

คุณภาพการบริหารจัดการที่ส่งผลต่อผลสัมฤทธิ์การทำงานของ ข้าราชการสังกัดกรมกำลังพลทหารบก

Quality of Management that Affects Work Achievement of Officials Under the Directorate of Personnel's Royal Thai Army

¹ชนิกานต์ คุณานันทพงศ์ และ ศักดา ศิลปาภิสันท์
¹Chanikarn Kunanantapong and Sakda Silapapisan

วิทยาลัยเทคโนโลยีสยาม

Siam Technology College, Thailand

E-mail: mamchanikarn@gmail.com, da_present@hotmail.com

Received June 7, 2021; Revised June 26, 2021; Accepted September 30, 2021

บทคัดย่อ

การศึกษานี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา (1) คุณภาพการบริหารจัดการการทำงานของข้าราชการ (2) ผลสัมฤทธิ์การทำงานของข้าราชการ (3) เปรียบเทียบคุณภาพการบริหารจัดการ จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล (4) ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพการบริหารจัดการกับผลสัมฤทธิ์การทำงานของข้าราชการ สังกัดกรมกำลังพลทหารบก ประชากรที่ใช้ศึกษา คือ บุคลากรของกรมกำลังพลทหารบก กองบัญชาการ กองทัพบก จำนวน 347 คน ใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบง่าย ได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 194 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยข้อมูลเป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ สถิติที่ใช้วิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบสมมติฐานด้วยค่าสถิติ ค่าที่ การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน

ผลการศึกษาพบว่า (1) คุณภาพการบริหารจัดการการทำงานของข้าราชการ สังกัดกรมกำลังพลทหารบก โดยรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งด้านการให้ความสำคัญกับผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ด้านการวางแผนเชิงยุทธศาสตร์ ด้านการนำองค์กร ด้านการมุ่งเน้นบุคลากร ด้านการวัด การวิเคราะห์ และการจัดการความรู้ขององค์กร อยู่ในระดับมาก ส่วนด้านการมุ่งเน้นระบบการปฏิบัติการ อยู่ในระดับปานกลางตามลำดับ (2) ผลสัมฤทธิ์การทำงานของข้าราชการ สังกัดกรมกำลังพลทหารบก โดยรวมอยู่ในระดับมากทุกด้าน ได้แก่ ด้านคุณภาพ ด้านประสิทธิผลการจัดการความรู้ ด้านการพัฒนาองค์กร และด้านประสิทธิภาพตามลำดับ (3) กำลังพลที่มีปัจจัยส่วนบุคคลต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพการบริหารจัดการโดยรวมไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 (4) ความสัมพันธ์ของคุณภาพการบริหารจัดการ

กับผลสัมฤทธิ์การทำงานของข้าราชการ สังกัดกรมกำลังพลทหารบก โดยรวมมีความสัมพันธ์กันในเชิงบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

คำสำคัญ: คุณภาพการบริหารการจัดการ; ผลสัมฤทธิ์; การทำงาน; กรมกำลังพลทหารบก

Abstract

The purposes of this research were to: (1) quality of administration and management of civil servants; (2) work achievements of civil servants; (3) comparison of management quality classified by personal factors; and (4) quality of management affected effective work achievement of officials Under Directorate of Personnel's Royal Thai Army. The population used in the study was 347 personnel of the Royal Thai Army Headquarters, using a simple random sampling method. A total of 194 samples were obtained. The research instrument was a 5-level questionnaire. The data were analyzed through frequency, percentage standard deviation Hypothesis testing with statistics, T-test, and One way Anova and Pearson's Product Moment Correlation Coefficient.

The research results were found as follows: (1) the quality of administration and management of civil servants overall was at a high level in terms of focusing on service recipients and stakeholders. Strategic Planning organization leadership Personnel focus, measurement, analysis, and organizational knowledge management at a high level, respectively; (2) work achievements of civil servants overall were at a high level, namely, quality, knowledge management effectiveness, organizational development and efficiency respectively; (3) personnel with different personal factors had no significant difference in opinion on management quality of civil servants under the Royal Thai Army Department at .05; and (4) quality of management affected effective work achievement of officials under the Directorate of Personnel's Royal Thai Army overall. There was a significantly positive correlation at .01 level.

Keywords: Management Quality; Achievement; Work; Royal Thai Army

บทนำ

การบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ เป็นเครื่องมือบริหารที่มาพร้อมกับแนวคิดการบริหารภาครัฐแนวใหม่ ซึ่งมีการนำมาใช้กับภาครัฐและเอกชนในหลายประเทศ การบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์เป็นวิธีการบริหาร

จัดการที่มุ่งเน้นผลการปฏิบัติงาน เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายเป็นการปรับปรุงผลการดำเนินงานขององค์กร เพื่อให้เกิดการทำงานที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลมีความรับผิดชอบต่อประชาชน และยกระดับผลการปฏิบัติงานขององค์กร ให้สามารถตอบสนองความต้องการของผู้รับบริการได้ดียิ่งขึ้น โดยการใช้การสร้างตัวชี้วัดผลการดำเนินงานที่เป็นรูปธรรม วัดผลการปฏิบัติงานเทียบกับเป้าหมายที่กำหนด การบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์จะทำให้ผู้บริหารองค์กรกำหนดวัตถุประสงค์ขององค์กร และเป้าหมายของการปฏิบัติงานอย่างชัดเจน และสามารถวัดผลการปฏิบัติงานได้อย่างเป็นรูปธรรม โดยมีการกำหนดปัจจัยหลักแห่งความสำเร็จของงาน และกำหนดตัวชี้วัด เพื่อประเมินองค์กรว่ามีระบบการทำงานที่มีประสิทธิภาพและมีประสิทธิผลหรือไม่ การนำหลักการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์มาใช้ในองค์กร จะเป็นกลไกที่ช่วยให้สามารถควบคุมให้การทำงานเป็นไปตามแผนเชิงกลยุทธ์ที่วางไว้ เพื่อบรรลุตามวัตถุประสงค์และพันธกิจขององค์กร (วิระยุทธ ชาตะกาญจน์, 2547)

กรมกำลังพลทหารบก เป็นหน่วยงานหลัก ที่กำหนดนโยบายและแผนบริการจัดการกำลังพล เพื่อพัฒนากำลังพลกองทัพไทย กรมกำลังพลทหารบก เป็นหน่วยงานดำเนินการเกี่ยวกับการจัดการกำลังพล และตามที่กองทัพบกกำหนด ในเรื่องการโอน การย้ายตำแหน่ง การปลด การลาออก การแต่งตั้งยศ การขอพระราชทานยศ การถอดยศ บำเหน็จความชอบ การปรับอัตราเงินเดือน และการปรับระดับเงินเดือน เงินเพิ่ม และค่าตอบแทนต่าง ๆ งานเครื่องราชอิสริยาภรณ์ รวมทั้งการทำทำเนียบข้าราชการ ลูกจ้างและพนักงานราชการ ในปัจจุบันกรมกำลังพลทหารบก ได้นำเกณฑ์คุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ ซึ่งเป็นกรอบการประเมินระดับมาตรฐานสากลมาปฏิบัติ แต่ยังมีปัญหาในด้านการนำองค์กร การวางแผนเชิงยุทธศาสตร์ การให้ความสำคัญกับผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย การวัด การวิเคราะห์ และการจัดการความรู้ การมุ่งเน้นบุคลากร และการมุ่งเน้นระบบปฏิบัติการ ทำให้ผู้บริหารของกรมกำลังพลทหารบก ยังไม่ได้รับทราบว่ายังมีความบกพร่องในเรื่องใดอย่างแท้จริง จึงไม่สามารถกำหนดวิธีการและเป้าหมายที่ชัดเจนในการจัดทำแผนปฏิบัติการ เพื่อปรับปรุงองค์กรให้สมบูรณ์ได้ การที่จะนำเกณฑ์คุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐไปใช้เป็นเครื่องมือในการจัดการการดำเนินการของกรมกำลังพลทหารบก เพื่อยกระดับการบริหารจัดการให้สามารถส่งมอบคุณค่าที่ดีขึ้น ทั้งผลผลิตและบริการให้แก่ผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ที่นับเป็นการตอบสนองต่อเป้าหมายของพระราชกฤษฎีกาว่าด้วย หลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. 2546 อีกด้วย

ดังนั้น ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาเรื่องคุณภาพการบริหารจัดการที่ส่งผลต่อผลสัมฤทธิ์การทำงานของข้าราชการ สังกัดกรมกำลังพลทหารบก ผลจากการศึกษาครั้งนี้จะเป็นข้อมูลให้ผู้ที่เกี่ยวข้องนำไปเป็นแนวทางในการปรับปรุงแก้ไข ส่งเสริม และสนับสนุนให้ปัจจัยความสำเร็จของคุณภาพการบริหารจัดการที่มีผลสัมฤทธิ์การทำงานของข้าราชการสังกัดกรมกำลังพลทหารบกให้ มีระบบการบริหารจัดการที่ดีและมีประสิทธิผลมากยิ่งขึ้น

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับคุณภาพการบริหารจัดการการทำงานของข้าราชการ สังกัดกรมกำลังพลทหารบก
2. เพื่อศึกษาระดับผลสัมฤทธิ์การทำงานของข้าราชการ สังกัดกรมกำลังพลทหารบก
3. เพื่อศึกษาเปรียบเทียบคุณภาพการบริหารจัดการของข้าราชการ สังกัดกรมกำลังพลทหารบก จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล
4. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพการบริหารจัดการกับผลสัมฤทธิ์การทำงานของข้าราชการ สังกัดกรมกำลังพลทหารบก

สมมติฐานการวิจัย

1. ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามแตกต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพการบริหารจัดการของข้าราชการ สังกัดกรมกำลังพลทหารบก ไม่แตกต่างกัน
2. ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพการบริหารจัดการกับผลสัมฤทธิ์การทำงานของข้าราชการ สังกัดกรมกำลังพลทหารบก มีความสัมพันธ์ในทางบวก

การทบทวนวรรณกรรม

แนวคิดเกี่ยวกับการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์

การบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ คือ วิธีการบริหารที่มุ่งเน้นสัมฤทธิ์ผลขององค์กรเป็นหลักการปฏิบัติงาน (กรมชลประทาน, 2557) เป็นวิธีการในการจัดการที่มุ่งหมายผลการปฏิบัติงาน เพื่อให้หน่วยงานบรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมาย ซึ่งการปรับปรุงการดำเนินงานของหน่วยงานดังกล่าว ทุกคนในหน่วยงานต้องมีส่วนร่วม เพื่อให้การทำงานมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล และยกระดับผลการปฏิบัติงานให้สามารถตอบสนองความต้องการของผู้รับบริการได้ดียิ่งขึ้น โดยการสร้างตัวชี้วัดผลการดำเนินงานที่เป็นรูปธรรม และวัดผลปฏิบัติงานเปรียบเทียบกับเป้าหมายที่กำหนด (สำเร็จ แหยมกระโทก และ รุจิรา มังคละศิริ, 2550) ซึ่งใช้ระบบการประเมินผลงานที่อาศัยตัวบ่งชี้เป็นตัวสะท้อนผลงานให้ออกมาเป็นรูปธรรม เพื่อการพัฒนาปรับปรุงกระบวนการปฏิบัติงานให้ดียิ่ง ขึ้นและแสดงผลงานจิตสาธารณะ (ปิยะชัย จันทรวงศ์ไพศาล, 2554)

ปัจจัยความสำเร็จของการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์

ปัจจัยความสำเร็จของการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ตามเกณฑ์คุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ ในด้านคุณภาพการบริหารเกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจภาครัฐให้มีประสิทธิภาพมีความคุ้มค่า เพื่อประโยชน์สุขประชาชน ด้านประสิทธิภาพ เชื่อว่าการบริหารที่มีประสิทธิภาพนั้น ผู้บริหารต้องเป็นผู้ที่มีความสามารถมองอนาคตหรือสามารถมองเห็นแนวโน้มในอนาคต ซึ่งบางที่เรียกว่าจุดยุทธศาสตร์ได้อย่างชัดเจน เพื่อกำหนดแนวทางในการแก้ปัญหาล่วงหน้า สามารถนำหน่วยงานให้ก้าวหน้าอยู่

เสมอ เพราะมีความเข้าใจในงานอย่างชัดเจน และสามารถชี้แนวทาง หรือเสนอแนะแนวทางให้กับเพื่อนร่วมงานได้อย่างชัดเจนและสมเหตุสมผล ด้านประสิทธิผลการจัดการความรู้ ประสิทธิภาพมีความสำคัญต่อองค์การ เพราะเป็นตัวชี้วัดความสำเร็จขององค์การในการที่จะตัดสินใจว่าองค์การจะอยู่รอดต่อไปหรือไม่ และผลสำเร็จของการประยุกต์ใช้การจัดการความรู้ เป็นดัชนีบอกว่าองค์การมีการจัดการความรู้ได้อย่างได้ผลหรือไม่ และด้านการพัฒนาองค์กร ในการพัฒนาองค์กรจะต้องเกี่ยวข้องกับองค์กรทั้งหมดเป็นระบบ เริ่มทำการพัฒนาองค์กร ณ ส่วนใดก็ได้ในองค์กร (นลินีวรรณ ประพันธ์, 2561)

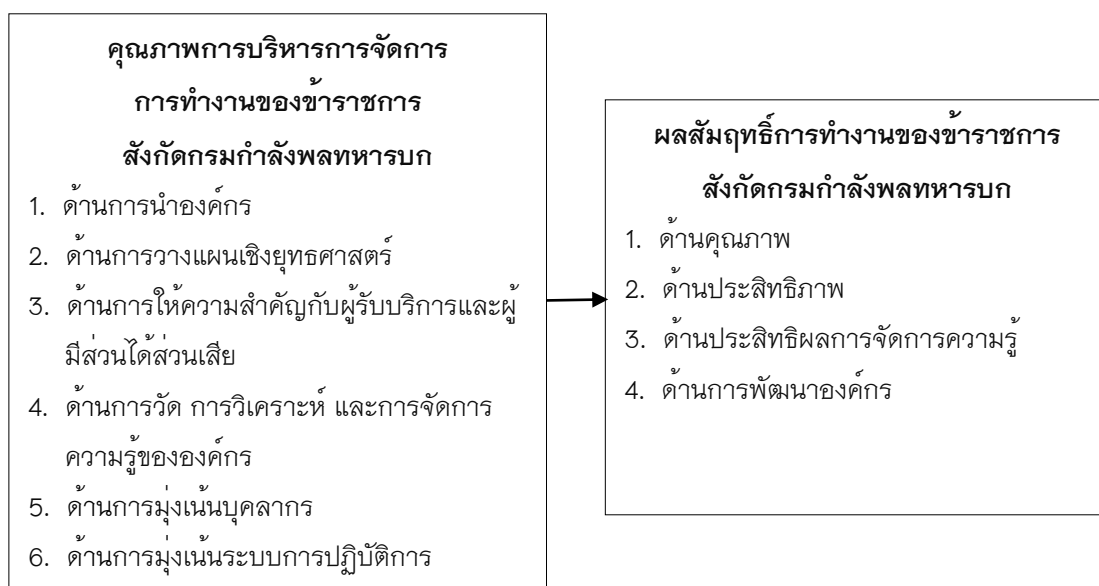
สรุปปัจจัยสำคัญที่จะทำให้การบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ประสบความสำเร็จอยู่ที่ความเข้าใจแนวคิด วิธีการ และประโยชน์ของการบริหารของเจ้าหน้าที่ในองค์กร ความพร้อมของข้อมูลผลสัมฤทธิ์ที่จะนำมาใช้ตัดสินใจและนำไปปฏิบัติ ซึ่งเป็นกระบวนการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์เป็นนวัตกรรมทางการบริหารที่ประเทศต่าง ๆ ที่พัฒนาแล้วนำมาใช้ในการปฏิรูประบบราชการให้เกิดประสิทธิภาพได้ ซึ่งหัวใจสำคัญของความสำเร็จในการใช้วิธีการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์นั้นอยู่ที่การสร้างตัวบ่งชี้ผลการปฏิบัติงานที่มีคุณภาพเป็นที่ยอมรับ และสะดวกในการนำไปใช้

กรอบแนวคิดการวิจัย

กรอบแนวคิดในการวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ประยุกต์มาจากแนวคิด ระบบการบริหารมุ่งผลสัมฤทธิ์ พระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน พ.ศ. 2534 และที่แก้ไขเพิ่มเติม ผู้วิจัยได้ใช้เกณฑ์คุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ ของสำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ (2557) และแนวคิดผลสัมฤทธิ์การบริหารตามเกณฑ์คุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ (นลินีวรรณ ประพันธ์, 2561) ดังนี้

ตัวแปรอิสระ

ตัวแปรตาม



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

วิธีดำเนินการวิจัย

ขั้นตอนที่ 1 ศึกษาแนวคิด ทฤษฎีและทบทวนวรรณกรรมต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องจากแหล่งข้อมูล เพื่อให้ผู้วิจัยได้รับความรู้พื้นฐานในการวิจัย และนำมากำหนดกรอบแนวคิดของการวิจัย โดยมีการทบทวนวรรณกรรม เพื่อหาตัวแปรที่เกี่ยวข้องจากฐานข้อมูลที่น่าเชื่อถือ

ขั้นตอนที่ 2 บุคลากรในสังกัดกรมกำลังพลทหารบก จำนวน 194 นาย โดยใช้วิธีคำนวณจากสูตรของ Yamane (1973) ใช้วิธีการสุ่มกลุ่มตัวอย่างอย่างง่าย

ขั้นตอนที่ 3 ร่างแบบสอบถามการวิจัย โดยผู้วิจัยทำการร่างแบบสอบถามการวิจัย จากการศึกษาแนวคิดทฤษฎีและการทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง โดยแบ่งโครงสร้างคำถามออกเป็น 4 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ชั้นยศ อายุราชการ และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ จำนวน 5 ข้อ

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพการบริหารจัดการการทำงานของข้าราชการ สังกัดกรมกำลังพลทหารบก 6 ด้าน รวม 30 ข้อ

ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับผลสัมฤทธิ์การทำงานของข้าราชการสังกัดกรมกำลังพลทหารบก 4 ด้าน รวม 20 ข้อ

การแบ่งช่วงคะแนนเฉลี่ยซึ่งใช้เกณฑ์มาตรฐาน เพื่อพิจารณาเปรียบเทียบกับ ค่าคะแนนที่คำนวณได้ตามขั้นตอนที่ระบุไว้โดยเกณฑ์ (บุญชม ศรีสะอาด, 2545)

ตอนที่ 4 ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

ขั้นตอนที่ 4 ขั้นตอนการสร้างเครื่องมือวิจัย

การสร้างเครื่องมือ ผู้วิจัยได้ดำเนินการสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถาม ดังนี้

1. ศึกษาหลักการ ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง แล้วนำผลการศึกษามาสร้างแบบสอบถาม
2. กำหนดกรอบแนวคิดในการสร้างเครื่องมือ และสร้างเครื่องมือในการวิจัย

3. เสนอร่างเครื่องมือต่อผู้ทรงคุณวุฒิ เพื่อตรวจสอบและให้ข้อเสนอแนะ และนำเครื่องมือที่ปรับปรุงแล้วเสนอให้ผู้เชี่ยวชาญ เพื่อตรวจสอบความตรงทางเนื้อหา หรือความสอดคล้องระหว่างข้อความที่เขียนขึ้นในแบบสอบถามกับนิยามศัพท์ที่กำหนดไว้ โดยหาค่าดัชนีความสอดคล้อง IOC โดยมีค่าตั้งแต่ 0.67–1.00 ได้ค่า IOC = 0.964

4. นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขแล้วไป Try out กับประชากรที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง แต่มีลักษณะคล้ายคลึงกันกับประชากรที่ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ บุคลากรขององค์การบริหารส่วนจังหวัดแพร่ จำนวน 30 คน นำข้อมูลที่ได้ไปทดสอบวัดความเชื่อมั่น โดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบัค (Cronbach's Alpha Coefficient, 1963) ได้ค่าความเชื่อมั่นของเครื่องมือเท่ากับ 0.953

5. นำเครื่องมือที่ทดลองใช้แล้วปรับปรุงเครื่องมือให้ถูกต้องสมบูรณ์ และจัดพิมพ์แบบสอบถามฉบับสมบูรณ์เก็บรวบรวมข้อมูลต่อไป

ขั้นตอนที่ 5 การเก็บรวบรวมข้อมูล

1. ผู้วิจัยนำหนังสือขออนุญาตเข้าเก็บข้อมูล เพื่อขออนุญาตในการเก็บรวบรวมข้อมูล
2. ในการแจกแบบสอบถาม ผู้วิจัยได้แจกแบบสอบถามด้วยตนเอง และรอเก็บคืน โดยตรวจสอบความครบถ้วนสมบูรณ์ก่อนเก็บกลับคืน
3. นำแบบสอบถามที่ได้รับคืนมาตรวจสอบจำนวนและความสมบูรณ์ของข้อมูล เพื่อนำไปวิเคราะห์ด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปต่อไป

ขั้นตอนที่ 6 การวิเคราะห์ข้อมูล

1. วิเคราะห์ดัชนีความตรงตามเนื้อหาของแบบสอบถาม โดยเลือกข้อที่มีค่า IOC ตั้งแต่ 0.50 ขึ้นไป และหาความเชื่อมั่นตามสูตรค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (α –Cronbach Coefficient)
2. วิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่น โดยใช้สัมประสิทธิ์อัลฟาของครอนบาค
3. วิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยใช้สถิติพื้นฐานหาค่าความถี่ ค่าร้อยละ แล้วเสนอแบบความเรียง
4. วิเคราะห์ระดับคุณภาพการบริหารการจัดการ และผลสัมฤทธิ์การทำงานของข้าราชการ โดยใช้สถิติพื้นฐาน ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และนำเสนอในรูปแบบตาราง พร้อมคำบรรยายประกอบ
5. วิเคราะห์เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของคุณภาพการบริหารการจัดการ จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ใช้สถิติการวิเคราะห์เปรียบเทียบ (t-test) และความแปรปรวนแบบทางเดียว
6. วิเคราะห์ความสัมพันธ์ของคุณภาพการบริหารการจัดการกับผลสัมฤทธิ์การทำงานของข้าราชการ สังกัดกรมกำลังพลทหารบก วิเคราะห์โดยใช้การหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน โดยใช้เกณฑ์การวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) (Runyon & Haber, 1991)

ขั้นตอนที่ 7 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

1. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์หาคุณภาพของเครื่องมือ (IOC)
2. สถิติทดสอบวัดความเชื่อมั่น โดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์แอลฟาของ Cronbach's Alpha Coefficient
3. สถิติการวิเคราะห์เชิงพรรณนา โดยกำหนดการวัดเป็นค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
4. สถิติการทดสอบสมมติฐาน
 - 4.1 สถิติการวิเคราะห์เปรียบเทียบ (t-test) ความแปรปรวนของคะแนนกลุ่ม
 - 4.2 เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างมากกว่า 2 กลุ่มขึ้นไป โดยการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว
5. สถิติวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรด้วยการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน

ผลการวิจัย

วัตถุประสงค์ที่ 1 เพื่อศึกษาคุณภาพการบริหารจัดการการทำงานของข้าราชการ สังกัดกรมกำลังพลทหารบก

คุณภาพการบริหารจัดการการทำงานของข้าราชการ สังกัดกรมกำลังพลทหารบก	ระดับคุณภาพการบริหารจัดการ		
	$\bar{x}$	S.D.	ความหมาย
1. ด้านการนำองค์กร	3.67	0.38	มาก
2. ด้านการวางแผนเชิงยุทธศาสตร์	3.71	0.48	มาก
3. ด้านการให้ความสำคัญกับผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย	3.80	0.75	มาก
4. ด้านการวัด การวิเคราะห์ และการจัดการความรู้ขององค์กร	3.56	0.40	มาก
5. ด้านการมุ่งเน้นบุคลากร	3.55	0.48	มาก
6. ด้านการมุ่งเน้นระบบการปฏิบัติการ	4.04	0.85	มาก
รวม	3.72	0.39	มาก

ผลการวิจัยพบว่า คุณภาพการบริหารจัดการการทำงานของข้าราชการ สังกัดกรมกำลังพลทหารบก โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการมุ่งเน้นระบบการปฏิบัติการ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมา คือ ด้านการให้ความสำคัญกับผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ด้านการวางแผนเชิงยุทธศาสตร์ ด้านการนำองค์กร ด้านการวัดการวิเคราะห์ และการจัดการความรู้ขององค์กร ด้านการให้ความสำคัญกับผู้รับบริการและด้านการมุ่งเน้นบุคลากร ตามลำดับ

วัตถุประสงค์ที่ 2 เพื่อศึกษาผลสัมฤทธิ์การทำงานของข้าราชการสังกัดกรมกำลังพลทหารบก

ผลสัมฤทธิ์การทำงานของข้าราชการ สังกัดกรมกำลังพลทหารบก	ระดับผลสัมฤทธิ์		
	$\bar{x}$	S.D.	ความหมาย
1. ด้านคุณภาพ	3.80	0.70	มาก
2. ด้านประสิทธิภาพ	3.93	0.80	มาก
3. ด้านประสิทธิผลการจัดการความรู้	3.99	0.77	มาก
4. ด้านการพัฒนาองค์กร	3.98	0.79	มาก
รวม	3.96	0.77	มาก

ผลการวิจัยพบว่า ผลสัมฤทธิ์การทำงานของข้าราชการ สังกัดกรมกำลังพลทหารบก โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านประสิทธิผลการจัดการความรู้ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมา คือ ด้านการพัฒนาองค์กร ด้านการพัฒนาองค์กร และด้านคุณภาพ ตามลำดับ

วัตถุประสงค์ที่ 3 เพื่อเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของคุณภาพการบริหารการจัดการของข้าราชการสังกัดกรมกำลังพลทหารบก จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

คุณภาพการบริหารการจัดการของ ข้าราชการ สังกัดกรมกำลังพลทหารบก	เพศ				t	Sig.
	ชาย (N=112)		หญิง (N=82)			
	$\bar{x}$	S.D.	$\bar{x}$	S.D.		
1. ด้านการนำองค์กร	3.67	0.42	3.69	0.34	-0.345	0.730
2. ด้านการวางแผนเชิงยุทธศาสตร์	3.77	0.48	3.62	0.48	2.128	0.035
3. ด้านการให้ความสำคัญกับผู้รับบริการและ ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย	3.86	0.75	3.71	0.75	1.386	0.167
4. ด้านการวัด การวิเคราะห์ และการจัดการ ความรู้ขององค์กร	3.60	0.42	3.51	0.36	1.429	0.155
5. ด้านการมุ่งเน้นบุคลากร	3.56	0.51	3.53	0.44	0.484	0.629
6. ด้านการมุ่งเน้นระบบการปฏิบัติการ	4.11	0.85	3.94	0.85	1.347	0.179
รวม	3.76	0.41	3.67	0.36	1.653	0.100

ผลการวิจัยพบว่า กำลังพลที่มีเพศต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพการบริหาร การจัดการของข้าราชการ สังกัดกรมกำลังพลทหารบก โดยรวมไม่แตกต่างกัน

	แหล่งความแปรปรวน		df	SS	MS	F	Sig.
	ระหว่างกลุ่ม	ภายในกลุ่ม					
1. ด้านการนำองค์กร	ระหว่างกลุ่ม	ภายในกลุ่ม	0.419	2	0.209	1.431	0.242
	รวม		27.952	191	0.146		
			28.371	193			
2. ด้านการวางแผนเชิงยุทธศาสตร์	ระหว่างกลุ่ม	ภายในกลุ่ม	0.016	2	0.008	0.034	0.966
	รวม		44.794	191	0.235		
			44.81	193			
3. ด้านการให้ความสำคัญกับผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย	ระหว่างกลุ่ม	ภายในกลุ่ม	0.557	2	0.278	0.491	0.613
	รวม		108.281	191	0.567		
			108.838	193			
4. ด้านการวัด การวิเคราะห์ และการจัดการความรู้ขององค์กร	ระหว่างกลุ่ม	ภายในกลุ่ม	0.843	2	0.421	2.753	0.066
	รวม		29.235	191	0.153		
			30.078	193			
5. ด้านการมุ่งเน้นบุคลากร	ระหว่างกลุ่ม	ภายในกลุ่ม	0.131	2	0.066	0.282	0.755
	รวม		44.431	191	0.233		
			44.562	193			

	แหล่งความ แปรปรวน	df	SS	MS	F	Sig.
6. ด้านการมุ่งเน้นระบบการ ปฏิบัติการ	ระหว่างกลุ่ม	0.231	2	0.116	0.158	0.854
	ภายในกลุ่ม	139.61	191	0.731		
	รวม	139.842	193			
	ระหว่างกลุ่ม	0.139	2	0.070	0.452	0.637
รวม	ภายในกลุ่ม	29.41	191	0.154		
	รวม	29.549	193			

ผลการวิจัยพบว่า กำลังพลที่มีอายุ ระดับการศึกษา ชั้นยศ อายุราชการ และรายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพการบริหารการจัดการไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05

วัตถุประสงค์ที่ 4 เพื่อผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพการบริหารการจัดการที่ส่งผลต่อผลสัมฤทธิ์การทำงานของข้าราชการ สังกัดกรมกำลังพลทหารบก

	ด้านการนำ องค์กร	ด้านการวางแผนเชิง ยุทธศาสตร์	ด้านการให้ความสำคัญ กับผู้รับบริการ	ด้านการวัด การ วิเคราะห์	ด้านการมุ่งเน้น บุคลากร	ด้านการมุ่งเน้น ระบบการ ปฏิบัติการ	คุณภาพการ บริหาร	ผลสัมฤทธิ์การ ทำงาน
1. ด้านการนำองค์กร	1.00	.341**	.330**	.142*	.475**	.196**	.531**	.189**
2. ด้านการวางแผนเชิง ยุทธศาสตร์	.341**	1	.463**	.144*	.223**	.327**	.598**	.334**
3. ด้านการให้ความสำคัญ กับผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย	.330**	.463**	1	0.097	.516**	.884**	.911**	.843**
4. ด้านการวัด การวิเคราะห์ และการ จัดการความรู้	.142*	.144*	0.097	1	.164*	0.05	.304**	0.056
5. ด้านการมุ่งเน้น บุคลากร	.475**	.223**	.516**	.164*	1	.461**	.688**	.453**
6. ด้านการมุ่งเน้นระบบ การปฏิบัติการ	.196**	.327**	.884**	0.05	.461**	1	.847**	.960**
รวม	.531**	.598**	.911**	.304**	.688**	.847**	1	.819**

ผลการวิจัยพบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพการบริหารการจัดการที่ส่งผลต่อผลสัมฤทธิ์การทำงานของข้าราชการ สังกัดกรมกำลังพลทหารบก โดยรวมมีความสัมพันธ์กันในเชิงบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

อภิปรายผลการวิจัย

ผลจากการวิจัยวัตถุประสงค์ข้อที่ 1 พบว่า คุณภาพการบริหารการจัดการการทำงานของข้าราชการ สังกัดกรมกำลังพลทหารบก โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการมุ่งเน้นระบบการปฏิบัติการ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมา คือ ด้านการให้ความสำคัญกับผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ด้านการวางแผนเชิงยุทธศาสตร์ ด้านการนำองค์กร ด้านการวัดการวิเคราะห์ และการจัดการความรู้ขององค์กร ด้านการให้ความสำคัญกับผู้รับบริการ และด้านการมุ่งเน้นบุคลากร ตามลำดับ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ชัยอนันต์ มั่นคง, วรารัตน์ บุญแผ้ว และระติกรณ นิมมะจันทร์ (2559) ศึกษาเรื่ององค์ประกอบเชิงยืนยันของการบริหารจัดการด้วยเกณฑ์คุณภาพการศึกษา เพื่อการดำเนินงานที่เป็นเลิศ ผลการวิจัย พบว่า องค์ประกอบเชิงยืนยันของตัวแปรด้านการนำองค์กรมีค่ามาตรฐานสูง แสดงว่า รูปแบบการวัดองค์ประกอบเชิงยืนยันของตัวแปร การนำองค์กรมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ องค์ประกอบเชิงยืนยันของตัวแปรด้านการวัดการวิเคราะห์และการจัดการความรู้ มีค่ามาตรฐานสูง แสดงว่า รูปแบบการวัดองค์ประกอบเชิงยืนยันของตัวแปรตัวแปรการนำองค์กร มีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ และองค์ประกอบเชิงยืนยันของตัวแปรด้านการวางแผนเชิงกลยุทธ์ มีค่ามาตรฐานสูง แสดงว่า รูปแบบการวัดองค์ประกอบเชิงยืนยันของตัวแปรตัวแปรการวางแผนเชิงกลยุทธ์มีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์

ผลจากการวิจัยวัตถุประสงค์ข้อที่ 2 พบว่า ผลสัมฤทธิ์การทำงานของข้าราชการ สังกัดกรมกำลังพลทหารบก โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ผลสัมฤทธิ์การทำงานของข้าราชการ อยู่ในระดับมากทุกด้าน ได้แก่ ด้านประสิทธิผลการจัดการความรู้ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมา คือ ด้านการพัฒนาองค์กร ด้านการพัฒนาระบบ และด้านคุณภาพ ตามลำดับ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ กุลประภัสสร รำพึงจิตต์ (2556) ศึกษาวิจัยเรื่องผลสัมฤทธิ์การบริหารจัดการน้ำตามแผนยุทธศาสตร์กรมชลประทาน พ.ศ. 2553-2556: กรณีศึกษาสำนักชลประทานที่ 11 ผลการวิจัยพบว่า ระดับผลสัมฤทธิ์ในการบริหารจัดการน้ำตามแผนยุทธศาสตร์กรมชลประทาน พ.ศ. 2553-2556 ของสำนักชลประทานที่ 11 ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยมีมิติด้านคุณภาพการให้บริการ มีระดับผลสัมฤทธิ์มากที่สุด รองลงมา คือ มิติด้านการพัฒนาองค์กร และมีมิติด้านประสิทธิภาพการบริหารราชการ ส่วนมิติด้านประสิทธิผลตามพันธกิจ มีระดับผลสัมฤทธิ์น้อยที่สุด

ผลจากการวิจัยวัตถุประสงค์ข้อที่ 3 พบว่า กำลังพลที่มีปัจจัยส่วนบุคคล ต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพการบริหารการจัดการของข้าราชการ สังกัดกรมกำลังพลทหารบก โดยรวมไม่

แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาในแต่ละด้าน พบว่า กำลังพลที่มีปัจจัยส่วนบุคคลต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพการบริหารการจัดการของข้าราชการ สังกัดกรมกำลังพลทหารบก ไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของ Bostanci, Yolcu & Sap (2010) ได้ศึกษาความคิดเห็นของบุคลากรและผู้บริหารองค์กรต่อการนำหลักบริหารงานโดยมุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์ของบุคลากรมาใช้ในการบริหารจัดการองค์กร ในกรุงอังการา เมืองหลวงของตุรกี พบว่า บุคลากรรัฐบาลที่มีประสบการณ์ทำงานตั้งแต่ 22 ปีขึ้นไป มีการนำหลักบริหารงานโดยมุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์ของบุคลากรมาใช้น้อยกว่า บุคลากรที่มีประสบการณ์ทำงานน้อยกว่า 22 ปี ส่วนบุคลากรเอกชนที่มีประสบการณ์ทำงานต่างกันมีการนำหลักบริหารงานโดยมุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์ของบุคลากรมาใช้ ไม่แตกต่างกัน

ผลจากการวิจัยวัตถุประสงค์ข้อที่ 4 พบว่า คุณภาพการบริหารการจัดการกับผลสัมฤทธิ์การทำงานของข้าราชการ สังกัดกรมกำลังพลทหารบก โดยรวม มีความสัมพันธ์กันในเชิงบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ จีรวิบูลย์ บุญวัฒนาภรณ์ (2556) ศึกษาเรื่องผลสัมฤทธิ์การบริหารจัดการของกองบังคับการปราบปรามกองบัญชาการตำรวจสอบสวนกลาง สำนักงานตำรวจแห่งชาติ พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่ผลต่อผลสัมฤทธิ์การบริหารจัดการกับผลสัมฤทธิ์การบริหารจัดการของกองบังคับการปราบปราม พบว่า มีความสัมพันธ์กันในเชิงบวก

สรุปผล

คุณภาพการบริหารการจัดการการทำงานของข้าราชการ สังกัดกรมกำลังพลทหารบก โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการมุ่งเน้นระบบการปฏิบัติการ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมา คือ ด้านการให้ความสำคัญกับผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ด้านการวางแผนเชิงยุทธศาสตร์ ด้านการนำองค์กร ด้านการวัดการวิเคราะห์ และการจัดการความรู้ขององค์กร ด้านการให้ความสำคัญกับผู้รับบริการและด้านการมุ่งเน้นบุคลากร ตามลำดับ ส่วนผลสัมฤทธิ์การทำงานของข้าราชการ สังกัดกรมกำลังพลทหารบก โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ผลสัมฤทธิ์การทำงานของข้าราชการ อยู่ในระดับมากทุกด้าน ได้แก่ ด้านประสิทธิผล การจัดการความรู้ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมา คือ ด้านการพัฒนาองค์กร ด้านการพัฒนาองค์กร และด้านคุณภาพ ตามลำดับ ซึ่งกำลังพลที่มีปัจจัยส่วนบุคคล ต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพการบริหารการจัดการของข้าราชการ สังกัดกรมกำลังพลทหารบก โดยรวมไม่แตกต่างกัน และคุณภาพการบริหารการจัดการกับผลสัมฤทธิ์การทำงานของข้าราชการ สังกัดกรมกำลังพลทหารบก โดยรวมมีความสัมพันธ์กันในเชิงบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

ข้อเสนอแนะ

จากผลการวิจัย ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะ ดังนี้

1. ข้อเสนอแนะจากการวิจัย

ผลจากการวิจัยวัตถุประสงค์ที่ 1 พบว่า ด้านการมุ่งเน้นบุคลากร มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ดังนั้น ควรมีการปรับปรุงระบบการปฏิบัติการอย่างต่อเนื่องสม่ำเสมอ ให้มีกระบวนการที่ช่วยสร้างคุณค่าแก่ผู้รับบริการ และมีการดำเนินการเพื่อให้บรรลุตามพันธกิจขององค์การ

ผลจากการวิจัยวัตถุประสงค์ที่ 2 พบว่า ด้านคุณภาพ มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ดังนั้น ควรส่งเสริมให้ข้าราชการพัฒนาตนเองอยู่เสมอ โดยยึดหลักการปฏิบัติงานตามกรอบแนวคิดการพัฒนาวงจรคุณภาพการบริการภาครัฐเป็นหลัก

ผลจากการวิจัยวัตถุประสงค์ที่ 3 พบว่า กำลังพลที่มีปัจจัยส่วนบุคคลต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพการบริหารจัดการ โดยรวมไม่แตกต่าง ดังนั้น ควรมีการพัฒนาการทำงานของกำลังพลอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้กำลังพลเข้าใจและปฏิบัติไปในทิศทางเดียวกัน

ผลจากการวิจัยวัตถุประสงค์ที่ 4 พบว่า คุณภาพการบริหารจัดการกับผลสัมฤทธิ์การทำงานของข้าราชการ สังกัดกรมกำลังพลทหารบก โดยรวม มีความสัมพันธ์กันในเชิงบวก ดังนั้น ควรให้ความสำคัญกับคุณภาพการบริหารจัดการการทำงานของข้าราชการ เพื่อให้เกิดผลสัมฤทธิ์อย่างยั่งยืน

2. ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรทำการวิจัยในเรื่องการประเมินและพัฒนาผลสัมฤทธิ์การบริหารตามเกณฑ์คุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐของกรมกำลังพลทหารบก เพื่อประเมินและพัฒนาผลสัมฤทธิ์การบริหารให้ได้ตามเกณฑ์คุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ

2.2 ควรมีการศึกษาถึงความสำเร็จของการใช้รูปแบบการพัฒนาผลสัมฤทธิ์การบริหารตามเกณฑ์คุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ ในหน่วยงานราชการต่าง ๆ ของประเทศไทย

องค์ความรู้ใหม่จากการวิจัย

จากการศึกษาเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง การเก็บรวบรวมข้อมูลจากแบบสอบถาม ผู้วิจัยขอเสนอองค์ความรู้ใหม่ จากการศึกษารื่องคุณภาพการบริหารจัดการที่ส่งผลต่อผลสัมฤทธิ์การทำงานของข้าราชการ สังกัดกรมกำลังพลทหารบก ดังภาพที่ 1



ภาพที่ 2 องค์ความรู้จากการวิจัย

คุณภาพการบริหารจัดการที่ส่งผลต่อผลสัมฤทธิ์การทำงานของข้าราชการ จะประสบผลสำเร็จได้นั้น ควรประกอบด้วยปัจจัยหลายด้าน ซึ่งการบริหารจัดการของผู้บริหารที่มีคุณภาพจะส่งผลให้คุณภาพการทำงานของข้าราชการเกิดผลสัมฤทธิ์ต่อองค์กร และเป็นการบ่งบอกได้ว่าองค์กรนั้น ๆ มีการบริหารจัดการที่ดีนั่นเอง

เอกสารอ้างอิง

- กรมชลประทาน. (2557). *การบริหารมุ่งผลสัมฤทธิ์*. สืบค้นเมื่อ 2 มิถุนายน 2563, จาก <http://www.rid.go.th/reform>
- กุลประภัสสร รำพึงจิตต์. (2556). *ผลสัมฤทธิ์ในการบริหารจัดการน้ำตามแผนยุทธศาสตร์กรมชลประทาน พ.ศ. 2553-2556: ศึกษากรณี สำนักงานชลประทานที่ 11(วิทยานิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต)*. มหาวิทยาลัยศรีปทุม.
- จิรวรรณ บุญวัฒนาภรณ์. (2556). *ผลสัมฤทธิ์การบริหารจัดการของกองบังคับการปราบปรามกองบัญชาการตำรวจสอบสวนกลาง สำนักงานตำรวจแห่งชาติ(วิทยานิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต)*. มหาวิทยาลัยศรีปทุม.
- ชัยอนันต์ มั่นคง, วรรัตน์ บุญแฝง และ ระติกรณ์ นิยมะจันทร์. (2559). องค์ประกอบเชิงยืนยันของการบริหารจัดการด้วยเกณฑ์คุณภาพการศึกษาเพื่อการดำเนินงานที่เป็นเลิศ ด้านการนำองค์กร ด้านการวางแผนเชิงกลยุทธ์ ด้านการวัด การวิเคราะห์ และการจัดการความรู้. *วารสารวิจัยทางการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มศว.*, 10(2), 117-127.
- นลินีวรรณ ประพันธ์. (2561). *ผลสัมฤทธิ์การบริหารตามเกณฑ์คุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐของสถาบัน การพลศึกษา กระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา. วารสารมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี*, 9(2), 155-168.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2545). *การวิจัยเบื้องต้น*. (พิมพ์ครั้งที่ 7). กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น.
- ปิยะชัย จันทร์วงศ์ไพศาล. (2554). *การบริหารมุ่งผลสัมฤทธิ์ (RBM)-Results-based management*. กรุงเทพฯ: เอช อาร์ เซ็นเตอร์.
- วีระยุทธ ชาดะกาญจน์. (2547). *การบริหารงานแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์*. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ. (2557). *คำแถลงนโยบายของคณะรัฐมนตรีต่อสภานิติบัญญัติแห่งชาติ เมื่อวันที่ 12 กันยายน พ.ศ. 2557*. กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ.
- สำเริง แหยมกระโทก และ รุจิรา มังคละศิริ. (2550). *คู่มือการพัฒนาศูนย์สุขภาพชุมชน (หน่วยบริการปฐมภูมิ: PCU): หนทางสู่ระบบบริการที่พึงประสงค์*. (พิมพ์ครั้งที่ 4). นครราชสีมา: ศูนย์ฝึกอบรมและพัฒนาสาธารณสุขชนครราชสีมา สำนักงานสาธารณสุข จังหวัดนครราชสีมา.

- Bostanci, A. B., Yolcu H., & Sap H. (2010). Opinions of Teachers and Administrators Towards the Implementation of Teacher Performance Management Applications at Public and Private High Schools (Ankara Sample). *International Online Journal of Educational Sciences*, 2(2), 378–402.
- Cronbach, L. J. (1963). Course Improvement Through Evaluation. *Teacher College Record*, 64, 672–683.
- Runyon, R. P., & Haber, A. (1991). *Fundamentals of Behavioral Statistics*. New York: McGraw–Hill.
- Yamane, T. (1973). *Statistics: An Introductory Analysis*. (3rd ed.). New York: Harper and Row.