

ความสัมพันธ์ระหว่างประสิทธิภาพการปฏิบัติงานกับภาวะผู้ตามของบุคลากร
สายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยราชภัฏชัยภูมิ

The Relationship between Work Efficiency and Followership of Academic Support
Staff in Chaiyaphum Rajabhat University

กฤษณา พัฒเพ็ง^{1*}และทินนิกร เสมอโชค²
Krisana Phatpheng^{1*} and Tinnikon Samerchok²

^{1*}สำนักงานอธิการบดี สังกัดกองกลาง งานบริหารทรัพยากรบุคคล มหาวิทยาลัยราชภัฏชัยภูมิ จังหวัดชัยภูมิ 36000

²คณะศิลปศาสตร์และวิทยาศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏชัยภูมิ จังหวัดชัยภูมิ 36000

^{1*}Office of the President Belongs to the midfield Human resource management Chaiyaphum Rajabhat
University Chaiyaphum Province 36000, Thailand

²Faculty of Arts and Science Chaiyaphum Rajabhat University Chaiyaphum Province 36000, Thailand

^{1*}Corresponding Author, E-mail: Krisana_Ph@hotmail.com

Received: 31 January 2024, Revised: 27 July 2024, Accepted: 30 July 2024

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1) ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยราชภัฏชัยภูมิ 2) ภาวะผู้ตามที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยราชภัฏชัยภูมิ และ3) ความสัมพันธ์ระหว่างประสิทธิภาพการปฏิบัติงานกับภาวะผู้ตามของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยราชภัฏชัยภูมิโดยใช้วิธีการวิจัยแบบเชิงปริมาณ กลุ่มตัวอย่างได้แก่บุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยราชภัฏ จำนวน 118 คนได้มาโดยวิธีการเลือกแบบเจาะจง กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางสำเร็จรูปของเครจซ์และมอร์แกน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยคือ แบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น โดยมีค่า IOC = 0.94 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ผลการวิจัย พบว่าประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยราชภัฏชัยภูมิโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.95, S.D=0.30$) ส่วนระดับความคิดเห็นภาวะผู้ตามที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยราชภัฏชัยภูมิ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.91, S.D=0.32$) และความสัมพันธ์ระหว่างประสิทธิภาพการปฏิบัติงานกับภาวะผู้ตามของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยราชภัฏชัยภูมิ มีความสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกัน ระดับปานกลาง ($r=0.542^{**}$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 แสดงให้เห็นว่าประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน มีความสัมพันธ์ทางบวกระดับปานกลาง กับภาวะผู้ตามของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยราชภัฏชัยภูมิ

คำสำคัญ: ประสิทธิภาพการทำงาน, บุคลากรสายสนับสนุน, ภาวะผู้ตาม

Abstract

The objectives of this research were to study 1) the work efficiency of academic support staff in Chaiyaphum Rajabhat University, 2) the followership of the academic support staff that affects the work efficiency, and 3) the relationship between work efficiency and the followership of academic support staff in Chaiyaphum Rajabhat University. The study used a quantitative research method. A total of 118 academic support staff were selected purposively. The sample size was determined using Krejci and Morgan's table. The questionnaire was constructed as a statistical tool with the IOC value of 0.94. The statistical measures used to analyze the data were mean and standard deviation. The results of the research found that the work efficiency of the academic support staff in Chaiyaphum Rajabhat University was at a high level ($\bar{X}=3.95$, S.D.=0.33). The level of opinion about the followership that affects the work efficiency of the academic support staff was at a high level ($\bar{X}=3.91$, S.D. =0.32). The relationship between the work efficiency and the followership of the academic support staff was at a moderate relationship and in the same direction ($r=0.542^{**}$) using statistical significance level at 0.05. This result showed that the work efficiency was positively and moderately related to the followership of the academic support staff in Chaiyaphum Rajabhat University.

Keywords: Work efficiency, Academic support staff, Followership

บทนำ

ปัจจุบันองค์กรมีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา จึงทำให้เกิดการปรับตัวให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของสังคมโลก ซึ่งผู้ปฏิบัติงานในภาครัฐและเอกชนจึงมีความจำเป็นที่จะต้องพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องเพื่อความอยู่รอดสำหรับองค์กรสมัยใหม่ โดยการบริหารองค์กรยุคปัจจุบัน “บุคลากร” ถือเป็นหัวใจสำคัญ ซึ่งการบริหารทรัพยากรบุคคลยุคใหม่มุ่งเน้นการสร้างคุณภาพและการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพเป็นสำคัญ (นวลจันทร์ หัสตง, 2563) เพื่อให้องค์กรมีความพร้อมต่อภาวะการแข่งขันอยู่ตลอดเวลาทั้งนี้ทรัพยากรบุคคลที่มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานสามารถตอบสนองความต้องการขององค์กรภาครัฐยุคใหม่ได้อีกทั้งการสร้างผู้นำ ผู้ตาม ที่มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการเป็นการพัฒนาองค์กรอย่างมั่นคงในอนาคต รวมไปถึงองค์กรมีการเสริมสร้างความสัมพันธ์ระหว่างผู้ตามกับผู้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงานถือเป็นอีกหนึ่งปัจจัยสำคัญที่ช่วยให้บุคลากรสายสนับสนุนวิชาการในองค์กรสามารถทำงานได้อย่างมีความสุขพร้อมที่จะทุ่มเทกำลังกาย กำลังใจ และสติปัญญา เพื่อให้งานนั้นประสบความสำเร็จ (สิริกร ปะวะโก, 2559)

การบริหารทรัพยากรบุคคลให้พร้อมรับมือกับสถานการณ์ที่ซับซ้อนเป็นกลไกสำคัญสำหรับกระบวนการแก้ปัญหาและพัฒนาองค์กร โดยเฉพาะยุคปัจจุบันที่ทุกองค์การจำเป็นต้องปรับตัวให้สามารถตอบสนองความต้องการของผู้บริโภคได้อย่างทันท่วงที ด้วยการปรับโครงสร้าง ลดลำดับชั้นของสายการบังคับบัญชา เพิ่มการติดต่อสื่อสาร ระหว่างผู้นำและผู้ตาม ตลอดจนพัฒนาเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ที่เข้าถึงข้อมูลอย่างเท่าเทียมทำให้บุคลากรระดับบริหารจำเป็นต้องเรียนรู้และมุ่งเน้นการพัฒนา “ภาวะผู้ตาม” เพื่อบรรลุถึงความสำเร็จตามพันธกิจ

(Seelay, 2006) ซึ่งภาวะผู้ตามจึงมีความสำคัญต่อการพัฒนาองค์กรและมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรอย่างยิ่ง โดย Kelley, R. (1992) ได้จัดความสัมพันธ์แบบภาวะผู้ตามในการศึกษาออกเป็น 5 ประเภท ดังนี้ ผู้ตามแบบห่างเหิน ผู้ตามแบบเฉื่อยชา ผู้ตามแบบปรับตัวตาม ผู้ตามแบบทำงานเอาตัวรอด และผู้ตามแบบมีประสิทธิภาพซึ่งภาวะผู้ตามดังกล่าวมีความสำคัญและส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานอย่างเห็นได้ชัดเจน ซึ่งวีระเชษฐ์ มั่งแ่วน (2562) กล่าวถึง ภาวะผู้ตามที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของหน่วยงานภายใต้กระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรมไว้ดังนี้ 1) ผู้ตามแบบห่างเหิน มักมีอิสระในการตัดสินใจและปฏิบัติงาน โดยไม่ต้องขอคำปรึกษาใดๆ จากผู้บังคับบัญชาก่อน 2) มีผู้ตามแบบเฉื่อยชา มักจะให้เพื่อนร่วมงานเข้ามาช่วยทํานในการปฏิบัติงานที่ผู้บังคับบัญชามอบหมายให้อยู่เสมอค่อย ๆ ทำไปเรื่อย ๆ โดยไม่คำนึงถึงระยะเวลาที่กำหนด 3) ผู้ตามแบบปรับตัวตามปฏิบัติหน้าที่ตามภารกิจและเป้าหมายที่ตั้งไว้ โดยให้ความร่วมมือในการดำเนินงาน เพื่อให้องค์กรบรรลุผลสำเร็จที่คาดหวังตามเป้าหมายภาระงานส่วนของบุคลากรที่ปฏิบัติอยู่ 4) ผู้ตามแบบทำงานเอาตัวรอด มักมีการแสดงพฤติกรรมตามวิธีการหรือแนวทางในการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายให้ประสบความสำเร็จ และพยายามหลีกเลี่ยงงานที่ปฏิบัติแล้วขัดต่อวิชาชีพตนเอง และ 5) ผู้ตามแบบมีประสิทธิภาพสามารถวิเคราะห์จุดแข็งและจุดอ่อนของตนเองและองค์กรได้อย่างถูกต้อง จึงทำให้มีความผูกพันต่อองค์กร และปฏิบัติงานเพิ่มเติมด้วยความรับผิดชอบต่อองค์กรด้วยความสามารถที่ดีที่สุด ทั้งนี้ภาวะผู้ตามมีความสัมพันธ์และส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรอย่างเห็นได้ชัด

ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานมีความสำคัญอย่างมากในการไปสู่ความสำเร็จในการปฏิบัติงานหากองค์กรใดมีบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถองค์กรควรให้ความสำคัญกับตัวบุคลากรส่งเสริมและพัฒนาด้านทักษะ ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติของบุคลากรนั้นให้เกิดความรู้ความเชี่ยวชาญในการปฏิบัติงาน ที่เกี่ยวข้องกับหน้าที่รับผิดชอบจะทำให้บุคลากรสามารถปฏิบัติงานได้อย่างถูกต้อง มีคุณภาพใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่า ตามระยะเวลาที่กำหนดให้บรรลุผลตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ บุคลากรจึงต้องปรับตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อม เทคโนโลยีที่เปลี่ยนแปลงตลอดเวลา เพื่อให้ปฏิบัติงานได้อย่างเต็มศักยภาพตามที่ได้รับมอบหมายมุ่งมั่นทำงานอย่างศักยภาพ ทั้งนี้ ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรจะส่งผลให้องค์กรมีศักยภาพส่งผลต่อความสำเร็จขององค์กรในที่สุด (ชัยวัฒน์ เฟื่องกรุด และภทริยา พรหมราชบุรี, 2564)

มหาวิทยาลัยราชภัฏชัยภูมิ เป็นอีกองค์กรหนึ่งที่จะต้องมีการปรับตัวให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น การให้ความสำคัญ การพัฒนา การส่งเสริม และการสนับสนุนความก้าวหน้าทางสายอาชีพของบุคลากร จึงเป็นปัจจัยสำคัญอย่างหนึ่งที่จะสร้างแรงจูงใจและแรงบันดาลใจในการปฏิบัติงานให้เกิดการพัฒนางานในหน้าที่ของบุคลากรให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยีในปัจจุบัน มหาวิทยาลัยราชภัฏชัยภูมิ มีบุคลากร จำนวน 2 กลุ่ม คือ 1) กลุ่มพนักงานประจำมหาวิทยาลัย และ 2) กลุ่มพนักงานจ้างตามภารกิจ ซึ่งแบ่งออกเป็น 4 ประเภท ประกอบด้วย 1) ประเภทผู้บริหาร 2) ประเภทวิชาการ 3) ประเภทเชี่ยวชาญเฉพาะหรือวิชาชีพเฉพาะ และ 4) ประเภททั่วไป (ข้อบังคับมหาวิทยาลัยราชภัฏชัยภูมิ ว่าด้วย การบริหารงานบุคคลของพนักงาน มหาวิทยาลัยราชภัฏชัยภูมิ พ.ศ. 2564, 2564) ปัจจุบันการบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัยมีการปรับปรุง และปรับเปลี่ยนไปตามข้อบังคับมหาวิทยาลัยราชภัฏชัยภูมิ ว่าด้วย การบริหารงานบุคคลของพนักงาน มหาวิทยาลัยราชภัฏชัยภูมิ พ.ศ. 2564 และนโยบายการบริหาร บุคลากรในฐานะผู้ใต้บังคับบัญชาหรือผู้ตามถือเป็นปัจจัยสำคัญที่จะทำให้การดำเนินงานมหาวิทยาลัยราชภัฏชัยภูมิ มีประสิทธิภาพและบรรลุเป้าหมาย มีการพัฒนาระบบบริหารจัดการการปฏิบัติงานที่จำเป็นของหน่วยงานเพื่อช่วยลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน ก็จะทำให้บุคลากรรู้สึกถึงความมั่นคงในอาชีพ มีความสุขในการทำงาน เกิดความรัก ความผูกพันกับเพื่อนร่วมงานหรือองค์กร ส่งผลต่อ

การทำงานด้วยความตั้งใจ สามารถอุทิศตนในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ และลดปัญหาการลาออกหรือการคงอยู่ของบุคลากร นำไปสู่การปฏิบัติงานที่ต่อเนื่องและมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

จากความเป็นมาและความสำคัญข้างต้น การสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน การพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติงานที่ตรงตามสายงาน การใช้เทคโนโลยีหรือระบบบริหารจัดการการปฏิบัติงานที่จำเป็นของหน่วยงานมารองรับการปฏิบัติงาน เป็นปัจจัยในการสนับสนุนให้บุคลากรแสดงออกถึงภาวะผู้ตามของบุคลากรที่มีต่อผู้บังคับบัญชาได้ ผู้วิจัยจึงมีความสนใจทำวิจัยเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างประสิทธิภาพการปฏิบัติงานกับภาวะผู้ตามของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยราชภัฏชัยภูมิ โดยศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างประสิทธิภาพการปฏิบัติงานกับภาวะผู้ตามของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยราชภัฏชัยภูมิ ว่ามีความสัมพันธ์อย่างไร และเป็นไปในทิศทางใด ซึ่งผลลัพธ์ที่ได้จากการวิจัยสามารถใช้เป็นแนวทางสำหรับการวางแผนพัฒนาและกำหนดกลยุทธ์ในการดำเนินงานให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

2. วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยราชภัฏชัยภูมิ
2. เพื่อศึกษาภาวะผู้ตามที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยราชภัฏชัยภูมิ
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างประสิทธิภาพการปฏิบัติงานกับภาวะผู้ตามของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยราชภัฏชัยภูมิ

3. แนวคิดทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างประสิทธิภาพการปฏิบัติงานกับภาวะผู้ตามของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยราชภัฏชัยภูมิ ผู้วิจัยได้ศึกษาค้นคว้าเอกสารและงานวิจัยต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

3.1 แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้ตาม

3.1.1 ความหมายของผู้ตาม

มาฆพร กรานต์เจริญ (2561) ให้ความหมายว่า บุคคลผู้ที่มีหน้าที่ปฏิบัติงานในองค์กร โดยใช้ศักยภาพความรู้ และสติปัญญาที่มีมาทำงาน รวมทั้งเป็นผู้มีความรับผิดชอบต่อหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายจากผู้บังคับบัญชาและนำมาสู่การปฏิบัติงานให้ประสบความสำเร็จบรรลุวัตถุประสงค์ อีกทั้งยังเป็นผู้สนับสนุนส่งเสริมและมีอิทธิพลต่อความสำเร็จของผู้นำ ผู้บริหารและองค์กร

มณฑิรา อินจ่าย (2558) ให้ความหมายว่า ผู้ตามมีความสามารถที่จะมีอิทธิพลต่อผู้นำ ทั้งยังสนับสนุนให้เกิดการพัฒนาและบรรลุถึงเป้าประสงค์ของกลุ่มและองค์กร อันเป็นปฐมเหตุของอิทธิพล ในลำดับขั้นการบังคับบัญชาจากล่างสู่บน โดยสรุปแล้วภาวะผู้นำและภาวะผู้ตามมีคุณสมบัติที่คล้ายคลึงกันค่อนข้างมาก แต่ประเด็นสำคัญที่สามารถจำแนกภาวะผู้ตามออกจากภาวะผู้นำ คือ การไม่ได้ครอบครองอำนาจตัดสินใจ

อย่างเบ็ดเสร็จในฐานะผู้บังคับบัญชา และไม่ปรารถนาที่จะดำรงสถานะโดดเด่นในฐานะผู้นำองค์กร ผู้ตาม หมายถึง บุคคลที่มีตำแหน่งในการกิจซึ่งต้องปฏิบัติงานตามคำสั่งหรือนโยบายของผู้บังคับบัญชา โดยไม่ได้ครอบครองอำนาจตัดสินใจอย่างเบ็ดเสร็จในองค์กร เป็นจิตลักษณะหรือคุณลักษณะทางจิตใจที่นำไปสู่พฤติกรรมการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลตามเป้าหมายและพันธกิจขององค์กร

สรุปได้ว่า บุคคลผู้ที่มีหน้าที่ปฏิบัติงานภายในองค์กร โดยใช้ความรู้ ความสามารถ ศักยภาพ และสติปัญญาที่มีมาปฏิบัติงาน ตลอดจนปฏิบัติตามภารกิจ คำสั่ง หรือนโยบายของผู้บังคับบัญชาภายใต้สภาวะการณ์ และเงื่อนไขเพื่อให้ประสบความสำเร็จบรรลุวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายของบุคคล ทีมงาน และองค์กร

3.1.2 รูปแบบภาวะผู้ตาม

Kelley (1992) ได้กำหนดให้เป็นพฤติกรรมของผู้ตามที่เกี่ยวข้องกับ “ความกระตือรือร้น” กับ “ความเฉื่อยชา” ผู้ที่มีพฤติกรรมกระตือรือร้นจะสนใจในการเข้าร่วมกิจกรรมต่าง ๆ ขององค์กรอย่างเต็มที่ที่จะแสดงพฤติกรรมสนใจในงานไกลกว่าขอบเขตที่ได้รับมอบหมายมีความรู้สึกในการเป็นเจ้าของ ชอบการริเริ่มในการแก้ปัญหาและตัดสินใจ แต่ในทางตรงกันข้ามผู้ที่มีพฤติกรรมเฉื่อยชาจึงตรงกับความเกียจคร้าน คนที่มีพฤติกรรมเฉื่อยชาจะไม่ชอบทำอะไรเกินกว่าที่กำหนดให้ทำและมักปฏิเสธความรับผิดชอบเพิ่มเติม ดังนี้

1) ผู้ตามแบบห่างเหิน ผู้ตามแบบนี้มีพฤติกรรมเฉื่อยชาแต่มีความอิสระและมีความคิดสร้างสรรค์สูง ผู้ตามแบบห่างเหินส่วนมากเป็นผู้ตามที่มีประสิทธิผลซึ่งมีประสบการณ์และผ่านอุปสรรคต่าง ๆ มาก่อนแต่ต่อมาเกิดแตกหักกันขึ้นกับผู้บังคับบัญชา ผู้ตามแบบห่างเหินมีความสามารถในการคิดอย่างอิสระ แต่จะไม่ยอมเข้าร่วมการแก้ปัญหาหรือจุดบกพร่องที่ตนมองเห็นแต่อย่างใด

2) ผู้ตามแบบปรับตัวตาม เรียกผู้ตามแบบนี้ว่า “ผู้ตามแบบครึ่งผม” เป็นผู้ตามที่มีความกระตือรือร้นในงานขององค์กรแต่ทำงานโดยขาดทักษะด้านความคิด ผู้ตามแบบปรับตัวตามจึงมักต้องพึ่งพาจากผู้นำ โดยเฉพาะด้านแรงดลใจ เป็นผู้ตามที่อาจเป็นผู้ก้าวร้าวที่นำยาเกรงหรือเป็นทาสผู้รับใช้ที่ซื่อสัตย์ก็ได้

3) ผู้ตามแบบทำงานเอาตัวรอด เป็นแบบภาวะผู้ตามที่อยู่ตรงกลาง ซึ่งหมายความว่าผู้ตามแบบนี้มีลักษณะของแบบผู้ตามทั้งสี่แบบ แต่จะเลือกใช้แบบหนึ่งแบบใดขึ้นอยู่กับสถานการณ์ขณะนั้นว่าแบบผู้ตามใดที่จะเอื้อประโยชน์แก่ตนได้มากที่สุด เป็นผู้ตามที่ได้จุดยืนที่แน่นอนของตนแต่จะเปลี่ยนไปตามสิ่งแวดล้อม เพื่อความอยู่รอดของอาชีพในอนาคตที่แน่นอนของตนมักทำงานแบบประคองตัวและเป็นงานระยะสั้นที่เสี่ยงต่อการผิดพลาดน้อย

4) ผู้ตามแบบเฉื่อยชา เป็นผู้ตามที่ขาดทั้งความเป็นอิสระด้านความคิดสร้างสรรค์ ไม่ชอบการรับผิดชอบ ทำงานเท่าที่ได้รับมอบหมายแล้วหยุด หากจะให้ทำต้องบอกหรือสั่งใหม่ และกว่างานจะคืบหน้าได้ต้องใช้การติดตามตรวจสอบอย่างใกล้ชิด

5) ผู้ตามแบบมีประสิทธิผล ผู้ตามประเภทนี้เป็นที่ต้องการขององค์กร เป็นผู้ที่มีความใส่ใจและความเต็มใจต่อการปฏิบัติงานสูง ซึ่งเป็นสิ่งสำคัญที่ทำให้องค์กรมีประสิทธิผล ทำให้ได้ข้อยุติที่ดีและเกิดผลกระทบในเชิงบวกเนื่องจากผู้ตามแบบมีประสิทธิผลมีความสำคัญต่อความสำเร็จและความเจริญก้าวหน้าขององค์กร การแยกกล่าวในรายละเอียดคุณลักษณะผู้นำประเภทนี้จึงมีความจำเป็นและเกิดประโยชน์ต่อการพัฒนาและการรักษา

สรุปได้ว่า รูปแบบของภาวะผู้ตาม ประกอบด้วย 1) ผู้ตามแบบห่างเหิน เป็นผู้ตามแบบมีพฤติกรรมเฉื่อยชาแต่มีความอิสระมีความสามารถในการคิดอย่างอิสระ 2) ผู้ตามแบบปรับตัวตามเป็นผู้ตามที่มีความ

กระตือรือร้น ในงานขององค์การแต่ทำงานโดยขาดทักษะการทำงาน ทำตามคำสั่งโดยไม่คำนึงว่างานนั้นจะมีลักษณะอย่างไร พยายามหลีกเลี่ยงความขัดแย้ง 3) ผู้ตามแบบทำงานเอาตัวรอด เป็นแบบภาวะผู้ตามที่เลือกใช้แบบหนึ่งแบบใดขึ้นอยู่กับสถานการณ์ขณะนั้นว่าแบบผู้ตามใดที่จะเอื้อประโยชน์แก่ตนได้มากที่สุด 4) ผู้ตามแบบเฉื่อยชา และกว่างานจะคืบหน้าได้ต้องใช้การติดตามตรวจสอบอย่างใกล้ชิด และ 5) ผู้ตามแบบมีประสิทธิผลเป็นผู้ที่มีความใส่ใจและความเต็มใจต่อการปฏิบัติงานสูง ความสามารถวิเคราะห์เห็นจุดอ่อนและจุดแข็งของตนเองและขององค์การความสามารถในการทำงานสูง

3.2 แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิภาพในการทำงาน

อนุชา กาญจนกุลไพศาล (2560) กล่าวว่า ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน คือ การที่บุคคลปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ เต็มกำลัง ความสามารถ โดยใช้เทคนิคหรือประสบการณ์สร้างผลงานให้ได้ตามมาตรฐาน ทั้งในด้านคุณภาพงาน ปริมาณงานที่ทำได้ โดยผลงานที่ได้จะต้องทันต่อเวลาที่กำหนด หรือใช้เวลาและค่าใช้จ่ายในการปฏิบัติงานให้น้อยที่สุด

ขวัญตา บาลโสง (2560) กล่าวว่า ประสิทธิภาพการทำงาน หมายถึง การมุ่งมั่นปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถให้บรรลุผลสำเร็จอย่างรวดเร็ว ครบถ้วน ได้มาตรฐาน โดยใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่าและพัฒนาการทำงานให้ได้ผลดียิ่งขึ้นเสมอ

ณัฐนันท์ ทาคำ (2561) กล่าวว่า ประสิทธิภาพการทำงาน หมายถึง ระดับของพฤติกรรมของบุคคลที่มีต่อคุณภาพของงานที่บุคคลนั้นใช้ความพยายามที่จะกระทำได้ดีที่สุด ภายใต้มาตรฐานที่กำหนดหรือความสามารถในการดำเนินงานให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้โดยเร็ว

พัชรี พันธุ์แดงไทย (2564) ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน หมายถึง การทำงานหรือการสร้างสรรค์งานออกมาอย่างมีคุณภาพ โดยมีการใช้ทรัพยากรที่เหมาะสมกับงาน มีความถูกต้อง ทันเวลา มีระเบียบแบบแผนในการปฏิบัติงาน และได้มาตรฐาน

สรุปได้ว่า ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน หมายถึง ความสามารถของบุคคลในการใช้ความรู้ ความสามารถ ความขยัน ความรับผิดชอบ เทคนิคหรือประสบการณ์ รวมไปถึงความรักและซื่อสัตย์ต่อองค์กร เพื่อสร้างสรรค์ผลงานหรือปฏิบัติงานให้มีคุณภาพ มีความถูกต้อง ทันเวลา เป็นไปตามกฎ ระเบียบ และเป้าหมายที่วางไว้ โดยใช้ทรัพยากรที่มีอยู่อย่างจำกัดให้เกิดความคุ้มค่าต่อองค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ

3.3 แนวคิดเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรบุคคล

อรธิชา ศิลปะวิศกุล (2563) การบริหารทรัพยากรบุคคลเป็นกระบวนการที่เกี่ยวกับบุคลากรภายในองค์การ ตั้งแต่การวางแผนอัตรากำลังซึ่งเป็นการคาดคะเนกำลังคนก่อนที่องค์การจะดำเนินการรับคนเข้ามาปฏิบัติงานภายในองค์การ ผ่านระบบการสรรหาและคัดเลือกบุคลากร เพื่อให้ได้คนที่มีความรู้ความสามารถตรงตามความต้องการขององค์การเข้ามาปฏิบัติงานเมื่อองค์การรับคนเข้ามาเป็นบุคลากรขององค์การ รวมไปถึงการพัฒนาและฝึกอบรมเพื่อพัฒนาทักษะ ความรู้ ความสามารถในการปฏิบัติงาน เพื่อให้บุคลากรผู้ปฏิบัติงานออกมาเป็นที่ยอมรับและมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น ตลอดจนการดูแลในด้านสุขภาพและความปลอดภัยและแรงงานสัมพันธ์เพื่อเป็นขวัญและกำลังใจในการทำงานของบุคลากร เพื่อให้บุคลากรภายในองค์การได้พัฒนาและมีการปรับตัวให้ทันต่อโลกที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว

ฐิติพร สิมสวัสดิ์ (2561) กล่าวว่า การบริหารงานบุคคล หมายถึงกระบวนการต่าง ๆ ในการดำเนินการจัดการเกี่ยวข้องกับคนให้ปฏิบัติงานและกิจกรรมทั้งปวงที่จะทำให้ปัจจัยด้านบุคคลมีประสิทธิภาพสูงสุด คงอยู่เบื้องครันานที่สุด เพื่อให้องค์การประสบผลสำเร็จบรรลุเป้าหมาย

วราทิพย์ ธิบุตร (2559) กล่าวว่า การบริหารงานบุคคล หมายถึง การเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานบุคคล โดยการพัฒนาและส่งเสริมบุคคลเข้ารับการพัฒนาตนเองในด้านต่างๆ ที่ตรงตามความต้องการและตรงตามความถนัด เพื่อให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงสุด โดยคำนึงถึงความพึงพอใจและความสุขของบุคคลในหน่วยงานหรือองค์การด้วยการบริหารทรัพยากรบุคคล

สรุปได้ว่า การบริหารทรัพยากรบุคคล เป็นกระบวนการที่เกี่ยวกับบุคลากรภายในองค์การตั้งแต่การวางแผนอัตรากำลังซึ่งเป็นการคาดคะเนกำลังคนก่อนที่องค์การจะดำเนินการรับคนเข้ามาปฏิบัติงานภายในองค์การรวมไปถึงการพัฒนาและฝึกอบรมเพื่อพัฒนาทักษะ ความรู้ ความสามารถที่ใช้ในการปฏิบัติงานการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานบุคคล โดยการพัฒนาและส่งเสริมบุคคลเข้ารับการพัฒนาตนเองในด้านต่าง ๆ ที่ตรงตามความต้องการและตรงตามความถนัด เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อองค์กร

4. วิธีดำเนินการวิจัย

4.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร ได้แก่ บุคลากรสายสนับสนุนและสายวิชาการ สังกัดมหาวิทยาลัยราชภัฏชัยภูมิ จำนวน 166 คน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ บุคลากรสายสนับสนุน ประเภทวิชาการ ประเภทเชี่ยวชาญเฉพาะหรือวิชาชีพเฉพาะ ประเภททั่วไป และพนักงานราชการ สังกัดมหาวิทยาลัยราชภัฏชัยภูมิ จำนวน 118 คน ได้มาโดยวิธีการเลือกแบบเจาะจงกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางสำเร็จรูปของเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie and Morgan, 1970)

4.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ในการศึกษาการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือการวิจัยเพื่อใช้เก็บรวบรวมข้อมูลซึ่งแบ่งออกเป็น 2 ตอน ดังนี้ ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย เพศ อายุ กลุ่มพนักงาน ประเภท งบประมาณการจ้าง และระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ซึ่งมีลักษณะเป็นแบบตัวเลือก จำนวน 6 ข้อและตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยราชภัฏชัยภูมิ

4.3 การสร้างและหาคุณภาพเครื่องมือ

การสร้างเครื่องมือในการวิจัย ผู้วิจัยได้ให้ความสำคัญกับการศึกษาข้อมูลในด้านต่าง ๆ เพื่อรวบรวมข้อมูลที่เกี่ยวข้อง โดยในการสร้างเครื่องมือในการวิจัยนั้น ผู้วิจัยได้ ศึกษาแนวคิด ทฤษฎี งานวิจัย และเอกสารที่เกี่ยวข้อง เพื่อใช้ในการวางแผนการสร้างเครื่องมือ เริ่มต้นจากการวิเคราะห์ข้อมูลแบบต่าง ๆ ของเครื่องมือในการ

วิจัย ต่อเนื่องด้วยการการออกแบบเครื่องมือในการวิจัย รวมไปถึงการศึกษาข้อมูล ที่จะต้องดำเนินการการพัฒนา และการนำเครื่องมือในการวิจัยไปใช้งาน และเครื่องมือการวิจัยที่ใช้เก็บรวบรวมข้อมูล ซึ่งมีลำดับขั้นตอน ดังนี้

4.3.1 ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการสร้างแบบสอบถามประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน และภาวะผู้ตามที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยราชภัฏชัยภูมิ รวมถึงวิเคราะห์ แนวคิด ทฤษฎี เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

4.3.2 สร้างแบบสอบถามประสิทธิภาพการปฏิบัติงานและภาวะผู้ตามที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพ ในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยราชภัฏชัยภูมิ

4.3.3 นำแบบสอบถามประสิทธิภาพการปฏิบัติงานและภาวะผู้ตามที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพ ในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยราชภัฏชัยภูมิ ให้ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 3 คน พิจารณาคัดเลือกข้อคำถามที่เหมาะสมและปรับปรุงเครื่องมือวิจัยตามข้อเสนอแนะ จากนั้นนำเครื่องมือวิจัยที่ได้รับจากผู้ทรงคุณวุฒิมาวิเคราะห์คุณภาพของเครื่องมือโดยการหาความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Index of Item - Objective Congruence :IOC) ค่าเท่ากับ 0.94

4.3.4 นำแบบสอบถามประสิทธิภาพการปฏิบัติงานและภาวะผู้ตามที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยราชภัฏชัยภูมิ ไปใช้ในการเก็บข้อมูลการวิจัย

4.4 การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลการประเมินแบบสอบถามประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ และภาวะผู้ตามที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยราชภัฏชัยภูมิ ทีมผู้วิจัยดำเนินการลงพื้นที่เก็บข้อมูลด้วยตนเองเป็นหลัก โดยการติดต่อประสานงาน นัดหมาย วัน เวลา สถานที่ เพื่อส่งแบบสอบถามให้กับกลุ่มตัวอย่าง หรือรูปแบบอื่นที่เหมาะสม จนครบตามจำนวนกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 118 คน

4.5 การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้

การวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถามความสัมพันธ์ระหว่างประสิทธิภาพการปฏิบัติงานกับภาวะผู้ตามของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยราชภัฏชัยภูมิ วิเคราะห์ข้อมูลโดยหาค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สันเป็นการทดสอบความสัมพันธ์

5. ผลการวิจัย

5.1 การวิเคราะห์ข้อมูลประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยราชภัฏชัยภูมิ มีรายละเอียดการวิเคราะห์ข้อมูลดังต่อไปนี้

ตารางที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยราชภัฏชัยภูมิ

ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน	$\bar{X}$	S.D.	ระดับประสิทธิภาพ
1 ด้านความสามารถในการวางแผน	3.99	0.64	มาก
2 ด้านความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน	3.94	0.55	มาก
3 ด้านความสามารถในการให้บริการ	3.95	0.57	มาก
4 ด้านการใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่า	3.91	0.55	มาก
5 ด้านคุณภาพของงาน	3.97	0.53	มาก
รวม	3.95	0.30	มาก

จากตารางที่ 1 พบว่า ระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยราชภัฏชัยภูมิ รวมทั้ง 5 ด้าน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.95, S.D.=0.30$) โดยพิจารณารายด้านแล้ว พบว่า ด้านความสามารถในการวางแผน มากที่สุด ($\bar{X}=3.99, S.D.=0.64$) รองลงมาคือ ด้านคุณภาพของงาน ($\bar{X}=3.97, S.D.=0.53$) ด้านความสามารถในการให้บริการ ($\bar{X}=3.95, S.D.=0.57$) ด้านความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน ($\bar{X}=3.94, S.D.=0.55$) และด้านการใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่า ($\bar{X}=3.91, S.D.=0.55$) ตามลำดับ

5.2 จากการศึกษาภาวะผู้ตามที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยราชภัฏชัยภูมิ พบว่า

ตารางที่ 2 การวิเคราะห์ข้อมูลระดับความคิดเห็นภาวะผู้ตามที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยราชภัฏชัยภูมิ รวมทั้ง 5 ด้าน

ภาวะผู้ตาม	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความคิดเห็น
1 ด้านผู้ตามแบบปรับตาม	3.84	0.63	มาก
2 ด้านผู้ตามแบบห่างเหิน	3.94	0.64	มาก
3 ด้านผู้ตามแบบเอาตัวรอด	3.98	0.62	มาก
4 ด้านผู้ตามผู้ตามแบบเฉื่อยชา	3.87	0.56	มาก
5 ด้านผู้ตามแบบมีประสิทธิผล	3.90	0.51	มาก
รวม	3.91	0.32	มาก

จากตารางที่ 2 พบว่า ระดับความคิดเห็นภาวะผู้ตามที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยราชภัฏชัยภูมิ รวมทั้ง 5 ด้านโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.91, S.D.=0.32$) โดยพิจารณารายข้อแล้ว พบว่า ด้านผู้ตามแบบเอาตัวรอดมากที่สุด ($\bar{X}=3.98, S.D.=0.62$) รองลงมาคือ ด้านผู้ตามแบบห่างเหิน ($\bar{X}=3.94, S.D.=0.64$) ด้านผู้ตามแบบมีประสิทธิผล ($\bar{X}=3.90, S.D.=0.51$) ด้านผู้ตามผู้ตามแบบเฉื่อยชา ($\bar{X}=3.87, S.D.=0.56$) และด้านผู้ตามแบบปรับตาม ($\bar{X}=3.84, S.D.=0.63$) ตามลำดับ

5.3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลความสัมพันธ์ระหว่างประสิทธิภาพการปฏิบัติงานกับภาวะผู้ตามของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยราชภัฏชัยภูมิ ทั้ง 2 ตัวแปรผู้วิจัยใช้สถิติทดสอบความสัมพันธ์ของตัวแปร 2 กลุ่ม ด้วยการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร โดยใช้วิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน ระหว่างประสิทธิภาพการปฏิบัติงานกับภาวะผู้ตามของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยราชภัฏชัยภูมิ ในภาพรวม ซึ่งมีรายละเอียดการวิเคราะห์ข้อมูลดังต่อไปนี้

ตารางที่ 3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลความสัมพันธ์ระหว่างประสิทธิภาพการปฏิบัติงานกับภาวะผู้ตามของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยราชภัฏชัยภูมิ

ความสัมพันธ์ระหว่างประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน กับภาวะผู้ตาม		ภาวะผู้ตามของบุคลากรสายสนับสนุน วิชาการ
ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน	r	0.542**
	P-value	0.000
	ระดับความสัมพันธ์	มีความสัมพันธ์ทางบวกค่อนข้างต่ำ

จากตารางที่ 3 พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างประสิทธิภาพการปฏิบัติงานกับภาวะผู้ตามของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยราชภัฏชัยภูมิ มีความสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกันระดับปานกลาง ($r=0.542^{**}$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 แสดงให้เห็นว่าประสิทธิภาพการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์ทางบวกระดับปานกลาง กับ ภาวะผู้ตามของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยราชภัฏชัยภูมิ

6. สรุปผลการวิจัย

การศึกษาวิจัย เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างประสิทธิภาพการปฏิบัติงานกับภาวะผู้ตามของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยราชภัฏชัยภูมิ ผู้วิจัยสรุปได้ดังนี้

6.1 จากการศึกษาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยราชภัฏชัยภูมิ พบว่า 1) ด้านความสามารถในการวางแผนในภาพรวม มีประสิทธิภาพการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก เรียงตามลำดับคือบุคลากรมีการศึกษาค้นคว้าเพิ่มเติมอยู่เสมอ เพื่อนำมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานให้มีคุณภาพมากขึ้น 2) คุณภาพของงานในภาพรวม มีประสิทธิภาพการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก คือ ผลงานที่ปฏิบัติมีความถูกต้อง ครบถ้วน เชื่อถือได้ และเป็นที่ยอมรับของหน่วยงาน และ 3) ด้านความสามารถในการให้บริการในภาพรวมมีประสิทธิภาพการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก คือ สามารถตอบข้อซักถาม ให้ข้อมูล หรือข้อเสนอแนะอื่น ๆ ที่เป็นประโยชน์ต่อผู้รับบริการหรือเพื่อนร่วมงานได้

6.2 จากการศึกษาความคิดเห็นภาวะผู้ตามที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการมหาวิทยาลัยราชภัฏชัยภูมิ พบว่า 1) ด้านผู้ตามแบบเอาตัวรอด ในภาพรวมความคิดเห็นของภาวะผู้ตามอยู่ในระดับมาก เรียงตามลำดับคือสามารถแสดงพฤติกรรมตามวิธีการหรือแนวทางในการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายให้ประสบความสำเร็จ 2) ด้านผู้ตามแบบห่างเหินในภาพรวมความคิดเห็นของภาวะผู้ตามอยู่ในระดับมาก คือ รู้สึกมีอิสระในการตัดสินใจและปฏิบัติงาน โดยไม่ต้องขอคำปรึกษาใด ๆ จากผู้บังคับบัญชาก่อนโดยสามารถใช้

ประสบการณ์แก้ปัญหาหรือจุดบกพร่องได้ และ 3) ด้านผู้ตามแบบมีประสิทธิผลในภาพรวมความคิดเห็นของภาวะผู้ตามอยู่ในระดับมาก คือ มีความสนใจกระตือรือร้นที่จะพัฒนาตนเองให้มีขีดความสามารถในการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายอยู่เสมอ

6.3 จากการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างประสิทธิภาพการปฏิบัติงานกับภาวะผู้ตามของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยราชภัฏชัยภูมิ พบว่า มีความสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกันระดับปานกลาง ($r=0.542^{**}$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 แสดงให้เห็นว่าประสิทธิภาพการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์ทางบวกระดับปานกลาง กับ ภาวะผู้ตามของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยราชภัฏชัยภูมิ

7.อภิปรายผล

การศึกษาวิจัย เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างประสิทธิภาพการปฏิบัติงานกับภาวะผู้ตามของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยราชภัฏชัยภูมิ ผู้วิจัยสามารถอภิปรายผลตามวัตถุประสงค์ ได้ดังนี้

7.1 การวิเคราะห์ข้อมูลประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยราชภัฏชัยภูมิ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.95, S.D.=0.30$) ทั้งนี้อาจเป็นเพราะบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ มีการศึกษาค้นคว้าเพิ่มเติมอยู่เสมอ เพื่อนำมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานให้มีคุณภาพมากขึ้น พร้อมทั้งพัฒนาวิทยาการใหม่ ๆ เพื่อนำมาปรับปรุง ความรู้ ความสามารถ และความเชี่ยวชาญในตำแหน่งงานที่ปฏิบัติรวมไปถึงการให้ข้อมูล หรือข้อเสนอแนะอื่น ๆ ที่เป็นประโยชน์ต่อผู้รับบริการปฏิบัติ ด้วยความถูกต้อง เชื่อถือได้ และนำทรัพยากรที่ใช้แล้วมาพัฒนาให้เกิดประโยชน์ต่อการปฏิบัติงานเพื่อลดการใช้ทรัพยากรที่เกินความจำเป็น และตระหนักและกระตุ้นให้ผู้อื่นใช้ทรัพยากรที่มีอยู่อย่างคุ้มค่าซึ่งสอดคล้องกับ พหุริ พันธุ์แดงไทย (2564) ได้ศึกษาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรดิตถ์ ด้านคุณภาพงานพบว่า ระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ด้านคุณภาพงานภาพรวมอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับจุฑารัตน์ จัตกุล (2564) ซึ่งศึกษาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานพนักงานสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านความสามารถในการวางแผนอยู่ในระดับปานกลาง นอกนั้นอยู่ในระดับมาก โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ด้านความสามารถในการให้บริการ รองลงมา คือ ด้านการใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่า ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านความสามารถในการวางแผน ตามลำดับสำหรับความคิดเห็นและข้อเสนอแนะอื่นๆ ที่มีจำนวนมากที่สุด คือ ไม่ควรมีขั้นตอนระเบียบ ในการปฏิบัติงานหลายขั้นตอนเกินไป ทำให้การปฏิบัติงานล่าช้า รองลงมา คือ ควรจัดการะ หน้าที่ในแต่ละหน่วยงานให้สอดคล้องกับจำนวนผู้ปฏิบัติงานและควรให้ผู้ปฏิบัติงานมีความรู้เกี่ยวกับงานด้านนั้นและมอบหมายงานให้ตรงกับ ความเชี่ยวชาญในด้านที่รับผิดชอบ

7.2 การวิเคราะห์ข้อมูลระดับความคิดเห็นภาวะผู้ตามที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยราชภัฏชัยภูมิ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.91, S.D.=0.32$) ทั้งนี้อาจเป็นเพราะบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการมีความสุขในการปฏิบัติงานหลีกเลี่ยงความขัดแย้งกับผู้อื่นที่จะเกิดขึ้นสามารถปฏิบัติตามแนวทางในการปฏิบัติงานที่รับผิดชอบ ให้ได้รับความสำเร็จกับทุกสถานการณ์ อีกทั้งกระตือรือร้นที่จะพัฒนาตนเองให้มีขีดความสามารถในการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายอยู่เสมอซึ่งสอดคล้องกับ มาฆพร กรานต์เจริญ (2561) คุณลักษณะของผู้ตามแบบมีประสิทธิผลมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการ

ปฏิบัติงานของพนักงานในองค์กรธุรกิจด้านเทคโนโลยีสารสนเทศขนาดใหญ่ คุณลักษณะของผู้ตามแบบมีประสิทธิภาพส่วนใหญ่เป็นผู้ตามแบบที่มีประสิทธิภาพอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.76$) และยิ่งสอดคล้องกับ ประเมศวร์ ยศปัญญา (2565) กล่าวถึงบทบาทสำคัญในการขับเคลื่อนองค์กรให้บรรลุตามเป้าหมายขององค์กรองค์การจะประสบความสำเร็จได้จำเป็นต้องอาศัยการปฏิบัติงานของฝ่ายปฏิบัติการหรือผู้ตาม ซึ่งในแต่ละองค์การจะต้องพบกับผู้ตามหลากหลายรูปแบบคือ ผู้ตามแบบแปลกแยก ผู้ตามแบบยอมตาม ผู้ตามแบบวางเฉย และผู้ตามแบบมีประสิทธิภาพ ซึ่งผู้ตามแบบที่มีประสิทธิภาพมีลักษณะของภาวะผู้ตามที่ดีที่สุด

7.3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลความสัมพันธ์ระหว่างประสิทธิภาพการปฏิบัติงานกับภาวะผู้ตามของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยราชภัฏชัยภูมิ ทั้ง 2 ตัวแปรผู้วิจัยใช้สถิติทดสอบความสัมพันธ์ของตัวแปร 2 กลุ่ม ด้วยการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร โดยใช้วิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สันระหว่างประสิทธิภาพการปฏิบัติงานกับภาวะผู้ตามของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยราชภัฏชัยภูมิ ในภาพรวม พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างประสิทธิภาพการปฏิบัติงานกับภาวะผู้ตามของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยราชภัฏชัยภูมิ มีความสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกันระดับปานกลาง ($r=0.542^{**}$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับ ชัยวัฒน์ เพ็ชรกรุด และภทริยา พรหมราชภูร์ (2564) ได้ทดสอบความสัมพันธ์ของสัมประสิทธิ์การถดถอยกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน พบว่า มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันระดับต่ำถึงระดับปานกลางและคุณลักษณะองค์กรสมรรถนะสูงด้านการมุ่งเน้นการทำงานร่วมกันมีความสัมพันธ์เชิงบวกมากที่สุด ระดับปานกลาง ($r=0.401$) กับประสิทธิภาพปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และยิ่งสอดคล้องกับ ปาหนัน ทรัพย์ธำรง (2559) ได้วิเคราะห์ความสัมพันธ์ของปัจจัยภายในองค์กรภาพรวม กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานรายด้านพบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างภาพรวมของปัจจัยภายในองค์กรกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุนภายในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง ได้แก่ ด้านประหยัด ($r=0.672$) ด้านรวดเร็ว ($r=0.618$) ด้านคุณภาพ ($r=0.566$) มีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานในภาพรวมในระดับปานกลาง

8. ข้อเสนอแนะ

8.1 ข้อเสนอแนะการนำผลการวิจัยไปใช้

1. งานวิจัยที่ค้นพบจากการศึกษาสามารถนำไปพัฒนากระบวนการภาวะผู้ตามให้เป็นผู้ตามที่มีประสิทธิภาพของบุคลากร มหาวิทยาลัยราชภัฏชัยภูมิ โดยการส่งเสริมการสื่อสารที่เปิดเผยและจริงใจสร้างบรรยากาศที่ให้ผู้ตามสามารถแสดงความคิดเห็นได้อย่างอิสระใช้การฟังอย่างจริงจังเพื่อให้มีความสำคัญกับความคิดเห็นของผู้ตาม

2. สามารถนำไปเป็นแนวทางการพัฒนางานทางด้านวิชาการของบุคลากรได้โดยเป็นหลักพื้นฐานในการสร้างผู้นำจนกลายเป็นผู้นำที่มีประสิทธิภาพในอนาคต ซึ่งจะส่งผลดีต่อองค์กรในระยะยาวอีกทั้งเป็นการสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่เข้มแข็ง เกิดการพัฒนาอย่างต่อเนื่องส่งผลให้บุคลากรมีทัศนคติที่ดีต่อการทำงานและมีความมุ่งมั่นในการพัฒนาตนเอง

8.2 ข้อเสนอแนะการวิจัยครั้งต่อไป

1. การวิจัยในครั้งต่อไปควรจะนำกระบวนการวิจัยเชิงคุณภาพเข้ามาร่วมในการศึกษาวิจัยเพื่อต่อยอดข้อมูลเชิงลึกเพื่อใช้ในการพัฒนาอย่างตรงประเด็นมากขึ้น เช่น การสัมภาษณ์ การสนทนากลุ่ม หรือการระดมความคิด ในพนักงานส่วนงานต่าง ๆ

2. สามารถศึกษาภาวะผู้ตามในบริบทอื่น ๆ เพื่อช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการบริหารทรัพยากรบุคคล เช่น การศึกษาภาวะผู้ตามร่วมกับความรู้ความสามารถของผู้ตาม การศึกษาภาวะผู้นำและภาวะผู้ตามที่ส่งผลต่อการทำงาน เป็นต้น

9.เอกสารอ้างอิง

- ขวัญตา บาลโสง. (2560). *ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การกับประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรกลุ่มเครือข่ายโรงเรียนที่ 43 (5) สำนักงานเขตหนองจอก กรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา.*
- มหาวิทยาลัยราชภัฏชัยภูมิ. (2564). *ข้อบังคับมหาวิทยาลัยราชภัฏชัยภูมิ ว่าด้วย การบริหารงานบุคคลของพนักงาน มหาวิทยาลัยราชภัฏชัยภูมิ พ.ศ. 2564, 2564. มหาวิทยาลัยราชภัฏชัยภูมิ*
- จุฑารัตน์ จัตกุล. (2564). *ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานพนักงานสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ อำเภอมืองบุรีรัมย์ จังหวัดบุรีรัมย์. ค้นคว้าอิสระรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์. มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์.*
- จิตติพร สิมสวัสดิ์. (2561). *การบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานของรัฐ ในเขตอำเภอมือง จังหวัดระนอง. ค้นคว้าอิสระศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ กรุงเทพมหานคร.*
- ชัยวัฒน์ เฟื่องกรุดและภทริยา พรหมราชกร. (2564). *คุณลักษณะองค์กรสมรรถนะสูงที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์.วารสารวิจัยและพัฒนา มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์. 16(2). 123-133.*
- ณัฐนันท์ ทาคำ. (2561). *ความสุขในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานในเครือข่ายรัฐกรุป. การค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการทั่วไปบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.*
- นวนจันทร์ หัสตง. (2563). *ภาวะผู้ตามกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน:กรณีศึกษาบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์. งานวิจัยฉบับสมบูรณ์สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์*
- ปรเมศวร์ ยศปัญญา. (2565). *ภาวะผู้ตามกับการทำงานในองค์การ.วารสารการบริหารนิติบุคคลและนวัตกรรมท้องถิ่น. 8(9). 284-295.*
- ปาหนัน ทรัพย์อารงค์. (2559). *ปัจจัยภายในองค์กรที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร.*
- พัชร พันธ์แดงไทย. (2564). *แรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรดิตถ์. วิทยานิพนธ์คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรดิตถ์.*
- มณฑิรา อินจ่าย. (2558). *ภาวะผู้ตาม:จิตลักษณะของผู้บริหารในองค์การธุรกิจ.ดุชนิพนธ์*

- ปรัชญาสาขาบริหารศาสตรบัณฑิตวิทยาลัยมหาวิทยาลัยแม่โจ้.
- มามพร กรานต์เจริญ. (2561). ปัจจัยภาวะผู้ตามแบบมีประสิทธิผลและแรงจูงใจที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานในองค์กรธุรกิจ ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศขนาดใหญ่. การค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- วราทิพย์ ธิบุตร. (2559). การบริหารงานบุคคลตามทัศนะของครูในโรงเรียนสังกัดเทศบาลนครเชียงใหม่. ค้นคว้าอิสระศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- วีระเชษฐ์ มั่งแว่น. (2562). ภาวะผู้ตามที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของหน่วยงานภายใต้กระทรวงการอุดมศึกษาวิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- สิริกร ปะวะโก. (2559). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ไทยทรีดีไมท์ จำกัด. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร.
- อนุชา กาญจนกุลไพศาล. (2560). ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรในโรงงานผลิตยา องค์การเภสัชกรรม. วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ.
- อรธิดา ศิลปวิศกุล. (2563). การบริหารทรัพยากรบุคคลภาครัฐในภาวะวิกฤตการณ์ศึกษา สำนักงานคณะกรรมการนโยบายรัฐวิสาหกิจกับวิกฤตการแพร่ระบาดของโรคโควิด-19. สารนิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต คณะรัฐศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- Krejcie, R.V., & D.W. Morgan. (1970). "Determining Sample Size for Research Activities". Educational and Psychological Measurement. 30(3) : 607 – 610.
- Kelley, R. 1992. The Power of Followership: How to create leaders people want to follow and followers who lead themselves. New York: Doubleday.
- Seelay, T.A. (2006). *The Impact of Followership Dimensions on Affective Commitment and In-Role and Extra-Role Performance*. California: Doctoral dissertation, Alliant International University.