

ลักษณะของผู้ตามที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงาน
องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอพร้าว จังหวัดเชียงใหม่

**The Follower Characteristics Affecting the Work Efficiency of Local Government
Organization Phrao District Chiang Mai Employees**

นางสาวผกาพรรณ อุตมงค์

สาขาการจัดการ คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยรามคำแหง

ผู้รับผิดชอบบทความ

Miss. Pakawan Uttamong

E-mail: 6424102643@rumail.ru.ac.th

Faculty of Business Administration Program in Management, Ramkhamhaeng University

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีจุดประสงค์เพื่อ (1) เพื่อศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอพร้าว จังหวัดเชียงใหม่ (2) เพื่อศึกษาลักษณะผู้ตามของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอพร้าว จังหวัดเชียงใหม่ (3) เพื่อศึกษาประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอพร้าว จังหวัดเชียงใหม่ (4) เพื่อเปรียบเทียบประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอพร้าว จังหวัดเชียงใหม่ จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล (5) เพื่อศึกษาลักษณะของผู้ตามที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอพร้าว จังหวัดเชียงใหม่ กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ คือ พนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอพร้าว จังหวัดเชียงใหม่ จำนวนทั้งสิ้น 240 ราย ที่ปฏิบัติงานนับตั้งแต่มีการสำรวจงานวิจัย โดยผู้วิจัยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มประชากร สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ทดสอบสมมติฐานโดยสถิติการทดสอบแบบ t-test สถิติการทดสอบความแปรปรวนทางเดียว (One way ANOVA) โดยหากพบความแตกต่าง จะทำการทดสอบเป็นรายคู่ด้วยสถิติการถดถอย พหุคูณ (Multiple Regression Analysis : MRA)

ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า พนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอพร้าว จังหวัดเชียงใหม่ที่เป็นกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็น เพศหญิง มีอายุระหว่าง 31 - 40 ปี มีระดับการศึกษาระดับปริญญาตรี มีตำแหน่งงานเป็นพนักงานจ้างเหมาบริการ และมีระยะเวลาในการปฏิบัติงานน้อยกว่า 3 ปี ปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่ง และระยะเวลาในการปฏิบัติงานต่างกัน ทำให้

ประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอพร้าว จังหวัดเชียงใหม่ ต่างกัน และลักษณะของผู้ตามแบบแปลกแยก ผู้ตามแบบปรับตัว ผู้ตามแบบเฉื่อยชา และผู้ตามแบบมี ประสิทธิภาพส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอ พพร้าว จังหวัดเชียงใหม่ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ลักษณะของผู้ตามแบบทำงานเอาตัวรอด ไม่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอพร้าว จังหวัดเชียงใหม่

คำสำคัญ : ลักษณะของผู้ตาม ประสิทธิภาพการทำงาน

ABSTRACT

The objectives of this research were (i) To study the classification by personal factors of local government organization Phrao district Chiang Mai employees (ii) To study the follower characteristics of local government organization Phrao district Chiang Mai employees (iii) To study the work efficiency of local government organization Phrao district Chiang Mai employees. (iv) To study the work efficiency of local government organization Phrao district Chiang Mai employees classified by personal factors. (v) To study the follower characteristics affecting the work efficiency of local government organization Phrao district Chiang Mai employees. The sample size is 240 from target population of local government organization Phrao district Chiang Mai. The research instrument is a questionnaire for collecting data. The statistical analysis methods in this research used frequency, percentage, mean and standard deviation (S.D.). The hypothesis tests used t-test statistics, one-way variance statistics (One-way Anova), least multiple regression statistics (MRA).

The research result finds that the majority of sample of local government organization Phrao district Chiang Mai employees is female at the age between 31 - 40 ปี years old, the education level is bachelor degree, job position is service staff and work operational period is less than 3 years. The difference in personal factors such as age, education level, job position and work operational period are influencing the work efficiency of local government organization Phrao district Chiang Mai employees. For the follower characteristics consist of split, adaptive, inactive and effective have an effect on the work efficiency of local government organization

Phrao district Chiang Mai employees with significant statistic at level 0.05. For survive characteristic has not affected the loyalty commitment of Khum Phaya Hotel Chiang Mai.

Keywords: Work efficiency, Follower characteristics

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในประเทศไทย ให้สามารถดำรงอยู่อย่างมั่นคงนั้น มีความจำเป็นที่ต้องปรับเปลี่ยนการบริหารจัดการภายในองค์กรหลายอย่าง เช่น วิสัยทัศน์ ยุทธศาสตร์ โครงสร้าง องค์กร ทรัพยากรบุคคล ซึ่งปัจจัยสำคัญที่ทำให้้องค์กรสามารถดำเนินการไปได้อย่างราบรื่นและมีประสิทธิภาพ คงต้องอาศัยบทบาทของฝ่ายปฏิบัติการ หากบุคลากรได้รับการพัฒนาและสร้างความเข้าใจที่ถูกต้องเกี่ยวกับบทบาทหน้าที่ของตนเอง ก็จะส่งผลให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพในองค์กร ดังนั้น องค์กรจึงต้องมีทักษะกระบวนการบริหารงานและสร้างแนวทางในการพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ โดยองค์ประกอบที่สำคัญในกระบวนการบริหารงานภายในองค์กร คือ คน (Men) เงิน (Money) และการจัดการ (Management) ซึ่งคนเป็นสิ่งสำคัญในการบริหารมากที่สุด เพราะมีผลต่อผลสัมฤทธิ์ขององค์กรมาก เพื่อให้การปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ตามภารกิจที่รับผิดชอบเป็นไปด้วยความเรียบร้อยและมีประสิทธิภาพ สมควรมุ่งหมายให้ องค์กรต้องให้ความสำคัญกับการพัฒนาบุคลากรควบคู่กันไป และเอาใจใส่ต่อบุคลากร เพื่อเป็นแรงผลักดันให้บุคลากรปฏิบัติงานอย่างเต็มศักยภาพและมีประสิทธิภาพ โดยใช้วิธีการจัดสรรทรัพยากร เพื่อให้เกิดความสิ้นเปลืองน้อยที่สุด (สมพิศ สุขแสน, 2556) องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีบุคลากรจำนวนมากที่ปฏิบัติงานในองค์กร มีแผนพัฒนาบุคลากรที่ดี เพื่อให้การปฏิบัติงานประสบความสำเร็จดังเป้าหมายที่ผู้บริหารได้วางไว้ นั้น องค์กรต้องอาศัยบทบาทของฝ่ายปฏิบัติการหรือบุคลากร ซึ่งเป็นกลุ่มคนส่วนใหญ่ที่สำคัญในการทำหน้าที่ปฏิบัติงาน การเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน และบุคลากรในองค์กรสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพนั้นคือ การบรรลุผลสำเร็จในองค์กร (พีรศักดิ์ วิสัยรัตน์, 2555) ทำให้การขับเคลื่อนแผนการดำเนินงานด้านต่าง ๆ ไปสู่การปฏิบัติงานของ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นไปด้วยความเรียบร้อย

การที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะประสบความสำเร็จได้ขึ้นอยู่กับการบริหารงานบุคคลของ องค์กรนั้น หากองค์กรใดมีบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถ องค์กรนั้นย่อมประสบความสำเร็จใน การดำเนินงาน นอกจากนี้ ผู้ตามมีความสำคัญคือ มนุษย์ทุกคนเคยเป็นผู้ตามมาก่อน โดยความจริงคน ส่วนใหญ่แม้ดำรงตำแหน่งที่มีอำนาจสูง แต่ก็ยังมีบุคคลที่อยู่ในฐานะเป็นนายหรือผู้บังคับบัญชาเหนือตน

ขึ้นไป คนเรามีโอกาสในการเป็นผู้ตามได้บ่อยมากกว่าเป็นผู้นำ (อโณทัย จิระดา, 2552) องค์การที่มีการพัฒนาจะประสบความสำเร็จ และมีผลการดำเนินงานที่เป็นเลิศ จำเป็นต้องอาศัยความรู้ความสามารถของบุคลากร ซึ่งผู้ตามนับว่าเป็นผู้ที่มีบทบาทสำคัญในการร่วมมือและประสานงานเพื่อนำไปสู่ความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ดังนั้น องค์การจำเป็นต้องสร้างผู้ตามที่เก่งที่มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในเวลาเดียวกัน ซึ่งความสำเร็จขององค์การ 90% เกิดจากการทำงานของผู้ตามเป็นหลัก ซึ่งความสำเร็จในการพัฒนาองค์การ หรือสัมฤทธิ์ผลในการปฏิบัติงานของหน่วยงานนั้น โดยเฉพาะในส่วนของภาครัฐนั้นย่อมส่งผลโดยตรงต่อการพัฒนาประเทศ และผู้ที่ได้รับผลประโยชน์ที่แท้จริง คือประชาชน เนื่องจากปัจจุบันประชาชนมีความคาดหวังจากการรับบริการจากรัฐมากขึ้น และก่อให้เกิดการปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วในหลายๆ มิติ การบริหารจึงจำเป็นต้องเรียนรู้ที่จะปรับตัวให้ทันกับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นอยู่ตลอดเวลา และเตรียมพร้อมที่จะเผชิญกับความท้าทายจากกระแสโลก โดยปัจจัยสำคัญที่จะเผชิญการเปลี่ยนแปลงและความท้าทายดังกล่าว เช่น คุณภาพของคน ซึ่งต้องการความรวดเร็วการบริหารองค์การไม่ว่าจะเป็นส่วนภาครัฐ การ รัฐวิสาหกิจ หรือเอกชน จำเป็นต้องอาศัยผู้ตามหรือผู้ปฏิบัติงานในการแสดงบทบาทสร้างผลก่อดันนวัตกรรมใหม่ๆ ขององค์การให้เท่าทันและรองรับการเปลี่ยนแปลงอันรวดเร็วนี้ได้ โดยผู้ตามหรือผู้ปฏิบัติงานจะต้องเป็นผู้ทำหน้าที่นำพาองค์การไปตามวิสัยทัศน์ที่ก้าวไกล พันธกิจ เป้าหมาย และวัตถุประสงค์ที่ชัดเจน เพื่อให้การปฏิบัติหน้าที่บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่นได้

ดังนั้น การศึกษาในครั้งนี้ ผู้วิจัยมีความต้องการที่จะศึกษาลักษณะของผู้ตามที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงานองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอพร้าว จังหวัดเชียงใหม่ หรือไม่ว่าอย่างไร

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอพร้าว จังหวัดเชียงใหม่
2. เพื่อศึกษาลักษณะผู้ตามของพนักงานองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอพร้าว จังหวัดเชียงใหม่
3. เพื่อศึกษาประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอพร้าว จังหวัดเชียงใหม่
4. เพื่อศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอพร้าว จังหวัดเชียงใหม่
5. เพื่อศึกษาลักษณะของผู้ตามที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอพร้าว จังหวัดเชียงใหม่

สมมติฐานของการวิจัย

1. ปัจจัยส่วนบุคคลส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอพร้าว จังหวัดเชียงใหม่
2. ลักษณะของผู้ตามส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอพร้าว จังหวัดเชียงใหม่

ขอบเขตของการวิจัย

1. ขอบเขตด้านเนื้อหา

ตัวแปรต้น ประกอบด้วย

1. ด้านประชากรศาสตร์ คือ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่ง ระยะเวลาในการทำงานในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอพร้าว จังหวัดเชียงใหม่

2. ด้านลักษณะของผู้ตาม (Kelly, 1992 อ้างถึงใน วีระเชษฐ มั่งแว่น, 2562) ซึ่งแบ่งลักษณะของผู้ตาม แบ่งออกเป็น 5 ประเภท คือ ผู้ตามแบบห่างเหิน ผู้ตามแบบเฉื่อยชา ผู้ตามแบบปรับตัว ผู้ตามแบบทำงานเอาตัวรอด และผู้ตามแบบมีประสิทธิภาพ

ตัวแปรตาม ประกอบด้วย ประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอพร้าว จังหวัดเชียงใหม่

2. ขอบเขตด้านพื้นที่ในการศึกษา คือ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอพร้าว จังหวัดเชียงใหม่

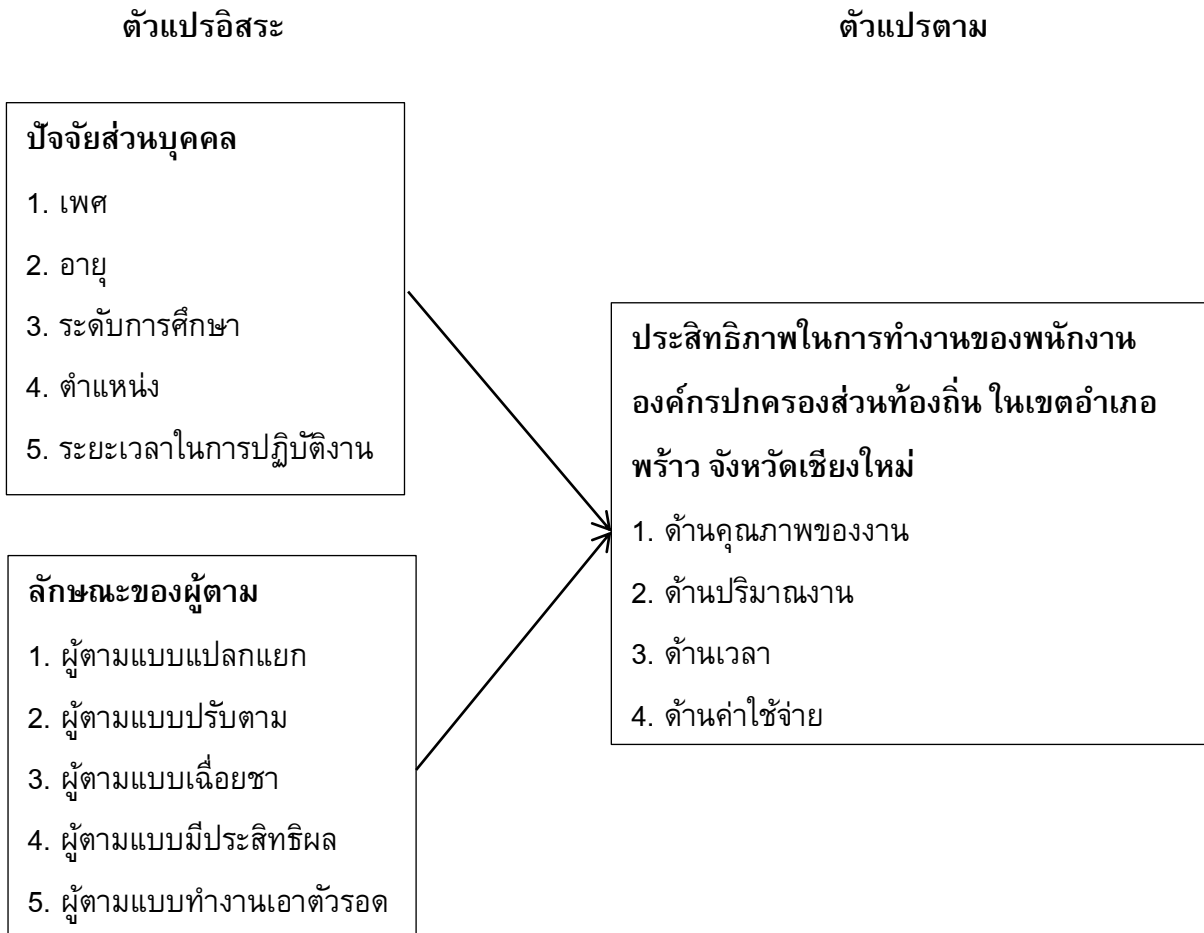
3. ขอบเขตด้านประชากร และกลุ่มตัวอย่างประชากรในการศึกษาคั้งนี้ คือ

พนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอพร้าว จังหวัดเชียงใหม่ จำนวนทั้งสิ้น 599 ราย ที่ปฏิบัติงานนับตั้งแต่มีการสำรวจงานวิจัย (สำนักงานท้องถิ่นอำเภอพร้าว จังหวัดเชียงใหม่ ณ วันที่ 1 กันยายน 2565)

กลุ่มตัวอย่างในการศึกษาคั้งนี้ จำนวน 240 ราย ได้จากการคำนวณของกลุ่มตัวอย่างในกรณีที่ทราบจำนวนประชากรที่มีจำนวนจำกัดที่นับได้ (Finite Population) ใช้สูตรทาโร ยามาเน่ (Taro Yamane, 1973)

กรอบแนวคิดที่ใช้ในการวิจัย

การศึกษาลักษณะของผู้ตามที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอพร้าว จังหวัดเชียงใหม่ ครั้งนี้ มีกรอบแนวคิดโดยอาศัยแนวคิดเกี่ยวกับลักษณะของผู้ตาม (Kelly, 1992 อ้างถึงใน วีระเชษฐ์ มั่งแว่น, 2562) และประสิทธิภาพในการทำงาน (Peterson & Plowman, 1953 อ้างถึงใน มาฆพร กรานต์เจริญ, 2561) ดังภาพต่อไปนี้



แนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคล

พรทิพย์ วรกิจโกคาทร (2547) ประชากรศาสตร์ หมายถึง ลักษณะเฉพาะของแต่ละคนแตกต่างกันไป และจะมีอิทธิพลต่อการสื่อสาร โดยแบ่งลักษณะประชากรศาสตร์ ดังนี้

1. เพศ (Sex) งานวิจัยพิสูจน์ว่าคุณลักษณะบางอย่างของเพศหญิงและเพศชายที่ต่างกัน ทำให้การสื่อสารของเพศหญิงและเพศชายต่างกัน เช่น การวิจัยการชมภาพยนตร์ โทรทัศน์ของเด็กรุ่น

พบว่า เด็กวัยรุ่นเพศชายสนใจภาพยนตร์สงครามและจารกรรมมากที่สุด ส่วนเด็กวัยรุ่นหญิงมีความสนใจภาพยนตร์วิทยาศาสตร์มากที่สุด แต่ก็มีการวิจัยหลายชิ้นที่แสดงว่าเพศชายและเพศหญิงมีสื่อสารและรับสื่อไม่ต่างกัน

2. อายุ (Age) การจะทำให้ผู้ที่มีอายุต่างกันให้เปลี่ยนทัศนคติ หรือปรับเปลี่ยนพฤติกรรมนั้นมีความยากง่ายต่างกัน ยิ่งมีอายุมากกว่าที่จะสอนให้เชื่อฟัง โดยให้เปลี่ยนพฤติกรรมก็ยิ่งยากขึ้น

3. การศึกษา (Education) การศึกษาเป็นตัวแปรที่สำคัญมากที่มีผลต่อประสิทธิภาพของการสื่อสารของผู้รับสาร ดังงานวิจัยหลายชิ้นที่ชี้ว่าการศึกษาของผู้รับสารนั้นทำให้ผู้รับสารมีพฤติกรรมการสื่อสารต่างกันไป เช่น บุคคลที่มีการศึกษาสูงจะสนใจข่าวสาร ไม่ค่อยเชื่ออะไรง่ายๆ และมักรับสื่อสิ่งพิมพ์มาก

4. ฐานะทางสังคมและเศรษฐกิจ (Social and Economic Status) หมายถึง อาชีพ รายได้ เชื้อชาติ ตลอดจนภูมิหลังของครอบครัว เป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อทัศนคติและพฤติกรรมของบุคคล โดยมีรายงานหลายเรื่องที่ได้พิสูจน์ว่าฐานะทางสังคมและเศรษฐกิจนั้น มีอิทธิพลต่อทัศนคติและพฤติกรรมของคน

แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวกับลักษณะของผู้ตาม

Kelly (1992 อ้างถึงใน สุเทพ พงศ์ศรีวัฒน์, 2545) ได้ทำการศึกษาและจำแนกภาวะผู้ตาม โดยทำการกำหนดมิติของภาวะผู้ตามออกเป็น 2 มิติ คือ

มิติที่ 1 มิติทางด้านแนวคิด ประกอบด้วย

1. ผู้ตามมีความอิสระและมีความคิดสร้างสรรค์ (Independent-Critical Thinking) คือ บุคคลที่มีคุณลักษณะที่จะทำให้องค์การประสบความสำเร็จได้ เนื่องจากบุคคลนั้นมีอิสระทางด้านความคิด อีกทั้งยังเป็นบุคคลที่มีความคิดสร้างสรรค์ การทำงานของบุคคลแบบนี้จะเป็นการทำงานด้วยความรอบรอบ มีการเสนอแนะ สร้างสรรค์ และ/หรือริเริ่มวิธีการใหม่ๆ ให้กับองค์การ

2. ผู้ตามที่พึ่งพาผู้อื่นและขาดความคิดสร้างสรรค์ (Dependent-Uncritical Thinking) คือ บุคคลที่ไม่มีอิสระทางด้านความคิด ต้องพึ่งพาบุคคลอื่น ขาดความคิดสร้างสรรค์ บุคคลประเภทนี้มักที่จะชอบรับคำสั่ง ไม่ชอบคิดเชิงสร้างสรรค์หรือริเริ่มสิ่งใหม่ๆ ให้กับองค์การ การทำงานจะขาดความรอบคอบ

มิติที่ 2 มิติทางด้านพฤติกรรม ประกอบด้วย

1. ผู้ตามที่มีความกระตือรือร้น (Active Behavior) เป็นบุคคลที่มีความสนใจที่จะเข้าร่วมกิจกรรมต่างๆ ขององค์การอย่างเต็มที่ เป็นผู้ที่มีความสนใจในงานมากกว่าที่ได้รับมอบหมาย แสดงออกซึ่งความเป็นเจ้าของความคิดริเริ่มสร้างสรรค์นั้นหรือชิ้นงานนั้น

2. ผู้ตามที่มีความเฉื่อยชา (Passive Behavior) เป็นบุคคลที่มีความเฉื่อยชา เกียจคร้าน เป็นบุคคลที่ปราศจากความรับผิดชอบต่อนหน้าที่การทำงานที่ได้รับมอบ มักจะปฏิบัติงานตามคำสั่งเท่านั้น ไม่ค่อยมีการแสดงความคิดเห็นหรือริเริ่มสิ่งใหม่ๆ

จากการกำหนดมิติของภาวะผู้ตามออกเป็น 2 มิติ ตามแนวคิดทฤษฎีของ Kelly (1992 อ้างถึงใน วีระเชษฐ มิ่งแวน, 2562) นั้นทำให้สามารถจำแนกคุณลักษณะของภาวะผู้ตามออกเป็น 5 คุณลักษณะ ดังนี้

1. ผู้ตามแบบแปลกแยก (Alienated Followership) เป็นบุคคลที่มีการแสดงออกแบบที่แตกต่างจากผู้อื่นโดยมากมักไม่ลงรอยและมีข้อขัดแย้งกับผู้นำ มีอิสระทางความคิด (Independent) และมีความคิดสร้างสรรค์สูง (Critical Thinking) เป็นบุคคลที่แสดงบทบาทตามความสามารถของตนเองที่มีอยู่ มีการวิพากษ์วิจารณ์จุดด้อยขององค์กร ของผู้บังคับบัญชาตลอดจนถึงบุคคลอื่นด้วย ถึงแม้จะมีความคิดอย่างเป็นอิสระแต่ก็จะไม่เข้าไปมีส่วนช่วยในการแก้ไขปัญหา ลักษณะภาวะบุคคลเช่นนี้เกิดจากการที่บุคคลอาจเคยมีความขัดแย้งกันกับผู้บังคับบัญชาหรือผู้บริหาร

2. ผู้ตามแบบปฏิบัติตาม (Conformist Followership) เป็นบุคคลที่มีความกระตือรือร้น แต่ไม่มีความคิดสร้างสรรค์ เป็นบุคคลที่ยอมทำงานตามคำสั่งโดยไม่คำนึงว่างานที่ตนเองต้องทำนั้นจะมีลักษณะอย่างไร ทำไปด้วยความเต็มใจโดยไม่ได้พิจารณาถึงผลลัพธ์ เนื่องจากภาวะผู้ตามแบบปฏิบัติตามมักกลัวความขัดแย้ง ซึ่งลักษณะของภาวะผู้ตามเช่นนี้เกิดจากการที่อยู่ภายใต้บังคับบัญชาที่มีกฎระเบียบที่เข้มงวด และผู้บริหารเผด็จการ จึงเรียกผู้ตามแบบนี้ว่า “ผู้ตามแบบครับผม” (Yes People)

3. ผู้ตามแบบเฉื่อยชา (Passive Followership) เป็นบุคคลที่มีการแสดงออกแบบที่ขาดทั้งความอิสระทางด้านความคิด (ชอบฟังพาดคนอื่น) และขาดความคิดสร้างสรรค์ เป็นผู้ตามที่ไม่มีความรับผิดชอบ มักจะทำงานเท่าที่ได้รับมอบหมายให้แล้วเสร็จเท่านั้น หากไม่มีคำสั่งให้ทำงานใหม่ก็จะหยุดอยู่เฉย ๆ จนกว่าจะได้รับคำสั่งใหม่จึงค่อยลงมือทำ ผู้บังคับบัญชาต้องติดตามความคืบหน้าและตรวจสอบอย่างใกล้ชิด ภาวะผู้ตามลักษณะนี้เกิดจากการที่ถูกผู้บังคับบัญชาควบคุมมากเกินไป และถูกลงโทษเมื่อมีการกระทำความผิดเกิดขึ้น จึงเรียกผู้ตามแบบนี้ว่า “แกะ” (Sheep)

4. ผู้ตามแบบมีประสิทธิภาพ (Effective Followership) เป็นบุคคลที่มีทั้งความคิดสร้างสรรค์ กระตือรือร้นและมีอิสระทางด้านความคิด เป็นบุคคลที่มีลักษณะของผู้ที่มีความเต็มใจในการทำงานสูง อีกทั้งยังสามารถวิเคราะห์ถึงจุดแข็งและจุดอ่อนของตนเอง และองค์กรได้ถูกต้อง มีความสามารถในการปฏิบัติงานสูง ทำให้เกิดข้อยุติที่ดีและเกิดผลกระทบเชิงบวก เป็นผู้ตามที่องค์กรทุกรูปแบบต้องการและปรารถนาที่จะให้เข้ามาปฏิบัติงาน เนื่องจากมีศักยภาพสูงอันสามารถทำให้มีส่วนช่วยส่งเสริมและสนับสนุนให้องค์กรเจริญก้าวหน้าและประสบความสำเร็จได้

5. ผู้ตามแบบเอาตัวรอด (Pragmatic Survivor Followership) เป็นผู้ตามที่แสดงออกถึงลักษณะผู้ตามรวมกันทั้ง 4 แบบข้างต้น แต่จะแสดงออกตามลักษณะอย่างไรนั้นจะขึ้นอยู่กับสภาพการณ์ ณ ขณะนั้นที่ตนเผชิญอยู่ โดยมีการพิจารณาเลือกแสดงออกจากสิ่งที่ได้ประโยชน์มากที่สุดและมีความเสี่ยงเกิดขึ้นต่ำที่สุด ผู้ตามลักษณะนี้จะทำงานแบบเอาตัวรอด เป็นบุคคลที่ไม่มีจุดยืนที่ชัดเจนนัก เนื่องจากต้องการที่จะเอาตัวให้รอดในองค์กรพอ เพื่อรักษาสถานะภาพเดิมของตนไว้ “ปลอดภัยไว้ดีกว่าต้องเสียใจภายหลัง” (Better Safe than Sorry)

แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

Peterson and Plowman (1953 อ้างถึงใน มาฆพร กรานต์เจริญ, 2561) กล่าวถึง องค์ประกอบของประสิทธิภาพ ซึ่งประกอบด้วย คุณภาพ ปริมาณ เวลา และค่าใช้จ่าย ซึ่งอธิบายได้ ดังนี้

1. คุณภาพของงาน คือ ต้องมีคุณภาพสูง และมีความพอใจ การปฏิบัติงานมีความถูกต้องรวดเร็ว และตรงตามเป้าหมายที่ตั้งไว้
2. ปริมาณงาน คือ จำนวนงานที่สอดคล้องกับเป้าหมายที่องค์กรกำหนด โดยผลงานที่ได้มีปริมาณตามเป้าหมายขององค์กรกำหนดไว้
3. เวลา คือ เวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน ซึ่งสอดคล้องกับงานและมีการพัฒนาการทำงานให้กระชับยิ่งขึ้น ใช้เวลาในการปฏิบัติงานน้อย การส่งมอบตรงตามกำหนดถูกต้องและรวดเร็ว
4. ค่าใช้จ่าย คือ การทำงานจะต้องเหมาะสมกับงานและการดำเนินงาน และคำนึงถึงต้นทุนการผลิต

วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรในการวิจัยครั้งนี้ คือ พนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอพร้าว จังหวัดเชียงใหม่ จำนวนทั้งสิ้น 599 ราย ที่ปฏิบัติงานนับตั้งแต่มีการสำรวจงานวิจัย (สำนักงานท้องถิ่นอำเภอพร้าว จังหวัดเชียงใหม่ ณ วันที่ 1 กันยายน 2565)

โดยทำการเก็บข้อมูลของกลุ่มตัวอย่างในการศึกษาครั้งนี้ จำนวน 240 ราย ได้จากการคำนวณของกลุ่มตัวอย่าง ในกรณีที่ทราบจำนวนประชากรที่มีจำนวนจำกัดที่นับได้ (Finite Population) ใช้สูตรทาโร่ ยามาเน่ (Taro Yamane, 1973)

จากการวิจัยครั้งนี้มีประชากรจำนวน 240 คน ในที่นี้ใช้การทดสอบที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 คือ ให้ความความผิดพลาดได้ร้อยละ 0.05

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัยครั้งนี้ คือ แบบสอบถามเพื่อการวิจัย เรื่อง ลักษณะของผู้ตามที่ตั้งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขต อำเภอพร้าว จังหวัดเชียงใหม่ สร้างขึ้นจากกรอบแนวคิดที่พัฒนาจากวรรณกรรมและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง โดยคำนึงถึงวัตถุประสงค์ของการวิจัยเป็นหลักเนื้อหาของแบบสอบถามประกอบด้วย 3 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขต อำเภอพร้าว จังหวัดเชียงใหม่ ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่ง และระยะเวลาในการปฏิบัติงาน

ส่วนที่ 2 เป็นส่วนที่เกี่ยวกับลักษณะของผู้ตามของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขต อำเภอพร้าว จังหวัดเชียงใหม่ เพื่อดูว่าพนักงานมีระดับความคิดเห็นต่อผู้ตามของพนักงานในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมากน้อยเพียงใด โดยจำแนกลักษณะของผู้ตามออกเป็น 5 ลักษณะ ได้แก่ ผู้ตามแบบแปลกแยก ผู้ตามแบบปรับตาม ผู้ตามแบบเฉื่อยชา ผู้ตามแบบทำงานเอาตัวรอด และผู้ตามแบบมีประสิทธิภาพ

ส่วนที่ 3 เป็นส่วนที่เกี่ยวกับประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอพร้าว จังหวัดเชียงใหม่ เพื่อดูว่าพนักงานมีระดับความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมากน้อยเพียงใด ประกอบด้วย 4 ด้าน ได้แก่ ด้านคุณภาพของงาน ด้านปริมาณงาน ด้านเวลา และด้านค่าใช้จ่าย

การตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ

1. หาคความเที่ยงตรง (Validity) โดยทำการตรวจสอบความสอดคล้องแล้วนำผลการตรวจสอบมาคำนวณหาดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ (Item Objective Congruence Index : IOC)

2. หาคความเชื่อมั่น (Reliability) โดยนำแบบสอบถามไปทำการทดลองใช้กับกลุ่มประชากรที่มีลักษณะคล้ายคลึงกับกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย จำนวน 30 คน หลังจากนั้นนำแบบสอบถามมาวิเคราะห์เพื่อหาความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม โดยใช้สัมประสิทธิ์อัลฟาของครอนบาค (Cronbrach's Alpha Coefficient) ซึ่งกำหนดค่ามากกว่า 0.70 และนำแบบสอบถามไปดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง

สำหรับแบบสอบถามที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เมื่อนำมาคำนวณหาค่าความเชื่อมั่นด้วย Cronbrach's Alpha ได้เท่ากับ 0.965 ซึ่งมีค่าความเชื่อมั่นอยู่ในระดับสูง (มากกว่า 0.70) จึงนำไปใช้เก็บข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่างได้

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

1. การวิเคราะห์ด้วยสถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เพื่อวิเคราะห์ข้อมูลลักษณะตัวอย่างเพื่ออธิบายลักษณะทั่วไปของประชากร

2. การวิเคราะห์ด้วยสถิติเชิงอนุมาน ได้แก่

วิธีการเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างตัวแปร 2 ตัวแปร ด้วยการวิเคราะห์การทดลองแบบ Independent sample : t-test และระหว่างตัวแปรมากกว่า 2 ตัวแปร ด้วยการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว One – Way ANOVA : F-test และเปรียบเทียบรายคู่ด้วยวิธี Scheffe's และทดสอบสมมติฐานที่ระดับนัยสำคัญเท่ากับ 0.05

การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) เพื่อใช้ในการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะของผู้ตามของพนักงานองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอพร้าว จังหวัดเชียงใหม่ กับประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอพร้าว จังหวัดเชียงใหม่

ผลการวิจัย

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานองค์การปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอพร้าว จังหวัดเชียงใหม่

ปัจจัยส่วนบุคคลที่ใช้ในการวิจัยมี 5 ด้าน ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ผลการศึกษาพบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีอายุอยู่ระหว่าง 31 - 40 ปี มีระดับการศึกษาปริญญาตรี มีตำแหน่งส่วนมากเป็นพนักงานจ้างเหมาบริการ และมีระยะเวลาในการปฏิบัติงานน้อยกว่า 3 ปี

ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นต่อลักษณะผู้ตามของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอพร้าว จังหวัดเชียงใหม่

ลักษณะของผู้ตาม Kelly (1992 อ้างถึงใน วีระเชษฐ์ มั่งแ้วน, 2562) มี 5 ประเภท ประกอบด้วย ผู้ตามแบบแปลกแยก ผู้ตามแบบปรับตาม ผู้ตามแบบเฉื่อยชา ผู้ตามแบบทำงานเอาตัวรอด ผู้ตามแบบมีประสิทธิผล ผลการศึกษาพบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีระดับความคิดเห็นต่อลักษณะผู้ตามในภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอพร้าว จังหวัดเชียงใหม่ให้ความสำคัญกับลักษณะผู้ตามแบบปรับตามมากที่สุด รองลงมาคือ ผู้ตามแบบมีประสิทธิผล ผู้ตามแบบเฉื่อยชา ผู้ตามแบบทำงานเอาตัวรอด และด้านที่ให้ความสำคัญน้อยที่สุด คือ ผู้ตามแบบแปลกแยก

ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอพร้าว จังหวัดเชียงใหม่

ประสิทธิภาพในการทำงาน Peterson & Plowman (1953 อ้างถึงใน มาฆพร กรานต์เจริญ, 2561) มี 5 องค์ประกอบ ประกอบด้วย ด้านคุณภาพงาน ด้านปริมาณงาน ด้านเวลา ด้านค่าใช้จ่าย ผลการศึกษาพบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีระดับความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพในการทำงานในภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอพร้าว จังหวัดเชียงใหม่ให้ความสำคัญกับด้านค่าใช้จ่ายมากที่สุด รองลงมา คือ ด้านปริมาณงาน ด้านเวลา และด้านคุณภาพงานน้อยที่สุด

ผลการวิเคราะห์และทดสอบสมมติฐานเปรียบเทียบประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอพร้าว จังหวัดเชียงใหม่ จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

สมมติฐานการวิจัย 1 พนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอพร้าว จังหวัดเชียงใหม่ มีปัจจัยส่วนบุคคลแตกต่างกันจะมีประสิทธิภาพในการทำงานแตกต่างกัน

ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่างที่มีอายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่ง และระยะเวลาในการปฏิบัติงานแตกต่างกันมีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอพร้าว จังหวัดเชียงใหม่ ที่แตกต่างกัน ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐาน อย่างไรก็ตามทางด้านการวิจัยส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่างที่มี เพศแตกต่างกันมีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอพร้าว จังหวัดเชียงใหม่ ที่ไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่สอดคล้องสมมติฐานการวิจัย

ผลการวิเคราะห์และทดสอบสมมติฐานลักษณะของผู้ตามที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอพร้าว จังหวัดเชียงใหม่

สมมติฐานการวิจัย 2 ลักษณะผู้ตามส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอพร้าว จังหวัดเชียงใหม่

ผลการศึกษาพบว่า ลักษณะผู้ตามของกลุ่มตัวอย่างด้านผู้ตามแบบแปลกแยก ผู้ตามแบบปรับตัวตาม ผู้ตามแบบแบบเฉื่อยชา และผู้ตามแบบมีประสิทธิผลส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอพร้าว จังหวัดเชียงใหม่ ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานการวิจัย อย่างไรก็ตาม ลักษณะผู้ตามของกลุ่มตัวอย่างด้านผู้ตามแบบทำงานเอาตัวรอด ไม่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอพร้าว จังหวัดเชียงใหม่

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะที่ได้จากการวิจัย

1. เนื่องจากประสิทธิภาพการทำงานไม่ขึ้นอยู่กับเพศ ดังนั้นผู้บริหารจึงควรปรับแผนที่ใช้พัฒนาบุคลากรโดยไม่เกี่ยวข้องกับเพศ แต่ควรมุ่งเน้นที่จะปรับแผนให้เหมาะสมกับ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่ง และระยะเวลาในการปฏิบัติงาน โดยอาจจะทำแผนการพัฒนาบุคลากรด้านประสิทธิภาพการทำงาน โดยแยกเป็นกลุ่มที่มีปัจจัยส่วนบุคคลที่ใกล้เคียงกัน เพื่อให้ได้ประสิทธิภาพและผลลัพธ์สูงสุด

2. เนื่องจากลักษณะผู้ตามส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงาน ดังนั้น เพื่อให้ผู้ตามที่มีลักษณะต่างกัน ทำงานได้ประสิทธิภาพเหมือนกัน ผู้บริหารจึงควรให้ความสำคัญกับการสื่อสารและฝึกอบรมผู้ตามให้มีทัศนคติที่ดี เข้าใจ และมีเป้าหมายขององค์กรร่วมกัน มีแนวทางในการทำงานที่ชัดเจน และสนับสนุนพนักงานในการทำงาน ซึ่งจะส่งผลให้ประสิทธิภาพการทำงานเพิ่มขึ้นและช่วยเพิ่มผลลัพธ์ในการทำงาน

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. การวิจัยครั้งต่อไปควรนำปัจจัยอื่นๆที่คาดว่าจะมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงานเข้ามาพิจารณาเพิ่มเติม เช่น สถานภาพ เจนเนอเรชั่น ระดับอัตราเงินเดือน เพื่อให้ได้ข้อมูลที่ชัดเจน และตรงกับความเป็นจริงมากยิ่งขึ้น

2. ควรมีการวิจัยลักษณะผู้ตามในรูปแบบอื่นที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงาน เพื่อให้ทราบถึงความแตกต่างของลักษณะผู้ตามในแบบต่างๆที่อาจส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงาน เพื่อให้ได้ข้อมูลและแนวทางในการกำหนดแผนพัฒนาบุคลากรให้ได้ผลลัพธ์ที่ตรงตามเป้าหมายมากขึ้น

3. ควรมีการวิจัยเปรียบเทียบเกี่ยวกับองค์ประกอบส่วนท้องถิ่นที่อยู่ระดับเดียวกัน และมีสภาพแวดล้อมใกล้เคียงกัน เพื่อให้ทราบถึงความแตกต่างของระดับความคิดเห็นต่อลักษณะผู้ตามมากยิ่งขึ้น

เอกสารอ้างอิง

พีรศักดิ์ วิลัยรัตน์. (2555). การบริหารเชิงกลยุทธ์ (Strategic Management). ค้นเมื่อ 1 สิงหาคม 2565, จาก <http://www.pantown.com/group.php?Display=content&id=36749&name-content368area=3>.

พรทิพย์ วรกิจโภคาทร. (2547). การวิจัยเพื่อการประชาสัมพันธ์. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

มาฆพร กรานต์เจริญ. (2561). ปัจจัยภาวะผู้ตามแบบมีประสิทธิผลและแรงจูงใจที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานในองค์กรธุรกิจด้านเทคโนโลยีสารสนเทศขนาดใหญ่. หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต คณะพาณิชยศาสตร์และการบัญชี มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

วีระเชษฐ์ มั่งแ้วน. (2562). ภาวะผู้ตามที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของหน่วยงานภายใต้กระทรวงการอุดมศึกษาวิทยาศาสตร์วิจัยและนวัตกรรม. หลักสูตรบริหารธุรกิจ มหาบัณฑิต สาขาวิชาหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร.

สุเทพ พงศ์ศรีวัฒน์. (2545). ภาวะผู้นำ ทฤษฎี และปฏิบัติศาสตร์และศิลป์สู่ความเป็นผู้นำที่ส ม บูรณ์ . เชียงราย: มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย.

สมพิศ สุขแสน. (2556). เทคนิคการทำงานให้มีประสิทธิภาพ. ค้นเมื่อ 1 กันยายน 2565, จาก http://library.uru.ac.th/article/htmlfile/technic_work1.pdf.

สำนักงานท้องถิ่นอำเภอพร้าว. (2565). ข้อมูลจำนวนพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอพร้าว จังหวัดเชียงใหม่. ค้นเมื่อ 1 กันยายน 2565.

อโณทัย จิระดา. (2552). รูปแบบภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับรูปแบบภาวะผู้ตามของครูที่มีผลต่อประสิทธิภาพการบริหารการศึกษาของสถานศึกษาสังกัดเทศบาลนครเชียงราย. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิตเชียงราย มหาวิทยาลัยแม่ฟ้าหลวง.

Kelly, R. E. (1988, November/ December). In Praise of Followers. Harvard Business Review, pp. 142 - 148.

Peterson, E. & Plowman, G. E. (1953). Business Organization and Management. (3rd ed.). Ill: Irwin.

Taro Yamane. (1973). Statistics: An Introductory Analysis. 3rd Ed. New York. Harper and Row Publications.