

บทความวิจัย (Research article)

ปัจจัยเชิงบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคารภาครัฐ:

ภาวะผู้นำ การทำงานเป็นทีม และสภาพแวดล้อมการทำงานในจังหวัดร้อยเอ็ด

An Analysis of Managerial Factors Influencing Job Performance of

Employees in State-Owned Banks: A Case Study of Leadership,

Teamwork, and Work Environment in Roi Et Province

ประดิษฐ์ บุญชัยโย^{1*} และ อนุฉัตร ชำของ¹Pradid Boonchaiyo^{1*} and Anuchat Chamchong¹

วันที่รับบทความ (Received) วันที่ได้รับบทความฉบับแก้ไข (Revised) วันที่ตอบรับบทความ (Accepted)

3 กันยายน 2568

28 กันยายน 2568

29 กันยายน 2568

บทคัดย่อ

การศึกษาวิจัยเรื่องนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยภาวะผู้นำ ปัจจัยการทำงานเป็นทีม และปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตรในเขตจังหวัดร้อยเอ็ด การศึกษาวิจัยนี้เป็นงานวิจัยเชิงปริมาณ ผู้วิจัยได้ทำการเก็บข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามในการเก็บข้อมูล จำนวน 328 คน ทำการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติเชิงพรรณนา ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน รวมทั้งมีการวิเคราะห์โดยใช้สถิติการวิเคราะห์ความถดถอยพหุคูณในการทดสอบสมมติฐานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ผลการศึกษาพบว่า 1) ปัจจัยภาวะผู้นำส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน ธ.ก.ส. ในจังหวัดร้อยเอ็ด 2) ปัจจัยการทำงานเป็นทีมส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน ธ.ก.ส. ในจังหวัดร้อยเอ็ด 3) ปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงานส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน ธ.ก.ส. ในจังหวัดร้อยเอ็ด

คำสำคัญ : ภาวะผู้นำ, การทำงานเป็นทีม, สภาพแวดล้อมในการทำงาน, ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน

¹คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยหอการค้าไทย

¹Faculty of Business Administration, University of the Thai Chamber of Commerce

*Corresponding author email: Pradid.boon@baac.or.th

Abstract

This study examines the administrative factors influencing the job performance of employees at the Bank for Agriculture and Agricultural Cooperatives (BAAC) in Roi Et Province, with a particular focus on leadership, teamwork, and work environment. Employing a quantitative research approach, data were collected through a structured questionnaire administered to 328 employees. The data were analyzed using descriptive statistics, including frequency, percentage, mean, and standard deviation, as well as inferential statistics through multiple regression analysis to test the research hypotheses at the 0.05 significance level.

The findings indicate that: 1) leadership has a significant influence on the job performance of BAAC employees in Roi Et Province; 2) teamwork significantly impacts employee performance; and 3) the work environment also has a significant effect on employee performance.

Keywords: Leadership, Teamwork, Work Environment, Job Performance

บทนำ

ธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร (ธ.ก.ส.) เป็นสถาบันการเงินของรัฐที่จัดตั้งขึ้นภายใต้พระราชบัญญัติธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร พ.ศ. 2509 มีภารกิจหลักในการสนับสนุนทางการเงินแก่ภาคเกษตรกรรมและเศรษฐกิจฐานราก เพื่อยกระดับคุณภาพชีวิตของเกษตรกรและส่งเสริมความเข้มแข็งของชุมชนเกษตรกรรม เพื่อพัฒนาให้ ธ.ก.ส. เป็นองค์กรที่น่าอยู่สำหรับบุคลากร มีการใช้ลักษณะเด่นและประสบการณ์ของบุคลากรแต่ละช่วงอายุ (ธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร, 2568)

สำนักงาน ธ.ก.ส. จังหวัดร้อยเอ็ด ให้ความสำคัญกับการบริหารความหลากหลายของ Generation เชื่อมโยงไปสู่กระบวนการบริหารทรัพยากรมนุษย์ตลอดเส้นทางการใช้ชีวิตในองค์กรของบุคลากร (Employee Journey) ให้สอดคล้องกับโครงสร้างพื้นฐานที่สนับสนุนการทำงาน ประสิทธิภาพการทำงานออนไลน์ โดยนำเทคโนโลยีที่ธนาคารพัฒนามาใช้ให้เกิดความคล่องตัวและประโยชน์สูงสุด รวมถึงผู้บริหารระดับสูงต้องมีการสื่อสารอย่างเปิดกว้าง และมีส่วนสนับสนุนให้เกิดผลลัพธ์ทางธุรกิจ และจัดขนาดของสาขาเพื่อทำให้เกิดความคล่องตัวในการขับเคลื่อนภารกิจงานของแต่ละพื้นที่ซึ่งมีความแตกต่างกันทั้งในด้านธุรกิจและด้านความต้องการกำลังคนที่มีความแตกต่างกันเพื่อขับเคลื่อนธุรกิจของธนาคาร ดังนั้นอัตรากำลังจะมีแนวโน้มที่คงที่หรือลดลง จึงควรมีการบริหารเพื่อปรับบทบาทหน้าที่ให้มีความสอดคล้องภารกิจงาน ในแต่ละด้านที่มีทั้งเพิ่มขึ้นในการกิจงานบริหารจัดการหนี้ การกิจงานสินเชื่อรายใหญ่ และลดลงในการกิจงานการเงิน การกิจงานพัฒนาธุรกิจ หากมีการนำระบบมาช่วยในการปฏิบัติงาน ตลอดจนการลดลงของสาขาย่อย และสาขาหลักที่อาจจะเกิดขึ้น ภายในปี 2570 ธนาคารดำเนินการวิเคราะห์ความเชื่อมโยงระหว่างแผนยุทธศาสตร์ชาติที่เกี่ยวข้องกับการบริหาร

อัตรากำลังภาครัฐ และแผนยุทธศาสตร์องค์กร การทบทวนและพิจารณาแนวทางความเป็นไปได้ซึ่งสอดคล้องกับแนวโน้มความต้องการของภาคแรงงานในปัจจุบัน การวิเคราะห์และวางแผนทดแทนอัตรากำลังที่เกิดจากการใช้เทคโนโลยีทดแทนการทำงาน และผลกระทบด้านอัตรากำลังที่เกิดจากการปรับกระบวนการทำงาน (Work Process) ให้รองรับระบบงานของธนาคารธุรกิจ (ธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร, 2568)

จะเห็นได้ว่าการบริหารและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เป็นสิ่งที่ต้องให้ความสำคัญเป็นอย่างยิ่งในการส่งเสริมให้ธนาคารประสบความสำเร็จ ซึ่งปัจจัยด้านภาวะผู้นำเป็นปัจจัยหนึ่งที่มีความสำคัญต่อหน่วยงานหรือต่อผู้ใต้บังคับบัญชา ผู้บริหารที่มีภาวะผู้นำที่มีคุณภาพย่อมมีโอกาสนำพาองค์กรสู่ความสำเร็จได้ ทำให้บุคลากรในองค์กรให้การยอมรับในตัวบุคคล การจะเป็นผู้นำที่มีคุณภาพได้นั้นจะต้องมีความตื่นตัว สนใจต่อสิ่งต่าง ๆ ให้มากขึ้น เช่น สนใจผู้ร่วมงาน สนใจสภาพเงื่อนไขการทำงาน และเทคโนโลยี เป็นต้น (ณัฐพัฒน์ มั่งขม, 2565)

ในการทำงานต้องอาศัยการทำงานเป็นทีมเพื่อช่วยให้เห็นถึงมุมมองที่แตกต่าง และทำให้หน่วยงานสามารถปรับตัว มีความยืดหยุ่น และเข้ากับสภาพแวดล้อมที่ถูกท้าทายจากการเปลี่ยนแปลงใหม่ ๆ อยู่เสมอ การทำงานเป็นทีมจะช่วยเสริมประสิทธิภาพในการทำงาน รวมถึงความสำเร็จในการปฏิบัติงานเป็นตามเป้าหมาย โดยต้องคำนึงถึงการบริหารทรัพยากรขององค์กรให้เกิดประโยชน์ ประหยัดคุ้มค่าและเกิดการสูญเสียน้อยที่สุด ฉะนั้น ผู้บริหารองค์กรต้องมียุทธศาสตร์ทุกมิติ รองรับสถานการณ์การเปลี่ยนแปลง รวมถึงการสนับสนุนส่งเสริมเพื่อกระตุ้นให้กับบุคลากรปฏิบัติงานอย่างเต็มใจ มีความอดทน ทำงานเต็มความสามารถ เพื่อความสำเร็จของงานและเป้าหมาย ซึ่ง อิงครีต จันทรวงศ์ (2566) ได้กล่าวไว้ว่า การทำงานเป็นทีมเป็นการทำงานที่ทุกคนในทีมมีเป้าหมายเดียวกันในการทำงาน มีการแบ่งหน้าที่ ความรับผิดชอบกัน โดยทุกคนในทีมต้องมีการประสานงานกัน ในส่วนต่าง ๆ มีการเข้าใจซึ่งกันและกัน มีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็น แลกเปลี่ยนปัญหา เพื่อช่วยกันแก้ไข ปัญหาเหล่านี้ อีกทั้งการทำงานเป็นทีมเป็นการรวมกลุ่มคนหลายคนเข้ามาด้วยกัน ทุกคนมีความสามารถแต่ความสามารถของทุกคนมีจำกัด การนำความสามารถของทุกคนมารวมกัน จึงเกิดผลงานที่มีประสิทธิภาพมากขึ้น อีกทั้งเมื่อมีการทำงานร่วมกันจะเกิดความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ มีไอเดียใหม่ ๆ เกิดขึ้น

สภาพแวดล้อมในการทำงาน เป็นอีกปัจจัยหนึ่งที่มีความสำคัญอย่างยิ่งในองค์การเป็นสิ่งสะท้อนถึงความรู้สึก ความพึงพอใจ ความสุขกาย สบายใจ การจัดการสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดี ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรให้มีประสิทธิภาพ และลดค่าใช้จ่ายการรักษาพยาบาล สนับสนุนให้คนในองค์กรมีคุณภาพชีวิตที่ดี องค์กรจึงมีความจำเป็นที่จะต้องจัดการสภาพแวดล้อมในการทำงานภายในองค์กรเพื่อใช้ในการวางแผนและพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานให้ตอบสนองต่อสภาพแวดล้อมที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว (นงชนก ผิวเกลี้ยง, 2556)

จากที่กล่าวมาข้างต้นจะเห็นได้ว่าภาวะผู้นำ การทำงานเป็นทีม สภาพแวดล้อมในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตรในจังหวัดร้อยเอ็ด ดังที่ จันทกานต์ ต้นเจริญพานิช และนิตยา เงินประเสริฐ, (2550) กล่าวว่าภาวะผู้นำ (Leaderships) เป็นกุญแจสำคัญในการกำหนดความสำเร็จหรือความล้มเหลวให้กับองค์กร ซึ่งความสำเร็จขององค์กรไม่ได้ขึ้นอยู่กับกระบวนการ วัฒนธรรม เทคโนโลยี เทคนิคและการจัดการแบบวิทยาศาสตร์ แต่เป็นบทบาทของบรรดาผู้นำที่มี

วิสัยทัศน์ และมีพลังที่จะกำหนดอนาคตของตนเองได้ ในส่วนของการทำงานเป็นทีม วิตคอก และฟรานซิส (Woodcock and Francis, 1994 อ้างถึงใน อริศรา อุ่นสิน, 2560) ได้กล่าวถึงความสำคัญของการทำงานเป็นทีมว่าเป็นการทำงานที่ช่วยดึงเอาความสามารถของแต่ละบุคคลที่มีอยู่ออกมาเพื่อให้เกิดเป็นความสามารถของทีมในการช่วยแก้ไขปัญหาได้ดีกว่าการทำงานคนเดียว การทำงานเป็นทีมจึงมีบทบาทสำคัญในการแก้ไขปัญหา และยังช่วยสร้างความสัมพันธ์ในทีม ซึ่งจะสนับสนุนให้เกิดการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพและมีประสิทธิภาพ ส่วนสภาพแวดล้อมในการทำงาน นฤมล อินทรชาติ (2560) ได้กล่าวถึงความสำคัญของสภาพแวดล้อมในการทำงานว่า สภาพแวดล้อมมีความสำคัญในการที่จะทำให้เข้าใจการทำงานและทำให้รู้จุดอ่อนของการปฏิบัติงานที่คนในหน่วยงานไม่พึงพอใจ ดังนั้นสภาพแวดล้อมจึงมีความสำคัญ เพราะจะช่วยให้เรารู้ทันความคิดของสมาชิกในองค์การหากสภาพแวดล้อมในที่ทำงานดีและพอใจก็จะทำให้งานที่ออกมามีประสิทธิภาพและสมาชิกก็จะมีแรงผลักดัน และทำให้สมาชิกในองค์การทำงานได้อย่างเต็มที่และเต็มความสามารถ

ด้วยเหตุผลที่กล่าวมาข้างต้น ผู้วิจัยในฐานะผู้บริหารธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร ได้เล็งเห็นถึงความสำคัญของปัจจัยที่ศึกษาอันประกอบด้วย ภาวะผู้นำ การทำงานเป็นทีม สภาพแวดล้อมในการทำงาน มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตรในจังหวัดร้อยเอ็ด ซึ่งการมีผู้นำที่ไม่มีความสามารถในการกระตุ้นและสร้างแรงจูงใจให้กับพนักงานอาจส่งผลให้พนักงานขาดความกระตือรือร้นในการทำงาน หรือทำงานไม่เต็มประสิทธิภาพ การขาดการสนับสนุนจากผู้บริหารในการพัฒนาทักษะหรือการมอบหมายงานอาจทำให้พนักงานรู้สึกท้อแท้หรือขาดความพึงพอใจในการทำงาน การทำงานที่ไม่เป็นทีม หรือการขาดความร่วมมือระหว่างพนักงานภายในทีม ทำให้การทำงานไม่ราบรื่น ผลลัพธ์ไม่เป็นที่น่าพอใจ หรือเกิดความขัดแย้งในทีม มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานโดยรวม สภาพแวดล้อมการทำงานที่ไม่เอื้ออำนวยต่อการทำงานอาจส่งผลให้พนักงานไม่สามารถทำงานอย่างได้เต็มประสิทธิภาพ โดยผลจากการวิจัยนี้สามารถนำไปใช้เป็นข้อมูลให้กับผู้บริหารระดับสูงของธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตรในการพัฒนาและยกระดับคุณภาพชีวิตของพนักงานและเสริมสร้างประสิทธิภาพในการทำงานเพื่อทำให้นาการบรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายในการปฏิบัติงานต่อไป

วัตถุประสงค์

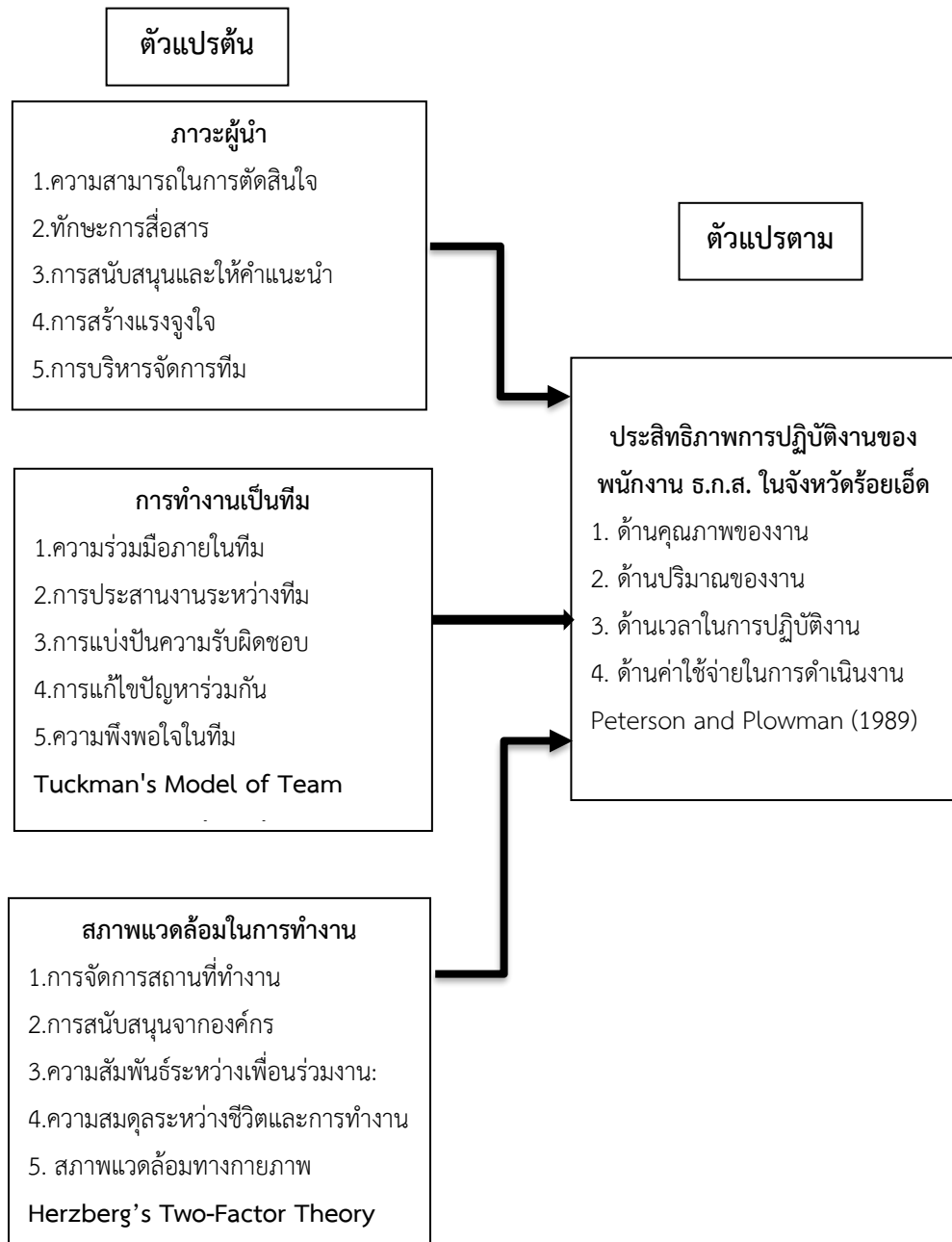
1. เพื่อศึกษาปัจจัยภาวะผู้นำที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน ธ.ก.ส. ในจังหวัดร้อยเอ็ด
2. เพื่อศึกษาปัจจัยการทำงานเป็นทีมที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน ธ.ก.ส. ในจังหวัดร้อยเอ็ด
3. เพื่อศึกษาปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน ธ.ก.ส. ในจังหวัดร้อยเอ็ด

สมมติฐานในการศึกษา

1. H1: ภาวะผู้นำมีอิทธิพลเชิงบวกต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน ธ.ก.ส. ในจังหวัดร้อยเอ็ด
2. H1: การทำงานเป็นทีมมีอิทธิพลเชิงบวกต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน ธ.ก.ส. ในจังหวัดร้อยเอ็ด
3. H1: สภาพแวดล้อมในการทำงานมีอิทธิพลเชิงบวกต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน ธ.ก.ส. ในจังหวัดร้อยเอ็ด

กรอบแนวคิดการศึกษา

จากการศึกษา “ปัจจัยเชิงบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคารภาครัฐ: ภาวะผู้นำ การทำงานเป็นทีม และสภาพแวดล้อมการทำงานในจังหวัดร้อยเอ็ด” ผู้วิจัยได้อาศัยแนวคิดและทฤษฎีภาวะผู้นำของ Gareth Morgan (1991) ได้กล่าวถึงคุณลักษณะของผู้นำที่มีประสิทธิภาพจากการวิจัยทางจิตวิทยาและสังคมศาสตร์ ในส่วนของการทำงานเป็นทีมใช้ทฤษฎี Tuckman's Team Development Model (1965) ได้พัฒนาแบบจำลองพัฒนาการของทีม (Team Development Model) ซึ่งเป็นที่ยอมรับอย่างแพร่หลายในการศึกษาพฤติกรรมองค์กรและการพัฒนาทีมงาน และสภาพแวดล้อมในการทำงานใช้ทฤษฎีสภาพแวดล้อมในการทำงานของ Herzberg's Two-Factor Theory (1959) รวมทั้งใช้ทฤษฎีประสิทธิภาพการทำงานของ Peterson & Plowman (1989) ซึ่งอธิบายว่าประสิทธิภาพของพนักงานสามารถวัดผลได้จากองค์ประกอบหลักสี่ประการ ได้แก่ คุณภาพของงาน ปริมาณของงาน เวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน ค่าใช้จ่ายในการดำเนินงาน โดยผู้ได้นำมากเป็นกรอบแนวคิดในครั้งนี้ ดังภาพที่ 1



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

วิธีการวิจัย

การศึกษาภาวะผู้นำ การทำงานเป็นทีม สภาพแวดล้อมในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน ธ.ก.ส. ในจังหวัดร้อยเอ็ด มีรายละเอียดดังต่อไปนี้

1. ประชากร ที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้คือ พนักงานของ ธ.ก.ส. ในจังหวัดร้อยเอ็ด ซึ่งปฏิบัติงานอยู่ใน 26 สาขาทั่วจังหวัด โดยไม่มีการแบ่งแยกระดับตำแหน่ง จำนวน 400 คน และใช้การเลือกกลุ่มตัวอย่างด้วยวิธีการเลือกแบบบังเอิญ (Accidental Sampling) ซึ่งเป็นการเลือกกลุ่มตัวอย่างเพื่อให้ได้จำนวนตามต้องการ

2. จำนวนกลุ่มตัวอย่าง โดยใช้ สูตรของ Yamane (1973) ซึ่งเป็นแนวทางมาตรฐานที่ใช้กันอย่างแพร่หลายในงานวิจัยทางสังคมศาสตร์ โดยกำหนดระดับความเชื่อมั่นที่ 95% และค่าความคลาดเคลื่อนที่ยอมรับได้ที่ 5% ขนาดของกลุ่มตัวอย่างที่เหมาะสมสำหรับการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ไม่น้อยกว่า 230 คน ซึ่งมีขนาดเพียงพอต่อการวิเคราะห์ทางสถิติ โดยมีผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 328 คน ซึ่งเป็นพนักงานของ ธ.ก.ส. จังหวัดร้อยเอ็ด เนื่องจากการศึกษาวิจัยนี้จะจำกัดขอบเขตการศึกษาในธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร (ธ.ก.ส.) จังหวัดร้อยเอ็ด โดยมีการสำรวจกับพนักงานที่ทำงานในสำนักงาน ธ.ก.ส. ทั้งในระดับจังหวัดและสาขาภายในพื้นที่จังหวัดร้อยเอ็ดเท่านั้น

3. ตัวแปรในการศึกษาวิจัย การศึกษานี้มีเป้าหมายเพื่อวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน ธ.ก.ส. ในจังหวัดร้อยเอ็ด โดยพิจารณาจากปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำ การทำงานเป็นทีม สภาพแวดล้อมในการทำงาน ซึ่งล้วนเป็นองค์ประกอบสำคัญที่มีผลต่อผลลัพธ์ทางการบริหารทรัพยากรมนุษย์ขององค์กร

4. งานวิจัยนี้ใช้แบบสอบถามออนไลน์ผ่านทาง Google Forms เป็นเครื่องมือหลักในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง เนื่องจากเป็นวิธีที่สะดวก รวดเร็ว และสามารถลดต้นทุนในการดำเนินงาน นอกจากนี้ยังสามารถเข้าถึงกลุ่มเป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยการแจกจ่ายผ่าน QR Code และลิงก์ URL เพื่อให้พนักงาน ธ.ก.ส. ในเขตจังหวัดร้อยเอ็ดสามารถเข้าถึงแบบสอบถามได้ง่าย ดังนั้นกลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถามทุกคนสามารถเป็นตัวแทนในการตอบแบบสอบถามครั้งนี้

5. การทดสอบเครื่องมือวิจัย ดำเนินการทดสอบความเที่ยงตรงของเนื้อหา (Content Validity) โดยผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 ท่าน และใช้ดัชนีความสอดคล้องของเนื้อหา (Index of Item-Objective Congruence: IOC)) ต้องมีค่ามากกว่า 0.50 การทดสอบความน่าเชื่อถือ (Reliability Test) ได้ค่าอยู่ระหว่าง 0.67-1.00 หลังจากที่ใช้แบบสอบถามได้รับการปรับปรุงตามการทดสอบความเที่ยงตรงและเนื้อหา (Content Validity Test) เพื่อประเมินความน่าเชื่อถือของแบบสอบถามที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้โดยการใช้การวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์อัลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha) ได้ค่าความเชื่อมั่น (Cronbach's Alpha) ด้านภาวะผู้นำเท่ากับ .90 ด้านการทำงานเป็นทีมเท่ากับ .89 ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานเท่ากับ .91 ด้านประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานเท่ากับ .73 และทั้งหมดกับเท่ากับ .981

6. วิธีการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยได้เลือกใช้วิธีการทางสถิติ 2 ประเภทหลัก ๆ ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) เครื่องมือที่ใช้ในการวิเคราะห์สถิติเชิงพรรณนา ค่าเฉลี่ย (Mean) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) สถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistics) ใช้ในการทดสอบสมมติฐานหรือทำการทำนายข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างไปยังประชากรทั้งหมดการวิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุ (Multiple Regression Analysis) โดยใช้วิธี Enter Forced Entry หรือ Enter Method เนื่องจากตัวแปรต้นทุกตัวมีอิทธิพลต่อตัวแปรตาม จึงนำตัวแปรต้นเข้าสมการพร้อม ๆ กันในทีเดียว

ผลการวิจัย

ผลจากการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับภาวะผู้นำ การทำงานเป็นทีม สภาพแวดล้อมในการทำงาน และประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงาน มีรายละเอียดดังนี้

ตารางที่ 1 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถาม ในส่วนของภาวะผู้นำในภาพรวม

ตัวแปรต้น	ค่าเฉลี่ย (Mean)	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)	ระดับ ความคิดเห็น
ด้านความสามารถในการตัดสินใจ	4.53	0.49	มากที่สุด
ด้านการสร้างแรงจูงใจ	4.51	0.57	มากที่สุด
ด้านทักษะการสื่อสาร	4.48	0.53	มากที่สุด
ด้านการสนับสนุนและให้คำแนะนำ	4.48	0.55	มากที่สุด
ด้านการบริหารจัดการทีม	4.47	0.53	มากที่สุด
รวม	4.50	0.47	มากที่สุด

จากตารางที่ 1 ผลการศึกษาความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามในส่วนของภาวะผู้นำ เรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านความสามารถในการตัดสินใจ รองลงมาคือ ด้านการสร้างแรงจูงใจ ด้านทักษะการสื่อสาร ด้านการสนับสนุนและให้คำแนะนำ และด้านการบริหารจัดการทีม ตามลำดับ

ตารางที่ 2 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถาม ในส่วนของการทำงานเป็นทีมในภาพรวม

ตัวแปรต้น	ค่าเฉลี่ย (Mean)	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)	ระดับ ความคิดเห็น
ด้านความพึงพอใจในทีม	4.52	0.54	มากที่สุด

ด้านความร่วมมือภายในทีม	4.50	0.53	มากที่สุด
ด้านการประสานงานระหว่างทีม	4.49	0.52	มากที่สุด
ด้านการแบ่งปันความรับผิดชอบ	4.47	0.52	มากที่สุด
ด้านการแก้ไขปัญหาาร่วมกัน	4.47	0.54	มากที่สุด
รวม	4.49	0.49	มากที่สุด

จากตารางที่ 2 ผลการศึกษาความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามในส่วนของการทำงานเป็นทีมเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านความพึงพอใจในทีม รองลงมาคือ ด้านความร่วมมือภายในทีม ด้านการประสานงานระหว่างทีม และด้านการแบ่งปันความรับผิดชอบ ด้านการแก้ไขปัญหาาร่วมกัน ตามลำดับ

ตารางที่ 3 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถาม ในส่วนของสภาพแวดล้อมในการทำงานในภาพรวม

ตัวแปรต้น	ค่าเฉลี่ย (Mean)	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)	ระดับ ความคิดเห็น
ด้านความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน	4.53	0.50	มากที่สุด
ด้านสภาพแวดล้อมทางกายภาพ	4.53	0.52	มากที่สุด
ด้านการจัดการสถานที่ทำงาน	4.51	0.53	มากที่สุด
ด้านการสนับสนุนจากองค์กร	4.50	0.56	มากที่สุด
ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน	4.49	0.56	มากที่สุด
รวม	4.51	0.48	มากที่สุด

จากตารางที่ 3 ผลการศึกษาความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามในส่วนของสภาพแวดล้อมในการทำงาน เรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน ด้านสภาพแวดล้อมทางกายภาพ รองลงมาคือ ด้านการจัดการสถานที่ทำงาน ด้านการสนับสนุนจากองค์กร และด้านความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน ตามลำดับ

ตารางที่ 4 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถาม ในส่วนของประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานในภาพรวม

ตัวแปรต้น	ค่าเฉลี่ย (Mean)	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)	ระดับ ความคิดเห็น
ด้านคุณภาพของงาน	4.54	0.51	มากที่สุด

ด้านเวลาของงาน	4.48	0.53	มากที่สุด
ด้านค่าใช้จ่ายของงาน	4.47	0.51	มากที่สุด
ด้านปริมาณของงาน	4.42	0.58	มากที่สุด
รวม	4.48	0.47	มากที่สุด

จากตารางที่ 4 ผลการศึกษาผลการศึกษาคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามในส่วนของคุณภาพในการทำงาน เรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านคุณภาพของงาน รองลงมาคือ ด้านเวลาของงาน ด้านค่าใช้จ่ายของงาน และด้านปริมาณของงาน ตามลำดับ

ตารางที่ 5 ผลการทดสอบสมมติฐานโดยใช้สถิติการวิเคราะห์ความถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) ในการวิเคราะห์ภาวะผู้นำ การทำงานเป็นทีม สภาพแวดล้อมในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน ธ.ก.ส. ในจังหวัดร้อยเอ็ดในภาพรวม

ตัวแปร	Unstandardized		Standardized	t	Sig
	Coefficients		Coefficients		
	B	Std. Error	Beta		
ค่าคงที่	.89	0.15		5.73	<0.001
ภาวะผู้นำ	-.14	0.07	-.014	-2.21	0.028
การทำงานเป็นทีม	.29	0.06	0.31	4.70	<0.001
สภาพแวดล้อมในการทำงาน	.64	0.06	0.66	10.03	<0.001

$R = 0.81$, $R^2 = 0.65$, Adjusted $R^2 = 0.65$, Std. Error of the Estimate = 0.28299, $F = 201.79$, $p\text{-value} < 0.05$

หมายเหตุ: R คือ ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์, R^2 คือ ค่าความผันแปรของตัวแปร, Std. Error of the Estimate คือ ค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของการพยากรณ์, F คือ ค่าสถิติทดสอบตัวแปร, $p\text{-value}$ คือ ค่าโอกาส

จากตารางที่ 5 ผลการศึกษาความถดถอยพหุคูณในการวิเคราะห์ภาวะผู้นำ การทำงานเป็นทีม สภาพแวดล้อมในการทำงาน ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน ธ.ก.ส. ในจังหวัดร้อยเอ็ดในภาพรวม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สรุปและอภิปรายผล

สรุปผล

1. ผลการวิเคราะห์ปัจจัยเชิงบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคารภาครัฐ: ภาวะผู้นำ การทำงานเป็นทีม และสภาพแวดล้อมการทำงานในจังหวัดร้อยเอ็ด มีรายละเอียดในแต่ละดังนี้

1.1 ภาวะผู้นำ มีค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านความสามารถในการตัดสินใจ รองลงมาคือ ด้านการสร้างความแรงใจ ด้านทักษะการสื่อสาร ด้านการสนับสนุนและให้คำแนะนำ และด้านการบริหารจัดการทีม ตามลำดับ

1.2 การทำงานเป็นทีม มีค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านความพึงพอใจในทีม รองลงมาคือ ด้านความร่วมมือภายในทีม ด้านการประสานงานระหว่างทีม และด้านการแบ่งปันความรับผิดชอบ ด้านการแก้ไขปัญหา ร่วมกัน ตามลำดับ

1.3 สภาพแวดล้อมในการทำงาน มีค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน ด้านสภาพแวดล้อมทางกายภาพ รองลงมาคือ ด้านการจัดการสถานที่ทำงาน ด้านการสนับสนุนจากองค์กร และด้านความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน ตามลำดับ

1.4 ประสิทธิภาพในการทำงาน มีค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านคุณภาพของงาน รองลงมาคือ ด้านเวลาของงาน ด้านค่าใช้จ่ายของงาน และด้านปริมาณของงาน ตามลำดับ

2. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติเชิงอนุมาน ได้แก่ ภาวะผู้นำ การทำงานเป็นทีม และสภาพแวดล้อมในการทำงาน ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน ธ.ก.ส. ในจังหวัดร้อยเอ็ด อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยสภาพแวดล้อมในการทำงานมีอิทธิพลมากที่สุด รองลงมาคือการทำงานเป็นทีม และภาวะผู้นำ ตามลำดับ

อภิปรายผล

การศึกษาภาวะผู้นำ การทำงานเป็นทีม และสภาพแวดล้อมในการทำงาน ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน ธ.ก.ส. ในจังหวัดร้อยเอ็ด สามารถอธิบายผลได้ดังนี้

สมมติฐานที่ 1 ภาวะผู้นำส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน ธ.ก.ส. ในจังหวัดร้อยเอ็ด จากการศึกษาพบว่า ภาวะผู้นำพบว่าส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน ธ.ก.ส. ในจังหวัดร้อยเอ็ด อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะในปัจจุบันระบบการบริหารงานจัดการหน่วยงานในยุคดิจิทัลซึ่งเป็นยุคที่เทคโนโลยีดิจิทัลเข้ามามีบทบาทสำคัญในการทำงาน การสื่อสารใช้ช่องทางออนไลน์ เช่น อีเมล โซเชียลมีเดียและแพลตฟอร์มดิจิทัลต่าง ๆ ซึ่งมีความจำเป็นต้องพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารธนาคารในอีกหลายด้านโดยเฉพาะภาวะผู้นำเพราะผู้นำในองค์กรต้องกำหนดผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นในการบริหารจัดการ ฉะนั้นผู้บริหารจึงต้องมีความรู้ความสามารถในสิ่งเหล่านี้ และที่สำคัญผู้บริหารต้องสามารถนำพาองค์กรและพัฒนาบุคลากรอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง ดังที่ พิมลพรรณ เพชรสมบัติ (2560) กล่าวว่า ภาวะผู้นำเป็นทักษะที่จำเป็นสำหรับผู้บริหารในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์โดยมีองค์ประกอบที่สำคัญ 3 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) คุณลักษณะเฉพาะของผู้นำ 2) คุณลักษณะภาวะผู้นำ และ 3) ทักษะของผู้บริหาร จึงทำให้ปัจจัยภาวะผู้นำส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน ธ.ก.ส. ในจังหวัดร้อยเอ็ด สอดคล้องกับงานวิจัยของ สุวิมล เรืองวิโลกฤตย์ (2565) ได้ทำการศึกษาเกี่ยวกับภาวะผู้นำการทำงานเป็นทีม และวัฒนธรรมองค์กรที่มีผลต่อระดับความสำเร็จของการบริหารจัดการองค์กรในบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยด้านภาวะผู้นำมีอิทธิพลต่อระดับความสำเร็จขององค์กร โดยเฉพาะลักษณะของภาวะผู้นำและพฤติกรรมของผู้นำที่

สามารถส่งเสริมประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานให้สูงขึ้น และงานวิจัยของ วัชรภรณ์ คำภา (2567) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารกับประสิทธิภาพการทำงานที่มีคุณภาพของบุคลากรในกรมสรรพสามิตประเทศไทย ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหารมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการทำงานที่มีคุณภาพของบุคลากรในกรมสรรพสามิตประเทศไทย อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สมมติฐานที่ 2 การทำงานเป็นทีมส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน ธ.ก.ส. ในจังหวัดร้อยเอ็ด จากการศึกษาพบว่า พบว่าส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน ธ.ก.ส. ในจังหวัดร้อยเอ็ด อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะการบริหารงานในปัจจุบันภายใต้สภาวะการเปลี่ยนแปลงในยุคโลกาภิวัตน์การดำเนินการต่าง ๆ มีความซับซ้อนมากขึ้น เพื่อให้ทันกับเวลาและความต้องการรวมทั้งต้องอาศัยการประสานงานกันเป็นอย่างดี ทำให้การทำงานเป็นทีมเข้ามามีบทบาทสำคัญและถูกยอมรับให้เป็นรูปแบบการบริหารงานที่ก่อให้เกิดประโยชน์แก่บุคคลและองค์กรมากที่สุด เพราะเป็นที่รวมของความคิด ประสิทธิภาพ ทักษะและความสามารถหลายอย่าง ซึ่งหากนำมาประมวลเข้าด้วยกันอย่างมีระบบ เกิดเป็นทีมงานที่ดีย่อมเป็นการเพิ่มศักยภาพในการปฏิบัติงานไปในตัว ผลงานที่เกิดขึ้นได้รับการยอมรับทุกฝ่าย อีกทั้งพนักงานทุกคนในทีมมีความร่วมมือร่วมใจกันทำงาน โดยมุ่งสู่ความสำเร็จของงานเป็นหลัก รวมถึงการทำงานใน ธ.ก.ส. ซึ่งเป็นหน่วยงานของรัฐ มีการกำหนดเป้าหมาย กรอบการทำงาน และมีวัตถุประสงค์เดียวกัน ซึ่งผู้บริหารและพนักงานจะให้ความสำคัญกับการทำงานเป็นทีมมากกว่าการทำงานในธนาคาร เนื่องจากต้องอาศัยความร่วมมือกันในการทำงานหลายด้าน ซึ่ง ญัฐพันธ์ เชนนันท์ (2551) ได้กล่าวถึงประโยชน์ของการทำงานร่วมกันเป็นทีมจะทำให้เกิดประโยชน์ คือ 1. ช่วยและกำลังใจในการทำงานให้กับสมาชิก ทีมงานจะช่วยสร้างความไว้วางใจช่วยเหลือกัน และสร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงาน 2. สร้างความมั่นคงในอาชีพ ทีมงานจะทำให้สามารถทำงานร่วมกันได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งมีผลทำให้สามารถเติบโตในหน้าที่การงานได้อย่างมั่นคง 3. สร้างความสัมพันธ์ในงาน ทีมงานจะช่วยเหลือซึ่งกันและกัน อันจะก่อให้เกิดความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน 4. เพิ่มพูนการยอมรับนับถือระหว่างกัน ทีมงานจะต้องมีการกำหนดจัดสรรตำแหน่งหน้าที่ความรับผิดชอบระหว่างกัน จึงทำให้ปัจจัยการทำงานเป็นทีมส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน ธ.ก.ส. ในเขตจังหวัดร้อยเอ็ด สอดคล้องกับงานวิจัยของ อิงครัต จันทรวงศ์ (2566) ได้ศึกษาปัจจัยการทำงานเป็นทีมที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการกรมศุลกากร จังหวัดสงขลา พบว่า ปัจจัยการทำงานเป็นทีม ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการกรมศุลกากร จังหวัดสงขลา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สมมติฐานที่ 3 สภาพแวดล้อมในการทำงานส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน ธ.ก.ส. ในจังหวัดร้อยเอ็ด จากการศึกษาพบว่า สภาพแวดล้อมในการทำงานส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน ธ.ก.ส. ในจังหวัดร้อยเอ็ด อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตรจัดการสถานที่ทำงานและสภาพแวดล้อมทางกายภาพในการทำงานได้อย่างเหมาะสม มีแสงสว่าง สร้างบรรยากาศที่ทำงานให้ปลอดภัย อบอุ่น มีสิ่งอำนวยความสะดวกและอุปกรณ์สำนักงานที่ทันสมัย เพียงพอ รวมทั้งยังส่งเสริมให้พนักงานได้มีโอกาสพัฒนาความรู้ ทักษะ ประสิทธิภาพผ่านการเข้าร่วมฝึกอบรมเพื่อนำความรู้ที่ได้รับมาปรับปรุงแนวทางการทำงานให้มีคุณภาพมากยิ่งขึ้น และการทำงาน

ใน ธ.ก.ส. ในจังหวัดร้อยเอ็ด ซึ่งเป็นหน่วยงานของรัฐที่มีความมั่นคงในชีวิต มีรายได้ที่มั่นคงแน่นอน มีสวัสดิการหรือผลประโยชน์ตอบแทนอื่น ๆ เพื่อเป็นแรงจูงใจให้พนักงานมีขวัญและกำลังใจที่ดีในการปฏิบัติงาน สอดคล้องกับทฤษฎีสภาพแวดล้อมในการทำงานของ Herzberg's Two-Factor Theory (1959) แบ่งออกเป็นสองประเภทหลัก ๆ ได้แก่ ปัจจัยกระตุ้น เป็นปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับลักษณะงานเอง เช่น ความสำเร็จ การยอมรับ ความรับผิดชอบ และโอกาสในการเติบโต ปัจจัยเหล่านี้สามารถกระตุ้นให้พนักงานรู้สึกมีความสุขและกระตือรือร้นในการทำงาน หากไม่มีปัจจัยกระตุ้นเหล่านี้ พนักงานจะรู้สึกไม่พึงพอใจหรือน้อยใจในการทำงาน ปัจจัยป้องกัน เป็นปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับสภาพแวดล้อมและเงื่อนไขในการทำงาน เช่น เงินเดือน สวัสดิการ ความปลอดภัยในที่ทำงาน และความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ปัจจัยเหล่านี้หากไม่มีหรือไม่ดีพอ อาจทำให้พนักงานรู้สึกไม่พึงพอใจหรือติดขัด ปัจจัยป้องกันมีความสำคัญในการป้องกันไม่ให้เกิดความไม่พึงพอใจ แต่ไม่สามารถสร้างความพึงพอใจหรือความกระตือรือร้นในการทำงานได้ จึงทำให้ปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงานส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน ธ.ก.ส. ในเขตจังหวัดร้อยเอ็ด สอดคล้องกับงานวิจัยของบัณฑิต ฉายาจรพันธ์ (2564) ได้ทำการศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรภายในองค์กร กรณีศึกษา บริษัท รักษาความปลอดภัย ไทยซีคอม จำกัด ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน เช่น ระบบบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพและการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา มีผลโดยตรงต่อความพึงพอใจและประสิทธิภาพของพนักงาน องค์กรที่ให้ความสำคัญกับการสร้างสภาพแวดล้อมการทำงานที่ดี มีแนวโน้มที่จะช่วยให้พนักงานมีความผูกพันกับองค์กร และสามารถเพิ่มผลผลิตขององค์กรได้อย่างยั่งยืน

ข้อเสนอแนะ

การศึกษา “ปัจจัยเชิงบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคารภาครัฐ: ภาวะผู้นำ การทำงานเป็นทีม และสภาพแวดล้อมการทำงานในจังหวัดร้อยเอ็ด” มีข้อเสนอแนะสำหรับการศึกษาดังนี้

1. ภาวะผู้นำ ควรให้ความสำคัญในด้านความสามารถในการตัดสินใจ ซึ่ง กัญญ์ชิสรา เรืองจ้อย (2564) ได้กล่าวถึงทฤษฎีการบริหารองค์การในยุคหนึ่งได้ให้ความสำคัญเกี่ยวกับกระบวนการบริหาร (Management Process) อันได้แก่ การวางแผน การจัดการองค์การ การบริหารงานบุคคล การอำนวยความสะดวกและการควบคุม ต่อมาได้มีการปรับเปลี่ยนแนวคิดไปว่า แม้จะทำหน้าที่ดังกล่าวได้ดีเพียงใดก็ตาม แต่ถ้าขาดการตัดสินใจที่ดีพอแล้วยากที่จะทำให้การบริหารองค์การสู่ความสำเร็จได้ ฉะนั้นผู้บริหาร ธ.ก.ส. ในจังหวัดร้อยเอ็ด ควรดำเนินการดังนี้

- 1.1 ให้ความสำคัญกับการพัฒนาทักษะการตัดสินใจ โดยเฉพาะในสถานการณ์ที่ต้องการความรวดเร็วและความถูกต้อง เพื่อส่งเสริมให้พนักงานเกิดความมั่นใจและสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

1.2 ส่งเสริมการสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างเพื่อนร่วมงานในหน่วยงานผ่านกิจกรรมหรือโครงการที่สนับสนุนการทำงานร่วมกัน เช่น กิจกรรมสันทนาการ กิจกรรมกลุ่มสัมพันธ์ หรือการประชุมแลกเปลี่ยนความคิดเห็นระหว่างแผนก รวมถึงการเป็นแบบอย่างในการสื่อสารที่ชัดเจน มีเหตุผล และเปิดโอกาสให้พนักงานมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในบางประเด็น เพื่อเพิ่มความรู้สึกมีคุณค่าและการยอมรับภายในองค์กร

1.3 มีการประเมินและติดตามผลการดำเนินงานอย่างต่อเนื่อง โดยนำข้อมูลจากการวิจัยไปใช้เป็นแนวทางในการวางแผนและพัฒนากลยุทธ์การบริหารงานบุคคล เพื่อยกระดับประสิทธิภาพการทำงานขององค์กรในระยะยาว

1.4 พิจารณานำเครื่องมือหรือแนวทางการประเมินประสิทธิภาพการทำงานแบบใหม่ที่ครอบคลุมทั้งด้านทัศนคติ พฤติกรรม และผลสัมฤทธิ์ของงาน มาใช้ประกอบกับระบบเดิม เพื่อเพิ่มความแม่นยำในการวัดผลและพัฒนาได้ตรงจุด

1.5 พิจารณาความรู้ความสามารถและทักษะของพนักงานที่อยู่ในทีมเพื่อจัดสรรงานให้ตรงกับความรู้ความสามารถของพนักงานในทีมนั้น

2. การทำงานเป็นทีม ควรให้ความสำคัญในด้านความพึงพอใจในทีม โดยอริกุล กุลรัตน์ (2566) กล่าวว่าการทำงานเป็นทีมมีความสำคัญในการพัฒนาองค์กรให้บรรลุตามวัตถุประสงค์และเป้าหมาย การที่จะทำให้องค์กรบรรลุเป้าหมายนั้นเกิดจากการร่วมกันทำงาน ต้องอาศัยทักษะ ความรู้ ความสามารถของทุกคนภายในทีม มาร่วมกันวางแผนการใช้ทรัพยากรในการบริหาร รวมทั้งการวางแผนการดำเนินการให้งานเป็นไปตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายเดียวกัน ให้งานสำเร็จตามวัตถุประสงค์ขององค์กร ดังนั้นควรดำเนินการดังนี้

2.1 ธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตรควรมีการจัดอบรมหรือเวิร์กช็อปที่เน้นการสร้างบรรยากาศของทีมงานที่เอื้อต่อความร่วมมือ ความสุขในการทำงาน และความรู้สึกเป็นเจ้าของร่วมในผลงาน เพื่อเพิ่มแรงจูงใจในการทำงานร่วมกันของพนักงาน

2.2 เปิดโอกาสให้พนักงานได้แสดงความคิดเห็นอย่างเปิดเผยและรับฟังข้อเสนอแนะอย่างจริงจัง และแสดงความขอบคุณและชื่นชมผลงานของทีมงานอย่างสม่ำเสมอรวมถึงการให้รางวัลเมื่อทีมงานทำผลงานได้ดี

2.3 มีการประชุมทีมอย่างน้อยเดือนละครั้ง และการใช้เทคโนโลยีเพื่อช่วยในการแบ่งปันข้อมูลและติดตามความคืบหน้าของงาน

3. สภาพแวดล้อมในการทำงาน ควรให้ความสำคัญในด้านความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน ซึ่ง กัญจน์ชยรัตน์ อุดคามิ (2561) ได้กล่าวว่าผู้บริหารสามารถส่งเสริมและจัดการด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานและสิ่งต่าง ๆ ให้เหมาะสมในการปฏิบัติงาน ทำให้เกิดความพึงพอใจในงานและมีความสุขในการทำงานได้ โดยผู้บริหาร ธ.ก.ส. ในจังหวัดร้อยเอ็ด ควรดำเนินการดังนี้

3.1 ส่งเสริมการสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างเพื่อนร่วมงานในหน่วยงาน เช่น กิจกรรมสันทนาการ กิจกรรมกลุ่มสัมพันธ์ หรือการประชุมแลกเปลี่ยนความคิดเห็นระหว่างแผนก

3.2 เสนอไปยังหน่วยงานระดับที่สูงขึ้นไปเพื่อของบประมาณในการจัดหาเครื่องมือและอุปกรณ์ เช่น อินเทอร์เน็ตความเร็วสูง เครื่องคอมพิวเตอร์รุ่นใหม่ ๆ ที่สามารถรองรับโปรแกรมที่มีขนาดใหญ่ได้ จัดให้มี

แสงสว่างเพียงพอ มีอุปกรณ์ที่จำเป็น มีการป้องกันอุบัติเหตุและมีอุปกรณ์ปฐมพยาบาลเบื้องต้น มีที่พักผ่อนเพียงพอ ห้องน้ำสะอาด รวมทั้งมีสิ่งอำนวยความสะดวก

3.3 ให้ความสำคัญกับวิธีสร้างสมดุลระหว่างงานและชีวิตส่วนตัวของพนักงาน (Work-life balance) เช่น กำหนดขอบเขตการทำงานที่ชัดเจน จัดลำดับความสำคัญของงาน การพักผ่อนที่เพียงพอ การใช้เวลากับครอบครัวและเพื่อน การดูแลสุขภาพ การยืดหยุ่นเวลาทำงาน ซึ่งเป็นสิ่งสำคัญที่ส่งผลต่อความเป็นอยู่ที่ดีของพนักงานและประสิทธิภาพขององค์กร

ข้อเสนอแนะสำหรับการศึกษาในครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาเปรียบเทียบภาวะผู้นำที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน ธ.ก.ส. ในจังหวัดใกล้เคียงกับจังหวัดร้อยเอ็ด

2. ควรศึกษาตัวแปรอื่นที่มีความเกี่ยวข้องต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานรวมด้วยเพื่อให้ได้ผลการศึกษาที่ครอบคลุมและชัดเจนมากยิ่งขึ้น

3. ควรศึกษาเฉพาะปัจจัยภาวะผู้นำในรูปแบบเชิงคุณภาพ เพื่อให้ได้ข้อมูลเชิงลึก เนื่องจากปัจจัยภาวะผู้นำ ในด้านความสามารถในการตัดสินใจ ด้านทักษะการสื่อสาร ด้านการสนับสนุนและให้คำแนะนำ และด้านการสร้างแรงจูงใจ ไม่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน ธ.ก.ส. ในจังหวัดร้อยเอ็ด

4. ควรมีการศึกษาโดยใช้ระเบียบวิธีวิจัยแบบผสมผสาน (Mixed Methods) ทั้งเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ เพื่อให้ได้ข้อมูลที่มีความลึกและกว้างมากขึ้น โดยเฉพาะในประเด็นที่เกี่ยวกับภาวะผู้นำ ซึ่งผลการศึกษาครั้งนี้แสดงให้เห็นว่าบางด้านของภาวะผู้นำไม่ได้ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานอย่างมีนัยสำคัญ การเก็บข้อมูลเชิงคุณภาพจะช่วยให้สามารถเข้าใจบริบท สาเหตุ และแรงจูงใจของพนักงานได้ลึกซึ้งยิ่งขึ้น

5. ควรศึกษาบทบาทของเทคโนโลยีดิจิทัลและระบบสารสนเทศในการสนับสนุนการทำงานเป็นทีมและการพัฒนาสภาพแวดล้อมในการทำงาน โดยเฉพาะในองค์กรที่มีการเปลี่ยนผ่านสู่ระบบดิจิทัล เช่น ธ.ก.ส. ที่มีการนำระบบเทคโนโลยีมาใช้ในการให้บริการลูกค้าและบริหารงานภายในองค์กร การศึกษาบทบาทของเทคโนโลยีจะช่วยให้สามารถระบุปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานในบริบทปัจจุบันได้อย่างชัดเจนยิ่งขึ้น

6. ควรศึกษาผลกระทบของวัฒนธรรมองค์กรต่อการทำงานเป็นทีมและสภาพแวดล้อมในการทำงาน เนื่องจากวัฒนธรรมองค์กรถือเป็นปัจจัยแฝงที่ส่งผลต่อความร่วมมือ ความไว้วางใจ และความรู้สึกเป็นหนึ่งเดียวกันของพนักงาน ซึ่งล้วนส่งผลทางอ้อมต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานอย่างมีนัยสำคัญ

เอกสารอ้างอิง

กัญจน์ขยารัตน์ อุดคำมี และ ลัดดาวัลย์ แดงเถิน (2561). ความสัมพันธ์ระหว่างสภาพแวดล้อมในการทำงานกับลักษณะการทำงาน เป็นทีมที่มีประสิทธิภาพของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลแพร่. *วารสารการพยาบาลและสุขภาพ*, 12 (3). 135-145.

- กัญญ์ชิสา เรืองจ้อย. (2564). การบัญชีบริหารและการตัดสินใจของผู้บริหาร: กรณีศึกษาธุรกิจสตาร์ทอัพด้านเทคโนโลยีการศึกษา. [การค้นคว้าอิสระปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์].
https://ethesisarchive.library.tu.ac.th/thesis/2021/TU_2021_6302020018_14516_18503.pdf
- จันทกานต์ ต้นเจริญพานิช และ นิตยา เงินประเสริฐ. (2550). ทิศทางการพัฒนาภาวะผู้นำภาครัฐของไทยในคริสต์ศตวรรษที่ 21. *วารสารสังคมศาสตร์ และมนุษยศาสตร์*, 1 (33), 82-90
- ณัฐพันธ์ เชนนันท์. (2551). *พฤติกรรมองค์กร*. ซีเอ็ดดูเคชั่น.
- ธนากรเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร. (2568). *แผนแม่บทด้านทรัพยากรมนุษย์*. ธนากรเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร.
- นงชนก ผิวเกลี้ยง. (2556). ปัจจัยส่วนบุคคลและสภาพแวดล้อมในการทำงานที่มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรในสำนักงานประกันสังคม. [วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยรามคำแหง].
- นฤมล อินทราชาติ. (2560). ความสัมพันธ์ระหว่างสภาพแวดล้อมในการทำงานกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนในอำเภอแก่งหางแมว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1. [วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยบูรพา].
- บัณฑิต ฉายาจรพันธ์. (2564). ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรภายในองค์กร: กรณีศึกษา บริษัท รักษาความปลอดภัย ไทยซีคอม จำกัด. [วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย]
<https://digital.car.chula.ac.th/cgi/viewcontent.cgi?article=8993&context=chulaetd>
- พิมลพรรณ เพชรสมบัติ. (2560). ผู้บริหารกับการทำงานเป็นทีม. *วารสารครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์*, 4 (1), 1-7. <https://so02.tci-thaijo.org/index.php/edunsrujo/article/view/253748/170570>
- วัชรภรณ์ คำภา. (2567). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารกับประสิทธิภาพการทำงานที่มีคุณภาพของบุคลากรในกรมสรรพสามิตประเทศไทย. [วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยรามคำแหง].
- สุวิมล เรื่องวิโลกฤตย์. (2565). การศึกษาภาวะผู้นำ การทำงานเป็นทีม และวัฒนธรรมองค์กรที่มีผลต่อระดับความสำเร็จของการบริหารจัดการองค์กรบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร. [การศึกษาค้นคว้าอิสระปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยกรุงเทพ].
- อธิกุล กุลรัตน์. (2566). ความสัมพันธ์ระหว่างการทำงานเป็นทีมกับประสิทธิผลการบริหารงานทั่วไปของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครพนม. [วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร]. <https://gsmis.snru.ac.th>

- อริศรา อุณสิน. (2560). การศึกษาการทำงานเป็นทีมของครูผู้สอนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17. [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี].
- อิงครัต จันทรวงศ์. (2566). ปัจจัยการทำงานเป็นทีมที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการกรม
ศุลกากร จังหวัดสงขลา. [สารนิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์].
- Herzberg, F. (1959). *The motivation to work*. John Wiley & Sons. <https://WWW.scirp.org>
- Peterson, E., & Plowman, E. G. (1989). *Business organization and management*. Homewood.
Richard D. Irwin.
- Tuckman, B. W. (1965). Developmental sequence in small groups. *Psychological Bulletin*, 63
(6), 384–399. <https://www.apa.org/pubs/journals/bul>
- Yamane, T. (1973). *Statistic: An Introduction Analysis*. Harper & Row. <https://WWW.scirp.org>