

**ภาวะผู้นำที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน
ของพนักงานส่วนตำบลในเขตตำบลคู อำเภอกันทรารมย์ จังหวัดศรีสะเกษ¹**
**THE LEADERSHIP EFFECTING ON PERFORMANCE EFFICIENCY
OF LOCAL OFFICERS IN DOON SUBDISTRICT KANTARARROM
DISTRICT SISAKET PROVINCE**

สุปราณี ศรีเมือง²

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีเป้าหมายเพื่อศึกษาเพิ่มเติมว่าปัจจัยใดที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลในเขตตำบลคู โดยเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างที่เคยใช้บริการองค์การบริหารส่วนตำบล คู ผลการวิจัยนี้จะช่วยให้เข้าใจได้ดียิ่งขึ้นว่าปัจจัยเหล่านี้มีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลอย่างไร

ผลการวิจัยพบว่า ระดับการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลคู อำเภอกันทรารมย์ จังหวัดศรีสะเกษ อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า คุณลักษณะทางสังคมมีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือ คุณลักษณะเกี่ยวกับงานและลักษณะบุคลิกภาพ อย่างไรก็ตาม การปฏิบัติงานของพนักงานที่มีระดับการศึกษาหรือสายอาชีพต่างกัน ไม่มีความแตกต่างกัน พบว่าปัจจัยด้านภาวะผู้นำส่งผลต่อการปฏิบัติงานในลักษณะต่างๆ กัน ได้แก่ ลักษณะทางสังคมและลักษณะบุคลิกภาพส่งผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล คู ส่วนรายได้แตกต่างกันสำหรับผู้ที่มีความคิดเห็นเกี่ยวกับระดับการปฏิบัติงาน แตกต่างกัน

คำสำคัญ : ภาวะผู้นำ, ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน

Abstract

The purpose of this research was to further study which factors affected the performance of subdistrict employees in Doon Subdistrict. By collecting data from the sample group who had used the service of Doon Sub-district Administrative Organization. The results of this research will help us better understand how these factors influence the performance of subdistrict employees.

¹ บทความนี้เป็นส่วนหนึ่งของการค้นคว้าอิสระเรื่อง ภาวะผู้นำที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลในเขตตำบลคู อำเภอกันทรารมย์ จังหวัดศรีสะเกษ

² นักศึกษาปริญญาโท โครงการทวิปริญญาโทหลักสูตรทวิปริญญาโททางรัฐประศาสนศาสตร์และบริหารธุรกิจ สาขาวิทยบริการเฉลิมพระเกียรติจังหวัดจังหวัดศรีสะเกษ มหาวิทยาลัยรามคำแหง

The results showed that the performance level of Doon subdistrict employees Kanthararom District Sisaket Province at a high level. When considering each aspect, it was found that social characteristics had the highest average, followed by job characteristics and personality characteristics different no difference. It was found that leadership factors affected performance in different ways, including social characteristics and personality traits affecting. The work performance of Doon Sub-district employees. Income was different for those who had different opinions about the level of performance.

Keywords: Leadership, Performance

ที่มาและความสำคัญของปัญหา

รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2560 ได้ให้ความสำคัญกับสิทธิหน้าที่และการมีส่วนร่วมของประชาชน รวมถึงการกระจายอำนาจไปให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้มากยิ่งขึ้น หมวด 3 ว่าด้วยสิทธิและเสรีภาพของปวงชนชาวไทย ที่บัญญัติไว้ใน มาตรา 41 โดยมีรายละเอียด ดังนี้บุคคลและชุมชนย่อมมีสิทธิ ได้รับทราบและเข้าถึงข้อมูลหรือข่าวสารสาธารณะในครอบครองของหน่วยงานของรัฐตามที่กฎหมายบัญญัติ สามารถยื่นเรื่องร้องเรียนกับหน่วยงานเพื่อขอข้อมูลหรือให้แก้ไขการกระทำหรือการละเว้นของเจ้าหน้าที่รัฐ เจ้าหน้าที่ หรือลูกจ้างได้ สามารถฟ้องหน่วยงานได้หากเป็นฝ่ายผิด นอกจากนี้รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ.2560 ยังได้บัญญัติว่าด้วยการมีส่วนร่วมของประชาชนไว้ใน หมวด 6 ว่าด้วยนโยบายแห่งรัฐ ในมาตรา 78 รัฐพึงส่งเสริมให้ประชาชนและชุมชนมีความรู้ความเข้าใจที่ถูกต้องเกี่ยวกับการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุขและมีหน้าที่ในการพัฒนาประเทศช่วยในการตัดสินใจเกี่ยวกับบริการสาธารณะในระดับชาติและระดับท้องถิ่น และยังพิจารณาประเด็นต่างๆ เช่น การทุจริตและประพฤติมิชอบ ไปสู่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ได้กำหนดไว้ใน หมวด 14 การปกครองส่วนท้องถิ่น มาตรา 249 ระบุว่า การปกครองส่วนท้องถิ่นควรดำเนินการตามหลักการปกครองตนเอง ซึ่งหมายความว่าประชาชนในท้องถิ่นควรเป็นผู้ตัดสินใจว่าจะดำเนินการอย่างไรตามวิธีการและรูปแบบขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่กฎหมายบัญญัติ(รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2560, 2560, หน้า 72)

องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อปท.) นับว่าเป็นองค์กรที่ใกล้ชิดกับประชาชน มากที่สุดองค์กรหนึ่ง โดยมีคณะผู้บริหารที่มาจาก การเลือกตั้งของประชาชนในท้องถิ่น ซึ่งแสดงออกถึงอำนาจการกำหนดเจตจำนงในการปกครองตนเองของคนในพื้นที่การออกเสียงเลือกตั้งโดยตรงของราษฎรในท้องถิ่นจะทำให้ได้มาซึ่งบุคคลที่ทราบปัญหา และเป็นตัวแทนอย่างแท้จริงของคนในท้องถิ่นนั้น ๆ และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีความเป็นอิสระมากในการกำหนดนโยบาย การบริหารงานบุคคล การเงินและด้านอื่นๆ มีอำนาจและหน้าที่เฉพาะของตนเอง ซึ่งแสดงให้เห็นอย่างชัดเจนว่าองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีความเป็นอิสระใน

การปฏิบัติหน้าที่ของตนเอง ตามรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2560 ได้ให้ความสำคัญกับการปกครองส่วนท้องถิ่น โดยวางหลักการอย่างชัดเจนไว้ในหมวด 14 มาตรา 249 - 254 ของรัฐธรรมนูญ ซึ่งแสดงเจตนารมณ์ให้มีการกระจายอำนาจให้กับท้องถิ่น โดยเน้นให้ท้องถิ่นมีสิทธิปกครองตนเอง มีอิสระในการกำหนดทิศทางการบริหารท้องถิ่นของตนเอง รวมทั้งมีอิสระในการบริหารงานทั้งทางด้าน การบริหารกำลังคนและงบประมาณ โดยเน้นให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการปกครองท้องถิ่น ผลจากรัฐธรรมนูญและกฎหมายได้ก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงการปกครองส่วนท้องถิ่นขนาดใหญ่ และส่งผลให้บทบาทขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเปลี่ยนแปลงไปจากเดิมภายใต้ขอบเขตของกฎหมายรัฐธรรมนูญ ซึ่งกำหนดแบ่งภารกิจให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นรับผิดชอบการจัดบริการสาธารณะระดับชุมชน ส่วนราชการบริหารส่วนกลาง และส่วนภูมิภาค รับผิดชอบการดำเนินภารกิจของรัฐในระดับประเทศ และภูมิภาค โดยให้คำปรึกษาและสนับสนุนกำกับดูแลการปฏิบัติงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเพียงเท่าที่จำเป็น ซึ่งแตกต่างจากในอดีตที่ผ่านมา องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีบทบาทในการจัดบริการสาธารณะไม่กีดกันและส่วนใหญ่ไม่ใช้บทบาทหลักในการพัฒนาท้องถิ่นแต่เป็นแค่การจัดบริการสาธารณะขั้นพื้นฐาน เช่น 2 การจัดเก็บขยะและการกำจัดขยะ งานดูแลความสะอาดของถนนและท่อระบายน้ำ ส่วนบทบาทหลักในการพัฒนาท้องถิ่นเป็นหน้าที่ของส่วนราชการระดับภูมิภาค (พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ.2542, 2542, หน้า 5)

จะเห็นได้ว่าอำนาจหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีอิสระในการบริหารจัดการหรือปกครองตนเองเป็นอย่างมาก ดังนั้น การบริหารจัดการเรื่องบุคลากร งบประมาณ วัสดุอุปกรณ์ หรือทรัพยากรต่าง ๆ ที่มีอยู่ให้เกิดประโยชน์สูงสุด เพื่อแก้ไข ปัญหาหรือตอบสนองความต้องการของประชาชนในท้องถิ่น จากที่กล่าวมานั้นจะเห็นได้ว่าบุคคลสำคัญจะขับเคลื่อนหรือเป็นผู้บริหารจัดการให้เป็นไปตามแนวทางดังกล่าวคือ ผู้บริหาร ซึ่งจะต้องดำเนินการพัฒนาท้องถิ่นให้ครบทุกด้านเพื่อความเจริญก้าวหน้า โดย หัวใจหลักในการพัฒนาอยู่ที่การบริหารงานของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น แต่ละแห่งผู้บริหารจึงเป็นองค์ประกอบสำคัญที่จะทำให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ประสบความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ ภาวะผู้นำของผู้บริหารจึงมีความสำคัญเป็นอย่างยิ่งที่จะสามารถเป็นผู้นำที่ดีได้อย่างมีประสิทธิภาพ ทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีความพึงพอใจในการทำงาน นำมาซึ่งการเพิ่มความสามารถในการปฏิบัติงาน และทุ่มเท ความสามารถอย่างเต็มที่ เพื่อช่วยให้อาชีพปฏิบัติงานในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ โดยเฉพาะส่งผลต่อประสิทธิภาพในการให้บริการสาธารณะแก่ประชาชนในเขตพื้นที่ของแต่ละองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (โกวิทย์ พวงงาม, 2553, หน้า 71)

จากที่กล่าวมาข้างต้น ผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาภาวะผู้นำที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลในเขตตำบลคู อำเภอกันทรารมย์ จังหวัดศรีสะเกษ

คำถามในการวิจัย

1. ระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลในเขตตำบลคู อำเภอกันทรารมย์ จังหวัดศรีสะเกษ เป็นอย่างไร

2. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน

Kwak (2004, หน้า 16) พิจารณาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของทีม โดยการประเมินเชิงอัตวิสัย ร่วมกับการประเมินทั้งปัจจัยภายในและปัจจัยภายนอก องค์กรประกอบด้วยกัน 3 ประการ

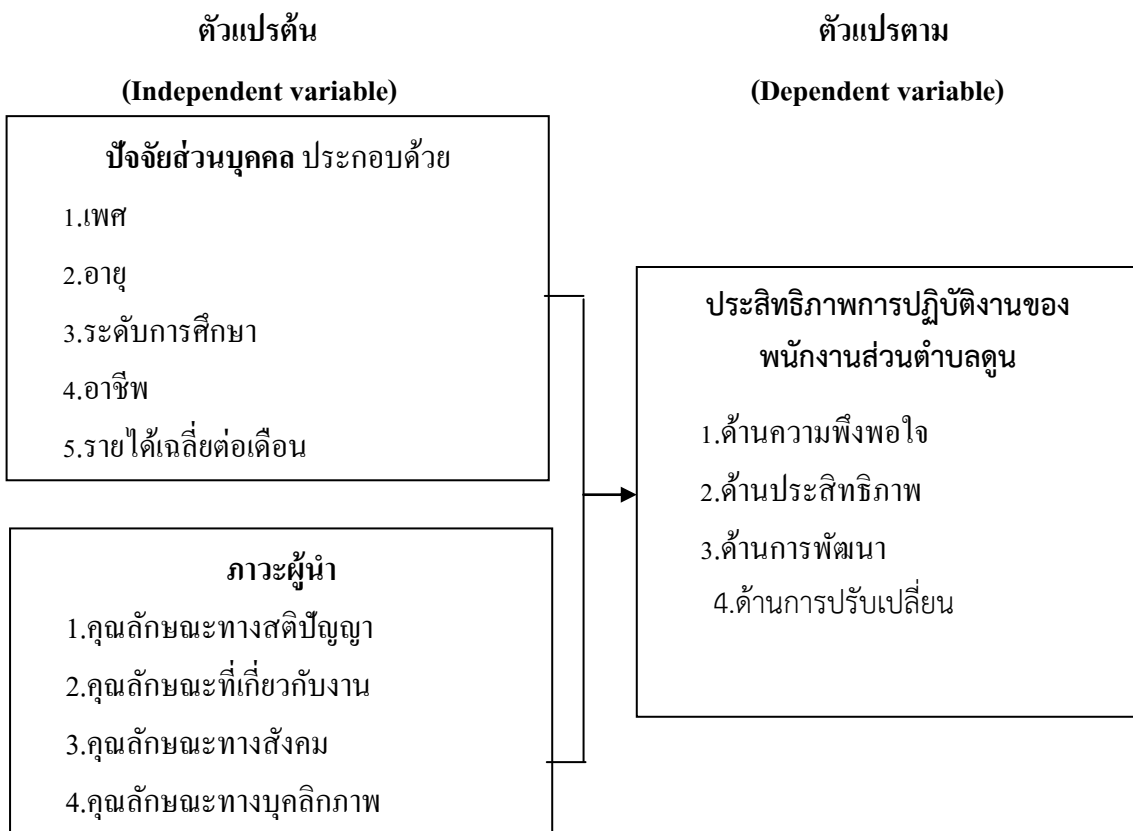
1) ความพึงพอใจในงานของสมาชิกภายในทีม

2) ความคิดเห็นของสมาชิกทีมในเรื่องที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิภาพของทีม (Team Member Judgment of Effectiveness)

3) ความคิดเห็นของหัวหน้างานเกี่ยวกับประสิทธิภาพของทีม (Manager Judgment of Effectiveness)

จากการทบทวนวรรณกรรมแนวคิดเกี่ยวกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ประกอบด้วย 4 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านความพึงพอใจ 2) ด้านประสิทธิภาพ 3) ด้านการพัฒนา และ 4) ด้านการปรับเปลี่ยน

ผู้วิจัยได้นำแนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำ แนวคิดเกี่ยวกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน มาใช้เป็นกรอบแนวคิดในการวิจัย ดังภาพที่ 1



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

วิธีดำเนินการวิจัย

การศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลในเขตตำบลคู อำเภอกันทรารมย์ จังหวัดศรีสะเกษ มีวิธีการดำเนินการวิจัย ดังนี้

1. รูปแบบการวิจัย
2. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
- 3 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
4. การเก็บรวบรวมข้อมูล
5. การวิเคราะห์ข้อมูล

1. รูปแบบการวิจัย

การศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลในเขตตำบลคู อำเภอกันทรารมย์ จังหวัดศรีสะเกษ เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) และใช้วิธีวิจัยเชิงสำรวจ (Survey) ซึ่งใช้แบบสอบถาม (Questionnaire) เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลและวิเคราะห์ข้อมูล โดยใช้การประมวลผลจากโปรแกรมสำเร็จรูป จากนั้นจึงทำการสรุปผลการวิจัยเพื่อนำเสนอผลการวิจัยในรูปแบบของตารางและการบรรยายประกอบ

2. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ประชาชนที่อาศัยอยู่ในเขตตำบลคู อำเภอกันทรารมย์ จังหวัดศรีสะเกษ ใน 8 หมู่บ้าน จำนวนทั้งสิ้น 3,526 คน

กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่าง (Sample) ที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ประชาชนที่อาศัยอยู่ในเขตตำบลคู อำเภอกันทรารมย์ จังหวัดศรีสะเกษ ใน 8 หมู่บ้าน ที่ถูกคัดเลือกมาจากกลุ่มประชากร จำนวน 360 คน กำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตรของ ทาโร ยามาเน่ (Taro Yamane, 1967) ดังนี้

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

โดยที่ n = จำนวนขนาดตัวอย่าง

N = จำนวนประชากร

e = ความคลาดเคลื่อนยอมรับได้ที่ของกลุ่มตัวอย่าง
(0.05)

$$\text{แทนค่าในสูตร} \quad n = \frac{3,526}{1 + [3,526(0.05)^2]}$$

$$n = 359.25 \text{ คน}$$

จากการหาขนาดกลุ่มตัวอย่างได้เท่ากับ 360 คน เพื่อให้การศึกษาครั้งนี้มีขนาดกลุ่มตัวอย่างที่เป็นจำนวนเต็มและใช้ในการวิเคราะห์ให้สมบูรณ์จึงขอปรับขนาดกลุ่มตัวอย่างเป็น 360 คน

การสุ่มตัวอย่าง

จากกลุ่มตัวอย่างที่ได้ ผู้วิจัยจะใช้วิธีเก็บข้อมูลแบบไม่มีความน่าจะเป็น (Non-Probability Sampling) แบบบังเอิญ (Accidental Sampling) จำนวน 360 คน

3. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ แบบสอบถาม (Questionnaire) โดยแบ่งแบบสอบถามออกเป็น 4 ส่วน ได้แก่ ปัจจัยส่วนบุคคล ระดับภาวะผู้นำ ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน ส่วนตำบล และข้อเสนอแนะ ตรวจสอบความเที่ยงตรงของเนื้อหา (Content Validity) และนำมาหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of Item Objective Congruence: IOC) จากสูตร (Riviovelli and Hambleton, 1997)

โดยข้อคำถามที่ใช้ในการวิจัย ที่ใช้คำถามเป็นระดับความคิดเห็นมีลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า (rating scale) 5 ระดับ ดังนี้ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย น้อยที่สุด เกณฑ์การให้คะแนนการตอบแบบสอบถามเป็นรายข้อ ดังนี้

| | ข้อความเชิงบวก | ข้อความเชิงลบ |
|------------|----------------|---------------|
| มากที่สุด | 5 | 1 |
| มาก | 4 | 2 |
| ปานกลาง | 3 | 3 |
| น้อย | 2 | 4 |
| น้อยที่สุด | 1 | 5 |

เกณฑ์การแปลผล แบ่งออกเป็น 5 ระดับ คือ ระดับ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด โดยให้ค่าคะแนนสูงสุด ลบด้วยคะแนนต่ำสุด แล้วนำไปหารด้วยระดับที่ต้องการ

$$\frac{\text{คะแนนสูงสุด} - \text{คะแนนต่ำสุด}}{\text{จำนวนระดับ}} = \frac{5 - 1}{5} = 0.80$$

| | | |
|-------------|-------------|-------------------------------|
| คะแนนเฉลี่ย | 4.21 - 5.00 | แปลความว่า เห็นด้วยมากที่สุด |
| คะแนนเฉลี่ย | 3.41 - 4.20 | แปลความว่า เห็นด้วยมาก |
| คะแนนเฉลี่ย | 2.61 - 3.40 | แปลความว่า เห็นด้วยปานกลาง |
| คะแนนเฉลี่ย | 1.81 - 2.60 | แปลความว่า เห็นด้วยน้อย |
| คะแนนเฉลี่ย | 1.00 - 1.80 | แปลความว่า เห็นด้วยน้อยที่สุด |

การสร้างและการหาคุณภาพของเครื่องมือ

ขั้นตอนการสร้างและการหาประสิทธิภาพของเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ผู้วิจัยได้ดำเนินการสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยมีลำดับขั้นตอน ดังนี้

1. ศึกษาและสำรวจข้อมูลเบื้องต้นเพื่อกำหนดกรอบแนวความคิดในการวิจัย โดยศึกษาเอกสาร แนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง มาใช้เป็นกรอบแนวคิด และเรียบเรียงประเด็นคำถามเพื่อสร้างแบบสอบถาม ให้ได้ข้อมูลตามวัตถุประสงค์ในการวิจัย พร้อมทั้งร่างแบบสอบถามชนิดปลายปิด
2. กำหนดกรอบแนวคิดในการวิจัยซึ่งในการวิจัยในครั้งนี้ผู้วิจัยใช้กรอบแนวคิดเกี่ยวกับ ปัจจัยส่วนบุคคล ภาวะผู้นำ และประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน
3. นิยามตัวแปร สร้างแบบสอบถามให้ครอบคลุมตามกรอบแนวคิด คำนึงความเชิงปฏิบัติการและตัวบ่งชี้
4. นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นตามกรอบแนวคิดเสนออาจารย์ที่ปรึกษา เพื่อพิจารณาความเหมาะสม ความถูกต้องของการใช้ภาษาและครอบคลุมเนื้อหาของกรวิจัย
5. ปรับปรุงแก้ไขแบบสอบถามตามที่อาจารย์ที่ปรึกษา
6. นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นเสนอผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 3 ท่าน เพื่อตรวจสอบความเที่ยงตรงของเนื้อหา (Content Validity) และนำมาหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of Item Objective Congruence:IOC) จากสูตร (Riviovelli and Hambleton, 1997)

| | |
|----------------------------|----|
| เห็นว่าสอดคล้องให้คะแนน | +1 |
| ไม่แน่ใจให้คะแนน | 0 |
| เห็นว่าไม่สอดคล้องให้คะแนน | -1 |

โดยใช้สูตรการหาค่า IOC

$$IOC = \frac{\sum R}{N}$$

โดยที่

| | | |
|----------|---------|------------------------------------|
| IOC | หมายถึง | ค่าดัชนีความสอดคล้อง |
| $\sum R$ | หมายถึง | ผลรวมของความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ |
| N | หมายถึง | จำนวนของผู้เชี่ยวชาญ |

เลือกข้อคำถามที่มีค่า IOC ตั้งแต่ 0.67 – 1.00 ขึ้นไป ถ้าข้อคำถามที่มีค่าดัชนีความสอดคล้องต่ำกว่า 0.67 นำไปปรับปรุงหรือตัดทิ้งตามความเหมาะสม แล้วนำแบบสอบถามมาปรับปรุงแก้ไขให้สมบูรณ์อีกครั้ง

7. คือนำแบบสอบถามไปทดลองไปใช้กับประชาชนที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างจำนวน 30 คน เพื่อหาความเชื่อมั่นโดยการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา ครอนบาค (Cronbach 's alpha Coefficient) ได้ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับเท่ากับ 0.929

8. นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแล้ว ไปจัดพิมพ์ฉบับสมบูรณ์เพื่อนำไปใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่าง

4. การเก็บรวบรวมข้อมูล

1) ข้อมูลปฐมภูมิ จากการสำรวจโดยใช้แบบสอบถาม (questionnaire) จากกลุ่มตัวอย่างซึ่งเป็นประชาชนที่อาศัยอยู่ในพื้นที่ตำบลคู อำเภอกันทรารมย์ จังหวัดศรีสะเกษ จำนวน 360 คน แจกแบบสอบถามเพื่อเก็บข้อมูล รวบรวมจนครบจำนวน 360 คน โดยผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเอง และได้รับแบบสอบถามที่สมบูรณ์จำนวน 360 ชุด คิดเป็นร้อยละ 100 และนำไปประมวลผลการวิเคราะห์ข้อมูลต่อไป

2) ข้อมูลทุติยภูมิ จากเอกสารรายงาน ตลอดจนรายงานการวิจัยต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง เอกสาร ตำรา วิทยานิพนธ์ รายงานการศึกษาค้นคว้าด้วยตัวเอง และจากวารสารของหน่วยงานต่างๆ เช่น ห้องสมุด หนังสือพิมพ์ รวมทั้งการสืบค้นข้อมูลจากอินเทอร์เน็ต เพื่อใช้เป็นกรอบแนวคิดในการวิจัยและการวิเคราะห์สรุปผล

5. การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยใช้วิธีการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงพรรณนา (Descriptive analysis) และการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณ (Quantitative Analysis) ดังนี้

การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงพรรณนา (Descriptive Analysis) เพื่ออธิบายความคิดเห็นของคำตอบเกี่ยวกับภาวะผู้นำที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลคู อำเภอกันทรารมย์ จังหวัดศรีสะเกษ

การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณ (Quantitative Analysis) ผู้วิจัยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปในการวิเคราะห์ข้อมูล เพื่ออธิบายระดับลักษณะปัจจัยส่วนบุคคล และความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลคู อำเภอกันทรารมย์ จังหวัดศรีสะเกษ โดยใช้โปรแกรมประมวลผลข้อมูลสำเร็จรูป

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

สถิติที่ใช้สำหรับงานวิจัยสามารถแบ่งได้ 2 ประเภทได้แก่

1. สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) ประกอบด้วย

1.1 ค่าร้อยละ (Percentage) และการแจกแจงความถี่ (Frequency) ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลในแบบสอบถามส่วนที่ 1 ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา อาชีพและรายได้เฉลี่ยต่อเดือน

1.2 ค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลระดับภาวะผู้นำของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล

2. สถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistics)

2.1 สถิติที่ใช้ทดสอบสมมติฐานในการวิจัย คือ ทดสอบเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นของประชาชนที่มีต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล ตามเพศ โดยการทดสอบค่าที (t-test) และจำแนกตามอายุ ระดับการศึกษา อาชีพและรายได้เฉลี่ยต่อเดือน โดยการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว (One-way ANOVA) และหากพบว่ามีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 จะทำการทดสอบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีการทดสอบของ LSD (Least significant difference test)

2.2 ใช้สถิติการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ (Multiple regression analysis) เพื่อวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำและประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบล

สรุปผลการวิจัย

1. จากการวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง 204 คน คิดเป็นร้อยละ 204 ส่วนใหญ่อายุระหว่าง 41-50 ปี 137 คน คิดเป็นร้อยละ 38.06 และสำเร็จการศึกษาระดับต่ำกว่าปริญญาตรี 268 คน คิดเป็นร้อยละ 74.44 และประกอบอาชีพอื่น 139 คน คิดเป็นร้อยละ 38.61 มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่ำกว่า 10,000 บาท 169 คน คิดเป็นร้อยละ 46.94

2. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลระดับภาวะผู้นำของผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอกันทรารมย์ จังหวัดศรีสะเกษ พบว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอกันทรารมย์ จังหวัดศรีสะเกษ โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า คุณลักษณะทางสังคม มีค่าเฉลี่ยสูงสุดค่าเฉลี่ยอยู่ระดับมากที่สุด ถัดจากนั้นคือ คุณลักษณะทางสติปัญญา คุณลักษณะที่เกี่ยวกับงาน และคุณลักษณะทางบุคลิกภาพ ตามลำดับ เมื่อพิจารณารายละเอียด ดังนี้

2.1 ผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบล มีสติปัญญาสูง มีความรู้ ความเข้าใจกฎหมาย กฎระเบียบต่างๆ นอกจากนี้ยังมีวิสัยทัศน์ที่ดี สามารถวางแผนล่วงหน้า และจัดการกับความขัดแย้งได้อย่างสร้างสรรค์

2.2 ผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอกันทรารมย์ จังหวัดศรีสะเกษ มีความรู้ระดับสูง ในด้านเทคนิคการบริหารองค์กรสมัยใหม่ ทักษะการใช้วิสัยทัศน์ และความรู้ด้านการบริหารงานบุคคล

2.3 ผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอกันทรารมย์ จังหวัดศรีสะเกษ เป็นบุคคลที่มีความรู้ความสามารถด้านเศรษฐกิจพอเพียงและการพัฒนาชุมชน ถัดจากนั้นคือผู้ที่สนับสนุนและส่งเสริมความเข้มแข็งของชุมชน และสนับสนุนกิจกรรมกีฬาและนันทนาการมาโดยตลอด

2.4 ผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอกันทรารมย์ จังหวัดศรีสะเกษ มีคุณลักษณะทางบุคลิกภาพสูง ลักษณะส่วนบุคคลแสดงว่ามีความมั่นใจ เข้ากับคนง่าย มีความเด่นหรือมีอำนาจมาก

3. จากการวิเคราะห์ข้อมูลของพนักงานส่วนตำบลคน อำเภอกันทรารมย์ จังหวัดศรีสะเกษ พบว่าการปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ในระดับสูง ความพึงพอใจมีค่าเฉลี่ยสูงสุด ถัดจากนั้นคือ ประสิทธิภาพการปรับตัวและการพัฒนา รายละเอียดแต่ละด้าน ดังนี้

3.1 ด้านความพึงพอใจ พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับ เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่ามีความตั้งใจและกระตือรือร้นในการทำงาน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ถัดจากนั้นคือ มีความร่วมมือในการปฏิบัติงาน และมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ตามลำดับ

3.2 ด้านประสิทธิภาพ พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า มองเห็นปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในหน่วยงานหาแนวทางใหม่ในการแก้ไขปัญหาและมีการคิดและแก้ปัญหาอย่างเป็นระบบ มีค่าเฉลี่ยสูงสุดถัดจากนั้นคือ การปฏิบัติงานในหน่วยงานมีคุณภาพดีถูกต้อง มีวิสัยทัศน์และการสื่อสารอย่างมีประสิทธิภาพ ตามลำดับ

3.3 ด้านการพัฒนา พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่ามีการพัฒนาตนเองโดยการไปอบรมหรือสัมมนาเพื่อเพิ่มพูนความรู้มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ถัดจากนั้นคือ มีการพัฒนาด้านประสิทธิภาพของงานให้ดีขึ้นอย่าง และมีการพัฒนาตนเองโดยการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น ตามลำดับ

3.4 ด้านการปรับเปลี่ยนพบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมากเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่ามีการปรับปรุงผลงานให้ดีขึ้นจากการประเมินในครั้งก่อน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ถัดจากนั้นคือ มีความพยายามหาวิธีปรับปรุงแก้ไขงานที่ปฏิบัติอยู่ให้ดีขึ้นเสมอและมีการศึกษาเพิ่มเติมความรู้เพื่อนำมาปรับเปลี่ยนการทำงานให้ดีขึ้น ตามลำดับ

4. ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลคน จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลพบว่า

4.1 ประชาชนที่มีเพศต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลคน โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ทุกด้านแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

4.2 ประชาชนที่มีอายุต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลคน โดยรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 เมื่อพิจารณารายด้านพบว่าประชาชนที่มีอายุต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานทุกด้านแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

4.3 ประชาชนที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลคน โดยรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่าประชาชนที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านความพึงพอใจ ด้านการพัฒนา และด้านการปรับเปลี่ยน แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

4.4 ประชาชนที่มีอาชีพต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลคน โดยรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 เมื่อพิจารณาทางด้านพบว่าประชาชนที่มีอาชีพต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานทุกด้านแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

4.5 ประชาชนที่มีรายได้ต่อเดือนแตกต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลคน ทั้งโดยรวมและรายด้าน ไม่แตกต่างกัน

5. ปัจจัยภาวะผู้นำด้านคุณลักษณะทางสติปัญญา คุณลักษณะทางสังคมและคุณลักษณะทางบุคลิกภาพ ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลคน อำเภอกันทรารมย์ จังหวัดศรีสะเกษ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

ข้อเสนอแนะที่ได้จากการวิจัย

1. ผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลคน ควรมีการพัฒนาปรับปรุงภาวะผู้นำเชิงคุณลักษณะด้านบุคลิกภาพ

2. ผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลคน ควรจัดกิจกรรม หรือ โครงการเพื่อส่งเสริมพัฒนาประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานส่วนตำบลคน ด้านการพัฒนาสนับสนุนให้พนักงานส่วนตำบลคนได้พัฒนาตนเอง โดยการศึกษาต่อในระดับสูงขึ้น

บรรณานุกรม

กชกร เอ็นดูราษฎร์. (2550). *ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานบริษัท*

โกรเฮ่สยาม จำกัด. วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา.

คนางค์ ฤทธิมดี. (2558). *ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในการปฏิบัติงานความภักดีต่อองค์กรกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดมหาสารคาม. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารธุรกิจ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.*

จิตราวรรณ ถาวรวงศ์สกุล. (2554). *การศึกษาปัจจัยกระบวนการทัศนทางการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานระดับ 2-7 ของการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคสำนักงานใหญ่. วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร.*

ชุตินาส ชนะจิตต์. (2552). *ความสัมพันธ์ระหว่างการจัดการทรัพยากรมนุษย์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทในนิคมอุตสาหกรรมบางชัน กรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยธนบุรี.*

ทิมมิกา เครือเนตร. (2552). *ภาวะผู้นำกับแรงจูงใจในการทำงานของพนักงาน บริษัท*

- ไทยฟู๊ดส์ กรุ๊ป จำกัด. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์.
- เบญจวรรณ ขุนดี. (2557). *ภาวะผู้นำที่ส่งผลต่อคุณภาพการปฏิบัติงานของพนักงานในอุตสาหกรรมอาหารจานด่วนที่ได้รับเฟรนไชน์ จังหวัดปทุมธานี*. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- ปริศนา พิมพ์. (2559). *ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอหาดุพนม จังหวัดนครพนม*. วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.
- ประพนธ์ ผาสุขยี่ด. (2541). *ทางเลือกทางรอด*. กรุงเทพฯ : เอ อาร์ บิสซิเนสส์ เพรส.
- ปานิสรา ตรีศศรี. (2559). *ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเขาวง จังหวัดกาฬสินธุ์*. วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.
- ภาวิณี ดีสุข. (2557). *ความสัมพันธ์ระหว่างการจัดการความรู้กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครู*. วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา.
- รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2560. (2560). ราชกิจจานุเบกษา, เล่ม 134 ตอนที่ 40 ก, น. 32-46.
- ราชบัณฑิตยสถาน. (2556). *พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2554*. กรุงเทพฯ : นานมีบุ๊คเซ็นเตอร์.
- วีรศักดิ์ จินรัตน์. (2558). *ภาวะผู้นำ*. กรุงเทพฯ : ศูนย์บรรณสารสนเทศ.
- วีระยุทธ สายบุญ. (2563). *ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริการสาธารณะ ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเขมราฐ จังหวัดอุบลราชธานี*. วิทยานิพนธ์ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- ศิริพร นาพันธ์ ราชเนตร์ นพณัฐวงศกร และ วิเชียร วทียอุดม. (2561). *ภาวะผู้นำที่ส่งผลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากร สำนักงานเขตหนองแขม กรุงเทพมหานคร*. วารสารการเมือง การบริหาร และกฎหมาย. 11(3), 279-297.
- ศิริวรรณ เสรีรัตน์. (2552). *องค์การและการจัดการ*. กรุงเทพฯ : ธรรมสาร.
- ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ. (2560). *การบริหารการตลาดยุคใหม่*. กรุงเทพฯ : ธรรมสาร.
- ศุภมาส ศรีคราม. (2555). *ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของอัยการสังกัดสำนักงานอัยการภาค 4*. วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตร

- มหาวิทยาลัย สาขารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.
สมยศ นาวิการ. (2554). *การบริหารเชิงกลยุทธ์*. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์บรรณกิจ.
สมยศ เข้มเฟื้อน. (2551). *ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงาน
ปฏิบัติการบริษัท เอเชีย มารีน เซอร์วิส จำกัด (มหาชน)*. สารนิพนธ์
บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
สมยศ รัตนปรียานุช. (2565). *ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารเทศบาลตำบล
ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของเทศบาลตำบล ในจังหวัดนครราชสีมา.
วารสารมหาจุฬานาคทรรคนัน*, 9(8), 292-308.
อรทัย วาระนุช. (2551). *ผลกระทบของการมีส่วนร่วมในงานที่มีคุณภาพการทำงานของ
นักบัญชีธุรกิจเครื่องแต่งกายในประเทศไทย*. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต
บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
อัมรินทร์ พานัด. (2563). *อิทธิพลของภาวะผู้นำเชิงคุณลักษณะที่ส่งผลต่อประสิทธิผล
การปฏิบัติงานของกำนันผู้ใหญ่บ้าน ในอำเภอโพนสวรรค์จังหวัดนครพนม.
วิทยานิพนธ์ปริญญาตรีสาขารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร*.
อำเภอกันทรารมย์. (2565). *สถิติจำนวนประชากรอำเภอกันทรารมย์*. ศรีสะเกษ :
งานทะเบียนอำเภอกันทรารมย์.
Boshoff, C. and Arnolds, C. (1995). "Some antecedents of employee commitment
and their influence on job performance". *South African Journal of Business
Management*, 26, 4: 68.
Burns, J.M. (1978). *Leadership*. New York : Harper and Row.
Certo, Samuel C. (2000). *Modern Management*. (8th ed.). New Jersey: Enflewood
Cliffs, Prentice - Hall.
Gardner, H. (1989). Multiple Intelligences to School: Educational Implications of the
Theory of Multiple Intelligence. *Educational Researcher*, 18, 4-9.
Gibson, James L.; Ivanchvich, John M. and Donnelly, James. (1982). *Organizations:
Behavior, Structure, Process*. (4th ed.). Business Publication, Texas.
Good, Carter, V. (1973). *Dictionary of education*. (3rd ed.). New York:
McGraw - Hill.
Harrington, H. (1996). *High performance benchmarking – 20 steps to success*.
New York : McGraw-Hill.
Hersen, M. (2004). *Comprehensive Handbook of Psychological Assessment: Industrial*

- and Organizational Commitment*. New Jersey: John Wiley and Sons Inc.
- Kwak Eunjung Lynn, Crown Deborah and Catherine Black. (2004). "Team Characteristics and Effectiveness in Apparel product development team". *Journal of Textile and Apparel, Technology and Management (JTATM)*. 6, 4, 1-16.
- Marshall, J. E. (1995). Heterogeneous Grouping as Element of Cooperative Learning. *An Elementary Education Science Course. School Science and Mathematics*. 401-405.
- Millet. (1954). *Management in the Public Service : The quest for effective performance*. New York : McGraw-Hill Book.
- Ochurub, M., Bussin, M., Goosen, X. (2012). Organisational readiness for introducing a performance management system. *SA Journal of Human Resource Management SA Tydskrif vir Menslikehulpbronbestuur*.10, 1, 11.
- Ong, L. D. (2012). Employees' job performance at the workplace. *Actual Problems of Economics*, 137, 11. 418–424.
- Pardey, David. (2007). *Planning to Work Efficiency*. (5th ed.). Burlington: Elsevier Ltd.
- Petersen, Elmore and Plowman, Grosvenor E. (1953). *Business Organization and Management*. Illinois: Irwin.
- Rovinelli, R. J., & Hambleton, R. K. (1977). On the use of content specialists in the Assessment of criterion-referenced test item validity. *Dutch Journal of Educational Research*, 2, 49-60.
- Yamane, Taro. (1967). *Statistic : An Introductory Analysis*. 2nd Ed., New York : Harper and Row.
- Woodruff, C.K. (1990). *Managing for results: An examination of professional*. Exglewood Ciffs, NJ: Printice-Hall.