

**รูปแบบองค์การแห่งการเรียนรู้โรงเรียนเอกชน
สังกัดสำนักงานศึกษาธิการ ภาค 12***
**Learning Organization Model of Private Schools under the
Office of Education Region 12**

เอกราช ไชยพิมานเวช¹ และจิราภรณ์ พันสว่าง²

Ekkarach Kositpimanvech and Jiraporn Phansawang

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาเขตขอนแก่น¹

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตอริยธิดา²

Mahachulalongkornrajavidyalaya University, Khon Kaen Campus, Thailand

Mahamakut Buddhist University, Roi-Et Campus, Thailand

Corresponding Author, E-mail: Ekkarad2552@gmail.com

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์และความต้องการจำเป็นของรูปแบบองค์การแห่งการเรียนรู้โรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานศึกษาธิการภาค 12 2) พัฒนารูปแบบองค์การแห่งการเรียนรู้โรงเรียนเอกชน 3) ประเมินรูปแบบองค์การแห่งการเรียนรู้โรงเรียนเอกชน กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 539 คน และผู้ให้ข้อมูลในการประเมินรูปแบบ จำนวน 30 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสอบถาม โดยสภาพปัจจุบัน มีค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ 0.92 และสภาพที่พึงประสงค์ มีค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ 0.91 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และดัชนีการจัดเรียงลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็น (PNI_{modified}) และการวิเคราะห์เนื้อหา

ผลการวิจัยพบว่า

1. สภาพปัจจุบันของรูปแบบองค์การแห่งการเรียนรู้โรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานศึกษาธิการภาค 12 โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อเรียงจากค่าเฉลี่ยมากไปน้อย ได้แก่ ด้านการคิดอย่างเป็นระบบ ด้านพลวัตการเรียนรู้ ด้านเรียนรู้ร่วมกันเป็นเป็นทีม ด้านมุ่งสู่ความเป็นเลิศ ด้านความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ตามลำดับ ส่วนสภาพที่พึงประสงค์ โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อเรียงจากค่าเฉลี่ยมากไปน้อย ได้แก่

*ได้รับบทความ: 4 ตุลาคม 2565; แก้ไขบทความ: 20 มิถุนายน 2566; ตอรับตีพิมพ์: 26 มิถุนายน 2566

Received: October 4, 2022 Revised: June 20, 2023; Accepted: June 26, 2023



ด้านเรียนรู้ร่วมกันเป็นเป็นทีม ด้านมุ่งสู่ความเป็นเลิศ ด้านพลวัตการเรียนรู้ ด้านความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ด้านการคิดอย่างเป็นระบบ ตามลำดับ เมื่อเรียงลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็น พบว่า ด้านความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ด้านเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม ด้านมุ่งสู่ความเป็นเลิศ ด้านพลวัตการเรียนรู้ ด้านการคิดอย่างเป็นระบบ ตามลำดับ

2. ผลการพัฒนาารูปแบบมีองค์ประกอบของรูปแบบดังนี้ ชื่อรูปแบบ วัตถุประสงค์ หลักการ และ มีองค์ประกอบหลัก 5 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ 2) การเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม 3) มุ่งสู่ความเป็นเลิศ 4) พลวัตการเรียนรู้ 5) การคิดอย่างเป็นระบบ

3. ผลการประเมินรูปแบบพบว่ารูปแบบมีความเหมาะสม ความเป็นไปได้ และความเป็น ประโยชน์ อยู่ในระดับมากที่สุด

คำสำคัญ: รูปแบบ; องค์การแห่งการเรียนรู้; โรงเรียนเอกชน

Abstract

The objectives of the research were; 1) to study the current situations, desired situations and the needs of the learning organization model of private schools under The Office of Education Region 1, 2) to development of the learning organization model of private schools as mentioned, and 3) to evaluate the learning organization model of private schools as mentioned. The samples totally 539 in number and 30 experts to evaluate the learning organization model. The research instrument for collecting the data was the questionnaire with reliability at 0.92 and 0.91, relating to the current and desirable situations, respectively. Statistics used in data analysis were percentage, mean, standard deviation, and modified priority needs index (PNI_{modified}).

The results of research were found that:

1. The current situation of the learning organization model of private schools under The Office of Education Region 12, as a whole was found to be at a moderate level. The item that was found to stand on top of the scale was systematic thinking, followed by learning dynamics, team-based learning, aiming for excellence and creativity, respectively. The desired situation was in an overall aspect, found to prevail at the highest level. The item that was found to stand on top of the scale was team-based learning, followed by aiming for excellence, learning dynamics, creativity and systematic thinking, respectively. The needs were, in an overall dimension, found that the most desirable aspect



was creativity, followed by team-based learning, aiming for excellence, learning dynamics and systematic thinking, respectively.

2. The development results of the learning organization model of private schools as mentioned were elements of the model as follows: name of the model, objectives, principles, and 5 main factors: 1) creativity, 2) team-based learning, 3) aiming for excellence, 4) learning dynamics and, 5) systematic thinking.

3. The results of the assessment of the model found that the model was appropriate, possibility and usefulness at the highest level.

Keywords: Model; Learning Organization; Private Schools

1. บทนำ

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553 กำหนดไว้ในมาตรา 6 ว่า “การจัดการศึกษาต้องเป็นไป เพื่อพัฒนาคนไทยให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ทั้งร่างกาย จิตใจ สติปัญญา ความรู้ และคุณธรรม มีจริยธรรมและวัฒนธรรมในการดำรงชีวิต สามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข” และเพื่อให้การบริหารและการจัดการศึกษา เกิดคุณภาพและสิทธิภาพในการพัฒนาคนไทยให้บรรลุเป้าประสงค์ตามความต้องการของประเทศและทัดเทียมกับนานาชาติในการแข่งขันทุกๆ ด้าน จึงได้กำหนดเป้าหมายในการบริหารจัดการไว้ในมาตรา 8 ว่า 1) เป็นการศึกษาตลอดชีวิต 2) ให้สังคมมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา 3) การพัฒนาสาระและกระบวนการเรียนรู้ให้เป็นไปอย่างต่อเนื่อง การเปิดโอกาสให้สังคมมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษานั้น หมายถึง นอกจากรัฐ (กระทรวงศึกษาธิการ) จัดการศึกษาแล้วยังเปิดโอกาสให้หน่วยงานอื่นที่มีความพร้อม

และสนับสนุนบุคคล ครอบครัว เอกชน องค์กร เอกชน ชุมชน องค์กรชุมชน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น องค์กรวิชาชีพ สถาบันศาสนา สถานประกอบการและสถาบันอื่นๆ สามารถจัดการศึกษาได้ โดยรัฐจะต้องสนับสนุนงบประมาณตามรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย ในมาตรา 49 เพื่อให้สังคมมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาช่วยแบ่งเบาภาระของรัฐและเป็นทางเลือกของประชาชน โรงเรียนเอกชนที่ดีที่ได้รับความนิยมจากประชาชนจะต้องมีแนวทาง เทคนิคและวิธีการบริหารจัดการให้มีคุณภาพ ประสิทธิภาพที่ยั่งยืน (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2549)

สถานศึกษาเอกชนเป็นองค์กรทางการศึกษา ในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน มีการดำเนินงานภายใต้พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553 ตลอดระยะเวลาที่ผ่านมาสถานศึกษาเอกชนนับว่าเป็นส่วนหนึ่งของระบบการศึกษาไทยมาโดยตลอดและมีส่วนร่วมในการจัดการ



ศึกษาของประเทศมาช้านาน ตลอดจนมีบทบาทสำคัญในการช่วยแบ่งเบาภาระความรับผิดชอบของภาครัฐตลอดมาอย่างต่อเนื่อง โดยเฉพาะในยุคที่ปฏิรูปการศึกษา เช่นนี้ การจัดการศึกษาเอกชนมีความสำคัญต่อการปฏิรูปการศึกษาที่มุ่งเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ไม่แตกต่างจากสถานศึกษาของรัฐ ดังนั้นด้วยบทบาทของสถานศึกษาเอกชนที่มีต่อประเทศไทยดังกล่าว จึงทำให้สถานศึกษาเอกชนมีอาจปฏิเสธกระแสการเปลี่ยนแปลงทางการศึกษาได้ตรงกันข้ามสถานศึกษาเอกชนต้องตระหนักไว้เสมอว่า การเปลี่ยนแปลงเป็นเรื่องสำคัญสำหรับสถานศึกษา ประกอบด้วยปัจจัยด้านการแข่งขันระหว่างโรงเรียนเอกชนด้วยกัน และกับโรงเรียนของรัฐสูงมาก สถานศึกษาเอกชนจำเป็นต้องมีรูปแบบการบริหารสถานศึกษาเอกชน เพื่อที่มีประสิทธิผล มันคงถึงแม้จะมีการเปลี่ยนแปลงใดๆ มากระทบก็ตาม สถานศึกษาเอกชน จึงจำเป็นต้องปฏิรูปการศึกษา มีรูปแบบการบริหารเพื่อพัฒนาสถานศึกษา พัฒนาคุณภาพมาตรฐานการศึกษา พัฒนาคุณภาพผู้เรียนให้ได้มาตรฐานสูงอยู่ในระดับสากล (เอกราช โฆษิตพิมานเวช, 2562)

องค์กรแห่งการเรียนรู้ เป็นโรงเรียนที่ยกระดับคุณภาพด้วยการจัดการความรู้ โดยมีการพัฒนาปรับปรุงให้เกิดสิ่งใหม่ๆ ทั้งด้านผลสัมฤทธิ์ของนักเรียน การบริหารกระบวนการทำงานเพื่อเพิ่มประสิทธิผลในการดำเนินพันธกิจ และการบรรลุเป้าหมายของโรงเรียน โรงเรียนต้องมีการปรับเปลี่ยนองค์กร มีการกำหนดทิศทางของการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ บทบาทผู้บริหารในการปฏิบัติที่เป็นแบบอย่างที่ดี ในการมุ่งสู่องค์กรแห่ง

การเรียนรู้ มีการจัดการความรู้ให้เป็นกระบวนการที่เป็นระบบในการบริหารจัดการให้คณะทำงานมีความรู้ความสามารถนำไปใช้ในการปฏิบัติงานให้เกิดประโยชน์สูงสุด มีการพัฒนาเทคโนโลยีเพื่อการเรียนรู้ที่เอื้อต่อการเรียนรู้ ส่งเสริมการจัดการความรู้ให้อำนาจแก่บุคคล เปิดโอกาสหรือให้อำนาจแก่บุคลากรในการเรียนรู้ เพื่อปฏิบัติงานที่ดี สามารถแก้ปัญหา ปรับปรุง และสร้างนวัตกรรมร่วมกันเป็นพลวัตการเรียนรู้ โดยการส่งเสริมบุคลากรให้เกิดการเรียนรู้แก่บุคลากรอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานให้ตอบสนองเป้าหมายขององค์กร ปัญหาโรงเรียนเอกชนคือผู้รับใบอนุญาตจะเป็นผู้ลงทุนเอง ดังนั้นจำเป็นต้องมีความระมัดระวังในการพัฒนาโรงเรียนตนเอง ทำอย่างไรจึงดำเนินการได้ตลอดไป ไม่ขาดทุน มันคง ยั่งยืน ได้รับความนิยจากผู้ปกครอง นักเรียนเข้าโรงเรียนจำนวนมากขึ้นทุกปี โดยโรงเรียนเอกชนจะต้องส่งเสริมให้ผู้ที่เกี่ยวข้องมีการพัฒนาตนเอง มีองค์ประกอบ คือ การมุ่งสู่ความเป็นเลิศ การเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม การคิดอย่างเป็นระบบ พลวัตการเรียนรู้ และความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ดังนั้นโรงเรียนต้องมีรูปแบบมุ่งสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ เพื่อเพิ่มประสิทธิผลในการดำเนินงานของโรงเรียน ดังนั้นผู้วิจัยจึงสนใจทำวิจัยพัฒนารูปแบบองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัด ภาค 12

จากปัญหาและความสำคัญดังกล่าว ผู้ทำวิจัยซึ่งเป็นผู้บริหารโรงเรียนเอกชนในจังหวัดขอนแก่น มีความสนใจที่จะศึกษารูปแบบองค์กรแห่งการเรียนรู้โรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงาน



ศึกษาธิการจังหวัดภาค 12 เพื่อจะได้ใช้ประโยชน์ของการวิจัยนี้ไปใช้ในการบริหารจัดการโรงเรียนเอกชน ในการกำหนดนโยบายนำสู่การวางแผนเพื่อกำหนดทิศทางการพัฒนาโรงเรียน รวมทั้งการเพิ่มประสิทธิผลให้กับโรงเรียนเอกชนต่อไป

2. วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพที่พึงประสงค์และความต้องการจำเป็นขององค์กรแห่งการเรียนรู้โรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดภาค 12

2. เพื่อพัฒนารูปแบบองค์กรแห่งการเรียนรู้โรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดภาค 12

3. เพื่อประเมินรูปแบบองค์กรแห่งการเรียนรู้โรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดภาค 12

3. วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ เป็นการวิจัยผสมผสานวิธี (Mixed Methods Research) ระหว่างการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative) และการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative) กลุ่มตัวอย่าง ผู้บริหารโรงเรียนเอกชน 161 คน ครูผู้สอน 378 คน รวม 539 โดยการสุ่มแบบแบ่งชั้นในสังกัดสำนักงานศึกษาธิการภาค 12 (ขอนแก่น ร้อยเอ็ด มหาสารคาม กาฬสินธุ์) ซึ่งการกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างจะใช้สูตรของยามาเน (Yamane, 1973) ผู้ทรงคุณวุฒิ 5 รูป/คน เลือกแบบเจาะจงเพื่อตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ ผู้ให้สัมภาษณ์ ได้แก่ ผู้บริหารโรงเรียน

เอกชน ครูผู้สอนและผู้ทรงคุณวุฒิรวม 10 รูป/คน เลือกแบบเจาะจง เพื่อใช้สนทนากลุ่ม (Focus Group Discussion) และผู้ทรงคุณวุฒิประเมินรูปแบบเลือกจาก ผู้บริหารโรงเรียนเอกชน ที่มีผลการปฏิบัติงานที่เป็นเลิศ (Best Practice) และผู้มีส่วนได้ส่วนเสียเพื่อประเมินรูปแบบองค์กรแห่งการเรียนรู้ ประกอบด้วยผู้ทรงคุณวุฒิ 6 คน โรงเรียนที่มีผลปฏิบัติงานที่เป็นเลิศ 3 แห่ง โดยใช้ผู้บริหารโรงเรียนละ 1 คน ครูผู้สอนโรงเรียนละ 5 คน รวม 24 คน เลือกแบบเจาะจง ผู้ที่มีผลงานเป็นที่ประจักษ์ต่อสาธารณชน พื้นที่ที่ทำการศึกษาคือโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานศึกษาธิการภาค 12 จำนวน 161 แห่ง และทำวิจัยเรื่องนี้ตั้งแต่ปี พ.ศ. 2564-2565

4. สรุปผลการวิจัย

การวิจัยเรื่อง รูปแบบองค์กรแห่งการเรียนรู้โรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานศึกษาธิการภาค 12 ผู้วิจัยสามารถสรุปผลการวิจัยได้ดังนี้

1. สภาพปัจจุบันของรูปแบบองค์กรแห่งการเรียนรู้โรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานศึกษาธิการ ภาค 12 อยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ระดับความคิดเห็นสูงสุดคือ ด้านการคิดอย่างเป็นระบบ รองลงมาคือ ด้านพลวัตการเรียนรู้ และระดับความคิดเห็นต่ำสุดคือ ด้านความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ส่วนสภาพที่พึงประสงค์ของความต้องการของรูปแบบองค์กรแห่งการเรียนรู้โรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานศึกษาธิการ ภาค 12 โดยภาพรวม อยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า



ระดับความคิดเห็นสูงสุดคือ ด้านเรียนรู้ร่วมกันเป็น เป็นทีม รองลงมาคือ ด้านมุ่งสู่ความเป็นเลิศและ ระดับความคิดเห็นต่ำสุดคือ ด้านการคิดอย่างเป็น ระบบ ผู้วิจัยได้นำผลดังกล่าวมาจัดรูปแบบองค์การ แห่งการเรียนรู้โรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงาน ศึกษาธิการ ภาค 12 โดยเรียงลำดับความสำคัญของ ความต้องการจำเป็น ดังนี้ 1) ด้านความคิดริเริ่ม สร้างสรรค์ 2) ด้านเรียนรู้ร่วมกันเป็นเป็นทีม 3) ด้านมุ่งสู่ความเป็นเลิศ 4) ด้านพลวัตการเรียนรู้ และ 5) ด้านการคิดอย่างเป็นระบบ

2. ผลการพัฒนารูปแบบองค์การแห่ง การเรียนรู้โรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงาน ศึกษาธิการ ภาค 12 พบว่า มียอดประกอบของ รูปแบบดังนี้ ชื่อรูปแบบ วัตถุประสงค์ หลักการ และมียอดประกอบหลัก 5 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ 2) การเรียนรู้ร่วมกันเป็น ทีม 3) มุ่งสู่ความเป็นเลิศ 4) พลวัตการเรียนรู้ และ 5) การคิดอย่างเป็นระบบ

3. เพื่อประเมินรูปแบบองค์การแห่งการ เรียนรู้โรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานศึกษาธิการ ภาค 12 ผลการประเมินชื่อรูปแบบว่า ความเหมาะสม ความเป็นไปได้ และความเป็นประโยชน์ อยู่ใน ระดับมากที่สุด ผลการประเมินวัตถุประสงค์ของ รูปแบบ พบว่า ความเหมาะสม ความเป็นไปได้ และ ความเป็นประโยชน์ อยู่ในระดับมากที่สุด ผลการ ประเมินหลักการ แนวคิดของรูปแบบ พบว่า ความ เหมาะสม ความเป็นไปได้ และความเป็นประโยชน์ อยู่ในระดับมากที่สุด และความเหมาะสม ความ ความเป็นไปได้ และความเป็นประโยชน์ของรูปแบบ องค์การแห่งการเรียนรู้โรงเรียนเอกชน สังกัด

สำนักงานศึกษาธิการ ภาค 12 โดยภาพรวมอยู่ใน ระดับมากที่สุด

5. อภิปรายผลการวิจัย

ในการวิจัยเรื่อง รูปแบบองค์การแห่งการ เรียนรู้โรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานศึกษาธิการ ภาค 12 สามารถอภิปรายผลการวิจัยได้ดังนี้

1. สภาพปัจจุบันของรูปแบบองค์การ แห่งการเรียนรู้โรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงาน ศึกษาธิการ ภาค 12 อยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ระดับความคิดเห็น สูงสุดคือ ด้านการคิดอย่างเป็นระบบ รองลงมาคือ ด้านพลวัตการเรียนรู้ และระดับความคิดเห็น ต่ำสุดคือ ด้านความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ส่วนสภาพ ที่พึงประสงค์ของความต้องการของรูปแบบ องค์การแห่งการเรียนรู้โรงเรียนเอกชน สังกัด สำนักงานศึกษาธิการ ภาค 12 โดยภาพรวมอยู่ใน ระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ระดับความคิดเห็นสูงสุดคือ ด้านเรียนรู้ร่วมกันเป็น เป็นทีม รองลงมาคือ ด้านมุ่งสู่ความเป็นเลิศ และ ระดับความคิดเห็นต่ำสุดคือ ด้านการคิดอย่างเป็น ระบบ เมื่อเรียงลำดับความสำคัญของความต้องการ จำเป็น โดยการระบุความต้องการจำเป็นที่มีความ สำคัญมากที่สุด และเร่งด่วนที่ต้องได้รับการพัฒนา ก่อนพบว่า ด้านความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ที่ต้องได้ รับการพัฒนาเป็นอันดับหนึ่ง อันดับสองคือ ด้านเรียนรู้ร่วมกันเป็นเป็นทีม อันดับสุดท้ายคือ ด้านการคิดอย่างเป็นระบบ ซึ่งสอดคล้องกับศิริพร โงนสาย (2552) ได้ศึกษาปัจจัยบรรยากาศโรงเรียน กับองค์การแห่งการเรียนรู้ ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพ



ของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระแก้ว พบว่า องค์การแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียนและประสิทธิผลของโรงเรียนอยู่ในระดับมาก ปัจจัยบรรยากาศโรงเรียนด้านบรรยากาศแบบเปิดและองค์การแห่งการเรียนรู้ ด้านความรอบรู้แห่งตนแบบแผนความคิดอ่าน การมีวิสัยทัศน์ร่วม การเรียนรู้เป็นทีม และความคิดเชิงระบบ มีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิผลของโรงเรียนในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ปัจจัยบรรยากาศในโรงเรียน ด้านบรรยากาศแบบเปิด องค์การแห่งการเรียนรู้ ด้านการเรียนรู้เป็นทีม ความคิดเชิงระบบ และความรอบรู้แห่งตนสามารถพยากรณ์ประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระแก้ว ได้ร้อยละ 73.90 และจากการเรียงลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็น โดยการระบุความต้องการจำเป็นที่มีความสำคัญมากที่สุด และเร่งด่วนที่ต้องได้รับการพัฒนาก่อนพบว่า ด้านความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ที่ต้องได้รับการพัฒนาก่อนเป็นอันดับหนึ่ง ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Senge (1990) ได้กล่าวว่า องค์การแห่งการเรียนรู้เป็นองค์กรที่มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ การมองไปข้างหน้าว่าสิ่งที่ต้องการคืออะไร อยากเป็นอะไร มีเป้าหมายที่เป็นจริงในอนาคต ซึ่งทุกคนในองค์กรต้องมีส่วนร่วมกันรับผิดชอบ มุ่งมั่นช่วยกันสร้างสรรค์ให้เป็นจริงสอดคล้องกับแนวคิดของ Lussier (2001) ได้กล่าวว่า องค์การแห่งการเรียนรู้ควรมีลักษณะมีการสนับสนุนอย่างชัดเจน จากผู้บริหารระดับสูง การมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ เน้นผลการดำเนินงานระยะยาวสอดคล้องกับแนวคิดของ Gephart

(1998, pp. 34-44) ได้กล่าวว่า องค์การแห่งการเรียนรู้สนับสนุนการคิดอย่างเป็นระบบให้สมาชิกองค์กรได้เรียนรู้วิธีคิดใหม่ๆ เปิดโอกาสให้วิพากษ์วิจารณ์ อภิปรายอย่างเปิดเผยมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ สอดคล้องกับแนวคิดของ Marquardt (2002) ได้กล่าวว่า องค์การแห่งการเรียนรู้จะประสบความสำเร็จได้เพราะองค์กรได้จัดระบบที่มีแนวคิดด้านการเรียนรู้ร่วมกันต้องมีจุดเน้น ความคิดสร้างสรรค์ และก่อให้เกิดการเรียนรู้ และจากการเรียงลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็น โดยการระบุความต้องการจำเป็นที่มีความสำคัญมากที่สุด และเร่งด่วนที่ต้องได้รับการพัฒนาก่อนพบว่า ด้านเรียนรู้ร่วมกันเป็นเป็นทีม ที่ต้องได้รับการพัฒนาก่อนเป็นอันดับสอง ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Senge (1990) ได้กล่าวว่า เป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม ปฏิบัติหรือทำภารกิจร่วมกัน เรียนรู้เป็นทีม ไม่ใช้การสร้างทีม แต่เรียนรู้ร่วมกันของสมาชิกเป็นกลุ่มในองค์กรเบญจมาศ อัมพันธ์ ได้กล่าวว่า เป็นองค์กรที่กระตุ้นและจูงใจให้สมาชิกทุกคนให้เกิดความกระตือรือร้น โดยอาศัยรูปแบบองค์การเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีมและการเรียนรู้ ร่วมกันตลอดจนมีความคิด ความเข้าใจเชิงระบบสอดคล้องกับแนวคิดของ Garvin (2000, pp. 78-91) ได้กล่าวว่าสมาชิกในองค์กรจำเป็นต้องศึกษาร่วมกัน พัฒนาความรู้นวัตกรรมสิ่งใหม่ๆ ไปพร้อมกันจะทำให้องค์กรเกิดการพัฒนาไปสู่เป้าหมายที่ตั้งไว้ การเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีมซึ่งในการบริหารงานจำเป็นต้องมีการกำหนดวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดจิราภรณ์ ผันสว่าง (2562) ได้กล่าวว่าภาวะผู้นำต้องฉลาดเรื่องคนและมองโลกในแง่ดี



มีความเป็นมืออาชีพ มีการวางแผนในการดำเนินงานเพื่อให้เป็นแบบอย่างแก่องค์กรผู้นำเชิงบวกให้รางวัลเป็นสิ่ง กระตุ้น ผู้นำเชิงลบจะการใช้การลงโทษ ผู้นำแบบเน้นคนจะพิจารณาความต้องการของบุคลากร มีการวางแผนและมีแนวคิดที่ชัดเจนเพื่อสร้างระบบงานที่มีประสิทธิภาพ มีวิสัยทัศน์ และทำภารกิจของกลุ่มให้สำเร็จและสอดคล้องกับเอกราช โฆจิตพิมานเวช (2564, หน้า 41-50) ได้กล่าวว่า หลักการบริหารคือการปรับปรุงงานอยู่ตลอดเวลา บุคคลมีความต้องการการยอมรับและการยกย่องจากสังคม “ความเป็นมนุษย์ที่มีความต้องการ” ความต้องการของมนุษย์จะช่วยให้เราเข้าใจตนเองและเข้าใจผู้อื่นได้ดี และนำไปสู่การยอมรับความแตกต่างของมนุษย์ได้

2. จากผลพัฒนารูปแบบองค์การแห่งการเรียนรู้โรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานศึกษาธิการภาค 12 ผลการพัฒนารูปแบบองค์การแห่งการเรียนรู้โรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานศึกษาธิการภาค 12 พบว่า มีองค์ประกอบของรูปแบบดังนี้ ชื่อรูปแบบ วัตถุประสงค์ หลักการ และองค์ประกอบหลัก 5 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ 2) การเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม 3) มุ่งสู่ความเป็นเลิศ 4) พลวัตการเรียนรู้ 5) การคิดอย่างเป็นระบบ สอดคล้องกับแนวคิดของรุ่งรัชดาพร เวหะชาติ (2548, หน้า 92-93) ได้กล่าวไว้ว่า การพัฒนารูปแบบอีกวิธีหนึ่งตามแนวทางการศึกษา ได้พัฒนารูปแบบการบริหารคุณภาพทั้งองค์การของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน มุ่งศึกษาการพัฒนาแบบการบริหารคุณภาพทั้งองค์การของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการ

ศึกษาขั้นพื้นฐานที่เหมาะสม การศึกษามีรายละเอียดในการดำเนินการ 5 ขั้นตอน ดังนี้ ขั้นตอนที่ 1 การศึกษาและสำรวจข้อมูลเบื้องต้นเกี่ยวกับแนวคิดและหลักการบริหาร คุณภาพทั้งองค์การ โดยสัมภาษณ์ผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอนที่ได้รับเลือกเป็นโครงการนำร่อง การวิจัยและการพัฒนาการเรียนรู้เพื่อคุณภาพการศึกษา ขั้นตอนที่ 2 เป็นการสร้างรูปแบบจำลองเพื่อสร้างรูปแบบการบริหารคุณภาพทั้งองค์การ โดยการสังเคราะห์แบบสัมภาษณ์นำมาสร้างเป็นรูปแบบจำลองระบบบริหารคุณภาพทั้งองค์การด้วยการสร้างเป็นแบบสอบถามความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิแบบเลือกตอบ ให้ผู้ทรงคุณวุฒิแสดงความคิดเห็นโดยอิสระขั้นตอนที่ 3 เป็นการพัฒนารูปแบบระบบบริหารคุณภาพทั้งองค์การ โดยใช้เทคนิคเดลฟายจากผู้ทรงคุณวุฒิ เพื่อให้ได้รูปแบบที่มีความเป็นไปได้ในทางปฏิบัติการใช้รูปแบบจำลองนำมาศึกษาวิเคราะห์และกำหนดรูปแบบระบบการบริหารคุณภาพทั้งองค์การด้วยเทคนิคเดลฟาย 3 รอบ ขั้นตอนที่ 4 การวิเคราะห์หาความเหมาะสมของรูปแบบการบริหารคุณภาพทั้งองค์การ เพื่อตรวจสอบความเหมาะสมของรูปแบบโดยผู้ปฏิบัติงานในสถานศึกษาคือผู้บริหารสถานศึกษาครูผู้สอนและกรรมการสถานศึกษา ขั้นตอนที่ 5 การสรุปและนำเสนอรูปแบบการบริหารคุณภาพทั้งองค์การและจัดทำเป็นรายงานผลการวิจัยต่อไป และสอดคล้องกับธวัชชัย รัตตัญญู (2551, หน้า 80) ได้กล่าวว่า การพัฒนาแบบจำลอง (Model Development) หมายถึง กระบวนการในการสร้างหรือพัฒนาแบบจำลอง ซึ่งประกอบด้วย 1)



การศึกษาองค์ความรู้ที่เกี่ยวข้อง 2) การกำหนดหลักการและองค์ประกอบของแบบจำลอง 3) การร่างแบบจำลอง 4) การตรวจสอบความเหมาะสมและความเป็นไปได้หรือการทดลองใช้แบบจำลอง สอดคล้องกับ Keeves (1988, p. 560) ได้กล่าวว่า การพัฒนารูปแบบ คือ การกำหนดมโนทัศน์ที่เกี่ยวข้องสัมพันธ์กันอย่างเป็นระบบ เพื่อชี้ให้เห็นชัดเจนว่า รูปแบบเสนออะไร เสนออย่างไร เพื่อให้ได้อะไร และสิ่งที่ได้นั้นอธิบายปรากฏการณ์อะไร ตลอดจนนำไปสู่ข้อค้นพบอะไรใหม่ๆ ได้บ้าง

3. จากผลการประเมินรูปแบบองค์การแห่งการเรียนรู้โรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานศึกษาธิการ ภาค 12 ด้านความเหมาะสม ด้านความเป็นไปได้ และด้านความเป็นประโยชน์ของรูปแบบองค์การแห่งการเรียนรู้โรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานศึกษาธิการ ภาค 12 โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของธีรพันธ์ เชิญรัมย์, ประเทือง ภูมิภัทราคม และวรกฤต เกื้อนช้าง (2565, หน้า 183-196) ได้ศึกษารูปแบบองค์การแห่งการเรียนรู้ของมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาสภาพปัจจุบันการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ 2) สร้างรูปแบบองค์การแห่งการเรียนรู้ 3) ประเมินรูปแบบองค์การแห่งการเรียนรู้ของมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย พบว่า 1) มหาวิทยาลัยมีนโยบายในการพัฒนาองค์การไปสู่ความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ ทั้งระดับบุคคล ระดับกลุ่ม และระดับองค์การ โดยมีการกำหนดแผนแม่บทการจัดการเรียนรู้ กำหนดกลยุทธ์และสร้างวัฒนธรรมเพื่อการเรียนรู้ร่วมกัน

มีการพัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อเป็นเครื่องมือสนับสนุนในการจัดการความรู้ แต่มหาวิทยาลัยมีโครงสร้างองค์การที่มีขนาดใหญ่ เพราะมีส่วนงานในสังกัดจำนวนมาก จึงไม่สามารถทำให้มหาวิทยาลัยบรรลุวิสัยทัศน์ตามที่ตั้งไว้ได้ 2) การสร้างรูปแบบองค์การแห่งการเรียนรู้ประกอบด้วย 3 ส่วน ได้แก่ ส่วนที่ 1 ส่วนนำเป็นการอธิบายเกี่ยวกับแนวคิดและทฤษฎีองค์การแห่งการเรียนรู้และวัตถุประสงค์ของการพัฒนารูปแบบ ส่วนที่ 2 ส่วนเนื้อหา เป็นการอธิบายถึงองค์ประกอบและแนวทางของการดำเนินงานเพื่อพัฒนาไปสู่ความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ 5 ด้าน คือ ด้านการเรียนรู้ ด้านองค์การ ด้านบุคคล ด้านความรู้ และด้านเทคโนโลยี และส่วนที่ 3 เป็นเงื่อนไขสู่ความสำเร็จ 3) ผลการประเมินรูปแบบองค์การแห่งการเรียนรู้ ด้านความถูกต้อง ความเป็นไปได้ ความเหมาะสม และความเป็นประโยชน์ โดยภาพรวมมีผลการประเมินรูปแบบอยู่ในระดับมากและมากที่สุด

6. ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

ควรส่งเสริมการนำรูปแบบองค์การแห่งการเรียนรู้โรงเรียนเอกชนที่พัฒนาขึ้น ไปใช้เป็นแนวทางการพัฒนาการบริหารโรงเรียนเอกชนทั้งในระดับองค์ประกอบหลักและตัวบ่งชี้

2. ข้อเสนอแนะในการนำไปปฏิบัติ

2.1 ผู้บริหารโรงเรียนเอกชนควรส่งเสริมเพื่อให้เกิดการพัฒนาด้านความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ มีแนวคิดใหม่ๆ ให้เกิดการพัฒนาได้



เปรียบคู่แข่งการค้า มียุทธวิธีหรือกลยุทธ์ ที่แปลกใหม่อยู่เสมอในการดำเนินงานเรื่องต่างๆ มีวิสัยทัศน์ก้าวไกลสามารถคาดการณ์ในอนาคตได้ มีการพัฒนางานใหม่ๆ อยู่เสมอ

2.2 ผู้บริหารโรงเรียนเอกชน ควรเป็นผู้นำในทางสร้างสรรค์ทุกด้านให้ผู้เกี่ยวข้อง ประเมินการทำงาน โดยนำผลนั้นมาปรับปรุงพัฒนางานให้บรรลุเป้าหมายอยู่เสมอ

2.3 ผู้บริหารโรงเรียนเอกชน ควรคิดนอกกรอบ กล้าคิด กล้าทำสิ่งใหม่ๆ สร้างค่านิยมความเชื่อในเชิงสร้างสรรค์มีการพัฒนาโรงเรียนให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ เป็นที่ไว้วางใจทั้งนักเรียน ผู้ปกครอง ชุมชนและสังคม

3. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

3.1 ควรทำการวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม (Participatory action research) โดยอาจนำเอาผลการวิจัยนี้เป็นแนวทาง เช่น การพัฒนาในตัวบ่งชี้ที่พบว่า มีค่าเฉลี่ยมารวมถึงพัฒนาองค์ประกอบที่มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบมาก

3.2 ควรมีการวิจัยเกี่ยวกับการสร้างแบบวัดและประเมินตัวบ่งชี้ องค์กรแห่งการเรียนรู้ เพื่อให้ได้เครื่องมือการวัดองค์กรแห่งการเรียนรู้ โรงเรียนเอกชน ให้ผู้บริหารโรงเรียนใช้เป็นเครื่องมือในการพัฒนาองค์กรแห่งการเรียนรู้ โรงเรียนเอกชนต่อไป

3.3 ควรมีการวิจัยเกี่ยวกับการพัฒนาตัวบ่งชี้ในสังกัดอื่น เพื่อให้ได้ตัวบ่งชี้องค์กรแห่งการเรียนรู้โรงเรียนเอกชนที่เหมาะสมกับบริบทนั้นๆ

7. องค์ความรู้ที่ได้รับ

จากการวิจัยรูปแบบองค์กรแห่งการเรียนรู้โรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานศึกษาธิการ ภาค 12 ทำให้ผู้วิจัยได้องค์ความรู้ใหม่ที่แสดงให้เห็นถึงองค์ประกอบของรูปแบบองค์กรแห่งการเรียนรู้โรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานศึกษาธิการ ภาค 12 ซึ่งแต่ละองค์ประกอบจะมีตัวชี้วัดของรูปแบบองค์กรแห่งการเรียนรู้โรงเรียนเอกชน ดังนี้

1. ด้านความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ผู้บริหารมีแนวคิดใหม่ๆ ให้เกิดการพัฒนาได้เปรียบคู่แข่งการค้า มียุทธวิธีหรือกลยุทธ์ ที่แปลกใหม่อยู่เสมอในการดำเนินงานเรื่องต่างๆ การมีวิสัยทัศน์ก้าวไกลสามารถคาดการณ์ในอนาคตมีการพัฒนางานใหม่ๆ อยู่เสมอ เป็นผู้นำในทางสร้างสรรค์ทุกด้านผู้บริหารให้ผู้เกี่ยวข้องประเมินการทำงาน โดยนำผลนั้นมาปรับปรุงพัฒนางานให้บรรลุเป้าหมายอยู่เสมอ โดยคิดนอกกรอบ กล้าคิด กล้าทำสิ่งใหม่ๆ สร้างค่านิยมความเชื่อในเชิงสร้างสรรค์ และมีการพัฒนาโรงเรียนให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ เป็นที่ไว้วางใจทั้งนักเรียน ผู้ปกครอง ชุมชนและสังคม

2. ด้านการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีมบุคลากรเคารพความคิดเห็นของผู้อื่น เรียนรู้งานร่วมกันมุ่งมั่นทำงานเป็นทีม เพื่อรองรับพัฒนาโรงเรียนในอนาคต การสร้างทีมงานที่เข้มแข็งไว้วางใจ ยอมรับและเอื้ออาทรต่อกัน โดยใช้มติที่ประชุม สามารถปฏิบัติได้ ดำเนินงานตามคำสั่งผู้บังคับบัญชามีการประชุมปรึกษาแลกเปลี่ยนเรียนรู้ประสบการณ์ร่วมกันอยู่เสมอมีการพัฒนาศักยภาพของตนเอง และทีมงานให้ทันกับการเปลี่ยนแปลงตามทันกระแสโลกาภิวัตน์ และทุก



ฝ่ายมีส่วนร่วมในการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร

3. ด้านมุ่งสู่ความเป็นเลิศผู้บริหารเป็น นักแก้ปัญหา นักพัฒนาชั้นเยี่ยม นำโรงเรียนสู่ความสำเร็จ ในส่วนบุคลากรสร้างเกียรติภูมิจุดเด่นให้ เป็นที่ประจักษ์ต่อสังคม เพื่อให้เกิดการยอมรับ สำหรับนักเรียนมีผลงานวิชาการและสถิติการสอบ เข้าศึกษาต่อสูงเพิ่มขึ้นทุกปีมีการสร้างผลงานเชิง ประจักษ์ และบุคลากรปฏิบัติงานมีคุณภาพและ ประสพผลสำเร็จและบุคลากรพัฒนาคุณภาพด้าน วิชาการที่โดดเด่น

4. ด้านพลวัตการเรียนรู้ผู้บริหาร ส่งเสริมให้บุคลากรสืบค้นข้อมูล เพื่อมาจัดทำสื่อ การเรียนการสอนมีการพัฒนาบุคลากรในการใช้ เทคโนโลยีสารสนเทศและโทรศัพท์มือถืออย่างถูก วิธีสนับสนุนบุคลากรศึกษาต่อและดูงานตามแหล่ง เรียนรู้ที่สำคัญต่างๆมีการพัฒนาแหล่งเรียนรู้ให้หลากหลาย

หลายในโรงเรียนมีการกระตุ้นให้เห็นความสำคัญใน การเรียนรู้อย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต การพัฒนา บุคลากรให้มีความรู้อย่างต่อเนื่อง ไม่น้อยกว่า 30 ชั่วโมง/ปีมีการสืบค้นข้อมูลต่างๆ ผ่านเทคโนโลยี สารสนเทศ สังคมออนไลน์ในรูปแบบต่างๆ

5. ด้านการคิดอย่างเป็นระบบบุคลากร มีการนำผลการดำเนินงานมาปรับปรุงเพื่อวางแผน การพัฒนางานสามารถวิเคราะห์งานที่ซับซ้อน ได้อย่างเป็นระบบวิเคราะห์สถานการณ์ทั้งภายใน และภายนอก เพื่อกำหนดนโยบายและแนวทางที่ เหมาะสมในการพัฒนาโรงเรียนการปรับกลยุทธ์ให้ สอดคล้องกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลง เพื่อให้เกิด ประสิทธิภาพในการทำงานสูงสุดสร้างกรอบ แนวคิดเชิงระบบอย่างชัดเจน โดยคำนึงถึงคุณภาพ ของผู้เรียนเป็นสำคัญ และปฏิบัติงานอย่างเป็น ขั้นตอน สามารถสรุปเป็นแผนภาพได้ดังนี้



ภาพที่ 1 องค์ความรู้ที่ได้รับ



เอกสารอ้างอิง

- จิราภรณ์ ผันสว่าง. (2562). ผู้นำกับการเป็นนักบริหารการศึกษามืออาชีพ. มหาสารคาม: มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.
- จรัสชัย รัตตัญญู. (2551). การพัฒนารูปแบบการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานในโรงเรียน สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น. (วิทยานิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต). กรุงเทพฯ:มหาวิทยาลัยสยาม.
- ธีรพันธ์ เจริญรัมย์, ประเทือง ภูมิภักทรคม และวรฤทธ เตื่อนช้าง. (2565). รูปแบบองค์การแห่งการเรียนรู้ของมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย. *วารสารวิจัยวิชาการ*, 5(2), 183-196.
- รุ่งรัชดาพร เวหะชาติ. (2548). การพัฒนารูปแบบการบริหารคุณภาพทั้งองค์กรของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน. (วิทยานิพนธ์การศึกษาดุษฎีบัณฑิต). ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ศิริพร โจนสาย. (2552). ปัจจัยบรรยากาศโรงเรียนกับองค์การแห่งการเรียนรู้ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระแก้ว. (วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต). ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2549). คู่มือการบริหารงานสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่เป็นนิติบุคคล. กรุงเทพฯ: ครุสภาลาดพร้าว.
- เอกราช โฆษิตพิมานเวช. (2562). ความต้องการจำเป็นของผู้ปกครองในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน โรงเรียนเอกศึกษาขอนแก่น สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดขอนแก่น ประจำปีงบประมาณ 2562. ขอนแก่น: สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดขอนแก่น.
- เอกราช โฆษิตพิมานเวช. (2564). ความต้องการของผู้ปกครองในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน โรงเรียนเอกศึกษาขอนแก่น. *วารสารวิชาการธรรมทรรศน์*, 21(2), 41-50.
- Garvin, D. A. (2000). Building a Learning Organization. *Harvard Business Review*, 71(4), 78-91.
- Gephart, M. A., et al. (1996). Learning Organizations Come Alive. *Training and Development*, 50(12), 34-44.
- Keeves, P. J. (1988). *Educational research, Methodology and measurement: An international handbook*. Oxford: Pergamon Press.
- Lussier, R. N. (2001). *Leadership: Theory Application, Skill Development*. Ohio: South Western College.
- Marquardt, M. J. (2002). *Building the Learning Organization*. New York: McGraw-Hill.
- Senge, M. (1990). *The Fifth Discipline: the Art & Practice of the Learning Organization*. London: Century Business.
- Yamane, T. (1973). *Statistics: An Introductory Analysis*. New York: Harper & Row.