (Index of Item-Objective Congruence) จำแนกเป็นราย ด้าน โดยพิจารณาเลือกข้อคำถามที่มีค่า IOC ตั้งแต่ 0.50 ขึ้นไป พบว่ามีค่าดัชนีความสอดคล้องอยู่ ในช่วง 0.60 – 1.00

5) นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขแล้ว มาทดลองใช้ (Try out) กับกลุ่มตัวอย่างที่มี ลักษณะใกล้เคียงกับกลุ่มเป้าหมาย แต่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างในการวิจัย จำนวน 30 คน แล้วนำข้อมูลมา คำนวณหาค่าความเชื่อมั่นของเครื่องมือ (Reliability) โดยใช้สูตร สัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient) ซึ่งได้ระดับความเชื่อมั่นเท่ากับ .95

6) นำแบบสอบถามมาแก้ไขปรับปรุง จากนั้นจัดทำเป็นแบบสอบถามฉบับจริง เพื่อใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลต่อไป

3.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยเก็บรวบรวมข้อมูลแบบสอบถามด้วยตนเอง โดยผู้วิจัยมีขั้นตอนในการดำเนินงาน ดังนี้

3.3.1 ผู้วิจัยขอหนังสือจากสาขาภาควิชาภาควิชาบริหารเทคนิคศึกษา มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ ส่งถึงผู้อำนวยการโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1 เพื่อขอความร่วมมือในการเก็บข้อมูลจากผู้ให้ข้อมูล

3.3.2 ผู้วิจัยดำเนินการยื่นหนังสือแบบสอบถาม เพื่อขออนุญาตเก็บรวบรวมข้อมูล ทางระบบสำนักงานอิเล็กทรอนิกส์ส่งถึงผู้อำนวยการโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1 เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บข้อมูลจากผู้ให้ข้อมูล จำนวน 150 คน มาตรวจสอบคุณภาพของข้อมูล เพื่อคัดลอกแบบสอบถามที่สมบูรณ์สำหรับการวิเคราะห์ในขั้นต่อไป

3.3.3 จากนั้นผู้วิจัยทำการทวงถามแบบสอบถามกับโรงเรียนที่ยังไม่ได้ส่งแบบสอบถามกลับคืนด้วยตนเอง มาตรวจสอบคุณภาพของข้อมูล เพื่อคัดลอกแบบสอบถามที่สมบูรณ์สำหรับการวิเคราะห์ในขั้นต่อไป

3.4 การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยนำข้อมูลที่ได้จากการตอบแบบสอบถามมาประมวลผลข้อมูล วิเคราะห์โดยใช้โปรแกรมสถิติคอมพิวเตอร์ โดยมีขั้นตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม วิเคราะห์โดยใช้การแจกแจงความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage)

ตอนที่ 2 ข้อมูลความคิดเห็นเกี่ยวกับระดับความเป็นองค์กรดิจิทัลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1 วิเคราะห์โดยใช้ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) แล้วนำค่าที่ได้ไปเทียบกับเกณฑ์และการแปลความหมายค่าเฉลี่ยของแบบสอบถาม ตามเกณฑ์ดังนี้ (บุญชม, 2556)

ค่าเฉลี่ย 1.00 ถึง 1.50	หมายถึง	ความเป็นองค์กรดิจิทัลของสถานศึกษาอยู่ในระดับน้อยที่สุด
ค่าเฉลี่ย 1.51 ถึง 2.50	หมายถึง	ความเป็นองค์กรดิจิทัลของสถานศึกษาอยู่ในระดับน้อย
ค่าเฉลี่ย 2.51 ถึง 3.50	หมายถึง	ความเป็นองค์กรดิจิทัลของสถานศึกษาอยู่ในระดับปานกลาง
ค่าเฉลี่ย 3.51 ถึง 4.50	หมายถึง	ความเป็นองค์กรดิจิทัลของสถานศึกษาอยู่ในระดับมาก
ค่าเฉลี่ย 4.51 ถึง 5.00	หมายถึง	ความเป็นองค์กรดิจิทัลของสถานศึกษาอยู่ในระดับมากที่สุด

บทที่ 4

ผลการวิจัย

ผลการศึกษาสำหรับการค้นคว้าอิสระ เรื่อง การศึกษาระดับความเป็นองค์กรดิจิทัลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 1 ผู้วิจัยได้นำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลออกเป็น 2 ฉบับ ดังนี้

ฉบับที่ 1 การศึกษาระดับความเป็นองค์กรดิจิทัลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 1 สำหรับผู้บริหารสถานศึกษา

ฉบับที่ 2 การศึกษาระดับความเป็นองค์กรดิจิทัลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 1 สำหรับครูหัวหน้าฝ่าย

4.1 การศึกษาระดับความเป็นองค์กรดิจิทัลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 1 สำหรับผู้บริหารสถานศึกษา

การศึกษาระดับความเป็นองค์กรดิจิทัลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 1 สำหรับผู้บริหารสถานศึกษา ผู้วิจัยวิเคราะห์ได้ผลดังนี้

4.1.1 ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม สำหรับผู้บริหารสถานศึกษา

ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม สำหรับผู้บริหารสถานศึกษา ที่เป็นกลุ่มตัวอย่างจำนวน 75 คน จำแนกได้ดังตารางที่ 4-1 ดังนี้

ตารางที่ 4-1 ผลการวิเคราะห์สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม สำหรับผู้บริหารสถานศึกษา

สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม	จำนวน	ร้อยละ
1. เพศ		
1.1 ชาย	34	45.33
1.2 หญิง	41	54.67
รวม	75	100.00
2. อายุ		
2.1 น้อยกว่า 30 ปี	0	0.00
2.2 30 – 40 ปี	15	20.00
2.3 41 – 50 ปี	39	52.00
2.4 51 ปีขึ้นไป	21	28.00
รวม	75	100.00

ตารางที่ 4-1 (ต่อ)

รายการ	จำนวน	ร้อยละ
3. ระดับการศึกษา		
3.1 ต่ำกว่าปริญญาตรี	0	0.00
3.2 ปริญญาตรี	5	6.67
3.3 ปริญญาโท	69	92.00
3.4 ปริญญาเอก	1	1.33
รวม	75	100.00
4. ประสบการณ์ทำงาน		
4.1 ต่ำกว่า 5 ปี	0	0.00
4.2 5 – 10 ปี	3	4.00
4.3 11 – 15 ปี	28	37.33
4.4 16 ปีขึ้นไป	44	58.67
รวม	75	100.00
5. ขนาดสถานศึกษา		
5.1 ขนาดเล็ก (นักเรียน 1 – 120 คน)	32	42.67
5.2 ขนาดกลาง (นักเรียน 121 – 600 คน)	40	53.33
5.3 ขนาดใหญ่ (นักเรียน 601 – 1,500 คน)	2	2.67
5.4 ขนาดใหญ่พิเศษ (นักเรียน 1,501 คน ขึ้นไป)	1	1.33
รวม	75	100.00

จากตารางที่ 4-1 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม สำหรับผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามเพศ พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามเป็นเพศชาย มีจำนวน 34 คน คิดเป็นร้อยละ 45.33 และเป็นเพศหญิงมีจำนวน 41 คน คิดเป็นร้อยละ 54.67 จำแนกตามอายุของผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามอายุ 30 – 40 ปี จำนวน 15 คน คิดเป็นร้อยละ 20.00 อายุ 41 – 50 ปี จำนวน 39 คน คิดเป็น ร้อยละ 52.00 และอายุ 51 ปีขึ้นไป จำนวน 21 คน คิดเป็นร้อยละ 28.00 จำแนกตามระดับการศึกษาสูงสุด พบว่า ระดับปริญญาตรีจำนวน 5 คน คิดเป็นร้อยละ 6.67 ระดับปริญญาโทจำนวน 69 คน คิดเป็นร้อยละ 92.00 และระดับปริญญาเอกจำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 1.33 จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีประสบการณ์การทำงานตั้งแต่ 5 – 10 ปีจำนวน 3 คน คิดเป็นร้อยละ 4.00 มีประสบการณ์ทำงานมากกว่า 11–15 ปี จำนวน 28 คน คิดเป็นร้อยละ 37.33 และมีประสบการณ์ 16 ปีขึ้นไป จำนวน 44 คนคิดเป็นร้อยละ 58.67 จำแนกตามขนาดสถานศึกษาของผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่า ปฏิบัติงานในสถานศึกษาขนาดเล็ก (นักเรียน 1 – 120 คน) จำนวน 32 คน คิดเป็นร้อยละ 42.67 ปฏิบัติงานในสถานศึกษาขนาดกลาง (นักเรียน 121 – 600 คน) จำนวน 40 คน คิดเป็นร้อยละ 53.33 ปฏิบัติงานในสถานศึกษา

ขนาดใหญ่ (นักเรียน 601 – 1,500 คน) จำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 2.67 และปฏิบัติงานในสถานศึกษาขนาดใหญ่พิเศษ (นักเรียน 1,501 คน ขึ้นไป) จำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 1.33 ตามลำดับ

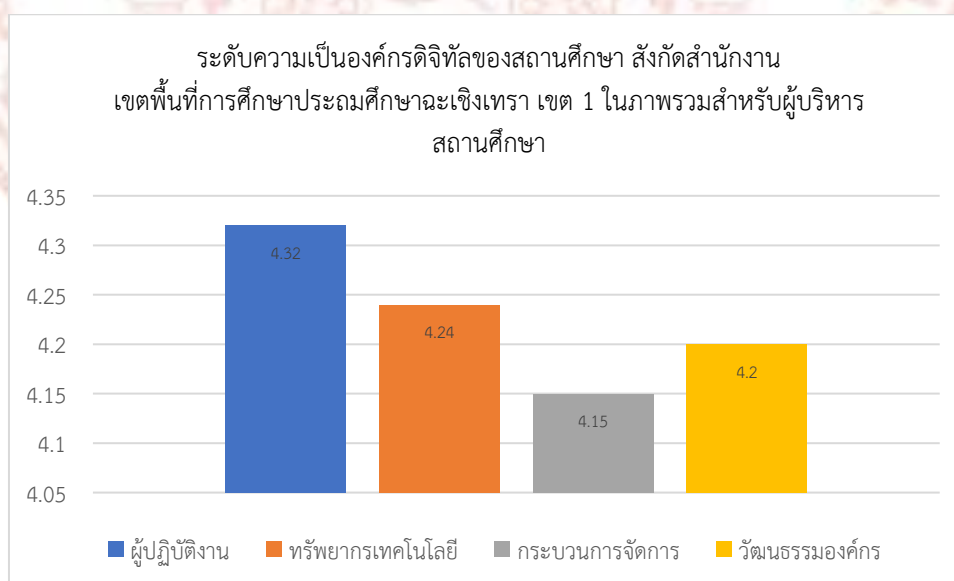
4.1.2 ผลการวิเคราะห์ระดับความเป็นองค์กรดิจิทัลของสถานศึกษา สังกัด

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1 สำหรับผู้บริหารสถานศึกษา

การวิเคราะห์ระดับความเป็นองค์กรดิจิทัลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1 สำหรับผู้บริหารสถานศึกษา แสดงดังตารางที่ 4-2 ถึงตารางที่ 4-6 ดังนี้

ตารางที่ 4-2 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความเป็นองค์กรดิจิทัลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1 สำหรับผู้บริหารสถานศึกษา ในภาพรวม

ด้านที่	ความเป็นองค์กรดิจิทัล	ผลการวิเคราะห์ข้อมูล			
		M	SD	แปลผล	ลำดับ
1	ผู้ปฏิบัติงาน	4.32	0.62	มาก	1
2	ทรัพยากรเทคโนโลยี	4.24	0.64	มาก	2
3	กระบวนการจัดการ	4.15	0.68	มาก	4
4	วัฒนธรรมองค์กร	4.20	0.61	มาก	3
รวม		4.23	0.64	มาก	-

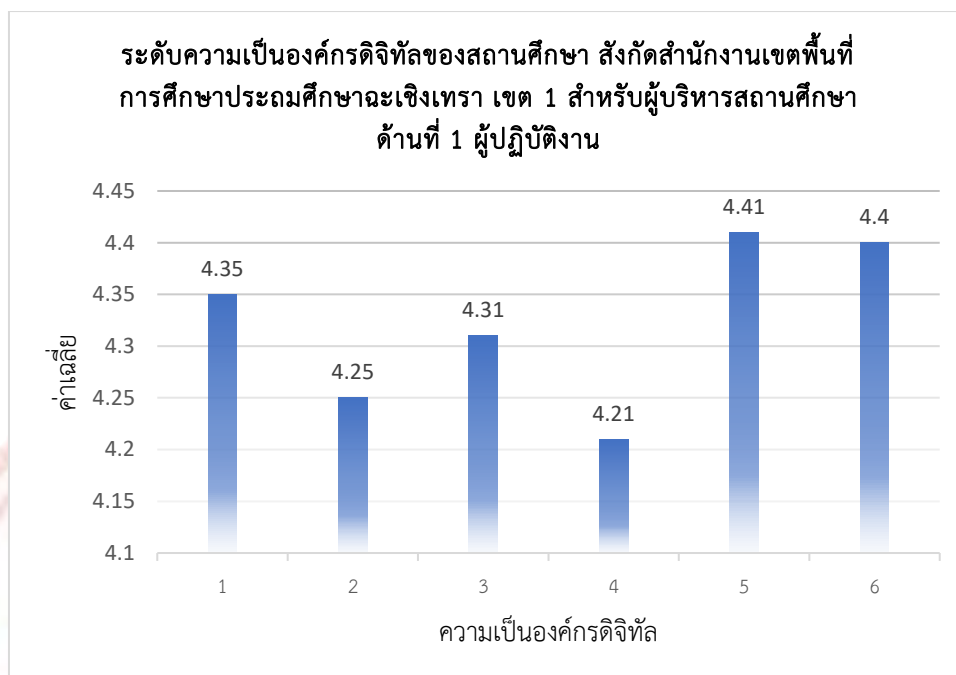


ภาพที่ 4-1 กราฟแสดงภาพรวมระดับความเป็นองค์กรดิจิทัลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1 สำหรับผู้บริหารสถานศึกษา

จากตารางที่ 4-2 ระดับความเป็นองค์กรดิจิทัลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1 สำหรับผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($M = 4.32$, $SD = 0.26$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ทุกด้านมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยสูงสุดไปหาต่ำสุดได้ดังนี้ ด้านผู้ปฏิบัติงาน ($M = 4.32$, $SD = 0.62$) ด้านทรัพยากรเทคโนโลยี ($M = 4.24$, $SD = 0.64$) ด้านวัฒนธรรมองค์กร ($M = 4.20$, $SD = 0.61$) และด้านกระบวนการจัดการ ($M = 4.15$, $SD = 0.68$)

ตารางที่ 4-3 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความเป็นองค์กรดิจิทัลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1 ด้านที่ 1 ผู้ปฏิบัติงาน

ข้อที่	ความเป็นองค์กรดิจิทัล	ผลการวิเคราะห์ข้อมูล		
		M	SD	แปลผล
1	การประยุกต์ใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการบริหารงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ	4.35	0.63	มาก
2	การเลือกใช้เทคโนโลยีดิจิทัลที่เหมาะสมกับบริบทของสถานศึกษาในการบริหารจัดการได้อย่างเหมาะสม	4.25	0.52	มาก
3	การมีทัศนคติเชิงบวกต่อการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการพัฒนางานบริหารสถานศึกษา	4.31	0.64	มาก
4	การใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการบริหารงานทุกฝ่ายของสถานศึกษาได้อย่างเหมาะสมและมีประสิทธิภาพ	4.21	0.62	มาก
5	การพัฒนาความรู้และทักษะด้านเทคโนโลยีดิจิทัลอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยี	4.41	0.62	มาก
6	การส่งเสริมให้ครูและบุคลากรใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการทำงาน	4.40	0.68	มาก
รวม		4.32	0.62	มาก

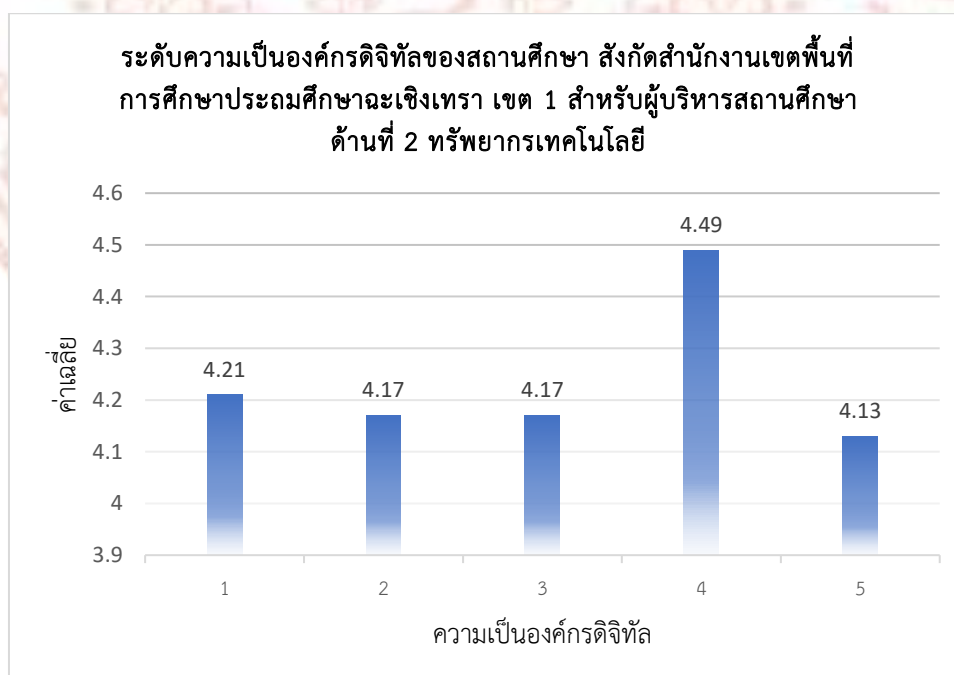


ภาพที่ 4-2 กราฟแสดงระดับความเป็นองค์กรดิจิทัลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1 สำหรับผู้บริหารสถานศึกษา ด้านที่ 1 ผู้ปฏิบัติงาน

จากตารางที่ 4-3 ระดับความเป็นองค์กรดิจิทัลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1 สำหรับผู้บริหารสถานศึกษา ด้านที่ 1 ด้านผู้ปฏิบัติงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($M = 4.32$, $SD = 0.62$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ทุกข้อมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 อันดับแรก ได้แก่ การพัฒนาความรู้และทักษะด้านเทคโนโลยีดิจิทัลอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยี ($M = 4.41$, $SD = 0.62$) รองลงมา คือ การส่งเสริมให้ครูและบุคลากรใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการทำงาน ($M = 4.40$, $SD = 0.68$) และการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการบริหารงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ($M = 4.35$, $SD = 0.63$) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ การใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการบริหารงานทุกฝ่ายของสถานศึกษาได้อย่างเหมาะสมและมีประสิทธิภาพ ($M = 4.21$, $SD = 0.62$)

ตารางที่ 4-4 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความเป็นองค์กรดิจิทัลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1 ด้านที่ 2 ทรัพยากรเทคโนโลยี

ข้อที่	ความเป็นองค์กรดิจิทัล	ผลการวิเคราะห์ข้อมูล		
		M	SD	แปลผล
1	สถานศึกษามีทรัพยากรเทคโนโลยีที่เพียงพอต่อความต้องการของครูและบุคลากรในสถานศึกษา	4.21	0.66	มาก
2	สถานศึกษาติดตั้งสัญญาณเครือข่ายอินเทอร์เน็ตที่มีความเสถียรครอบคลุมทุกพื้นที่ในสถานศึกษา	4.17	0.69	มาก
3	สถานศึกษาจัดสรรทรัพยากรเทคโนโลยีที่สอดคล้องกับการดำเนินงาน ต่าง ๆ ของสถานศึกษา	4.17	0.62	มาก
4	สถานศึกษามีการบำรุงรักษาและปรับปรุงเทคโนโลยีดิจิทัลให้ทันสมัยอยู่เสมอ	4.49	0.53	มาก
5	สถานศึกษามีระบบในการกำกับติดตามและประเมินผลการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในองค์กร	4.13	0.72	มาก
รวม		4.24	0.64	มาก

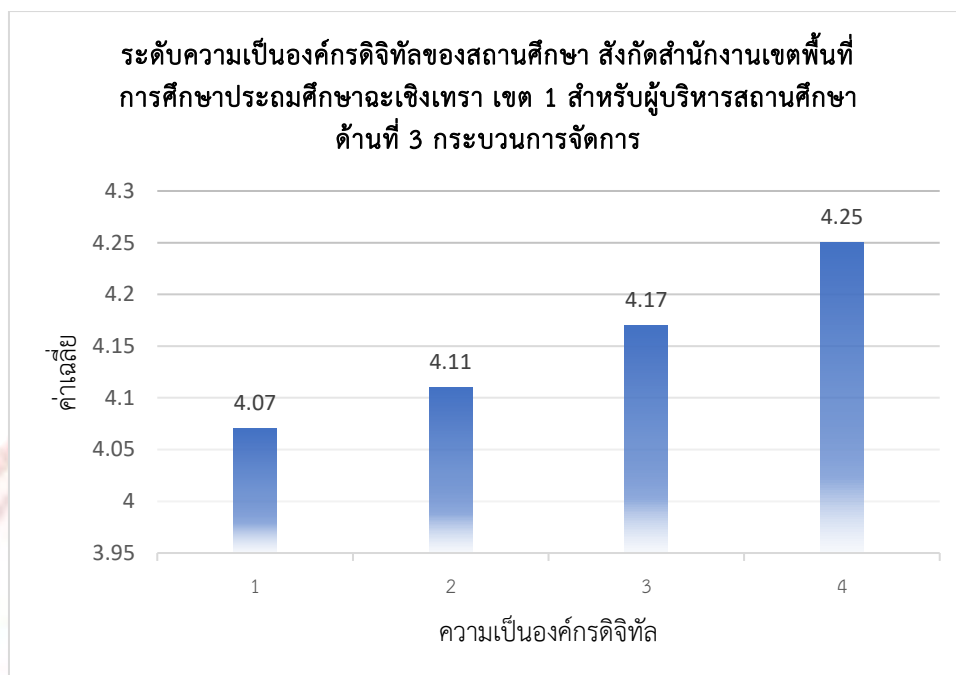


ภาพที่ 4-3 กราฟแสดงระดับความเป็นองค์กรดิจิทัลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1 สำหรับผู้บริหารสถานศึกษา ด้านที่ 2 ทรัพยากรเทคโนโลยี

จากตารางที่ 4-4 ระดับความเป็นองค์กรดิจิทัลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1 ด้านที่ 2 ทรัพยากรเทคโนโลยี โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($M = 4.24$, $SD = 0.64$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ทุกข้อมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 อันดับแรก ได้แก่ สถานศึกษามีการบำรุงรักษาและปรับปรุงเทคโนโลยีดิจิทัลให้ทันสมัยอยู่เสมอ ($M = 4.49$, $SD = 0.53$) รองลงมา คือ สถานศึกษามีทรัพยากรเทคโนโลยีที่เพียงพอต่อความต้องการของครูและบุคลากรในสถานศึกษา ($M = 4.21$, $SD = 0.66$) และสถานศึกษาติดตั้งสัญญาณเครือข่ายอินเทอร์เน็ตที่มีความเสถียรครอบคลุมทุกพื้นที่ในสถานศึกษา ($M = 4.17$, $SD = 0.69$) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ สถานศึกษามีระบบในการกำกับติดตามและประเมินผลการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในองค์กร ($M = 4.13$, $SD = 0.72$)

ตารางที่ 4-5 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความเป็นองค์กรดิจิทัลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1 ด้านที่ 3 กระบวนการจัดการ

ข้อที่	ความเป็นองค์กรดิจิทัล	ผลการวิเคราะห์ข้อมูล		
		M	SD	แปลผล
1	สถานศึกษากำหนดโครงสร้างการบริหารงานและวิสัยทัศน์ด้านเทคโนโลยีดิจิทัลอย่างชัดเจน	4.07	0.68	มาก
2	สถานศึกษากำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ กลยุทธ์ เป้าหมายและนโยบายที่ส่งเสริมการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในสถานศึกษาอย่างชัดเจนและเป็นรูปธรรม	4.11	0.67	มาก
3	สถานศึกษามีกระบวนการทำงานที่เอื้อต่อการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลอย่างเป็นระบบ	4.17	0.67	มาก
4	สถานศึกษาวางแผนกระบวนการทำงานอย่างเป็นขั้นตอน มีประสิทธิภาพ และสร้างความได้เปรียบในเชิงการแข่งขันกับสถานศึกษาอื่นได้อย่างชัดเจน	4.25	0.70	มาก
รวม		4.15	0.68	มาก

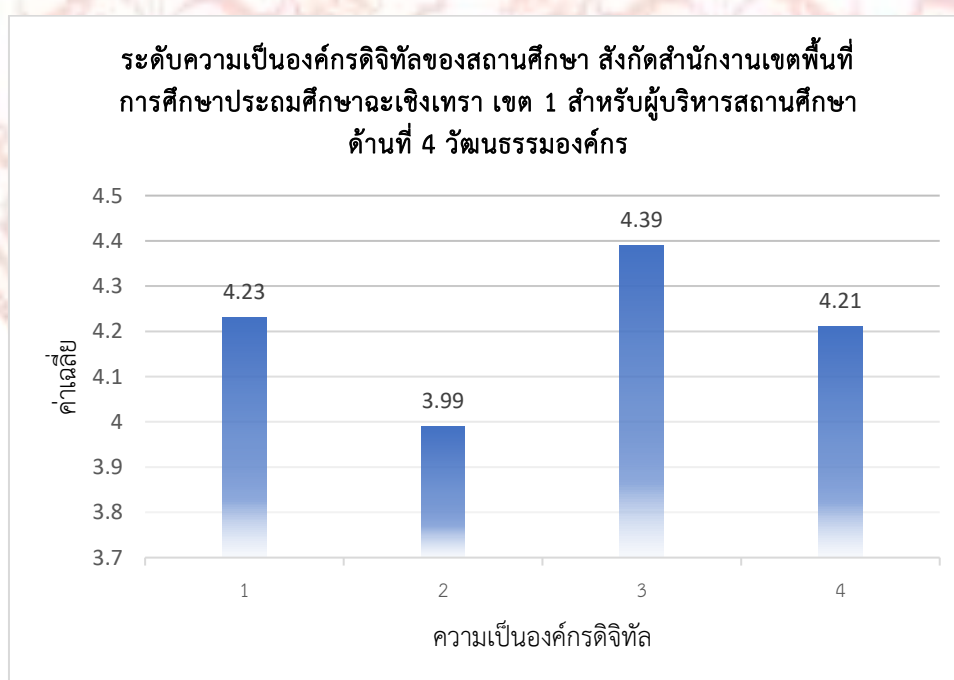


ภาพที่ 4-4 กราฟแสดงระดับความเป็นองค์กรดิจิทัลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1 สำหรับผู้บริหารสถานศึกษา ด้านที่ 3 กระบวนการจัดการ

จากตารางที่ 4-5 ระดับความเป็นองค์กรดิจิทัลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1 ด้านที่ 3 กระบวนการจัดการ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($M = 4.15$, $SD = 0.68$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ทุกข้อมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 อันดับแรก ได้แก่ สถานศึกษาวางแผนกระบวนการทำงานอย่างเป็นขั้นตอน มีประสิทธิภาพ และสร้างรายได้เปรียบในเชิงการแข่งขันกับสถานศึกษาอื่นได้อย่างชัดเจน ($M = 4.25$, $SD = 0.70$) รองลงมา คือ สถานศึกษามีกระบวนการทำงานที่เอื้อต่อการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลอย่างเป็นระบบ ($M = 4.17$, $SD = 0.67$) และสถานศึกษากำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ กลยุทธ์ เป้าหมายและนโยบายที่ส่งเสริมการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในสถานศึกษาอย่างชัดเจนและเป็นรูปธรรม ($M = 4.11$, $SD = 0.67$) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ สถานศึกษากำหนดโครงสร้างการบริหารงานและวิสัยทัศน์ด้านเทคโนโลยีดิจิทัลอย่างชัดเจน ($M = 4.07$, $SD = 0.68$)

ตารางที่ 4-6 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความเป็นองค์กรดิจิทัลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1 ด้านที่ 4 วัฒนธรรมองค์กร

ข้อที่	ความเป็นองค์กรดิจิทัล	ผลการวิเคราะห์ข้อมูล		
		M	SD	แปลผล
1	การส่งเสริมให้บุคลากรเปิดรับเทคโนโลยีดิจิทัลและนำไปใช้ประโยชน์ได้ดี	4.23	0.63	มาก
2	การส่งเสริมให้บุคลากรยอมรับและปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงรูปแบบการบริหารงานในสถานศึกษาที่ใช้เทคโนโลยีดิจิทัลอย่างเหมาะสม	3.99	0.65	มาก
3	การส่งเสริมให้บุคลากรมีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้เกี่ยวกับการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาประยุกต์ใช้ในการทำงานอยู่เสมอ	4.39	0.52	มาก
4	การส่งเสริมให้บุคลากรปรับแนวคิดและพฤติกรรมให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยีดิจิทัลได้	4.21	0.64	มาก
รวม		4.20	0.61	มาก



ภาพที่ 4-5 กราฟแสดงระดับความเป็นองค์กรดิจิทัลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1 สำหรับผู้บริหารสถานศึกษา ด้านที่ 4 วัฒนธรรมองค์กร

จากตารางที่ 4-6 ระดับความเป็นองค์กรดิจิทัลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1 ด้านที่ 4 วัฒนธรรมองค์กร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($M = 4.20$, $SD = 0.61$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า แต่ละข้อมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 อันดับแรก ได้แก่ การส่งเสริมให้บุคลากรมีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้เกี่ยวกับการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาประยุกต์ใช้ในการทำงานอยู่เสมอ ($M = 4.39$, $SD = 0.52$) รองลงมา คือ การส่งเสริมให้บุคลากรเปิดรับเทคโนโลยีดิจิทัลและนำไปใช้ประโยชน์ได้ดี ($M = 4.23$, $SD = 0.63$) และการส่งเสริมให้บุคลากรปรับแนวคิดและพฤติกรรมให้สอดคล้องกับ การเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยีดิจิทัลได้ ($M = 4.21$, $SD = 0.64$) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ การส่งเสริมให้บุคลากรยอมรับและปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงรูปแบบการบริหารงานในสถานศึกษา ที่ใช้เทคโนโลยีดิจิทัลอย่างเหมาะสม ($M = 3.99$, $SD = 0.65$)

4.2 การศึกษาระดับความเป็นองค์กรดิจิทัลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1 สำหรับครูหัวหน้าฝ่าย

การศึกษาระดับความเป็นองค์กรดิจิทัลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1 สำหรับครูหัวหน้าฝ่าย ผู้วิจัยวิเคราะห์ได้ผลดังนี้

4.2.1 ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม สำหรับครูหัวหน้าฝ่าย

ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม สำหรับครูหัวหน้าฝ่าย ที่เป็นกลุ่มตัวอย่างจำนวน 75 คน จำแนกได้ดังตารางที่ 4-7 ดังนี้

ตารางที่ 4-7 ผลการวิเคราะห์สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม สำหรับครูหัวหน้าฝ่าย

สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม	จำนวน	ร้อยละ
1. เพศ		
1.1 ชาย	23	30.67
1.2 หญิง	52	69.33
รวม	75	100.00
2. อายุ		
2.1 น้อยกว่า 30 ปี	16	21.33
2.2 30 – 40 ปี	29	38.67
2.3 41 – 50 ปี	22	29.33
2.4 51 ปีขึ้นไป	8	10.67
รวม	75	100.00
3. ระดับการศึกษา		
3.1 ต่ำกว่าปริญญาตรี	0	0.00
3.2 ปริญญาตรี	56	74.67
3.3 ปริญญาโท	19	25.33
3.4 ปริญญาเอก	0	0.00
รวม	75	

ตารางที่ 4-7 (ต่อ)

สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม	จำนวน	ร้อยละ
4. ประสบการณ์ทำงาน		
4.1 ต่ำกว่า 5 ปี	5	6.67
4.2 5 – 10 ปี	27	36.00
4.3 11 – 15 ปี	28	37.33
4.4 16 ปีขึ้นไป	15	20.00
รวม	75	100.00
5. ขนาดสถานศึกษา		
5.1 ขนาดเล็ก (นักเรียน 1 – 120 คน)	32	42.67
5.2 ขนาดกลาง (นักเรียน 121 – 600 คน)	40	53.33
5.3 ขนาดใหญ่ (นักเรียน 601 – 1,500 คน)	2	2.67
5.4 ขนาดใหญ่พิเศษ (นักเรียน 1,501 คน ขึ้นไป)	1	1.33
รวม	75	100.00

จากตารางที่ 4-7 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม สำหรับครูหัวหน้าฝ่าย
 จำแนกตามเพศ พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามเป็นเพศชาย มีจำนวน 23 คน คิดเป็นร้อยละ 30.67 และ
 เป็นเพศหญิงมีจำนวน 52 คน คิดเป็นร้อยละ 69.33 จำแนกตามอายุของผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่า
 น้อยกว่า 30 ปี จำนวน 16 คน คิดเป็นร้อยละ 21.33 อายุ 30 – 40 ปี จำนวน 29 คน คิดเป็น
 ร้อยละ 38.67 อายุ 41 – 50 ปี จำนวน 22 คน คิดเป็นร้อยละ 29.33 และอายุ 51 ปีขึ้นไป จำนวน
 8 คน คิดเป็นร้อยละ 10.67 จำแนกตามระดับการศึกษาสูงสุด พบว่า ระดับปริญญาตรีจำนวน 56 คน
 คิดเป็น ร้อยละ 74.67 และระดับปริญญาโทจำนวน 19 คน คิดเป็นร้อยละ 25.33 จำแนกตาม
 ประสบการณ์การทำงาน พบว่า มีประสบการณ์การต่ำกว่า 5 ปีจำนวน 5 คน คิดเป็นร้อยละ 6.67 มี
 ประสบการณ์การตั้งแต่ 5-10 ปี จำนวน 27 คน คิดเป็นร้อยละ 36.00 มีประสบการณ์ตั้งแต่ 11-15
 ปี จำนวน 28 คนคิดเป็นร้อยละ 37.33 และมีประสบการณ์ 16 ปีขึ้นไป จำนวน 15 คนคิดเป็นร้อย
 ละ 20.00 จำแนกตามขนาดสถานศึกษาของผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่า ปฏิบัติงานในสถานศึกษา
 ขนาดเล็ก (นักเรียน 1 – 120 คน) จำนวน 32 คน คิดเป็นร้อยละ 42.67 ปฏิบัติงานในสถานศึกษา
 ขนาดกลาง (นักเรียน 121 – 600 คน) จำนวน 40 คน คิดเป็นร้อยละ 53.33 ปฏิบัติงานในสถานศึกษา
 ขนาดใหญ่ (นักเรียน 601 – 1,500 คน) จำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 2.67 และปฏิบัติงานใน
 สถานศึกษาขนาดใหญ่พิเศษ (นักเรียน 1,501 คน ขึ้นไป) จำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 1.33
 ตามลำดับ

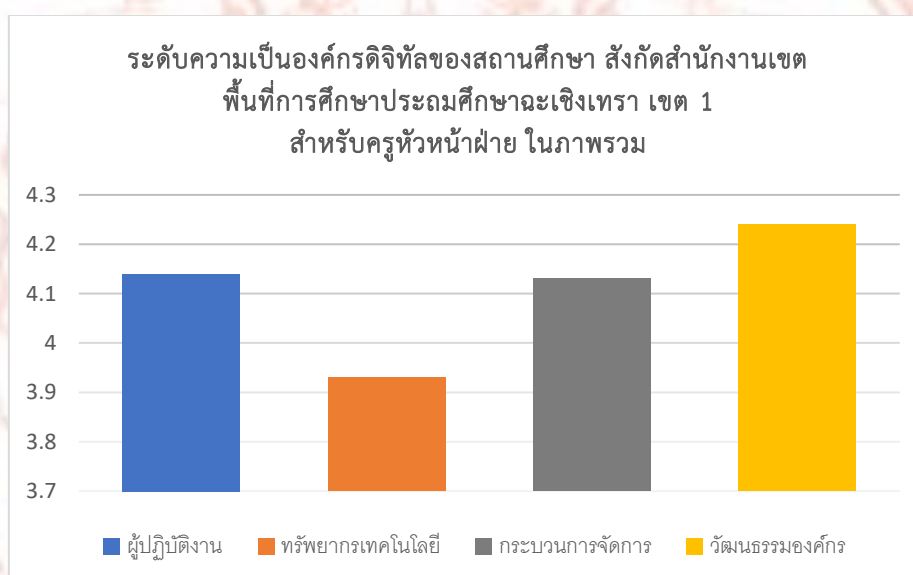
4.2.2 ผลการวิเคราะห์ระดับความเป็นองค์กรดิจิทัลของสถานศึกษา สังกัด

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1 สำหรับครูหัวหน้าฝ่าย

การวิเคราะห์ระดับความเป็นองค์กรดิจิทัลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
 การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1 สำหรับครูหัวหน้าฝ่าย แสดงดังตารางที่ 4-8 ถึงตารางที่
 4-12 ดังนี้

ตารางที่ 4-8 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความเป็นองค์กรดิจิทัลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1 ในภาพรวม สำหรับครูหัวหน้าฝ่าย

ด้านที่	ความเป็นองค์กรดิจิทัล	ผลการวิเคราะห์ข้อมูล			
		M	SD	แปลผล	ลำดับ
1	ผู้ปฏิบัติงาน	4.14	0.77	มาก	2
2	ทรัพยากรเทคโนโลยี	3.93	0.87	มาก	4
3	กระบวนการจัดการ	4.13	0.75	มาก	3
4	วัฒนธรรมองค์กร	4.24	0.75	มาก	1
รวม		4.11	0.78	มาก	-

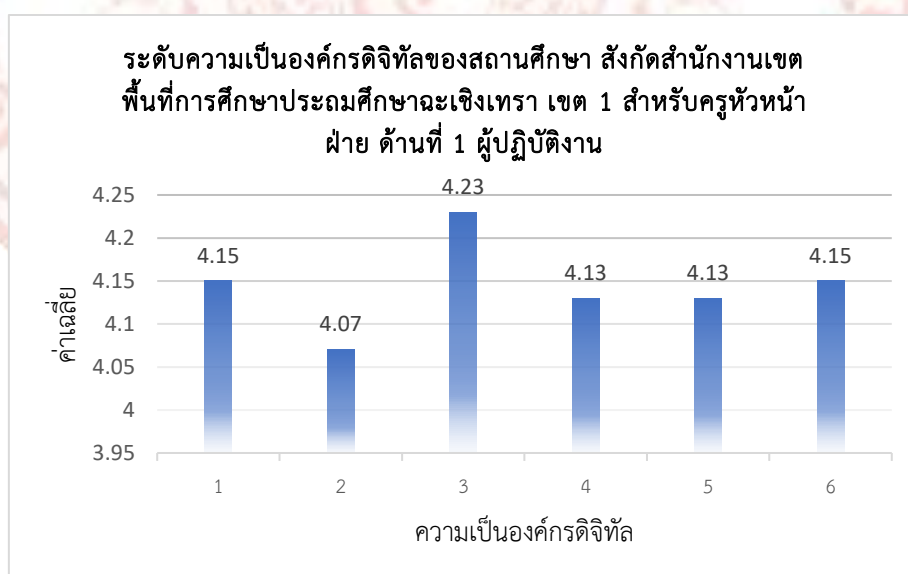


ภาพที่ 4-6 กราฟแสดงภาพรวมระดับความเป็นองค์กรดิจิทัลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1 สำหรับครูหัวหน้าฝ่าย

จากตารางที่ 4-8 ระดับความเป็นองค์กรดิจิทัลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($M = 4.11$, $SD = 0.78$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า แต่ละด้านมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยสูงสุดไปหาต่ำสุดได้ดังนี้ ด้านวัฒนธรรมองค์กร ($M = 4.24$, $SD = 0.75$) ด้านผู้ปฏิบัติงาน ($M = 4.14$, $SD = 0.77$) ด้านกระบวนการจัดการ ($M = 4.13$, $SD = 0.75$) และด้านทรัพยากรเทคโนโลยี ($M = 3.93$, $SD = 0.87$)

ตารางที่ 4-9 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความเป็นองค์กรดิจิทัลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1 ด้านที่ 1 ผู้ปฏิบัติงาน

ข้อที่	ความเป็นองค์กรดิจิทัล	ผลการวิเคราะห์ข้อมูล		
		M	SD	แปลผล
1	การประยุกต์ใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการจัดการเรียนการสอนได้อย่างมีประสิทธิภาพ	4.15	0.75	มาก
2	การมีทักษะการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อพัฒนาการจัดการเรียนการสอนให้มีคุณภาพและทันสมัย	4.07	0.78	มาก
3	การมีทัศนคติเชิงบวกต่อการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อพัฒนาการจัดการเรียนการสอน	4.23	0.80	มาก
4	การเลือกใช้เทคโนโลยีดิจิทัลที่เหมาะสมกับกิจกรรมการเรียนรู้ภายในห้องเรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพ	4.13	0.76	มาก
5	การพัฒนาความรู้และทักษะด้านเทคโนโลยีดิจิทัลอย่างต่อเนื่อง เพื่อเพิ่มศักยภาพในการจัดการเรียนการสอนในยุคดิจิทัล	4.13	0.74	มาก
6	การสนับสนุนให้ผู้เรียนใช้เทคโนโลยีดิจิทัลอย่างเหมาะสม	4.15	0.78	มาก
รวม		4.14	0.77	มาก

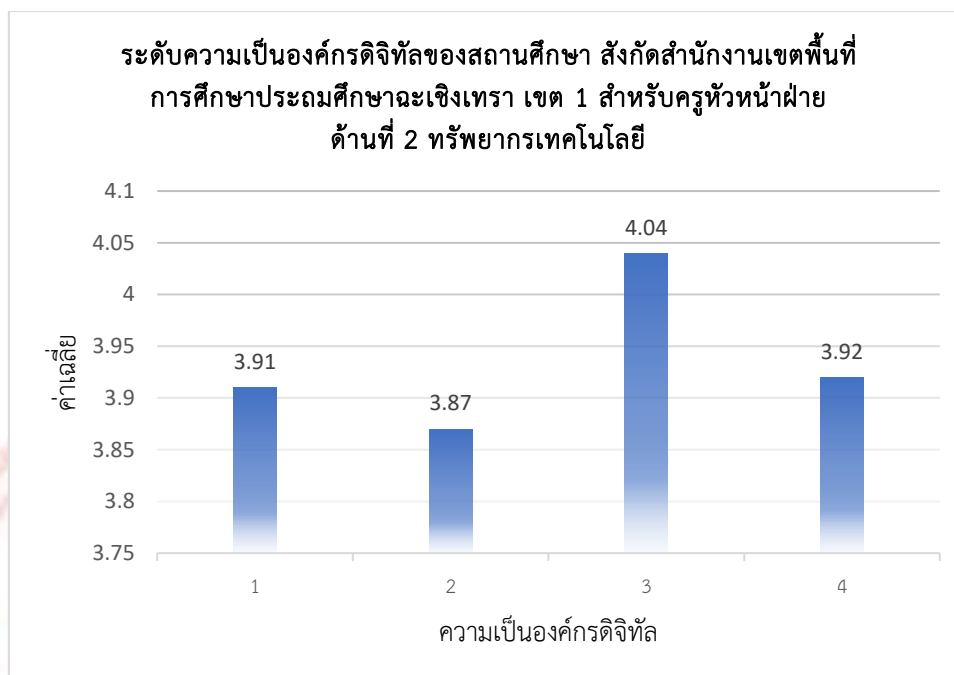


ภาพที่ 4-7 กราฟแสดงภาพรวมระดับความเป็นองค์กรดิจิทัลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1 สำหรับครูหัวหน้าฝ่าย ด้านที่ 1 ผู้ปฏิบัติงาน

จากตารางที่ 4-9 ระดับความเป็นองค์กรดิจิทัลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1 ด้านที่ 1 ผู้ปฏิบัติงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($M = 4.14$, $SD = 0.77$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ทุกข้อมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 อันดับแรก ได้แก่ การมีทัศนคติเชิงบวกต่อการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อพัฒนาการจัดการเรียนการสอน ($M = 4.23$, $SD = 0.80$) รองลงมา คือ การประยุกต์ใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการจัดการเรียนการสอนได้อย่างมีประสิทธิภาพ ($M = 4.15$, $SD = 0.75$) และการพัฒนาความรู้และทักษะด้านเทคโนโลยีดิจิทัลอย่างต่อเนื่อง เพื่อเพิ่มศักยภาพในการจัดการเรียนการสอนในยุคดิจิทัล ($M = 4.13$, $SD = 0.74$) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ การมีทักษะการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อพัฒนาการจัดการเรียนการสอนให้มีคุณภาพและทันสมัย ($M = 4.07$, $SD = 0.78$)

ตารางที่ 4-10 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความเป็นองค์กรดิจิทัลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1 ด้านที่ 2 ทรัพยากรเทคโนโลยี

ข้อที่	ความเป็นองค์กรดิจิทัล	ผลการวิเคราะห์ข้อมูล		
		M	SD	แปลผล
1	สถานศึกษามีทรัพยากรเทคโนโลยีที่ทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและมีความทันสมัย	3.91	0.90	มาก
2	สถานศึกษามีทรัพยากรเทคโนโลยีที่เพียงพอและเหมาะสมกับการเรียนการสอน	3.87	0.86	มาก
3	สถานศึกษามีการจัดอบรมหรือพัฒนาศักยภาพครูและบุคลากรด้านเทคโนโลยีดิจิทัล	4.04	0.86	มาก
4	สถานศึกษามีการประเมินความพึงพอใจต่อการจัดทรัพยากรสนับสนุนการจัดการเรียนรู้	3.92	0.87	มาก
รวม		3.93	0.87	มาก

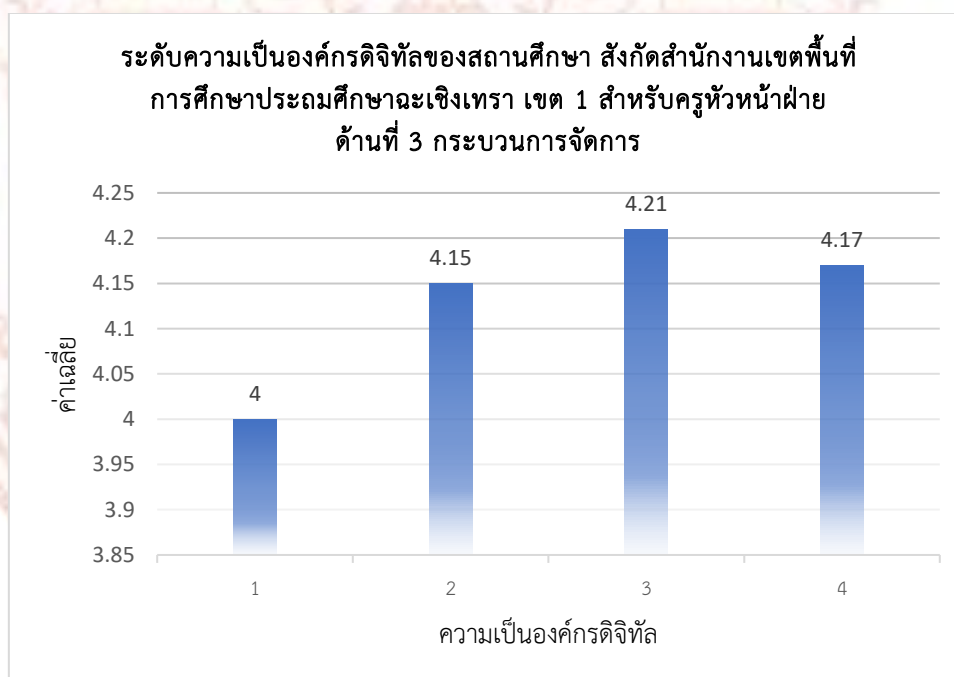


ภาพที่ 4-8 กราฟแสดงภาพรวมระดับความเป็นองค์กรดิจิทัลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1 สำหรับครูหัวหน้าฝ่ายด้านที่ 2 ทรัพยากรเทคโนโลยี

จากตารางที่ 4-10 ระดับความเป็นองค์กรดิจิทัลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1 ด้านที่ 2 ทรัพยากรเทคโนโลยี โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($M = 3.93$, $SD = 0.87$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า แต่ละข้อมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 อันดับแรก ได้แก่ สถานศึกษามีการจัดอบรมหรือพัฒนาศักยภาพครูและบุคลากรด้านเทคโนโลยีดิจิทัล ($M = 4.04$, $SD = 0.86$) รองลงมา คือ สถานศึกษามีการประเมินความพึงพอใจต่อการจัดทรัพยากรสนับสนุนการจัดการเรียนรู้ ($M = 3.92$, $SD = 0.87$) และสถานศึกษามีทรัพยากรเทคโนโลยีที่ทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและ มีความทันสมัย ($M = 3.91$, $SD = 0.90$) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ สถานศึกษามีทรัพยากรเทคโนโลยีที่เพียงพอและเหมาะสมกับการเรียนการสอน ($M = 3.87$, $SD = 0.86$)

ตารางที่ 4-11 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความเป็นองค์กรดิจิทัลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1 ด้านที่ 3 กระบวนการจัดการ

ข้อที่	ความเป็นองค์กรดิจิทัล	ผลการวิเคราะห์ข้อมูล		
		M	SD	แปลผล
1	สถานศึกษามีการวางแผนการใช้เทคโนโลยีในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน	4.00	0.75	มาก
2	สถานศึกษามีการบูรณาการเทคโนโลยีเข้ากับหลักสูตรและกิจกรรมการเรียนรู้	4.15	0.77	มาก
3	สถานศึกษาจัดเก็บข้อมูลและสารสนเทศในฐานข้อมูลกลางอย่างเป็นระบบ และสามารถเข้าถึงได้ง่าย	4.21	0.72	มาก
4	สถานศึกษาปรับข้อมูลและสารสนเทศในฐานข้อมูลกลางให้เป็นปัจจุบันอยู่เสมอ	4.17	0.76	มาก
รวม		4.13	0.75	มาก



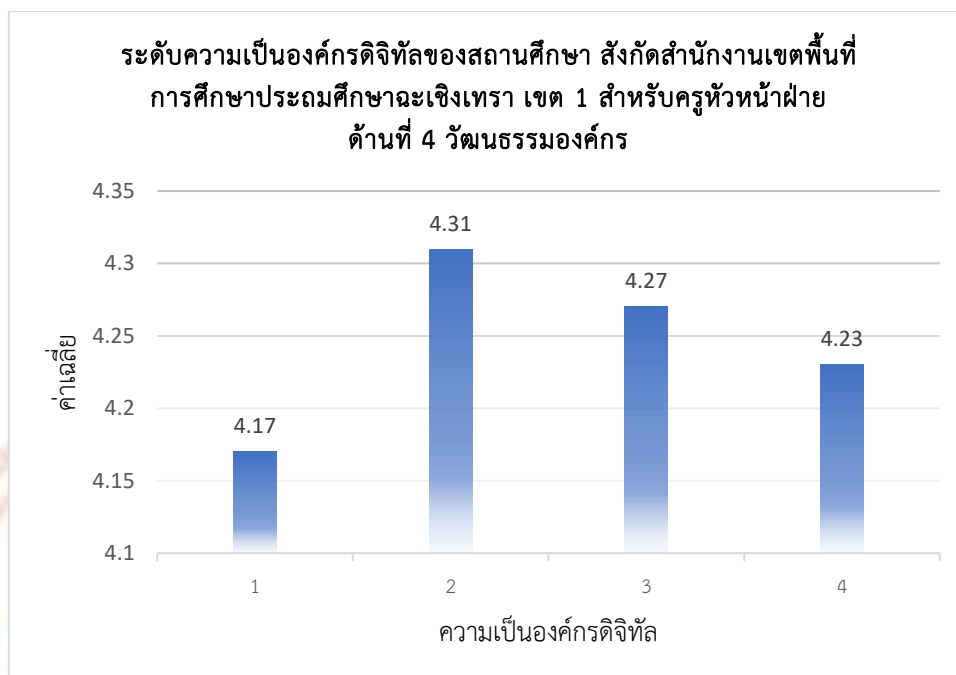
ภาพที่ 4-9 กราฟแสดงภาพรวมระดับความเป็นองค์กรดิจิทัลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1 สำหรับครูหัวหน้าฝ่าย ด้านที่ 3 กระบวนการจัดการ

จากตารางที่ 4-11 ระดับความเป็นองค์กรดิจิทัลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1 ด้านที่ 3 กระบวนการจัดการ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($M = 4.13$, $SD = 0.75$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ทุกข้อมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 อันดับแรก ได้แก่ สถานศึกษาจัดเก็บข้อมูลและสารสนเทศในฐานข้อมูลกลาง

อย่างเป็นระบบ และสามารถเข้าถึงได้ง่าย ($M = 4.21$, $SD = 0.72$) รองลงมา คือ สถานศึกษาปรับข้อมูลและสารสนเทศในฐานข้อมูลกลางให้เป็นปัจจุบันอยู่เสมอ ($M = 4.17$, $SD = 0.76$) และสถานศึกษามีการบูรณาการเทคโนโลยีเข้ากับหลักสูตรและกิจกรรมการเรียนรู้ ($M = 4.15$, $SD = 0.77$) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ สถานศึกษามีการวางแผนการใช้เทคโนโลยีในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน ($M = 4.00$, $SD = 0.75$)

ตารางที่ 4-12 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความเป็นองค์กรดิจิทัลของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1 ด้านที่ 4 วัฒนธรรมองค์กร

ข้อที่	ความเป็นองค์กรดิจิทัล	ผลการวิเคราะห์ข้อมูล		
		M	SD	แปลผล
1	มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้เกี่ยวกับการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาประยุกต์ใช้ในการทำงานอย่างสม่ำเสมอ	4.17	0.79	มาก
2	การยอมรับการเปลี่ยนแปลงของรูปแบบการจัดการเรียนการสอนที่มีการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาประยุกต์ใช้ได้เป็นอย่างดี	4.31	0.75	มาก
3	การเตรียมความพร้อมในการเรียนรู้เกี่ยวกับเทคโนโลยีดิจิทัลอยู่เสมอ	4.27	0.68	มาก
4	การปรับความคิด และพฤติกรรมให้เข้ากับยุคดิจิทัลได้เป็นอย่างดี	4.23	0.76	มาก
รวม		4.24	0.75	มาก



ภาพที่ 4-10 กราฟแสดงภาพรวมระดับความเป็นองค์กรดิจิทัลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1 สำหรับครูหัวหน้าฝ่าย ด้านที่ 4 วัฒนธรรมองค์กร

จากตารางที่ 4-12 ระดับความเป็นองค์กรดิจิทัลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1 ด้านที่ 4 วัฒนธรรมองค์กร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($M = 4.13$, $SD = 0.75$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ทุกข้อมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 อันดับแรก ได้แก่ การยอมรับการเปลี่ยนแปลงของรูปแบบการจัดการเรียนการสอนที่มีการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาประยุกต์ใช้ได้เป็นอย่างดี ($M = 4.31$, $SD = 0.75$) รองลงมา คือ การเตรียมความพร้อมในการเรียนรู้เกี่ยวกับเทคโนโลยีดิจิทัลอยู่เสมอ ($M = 4.27$, $SD = 0.68$) และการปรับความคิดและพฤติกรรมให้เข้ากับยุคดิจิทัลได้เป็นอย่างดี ($M = 4.23$, $SD = 0.76$) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้เกี่ยวกับการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาประยุกต์ใช้ในการทำงานอย่างสม่ำเสมอ ($M = 4.17$, $SD = 0.79$)

บทที่ 5

สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่อง การศึกษาระดับความเป็นองค์กรดิจิทัลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 1 มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับความเป็นองค์กรดิจิทัลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 1 มีวิธีดำเนินการวิจัยดังนี้การศึกษาระดับความเป็นองค์กรดิจิทัลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 1 กลุ่มตัวอย่างในการวิจัย กำหนดขนาดขั้นต่ำของกลุ่มตัวอย่าง โดยใช้แนวคิดของ Raosoft ซึ่งเป็นโปรแกรมคำนวณขนาดกลุ่มตัวอย่างแบบออนไลน์ ระดับความเชื่อมั่นที่ 99 ระดับความคลาดเคลื่อน ± 10 ได้ขนาดกลุ่มตัวอย่างขั้นต่ำ 104 คน เพื่อให้ครอบคลุมและเพิ่มความน่าเชื่อถือของผลการวิจัย ผู้วิจัยจึงกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างที่ใช้จริง โดยการสุ่มแบบสองขั้นตอน (Two-Stage Sampling) ดังนี้ 1) การสุ่มแบบชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling) ทำการแบ่งตามขนาดของสถานศึกษา ขนาดเล็ก ขนาดกลาง ขนาดใหญ่ และขนาดใหญ่พิเศษ จากนั้นทำการสุ่มเลือกสถานศึกษาจำนวน 75 แห่ง จากสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 1 ปีการศึกษา 2567 2) การสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling) จากสถานศึกษาที่ได้รับการสุ่มในขั้นตอนที่ 1 ทำการสุ่มเลือกบุคลากรจาก 75 สถานศึกษา ในแต่ละแห่งจำนวน 2 คน ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 1 คน และ ครูหัวหน้าฝ่าย จำนวน 1 คน รวมกลุ่มตัวอย่างทั้งหมดจำนวน 150 คน จึงได้ขนาดกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการทำวิจัย เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือ แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับระดับความเป็นองค์กรดิจิทัลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 1 มีลักษณะเป็นมาตราประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ การวิเคราะห์ข้อมูลด้วยร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และจัดลำดับของระดับความเป็นองค์กรดิจิทัลของสถานศึกษา

5.1 สรุปผลการวิจัย

การศึกษาระดับความเป็นองค์กรดิจิทัลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 1 โดยภาพรวมพบว่า ระดับความเป็นองค์กรดิจิทัลของสถานศึกษาอยู่ในระดับมาก โดยแบ่งออกเป็นจากสองมุมมอง คือ ผู้บริหาร (ค่าเฉลี่ย 4.23) และครูหัวหน้าฝ่าย (ค่าเฉลี่ย 4.11)

สำหรับผู้บริหาร ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ด้านผู้ปฏิบัติงาน (ค่าเฉลี่ย 4.32) โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดของด้านนี้ 3 อันดับแรก ได้แก่ 1) การพัฒนาความรู้และทักษะด้านเทคโนโลยีดิจิทัลอย่างต่อเนื่องเพื่อให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยี 2) การส่งเสริมให้ครูและบุคลากรใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการทำงาน และ 3) การประยุกต์ใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการบริหารงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ รองลงมา คือ ด้านทรัพยากรเทคโนโลยี (ค่าเฉลี่ย 4.24) โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดของด้านนี้ 3 อันดับแรก ได้แก่ 1) สถานศึกษามีการบำรุงรักษาและปรับปรุงเทคโนโลยีดิจิทัล ให้ทันสมัยอยู่เสมอ 2) สถานศึกษามีทรัพยากรเทคโนโลยี ที่เพียงพอต่อความต้องการของครูและบุคลากรในสถานศึกษา 3) สถานศึกษาติดตั้งสัญญาณเครือข่ายอินเทอร์เน็ตที่มีความเสถียรครอบคลุมทุกพื้นที่ใน

สถานศึกษา รองลงมา คือ ด้านวัฒนธรรมองค์กร (ค่าเฉลี่ย 4.20) โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดของด้านนี้ 3 อันดับแรก ได้แก่ 1) การส่งเสริมให้บุคลากรมีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้เกี่ยวกับการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาประยุกต์ใช้ในการทำงานอยู่เสมอ 2) การส่งเสริมให้บุคลากรเปิดรับเทคโนโลยีดิจิทัลและนำไปใช้ประโยชน์ได้อย่างดี 3) การส่งเสริมให้บุคลากรปรับแนวคิดและพฤติกรรมให้สอดคล้องกับ การเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยีดิจิทัลได้ และด้านกระบวนการจัดการ (ค่าเฉลี่ย 4.15) ตามลำดับ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดของด้านนี้ 3 อันดับแรก ได้แก่ 1) สถานศึกษาวางแผนกระบวนการทำงานอย่างเป็นขั้นตอน มีประสิทธิภาพและสร้างความได้เปรียบในเชิงการแข่งขันกับสถานศึกษาอื่นได้อย่างชัดเจน 2) สถานศึกษามีกระบวนการทำงานที่เอื้อต่อการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลอย่างเป็นระบบ 3) สถานศึกษากำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ กลยุทธ์ เป้าหมายและนโยบายที่ส่งเสริมการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการสถานศึกษาอย่างชัดเจนและเป็นรูปธรรม

สำหรับครูหัวหน้าฝ่าย ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านวัฒนธรรมองค์กร (ค่าเฉลี่ย 4.24) โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดของด้านนี้ 3 อันดับแรก ได้แก่ 1) การยอมรับการเปลี่ยนแปลงของรูปแบบการจัดการเรียนการสอน ที่มีการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาประยุกต์ใช้ได้เป็นอย่างดี 2) การเตรียมความพร้อมในการเรียนรู้เกี่ยวกับเทคโนโลยีดิจิทัลอยู่เสมอ 3) การปรับความคิดและพฤติกรรมให้เข้ากับยุคดิจิทัลได้เป็นอย่างดี รองลงมาคือ ด้านผู้ปฏิบัติงาน (ค่าเฉลี่ย 4.14) โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดของด้านนี้ 3 อันดับแรก ได้แก่ 1) การมีทัศนคติเชิงบวกต่อการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อพัฒนาการจัดการเรียนการสอน 2) การประยุกต์ใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการจัดการเรียนการสอนได้อย่างมีประสิทธิภาพ 3) การพัฒนาความรู้และทักษะด้านเทคโนโลยีดิจิทัลอย่างต่อเนื่อง รองลงมา ด้านกระบวนการจัดการ (ค่าเฉลี่ย 4.13) โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดของด้านนี้ 3 อันดับแรก ได้แก่ 1) สถานศึกษาจัดเก็บข้อมูลและสารสนเทศในฐานข้อมูลกลางอย่างเป็นระบบ และสามารถเข้าถึงได้ง่าย 2) สถานศึกษาปรับข้อมูลและสารสนเทศในฐานข้อมูลกลางให้เป็นปัจจุบันอยู่เสมอ 3) สถานศึกษามีการบูรณาการเทคโนโลยีเข้ากับหลักสูตรและกิจกรรมการเรียนรู้ และด้านทรัพยากรเทคโนโลยี (ค่าเฉลี่ย 3.93) ตามลำดับ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดของด้านนี้ 3 อันดับแรก ได้แก่ 1) สถานศึกษามีการจัดอบรมหรือพัฒนาศักยภาพครูและบุคลากรด้านเทคโนโลยีดิจิทัล 2) สถานศึกษามีการประเมินความพึงพอใจต่อการจัดทรัพยากรสนับสนุนการจัดการเรียนรู้ 3) สถานศึกษามีทรัพยากรเทคโนโลยีที่ทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและมีความทันสมัย

5.2 อภิปรายผล

จากการศึกษาระดับความเป็นองค์กรดิจิทัลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1 สำหรับผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวมพบว่า ระดับความเป็นองค์กรดิจิทัลของสถานศึกษาในภาพรวมอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 4.23) เนื่องจากผู้บริหารมีบทบาทในการวางแผน บริหารจัดการ และตัดสินใจเกี่ยวกับนโยบายด้านเทคโนโลยีดิจิทัล จึงมีความเข้าใจหรือรับรู้ถึงการเปลี่ยนแปลงและความก้าวหน้าขององค์กรเพื่อให้เท่าทันเทคโนโลยี เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ด้านผู้ปฏิบัติงาน (ค่าเฉลี่ย 4.32) อาจเนื่องมาจากบุคลากรในสถานศึกษามีความตื่นตัวและพร้อมในการปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงด้านเทคโนโลยีดิจิทัล โดยเฉพาะในกลุ่มผู้บริหารที่มีบทบาทสำคัญในการขับเคลื่อนนโยบายและการนำเทคโนโลยีมา

ใช้ในงานบริหารจัดการและการเรียนรู้ ส่งผลให้บุคลากรมีความรู้ ความเข้าใจ และสามารถใช้งานเทคโนโลยีได้อย่างมีประสิทธิภาพ อีกทั้งยังอาจได้รับการส่งเสริมให้เข้าร่วมอบรมหรือพัฒนาองค์ความรู้อย่างต่อเนื่อง จึงสะท้อนให้เห็นถึงการเตรียมความพร้อมด้านทรัพยากรมนุษย์ในยุคดิจิทัล ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ จิราพร (2565) ที่พบว่า บุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียนประถมศึกษา มีทัศนคติเชิงบวกต่อการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการปฏิบัติงาน และแสดงออกถึงความพร้อมในการพัฒนาทักษะเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยี โดยเฉพาะในโรงเรียนที่มีการสนับสนุนอย่างจริงจังจากผู้บริหารสถานศึกษา นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ สมชาย (2566) ที่ระบุว่า การเสริมสร้างความพร้อมด้านดิจิทัลของบุคลากรในสถานศึกษา จะเกิดขึ้นได้อย่างมีประสิทธิภาพ หากได้รับการสนับสนุนทั้งด้านนโยบาย ทรัพยากร และโอกาสในการอบรมพัฒนาอย่างต่อเนื่อง โดยผู้บริหารมีบทบาทสำคัญในการกำหนดทิศทางและสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่ส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีอย่างยั่งยืน

ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านกระบวนการจัดการ (ค่าเฉลี่ย 4.15) เมื่อเทียบกับด้านอื่น แต่ด้านกระบวนการจัดการก็ยังอยู่ในระดับมาก ซึ่งอาจหมายความว่าสถานศึกษามีระบบบริหารจัดการที่ชัดเจนและมีการนำเทคโนโลยีมาประยุกต์ใช้ในขั้นตอนต่าง ๆ ของการบริหาร เช่น การวางแผน การติดตามประเมินผล และการสื่อสารภายในองค์กร อย่างไรก็ตาม ยังคงมีความท้าทายในการพัฒนาให้กระบวนการเหล่านี้มีความคล่องตัวและมีประสิทธิภาพสูงสุด การบูรณาการระบบดิจิทัลให้ครอบคลุมมากขึ้น หรือการปรับปรุงระบบสารสนเทศให้ทันสมัยและตอบโจทย์การใช้งานจริง ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ธัญเทพ และศศิพิมพ์ (2567) ที่พบว่า สมรรถนะด้านการใช้งานดิจิทัลของบุคลากรทางการศึกษาในจังหวัดสุรินทร์อยู่ในระดับมาก โดยเฉพาะด้านความสามารถในการออกแบบกระบวนการและการให้บริการด้วยระบบดิจิทัลเพื่อการพัฒนาคุณภาพงานภาครัฐ ซึ่งยังคงมีความต้องการพัฒนาเพิ่มเติมเพื่อรองรับดิจิทัลไทยแลนด์ นอกจากนี้ ยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ มนูญญา และจันทรี (2566) ที่ศึกษาปัจจัยลักษณะองค์การและภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนในยุคดิจิทัล พบว่า ด้านโครงสร้างองค์การมีค่าเฉลี่ยต่ำสุดเมื่อเทียบกับด้านอื่น ๆ ซึ่งชี้ให้เห็นถึงความจำเป็นในการปรับปรุงโครงสร้างและกระบวนการภายในองค์กรให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยี ผลการศึกษาในครั้งนี้แสดงให้เห็นว่าการพัฒนาองค์กรสู่ความเป็นองค์กรดิจิทัลในระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานนั้น จำเป็นต้องอาศัยปัจจัยหลายประการที่เชื่อมโยงกันอย่างเป็นระบบ โดยเฉพาะภาวะผู้นำของผู้บริหาร การพัฒนาบุคลากร ความพร้อมด้านโครงสร้างพื้นฐานทางเทคโนโลยี และวัฒนธรรมองค์กรที่เอื้อต่อการเปลี่ยนแปลง ซึ่งหากได้รับการส่งเสริมอย่างต่อเนื่อง จะเป็นรากฐานสำคัญในการยกระดับคุณภาพของสถานศึกษาให้ก้าวทันยุคดิจิทัลได้อย่างมีประสิทธิภาพและยั่งยืน สอดคล้องกับแนวโน้มของการพัฒนาองค์ความรู้และทักษะของบุคลากรในโรงเรียน ทั้งในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในงานบริหารจัดการและการจัดการเรียนรู้ อีกทั้งยังสะท้อนถึงการส่งเสริมและสร้างทัศนคติที่ดีต่อเทคโนโลยีในสถานศึกษา

นอกจากนี้ การศึกษาระดับความเป็นองค์กรดิจิทัลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจะเชิงเทรา เขต 1 สำหรับครูหัวหน้าฝ่าย โดยภาพรวมพบว่า ระดับความเป็นองค์กรดิจิทัลของสถานศึกษาในภาพรวมอยู่ในระดับมากเช่นเดียวกันกับผู้บริหารสถานศึกษา (ค่าเฉลี่ย 4.11) เนื่องจากว่าสถานศึกษามีการดำเนินการปรับใช้เทคโนโลยีดิจิทัลอย่างมีระบบและ

ต่อเนื่อง ทั้งในด้านการบริหารจัดการ การจัดการเรียนรู้ และการพัฒนาองค์กร โดยเฉพาะอย่างยิ่งบทบาทของครูหัวหน้าฝ่ายซึ่งทำหน้าที่กำกับ ดูแล และบริหารงานภายในฝ่ายต่าง ๆ ของโรงเรียน ได้แสดงให้เห็นถึงความตระหนักรู้ในสำคัญของเทคโนโลยีและมีการนำดิจิทัลมาใช้เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านวัฒนธรรมองค์กร (ค่าเฉลี่ย 4.24) จะเห็นว่าภายในสถานศึกษามีบรรยากาศที่เอื้อต่อการปรับตัวและเปิดรับเทคโนโลยีดิจิทัลเป็นอย่างดี วัฒนธรรมองค์กรที่ส่งเสริมความร่วมมือ การเรียนรู้ร่วมกัน และการยอมรับการเปลี่ยนแปลง ทำให้ครูหัวหน้าฝ่ายสามารถดำเนินงานตามภารกิจของตนภายใต้บริบทดิจิทัลได้อย่างมีประสิทธิภาพ นอกจากนี้ อาจเป็นผลจากการที่ผู้บริหารมีแนวทางบริหารแบบมีส่วนร่วม ส่งเสริมให้เกิดความคิดสร้างสรรค์และการใช้นวัตกรรมใหม่ ๆ อย่างต่อเนื่องในหน่วยงานภายในโรงเรียน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ทวีพัฒน์ (2559) ที่พบว่า วัฒนธรรมองค์กรของโรงเรียนควรประกอบด้วยวัฒนธรรมภาวะผู้นำทางการศึกษา การบริหารงานแบบมีส่วนร่วม วัฒนธรรมเชิงนวัตกรรมและการนำเทคโนโลยีมาใช้ และวัฒนธรรมเป็นครูด้วยจิตวิญญาณในวิชาชีพครู ซึ่งทั้งหมดนี้มีความสำคัญต่อการพัฒนาคุณภาพในการจัดการศึกษาของโรงเรียน และนอกจากนี้ยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ ศิริพรรณ และพรเทพ (2562) พบว่า วัฒนธรรมองค์กรมีความสัมพันธ์ในทางบวกกับการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนมัธยมศึกษา โดยเฉพาะด้านความเชื่อและการสร้างวิบุรุษ ซึ่งส่งผลต่อการปฏิบัติงานของครู ดังนั้น ผู้บริหารควรส่งเสริมให้ครูและบุคลากรมีความเชื่อมั่นในการปฏิบัติตามนโยบายของสถานศึกษาและมุ่งมั่นปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถมีความเชื่อมั่นในความสามารถของเพื่อนร่วมงานที่จะช่วยให้การปฏิบัติงานบรรลุเป้าหมายได้เป็นอย่างดีและการยกย่องบุคคลที่กระทำความดีและมีความสามารถในการทำงาน และสามารถเป็นต้นแบบในความสำเร็จได้ ครูและบุคลากรปฏิบัติงานโดยมี ผู้บริหารต้นแบบหรือครูต้นแบบ เป็นแบบอย่างในการปฏิบัติงานอยู่เสมอ

ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านทรัพยากรเทคโนโลยี (ค่าเฉลี่ย 3.93) ตามลำดับ เมื่อเทียบกับด้านอื่น ๆ โดยแม้จะอยู่ในระดับมาก แต่ค่าที่ลดลงอาจสะท้อนถึงข้อจำกัดด้านอุปกรณ์เทคโนโลยีพื้นฐาน หรือโครงสร้างพื้นฐานที่ยังไม่ครอบคลุมหรือเพียงพอในบางส่วนของการทำงาน เช่น การเข้าถึงคอมพิวเตอร์ที่ทันสมัย ระบบอินเทอร์เน็ตความเร็วสูง หรือซอฟต์แวร์ที่เหมาะสมกับการใช้งานเฉพาะทางสำหรับฝ่ายงานต่าง ๆ ซึ่งข้อจำกัดเหล่านี้อาจเป็นอุปสรรคต่อการนำเทคโนโลยีไปใช้ในกระบวนการทำงานอย่างเต็มศักยภาพ และอาจต้องมีการวางแผนจัดสรรทรัพยากรเพิ่มเติมให้สอดคล้องกับความต้องการจริงของผู้ใช้งานในแต่ละระดับ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ทิพย์วิภา (2558) พบว่า ความสำเร็จในการนำนโยบายเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการศึกษาไปปฏิบัติในสถานศึกษาขึ้นพื้นฐานนั้น ขึ้นอยู่กับปัจจัยด้านการสนับสนุนจากส่วนกลางและท้องถิ่น รวมถึงการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานเครือข่าย นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ สมคิด (2562) ระบุว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อการนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในหน่วยงานเทศบาลตำบลของไทย ได้แก่ ความปลอดภัยในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศของเทศบาลใกล้เคียง การได้รับความรู้และข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ และการรับรู้ถึงความสำคัญของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ผลการศึกษาในครั้งนี้แสดงให้เห็นว่าบุคลากรในสถานศึกษามีการปรับตัวและเปิดรับ

แนวคิด ใหม่ ๆ เกี่ยวกับการใช้เทคโนโลยี อีกทั้งมีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ภายในองค์กรอย่างต่อเนื่อง ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญในการสร้างวัฒนธรรมดิจิทัลอย่างยั่งยืน

จากการวิจัยทั้ง 2 กลุ่มตัวอย่าง พบว่า มีบางส่วนที่เหมือนและแตกต่างกัน คือ ด้านทรัพยากรเทคโนโลยี มีความแตกต่างอย่างชัดเจนระหว่างสองกลุ่ม โดยผู้บริหารมีค่าเฉลี่ยในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 4.24) ขณะที่ครูหัวหน้าฝ่ายมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.93) ซึ่งอาจสะท้อนให้เห็นถึงช่องว่างของการรับรู้ หรือปัญหาในระดับปฏิบัติ เช่น การเข้าถึงเทคโนโลยี หรือความพร้อมของอุปกรณ์ที่ไม่ทั่วถึงในห้องเรียน และด้านกระบวนการจัดการ ซึ่งทั้งสองกลุ่มให้คะแนนอยู่ในระดับมากเหมือนกัน (ค่าเฉลี่ย 4.15 และ ค่าเฉลี่ย 4.13) แสดงให้เห็นว่า สถานศึกษามีการวางแผนและจัดการกระบวนการที่เกี่ยวข้องกับเทคโนโลยีดิจิทัลอย่างมีระบบ ซึ่งช่วยส่งเสริมให้เกิดการบูรณาการเทคโนโลยีในการบริหารจัดการและการเรียนการสอนอย่างมีประสิทธิภาพ จากการวิจัย เรื่อง การศึกษาระดับความเป็นองค์กรดิจิทัลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1 พบว่า สถานศึกษาส่วนใหญ่ในเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1 มีความพร้อมในการเป็นองค์กรดิจิทัลในระดับมาก แต่ยังมีบางด้านที่สามารถพัฒนาเพิ่มเติมได้ โดยเฉพาะในด้านของทรัพยากรเทคโนโลยีในระดับปฏิบัติ ซึ่งผู้บริหารควรนำผลการวิจัยนี้ไปใช้ในการวางแผนพัฒนาและกระจายทรัพยากร ให้ครอบคลุมมากยิ่งขึ้น เพื่อยกระดับความเป็นองค์กรดิจิทัล สอดคล้องกับงานวิจัยของ วชิระ (2564) ได้ทำวิจัยในเรื่อง แนวทางการพัฒนาความเป็นองค์กรดิจิทัลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 5 พบว่า 1) ระดับความเป็นองค์กรดิจิทัลของสถานศึกษาโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ทุกด้านมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากสูงสุดไปต่ำสุดได้ดังนี้ ด้านวัฒนธรรมองค์กร ด้านกระบวนการจัดการ ด้านผู้ปฏิบัติงาน และด้านทรัพยากรเทคโนโลยีและ 2) แนวทางการพัฒนาความเป็นองค์กรดิจิทัลของสถานศึกษา พบว่า (1) ผู้บริหารสถานศึกษาควรส่งเสริมให้ครูและบุคลากรในสถานศึกษาเข้าร่วม การอบรมเชิงปฏิบัติเพื่อพัฒนาความรู้และทักษะด้านเทคโนโลยีดิจิทัลอย่างสม่ำเสมอ ส่วนครูควรนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการจัดการเรียนการสอน และการปฏิบัติงานอื่นๆ (2) สถานศึกษาควรสำรวจความต้องการจำเป็นในการใช้และจัดสรรทรัพยากรเทคโนโลยีให้สอดคล้องกับการดำเนินงาน (3) สถานศึกษาควรกำหนดนโยบายที่ส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในสถานศึกษาอย่างเป็นรูปธรรมและมีกระบวนการทำงาน ที่รวดเร็วและมีประสิทธิภาพ และ (4) ผู้บริหารสถานศึกษาควรเปิดใจยอมรับการนำเทคโนโลยีดิจิทัลเข้ามาใช้ในการดำเนินงาน และสร้างแรงจูงใจให้ครูและบุคลากร ในสถานศึกษานำเทคโนโลยีดิจิทัลไปใช้ในการจัดการเรียนการสอน และการปฏิบัติงาน อีกทั้งยังสอดคล้องกับบทความของ ทินกร และกัลยารัตน์ (2565) เรื่อง แนวทางการบริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล พบว่า การศึกษาต้องมีการปรับตัวให้สอดคล้องกับกระแสของการเปลี่ยนแปลง ในการบริหารการศึกษาในยุคดิจิทัล คือการสร้างวัฒนธรรมของสถานศึกษาที่เอื้อต่อการเปลี่ยนแปลง การจัดการความรู้ ในสถานศึกษาในยุคดิจิทัลและการทำงานเป็นเครือข่าย รวมไปถึงมีการยอมรับเทคโนโลยีนวัตกรรมและการเปลี่ยนแปลง และการเข้าถึงเทคโนโลยีของครูและบุคลากรทางการศึกษา เพื่อให้การศึกษาสามารถเดินทางสู่อนาคตที่โลกกำลังก้าวไปได้ ผู้บริหารสถานศึกษาควรทำความเข้าใจ พัฒนาตนเองให้พร้อมต่อเทคโนโลยีสารสนเทศในระบบดิจิทัล นำมาใช้ประโยชน์ในการขับเคลื่อนองค์กรทางการศึกษาและพัฒนาบุคลากรในสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพ

ผลการศึกษารั้ครั้งนี้แสดงให้เห็นว่าสถานศึกษาส่วนใหญ่ใน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษา ฉะเชิงเทรา เขต 1 มีความพร้อมในการเป็นองค์กรดิจิทัลในระดับมาก โดยเฉพาะด้าน วัฒนธรรมองค์กรและบุคลากรที่สามารถปรับตัวได้ดี แต่ยังต้องมีการพัฒนาในบางด้าน โดยเฉพาะ ด้านทรัพยากรเทคโนโลยีในระดับผู้ปฏิบัติ ซึ่งผู้บริหารควรนำข้อมูลนี้ไปใช้ในการวางแผนพัฒนาและ กระจายทรัพยากรให้ครอบคลุมมากยิ่งขึ้น เพื่อยกระดับสถานศึกษาให้ก้าวทันเทคโนโลยีในยุคดิจิทัล อย่างต่อเนื่อง

5.3 ข้อเสนอแนะ

จากข้อมูลที่ได้ ผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ฉะเชิงเทรา เขต 1

5.3.1 ข้อเสนอแนะในการนำไปใช้

1. ควรส่งเสริมการพัฒนาเทคโนโลยีภายในโรงเรียนให้ครอบคลุมทั้งด้านฮาร์ดแวร์ ซอฟต์แวร์ และระบบเครือข่าย เพื่อเพิ่มความพร้อมด้านทรัพยากรให้สอดคล้องกับความต้องการ ของครูและนักเรียน
2. สนับสนุนให้มีนโยบายการกำกับ ติดตาม และประเมินผลการใช้เทคโนโลยี อย่างต่อเนื่องเพื่อปรับปรุงการบริหารและการจัดการเรียนการสอน
3. ควรจัดอบรมหรือพัฒนาศักยภาพบุคลากรทุกฝ่ายอย่างต่อเนื่อง เพื่อยกระดับ ความสามารถด้านเทคโนโลยีดิจิทัลให้ทันสมัย
4. ควรส่งเสริมการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ภายในองค์กรและระหว่างโรงเรียน เพื่อสร้าง วัฒนธรรมองค์กรที่เอื้อต่อการเป็นองค์กรดิจิทัล

5.3.2 ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาเปรียบเทียบระดับความเป็นองค์กรดิจิทัลระหว่างเขตพื้นที่การศึกษา อื่นๆ
2. ควรศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการพัฒนาองค์กรดิจิทัล เช่น ภาวะผู้นำ ของผู้บริหาร งบประมาณ หรือความร่วมมือจากภาคีเครือข่าย

บรรณานุกรม

กระทรวงดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม. (2562). *แผนปฏิบัติการ 4 ปี พ.ศ. 2562-2565*.

ศูนย์ราชการเฉลิมพระเกียรติ 80 พรรษา.

———. (2562). *รายงานผลการดำเนินงานด้านดิจิทัลแห่งชาติ*. กระทรวงดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม.

กระทรวงศึกษาธิการ. (2562). *แผนยุทธศาสตร์กระทรวงศึกษาธิการ (พ.ศ. 2563 – 2565)*.

กรุงเทพฯ:

กระทรวงศึกษาธิการ.

เกสรดา ศักดิ์มณีวงศา. (2561). *เตรียมความพร้อมให้กับองค์กรยุคดิจิทัล*. กรุงเทพธุรกิจ. สืบค้นจาก <https://www.bangkokbiznews.com/blogs/columnist/119004>.

จันทร์จิรา ชชนะ. (2566). *การบริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นองค์กรดิจิทัลในเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาภาคตะวันออก* [วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยบูรพา].

จันทร์จิรา เหลลราช. (2563). การปรับเปลี่ยนสู่ดิจิทัลและผลกระทบต่อองค์กร. *วารสารมนุษยศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น*, 22 (1), 227-240.

———. (2564). ปัจจัยแห่งความสำเร็จในการปรับเปลี่ยนสู่องค์กรดิจิทัล. *วารสารสารสนเทศศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น*, 39(4).

จันทร์จิรา เหลลราช และกุลธิดา ท้วมสุข. (2565). กลยุทธ์ องค์กรประกอบ และกระบวนการปรับเปลี่ยน

สู่องค์กรดิจิทัลของมหาวิทยาลัยไทย. *วารสารมหาวิทยาลัยศิลปากร*, 43(3), 67-82.

จำลักษณ์ ขุนพลแก้ว. (2561). *4 หัวใจสำคัญ เพื่อพัฒนาองค์กรไปสู่องค์กรดิจิทัล*. กรุงเทพธุรกิจ.

สืบค้นจาก <http://oknation.nationtv.tv/blog/uptraining/2017/08/22/entry-1>.

จิราพร ศรีสวัสดิ์. (2565). *ความพร้อมด้านดิจิทัลของครูและบุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียนระดับ*

ประถมศึกษา จังหวัดนครราชสีมา (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยราชภัฏ
นครราชสีมา.

จรรยาศักดิ์ พงษ์ศิริ. (2564). แนวทางการพัฒนาองค์กรดิจิทัลของสถานศึกษาในยุคการเปลี่ยนผ่าน
ทางเทคโนโลยี. มหาวิทยาลัยขอนแก่น.

ชูศักดิ์ สุขเจริญ. (2560). การพัฒนาทักษะดิจิทัลของบุคลากรในองค์กร. วารสารบริหารธุรกิจ, 12(1),
35-48.

ณอมวรรณ ช่างทอง. (2562). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา
และความเป็นองค์กรดิจิทัลของสถานศึกษา ในอำเภอท่าชนะ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ประถมศึกษาสุ
ราษฎร์ธานี เขต 2. (รายงานการศึกษาค้นคว้าอิสระปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้
ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช, นนทบุรี.

ทวีพัฒน์ ไตรจิตร์. (2559). การพัฒนาวัฒนธรรมองค์กรของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษาในเขตภาคเหนือตอนล่าง. วารสารศึกษาศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย,
44(2), 85-100.

ทินกร เผ่ากันทะ และกัลยารัตน์ เมธีวีรวงศ์. (2565). แนวทางการบริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล.
วารสารสมาคมพัฒนาวิชาชีพการบริหารการศึกษาแห่งประเทศไทย (สพบท.), 4(2), 37-46.

ทิพย์วิภา เทศวิศาล. (2558). การวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการนำนโยบายเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการศึกษาไปปฏิบัติในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน. *วารสารวิชาการมหาวิทยาลัยอีสเทิร์นเอเชีย ฉบับวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี*, 4(1), 57-68.

ัญเทพ สิทธิเชื้อ และศศิพิมพ์ สายกระสุน. (2567). การพัฒนาสมรรถนะด้านการใช้งานดิจิทัลสำหรับ

บุคลากรทางการศึกษาเพื่อรองรับดิจิทัลไทยแลนด์. *วารสารวิชาการมหาวิทยาลัยราชภัฏศรีสะเกษ*, 17(1), 1-15.

นันทะ บุตรน้อย, สุธีรา ทิพย์วิวัฒน์พจนา และกาญจนา คูมา. (2563). ผลกระทบของการปรับเปลี่ยนสู่การเป็นองค์กรดิจิทัลต่อการพัฒนาการบริการสาธารณะขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น. *Local Administration Journal*, 13(4), 347-362.

มนัญญา พัฒนประดิษฐ์ และจันทร์ศรี ภูติอริยวัฒน์. (2566). ปัจจัยลักษณะองค์การและปัจจัยภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาราชบุรีในยุคดิจิทัล. *วารสารบริหารการศึกษา มศว*, 19(37), 1-15.

ยิ่งยศ สุทธินันท์. (2565). ระดับความพร้อมของสถานศึกษาสังกัด สพฐ. ต่อการเป็นองค์กรดิจิทัล. *วารสารศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร*, 20(2), 45-59.

วชิระ บุญสาร. (2565). แนวทางการพัฒนาความเป็นองค์กรดิจิทัลของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 5. มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช

ศิริพรรณ ขาตินันท์ และพรเทพ รู้แผน. (2562). วัฒนธรรมองค์การที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของครูใน

โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพระนครศรีอยุธยา. *วารสารมณีเชษฐาราม วัดจอมมณี*, 1(1), 1-15.

ศิริพร แก้วเนตร. (2561). องค์ประกอบของความพร้อมด้านดิจิทัลของบุคลากรในองค์กรภาครัฐ.

วารสารบริหารการศึกษา, 14(2), 55-67.

เศรษฐพงศ์ มะลิสวรรณ. (2561). การเปลี่ยนผ่านทางดิจิทัลของประเทศไทย เพื่อนำไปสู่ Thailand

4.0. วารสารวิชาการ กสทช. ประจำปี 2561.

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1. (2565). แผนพัฒนาการศึกษา

ขั้นพื้นฐาน ระยะ 5 ปี (พ.ศ. 2566-2570) สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา

ฉะเชิงเทรา เขต 1. สืบค้นจาก <http://www.ccs1.go.th/planEducation>.

สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ. (2561). แนวทางการพัฒนาองค์กรภาครัฐสู่ดิจิทัล.

สำนักงาน ก.พ.ร.

สำนักงานพัฒนารัฐบาลดิจิทัล. (2565). คู่มือการเปลี่ยนผ่านสู่รัฐบาลดิจิทัล. กรุงเทพฯ: สพร.

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2562). แผนพัฒนาดิจิทัลเพื่อการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2561-2580. กระทรวงศึกษาธิการ.

สุกัญญา แซ่มซ้อย. (2561). การบริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล (พิมพ์ครั้งที่ 2).

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

สุพัตรา สุภาพ. (2562). การพัฒนาทักษะดิจิทัลของบุคลากรในองค์กร. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

สุภาภรณ์ พิมพ์. (2561). การวิเคราะห์ความสามารถของบุคลากรต่อการปรับตัวในยุคดิจิทัล.

วารสารเทคโนโลยีและนวัตกรรมการศึกษา, 6(2), 21-30.

สุภาภรณ์ สีสุพรรณ และอจิรภาส เพียรขุนทด. (2565). การปรับตัวเพื่อเข้าสู่การเปลี่ยนแปลงเป็น

องค์กรดิจิทัลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมือง จังหวัดขอนแก่น. *Journal of Roi Kaensarn Academi*, 7(8), 246-264.

สุรินทร์ทิพ ศักดิ์ภูวดล. (2561). *การบริหารองค์กรดิจิทัล*. สืบค้นจาก

<http://www.ict.up.ac.th/surinships/>.

สมคิด สุทธิธารวัช. (2562). ปัจจัยที่ส่งผลต่อการนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในเทศบาลตำบลของไทย. *วารสารวิชาการ การจัดการเทคโนโลยี มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม*, 5(2), 114-126.

สมชาย เทียงธรรม. (2566). *การพัฒนาองค์กรดิจิทัลในสถานศึกษาระดับประถมศึกษา* สังกัด

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ). มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

อารีย์ น้ำใจดี และพิชญภา ยืนยาว (2564). วัฒนธรรมองค์กร: การปรับตัวและการสร้างนวัตกรรมเพื่อความยั่งยืน. *วารสารการบริหารและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์*, 12(3), 45-56.

Deborah, S., Akshita, P., George, W. & Didier, B. (2016). Becoming a Digital Organization:

The Journey to Digital Dexterity. Retrieved from <https://ssrn.com/abstract=2697688>.

European Commission. (2013). *European Commission Powering European public*

sector Innovation a new architecture. Retrieved from <https://ec.europa.eu/digital-single-market/en/news/powering-european-public-sector-innovation-towards-new-architecture>.

Foerster-Metz, U. S., Marquardt, K., Golowko, N., Kompalla, A. & Hell, Ch. (2018).

Digital

Transformation and its Implications on Organizational Behavior. *Journal of EU*

Research in Business, Vol. 2018 (2018), Article ID 340873, 1-14.

Luu, T. M. N., Nguyen, P. M., Vu, T. M. H., & Pham, H. H. (2025). Assessing the level of

digital maturity in higher education: Case study of public universities in Hanoi. *VNU*

Journal of Economics and Business, 5(1), 81. <https://doi.org/10.57110/vnu-jeb.v5i1.468>

Meike, S. & Sonja, P. (2021). *Conceptual framework for a digital organization*.

Retrieved

from <https://tore.tuhh.de/handle/11420/11202>.

Schein, E.H. (2010). *Organizational Culture and Leadership* (4th ed.). Jossey-Bass.

Deal, T.E., & Kennedy, A.A. (2000). *Corporate Cultures: The Rites and Rituals of*

Corporate Life. Perseus Books.

Stefanie, U., Foerster, M., Marquardt, K., Golowko, N., Kompalla, A. & Hell, Ch. (2018).

Digital Transformation and its Implications on Organizational Behavior. *Journal of EU Research in Business*, 2018 (2018), 1-14.

UNESCO. (2021). *Digital learning and transformation: A framework for education systems*. United Nations Educational, Scientific and Cultural Organization.

<https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000380120>



ภาคผนวก ก

- รายชื่อผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือประกอบการค้นคว้าอิสระ
- สำเนาหนังสือขอเรียนเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการค้นคว้าอิสระ



รายชื่อผู้เชี่ยวชาญ ตรวจสอบแบบสอบถามเพื่อประเมินคุณภาพเครื่องมือ
เพื่อการวิจัยประกอบการค้นคว้าอิสระ

เรื่อง “การศึกษาระดับความเป็นองค์การดิจิทัลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1”

ของ นางสาวอรุณี ประกอบผล

นักศึกษาหลักสูตรครุศาสตรบัณฑิต

สาขาวิชาบริหารอาชีวและเทคนิคศึกษา ภาควิชาบริหารเทคนิคศึกษา

คณะครุศาสตรบัณฑิต มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ

เชิญผู้เชี่ยวชาญโดยตรง

ที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิ (สูงสุด) - ตำแหน่ง	สังกัดหน่วยงาน
1	ผศ.ดร.กฤษ สีนธนะกุล	รองคณบดีฝ่ายวิชาการและ มาตรฐานวิชาชีพ	ภาควิชาคอมพิวเตอร์ศึกษา คณะครุ ศาสตรบัณฑิต มหาวิทยาลัย เทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ
2	ศ.ดร.ปรัชญนันท์ นิลสุข	หัวหน้าศูนย์วิจัยเทคโนโลยี ทางอาชีวศึกษา สำนักวิจัย วิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระ จอมเกล้าพระนครเหนือ	ภาควิชาครุศาสตร์เทคโนโลยีและ สารสนเทศ คณะครุศาสตรบัณฑิต มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้า พระนครเหนือ
3	ดร.ศศิภา กันตา	อาจารย์ประจำภาควิชา	ภาควิชาบริหารเทคนิคศึกษา คณะครุ ศาสตรบัณฑิต มหาวิทยาลัย เทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ
4	ดร.ภัทรพล พรหมมัญ	อาจารย์ประจำหลักสูตร	คอมพิวเตอร์ศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี
5	นายวุฒิวงศ์ เอียดศรีชาย	ครูวิทยฐานะชำนาญการพิเศษ หัวหน้าสาขาวิชาเทคโนโลยี สารสนเทศ	วิทยาลัยเทคนิคพังงา



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม ภาควิชาบริหารเทคนิคศึกษา โทร. 3209

ที่ บท 106 /2568

วันที่ 10 เมษายน 2568

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบแบบสอบถาม เพื่อประกอบการทำคั่นคว่ำอิสระ

เรียน ศาสตราจารย์ ดร.ปรัชญนันท์ นิลสุข หัวหน้าศูนย์วิจัยเทคโนโลยีทางอาชีวศึกษา
สำนักวิจัยวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ

ด้วย นางสาวอรุณี ประกอบผล นักศึกษาโครงการพัฒนาผู้บริหาร (แผน ข รอบเสาร์-อาทิตย์) หลักสูตรครุศาสตร์อุตสาหกรรมมหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารอาชีวและเทคนิคศึกษา ภาควิชาบริหารเทคนิคศึกษา คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ ได้รับอนุมัติให้จัดทำโครงการ การคั่นคว่ำอิสระ เรื่อง “การศึกษาระดับความเป็นองค์กรดิจิทัลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาอะเชิงเทรา เขต 1” โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.ชัยวิชิต เขียรชนะ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาการคั่นคว่ำอิสระ

ในการนี้ นักศึกษามีความประสงค์ขอความอนุเคราะห์เชิญท่าน เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบแบบสอบถาม โดยนักศึกษาจะติดต่อประสานงานในรายละเอียดโดยตรงด้วยตนเอง ทั้งนี้จะนำข้อมูลที่ได้มาปรับปรุงแบบสอบถาม ก่อนนำไปใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล สำหรับประกอบการทำโครงการการคั่นคว่ำอิสระเรื่องดังกล่าว ทั้งนี้เพื่อ ประโยชน์สูงสุดทางการศึกษาต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญ พร้อมให้ข้อเสนอแนะแก่นักศึกษาด้วย จักขอบคุณยิ่ง

(รองศาสตราจารย์ ดร.ชัยวิชิต เขียรชนะ)

หัวหน้าภาควิชาบริหารเทคนิคศึกษา



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม ภาควิชาบริหารเทคนิคศึกษา โทร. 3209

ที่ บท 106/2568

วันที่ 10 เมษายน 2568

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบแบบสอบถาม เพื่อประกอบการทำคั่นคว่ำอิสระ

เรียน อาจารย์ ดร.ศศิภา กันตา อาจารย์ประจำภาควิชาบริหารเทคนิคศึกษา คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม

ด้วย นางสาวอรุณี ประกอบผล นักศึกษาโครงการพัฒนาผู้บริหาร (แผน ข รอบเสาร์-อาทิตย์) หลักสูตรครุศาสตร์อุตสาหกรรมมหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารอาชีวและเทคนิคศึกษา ภาควิชาบริหารเทคนิคศึกษา คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ ได้รับอนุมัติให้จัดทำโครงการการคั่นคว่ำอิสระ เรื่อง “การศึกษาระดับความเป็นองค์การดิจิทัลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาจะเชิงเทรา เขต 1” โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.ชัยวิชิต เขียรชนะ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาการคั่นคว่ำอิสระ

ในการนี้ นักศึกษามีความประสงค์ขอความอนุเคราะห์เชิญท่าน เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบแบบสอบถาม โดยนักศึกษาจะติดต่อประสานงานในรายละเอียดโดยตรงด้วยตนเอง ทั้งนี้จะนำข้อมูลที่ได้มาปรับปรุงแบบสอบถาม ก่อนนำไปใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล สำหรับประกอบการทำโครงการการคั่นคว่ำอิสระเรื่องดังกล่าว ทั้งนี้เพื่อประโยชน์สูงสุดทางการศึกษาต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญ พร้อมให้ข้อเสนอแนะแก่นักศึกษาด้วย
จักขอบคุณยิ่ง

(รองศาสตราจารย์ ดร.ชัยวิชิต เขียรชนะ)

หัวหน้าภาควิชาบริหารเทคนิคศึกษา



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม ภาควิชาบริหารเทคนิคศึกษา โทร. 3209

ที่ บท 106 /2568

วันที่ 10 เมษายน 2568

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบแบบสอบถาม เพื่อประกอบการทำคั่นคว้าอิสระ

เรียน ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. กฤษ สันธนะกุล รองคณบดีฝ่ายวิชาการและมาตรฐานวิชาชีพ
คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม

ด้วย นางสาวอรุณี ประกอบผล นักศึกษาโครงการพัฒนาผู้บริหาร (แผน ข รอบเสาร์-อาทิตย์) หลักสูตรครุศาสตร์อุตสาหกรรมมหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารอาชีวและเทคนิคศึกษา ภาควิชาบริหารเทคนิคศึกษา คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ ได้รับอนุมัติให้จัดทำโครงการ การคั่นคว้าอิสระ เรื่อง “การศึกษาระดับความเป็นองค์กรดิจิทัลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1” โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.ชัยวิชิต เขียวชนะ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาการคั่นคว้า อิสระ

ในการนี้ นักศึกษามีความประสงค์ขอความอนุเคราะห์เชิญท่าน เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบแบบสอบถาม โดยนักศึกษาจะติดต่อประสานงานในรายละเอียดโดยตรงด้วยตนเอง ทั้งนี้จะนำข้อมูลที่ได้นำมาปรับปรุงแบบสอบถาม ก่อนนำไปใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล สำหรับประกอบการทำโครงการการคั่นคว้าอิสระเรื่องดังกล่าว ทั้งนี้เพื่อ ประโยชน์สูงสุดทางการศึกษาต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญ พร้อมให้ข้อเสนอแนะแก่นักศึกษาด้วย จักขอบคุณยิ่ง

(รองศาสตราจารย์ ดร.ชัยวิชิต เขียวชนะ)

หัวหน้าภาควิชาบริหารเทคนิคศึกษา

ที่ อว ๗๑๐๔.๖/๐๔๗



ภาควิชาบริหารเทคนิคศึกษา
คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ
๑๕๑๔ ถนนประชากรราษฎร์ ๑ แขวงวงศ์สว่าง
เขตบางซื่อ กรุงเทพมหานคร ๑๐๘๐๐

๑๐ เมษายน ๒๕๖๘

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบแบบสอบถาม เพื่อประกอบการทำคั่นคว่ำอิสระ

เรียน นายวุฒินวงศ์ เอียดศรีชาย ครูวิทยฐานะชำนาญการพิเศษ หัวหน้าสาขาวิชาเทคโนโลยีสารสนเทศ
วิทยาลัยเทคนิคพังงา สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถาม พร้อมแบบประเมินสำหรับผู้เชี่ยวชาญ

ด้วย นางสาวอรุณี ประกอบผล นักศึกษาโครงการพัฒนาผู้บริหาร (แผน ข รอบเสาร์-อาทิตย์) หลักสูตร
ครุศาสตร์อุตสาหกรรมมหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารอาชีวและเทคนิคศึกษา ภาควิชาบริหารเทคนิคศึกษา
คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ ได้รับอนุมัติให้จัดทำโครงการ
การคั่นคว่ำอิสระ เรื่อง “การศึกษาระดับความเป็นองค์การดิจิทัลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต ๑” โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.ชัยวิชิต เขียรชนะ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาการคั่นคว่ำอิสระ

ในการนี้ นักศึกษามีความประสงค์ขอความอนุเคราะห์เชิญท่าน เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบแบบสอบถาม
โดยนักศึกษาคงติดต่อประสานงานในรายละเอียดโดยตรงด้วยตนเอง ทั้งนี้จะนำข้อมูลที่ได้นำมาปรับปรุงแบบสอบถามก่อน
นำไปใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล สำหรับประกอบการทำโครงการการคั่นคว่ำอิสระเรื่องดังกล่าว ทั้งนี้เพื่อประโยชน์
สูงสุดทางการศึกษาต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญ พร้อมให้ข้อเสนอแนะแก่นักศึกษาด้วย
จักขอบคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ชัยวิชิต เขียรชนะ)

หัวหน้าภาควิชาบริหารเทคนิคศึกษา

ภาควิชาบริหารเทคนิคศึกษา

โทรศัพท์ : ๐-๒ ๕๕๕๕ ๒๐๐๐ ต่อ ๓๒๐๙

โทรศัพท์ : ๐๙๔-๖๖๙-๑๒๕๔

ไปรษณีย์อิเล็กทรอนิกส์ : sb6๐๒๐๖๑๔๑๐๔๗@email.kmutnb.ac.th

ภาคผนวก ข

- สำเนาหนังสือแต่งตั้งอาจารย์ที่ปรึกษาการค้นคว้าอิสระ
- สำเนาหนังสือประกาศอนุมัติหัวข้อการค้นคว้าอิสระ
- สำเนาหนังสือขอความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูล





คำสั่งคณะกรรมการอุดมศึกษา

ที่ 15 Δ /2567

เรื่อง แต่งตั้งอาจารย์ที่ปรึกษาการค้นคว้าอิสระ

คณะกรรมการอุดมศึกษา มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ ขอแต่งตั้งอาจารย์ที่ปรึกษาการค้นคว้าอิสระ เรื่อง “การศึกษาระดับความเป็นองค์กรดิจิทัลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1” ของ นางสาวอรุณี ประกอบผล รหัสประจำตัว 66-020618-1104-7 นักศึกษาระดับปริญญาโท (ภาคปกติ) หลักสูตรครุศาสตรบัณฑิตมหาบัณฑิต โครงการพัฒนาผู้บริหาร (แผน ข รอบเสาร์-อาทิตย์) สาขาวิชาบริหารอาชีวและเทคนิคศึกษา ภาควิชาบริหารเทคนิคศึกษา ดังรายนามต่อไปนี้

1. รองศาสตราจารย์ ดร.ชัยวิจิต เขียวชนะ อาจารย์ที่ปรึกษาการค้นคว้าอิสระ

สั่ง ณ วันที่ 15 ธันวาคม พ.ศ. 2567

(รองศาสตราจารย์ ดร.สมศักดิ์ อรรคทีมากุล)

คณบดีคณะกรรมการอุดมศึกษา



ประกาศคณะกรรมการอุดมศึกษา
เรื่อง อนุมัติหัวข้อการค้นคว้าอิสระ ประจำปีภาคเรียนที่ 2 ปีการศึกษา 2567

คณะกรรมการอุดมศึกษา มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ อนุมัติหัวข้อการค้นคว้าอิสระ สำหรับนักศึกษาระดับปริญญาโท (ภาคปกติ) หลักสูตรครุศาสตรบัณฑิต สาขาวิชาบริหาร (แผน ข รอบเสาร์-อาทิตย์) สาขาวิชาบริหารอาชีพและเทคนิคศึกษา ภาควิชาบริหารเทคนิคศึกษา คณะครุศาสตรอุดมศึกษา ประจำปีภาคเรียนที่ 2 ปีการศึกษา 2567 จำนวน 1 โครงการ ดังนี้

ชื่อ – สกุล รหัสประจำตัว	ชื่อเรื่อง	อาจารย์ที่ปรึกษา การค้นคว้าอิสระ	วันที่อนุมัติ หัวข้อ
นางสาวอรุณี ประกอบผล 66-020618-1104-7	การศึกษาระดับความเป็นองค์กร ดิจิทัลของสถานศึกษา สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาพะเยา เขต 1	รองศาสตราจารย์ ดร.ชัยวิชิต เขียวชนะ	13 มกราคม 2568

ประกาศ ณ วันที่ 13 มกราคม พ.ศ. 2568

(รองศาสตราจารย์ ดร.สมศักดิ์ อรรคหิมากุล)
คณบดีคณะครุศาสตรอุดมศึกษา

ที่ อว ๗๑๐๔๒/๐๕๖



ภาควิชาบริหารเทคนิคศึกษา
คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ
๑๕๑๘ ถนนประชาราษฎร์ ๑ แขวงวงศ์สว่าง
เขตบางเขน กรุงเทพมหานคร ๑๐๘๐๐

๑๗ เมษายน ๒๕๖๔

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูล เพื่อประกอบการค้นคว้าอิสระ

เรียน ผู้อำนวยการ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต ๑

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถามเพื่อการค้นคว้าอิสระ พร้อม QR-Code

ด้วย นางสาวอรุณี ประกอบผล นักศึกษาโครงการพัฒนาผู้บริหาร (แผน ข รอบเสาร์-อาทิตย์) หลักสูตรครุศาสตร์อุตสาหกรรมมหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารอาชีวและเทคนิคศึกษา ภาควิชาบริหารเทคนิคศึกษา คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ ได้รับอนุมัติให้จัดทำโครงการ การค้นคว้าอิสระ เรื่อง "การศึกษาระดับความเป็นองค์กรดิจิทัลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต ๑" โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.ชัยวิชิต เขียรชนะ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาการค้นคว้า อิสระ

ในการนี้ นักศึกษามีความประสงค์ขอความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูลจากผู้บริหารสถานศึกษา ครูและหัวหน้าฝ่ายของสถานศึกษาในสังกัดหน่วยงานของท่าน ซึ่งเป็นกลุ่มตัวอย่างเพื่อการค้นคว้าอิสระ โดยทำการ Scan QR-Code แบบสอบถามที่แนบ ทั้งนี้ผู้วิจัยจะติดต่อประสานงานในรายละเอียดด้วยตนเอง และจะนำข้อมูล ที่ได้มาวิเคราะห์เกี่ยวกับการศึกษาระดับความเป็นองค์กรดิจิทัลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต ๑ สำหรับประกอบการทำโครงการการค้นคว้าอิสระเรื่องดังกล่าวต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาอนุญาตและให้ความอนุเคราะห์แก่นักศึกษาด้วย จักขอบพระคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ชัยวิชิต เขียรชนะ)

หัวหน้าภาควิชาบริหารเทคนิคศึกษา

ภาควิชาบริหารเทคนิคศึกษา

โทรศัพท์ : ๐-๒ ๕๕๕ ๒๐๐๐ ต่อ ๓๒๐๙

โทรศัพท์ : ๐๙๔-๖๖๙-๑๒๔๔

ไปรษณีย์อิเล็กทรอนิกส์ : sbb๐๒๐๖๑๔๑๐๔๗@email.kmutnb.ac.th



แบบสอบถามประกอบการค้นคว้าอิสระ
เรื่อง การศึกษาระดับความเป็นองค์กรดิจิทัลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1 (สำหรับผู้บริหารสถานศึกษา)

คำชี้แจง

1. แบบสอบถามฉบับนี้ เป็นเครื่องมือที่ใช้สำหรับการศึกษาระดับความเป็นองค์กรดิจิทัลของสถานศึกษา ซึ่งการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้เป็นส่วนหนึ่งของการค้นคว้าอิสระ เรื่อง การศึกษาระดับความเป็นองค์กรดิจิทัลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1 ของนางสาวอรุณี ประกอบผล นักศึกษาหลักสูตรครุศาสตรบัณฑิต สาขาบริหารอาชีวศึกษาและเทคนิคศึกษา ภาควิชาบริหารเทคนิคศึกษา คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ

2. แบบสอบถามฉบับนี้ แบ่งออกเป็น 2 ตอน คือ

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับระดับความเป็นองค์กรดิจิทัลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1

โปรดตอบแบบสอบถามนี้ให้ครบทุกข้อ และกรุณาตอบแบบสอบถามตามความเป็นจริง การตอบแบบสอบถามนี้จะไม่มีผลกระทบต่อนานแต่อย่างใด แต่จะเป็นประโยชน์ต่อการนำไปใช้เป็นแนวทางในการวางแผนปรับปรุง และส่งเสริมความเป็นองค์กรดิจิทัลของสถานศึกษา เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารงานของสถานศึกษา

ขอขอบคุณทุกท่านที่ให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม

นางสาวอรุณี ประกอบผล

นักศึกษาหลักสูตรครุศาสตรบัณฑิต

สาขาบริหารอาชีวศึกษาและเทคนิคศึกษา คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง ☐ และเติมคำในส่วนที่ตรงกับสถานภาพของท่าน

1. เพศ

☐ ชาย

☐ หญิง

2. อายุ

☐ น้อยกว่า 30 ปี

☐ 30 – 40 ปี

☐ 41 – 50 ปี

☐ 51 ปีขึ้นไป

3. ระดับการศึกษา

☐ ต่ำกว่าปริญญาตรี

☐ ปริญญาตรี

☐ ปริญญาโท

☐ ปริญญาเอก

4. ประสบการณ์ทำงาน

☐ ต่ำกว่า 5 ปี

☐ 5 – 10 ปี

☐ 11 – 15 ปี

☐ 16 ปีขึ้นไป

5. ขนาดสถานศึกษา

☐ ขนาดเล็ก (นักเรียน 1 – 120 คน)

☐ ขนาดกลาง (นักเรียน 121 – 600 คน)

☐ ขนาดใหญ่ (นักเรียน 601 – 1,500 คน)

☐ ขนาดใหญ่พิเศษ (นักเรียน 1,501 คน ขึ้นไป)

6. ชื่อสถานศึกษา

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับระดับความเป็นองค์กรดิจิทัลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1

คำชี้แจง : โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องตารางแต่ละข้อที่สอดคล้องกับระดับความเป็นองค์กรดิจิทัลของสถานศึกษาของท่านมากที่สุด โดยกำหนดระดับดังนี้

ระดับ 1 หมายถึง สถานศึกษามีความเป็นองค์กรดิจิทัลอยู่ในระดับน้อยที่สุด

ระดับ 2 หมายถึง สถานศึกษามีความเป็นองค์กรดิจิทัลอยู่ในระดับน้อย

ระดับ 3 หมายถึง สถานศึกษามีความเป็นองค์กรดิจิทัลอยู่ในระดับอยู่ในระดับปานกลาง

ระดับ 4 หมายถึง สถานศึกษามีความเป็นองค์กรดิจิทัลอยู่ในระดับอยู่ในระดับมาก

ระดับ 5 หมายถึง สถานศึกษามีความเป็นองค์กรดิจิทัลอยู่ในระดับอยู่ในระดับมากที่สุด

ความเป็นองค์กรดิจิทัลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1	ระดับความคิดเห็น				
	5	4	3	2	1
ด้านที่ 1 ผู้ปฏิบัติงาน					
1.1) ท่านสามารถประยุกต์ใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการบริหารงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ					
1.2) ท่านสามารถเลือกใช้เทคโนโลยีดิจิทัลที่เหมาะสมกับบริบทของสถานศึกษาในการบริหารจัดการได้อย่างเหมาะสม					
1.3) ท่านมีทัศนคติเชิงบวกต่อการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการพัฒนางานบริหารสถานศึกษา					
1.4) ท่านสามารถใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการบริหารงานทุกฝ่ายของสถานศึกษาได้อย่างเหมาะสมและมีประสิทธิภาพ					
1.5) ท่านมีการพัฒนาความรู้และทักษะด้านเทคโนโลยีดิจิทัลอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยี					
1.6) ท่านส่งเสริมให้ครูและบุคลากรใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการทำงาน					
ด้านที่ 2 ทรัพยากรเทคโนโลยี					
2.1) สถานศึกษามีทรัพยากรเทคโนโลยีที่เพียงพอต่อความต้องการของครูและบุคลากรในสถานศึกษา					
2.2) สถานศึกษาติดตั้งสัญญาณเครือข่ายอินเทอร์เน็ตที่มีความเสถียรครอบคลุมทุกพื้นที่ในสถานศึกษา					
2.3) สถานศึกษาจัดสรรทรัพยากรเทคโนโลยีที่สอดคล้องกับการดำเนินงาน ต่าง ๆ ของสถานศึกษา					
2.4) สถานศึกษามีการบำรุงรักษาและปรับปรุงเทคโนโลยีดิจิทัลให้ทันสมัยอยู่เสมอ					

ความเป็นองค์กรดิจิทัลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 1	ระดับความคิดเห็น				
	5	4	3	2	1
2.5) สถานศึกษามีระบบในการกำกับติดตามและประเมินผลการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในองค์กร					
ด้านที่ 3 กระบวนการจัดการ					
3.1) สถานศึกษากำหนดโครงสร้างการบริหารงานและวิสัยทัศน์ด้านเทคโนโลยีดิจิทัลอย่างชัดเจน					
3.2) สถานศึกษากำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ กลยุทธ์ เป้าหมายและนโยบายที่ส่งเสริมการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาไว้ในสถานศึกษาอย่างชัดเจนและเป็นรูปธรรม					
3.3) สถานศึกษามีกระบวนการทำงานที่เอื้อต่อการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลอย่างเป็นระบบ					
3.4) สถานศึกษาวางแผนกระบวนการทำงานอย่างเป็นขั้นตอน มีประสิทธิภาพ และสร้างความได้เปรียบในเชิงการแข่งขันกับสถานศึกษาอื่นได้อย่างชัดเจน					
ด้านที่ 4 วัฒนธรรมองค์กร					
4.1) ท่านส่งเสริมให้บุคลากรเปิดรับเทคโนโลยีดิจิทัลและนำไปใช้ประโยชน์ได้อย่างดี					
4.2) ท่านส่งเสริมให้บุคลากรยอมรับและปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงรูปแบบการบริหารงานในสถานศึกษาที่ใช้เทคโนโลยีดิจิทัลอย่างเหมาะสม					
4.3) ท่านส่งเสริมให้บุคลากรมีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้เกี่ยวกับการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาประยุกต์ใช้ในการทำงานอยู่เสมอ					
4.4) ท่านส่งเสริมให้บุคลากรปรับแนวคิดและพฤติกรรมให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยีดิจิทัลได้					

ขอขอบพระคุณทุกท่านที่สละเวลาในการตอบแบบสอบถาม

แบบสอบถามประกอบการค้นคว้าอิสระ
เรื่อง การศึกษาระดับความเป็นองค์กรดิจิทัลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1 (สำหรับครูและหัวหน้าฝ่าย)

คำชี้แจง

1. แบบสอบถามฉบับนี้ เป็นเครื่องมือที่ใช้สำหรับการศึกษาระดับความเป็นองค์กรดิจิทัลของสถานศึกษา ซึ่งการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้เป็นส่วนหนึ่งของการค้นคว้าอิสระ เรื่อง การศึกษาระดับความเป็นองค์กรดิจิทัลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1 ของนางสาวอรุณี ประกอบผล นักศึกษาหลักสูตรครุศาสตรบัณฑิต สาขาบริหารอาชีวศึกษาและเทคโนโลยี ภาควิชาบริหารเทคนิคศึกษา คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ

2. แบบสอบถามฉบับนี้ แบ่งออกเป็น 2 ตอน คือ

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับระดับความเป็นองค์กรดิจิทัลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1

โปรดตอบแบบสอบถามนี้ให้ครบทุกข้อ และกรุณาตอบแบบสอบถามตามความเป็นจริง การตอบแบบสอบถามนี้จะไม่มีผลกระทบต่อนานแต่อย่างใด แต่จะเป็นประโยชน์ต่อการนำไปใช้เป็นแนวทางในการวางแผนปรับปรุง และส่งเสริมความเป็นองค์กรดิจิทัลของสถานศึกษา เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารงานของสถานศึกษา

ขอขอบคุณทุกท่านที่ให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม

นางสาวอรุณี ประกอบผล

นักศึกษาหลักสูตรครุศาสตรบัณฑิต
 สาขาบริหารอาชีวศึกษาและเทคโนโลยี คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม
 มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง ☐ และเติมคำในส่วนที่ตรงกับสถานภาพของท่าน

1. เพศ

☐ ชาย

☐ หญิง

2. อายุ

☐ น้อยกว่า 30 ปี

☐ 30 – 40 ปี

☐ 41 – 50 ปี

☐ 51 ปีขึ้นไป

3. ระดับการศึกษา

☐ ต่ำกว่าปริญญาตรี

☐ ปริญญาตรี

☐ ปริญญาโท

☐ ปริญญาเอก

4. ประสบการณ์ทำงาน

☐ ต่ำกว่า 5 ปี

☐ 5 – 10 ปี

☐ 11 – 15 ปี

☐ 16 ปีขึ้นไป

5. ขนาดสถานศึกษา

☐ ขนาดเล็ก (นักเรียน 1 – 120 คน)

☐ ขนาดกลาง (นักเรียน 121 – 600 คน)

☐ ขนาดใหญ่ (นักเรียน 601 – 1,500 คน)

☐ ขนาดใหญ่พิเศษ (นักเรียน 1,501 คน ขึ้นไป)

6. ชื่อสถานศึกษา

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับระดับความเป็นองค์กรดิจิทัลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขต
พื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 1

คำชี้แจง : โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องตารางแต่ละข้อที่สอดคล้องกับระดับความเป็นองค์กร
ดิจิทัลของสถานศึกษาของท่านมากที่สุด โดยกำหนดระดับดังนี้

ระดับ 1 หมายถึง สถานศึกษามีความเป็นองค์กรดิจิทัลอยู่ในระดับน้อยที่สุด

ระดับ 2 หมายถึง สถานศึกษามีความเป็นองค์กรดิจิทัลอยู่ในระดับน้อย

ระดับ 3 หมายถึง สถานศึกษามีความเป็นองค์กรดิจิทัลอยู่ในระดับอยู่ในระดับปานกลาง

ระดับ 4 หมายถึง สถานศึกษามีความเป็นองค์กรดิจิทัลอยู่ในระดับอยู่ในระดับมาก

ระดับ 5 หมายถึง สถานศึกษามีความเป็นองค์กรดิจิทัลอยู่ในระดับอยู่ในระดับมากที่สุด

ความเป็นองค์กรดิจิทัลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ เขต 1	ระดับความคิดเห็น				
	5	4	3	2	1
ด้านที่ 1 ผู้ปฏิบัติงาน					
1.1) ท่านสามารถประยุกต์ใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการจัดการเรียนการสอนได้อย่างมีประสิทธิภาพ					
1.2) ท่านมีทักษะการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อพัฒนาการจัดการเรียนการสอนให้มีคุณภาพและทันสมัย					
1.3) ท่านมีทัศนคติเชิงบวกต่อการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อพัฒนาการจัดการเรียนการสอน					
1.4) ท่านสามารถเลือกใช้เทคโนโลยีดิจิทัลที่เหมาะสมกับกิจกรรมการเรียนรู้ภายในห้องเรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพ					
1.5) ท่านมีการพัฒนาความรู้และทักษะด้านเทคโนโลยีดิจิทัลอย่างต่อเนื่อง เพื่อเพิ่มศักยภาพในการจัดการเรียนการสอนในยุคดิจิทัล					
1.6) ท่านสนับสนุนให้ผู้เรียนใช้เทคโนโลยีดิจิทัลอย่างเหมาะสม					
ด้านที่ 2 ทรัพยากรเทคโนโลยี					
2.1) สถานศึกษามีทรัพยากรเทคโนโลยีที่ทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและมีความทันสมัย					
2.2) สถานศึกษามีทรัพยากรเทคโนโลยีที่เพียงพอและเหมาะสมกับการเรียนการสอน					
2.3) สถานศึกษามีการจัดอบรมหรือพัฒนาศักยภาพครูและบุคลากรด้านเทคโนโลยีดิจิทัล					
2.4) สถานศึกษามีการประเมินความพึงพอใจต่อการจัดทรัพยากรสนับสนุนการจัดการเรียนรู้					

ความเป็นองค์ดิจิทัลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1	ระดับความคิดเห็น				
	5	4	3	2	1
ด้านที่ 3 กระบวนการจัดการ					
3.1) สถานศึกษามีการวางแผนการใช้เทคโนโลยีในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน					
3.2) สถานศึกษามีการบูรณาการเทคโนโลยีเข้ากับหลักสูตรและกิจกรรมการเรียนรู้					
3.3) สถานศึกษาจัดเก็บข้อมูลและสารสนเทศในฐานข้อมูลกลางอย่างเป็นระบบ และสามารถเข้าถึงได้ง่าย					
3.4) สถานศึกษาปรับข้อมูลและสารสนเทศในฐานข้อมูลกลางให้เป็นปัจจุบันอยู่เสมอ					
ด้านที่ 4 วัฒนธรรมองค์กร					
4.1) ท่านมีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้เกี่ยวกับการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาประยุกต์ใช้ในการทำงานอย่างสม่ำเสมอ					
4.2) ท่านยอมรับการเปลี่ยนแปลงของรูปแบบการจัดการเรียนการสอนที่มีการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาประยุกต์ใช้ได้เป็นอย่างดี					
4.3) ท่านมีการเตรียมความพร้อมในการเรียนรู้เกี่ยวกับเทคโนโลยีดิจิทัลอยู่เสมอ					
4.4) ท่านสามารถปรับความคิด และพฤติกรรมให้เข้ากับยุคดิจิทัลได้เป็นอย่างดี					

ขอขอบพระคุณทุกท่านที่สละเวลาในการตอบแบบสอบถาม



ภาคผนวก ง

- แบบประเมินความเที่ยงตรงของแบบสอบถาม
- ค่าดัชนีความสอดคล้องของแบบสอบถาม

**แบบประเมินคุณภาพเครื่องมือการค้นคว้าอิสระ เรื่อง การศึกษาระดับความเป็นองค์กรดิจิทัลของ
สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1
(สำหรับผู้บริหารสถานศึกษา)**

คำชี้แจง

แบบสอบถามสำหรับผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบฉบับนี้ เป็นแบบประเมินระดับความเป็นองค์กรดิจิทัลของสถานศึกษา ซึ่งเป็นเครื่องมือในการจัดเก็บข้อมูลประกอบการค้นคว้าอิสระ เรื่อง การศึกษาระดับความเป็นองค์กรดิจิทัลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1 โดยมีวัตถุประสงค์ในการศึกษาค้นคว้าอิสระเพื่อศึกษาระดับความเป็นองค์กรดิจิทัลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1

เกณฑ์ประเมินความสอดคล้อง

ขอให้ผู้เชี่ยวชาญพิจารณาข้อคำถามแต่ละข้อว่ามีความสอดคล้องกับนิยามหรือไม่ รวมทั้งพิจารณาความเหมาะสมของภาษาที่ใช้ โดยมีเกณฑ์การพิจารณาดังนี้

- ให้คะแนน +1 ถ้าแน่ใจว่าข้อคำถามวัดได้ตรงตามวัตถุประสงค์
- ให้คะแนน 0 ถ้าไม่แน่ใจว่าข้อคำถามวัดได้ตรงตามวัตถุประสงค์
- ให้คะแนน -1 ถ้าแน่ใจว่าข้อคำถามวัดได้ไม่ตรงตามวัตถุประสงค์

อรุณี ประกอบผล

นักศึกษาหลักสูตร ครุศาสตร์อุตสาหกรรมมหาบัณฑิต
สาขาบริหารอาชีพและเทคโนโลยีศึกษา
ภาควิชาบริหารเทคนิคศึกษา คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ

ข้อมูลประกอบการประเมินความสอดคล้อง

จากการศึกษาทฤษฎี แนวคิด ความหมายและองค์ประกอบของระดับความเป็นองค์กรดิจิทัล ของสถานศึกษา ผู้วิจัยได้ให้นิยามความหมายไว้ ดังนี้

องค์กรดิจิทัล หมายถึง สถานศึกษาที่มีความสามารถในการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาประยุกต์ใช้ในการบริหารจัดการให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อองค์กร เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและความสามารถในการแข่งขันอันเป็นผลให้องค์กรประสบความสำเร็จในการดำเนินงาน ทั้งหมด 4 ด้าน ได้แก่ ผู้ปฏิบัติงาน ทรัพยากรเทคโนโลยี กระบวนการจัดการและวัฒนธรรมองค์กร

ผู้ปฏิบัติงาน หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษาและครูมีความรู้และทักษะด้านเทคโนโลยีดิจิทัล มีทัศนคติที่ดีต่อเทคโนโลยีดิจิทัล สามารถประยุกต์ใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการดำเนินงานต่าง ๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ รวมทั้งมีการพัฒนาความรู้และทักษะด้านเทคโนโลยีดิจิทัลให้เท่าทันต่อการเปลี่ยนแปลงของโลกอย่างสม่ำเสมอ

ทรัพยากรเทคโนโลยี หมายถึง สถานศึกษามีปัจจัยด้านเทคโนโลยีดิจิทัลที่สอดคล้องกับการดำเนินงานของสถานศึกษา ส่งเสริมให้บุคลากรนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในสถานศึกษา พร้อมทั้งกำกับติดตามและประเมินผลการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในสถานศึกษาอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง

กระบวนการจัดการ หมายถึง สถานศึกษามีการกำหนดโครงสร้างและกลยุทธ์ด้านเทคโนโลยีดิจิทัลอย่างชัดเจน มีกระบวนการทำงานที่มีประสิทธิภาพและสร้างความได้เปรียบในเชิงการแข่งขันกับสถานศึกษาอื่นได้ รวมทั้งมีระบบฐานข้อมูลกลางที่เข้าถึงได้ง่ายและเป็นปัจจุบัน

วัฒนธรรมองค์กร หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาและครูที่ยอมรับการเปลี่ยนแปลง มีความพร้อมในการปรับตัว รวมถึงเปิดรับการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในองค์กร และพร้อมเรียนรู้เกี่ยวกับเทคโนโลยีดิจิทัลอยู่เสมอ

ประเด็นประเมิน	เกณฑ์การประเมิน			ข้อเสนอแนะ
	+1	0	-1	
ด้านที่ 1 ผู้ปฏิบัติงาน				
1.1) ท่านสามารถประยุกต์ใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการบริหารงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ				
1.2) ท่านสามารถเลือกใช้เทคโนโลยีดิจิทัลที่เหมาะสมกับบริบทของสถานศึกษาในการบริหารจัดการได้อย่างเหมาะสม				
1.3) ท่านมีทัศนคติเชิงบวกต่อการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการพัฒนางานบริหารสถานศึกษา				
1.4) ท่านสามารถใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการบริหารงานทุกฝ่ายของสถานศึกษาได้อย่างเหมาะสมและมีประสิทธิภาพ				
1.5) ท่านพัฒนาองค์ความรู้และทักษะด้านเทคโนโลยีดิจิทัลอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยี				
1.6) ท่านส่งเสริมให้ครูและบุคลากรใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการทำงาน				
ด้านที่ 2 ทรัพยากรเทคโนโลยี				
2.1) สถานศึกษามีทรัพยากรเทคโนโลยีที่เพียงพอต่อความต้องการของครูและบุคลากรในสถานศึกษา				
2.2) สถานศึกษาติดตั้งสัญญาณเครือข่ายอินเทอร์เน็ตที่มีความเสถียรครอบคลุมทุกพื้นที่ในสถานศึกษา				
2.3) สถานศึกษาจัดสรรทรัพยากรเทคโนโลยีที่สอดคล้องกับการดำเนินงาน ต่าง ๆ ของสถานศึกษา				
2.4) สถานศึกษามีการบำรุงรักษาและปรับปรุงเทคโนโลยีดิจิทัลให้ทันสมัยอยู่เสมอ				
2.5) สถานศึกษากำกับติดตามและประเมินผลการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในองค์กรอย่างต่อเนื่อง				

ประเด็นประเมิน	เกณฑ์การประเมิน			ข้อเสนอแนะ
	+1	0	-1	
ด้านที่ 3 กระบวนการจัดการ				
3.1) สถานศึกษากำหนดโครงสร้างการบริหารงาน และกลยุทธ์ด้านเทคโนโลยีดิจิทัลอย่างชัดเจน				
3.2) สถานศึกษามีกระบวนการทำงานที่เอื้อต่อการ ใช้เทคโนโลยีดิจิทัลอย่างเป็นระบบ				
3.3) สถานศึกษากำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าหมาย และนโยบายที่ส่งเสริมการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ ในสถานศึกษาอย่างชัดเจนและเป็นรูปธรรม				
3.4) สถานศึกษาวางแผนกระบวนการทำงานอย่าง เป็นขั้นตอน มีประสิทธิภาพ และสร้างความ ได้เปรียบในเชิงการแข่งขันกับสถานศึกษาอื่นได้ อย่างชัดเจน				
ด้านที่ 4 วัฒนธรรมองค์กร				
4.1) ท่านเปิดรับเทคโนโลยีดิจิทัลและนำไปใช้ ประโยชน์ได้อย่างดี				
4.2) ท่านยอมรับการเปลี่ยนแปลงของรูปแบบการ บริหารงานในสถานศึกษาที่มีการนำเทคโนโลยีดิจิทัล มาประยุกต์ใช้ได้เป็นอย่างดี				
4.3) ท่านมีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้เกี่ยวกับการนำ เทคโนโลยีดิจิทัลมาประยุกต์ใช้ในการทำงานอย่าง สม่าเสมอ				
4.4) ท่านสามารถปรับปรับความคิด และพฤติกรรมให้ เข้ากับยุคดิจิทัลได้เป็นอย่างดี				

ลงชื่อ ผู้เชี่ยวชาญ

(.....)

วันที่

**แบบประเมินคุณภาพเครื่องมือการค้นคว้าอิสระ เรื่อง การศึกษาระดับความเป็นองค์กรดิจิทัลของ
สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1
(สำหรับครูและหัวหน้าฝ่าย)**

คำชี้แจง

แบบสอบถามสำหรับผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบฉบับนี้ เป็นแบบประเมินระดับความเป็นองค์กรดิจิทัลของสถานศึกษา ซึ่งเป็นเครื่องมือในการจัดเก็บข้อมูลประกอบการค้นคว้าอิสระ เรื่อง การศึกษาระดับความเป็นองค์กรดิจิทัลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1 โดยมีวัตถุประสงค์ในการศึกษาค้นคว้าอิสระเพื่อศึกษาระดับความเป็นองค์กรดิจิทัลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1

เกณฑ์ประเมินความสอดคล้อง

ขอให้ผู้เชี่ยวชาญพิจารณาข้อคำถามแต่ละข้อว่ามีความสอดคล้องกับนิยามหรือไม่ รวมทั้งพิจารณาความเหมาะสมของภาษาที่ใช้ โดยมีเกณฑ์การพิจารณาดังนี้

- ให้คะแนน +1 ถ้าแน่ใจว่าข้อคำถามวัดได้ตรงตามวัตถุประสงค์
- ให้คะแนน 0 ถ้าไม่แน่ใจว่าข้อคำถามวัดได้ตรงตามวัตถุประสงค์
- ให้คะแนน -1 ถ้าแน่ใจว่าข้อคำถามวัดได้ไม่ตรงตามวัตถุประสงค์

อรุณี ประกอบผล

นักศึกษาหลักสูตร ครุศาสตร์อุตสาหกรรมมหาบัณฑิต
สาขาบริหารอาชีวและเทคนิคศึกษา
ภาควิชาบริหารเทคนิคศึกษา คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ

ข้อมูลประกอบการประเมินความสอดคล้อง

จากการศึกษาทฤษฎี แนวคิด ความหมายและองค์ประกอบของระดับความเป็นองค์กรดิจิทัล ของสถานศึกษา ผู้วิจัยได้ให้นิยามความหมายไว้ ดังนี้

องค์กรดิจิทัล หมายถึง สถานศึกษาที่มีความสามารถในการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาประยุกต์ในการบริหารจัดการให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อองค์กร เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและความสามารถในการแข่งขันอันเป็นผลให้องค์กรประสบความสำเร็จในการดำเนินงาน ทั้งหมด 4 ด้าน ได้แก่ ผู้ปฏิบัติงาน ทรัพยากรเทคโนโลยี กระบวนการจัดการและวัฒนธรรมองค์กร

ผู้ปฏิบัติงาน หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษาและครูมีความรู้และทักษะด้านเทคโนโลยีดิจิทัล มีทัศนคติที่ดีต่อเทคโนโลยีดิจิทัล สามารถประยุกต์ใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการดำเนินงานต่าง ๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ รวมทั้งมีการพัฒนาความรู้และทักษะด้านเทคโนโลยีดิจิทัลให้เท่าทันต่อการเปลี่ยนแปลงของโลกอย่างสม่ำเสมอ

ทรัพยากรเทคโนโลยี หมายถึง สถานศึกษามีปัจจัยด้านเทคโนโลยีดิจิทัลที่สอดคล้องกับการดำเนินงานของสถานศึกษา ส่งเสริมให้บุคลากรนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในสถานศึกษา พร้อมทั้งกำกับติดตามและประเมินผลการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในสถานศึกษาอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง

กระบวนการจัดการ หมายถึง สถานศึกษามีการกำหนดโครงสร้างและกลยุทธ์ด้านเทคโนโลยีดิจิทัลอย่างชัดเจน มีกระบวนการทำงานที่มีประสิทธิภาพและสร้างความได้เปรียบในเชิงการแข่งขันกับสถานศึกษาอื่นได้ รวมทั้งมีระบบฐานข้อมูลกลางที่เข้าถึงได้ง่ายและเป็นปัจจุบัน

วัฒนธรรมองค์กร หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาและครูที่ยอมรับการเปลี่ยนแปลง มีความพร้อมในการปรับตัว รวมถึงเปิดรับการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในองค์กร และพร้อมเรียนรู้เกี่ยวกับเทคโนโลยีดิจิทัลอยู่เสมอ

ประเด็นประเมิน	เกณฑ์การประเมิน			ข้อเสนอแนะ
	+1	0	-1	
ด้านที่ 1 ผู้ปฏิบัติงาน				
1.1) ท่านสามารถประยุกต์ใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการจัดการเรียนการสอนได้อย่างมีประสิทธิภาพ				
1.2) ท่านมีทักษะการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อพัฒนาการจัดการเรียนการสอนให้มีคุณภาพและทันสมัย				
1.3) ท่านมีทัศนคติเชิงบวกต่อการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อพัฒนาการจัดการเรียนการสอน				
1.4) ท่านสามารถเลือกใช้เทคโนโลยีดิจิทัลที่เหมาะสมกับกิจกรรมการเรียนรู้ภายในห้องเรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพ				
1.5) พัฒนาองค์ความรู้และทักษะด้านเทคโนโลยีดิจิทัลอย่างต่อเนื่อง เพื่อเพิ่มศักยภาพในการจัดการเรียนการสอนในยุคดิจิทัล				
1.6) ท่านสนับสนุนให้ผู้เรียนใช้เทคโนโลยีดิจิทัลอย่างเหมาะสม				
ด้านที่ 2 ทรัพยากรเทคโนโลยี				
2.1) สถานศึกษามีทรัพยากรเทคโนโลยีที่ทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและมีความทันสมัย				
2.2) สถานศึกษามีทรัพยากรเทคโนโลยีที่เพียงพอและเหมาะสมกับการเรียนการสอน				
2.3) สถานศึกษามีการจัดอบรมหรือพัฒนาศักยภาพครูและบุคลากรด้านเทคโนโลยีดิจิทัล				
2.4) ท่านมีการใช้เทคโนโลยีเพื่อสนับสนุนการวัดและประเมินผล				

ประเด็นประเมิน	เกณฑ์การประเมิน			ข้อเสนอแนะ
	+1	0	-1	
ด้านที่ 3 กระบวนการจัดการ				
3.1) สถานศึกษามีการวางแผนการใช้เทคโนโลยีในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน				
3.2) สถานศึกษามีการบูรณาการเทคโนโลยีเข้ากับหลักสูตรและกิจกรรมการเรียนรู้				
3.3) สถานศึกษาจัดเก็บข้อมูลและสารสนเทศในฐานข้อมูลกลางอย่างเป็นระบบ และสามารถเข้าถึงได้ง่าย				
3.4) สถานศึกษาปรับข้อมูลและสารสนเทศในฐานข้อมูลกลางให้เป็นปัจจุบันอยู่เสมอ				
ด้านที่ 4 วัฒนธรรมองค์กร				
4.1) ท่านมีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้เกี่ยวกับการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาประยุกต์ใช้ในการทำงานอย่างสม่ำเสมอ				
4.2) ท่านยอมรับการเปลี่ยนแปลงของรูปแบบการจัดการเรียนการสอนที่มีการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาประยุกต์ใช้ได้เป็นอย่างดี				
4.3) ท่านมีการเตรียมความพร้อมในการเรียนรู้เกี่ยวกับเทคโนโลยีดิจิทัลอยู่เสมอ				
4.4) ท่านสามารถปรับความคิด และพฤติกรรมให้เข้ากับยุคดิจิทัลได้เป็นอย่างดี				

ลงชื่อ ผู้เชี่ยวชาญ

(.....)

วันที่

ผลการหาค่าดัชนีความสอดคล้องของแบบสอบถามเพื่อการค้นคว้าอิสระ (ผู้บริหารสถานศึกษา)

ข้อ ที่	ประเด็นประเมิน	ความคิดเห็นผู้เชี่ยวชาญ					IOC	แปลผล
		คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	คนที่ 4	คนที่ 5		
ด้านที่ 1 ผู้ปฏิบัติงาน								
1.1	ท่านสามารถประยุกต์ใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการบริหารงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
1.2	ท่านสามารถเลือกใช้เทคโนโลยีดิจิทัลที่เหมาะสมกับบริบทของสถานศึกษาในการบริหารจัดการได้อย่างเหมาะสม	+1	+1	+1	0	+1	0.8	ใช้ได้
1.3	ท่านมีทัศนคติเชิงบวกต่อการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการพัฒนางานบริหารสถานศึกษา	+1	+1	+1	0	+1	0.8	ใช้ได้
1.4	ท่านสามารถใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการบริหารงานทุกฝ่ายของสถานศึกษาได้อย่างเหมาะสมและมีประสิทธิภาพ	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
1.5	ท่านพัฒนาองค์ความรู้และทักษะด้านเทคโนโลยีดิจิทัลอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยี	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
1.6	ท่านส่งเสริมให้ครูและบุคลากรใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการทำงาน	+1	+1	+1	0	+1	0.8	ใช้ได้
ด้านที่ 2 ทรัพยากรเทคโนโลยี								
2.1	สถานศึกษามีทรัพยากรเทคโนโลยีที่เพียงพอต่อความต้องการของครูและบุคลากรในสถานศึกษา	+1	+1	+1	0	+1	0.8	ใช้ได้
2.2	สถานศึกษาคิดตั้งสัญญาณเครือข่ายอินเทอร์เน็ตที่มีความเสถียรครอบคลุมทุกพื้นที่ในสถานศึกษา	+1	+1	+1	0	+1	0.8	ใช้ได้
2.3	สถานศึกษาจัดสรรทรัพยากรเทคโนโลยีที่สอดคล้องกับการดำเนินงาน ต่าง ๆ ของสถานศึกษา	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
2.4	สถานศึกษามีการบำรุงรักษาและปรับปรุงเทคโนโลยีดิจิทัลให้ทันสมัยอยู่เสมอ	+1	+1	+1	0	+1	0.8	ใช้ได้
2.5	สถานศึกษากำกับติดตามและประเมินผลการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในองค์กรอย่างต่อเนื่อง	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้

ข้อ ที่	ประเด็นประเมิน	ความคิดเห็นผู้เชี่ยวชาญ					IOC	แปรรผล
		คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	คนที่ 4	คนที่ 5		
ด้านที่ 3 กระบวนการจัดการ								
3.1	สถานศึกษากำหนดโครงสร้างการบริหารงาน และกลยุทธ์ด้านเทคโนโลยีดิจิทัลอย่างชัดเจน	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
3.2	สถานศึกษามีกระบวนการทำงานที่เอื้อต่อการ ใช้เทคโนโลยีดิจิทัลอย่างเป็นระบบ	+1	+1	+1	0	+1	0.8	ใช้ได้
3.3	สถานศึกษากำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าหมายและนโยบายที่ส่งเสริมการนำ เทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการศึกษาอย่าง ชัดเจนและเป็นรูปธรรม	+1	+1	+1	0	+1	0.8	ใช้ได้
3.4	สถานศึกษาวางแผนกระบวนการทำงานอย่าง เป็นขั้นตอน มีประสิทธิภาพ และสร้างความ ได้เปรียบในเชิงการแข่งขันกับสถานศึกษาอื่น ได้อย่างชัดเจน	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
ด้านที่ 4 วัฒนธรรมองค์กร								
4.1	ท่านเปิดรับเทคโนโลยีดิจิทัลและนำไปใช้ ประโยชน์ได้อย่างดี	0	0	+1	+1	+1	0.6	ใช้ได้
4.2	ท่านยอมรับการเปลี่ยนแปลงของรูปแบบการ บริหารงานในสถานศึกษาที่มีการนำ เทคโนโลยีดิจิทัลมาประยุกต์ใช้ได้เป็นอย่างดี	0	0	+1	+1	+1	0.6	ใช้ได้
4.3	ท่านมีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้เกี่ยวกับการนำ เทคโนโลยีดิจิทัลมาประยุกต์ใช้ในการทำงาน อย่างสม่ำเสมอ	0	0	+1	+1	+1	0.6	ใช้ได้
4.4	ท่านสามารถปรับความคิด และพฤติกรรมให้ เข้ากับยุคดิจิทัลได้เป็นอย่างดี	0	0	+1	0	+1	0.4	ควร ปรับปรุ ง

ผลการหาค่าดัชนีความสอดคล้องของแบบสอบถามเพื่อการค้นคว้าอิสระ (สำหรับครูและหัวหน้าฝ่าย)

ข้อ ที่	ประเด็นประเมิน	ความคิดเห็นผู้เชี่ยวชาญ					IOC	แปลผล
		คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	คนที่ 4	คนที่ 5		
ด้านที่ 1 ผู้ปฏิบัติงาน								
1.1	ท่านสามารถประยุกต์ใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการจัดการเรียนการสอนได้อย่างมีประสิทธิภาพ	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
1.2	ท่านมีทักษะการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อพัฒนาการจัดการเรียนการสอนให้มีคุณภาพและทันสมัย	+1	+1	+1	0	+1	0.8	ใช้ได้
1.3	ท่านมีทัศนคติเชิงบวกต่อการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อพัฒนาการจัดการเรียนการสอน	+1	+1	+1	0	+1	0.8	ใช้ได้
1.4	ท่านสามารถเลือกใช้เทคโนโลยีดิจิทัลที่เหมาะสมกับกิจกรรมการเรียนรู้ภายในห้องเรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพ	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
1.5	พัฒนาองค์ความรู้และทักษะด้านเทคโนโลยีดิจิทัลอย่างต่อเนื่อง เพื่อเพิ่มศักยภาพในการจัดการเรียนการสอนในยุคดิจิทัล	0	+1	+1	+1	+1	0.8	ใช้ได้
1.6	ท่านสนับสนุนให้ผู้เรียนใช้เทคโนโลยีดิจิทัลอย่างเหมาะสม	+1	+1	+1	0	+1	0.8	ใช้ได้
ด้านที่ 2 ทรัพยากรเทคโนโลยี								
2.1	สถานศึกษามีทรัพยากรเทคโนโลยีที่ทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและมีความทันสมัย	+1	+1	+1	0	+1	0.8	ใช้ได้
2.2	สถานศึกษามีทรัพยากรเทคโนโลยีที่เพียงพอและเหมาะสมกับการเรียนการสอน	+1	+1	+1	0	+1	0.8	ใช้ได้
2.3	สถานศึกษามีการจัดอบรมหรือพัฒนาศักยภาพครูและบุคลากรด้านเทคโนโลยีดิจิทัล	+1	0	+1	+1	+1	0.8	ใช้ได้
2.4	ท่านมีการใช้เทคโนโลยีเพื่อสนับสนุนการวัดและประเมินผล	0	0	0	+1	+1	0.4	ควรปรับปรุง

ข้อ ที่	ประเด็นประเมิน	ความคิดเห็นผู้เชี่ยวชาญ					IOC	แปรผล
		คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	คนที่ 4	คนที่ 5		
ด้านที่ 3 กระบวนการจัดการ								
3.1	ท่านสามารถประยุกต์ใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการจัดการเรียนการสอนได้อย่างมีประสิทธิภาพ	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
3.2	ท่านมีทักษะการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อพัฒนาการจัดการเรียนการสอนให้มีคุณภาพและทันสมัย	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
3.3	ท่านมีทัศนคติเชิงบวกต่อการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อพัฒนาการจัดการเรียนการสอน	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
3.4	ท่านสามารถเลือกใช้เทคโนโลยีดิจิทัลที่เหมาะสมกับกิจกรรมการเรียนรู้ภายในห้องเรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพ	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
ด้านที่ 4 วัฒนธรรมองค์กร								
4.1	ท่านมีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้เกี่ยวกับการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาประยุกต์ใช้ในการทำงานอย่างสม่ำเสมอ	+1	0	+1	+1	+1	0.8	ใช้ได้
4.2	ท่านยอมรับการเปลี่ยนแปลงของรูปแบบการจัดการเรียนการสอนที่มีการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาประยุกต์ใช้ได้เป็นอย่างดี	+1	0	+1	+1	+1	0.8	ใช้ได้
4.3	ท่านมีการเตรียมความพร้อมในการเรียนรู้เกี่ยวกับเทคโนโลยีดิจิทัลอยู่เสมอ	+1	0	+1	+1	+1	0.8	ใช้ได้
4.4	ท่านสามารถปรับความคิด และพฤติกรรมให้เข้ากับยุคดิจิทัลได้เป็นอย่างดี	+1	0	+1	+1	+1	0.8	ใช้ได้

ประวัติผู้เขียน

ชื่อ	นางสาวอรุณี ประกอบผล
ชื่อการค้นคว้าอิสระ	การศึกษาระดับความเป็นองค์กรดิจิทัลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1
สาขาวิชา	บริหารอาชีวและเทคนิคศึกษา
ประวัติ	ประวัติส่วนตัว เกิดเมื่อวันที่ 7 กรกฎาคม 2539 จังหวัดสระแก้ว ประวัติการศึกษา พ.ศ. 2568 ครุศาสตร์อุตสาหกรรมมหาบัณฑิต (ค.อ.ม.) สาขาวิชาบริหารอาชีวและเทคนิคศึกษา มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ พ.ศ. 2563 ครุศาสตร์อุตสาหกรรมบัณฑิต (ค.อ.บ.) สาขา เทคโนโลยีคอมพิวเตอร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ ประวัติการทำงาน พ.ศ. 2568 ครู (คศ.1) โรงเรียนวัดพิมพาวาส สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1 พ.ศ. 2566 ครูผู้ช่วย โรงเรียนวัดพิมพาวาส สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1