

ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร
สำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัดเพชรบูรณ์¹

FACTORS INFLUENCING THE PERFORMANCE OF PERSONNEL
DEPARTMENT OF LOCAL ADMINISTRATION PHETCHABUN

ณชษา ตะกรุดมูล²

บทคัดย่อ

การศึกษาวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัดเพชรบูรณ์ 2) เพื่อศึกษาการวางแผนการปฏิบัติงานที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัดเพชรบูรณ์ 3) เพื่อศึกษานำแผนไปปฏิบัติที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัดเพชรบูรณ์ การศึกษานี้เป็นงานวิจัยเชิงปริมาณ (quantitative research) โดยใช้วิธีการวิจัยเชิงสำรวจ (survey research) ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลประชากรที่ใช้ในการวิจัย คือ บุคลากรของสำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัดเพชรบูรณ์ ซึ่งประกอบด้วยผู้บริหาร ข้าราชการ พนักงานราชการ เจ้าหน้าที่ และลูกจ้าง จำนวน 103 คน โดยใช้การวิเคราะห์พหุคูณ คือ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ความถี่ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ทำการทดสอบสมมติฐาน โดยใช้เทคนิคการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis : MRA) ด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป

ผลการศึกษาพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 78 คน คิดเป็นร้อยละ 75.73 มีอายุระหว่าง 25 - 35 ปี จำนวน 35 คน และมีอายุระหว่าง 36 - 45 ปี จำนวน 35 คน ซึ่งคิดแต่ละช่วงอายุ เป็นร้อยละ 33.98 มีระดับการศึกษาอยู่ในระดับปริญญาตรีหรือเทียบเท่า จำนวน 71 คน คิดเป็นร้อยละ 68.93 มีประสบการณ์ในการทำงานตำแหน่งปัจจุบันต่ำกว่า 5 ปี จำนวน 39 คน คิดเป็นร้อยละ 37.86 และเป็นข้าราชการ จำนวน 52 คน คิดเป็นร้อยละ 50.50

ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นปัจจัยด้านการวางแผน ซึ่งประกอบไปด้วย การวิเคราะห์สถานการณ์ การกำหนดเป้าหมายและทางเลือก การจัดทำแผน การควบคุมติดตามและประเมินผล มีระดับความเห็นในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.97 เมื่อพิจารณาในแต่ละด้านพบว่าทุกด้านมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก การกำหนดเป้าหมายและทางเลือก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.96 การควบคุมติดตามและประเมินผล มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.91 และการนำไปปฏิบัติ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.86 ตามลำดับ

¹ บทความนี้เป็นส่วนหนึ่งของการค้นคว้าอิสระเรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัดเพชรบูรณ์

² นักศึกษาปริญญาโท หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิตและบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต โครงการทวิปริญญาโททางรัฐประศาสนศาสตร์และบริหารธุรกิจ สาขาวิทยบริการเฉลิมพระเกียรติจังหวัดจังหวัดเพชรบูรณ์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง

ผลการวิเคราะห์ปัจจัยด้านการนำไปปฏิบัติ ซึ่งประกอบไปด้วย โครงสร้าง กลยุทธ์ ระบบ ทักษะ รูปแบบ บุคลากร และค่านิยม มีระดับความเห็นในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.04 เมื่อพิจารณาในแต่ละด้านพบว่า รูปแบบ มีความเห็นในระดับมากที่สุด ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.23 นอกจากนี้มีความเห็นในระดับมาก คือ กลยุทธ์ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.19 บุคลากร มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.09 ค่านิยม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.00 ทักษะ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.94 โครงสร้าง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.84 และระบบ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.83 ตามลำดับ

ผลการวิเคราะห์ด้านประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ซึ่งประกอบไปด้วย คุณภาพ ปริมาณ ค่าใช้จ่าย หรือต้นทุน วิธีการดำเนินงาน และระยะเวลาดำเนินงาน มีระดับความเห็นในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.09 เมื่อพิจารณาในแต่ละด้านพบว่า มีระยะเวลาดำเนินงานที่มีความเห็นในระดับมากที่สุด ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.33 คุณภาพ มีความเห็นในระดับมากที่สุดเช่นเดียวกัน ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.33 นอกจากนี้มีความเห็นในระดับมาก คือ วิธีการดำเนินงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.12 ค่าใช้จ่ายหรือต้นทุน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.10 และปริมาณมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.66 ตามลำดับ

ผลการทดสอบสมมติฐาน การวางแผนการปฏิบัติงานมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัดเพชรบูรณ์ ได้แก่ การวิเคราะห์สถานการณ์ การกำหนดเป้าหมายและทางเลือก การจัดทำแผน การควบคุมติดตามและประเมินผล มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานในภาพรวมไม่แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

ผลการทดสอบสมมติฐาน การนำไปปฏิบัติงานมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัดเพชรบูรณ์ ได้แก่ โครงสร้าง กลยุทธ์ ระบบ ทักษะ รูปแบบ บุคลากร และค่านิยม มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานในภาพรวมไม่แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

Abstract

This study the purposes of this study were 1) to study the efficiency of work of personnel of the Department of Local Administration Phetchabun. 2) To study the effect of operational planning on the performance of personnel of the Department of Local Administration Phetchabun. 3) To study the implementation of the plan to influence the performance of personnel of the Department of Local Administration Phetchabun. This study is a quantitative research. (Quantitative research) using a survey research method, using a questionnaire as a tool for collecting data. The population used in this study were personnel of the Department of Local Administration Phetchabun. Which consisted of executives, civil servants, government officials, officers and employees of 103 people. Descriptive analysis was used as percentage, mean, frequency, standard deviation. Hypothesis test using analytical techniques Multiple regression (Multiple Regression Analysis: MRA) with a packaged program.

The study found that Most of the respondents were female, 78 people, representing 75.73 percent, aged between 25 - 35 years, 35 people and aged between 36 - 45 years, 35 people, who accounted for each age range, 33.98 percent, with education levels in Bachelor's degree or equivalent, 71 people, representing 68.93 percent, having work experience in the current position less than 5 years, 39 people, representing 37.86 percent, and 52 civil servants, representing 50.50 percent.

The results of the opinion level analysis of planning factors which consists of situation analysis goal setting and options; planning; control, monitoring and evaluation; have a high level of opinion the mean was 3.97. When considering each aspect, it was found that all aspects were practiced at a high level. Goal setting and options with an average of 3.96. Monitoring and evaluation control with an average of 3.91 and implementation of the plan the mean was 3.86, respectively.

The results of the factor analysis on the implementation of the plan which consisted of structure, strategy, system, skills, form, personnel and values, had a high level of opinions. With an average of 4.04. Considering each aspect, it was found that the model had the highest level of opinion. The mean was 4.23. In addition, there were opinions at a high level, namely, strategies had an average of 4.19, personnel had an average of 4.09, values had an average of 4.00, skills had an average of 3.94, structures had an average of 3.84, and systems had an average of 3.83 respectively.

Performance analysis results which includes quality, quantity, cost or cost method of operation and duration of operation there were opinions at a high level with an average of 4.09. When considering each aspect, it was found that there was a period of operation that had the opinions at the highest level. The mean was 4.33. The quality had the highest level of opinion as well. The mean was 4.33. In addition, there were opinions at a high level, namely, the method of operation. With an average of 4.12 expenses or costs the mean was 4.10 and the volume was 3.66, respectively.

Hypothesis test results operational planning had an influence on the operational efficiency of personnel of the Department of Local Administration Phetchabun, including situation analysis. Goal setting and options; planning; control, monitoring and evaluation; influencing performance the overall performance is not different. At the statistical significance level of 0.05

Hypothesis test results implementation of the plan had an effect on the performance of personnel of the Department of Local Administration Phetchabun, namely structure, strategy, system, skills, forms, personnel and values. There were no differences in the overall performance. At the statistical significance level of 0.05

ที่มาและความสำคัญของปัญหา

องค์การทุกองค์การ จะบรรลุตามวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายที่กำหนดไว้อย่างมีประสิทธิภาพและมีประสิทธิผลได้ นั้น การบริหารองค์การมีความจำเป็นต้องกำหนดแนวทางและแผนการดำเนินงานให้ผู้ปฏิบัติงาน จึงจะทำให้ผู้ปฏิบัติงานสามารถปฏิบัติตามแนวทางและแผนการดำเนินงานที่วางไว้ได้อย่างชัดเจน ซึ่งการกำหนดวัตถุประสงค์ เมื่อพิจารณาถึงปัจจัยต่าง ๆ ที่ส่งผลกระทบต่อที่ผ่านมา โดยกำหนดวัตถุประสงค์หรือเป้าหมาย การกำหนดแผนปฏิบัติงานการพัฒนากลยุทธ์ จัดสรรทรัพยากร ว่าควรจะทำโดยวิธีใด อย่างไร ให้ได้ดีที่สุด เกิดความคุ้มค่ามากที่สุด และนำความคิดนั้นมาปฏิบัติจริงอย่างต่อเนื่อง จึงจะทำให้บรรลุเป้าหมายการปฏิบัติตามแผนจัดว่าเป็นขั้นตอนที่สำคัญที่สุดของการวางแผน เพราะว่าการวางแผนเป็นเพียงข้อมูลที่มีจัดทำขึ้นซึ่งไม่อาจทราบได้ว่าผลจะเป็นเช่นไร หากไม่มีการนำไปปฏิบัติก็จะไม่เกิดประโยชน์อะไร ความสำคัญของการวางแผนในการดำเนินงาน คือ ลดความไม่แน่นอนและปัญหาที่จะเกิดในอนาคต ลดความสูญเปล่าของหน่วยงานจำแนกงานไม่ให้เกิดความซ้ำซ้อน มีความชัดเจน ทำให้ผู้ปฏิบัติงานดำเนินงานได้อย่างมีคุณภาพ รวดเร็ว ทันเวลา ทำให้องค์การบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ โดยจะเกิดการยอมรับแนวความคิด และเทคโนโลยีใหม่ ๆ เข้ามาในองค์การ

การศึกษาวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยมุ่งศึกษาด้านการวางแผนการปฏิบัติงาน และการนำแผนมาปฏิบัติ มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัดเพชรบูรณ์

ดังนั้น การจัดทำแผนการปฏิบัติงาน เป็นเครื่องมือที่สำคัญของการบริหารงานขององค์การให้บรรลุวัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพ แต่การวางแผนเป็นเพียงข้อมูลที่จัดทำขึ้น โดยกำหนดวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายการกำหนดแผนปฏิบัติงานการพัฒนากลยุทธ์ จัดสรรทรัพยากร ว่าควรจะทำโดยวิธีใด อย่างไร ให้ได้ดีที่สุด เกิดความคุ้มค่า มากที่สุด ถ้าหากไม่มีการนำไปปฏิบัติจะไม่ทราบได้เลยว่าผลจะเป็นเช่นไร ไม่สามารถวัดผลการดำเนินงานว่ามีข้อดี ข้อด้อย จุดแข็ง หรือจุดอ่อนอย่างไร จึงทำให้ไม่เกิดประโยชน์ ความสำคัญของการวางแผนและนำไปปฏิบัติ คือ สามารถลดความไม่แน่นอน ลดปัญหาที่จะเกิด ลดความซ้ำซ้อน ลดทรัพยากร ทำให้ผู้ปฏิบัติงานดำเนินงานได้อย่างชัดเจน รวดเร็ว ทันเวลา มีคุณภาพ ปรับปรุงแก้ไขข้อบกพร่องที่เกิดขึ้นได้ ทำให้องค์การบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้

คำถามในการวิจัย

1. ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัดเพชรบูรณ์เป็นอย่างไร
2. การวางแผนการปฏิบัติงานมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัดเพชรบูรณ์ หรือไม่
3. การนำแผนมาปฏิบัติมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัดเพชรบูรณ์ หรือไม่

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

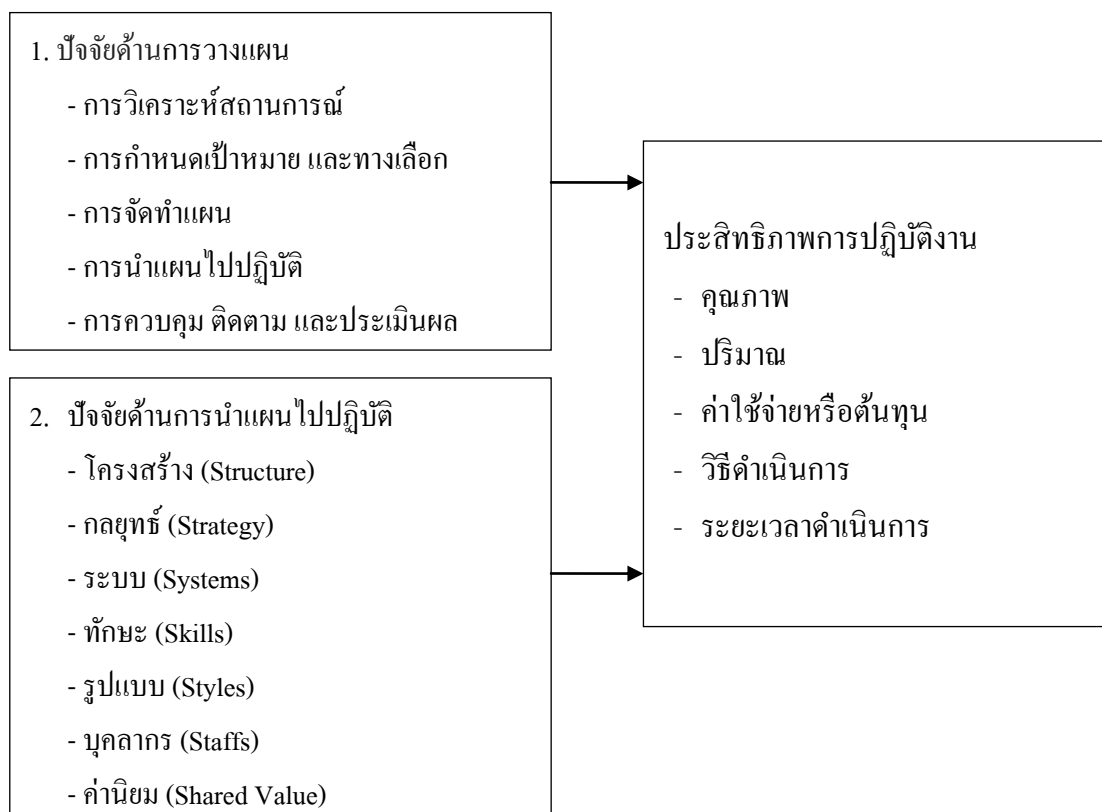
1. เพื่อศึกษาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น จังหวัดเพชรบูรณ์
2. เพื่อศึกษาการวางแผนการปฏิบัติงานมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัดเพชรบูรณ์
3. เพื่อศึกษาการนำแผนไปปฏิบัติมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัดเพชรบูรณ์

ทฤษฎีและแนวคิดที่เกี่ยวข้องกับการวิจัย

การศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัดเพชรบูรณ์ ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิด ทฤษฎีและผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อนำมาใช้ประโยชน์ในการกำหนดกรอบแนวคิดของการวิจัย ดังนี้

1. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับประสิทธิภาพ
2. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการวางแผน
3. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการนำแผนไปปฏิบัติ
4. ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
5. กรอบแนวคิดในการวิจัย

กรอบแนวคิดในการวิจัย



ระเบียบวิธีวิจัย

การศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัดเพชรบูรณ์ ดังนี้

1. รูปแบบการวิจัย

เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (quantitative research) โดยวิธีการวิจัยเชิงสำรวจ (survey research)

2. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย คือ บุคลากรของสำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัดเพชรบูรณ์ กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ โดยที่จำนวนขนาดของประชากรในการศึกษาครั้งนี้เท่ากับ 103 คน การคำนวณหาขนาดกลุ่มตัวอย่างตามดำเนินการหาตัวอย่างตามสูตรการคำนวณหาขนาดกลุ่มตัวอย่างทาโร ยามาเน่ (Taro Yamane, 1970 : 896) ระดับความเชื่อมั่นที่ 95% หรือมีค่าระดับนัยยะสำคัญทางสถิติที่ 0.05 จะทำให้ได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 82 คน ทั้งนี้ ผู้วิจัยจึงกำหนดให้กลุ่มตัวอย่างของงานวิจัยนี้มีจำนวน 103 คน จากกลุ่มตัวอย่างที่ได้ ผู้วิจัยจะใช้วิธีเก็บข้อมูลแบบเจาะจง (Purposive sampling)

3. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูล เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ แบบสอบถามที่มีลักษณะเป็นแบบสอบถามชนิดปลายปิด (Closed form) เพื่อใช้เก็บข้อมูล ประกอบด้วย 4 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 เป็นข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบ เช่น เพศ อายุ ระดับการศึกษา ระดับตำแหน่ง แบบสอบถามลักษณะ เป็นแบบตรวจสอบรายการ (check list) จำนวนทั้งสิ้น 5 ข้อ

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยด้านการวางแผน จำนวนทั้งสิ้น 35 ข้อ ประกอบด้วย

คำถามเกี่ยวกับปัจจัยด้านการวางแผน

- | | |
|----------------------------------|--------------|
| 1. การวิเคราะห์สถานการณ์ | จำนวน 10 ข้อ |
| 2. การกำหนดเป้าหมายและทางเลือก | จำนวน 5 ข้อ |
| 3. การจัดทำแผน | จำนวน 5 ข้อ |
| 4. การนำแผนไปปฏิบัติ | จำนวน 8 ข้อ |
| 5. การควบคุม ติดตาม และประเมินผล | จำนวน 7 ข้อ |

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับการนำแผนไปปฏิบัติ จำนวนทั้งสิ้น 42 ข้อ ประกอบด้วย

คำถามเกี่ยวกับการนำแผนไปปฏิบัติ

- | | |
|------------------|-------------|
| 1. ด้านโครงสร้าง | จำนวน 6 ข้อ |
| 2. ด้านกลยุทธ์ | จำนวน 6 ข้อ |
| 3. ด้านระบบ | จำนวน 6 ข้อ |
| 4. ด้านทักษะ | จำนวน 6 ข้อ |

- | | |
|----------------|-------------|
| 5. ด้านรูปแบบ | จำนวน 6 ข้อ |
| 6. ด้านบุคลากร | จำนวน 6 ข้อ |
| 7. ด้านค่านิยม | จำนวน 6 ข้อ |

ส่วนที่ 4 แบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน จำนวนทั้งสิ้น 25 ข้อ ประกอบด้วย

คำถามเกี่ยวกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน

- | | |
|-----------------------------|-------------|
| 1. ด้านคุณภาพ | จำนวน 5 ข้อ |
| 2. ด้านปริมาณ | จำนวน 5 ข้อ |
| 3. ด้านค่าใช้จ่ายหรือต้นทุน | จำนวน 5 ข้อ |
| 4. ด้านวิธีการดำเนินงาน | จำนวน 5 ข้อ |
| 5. ด้านระยะเวลาดำเนินการ | จำนวน 5 ข้อ |

โดยข้อคำถามที่ใช้ในการวิจัย ที่ใช้คำถามเป็นระดับความคิดเห็นมีลักษณะเป็น มาตรการส่วนประมาณค่า (rating scale) 5 ระดับ ดังนี้ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย น้อยที่สุด

4. การทดสอบเครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยจะดำเนินการทดสอบเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย โดยทดสอบความเที่ยงตรง (validity) และความเชื่อถือได้ (reliability) ของแบบสอบถาม ดังนี้

1. หากความเที่ยงตรง (validity) ผู้วิจัยได้สร้างแบบสอบถามขึ้นจากการตรวจสอบเอกสารแนวความคิด ทฤษฎีและผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้เกิดความถูกต้องในเชิงของเนื้อหา (content validity) ก่อนนำไปทดลองใช้

2. หากความเชื่อมั่น (reliability) โดยนำแบบสอบถามไปทดสอบ (try-out) กับบุคคลที่ไม่ได้เป็นกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 ราย เพื่อตรวจสอบความเข้าใจของผู้ตอบที่มีต่อคำถาม ลำดับของคำถาม ความถูกต้องของคำถาม แล้วนำมาแก้ไขข้อบกพร่องก่อนออกเก็บรวบรวมข้อมูลจริง โดยพิจารณาจากค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา ของครอนบาค (Cronbach's Coefficient Alpha, อ้างถึงบุญเรียง, 2543, หน้า 58-60) โดยคำถามที่มีค่า Cronbach's Coefficient Alpha ต่ำกว่า 0.5 จะถูกตัดทิ้ง

พบว่า ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา ของครอนบาค (Cronbach's Coefficient Alpha) เท่ากับ 0.952 หรือมีค่าความเชื่อมั่น ที่ยอมรับได้ ร้อยละ 95 ซึ่งอยู่ในเกณฑ์ที่เชื่อถือได้ ผู้วิจัยจึงได้นำแบบสอบถามไปใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างต่อไป

5. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ข้อมูลที่ใช้ในการวิจัย แบ่งออกเป็น 2 ประเภท โดยผู้วิจัยมีการเก็บรวบรวมข้อมูล ดังนี้

1. ข้อมูลปฐมภูมิ (Primary Data) โดยการเก็บรวบรวมข้อมูลที่ได้จากการสำรวจ โดยใช้แบบสอบถาม (questionnaire) เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล จากกลุ่มตัวอย่างที่เป็นบุคลากรของสำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัดเพชรบูรณ์ จำนวน 103 คน การแจกแบบสอบถามเพื่อเก็บข้อมูลนั้น รวบรวมจนครบจำนวน 103 คน โดยผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเอง และได้รับแบบสอบถามที่สมบูรณ์จำนวน 103 ชุด คิดเป็นร้อยละ 100 ซึ่งผู้วิจัยได้นำไปประมวลผลการวิเคราะห์ข้อมูลต่อไป

2. ข้อมูลทุติยภูมิ (Secondary Data) โดยการเก็บรวบรวมข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับปัจจัยด้านการวางแผน ปัจจัยด้านการนำแผนไปปฏิบัติ และประสิทธิภาพการปฏิบัติงานจากเอกสารรายงาน ตลอดจนรายงานการวิจัยต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง เอกสาร ตำรา วิทยานิพนธ์ รายงานการศึกษาค้นคว้าด้วยตัวเอง และจากวารสารของหน่วยงานต่าง ๆ เช่น ห้องสมุด หนังสือพิมพ์ รวมทั้งการสืบค้นข้อมูลจากอินเทอร์เน็ต เพื่อใช้เป็นกรอบแนวคิดในการวิจัยและการวิเคราะห์สรุปผล

6. การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยใช้วิธีการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงพรรณนา (descriptive analysis) และการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณ (quantitative Analysis) ดังนี้

การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงพรรณนา (Descriptive Analysis) เพื่ออธิบายความคิดเห็นของคำตอบเกี่ยวกับการปัจจัยด้านการวางแผนปัจจัยด้านการนำแผนไปปฏิบัติ และประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน

การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณ (Quantitative Analysis) ผู้วิจัยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปในการวิเคราะห์ข้อมูล เพื่ออธิบายระดับลักษณะปัจจัยส่วนบุคคลระดับความรู้ความเข้าใจ ทักษะ และความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านการวางแผน ปัจจัยด้านการนำแผนไปปฏิบัติ และประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน โดยค่าสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

1. สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive statistic) เพื่ออธิบายลักษณะของข้อมูลด้วยค่าสถิติพื้นฐาน ได้แก่ ค่าความถี่ (frequency) ค่าร้อยละ (percentage) ค่าเฉลี่ย (mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (standard deviation)

2. สถิติเชิงอนุมาน (Inferential statistic) เพื่ออธิบายความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร โดยการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระกับตัวแปรตาม โดยใช้ทดสอบสมมติฐาน โดยใช้สถิติการวิเคราะห์ การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) ณ ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 และเพื่อพยากรณ์ถึงปัจจัยด้านการวางแผน ปัจจัยด้านการนำแผนไปปฏิบัติ และประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน มีเกณฑ์การพิจารณาค่าความสัมพันธ์ ระหว่างตัวแปร มีดังนี้

การแปลความหมายค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (R)

ระดับความสัมพันธ์

0.100 – 0.200	ต่ำมาก
0.201 – 0.400	ต่ำ
0.401 – 0.600	ปานกลาง
0.601 – 0.800	สูง
0.801 – 0.999	สูงมาก

3.นำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลในรูปตารางประกอบความเรียง

สรุปผลการวิจัย

ผลการศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัดเพชรบูรณ์ สรุปได้ดังนี้

1. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 78 คน คิดเป็นร้อยละ 75.73 มีอายุระหว่าง 25 - 35 ปี จำนวน 35 คน และมีอายุระหว่าง 36 – 45 ปี จำนวน 35 คน ซึ่งคิดแต่ละช่วงอายุ เป็นร้อยละ 33.98 มีระดับการศึกษาอยู่ในระดับปริญญาตรีหรือเทียบเท่า จำนวน 71 คน คิดเป็นร้อยละ 68.93 มีประสบการณ์ในการทำงานตำแหน่งปัจจุบัน ต่ำกว่า 5 ปี จำนวน 39 คน คิดเป็นร้อยละ 37.86 และเป็นข้าราชการ จำนวน 52 คน คิดเป็นร้อยละ 50.50

2. ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านการวางแผน ซึ่งประกอบไปด้วย การวิเคราะห์สถานการณ์ การกำหนดเป้าหมายและทางเลือก การจัดทำแผน การควบคุม ติดตาม และ ประเมินผล ปัจจัยด้านการวางแผน ตามความเห็นของบุคลากรสำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัดเพชรบูรณ์มีระดับความเห็นในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.97 เมื่อพิจารณาในแต่ละด้าน พบว่าทุกด้านมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก การกำหนดเป้าหมาย และทางเลือก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.96 การควบคุม ติดตาม และประเมินผล มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.91 และการนำแผนไปปฏิบัติ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.86 ตามลำดับ

3. ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านการนำไปปฏิบัติ ซึ่งประกอบไปด้วย โครงสร้าง กลยุทธ์ ระบบ ทักษะ รูปแบบ บุคลากร และค่านิยม ปัจจัยด้านการนำไปปฏิบัติตามความเห็นของบุคลากรสำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัดเพชรบูรณ์มีระดับความเห็นในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.04 เมื่อพิจารณาในแต่ละด้าน พบว่า มีรูปแบบที่มีความเห็นในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.23 นอกจากนั้นมีความเห็นในระดับมาก คือ กลยุทธ์ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.19 บุคลากร มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.09 ค่านิยม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.00 ทักษะ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.94 โครงสร้าง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.84 และระบบ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.83 ตามลำดับ

4. ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ซึ่งประกอบไปด้วย คุณภาพ ปริมาณ ค่าใช้จ่ายหรือต้นทุน วิธีการดำเนินงาน และระยะเวลาดำเนินงานประสิทธิภาพ

การปฏิบัติงาน ตามความเห็นของบุคลากรสำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัดเพชรบูรณ์มีระดับความเห็นในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.09 เมื่อพิจารณาในแต่ละด้าน พบว่า มีระยะเวลาดำเนินงานที่มีความเห็นในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.33 คุณภาพก็มีความเห็นในระดับมากที่สุดเช่นเดียวกัน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.33 นอกจากนี้มีความเห็นในระดับมาก วิธีการดำเนินงานมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.12 ค่าใช้จ่ายหรือต้นทุน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.10 และปริมาณ ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.66 ตามลำดับ

5. ผลการทดสอบสมมติฐานที่ 1 การวางแผนการปฏิบัติงานมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัดเพชรบูรณ์ อยู่ในระดับมาก โดยปัจจัยการวางแผนมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัดเพชรบูรณ์ในภาพรวม และมีความสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกันในระดับสูงมาก ที่ระดับนัยสำคัญ ทางสถิติ 0.05 จึงอธิบายได้ว่าการวางแผนการปฏิบัติงานมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน

6. ผลการทดสอบสมมติฐานการนำแผนไปปฏิบัติงานมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัดเพชรบูรณ์ อยู่ในระดับมาก โดยปัจจัยด้านการนำแผนไปปฏิบัติ มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัดเพชรบูรณ์ในภาพรวม และมีความสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกัน ในระดับสูงมาก ที่ระดับนัยสำคัญ ทางสถิติ 0.05 จึงอธิบายได้ว่าการนำแผนไปปฏิบัติมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน

อภิปรายผลการวิจัย

จากข้อค้นพบ การวิจัยในครั้งนี้มีประเด็นสำคัญ ที่ค้นพบ ได้แก่ (1) องค์ประกอบของการวางแผนการปฏิบัติงาน (2) องค์ประกอบการนำแผนไปปฏิบัติ (3) องค์ประกอบของประสิทธิภาพในการดำเนินงานสามารถอภิปรายผลการวิจัยตามทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

สมมติฐานที่ 1 การวางแผนการปฏิบัติงานมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัดเพชรบูรณ์จากการวิเคราะห์ปัจจัย ด้านการวางแผน ซึ่งประกอบไปด้วย การวิเคราะห์สถานการณ์ การกำหนดเป้าหมายและทางเลือก การจัดทำแผน การควบคุมติดตามและประเมินผล เมื่อพิจารณาในแต่ละด้านสอดคล้องกับงานวิจัยของสัญญา เคนาภูมิ และเสาวลักษณ์ โกศลกิตติอัมพร (2560) ว่าการวางแผนเป็นเรื่องที่สำคัญเพราะเป็นการกำหนดแนวทางการปฏิบัติงานเพื่อให้การทำงานมีประสิทธิภาพ และงานวิจัยของ กรชนก เพิ่มคำ (2563) กล่าวว่า ปัจจัยด้านการวางแผนในการปฏิบัติงาน ส่งผลในทิศทางบวกต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการเบิกจ่ายเงินงบประมาณ ประกอบกับแนวคิดของ Fremont E. Kast & James E. Rosenzweig (1972) กล่าวว่า การวางแผนเป็นกระบวนการตัดสินใจล่วงหน้าว่าจะทำอะไร อย่างไร ใครทำ เพื่อให้การดำเนินการนั้น ๆ

บรรลุตฤตประสงค์ และสมบัติ ชำรงชัยวงศ์ (2543) กล่าวว่า การวางแผนเป็นกระบวนการวิเคราะห์และตัดสินใจของผู้บริหารอย่างเป็นระบบ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ

สมมติฐานที่ 2 การนำแผนไปปฏิบัติงานมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร สำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัดเพชรบูรณ์ จากการวิเคราะห์ปัจจัยด้านการนำแผนไปปฏิบัติ ซึ่งประกอบไปด้วย โครงสร้าง กลยุทธ์ ระบบ ทักษะ รูปแบบ บุคลากร และค่านิยม เมื่อพิจารณาในแต่ละด้านพบว่า สอดคล้องกับงานวิจัยของสัญญา เคนาภูมิ และเสาวลักษณ์ โกศลกิตติอัมพร (2560) ว่าการวางแผนเป็นเรื่องที่สำคัญเพราะเป็นการกำหนด แนวทางการปฏิบัติงาน หากไม่มีการนำแผนไปปฏิบัติอย่างจริงจัง ก็ไม่อาจทำให้การปฏิบัติงาน มีประสิทธิภาพ และงานวิจัยของสัญญา เคนาภูมิ (2562) กล่าวว่า การนำนโยบายสาธารณะไปสู่การปฏิบัติตามแผนงานต่างๆ จะทำให้องค์การประสบความสำเร็จตามเป้าหมาย ประกอบกับแนวคิดของ Waterman, Peter & Phillips (1980) กล่าวว่า การกำหนดแผนงานหรือนโยบาย เพื่อนำไปสู่การปฏิบัติมีความสำคัญมากต่อความสำเร็จขององค์กร ถึงแม้แผนงาน คือ การคาดการณ์อนาคต เป็นสิ่งที่กำหนดแนวในการดำเนินงาน จะต้องมององค์ประกอบหรือปัจจัยอื่น ๆ ที่ต้องนำมาเป็นส่วนประกอบ และเป็นตัวช่วยในการนำแผนไปสู่การปฏิบัติ 7s McKinsey เป็นแนวคิดที่นำเสนอว่าประสิทธิภาพขององค์กรเกิดจากความสัมพันธ์ของปัจจัยต่าง ๆ 7 ประการ ให้สัมพันธ์ สอดคล้อง (interconnected) และเสริมแรงซึ่งกันและกัน และปิยนันท์ สวัสดิ์ศฤงฆาร (27 พฤษภาคม 2021) ได้ให้ความเห็นว่า 7s McKinsey เป็นแนวคิดในการนำแผนไปสู่การปฏิบัติ เป็นกลยุทธ์หนึ่งที่สามารถชี้วัดผลดำเนินงานตามแผนว่ามีข้อดี ข้อด้อย จุดแข็ง หรือจุดอ่อนอย่างไร องค์กรรู้ว่าควรเปลี่ยนแปลงในเรื่องใด อย่างไร ซึ่งต้องทำให้ สอดคล้องสัมพันธ์กัน และปรับตามสภาพแวดล้อมทางเศรษฐกิจ สังคม การเมือง และเทคโนโลยี

ดังนั้น จะเห็นได้ว่าประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานมีความสำคัญมากในทุกองค์การ สำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัดเพชรบูรณ์ ควรให้ความสำคัญและตระหนักถึงการซึ่งจะได้มาของประสิทธิภาพการปฏิบัติงานซึ่งจะต้องอาศัยการวางแผนการปฏิบัติงานที่ดี และนำแผนการปฏิบัติงานหรือนโยบายนั้นไปปฏิบัติจริง จึงจะสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล

ข้อเสนอแนะจากการวิจัย

ข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติการ

1. ควรจัดให้มีเทคโนโลยีในการปฏิบัติงาน เพื่อให้การการปฏิบัติงานมีความถูกต้อง รวดเร็วทันต่อเหตุการณ์

2. ควรกำหนดแนวทาง ขั้นตอน วิธีการปฏิบัติงาน และระยะเวลาการปฏิบัติงาน ให้ชัดเจน

3. ควรกำหนดหน้าที่ ความรับผิดชอบ ในการปฏิบัติงานของบุคลากรในแต่ละตำแหน่งให้ชัดเจน

ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

1. สำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัดเพชรบูรณ์ ควรสื่อสารให้บุคลากรเข้าใจในเรื่องการวางแผน และการนำแผนมาปฏิบัติงาน เพื่อให้เกิดความรวดเร็ว และถูกต้อง ทำให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น โดยไม่ทำให้รู้สึกว่าเป็นการเพิ่มภาระ หรือ กดดัน

2. สำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัดเพชรบูรณ์ ควรใช้เทคโนโลยีในการเก็บข้อมูลในการปฏิบัติงานที่มีความถูกต้อง เป็นปัจจุบัน เพื่อสามารถนำข้อมูลมาใช้ในการปฏิบัติงานได้ง่าย สะดวก รวดเร็ว

3. สำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัดเพชรบูรณ์ ควรส่งเสริมให้บุคลากรเพิ่มองค์ความรู้ ด้วยการฝึกอบรม หรือส่งเสริมด้านการเรียน เพื่อนำความรู้ที่ได้มาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

การศึกษาครั้งนี้เป็นการศึกษาเกี่ยวกับการวางแผนปฏิบัติงาน การนำแผนงานมาปฏิบัติกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัดเพชรบูรณ์

1. ควรมีการศึกษาปัญหา อุปสรรค จุดแข็ง จุดอ่อน เพื่อนำข้อมูลมาจัดทำเป็น แนวทาง ขั้นตอนการปฏิบัติงาน เพื่อนำมาปรับปรุงในการดำเนินงานของสำนักงานส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นจังหวัดเพชรบูรณ์ต่อไป

2. ควรศึกษาวิจัยเรื่องนำเทคโนโลยี หรือนวัตกรรมใหม่ ๆ มาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน เพื่อให้การปฏิบัติงานมีความรวดเร็ว ถูกต้อง และมีประสิทธิภาพให้เหมาะสมกับสถานการณ์ในปัจจุบัน

บรรณานุกรม

กรชนก เพิ่มคำ. (2563) ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการเบิกจ่ายงบประมาณของ กรมทางหลวง สังกัดส่วนกลาง. วิทยานิพนธ์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

กันตยา เพิ่มผล .(2541). การพัฒนาประสิทธิภาพในการทำงาน Efficiency development. พิมพ์ครั้งที่3. กรุงเทพฯ: สถาบันราชภัฏสวนดุสิต.

กล้า ทองขาว. (2551) เอกสารประกอบการสอนชุดวิชานโยบายสาธารณะและการวางแผน หน่วยที่ 6 เรื่องการนำนโยบายไปปฏิบัติ. นนทบุรี : มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.

จิรวัดน์ นิจนตร (2560) การวิจัยพัฒนารูปแบบทางสังคมศาสตร์และการศึกษา วารสารราชภัฏสุราษฎร์ธานี ปีที่ 4 ฉบับที่ 2 (กรกฎาคม - ธันวาคม 2560) : มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี.

ณัฐวิภา วิจิณัยภาค. นโยบายสาธารณะ : แนวทางในการศึกษาแบบสหวิทยาการ. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์จุฬา, 2554.

ดิน ปรัชญพทท์. (2536). ศัพท์รัฐประศาสนศาสตร์. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

ทิพาวดี เมฆสุวรรณ. (2538).การส่งเสริมประสิทธิภาพในระบบราชการ. กรุงเทพฯ.

ธงชัย สันติวงษ์. (2536). การวางแผน (พิมพ์ครั้งที่ 3). กรุงเทพฯ : ไทยวัฒนาพานิช.

ธงชัย สันติวงษ์. (2540). การวางแผน (พิมพ์ครั้งที่ 5). กรุงเทพฯ : ไทยวัฒนาพานิช.

ดร.ปิยนันท์ สวัสดิ์ศฤงฆาร. (2021). องค์ประกอบ 7 ประการภายในองค์กรซึ่งต้องทำให้สอดคล้องสัมพันธ์กัน. สารานุกรมการบริหารและการจัดการ.

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์. (2544). จิตวิทยาบริหารงานบุคคล. กรุงเทพฯ : ศูนย์สื่อเสริมกรุงเทพฯ.

ไพรัตน์ ต้นสิน (2561) ตัวแบบการจัดการความรู้ของการไฟฟ้านครหลวง. คุษณินพนธ์บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยสยาม.

พิชามณูช กาทหลง, อนงค์ ดังสุหน (2561) ตัวแปรด้านการวางแผนงบประมาณที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผล การจัดการระบบจัดซื้อจัดจ้างของบุคลากรมหาวิทยาลัยมหิดล. วารสาร Mahidol R2R e - Journal ปีที่ 5 ฉบับที่ 1 ประจำเดือน มกราคม – มิถุนายน 2561.

มยุรี อนุমানราชชน. (2547) นโยบายสาธารณะ. เอกสารตำราหลัก ประกอบการเรียนการสอน หลักสูตรรัฐ ประศาสนศาสตรบัณฑิต สาขาการปกครองท้องถิ่น. โครงการความร่วมมือทางวิชาการ กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่นกับสถาบันการศึกษา. กรุงเทพฯ : เอ็กซ์เปอร์เน็ท.

วรเดช จันทสร. (2554) ทฤษฎีการนำนโยบายสาธารณะไปปฏิบัติ. กรุงเทพฯ : พริกหวานกราฟฟิค.

ศิริวรรณ เสรีรัตน์และคณะ. (2541). การวิจัยธุรกิจ. กรุงเทพมหานคร : เพชรจรัสแสงแห่งโลกธุรกิจ.

สมพร เฟื่องจันทร์. (2539). นโยบายสาธารณะ : ทฤษฎีและปฏิบัติ. กรุงเทพฯ : โอเดียนสโตร์.

สมยศ นาวิการ. (2554) การบริหารและพฤติกรรมองค์การ เรื่องการจูงใจ: จากแนวความคิดไปสู่ การประยุกต์ใช้. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์บรรณกิจ.

सनานจิตร สุคนชทรัพย์. (2544). กระบวนการวางแผน. นนทบุรี: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.

สมบัติ ชำรงชัยวงศ์. (2550) นโยบายสาธารณะ : แนวความคิด การวิเคราะห์และกระบวนการ. กรุงเทพฯ : เสมาธรรม.

สัญญา เคนาภูมิ. (2562) กระบวนการนำนโยบายสาธารณะไปสู่การปฏิบัติ. วารสารแสงอีสาน : มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตอีสาน, มกราคม – มิถุนายน 2562.

สัญญา เคนาภูมิ. (2561) กระบวนการวิเคราะห์นโยบายสาธารณะภายใต้กรอบแนวคิดทาง รัฐประศาสนศาสตร์. วารสารนวัตกรรมการจัดการภาครัฐและภาคเอกชน, คณะรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง, กรกฎาคม – ธันวาคม 2561.

สัญญา เคนาภูมิ และ เสาวลักษณ์ โกศลกิตติอัมพร (2560) กรอบแนวคิดการศึกษาการวางแผนและ การบริหารแผน. คณะรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม. วารสารวิชาการแพรวกาฬสินธุ์ มหาวิทยาลัยกาฬสินธุ์ปีที่ 4 ฉบับที่ 2 พฤษภาคม - สิงหาคม 2560.

สัญญา เคนาภูมิ และบุรฉัตร จันทร์แดง ตัวแบบทฤษฎีการนำนโยบายสาธารณะไปสู่การปฏิบัติ. คณะรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม. วารสารการบริหาร การปกครองและนวัตกรรมท้องถิ่น : ปีที่ 3 ฉบับที่ 1 (2562) : มกราคม – เมษายน

แสวง รัตนมงคลมาส. (2514) เทคนิควิธีการใช้แนวคิดทางทฤษฎีในการเลือกกำหนดปัญหาและสมมุติฐาน ในการวิจัย. กรุงเทพฯ : สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.

- เสาวนารถ เล็กเลอสินธุ์ (2561) ประสิทธิภาพการบริหารงานของผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลจังหวัดนนทบุรี. คณะศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชพฤกษ์. วารสารวิชาการมหาวิทยาลัยชนบุรี ปีที่ 12 ฉบับที่ 28 เดือนพฤษภาคม – สิงหาคม 2561.
- เสาวภาลัย ดีวาจา. (2529). ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานส่งเสริมการเกษตรของบริษัทเอกชน. วิทยานิพนธ์พัฒนบริหารศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาพัฒนา สังคม, บัณฑิตวิทยาลัย, สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- อนันต์ เกตุวงศ์. (2541) หลักและเทคนิคการวางแผน. พิมพ์ครั้งที่ 7 กรุงเทพฯ : มหาลัยธรรมศาสตร์.
- อัศววัฒน์ นิธิจิรวงศ์ (2559) ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่เทศกิจตามแผนปฏิบัติงานฝ่ายเทศกิจ กรุงเทพมหานคร. มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ 2559.
- เอกกมล เอี่ยมสร. (2554). กรอบแนวคิด 7's Mckinsey.
- Bardach, Eugene. (1980). Implementation Studies and the study of Implements, presented at the 1980 meeting of American Policy Science Associatio, University of California, Berkeley.
- Becker, G. (1962) Investment in Human Capital: A Theoretical Analysis. Journal of Political Economy.
- Becker, S.W. & Neuhauser, D. The Efficient Organization. New York : Elsevier Scientific Puldishing Co., 1975.
- Certo, S.C. (2000) Modern Management. Prentice-Hall, Upper Saddle River, NJ.
- Fremont E. Kast & James e. Rosenzweig. (1974). Organization and Management : A Systems Approach. New York: McGraw-Hill.
- Koontz, Harold. & Weihrich, Heinz. (1994). "The Nature and Purpose of Planning,"In Management : A Global Perspective. New York: Mc Graw-Hill
- Mazmanian, D.A. and Sabatier, P.A. (1989). "The Implementation of Public Policy: A Framework of Analysis". Policy Studies journal. 8(special issue) : 538-550.
- Herbert A. Simon, H.A. Administrative behavior. New York : Mc Millan, 1975 Hicks ,Herbert G. (1990). The Management of Organization. (5th ed.). New York : McGraw-Hill Book.
- Horn, C.E.V. and Meter, D.S.V. (1976) The Policy Implementation Process : A Conceptual Framework. Administration & Society
- Merton, R.C. (1940). On the cost of deposit insurance when where are surveillance costs. Journal of Business.
- Merton, R.C. (1977). An analytical derivation of we cost of deposit insurance and loan Guarantees. Journal of banking and Finance (June). p.3-11.
- Merton, R.C. (1974). On the pricing of corporatye qebt: The rsk structre of interest rates. Journal of Finance 19 (May). P.449-470.

Pressman, W. (1979). United States Economic Development Administration Manpower policy. New York: John Wiley & Sons.

Peterson, & Plawman, E.G. Business Organization and Management. Homewood, Illinois : Richard Dlrwin, 1953.

Robert, Fulmer M. (1975). The New Management. New York : Macmillan Publishing Co.

Ryan, T A and Smith, P C. (1954) Principles of Industrial Psychology Published by The Ronald Press, New York.

Simom, A. Administrative behavior. New York: The Mcmillion, 1960. Smith, M. Educational leadership: culture and diversity. Gateshead : Athenaicum Press, 1980

Van Meter, & Van Horn, . (1975). The policy implementation process: A conceptual framework. Administration and society.

Waterman, Peters & Phillips (1980) Structure is not organization Uploaded by Martín Olszanowski

William G. Ouchi. Organization and management. Eaglewood cliffs. Prentice Hill, 1971.

Wohlstetter. A. (1964) Sin and Games in America, in Game Theory and Relate Approoches to Social Behavior. New York : Wileg.

Quade, E.S. (1982). Analysis for Public Decisions. 2nd Edition. New York : Elsevier Science

Zaleannick. Abraham. Motion Productivity and Satisfaction of Workere Massachusetts : Division of Research Harvard Universiti, 1958.