



รูปแบบการบริหารจัดการด้วยกระบวนการ APIRE สู่ความเป็นองค์กรดิจิทัล Administrative Management Model Using the APIRE Process toward Digital Organization Transformation

แสงเดือน เฉื่อยฉ่ำ Saengduean Chuaycham

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาศรีสะเกษ ยโสธร

Secondary Schools under the Secondary Educational Service Area Office, Sisa Ket

Yasothon

Corresponding author, e-mail: saengduan635@gmail.com

Received May 11, 2026; Revised June 4, 2026; Accepted: June 29, 2026



บทคัดย่อ

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1. พัฒนารูปแบบการบริหารจัดการด้วยกระบวนการ APIRE สู่ความเป็นองค์กรดิจิทัล 2. ตรวจสอบความเหมาะสม ความเป็นไปได้ และความเป็นประโยชน์ของรูปแบบการบริหารจัดการด้วยกระบวนการ APIRE สู่ความเป็นองค์กรดิจิทัล เป็นการวิจัยแบบผสมวิธี แบบพหุระยะ กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ ได้แก่ โรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดใหญ่พิเศษ ปีการศึกษา 2568 จำนวน 12 โรงเรียน เครื่องมือที่ใช้ได้แก่ 1.รูปแบบการบริหารจัดการด้วยกระบวนการ APIRE สู่ความเป็นองค์กรดิจิทัล และแบบประเมินความเหมาะสม ความเป็นไปได้ และความเป็นประโยชน์ของรูปแบบการบริหารจัดการด้วยกระบวนการ APIRE สู่ความเป็นองค์กรดิจิทัล สถิติที่ใช้ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ผลการวิจัยพบว่า 1. ผลการสร้างรูปแบบการบริหารจัดการด้วยกระบวนการ APIRE สู่ความเป็นองค์กรดิจิทัล ประกอบด้วย 1) หลักการ แนวคิด 2) วัตถุประสงค์ 3) องค์ประกอบการบริหารจัดการด้วยกระบวนการ APIRE สู่ความเป็นองค์กรดิจิทัล 4) วิธีการบริหารจัดการด้วยกระบวนการ APIRE สู่ความเป็นองค์กรดิจิทัล 5) ตัวชี้วัดความสำเร็จ 2. ผลการประเมินความเหมาะสม ความเป็นไปได้ ความเป็นประโยชน์ของรูปแบบการบริหารจัดการด้วยกระบวนการ APIRE สู่ความเป็นองค์กรดิจิทัล พบว่า ในภาพรวมมีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด มีความเป็นไปได้อยู่ในระดับมากที่สุด และมีความเป็นประโยชน์อยู่ในระดับมากที่สุด

คำสำคัญ: การบริหารจัดการ,รูปแบบการพัฒนา,องค์กรดิจิทัล

Abstract

This research aimed to 1) develop a management model using the APIRE process toward becoming a digital organization, and 2) examine the appropriateness, feasibility, and usefulness of the management model using the APIRE process toward becoming a digital organization. This study employed a Mixed Methods Research approach with a multi-phase research design. The sample group consisted of 12 extra-large secondary schools in the 2025 academic year. The research instruments included: 1) the management model using the APIRE process toward becoming a digital organization, and 2) an evaluation form assessing the appropriateness, feasibility, and usefulness of the management model. Data analysis was conducted based on experts' opinions toward the developed model by using mean and standard deviation.

The findings of the development of the management model using the APIRE process toward becoming a digital organization revealed that the model consisted of: 1) principles and concepts, 2) objectives, 3) management components based on the APIRE process toward becoming a digital organization, 4) management procedures based on the APIRE process toward becoming a digital organization, and 5) success indicators. The evaluation results regarding the appropriateness, feasibility, and usefulness of the management model using the APIRE process toward becoming a digital organization indicated that, overall, the model was rated at the highest level in terms of appropriateness, feasibility, and usefulness.

Keywords: Management; Development Model; Digital Organization

บทนำ

กระแสของโลกยุคโลกาภิวัตน์ในศตวรรษที่ 21 ได้ส่งผลให้เกิดการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วทั้งด้านเศรษฐกิจ สังคม การเมือง และเทคโนโลยี โดยเฉพาะการเปลี่ยนผ่านจากยุคอนาล็อก (Analog Era) ไปสู่ยุคดิจิทัล (Digital Era) อย่างเต็มรูปแบบ ซึ่งเทคโนโลยีดิจิทัลได้เข้ามามีบทบาทสำคัญต่อการดำเนินชีวิตของมนุษย์ในทุกมิติ ไม่ว่าจะเป็นด้านการศึกษา การสื่อสาร การบริหารจัดการ หรือการดำเนินกิจกรรมทางเศรษฐกิจ ส่งผลให้องค์กรทั้งภาครัฐและภาคเอกชนจำเป็นต้องปรับตัวให้



สอดคล้องกับบริบทของสังคมดิจิทัลที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างต่อเนื่อง (Castells, 2010) การนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการดำเนินงานช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการบริหารจัดการ ลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน เพิ่มความรวดเร็วในการติดต่อสื่อสาร และทำให้การเข้าถึงข้อมูลข่าวสารสามารถดำเนินการได้ทันทีที่ทุกเวลา ผ่านระบบเครือข่ายอินเทอร์เน็ตและอุปกรณ์อิเล็กทรอนิกส์ที่หลากหลาย เช่น คอมพิวเตอร์ โทรศัพท์มือถือ

ในบริบทของประเทศไทย รัฐบาลได้ให้ความสำคัญกับการพัฒนาเทคโนโลยีและนวัตกรรมดิจิทัลอย่างต่อเนื่อง ภายใต้นโยบาย “Thailand 4.0” ซึ่งมุ่งเน้นการปรับโครงสร้างเศรษฐกิจและสังคมของประเทศไปสู่เศรษฐกิจฐานนวัตกรรม (Innovation-driven Economy) โดยให้ความสำคัญกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ การสร้างองค์ความรู้ และการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศ (สำนักงานเลขาธิการของคณะกรรมการยุทธศาสตร์ชาติ, 2561) นอกจากนี้ ยังมีการกำหนดยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี (พ.ศ. 2561–2580) เพื่อเป็นกรอบแนวทางในการพัฒนาประเทศอย่างยั่งยืน โดยเฉพาะยุทธศาสตร์ด้านการปรับสมดุลและพัฒนาระบบบริหารจัดการภาครัฐ ที่มุ่งเน้นการยกระดับหน่วยงานภาครัฐสู่การเป็น “รัฐบาลดิจิทัล” (Digital Government) เพื่อให้สามารถให้บริการประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพ โปร่งใส และตอบสนองต่อความต้องการของประชาชนได้อย่างรวดเร็ว (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ, 2563)

ภาคการศึกษานับเป็นอีกหนึ่งภาคส่วนสำคัญที่ได้รับอิทธิพลจากการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยีดิจิทัล โดยสถานศึกษาจำเป็นต้องปรับเปลี่ยนรูปแบบการบริหารจัดการ การจัดการเรียนการสอน และการให้บริการทางการศึกษาให้สอดคล้องกับบริบทของสังคมดิจิทัล เพื่อพัฒนาผู้เรียนให้มีทักษะที่จำเป็นในศตวรรษที่ 21 ทั้งด้านการคิดวิเคราะห์ การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ และการเรียนรู้ตลอดชีวิต (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2560) สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาศรีสะเกษ ยโสธร จึงได้มีการปรับเปลี่ยนรูปแบบองค์กรให้ขับเคลื่อนด้วยเทคโนโลยีดิจิทัลอย่างมีประสิทธิภาพ โดยส่งเสริมให้หน่วยงานในสังกัดประยุกต์ใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อสนับสนุนการปฏิบัติงานและการบริหารจัดการภายในองค์กร อันสอดคล้องกับวิสัยทัศน์ “องค์กรคุณภาพ สร้างคนดี มีความสุขด้วยนวัตกรรม” และพันธกิจ “ส่งเสริม สนับสนุนการบริหารจัดการศึกษา และจัดการศึกษาโดยใช้เทคโนโลยีดิจิทัล” เพื่อมุ่งสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้และองค์กรดิจิทัลอย่างเต็มรูปแบบ (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาศรีสะเกษ ยโสธร, 2567)

นอกจากนี้ การพัฒนาองค์กรสู่ความเป็นดิจิทัลยังช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการบริหารจัดการ ข้อมูลสารสนเทศ การให้บริการทางการศึกษา และการติดต่อประสานงานระหว่างหน่วยงาน ตลอดจนช่วยสนับสนุนการตัดสินใจของผู้บริหารให้มีความถูกต้องและรวดเร็วมากยิ่งขึ้น อีกทั้งยังเป็นการเตรียมความพร้อมของบุคลากรทางการศึกษาให้สามารถปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงของ

เทคโนโลยีและสังคมในอนาคต ซึ่งถือเป็นปัจจัยสำคัญในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาและการพัฒนาประเทศอย่างยั่งยืน

วัตถุประสงค์

1. เพื่อพัฒนารูปแบบการบริหารจัดการด้วยกระบวนการ APIRE สู่ความเป็นองค์กรดิจิทัล
2. เพื่อตรวจสอบความเหมาะสม ความเป็นไปได้ และความเป็นประโยชน์ ของรูปแบบการบริหารจัดการด้วยกระบวนการ APIRE สู่ความเป็นองค์กรดิจิทัล

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยเรื่อง รูปแบบการบริหารจัดการด้วยกระบวนการ APIRE สู่ความเป็นองค์กรดิจิทัลนี้ จะใช้วิธีการวิจัยแบบผสมวิธี (Mixed Methods Research) แบบพหุระยะ (Multi-phase Research) และรูปแบบการวิจัยแบบหลายช่วง (Multi-Phase Design) (รัตนะ บัวสนธ์, 2556)

1. ขอบเขตของการวิจัย คือ 1) ศึกษาเอกสาร และการทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องกับรูปแบบการบริหารองค์กรดิจิทัล 2) จัดทำร่างรูปแบบการบริหารจัดการด้วยกระบวนการ APIRE สู่ความเป็นองค์กรดิจิทัล โดยนำผลการสังเคราะห์ที่ได้จากการศึกษาแบบกรณีศึกษาและการทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องมาเรียบเรียงเป็นร่างรูปแบบ 3) นำร่างรูปแบบการบริหารจัดการด้วยกระบวนการ APIRE สู่ความเป็นองค์กรดิจิทัลเสนอผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อรับคำแนะนำเกี่ยวกับความเหมาะสมของรูปแบบการบริหารจัดการด้วยกระบวนการ APIRE สู่ความเป็นองค์กรดิจิทัล และปรับแก้ไขตามคำแนะนำ

2. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง ประชากร คือ โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษาศรีสะเกษ ยโสธร ปีการศึกษา 2568 จำนวน 83 โรงเรียน (ข้อมูล ณ วันที่ 16 มีนาคม 2568) (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาศรีสะเกษ ยโสธร, 2567) กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ โรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดใหญ่พิเศษ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาศรีสะเกษ ยโสธร ปีการศึกษา 2568 จำนวน 12 โรงเรียน

3. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เป็นแบบประเมินรูปแบบการบริหารจัดการด้วยกระบวนการ APIRE สู่ความเป็นองค์กรดิจิทัล โดยให้ผู้เชี่ยวชาญแสดงความคิดเห็นและเสนอแนะข้อมูลด้วยการ สัมมนาผู้เชี่ยวชาญ (connoisseurship) ผู้วิจัยดำเนินการดังนี้

1. นำข้อมูลที่ได้ มาวิเคราะห์ และสังเคราะห์เข้ากับความรู้ความเข้าใจที่ได้จากการทบทวน เอกสาร ตำรา วรรณกรรมและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเพื่อนำมาร่างรูปแบบการบริหารจัดการด้วย กระบวนการ APIRE สู่ความเป็นองค์กรดิจิทัล



2. ร่างรูปแบบการบริหารจัดการด้วยกระบวนการ APIRE สู่ความเป็นองค์กรดิจิทัลโดยการสัมมนาอิงผู้เชี่ยวชาญ (connoisseurship) กับผู้เชี่ยวชาญที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนารูปแบบการบริหารจัดการด้วยกระบวนการ APIRE สู่ความเป็นองค์กรดิจิทัล จำนวน 11 คน เป็นกลุ่มนักปฏิบัติ จำนวน 5 คน เป็นนักวิชาการ จำนวน 6 คน

4. การเก็บรวบรวมข้อมูล การดำเนินการสัมมนาอิงผู้เชี่ยวชาญ (connoisseurship) มีขั้นตอนดำเนินการ ดังนี้

1. ดำเนินการขอหนังสือราชการจากสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาศรีสะเกษ ยโสธรเพื่อขอความอนุเคราะห์เชิญผู้ทรงคุณวุฒิเข้าร่วมการสัมมนาอิงผู้เชี่ยวชาญ (connoisseurship)

2. จัดส่งหนังสือขอความอนุเคราะห์ เพื่อเชิญผู้ทรงคุณวุฒิมาร่วมการสัมมนาอิงผู้เชี่ยวชาญ (connoisseurship) พร้อมแจ้งกำหนดการประชุมพร้อมแนบคู่มือการสัมมนาอิงผู้เชี่ยวชาญ (connoisseurship) และร่างรูปแบบการบริหารจัดการด้วยกระบวนการ APIRE สู่ความเป็นองค์กรดิจิทัล ที่ผู้วิจัยได้ร่างขึ้นมาจากการศึกษาเอกสารและการสัมภาษณ์ เพื่อนำมาเป็นประเด็นในการสัมมนาอิงผู้เชี่ยวชาญ (connoisseurship) เพื่อให้ผู้ทรงคุณวุฒิได้พิจารณาล่วงหน้าก่อนการประชุม พร้อมทั้งส่งเอกสารชี้แจงอาสาสมัครที่เข้าร่วมการสัมมนาอิงผู้เชี่ยวชาญ (connoisseurship)

3. ดำเนินการประสานงานกับผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อยืนยันนัดหมายวันเวลาและสถานที่ที่จะดำเนินการการสัมมนาอิงผู้เชี่ยวชาญ (connoisseurship)

4. จัดการสัมมนาอิงผู้เชี่ยวชาญ (connoisseurship) ซึ่งมีการบันทึกเสียง บันทึกภาพ และบันทึกย่อระหว่างการประชุม โดยผู้วิจัยมีผู้เชี่ยวชาญด้านเนื้อหาทำหน้าที่เป็นผู้ดำเนินการประชุม

5. การวิเคราะห์ข้อมูล การสัมมนาอิงผู้เชี่ยวชาญ (connoisseurship) จะได้ข้อมูลเชิงคุณภาพ เป็นการสอบถามผู้เชี่ยวชาญในแต่ละประเด็น ในแต่ละองค์ประกอบ ผู้เชี่ยวชาญได้แสดงความคิดเห็น เกี่ยวกับรูปแบบการพัฒนา จากนั้นนำผลมาวิเคราะห์เพื่อสร้างเป็นข้อสรุป

การตรวจสอบความเหมาะสม ความเป็นไปได้ และความเป็นประโยชน์ ของรูปแบบการบริหารจัดการด้วยกระบวนการ APIRE สู่ความเป็นองค์กรดิจิทัล มีดังนี้

1. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบประเมินเพื่อประเมินความเหมาะสม ความเป็นไปได้ และความเป็นประโยชน์ของรูปแบบการบริหารจัดการด้วยกระบวนการ APIRE สู่ความเป็นองค์กรดิจิทัล มีขั้นตอนดังนี้

1) ศึกษาเอกสารเกี่ยวกับการประเมินและการออกแบบประเมินรูปแบบการพัฒนาและหลักการสร้างแบบประเมินความเหมาะสม ความเป็นไปได้ และความเป็นประโยชน์ของรูปแบบการบริหารจัดการด้วยกระบวนการ APIRE สู่ความเป็นองค์กรดิจิทัล

2) สร้างแบบประเมินเพื่อประเมินความเหมาะสม ความเป็นไปได้และความเป็นประโยชน์ของรูปแบบการบริหารจัดการด้วยกระบวนการ APIRE สู่ความเป็นองค์กรดิจิทัล เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale)

3) การประเมินเป็นข้อมูลเกี่ยวกับความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิที่มีต่อความเหมาะสม ความเป็นไปได้และความเป็นประโยชน์ของรูปแบบการบริหารจัดการด้วยกระบวนการ APIRE สู่ความเป็นองค์กรดิจิทัล ซึ่งมีลักษณะคำถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) 5 ระดับ โดยมีเกณฑ์ในการให้ความหมายดังนี้ โดยใช้เกณฑ์ของบุญชม ศรีสะอาด (2554)

4) การตรวจสอบและรับรองรูปแบบการพัฒนาโดยการประเมินความเหมาะสม ความเป็นไปได้ และความเป็นประโยชน์ของรูปแบบการบริหารจัดการด้วยกระบวนการ APIRE สู่ความเป็นองค์กรดิจิทัล

2. การเก็บรวบรวมข้อมูล การดำเนินการประเมินรูปแบบการบริหารจัดการด้วยกระบวนการ APIRE สู่ความเป็นองค์กรดิจิทัลมีขั้นตอนการเตรียมการและดำเนินการ ดังนี้

1) ดำเนินการประสานงานกับผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อขอความอนุเคราะห์แต่งตั้งเป็นผู้ประเมินรูปแบบการบริหารจัดการด้วยกระบวนการ APIRE สู่ความเป็นองค์กรดิจิทัล

2) ดำเนินการขอหนังสือราชการ เพื่อขอความอนุเคราะห์เชิญผู้ทรงคุณวุฒิดำเนินการประเมินรูปแบบการพัฒนา

3) จัดส่งหนังสือขอความอนุเคราะห์ เพื่อเชิญผู้ทรงคุณวุฒิเข้าร่วมการประเมินรูปแบบการพัฒนา

3. การวิเคราะห์ข้อมูล การวิเคราะห์ข้อมูลและแปลผลในด้านความเหมาะสม ความเป็นไปได้ และความเป็นประโยชน์ของรูปแบบการบริหารจัดการด้วยกระบวนการ APIRE สู่ความเป็นองค์กรดิจิทัล โดยการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิที่มีต่อรูปแบบการพัฒนา ด้วยการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน แล้วนำค่าเฉลี่ยมาเทียบกับเกณฑ์ตามแนวคิดของบุญชม ศรีสะอาด (2554) โดยมีเกณฑ์คะแนนในการแปลความหมายตามระดับความคิดเห็น ดังนี้

ค่าเฉลี่ย 4.51-5.00 หมายถึง มีความเหมาะสม ความเป็นไปได้ ความเป็นประโยชน์มากที่สุด

ค่าเฉลี่ย 3.51-4.50 หมายถึง มีความเหมาะสม ความเป็นไปได้ ความเป็นประโยชน์มาก

ค่าเฉลี่ย 2.51-3.50 หมายถึง มีความเหมาะสม ความเป็นไปได้ ความเป็นประโยชน์ปานกลาง

ค่าเฉลี่ย 1.51-2.50 หมายถึง มีความเหมาะสม ความเป็นไปได้ ความเป็นประโยชน์น้อย

ค่าเฉลี่ย 1.00-1.50 หมายถึง มีความเหมาะสม ความเป็นไปได้ ความเป็นประโยชน์น้อยที่สุด



ผลการวิจัย

งานวิจัยเรื่องรูปแบบการบริหารจัดการด้วยกระบวนการ APIRE สู่ความเป็นองค์กรดิจิทัล สรุปผลการวิจัยได้ดังนี้

1. จากวัตถุประสงค์ข้อที่ 1 พบว่า ผลการสร้างรูปแบบการบริหารจัดการด้วยกระบวนการ APIRE สู่ความเป็นองค์กรดิจิทัล พบว่า รูปแบบการบริหารจัดการด้วยกระบวนการ APIRE สู่ความเป็นองค์กรดิจิทัล ประกอบด้วย 1) หลักการ แนวคิด 2) วัตถุประสงค์ 3) องค์ประกอบการบริหารจัดการด้วยกระบวนการ APIRE สู่ความเป็นองค์กรดิจิทัล 4) วิธีการบริหารจัดการด้วยกระบวนการ APIRE สู่ความเป็นองค์กรดิจิทัล 5) ตัวชี้วัดความสำเร็จ

2. วัตถุประสงค์ข้อที่ 2 พบว่า ผลการประเมินความเหมาะสม ความเป็นไปได้ ความเป็นประโยชน์ของรูปแบบการบริหารจัดการด้วยกระบวนการ APIRE สู่ความเป็นองค์กรดิจิทัล พบว่า ในภาพรวมมีความเหมาะสม อยู่ในระดับมากที่สุด มีความเป็นไปได้ อยู่ในระดับมากที่สุด มีความเป็นประโยชน์ อยู่ในระดับมากที่สุด ซึ่งผลการประเมินแสดงดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ผลการประเมินความเหมาะสม ความเป็นไปได้ ความเป็นประโยชน์ของรูปแบบการบริหารจัดการด้วยกระบวนการ APIRE สู่ความเป็นองค์กรดิจิทัล

ประเด็นพิจารณา	ความเหมาะสม			ความเป็นไปได้			ความเป็นประโยชน์		
	$\bar{x}$	S.D.	แปรผล	$\bar{x}$	S.D.	แปรผล	$\bar{x}$	S.D.	แปรผล
หลักการ แนวคิด	4.91	0.29	มากที่สุด	4.73	0.45	มากที่สุด	4.91	0.29	มากที่สุด
วัตถุประสงค์	4.89	0.31	มากที่สุด	4.91	0.29	มากที่สุด	4.91	0.29	มากที่สุด
องค์ประกอบการบริหารจัดการด้วยกระบวนการ APIRE สู่ความเป็นองค์กรดิจิทัล	4.82	0.39	มากที่สุด	4.64	0.48	มากที่สุด	4.82	0.39	มากที่สุด
วิธีการบริหารจัดการด้วยกระบวนการ APIRE สู่ความเป็นองค์กรดิจิทัล	4.85	0.36	มากที่สุด	4.73	0.45	มากที่สุด	4.89	0.31	มากที่สุด
ตัวชี้วัดความสำเร็จ	4.87	0.33	มากที่สุด	4.76	0.43	มากที่สุด	4.82	0.39	มากที่สุด
รวม	4.85	0.34	มากที่สุด	4.75	0.41	มากที่สุด	4.86	0.34	มากที่สุด

จากตารางที่ 1 พบว่า รูปแบบการบริหารจัดการด้วยกระบวนการ APIRE สู่ความเป็นองค์กรดิจิทัล ในภาพรวมมีความเหมาะสม อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{x} = 4.85$, S.D. = 0.34) ความเป็นไปได้ อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{x} = 4.75$, S.D. = 0.41) และมีความเป็นประโยชน์ อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{x} = 4.86$, S.D. = 0.34)

จากผลการวิจัยพบว่ารูปแบบการบริหารจัดการด้วยกระบวนการ APIRE สู่ความเป็นองค์กรดิจิทัล มีองค์ประกอบของรูปแบบครบถ้วนและผลการประเมินความเหมาะสม ความเป็นไปได้ ความเป็นประโยชน์ของรูปแบบการบริหารจัดการด้วยกระบวนการ APIRE สู่ความเป็นองค์กรดิจิทัล ทุกด้านอยู่ในระดับมากที่สุด

อภิปรายผลการวิจัย

งานวิจัยเรื่องรูปแบบการบริหารจัดการด้วยกระบวนการ APIRE สู่ความเป็นองค์กรดิจิทัล อภิปรายผลการวิจัยได้ดังนี้

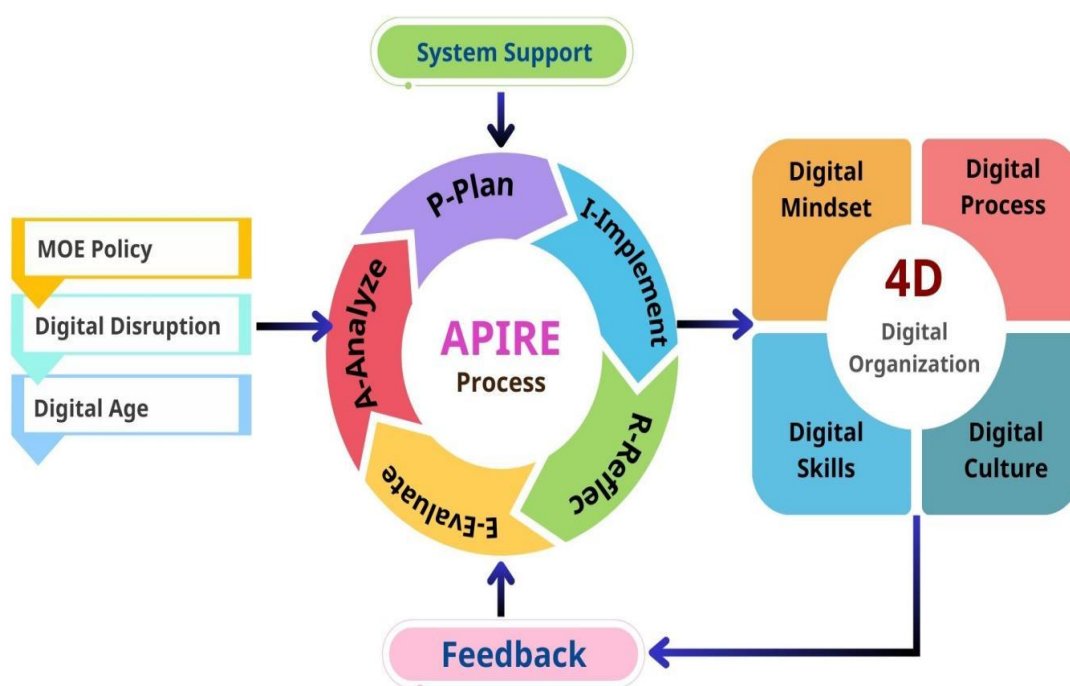
1. จากผลการสร้างรูปแบบการบริหารจัดการด้วยกระบวนการ APIRE สู่ความเป็นองค์กรดิจิทัล พบว่า รูปแบบการบริหารจัดการด้วยกระบวนการ APIRE สู่ความเป็นองค์กรดิจิทัล ประกอบด้วย 1) หลักการ แนวคิด 2)วัตถุประสงค์ 3) องค์ประกอบการบริหารจัดการด้วยกระบวนการ APIRE สู่ความเป็นองค์กรดิจิทัล 4) วิธีการบริหารจัดการด้วยกระบวนการ APIRE สู่ความเป็นองค์กรดิจิทัล 5) ตัวชี้วัดความสำเร็จ สอดคล้องกับงานวิจัยของวัชรพงศ์พันธุ์ อุปนันท์ และคณะ ได้วิจัยเรื่องรูปแบบการส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิตในยุคดิจิทัลของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยในอนาคต ผลการวิจัยพบว่า องค์ประกอบ สอดคล้องกับองค์ประกอบของรูปแบบการส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิตในยุคดิจิทัลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยในอนาคต (วัชรพงศ์พันธุ์ อุปนันท์ และคณะ, 2564) จากงานวิจัยดังกล่าวแสดงให้เห็นว่าองค์ประกอบของรูปแบบเป็นไปตาม องค์ประกอบของการสร้างรูปแบบจึงทำให้รูปแบบสามารถนำไปใช้ในการพัฒนาต่อไปได้

2. จากการประเมินรูปแบบการบริหารจัดการด้วยกระบวนการ APIRE สู่ความเป็นองค์กรดิจิทัล โดยผู้ทรงคุณวุฒิ พบว่าในภาพรวมรูปแบบที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้นได้รับการประเมินว่ามีความเหมาะสม ความเป็นไปได้ และมีความเป็นประโยชน์ในระดับมากที่สุด ในด้านความเป็นประโยชน์ รูปแบบได้รับการประเมินว่ามีความเป็นประโยชน์อยู่ในระดับมากที่สุดเป็นค่าเฉลี่ยที่สูงที่สุดในการ ประเมินทั้งหมด แสดงถึงความคาดหวังและคุณค่าที่ผู้ประเมินเห็นว่ารูปแบบนี้จะนำไปสู่ผลลัพธ์ที่ดีขึ้น อย่างเห็นได้ชัด การที่รูปแบบสามารถให้แนวทางที่ชัดเจนในการพัฒนาการบริหารจัดการด้วย กระบวนการ APIRE สู่ความเป็นองค์กรดิจิทัล ที่ผู้วิจัยได้พัฒนาขึ้น ซึ่งมีฐานทางทฤษฎีและเชิง ประจักษ์ และได้รับการยอมรับจากผู้ทรงคุณวุฒิว่ามีความเหมาะสมและมีประสิทธิภาพในการนำไป

ประยุกต์ใช้พัฒนา สอดคล้องกับงานวิจัยของวาร์ เฟ็งสวส์ตี้ ได้วิจัยเรื่องการวิจัยพัฒนารูปแบบ แนวคิดการพัฒนารูปแบบที่กล่าวถึงการทดสอบความเที่ยงตรงของรูปแบบว่า หลังจากที่ได้พัฒนารูปแบบแล้ว จำเป็นที่จะต้องทดสอบความเที่ยงตรงของรูปแบบดังกล่าว เพราะรูปแบบที่พัฒนาขึ้น ถึงแม้จะมีการพัฒนาโดยมีรากฐานจากทฤษฎี แนวความคิดรูปแบบของบุคคลอื่น และผลการวิจัยที่ผ่านมา แต่ร่างรูปแบบที่ได้ถือเป็นเพียงรูปแบบตามสมมติฐาน ดังนั้นจึงมีความจำเป็นที่จะต้องตรวจสอบความเที่ยงตรงของรูปแบบว่ามีความเหมาะสมหรือไม่ เป็นรูปแบบที่มีประสิทธิภาพตามที่มุ่งหวังหรือไม่ โดยการทดสอบรูปแบบอาจจะทำได้ด้วยการประเมินตามมาตรฐานด้านความเหมาะสม เป็นการประเมินความเหมาะสมทั้งในด้านกฎหมายและศีลธรรมจรรยา มาตรฐานความเป็นไปได้เป็นการประเมินความเป็นไปได้ในการนำไปปฏิบัติจริง และมาตรฐานด้านความเป็นประโยชน์เป็นการประเมินการสนองต่อความต้องการของผู้ใช้รูปแบบ (วาร์ เฟ็งสวส์ตี้, 2553)

องค์ความรู้ใหม่

จากผลการวิจัยรูปแบบการบริหารจัดการด้วยกระบวนการ APIRE สู่ความเป็นองค์กรดิจิทัล ได้เสนอองค์ความรู้ใหม่ดังภาพที่ 1



ภาพที่ 1 รูปแบบการบริหารจัดการด้วยกระบวนการ APIRE สู่ความเป็นองค์กรดิจิทัล

รูปแบบการบริหารจัดการด้วยกระบวนการ APIRE สู่ความเป็นองค์กรดิจิทัล เป็นรูปแบบที่มี การดำเนินงานตามแนวคิดเชิงระบบ (System Approach) ประกอบด้วย ปัจจัยนำเข้า กระบวนการ ระบบสนับสนุน ผลผลิต และข้อมูลย้อนกลับ มีรายละเอียดดังนี้

1. ปัจจัยนำเข้า (Input) เป็นความสำคัญและความจำเป็นที่จะต้องพัฒนาองค์กรสู่ความเป็น องค์กรดิจิทัล ประกอบด้วย นโยบายจากหน่วยงานต้นสังกัด ผลกระทบของการเปลี่ยนแปลงอย่าง รวดเร็วและรุนแรงอันเป็นผลมาจากการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ต่อกระบวนการทำงานของสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษา และความก้าวหน้าของเทคโนโลยีดิจิทัลที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน การสร้าง จัดเก็บ และเข้าถึงข้อมูล ความสะดวก รวดเร็วในการปฏิบัติงาน ตลอดจนความจำเป็นในการพัฒนา ทักษะดิจิทัลอย่างต่อเนื่องเพื่อรับมือกับการเปลี่ยนแปลง

2. กระบวนการ (Process) เป็นส่วนสำคัญที่แสดงขั้นตอนในการดำเนินงานสู่ความเป็น องค์กรดิจิทัล ประกอบด้วย 5 ขั้นตอน ได้แก่

ขั้นที่ 1 วิเคราะห์ (Analyze: A) เป็นการวิเคราะห์นโยบาย สถานการณ์และสภาพของการ ดำเนินการในปัจจุบันสู่การกำหนดวิสัยทัศน์และการวางแผน

ขั้นที่ 2 วางแผน (Plan: P) เป็นการกำหนดเป้าหมาย เลือกเทคโนโลยี ออกแบบโครงสร้าง องค์กร และจัดสรรงบประมาณ

ขั้นที่ 3 นำแผนลงสู่การปฏิบัติ (Implement: I) เป็นการนำสิ่งที่ได้จากการวางแผนลงสู่การ ปฏิบัติในกลุ่มงานต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง นิเทศ กำกับ ติดตาม โดยผู้อำนวยการกลุ่ม และนำเสนอผลการ ปฏิบัติงานเป็นระยะเพื่อหาข้อมูลเกี่ยวกับปัญหา/อุปสรรค ในการดำเนินงาน

ขั้นที่ 4 สะท้อนผล (Reflect) เป็นการนำผลที่ได้จากการปฏิบัติงานมารายงาน สะท้อนผล อภิปรายร่วมกัน เพื่อนำไปวางแผนแก้ไข ปรับปรุง และพัฒนางาน

ขั้นที่ 5 ประเมินผล (Evaluate) เป็นการประเมินผลการดำเนินงานตามกระบวนการตั้งแต่ ต้นจนจบ สรุปเป็นรายงาน และรายงานต่อผู้ที่เกี่ยวข้อง

3. ระบบสนับสนุน (System Support) เป็นส่วนของระบบเทคโนโลยีดิจิทัลที่นำมาใช้ในการ สนับสนุนการปฏิบัติงาน โดยระบบจะมีความเหมาะสมและสอดคล้องกับการปฏิบัติงานของทุกงานใน องค์กร

4. ผลผลิต (Output) เป็นผลที่ได้จากการดำเนินงานตามขั้นตอน นั่นคือความเป็นองค์กร ดิจิทัล ประกอบด้วย

1) Digital Mindset หมายถึง การปรับเปลี่ยนกระบวนการทางความคิด วิสัยทัศน์ และความ เชื่อมั่น ตั้งแต่ในระดับของผู้บริหารระดับสูงสุดลงไปสู่บุคลากรในทุกระดับ โดยมีแนวทางการ ดำเนินงานที่ชัดเจนแล้วให้เกิดความพร้อมและสอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงไปสู่การเป็นองค์กรยุค ดิจิทัล



2) Digital Process หมายถึง การนำเทคโนโลยีมาใช้ในการระบบงานและกระบวนการต่างๆ ภายในองค์กร ให้มีฐานข้อมูลกลางเชื่อมโยงกันเป็นฐานข้อมูลขนาดใหญ่ และเป็นข้อมูลชุดเดียวกันทั้งองค์กรในการจัดเก็บ วิเคราะห์ และประมวลผล ข้อมูลแบบองค์รวมเป็นรูปแบบระบบฐานข้อมูลกลาง เพื่อลดความซ้ำซ้อนในการจัดเก็บโดยที่บุคลากรทุกคนสามารถเข้าถึงข้อมูลต่างๆ ขององค์กรที่ทันสมัย สถานการณ์และอัปเดตใหม่อยู่เสมอ

3) Digital Skills หมายถึง บุคลากรในองค์กรดิจิทัลจะต้องปรับตัวให้มีความรู้ ความสามารถ ตลอดจนมีทักษะในการใช้เทคโนโลยีและอุปกรณ์ที่ทันสมัยอยู่เสมอ รวมไปถึงการใช้ซอฟต์แวร์ (Software) และโปรแกรมสำเร็จรูปประยุกต์ต่าง ๆ เพื่อใช้ในการประมวลผลข้อมูลและป้อนคำสั่งได้อย่างรวดเร็ว เพื่อให้การทำงานในองค์กรเกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงสุดอยู่เสมอ

4) Digital Culture หมายถึง การขับเคลื่อนความร่วมมือร่วมใจจากบุคลากรทุกคนในองค์กร ในการนำดิจิทัลเข้าสู่กระบวนการทำงาน ประกอบกับการสร้างตัวอย่างที่ดีจากผู้นำองค์กรและผู้นำทีมงานเป็นสำคัญการสื่อสาร การให้ความสำคัญ และการชี้นำวิสัยทัศน์ล้วนมีผลต่อการกำหนดทิศทางขององค์กร เพื่อนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงที่จะนำพาทั้งองค์กรให้ก้าวไปข้างหน้าได้อย่างมั่นคง

5. ข้อมูลย้อนกลับ (Feedback) เป็นข้อมูลหรือความคิดเห็นที่ได้รับจากผู้ใช้บริการหรือบุคลากรเกี่ยวกับประสิทธิภาพ ความพึงพอใจ หรือปัญหาที่เกี่ยวข้องกับการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในกระบวนการทำงาน โดยข้อมูลนี้สามารถนำมาใช้ในการปรับปรุงหรือพัฒนาระบบ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและตอบสนองต่อความต้องการของผู้ที่เกี่ยวข้องให้ดียิ่งขึ้น นอกจากนี้ยังเป็นข้อมูลสำคัญที่ช่วยให้องค์กรสามารถทำการปรับตัวและนวัตกรรมให้เหมาะสมกับสภาพแวดล้อมทางดิจิทัลที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว

บทสรุป

รูปแบบการบริหารจัดการด้วยกระบวนการ APIRE สู่ความเป็นองค์กรดิจิทัล ประกอบด้วย 1) หลักการ แนวคิด 2) วัตถุประสงค์ 3) องค์ประกอบการบริหารจัดการด้วยกระบวนการ APIRE สู่ความเป็นองค์กรดิจิทัล 4) วิธีการบริหารจัดการด้วยกระบวนการ APIRE สู่ความเป็นองค์กรดิจิทัล 5) ตัวชี้วัดความสำเร็จและยังช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการบริหารจัดการข้อมูลสารสนเทศ การให้บริการทางการศึกษา และการติดต่อประสานงานระหว่างหน่วยงาน ตลอดจนช่วยสนับสนุนการตัดสินใจของผู้บริหารให้มีความถูกต้องและรวดเร็วยิ่งขึ้น อีกทั้งยังเป็นการเตรียมความพร้อมของบุคลากรทางการศึกษาให้สามารถปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยีและสังคมในอนาคต ซึ่งถือเป็นปัจจัยสำคัญในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาและการพัฒนาประเทศอย่างยั่งยืน

ข้อเสนอแนะ

จากผลการสร้างและประเมินรูปแบบการบริหารจัดการด้วยกระบวนการ APIRE สู่ความเป็นองค์กรดิจิทัล สามารถใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาบุคลากรในองค์กรเพื่อสร้างองค์กรดิจิทัลในอนาคต

ผู้บริหารสามารถใช้รูปแบบนี้เป็นกรอบในการวิเคราะห์และการพัฒนาสมรรถนะองค์กรให้เป็นองค์กรดิจิทัล เพื่อระบุจุดแข็งและจุดที่ต้องปรับปรุงพัฒนา พร้อมทั้งนำวิธีการพัฒนาการบริหารจัดการด้วยกระบวนการ APIRE สู่ความเป็นองค์กรดิจิทัล ที่เสนอในรูปแบบไปประยุกต์ใช้ในการปรับปรุงพัฒนาหรือเพิ่มประสิทธิภาพในองค์กร

เอกสารอ้างอิง

- บุญชม ศรีสะอาด. (2554). *วิธีการทางสถิติสำหรับการวิจัย เล่ม 1*. (พิมพ์ครั้งที่ 5). กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น.
- รัตน์ บัวสนธิ์. (2556). *วิธีการวิจัยเชิงผสมผสานทางการศึกษา*. (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- วาโร เพ็งสวัสดิ์. (2553). การวิจัยพัฒนารูปแบบ. *วารสารมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร*. 2(4): 1-15.
- วัชรพงศ์พันธุ์ อุปันท์ และคณะ. (2564). รูปแบบการส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิตในยุคดิจิทัลของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยในอนาคต. *วารสารสังคมศาสตร์และมานุษยวิทยาเชิงพุทธ*, 6(10): 165-181
- สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ. (2563). *รัฐบาลดิจิทัลกับการพัฒนาระบบราชการไทย*. กรุงเทพฯ: สำนักงาน ก.พ.ร.
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาศรีสะเกษ ยโสธร. (2567). *รายงานผลการประเมินตนเองสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาศรีสะเกษ ยโสธร*. สพม.ศรีสะเกษ ยโสธร.
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2560). *แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560-2579*. กระทรวงศึกษาธิการ.
- สำนักงานเลขาธิการของคณะกรรมการยุทธศาสตร์ชาติ. (2561). *ยุทธศาสตร์ชาติ พ.ศ. 2561-2580*. กรุงเทพฯ: สำนักนายกรัฐมนตรี.
- Castells, M. (2010). *The rise of the network society* (2nd ed.). Hoboken: Wiley-Blackwell.

