

อิทธิพลของแรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิผลของบุคลากรที่ทำการปกครองจังหวัดศรีสะเกษ¹
Influence of motivation on personnel effectiveness of Personnel of Sisaket Provincial Administration Office

สุวพัฒน์ ชุมชน²

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา (1) เพื่อศึกษาระดับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของบุคลากรที่ทำการปกครองจังหวัดศรีสะเกษ (2) เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของบุคลากรที่ทำการปกครองจังหวัดศรีสะเกษ กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ บุคลากรที่ทำการปกครองจังหวัดศรีสะเกษ เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ การแจกแจงความถี่ การหาค่าเฉลี่ยร้อยละ การวิเคราะห์สัมประสิทธิ์-สหสัมพันธ์ ผลการวิจัยสรุปได้ ดังนี้ 1.ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศชาย มีอายุระหว่าง 41-50 ปี จบการศึกษาระดับปริญญาตรี มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานในช่วง 2-5 ปี, 6-10 ปี, และ 16-20 ปี ตำแหน่งข้าราชการ รายได้ต่อเดือนอยู่ในช่วง 20,000-30,000 บาท 2.ข้อมูลปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของบุคลากรที่ทำการปกครองจังหวัดศรีสะเกษ ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีแรงจูงใจต่างกันมีความคิดเห็นต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานแตกต่างกัน 3.ข้อมูลเกี่ยวกับประสิทธิผลการปฏิบัติงาน พบว่า ประสิทธิผลการปฏิบัติงานของบุคลากรที่ทำการปกครองจังหวัดศรีสะเกษ อยู่ในระดับมากที่สุด ข้อเสนอแนะ ผู้บังคับบัญชาควรส่งเสริม สนับสนุน เสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรทุกคน โดยยึดหลักความเสมอภาค เท่าเทียมกัน ยุติธรรม ยึดหลักธรรมาภิบาล กำหนดนโยบายสร้างขวัญกำลังใจอย่างเป็นรูปธรรม สร้างความเข้าใจกับประสิทธิผลและการประเมินประสิทธิผลในการปฏิบัติงานให้กับบุคลากร ควรศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน ปัจจัยอื่นๆ และศึกษาในเชิงคุณภาพ เพื่อศึกษาเชิงลึกมากยิ่งขึ้น

คำสำคัญ : ประสิทธิผลการปฏิบัติงาน,แรงจูงใจ,ปัจจัยจูงใจ,ปัจจัยค้ำจุน

Abstract

The objective of this research is to study (1) To study the level performance effectiveness of personnel of sisaket provincial administration office. (2) To study the factors affecting performance effectiveness of personnel of sisaket provincial administration office. The population consists of personnel of sisaket provincial administration office. This is survey research. The data obtained and analyzed for correlation-regression analysis. The results of this study are: 1. The general data analysis of the majority of respondents were male. Age between 41-50 years old, graduated with a bachelor's degree. The duration of work is in the range of 2-5 years, 6-10 years, and 16-20 years. Monthly income is in the range 20,000-30,000 baht. 2. The results of factors affecting the effectiveness of personnel of sisaket provincial administration office Different motivated respondents had different opinions on performance effectiveness. 3. The results of the data analysis on performance effectiveness revealed that the performance of personnel of sisaket provincial administration office at the highest level. Recommendations: Executives should promote, support and strengthen motivation in the performance of sisaket provincial administration office and all personnel. Based on equality, justice, good governance. Determine concrete morale-building policies. create understanding of effectiveness and assessment of operational effectiveness for personnel. Should study the factors affecting the effectiveness of other factors or study qualitatively.

¹ บทความนี้เป็นส่วนหนึ่งของการค้นคว้าอิสระเรื่อง อิทธิพลของแรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิผลของบุคลากรที่ทำการปกครองจังหวัดศรีสะเกษ
² นักศึกษาปริญญาโท โครงการทวิปริญญาโท หลักสูตรทวิปริญญาทางรัฐประศาสนศาสตร์และบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยรามคำแหง

³ที่มาและความสำคัญของปัญหา

ปัจจุบันภาครัฐให้ความสำคัญกับประสิทธิผลการปฏิบัติงานเป็นอย่างมาก ซึ่งผู้วิจัยเป็นข้าราชการสังกัดที่ทำการปกครองจังหวัดศรีสะเกษ กรมการปกครอง มีหน้าที่ปฏิบัติงานให้เกิดประสิทธิผลตามเป้าหมายองค์กร จึงมีความสนใจวิจัยเรื่องอิทธิพลของแรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิผลของบุคลากรที่ทำการปกครองจังหวัดศรีสะเกษ ปัญหาแรงจูงใจอาจเป็นเหตุหนึ่งที่มีผลต่อประสิทธิผลของการปฏิบัติงาน เช่น โอกาสความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน เงินเดือน โอกาสที่จะก้าวหน้าในอนาคต การสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน รวมทั้งผู้ใต้บังคับบัญชา นโยบายกับความมั่นคง ความเป็นอยู่ส่วนตัว ดังนั้น เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของบุคลากรที่ทำการปกครองจังหวัดศรีสะเกษ จังหวัดศรีสะเกษ และประสิทธิผลการปฏิบัติงานของบุคลากรที่ทำการปกครองจังหวัดศรีสะเกษ เพื่อสามารถนำผลที่ได้เป็นประโยชน์ในการพัฒนาปรับปรุงประสิทธิผลการปฏิบัติงานของบุคลากรที่ทำการปกครองจังหวัดศรีสะเกษ ให้มีประสิทธิผล บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ โดยทฤษฎีการจูงใจที่ผู้ศึกษาให้ความสนใจ เนื่องจากเป็นการศึกษาความต้องการของบุคลากร ซึ่งเป็นสิ่งจูงใจให้บุคลากรมีความตั้งใจทำงานอย่างเต็มที่ที่มีประสิทธิผล เพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร ทั้งปัจจัยจูงใจยังตอบสนองความต้องการของทุกคน เพราะมนุษย์ย่อมมีความต้องการแรงจูงใจ เมื่อความต้องการยังไม่ได้รับการตอบสนอง ก็จะเกิดความเครียด การลดความเครียด สร้างแรงจูงใจในการทำงานหรือปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์กร มีความสำคัญต่อประสิทธิผลขององค์กรอย่างยิ่ง โดยผู้วิจัยหวังว่าจะได้ประโยชน์ในการนำผลการวิจัยและข้อมูลที่ได้จากการวิจัยครั้งนี้ไปใช้เป็นแนวทางเพื่อพัฒนาให้มีประสิทธิผลมากขึ้นต่อไป

คำถามการวิจัย

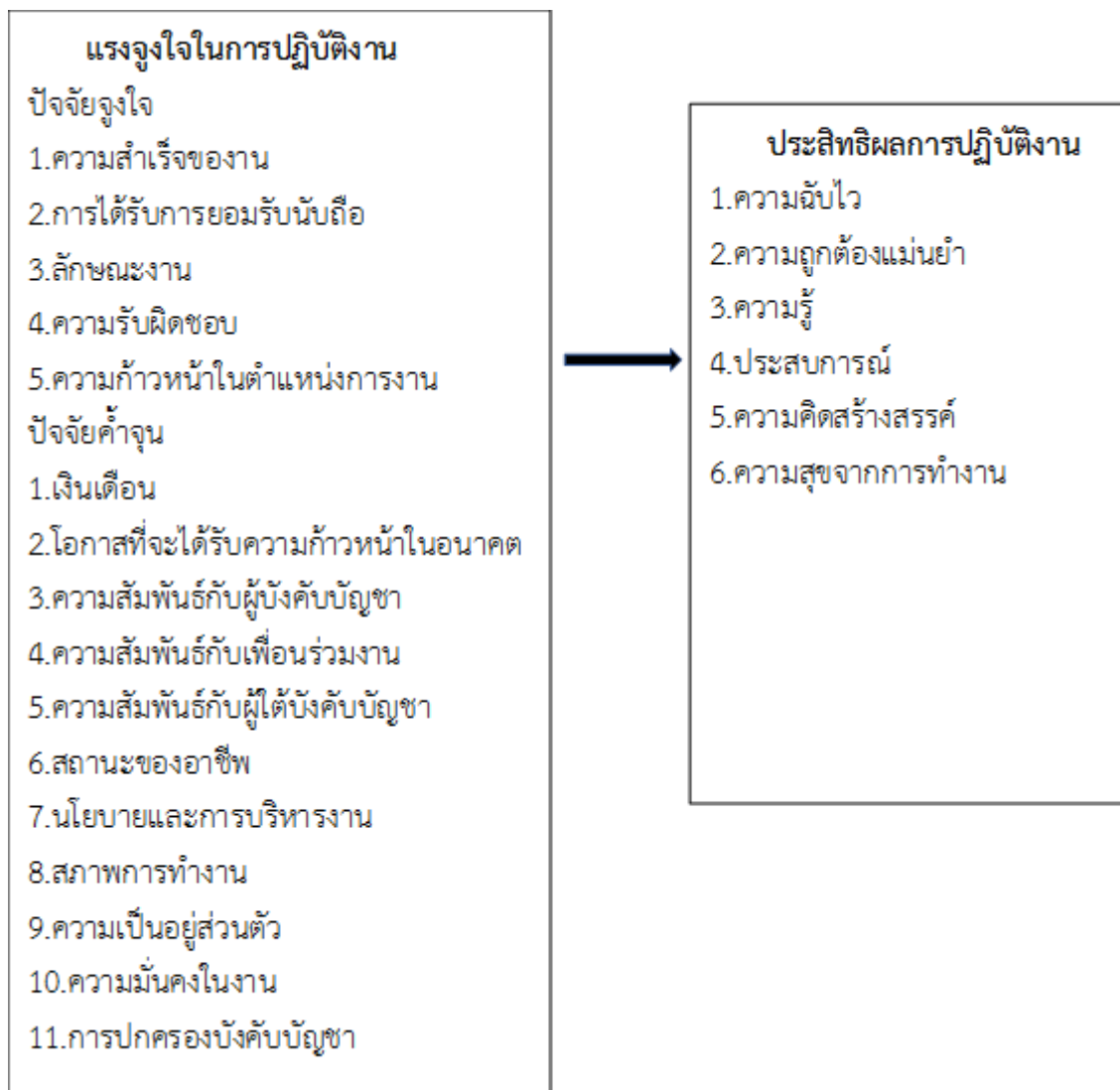
1. ประสิทธิผลการปฏิบัติงานของบุคลากรที่ทำการปกครองจังหวัดศรีสะเกษ อยู่ในระดับใด
2. ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของบุคลากรที่ทำการปกครองจังหวัดศรีสะเกษ คืออะไร

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของบุคลากรที่ทำการปกครองจังหวัดศรีสะเกษ
2. เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของบุคลากรที่ทำการปกครองจังหวัดศรีสะเกษ

ทฤษฎีและแนวคิดที่เกี่ยวข้องกับการวิจัย

การศึกษาอิทธิพลของแรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิผลของบุคลากรที่ทำการปกครองจังหวัดศรีสะเกษ ผู้วิจัยได้ทำการศึกษา ค้นคว้าเอกสาร บทความรวบรวม ทฤษฎี วรรณกรรมต่างๆ มาเป็นแนวทางการศึกษา โดยใช้แนวคิดจากทฤษฎีสองปัจจัย ของ เอิร์ชเบอร์ก เป็นทฤษฎีการจูงใจ - ค้ำจุน ตัวแปรอิสระ คือ ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงาน ประกอบด้วยปัจจัยจูงใจ 5 ด้าน ได้แก่ 1. ความสำเร็จของงาน 2. การที่ได้รับการยอมรับนับถือ 3. ลักษณะของงาน 4. ความรับผิดชอบ 5. ความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน และปัจจัยค้ำจุน จำนวน 11 ด้าน ได้แก่ 1. เงินเดือน 2. โอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต 3. ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา 4. ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน 5. ความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชา 6. สถานะของอาชีพ 7. นโยบายและการบริหารงาน 8. สภาพการทำงาน 9. ความเป็นอยู่ส่วนตัว 10. ความมั่นคงในงาน 11. การปกครองบังคับบัญชา ตัวแปรตาม คือ ประสิทธิผลการปฏิบัติงาน และนำแนวคิดของ สมพิศ สุขแสน อ่างในพิชญา วัฒนรังสรรค์ เป็นกรอบแนวคิด ดังภาพกรอบแนวคิด



ระเบียบวิธีวิจัย

รูปแบบการวิจัย เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง คือ บุคลากรที่ทำการปกครองจังหวัดศรีสะเกษ ใช้สูตรการคำนวณของ Yamanae ที่ระดับ ความเชื่อมั่นร้อยละ 95 ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย ประกอบด้วย ตัวแปรอิสระ แรงจูงใจในการทำงาน ได้แก่

1. ปัจจัยจูงใจ ประกอบด้วย ความสำเร็จของงาน การยอมรับนับถือ ลักษณะงาน ความรับผิดชอบ ความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน

2 ปัจจัยค้ำจุน ประกอบด้วย เงินเดือน โอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชา สถานะของอาชีพ นโยบายและการบริหารงาน สภาพการทำงาน ความเป็นอยู่ส่วนตัว ความมั่นคงในงาน การปกครองบังคับบัญชา

และตัวแปรตาม คือ ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรที่ทำการปกครองจังหวัดศรีสะเกษ ประกอบด้วย ความฉับไว ความถูกต้องแม่นยำ ความรู้ประสบการณ์ ความคิดสร้างสรรค์ ความสุขจากการทำงาน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น จากการศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง โดยแบ่งออกเป็น 3 ส่วน ดังนี้

⁵ ส่วนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม มีคำถามจำนวน 6 ข้อ ประกอบไปด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ตำแหน่งงาน และรายได้ เป็นคำถามแบบเลือกตอบสามารถตอบได้เพียงคำตอบเดียว

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานที่ทำการปกครองจังหวัดศรีสะเกษ เป็นคำถามแบบเลือกตอบสามารถตอบได้เพียงคำตอบเดียว ประกอบด้วย คำถามเกี่ยวกับปัจจัยเชิงจิต จำนวน 10 ข้อ และคำถามปัจจัยค้ำจุน จำนวน 9 ข้อ

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของข้าราชการและบุคลากรที่ทำการปกครองจังหวัดศรีสะเกษ เป็นคำถามแบบเลือกตอบสามารถตอบได้เพียงคำตอบเดียว ประกอบไปด้วยคำถามเกี่ยวกับประสิทธิผลการปฏิบัติงาน จำนวน 11 ข้อ

คำถามที่ใช้ในแบบสอบถามส่วนที่ 2 และส่วนที่ 3 เป็นแบบมาตรวัดแบบประมาณค่า(Rating scale) ตามแบบมาตรการวัดของ Likert Scale โดยแบ่งการให้คะแนนเป็น 5 ระดับ คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย น้อยที่สุด

การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูล จากการนำแบบสอบถาม แจกให้กลุ่มตัวอย่างประชากรบุคลากรสังกัดที่ทำการปกครองจังหวัดศรีสะเกษ จำนวน 53 คน ตามที่ผู้วิจัยได้คำนวณขนาดของกลุ่มตัวอย่าง และจากการศึกษาแนวคิดและทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง รวมทั้งการสืบค้นข้อมูลจากอินเทอร์เน็ต

การวิเคราะห์ข้อมูล

วิเคราะห์ข้อมูลจากการเก็บแบบสอบถาม โดยใช้เครื่องคอมพิวเตอร์ประมวลผล โดยวิเคราะห์ตัวแปรต้นและตัวแปรตาม รวมถึง วิเคราะห์ประสิทธิผลการปฏิบัติงาน ด้วยสถิติค่าความถี่(Frequency) และร้อยละ(Percentage)

การวัดระดับการแปลพิจารณา ดังนี้

คะแนนเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 4.50 – 5.49 มีแรงจูงใจอยู่ระดับมากที่สุด

คะแนนเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 3.50 – 4.49 มีแรงจูงใจอยู่ระดับมาก

คะแนนเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 2.50 – 3.49 มีแรงจูงใจอยู่ระดับปานกลาง

คะแนนเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 1.50 – 2.49 มีแรงจูงใจอยู่ระดับน้อย

คะแนนเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 1.00 – 1.49 มีแรงจูงใจอยู่ระดับน้อยที่สุด

ผลการวิจัย

จากการศึกษา อิทธิพลของแรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิผลของบุคลากรที่ทำการปกครองจังหวัดศรีสะเกษ สรุปผลการวิเคราะห์ ดังนี้

1.วิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศชาย มีอายุระหว่าง 41-50 ปี จบการศึกษาระดับปริญญาตรี มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานในช่วง 2-5 ปี, 6-10 ปี, และ 16-20 ปี ตำแหน่งข้าราชการ รายได้ต่อเดือนอยู่ในช่วง 20,000-30,000 บาท

2.วิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของบุคลากร ที่ทำการปกครองจังหวัดศรีสะเกษ ผู้ตอบแบบสอบถามที่ปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุนต่างกันมีความคิดเห็นต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

3.วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับประสิทธิผลการปฏิบัติงาน พบว่า ประสิทธิผลการปฏิบัติงานของบุคลากรที่ทำการปกครองจังหวัดศรีสะเกษ อยู่ในระดับมากที่สุด

4.ผลการทดสอบสมมติฐาน 1 แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ประกอบด้วยปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุน ที่แตกต่างกัน มีผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของบุคลากรที่ทำการปกครองจังหวัดศรีสะเกษ แตกต่างกันไป

5.ผลการทดสอบสมมติฐาน 2 ประสิทธิผลการปฏิบัติงานของบุคลากรที่ทำการปกครองจังหวัดศรีสะเกษ อยู่ในระดับมากที่สุด พบว่า ประสิทธิผลการปฏิบัติงานของบุคลากรที่ทำการปกครองจังหวัดศรีสะเกษ อยู่ในระดับมากที่สุด

⁶ ข้อเสนอแนะ

ผู้บังคับบัญชาควรส่งเสริม สนับสนุน เสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรทุกคน โดยยึดหลักความเสมอภาคเท่าเทียมกัน ยุติธรรม ยึดหลักธรรมาภิบาล กำหนดนโยบายสร้างขวัญกำลังใจอย่างเป็นรูปธรรม สร้างความเข้าใจกับประสิทธิผลและการประเมินประสิทธิผลในการปฏิบัติงานให้กับบุคลากร ควรศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน ปัจจัยอื่นๆ และศึกษาในเชิงคุณภาพ เพื่อศึกษาเชิงลึกมากยิ่งขึ้น

บรรณานุกรม

บุญมี พันธุ์ไทย. (2559). ระเบียบวิจัยการศึกษาเบื้องต้น. กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยรามคาแหง, คณะศึกษาศาสตร์ ภาควิชาการประเมินและการวิจัย.

ธงชัย สันติวงษ์. (2538). องค์การ ทฤษฎี และการออกแบบ. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์

กิตติคุณ ชื่อสัตย์ดี. (2557). คุณภาพชีวิตการทำงานกับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของเจ้าพนักงานชลเลข สังกัดสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร. สารนิพนธ์

ดำรงศักดิ์ ธงตะทบ ร.น. . (2559). ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของ บุคลากรอุราชนาวิมิตลอดุลยเดช กรมอุทการเรือ. งานนิพนธ์ตามหลักสูตร รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, กลุ่มวิชาการจัดการภาครัฐและภาคเอกชน วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ, มหาวิทยาลัยบูรพา.

พิทยา บวรวัฒนา. (2541). ทฤษฎีองค์การสาธารณสุข. กรุงเทพฯ: คณะรัฐศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

ภูริภัสร์ ตันติเศรษฐภักดี. (2561). ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ : กรณีศึกษา กองทะเบียนพล สำนักงานกำลังพล สำนักงานตำรวจแห่งชาติ. การค้นคว้าอิสระตามหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยรามคาแหง

ภูวดล วงศ์รัตน์. (2551). ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับประสิทธิผล การปฏิบัติงานของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมผลิตจังหวัดเพชรบุรี. เพชรบุรี: สำนักวิทยบริการและเทคโนโลยีสารสนเทศ มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี.

ยงค์ยาน มั่นคาศรี. (2556). แนวทางการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ของพนักงานโรงแรมอมารีวอเตอร์เกท กรุงเทพฯ. วิทยานิพนธ์ปริญญา มหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเกษมบัณฑิต.

วัชร ส่องอ่อน. (2562). แรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากรของอุทยานแห่งชาติ ในสังกัดสำนักบริหารพื้นที่อนุรักษ์ที่ 5 (นครศรีธรรมราช). การค้นคว้าอิสระตามหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, คณะบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยรามคาแหง

⁷ศิริวรรณ ศิริเดชานนท์. (2557). การศึกษาแรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของพนักงาน กรณีศึกษา : ศูนย์ปฏิบัติการสินค้า ธนาคารพาณิชย์ไทยแห่งหนึ่ง. การค้นคว้าอิสระตามหลักสูตรปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเนชั่น.

สุริยพันธ์ จันทมาลา. (2557). การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานโรงแรม เบสท์ เวสเทิร์น พรีเมียร์ อมาเรนธ์ สุวรรณภูมิ แอร์พอร์ต. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต (การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์), มหาวิทยาลัยรามคาแหง.

วีไลวรรณ ศรีหาคา. (2551). ความสัมพันธ์ระหว่างประสิทธิภาพการเรียนรู้กับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของผู้ทำบัญชีในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ. วิทยานิพนธ์ปรัชญามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบัญชี, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัย มหาสารคาม.

⁸ สุรศักดิ์ จันดี. (2553). ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากร ในโรงงานวัดถูระเบิดทหาร จังหวัด นครสวรรค์. วิทยานิพนธ์รัฐศาสตรมหาบัณฑิต แขนงวิชาบริหารรัฐกิจ สาขาวิชาวิทยาการจัดการ, มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.

Daft, R. L. (2000). *Management (5th ed.)*. Fort Worth: Dryden.

Dunn, William N. (1994). *Public Policy Analysis : An Introduction. 2 nd. ed.*

Englewood Cliffs, New Jersey : Prentice – Hall.

Herzberg, F. et al. (1959). *The Motivation to work*. New York: John Wiley and Sons. Hoy, W. K., & Miskel, C.

G. (2008). *Educational Administration: Theory, Research, and Practice*. New York: McGraw-Hill.

Peterson, E., & Plowman, E.G. (1989). *Business organization and management*. Richard D. Ewin, Hom wood Illinois

Steers, R. M. (1977). *Organizational effectiveness: A behavior view*. Santa Monica, CA: Goodyear. (1981).

Introduction to organizational behavior. Glenview, IL: Scott Foresman and Company.