

ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดที่ทำการปกครอง
จังหวัดสิงห์บุรี¹

Factors Affecting the Operational Efficiency of Officials
in Singburi Provincial Administration Office.

ปทิตตา จุงเพื่อนสุข²

บทคัดย่อ

การวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดที่ทำการปกครองจังหวัดสิงห์บุรี มีวัตถุประสงค์ 1. เพื่อศึกษาประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัด ที่ทำการปกครองจังหวัดสิงห์บุรี 2. เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัด ที่ทำการปกครองจังหวัดสิงห์บุรี 3. เพื่อศึกษาปัจจัยแรงจูงใจ ปัจจัยค้ำจุนในการทำงานที่มีผลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากร รูปแบบการวิจัยเป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) เครื่องมือที่ใช้ได้แก่แบบสอบถาม โดยมีกลุ่มตัวอย่างคือ บุคลากรสังกัดที่ทำการปกครองจังหวัดสิงห์บุรี จำนวน 150 คน แล้วนำข้อมูลที่รวบรวมได้มาวิเคราะห์โดยใช้สถิติเชิงพรรณนา และสถิติเชิงอนุมาน ผลการศึกษาพบว่า 1. ปัจจัย จูงใจในการทำงาน ด้านความสำเร็จในการทำงาน และด้านความรับผิดชอบในงาน มีผลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากร 2. ปัจจัยค้ำจุนในการทำงาน ด้านนโยบายการบริหารขององค์กร และด้านความมั่นคงในงาน มีผลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากร แนวทางในการพัฒนา

คำสำคัญ: ปัจจัย, ประสิทธิผล, บุคลากร

¹ บทความนี้เป็นส่วนหนึ่งของการค้นคว้าอิสระเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดที่ทำการปกครองจังหวัดสิงห์บุรี

² นักศึกษาปริญญาโท โครงการทวีปริญญาโท หลักสูตรปริญญาโททางรัฐประศาสนศาสตร์และบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยรามคำแหง

ABSTRACT

This study was a quantitative research by survey research. The purpose of this research were to 1) study the performance efficiency of officials, 2) study factors affecting the performance efficiency, and 3) study the motivation factors and the maintenance factors affecting the performance efficiency of officials in Singburi Provincial Administration Office. The 150 officials in Singburi Provincial Administration Office were included as a sample group. The researcher analyzed data with Descriptive Statistics, using a frequency, percentage, mean, and a standard deviation. Also, Pearson Correlation and Multiple Regression Analysis were used for Inferential Statistics.

Keywords: Factors , Efficiency , Officials

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

พระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการแผ่นดินพ.ศ.2534 และที่แก้ไขเพิ่มเติมถึงฉบับที่ 8 พ.ศ. 2553 ได้กำหนดระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน ดังต่อไปนี้ การจัดระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน แบ่งออกเป็น 3 รูปแบบคือ (1) ระเบียบบริหารราชการส่วนกลาง (2) ระเบียบบริหารราชการส่วนภูมิภาค (3) ระเบียบบริหารราชการส่วนท้องถิ่น การจัดระเบียบบริหารราชการส่วนภูมิภาค แบ่งส่วนราชการออกเป็นสองรูปแบบ คือ (1) จังหวัด (2) อำเภอ

ที่ทำการปกครองจังหวัด มีอำนาจหน้าที่ตามกฎหมายกระทรวงแบ่งส่วนราชการกรมการปกครอง พ.ศ. 2559 (1) ดำเนินการเกี่ยวกับอำนาจหน้าที่ของกรมในเขตพื้นที่จังหวัด (2) กำกับ ดูแล และสนับสนุนการปฏิบัติงานของที่ทำการปกครองอำเภอและที่ทำการปกครองกิ่งอำเภอ (3) ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมายเพื่อเป็นการนำนโยบายไปสู่การปฏิบัติให้เกิดผลสัมฤทธิ์ ซึ่งเป็นหน้าที่สำคัญของการบริหารราชการแผ่นดิน ดังนั้นประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสังกัดที่ทำการปกครองจังหวัดจึงมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการขับเคลื่อนนโยบายต่างๆ ตามวิสัยทัศน์ (Vision) ของกรมการปกครอง คือ การบริหารราชการในระดับพื้นที่ที่มีความเข้มแข็ง เพื่อความมั่นคงและการพัฒนาอย่างยั่งยืน และเพื่อบำบัดทุกข์ บำรุงสุขของประชาชน ตามค่านิยม (Core Value) คือ บำบัดทุกข์ บำรุงสุข

จากเหตุผลดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยจึงมีความสนใจว่าปัจจัยอะไรบ้างที่มีผลกระทบต่อประสิทธิผลของการปฏิบัติงานของบุคลากร เพื่อให้เห็นภาพรวมของประสิทธิผลการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดที่ทำการปกครองจังหวัดสิงห์บุรีได้อย่างชัดเจน รวมทั้งสามารถนำผลที่ได้จากการศึกษามาปรับปรุงและพัฒนาการปฏิบัติงานด้านต่างๆ จึงต้องมีการศึกษาถึงปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากร ดังนั้นผู้วิจัยจึงสนใจที่จะวิจัยปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดที่ทำการปกครองจังหวัดสิงห์บุรีและได้จัดทำการศึกษาวิจัยในครั้งนี้

คำถามในการวิจัย

"ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดที่ทำการปกครองจังหวัดสิงห์บุรีคืออะไร?"

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

- 1) เพื่อศึกษาประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดที่ทำการปกครองจังหวัดสิงห์บุรี
- 2) เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดที่ทำการปกครองจังหวัดสิงห์บุรี

แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาเรื่อง “ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดที่ทำการปกครองจังหวัดสิงห์บุรี” โดยได้ทำการศึกษาแนวคิดทฤษฎี และผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อนำมาเป็นแนวทางในการกำหนดกรอบแนวคิด และการดำเนินงานการศึกษา ดังนี้

1. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับประสิทธิผล
2. แนวคิดเกี่ยวกับประสิทธิผลการทำงาน
3. แนวคิดเรื่องแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน
4. ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
5. กรอบแนวคิดในการวิจัย

กรอบแนวคิดในการวิจัย

ตัวแปรต้น (Independent variables)

ปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงาน
1. กลยุทธ์
2. โครงสร้าง
3. ระบบ
4. แบบของการบริหาร
5. บุคลากร
6. ความสามารถ
7. ค่านิยมร่วมของคนในองค์กร
แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน
ปัจจัยจูงใจ (Motivator factors)
1. ความสำเร็จในการทำงาน
2. การได้รับการยอมรับนับถือ
3. ลักษณะของงานที่สร้างสรรค์และท้าทาย
4. ความรับผิดชอบในงาน
5. ความก้าวหน้าในอาชีพ
ปัจจัยค้ำจุน (Hygienefactors)
1. นโยบายการบริหารขององค์กร
2. การปกครองบังคับบัญชา
3. ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์กร
4. ค่าจ้างและผลตอบแทน
5. ความมั่นคงในงาน

ตัวแปรตาม (Dependent variable)

ประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดที่ทำการปกครองจังหวัดสิงห์บุรี
1. ด้านคุณภาพของงาน
2. ด้านปริมาณงาน
3. ด้านเวลา
4. ด้านค่าใช้จ่ายในการดำเนินงาน

วิธีการดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (quantitative research) โดยมีวิธีการดำเนินการวิจัย ดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่างในการวิจัย ประกอบด้วย

- 1.1 ประชากร ได้แก่ บุคลากรสังกัดที่ทำการปกครองจังหวัดสิงห์บุรี
- 1.2 กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ บุคลากรสังกัดที่ทำการปกครองจังหวัดสิงห์บุรี จำนวน 150 คน

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสอบถาม (Questionnaire) เรื่อง “ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดที่ทำการปกครองจังหวัดสิงห์บุรี” ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นมา โดยศึกษาแนวคิด ทฤษฎี หลักการ และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องต่างๆ ที่สอดคล้องกับวัตถุประสงค์กรอบแนวคิดในการวิจัยมีขั้นตอนการสร้างเครื่องมือ ดังนี้ ขั้นตอนการสร้างเครื่องมือในการวิจัย การสร้างแบบสอบถามในการวิจัยมีขั้นตอน ดังนี้ 1. ศึกษาจากตำรา เอกสาร บทความ แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อกำหนดขอบเขตของการวิจัย และสร้างเครื่องมือวิจัย ให้ครอบคลุมวัตถุประสงค์ของการวิจัย 2. กำหนดขอบเขตในการสร้างแบบสอบถามตามลักษณะของเนื้อหาที่ต้องการทราบ 3. นำแบบสอบถามฉบับร่างที่สร้างขึ้นเรียบร้อยแล้ว นำไปขอคำแนะนำจากอาจารย์ที่ปรึกษา เพื่อแก้ไขปรับปรุงข้อคำถาม 4. นำแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาและแก้ไขแล้วมาทดลองใช้กับกลุ่มตัวอย่างที่เป็นข้าราชการ พนักงานราชการ ลูกจ้างประจำ ลูกจ้างชั่วคราว ของที่ทำการปกครองจังหวัดสิงห์บุรี รวมไปถึงสมาชิกอาสาสมัครดินแดน ในจังหวัดสิงห์บุรี จำนวน 30 คน และนำไปหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) โดยใช้วิธีสัมประสิทธิ์แอลฟา ของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient) 5. นำแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบคุณภาพด้านความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา และความเชื่อมั่นไปใช้จริงกับกลุ่มตัวอย่าง

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล ได้แก่ การเก็บรวบรวมข้อมูลจาก

3.1 แหล่งข้อมูลปฐมภูมิ (Primary data) ได้จากการใช้แบบสอบถามเก็บข้อมูลจากกลุ่มบุคลากรสังกัดที่ทำการปกครองจังหวัดสิงห์บุรี จำนวน 150 คน

3.2 แหล่งข้อมูลทุติยภูมิ (Secondary data) ได้จากการศึกษาค้นคว้าจากข้อมูลที่มีผู้รวบรวมไว้ เช่น หนังสือทางวิชาการ บทความ วิทยานิพนธ์ และรายงานวิจัยที่เกี่ยวข้องตลอดจนข้อมูลต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับที่ทำการปกครองจังหวัดสิงห์บุรี และข้อมูลจากอินเทอร์เน็ต

3.3 นำข้อมูลไปวิเคราะห์โดยวิธีการทางสถิติ ด้วยการคำนวณทางคอมพิวเตอร์ แล้วนำผลที่ได้มาวิเคราะห์ตามวัตถุประสงค์ต่อไป

4. การวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณ โดยการนำข้อมูลที่ได้จากการแจกแบบสอบถามมาวิเคราะห์ โดยใช้โปรแกรมทางสถิติเพื่อหาค่าความสัมพันธ์

5. สถิติที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่

1. การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงพรรณนา (Descriptive statistics)

1.1 การวิเคราะห์เกี่ยวกับข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ อายุ เพศ สถานภาพ ระดับ การศึกษาและระยะเวลาในการปฏิบัติงานในองค์กร วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ค่าความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage)

1.2 การวิเคราะห์ข้อมูลระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงาน ได้แก่ กลยุทธ์ โครงสร้าง ระบบ แบบของการบริหาร บุคลากร ความสามารถ และค่านิยมร่วมของคนในองค์กร โดยใช้สถิติค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation)

1.3 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงาน คือ ปัจจัยจูงใจ ได้แก่ ความสำเร็จในการทำงาน การได้รับการยอมรับนับถือ ลักษณะของงานที่สร้างสรรค์และท้าทาย ความรับผิดชอบในงาน ความก้าวหน้าในอาชีพ และปัจจัยค่าจูง ได้แก่ นโยบายการบริหารขององค์กร การปกครองบังคับบัญชา ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์กร ค่าจ้างและผลตอบแทน และความมั่นคงในงาน โดยใช้สถิติค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation)

1.4 การวิเคราะห์ข้อมูลระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดที่ทำการปกครองจังหวัดสิงห์บุรี ได้แก่ ด้านคุณภาพของงาน ด้านปริมาณงาน ด้านเวลา และด้านค่าใช้จ่ายในการดำเนินงาน โดยใช้สถิติค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation)

2. การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงอนุมาน (Inferential statistics)

วิเคราะห์การถดถอยเชิงเส้นแบบพหุคูณ (Multiple regression analysis; MRA) เพื่อเป็นการศึกษาอิทธิพลของตัวแปรอิสระหลายตัวแปรร่วมกันว่าจะมีผลกระทบต่อตัวแปรตามอย่างไรของผู้ตอบแบบสอบถามใน ส่วนที่ 2 -4

ผลการวิจัย

โดยแบ่งการนำเสนอข้อมูลออกเป็น 5 ส่วนดังนี้

ส่วนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ส่วนที่ 2 การวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงาน

ส่วนที่ 3 การวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงาน

ส่วนที่ 4 การวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดที่ทำการปกครองจังหวัดสิงห์บุรี

ส่วนที่ 5 การทดสอบสมมติฐาน

ปัจจัยในการปฏิบัติงานส่งผลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน ในภาพรวม

ปัจจัยในการปฏิบัติงาน	ประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากร		
	สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (r)	P-value	ระดับความสัมพันธ์
1) ด้านกลยุทธ์	.454	.000***	ต่ำ
2) ด้านโครงสร้าง	.449	.000***	ต่ำ
3) ด้านระบบ	.496	.000***	ต่ำ
4) ด้านแบบของการบริหาร	.478	.000***	ต่ำ
5) ด้านบุคลากร	.513	.000***	ปานกลาง
6) ด้านความสามารถ	.497	.000***	ต่ำ
7) ด้านค่านิยมร่วมของคนในองค์กร	.505	.000***	ต่ำ
8) ด้านความสำเร็จในการทำงาน	.605	.000***	ปานกลาง
9) ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ	.529	.000***	ปานกลาง
10) ด้านลักษณะของงานที่สร้างสรรค์ท้าทาย	.535	.000***	ปานกลาง
11) ด้านความรับผิดชอบในงาน	.671	.000***	ปานกลาง
12) ด้านความก้าวหน้าในอาชีพ	.517	.000***	ปานกลาง
13) ด้านนโยบายการบริหารขององค์กร	.501	.000***	ปานกลาง
14) ด้านการปกครองบังคับบัญชา	.466	.000***	ต่ำ
15) ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์กร	.488	.000***	ต่ำ
16) ด้านค่าจ้างและผลตอบแทน	.398	.000***	ต่ำ
17) ด้านความมั่นคงในงาน	.533	.000***	ปานกลาง
รวมเฉลี่ย	8.635	0.000	สูง

*P < .05, **P < .01, ***P < .001

สามารถสรุปการทดสอบสมมติฐาน ได้ดังนี้

1) ด้านความสามารถ พบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงาน ด้านความสามารถ ไม่ส่งผลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดที่ทำการปกครองจังหวัดสิงห์บุรี ไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

- 2) ด้านระบบ พบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงาน ด้านระบบ ไม่ส่งผลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดที่ทำการปกครองจังหวัดสิงห์บุรี ไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้
- 3) ด้านบุคลากร พบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงาน ด้านบุคลากร ไม่ส่งผลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดที่ทำการปกครองจังหวัดสิงห์บุรี ไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้
- 4) ด้านค่านิยมร่วมของคนในองค์กรพบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงาน ด้านค่านิยมร่วมของคนในองค์กร ไม่ส่งผลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดที่ทำการปกครองจังหวัดสิงห์บุรี ไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้
- 5) ด้านกลยุทธ์ พบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงาน ด้านกลยุทธ์ ไม่ส่งผลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดที่ทำการปกครองจังหวัดสิงห์บุรี ไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้
- 6) ด้านแบบของการบริหาร พบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงาน ด้านแบบของการบริหารไม่ส่งผลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดที่ทำการปกครองจังหวัดสิงห์บุรี ไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้
- 7) ด้านโครงสร้าง พบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงาน ด้านโครงสร้าง ไม่ส่งผลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดที่ทำการปกครองจังหวัดสิงห์บุรี ไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

การมีอิทธิพลของตัวแปรอิสระแรงจูงใจในการทำงาน (ปัจจัยจูงใจ) ต่อตัวแปรตาม ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดที่ทำการปกครองจังหวัดสิงห์บุรี พบว่า ปัจจัยจูงใจ ด้านความรับผิดชอบในงาน มีอิทธิพลสูงสุด คิดเป็นร้อยละ 43.9 รองลงมาด้านความสำเร็จในการทำงาน คิดเป็นร้อยละ 23.6 ส่วนตัวแปรที่ไม่ส่งผลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดที่ทำการปกครองจังหวัดสิงห์บุรี คือ ด้านลักษณะของงานที่สร้างสรรค์และท้าทาย ด้านการได้รับการยอมรับนับถือและด้านความก้าวหน้าในอาชีพ

สามารถสรุปการทดสอบสมมติฐาน ได้ดังนี้

- 1) ด้านความสำเร็จในการทำงาน พบว่า แรงจูงใจในการทำงาน (ปัจจัยจูงใจ) ด้านความสำเร็จในการทำงาน ส่งผลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดที่ทำการปกครองจังหวัดสิงห์บุรี เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้
- 2) ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ พบว่า แรงจูงใจในการทำงาน (ปัจจัยจูงใจ) ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ไม่ส่งผลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดที่ทำการปกครองจังหวัดสิงห์บุรี ไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้
- 3) ด้านลักษณะของงานที่สร้างสรรค์และท้าทาย พบว่า แรงจูงใจในการทำงาน (ปัจจัยจูงใจ) ด้านลักษณะของงานที่สร้างสรรค์และท้าทาย ไม่ส่งผลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดที่ทำการปกครองจังหวัดสิงห์บุรี ไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้
- 4) ด้านความรับผิดชอบในงาน พบว่า แรงจูงใจในการทำงาน (ปัจจัยจูงใจ) ด้านความรับผิดชอบในงาน ส่งผลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดที่ทำการปกครองจังหวัดสิงห์บุรี เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

5) ด้านความก้าวหน้าในอาชีพ พบว่า แรงจูงใจในการทำงาน (ปัจจัยจูงใจ) ด้านความก้าวหน้าในอาชีพ ไม่ส่งผลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดที่ทำการปกครองจังหวัดสิงห์บุรี ไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

การมีอิทธิพลของตัวแปรอิสระแรงจูงใจในการทำงาน (ปัจจัยจูงใจ) ต่อตัวแปรตามประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดที่ทำการปกครองจังหวัดสิงห์บุรี พบว่าปัจจัยจูงใจ ด้านความมั่นคงในงาน มีอิทธิพลสูงสุด คิดเป็นร้อยละ 34.8 รองลงมาด้านนโยบายการบริหารขององค์กร คิดเป็นร้อยละ 25.6 ส่วนตัวแปรที่ไม่ส่งผลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดที่ทำการปกครองจังหวัดสิงห์บุรี คือ ด้านการปกครองบังคับบัญชา ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์กร ด้านค่าจ้างและผลตอบแทน สามารถสรุปการทดสอบสมมติฐาน ได้ดังนี้

1) ด้านนโยบายการบริหารขององค์กร พบว่า แรงจูงใจในการทำงาน (ปัจจัยจูงใจ) ด้านนโยบายการบริหารขององค์กร ส่งผลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดที่ทำการปกครองจังหวัดสิงห์บุรี เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

2) ด้านการปกครองบังคับบัญชา พบว่า แรงจูงใจในการทำงาน (ปัจจัยจูงใจ) ด้านการปกครองบังคับบัญชา ไม่ส่งผลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดที่ทำการปกครองจังหวัดสิงห์บุรี ไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

3) ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์กร พบว่า แรงจูงใจในการทำงาน (ปัจจัยจูงใจ) ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์กร ไม่ส่งผลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดที่ทำการปกครองจังหวัดสิงห์บุรี ไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

4) ด้านค่าจ้างและผลตอบแทน พบว่า แรงจูงใจในการทำงาน (ปัจจัยจูงใจ) ด้านค่าจ้างและผลตอบแทน ไม่ส่งผลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดที่ทำการปกครองจังหวัดสิงห์บุรี ไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

5) ด้านความมั่นคงในงาน พบว่า แรงจูงใจในการทำงาน (ปัจจัยจูงใจ) ด้านความมั่นคงในงาน ส่งผลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดที่ทำการปกครองจังหวัดสิงห์บุรี เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

อภิปรายผล

ผลการศึกษาวิจัยปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดที่ทำการปกครองจังหวัดสิงห์บุรี สามารถอภิปรายผลการวิจัยได้ดังนี้

1. ผลจากการศึกษาวิจัย พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 82 คน คิดเป็นร้อยละ 54.7 มีอายุ 31 – 40 ปีขึ้นไป จำนวน 59 คน คิดเป็นร้อยละ 39.3 มีสถานภาพโสด จำนวน 78 คน คิดเป็นร้อยละ 52 จบการศึกษาระดับปริญญาตรี จำนวน 85 คน คิดเป็นร้อยละ 56.7 ระยะเวลาในการปฏิบัติงานในสังกัดที่ทำการปกครองจังหวัดสิงห์บุรี ต่ำกว่า 5 ปี จำนวน 66 คน คิดเป็นร้อยละ 44

ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาวิจัยของ นลพรรณ บุญฤทธิ์ (2558) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี พบว่า บุคลากรในองค์การ

บริหารส่วนจังหวัดชลบุรีที่เป็นกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง และสอดคล้องกับงานวิจัยของ วราภรณ์ ศรีพะเนิน (2550) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง “การสำรวจความคิดเห็นของผู้ปฏิบัติงานเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานคลังกรณีศึกษา เทศบาลในเขตอำเภอเมืองอำเภอท่ามะกาอำเภอท่าม่วง จังหวัดกาญจนบุรี” พบว่า พนักงานภายในกองคลังส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง

2. สรุปผลการวิเคราะห์ปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงานส่งผลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดที่ทำการปกครองจังหวัดสิงห์บุรี ผลการวิจัย พบว่า ระดับปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงานที่มีผลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน ในภาพรวม อยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.9305 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน .49140) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านโครงสร้าง อยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 4.1844 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน.59646) รองลงมาอันดับ 2 คือ ด้านความสามารถอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.9889 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน.59380) อันดับ 3 คือ ด้านกลยุทธ์ อยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.9844 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน .61103) อันดับ 4 คือ ด้านความสามารถและด้านค่านิยมร่วมของคนในองค์กรอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.9111 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน .63536) อันดับ 5 คือ ด้านระบบ อยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.8156 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน .60760) อันดับ 6 ด้านบุคลากร อยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.8156 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน.60144) และค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านแบบของการบริหาร อยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.8133 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน .66159)

3. สรุปผลการวิเคราะห์แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดที่ทำการปกครองจังหวัดสิงห์บุรี

3.1 ปัจจัยจูงใจ ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.8996 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน .53655) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านความสำเร็จในงาน อยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.9978 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน.54819) รองลงมาอันดับ 2 คือ ด้านความรับผิดชอบในงาน อยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.9978 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน .54547) ด้านลักษณะของงานที่สร้างสรรค์และท้าทาย (ค่าเฉลี่ย 3.8867 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน.62490) ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ (ค่าเฉลี่ย 3.8533 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน .61728) และค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านความก้าวหน้าในอาชีพ อยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.7622 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน .79083)

3.2 ปัจจัยค้ำจุน ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.8876 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน .52083) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการปกครองบังคับบัญชา อยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.9622 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน .65372) รองลงมาอันดับ 2 คือ ด้านความมั่นคงในงาน อยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.9400 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน .60948) ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์กร อยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.9022 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน .61129) ด้านนโยบายการบริหารขององค์กร อยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.8956 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน .58586) และค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านค่าจ้างและผลตอบแทน อยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.7378 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน .69684)

4. สรุปผลการวิเคราะห์ประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดที่ทำการปกครองจังหวัดสิงห์บุรี ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 4.0794 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน .43611) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านเวลา อยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 4.1089 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

.53720) รองลงมาอันดับ 2 คือ ด้านคุณภาพ อยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 4.0822 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน .52091) ด้านปริมาณงาน อยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 4.0689 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน.50100) และค่าเฉลี่ย น้อยที่สุด คือ ด้านค่าใช้จ่ายในการดำเนินงาน อยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 4.0578ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน .52491)

5. สรุปผลการวิเคราะห์การทดสอบสมมติฐานเพื่อศึกษาเปรียบเทียบระหว่างปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงานส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดที่ทำการปกครองจังหวัดสิงห์บุรี โดยการทดสอบสมมติฐาน

สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน ปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงาน ได้แก่ ด้านกลยุทธ์ ด้านโครงสร้าง ด้านระบบ ด้านแบบของการบริหาร ด้านบุคลากร ด้านความสามารถ ด้านค่านิยมร่วมของคนในองค์กร ไม่แตกต่างกัน จึงปฏิเสธสมมติฐานการวิจัย

6. สรุปผลการวิเคราะห์การทดสอบสมมติฐานเพื่อศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดที่ทำการปกครองจังหวัดสิงห์บุรี ที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดที่ทำการปกครองจังหวัดสิงห์บุรี โดยการทดสอบสมมติฐาน

สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดที่ทำการปกครองจังหวัดสิงห์บุรี

6.1 ปัจจัยจูงใจ ด้านความรับผิดชอบในงาน และด้านความสำเร็จในการทำงาน ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดที่ทำการปกครองจังหวัดสิงห์บุรี จึงยอมรับสมมติฐานการวิจัย ส่วนด้านลักษณะของงานที่สร้างสรรค์และท้าทาย ด้านการได้รับการยอมรับนับถือและด้านความก้าวหน้าในอาชีพ ไม่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดที่ทำการปกครองจังหวัดสิงห์บุรีจึงปฏิเสธสมมติฐานการวิจัย

6.2 ปัจจัยค้ำจุน ด้านความมั่นคงในงาน และด้านนโยบายการบริหารขององค์กร ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดที่ทำการปกครองจังหวัดสิงห์บุรี จึงยอมรับสมมติฐานการวิจัย ส่วนด้านการปกครองบังคับบัญชา ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์กร ด้านค่าจ้างและผลตอบแทน ไม่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดที่ทำการปกครองจังหวัดสิงห์บุรี จึงปฏิเสธสมมติฐานการวิจัย

ข้อเสนอแนะการวิจัย

1. ข้อเสนอแนะทั่วไป

จากการศึกษาผู้วิจัยได้ค้นพบ ปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงานส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดที่ทำการปกครองจังหวัดสิงห์บุรีดังนี้

1.1 ปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงานส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดที่ทำการปกครองจังหวัดสิงห์บุรี ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยที่มีค่านี้น้อยที่สุดที่ควรปรับปรุง คือ ด้านแบบของการบริหาร ข้อเสนอแนะคือ นโยบายไม่ควรเปลี่ยนแปลงบ่อย ควรประกาศนโยบายให้พนักงานทุกระดับทราบ ผู้บริหารต้องมีภาวะผู้นำที่เหมาะสม ผู้บริหารทุกระดับต้องให้ความสำคัญและเป็นแบบอย่างที่ดีกับผู้ปฏิบัติงาน

เพื่อให้การปฏิบัติงานบรรลุเป้าหมายและวัตถุประสงค์ขององค์กรคือ ผู้บริหารควรเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานทุกระดับมีส่วนร่วมในการกำหนดกิจกรรมต่างๆ ไปสู่การปฏิบัติ ควรให้ความเป็นอิสระกับผู้ปฏิบัติงาน

1.2 ด้านแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดที่ทำการปกครองจังหวัดสิงห์บุรี แบ่งเป็น ปัจจัยจูงใจ และปัจจัยค้ำจุน ผลการวิจัยพบว่า

- ปัจจัยจูงใจ ปัจจัยที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดที่ควรปรับปรุง คือ ด้านความก้าวหน้าในอาชีพ ข้อเสนอแนะ ผู้บริหารควรส่งเสริมให้ผู้ปฏิบัติงานได้รับการศึกษา ส่งเสริมให้มีความเจริญก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่

- ปัจจัยค้ำจุน ปัจจัยที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดที่ควรปรับปรุง คือ ด้านค่าจ้างและผลตอบแทน ข้อเสนอแนะคือ ผู้บริหารควรเพิ่มสิ่งที่เป็นแรงจูงใจในการทำงานแก่ผู้ปฏิบัติงาน มีการเลื่อนเงินเดือน หรือผลตอบแทนอื่นที่เหมาะสม

2. ข้อเสนอแนะการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 การศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดที่ทำการปกครองจังหวัดสิงห์บุรี ควรมีการวิจัยในเชิงคุณภาพเพิ่มเติมด้วยวิธีการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-Depth Interview) เพื่อให้ได้ข้อมูลและความคิดเห็น เพื่อนำมาบูรณาการในการพัฒนาประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากรต่อไป

2.2 ควรทำการศึกษาวิจัยเปรียบเทียบการประเมินสภาพการทำงาน ปัญหาและอุปสรรคของบุคลากรสังกัดที่ทำการปกครองจังหวัดสิงห์บุรี เพื่อนำปัญหาและอุปสรรคมาดำเนินการปรับปรุงแก้ไข ในการพัฒนาประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากรต่อไป

2.3 ควรมีการศึกษาปัจจัยด้านอื่นๆ ที่มีผลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดที่ทำการปกครองจังหวัดสิงห์บุรี เช่น ด้านตำแหน่งงาน ด้านสถานภาพในการทำงาน เป็นต้น เพื่อพัฒนาให้องค์กรมีประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากรในทุก ๆ ด้าน

เอกสารอ้างอิง

- นลพรรณ บุญฤทธิ์ ,(2558) ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วน
จังหวัดชลบุรี.ชลบุรี:มหาวิทยาลัยบูรพา
- อโณทัย หมู่แก้ว ,(2560) การประเมินประสิทธิผลการดำเนินงานกองทุนหมู่บ้าน กรณีศึกษาหมู่บ้านเทวฤทธิ์
พันลึก ตำบลหนองพิกุล อำเภอดงตาล จังหวัดนครสวรรค์.ลพบุรี:มหาวิทยาลัยรามคำแหง
- ลิตินันท์ พิทยาอำรง ,(2560) การประเมินประสิทธิผลการแก้ไขปัญหาเสพติดของศูนย์ปฏิบัติการป้องกัน
และ แก้ไขปัญหาเสพติด อำเภอคลองขลุง จังหวัดกำแพงเพชร.ลพบุรี:มหาวิทยาลัยรามคำแหง
- ทริศม์ชญา พิพัฒน์เพ็ญ.(2557).รายงานวิจัยการประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติราชการของ
เทศบาลนครสงขลา.มหาวิทยาลัยหาดใหญ่.
- นฤมล สามัคคี ,(2550) การศึกษาประสิทธิผลของการปฏิบัติงานตามแผนพัฒนา ประจำปี พ.ศ. 2550 : ศึกษา
เฉพาะกรณีองค์การบริหารส่วนตำบลหนองยายโตะ จังหวัดลพบุรี.ลพบุรี:มหาวิทยาลัยรามคำแหง
- ศศิธร สีนุชาติ ,(2550) ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานจ้างเทศบาล : กรณีศึกษาเทศบาลตำบลสิงห์
อำเภอบางระจัน จังหวัดสิงห์บุรี.ลพบุรี:มหาวิทยาลัยรามคำแหง
- สุภาภรณ์ วงศ์กรเขาวลิต,(2560).(ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของจิตอาสาในองค์การไม่
แสวงหาผลกำไร กรณีศึกษา :มูลนิธิแสงธรรมส่องหล้า กรุงเทพมหานคร,มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์)
- ธีชัช รัตนากร.(2560).ปัจจัยที่มีผลกระทบต่อประสิทธิผลของการควบคุมภายในตามแนวทางของ COSO:
กรณีศึกษาองค์การบริหารส่วนจังหวัดลพบุรี.ลพบุรี:มหาวิทยาลัยรามคำแหง
- กมลวรรณ ชัยวิเศษศิริ. (2537). ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับผู้บริหารที่สัมพันธ์กับประสิทธิผลของโรงเรียน
เอกชน. ปรินญาณิพนธ์การศึกษาดุสิตบัณฑิต, สาขาการบริหารการศึกษาบัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร.
- ธงชัย สันติวงษ์. (2537). การบริหารงานบุคคล. (พิมพ์ครั้งที่ 7). กรุงเทพฯ : ไทยวัฒนาพานิช.
- ประเสริฐ สมพงษ์ธรรม. (2538). การวิเคราะห์ภาวะผู้นำของศึกษาธิการจังหวัดที่สัมพันธ์กับประสิทธิผล
องค์การสำนักงานศึกษาธิการจังหวัด. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรดุสิตบัณฑิต,สาขาบริหารการศึกษา
บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- วิทยา ด้านอำรงกุล. (2546). การบริหาร. กรุงเทพฯ : เวิร์ดเวฟ เอ็ดดูเคชั่น จำกัด.
- อาภรณ์ อ่อนคง นักศึกษาปริญญาเอก หลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา.
นครศรีธรรมราช:มหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช
- Barnard. C.I. (1986). The functions of the Executive. Harvard University Press.
- Bedeian, A.G. (1980). Organization : Theory and analysis : Text and cases. The dyden Press.

- Campbell, J.P. (1977). On the nature of organizational effectiveness. New perspective on Organizational effectiveness. Jossey – Bass Inc., Publishers California.
- Cameron, (1978). Measuring organizational effectiveness in institution of higher education. Administrative Science Quarterly. 23,604 – 623.
- Etzioni, A. (1967). Modern organization. New Jersey : Prentice – Hall, Inc.
- Ford, R.C., Armandi, B.R., & Heaton, C.P. (1968). Organization theory : A integrative Approach. New York : Harper & Row Publishers.
- Gibson, J.H., John, M.I. & James H.D. (1982). Orgonizations : Behavior structure and Processes. (4th ed.), Austin, TX : Business Publications.
- Jackson, J.H. Moegan, C.R. & Paolillo, J.G.P. (1986). Organization theory: A macro Perspective for management. New Jersey : Prentice – Hall Englewood Cliffs.
- Hall, R.H. (1991). Organizations Structure, Processes and education. Prentice – Hall International, Inc.
- Hodge, B.J. & Anthony, W.P.(1988). Organization theory. (3rd ed.). Allyn and Bacon, Inc.
- Hoy, W.K. & Miskel, C.G. (1991). Educational administrations : theory research and Practice. (4th ed.) New York : McGraw, Hill Book Company.
- Miskel, C.D. (1983). David McDonald and Susan Bloom. “Structural and Expectancy Linkages within Schools and Organizational Effectiveness.” Educational Administration Quarterly. 19 (1) :49 – 82 : winter.
- Robbins. S.P. (1990). Organization theory : structure : design, and applications. (3rd ed.). New Jersey : Perntice – Hall Inc.
- Steers, R.M. (1977). Organizational Effective : A Behavioral view. California : goodyear Publishing Company, Inc.
- Zamuto, R.F. (1982). Assessing organizational effectiveness. New York University Of New York : Press.โพสต์เมื่อ 29th June 2013 โดย Anonymous.