

การรับรู้ของบุคลากรที่มีต่อประสิทธิผลของเทศบาล
ในเขตภาคกลางของประเทศไทย*

PERSONALS' PERCEPTION TOWARDS EFFECTIVENESS OF
MUNICIPALITIES IN THE CENTRAL REGION OF THAILAND

วัชร ณรงค์ฤทธิเดช

Vatchara Naronglitidach

ชมสุภัค ครุธกะ

Chomsupak Cruthaka

ดวงเดือน จันทรเจริญ

Duangduen Chancharoen

กันยา สรรพกิจโกศล

Kanya Supphakijkosol

ผาณิต ถิรวงศ์ชัยพันธุ์

Phanit Tiravongchaipunt

มหาวิทยาลัยรามคำแหง

Ramkhamhang University, Thailand

E-Mail: Vatchara.best@gmail.com

บทคัดย่อ

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาการรับรู้ของบุคลากรที่มีต่อประสิทธิผลของเทศบาลในเขตภาคกลางของประเทศไทย และ 2) เปรียบเทียบการรับรู้ของบุคลากรที่มีต่อประสิทธิผลของเทศบาลในเขตภาคกลางของประเทศไทยจำแนกตามเพศ อายุ และระดับการศึกษา โดยใช้รูปแบบการวิจัยเชิงสำรวจ กรอบแนวคิดการวิจัยใช้แนวคิดของประสิทธิผลขององค์การ ประชากร คือบุคลากรเทศบาลในเขตภาคกลางของประเทศไทย จำนวน 1,986 คน ใช้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 333 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถามเกี่ยวกับการรับรู้ของบุคลากรที่มีต่อประสิทธิผลของเทศบาลในเขตภาคกลางของประเทศไทย เป็นแบบประมาณค่า 5 ระดับ ที่ผ่านการตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.93 เก็บรวบรวมข้อมูลแบบออนไลน์ วิเคราะห์ข้อมูลโดยการหาค่าความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที และการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว ผลการวิจัย พบว่า 1) การรับรู้ของบุคลากรเทศบาลที่มีต่อประสิทธิผลของเทศบาลในเขตภาค

* Received April 20, 2022; Revised May 6, 2022; Accepted June 15, 2022



กลางของประเทศไทยในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.51$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าด้านการใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่า ด้านนวัตกรรมองค์การ และด้านการบรรลุเป้าหมายขององค์การ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.67, 3.64, 3.54$ ตามลำดับ) ส่วนด้านความสามารถในการปรับตัวอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.18$) และ 2) บุคลากรเทศบาลที่มีเพศ และระดับการศึกษาต่างกันมีการรับรู้ต่อประสิทธิผลของเทศบาลในเขตภาคกลางของประเทศไทยในภาพรวมไม่แตกต่างกัน ส่วนบุคลากรเทศบาลที่มีอายุต่างกันมีการรับรู้ต่อประสิทธิผลของเทศบาลในเขตภาคกลางของประเทศไทย ในภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05

คำสำคัญ: การรับรู้ บุคลากรเทศบาล, ประสิทธิผลของเทศบาล, เทศบาลในเขตภาคกลาง

Abstract

The objectives of this research were to 1) study personals' perception regarding effectiveness of municipalities in the central region of Thailand. Furthermore, the researchers compare 2) personals' perception toward the effectiveness of municipalities in the central region of Thailand as classified by the demographical characteristics of gender, age, education. This is survey research, and used to conceptual framework of organization effectiveness. The population of 1,986 personals, the sample population consisting of 333 personals in the municipalities central region of Thailand. The research instruments was a five-scale questionnaires designed to elicit data concerning personals' perception to effectiveness of municipalities in the central region of Thailand. Testing for quality, the researchers found that the instruments evinced reliability at the levels of 0.93. The data collected were to online pattern. The researchers analyzed the data collected in terms of frequency, percentage, mean and standard deviation. In addition, the *t*-test and one-way analysis of variance (ANOVA) techniques. The study results revealed that 1) personals' perception to Effectiveness of municipalities in the central region of Thailand in an overall picture at a high level ($\bar{X} = 3.51$). When considered in each aspect, it was found that the aspect of using resources to cost-effective, organizational innovation and achieve goal were at a high level ($\bar{X} = 3.67, 3.64, 3.54$ respectively). In regard to the aspects of ability to adaptation was at a moderate level ($\bar{X} = 3.18$). 2) the personals who differed in gender and education, in overall no differences in their

perception toward the Effectiveness of municipalities. Furthermore, the personals who differed in who differed in age, in overall was differences in their perception toward the Effectiveness of municipalities at the statistically significant level of 0.05.

Keywords: Perception, Effectiveness, Personal of municipalities, The central region of Thailand

บทนำ

องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นของไทยในปัจจุบันมีจำนวนทั้งสิ้น 7,853 แห่ง ประกอบด้วย องค์การ บริหารส่วนจังหวัด 76 แห่ง เทศบาล 2,441 แห่ง องค์การบริหารส่วนตำบล 5,334 แห่ง และการปกครองท้องถิ่นรูปแบบพิเศษ อีก 2 แห่ง คือ กรุงเทพมหานครและเมืองพัทยา (Department of Local Administration, 2016) ทั้งนี้การปกครองท้องถิ่นเป็นลักษณะของความสัมพันธ์ในเชิงอำนาจของการจัดสรรทรัพยากรให้กับท้องถิ่น ซึ่งโดยทั่วไปจะเป็นลักษณะของการจัดทำบริการสาธารณะในท้องถิ่น ภายใต้การผ่องถ่ายอำนาจจากรัฐบาลกลางสู่การตัดสินใจของประชาชน โดยมีเป้าหมายอันแท้จริงคือการส่งเสริมให้ประชาชนสามารถปกครองตนเอง (Mala, T. , 2011) ซึ่งการปกครองท้องถิ่นเป็นลักษณะของความสัมพันธ์ในเชิงอำนาจของการจัดสรรทรัพยากรให้กับท้องถิ่นซึ่งโดยทั่วไปจะเป็นลักษณะของการจัดทำบริการสาธารณะในท้องถิ่น ภายใต้การผ่องถ่ายอำนาจ จากรัฐบาลกลางสู่การตัดสินใจของประชาชน โดยมีเป้าหมายอันแท้จริงคือการส่งเสริมให้ประชาชน สามารถปกครองตนเอง การเปลี่ยนผ่านการเมืองการปกครองท้องถิ่นที่กำหนดไว้ในหมวดที่ 14 ของ รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2560 ทำให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอยู่ภายใต้การกำกับดูแลของส่วนกลางและส่วนภูมิภาคมากขึ้น ได้เสนอว่าการปกครองท้องถิ่นไทยในยุคพลิกผันการเปลี่ยนแปลง จะต้องดำเนินการ ดังต่อไปนี้ 1) การลดอำนาจการควบคุม กำกับดูแลจากรัฐส่วนกลาง 2) การสร้างความเป็นพลเมืองเพื่อเสริมสร้างการมีส่วนร่วมของประชาชนในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น 3) การปกครองท้องถิ่นต้องอิสระภายใต้กฎหมายอย่างแท้จริง 4) ลดความเป็นรัฐราชการและเพิ่มอำนาจประชาชน และ 5) การปฏิรูปกระบวนการบริหารการปกครองท้องถิ่น (ศิริวิดี วิวิธ-คุณากร และคณะ, 2563)

จากการปกครองท้องถิ่นไทยในยุคพลิกผันการเปลี่ยนแปลงดังกล่าวส่งผลต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลขององค์การบริหารส่วนจังหวัด เทศบาล และองค์การบริหารส่วนตำบล ด้วยลักษณะงานบริหารและบริการสาธารณะในท้องถิ่นภายใต้การผ่องถ่ายอำนาจจากรัฐบาลกลาง ซึ่งประสิทธิผลขององค์การถือเป็นปัจจัยบ่งชี้ประการหนึ่งถึงความสำเร็จของภาวะ



ผู้นำเนื่องจากเป็นเรื่องเกี่ยวกับการประเมินความรับผิดชอบของผู้นำในการบริหารทรัพยากรให้เกิดประโยชน์หรือคุณค่าสูงต่อองค์กร (Jones, G. R., 2013)

ปัจจุบันองค์การยุคใหม่ต้องเผชิญกับปัญหาที่หลากหลาย ภายใต้สถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา ผู้บริหารและนักวิชาการแทบทุกสาขาจึงได้ทำการศึกษาประสิทธิภาพขององค์การ (organizational effectiveness) เพราะเป็นสิ่งสำคัญที่จะบอกว่าการดำเนินการในองค์การประสบผลสำเร็จหรือไม่เพียงใด (Lok, P., & Crawford, J., 2000), ; (Steers, R. M., 1977) ดังนั้นการวัดประสิทธิผลการดำเนินการขององค์การเพื่อให้้องค์การปรับตัวได้ทันต่อสถานการณ์การเปลี่ยนแปลงโดยพิจารณาจากการวัด 1) ความสามารถขององค์การในการบรรลุเป้าหมาย 2) ระบบขององค์การ 3) กลยุทธ์ขององค์การ และ 4) คุณค่าขององค์การ (ณัฐวัชร จันทโรธรณ์ และพงษ์ศักดิ์ พัวพรพงษ์, 2563) นอกจากนี้ ประสิทธิภาพวัดได้จากความสามารถในการทำงานบรรลุเป้าหมายขององค์การ การบรรลุผลผลิตสูงสุดโดยใช้ต้นทุนหรือทรัพยากรให้คุ้มค่า ระดับความสามารถในการสนองตอบความต้องการของสภาพแวดล้อมต่าง ๆ ที่มีอิทธิพลต่อความอยู่รอดขององค์การ และความสำเร็จทางธุรกิจขององค์การ ซึ่งต้องอาศัยบทบาทของเทคโนโลยีสารสนเทศในการขับเคลื่อนองค์การไปสู่การเปลี่ยนแปลง และนวัตกรรม (Pfeffer, J., & Salancik, G. R., 1978); (Taylor, F. W., 2006) ; (Robbins, S. P., 2002)

จากการศึกษาประสิทธิภาพขององค์การ ซึ่งมีความสำคัญและจำเป็นในสถานการณ์ที่ไม่แน่นอน จากผลกระทบของการเปลี่ยนแปลงทั้งวิทยาศาสตร์ เทคโนโลยี สังคมวัฒนธรรม การเมืองและสิ่งแวดล้อม ต่อองค์การเทศบาล การวัดผลการดำเนินการของเทศบาลจะช่วยให้นำผลการศึกษามาวางแผนปรับปรุงและพัฒนากระบวนการทำงานให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากยิ่งขึ้น ดังนั้นผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาประสิทธิภาพของเทศบาลในเขตภาคกลางของประเทศไทยตามการรับรู้ของบุคลากรเทศบาล ข้อมูลที่ได้จากการวิจัยนี้จะเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาองค์การเทศบาลของประเทศไทยให้ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลตามความคาดหวังของประชาชนและรัฐบาลกลางของประเทศไทยต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาการรับรู้ของบุคลากรที่มีต่อประสิทธิภาพของเทศบาลในเขตภาคกลางของประเทศไทย
2. เพื่อเปรียบเทียบการรับรู้ของบุคลากรที่มีต่อประสิทธิภาพของเทศบาลในเขตภาคกลางของประเทศไทยจำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (survey research) มีวิธีดำเนินการวิจัยดังต่อไปนี้
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยคือ บุคลากรของเทศบาลในเขตภาคกลางของประเทศไทย (ยกเว้น องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นรูปแบบพิเศษ ได้แก่ กรุงเทพมหานคร) จำนวน 1,986 คน (กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น, 2563) กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตรของ (Yamane, T., 1973) ที่ระดับความคลาดเคลื่อนที่ 0.05 ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 333 คน และทำการสุ่มตัวอย่างโดยสุ่มแบบหลายขั้นตอน (Multi - stage sampling) โดยเลือกจังหวัดภาคกลางตอนบน 1 จังหวัด ได้แก่ พิษณุโลก และจังหวัดภาคกลางตอนล่าง 3 จังหวัด ได้แก่ จังหวัดปทุมธานี นนทบุรี และสมุทรปราการ จากนั้นเลือกอำเภอจากจังหวัดที่มีเทศบาลนคร เทศบาลเมือง และเทศบาลตำบล จำนวนร้อยละ 50 ได้ 2 อำเภอ โดยจับฉลาก ได้แก่ อำเภอเมืองพิษณุโลก และอำเภอเมืองสมุทรปราการ และสุ่มบุคลากรจากตำบลทั้งสองอำเภอ จาก 17 ตำบล โดยการสุ่มแบบชั้นภูมิ (stratified random sampling) อย่างเป็นสัดส่วนของเทศบาลตำบล

ขอบเขตเนื้อหา

การศึกษาแนวคิดประสิทธิผลของเทศบาลในเขตภาคกลางของประเทศไทย โดยบูรณาการแนวคิดประสิทธิผลขององค์การจากนักวิชาการประกอบด้วย 4 ด้าน ได้แก่ การใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่า นวัตกรรมองค์การ การบรรลุเป้าหมายขององค์การ และความสามารถในการปรับตัว (Pfeffer, J., & Salancik, G. R., 1978); (Taylor, F. W., 2006); (Robbins, S. P., 2002)

ขอบเขตพื้นที่

การศึกษานี้เป็นการสำรวจการรับรู้ของบุคลากรที่มีต่อประสิทธิผลเทศบาลในเขตภาคกลางของประเทศไทย (ยกเว้น องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นรูปแบบพิเศษ ได้แก่ กรุงเทพมหานคร) ทั้งหมด 21 จังหวัด ได้แก่ นครสวรรค์ กำแพงเพชร พิจิตร พิษณุโลก อุทัยธานี สุโขทัย และเพชรบูรณ์ สระบุรี ลพบุรี สุพรรณบุรี ชัยนาท สิงห์บุรี อ่างทอง พระนครศรีอยุธยา นครนายก ปทุมธานี นนทบุรี นครปฐม สมุทรสงคราม สมุทรสาคร และสมุทรปราการ ทำการสุ่มตัวอย่างหลายขั้นตอน ได้จังหวัดตัวอย่าง 2 จังหวัด ได้แก่ จังหวัดพิษณุโลก และจังหวัดสมุทรปราการ

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถามการรับรู้ของบุคลากรที่มีต่อประสิทธิผลของเทศบาลในเขตภาคกลางของประเทศไทย แบ่งเป็น 2 ตอน ได้แก่ ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามสถานภาพส่วนบุคคล ประกอบด้วย เพศ อายุ และระดับการศึกษา มีลักษณะเป็นแบบ



ตรวจสอบรายการ (checklist) ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามการรับรู้ของบุคลากรที่มีต่อประสิทธิผลของเทศบาลในเขตภาคกลางของประเทศไทย ประกอบด้วย 4 ด้าน ได้แก่ ด้านการใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่า นวัตกรรมองค์การ การบรรลุเป้าหมายขององค์การ และความสามารถในการปรับตัว มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ คือเห็นด้วยมากที่สุด มาก ปานกลาง น้อยและน้อยที่สุด ที่การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ โดยการตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา (Content validity) จากผู้เชี่ยวชาญจำนวน 3 ท่าน ได้ข้อคำถามที่มีค่า IOC อยู่ระหว่างมากกว่า 0.6 - 1.00 นำแบบสอบถามไป ปรับปรุงตามข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญ และนำไปทดลองใช้ (Try out) กับบุคลากรของเทศบาลที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างจำนวน 30 คน เพื่อวิเคราะห์ความเชื่อมั่น (Reliability) ตามวิธีการหาสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient) ค่าสัมประสิทธิ์ต้องมีค่าไม่น้อยกว่า 0.70 แบบสอบถามทั้งฉบับได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.93 ดังนั้นแบบสอบถามประสิทธิผลของเทศบาลจึงมีความเหมาะสมที่จะใช้เป็นเครื่องมือในการเก็บข้อมูลการวิจัยต่อไป

วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล

ทำหนังสือขออนุญาตเก็บรวบรวมข้อมูลจากมหาวิทยาลัยรามคำแหงถึงผู้บริหารเทศบาล ผู้วิจัยเก็บรวบรวมข้อมูลโดยการส่งแบบสอบถามทางไปรษณีย์ เก็บด้วยตนเอง และเก็บข้อมูลออนไลน์ นำข้อมูลที่ได้มาตรวจสอบความสมบูรณ์ครบถ้วนก่อนนำมาวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคล โดยการหาค่าความถี่ ร้อยละ ข้อมูลการสำรวจการรับรู้ของบุคลากรที่มีต่อประสิทธิผลของเทศบาลในเขตภาคกลางของประเทศไทย โดยการหาค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สำหรับการวิเคราะห์เปรียบเทียบใช้สถิติการทดสอบค่าที่ และการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One way ANOVA)

ผลการวิจัย

1. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลสถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ใช้วิธีคำนวณโดยแจกแจงความถี่ และหาค่าร้อยละ จำแนกตาม เพศ อายุ ระดับการศึกษา

1.1 สถานภาพทั่วไปสถานภาพทั่วไปผู้ตอบแบบสอบถาม ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิงคิดเป็นร้อยละ 61.0 รองลงมาเป็นเพศชาย คิดเป็นร้อยละ 39.0 ตามลำดับ

1.2 สถานภาพทั่วไปสถานภาพทั่วไปผู้ตอบแบบสอบถาม ส่วนใหญ่มีอายุอยู่ระหว่าง 31 - 40 ปี คิดเป็นร้อยละ 42.43 รองลงมาอายุอยู่ระหว่าง 41 - 50 ปี คิดเป็นร้อยละ 20.5 อายุไม่เกินหรือเท่ากับ 3 ปี คิดเป็นร้อยละ 19.5 และอายุ 51 ปี ขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 17.7 ตามลำดับ

1.3 สถานภาพทั่วไปสถานภาพทั่วไปผู้ตอบแบบสอบถาม ส่วนใหญ่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 44.4 รองลงมาระดับการศึกษาปริญญาโท คิดเป็นร้อยละ 41.5 ระดับต่ำกว่าปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 10.2

และระดับปริญญาเอก คิดเป็นร้อยละ 3.9 ตามลำดับ

2. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลการรับรู้ของบุคลากรที่มีต่อประสิทธิภาพของเทศบาลในเขตภาคกลางของประเทศไทย ดังตาราง 1

3. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเปรียบเทียบการรับรู้ของบุคลากรที่มีต่อประสิทธิภาพของเทศบาลในเขตภาคกลางของประเทศไทย จำแนกตาม เพศ อายุ และระดับการศึกษา ดังตาราง 2 - 4

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการรับรู้ของบุคลากรที่มีต่อประสิทธิภาพของเทศบาลในเขตภาคกลางของประเทศไทย เป็นรายด้าน

ประสิทธิภาพของเทศบาล	$\bar{X}$	SD	ระดับความคิดเห็น
1. ด้านการใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่า	3.67	0.91	มาก
2. ด้านนวัตกรรมองค์การ	3.64	0.89	มาก
3. ด้านการบรรลุเป้าหมายขององค์การ	3.54	0.80	มาก
4. ด้านความสามารถในการปรับตัว	3.18	1.09	ปานกลาง
โดยรวม	3.51	0.81	มาก

จากตารางที่ 1 พบว่า บุคลากรมีการรับรู้ต่อประสิทธิภาพของเทศบาลในเขตภาคกลางของประเทศไทย ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.51$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า บุคลากรมีการรับรู้ต่อประสิทธิภาพของเทศบาลด้านการใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่า ($\bar{X} = 3.67$) ด้านนวัตกรรมองค์การ ($\bar{X} = 3.64$) และด้านการบรรลุเป้าหมายขององค์การ ($\bar{X} = 3.54$) อยู่ในระดับมาก ส่วนด้านความสามารถในการปรับตัวอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.18$)

ตารางที่ 2 ผลการเปรียบเทียบระดับการรับรู้ของบุคลากรที่มีต่อประสิทธิภาพของเทศบาลในเขตภาคกลางของประเทศไทยจำแนกตามเพศเป็นรายด้าน

ประสิทธิผลของเทศบาล	เพศ				t	p
	ชาย		หญิง			
	$\bar{x}$	SD	$\bar{x}$	SD		
1. ด้านการใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่า	3.59	0.91	3.71	0.91	-1.138	.256
2. ด้านนวัตกรรมองค์การ	3.59	0.91	3.67	0.88	-.724	.470
3. ด้านการบรรลุเป้าหมายขององค์การ	3.56	0.86	3.53	0.77	.316	.752



ประสิทธิผลของเทศบาล	เพศ				t	p
	ชาย		หญิง			
	$\bar{X}$	SD	$\bar{X}$	SD		
4. ด้านความสามารถในการปรับตัว	3.35	1.07	3.08	1.09	2.210*	.028
โดยรวม	3.52	0.85	3.50	0.78	0.301	.763

*p<0.05

จากตารางที่ 2 พบว่า บุคลากรเทศบาลที่มีเพศต่างกันมีการรับรู้ต่อประสิทธิผลของเทศบาลในเขตภาคกลางของประเทศไทยในภาพรวมและด้านการใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่า ($p = .256$) ด้านนวัตกรรมองค์การ ($p = .470$) และด้านการบรรลุเป้าหมายขององค์การ ($p = .752$) ไม่แตกต่างกัน ส่วนด้านความสามารถในการปรับตัว ($p = .028$) บุคลากรมีการรับรู้ต่อประสิทธิผลของเทศบาลในเขตภาคกลางของประเทศไทยในภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 3 ผลการเปรียบเทียบระดับการรับรู้ของบุคลากรที่มีต่อประสิทธิผลของเทศบาลในเขตภาคกลางของประเทศไทยจำแนกตามอายุเป็นรายด้าน

แหล่งความแปรปรวน	ss	df	ms	f	p
ด้านการใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่า					
ระหว่างกลุ่ม	5.309	3	1.770	2.155	.093
ภายในกลุ่ม	270.234	329	.821		
รวม	275.544	332			
ด้านนวัตกรรมองค์การ					
ระหว่างกลุ่ม	17.013	3	5.671	7.516*	.000
ภายในกลุ่ม	248.242	329	.755		
รวม	265.255	332			
ด้านการบรรลุเป้าหมายขององค์การ					
ระหว่างกลุ่ม	6.341	3	2.114	3.345*	.019
ภายในกลุ่ม	207.890	329	.632		
รวม	214.231	332			
ด้านความสามารถในการปรับตัว					
ระหว่างกลุ่ม	13.155	3	4.385	3.757*	.011
ภายในกลุ่ม	383.992	329	1.167		
รวม	397.148	332			
ภาพรวม					
ระหว่างกลุ่ม	7.769	3	2.590	4.084*	.007
ภายในกลุ่ม	208.616	329	.634		
รวม	246.385	332			

*p<0.05

จากตารางที่ 3 พบว่า บุคลากรเทศบาลที่มีอายุต่างกันมีการรับรู้ต่อประสิทธิผลของเทศบาลในเขตภาคกลางของประเทศไทยในภาพรวม ($p = .007$) และด้านนวัตกรรมองค์การ ($p = .000$) ด้านการบรรลุเป้าหมายขององค์การ ($p = .019$) และด้านความสามารถในการปรับตัว ($p = .011$) แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วน ด้านการใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่า บุคลากรมีการรับรู้ต่อประสิทธิผลของเทศบาลในเขตภาคกลางของประเทศไทยในภาพรวม ไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4 ผลการเปรียบเทียบระดับการรับรู้ของบุคลากรที่มีต่อประสิทธิผลของเทศบาลในเขตภาคกลางของประเทศไทยจำแนกตามระดับการศึกษาเป็นรายด้าน

แหล่งความแปรปรวน	ss	df	ms	f	p
ด้านการใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่า					
ระหว่างกลุ่ม	8.646	3	2.882	3.553*	.015
ภายในกลุ่ม	266.898	329	.811		
รวม	275.544	332			
ด้านนวัตกรรมองค์การ					
ระหว่างกลุ่ม	2.332	3	.777	.973	.406
ภายในกลุ่ม	262.923	329	.799		
รวม	265.255	332			
ด้านการบรรลุเป้าหมายขององค์การ					
ระหว่างกลุ่ม	1.105	3	.368	.569	.636
ภายในกลุ่ม	213.126	329	.648		
รวม	214.231	332			
ด้านความสามารถในการปรับตัว					
ระหว่างกลุ่ม	5.743	3	1.914	1.609	.187
ภายในกลุ่ม	391.405	329	1.190		
รวม	397.148	332			
ภาพรวม					
ระหว่างกลุ่ม	.777	3	.259	.395	.756
ภายในกลุ่ม	215.608	329	.655		
รวม	216.385	332			

* $p < 0.05$

จากตารางที่ 4 พบว่า บุคลากรเทศบาลที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีการรับรู้ต่อประสิทธิผลของเทศบาลในเขตภาคกลางของประเทศไทยในภาพรวม ($p = .756$) และด้านนวัตกรรมองค์การ ($p = .406$) ด้านการบรรลุเป้าหมายขององค์การ ($p = .636$) และด้านความสามารถในการปรับตัว ($p = .187$) ไม่แตกต่างกัน ส่วนด้านการใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่า



($p = .015$) บุคลากรมีการรับรู้ต่อประสิทธิผลของเทศบาลในเขตภาคกลางของประเทศไทยในภาพรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

อภิปรายผล

1. เพื่อศึกษาการรับรู้ของบุคลากรที่มีต่อประสิทธิผลของเทศบาลในเขตภาคกลางของประเทศไทย

1.1 ด้านการใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่า ประเด็นที่นำมาอภิปราย ได้แก่ เทศบาลใช้จ่ายงบประมาณอย่างประหยัด คุ้มค่า และเกิดประโยชน์สูงสุด อีกทั้งมีการรณรงค์ให้ประชาชนใช้ทรัพยากรธรรมชาติโดยยึดแนวพระราชดำริเศรษฐกิจพอเพียง ทั้งนี้เนื่องมาจากนโยบายและแผนยุทธศาสตร์แห่งชาติให้ความสำคัญต่อการประยุกต์ใช้แนวคิดในโครงการตามแนวพระราชดำริเศรษฐกิจพอเพียง ส่งผลให้เทศบาลวางแผนงานและโครงการที่ให้บริการสาธารณะกับประชาชน ลดค่าใช้จ่ายงบประมาณโครงการ และสามารถจัดสรรงบประมาณรองรับโครงการอื่น ๆ ร่วมกับเทศบาลอื่นได้มากขึ้น สอดคล้องกับงานวิจัยของ ธนกรณ์ พูนภิญโญศักดิ์ โดยสัมภาษณ์ผู้บริหารเทศบาลเมือง ปทุมธานี เกี่ยวกับการบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่ พบว่า ในการสร้างความเป็นเลิศในการให้บริการประชาชนเชิงรุก โดยลดขั้นตอนการปฏิบัติราชการ และเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารสินทรัพย์ของเทศบาลให้เกิดประโยชน์สูงสุด ต้องมีการใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่า ลดความสิ้นเปลืองของวัสดุ อุปกรณ์ที่ไม่จำเป็น มีการควบคุมรายรับ - รายจ่าย ของเทศบาลและใช้งบต่าง ๆ ให้เกิดประโยชน์สูงสุด รวมถึงมีการวางระบบการบริหารราชการเทศบาลแบบบูรณาการประสานงานบูรณาการแผนพัฒนาท้องถิ่นร่วมกันแก้ปัญหาให้กับประชาชนและเป็นการบริหารงานที่ทันสมัย รวดเร็ว ใช้ทรัพยากรร่วมกันอย่างคุ้มค่ากับทุกภาคส่วน (ธนกรณ์ พูนภิญโญศักดิ์, 2564)

1.2 ด้านนวัตกรรมองค์การ ประเด็นที่นำมาอภิปราย ได้แก่ เทศบาลมีบริการสาธารณะในรูปแบบใหม่ ๆ ให้แก่ประชาชน และใช้เทคโนโลยีในการให้บริการเพื่อขับเคลื่อนนวัตกรรมได้ ทั้งนี้เนื่องมาจากปัจจุบันเทคโนโลยีเข้ามามีบทบาทในการทำงานยุคดิจิทัล และแนววิถีชีวิตใหม่ (new normal) ส่งผลต่อการนำเทคโนโลยีมาปรับใช้ในการทำงานในเทศบาลเพื่อความคล่องตัวในการติดต่อสื่อสารและใช้เป็นช่องทางในการให้บริการต่าง ๆ แก่ประชาชนได้สะดวก รวดเร็ว ด้วยโปรแกรมประยุกต์ต่าง ๆ ที่ออกแบบมารองรับกับสถานการณ์ดังกล่าว จึงเกิดนวัตกรรมในการทำงาน สอดคล้องกับ Robert ที่กล่าวถึงนวัตกรรมองค์การ (organizational innovation) คือ การสร้างการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างธุรกิจ การปฏิบัติการตัวแบบ และอาจรวมถึงกระบวนการ ซึ่งจะต้องใช้ความรู้ความสามารถด้านการบริหารจัดการมาปรับปรุงภายในองค์กร ซึ่งนวัตกรรมกระบวนการ เป็นการเปลี่ยนแนวทางหรือวิธีการผลิตสินค้าหรือการให้บริการในรูปแบบที่แตกต่างออกไปจากเดิมด้วยการพัฒนาสร้างสรรค์

กระบวนการให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ซึ่งต้องอาศัยความรู้ทางเทคโนโลยี ความรู้ด้านกระบวนการและเทคนิคต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง รวมถึงประยุกต์ใช้แนวคิด วิธีการ หรือกระบวนการใหม่ ๆ ที่ส่งผลให้กระบวนการผลิตและการทำงานโดยรวมให้มีประสิทธิภาพ และประสิทธิผลสูงขึ้น (Robert, M., 1995)

1.3 ด้านการบรรลุเป้าหมายขององค์การ ประเด็นที่นำมาอภิปราย ได้แก่ เทศบาลใช้การบริหารงานแบบมุ่งผลสำเร็จมากกว่าการบริหารแบบมีขั้นตอนมากและยืดหยุ่นระบียบ รวมทั้งมีการทบทวนยุทธศาสตร์อยู่เสมอเพื่อให้บรรลุเป้าหมายของเทศบาล ทั้งนี้เนื่องจากเทศบาลเป็นองค์การภาครัฐ จำเป็นต้องปฏิบัติตามกฎระเบียบข้อบังคับ และนโยบายการบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่ให้ความสำคัญกับการบริหารงานแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์เป็น หลักการปฏิบัติงานขององค์การที่ให้ความสำคัญกับการปฏิบัติงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ สอดคล้องกับแนวคิดของ ฉัตรชัย นาถ์พลอย ที่สรุปจากนักวิชาการว่าการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์เป็นวิธีการบริหารที่ถูกนำมาประยุกต์ใช้เพื่อให้เกิดการปรับเปลี่ยนกระบวนการและวิธีการบริหารราชการจากเดิมที่ให้ความสำคัญต่อทรัพยากรหรือปัจจัยนำเข้า และการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์เป็นแนวคิดขององค์การที่จะพยายามสร้างยุทธศาสตร์และกลยุทธ์อันมีประสิทธิภาพเข้ามาใช้ในการจัดการและดำเนินการขององค์กร โดยมีความมุ่งหวังที่จะต้องการให้ผลของการใช้ยุทธศาสตร์และกลยุทธ์เหล่านั้นประสบผลสำเร็จอย่างแท้จริงและสามารถวัดผลได้อย่าง เป็นรูปธรรมทั้งในระดับผลผลิต (Outputs) ผลลัพธ์ (Outcomes) และผลลัพธ์สุดท้าย (ฉัตรชัย นาถ์พลอย, 2562)

1.4 ความสามารถในการปรับตัว ประเด็นที่นำมาอภิปราย ได้แก่ บุคลากรในเทศบาลยอมรับวิธีการและระเบียบใหม่ ๆ สามารถปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงในสถานการณ์ปัจจุบันได้ ทั้งนี้เนื่องจากสถานการณ์ความผันผวนและการเปลี่ยนแปลงในสังคมไทยทั้งด้านการใช้ชีวิต และการปรับใช้เทคโนโลยีในการทำงาน ตลอดจนผลกระทบจากสภาพแวดล้อมภายในและภายนอกองค์กร ทั้งภัยพิบัติจากธรรมชาติ ภาวะโรคระบาด นโยบายภาครัฐ และกฎระเบียบต่าง ๆ เป็นสิ่งท้าทายในการทำงานส่งผลให้บุคลากรต้องเตรียมพร้อมรับการเปลี่ยนแปลงและสามารถปรับตัวในการรับมือในสถานการณ์เหล่านั้น สอดคล้องกับแนวคิดของ ญัฐวัชร จันทโรธรณ์ และพงษ์ศักดิ์ พัวพรพงษ์ กล่าวว่างค์การในยุคโลกาภิวัตน์ต่างต้องปรับตัวเองให้เข้ากับพลวัตของสภาพแวดล้อมทั้งภายในและภายนอกองค์กร การเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นเป็นการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว องค์กรต้องเรียนรู้ที่จะต้องปรับตัวรับมือกับสถานการณ์ต่าง ๆ เพื่อให้องค์กรอยู่รอดและสามารถดำเนินการให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กรนั้น ๆ ผู้นำหรือผู้บริหารองค์กรเป็นบุคคลสำคัญในการบริหารงาน ผู้บริหารต้องเป็นตัวอย่างแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาของตน อันส่งผลต่อการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพและก่อให้เกิดประสิทธิผลสูงสุดแก่องค์การ (ญัฐวัชร จันทโรธรณ์ และพงษ์ศักดิ์ พัวพรพงษ์, 2563)



วัตถุประสงค์ของการวิจัยข้อที่ 2 เพื่อเปรียบเทียบการรับรู้ของของบุคลากรที่มีต่อมีต่อประสิทธิผลของเทศบาลในเขตภาคกลางของประเทศไทยจำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา

2. เพื่อเปรียบเทียบการรับรู้ของของบุคลากรที่มีต่อมีต่อประสิทธิผลของเทศบาลในเขตภาคกลางของประเทศไทยจำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา ทั้งนี้เนื่องมาจากการดำเนินงานของเทศบาลเป็นการกระจายอำนาจจากรัฐบาลกลางส่งผลให้เทศบาลมีอิสระในการทำงานมากขึ้น อีกทั้งการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยี สิ่งแวดล้อมและสังคมไทยสร้างความท้าทายในการทำงานให้กับบุคลากรในเทศบาล และตอบสนองความต้องการของประชาชนในท้องถิ่นดังนั้นบุคลากรทั้งเพศชายและเพศหญิงหรือระดับการศึกษาที่แตกต่างกันต่างก็มีส่วนร่วมในการดำเนินการของเทศบาลเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย ประชาชนได้รับประโยชน์สูงสุด ด้วยนโยบายการปราบปรามการทุจริตคอร์รัปชันที่รัฐบาลรณรงค์ และประชาชนจับตามองการปฏิบัติงานของเทศบาล ดังนั้นประสิทธิผลของเทศบาลจึงเป็นการวัดการทำงานของบุคลากรที่ตอบสนองความต้องการของรัฐบาลและประชาชน จึงส่งผลให้บุคลากรที่มีเพศและระดับการศึกษาต่างกัมีการรับรู้ต่อประสิทธิผลของเทศบาลไม่แตกต่างกันซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ ศิริวดี วิวิธคุณากร และคณะ ที่เสนอการปฏิรูปวิธีการบริหารจัดการการปกครองท้องถิ่นในประเด็นการลดอำนาจการควบคุม กำกับ ดูแลจากรัฐส่วนกลาง การที่จะทำให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นนั้นมีความเป็นอิสระและสามารถบริหารจัดการงานท้องถิ่นที่ตอบสนองต่อความต้องการเพื่อประโยชน์ที่แท้จริงของคนในท้องถิ่นเอง รัฐส่วนกลางต้องไม่พยายามเข้ามาใช้อำนาจโดยผ่านทางองค์กรปกครองส่วนภูมิภาคในรูปแบบของคณะกรรมการต่าง ๆ เช่น คณะกรรมการกระจายอำนาจองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น สร้างความมีส่วนร่วมทางการเมืองให้ได้อย่างลงรากลึกไปถึงความรู้สึกร่วมเป็นส่วนหนึ่งของระบบสังคมใดสังคมหนึ่งโดยสร้างจากจิตสำนึกในการหวงแหนในทรัพยากรของท้องถิ่นที่ประชาชนผู้อยู่อาศัยในท้องถิ่นนั้น และกำหนดให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต้องเปิดโอกาสให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการบริหารกิจการและตรวจสอบการบริหารงานของผู้บริหารท้องถิ่น โดยควรกำหนดรูปแบบ และวิธีการให้คล้ายคลึงกับการมีส่วนร่วม (ศิริวดี วิวิธ-คุณากร และคณะ, 2563)

สำหรับ บุคลากรเทศบาลที่มีอายุต่างกัมีการรับรู้ต่อประสิทธิผลของเทศบาลในเขตภาคกลางของประเทศไทยในภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ทั้งนี้เนื่องมาจากประสบการณ์การทำงานของบุคลากรได้สะสมมาตามช่วงอายุ ดังนั้นผู้ที่มีอายุมากกว่าจะสะสมประสบการณ์ในการทำงานในเทศบาล เข้าถึงประชาชนมากขึ้น และตอบสนองความต้องการของประชาชนในท้องถิ่นจนเป็นที่รู้จักคุ้นเคยกัน ดังนั้นการรับรู้ต่อประสิทธิผลของเทศบาล บุคลากรที่มีอายุมากกว่าจึงรับรู้ประสิทธิผลขององค์การได้มากกว่าสอดคล้องกับงานวิจัยของ ธนกรณ์ พูนภิญโญศักดิ์ พบว่าคุณภาพการบริหารราชการของเทศบาลเมืองด้านการมีส่วนร่วมของประชาชน และด้านการตอบสนองต่อผู้รับบริการ ที่ส่งผล

ต่อการพัฒนาคุณภาพการบริหารราชการของเทศบาลเมืองในจังหวัดปทุมธานี (ธนกรณ พูนภิณญศักดิ์, 2564) และสอดคล้องกับงานวิจัยของ พระมหาเตชินท์ สิทธาภิภู (ผากา) พบว่าประชาชนที่มีอายุต่างกันมีทัศนคติในประสิทธิผลการให้บริการแก่ประชาชนของเทศบาลตำบลลงเย็น อำเภอเมือง จังหวัด มุกดาหารแตกต่างกัน ในขณะที่ประชาชนที่มีเพศและระดับการศึกษาต่างกันมีทัศนคติในประสิทธิผลการให้บริการแก่ประชาชนไม่แตกต่างกัน (พระมหาเตชินท์ สิทธาภิภู (ผากา), 2554)

สรุป/ข้อเสนอแนะ

1. การรับรู้ของบุคลากรเทศบาลที่มีต่อประสิทธิผลของเทศบาลในเขตภาคกลางของประเทศไทยในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.51$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าด้านการใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่า ด้านนวัตกรรมองค์การ และด้านการบรรลุเป้าหมายขององค์การ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.67, 3.64, 3.54$ ตามลำดับ) ส่วนด้านความสามารถในการปรับตัวอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.18$) บุคลากรเทศบาลที่มีเพศ และระดับการศึกษาต่างกันมีการรับรู้ต่อประสิทธิผลของเทศบาลในเขตภาคกลางของประเทศไทยในภาพรวมไม่แตกต่างกัน ส่วนบุคลากรเทศบาลที่มีอายุต่างกันมีการรับรู้ต่อประสิทธิผลของเทศบาลในเขตภาคกลางของประเทศไทย ในภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05 ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยในขั้นต่อไป 1) ประสิทธิผลของเทศบาลในเขตภาคกลางของประเทศไทย ด้านความสามารถในการปรับตัวของเทศบาลอยู่ในระดับปานกลาง เทศบาลควรให้ความสำคัญกับการวัดและติดตามผลลัพธ์ในการดำเนินงานอย่างต่อเนื่อง และกำหนดแผนการติดตามความก้าวหน้าในการดำเนินงานอย่างชัดเจนเพื่อใช้เป็นเครื่องมือในการกำกับติดตามผลการดำเนินงานและปรับเปลี่ยนกลยุทธ์และวิธีการดำเนินงานได้อย่างทันเหตุการณ์ และ 2) ควรนำระบบการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพมาใช้ในการแจ้งข่าวสาร นโยบาย และชี้แจงนโยบายแผนรวมทั้งกฎระเบียบข้อบังคับต่าง ๆ โดยเฉพาะนโยบายของรัฐบาลกลาง ให้บุคลากรและผู้ที่เกี่ยวข้องรับทราบในเรื่องราวข่าวสารนั้นเกิดความเข้าใจ และนำเทคโนโลยีสารสนเทศ และการสื่อสารมาปรับใช้ในองค์การเทศบาล เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการสื่อสารภายในและภายนอกองค์การมากยิ่งขึ้น

เอกสารอ้างอิง

- กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น. (2563). ข้อมูลองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น. เรียกใช้เมื่อ 13 มิถุนายน 2565 จาก <http://www.dla.go.th/work/abt/index.jsp>
- ฉัตรชัย นาถ์พลอย. (2562). การบริหารงานแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ในสังคมปัจจุบัน. วารสาร นวัตกรรมการศึกษาและการวิจัย, 3(3), 171-177.



- ณัฐวัชร จันทโรธรัณ และพงษ์ศักดิ์ พัวพรพงษ์. (2563). ประสิทธิภาพขององค์การ. วารสารวิชาการมหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ, 9(2), 1-9.
- ธนกรณ พูนปัญญาโสศักดิ์. (2564). ศึกษาเกี่ยวกับคุณภาพการบริหารราชการของเทศบาลเมืองในจังหวัดปทุมธานี. วารสารวิชาการ สถาบันวิทยาการจัดการแห่งแปซิฟิก, 7(1), 196-207.
- พระมหาเตชินท์ สีธธาภิฏ (ผกา). (2554). ประสิทธิภาพการให้บริการของเทศบาลตำบลดงเย็น อำเภอเมือง จังหวัดมุกดาหาร. ใน วิทยานิพนธ์ปริญญาพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขา รัฐศาสตร์ บัณฑิตวิทยาลัย. มหาวิทยาลัยจุฬาลงกรณ์ราชวิทยาลัย.
- ศิริวดี วิวิธ-คุณากร และคณะ. (2563). การปกครองท้องถิ่นไทยในยุคพลิกผันการเปลี่ยนแปลง. วารสารการบริหารการปกครองและนวัตกรรมท้องถิ่น, 4(2), 357-374.
- Department of Local Administration. (2016). Organization Structure. Retrieved June 3, 2022, from <http://www.dla.go.th/en/s2.jsp>
- Jones, G. R. (2013). Organizational theory, design, and change (7th ed.). Upper Saddle River, NJ: Pearson.
- Lok, P., & Crawford, J. (2000). The application of a diagnostic model and surveys in organizational development. Journal of Managerial Psychology, 15(2), 108-124.
- Mala, T. . (2011). Thailand local Government in transitional Period. Valaya Alongkorn Review, 1(2), 29-49.
- Pfeffer, J., & Salancik, G. R. (1978). The external control of organizations: A resource dependence perspective. New York: Harper & Row.
- Robbins, S. P. (2002). Organizational behavior (10th ed.). Englewood Cliffs, NJ: Prentice Hall.
- Robert, M. (1995). Product innovation strategy pure and simple: How winning companies outpace their competitors. New York: McGraw-Hill.
- Steers, R. M. (1977). Organizational effectiveness: A behavioral view. Santa Monica, CA: Goodyear.
- Taylor, F. W. (2006). The principles of scientific management. New York: Cosimo.
- Yamane, T. . (1973). Statistics: An introductory analysis (3rd ed.). New York: Harper & Row.