

ตัวแปรที่ส่งผลกระทบต่อระดับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของศึกษาธิการจังหวัด
The Variables Affecting the Operational Effectiveness
of Provincial Education Officers

ชัยยะ ทิ้งแสน* สำเริง บุญเรืองรัตน์** จำเริญรัตน์ จิตต์จิรจรรย์*** และ สงวนพงศ์ ขวนชม****
นักศึกษาลัทธิสุตรปรัชญาคุณิบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยวงษ์ชวลิตกุล*
ศาสตราจารย์ ดร., คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยวงษ์ชวลิตกุล**
รองศาสตราจารย์ ดร., คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยวงษ์ชวลิตกุล***
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร., คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยวงษ์ชวลิตกุล****
Chaiya Thingsen* Samrueng Boonruangrat** Chamroenrat Jitjirachan***
and SanguanPhong Chuanchom****
Ph.D. Candidate in Educational Administration, Faculty of Education, Vongchavalitkul University*
Professor Dr., Faculty of Education, Vongchavalitkul University**
Associate Professor Dr., Faculty of Education, Vongchavalitkul University***
Assistant Professor Dr., Faculty of Education, Vongchavalitkul University****
Corresponding author Email: chaiyathi0758@gmail.com

(Received: September 30, 2020; Revised: October 25, 2020; Accepted: November 5, 2020)

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาระดับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของศึกษาธิการจังหวัด และ 2) เพื่อศึกษาตัวแปรที่ส่งผลกระทบต่อระดับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานศึกษาธิการจังหวัด ศึกษาในกลุ่มตัวอย่างศึกษาธิการจังหวัดปีการศึกษา 2562 จำนวน 63 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ได้แก่ แบบสอบถาม 1) การนำนโยบายไปปฏิบัติ มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.88 2) ความสำเร็จขององค์กร ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.93 3) การพัฒนาตนเองของศึกษาธิการจังหวัด มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.96 4) แบบวัดแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของศึกษาธิการจังหวัด มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.95 5) แบบสอบถามการพัฒนาศักยภาพของศึกษาธิการจังหวัด มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.93 6) แบบสอบถามการทำงานเป็นกลุ่มของศึกษาธิการจังหวัด มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.92 7) แบบสอบถามวิสัยทัศน์ของศึกษาธิการจังหวัด มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.95 และ 8) แบบวัดพฤติกรรมการบริหารงานของศึกษาธิการจังหวัด มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.95 วิเคราะห์ข้อมูลโดยการคำนวณหาค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสัมประสิทธิ์ของความแปรผัน ค่าสหสัมพันธ์ ค่าสหสัมพันธ์พหุคูณ และค่าน้ำหนักความสำคัญของตัวแปรที่ส่งผลต่อตัวแปรตาม หรือการวิเคราะห์เส้นทาง (Path Analysis : PA)

ผลการวิจัยพบว่า 1) ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของศึกษาธิการจังหวัด ภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง 2) ตัวแปรที่ส่งผลกระทบต่อระดับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของศึกษาธิการจังหวัด ได้แก่ แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของศึกษาธิการจังหวัดและการทำงานเป็นกลุ่มของศึกษาธิการจังหวัด

คำสำคัญ: ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน, การพัฒนาตนเอง, แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์

Abstract

This research aimed to; 1) study the effectiveness level of the provincial education officers; and 2) analyze variables affecting effectiveness level of the provincial education operations. The samples included 63 provincial education officers working in the Academic Year 2019. The research tools were; 1) questionnaire on policy implementation; 2) questionnaire on organizational accomplishment; 3) questionnaire on provincial education officers' self-development; 4) questionnaire on provincial education officers' achievement motivation; 5) questionnaire on provincial education officers' personnel development; 6) questionnaire on provincial education officers' team working; 7) questionnaire on provincial education officers' vision; and 8) measurement on provincial education officers' behavior assessment. For data analysis, there were mean value calculation, Standard Deviation (S.D.), Coefficient of Variation (C.V.) Correlation Analysis, Multiple Correlation, and Path Analysis (PA).

The findings showed that; 1) the overall effectiveness of the provincial education operations was at medium level; and 2) the variables affecting effectiveness level of the provincial education operations consisted of provincial education officers' achievement motivation and team work.

Keywords: Operational Effectiveness, Self-development, Achievement Motivation

1. ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553 ในมาตรา 6 และมาตรา 52 กำหนดไว้ว่า การจัดการศึกษาต้องเป็นไปเพื่อพัฒนาคนไทยให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ทั้งร่างกาย จิตใจ สติปัญญา และคุณธรรมจริยธรรมและวัฒนธรรมในการดำรงชีวิต สามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข (ราชกิจจานุเบกษา, 2542) แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 12 พ.ศ. 2560 - 2564 ได้มุ่งพัฒนาในการปรับเปลี่ยนค่านิยมคนไทยให้มีคุณธรรม และจริยธรรม มีวินัย มีจิตสาธารณะและพฤติกรรมที่พึงประสงค์ พัฒนาศักยภาพบุคคลให้มีทักษะความรู้ และความสามารถในการดำรงชีวิตที่มีคุณค่า มุ่งพัฒนาเด็กวัยเรียนและวัยรุ่นให้มีทักษะการคิดวิเคราะห์อย่างเป็นระบบ มีความคิดสร้างสรรค์

จากการดำเนินงานภายใต้ระเบียบบริหารราชการและการจัดระเบียบบริหารราชการของกระทรวงศึกษาธิการ เพื่อให้เกิดความเป็นเอกภาพของนโยบายแต่หลากหลายในการปฏิบัตินั้น ส่งผลให้เกิดการบริหารงานแบบแยกส่วน เป็นการปฏิบัติงานในลักษณะต่างคนต่างปฏิบัติ ส่วนการประสานเชื่อมโยงภารกิจของกระทรวงศึกษาธิการไปสู่การ ประสานราชการ ในภาพรวมที่ต้องเชื่อมโยงกับกระทรวงหรือส่วนราชการอื่นทั้งส่วนกลางและส่วนภูมิภาคยังมีปัญหาค่อนข้างมาก ส่งผล ในทางที่ไม่ดีต่อประสิทธิภาพการบริหารราชการของกระทรวงที่ผ่านมา (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจ และสังคมแห่งชาติ, 2559) จากสภาพปัญหาที่เกิดขึ้นดังที่กล่าวมา รัฐบาลโดยคำสั่งหัวหน้าคณะรักษาความสงบแห่งชาติ ที่ 11/2559 เรื่อง การบริหารราชการของกระทรวงศึกษาธิการในภูมิภาค สั่ง ณ วันที่ 21 มีนาคม พุทธศักราช 2559 (ประกาศในราชกิจจานุเบกษา เล่ม 133 ตอนพิเศษ 68 ง 21 มีนาคม 2559) ให้มีสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดมีจำนวน 77 จังหวัด สังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการเพื่อให้การปฏิรูปการศึกษาและการบริหารราชการของกระทรวงศึกษาธิการ ในภูมิภาคเป็นไปด้วยความเรียบร้อย มีเอกภาพ และสามารถประสานเชื่อมโยงและบูรณาการภารกิจในเรื่องการศึกษา

โดยเน้นการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วนให้สอดคล้องกับแนวทางการบริหารงานโดยพระราชรัฐ เพื่อประโยชน์ในการปฏิรูป การศึกษาอันจะส่งผลในการพัฒนาประเทศที่ยั่งยืนกลุ่มพัฒนาระบบบริหารสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการจึงได้กำหนด บทบาทและภารกิจสำนักงานศึกษาธิการภาคและสำนักงานศึกษาธิการจังหวัด ในการขับเคลื่อนการปฏิรูปการศึกษา และการบริหารราชการของกระทรวงศึกษาธิการในภูมิภาค เพื่อให้ส่วนราชการ หน่วยงาน บุคลากร และภาคส่วนต่าง ๆ ได้ใช้เป็นแนวทางในการดำเนินการในส่วนที่เกี่ยวข้อง เพื่อร่วมกันขับเคลื่อนงานการศึกษาของประเทศให้เกิดผลสัมฤทธิ์ตาม นโยบายและยุทธศาสตร์ของกระทรวงศึกษาธิการ และประสานความร่วมมือให้เกิดการบูรณาการร่วมกัน มีระบบการกำกับ ติดตาม ประเมินผล ตรวจสอบ และถ่วงดุลที่มีประสิทธิภาพ สามารถตอบสนองยุทธศาสตร์ชาติรวมทั้งการพัฒนาและแก้ไข ปัญหาเฉพาะพื้นที่เพื่อให้การบริการด้านการศึกษาที่รวดเร็วทั่วถึงและเท่าเทียมกัน เกิดประโยชน์ต่อผู้เรียนเป็นสำคัญ ครู บุคลากรทางการศึกษา ประชาชน สังคมพึงพอใจ ประเทศได้คนมีคุณภาพ สังคมอยู่ร่วมกันอย่างมีความสุขและนำไปสู่การบรรลุวิสัยทัศน์ระยะยาวของประเทศ "มั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน" (สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ, 2559)

ด้วยเหตุดังกล่าวนี้ ผู้วิจัยมีความสนใจศึกษาประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของศึกษาธิการจังหวัด และศึกษาตัวแปร ที่ส่งผลต่อระดับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของศึกษาธิการจังหวัด โดยมีคำถามวิจัยและวัตถุประสงค์การวิจัย เพื่อนำตัวแปร ที่ได้ไปใช้เป็นแนวทางในการกำหนดหลักเกณฑ์ในการคัดเลือกสรรหาบุคคลเพื่อดำรงตำแหน่งศึกษาธิการจังหวัด และนำไปใช้ ในการฝึกอบรมพัฒนาตำแหน่งศึกษาธิการจังหวัด ให้เป็นบุคลากรทางด้านการบริหารการศึกษาที่มีคุณภาพ มีประสิทธิภาพ ตลอดจนเกิดประโยชน์สูงสุดต่อผู้รับบริการต่อไป

2. วัตถุประสงค์ของการวิจัย

- 2.1 เพื่อศึกษาระดับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของศึกษาธิการจังหวัด
- 2.2 เพื่อศึกษาตัวแปรที่ส่งผลต่อระดับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของศึกษาธิการจังหวัด

3. วิธีดำเนินการวิจัย

3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

- 3.1.1 ประชากร คือ ศึกษาธิการจังหวัด สำนักงานปลัดกระทรวงกระทรวงศึกษาธิการทั่วประเทศ จำนวน 77 คน
- 3.1.2 กลุ่มตัวอย่าง คือ ศึกษาธิการจังหวัด สำนักงานปลัดกระทรวง กระทรวงศึกษาธิการทั่วประเทศ ประจำปีการศึกษา 2562 จำนวน 63 คน ด้วยการสุ่มอย่างง่ายโดยใช้ตารางเลขสุ่ม
- 3.1.3 กลุ่มผู้ให้ข้อมูล ในแต่ละสำนักงานศึกษาธิการจังหวัด มีผู้ให้ข้อมูล จำนวน 11 คนประกอบด้วย ศึกษาธิการจังหวัด จำนวน 1 คน ผู้อำนวยการกลุ่มในสำนักงานศึกษาธิการจังหวัด จำนวน 8 คน ผู้อำนวยการโรงเรียนมัธยมศึกษา จำนวน 1 คน และผู้อำนวยการโรงเรียนประถมศึกษา จำนวน 1 คน โดยใช้ตารางเลขสุ่ม

3.2 เครื่องมือและวิธีวัดตัวแปรในการวิจัย

- 3.2.1 เครื่องมือที่ใช้วัดตัวแปรตาม ได้แก่
 - 3.2.1.1 แบบสอบถามการนำนโยบายไปปฏิบัติ แบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับตามวิธีของลิคเอร์ต (Likert) คือ น้อยที่สุด น้อย ปานกลาง มาก มากที่สุด จำนวน 15 ข้อ มีความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.88
 - 3.2.1.2 แบบสอบถามความสำเร็ขององค์กร แบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับตามวิธีของลิคเอร์ต (Likert) คือ น้อยที่สุด น้อย ปานกลาง มาก มากที่สุด จำนวน 15 ข้อ มีความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.93
- 3.2.2 เครื่องมือและวิธีวัดตัวแปรต้น
 - 3.2.2.1 แบบสอบถามการพัฒนาตนเองของศึกษาธิการจังหวัด แบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับตามวิธีของลิคเอร์ต (Likert) คือ น้อยที่สุด น้อย ปานกลาง มาก มากที่สุด จำนวน 15 ข้อ มีความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.96

- 3.2.2.2 แบบวัดแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของศึกษาธิการจังหวัด แบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ตามวิธีของลิกเอิร์ท (Likert) คือ น้อยที่สุด น้อย ปานกลาง มาก มากที่สุด จำนวน 15 ข้อ มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.95
- 3.2.2.3 แบบสอบถามการพัฒนาศักยภาพของศึกษาธิการจังหวัด แบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ตามวิธีของลิกเอิร์ท (Likert) คือ น้อยที่สุด น้อย ปานกลาง มาก มากที่สุด จำนวน 15 ข้อ มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.93
- 3.2.2.4 แบบสอบถามการทำงานเป็นกลุ่มของศึกษาธิการจังหวัด แบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ตามวิธีของลิกเอิร์ท (Likert) คือ น้อยที่สุด น้อย ปานกลาง มาก มากที่สุด จำนวน 15 ข้อ มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.92
- 3.2.2.5 แบบสอบถามวิสัยทัศน์ของศึกษาธิการจังหวัด แบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ตามวิธีของลิกเอิร์ท (Likert) คือ น้อยที่สุด น้อย ปานกลาง มาก มากที่สุด จำนวน 15 ข้อ มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.95
- 3.2.2.6 แบบวัดพฤติกรรมการบริหารของศึกษาธิการจังหวัด แบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ตามวิธีของลิกเอิร์ท (Likert) คือ น้อยที่สุด น้อย ปานกลาง มาก มากที่สุด จำนวน 15 ข้อ มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.95

4. ผลการวิจัย

4.1 ผลการวิเคราะห์ระดับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของศึกษาธิการจังหวัดและตัวแปรที่ส่งผลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของศึกษาธิการจังหวัดในภาพรวม ดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ผลการวิเคราะห์ระดับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของศึกษาธิการจังหวัดและตัวแปรที่ส่งผลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของศึกษาธิการจังหวัดในภาพรวม

ตัวแปร	n	$\bar{X}$	S.D.	C.V.	ช่วงคะแนน	ความหมายของระดับคะแนนเฉลี่ย
การนำนโยบายไปปฏิบัติ (POLI)	63	3.49	0.34	9.74	1-5	ปานกลาง
ความสำเร็จขององค์กร (SUCC)	63	3.47	0.28	8.07	1-5	ปานกลาง
การพัฒนาตนเองของศึกษาธิการจังหวัด (SELF)	63	3.47	0.29	8.36	1-5	ปานกลาง
แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของศึกษาธิการจังหวัด (MOTI)	63	3.47	0.32	9.22	1-5	ปานกลาง
การพัฒนาศักยภาพของศึกษาธิการจังหวัด (HUMA)	63	3.45	0.23	6.67	1-5	ปานกลาง
การทำงานเป็นทีมของศึกษาธิการจังหวัด (TEAM)	63	3.45	0.27	7.82	1-5	ปานกลาง
วิสัยทัศน์ของศึกษาธิการจังหวัด (VISI)	63	3.47	0.32	9.22	1-5	ปานกลาง
พฤติกรรมการบริหารของศึกษาธิการจังหวัด (ADMI)	63	3.46	0.29	8.31	1-5	ปานกลาง

ค่าสถิติเกี่ยวกับระดับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของศึกษาธิการจังหวัดและตัวแปรที่ส่งผลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของศึกษาธิการจังหวัด ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง

4.2 ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างค่าตัวแปรต้นกับตัวแปรตามค่าสหสัมพันธ์ระหว่างระดับการนำนโยบายสู่การปฏิบัติกับตัวแปรตาม ดังตารางที่ 2

ตารางที่ 2 ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างค่าตัวแปรต้นกับตัวแปรตามค่าสหสัมพันธ์ระหว่างระดับการนำนโยบายสู่การปฏิบัติกับตัวแปรตาม

ตัวแปร	POLI	SELF	MOTI	HUMA	TEAM	VISI	ADMI
POLI	1	.94**	.96**	.87**	.86**	.96**	.94**
SELF		1	.98**	.95**	.94**	.98**	.98**
MOTI			1	.95**	.93**	.99**	.97**
HUMA				1	.92**	.92**	.93**
TEAM					1	.94**	.95**
VISI						1	.99**
ADMI							1

**p < .01

ระดับการนำนโยบายสู่การปฏิบัติกับระดับการพัฒนาตนเองของศึกษาธิการจังหวัด ระดับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของศึกษาธิการจังหวัด ระดับการพัฒนาบุคลากรของศึกษาธิการจังหวัด ระดับการทำงานเป็นกลุ่มของศึกษาธิการจังหวัด ระดับวิสัยทัศน์ของศึกษาธิการจังหวัด และระดับพฤติกรรมกรรมการบริหารของศึกษาธิการจังหวัดต่างมีความสัมพันธ์กันทางบวกซึ่งกันและกันอย่างสูงและมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ $\alpha = .01$ ($r = 0.86 - 0.99$)

4.3 ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างค่าตัวแปรต้นกับตัวแปรตามค่าสหสัมพันธ์ระหว่างระดับความสำเร็จขององค์กรกับตัวแปรตาม ดังตารางที่ 3

ตารางที่ 3 ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างค่าตัวแปรต้นกับตัวแปรตามค่าสหสัมพันธ์ระหว่างระดับความสำเร็จขององค์กรกับตัวแปรตาม

ตัวแปร	SUCC	SELF	MOTI	HUMA	TEAM	VISI	ADMI
SUCC	1	.89**	.89**	.83**	.90**	.91**	.93**
SELF		1	.98**	.95**	.94**	.98**	.98**
MOTI			1	.95**	.93**	.99**	.97**
HUMA				1	.92**	.92**	.93**
TEAM					1	.94**	.95**
VISI						1	.99**
ADMI							1

**p < .01

ระดับความสำเร็จขององค์กรกับระดับการพัฒนาตนเองของศึกษาธิการจังหวัด ระดับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของศึกษาธิการจังหวัด ระดับการพัฒนาบุคลากรของศึกษาธิการจังหวัด ระดับการทำงานเป็นกลุ่มของศึกษาธิการจังหวัด ระดับวิสัยทัศน์ของศึกษาธิการจังหวัดและระดับพฤติกรรมกรรมการบริหารของศึกษาธิการจังหวัดต่างมีความสัมพันธ์กันทางบวกซึ่งกันและกันอย่างสูงและมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ $\alpha = .01$ ($r = 0.83 - 0.99$)

4.4 ผลการวิเคราะห์ค่าน้ำหนักความสำคัญของตัวแปรต้นที่ส่งผลต่อตัวแปรตามโดยการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ ค่าสหสัมพันธ์พหุคูณและค่าน้ำหนักความสำคัญ (β) ระหว่างตัวแปรต้นที่ส่งผลต่อระดับการนำนโยบายสู่การปฏิบัติ ดังตารางที่ 4

ตารางที่ 4 ผลการวิเคราะห์ค่าน้ำหนักความสำคัญของตัวแปรต้นที่ส่งผลต่อตัวแปรตามโดยการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ ค่าสหสัมพันธ์พหุคูณและค่าน้ำหนักความสำคัญ (β) ระหว่างตัวแปรต้นที่ส่งผลต่อระดับการนำนโยบายสู่การปฏิบัติ

ตัวแปรต้น	ตัวแปรตามคือ การนำนโยบายสู่การปฏิบัติ(POLI) (β)
แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของศึกษาธิการจังหวัด (MOTI)	1.11**
การทำงานเป็นกลุ่มของศึกษาธิการจังหวัด (TEAM)	0.30*
พฤติกรรมการบริหารของศึกษาธิการจังหวัด (ADMI)	0.15
การพัฒนาตนเองของศึกษาธิการจังหวัด (SELF)	0.06
การพัฒนาบุคลากรของศึกษาธิการจังหวัด (HUMA)	-0.13
วิสัยทัศน์ของศึกษาธิการจังหวัด (VISI)	-0.49
R	0.97**
R ²	0.94

**p< .01

ผลการศึกษาพบว่า แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของศึกษาธิการจังหวัด (MOTI) ส่งผลต่อการนำนโยบายสู่การปฏิบัติ (POLI) ($\beta = 1.11$) มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ $\alpha = .01$ การทำงานเป็นกลุ่มของศึกษาธิการจังหวัด (TEAM) ส่งผลต่อการนำนโยบายสู่การปฏิบัติ (POLI) ($\beta = 0.30$) มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ $\alpha = .05$ โดยตัวแปรทั้งหกตัวแปรนี้ร่วมกันอธิบายความแปรปรวนของการนำนโยบายสู่การปฏิบัติ (POLI) ของศึกษาธิการจังหวัดได้ร้อยละ 94.00 มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ $\alpha = .01$

4.5 ผลการวิเคราะห์ค่าน้ำหนักความสำคัญของตัวแปรต้นที่ส่งผลต่อตัวแปรตามโดยการวิเคราะห์ การถดถอยพหุคูณ ค่าสหสัมพันธ์พหุคูณและค่าน้ำหนักความสำคัญ (β) ระหว่างตัวแปรต้นที่ส่งผลต่อระดับความสำเร็จขององค์กร ดังตารางที่ 5

ตารางที่ 5 ผลการวิเคราะห์ค่าน้ำหนักความสำคัญของตัวแปรต้นที่ส่งผลต่อตัวแปรตามโดยการวิเคราะห์ การถดถอยพหุคูณ ค่าสหสัมพันธ์พหุคูณและค่าน้ำหนักความสำคัญ (β) ระหว่างตัวแปรต้นที่ส่งผลต่อระดับความสำเร็จขององค์กร

ตัวแปรต้น	ตัวแปรตามคือ ความสำเร็จขององค์กร (SUCC) (β)
พฤติกรรมการบริหารของศึกษาธิการจังหวัด (ADMI)	0.72**
การทำงานเป็นกลุ่มของศึกษาธิการจังหวัด (TEAM)	0.35*
การพัฒนาบุคลากรของศึกษาธิการจังหวัด (HUMA)	0.32
วิสัยทัศน์ของศึกษาธิการจังหวัด (VISI)	- 0.29

ตารางที่ 5 (ต่อ)

ตัวแปรต้น	ตัวแปรตามคือ ความสำเร็จขององค์กร (SUCC) (β)
การพัฒนาตนเองของศึกษานิเทศก์จังหวัด (SELF)	-0.36
แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของศึกษานิเทศก์จังหวัด (MOTI)	-0.42
R	0.94**
R ²	0.89

**p< .01

ผลการศึกษาพบว่า พฤติกรรมการบริหาร (ADMI) ($\beta = 0.41$) ส่งผลต่อความสำเร็จขององค์กร (SUCC) มีนัยสำคัญ ทางสถิติที่ระดับ $\alpha = .01$ การทำงานเป็นกลุ่มของศึกษานิเทศก์จังหวัด (TEAM) ($\beta = 0.26$) ส่งผลต่อความสำเร็จขององค์กร (SUCC) มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ $\alpha = .01$ โดยทั้งหกตัวแปรอธิบายความแปรปรวนความสำเร็จขององค์กร (SUCC) ได้ร้อยละ 89.00 มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ $\alpha = .01$

4.6 ผลการวิเคราะห์อิทธิพลของตัวแปรต้นที่มีต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของศึกษานิเทศก์จังหวัด การวิเคราะห์เส้นทางระหว่างตัวแปรต้นกับตัวแปรตามด้วยวิธีการวิเคราะห์เส้นทางแบบพี เอ แอล (Path Analysis with LISREL:PAL) ตัวแปรต้นที่มีอิทธิพลต่อการนำนโยบายสู่การปฏิบัติด้วยการวิเคราะห์เส้นทาง แบบพี เอ แอล (PAL) ดังตารางที่ 6

ตารางที่ 6 ผลการวิเคราะห์อิทธิพลของตัวแปรต้นที่มีต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของศึกษานิเทศก์จังหวัด การวิเคราะห์เส้นทางระหว่างตัวแปรต้นกับตัวแปรตามด้วยวิธีการวิเคราะห์เส้นทางแบบพี เอ แอล (Path Analysis with LISREL:PAL) ตัวแปรต้นที่มีอิทธิพลต่อการนำนโยบายสู่การปฏิบัติด้วยการวิเคราะห์เส้นทางแบบพี เอ แอล (PAL)

ตัวแปร	R ²	β
การนำนโยบายสู่การปฏิบัติ (POLI)	0.92	
แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของศึกษานิเทศก์จังหวัด (MOTI)		1.16**
การทำงานเป็นกลุ่มของศึกษานิเทศก์จังหวัด (TEAM)		0.22*
แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของศึกษานิเทศก์จังหวัด (MOTI)	0.97	
การพัฒนาตนเองของศึกษานิเทศก์จังหวัด (SELF)		0.63**
พฤติกรรมการบริหารของศึกษานิเทศก์จังหวัด (ADMI)		0.28*
การพัฒนาบุคลากรของศึกษานิเทศก์จังหวัด (HUMA)		0.09
การทำงานเป็นกลุ่มของศึกษานิเทศก์จังหวัด (TEAM)	0.91	
พฤติกรรมการบริหารของศึกษานิเทศก์จังหวัด (ADMI)		0.74**
การพัฒนาบุคลากรของศึกษานิเทศก์จังหวัด (HUMA)		0.30*
วิสัยทัศน์ของศึกษานิเทศก์จังหวัด (VISI)		0.07

**p< .01, *p< .05

4.6.1 ตัวแปรที่มีอิทธิพลโดยตรงต่อการนำนโยบายสู่การปฏิบัติ (POLI) ได้แก่ แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของศึกษานิเทศก์ (MOTI) ($\beta = 1.16$) การทำงานเป็นกลุ่มของศึกษานิเทศก์ (TEAM) ($\beta = 0.22$) สองตัวแปรนี้อธิบายความแปรปรวนของการนำนโยบายสู่การปฏิบัติ (POLI) ได้ร้อยละ 92 ($R^2 = 0.92$) มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ $\alpha = .01$

4.6.2 ตัวแปรที่มีอิทธิพลโดยตรงต่อแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของศึกษานิเทศก์ (MOTI) ได้แก่ การพัฒนาตนเองของศึกษานิเทศก์ (SELF) ($\beta = 0.63$) พฤติกรรมการบริหารของศึกษานิเทศก์ (ADMI) ($\beta = 0.28$) และการพัฒนาบุคลากรของศึกษานิเทศก์ (HUMA) ($\beta = 0.09$) สามตัวแปรนี้อธิบายความแปรปรวนของแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของศึกษานิเทศก์ (MOTI) ได้ร้อยละ 97.00 ($R^2 = 0.97$) มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ $\alpha = .01$ แต่การพัฒนาบุคลากรนั้นส่งผลต่อการนำนโยบายไปปฏิบัติได้น้อยมากเพียงแค่ 00.09 เท่านั้น

4.6.3 ตัวแปรที่มีอิทธิพลโดยตรงต่อการทำงานเป็นกลุ่มของศึกษานิเทศก์ (TEAM) ได้แก่ พฤติกรรมการบริหารของศึกษานิเทศก์ (ADMI) ($\beta = 0.74$) การพัฒนาบุคลากรของศึกษานิเทศก์ (HUMA) ($\beta = 0.30$) และวิสัยทัศน์ของศึกษานิเทศก์ (VISI) ($\beta = 0.07$) สามตัวแปรนี้อธิบายความแปรปรวนของแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของศึกษานิเทศก์ (MOTI) ได้ร้อยละ 91.00 ($R^2 = 0.91$) มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ $\alpha = .01$ แต่วิสัยทัศน์ส่งผลต่อการทำงานเป็นกลุ่มได้น้อยมากเพียงแค่ 0.07 เท่านั้น

4.7 ผลการวิเคราะห์อิทธิพลของตัวแปรต้นที่มีต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของศึกษานิเทศก์ การวิเคราะห์เส้นทางระหว่างตัวแปรต้นกับตัวแปรตามด้วยวิธีการวิเคราะห์เส้นทางแบบพี เอ แอล (Path Analysis with LISREL: PAL) ตัวแปรต้นที่มีอิทธิพลต่อความสำเร็จขององค์กร (SUCC) ด้วยการวิเคราะห์เส้นทางแบบพี เอ แอล (PAL) ดังตารางที่ 7

ตารางที่ 7 ผลการวิเคราะห์อิทธิพลของตัวแปรต้นที่มีต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของศึกษานิเทศก์ การวิเคราะห์เส้นทางระหว่างตัวแปรต้นกับตัวแปรตามด้วยวิธีการวิเคราะห์เส้นทางแบบพี เอ แอล (Path Analysis with LISREL: PAL) ตัวแปรต้นที่มีอิทธิพลต่อความสำเร็จขององค์กร (SUCC) ด้วยการวิเคราะห์เส้นทางแบบพี เอ แอล (PAL)

ตัวแปร	R^2	β
ความสำเร็จขององค์กร (SUCC)	0.86	
พฤติกรรมการบริหารของศึกษานิเทศก์ (ADMI)		0.74
การทำงานเป็นกลุ่มของศึกษานิเทศก์ (TEAM)		0.20
พฤติกรรมการบริหารของศึกษานิเทศก์ (ADMI)	0.98	
วิสัยทัศน์ของศึกษานิเทศก์ (VISI)		0.69
การพัฒนาตนเองของศึกษานิเทศก์ (SELF)		0.20
การทำงานเป็นกลุ่มของศึกษานิเทศก์ (TEAM)		0.14
การทำงานเป็นทีมของศึกษานิเทศก์ (TEAM)	0.88	
วิสัยทัศน์ของศึกษานิเทศก์ (VISI)		0.59
การพัฒนาบุคลากรของศึกษานิเทศก์ (HUMA)		0.37

** $p < .01$

4.7.1 ตัวแปรที่มีอิทธิพลโดยตรงต่อความสำเร็จขององค์กร (SUCC) ได้แก่ พฤติกรรมการบริหารของศึกษาธิการจังหวัด (ADMI) ($\beta = 0.74$) และการทำงานเป็นกลุ่มของศึกษาธิการจังหวัด (TEAM) ($\beta = 0.20$) สองตัวแปรนี้อธิบายความแปรปรวนของความสำเร็จขององค์กร (SUCC) ได้ร้อยละ 86.00 ($R^2 = 0.86$) มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ $\alpha = .01$

4.7.2 ตัวแปรที่มีอิทธิพลโดยตรงต่อพฤติกรรมการบริหารของศึกษาธิการจังหวัด (ADMI) ได้แก่ วิสัยทัศน์ของศึกษาธิการจังหวัด (VISI) ($\beta = 0.69$) การพัฒนาตนเองของศึกษาธิการจังหวัด (SELF) ($\beta = 0.20$) และการทำงานเป็นกลุ่มของศึกษาธิการจังหวัด (TEAM) ($\beta = 0.14$) ตัวแปรทั้งสามนี้อธิบายความแปรปรวนของพฤติกรรมการบริหารของศึกษาธิการจังหวัด (ADMI) ได้ร้อยละ 98.00 ($R^2 = 0.98$) มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ $\alpha = .01$

4.7.3 ตัวแปรที่มีอิทธิพลโดยตรงต่อการทำงานเป็นกลุ่มของศึกษาธิการจังหวัด (TEAM) ได้แก่ วิสัยทัศน์ของศึกษาธิการจังหวัด (VISI) ($\beta = 0.59$) การพัฒนาบุคลากรของศึกษาธิการจังหวัด (HUMA) ($\beta = 0.37$) ทั้งสองตัวแปรนี้อธิบายความแปรปรวนการทำงานเป็นกลุ่มของศึกษาธิการจังหวัด (TEAM) ได้ร้อยละ 88.00 ($R^2 = 0.88$) มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ $\alpha = .01$

5. สรุปและอภิปรายผล

5.1 จากวัตถุประสงค์ของการวิจัย เพื่อศึกษาระดับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของศึกษาธิการจังหวัด ผลการวิจัย พบว่า ประสิทธิภาพด้านการนำนโยบายสู่การปฏิบัติของศึกษาธิการจังหวัด อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.49$, S.D.=0.34)ค่าสัมประสิทธิ์ความแปรผันร้อยละ 9.74 แสดงว่า ประสิทธิภาพด้านการนำนโยบายสู่การปฏิบัติของศึกษาธิการจังหวัดแต่ละจังหวัดแตกต่างกันน้อย ผลการวิจัย พบว่า ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของศึกษาธิการจังหวัดด้านความสำเร็จขององค์กรอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.47$, S.D.=0.28) ลักษณะดังกล่าวนี้ของศึกษาธิการจังหวัดในแต่ละจังหวัดแตกต่างกันน้อย (C.V.=8.07) ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดเพิ่งได้รับการจัดตั้งขึ้นใหม่ ซึ่งสอดคล้องกับ จุมพล หินพานิช (2554) ที่กล่าวว่า การปฏิบัติตามนโยบายเพื่อให้เป้าหมายขององค์กรบรรลุวัตถุประสงค์ ทุกคนในองค์กรต้องมีความเข้าใจในการปฏิบัติงานตามหน้าที่ของตนเอง รวมถึงองค์กรนั้นต้องมีปฏิสัมพันธ์ของบุคคลและกลุ่มบุคคลที่ดี บุคลากรมีทักษะและสมรรถนะในการทำงาน มีการสร้างความร่วมมือในองค์กรจึงจะทำให้การดำเนินการตามนโยบายบรรลุเป้าหมาย สอดคล้องกับ กล้า ทองขาว (2551) ได้กล่าวถึง การนำนโยบายไปปฏิบัติให้ประสบผลสำเร็จบุคลากรต้องมีสมรรถนะ และทักษะที่ดีในการปฏิบัติงานมีระยะเวลาการสร้างกระบวนการนำนโยบายไปปฏิบัติเพื่อเป็นบทเรียนและพัฒนาแนวทางสร้างกลยุทธ์เพื่อเพิ่มพูนศักยภาพและความสามารถขององค์กรและกลุ่มบุคคลที่นำนโยบายไปปฏิบัติให้สามารถจัดการและประสานกิจกรรมให้บรรลุผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ของนโยบายรวมทั้งสามารถหลีกเลี่ยงปัญหาที่เป็นอุปสรรคต่อการบรรลุผลสำเร็จของนโยบาย สอดคล้องกับ สมบัติ ธำรงธัญวงศ์ (2550) ที่กล่าวว่า การนำนโยบายไปปฏิบัติให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ต้องใช้เวลาในการศึกษาและสร้างกระบวนการที่จะชี้ถึงความสำเร็จหรือความล้มเหลวของนโยบายโดยต้องอาศัยความตั้งใจไปสู่การกระทำโดยเป็นการกระทำที่กำหนดทิศทางของทางเลือกเพื่อให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ของนโยบาย นอกจากนั้น ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของศึกษาธิการจังหวัดด้านความสำเร็จขององค์กรอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.47$, S.D.=0.28) ลักษณะดังกล่าวนี้ของศึกษาธิการจังหวัดในแต่ละจังหวัดแตกต่างกันน้อย (C.V.=8.07) ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดเพิ่งได้รับการจัดตั้งขึ้นใหม่ รวมทั้งการแต่งตั้งผู้ปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่การดำเนินการ สร้างกระบวนการปฏิบัติงาน ซึ่งสอดคล้องกับ สุพาดา สิริกุดตา (2557) ที่กล่าวว่า ความสำเร็จขององค์กรเป็นความสามารถขององค์กรในการดำเนินกิจกรรมให้บรรลุเป้าหมาย โดยผู้บริหารต้องมีความพร้อม มีทักษะในการวางแผนการบริหารจัดการ มีการกำหนดดัชนีวัดความสำเร็จของการดำเนินงาน จัดบุคลากรให้สอดคล้องกับความต้องการในการปฏิบัติงาน โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อใช้เป็นเครื่องมือช่วยให้ผู้บริหารได้ทราบถึงผลการดำเนินงานและช่วยในการตัดสินใจทั้งในระดับกลยุทธ์และระดับปฏิบัติการ

อันจะนำไปสู่ความสำเร็จขององค์กรดังที่ นกตล รมโพธิ์ (2553) อธิบายว่า ความสำเร็จขององค์กรถือเป็นเรื่องสำคัญ ปัจจัยความสำเร็จขององค์กรจึงต้องมีการกำหนดกลยุทธ์ และยังมีเครื่องมือในการนำกลยุทธ์ไปสู่การปฏิบัติ ถ้าองค์กรมีกลยุทธ์ที่ดีเพียงอย่างเดียวย่อมไม่สามารถดำเนินงานได้ตามกลยุทธ์ที่ตั้งไว้ ในขณะเดียวกันถ้ามีความสามารถในการปฏิบัติแต่ขาดกลยุทธ์ที่ดีย่อมทำให้องค์กรขาดทิศทางที่ชัดเจนและยังถ้าองค์กรขาดทั้งกลยุทธ์ที่ดีและความสามารถในการปฏิบัติที่องค์กรนั้นย่อมจะประสบความล้มเหลวตั้งแต่ต้น ดังนั้นแนวทางที่ทำให้องค์กรประสบความสำเร็จจึงต้องประกอบด้วยทั้งการมีทั้งกลยุทธ์ที่ดีและความสามารถในการนำกลยุทธ์นั้นไปสู่การปฏิบัติ

5.2 จากวัตถุประสงค์ของการวิจัย เพื่อศึกษาตัวแปรที่ส่งผลต่อระดับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานศึกษาธิการจังหวัด ผลการวิจัย พบว่า ตัวแปรที่มีอิทธิพลโดยตรงต่อการนำนโยบายสู่การปฏิบัติ (POLI) ได้แก่ แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของศึกษาธิการจังหวัด ($\beta = 1.16$) การทำงานเป็นกลุ่มของศึกษาธิการจังหวัด ($\beta = 0.22$) สองตัวแปรนี้อธิบายความแปรปรวนของการนำนโยบายสู่การปฏิบัติ ได้ร้อยละ 92 ($R^2 = 0.92$) มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ $\alpha = .01$ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะการนำนโยบายสู่การปฏิบัติ จำเป็นต้องมีการศึกษาสภาพปัจจุบันหรือแนวทางสู่ความสำเร็จในการนำนโยบายไปสู่การปฏิบัติ ซึ่งสอดคล้องกับ ปราณี สาไพรวัน (2558) ที่วิจัยพบว่า ปัจจัยทางการบริหารด้านการปฏิบัติตามนโยบายมีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของบุคลากรในองค์การอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 สอดคล้องกับ จารุวรรณ อะคะปัน (2558) วิจัยพบว่า แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลขององค์การอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และสอดคล้องกับ เพียวร์ สุตริภักซ์ (2553) ที่วิจัยพบว่า การทำงานเป็นทีมมีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลขององค์กร นอกจากนั้น ตัวแปรที่มีอิทธิพลโดยตรงต่อความสำเร็จขององค์กร ได้แก่ พฤติกรรมการบริหารของศึกษาธิการจังหวัด ($\beta = 0.74$) และการทำงานเป็นกลุ่มของศึกษาธิการจังหวัด ($\beta = 0.20$) สองตัวแปรนี้อธิบายความแปรปรวนของความสำเร็จขององค์กรได้ร้อยละ 86.00 ($R^2 = 0.86$) มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ $\alpha = .01$ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า การสร้างความสำเร็จให้กับองค์กรนั้นจำเป็นต้องมีการดำเนินงานบริหารงานภายในองค์กรจนบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ ซึ่งสอดคล้องกับ สุนทร พลวงค์ (2551) ได้กล่าวถึงแนวคิดเกี่ยวกับการทำงานเป็นกลุ่มของศึกษาธิการจังหวัดว่าการทำงานเป็นกลุ่มของศึกษาธิการจังหวัดเป็นการแบ่งทั้งงานหน้าที่และความรับผิดชอบให้บุคลากรตามความรู้ความสามารถ รวมทั้งการประสานความร่วมมือร่วมใจ การทุ่มเทกำลังความคิดและสติปัญญาซึ่งนำมาสู่ความสำเร็จขององค์กร สอดคล้องกับผลการวิจัย รัตนานาคมุสิก, บรรจง เจริญสุข และ วรรณะ บรรจง (2559) พบว่าพฤติกรรมการบริหารมีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลขององค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 สอดคล้องกับ มยุรี สนิทกุล (2557) วิจัยพบว่า ประสิทธิผลขององค์กรสัมพันธ์กับพฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 สอดคล้องกับ เกชา มีสวน (2556) วิจัยพบว่าพฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารมีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลของสถานศึกษาอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

6. ข้อเสนอแนะ

6.1 ข้อเสนอแนะในการนำไปปฏิบัติ ผู้บริหารระดับสูงควรกำหนดนโยบายให้มีการบริหารจัดการโดยการทำงานเป็นกลุ่มของศึกษาธิการจังหวัด อันจะนำไปสู่ประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดที่สูงขึ้น

6.2 ข้อเสนอแนะในการทำวิจัย ควรทำการวิจัยเพื่อพัฒนารูปแบบการทำงานเป็นกลุ่มของศึกษาธิการจังหวัด เพราะการทำงานเป็นกลุ่มของศึกษาธิการจังหวัดเป็นตัวแปรสำคัญที่ส่งผลต่อระดับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานศึกษาธิการจังหวัด

6.3 ข้อเสนอแนะในการทำวิจัย ควรพัฒนาหลักสูตรการเสริมสร้างแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของศึกษาธิการจังหวัด สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัด

7. รายการอ้างอิง

ภาษาไทย

- กล้า ทองขาว. (2551). การนำนโยบายไปปฏิบัติ. เอกสารประกอบการสอนชุดวิชานโยบายสาธารณะและการวางแผน
หน่วยที่ 6. นนทบุรี : มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- เกษม มีสวน. (2556). ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมกรรมการบริหารของผู้บริหารและประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมตากสิน
ระยองสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดระยอง (วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยบูรพา, ชลบุรี.
- จารุวรรณ อะคะปัน. (2558). ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของผู้บริหารกับประสิทธิผลของการบริหารงาน
โรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตาก เขต 1 (วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต).
มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร, กำแพงเพชร.
- จุมพล หนิมพานิช. (2554). การประเมินนโยบาย หลักการ แนวคิดและการประยุกต์ใช้. นนทบุรี : มหาวิทยาลัยสุโขทัย.
ธรรมาธิราช.
- นภดล ร่มโพธิ์. (2553). การวัดผลองค์กรแบบสมดุล. กรุงเทพฯ : ศูนย์หนังสือมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- ปราณี สาโพธิ์วัน. (2558). ปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลองค์กรของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
สกลนคร เขต 2 (วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร, สกลนคร.
- พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542. (2542, 19 สิงหาคม). ราชกิจจานุเบกษา. เล่มที่ 116, ตอนที่ 74ก.
- เพียว สุตรักษ์. (2553). ศึกษาสมรรถนะหลักของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงเรียน
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานี เขต 1 (วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยเทคโนโลยี
ราชมงคลธัญบุรี, ปทุมธานี.
- มยุรี สนิทกุล. (2557). ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4 (วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัย
เทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี, ปทุมธานี.
- รัตนา นาคมุสิก, บรรจง เจริญสุข และวรรณะ บรรจง. (2559). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผล
ของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 3. วารสารราชภัฏสุราษฎร์ธานี,
3(1), 165-184.
- สมบัติ อารังธัญวงศ์. (2550). นโยบายสาธารณะ: แนวความคิดการวิเคราะห์และกระบวนการ (พิมพ์ครั้งที่ 16).
กรุงเทพฯ: เสมาธรรม.
- สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2559). แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12
(พ.ศ.2560-2564). กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ.
- สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ. (2559). สมรรถนะการศึกษาไทยในเวทีสากล พ.ศ. 2558 (IMD2015). กรุงเทพฯ:
พริกหวานกราฟฟิค.
- สุนทร พลวงศ์. (2551). การพัฒนาการทำงานเป็นกลุ่มของบุคลากรในสังกัดกองการศึกษา เทศบาลตำบลท่าสะอาด
อำเภอเขวาสันติ จังหวัดหนองคาย (วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม, มหาสารคาม.
- สุพาตา สิริกุดตา. (2557). กลยุทธ์เศรษฐกิจสร้างสรรค์ที่มีผลต่อความสำเร็จขององค์กรธุรกิจ : กรณีศึกษาผู้ประกอบการ
อุตสาหกรรมภาคกลางตอนบน (ปริญญาานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, กรุงเทพฯ.