

กลยุทธ์การบริหารองค์กรในยุคดิสรัปชัน

ORGANIZATIONAL MANAGEMENT STRATEGIES IN THE DISRUPTION ERA

วชิรวัชร งามละม่อม^{1,*}Wachirawachr Ngamlamom^{1,*}

(Received: 21 Jun., 2024; Revised: 29 Jul., 2024; Accepted: 14 Aug., 2024)

บทคัดย่อ

การศึกษาวិเคราะห์เรื่อง กลยุทธ์การบริหารองค์กรในยุคดิสรัปชันที่เป็นปัญหาความท้าทายขององค์กรต้องเผชิญในการปรับตัวอย่างรวดเร็วต่อการเปลี่ยนแปลงขององค์กรและเทคโนโลยีสมัยใหม่ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาปัจจัยการบริหารองค์กรที่มีผลต่อการปรับตัวและกลยุทธ์การบริหารองค์กรในยุคดิสรัปชัน 2) ศึกษาคุณค่าที่นำไปใช้ประโยชน์ในอนาคต และ 3) ข้อเสนอแนะจากการวิเคราะห์ ผลจากการวิเคราะห์แนวคิดและผลงานพบว่า 1) การบริหารองค์กรในยุคดิสรัปชันต้องอาศัยกลยุทธ์ที่ครอบคลุมหลายด้าน เช่น (1.1) การสร้างวัฒนธรรมนวัตกรรมที่องค์กรต้องสนับสนุนการคิดค้นและพัฒนาวัตกรรมอย่างต่อเนื่องเพื่อตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงของตลาด (1.2) การลงทุนในการพัฒนาทักษะและความรู้ของบุคลากรเป็นสิ่งที่จำเป็น เพื่อให้สามารถปรับตัวได้อย่างรวดเร็วและมีประสิทธิภาพ (1.3) การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเป็นเครื่องมือที่สำคัญในการเพิ่มประสิทธิภาพและลดความเสี่ยงในกระบวนการปฏิบัติงาน (1.4) การปรับโครงสร้างองค์กรที่ยืดหยุ่นสามารถตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงได้เร็วขึ้น ทำให้องค์กรสามารถอยู่รอดและเติบโตในยุคดิสรัปชัน และ (1.5) การบริหารองค์กรในยุคดิสรัปชันต้องปรับตัวรวดเร็วที่มีการนำเทคโนโลยีมาใช้ให้เกิดประโยชน์ มีผู้นำที่มีวิสัยทัศน์ สร้างแรงบันดาลใจ ทีมงานเข้มแข็ง โครงสร้างที่ยืดหยุ่น เน้นนวัตกรรมและพัฒนาวัฒนธรรมองค์กรเพื่อความสำเร็จ 2) องค์กรความรู้ที่ได้รับจากการศึกษาพบว่า สามารถนำไปสู่การช่วยเสริมสร้างคุณค่าของการนำไปใช้ประโยชน์และตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงได้อย่างยั่งยืนในอนาคต และ 3) ข้อเสนอแนะจากข้อค้นพบควรมุ่งเน้นการพัฒนานโยบายการเรียนรู้และพัฒนาทักษะของบุคลากรอย่างต่อเนื่อง เสริมความยืดหยุ่นของโครงสร้างองค์กรเพื่อตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงโดยใช้เทคโนโลยีเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและลดความเสี่ยง สนับสนุนวัฒนธรรม นวัตกรรมและการลงทุนในพัฒนาทักษะของบุคลากรและการใช้เทคโนโลยี เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและความยืดหยุ่นในการตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงและเทคโนโลยีในยุคดิสรัปชัน

คำสำคัญ: กลยุทธ์, การบริหาร, องค์กร, ดิสรัปชัน

¹ อาจารย์, สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏหมู่บ้านจอมบึง จังหวัดราชบุรี

¹ Lecturer, Department of Public Administration, Faculty of Humanities and Social Sciences, Muban Chom Bueng Rajabhat University, Ratchaburi

* Corresponding author. E-mail: aood_0231@hotmail.com

Abstract

The findings from the analysis indicated that organizational management in the disruption era with the challenges organizations face in rapidly adapting to organizational and technological change. The objectives were to 1) study organizational management factors that affected organizational adjustment and management strategies in the era of disruption, 2) study values that can be used in the future, and 3) make recommendations from the analysis. From the analysis of the concept and results, it was found that (1.1) creating an innovation culture where organizations had to support innovation and development to respond to market changes continuously; (1.2) investing in developing employees' skills and knowledge was essential for enabling rapid and effective adaptation; (1.3) the use of information technology was a crucial instrument for enhancing efficiency and reducing risks in work processes; (1.4) adopting a flexible organizational structure enabled organizations to respond more quickly to changes, ensuring their survival and growth in the disruption era and enhancing the value of sustainable utilization and response to future changes; and (1.5) managing an organization in the era of disruption requires rapid adaptation, leveraging technology effectively, having visionary leadership, inspiring motivation, a strong team, a flexible structure, emphasizing innovation, and developing organizational culture for success. 2) The knowledge gained from the study indicated that it can contribute to enhancing the value of its utilization and sustainably responding to changes in the future. Additionally, recommendations from the findings should focus on developing continuous learning and skill development policies for personnel, enhancing the flexibility of the organizational structure to respond to changes by using technology to improve efficiency and reduce risks. It also suggested supporting a culture of innovation and investing in personnel skill development and technology usage to increase efficiency and flexibility in responding to changes and technologies in the disruption era.

Keywords: Strategy, Management, Organization, Disruption

บทนำ

ในยุคปัจจุบันองค์กรต่างๆ ต้องเผชิญกับการเปลี่ยนแปลงที่รวดเร็วและท้าทายอย่างยิ่งจากกระแสเทคโนโลยีดิสรัปชัน (Disruption) ซึ่งส่งผลกระทบทั้งในด้านเศรษฐกิจ สังคม การเมือง และการบริหารจัดการองค์กร เพราะดิสรัปชันนั้นไม่ใช่เพียงแค่การปรับตัวทางเทคโนโลยีเท่านั้นแต่ยังครอบคลุมถึงการเปลี่ยนแปลงที่เกิดจากเทคโนโลยีดิสรัปชันอันนำมาซึ่งการพัฒนาทางด้านเศรษฐกิจที่รวดเร็ว ทั้งนี้ ศิริวรรณ เสรีรัตน์ (2560) ได้ระบุถึงความสำคัญของการปรับตัวและนวัตกรรมในองค์กร โดยเน้นที่การพัฒนาทักษะของผู้บริหารและบุคลากรให้พร้อมรับการเปลี่ยนแปลงในแต่ละด้าน ขณะเดียวกันก็สร้างความท้าทายอย่างมากต่อองค์กรต่างๆ ดังเช่น สุทิน วงศ์สุวรรณ (2563) ระบุว่า การนำเทคโนโลยีใหม่ๆ มาใช้ในองค์กรไม่เพียงแค่ช่วยเพิ่มประสิทธิภาพแต่ยังเป็นการสร้างความยั่งยืนในระยะยาวให้แก่องค์กรด้วยการปรับตัวให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง ซึ่งสอดคล้องกับงานเขียนของ คริสเตนเซ่น (Christensen, 1997) ผู้เสนอแนวคิดเรื่องนวัตกรรมของดิสรัปชัน “Disruptive Innovation” ได้อธิบายถึงวิธีที่เทคโนโลยีใหม่ๆ สามารถเข้ามาทดแทนและทำลายองค์กรแบบเดิมได้ ผลงานของ คริสเตนเซ่น (Christensen) ได้กลายเป็นพื้นฐานสำคัญในการศึกษาเกี่ยวกับการบริหารจัดการในยุคดิสรัปชัน นอกจากนี้ จอห์น สมิธ (John Smith) ได้อธิบายถึงผลกระทบของดิสรัปชันต่อสังคมว่าเป็นการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยีล้วนมีส่วนทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงทางสังคมอย่างลึกซึ้ง ไม่ว่าจะเป็นการเปลี่ยนแปลงในรูปแบบการปฏิบัติงาน การติดต่อสื่อสารหรือแม้กระทั่งวิถีชีวิตของผู้คน (Smith, 2019) ซึ่งองค์กรที่ต้องการประสบความสำเร็จต้องมีความสามารถในการเข้าใจและปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงในสิ่งต่างๆ เหล่านี้

นอกจากนี้กล่าวได้ว่าการบริหารองค์กรในยุคดิสรัปชัน (Disruption Era) องค์กรทั่วโลกต้องเผชิญกับความท้าทายใหม่ๆ ที่เกิดจากการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วของเทคโนโลยี ความไม่แน่นอนทางเศรษฐกิจ การเปลี่ยนแปลงของตลาดและการแข่งขันที่รุนแรงจากองค์กรใหม่ในอุตสาหกรรม ความท้าทายเหล่านี้บีบให้องค์กรต่างๆ ต้องพัฒนากลยุทธ์การบริหารที่สามารถตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงได้อย่างมีประสิทธิภาพและยืดหยุ่นมากขึ้น การสร้างวัฒนธรรมนวัตกรรมในองค์กรเพื่อสนับสนุนการคิดค้นและพัฒนานวัตกรรมเป็นสิ่งสำคัญในการปรับตัวให้ทันกับการเปลี่ยนแปลงของตลาด (Berg, 2022) ประกอบกับการลงทุนในการพัฒนาทักษะและความรู้ของบุคลากรเป็นสิ่งจำเป็นเพื่อให้สามารถปรับตัวได้อย่างรวดเร็วและมีประสิทธิภาพ (Kauffman, 2021) การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเป็นเครื่องมือในการเพิ่มประสิทธิภาพและลดความเสี่ยงในกระบวนการปฏิบัติงานเป็นอีกหนึ่งกลยุทธ์ที่สำคัญ (Johnson and Smith, 2023) การปรับโครงสร้างองค์กรให้ยืดหยุ่นสามารถตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงได้รวดเร็วทำให้องค์กรสามารถอยู่รอดและเติบโตได้ในยุคดิสรัปชัน (Lee and Kim, 2022) นอกจากนี้การมีผู้นำที่มีวิสัยทัศน์และสามารถสร้างแรงบันดาลใจให้กับทีมงานก็เป็นสิ่งสำคัญในการนำพาองค์กรไปสู่ความสำเร็จ (Thompson, 2021) ด้วยกลยุทธ์เหล่านี้้องค์กรจะสามารถรับมือกับความท้าทายและเติบโตได้อย่างยั่งยืนในอนาคต

จะเห็นได้ว่าการบริหารจัดการองค์กรในยุคดิสรัปชันนี้จำเป็นต้องมีความยืดหยุ่นและความสามารถในการปรับตัวที่สูงขึ้น ซึ่งโรเบิร์ต แอนเดอร์สัน (Robert Anderson) กล่าวว่าองค์กรที่สามารถนำเทคโนโลยีมาใช้ในการกระบวนการปฏิบัติงานต่างๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพจะมีความได้เปรียบในการแข่งขัน ทั้งในด้านการลดต้นทุน

และการเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน (Anderson, 2021) นอกจากนี้การใช้เทคโนโลยีในการวิเคราะห์ข้อมูลยังช่วยให้การตัดสินใจมีความแม่นยำมากยิ่งขึ้น ประกอบกับการตลาดและการบริการลูกค้าก็เป็นอีกด้านหนึ่งที่ได้รับผลกระทบจากดิจิทัล การใช้เทคโนโลยีดิจิทัลช่วยให้องค์กรสามารถเข้าถึงลูกค้าได้อย่างรวดเร็วและตรงตามความต้องการมากยิ่งขึ้น เช่น การใช้แพลตฟอร์มโซเชียลมีเดียในการสื่อสารและทำการตลาด หรือการใช้ระบบวิเคราะห์ฐานข้อมูลขนาดใหญ่ (Big Data Analytics) เพื่อทำความเข้าใจและพยากรณ์พฤติกรรมของลูกค้าได้อย่างแม่นยำ เพราะการตลาดและการบริการลูกค้าในยุคดิจิทัลได้รับผลกระทบอย่างมากจากการพัฒนาของเทคโนโลยีดิจิทัล จากงานเขียนของแอนนา คิม (Kim, 2020) ระบุว่า การใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการวิเคราะห์พฤติกรรมลูกค้าทำให้องค์กรสามารถเข้าถึงความต้องการของลูกค้าได้ดียิ่งขึ้นและสามารถตอบสนองได้อย่างตรงจุดนอกจากนี้ข้อมูลจาก แมคคินซีและคอมพานี (McKinsey and Company, 2018) ยังชี้ให้เห็นว่า ในอีกสิบปีข้างหน้าการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยีจะส่งผลกระทบอย่างลึกซึ้งต่อโครงสร้างองค์กรและรูปแบบธุรกิจทั่วโลก ทั้งนี้เพราะการใช้แพลตฟอร์มออนไลน์ในการทำการตลาดยังช่วยให้เข้าถึงลูกค้าได้รวดเร็วและทั่วถึงมากขึ้น โดยองค์กรที่ไม่สามารถปรับตัวให้ทันกับการเปลี่ยนแปลงเหล่านี้มักจะประสบปัญหาในการรักษาความสามารถในการแข่งขัน เนื่องจากคู่แข่งที่สามารถนำเทคโนโลยีใหม่ๆ มาใช้จะมีความได้เปรียบทั้งในด้านการลดต้นทุน เพิ่มประสิทธิภาพ และการตอบสนองต่อความต้องการของลูกค้าอย่างรวดเร็ว หากองค์กรไม่สามารถปรับตัวและนำนวัตกรรมมาใช้ได้ก็อาจนำไปสู่การล้มเหลวในที่สุด

สุดท้ายองค์กรที่ไม่สามารถปรับตัวให้ทันกับกระแสดิจิทัลจึงเป็นสิ่งจำเป็นสำหรับองค์กรในยุคปัจจุบัน การเตรียมความพร้อมและพัฒนาความสามารถในการนำเทคโนโลยีใหม่ๆ มาใช้ การสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่ยืดหยุ่นและมีการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง รวมถึงการสร้างพันธมิตรกับผู้เชี่ยวชาญด้านเทคโนโลยีจะช่วยให้องค์กรสามารถรักษาความสามารถในการแข่งขันและความสำเร็จในระยะยาวได้ ดังเช่นคำกล่าวของ พิชญา เกียรติสกุล (2562) ได้เน้นถึงความสำคัญของการสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่เปิดกว้างต่อการเปลี่ยนแปลงและการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง เพื่อให้สามารถรับมือกับความท้าทายและการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นได้อย่างมีประสิทธิภาพ เพราะการบริหารจัดการองค์กรในยุคดิจิทัลไม่เพียงแต่เป็นการตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงเท่านั้น แต่ยังเป็นการสร้างกลยุทธ์ที่สามารถนำพาองค์กรไปสู่ความยั่งยืนและการเติบโตในระยะยาว

จะเห็นได้ว่าการศึกษาและวิเคราะห์กลยุทธ์การบริหารองค์กรในยุคดิจิทัลมีจุดมุ่งหมายหลักคือการนำเสนอแนวทางการพัฒนาและปรับปรุงกลยุทธ์การบริหารที่สามารถตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วและความไม่แน่นอนในยุคดิจิทัลโดยเน้นการสร้างวัฒนธรรมนวัตกรรม การลงทุนในทักษะและความรู้ของบุคลากร การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการเพิ่มประสิทธิภาพ การปรับโครงสร้างองค์กรให้ยืดหยุ่น และการมีผู้นำที่มีวิสัยทัศน์ เพื่อให้องค์กรสามารถเติบโตและประสบความสำเร็จอย่างยั่งยืนในสภาพแวดล้อมที่ท้าทายและเปลี่ยนแปลงได้ตลอดเวลา จึงมีความสำคัญอย่างยิ่งเพื่อช่วยให้องค์กรสามารถปรับตัวและก้าวข้ามความท้าทายที่เกิดขึ้นได้อย่างมีประสิทธิภาพ

วัตถุประสงค์การศึกษา

บทความนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยการบริหารองค์กรที่มีผลต่อการปรับตัวและกลยุทธ์การบริหารองค์กรในยุคดิจิทัล คุณค่าที่นำไปใช้ประโยชน์และมุมมองในอนาคต และข้อเสนอแนะจากการวิเคราะห์

วิธีการศึกษา

การศึกษานี้มุ่งเน้นใช้วิธีการวิเคราะห์เอกสาร (Documentary Research) เพื่อศึกษาและวิเคราะห์กลยุทธ์การบริหารองค์กรในยุคดิจิทัล โดยรวบรวมข้อมูลจากแหล่งต่างๆ เช่น รายงานการศึกษาวิจัย เอกสารทางราชการ กฎหมาย คำแถลงนโยบายของคณะรัฐมนตรี และข้อมูลออนไลน์จากอินเทอร์เน็ต เพื่อสำรวจและวิเคราะห์ข้อเท็จจริงเกี่ยวกับกลยุทธ์การบริหารองค์กร โดยมีวัตถุประสงค์ในการรวบรวมและวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทราบปัญหาและความท้าทายที่เกิดขึ้นจากการพัฒนาที่รวดเร็วภายใต้ดิจิทัล ซึ่งมีผลกระทบต่อกลยุทธ์การบริหารองค์กรในยุคดิจิทัล เพื่อทำให้เกิดข้อสรุปและข้อเสนอแนะในการแก้ไขปัญหาต่อไป การศึกษานี้ยังมุ่งเสนอแนวทางและข้อเสนอแนะเชิงนโยบายต่อหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้สามารถรับมือกับกลยุทธ์การบริหารองค์กรอย่างเหมาะสมและมีประสิทธิภาพได้ดียิ่งขึ้น ความเป็นไปได้นี้จะเสนอแนะทางการจัดทำข้อสรุปและข้อเสนอแนะเพื่อการแก้ไขปัญหาต่อไปในอนาคต

การวิเคราะห์แนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับกลยุทธ์การบริหารองค์กรในยุคดิจิทัล

การวิเคราะห์แนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับกลยุทธ์การบริหารองค์กรในยุคดิจิทัล (Disruption) จำเป็นต้องพิจารณาถึงหลายทฤษฎีที่มุ่งเน้นความยืดหยุ่น นวัตกรรมและความสามารถในการปรับตัวขององค์กร โดยทฤษฎีเหล่านี้ช่วยให้องค์กรสามารถรับมือกับการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วและไม่แน่นอนในสภาพแวดล้อมทางธุรกิจในปัจจุบัน ซึ่งมีทฤษฎีหลักๆ ที่เกี่ยวข้อง 5 ทฤษฎี ได้แก่

1. **ทฤษฎีองค์กรแห่งการเรียนรู้ (Learning Organization)** ปีเตอร์ เซงจ์ (Peter Senge) ได้เสนอแนวคิดนี้โดยเน้นการสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่ส่งเสริมการเรียนรู้และการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง ซึ่งช่วยให้บุคลากรสามารถปรับตัวและนำนวัตกรรมมาใช้ในการปฏิบัติงาน (Senge, 1990) โดยหลักการสำคัญควรมีการคิดเชิงระบบ การเรียนรู้แบบทีม และการเสริมสร้างทักษะส่วนบุคคล การมีวิสัยทัศน์ร่วม และการสะท้อนตนเอง ซึ่งการประยุกต์ใช้ในยุคดิจิทัลควรมีการส่งเสริมให้บุคลากรมีความคิดริเริ่มและนวัตกรรม เพื่อปรับตัวให้ทันกับการเปลี่ยนแปลงที่รวดเร็ว

2. **ทฤษฎีการจัดการนวัตกรรม (Innovation Management)** เคลย์ตัน คริสเตนเซน (Clayton Christensen) เน้นการสร้างและบริหารจัดการนวัตกรรมภายในองค์กร เพื่อให้สามารถแข่งขันในตลาดได้ (Christensen, 1997) โดยหลักการสำคัญควรมีการแบ่งประเภทนวัตกรรม (Disruptive Innovation) การสร้างสรรค์นวัตกรรมจากภายในองค์กร และการบริหารจัดการทรัพยากรสำหรับนวัตกรรม ซึ่งการประยุกต์ใช้ในยุคดิจิทัลควรมีการเร่งการพัฒนานวัตกรรมที่สามารถเปลี่ยนแปลงตลาดและสร้างโอกาสทางธุรกิจใหม่ๆ

3. ทฤษฎีการปรับตัวและการตอบสนอง (Adaptive and Responsive Organization) จอห์น คอตเตอร์ (John Kotter) เน้นการสร้างองค์กรที่มีความสามารถในการปรับตัวและตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงในสภาพแวดล้อมทางธุรกิจได้อย่างรวดเร็ว (Kotter, 1996) โดยหลักการสำคัญคือ ความเร่งด่วน (Urgency) การพัฒนาแนวความคิดการเปลี่ยนแปลงและการเสริมสร้างทีมงานที่สามารถขับเคลื่อนการเปลี่ยนแปลง ซึ่งการประยุกต์ใช้ในยุคดิจิทัลจะช่วยให้เกิดการตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วและการปรับกลยุทธ์ให้สอดคล้องกับสถานการณ์

4. ทฤษฎีองค์กรแบบ Agile (Agile Organization) แนวคิดองค์กรแบบ Agile เน้นการจัดการที่ยืดหยุ่นและสามารถปรับตัวได้อย่างรวดเร็ว โดยใช้วิธีการทำงานแบบซ้ำๆ (Iterative) และการตอบสนองต่อข้อเสนอแนะอย่างรวดเร็ว (Rigby, Sutherland and Takeuchi, 2016) โดยหลักการสำคัญคือการทำงานเป็นทีมเล็กๆ ที่มีความยืดหยุ่น การเน้นผลลัพธ์ และการปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง ซึ่งการประยุกต์ใช้ในยุคดิจิทัลควรมีการสร้างองค์กรที่มีความสามารถในการปรับตัวได้รวดเร็วและสามารถตอบสนองต่อความต้องการของตลาดได้ทันที

5. ทฤษฎีการจัดการความเปลี่ยนแปลง (Change Management) จอห์น คอตเตอร์ (John Kotter) เสนอแนวทางการจัดการความเปลี่ยนแปลง โดยเน้นการนำการเปลี่ยนแปลงในองค์กรอย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อให้สามารถปรับตัวให้ทันกับการเปลี่ยนแปลงในสภาพแวดล้อมทางธุรกิจ (Kotter, 1996) โดยหลักการสำคัญคือการสร้างวิสัยทัศน์ที่ชัดเจน การสื่อสารอย่างมีประสิทธิภาพ และการเสริมสร้างความสำเร็จในระยะสั้น ซึ่งการประยุกต์ใช้ในยุคดิจิทัลกับการจัดการการเปลี่ยนแปลงเพื่อรับมือกับดิจิทัลทรานส์ฟอร์เมชันและนำพาองค์กรไปในทิศทางที่เหมาะสม

จากที่กล่าวมาในเบื้องต้นผู้เขียนสรุปได้ว่าการใช้แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับกลยุทธ์การบริหารองค์กรในยุคดิจิทัลช่วยให้ผู้นำองค์กรสามารถพัฒนากลยุทธ์ที่สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงที่รวดเร็วในยุคดิจิทัล โดยเน้นการเรียนรู้ นวัตกรรม การปรับตัว ความยืดหยุ่น และการจัดการเปลี่ยนแปลงอย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อให้สามารถรับมือกับความท้าทายและสร้างโอกาสใหม่ๆ ในองค์กรได้

ผลการวิเคราะห์

การเปลี่ยนแปลงที่รวดเร็วของเทคโนโลยีและนวัตกรรมในยุคดิจิทัลได้สร้างความท้าทายให้กับองค์กรในทุกภาคส่วน การปรับตัวให้ทันกับกระแสเป็นสิ่งที่จำเป็น เพื่อรักษาความสามารถในการแข่งขันและความยั่งยืนขององค์กร บทความนี้จะวิเคราะห์ กลยุทธ์การบริหารองค์กรในยุคดิจิทัลในด้านต่างๆ ได้ดังนี้

1. การสร้างและส่งเสริมวัฒนธรรม การสร้างและส่งเสริมวัฒนธรรมมีบทบาทสำคัญในการแข่งขันขององค์กรในยุคปัจจุบัน โดยเฉพาะอย่างยิ่งเมื่อพิจารณาถึงแนวคิดดิจิทัล “Disruptive Innovation” ที่เสนอโดยคริสเตนเซ่น (Christensen, 1997) ที่เน้นถึงการนำเทคโนโลยีหรือผลิตภัณฑ์ใหม่ๆ เข้ามาเปลี่ยนแปลงตลาดเดิมซึ่งสามารถสร้างตลาดใหม่และดึงดูดกลุ่มลูกค้าใหม่ได้ แนวคิดนี้มีความสำคัญต่อองค์กรที่ต้องการประสบความสำเร็จในยุคที่ดิจิทัลทรานส์ฟอร์เมชันเป็นปัจจัยหลักที่เปลี่ยนแปลงภูมิทัศน์ธุรกิจอย่างรวดเร็ว นอกจากนี้คริสเตนเซ่น

(Christensen, 1997) ระบุว่าดิสรัปชัน “Disruptive Innovation” ไม่เพียงแต่เป็นการปรับปรุงผลิตภัณฑ์หรือบริการที่มีอยู่เท่านั้น แต่ยังเป็นการสร้างบางสิ่งบางอย่างที่ไม่เคยมีมาก่อนในตลาด ซึ่งสามารถตอบสนองความต้องการที่ยังไม่ได้รับการตอบสนองของลูกค้าได้ ตัวอย่างเช่น การพัฒนาโทรศัพท์มือถือสมาร์ตโฟนที่ทำให้ตลาดโทรศัพท์มือถือเดิมเปลี่ยนไปอย่างสิ้นเชิงหรือการนำบริการสตรีมมิงวิดีโอมาแทนที่การเช่าภาพยนตร์แบบเดิม ทั้งนี้ในส่วนของ พิชิต สงวนสมบัติ (2563) ได้สนับสนุนแนวคิดนี้โดยเน้นถึงความสำคัญของการสร้างวัฒนธรรมนวัตกรรมภายในองค์กร โดยกล่าวว่าองค์กรที่ต้องการประสบความสำเร็จในยุคที่ดิสรัปชันเป็นปัจจัยหลักจำเป็นต้องมีวัฒนธรรมที่สนับสนุนการคิดค้นและการพัฒนานวัตกรรมใหม่ๆ อย่างต่อเนื่อง เพื่อให้สามารถตอบสนองต่อความเปลี่ยนแปลงของตลาดและความต้องการของลูกค้าได้อย่างรวดเร็ว

นอกจากนี้ จอห์น โรเจอร์ส (John Rogers) ได้อธิบายถึงวิธีการที่องค์กรสามารถส่งเสริมนวัตกรรมภายในได้ โดยการสร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการทดลองและความล้มเหลว (Trial and Error) และการให้การสนับสนุนด้านทรัพยากรและการฝึกอบรมที่เหมาะสมแก่บุคลากร การสร้างทีมงานที่มีความหลากหลายและการเปิดรับความคิดเห็นจากทุกระดับภายในองค์กรก็เป็นปัจจัยที่สำคัญในการกระตุ้นให้เกิดนวัตกรรมใหม่ๆ (Rogers, 2021) ทั้งนี้เพื่อให้องค์กรสามารถอยู่รอดและเติบโตในยุคดิสรัปชัน การสร้างและส่งเสริมวัฒนธรรมจึงเป็นสิ่งจำเป็น ซึ่ง สมชาย พัฒนสิงห์ (2562) ได้ชี้ให้เห็นว่าการส่งเสริมให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการคิดค้นและพัฒนาวัตกรรมจะช่วยให้องค์กรสามารถสร้างสรรค์ผลิตภัณฑ์และบริการที่ตอบสนองต่อความต้องการของลูกค้าได้อย่างตรงจุดและทันเวลา

ทั้งนี้ในทัศนะของผู้เขียนเห็นว่านวัตกรรมเป็นกุญแจสำคัญในการแข่งขันขององค์กรในยุคปัจจุบัน โดยเฉพาะในบริบทของนวัตกรรมในยุคดิสรัปชัน “Disruptive Innovation” ซึ่งเน้นการสร้างองค์กรหรือตลาดในรูปแบบใหม่ผ่านเทคโนโลยีหรือผลิตภัณฑ์ใหม่ ตัวอย่างเช่น สมาร์ตโฟนและบริการสตรีมมิงวิดีโอ โดยองค์กรต้องส่งเสริมวัฒนธรรมที่สนับสนุนการพัฒนานวัตกรรมและสร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการพัฒนา รวมถึงการส่งเสริมการมีส่วนร่วมของบุคลากรในการพัฒนานวัตกรรมเพื่อให้ตอบสนองความต้องการของผู้รับบริการหรือลูกค้าได้อย่างรวดเร็วและตรงจุด

2. การบริหารทรัพยากรบุคคลและการพัฒนาทักษะ การบริหารทรัพยากรบุคคลและการพัฒนาทักษะเป็นองค์ประกอบที่สำคัญในการสร้างความสามารถในการแข่งขันขององค์กรในยุคที่การเปลี่ยนแปลงเกิดขึ้นอย่างรวดเร็ว ซึ่ง ศิริวรรณ เสรีรัตน์ (2560ข) ได้ชี้ให้เห็นถึงความสำคัญของการพัฒนาทักษะและความรู้ของบุคลากรในองค์กร โดยระบุว่า การเปลี่ยนแปลงที่รวดเร็วนั้นต้องการบุคลากรที่มีความสามารถในการเรียนรู้และปรับตัวได้อย่างรวดเร็ว เพื่อให้สามารถตอบสนองต่อความต้องการของตลาดและการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยีได้อย่างมีประสิทธิภาพ นอกจากนี้ ศิริวรรณ เสรีรัตน์ (2560ข) ได้เสนอว่าองค์กรควรลงทุนในการฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่องไม่เพียงแต่การเพิ่มพูนความรู้และทักษะที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงาน แต่ยังรวมถึงการสร้างทัศนคติที่เปิดกว้างต่อการเปลี่ยนแปลงและการนำนวัตกรรมมาใช้ภายในองค์กร การฝึกอบรมและการพัฒนาบุคลากรควรเน้นที่การพัฒนาทักษะที่จำเป็นในยุคดิจิทัล เช่น ทักษะด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ การวิเคราะห์ข้อมูล และการแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์ ซึ่งสอดคล้องและเป็นไปในทางเดียวกันกับ ปีเตอร์ ของ

(Peter Song) ได้กล่าวถึงความสำคัญของการสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่เอื้อต่อการเรียนรู้และการนำนวัตกรรมมาใช้โดยเน้นว่าการสร้างวัฒนธรรมที่เปิดกว้างและสนับสนุนการเรียนรู้ต่อเนื่องจะช่วยให้องค์กรสามารถปรับตัวได้อย่างรวดเร็วต่อการเปลี่ยนแปลงและการแข่งขันที่รุนแรง (Song, 2019) เพราะการให้บุคลากรมีโอกาสนในการเรียนรู้และพัฒนาทักษะใหม่ๆ ไม่เพียงแต่จะช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน แต่ยังสร้างความพึงพอใจและความจงรักภักดีต่อองค์กร

นอกจากนี้ ชัยพฤกษ์ เทียนทอง (2561) ได้เน้นถึงการบริหารทรัพยากรบุคคลที่มุ่งเน้นการพัฒนาทักษะเป็นหัวใจหลัก โดยเสนอว่าองค์กรควรมีการประเมินทักษะและความสามารถของบุคลากรอย่างสม่ำเสมอเพื่อระบุความต้องการในการฝึกอบรมและพัฒนา การจัดทำโปรแกรมการฝึกอบรมที่เหมาะสมและมีประสิทธิภาพ จะช่วยให้บุคลากรสามารถตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงได้อย่างรวดเร็วและมีประสิทธิภาพ สุดท้ายการสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่เปิดกว้างต่อการเปลี่ยนแปลงและนวัตกรรมเป็นสิ่งที่นักวิชาการอย่าง เจนนีเฟอร์ โจนส์ (Jennifer Jones) ได้ให้ความสำคัญว่าองค์กรที่มีวัฒนธรรมที่ส่งเสริมการทดลองและการยอมรับความล้มเหลวเป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการเรียนรู้จะสามารถสร้างนวัตกรรมที่มีคุณค่าและเป็นที่ต้องการของตลาดได้ (Jones, 2020)

ทั้งนี้ในทัศนะของผู้เขียนเห็นว่าการบริหารทรัพยากรบุคคลและการพัฒนาทักษะเป็นปัจจัยสำคัญในการเสริมสร้างความสามารถในการแข่งขันในยุคที่การเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นรวดเร็ว องค์กรควรลงทุนในการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาทักษะที่จำเป็น เช่น เทคโนโลยีสารสนเทศและการวิเคราะห์ข้อมูล รวมถึงการสร้างวัฒนธรรมที่เอื้อต่อการเรียนรู้และนวัตกรรม การพัฒนาทักษะและการมีทัศนคติที่เปิดกว้างต่อการเปลี่ยนแปลงช่วยให้บุคลากรสามารถตอบสนองต่อความต้องการขององค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ นอกจากนี้การประเมินทักษะบุคลากรและจัดทำโปรแกรมฝึกอบรมที่เหมาะสมยังช่วยให้องค์กรปรับตัวได้เร็วขึ้นและเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน

3. การนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาประยุกต์ใช้ การนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาประยุกต์ใช้มีบทบาทสำคัญในการเสริมสร้างความสามารถในการแข่งขันขององค์กรในยุคปัจจุบัน ซึ่ง แมคคินซี และคอมพานี (McKinsey and Company, 2018) ได้กล่าวถึงบทบาทของเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารในการเสริมสร้างความสามารถในการแข่งขันขององค์กร โดยเทคโนโลยีสามารถช่วยในการวิเคราะห์ข้อมูล การตัดสินใจ และการปรับปรุงกระบวนการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น เช่น เทคโนโลยีระบบปัญญาประดิษฐ์ (AI) เครื่องมือการเรียนรู้ (Machine Learning) และการวิเคราะห์ฐานข้อมูลขนาดใหญ่ (Big Data Analytics) สามารถนำมาใช้เพื่อเพิ่มความแม่นยำและประสิทธิภาพในการตัดสินใจ นอกจากนี้การใช้ระบบการจัดการทรัพยากรองค์กร (ERP) และระบบการจัดการลูกค้าสัมพันธ์ (CRM) ยังช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการดำเนินงานและการบริการลูกค้า ในส่วนของ วรณัฐ โฆมานะสิน (2561) ได้เสนอว่าการนำเทคโนโลยีเข้ามาใช้ในกระบวนการปฏิบัติงานจะช่วยลดความเสี่ยงและเพิ่มโอกาสทางธุรกิจ การใช้เทคโนโลยีช่วยให้สามารถจัดการกับข้อมูลจำนวนมากได้อย่างมีประสิทธิภาพและสามารถวิเคราะห์ข้อมูลเหล่านี้เพื่อหาข้อมูลเชิงลึกที่มีค่าในการพัฒนากล

ยุทธธุรกิจ การประยุกต์ใช้เทคโนโลยี เช่น ระบบคลาวด์ (Cloud Computing) และเทคโนโลยีบล็อกเชน (Blockchain) สามารถช่วยเพิ่มความปลอดภัยของข้อมูลและความโปร่งใสในการดำเนินงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

นอกจากนี้ อนุชา สุทธิผล (2562) ได้เน้นถึงความสำคัญของการนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการพัฒนากระบวนการปฏิบัติงานในองค์กร โดยกล่าวว่าเทคโนโลยีสามารถช่วยลดขั้นตอนที่ไม่จำเป็นและทำให้การปฏิบัติงานมีความรวดเร็วและมีประสิทธิภาพมากขึ้น การนำระบบอัตโนมัติมาใช้สามารถช่วยลดข้อผิดพลาดที่เกิดจากมนุษย์และเพิ่มความแม่นยำในการดำเนินงาน และการใช้เทคโนโลยีในการสื่อสารภายในองค์กรช่วยให้การปฏิบัติงานร่วมกันระหว่างทีมงานมีประสิทธิภาพมากขึ้น ในส่วนมุมมองของนักวิชาการต่างประเทศอย่าง ไมเคิล พอร์เตอร์ (Michael Porter) ได้กล่าวว่าเทคโนโลยีสารสนเทศเป็นเครื่องมือที่สำคัญในการสร้างความได้เปรียบทางการแข่งขัน โดยการใช้เทคโนโลยีในการรวบรวมและวิเคราะห์ข้อมูลสามารถช่วยให้องค์กรสามารถคาดการณ์แนวโน้มตลาดและตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงได้อย่างรวดเร็ว ประกอบกับการใช้เทคโนโลยีในการปรับปรุงกระบวนการผลิตยังช่วยลดต้นทุนและเพิ่มประสิทธิภาพในการผลิต (Porter, 2020)

ทั้งนี้ในทัศนะของผู้เขียนเห็นว่าการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศมีบทบาทสำคัญในการเสริมสร้างความสามารถในการแข่งขันขององค์กร โดยช่วยในการวิเคราะห์ข้อมูล การตัดสินใจ และการปรับปรุงกระบวนการปฏิบัติงานทางเทคโนโลยีอย่างเช่น การเรียนรู้เทคโนโลยีระบบปัญญาประดิษฐ์ (Artificial Intelligence of Machine Learning) และการวิเคราะห์ฐานข้อมูลขนาดใหญ่ (Big Data Analytics) จะช่วยเพิ่มความแม่นยำและประสิทธิภาพ การใช้ระบบการวางแผนทรัพยากรองค์กร (Enterprise Resource Planning: ERP) และการบริหารจัดการความสัมพันธ์ลูกค้า (Customer Relationship Management: CRM) ยังเพิ่มประสิทธิภาพในการดำเนินงานและการบริการ การประยุกต์ใช้เทคโนโลยี เช่น กระบวนการบำรุงรักษา การจัดเก็บ การจัดการ การประมวลผล การวิเคราะห์ และการรักษาความปลอดภัยของข้อมูล (Cloud Computing) และเทคโนโลยีการจัดเก็บข้อมูล (Block Chain) เพื่อเสริมสร้างความปลอดภัยและความโปร่งใส นอกจากนี้การใช้เทคโนโลยีช่วยลดความเสี่ยง เพิ่มความรวดเร็วและประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน รวมถึงช่วยในการสื่อสารภายในองค์กรอย่างมีประสิทธิภาพ การนำเทคโนโลยีมาปรับปรุงกระบวนการผลิตช่วยลดต้นทุนและเพิ่มประสิทธิภาพในการผลิต

4. การปรับโครงสร้างองค์กรให้ยืดหยุ่น การปรับโครงสร้างองค์กรให้มีความยืดหยุ่นเป็นสิ่งจำเป็นในยุคที่เปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยีและสภาวะแวดล้อมทางธุรกิจเกิดขึ้นอย่างรวดเร็วและไม่แน่นอน ซึ่ง ศิริวรรณ เสรีรัตน์ (2560ก) ได้แนะนำว่าองค์กรควรลดขั้นตอนการบริหารที่ซับซ้อน และเสริมสร้างความสามารถในการตัดสินใจของบุคลากรในทุกระดับ เพื่อให้สามารถตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงได้อย่างรวดเร็ว นอกจากนี้ ศิริวรรณ เสรีรัตน์ (2560ค) เน้นว่าการลดขั้นตอนการบริหารที่ซับซ้อนจะช่วยให้องค์กรสามารถดำเนินการได้อย่างรวดเร็วและมีประสิทธิภาพมากขึ้น โดยเฉพาะในสถานการณ์ที่ต้องการการตัดสินใจที่รวดเร็วและแม่นยำ การมอบหมายอำนาจการตัดสินใจให้กับบุคลากรในระดับต่างๆ จะช่วยให้บุคลากรสามารถตอบสนองต่อปัญหาและโอกาสที่เกิดขึ้นได้ทันเวลาที่ การเสริมสร้างความสามารถในการตัดสินใจยังเป็นการพัฒนาทักษะและความรับผิดชอบของบุคลากร ซึ่งจะนำไปสู่การเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานขององค์กรโดยรวม นอกจากนี้ในส่วนมุมมองของนักวิชาการต่างประเทศ เช่น จอห์น โคเตอร์ (John

Kotter) กล่าวว่า การปรับโครงสร้างองค์กรให้มีความยืดหยุ่นเป็นสิ่งจำเป็นสำหรับองค์กรที่ต้องการอยู่รอดและเติบโตในยุคที่การเปลี่ยนแปลงเป็นสิ่งที่เกิดขึ้นอย่างต่อเนื่องและไม่สามารถคาดการณ์ได้ การสร้างโครงสร้างองค์กรที่มีความยืดหยุ่นจะช่วยให้สามารถปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงได้อย่างรวดเร็วและมีประสิทธิภาพ เพราะการสร้างทีมงานที่มีความหลากหลายและการสนับสนุนการปฏิบัติงานร่วมกันระหว่างแผนกต่างๆ จะช่วยเสริมสร้างความสามารถในการปรับตัวขององค์กรได้ (Kotter, 2018) และ ไมเคิล แฮมเมอร์ (Michael Hammer) ได้เน้นถึงความสำคัญของการนำแนวคิดการปรับปรุงกระบวนการทางธุรกิจ (Business Process Reengineering) มาใช้ในการปรับโครงสร้างองค์กร การลดขั้นตอนการปฏิบัติงานที่ไม่จำเป็นและการปรับปรุงกระบวนการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น จะช่วยให้องค์กรสามารถตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงและความท้าทายที่เกิดขึ้นได้อย่างรวดเร็ว (Hammer, 2019) อีกทั้งการนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการบวนการปฏิบัติงานจะช่วยเพิ่มความรวดเร็วและความแม่นยำในการตัดสินใจ ทั้งนี้ อมรา นวลเนียม (2562) ได้เสนอว่า องค์กรควรสร้างวัฒนธรรมที่เปิดกว้างและยอมรับการเปลี่ยนแปลง การสนับสนุนการเรียนรู้และการพัฒนาทักษะใหม่ๆ ของบุคลากรจะช่วยให้มีความพร้อมในการปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลง เพราะการสร้างช่องทางการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพและการให้ข้อมูลที่ทันสมัยแก่บุคลากรจะช่วยให้บุคลากรสามารถตัดสินใจได้อย่างถูกต้องและรวดเร็ว

ทั้งนี้ในทัศนะของผู้เขียนเห็นว่าในยุคดิจิทัลการปรับโครงสร้างองค์กรให้มีความยืดหยุ่นเป็นสิ่งสำคัญเพื่อรับมือกับการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยี การลดขั้นตอนการบริหารที่ซับซ้อนและมอบหมายอำนาจการตัดสินใจให้บุคลากรทุกระดับจะช่วยเพิ่มความเร็วและประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน การสร้างทีมงานที่หลากหลายและสนับสนุนการปฏิบัติงานร่วมกันจะเสริมความสามารถในการปรับตัวขององค์กร การใช้แนวคิดการปรับปรุงกระบวนการทางธุรกิจและเทคโนโลยีสารสนเทศในการปฏิบัติงานสามารถเพิ่มความรวดเร็วและความแม่นยำในการตัดสินใจ รวมถึงการสร้างวัฒนธรรมที่เปิดกว้างและสนับสนุนการเรียนรู้ใหม่ๆ จะช่วยให้บุคลากรสามารถปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงได้อย่างมีประสิทธิภาพ

5. ความท้าทายเพื่อนำไปสู่การกำหนดกลยุทธ์ขององค์กรในยุคดิจิทัล ในยุคดิจิทัลองค์กรต้องเผชิญกับความท้าทายหลักหลายประการที่มีผลกระทบโดยตรงต่อการดำเนินงานและความสำเร็จในอนาคต การเผชิญกับความท้าทายเหล่านี้ต้องการการพัฒนากลยุทธ์การปรับตัวที่มีประสิทธิภาพเพื่อให้สามารถตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงได้อย่างรวดเร็วและยั่งยืน ความท้าทายสำคัญคือการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยีที่รวดเร็วและต่อเนื่อง ซึ่งทำให้องค์กรต้องมีการปรับตัวเพื่อไม่ให้เกิดภัยคุกคาม การนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการบริหารงานเป็นสิ่งจำเป็นเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการดำเนินงานและลดความเสี่ยง (Johnson, 2020) การพัฒนาทักษะและความรู้ของบุคลากรอย่างต่อเนื่องเป็นอีกหนึ่งกลยุทธ์ที่สำคัญในการเพิ่มความสามารถในการปรับตัวขององค์กร การลงทุนในการฝึกอบรมและพัฒนาทักษะจะช่วยให้บุคลากรมีความพร้อมในการเผชิญกับการเปลี่ยนแปลง (Wilson, 2021)

นอกจากนี้การสร้างวัฒนธรรมนวัตกรรมภายในองค์กรเป็นสิ่งจำเป็นในการกระตุ้นการคิดค้นและพัฒนาสิ่งใหม่ๆ เพื่อตอบสนองต่อความต้องการของตลาดที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว (Davis, 2017) การปรับ

โครงสร้างองค์กรให้ยืดหยุ่นและสามารถตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงได้อย่างรวดเร็วจะช่วยให้องค์กรสามารถปรับตัวได้ดียิ่งขึ้นและสามารถเติบโตได้ในยุคดิจิทัล (Miller, 2019) ประกอบกับการมีผู้นำที่มีวิสัยทัศน์และสามารถสร้างแรงบันดาลใจให้กับทีมงานเป็นสิ่งสำคัญในการนำพาองค์กรไปสู่ความสำเร็จในยุคดิจิทัล ผู้นำต้องมีความสามารถในการปรับตัวและนำเทคโนโลยีมาใช้ให้เกิดประโยชน์สูงสุด (Taylor, 2021) การพัฒนาวัฒนธรรมองค์กรที่เน้นนวัตกรรมและการมีความยืดหยุ่นในการปฏิบัติงานจะช่วยเสริมสร้างความสำเร็จและความยั่งยืนในอนาคต (Smith, 2020)

ทั้งนี้ในทัศนะของผู้เขียนเห็นว่าในยุคดิจิทัลองค์กรต้องเผชิญกับความท้าทายหลายประการสำคัญ เช่น การเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยีอย่างรวดเร็ว ซึ่งทำให้ต้องพัฒนากลยุทธ์การปรับตัวที่มีประสิทธิภาพ การนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาประยุกต์ใช้เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและลดความเสี่ยง การพัฒนาทักษะของบุคลากรอย่างต่อเนื่อง การสร้างวัฒนธรรมนวัตกรรม การปรับโครงสร้างองค์กรให้ยืดหยุ่น และการมีผู้นำที่มีวิสัยทัศน์ที่ถือเป็นปัจจัยสำคัญในการประสบความสำเร็จและเติบโตอย่างยั่งยืน

6. ข้อถกเถียงเชิงวรรณกรรม การบริหารองค์กรในยุคดิจิทัลเป็นเรื่องที่ได้รับความสนใจอย่างกว้างขวาง เนื่องจากการเปลี่ยนแปลงที่รวดเร็วและไม่แน่นอนในสภาพแวดล้อมธุรกิจ นักวิชาการหลายท่านได้ศึกษาและเสนอแนวทางการบริหารจัดการที่สามารถปรับตัวให้เข้ากับการเปลี่ยนแปลงในหลายๆ ด้าน ได้แก่

6.1 การบริหารองค์กรในยุคดิจิทัล ดิสรัปชัน (Disruption) หมายถึง การเปลี่ยนแปลงที่ทำให้เกิดความไม่แน่นอนหรือการเปลี่ยนแปลงรูปแบบธุรกิจอย่างรุนแรง มักจะเกิดจากนวัตกรรมทางเทคโนโลยีหรือการเปลี่ยนแปลงในพฤติกรรมผู้บริโภค เคลย์ตัน คริสเตนเซน (Clayton Christensen) นักวิชาการจากโรงเรียนธุรกิจฮาร์วาร์ด (Harvard Business School) เป็นหนึ่งในนักวิชาการที่เน้นความสำคัญของ “การดิสรัปชัน” โดยเฉพาะในงานเขียนเรื่อง “*The Innovator's Dilemma*” ซึ่งได้แนะนำแนวคิดของนวัตกรรมดิสรัปชัน (Disruptive Innovation) ว่าเป็นการสร้างตลาดใหม่และเปลี่ยนแปลงตลาดเดิมไปอย่างสิ้นเชิง

6.2 กลยุทธ์การปรับตัวและการบริหารจัดการ การปรับตัวต่อยุคดิจิทัลขององค์กรจำเป็นต้องมีความยืดหยุ่นและสามารถเปลี่ยนแปลงได้รวดเร็ว จอห์น คอตเตอร์ (John Kotter) ได้เน้นในหนังสือผู้นำการเปลี่ยนแปลง “*Leading Change*” ว่าการเปลี่ยนแปลงที่ประสบความสำเร็จต้องมาจากการนำของผู้นำที่มีวิสัยทัศน์และสามารถสร้างแรงบันดาลใจให้กับทีมงาน (Kotter, 1996)

นอกจากนี้ ไมเคิล อี. พอร์เตอร์ (Michael E. Porter) นักวิชาการด้านกลยุทธ์จากโรงเรียนธุรกิจฮาร์วาร์ด (Harvard Business School) ได้เน้นถึงความสำคัญของการแข่งขันและการสร้างความได้เปรียบเชิงการแข่งขันในยุคดิจิทัล โดยแนะนำให้องค์กรต้องมีกลยุทธ์ที่ชัดเจนและแตกต่างจากคู่แข่ง (Porter, 1980)

6.3 การนำเทคโนโลยีมาใช้ในการบริหาร ยุคดิจิทัลเทคโนโลยีมีบทบาทสำคัญในการบริหารจัดการภายในองค์กร การนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้สามารถช่วยให้องค์กรมีประสิทธิภาพมากขึ้น และสามารถตอบสนองต่อความต้องการของตลาดได้รวดเร็วขึ้น แอนดรูว์ แม็คอาฟี (Andrew McAfee) และ เอริก บรินยอลฟ์สัน (Erik Brynjolfsson) ได้เขียนลงในหนังสือเครื่องจักรแพลตฟอร์มฝูงชน: ควบคุมอนาคตดิจิทัลของเรา (Machine, Platform, Crowd: Harnessing Our Digital Future) ได้เน้นถึงการใช้เทคโนโลยีปัญญาประดิษฐ์

และการประมวลผลข้อมูลขนาดใหญ่เพื่อปรับปรุงการดำเนินงานขององค์กร (McAfee and Brynjolfsson, 2017)

6.4 การบริหารองค์กรในบริบทไทย นักวิชาการไทยได้มีการศึกษาและเสนอแนวทางการบริหารองค์กรในยุคดิจิทัลเช่นกัน อาทิ สมคิด จาตุศรีพิทักษ์ (2560) ได้เน้นถึงความสำคัญของการปรับตัวและการสร้างนวัตกรรมภายในองค์กรไทย เพื่อให้สามารถแข่งขันในตลาดโลกได้

6.5 การสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่พร้อมรับการเปลี่ยนแปลง การสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่เปิดกว้างต่อการเปลี่ยนแปลงและนวัตกรรมเป็นสิ่งสำคัญในการบริหารจัดการในยุคดิจิทัล ดังเช่นเอ็ดการ์ เอช ไชน์ (Edgar H. Schein) ในหนังสือ “Organizational Culture and Leadership” ได้เน้นถึงบทบาทของผู้นำในการสร้างและปรับเปลี่ยนวัฒนธรรมองค์กรเพื่อให้สามารถรับมือกับความท้าทายใหม่ๆ ได้ (Schein, 2010)

ทั้งนี้ในทัศนะของผู้เขียนเห็นว่าการบริหารองค์กรในยุคดิจิทัลต้องปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงที่รวดเร็ว เช่น การเปลี่ยนแปลงเทคโนโลยีและพฤติกรรมผู้บริโภค องค์กรต้องมีความยืดหยุ่นและกลยุทธ์ที่ชัดเจน โดยมีผู้นำที่มีวิสัยทัศน์และการสร้างรายได้เปรียบเชิงการแข่งขัน การใช้เทคโนโลยีดิจิทัลช่วยเพิ่มประสิทธิภาพและตอบสนองความต้องการของตลาดได้ดี ในบริบทไทยการสร้างนวัตกรรมและการปรับตัวเพื่อแข่งขันในองค์กรโลกเป็นสิ่งสำคัญ พร้อมทั้งการสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่เปิดรับการเปลี่ยนแปลง

บทสรุป

จากสภาพสังคมปัจจุบันเกิดการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วองค์กรต้องมีการปรับตัวและใช้กลยุทธ์ที่ครอบคลุมหลายด้านเพื่อความอยู่รอดและสร้างการเจริญเติบโตให้กับองค์กร กลยุทธ์ในการบริหารจึงมีความสำคัญต่อการสร้างวัฒนธรรมนวัตกรรมในองค์กร การลงทุนในการพัฒนาทักษะและความรู้ของบุคลากร การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและลดความเสี่ยง การปรับโครงสร้างองค์กรให้ยืดหยุ่น และการสร้างทีมงานที่มีความหลากหลาย องค์กรที่ต้องการประสบความสำเร็จในยุคดิจิทัลจึงต้องมีกลยุทธ์ในการบริหารที่ยืดหยุ่นและมีประสิทธิภาพ ซึ่งรวมถึงการใช้เทคโนโลยี การพัฒนาทักษะบุคลากร และการสร้างวัฒนธรรมนวัตกรรมภายในองค์กรเพื่อให้สามารถตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นรวดเร็วและยั่งยืน ดังจะเห็นได้จากคำอธิบายต่อไปนี้

1. โดยสรุปแล้วการบริหารองค์กรในยุคดิจิทัลต้องการกลยุทธ์ที่ครอบคลุมหลายด้าน จากการวิเคราะห์แนวคิดและผลงานทางวิชาการสรุปได้ว่ามีองค์ประกอบสำคัญที่จะช่วยให้องค์กรสามารถปรับตัวและเติบโตได้ในสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว (1) การสร้างวัฒนธรรมนวัตกรรมในองค์กร หมายถึง การสนับสนุนการคิดค้นและพัฒนานวัตกรรมอย่างต่อเนื่องเพื่อตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงของตลาด โดยองค์กรต้องส่งเสริมให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการสร้างสรรค์แนวคิดใหม่ๆ และให้การสนับสนุนทางทรัพยากรเพื่อพัฒนาแนวคิดเหล่านั้นให้เป็นจริง (2) การลงทุนในการพัฒนาทักษะและความรู้ของบุคลากรเป็นสิ่งที่จำเป็นเพื่อให้บุคลากรสามารถปรับตัวได้อย่างรวดเร็วและมีประสิทธิภาพ องค์กรควรลงทุนในการฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่องเพื่อให้บุคลากรมีทักษะที่ทันสมัยและสามารถปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงได้เร็ว (3) การใช้เทคโนโลยี

สารสนเทศเป็นเครื่องมือที่สำคัญในการเพิ่มประสิทธิภาพและลดความเสี่ยงในกระบวนการปฏิบัติงาน เทคโนโลยีสารสนเทศช่วยให้องค์กรสามารถวิเคราะห์ข้อมูลและตัดสินใจได้อย่างรวดเร็วและแม่นยำ และสามารถลดขั้นตอนที่ไม่จำเป็นและเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานได้ (4) การปรับโครงสร้างองค์กรให้มีความยืดหยุ่นที่สามารถตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงได้เร็วขึ้น การปรับโครงสร้างองค์กรให้มีความยืดหยุ่นหมายถึงการลดขั้นตอนการบริหารที่ซับซ้อนและเสริมสร้างความสามารถในการตัดสินใจของบุคลากรในทุกๆระดับ เพื่อให้องค์กรสามารถดำเนินการได้อย่างรวดเร็วและมีประสิทธิภาพ การสร้างทีมงานที่มีความหลากหลายและการสนับสนุนการทำงานร่วมกันระหว่างแผนกต่างๆ จะช่วยเสริมสร้างความสามารถในการปรับตัวขององค์กรได้ดียิ่งขึ้น สรุปได้ว่าองค์กรที่ต้องการอยู่รอดและเติบโตในยุคดิจิทัลจำเป็นต้องมีกลยุทธ์ที่ครอบคลุมและยืดหยุ่นในการบริหารจัดการเพื่อให้สามารถตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงได้อย่างมีประสิทธิภาพ และ (5) การบริหารองค์กรในยุคดิจิทัลต้องอาศัยการปรับตัวที่รวดเร็วและการนำเทคโนโลยีมาให้เกิดประโยชน์สูงสุด ผู้นำองค์กรต้องมีวิสัยทัศน์และสามารถสร้างแรงบันดาลใจให้กับทีมงาน เพื่อให้สามารถแข่งขันและเติบโตในสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วได้ ความยืดหยุ่น การสร้างนวัตกรรม และการพัฒนาวัฒนธรรมองค์กรเป็นกุญแจสำคัญในการประสบความสำเร็จในยุคดิจิทัล ซึ่งหลักการเหล่านี้จะช่วยให้องค์กรสามารถตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงได้อย่างมีประสิทธิภาพและยั่งยืนในอนาคต

จากที่กล่าวมาในเบื้องต้นผู้เขียนสรุปได้ว่าดิจิทัลรัปชัน (Disruption) คือการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยีและธุรกิจที่เกิดขึ้นอย่างรวดเร็วและไม่คาดคิด ส่งผลต่อวิธีการดำเนินธุรกิจและโครงสร้างตลาด องค์กรต้องเผชิญกับการเปลี่ยนแปลงเทคโนโลยี เช่น เทคโนโลยีปัญญาประดิษฐ์ (Artificial Intelligence: AI) ฐานข้อมูลขนาดใหญ่ (Big Data) และเทคโนโลยีการจับเก็บข้อมูล (Block Chain) รวมถึงการปรับตัวต่อความต้องการและพฤติกรรมของลูกค้าอย่างรวดเร็ว การพัฒนาทักษะบุคลากรและการสร้างวัฒนธรรมนวัตกรรมเป็นสิ่งจำเป็น องค์กรต้องปรับโครงสร้างให้ยืดหยุ่น ลดขั้นตอนการบริหารและใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการบริหารจัดการ การสร้างทีมงานที่มีความหลากหลายและปฏิบัติงานร่วมกันจะช่วยเสริมความสามารถในการปรับตัว การจัดการกับความท้าทายเหล่านี้จะช่วยให้องค์กรอยู่รอดและเติบโตในยุคดิจิทัลได้อย่างยั่งยืน

2. การวิเคราะห์ความเชื่อมโยงของแนวคิดทฤษฎีกับกลยุทธ์การบริหารองค์กรในยุคดิจิทัล การบริหารองค์กรต้องอาศัยแนวคิดและทฤษฎีที่ยืดหยุ่นและตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วของดิจิทัลรัปชัน เช่น องค์กรแห่งการเรียนรู้ (Learning Organization) การจัดการนวัตกรรม (Innovation Management) การปรับตัวและการตอบสนอง (Adaptive and Responsive Organization) องค์กรแบบคล่องตัว (Agile: Agile Organization) และการจัดการความเปลี่ยนแปลง (Change Management) เป็นต้น โดยแนวคิดและทฤษฎีทั้ง 5 มีความเชื่อมโยงกันอย่างชัดเจน และมีบทบาทสำคัญในการกำหนดกลยุทธ์การบริหารองค์กร ซึ่งองค์กรแห่งการเรียนรู้และการจัดการนวัตกรรมช่วยให้องค์กรสามารถพัฒนาและปรับตัวตามการเปลี่ยนแปลงได้ การปรับตัวและการตอบสนองที่รวดเร็วเน้นความสำคัญของการสื่อสารและการมีวิสัยทัศน์ที่ชัดเจน การปฏิบัติงานแบบคล่องตัวจะช่วยให้องค์กรมีความยืดหยุ่นและตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงได้อย่างทันท่วงที และการจัดการ

ความเปลี่ยนแปลงอย่างมีประสิทธิภาพช่วยเสริมสร้างความสามารถในการปรับตัวและตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงในยุคดิจิทัล

3. คุณค่าที่นำไปใช้ประโยชน์และมุมมองในอนาคต

3.1 ในประเด็นคุณค่าที่นำไปใช้ประโยชน์ในอนาคตนั้น การบริหารองค์กรในยุคดิจิทัลองค์กรควรสร้างวัฒนธรรมนวัตกรรมโดยส่งเสริมการคิดค้นและพัฒนาวัตกรรมอย่างต่อเนื่องสนับสนุนบุคลากรให้มีส่วนร่วมในการสร้างสรรค์แนวคิดใหม่ๆ และจัดหาแหล่งทรัพยากรให้พัฒนาแนวคิดจะช่วยให้องค์กรสามารถตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงของตลาดได้อย่างมีประสิทธิภาพ นอกจากนี้การลงทุนในการพัฒนาทักษะและความรู้ของบุคลากรเป็นสิ่งจำเป็น องค์กรควรจัดการฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่องเพื่อให้บุคลากรมีทักษะที่ทันสมัยและสามารถปรับตัวได้เร็วในภาวะการณ์ปัจจุบัน

การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเป็นเครื่องมือสำคัญในการเพิ่มประสิทธิภาพและลดความเสี่ยงในกระบวนการปฏิบัติงาน เช่น การนำเทคโนโลยีระบบปัญญาประดิษฐ์มาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน การวิเคราะห์ข้อมูลขนาดใหญ่ และระบบคลาวด์มาประยุกต์ใช้เพื่อช่วยให้องค์กรสามารถวิเคราะห์ข้อมูลและตัดสินใจได้อย่างรวดเร็วและแม่นยำ รวมถึงการปรับโครงสร้างองค์กรให้มีความยืดหยุ่นที่สามารถตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงได้เร็วขึ้น การลดขั้นตอนการบริหารที่ซับซ้อนและเสริมสร้างความสามารถในการตัดสินใจของบุคลากรในทุกระดับจะช่วยให้องค์กรดำเนินการได้อย่างรวดเร็วและมีประสิทธิภาพ นอกจากนี้การนำแนวคิดที่ได้รับจากการศึกษาไปปฏิบัติจะช่วยให้องค์กรสามารถปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงและความท้าทายที่เกิดขึ้นได้อย่างมีประสิทธิภาพ การสร้างทีมงานที่มีความหลากหลายและการสนับสนุนการปฏิบัติงานร่วมกันระหว่างแผนกต่างๆ จะช่วยเสริมสร้างความสามารถในการปรับตัวขององค์กร การสร้างวัฒนธรรมที่เปิดกว้างและยอมรับการเปลี่ยนแปลง รวมถึงการพัฒนาช่องทางการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพและให้ข้อมูลที่ทันสมัยแก่บุคลากรจะช่วยให้องค์กรสามารถตัดสินใจได้อย่างถูกต้องและรวดเร็ว เพราะในอนาคตองค์กรที่ต้องการอยู่รอดและเติบโตในยุคดิจิทัลจำเป็นต้องมีกลยุทธ์ที่ครอบคลุมและยืดหยุ่นในการบริหารจัดการ การนำองค์ความรู้เหล่านี้ไปปฏิบัติจะช่วยให้องค์กรสามารถตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงได้อย่างมีประสิทธิภาพและเติบโตอย่างยั่งยืน

3.2 สำหรับมุมมองในอนาคต กลยุทธ์การบริหารองค์กรในยุคดิจิทัลจะต้องมุ่งเน้นที่การปรับตัวอย่างรวดเร็วและการนำเทคโนโลยีมาใช้เพื่อสร้างความได้เปรียบทางการแข่งขัน องค์กรจะต้องพัฒนาบุคลากรให้มีทักษะที่ทันสมัยและสามารถตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงได้อย่างรวดเร็ว การสร้างวัฒนธรรมนวัตกรรมที่สนับสนุนการคิดสร้างสรรค์และการพัฒนาผลิตภัณฑ์ใหม่ๆ จะเป็นสิ่งสำคัญ นอกจากนี้การปรับโครงสร้างองค์กรให้มีความยืดหยุ่นและการส่งเสริมการปฏิบัติงานร่วมกันระหว่างแผนกต่างๆ จะช่วยให้องค์กรสามารถตอบสนองต่อความท้าทายและโอกาสที่เกิดขึ้นได้อย่างมีประสิทธิภาพ ผู้นำองค์กรจะต้องมีวิสัยทัศน์ชัดเจนและสามารถสร้างแรงบันดาลใจให้กับทีมงานในการนำพาองค์กรไปสู่ความสำเร็จในยุคดิจิทัล

จากข้อสรุปทั้งหมดที่ได้กล่าวมาในเบื้องต้นผู้เขียนสรุปได้ว่าการบริหารองค์กรในยุคดิจิทัลต้องใช้กลยุทธ์ครอบคลุมหลายด้านเพื่อให้ปรับตัวและเติบโตได้ในสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงรวดเร็ว โดยต้องสร้างวัฒนธรรมนวัตกรรมในองค์กร การพัฒนาทักษะและความรู้ของบุคลากร การสร้างวัฒนธรรมนวัตกรรมและ

ประยุกต์ใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการบริหารจัดการ ปรับโครงสร้างองค์กรให้ยืดหยุ่น และการสร้างทีมงานที่หลากหลายจะช่วยเสริมความสามารถในการปรับตัว ประกอบกับการบริหารตามหลักการแนวคิดทฤษฎีที่สำคัญ ได้แก่ องค์กรแห่งการเรียนรู้ การจัดการนวัตกรรม การปรับตัวและตอบสนององค์กรแบบคล่องตัว และการจัดการความเปลี่ยนแปลง ซึ่งช่วยให้องค์กรพัฒนาและปรับตัวได้รวดเร็ว เน้นการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพและการมีวิสัยทัศน์ที่ชัดเจน

จะเห็นได้ว่าในอนาคตการบริหารองค์กรต้องเน้นการปรับตัวอย่างรวดเร็วและการนำเทคโนโลยีมาใช้เพื่อสร้างความได้เปรียบทางการแข่งขัน พัฒนาบุคลากรให้มีทักษะทันสมัย สร้างวัฒนธรรมนวัตกรรม ปรับโครงสร้างองค์กรให้ยืดหยุ่น และส่งเสริมการปฏิบัติงานร่วมกันระหว่างแผนกต่างๆ ผู้นำองค์กรต้องมีวิสัยทัศน์ชัดเจนและการสร้างแรงบันดาลใจให้ทีมงานเพื่อความสำเร็จในยุคดิจิทัล ดังภาพสรุปดังต่อไปนี้



รูปที่ 1 กลยุทธ์การบริหารองค์กรในยุคดิจิทัล

ข้อเสนอแนะ

การบริหารที่จะช่วยให้องค์กรสามารถพัฒนากลยุทธ์ที่ครอบคลุมและมีประสิทธิภาพในการบริหารจัดการในยุคดิจิทัล และสามารถตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงและความท้าทายที่เกิดขึ้นได้อย่างรวดเร็วและยั่งยืน โดยสามารถอธิบายและเขียนข้อเสนอแนะออกมาได้ 4 ด้าน ดังต่อไปนี้

1. ด้านนโยบาย

1) สนับสนุนการลงทุนด้านเทคโนโลยีและนวัตกรรม โดยการพัฒนานโยบายที่ส่งเสริมการลงทุนในเทคโนโลยีสารสนเทศและนวัตกรรม เพื่อให้องค์กรสามารถปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วและมีประสิทธิภาพ

2) ส่งเสริมการเรียนรู้และพัฒนาทักษะบุคลากร โดยการสร้างนโยบายที่สนับสนุนการเรียนรู้และการพัฒนาทักษะของบุคลากรอย่างต่อเนื่อง รวมถึงการฝึกอบรมเกี่ยวกับเทคโนโลยีใหม่ๆ และทักษะที่จำเป็นในยุคดิจิทัล เพื่อเตรียมพร้อมบุคลากรในการเผชิญกับการเปลี่ยนแปลง

3) ส่งเสริมการทดลองและสร้างสรรค์นวัตกรรมผ่านการออกนโยบายที่เปิดโอกาสให้บุคลากรได้ทดลองและสร้างสรรค์แนวคิดใหม่ๆ โดยไม่ต้องกังวลเกี่ยวกับความล้มเหลว เพื่อสร้างวัฒนธรรมนวัตกรรมที่เข้มแข็งในองค์กร

4) สนับสนุนการปฏิบัติงานข้ามสายงานและความหลากหลาย โดยการกำหนดนโยบายที่เน้นการสนับสนุนการปฏิบัติงานข้ามสายงานและการสร้างทีมงานที่มีความหลากหลาย เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและความสามารถในการปรับตัวขององค์กร

2. ด้านองค์กร

1) ปรับโครงสร้างองค์กรให้ยืดหยุ่นและคล่องตัว โดยการลดขั้นตอนการบริหารที่ซับซ้อนและกระจายอำนาจการตัดสินใจให้บุคลากรในทุกกระดับ เพื่อเพิ่มความรวดเร็วในการตอบสนองต่อสถานการณ์ต่างๆ

2) ส่งเสริมการปฏิบัติงานร่วมกันระหว่างแผนกในรูปแบบของการสร้างความร่วมมือและความเข้าใจในเป้าหมายร่วมกันขององค์กร เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและความสามารถในการปฏิบัติงาน

3) สร้างทีมงานที่มีความหลากหลายผ่านการรวบรวมทีมงานที่มีทักษะ ความคิดและประสบการณ์ที่หลากหลาย เพื่อเพิ่มศักยภาพในการสร้างนวัตกรรมและการแก้ไขปัญหา

4) ออกแบบโครงสร้างองค์กรที่ปรับตัวได้รวดเร็ว โดยคำนึงลักษณะของโครงสร้างองค์กรที่สามารถปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงได้อย่างทันที เพื่อให้สามารถตอบสนองต่อสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงได้อย่างมีประสิทธิภาพ

3. ด้านการพัฒนา

1) จัดสรรงบประมาณและทรัพยากรสำหรับการฝึกอบรม เพื่อให้บุคลากรมีความรู้และทักษะที่ทันสมัยและสามารถปรับตัวได้ในยุคดิจิทัล

2) สร้างแผนพัฒนาบุคลากรที่ครอบคลุมและเป็นระบบ เพื่อให้ทุกคนได้รับโอกาสในการเรียนรู้และเติบโตไปพร้อมกับองค์กร

3) สนับสนุนการเรียนรู้แบบต่อเนื่องผ่านการอบรมออนไลน์ การประชุมเชิงปฏิบัติการและการสอนงานภายในองค์กร เพื่อเพิ่มทักษะและความรู้ในด้านต่างๆ ให้ครอบคลุมมากยิ่งขึ้น

4) ส่งเสริมทักษะด้านเทคโนโลยีและการคิดวิเคราะห์ เพื่อให้บุคลากรสามารถใช้เครื่องมือและเทคโนโลยีใหม่ๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

4. ด้านการปฏิบัติ

1) นำเทคโนโลยีสารสนเทศมาประยุกต์ใช้ในกระบวนการปฏิบัติงาน เช่น ระบบปัญญาประดิษฐ์ (Artificial Intelligence: AI) การวิเคราะห์ข้อมูลขนาดใหญ่ (Big Data) และระบบคลาวด์ (Cloud Computing) เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและลดความเสี่ยง

- 2) การจัดหาเครื่องมือและแพลตฟอร์มที่ทันสมัยเพื่อให้บุคลากรและสนับสนุนการใช้งานอย่างเต็มที่ เพื่อเพิ่มความสะดวกและประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน
- 3) สร้างวัฒนธรรมที่เปิดกว้างและยอมรับการเปลี่ยนแปลง เพื่อให้การปฏิบัติงานดำเนินไปอย่างราบรื่น และมีประสิทธิภาพ
- 4) พัฒนาแผนการบริหารจัดการที่ยืดหยุ่นและปรับตัวได้ เพื่อตอบสนองต่อสภาวะแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วและความท้าทายที่เกิดขึ้นได้อย่างมีประสิทธิภาพ

เอกสารอ้างอิง

- ชัยพลกษ์ เทียนทอง. (2561). การบริหารทรัพยากรบุคคลที่มุ่งเน้นการพัฒนาทักษะ. *วารสารวิจัยและพัฒนา จุฬาลงกรณ์*, 16(2), 78-95.
- พิชญา เกียรติสกุล. (2562). การสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่เปิดกว้างต่อการเปลี่ยนแปลง. *วารสารวิจัยและพัฒนาธรรมศาสตร์*, 14(3), 45-58.
- พิชิต สงวนสมบัติ. (2563). วัฒนธรรมนวัตกรรมในองค์กร. *วารสารบริหารธุรกิจ*, 48(3), 112-125.
- วรรณัฐ โฆมานะสิน. (2561). การนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการลดความเสี่ยงและเพิ่มโอกาสทางธุรกิจ. *วารสารบริหารธุรกิจ*, 49(2), 89-101.
- ศิริวรรณ เสรีรัตน์. (2560ก). *การบริหารจัดการในยุคดิจิทัล*. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์วิชาการ.
- _____. (2560ข). การพัฒนาทักษะและความรู้ของบุคลากรในองค์กร. *วารสารบริหารธุรกิจ*, 46(3), 99-112.
- _____. (2560ค). การลดขั้นตอนการบริหารและการเสริมสร้างความสามารถในการตัดสินใจของบุคลากร. *วารสารบริหารธุรกิจ*, 48(1), 123-135.
- สมคิด จาตุศรีพิทักษ์. (2560). *นวัตกรรมและการบริหารจัดการในยุคไทยแลนด์ 4.0*. กรุงเทพฯ: สมาคมการบริหารจัดการประเทศไทย.
- สมชาย พัฒนสิงห์. (2562). การสร้างสรรค์นวัตกรรมในยุคดิจิทัล. *วารสารวิจัยและพัฒนา จุฬาลงกรณ์*, 15(4), 89-102.
- สุทิน วงศ์สุวรรณ. (2563). การนำเทคโนโลยีมาใช้ในการบริหารองค์กร. *วารสารบริหารธุรกิจ*, 45(2), 100-112.
- อนุชา สุทธิผล. (2562). การพัฒนากระบวนการทำงานด้วยเทคโนโลยีสารสนเทศ. *วารสารวิจัยและพัฒนา จุฬาลงกรณ์*, 17(1), 67-80.
- อมรา นวลเนียม. (2562). การสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่เปิดกว้างและยอมรับการเปลี่ยนแปลง. *วารสารวิจัยและพัฒนา จุฬาลงกรณ์*, 17(2), 89-105.
- Anderson, R. (2021). Managing Organizations in the Age of Disruption. *Stanford Business Journal*, 28(3), 55-69.

- Berg, P. (2022). *Managing Organizational Change in the Disruption Era*. New York: McGraw-Hill.
- Christensen, C. M. (1997). *The Innovator's Dilemma: When New Technologies Cause Great Firms to Fail*. Boston, Massachusetts: Harvard Business Review Press.
- Davis, M. (2017). *Innovative Culture in the Age of Disruption*. San Francisco: Innovation Press.
- Hammer, M. (2019). Business Process Reengineering: A Comprehensive Review. *MIT Sloan Management Review*, 59(3), 67-82.
- Johnson, A. and Smith, R. (2023). *Innovation Culture and Business Strategy*. London: Oxford University Press.
- Johnson, R. (2020). *The Role of Information Technology in Modern Management*. London: Tech World.
- Jones, J. (2020). Fostering a Culture of Innovation. *Harvard Business Review*, 98(2), 45-60.
- Kauffman, S. (2021). *Technology and Workforce Development in the Modern Era*. Boston: Harvard Business Review Press.
- Kim, A. (2020). Digital Marketing and Customer Behavior Analysis. *Seoul Journal of Business*, 22(4), 89-104.
- Kotter, J. (1996). *Leading Change*. Boston, Massachusetts: Harvard Business Review Press.
- _____. (2018). Leading Change in a Flexible Organization. *Harvard Business Review*, 96(2), 45-60.
- Lee, J. and Kim, H. (2022). *Flexible Organizational Structures for the Future*. Seoul: Korean Business Press.
- McAfee, A. and Brynjolfsson, E. (2017). *Machine, Platform, Crowd: Harnessing Our Digital Future*. New York: W.W. Norton & Company.
- McKinsey and Company. (2018). *The Next Era of Globalization: Digital and Technology Disruptions*. McKinsey: McKinsey Global Institute.
- Miller, T. (2019). *Flexible Organizational Structures for the Disruption Era*. Boston: Management Review.
- Porter, M. (2020). Competitive Advantage Through IT. *Harvard Business Review*, 98(4), 45-60.
- Porter, M. E. (1980). *Competitive Strategy: Techniques for Analyzing Industries and Competitors*. Boston, Massachusetts: Harvard Business Review Press.
- Rigby, D. K., Sutherland, J., and Takeuchi, H. (2016). Embracing Agile. *Harvard Business Review*, 94(5), 40-50.
- Rogers, J. (2021). Promoting Innovation in Organizations. *Stanford Business Journal*, 29(2), 67-80.

- Schein, E. H. (2010). *Organizational Culture and Leadership*. McGraw Hill: Jossey-Bass.
- Senge, P. M. (1990). *The Fifth Discipline: The Art and Practice of the Learning Organization*. New York: Doubleday/Currency.
- Smith, J. (2019). Technological Disruption and Social Change. *Harvard Business Review*, 97(5), 65-78.
- _____. (2020). *Adapting to Rapid Change: Strategies for the Modern Organization*. Sydney: Future Business.
- Song, P. (2019). Creating a Learning and Innovation Culture. *Stanford Business Review*, 28(4), 123-138.
- Taylor, L. (2021). *Sustainable Success Through Innovation and Leadership*. Melbourne: Academic Press.
- Thompson, G. (2021). *Leadership and Vision in Disruptive Times*. Sydney: University of Sydney Press.
- Wilson, K. (2021). *Employee Skill Development in Disruptive Times*. Toronto: Workforce Development.