

การศึกษาภาวะผู้ตามของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ
มหาวิทยาลัยราชภัฏชัยภูมิ

The Study of Followers of Academic Support Personnel
Chaiyaphum Rajabhat University

ทิพวรรณ ถิ่นอุดม¹ กฤษณา พัฒเพ็ง^{2*} และทินนิกร เสมอโชค³

Tippawan Thinudom¹, Krisana Phatpheng^{2*} and Tinnikon Samerchok³

Received : February 5, 2024; Revised : May 30, 2024; Accepted : June 29, 2024

บทคัดย่อ (Abstract)

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) เพื่อศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยราชภัฏชัยภูมิ 2) ศึกษาแบบภาวะผู้ตามของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยราชภัฏชัยภูมิ และ 3) เปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคลกับแบบภาวะผู้ตามของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยราชภัฏชัยภูมิ เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ กลุ่มตัวอย่างการวิจัยได้แก่บุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ จำนวน 118 คน ได้มาโดยวิธีการสุ่มแบบเจาะจง กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางสำเร็จรูปของเครซี่และมอร์แกน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ผลการวิจัย ผลการวิจัย พบว่า 1) ปัจจัยส่วนบุคคลของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยราชภัฏชัยภูมิ พบว่า เพศหญิงร้อยละ 61.02 ซึ่ง มีอายุ 41 – 50 ปีร้อยละ 50.85 เป็นกลุ่มพนักงานประจำมหาวิทยาลัย ร้อยละ 83.05 ประเภททั่วไป ร้อยละ 50 ได้รับการจ้างจากงบประมาณรายได้มหาวิทยาลัย ร้อยละ 78.81 และระยะเวลาในการ

¹⁻²สำนักงานอธิการบดี กองกลาง งานบริหารทรัพยากรบุคคล มหาวิทยาลัยราชภัฏชัยภูมิ; Office of the President, Human Resources Management Division, Chaiyaphum Rajabhat University, Thailand.

³คณะศิลปศาสตร์และวิทยาศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏชัยภูมิ; Faculty of Liberal Arts and Science, Chaiyaphum Rajabhat University, Thailand.

*Corresponding Author; e-mail : Krisana_Ph@hotmail.com

Citation : Thinudom, T., Phatpheng, K. & Samerchok, T. (2024). The Study of Followers of Academic Support

Personnel Chaiyaphum Rajabhat University. *Journal of Academic Surindra Rajabhat*. 2(3) : 83-102;

DOI : <https://doi.org/10.14456/jasru.2024.20>



ปฏิบัติงาน 6-10 ปี ร้อยละ 42.37 2) ภาวะผู้ตามของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยราชภัฏชัยภูมิ พบว่า ระดับความคิดเห็นภาวะผู้ตามของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยราชภัฏชัยภูมิ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.87$: S.D. = 0.64) 3) เปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคลกับแบบภาวะผู้ตามของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยราชภัฏชัยภูมิ พบว่า ภาวะผู้ตามของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยราชภัฏชัยภูมิขึ้นอยู่กับเพศและงบประมาณการจ้างของบุคลากรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งอายุของบุคลากร กลุ่มพนักงาน และประเภทพนักงานที่ต่างกันไม่แตกต่างกันกับภาวะผู้ตามของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

คำสำคัญ (Keywords) : ภาวะผู้ตาม, บุคลากร, สายสนับสนุนวิชาการ

Abstract

This research aimed to 1) study the personal factors of support staff at Chaiyaphum Rajabhat University, 2) examine the followership styles of support staff at Chaiyaphum Rajabhat University, and 3) compare personal factors with the followership styles of support staff at Chaiyaphum Rajabhat University. This is a quantitative research study. The research sample comprised 118 support staff members, selected through purposive sampling. The sample size was determined using Krejcie and Morgan's table. The research instrument used was a questionnaire. The statistical methods employed for data analysis included mean and standard deviation.

The research findings revealed that: 1) The personal factors of the support staff at Chaiyaphum Rajabhat University showed that 61.02% were female, 50.85% were aged between 41-50 years, 83.05% were permanent university employees, 50% were in general positions, 78.81% were employed through the university's revenue budget, and 42.37% had been working for 6-10 years. 2) The followership styles of the support staff at Chaiyaphum Rajabhat University, overall, were at a high level ($\bar{X} = 3.87$; S.D. = 0.64). 3) Comparison of personal factors with followership styles of the support staff at Chaiyaphum Rajabhat University indicated that followership styles significantly depended

Citation : ทิพวรรณ ถิ่นอุดม, กฤษณา พัฒเพ็ง และทินนิกร เสมอโชค. (2567). การศึกษาภาวะผู้ตามของบุคลากรสายสนับสนุน

วิชาการ มหาวิทยาลัยราชภัฏชัยภูมิ. วารสารราชภัฏสุรินทร์วิชาการ. 2(3) : 83-102;

DOI : <https://doi.org/10.14456/jasru.2024.20>



on gender and employment budget at the .05 level. However, differences in age, employee groups, and employee types did not show significant differences in followership styles at the .05 level.

Keywords : Follower Status, Personnel, Academic Support Line

บทนำ (Introduction)

ปัจจุบันโลกมีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วทำให้องค์กรต่าง ๆ ต้องปรับตัวเพื่อให้องค์กรสามารถอยู่ได้และให้ทันกับกระแสการเปลี่ยนแปลงที่กำลังเกิดขึ้นในอนาคต สำหรับองค์กรของภาครัฐนั้น ได้มีความพยายามที่จะปฏิรูประบบราชการมาหลายยุคหลายสมัย รวมทั้งมีการปรับปรุงระบบการบริหารงานในองค์กรทั้งภาคราชการและรัฐวิสาหกิจเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพ สร้างความเป็นธรรม ความซื่อสัตย์สุจริต การทำงานเป็นทีม ความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงานกับผู้บริหารให้มีความร่วมมือสูง การรับรู้ถึงการสนองตอบต่อการปรับตัวเข้ากับองค์กร การรับรู้ภารกิจหลักขององค์กร และการมีค่านิยมในการปฏิบัติงานที่ดี ในทุกองค์กรไม่ว่าจะเป็นหัวหน้าหรือผู้ใต้บังคับบัญชาทุกคนล้วนแต่ต้องมี 2 บทบาท คือ ต้องเคยมีพฤติกรรมที่เป็นทั้งผู้นำและพฤติกรรมของผู้ตามขึ้นอยู่กับสถานการณ์ที่แตกต่างกันไป ผู้ตามหรือผู้ปฏิบัติการในองค์กรมีหลายแบบ บางคนที่มีประสบการณ์ในการทำงานเป็นระยะเวลาอันยาวนาน มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ แต่มีความล่าช้าในการปฏิบัติงาน ซึ่งไม่เป็นที่พอใจตามแผนหรือความต้องการของผู้บังคับบัญชาและหน่วยงาน บางคนมีความกระตือรือร้นปฏิบัติงานอย่างรวดเร็วแต่ต้องให้ผู้บังคับบัญชาชี้แนะ หรือก้ากบติดตามตลอดเวลา บางคนต้องให้ผู้อื่นหรือเพื่อนร่วมงานคอยช่วยเหลือจึงจะสามารถทำงานได้สำเร็จบางคนทำงานเร็วตั้งใจทำงานและมีความสามารถในการบริหารจัดการงานของตนเองได้เป็นอย่างดี หรือประเภทที่ผสมผสานทุกแบบที่กล่าวมาแต่ขึ้นอยู่กับสถานการณ์ว่าแบบไหนที่จะเป็นประโยชน์ต่อตนเอง มากที่สุด ซึ่งเมื่อพิจารณาแล้วจะเห็นว่าในองค์กรทุกแห่งล้วนแล้วแต่มีบุคลากรประเภทที่กล่าวมาข้างต้นแตกต่างกันเพียงแต่จะมีบุคลากรประเภทหรือลักษณะไหนมากน้อยกว่ากัน อย่างไรก็ตามบุคลากรที่ทำงานเร็วตั้งใจทำงาน กระตือรือร้น สามารถบริหารจัดการงานได้ด้วยตนเองถือเป็นกลุ่มบุคคลที่องค์กรต้องการและแสวงหามากที่สุด แต่ในความเป็นจริงคงเป็นไปได้ที่จะมีบุคลากรประเภทนี้เท่านั้นอยู่ในองค์กร (พิชญ์สินี มะโน, 2562)

Citation : Thinudom, T., Phatpheng, K. & Samerchok, T. (2024). The Study of Followers of Academic Support



Personnel Chaiyaphum Rajabhat University. *Journal of Academic Surindra Rajabhat*. 2(3) : 83-102;

DOI : <https://doi.org/10.14456/jasru.2024.20>

ภาวะผู้ตามเป็นแนวคิดในการศึกษาน้อยเมื่อเทียบกับภาวะผู้นำ โดยนักวิชาการหลายท่านได้นำเสนอทฤษฎีของ Kelly (1992) เกี่ยวกับภาวะผู้ตามมาเป็นทฤษฎีใหม่ในการศึกษาวิจัยเพื่อให้เป็นคำนิยามของภาวะผู้ตามว่า คือ บุคคลที่มีบทบาทในการปฏิบัติงานและมีอิทธิพลต่อความสำเร็จของผู้นำ และเพื่อสนองตอบต่อวัตถุประสงค์ขององค์กร มีความรับผิดชอบต่อตนเองและองค์กร และเป็นผู้ที่สนับสนุนและอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงานให้กับผู้นำและองค์กร ซึ่งเป็นคุณลักษณะเฉพาะของบุคคล ที่ทำให้สามารถรับผิดชอบและปฏิบัติงานต่าง ๆ ที่ได้รับมอบหมายจากผู้บังคับบัญชาให้สำเร็จลุล่วงไปได้ ซึ่งภาวะผู้ตาม จึงนับว่าเป็นปัจจัยสำคัญที่จะส่งผลต่อหน่วยงานและผู้ตามยังคงเป็น ที่มีคุณค่าที่สุดของผู้นำและองค์กรที่คอยช่วยเหลือในการปฏิบัติงานอยู่เสมอ และชี้แนะแนวทางให้ผู้นำปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายขององค์กรได้ อย่างมีประสิทธิภาพและการนำพาประสิทธิผล หากผู้ตามเป็นบุคลากรที่ไม่มีศักยภาพหรือขาดคุณลักษณะของภาวะผู้ตาม องค์กรให้บรรลุวิสัยทัศน์ เป้าหมาย หรือความต้องการขององค์กรก็ล้วนเป็นการยากหรือได้ผลลัพธ์ไม่ดีเท่าที่ควร ฉะนั้นทุกๆ องค์กรควรให้ความสำคัญในเรื่องของภาวะผู้ตามพอๆกับความสำคัญของผู้นำ โดยเฉพาะหน่วยงานภาครัฐ ที่จำเป็นจะต้องคัดเลือกบุคลากรที่มีภาวะความเป็นผู้ตาม เพื่อให้เกิดการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ ให้เกิดความพึงพอใจต่อประชาชนและนำมาซึ่งความเจริญก้าวหน้าของบ้านเมือง (ปรเมศวร์ ยศปัญญา และคณะ, 2565) ซึ่งภาวะผู้ตามกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน เป็นการบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่มีอยู่ ด้วยวิธีการที่เหมาะสม โดยประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานส่งผลให้หน่วยงานได้รับผลประโยชน์สูงสุด ซึ่งการประเมินประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานจะวัดประสิทธิผลแบบตัวบ่งชี้เดี่ยว แต่ปัญหาที่สำคัญคือ การยากที่จะยอมรับได้ว่าตัวบ่งชี้เดี่ยวเหล่านี้ จะมีความหลากหลายและครอบคลุมและเพียงพอต่อการวัดภาวะผู้ตามกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ทั้งนี้เพราะหน่วยงานโดยทั่วไป จะมีวัตถุประสงค์หลายประการ การที่จะประเมินภาวะผู้ตามโดยใช้ตัวบ่งชี้เดี่ยวจึงเป็นสิ่งที่เป็นไปได้ยาก เพราะจะไม่สามารถสะท้อนให้เห็นถึงภาวะผู้ตามทั้ง 5 ด้าน กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานได้ ทั้งนี้ต้องอาศัยตัวแปรที่สำคัญ ๆ เข้ามาเป็นเกณฑ์ในการประเมินภาวะผู้ตาม และควรมีการวัดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน โดยใช้ตัวบ่งชี้หลายตัว เพื่อให้ผลการประเมินเกิดประโยชน์และส่งผลต่อการพัฒนาหน่วยงานและต้องคำนึงถึงนโยบายของหน่วยงาน ทิศทางการพัฒนา และความคุ้มค่าในการบริหารจัดการ เพื่อให้เกิดประโยชน์ต่อหน่วยงานมากที่สุด (ธัญพร จีเมะลิ และวิจิตรา ศรีสอน, 2567 : 216)

Citation : ทิพวรรณ ถิ่นอุดม, กฤษณา พัฒเพ็ง และทินนิกร เสมอโชค. (2567). การศึกษาภาวะผู้ตามของบุคลากรสายสนับสนุน

วิชาการ มหาวิทยาลัยราชภัฏชัยภูมิ. วารสารราชภัฏสุรินทร์วิชาการ. 2(3) : 83-102;



DOI : <https://doi.org/10.14456/jasru.2024.20>

มหาวิทยาลัยราชภัฏชัยภูมิ เป็นอีกรองครหนึ่งที่จะต้องมีการปรับตัวให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น ซึ่งประกอบด้วยบุคลากรหลักในการปฏิบัติงานแบ่งเป็น 2 กลุ่ม ใหญ่ ๆ คือ บุคลากรสายวิชาการ และบุคลากรกรสายสนับสนุนวิชาการ ในปัจจุบันโครงสร้างบุคลากรเริ่มเปลี่ยนเป็นระบบมากขึ้น ซึ่งผู้ตามภายในองค์กรเป็นกำลังหลักในการขับเคลื่อนผลการปฏิบัติงานที่มีความสอดคล้องกับนโยบายขององค์กร บทบาทความเป็นผู้ตามในองค์กรจึงมีความสำคัญเป็นอย่างมากที่จะเป็นกำลังหลักในการสร้างผลการปฏิบัติงานให้เป็นที่ไปตามนโยบายขององค์กร โดยจะมีการแบ่งความรับผิดชอบงานให้สอดคล้องกับความสามารถและมาตรฐานตำแหน่งของทรัพยากรมนุษย์ที่มีอยู่ในแต่ละหน่วยงาน ซึ่งแต่ละหน่วยงานภายในมหาวิทยาลัยราชภัฏชัยภูมิจะมีตัวชี้วัดผลการปฏิบัติงานที่มีความแตกต่างกันออกไป

จากเหตุผลที่กล่าวมาข้างต้น ผู้วิจัยจึงมีความสนใจทำวิจัยเรื่องการศึกษาภาวะผู้ตามของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยราชภัฏชัยภูมิ โดยการศึกษาสามารถใช้เป็นแนวทางสำหรับการวางแผนพัฒนาและกำหนดกลยุทธ์ในการดำเนินงานให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลภายในองค์กรให้ดียิ่งขึ้นต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย (Research Objectives)

1. เพื่อศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยราชภัฏชัยภูมิ
2. เพื่อศึกษาภาวะผู้ตามของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยราชภัฏชัยภูมิ
3. เพื่อเปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคลกับแบบภาวะผู้ตามของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยราชภัฏชัยภูมิ

วิธีดำเนินการวิจัย (Research Methods)

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
ประชากร ได้แก่ บุคลากรสังกัด มหาวิทยาลัยราชภัฏชัยภูมิ จำนวน 369 คน
กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ บุคลากรสายสนับสนุน ประเภทวิชาการ ประเภทเชี่ยวชาญเฉพาะหรือวิชาชีพเฉพาะ ประเภททั่วไป และพนักงานราชการ สังกัดมหาวิทยาลัยราชภัฏชัยภูมิ

Citation : Thinudom, T., Phatpheng, K. & Samerchok, T. (2024). The Study of Followers of Academic Support



Personnel Chaiyaphum Rajabhat University. Journal of Academic Surindra Rajabhat. 2(3) : 83-102;

DOI : <https://doi.org/10.14456/jasru.2024.20>

จำนวน 118 คนได้มาโดยวิธีการสุ่มแบบเจาะจงกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางสำเร็จรูปของเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie and Morgan, 1970)

2. เครื่องมือในการวิจัย

แบบสอบถามเป็นเครื่องมือการวิจัยเพื่อใช้เก็บรวบรวมข้อมูล โดยรายละเอียด ดังนี้ ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย เพศ อายุ กลุ่มพนักงาน ประเภท งบประมาณการจ้าง และระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ซึ่งมีลักษณะเป็นแบบตัวเลือก จำนวน 6 ข้อ ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับแบบภาวะผู้ตามของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยราชภัฏชัยภูมิ ประกอบด้วย 1) ด้านผู้ตามแบบปรับตาม 2) ด้านผู้ตามแบบห่างเหิน 3) ด้านผู้ตามแบบเอาตัวรอด 4) ด้านผู้ตามผู้ตามแบบเฉื่อยชา และ 5) ด้านผู้ตามแบบมีประสิทธิผล จำนวน 30 ข้อ ซึ่งลักษณะของแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ

3. การเก็บรวบรวมข้อมูลการประเมินแบบสอบถามภาวะผู้ตามของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยราชภัฏชัยภูมิ ทีมผู้วิจัยดำเนินการลงพื้นที่เก็บข้อมูลด้วยตนเองเป็นหลัก โดยการติดต่อประสานงาน นัดหมาย วัน เวลา สถานที่ เพื่อขอเข้าเก็บข้อมูลจากแบบสอบถามให้กับกลุ่มตัวอย่าง หรือรูปแบบอื่นที่เหมาะสม จนครบตามจำนวนกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 118 คน

4 การวิเคราะห์ข้อมูล การวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถามภาวะผู้ตามของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยราชภัฏชัยภูมิ วิเคราะห์ข้อมูลโดยหาค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และการวิเคราะห์ข้อมูลเปรียบเทียบโดยใช้สถิติเชิงอนุมาน t-test และ One way ANOVA

ผลการวิจัย (Research Results)

การวิเคราะห์ข้อมูลการศึกษาภาวะผู้ตามของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยราชภัฏชัยภูมิ แบ่งออกเป็น 4 ส่วน ได้แก่ 1) การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม 2) การวิเคราะห์ข้อมูลภาวะผู้ตามของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ และ 3) การวิเคราะห์ข้อมูลเปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคลกับภาวะผู้ตามของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยราชภัฏชัยภูมิ ผลการวิเคราะห์ข้อมูลรายละเอียด ดังนี้

ส่วนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยราชภัฏชัยภูมิ

ตารางที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามภาวะผู้ตามของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยราชภัฏชัยภูมิ

| ข้อมูลทั่วไป | จำนวน (118คน) | ร้อยละ |
|-----------------------------------|---------------|--------|
| 1. เพศ | | |
| ชาย | 46.00 | 38.98 |
| หญิง | 72.00 | 61.02 |
| 2. อายุ | | |
| 26 - 30 ปี | 28.00 | 23.73 |
| 31 - 40 ปี | 30.00 | 25.42 |
| 41 - 50 ปี | 60.00 | 50.85 |
| 51 - 59 ปี | 28.00 | 23.73 |
| 3. กลุ่มพนักงาน | | |
| พนักงานประจำมหาวิทยาลัย | 98.00 | 83.05 |
| พนักงานจ้างตามภารกิจ | 14.00 | 11.86 |
| พนักงานราชการ | 6.00 | 5.08 |
| 4. ประเภทบุคลากร | | |
| วิชาการ | 12.00 | 10.17 |
| เชี่ยวชาญเฉพาะหรือวิชาชีพเฉพาะ | 47.00 | 39.83 |
| ทั่วไป | 59.00 | 50.00 |
| 5. งบประมาณ | | |
| งบประมาณเงินรายได้ | 93.00 | 78.81 |
| งบประมาณแผ่นดิน | 25.00 | 21.19 |
| 6. ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน | | |
| น้อยกว่า 1 ปี | 5.00 | 4.24 |
| 1 - 5 ปี | 7.00 | 5.93 |
| 6 - 10 ปี | 50.00 | 42.37 |
| 11 - 15 ปี | 34.00 | 28.81 |
| 16 - 20 ปี | 22.00 | 18.64 |

Citation : Thinudom, T., Phatpheng, K. & Samerchok, T. (2024). The Study of Followers of Academic Support

Personnel Chaiyaphum Rajabhat University. *Journal of Academic Surindra Rajabhat*. 2(3) : 83-102;

DOI : <https://doi.org/10.14456/jasru.2024.20>



จากตารางที่ 1 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามภาวะผู้ตามของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยราชภัฏชัยภูมิ เป็นเพศหญิงร้อยละ 61.02 ซึ่งมีอายุ 41 – 50 ปีร้อยละ 50.85 เป็นกลุ่มพนักงานประจำมหาวิทยาลัย ร้อยละ 83.05 ประเภททั่วไป ร้อยละ 50 ได้รับการจ้างจากงบประมาณรายได้มหาวิทยาลัย ร้อยละ 78.81 และระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 6-10 ปี ร้อยละ 42.37 ตามลำดับ

ส่วนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลภาวะผู้ตามของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยราชภัฏชัยภูมิ

การวิเคราะห์ข้อมูลระดับความคิดเห็นภาวะผู้ตามของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยราชภัฏชัยภูมิ ประกอบด้วย ประกอบด้วย ด้านผู้ตามแบบปรับตาม ด้านผู้ตามแบบห่างเหิน ด้านผู้ตามแบบเอาตัวรอด ด้านผู้ตามผู้ตามแบบเฉื่อยชา และด้านผู้ตามแบบมีประสิทธิผล ซึ่งมีรายละเอียดการวิเคราะห์ข้อมูลดังต่อไปนี้

ตารางที่ 2 การวิเคราะห์ข้อมูลระดับความคิดเห็นภาวะผู้ตามของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยราชภัฏชัยภูมิ ด้านผู้ตามแบบปรับตาม

| ด้านผู้ตามแบบปรับตาม | | \bar{x} | S.D. |
|----------------------|--|-----------|------|
| 1 | ท่านมีความกระตือรือร้นที่จะพัฒนา ความสามารถที่จำเป็นต่อการทำงาน ให้ ตนเองเพื่อเพิ่มคุณค่าต่อองค์กร | 3.64 | 0.63 |
| 2 | ท่านยินยอมและเต็มใจปฏิบัติตามคำสั่ง โดยไม่คำนึงว่างานนั้นจะมี ลักษณะอย่างไร | 3.73 | 0.71 |
| 3 | ท่านมีความสุขในการปฏิบัติงานเมื่อได้รับคำสั่งจากผู้บังคับบัญชา | 3.54 | 0.89 |
| 4 | ท่านหลีกเลี่ยงที่จะเพิ่มความขัดแย้งในการปฏิบัติงาน | 4.47 | 0.78 |
| 5 | ท่านให้ความร่วมมือในการดำเนินงาน เพื่อให้องค์กรบรรลุผลสำเร็จที่ คาดหวังโดยจะไม่ร่วมแสดงความคิดเห็นสร้างสรรค์ | 3.97 | 0.81 |
| รวม | | 3.87 | 0.64 |

จากตารางที่ 2 พบว่า ระดับความคิดเห็นภาวะผู้ตามของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยราชภัฏชัยภูมิ ด้านผู้ตามแบบปรับตาม โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.87$; S.D.= 0.64) โดยพิจารณารายชื่อแล้ว พบว่า ท่านหลีกเลี่ยงที่จะเพิ่มความขัดแย้งในการปฏิบัติงานมากที่สุด (\bar{X}

Citation : ทิพวรรณ ถิ่นอุดม, กฤษณา พัฒเพ็ง และทินนิกร เสมอโชค. (2567). การศึกษาภาวะผู้ตามของบุคลากรสายสนับสนุน

วิชาการ มหาวิทยาลัยราชภัฏชัยภูมิ. วารสารราชภัฏสุรินทร์วิชาการ. 2(3) : 83-102;



DOI : <https://doi.org/10.14456/jasru.2024.20>

= 4.47 : S.D.= 0.78) รองลงมาคือ ท่านให้ความร่วมมือในการดำเนินงาน เพื่อให้องค์กรบรรลุผลสำเร็จที่คาดหวังโดยจะไม่ร่วมแสดงความคิดเห็นสร้างสรรค์ ($\bar{X} = 3.97 : S.D.= 0.81$) และท่านยินยอมและเต็มใจปฏิบัติตามคำสั่ง โดยไม่คำนึงว่างานนั้นจะมีลักษณะอย่างไร ($\bar{X} = 3.73 : S.D.= 0.71$) ตามลำดับ

ตารางที่ 3 การวิเคราะห์ข้อมูลระดับความคิดเห็นภาวะผู้ตามของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยราชภัฏชัยภูมิ ด้านผู้ตามแบบห่างเหิน

| | ด้านผู้ตามแบบห่างเหิน | \bar{x} | S.D. |
|---|--|-------------|-------------|
| 1 | ท่านสามารถใช้ประสบการณ์ของตัวเองแก้ปัญหาหรือจุดบกพร่องต่าง ๆ ให้ บรรลุเป้าหมายขององค์กร | 4.48 | 0.76 |
| 2 | ท่านรู้สึกมีอิสระในการตัดสินใจและปฏิบัติงาน โดยไม่ต้องขอคำปรึกษาใด ๆ จากผู้บังคับบัญชา | 3.77 | 0.92 |
| 3 | เมื่อท่านถูกผู้บังคับบัญชาขอร้องให้ทำในสิ่งที่ขัดแย้งต่อวิชาชีพ หรือสิ่งที่ท่านไม่ชอบ ท่านตอบปฏิเสธมากกว่าตอบรับ | 3.63 | 0.81 |
| 4 | ท่านพยายามแก้ปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในงานด้วยตนเอง แทนการรอผู้บังคับบัญชาจะมาช่วย | 4.10 | 0.67 |
| 5 | หากเพื่อนร่วมงานพบปัญหาในการปฏิบัติงานท่านจะไม่เข้าร่วมในการแก้ไขปัญหานั้น | 3.71 | 0.99 |
| | รวม | 3.94 | 0.56 |

จากตารางที่ 3 พบว่า ระดับความคิดเห็นภาวะผู้ตามของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยราชภัฏชัยภูมิ ด้านผู้ตามแบบห่างเหิน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.94 : S.D.= 0.56$) โดยพิจารณารายข้อแล้ว พบว่า ท่านสามารถใช้ประสบการณ์ของตัวเองแก้ปัญหาหรือจุดบกพร่องต่าง ๆ ให้ บรรลุเป้าหมายขององค์กรมากที่สุด ($\bar{X} = 4.48 : S.D.= 0.76$) รองลงมาคือท่านพยายามแก้ปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในงานด้วยตนเอง แทนการรอผู้บังคับบัญชาจะมาช่วย ($\bar{X} = 4.10 : S.D.= 0.67$) และท่านรู้สึกมีอิสระในการตัดสินใจและปฏิบัติงาน โดยไม่ต้องขอคำปรึกษาใด ๆ จากผู้บังคับบัญชา ($\bar{X} = 3.77 : S.D.= 0.92$) ตามลำดับ



ตารางที่ 4 การวิเคราะห์ข้อมูลระดับความคิดเห็นภาวะผู้ตามของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยราชภัฏชัยภูมิ ด้านผู้ตามแบบเอาตัวรอด

| ด้านผู้ตามแบบเอาตัวรอด | | \bar{x} | S.D. |
|------------------------|---|-------------|-------------|
| 1 | ท่านสามารถปรับพฤติกรรมตนเองให้เข้ากับทุกสถานการณ์ | 3.77 | 0.74 |
| 2 | ท่านปฏิบัติงานด้วยความกระตือรือร้น และมีความระมัดระวังในการปฏิบัติงานทุกครั้ง | 3.51 | 0.87 |
| 3 | ท่านสามารถนำวโน้มจิตใจเพื่อนร่วมงานให้ทำตามผู้อื่นในทุก ๆ สถานการณ์ | 4.49 | 0.77 |
| 4 | ท่านคำนึงถึงผลประโยชน์และผลเสียของตนเองในการปฏิบัติงานเสมอ | 3.85 | 0.76 |
| 5 | หากงานที่ได้รับมอบหมายมีความเสี่ยง ท่านจะพยายามหลีกเลี่ยงงานนั้น | 3.87 | 0.77 |
| รวม | | 3.90 | 0.58 |

จากตารางที่ 4 พบว่า ระดับความคิดเห็นภาวะผู้ตามของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยราชภัฏชัยภูมิ ด้านผู้ตามแบบเอาตัวรอด โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.90 : S.D. = 0.58$) โดยพิจารณารายข้อแล้ว พบว่า ท่านสามารถนำวโน้มจิตใจเพื่อนร่วมงานให้ทำตามผู้อื่นในทุก ๆ สถานการณ์มากที่สุด ($\bar{x} = 4.49 : S.D. = 0.77$) รองลงมาคือ หากงานที่ได้รับมอบหมายมีความเสี่ยง ท่านจะพยายามหลีกเลี่ยงงานนั้น ($\bar{x} = 3.87 : S.D. = 0.77$) และท่านคำนึงถึงผลประโยชน์และผลเสียของตนเองในการปฏิบัติงานเสมอ ($\bar{x} = 3.85 : S.D. = 0.76$) ตามลำดับ

ตารางที่ 5 การวิเคราะห์ข้อมูลระดับความคิดเห็นภาวะผู้ตามของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยราชภัฏชัยภูมิ ด้านผู้ตามผู้ตามแบบเฉื่อยชา

| | ด้านผู้ตามผู้ตามแบบเฉื่อยชา | \bar{x} | S.D. |
|---|--|-------------|-------------|
| 1 | ท่านจะปฏิบัติงานตามคำสั่งของผู้บังคับบัญชา โดยไม่จำเป็นที่จะปฏิบัติงานนอกเหนือจากที่ได้รับมอบหมายในภาระงาน | 4.50 | 0.76 |
| 2 | เมื่อได้รับมอบหมายงานท่านจะปฏิบัติหน้าที่ด้วยความระมัดระวังจะค่อย ๆ ทำไปเรื่อย ๆ โดยไม่คำนึงถึงระยะเวลาที่กำหนด | 3.81 | 0.82 |
| 3 | ท่านมักจะทำให้ผู้บังคับบัญชาของท่านมาช่วยแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ในการปฏิบัติงาน โดยท่านไม่หลีกเลี่ยงการปะทะและแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นด้วยตนเอง | 3.57 | 0.79 |
| 4 | ท่านมักจะทำให้เพื่อนร่วมงานเข้ามาช่วยในการปฏิบัติงานที่ผู้บังคับบัญชามอบหมายให้อยู่เสมอ | 3.93 | 0.61 |
| 5 | ท่านขาดความเป็นอิสระและไม่มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการปฏิบัติงาน | 3.36 | 0.88 |
| | รวม | 3.83 | 0.52 |

จากตารางที่ 5 พบว่า การวิเคราะห์ข้อมูลระดับความคิดเห็นภาวะผู้ตามของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยราชภัฏชัยภูมิ ด้านผู้ตามผู้ตามแบบเฉื่อยชา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.83 : S.D. = 0.88$) โดยพิจารณารายข้อแล้ว พบว่า ท่านจะปฏิบัติงานตามคำสั่งของผู้บังคับบัญชา โดยไม่จำเป็นที่จะปฏิบัติงานนอกเหนือจากที่ได้รับมอบหมายในภาระงาน ($\bar{X} = 4.50 : S.D. = 0.76$) รองลงมาท่านมักจะทำให้เพื่อนร่วมงานเข้ามาช่วยในการปฏิบัติงานที่ผู้บังคับบัญชามอบหมายให้อยู่เสมอ ($\bar{X} = 3.93 : S.D. = 0.61$) และเมื่อได้รับมอบหมายงานท่านจะปฏิบัติหน้าที่ด้วยความระมัดระวังจะค่อย ๆ ทำไปเรื่อย ๆ โดยไม่คำนึงถึงระยะเวลาที่กำหนด ($\bar{X} = 3.81 : S.D. = 0.82$) ตามลำดับ

ตารางที่ 6 การวิเคราะห์ข้อมูลระดับความคิดเห็นภาวะผู้ตามของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยราชภัฏชัยภูมิ ด้านผู้ตามแบบมีประสิทธิผล

| ด้านผู้ตามแบบมีประสิทธิผล | | \bar{x} | S.D. |
|---------------------------|---|-------------|-------------|
| 1 | ท่านวิเคราะห์จุดแข็งและจุดอ่อนของตนเองและองค์กรได้อย่างถูกต้อง | 4.55 | 0.73 |
| 2 | ท่านมีความสนใจกระตือรือร้นที่จะพัฒนาตนเองให้มีขีดความสามารถในการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายอยู่เสมอ | 4.01 | 0.82 |
| 3 | ท่านแสดงทัศนคติของท่านเองอย่างตรงไปตรงมาแม้จะขัดแย้งกับกลุ่มเพื่อนร่วมงาน หรือถูกโต้แย้งจากผู้บังคับบัญชา | 3.77 | 0.89 |
| 4 | ความสามารถในการบริหารจัดการงานได้ด้วยตนเอง | 4.08 | 0.67 |
| 5 | สามารถบริหารจัดการแก้ไขปัญหาได้อย่างมีประสิทธิภาพ | 3.64 | 0.90 |
| รวม | | 4.01 | 0.62 |

จากตารางที่ 6 พบว่า ระดับความคิดเห็นภาวะผู้ตามของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยราชภัฏชัยภูมิ ด้านผู้ตามแบบมีประสิทธิผล โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.01$: S.D.= 0.62) โดยพิจารณารายข้อแล้ว พบว่า ท่านวิเคราะห์จุดแข็งและจุดอ่อนของตนเองและองค์กรได้อย่างถูกต้องมากที่สุด ($\bar{x} = 4.55$: S.D.= 0.73) รองลงมา คือ ความสามารถในการบริหารจัดการงานได้ด้วยตนเอง ($\bar{x} = 4.08$: S.D.= 0.67) และท่านมีความสนใจกระตือรือร้นที่จะพัฒนาตนเองให้มีขีดความสามารถในการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายอยู่เสมอ ($\bar{x} = 4.01$: S.D.= 0.82) ตามลำดับ

ตารางที่ 7 การวิเคราะห์ข้อมูลระดับความคิดเห็นภาวะผู้ตามของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยราชภัฏชัยภูมิ รวมทั้ง 5 ด้าน

| รวมทั้ง 5 ด้าน | | \bar{x} | S.D. |
|----------------|-----------------------------|-----------|------|
| 1 | ด้านผู้ตามแบบปรับตาม | 3.87 | 0.64 |
| 2 | ด้านผู้ตามแบบห่างเหิน | 3.94 | 0.56 |
| 3 | ด้านผู้ตามแบบเอาตัวรอด | 3.90 | 0.58 |
| 4 | ด้านผู้ตามผู้ตามแบบเฉื่อยชา | 3.83 | 0.52 |
| 5 | ด้านผู้ตามแบบมีประสิทธิผล | 4.01 | 0.62 |
| รวม | | 3.91 | 0.30 |

จากตารางที่ 7 พบว่า ระดับความคิดเห็นภาวะผู้ตามของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยราชภัฏชัยภูมิ รวมทั้ง 5 ด้าน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.91 : S.D.= 0.30$) โดยพิจารณารายด้านแล้ว พบว่า ด้านผู้ตามแบบมีประสิทธิผลมากที่สุด ($\bar{X} = 4.01 : S.D.= 0.62$) รองลงมาคือ ด้านผู้ตามแบบห่างเหิน ($\bar{X} = 3.94 : S.D.= 0.56$) ด้านผู้ตามแบบเอาตัวรอด ($\bar{X} = 3.90 : S.D.= 0.58$) ด้านผู้ตามแบบปรับตาม ($\bar{X} = 3.87 : S.D.= 0.64$) และด้านผู้ตามผู้ตามแบบเฉื่อยชา ($\bar{X} = 3.83 : S.D.= 0.52$) ตามลำดับ

ส่วนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคลกับภาวะผู้ตามของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยราชภัฏชัยภูมิ

การเปรียบเทียบระหว่างข้อมูลส่วนบุคคลกับภาวะผู้ตามของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยราชภัฏชัยภูมิ โดยใช้สถิติ t-test ประกอบด้วย ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ด้านเพศ และด้านงบประมาณ ซึ่งมีรายละเอียดผลการวิเคราะห์ข้อมูล ดังต่อไปนี้

ตารางที่ 8 การเปรียบเทียบระหว่างข้อมูลส่วนบุคคลกับภาวะผู้ตามของบุคลากรสายสนับสนุน
วิชาการ มหาวิทยาลัยราชภัฏชัยภูมิ จำแนกตามเพศ

| เพศ | จำนวน | ค่าเฉลี่ย | ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน | t | P |
|------|-------|-----------|----------------------|------|------|
| ชาย | 46.00 | 3.92 | 0.29 | .138 | .882 |
| หญิง | 72.00 | 3.91 | 0.31 | | |

จากตารางที่ 8 พบว่า ภาวะผู้ตามของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยราชภัฏชัยภูมิขึ้นอยู่กับเพศของบุคลากรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 กล่าวคือ บุคลากรเพศชายและเพศหญิงมีภาวะผู้ตามของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยราชภัฏชัยภูมิไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 9 การเปรียบเทียบระหว่างข้อมูลส่วนบุคคลกับภาวะผู้ตามของบุคลากรสายสนับสนุน
วิชาการ มหาวิทยาลัยราชภัฏชัยภูมิ จำแนกตามงบประมาณ

| งบประมาณ | จำนวน | ค่าเฉลี่ย | ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน | t | P |
|-----------------------------------|-------|-----------|----------------------|-------|------|
| งบประมาณเงินรายได้ มหาวิทยาลัย | 93.00 | 3.91 | 0.30 | -.148 | .883 |
| งบประมาณแผ่นดิน | 25.00 | 3.92 | 0.31 | | |

จากตารางที่ 9 พบว่า ภาวะผู้ตามของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยราชภัฏชัยภูมิขึ้นอยู่กับงบประมาณของบุคลากรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 กล่าวคือ บุคลากรงบประมาณในการจ้างบุคลากรมี ภาวะผู้ตามของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยราชภัฏชัยภูมิ ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

Citation : ทิพวรรณ ถิ่นอุดม, กฤษณา พัฒเพ็ง และทินนิกร เสมอโชค. (2567). การศึกษาภาวะผู้ตามของบุคลากรสายสนับสนุน

วิชาการ มหาวิทยาลัยราชภัฏชัยภูมิ. วารสารราชภัฏสุรินทร์วิชาการ. 2(3) : 83-102;

DOI : <https://doi.org/10.14456/jasru.2024.20>



การเปรียบเทียบระหว่างข้อมูลส่วนบุคคลกับพบว่า ภาวะผู้ตามของบุคลากรสายสนับสนุน วิชาการ มหาวิทยาลัยราชภัฏชัยภูมิ โดยใช้สถิติ ANOVA ประกอบด้วย ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบ แบบสอบถาม ด้านอายุ ด้านกลุ่มพนักงาน ด้านประเภทพนักงาน และด้านระยะเวลาในการ ปฏิบัติงาน ซึ่งมีรายละเอียดผลการวิเคราะห์ข้อมูล ดังต่อไปนี้

ตารางที่ 10 การเปรียบเทียบระหว่างข้อมูลส่วนบุคคลกับภาวะผู้ตามของบุคลากรสายสนับสนุน วิชาการ มหาวิทยาลัยราชภัฏชัยภูมิ จำแนกตามอายุของพนักงาน

| ความแปรปรวน | ss | df | MS | F | P |
|--------------|--------|-----|------|-------|------|
| ระหว่างกลุ่ม | .284 | 2 | .142 | | |
| ภายในกลุ่ม | 10.240 | 115 | .089 | 1.592 | .208 |
| รวม | 10.524 | 117 | | | |

จากตารางที่ 10 พบว่า อายุของบุคลากรที่ต่างกันไม่แตกต่างกันกับภาวะผู้ตามของบุคลากร สายสนับสนุนวิชาการอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 11 การเปรียบเทียบระหว่างข้อมูลส่วนบุคคลกับภาวะผู้ตามของบุคลากรสายสนับสนุน วิชาการ มหาวิทยาลัยราชภัฏชัยภูมิ จำแนกตามกลุ่มพนักงาน

| ความแปรปรวน | ss | df | MS | F | P |
|--------------|--------|-----|------|------|------|
| ระหว่างกลุ่ม | .010 | 2 | .005 | | |
| ภายในกลุ่ม | 10.514 | 115 | .091 | .056 | .946 |
| รวม | 10.524 | 117 | | | |

จากตารางที่ 11 พบว่า กลุ่มพนักงานที่ต่างกันไม่แตกต่างกันกับภาวะผู้ตามของบุคลากร สายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยราชภัฏชัยภูมิ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 12 การเปรียบเทียบระหว่างข้อมูลส่วนบุคคลกับภาวะผู้ตามของบุคลากรสายสนับสนุน วิชาการ มหาวิทยาลัยราชภัฏชัยภูมิ จำแนกตามประเภทพนักงาน

| ความแปรปรวน | ss | df | MS | F | P |
|--------------|--------|-----|------|-------|------|
| ระหว่างกลุ่ม | .389 | 2 | .195 | | |
| ภายในกลุ่ม | 10.135 | 115 | .088 | 2.208 | .115 |
| รวม | 10.524 | 117 | | | |

จากตารางที่ 12 พบว่า ประเภทพนักงานที่ต่างกันไม่แตกต่างกันกับภาวะผู้ตามของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยราชภัฏชัยภูมิ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 13 การเปรียบเทียบระหว่างข้อมูลส่วนบุคคลกับภาวะผู้ตามของบุคลากรสายสนับสนุน วิชาการ มหาวิทยาลัยราชภัฏชัยภูมิ จำแนกตามระยะเวลาในการปฏิบัติงาน

| ความแปรปรวน | ss | df | MS | F | P |
|--------------|--------|-----|------|------|------|
| ระหว่างกลุ่ม | .213 | 4 | .053 | | |
| ภายในกลุ่ม | 19.088 | 186 | .103 | .520 | .721 |
| รวม | 19.301 | 190 | | | |

จากตารางที่ 13 พบว่า ระยะเวลาในการปฏิบัติงานที่ต่างกันไม่แตกต่างกันกับภาวะผู้ตามของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยราชภัฏชัยภูมิ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

อภิปรายผลการวิจัย (Research Discussion)

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลระดับความคิดเห็นภาวะผู้ตามของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยราชภัฏชัยภูมิ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.91 : S.D.= 0.30$) ซึ่งภาวะผู้ตามของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยราชภัฏชัยภูมิ ในด้านผู้ตามแบบปรับตามมีการหลีกเลี่ยงที่จะเพิ่มความขัดแย้งในการปฏิบัติงานและให้ความร่วมมือในการดำเนินงาน เพื่อให้

Citation : ทิพวรรณ ถิ่นอุดม, กฤษณา พัฒเพ็ง และทินนิกร เสมอโชค. (2567). การศึกษาภาวะผู้ตามของบุคลากรสายสนับสนุน

วิชาการ มหาวิทยาลัยราชภัฏชัยภูมิ. วารสารราชภัฏสุรินทร์วิชาการ. 2(3) : 83-102;

DOI : <https://doi.org/10.14456/jasru.2024.20>



องค์กรบรรลุผลสำเร็จที่คาดหวังโดยจะไม่ร่วมแสดงความคิดเห็นสร้างสรรค์ ด้านผู้ตามแบบห่างเหินสามารถใช้ประสบการณ์ของตนเองแก้ปัญหาหรือจุดบกพร่องต่าง ๆ ให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร อีกทั้งพยายามแก้ปัญหายาก ๆ ที่เกิดขึ้นในงานด้วยตนเอง แทนการรอผู้บังคับบัญชาจะมาช่วย ส่วนด้านผู้ตามแบบเอาตัวรอด สามารถนำวินัยจิตใจเพื่อนร่วมงานให้ทำตามผู้อื่นในทุก ๆ สถานการณ์ หากงานที่ได้รับมอบหมายมีความเสี่ยงพยายามหลีกเลี่ยงงานนั้น ด้านผู้ตามผู้ตามแบบเฉื่อยชา สามารถปฏิบัติงานตามคำสั่งของผู้บังคับบัญชาโดยไม่จำเป็นที่จะปฏิบัติงานนอกเหนือจากที่ได้รับมอบหมายในภาระงาน และด้านผู้ตามแบบมีประสิทธิผลมีการวิเคราะห์จุดแข็งและจุดอ่อนของตนเองและองค์กรได้อย่างถูกต้องโดยมีความสามารถในการบริหารจัดการงานได้ด้วยตนเอง ซึ่งสอดคล้องกับ กุลตรียา ไชยพร และกฤษดา เขียววัฒนสุข (2564 : 57) ได้ศึกษาภาวะผู้นำ ภาวะผู้ตาม และอิทธิพลกำกับของการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร โดยในภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.26 และเมื่อวิเคราะห์รายด้านพบว่า ค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ภาวะผู้ตามด้านผู้ตามแบบปรับตาม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.91 รองลงมาเป็นภาวะผู้ตามด้านผู้ตามแบบมีประสิทธิผล มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.86 และลำดับที่น้อยที่สุด คือ ภาวะผู้ตามด้านผู้ตามแบบเฉื่อยชา มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 1.79 และยังสอดคล้องกับ นวนจันทร์ หัสตง (2563 : 66) ได้ศึกษาภาวะผู้ตามกับประสิทธิผลการปฏิบัติงาน:กรณีศึกษาบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์ พบว่า บุคลากรส่วนใหญ่มีภาวะผู้ตามแบบมีประสิทธิผล คิดเป็นร้อยละ 78.30 มีภาวะผู้ตามแบบเอาตัวรอด คิดเป็นร้อยละ 5.90 มีภาวะผู้ตามแบบเฉื่อยชา ร้อยละ 0.90 และ พบว่าบุคลากรมีลักษณะภาวะผู้ตาม 2 แบบ คือมีภาวะผู้ตามแบบปรักษ์และแบบประสิทธิผล คิดเป็น ร้อยละ 7.70 และมีภาวะผู้ตามแบบมีประสิทธิผลและแบบปรับตาม คิดเป็นร้อยละ 7.20 ซึ่งบุคลากรส่วนใหญ่มีระดับความอิสระและความคิดสร้างสรรค์อยู่ในเกณฑ์สูง และมีความผูกพันอย่างกระตือรือร้นสูง

การวิเคราะห์ข้อมูลเปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคลกับภาวะผู้ตามของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยราชภัฏชัยภูมิเปรียบเทียบระหว่างข้อมูลส่วนบุคคลกับภาวะผู้ตามของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยราชภัฏชัยภูมิ โดยใช้สถิติ t-test ประกอบด้วย ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามด้านเพศ และด้านงบประมาณไม่แตกต่างกัน ซึ่งภาวะผู้ตามของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการจำแนกตามเพศขึ้นอยู่กับเพศและงบประมาณของบุคลากรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งสอดคล้องกับกุลตรียา ไชยพร และกฤษดา เขียววัฒนสุข (2564 :

60) ได้ศึกษาภาวะผู้นำ ภาวะผู้ตาม และอิทธิพลกำกับของการรับรู้การสนับสนุนจากองค์การที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การโดยภาวะผู้ตามแบบเอาตัวรอดเท่านั้นที่มีอิทธิพลทางตรงเชิงบวกต่อความผูกพันในองค์การของบุคลากรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีค่า t-statistics เท่ากับ 2.06 และมีค่า p-value เท่ากับ 0.040 โดยมีอำนาจในการพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์การที่ร้อยละ 92 และสอดคล้องกับ นวนจันทร์ หัสตง (2563 : 66-67) ได้ศึกษาภาวะผู้ตามกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน:กรณีศึกษาบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์ พบว่า วิเคราะห์เปรียบเทียบภาวะผู้ตามกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานด้านปริมาณงาน ด้านเวลาที่ใช้ในการท างาน และด้านคุณภาพของงาน เพื่อวิเคราะห์หาความสัมพันธ์ระหว่าง 2 ตัวแปร (Correlate) ผลการวิเคราะห์ข้อมูลพบว่า ภาวะผู้ตามมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานด้านปริมาณงาน ($P < .01$) ภาวะผู้ตามมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานด้านเวลาที่ใช้ในการท างาน ($P < .01$) ภาวะผู้ตามมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานด้านคุณภาพของงาน ($P < .01$)

การเปรียบเทียบระหว่างข้อมูลส่วนบุคคลกับพบว่า ภาวะผู้ตามของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยราชภัฏชัยภูมิ โดยใช้สถิติ ANOVA ประกอบด้วย ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ด้านอายุ ด้านกลุ่มพนักงาน ด้านประเภทพนักงาน และด้านระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ซึ่งภาวะผู้ตามของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ ต่างกันไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .05 ซึ่งสอดคล้องกับ อิมรอน ลีและ (2562 : 5) ศึกษาแบบภาวะผู้ตามของครูโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลาม สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชนจังหวัดกระบี่ โดยครูโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลาม สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษาเอกชน จังหวัดกระบี่ที่มีเพศ อายุ ประสบการณ์การทำงาน และขนาดโรงเรียนต่างกัน มีระดับภาวะผู้ตามทั้ง 5 แบบได้แก่ภาวะผู้ตามแบบห่างเหิน แบบปรับตาม แบบเอาตัวรอด แบบเฉื่อยชาและแบบมีประสิทธิภาพ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ข้อเสนอแนะการวิจัย (Research Suggestions)

1. ข้อเสนอแนะการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 ด้านผู้ตามแบบปรับตาม ผู้บริหารส่งเสริมการสร้างความสุขในการปฏิบัติงานและให้ความร่วมมือในการดำเนินงานเพื่อให้องค์กรบรรลุผลสำเร็จที่คาดหวังโดยจะไม่ร่วมแสดงความคิดเห็นสร้างสรรค์ แต่ต้องมีการกำกับติดตามอย่างใกล้ชิด

Citation : ทิพวรรณ ถิ่นอุดม, กฤษณา พัฒเพ็ง และทินนิกร เสมอโชค. (2567). การศึกษาภาวะผู้ตามของบุคลากรสายสนับสนุน

วิชาการ มหาวิทยาลัยราชภัฏชัยภูมิ. วารสารราชภัฏสุรินทร์วิชาการ. 2(3) : 83-102;



DOI : <https://doi.org/10.14456/jasru.2024.20>

1.2 ด้านผู้ตามแบบห่างเหิน ผู้บริหารควรส่งเสริมการมีอิสระในการตัดสินใจและปฏิบัติงาน รวมไปถึงส่งเสริมถึงการตระหนักในการปฏิบัติงานจากผู้บังคับบัญชาสั่งการให้ทำในสิ่งที่ขัดแย้งต่อวิชาชีพ โดยการปฏิเสธการปฏิบัติงานเหล่านั้นโดยไม่มีผลกระทบต่อผู้ปฏิบัติงานภายหลัง

1.3 ด้านผู้ตามแบบเอาตัวรอด ผู้บริหารควรมีการปรับพฤติกรรมของผู้ปฏิบัติงานให้เข้ากับทุกสถานการณ์สร้างความกระตือรือร้น และมีความระมัดระวังในการปฏิบัติงานพร้อมทั้งกำกับติดตามและให้คำแนะนำตลอดเวลา

1.4 ด้านผู้ตามผู้ตามแบบเฉื่อยชา ผู้บริหารควรติดตามงานหลังจากการสั่งการหรือมอบหมายงานและคอยช่วยแก้ไขปัญหาค้าง ๆ ในการปฏิบัติงาน โดยหลีกเลี่ยงการปะทะในการปฏิบัติงาน

1.5 ด้านผู้ตามแบบมีประสิทธิผล ผู้บริหารควรส่งเสริมให้ผู้ปฏิบัติงานแสดงทัศนคติเองอย่างตรงไปตรงมา หรือถูกโต้แย้งจากผู้บังคับบัญชาเพื่อให้สามารถบริหารจัดการแก้ไขปัญหาได้อย่างมีประสิทธิภาพ ส่งเสริมปัจจัยอื่น ๆ ที่มีความสำคัญต่อการปฏิบัติงาน

2. ข้อเสนอแนะการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรศึกษาการให้ความร่วมมือของบุคลากรระหว่างผู้ตามและผู้นำเพื่อเป็นการสร้างมาตรฐานและเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

2.2 ควรเก็บข้อมูลในเชิงลึกในผู้บริหารระดับสูง เพื่อสร้างความเข้าใจในภาวะผู้ตามที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร

เอกสารอ้างอิง (References)

- กุลตรียา ไชยพร และกฤษดา เขียววัฒนสุข. (2564). ภาวะผู้นำ ภาวะผู้ตาม และอิทธิพลกำกับของการรับรู้การสนับสนุนจากองค์การที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การ. **วารสารวิชาการ การตลาดและการจัดการ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี**. 8(1) : 50-64.
- ธัญพร จิระลิ และวิจิตรา ศรีสอน. (2567). ภาวะผู้ตามกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน. **วารสาร รัฐศาสตร์รอบรู้และสหวิทยาการ**. 7(2) : 216-223.
- นวนจันทร์ หัสตง. (2563). ภาวะผู้ตามกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน:กรณีศึกษา บุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์. รายงานการวิจัย สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.

Citation : Thinudom, T., Phatpheng, K. & Samerchok, T. (2024). The Study of Followers of Academic Support



Personnel Chaiyaphum Rajabhat University. **Journal of Academic Surindra Rajabhat**. 2(3) : 83-102;

DOI : <https://doi.org/10.14456/jasru.2024.20>

ปรเมศวร์ ยศปัญญา, ปิยะกุล จันทะคุณ, มานพ ญัฐาศิริพร รุ่งนิรัญ กระจงอ่อน และจุฑาธิป ประดิพัทธ์นฤมล. (2565). ภาวะผู้ตามกับการทำงานในองค์กร. **วารสารการบริหารงาน นิติบุคคลและนวัตกรรมท้องถิ่น**. 8(9) : 284-295.

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

วีระเชษฐ์ มั่งแวน. (2562). ภาวะผู้ตามที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของหน่วยงาน ภายใต้กระทรวงการอุดมศึกษาวิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม. วิทยานิพนธ์ บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยศิลปากร.

อิมรอน ลีและ. (2562). แบบภาวะผู้ตามของครูโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลาม สังกัด สำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน จังหวัดกระบี่. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิตสาขาวิชาการบริหารและการจัดการการศึกษาอิสลาม มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.

Kelley, R. (1992). **The Power of Followership: How to create leaders people want to follow and followers who lead themselves**. New York : Doubleday.