

วัฒนธรรมองค์กรกับการบริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล Corporate Culture and Educational Institution Management in the Digital Age

พีระ ดีเลิศ¹, จันจิรา ดีเลิศ^{2*} และพิชญ์วรา จันท์รัมย์¹
Peera Deelert¹, Janjira Deelert^{2*} and Pichawara Chanyam¹

Received: June 07, 2024; Revised: July 30, 2024; Accepted: September 17, 2024

บทคัดย่อ

การเปลี่ยนแปลงทางด้านเทคโนโลยีเข้ามามีบทบาทในทุกภาคส่วน โดยเฉพาะอย่างยิ่งสถานศึกษา ซึ่งผู้บริหารสถานศึกษาต้องตื่นตัวต่อการเปลี่ยนแปลงทางด้านเทคโนโลยีที่อย่างไม่หยุดยั้ง การบริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัลจึงถือเป็นความท้าทายอย่างมากสำหรับผู้บริหารที่จะต้องปรับเปลี่ยนหลักการบริหารให้สอดคล้องกับยุคดิจิทัล เพื่อให้สถานศึกษาปรับตัวได้กับทุกสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไปของเทคโนโลยีดิจิทัล บทความวิชาการนี้วิเคราะห์วัฒนธรรมองค์กรกับการบริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล โดยใช้ทฤษฎีและแนวคิดเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กร และการบริหารสถานศึกษา มาวิเคราะห์ร่วมกับการเปลี่ยนแปลงในยุคดิจิทัลในบริบทของวัฒนธรรมองค์กรกับการบริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล จากการวิเคราะห์มีข้อเสนอแนะเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กรกับการบริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล ซึ่งผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัลจำเป็นต้องทำความเข้าใจกับปัจจัยสำคัญ 3 ประการ ได้แก่ 1) วัฒนธรรมองค์กร 2) เทคโนโลยี และ 3) การบริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล ทั้งนี้สถานศึกษาในยุคดิจิทัลจำเป็นต้องมีวัฒนธรรมองค์กรที่มีการผสมผสานกันอย่างเหมาะสม และปรับเปลี่ยนวัฒนธรรมองค์กรให้เท่าทันกับเทคโนโลยี โดยการนำเทคโนโลยีมาประยุกต์ใช้ในการดำเนินงาน ตลอดจนต้องมีการปรับตัวให้เข้ากับสถานการณ์และบริบทของการศึกษาที่เปลี่ยนแปลงไป เพื่อให้ระบบการบริหารสถานศึกษาทั้ง 4 ด้าน ประกอบด้วย ด้านวิชาการ ด้านงบประมาณ ด้านบุคคล และด้านการบริหารงานทั่วไป มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ที่จะส่งผลให้สถานศึกษาบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายขององค์กร ตลอดจนการตอบสนองต่อการศึกษาในอนาคตเพื่อเป็นกำลังสำคัญในการพัฒนาประเทศชาติต่อไป

คำสำคัญ: การบริหารสถานศึกษา ยุคดิจิทัล วัฒนธรรมองค์กร

¹ วิทยาลัยเทคโนโลยีทางการแพทย์และสาธารณสุข กาญจนภิเษก, Kanchanabhishek Institute of Medical and Public Health Technology

² มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา, Phranakhon Si Ayutthaya Rajabhat University

*Corresponding author e-mail: janjira_d@aru.ac.th

Abstract

Technological changes play a role in all sectors, especially educational institutions. Therefore, it is a great challenge for administrators to adjust their management principles in line with the digital age so that they can adapt to all changing situations of digital technology. This academic article analyzes corporate culture and school management in the digital age by using theories and concepts about corporate culture and school management to analyze together with changes in the digital age in the context of corporate culture and school management in the digital age. From the analysis, there are recommendations on corporate culture and educational institution management in the digital age. Educational institution administrators in the digital age need to understand three important factors: 1) corporate culture, 2) technology, and 3) educational institution management in the digital age. Educational institutions in the digital age need to have an appropriately integrated corporate culture and adjust their organizational culture to keep up with technology by applying technology to their operations. They also need to adapt to the changing situations and contexts of education in order for the educational institution management system in all four areas: academics, budget, personnel, and general administration to be efficient and effective, which will enable educational institutions to achieve their organizational goals and respond to future education in order to be an important force in national development.

Keywords: Educational Institution Administration, Digital Age, Corporate Culture

บทนำ

ในโลกปัจจุบันเทคโนโลยีต่าง ๆ เข้ามามีบทบาทในการดำรงชีวิต รวมทั้งสิ่งแวดล้อมที่ได้เปลี่ยนแปลงไป ซึ่งองค์กรต่าง ๆ มีความจำเป็นที่จะต้องเรียนรู้และต้องมีการพัฒนาความสามารถของตน เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น เทคโนโลยีเข้ามามีอิทธิพลต่อการดำเนินงานส่งผลให้องค์กรต้องมีการปรับเปลี่ยนอยู่เสมอ (Choengram et al., 2023) จากการเก็บสถิติของสำนักงานคณะกรรมการดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ (สศช.) ในโครงการศึกษา Thailand Digital Outlook ที่ศึกษาพฤติกรรมการใช้งานอินเทอร์เน็ตของคนไทยพบว่าสัดส่วนผู้ใช้งานอินเทอร์เน็ต (อายุ 6 ปีขึ้นไป) คิดเป็นร้อยละ 87.60 โดยมีการใช้งานอินเทอร์เน็ต 7 ชั่วโมง 25 นาทีต่อวัน (Office of the National Digital Economy and Society Commission, 2023) บุคลากรทุกคนในองค์กรต้องพยายามหาแนวทางและวิธีการที่จะมาปรับเปลี่ยนรูปแบบการดำเนินงานของตน ตลอดจนปรับตัวให้สอดคล้องกับพฤติกรรมที่คนในองค์กรถือปฏิบัติร่วมกันเพื่อเป็นแนวทางในการปฏิบัติงาน ที่มีพื้นฐานมาจากค่านิยม ความเชื่อ ที่เรียกกันว่าวัฒนธรรมองค์กร สถานศึกษาเป็นองค์กรพื้นฐานที่สำคัญที่สุดในสังคมเนื่องจากมีส่วนในการพัฒนาคนซึ่งเป็นสมาชิกของสังคม ให้เป็นคนที่มีคุณภาพและมีคุณธรรม ปัจจุบันสถานศึกษาหลายแห่งได้เข้าสู่การบริหารงานเชิงธุรกิจ มีการสร้างคุณภาพที่เป็นเอกลักษณ์ของสถานศึกษาและการพัฒนาสิ่งใหม่ ๆ ในกระบวนการจัดการศึกษา เพื่อสร้างชื่อเสียงในระดับประเทศและระดับสากล โดยการนำเทคโนโลยีการศึกษาใหม่ไปใช้ในการเปลี่ยนแปลงด้านการสื่อสารระหว่างบุคคลซึ่งครอบคลุมผู้เข้าร่วมทั้งหมดของกระบวนการ วัฒนธรรมองค์กรเป็นสภาพแวดล้อมภายในขององค์กรที่ได้รับการออกแบบมาเพื่อสร้างความรู้สึกให้บุคลากรในองค์กรมีความผูกพัน มีความสามัคคี ตลอดจนมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานตามพันธกิจและกลยุทธ์ขององค์กรเพื่อนำองค์กรไปสู่เป้าหมายที่กำหนดไว้ วัฒนธรรมองค์กรจึงเป็นช่องทางในการสร้างการมีส่วนร่วมและช่วยเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการ ตลอดจนสร้างความสามารถในการแข่งขันให้กับองค์กร โดยแต่ละองค์กรจะสร้างวัฒนธรรมของตนเอง ซึ่งจะมีอิทธิพลต่อพฤติกรรม ความคิด และการกระทำของบุคลากรในองค์กรเป็นลักษณะแนวทางของสมาชิกในองค์กรในการแก้ปัญหา การทำงานร่วมกับผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย และกำหนดวิธีดำเนินการทั้งในการปฏิบัติงานปัจจุบันและวางแผนในอนาคต วัฒนธรรมองค์กรของสถานศึกษาถือเป็นระบบมาตรฐานที่บูรณาการกฎเกณฑ์ ความเชื่อ ค่านิยม รูปแบบพฤติกรรม และปฏิสัมพันธ์ของบุคลากรทุกคนในองค์กร วัฒนธรรมองค์กรทำหน้าที่เป็นช่องทางในการบริหารงานของบุคลากรด้านการศึกษาและนักศึกษา เพื่อให้บรรลุเป้าหมายในการพัฒนาขององค์กร (Blynova et al., 2020)

การบริหารสถานศึกษาจำเป็นต้องนำเทคโนโลยีมาใช้เพื่อสนับสนุนการจัดการเรียนรู้เนื่องด้วยลักษณะความรู้อันหลากหลายของผู้เรียนและบทบาทของผู้สอนที่เปลี่ยนแปลงไป การบริหารสถานศึกษาจึงต้องมีความเข้าใจในบริบทที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างลึกซึ้ง การริเริ่มการเปลี่ยนแปลงของสถานศึกษาในยุคดิจิทัลนั้นต้องเริ่มจากทัศนคติของบุคลากรทางการศึกษา โดยต้องยอมรับเทคโนโลยีและนวัตกรรมใหม่ ๆ และสนับสนุนให้มีการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมในการนำเทคโนโลยีไปบูรณาการกับการจัดการเรียนการสอนอย่างเชี่ยวชาญ การจัดการเรียนการสอนต้องอาศัยบุคลากรที่มีความรู้และทักษะเพื่อรับมือกับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นอย่างต่อเนื่อง (Niyamabha & Wichitpatcharaporn, 2023) การบริหารสถานศึกษาในปัจจุบันเป็นสิ่งที่สำคัญอย่างมาก เนื่องจากการบริหารจัดการที่ดีจะทำให้สถานศึกษามีคุณภาพการศึกษาที่ดีขึ้นตามวิสัยทัศน์ของประเทศ และช่วยลดความเหลื่อมล้ำในการศึกษา เนื่องจากการปฏิรูประบบการศึกษาที่สำเร็จต้องผลิตบุคลากรที่มีคุณภาพ มีทักษะการทำงานที่เหมาะสมกับสถานการณ์ในยุคดิจิทัล อีกทั้งยังต้องเน้นที่แนวคิดการศึกษาเพื่อสร้างพลเมืองโลกที่มีคุณภาพ ช่วยส่งเสริมการพัฒนาสังคมและช่วยเพิ่มคุณค่าแก่โลกในทุก ๆ ด้านอย่างยั่งยืน (Wannapairo & Bentiyanon, 2023)

การบริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล จึงจำเป็นต้องเรียนรู้เกี่ยวกับเทคโนโลยีดิจิทัล เนื่องจากเทคโนโลยีดิจิทัลเข้ามามีบทบาทต่อการบริหารจัดการของทุกองค์กร แม้กระทั่งสถานศึกษา ดังนั้นการบริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัลต้องนำไปสู่การใช้เทคโนโลยีดิจิทัลให้เกิดประโยชน์สูงสุดและสร้างคุณค่าแก่องค์กรที่แท้จริง ซึ่งเป็นตัวชี้วัดในการส่งเสริมและพัฒนาผู้บริหาร ครู และบุคลากรทางการศึกษาให้มีความรู้และทักษะด้านความรู้ด้านดิจิทัล การสอนดิจิทัล และทักษะสื่อสาร อีกทั้งยังส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล มาใช้ในการพัฒนาบุคลากรทางการศึกษา เพื่อให้มีศักยภาพในด้านสมรรถนะตามมาตรฐานวิชาชีพ รวมทั้งมีคุณธรรม จริยธรรม (Office of the Basic Education Commission, 2019) ดังนั้นวัฒนธรรมองค์กรจึงมีความสำคัญต่อการบริหารสถานศึกษาเพื่อนำพาองค์กรไปสู่ความสำเร็จโดยเฉพาะอย่างยิ่งในยุคดิจิทัล โดยบทความนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อสรุปแนวคิดและทฤษฎีของวัฒนธรรมองค์กรและการปรับเปลี่ยนการบริหารสถานศึกษาสู่ยุคดิจิทัล

วัตถุประสงค์ของการศึกษา

1. เพื่อนำเสนอแนวคิดและทฤษฎีของวัฒนธรรมองค์กรและการปรับเปลี่ยนการบริหารสถานศึกษาสู่ยุคดิจิทัล
2. เพื่ออภิปรายและแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กรกับการบริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล

เนื้อหา

1. แนวคิดและทฤษฎีของวัฒนธรรมองค์กร การบริหารสถานศึกษา ยุคดิจิทัล

1.1 ความหมายของวัฒนธรรมองค์กร

วัฒนธรรมองค์กร หมายถึง แบบแผนทางพฤติกรรมที่มีการปฏิบัติตามความเชื่อ ค่านิยม ซึ่งต้องได้รับการยอมรับจากสมาชิกขององค์กร โดยวัฒนธรรมอาจนำไปสู่พฤติกรรมที่เขียนไว้เป็นรูปแบบลายลักษณ์อักษร ซึ่งวัฒนธรรมจะส่งผลกระทบต่อการทำงานของสมาชิกในองค์กร (Salman et al., 2014) วัฒนธรรมองค์กรเป็นความเชื่อและค่านิยมร่วมกันภายในองค์กร และเป็นกลไกการควบคุมที่เป็นทางการ ถูกจัดทำขึ้นในรูปแบบของกฎเกณฑ์และขั้นตอนต่าง ๆ โดยผ่านทางเพื่อนร่วมงาน (Li et al., 2021) โดยวัฒนธรรมองค์กรเป็นชุดพฤติกรรมที่ซับซ้อน สะท้อนถึงองค์กร วิสัยทัศน์ ค่านิยม แนวปฏิบัติ ความรู้ และขนบธรรมเนียม การบริหารจัดการ มีลักษณะเฉพาะ วัฒนธรรมองค์กรในรูปแบบของค่านิยม ความเชื่อ บรรทัดฐาน และพฤติกรรมที่หล่อหลอมปฏิสัมพันธ์ระหว่างผู้ปฏิบัติงานกับผู้บริหารตลอดจนกับบุคคลภายนอก (Hasan, 2022) นอกจากนี้วัฒนธรรมองค์กรยังเป็นการแสดงออกถึงความรู้ ความคิด ค่านิยม ประเพณี ศีลธรรม เกิดจากการเรียนรู้และวิถีชีวิตที่กลุ่มคนในองค์กรยึดถือ

ปฏิบัติกันมาอย่างต่อเนื่องเป็นเวลานาน และถ่ายทอดไปยังสมาชิกในองค์กรต่อไป (Chantanee & Saengthongdee, 2022)

สรุปได้ว่า วัฒนธรรมองค์กร (Corporate Culture) หมายถึง แนวทางการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์กรที่มีการปฏิบัติต่อเนื่องกันเป็นประจำจนกลายเป็นความเคยชิน เป็นค่านิยม เป็นวิธีปฏิบัติ เป็นความเชื่อและกลายเป็นขนบธรรมเนียมประเพณีขององค์กร ซึ่งองค์กรต่าง ๆ จะมีวัฒนธรรมองค์กรที่แตกต่างกันไป ทั้งนี้วัฒนธรรมองค์กรจะเป็นตัวที่ทำให้เกิดพฤติกรรมของบุคลากรภายในองค์กร เกิดเป็นกตติการในการอยู่ร่วมกัน ที่จะช่วยให้องค์กรบรรลุเป้าหมายตามที่กำหนดไว้

1.2 แนวคิดและทฤษฎีของวัฒนธรรมองค์กร

แนวคิดและทฤษฎีของวัฒนธรรมองค์กรสามารถสรุปได้ ดังนี้

1.2.1 Schein (1992) ได้แบ่งวัฒนธรรมองค์กรไว้ 4 รูปแบบ ดังนี้

1) วัฒนธรรมองค์กรที่มุ่งเน้นอำนาจ (Power Culture) คือ รูปแบบของวัฒนธรรมองค์กรที่เน้นความสามารถในการเป็นผู้นำ และสร้างแรงจูงใจให้กับบุคลากรในองค์กร

2) วัฒนธรรมองค์กรที่มุ่งเน้นบทบาท (Role Culture) คือ รูปแบบของวัฒนธรรมองค์กรที่เน้นการระบุบทบาทหน้าที่และความมีระเบียบในการอยู่ร่วมกัน โดยใช้ความมีเหตุมีผล การออกคำสั่ง และการแต่งตั้งตัวแทนในการปฏิบัติงาน

3) วัฒนธรรมองค์กรที่มุ่งเน้นความสำเร็จ (Achievement Culture) คือ รูปแบบของวัฒนธรรมองค์กรที่เน้นให้บุคลากรทำในสิ่งที่มีความท้าทาย สร้างแรงจูงใจให้บุคลากรในองค์กรมีความตั้งใจ กระตือรือร้น และตั้งเป้าหมายในการปฏิบัติงาน

4) วัฒนธรรมองค์กรที่มุ่งเน้นการสนับสนุน (Support Culture) คือ รูปแบบของวัฒนธรรมองค์กรที่เน้นการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากรในองค์กร ลดข้อขัดแย้งของบุคลากร โดยวิธีการลงมติหรือการตัดสินโดยใช้ความเห็นส่วนบุคคล

1.2.2 Handy (1995) ได้แบ่งวัฒนธรรมองค์กรไว้ 4 รูปแบบ ดังนี้

1) วัฒนธรรมองค์กรที่เน้นบทบาท (Apollo or Role Culture) คือ รูปแบบวัฒนธรรมองค์กรที่เน้นความชัดเจนของโครงสร้างองค์กร การกำหนดตำแหน่งงานและบทบาทหน้าที่ ตลอดจนกฎระเบียบและข้อบังคับในการปฏิบัติงาน

2) วัฒนธรรมองค์กรที่เน้นงาน (Athena or Task Oriented Culture) คือ รูปแบบวัฒนธรรมองค์กรที่เน้นการใช้ความรู้ ทักษะ และความสามารถของบุคลากรในองค์กรในการพัฒนาผลงาน และการปฏิบัติงานร่วมกัน

3) วัฒนธรรมองค์กรที่เน้นอัตถิภาวนิยม (Dionysus or Existential Culture) คือ รูปแบบวัฒนธรรมองค์กรที่เน้นให้บุคลากรใช้ความรู้ ความสามารถที่หลากหลายโดยอิสระภายใต้กฎเกณฑ์ขององค์กร

4) วัฒนธรรมองค์กรที่เน้นความเป็นผู้นำ (Zeus or Leader Culture) คือ รูปแบบวัฒนธรรมองค์กรที่เน้นการชี้นโยบายและแผนงานเพื่อเป็นแนวทางในการปฏิบัติงาน โดยมีผู้บริหารเป็นผู้แนะนำคอยให้คำที่ปรึกษา

1.2.3 Cameron and Quinn's (1999) ได้แบ่งวัฒนธรรมองค์กรไว้ 4 รูปแบบ ดังนี้

1) วัฒนธรรมองค์กรที่มุ่งเน้นความสัมพันธ์ (Clan Culture) คือ รูปแบบวัฒนธรรมองค์กรที่เน้นเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ไม่มีลำดับชั้น โดยบุคลากรจะช่วยเหลือซึ่งกันและกัน มีความเท่าเทียมกัน มีการพูดคุยสื่อสารกันแบบเป็นกันเอง

2) วัฒนธรรมองค์กรที่มุ่งเน้นการเปลี่ยนแปลง (Adhocracy Culture) คือ รูปแบบวัฒนธรรมองค์กรที่มุ่งเน้นความเสี่ยงและกล้าได้กล้าเสีย ส่งเสริมความคิด การสร้างสรรค์สิ่งใหม่ เพื่อที่จะเป็นผู้นำนวัตกรรมใหม่ ๆ ทางการตลาด

3) วัฒนธรรมองค์กรแบบราชการ (Hierarchy Culture) คือ รูปแบบวัฒนธรรมองค์กรที่เน้นการควบคุมและความมั่นคง โดยมีการแบ่งลำดับชั้นการปฏิบัติงานตามกฎหมายและระเบียบที่กำหนดไว้ และมีเป้าหมายระยะยาวในการสร้างประสิทธิผลและความมั่นคงขององค์กร

4) วัฒนธรรมองค์กรแบบการตลาด (Market Culture) คือ รูปแบบวัฒนธรรมองค์กรที่เน้นมุ่งสู่การแข่งขันในตลาดโดยเฉพาะ โดยจะมีการตั้งเป้าหมายเพื่อสร้างผลลัพธ์และกำไรเป็นหลัก ทำให้องค์กรมีความคาดหวังต่อบุคลากรซึ่งวัดจากประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร

1.2.4 Daft and Lane (2008) ได้แบ่งวัฒนธรรมองค์กรออกเป็น 4 รูปแบบ ดังนี้

1) วัฒนธรรมองค์กรที่มุ่งเน้นการปรับตัว (Adaptability Culture) คือ วัฒนธรรมองค์กรที่เน้นการปรับตัวโดยสร้างความยืดหยุ่น เพื่อตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลง เปิดโอกาสให้บุคลากรปฏิบัติงานอย่างอิสระและมีอำนาจในการตัดสินใจ

2) วัฒนธรรมองค์กรที่มุ่งเน้นความสำเร็จ (Achievement Culture) คือ วัฒนธรรมองค์กรที่เน้นการแข่งขันและให้ความสำคัญกับผลสำเร็จของงาน โดยผู้บริหารต้องมีการถ่ายทอดวิสัยทัศน์ พันธกิจ และเป้าหมายขององค์กรที่ชัดเจนให้แก่บุคลากรทราบ

3) วัฒนธรรมองค์กรที่มุ่งเน้นการมีส่วนร่วม (Clan Culture) คือ วัฒนธรรมองค์กรที่มุ่งเน้นให้บุคลากรมีส่วนร่วมในกิจกรรมขององค์กร โดยให้ความสำคัญกับสมาชิกเป็นหลักเพื่อตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมภายนอกและภายใน ส่งผลให้เกิดความรู้สึกผูกพันกับองค์กร

4) วัฒนธรรมองค์กรที่มุ่งเน้นโครงสร้างและกฎระเบียบ (Bureaucratic Culture) คือ วัฒนธรรมองค์กรที่เน้นการปฏิบัติตามกฎระเบียบและข้อบังคับที่องค์กรกำหนดไว้ มีการดำเนินงานตามโครงสร้างสายการบังคับบัญชาที่ชัดเจน ให้ความสำคัญกับสภาพแวดล้อมภายใน ความมีเสถียรภาพ และระเบียบแบบแผนที่นำไปสู่ความมั่นคงในการปฏิบัติงาน

1.2.5 Seo et al. (2014) ได้แบ่งวัฒนธรรมองค์กรออกเป็น 4 รูปแบบ ดังนี้

1) วัฒนธรรมองค์กรที่เน้นผู้ประกอบการ (Entrepreneurial Culture) คือ วัฒนธรรมองค์กรที่เน้นให้ผู้นำมีอำนาจและบารมีเพียงผู้เดียว และให้ความสำคัญกับผู้ให้บริการ ตลอดจนผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย

2) วัฒนธรรมองค์กรที่มุ่งเน้นกลยุทธ์ (Strategic Culture) คือ วัฒนธรรมองค์กรที่เน้นบทบาทหน้าที่จนกลายเป็นขนบธรรมเนียมและเปลี่ยนแปลงไปสู่กิจกรรมที่มีการปฏิบัติอย่างต่อเนื่องเป็นเวลานานจนเป็นเอกลักษณ์และมีความสำคัญต่อสังคมขององค์กร

3) วัฒนธรรมองค์กรที่เน้นตนเอง (Chauvinistic Culture) คือ วัฒนธรรมองค์กรที่เน้นการสร้างความเป็นเลิศขององค์กร การแสดงถึงความภาคภูมิใจต่อการเป็นผู้นำองค์กร โดยไม่คำนึงถึงงบประมาณ

4) วัฒนธรรมองค์กรที่เน้นเลือกสรร (Exclusive Culture) คือ วัฒนธรรมองค์กรที่เน้นการเพิ่มมูลค่าแก่ผลิตภัณฑ์หรือบริการขององค์กรโดยการเลือกสรร เพื่อสร้างภาพพจน์ที่ดีขององค์กร

สรุปได้ว่า วัฒนธรรมองค์กรตามแนวคิดของนักวิชาการมีความหลากหลาย องค์กรควรสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่มีความเหมาะสมและสะท้อนถึงความเป็นองค์กร ทั้งนี้องค์กรสามารถบูรณาการวัฒนธรรมองค์กรในรูปแบบต่าง ๆ เพื่อให้สอดคล้องกับการดำเนินงานขององค์กร เช่น บางองค์กรอาจมีการบูรณาการวัฒนธรรมองค์กรที่มุ่งเน้นการมีส่วนร่วมผสมผสานกับวัฒนธรรมองค์กรที่มุ่งเน้นการปรับตัว เพื่อเป็นรากฐานให้องค์กรเติบโตและประสบความสำเร็จอย่างมั่นคงได้ เป็นต้น

1.3 แนวคิดและทฤษฎีของการบริหารสถานศึกษา

1.3.1 ความหมายของการบริหารสถานศึกษา

การบริหารสถานศึกษา หมายถึง กระบวนการจัดทรัพยากรทางการศึกษาทั้งหมด โดยการใช้ทรัพยากรตามความจำเป็น และประสานงานกับบุคลากรในองค์กรเพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร การบริหารสถานศึกษายังเกี่ยวข้องกับการใช้ทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลเพื่อทำให้เกิดกิจกรรมต่าง ๆ ของสถานศึกษา (Lawan et al., 2020) ตลอดจนการดำเนินการภายในสถานศึกษาเพื่อให้บุคลากรรับรู้กระบวนการในการบริหารสถานศึกษา สร้างความร่วมมือและความรับผิดชอบในการดำเนินงาน อีกทั้งสร้างความพึงพอใจให้กับบุคลากรในการปฏิบัติงาน เพื่อให้บรรลุตามเป้าหมายของสถานศึกษาซึ่งประกอบด้วย การบริหารงานด้านวิชาการ ด้านงบประมาณ ด้านบุคคล และด้านบริหารงานทั่วไป (Akarathitipong, 2018) โดยผู้บริหารจะต้องมีภาวะผู้นำ มีวิสัยทัศน์ มีความรู้ความสามารถ มีทัศนคติที่ดีในการบริหารสถานศึกษา บุคลิกภาพดี กล้าคิดกล้าตัดสินใจและต้องมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี (Plengchai & LertAmornsak, 2023) นอกจากนี้ผู้บริหารควรกำหนดเป้าหมายในการบริหารสถานศึกษาให้ชัดเจน โดยเฉพาะอย่างยิ่งการบริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล ผู้บริหารสถานศึกษาควรวางเป้าหมายในการส่งเสริมให้บุคลากรเห็นความสำคัญและสามารถใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการดำเนินงานเพื่อประสิทธิภาพของสถานศึกษาต่อไป (Phaokantha & Matewerawong, 2022)

สรุปได้ว่า การบริหารสถานศึกษา หมายถึง การจัดทรัพยากรทางการศึกษาเพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กรซึ่งประกอบด้วย 4 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านวิชาการ 2) ด้านงบประมาณ 3) ด้านบุคคล และ 4) ด้านการบริหารงานทั่วไป ภายใต้การดูแลของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีภาวะผู้นำ มีวิสัยทัศน์ และทันต่อการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยีดิจิทัล เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพต่อผู้เรียนและสถานศึกษา

1.3.2 ขอบข่ายของการบริหารสถานศึกษา

การศึกษาเป็นปัจจัยหลักในการพัฒนาและขับเคลื่อนประเทศ เนื่องจากการศึกษาเป็นการพัฒนามนุษย์ให้มีความรู้ความสามารถ เกิดทักษะในด้านต่าง ๆ เพื่อให้เป็นมนุษย์ที่มีคุณภาพ ดังนั้นการบริหารการศึกษาที่มีคุณภาพจะนำไปสู่การพัฒนาคนให้มีศักยภาพตามที่คาดหวังไว้ได้ การบริหารการศึกษาของประเทศไทยในอดีตเป็นลักษณะของการบริหารแบบรวมอำนาจและการตัดสินใจไว้ที่ส่วนกลาง โดยให้การตัดสินใจและอำนาจการบริหารเพียงบางส่วนกับส่วนภูมิภาคและสถานศึกษาในการบริหารการศึกษาและมีการปรับแก้กฎระเบียบการศึกษาตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 แก้ไขเพิ่มเติม พ.ศ. 2545 โดยส่วนกลางจะทำหน้าที่กำหนดนโยบาย การวางแผน การจัดสรรงบประมาณ การประเมินคุณภาพและมาตรฐานการศึกษา มีการกระจายอำนาจการบริหารและการตัดสินใจไปยังเขตพื้นที่การศึกษาและโรงเรียนซึ่งเป็นหน่วยงานระดับปฏิบัติงานเพิ่มขึ้น ทั้งนี้การบริหารการศึกษาประกอบด้วย 4 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านวิชาการ 2) ด้านงบประมาณ 3) ด้านบุคลากร และ 4) ด้านการบริหารงานทั่วไป โดยสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและโรงเรียนเป็นผู้รับผิดชอบและดำเนินการเอง (Shongwittaya, 2018)

สรุปได้ว่า ขอบข่ายในการบริหารสถานศึกษาในปัจจุบันมีการกระจายอำนาจการบริหารและการตัดสินใจไปยังเขตพื้นที่การศึกษาและโรงเรียน โดยการบริหารเป็น 4 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านวิชาการ 2) ด้านงบประมาณ 3) ด้านบุคลากร และ 4) ด้านการบริหารงานทั่วไป

1.4 ความหมายของยุคดิจิทัล

ยุคดิจิทัล หมายถึง ยุคที่เทคโนโลยีมีความก้าวหน้าอย่างต่อเนื่องส่งผลให้มีการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างทางธุรกิจโดยสิ้นเชิง โดยใช้กระบวนการที่มีการบูรณาการ การปรับโครงสร้างใหม่ และดำเนินการในด้านรูปแบบการจัดองค์กรและการออกแบบใหม่ (Frey & Osborne, 2017) นอกจากนี้ National Statistical Office (2018) กล่าวว่า ยุคดิจิทัล หมายถึง ยุคที่ทุกคนและทุกวัยมีเครื่องมือสื่อสารในชีวิตประจำวัน เช่น โทรศัพท์ นาฬิกา แท็บเล็ต เป็นต้น

โดยสามารถเชื่อมต่อข้อมูลและมีการประมวลผลได้อย่างสะดวก รวดเร็ว เหมือนคอมพิวเตอร์ตั้งโต๊ะ นอกจากนี้ Deelert and Deelert (2022) กล่าวว่า ยุคดิจิทัล หมายถึง ยุคที่นวัตกรรมและเทคโนโลยีใหม่ ๆ เข้ามามีบทบาทในด้านต่าง ๆ ทั้งด้านการปฏิบัติงาน ด้านการติดต่อสื่อสาร ด้านการศึกษา ด้านการประกอบธุรกิจ ตลอดจนด้านพฤติกรรมกรรมการดำเนินชีวิตประจำวันของทุกคน

สรุปได้ว่า ยุคดิจิทัล (Digital Age) หมายถึง ยุคที่มีนวัตกรรมหรือเทคโนโลยีใหม่เกิดขึ้นอย่างต่อเนื่อง เพื่อตอบสนองความต้องการของมนุษย์ อีกทั้งยังอำนวยความสะดวกในด้านต่าง ๆ ได้แก่ ด้านการติดต่อสื่อสาร ด้านการศึกษา ด้านการดำเนินธุรกิจ และด้านการดำเนินชีวิตประจำวัน

1.5 วัฒนธรรมองค์กรกับการบริหารสถานศึกษา

ภารกิจหลักของการบริหารสถานศึกษาคือการบริหารจัดการศึกษาตามกฎหมาย อีกทั้งยังต้องมีการใช้ทั้งศาสตร์และศิลป์กับบุคลากรภายในองค์กรเพื่อสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานเพื่อขับเคลื่อนการบริหารงานต่าง ๆ ภายในสถานศึกษา ซึ่งต้องเลือกวิธีการบริหารให้มีความเหมาะสมและมีประสิทธิภาพรวมถึงการสร้างวัฒนธรรมองค์กรภายในสถานศึกษาที่ดีด้วย (Yomngam & Suthiyam, 2022) วัฒนธรรมองค์กรจึงมีความสำคัญกับทุกองค์กร โดยเฉพาะสถานศึกษา ซึ่งวัฒนธรรมองค์กรในสถาบันการศึกษาจะช่วยการปรับปรุงผลสัมฤทธิ์ของนักศึกษาและกลายเป็นระเบียบวินัยที่กำหนดให้ทรัพยากรมนุษย์ทุกคนพัฒนางานที่มีประสิทธิภาพ สร้างสรรค์ ประสานกัน มีประสิทธิผล และมีจริยธรรม เพื่อให้องค์กรบรรลุเป้าหมายทางการศึกษา (Lubis & Hanum, 2020) การบริหารสถานศึกษาจำเป็นต้องสร้างวัฒนธรรมองค์กรขึ้นเพื่อเป็นรากฐานในการดำเนินงานด้านต่าง ๆ ให้มีประสิทธิภาพ สร้างแนวทางการปฏิบัติงานแก่บุคลากร ซึ่งบุคลากรเป็นตัวขับเคลื่อนสำคัญในการสร้างความเชื่อ ความคิด พฤติกรรม ค่านิยม แนวทางการทำงาน การบริหารเอกลักษณ์ของโรงเรียน ตลอดจนความรู้สึกให้เกิดขึ้นในองค์กรด้วยความเชื่อและความเข้าใจร่วมกัน เพื่อให้สถานศึกษาสามารถปรับตัวได้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของสิ่งแวดล้อมและสถานการณ์ต่าง ๆ (Prasopsuk & Intarak, 2021)

สรุปได้ว่า วัฒนธรรมองค์กรมีความสำคัญกับการบริหารสถานศึกษาเป็นอย่างมาก เนื่องจากจะช่วยให้องค์กรปรับเปลี่ยนแนวทางการบริหารให้ทันต่อสถานการณ์ปัจจุบันและสามารถช่วยให้การบริหารงานมีประสิทธิภาพ ซึ่งผู้บริหารต้องมีแนวทางการบริหารให้เหมาะสมกับวัฒนธรรมองค์กร

1.6 วัฒนธรรมองค์กรในยุคดิจิทัล

การอยู่ร่วมกันในองค์กรต้องมีกฎระเบียบ ข้อบังคับ หรือกติกา ตลอดจนวัฒนธรรมองค์กรที่ทุกคนในองค์กรถือปฏิบัติร่วมกัน ซึ่งวัฒนธรรมองค์กรสามารถสร้างได้จากบุคลากรภายในองค์กรที่มีความเชื่อ ทัศนคติ แนวคิด และวิสัยทัศน์ไปในทิศทางเดียวกัน โดยมีเป้าหมายในการพัฒนาศักยภาพของตนเอง มีความเชื่อในการเดินไปสู่เป้าหมาย สร้างโอกาสในการใช้ความรู้ความสามารถเพื่อสร้างสรรค์ผลงานที่มีประสิทธิภาพ องค์กรที่ดีต้องสามารถเข้าใจถึงวิสัยทัศน์ มีเป้าหมายร่วมกัน และตอบโจทย์ความคาดหวังของมนุษย์ยุคดิจิทัล การเปลี่ยนเข้าสู่องค์กรดิจิทัลจึงไม่ได้หมายถึงแค่การลงทุนซื้ออุปกรณ์เทคโนโลยีใหม่ ๆ หรือการลงทุนด้านโปรแกรมและซอฟต์แวร์ที่ทันสมัยเพียงอย่างเดียว แต่ต้องมีการปรับเปลี่ยนเพื่อใช้อุปกรณ์ทางดิจิทัลให้มีความพร้อมในการปฏิบัติงานได้อย่างรวดเร็ว จึงเรียกว่าเป็น องค์กรยุคดิจิทัลอย่างชัดเจน ทั้งนี้เพื่อจะก้าวไปสู่ความสำเร็จตามที่ต้องการมุ่งหวังให้เกิดขึ้นตามเป้าหมายซึ่งจำเป็นต้องมีวัฒนธรรมองค์กรเป็นตัวขับเคลื่อน โดยกระบวนการในการสร้างวัฒนธรรมองค์กรประกอบด้วย การปรับกระบวนคิดของคนในองค์กร (Digital Mindset) การปรับกระบวนการปฏิบัติงาน (Digital Processes) การปรับทักษะการใช้เทคโนโลยี (Digital Skills) การปรับวัฒนธรรมองค์กรสู่ดิจิทัล (Digital Culture) และการเตรียมความพร้อมทั้งระบบ (Prepare the Whole System) (Chantane & Saengthongdee, 2022)

สรุปได้ว่า การปฏิบัติงานในยุคดิจิทัลจำเป็นต้องมีการปรับเปลี่ยนทัศนคติของบุคลากรทุกคนให้มีแนวทางการปฏิบัติงานเดียวกัน โดยต้องมีกระบวนการในการสร้างวัฒนธรรมองค์กร เพื่อที่จะนำองค์กรไปสู่ความพร้อมต่อการเป็นองค์กรยุคดิจิทัล

2. การปรับเปลี่ยนการบริหารสถานศึกษาสู่ยุคดิจิทัล

สถานศึกษามีความจำเป็นจะต้องปรับเปลี่ยนระบบการจัดการศึกษาให้สอดคล้องกับทิศทางการเปลี่ยนแปลงของสังคมด้วยการนำเทคโนโลยีมาประยุกต์ใช้ให้เกิดขึ้นอย่างมีประสิทธิภาพ โดยต้องคำนึงถึงปัจจัยที่จะมีส่วนขับเคลื่อนให้เกิดการเปลี่ยนแปลงทั้งด้านสภาพแวดล้อมในองค์กร การจัดการเรียนการสอน การออกแบบหลักสูตร การพัฒนาผู้สอน การบริหารจัดการของสถานศึกษา ตลอดจนผู้ปกครอง อย่างไรก็ตามหลักสูตรและการจัดการเรียนการสอนถือเป็นปัจจัยที่มีความสำคัญในการกำหนดทิศทางความรู้ ทักษะ และประสบการณ์ เพื่อให้ผู้เรียนสามารถปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงในยุคดิจิทัล (Junyathum & Chenaksara, 2023) การบริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล จำเป็นต้องดำเนินการตามภารกิจของสถานศึกษา ซึ่งประกอบด้วย 4 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านวิชาการ 2) ด้านงบประมาณ 3) ด้านบุคคล และ 4) ด้านการบริหารงานทั่วไป โดยใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเป็นเครื่องมือในการจัดการศึกษาให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลทั้งในเรื่องการบริหารงานและการจัดการเรียนรู้กับผู้เรียน อีกทั้งยังเป็นการส่งเสริมสนับสนุนการจัดการเรียนรู้เพื่อยกระดับคุณภาพการศึกษาให้สอดคล้องกับศตวรรษที่ 21 โดยยึดหลักธรรมาภิบาลในรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2560 ซึ่งประกอบด้วย ยุทธศาสตร์ในการขับเคลื่อนประเทศหลายประการ โดยประเด็นที่มีความเกี่ยวข้องโดยตรง คือ การจัดการความรู้เพื่อส่งเสริมด้านคุณธรรมด้านจริยธรรม และด้านธรรมาภิบาล (Good Governance Principles in the Constitution of the Kingdom of Thailand BE, 2017) นอกจากนี้เทคโนโลยีดิจิทัลยังช่วยส่งเสริมให้ผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องทางการศึกษา บุคลากรทางการศึกษา ผู้เรียน ผู้ปกครอง สามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารของสถานศึกษาได้โดยสะดวกและรวดเร็ว เพื่อให้เกิดความพร้อมสำหรับให้บริการผู้ที่เกี่ยวข้องต่อไป อย่างไรก็ตามยังต้องมีการเปลี่ยนแปลงการบริหารทางการศึกษาในสถานศึกษายุคดิจิทัล โดยมีประเด็นสำคัญดังนี้ การกำหนดนโยบายและการสนับสนุน การสร้างองค์ความรู้ในสถานศึกษา การส่งเสริมให้บุคลากรทางการศึกษาสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ด้านวิชาชีพ การสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่เหมาะสม การพัฒนาภาวะผู้นำ ตลอดจนการสร้างเครือข่ายในชุมชน (Indramanee, 2019)

สรุปได้ว่า การปรับเปลี่ยนการบริหารสถานศึกษาสู่ยุคดิจิทัล คือ การประยุกต์ใช้เทคโนโลยีดิจิทัลให้เกิดประโยชน์สูงสุด ภายใต้การเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมทั้งภายในและภายนอกองค์กร โดยต้องดำเนินการตามภารกิจของสถานศึกษา ซึ่งประกอบด้วย 4 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านวิชาการ 2) ด้านงบประมาณ 3) ด้านบุคคล และ 4) ด้านการบริหารงานทั่วไป ในการบริหารจัดการสถานศึกษาและหลักสูตร เพื่อให้ผู้เรียนสามารถปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงในยุคดิจิทัลได้

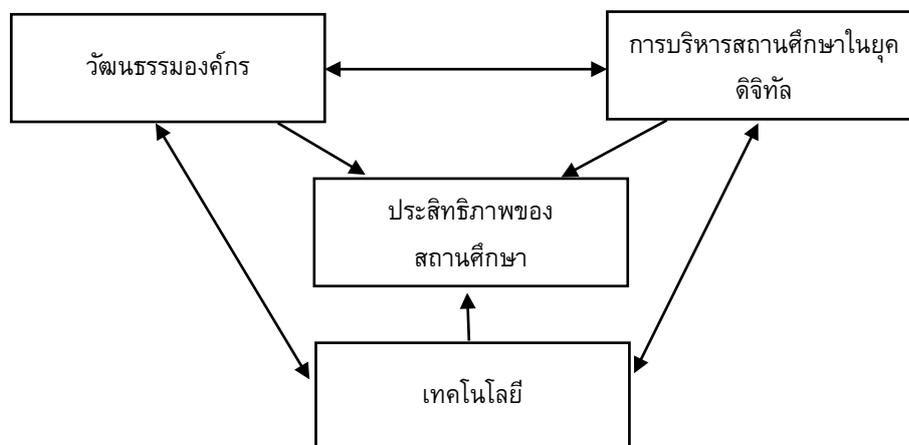
บทสรุป

ยุคดิจิทัลส่งผลให้ทุกองค์กรต้องเปลี่ยนแปลงแนวทางและวิธีการในการปฏิบัติงานเพื่อให้องค์กรก้าวไปสู่เป้าหมายที่กำหนดไว้ สถาบันการศึกษาเป็นองค์กรหนึ่งที่ได้ถูกครอบคลุมไปด้วยความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีจากการปฏิวัติอุตสาหกรรม 4.0 ทำให้สถาบันการศึกษาต่างๆ ต้องจัดการกับดิจิทัล (Benavides et al., 2020) ในยุคดิจิทัลวัฒนธรรมองค์กรเป็นสิ่งที่มีความสำคัญกับทุกองค์กร ซึ่งยากที่องค์กรอื่นจะเลียนแบบหรือทำซ้ำได้ (Ghumie et al., 2023) และเป็นตัวช่วยให้องค์กรปรับเข้ากับการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมภายนอก ช่วยส่งเสริมการบูรณาการภายในเพราะการตอบสนองขององค์กรไปสู่สภาวะใหม่ภายในและภายนอกคือ หน้าที่ของวัฒนธรรมองค์กร (Colyer, 2000) แต่ละองค์กรจะมีวัฒนธรรมที่ชัดเจนที่สามารถพบในการปฏิบัติงาน เช่น ค่านิยม ความเชื่อ ความคาดหวังและความทรงจำร่วมกัน หากวัฒนธรรมองค์กรมีการเปลี่ยนแปลงก็อาจจะเกิดการต่อต้านได้ วัฒนธรรมองค์กรจึงถือเป็น

ปัจจัยแห่งความสำเร็จหรือความล้มเหลวขององค์กร (Harhash et al., 2020) นอกจากนี้วัฒนธรรมที่เข้มแข็งขององค์กรจะช่วยเพิ่มระดับของประสิทธิภาพขององค์กร การบริหารที่มีประสิทธิภาพจะเป็นบทบาทสำคัญในการสร้างบรรยากาศและวัฒนธรรมในองค์กร หากองค์กรมีวัฒนธรรมที่เข้มแข็งก็จะส่งผลในเชิงบวกกับประสิทธิภาพการทำงาน (Tianingrum, 2022)

การบริหารสถานศึกษาเป็นการปฏิบัติงานของบุคลากรในสถานศึกษาและบุคคลที่เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษา ร่วมมือกันเพื่อพัฒนาให้สถานศึกษามีคุณภาพ โดยการบริหารทรัพยากรขององค์กรให้เกิดประโยชน์สูงสุดรวมทั้งช่วยให้ผู้ที่เข้ารับการศึกษาก่อเกิดการพัฒนาด้านความรู้ ทักษะ ความสามารถ ค่านิยม ทศนคติ จริยธรรม และคุณธรรม โดยผ่านวิธีการของการสั่งการ การจัดองค์กร การอำนวยความสะดวก และการปรับปรุงการทำงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายทางการศึกษาทุกภาคส่วน ซึ่งผู้บริหารสถานศึกษาและบุคลากรทางการศึกษา เป็นปัจจัยหลักของการบริหารสถานศึกษา เนื่องจากเป็นบุคคลสำคัญที่จะเป็นผู้ออกแบบหลักสูตรสถานศึกษาให้ตอบสนองต่อความต้องการของสังคม (Sae-Leawand & Kanokkorn, 2023) การบริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัลผู้บริหารสถานศึกษาจำเป็นต้องวางเป้าหมายให้ชัดเจน โดยเฉพาะอย่างยิ่งในประเด็นของการส่งเสริมให้บุคลากรเห็นความสำคัญของเทคโนโลยีดิจิทัล ทำให้เกิดการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อเพิ่มขีดความสามารถและยกระดับของสถานศึกษาและการเรียนรู้ของผู้เรียน นอกจากนี้การบริหารสถานศึกษาที่จะประสบความสำเร็จและมีประสิทธิภาพนั้น สถานศึกษาจำเป็นต้องมีวัฒนธรรมองค์กรที่มีการผสมผสานกันอย่างลงตัว ซึ่งต้องใส่ใจกับวัฒนธรรมที่เกิดจากเทคโนโลยี ประกอบด้วยการเรียนรู้และการประมวลผลต่าง ๆ โดยมีการนำเทคโนโลยีมาประยุกต์ใช้ รวมถึงมีความยืดหยุ่นในการปรับตัวให้เข้ากับสถานการณ์และบริบทที่เปลี่ยนแปลงไปของการศึกษา พร้อมทั้งปรับเปลี่ยนวัฒนธรรมองค์กรให้เท่าทันกับเทคโนโลยีที่เปลี่ยนไป

การบริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัลจำเป็นต้องมีวัฒนธรรมองค์กรที่มีการผสมผสานอย่างเหมาะสมและปรับเปลี่ยนวัฒนธรรมองค์กรให้เท่าทันกับเทคโนโลยีที่เปลี่ยนแปลงไป โดยนำเทคโนโลยีมาประยุกต์ใช้ให้เหมาะสมกับสถานศึกษา รวมถึงมีการปรับตัวให้เข้ากับสถานการณ์และบริบทของการศึกษาที่เปลี่ยนแปลง เพื่อให้ระบบการบริหารสถานศึกษาทั้งด้านวิชาการ ด้านงบประมาณ ด้านบุคลากร และด้านการบริหารงานทั่วไปเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ หากองค์กรสามารถปรับวัฒนธรรมและใช้เทคโนโลยีให้มีความเหมาะสมกับการบริหารจัดการและปฏิบัติงานในองค์กรได้ก็จะส่งผลให้องค์กรมีแนวโน้มที่จะประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่องค์กรกำหนดไว้ ซึ่งแนวคิดวัฒนธรรมองค์กรกับการบริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัลที่จะช่วยให้เกิดประสิทธิภาพของสถานศึกษา แสดงดังรูปที่ 1



รูปที่ 1 : แนวคิดวัฒนธรรมองค์กรกับการบริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล

ที่มา : Deelert et al., 2024

เอกสารอ้างอิง

- Akarathitipong, J. (2018). Proposed policy for vocational manpower development to support Thailand 4.0. *Journal of Management Science Review*, 20(1), 99 - 107.
- Benavides, L. M. C., Tamayo Arias, J. A., Arango Serna, M. D., Branch Bedoya, J. W., & Burgos, D. (2020). Digital transformation in higher education institutions : A systematic literature review. *Sensors*, 20(11), 1 - 22.
- Blynova, O., Lappo, V., Kalenchuk, V., Agarkov, O., Shramko, I., Lymarenko, L., & Popovych, I. (2020). Corporate culture of a higher education institution as a factor in forming students' professional identity. *Revista Inclusiones*, 7(1) 481 - 496.
- Chantanee, A. & Saengthongdee, P. (2022). Corporate culture in the digital era. *Journal of MCU Languages and Cultures*, 2(1), 52 - 62.
- Choengram, O., Taewchoho, T., Hemmara, C., Chiangnar, S., Poowadin, P., & Waiyawout, K. (2023). Navigating risk management in modern organizations : The impact of transformative digital technology. *Academic Journal of Management Technology (AJMT)*, 4(2), 239 - 250.
- Colyer, S. (2000). Organizational culture in selected Western Australian sport organizations. *Journal of Sport Management*, 14(4), 321 - 341.
- Daft, R. L., & Lane, P. G. (2008). *The leadership experience* (4th ed.). Thomson South-Western.
- Frey, C. B., & Osborne, M. A. (2017). Future of employment : How susceptible are jobs to computerization? *Technological Forecasting and Social Change*, 114(1), 254 - 280.
- Good Governance Principles in the Constitution of the Kingdom of Thailand BE (2017). *Policy of the Office of the basic education commission*. Good Governance Principles in the Constitution of the Kingdom of Thailand BE.
- Ghumiam, S. H., Alawi, N. A., Abd A-A, A. R., & Masaud, K. A. (2023). Corporate culture and its effects on organizational performance : Multi-group analysis evidence from developing countries. *European Journal of Business and Management Research*, 8(2), 142 - 148.
- Handy, C. (1995). *Gods of Management: The changing work of organizations*. Oxford University Press.
- Hasan, M. M. (2022). Corporate culture and bank debt. *Finance Research Letters*, 49, 103152.
- Harhash, D., Ahmed, M. Z., & Elshereif, H. (2020). Healthcare organizational culture: A concept analysis. *Menoufia Nursing Journal*, 5(1), 65 - 77.
- Indramanee, S. (2019). School management in digital era. *UMT-Poly Journal*, 16(1), 353-360.
- Junyathum, P. & Chenaksara, N. (2023). Administration for private school in digital era. *Mahachula Academic Journal*, 10(2), 350 - 363.
- Lawan, A., Jacob, O. N., Gregory, D., & Lawan, A. (2020). Administration of public educational institutions In Nigeria : Problem and suggestion. *European Scholar Journal*, 1(3), 6 - 13.
- Lubis, F. R., & Hanum, F. (2020). Organizational culture. In *2nd Yogyakarta International Conference on Educational Management/Administration and Pedagogy (YICEMAP 2019)* (pp. 88 - 91). Atlantis Press.
- Li, K., Liu, X., Mai, F., & Zhang, T. (2021). The role of corporate culture in bad times: Evidence from the COVID-19 pandemic. *Journal of Financial and Quantitative Analysis*, 56(7), 2545 - 2583.

- National Statistical Office. (2018). *The 2018 household survey on the use of information and communication technology (Quarter 1)*. National Statistical Office.
- Niyamabha, A. & Wichitpatcharaporn, W. (2023). Guidelines for digital leadership development of school administrators under the Bangkok metropolitan administration. *Journal of Education Prince of Songkla University*, 34(1), 32 - 43.
- Office of the Basic Education Commission. (2019). *Policy of the office of the basic education commission Fiscal year 2019*. Office of the Basic Education Commission.
- Office of the National Digital Economy and Society Commission. (2023). *Thailand digital outlook annual report 2023*. Office of the National Digital Economy and Society Commission.
- Deelert, P. & Deelert, J. (2022). Leadership with medical records management in the digital age. *Journal of Management Science Review*, 24(2), 147 - 156.
- Phaokantha, T. & Matewerawong, K. (2022). Administration model of digital era. *Journal of Association of Professional Development of Educational Administration (JAPDEAT)*, 4(2), 37 - 45.
- Plengchai, T., & Lert Amornsak, K. (2023). Personnel management of educational institution administrators. *Graduate School Conference 5th*, (pp. 855 - 861).
- Prasopsuk, K., & Intarak, P. (2021). *The organization culture of watbangpra school*. (Master of Education, Silpakorn University).
- Sae-Leawand, K., & Kanokkorn, S. (2023). Administrative factors of school administrators affecting school effectiveness under the office of Nakhon Si Thammarat primary education service area 2. *Journal of Perspectives in Education*, 1(2), 16 - 30.
- Salman, H., Saira, A., Amjad, H., Sana, Y., & Muhammad, I. (2014). The impact of organizational culture on job satisfaction, employees commitment and turn over Intention. *Advances in Economics and Business*. 2(6), 215 - 222.
- Schein, E. H. (1992). *Organizational culture and leadership*. Jossey-Bass.
- Seo, K. S., Kim, M. Y., & Park, J. H. (2014). Effects of resilience and job satisfaction on organizational commitment in Korean - American registered nurses. *Journal of Korean Academy of Nursing Administration*. 20, 48 - 58
- Shongwittaya, C. (2018). The administration skill of the administrators. *Journal of Roi Kaensam Academi*, 3(1), 41 - 57.
- Tianingrum, A. S. (2022). The effect of leadership and organizational culture on employee performance. *Aptisi Transactions on Management (ATM)*, 6(2), 158 - 166.
- Wannapiro, S., & Bentiyanon, T. (2023). Guidelines for school management in the digital era. *Journal of Multidisciplinary in Humanities and Social Sciences*, 6(6), 3278 - 3293.
- Yomngam, N., & Suthiyam, U. (2022). Roles of organizational culture building of educational institution administrators. According to the perception of teachers in Benjaburapha campus school group the Bangkok secondary education service area office 2. *Journal of Roi Kaensam Academi*, 7(10), 364 - 376.