Received: *17 January 2024*
Revised: *12 December 2024*
Accepted: *19 December 2024*

ผลกระทบของภาวะผู้นำระดับหัวหน้างานต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคารอาคารสงเคราะห์

Leadership at the Supervisor Level that Affects the Efficient Performance of the Government Housing Bank's Staff

การณิก มหรรณพ[1] และ เอกชัย อภิศักดิ์กุล[2]
Karanick Mahannop[1] and Akachai Apisakkul[2]

บทคัดย่อ

การวิจัยในครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ (1) ศึกษาผลกระทบของภาวะผู้นำระดับหัวหน้างานต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคารอาคารสงเคราะห์ (2) ศึกษาผลกระทบของภาวะผู้นำในการปฏิบัติงานต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคารอาคารสงเคราะห์ เครื่องมือในการวิจัยคือแบบสอบถามที่สร้างขึ้นที่ศึกษาจากเอกสาร ตำรา ทฤษฎี และเอกสาร งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง โดยใช้ระเบียบวิธีวิจัยเชิงปริมาณ แบบสอบถามดังกล่าว ได้ผ่านการตรวจสอบความตรงตามเนื้อหาโดยอาศัยผู้เชี่ยวชาญจำนวน 3 คน เมื่อทดสอบค่า IOC พบว่ามีคะแนน IOC > 0.5 ทุกข้อ โดยกำหนดประชากร คือ พนักงานธนาคารอาคารสงเคราะห์ระดับพนักงานที่ต่ำกว่าตำแหน่งหัวหน้างาน จำนวน 3,568 คน กลุ่มตัวอย่างตามสะดวกจำนวน 400 คน และวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ ได้แก่ สถิติพรรณนา ได้แก่ ความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) และสมมติฐานโดยการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's Correlation Coefficient) และการวิเคราะห์ค่าความถดถอยเชิงพหุคูณ (Multiple Regression Analysis)

ผลการศึกษาพบว่า

1. ด้านพฤติกรรมของผู้นำ คุณลักษณะของผู้นำ และคุณธรรมจริยธรรมส่งผลเชิงบวกต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และ 0.05 ตามลำดับ ส่วนการบริหารและควบคุมงานของผู้นำส่งผลเชิงลบต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

[1] นักศึกษาระดับปริญญาโท สาขาการจัดการ คณะวิทยพัฒน์ มหาวิทยาลัยหอการค้าไทย, E-Mail: k.mahannop@gmail.com
Master's degree students Management, Graduate School University of the Thai Chamber of Commerce
[2] รองศาสตราจารย์ คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยหอการค้าไทย
Associate Professor, Faculty of Business Administration, University of the Thai Chamber of Commerce

2. การมองการณ์ไกล และความมั่นใจในตัวเองส่งผลเชิงบวกต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ส่วนการตือรือร้นส่งผลเชิงลบต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

คำสำคัญ : ภาวะผู้นำ, ประสิทธิภาพ, หัวหน้างาน

Abstract

The purposes of this research were: (1) to examine the factors of leadership qualities affecting the efficient work performance of the bank's employees. (2) analyze the correlation between leadership qualities and effective job performance. The research instruments where data was collected through questionnaires. data were analyzed by quantitative research population was The research involved a sample group of 400 operational-level employees method were questionnaires The data were analyzed by using computer software package. The statistics used in data analysis were the study utilized statistical analysis methods such as frequency, percentage, mean, standard deviation, Pearson’s correlation coefficient, and multiple regression analysis the research instruments

The results were as follows:

1. leadership behavior, characteristics, and ethical principles of leaders have a statistically significant positive impact on the work performance efficiency of employees at a significance level of 0.01 and 0.05. However, the management and job control aspects of leadership show a statistically significant negative impact on work performance efficiency at a significance level of 0.01

2. positive outlook and self-confidence have a statistically significant positive impact on work performance efficiency at a significance level of 0.01, while conscientiousness has a statistically significant negative impact at a significance level of 0.01.

Keywords: Leadership, Efficiency, Head managers

บทนำ

ปัจจุบันเป็นที่ยอมรับกันแล้วว่า ผู้นำ (Leader) เป็นปัจจัยที่สำคัญยิ่งประการหนึ่งต่อความสำเร็จองค์กรต่างๆ (ธีร์ลดา ธีราวัชรเศรษฐ์,2566) ไม่ว่าจะเป็นองค์กรภาคราชการ รัฐวิสาหกิจ หรือเอกชน ต่างก็ตระหนักถึงการปรับเปลี่ยนกระบวนการหรือวิธีการทำงานเพื่อให้มีประสิทธิภาพ

และประสิทธิผลเพิ่มให้มากยิ่งขึ้น การคิดค้นกลยุทธ์ในการสร้างความสำเร็จในการทำงานที่ต้องการให้เกิดประสิทธิภาพอย่างสูงสุดและการสร้างเทคนิคการพัฒนาประสิทธิภาพในการทำงาน ตลอดจนการปฏิบัติงานอย่างไรจึงจะทำให้บุคลากรในองค์กรมีความสุขอย่างทั่วถึงนั้น องค์กรโดยมากต่างมีความเห็นตรงกันว่า องค์กรจะมีความเจริญก้าวหน้าหรือพัฒนาไปสู่ความเป็นเลิศได้นั้น สิ่งสำคัญประการหนึ่งที่จะต้องให้ความสำคัญเป็นอันดับต้น ๆ คือ ผู้ปฏิบัติงานจะต้องมีคุณภาพและสามารถทำงานให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุดแก่องค์กร จึงอาจกล่าวได้ว่าบุคลากรหรือพนักงานถือเป็นหัวใจสำคัญในการนำพาองค์กรไปสู่ความสำเร็จและเป้าหมายที่องค์กรตั้งไว้ การบริหารทรัพยากรบุคคลจึงเป็นภารกิจหลักที่องค์กรจะต้องให้ความสำคัญ และการนำพาองค์กรบรรลุวัตถุประสงค์และมีประสิทธิภาพนั้น องค์กรหรือหน่วยงานจำเป็นจะต้องมีบุคลากรที่มีคุณภาพอย่างแท้จริงและในปริมาณที่เหมาะสมกับงาน

ในปัจจุบันมีการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นอย่างมากมายทั้งในประเทศและต่างประเทศตามความผันผวนทางด้านเศรษฐกิจ สังคม และการเมือง การเปลี่ยนแปลงทางวัฒนธรรมระหว่างประเทศ และความก้าวหน้าทางด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี องค์กรจึงต้องเกิดการพัฒนาประสิทธิภาพในการทำงานให้มากขึ้นกว่าเดิม โดยเฉพาะการเป็นองค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูงเพื่อที่จะทำให้สามารถเกิดประสิทธิภาพในการแข่งขันสูงขึ้น โดยองค์กรจะเน้นในด้านการพัฒนาบุคลากรในองค์กรเป็นหลักโดยอาศัยนวัตกรรมที่ส่งเสริมให้เกิดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน (พสุ เดชะรินทร์, 2549) อีกทั้ง องค์กรจะต้องมีผู้บริหารที่ดีที่ส่งเสริมให้ผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติงานได้อย่างเต็มที่และนำพาองค์กรไปสู่ความสำเร็จ ภาวะผู้นำของผู้บริหารมีอิทธิพลต่อผู้ใต้บังคับบัญชาโดยความสามารถในการจูงใจ หรือมีคุณลักษณะของผู้นำที่ดีจะทำให้การปฏิบัติงานระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชาเป็นไปอย่างราบรื่น ลดปัญหาความขัดแย้ง และยังสามารถบรรลุเป้าหมายที่ต้องการได้ง่ายขึ้น ผู้บริหารมีหน้าที่บริหารและควบคุมแผนงานเพื่อที่จะนำมาใช้ในองค์กร โดยจะเป็นตัวกำหนดและชี้นำทิศทางขององค์กรเพื่อไปสู่ความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่กำหนด การที่ผู้ใต้บังคับบัญชาจะสามารถปฏิบัติหน้าที่เพื่อให้องค์กรบรรลุวัตถุประสงค์ตามเป้าหมายที่ได้วางไว้นั้น จะต้องใช้ประสบการณ์ ความรู้ความสามารถ ความร่วมมือร่วมใจ และการได้คำแนะนำที่ดีจากผู้นำ เพื่อให้ได้มาซึ่งประสิทธิภาพและประสิทธิผลของงานตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ ในการทำให้บุคลากรปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพหนึ่งในปัจจัยนั้น คือ ภาวะผู้นำซึ่งมีอิทธิพลโดยตรงต่อองค์กร เช่น มีความคิดริเริ่มสิ่งใหม่นำมาปรับใช้กับองค์กร อีกทั้งยังสร้างแรงจูงใจให้ผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ทฤษฎีภาวะผู้นำจึงเป็นที่ยอมรับและสอดคล้องกับสถานการณ์ปัจจุบันที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว (พันทิยา ทรัพย์ประเสริฐ, 2561) และอีกหนึ่งปัจจัยก็คือ วัฒนธรรมองค์กรที่จะส่งผลต่อการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพของบุคลากรเช่นกัน เนื่องจากแต่ละบุคคลย่อมมีความคิด ความรู้สึกที่แตกต่างกันจึงต้องมีกติกาในการอยู่ร่วมกัน ทำให้เกิดเป็นวัฒนธรรมองค์กรขึ้น และถ้าทุกคนได้มีส่วนร่วมในการออกความคิดเห็นและพัฒนากติกานั้นให้เหมาะสมกับการปฏิบัติงานก็จะเป็นการสร้างบรรยากาศในการทำงานและเกิดประสิทธิภาพในการทำงานต่อองค์กร

ดังนั้น ผู้วิจัยจึงได้ศึกษาภาวะผู้นำระดับหัวหน้างานที่มีผลต่อการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพของพนักงานธนาคารอาคารสงเคราะห์ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยภาวะผู้นำระดับหัวหน้างานส่งผลต่อการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพของพนักงานธนาคารอาคารสงเคราะห์ และ

เพื่อศึกษาภาวะผู้นำในการปฏิบัติงานส่งผลต่อการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพของพนักงานธนาคารอาคารสงเคราะห์ และจะได้นำผลวิจัยไปใช้ประโยชน์ประกอบการตัดสินใจของผู้บริหารในการวางแผนปรับปรุงและพัฒนากระบวนการทำงานของพนักงานให้มีประสิทธิภาพตรงตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ และพนักงานมีความรู้ ทักษะเพิ่มมากขึ้นสามารถพัฒนาตนเองได้ต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

1 เพื่อศึกษาผลกระทบของภาวะผู้นำระดับหัวหน้างานต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคารอาคารสงเคราะห์

2 เพื่อศึกษาผลกระทบของภาวะผู้นำในการปฏิบัติงานต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคารอาคารสงเคราะห์

สมมติฐานการวิจัย

ภาวะผู้นำส่งผลด้านบวกต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคารอาคารสงเคราะห์

ขอบเขตการวิจัย

ในการศึกษาวิจัยผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องนำมาสร้างเป็นกรอบแนวคิดในการวิจัยได้ดังนี้

ตัวแปรอิสระ ได้แก่

1 ปัจจัยด้านภาวะผู้นำ ประกอบด้วย 1) คุณลักษณะของผู้นำ 2) พฤติกรรมของผู้นำ 3) การบริหารและควบคุมแผนงานของผู้นำ 4) คุณธรรมจริยธรรมของผู้นำ

2 ปัจจัยด้านผู้นำในการปฏิบัติงาน ประกอบด้วย 1) ความมั่นใจในตนเอง 2) ความกระตือรือร้น 3) ความมุ่งมั่น 4) การมองการณ์ไกลและเปิดรับความคิดเห็น

ตัวแปรตาม ได้แก่ ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานของธนาคารอาคารสงเคราะห์

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยแบบสำรวจ

ประชากร คือ พนักงานธนาคารอาคารสงเคราะห์ระดับที่ต่ำกว่าตำแหน่งหัวหน้างาน

กลุ่มตัวอย่าง คือ พนักงานธนาคารอาคารสงเคราะห์ระดับที่ต่ำกว่าตำแหน่งหัวหน้างาน จำนวน 3,568 คน สุ่มตัวอย่างด้วยวิธี ไม่อาศัยความน่าจะเป็น (Non-probability sampling) โดยเก็บข้อมูลกลุ่มตัวอย่างด้วยวิธีการเลือกตัวอย่างแบบสะดวก (Convenience sampling) คือเลือกกลุ่มตัวอย่างตามสะดวกของผู้แจกแบบสอบถาม โดยเลือกเก็บข้อมูลจากพนักงานที่เต็มใจ ยินดีให้ข้อมูล และให้ผู้ตอบแบบสอบถามเป็นผู้กรอกด้วยตนเองเพื่อให้ได้ผลการวิจัยที่น่าเชื่อถือที่สุดได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 400 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในครั้งนี้ ได้แก่

การเก็บข้อมูลโดยอาศัยเครื่องมือแบบสอบถามที่ผู้วิจัยจัดทำขึ้นดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยนำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นที่ศึกษาจากเอกสาร ตำรา ทฤษฎี และเอกสาร งานวิจัยที่

เกี่ยวข้องเสนออาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อตรวจสอบปรับปรุงความสมบูรณ์ และความถูกต้องให้ ครอบคลุมเรื่องที่ต้องการศึกษาแล้วนำมาปรับปรุงแก้ไข

การเก็บรวบรวมข้อมูล มีขั้นตอนดังนี้

1 ข้อมูลปฐมภูมิ (Primary Data) เก็บรวบรวมข้อมูลจำนวน 400 คน จากพนักงานระดับปฏิบัติการของธนาคารอาคารสงเคราะห์ ทั้งนี้ต้องเป็นพนักงานระดับปฏิบัติงานโดยใช้แบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นให้ผู้ตอบแบบสอบถามกรอกข้อความในแบบสอบถามเองผู้วิจัยเก็บรวบรวมและตรวจสอบความถูกต้องของแบบสอบถามทันทีที่ได้รับ แบบสอบถามคืนจากผู้ตอบแบบสอบถามทุกรายก่อนนำแบบสอบถามไปวิเคราะห์ข้อมูล

2 ข้อมูลทุติยภูมิ (Secondary Data) ศึกษาค้นคว้าข้อมูลจาก เอกสารงานวิจัย บทความทางวิชาการ หนังสือวารสาร สิ่งพิมพ์ ฐานข้อมูลและเว็บไซต์ที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำ พฤติกรรมของผู้นำ ประสิทธิภาพการทำงาน เพื่อนำไปออกแบบสอบถามเพื่อใช้เก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อนำมาวิเคราะห์ข้อมูลในการตอบวัตถุประสงค์และสมมติฐานงานวิจัย โดยเป็นการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อให้ทราบถึงแนวความคิดทฤษฎีที่จะนำไปใช้ รายละเอียดต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องรวมถึงข้อมูลเกี่ยวกับกลุ่มประชากรเป้าหมายเพื่อเป็นแนวทางในการวิจัย

การวิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ สถิติที่ใช้ในวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่

1 สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) ดังนี้

1.1 ข้อมูลในแบบสอบถามส่วนที่ 1 ข้อมูลเกี่ยวกับด้านประชากรศาสตร์ของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ วุฒิการศึกษา สังกัดแผนกงาน ระยะเวลาการทำงาน และรายได้เฉลี่ยต่อเดือนรายได้ มาแจกแจงความถี่และค่าร้อยละและนำเสนอในรูปตารางพร้อมคำอธิบาย

1.2 ข้อมูลในแบบสอบถามส่วนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับด้านปัจจัยภาวะผู้นำ นำมาหาค่าเฉลี่ย ค่าร้อยละและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานและนำเสนอในรูปตารางพร้อมคำอธิบาย

1.3 ข้อมูลในแบบสอบถามส่วนที่ 3 ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยผู้นำในการปฏิบัติงาน นำมาหาค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานและนำเสนอในรูปตารางพร้อมคำอธิบาย

1.4 ข้อมูลในแบบสอบถามส่วนที่ 4 ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยผลการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพของพนักงาน นำมาหาค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานและนำเสนอในรูปตารางพร้อมคำอธิบาย

2. สถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistics) โดยนำข้อมูลจากแบบสอบถามมาทดสอบสมมติฐานทางสถิติ คือ ทดสอบอิทธิพลในลักษณะของการส่งผลต่อกันระหว่างตัวแปรอิสระหลายตัวเพื่อทดสอบถึงความแตกต่างที่ตัวแปรอิสระดังกล่าวแต่ละตัวมีต่อตัวแปรตามใช้การทดสอบวิเคราะห์ถดถอยเชิงพหุ (Multiple Regression) เพื่อทดสอบสมมติฐาน

ผลการวิจัย

1. ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นหญิง คิดเป็นร้อยละ 66.5 และเป็นชาย คิดเป็นร้อยละ 33.5 โดยส่วนใหญ่มีอายุอยู่ระหว่าง 40 – 49 ปี คิดเป็นร้อยละ 47.5 มีอายุระหว่าง 30 – 39 ปี คิดเป็นร้อยละ 39.3 มีอายุระหว่าง 20 – 29 คิดเป็นร้อยละ 11.0 ตามลำดับ ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีสถานภาพโสด คิดเป็นร้อยละ 56.6 และมีสถานภาพสมรส คิดเป็นร้อยละ 43.5 โดยส่วนใหญ่จบการศึกษาระดับปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 66.3 และจบระดับปริญญาโท คิดเป็นร้อยละ 33.8 ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่สังกัดฝ่ายงานอื่นๆ

ของธนาคารคิดเป็นร้อยละ 70.0 ฝ่ายสาขา กทม.และปริมณฑล 1 คิดเป็นร้อยละ 7.0 และฝ่ายทรัพยากรบุคคลกับฝ่ายกำกับการปฏิบัติการ คิดเป็นร้อยละ 6.3 โดยส่วนใหญ่มีอายุงานมากกว่า 6 ปีขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 65.3 และมีอายุงานอยู่ระหว่าง 4 – 6 ปี คิดเป็นร้อยละ 18.3 และมีอายุงานระหว่าง 1 – 3 ปี คิดเป็นร้อยละ 16.5 โดยส่วนใหญ่มีรายได้ต่อเดือนมากกว่า 55,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 65.5 มีรายได้ต่อเดือนอยู่ระหว่าง 40,001 – 55,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 18.3 และมีรายได้ต่อเดือนอยู่ระหว่าง 25,001- 40,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 16.3

2. ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นปัจจัยภาวะผู้นำส่งผลต่อการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพของพนักงานธนาคารอาคารสงเคราะห์ พบว่า ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานปัจจัยภาวะผู้นำด้านคุณลักษณะของผู้นำ ด้านพฤติกรรมของผู้นำ และด้านคุณธรรมจริยธรรมของผู้นำโดยภาพรวมอยู่ในระดับที่มากที่สุด ส่วนด้านการบริหารและควบคุมแผนงานของผู้นำโดยภาพรวมอยู่ในระดับที่มาก

3. ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นปัจจัยภาวะผู้นำในการปฏิบัติงานส่งผลต่อการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพของพนักงานธนาคารอาคารสงเคราะห์ พบว่า ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานปัจจัยภาวะผู้นำในการปฏิบัติงานทั้ง 4 ด้าน ได้แก่ ความมั่นใจในตนเอง ความกระตือรือร้น ความมุ่งมั่น และการมองการณ์ไกลและเปิดรับความคิดเห็นโดยภาพรวมอยู่ในระดับที่มากที่สุด

4. ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นปัจจัยการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพของพนักงานธนาคารอาคารสงเคราะห์พบว่า ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานปัจจัยการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพทั้ง 4 ด้าน ได้แก่ คุณภาพงาน ปริมาณงาน วิธีการ และค่าใช้จ่ายโดยภาพรวมอยู่ในระดับที่มากที่สุด

5. ผลการวิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) เพื่อการทดสอบสมมติฐานของการวิจัยของภาวะผู้นำและภาวะผู้นำในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานในธนาคารอาคารสงเคราะห์ พบว่า ตัวแปร**การมองการณ์ไกลและเปิดรับความคิดเห็น** มีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยสูงสุด (β = 0.437) รองลงมาคือ ตัวแปรพฤติกรรมของผู้นำ (β = 0.284) ตัวแปรความมั่นใจในตัวเอง (β = 0.213) ตัวแปรคุณลักษณะของผู้นำ (β = 0.167) ตัวแปรคุณธรรมจริยธรรมของผู้นำ (β = 0.112) โดยมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคารอาคารสงเคราะห์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และ 0.05 ตามลำดับ ส่วนตัวแปรที่มีความสัมพันธ์เชิงลบกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.01 มีค่าสัมประสิทธิ์มากที่สุด คือตัวแปร การกระตือรือร้น (β = -0.264) และการบริหารและควบคุมแผนงานของผู้นำ (β = -0.164) ตามลำดับ

6. ศึกษาผลกระทบของภาวะผู้นำระดับหัวหน้างานต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคารอาคารสงเคราะห์ สามารถสรุปได้ว่า ด้านพฤติกรรมของผู้นำ คุณลักษณะของผู้นำ และคุณธรรมจริยธรรมส่งผลเชิงบวกต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และ 0.05 ตามลำดับ ส่วนการบริหารและควบคุมงานของผู้นำส่งผลเชิงลบต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และข้อที่ 2 เพื่อศึกษาผลกระทบของภาวะผู้นำในการปฏิบัติงานต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคารอาคารสงเคราะห์

สามารถสรุปได้ว่า การมองการณ์ไกลและเปิดรับความคิดเห็น และความมั่นใจในตัวเองส่งผลเชิงบวกต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ส่วนการตือรือร้นส่งผลเชิงลบต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยภาพรวมสามารถเขียนเป็นสมการพยากรณ์ได้ ดังนี้

$$Y = 0.994^{**}(X_{11}) + 0.780^{**}(X_{12}) + 0.535^{**}(X_{21}) + 0.120^{**}(X_{24}) + 0.03^{*}(X_{14}) - 0.765^{**}(X_{22}) - 0.417^{**}(X_{13})$$

สรุปได้ว่า ภาวะผู้นำและภาวะผู้นำในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคารอาคารสงเคราะห์ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และ 0.05 ตามลำดับ ซึ่งตัวแปรอิสระส่วนใหญ่ร่วมกันพยากรณ์ตัวแปรตามมีค่าเท่ากับร้อยละ 77. 9 ($AdjR^2$ = .779)

อภิปรายผล

ในภาพรวมของภาวะผู้นำและภาวะผู้นำในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคารอาคารสงเคราะห์ ทั้งด้านที่มีนัยสำคัญทางสถิติ และด้านที่ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติโดยสามารถอภิปรายผลการวิจัยได้ดังนี้

ภาวะผู้นำที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคารอาคารสงเคราะห์ พบว่า ด้านพฤติกรรมของผู้นำ คุณลักษณะของผู้นำ และคุณธรรมจริยธรรมส่งผลเชิงบวกต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และ 0.05 ตามลำดับ ส่วนการบริหารและควบคุมงานของผู้นำส่งผลเชิงลบต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ Zaenal Mustafa Elqadri (2015) พบว่า พฤติกรรมของผู้นำในการใช้แรงจูงใจและการให้สิ่งจูงใจมีผลต่อประสิทธิภาพของพนักงานอยู่ในระดับที่มาก และมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานร้อยละ 97.1 สอดคล้องกับงานวิจัยของ ธีธัช เลาหวิโรจน์ และ กฤชนนท์ อัยยปัญญา (2562) พบว่าปัจจัยทางด้านการทำงาน ได้แก่ ลักษณะงาน ความมั่นคง ความสำเร็จและสภาพแวดล้อมในการทำงานมีอิทธิพลต่อการพัฒนาภาวะผู้นำของพนักงานในองค์กรเอกชน สอดคล้องกับงานวิจัยของ นิตยา พรมจันทร์ (2562) พบว่า ปัจจัยภาวะผู้นำในการปฏิบัติงานส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานที่แตกต่างกัน ได้แก่ ด้านคุณภาพงาน ด้านปริมาณงาน ด้านวิธีการ และด้านค่าใช้จ่าย สอดคล้องกับงานวิจัยของ มัทรี บุญเจริญ (2560) พบว่า พฤติกรรมของผู้นำที่ส่งผลต่อความเชื่อมั่นในการทำงานของพนักงานองค์กรในเขตกรุงเทพมหานคร นอกจากนี้พบว่า ภาวะผู้นำด้านแบบมุ่งเน้นงาน แบบมุ่งเน้นความสัมพันธ์ ส่งผลต่อความเชื่อมั่นในการทำงานของพนักงานองค์กรในเขตกรุงเทพมหานครอีกด้วยและสอดคล้องกับงานวิจัยของ ศรีสุรัตน์ ปริสุทธิอมร (2560) พฤติกรรมผู้นำมีพฤติกรรมผู้นำแบบมุ่งความสำเร็จ พฤติกรรมผู้นำแบบสอนงานให้การสนับสนุน และพฤติกรรมผู้นำแบบมีส่วนร่วม มีผลต่อประสิทธิผลในการทำงาน ของพนักงานบริษัทเอกชนในจังหวัดสมุทรปราการ

ภาวะผู้นำในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคารอาคารสงเคราะห์ พบว่า การมองการณ์ไกลและเปิดรับความคิดเห็น และความมั่นใจในตัวเอง ส่งผลเชิง

บวกต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ส่วนการตื่อรือร้นส่งผลเชิงลบต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ปิยณัฐ วงศ์เครือศร (2562) พบว่า ผู้นำที่มีความเชื่อมั่นในตนเองและมีเอกลักษณ์ส่วนตัวเต็มใจรับผลกระทบจากการตัดสินใจและการกระทำ มีความพร้อมในการดูดซับความเครียดและพร้อมที่จะอดทนต่อความอึดอัดและความล่าช้า สามารถกระตุ้นพฤติกรรมผู้อื่นและสามารถจัดโครงสร้างระบบทางสังคมได้ตามที่ต้องการได้นั้นจะส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน และสอดคล้องกับงานวิจัยของ พิชศาล พันธุ์วัฒนา (2567) พบว่าภาวะผู้นำเป็นเรื่องที่สำคัญที่มีอิทธิพลต่อการประสพความสำเร็จในการปฏิบัติงาน

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำไปใช้

1.1 ด้านการมองการณ์ไกลและเปิดรับความคิดเห็น ผู้นำควรเน้นเรื่องของการจัดลำดับความสำคัญของงานใหญ่มาก่อนและส่วนไหนที่ควรทำหลังได้ เพื่อบริหารจัดการให้ผู้ปฏิบัติงานปฏิบัติงานได้ตามเวลาที่กำหนด เน้นการฝึกอบรมผู้นำปฏิบัติในการวางแผนและเตรียมตัวแก้ปัญหาที่อาจจะเกิดขึ้นในภาวะฉุกเฉิน มีการกระตุ้นหรือมีแรงจูงใจในการกระตุ้นผู้นำให้มีความเต็มใจที่จะเรียนรู้สิ่งใหม่จากเพื่อนร่วมงาน โดยอาจจะมีการให้รางวัลตอบแทน

1.2 ด้านพฤติกรรมของผู้นำ ควรปรับพฤติกรรมในการให้ความสำคัญด้านการรับฟังความคิดเห็นของทุกคน ให้คำปรึกษาเพื่อให้งานแล้วเสร็จตามเป้าหมาย ให้เกียรติผู้อื่นอย่างเท่าเทียมกัน และให้คำยกย่องชมเชยเพื่อสร้างขวัญกำลังใจให้แก่พนักงานทุกคนอย่างเต็มใจ

1.3 ด้านความมั่นใจในตัวเอง ผู้นำควรได้รับการฝึกปฏิบัติให้เกิดความมั่นใจในตัวเองและกล้าที่จะแสดงความคิดเห็นในการทำงานอยู่เสมอ สามารถที่จะควบคุมตนเองได้ตลอดเวลา และมีความกล้าตัดสินใจ และมีความรับผิดชอบต่อการตัดสินใจของตัวเองด้วย

1.4 คุณลักษณะของผู้นำ ผู้นำที่ดีควรมีท่าทางสุภาพอ่อนโยนเมื่อทำงานร่วมกับผู้อื่น มีการใช้สีหน้าและอารมณ์ที่เหมาะสมกับสถานการณ์ที่เกิดขึ้นในที่ทำงาน หลีกเลี่ยงการตำหนิผู้ใต้บังคับบัญชาต่อหน้าผู้อื่น และผู้นำที่ดีควรมีการใช้คำพูดที่ไม่ทำให้ผู้ฟังเสียความรู้สึกด้วย

1.5 คุณธรรมจริยธรรมของผู้นำ ผู้นำควรเน้นปฏิบัติงานด้วยความซื่อสัตย์สุจริตเพื่อเป็นตัวอย่างที่ดีให้กับพนักงาน ผู้นำควรใช้หลักการของความมีเหตุมีผลในการตัดสินใจข้อขัดแย้งและแก้ปัญหาในที่ทำงาน และผู้นำที่ดีไม่กลั่นแกล้งให้เกิดความเสียหายต่อชื่อเสียงของพนักงานและองค์กร

1.6 ด้านความกระตือรือร้น ผู้ควรได้รับโอกาสเพื่อที่จะเข้ารับการฝึกอบรมและฝึกปฏิบัติให้มีความอดทน ขยัน คล่องแคล่วว่องไวในการทำงาน เรียนรู้ศึกษาสิ่งใหม่ๆ เมื่อได้รับโอกาส สามารถที่จะทำงานที่ได้รับมอบหมายให้เสร็จตามเวลา และมีเป้าหมายเพื่อแข่งขันกับเวลา

1.7 การบริหารและควบคุมแผนงานของผู้นำ ผู้นำควรเน้นให้มีการปรับปรุงพัฒนาให้ระบบและกระบวนการทำงานให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น โดยการเข้าฝึกอบรมเพื่อพัฒนาทักษะของตัวอยู่เสมอ ควรมีการติดตามประเมินผลสิ่งที่เกิดขึ้นจากการใช้แผนงาน และควรมีการวางแผนการทำงานอย่างมีระบบและสอดคล้องกับวิสัยทัศน์ขององค์กรและหน่วยงานเพื่อให้องค์กรเกิดประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

1.8 ผู้นำของธนาคารอาคารสงเคราะห์ควรมีการสื่อสารผลการดำเนินงานด้านคุณธรรมจริยธรรมของผู้นำ ให้กับผู้มีส่วนได้ส่วนเสียได้ทราบ เพื่อเป็นการสร้างความมั่นใจให้กับผู้มีส่วนได้ส่วนเสียได้มีความเข้าใจและรับทราบถึงแนวทางการดำเนินงานดังกล่าวของผู้นำขององค์กร เช่น การประชาสัมพันธ์การเป็นแบบอย่างที่ดีในด้านคุณธรรมและจริยธรรม เป็นต้น

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 การศึกษาในครั้งนี้ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาปัจจัยผู้นำกับการเปลี่ยนแปลง ในการศึกษางานวิจัยครั้งต่อไป ควรศึกษาปัจจัยอื่นๆ ทั้งภายในและภายนอกองค์กรที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพของพนักงาน เช่น ผู้นำกับการเปลี่ยนแปลง แรงจูงใจของผู้นำเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน และปัจจัยภายในและภายนอกองค์กร เป็นต้น

2.2 เพื่อให้ได้ข้อมูลที่หลากหลายและชัดเจนมากยิ่งขึ้น ควรนำสถิติอื่นมาใช้ในการวิเคราะห์ร่วมกับการเก็บรวบรวมข้อมูลเพิ่มเติม เช่น การสัมภาษณ์เชิงลึก และจัดการสัมภาษณ์แบบกลุ่มควบคู่กับการแจกแบบสอบถามเพื่อให้ได้ข้อมูลที่มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

บรรณานุกรม

ธีธัช เลาหวิโรจน์ และ กฤชนนท์ อัยยปัญญา. (2562). **ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการพัฒนาภาวะผู้นำของพนักงานในองค์กรเอกชน.**

นิตยา พรมจันทร์ (2562). **แรงจูงใจและภาวะผู้นำที่มีผลสัมฤทธิ์ต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในองค์กรยุค 4.0** กรณีศึกษา บริษัท อาซีฟา จำกัด มหาชน. การค้นคว้าอิสระ หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ.

ปิยณัฐ วงศ์เครือศร. (2562). **รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำครูในการจัดการเรียนรู้ในยุคไทยแลนด์ 4.0 ของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานศึกษาธิการภาค 11.** ปริญญาครุศาสตร์ดุษฎีบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

พสุ เดชะรินทร์. (2549). **การพัฒนาองค์การให้มีขีดสมรรถนะสูง.** กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ (สำนักงาน ก.พ.ร.)

พิชศาล พันธุ์วัฒนา. (2567) **รูปแบบภาวะผู้นำที่มีอิทธิพลต่อความคิดเห็นของนักเรียนนายร้อยตำรวจ**. วารสารวิชาการ วิจัย และนวัตกรรม มสธ. ปีที่ 4 ฉบับที่ 1 (มกราคม – มิถุนายน 2567)

พันทิยา ทรัพย์ประเสริฐ. (2561). **ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท เรดซีน จำกัด.** งานวิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

มัทรี บุญเจริญ (2560). **การศึกษาข้อมูลส่วนบุคคล ลักษณะภาวะผู้นำ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและพฤติกรรมของผู้นำ ที่ส่งผลต่อความเชื่อมั่นในการทำงานของพนักงานองค์กร ในเขตกรุงเทพมหานคร**. การศึกษาค้นคว้าอิสระ หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยกรุงเทพ.

ศรีสุรัตน์ ปริสุทธิอมร (2560). **คุณลักษณะส่วนบุคคลและพฤติกรรมผู้นำที่มีประสิทธิผลในการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชนในจังหวัดสมุทรปราการ**. บทความออนไลน์ สาขาการบัญชี คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

ธีร์ลดา ธีราวัชรเศรษฐ์ (2566). **ภาวะผู้นำกับทักษะการสร้างสันติภาพของผู้นำท้องถิ่นในภาคตะวันออกเฉียงเหนือประเทศไทย.** วารสารธรรมเพื่อชีวิต ,Volume 29 Issue 4 (October – December 2023)

Zaenal M. E.,Priyono, Rahayu, P. S.,and Teddy, Chandra. (2015). **Effect of Leadership Style, Motivation, and Giving Incentive on the Performance of Employees-PT.** (Kurnia Wijaya Various Industries." Internation Education Studies), 8.(10). 108-192.