

ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการทำงานของพนักงานพัฒนาธุรกิจ สำนักงานธนาคารเพื่อการเกษตร
และสหกรณ์การเกษตรจังหวัดร้อยเอ็ด¹

FACTORS AFFECTING THE WORK EFFECTIVENESS OF BUSINESS
DEVELOPMENT EMPLOYEES, BAAC OFFICE, ROI ET PROVINCE

นายกิตติภพ โยธาจันทร์²

บทคัดย่อ

งานวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการทำงานของพนักงานพัฒนาธุรกิจ สำนักงาน ธกส. จังหวัดร้อยเอ็ด จำนวน 100 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิเคราะห์คือแบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ คือ ค่าร้อยละ ค่าความถี่ ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์ความถดถอยเชิงพหุคูณ

ผลการวิจัย พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการทำงานของพนักงานพัฒนาธุรกิจ สำนักงาน ธกส. จังหวัดร้อยเอ็ด ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาประสิทธิผลการทำงานในแต่ละปัจจัย จะมีด้านการประสานงานทำงานเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน อยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมาคือ ดำเนินงานตามแผนตามที่ได้รับมอบหมาย อยู่ในระดับมากที่สุด และบรรลุผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ อยู่ในระดับปานกลาง ส่วนตัวแปรอิสระปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิผลในการทำงาน มี 4 ด้าน ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ มีความคิดเห็นภาพรวม อยู่ในระดับมาก ได้แก่ ความต้องการบรรลุผลสำเร็จ ความต้องการด้านความมั่นคง ความเต็มใจที่จะปฏิบัติงาน ความต้องการด้านร่างกาย ส่วนตัวแปรอิสระปัจจัยภาวะผู้นำ ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลในการทำงานมี 4 ด้าน ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ มีความคิดเห็นภาพรวม อยู่ในระดับมาก คือ ภาวะผู้นำแบบเผด็จการ ภาวะผู้นำแบบเสรีนิยม สร้างความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลขององค์กร ผู้นำแบบการบริหารแบบมีส่วนร่วม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ 0.05

คำสำคัญ : ประสิทธิผลในการทำงาน ,แรงจูงใจในการทำงาน ,ภาวะผู้นำ

¹ บทความนี้เป็นส่วนหนึ่งของการค้นคว้าอิสระเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการทำงานของพนักงานพัฒนาธุรกิจ สำนักงานธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตรจังหวัดร้อยเอ็ด

² นักศึกษาปริญญาโท โครงการทวีปริญญาโทหลักสูตรทวีปริญญาโททางรัฐประศาสนศาสตร์และบริหารธุรกิจ สาขาวิทยบริการเฉลิมพระเกียรติจังหวัดจันทบุรีขอนแก่น มหาวิทยาลัยรามคำแหง

ABSTRACT

This research is quantitative research. The objective is to study factors that affect the work effectiveness of 100 business development employees at the BAAC Office, Roi Et Province. The tool used in the analysis is a questionnaire. The statistics used in the analysis are percentages, frequency values, and deviation values. standard and multiple regression analysis.

The results of the research found that factors affecting the work effectiveness of business development employees at the BAAC Office, Roi Et Province Overall, it is at a high level. When considering work efficiency in each factor There will be coordination and work as one. is at the highest level, followed by carrying out work according to the plan as assigned at the highest level and achieve the objectives is at a moderate level as for the independent variables, work motivation factors that affect work effectiveness, there are 4 aspects. Most respondents Have an overall opinion at a high level, it includes the need to achieve success. security needs Willingness to work physical needs as for the independent variables, leadership factors There are 4 aspects that affect work effectiveness. Most respondents Have an overall opinion at a high level is autocratic leadership. liberal leadership Build relationships between the people of the organization Participatory management style leadership Statistically significant at the 0.05 level.

Keyword: Work effectiveness, Motivation to work, Leadership

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ในปัจจุบันธุรกิจธนาคารเป็นธุรกิจที่ให้บริการด้านการการเงินไม่ว่าจะรับฝาก ให้สินเชื่อ หรือให้บริการด้านต่างๆทางการเงิน ธุรกิจธนาคารเป็นธุรกิจที่มีการแข่งขันกันสูง ไม่ว่าจะเป็นธนาคารของรัฐหรือธนาคารเอกชน แข่งขันทั้งด้านดอกเบี้ยและโปรโมชั่นต่างๆ เพื่อให้ธนาคารบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ ดังนั้นแต่ละธนาคารจึงต้องปรับเปลี่ยนกลยุทธ์แนวทางในการดำเนินธุรกิจอยู่ตลอดเวลา เพื่อให้บรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงสุด

อาจกล่าวได้ว่าประสิทธิผลของการทำงานคือการทำงานให้ลุล่วงตามเวลาที่กำหนดหรือก่อนเวลาที่กำหนด ใช้ทรัพยากรในการทำงานให้เกิดประโยชน์สูงสุด แต่ได้ผลลัพธ์เท่าเดิมหรือเพิ่มขึ้น พนักงานทำงานอย่างมีความสุขด้วยความเต็มใจ พึงพอใจต่อตนเอง เพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา

ในการทำงานต้องมีอุปสรรค และมีปัญหาต่างๆเข้ามาทดสอบ เป็นเรื่องปกติ แต่ถ้าทำงานด้วยความเต็มใจ ความพึงพอใจจะทำให้ทำงานออกมาอย่างมีประสิทธิภาพ อย่างไรก็ตามในการที่จะไปถึงจุดมุ่งหมายมีหลายปัจจัยที่สำคัญ โดยเฉพาะอย่างยิ่งผู้ปฏิบัติงาน องค์กรต้องให้ความสำคัญกับผู้ปฏิบัติงานซึ่งเป็นผู้ที่มีบทบาทสำคัญที่จะขับเคลื่อนให้องค์กรไปสู่เป้าหมายตามที่ตั้งไว้อย่างมีประสิทธิภาพ ผู้ปฏิบัติงานถือเป็นทรัพย์สินที่มีค่าที่สุดขององค์กร องค์กรจึงต้องหาแนวทางเพื่อสนับสนุนการทำงาน หรือหาแนวทางในการสร้างแรงจูงใจให้กับพนักงานพึงพอใจและทำงานออกกมาอย่างมีประสิทธิภาพประสิทธิผล

ธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตรเป็นธนาคารมีสถานะเป็นรัฐวิสาหกิจสังกัดกระทรวงการคลังเป็นธนาคารเฉพาะกิจที่ให้บริการด้านการเงินที่ครบวงจร มีกลุ่มเป้าหมายหลักคือลูกค้าเกษตรกรซึ่งมีจำนวนมากในประเทศไทย ผลประกอบการหลักของธุรกิจธนาคารมาจากการปล่อยกู้ และบริหารจัดการหนี้เพื่อที่จะให้รับรู้รายได้ในเกณฑ์คงค้าง ดังนั้นธนาคารจำเป็นต้องเป้าหมาย(KPI)ในการทำงานที่ชัดเจนเพื่อทำให้ธนาคารมีผลประกอบการที่ดี อย่างมีประสิทธิภาพ โดยมีจุดมุ่งหมายสูงสุดคือการมีกำไร ผู้ปฏิบัติซึ่งถือว่าเป็นตัวหลักในองค์กรที่คอยขับเคลื่อนองค์กร ช่วยองค์กรหารายได้หลักไม่จะเป็นจ่ายเงินกู้ ติดตามหนี้ หรือแม้กระทั่งกิจกรรมจัดการรายได้ต่างๆ คือพนักงานพัฒนาธุรกิจ ซึ่งจะอยู่ในระดับ 4-7 ซึ่งถือเป็นมรดกขององค์กรผู้ซึ่งทำงานตามเป้าหมาย(KPI)ของธนาคารอย่างเต็มความสามารถ

จากข้อมูลข้างต้นผู้วิจัยมีความสนใจที่จะศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการทำงานของพนักงานพัฒนาธุรกิจ สำนักงาน ธกส. จังหวัดร้อยเอ็ดซึ่งเป็นหน่วยงานสังกัดฝ่ายภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ซึ่งเป็น 1 ใน 12 จังหวัดในสังกัด สำนักงาน ธกส. จังหวัดร้อยเอ็ด ประกอบด้วย 26 สาขา ซึ่งเป็นหน่วยงานที่จะทำงานเพื่อตอบสนองเป้าหมายประจำปีที่ตั้งไว้

คำถามในการวิจัย

- 1.2.1 ประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานพัฒนาธุรกิจ สำนักงาน ธกส. จังหวัดร้อยเอ็ด เป็นอย่างไร
- 1.2.2 ปัจจัยด้านแรงจูงในการทำงานมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรหรือไม่
- 1.2.3 ปัจจัยด้านภาวะผู้นำมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรหรือไม่

สมมติฐานการวิจัย

- 1.4.1 ปัจจัยด้านแรงจูงในการทำงานมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานพัฒนาธุรกิจ สำนักงาน ธกส. จังหวัดร้อยเอ็ด
- 1.4.2 ปัจจัยด้านภาวะผู้นำมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานพัฒนาธุรกิจ สำนักงาน ธกส. จังหวัดร้อยเอ็ด

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

- 1.3.1 เพื่อศึกษาประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานพัฒนาธุรกิจ สำนักงาน ธกส. จังหวัดร้อยเอ็ด
- 1.3.2 เพื่อศึกษาปัจจัยด้านแรงจูงในการทำงานมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานพัฒนาธุรกิจ สำนักงาน ธกส. จังหวัดร้อยเอ็ด
- 1.3.3 เพื่อศึกษาปัจจัยด้านภาวะผู้นำมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานพัฒนาธุรกิจ สำนักงาน ธกส. จังหวัดร้อยเอ็ด

ทฤษฎีและแนวคิดที่เกี่ยวข้อง

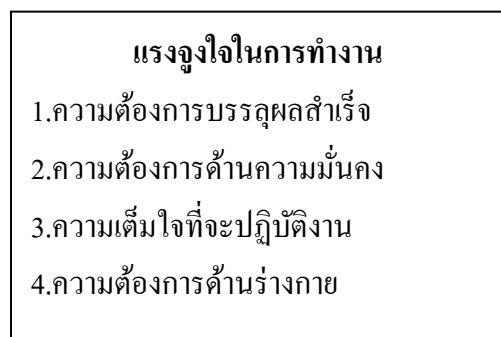
การวิจัยเรื่อง : ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานพัฒนาธุรกิจ สำนักงาน ธกส. จังหวัดร้อยเอ็ด ในครั้งนี้ผู้วิจัยได้ รวบรวมแนว ความคิด ทฤษฎี เอกสาร และผลงานการศึกษาที่เกี่ยวข้องมาเป็น แนวทางการศึกษา ดังนี้

1. แนวคิดและทฤษฎีประสิทธิภาพในการทำงาน
2. แนวคิดและทฤษฎีแรงจูงในการทำงาน
3. แนวคิดและทฤษฎีภาวะผู้นำ
4. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
5. กรอบแนวคิดในการวิจัย

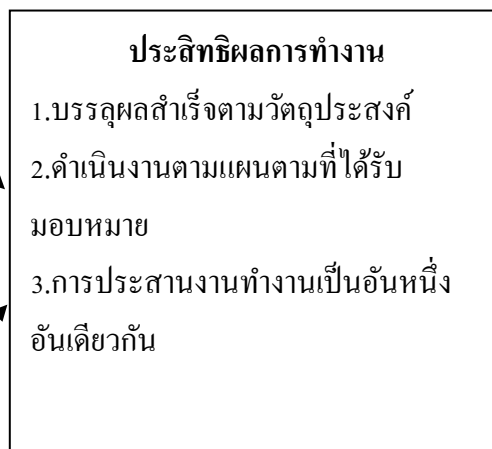
กรอบแนวคิดในการวิจัย

ในการศึกษาวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการทำงานของพนักงานพัฒนาธุรกิจ สำนักงาน ธกส. จังหวัดร้อยเอ็ด สามารถสร้างกรอบแนวคิดได้ดังนี้

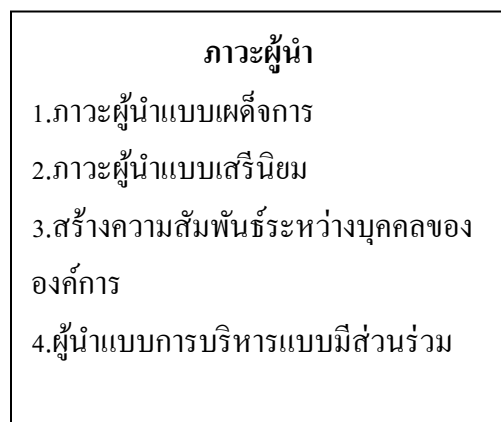
ตัวแปรต้น



ตัวแปรตาม



ภาวะผู้นำ



ระเบียบวิธีวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากรที่ใช้ในการวิจัยและศึกษาครั้งนี้คือ พนักงานพัฒนาธุรกิจ สังกัดสำนักงานชกส จังหวัดร้อยเอ็ด จำนวน 142 คน

1.2 บุคลากรของปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลการทำงานของพนักงานพัฒนาธุรกิจ สำนักงาน ชกส. จังหวัดร้อยเอ็ด ในเดือนสิงหาคม 2566 จำนวน 100 คน จากประชากร 142 คนทำการแจกตามที่ได้คำนวณขนาดของกลุ่มตัวอย่างไว้ โดยใช้สูตรการคำนวณของ Taro Yamane ที่ระดับความเชื่อมั่น ร้อยละ95% และยอมรับความคลาดเคลื่อนจากการสุ่มตัวอย่างไม่เกิน0.05

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

การศึกษานี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) มีรูปแบบการวิจัยเชิงสำรวจ(Survey Research) โดยใช้วิธีการเก็บแบบสอบถาม (Questionnaire)เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยผู้วิจัยจัดทำขึ้นมาให้มีความสอดคล้องกับกรอบแนวคิดของงานวิจัย เพื่อสอบถามกลุ่มตัวอย่าง โดยแบบสอบถามนี้ศึกษามาจากข้อมูลการวิจัย จากวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบปลายปิดโดยผู้วิจัย ได้แบ่งแบบสอบถามเป็น 5 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 เป็นข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยมีลักษณะเป็นคำถามแบบปลายปิด ซึ่งเป็นข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา อายุงาน รายได้ต่อเดือน

ส่วนที่ 2 ปัจจัยด้านแรงจูงใจในการทำงาน มีลักษณะเป็นคำถามแบบปลายปิด เป็นคำถามเลือกตอบ (Check List) สามารถตอบได้เพียงคำตอบเดียว โดยเป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยด้านแรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลการทำงานของพนักงานพัฒนาธุรกิจ สำนักงาน ชกส. จังหวัดร้อยเอ็ด

ส่วนที่ 3 ปัจจัยด้านภาวะผู้นำ มีลักษณะเป็นคำถามแบบปลายปิด เป็นคำถามเลือกตอบ (Check List) สามารถตอบได้เพียงคำตอบเดียว โดยเป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยด้านภาวะผู้นำ ที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลการทำงานของพนักงานพัฒนาธุรกิจ สำนักงาน ชกส. จังหวัดร้อยเอ็ด

ส่วนที่ 4 ประสิทธิภาพการทำงาน มีลักษณะเป็นคำถามแบบปลายปิด เป็นคำถามเลือกตอบ (Check List) สามารถตอบได้เพียงคำตอบเดียว เพื่อวัดระดับประสิทธิผลในการทำงานของบุคลากรในของสายงานพัฒนาธุรกิจ สำนักงาน ชกส. จังหวัดร้อยเอ็ด

ส่วนที่ 5 ข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะเพิ่มเติม เป็นแบบสอบถามปลายเปิด เพื่อให้บุคลากร แสดงความคิดเห็น เช่น ท่านคิดว่าการบริหารงานของผู้บังคับบัญชาในปัจจุบันเป็นอย่างไร ,ท่านคิดแรงจูงใจใน การทำงานของท่านคืออะไรส่งผลอย่างไรบ้างต่อประสิทธิผลการทำงานขององค์กร ,ท่านมีความคิดเป็นอย่างไร กับสวัสดิการที่องค์กรมอบให้ท่าน ,ท่านคิดว่าองค์กรของท่านมีปัญหาหรืออุปสรรคต่อการปฏิบัติงานหรือไม่ อย่างไรบ้าง ,ข้อคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะอื่นๆเพิ่มเติม

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล ใน 2 ส่วน ดังนี้

3.3.1 ข้อมูลปฐมภูมิ (Primary Data) ได้จากการนำแบบสอบถาม (Questionnaires) ที่ มีความ สมบูรณ์แล้ว ไปทำการแจกให้กับบุคลากรตามภารกิจต่าง ๆ ของบุคลากรของสายงานพัฒนาธุรกิจ สำนักงาน ชกส. จังหวัดร้อยเอ็ด โดยตรงหรือให้ตอบแบบสอบถามผ่านทาง google docs เพื่อทำการสำรวจ โดยประชากรที่ ใช้ในการวิจัย คือ บุคลากรของปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการทำงานของพนักงานพัฒนาธุรกิจ สำนักงาน ชกส. จังหวัดร้อยเอ็ด ในเดือนสิงหาคม 2566 จำนวน 100 คน จากประชากร 142 คนทำการแจกตามที่ได้ กำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างไว้ โดยใช้สูตรการคำนวณของ Taro Yamane

3.3.2 ข้อมูลทุติยภูมิ (Secondary Data) ได้มาจากการศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ข้อมูล จากเว็บไซต์ และข้อมูลของสายงานพัฒนาธุรกิจ สำนักงาน ชกส. จังหวัดร้อยเอ็ด

ผลการศึกษา

1. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับผู้ตอบแบบสอบถาม

จากการที่ทำการศึกษาวินิจฉัยเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการทำงานของพนักงานพัฒนาธุรกิจ สำนักงาน ชกส. จังหวัดร้อยเอ็ด ประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ระดับตำแหน่ง อายุงาน รายได้ต่อเดือน ผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมด จำนวน 100 คน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ เป็นเพศหญิง จำนวน 53 คน คิดเป็นร้อยละ 53 พนักงานพัฒนาธุรกิจส่วนมากมีอายุระหว่าง 25- 40 ปี ร้อยละ 48.00 อายุ 55 ปี ขึ้นไป มีจำนวนน้อยที่สุด คือ ร้อยละ 9.00 มีสถานภาพสมรส จำนวน 52 คน คิดเป็นร้อยละ 52.00 รองลงมาคือ มีสถานภาพโสด จำนวน 48 คน คิดเป็นร้อยละ 48 มีระดับการศึกษาปริญญาตรี จำนวน 78 คน คิดเป็นร้อยละ 78.00 เป็นพนักงานระดับ 7 27 คน คิดเป็นร้อยละ 27.00 มีอายุงาน 6 – 10 ปี จำนวน 30 คน คิดเป็นร้อยละ 30.00 บุคลากรส่วนมากมีรายได้ระหว่าง 30,000 – 50,000 บาทต่อเดือน คิดเป็นร้อยละ 37.00

ส่วนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยแรงจูงใจในการทำงาน

ผู้วิจัยได้ทำการวิเคราะห์ข้อมูลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานพัฒนาธุรกิจ สำนักงาน ชกส. จังหวัดร้อยเอ็ด ประกอบด้วย 4 ปัจจัยย่อย คือ

1. ความต้องการบรรลุผลสำเร็จ
2. ความต้องการด้านความมั่นคง
3. ความเต็มใจที่จะปฏิบัติงาน
4. ความต้องการด้านร่างกาย

พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีระดับความคิดเห็นของปัจจัยแรงจูงใจในการทำงาน ในภาพรวม โดยรวมอยู่ในระดับมาก (Mean : 3.59 , S.D. : 0.4) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านสามารถเรียงลำดับจากด้านที่มี Mean มากที่สุดไปหา Mean น้อยที่สุดได้ดังนี้ ความเต็มใจที่จะปฏิบัติงาน (Mean : 4.522 , S.D. : 0.30070) รองลงมาคือด้านความต้องการด้านความมั่นคง (Mean 4.24 , S.D. : 0.38977) , และน้อยที่สุดคือ ด้านความต้องการบรรลุผลสำเร็จและความต้องการด้านร่างกาย (Mean : 2.8 , S.D. : 0.45837)

ส่วนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำ

ผู้วิจัยได้ทำการวิเคราะห์ข้อมูลและวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยภาวะผู้นำ ของพนักงานพัฒนาธุรกิจ สำนักงาน ชกส. จังหวัดร้อยเอ็ด ประกอบด้วย 4 ปัจจัยย่อย คือ

1. ภาวะผู้นำแบบเผด็จการ
2. ภาวะผู้นำแบบเสรีนิยม
3. สร้างความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลขององค์กร
4. ผู้นำแบบการบริหารแบบมีส่วนร่วม

พบว่า ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยด้านปัจจัยภาวะผู้นำจากประชากรกลุ่มตัวอย่างจำนวน 100 คน พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีระดับความคิดเห็นของปัจจัยด้านปัจจัยภาวะผู้นำ ในภาพรวม โดยรวมอยู่ในระดับมาก (Mean 3.713, S.D. : 0.4309) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านสามารถเรียงลำดับจากด้านที่มี Mean มากที่สุดไปหา Mean น้อยที่สุดได้ดังนี้ ภาวะผู้นำแบบเผด็จการ (Mean 4.08, S.D. : 0.37281) รองลงมาคือ ด้านผู้นำแบบการบริหารแบบมีส่วนร่วม (Mean 4.04, S.D. : 0.38977) , สร้างความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลขององค์กร (Mean 3.4, S.D. : 0.58258) และน้อยที่สุดคือ ภาวะผู้นำแบบเสรีนิยม (Mean 3.332, S.D. : 0.37843)

ส่วนที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิผลการทำงาน

ผู้วิจัยได้ทำการวิเคราะห์ข้อมูลและวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านประสิทธิผลการทำงานของพนักงานพัฒนารัฐกิจ สำนักงาน ธกส. จังหวัดร้อยเอ็ด ประกอบด้วย 3 ปัจจัยย่อย คือ

- 1.บรรลุผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์
- 2.ดำเนินงานตามแผนตามที่ได้รับมอบหมาย
- 3.การประสานงานทำงานเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน

พบว่า ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยด้านประสิทธิผลการปฏิบัติงาน จากประชากรกลุ่มตัวอย่างจำนวน 100 คน พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีระดับความคิดเห็นของปัจจัยด้านประสิทธิผลการปฏิบัติงาน ในภาพรวม โดยรวมอยู่ในระดับมาก (Mean 3.854 S.D. :0.32894) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านสามารถเรียงลำดับจากด้านที่มี Mean มากที่สุด ไปหา Mean น้อยที่สุดได้ดังนี้ การประสานงานทำงานเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน (Mean 4.522, S.D. : 0.3007) รองลงมาคือด้านดำเนินงานตามแผนตามที่ได้รับมอบหมาย (Mean 4.24, S.D.,0.32894) , และน้อยที่สุดคือด้านบรรลุผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ (Mean 2,8, S.D. :0.45837)

ผลการทดสอบสมมติฐาน

สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐาน	การทดสอบสมมติฐาน
1.1 ปัจจัยแรงจูงใจในการทำงาน มีผลต่อประสิทธิผลการทำงานของพนักงานพัฒนารัฐกิจ สำนักงาน ธกส. จังหวัดร้อยเอ็ด ในส่วนของบรรลุผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์	ยอมรับ
1.2 ปัจจัยแรงจูงใจในการทำงาน มีผลต่อประสิทธิผลการทำงานของพนักงานพัฒนารัฐกิจ สำนักงาน ธกส. จังหวัดร้อยเอ็ด ในส่วนของการดำเนินงานตามแผนตามที่ได้รับมอบหมาย	ยอมรับ
1.3 ปัจจัยแรงจูงใจในการทำงาน มีผลต่อประสิทธิผลการทำงานของพนักงานพัฒนารัฐกิจ สำนักงาน ธกส. จังหวัดร้อยเอ็ด ในส่วนของการประสานงานทำงานเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน	ยอมรับ

2.1 ปัจจัยภาวะผู้นำ มีผลต่อประสิทธิผลการทำงานของพนักงานพัฒนาธุรกิจ สำนักงาน ชกส. จังหวัดร้อยเอ็ด ในส่วนของการบรรลุผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์	ยอมรับ
2.2 ปัจจัยภาวะผู้นำ มีผลต่อประสิทธิผลการทำงานของพนักงานพัฒนาธุรกิจ สำนักงาน ชกส. จังหวัดร้อยเอ็ด ในส่วนของการดำเนินงานตามแผนตามที่ได้รับมอบหมาย	ยอมรับ
2.3 ปัจจัยภาวะผู้นำ มีผลต่อประสิทธิผลการทำงานของพนักงานพัฒนาธุรกิจ สำนักงาน ชกส. จังหวัดร้อยเอ็ด ในส่วนของการประสานงานทำงานเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน	ยอมรับ

สรุปผลและอภิปรายผล

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานพัฒนาธุรกิจ สำนักงาน ชกส. จังหวัดร้อยเอ็ด พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีระดับความคิดเห็นของปัจจัยแรงจูงใจในการทำงาน ในภาพรวม โดยรวมอยู่ในระดับมาก (Mean : 3.59 , S.D. : 0.4) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านสามารถเรียงลำดับจากด้านที่มี Mean มากที่สุดไปหา Mean น้อยที่สุดได้ดังนี้ ความเต็มใจที่จะปฏิบัติงาน (Mean : 4.522 , S.D. : 0.30070) รองลงมาคือด้านความต้องการด้านความมั่นคง (Mean 4.24 , S.D. : 0.38977) , และน้อยที่สุดคือ ด้านความต้องการบรรลุผลสำเร็จและความต้องการด้านร่างกาย (Mean : 2.8 , S.D. : 0.45837)

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยภาวะผู้นำของพนักงานพัฒนาธุรกิจ สำนักงาน ชกส. จังหวัดร้อยเอ็ด พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีระดับความคิดเห็นของปัจจัยด้านปัจจัยภาวะผู้นำ ในภาพรวม โดยรวมอยู่ในระดับมาก (Mean 3.713, S.D. : 0.4309) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านสามารถเรียงลำดับจากด้านที่มี Mean มากที่สุดไปหา Mean น้อยที่สุดได้ดังนี้ ภาวะผู้นำแบบเผด็จการ (Mean 4.08, S.D. : 0.37281) รองลงมาคือ ด้านผู้นำแบบการบริหารแบบมีส่วนร่วม (Mean 4.04, S.D. : 0.38977) , สร้างความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลขององค์กร (Mean 3.4, S.D. : 0.58258) และน้อยที่สุดคือ ภาวะผู้นำแบบเสรีนิยม (Mean 3.332, S.D. : 0.37843)

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของพนักงานพัฒนาธุรกิจ สำนักงาน ชกส. จังหวัดร้อยเอ็ด พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีระดับความคิดเห็นของปัจจัยด้าน

ประสิทธิผลการปฏิบัติงาน ในภาพรวม โดยรวมอยู่ในระดับมาก (Mean 3.854 S.D. :0.32894) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านสามารถเรียงลำดับจากด้านที่มี Mean มากที่สุดไปหา Mean น้อยที่สุดได้ดังนี้ การประสานงานทำงานเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน (Mean 4.522, S.D. : 0.3007) รองลงมาคือด้านค่านิยมงานตามแผนตามที่ได้รับมอบหมาย (Mean 4.24, S.D.,0.32894) , และน้อยที่สุดคือด้านบรรลุผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ (Mean 2,8, S.D. :0.45837)

อภิปรายผล

โดยภาพรวม ด้านปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานอยู่ในระดับมาก และด้านปัจจัยภาวะผู้นำ อยู่ในระดับมาก สมมติฐานที่ว่าปัจจัยแรงจูงใจในการทำงาน มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการทำงานของพนักงานพัฒนาธุรกิจ สำนักงาน ชกส. จังหวัดร้อยเอ็ด และปัจจัยภาวะผู้นำ มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการทำงานของพนักงานพัฒนาธุรกิจ สำนักงาน ชกส. จังหวัดร้อยเอ็ด สอดคล้องกับงานวิจัยของ สิริกร กุมภักดี (2561) ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจกับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากรวิทยาลัยเทคโนโลยีพังโคนพาณิชย์การ อำเภอพังโคน จังหวัดสกลนครพบว่า โดยภาพรวมแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน ประกอบด้วย ด้านการได้รับความสำเร็จ ด้านลักษณะของงาน ด้านการยอมรับนับถือด้านความรับผิดชอบ และด้านความก้าวหน้า ทั้งนี้อาจเนื่องจากบุคลากรที่ปฏิบัติงานในวิทยาลัยเทคโนโลยีพังโคนพาณิชย์การได้รับมอบหมายงานที่ตรงกับความรู้อาสาสมัครงานที่ปฏิบัติอยู่เปิดโอกาสให้ได้ใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์อย่างเต็มที่ ได้รับทราบจุดมุ่งหมายของงานอย่างชัดเจนก่อนปฏิบัติงานนั้น ๆ และการได้รับคำชมเชยจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานเมื่อปฏิบัติงานเสร็จ

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

ปัจจัยด้านปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานในเรื่อง ความเต็มใจที่จะปฏิบัติงาน ผู้บังคับบัญชาควรสนับสนุนการทำงานให้เป็นรูปธรรมมีเป้าหมายที่ชัดเจน เพื่อการปฏิบัติจะได้สำเร็จลุล่วงทันท่วงที

ข้อเสนอแนะเชิงวิชาการ

เพื่อการเพิ่มประสิทธิผลในการปฏิบัติงานที่เพิ่มขึ้น หน่วยงานควรสนับสนุนและพัฒนาบุคลากร ให้โอกาสบุคลากรทุกคนได้พัฒนาตนเอง เช่น การฝึกอบรม เพื่อเสริมสร้างทักษะและความรู้ สนับสนุนการวิจัยและพัฒนาภายในองค์กรเพื่อนำนวัตกรรมใหม่มาใช้ในการปรับปรุงกระบวนการทำงานให้ดีขึ้น

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งถัดไป

จากผลการศึกษาวจัยปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการทำงานของพนักงานพัฒนาธุรกิจ สำนักงานธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตรจังหวัดร้อยเอ็ดมีประเด็นที่ผู้วิจัยจึงมี ข้อเสนอแนะให้ผู้ที่เกี่ยวข้องวิจัยได้ต่อยอดในประเด็นดังนี้

อาจจะศึกษาตัวแปรอิสระอื่น ๆ เช่น สวัสดิการ แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ภาวะเบียบ ข้อบังคับ โบนัส เพื่อจะได้ทราบว่าปัจจัยใดบ้างที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน

บรรณานุกรม

- สมมารถ สุรโรคา. (2553). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหาร การศึกษาองค์การบริหารส่วนตำบล. วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- ศศิวิมล สุขทนารักษ์ (2554). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับสมรรถนะ การบริหารงานวิชาการของโรงเรียนในเขตอำเภอคลองหลวงสังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1. วิทยานิพนธ์ปริญญา ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิตมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- สิริกร กุมภักดี. (2560). ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจกับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของ บุคลากรวิทยาลัยเทคโนโลยีพังโคนพาณิชยกรรมอำเภอพังโคน จังหวัดสกลนคร. วิทยานิพนธ์ รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัย ราชภัฏสกลนคร.
- อภิชาติ ครอบงายศ. (2561). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของ ข้าราชการตำรวจสายงานจราจร สถานีตำรวจภูธรเมืองสกลนคร
- พนมพร วงษ์เหมือน และเนตร์พัฒนา ยาวีราช. (2564). อิทธิพลของแรงจูงใจในการทำงานและ คุณภาพชีวิตการทำงานที่ส่งผลต่อ ประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของ บุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี
- Taylor, F. W. (1911). *Scientific Management*. New York : Harper and Brathers.
- Lewin, Kurt. (1951). "Field. Theory and Learning" *Ind. Cartwright Field Theory in Social Science : Selected Theoretical*. New York : Harper and Row
- Parsons,
- Talcott and Shils, Edward A. 1951. *Toward a General Theory of Action*. New York : Harper and Row.
- Maslow, A.H. (1954). *Motivation and Personality*. New York : Harper & Brothers.
- McGregor, Douglas. (1960). *The Human Side of Enterprise*. New York : McGraw-Hill Book Company, Inc.
- Herzberg, F. (1959). *The Motivation to Work*. New York : John Wiley and Sons.

Caplow Theodore. (1964). *Principles of Organizational*. New York : Harcourt.,
Brace and World.

Beach, Dale S. (1965). *Personnel Management People at Work*. New York :
The Macmillan Co.