วารสารวิชาการก้าวนวัต ปีที่ 1 ฉบับที่ 2 ประจำเดือนมีนาคม - เมษายน พ.ศ. 2569
Kaonawat Academic Journal, Volume 1, Number 2, March - April 2026
สมาคมเครือข่ายการเรียนรู้และนวัตกรรมองค์กร

การบริหารองค์กรในยุคดิจิทัล: แนวทาง กลยุทธ์ และความท้าทาย

ชวลิต อ่อนบุญมี
โรงเรียนพญาแลวิทยา จังหวัดชัยภูมิ
อีเมล: chang2006s@gmail.com

บทคัดย่อ

บทความวิชาการนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาการบริหารองค์กรในยุคดิจิทัล โดยเน้นถึงการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมทางธุรกิจที่ได้รับอิทธิพลจากเทคโนโลยีดิจิทัล องค์กรจำเป็นต้องปรับตัวทั้งในด้านโครงสร้าง กระบวนการทำงาน และวัฒนธรรมองค์กร เพื่อให้สามารถแข่งขันและดำเนินธุรกิจได้อย่างยั่งยืน เนื้อหาครอบคลุมแนวคิดเกี่ยวกับการเปลี่ยนผ่านสู่ดิจิทัล (Digital Transformation) การนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการตัดสินใจ การพัฒนาทักษะบุคลากร และบทบาทของผู้นำในยุคดิจิทัล

ผลการศึกษาพบว่า องค์กรที่ประสบความสำเร็จในยุคดิจิทัลมักมีลักษณะสำคัญ ได้แก่ ความคล่องตัว (Agility) การใช้ข้อมูลเป็นฐานในการตัดสินใจ (Data-driven decision making) และการส่งเสริมนวัตกรรมอย่างต่อเนื่อง นอกจากนี้ ความท้าทายที่สำคัญ ได้แก่ ความต้านทานต่อการเปลี่ยนแปลง ความเสี่ยงด้านความปลอดภัยไซเบอร์ และช่องว่างด้านทักษะดิจิทัล

บทความนี้สรุปว่า การบริหารองค์กรในยุคดิจิทัลจำเป็นต้องอาศัยการบูรณาการระหว่างเทคโนโลยี บุคลากร และกลยุทธ์องค์กร เพื่อสร้างความได้เปรียบในการแข่งขันและความยั่งยืนในระยะยาว

คำสำคัญ: การบริหารองค์กร, ยุคดิจิทัล, การเปลี่ยนผ่านดิจิทัล, ผู้นำดิจิทัล, นวัตกรรม

วารสารวิชาการก้าวนวัต ปีที่ 1 ฉบับที่ 2 ประจำเดือนมีนาคม - เมษายน พ.ศ. 2569
Kaonawat Academic Journal, Volume 1, Number 2, March - April 2026
สมาคมเครือข่ายการเรียนรู้และนวัตกรรมองค์กร

ORGANIZATIONAL MANAGEMENT IN THE DIGITAL ERA: APPROACHES, STRATEGIES, AND CHALLENGES

Chawalit Onbunmee
Phayalae Witthaya School, Chaiyaphum Province
Email: chang2006s@gmail.com

Abstract

This academic article aims to examine organizational management in the digital era, focusing on the transformation of business environments driven by digital technologies. Organizations must adapt their structures, processes, and cultures to remain competitive and sustainable. The study covers key concepts such as digital transformation, the application of information technology in decision-making, workforce skill development, and leadership roles in the digital age.

The findings indicate that successful organizations in the digital era demonstrate agility, data-driven decision-making, and continuous innovation. Key challenges include resistance to change, cybersecurity risks, and digital skill gaps.

The study concludes that effective organizational management in the digital era requires integration of technology, human resources, and strategic planning to achieve competitive advantage and long-term sustainability.

Keywords: organizational management, digital era, digital transformation, digital leadership, innovation

วารสารวิชาการก้าวนวัต ปีที่ 1 ฉบับที่ 2 ประจำเดือนมีนาคม - เมษายน พ.ศ. 2569
Kaonawat Academic Journal, Volume 1, Number 2, March - April 2026
สมาคมเครือข่ายการเรียนรู้และนวัตกรรมองค์กร

บทนำ

ในช่วงทศวรรษที่ผ่านมา การพัฒนาอย่างรวดเร็วของเทคโนโลยีดิจิทัล เช่น ปัญญาประดิษฐ์ (Artificial Intelligence: AI), บิ๊กดาต้า (Big Data), คลาวด์คอมพิวติ้ง (Cloud Computing) และอินเทอร์เน็ตของสรรพสิ่ง (Internet of Things: IoT) ได้ส่งผลกระทบอย่างมีนัยสำคัญต่อการดำเนินงานขององค์กรทั่วโลก ทั้งในด้านรูปแบบธุรกิจ (business model) โครงสร้างองค์กร และพฤติกรรมของผู้บริโภค เทคโนโลยีเหล่านี้ได้เร่งให้เกิดการเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจและสังคมในวงกว้าง ส่งผลให้องค์กรจำเป็นต้องปรับตัวอย่างรวดเร็วเพื่อให้สามารถแข่งขันได้ในสภาพแวดล้อมที่มีความไม่แน่นอนสูง (Verhoef et al., 2021; World Economic Forum, 2023) องค์กรในยุคปัจจุบันไม่สามารถดำเนินธุรกิจในรูปแบบดั้งเดิมได้อีกต่อไป เนื่องจากการแข่งขันไม่ได้จำกัดอยู่เพียงในอุตสาหกรรมเดียวกัน แต่ขยายไปสู่การแข่งขันข้ามอุตสาหกรรม (cross-industry competition) และการเกิดขึ้นของผู้เล่นรายใหม่ที่ใช้เทคโนโลยีเป็นฐาน (digital-native firms) เช่น แพลตฟอร์มออนไลน์และสตาร์ทอัพ ซึ่งสามารถสร้างนวัตกรรมและตอบสนองความต้องการของลูกค้าได้อย่างรวดเร็วและมีประสิทธิภาพ (Vial, 2021) ส่งผลให้องค์กรแบบดั้งเดิมต้องเผชิญกับแรงกดดันในการปรับเปลี่ยนรูปแบบการดำเนินงานอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ การบริหารองค์กรในยุคดิจิทัลจึงไม่ใช่เพียงการนำเทคโนโลยีมาใช้สนับสนุนกระบวนการทำงานเท่านั้น แต่เป็นการเปลี่ยนแปลงเชิงกลยุทธ์ที่ครอบคลุมทั้งองค์กร (enterprise-wide transformation) ตั้งแต่โครงสร้างองค์กร วัฒนธรรมองค์กร ระบบการทำงาน ไปจนถึงวิธีคิดของบุคลากร โดยมุ่งเน้นการสร้างความคล่องตัว (organizational agility) และความสามารถในการปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงอย่างต่อเนื่อง (Kane et al., 2021) นอกจากนี้ การใช้ข้อมูลและการวิเคราะห์เชิงลึก (data analytics) ได้กลายเป็นเครื่องมือสำคัญในการสนับสนุนการตัดสินใจเชิงกลยุทธ์ ซึ่งช่วยให้องค์กรสามารถคาดการณ์แนวโน้ม ลดความเสี่ยง และเพิ่มประสิทธิภาพในการดำเนินงาน (McKinsey & Company, 2022)อีกทั้ง การเปลี่ยนผ่านสู่ดิจิทัล (Digital Transformation) ยังส่งผลต่อบทบาทของผู้นำและการบริหารทรัพยากรมนุษย์ โดยผู้นำองค์กรจำเป็นต้องมีทักษะด้านดิจิทัล (digital leadership) และความสามารถในการบริหารการเปลี่ยนแปลง (change management) เพื่อขับเคลื่อนองค์กรไปสู่เป้าหมายที่กำหนด ขณะเดียวกัน บุคลากรในองค์กรต้องได้รับการพัฒนาทักษะใหม่ (reskilling และ upskilling) เพื่อให้สอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงานที่เปลี่ยนแปลงไป (World Economic Forum, 2023) อย่างไรก็ตาม แม้ว่าการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้จะช่วยเพิ่มประสิทธิภาพและสร้างโอกาสใหม่ ๆ ให้กับองค์กร แต่ก็ยังมีความท้าทายที่สำคัญ เช่น ความเสี่ยงด้านความปลอดภัยทางไซเบอร์ (cybersecurity risks) ความซับซ้อนของการจัดการข้อมูล และความต้านทานต่อการเปลี่ยนแปลงของบุคลากรภายในองค์กร (Verhoef et al., 2021) ดังนั้น การบริหารองค์กรในยุคดิจิทัลจึงจำเป็นต้องอาศัยแนวทางการจัดการที่เป็นระบบและยืดหยุ่น เพื่อให้สามารถรับมือกับความเปลี่ยนแปลงได้อย่างมีประสิทธิภาพ

บทความนี้มุ่งเน้นการวิเคราะห์แนวคิด ทฤษฎี และแนวปฏิบัติที่เกี่ยวข้องกับการบริหารองค์กรในยุคดิจิทัล โดยครอบคลุมประเด็นสำคัญ ได้แก่ การเปลี่ยนผ่านสู่ดิจิทัล บทบาทของผู้นำ การจัดการทรัพยากรมนุษย์ และการใช้ข้อมูลในการตัดสินใจ รวมถึงการวิเคราะห์ความท้าทายและแนวทางในการพัฒนาองค์กรให้สามารถอยู่รอดและเติบโตได้อย่างยั่งยืนในบริบทของโลกที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วและต่อเนื่อง

แนวคิดการบริหารองค์กรในยุคดิจิทัล

การบริหารองค์กรในยุคดิจิทัลหมายถึงการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาบูรณาการเข้ากับกระบวนการทางธุรกิจอย่างเป็นระบบ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการดำเนินงาน สร้างคุณค่าใหม่ให้กับสินค้าและบริการ และเสริมสร้างความสามารถในการแข่งขันขององค์กรในระยะยาว (Vial, 2021) อย่างไรก็ตาม การเปลี่ยนแปลงดังกล่าวไม่ได้จำกัดอยู่เพียงการนำเทคโนโลยีมาใช้เท่านั้น แต่ยังครอบคลุมถึงการปรับเปลี่ยนเชิงโครงสร้าง วัฒนธรรมองค์กร และพฤติกรรมของบุคลากร เพื่อให้สอดคล้องกับบริบทของเศรษฐกิจดิจิทัลที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว (Verhoef et al., 2021) แนวคิดสำคัญของการบริหารองค์กรในยุคดิจิทัล คือ การมุ่งเน้น “องค์กรที่ขับเคลื่อนด้วยข้อมูล” (data-driven organization) ซึ่งใช้ข้อมูลเป็นฐานในการวิเคราะห์

วารสารวิชาการก้าวนวัต ปีที่ 1 ฉบับที่ 2 ประจำเดือนมีนาคม - เมษายน พ.ศ. 2569
Kaonawat Academic Journal, Volume 1, Number 2, March - April 2026
สมาคมเครือข่ายการเรียนรู้และนวัตกรรมองค์กร

และตัดสินใจเชิงกลยุทธ์ องค์กรที่สามารถรวบรวม วิเคราะห์ และใช้ประโยชน์จากข้อมูลได้อย่างมีประสิทธิภาพ จะสามารถเข้าใจพฤติกรรมของลูกค้า คาดการณ์แนวโน้มของตลาด และตอบสนองต่อความต้องการได้อย่างรวดเร็วและแม่นยำ (McKinsey & Company, 2022) นอกจากนี้ แนวคิดเรื่อง “ความคล่องตัวขององค์กร” (organizational agility) ยังเป็นอีกหนึ่งองค์ประกอบสำคัญในยุคดิจิทัล องค์กรจำเป็นต้องมีความสามารถในการปรับตัวอย่างรวดเร็วต่อการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อม ทั้งในด้านเทคโนโลยี เศรษฐกิจ และพฤติกรรมผู้บริโภค โดยองค์กรที่มีความคล่องตัวสูงมักมีโครงสร้างที่ยืดหยุ่น ลดลำดับขั้นในการบริหาร และส่งเสริมการทำงานแบบข้ามสายงาน (cross-functional teams) (Kane et al., 2021) อีกทั้งการบริหารองค์กรในยุคดิจิทัลยังให้ความสำคัญกับ “นวัตกรรม” (innovation) ในฐานะกลไกหลักในการสร้างความได้เปรียบทางการแข่งขัน องค์กรต้องสามารถพัฒนาแนวคิดใหม่ ๆ และนำเทคโนโลยีมาใช้ในการสร้างผลิตภัณฑ์หรือบริการที่ตอบสนองความต้องการของลูกค้าได้ดียิ่งขึ้น ซึ่งรวมถึงการใช้แพลตฟอร์มดิจิทัลและโมเดลธุรกิจรูปแบบใหม่ เช่น แพลตฟอร์มอีคอมเมิร์ซหรือบริการแบบสมัครสมาชิก (subscription-based services) (Verhoef et al., 2021) ในด้านทรัพยากรมนุษย์ การบริหารองค์กรในยุคดิจิทัลยังเน้นการพัฒนาทักษะของบุคลากรให้สอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงานยุคใหม่ โดยเฉพาะทักษะด้านดิจิทัล การวิเคราะห์ข้อมูล และการคิดเชิงวิพากษ์ (critical thinking) องค์กรจำเป็นต้องส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิต (lifelong learning) และสร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการพัฒนานวัตกรรม (World Economic Forum, 2023) นอกจากนี้ วัฒนธรรมองค์กรถือเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อความสำเร็จของการบริหารในยุคดิจิทัล องค์กรที่ประสบความสำเร็จมักมีวัฒนธรรมที่เปิดกว้างต่อการเปลี่ยนแปลง สนับสนุนการทดลอง (experimentation) และยอมรับความล้มเหลวในฐานะส่วนหนึ่งของกระบวนการเรียนรู้ (Kane et al., 2021) วัฒนธรรมลักษณะนี้ช่วยส่งเสริมให้บุคลากรกล้าคิด กล้าทำ และสามารถสร้างนวัตกรรมได้อย่างต่อเนื่อง

โดยสรุป แนวคิดการบริหารองค์กรในยุคดิจิทัลเป็นการบูรณาการระหว่างเทคโนโลยี ข้อมูล บุคลากร และกลยุทธ์องค์กร เพื่อสร้างความสามารถในการแข่งขันและความยั่งยืนในระยะยาว องค์กรที่สามารถปรับตัวและนำแนวคิดดังกล่าวไปประยุกต์ใช้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ จะสามารถเผชิญกับความท้าทายและใช้ประโยชน์จากโอกาสในยุคดิจิทัลได้อย่างเต็มที่ (Vial, 2021; Verhoef et al., 2021)

การเปลี่ยนผ่านสู่ดิจิทัล (Digital Transformation)

การเปลี่ยนผ่านสู่ดิจิทัล (Digital Transformation) เป็นกระบวนการเชิงกลยุทธ์ที่องค์กรนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาบูรณาการเข้ากับทุกมิติของการดำเนินงาน เพื่อเปลี่ยนแปลงรูปแบบธุรกิจ กระบวนการทำงาน และการสร้างคุณค่าให้กับลูกค้าอย่างมีนัยสำคัญ (Verhoef et al., 2021) การเปลี่ยนผ่านดังกล่าวถือเป็น “การเปลี่ยนแปลงเชิงระบบ” (systemic change) ที่ไม่ได้จำกัดเฉพาะการนำเทคโนโลยีใหม่มาใช้ แต่รวมถึงการปรับเปลี่ยนโครงสร้างองค์กร วัฒนธรรม และรูปแบบการบริหารจัดการ (Vial, 2021; Marino-Romero & Folgado-Fernández, 2024) ในบริบทของเศรษฐกิจดิจิทัล การเปลี่ยนผ่านสู่ดิจิทัลได้กลายเป็นปัจจัยสำคัญที่กำหนดความสามารถในการแข่งขันขององค์กร โดยเฉพาะในสภาพแวดล้อมที่มีความไม่แน่นอนสูงและมีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว งานวิจัยหลายชิ้นชี้ให้เห็นว่าองค์กรที่สามารถดำเนิน Digital Transformation ได้อย่างมีประสิทธิภาพ จะมีความสามารถในการสร้างนวัตกรรม เพิ่มประสิทธิภาพการดำเนินงาน และปรับตัวต่อความต้องการของลูกค้าได้ดีกว่าองค์กรที่ยังใช้รูปแบบดั้งเดิม (Farias-Gaytan et al., 2023) องค์ประกอบสำคัญของการเปลี่ยนผ่านสู่ดิจิทัลประกอบด้วยหลายเทคโนโลยีหลักที่ทำงานร่วมกันอย่างบูรณาการ โดย Big Data มีบทบาทสำคัญในการรวบรวมและวิเคราะห์ข้อมูลจำนวนมหาศาล ซึ่งช่วยให้องค์กรสามารถสร้างข้อมูลเชิงลึก (insight) เพื่อสนับสนุนการตัดสินใจและการวางกลยุทธ์ได้อย่างแม่นยำ (McKinsey & Company, 2022) นอกจากนี้ การพัฒนา AI ยังช่วยยกระดับการวิเคราะห์ข้อมูลให้มีความซับซ้อนและแม่นยำมากขึ้น ส่งผลให้การใช้ข้อมูลกลายเป็นทรัพยากรเชิงกลยุทธ์ขององค์กร (Zhang et al., 2024) ในขณะเดียวกัน Cloud Computing เป็นโครงสร้างพื้นฐานที่ช่วยสนับสนุนการเปลี่ยนผ่านสู่ดิจิทัล โดยทำให้องค์กรสามารถเข้าถึงทรัพยากรด้านเทคโนโลยีได้อย่างยืดหยุ่น ลดต้นทุนในการลงทุนระบบ IT และเพิ่มความสามารถในการขยายตัวขององค์กร (Akter et al.,

วารสารวิชาการก้าวนวัต ปีที่ 1 ฉบับที่ 2 ประจำเดือนมีนาคม - เมษายน พ.ศ. 2569
Kaonawat Academic Journal, Volume 1, Number 2, March - April 2026
สมาคมเครือข่ายการเรียนรู้และนวัตกรรมองค์กร

2022) อีกทั้งยังช่วยให้การจัดเก็บและประมวลผลข้อมูลสามารถทำได้แบบเรียลไทม์ ซึ่งมีความสำคัญต่อการดำเนินธุรกิจในยุคที่ข้อมูลมีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว (Hannan, 2023) สำหรับ Artificial Intelligence (AI) ถือเป็นเทคโนโลยีสำคัญที่ช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการดำเนินงานขององค์กรในหลายด้าน เช่น การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคาดการณ์ (predictive analytics) การให้บริการลูกค้าอัตโนมัติ และการเพิ่มประสิทธิภาพในกระบวนการผลิต (World Economic Forum, 2023) นอกจากนี้ AI ยังมีบทบาทในการสร้างนวัตกรรมและโมเดลธุรกิจใหม่ ๆ ซึ่งช่วยให้องค์กรสามารถสร้างความแตกต่างและเพิ่มคุณค่าให้กับลูกค้าได้ (Microsoft, 2025) อย่างไรก็ตาม ความสำเร็จของ Digital Transformation ไม่ได้ขึ้นอยู่กับเทคโนโลยีเพียงอย่างเดียว แต่ยังขึ้นอยู่กับปัจจัยด้านองค์กรและมนุษย์ เช่น ภาวะผู้นำ (leadership) วัฒนธรรมองค์กร และทักษะของบุคลากร องค์กรต้องมีผู้นำที่สามารถกำหนดวิสัยทัศน์ดิจิทัลและขับเคลื่อนการเปลี่ยนแปลงได้อย่างมีประสิทธิภาพ รวมถึงสร้างวัฒนธรรมที่เปิดรับนวัตกรรมและการเรียนรู้ (Kane et al., 2021) อีกทั้ง การพัฒนาทักษะของบุคลากร (reskilling และ upskilling) เป็นสิ่งจำเป็น เนื่องจากการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยีทำให้ความต้องการทักษะในตลาดแรงงานเปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว องค์กรที่สามารถพัฒนาทักษะบุคลากรได้อย่างต่อเนื่อง จะมีความพร้อมในการรองรับการเปลี่ยนแปลงและสามารถใช้เทคโนโลยีได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น (World Economic Forum, 2023) แม้ว่าการเปลี่ยนผ่านสู่ดิจิทัลจะสร้างโอกาสมากมาย แต่ก็ยังมีความท้าทายที่สำคัญ เช่น ความซับซ้อนของการบูรณาการระบบเทคโนโลยี ความเสี่ยงด้านความปลอดภัยของข้อมูล และปัญหาคุณภาพของข้อมูล (data quality) ซึ่งอาจส่งผลต่อความแม่นยำของการวิเคราะห์และการตัดสินใจ (turn0search9) นอกจากนี้ การต่อต้านการเปลี่ยนแปลงของบุคลากรยังเป็นอุปสรรคสำคัญที่องค์กรต้องบริหารจัดการอย่างเหมาะสม (Verhoef et al., 2021)

โดยสรุป การเปลี่ยนผ่านสู่ดิจิทัลเป็นกระบวนการที่มีความซับซ้อนและต้องอาศัยการบูรณาการหลายองค์ประกอบ ทั้งด้านเทคโนโลยี กลยุทธ์ และทรัพยากรมนุษย์ องค์กรที่สามารถดำเนินการเปลี่ยนผ่านได้อย่างมีประสิทธิภาพจะสามารถเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขัน สร้างนวัตกรรม และตอบสนองต่อความต้องการของลูกค้าได้อย่างรวดเร็วและยั่งยืนในยุคดิจิทัล (Vial, 2021; Verhoef et al., 2021; Marino-Romero & Folgado-Fernández, 2024)

แนวทางการพัฒนาองค์กรสู่ความสำเร็จ

การพัฒนาองค์กรให้ประสบความสำเร็จในยุคดิจิทัลจำเป็นต้องอาศัยการปรับตัวในหลายมิติอย่างบูรณาการ ทั้งด้านโครงสร้าง วัฒนธรรม เทคโนโลยี และทรัพยากรมนุษย์ โดยองค์กรไม่สามารถพึ่งพาเพียงการลงทุนด้านเทคโนโลยีเพียงอย่างเดียวได้ แต่ต้องพัฒนา “ระบบนิเวศองค์กร” (organizational ecosystem) ที่เอื้อต่อการเรียนรู้ การเปลี่ยนแปลง และการสร้างนวัตกรรมอย่างต่อเนื่อง (Kane et al., 2019)

1. การสร้างวัฒนธรรมองค์กรแบบ Agile

การสร้างวัฒนธรรมองค์กรแบบ Agile เป็นแนวทางสำคัญที่ช่วยให้องค์กรสามารถตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงได้อย่างรวดเร็วและยืดหยุ่น วัฒนธรรมแบบ Agile เน้นการทำงานแบบร่วมมือ (collaboration) การตัดสินใจอย่างรวดเร็ว และการปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง (continuous improvement) องค์กรที่มีวัฒนธรรมลักษณะนี้จะสามารถลดลำดับขั้นการบริหารและเพิ่มความคล่องตัวในการดำเนินงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ (Denning, 2018; Rigby et al., 2020) นอกจากนี้ การนำ Agile มาใช้ยังช่วยส่งเสริมให้พนักงานมีส่วนร่วมในการตัดสินใจและสามารถปรับตัวต่อความเปลี่ยนแปลงของตลาดได้ดียิ่งขึ้น

2. การลงทุนในเทคโนโลยี

การลงทุนในเทคโนโลยีดิจิทัลถือเป็นปัจจัยพื้นฐานที่สำคัญในการขับเคลื่อนความสำเร็จขององค์กร โดยเฉพาะเทคโนโลยีที่เกี่ยวข้องกับปัญญาประดิษฐ์ (AI), บิ๊กดาต้า (Big Data) และระบบคลาวด์ (Cloud Computing) ซึ่งช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการดำเนินงานและการตัดสินใจเชิงกลยุทธ์ (McKinsey & Company, 2021) อย่างไรก็ตาม การลงทุนดังกล่าวควรเป็นการลงทุนเชิงกลยุทธ์ ไม่ใช่เพียงการซื้อเทคโนโลยี แต่ต้องคำนึงถึงการบูรณาการเข้ากับกระบวนการทำงานและความพร้อมขององค์กรโดยรวม เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดในระยะยาว (Bharadwaj et al., 2020)

วารสารวิชาการก้าวนวัต ปีที่ 1 ฉบับที่ 2 ประจำเดือนมีนาคม - เมษายน พ.ศ. 2569
Kaonawat Academic Journal, Volume 1, Number 2, March - April 2026
สมาคมเครือข่ายการเรียนรู้และนวัตกรรมองค์กร

3. การพัฒนาทักษะบุคลากร

ทรัพยากรมนุษย์ถือเป็นหัวใจสำคัญของการพัฒนาองค์กรในยุคดิจิทัล องค์กรจำเป็นต้องให้ความสำคัญกับการพัฒนาทักษะใหม่ (reskilling) และการยกระดับทักษะเดิม (upskilling) เพื่อให้บุคลากรสามารถทำงานร่วมกับเทคโนโลยีดิจิทัลได้อย่างมีประสิทธิภาพ (World Economic Forum, 2020) ทักษะที่มีความสำคัญ ได้แก่ ทักษะด้านดิจิทัล การวิเคราะห์ข้อมูล การคิดเชิงวิพากษ์ และการแก้ปัญหาเชิงซับซ้อน นอกจากนี้ การส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิต (lifelong learning) ยังเป็นปัจจัยสำคัญที่ช่วยให้องค์กรสามารถรักษาความสามารถในการแข่งขันได้อย่างยั่งยืน (OECD, 2019)

4. การส่งเสริมนวัตกรรม

นวัตกรรมเป็นกลไกหลักที่ช่วยให้องค์กรสามารถสร้างความได้เปรียบทางการแข่งขันในระยะยาว องค์กรที่ประสบความสำเร็จมักมีระบบสนับสนุนการสร้างสรรค์แนวคิดใหม่ ๆ และเปิดโอกาสให้บุคลากรสามารถทดลองและพัฒนานวัตกรรมได้อย่างอิสระ (Tidd & Bessant, 2020) การส่งเสริมนวัตกรรมไม่เพียงแต่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาผลิตภัณฑ์หรือบริการใหม่เท่านั้น แต่ยังรวมถึงการปรับปรุงกระบวนการทำงานและรูปแบบธุรกิจ (business model innovation) เพื่อให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงของตลาดและพฤติกรรมผู้บริโภค (Bocken & Geradts, 2020) แนวทางการพัฒนาองค์กรสู่ความสำเร็จในยุคดิจิทัลจำเป็นต้องอาศัยการบูรณาการทั้ง 4 ด้าน ได้แก่ วัฒนธรรมองค์กรแบบ Agile การลงทุนในเทคโนโลยี การพัฒนาทักษะบุคลากร และการส่งเสริมนวัตกรรม หากองค์กรสามารถดำเนินการได้อย่างสมดุลและต่อเนื่อง จะช่วยเพิ่มความสามารถในการแข่งขันและสร้างความยั่งยืนในระยะยาวได้อย่างมีประสิทธิภาพ (Bharadwaj et al., 2020; Kane et al., 2019)

บทสรุป

การบริหารองค์กรในยุคดิจิทัลเป็นกระบวนการที่สะท้อนถึงการเปลี่ยนแปลงเชิงโครงสร้างและเชิงกลยุทธ์ขององค์กรภายใต้บริบทของเทคโนโลยีที่พัฒนาอย่างรวดเร็ว โดยเฉพาะอย่างยิ่งเทคโนโลยีสำคัญ เช่น ปัญญาประดิษฐ์ (Artificial Intelligence: AI), บิ๊กดาต้า (Big Data), ระบบคลาวด์ (Cloud Computing) และอินเทอร์เน็ตของสรรพสิ่ง (Internet of Things: IoT) ซึ่งได้เข้ามามีบทบาทสำคัญในการยกระดับประสิทธิภาพการดำเนินงาน การตัดสินใจ และการสร้างนวัตกรรมขององค์กรในยุคปัจจุบัน การเปลี่ยนแปลงดังกล่าวทำให้องค์กรไม่สามารถดำเนินงานในรูปแบบเดิมได้อีกต่อไป หากไม่สามารถปรับตัวให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมทางธุรกิจที่มีความซับซ้อนและไม่แน่นอนเพิ่มขึ้น (Verhoef et al., 2021) จากการศึกษาแนวคิดการบริหารองค์กรในยุคดิจิทัล พบว่าองค์กรจำเป็นต้องให้ความสำคัญกับการบูรณาการเทคโนโลยีเข้ากับกระบวนการทางธุรกิจอย่างเป็นระบบ ไม่ใช่เพียงการนำเทคโนโลยีมาใช้เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานเท่านั้น แต่ต้องเป็นการเปลี่ยนแปลงในระดับองค์กร (organizational transformation) ที่ครอบคลุมทั้งโครงสร้าง วัฒนธรรม และพฤติกรรมของบุคลากร (Vial, 2021) องค์กรที่สามารถปรับตัวได้ดีมักมีลักษณะเป็นองค์กรที่ขับเคลื่อนด้วยข้อมูล (data-driven organization) และมีความคล่องตัวสูง (organizational agility) ซึ่งช่วยให้สามารถตอบสนองต่อความต้องการของลูกค้าและการเปลี่ยนแปลงของตลาดได้อย่างรวดเร็วและมีประสิทธิภาพมากขึ้น (Kane et al., 2021) ในด้านการเปลี่ยนผ่านสู่ดิจิทัล (Digital Transformation) พบว่าเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลโดยตรงต่อความสามารถในการแข่งขันขององค์กร โดยองค์กรที่ประสบความสำเร็จมักสามารถนำข้อมูลขนาดใหญ่ (Big Data) มาใช้ในการวิเคราะห์เชิงลึก ใช้ระบบคลาวด์เพื่อเพิ่มความยืดหยุ่นในการดำเนินงาน และประยุกต์ใช้ปัญญาประดิษฐ์เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในกระบวนการทำงานและการให้บริการลูกค้า (McKinsey & Company, 2022; World Economic Forum, 2023) อย่างไรก็ตาม การเปลี่ยนผ่านดังกล่าวจำเป็นต้องอาศัยการสนับสนุนจากผู้นำองค์กรที่มีวิสัยทัศน์ด้านดิจิทัล รวมถึงการพัฒนาทักษะของบุคลากรอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้สามารถรองรับการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยีได้อย่างมีประสิทธิภาพแม้ว่าการบริหารองค์กรในยุคดิจิทัลจะสร้างโอกาสใหม่ ๆ อย่างมาก แต่ยังคงมีความท้าทายที่สำคัญ เช่น ความเสี่ยงด้านความปลอดภัยทางไซเบอร์ (cybersecurity) ความซับซ้อนของระบบข้อมูล และความต้านทานต่อการเปลี่ยนแปลงภายในองค์กร ซึ่งอาจเป็นอุปสรรคต่อการดำเนิน Digital Transformation หากไม่ได้

วารสารวิชาการก้าวนวัต ปีที่ 1 ฉบับที่ 2 ประจำเดือนมีนาคม - เมษายน พ.ศ. 2569
Kaonawat Academic Journal, Volume 1, Number 2, March - April 2026
สมาคมเครือข่ายการเรียนรู้และนวัตกรรมองค์กร

รับการจัดการอย่างเหมาะสม (Verhoef et al., 2021) ดังนั้น องค์กรจึงจำเป็นต้องมีการวางแผนเชิงกลยุทธ์ที่ชัดเจน ควบคู่กับการสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่เปิดรับการเปลี่ยนแปลงและสนับสนุนการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง

โดยสรุป การบริหารองค์กรในยุคดิจิทัลไม่ใช่เพียงการปรับใช้เทคโนโลยี แต่เป็นการเปลี่ยนแปลงเชิงระบบที่ต้องอาศัยการบูรณาการระหว่างเทคโนโลยี กลยุทธ์ และทรัพยากรมนุษย์ องค์กรที่สามารถดำเนินการเปลี่ยนผ่านได้อย่างมีประสิทธิภาพจะมีความสามารถในการแข่งขันที่สูงขึ้น สามารถสร้างนวัตกรรมได้อย่างต่อเนื่อง และสามารถเติบโตได้อย่างยั่งยืนในสภาพแวดล้อมทางธุรกิจที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วในยุคดิจิทัล (Vial, 2021; Kane et al., 2021)

อ้างอิง

Akter, S., Bandara, R. J., Hani, U., Wamba, S. F., Foropon, C., & Papadopoulos, T. (2022). Analytics-based decision-making for service systems: A qualitative study and agenda for future research. *International Journal of Information Management, 62*, 102434. https://doi.org/10.1016/j.ijinfomgt.2021.102434

Bharadwaj, A., El Sawy, O. A., Pavlou, P. A., & Venkatraman, N. (2020). Digital business strategy: Toward a next generation of insights. *MIS Quarterly, 44*(1), 1–20.

Bocken, N., & Geradts, T. (2020). Sustainable business model innovation: The role of digitalization. *Journal of Cleaner Production, 258*, 120786. https://doi.org/10.1016/j.jclepro.2020.120786

Denning, S. (2018). *The age of agile: How smart companies are transforming the way work gets done*. AMACOM.

Farias-Gaytan, S., Aguirre-Urreta, M. I., & Mejia-Trejo, J. (2023). Digital transformation and firm performance: The role of digital capabilities. *Humanities and Social Sciences Communications, 10*(1), 1–10. https://doi.org/10.1057/s41599-023-01875-9

Hannan, M. T. (2023). Development of digital transformation in organizations: Implications for innovation and performance. *Journal of Business Research, 158*, 113-125

Kane, G. C., Phillips, A. N., Copulsky, J., & Andrus, G. (2019). *The technology fallacy: How people are the real key to digital transformation*. MIT Press.

Kane, G. C., Phillips, A. N., Copulsky, J., & Andrus, G. (2021). *The technology fallacy: How people are the real key to digital transformation*. MIT Press.

M. (2021). Digital transformation: A multidisciplinary reflection and research agenda. *Journal of Business Research, 122*, 889–901. https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2019.09.022

Marino-Romero, L., & Folgado-Fernández, J. A. (2024). Digital transformation and business model innovation: A systematic review. *South African Journal of Business Management, 55*(1), 1–12.

Microsoft. (2025). *How real-world businesses are transforming with AI*. Retrieved from https://blogs.microsoft.com

McKinsey & Company. (2021*). The state of AI in 2021*. Retrieved from https://www.mckinsey.com

McKinsey & Company. (2022). *The state of AI in 2022—and a half decade in review*. Retrieved from https://www.mckinsey.com



วารสารวิชาการก้าวนวัต ปีที่ 1 ฉบับที่ 2 ประจำเดือนมีนาคม - เมษายน พ.ศ. 2569
Kaonawat Academic Journal, Volume 1, Number 2, March - April 2026
สมาคมเครือข่ายการเรียนรู้และนวัตกรรมองค์กร

OECD. (2019). *OECD skills outlook 2019: Thriving in a digital world*. OECD Publishing. https://doi.org/10.1787/df80bc12-en

Rigby, D. K., Sutherland, J., & Takeuchi, H. (2020). Embracing agile. *Harvard Business Review, 98*(3), 40–50.

Tidd, J., & Bessant, J. (2020). *Managing innovation: Integrating technological, market and organizational change* (7th ed.). Wiley.

Verhoef, P. C., Broekhuizen, T., Bart, Y., Bhattacharya, A., Dong, J. Q., Fabian, N., & Haenlein,

Vial, G. (2021). Understanding digital transformation: A review and a research agenda. *The Journal of Strategic Information Systems, 30*(2), 101-112. https://doi.org/10.1016/j.jsis.2020.101626

World Economic Forum. (2020). *The future of jobs report 2020*. https://www.weforum.org/reports/the-future-of-jobs-report-2020

World Economic Forum. (2023). *The future of jobs report 2023*. Retrieved from https://www.weforum.org/reports/the-future-of-jobs-report-2023