

การปรับใช้วัฒนธรรมคุณภาพในการพัฒนาองค์กรการศึกษาสู่ความยั่งยืน Applying Quality Culture to Develop Educational Organizations Towards Sustainability

จิริยา รัมมอนด์^{1*}

Jariya Rammon^{1*}

¹ศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาภาวะผู้นำทางการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยสวนดุสิต กรุงเทพมหานคร 10300

¹Doctoral of Education Program in Educational Leadership, Graduate School, Suan Dusit University, Bangkok, 10300

Received : 2024-12-18 Revised : 2025-02-04 Accepted : 2025-02-14

บทคัดย่อ

บทความนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาแนวทาง การปรับใช้ วัฒนธรรมคุณภาพในองค์กรการศึกษา เพื่อส่งเสริมความยั่งยืน โดยอ้างอิงจาก แนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง และการประยุกต์ใช้ใน บริบทของการศึกษาในยุคดิจิทัล ผลการศึกษาพบว่า การพัฒนา องค์กรการศึกษาให้มีความยั่งยืน จำเป็นต้องอาศัยการบูรณาการ วัฒนธรรมคุณภาพอย่างเป็นระบบ ผ่านองค์ประกอบ 4 ด้าน ได้แก่ 1) แนวคิดเกี่ยวกับวัฒนธรรมคุณภาพ ซึ่งครอบคลุมระดับ ของวัฒนธรรมองค์กร ได้แก่ สิ่งที่มีมองเห็นได้ ค่านิยมที่ประกาศใช้ และสมมติฐานพื้นฐาน 2) การประยุกต์ใช้วัฒนธรรมคุณภาพ ในองค์กรการศึกษา โดยเน้นการมีส่วนร่วมของบุคลากร ในการ กำหนดวิสัยทัศน์ ควบคู่กับการบริหารคุณภาพและการประกัน คุณภาพ เพื่อเสริมสร้างมาตรฐานและประสิทธิภาพ 3) แนวคิด เกี่ยวกับความยั่งยืน โดยองค์กรต้องพัฒนา บนพื้นฐานของความ สมดุลระหว่างเศรษฐกิจ สังคม และสิ่งแวดล้อม ผ่านการใช้ ทรัพยากรอย่างคุ้มค่า และส่งเสริมสังคมแห่งการเรียนรู้ที่เท่าเทียม 4) การศึกษาในยุคดิจิทัล ซึ่งเทคโนโลยีช่วยสร้างสภาพแวดล้อม การเรียนรู้ที่ยืดหยุ่น ปรับแต่งเนื้อหา และนำปัญญาประดิษฐ์ (AI) มาประยุกต์ใช้ ในการวิเคราะห์ผลสัมฤทธิ์ทางการศึกษา

เมื่อองค์กรศึกษานำแนวทางดังกล่าวมาปรับใช้ ย่อมเสริมสร้างวัฒนธรรมคุณภาพ ส่งผลให้ผลสัมฤทธิ์ทางการ เรียนของผู้เรียนเพิ่มขึ้น การบริหารจัดการมีประสิทธิภาพ และ องค์กรสามารถดำเนินงานได้อย่างมั่นคงและยั่งยืน ระบบ การศึกษาที่พร้อมปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงของโลก จะเป็น

รากฐานสำคัญในการผลิตบุคลากรที่มีศักยภาพ และขับเคลื่อน สังคมสู่การพัฒนาที่ยั่งยืน

คำสำคัญ : วัฒนธรรมคุณภาพ, ความยั่งยืน, ดิจิทัล, การบริหารคุณภาพ

Abstract

This article examines the implementation of a quality culture in educational institutions to promote sustainable development through relevant theories and digital-age applications. Findings highlight that sustainability requires systematic integration of quality culture across four key areas: 1) Quality culture concepts, including organizational artifacts, values, and assumptions; 2) Practical application, focusing on stakeholder participation, quality management, and assurance to enhance standards; 3) Sustainability principles, emphasizing economic, social, and environmental balance, resource efficiency, and equitable learning; and 4) Digital-age education, leveraging technology and AI to create flexible learning environments and improve outcomes.

Adopting these strategies fosters a quality-driven education system, enhancing student achievement, institutional efficiency, and long-term sustainability. A resilient education framework ensures skilled graduates ready to navigate future challenges and contribute to sustainable societal progress.

*จิริยา รัมมอนด์

E-mail address : plarammon@gmail.com

Keywords : Quality Culture, Sustainability, Digital, Quality Management

1. บทนำ

ในโลกที่ การศึกษาเป็นรากฐานสำคัญของการพัฒนาสังคม และเศรษฐกิจ การส่งเสริมวัฒนธรรมคุณภาพ (Quality Culture) ในองค์กรการศึกษาเป็นกลไกสำคัญที่ช่วยยกระดับมาตรฐานการเรียนรู้ และเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการองค์กรที่มีวัฒนธรรมคุณภาพเข้มแข็งสามารถปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงทางสังคม เทคโนโลยี และเศรษฐกิจได้อย่างมีประสิทธิภาพ นำไปสู่การพัฒนาอย่างยั่งยืน กิตติคุณ กาญจนวัฒน์ [1] กล่าวว่า การศึกษาในยุคดิจิทัลมีบทบาทสำคัญในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาและการบริหารจัดการ โดยต้องมุ่งเน้น การสร้างค่านิยม แนวทางปฏิบัติ และ วัฒนธรรมการเรียนรู้ที่ยั่งยืน ในทุกภาคส่วนของการศึกษา ไม่ว่าจะเป็น การเรียนการสอน การพัฒนาหลักสูตรการใช้ เทคโนโลยีดิจิทัล และการบริหารจัดการ เพื่อให้เกิดผลลัพธ์ที่มีคุณค่าแก่ผู้เรียน บุคลากร และองค์กรโดยรวม พิริยะ พรหมบุตร [2] เน้นว่า การสร้างวัฒนธรรมคุณภาพในสถานศึกษา ควรมุ่งเน้นให้ ทุกกระบวนการดำเนินงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ สามารถรองรับความเปลี่ยนแปลงของสังคมและเทคโนโลยี โดยต้องพัฒนาบุคลากรให้มีศักยภาพสูงสุด ผ่านการอบรมทักษะดิจิทัล การเสริมสร้างความเป็นผู้นำทางการศึกษา และการพัฒนาทักษะเชิงวิชาชีพ เพื่อให้สามารถขับเคลื่อนองค์กรไปข้างหน้า สมชาย สมบูรณ์ [3] ระบุว่า การพัฒนาวัฒนธรรมคุณภาพ ต้องอาศัยการเรียนรู้และการปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง โดยใช้ข้อมูลเชิงประจักษ์จากการดำเนินงาน เพื่อนำมาปรับใช้กับการพัฒนาหลักสูตร ระบบบริหารงาน และกระบวนการเรียนรู้ ให้สอดคล้องกับความต้องการของผู้เรียนและสังคม เพื่อสร้าง คุณภาพที่ยั่งยืน และสามารถรับมือกับ ความท้าทายในอนาคต ได้อย่างมีประสิทธิภาพ อรทัย อุดมทรัพย์ [4] กล่าวว่า การสร้าง วัฒนธรรมคุณภาพที่แข็งแกร่ง เกี่ยวข้องกับการเสริมสร้างความร่วมมือภายในองค์กร และการทำงานเป็นทีม ที่เน้น การแลกเปลี่ยนความคิดเห็น การพัฒนาความสามารถของบุคลากร และการบูรณาการเทคโนโลยีเข้ากับกระบวนการเรียนรู้ ซึ่งจะช่วยให้ สถานศึกษามีความมั่นคงและความยั่งยืน

ทั้งในด้านโครงสร้างการบริหาร ระบบการเรียนการสอน และการพัฒนาผลลัพธ์ทางการศึกษา

เมื่อทุกภาคส่วนร่วมมือกันในการสร้างวัฒนธรรมคุณภาพ ที่เข้มแข็งจะช่วยให้องค์กรการศึกษาสามารถพัฒนาผลลัพธ์ ที่มีคุณค่า ทั้งในด้านผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียน ประสิทธิภาพในการบริหารจัดการ และคุณภาพของบุคลากรทางการศึกษา นอกจากนี้ยังสามารถเป็นต้นแบบให้กับ สถานศึกษาอื่น ๆ ในการสร้างสภาพแวดล้อมการเรียนรู้ ที่มีคุณภาพ ยั่งยืน และสามารถแข่งขันในเวทีโลก ซึ่งจะช่วยขับเคลื่อนระบบการศึกษาให้เติบโตอย่างมั่นคง และพัฒนาไปสู่ความยั่งยืนในระยะยาว

2. วัตถุประสงค์

เพื่อศึกษาแนวทางการปรับใช้วัฒนธรรมคุณภาพในองค์กรการศึกษา เพื่อส่งเสริมการพัฒนาสู่ความยั่งยืน โดยอ้างอิงจากแนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง รวมถึงการประยุกต์ใช้ในบริบทของการศึกษาในยุคดิจิทัล

3. ทฤษฎีและกรอบแนวคิด

ทฤษฎีและกรอบแนวคิดนี้ เป็นการปรับใช้วัฒนธรรมคุณภาพเพื่อพัฒนาองค์กรการศึกษาสู่ความยั่งยืน โดยใช้แนวคิดและทฤษฎีที่ครอบคลุม 4 ด้าน ได้แก่ 1) แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับวัฒนธรรมคุณภาพ ประกอบด้วย วัฒนธรรมองค์กร และทฤษฎี การบริหารคุณภาพ 2) การประยุกต์ใช้วัฒนธรรมคุณภาพในองค์กรการศึกษา ประกอบด้วย การมีส่วนร่วมของบุคลากร และการจัดทำแผนพัฒนาคุณภาพ 3) แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความยั่งยืน ประกอบด้วย การพัฒนาที่ยั่งยืน และการศึกษาเพื่อการพัฒนาที่ยั่งยืน 4) การศึกษาในยุคดิจิทัล ประกอบด้วย การใช้เทคโนโลยีในการศึกษาและการพัฒนาทักษะดิจิทัล องค์กรประกอบทั้ง 4 ด้าน ทำให้การปรับใช้วัฒนธรรมคุณภาพ มีความสมบูรณ์มากขึ้น โดยมีแนวคิดที่เป็นระบบ การปฏิบัติที่เป็นรูปธรรม และการเชื่อมโยงกับแนวทางสู่ความยั่งยืน

4. การทบทวนวรรณกรรม

การศึกษานี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาแนวทางการปรับใช้ วัฒนธรรมคุณภาพในองค์กรการศึกษา เพื่อส่งเสริมการพัฒนาสู่ความยั่งยืน โดยอ้างอิงจากแนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง

รวมถึงการประยุกต์ใช้ในบริบทของการศึกษาในยุคดิจิทัล การทบทวนวรรณกรรมในส่วนนี้มุ่งเน้นการวิเคราะห์ทฤษฎี แนวคิด และกรณีศึกษาที่เกี่ยวข้องกับวัฒนธรรมคุณภาพ และความยั่งยืนในองค์กรการศึกษา โดยสามารถแบ่งหัวข้อออกเป็น 4 ส่วนใหญ่ ได้แก่

4.1 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับวัฒนธรรมคุณภาพ

4.1.1 วัฒนธรรมองค์กร

4.1.2 ทฤษฎีการบริหารคุณภาพ

4.2 การประยุกต์ใช้วัฒนธรรมคุณภาพในองค์กรการศึกษา

4.2.1 การมีส่วนร่วมของบุคลากร

4.2.2 การจัดทำแผนพัฒนาคุณภาพ

4.3 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความยั่งยืน

4.3.1 การพัฒนาที่ยั่งยืน

4.3.2 การศึกษาเพื่อการพัฒนาที่ยั่งยืน

4.4 การศึกษาในยุคดิจิทัล

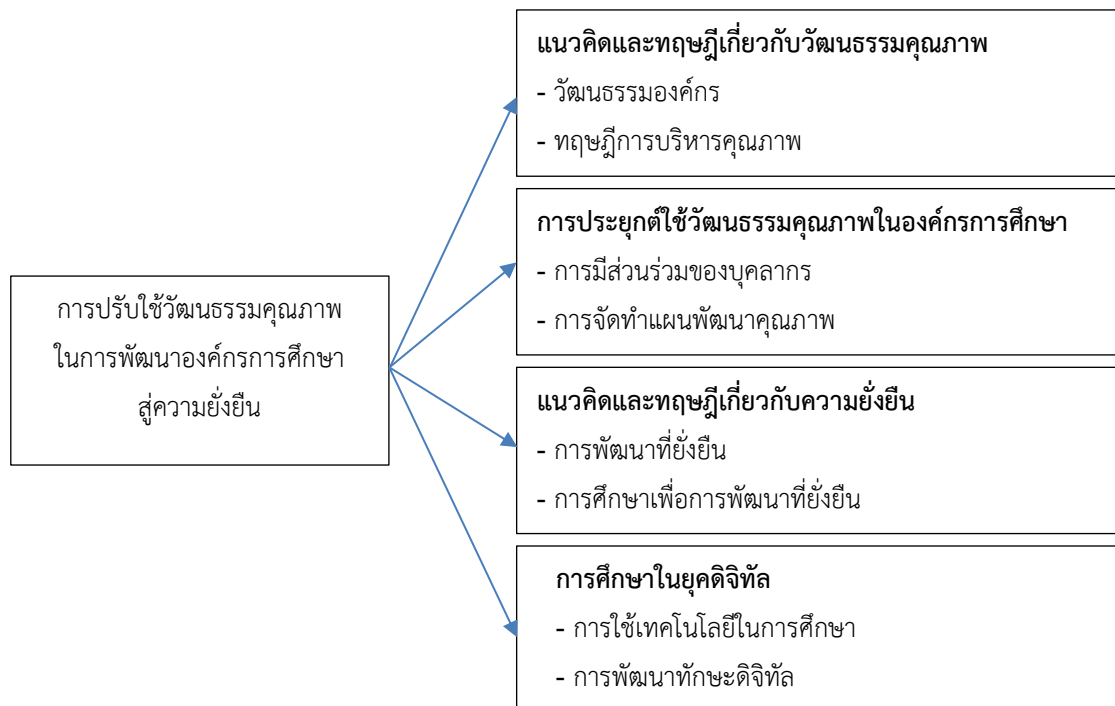
4.4.1 การใช้เทคโนโลยีในการศึกษา

4.4.2 การพัฒนาทักษะดิจิทัล

4.1 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับวัฒนธรรมคุณภาพ

4.1.1 วัฒนธรรมองค์กร

สมชาย สมบูรณ์ [5] กล่าวว่า การสร้างวัฒนธรรมที่ส่งเสริมการเรียนรู้และการพัฒนาที่ยั่งยืน ประกอบด้วย 1) การเปิดโอกาสให้บุคลากรทุกระดับมีส่วนร่วมในการกำหนดวิสัยทัศน์ เรียนรู้ร่วมกันระหว่างครู นักเรียน และผู้บริหาร เน้นการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและการทำงานเป็นทีม เพื่อให้การพัฒนาคุณภาพเป็นไปอย่างยั่งยืน 3) การสร้างระบบที่สามารถและพันธกิจของสถานศึกษา เพื่อเสริมสร้างความรู้สึกรักเป็นเจ้า ของ และความมุ่งมั่นในการพัฒนาคุณภาพ 2) การปรับตัวและพัฒนาไปตามการเปลี่ยนแปลงของสังคมและเทคโนโลยี โดยให้ความสำคัญกับการพัฒนาทักษะที่จำเป็นในศตวรรษที่ 21 และการใช้เทคโนโลยีในการเรียนการสอน สามารถนำไปประยุกต์ใช้ในองค์กรการศึกษา โดยการจัดห้องเรียนและสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ เป็นการสร้างบรรยากาศที่ส่งเสริมการเรียนรู้ พัฒนาบุคลากรด้วยการจัดอบรมและพัฒนาทักษะของครูและบุคลากรในด้านการใช้เทคโนโลยีและการเรียนรู้ตลอดชีวิต เพื่อให้สามารถปรับตัวและพัฒนาตามการเปลี่ยนแปลงของสังคมและเทคโนโลยี รวมทั้งเก็บรวบรวมข้อมูลและประเมินผลการดำเนินงานอย่างต่อเนื่อง เพื่อใช้ในการปรับปรุงและพัฒนาคุณภาพการศึกษาให้ดียิ่งขึ้น



รูปที่ 1 ทฤษฎีและกรอบแนวคิด

Schein, E. H. [6] ได้เสนอทฤษฎีเกี่ยวกับการแบ่งวัฒนธรรมองค์กรออกเป็นสามระดับ ได้แก่ 1) สิ่งที่มีมองเห็นได้ (Artifacts) เช่น การตกแต่งสำนักงาน, การแต่งกายของพนักงาน, พิธีกรรม, เทคโนโลยีที่ใช้, การจัดห้องเรียน, การใช้สื่อการสอนดิจิทัล, และกิจกรรมที่ส่งเสริมการเรียนรู้ การปรับปรุงสิ่งเหล่านี้สามารถช่วยสร้างบรรยากาศที่ส่งเสริมการเรียนรู้และการพัฒนาคุณภาพ 2) ค่านิยมที่ประกาศใช้ (Espoused Values) เช่น วิสัยทัศน์, พันธกิจ, และนโยบายต่าง ๆ ในบริบทของการศึกษา อาจรวมถึงการเน้นการเรียนรู้ตลอดชีวิต, การส่งเสริมความยั่งยืน, และการใช้เทคโนโลยี ในการเรียนการสอน จะช่วยให้บุคลากรและนักเรียนมีแนวทางที่ชัดเจนในการพัฒนาคุณภาพการศึกษา และ 3) สมมติฐานพื้นฐาน (Fundamental Assumptions) เป็นการให้ความสำคัญกับการเรียนรู้ร่วมกัน, ความเชื่อในความสามารถของนักเรียนทุกคนในการเรียนรู้ พัฒนา, และการสนับสนุนการพัฒนาทักษะที่จำเป็นในศตวรรษที่ 21 สมมติฐานพื้นฐานเหล่านี้จะช่วยสร้างวัฒนธรรมคุณภาพที่ยั่งยืนในองค์กรการศึกษา การนำทฤษฎีนี้มาใช้ในองค์กรการศึกษาจะช่วยให้สามารถวิเคราะห์และปรับปรุงวัฒนธรรมองค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ การปรับปรุงสิ่งที่มีมองเห็นได้, ค่านิยมที่ประกาศใช้, และสมมติฐานพื้นฐานจะช่วยสร้างบรรยากาศที่ส่งเสริมการเรียนรู้และการพัฒนาคุณภาพ นอกจากนี้การยึดถือค่านิยมที่เน้นความยั่งยืนและการใช้เทคโนโลยีในการเรียนการสอนจะช่วยให้การพัฒนาคุณภาพเป็นไปอย่างยั่งยืนในยุคดิจิทัล

วัฒนธรรมคุณภาพในองค์กรการศึกษาสามารถจำแนกออกเป็นสามระดับ ได้แก่ สิ่งที่มีมองเห็นได้ ค่านิยมที่ประกาศใช้ และสมมติฐานพื้นฐาน ซึ่งล้วนเป็นองค์ประกอบสำคัญในการเสริมสร้างรากฐานขององค์กรให้มั่นคงและเข้มแข็ง แนวทางดังกล่าวมุ่งเน้นให้บุคลากรทุกระดับมีส่วนร่วมในการกำหนดวิสัยทัศน์และเป้าหมายร่วมกัน เพื่อส่งเสริมการพัฒนาอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง นอกจากนี้ การสร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ควบคู่กับการบูรณาการเทคโนโลยีและการส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิตยังเป็นปัจจัยสำคัญที่ช่วยขับเคลื่อนการพัฒนาคุณภาพขององค์กรการศึกษาให้สอดคล้องกับบริบทของยุคดิจิทัล อันนำไปสู่ความยั่งยืนในระยะยาว

4.1.2 ทฤษฎีการบริหารคุณภาพ

Deming, W. E. [7] เป็นหนึ่งในผู้ริเริ่มแนวคิด Total Quality Management (TQM) ซึ่งเน้นการพัฒนาคุณภาพในทุกระดับขององค์กร โดยเน้นให้บุคลากรทุกระดับมีความ

รับผิดชอบต่อคุณภาพในหน้าที่ของตนเอง หลักการสำคัญที่ Deming นำเสนอคือ วงจร PDCA (Plan-Do-Check-Act) ซึ่งเป็นกระบวนการที่สนับสนุนการพัฒนาคุณภาพอย่างต่อเนื่องและยั่งยืน

วิจิตร ศรีสอาน [8] ได้เน้นถึงการบริหารคุณภาพว่าเป็นกระบวนการที่บุคคลตั้งแต่สองคนขึ้นไปร่วมมือกันดำเนินการเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ร่วมกัน โดยใช้กระบวนการและทรัพยากรทางการบริหารอย่างมีประสิทธิภาพ ประกอบด้วย 1) การมีส่วนร่วมของบุคลากรทุกคนในการกำหนดเป้าหมายที่ชัดเจนและการวางแผนที่มีประสิทธิภาพ จะช่วยสร้างความรู้สึกเป็นเจ้าของและความรับผิดชอบร่วมกันในทุกระดับขององค์กร ทำให้การดำเนินงานเป็นไปตามทิศทางที่กำหนดไว้อย่างมีประสิทธิภาพและยั่งยืน 2) การบริหารจัดการทรัพยากรที่มีอยู่อย่างมีประสิทธิภาพจะช่วยให้การดำเนินงานเป็นไปอย่างราบรื่นและมีประสิทธิผล ช่วยลดการสูญเสียทรัพยากรและเพิ่มประสิทธิภาพในการดำเนินงาน และ 3) การประเมินผลการดำเนินงานและการปรับปรุงอย่างต่อเนื่องจะช่วยให้องค์กรสามารถพัฒนาคุณภาพได้อย่างยั่งยืน ช่วยให้การดำเนินงานมีความต่อเนื่องและสามารถปรับตัวเข้ากับการเปลี่ยนแปลงได้อย่างรวดเร็ว

จุฑา เทียนไทย และ จินตนา ชาญชัยศิลป์ [9] กล่าวว่า การบริหารคุณภาพ เป็นแนวทางที่สอดคล้องกับการประกันคุณภาพการศึกษา ซึ่งเป็นกระบวนการหรือกลไกที่มุ่งเน้นการรักษาและพัฒนาคุณภาพการศึกษาอย่างต่อเนื่องผ่านระบบการควบคุมและตรวจสอบคุณภาพ เพื่อให้มั่นใจว่าการดำเนินงานเป็นไปตามมาตรฐานที่กำหนด องค์กรการศึกษาที่มีระบบประกันคุณภาพที่มีประสิทธิภาพจะสามารถดำเนินงานได้อย่างต่อเนื่อง มีมาตรฐานที่มั่นคง และสามารถรักษาคุณภาพได้อย่างยั่งยืน การตรวจสอบคุณภาพในทุกขั้นตอนของกระบวนการดำเนินงานช่วยให้มั่นใจว่าผลลัพธ์ที่ได้รับเป็นไปตามมาตรฐานที่กำหนด อีกทั้งการดำเนินงานที่ต่อเนื่องยังเอื้อให้เกิดการระบุดูจุดที่ต้องปรับปรุงและพัฒนาได้อย่างรวดเร็ว ส่งผลให้การดำเนินงานมีความยืดหยุ่นและสามารถปรับตัวให้สอดคล้องกับบริบทที่เปลี่ยนแปลงได้อย่างมีประสิทธิภาพ นอกจากนี้การประเมินคุณภาพอย่างเป็นระบบยังช่วยเสริมสร้างความมั่นใจแก่บุคลากรและผู้มีส่วนเกี่ยวข้องในองค์กร ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญในการสร้างวัฒนธรรมคุณภาพที่ยั่งยืน

การบริหารคุณภาพเป็นกระบวนการที่บุคลากรทุกระดับในองค์กรร่วมมือกันเพื่อบรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้อย่างมีประสิทธิภาพและยั่งยืน โดยอาศัยการมีส่วนร่วมในการกำหนด

เป้าหมายการบริหารจัดการทรัพยากรอย่างเหมาะสม และการประเมินผลเพื่อพัฒนาอย่างต่อเนื่อง แนวทางนี้สอดคล้องกับการประกันคุณภาพการศึกษา ซึ่งเป็นกลไกสำคัญในการควบคุม ติดตาม และพัฒนาคุณภาพให้เป็นไปตามมาตรฐานที่กำหนด การตรวจสอบคุณภาพในทุกขั้นตอนช่วยให้องค์กรสามารถระบุจุดที่ต้องปรับปรุงได้อย่างทันท่วงที ส่งผลให้เกิดความยืดหยุ่นและสามารถปรับตัวให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยสรุป การบริหารคุณภาพและการประกันคุณภาพการศึกษามีความสัมพันธ์กันอย่างใกล้ชิด ทั้งสองแนวทางมุ่งเน้นการพัฒนาองค์กรการศึกษาให้เป็นระบบ มีมาตรฐานที่ชัดเจน และสามารถปรับปรุงคุณภาพได้อย่างต่อเนื่อง ซึ่งเป็นรากฐานสำคัญของความมั่นคงและความยั่งยืนในระยะยาว

4.2 การประยุกต์ใช้วัฒนธรรมคุณภาพในองค์กรการศึกษา

4.2.1 การมีส่วนร่วมของบุคลากร

F. Herzberg [10] กล่าวถึงปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจและความไม่พึงพอใจในการทำงานสามารถจำแนกออกเป็นสองกลุ่มหลัก ได้แก่ ปัจจัยที่สร้างความพึงพอใจ (Motivators) ซึ่งมีบทบาทสำคัญในการส่งเสริมความร่วมมือและความรับผิดชอบร่วมกันในทุกระดับขององค์กร และ ปัจจัยที่ทำให้ ไม่พึงพอใจ (Hygiene Factors) ซึ่งครอบคลุมประเด็นด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน นโยบายขององค์กร และความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน การบริหารจัดการปัจจัยเหล่านี้อย่างเหมาะสมไม่เพียงช่วยป้องกันความไม่พึงพอใจแต่ยังส่งเสริมบรรยากาศการทำงานที่เอื้อต่อการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง การมีส่วนร่วมของบุคลากร ถือเป็นองค์ประกอบสำคัญในการสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่เน้นคุณภาพและความยั่งยืน เมื่อบุคลากรได้รับโอกาสในการมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายและกระบวนการตัดสินใจ ย่อมส่งผลให้เกิดความรู้สึกเป็นเจ้าขององค์กร และเพิ่มระดับความพึงพอใจในการทำงานอย่างมีนัยสำคัญ นอกจากนี้ การส่งเสริมให้บุคลากรมีความรับผิดชอบต่อคุณภาพของการทำงานยังช่วยสร้างแรงจูงใจในการพัฒนาตนเองและองค์กรอย่างต่อเนื่องการประยุกต์ใช้วัฒนธรรมคุณภาพในองค์กรการศึกษาเป็นแนวทางสำคัญที่ช่วยส่งเสริมความพึงพอใจและความร่วมมือของบุคลากร โดยอาศัยระบบและกลไกที่มีประสิทธิภาพ ในการควบคุม ตรวจสอบ และประเมินคุณภาพอย่างเป็นระบบ การใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่า และการจัดการองค์ประกอบต่าง ๆ ให้มีความสมดุล จะช่วยให้องค์กร

สามารถดำเนินงานได้อย่างต่อเนื่อง มีมาตรฐานที่มั่นคง และรักษาคุณภาพได้อย่างยั่งยืน

อดิพันธ์ บัวภักดี [11] กล่าวถึง เน้นให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการตัดสินใจและการดำเนินงานขององค์กร ซึ่งนำไปสู่การเสริมสร้างความรู้สึกเป็นเจ้าของ (Sense of Ownership) และความรับผิดชอบร่วมกัน (Shared Responsibility) ในทุกระดับขององค์กรการศึกษา การนำแนวคิดนี้มาปรับใช้ในการบริหารและพัฒนาวัฒนธรรมคุณภาพสามารถช่วยให้เกิดความร่วมมือที่มีประสิทธิภาพ และนำไปสู่ความยั่งยืนในองค์กรการศึกษาได้อย่างเป็นระบบโดยมีองค์ประกอบสำคัญดังนี้ 1) การมีส่วนร่วมในการกำหนดมาตรฐานคุณภาพ การพัฒนาระบบการสื่อสารและการแลกเปลี่ยนความคิดเห็น และการใช้แนวคิดการบริหารแบบมีส่วนร่วม 2) การสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้ตลอดชีวิตภายในองค์กร การบริหารงานที่โปร่งใส มีความรับผิดชอบ และการบูรณาการเทคโนโลยีเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพ 3) การเสริมสร้างความเป็นเจ้าของความรับผิดชอบร่วมกัน การสร้างเครือข่ายความร่วมมือเพื่อความยั่งยืน และการใช้กรอบแนวคิด SDGs ในการบริหารองค์กรการศึกษา

การมีส่วนร่วมของบุคลากร เป็นปัจจัยสำคัญในการสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่เข้มแข็งและยั่งยืน การเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการตัดสินใจและกำหนดทิศทางขององค์กรช่วยเสริมสร้างความรู้สึกเป็นเจ้าของและความรับผิดชอบร่วมกัน ซึ่งนำไปสู่ความร่วมมือที่มีประสิทธิภาพ การบริหารที่เปิดกว้าง โปร่งใส และคำนึงถึงสภาพแวดล้อมในการทำงานที่เหมาะสม จะช่วยส่งเสริมบรรยากาศที่เอื้อต่อการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง นอกจากนี้การบูรณาการเทคโนโลยีและการสร้างเครือข่ายความร่วมมือภายในและภายนอกองค์กรจะช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการดำเนินงาน และทำให้การพัฒนาองค์กรเป็นไปอย่างมั่นคงและยั่งยืนในระยะยาว

4.2.2 การจัดทำแผนพัฒนาคุณภาพ

สมหวัง พิธิยานุวัฒน์ [12] ได้เสนอว่า การพัฒนาคุณภาพการศึกษาควรอาศัยแนวคิด การบริหารเชิงกลยุทธ์ ซึ่งเน้นการวางแผนระยะยาว การกำหนดเป้าหมายที่ชัดเจน และการใช้ทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ ทั้งนี้การจัดทำแผนพัฒนาคุณภาพจำเป็นต้องอิงหลักการบริหารที่เป็นระบบและสามารถวัดผลได้ โดยพิจารณาองค์ประกอบสำคัญ 4 ประการ ได้แก่ 1) การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายในและภายนอก (SWOT Analysis) เพื่อประเมินจุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรค

ขององค์กรการศึกษา ซึ่งจะช่วยให้สามารถกำหนดยุทธศาสตร์ที่ตอบสนองต่อบริบทขององค์กรได้อย่างเหมาะสม 2) การกำหนดพันธกิจ วิสัยทัศน์ และเป้าหมายของสถานศึกษา ซึ่งเป็นกรอบแนวทางในการขับเคลื่อนองค์กรให้มุ่งสู่ความเป็นเลิศและสอดคล้องกับเป้าหมายการพัฒนาอย่างยั่งยืน 3) การพัฒนายุทธศาสตร์และแผนดำเนินงาน โดยใช้ข้อมูลเชิงประจักษ์และหลักการบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพเพื่อให้สามารถขับเคลื่อนแผนพัฒนาคุณภาพได้อย่างเป็นรูปธรรม 4) การติดตามและประเมินผล เพื่อให้มั่นใจว่าการดำเนินงานเป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนด และสามารถปรับปรุงแนวทางให้สอดคล้องกับสภาวะแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลง นอกจากนี้แนวคิด Balanced Scorecard (BSC) ยังถูกนำมาใช้เป็นเครื่องมือสำคัญในการกำหนด ตัวชี้วัดคุณภาพ (Key Performance Indicators : KPIs) ซึ่งช่วยให้สามารถประเมินผลสำเร็จของแผนพัฒนาได้อย่างเป็นระบบ ทั้งในด้านผลสัมฤทธิ์ขององค์กร ผลลัพธ์ทางการศึกษาและความพึงพอใจของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย การประยุกต์ใช้แนวคิดดังกล่าวในการจัดทำแผนพัฒนาคุณภาพ มิได้มุ่งเน้นเพียงการบริหารจัดการเชิงโครงสร้างเท่านั้น แต่ยังเป็นแนวทางสำคัญในการปรับใช้ วัฒนธรรมคุณภาพ ภายในองค์กรการศึกษา โดยสร้างกระบวนการทำงานที่เป็นระบบ สนับสนุนการมีส่วนร่วมของบุคลากรทุกระดับ และส่งเสริมการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง ซึ่งจะนำไปสู่การพัฒนาที่ยั่งยืนขององค์กรในระยะยาว

Daniel L. Stufflebeam [13] ได้นำเสนอ ทฤษฎี CIPP Model ซึ่งเป็นโมเดลการประเมินที่มีบทบาทสำคัญในการพัฒนา แผนคุณภาพและการบริหารจัดการ ในองค์กรการศึกษา โดยแนวคิดนี้ได้รับการออกแบบเพื่อสนับสนุนการตัดสินใจและปรับปรุงคุณภาพของแผนงานผ่านกระบวนการประเมินอย่างเป็นระบบและครอบคลุมทุกมิติ ประกอบด้วย 4 องค์ประกอบหลัก ได้แก่ 1) Context Evaluation (การประเมินบริบท) เป็นการศึกษาสภาพแวดล้อมทางการศึกษา ความต้องการของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย และปัจจัยภายนอกที่อาจส่งผลกระทบต่อแผนพัฒนากระบวนการนี้ช่วยให้สามารถกำหนดเป้าหมายและกลยุทธ์ที่สอดคล้องกับบริบทขององค์กรได้อย่างเหมาะสม 2) Input Evaluation (การประเมินปัจจัยนำเข้า) มุ่งเน้นการวิเคราะห์ทรัพยากรที่มีอยู่ เช่น งบประมาณ บุคลากร โครงสร้างพื้นฐานและเทคโนโลยี เพื่อให้มั่นใจว่าปัจจัยเหล่านี้สามารถสนับสนุนการดำเนินโครงการและการพัฒนาคุณภาพได้อย่างมีประสิทธิภาพ

3) Process Evaluation (การประเมินกระบวนการ) เป็นการตรวจสอบและติดตามการดำเนินแผนงานและโครงการว่ามีความสอดคล้องกับเป้าหมายและแนวทางที่วางไว้หรือไม่โดยเน้นการปรับปรุงอย่างต่อเนื่องเพื่อเพิ่มประสิทธิผลของการดำเนินงาน 4) Product Evaluation (การประเมินผลลัพธ์) เป็นการวัดผลสัมฤทธิ์ของแผนพัฒนา โดยพิจารณาถึงผลกระทบทางการศึกษา ความพึงพอใจของผู้เรียนและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ตลอดจนคุณภาพและความยั่งยืนของผลลัพธ์ที่เกิดขึ้น โมเดล CIPP ไม่เพียงแต่ช่วยให้สามารถประเมินประสิทธิภาพของแผนพัฒนาคุณภาพได้อย่างรอบด้าน แต่ยังมีบทบาทสำคัญในการสนับสนุนการ จัดทำแผนพัฒนาคุณภาพสถานศึกษา ให้มีความสอดคล้องกับเป้าหมายขององค์กร และสามารถตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมได้อย่างยืดหยุ่น นอกจากนี้ แนวคิดดังกล่าวยังเอื้อต่อการ ปรับใช้วัฒนธรรมคุณภาพ ภายในองค์กรการศึกษา โดยเน้นให้เกิดการพัฒนาอย่างต่อเนื่องผ่านการประเมินและการปรับปรุงที่เป็นระบบ การนำ CIPP Model ไปประยุกต์ใช้ในการบริหารและพัฒนาคุณภาพในองค์กรการศึกษาจะช่วยเสริมสร้างความโปร่งใสในการดำเนินงาน ส่งเสริมการใช้ทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ และสร้างวัฒนธรรมการบริหารที่มุ่งเน้นคุณภาพในทุกระดับ ซึ่งจะเป็รากฐานสำคัญในการพัฒนาองค์กรการศึกษาให้เติบโตอย่างมั่นคงและยั่งยืนในระยะยาว

การจัดทำแผนพัฒนาคุณภาพในองค์กรการศึกษาจำเป็นต้องอาศัยกระบวนการบริหารจัดการที่เป็นระบบ มีการกำหนดเป้าหมายที่ชัดเจน และใช้ทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อให้การพัฒนาที่มีทิศทางที่สอดคล้องกับบริบทขององค์กรและสามารถปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงได้อย่างเหมาะสม การวิเคราะห์สภาพแวดล้อม การกำหนดยุทธศาสตร์ การดำเนินแผนงาน และการประเมินผล ล้วนเป็นองค์ประกอบสำคัญที่ช่วยให้การพัฒนาคุณภาพเป็นไปอย่างเป็นรูปธรรมและต่อเนื่อง นอกจากนี้ การปรับใช้วัฒนธรรมคุณภาพในองค์กรถือเป็นปัจจัยสำคัญที่ช่วยเสริมสร้างการทำงานที่มีมาตรฐาน สนับสนุนการมีส่วนร่วมของบุคลากรทุกระดับ และส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิต ซึ่งจะนำไปสู่ความยั่งยืนขององค์กรการศึกษาในระยะยาว

4.3 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความยั่งยืน

4.3.1 การพัฒนาที่ยั่งยืน

พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว รัชกาลที่ 9 [14] ได้พัฒนาปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง (SEP) เป็นแนวคิดสำคัญในการพัฒนาที่ยั่งยืนที่มุ่งเน้น ความสมดุล การพึ่งพาตนเอง และการเติบโต

อย่างมั่นคง โดยมีหลักการสำคัญ 3 ประการ ได้แก่ความพอประมาณ ซึ่งหมายถึงการดำเนินชีวิตและการพัฒนาโดยไม่สุดโต่ง คำนึงถึงศักยภาพและข้อจำกัดของทรัพยากรที่มีอยู่ ความมีเหตุผล ซึ่งเน้นการตัดสินใจที่ตั้งอยู่บนข้อมูลที่รอบคอบและการพิจารณาผลกระทบในระยะยาว และการมีภูมิคุ้มกัน ที่ช่วยให้บุคคล องค์กร และสังคมสามารถปรับตัวและเตรียมพร้อมรับมือกับการเปลี่ยนแปลงและความเสี่ยงที่อาจเกิดขึ้น แนวคิดนี้ได้รับการประยุกต์ใช้ในหลายระดับ ตั้งแต่บุคคล ชุมชน องค์กร ไปจนถึงระดับประเทศ โดยให้ความสำคัญกับการสร้างสมดุลระหว่าง เศรษฐกิจ สังคม และสิ่งแวดล้อม อันเป็นองค์ประกอบหลักของการพัฒนาที่ยั่งยืน นอกจากนี้ปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงยังสามารถนำมาปรับใช้ในบริบทขององค์กรการศึกษา เพื่อพัฒนาวัฒนธรรมคุณภาพ ที่ส่งเสริมความมั่นคงทางการบริหารและการจัดการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพ การนำหลักการของ SEP มาใช้ในองค์กร การศึกษาจะช่วยให้เกิดการบริหารจัดการที่เป็นระบบ ลดความเสี่ยงจากการใช้ทรัพยากรอย่างไม่เหมาะสม และส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิตผ่านแนวทางที่สอดคล้องกับบริบทของสังคมเมื่อพิจารณาในเชิง ทฤษฎีเกี่ยวกับความยั่งยืน จะพบว่าปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงมีความสอดคล้องกับแนวคิด Triple Bottom Line (TBL) ซึ่งให้ความสำคัญกับเศรษฐกิจ สังคม และสิ่งแวดล้อม ตลอดจนแนวคิด Limits to Growth ที่มุ่งเน้นการควบคุมและใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่าเพื่อป้องกันผลกระทบในระยะยาว ดังนั้น การบูรณาการ SEP เข้ากับวัฒนธรรมคุณภาพในองค์กรการศึกษา จะช่วยให้เกิดการพัฒนามุ่งเน้นความยั่งยืนทั้งในแง่ของการบริหารจัดการ การจัดการเรียนรู้ และการสร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่มีคุณภาพ ซึ่งจะเป็นรากฐานสำคัญในการพัฒนาองค์กรการศึกษาให้สามารถเติบโตได้อย่างมั่นคงและยั่งยืนในอนาคต

John Elkington [15] ได้นำเสนอแนวคิด Triple Bottom Line (TBL) ซึ่งเป็นกรอบแนวคิดสำคัญในการพัฒนาที่ยั่งยืน โดยเน้นการบริหารจัดการที่คำนึงถึง สามมิติหลัก ได้แก่ เศรษฐกิจ (Profit), สังคม (People), และสิ่งแวดล้อม (Planet) ทั้งสามมิตินี้มีความเชื่อมโยงกันและต้องดำเนินไปอย่างสมดุล เพื่อให้เกิดการพัฒนาอย่างยั่งยืนในระยะยาวเศรษฐกิจ (Profit): การเติบโตทางเศรษฐกิจต้องดำเนินควบคู่ไปกับการใช้ทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ องค์กรต้องบริหารจัดการงบประมาณอย่างรอบคอบ ลงทุนในโครงสร้างพื้นฐานและเทคโนโลยีที่ช่วยเพิ่มคุณภาพและประสิทธิภาพในการ

ดำเนินงาน พร้อมทั้งกำหนดนโยบายที่ส่งเสริมความคุ้มค่าและความยั่งยืนในระยะยาว สังคม (People) : การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เป็นหัวใจสำคัญของการสร้างสังคมที่มั่นคง โดยเน้นการเสริมสร้างคุณภาพชีวิต การลดความเหลื่อมล้ำ และการส่งเสริมความเสมอภาคทางการศึกษา การพัฒนา ศักยภาพของนักศึกษา คณาจารย์ และบุคลากร จะช่วยให้เกิดระบบการเรียนรู้ที่แข็งแกร่งและยั่งยืน สิ่งแวดล้อม (Planet) : การลดผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อมเป็นปัจจัยสำคัญในการสร้างความสมดุลในการพัฒนา โดยเน้นการใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่า สนับสนุนการใช้พลังงานหมุนเวียน และลดของเสีย เช่น การลดการใช้กระดาษผ่านระบบดิจิทัล รวมถึงการปลูกฝังจิตสำนึกด้านสิ่งแวดล้อมให้แก่ผู้เรียน การบูรณาการ Triple Bottom Line (TBL) กับวัฒนธรรมคุณภาพจะช่วยให้องค์กร การศึกษาสามารถดำเนินงานได้อย่างมีประสิทธิภาพในทุกมิติ โดยการกำหนดเป้าหมายและแนวทางการพัฒนาที่สามารถวัดผลได้ การสร้างระบบการติดตามผลและประเมินความ คืบหน้าจะช่วยให้สามารถปรับปรุงแนวทางการดำเนินงานให้เหมาะสมกับสภาวะแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลง และช่วยให้องค์กร การศึกษาสามารถ สร้างคุณค่าที่ยั่งยืน ทั้งในด้านเศรษฐกิจ สังคม และสิ่งแวดล้อม ซึ่งจะส่งผลให้เกิดระบบการเรียนรู้ที่มีคุณภาพ มีความรับผิดชอบต่อสังคม และสามารถตอบสนองต่อ ความท้าทายในอนาคตได้อย่างมีประสิทธิภาพและยั่งยืน

การพัฒนาที่ยั่งยืนในองค์กรการศึกษาควรดำเนินไปบน พื้นฐานของความสมดุลระหว่างเศรษฐกิจ สังคม และ สิ่งแวดล้อม โดยต้องให้ความสำคัญกับการใช้ทรัพยากรอย่าง คุ้มค่า ควบคู่กับการพัฒนาคุณภาพบุคลากรและการสร้างสังคม แห่งการเรียนรู้ที่เท่าเทียม องค์กรการศึกษาควรมีแนวทางการ บริหารจัดการที่เป็นระบบ โปร่งใส และสามารถปรับตัวต่อการ เปลี่ยนแปลงได้อย่างมีประสิทธิภาพผ่านกลไกการติดตามและ ประเมินผลอย่างต่อเนื่อง นอกจากนี้การบูรณาการแนวคิด ความยั่งยืนเข้ากับ วัฒนธรรมคุณภาพ จะช่วยเสริมสร้างแนว ปฏิบัติที่มุ่งเน้นการพัฒนาที่ยั่งยืนในทุกมิติ ส่งเสริมการเรียนรู้ ตลอดชีวิต และปลูกฝังจิตสำนึกความรับผิดชอบต่อสังคมและ สิ่งแวดล้อม การดำเนินงานในลักษณะนี้จะช่วยให้องค์กร การศึกษาสามารถเติบโตได้อย่างมั่นคง มีประสิทธิภาพ และสามารถตอบสนองต่อความท้าทายของอนาคตได้อย่างยั่งยืน

4.3.2 การศึกษาเพื่อการพัฒนาที่ยั่งยืน

ไพฑูรย์ สีนารัตน์ [16] ได้เสนอแนวคิดการศึกษาเชิงสร้างสรรค์และผลิตภาพ (Creative and Productive Education) ซึ่งมุ่งเน้นการบูรณาการความรู้จากหลากหลายสาขา เพื่อส่งเสริมการเรียนรู้ที่ลึกซึ้งและการแก้ปัญหาในระดับมหภาค ช่วยให้ผู้เรียนสามารถเชื่อมโยงความรู้และทักษะจากหลายด้านเพื่อแก้ปัญหาได้อย่างมีประสิทธิภาพ แนวคิดนี้สนับสนุนให้ผู้เรียนพัฒนาทักษะการคิดวิเคราะห์ ความคิดสร้างสรรค์ และความรับผิดชอบต่อสังคมและสิ่งแวดล้อม ช่วยให้ผู้เรียนมีความตระหนักถึงความรับผิดชอบต่อสังคมและสิ่งแวดล้อม การศึกษาลักษณะนี้สามารถนำไปใช้ในสถานศึกษาเพื่อสร้างวัฒนธรรมคุณภาพที่สนับสนุนการเรียนรู้ตลอดชีวิตและการพัฒนาอย่างยั่งยืน

A. Wals [17] ได้นำเสนอ หลักการสำคัญ 7 ประการสำหรับการสร้างระบบการเรียนรู้ที่สนับสนุนการพัฒนาที่ยั่งยืน ซึ่งมุ่งเน้นให้การศึกษาที่มีความครอบคลุม เชื่อมโยงบริบททางสังคม และส่งเสริมการเรียนรู้เชิงบูรณาการ โดยมีองค์ประกอบหลัก ได้แก่ (1) การเรียนรู้ตลอดชีวิต (Lifelong Learning) ที่ช่วยให้ผู้เรียนสามารถพัฒนาทักษะและปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงของโลกได้อย่างต่อเนื่อง (2) การเรียนรู้ที่เชื่อมโยงบริบททางสังคม (Context-based Learning) ซึ่งเน้นให้การศึกษาเชื่อมโยงกับสภาพแวดล้อมจริง (3) การเรียนรู้แบบมีส่วนร่วม (Participatory Learning) ที่ส่งเสริมให้ผู้เรียนมีบทบาทสำคัญในการสร้างองค์ความรู้ (4) การเรียนรู้ที่นำไปสู่การเปลี่ยนแปลง (Transformative Learning) โดยกระตุ้นให้เกิดการคิดเชิงวิพากษ์และการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม (5) การเรียนรู้ผ่านปฏิสัมพันธ์กับธรรมชาติ (Ecological Literacy) เพื่อสร้างจิตสำนึกด้านสิ่งแวดล้อม (6) การเรียนรู้ที่มีมิติทางจริยธรรมและสังคม (Ethical and Value-based Learning) ซึ่งเน้นการพัฒนาคุณธรรมและจิตสำนึกสาธารณะ และ (7) การเรียนรู้เชิงบูรณาการ (Interdisciplinary Learning) ที่ช่วยให้ผู้เรียนสามารถเชื่อมโยงองค์ความรู้จากหลากหลายศาสตร์เพื่อนำไปประยุกต์ใช้ได้อย่างเหมาะสม แนวคิดนี้ถูกนำไปประยุกต์ใช้ในสถานศึกษาทั่วโลกเพื่อพัฒนา หลักสูตรการเรียนรู้ที่มีความสมดุลระหว่างเศรษฐกิจ สังคม และสิ่งแวดล้อม อีกทั้งยังช่วยส่งเสริม วัฒนธรรมคุณภาพในองค์กรการศึกษา โดยมุ่งเน้นให้เกิดการเรียนรู้ที่มีความเชื่อมโยงกับบริบทของผู้เรียน สร้าง

ความตระหนักถึงถึงความสำคัญของความยั่งยืน และพัฒนาศักยภาพของผู้เรียนในทุกมิติ การบูรณาการหลักการเหล่านี้เข้ากับระบบการศึกษาจะช่วยให้สถานศึกษาสามารถผลิตบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถ และจิตสำนึกในการพัฒนาองค์กรและสังคมอย่างยั่งยืน ซึ่งเป็นรากฐานสำคัญของการพัฒนาองค์กรการศึกษาให้เติบโตอย่างมั่นคงและสามารถปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงของโลกในอนาคตได้อย่างมีประสิทธิภาพ

การศึกษาเพื่อการพัฒนาที่ยั่งยืนควรมุ่งเน้นการบูรณาการองค์ความรู้จากหลากหลายศาสตร์ เพื่อนำไปสู่การเรียนรู้ที่ลึกซึ้งและสามารถแก้ปัญหาในระดับมหภาคได้อย่างมีประสิทธิภาพ ระบบการศึกษาควรสนับสนุนให้ผู้เรียนพัฒนาทักษะการคิดวิเคราะห์ ความคิดสร้างสรรค์ และจิตสำนึกต่อสังคมและสิ่งแวดล้อม ควบคู่ไปกับการส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิตผ่านกระบวนการที่มีส่วนร่วมและเชื่อมโยงกับบริบททางสังคม การสร้างวัฒนธรรมคุณภาพภายในองค์กรการศึกษาจะช่วยให้เกิดการเรียนรู้ที่มีความหมายสร้างจิตสำนึกความรับผิดชอบต่อสังคมและพัฒนาผู้เรียนให้เป็นกำลังสำคัญในการขับเคลื่อนสังคมอย่างยั่งยืน การบูรณาการแนวทางเหล่านี้เข้ากับระบบการบริหารและหลักสูตรการศึกษา จะช่วยให้องค์กรการศึกษาสามารถผลิตบุคลากรที่มีคุณภาพ ตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงของโลก และเป็นรากฐานสำคัญในการพัฒนาองค์กรการศึกษาสู่ความยั่งยืนในระยะยาว

4.4 การศึกษาในยุคดิจิทัล

4.4.1 การใช้เทคโนโลยีในการศึกษา

วรลักษณ์ หิมะกลัส [18] กล่าวว่า การนำปัญญาประดิษฐ์ (AI) เข้าสู่ระบบการศึกษา เป็นแนวทางสำคัญในการยกระดับคุณภาพการเรียนรู้และการบริหารจัดการศึกษา โดย AI ช่วยสร้างสภาพแวดล้อมการเรียนรู้ที่ชาญฉลาด (Smart Learning Environment) และปรับแต่งเนื้อหาให้เหมาะสมกับผู้เรียนแต่ละคนผ่าน ระบบการเรียนรู้แบบปรับเฉพาะบุคคล (Personalized Learning) รวมถึงการวิเคราะห์ข้อมูลขนาดใหญ่ (Big Data) เพื่อช่วยครูและผู้บริหารในการออกแบบหลักสูตรที่มีประสิทธิภาพ AI ยังถูกนำมาใช้ใน Chatbot และผู้ช่วยเสมือน เพื่อสนับสนุนการเรียนรู้ตลอด 24 ชั่วโมง รวมถึงแพลตฟอร์มการเรียนรู้อัจฉริยะ (AI-powered Learning Platforms) ที่ช่วยแนะนำ เนื้อหาได้อย่างเหมาะสม อีกทั้งยังมีบทบาทสำคัญใน STEM และ Coding Education ผ่าน AI Tutor ที่ช่วยวิเคราะห์แนวคิดและพัฒนา

ทักษะของนักเรียนการนำ AI เข้าสู่ระบบการศึกษาช่วยลดความเหลื่อมล้ำทางการศึกษา ทำให้ผู้เรียนทุกพื้นที่เข้าถึงแหล่งความรู้คุณภาพสนับสนุนการเรียนรู้ตลอดชีวิต (Lifelong Learning) โดยเปิดโอกาสให้ผู้เรียนสามารถศึกษาได้ตามจังหวะของตนเอง AI ช่วยบริหารจัดการข้อมูลอย่างแม่นยำ ปรับกลยุทธ์การสอนให้สอดคล้องกับผู้เรียน และส่งเสริม การพัฒนาที่ยั่งยืน ซึ่งช่วยให้องค์กรการศึกษาสามารถเติบโตได้อย่างมีประสิทธิภาพและรองรับความเปลี่ยนแปลงของโลกในอนาคต

รัตนาวดี เทียงตรง [19] ศึกษาการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการจัดการเรียนรู้ของครูและพบว่า เทคโนโลยีดิจิทัลมีบทบาทสำคัญในการเพิ่มประสิทธิภาพการสอนและการประเมินผล ครูที่สามารถบูรณาการเทคโนโลยีดิจิทัลเข้ากับการสอน มีแนวโน้มที่จะออกแบบการเรียนรู้ได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น โดยสามารถ ปรับเปลี่ยนเนื้อหาและกระบวนการสอนให้สอดคล้องกับบริบทของผู้เรียน ตลอดจนสามารถใช้ ข้อมูลเชิงลึกจากระบบดิจิทัลมาช่วยในการวิเคราะห์ผลสัมฤทธิ์ทางการศึกษา และปรับปรุงแนวทางการเรียนรู้ให้มีความเหมาะสมยิ่งขึ้น ผลการศึกษายังชี้ให้เห็นว่า การใช้เทคโนโลยีดิจิทัลช่วยสร้างวัฒนธรรมคุณภาพในองค์กรการศึกษา โดยสนับสนุนให้เกิดการพัฒนาทักษะดิจิทัลของครูและผู้เรียน ส่งเสริมการเรียนรู้ที่มีความยืดหยุ่นและเปิดโอกาสให้ผู้เรียนสามารถเข้าถึงแหล่งข้อมูลได้หลากหลาย อีกทั้งยังช่วยปรับปรุงกระบวนการประเมินผลให้มีความแม่นยำ โปร่งใส และสะท้อนผลลัพธ์ทางการศึกษาได้อย่างแท้จริง ในบริบทของ การศึกษาในยุคดิจิทัล ผลการวิจัยนี้ตอกย้ำความสำคัญของการปรับใช้เทคโนโลยีเพื่อพัฒนากระบวนการสอนให้มีความทันสมัย ยืดหยุ่น และสอดคล้องกับความต้องการของผู้เรียน ในศตวรรษที่ 21 นอกจากนี้ยังเป็นแนวทางสำคัญในการส่งเสริม การพัฒนาองค์กรการศึกษาสู่ความยั่งยืน โดยมุ่งเน้นการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเป็นเครื่องมือในการขับเคลื่อนคุณภาพ การศึกษา สร้างการเรียนรู้ที่ต่อเนื่อง และสนับสนุนการจัดการศึกษาที่มีประสิทธิภาพในระยะยาว

การบูรณาการเทคโนโลยีดิจิทัลในการศึกษาเป็นปัจจัยสำคัญในการยกระดับคุณภาพการเรียนรู้และการบริหารจัดการศึกษา เทคโนโลยีสามารถช่วยปรับแต่งเนื้อหาให้เหมาะสมกับผู้เรียนแต่ละคน สร้างสภาพแวดล้อมการเรียนรู้ที่ยืดหยุ่น และเปิดโอกาสให้ทุกคนสามารถเข้าถึงองค์ความรู้ได้อย่างเท่าเทียม นอกจากนี้การใช้ข้อมูลดิจิทัลและระบบ

อัจฉริยะยังช่วยให้ครูสามารถวิเคราะห์ผลสัมฤทธิ์ทางการศึกษา และปรับกลยุทธ์การสอนให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น เทคโนโลยีดิจิทัลจึงไม่เพียงแต่เพิ่มประสิทธิภาพของระบบการเรียนรู้ แต่ยังช่วยส่งเสริมวัฒนธรรมคุณภาพในองค์กรการศึกษา โดยสนับสนุนการเรียนรู้ตลอดชีวิตและสร้างการพัฒนาที่ยั่งยืน ซึ่งเป็นรากฐานสำคัญในการขับเคลื่อนองค์กรการศึกษาให้สามารถเติบโตและรองรับความเปลี่ยนแปลงของโลกในอนาคต

4.4.2 การพัฒนาทักษะดิจิทัล

วิทิทา จันทรวารีเลขา [20] ได้ศึกษานโยบายการพัฒนาทักษะการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีดิจิทัลและพบว่า การรับรู้แนวทางการเสริมสร้างทักษะดิจิทัลของบุคลากรยังคงเป็นประเด็นสำคัญ เนื่องจากบุคลากรส่วนใหญ่ไม่ได้รับทราบแนวทางดังกล่าวอย่างชัดเจน อันเป็นผลมาจากการสื่อสารนโยบายที่ยังไม่ครอบคลุมและเข้าถึงกลุ่มเป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ อย่างไรก็ตาม บุคลากรทุกระดับตระหนักถึงความสำคัญของทักษะดิจิทัลต่อการปฏิบัติงานและประสิทธิภาพโดยรวมขององค์กร แต่ปัญหาหลักที่เป็นอุปสรรคต่อการพัฒนาทักษะดิจิทัลคือ ทักษะคิดหรือกรอบความคิด (Mindset) ของบุคลากรบางกลุ่มที่ยังไม่เปิดรับการเรียนรู้และการเปลี่ยนแปลงทำให้ขาดแรงจูงใจในการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาปรับใช้ในการทำงานอย่างเต็มศักยภาพทั้งนี้ องค์กรมีความคาดหวังให้บุคลากรสามารถใช้งานโปรแกรมพื้นฐานที่จำเป็นได้อย่างมีประสิทธิภาพ พร้อมทั้งพัฒนาทักษะดิจิทัลให้สอดคล้องกับสมรรถนะหลักขององค์กร (Core Competency) เพื่อให้สอดคล้องกับแนวโน้มการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยีในปัจจุบัน ดังนั้น การปรับเปลี่ยนวัฒนธรรมองค์กรให้เป็น Digital Culture จึงเป็นสิ่งที่จำเป็น โดยต้องเริ่มจากการสื่อสารนโยบายด้านการพัฒนาทักษะดิจิทัลให้ชัดเจนและทั่วถึง เพื่อให้คณาจารย์และบุคลากรตระหนักถึงความสำคัญของการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการเรียนการสอน นอกจากนี้ ควรมีการปรับเปลี่ยนทัศนคติของบุคลากร โดยส่งเสริมกรอบความคิด (Growth Mindset) ซึ่งช่วยให้เกิดการเปิดรับการเรียนรู้และพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง ควบคู่ไปกับการออกแบบโปรแกรมฝึกอบรมที่มุ่งเน้นการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการจัดการเรียนการสอน เพื่อให้บุคลากรสามารถประยุกต์ใช้เครื่องมือดิจิทัลได้อย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประโยชน์สูงสุดต่อการพัฒนาผู้เรียน ที่สำคัญผู้บริหารมีบทบาทสำคัญในการผลักดันการพัฒนาทักษะดิจิทัลของบุคลากร โดยควรสนับสนุนและเปิดโอกาสให้

คณาจารย์และบุคลากรได้มีส่วนร่วมในการเรียนรู้และฝึกอบรมด้านเทคโนโลยีดิจิทัลอย่างต่อเนื่อง รวมถึงการสร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการกระบวนการเรียนรู้นำแนวทางเหล่านี้ไปปรับใช้ในองค์กรการศึกษาจะส่งเสริม วัฒนธรรมคุณภาพ (Quality Culture) ให้เกิดขึ้นในสถาบันการศึกษา ซึ่งจะช่วยสร้างมาตรฐานในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อพัฒนาการเรียน การสอนให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ทั้งยังสนับสนุนการพัฒนาทักษะที่จำเป็นสำหรับบุคลากรในยุคดิจิทัล อันจะนำไปสู่ความยั่งยืนในองค์กรการศึกษาในระยะยาว

สุทธิลักษณ์ สุทธิผล [21] ได้ศึกษาการพัฒนาทักษะดิจิทัลสำหรับครูในยุค Thailand 4.0 และพบว่า ทักษะดิจิทัลที่จำเป็น สำหรับครูในยุคปัจจุบันนั้น ครอบคลุมหลายมิติสำคัญ ได้แก่ 1) ความสามารถในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร (ICT) เพื่อสนับสนุนการจัดการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น 2) การสร้างและจัดการสื่อการเรียนการสอนดิจิทัล ที่ช่วยให้การเรียนรู้มีความหลากหลายและตอบสนองต่อความต้องการของผู้เรียนในแต่ละระดับ 3) การใช้แพลตฟอร์มการเรียนรู้ออนไลน์และระบบการจัดการเรียนรู้ (LMS) ซึ่งช่วยให้ครูสามารถออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้ที่มีความยืดหยุ่น และเอื้อต่อการเรียนรู้แบบเปิดกว้าง 4) การประยุกต์ใช้เทคโนโลยีเพื่อส่งเสริมการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ (Learner-Centered Learning) โดยใช้แนวทางการสอนที่ผสมผสานเทคโนโลยีดิจิทัลเข้ากับการเรียนรู้แบบมีปฏิสัมพันธ์ การนำแนวทางเหล่านี้มาปรับใช้ในองค์กรการศึกษา ไม่เพียงช่วยเสริมสร้างวัฒนธรรมคุณภาพให้เกิดขึ้นในสถาบันการศึกษา แต่ยังช่วยให้กระบวนการเรียนการสอนมีประสิทธิภาพและสอดคล้องกับบริบทของยุคดิจิทัลมากขึ้น ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญที่ช่วยยกระดับคุณภาพการศึกษาให้สามารถตอบสนองต่อความต้องการของผู้เรียนในศตวรรษที่ 21 ได้อย่างแท้จริง นอกจากนี้ การพัฒนาทักษะดิจิทัลของครูจะเกิดขึ้นได้อย่างมีประสิทธิภาพเมื่อได้รับการสนับสนุนจากผู้บริหารสถานศึกษา ที่ให้ความสำคัญกับการพัฒนาองค์ความรู้ด้านเทคโนโลยีในภาคการศึกษา โดยการส่งเสริมให้มีนโยบายที่ชัดเจน การจัดหา ทรัพยากรและเครื่องมือที่เพียงพอ รวมถึงการจัดอบรม พัฒนาศักยภาพครูอย่างต่อเนื่อง ที่สำคัญการสร้างชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (Professional Learning Community - PLC) ในสถานศึกษาจะช่วยให้ครูสามารถ

แลกเปลี่ยนองค์ความรู้ ประสบการณ์ และแนวทางการใช้เทคโนโลยีเพื่อพัฒนาการเรียนการสอนร่วมกัน ซึ่งจะส่งผลต่อการพัฒนาทักษะดิจิทัลของครูอย่างเป็นระบบ และนำไปสู่การยกระดับคุณภาพการศึกษาในภาพรวม เมื่อมีการสนับสนุนที่เหมาะสมและการบูรณาการเทคโนโลยีอย่างมีประสิทธิภาพ ระบบการศึกษาจะสามารถ ขับเคลื่อนสู่องค์กรดิจิทัลที่มีความยั่งยืน ซึ่งไม่เพียงช่วยให้การจัดการเรียนรู้มีความทันสมัยและมีคุณภาพมากขึ้นเท่านั้น แต่ยังสร้างรากฐานสำคัญที่ช่วยให้องค์กรการศึกษาสามารถพัฒนาอย่างต่อเนื่องและปรับตัวให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงของโลกยุคดิจิทัล

ในยุคดิจิทัลที่เทคโนโลยีเข้ามามีบทบาทสำคัญในทุกภาคส่วน การศึกษาไม่สามารถหยุดนิ่งอยู่กับรูปแบบเดิมได้ การพัฒนาทักษะดิจิทัลของบุคลากรทางการศึกษาเป็นปัจจัยสำคัญที่ช่วยให้กระบวนการเรียนการสอนมีประสิทธิภาพ และตอบสนองต่อความต้องการของผู้เรียนในศตวรรษที่ 21 ได้อย่างแท้จริง ทั้งนี้ การส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร (ICT) การใช้แพลตฟอร์มออนไลน์ และการพัฒนาแนวทางการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง ล้วนเป็นองค์ประกอบที่ช่วยเสริมสร้างวัฒนธรรมคุณภาพในองค์กรการศึกษา อย่างไรก็ตาม การพัฒนาทักษะเหล่านี้จะเกิดขึ้นได้อย่างมีประสิทธิภาพ ก็ต่อเมื่อได้รับการสนับสนุนจากผู้บริหาร ผ่านการจัดสรรทรัพยากรที่เหมาะสม การกำหนดนโยบายที่ชัดเจน และการส่งเสริมให้บุคลากรมีทัศนคติที่เปิดกว้างต่อการเรียนรู้ และการเปลี่ยนแปลง นอกจากนี้การสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC) จะช่วยให้บุคลากรสามารถแลกเปลี่ยนความรู้และแนวทางปฏิบัติที่ดีร่วมกัน ซึ่งจะนำไปสู่การยกระดับมาตรฐานการศึกษาในภาพรวม การนำแนวทางดังกล่าวมาปรับใช้จะช่วยให้องค์กรการศึกษาสามารถขับเคลื่อนสู่ความเป็นองค์กรดิจิทัลที่มีความยั่งยืน ซึ่งไม่เพียงช่วยให้ระบบการศึกษาทันสมัยและมีคุณภาพมากขึ้น แต่ยังสร้างรากฐานที่มั่นคงสำหรับการพัฒนาที่ยั่งยืนในระยะยาว

5. ผลการศึกษา

สรุปผลการศึกษาพบว่า การปรับใช้วัฒนธรรมคุณภาพในองค์กรการศึกษาสู่ความยั่งยืน จำเป็นต้องมี 4 องค์ประกอบหลัก ได้แก่ 1) แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับวัฒนธรรมคุณภาพ ประกอบด้วยวัฒนธรรมองค์กร และทฤษฎีการบริหารคุณภาพ 2) การประยุกต์ใช้วัฒนธรรมคุณภาพในองค์กรการศึกษา

ประกอบด้วยการมีส่วนร่วมของบุคลากร และการจัดทำแผนพัฒนาคุณภาพ 3) แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความยั่งยืน ประกอบด้วยการพัฒนาที่ยั่งยืน และการศึกษาเพื่อการพัฒนาที่ยั่งยืน 4) การศึกษาในยุคดิจิทัล ประกอบด้วยการใช้เทคโนโลยีในการศึกษา และการพัฒนาทักษะดิจิทัล

การพัฒนาองค์กรการศึกษาให้มีความยั่งยืนจำเป็นต้องอาศัย การบูรณาการวัฒนธรรมคุณภาพอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง โดยเริ่มจากการกำหนดวิสัยทัศน์และเป้าหมายร่วมกัน เพื่อสร้างแนวทางการดำเนินงานที่ชัดเจนและเป็นรูปธรรม ทั้งนี้ องค์กรต้องส่งเสริม การเรียนรู้ตลอดชีวิต ควบคู่ไปกับการบูรณาการเทคโนโลยีดิจิทัล ในกระบวนการจัดการเรียนการสอน เพื่อให้การพัฒนาเป็นไปอย่างสอดคล้องกับบริบทของโลกยุคใหม่ นอกจากนี้ การบริหารจัดการที่โปร่งใสและเปิดกว้าง จะช่วยส่งเสริมการมีส่วนร่วมของบุคลากร ในการกำหนดแนวทางการดำเนินงานร่วมกัน ซึ่งนำไปสู่ความต่อเนื่องและความยั่งยืนขององค์กร อย่างไรก็ตาม การมีส่วนร่วมของบุคลากรถือเป็นปัจจัยสำคัญในการสร้าง วัฒนธรรมองค์กรที่เข้มแข็ง ซึ่งเอื้อต่อการพัฒนาอย่างมั่นคงและยั่งยืน โดยการเปิดโอกาสให้บุคลากรมีบทบาทในการตัดสินใจ รวมถึงการสร้างเครือข่ายความร่วมมือทั้งภายในและภายนอกองค์กร จะช่วยเสริมสร้างความสามารถในการปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงทางการศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ ดังนั้น องค์กรการศึกษาควรให้ความสำคัญกับ การพัฒนาทักษะดิจิทัลของบุคลากร เพื่อให้สามารถนำเทคโนโลยีมาใช้ในการบริหารจัดการและจัดการเรียนรู้ได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น นอกจากนี้ การจัดทำแผนพัฒนาคุณภาพในองค์กรการศึกษา จำเป็นต้องมี การบริหารจัดการที่เป็นระบบ โดยกำหนดเป้าหมายที่ชัดเจน และใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่า เพื่อให้สามารถปรับตัวให้สอดคล้องกับบริบทที่เปลี่ยนแปลงได้อย่างเหมาะสม ทั้งนี้ การวิเคราะห์สภาพแวดล้อม การกำหนดยุทธศาสตร์ การดำเนินแผนงาน และการประเมินผล ถือเป็นองค์ประกอบสำคัญที่ช่วยให้การพัฒนาเป็นไปอย่างเป็นรูปธรรมและต่อเนื่องยิ่งไปกว่านั้น การบูรณาการแนวคิดความยั่งยืนเข้ากับ วัฒนธรรมคุณภาพ จะช่วยเสริมสร้างมาตรฐานในการดำเนินงาน เปิดโอกาสให้บุคลากรทุกระดับมีส่วนร่วม และส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิต ซึ่งเป็นรากฐานสำคัญของการพัฒนาองค์กรการศึกษาให้เติบโตอย่างมั่นคงและยั่งยืน ขณะเดียวกันการศึกษาในยุคดิจิทัลมีบทบาทสำคัญในการ

ยกระดับคุณภาพขององค์กรการศึกษา โดยเทคโนโลยีสามารถช่วยสร้างสภาพแวดล้อมการเรียนรู้ที่ยืดหยุ่นปรับแต่งเนื้อหาให้เหมาะสมกับผู้เรียน และเพิ่มโอกาสในการเข้าถึงองค์ความรู้ได้อย่างเท่าเทียม อีกทั้งการนำข้อมูลดิจิทัลและปัญญาประดิษฐ์ (AI) มาประยุกต์ใช้ยังช่วยให้ครูสามารถวิเคราะห์ ผลสัมฤทธิ์ทางการศึกษาได้แม่นยำขึ้นพร้อมปรับกลยุทธ์การสอนให้เหมาะสมกับบริบทของผู้เรียนมากขึ้น

ดังนั้น เมื่อองค์กรการศึกษาได้นำแนวทางดังกล่าวมาปรับใช้ ย่อมช่วยเสริมสร้างวัฒนธรรมคุณภาพในระบบการศึกษา ส่งผลให้ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียนเพิ่มขึ้น ประสิทธิภาพในการบริหารจัดการสูงขึ้น และองค์กรสามารถดำเนินงานได้อย่างมั่นคงและยั่งยืนในระยะยาวระบบการศึกษาที่มีความพร้อม และสามารถปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงของโลก จะเป็นรากฐานสำคัญในการผลิตบุคลากรที่มีศักยภาพ พร้อมเผชิญกับความท้าทายในอนาคต และช่วยขับเคลื่อนสังคมไปสู่การพัฒนาที่ยั่งยืน ได้อย่างแท้จริง

เอกสารอ้างอิง

- [1] Kittikhun Kanjanawat, "Education in the digital era," *Journal of Educational Technology*, vol. 8, no. 3, pp. 30–45, 2022. [in Thai]
- [2] Piriya Phrombuth, "Creating a quality culture in educational institutions," *Journal of Education*, vol. 10, no. 2, pp. 45–60, 2021. [in Thai]
- [3] Somchai Sombun, "Sustainable development in education," *Journal of Sustainable Development*, vol. 5, no. 1, pp. 12–25, 2020. [in Thai]
- [4] Orathai Udomsap, "Educational management in institutions," *Journal of Educational Administration*, vol. 12, no. 4, pp. 50–65, 2019. [in Thai]
- [5] Somchai Sombun, "Organizational culture in Thai education," *Journal of Educational Management*, vol. 12, no. 4, pp. 50–65, 2019.

- [6] E. H. Schein, *"Organizational Culture and Leadership,"* 4th ed., San Francisco, CA: Jossey-Bass, 2010.
- [7] W. E. Deming, *Out of the Crisis.* Cambridge, MA: Massachusetts Institute of Technology, 1986, pp. 1–507.
- [8] Wichit Srisaan, *Theory of Quality Management by Prof. Dr. Wichit Srisaan.* [in Thai].
- [9] Jutha Thienthai and Jintana Chanchaisilp, *Title of the Work.* Year: Publisher, 2001, p. 5. [in Thai]
- [10] F. Herzberg, *Work and the Nature of Man.* Cleveland, OH: World Publishing, 1966.
- [11] Adinan Buaphakdee, *Title of the Work.* Publisher, 2009. [in Thai]
- [12] Somwang Pithiyauwat, *Strategic Management in Educational Quality Development.* Publisher, Year. [in Thai]
- [13] D. H. Meadows, D. L. Meadows, and J. Randers, *Beyond the Limits: Confronting Global Collapse, Envisioning a Sustainable Future.* White River Junction, VT: Chelsea Green Publishing, 1992.
- [14] His Majesty King Bhumibol Adulyadej, *The Philosophy of Sufficiency Economy.* Bangkok: Office of the National Economic and Social Development Council (NESDC), Year. [in Thai]
- [15] J. Elkington, *Cannibals with Forks: The Triple Bottom Line of 21st Century Business.* Oxford, U.K.: Capstone, 1997.
- [16] Paitoon Sinlarat, "Education for sustainable development: An integrated approach," *Journal of Education for Sustainability,* vol. 10, no. 2, pp. 15–30, 2021. [in Thai]
- [17] A. Wals, "Sustainability in higher education: From doublethink and newspeak to critical thinking and meaningful learning," *Int. J. Sustain. High. Educ.,* vol. 15, no. 3, pp. 248–270, 2014.
- [18] Woralak Himaklat, "Literature review on the use of AI in education," *Spearhead Strategy Project, Thai People 4.0 Program,* supported by the National Research Council of Thailand (NRCT), Nov. 2023. [in Thai]
- [19] Rattanawadee Thienstrong, "A study on the use of digital technology for learning management among teachers in schools under Sukhothai Primary Educational Service Area Office 2," M.Ed. independent study, Faculty of Graduate Studies, Naresuan University, Phitsanulok, Thailand, 2021. [in Thai]
- [20] Witita Chantrawareelakha, "Guidelines for supporting personnel skill development in applying digital technology (Digital Savvy) under the Digital Competency framework: A case study of the Electricity Generating Authority of Thailand (EGAT)," M.Sc. thesis, [University Name], 2020. [in Thai]
- [21] Suthilak Suthiphon, "Developing digital skills for teachers in the Thailand 4.0 era," *J. Educ. Soc. Dev.,* vol. 15, no. 2, pp. 45–58, 2019. [in Thai]