

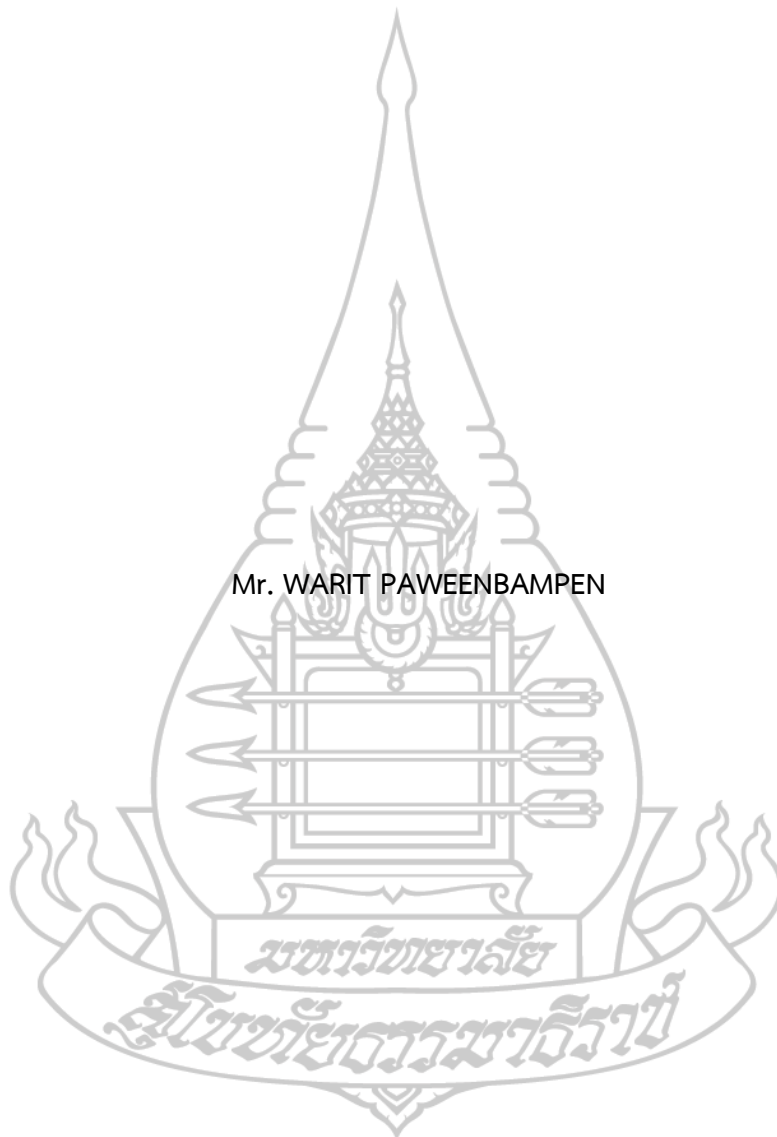
แนวทางการพัฒนาการเป็นองค์กรดิจิทัลของโรงเรียนลำปางวิทยานำ
จังหวัดลำปาง



การศึกษาค้นคว้าอิสระนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต แขนงวิชาบริหารการศึกษา
สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช

พ.ศ. 2566

Guidelines of Developing Being a Digital Organization of Lampang
Witthaya School, Lampang Province



Mr. WARIT PAWEENBAMPEN

An Independent Study Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements for
the Degree of Master of Education in Educational Administration
School of Educational Studies Sukhothai Thammathirat Open University

2023

หัวข้อการศึกษาค้นคว้าอิสระ

แนวทางการพัฒนาการเป็นองค์กรดิจิทัลของโรงเรียน

ลำปางวิทยา

จังหวัดลำปาง

ชื่อและนามสกุล

นายวริทธิ์ ปวีณบำเพ็ญ

แขนงวิชา / วิชาเอก

บริหารการศึกษา

สาขาวิชา

ศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช

อาจารย์ที่ปรึกษา

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.โสภณา สุดสมบุญ

การศึกษาค้นคว้าอิสระนี้ได้รับความเห็นชอบให้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรระดับปริญญาโท เมื่อวันที่ 20 สิงหาคม พ.ศ. 2567

คณะกรรมการสอบการศึกษาค้นคว้าอิสระ

ประธานกรรมการ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.โสภณา สุดสมบุญ)

กรรมการ

(อาจารย์ เรือเอกหญิง ดร.จุฬาลักษณ์ โสระพันธ์)

(รองศาสตราจารย์ ดร.ทวีวัฒน์ วัฒนกุลเจริญ)

ประธานกรรมการประจำสาขาวิชาศึกษาศาสตร์

ชื่อการศึกษาค้นคว้าอิสระ

แนวทางการพัฒนาการเป็นองค์กรดิจิทัลของโรงเรียนลำปางวิทยาคม

จังหวัดลำปาง

ผู้ศึกษา นายวริทธิ์ ปวิณบำเพ็ญ รหัสนักศึกษา 2652300498

ปริญญา ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต แขนงวิชาบริหารการศึกษา

อาจารย์ที่ปรึกษา ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.โสภณา สุขสมบูรณ์ ปีการศึกษา 2566

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1) สภาพปัจจุบันของการเป็นองค์กรดิจิทัล 2) สภาพพึงประสงค์ของการเป็นองค์กรดิจิทัล 3) ความต้องการจำเป็นในการพัฒนาการเป็นองค์กรดิจิทัล และ 4) แนวทางการพัฒนาการเป็นองค์กรดิจิทัลของโรงเรียนลำปางวิทยาคม จังหวัดลำปาง

ประชากรในการวิจัย ได้แก่ ผู้บริหารโรงเรียน จำนวน 2 คน, ผู้จัดการโรงเรียน จำนวน 1 คน ครู จำนวน 28 คน ตัวแทนบุคลากร 1 คน และตัวแทนผู้ปกครองระดับชั้นประถมศึกษาปีที่ 4 ถึง ประถมศึกษาปีที่ 6 จำนวน 240 คน รวมทั้งสิ้น 271 คนโดยเลือกแบบเจาะจง ผู้ให้ข้อมูล จำนวน 7 คน เครื่องมือการวิจัย ได้แก่ แบบสอบถามแบบตอบตนเองเกี่ยวกับสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของการเป็นองค์กรดิจิทัลของโรงเรียน มีค่าความเที่ยงเท่ากับ .98 และ .98 ตามลำดับ และแบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้างเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาการเป็นองค์กรดิจิทัลของโรงเรียน สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ดัชนีความต้องการจำเป็น และการวิเคราะห์เนื้อหา

ผลการวิจัย พบว่า 1) สภาพปัจจุบันของการเป็นองค์กรดิจิทัลของโรงเรียนภาพรวมอยู่ในระดับมาก 2) สภาพที่พึงประสงค์ของการเป็นองค์กรดิจิทัลของโรงเรียนภาพรวมอยู่ในระดับมาก 3) ความต้องการจำเป็นในการพัฒนาการเป็นองค์กรดิจิทัลของโรงเรียน เรียงตามดัชนีความต้องการจำเป็นจากมากไปน้อย ดังนี้ วัฒนธรรมองค์กรดิจิทัล การใช้ข้อมูลเพื่อการตัดสินใจ การใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการดำเนินงาน ภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีดิจิทัลของผู้บริหาร และสมรรถนะการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลของนักเรียนและผู้ปกครอง และ 4) แนวทางการพัฒนาการเป็นองค์กรดิจิทัล พบว่าโรงเรียนควร (1) กำหนดวิสัยทัศน์และเป้าหมายในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลให้ชัดเจน (2) วิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน กำหนดกลยุทธ์ วางแผนการดำเนินงาน ดำเนินงานและกำกับติดตามเกี่ยวกับการใช้เทคโนโลยีในการบริหารโรงเรียนอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง (3) จัดการฝึกอบรมและพัฒนาทักษะด้านเทคโนโลยีดิจิทัลให้กับผู้บริหารและบุคลากรที่เกี่ยวข้อง (4) สร้างวัฒนธรรมดิจิทัลให้เกิดขึ้นกับบุคลากรทุกฝ่าย และ (5) พัฒนาและปรับปรุงโครงสร้าง กระบวนการ เทคโนโลยี อย่างต่อเนื่อง

คำสำคัญ แนวทางการพัฒนา องค์กรดิจิทัล



Independent Study title: Guidelines of Developing Being a Digital Organization of
Lampang Witthaya School, Lampang Province

Author: Mr. WARIT PAWEENBAMPEN; ID: 2652300498;

Degree: Master of Education (Educational Administration)

Independent Study Advisor: Assistant Professor Dr. Sopana Sudsomboon; Academic
year: 2023

Abstract

This research aimed to study 1) the current state of digital organization; 2) the desired state of digital organization; 3) the needs for developing being a digital organization; and 4) guidelines of developing being a digital organization of Lampang Witthaya School, Lampang Province.

The research population consisted of 2 school administrators, 28 teachers, a school staff representative, and 240 parents of students from grades 4 to 6, totaling 271 participants, that were purposive selected. The keys informants consist of 7 informants. The research instruments were a dual-response format on the current and desired states of being a digital organization, with reliability coefficients of .98 and .98, respectively, and a semi-structured interview dealing with the development guidelines for being a digital organization of Lampang Witthaya School. Data were analyzed using frequency, percentage, mean, standard deviation, PNI_{modified} , and content analysis.

The research findings were as follows: 1) the current state of the school as a digital organization was at high level overall; 2) the desired state of the school as a digital organization was also at a high level overall; 3) the needs for developing being a digital organization of Lampang Witthaya School, ranked from highest to lowest, were digital organizational culture, data utilization for decision-making, use of digital technology in operations, digital leadership of administrators, and digital technology competency of students and parents; and 4) guidelines for developing a digital organization, indicated that schools should: (1) establish a clear vision and goals for the use of digital technology; (2) analyze strengths and weaknesses, formulate strategies, create operational plans, implement, and monitor the use of technology in school management in a systematic and continuous manner; (3) provide training and develop digital technology skills for administrators and relevant personnel; (4) foster a digital culture among all staff members; and (5) continuously develop and improve the structure, processes, and technology.

Keywords : Guidelines of developing, Digital organization

กิตติกรรมประกาศ

การศึกษาวิจัยฉบับนี้ ผู้วิจัยทำสำเร็จได้ด้วยความกรุณาเป็นอย่างยิ่งจาก ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.โสภณา สุดสมบูรณ์ อาจารย์ที่ปรึกษาการศึกษาค้นคว้าอิสระที่กรุณาให้คำแนะนำและติดตามการจัดทำการศึกษาค้นคว้าอิสระในครั้งนี้อย่างใกล้ชิดตลอดมา ผู้วิจัยรู้สึกซาบซึ้งในความกรุณาของท่านเป็นอย่างยิ่ง รวมทั้ง อาจารย์ เรือเอกหญิง ดร.จุฬาลักษณ์ โสระพันธ์ ที่กรุณาเป็นกรรมการสอบการศึกษาค้นคว้าอิสระและได้กรุณาชี้แนะทำให้การศึกษาค้นคว้าอิสระในครั้งนี้มีความสมบูรณ์

ขอขอบพระคุณ นายทวิช ปวีณบำเพ็ญ ผู้อำนวยการโรงเรียนลำปางวิทย์ฯ นางสาวธรรณยุชล คำเป็ก ผู้อำนวยการโรงเรียนดอนไชวิทยฯ และนายชูศักดิ์ อาชวาวณิชกุล ผู้จัดการแผนก BB NQM and Data Analytic ที่ให้ความกรุณาในการตรวจเครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าอิสระ และขอขอบคุณ ผู้อำนวยการโรงเรียนลำปางวิทย์ฯ ผู้จัดการโรงเรียนลำปางวิทย์ฯ คณะครู ตัวแทนบุคลากรสถานศึกษา และตัวแทนผู้ปกครอง โรงเรียนลำปางวิทย์ฯ จังหวัดลำปาง ทุกท่านที่ให้ความร่วมมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล จนได้ข้อมูลที่เป็นประโยชน์ต่อการวิจัย ตลอดจนขอขอบคุณ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ วันชัย แก้วหนูนวล รองอธิการบดีฝ่ายกิจการนักศึกษา มหาวิทยาลัยนราธิวาสราชนครินทร์, ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ชวลิต เกิดทิพย์ อธิการบดีคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตปัตตานี, ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.กรสิริณัฐ โรจนวรรณ หัวหน้างานสารสนเทศ มหาวิทยาลัยนราธิวาสราชนครินทร์, นางสิริ วิโรจนารมย์ผู้จัดการโรงเรียนอนุบาลสรรค์สุข, นายอโณทัย ทะศรีแก้ว รองผู้อำนวยการโรงเรียนอนุบาลอยู่วิทยา, นางกาญจนา ชยะกุลศิริ หัวหน้าแผนกงานโครงข่ายหลักฟิสิกส์รอตแบนด์ บริษัทเอไอเอส, และนายวสันต์ แสงจิตต์ ศึกษานิเทศก์สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดลำปาง ในความกรุณาและความร่วมมือที่ในตอนสัมภาษณ์ การสนับสนุนและข้อมูลที่ได้รับจากท่านมีความสำคัญอย่างยิ่งในการทำให้การวิจัยครั้งนี้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี

ผู้วิจัยขอขอบพระคุณคณาจารย์ สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ แขนงวิชาบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราชทุกท่าน ที่ให้ความรู้จนสามารถทำการศึกษาค้นคว้าอิสระนี้จนสำเร็จ ผู้วิจัยรู้สึกซาบซึ้งในพระคุณของทุกท่านนี้เป็นอย่างยิ่ง และขอขอบคุณทุกกำลังใจที่ติดตามมาจากรอบครัวหากงานวิจัยนี้ก่อให้เกิดประโยชน์และคุณค่าแก่การบริหารการศึกษา ผู้วิจัยขอยกความดีนี้เป็นการขอบพระคุณบิดา มารดา ครูอาจารย์ และผู้มีพระคุณทุกท่าน

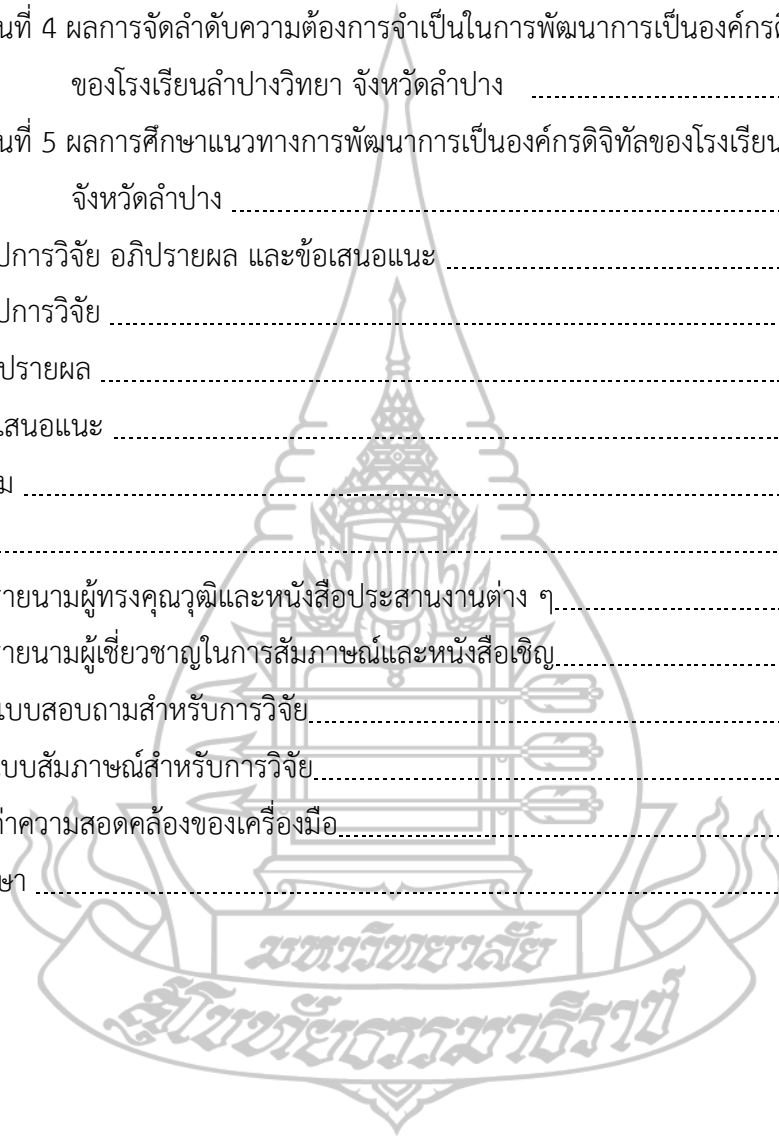
นายวริทธิ์ ปวีณบำเพ็ญ

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ	จ
กิตติกรรมประกาศ	ฉ
สารบัญตาราง	ณ
สารบัญภาพ	ญ
บทที่ 1 บทนำ	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา	1
วัตถุประสงค์ในการวิจัย	4
กรอบแนวคิดการวิจัย	4
ขอบเขตของการวิจัย	5
นิยามศัพท์เฉพาะ	6
ประโยชน์ที่ได้รับ	7
บทที่ 2 วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง	8
แนวคิดเกี่ยวกับองค์การดิจิทัล	9
แนวคิดเกี่ยวกับการศึกษาการประเมินความต้องการจำเป็น	27
บริบทการจัดการศึกษาของโรงเรียนลำปางวิทยาคม จังหวัดลำปาง	36
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	39
บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย	44
ระยะที่ 1 การศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์และความต้องการจำเป็น	
ในการพัฒนาการเป็นองค์กรดิจิทัลของโรงเรียนลำปางวิทยาคม จังหวัดลำปาง.....	44
ระยะที่ 2 แนวทางการพัฒนาการเป็นองค์กรดิจิทัลของโรงเรียนลำปางวิทยาคม	
จังหวัดลำปาง.....	48
บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	50
ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม.....	50
ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลสภาพปัจจุบันของการเป็นองค์กรดิจิทัล	
ของโรงเรียนลำปางวิทยาคม จังหวัดลำปาง	52
ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์สภาพที่พึงประสงค์ของการเป็นองค์กรดิจิทัล	
ของโรงเรียนลำปางวิทยาคม จังหวัดลำปาง	58

สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
ตอนที่ 4 ผลการจัดลำดับความต้องการจำเป็นในการพัฒนาการเป็นองค์กรดิจิทัล ของโรงเรียนลำปางวิทยาคม จังหวัดลำปาง	64
ตอนที่ 5 ผลการศึกษาแนวทางการพัฒนาการเป็นองค์กรดิจิทัลของโรงเรียนลำปางวิทยาคม จังหวัดลำปาง	71
บทที่ 5 สรุปการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ	76
สรุปการวิจัย	76
อภิปรายผล	82
ข้อเสนอแนะ	88
บรรณานุกรม	89
ภาคผนวก	93
ก รายนามผู้ทรงคุณวุฒิและหนังสือประสานงานต่าง ๆ.....	94
ข รายนามผู้เชี่ยวชาญในการสัมภาษณ์และหนังสือเชิญ.....	105
ค แบบสอบถามสำหรับการวิจัย.....	115
ง แบบสัมภาษณ์สำหรับการวิจัย.....	122
จ ค่าความสอดคล้องของเครื่องมือ.....	129
ประวัติผู้ศึกษา	134



สารบัญตาราง

	หน้า
ตารางที่ 2.1 การสังเคราะห์องค์ประกอบขององค์กรดิจิทัล	19
ตารางที่ 4.1 ความถี่และค่าร้อยละของข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม	51
ตารางที่ 4.2 ค่าเฉลี่ย (μ) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (σ) ของสภาพปัจจุบันของการเป็นองค์กรดิจิทัลของโรงเรียนลำปางวิทยาคม จังหวัดลำปาง โดยภาพรวม	52
ตารางที่ 4.3 ค่าเฉลี่ย (μ) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (σ) ของสภาพปัจจุบันของการเป็นองค์กรดิจิทัลของโรงเรียนลำปางวิทยาคม จังหวัดลำปาง ด้านภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีดิจิทัลของผู้บริหาร	53
ตารางที่ 4.4 ค่าเฉลี่ย (μ) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (σ) ของสภาพปัจจุบันของการเป็นองค์กรดิจิทัลของโรงเรียนลำปางวิทยาคม จังหวัดลำปาง ด้านสมรรถนะการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลของนักเรียนและผู้ปกครอง	54
ตารางที่ 4.5 ค่าเฉลี่ย (μ) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (σ) ของสภาพปัจจุบันของการเป็นองค์กรดิจิทัลของโรงเรียนลำปางวิทยาคม จังหวัดลำปาง ด้านการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการดำเนินงาน	55
ตารางที่ 4.6 ค่าเฉลี่ย (μ) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (σ) ของสภาพปัจจุบันของการเป็นองค์กรดิจิทัลของโรงเรียนลำปางวิทยาคม จังหวัดลำปาง ด้านการใช้ข้อมูลเพื่อการตัดสินใจ ..	56
ตารางที่ 4.7 ค่าเฉลี่ย (μ) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (σ) ของสภาพปัจจุบันของการเป็นองค์กรดิจิทัลของโรงเรียนลำปางวิทยาคม จังหวัดลำปาง ด้านวัฒนธรรมองค์กรดิจิทัล	57
ตารางที่ 4.8 ค่าเฉลี่ย (μ) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (σ) ของสภาพที่พึงประสงค์ของการเป็นองค์กรดิจิทัลของโรงเรียนลำปางวิทยาคม จังหวัดลำปาง โดยภาพรวม	58
ตารางที่ 4.9 ค่าเฉลี่ย (μ) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (σ) ของสภาพที่พึงประสงค์ของการเป็นองค์กรดิจิทัลของโรงเรียนลำปางวิทยาคม จังหวัดลำปาง ด้านภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีดิจิทัลของผู้บริหาร	59
ตารางที่ 4.10 ค่าเฉลี่ย (μ) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (σ) ของสภาพที่พึงประสงค์ของการเป็นองค์กรดิจิทัลของโรงเรียนลำปางวิทยาคม จังหวัดลำปาง ด้านสมรรถนะการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลของนักเรียนและผู้ปกครอง	60

สารบัญตาราง (ต่อ)

	หน้า
ตารางที่ 4.11 ค่าเฉลี่ย (μ) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (σ) ของสภาพที่พึงประสงค์ของการเป็นองค์กรดิจิทัลของโรงเรียนลำปางวิทยาคม จังหวัดลำปาง ด้านการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการดำเนินงาน	61
ตารางที่ 4.12 ค่าเฉลี่ย (μ) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (σ) ของสภาพที่พึงประสงค์ของการเป็นองค์กรดิจิทัลของโรงเรียนลำปางวิทยาคม จังหวัดลำปาง ด้านการใช้ข้อมูลเพื่อการตัดสินใจ	62
ตารางที่ 4.13 ค่าเฉลี่ย (μ) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (σ) ของสภาพที่พึงประสงค์ของการเป็นองค์กรดิจิทัลของโรงเรียนลำปางวิทยาคม จังหวัดลำปาง ด้านวัฒนธรรมองค์กรดิจิทัล	63
ตารางที่ 4.14 ลำดับของความต้องการจำเป็นในการพัฒนาการเป็นองค์กรดิจิทัลของโรงเรียนลำปางวิทยาคม จังหวัดลำปาง ในภาพรวม	64
ตารางที่ 4.15 ลำดับของความต้องการจำเป็นในการพัฒนาการเป็นองค์กรดิจิทัลของโรงเรียนลำปางวิทยาคม จังหวัดลำปาง ด้านภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีดิจิทัลของผู้บริหาร	65
ตารางที่ 4.16 ลำดับของความต้องการจำเป็นในการพัฒนาการเป็นองค์กรดิจิทัลของสถานศึกษา ด้านสมรรถนะการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลของนักเรียนและผู้ปกครอง	66
ตารางที่ 4.17 ลำดับของความต้องการจำเป็นในการพัฒนาการเป็นองค์กรดิจิทัลของสถานศึกษา ด้านการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการดำเนินงาน	67
ตารางที่ 4.18 ลำดับของความต้องการจำเป็นในการพัฒนาการเป็นองค์กรดิจิทัลของสถานศึกษา ด้านการใช้ข้อมูลเพื่อการตัดสินใจ	69
ตารางที่ 4.19 ลำดับของความต้องการจำเป็นในการพัฒนาการเป็นองค์กรดิจิทัลของสถานศึกษา ด้านวัฒนธรรมองค์กรดิจิทัล.....	70

ฉ

สารบัญภาพ

หน้า

ภาพที่ 1.1 กรอบแนวคิดในการวิจัย 5



บทที่ 1

บทนำ

1. ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ในยุคศตวรรษที่ 21 โลกได้เข้าสู่ยุคที่เรียกว่า VUCA World ซึ่งเป็นโลกที่มีความผันผวน มีการเปลี่ยนแปลงที่รวดเร็ว มีความไม่แน่นอนสูง ยากต่อการคาดเดา และมีความซับซ้อนที่มากขึ้นเรื่อย ๆ (กรรณภรณ์ รุ่งแจ้ง, 2567) ซึ่งอาจมีผลกระทบโดยตรงต่อธุรกิจด้านการศึกษา รวมทั้งความก้าวหน้าของเทคโนโลยีที่เปลี่ยนไปอย่างรวดเร็วอาจก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงทางดิจิทัล (Digital Disruption) ซึ่งเป็นรูปแบบหนึ่งของความไม่แน่นอนที่เกิดจากนวัตกรรมดิจิทัล ทำให้ขอบเขตและวิธีการพื้นฐานในการจัดระเบียบการผลิตและการสร้างคุณค่าลดลง (Skog et al., 2018) อย่างไรก็ตามกระทรวงศึกษาธิการได้เห็นถึงความสำคัญของสถานการณ์ VUCA World จึงได้กำหนดแผนปฏิบัติการดิจิทัลเพื่อการศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. 2563 – 2565 (กระทรวงศึกษาธิการ, 2563) เพื่อใช้เป็นกรอบแนวทางในการขับเคลื่อนการดำเนินงานด้านการส่งเสริมและพัฒนาเทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อการศึกษาโดยนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาประยุกต์ใช้ในด้านการจัดการศึกษาเพื่อให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยี นอกจากนี้ จากความไม่แน่นอนและความซับซ้อนในสภาพแวดล้อมปัจจุบันอาจส่งผลกระทบทำให้ระบบการศึกษาต้องมีความยืดหยุ่นและมีการปรับตัวได้อย่างรวดเร็วขึ้น ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษาและครูต้องมีความสามารถในการนำเทคโนโลยีและนวัตกรรมมาใช้ในการบริหารและการเรียนการสอน โดยเฉพาะการปรับเปลี่ยนหลักสูตรเพื่อตอบสนองต่อความต้องการของผู้เรียนและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องรวมถึงสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไป จึงเป็นสิ่งสำคัญที่สถานศึกษาควรพิจารณาการปรับเปลี่ยนเพื่อการพัฒนาอย่างยั่งยืน หนึ่งในแนวทางคือการเปลี่ยนแปลงองค์กรไปสู่องค์กรดิจิทัล

องค์กรดิจิทัล เป็นองค์กรที่มีการผสมผสานที่มีประสิทธิภาพระหว่างผู้คน เทคโนโลยี และความสามารถในการจัดระเบียบที่เหมาะสมกับสภาพแวดล้อมทางเศรษฐกิจและสังคมในปัจจุบัน โดยใช้เทคโนโลยีเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผล (Snow et al., 2017) โดยสอดคล้องกับ นวพล แก้วสุวรรณ์ และคณะ (2563) ที่กล่าวว่า องค์กรดิจิทัล (Digital Organization) เป็นองค์กรที่ใช้กระบวนการจัดการความรู้ และระบบเทคโนโลยีดิจิทัลเป็นกลไกสำคัญในการขับเคลื่อนสอดคล้องกับจันทร์จิรา เพลาราช (2564) ที่ได้กล่าวว่า องค์กรที่มีการพัฒนากลยุทธ์และปรับเปลี่ยนรูปแบบการดำเนินงานองค์กรได้อย่างรวดเร็วเนื่องด้วยการนำเทคโนโลยีและอุปกรณ์ดิจิทัลเข้ามา

ประยุกต์ในทุกกระบวนการ ซึ่งสอดคล้องกับกฤษฎีกา แก้วโชติ (2565) ที่กล่าวว่าองค์กรดิจิทัลเป็นองค์กรที่มีการปรับปรุงและเปลี่ยนแปลง รูปแบบกระบวนการทำงานในด้านต่าง ๆ ขององค์กรให้มีความสามารถในการใช้งานด้านเทคโนโลยี ดิจิทัลที่มีประสิทธิภาพอย่างทั่วถึงครอบคลุมกว้างขวางทั่วทั้งองค์กร โดยแนวคิดขององค์กรดิจิทัลมีองค์ประกอบ 5 ประการดังนี้ 1) ภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีของผู้บริหาร 2) สมรรถนะการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลของนักเรียนและผู้ปกครอง 3) การใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการดำเนินงาน 4) การใช้ข้อมูลเพื่อการตัดสินใจ และ 5) วัฒนธรรมองค์กรดิจิทัล

การเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยีและการบริหารจัดการที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วในยุคดิจิทัล ส่งผลให้การบริหารสถานศึกษาจำเป็นต้องปรับตัวอย่างต่อเนื่อง ผู้นำองค์กรการศึกษาต้องเผชิญกับความท้าทายในการตัดสินใจเชิงกลยุทธ์ เพื่อใช้ประโยชน์จากเทคโนโลยีที่พัฒนาอย่างรวดเร็ว จากงานวิจัยของ Soule et al. (2016) ชี้ให้เห็นว่าการสร้างคุณค่าในองค์กรดิจิทัลไม่ได้เกิดจากการนำเทคโนโลยีมาใช้เพียงอย่างเดียว แต่ยังรวมถึงการปรับเปลี่ยนกระบวนการดำเนินงานขององค์กรให้มีความมีประสิทธิภาพมากขึ้น แม้ว่าแนวคิดเรื่อง "การเปลี่ยนแปลงทางดิจิทัล" จะเป็นที่ยอมรับมากขึ้นในปัจจุบัน แต่การออกแบบองค์กรที่สนับสนุนกลยุทธ์ดิจิทัลกลับได้รับความสนใจน้อยกว่า งานวิจัยดังกล่าวได้พัฒนาแบบจำลองการออกแบบองค์กรดิจิทัลจากการศึกษากว่า 150 องค์กร เพื่อระบุลักษณะสำคัญที่ช่วยพัฒนาและเพิ่ม "ความคล่องตัวทางดิจิทัล" ซึ่งเป็นคุณลักษณะสำคัญขององค์กรที่ประสบความสำเร็จในยุคเศรษฐกิจดิจิทัล ความสามารถในการปรับตัวอย่างรวดเร็วและจัดระบบองค์กรใหม่ให้สอดคล้องกับโอกาสที่เกิดขึ้นจากเทคโนโลยีดิจิทัล จะช่วยให้องค์กรสามารถสร้างรายได้เปรียบทางการแข่งขันในระยะยาวได้ นอกจากนี้ ในบริบทของธุรกิจยุคดิจิทัล Van Tonder et al. (2020) ได้ระบุว่าคุณลักษณะที่ประสบความสำเร็จจำเป็นต้องมุ่งเน้นความเป็นศูนย์กลางของลูกค้า โดยในธุรกิจการศึกษา ที่ลูกค้าหลักคือ นักเรียนและผู้ปกครอง การปรับปรุงโมเดลธุรกิจเพื่อสอดคล้องกับความต้องการของลูกค้า รวมถึงการจัดการทรัพยากร กระบวนการ และกำไร เป็นสิ่งสำคัญในการพัฒนาองค์กรให้มีความคล่องตัวและสามารถปรับตัวเข้ากับสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วได้ นอกจากนี้จากการเปลี่ยนแปลงทางดิจิทัลที่รวดเร็วสร้างความท้าทายใหม่ให้กับผู้นำ โดยเฉพาะในการจัดการบุคลากรและวัฒนธรรมองค์กร ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ Snow et al. (2017) เสนอได้กรอบแนวคิดในการออกแบบองค์กรดิจิทัลที่เน้นการใช้เทคโนโลยีเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและสร้างปฏิสัมพันธ์กับผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย โดยเน้นว่าการเปลี่ยนแปลงนี้ไม่เพียงแต่เป็นการใช้เทคโนโลยี แต่รวมถึงการพัฒนาศักยภาพบุคลากรและปรับวัฒนธรรมองค์กรให้สอดคล้องกับยุคดิจิทัล ผู้นำที่ประสบความสำเร็จต้องสร้างวัฒนธรรมที่สนับสนุนการใช้เทคโนโลยี ส่งเสริมความคล่องตัวในการทำงาน ลดลำดับชั้น และสร้างสภาพแวดล้อมที่ทันสมัยและเทคโนโลยีทำงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ ทั้งนี้ ผู้นำที่มีความรู้ด้านเทคโนโลยีจะสามารถกำหนดแนวทางดิจิทัลและช่วยองค์กรปรับตัวให้ทันกับความเปลี่ยนแปลงในยุคดิจิทัลได้อย่างมีประสิทธิภาพ

โรงเรียนลำปางวิทย์ เป็นโรงเรียนเอกชนในจังหวัดลำปางที่เปิดสอนระดับอนุบาลถึงระดับประถมศึกษา มีจำนวนนักเรียนทั้งหมด 514 คน ครูจำนวน 28 คน บุคลากรทางการศึกษาอื่นๆ อีก 6 คน (โรงเรียนลำปางวิทย์, 2567) โรงเรียนมีเป้าหมายในการพัฒนาผู้เรียนให้มีความรู้ มีทักษะทางวิชาการตามหลักสูตรสถานศึกษา รวมถึงพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณธรรมและมีพัฒนาการตามวัยทางด้านร่างกาย อารมณ์ สังคมและสติปัญญาเป็นไปตามช่วงอายุของผู้เรียน อย่างไรก็ตามปัจจุบันโรงเรียนลำปางวิทย์ยังไม่ได้นำเทคโนโลยีมาใช้อย่างเต็มที่เพื่อเพิ่มศักยภาพในด้านต่างๆ ทั้งในด้านการเรียนการสอนและการบริหารจัดการ ส่งผลให้ประสิทธิภาพในการทำงานและการเรียนรู้ของนักเรียนยังคงอยู่ในระดับที่ไม่สูงสุด เช่น การใช้สื่อการเรียนการสอนแบบดั้งเดิม ทำให้การเรียนรู้ขาดความหลากหลายและไม่สามารถตอบสนองต่อความต้องการที่เปลี่ยนแปลงของนักเรียนในยุคดิจิทัลได้อย่างเต็มที่ นอกจากนี้ การบริหารจัดการในโรงเรียนยังคงพึ่งพาระบบเอกสารและกระบวนการที่ใช้เวลานาน ทำให้เกิดความล่าช้าและขาดความคล่องตัวในการตัดสินใจและการดำเนินงาน ซึ่งทั้งหมดนี้สะท้อนให้เห็นถึงความจำเป็นที่โรงเรียนต้องนำเทคโนโลยีมาใช้เพื่อพัฒนาและเพิ่มศักยภาพในทุกๆ ด้านอย่างยั่งยืน นอกจากนี้ เทคโนโลยีได้กลายเป็นตัวแปรสำคัญที่ส่งผลกระทบต่อความสำเร็จและความยั่งยืนของโรงเรียน โรงเรียนหลายแห่งได้มีการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีเพื่อเสริมสร้างภาพลักษณ์ที่ทันสมัยและน่าเชื่อถือ ซึ่งเป็นจุดดึงดูดหลักสำหรับผู้ปกครองและนักเรียนที่ต้องการเรียนในสภาพแวดล้อมที่ตอบสนองต่อความต้องการของสังคมยุคใหม่ ในขณะเดียวกัน การลดลงของจำนวนนักเรียนแรกเกิดในประเทศไทยทำให้แต่ละโรงเรียนจำเป็นต้องมีจุดเด่นที่แตกต่าง เพื่อรักษาความสามารถในการแข่งขันกับโรงเรียนอื่นๆ หากพิจารณาจากทฤษฎี S-Curve โรงเรียนลำปางวิทย์เริ่มเข้าระยะที่ 3 ซึ่งเป็นระยะที่ถึงขีดสุดและไม่สามารถพัฒนาต่อได้ (เกียรติจักร ไชยรัตน์, 2564) ซึ่งเป็นจุดที่ต้องการการปรับตัวเพื่อป้องกันการเข้าสู่สภาวะถดถอย การก้าวไปสู่การเป็นองค์กรดิจิทัลจึงเป็นวิธีสำคัญในการกระตุ้นการเติบโตใหม่และสร้างคุณค่าในระยะยาว การนำเทคโนโลยีมาใช้ในทุกมิติ ทั้งการเรียนการสอนและการบริหารจัดการ จะช่วยให้โรงเรียนมีความยืดหยุ่นในการปรับตัวและตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงได้อย่างทันท่วงที สร้างความสามารถในการแข่งขันและความยั่งยืนที่แท้จริงในอนาคต

จากข้อมูลดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยจึงมีความสนใจศึกษาความต้องการจำเป็นและแนวทางการพัฒนาการเป็นองค์กรดิจิทัลของโรงเรียนลำปางวิทย์ จังหวัดลำปาง เพื่อนำผลการวิจัยไปเป็นแนวทางพัฒนาสถานศึกษาสู่การเป็นองค์กรดิจิทัล ซึ่งจะช่วยให้เพิ่มประสิทธิภาพในการบริหารจัดการ การเรียนการสอน และทำให้สถานศึกษาทันสมัยยิ่งขึ้น

2. วัตถุประสงค์ในการวิจัย

2.1 เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบันของการเป็นองค์กรดิจิทัลของโรงเรียนลำปางวิทยาลำปาง

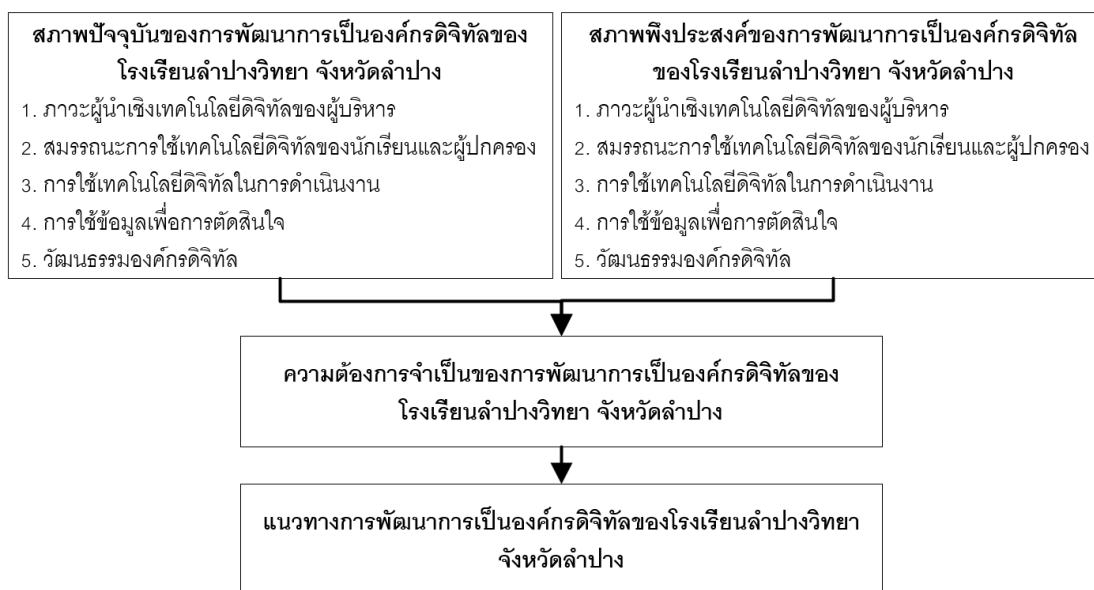
2.2 เพื่อศึกษาสภาพพึงประสงค์ของการเป็นองค์กรดิจิทัลของโรงเรียนลำปางวิทยาลำปาง

2.3 เพื่อศึกษาความต้องการจำเป็นในการพัฒนาการเป็นองค์กรดิจิทัลของโรงเรียนลำปางวิทยาลำปาง

2.4 เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาการเป็นองค์กรดิจิทัลของโรงเรียนลำปางวิทยาลำปาง

3. กรอบแนวคิดการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยมุ่งศึกษาความต้องการจำเป็นและแนวทางการพัฒนาการเป็นองค์กรดิจิทัลของโรงเรียนลำปางวิทยาลำปาง โดยผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสารและงานวิจัยเกี่ยวกับการพัฒนาการเป็นองค์กรดิจิทัลจากแนวคิดของนักวิชาการต่างๆ ได้แก่ นวพล แก้วสุวรรณ และคณะ (2563) จันทร์จิรา เหลลราช (2564) สุวรรณีย์ ไวท์และคณะ (2564) เทพศักดิ์ บุญรัตน์ (2566) Soule et al. (2016) Snow et al. (2017) Chaniyas et al. (2018) Antonopoulou et al. (2021) Konopik et al. (2022) Hashim et al. (2022) และ McCarthy et al. (2022) ทั้งนี้ ผู้วิจัยได้สรุปเกี่ยวกับองค์ประกอบของการเป็นองค์กรดิจิทัลประกอบด้วย 5 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) ภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีดิจิทัลของผู้บริหาร 2) สมรรถนะการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลของนักเรียนและผู้ปกครอง 3) การใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการดำเนินงาน 4) การใช้ข้อมูลเพื่อการตัดสินใจ และ 5) วัฒนธรรมองค์กรดิจิทัล และได้นำมาเป็นกรอบแนวคิดในการวิจัย ปรากฏดังภาพที่ 1.1



ภาพที่ 1.1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

4. ขอบเขตของการวิจัย

4.1 ขอบเขตด้านประชากร

ประชากรในการวิจัย ได้แก่ ผู้อำนวยการสถานศึกษา, ผู้จัดการสถานศึกษา, ครู, ตัวแทนบุคลากรสถานศึกษา, และตัวแทนผู้ปกครองระดับชั้นประถมศึกษาปีที่ 4 ถึง ประถมศึกษาปีที่ 6 รวมทั้งสิ้น 271 คน

4.2 ขอบเขตด้านตัวแปร

4.2.1 ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย คือ องค์ประกอบของการเป็นองค์กรดิจิทัล ซึ่งประกอบด้วย 5 องค์ประกอบได้แก่

- 1) ภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีดิจิทัลของผู้บริหาร
- 2) สมรรถนะการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลของนักเรียนและผู้ปกครอง
- 3) การใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการดำเนินงาน
- 4) การใช้ข้อมูลเพื่อการตัดสินใจ
- 5) วัฒนธรรมองค์กรดิจิทัล

4.3 ขอบเขตด้านพื้นที่

โรงเรียนลำปางวิทยาคม จังหวัดลำปาง

4.4 ขอบเขตด้านระยะเวลา

เริ่มตั้งแต่ 15 มีนาคม – 31 สิงหาคม 2567

5. นิยามศัพท์เฉพาะ

5.1 การเป็นองค์กรดิจิทัล หมายถึง การที่สถานศึกษาบริหารจัดการแบบผสมผสานที่มีประสิทธิภาพโดยนำเทคโนโลยีดิจิทัลและความสามารถของคนมาใช้ในการจัดระเบียบที่ในการบริหารสถานศึกษาที่เหมาะสมและสอดคล้องกับสภาพแวดล้อมทางเศรษฐกิจและสังคมในปัจจุบัน มีองค์ประกอบ 5 องค์ประกอบ ซึ่งมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

5.1.1 ภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีของผู้บริหาร หมายถึง การที่ผู้บริหารโรงเรียนลำปางวิทยามีวิสัยทัศน์ที่มองการณ์ไกลด้านเทคโนโลยีดิจิทัล ปรับตัวและนำพาสถานศึกษาให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยี พัฒนาคณะผู้บริหารให้เป็นพลเมืองดิจิทัล ปฏิบัติตนให้เป็นแบบอย่างในการนำเทคโนโลยีมาใช้ และสร้างแรงจูงใจและกระตุ้นให้ครูและบุคลากรเห็นความสำคัญของเทคโนโลยี

5.1.2 การเข้าถึงเทคโนโลยีดิจิทัลของนักเรียนและผู้ปกครอง หมายถึง การที่นักเรียนและผู้ปกครองของโรงเรียนลำปางวิทยาตระหนักและให้ความสำคัญกับเปลี่ยนแปลงทางด้านเทคโนโลยีดิจิทัล สามารถใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการเรียนรู้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีช่องทางในการเข้าถึงข้อมูลของสถานศึกษาที่หลากหลายที่หลากหลาย และให้ความร่วมมือในการแบ่งปันข้อมูลสนับสนุนการเรียนรู้ของผู้เรียนได้อย่างเหมาะสมและมีประสิทธิภาพ

5.1.3 การใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการดำเนินงาน หมายถึง การที่โรงเรียนลำปางวิทยานำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการจัดการหลักสูตรและกิจกรรมการเรียนการสอนอย่างมีประสิทธิภาพ ใช้ในการสื่อสารระหว่างผู้บริหาร ครูและนักเรียนของโรงเรียนลำปางวิทยาเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพ รวมทั้งใช้ซอฟต์แวร์การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อช่วยให้ผู้บริหารและครูของโรงเรียนลำปางวิทยาเข้าใจถึงผลการดำเนินงาน วิเคราะห์แนวโน้มและระบุปัญหาเกี่ยวกับการเรียนการสอน ส่งเสริมเรียนรู้ผ่านอินเทอร์เน็ตเพื่อลดข้อจำกัดทางด้านเวลาและสถานที่ ใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อสนับสนุนการสอนแบบส่วนบุคคล และใช้เป็นเครื่องมือในการทำงานร่วมกัน ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

5.1.4 การใช้ข้อมูลเพื่อการตัดสินใจ หมายถึง การที่โรงเรียนลำปางวิทยามีการเก็บรวบรวมข้อมูลอย่างต่อเนื่อง รวมทั้งมีตรวจสอบความถูกต้องและครบถ้วน มีการจัดเก็บข้อมูลอย่างเป็นระบบ ใช้ผลการวิเคราะห์ข้อมูลไปใช้เพื่อตัดสินใจเพื่อพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษาของโรงเรียนลำปางวิทยา และมีการประเมินผลจากการใช้ข้อมูลเพื่อการตัดสินใจ

5.1.5 วัฒนธรรมองค์กรดิจิทัล หมายถึง การที่โรงเรียนลำปางวิทยาส่งเสริมและสนับสนุนให้ครูและบุคลากรของโรงเรียนลำปางวิทยาเรียนรู้และพัฒนาทักษะดิจิทัลอย่างต่อเนื่อง สร้างสภาพแวดล้อมการทำงานของโรงเรียนลำปางวิทยาที่มีเทคโนโลยีดิจิทัลเป็นศูนย์กลาง มีการเปิดกว้างและส่งเสริมการนำนวัตกรรมมาใช้ในการปฏิบัติงาน ส่งเสริมให้มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้เกี่ยวกับ

การใช้เทคโนโลยีดิจิทัล และปรับตัวให้ต่อการเปลี่ยนแปลงทางด้านเทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อให้สามารถตอบสนองต่อความท้าทายใหม่ๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

5.2 ความต้องการจำเป็น หมายถึง สภาพปัญหาที่ต้องการได้รับการแก้ไขปรับปรุง เพื่อให้เกิดประโยชน์ต่อโรงเรียนลำปางวิทยาคม ซึ่งวัดได้จากการเปรียบเทียบสภาพปัจจุบันกับสภาพที่พึงประสงค์

5.3 สภาพปัจจุบัน หมายถึง สภาพที่เป็นอยู่ปัจจุบันของการพัฒนาบุคลากรและครู สร้างบรรยากาศและสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการทำงาน ส่งเสริมบุคลากรและครูให้มีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้นของโรงเรียนลำปางวิทยาคม

5.4 สภาพพึงประสงค์ หมายถึง สภาพที่มุ่งหวังการพัฒนาบุคลากรและครู สร้างบรรยากาศและสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการทำงาน ส่งเสริมบุคลากรและครูให้มีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้นของโรงเรียนลำปางวิทยาคม

5.5 สถานศึกษา หมายถึง โรงเรียนลำปางวิทยาคม จังหวัดลำปาง ซึ่งโรงเรียนเอกชนที่จัดการศึกษาระดับปฐมวัยและประถมศึกษาในจังหวัดลำปาง

6. ประโยชน์ที่ได้รับ

6.1 ผู้บริหารโรงเรียนลำปางวิทยาคมสามารถนำผลการวิจัยไปประกอบในการพัฒนาโรงเรียนลำปางวิทยาคมให้มีความเป็นองค์กรดิจิทัลเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการสถานศึกษาให้มากยิ่งขึ้น

6.2 ครูและบุคลากรของโรงเรียนลำปางวิทยาคมสามารถนำผลการวิจัยไปปรับใช้ในการทำงานเพื่อพัฒนาตนเองและพัฒนาโรงเรียนให้เป็นองค์กรดิจิทัล

บทที่ 2

วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยเรื่องแนวทางการพัฒนาการเป็นองค์กรดิจิทัลของโรงเรียนลำปางวิทยาคม จังหวัดลำปาง ผู้วิจัยได้ค้นคว้าแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง โดยนำเสนอเป็นลำดับดังต่อไปนี้

1. แนวคิดเกี่ยวกับองค์กรดิจิทัล
 - 1.1 ความหมายขององค์กรดิจิทัล
 - 1.2 ความสำคัญขององค์กรดิจิทัล
 - 1.3 องค์ประกอบขององค์กรดิจิทัล
 - 1.4 แนวทางการเป็นองค์กรดิจิทัล
2. แนวคิดเกี่ยวกับการศึกษาการประเมินความต้องการจำเป็น
 - 2.1 ความหมายของการประเมินความต้องการจำเป็น
 - 2.2 หลักการของการประเมินความต้องการจำเป็น
 - 2.3 ขั้นตอนของการประเมินความต้องการจำเป็น
 - 2.4 การจัดลำดับความต้องการจำเป็น
3. บริบทการจัดการศึกษาของโรงเรียนลำปางวิทยาคม จังหวัดลำปาง
 - 3.1 ข้อมูลทั่วไป
 - 3.2 การดำเนินงาน
4. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
 - 4.1 งานวิจัยภายในประเทศ
 - 4.2 งานวิจัยต่างประเทศ

1. แนวคิดเกี่ยวกับองค์กรดิจิทัล

1.1 ความหมายขององค์กรดิจิทัล

มีนักวิชาการ และนักวิจัยหลากหลายท่านได้ให้ความหมายขององค์กรดิจิทัลไว้หลากหลาย ได้แก่

Snow et al. (2017) กล่าวว่า องค์กรดิจิทัล (Digital Organization) หมายถึง องค์กรที่จะเต็มไปด้วยบุคคลและทีมที่มีความเชี่ยวชาญด้านเทคโนโลยีและสามารถทำงานร่วมกันทั้งภายในและภายนอกองค์กรเพื่อปรับปรุงกระบวนการและพัฒนาวิธีแก้ปัญหาใหม่ ๆ

นวพล แก้วสุวรรณ และคณะ (2563) กล่าวว่า องค์กรดิจิทัล หมายถึง องค์กรที่ใช้กระบวนการการจัดการความรู้ และระบบเทคโนโลยีดิจิทัลเป็นกลไกสำคัญในการขับเคลื่อน

จันทร์จิรา เหลลราช (2564) กล่าวว่า องค์กรดิจิทัล หมายถึง องค์กรที่มีการพัฒนา กลยุทธ์และปรับเปลี่ยนรูปแบบ การดำเนินงานองค์กรได้อย่างรวดเร็วต่อเนื่องด้วยการนำเทคโนโลยี และอุปกรณ์ดิจิทัลเข้ามาประยุกต์ ในทุกกระบวนการทั้งภายในและภายนอก มีการปรับโครงสร้าง พื้นฐานองค์กร การปรับเปลี่ยนวิธีการดำเนินงาน ปรับเปลี่ยนกระบวนการคิดของผู้ปฏิบัติงาน ปรับเปลี่ยนรูปแบบแข่งขัน การใช้ประโยชน์จากการวิเคราะห์ข้อมูลอันจะนำไปสู่ประสิทธิภาพการทำงานและสร้างประสบการณ์ที่ดีแก่ลูกค้า

กฤตบุญ แก้วโชติ (2565) กล่าวว่า องค์กรดิจิทัล หมายถึง องค์กรที่มีการปรับปรุง และเปลี่ยนแปลง รูปแบบกระบวนการทำงานในด้านต่าง ๆ ขององค์กรให้มีความสามารถในการใช้งานด้านเทคโนโลยี ดิจิทัลที่มีประสิทธิภาพอย่างทั่วถึงครอบคลุมกว้างขวางทั่วทั้งองค์กร โดยพยายาม เชื่อมโยงกระบวนการ ทำงานต่าง ๆ ภายในองค์กรกับภายนอกให้มากที่สุด ตลอดจนมีกรอบแนวทาง ดำเนินการเพื่อให้ เกิดประโยชน์สูงสุดตามแผนกลยุทธ์ขององค์กรตามมาตรฐานกระบวนการทางด้าน ดิจิทัล และมี ธรรมชาติ เพื่อตอบสนองความต้องการของประชาชนหรือผู้ใช้บริการได้ทุกที่ทุกเวลา

จากข้อมูลดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยสรุปได้ว่า องค์กรดิจิทัล หมายถึง องค์กรที่มีความสามารถในการผสมผสานแนวปฏิบัติทางดิจิทัลและพลังมนุษย์เพื่อสร้างคุณค่าอย่างต่อเนื่อง โดยใช้เทคโนโลยีและอุปกรณ์ดิจิทัลในทุกกระบวนการทั้งภายในและภายนอกองค์กร นอกจากนี้ องค์กรดิจิทัลยังประกอบไปด้วยบุคคลและทีมที่มีความเชี่ยวชาญด้านเทคโนโลยีและสามารถทำงานร่วมกันทั้งภายในและภายนอกองค์กรเพื่อปรับปรุงกระบวนการและพัฒนาวิธีแก้ปัญหาใหม่ ๆ เพื่อสร้าง ประสิทธิภาพในการทำงานและตอบสนองความต้องการของลูกค้าได้ทุกที่ทุกเวลา

1.2 ความสำคัญของการเป็นองค์กรดิจิทัล

มีนักวิชาการ นักวิจัยและองค์กรต่างๆ ได้สรุปความสำคัญขององค์กรดิจิทัลไว้หลากหลาย ดังนี้

Soule et al. (2016) กล่าวว่า การเป็นองค์กรดิจิทัลทำให้ประสบการณ์การใช้บริหารของลูกค้าดี เช่นจากการช่วยแก้ปัญหาแบบทันที รวมทั้งยังช่วยปรับปรุงประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรจากการนำกระบวนการแบบครบวงจรมาประยุกต์ใช้ นอกจากนี้ยังช่วยส่งเสริมศักยภาพแรงงานเนื่องจากบุคลากรจะเกี่ยวข้องอย่างใกล้ชิดกับเครื่องมือสำหรับการทำงานมากขึ้น

Snow et al. (2017) กล่าวว่า การเป็นองค์กรดิจิทัลทำให้องค์กรลดการพึ่งพาลำดับชั้นในการควบคุมและประสานงาน รวมทั้งเสริมพลังให้กับพนักงาน พันธมิตร และลูกค้า โดยใช้เครื่องมือดิจิทัลในการร่วมสร้างและร่วมผลิตสินค้าและบริการ นอกจากนี้สามารถการจัดหาพื้นที่ดิจิทัลสำหรับการทำงานร่วมกันโดยอิสระ

Hashim et al. (2022) กล่าวว่า การเป็นองค์กรดิจิทัลทำให้องค์กรมีรายได้เพิ่ม จากการเสริมสร้างประสิทธิภาพ สร้างคุณค่าผ่านการปฏิบัติที่เป็นนวัตกรรม และพัฒนาชื่อเสียงและความแปลกใหม่ของแบรนด์

นवल แก้วสุวรรณ และคณะ (2563) กล่าวว่า การเป็นองค์กรดิจิทัลทำให้องค์กรก้าวผ่านผลกระทบทางลบจากยุคแห่งการเปลี่ยนแปลง เช่น การเกิดเทคโนโลยีพลิกผันที่สามารถทำให้ธุรกิจต้องปิดกิจการไปจากการใช้เทคโนโลยีไม่เท่าทันเวลา

เทพศักดิ์ บุญรัตน์ (2566) กล่าวว่า การเป็นองค์กรดิจิทัลทำให้องค์กรสามารถปรับตัวได้อย่างรวดเร็วเพื่อให้ทันและตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงจากสภาพแวดล้อมภายนอก โดยเฉพาะความต้องการและความคาดหวังของลูกค้าและผู้รับบริการที่มาอยู่บนออนไลน์มากขึ้น นอกจากนี้จากการนำเทคโนโลยีดิจิทัลต่าง ๆ มาประยุกต์ใช้ร่วมกันอย่างสร้างสรรค์ในการพลิกผันเปลี่ยนแปลง ทำให้สามารถสร้างคุณค่าและรูปแบบใหม่การดำเนินงานขององค์กร ตลอดจนการดำเนินงานและการให้บริการแก่ลูกค้าผ่านดิจิทัลแพลตฟอร์ม รวมถึงเพื่อช่วยเพิ่มผลิตภาพเพื่อให้องค์กรมีขีดความสามารถในการแข่งขันที่สูงขึ้น

จากข้อมูลดังกล่าวข้างต้นสรุปได้ว่า องค์กรดิจิทัลมีความสำคัญเนื่องจากสามารถลดการพึ่งพาลำดับชั้นในการควบคุมและประสานงาน เสริมพลังให้พนักงาน และเพิ่มประสบการณ์ลูกค้าผ่านเครื่องมือดิจิทัล รวมถึงการทำงานของบุคลากรร่วมกันอย่างมีอิสระ ที่สามารถช่วยปรับปรุงประสิทธิภาพการทำงานและเสริมศักยภาพแรงงาน นอกจากนี้ยังทำให้สามารถก้าวผ่านผลกระทบจากเทคโนโลยีพลิกผัน รวมทั้งมีการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาประยุกต์ใช้อย่างสร้างสรรค์ ทำให้องค์กรสร้างคุณค่าและรูปแบบการดำเนินงานใหม่ ๆ เพิ่มผลิตภาพและขีดความสามารถในการแข่งขัน

1.3 องค์ประกอบขององค์กรดิจิทัล

มีนักวิชาการ นักวิจัย และองค์กรต่างๆ ที่ได้ทำการศึกษาและสรุปองค์ประกอบขององค์กรดิจิทัลในรูปแบบที่หลากหลาย ทั้งนี้ จากการทบทวนวรรณกรรม ผู้วิจัยพบว่า การเปลี่ยนแปลงทางดิจิทัล (Digital Transformation) ถือเป็นกระบวนการสำคัญที่นำองค์กรไปสู่การเป็นองค์กรดิจิทัล ด้วยเหตุนี้ ผู้วิจัยจึงได้ทำการวิเคราะห์และสรุปให้อยู่ในบริบทขององค์กรดิจิทัล โดยองค์ประกอบหลักขององค์กรดิจิทัล ดังต่อไปนี้

Soule et al. (2016) ได้กล่าวถึงองค์ประกอบขององค์กรดิจิทัล ดังนี้

1. ความคิดด้านดิจิทัลมาก่อน หมายถึง การใช้เทคโนโลยีเป็นเครื่องมือเพื่อสร้างข้อได้เปรียบ และจัดการข้อมูลองค์กรอย่างเป็นระบบ พร้อมเน้นการใช้เทคโนโลยีก่อนและคิดถึงวิธีแก้ปัญหาเชิงเทคนิค รวมถึงต้องพิจารณาใช้แนวทางดิจิทัลเสมอ

2. การปฏิบัติด้านดิจิทัล หมายถึง การสร้างสามบรรทัดฐานพฤติกรรมพื้นฐานที่สำคัญเพื่อช่วยเสริมศักยภาพดิจิทัลในระยะสั้นขององค์กร พัฒนาให้มีความโปร่งใส ความคล่องตัว ความสามารถในการปรับตัว และความยืดหยุ่นในระยะยาว โดยรายละเอียดสามบรรทัดฐานมีดังนี้

2.1 การดำเนินงานดิจิทัล หมายถึง การพึ่งพาข้อมูลดิจิทัลในการบันทึก อัตโนมัติ และตรวจสอบกิจกรรมขององค์กรอย่างแม่นยำยิ่งขึ้นด้วยการแปลงข้อมูลเป็นดิจิทัล องค์กรสามารถจับภาพมุมมองทั่วทั้งองค์กรของกระบวนการภายในเพื่อเพิ่มความโปร่งใสและสนับสนุนการตัดสินใจ

2.2 การเรียนรู้ร่วมกัน หมายถึง ความพร้อมในการทำงานร่วมกันข้ามขอบเขตเพื่อสร้างนวัตกรรม แก้ปัญหา และค้นพบข้อมูลเชิงลึกใหม่ๆ การปฏิบัติเน้นการทำงานเป็นทีมและการเป็นหุ้นส่วนโดยไม่คำนึงถึงสาขาวิชา ภูมิศาสตร์ สถานะ หรือขอบเขตอื่นๆ

2.3 การตัดสินใจโดยใช้ข้อมูลเป็นฐาน หมายถึง ความโน้มเอียงที่จะพึ่งพาข้อมูลดิจิทัลและการวิเคราะห์อย่างเป็นระบบในการตัดสินใจที่สำคัญ ซึ่งการปฏิบัตินี้จะยังมีประสิทธิภาพมากขึ้นเมื่อการดำเนินงานดิจิทัลได้รับการจัดตั้ง การเรียนรู้ร่วมกันได้รับข้อมูลจากการตัดสินใจโดยใช้ข้อมูลเป็นฐาน ในขณะที่ข้อมูลเชิงลึกในการปรับปรุงอัลกอริทึมการตัดสินใจก็เกิดขึ้นได้ง่ายขึ้นผ่านความพยายามในการเรียนรู้ร่วมกัน

3. กำลังคน หมายถึง การมองแรงงานในมุมกว้าง โดยยอมรับถึงการมีส่วนร่วมของพนักงาน แรงงานชั่วคราว พันธมิตร และลูกค้าในการบรรลุเป้าหมายขององค์กร สามลักษณะของแรงงานขยายนี้มีบทบาทสำคัญในองค์กรดิจิทัลเมื่อเทคโนโลยียังคงพัฒนาอย่างต่อเนื่อง ดังนี้

3.1 ประสบการณ์ด้านเทคโนโลยี หมายถึง ความเชี่ยวชาญกับเทคโนโลยีดิจิทัล เช่น การวิเคราะห์ข้อมูล ปัญญาประดิษฐ์ การเรียนรู้ของเครื่อง เทคโนโลยีไฮบริดและมือถือ และอินเทอร์เน็ตของสรรพสิ่ง ซึ่งความเชี่ยวชาญนี้อาจมีอยู่ในฟังก์ชันเฉพาะหรือศูนย์ความเป็นเลิศในองค์กร

3.2 ทักษะดิจิทัล หมายถึง ความรู้ที่แพร่หลายเกี่ยวกับวิธีและเวลาในการประยุกต์ใช้ทักษะด้านเทคโนโลยีและการจัดการเพื่อส่งเสริมโครงการดิจิทัล องค์กรจะได้รับประโยชน์จากประสบการณ์ด้านเทคโนโลยีเมื่อมีผู้คนมากขึ้นที่รู้วิธีและเวลาในการใช้เครื่องมือเหล่านี้

3.3 ความผูกพันสูง หมายถึง การมีแรงจูงใจในตนเอง ความสามารถ และความพยายามในการเป็นผู้ประกอบการ เพื่อความสำเร็จในระยะยาว องค์กรต้องการมากกว่าเพียงประสบการณ์ด้านเทคโนโลยีและทักษะดิจิทัล เมื่อองค์กรเปลี่ยนเป็นระบบดิจิทัลและอัตโนมัติในงานประจำวันมากขึ้น ก็จะต้องพึ่งพาพนักงานที่มีความผูกพันและมีการจัดการตนเองมากขึ้นในการแก้ปัญหาที่ซับซ้อนซึ่งยังไม่สามารถอัตโนมัติได้

4. เครื่องมือดิจิทัลและข้อมูล หมายถึง ทรัพยากรที่สำคัญสามประการช่วยให้การประมวลผลข้อมูลอย่างเข้มข้นและการเชื่อมต่อทางสังคมกว้างขวาง ซึ่งทำให้มนุษย์และเครื่องจักรสามารถรับรู้ข้อมูลได้ทันเวลาและสร้างความเข้าใจอย่างมีประสิทธิภาพ ประการทั้งสามมีรายละเอียดดังนี้

4.1 ข้อมูลลูกค้าแบบเรียลไทม์ หมายถึง การเข้าถึงข้อมูลลูกค้าและข้อมูลจากภายนอกที่ทันเวลาและแม่นยำ ซึ่งสนับสนุนความพยายามในการสร้างความใกล้ชิดกับลูกค้ามากขึ้น การดำเนินงานแบบดิจิทัลใช้ข้อมูลนี้เพื่อสร้างความสัมพันธ์ที่ใกล้ชิดยิ่งขึ้น

4.2 ข้อมูลการดำเนินงานแบบบูรณาการ หมายถึง การเข้าถึงข้อมูลแบบบูรณาการเกี่ยวกับการดำเนินงานภายในเพื่อเฝ้าติดตาม วัตถุประสงค์ และปรับปรุงประสิทธิภาพการทำงานผ่านการปรับเปลี่ยนตามข้อมูลที่รวมความรู้เกี่ยวกับประสิทธิภาพการจัดส่งกับข้อมูลตำแหน่งและรายละเอียดปลายทางของพัสดุแบบเรียลไทม์จากฐานข้อมูลกลางเพื่อปรับเส้นทางอัตโนมัติ

4.3 เครื่องมือการทำงานร่วมกัน หมายถึง การสนับสนุนการสื่อสาร การทำงานร่วมกัน และการตอบกลับอย่างรวดเร็วภายในองค์กร เช่น แพลตฟอร์มสังคมที่ใช้สำหรับการสร้างกลุ่มงาน การสื่อสารโดยส่งข้อความแบบเรียลไทม์จากผู้บริหาร และการดำเนินกระบวนการยืนยันและอนุมัติผ่านมือถือ ซึ่งช่วยให้องค์กรมีความยืดหยุ่นมากขึ้น ลดการแบ่งแยกและให้ข้อมูลแบบเรียลไทม์ในขณะที่ตั้งเป้าหมายและส่งต่อข้อมูลทั่วทั้งองค์กร

Antonopoulou et al. (2021) กล่าวว่า ผู้นำต้องมีความรับผิดชอบในการปรับกลยุทธ์ให้สอดคล้องกับวัฒนธรรมดิจิทัล ซึ่งในการเป็นองค์กรดิจิทัลนั้นผู้นำต้องมีองค์ประกอบด้านภาวะผู้นำดังนี้

1. ภาวะผู้นำเชิงดิจิทัล หมายถึง ผู้นำมีการใช้ข้อมูลดิจิทัลขององค์กรอย่างมียุทธศาสตร์เพื่อบรรลุเป้าหมายทางธุรกิจไปได้ทั้งในระดับองค์กรและระดับบุคคล

2. ภาวะผู้นำเชิงเปลี่ยนแปลง หมายถึง ผู้นำที่มีเป้าหมายเพื่อกระตุ้นและสร้างแรงบันดาลใจให้บุคลากร มุ่งตอบสนองความต้องการที่สูงที่สุด และกระตุ้นให้บุคลากรมีความมุ่งมั่นอย่างเต็มที่

3. ภาวะผู้นำเน้นผลลัพธ์ หมายถึง ผู้นำที่ความสามารถในการจูงใจ ความสามารถในการโต้ตอบระหว่างผู้นำในองค์กรให้มีประสิทธิผล และความสามารถในการทำให้ความพึงพอใจจากการทำงาน

Konopik et al. (2022) กล่าวว่า องค์ประกอบของการเป็นองค์กรดิจิทัลมีดังนี้

1. กลยุทธ์และระบบนิเวศ หมายถึง ความสามารถที่เกี่ยวข้องกับกลยุทธ์และระบบนิเวศขององค์กร

2. การคิดเชิงนวัตกรรม หมายถึง ความสามารถที่เกี่ยวข้องกับการเกิดขึ้นของนวัตกรรมในองค์กร และความสามารถที่ทำให้เกิดนวัตกรรมในองค์กร

3. การมีเทคโนโลยีรองรับการเปลี่ยนแปลงทางดิจิทัล หมายถึง ความสามารถที่เกี่ยวข้องกับเทคโนโลยีใหม่ๆ หรือเทคโนโลยีที่ก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลง

4. ข้อมูล หมายถึง ความสามารถเกี่ยวกับการจัดการ ความปลอดภัย และการใช้ประโยชน์ของข้อมูล

5. การปฏิบัติ หมายถึง ความสามารถที่เกี่ยวข้องกับกิจกรรมทางธุรกิจและการสร้างมูลค่า

6. การออกแบบองค์กร หมายถึง ความสามารถเกี่ยวกับการออกแบบโครงสร้างองค์กรและขั้นตอนการดำเนินงาน

7. ความเป็นผู้นำด้านการเปลี่ยนแปลงทางดิจิทัล หมายถึง ความสามารถเกี่ยวกับการบริหารจัดการและวัฒนธรรมขององค์กร

McCarthy et al. (2022) กล่าวว่า องค์ประกอบขององค์กรดิจิทัลในด้านของผู้นำมีดังนี้

1. นักกลยุทธ์ดิจิทัล (Digital strategist) หมายถึง ผู้ที่สร้างวิสัยทัศน์สำหรับการเปลี่ยนแปลงสู่ดิจิทัลในลักษณะจากบนลงล่าง โดยการดำเนินการทั่วทั้งองค์กร ต้องรับผิดชอบในการสร้างความร่วมมือเชิงกลยุทธ์ที่มีประสิทธิภาพและเป็นมิตรระหว่างหน่วยงาน และผู้นำทางธุรกิจเพื่อปรับใช้การเปลี่ยนแปลงสู่ดิจิทัล นักกลยุทธ์ดิจิทัลมีหน้าที่สร้างมูลค่าและเพิ่มข้อเสนอคุณค่าให้แก่ผู้มีส่วนได้เสียในหลายองค์กร และเพิ่มความโปร่งใสผ่านกระบวนการดิจิทัลในทุกขั้นตอนของการดำเนินการ ด้วยพลังของเครื่องมือ ผู้นำจะนำและจัดการโดยใช้กระบวนการดิจิทัล

2. ผู้สร้างวัฒนธรรมดิจิทัล (Digital Culturalist) หมายถึง การเป็นผู้ริเริ่มและมีความเป็นผู้นำด้านดิจิทัล โดยมีนโยบายในการเปลี่ยนแปลงองค์กรของตน รวมถึงการสร้างบทบาท

ผู้นำใหม่ เช่น หัวหน้าฝ่ายดิจิทัล (Chief Digital Officer) ผู้สร้างวัฒนธรรมดิจิทัลมีความเชี่ยวชาญในการส่งเสริม สนับสนุน และสร้างวัฒนธรรมดิจิทัลในองค์กร รวมถึงการเป็นแบบอย่างด้าน ผู้สร้างวัฒนธรรมดิจิทัลในภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงดิจิทัลรับประกันว่าทักษะและความสามารถด้านดิจิทัลของพนักงานทั้งจากแหล่งภายในและภายนอกมีความเท่าเทียมกัน และพัฒนากำลังแรงงานผ่านการเพิ่มทักษะและความสามารถด้านดิจิทัล นอกจากนี้ยังพยายามให้ผู้นำสามารถนำแบบจากบนลงล่างที่จำเป็นในการขับเคลื่อนการเปลี่ยนแปลงดิจิทัลในองค์กรได้ ผู้สร้างวัฒนธรรมดิจิทัลต้องมีความยืดหยุ่นและคุณสมบัติในการจัดการทั้งด้านอุปทานและอุปสงค์ที่สำคัญต่อการดำเนินการเปลี่ยนแปลงสู่ดิจิทัล

3. สถาปนิกดิจิทัล (Digital architect) หมายถึง ผู้สร้างความเป็นเลิศในการดำเนินงานโดยการสำรวจและใช้ประโยชน์จากเทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อการเปลี่ยนแปลงสู่ สำหรับการรวมระบบผ่านการดำเนินงานแบบดิจิทัลที่มีความยืดหยุ่นและสามารถขยายตัวได้ สถาปนิกดิจิทัลมีหน้าที่ออกแบบแพลตฟอร์มบริการดิจิทัลสำหรับที่เก็บข้อมูลภายในองค์กร สถาปนิกดิจิทัลต้องระลึกเสมอว่าไม่ควรตอบสนองต่อโอกาสชั่วคราว แต่ควรออกแบบอย่างมีทิศทางเพื่อความสำเร็จอย่างยั่งยืนในองค์กร สถาปนิกดิจิทัลต้องเข้าใจว่าเทคโนโลยีที่กำลังเกิดขึ้น

4. ผู้ที่มีความใส่ใจลูกค้า (Customer Centrist) หมายถึง ผู้ที่มุ่งเน้นการสร้างการมีส่วนร่วมที่ดีขึ้นของลูกค้าเพื่อปรับปรุงการบริการลูกค้า โดยใช้ดิจิทัลเพื่อเพิ่มยอดขายสินค้าและบริการ ผู้ที่มีความใส่ใจลูกค้าจะพยายามปรับปรุงประสบการณ์ของลูกค้าผ่านเทคโนโลยีดิจิทัลที่เหมาะสม และมีความรับผิดชอบในการส่งมอบและเพิ่มประสิทธิภาพของบริการดิจิทัลให้กับ ผู้ที่มีความใส่ใจลูกค้าจะจัดการส่วนที่เกี่ยวข้องกับการมีส่วนร่วมของลูกค้าบนแพลตฟอร์มที่สนับสนุนบริการธุรกิจนวัตกรรมหรือแอปพลิเคชันสำหรับลูกค้า พร้อมทั้งสร้างคุณค่าให้กับองค์กรผ่านการใช้ดิจิทัล

5. ผู้ที่มีความคล่องตัวในองค์กร (Organisational Agilist) หมายถึง ผู้ที่จำเป็นต้องโน้มน้าวให้องค์กรทั้งหมดหันมายอมรับการใช้ดิจิทัลโดยการเชื่อมโยงหน้าที่ต่าง ๆ ทั่วทั้งองค์กร ต้องพยายามสร้างสมดุลระหว่างการใช้ประโยชน์จากทรัพยากรและการสำรวจทรัพยากรใหม่ ๆ เพื่อให้การเปลี่ยนแปลงทางดิจิทัลประสบความสำเร็จผ่านการจ้างพนักงานด้านเทคนิคที่เหมาะสมในการดำเนินการ ซึ่งอาจต้องปรับวิธีการเปลี่ยนแปลงทางดิจิทัลตามความต้องการและโอกาสที่ระบุได้

6. ผู้สนับสนุนข้อมูล (Data Advocate) หมายถึง ผู้ที่ช่วยผู้นำในการสร้างแพลตฟอร์มทางสถาปัตยกรรมในการเปลี่ยนแปลงทางดิจิทัลเพื่อใช้ประโยชน์จากข้อมูลขนาดใหญ่ ซึ่งช่วยประเมินและปรับปรุงข้อมูลสำหรับผู้จัดการในการตัดสินใจที่มีหลักฐานรองรับ การมีข้อมูลอย่างแพร่หลายในโลกดิจิทัลช่วยให้ผู้นำทุกระดับเข้าใจกลุ่มผู้มีส่วนได้เสียต่าง ๆ ได้ดียิ่งขึ้น ผู้สนับสนุนข้อมูลมุ่งเน้นไปที่การมีโครงสร้างพื้นฐานของบริการดิจิทัลที่ประกอบด้วยเทคโนโลยี เช่น คลาวด์

คอมพิวเตอร์ การวิเคราะห์ข้อมูล และเทคโนโลยีมือถือ ซึ่งสร้างโอกาสในการสร้างคุณค่าจากข้อมูลและการตัดสินใจแบบเรียลไทม์

7. ผู้ที่ทำหน้าที่เพิ่มประสิทธิภาพกระบวนการธุรกิจ หมายถึง ผู้ที่เพิ่มประสิทธิภาพการทำงานของธุรกิจหรือฟังก์ชันต่าง ๆ โดยการละทิ้งแนวคิดแบ่งแยกและพิชิต ซึ่งเป็นลักษณะทั่วไปขององค์กรขนาดใหญ่หลายแห่ง การรวมเข้าด้วยกันเป็นสิ่งสำคัญสำหรับความสำเร็จของการเปลี่ยนแปลงทางดิจิทัลในองค์กรเหล่านี้ ผู้ที่ทำหน้าที่เพิ่มประสิทธิภาพกระบวนการธุรกิจเป็นเจ้าของกระบวนการธุรกิจหลักซึ่งมีหน้าที่จัดการผู้ที่รับผิดชอบกระบวนการและกระบวนการย่อยที่กระจายอยู่ทั่วองค์กรเพื่อขับเคลื่อนการเพิ่มประสิทธิภาพกระบวนการธุรกิจ ผู้ที่ทำหน้าที่เพิ่มประสิทธิภาพกระบวนการธุรกิจต้องกล้าพอที่จะขอความช่วยเหลือจากผู้เชี่ยวชาญที่ดีที่สุดที่องค์กรมีเพื่อขับเคลื่อนการเปลี่ยนแปลงกระบวนการธุรกิจผ่านการใช้ดิจิทัล

8. ผู้ที่ออกแบบสถานที่ทำงานดิจิทัล (Digital Workplace Landscaper) หมายถึง ผู้ที่ส่งเสริมการเปลี่ยนแปลงในสถานที่ทำงานผ่านการดิจิทัลไลซ์ทั่วทั้งองค์กร การเปลี่ยนแปลงในสถานที่ทำงานต้องการการสนับสนุนจากทีมผู้บริหารระดับสูง โดยใช้ภาวะผู้นำด้าน IT เพื่อจัดการการเปลี่ยนแปลงสถานที่ทำงานดิจิทัล แทนที่จะเป็นผู้นำที่เน้นฟังก์ชันเฉพาะ ผู้ที่ออกแบบสถานที่ทำงานดิจิทัลรู้ถึงคุณค่าของ IT ในการตอบสนองต่อความเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อม และสามารถใช้ทรัพยากร IT เหล่านั้นได้อย่างเหมาะสมเมื่อต้องการการเปลี่ยนแปลง

นพพล แก้วสุวรรณ และคณะ (2563) ได้กล่าวถึงองค์ประกอบสำคัญของการก้าวสู่องค์กรดิจิทัล ดังนี้

1. กระบวนการจัดการความรู้ หมายถึง แนวทางและขั้นตอนของการจัดการความรู้ ได้แก่ การจัดหาความรู้จากแหล่งความรู้ต่างๆ การแบ่งปันความรู้ และการใช้หรือเผยแพร่ความรู้
2. ทักษะดิจิทัลของบุคลากรในองค์กร หมายถึง ความรู้ ความสามารถ ตลอดจนทักษะในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล การเชื่อมต่อทั้งแบบมีสายและไร้สาย และการใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์ต่างๆ ในการประมวลข้อมูลและคำสั่งได้อย่างรวดเร็ว รวมถึงบุคลากรต้องมีการฝึกฝนทักษะในการดึงข้อมูลมาใช้ในรูปแบบต่างๆ
3. ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ หมายถึง เครื่องมือที่พัฒนาโครงสร้างพื้นฐานของความรู้ในองค์กร
4. วัฒนธรรมองค์กร หมายถึง การขับเคลื่อนองค์กรด้วยรูปแบบการทำงานแบบใหม่ที่มีบรรทัดฐาน และมาตรฐานการทำงานที่ทุกคนในองค์กรยอมรับ ตระหนัก และเห็นความสำคัญร่วมกัน

จันทร์จิรา เหลลราช (2564) ได้กล่าวถึงองค์ประกอบขององค์การดิจิทัลมีดังนี้

1. วัฒนธรรมองค์กร (Organization culture) โดยพบว่าการปรับเปลี่ยนสู่ดิจิทัลจะดำเนินการได้สำเร็จหากองค์กรมีวัฒนธรรมที่ 1) ยอมรับการเปลี่ยนแปลง 2) การให้ความสำคัญกับการยืดหยุ่นและเปิดกว้าง 3) การเต็มใจยอมรับเทคโนโลยีดิจิทัลสมัยใหม่และนำไปใช้ประโยชน์ 4) การเน้นความคิดสร้างสรรค์และความทะเยอทะยานในการปรับปรุงกระบวนการดำเนินงาน 5) ค่านิยมองค์กรเกี่ยวกับการแข่งขันที่เป็นไปในทิศทางเดียวกัน รวมถึง 6) การให้ความรู้และปรับปรุงทัศนคติ ที่ดีแก่ผู้ปฏิบัติงานในองค์กรทุกภาคส่วน

2. กลยุทธ์ดิจิทัล (Digital strategy) โดยพบว่าเพื่อให้สามารถบรรลุวัตถุประสงค์ด้านการปรับเปลี่ยนสู่ดิจิทัล องค์กรจะต้องดำเนินการปรับเปลี่ยนสู่ดิจิทัลให้สอดคล้องกับกลยุทธ์ด้านต่าง ๆ ได้แก่ กลยุทธ์ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ กลยุทธ์ด้านโครงสร้างพื้นฐาน รวมถึงกลยุทธ์องค์กรที่เกี่ยวข้องกับกระบวนการปฏิบัติงานด้านอื่น ๆ อย่างเหมาะสม

3. เทคโนโลยี (Technology) โดยพบว่าองค์กรทั่วโลกสามารถเอาชนะวิวัฒนาการของดิจิทัลที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็วได้ โดยการมีเทคโนโลยีที่มีคุณภาพและทันสมัย มีการปรับปรุงและพัฒนาอย่างต่อเนื่อง

4. ผู้นำองค์กร (Organization leader) โดยพบว่าการมีผู้บริหารที่มีภาวะความเป็นผู้นำถือเป็นองค์ประกอบที่มีความสำคัญ หากผู้บริหารสร้างความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานให้ผู้ปฏิบัติงานสามารถปฏิบัติงาน ได้อย่างเต็มที่ กระตุ้นให้ใช้ประโยชน์จากความหลากหลายทางดิจิทัล ดึงดูดให้มีการสร้างทีมงานร่วมกัน สร้างสรรค์และดัดนวัตกรรมใหม่ ๆ มาใช้ รวมทั้งผู้บริหารเป็นกำลังหลักสำคัญในการสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่กระตุ้น ให้คิดค้นสิ่งใหม่ ๆ สามารถเรียนรู้และเพิ่มสมรรถนะด้านดิจิทัลของตนอยู่เสมอ ซึ่งจะช่วยผลักดัน การปรับเปลี่ยนสู่ดิจิทัลขององค์กรในที่สุด

5. ผู้ปฏิบัติงาน (Employees) โดยพบว่าทักษะและความความสามารถของผู้ปฏิบัติงานเป็นส่วนสำคัญ ต่อการพัฒนาสู่องค์กรดิจิทัล

6. กระบวนการจัดการ (Management process) โดยพบว่ากระบวนการจัดการด้านการปรับเปลี่ยนสู่ดิจิทัลจะต้องดีและมีคุณภาพ รวมทั้งการกำหนดและวางเป้าหมายของกิจกรรมการดำเนินการ การประเมินผลและปรับปรุงให้มีประสิทธิภาพ เป็นสิ่งสำคัญที่จะนำไปสู่การปฏิบัติที่ง่ายขึ้น

ศิรดา ทองสวัสดิ์ และดาวรรุวรรณ ถวิลการ (2564) กล่าวว่า จากผลการวิจัยพบว่า องค์ประกอบขององค์การดิจิทัลมี 4 องค์ประกอบหลัก ดังนี้

1. ภาวะผู้นำดิจิทัล หมายถึง การพัฒนาวิชาชีพ วิสัยทัศน์เชิงดิจิทัล สมรรถนะดิจิทัลของผู้บริหาร และสร้างสภาพแวดล้อมในการเรียนรู้แบบดิจิทัล

2. วัฒนธรรมดิจิทัล หมายถึง การสร้างเครือข่ายดิจิทัล ค่านิยมร่วมในการทำงาน และการแบ่งปันข้อมูล และความคิดเชิงดิจิทัล

3. สมรรถนะทางดิจิทัลของบุคลากร หมายถึง ทักษะและการเรียนรู้ดิจิทัล การมีส่วนร่วม และมุมมองและประสบการณ์ด้านเทคโนโลยี

4. ระบบและกลไกทางดิจิทัล หมายถึง การดำเนินการแบบดิจิทัล การใช้ข้อมูลในการขับเคลื่อน การเรียนรู้ร่วมกัน และการใช้เทคโนโลยีและการสื่อสาร

สุวรรณี ไวก์ และคณะ (2564) กล่าวว่า องค์ประกอบในการเป็นองค์ดิจิทัลหมายถึง การมีความเป็นพลเมืองดิจิทัล ประกอบด้วย

1. ความรับผิดชอบต่อสังคมดิจิทัล (Digital Responsibility) หมายถึง การรู้หลักปฏิบัติตัวอันเป็นที่ยอมรับในโลกออนไลน์ มีมรรยาท ให้เกียรติผู้อื่น ไม่สร้างหรือเผยแพร่ข้อมูลที่อาจสร้างความวุ่นวายหรือความเสียหายต่อสังคมทั้งในแง่ของกฎหมายและศีลธรรมอันดีงาม รวมถึง การรู้จักเลือกและคัดกรองในการเสพข้อมูลจริงอันเป็นประโยชน์ต่อตนเอง และรู้จักอันตรายต่าง ๆ ที่แฝงอยู่ในสังคมดิจิทัล

2. ความคิดสร้างสรรค์ทางดิจิทัล (Digital Creativity) หมายถึง การมีความสามารถในการใช้เทคโนโลยีและเครื่องมือดิจิทัลต่าง ๆ ให้เป็นประโยชน์ต่อตนเองและประชาคม รวมถึงการสร้างแหล่งความรู้ดิจิทัลที่กระจายองค์ความรู้สู่สังคม และการรู้จักใช้ความคิดสร้างสรรค์เพื่อสร้างมูลค่าทางเศรษฐกิจ เช่น การเขียนโค้ด การเขียนโปรแกรม การสร้างแอปพลิเคชันใหม่ ๆ ที่เป็นประโยชน์แก่ตนเองและสังคมทั้งในแง่ของมูลค่าและคุณค่า การสร้างคอนเทนต์ และศิลปะในรูปแบบดิจิทัลได้เป็นต้น เทียบกับการเตรียมความพร้อมให้ตนเองมีทักษะ ใช้เป็น และเข้าถึงความเป็นพลเมืองดิจิทัลที่จะช่วยให้ตนเองอยู่รอด และดำเนินชีวิตได้อย่างมีความสุขในสังคมดิจิทัล

3. ความเป็นเจ้าของด้านดิจิทัล (Digital Entrepreneurship) หมายถึง การมีความรับผิดชอบต่อสังคมดิจิทัล และการมีความคิดสร้างสรรค์ทางดิจิทัลยังไม่เพียงพอต้องมีความสามารถในการใช้ประโยชน์จากเทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อให้เกิดคุณค่าและมูลค่าแก่ตนเองและสังคมด้วย เช่น การสร้างสรรค์และคิดค้นนวัตกรรมและเทคโนโลยีใหม่เพื่อการบริหารทางดิจิทัลที่ดียิ่งขึ้นกว่าเดิม การสร้างอาชีพ สร้างรายได้ผ่านระบบดิจิทัล เป็นต้น

เทพศักดิ์ บุญรัตพันธุ์ (2566) กล่าวว่า การปรับเปลี่ยนเป็นองค์กรดิจิทัลต้องวางแผนโดยคำนึง 6 องค์ประกอบ ดังนี้

1. การเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อม หมายถึง การคำนึงถึงสภาพแวดล้อมภายในและภายนอกทั้งที่เป็นโอกาส (opportunities) และภาวะคุกคาม (threats) ในด้านต่างๆ เช่น เศรษฐกิจ สังคม และเทคโนโลยี เป็นต้น

2. การมองรูปแบบธุรกิจใหม่ที่จะเปลี่ยนแปลงในอนาคต หมายถึง การกำหนดรูปแบบธุรกิจใหม่ที่จะให้เกิดขึ้นในอนาคต โดยปรับเปลี่ยนทางดิจิทัลจะเป็นโอกาสสำคัญต่อการสร้างรูปแบบธุรกิจแบบใหม่ให้เกิดขึ้นซึ่งการสร้างรูปแบบธุรกิจแบบดิจิทัลจะเป็นการการสร้างคุณค่าใหม่ให้แก่องค์กร เช่น การสร้างสรรค์พัฒนา และการใช้ประโยชน์ เป็นต้น

3. การออกแบบองค์กรดิจิทัล หมายถึง การออกแบบวิสัยทัศน์ ยุทธศาสตร์ทางดิจิทัล นอกจากนี้ยังต้อง กำหนดรูปแบบธุรกิจขององค์กรในอนาคต และมีการวางแผนออกแบบโครงสร้าง ระบบ กระบวนการทำงาน ตลอดจนการวางแผนทรัพยากรต่าง ๆ ที่จะนำมาใช้ เพื่อให้สอดคล้องกับรูปแบบธุรกิจใหม่และการเปลี่ยนแปลงในด้านต่าง ๆ

4. ทักษะของบุคลากรทางดิจิทัล หมายถึง ผู้บริหารทุกระดับและพนักงานขององค์กร ตลอดจนพันธมิตรทางธุรกิจ โดยผู้บริหารทุกระดับและพนักงานขององค์กรที่เป็นนักคิดออกแบบ มีพื้นฐานการคิดแบบดิจิทัล นอกจากนี้ต้องทำงานแบบทีมโดยมีความร่วมมือด้านดิจิทัล และต้องสร้างวัฒนธรรมการทำงานแบบดิจิทัลให้เกิดขึ้นจนกลายเป็นค่านิยมหลัก

5. กระบวนการดิจิทัล หมายถึง ระบบและกระบวนการทำงานที่เชื่อมโยงกันและสามารถส่งต่องานแบบดิจิทัลระหว่างหน่วยงานได้ โดยที่ยึดเอาความต้องการและประสบการณ์ของลูกค้าเป็นที่ตั้ง

6. เทคโนโลยีดิจิทัล หมายถึง ความเข้าใจเทคโนโลยีต่าง ๆ เช่น ประสิทธิภาพการใช้งาน เทคโนโลยีการประมวลผลแบบคลาวด์ เทคโนโลยีการวิเคราะห์ข้อมูลขนาดใหญ่ เทคโนโลยีปัญญาประดิษฐ์ เป็นต้น นอกจากนี้ต้องศึกษาวิเคราะห์และเลือกใช้เทคโนโลยีดิจิทัลให้เหมาะสมกับบริบทขององค์กรและนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาสร้างสรรค์นวัตกรรมต่าง ๆ ให้องค์กรมีความทันสมัยและโดดเด่นอยู่เสมอ

จากการศึกษาองค์ประกอบขององค์กรประกอบขององค์กรดิจิทัลดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยนำมาสังเคราะห์เพื่อกำหนดตัวแปรในการวิจัยได้ดังตารางที่ 2.1

ตารางที่ 2.1 การสังเคราะห์องค์ประกอบขององค์การดิจิทัล

องค์ประกอบขององค์การดิจิทัล	Soule et al.	Antonopoulou	Konopik et al.	McCarthy et al.	นवल แก้วสุวรรณ	จันทร์จิรา เหลลา	ศิรดา ทองสวัสดิ์	เทพศักดิ์ บุญยรัตน์	รวมคะแนน
การคิดแบบดิจิทัล	/				/				2
การปฏิบัติและดำเนินงานดิจิทัล	/		/	/	/			/	5
การเรียนรู้ร่วมกัน	/						/		2
การวิเคราะห์ข้อมูล	/			/	/			/	4
ความรู้และประสบการณ์ด้านเทคโนโลยี	/			/			/	/	4
ทักษะดิจิทัล	/			/	/			/	4
เทคโนโลยีและเครื่องมือดิจิทัล	/		/	/		/		/	5
ข้อมูล	/		/	/	/		/	/	6
โครงสร้างและสถาปัตยกรรม				/			/		2
การบริหารจัดการ		/							1
ภาวะผู้นำเชิงดิจิทัล		/				/	/		3
ภาวะผู้นำเชิงเปลี่ยนแปลง		/	/			/			3
ภาวะผู้นำเน้นผลลัพธ์									1
กลยุทธ์ดิจิทัล			/	/		/			3
การคิดเชิงนวัตกรรม			/			/			3
การออกแบบองค์กร			/						1
การสร้างคุณค่า							/		1
วัฒนธรรมดิจิทัล				/	/	/	/		4
ลูกค้า	/			/				/	3
สภาพแวดล้อมดิจิทัล				/	/		/		3

จากตารางที่ 2.1 ผู้วิจัยสังเคราะห์องค์ประกอบของการพัฒนาการเป็นองค์กรดิจิทัลจากนักวิจัยนักวิชาการและหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง โดยพิจารณาจากค่าความถี่ตั้งแต่ 3 ขึ้นไป ซึ่งสามารถจัดกลุ่มองค์ประกอบที่คล้ายคลึงกันเข้าด้วยกัน สรุปได้ว่าการเป็นองค์กรดิจิทัลมีองค์ประกอบสำคัญ 5 องค์ประกอบได้แก่ ดังรายละเอียดต่อไปนี้

1. ภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีดิจิทัลของผู้บริหาร

นักวิชาการ และนักวิจัย ได้ให้กล่าวถึงหรือให้ความหมายของภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีดิจิทัลของผู้บริหาร ดังรายละเอียดต่อไปนี้

Antonopoulou et al. (2021) ได้สรุปว่า ภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีดิจิทัลของผู้บริหาร หมายถึง การที่ผู้นำสามารถนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้เพื่อเสริมสร้างประสิทธิภาพและความสำเร็จขององค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยผู้นำจะต้องมีความสามารถในการใช้ข้อมูลดิจิทัลอย่างมียุทธศาสตร์เพื่อบรรลุเป้าหมายทั้งในระดับองค์กรและระดับบุคคล พร้อมทั้งมีภาวะผู้นำเชิงเปลี่ยนแปลงที่มุ่งสร้างแรงบันดาลใจและกระตุ้นให้บุคลากรตอบสนองต่อความท้าทายและความต้องการที่สูงที่สุด นอกจากนี้ ยังต้องเน้นผลลัพธ์ที่ชัดเจนผ่านความสามารถในการจูงใจ การสร้างปฏิสัมพันธ์ที่มีประสิทธิภาพระหว่างผู้นำและบุคลากรในองค์กร และการสร้างความพึงพอใจในการทำงานร่วมกันเพื่อบรรลุเป้าหมายร่วมขององค์กร

Konopik et al. (2022) กล่าวว่า ภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีดิจิทัลของผู้บริหาร หมายถึง ความสามารถในการนำพาคอร์ปสู่การเป็นองค์กรดิจิทัล โดยอาศัยการเป็นผู้นำที่สามารถขับเคลื่อนการเปลี่ยนแปลงทางดิจิทัลได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งรวมถึงการจัดการที่ดีและการสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่เปิดรับและปรับตัวต่อเทคโนโลยีดิจิทัล

McCarthy et al. (2022) กล่าวว่า ภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีดิจิทัลของผู้บริหาร หมายถึง การที่ผู้บริหารสามารถสร้างวิสัยทัศน์ มองการณ์ไกลด้านเทคโนโลยีดิจิทัลในการเปลี่ยนแปลงสู่ดิจิทัลได้อย่างชัดเจน โดยใช้แนวทางจากบนลงล่างและมีบทบาทเป็นผู้นำที่ริเริ่มการเปลี่ยนแปลงภายในองค์กรด้วยนโยบายด้านดิจิทัล ผู้บริหารต้องสามารถสร้างความเป็นเลิศในการดำเนินงานผ่านการสำรวจและใช้ประโยชน์จากเทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อสนับสนุนการเปลี่ยนแปลง มุ่งเน้นการเพิ่มการมีส่วนร่วมของลูกค้าโดยใช้เครื่องมือดิจิทัลเพื่อปรับปรุงการบริการและเพิ่มยอดขายสินค้าและบริการ รวมถึงการเป็นแบบอย่างที่ดีในการนำเทคโนโลยีมาใช้ และสามารถโน้มน้าวให้องค์กรยอมรับและเชื่อมโยงการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในทุกภาคส่วน นอกจากนี้ ผู้บริหารยังต้องสนับสนุนผู้นำในองค์กรในการสร้างแพลตฟอร์มสถาปัตยกรรมดิจิทัลที่ใช้ข้อมูลขนาดใหญ่ให้เกิดประโยชน์สูงสุด และเพิ่มประสิทธิภาพในการดำเนินงานของธุรกิจหรือฟังก์ชันต่าง ๆ ให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ

จันทร์จิรา เหลลราช (2564) ได้สรุปว่า ภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีดิจิทัลของผู้บริหาร หมายถึง ภาวะผู้นำที่มีส่วนในการสร้างสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและการทำงานอย่างเต็มที่

ผู้บริหารที่กระตุ้นการใช้ประโยชน์จากความหลากหลายทางดิจิทัล สร้างทีมงานร่วมกัน นำเอา นวัตกรรมใหม่ๆ มาใช้ สร้างวัฒนธรรมองค์กรที่ส่งเสริมการคิดค้นสิ่งใหม่ ๆ และการเรียนรู้ด้านดิจิทัล อย่างต่อเนื่อง ซึ่งทั้งหมดนี้จะช่วยผลักดันการเปลี่ยนแปลงสู่ดิจิทัลขององค์กร

สุวรรณี ไวท์ และคณะ (2564) กล่าวว่า ภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีดิจิทัลของผู้บริหาร หมายถึง ความสามารถในการนำพาองค์กรไปสู่การเป็นองค์กรดิจิทัลอย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งรวมถึง การมีความเป็นพลเมืองดิจิทัลที่ครอบคลุมทั้งความรับผิดชอบต่อสังคมดิจิทัล การส่งเสริมความคิด สร้างสรรค์ในการใช้เทคโนโลยี และการสร้างความเป็นเจ้าของในการดำเนินงานที่เกี่ยวข้องกับดิจิทัล

ศิรดา ทองสวัสดิ์ และดาววรรณ ถวิลการ (2564) กล่าวว่า ภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีดิจิทัลของผู้บริหาร หมายถึง ความสามารถในการนำองค์กรไปสู่การเป็นองค์กรดิจิทัล โดยการเน้น การพัฒนาวิชาชีพของบุคลากร การสร้างและผลักดันวิสัยทัศน์เชิงดิจิทัล การเสริมสร้างสมรรถนะด้าน ดิจิทัลของผู้บริหาร และการสร้างสภาพแวดล้อมในการเรียนรู้ที่ใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเป็นเครื่องมือหลัก

จากข้อมูลข้างต้นสามารถสรุปได้ว่า ภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีของผู้บริหาร หมายถึง การที่ผู้นำมีวิสัยทัศน์ที่มองการณ์ไกลด้านเทคโนโลยีดิจิทัล ปรับตัวและนำพาองค์กรให้ทันต่อการ เปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยี พัฒนาตนเองให้เป็นพลเมืองดิจิทัล ปฏิบัติตนให้เป็นแบบอย่างในการนำ เทคโนโลยีมาใช้ และสร้างแรงจูงใจและกระตุ้นให้บุคลากรเห็นความสำคัญของเทคโนโลยี

2. สมรรถนะการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลของนักเรียนและผู้ปกครอง

นักวิชาการ และนักวิจัย ได้ให้กล่าวถึงหรือให้ความหมายของสมรรถนะการใช้ เทคโนโลยีดิจิทัลของนักเรียนและผู้ปกครอง โดยบริบทของการศึกษานั้นลูกคำก็หมายถึง ผู้ปกครอง และนักเรียน ดังรายละเอียดต่อไปนี้

Soule et al. (2016) กล่าวว่า สมรรถนะการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลของนักเรียนและผู้ปกครอง หมายถึง การที่บุคลากรขององค์กรควรตระหนักถึงความสำคัญของการมีส่วนร่วมของ ผู้ใช้บริการ โดยเฉพาะอย่างยิ่งการมอบประสบการณ์ที่ดีในการใช้เทคโนโลยีและการส่งเสริมทักษะ ดิจิทัล นอกจากนี้ยังต้องให้ความสำคัญกับการพัฒนาทรัพยากรข้อมูลที่สามารถเข้าถึงได้อย่าง ทันทีทั่วถึงและแม่นยำ เช่น การรวบรวมและวิเคราะห์ข้อมูลจากลูกค้าและแหล่งข้อมูลภายนอก เพื่อ สนับสนุนการตัดสินใจและการดำเนินงานในองค์กร

Chanias et al. (2019) กล่าวว่า สมรรถนะการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลของนักเรียนและผู้ปกครอง หมายถึง การสร้างโครงสร้างองค์กรที่ให้ความสำคัญกับลูกค้าเป็นศูนย์กลาง โดยใช้กลยุทธ์ ที่เน้นการเปลี่ยนแปลงทางด้านเทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อให้ตอบสนองต่อความต้องการและคาดหวังของ ผู้ใช้บริการอย่างมีประสิทธิภาพ และสามารถปรับตัวได้ตามสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว

เทพศักดิ์ บุญยรัตพันธุ์ (2566) กล่าวว่า สมรรถนะการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลของนักเรียนและผู้ปกครอง หมายถึง การนำความต้องการและประสบการณ์ของผู้ใช้บริการมาเป็นหัวใจในการพัฒนาระบบและกระบวนการทำงานขององค์กร เพื่อให้สามารถตอบสนองต่อความคาดหวังและความพึงพอใจของลูกค้าได้อย่างเต็มที่ และสร้างความร่วมมือในการแบ่งปันข้อมูลเพื่อสนับสนุนการดำเนินงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

จากข้อมูลข้างต้นสามารถสรุปได้ว่า **สมรรถนะการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลของนักเรียนและผู้ปกครอง** หมายถึง การที่บุคลากรขององค์กรตระหนักและให้ความสำคัญกับเปลี่ยนแปลงทางด้านเทคโนโลยีดิจิทัล สามารถใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในดำเนินงานหรือปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีช่องทางในการเข้าถึงข้อมูลขององค์กรที่หลากหลายที่หลากหลายน และให้ความร่วมมือในการแบ่งปันข้อมูลสนับสนุนการดำเนินงานหรือปฏิบัติงานได้อย่างเหมาะสมและมีประสิทธิภาพ

3. การใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการดำเนินงาน

นักวิชาการ และนักวิจัย ได้ให้กล่าวถึงหรือให้ความหมายของการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการดำเนินงาน ดังรายละเอียดต่อไปนี้

Soule et al. (2016) กล่าวว่า การใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการดำเนินงาน หมายถึง การที่องค์กรต้องมีแนวคิดดิจิทัลเป็นหัวใจสำคัญ โดยใช้เทคโนโลยีเป็นเครื่องมือหลักในการสร้างข้อได้เปรียบทางธุรกิจ ทั้งนี้ ควรเน้นการใช้เทคโนโลยีเพื่อแก้ปัญหาเชิงเทคนิค และใช้แนวทางดิจิทัลในการดำเนินงานเสมอ รวมถึงการใช้เครื่องมือดิจิทัลเพื่อสร้างการทำงานร่วมกัน เช่น แพลตฟอร์มสังคมสำหรับการสร้างกลุ่มงาน การสื่อสารแบบเรียลไทม์จากผู้บริหาร และการดำเนินการยืนยันและอนุมัติผ่านอินเทอร์เน็ต ซึ่งช่วยเพิ่มความยืดหยุ่น ลดการแบ่งแยก และให้ข้อมูลแบบเรียลไทม์ทั่วทั้งองค์กร

McCarthy et al. (2022) กล่าวว่า การใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการดำเนินงาน หมายถึง การที่องค์กรต้องเชื่อมโยงหน้าที่ต่าง ๆ ทั่วทั้งองค์กรให้เข้ากัน โดยยอมรับและนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในทุกระดับของการดำเนินงาน รวมถึงการสร้างแพลตฟอร์มดิจิทัลเพื่อเก็บรวบรวมและใช้ประโยชน์จากข้อมูล ทำการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อสร้างคุณค่าและสนับสนุนการตัดสินใจเชิงกลยุทธ์

จันทร์จิรา เหลลราช (2564) กล่าวว่า การใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการดำเนินงาน หมายถึง การที่องค์กรต้องมีเทคโนโลยีที่มีคุณภาพและทันสมัย พร้อมปรับปรุงและพัฒนาอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้สามารถตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงทางดิจิทัลที่รวดเร็วและสามารถรักษาความสามารถในการแข่งขันในสภาพแวดล้อมทางธุรกิจที่เปลี่ยนแปลงได้

เทพศักดิ์ บุญยรัตพันธุ์ (2566) กล่าวว่า การใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการดำเนินงาน หมายถึง การสร้างระบบและกระบวนการทำงานที่เชื่อมโยงและสามารถส่งต่องานแบบดิจิทัลระหว่างหน่วยงานได้ โดยยึดถือความต้องการและประสบการณ์ของลูกค้าเป็นหลัก นอกจากนี้ยังต้องมีความ

เข้าใจและการใช้เทคโนโลยีต่าง ๆ อย่างเหมาะสม เช่น เทคโนโลยีคลาวด์ การวิเคราะห์ข้อมูลขนาดใหญ่ และปัญญาประดิษฐ์ รวมถึงการสร้างนวัตกรรมให้ทันสมัยและโดดเด่นอยู่เสมอ

ศิรดา ทองสวัสดิ์ และดาวรุกรณ ถวิลการ (2564) กล่าวว่า การใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการดำเนินงาน หมายถึง การนำเทคโนโลยีและเครื่องมือการสื่อสารมาใช้ในการดำเนินการแบบดิจิทัล เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานและสนับสนุนการปฏิบัติงานขององค์กร

จากข้อมูลข้างต้นสามารถสรุปได้ว่า การใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการดำเนินงาน หมายถึง การที่องค์กรนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการดำเนินงานด้านต่างๆอย่างมีประสิทธิภาพ ใช้ในการสื่อสารระหว่างผู้บริหารและบุคลากรเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพ รวมทั้งใช้ซอฟต์แวร์การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อช่วยให้ผู้บริหารและบุคลากรเข้าใจถึงผลการดำเนินงาน วิเคราะห์แนวโน้มและระบุปัญหาเกี่ยวกับการดำเนินงาน ส่งเสริมเรียนรู้ผ่านอินเทอร์เน็ตเพื่อลดข้อจำกัดทางด้านเวลาและสถานที่ ใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อสนับสนุนการสอนแบบส่วนบุคคล และใช้เป็นเครื่องมือในการทำงานร่วมกัน ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

4. การใช้ข้อมูลเพื่อการตัดสินใจ

นักวิชาการ และนักวิจัย ได้ให้กล่าวถึงหรือให้ความหมายของการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการดำเนินงาน ดังรายละเอียดต่อไปนี้

Soule et al. (2016) กล่าวว่า การใช้ข้อมูลเพื่อการตัดสินใจ หมายถึง การที่องค์กรใช้ข้อมูลเป็นฐานหลักในการวิเคราะห์เพื่อสนับสนุนการตัดสินใจที่สำคัญ โดยข้อมูลดิจิทัลต้องได้รับการรวบรวมและวิเคราะห์อย่างเป็นระบบ เพื่อให้สามารถนำไปใช้ในการตัดสินใจที่มีประสิทธิภาพ และสร้างประสบการณ์ที่ดียิ่งขึ้นสำหรับลูกค้า

Konopik et al. (2022) กล่าวว่า การใช้ข้อมูลเพื่อการตัดสินใจ หมายถึง การจัดการข้อมูลอย่างถูกต้องและมีความปลอดภัย โดยข้อมูลที่ถูกจัดการอย่างเหมาะสมจะสามารถนำมาใช้ประโยชน์ในการตัดสินใจที่มีคุณภาพและเพิ่มความสามารถในการปรับตัวขององค์กรในยุคดิจิทัล

McCarthy et al. (2022) กล่าวว่า การใช้ข้อมูลเพื่อการตัดสินใจ หมายถึง การใช้ประโยชน์จากข้อมูลขนาดใหญ่โดยผ่านการวิเคราะห์ข้อมูลอย่างละเอียด มีการประเมินและปรับปรุงข้อมูลอย่างต่อเนื่อง และสามารถนำข้อมูลมาใช้ในการตัดสินใจแบบเรียลไทม์ เพื่อให้การดำเนินงานขององค์กรมีความคล่องตัวและทันต่อเหตุการณ์

นพพล แก้วสุวรรณ และคณะ (2563) กล่าวว่า การใช้ข้อมูลเพื่อการตัดสินใจ หมายถึง การที่ข้อมูลต้องถูกจัดเก็บในระบบฐานข้อมูลที่สามารถเข้าถึงได้ง่ายและเป็นข้อมูลที่ถูกต้องอยู่เสมอ โดยต้องเป็นข้อมูลชุดเดียวกันเพื่อให้สามารถใช้ประโยชน์ในการวางแผนและตัดสินใจได้อย่างถูกต้องและมีประสิทธิภาพ

จากข้อมูลข้างต้นสามารถสรุปได้ว่า **การใช้ข้อมูลเพื่อการตัดสินใจ** หมายถึง การที่องค์กรมีการเก็บรวบรวมข้อมูลอย่างต่อเนื่อง รวมทั้งมีตรวจสอบความถูกต้องและครบถ้วน มีการจัดเก็บข้อมูลอย่างเป็นระบบ ใช้ผลการวิเคราะห์ข้อมูลไปใช้เพื่อตัดสินใจเพื่อพัฒนาคุณภาพการดำเนินงานขององค์กร และมีการประเมินผลจากการใช้ข้อมูลเพื่อการตัดสินใจ

5. วัฒนธรรมองค์กรดิจิทัล

นักวิชาการ และนักวิจัย ได้ให้กล่าวถึงหรือให้ความหมายของการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการดำเนินงาน ดังรายละเอียดต่อไปนี้

Soule et al. (2016) กล่าวว่า วัฒนธรรมองค์กรดิจิทัล หมายถึง การส่งเสริมการทำงานร่วมกันที่ข้ามขอบเขตของแผนกหรือความเชี่ยวชาญ เพื่อสร้างนวัตกรรม แก้ปัญหา และค้นพบข้อมูลเชิงลึกใหม่ๆ วัฒนธรรมนี้เน้นที่การทำงานเป็นทีมและการเป็นหุ้นส่วน โดยไม่คำนึงถึงสาขาวิชา ภูมิศาสตร์ หรือสถานะต่างๆ อีกทั้งยังสนับสนุนการสื่อสารที่เปิดกว้าง การทำงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ และการตอบสนองอย่างรวดเร็วภายในองค์กร

McCarthy et al. (2022) กล่าวว่า วัฒนธรรมองค์กรดิจิทัล หมายถึง การรับประกันว่าทักษะและความสามารถด้านดิจิทัลของพนักงานจะได้รับการพัฒนาจากแหล่งภายในและภายนอกอย่างเท่าเทียมกัน และสร้างสภาพแวดล้อมการทำงานที่สอดคล้องกับการใช้งานเทคโนโลยีดิจิทัล เพื่อให้บุคลากรทุกคนสามารถปรับตัวและมีส่วนร่วมในการดำเนินงานขององค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ

นพพล แก้วสุวรรณ และคณะ (2563) กล่าวว่า วัฒนธรรมองค์กรดิจิทัล หมายถึง การที่คนในองค์กรทุกระดับต้องมีแนวคิดเชิงดิจิทัล (Digital Mindset) ที่เข้มแข็ง บุคลากรควรมีความรู้ และทักษะที่เกี่ยวข้องกับการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล เช่น การใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์ต่างๆ นอกจากนี้ยังควรมีวัฒนธรรมดิจิทัล (Digital Culture) ซึ่งเน้นการขับเคลื่อนองค์กรด้วยบรรทัดฐานและมาตรฐานการทำงานใหม่ๆ ที่ทุกคนในองค์กรยอมรับและตระหนักถึงความสำคัญร่วมกัน

จันทร์จิรา เหลลาราช (2564) กล่าวว่า วัฒนธรรมองค์กรดิจิทัล หมายถึง การที่องค์กรยอมรับการเปลี่ยนแปลง มีความยืดหยุ่นและเปิดกว้างต่อแนวคิดใหม่ๆ ยินดีใช้เทคโนโลยีดิจิทัลสมัยใหม่ในการปรับปรุงการดำเนินงาน ส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์และความทะเยอทะยานในการพัฒนากระบวนการทำงาน มีค่านิยมเกี่ยวกับการแข่งขันที่ไปในทิศทางเดียวกัน และให้ความสำคัญกับการให้ความรู้และปรับปรุงทัศนคติที่ดีแก่บุคลากรทุกภาคส่วน ทั้งหมดนี้เป็นรากฐานสำคัญในการก้าวสู่ความเป็นองค์กรดิจิทัล

ศิรดา ทองสวัสดิ์ และดาวรุ่งวรรณ ถวิลการ (2564) กล่าวว่า วัฒนธรรมองค์กรดิจิทัล หมายถึง การที่องค์กรมีค่านิยมร่วมในการทำงานและแบ่งปันข้อมูล ความคิดเชิงดิจิทัล และสมรรถนะ

ทางดิจิทัลของบุคลากรเป็นองค์ประกอบหลัก องค์การควรคำนึงถึงทักษะและการเรียนรู้ดิจิทัล การมีส่วนร่วมของบุคลากร รวมถึงการสร้างมุมมองและประสบการณ์ที่ครอบคลุมด้านเทคโนโลยี

เทพศักดิ์ บุญยรัตพันธุ์ (2566) กล่าวว่า วัฒนธรรมองค์กรดิจิทัล หมายถึง การที่บุคลากรทุกระดับ รวมถึงผู้บริหารต้องมีทักษะและแนวคิดแบบดิจิทัล สนับสนุนการทำงานร่วมกันผ่านเครื่องมือและกระบวนการดิจิทัล เพื่อสร้างวัฒนธรรมการทำงานที่เน้นการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลจนกลายเป็นค่านิยมหลักขององค์กร

จากข้อมูลข้างต้นสามารถสรุปได้ว่า วัฒนธรรมองค์กรดิจิทัล หมายถึง การที่องค์กรส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรเรียนรู้และพัฒนาทักษะดิจิทัลอย่างต่อเนื่อง สร้างสภาพแวดล้อมการทำงานที่มีเทคโนโลยีดิจิทัลเป็นศูนย์กลาง มีการเปิดกว้างและส่งเสริมการนำนวัตกรรมมาใช้ในการปฏิบัติงาน ส่งเสริมให้มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้เกี่ยวกับการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล และปรับตัวให้ต่อการเปลี่ยนแปลงทางด้านเทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อให้สามารถตอบสนองต่อความท้าทายใหม่ๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

1.4 แนวทางการเป็นองค์กรดิจิทัล

มีนักวิชาการ นักวิจัยและองค์กรต่างๆ ได้สรุปแนวทางการเป็นองค์กรดิจิทัลไว้หลากหลาย ดังนี้

Van Tonder et al. (2020) ได้ให้แนวคิดเกี่ยวกับการเป็นองค์กรดิจิทัล ดังนี้

1. การพัฒนาผลิตภัณฑ์ หมายถึง องค์กรควรมุ่งเน้นการพัฒนาผลิตภัณฑ์ใหม่หรือการปรับปรุงผลิตภัณฑ์ที่มีอยู่โดยการใส่เทคโนโลยีดิจิทัลเข้าไป
 2. การบริการลูกค้าดิจิทัล หมายถึง การวิจัยว่าการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลสามารถให้บริการลูกค้าได้ดีขึ้นอย่างไร โดยเฉพาะการเป็นลูกค้าดิจิทัล ซึ่งหมายถึง ผู้ที่ใช้เทคโนโลยีในการซื้อและขายสินค้าและบริการ
 3. การจัดการทรัพยากร หมายถึง การศึกษาเกี่ยวกับการมีทรัพยากรที่จำเป็นในการรวมเทคโนโลยีดิจิทัลเข้ากับโมเดลธุรกิจ
 4. การประเมินสมรรถนะดิจิทัล หมายถึง การประเมินว่ามีสมรรถนะที่จำเป็นในการเปลี่ยนแปลงทางดิจิทัลและการปรับปรุงโมเดลธุรกิจหรือไม่ หรือสามารถเปลี่ยนสมรรถนะที่มีอยู่ให้เป็นสมรรถนะดิจิทัลได้หรือไม่
 5. การปรับกลยุทธ์ธุรกิจดิจิทัล หมายถึง การปรับกลยุทธ์ธุรกิจให้รวมเอาเทคโนโลยีดิจิทัลเข้าไป ซึ่งหมายถึง การใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อสร้างกลยุทธ์ธุรกิจที่มีเอกลักษณ์และนำไปปฏิบัติ.
- จันทร์ เหลลราช และกุลธิดา ท่วมสุข (2565) ได้ให้แนวคิดเกี่ยวกับการเป็นองค์กรดิจิทัล ไว้ดังนี้

1. การตระหนักเห็นถึงความสำคัญ หมายถึง การมองเห็นถึงความสำคัญและความจำเป็นที่จะต้องขับเคลื่อน

2. การวางแผนดำเนินงาน หมายถึง การบรรจุลงแผนระยะยาว หรือพัฒนาแผนปฏิบัติการดิจิทัลระยะสั้นสำหรับใช้เป็นแนวทางในการดำเนินงานปรับเปลี่ยนสู่ดิจิทัลอย่างชัดเจน

3. การส่งเสริมวัฒนธรรมดิจิทัล หมายถึง การแต่งตั้งผู้รับผิดชอบด้านการปรับเปลี่ยนวัฒนธรรมดิจิทัลอย่างชัดเจน และดำเนินการให้ความรู้และปรับปรุงทัศนคติที่ดีด้านดิจิทัล พร้อมประยุกต์โครงการดิจิทัลมาใช้ในระบบ ขั้นตอนการปฏิบัติงาน และในการใช้ชีวิต

4. การจัดเตรียมบุคลากรดิจิทัล หมายถึง การส่งเสริมและพัฒนาสมรรถนะของบุคลากรอย่างต่อเนื่อง

5. การปรับเปลี่ยนสู่องค์กรดิจิทัลอย่างต่อเนื่อง หมายถึง การแปลงข้อมูลให้อยู่ในรูปแบบดิจิทัล การจัดการและใช้ข้อมูลร่วมกัน การปฏิบัติงานในรูปแบบดิจิทัล การปฏิบัติงานข้ามสายงาน และร่วมกันปฏิบัติทุกภาคส่วน และการส่งเสริมผลักดันให้มีการสร้างและพัฒนานวัตกรรมเพื่อพัฒนากระบวนการของบุคลากรให้ดีขึ้น

เทพศักดิ์ บุญยรัตพันธุ์ (2566) ได้ให้แนวคิดเกี่ยวกับการเป็นองค์กรดิจิทัล ไว้ดังนี้

1. ขั้นการประเมินสภาพแวดล้อมปัจจุบันขององค์กรอย่างรอบด้าน หมายถึง การนำเทคนิคต่าง ๆ มาใช้เป็นเครื่องมือในการประเมินสภาพแวดล้อมที่สำคัญทั้งภายในและภายนอกองค์กร

2. ขั้นการกำหนดภาพที่เป็นวิสัยทัศน์ทางดิจิทัลของธุรกิจหรือองค์กรในอนาคตให้เกิดความชัดเจน หมายถึง การกำหนดวิสัยทัศน์ ยุทธศาสตร์ และวัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์ทางดิจิทัลในระยะยาวขององค์กร

3. ขั้นการระบุช่องว่างระหว่างสภาพแวดล้อมปัจจุบันกับวิสัยทัศน์ที่ได้กำหนดไว้ในอนาคต หมายถึง การหาช่องว่างที่เกิดขึ้นของระหว่างสภาพแวดล้อมปัจจุบันกับวิสัยทัศน์ที่ได้กำหนดเพื่อจะนำไปสู่การกำหนดกลยุทธ์ในแผนเพื่อองค์กรจะได้นำมาใช้ในการลดช่องว่างต่าง ๆ เหล่านี้ให้น้อยลง

4. การสร้างแผนที่ของการขับเคลื่อนไปสู่อนาคต หมายถึง การกำหนดแผนงานและโครงการทางดิจิทัลทั้งหมดที่องค์กรจะนำมาใช้ทั้งในระยะสั้นและระยะยาว

Mat et al. (2015) ได้ให้แนวคิดเกี่ยวกับการเป็นองค์กรดิจิทัล ไว้ดังนี้

1. กำหนดผู้รับผิดชอบที่มีประสบการณ์ หมายถึง การกำหนดบุคคลที่มีประสบการณ์ในโครงการเปลี่ยนแปลงเป็นผู้รับผิดชอบด้านกลยุทธ์การเปลี่ยนแปลงทางดิจิทัล และควรมีการจัดแนวสิ่งจูงใจให้ตรงกับเป้าหมายและความก้าวหน้าของกลยุทธ์

2. เลือกผู้จัดการอาวุโสที่เหมาะสม หมายถึง การกำหนดผู้ดูแลกลยุทธ์การเปลี่ยนแปลงทางดิจิทัล และให้รับผิดชอบตลอดกระบวนการเปลี่ยนแปลง

3. การสนับสนุนจากผู้บริหารสูงสุด หมายถึง การสนับสนุนจากผู้บริหารสูงสุดตั้งแต่ขั้นตอนการวางแผนเป็นสิ่งจำเป็น เนื่องจากกลยุทธ์การเปลี่ยนแปลงทางดิจิทัลส่งผลกระทบต่อทั้งองค์กรและอาจเจอกับการต่อต้านจากบางส่วนขององค์กร

4. พัฒนาทักษะการเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง หมายถึง การพัฒนาทักษะการเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงในการจัดการกับการต่อต้าน และการมีส่วนร่วมอย่างแข็งขันจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียต่างๆ

5. การจัดหาบุคลากรที่เหมาะสม หมายถึง การจัดหาบุคลากรที่เหมาะสมทั้งในช่วงเริ่มต้นและการดำเนินการต่อเนื่อง รวมถึงหาวิธีการในการวางแผน, ดำเนินการ, ประเมินผล และปรับปรุงกลยุทธ์การเปลี่ยนแปลงทางดิจิทัล

6. การสนับสนุนจากผู้เชี่ยวชาญภายในและภายนอก หมายถึง การสนับสนุนจากผู้เชี่ยวชาญทั้งภายในและภายนอกองค์กร เนื่องจากการแพร่กระจายของเทคโนโลยีดิจิทัลอาจเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว

7. การประเมินและปรับปรุงกลยุทธ์อย่างต่อเนื่อง หมายถึง การประเมินกลยุทธ์การเปลี่ยนแปลงทางดิจิทัลใหม่อย่างต่อเนื่อง โดยทั้งการสมมติฐานพื้นฐานและความก้าวหน้าในการเปลี่ยนแปลงต้องได้รับการประเมิน เพื่อให้แน่ใจว่าสามารถดำเนินการแก้ไขได้ตั้งแต่เนิ่นๆ หากไม่เป็นไปตามความคาดหวัง

8. กำหนดขั้นตอนและมาตรการประเมินผล หมายถึง การจัดการกระบวนการที่ชัดเจนในการประเมินกลยุทธ์การเปลี่ยนแปลงทางดิจิทัล ทั้งในแง่ของระยะเวลาระหว่างการประเมิน การประเมินความก้าวหน้าระหว่างกลาง และกำหนดมาตรการแก้ไขเมื่อจำเป็น เพื่อรักษาความน่าเชื่อถือของการจัดการและหลีกเลี่ยงความล่าช้าในการตัดสินใจ

2. แนวคิดเกี่ยวกับการศึกษาการประเมินความต้องการจำเป็น

2.1 ความหมายของการประเมินความต้องการจำเป็น

สุวิมล ว่องวานิช (2550) ได้สังเคราะห์และจัดประเภทของความหมายเป็นหมวดหมู่ในมุมมองทางจิตวิทยาและทางการประเมินดังต่อไปนี้

1. มุมมองทางจิตวิทยา

ความต้องการจำเป็น กำหนดไว้ว่า ความต้องการจำเป็นขั้นพื้นฐานซึ่งเป็นขั้นแรกของมนุษย์ หมายถึง ความต้องการจำเป็นทางกายภาพ (physiological needs) หมายถึง อากาศ ความอบอุ่น อาหาร การนอน เป็นความต้องการตลอดชีวิตของเรา หากไม่ได้รับ มนุษย์ก็ต้องตาย

ความต้องการจำเป็นขั้นที่สอง หมายถึง ความต้องการจำเป็นด้านความมั่นคงปลอดภัย (security/safety needs) หมายถึง ความปลอดภัยจากภัยอันตรายทั้งปวง โดยเฉพาะในเด็กเล็กยิ่งต้องได้รับความรู้สึกมั่นคงปลอดภัยในการดำรงชีวิต ความต้องการจำเป็นขั้นที่สาม หมายถึง ความต้องการจำเป็นด้านความรักและการได้เป็นเจ้าของ (love and belonging needs) เป็นความต้องการจำเป็นที่ต้องการให้คนรัก รู้สึกว่าตนเองเป็นที่ต้องการ เป็นส่วนหนึ่งของสังคม ความต้องการจำเป็นขั้นที่สี่ หมายถึง ความต้องการจำเป็นด้านการเห็นคุณค่าในตนเอง (esteem needs) หมายถึง ความรู้สึกภาคภูมิใจในการเป็นที่ยอมรับทั้งจากตนเองและผู้อื่น ความต้องการจำเป็นขั้นที่ห้าหมายถึง ความต้องการจำเป็นในการบรรลุสู่ความสำเร็จแห่งตน (self – actualization needs) เป็นความต้องการจำเป็นที่บุคคลไม่รู้สึกว่าตนเองมีความขาดแคลน เป็นสภาวะที่ตนเองรู้สึกได้ว่าสิ่งที่ตนต้องการครบถ้วนสมบูรณ์

2. มุมมองทางการประเมิน

นักประเมินทางการศึกษาหรือทางสังคมให้นิยามและความหมายของคำว่า “ความต้องการจำเป็น” จำแนกได้เป็น 2 กลุ่มหมายถึง ความต้องการจำเป็นหมายถึง ความแตกต่าง / ความขาดแคลน (discrepancy) และความต้องการจำเป็นหมายถึง ประโยชน์ที่ได้รับ (benefits)

กลุ่มที่ 1 ความต้องการจำเป็นหมายถึง ความแตกต่าง/ความขาดแคลน

Kaufman (1977) กล่าวถึงนิยามความต้องการจำเป็นที่จำแนกได้เป็นสองกลุ่ม หมายถึง กลุ่มที่ 1.1 มุมมองในมิติความแตกต่าง

ตามมุมมองในมิติความแตกต่างได้มีการนิยาม “ความต้องการจำเป็น” ว่า หมายถึง ความขัดแย้งหรือความแตกต่างระหว่างสิ่งที่เป็นอยู่ในปัจจุบัน และสิ่งที่ปรารถนา หรือต้องการให้เกิดขึ้น (Kaufman & English, 1981; Witkin, 1994)

กลุ่มที่ 1.2 มุมมองในมิติความแตกต่างและมิติความเสียหายที่เกิดขึ้น

ตามมุมมองในมิติความแตกต่างและมิติความเสียหายที่เกิดขึ้นมีผู้ให้นิยามความต้องการจำเป็นในมุมมองนี้ว่า ลักษณะของความต้องการจำเป็นที่คล้ายคลึงกับมุมมองในมิติความแตกต่างหมายถึง ช่องว่างระหว่างความจริงกับสภาพความพึงพอใจที่อยากให้เกิดขึ้น แต่มีส่วนเพิ่มเติมจากมุมมองในมิติความแตกต่างหมายถึง ช่องว่างที่เกิดขึ้นนั้นต้องเป็นปัญหาหรือเป็นประโยชน์มากกับองค์การหรือเป็นความต้องการของคนส่วนมากจึงเรียกว่า ความต้องการจำเป็น

กลุ่มที่ 2 ความต้องการจำเป็นหมายถึง ประโยชน์ที่ได้รับ

Scriven (1991) นิยามของความต้องการจำเป็นเชิงวิวินิจฉัย เป็นการกำหนดความต้องการสำหรับอะไรก็ตามที่ทำให้เกิดความพอใจ และระดับความพอใจนี้ขึ้นอยู่กับบริบทความต้องการจำเป็นของคนกลุ่มหนึ่งอาจไม่ใช่สิ่งจำเป็นของคนอีกกลุ่มหนึ่งก็ได้ แต่ต้องมาหาวิธีเลือกความต้องการจำเป็นที่สำคัญที่สุด

การนิยามตามโมเดลความแตกต่างหมายถึง ความแตกต่างระหว่างสิ่งที่มุ่งหวังกับสิ่งที่เป็นอย่างจริง แบ่งออกเป็น 2 กลุ่มกลุ่มแรก กำหนดความต้องการจำเป็นในลักษณะของความแตกต่างของผลที่เกิดขึ้นแต่ไม่ได้กำหนดว่าต้องมีความแตกต่างกันเท่าใด จึงจะถือว่าเป็น “ความต้องการจำเป็น” กลุ่มที่สอง กำหนดความต้องการจำเป็นว่าเป็นความแตกต่างของผลที่เกิดขึ้นก็ได้หรือไม่ใช่ก็ได้

การนิยามตามโมเดลการแก้ไขปัญหา Scriven ให้ข้อเสนอแนะว่า ความต้องการจำเป็นไม่จำเป็นต้องกำหนดในรูปของความแตกต่างเสมอไป แต่สามารถกำหนดเป็นสิ่งที่หากไม่ได้รับการตอบสนองทำให้เกิดสภาวะที่ไม่พึงประสงค์ขึ้น หรือสิ่งที่แสดงให้เห็นแล้วว่ามี ความจำเป็นและเป็นประโยชน์จะต้องเสริมให้กับส่วนที่ขาดหายไปให้มีความสมบูรณ์ขึ้น ทำให้ความต้องการจำเป็นตามนิยามนี้จัดอยู่ในกลุ่มของนิยามตามโมเดลการแก้ไขปัญหา ซึ่งหมายความว่าสิ่งที่ต้องการและจำเป็นต้องทำให้ได้ หรือทำให้เกิด หรือทำให้มี ซึ่งหากไม่ได้รับจะอยู่ในสภาวะที่ไม่พึงประสงค์นิยามตามโมเดลการแก้ไขปัญหา

จากความหมายของความต้องการจำเป็นดังกล่าวผู้วิจัยสรุปได้ว่า ความต้องการจำเป็นเป็นช่องว่างระหว่างสิ่งที่เป็นอย่างอยู่ในปัจจุบันกับสิ่งที่คาดหวังว่าจะให้เป็นไปตามสภาพที่พึงประสงค์ ซึ่งจำแนกประเภทตามนิยามความต้องการจำเป็นออกเป็น 2 ประเภท หมายถึง นิยามความต้องการจำเป็นอิงโมเดลความแตกต่างและการนิยามความต้องการจำเป็นที่อิงการแก้ไขปัญหา ซึ่งผู้วิจัยใช้นิยามความต้องการจำเป็นที่อิงโมเดลการแก้ไขปัญหาหมายถึง ความต้องการและจำเป็นต้องทำให้ได้ ซึ่งหากไม่ได้รับการตอบสนองจะทำให้เกิดสภาวะที่ไม่พึงประสงค์ขึ้น

2.2 หลักการของการประเมินความต้องการจำเป็น

หลักการประเมินความต้องการจำเป็น ประกอบด้วย วิธีการประเมินความ ต้องการจำเป็น และขั้นตอนการประเมินความต้องการจำเป็น วิธีการวิจัยประเมินความต้องการจำเป็น

สุวิมล ว่องวาณิช (2550) กล่าวว่า วิธีการที่ใช้ในการประเมินความต้องการจำเป็น ประกอบด้วย การสำรวจ การใช้แบบสอบถาม การสัมภาษณ์ การสังเกต เพื่อระบุ ความต้องการจำเป็น การจัดลำดับสำคัญ

วิธีการจัดลำดับความสำคัญ

ข้อมูลที่น่ามาใช้จัดลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นอาจมาจากการเก็บรวบรวมด้วยแบบสอบถาม การสัมภาษณ์หรือกระบวนการ กลุ่ม วิธีการจัดลำดับความสำคัญในรูปดัชนีมี 2 กลุ่มใหญ่ๆ หมายถึง กลุ่มวิธีที่กำหนดจากข้อมูลที่มาจากการตอบสนองเดียว และกลุ่มวิธีที่กำหนดจากข้อมูลที่มีการตอบสนองคู่

กลุ่มวิธีที่กำหนดจากข้อมูลที่ได้จากการตอบสนองเดี่ยว

การเตรียมคำถามให้กลุ่มตัวอย่างตอบ จะมีเพียงคำถามส่วนเดียวหมายถึง การถามตรงว่า ความต้องการจำเป็นมีอะไรบ้าง หรืออะไรที่เป็นความต้องการจำเป็นที่ต้องให้ความสำคัญ ผู้ให้ข้อมูลมีการประมวลความคิดแล้วระบุออกมาทันที

การเรียงลำดับจากค่ามัธยฐานของความสำเร็จ

การจัดลำดับความสำเร็จของความต้องการจำเป็นส่วนใหญ่ใช้ข้อคำถามที่เป็นมาตราประมาณค่า (rating scale) จากนั้นนำข้อมูลมาวิเคราะห์หาค่ามัธยฐานของข้อมูลแต่ละข้อ ข้อที่มีค่ามัธยฐานสูงสุด แสดงว่ามีความสำคัญมากที่สุด หากข้อมูลที่ได้จากการตอบมีการแจกแจงเป็นโค้งปกติ นักวิจัยบางกลุ่มจะสร้างข้อตกลงว่าข้อมูลนั้นเป็นการวัดที่จัดอยู่ในมาตราอันตรภาค (interval scale) ลำดับความสำเร็จของความต้องการจำเป็นจะกำหนดด้วยค่าเฉลี่ย (mean) แล้วเรียงความต้องการจำเป็นตามค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย

วิธีการสร้างมาตรแบบประมาณช่วงขนาด (magnitude estimation scaling) เป็นการเปรียบเทียบความสำเร็จของความต้องการจำเป็นซึ่งมีหลายข้อว่าข้อใดมีความสำคัญมากกว่าจะใช้วิธีการเปรียบเทียบโดยมีคู่เปรียบที่ โดยการกำหนดระดับความสำเร็จของความต้องการ จำเป็นข้อใดก็ได้ขึ้นมาหนึ่งข้อความ แล้วให้คะแนนความสำเร็จ จากนั้นนำความต้องการจำเป็นข้อ อื่นๆ มาเปรียบเทียบความสำเร็จของความต้องการจำเป็นข้อแรกนี้ทีละคู่ นั้นหมายถึง ทุกข้อความจะต้องนำไปเปรียบเทียบกับข้อความแรก

วิธีการกำหนดน้ำหนักคะแนนรายคู่ (paired-weighting procedure) เริ่มด้วย การเตรียมข้อความที่แทนความต้องการจำเป็นหลายๆ ข้อ ให้ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องในการประเมินความต้องการจำเป็นจัดเป็นลำดับความสำเร็จ โดยการเปรียบเทียบความสำเร็จของรายการทีละคู่ (pair) กระบวนการกำหนดน้ำหนักคะแนนรายคู่จะเริ่มโดยการกำหนดหมายเลขข้อรายการตั้งแต่ข้อ 1, 2, 3, 4... และวางโครงสร้างของข้อรายการที่ได้รับการคัดเลือกว่าสูงกว่าข้อรายการอื่น ข้อที่ได้คะแนนมากที่สุดเป็นความต้องการจำเป็นที่มีความสำคัญลำดับแรก

วิธีการจัดเรียงลำดับความสำเร็จด้วยการ์ด (card sort) เป็นวิธีที่ใช้การ์ดเป็นอุปกรณ์ ผู้รับผิดชอบเตรียมข้อความที่แสดงความต้องการจำเป็นทั้งหมดที่ต้องจัดลำดับ จัดทำการ์ดเป็นชุด มอบการ์ดให้กับบุคคลที่ทำหน้าที่เรียงลำดับความสำเร็จ ชี้แจงให้แยกการ์ดออกเป็นกองๆ ตามกลุ่มข้อความที่คิดว่าความสำคัญอยู่ในการเดียวกัน จะเป็นก็กองก็ได้ และระบุความสำเร็จในการจัดแต่ละใบแล้วมอบการ์ดคืน เพื่อนำไปวิเคราะห์โดยการหาค่าเฉลี่ย และจัดลำดับตามค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย

กลุ่มวิธีที่กำหนดจากข้อมูลที่มาจากการตอบสนองคู่ ผู้ให้ข้อมูลต้องให้คำตอบในเครื่องมือที่วัดเป็นมาตรฐานค่าวิธีการกำหนด ให้นักความสำคัญจากข้อมูลที่มาจากการตอบสนองคู่ จะใช้กับการจัดลำดับความต้องการจำเป็น เท่านั้น

Mean Difference Method (MDF)

วิธีการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ย (MDF) เป็นวิธีที่กำหนดความต้องการจำเป็นโดยผลต่างของค่าเฉลี่ยของ I (importance) และค่าเฉลี่ย D (degree of Success) วิธีนี้ใช้เพื่อระบุความสำคัญของความต้องการจำเป็น และจัดลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นจากค่าเฉลี่ยที่เรียงจากมากไปหาน้อย สูตรที่ใช้ในการคำนวณหมายถึง $PNI = (I - D)$ ใช้กับการประเมินความต้องการจำเป็นที่ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการรวบรวมข้อมูล จะมีหลักการคล้ายกับวิธีการ เรียงลำดับความสำคัญจากข้อมูลการตอบสนองเดี่ยวหมายถึง ไม่ได้มีการเปรียบเทียบความต้องการจำเป็น รายคู่

Priority Needs Index (PNI) หรือดัชนีความสำคัญของความต้องการจำเป็น หลักการนิยามความแตกต่างเช่นเดียวกับ MDF ดัชนี PNI คัดแปลงสูตรการคำนวณค่าสถิติของวิธีการ MDF โดยการถ่วงน้ำหนักของผลต่างของค่าเฉลี่ยระหว่าง I (importance) และ D (degree of Success) ด้วยน้ำหนักความสำคัญของ I สูตรที่ใช้ในการคำนวณหมายถึง $PNI = (I - D) * I$

การวิเคราะห์เมทริกซ์ (Matrix Analysis) เป็นวิธีการวิเคราะห์ที่ช่วยในการเสนอ ผลการประเมินความต้องการจำเป็นของหน่วยงานทั้งในส่วนที่เป็นจุดแข็งและจุดอ่อนที่ควรได้รับการพัฒนา แบ่งความต้องการจำเป็นออกเป็น 4 กลุ่ม ในรูปตารางเมทริกซ์ 2x2 แต่ละช่องแสดงความสัมพันธ์ระหว่างสภาพที่มุ่งหวังและสภาพที่เกิดขึ้น วิธีนี้ช่วยจัดกลุ่มของความต้องการจำเป็นตามระดับความสำคัญ (ความรุนแรงของความต้องการจำเป็น) เหมาะกับการนำไปใช้เพื่อจัดลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นเท่านั้น เช่น ความต้องการจำเป็นข้อใดที่คาดหวังจะให้เกิดสูงมากแต่มีสภาพการดำเนินงานอยู่ในระดับต่ำมาก ถือว่าเป็นความต้องการจำเป็นที่ควรให้ความสนใจหรือข้อรายการใดที่มีระดับความคาดหวังจะให้เกิดสูงมาก และปัจจุบันก็สามารถดำเนินการได้ผลในระดับระดับดี ข้อรายการนั้นก็ไม่ใช้ความต้องการจำเป็นของหน่วยงาน

กลุ่มวิธีใช้หลักการวิเคราะห์ข้อมูลที่มีหลายส่วนประกอบ เป็นวิธีที่มีรากฐานมา จากการประเมินความต้องการจำเป็นตามโมเดลความแตกต่าง โดยระบุความสำคัญของสิ่งที่ควรจะเป็น (importance) และระดับที่เป็นอยู่จริง (degree of success) วิธีการกำหนดให้นักความสำคัญ ของความต้องการจำเป็นอยู่ในรูปดัชนีโดยใช้หลักการของการวิเคราะห์ส่วนประกอบ สามารถคำนวณ ค่าดัชนีด้วยวิธีการที่แยกออกเป็น 2 กลุ่มวิธี ได้แก่ กลุ่มวิธีที่เรียกว่าดัชนี Del-N และกลุ่มวิธีกำหนด ให้นักความต้องการจำเป็นซึ่งเรียกว่าดัชนี WNI

การวิเคราะห์สาเหตุ เป็นการวิจัยสัมพันธ์สามารถใช้วิเคราะห์สาเหตุของการเกิดความต้องการจำเป็นได้ดี วิธีการที่ใช้กันมากในการวิเคราะห์สาเหตุหมายถึง การใช้แผนภูมิแกงปลา การวิเคราะห์ FTA

กระบวนการกลุ่ม

การจัดกลุ่มสนทนา ใช้การสัมภาษณ์กลุ่มในการเก็บข้อมูล เปิดโอกาสให้ผู้เข้าร่วมและผู้ดำเนินการมีปฏิสัมพันธ์โดยการเผชิญหน้ากัน เพื่อไปกระตุ้นความคิดเห็นของตนเองและความคิดเห็นของผู้อื่นออกมาอย่างเปิดเผยและจริงใจในขณะดำเนินการ การสนทนากลุ่มเริ่มด้วยการชี้แจงจุดมุ่งหมายการเตรียมคำถามสำหรับการสัมภาษณ์กลุ่มจากคำถามทั่วไปจนถึงคำถามเจาะลึก การกำหนดและเลือกผู้เข้าร่วมกระบวนการที่มีภูมิหลังคล้ายกัน สถานที่ประชุมที่มีความเงียบ บทบาทของผู้ดำเนินการหมายถึง ต้องเป็นผู้ฟังที่ดี ไม่เข้าไปมีส่วนในการแสดงความคิดเห็นกับสมาชิกอื่น หลังจากได้ ข้อมูลแล้วก็ทำการวิเคราะห์ข้อมูลโดยกำหนดคำสำคัญ ข้อเสนอแนะ แปลความหมาย ในการรายงาน ผลจะมีทั้งข้อมูลเชิงปริมาณ เช่น จำนวนผู้เห็นด้วย และข้อมูลคุณภาพ เช่น การสะท้อนความรู้สึก อารมณ์ ประเด็นที่สำคัญ หมายถึง ต้องระวังเรื่องการเก็บรักษาความลับของผู้ให้ข้อมูล ไม่ควรระบุว่าความคิดเห็นที่นำเสนอเป็นความเห็นหรือคำพูดของใคร

จากวิธีการวิจัยประเมินความต้องการจำเป็นที่กล่าวมาข้างต้น ผู้วิจัยพบว่าศึกษาความต้องการจำเป็นและแนวทางการพัฒนาการเป็นองค์กรดิจิทัลของโรงเรียนลำปางวิทย์ฯ จังหวัดลำปาง จะใช้วิธีวิจัยเพื่อประเมินความต้องการจำเป็นที่ระบุความต้องการจำเป็น (Needs Identification) โดยใช้วิธีการสำรวจในรูปแบบ การตอบสนองคู่ (Dual response format) โดยให้ประชากรให้ข้อมูลทั้งสภาพที่เป็นจริง และสภาพที่พึงประสงค์จะให้ เป็น แล้วจึงนำมาจัดลำดับความสำคัญ (Needs Prioritization) และหาแนวทางการ พัฒนา โดยใช้กระบวนการกลุ่ม (Needs Solution)

2.3 ขั้นตอนประเมินความต้องการจำเป็น

หลักของการวิจัยประเมินความต้องการจำเป็นอยู่บนพื้นฐานแนวคิดของการวิเคราะห์ความแตกต่างระหว่างสภาพที่เป็นอยู่จริงกับที่ควรจะเป็น กระบวนการประเมินความต้องการจำเป็นแบบสมบูรณ์จึงต้องประกอบด้วยขั้นตอน (1) การระบุความต้องการจำเป็น (2) การวิเคราะห์ความต้องการจำเป็น เพื่อวิเคราะห์สาเหตุ และ (3) การกำหนดทางเลือกในการแก้ปัญหาความต้องการจำเป็น

แนวคิดเกี่ยวกับขั้นตอนการวิจัยประเมินความต้องการจำเป็น แบ่งออกเป็น 3 กลุ่ม กลุ่มแรกเป็นแนวคิดที่เกิดขึ้นในช่วงก่อนปี ค.ศ. 1991 กลุ่มที่สองเกิดขึ้นในช่วงปี ค.ศ. 1991- 1995 และกลุ่มที่สามเกิดขึ้นในช่วงปี 1996 ถึงปัจจุบัน

จากการสังเคราะห์แนวคิดของนักวิชาการพบว่าขั้นตอนการวิจัยประเมินความต้องการจำเป็น แบ่งออกเป็น 3 ระยะ ระยะแรก เป็นระยะก่อนการประเมิน ประกอบด้วย ขั้นตอนการเตรียมการ กำหนดจุดมุ่งหมายหรือวิสัยทัศน์ที่ต้องการจะให้เกิด และขั้นตอนการออกแบบการประเมิน เกี่ยวข้องกับการกำหนดนิยามประเภท ขอบข่ายของการประเมินความต้องการจำเป็น ระยะที่สอง มีการกำหนดวิธีการเก็บข้อมูล การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อกำหนดความต้องการจำเป็น และการจัดลำดับความสำคัญ ระยะที่สาม มีการนำผลไปใช้ประโยชน์ การเสนอผลหรือการรายงานให้ผู้เกี่ยวข้องทราบ เพื่อจัดปัญหาที่เกิดจากความต้องการจำเป็น

แนวคิดของ Altschuld และ Witkin จะแตกต่างจาก แนวคิดอื่นตรงที่มีการเสนอให้มีการวางแผนการดำเนินงานเพื่อจัดปัญหาที่เกิดจากความต้องการ จำเป็น มิได้หยุดอยู่เพียงขั้นการกำหนดทางเลือกในการแก้ไขปัญหาเท่านั้น แต่ต้องวางแผนว่าจะนำ แนวทางที่กำหนดไปปฏิบัติให้เกิดผลอย่างไร เพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่พึงประสงค์ แนวคิดแผน 3 ระยะของ Witkin และ Altschuld) จากขั้นตอนการประเมินความต้องการจำเป็น ผู้วิจัยมีความเห็นสอดคล้องกับแนวคิด 3 ระยะของ Witkin และ Altschuld ซึ่งมีลักษณะขั้นตอนการประเมินความต้องการจำเป็นออกเป็น 3 ระยะ หมายถึง ระยะที่ 1 เป็นการเตรียมการ ระยะที่ 2 เป็นการระบุความต้องการจำเป็น เพื่อศึกษา สาเหตุ และแนวทางแก้ไขงาน ในระยะนี้จะมีการจัดลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็น และระยะที่ 3 เป็นการศึกษากำหนดทางเลือกในการแก้ไขเพื่อนำเสนอให้ผู้ที่เกี่ยวข้องได้รับทราบและใช้เป็นแนวทางปฏิบัติต่อไป (Witkin & Altschuld, 1995)

2.4 การจัดลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็น

การจัดลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นเป็นขั้นตอนสุดท้ายของการระบุความต้องการจำเป็น ทำให้การประเมินความต้องการจำเป็นมีความสมบูรณ์ สามารถนำผลไปใช้ในการวิเคราะห์หาสาเหตุและวิธีการแก้ไขต่อไป การจัดลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็น เป็นการศึกษาวิเคราะห์ความต้องการจำเป็นแต่ละประเด็น จากนั้นนำความต้องการจำเป็นมาจัดเรียงลำดับตั้งแต่ความสำคัญมากไปหาน้อย

หลักการของการจัดลำดับความสำคัญ

Witkin & Altschuld (1995) กล่าวถึง หลักการของการจัดลำดับความสำคัญ ดังนี้ การจัดลำดับความสำคัญจะต้องพิจารณาทั้งด้านความเที่ยงและความตรง และต้องมี การตรวจสอบคุณภาพขององค์ประกอบที่มีอิทธิพลต่อการจัดลำดับที่ได้จากการประเมินความต้องการ จำเป็นซึ่งประกอบด้วย (1) ขนาดของความแตกต่างของสภาพในปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ (2) องค์ประกอบที่เป็นสาเหตุสนับสนุนหรือเป็นอุปสรรคต่อความต้องการจำเป็น (3) ระดับความยากง่ายในการจัดลำดับความต้องการจำเป็น (4) การประเมินความเสี่ยง (5) ผลกระทบที่อาจเกิดขึ้นกับส่วนอื่นๆ ของระบบ (6) ค่าใช้จ่ายที่จะต้องใช้ในการแก้ปัญหา และ (7) องค์ประกอบทางการเมือง

หรือองค์ประกอบอื่นที่จะส่งผลต่อการแก้ปัญหาความต้องการจำเป็น คุณค่าของชุมชนท้องถิ่น และของชาติ รวมทั้งการคาดหวังของสาธารณะ

การจัดลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นมีเทคนิควิธีที่ใช้ในการจัดลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นสำหรับรูปแบบการตอบที่เป็นการตอบสนองเดี่ยวและรูปแบบการตอบสนองคู่ ซึ่งเทคนิคที่ใช้ในการจัดลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นของงานวิจัยนี้ ผู้วิจัยเลือกใช้เทคนิคการจัดลำดับความสำคัญสำหรับรูปแบบการตอบที่เป็นการตอบสนองคู่ (dual – response format) ดังรายละเอียดที่จะกล่าวต่อไป

เทคนิคการจัดลำดับความสำคัญสำหรับข้อมูลแบบการตอบสนองคู่

รูปแบบของการให้ตอบข้อมูลแบบการตอบสนองคู่ (dual – response format) มักปรากฏในแบบสอบถามที่มีข้อความให้ตอบในรูปมาตราประมาณค่าโดยให้ระบุข้อมูลทั้งสองชุด หมายถึง ระดับของสภาพที่เป็นอยู่จริงและสภาพที่ควรจะเป็น สร้างขึ้นโดยมีพื้นฐานแนวคิดของการนิยามความ ต้องการจำเป็นตามโมเดลความแตกต่าง (discrepancy model)

เทคนิคการจัดลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นสำหรับข้อมูลการตอบสนองคู่มีหลายกลุ่ม กลุ่มวิธีที่ใช้หลักประเมินความแตกต่าง กลุ่มวิธีที่ใช้หลักการของการวิเคราะห์ข้อมูลที่มีหลายส่วนประกอบ และกลุ่มวิธีกำหนดน้ำหนักความต้องการจำเป็น ในงานวิจัยนี้ขอเสนอเทคนิคการจัดลำดับความสำคัญสำหรับข้อมูลแบบการตอบสนองคู่ในกลุ่มวิธีที่ใช้หลักประเมินความแตกต่าง

กลุ่มวิธีที่ใช้หลักการประเมินความแตกต่าง เป็นวิธีที่มีรากฐานมาจากการประเมินความต้องการจำเป็นที่ใช้โมเดลความแตกต่าง ซึ่งมีการรวบรวมข้อมูลแบบการตอบสนองคู่จากมาตรวัดที่แสดงระดับความสำคัญ (I = Importance) ของข้อความนั้น เปรียบเสมือนค่าที่บอกระดับของ “What should be” และมาตรที่แสดงระดับที่ข้อรายการนั้นได้รับการตอบสนองหรือระดับสัมฤทธิ์ผล (D = Degree of Success) ที่เป็นอยู่ในขณะนั้น เปรียบเสมือนค่าที่บอกระดับของ “What is” สูตรในการคำนวณระดับความต้องการจำเป็นแต่ละวิธีมีดังนี้

1. วิธี Mean Difference Method (MDF) กำหนดโดยหาผลต่างของค่าเฉลี่ยของ I และค่าเฉลี่ยของ D บางคนเรียกวิธีนี้ว่า rank order of difference scores

$$MDF = I - D$$

ข้อดีของการใช้วิธีการจัดลำดับความสำคัญตามผลของค่าเฉลี่ยหมายถึง เป็นวิธีที่สามารถวิเคราะห์ได้ง่าย ไม่ต้องใช้สถิติวิเคราะห์ขั้นสูง ข้อเสียของวิธีนี้หมายถึง บางครั้งความต้องการจำเป็นหลาย ข้อมีคะแนนความแตกต่างเท่ากัน ทำให้มีการตีความว่าเป็นความต้องการจำเป็นที่มีความสำคัญ

เท่ากัน ด้วยข้อจำกัดของวิธีนี้จึงทำให้นักวิชาการคิดหาวิธีอีกวิธีที่เหมาะสมกว่ามาใช้แทน โดยใช้น้ำหนักความสำคัญให้กับระดับที่คาดหวังเป็นตัวถ่วงคะแนน เรียกว่าวิธี Priority Needs Index (PNI)

2. วิธี Priority Needs Index (PNI) เป็นวิธีการเรียงลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นซึ่งพัฒนาขึ้นมาโดยใช้ค่าสถิติในรูปดัชนีที่สามารถบอกค่าต่ำสุดและสูงสุดได้ ซึ่งตัดแปลงมาจากวิธีการเรียงตำแหน่งความต้องการจำเป็นจากความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของสภาพที่คาดหวังกับที่เป็นอยู่จริง (Mean Difference Method) โดยการถ่วงน้ำหนักของผลต่างของค่าเฉลี่ยระหว่าง I และ D คูณด้วยน้ำหนักความสำคัญของ I

$$PNI = (I - D) \times I$$

3. วิธี Priority Needs Index (PNI) แบบปรับปรุง เป็นสูตรที่ปรับปรุงมาจากสูตร PNI ดั้งเดิม โดยนงลักษณ์ วิรัชชัย และ สุวิมล ว่องวานิช (สุวิมล, 2550) เป็นวิธีการที่หาค่าผลต่างของ (I - D) แล้วหารด้วยค่า D เพื่อควบคุมขนาดของความต้องการจำเป็นให้อยู่ในพิสัยที่ไม่มีช่วงกว้างมากเกินไป และให้ความหมายเชิงเปรียบเทียบ เมื่อใช้ระดับของสภาพที่เป็นอยู่เป็นฐานในการคำนวณค่าอัตราการพัฒนาเข้าสู่สภาพที่คาดหวังกลุ่ม

$$PNI_{\text{modified}} = \frac{(I - D)}{D}$$

4. การวิเคราะห์เมทริกซ์ (matrix analysis) เป็นวิธีการวิเคราะห์ที่เน้นการเสนอผลการดำเนินงานของหน่วยงานในส่วนที่เป็นจุดแข็งและจุดอ่อนที่ควรได้รับการพัฒนา โดยการแบ่ง ตาราง ออกเป็น 4 ช่อง แสดงความสัมพันธ์ระหว่างสภาพที่มุ่งหวัง (หรือเรียกว่าเกณฑ์ที่ควรจะเป็น) และ สภาพที่เกิดขึ้นจริง จุดที่ใช้ในการแบ่งอาจเป็นค่าเฉลี่ยของคะแนนสูง - ต่ำ ที่กำหนด หรือเกณฑ์ ที่ผู้ ประเมินเห็นว่าเหมาะสมที่สุดเป็นจุดตัด (cut-off score)

กล่าวโดยสรุป เทคนิคการจัดลำดับความสำคัญสำหรับข้อมูลการตอบสนองคู่ในกลุ่ม วิธีที่ใช้หลักประเมินความแตกต่าง ซึ่งมีสูตรในการคำนวณระดับความต้องการจำเป็น ดังนี้

1. Mean Difference Method เป็นวิธีเรียงตำแหน่งความต้องการจำเป็นจากความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของสภาพที่คาดหวังกับสภาพที่เป็นอยู่จริง ซึ่งมีสูตร ดังนี้

$$MDF = I - D$$

2. วิธี Priority Needs Index (PNI) เป็นวิธีที่ตัดแปลงมาจากวิธี MDF โดยมีสูตร ดังนี้

$$PNI = (I - D) \times I$$

3. วิธี Priority Needs Index (PNI) แบบปรับปรุง เป็นสูตรที่ปรับปรุงมาจากวิธี PNI ดั้งเดิม โดยมีสูตรดังนี้

$$PNI_{\text{modified}} = \frac{(I - D)}{D}$$

4. การวิเคราะห์เมทริกซ์ เป็นการแบ่งตารางออกเป็น 4 ช่องแสดงความสัมพันธ์ ระหว่าง สิ่งที่น่าห่วงและสิ่งที่เกิดขึ้นจริงโดยใช้จุดเป็นเกณฑ์ในการตัดสินความเหมาะสม จะเห็นได้ว่าจาก เทคนิคการจัดลำดับความสำคัญสำหรับข้อมูลแบบการตอบสนองคู่ ในกลุ่มวิธีที่ใช้หลักประเมินความ แตกต่าง มีหลายวิธีในการคำนวณระดับความต้องการจำเป็น ซึ่งวิธีที่ผู้วิจัยเลือกใช้หมายถึง วิธี Priority Needs Index (PNI) แบบปรับปรุง ซึ่งเป็นสูตรที่ปรับปรุงจากสูตร PNI สุวิมล ว่องวานิช (2550) เพื่อนำมาจัดลำดับความสำคัญของศึกษาความต้องการจำเป็นและแนวทางการพัฒนาการเป็น องค์กรดิจิทัลของโรงเรียนลำปางวิทยาคม จังหวัดลำปาง

3. บริบทการจัดการศึกษาของโรงเรียนลำปางวิทยาคม จังหวัดลำปาง

3.1 ข้อมูลทั่วไป

โรงเรียนลำปางวิทยาคม จังหวัดลำปาง ตั้งอยู่ที่เลขที่ 14 ถนนสุเรนทร์ ตำบลสบตุ๋ย อำเภอเมืองลำปาง จังหวัดลำปาง โรงเรียนลำปางวิทยาคมเป็นโรงเรียนเอกชนเปิดสอนระดับอนุบาล และ ประถมศึกษา มีจำนวนผู้เรียนทั้งหมด 514 คน จำนวนครู 28 คน บุคลากรสายบริหาร/สายสนับสนุน จำนวน 6 คน ในปีการศึกษา 2566 โรงเรียนลำปางวิทยาคม ได้ดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการประจำปี ของสถานศึกษาทั้ง 4 ยุทธศาสตร์ หมายถึง ยุทธศาสตร์ พัฒนาคุณภาพผู้เรียนตามมาตรฐานการศึกษา ยุทธศาสตร์ พัฒนาคุณภาพผู้เรียนให้เป็นเด็กดี มีศีลธรรม ยุทธศาสตร์ พัฒนาปัจจัยการบริการทางการศึกษา และจัดสภาพแวดล้อมทางการศึกษา ยุทธศาสตร์ พัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษา โดย ผ่านกิจกรรมและโครงการต่างๆ ซึ่งแต่ละโครงการมีความสอดคล้องกับมาตรฐานการศึกษา, นโยบาย และจุดเน้นกระทรวงศึกษาธิการ และผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ตามมาตรฐานการศึกษาของชาติ พ.ศ 2561 และมีผลการประเมินคุณภาพอยู่ในระดับยอดเยี่ยมเป็นส่วนใหญ่ นอกจากนี้ทางโรงเรียนได้มี จุดเน้นพิเศษไปที่การให้ผู้เรียนได้ฝึกฝนการอ่าน การเขียน การสื่อสารและการคิดคำนวณคิดวิเคราะห์ และคิดสังเคราะห์ จนมีผลการประเมินคุณภาพอยู่ในระดับดีเลิศ นอกจากนี้ด้านผลสัมฤทธิ์ทางการ เรียนของนักเรียนอยู่ในเกณฑ์ที่น่าพอใจ โดยจากผลการผลการทดสอบ o-net ชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 คะแนนเฉลี่ยของโรงเรียนสูงกว่าระดับประเทศทุกกลุ่มสาระการเรียนรู้ (โรงเรียนลำปางวิทยาคม, 2567)

ปรัชญาโรงเรียน

แสงแห่งปัญญา พาสู่ความสำเร็จ (Intelligence Enlightenment Success)

วิสัยทัศน์

โรงเรียนลำปางวิทยามุ่งมั่นจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาให้ผู้เรียนเป็นบุคคลที่มีคุณภาพ เปี่ยมด้วยคุณธรรม จริยธรรม มีความเฉลียวฉลาด รอบรู้วิชาการก้าวทันเทคโนโลยี ใฝ่เรียนรู้ด้วยตนเอง มีสุขภาพพลานามัยสมบูรณ์ และสามารถดำรงชีวิตอยู่ในสังคมอย่างมีความสุข

พันธกิจ

1. จัดกิจกรรมส่งเสริมให้ผู้เรียนมีความรู้ ความสามารถทางวิชาการ ตามหลักสูตรสถานศึกษา
2. ส่งเสริมให้ผู้เรียนมีคุณธรรม จริยธรรม และมีคุณลักษณะอันพึงประสงค์
3. ส่งเสริมให้ผู้เรียนมีพัฒนาการทางด้านร่างกาย อารมณ์ สังคม และสติปัญญาตามวัย
4. ส่งเสริมให้มีการพัฒนาหลักสูตรและประเมินผลให้เป็นไปตามมาตรฐาน การศึกษาขั้นพื้นฐานและท้องถิ่น
5. ส่งเสริมและสนับสนุนให้มีการการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ สามารถคิดเป็น ทำเป็น แก้ปัญหาเป็น อยู่ในสังคมโลกอย่างมีความสุข
6. พัฒนาสภาพแวดล้อมในโรงเรียนให้สวยงาม สะอาด ร่มรื่น ปลอดภัยเอื้อต่อการเรียนรู้
7. พัฒนาสื่อ อุปกรณ์เทคโนโลยี และสิ่งอำนวยความสะดวกให้เพียงพอต่อการเรียน การสอน
8. ส่งเสริมและพัฒนาให้มีการจัดกิจกรรมพัฒนาคุณภาพผู้เรียนอย่างหลากหลาย
9. ส่งเสริมใช้แหล่งเรียนรู้ภายในสถานศึกษาและนอกสถานศึกษา
10. พัฒนาระบบข้อมูลสารสนเทศภายในโรงเรียนอย่างเป็นระบบ มีข้อมูลครบถ้วน
11. สนับสนุนให้ครู ผู้ปกครอง คณะกรรมการสถานศึกษา ชุมชน และผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องทุกฝ่ายมีส่วนร่วมในการพัฒนาการจัดการศึกษา

3.2 การดำเนินงาน

3.2.1 ด้านคุณภาพของผู้เรียน

- 1) การพัฒนาให้ผู้เรียน มีความสามารถในการอ่าน การเขียน การสื่อสาร และการคิดคำนวณ
- 2) การพัฒนาให้มีความสามารถในการคิดวิเคราะห์ คิดอย่างมีวิจารณ์ญาณ อภิปรายแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและแก้ปัญหา
- 3) การพัฒนาให้ผู้เรียนมีความสามารถในการสร้างนวัตกรรม

- การสื่อสาร
- 4) การพัฒนาให้ผู้เรียนมีความสามารถในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ และการสื่อสาร
 - 5) มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนตามหลักสูตรสถานศึกษา
 - 6) มีความรู้ทักษะพื้นฐาน และเจตคติที่ดีต่องานอาชีพ
 - 7) การพัฒนาให้ผู้เรียนมีคุณลักษณะและค่านิยมที่ดีตามที่สถานศึกษากำหนด
 - 8) การพัฒนาให้ผู้เรียนมีความภูมิใจในท้องถิ่นและความเป็นไทย
 - 9) การพัฒนาให้ผู้เรียนให้มีการยอมรับที่จะอยู่ร่วมกันบนความแตกต่างและหลากหลาย

10) การพัฒนาให้ผู้เรียนมีสุขภาพทางร่างกายและจิตสังคม

3.2.2 ด้านกระบวนการบริหารและการจัดการ

- 1) มีเป้าหมายวิสัยทัศน์และพันธกิจที่สถานศึกษากำหนดชัดเจนมีระบบการสนับสนุนการทำงาน เช่น การจัดคู่มือที่เลี้ยงในการสอนงานและถ่ายทอดงาน
- 2) มีระบบบริหารจัดการคุณภาพของสถานศึกษา
- 3) ดำเนินงานพัฒนาวิชาการที่เน้นคุณภาพผู้เรียนรอบด้านตามหลักสูตรสถานศึกษาและทุกกลุ่มเป้าหมาย
- 4) พัฒนาครูและบุคลากรให้มีความเชี่ยวชาญทางวิชาชีพ
- 5) จัดสภาพแวดล้อมทางกายภาพและสังคมที่เอื้อต่อการจัดการเรียนรู้ อย่างมีคุณภาพ
- 6) จัดระบบเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อสนับสนุนการบริหารจัดการและการจัดการเรียนรู้

3.2.3 ด้านกระบวนการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ

- 1) มีการจัดการเรียนรู้ผ่านกระบวนการคิดและปฏิบัติจริง และสามารถนำไปประยุกต์ใช้ในชีวิตได้
- 2) มีการใช้สื่อ เทคโนโลยีสารสนเทศ และแหล่งเรียนรู้ที่เอื้อต่อการเรียนรู้
- 3) มีการบริหารจัดการชั้นเรียนเชิงบวก
- 4) มีการตรวจสอบและประเมินผู้เรียนอย่างเป็นระบบ และ นำผลมาพัฒนาผู้เรียน
- 5) มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้และให้ข้อมูลสะท้อนกลับ เพื่อพัฒนาปรับปรุงการจัดการเรียนรู้

4. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

4.1 งานวิจัยภายในประเทศ

นันทะ บุตรน้อย และคณะ (2563) ได้ศึกษาผลกระทบของการปรับเปลี่ยนสู่การเป็นองค์กรดิจิทัลต่อการพัฒนาการบริการสาธารณะขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาการปรับเปลี่ยนสู่การเป็นองค์กรดิจิทัลและผลกระทบของการปรับเปลี่ยนสู่การเป็นองค์กรดิจิทัลต่อการพัฒนาการบริการสาธารณะขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อปท.) ผลการวิจัยพบว่า องค์กรดิจิทัลต่อการพัฒนาการบริการสาธารณะขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีการปรับเปลี่ยนสู่การเป็นองค์กรดิจิทัลโดยรวมอยู่ในระดับมาก และการปรับเปลี่ยนสู่การเป็นองค์กรดิจิทัลมีผลกระทบทางตรงเชิงบวกต่อการพัฒนาการบริการสาธารณะ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ รวมทั้งเสนอแนวทางการเป็นองค์กรดิจิทัล ดังนี้ 1) สนับสนุนให้บุคลากร กล้าคิด กล้าทดลอง และพัฒนาต่อจากความผิดพลาด 2) วางโครงสร้างของหน่วยงานสำคัญและปรับกระบวนการการปฏิบัติงานที่สะท้อนทิศทางและนโยบายองค์กร 3) สนับสนุนให้พนักงานมีความสามารถในการใช้เทคโนโลยีตอบสนองความต้องการขององค์กร

ปิยนุช รักสัตย์ (2563) ได้ศึกษาการเตรียมความพร้อมของบุคลากรกรมคุมประพฤติสู่การเป็นองค์กรดิจิทัล การวิจัยเชิงคุณภาพนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาการเตรียมความพร้อมของบุคลากรกรมคุมประพฤติสู่การเป็นองค์กรดิจิทัล รวมถึงปัญหาและอุปสรรคที่พบ และแนวทางการพัฒนาบุคลากร โดยใช้การสัมภาษณ์เชิงลึกกับผู้บริหารระดับสูง ผู้บริหารระดับกลาง และผู้เชี่ยวชาญด้านเทคโนโลยีดิจิทัล ผลการวิจัยพบว่ากรมคุมประพฤติมีการเตรียมความพร้อมและพัฒนาบุคลากรเพื่อก้าวสู่การเป็นผู้บริหารระดับสูง มีการเสริมกำลังคนและปรับโครงสร้าง แต่ยังไม่เพียงพอทั้งในเชิงปริมาณและคุณภาพ แม้ว่าจะมีการสรรหาบุคลากรใหม่และอบรมความรู้ด้านเทคโนโลยีดิจิทัล แต่ยังไม่ครอบคลุมกระบวนการทั้งหมด ผู้บริหารจึงได้กำหนดกรอบทิศทางและจัดทำแผนแม่บทเทคโนโลยีสารสนเทศ รวมถึงพยายามสร้างสภาพแวดล้อมการทำงานที่มีแหล่งเรียนรู้เป็นระบบ แต่ยังคงประสบปัญหาด้านงบประมาณและอุปกรณ์คอมพิวเตอร์ กรมคุมประพฤติจึงเน้นให้บุคลากรเรียนรู้ด้วยตนเองผ่านอินเทอร์เน็ตและสื่อสังคมออนไลน์ และมีการจัดอบรมออนไลน์เพื่อเสริมสร้างความรู้

ศิรดา ทองสวัสดิ์ และดาวรุวรรณ ฤวิการ (2564) ได้ศึกษารูปแบบการพัฒนาสู่การเป็นองค์กรดิจิทัลสำหรับโรงเรียนขยายโอกาสสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมาเขต 3 การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาองค์ประกอบและตัวบ่งชี้ขององค์กรดิจิทัลสำหรับโรงเรียน 2) เพื่อตรวจสอบความสอดคล้องกลมกลืนของโมเดลตัวบ่งชี้ขององค์กรดิจิทัล

สำหรับโรงเรียนขยายโอกาสกับข้อมูลเชิงประจักษ์ และ 3) เพื่อนำเสนอรูปแบบการพัฒนาสู่การเป็นองค์กรดิจิทัลสำหรับโรงเรียนขยายโอกาส ผลการวิจัยพบว่า รูปแบบการพัฒนาสู่การเป็นองค์กรดิจิทัลสำหรับโรงเรียนขยายโอกาสได้รับการประเมินว่ามีความเหมาะสม ความเป็นไปได้ และความ เป็นประโยชน์ในระดับมากที่สุดทุกรายการ จากองค์ประกอบและตัวบ่งชี้ขององค์กรดิจิทัลสำหรับโรงเรียนขยายโอกาสประกอบด้วย 4 องค์ประกอบ ได้แก่ ภาวะผู้นำดิจิทัล, วัฒนธรรมดิจิทัล, สมรรถนะทางดิจิทัลของบุคลากร, และระบบและกลไกทางดิจิทัล

สมลณภู จีรปติกุล (2564) ได้ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการขับเคลื่อนองค์กรในรูปแบบ Digital Transformation การศึกษาวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการขับเคลื่อนองค์กรในรูปแบบ Digital Transformation ผลการวิจัยพบว่า วัฒนธรรมองค์กร การบริหารการเปลี่ยนแปลง และการยอมรับเทคโนโลยีส่งผลต่อการขับเคลื่อนองค์กรในรูปแบบ Digital Transformation อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ สำหรับผลการทดสอบสมมติฐาน ด้านวัฒนธรรมองค์กร ควรกำหนดวิสัยทัศน์และนโยบายในการขับเคลื่อนเทคโนโลยีให้บุคลากรเห็นเป้าหมายเดียวกันจนเกิด ค่านิยมและการปฏิบัติ ด้านการบริหารการเปลี่ยนแปลงควรนำเทคโนโลยีมาปรับปรุงกระบวนการ ทำงานตั้งแต่งานขนาดเล็กจนถึงงานขนาดใหญ่เพื่อให้บุคลากรยอมรับและพร้อมเรียนรู้ทักษะใหม่ ๆ และด้านการยอมรับเทคโนโลยี เมื่อมีเทคโนโลยีเข้ามา บุคลากรจะคาดหวังว่าเทคโนโลยีจะตอบโจทย์ การใช้งานและมีประสิทธิภาพ อำนาจความสะดวก จนเกิดความเชื่อและยอมรับส่งผลให้เกิดอิทธิพล ทางสังคมในวงกว้าง

บรรพต กิตติสุนทร และคณะ (2565) ได้ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการปรับตัวองค์กร ภาครัฐสู่การเป็นรัฐบาลดิจิทัลของที่ว่าการอำเภอไทรโยค จังหวัดกาญจนบุรี การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาระดับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เพื่อรองรับยุคดิจิทัล ระดับการปรับตัวองค์กรภาครัฐสู่การ เป็นรัฐบาลดิจิทัล และปัจจัยที่ส่งผลต่อการปรับตัวองค์กรภาครัฐสู่การเป็นรัฐบาลดิจิทัลของที่ว่าการ อำเภอไทรโยค จังหวัดกาญจนบุรี ผลการวิจัยพบว่าระดับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และการปรับตัว องค์กรภาครัฐสู่การเป็นรัฐบาลดิจิทัลอยู่ในระดับมาก และในการทดสอบสมมติฐานพบว่าปัจจัยด้าน การจัดการความรู้และการพัฒนานวัตกรรมมีผลต่อการปรับตัวองค์กรภาครัฐสู่การเป็นรัฐบาลดิจิทัล ผู้วิจัยได้เสนอแนวทางดังนี้ 1) การปรับปรุงค่านิยมองค์กรให้ปฏิบัติงานด้วยระบบดิจิทัล 2) การสร้าง เว็บไซต์เพื่อจัดทำเป็นฐานข้อมูล แหล่งเรียนรู้ชุมชนและใช้ประชาสัมพันธ์ข่าวสารต่างๆ 3) สนับสนุน ให้มีการพัฒนาทักษะ 4) สนับสนุนให้นำนวัตกรรมบริหารสมัยใหม่มาใช้ในหน่วยงานให้มากขึ้น 5) ปรับปรุงและพัฒนาแผนปฏิบัติงานแบบกลุ่ม 6) พัฒนานวัตกรรมบริหาร 7) ปรับปรุงและพัฒนาวัตผล การปฏิบัติงาน 8) จัดอบรมเกี่ยวกับเทคโนโลยีเพื่อเป็นส่วนช่วยในการปรับตัวของบุคลากร

อริสรา โทงวบุญล้อม (2566) ได้ศึกษารูปแบบปัจจัยที่เอื้อต่อการเปลี่ยนผ่าน องค์กรสู่ดิจิทัล การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษารูปแบบปัจจัยที่เอื้อต่อการเปลี่ยนผ่านองค์กรสู่

ดิจิทัล ผลการวิจัยพบว่ารูปแบบปัจจัยที่เอื้อต่อการเปลี่ยนผ่านองค์กรสู่ดิจิทัล มีทั้งสิ้น 8 รูปแบบ ปัจจัย ได้แก่ พนักงาน ผู้นำเทคโนโลยี เป้าหมายและทิศทาง วัฒนธรรมองค์กร กระบวนการ โครงสร้างองค์กร และปัจจัยภายนอก รวมทั้งเสนอแนวทางที่เอื้อต่อการเปลี่ยนผ่านองค์กรสู่ดิจิทัล ดังนี้ 1) กำหนดเป้าหมายและทิศทางของการเปลี่ยนผ่านองค์กรสู่ดิจิทัลอย่างชัดเจน 2) ผู้บริหาร พัฒนาทักษะดิจิทัล 3) จัดเตรียมความพร้อมให้กับพนักงานในการสร้าง Digital Mindset โดยการมี แผนในการพัฒนาความรู้และทักษะให้กับพนักงาน

นลภ เกตุพลสังข์ และคณะ (2567) ได้ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความเป็นองค์กรดิจิทัลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพิจิตร โดยงานวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความเป็นองค์กรดิจิทัลของสถานศึกษา ระดับความเป็นองค์กรดิจิทัลของสถานศึกษา ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความเป็นองค์กรดิจิทัลของสถานศึกษา และปัจจัยที่ส่งผลต่อความเป็นองค์กรดิจิทัลของ ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความเป็นองค์กรดิจิทัลของสถานศึกษาและระดับความเป็นองค์กรดิจิทัลของสถานศึกษาอยู่ใน ผลการวิจัยชี้ให้เห็นว่าผู้บริหาร ครู และบุคลากรในโรงเรียนควรตระหนักถึงความสำคัญของภาวะผู้นำของผู้บริหาร งบประมาณ กฎหมายและนโยบายที่เกี่ยวข้องกับเทคโนโลยีดิจิทัล รวมถึงเครือข่ายการจัดการเทคโนโลยีดิจิทัล เพื่อพัฒนาศักยภาพการบริหารจัดการองค์กรดิจิทัลของโรงเรียนอย่างมีประสิทธิภาพและสามารถรองรับการเปลี่ยนแปลงได้อย่างมีประสิทธิภาพ

4.2 งานวิจัยต่างประเทศ

Soule et al. (2016) ได้ทำการวิจัยเรื่อง Becoming a digital organization: The journey to digital dexterity กล่าวว่าในยุคดิจิทัลที่กำลังขยายตัว ผู้บริหารต้องเผชิญกับการตัดสินใจเชิงกลยุทธ์ใหม่ๆ เพื่อใช้ประโยชน์จากนวัตกรรมเทคโนโลยีที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว งานวิจัยก่อนหน้านี้ชี้ให้เห็นว่าคุณค่าไม่ได้มาจากการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้เท่านั้น แต่ยังมาจากการใช้เทคโนโลยีในการเปลี่ยนแปลงวิธีการดำเนินธุรกิจด้วย แม้คำว่า “การเปลี่ยนแปลงดิจิทัล” จะเป็นที่ยอมรับ แต่กลับมีความสนใจน้อยในด้านการออกแบบองค์กรที่ต้องทำให้กลยุทธ์ดิจิทัลสำเร็จ การออกแบบองค์กรและการจัดการงานที่มีประสิทธิภาพในยุคดิจิทัลท้าทายผู้นำในการตัดสินใจเกี่ยวกับวิธีการดำเนินงานและสิ่งที่ต้องผลิต โดยงานวิจัยนี้สร้างขึ้นจากข้อมูลการสัมภาษณ์และการสำรวจจากกว่า 150 องค์กร เพื่อพัฒนารูปแบบการออกแบบองค์กรดิจิทัล โดยระบุลักษณะสำคัญขององค์กร (รวมถึงกรอบความคิด แนวปฏิบัติ และทรัพยากร) ที่สนับสนุนการพัฒนาศักยภาพดิจิทัลขององค์กร เพื่อปรับปรุงประสบการณ์ลูกค้า การดำเนินงานภายใน หรือการมีส่วนร่วมของพนักงาน ผู้วิจัยเสนอแนวคิด "ความคล่องตัวทางดิจิทัล" ซึ่งเป็นความสามารถขององค์กรในการปรับตัวอย่างรวดเร็วและจัดระบบตัวเองใหม่เพื่อใช้ประโยชน์จากโอกาสดิจิทัลที่เกิดขึ้น และแสดงให้เห็นว่าลักษณะองค์กรเหล่านี้สัมพันธ์กับความคล่องตัวทางดิจิทัล ผู้วิจัยได้กล่าวโต้แย้งว่าในเศรษฐกิจดิจิทัลที่เทคโนโลยี

ยังคงพัฒนาอย่างรวดเร็ว แต่ความคล่องตัวทางดิจิทัลเป็นจุดเด่นขององค์กรดิจิทัลที่แท้จริง เพื่อสร้างความได้เปรียบทางดิจิทัลในระยะยาว ผู้บริหารจำเป็นต้องพัฒนาลักษณะเฉพาะขององค์กรดิจิทัลที่สนับสนุนทั้งศักยภาพดิจิทัลและความคล่องตัวทางดิจิทัล

Snow et al. (2017) ได้ทำงานวิจัยเรื่อง Designing the digital organization โดยมีจุดประสงค์ที่จะนำเสนอกรอบแนวคิดสำหรับการออกแบบองค์กรดิจิทัลให้แก่ผู้ออกแบบองค์กร, ผู้ที่มีบทบาทในการเปลี่ยนแปลงองค์กร, และผู้จัดการ โดยการระบุงค์ประกอบหลักขององค์กรดิจิทัลและแสดงวิธีการประกอบองค์ประกอบเหล่านี้เข้าด้วยกันอย่างเหมาะสม ผู้วิจัยกล่าวว่า องค์กรต่างๆ กำลังประเมินโอกาส พัฒนาผลิตภัณฑ์และบริการ และมีปฏิสัมพันธ์กับลูกค้าและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียในรูปแบบดิจิทัลมากขึ้น เทคโนโลยีการประมวลผลผ่านมือถือ โซเชียลมีเดีย และข้อมูลขนาดใหญ่เป็นปัจจัยสำคัญที่ผลักดันสภาพแวดล้อมการทำงานในอนาคต เทคโนโลยีเหล่านี้มีผลกระทบทางเศรษฐกิจและสังคมอย่างมาก เช่น การเพิ่มการแข่งขันและความร่วมมือ การเปลี่ยนแปลงในหลายอุตสาหกรรม และแรงกดดันให้องค์กรพัฒนาศักยภาพใหม่และปรับเปลี่ยนวัฒนธรรมองค์กร การวิจัยนี้นำเสนอกรอบแนวคิดสำหรับการออกแบบองค์กรดิจิทัลที่มีประสิทธิภาพ โดยอิงจากสถานะปัจจุบันของการแปลงสู่ดิจิทัลในหลากหลายภาคส่วนของเศรษฐกิจโลก ในโลกดิจิทัล กิจกรรมและการทำธุรกรรมทั้งหมดจะตั้งรกรากดิจิทัลไว้ และทุกคน สิ่งของ และสถานที่สามารถเข้าถึงและได้รับผลกระทบทางดิจิทัลได้ ทำให้ผู้วิจัยออกแบบให้องค์กรมีการจัดการตัวเองแทนการใช้กลไกแบบลำดับชั้นในการควบคุมและประสานงาน การออกแบบเช่นนี้ต้องการการปรับแนวกลยุทธ์และวัฒนธรรมของเทคโนโลยีดิจิทัลภายในองค์กรและกับผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายนอก ผู้วิจัยเสนอว่า หลักการ "เน้นผู้ปฏิบัติ" เป็นหัวใจของการออกแบบองค์กรดิจิทัล และหากนำมาใช้อย่างเหมาะสม จะทำให้สมาชิกในองค์กรมีความผูกพันและมีประสิทธิภาพสูง โดยผลการวิจัยพบว่า การออกแบบองค์กรดิจิทัลควรเน้นให้ผู้ปฏิบัติมีความร่วมมือ คล่องตัว และมีลำดับชั้นน้อย นอกจากนี้ยังเน้นให้มนุษย์และดิจิทัลทำงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ ทั้งนี้องค์กรดิจิทัลต้องการผู้นำที่มีความรู้และความสามารถทางเทคโนโลยีเพื่อกำหนดแนวทางดิจิทัลและสร้างบริบทสำหรับการแปลงสู่ดิจิทัลในทุกด้านขององค์กร การแปลงสู่ดิจิทัลเกิดขึ้นอย่างรวดเร็ว ผู้นำที่ประสบความสำเร็จจำเป็นต้องประสานองค์กรของตนให้ทันกับความเร็วของเทคโนโลยีดิจิทัล

Chanias et al. (2019) ได้ทำงานวิจัยเรื่อง Digital transformation strategy making in pre-digital organizations: The case of a financial services provider โดยผู้วิจัยมีจุดประสงค์ที่จะสร้างทฤษฎีเกี่ยวกับกระบวนการ/กิจกรรมแบบบูรณาการที่แสดงให้เห็นว่าองค์กรก่อนยุคดิจิทัลสามารถพัฒนากลยุทธ์การเปลี่ยนแปลงทางดิจิทัล (DTS) ได้อย่างไร โดยมีคำถามวิจัยว่า กระบวนการและกิจกรรมการวางกลยุทธ์ใดที่เป็นพื้นฐานสำหรับการกำหนดและการดำเนินการ DTS ในองค์กรก่อนยุคดิจิทัล ทั้งนี้ วัตถุประสงค์ของงานวิจัยนี้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงจากการ

วางแผนเชิงบริหารแบบเดิมไปสู่กลยุทธ์ที่เกิดขึ้นตามธรรมชาติ ซึ่งเป็นแนวคิดที่ได้รับความสนใจเพิ่มขึ้นในงานวิจัยด้านกลยุทธ์สารสนเทศในยุคปัจจุบัน ผู้วิจัยได้กล่าวว่า การกำหนดและดำเนินกลยุทธ์การเปลี่ยนแปลงสู่ดิจิทัล กลายเป็นประเด็นสำคัญสำหรับองค์กรดั้งเดิมในหลายอุตสาหกรรม แต่ยังคงมีคำถามเกี่ยวกับวิธีการพัฒนากลยุทธ์นี้ ผู้วิจัยจึงใช้การวิจัยกรณีศึกษาเชิงลึกเพื่อศึกษาวิธีการที่ผู้ให้บริการทางการเงินในยุโรปกำหนดและดำเนินกลยุทธ์ โดยมุ่งเน้นที่กระบวนการพื้นฐานและกิจกรรมการวางกลยุทธ์ ผู้วิจัยได้แสดงให้เห็นว่าการสร้างกลยุทธ์ดิจิทัลไม่เพียงแต่แตกต่างจากการวางแผนระบบสารสนเทศแบบเดิม แต่ยังเปิดเผยการสร้างกลยุทธ์ที่เกิดขึ้นอย่างต่อเนื่อง ผู้วิจัยได้สรุปไว้ว่า การเปลี่ยนแปลงทางดิจิทัลเป็นกระบวนการที่ไม่มีจุดสิ้นสุด โดยใช้ทฤษฎีจากการวางกลยุทธ์ระบบสารสนเทศ และวรรณกรรมเกี่ยวกับกลยุทธ์ในทางปฏิบัติ ผู้วิจัยได้สร้างโมเดลกระบวนการแบบบูรณาการที่อธิบายการกำหนดและดำเนินการของการเปลี่ยนแปลงทางดิจิทัลในองค์กรดั้งเดิม โมเดลของนี้แสดงให้เห็นว่าการสร้างการเปลี่ยนแปลงทางดิจิทัลเป็นกระบวนการที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างสูงโดยการเรียนรู้และการปฏิบัติที่ต่อเนื่องกันไปมา

Van Tonder et al. (2020) ได้ทำงานวิจัยเรื่อง A framework for digital transformation and business model innovation โดยวัตถุประสงค์ของการศึกษานี้หมายถึงการพัฒนากรอบงานสำหรับธุรกิจในการเปลี่ยนแปลงโมเดลธุรกิจทางดิจิทัลและตรวจสอบวรรณกรรมเพื่อระบุและวิเคราะห์โครงสร้างพื้นฐานของแนวคิดสามประการ ได้แก่ ดิจิทัลไลเซชัน การเปลี่ยนแปลงทางดิจิทัล และนวัตกรรมโมเดลธุรกิจ ผลการวิจัยพบว่า การดำเนินการดิจิทัล และการเปลี่ยนแปลงสู่ดิจิทัล จำเป็นต้องอาศัยความสามารถทางดิจิทัลและกลยุทธ์ดิจิทัล ในขณะที่นวัตกรรมรูปแบบธุรกิจ ต้องอาศัยการเปลี่ยนแปลงทางดิจิทัลในด้านความเป็นศูนย์กลางของลูกค้า, ทรัพยากร, กระบวนการ และกำไร นอกจากนี้ ผู้วิจัยยังได้พัฒนาชุดข้อเสนอแนะและทำแผนที่ความเหมือนกันของแนวคิดเหล่านี้ โดยสร้างกรอบแนวคิดที่จะช่วยธุรกิจในการพัฒนาเครื่องมือในอนาคตเพื่อแปลงรูปแบบธุรกิจที่มีอยู่ให้เป็นดิจิทัล งานวิจัยนี้มุ่งเติมเต็มช่องว่างเกี่ยวกับวิธีที่นวัตกรรมรูปแบบธุรกิจควรดำเนินการผ่านการเปลี่ยนแปลงสู่ดิจิทัลโดยการพัฒนารอบแนวคิดดังกล่าว

จากการศึกษาวรรณกรรมและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ผู้วิจัยสามารถสรุปตัวแปรเกี่ยวกับองค์ประกอบของการเป็นองค์กรดิจิทัลเพื่อนำเป็นกรอบแนวคิดในการวิจัยได้ 5 องค์ประกอบ ได้แก่ ภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีดิจิทัลของผู้บริหาร สมรรถนะการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลของนักเรียนและผู้ปกครอง การใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการดำเนินงาน การใช้ข้อมูลเพื่อการตัดสินใจ และวัฒนธรรมองค์กรดิจิทัล

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยนี้ผู้วิจัยมุ่งที่จะศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์ ความต้องการจำเป็น และแนวทางการพัฒนาการเป็นองค์กรดิจิทัลของโรงเรียนลำปางวิทยาคม จังหวัดลำปาง ซึ่งในบทนี้จะได้กล่าวถึงสาระสำคัญเกี่ยวกับวิธีการดำเนินการศึกษาค้นคว้า โดยการศึกษาค้นคว้าอิสระครั้งนี้เป็นการวิจัยแบบผสมวิธี (Mixed Method Research Design) ผู้วิจัยได้กำหนดระยะดำเนินการวิจัยออกเป็น 2 ระยะ ดังนี้

ระยะที่ 1 การศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์และความต้องการจำเป็น ในการพัฒนาการเป็นองค์กรดิจิทัลของโรงเรียนลำปางวิทยาคม จังหวัดลำปาง

1.1 ประชากร

1.1.1 ประชากรในการวิจัย ได้แก่ ผู้อำนวยการสถานศึกษา จำนวน 1 คน, ผู้จัดการสถานศึกษา จำนวน 1 คน, ครู จำนวน 28 คน, ตัวแทนบุคลากรสถานศึกษา 1 คน, และตัวแทนผู้ปกครองระดับชั้นประถมศึกษาปีที่ 4 ถึง ประถมศึกษาปีที่ 6 จำนวน 240 คน รวมทั้งสิ้น 271 คน (โรงเรียนลำปางวิทยาคม, 2567)

1.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

1.2.1 ประเภทและลักษณะของเครื่องมือ

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามมีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check list) และแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ตามแนวคิดของ Likert (Likert' Rating Scale) ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นโดยแบ่งออกเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามประกอบด้วย เพศ อายุ บทบาทในสถานศึกษา และระดับการศึกษา มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check list)

ตอนที่ 2 ถามเกี่ยวกับสภาพปัจจุบัน และสภาพที่พึงประสงค์ของการเป็นองค์กรดิจิทัลของโรงเรียนลำปางวิทยาคม มีลักษณะเป็นแบบสอบถามแบบตอบสนองคู่ (Duel-response format) เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ตามวิธีการของลิเคิร์ต (Likert) มี 5 ระดับ แต่ละข้อประกอบด้วยข้อมูล 2 ส่วน คือสภาพที่เป็นจริงและสภาพที่พึงประสงค์ของการเป็น

องค์การดิจิทัลของโรงเรียนลำปางวิทยา โดยมีเนื้อหาครอบคลุมองค์ประกอบทั้ง 5 ด้านรวมทั้งสิ้น 26 ข้อ ได้แก่

ด้านภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีดิจิทัลของผู้บริหาร	จำนวน 5 ข้อ
ด้านสมรรถนะการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลของนักเรียนและผู้ปกครอง	จำนวน 4 ข้อ
ด้านการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการดำเนินงาน	จำนวน 7 ข้อ
ด้านการใช้ข้อมูลเพื่อการตัดสินใจ	จำนวน 5 ข้อ
ด้านวัฒนธรรมองค์กรดิจิทัล	จำนวน 5 ข้อ

โดยมีเกณฑ์การให้น้ำหนักคะแนนการตอบแบบสอบถาม ดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด, 2556)

5 หมายถึง มีสภาพปัจจุบัน/สภาพที่พึงประสงค์ของการเป็นองค์การดิจิทัลของโรงเรียนลำปางวิทยายอยู่ในระดับมากที่สุด

4 หมายถึง มีสภาพปัจจุบัน/สภาพที่พึงประสงค์ของการเป็นองค์การดิจิทัลของโรงเรียนลำปางวิทยายอยู่ในระดับมาก

3 หมายถึง มีสภาพปัจจุบัน/สภาพที่พึงประสงค์ของการเป็นองค์การดิจิทัลของโรงเรียนลำปางวิทยายอยู่ในระดับปานกลาง

2 หมายถึง มีสภาพปัจจุบัน/สภาพที่พึงประสงค์ของการเป็นองค์การดิจิทัลของโรงเรียนลำปางวิทยายอยู่ในระดับน้อย

1 หมายถึง มีสภาพปัจจุบัน/สภาพที่พึงประสงค์ของการเป็นองค์การดิจิทัลของโรงเรียนลำปางวิทยายอยู่ในระดับน้อยที่สุด

1.2.2 การสร้างและพัฒนาเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ผู้วิจัยดำเนินการสร้างและพัฒนาเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ซึ่งได้ดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้

1) ศึกษาเอกสารแนวคิดทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการเป็นองค์กรดิจิทัลและแนวทางการพัฒนาองค์กรไปสู่การเป็นองค์กรดิจิทัล

2) ศึกษาวิธีการสร้างเครื่องมือที่เป็นแบบสอบถามแบบตอบตนเองและแบบมาตรวัดประเมินค่า 5 ระดับ และสร้างแบบสอบถามโดยยึดวัตถุประสงค์การวิจัย กรอบแนวคิดการวิจัย และนิยามศัพท์เป็นหลัก

3) นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นเสนออาจารย์ที่ปรึกษาการศึกษาค้นคว้าอิสระเพื่อตรวจสอบความถูกต้องและปรับปรุงแก้ไขตามคำแนะนำ

4) การตรวจสอบคุณภาพของแบบสอบถามโดยการตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา (Content validity) ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามฉบับร่างที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น และผ่านการพิจารณา

จากอาจารย์ที่ปรึกษาการศึกษาค้นคว้าอิสระแล้วนำไปเสนอผู้ทรงคุณวุฒิ 3 คน (ภาคผนวก ก) เพื่อตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) จากเนื้อหา นิยามศัพท์เฉพาะ ความถูกต้อง ภาษา ความเหมาะสมและความชัดเจนของข้อความ โดยการนำมาคำนวณหาค่าดัชนีความสอดคล้อง IOC (Index of Congruence) โดยผู้วิจัยเลือกข้อความที่มีค่าความสอดคล้อง IOC เท่ากับ 0.50 ขึ้นไป (บุญชม ศรีสะอาด, 2556) จากการตรวจสอบพบว่า แบบสอบถามมีค่า IOC อยู่ระหว่าง 0.67 ถึง 1.00 (ภาคผนวก จ)

5) นำแบบสอบถามมาปรับปรุงแก้ไขตามคำแนะนำของผู้ทรงคุณวุฒิก่อนนำไปทดลองใช้ในลำดับต่อไป

6) นำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (Try Out) กับกลุ่มทดลองที่ไม่ใช่ประชากร แต่มีความคล้ายคลึงกับประชากรจำนวนทั้งสิ้น 30 คน ผู้วิจัยได้เลือกใช้วิธีการสุ่มแบบเจาะจงตัวแทนผู้ปกครองของนักเรียนลำดับที่ 1 ถึงลำดับที่ 10 ของชั้นประถมศึกษาปีที่ 1 และ ชั้นประถมศึกษาปีที่ 3 ของโรงเรียนลำปางวิทยา

7) นำข้อมูลจากแบบสอบถามที่ได้จากกลุ่มทดลอง มาวิเคราะห์หาค่าความเที่ยง (Reliability) ทั้งฉบับ โดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) ตามวิธีของครอนบาค (Cronbach) โดยกำหนดค่าความเที่ยงของแบบสอบถามทั้งฉบับต้องมีค่าความเที่ยงตั้งแต่ 0.80 ขึ้นไป (บุญชม ศรีสะอาด, 2556) จากการตรวจสอบพบว่า มีค่าความเที่ยงทั้งฉบับของสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์เท่ากับ .98 และ .98 ตามลำดับ (ภาคผนวก จ)

8) นำแบบสอบถามเสนออาจารย์ที่ปรึกษาอีกครั้ง เพื่อปรับปรุงแก้ไขตามคำแนะนำ ก่อนนำไปจัดทำเป็นแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ (ภาคผนวก ค) และนำไปเก็บรวบรวมข้อมูลกับประชากรที่ศึกษาต่อไป

1.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลตามขั้นตอน ดังนี้

1.3.1 ผู้วิจัยดำเนินการขอหนังสืออนุเคราะห์เก็บข้อมูลจากสาขาศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช ถึงผู้อำนวยการโรงเรียนลำปางวิทยา เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บข้อมูล

1.3.2 ผู้วิจัยดำเนินการประสานขอความร่วมมือไปยัง โรงเรียนลำปางวิทยาในการเก็บข้อมูล

1.3.3 ผู้วิจัยดำเนินการจัดส่งแบบสอบถามผ่านทางออนไลน์ โดยผู้วิจัยเก็บข้อมูลและรวบรวมแบบสอบถามด้วยตนเอง ซึ่งสามารถเก็บแบบสอบถามได้จำนวน 268 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 98.89

1.3.4 ผู้วิจัยดำเนินการตรวจสอบข้อมูลที่เก็บได้ว่ามีความสมบูรณ์ของข้อมูล เพื่อให้ได้ข้อมูลที่มีความถูกต้องสมบูรณ์

1.4 การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

1.4.1 วิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยใช้ค่าความถี่ และค่าร้อยละ

1.4.2 วิเคราะห์สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของการเป็นองค์กรดิจิทัลของโรงเรียนลำปางวิทย์ฯ จังหวัดลำปาง โดยวิเคราะห์หาค่าเฉลี่ย (μ) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (σ) แล้วนำไปแปลผล โดยใช้เกณฑ์การแปล ความหมายค่าเฉลี่ย (บุญชม ศรีสะอาด, 2556) ดังนี้

ค่าเฉลี่ย 4.51-5.00 หมายถึงสภาพปัจจุบัน/สภาพที่พึงประสงค์ อยู่ในระดับมากที่สุด

ค่าเฉลี่ย 3.51-4.50 หมายถึงสภาพปัจจุบัน/สภาพที่พึงประสงค์ อยู่ในระดับมาก

ค่าเฉลี่ย 2.51-3.50 หมายถึงสภาพปัจจุบัน/สภาพที่พึงประสงค์ อยู่ในระดับปานกลาง

ค่าเฉลี่ย 1.51-2.50 หมายถึงสภาพปัจจุบัน/สภาพที่พึงประสงค์ อยู่ในระดับน้อย

ค่าเฉลี่ย 1.00-1.50 หมายถึงสภาพปัจจุบัน/สภาพที่พึงประสงค์ อยู่ในระดับน้อยที่สุด

1.4.3 การวิเคราะห์หาค่าดัชนีความต้องการจำเป็น เพื่อจัดลำดับความสำคัญ (Modified Priority Needs Index : PNI_{modified}) การแปลผลการวิเคราะห์ค่า PNI_{modified} เพื่อการจัดลำดับความสำคัญของดัชนีความสำคัญของความต้องการจำเป็น ถ้าค่า PNI มีค่ามากที่สุด หมายถึงมีความต้องการจำเป็นมากที่สุด ผู้วิจัยนำผลการวิเคราะห์ความความต้องการจำเป็นไปร่างแบบสัมภาษณ์เพื่อนำผลที่ได้ไปใช้ในการพัฒนาการเป็นองค์กรดิจิทัลของโรงเรียนลำปางวิทย์ฯ จังหวัดลำปาง โดยมีสูตรในการคำนวณดังต่อไปนี้

$$PNI_{\text{modified}} = \frac{I-D}{D}$$

PNI	หมายถึง	ดัชนีลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็น
I (Importance)	หมายถึง	ค่าเฉลี่ยของสภาพที่พึงประสงค์
D (Degree of success)	หมายถึง	ค่าเฉลี่ยของสภาพปัจจุบัน

ระยะที่ 2 แนวทางการพัฒนาการเป็นองค์กรดิจิทัลของโรงเรียนลำปางวิทยาลักษณ์ จังหวัดลำปาง มีขั้นตอนการวิจัย ดังนี้

2.1 ผู้ให้ข้อมูล

ผู้ให้ข้อมูลสำหรับการสัมภาษณ์ ได้แก่ รองผู้อำนวยการโรงเรียน จำนวน 1 คน, ผู้จัดการโรงเรียน จำนวน 1 คน, รองอธิการบดีระดับมหาวิทยาลัย จำนวน 1 คน, อธิการบดีระดับมหาวิทยาลัย จำนวน 1 คน, หัวหน้างานสารสนเทศระดับมหาวิทยาลัย จำนวน 1 คน, ศึกษานิเทศก์สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดลำปาง จำนวน 1 คน และผู้เชี่ยวชาญด้านเทคโนโลยีจำนวน 1 คน รวมทั้งสิ้น 7 คน ใช้วิธีการเลือกแบบเจาะจง

2.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

2.2.1 ประเภทและลักษณะของเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือการวิจัยเป็นแบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้าง เกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาการเป็นองค์กรดิจิทัลของโรงเรียนลำปางวิทยาลักษณ์ จังหวัดลำปาง แบ่งเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ให้สัมภาษณ์ ประกอบด้วย ชื่อ - สกุล เพศ อายุ ตำแหน่ง และระยะเวลาในการดำรงตำแหน่ง

ตอนที่ 2 นิยามศัพท์ของตัวแปรในการวิจัย

ตอนที่ 3 ประเด็นสัมภาษณ์เกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาการเป็นองค์กรดิจิทัลของโรงเรียนลำปางวิทยาลักษณ์ จังหวัดลำปางซึ่งเป็นประเด็นที่ได้จากผลการวิจัยเกี่ยวกับความต้องการจำเป็นในการพัฒนาการเป็นองค์กรดิจิทัล จำนวน 5 ประเด็นใหญ่ และ 10 ประเด็นย่อย

2.2.2 การสร้างและพัฒนาคุณภาพของเครื่องมือการวิจัย

- 1) ศึกษาหลักการสร้างแบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง
- 2) นำผลการวิเคราะห์ความความต้องการจำเป็นในระยะที่ 1 ไปร่างแบบสัมภาษณ์เพื่อนำผลที่ได้ไปใช้ในเป็นแนวทางการพัฒนาการเป็นองค์กรดิจิทัลของโรงเรียนลำปางวิทยาลักษณ์ จังหวัดลำปาง
- 3) นำแบบสัมภาษณ์เสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษา เพื่อตรวจสอบความครอบคลุมเนื้อหาและพิจารณาความถูกต้อง
- 4) นำแบบสัมภาษณ์มาปรับปรุงแก้ไขตามข้อเสนอแนะของอาจารย์ที่ปรึกษา และปรับเป็นแบบสัมภาษณ์ฉบับสมบูรณ์ (ภาคผนวก ง) เพื่อดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลต่อไป

1.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการประสานผู้ให้สัมภาษณ์ เพื่อกำหนด วัน เวลา ในการสัมภาษณ์ จากนั้นดำเนินการขอหนังสือขอความอนุเคราะห์สัมภาษณ์จากสาขาศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช และดำเนินการสัมภาษณ์เป็นเวลาคนละ 1 ชั่วโมงตามวัน เวลาที่กำหนดจนได้ข้อสรุปจนได้แนวทางการพัฒนาการเป็นองค์กรดิจิทัลของโรงเรียนลำปางวิทยาคม จังหวัดลำปาง โดยการสัมภาษณ์เพื่อเก็บรวบรวมข้อมูลมีรายละเอียดดังนี้

1.3.1 นายอโณทัย ทะศรีแก้ว รองผู้อำนวยการโรงเรียนอนุบาลอุทัยวิทยา สัมภาษณ์ วันที่ 6 สิงหาคม 2567 เวลา 14:00 น.

1.3.2 ผู้ช่วยศาสตราจารย์วันชัย แก้วหนูนวล รองอธิการบดีฝ่ายกิจการนักศึกษา มหาวิทยาลัยนราธิวาสราชนครินทร์ สัมภาษณ์ วันที่ 7 สิงหาคม 2567 เวลา 10:30 น.

1.3.3 ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.กรสิริณัฐ โรจนวรรณ หัวหน้างานสารสนเทศ มหาวิทยาลัยนราธิวาสราชนครินทร์ สัมภาษณ์ วันที่ 6 สิงหาคม 2567 เวลา 21:00 น.

1.3.4 ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ชวลิต เกิดทิพย์ อธิการบดี คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตปัตตานี สัมภาษณ์ วันที่ 7 สิงหาคม 2567 เวลา 11:00 น.

1.3.5 นางกาญจนา ชยะกุลศิริ หัวหน้าแผนกงานโครงข่ายหลักฟิสิกส์บรอดแบนด์ บริษัทเอไอเอส สัมภาษณ์ วันที่ 8 สิงหาคม 2567 เวลา 10:00 น.

1.3.6 นางสาวสิริ วิโรจนารมย์ ผู้จัดการโรงเรียนอนุบาลสรรค์สุข สัมภาษณ์ วันที่ 9 สิงหาคม 2567 เวลา 14:00 น.

7. นายวสันต์ แสงจิตต์ ศึกษานิเทศก์สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดลำปาง สัมภาษณ์ วันที่ 9 สิงหาคม 2567 เวลา 19:00 น.

1.4 การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์แนวทางการพัฒนาการเป็นองค์กรดิจิทัลของโรงเรียนลำปางวิทยาคม จังหวัดลำปาง จากการสัมภาษณ์ โดยใช้การวิเคราะห์เนื้อหา (Content analysis)

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยเรื่อง แนวทางการพัฒนาการเป็นองค์กรดิจิทัลของโรงเรียนลำปางวิทยาคม จังหวัดลำปาง ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลตามวัตถุประสงค์การวิจัยที่กำหนดไว้ ดังนี้

การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้นำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลสภาพปัจจุบันของการเป็นองค์กรดิจิทัลของโรงเรียนลำปางวิทยาคม จังหวัดลำปาง

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์สภาพที่พึงประสงค์ของการเป็นองค์กรดิจิทัลของโรงเรียนลำปางวิทยาคม จังหวัดลำปาง

ตอนที่ 4 ผลการจัดลำดับความต้องการจำเป็นในการพัฒนาการเป็นองค์กรดิจิทัลของโรงเรียนลำปางวิทยาคม จังหวัดลำปาง

ตอนที่ 5 ผลการศึกษาแนวทางการพัฒนาการเป็นองค์กรดิจิทัลของโรงเรียนลำปางวิทยาคม จังหวัดลำปาง

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ดังปรากฏผลในตารางที่ 4.1

ตารางที่ 4.1 ความถี่และค่าร้อยละของข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

(N = 268)

ข้อมูลทั่วไป	ความถี่	ร้อยละ
1. เพศ		
ชาย	44	16.42
หญิง	224	83.58
รวมเฉลี่ย	268	100.00
2. อายุ		
น้อยกว่า 20 ปี	1	0.37
20-29 ปี	16	5.97
30-39 ปี	89	33.21
40-49 ปี	113	42.17
50-59 ปี	48	17.91
60 ปีขึ้นไป	1	0.37
รวมเฉลี่ย	268	100.00
3. ระดับการศึกษา		
ต่ำกว่า ปริญญาตรี	152	56.72
ปริญญาตรี	111	41.42
ปริญญาโท	5	1.86
รวมเฉลี่ย	268	100.00
4. บทบาทในสถานศึกษา		
ผู้อำนวยการ	1	0.37
ผู้จัดการ	1	0.37
ผู้ปกครอง	240	89.56
ครู	25	9.33
ตัวแทนบุคลากร	1	0.37
รวมเฉลี่ย	268	100.00

จากตารางที่ 4.1 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 224 คน คิดเป็นร้อยละ 83.58 มีอายุระหว่าง 40-49 ปี จำนวน 113 คน คิดเป็นร้อยละ 42.17 สำเร็จการศึกษา

ในระดับต่ำกว่าปริญญาตรีจำนวน 152 คน คิดเป็นร้อยละ 56.72 และมีบทบาทเป็นผู้ปกครองจำนวน 240 คน คิดเป็นร้อยละ 89.56

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลสภาพปัจจุบันของการเป็นองค์กรดิจิทัลของโรงเรียน ลำปางวิทยา จังหวัดลำปาง

สภาพปัจจุบันของการเป็นองค์กรดิจิทัลของโรงเรียนลำปางวิทยา จังหวัดลำปาง จำแนกออกเป็น 5 ด้าน ได้แก่ 1) ภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีดิจิทัลของผู้บริหาร 2) สมรรถนะการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลของนักเรียนและผู้ปกครอง 3) การใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการดำเนินงาน 4) การใช้ข้อมูลเพื่อการตัดสินใจ และ 5) วัฒนธรรมองค์กรดิจิทัล ผลการวิเคราะห์ในภาพรวมปรากฏดัง ตารางที่ 4.2

ตารางที่ 4.2 ค่าเฉลี่ย (μ) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (σ) ของสภาพปัจจุบันของการเป็นองค์กรดิจิทัลของโรงเรียนลำปางวิทยา จังหวัดลำปาง โดยภาพรวม

(N = 268)

ด้าน ที่	การเป็นองค์กรดิจิทัลของ สถานศึกษา	การดำเนินงาน			
		μ	σ	ระดับ	ลำดับ
1	ภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีดิจิทัลของ ผู้บริหาร	4.01	0.73	มาก	2
2	สมรรถนะการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล ของนักเรียนและผู้ปกครอง	4.12	0.66	มาก	1
3	การใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการ ดำเนินงาน	3.90	0.74	มาก	5
4	การใช้ข้อมูลเพื่อการตัดสินใจ	4.00	0.75	มาก	3
5	วัฒนธรรมองค์กรดิจิทัล	3.97	0.75	มาก	4
รวมเฉลี่ย		4.00	0.66	มาก	

จากตารางที่ 4.2 พบว่า สภาพปัจจุบันของการเป็นองค์กรดิจิทัลของโรงเรียนลำปางวิทยา จังหวัดลำปาง ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\mu = 4.00$, $\sigma = 0.66$) เมื่อพิจารณาในรายด้านพบว่า ทุกด้านอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับจากมากไปน้อย ดังนี้ ด้านสมรรถนะการใช้เทคโนโลยี

ดิจิทัลของนักเรียนและผู้ปกครอง ($\mu = 4.12$, $\sigma = 0.66$) ด้านภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีดิจิทัลของผู้บริหาร ($\mu = 4.01$, $\sigma = 0.73$) ด้านการใช้ข้อมูลเพื่อการตัดสินใจ ($\mu = 4.00$, $\sigma = 0.75$) ด้านวัฒนธรรมองค์กรดิจิทัล ($\mu = 3.97$, $\sigma = 0.75$) และ ด้านการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการดำเนินงาน ($\mu = 3.90$, $\sigma = 0.74$) ตามลำดับ

เมื่อพิจารณาสภาพปัจจุบันของการเป็นองค์กรดิจิทัลของโรงเรียนลำปางวิทยาคม จังหวัดลำปางเป็นรายด้าน ผลการวิเคราะห์ปรากฏดังตารางที่ 4.3 - 4.8

ตารางที่ 4.3 ค่าเฉลี่ย (μ) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (σ) ของสภาพปัจจุบันของการเป็นองค์กรดิจิทัลของโรงเรียนลำปางวิทยาคม จังหวัดลำปาง ด้านภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีดิจิทัลของผู้บริหาร (N = 268)

ข้อที่	ภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีดิจิทัลของผู้บริหาร	การดำเนินงาน			
		μ	σ	ระดับ	ลำดับ
1	ผู้บริหารมีวิสัยทัศน์ที่มองการณ์ไกลด้านเทคโนโลยีดิจิทัล	3.98	0.75	มาก	4
2	ผู้บริหารมีการปรับตัวและนำพาสถานศึกษาให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยีดิจิทัล	3.97	0.77	มาก	5
3	ผู้บริหารมีการพัฒนาตนเองให้เป็นพลเมืองดิจิทัล	4.01	0.79	มาก	3
4	ผู้บริหารปฏิบัติตนให้เป็นแบบอย่างในการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้	4.01	0.80	มาก	2
5	ผู้บริหารสร้างแรงจูงใจและกระตุ้นให้ครูและบุคลากรเห็นความสำคัญของเทคโนโลยีดิจิทัล	4.06	0.81	มาก	1
รวมเฉลี่ย		4.01	0.73	มาก	

จากตารางที่ 4.3 พบว่า สภาพปัจจุบันของการเป็นองค์กรดิจิทัลของโรงเรียนลำปางวิทยาคม จังหวัดลำปาง ด้านภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีดิจิทัลของผู้บริหารในภาพรวม อยู่ในระดับมาก ($\mu = 4.01$, $\sigma = 0.73$) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ทุกด้านอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับจากมากไปน้อย ดังนี้ ผู้บริหารสร้างแรงจูงใจและกระตุ้นให้ครูและบุคลากรเห็นความสำคัญของเทคโนโลยีดิจิทัล ($\mu = 4.06$, $\sigma = 0.81$) ผู้บริหารปฏิบัติตนให้เป็นแบบอย่างในการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ ($\mu = 4.01$, $\sigma = 0.80$) ผู้บริหารมีการพัฒนาตนเองให้เป็นพลเมืองดิจิทัล ($\mu = 4.01$, $\sigma = 0.79$) ผู้บริหารมีวิสัยทัศน์ที่มองการณ์ไกลด้านเทคโนโลยีดิจิทัล ($\mu = 3.98$, $\sigma = 0.75$) และผู้บริหารมีการปรับตัว

และนำพาสถานศึกษาให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยีดิจิทัล ($\mu = 3.97$, $\sigma = 0.77$) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.4 ค่าเฉลี่ย (μ) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (σ) ของสภาพปัจจุบันของการเป็นองค์กรดิจิทัลของโรงเรียนลำปางวิทยาคม จังหวัดลำปาง ด้านสมรรถนะการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลของนักเรียนและผู้ปกครอง

(N = 268)

ข้อที่	สมรรถนะการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลของนักเรียนและผู้ปกครอง	การดำเนินงาน			
		μ	σ	ระดับ	ลำดับ
1	นักเรียนและผู้ปกครองตระหนักและให้ความสำคัญกับเปลี่ยนแปลงทางด้านเทคโนโลยีดิจิทัล	4.26	0.71	มาก	1
2	นักเรียนและผู้ปกครองสามารถใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการเรียนรู้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ	4.08	0.73	มาก	3
3	นักเรียนและผู้ปกครองมีช่องทางในการเข้าถึงข้อมูลของสถานศึกษาที่หลากหลาย	4.04	0.82	มาก	4
4	นักเรียนและผู้ปกครองให้ความร่วมมือในการแบ่งปันข้อมูลสนับสนุนการเรียนรู้ของผู้เรียนได้อย่างเหมาะสมและมีประสิทธิภาพ	4.10	0.75	มาก	2
รวมเฉลี่ย		4.12	0.66	มาก	

จากตารางที่ 4.4 พบว่า สภาพปัจจุบันของการเป็นองค์กรดิจิทัลของโรงเรียนลำปางวิทยาคม จังหวัดลำปาง ด้านสมรรถนะการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลของนักเรียนและผู้ปกครอง ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\mu = 4.12$, $\sigma = 0.66$) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ทุกด้านอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับจากมากไปน้อย ดังนี้ นักเรียนและผู้ปกครองตระหนักและให้ความสำคัญกับเปลี่ยนแปลงทางด้านเทคโนโลยีดิจิทัล ($\mu = 4.26$, $\sigma = 0.71$) นักเรียนและผู้ปกครองให้ความร่วมมือในการแบ่งปันข้อมูลสนับสนุนการเรียนรู้ของผู้เรียนได้อย่างเหมาะสมและมีประสิทธิภาพ ($\mu = 4.10$, $\sigma = 0.75$) นักเรียนและผู้ปกครองสามารถใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการเรียนรู้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ($\mu = 4.08$, $\sigma = 0.73$) และนักเรียนและผู้ปกครองมีช่องทางในการเข้าถึงข้อมูลของสถานศึกษาที่หลากหลาย ($\mu = 4.04$, $\sigma = 0.82$) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.5 ค่าเฉลี่ย (μ) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (σ) ของสภาพปัจจุบันของการเป็นองค์กรดิจิทัล
ของโรงเรียนลำปางวิทยาคม จังหวัดลำปาง ด้านการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการดำเนินงาน
(N = 268)

ข้อที่	การใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการดำเนินงาน	การดำเนินงาน			
		μ	σ	ระดับ	ลำดับ
1	สถานศึกษามีนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการจัดการหลักสูตรและกิจกรรมการเรียนการสอนอย่างมีประสิทธิภาพ	3.92	0.77	มาก	3
2	สถานศึกษามีการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการสื่อสารระหว่างผู้บริหาร ครูและนักเรียนเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน	3.94	0.82	มาก	1
3	สถานศึกษาใช้ซอฟต์แวร์การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อช่วยให้ผู้บริหารและครูเข้าใจถึงผลการดำเนินงาน	3.91	0.78	มาก	4
4	สถานศึกษามีการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการวิเคราะห์แนวโน้มและระบุปัญหาเกี่ยวกับการเรียนการสอน	3.87	0.78	มาก	5
5	สถานศึกษามีการเรียนรู้ผ่านอินเทอร์เน็ตเพื่อลดข้อจำกัดทางด้านเวลาและสถานที่	3.86	0.84	มาก	7
6	สถานศึกษาใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อสนับสนุนการสอนแบบส่วนบุคคล	3.87	0.81	มาก	6
7	สถานศึกษาใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเป็นเครื่องมือในการทำงานร่วมกัน ได้อย่างมีประสิทธิภาพ	3.93	0.78	มาก	2
รวมเฉลี่ย		3.90	0.74	มาก	

จากตารางที่ 4.5 พบว่า สภาพปัจจุบันของการเป็นองค์กรดิจิทัลของโรงเรียนลำปางวิทยาคม จังหวัดลำปาง ด้านการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการดำเนินงาน ในภาพรวม อยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.90$, $\sigma = 0.82$) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ทุกข้ออยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับจากมากไปน้อย ดังนี้ สถานศึกษามีการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการสื่อสารระหว่างผู้บริหาร ครูและนักเรียนเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ($\mu = 3.94$, $\sigma = 0.82$) สถานศึกษาใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเป็นเครื่องมือ

ในการทำงานร่วมกัน ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ($\mu = 3.93$, $\sigma = 0.78$) สถานศึกษามีนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการจัดการหลักสูตรและกิจกรรมการเรียนการสอนอย่างมีประสิทธิภาพ ($\mu = 3.92$, $\sigma = 0.77$) สถานศึกษาใช้ซอฟต์แวร์การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อช่วยให้ผู้บริหารและครูเข้าใจถึงผลการดำเนินงาน ($\mu = 3.92$, $\sigma = 0.77$) สถานศึกษามีการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการวิเคราะห์แนวโน้มและระบุปัญหาเกี่ยวกับการเรียนการสอน ($\mu = 3.87$, $\sigma = 0.78$) สถานศึกษาใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อสนับสนุนการสอนแบบส่วนบุคคล ($\mu = 3.87$, $\sigma = 0.81$) และ สถานศึกษามีการเรียนรู้ผ่านอินเทอร์เน็ตเพื่อลดข้อจำกัดทางด้านเวลาและสถานที่ ($\mu = 3.86$, $\sigma = 0.84$) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.6 ค่าเฉลี่ย (μ) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (σ) ของสภาพปัจจุบันของการเป็นองค์กรดิจิทัลของโรงเรียนลำปางวิทยาคม จังหวัดลำปาง ด้านการใช้ข้อมูลเพื่อการตัดสินใจ

(N = 268)

ข้อที่	การใช้ข้อมูลเพื่อการตัดสินใจ	การปฏิบัติการ			
		μ	σ	ระดับ	ลำดับ
1	สถานศึกษามีการเก็บรวบรวมข้อมูลอย่างต่อเนื่อง	3.96	0.84	มาก	5
2	สถานศึกษามีการตรวจสอบข้อมูลให้ถูกต้องและครบถ้วน	4.01	0.80	มาก	3
3	สถานศึกษามีการจัดเก็บข้อมูลอย่างเป็นระบบ	4.04	0.79	มาก	1
4	สถานศึกษาใช้ผลการวิเคราะห์ข้อมูลไปใช้เพื่อตัดสินใจเพื่อพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษา	3.99	0.78	มาก	4
5	สถานศึกษามีการประเมินผลจากการใช้ข้อมูลเพื่อการตัดสินใจ	4.02	0.76	มาก	2
รวมเฉลี่ย		4.00	0.75	มาก	

จากตารางที่ 4.6 พบว่า สภาพปัจจุบันของการเป็นองค์กรดิจิทัลของโรงเรียนลำปางวิทยาคม จังหวัดลำปาง ด้านการใช้ข้อมูลเพื่อการตัดสินใจ ในภาพรวม อยู่ในระดับมาก ($\mu = 4.00$, $\sigma = 0.75$) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ทุกด้านอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับจากมากไปน้อย ดังนี้ สถานศึกษามีการจัดเก็บข้อมูลอย่างเป็นระบบ ($\mu = 4.04$, $\sigma = 0.79$) สถานศึกษามีการประเมินผลจากการใช้ข้อมูลเพื่อการตัดสินใจ ($\mu = 4.02$, $\sigma = 0.76$) สถานศึกษามีการตรวจสอบข้อมูลให้ถูกต้องและครบถ้วน ($\mu = 4.01$, $\sigma = 0.80$) สถานศึกษาใช้ผลการวิเคราะห์ข้อมูลไปใช้เพื่อตัดสินใจ

เพื่อพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษา ($\mu = 3.99$, $\sigma = 0.78$) และสถานศึกษามีการเก็บรวบรวมข้อมูลอย่างต่อเนื่อง ($\mu = 3.96$, $\sigma = 0.84$) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.7 ค่าเฉลี่ย (μ) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (σ) ของสภาพปัจจุบันของการเป็นองค์กรดิจิทัลของโรงเรียนลำปางวิทยาคม จังหวัดลำปาง ด้านวัฒนธรรมองค์กรดิจิทัล

(N = 268)

ข้อที่	วัฒนธรรมองค์กรดิจิทัล	การดำเนินงาน			
		μ	σ	ระดับ	ลำดับ
1	สถานศึกษาส่งเสริมและสนับสนุนให้ครูและบุคลากรเรียนรู้และพัฒนาทักษะดิจิทัลอย่างต่อเนื่อง	4.03	0.78	มาก	1
2	สถานศึกษาสร้างสภาพแวดล้อมการทำงานที่มีเทคโนโลยีดิจิทัลเป็นศูนย์กลาง	3.91	0.78	มาก	5
3	สถานศึกษาเปิดกว้างและส่งเสริมการนำนวัตกรรมมาใช้ในการปฏิบัติงาน	3.97	0.81	มาก	3
4	สถานศึกษาส่งเสริมให้มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้เกี่ยวกับการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล	3.93	0.80	มาก	4
5	สถานศึกษาส่งเสริมให้ครูและบุคลากรปรับตัวให้ต่อการเปลี่ยนแปลงทางด้านเทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อให้สามารถตอบสนองต่อความท้าทายใหม่ๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ	3.99	0.79	มาก	2
รวมเฉลี่ย		3.97	0.75	มาก	

จากตารางที่ 4.7 พบว่า สภาพปัจจุบันของการเป็นองค์กรดิจิทัลของโรงเรียนลำปางวิทยาคม จังหวัดลำปาง ด้านวัฒนธรรมองค์กรดิจิทัล ในภาพรวม อยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.97$, $\sigma = 0.75$) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ทุกด้านอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับจากมากไปน้อย ดังนี้ สถานศึกษาส่งเสริมและสนับสนุนให้ครูและบุคลากรเรียนรู้และพัฒนาทักษะดิจิทัลอย่างต่อเนื่อง ($\mu = 4.03$, $\sigma = 0.78$) สถานศึกษาส่งเสริมให้ครูและบุคลากรปรับตัวให้ต่อการเปลี่ยนแปลงทางด้านเทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อให้สามารถตอบสนองต่อความท้าทายใหม่ๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ($\mu = 3.99$, $\sigma = 0.79$) สถานศึกษาเปิดกว้างและส่งเสริมการนำนวัตกรรมมาใช้ในการปฏิบัติงาน ($\mu = 3.97$, $\sigma = 0.81$) สถานศึกษาส่งเสริมให้มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้เกี่ยวกับการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล ($\mu = 3.93$, $\sigma = 0.80$)

และสถานศึกษาสร้างสภาพแวดล้อมการทำงานที่มีเทคโนโลยีดิจิทัลเป็นศูนย์กลาง ($\mu = 3.91$, $\sigma = 0.78$) ตามลำดับ

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์สภาพที่พึงประสงค์ของการเป็นองค์กรดิจิทัลของโรงเรียน ลำปางวิทยา จังหวัดลำปาง

สภาพที่พึงประสงค์ของการเป็นองค์กรดิจิทัลของโรงเรียนลำปางวิทยา จังหวัดลำปาง จำแนกออกเป็น 5 ด้าน ได้แก่ 1) ภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีดิจิทัลของผู้บริหาร 2) สมรรถนะการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลของนักเรียนและผู้ปกครอง 3) การใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการดำเนินงาน 4) การใช้ข้อมูลเพื่อการตัดสินใจ และ 5) วัฒนธรรมองค์กรดิจิทัล ผลการวิเคราะห์ในภาพรวมปรากฏดัง ตารางที่ 4.9

ตารางที่ 4.8 ค่าเฉลี่ย (μ) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (σ) ของสภาพที่พึงประสงค์ของการเป็นองค์กรดิจิทัลของโรงเรียนลำปางวิทยา จังหวัดลำปาง โดยภาพรวม

(N = 268)

ด้าน ที่	การเป็นองค์กรดิจิทัลของ สถานศึกษา	การดำเนินงาน			
		μ	σ	ระดับ	ลำดับ
1	ภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีดิจิทัลของ ผู้บริหาร	4.06	0.74	มาก	2
2	สมรรถนะการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล ของนักเรียนและผู้ปกครอง	4.14	0.68	มาก	1
3	การใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการ ดำเนินงาน	3.95	0.75	มาก	5
4	การใช้ข้อมูลเพื่อการตัดสินใจ	4.06	0.74	มาก	3
5	วัฒนธรรมองค์กรดิจิทัล	4.03	0.75	มาก	4
รวมเฉลี่ย		4.04	0.67	มาก	

จากตารางที่ 4.8 สภาพที่พึงประสงค์ของการเป็นองค์กรดิจิทัลของโรงเรียนลำปางวิทยา จังหวัดลำปาง ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\mu = 4.04$, $\sigma = 0.67$) เมื่อพิจารณาในรายด้าน พบว่า ทุกด้านอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับจากมากไปน้อย ดังนี้ สมรรถนะการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลของ

นักเรียนและผู้ปกครอง ($\mu = 4.14$, $\sigma = 0.68$) ภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีดิจิทัลของผู้บริหาร ($\mu = 4.06$, $\sigma = 0.74$) การใช้ข้อมูลเพื่อการตัดสินใจ ($\mu = 4.06$, $\sigma = 0.74$) วัฒนธรรมองค์กรดิจิทัล ($\mu = 4.03$, $\sigma = 0.75$) และ การใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการดำเนินงาน ($\mu = 3.95$, $\sigma = 0.75$) ตามลำดับ เมื่อพิจารณาภาพที่พึงประสงค์ของการเป็นองค์กรดิจิทัลของโรงเรียนลำปางวิทยาลำปางเป็นรายด้าน ผลการวิเคราะห์ปรากฏดังตารางที่ 4.9 - 4.13

ตารางที่ 4.9 ค่าเฉลี่ย (μ) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (σ) ของสภาพที่พึงประสงค์ของการเป็นองค์กรดิจิทัลของโรงเรียนลำปางวิทยาลำปาง ด้านภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีดิจิทัลของผู้บริหาร

(N = 268)

ข้อที่	ภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีดิจิทัลของผู้บริหาร	การดำเนินงาน			
		μ	σ	ระดับ	ลำดับ
1	ผู้บริหารมีวิสัยทัศน์ที่มองการณ์ไกลด้านเทคโนโลยีดิจิทัล	4.07	0.80	มาก	2
2	ผู้บริหารมีการปรับตัวและนำพาสถานศึกษาให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยีดิจิทัล	4.04	0.80	มาก	4
3	ผู้บริหารมีการพัฒนาตนเองให้เป็นพลเมืองดิจิทัล	4.05	0.76	มาก	3
4	ผู้บริหารปฏิบัติตนให้เป็นแบบอย่างในการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้	4.03	0.79	มาก	5
5	ผู้บริหารสร้างแรงจูงใจและกระตุ้นให้ครูและบุคลากรเห็นความสำคัญของเทคโนโลยีดิจิทัล	4.09	0.78	มาก	1
รวมเฉลี่ย		4.06	0.74	มาก	

จากตารางที่ 4.9 พบว่า สภาพที่พึงประสงค์ของการเป็นองค์กรดิจิทัลของโรงเรียนลำปางวิทยาลำปาง ด้านภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีดิจิทัลของผู้บริหารในภาพรวม ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\mu = 4.06$, $\sigma = 0.74$) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ทุกด้านอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับจากมากไปน้อย ดังนี้ ผู้บริหารสร้างแรงจูงใจและกระตุ้นให้ครูและบุคลากรเห็นความสำคัญของเทคโนโลยีดิจิทัล ($\mu = 4.09$, $\sigma = 0.78$) ผู้บริหารมีวิสัยทัศน์ที่มองการณ์ไกลด้านเทคโนโลยีดิจิทัล ($\mu = 4.07$, $\sigma = 0.80$) ผู้บริหารมีการพัฒนาตนเองให้เป็นพลเมืองดิจิทัล ($\mu = 4.05$, $\sigma = 0.76$) ผู้บริหารมีการปรับตัวและนำพาสถานศึกษาให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยีดิจิทัล ($\mu =$

4.04, $\sigma = 0.80$) และผู้บริหารปฏิบัติตนให้เป็นแบบอย่างในการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ ($\mu = 4.03$, $\sigma = 0.79$) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.10 ค่าเฉลี่ย (μ) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (σ) ของสภาพที่พึงประสงค์ของการเป็นองค์กรดิจิทัลของโรงเรียนลำปางวิทยาคม จังหวัดลำปาง ด้านสมรรถนะการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลของนักเรียนและผู้ปกครอง

(N = 268)

ข้อ ที่	สมรรถนะการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลของนักเรียน และผู้ปกครอง	การดำเนินงาน			
		μ	σ	ระดับ	ลำดับ
1	นักเรียนและผู้ปกครองตระหนักและให้ความสำคัญกับเปลี่ยนแปลงทางด้านเทคโนโลยีดิจิทัล	4.25	0.71	มาก	1
2	นักเรียนและผู้ปกครองสามารถใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการเรียนรู้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ	4.10	0.73	มาก	3
3	นักเรียนและผู้ปกครองมีช่องทางในการเข้าถึงข้อมูลของสถานศึกษาที่หลากหลาย	4.09	0.78	มาก	4
4	นักเรียนและผู้ปกครองให้ความร่วมมือในการแบ่งปันข้อมูลสนับสนุนการเรียนรู้ของผู้เรียนได้อย่างเหมาะสมและมีประสิทธิภาพ	4.13	0.76	มาก	2
รวมเฉลี่ย		4.14	0.68	มาก	

จากตารางที่ 4.10 พบว่า สภาพที่พึงประสงค์ของการเป็นองค์กรดิจิทัลของโรงเรียนลำปางวิทยาคม จังหวัดลำปาง ด้านสมรรถนะการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลของนักเรียนและผู้ปกครอง ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\mu = 4.14$, $\sigma = 0.68$) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ทุกด้านอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับจากมากไปน้อย ดังนี้ นักเรียนและผู้ปกครองตระหนักและให้ความสำคัญกับเปลี่ยนแปลงทางด้านเทคโนโลยีดิจิทัล ($\mu = 4.25$, $\sigma = 0.71$) นักเรียนและผู้ปกครองให้ความร่วมมือในการแบ่งปันข้อมูลสนับสนุนการเรียนรู้ของผู้เรียนได้อย่างเหมาะสมและมีประสิทธิภาพ ($\mu = 4.13$, $\sigma = 0.76$) นักเรียนและผู้ปกครองสามารถใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการเรียนรู้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ($\mu = 4.10$, $\sigma = 0.73$) และนักเรียนและผู้ปกครองมีช่องทางในการเข้าถึงข้อมูลของสถานศึกษาที่หลากหลาย ($\mu = 4.09$, $\sigma = 0.78$) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.11 ค่าเฉลี่ย (μ) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (σ) ของสภาพที่พึงประสงค์ของการเป็นองค์กรดิจิทัลของโรงเรียนลำปางวิทยาคม จังหวัดลำปาง ด้านการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการดำเนินงาน

(N = 268)

ข้อ ที่	การใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการดำเนินงาน	การดำเนินงาน			
		μ	σ	ระดับ	ลำดับ
1	สถานศึกษามีนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการจัดการหลักสูตรและกิจกรรมการเรียนการสอนอย่างมีประสิทธิภาพ	3.99	0.80	มาก	1
2	สถานศึกษามีการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการสื่อสารระหว่างผู้บริหาร ครูและนักเรียนเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน	3.95	0.79	มาก	4
3	สถานศึกษาใช้ซอฟต์แวร์การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อช่วยให้ผู้บริหารและครูเข้าใจถึงผลการดำเนินงาน	3.95	0.78	มาก	5
4	สถานศึกษามีการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการวิเคราะห์แนวโน้มและระบุปัญหาเกี่ยวกับการเรียนการสอน	3.97	0.78	มาก	2
5	สถานศึกษามีการเรียนรู้ผ่านอินเทอร์เน็ตเพื่อลดข้อจำกัดทางด้านเวลาและสถานที่	3.91	0.81	มาก	7
6	สถานศึกษาใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อสนับสนุนการสอนแบบส่วนบุคคล	3.92	0.81	มาก	6
7	สถานศึกษาใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเป็นเครื่องมือในการทำงานร่วมกัน ได้อย่างมีประสิทธิภาพ	3.96	0.80	มาก	3
รวมเฉลี่ย		3.95	0.75	มาก	

จากตารางที่ 4.11 พบว่า สภาพที่พึงประสงค์ของการเป็นองค์กรดิจิทัลของโรงเรียนลำปางวิทยาคม จังหวัดลำปาง ด้านการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการดำเนินงาน ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.95$, $\sigma = 0.75$) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ทุกข้ออยู่ในระดับมากที่สุด โดยเรียงลำดับจากมากไปน้อย ดังนี้ สถานศึกษามีนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการจัดการหลักสูตรและกิจกรรมการเรียนการสอนอย่างมีประสิทธิภาพ ($\mu = 3.99$, $\sigma = 0.80$) สถานศึกษามีการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ใน

การวิเคราะห์แนวโน้มและระบุปัญหาเกี่ยวกับการเรียนการสอน ($\mu = 3.97$, $\sigma = 0.78$) และสถานศึกษาใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเป็นเครื่องมือในการทำงานร่วมกันได้อย่างมีประสิทธิภาพ ($\mu = 3.96$, $\sigma = 0.80$) สถานศึกษามีการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการสื่อสารระหว่างผู้บริหาร ครูและนักเรียน เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ($\mu = 3.95$, $\sigma = 0.79$) สถานศึกษาใช้ซอฟต์แวร์การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อช่วยให้ผู้บริหารและครูเข้าใจถึงผลการดำเนินงาน ($\mu = 3.95$, $\sigma = 0.78$) สถานศึกษาใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อสนับสนุนการสอนแบบส่วนบุคคล ($\mu = 3.92$, $\sigma = 0.81$) และสถานศึกษามีการเรียนรู้อินเทอร์เน็ตเพื่อลดข้อจำกัดทางด้านเวลาและสถานที่ ($\mu = 3.91$, $\sigma = 0.81$) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.12 ค่าเฉลี่ย (μ) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (σ) ของสภาพที่พึงประสงค์ของการเป็นองค์กรดิจิทัลของโรงเรียนลำปางวิทยาคม จังหวัดลำปาง ด้านการใช้ข้อมูลเพื่อการตัดสินใจ

(N = 268)

ข้อที่	การใช้ข้อมูลเพื่อการตัดสินใจ	การดำเนินงาน			
		μ	σ	ระดับ	ลำดับ
1	สถานศึกษามีการเก็บรวบรวมข้อมูลอย่างต่อเนื่อง	4.04	0.78	มาก	5
2	สถานศึกษามีการตรวจสอบข้อมูลให้ความถูกต้องและครบถ้วน	4.07	0.78	มาก	1
3	สถานศึกษามีการจัดเก็บข้อมูลอย่างเป็นระบบ	4.07	0.78	มาก	2
4	สถานศึกษาใช้ผลการวิเคราะห์ข้อมูลไปใช้เพื่อตัดสินใจเพื่อพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษา	4.06	0.77	มาก	3
5	สถานศึกษามีการประเมินผลจากการใช้ข้อมูลเพื่อการตัดสินใจ	4.05	0.77	มาก	4
รวมเฉลี่ย		4.06	0.74	มาก	

จากตารางที่ 4.12 พบว่า สภาพที่พึงประสงค์ของการเป็นองค์กรดิจิทัลของโรงเรียนลำปางวิทยาคม จังหวัดลำปาง ด้านการใช้ข้อมูลเพื่อการตัดสินใจ ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\mu = 4.06$, $\sigma = 0.74$) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ทุกด้านอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับจากมากไปน้อย ดังนี้ สถานศึกษามีการตรวจสอบข้อมูลให้ความถูกต้องและครบถ้วน ($\mu = 4.07$, $\sigma = 0.78$) สถานศึกษามีการจัดเก็บข้อมูลอย่างเป็นระบบ ($\mu = 4.07$, $\sigma = 0.78$) สถานศึกษาใช้ผลการวิเคราะห์ข้อมูลไปใช้เพื่อตัดสินใจเพื่อพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษา ($\mu = 4.06$, $\sigma = 0.77$) สถานศึกษามีการ

ประเมินผลจากการใช้ข้อมูลเพื่อการตัดสินใจ ($\mu = 4.05$, $\sigma = 0.77$) และสถานศึกษามีการเก็บรวบรวมข้อมูลอย่างต่อเนื่อง ($\mu = 4.04$, $\sigma = 0.78$) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.13 ค่าเฉลี่ย (μ) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (σ) ของสภาพที่พึงประสงค์ของการเป็นองค์กรดิจิทัลของโรงเรียนลำปางวิทยาคม จังหวัดลำปาง ด้านวัฒนธรรมองค์กรดิจิทัล

(N = 268)

ข้อที่	วัฒนธรรมองค์กรดิจิทัล	การดำเนินงาน			
		μ	σ	ระดับ	ลำดับ
1	สถานศึกษาส่งเสริมและสนับสนุนให้ครูและบุคลากรเรียนรู้และพัฒนาทักษะดิจิทัลอย่างต่อเนื่อง	4.03	0.79	มาก	3
2	สถานศึกษาสร้างสภาพแวดล้อมการทำงานที่มีเทคโนโลยีดิจิทัลเป็นศูนย์กลาง	4.00	0.78	มาก	5
3	สถานศึกษาเปิดกว้างและส่งเสริมการนำนวัตกรรมมาใช้ในการปฏิบัติงาน	4.04	0.79	มาก	2
4	สถานศึกษาส่งเสริมให้มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้เกี่ยวกับการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล	4.00	0.79	มาก	4
5	สถานศึกษาส่งเสริมให้ครูและบุคลากรปรับตัวให้ต่อการเปลี่ยนแปลงทางด้านเทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อให้สามารถตอบสนองต่อความท้าทายใหม่ๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ	4.06	0.78	มาก	1
รวมเฉลี่ย		4.03	0.75	มาก	

จากตารางที่ 4.13 พบว่า สภาพที่พึงประสงค์ของการเป็นองค์กรดิจิทัลของโรงเรียนลำปางวิทยาคม จังหวัดลำปาง ด้านวัฒนธรรมองค์กรดิจิทัล ในภาพรวม อยู่ในระดับมาก ($\mu = 4.03$, $\sigma = 0.75$) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ทุกด้านอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับจากมากไปน้อย ดังนี้ สถานศึกษาส่งเสริมให้ครูและบุคลากรปรับตัวให้ต่อการเปลี่ยนแปลงทางด้านเทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อให้สามารถตอบสนองต่อความท้าทายใหม่ๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ($\mu = 4.06$, $\sigma = 0.78$) สถานศึกษาเปิดกว้างและส่งเสริมการนำนวัตกรรมมาใช้ในการปฏิบัติงาน ($\mu = 4.04$, $\sigma = 0.79$) สถานศึกษาส่งเสริมและสนับสนุนให้ครูและบุคลากรเรียนรู้และพัฒนาทักษะดิจิทัลอย่างต่อเนื่อง ($\mu = 4.03$, $\sigma =$

0.79) สถานศึกษาส่งเสริมให้มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้เกี่ยวกับการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล ($\mu = 4.00$, $\sigma = 0.79$) และสถานศึกษาสร้างสภาพแวดล้อมการทำงานที่มีเทคโนโลยีดิจิทัลเป็นศูนย์กลาง ($\mu = 4.00$, $\sigma = 0.78$) ตามลำดับ

ตอนที่ 4 ผลการจัดลำดับความต้องการจำเป็นในการพัฒนาการพัฒนาระบบองค์กรดิจิทัลของโรงเรียนลำปางวิทยาคม จังหวัดลำปาง

ผู้วิจัยได้นำข้อมูลค่าเฉลี่ยของสภาพปัจจุบัน (μ_1) และค่าเฉลี่ยของสภาพที่พึงประสงค์ (μ_2) มาจัดลำดับด้วยการหาค่าดัชนีของความต้องการจำเป็น (Priority Needs Index: PNI_{modified}) ทั้งในภาพรวมและรายด้าน ปรากฏดังตารางที่ 4.14 – 4.19

ตารางที่ 4.14 ลำดับของความต้องการจำเป็นในการพัฒนาการพัฒนาระบบองค์กรดิจิทัลของโรงเรียนลำปางวิทยาคม จังหวัดลำปางในภาพรวม

(N = 268)

ด้าน ที่	การพัฒนาการพัฒนาระบบองค์กรดิจิทัล ของสถานศึกษา	ค่าเฉลี่ยสภาพ ปัจจุบัน (μ_1)	ค่าเฉลี่ย สภาพที่พึง ประสงค์ (μ_2)	ดัชนีความ ต้องการ จำเป็น PNI _{modified}	ลำดับ
1	ภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีดิจิทัลของ ผู้บริหาร	4.01	4.06	0.012	3
2	สมรรถนะการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล ของนักเรียนและผู้ปกครอง	4.12	4.14	0.006	4
3	การใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการ ดำเนินงาน	3.90	3.95	0.013	2
4	การใช้ข้อมูลเพื่อการตัดสินใจ	4.00	4.06	0.013	2
5	วัฒนธรรมองค์กรดิจิทัล	3.97	4.03	0.015	1
รวมเฉลี่ย		4.00	4.04	0.011	

จากตารางที่ 4.16 พบว่า ความต้องการจำเป็นในการพัฒนาการเป็นองค์กรดิจิทัลของโรงเรียนลำปางวิทยา จังหวัดลำปาง ในภาพรวม ทั้ง 5 ด้าน พบว่า การพัฒนาการเป็นองค์กรดิจิทัลของสถานศึกษาเรียงลำดับตามความต้องการจำเป็นจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านวัฒนธรรมองค์กรดิจิทัล ($PNI_{\text{modified}} = 0.015$) รองลงมาได้แก่ ด้านการใช้ข้อมูลเพื่อการตัดสินใจ ($PNI_{\text{modified}} = 0.013$) ด้านการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการดำเนินงาน ($PNI_{\text{modified}} = 0.013$) ด้านภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีดิจิทัลของผู้บริหาร ($PNI_{\text{modified}} = 0.012$) และด้านสมรรถนะการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลของนักเรียนและผู้ปกครอง ($PNI_{\text{modified}} = 0.006$) ตามลำดับ

ซึ่งเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อในแต่ละด้าน ผลการวิเคราะห์การจัดลำดับความต้องการจำเป็นในการพัฒนาการเป็นองค์กรดิจิทัลของโรงเรียนลำปางวิทยา จังหวัดลำปาง ปรากฏผลดังรายละเอียด ในตารางที่ 4.17 – 4.22

ตารางที่ 4.15 ลำดับของความต้องการจำเป็นในการพัฒนาการเป็นองค์กรดิจิทัลของโรงเรียนลำปางวิทยา จังหวัดลำปาง ด้านภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีดิจิทัลของผู้บริหาร

(N = 268)

ข้อ ที่	ภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีดิจิทัลของ ผู้บริหาร	ค่าเฉลี่ย สภาพ ปัจจุบัน (μ_1)	ค่าเฉลี่ย สภาพที่พึง ประสงค์ (μ_2)	ดัชนีความ ต้องการ จำเป็น (PNI_{modified})	ลำดับ
1	ผู้บริหารมีวิสัยทัศน์ที่มองการณ์ไกล ด้านเทคโนโลยีดิจิทัล	3.98	4.07	0.022	1
2	ผู้บริหารมีการปรับตัวและนำพา สถานศึกษาให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง ทางเทคโนโลยีดิจิทัล	3.97	4.04	0.016	2
3	ผู้บริหารมีการพัฒนาตนเองให้เป็น พลเมืองดิจิทัล	4.01	4.05	0.008	4
4	ผู้บริหารปฏิบัติตนให้เป็นแบบอย่างใน การนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้	4.01	4.03	0.007	5
5	ผู้บริหารสร้างแรงจูงใจและกระตุ้นให้ ครูและบุคลากรเห็นความสำคัญของ เทคโนโลยีดิจิทัล	4.06	4.09	0.009	3
	รวมเฉลี่ย	4.01	4.06	0.012	

จากตารางที่ 4.15 พบว่า ความต้องการจำเป็นในการพัฒนาการเป็นองค์กรดิจิทัลของสถานศึกษา ด้านภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีดิจิทัลของผู้บริหาร โดยพิจารณาเฉพาะข้อที่มีสูงกว่าค่า $PNI_{modified}$ รวม ได้แก่ ความต้องการพัฒนาเกี่ยวกับการให้ผู้บริหารมีวิสัยทัศน์ที่มองการณ์ไกลด้านเทคโนโลยีดิจิทัลมากที่สุด ($PNI_{modified} = 0.022$) รองลงมาได้แก่ การทำให้ผู้บริหารมีการปรับตัวและนำพาสถานศึกษาให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยีดิจิทัล ($PNI_{modified} = 0.016$)

ตารางที่ 4.16 ลำดับของความต้อการจำเป็นในการพัฒนาการเป็นองค์กรดิจิทัลของสถานศึกษา ด้านสมรรถนะการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลของนักเรียนและผู้ปกครอง

(N = 268)

ข้อ ที่	สมรรถนะการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล ของนักเรียนและผู้ปกครอง	ค่าเฉลี่ย สภาพ ปัจจุบัน (μ_1)	ค่าเฉลี่ย สภาพที่พึง ประสงค์ (μ_2)	ดัชนีความ ต้อการ จำเป็น ($PNI_{modified}$)	ลำดับ
1	นักเรียนและผู้ปกครองตระหนักและให้ความสำคัญกับเปลี่ยนแปลงทางด้านเทคโนโลยีดิจิทัล	4.26	4.25	-0.004	4
2	นักเรียนและผู้ปกครองสามารถใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการเรียนรู้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ	4.08	4.10	0.006	3
3	นักเรียนและผู้ปกครองมีช่องทางในการเข้าถึงข้อมูลของสถานศึกษาที่หลากหลาย	4.04	4.09	0.013	1
4	นักเรียนและผู้ปกครองให้ความร่วมมือในการแบ่งปันข้อมูลสนับสนุนการเรียนรู้ของผู้เรียนได้อย่างเหมาะสมและมีประสิทธิภาพ	4.10	4.13	0.009	2
รวมเฉลี่ย		4.12	4.14	0.006	

จากตารางที่ 4.16 พบว่า ความต้อการจำเป็นในการพัฒนาการเป็นองค์กรดิจิทัลของสถานศึกษา ด้านสมรรถนะการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลของนักเรียนและผู้ปกครอง โดยพิจารณาเฉพาะข้อ

ที่มีสูงกว่าค่า $PNI_{modified}$ รวม ได้แก่ ความต้องการพัฒนาเกี่ยวกับการให้นักเรียนและผู้ปกครองมีช่องทางในการเข้าถึงข้อมูลของสถานศึกษาที่หลากหลาย ($PNI_{modified} = 0.013$) รองลงมาได้แก่ การให้นักเรียนและผู้ปกครองให้ความร่วมมือในการแบ่งปันข้อมูลสนับสนุนการเรียนรู้ของผู้เรียนได้อย่างเหมาะสมและมีประสิทธิภาพ ($PNI_{modified} = 0.009$) และนักเรียนและผู้ปกครองสามารถใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการเรียนรู้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ($PNI_{modified} = 0.006$)

ตารางที่ 4.17 ลำดับของความต้อการจำเป็นในการพัฒนาการเป็นองค์กรดิจิทัลของสถานศึกษา
ด้านการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการดำเนินงาน

(N = 268)

ข้อ ที่	การใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการ ดำเนินงาน	ค่าเฉลี่ย สภาพ ปัจจุบัน (μ_1)	ค่าเฉลี่ย สภาพที่พึง ประสงค์ (μ_2)	ดัชนีความ ต้อการ จำเป็น ($PNI_{modified}$)	ลำดับ
1	สถานศึกษามีนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ ในการจัดการหลักสูตรและกิจกรรมการ เรียนการสอนอย่างมีประสิทธิภาพ	3.92	3.99	0.017	2
2	สถานศึกษามีการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมา ใช้ในการสื่อสารระหว่างผู้บริหาร ครูและ นักเรียนเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการ ปฏิบัติงาน	3.94	3.95	0.002	6
3	สถานศึกษาใช้ซอฟต์แวร์การวิเคราะห์ ข้อมูลเพื่อช่วยให้ผู้บริหารและครูเข้าใจ ถึงผลการดำเนินงาน	3.91	3.95	0.011	4
4	สถานศึกษามีการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมา ใช้ในการวิเคราะห์แนวโน้มและระบุ ปัญหาเกี่ยวกับการเรียนการสอน	3.87	3.97	0.024	1
5	สถานศึกษามีการเรียนรู้ผ่านอินเทอร์เน็ต เพื่อลดข้อจำกัดทางด้านเวลาและ สถานที่	3.86	3.91	0.014	3

ตารางที่ 4.17 (ต่อ)

(N = 268)

ข้อ ที่	การใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการ ดำเนินงาน	ค่าเฉลี่ย สภาพ ปัจจุบัน (μ_1)	ค่าเฉลี่ย สภาพที่พึง ประสงค์ (μ_2)	ดัชนีความ ต้องการ จำเป็น (PNI _{modified})	ลำดับ
6	สถานศึกษาใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อ สนับสนุนการสอนแบบส่วนบุคคล	3.87	3.92	0.014	3
7	สถานศึกษาใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเป็น เครื่องมือในการทำงานร่วมกัน ได้อย่างมี ประสิทธิภาพ	3.93	3.96	0.009	5
รวมเฉลี่ย		3.90	3.95	0.013	

จากตารางที่ 4.17 พบว่า ความต้องการจำเป็นในการพัฒนาการเป็นองค์กรดิจิทัลของสถานศึกษา ด้านการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการดำเนินงาน โดยพิจารณาเฉพาะข้อที่มีสูงกว่าค่า PNI_{modified} รวม ได้แก่ ความต้องการพัฒนาเกี่ยวกับการให้สถานศึกษามีการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการวิเคราะห์แนวโน้มและระบุปัญหาเกี่ยวกับการเรียนการสอน (PNI_{modified} = 0.024) รองลงมาได้แก่ การให้สถานศึกษามีนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการจัดการหลักสูตรและกิจกรรมการเรียนการสอนอย่างมีประสิทธิภาพ (PNI_{modified} = 0.017) และสถานศึกษามีการเรียนรู้ผ่านอินเทอร์เน็ตเพื่อลดข้อจำกัดทางด้านเวลาและสถานที่และใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อสนับสนุนการสอนแบบส่วนบุคคล (PNI_{modified} = 0.014)

ตารางที่ 4.18 ลำดับของความต้องการจำเป็นในการพัฒนาการเป็นองค์กรดิจิทัลของสถานศึกษา
ด้านการใช้ข้อมูลเพื่อการตัดสินใจ

(N = 268)

ข้อ ที่	การใช้ข้อมูลเพื่อการตัดสินใจ	ค่าเฉลี่ย สภาพ ปัจจุบัน (μ_1)	ค่าเฉลี่ย สภาพที่พึง ประสงค์ (μ_2)	ดัชนีความ ต้องการ จำเป็น (PNI modified)	ลำดับ
1	สถานศึกษามีการเก็บรวบรวมข้อมูล อย่างต่อเนื่อง	3.96	4.04	0.020	1
2	สถานศึกษามีการตรวจสอบข้อมูลให้ ความถูกต้องและครบถ้วน	4.01	4.07	0.016	3
3	สถานศึกษามีการจัดเก็บข้อมูลอย่าง เป็นระบบ	4.04	4.07	0.007	4
4	สถานศึกษาใช้ผลการวิเคราะห์ข้อมูล ไปใช้เพื่อตัดสินใจเพื่อพัฒนาคุณภาพ การจัดการศึกษา	3.99	4.06	0.017	2
5	สถานศึกษามีการประเมินผลจากการ ใช้ข้อมูลเพื่อการตัดสินใจ	4.02	4.05	0.007	4
รวมเฉลี่ย		4.00	4.06	0.013	

จากตารางที่ 4.18 พบว่า ความต้องการจำเป็นในการพัฒนาการเป็นองค์กรดิจิทัลของ
สถานศึกษา ด้านการใช้ข้อมูลเพื่อการตัดสินใจ โดยพิจารณาเฉพาะข้อที่มีสูงกว่าค่า PNI_{modified} รวม
ได้แก่ ความต้องการพัฒนาเกี่ยวกับการให้สถานศึกษามีการเก็บรวบรวมข้อมูลอย่างต่อเนื่อง (PNI_{modified} = 0.020) รองลงมาได้แก่ สถานศึกษาใช้ผลการวิเคราะห์ข้อมูลไปใช้เพื่อตัดสินใจเพื่อพัฒนา
คุณภาพการจัดการศึกษาและมีการประเมินผลจากการใช้ข้อมูลเพื่อการตัดสินใจ (PNI_{modified} = 0.
017) และสถานศึกษามีการตรวจสอบข้อมูลให้ความถูกต้องและครบถ้วน (PNI_{modified} = 0.016)

ตารางที่ 4.19 ลำดับของความต้อการจำเป็นในการพัฒนาการเป็นองค์กรดิจิทัลของสถานศึกษา
ด้านวัฒนธรรมองค์กรดิจิทัล

(N = 268)

ข้อ ที่	วัฒนธรรมองค์กรดิจิทัล	ค่าเฉลี่ย สภาพ ปัจจุบัน (μ_1)	ค่าเฉลี่ย สภาพที่พึง ประสงค์ (μ_2)	ดัชนีความ ต้อการ จำเป็น (PNI modified)	ลำดับ
1	สถานศึกษาส่งเสริมและสนับสนุนให้ครู และบุคลากรเรียนรู้และพัฒนาทักษะ ดิจิทัลอย่างต่อเนื่อง	4.03	4.03	0.001	5
2	สถานศึกษาสร้างสภาพแวดล้อมการ ทำงานที่มีเทคโนโลยีดิจิทัลเป็น ศูนย์กลาง	3.91	4.00	0.023	1
3	สถานศึกษาเปิดกว้างและส่งเสริมการนำ นวัตกรรมมาใช้ในการปฏิบัติงาน	3.97	4.04	0.016	4
4	สถานศึกษาส่งเสริมให้มีการแลกเปลี่ยน เรียนรู้เกี่ยวกับการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล	3.93	4.00	0.018	2
5	สถานศึกษาส่งเสริมให้ครูและบุคลากร ปรับตัวให้ต้อการเปลี่ยนแปลงทางด้าน เทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อให้สามารถ ตอบสนองต่อความท้าทายใหม่ๆ ได้ อย่างมีประสิทธิภาพ	3.99	4.06	0.017	3
รวมเฉลี่ย		3.97	4.03	0.015	

จากตารางที่ 4.19 พบว่า ความต้อการจำเป็นในการพัฒนาการเป็นองค์กรดิจิทัลของ
สถานศึกษา วัฒนธรรมองค์กรดิจิทัล โดยพิจารณาเฉพาะข้อที่มีสูงกว่าค่า PNI_{modified} รวม ได้แก่
ความต้อการพัฒนาเกี่ยวกับการให้สถานศึกษาสร้างสภาพแวดล้อมการทำงานที่มีเทคโนโลยีดิจิทัล
เป็นศูนย์กลาง (PNI_{modified} = 0.023) รองลงมาได้แก่ การให้สถานศึกษาส่งเสริมให้มีการแลกเปลี่ยน

เรียนรู้เกี่ยวกับการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล (PNI_{modified} = 0.018) สถานศึกษาส่งเสริมให้ครูและบุคลากรปรับตัวให้ต่อการเปลี่ยนแปลงทางด้านเทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อให้สามารถตอบสนองต่อความท้าทายใหม่ๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ (PNI_{modified} = 0.0017) และ สถานศึกษาเปิดกว้างและส่งเสริมการนำนวัตกรรมมาใช้ในการปฏิบัติงาน (PNI_{modified} = 0.0016)

ตอนที่ 5 ผลการศึกษาแนวทางการพัฒนาการเป็นองค์กรดิจิทัลของโรงเรียนลำปาง วิทยา จังหวัดลำปาง

จากการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ซึ่งเป็นรองผู้อำนวยการโรงเรียน จำนวน 1 คน, ผู้จัดการโรงเรียน จำนวน 1 คน, รองอธิการบดีระดับมหาวิทยาลัย จำนวน 1 คน, อธิการบดีระดับมหาวิทยาลัย จำนวน 1 คน, หัวหน้างานสารสนเทศระดับมหาวิทยาลัย จำนวน 1 คน, ศึกษานิเทศก์ สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดลำปาง จำนวน 1 คน และผู้เชี่ยวชาญด้านเทคโนโลยี จำนวน 1 คน (ภาคผนวก ข) ระหว่างวันที่ 6 – 9 สิงหาคม พ.ศ. 2567 รวมสัมภาษณ์ทั้งสิ้น 7 คน ระยะเวลาในการสัมภาษณ์ คนละ 1 ชั่วโมง เกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาการเป็นองค์กรดิจิทัลของสถานศึกษา ใน 5 ด้าน โดยเรียงตามลำดับความต้องการจำเป็นจากผลการวิจัยในตอน 3 จากมากไปน้อยประกอบด้วย 1) ด้านวัฒนธรรมองค์กรดิจิทัล 2) ด้านการใช้ข้อมูลเพื่อการตัดสินใจ 3) การใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการดำเนินงาน 4) ภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีดิจิทัลของผู้บริหาร และ 5) สมรรถนะการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลของนักเรียนและผู้ปกครอง ได้สรุปแนวทางการพัฒนาการเป็นองค์กรดิจิทัลที่สำคัญ ดังนี้

5.1 การวิเคราะห์แนวทางการพัฒนาการเป็นองค์กรดิจิทัลด้านวัฒนธรรมองค์กรดิจิทัลของโรงเรียนลำปางวิทยา จังหวัดลำปาง ควรดำเนินการดังนี้

5.1.1 ผู้บริหารสถานศึกษาควรกำหนดวิสัยทัศน์ที่กว้างและมีแผนชัดเจนเพื่อให้ทุกคนในสถานศึกษาเข้าใจและมุ่งไปในทิศทางเดียวกัน นอกจากนี้ยังต้องทำให้บุคลากรเห็นคุณค่าและตระหนักถึงวัฒนธรรมองค์กรดิจิทัล

5.1.2 ผู้บริหารสถานศึกษาควรประเมินวัฒนธรรมปัจจุบันเพื่อระบุหาปัญหาและความต้องการในการพัฒนาเพื่อที่จะสามารถวางแผนปรับปรุงได้อย่างมีประสิทธิภาพ

5.1.3 สถานศึกษาควรมีการคัดกรองบุคลากรใหม่ให้มีความสามารถด้านเทคโนโลยีดิจิทัลและมีความเหมาะสมกับการอยู่ในวัฒนธรรมของสถานศึกษา

5.1.4 สถานศึกษาศึกษาควรมีการฝึกอบรมและพัฒนาทักษะให้แก่บุคลากรอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้บุคลากรทุกคนมีความสามารถด้านเทคโนโลยีดิจิทัล ทำให้สามารถปรึกษาหารือ หรือสนทนา เป็นเรื่องธรรมดา

5.1.5 ผู้บริหารสถานศึกษาศึกษาควรมุ่งส่งเสริมการมีส่วนร่วมและการทำงานร่วมกันโดยใช้เทคโนโลยีดิจิทัล เพื่อที่จะพัฒนาสร้างสภาพแวดล้อมให้มีความเหมาะสมโดยใช้เครื่องมือดิจิทัล เพื่อการสื่อสารและการทำงานร่วมกัน

5.1.6 ผู้บริหารสถานศึกษาศึกษาควรมีการรับฟังจากบุคลากรเรื่องวัฒนธรรมเพื่อปรับเปลี่ยนให้มีความเหมาะสมมากขึ้นอย่างต่อเนื่อง

5.1.7 ผู้บริหารสถานศึกษาศึกษาควรเป็นแบบอย่างที่ดี ให้สอดคล้องกับวัฒนธรรมองค์กรดิจิทัล

5.2 การวิเคราะห์แนวทางการพัฒนาการเป็นองค์กรดิจิทัล ด้านการใช้ข้อมูลเพื่อการตัดสินใจของโรงเรียนลำปางวิทยาคม จังหวัดลำปาง ควรดำเนินการดังนี้

5.2.1 สถานศึกษาศึกษาควรมีกำหนดเป้าหมายและวิสัยทัศน์เกี่ยวกับการใช้ข้อมูลในการตัดสินใจให้ชัดเจน เพื่อให้ทุกคนในองค์กรมีความเข้าใจและมุ่งไปในทิศทางเดียวกัน พร้อมทั้งต้องทุกให้บุคลากรเห็นคุณค่าและเห็นด้วยกับเป้าหมายนั้นๆ

5.2.2 ผู้บริหารสถานศึกษาศึกษาควรมีความรู้เกี่ยวกับการเทคโนโลยีดิจิทัลเกี่ยวกับด้านการนำข้อมูลมาใช้วิเคราะห์

5.2.3 สถานศึกษาศึกษาควรจัดเตรียมโครงสร้างพื้นฐานด้านข้อมูลที่เหมาะสม เช่น การจัดเก็บข้อมูล, การเข้าถึงของข้อมูล และการจัดการข้อมูลอย่างมีประสิทธิภาพ

5.2.4 สถานศึกษาศึกษาควรจัดการฝึกอบรมและพัฒนาทักษะด้านการวิเคราะห์ข้อมูลและการใช้เครื่องมือที่เกี่ยวข้องให้กับบุคลากรที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้สามารถใช้ข้อมูลในการตัดสินใจได้อย่างมีประสิทธิภาพ

5.2.5 สถานศึกษาศึกษาควรพัฒนาและปรับปรุงกระบวนการเก็บรวบรวมและจัดการข้อมูลให้ทันสมัย และมีความความถูกต้องของข้อมูลอย่างสม่ำเสมอ

5.2.6 สถานศึกษาศึกษาควรใช้เครื่องมือและเทคนิคการวิเคราะห์ข้อมูลที่ทันสมัย เช่น การวิเคราะห์ข้อมูลด้วย ปัญญาประดิษฐ์ และ Machine Learning เพื่อค้นหาข้อมูลเชิงลึกและแนวโน้มที่เป็นประโยชน์ต่อการตัดสินใจ

5.2.7 สถานศึกษาศึกษาควรพัฒนาระบบรายงานและการแสดงผลข้อมูลที่เข้าใจง่ายและมีประสิทธิภาพ เช่น การใช้แดชบอร์ด (Dashboard) และการแสดงผลข้อมูลแบบภาพ (Data visualization) เพื่อช่วยให้ผู้บริหารและบุคลากรที่เกี่ยวข้องเข้าใจข้อมูลได้ง่ายขึ้น

5.2.8 สถานศึกษาควรส่งเสริมและสนับสนุนการใช้ข้อมูลในการตัดสินใจในทุกระดับของสถานศึกษา โดยการตั้งเป้าหมายและวัดผลการตัดสินใจที่ใช้ข้อมูล

5.2.9 สถานศึกษาควรมีการติดตามและประเมินผลการใช้ข้อมูลในการตัดสินใจอย่างสม่ำเสมอ เพื่อระบุความสำเร็จและจุดที่ต้องปรับปรุง และทำการปรับเปลี่ยนแผนการใช้ข้อมูลตามผลที่ได้รับ

5.3 การวิเคราะห์แนวทางการพัฒนาการเป็นองค์กรดิจิทัล ด้านการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการดำเนินงาน ควรดำเนินการดังนี้

5.3.1 สถานศึกษาควรมีการกำหนดวิสัยทัศน์และเป้าหมายในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล

5.3.2 สถานศึกษาควรมีการวิเคราะห์เทคโนโลยีที่สถานศึกษาใช้อยู่ในปัจจุบันเพื่อระบุจุดแข็ง จุดอ่อน และความต้องการในการปรับปรุง

5.3.3 สถานศึกษาควรเลือกใช้เทคโนโลยีดิจิทัลที่เหมาะสมกับความต้องการและเป้าหมายของสถานศึกษา

5.3.4 สถานศึกษาควรสร้างและปรับปรุงโครงสร้างพื้นฐานด้านเทคโนโลยีให้มีความเสถียรและปลอดภัย

5.3.5 สถานศึกษาควรจัดการฝึกอบรมและพัฒนาทักษะด้านเทคโนโลยีดิจิทัลให้กับบุคลากรที่เกี่ยวข้อง

5.3.6 สถานศึกษาควรนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาประยุกต์ใช้ในกระบวนการทำงานต่างๆ ของสถานศึกษา เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและความยืดหยุ่นในการทำงาน

5.3.7 สถานศึกษาควรมีการติดตามและประเมินผลการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการดำเนินงานอย่างสม่ำเสมอ เพื่อระบุความสำเร็จและจุดที่ต้องปรับปรุง และทำการปรับเปลี่ยนแผนการใช้เทคโนโลยี

5.4 การวิเคราะห์แนวทางการพัฒนาการเป็นองค์กรดิจิทัล ด้านภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีดิจิทัลของผู้บริหาร ควรดำเนินการดังนี้

5.4.1 ผู้บริหารสถานศึกษาควรเท่าทัน พัฒนาทักษะ และมีความรู้ด้านเทคโนโลยีดิจิทัล โดยการเข้าร่วมการฝึกอบรม สัมมนา หรือการศึกษาเพิ่มเติมเกี่ยวกับเทคโนโลยีที่ทันสมัย

5.4.2 ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีการส่งเสริมวัฒนธรรมการเรียนรู้ด้านเทคโนโลยีดิจิทัลภายในองค์กร โดยการสนับสนุนการฝึกอบรมและการพัฒนาทักษะของบุคลากรในด้านเทคโนโลยีดิจิทัล

5.4.3 ผู้บริหารสถานศึกษาควรส่งเสริมการนวัตกรรมและการทดลองใช้เทคโนโลยีใหม่ ๆ ภายในสถานศึกษา โดยการสร้างสภาพแวดล้อมที่ยอมรับความเสี่ยงและการเรียนรู้จากความล้มเหลว

5.4.4 ผู้บริหารสถานศึกษาควรสร้างทีมงานที่มีความเชี่ยวชาญด้านเทคโนโลยีดิจิทัล และมีบทบาทสำคัญในการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการศึกษา

5.4.5 ผู้บริหารสถานศึกษาควรติดตามและประเมินผลการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการดำเนินงานอย่างสม่ำเสมอ เพื่อระบุความสำเร็จและจุดที่ต้องปรับปรุง

5.4.6 ผู้บริหารสถานศึกษาควรเป็นแบบอย่างที่ดีในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล โดยการแสดงให้เห็นถึงการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการทำงานและการตัดสินใจ เพื่อสร้างแรงบันดาลใจและกระตุ้นให้พนักงานปฏิบัติตาม

5.5 การวิเคราะห์แนวทางการพัฒนาการเป็นองค์กรดิจิทัล ด้านสมรรถนะการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลของนักเรียนและผู้ปกครอง ควรดำเนินการดังนี้

5.5.1 สถานศึกษาควรมีการระบุจุดแข็งและจุดที่ต้องพัฒนาทักษะการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลของนักเรียนและผู้ปกครอง

5.5.2 สถานศึกษาควรส่งเสริมความรู้และความเข้าใจเกี่ยวกับความสำคัญของเทคโนโลยีดิจิทัลในการเรียนรู้และการใช้ชีวิตประจำวันผ่านการสื่อสารที่ชัดเจนและมีประสิทธิภาพให้กับนักเรียนและผู้ปกครอง

5.5.2 สถานศึกษาควรจัดกิจกรรมที่สนับสนุนการเรียนรู้ร่วมกันระหว่างนักเรียนและผู้ปกครองโดยใช้เทคโนโลยีดิจิทัล เช่นการสร้างสื่อการเรียนรู้ให้ทั้งผู้ปกครองและนักเรียน

5.5.3 สถานศึกษาควรสร้างช่องทางที่เหมาะสมเพื่ออำนวยความสะดวกให้แก่ผู้ปกครองและนักเรียน

5.5.4 สถานศึกษาควรสร้างความตระหนักและการส่งเสริมความเข้าใจเกี่ยวกับความสำคัญของเทคโนโลยีดิจิทัลในการเรียนรู้และการใช้ชีวิตประจำวัน

สรุปได้ว่า แนวทางการพัฒนาการเป็นองค์กรดิจิทัลของโรงเรียนลำปางวิทย์ฯ จังหวัดลำปาง ควรมีการดำเนินการในด้านต่างๆ ดังนี้

1. ด้านวัฒนธรรมองค์กรดิจิทัล ผู้บริหารสถานศึกษาควรกำหนดวิสัยทัศน์ที่ชัดเจน ส่งเสริมการมีส่วนร่วม และเป็นแบบอย่างที่ดีในด้านวัฒนธรรมองค์กรดิจิทัล นอกจากนี้สถานศึกษาควรมีการคัดกรองบุคลากรที่มีทักษะด้านเทคโนโลยีดิจิทัลและจัดการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาทักษะอย่างต่อเนื่อง

2. ด้านการใช้ข้อมูลเพื่อการตัดสินใจ ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีความรู้ด้านเทคโนโลยีดิจิทัลเกี่ยวกับการนำข้อมูลมาใช้วิเคราะห์ และสนับสนุนการใช้ข้อมูลในการตัดสินใจทุกระดับ

นอกจากนี้ สถานศึกษาควรมีการกำหนดวิสัยทัศน์ด้านการใช้ข้อมูล จัดเตรียมโครงสร้างพื้นฐาน ฝึกอบรมบุคลากร ใช้เทคนิคการวิเคราะห์ที่ทันสมัย ปรับปรุงการจัดการข้อมูล และพัฒนาระบบ รายงานที่มีประสิทธิภาพ

3. ด้านการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการดำเนินงาน สถานศึกษาควรมีการวิเคราะห์และ เลือกใช้เทคโนโลยีที่เหมาะสม ปรับปรุงโครงสร้างพื้นฐานให้เสถียรและปลอดภัย นำเทคโนโลยีมา ประยุกต์ใช้ในกระบวนการทำงาน และติดตามประเมินผลการใช้เทคโนโลยีอย่างต่อเนื่อง

4. ด้านภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีดิจิทัลของผู้บริหาร ผู้บริหารสถานศึกษาควรพัฒนา ทักษะและความรู้ด้านเทคโนโลยีดิจิทัล ส่งเสริมวัฒนธรรมการเรียนรู้และนวัตกรรม สร้างทีมที่ เชี่ยวชาญ ติดตามและประเมินผลการใช้เทคโนโลยี และเป็นแบบอย่างที่ดีในการนำเทคโนโลยีมาใช้

5. ด้านสมรรถนะการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลของนักเรียนและผู้ปกครอง สถานศึกษาควร ระบุจุดแข็งและจุดที่ต้องพัฒนาทักษะการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลของนักเรียนและผู้ปกครอง ส่งเสริม ความรู้และความเข้าใจเกี่ยวกับเทคโนโลยีดิจิทัล จัดกิจกรรมการเรียนรู้ร่วมกัน สร้างช่องทางอำนวยความสะดวก และสร้างความตระหนักถึงความสำคัญของเทคโนโลยีในการเรียนรู้และชีวิตประจำวัน



บทที่ 5

สรุปการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่อง แนวทางการพัฒนาการเป็นองค์กรดิจิทัลของโรงเรียนลำปางวิทยาคม จังหวัดลำปาง ผู้วิจัยได้สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และให้ข้อเสนอแนะ ดังต่อไปนี้

1. สรุปการวิจัย

1.1 วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1.1.1 เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบันของการเป็นองค์กรดิจิทัลของโรงเรียนลำปางวิทยาคม จังหวัดลำปาง

1.1.2 เพื่อศึกษาสภาพพึงประสงค์ของการเป็นองค์กรดิจิทัลของโรงเรียนลำปางวิทยาคม จังหวัดลำปาง

1.1.3 เพื่อศึกษาความต้องการจำเป็นในการพัฒนาการเป็นองค์กรดิจิทัลของโรงเรียนลำปางวิทยาคม จังหวัดลำปาง

1.1.4 เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาการเป็นองค์กรดิจิทัลของโรงเรียนลำปางวิทยาคม จังหวัดลำปาง

1.2 วิธีดำเนินการวิจัย

1.2.1 ประชากร/กลุ่มตัวอย่าง/ผู้ให้ข้อมูล

ผู้อำนวยการสถานศึกษา จำนวน 1 คน, ผู้จัดการสถานศึกษา จำนวน 1 คน, ครู จำนวน 28 คน, ตัวแทนบุคลากรสถานศึกษา 1 คน, และตัวแทนผู้ปกครองระดับชั้นประถมศึกษาปีที่ 4 ถึง ประถมศึกษาปีที่ 6 จำนวน 240 คน รวมทั้งสิ้น 271 คน

1.2.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยประกอบด้วย 2 ชนิด ได้แก่ 1) แบบสอบถามชนิดตอบสนองคู่เกี่ยวกับสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของการเป็นองค์กรดิจิทัลของโรงเรียนลำปางวิทยาคม จังหวัดลำปาง โดยมีค่าความเที่ยงเท่ากับ .98 และ .98 ตามลำดับ และ 2) แบบสัมภาษณ์เกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาการเป็นองค์กรดิจิทัลของโรงเรียนลำปางวิทยาคม จังหวัดลำปาง

1.2.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยติดต่อประสานงานไปยังผู้บริหารสถานศึกษา แล้วเก็บรวบรวมข้อมูลจากประชากรด้วยตนเองผ่านช่องทางออนไลน์ ตามวันเวลาที่กำหนด โดยได้รับแบบสอบถามที่สมบูรณ์จำนวน 268 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 98.89 สำหรับเก็บข้อมูลจากแบบสัมภาษณ์โดยผู้เชี่ยวชาญจำนวน 7 คน เป็นเวลาคนละ 1 ชั่วโมงตามเวลาที่นัดหมายในหนังสือขออนุญาต

1.2.4 การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามโดยวิธีการหาความถี่ และร้อยละ ส่วนการวิเคราะห์ระดับของสภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของการเป็นองค์กรดิจิทัลของโรงเรียนลำปางวิทยาคม จังหวัดลำปาง โดยใช้วิธีหาค่าเฉลี่ย (μ) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (σ) และจัดลำดับความต้องการจำเป็นในการพัฒนาการเป็นองค์กรดิจิทัล โดยการหาค่าดัชนีลำดับความต้องการจำเป็น (PNI_{modified}) และการวิเคราะห์เนื้อหา

1.3 สรุปผลการวิจัย

1.3.1 สภาพปัจจุบันของการเป็นองค์กรดิจิทัลของโรงเรียนลำปางวิทยาคม จังหวัดลำปาง พบว่า ในภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับสูงสุดไปต่ำสุดดังนี้ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยสูงสุดไปต่ำสุดดังนี้ ด้านสมรรถนะการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลของนักเรียนและผู้ปกครอง, ด้านภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีดิจิทัลของผู้บริหาร, ด้านการใช้ข้อมูลเพื่อการตัดสินใจ, ด้านวัฒนธรรมองค์กรดิจิทัล, และด้านการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการดำเนินงาน ตามลำดับ โดยแต่ละด้านสรุป ได้ดังนี้

1) **ด้านสมรรถนะการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลของนักเรียนและผู้ปกครอง** พบว่าการเป็นองค์กรดิจิทัล ด้านสมรรถนะการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลของนักเรียนและผู้ปกครอง ทุกข้ออยู่ระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยสูงสุดไปต่ำสุดได้แก่ นักเรียนและผู้ปกครองตระหนักและให้ความสำคัญกับเปลี่ยนแปลงทางด้านเทคโนโลยีดิจิทัล, นักเรียนและผู้ปกครองให้ความร่วมมือในการแบ่งปันข้อมูลสนับสนุนการเรียนรู้ของผู้เรียนได้อย่างเหมาะสมและมีประสิทธิภาพ, นักเรียนและผู้ปกครองสามารถใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการเรียนรู้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ส่วนลำดับสุดท้าย คือนักเรียนและผู้ปกครองมีช่องทางในการเข้าถึงข้อมูลของสถานศึกษาที่หลากหลาย

2) **ด้านภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีดิจิทัลของผู้บริหาร** พบว่า การเป็นองค์กรดิจิทัล ด้านภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีดิจิทัลของผู้บริหาร ทุกข้ออยู่ระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยสูงสุดไปต่ำสุดได้แก่ ผู้บริหารสร้างแรงจูงใจและกระตุ้นให้ครูและบุคลากรเห็นความสำคัญของเทคโนโลยีดิจิทัล, ผู้บริหารปฏิบัติตนให้เป็นแบบอย่างในการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้, ผู้บริหารมีการพัฒนาตนเองให้เป็นพลเมืองดิจิทัล, ผู้บริหารมีวิสัยทัศน์ที่มองการณ์ไกลด้านเทคโนโลยีดิจิทัล ส่วน

ลำดับสุดท้าย คือผู้บริหารมีการปรับตัวและนำพาสถานศึกษาให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยีดิจิทัล

3) *ด้านการใช้ข้อมูลเพื่อการตัดสินใจ* พบว่า การเป็นองค์กรดิจิทัลด้านการใช้ข้อมูลเพื่อการตัดสินใจ ทุกข้ออยู่ระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยสูงสุดไปต่ำสุดได้แก่ สถานศึกษามีการจัดเก็บข้อมูลอย่างเป็นระบบ, สถานศึกษามีการประเมินผลจากการใช้ข้อมูลเพื่อการตัดสินใจ สถานศึกษามีการตรวจสอบข้อมูลให้ความถูกต้องและครบถ้วน, สถานศึกษาใช้ผลการวิเคราะห์ข้อมูลไปใช้เพื่อตัดสินใจเพื่อพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษา, ส่วนลำดับสุดท้าย คือสถานศึกษามีการเก็บรวบรวมข้อมูลอย่างต่อเนื่อง

4) *ด้านวัฒนธรรมองค์กรดิจิทัล* พบว่า การเป็นองค์กรดิจิทัลด้านวัฒนธรรมองค์กรดิจิทัล ทุกข้ออยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยสูงสุดไปต่ำสุดได้แก่ สถานศึกษาส่งเสริมและสนับสนุนให้ครูและบุคลากรเรียนรู้และพัฒนาทักษะดิจิทัลอย่างต่อเนื่อง, สถานศึกษาส่งเสริมให้ครูและบุคลากรปรับตัวให้ต่อการเปลี่ยนแปลงทางด้านเทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อให้สามารถตอบสนองต่อความท้าทายใหม่ๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ, สถานศึกษาเปิดกว้างและส่งเสริมการนำนวัตกรรมมาใช้ในการปฏิบัติงาน, สถานศึกษาส่งเสริมให้มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้เกี่ยวกับการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล ส่วนลำดับสุดท้าย คือสถานศึกษาสร้างสภาพแวดล้อมการทำงานที่มีเทคโนโลยีดิจิทัลเป็นศูนย์กลาง

5) *ด้านการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการดำเนินงาน* พบว่า การเป็นองค์กรดิจิทัลด้านการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการดำเนินงาน ทุกข้ออยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยสูงสุดไปต่ำสุดได้แก่ ได้แก่ สถานศึกษามีการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการสื่อสารระหว่างผู้บริหาร ครูและนักเรียนเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน, สถานศึกษาใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเป็นเครื่องมือในการทำงานร่วมกันได้อย่างมีประสิทธิภาพ, สถานศึกษามีนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการจัดการหลักสูตรและกิจกรรมการเรียนการสอนอย่างมีประสิทธิภาพ, สถานศึกษาใช้ซอฟต์แวร์การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อช่วยให้ผู้บริหารและครูเข้าใจถึงผลการดำเนินงาน, สถานศึกษามีการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการวิเคราะห์แนวโน้มและระบุปัญหาเกี่ยวกับการเรียนการสอน, สถานศึกษาใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อสนับสนุนการสอนแบบส่วนบุคคล ส่วนลำดับสุดท้าย คือสถานศึกษามีการเรียนรู้ผ่านอินเทอร์เน็ตเพื่อลดข้อจำกัดทางด้านเวลาและสถานที่

1.3.2 สภาพที่พึงประสงค์ของการเป็นองค์กรดิจิทัลของโรงเรียนลำปางวิทยาลักษณ์ พบว่า ในภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับสูงสุดไปต่ำสุดดังนี้ สมรรถนะการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลของนักเรียนและผู้ปกครอง, ภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีดิจิทัลของผู้บริหาร, การใช้ข้อมูลเพื่อการตัดสินใจ, วัฒนธรรมองค์กรดิจิทัล, และการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการดำเนินงาน ตามลำดับ โดยแต่ละด้านสรุปได้ ดังนี้

1) *ด้านสมรรถนะการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลของนักเรียนและผู้ปกครอง* พบว่าการเป็นองค์กรดิจิทัล ด้านสมรรถนะการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลของนักเรียนและผู้ปกครอง ทุกข้ออยู่ระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยสูงสุดไปต่ำสุด ดังนี้ นักเรียนและผู้ปกครองตระหนักและให้ความสำคัญกับเปลี่ยนแปลงทางด้านเทคโนโลยีดิจิทัล, นักเรียนและผู้ปกครองให้ความร่วมมือในการแบ่งปันข้อมูลสนับสนุนการเรียนรู้ของผู้เรียนได้อย่างเหมาะสมและมีประสิทธิภาพ, นักเรียนและผู้ปกครองสามารถใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการเรียนรู้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ส่วนลำดับสุดท้าย คือ นักเรียนและผู้ปกครองมีช่องทางในการเข้าถึงข้อมูลของสถานศึกษาที่หลากหลาย

2) *ด้านภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีดิจิทัลของผู้บริหาร* พบว่า การเป็นองค์กรดิจิทัล ภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีดิจิทัลของผู้บริหาร ทุกข้ออยู่ระดับมาก โดยเรียงลำดับจากมากไปน้อย ดังนี้ ผู้บริหารสร้างแรงจูงใจและกระตุ้นให้ครูและบุคลากรเห็นความสำคัญของเทคโนโลยีดิจิทัล, ผู้บริหารมีวิสัยทัศน์ที่มองการณ์ไกลด้านเทคโนโลยีดิจิทัล, ผู้บริหารมีการพัฒนาตนเองให้เป็นพลเมืองดิจิทัล, ผู้บริหารมีการปรับตัวและนำพาสถานศึกษาให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยีดิจิทัล ส่วนลำดับสุดท้าย คือ ผู้บริหารปฏิบัติตนให้เป็นแบบอย่างในการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้

3) *ด้านการใช้ข้อมูลเพื่อการตัดสินใจ* พบว่า การเป็นองค์กรดิจิทัล ด้านการใช้ข้อมูลเพื่อการตัดสินใจ พบว่า ทุกข้ออยู่ระดับมาก เรียงลำดับค่าเฉลี่ยสูงสุดไปต่ำสุดได้แก่ สถานศึกษามีการตรวจสอบข้อมูลให้ความถูกต้องและครบถ้วน, สถานศึกษามีการจัดเก็บข้อมูลอย่างเป็นระบบ, สถานศึกษาใช้ผลการวิเคราะห์ข้อมูลไปใช้เพื่อตัดสินใจเพื่อพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษา, สถานศึกษามีการประเมินผลจากการใช้ข้อมูลเพื่อการตัดสินใจ ส่วนลำดับสุดท้าย คือ สถานศึกษามีการเก็บรวบรวมข้อมูลอย่างต่อเนื่อง

4) *ด้านวัฒนธรรมองค์กรดิจิทัล* พบว่า การเป็นองค์กรดิจิทัล ด้านวัฒนธรรมองค์กรดิจิทัล ทุกข้ออยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยสูงสุดไปต่ำสุดได้แก่ สถานศึกษาส่งเสริมให้ครูและบุคลากรปรับตัวให้ต่อการเปลี่ยนแปลงทางด้านเทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อให้สามารถตอบสนองต่อความท้าทายใหม่ๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ, สถานศึกษาเปิดกว้างและส่งเสริมการนำนวัตกรรมมาใช้ในการปฏิบัติงาน, สถานศึกษาส่งเสริมและสนับสนุนให้ครูและบุคลากรเรียนรู้และพัฒนาทักษะดิจิทัลอย่างต่อเนื่อง, สถานศึกษาส่งเสริมให้มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้เกี่ยวกับการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล ส่วนลำดับสุดท้าย คือ สถานศึกษาสร้างสภาพแวดล้อมการทำงานที่มีเทคโนโลยีดิจิทัลเป็นศูนย์กลาง

5) *ด้านการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการดำเนินงาน* พบว่า การเป็นองค์กรดิจิทัล ด้านการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการดำเนินงาน ทุกข้ออยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยสูงสุดไปต่ำสุดได้แก่ สถานศึกษามีนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการจัดการหลักสูตรและกิจกรรมการเรียนการสอนอย่างมีประสิทธิภาพ, สถานศึกษามีการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการวิเคราะห์แนวโน้มและระบุปัญหาเกี่ยวกับการเรียนการสอน, สถานศึกษาใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเป็นเครื่องมือในการทำงาน

ร่วมกัน ได้อย่างมีประสิทธิภาพ, สถานศึกษามีการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการสื่อสารระหว่างผู้บริหาร ครูและนักเรียนเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน, สถานศึกษาใช้ซอฟต์แวร์การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อช่วยให้ผู้บริหารและครูเข้าใจถึงผลการดำเนินงาน, สถานศึกษาใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อสนับสนุนการสอนแบบส่วนบุคคล ส่วนลำดับสุดท้าย คือ สถานศึกษามีการเรียนรู้ผ่านอินเทอร์เน็ตเพื่อลดข้อจำกัดทางด้านเวลาและสถานที่

1.3.3 ผลการวิเคราะห์ความต้องการจำเป็นในการพัฒนาการพัฒนารูปแบบองค์กรดิจิทัลของโรงเรียนลำปางวิทยาคม จังหวัดลำปาง พบว่า ลำดับที่มีความต้องการจำเป็นมากที่สุด คือ ด้านวัฒนธรรมองค์กรดิจิทัล รองลงมาได้แก่ ด้านการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการดำเนินงาน, ด้านข้อมูลเพื่อการตัดสินใจ, ด้านภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีดิจิทัลของผู้บริหาร, และด้านสมรรถนะการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลของนักเรียนและผู้ปกครอง โดยแต่ละด้านสรุปได้ ดังนี้

1) **ด้านวัฒนธรรมองค์กรดิจิทัล** พบว่า ความต้องการจำเป็นในการพัฒนาการเป็นองค์กรดิจิทัลของสถานศึกษา ด้านการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการดำเนินงาน โดยพิจารณาเฉพาะข้อที่มีสูงกว่าค่า PNI_{modified} รวม ได้แก่ ความต้องการพัฒนาเกี่ยวกับการให้สถานศึกษาสร้างสภาพแวดล้อมการทำงานที่มีเทคโนโลยีดิจิทัลเป็นศูนย์กลาง รองลงมาได้แก่ การให้สถานศึกษาส่งเสริมให้มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้เกี่ยวกับการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล สถานศึกษาส่งเสริมให้ครูและบุคลากรปรับตัวให้ต่อการเปลี่ยนแปลงทางด้านเทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อให้สามารถตอบสนองต่อความท้าทายใหม่ๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ และ สถานศึกษาเปิดกว้างและส่งเสริมการนำนวัตกรรมมาใช้ในการปฏิบัติงาน

2) **ด้านการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการดำเนินงาน** พบว่า ความต้องการจำเป็นในการพัฒนาการเป็นองค์กรดิจิทัลของสถานศึกษา ด้านการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการดำเนินงาน โดยพิจารณาเฉพาะข้อที่มีสูงกว่าค่า PNI_{modified} รวม ได้แก่ ความต้องการพัฒนาเกี่ยวกับการให้สถานศึกษามีการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการวิเคราะห์แนวโน้มและระบุปัญหาเกี่ยวกับการเรียนการสอน รองลงมาได้แก่ การให้สถานศึกษามีนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการจัดการหลักสูตรและกิจกรรมการเรียนการสอนอย่างมีประสิทธิภาพ และสถานศึกษามีการเรียนรู้ผ่านอินเทอร์เน็ตเพื่อลดข้อจำกัดทางด้านเวลาและสถานที่และใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อสนับสนุนการสอนแบบส่วนบุคคล

3) **ด้านการใช้ข้อมูลเพื่อการตัดสินใจ** พบว่า ความต้องการจำเป็นในการพัฒนาการเป็นองค์กรดิจิทัลของสถานศึกษา ด้านการใช้ข้อมูลเพื่อการตัดสินใจ โดยพิจารณาเฉพาะข้อที่มีสูงกว่าค่า PNI_{modified} รวม ได้แก่ ความต้องการพัฒนาเกี่ยวกับการให้สถานศึกษามีการเก็บรวบรวมข้อมูลอย่างต่อเนื่อง รองลงมาได้แก่ สถานศึกษาใช้ผลการวิเคราะห์ข้อมูลไปใช้เพื่อตัดสินใจเพื่อพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษาและมีการประเมินผลจากการใช้ข้อมูลเพื่อการตัดสินใจ และสถานศึกษามีการตรวจสอบข้อมูลให้ความถูกต้องและครบถ้วน

4) *ด้านภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีดิจิทัลของผู้บริหาร* พบว่า ความต้องการจำเป็นในการพัฒนาการเป็นองค์กรดิจิทัลของสถานศึกษา ด้านภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีดิจิทัลของผู้บริหาร โดยพิจารณาเฉพาะข้อที่มีสูงกว่าค่า PNI_{modified} รวม ได้แก่ ความต้องการพัฒนาเกี่ยวกับการให้ผู้บริหารมีวิสัยทัศน์ที่มองการณ์ไกลด้านเทคโนโลยีดิจิทัลมากที่สุด รองลงมาได้แก่ การทำให้ผู้บริหารมีการปรับตัวและนำพาสถานศึกษาให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยีดิจิทัล

5) *ด้านสมรรถนะการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลของนักเรียนและผู้ปกครอง* พบว่า ความต้องการจำเป็นในการพัฒนาการเป็นองค์กรดิจิทัลของสถานศึกษา ด้านสมรรถนะการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลของนักเรียนและผู้ปกครอง โดยพิจารณาเฉพาะข้อที่มีสูงกว่าค่า PNI_{modified} รวม ได้แก่ ความต้องการพัฒนาเกี่ยวกับการให้นักเรียนและผู้ปกครองมีช่องทางในการเข้าถึงข้อมูลของสถานศึกษาที่หลากหลาย รองลงมาได้แก่ การให้นักเรียนและผู้ปกครองให้ความร่วมมือในการแบ่งปันข้อมูลสนับสนุนการเรียนรู้ของผู้เรียนได้อย่างเหมาะสมและมีประสิทธิภาพ และนักเรียนและผู้ปกครองสามารถใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการเรียนรู้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

1.3.4 ข้อเสนอแนะแนวทางการพัฒนาการเป็นองค์กรดิจิทัลของโรงเรียนลำปางวิทยาคม จังหวัดลำปาง ควรมีการดำเนินการในด้านต่างๆ ดังนี้

1) *ด้านวัฒนธรรมองค์กรดิจิทัล* ผู้บริหารสถานศึกษาควรกำหนดวิสัยทัศน์ที่ชัดเจน ส่งเสริมการมีส่วนร่วม และเป็นแบบอย่างที่ดีในด้านวัฒนธรรมองค์กรดิจิทัล นอกจากนี้ สถานศึกษาควรมีการคัดกรองบุคลากรที่มีทักษะด้านเทคโนโลยีดิจิทัลและจัดการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาทักษะอย่างต่อเนื่อง

2) *ด้านการใช้ข้อมูลเพื่อการตัดสินใจ* ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีความรู้ด้านเทคโนโลยีดิจิทัลเกี่ยวกับการนำข้อมูลมาใช้วิเคราะห์ และสนับสนุนการใช้ข้อมูลในการตัดสินใจทุกระดับ นอกจากนี้ สถานศึกษาควรมีการกำหนดวิสัยทัศน์ด้านการใช้ข้อมูล จัดเตรียมโครงสร้างพื้นฐานฝึกอบรมบุคลากร ใช้เทคนิคการวิเคราะห์ที่ทันสมัย ปรับปรุงการจัดการข้อมูล และพัฒนาระบบรายงานที่มีประสิทธิภาพ

3) *ด้านการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการดำเนินงาน* สถานศึกษาควรมีการวิเคราะห์และเลือกใช้เทคโนโลยีที่เหมาะสม ปรับปรุงโครงสร้างพื้นฐานให้เสถียรและปลอดภัย นำเทคโนโลยีมาประยุกต์ใช้ในกระบวนการทำงาน และติดตามประเมินผลการใช้เทคโนโลยีอย่างต่อเนื่อง

4) *ด้านภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีดิจิทัลของผู้บริหาร* ผู้บริหารสถานศึกษาควรพัฒนาทักษะและความรู้ด้านเทคโนโลยีดิจิทัล ส่งเสริมวัฒนธรรมการเรียนรู้และนวัตกรรม สร้างทีมที่เชี่ยวชาญ ติดตามและประเมินผลการใช้เทคโนโลยี และเป็นแบบอย่างที่ดีในการนำเทคโนโลยีมาใช้

5) *ด้านสมรรถนะการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลของนักเรียนและผู้ปกครอง* สถานศึกษาควรระบุจุดแข็งและจุดที่ต้องพัฒนาทักษะการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลของนักเรียนและ

ผู้ปกครอง ส่งเสริมความรู้และความเข้าใจเกี่ยวกับเทคโนโลยีดิจิทัล จัดกิจกรรมการเรียนรู้ร่วมกัน สร้างช่องทางอำนวยความสะดวก และสร้างความตระหนักถึงความสำคัญของเทคโนโลยีในการเรียนรู้ และชีวิตประจำวัน

2. อภิปรายผล

จากการสรุปผลการวิจัย สามารถอภิปรายผลตามวัตถุประสงค์การวิจัยได้ ดังนี้

2.1 สภาพปัจจุบันของการเป็นองค์กรดิจิทัลของโรงเรียนลำปางวิทยาคม จังหวัดลำปาง

สภาพปัจจุบันของการเป็นองค์กรดิจิทัลของโรงเรียนลำปางวิทยาคม จังหวัดลำปาง อยู่ในระดับมากซึ่งอาจเนื่องมาจากการดำเนินการของผู้บริหารสถานศึกษาที่สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ของโรงเรียน ที่กำหนดให้ผู้เรียนมีความรอบรู้ด้านวิชาการและทันสมัยต่อเทคโนโลยี (โรงเรียนลำปางวิทยาคม, 2567) ในการกำหนดวิสัยทัศน์นี้ ผู้บริหารได้ศึกษาและพิจารณาอย่างรอบคอบในกรอบของความเป็นจริง ส่งผลให้การนำเทคโนโลยีมาประยุกต์ใช้ในกระบวนการเรียนการสอนเป็นไปอย่างต่อเนื่อง เช่น การพัฒนาสื่อการสอนผ่าน MS PowerPoint และการใช้สื่อออนไลน์ต่างๆ นอกจากนี้ ครูและผู้ปกครองอาจรับรู้ถึงภาวะผู้นำด้านเทคโนโลยีของผู้บริหารจากการปฏิบัติจริงและการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการเรียนการสอน ซึ่งสะท้อนถึงวัฒนธรรมการเรียนการสอนที่มีการผสมผสานเทคโนโลยีอย่างชัดเจน อาจเป็นเหตุผลที่ผลการสำรวจพบว่าการเป็นองค์กรดิจิทัลของโรงเรียนอยู่ในระดับสูง นอกจากนี้ โรงเรียนยังได้กำหนดพันธกิจในการพัฒนาสื่ออุปกรณ์เทคโนโลยีและสิ่งอำนวยความสะดวกให้เพียงพอต่อการเรียนการสอน (โรงเรียนลำปางวิทยาคม, 2567) ซึ่งส่งผลให้โรงเรียนมีเทคโนโลยีที่เหมาะสมสำหรับการปฏิบัติงาน เช่น การจัดหาอุปกรณ์คอมพิวเตอร์สำหรับการเรียนการสอนและการสร้างสื่อการสอนสำหรับครู รวมถึงสนับสนุนการใช้แพลตฟอร์มการสื่อสาร เช่น LINE และ E-mail ในการสื่อสารระหว่างผู้บริหาร บุคลากร และผู้ปกครอง รวมถึงการใช้ Google Drive สำหรับการจัดเก็บข้อมูลต่างๆ การพัฒนาเทคโนโลยีเหล่านี้อาจเป็นเหตุผลที่ทำให้ผู้ปกครองและครูประเมินสถานะของโรงเรียนในฐานะองค์กรดิจิทัลอยู่ในระดับมาก นอกจากนี้การมีเทคโนโลยีที่เหมาะสมช่วยให้โรงเรียนสามารถปรับตัวได้อย่างรวดเร็วต่อการเปลี่ยนแปลง ซึ่งนำไปสู่ความเชื่อมั่นและความไว้วางใจจากผู้ปกครอง และส่งผลให้โรงเรียนมีรายได้อย่างต่อเนื่อง ผลลัพธ์นี้สอดคล้องกับงานวิจัยของเทพศักดิ์ บุญยรัตพันธุ์ (2566) ที่เน้นถึงความสำคัญของการเป็นองค์กรดิจิทัลในการตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงจากสภาพแวดล้อมภายนอก รวมถึงความต้องการและความคาดหวังของผู้รับบริการ เช่นเดียวกับงานวิจัยของ Hashim et al. (2022) ที่ชี้ให้เห็นว่าการเป็นองค์กรดิจิทัลช่วยเพิ่มรายได้ผ่านการเสริมสร้างประสิทธิภาพ สร้างคุณค่าผ่านนวัตกรรม และพัฒนาชื่อเสียงและความแปลกใหม่

ของแบรนด์ รวมทั้งโรงเรียนยังมีพันธกิจในการพัฒนาระบบข้อมูลสารสนเทศภายในอย่างเป็นระบบ โดยสนับสนุนการใช้โปรแกรม MS Office สำหรับการเก็บข้อมูล ซึ่งช่วยให้บุคลากรสามารถใช้ข้อมูลที่เหมาะสมสำหรับการปฏิบัติงานในปัจจุบันและอนาคต ข้อสรุปนี้สอดคล้องกับการศึกษาโดย Snow et al. (2017) ซึ่งระบุว่า การออกแบบองค์กรดิจิทัลสามารถเพิ่มประสิทธิภาพในการพัฒนาผลิตภัณฑ์และบริการ รวมถึงการปฏิสัมพันธ์กับลูกค้าและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียผ่านช่องทางดิจิทัล เช่น การใช้เทคโนโลยีการประมวลผลผ่านมือถือ โซเชียลมีเดีย และข้อมูลขนาดใหญ่ ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญที่ผลักดันสภาพแวดล้อมการทำงานในอนาคต

ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือด้านสมรรถนะการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลของนักเรียนและผู้ปกครอง โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือการทำให้นักเรียนและผู้ปกครองตระหนักและให้ความสำคัญกับการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยีดิจิทัล สาเหตุที่เป็นเช่นนี้อาจเนื่องมาจากสถานศึกษามีรูปแบบการสื่อสารและการเรียนการสอนที่คุ้นเคย เช่น การใช้แอปพลิเคชัน LINE ซึ่งเป็นเครื่องมือที่ครูและผู้ปกครองใช้บ่อย การสร้างสื่อการสอนด้วย MS PowerPoint ซึ่งช่วยให้นักเรียนเข้าใจเนื้อหาได้ง่ายขึ้น และการชำระค่าเทอมผ่านช่องทางอิเล็กทรอนิกส์ที่เป็นกิจกรรมทั่วไปในชีวิตประจำวันของผู้ปกครอง ปัจจัยเหล่านี้ทำให้ทั้งนักเรียน ครู และผู้ปกครองรู้สึกถึงความสะดวกในการใช้งานเทคโนโลยี เนื่องจากเป็นสิ่งที่พวกเขาคุ้นเคยและใช้เป็นประจำ ส่งผลให้สมรรถนะในการใช้เทคโนโลยีของนักเรียนและผู้ปกครองอยู่ในระดับสูง ผลลัพธ์นี้สอดคล้องกับข้อสรุปของเทพศักดิ์ บุญยรัตพันธุ์ (2566) ที่ระบุว่า การเป็นองค์กรดิจิทัลช่วยให้องค์กรสามารถปรับตัวได้รวดเร็วต่อการเปลี่ยนแปลงจากสภาพแวดล้อมภายนอก และตอบสนองต่อความต้องการและความคาดหวังของลูกค้าและผู้รับบริการได้ดีขึ้น เช่นเดียวกับที่ Snow et al. (2017) ระบุว่าองค์กรต่างๆ กำลังพัฒนาผลิตภัณฑ์และบริการ รวมถึงมีปฏิสัมพันธ์กับลูกค้าและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียในรูปแบบดิจิทัลมากขึ้น โดยใช้เทคโนโลยีการประมวลผลผ่านมือถือ โซเชียลมีเดีย และข้อมูลขนาดใหญ่ ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญที่ผลักดันสภาพแวดล้อมการทำงานในอนาคต

สำหรับด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการดำเนินงาน เมื่อพิจารณารายละเอียดพบว่า ปัจจัยที่อาจส่งผลต่อผลลัพธ์ดังกล่าวได้แก่ ประการแรก สถานศึกษายังคงเน้นการเรียนการสอนในห้องเรียน เนื่องจากเชื่อว่าการสอนของครูในชั้นเรียนมีประสิทธิภาพสูงสุด และส่งเสริมความสุขจากการพบปะเพื่อน ซึ่งส่งผลให้การสนับสนุนและการเลือกใช้เทคโนโลยีสำหรับการสอนออนไลน์ลดลง ประการที่สอง งบประมาณที่จำกัดในการลงทุนด้านเทคโนโลยี เนื่องจากจำนวนเด็กเกิดใหม่ลดลงอย่างมีนัยสำคัญ ทำให้จำนวนนักเรียนลดลงในหลายโรงเรียน ส่งผลให้การลงทุนด้านเทคโนโลยีมีความเสี่ยงมากขึ้นและต้องการการตัดสินใจที่เหมาะสมในการลงทุน ซึ่งสอดคล้องกับคำแนะนำจากผู้เชี่ยวชาญที่ระบุว่าควรมีการวิเคราะห์เทคโนโลยีที่ใช้ในสถานศึกษาในปัจจุบันเพื่อระบุจุดแข็ง จุดอ่อน และความต้องการในการปรับปรุง จากนั้นเลือกใช้เทคโนโลยีดิจิทัลที่

เหมาะสมและนำมาประยุกต์ใช้ในกระบวนการทำงานต่าง ๆ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและความยืดหยุ่น รวมถึงการติดตามและประเมินผลการใช้เทคโนโลยีอย่างต่อเนื่อง ประการที่สาม ความแตกต่างด้านวัยของครูส่งผลให้ความถนัดในการใช้เทคโนโลยีแตกต่างกัน ครูที่ไม่ถนัดใช้เทคโนโลยีมักยึดติดกับวิธีการสอนที่ตนถนัดและหลีกเลี่ยงการใช้เทคโนโลยี ซึ่งอาจส่งผลกระทบต่อครูที่ชื่นชอบการใช้เทคโนโลยี เนื่องจากการใช้เทคโนโลยีในการสอนบางครั้งต้องใช้เวลาในการศึกษาและเตรียมสื่อการสอนมากขึ้น ทำให้วัฒนธรรมการใช้เทคโนโลยีในสถานศึกษาลดลง ข้อค้นพบนี้สอดคล้องกับงานวิจัยของสุมลณภูมิ จิรปิติกุล (2564) ที่ระบุว่าปัจจัยที่ส่งผลต่อการขับเคลื่อนองค์กรในรูปแบบ Digital Transformation ได้แก่ วัฒนธรรมองค์กรและการยอมรับเทคโนโลยี ซึ่งมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยสามารถแก้ไขได้โดยการกำหนดวิสัยทัศน์และนโยบายในการขับเคลื่อนเทคโนโลยีให้บุคลากรมีเป้าหมายเดียวกัน จนเกิดค่านิยมและการปฏิบัติ รวมถึงนำเทคโนโลยีมาปรับปรุงกระบวนการทำงานตั้งแต่งานขนาดเล็กจนถึงงานขนาดใหญ่ เพื่อสร้างความยอมรับและความพร้อมในการเรียนรู้ทักษะใหม่ ๆ และเมื่อเทคโนโลยีถูกนำมาใช้อย่างมีประสิทธิภาพ บุคลากรจะเกิดความเชื่อมั่นและยอมรับ ส่งผลให้องค์กรมีความพร้อมในการปรับตัวและสร้างอิทธิพลทางสังคมในวงกว้าง

2.2 สภาพที่พึงประสงค์ของการเป็นองค์กรดิจิทัลของโรงเรียนลำปางวิทยาคม จังหวัด

ลำปาง จากผลการวิจัยพบว่า สภาพที่พึงประสงค์ของการเป็นองค์กรดิจิทัลของโรงเรียนลำปางวิทยาคม จังหวัดลำปาง ทั้งในภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากซึ่งอาจเนื่องมาจากความต้องการและความคาดหวังของครูและผู้ปกครองในการพัฒนาองค์กรให้เป็นองค์กรดิจิทัลอย่างต่อเนื่องในทุกมิติ ตัวอย่างเช่น แม้ว่าผู้บริหารสถานศึกษาจะมีภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีอยู่แล้ว แต่ยังมีความต้องการให้เพิ่มภาวะผู้นำด้านดิจิทัลให้สูงขึ้นอีก อาจเป็นเพราะผู้ปกครองได้เห็นตัวอย่างของผู้นำเชิงเทคโนโลยีในระดับสูงผ่านสื่อออนไลน์มากขึ้น นอกจากนี้ นักเรียนและผู้ปกครองบางกลุ่มยังมีความต้องการพัฒนาสมรรถนะด้านเทคโนโลยีของตนเองเพิ่มเติม จึงคาดหวังให้สถานศึกษามีบทบาทสำคัญในการสนับสนุนการพัฒนาในด้านนี้ ในแง่ของการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการดำเนินงาน แม้ว่าจะมีการสนับสนุนการใช้เทคโนโลยีอยู่บ้าง แต่เมื่อเปรียบเทียบกับโรงเรียนอื่น ๆ อาจยังไม่เพียงพอ ส่งผลให้ผู้ปกครองและครูคาดหวังการพัฒนาที่มากขึ้น ยิ่งไปกว่านั้น ระบบการใช้ข้อมูลเพื่อการตัดสินใจยังไม่ได้รับการพัฒนาให้เป็นที่ประจักษ์สำหรับผู้ปกครองอย่างชัดเจน ทำให้การรับรู้ถึงประโยชน์ของการใช้ข้อมูลดังกล่าวอาจยังไม่เพียงพอ ในด้านวัฒนธรรมองค์กรดิจิทัล แม้ว่าผู้ปกครองอาจเห็นว่ามีการผสมผสานเทคโนโลยีในกระบวนการสอนของครู แต่ก็ยังมีการคาดหวังว่าสถานศึกษาสามารถพัฒนาวัฒนธรรมนี้ให้เข้มแข็งขึ้น โดยการเปรียบเทียบกับโรงเรียนที่มีมาตรฐานสูงในระดับประเทศ จากการสนับสนุนดังกล่าว แสดงให้เห็นว่าผู้บริหารสถานศึกษามีความจำเป็นต้องดำเนินการพัฒนาต่าง ๆ อย่างต่อเนื่อง หนึ่งในแนวทางที่สามารถใช้เป็นตัวแบบได้คือแนวคิดของ McCarthy et al. (2022) ซึ่งเสนอว่า ผู้บริหารสถานศึกษาควรสร้างวิสัยทัศน์สำหรับการเปลี่ยนแปลงสู่ดิจิทัลโดยใช้แนวทางการ

บริหารแบบ "จากบนลงล่าง" (Top-down Approach) โดยต้องดำเนินการให้ครอบคลุมทั่วทั้งองค์กร และเป็นผู้นำด้านดิจิทัลที่มีประสิทธิภาพ ผู้บริหารต้องสร้างความเป็นเลิศในการดำเนินงานผ่านการสำรวจและใช้เทคโนโลยีดิจิทัลให้เกิดประโยชน์สูงสุด นอกจากนี้ ยังต้องเน้นการสร้างความร่วมมือและการมีส่วนร่วมของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียต่าง ๆ เพื่อปรับปรุงการบริการและการดำเนินงาน รวมถึงเพิ่มประสิทธิภาพการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อสร้างคุณค่าในทุกภาคส่วนขององค์กร ผู้บริหารจำเป็นต้องสร้างความเชื่อมั่นและสนับสนุนให้ทุกหน่วยงานยอมรับการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล โดยการเชื่อมโยงฟังก์ชันต่าง ๆ ทั่วทั้งองค์กรเพื่อสร้างแพลตฟอร์มสถาปัตยกรรมที่เหมาะสมสำหรับการจัดการข้อมูลขนาดใหญ่และการเพิ่มประสิทธิภาพการดำเนินงานในองค์กร นอกจากนี้ การเปลี่ยนแปลงวัฒนธรรมการทำงานผ่านการนำดิจิทัลเข้ามาปรับใช้ในทุกส่วนขององค์กรเป็นสิ่งสำคัญที่ช่วยส่งเสริมความสำเร็จในการเปลี่ยนผ่านสู่การเป็นองค์กรดิจิทัล

โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ด้านสมรรถนะการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลของนักเรียนและผู้ปกครอง และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ด้านการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการดำเนินงาน เมื่อพิจารณา ด้านสมรรถนะการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลของนักเรียนและผู้ปกครอง รายชื่อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ นักเรียนและผู้ปกครองตระหนักและให้ความสำคัญกับเปลี่ยนแปลงทางด้านเทคโนโลยีดิจิทัล เหตุที่เป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะความเข้าใจเกี่ยวกับการเปลี่ยนแปลงทางด้านเทคโนโลยีดิจิทัลของผู้ปกครองอาจจะไม่เพียงพอ ซึ่งหนึ่งสาเหตุอาจจะเพราะสถานศึกษาการไม่ได้เน้นการให้ความรู้เกี่ยวกับเรื่องการเปลี่ยนแปลงทางด้านเทคโนโลยีดิจิทัล เนื่องจากอาจจะเน้นเรื่องการเรียนการสอนให้นักเรียนจนทำให้บกพร่องในการให้ความรู้กับผู้ปกครอง ซึ่งสอดคล้อง นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับการวิจัยของ Chaniyas et al. (2019) ที่ได้ศึกษา การสร้างกลยุทธ์การเปลี่ยนแปลงทางดิจิทัลใน การเป็นองค์กรดิจิทัล โดยมีจะเห็นว่าเกี่ยวข้อง การเปลี่ยนแปลงทางดิจิทัลเป็นกระบวนการที่ไม่มีจุดสิ้นสุด ซึ่งการวิจัยได้สร้างโมเดลแบบบูรณาการที่อธิบายการกำหนดและดำเนินการของการเปลี่ยนแปลงทางดิจิทัลในองค์กรดั้งเดิม โมเดลของนี้แสดงให้เห็นว่าการสร้างการเปลี่ยนแปลงทางดิจิทัลเป็นกระบวนการที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างสูงโดยการเรียนรู้และการปฏิบัติที่ต่อเนื่องกันไปมา ซึ่งสามารถนำแนวคิดเรื่องโมเดลนี้ไปประยุกต์กับสถานศึกษาได้

ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการดำเนินงาน สาเหตุอาจมาจากความคาดหวังของครูและผู้ปกครองที่มีต่อการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการดำเนินงานที่สูง แม้โรงเรียนจะมีการสนับสนุนการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล แต่เมื่อเปรียบเทียบกับสถานศึกษาอื่น ๆ หรือนวัตกรรมทางเทคโนโลยีในปัจจุบัน โรงเรียนยังไม่ได้พัฒนามากพอ เช่น การเรียนการสอนยังคงพึ่งพาครูผู้สอนในชั้นเรียนเป็นหลัก และไม่ได้ให้ความสำคัญกับการเรียนการสอนทางไกลแบบเรียลไทม์ ซึ่งเป็นรูปแบบการเรียนรู้ที่พบได้ทั่วไปในยุคปัจจุบัน จึงอาจก่อให้เกิดความคาดหวังที่สูงขึ้นในด้านนี้ ซึ่งสอดคล้องกับ Soule et al. (2016) ที่กล่าวว่าเครื่องมือดิจิทัลและข้อมูลเป็นทรัพยากรสำคัญที่ช่วยให้

การประมวลผลข้อมูลอย่างเข้มข้นและการเชื่อมต่อทางสังคมเป็นไปอย่างกว้างขวาง โดยเน้นที่ข้อมูล ลูกค้าแบบเรียลไทม์ ข้อมูลการดำเนินงานแบบบูรณาการ และเครื่องมือการทำงานร่วมกัน นอกจากนี้ ยังสอดคล้องกับแนวคิดของ Konopik et al. (2022) ที่เน้นว่าความสามารถด้านเทคโนโลยีที่เกี่ยวข้องกับการเปลี่ยนแปลงทางดิจิทัลต้องคำนึงถึงเทคโนโลยีใหม่ ๆ ที่สามารถสร้างผลกระทบต่อองค์กรอย่าง มีนัยสำคัญ นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับ จันทรจิรา เหลลราช (2564) ยังระบุว่าเทคโนโลยีเป็นปัจจัย สำคัญที่ช่วยให้องค์กรสามารถเอาชนะการเปลี่ยนแปลงทางดิจิทัลที่เกิดขึ้นอย่างรวดเร็วได้ โดยการมี เทคโนโลยีที่ทันสมัย มีคุณภาพ และมีการปรับปรุงพัฒนาอย่างต่อเนื่อง จะเป็นกุญแจสำคัญในการ เสริมสร้างศักยภาพขององค์กรในยุคดิจิทัล

2.3 การจัดลำดับความต้องการจำเป็นในการพัฒนาการพัฒนาคอร์ปดิจิตัล ของโรงเรียนลำปางวิทยาคม จังหวัดลำปาง พบว่า ความต้องการจำเป็นในการพัฒนาการพัฒนาคอร์ปดิจิตัลของโรงเรียนลำปางวิทยาคม จังหวัดลำปาง พบว่า ความจำเป็นสูงสุดที่ต้องการพัฒนา คือ วัฒนธรรมองค์กรดิจิตัล เหตุที่เป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะ ปัจจุบันการให้ความสำคัญด้านวัฒนธรรม องค์กรดิจิตัลของสถานศึกษานั้นค่อนข้างน้อย วัฒนธรรมองค์กรดิจิตัลถือเป็นปัจจัยที่มีความสำคัญ อย่างยิ่งในบริบทของสถานศึกษา เนื่องจากเป็นปัจจัยที่ใกล้ชิดกับผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทั้งครู นักเรียน และผู้ปกครอง ผู้ตอบแบบสอบถามอาจมีความเชื่อว่าหากวัฒนธรรมของสถานศึกษาเน้นไปในทิศทาง ที่ทันสมัยและสอดคล้องกับเทคโนโลยีดิจิตัล จะช่วยส่งเสริมให้กระบวนการทำงานต่าง ๆ ใน สถานศึกษามีความทันสมัยและมีประสิทธิภาพมากขึ้น การนำเทคโนโลยีดิจิตัลมาปรับใช้กับการ ดำเนินงานของสถานศึกษาไม่เพียงแต่จะช่วยให้การทำงานเป็นไปอย่างถูกต้องและมีประสิทธิภาพมาก ขึ้น แต่ยังช่วยให้ผลลัพธ์ของการทำงานในด้านการบริหารจัดการและการเรียนการสอนตอบสนอง ความต้องการของศตวรรษที่ 21 ได้อย่างเหมาะสม เมื่อสถานศึกษามีวัฒนธรรมที่เน้นด้านดิจิตัล กระบวนการทำงานและการเรียนการสอนจะได้รับการปรับปรุงให้ทันสมัยและมีความสอดคล้องกับ เทคโนโลยีใหม่ ๆ ส่งผลให้ครูมีสภาพแวดล้อมการทำงานที่ส่งเสริมการเรียนรู้และพัฒนาทักษะในด้าน ดิจิทัลมากขึ้น นอกจากนี้ วัฒนธรรมดิจิตัลยังช่วยสนับสนุนการใช้เครื่องมือดิจิตัลในการสอนและการ บริหารจัดการ ซึ่งทำให้ครูสามารถใช้เทคโนโลยีเป็นส่วนหนึ่งของการออกแบบการเรียนการสอนที่ เหมาะสมกับนักเรียนในยุคปัจจุบันได้อย่างมีประสิทธิภาพ นอกจากนี้ ผู้ปกครองก็อาจมองเห็นถึง ประโยชน์ที่นักเรียนจะได้รับจากการที่สถานศึกษามีวัฒนธรรมองค์กรที่ทันสมัย การเน้นไปที่การใช้ เทคโนโลยีดิจิตัลในสถานศึกษาไม่เพียงแต่จะช่วยให้นักเรียนได้รับทักษะที่สำคัญต่ออนาคต เช่น การ คิดวิเคราะห์ การแก้ปัญหา และการเรียนรู้ด้วยตนเอง แต่ยังช่วยให้นักเรียนมีความพร้อมในการ ปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงในโลกดิจิทัล การสร้างวัฒนธรรมองค์กรดิจิตัลที่เข้มแข็งจึงช่วยสร้าง สภาพแวดล้อมที่สนับสนุนทั้งการเรียนรู้และการเตรียมความพร้อมสำหรับอนาคตของนักเรียน ซึ่ง สอดคล้องกับการวิจัยของ นวพล แก้วสุวรรณ และคณะ (2563), จันทรจิรา เหลลราช (2564), และศิริ

ดา ทองสวัสดิ์ และดาวรรุวรรณ ถวิลการ (2564) ที่ล้วนกล่าวว่า วัฒนธรรมองค์กรนั้นสำคัญต่อการเป็นองค์กรดิจิทัล

จากความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญในด้านวัฒนธรรมองค์กรดิจิทัล ผู้เชี่ยวชาญทั้งหมดล้วนกล่าวว่า วัฒนธรรมองค์กรดิจิทัลเป็นสิ่งที่สำคัญ เป็นสิ่งที่สามารถบ่งบอกถึงทิศทางของสถานศึกษาได้ เนื่องจากวัฒนธรรมของสถานศึกษาจะทำให้ครูผู้ซึ่งเปรียบเสมือนแกนหลักในสถานศึกษา มีความคิดไปในทางทิศทางเดียวกัน และสามารถช่วยเหลือซึ่งกันและกันในด้านนั้นๆได้ อย่างไรก็ตามผู้เชี่ยวชาญได้กล่าวว่า สิ่งแรกที่สำคัญคือการกำหนดวิสัยทัศน์ และนโยบายจากผู้บริหารสถานศึกษาจะเปลี่ยนวัฒนธรรมได้จำเป็นต้องมีนโยบายที่ชัดเจน มีความเป็นไปได้อย่างสูง และมีทิศทางที่ถูกต้อง สิ่งที่สองคือการเปลี่ยนวัฒนธรรมนั้นไม่ได้จะเปลี่ยนได้อย่างรวดเร็ว เช่น ความถนัดของครูแต่ละคนไม่เหมือนกันซึ่งการเพิ่มความสามารถของครูให้เท่ากันนั้นต้องใช้เวลาอาจจะมาจากการอบรม นอกจากนี้ยังได้แนะนำจากข้อเท็จจริงที่ว่า ครูมีการเข้าใหม่และลาออกอยู่เสมอ ถ้าจะเปลี่ยนวัฒนธรรมให้อยู่ในทิศทางเดียวกัน การคัดกรองครูใหม่จึงเป็นสิ่งสำคัญเนื่องจากการเลือกครูที่เหมาะสมกับวัฒนธรรมองค์กรดิจิทัลนั้นจะสามารถลดค่าใช้จ่ายและลดเวลาในการเรียนรู้พร้อมทั้งมีความสุขจากการทำงานได้ อย่างไรก็ตามครูเดิมที่อยู่ในโรงเรียนก็ต้องไม่ถูกละเลย และต้องมีความสามารถให้มีความพร้อมต่อวัฒนธรรมที่สามารถเปลี่ยนแปลงได้อยู่เสมอ สิ่งที่สามารถทำได้คือการทำให้เห็นคุณค่าและการมีความยินดีที่จะปฏิบัตินั้นเป็นสิ่งสำคัญ เมื่อครูมีความสุขหรือยินดีที่จะทำตามจะสามารถเพิ่มประสิทธิภาพและคงความเสถียรภาพในการทำงานได้

จากการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญด้านวัฒนธรรมองค์กรดิจิทัล พบว่าผู้เชี่ยวชาญทั้งหมดเห็นพ้องกันว่าวัฒนธรรมองค์กรดิจิทัลมีความสำคัญอย่างยิ่ง เนื่องจากเป็นตัวบ่งชี้ทิศทางของสถานศึกษา วัฒนธรรมองค์กรมีบทบาทในการสร้างแนวคิดและการทำงานที่สอดคล้องกันในหมู่ครู ซึ่งถือเป็นแกนหลักของสถานศึกษา โดยวัฒนธรรมที่เข้มแข็งจะช่วยให้ครูสามารถทำงานร่วมกันและสนับสนุนซึ่งกันและกันในเรื่องต่าง ๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ อย่างไรก็ตาม ผู้เชี่ยวชาญได้เน้นย้ำว่าปัจจัยสำคัญที่ต้องพิจารณาในการเปลี่ยนแปลงวัฒนธรรมองค์กรดิจิทัลคือ การกำหนดวิสัยทัศน์และนโยบายที่ชัดเจนจากผู้บริหาร นโยบายดังกล่าวต้องมีความเป็นไปได้อย่างสูง มีทิศทางที่ถูกต้อง และสามารถนำพาสถานศึกษาไปสู่การเปลี่ยนแปลงทางดิจิทัลได้ การเปลี่ยนแปลงวัฒนธรรมองค์กรไม่สามารถเกิดขึ้นได้ในระยะเวลาอันสั้น เนื่องจากครูแต่ละคนมีทักษะและความถนัดที่แตกต่างกัน ดังนั้นการพัฒนาความสามารถของครูให้เท่าเทียมกันจำเป็นต้องใช้เวลา เช่น ผ่านการฝึกอบรมและการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง นอกจากนี้ ผู้เชี่ยวชาญยังแนะนำว่าสถานศึกษาควรให้ความสำคัญกับการคัดกรองบุคลากรใหม่ โดยเฉพาะการรับครูที่มีความเหมาะสมกับวัฒนธรรมองค์กรดิจิทัล การเลือกบุคลากรที่สอดคล้องกับวัฒนธรรมดิจิทัลจะช่วยลดเวลาและค่าใช้จ่ายในการฝึกอบรม และยังสามารถส่งเสริมให้เกิดความสุขในการทำงาน อย่างไรก็ตาม การพัฒนาครูที่มีอยู่แล้วก็มีความสำคัญไม่แพ้กัน ครูที่

ปฏิบัติงานอยู่ในสถานศึกษาต้องได้รับการพัฒนาความสามารถเพื่อให้พร้อมต่อการเปลี่ยนแปลงทางดิจิทัลอย่างต่อเนื่อง อีกประเด็นที่ผู้เชี่ยวชาญเน้นย้ำคือ การสร้างความรู้สึกรับรู้ถึงคุณค่าและความยินดีในการปฏิบัติงาน เมื่อครูรู้สึกมีคุณค่าและยินดีในการปฏิบัติตามแนวทางของวัฒนธรรมองค์กรดิจิทัล จะทำให้ประสิทธิภาพในการทำงานเพิ่มขึ้น และสร้างเสถียรภาพในการดำเนินงานของสถานศึกษาได้อย่างยั่งยืน

3. ข้อเสนอแนะ

3.1 ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

จากผลการวิจัยพบว่า ความต้องการจำเป็นในการพัฒนาการพัฒนาการเป็นองค์กรดิจิทัลของโรงเรียนลำปางวิทย์ฯ จังหวัดลำปาง เรียงตามลำดับดังนี้ ด้านวัฒนธรรมองค์กรดิจิทัล การใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการดำเนินงาน และด้านการใช้ข้อมูลเพื่อการตัดสินใจ ดังนั้นผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะดังนี้

3.1.1 ด้านวัฒนธรรมองค์กรดิจิทัล โรงเรียนลำปางวิทย์ฯ ควรสร้างสภาพแวดล้อมการทำงานที่มีเทคโนโลยีดิจิทัลเป็นศูนย์กลางให้ดียิ่งขึ้น

3.1.2 ด้านการใช้ข้อมูลเพื่อการตัดสินใจ โรงเรียนลำปางวิทย์ฯ ควรพัฒนาระบบการเก็บรวบรวมข้อมูลให้ดียิ่งขึ้นและอย่างต่อเนื่อง

3.1.3 ด้านการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการดำเนินงาน โรงเรียนลำปางวิทย์ฯ ควรเพิ่มการเรียนรู้ผ่านอินเทอร์เน็ตให้มากยิ่งขึ้นเพื่อลดข้อจำกัดทางด้านเวลาและสถานที่

3.1.4 ด้านภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีดิจิทัลของผู้บริหาร ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีการปรับตัวและนำพาสถานศึกษาให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยีดิจิทัลให้ดียิ่งขึ้น

3.1.5 ด้านสมรรถนะการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลของนักเรียนและผู้ปกครอง โรงเรียนลำปางวิทย์ฯ ควรสร้างช่องทางในการเข้าถึงข้อมูลของสถานศึกษาที่หลากหลายให้แก่นักเรียนและผู้ปกครองมากยิ่งขึ้น

3.2 ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

3.2.1 ควรศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาการเป็นองค์กรดิจิทัลของโรงเรียนเอกชน

3.2.2 ควรศึกษาเกี่ยวกับรูปแบบการพัฒนาการเป็นองค์กรดิจิทัลของโรงเรียนเอกชน



บรรณานุกรม

มหาวิทยาลัยราชภัฏวชิรเวศน์

ศูนย์วิทยบริการวชิรเวศน์

บรรณานุกรม

- กฤตบุญ แก้วโชติ. (2565). ปัจจัยที่มีผลต่อการเปลี่ยนผ่านสู่การเป็นองค์กรดิจิทัลของสำนักงานคณะกรรมการอัยการ [การค้นคว้าอิสระปริญญาโทบริหารธุรกิจ]. จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- กรรณภรณ์ รุ่งแจ้ง. (2567). VUCA สู่ BANI: ความท้าทายของการจัดการศึกษาปฐมวัย. *วารสารสถาบันวิจัย และพัฒนา มหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา* ISSN 2774-1176 (Online), 9(1), 282-291.
- กระทรวงศึกษาธิการ. (2563). แผนปฏิบัติการดิจิทัลเพื่อการศึกษา พ.ศ. 2563-2565. ศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร.
- เกียรติขจร ไชยรัตน์. (2564). แนวคิด S-CURVE ระดับมหภาคและจุลภาค กรณีศึกษาอุตสาหกรรมใหม่ (NEW S-CURVE) อุตสาหกรรมการบินและโลจิสติกส์. *RMUTK Journal of Liberal Arts*, 3(1), 99-111.
- จันทร์จิรา เหลลราช. (2564). ปัจจัยแห่งความสำเร็จในการปรับเปลี่ยนสู่องค์กรดิจิทัล. *Journal of Information Science*, 39(4), 81-94.
- จันทร์จิรา เหลลราช, และกุลธิดา ท่วมสุข. (2565). กลยุทธ์ องค์กรประกอบ และกระบวนการปรับเปลี่ยนสู่องค์กรดิจิทัลของมหาวิทยาลัยไทย. *Silpakorn University e-Journal (Social Sciences, Humanities, and Arts)*, 67-82.
- เทพศักดิ์ บุณยรัตพันธุ์. (2566). การวางแผนเพื่อปรับเปลี่ยนไปสู่องค์กรดิจิทัลกับความท้าทายขององค์กรในยุคดิจิทัล: Digital Transformation Plan with Organizational Challenges in Digital Era. *วารสารด้านการบริหารรัฐกิจและการเมือง*, 12(1), 84-104.
- นลภช เกตุพลสังข์, โสภนาสุด สมบูรณ์, และสุทธิวรรณ ดันตริจนาวงศ์. (2567). ปัจจัยที่ส่งผลต่อความเป็นองค์กรดิจิทัลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาพัทลุง. *วารสารวิชาการการจัดการภาครัฐและเอกชน*, 6(1), 47-59.
- นवल แก้วสุวรรณ, ธัญญาลักษณ์ ใจเที่ยง, และสิริกร บำรุงกิจ. (2563). การจัดการความรู้เพื่อก้าวสู่องค์กรดิจิทัลในยุคเทคโนโลยีพลิกผัน. *Silpakorn University e-Journal (Social Sciences, Humanities, and Arts)*, 120-135.

- นันทะ บุตรน้อย, สุธีรา ทิพย์วิวัฒน์พจนาน, และกาญจนา คุมา. (2563). ผลกระทบของการปรับเปลี่ยนสู่การเป็นองค์กรดิจิทัลต่อการพัฒนาการบริการสาธารณะขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น. *Local Administration Journal*, 13(4), 347-362.
- บรรพต กิติสุนทร, สรรเสริญ หมายสวัสดิ์, และทรงพล เล็งเอียด. (2565). ปัจจัยที่ส่งผลต่อการปรับตัวองค์กรภาครัฐสู่การเป็นรัฐบาลดิจิทัลของที่ว่าการอำเภอไทรโยค จังหวัดกาญจนบุรี. *การประชุมวิชาการระดับชาติ ครั้งที่ 14* (น. 2236-2246). มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2556). *การวิจัยเบื้องต้น*. (พิมพ์ครั้งที่ 9). สุวีริยาสาส์น.
- ปิยนุช รักสัทย์. (2563). *การเตรียมความพร้อมของบุคลากรกรมคุมประพฤติสู่การเป็นองค์กรดิจิทัล [การค้นคว้าอิสระปริญญาโท]*. มหาวิทยาลัยศรีปทุม.
- โรงเรียนลำปางวิทย์. (2567). *รายงานผลการประเมินตนเอง (Self - Assessment Report : SAR) ประจำปีการศึกษา 2566*. โรงเรียนฯ.
- ศิรดา ทองสวัสดิ์, และดาวรุกรณ ถวิลการ. (2564). รูปแบบการพัฒนาสู่การเป็นองค์กรดิจิทัลสำหรับโรงเรียนขยายโอกาส สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมาเขต 3. *วารสารศึกษาศาสตร์มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์วิทยาเขตปัตตานี*, 34(1), 85-98.
- สมลณภูมิ จิรปิติกุล. (2564). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อการขับเคลื่อนองค์กรในรูปแบบ Digital Transformation [การค้นคว้าอิสระปริญญาโท]*. มหาวิทยาลัยกรุงเทพ.
- สุวรรณี ไหว้, สุวัฒน์ รักขันโท, และสิริวิวัฒน์ ศรีเครือตง. (2564). มนุษย์กับความเป็นพลเมืองดิจิทัล. *Journal of MCU Humanities Review*, 7(2), 339-355.
- สุวิมล ว่องวานิช. (2550). *การวิจัยประเมินความต้องการจำเป็น*. สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- อริสรา โหงวบุญล้อม. (2566). *รูปแบบปัจจัยที่เอื้อต่อการเปลี่ยนผ่านองค์กรสู่ดิจิทัล [การค้นคว้าอิสระปริญญาโท]*. มหาวิทยาลัยมหิดล.
- Antonopoulou, H., Halkiopoulos, C., Barlou, O., & Beligiannis, G. N. (2021). Transformational leadership and digital skills in higher education institutes: during the COVID-19 pandemic. *Emerging science journal*, 5(1), 1-15.
- Chanias, S., Myers, M. D., & Hess, T. (2019). Digital transformation strategy making in pre-digital organizations: The case of a financial services provider. *The Journal of Strategic Information Systems*, 28(1), 17-33.

- Hashim, M. A., Tlemsani, I., & Matthews, R. (2022). Higher education strategy in digital transformation. *Education and Information Technologies*, 27(3), 3171-3195.
- Kaufman, R., & English, F. W. (1981). *Need assessment concept and application*. 3rd ed. New York: Education Technology.
- Konopik, J., Jahn, C., Schuster, T., Hoßbach, N., & Pflaum, A. (2022). Mastering the digital transformation through organizational capabilities: A conceptual framework. *Digital Business*, 2(2), 100019.
- Matt, C., Hess, T., & Benlian, A. (2015). *Digital transformation strategies*. *Business & information systems engineering*, 57, 339-343.
- McCarthy, P., Sammon, D., & Alhassan, I. (2022). Digital transformation leadership characteristics: A literature analysis. *Journal of Decision Systems*, 32(1), 79-109.
- Scriven, M. (1991). *Evaluation thesaurus*. Sage.
- Skog, D. A., Wimelius, H., & Sandberg, J. (2018). Digital disruption. *Business & Information Systems Engineering*, 60, 431-437.
- Snow, C. C., Fjeldstad, Ø. D., & Langer, A. M. (2017). Designing the digital organization. *Journal of organization Design*, 6, 1-13.
- Soule, D. L., Puram, A., Westerman, G. F., & Bonnet, D. (2016). Becoming a digital organization: The journey to digital dexterity. Available at SSRN 2697688.
- van Tonder, C., Schachtebeck, C., Nieuwenhuizen, C., & Bossink, B. (2020). A framework for digital transformation and business model innovation. *Management: Journal of Contemporary Management Issues*, 25(2), 111-132.
- Witkin, B. R. (1994). Needs assessment since 1981: The state of the practice. *Evaluation Practice*, 15(1), 17-27.
- Witkin, B. R., & Altschuld, J. W. (1995). *Planning and conducting needs assessments: A practical guide*. Sage.



ภาคผนวก

มหาวิทยาลัยศรี

นครินทรวิโรฒราชภัฏ



ภาคผนวก ก

รายนามผู้ทรงคุณวุฒิและหนังสือประสานงานต่าง ๆ

รายนามผู้ทรงคุณวุฒิพิจารณาเครื่องมือวิจัย

1. ชื่อ-สกุล นายทวิช ปวีณบําเพ็ญ
- ตำแหน่งปัจจุบัน ผู้อำนวยการโรงเรียนลำปางวิทยา
- สถานที่ทำงาน โรงเรียนลำปางวิทยา
- 14 ถนนสุเรนทร์ ตำบลสบตุ๋ย
- อำเภอเมืองลำปาง จังหวัดลำปาง 52100
- วุฒิการศึกษาสูงสุด ปริญญาโทการศึกษามหาบัณฑิต การบริหารการศึกษา
- มหาวิทยาลัยรัตนนคร
- ประสบการณ์หรือความชำนาญ ตำแหน่งผู้จัดการโรงเรียนลำปางวิทยา พ.ศ. 2538 – 2556
- ตำแหน่งผู้อำนวยการโรงเรียนลำปางวิทยา พ.ศ. 2545 – ปัจจุบัน
2. ชื่อ-สกุล นางสาวธรรณยุชล คำเป็ก
- ตำแหน่งปัจจุบัน ผู้อำนวยการสถานศึกษา โรงเรียนดอนไชยวิทยา
- สถานที่ทำงาน โรงเรียนดอนไชยวิทยา
- 241 หมู่ที่ 4 ถนนภานุรังษี ตำบลหลวงเหนือ
- อำเภอางาว จังหวัดลำปาง 52110
- วุฒิการศึกษาสูงสุด ปริญญาโทการศึกษามหาบัณฑิต การบริหารการศึกษา
- ประสบการณ์หรือความชำนาญ ตำแหน่งรองผู้อำนวยการโรงเรียนดอนไชยวิทยา พ.ศ. 2552 – 2559
- ตำแหน่งผู้อำนวยการโรงเรียนดอนไชยวิทยา พ.ศ. 2559 – ปัจจุบัน
- ตำแหน่งผู้จัดการโรงเรียนดอนไชยวิทยา พ.ศ. 2556 – ปัจจุบัน
- ตำแหน่งผู้รับใบอนุญาตโรงเรียนดอนไชยวิทยา พ.ศ. 2561 – ปัจจุบัน

3. ชื่อ-สกุล นายชูศักดิ์ อาชวาวณิชกุล
ตำแหน่งปัจจุบัน ผู้จัดการแผนก BB NQM and Data Analytic
สถานที่ทำงาน 1177 อาคารเฟิร์ล แบงก์ค็อก ถนนพหลโยธิน
แขวงพญาไท เขตพญาไท กรุงเทพฯ 10400
วุฒิการศึกษาสูงสุด วิศวกรรมศาสตรมหาบัณฑิต (วิศวกรรมไฟฟ้า)
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
ประสบการณ์หรือความชำนาญ AIS 2547 - ปัจจุบัน



หนังสือเชิญผู้ทรงคุณวุฒิพิจารณาเครื่องมือ





ที่ อว.0602.16 (บ) / 503

สาขาวิชาศึกษาศาสตร์
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาราช
ตำบลบางพูด อำเภอปากเกร็ด
จังหวัดนนทบุรี 11120

4 กรกฎาคม 2567

เรื่อง ขอเรียนเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิพิจารณาเครื่องมือวิจัย
เรียน นายทวิช ปวีณบำเพ็ญ (ผู้อำนวยการโรงเรียนลำปางวิทยา)
สิ่งที่ส่งมาด้วย โครงการการศึกษาค้นคว้าอิสระ จำนวน 1 ชุด

ด้วยนายทวิช ปวีณบำเพ็ญ นักศึกษาหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต แขนงวิชาบริหารการศึกษา สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาราช ได้รับอนุมัติให้ทำการศึกษาค้นคว้าอิสระ เรื่อง แนวทางการพัฒนาการเป็นองค์กรดิจิทัลของโรงเรียนลำปางวิทยา จังหวัดลำปาง ตามโครงการการศึกษาค้นคว้าอิสระที่แนบมาด้วยนี้

การจัดทำการศึกษาค้นคว้าอิสระเรื่องดังกล่าว นักศึกษาได้จัดทำเครื่องมือที่จะเก็บรวบรวมข้อมูลและได้รับความเห็นชอบเบื้องต้นจากอาจารย์ที่ปรึกษาการศึกษาค้นคว้าอิสระไว้ขั้นหนึ่งแล้ว แต่เพื่อให้เครื่องมือที่จัดทำนั้นมีความครอบคลุมเนื้อหาวิชา แนวปฏิบัติ และสอดคล้องกับหลักและกระบวนการวิจัย ทางสาขาวิชาจึงขอความอนุเคราะห์จากท่านในฐานะผู้ทรงคุณวุฒิด้านการบริหารการศึกษา ได้โปรดพิจารณาตรวจสอบและให้ความคิดเห็นเพื่อการปรับปรุงเครื่องมือการศึกษาค้นคว้าอิสระของนักศึกษาผู้นี้ด้วย สำหรับรายละเอียดอื่น ๆ นักศึกษาจะนำเรียนด้วยตนเอง

สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านเป็นอย่างดี จึงขอคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ศันสนีย์ สังสรรค์อนันต์)

รองประธานกรรมการประจำสาขาวิชาศึกษาศาสตร์

รักษาราชการแทนประธานกรรมการประจำสาขาวิชาศึกษาศาสตร์

ฝ่ายบัณฑิตศึกษา

โทร. 0-2504-8505

เบอร์โทรศัพท์นักศึกษา 064-993-4350



ที่ อว.0602.16 (บ) / ๕๐๖

สาขาวิชาศึกษาศาสตร์
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช
ตำบลบางพูด อำเภอปากเกร็ด
จังหวัดนนทบุรี 11120

4 กรกฎาคม 2567

เรื่อง ขอร้องเรียนเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิพิจารณาเครื่องมือวิจัย

เรียน นางสาวธณัญชล คำเปิก (ผู้อำนวยการโรงเรียนดอนไชยวิทยา)

สิ่งที่ส่งมาด้วย โครงการการศึกษาค้นคว้าอิสระ จำนวน 1 ชุด

ด้วยนายวิทธิ ปวีณบำเพ็ญ นักศึกษาหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต แขนงวิชาบริหารการศึกษา สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช ได้รับอนุมัติให้ทำการศึกษาค้นคว้าอิสระ เรื่อง แนวทางการพัฒนาการเป็นองค์กรดิจิทัลของโรงเรียนลำปางวิทยา จังหวัดลำปาง ตามโครงการการศึกษาค้นคว้าอิสระที่แนบมาด้วยนี้

การจัดทำการศึกษาค้นคว้าอิสระเรื่องดังกล่าว นักศึกษาได้จัดทำเครื่องมือที่จะเก็บรวบรวมข้อมูลและได้รับความเห็นชอบเบื้องต้นจากอาจารย์ที่ปรึกษาการศึกษาค้นคว้าอิสระไว้ขั้นหนึ่งแล้ว แต่เพื่อให้เครื่องมือที่จัดทำนั้นมีความครอบคลุมเนื้อหาวิชา แนวปฏิบัติ และสอดคล้องกับหลักและกระบวนการวิจัย ทางสาขาวิชาจึงขอความอนุเคราะห์จากท่านในฐานะผู้ทรงคุณวุฒิด้านการบริหารการศึกษา ได้โปรดพิจารณาตรวจสอบและให้ความคิดเห็นเพื่อการปรับปรุงเครื่องมือการศึกษาค้นคว้าอิสระของนักศึกษาผู้นี้ด้วย สำหรับรายละเอียดอื่น ๆ นักศึกษาจะนำเรียนด้วยตนเอง

สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านเป็นอย่างดี จึงขอขอบ
มา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.คันสนีย์ สังสรค์อนันต์)

รองประธานกรรมการประจำสาขาวิชาศึกษาศาสตร์

รักษาราชการแทนประธานกรรมการประจำสาขาวิชาศึกษาศาสตร์

ฝ่ายบัณฑิตศึกษา

โทร. 0-2504-8505

เบอร์โทรศัพท์นักศึกษา 064-993-4350



ที่ อว.0602.16 (บ) / 903

สาขาวิชาศึกษาศาสตร์
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช
ตำบลบางพูด อำเภอปากเกร็ด
จังหวัดนนทบุรี 11120

4 กรกฎาคม 2567

เรื่อง ขอเรียนเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิพิจารณาเครื่องมือวิจัย

เรียน นายชูศักดิ์ อาชวามาณีกุล (ผู้จัดการแผนก BB NQM and Data Analytic)

สิ่งที่ส่งมาด้วย โครงการการศึกษาค้นคว้าอิสระ จำนวน 1 ชุด

ด้วยนายวรินทร์ ปวีณบำเพ็ญ นักศึกษาหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต แผนกวิชาบริหารการศึกษา สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช ได้รับอนุมัติให้ทำการศึกษาค้นคว้าอิสระ เรื่อง แนวทางการพัฒนาการเป็นองค์กรดิจิทัลของโรงเรียนลำปางวิทยา จังหวัดลำปาง ตามโครงการการศึกษาค้นคว้าอิสระที่แนบมาด้วยนี้

การจัดทำการศึกษาค้นคว้าอิสระเรื่องดังกล่าว นักศึกษาได้จัดทำเครื่องมือที่จะเก็บรวบรวมข้อมูลและได้รับความเห็นชอบเบื้องต้นจากอาจารย์ที่ปรึกษาการศึกษาค้นคว้าอิสระไว้ขั้นหนึ่งแล้ว แต่เพื่อให้เครื่องมือที่จัดทำนั้นมีความครอบคลุมเนื้อหาวิชา แนวปฏิบัติ และสอดคล้องกับหลักและกระบวนการวิจัย ทางสาขาวิชาจึงขอความอนุเคราะห์จากท่านในฐานะผู้ทรงคุณวุฒิด้านการบริหารการศึกษา ได้โปรดพิจารณาตรวจสอบและให้ความคิดเห็นเพื่อการปรับปรุงเครื่องมือการศึกษาค้นคว้าอิสระของนักศึกษาผู้นี้ด้วย สำหรับรายละเอียดอื่น ๆ นักศึกษาจะนำเรียนด้วยตนเอง

สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านเป็นอย่างดี จึงขอคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ศันสนีย์ สังสรรค์อนันต์)

รองประธานกรรมการประจำสาขาวิชาศึกษาศาสตร์

รักษาราชการแทนประธานกรรมการประจำสาขาวิชาศึกษาศาสตร์

ฝ่ายบัณฑิตศึกษา

โทร. 0-2504-8505

เบอร์โทรศัพท์นักศึกษา 064-993-4350

หนังสืออนุเคราะห์ทดลองเครื่องมือ





ที่ อว.0602.16 (บ) / 521

สาขาวิชาศึกษาศาสตร์
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช
ตำบลบางพูด อำเภอปากเกร็ด
จังหวัดนนทบุรี 11120

๑ กรกฎาคม 2567

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ให้นักศึกษาทดลองเครื่องมือ

เรียน ผู้อำนวยการ

ด้วยนายวิทธิ ปวีณปาเพ็ญ นักศึกษาหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต แผนกวิชาบริหารการศึกษา สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช กำลังทำการศึกษาค้นคว้าอิสระ เรื่อง แนวทางการพัฒนาการเป็นองค์กรดิจิทัลของโรงเรียนลำปางวิทย์ฯ จังหวัดลำปาง

ในการนี้ นักศึกษาจำเป็นต้องทดลองใช้เครื่องมือในการวิจัย โดยเก็บข้อมูลจากครูผู้สอน ทั้งนี้ จะมีให้เป็นการรบกวนเวลาปฏิบัติงานตามปกติของผู้ให้ข้อมูล และผลการวิจัยที่ได้จะเป็นประโยชน์แก่การบริหารจัดการศึกษาสืบไป

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์จากท่าน ในการอนุญาตให้นักศึกษาทดลองเครื่องมือตามวัน เวลา และรายละเอียดที่นักศึกษาเสนอมาพร้อมนี้ หวังว่าจะได้รับความกรุณาจากท่านและขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ทวีวัฒน์ วัฒนกุลเจริญ)

ประธานกรรมการประจำสาขาวิชาศึกษาศาสตร์

ฝ่ายบัณฑิตศึกษา

โทร. 0-2504-8505

เบอร์โทรศัพท์นักศึกษา 064-993-4350



หนังสือขออนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูล



ที่ อว.0602.16 (บ) / 962

สาขาวิชาศึกษาศาสตร์
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาราช
ตำบลบางพูด อำเภอปากเกร็ด
จังหวัดนนทบุรี 11120

24 กรกฎาคม 2567

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ให้นักศึกษาเก็บข้อมูลเพื่อการศึกษาค้นคว้าอิสระ

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนลำปางวิทย์

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถามเพื่อศึกษาค้นคว้าอิสระ

จำนวน 1 ฉบับ

ด้วยนายวริทธิ์ ปวีณบำเพ็ญ นักศึกษาหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต แผนกวิชาบริหารการศึกษ
สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาราช กำลังทำการศึกษาค้นคว้าอิสระ เรื่อง แนวทางการ
พัฒนาการเป็นองค์กรดิจิทัลของโรงเรียนลำปางวิทย์ จังหวัดลำปาง ซึ่งนักศึกษาจำเป็นต้องเก็บข้อมูล
เพื่อการศึกษาค้นคว้าจากครูผู้สอนและผู้ปกครองนักเรียนในสถานศึกษาของท่าน

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์จากท่าน ในการอนุญาตให้นักศึกษาดำเนินการเก็บข้อมูล
เพื่อการศึกษาค้นคว้าอิสระ รายละเอียดตามสิ่งที่นักศึกษาเสนอมาพร้อมนี้ หวังว่าจะได้รับความกรุณาจากท่าน
และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ทวีวัฒน์ วิฒนกุลเจริญ)

ประธานกรรมการประจำสาขาวิชาศึกษาศาสตร์

ฝ่ายบัณฑิตศึกษา

โทร. 0-2504-8505

เบอร์โทรศัพท์นักศึกษา 064-993-4350



ภาคผนวก ข

รายนามผู้เชี่ยวชาญในการสัมภาษณ์และหนังสือเชิญ

รายนามผู้เชี่ยวชาญการสัมภาษณ์

- | | |
|--------------|--|
| 1. ชื่อ | นายอโณทัย ทะศรีแก้ว |
| สถานที่ทำงาน | โรงเรียนอนุบาลอุยวิทยา
ตำบลในเวียง อำเภอเมืองน่าน จังหวัดน่าน |
| ตำแหน่ง | รองผู้อำนวยการโรงเรียนอนุบาลอุยวิทยา |
| 2. ชื่อ | ผู้ช่วยศาสตราจารย์ วันชัย แก้วหนูนวล |
| สถานที่ทำงาน | มหาวิทยาลัยนราธิวาสราชนครินทร์
ตำบลโคกเคียน อำเภอเมือง จังหวัดนราธิวาส |
| ตำแหน่ง | รองอธิการบดีฝ่ายกิจการนักศึกษา |
| 3. ชื่อ | ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.กรสิริณัฐ โรจนวรรณ |
| สถานที่ทำงาน | มหาวิทยาลัยนราธิวาสราชนครินทร์
ตำบลโคกเคียน อำเภอเมือง จังหวัดนราธิวาส |
| ตำแหน่ง | หัวหน้างานสารสนเทศ |
| 4. ชื่อ | ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ชวลิต เกิดทิพย์ |
| สถานที่ทำงาน | มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตปัตตานี
ตำบลรูสะมิแล อำเภอเมือง จังหวัดปัตตานี |
| ตำแหน่ง | อดีตรองคณบดีคณะศึกษาศาสตร์มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์
วิทยาเขตปัตตานี |
| 5. ชื่อ | นางกาญจนา ชยะกุลคีรี |
| สถานที่ทำงาน | บริษัท แอดวานซ์ไวร์เลสเน็ทเวอร์ค จำกัด
แขวงพญาไท เขตพญาไท จังหวัดกรุงเทพมหานคร |
| ตำแหน่ง | หัวหน้าแผนกงานโครงข่ายหลักฟิสิกซ์บรอดแบนด์ บริษัทเอไอเอส |
| 6. ชื่อ | นางสาวสิริ วิโรจนารมย์ |
| สถานที่ทำงาน | ผู้จัดการโรงเรียนอนุบาลสรรค์สุข
ตำบลคูต อำเภอลำลูกกา จังหวัดปทุมธานี |
| ตำแหน่ง | ผู้จัดการโรงเรียนอนุบาลสรรค์สุข |
| 7. ชื่อ | นายวสันต์ แปงจิตต์ |
| สถานที่ทำงาน | สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดลำปาง
ตำบลพระบาท อำเภอเมืองลำปาง จังหวัดลำปาง |
| ตำแหน่ง | ศึกษานิเทศน์ |

หนังสือเชิญผู้เชี่ยวชาญสัมภาษณ์





ที่ อว.0602.16 (น) / ๕๘๗

สาขาวิชาศึกษาศาสตร์
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช
ตำบลบางพูด อำเภอปากเกร็ด
จังหวัดนนทบุรี 11120

๒ สิงหาคม 2567

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ให้นักศึกษาเก็บข้อมูลโดยการสัมภาษณ์เพื่อการศึกษาค้นคว้าอิสระ
เรียน คุณอโณทัย ทะศรีแก้ว (รองผู้อำนวยการโรงเรียนอนุบาลอุยวิทยา)

ด้วยนายวริทธิ์ ปวีณบำเพ็ญ นักศึกษาหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต แผนกวิชาบริหารการศึกษาศา
สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช กำลังทำการศึกษาค้นคว้าอิสระ เรื่อง แนวทาง
การพัฒนาการเป็นองค์กรดิจิทัลของโรงเรียนสาป่างวิทยา จังหวัดลำปาง

ในการนี้ นักศึกษาจำเป็นต้องเก็บข้อมูลโดยการสัมภาษณ์ เพื่อการศึกษาค้นคว้าอิสระจากท่าน
ซึ่งมากประสบการณ์ในการบริหารโดยดำรงตำแหน่งรองผู้อำนวยการโรงเรียนอนุบาลอุยวิทยา

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์จากท่าน ในการอนุญาตให้นักศึกษาดำเนินการเก็บข้อมูล
โดยการสัมภาษณ์ ในวันที่ 6 สิงหาคม 2567 เพื่อการศึกษาค้นคว้าอิสระ ตามวัน เวลา และรายละเอียดที่นักศึกษา
เสนอมาพร้อมนี้ หวังว่าจะได้รับความกรุณาจากท่านและขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ทวีวัฒน์ วัฒนกุลเจริญ)
ประธานกรรมการประจำสาขาวิชาศึกษาศาสตร์

ฝ่ายบัณฑิตศึกษา

โทร. 0-2504-8505

เบอร์โทรศัพท์นักศึกษา 064-993-4350



ที่ อว.0602.16 (บ) / ๕๘๗

สาขาวิชาศึกษาศาสตร์
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช
ตำบลบางพูด อำเภอปากเกร็ด
จังหวัดนนทบุรี 11120

๒ สิงหาคม 2567

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ให้นักศึกษาเก็บข้อมูลโดยการสัมภาษณ์เพื่อการศึกษาค้นคว้าอิสระ
เรียน ผู้ช่วยศาสตราจารย์วันชัย แก้วหนองพล (รองอธิการบดีฝ่ายกิจการนักศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏวชิราวุธานุสรณ์)

ด้วยนายวิทธิ ปวิณบำเพ็ญ นักศึกษาหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต แผนกวิชาบริหารการศึกษา สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช กำลังทำการศึกษาค้นคว้าอิสระ เรื่อง แนวทางการพัฒนาการเป็นองค์กรดิจิทัลของโรงเรียนลำปางวิทย์ฯ จังหวัดลำปาง

ในการนี้ นักศึกษาจำเป็นต้องเก็บข้อมูลโดยการสัมภาษณ์เพื่อการศึกษาค้นคว้าอิสระจากท่าน ซึ่งมากประสบการณ์ในด้านการศึกษาโดยดำรงตำแหน่งรองอธิการบดีฝ่ายกิจการนักศึกษามหาวิทยาลัยราชภัฏวชิราวุธานุสรณ์

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์จากท่าน ในการอนุญาตให้นักศึกษาดำเนินการเก็บข้อมูล โดยการสัมภาษณ์ ในวันที่ 7 สิงหาคม 2567 เพื่อการศึกษาค้นคว้าอิสระ ตามวัน เวลา และรายละเอียดที่นักศึกษา เสนอมาร่วมนี้ หวังว่าจะได้รับความกรุณาจากท่านและขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ทวีวัฒน์ วัฒนกุลเจริญ)
ประธานกรรมการประจำสาขาวิชาศึกษาศาสตร์

ฝ่ายบัณฑิตศึกษา

โทร. 0-2504-8505

เบอร์โทรศัพท์นักศึกษา 064-993-4350



ที่ อว.0602.16 (บ) / 587

สาขาวิชาศึกษาศาสตร์
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาราช
ตำบลบางพูด อำเภอปากเกร็ด
จังหวัดนนทบุรี 11120

๒ สิงหาคม 2567

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ให้นักศึกษาเก็บข้อมูลโดยการสัมภาษณ์เพื่อการศึกษาค้นคว้าอิสระ
เรียน ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.กรสิริณัฐ โรจนวรรณ (หัวหน้างานสารสนเทศ มหาวิทยาลัยนราธิวาสราชนครินทร์)

ด้วยนายวริทธิ์ ปวิณบำเพ็ญ นักศึกษาลัทธิศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต แขนงวิชาบริหารการศึกษา
สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาราช กำลังทำการศึกษาค้นคว้าอิสระ เรื่อง แนวทาง
การพัฒนาการเป็นองค์กรดิจิทัลของโรงเรียนลำปางวิทย์ จังหวัดลำปาง

ในการนี้ นักศึกษาจำเป็นต้องเก็บข้อมูลโดยการสัมภาษณ์เพื่อการศึกษาค้นคว้าอิสระจากท่าน
ซึ่งมากประสบการณ์ในด้านเทคโนโลยีและสารสนเทศโดยดำรงตำแหน่งหัวหน้างานสารสนเทศ มหาวิทยาลัย
นราธิวาสราชนครินทร์

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์จากท่าน ในการอนุญาตให้นักศึกษาดำเนินการเก็บข้อมูล
โดยการสัมภาษณ์ ในวันที่ 6 สิงหาคม 2567 เพื่อการศึกษาค้นคว้าอิสระ ตามวัน เวลา และรายละเอียดที่นักศึกษา
แนบมาพร้อมนี้ หวังว่าจะได้รับความกรุณาจากท่านและขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ทวีวัฒน์ วัฒนกุลเจริญ)

ประธานกรรมการประจำสาขาวิชาศึกษาศาสตร์

ฝ่ายบัณฑิตศึกษา

โทร. 0-2504-8505

เบอร์โทรศัพท์นักศึกษา 064-993-4350



ที่ อว.0602.16 (บ) / 589

สาขาวิชาศึกษาศาสตร์
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช
ตำบลบางพูด อำเภอปากเกร็ด
จังหวัดนนทบุรี 11120

๒ สิงหาคม 2567

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ให้นักศึกษาเก็บข้อมูลโดยการสัมภาษณ์เพื่อการศึกษาค้นคว้าอิสระ
เรียน ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ชวลิต เกิดทิพย์ (อดีตรองคณบดีคณะศึกษาศาสตร์มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์
วิทยาเขตปัตตานี)

ด้วยนายวริทธิ์ ปวีณป่าเทัญ นักศึกษาหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต แผนกวิชาบริหารการศึกษา
สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช กำลังทำการศึกษาค้นคว้าอิสระ เรื่อง แนวทาง
การพัฒนาการเป็นองค์กรดิจิทัลของโรงเรียนลำปางวิทยาคม จังหวัดลำปาง

ในการนี้ นักศึกษาจำเป็นต้องเก็บข้อมูลโดยการสัมภาษณ์ เพื่อการศึกษาค้นคว้าอิสระจากท่าน
ซึ่งมากประสบการณ์ในด้านภาวะผู้นำทางการศึกษา นวัตกรรมและเทคโนโลยีทางการศึกษา

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์จากท่าน ในการอนุญาตให้นักศึกษาดำเนินการเก็บข้อมูล
โดยการสัมภาษณ์ ในวันที่ 7 สิงหาคม 2567 เพื่อการศึกษาค้นคว้าอิสระ ตามวัน เวลา และรายละเอียดที่นักศึกษา
เสนอมาร่วมนี้ หวังว่าจะได้รับความกรุณาจากท่านและขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ทวีวัฒน์ วิฒนกุลเจริญ)

ประธานกรรมการประจำสาขาวิชาศึกษาศาสตร์

ฝ่ายบัณฑิตศึกษา

โทร. 0-2504-8505

เบอร์โทรศัพท์นักศึกษา 064-993-4350

ที่ อว.0602.16 (บ) / 587



สาขาวิชาศึกษาศาสตร์
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช
ตำบลบางพูด อำเภอปากเกร็ด
จังหวัดนนทบุรี 11120

๒ สิงหาคม 2567

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ให้นักศึกษาเก็บข้อมูลโดยการสัมภาษณ์เพื่อการศึกษาค้นคว้าอิสระ
เรียน นางกาญจนา ชยะกุลศิริ (หัวหน้าแผนกงานโครงข่ายหลักฟิสิกส์บรอดแบนด์ บริษัทเอไอเอส)

ด้วยนายวิทธิ ปวีณบำเพ็ญ นักศึกษาหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต แผนกวิชาบริหารการศึกษา สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช กำลังทำการศึกษาค้นคว้าอิสระ เรื่อง แนวทางการพัฒนาการเป็นองค์กรดิจิทัลของโรงเรียนลำปางวิทย์ฯ จังหวัดลำปาง

ในการนี้ นักศึกษาจำเป็นต้องเก็บข้อมูลโดยการสัมภาษณ์ เพื่อการศึกษาค้นคว้าอิสระจากท่าน ซึ่งมากประสบการณ์ในด้านเทคโนโลยีและสารสนเทศโดยตรงตำแหน่งหัวหน้าแผนกงานโครงข่ายหลักฟิสิกส์บรอดแบนด์บริษัทเอไอเอส

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์จากท่าน ในการอนุญาตให้นักศึกษาดำเนินการเก็บข้อมูล โดยการสัมภาษณ์ ในวันที่ 8 สิงหาคม 2567 เพื่อการศึกษาค้นคว้าอิสระ ตามวัน เวลา และรายละเอียดที่นักศึกษาเสนอมาพร้อมนี้ หวังว่าจะได้รับความกรุณาจากท่านและขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ทวีวัฒน์ วัฒนกุลเจริญ)

ประธานกรรมการประจำสาขาวิชาศึกษาศาสตร์

ฝ่ายบัณฑิตศึกษา

โทร. 0-2504-8505

เบอร์โทรศัพท์นักศึกษา 064-993-4350

ที่ อว.0602.16 (บ) / ๕๘๓



สาขาวิชาศึกษาศาสตร์
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช
ตำบลบางพูด อำเภอปากเกร็ด
จังหวัดนนทบุรี 11120

๒ สิงหาคม 2567

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ให้นักศึกษาเก็บข้อมูลโดยการสัมภาษณ์เพื่อการศึกษาค้นคว้าอิสระ
เรียน คุณสิริ วิโรจนารมย์ (ผู้จัดการโรงเรียนอนุบาลสรรค์สุข)

ด้วยนายวิทธิ ปวีณบ่าเพ็ญ นักศึกษาหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต แผนกวิชาบริหารการศึกษาศา
สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช กำลังทำการศึกษาค้นคว้าอิสระ เรื่อง แนวทาง
การพัฒนาการเป็นองค์กรดิจิทัลของโรงเรียนลำปางวิทย์ จังหวัดลำปาง

ในการนี้ นักศึกษาจำเป็นต้องเก็บข้อมูลโดยการสัมภาษณ์ เพื่อการศึกษาค้นคว้าอิสระจากท่าน
ซึ่งมากประสบการณ์ในการบริหารโดยดำรงตำแหน่งผู้จัดการโรงเรียนอนุบาลสรรค์สุข

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์จากท่าน ในการอนุญาตให้นักศึกษาดำเนินการเก็บข้อมูล
โดยการสัมภาษณ์ ในวันที่ 9 สิงหาคม 2567 เพื่อการศึกษาค้นคว้าอิสระ ตามวัน เวลา และรายละเอียดที่นักศึกษา
แนบมาพร้อมนี้ หวังว่าจะได้รับความกรุณาจากท่านและขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ทวีวัฒน์ วัฒนกุลเจริญ)

ประธานกรรมการประจำสาขาวิชาศึกษาศาสตร์

ฝ่ายบัณฑิตศึกษา

โทร. 0-2504-8505

เบอร์โทรศัพท์นักศึกษา 064-993-4350

ที่ อว.0602.16 (น) / ๔๘๖



สาขาวิชาศึกษาศาสตร์
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช
ตำบลบางพูด อำเภอปากเกร็ด
จังหวัดนนทบุรี 11120

๒ สิงหาคม 2567

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ให้นักศึกษากับข้อมูลโดยการสัมภาษณ์เพื่อการศึกษาค้นคว้าอิสระ
เรียน นายพีรพงศ์ ดวงแก้ว (ผู้อำนวยการกลุ่มนิเทศฯ)

ด้วยนายวิทธิ ปวีณบําเพ็ญ นักศึกษาหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต แผนกวิชาบริหารการศึกษาศา
สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช กำลังทำการศึกษาค้นคว้าอิสระ เรื่อง แนวทาง
การพัฒนาการเป็นองค์กรดิจิทัลของโรงเรียนลำปางวิทยาคม จังหวัดลำปาง

ในการนี้ นักศึกษาจำเป็นต้องเก็บข้อมูลโดยการสัมภาษณ์ เพื่อการศึกษาค้นคว้าอิสระจาก
ศึกษานิเทศก์ สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดลำปาง จำนวน 1 ท่าน ได้แก่ นายวสันต์ แปงจิตต์

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์จากท่าน ในการอนุญาตให้นักศึกษาดำเนินการเก็บข้อมูล
โดยการสัมภาษณ์ ในวันที่ 9 สิงหาคม 2567 เพื่อการศึกษาค้นคว้าอิสระ ตามวัน เวลา และรายละเอียดที่นักศึกษา
เสนอมาพร้อมนี้ หวังว่าจะได้รับความกรุณาจากท่าน และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.วิวิธน์ วิฒนกุลเจริญ)
ประธานกรรมการประจำสาขาวิชาศึกษาศาสตร์

ฝ่ายบัณฑิตศึกษา

โทร. 0-2504-8505

เบอร์โทรศัพท์นักศึกษา 064-993-4350



ภาคผนวก ค

แบบสอบถามสำหรับการวิจัย

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

สกลนคร

แบบสอบถามเพื่อการศึกษาค้นคว้าแบบอิสระ

เรื่อง แนวทางการพัฒนาการเป็นองค์กรดิจิทัลของโรงเรียนลำปางวิทยาคม จังหวัดลำปาง

คำชี้แจงการตอบแบบสอบถาม

1. แบบสอบถามฉบับนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1) สภาพปัจจุบันของการเป็นองค์กรดิจิทัลในศตวรรษที่ 21 ของสถานศึกษา 2) สภาพพึงประสงค์ของการเป็นองค์กรดิจิทัลในศตวรรษที่ 21 ของสถานศึกษา 3) ความต้องการจำเป็นในการพัฒนาการเป็นองค์กรดิจิทัลในศตวรรษที่ 21 ของสถานศึกษา และ 4) แนวทางการพัฒนาสถานศึกษาสู่การเป็นองค์กรดิจิทัลในศตวรรษที่ 21 ของโรงเรียนลำปางวิทยาคม จังหวัดลำปาง

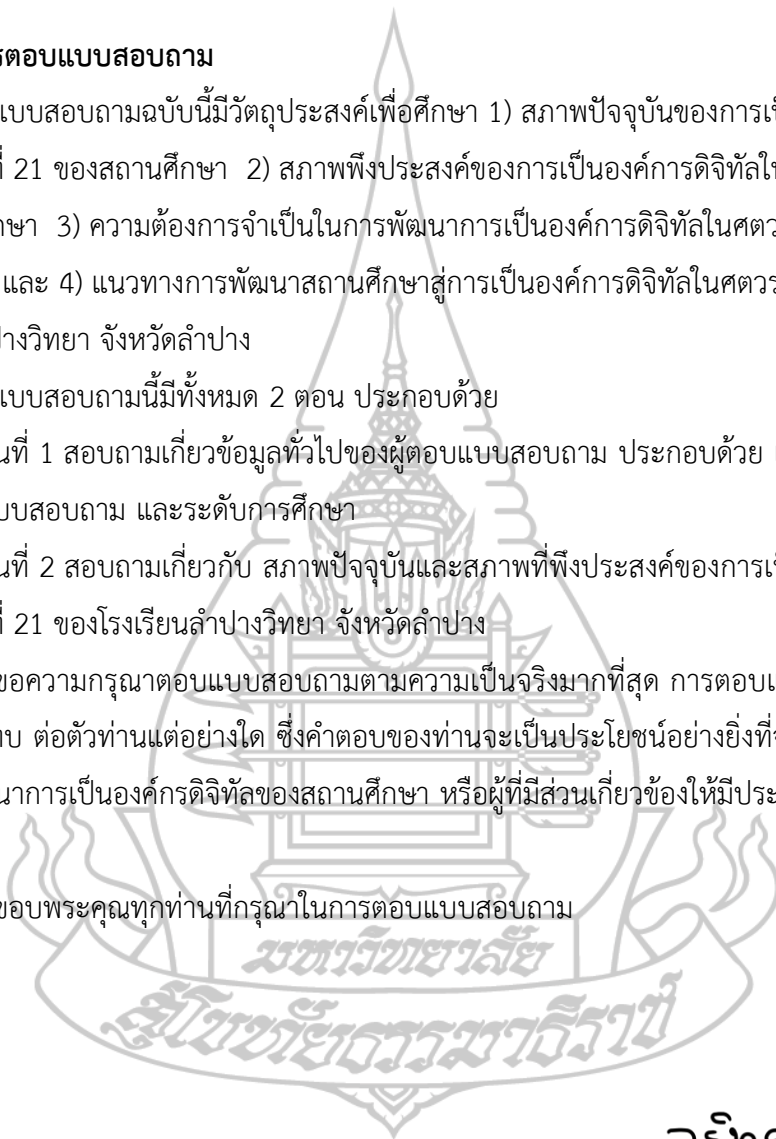
2. แบบสอบถามนี้มีทั้งหมด 2 ตอน ประกอบด้วย

ตอนที่ 1 สอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย เพศ อายุ บทบาทของผู้ตอบแบบสอบถาม และระดับการศึกษา

ตอนที่ 2 สอบถามเกี่ยวกับ สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของการเป็นองค์กรดิจิทัลในศตวรรษที่ 21 ของโรงเรียนลำปางวิทยาคม จังหวัดลำปาง

3. ขอความกรุณาตอบแบบสอบถามตามความเป็นจริงมากที่สุด การตอบแบบสอบถามนี้จะไม่มีการเก็บชื่อคุณนามแต่อย่างใด ซึ่งคำตอบของท่านจะเป็นประโยชน์อย่างยิ่งที่จะนำไปเป็นแนวทางการพัฒนาการเป็นองค์กรดิจิทัลของสถานศึกษา หรือผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องให้มีประสิทธิภาพต่อไป

ขอขอบพระคุณทุกท่านที่กรุณาในการตอบแบบสอบถาม



อธิการบดี

นายวริทธิ์ ปรีณบําเพ็ญ

นักศึกษาหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต

แผนกวิชาบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน หน้าข้อความที่ตรงกับข้อมูลความเป็นจริงของท่าน

1. เพศ

ชาย

หญิง

2. อายุ

น้อยกว่า 20 ปี

20 - 29 ปี

30 - 39 ปี

40 - 49 ปี

50 ปีขึ้นไป

3. บทบาทของท่านในโรงเรียน

ผู้บริหาร

ผู้ปกครอง

ครู

บุคลากรโรงเรียน

4. ระดับการศึกษา

ต่ำกว่า ปริญญาตรี

ปริญญาตรี

ปริญญาโท

ปริญญาเอก

อื่น ๆ โปรดระบุ.....



ข้อที่	การพัฒนาการเป็นองค์กร ดิจิทัลของสถานศึกษา	สภาพปัจจุบัน					สภาพที่พึงประสงค์				
		5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
สมรรถนะการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลของนักเรียนและผู้ปกครอง											
6	นักเรียนและผู้ปกครองตระหนัก และให้ความสำคัญกับ เปลี่ยนแปลงทางด้านเทคโนโลยี ดิจิทัล										
7	นักเรียนและผู้ปกครองสามารถ ใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการเรียนรู้ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ										
8	นักเรียนและผู้ปกครองมีช่องทาง ในการเข้าถึงข้อมูลของ สถานศึกษาที่หลากหลาย										
9	นักเรียนและผู้ปกครองให้ความ ร่วมมือในการแบ่งปันข้อมูล สนับสนุนการเรียนรู้ของผู้เรียน ได้อย่างเหมาะสมและมี ประสิทธิภาพ										
การใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการดำเนินงาน											
10	สถานศึกษามีนำเทคโนโลยี ดิจิทัลมาใช้ในการจัดการ หลักสูตรและกิจกรรมการเรียน การสอนอย่างมีประสิทธิภาพ										
11	สถานศึกษามีการนำเทคโนโลยี ดิจิทัลมาใช้ในการสื่อสาร ระหว่างผู้บริหาร ครูและ นักเรียนเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพ การปฏิบัติงาน										
12	สถานศึกษาใช้ซอฟต์แวร์การ วิเคราะห์ข้อมูลเพื่อช่วยให้										

ข้อที่	การพัฒนาการเป็นองค์กร ดิจิทัลของสถานศึกษา	สภาพปัจจุบัน					สภาพที่พึงประสงค์					
		5	4	3	2	1	5	4	3	2	1	
21	สถานศึกษามีการประเมินผล จากการใช้ข้อมูลเพื่อการ ตัดสินใจ											
วัฒนธรรมองค์กรดิจิทัล												
22	สถานศึกษาส่งเสริมและ สนับสนุนให้ครูและบุคลากร เรียนรู้และพัฒนาทักษะดิจิทัล อย่างต่อเนื่อง											
23	สถานศึกษาสร้างสภาพแวดล้อม การทำงานที่มีเทคโนโลยีดิจิทัล เป็นศูนย์กลาง											
24	สถานศึกษาเปิดกว้างและ ส่งเสริมการนำนวัตกรรมมาใช้ในการ ปฏิบัติงาน											
25	สถานศึกษาส่งเสริมให้มีการ แลกเปลี่ยนเรียนรู้เกี่ยวกับการใช้ เทคโนโลยีดิจิทัล											
26	สถานศึกษาส่งเสริมให้ครูและ บุคลากรปรับตัวให้ต่อการ เปลี่ยนแปลงทางด้านเทคโนโลยี ดิจิทัลเพื่อให้สามารถตอบสนอง ต่อความท้าทายใหม่ๆ ได้อย่างมี ประสิทธิภาพ											

ขอบคุณในความอนุเคราะห์
วริทธิ์ ปวีณบำเพ็ญ



ภาคผนวก ง

แบบสัมภาษณ์สำหรับการวิจัย

มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒราชวิทยาลัย

ศรีนครินทรวิโรฒราชวิทยาลัย

แบบสัมภาษณ์

เรื่อง แนวทางการพัฒนาการเป็นองค์กรดิจิทัลของโรงเรียนลำปางวิทยาคม จังหวัดลำปาง

สัมภาษณ์เมื่อวันที่เดือน.....พ.ศ. 2567 เริ่มสัมภาษณ์เวลา.....น
ผู้สัมภาษณ์.....

วัตถุประสงค์ของการสัมภาษณ์

เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาการเป็นองค์กรดิจิทัลของโรงเรียนลำปางวิทยาคม จังหวัดลำปาง

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ให้สัมภาษณ์

ชื่อ-สกุล.....เพศ.....อายุ.....ปี

ตำแหน่ง.....ระยะเวลาในการดำรงตำแหน่ง.....ปี

ตอนที่ 2 นิยามศัพท์ของตัวแปรในการวิจัย

2.1 การเป็นองค์กรดิจิทัล หมายถึง การที่สถานศึกษาบริหารจัดการแบบผสมผสานที่มีประสิทธิภาพโดยนำเทคโนโลยีดิจิทัลและความสามารถของคนมาใช้ในการจัดระเบียบที่ในการบริหารสถานศึกษาที่เหมาะสมและสอดคล้องกับสภาพแวดล้อมทางเศรษฐกิจและสังคมในปัจจุบัน มีองค์ประกอบ 5 องค์ประกอบ ซึ่งมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

2.2.1. ภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีของผู้บริหาร หมายถึง การที่ผู้บริหารสถานศึกษามีวิสัยทัศน์ที่มองการณ์ไกลด้านเทคโนโลยีดิจิทัล ปรับตัวและนำพาสถานศึกษาให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยี พัฒนาตนเองให้เป็นพลเมืองดิจิทัล ปฏิบัติตนให้เป็นแบบอย่างในการนำเทคโนโลยีมาใช้ และสร้างแรงจูงใจและกระตุ้นให้ครูและบุคลากรเห็นความสำคัญของเทคโนโลยี

2.2.1.2 การเข้าถึงเทคโนโลยีดิจิทัลของนักเรียนและผู้ปกครอง หมายถึง การที่นักเรียนและผู้ปกครองตระหนักและให้ความสำคัญกับเปลี่ยนแปลงทางด้านเทคโนโลยีดิจิทัล สามารถใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการเรียนรู้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีช่องทางในการเข้าถึงข้อมูลของสถานศึกษาที่หลากหลายที่หลากหลาย และให้ความร่วมมือในการแบ่งปันข้อมูลสนับสนุนการเรียนรู้ของผู้เรียนได้อย่างเหมาะสมและมีประสิทธิภาพ

2.2.1.3 การใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการดำเนินงาน หมายถึง เทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการจัดการหลักสูตรและกิจกรรมการเรียนการสอนอย่างมีประสิทธิภาพ ใช้ในการสื่อสารระหว่างผู้บริหาร ครูและนักเรียนเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพ รวมทั้งใช้ซอฟต์แวร์การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อช่วยให้ผู้บริหารและครูเข้าใจถึงผลการดำเนินงาน วิเคราะห์แนวโน้มและระบุปัญหาเกี่ยวกับการเรียนการสอน ส่งเสริมเรียนรู้ผ่านอินเทอร์เน็ตเพื่อลดข้อจำกัดทางด้านเวลาและสถานที่ ใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อสนับสนุนการสอนแบบส่วนบุคคล และใช้เป็นเครื่องมือในการทำงานร่วมกัน ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

2.1.4 การใช้ข้อมูลเพื่อการตัดสินใจ หมายถึง การที่สถานศึกษามีการเก็บรวบรวมข้อมูลอย่างต่อเนื่อง รวมทั้งมีตรวจสอบความถูกต้องและครบถ้วน มีการจัดเก็บข้อมูลอย่างเป็นระบบ ใช้ผลการวิเคราะห์ข้อมูลไปใช้เพื่อตัดสินใจเพื่อพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษา และมีการประเมินผลจากการใช้ข้อมูลเพื่อการตัดสินใจ

2.1.5 วัฒนธรรมองค์กรดิจิทัล หมายถึง การที่สถานศึกษาส่งเสริมและสนับสนุนให้ครูและบุคลากรเรียนรู้และพัฒนาทักษะดิจิทัลอย่างต่อเนื่อง สร้างสภาพแวดล้อมการทำงานที่มีเทคโนโลยีดิจิทัลเป็นศูนย์กลาง มีการเปิดกว้างและส่งเสริมการนำนวัตกรรมมาใช้ในการปฏิบัติงาน ส่งเสริมให้มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้เกี่ยวกับการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล และปรับตัวให้ต่อการเปลี่ยนแปลงทางด้านเทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อให้สามารถตอบสนองต่อความท้าทายใหม่ๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

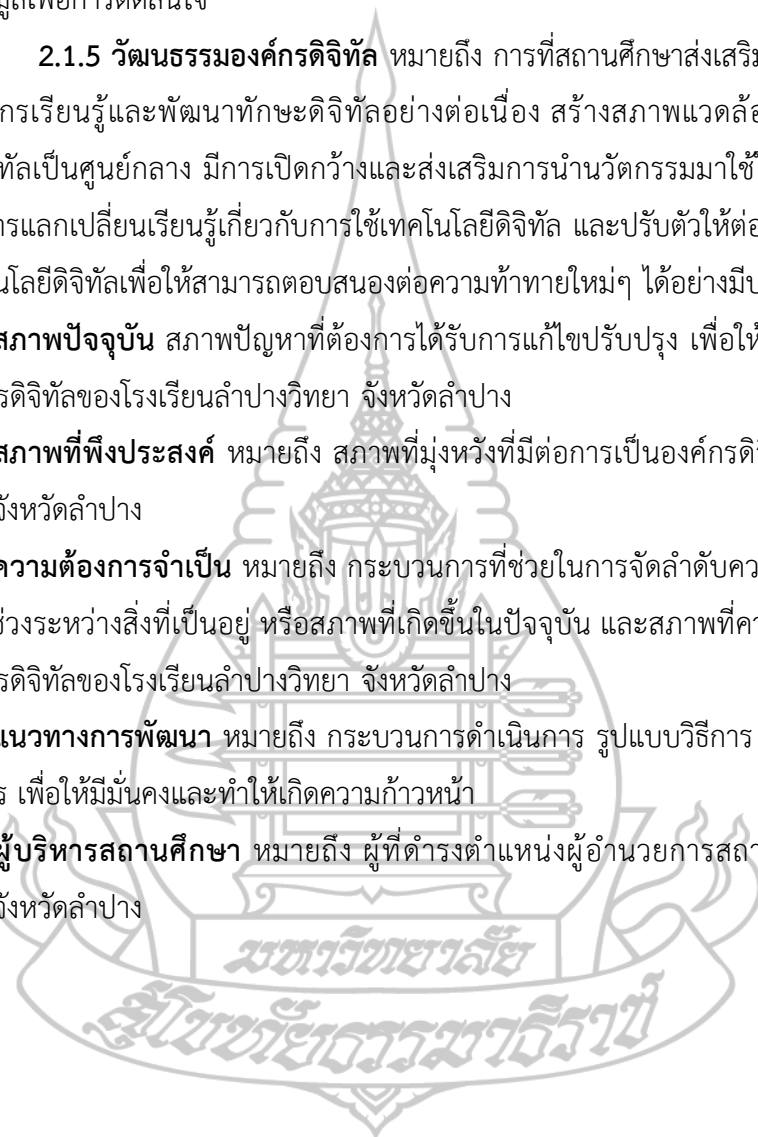
2.2 สภาพปัจจุบัน สภาพปัญหาที่ต้องการได้รับการแก้ไขปรับปรุง เพื่อให้เกิดประโยชน์ต่อการเป็นองค์กรดิจิทัลของโรงเรียนลำปางวิทย์ฯ จังหวัดลำปาง

2.3 สภาพที่พึงประสงค์ หมายถึง สภาพที่มุ่งหวังที่มีต่อการเป็นองค์กรดิจิทัลของโรงเรียนลำปางวิทย์ฯ จังหวัดลำปาง

2.4 ความต้องการจำเป็น หมายถึง กระบวนการที่ช่วยในการจัดลำดับความสำคัญในความแตกต่างหรือช่วงระหว่างสิ่งที่เป็นอยู่ หรือสภาพที่เกิดขึ้นในปัจจุบัน และสภาพที่ควรจะเป็นเกี่ยวกับการเป็นองค์กรดิจิทัลของโรงเรียนลำปางวิทย์ฯ จังหวัดลำปาง

2.5 แนวทางการพัฒนา หมายถึง กระบวนการดำเนินการ รูปแบบวิธีการ และปัจจัยที่ใช้ในการดำเนินการ เพื่อให้มีมั่นคงและทำให้เกิดความก้าวหน้า

2.6 ผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง ผู้ที่ดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการสถานศึกษาโรงเรียนลำปางวิทย์ฯ จังหวัดลำปาง



ตอนที่ 3 ประเด็นการสัมภาษณ์

คำชี้แจง จากการศึกษาวิจัยได้ศึกษาความต้องการจำเป็นในการเป็นองค์กรดิจิทัลของโรงเรียนลำปางวิทย์ฯ จังหวัดลำปาง และได้สรุปผลการศึกษา (ตามเอกสารประกอบการสัมภาษณ์) ผู้วิจัยขอความกรุณาจากท่าน โปรดพิจารณาให้แนวทางตามประเด็นคำถาม ดังนี้

1. ท่านมีแนวทางการพัฒนาการเป็นองค์กรดิจิทัล **ด้านวัฒนธรรมองค์กรดิจิทัล** อย่างไรบ้าง

.....

.....

.....

.....

.....

1.1 ท่านมีแนวทางการพัฒนาให้สถานศึกษาสร้างสภาพแวดล้อมการทำงานที่มีเทคโนโลยีดิจิทัลเป็นศูนย์กลาง ได้อย่างไร

.....

.....

.....

.....

1.2 ท่านมีแนวทางการพัฒนาให้สถานศึกษาส่งเสริมให้มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้เกี่ยวกับการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล ได้อย่างไร

.....

.....

.....

.....

2. ท่านมีแนวทางการพัฒนาการเป็นองค์กรดิจิทัล **ด้านการใช้ข้อมูลเพื่อการตัดสินใจ** อย่างไรบ้าง

.....

.....

.....

.....

.....

2.1 ท่านมีแนวทางการพัฒนาให้สถานศึกษาเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการบริหารสถานศึกษา
อย่างต่อเนื่องได้อย่างไร

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

2.2 ท่านมีแนวทางให้สถานศึกษานำผลการวิเคราะห์ข้อมูลไปใช้เพื่อตัดสินใจในการบริหาร
จัดการเพื่อยกระดับคุณภาพการศึกษา ได้อย่างไร

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

3. ท่านมีแนวทางการพัฒนาการเป็นองค์กรดิจิทัล ด้านการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการดำเนินงาน
อย่างไรบ้าง

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

3.1 ท่านมีแนวทางการพัฒนาให้สถานศึกษานำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการวิเคราะห์
แนวโน้มและระบุปัญหาเกี่ยวกับการเรียนการสอน ได้อย่างไร

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

3.2 ท่านมีแนวทางการพัฒนาให้สถานศึกษานำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการจัดการหลักสูตร และกิจกรรมการเรียนการสอนอย่างมีประสิทธิภาพ ได้อย่างไร

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

4. ท่านมีแนวทางการพัฒนาการเป็นองค์กรดิจิทัล ด้านภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีดิจิทัลของผู้บริหาร อย่างไรบ้าง

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

4.1 ท่านมีแนวทางการพัฒนาให้ผู้บริหารมีวิสัยทัศน์ด้านเทคโนโลยีดิจิทัล ได้อย่างไร

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

4.2 ท่านมีแนวทางพัฒนาผู้บริหารปรับตัวและนำพาสถานศึกษาให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยีดิจิทัลได้อย่างไร

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

5. ท่านมีแนวทางการพัฒนาการเป็นองค์กรดิจิทัล **ด้านสมรรถนะการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลของนักเรียนและผู้ปกครอง** อย่างไรบ้าง

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

5.1 ท่านมีแนวทางการพัฒนาให้นักเรียนและผู้ปกครองมีช่องทางในการเข้าถึงข้อมูลของสถานศึกษาที่หลากหลาย ได้อย่างไร

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

5.2 ท่านมีแนวทางการพัฒนาให้นักเรียนและผู้ปกครองให้ความร่วมมือในการแบ่งปันข้อมูลเพื่อสนับสนุนการเรียนรู้ของผู้เรียน เหมาะสมและมีประสิทธิภาพ ได้อย่างไร

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

รวมเวลาในการสัมภาษณ์.....น.



ภาคผนวก จ

ค่าความสอดคล้องของเครื่องมือ

มหาวิทยาลัย

สุโขทัยธรรมมาธิราช

การตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา (Context Validity) ของแบบสอบถาม
โดยใช้เทคนิค IOC (Index Of Item Congruence)
แนวทางการพัฒนาการเป็นองค์กรดิจิทัลของโรงเรียนลำปางวิทยา จังหวัดลำปาง

ข้อ	คำถาม	ความคิดเห็นของ ผู้ทรงคุณวุฒิ			รวม	ค่า IOC	สรุปผล	ข้อเสนอ แนะ
		คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3				
ภาวะผู้นำเชิงเทคโนโลยีดิจิทัลของผู้บริหาร								
1	ผู้บริหารมีวิสัยทัศน์ที่มองการณ์ไกลด้านเทคโนโลยีดิจิทัล	1	1	1	3	1	ใช้ได้	
2	ผู้บริหารมีการปรับตัวและนำพาสถานศึกษาให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยีดิจิทัล	1	1	1	3	1	ใช้ได้	
3	ผู้บริหารมีการพัฒนาตนเองให้เป็นพลเมืองดิจิทัล	1	1	1	3	1	ใช้ได้	
4	ผู้บริหารปฏิบัติตนให้เป็นแบบอย่างในการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้	1	1	1	3	1	ใช้ได้	
5	ผู้บริหารสร้างแรงจูงใจและกระตุ้นให้ครูและบุคลากรเห็นความสำคัญของเทคโนโลยีดิจิทัล	1	1	1	3	1	ใช้ได้	
สมรรถนะการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลของนักเรียนและผู้ปกครอง								
6	นักเรียนและผู้ปกครองตระหนักและให้ความสำคัญกับเปลี่ยนแปลงทางด้านเทคโนโลยีดิจิทัล	1	1	1	3	1	ใช้ได้	
7	นักเรียนและผู้ปกครองสามารถใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการเรียนรู้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ	1	1	1	3	1	ใช้ได้	

ข้อ	คำถาม	ความคิดเห็นของ ผู้ทรงคุณวุฒิ			รวม	ค่า IOC	สรุปผล	ข้อเสนอ แนะ
		คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3				
8	นักเรียนและผู้ปกครองมีช่องทางในการเข้าถึงข้อมูลของสถานศึกษาที่หลากหลาย	1	1	1	3	1	ใช้ได้	
9	นักเรียนและผู้ปกครองให้ความร่วมมือในการแบ่งปันข้อมูลสนับสนุนการเรียนรู้ของผู้เรียนได้อย่างเหมาะสมและมีประสิทธิภาพ	1	1	1	3	1	ใช้ได้	
การใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการดำเนินงาน								
10	สถานศึกษามีนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการจัดการหลักสูตรและกิจกรรมการเรียนการสอนอย่างมีประสิทธิภาพ	1	1	1	3	1	ใช้ได้	
11	สถานศึกษามีการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการสื่อสารระหว่างผู้บริหาร ครูและนักเรียนเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน	1	1	1	3	1	ใช้ได้	
12	สถานศึกษาใช้ซอฟต์แวร์การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อช่วยให้ผู้บริหารและครูเข้าใจถึงผลการดำเนินงาน	1	0	1	2	0.67	ใช้ได้	
13	สถานศึกษามีการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการวิเคราะห์แนวโน้มและระบุปัญหาเกี่ยวกับการเรียนการสอน	1	1	1	3	1	ใช้ได้	

ข้อ	คำถาม	ความคิดเห็นของ ผู้ทรงคุณวุฒิ			รวม	ค่า IOC	สรุปผล	ข้อเสนอ แนะ
		คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3				
14	สถานศึกษามีการเรียนรู้ผ่าน อินเทอร์เน็ตเพื่อลดข้อจำกัด ทางด้านเวลาและสถานที่	1	1	1	3	1	ใช้ได้	
15	สถานศึกษาใช้เทคโนโลยีดิจิทัล เพื่อสนับสนุนการสอนแบบส่วน บุคคล	1	1	1	3	1	ใช้ได้	
16	สถานศึกษาใช้เทคโนโลยีดิจิทัล เป็นเครื่องมือในการทำงาน ร่วมกัน ได้อย่างมีประสิทธิภาพ	1	1	1	3	1	ใช้ได้	
การใช้ข้อมูลเพื่อการตัดสินใจ								
17	สถานศึกษามีการเก็บรวบรวม ข้อมูลอย่างต่อเนื่อง	1	1	1	3	1	ใช้ได้	
18	สถานศึกษามีการตรวจสอบข้อมูล ให้ความถูกต้องและครบถ้วน	1	1	1	3	1	ใช้ได้	
19	สถานศึกษามีการจัดเก็บข้อมูล อย่างเป็นระบบ	1	1	1	3	1	ใช้ได้	
20	สถานศึกษาใช้ผลการวิเคราะห์ ข้อมูลไปใช้เพื่อตัดสินใจเพื่อ พัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษา	1	1	1	3	1	ใช้ได้	
21	สถานศึกษามีการประเมินผลจาก การใช้ข้อมูลเพื่อการตัดสินใจ	1	1	1	3	1	ใช้ได้	
วัฒนธรรมองค์กรดิจิทัล								
22	สถานศึกษาส่งเสริมและสนับสนุน ให้ครูและบุคลากรเรียนรู้และ พัฒนาทักษะดิจิทัลอย่างต่อเนื่อง	1	1	1	3	1	ใช้ได้	

ข้อ	คำถาม	ความคิดเห็นของ ผู้ทรงคุณวุฒิ			รวม	ค่า IOC	สรุปผล	ข้อเสนอ แนะ
		คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3				
23	สถานศึกษาสร้างสภาพแวดล้อม การทำงานที่มีเทคโนโลยีดิจิทัล เป็นศูนย์กลาง	1	1	1	3	1	ใช้ได้	
24	สถานศึกษาเปิดกว้างและส่งเสริม การนำนวัตกรรมมาใช้ในการ ปฏิบัติงาน	1	1	1	3	1	ใช้ได้	
25	สถานศึกษาส่งเสริมให้มีการ แลกเปลี่ยนเรียนรู้เกี่ยวกับการใช้ เทคโนโลยีดิจิทัล	1	1	1	3	1	ใช้ได้	
26	สถานศึกษาส่งเสริมให้ครูและ บุคลากรปรับตัวให้ต่อการ เปลี่ยนแปลงทางด้านเทคโนโลยี ดิจิทัลเพื่อให้สามารถตอบสนอง ต่อความท้าทายใหม่ๆ ได้อย่างมี ประสิทธิภาพ	1	1	1	3	1	ใช้ได้	



ประวัติผู้ศึกษา

ชื่อสกุล	นายวริทธิ์ ปวีณบำเพ็ญ
วัน เดือน ปี เกิด	22 ธันวาคม 2535
สถานที่เกิด	กรุงเทพมหานคร
ที่อยู่ปัจจุบัน	14 ถนนสุเรนทร์ ตำบลสบตุ๋ย อำเภอเมืองลำปาง จังหวัดลำปาง 52100
ประวัติการศึกษา	วิศวกรรมศาสตรบัณฑิต (วิศวกรรมคอมพิวเตอร์) มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี 2558 วิศวกรรมศาสตรมหาบัณฑิต (วิศวกรรมไฟฟ้าและคอมพิวเตอร์) มหาวิทยาลัยอริกอนสแตต 2561
ประวัติการทำงาน	บริษัท แอดวานซ์ไวร์เลสเน็ตเวิร์คจำกัด จังหวัดกรุงเทพมหานคร

