ภาวะผู้ตามกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา

Followership and the story behind supporting the support line Suan Sunandha Rajabhat University

กุลนิดาวรรณ ดำคำ[1*], และวิจิตรา ศรีสอน[2]

Kulnidawan Dumkum[1*], and Wijittra Srison[2]

Received : June 15, 2024; **Revised :** July 29, 2024; **Accepted :** July 30, 2024

บทคัดย่อ (Abstract)

การศึกษาครั้งนี้มีวัตถุประสงค์สำคัญ คือ 1. เพื่อศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลที่ส่งผลต่อภาวะผู้ตามของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ 2. เพื่อศึกษาภาวะผู้ตามของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ และ 3.เพื่อศึกษาภาวะผู้ตามกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา โดยใช้รูปแบบการวิจัยเชิงปริมาณ เก็บข้อมูลด้วยแบบสอบถามจากบุคลากรสายสนับสนุนที่ปฏิบัติงานอยู่ในปี 2566 ที่ระดับความคลาดเคลื่อนไม่เกิน 95% ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 286 คน วิเคราะห์ข้อมูลด้วยการหาค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ทำการทดสอบสมมติฐานด้วยการหาค่าค่า t-test, One - way ANOVA หรือ F-test ผลการศึกษาพบว่า

1. ปัจจัยส่วนบุคคลไม่มีผลต่อรูปแบบภาวะผู้ตามของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ ทั้งนี้เนื่องจากในการปฏิบัติงาน ทุกปัจจัยส่วนบุคคลต้องอยู่ภายใต้ระเบียบการปฏิบัติงาน แนวทางหรือนโยบายหลักของมหาวิทยาลัยซึ่งทำให้การปฏิบัติงานเกิดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานให้มากที่สุด 2. ภาวะผู้ตามพบว่าในภาพรวมมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง ($\overline{X}$ = 3.24, S.D. = 0.358) ด้านที่มีระดับความคิดเห็นมากที่สุด ได้แก่ ภาวะผู้ตามแบบมีประสิทธิผล ($\overline{X}$ = 4.40, S.D. = 0.484) ภาวะผู้ตามแบบปรับตัว ($\overline{X}$ = 4.26, S.D. = 0.550) ภาวะผู้ตามแบบเอาตัวรอด ($\overline{X}$ =

---

[1]นักศึกษาสาขาวิชารัฐศาสตรมหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา; Major students Master of Political Science Graduate School Suan Sunandha Rajabhat University Thailand.

*Corresponding Author; e-mail : s65563825001@ssru.ac.th

[2]อาจารย์ที่ปรึกษาหลัก สาขาวิชารัฐศาสตรมหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา; Main Advisor Master of Political Science Graduate School Suan Sunandha Rajabhat University Thailand.

*Corresponding Author; e-mail : s65563825001@ssru.ac.th

Citation : Dumkum, K. & Srison, W. (2024). Followership and the story behind supporting the support line Suan Sunandha Rajabhat University. **Journal of Local Governance and Innovation.** 8(3) : 169-186; DOI : https://doi.org/10.14456/jlgisrru.2024.58

4.14, S.D. = 0.448) 3. ภาวะผู้ตามมีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร สายสนับสนุนวิชาการ ในภาพรวมมีระดับความสัมพันธ์อยู่ในระดับสูง (r = 0.711) ด้านที่มีระดับความสัมพันธ์มากที่สุด คือภาวะผู้ตามแบบมีประสิทธิผลมีระดับความสัมพันธ์อยู่ในระดับปานกลาง (r = 0.321) และความสัมพันธ์อยู่ในระดับต่ำ คือ ภาวะผู้ตามแบบเอาตัวรอด (r=.113) ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม พบว่า ควรกำหนดนโยบายในการส่งเสริมความก้าวหน้าให้กับบุคลากร และทิศทางการพัฒนาตนเอง เพื่อเพิ่มทักษะใหม่ ๆ ในการทำงาน และควรส่งเสริมการมีส่วนร่วมในการทำงาน เพื่อให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดการแลกเปลี่ยนรู้ซึ่งกันและกัน

คำสำคัญ (Keywords) : ภาวะผู้ตาม, ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน, บุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ

Abstract

The main objectives of this study are: 1. To study personal factors that affect the follower status of academic support personnel. 2. To study the follower status of academic support personnel and 3. To study the status of followers and the performance of academic support personnel. Suan Sunandha Rajabhat University Using a quantitative research model Data were collected using questionnaires. From support personnel working in 2023. The error level was not more than 95%, resulting in a sample of 286 people. Data were analyzed by finding percentage values. Mean and standard deviation Test the hypothesis by finding the value of t-test, One - way ANOVA or F-test. The results of the study found that.

1. Personal factors do not affect the pattern of followership of academic support personnel. This is because in the performance of work Every individual factor is subject to operating regulations. The main guidelines or policies of the university which make operations as efficient as possible. 2. Follower status was found to have a moderate level of opinion overall ($\overline{X}$ = 3.24, S.D. $\overline{X}$ = 0.358). The aspect with the highest level of opinion was effective follower status ($\overline{X}$ = 4.40, S.D. = 0.484). Adaptive followers ($\overline{X}$ = 4.26, S.D. = 0.550). Survival followers ($\overline{X}$ = 4.14, S.D. = 0.448) 3. Follower status affects the performance of personnel. Academic support line Overall, the relationship level is high. (r = 0.711) the side with the highest level of relationship The effective followership condition has a moderate level of relationship (r = 0.321) and the low level relationship is the survival follower condition (r = .113). Additional suggestions were found. A policy should be established to promote the advancement of personnel. And direction of

Citation : กุลนิดาวรรณ ดำคำ และวิจิตรา ศรีสอน. (2567). ภาวะผู้ตามกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา**. วารสารการบริหารการปกครองและนวัตกรรมท้องถิ่น.** 8(3) : 169-186;
DOI : https://doi.org/10.14456/jlgisrru.2024.58

self-development to add new skills to work and should promote participation in work. So that workers can exchange knowledge with each other.

Keywords : Follower status, operational efficiency, Academic support personnel

บทนำ (Introduction)

ปัจจุบันองค์กรต่าง ๆ ต้องเผชิญกับสภาวะแวดล้อมที่มีความเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา และมีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว องค์กรจึงจำเป็นต้องปรับตัวและเปลี่ยนแปลงตัวเองเพื่อความอยู่รอดขององค์กร แนวคิดเกี่ยวกับการบริหารองค์กรสมัยใหม่จึงต้องเปลี่ยนไป กล่าวคือ องค์กรสมัยใหม่ต้องไม่ยึดติดกับแนวทางการดำเนินงานแบบเดิม ๆ แต่ต้องมีความยืดหยุ่นในการปฏิบัติงานมากขึ้น สามารถปรับเปลี่ยนไปตามสถานการณ์ที่แตกต่างกันออกไป ในการบริหารองค์กรในปัจจุบัน “บุคลากร” ถือเป็นหัวใจสำคัญในการดำเนินงาน แนวคิดด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลยุคใหม่ จึงไม่ได้เน้นที่การต้องอยู่ปฏิบัติงานตามเวลาที่กำหนด แต่เน้นการบริหารจัดการเพื่อสร้างคุณภาพและผลการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพของบุคลากรเป็นสำคัญ ครั้นในรัชสมัยพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวอานันทมหิดลวังสวนสุนันทาที่ทรุดโทรมได้รับการฟื้นฟูกลับมาสวยงามอีกครั้ง โดยคณะรัฐมนตรีมีมติให้ใช้พื้นที่ของวังสวนสุนันทาให้เกิดประโยชน์ โดยแปรจากราชสำนักฝ่ายในเป็นสถานศึกษาและได้จัดตั้งเป็นสถานศึกษาของชาติ อันก่อเกิดพัฒนาการของมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา มาเป็นลำดับ มีพันธกิจหลัก ได้แก่ การสอน การวิจัย และบริการวิชาการ จัดการเรียนการสอนในระดับปริญญาตรี ปริญญาโทและปริญญาเอก (มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา,2566)

การเปลี่ยนสถานภาพจากวังของขุนนางไปเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ มหาวิทยาลัยต้องเผชิญกับการเปลี่ยนแปลงมากมาย ทั้งการเปลี่ยนแปลงภายในองค์กร การเปลี่ยนแปลงจากภายนอกทั้งด้านประชากร โครงสร้างทางเศรษฐกิจ การเปลี่ยนแปลงของสังคมโลก การแข่งขันที่เพิ่มมากขึ้นทั้งจากสถาบันการศึกษา ภายในประเทศและต่างประเทศ รวมถึงสภาวะวิกฤตต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นทั่วโลกในปัจจุบัน ทำให้มหาวิทยาลัยไม่สามารถนิ่งนอนใจหรือยังคงดำเนินงานตามรูปแบบเดิม ๆ ที่เคยปฏิบัติ แต่ต้องปรับเปลี่ยนทั้งโครงสร้างองค์กร รูปแบบการทำงาน พัฒนาบุคลากร ให้พร้อมรับทุกสถานการณ์ ดังนั้นหากยังคงบริหารจัดการในรูปแบบเดิม ๆ โอกาสที่จะพัฒนาให้ดีกว่าหรือทัดเทียมกับคู่แข่งคงไม่สามารถทำได้ (มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา,2566)

เมื่อพิจารณาแล้วจะเห็นว่าในองค์กรทุกแห่งล้วนแล้วแต่มีบุคลากรประเภทที่กล่าวมาทั้งสิ้น เพียงแต่จะมีแบบใดมากน้อยกว่ากัน อย่างไรก็ตามบุคลากรที่ทำงานเร็ว ตั้งใจทำงาน กระตือรือร้น สามารถบริหารจัดการงานได้ด้วยตนเองถือเป็นกลุ่มคนที่องค์กรต้องการและแสวงหามากที่สุด แต่ในความเป็นจริงคงเป็นไปไม่ได้ที่จะมีบุคลากรประเภทนี้เท่านั้นอยู่ในองค์กร ดังนั้น การศึกษารูปแบบ

Citation : Dumkum, K. & Srison, W. (2024). Followership and the story behind supporting the support line Suan Sunandha Rajabhat University. **Journal of Local Governance and Innovation.** 8(3) : 169-186; DOI : https://doi.org/10.14456/jlgisrru.2024.58

พฤติกรรมของบุคลากรหรือผู้ปฏิบัติงาน จึงเป็นเครื่องมือหนึ่งที่จะทำให้ทราบรูปแบบภาวะผู้ตามของบุคลากรในองค์กร เพื่อนำมาใช้ในการวางแผนการพัฒนาบุคลากรอย่างเหมาะสมกับรูปแบบพฤติกรรมของบุคลากรในองค์กรนั้น โดยเฉพาะองค์กรที่มีนโยบายที่จะเปลี่ยนแปลงรูปแบบองค์กรเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและให้ทันกับโลกเศรษฐกิจในยุค Digital Disruption หรือยุคการเปลี่ยนแปลงเข้าสู่ยุค Thailand 4.0 ที่นำวิธีการที่มีประสิทธิภาพมาทดแทนรูปแบบที่มีอยู่เดิม รวมไปถึงการเรียนรู้และระบบการศึกษา (พิชญ์สินี มะโน, 2562, น.2) ด้วยเหตุนี้ ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษารูปแบบภาวะผู้ตามกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา เพื่อให้ทราบว่าบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการส่วนใหญ่มีภาวะผู้ตามแบบใด เหมาะสมกับนโยบายของมหาวิทยาลัยที่จะปรับเปลี่ยนกลยุทธ์ โครงสร้าง พร้อมที่จะ “Transform” ตามนโยบายผู้บริหารหรือไม่ เพื่อให้ผู้บริหารใช้เป็นเครื่องมือและเป็นแนวทางในการพัฒนาบุคลากรให้เหมาะสม เพื่อให้บุคลากรสายสนับสนุนวิชาการของ มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา ทุกส่วนงาน มีความพร้อมปฏิบัติงานรองรับการเปลี่ยนแปลงได้เป็นอย่างดี มีประสิทธิภาพนำพาสถาบันไปสู่จุดมุ่งหมายตามที่กำหนดไว้

วัตถุประสงค์การวิจัย (Research Objectives)

1. เพื่อศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลที่ส่งผลต่อภาวะผู้ตามของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา
2. เพื่อศึกษาภาวะผู้ตามของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา
3. เพื่อศึกษาภาวะผู้ตามกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา

วิธีดำเนินการวิจัย (Research Methods)

ประชากร คือ บุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา จำนวน 913 คน ไม่รวมบุคลากรที่ปฏิบัติงานภาคสนาม ได้แก่ คนงาน คนสวน และแม่บ้าน (ข้อมูลจำนวนบุคลากรจากกองบริหารทรัพยากรบุคคล, 2566)

กลุ่มตัวอย่าง เนื่องด้วยผู้วิจัยทราบขนาดประชากรที่แน่นอนรวมทั้งสิ้น 913 คน จึงได้สุ่มกลุ่มตัวอย่าง โดยใช้สูตรคำนวณหากลุ่มตัวอย่างจากการเปิดตารางสูตรสำเร็จของ Taro Yamane (1967 : อ้างถึงในภัทรานิษฐ์ เหมาะทอง,น. 4) ที่มีระดับความคลาดเคลื่อนไม่เกิน 95%

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ คือ แบบสอบถาม ซึ่งผู้ศึกษาสร้างขึ้นจากการศึกษาแนวคิดและทฤษฎีต่าง ๆ ตลอดจนผลงานที่เกี่ยวข้อง โดยแบบสอบถามนี้แบ่งออกเป็น 4 ตอน ดังนี้

Citation : กุลนิดาวรรณ ดำคำ และวิจิตรา ศรีสอน. (2567). ภาวะผู้ตามกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา**. วารสารการบริหารการปกครองและนวัตกรรมท้องถิ่น.** 8(3) : 169-186; DOI : https://doi.org/10.14456/jlgisrru.2024.58

ตอนที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคล เป็นคำถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ ระยะเวลาทำงาน ตำแหน่งงาน ระดับตำแหน่ง อัตราเงินเดือน ประเภทบุคลากร และระดับการศึกษา

ตอนที่ 2 รูปแบบภาวะผู้ตาม ประกอบด้วย 1. ผู้ตามแบบปรปักษ์ 2. ผู้ตามแบบปรับตัว 3. ผู้ตามแบบเอาตัวรอด 4. ผู้ตามแบบเฉื่อยชา และ 5. ผู้ตามแบบมีประสิทธิผล

โดยลักษณะข้อคำถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ ซึ่งมีความหมายและเกณฑ์การให้คะแนนตามเกณฑ์ของ ชูศรี วงษ์รัตนะ (2541, น. 90)

ตอนที่ 3 คำถามเกี่ยวกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ประกอบด้วย 1. ปริมาณงาน 2. เวลาที่ใช้ในการทำงาน และ 3. คุณภาพของงาน โดยลักษณะข้อคำถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ ซึ่งมีความหมายและเกณฑ์การให้คะแนนตามเกณฑ์ของ ชูศรี วงษ์รัตนะ (2541, น. 90)

ตอนที่ 4 ข้อเสนอแนะอื่น ๆ ซึ่งเป็นคำถามปลายเปิด เพื่อให้ผู้ตอบแบบสอบถามแสดงความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้เก็บรวบรวมข้อมูลจากแหล่งข้อมูล ดังนี้

1. แหล่งข้อมูลทุติยภูมิ (Secondary Data) ได้จากการศึกษาข้อมูลที่เกี่ยวกับแนวคิด ทฤษฎี เอกสาร เกี่ยวกับการแนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้ตามจากเอกสาร บทความ วิทยานิพนธ์ และผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องรวมถึงข้อมูลทางอินเทอร์เน็ต เพื่อนำมาประกอบการเรียบเรียงข้อมูลและอธิบายผลการศึกษาวิจัย

2. แหล่งข้อมูลปฐมภูมิ (Primary Data) ได้จากการใช้แบบสอบถามเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง โดยมีขั้นตอนการเก็บรวบรวมข้อมูล ดังนี้

2.1 ผู้วิจัยทำหนังสือขอความอนุเคราะห์จากวิทยาลัยการเมืองและการปกครอง มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

2.2 ผู้วิจัยเก็บรวบรวมแบบสอบถามด้วยตนเองจากกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา

การวิเคราะห์ข้อมูล

การจัดกระทำข้อมูลและการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยดำเนินการ ดังนี้

ตอนที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคล เป็นคำถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ ระยะเวลาทำงาน ตำแหน่งงาน ระดับตำแหน่ง อัตราเงินเดือน ประเภทบุคลากร และระดับการศึกษา มีลักษณะเป็นแบบสำรวจ (Checklist) วิเคราะห์โดยการหาค่าความถี่และค่าร้อยละ

ตอนที่ 2 รูปแบบภาวะผู้ตาม ประกอบด้วย 1. ผู้ตามแบบปรปักษ์ 2. ผู้ตามแบบปรับตัว 3. ผู้ตามแบบเอาตัวรอด 4. ผู้ตามแบบเฉื่อยชา และ 5. ผู้ตามแบบมีประสิทธิผล

Citation : Dumkum, K. & Srison, W. (2024). Followership and the story behind supporting the support line Suan Sunandha Rajabhat University. **Journal of Local Governance and Innovation.** 8(3) : 169-186; DOI : https://doi.org/10.14456/jlgisrru.2024.58

โดยลักษณะข้อคำถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ การแปลความหมายค่าเฉลี่ย (บุญชม ศรีสะอาด, 2535 : น. 99) ผู้วิจัยกำหนดเกณฑ์ ดังนี้

4.50 – 5.00 หมายถึง ระดับภาวะผู้ตามอยู่ในระดับมากที่สุด
3.50 – 4.49 หมายถึง ระดับภาวะผู้ตามอยู่ในระดับมาก
2.50 – 3.49 หมายถึง ระดับภาวะผู้ตามอยู่ในระดับปานกลาง
1.50 – 2.49 หมายถึง ระดับภาวะผู้ตามอยู่ในระดับน้อย
1.00 - 1.49 หมายถึง ระดับภาวะผู้ตามอยู่ในระดับน้อยที่สุด

ตอนที่ 3 คำถามเกี่ยวกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ประกอบด้วย 1. ปริมาณงาน 2. เวลาที่ใช้ในการทำงาน และ 3. คุณภาพของงาน

ตอนที่ 4 การทดสอบสมมติฐาน โดยใช้ค่า t-test ใช้ทดสอบเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของตัวแปรอิสระ ซึ่งจำแนกเป็น 2 กลุ่ม และการทดสอบความแปรปรวนทางเดียว ใช้ One- way ANOVA หรือ F-test สำหรับตัวแปรที่แบ่งกลุ่มมากกว่า 2 กลุ่ม หากพบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยรายคู่อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติจะใช้การเปรียบเทียบรายคู่ด้วยวิธีของเชฟเฟ่ (Scheffe's Test)

ตอนที่ 5 ข้อเสนอแนะอื่น ๆ ซึ่งเป็นคำถามปลายเปิด เพื่อให้ผู้ตอบแบบสอบถามแสดงความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ วิเคราะห์เนื้อหา และพรรณนาวิเคราะห์

ผลการวิจัย (Research Results)

การศึกษาครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาภาวะผู้ตามที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา ซึ่งเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยแบบสอบถามจากกลุ่มตัวอย่างผลการวิเคราะห์ข้อมูลนำเสนอได้ดังนี้

ตอนที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคล

ตอนที่ 2 รูปแบบภาวะผู้ตาม ประกอบด้วย 1. ผู้ตามแบบปรปักษ์ 2. ผู้ตามแบบปรับตัว 3. ผู้ตามแบบเอาตัวรอด 4. ผู้ตามแบบเฉื่อยชา และ 5. ผู้ตามแบบมีประสิทธิผล

ตอนที่ 3 คำถามเกี่ยวกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานประกอบด้วย 1. ปริมาณงาน 2. เวลาที่ใช้ในการทำงานและ 3. คุณภาพของงาน

ตอนที่ 4 การทดสอบสมมติฐาน

รายละเอียดนำเสนอได้ดังนี้

จำนวนและร้อยละปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ให้ข้อมูลสำคัญ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 178 คน คิดเป็นร้อยละ 62.24 เพศชาย จำนวน 108 คน คิดเป็นร้อยละ 37.76 อายุของผู้ตอบแบบสอบถามอายุน้อยที่สุดอยู่ที่ 24 ปี และอายุมากที่สุดอยู่ที่อายุ 58 ปี อายุของผู้ตอบแบบสอบถามโดยเฉลี่ยมากที่สุดคือ อายุ 35 ปี มีจำนวน 40 คน คิดเป็นร้อยละ 13.99

Citation : กุลนิดาวรรณ ดำคำ และวิจิตรา ศรีสอน. (2567). ภาวะผู้ตามกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา**. วารสารการบริหารการปกครองและนวัตกรรมท้องถิ่น.** 8(3) : 169-186; DOI : https://doi.org/10.14456/jlgisrru.2024.58

ตามมาด้วย อายุ 36 ปี จำนวน 23 คน คิดเป็นร้อยละ 8.04 เมื่อจำแนกช่วงอายุพบว่า อายุ 24 - 35 ปี จำนวน 137 คน คิดเป็นร้อยละ 47.94 อายุ 36 – 45 ปี จำนวน 96 คน คิดเป็นร้อยละ 33.59 อายุ 46 ปีขึ้นไป จำนวน 53 คน คิดเป็นร้อยละ 18.55 จำนวนปีที่ท่านทำงานที่มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา พบว่า โดยเฉลี่ยมากที่สุดอยู่ที่ จำนวน 5 ปี จำนวน 59 คน คิดเป็นร้อยละ 20.63 เมื่อจำแนกเป็นช่วงปีพบว่า จำนวน 1 – 5 ปี จำนวน 105 คน คิดเป็นร้อยละ 36.73 จำนวน 6 - 10 ปี จำนวน 69 คน คิดเป็นร้อยละ 24.13 จำนวน 11- 15 ปี จำนวน 61 คน คิดเป็นร้อยละ 21.34 จำนวน 16 ปีขึ้นไป จำนวน 51 คน คิดเป็นร้อยละ 17.85 ตำแหน่งในปัจจุบัน พบว่า ส่วนใหญ่อยู่ในตำแหน่งระดับปฏิบัติการ จำนวน 229 คน คิดเป็นร้อยละ 80.07 ตามมาด้วย หัวหน้ากลุ่มงาน/รักษาการตำแหน่งหัวหน้ากลุ่มงาน/ปฏิบัติหน้าที่หัวหน้ากลุ่มงาน จำนวน 27 คน คิดเป็นร้อยละ 9.44 ตำแหน่งชำนาญการ จำนวน 20 คน คิดเป็นร้อยละ 6.99 และผู้อำนวยการกอง/หัวหน้าสำนักงานหรือเทียบเท่า จำนวน 27 คน คิดเป็นร้อยละ 3.50 เงินเดือนที่ได้รับในปัจจุบัน พบว่า ส่วนใหญ่ได้รับเงินเดือนอยู่ที่ 19,050 บาท จำนวน 44 คน คิดเป็นร้อยละ 15.38 เมื่อจำแนกเป็นช่วงพบว่าอัตราเงินเดือนระหว่าง 5,000 - 19540 บาท จำนวน 89 คน คิดเป็นร้อยละ 31.13 อัตราเงินเดือนระหว่าง 20,100 – 24,550 บาท จำนวน 68 คน คิดเป็นร้อยละ 23.80 อัตราเงินเดือนระหว่าง 25,400 – 34,050 บาท จำนวน 49 คน คิดเป็นร้อยละ 17.15 และอัตราเงินเดือนระหว่าง 35,000 – 54,750 บาท จำนวน 80 คน คิดเป็นร้อยละ 28.00

ผู้ตอบแบบสอบถามเป็นบุคลากรสายสนับสนุนประเภทใดบ้าง พบว่า เป็นพนักงานมหาวิทยาลัยเงินแผ่นดิน จำนวน 160 คน คิดเป็นร้อยละ 55.94 พนักงานมหาวิทยาลัยเงินรายได้ จำนวน 101 คน คิดเป็นร้อยละ 35.31 พนักงานราชการ จำนวน 15 คน คิดเป็นร้อยละ 5.24 และลูกจ้างประจำและลูกจ้างชั่วคราว จำนวน 5 คน คิดเป็นร้อยละ 1.75 ระดับการศึกษาของผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่า ส่วนใหญ่มีระดับการศึกษาอยู่ในระดับปริญญาตรี จำนวน 180 คน คิดเป็นร้อยละ 62.94 ปริญญาโท จำนวน 97 คน คิดเป็นร้อยละ 33.92 ระดับปริญญาเอก จำนวน 5 คน คิดเป็นร้อยละ 1.75 และระดับต่ำกว่าระดับปริญญาตรี จำนวน 4 คน คิดเป็นร้อยละ 1.40

ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความคิดเห็นต่อรูปแบบภาวะผู้ตามในภาพรวม

ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความคิดเห็นต่อรูปแบบภาวะผู้ตามในภาพรวม พบว่า ในภาพรวมมีระดับภาวะผู้ตามอยู่ในระดับปานกลาง ($\overline{X}$ = 3.24, S.D. = 0.358) เมื่อจำแนกรายด้าน ด้านที่มีระดับภาวะผู้ตามมากที่สุดเรียงตามลำดับ ได้แก่ ภาวะผู้ตามแบบมีประสิทธิผลมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 4.40, S.D. = 0.484) ภาวะผู้ตามแบบปรับตัว มีระดับภาวะผู้ตามอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 4.26, S.D. = 0.550) ภาวะผู้ตามแบบเอาตัวรอด มีระดับภาวะผู้ตามอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 4.14, S.D. = 0.448) ตามลำดับ ส่วน

Citation : Dumkum, K. & Srison, W. (2024). Followership and the story behind supporting the support line Suan Sunandha Rajabhat University. **Journal of Local Governance and Innovation.** 8(3) : 169-186; DOI : https://doi.org/10.14456/jlgisrru.2024.58

ระดับภาวะผู้ตามที่น้อยที่สุดคือ ภาวะผู้ตามแบบเฉื่อยชา มีระดับภาวะผู้ตามอยู่ในระดับน้อยที่สุด ($\overline{X}$ = 1.48, S.D. = 0.898)

ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความคิดเห็นต่อรูปแบบภาวะผู้ตาม จำแนกรายด้าน

ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความคิดเห็นต่อรูปแบบภาวะผู้ตาม จำแนกรายด้าน พบว่า ในภาพรวมมีระดับภาวะผู้ตามอยู่ในระดับปานกลาง ($\overline{X}$ = 3.24, S.D. = 0.358) เมื่อจำแนกรายด้าน รายละเอียดดังนี้

ด้านภาวะผู้ตามแบบปรปักษ์ ภาพรวมมีระดับภาวะผู้ตามอยู่ในระดับน้อย ($\overline{X}$ = 1.92, S.D =1.020) เมื่อจำแนกเป็นรายข้อพบว่าข้อที่มีระดับภาวะผู้ตามมากที่สุด ท่านจะแสดงทัศนคติของตนเองอย่างตรงไปตรงมาแม้จะขัดแย้งกับกลุ่มเพื่อนร่วมงานหรือถูกโต้แย้งจากผู้นำ มีระดับภาวะผู้ตามอยู่ในระดับน้อย($\overline{X}$ = 2.30, S.D. = 1.289) งานที่มีความยากและซับซ้อนท่านจะให้ผู้บังคับบัญชาทำงานนั้นให้สำเร็จเพียงฝ่ายเดียว โดยไม่จำเป็นต้องเข้าไปมีส่วนร่วม มีระดับภาวะผู้ตามอยู่ในระดับน้อย ($\overline{X}$ = 1.98, S.D. = 1.357) และเมื่อท่านทำงานสำเร็จตามคำสั่งของผู้บังคับบัญชาแล้ว ท่านไม่จำเป็นที่จะทำงานนอกเหนือจากที่ได้รับมอบหมายแล้ว มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับน้อย ($\overline{X}$ = 1.93, S.D. = 1.278) ส่วนข้อที่มีระดับความคิดเห็นน้อยที่สุด คือ ท่านมักจะไม่ทำงานตามคำสั่งของผู้บังคับบัญชาหรือทำงานตามภาระงานที่ได้รับมอบหมาย มีระดับภาวะผู้ตามอยู่ในระดับน้อยที่สุด($\overline{X}$ =1.48, S.D. = 1.052)

ด้านภาวะผู้ตามแบบปรับตัว ภาพรวมมีระดับภาวะผู้ตามอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ =4.26, S.D. = 0.550) เมื่อจำแนกเป็นรายข้อพบว่าข้อที่มีระดับความคิดเห็นมากที่สุดคือท่านมีการศึกษาเรียนรู้เทคโนโลยีเข้ามาประกอบช่วยในการทำงานให้ง่ายขึ้นอยู่เสมอ มีระดับภาวะผู้ตามอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 4.49, S.D. = 0.642) ท่านมีความกระตือรือร้นในงานที่ทำ และยินดีรับงานเกินขอบเขตในงานที่รับผิดชอบ มีระดับภาวะผู้ตามอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 4.32, S.D. = 0.764) และความคิด และข้อเสนอแนะใหม่ ๆ ของท่านได้ส่งผลต่องานให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร ระดับภาวะผู้ตามอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 3.98, S.D. = 0.912) ตามลำดับด้านภาวะผู้ตามแบบเอาตัวรอด ภาพรวมมีระดับภาวะผู้ตามอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ =4.14, S.D. = 0.448) เมื่อจำแนกเป็นรายข้อพบว่าข้อที่มีระดับความคิดเห็นมากที่สุด คือ ท่านมีความกระตือรือร้น ที่จะพัฒนาความสามารถที่จำเป็นต่อการทำงาน มีระดับภาวะผู้ตามอยู่ในระดับมากที่สุด($\overline{X}$ = 4.57 S.D = 0.605) ท่านเสาะหาหรือริเริ่มกิจกรรมใหม่ ๆ และสามารถดำเนินการได้สำเร็จ มีระดับภาวะผู้ตามอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 4.34 S.D = 0.616) และเมื่อท่านได้รับการขอให้ทำ ในสิ่งที่ขัดแย้งต่อวิชาชีพ ท่านจะพยายามหลีกเลี่ยงมีระดับภาวะผู้ตามอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 4.09, S.D. = 0.988) ตามลำดับ ส่วนข้อที่มีระดับความคิดเห็นน้อยที่สุด

Citation : กุลนิดาวรรณ ดำคำ และวิจิตรา ศรีสอน. (2567). ภาวะผู้ตามกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา**. วารสารการบริหารการปกครองและนวัตกรรมท้องถิ่น.** 8(3) : 169-186;
DOI : https://doi.org/10.14456/jlgisrru.2024.58

คือ หากพบปัญหาที่ยุ่งยาก ในการทำงานเป็นหน้าที่ของผู้นำที่ต้องเข้ามาจัดการกับปัญหานั้น มีระดับภาวะผู้ตามอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 3.81, S.D. = 0.866)

ด้านภาวะผู้ตามแบบเฉื่อยชา ภาพรวมมีระดับภาวะผู้ตามอยู่ในระดับน้อยที่สุด ($\overline{X}$ = 1.48, S.D. = 0.898) เมื่อจำแนกเป็นรายข้อพบว่าข้อที่มีระดับความคิดเห็นมากที่สุด คือ ท่านมักมาทำงานสาย และลางานอยู่บ่อย ๆ ระดับภาวะผู้ตามอยู่ในระดับน้อยที่สุด ($\overline{X}$ =1.36, S.D. = 0.898) ท่านไม่สนใจเข้าร่วมกิจกรรมของหน่วยงานหรือองค์กรของท่าน ระดับภาวะผู้ตามอยู่ในระดับน้อยที่สุด ($\overline{X}$ =1.39, S.D. = 0.894) และเมื่อท่านเริ่มทำงานที่ได้รับมอบหมายใหม่ ท่านจะค่อย ๆ ทำไปเรื่อย ๆ โดยไม่คำนึงถึงระยะเวลาที่กำหนดระดับภาวะผู้ตามอยู่ในระดับน้อย ($\overline{X}$ =1.53, S.D. = 1.101) ตามลำดับ ส่วนระดับความคิดเห็นน้อยที่สุด ได้แก่ ท่านมักจะให้เพื่อนร่วมงานเข้ามาช่วยท่านในการปฏิบัติงานที่ผู้บังคับบัญชามอบหมายให้อยู่เสมอ ระดับภาวะผู้ตามอยู่ในระดับน้อย ($\overline{X}$ = 1.64, S.D. = 1.127)

ด้านภาวะผู้ตามแบบมีประสิทธิผล ภาพรวมมีระดับภาวะผู้ตามอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 4.40, S.D. = 0.484) เมื่อจำแนกเป็นรายข้อพบว่าข้อที่มีระดับความคิดเห็นมากที่สุด คือ ท่านมีความรับผิดชอบและรู้สึกมีพลังกับงานและองค์กรในการทุ่มเทที่จะทำผลงานให้ดีที่สุด มีระดับภาวะผู้ตามอยู่ในระดับมากที่สุด ($\overline{X}$ =4.52, S.D. = 0.631) ท่านสามารถใช้ประสบการณ์ของตัวเองแก้ปัญหาหรือจุดบกพร่องต่าง ๆ ให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร มีระดับภาวะผู้ตามอยู่ในระดับมาก($\overline{X}$ =4.47, S.D. = 0.614) และงานที่ปฏิบัติช่วยให้ท่านบรรลุเป้าหมายตามบทบาทและหน้าที่ในฐานะสมาชิกของทีมเป็นอย่างดี มีระดับภาวะผู้ตามอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ =4.40, S.D. = 0.692) ตามลำดับ ส่วนระดับความคิดเห็นน้อยที่สุด ได้แก่ งานที่ท่านปฏิบัติได้ใช้ความคิดสร้างสรรค์ในการสร้างสิ่งใหม่ ๆ ให้องค์กร มีระดับภาวะผู้ตามอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ =4.27, S.D. = 0.682)

ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานในภาพรวม

จากการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของกลุ่มตัวอย่างในภาพรวม พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีระดับความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 4.42, S.D. = 0.323) เมื่อพิจารณาแยกตามรายด้าน พบว่า ด้านที่มีระดับความคิดเห็นมากที่สุดเรียงตามลำดับ ได้แก่ ด้านเวลาที่ใช้ในการทำงาน มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 4.44, S.D. = 0.416) รองลงมาคือ ด้านคุณภาพของงานมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 4.44, S.D. = 0.392) และด้านปริมาณงานมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 4.37, S.D. = 0.427) ตามลำดับ

Citation : Dumkum, K. & Srison, W. (2024). Followership and the story behind supporting the support line Suan Sunandha Rajabhat University. **Journal of Local Governance and Innovation.** 8(3) : 169-186; DOI : https://doi.org/10.14456/jlgisrru.2024.58

ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน จำแนกรายด้าน

ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานจำแนกรายด้าน พบว่า ในภาพรวมมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 4.42, S.D. = 0.323) เมื่อจำแนกรายด้านมีรายละเอียดดังนี้

ด้านปริมาณงาน ในภาพรวมมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 4.37, S.D. = 0.427) ด้านที่มีระดับความคิดเห็นมากที่สุดเรียงตามลำดับ ได้แก่ ปริมาณงานมีความเหมาะสมกับตำแหน่งของท่าน มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 4.45, S.D. = 0.583) ปริมาณงานที่ท่านได้รับมอบหมายสามารถทำเสร็จได้ตามกำหนดเวลา มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 4.39, S.D. = 0.427) และปริมาณงานในความรับผิดชอบมีความเหมาะสมกับความสามารถของท่าน มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 4.36, S.D. = 0.587) สำหรับข้อที่มีระดับความคิดเห็นน้อยที่สุด ได้แก่ ปริมาณงานมีความเหมาะสมกับอัตราเงินเดือนของท่าน มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 4.27, S.D. = 0.685)

ด้านเวลาที่ใช้ในการทำงาน ในภาพรวมมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 4.44, S.D. = 0.416) ด้านที่มีระดับความคิดเห็นมากที่สุดเรียงตามลำดับ ได้แก่ ท่านทำงานที่ได้รับมอบหมายได้เสร็จตามกำหนดเวลาเสมอ มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด ($\overline{X}$ = 4.56, S.D. = 0.531) ท่านมีการทบทวนกระบวนการทำงานของท่านและนำมาปรับปรุง ซึ่งมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 4.42, S.D. = 0.568) และท่านมีการจัดลำดับความสำคัญของงาน มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 4.41, S.D. = 0.590) สำหรับข้อที่มีระดับความคิดเห็นน้อยที่สุดได้แก่ กำหนดเวลาการส่งงานส่วนใหญ่เหมาะสมกับความยากง่ายของงาน มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 4.39, S.D. = 0.615 ด้านคุณภาพของงานในภาพรวมมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 4.44, S.D. = 0.392) ด้านที่มีระดับความคิดเห็นมากที่สุดเรียงตามลำดับ ได้แก่ ท่านสามารถสื่อสารและให้ข้อมูลแก่ผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน ตลอดจนผู้ใต้บังคับบัญชาของท่านได้อย่างชัดเจน มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 4.56, S.D. = 0.532) ท่านมีการวางแผนการทำงานก่อนที่จะลงมือปฏิบัติ มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 4.47, S.D. = 0.559) และท่านมีการตรวจทานงานของท่านก่อนส่งงานเสมอ มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 4.45, S.D. = 0.564) สำหรับข้อที่มีระดับความคิดเห็นน้อยที่สุด ได้แก่ ผลงานที่ท่านปฏิบัติออกมามีความถูกต้องเรียบร้อยทันกำหนดเวลา มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 4.37, S.D. = 0.594)

Citation : กุลนิดาวรรณ ดำคำ และวิจิตรา ศรีสอน. (2567). ภาวะผู้ตามกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา**. วารสารการบริหารการปกครองและนวัตกรรมท้องถิ่น.** 8(3) : 169-186;
DOI : https://doi.org/10.14456/jlgisrru.2024.58

อภิปรายผลการวิจัย (Research Discussion)

วัตถุประสงค์ที่ 1. เพื่อศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลที่ส่งผลต่อภาวะผู้ตามของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลไม่มีผลต่อรูปแบบภาวะผู้ตามของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา ทั้งนี้เนื่องจากในการปฏิบัติงานทุกเพศต้องอยู่ภายใต้ระเบียบการปฏิบัติงาน แนวทางหรือนโยบายหลักของมหาวิทยาลัยทั้งสิ้น ซึ่งทำให้การปฏิบัติงานเกิดประสิทธิภาพ และทั้งเพศชายและเพศหญิงเป็นผู้ตามที่ต้องปฏิบัติงานภายใต้นโยบายสำคัญของมหาวิทยาลัย ซึ่งขึ้นอยู่กับบริบทและผลกระทบของช่วงอายุผู้ปฏิบัติงานที่จะได้รับผลกระทบ แต่เมื่อพิจารณาในภาพรวมพบว่า นัยยะสำคัญในการปฏิบัติงานนั้น ไม่ได้ขึ้นอยู่กับช่วงอายุของผู้ปฏิบัติงาน ประกอบกับการปฏิบัติงานนั้น เป็นไปตามกรอบตำแหน่ง และภาระงานที่มหาวิทยาลัยกำหนดไว้อย่างชัดเจน ยกเว้นด้านภาวะผู้ตามแบบเฉื่อยชา ทั้งนี้เนื่องจากความเฉื่อยชาจากการปฏิบัติงานนั้นมาจากความเชื่องช้าต้องมีผู้คอยตรวจสอบและควบคุมความก้าวหน้าของงานตลอดเวลา ไม่มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ทำงานตามคำแนะนำของผู้อื่นไม่พยายามที่จะพึ่งพาตนเอง ไม่มีความกระตือรือร้น เนื่องจากผู้ปฏิบัติงานต้องปฏิบัติงานตามนโยบาย เพื่อตอบสนองต่อวัตถุประสงค์ขององค์กร และเป็นผู้ที่มีอิทธิพลต่อความสำเร็จของผู้นำและองค์กร และทุกระดับตำแหน่งได้กำหนดขอบเขตหน้าที่และความรับผิดชอบไว้อย่างชัดเจน ซึ่งผู้ปฏิบัติงานทุกคนต้องยึดถือเป็นแนวปฏิบัติอย่างเคร่งครัด เพื่อความอยู่รอดที่เป็นไปตามระเบียบที่กำหนด จำเป็นต้องศึกษาข้อมูล และพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องเพื่อให้อยู่รอดในองค์กรได้อย่างมีศักยภาพ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ปัทมา รูปสุวรรณกุล (2562 : น. 41) ที่ศึกษาการจัดการทรัพยากรมนุษย์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานในสวนอุตสาหกรรมโรจนะ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา โดยกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยประกอบด้วยพนักงานในสวนอุตสาหกรรมโรจนะจำนวน 400 คน ซึ่งถูกสุ่มตัวอย่างแบบหลายขั้นตอน และตัวแทนจากฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ของบริษัทในสวนอุตสาหกรรมโรจนะจำนวน 20 คน ที่ถูกสุ่มแบบเจาะจง ในการวิจัยนี้ ใช้แบบสอบถามและแบบสัมภาษณ์เพื่อเก็บข้อมูล และใช้สถิติต่างๆ ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสถิติ t-test ค่าสถิติ F-test การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ และการวิเคราะห์เนื้อหา ผลการวิจัย พบว่า การจัดการทรัพยากรมนุษย์มีคุณภาพโดยรวมอยู่ในระดับมาก และประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากเช่นกัน นอกจากนี้ ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีอายุ ประสบการณ์ รายได้ และการศึกษาที่แตกต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ $P < .01$

วัตถุประสงค์ที่ 2. เพื่อศึกษาภาวะผู้ตามของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา ผลการศึกษาพบว่า รูปแบบภาวะผู้ตามผลการศึกษา ในภาพรวมมีระดับความ

Citation : Dumkum, K. & Srison, W. (2024). Followership and the story behind supporting the support line Suan Sunandha Rajabhat University. **Journal of Local Governance and Innovation.** 8(3) : 169-186; DOI : https://doi.org/10.14456/jlgisrru.2024.58

คิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อจำแนกรายด้าน ด้านที่มีระดับความคิดเห็นมากที่สุดเรียงตามลำดับ ได้แก่ 1)ภาวะผู้ตามแบบมีประสิทธิผลมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก 2)ภาวะผู้ตามแบบปรับตัวมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก 3)ภาวะผู้ตามแบบเอาตัวรอด มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ตามลำดับเมื่อจำแนกรายด้าน รายละเอียดดังนี้

ด้านภาวะผู้ตามแบบปรปักษ์ ภาพรวมมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับน้อย เมื่อจำแนกเป็นรายข้อ พบว่า ด้านที่มีระดับความคิดเห็นมากที่สุดคือ ท่านจะแสดงทัศนคติของตนเองอย่างตรงไปตรงมาแม้จะขัดแย้งกับกลุ่มเพื่อนร่วมงานหรือถูกโต้แย้งจากผู้นำ งานที่มีความยากและซับซ้อน ท่านจะให้ผู้บังคับบัญชาทำงานนั้น ให้สำเร็จเพียงฝ่ายเดียว โดยไม่จำเป็นต้องเข้าไปมีส่วนร่วม และเมื่อท่านทำงานสำเร็จตามคำสั่งของผู้บังคับบัญชาแล้ว ท่านไม่จำเป็นที่จะทำงานนอกเหนือจากที่ได้รับมอบหมายแล้ว ส่วนข้อที่มีระดับความคิดเห็นน้อยที่สุดคือ ท่านมักจะไม่ทำงานตามคำสั่งของผู้บังคับบัญชา หรือทำงานตามภาระงานที่ได้รับมอบหมาย ซึ่งไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ ธานี ชาวสวน และคณะ (2564 : น. 12) ที่ได้ศึกษารูปแบบของผู้นำในองค์กรเพื่อพัฒนาผู้ตามให้มีประสิทธิผลสูง โดยการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีในการบริหารและการพัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชาสามารถเพิ่มผลผลิตและรักษาพนักงานที่ดีให้อยู่ในองค์กรได้ในระยะยาว การเรียนรู้ที่จะเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงสามารถเรียนรู้ได้ดังต่อไปนี้: การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ (Idealized Influence) เป็นการมีคุณลักษณะพิเศษ (Charisma) ที่มีอุดมการณ์ วิสัยทัศน์ ความสามารถในการบริหารอารมณ์ และมีจริยธรรม การสร้างให้เกิดแรงบันดาลใจ (Inspirational Motivation) การสร้างแรงจูงใจภายใน เช่น การสร้างทัศนคติในเชิงบวกและการกระตุ้นจิตวิญญาณของทีม (Team Spirit) ให้มีชีวิตชีวา การกระตุ้นทางปัญญา (Intellectual Stimulation) ผู้ตามสามารถพัฒนาเพื่อขึ้นเป็นผู้นำได้ โดยผู้ตามที่มีประสิทธิภาพสูงจะสามารถปฏิบัติงานให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายขององค์กร ควรมีคุณลักษณะดังนี้: สามารถคิดและวางแผนบริหารจัดการตนเองได้ มองว่าตนเองมีความสามารถในการจัดการได้เท่าเทียมกับผู้นำ ทำงานด้วยความมุ่งมั่นและยึดมั่นเพื่อเป้าหมายสูงสุดขององค์กร เสริมสร้างความแข็งแกร่งและพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง ขวนขวายเรียนรู้ฝึกฝนทักษะความชำนาญ และมองหางานรับผิดชอบพิเศษเพิ่มเติมด้วยความยินดี และมีความรับผิดชอบต่องานนั้น ๆ และมีความกล้าแสดงออก มีความกล้าที่จะคิด พูด และทำ แม้อาจเกิดความผิดพลาดจากการเสี่ยงนั้น ทำให้ผู้นำและผู้คนในองค์กรมอบความมั่นใจ ไว้วางใจ และเชื่อถือ (วรางคณา กาญจนพาที, 2556, น. 46)

ด้านภาวะผู้ตามแบบปรับตัว ภาพรวมมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก เมื่อจำแนกเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีระดับความคิดเห็นมากที่สุด คือ ท่านมีการศึกษาเรียนรู้เทคโนโลยีเข้ามาประกอบช่วยในการทำงานให้ง่ายขึ้นอยู่เสมอ ท่านมีความกระตือรือร้นในงานที่ทำ และยินดีรับงานเกินขอบเขตในงานที่รับผิดชอบ และความคิดและข้อเสนอแนะใหม่ ๆ ของท่านได้ส่งผลต่องานให้บรรลุเป้าหมายขององค์กรตามลำดับ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของพิมพ์ปภัทร แก้วดี และคณะ

Citation : กุลนิดาวรรณ ดำคำ และวิจิตรา ศรีสอน. (2567). ภาวะผู้ตามกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา**. วารสารการบริหารการปกครองและนวัตกรรมท้องถิ่น.** 8(3) : 169-186;
DOI : https://doi.org/10.14456/jlgisrru.2024.58

CC BY NC ND

(2566, น. 55) องค์ประกอบภาวะผู้ตามที่มีประสิทธิผลของครูในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ที่อยู่ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ บทความนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาองค์ประกอบภาวะผู้ตามที่มีประสิทธิผลของครูในโรงเรียนมัธยมศึกษา กลุ่มเป้าหมาย คือ การสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 11 คน และการศึกษาพหุกรณี จำนวน 2 โรงเรียน ด้วยวิธีการเลือกแบบเจาะจง เครื่องมือที่ใช้ในการสัมภาษณ์เป็นแบบกึ่งโครงสร้าง สถิติที่ใช้ ความถี่ ร้อยละ ผลการวิจัยพบว่า องค์ประกอบภาวะผู้ตามที่มีประสิทธิผลของครูในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ประกอบด้วย 6 องค์ประกอบหลัก และ 25 องค์ประกอบย่อย

ด้านภาวะผู้ตามแบบเอาตัวรอดในภาพรวมมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก เมื่อจำแนกรายข้อพบว่าข้อที่มีระดับความคิดเห็นมากที่สุดเรียงตามลำดับ ได้แก่ ท่านมีความกระตือรือร้นที่จะพัฒนาความสามารถที่จำเป็นต่อการทำงาน, ท่านเสาะหาหรือริเริ่มกิจกรรมใหม่ ๆ และสามารถดำเนินการได้สำเร็จ, และเมื่อท่านได้รับการขอให้ทำในสิ่งที่ขัดแย้งต่อวิชาชีพ ท่านจะพยายามหลีกเลี่ยง ขณะที่ข้อที่มีระดับความคิดเห็นน้อยที่สุด คือ หากพบปัญหาที่ยุ่งยากในการทำงานเป็นหน้าที่ของผู้นำที่ต้องเข้ามาจัดการกับปัญหานั้น ซึ่งไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ กนก เพ่งจินดา และ คณะ (2566,น. 32) ที่ได้ศึกษาปัจจัยการพัฒนาองค์การตามเกณฑ์การบริหารจัดการภาครัฐและประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของสำนักงานเขตในกรุงเทพมหานคร: กรณีศึกษาสำนักงานเขตบางกะปิ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับปัจจัยการพัฒนาองค์การตามเกณฑ์การบริหารจัดการภาครัฐและประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของสำนักงานเขตบางกะปิ และปัจจัยการพัฒนาองค์การตามเกณฑ์การบริหารจัดการภาครัฐที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของสำนักงานเขตบางกะปิ งานวิจัยนี้ใช้วิธีการวิจัยเชิงปริมาณ โดยประชากรเป็นบุคลากรของสำนักงานเขตบางกะปิ กลุ่มตัวอย่างจำนวน 111 คน ซึ่งสุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิ เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยคือแบบสอบถาม และการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติเชิงพรรณนา ประกอบด้วย ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสถิติเชิงอนุมาน โดยใช้สถิติทดสอบการวิเคราะห์สหสัมพันธ์แบบพหุคูณและการถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน ผลการศึกษาพบว่า: 1) ปัจจัยการพัฒนาองค์การตามเกณฑ์การบริหารจัดการภาครัฐด้านทักษะมีค่าเฉลี่ยมากที่สุด และด้านพฤติกรรมการบริหารมีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ส่วนประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ด้านคุณภาพของงานมีค่าเฉลี่ยมากที่สุด และด้านค่าใช้จ่ายมีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด 2) ปัจจัยการพัฒนาองค์การตามเกณฑ์การบริหารจัดการภาครัฐส่งผลบวกต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของสำนักงานเขตบางกะปิ โดยนำมาสร้างเป็นกรอบการพัฒนาเพื่อสู่ความเป็นเลิศ ซึ่งประกอบด้วยด้านค่านิยมร่วม ด้านทักษะ และด้านระบบการทำงาน

ด้านภาวะผู้ตามแบบเฉื่อยชาในภาพรวมมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับน้อยที่สุด เมื่อจำแนกรายข้อพบว่าข้อที่มีระดับความคิดเห็นมากที่สุดเรียงตามลำดับ ได้แก่ ท่านมักมาทำงานสายและลางานอยู่บ่อย ๆ, ท่านไม่สนใจเข้าร่วมกิจกรรมของหน่วยงานหรือองค์กรของท่าน, และเมื่อ

Citation : Dumkum, K. & Srison, W. (2024). Followership and the story behind supporting the support line Suan Sunandha Rajabhat University. **Journal of Local Governance and Innovation.** 8(3) : 169-186; DOI : https://doi.org/10.14456/jlgisrru.2024.58

ท่านเริ่มทำงานที่ได้รับมอบหมายใหม่ ท่านจะค่อย ๆ ทำไปเรื่อย ๆ โดยไม่คำนึงถึงระยะเวลาที่กำหนด ส่วนข้อที่มีระดับความคิดเห็นน้อยที่สุดคือ ท่านมักจะให้เพื่อนร่วมงานเข้ามาช่วยท่านในการปฏิบัติงานที่ผู้บังคับบัญชามอบหมายให้อยู่เสมอ ซึ่งไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ วนัสสนันท์ บุญเพิ่มพูล และคณะ (2566,น. 47) ที่ศึกษาผลกระทบของวัฒนธรรมองค์กรต่อการใช้ตัวชี้วัดผลการดำเนินงานขององค์กรและประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานในอุตสาหกรรม บทความนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อนำเสนอความสำคัญของวัฒนธรรมองค์กรและการใช้ตัวชี้วัดผลการดำเนินงานขององค์กรที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานในอุตสาหกรรม จากการศึกษาพบว่าวัฒนธรรมองค์กรแบ่งออกเป็น 4 ประเภท ได้แก่ วัฒนธรรมแบบเครือญาติหรือเน้นการมีส่วนร่วม, วัฒนธรรมแบบปรับตัวหรือเน้นการเปลี่ยนแปลงพัฒนา, วัฒนธรรมแบบมุ่งผลสำเร็จหรือเน้นการตลาด, และวัฒนธรรมแบบราชการหรือเน้นสายการบังคับบัญชา ผลการดำเนินงานแบ่งออกเป็น 4 ประการ คือ คุณภาพของงาน, ปริมาณงาน, เวลา, และค่าใช้จ่ายในการดำเนินงาน การใช้ตัวชี้วัดผลการปฏิบัติงานแบ่งเป็นสองลักษณะ คือ มุมมองด้านการเงิน และผลการดำเนินงานที่ไม่เป็นตัวเงิน ได้แก่ มุมมองด้านลูกค้า, มุมมองด้านกระบวนการทำงานภายในองค์กร, และมุมมองด้านการเรียนรู้และการเติบโต การนำตัวชี้วัดทางการเงินและตัวชี้วัดที่ไม่ใช่การเงินมาใช้ในองค์กรนั้นเป็นเรื่องที่จำเป็นและสำคัญต่อองค์กรอย่างมาก ซึ่งนอกจากจะเป็นแบบแผนในการควบคุมและวัดผลแล้ว ยังมีประโยชน์ต่อการบริหารจัดการประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน และนำไปสู่ความสำเร็จขององค์กรได้

ด้านภาวะผู้ตามแบบมีประสิทธิผลในภาพรวมมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก เมื่อจำแนกรายข้อพบว่าข้อที่มีระดับความคิดเห็นมากที่สุดเรียงตามลำดับ ได้แก่ ท่านมีความรับผิดชอบและรู้สึกมีพลังกับงานและองค์กรในการทุ่มเทที่จะทำผลงานให้ดีที่สุด, ท่านสามารถใช้ประสบการณ์ของตัวเองแก้ปัญหาหรือจุดบกพร่องต่าง ๆ ให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร, และงานที่ปฏิบัติช่วยให้ท่านบรรลุเป้าหมายตามบทบาทและหน้าที่ในฐานะสมาชิกของทีมเป็นอย่างดี ส่วนข้อที่มีระดับความคิดเห็นน้อยที่สุดคือ งานที่ท่านปฏิบัติได้ใช้ความคิดสร้างสรรค์ในการสร้างสิ่งใหม่ ๆ ให้องค์กรซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ภีรดา ศิลปะชัย และคณะ (2561,น. 58) ที่ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยจูงใจกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรภายในหน่วยงานด้านชุมชนสัมพันธ์ของรัฐวิสาหกิจแห่งหนึ่ง โดยใช้กลุ่มตัวอย่างเป็นบุคลากรภายในหน่วยงานด้านชุมชนสัมพันธ์ของรัฐวิสาหกิจ จำนวน 96 คน สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ใช้ Rho (ρ) เพื่อทดสอบสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ผลการวิเคราะห์พบว่าปัจจัยจูงใจในการทำงานของบุคลากรมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ระดับประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรฯ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากเช่นกัน และปัจจัยจูงใจด้านรายได้มีความสัมพันธ์กับความมีประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาในรายด้านพบว่าด้านความก้าวหน้าในงาน ด้านนโยบาย และด้านการบริหาร มีความสัมพันธ์อยู่ในระดับปาน

Citation : กุลนิดาวรรณ ดำคำ และวิจิตรา ศรีสอน. (2567). ภาวะผู้ตามกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา**. วารสารการบริหารการปกครองและนวัตกรรมท้องถิ่น.** 8(3) : 169-186;
DOI : https://doi.org/10.14456/jlgisrru.2024.58

กลาง รองลงมาคือ ด้านเงินเดือน ด้านความรับผิดชอบ ด้านการยอมรับนับถือ ด้านความมั่นคง ด้านการบังคับบัญชา ด้านลักษณะงาน ด้านชีวิตส่วนตัว ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา และด้านสภาพการทำงาน มีความสัมพันธ์อยู่ในระดับต่ำ ส่วนด้านตำแหน่งหน้าที่และด้านความสำเร็จในการทำงาน มีความสัมพันธ์อยู่ในระดับต่ำมาก โดยมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ $P < .05$

วัตถุประสงค์ที่ 3. เพื่อศึกษาภาวะผู้ตามกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา ผลการศึกษา พบว่า รูปแบบภาวะผู้ตามมีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา โดยภาพรวมมีระดับความสัมพันธ์อยู่ในระดับสูง ภาวะผู้ตามแบบมีประสิทธิผลมีระดับความสัมพันธ์อยู่ในระดับปานกลาง ขณะที่ภาวะผู้ตามแบบเอาตัวรอดมีระดับความสัมพันธ์อยู่ในระดับต่ำ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของแพว พานแพน และคณะ (2566, น. 62) ที่ศึกษาแนวทางการเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานตามหลักภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของบุคลากรในสำนักพัฒนาสังคม กรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยพบว่าประสิทธิภาพการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก ลักษณะส่วนบุคคล เช่น เพศ มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรในสำนักพัฒนาสังคม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ การสร้างแรงบันดาลใจ และการกระตุ้นทางสติปัญญามีความสัมพันธ์เชิงเหตุผลกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 แนวทางการเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานตามหลักภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงพบว่าหน่วยงานควรให้ความสำคัญกับบุคลากรด้วยการอบรมให้ความรู้พนักงานทุกคนอย่างเท่าเทียมกัน ควรมีมาตรฐานขั้นตอนในการปฏิบัติงานที่ชัดเจน ควรให้แต่ละฝ่ายจัดทำแผนกำกับ ติดตาม ประเมินผลการปฏิบัติงานร่วมกับผู้บริหาร ควรกำหนดแผนผังแสดงกระบวนการขั้นตอนการปฏิบัติงาน พร้อมกรอบระยะเวลาการปฏิบัติงาน และควรนำแนวคิดการประเมินผลสัมฤทธิ์และการประเมินความคุ้มค่ามาใช้ในการวิเคราะห์ผลการดำเนินงานตามแผนงาน

ข้อเสนอแนะการวิจัย (Research Suggestions)

ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

ควรกำหนดนโยบายในการส่งเสริมความก้าวหน้าให้กับบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการและทิศทางการพัฒนาตนเอง เพื่อให้บุคลากรสายสนับสนุนของมหาวิทยาลัยได้มีทักษะใหม่ ๆในการทำงาน และสามารถสนับสนุนให้เข้าสู่ระดับตำแหน่งที่สูงขึ้นต่อไปได้

ข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติการ

1. ควรส่งเสริมการมีส่วนร่วมในการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ เพื่อให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดการแลกเปลี่ยนรู้ซึ่งกันและกัน

Citation : Dumkum, K. & Srison, W. (2024). Followership and the story behind supporting the support line Suan Sunandha Rajabhat University. **Journal of Local Governance and Innovation.** 8(3) : 169-186; DOI : https://doi.org/10.14456/jlgisrru.2024.58

2. มีการทบทวนกระบวนการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุน วิเคราะห์ปริมาณงาน ความสำคัญเร่งด่วนของงาน เพื่อนำผลการทบทวนมาปรับปรุงการทำงานให้เกิดประสิทธิภาพ และควรกำหนดแผนการปฏิบัติติงานกำหนดเวลาการส่งงานส่วนใหญ่เหมาะสมกับความยากง่ายของงาน

ข้อเสนอแนะเชิงวิชาการ

1. ควรส่งเสริมให้มีการพัฒนาศักยภาพ กฎระเบียบ แนวปฏิบัติใหม่ ๆ ให้กับผู้ปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง เพื่อรองรับการพัฒนาขององค์กร และส่งเสริมศักยภาพในการปฏิบัติติงานให้บุคลากรสายสนับสนุนปฏิบัติติงานมีความถูกต้องเรียบร้อย ทันกำหนดเวลา

2. ส่งเสริมให้บุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ ได้รับทุนในการศึกษาต่อ ทั้งในระดับบัณฑิตศึกษา การฝึกอบรมระยะสั้น หรือการฝึกอบรมทักษะต่าง ๆ ที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงาน

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. การศึกษาครั้งต่อไปควรศึกษาเกี่ยวกับการสร้างขวัญกำลังใจให้กับพนักงาน บุคลากรในองค์กร

2. การศึกษาเกี่ยวกับการพัฒนาทักษะการเป็นนักการตลาด และนักประชาสัมพันธ์ให้กับบุคลากรเพื่อเพิ่มจำนวนนักศึกษาให้มากขึ้น

เอกสารอ้างอิง (References)

ธานี ชาวสวน. (2564). **รูปแบบการพัฒนาความสัมพันธ์ผู้นำกับผู้ตาม.** วิทยานิพนธ์การศึกษาปริญญาปรัชญาดุษฎีบัณฑิต มหาวิทยาลัยบูรพา.

ปัทมา รูปสุวรรณกุล. (2562). **การจัดการทรัพยากรมนุษย์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานในสวนอุตสาหกรรมโรจนะจังหวัดระนครศรีอยุธยา.** กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ.

พิชญ์สินี มะโน. (2562). **ผลกระทบจากการเปลี่ยนแปลงใน ยุค digital disruption ต่อการศึกษา**. วารสารครุศาสตร์อุตสาหกรรม, 18 (1), 1-6

พิมพ์ปภัทร แก้วดี. (2565). **การพัฒนาตัวบ่งชี้ภาวะผู้ตามของครูในโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษา ขั้นพื้นฐาน ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ.** วิทยานิพนธ์การศึกษาปริญญาปรัชญาดุษฎีบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

ภีรดา ศิลปชัย และณัฐชา ธำรงโชติ. (2561). **ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยจูงใจและความมีประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรภายในหน่วยงานด้านชุมชนสัมพันธ์ของรัฐวิสาหกิจแห่งหนึ่ง.** วารสารสหวิทยาการสังคมศาสตร์และการสื่อสาร, 1(2-3), 217-235.

วรางคณา กาญจนพาที. (2556). **ภาวะผู้นำและภาวะผู้ตามที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลองค์กร : กรณีศึกษา ธนาคารเพื่อการส่งออกและนำเข้าแห่งประเทศไทย.** วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต ปทุมธานี มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.

Citation : กุลนิดาวรรณ ดำคำ และวิจิตรา ศรีสอน. (2567). ภาวะผู้ตามกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา**. วารสารการบริหารการปกครองและนวัตกรรมท้องถิ่น.** 8(3) : 169-186; DOI : https://doi.org/10.14456/jlgisrru.2024.58

ชูศรี วงศ์รัตนะ. (2541). **เทคนิคการใช้สถิติเพื่อการวิจัย**. พิมพ์ครั้งที่7 กรุงเทพฯ: เทพเนรมิตการพิมพ์.

กนก เพ่งจินดา.(2566)**.ปัจจัยแรงจูงใจที่ส่งผลต่อขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร เขตบางกะปิ.** วารสารนวัตกรรมการจัดการศึกษาและวิจัย, 6(3-4).

พิมพ์ปภัทร แก้วดี.(2566).**การพัฒนาตัวบ่งชี้ภาวะผู้ตามของครูในโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ.**วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

วนัสสนันท์ บุญเพิ่มพูล.(2566).**ผลกระทบของวัฒนธรรมองค์การต่อการใช้ตัวชี้วัดผลการดำเนินงานขององค์การ และประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานในอุตสาหกรรม.** วารสารสังคมศาสตร์ปัญญาพัฒน์, 1(1-3), 24-28.

แพว พานแพน.(2566).**แนวทางการเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานตามหลักภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของบุคลากรในสำนักพัฒนาสังคม กรุงเทพมหานคร.** วารสารมณีเชษฐาราม, 5(9-10)

Citation : Dumkum, K. & Srison, W. (2024). Followership and the story behind supporting the support line Suan Sunandha Rajabhat University. **Journal of Local Governance and Innovation.** 8(3) : 169-186; DOI : https://doi.org/10.14456/jlgisrru.2024.58

Citation : กุลนิดาวรรณ ดำคำ และวิจิตรา ศรีสอน. (2567). ภาวะผู้ตามกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา**. วารสารการบริหารการปกครองและนวัตกรรมท้องถิ่น.** 8(3) : 169-186;
DOI : https://doi.org/10.14456/jlgisrru.2024.58