

**คุณลักษณะหัวหน้างานในภาวะการเปลี่ยนแปลงและภาวะผู้ตามที่มีอิทธิพลต่อ
ประสิทธิภาพการทำงานเชิงรุกของสำนักงานชลประทานที่ 11 กรมชลประทาน**

Supervisory characteristics to changes and work fellowships affecting
proactive work efficiency for the Regional irrigation office 11, Royal irrigation
department

กัลยรัตน์ หวังธนสุนทร

สาขาวิชาการจัดการ คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยรามคาแหง

ผู้รับผิดชอบบทความ

Kanyarat Wangtanassunthon

E-mail: 6514060031@rumail.ru.ac.th

Faculty of Business Administration Program in Management

Ramkhamhaeng University

Corresponding author

บทคัดย่อ

การศึกษาครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) เพื่อสำรวจและสรุปความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อคุณลักษณะหัวหน้างานในภาวะการเปลี่ยนแปลง ภาวะผู้ตาม และประสิทธิภาพการทำงานเชิงรุกของบุคลากรในสำนักงานชลประทานที่ 11 กรมชลประทาน 2) เพื่อวิเคราะห์และสรุปอิทธิพลของคุณลักษณะหัวหน้างานในภาวะการเปลี่ยนแปลง ภาวะผู้ตามที่มีต่อประสิทธิภาพการทำงานเชิงรุกของบุคลากรในสำนักงานชลประทานที่ 11 กรมชลประทาน 3) เพื่อวิเคราะห์และสรุปทิศทางของอิทธิพลที่ปัจจัยแต่ละด้านมีต่อประสิทธิภาพการทำงานเชิงรุกของบุคลากรในสำนักงานชลประทานที่ 11 กรมชลประทาน และ 4) เพื่อวิเคราะห์และสรุปความแตกต่างของขนาดอิทธิพลที่ใช้ปัจจัยแต่ละด้าน มีต่อประสิทธิภาพการทำงานเชิงรุกของบุคลากรในสำนักงานชลประทานที่ 11 กรมชลประทาน

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูลคือแบบสอบถาม ซึ่งได้ทำการตรวจสอบจากผู้ทรงคุณวุฒิ และค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.95 ตัวอย่างจำนวน 400 คน เลือกจากการสุ่มแบบสะดวก สถิติที่ใช้ประกอบสถิติเชิงพรรณนา ประกอบด้วยค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสถิติเชิงอนุมาน ได้แก่ การวิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุ (พหุคูณ) ทั้งนี้การทดสอบสมมติฐานทำที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

ผลการศึกษาอธิบายได้ว่า ในภาพรวมผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญระดับค่อนข้างสำคัญต่อคุณลักษณะหัวหน้างานในภาวะการเปลี่ยนแปลงและภาวะผู้ตาม และให้ความคิดเห็นระดับค่อนข้างเห็นด้วยต่อประสิทธิภาพการทำงานเชิงรุก เมื่อพิจารณาในรายละเอียดพบว่าในส่วนของคุณลักษณะหัวหน้างานในภาวะการเปลี่ยนแปลง ผู้ตอบแบบสอบถามค่อนข้างให้ความสำคัญในเรื่องความมั่นคงในอุดมการณ์ของการเปลี่ยนแปลง การกระตุ้นการใช้ปัญญาเพื่อการพัฒนาเชิงสร้างสรรค์ การมอบหมายงานที่คำนึงถึงปัจเจกบุคคล

และการสร้างแรงบันดาลใจให้แก่ผู้ได้บังคับบัญชา ตามลำดับ ในส่วนของภาวะผู้ตาม พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามค่อนข้างให้ความสำคัญในผู้ตามแบบปรับตัว ผู้ตามแบบมีประสิทธิผล และผู้ตามแบบสัมพันธ์ภาพ ตามลำดับ นอกจากนี้ ในส่วนของประสิทธิภาพการทำงานเชิงรุก พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามค่อนข้างเห็นด้วยในเรื่องความคุ้มค่า ความแตกต่าง และความรวดเร็ว ตามลำดับ เมื่อวิเคราะห์ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการทำงานเชิงรุก ผลการวิเคราะห์อธิบายได้ว่าภาวะผู้ตามและคุณลักษณะหัวหน้างานในภาวะการเปลี่ยนแปลงมีอิทธิพลโดยตรงต่อประสิทธิภาพการทำงาน เชิงรุกตามลำดับอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

คำสำคัญ : คุณลักษณะหัวหน้างานในภาวะการเปลี่ยนแปลง ภาวะผู้ตาม ประสิทธิภาพการทำงานเชิงรุก สำนักงานชลประทานที่ 11 กรมชลประทาน

Abstract

The Purposes of this study were to (1) investigate and summarize the respondents' opinions toward supervisory characteristics, work fellowships and proactive work efficiency in their present organizations, (2) analyze and summarize what impact was found in accordance with the relationship between supervisory characteristics, work fellowships and proactive work efficiency, (3) analyze and summarize the direction of influence that each factor has on the proactive work efficiency at Regional irrigation office 11, Royal irrigation department and (4) analyze and summarize the differences in the magnitude of influence that each factor has on the proactive work efficiency at Regional irrigation office 11, Royal irrigation department.

The 400 samples including staff working at the Regional irrigation Office 11, Royal irrigation department, were selected by using convenient random sampling method, regardless of probability basis. The administered questionnaire was approved for its content validity by the three experts. The Cronbach's alpha coefficient indicated that its reliability value was 0.95. Regarding data analysis, the descriptive statistics covering frequency, percentage, mean, standard deviation; as well as the inferential statistics performed by employing multiple regression analysis: MRA, were used. Additionally; the hypothesis was examined at 0.05 level of statistical significance.

In overall, the research results were revealed that the respondents rather important toward supervisory characteristics, work fellowships. Moreover, it was found that the respondents rather agreed toward proactive work efficiency.

Finally, the findings indicated that work fellowships and supervisory characteristics directly affected proactive work efficiency consecutively at 0.05 level of statistical significance

Keywords : Supervisory characteristics, Work fellowships, Proactive work efficiency, Regional irrigation office 11, Royal irrigation department

บทนำ

ปัจจุบันการดำเนินงานในองค์กรต้องเผชิญกับสภาวะการเปลี่ยนแปลง ประกอบกับงานที่มากขึ้นด้วยระยะเวลาที่จำกัด รวมทั้งบุคลากรและปัจจัยอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องที่มีอยู่อย่างจำกัด โดยองค์กรต่างก็มุ่งหวังให้บุคลากรทำงานได้มากขึ้นและมีประสิทธิภาพ ดังนั้น การทำงานในเชิงรุกให้มีประสิทธิภาพ ต้องมีทัศนคติที่ดี มีความคิดสร้างสรรค์ กระตือรือร้น มุ่งมั่นในเป้าหมาย รวมทั้งการกำหนดกลยุทธ์เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร ซึ่งในการดำเนินงานให้บรรลุวัตถุประสงค์จำเป็นจะต้องอาศัย ความร่วมมือในการทำงานระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อให้การทำงานเป็นไปในทิศทางเดียวกัน สร้างสรรค์ผลงานออกมาได้อย่างรวดเร็ว แตกต่าง และคุ้มค่า

ดังนั้น จึงเป็นที่น่าสนใจที่จะศึกษาว่าปัจจัยที่ส่งผลให้บุคลากรเกิดประสิทธิภาพในการทำงานเชิงรุกได้แก่ปัจจัยใดบ้าง ซึ่งที่ผ่านมาได้มีการนำปัจจัยเรื่องคุณลักษณะหัวหน้างานในภาวะการเปลี่ยนแปลง และภาวะผู้ตามมาศึกษา โดยที่ Kelly (1988) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและภาวะผู้ตามต่างมีบทบาทต่อกันสลับสับเปลี่ยนตามแต่ละสถานการณ์ตลอดเวลา กล่าวคือ ทุกคนล้วนแล้วแต่เคยเป็นผู้ตามมาก่อนแม้จะดำรงตำแหน่งในระดับสูงแต่ก็ยังเป็นบุคคลที่อยู่ในฐานะผู้บังคับบัญชา พัชรี ดามพ์ประเสริฐกุล (2563) ได้ทำการศึกษา ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของวิศวกร 4 ด้าน กล่าวคือ ในแต่ละด้านส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงาน โดย 1) การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ภาวะผู้นำที่ดีสามารถปรับวิธีการทำงานของพนักงานให้สามารถแก้ปัญหาและทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ 2) การสร้างแรงบันดาลใจผู้นำที่สร้างความมั่นใจให้กับพนักงาน ส่งผลให้พนักงานเข้ามามีส่วนร่วมในการพัฒนาประสิทธิภาพการทำงาน 3) การกระตุ้นทางปัญญา ประสิทธิภาพการทำงานที่ดีต้องเริ่มจากตัวพนักงาน ดังนั้นการกระตุ้นให้พนักงานแสดงความรู้ความคิดย่อมส่งผลดีต่องานด้วย และ 4) การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล การให้ความสำคัญกับพนักงานแต่ละคนจะช่วยให้สามารถพัฒนาพนักงานให้ตอบสนองความต้องการขององค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ พิชญสิทธิ วงศ์กระจ่าง 2557 ได้ทำการศึกษาอิทธิพลของภาวะผู้นำแบบการเปลี่ยนแปลงต่อประสิทธิภาพการทำงาน พบว่าหัวหน้างานมีอิทธิพลต่อการทำงานโดยตรงกับพนักงานโดยที่หัวหน้างานมีความสามารถในการเป็นภาวะผู้นำในทุกเรื่อง ลักขณา สักเข็มหาร (2563) ได้ทำการศึกษา ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ผลการศึกษาพบว่าภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน โดยมีความสัมพันธ์กันทางบวก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารเป็นพื้นฐานสำคัญที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร ถ้าผู้บริหารมีภาวะผู้นำย่อมกระตุ้นจิตใจให้บุคลากรทำงานอย่างมีประสิทธิภาพและเป็นแบบอย่างให้แก่บุคลากรในด้านของภาวะผู้ตาม วีระเชษฐ์ มั่งแวน (2562) ได้ทำการศึกษาภาวะผู้ตามที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของหน่วยงาน อธิบายว่า ภาวะผู้ตามที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของหน่วยงาน ผู้ปฏิบัติงานต้องมีความรับผิดชอบหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายมีความกระตือรือร้นในการทำงาน มีความร่วมมือกันระหว่างเพื่อนร่วมงาน และที่สำคัญต้องสามารถแก้ไขปัญหาข้อบกพร่องที่เกิดขึ้นได้ จึงจะทำให้งานที่ปฏิบัติสำเร็จบรรลุเป้าหมายตามวัตถุประสงค์ ซึ่งจะก่อให้เกิดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานขององค์กร นวนจันทร์ หัสตง (2563) ได้ทำการศึกษา ภาวะผู้ตามกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน กรณีศึกษาบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์ ผลการศึกษาพบว่า บุคลากรสายสนับสนุนวิชาการของสถาบันฯ ส่วนใหญ่มีรูปแบบภาวะผู้ตามแบบมีประสิทธิภาพอยู่ในระดับสูง ซึ่งการที่บุคลากรของสถาบันเป็นผู้ตามแบบมีประสิทธิภาพจะส่งผลดีต่อการดำเนินงาน แผนงาน หรือนโยบายต่าง ๆ ของสถาบัน เนื่องจากสถาบันปรับเปลี่ยนสถานะไปเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับและอยู่ระหว่างการเปลี่ยนแปลงทั้งโครงสร้างองค์กรและนโยบายต่าง ๆ ที่จะเกิดขึ้นในอนาคต หากบุคลากรของสถาบันเป็นผู้ตามที่มีประสิทธิภาพก็จะสามารถสนับสนุนการปฏิบัติงานของผู้นำและสถาบันให้เกิดประสิทธิภาพบรรลุตามวัตถุประสงค์ได้

สำหรับการวิเคราะห์เพื่อค้นหาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการทำงานเชิงรุกของการศึกษาในครั้งนี้ ผู้วิจัยมีความสนใจที่จะนำปัจจัย ซึ่งได้มีการอธิบายไว้โดยแนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง อันได้แก่ ปัจจัยด้านคุณลักษณะหัวหน้างานในภาวะการเปลี่ยนแปลงและภาวะผู้ตามเพื่อเป็นการยืนยันการขยายผลและการสรุปผลให้กับการศึกษาเรื่องคุณลักษณะหัวหน้างานในภาวะการเปลี่ยนแปลงและภาวะผู้ตามที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการทำงานเชิงรุกของสำนักงานชลประทานที่ 11 กรมชลประทาน โดยใช้ข้อมูลเชิงประจักษ์ที่เก็บรวบรวมได้ตามระเบียบวิธีการวิจัยเชิงปริมาณ

ดังนั้น ปัญหาของการวิจัยที่เกี่ยวข้อง จึงประกอบด้วยปัญหาดังต่อไปนี้

1. บุคลากรของสำนักงานชลประทานที่ 11 กรมชลประทาน มีความคิดเห็นอย่างไรต่อปัจจัยด้านคุณลักษณะหัวหน้างานในภาวะการเปลี่ยนแปลง ภาวะผู้ตาม และประสิทธิภาพการทำงานเชิงรุก
2. ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านคุณลักษณะหัวหน้างานในภาวะการเปลี่ยนแปลงและภาวะผู้ตาม กับประสิทธิภาพการทำงานเชิงรุก มีหรือไม่ในลักษณะต่อไปนี้
 - 2.1 ปัจจัยด้านคุณลักษณะหัวหน้างานในภาวะการเปลี่ยนแปลงและภาวะผู้ตามมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการทำงานเชิงรุกหรือไม่
 - 2.2 ปัจจัยด้านคุณลักษณะหัวหน้างานในภาวะการเปลี่ยนแปลงและภาวะผู้ตามมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการทำงานเชิงรุกหรือไม่ในลักษณะทางตรงหรือทางอ้อม

ในกรณีที่มีอิทธิพลต่อกันปัจจัยแต่ละด้านมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการทำงานเชิงรุกแตกต่างกันหรือไม่อย่างไร

วัตถุประสงค์ของการศึกษา

1. เพื่อสำรวจและสรุปความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อคุณลักษณะหัวหน้างานในภาวะการเปลี่ยนแปลง ภาวะผู้ตาม และประสิทธิภาพการทำงานเชิงรุกของบุคลากรในสำนักงานชลประทานที่ 11 กรมชลประทาน
2. เพื่อวิเคราะห์และสรุปอิทธิพลของคุณลักษณะหัวหน้างานในภาวะการเปลี่ยนแปลง ภาวะผู้ตามที่มีต่อประสิทธิภาพการทำงานเชิงรุกของบุคลากรในสำนักงานชลประทานที่ 11 กรมชลประทาน
3. เพื่อวิเคราะห์และสรุปทิศทางของอิทธิพลที่ปัจจัยแต่ละด้านมีต่อประสิทธิภาพการทำงานเชิงรุกของบุคลากรในสำนักงานชลประทานที่ 11 กรมชลประทาน
4. เพื่อวิเคราะห์และสรุปความแตกต่างของขนาดอิทธิพลที่ใช้ปัจจัยแต่ละด้านมีต่อประสิทธิภาพการทำงานเชิงรุกของบุคลากรในสำนักงานชลประทานที่ 11 กรมชลประทาน

ขอบเขตของการศึกษา

ขอบเขตด้านประเภทการศึกษา

การศึกษานี้ได้ใช้เทคนิคของการวิจัยเชิงปริมาณโดยมีการใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บข้อมูล ซึ่งแบบสอบถามที่ได้ถูกสร้างจากการศึกษาแนวคิด ทฤษฎี งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับประเด็นที่ศึกษา

ขอบเขตเนื้อหา

1. การอธิบายคุณลักษณะของตัวแปรทุกตัวที่จะนำมาศึกษา เพื่อนำไปสู่การสร้างเนื้อหาของแบบสอบถาม การพิจารณาการวัด และการใช้มาตรวัดที่เหมาะสมกับการวิเคราะห์ทางสถิติ
2. การศึกษาที่สนับสนุน และอธิบายถึงอิทธิพลที่เกิดขึ้นระหว่างตัวแปรเพื่อนำมาใช้ในการกำหนดกรอบแนวความคิดที่แสดงถึงอิทธิพลระหว่างตัวแปร การนำเสนอและการทดสอบสมมติฐานด้วยวิธีการวิเคราะห์ทางสถิติ

ขอบเขตของตัวแปรที่ศึกษา

ตัวแปรอิสระ เป็นตัวแปรที่ผู้วิจัยนำมาศึกษาเพื่อวิเคราะห์ว่าตัวแปรอิสระเหล่านี้ จะส่งผลต่อตัวแปรตามในลักษณะใด กล่าวคือ (1) จะส่งผลหรือไม่และ (2) จะส่งผลไปในเชิงบวกหรือเชิงลบ ในที่นี้ตัวแปรอิสระที่นำมาศึกษา ได้แก่

1. คุณลักษณะหัวหน้างานในภาวะการเปลี่ยนแปลง ประกอบด้วย ความมั่นคงในอุดมการณ์ของการเปลี่ยนแปลง การสร้างแรงบันดาลใจให้แก่ผู้บังคับบัญชา การกระตุ้นการใช้ปัญญาเพื่อการพัฒนาเชิงสร้างสรรค์ และการมอบหมายงานที่ค้ำึงถึงปัจเจกบุคคล

2. ภาวะผู้ตาม ประกอบด้วย ผู้ตามแบบปรับตัว ผู้ตามแบบสัมพันธ์ภาพ และผู้ตามแบบมีประสิทธิผล

ตัวแปรตาม เป็นตัวแปรที่ผู้วิจัยต้องการศึกษาว่าจะได้รับอิทธิพลจากตัวแปรอิสระตัวใดบ้าง ในที่นี้ตัวแปรตามคือ ประสิทธิภาพการทำงานเชิงรุก ประกอบด้วย ความรวดเร็ว ความแตกต่าง และความคุ้มค่า

ขอบเขตการใช้สถิติ

1. สถิติเชิงพรรณนา ประกอบด้วย ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเพื่อใช้อธิบายคุณลักษณะของตัวแปรทุกตัว และค่าสัมประสิทธิ์อัลฟาของครอนแบช (Cronbach's alpha coefficient) เพื่อแสดงค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของเครื่องมือ (แบบสอบถาม)

2. สถิติเชิงอนุมาน ประกอบด้วย การวิเคราะห์การถดถอย เพื่อนำมาใช้ในการทดสอบสมมติฐานที่มีความเกี่ยวข้องกับความสัมพันธ์ในลักษณะของการส่งผลหรืออิทธิพลระหว่างตัวแปรอิสระและตัวแปรตามที่กำลังไ้ว้ข้างต้นในเรื่องของตัวแปรแต่ละประเภท

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับจากการวิจัย

1. องค์กรและหน่วยงานที่จะได้รับประโยชน์ ได้แก่ หน่วยงานราชการ รัฐวิสาหกิจ และบริษัทเอกชนต่างๆ โดยที่องค์กรและหน่วยงานจะนำไปใช้ในเรื่อง ข้อมูลสำหรับนำไปแก้ปัญหาและพัฒนาศักยภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรให้เกิดปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด

2. บุคคลที่สนใจ ได้แก่ นักวิชาการ นักวิจัย นักศึกษา และบุคคลวิชาชีพต่างๆ โดยที่กลุ่มบุคคลเหล่านี้สามารถนำผลการศึกษาไปใช้ตามวัตถุประสงค์ต่างๆ อาทิ

2.1 นำไปใช้เป็นข้อมูลสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป เพื่อขยายผลการศึกษาให้มีมุมมองที่หลากหลายมากขึ้น หรือนำไปใช้ประกอบการเขียนผลงานทางวิชาการให้มีความชัดเจนเพิ่มขึ้น

2.2 นำไปใช้เป็นประเด็นในการศึกษาเพื่อให้เกิดความรู้ใหม่ หรือเพิ่มรายละเอียดของการศึกษาที่สนใจอยู่ในขณะนั้นให้มีความเข้าใจมากยิ่งขึ้น

2.3 นำไปใช้เป็นแนวทางในการเพิ่มความรู้ และทักษะให้กับการพัฒนาตนเองเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานให้บรรลุเป้าหมาย

3. กลุ่มนักวิชาการ สามารถนำผลการศึกษาไปใช้ประโยชน์ดังนี้

3.1 นำไปใช้เป็นข้อมูลสำหรับการวิจัยครั้งต่อไปเพื่อให้เกิดความรู้ใหม่

3.2 นำไปใช้เป็นข้อมูลในการเขียนผลงานทางวิชาการให้มีความชัดเจนมากขึ้น

3.3 นำไปใช้เป็นการขยายความรู้ และเกิดเป็นความรู้ใหม่ที่อธิบายถึงตัวแปรที่ทำการศึกษาในครั้งนี้ให้เกิดความเข้าใจในเชิงลึกได้มากยิ่งขึ้น ในลักษณะของอิทธิพลที่เกิดขึ้นระหว่างตัวแปร

การทบทวนแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

1. การทบทวนแนวคิด และทฤษฎีเกี่ยวกับคุณลักษณะหัวหน้างานในภาวะการเปลี่ยนแปลง

ลักขณา สักเข็มหาร (2563) ได้ให้ความหมายคำว่าคุณลักษณะหัวหน้างานในภาวะ การเปลี่ยนแปลงไว้ว่าเป็นระดับการกระทำที่หัวหน้ากระทำให้เห็นในการบริหารงานเป็นกระบวนการที่หัวหน้าส่งผลต่อผู้ตามและผู้ร่วมงาน โดยการเปลี่ยนสิ่งที่เป็นอยู่และความพยายามของผู้ร่วมงานให้เพิ่มขึ้นกว่าความพยายามที่คาดหวัง พัฒนาศาสมารถของผู้ร่วมงานไปสู่ระดับที่สูงขึ้น และมีศักยภาพมากขึ้นทำให้เกิดความตระหนักรู้ในการกิจ และวิสัยทัศน์ของกลุ่มจึงให้ผู้ร่วมงานมองไกลเกินกว่าความสนใจของพวกเขาไปสู่ประโยชน์ของกลุ่มหรือสังคม

สิริพัชร งามไตรโร (2565) ได้อธิบายว่าคุณลักษณะหัวหน้างานในภาวะ การเปลี่ยนแปลงว่าเป็นพฤติกรรมของผู้บริหารที่สามารถจูงใจผู้ตามให้ปฏิบัติงาน พัฒนาความสามารถให้สูงขึ้นกว่าที่คาดหวังและมีศักยภาพมากขึ้น เกิดการตระหนักรู้ในการกิจและวิสัยทัศน์ขององค์กร จนสามารถปฏิบัติงานให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดไว้

สุริดา สมแสง (2554) อ้างอิงใน สุภาพร กันสุด (2558) ได้อธิบายว่า คุณลักษณะหัวหน้างานในภาวะ การเปลี่ยนแปลงหมายถึง ระดับพฤติกรรมของหัวหน้างานที่แสดงให้เห็นในการจัดการที่เป็นกระบวนการเปลี่ยนแปลง ความพยายามของพนักงานให้สูงขึ้นกว่าความพยายามที่คาดหวัง ทำให้การปฏิบัติงานเกินความคาดหวัง พัฒนา ความสามารถและศักยภาพไปสู่ระดับที่สูงขึ้น โดยหัวหน้างานแสดงบทบาททำให้พนักงานไว้วางใจ ตระหนักรู้ภารกิจและ วิสัยทัศน์ มีความจงรักภักดีและเป็นข้อจูงใจให้พนักงานมองการณ์ไกลกว่าความสนใจของตน ซึ่งนำไปสู่ประโยชน์ขององค์กร

วีระยุทธ สายบุญ (2563) ได้อธิบายว่าคุณลักษณะหัวหน้างานในภาวะการเปลี่ยนแปลง หมายถึง บุคคล ซึ่งมีอำนาจหน้าที่เป็นผู้นำในการบริหารงานขององค์กร โดยอาศัยอำนาจจากตำแหน่งในการบริหาร อำนาจทางกฎหมาย ข้อบังคับ จารีตประเพณี

ผลการศึกษาที่ได้จากคำอธิบายข้างต้นสามารถสรุปคุณลักษณะหัวหน้างานในภาวะ การเปลี่ยนแปลงได้ว่า พฤติกรรมของผู้นำในการบริหารจัดการองค์กร โดยก่อให้เกิดอิทธิพลต่อผู้อื่นคล้อยตามหรือปฏิบัติตาม เพื่อให้ การดำเนินการบรรลุวัตถุประสงค์

2. การทบทวนแนวคิด และทฤษฎีที่เกี่ยวกับภาวะผู้ตาม

วีระเชษฐ์ มั่งแว่น (2562) ได้ให้ความหมายคำว่าภาวะผู้ตามคือคุณลักษณะบุคคลที่เป็นผู้ตามที่ดี สามารถ ปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายจากผู้นำให้บรรลุผลสำเร็จ ร่วมมือ ช่วยเหลือ มีความคิดเป็นของตนเอง ไม่ดี้อารมณ์ มีความอ่อนน้อมถ่อมตน อวดทน ไม่แข็งข้อต่อผู้นำ มีทัศนคติในทางบวก มีระเบียบวินัย ทำงานได้บรรลุวัตถุประสงค์ และสนับสนุนผู้นำ

นวนจันทร์ หัสตง (2563) ได้ให้ความหมายคำว่าภาวะผู้ตามเป็นภาวะผู้ตามที่มีประสิทธิภาพคือบุคคล ที่มีความกระตือรือร้น มีความคิดสร้างสรรค์ มีความทะเยอทะยานและพึ่งพาตนเองได้

วรารคนา กาญจนพาที (2556) อ้างอิงใน นางสาวมาฆพร กรานต์เจริญ (2561) ได้อธิบายว่าภาวะผู้ตามคือ คุณลักษณะของผู้ปฏิบัติงานที่สามารถปฏิบัติได้ทั้งในงาน ในหน้าที่ความรับผิดชอบหลักและงานที่ได้รับมอบหมาย พิเศษให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายองค์กร

มาฆพร กรานต์เจริญ (2561) ได้อธิบายว่าภาวะผู้ตาม หมายถึง คุณลักษณะหรือลักษณะเฉพาะของแต่ละบุคคล ในตัวของผู้ตามในการรับผิดชอบและปฏิบัติงานต่างๆ ที่ได้รับมอบหมายจากผู้บังคับบัญชาให้บรรลุผลสำเร็จได้

อัจฉราวรรณ สมานวงศ์ (2565) ได้อธิบายว่าภาวะผู้ตาม หมายถึง ผู้กระทำหรือแสดงออกโดย ใช้สติปัญญาอย่างเป็นอิสระ มีความกล้าหาญ และมีสำนึกแห่งจริยธรรมสูง

สุกัญญา มีสมบัติ (2557) กล่าวไว้ว่าภาวะผู้ตาม หมายถึง คุณลักษณะบุคคลที่เป็นผู้ตามที่ดี สามารถ ปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายจากผู้นำให้บรรลุผลสำเร็จ ร่วมมือ ช่วยเหลือ และ สนับสนุนผู้นำ เพื่อให้ผู้นำสามารถ ปฏิบัติหน้าที่อย่างมีประสิทธิภาพ

ผลการศึกษาที่ได้จากคำอธิบายข้างต้นสามารถสรุปภาวะผู้ตามได้ว่า คุณลักษณะของผู้ตามที่ดี สนับสนุนผู้นำ สามารถปฏิบัติงานตามที่ได้รับมอบหมายให้บรรลุผลสำเร็จขององค์กร

3. การทบทวนแนวคิด และทฤษฎีที่เกี่ยวกับประสิทธิภาพในการทำงานเชิงรุก

- แนวคิด และทฤษฎี เรื่อง ประสิทธิภาพในการทำงาน

ธนภรณ์ พรรณราย (2565) ได้ให้ความหมายคำว่าประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน หมายถึง ความสามารถ ในการปฏิบัติงานที่ต้องใช้ความรู้ความสามารถ เทคนิค รวมถึงประสบการณ์ต่างๆ เพื่อให้ชิ้นงานที่ได้รับมอบหมายแล้วเสร็จ

โดยคำนึงถึงความถูกต้องรวดเร็วของงาน ความสะดวกสบาย ความประหยัด ความยุติธรรม และความเสมอภาค รวมถึงปริมาณผลงานที่สอดคล้องกับเป้าหมายขององค์กร

พิชญสิทธิ์ วงศ์กระจ่าง (2557) ได้ให้ความหมายคำว่าประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานว่า การที่พนักงานปฏิบัติงานตามที่ได้รับมอบหมายโดยพิจารณาจากคุณภาพ ปริมาณของงานตามที่ได้รับมอบหมาย การปฏิบัติงานในหน้าที่ที่รับผิดชอบที่มีคุณภาพได้มาตรฐาน รวดเร็ว ทันเวลา เกิดประโยชน์สูงสุด

วีระเชษฐ์ มั่งแว่น (2562) กล่าวว่า ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน หมายถึง ความสามารถในการปฏิบัติงานของบุคลากรด้วยความทุ่มเท เต็มใจ เพื่อให้เกิดความสำเร็จบรรลุตามวัตถุประสงค์ในการปฏิบัติงานโดยใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่า ประหยัด และเกิดประโยชน์สูงสุด ด้วยเทคนิค วิธีการปฏิบัติที่เหมาะสมและก่อให้เกิดผลสัมฤทธิ์ที่ตรงตามวัตถุประสงค์ ทันเวลา มีคุณภาพ

นวนจันทร์ หัสดง (2563) กล่าวว่า ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน หมายถึง ความสามารถในการปฏิบัติงานตามที่ได้รับมอบหมายให้เกิดผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ขององค์กร โดยผลงานมีคุณภาพและใช้ทรัพยากรที่มีอยู่อย่างประหยัดและคุ้มค่า

มาฆพร กรานต์เจริญ (2561) ได้ให้ความหมายของคำว่าประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน หมายถึง การปฏิบัติงานของแต่ละบุคคลที่แสดงความสามารถ ความรับผิดชอบ ความมุ่งมั่นทุ่มเทในการปฏิบัติงานของตนเพื่อรักษาคุณภาพและมาตรฐานการปฏิบัติงาน รวมถึงการสร้างสภาพจิตใจต่อตนเอง องค์กรและลูกค้า

อัจฉราวรรณ สมานวงศ์ (2565) อธิบายว่า ประสิทธิภาพในการดำเนินงานขององค์กร หมายถึง การจัดหาและการใช้ทรัพยากรต่างๆ ภายในองค์กรเพื่อให้การดำเนินงานขององค์กรบรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้เกี่ยวกับคุณภาพของงาน ปริมาณงาน เวลา และค่าใช้จ่าย

สุกัญญา มีสมบัติ (2557) อธิบายว่า ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน หมายถึง การปฏิบัติงานร่วมกันของบุคลากรเพื่อให้งานบรรลุผลตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ร่วมกัน

ผลการศึกษาที่ได้จากคำอธิบายข้างต้นสามารถสรุปประสิทธิภาพการปฏิบัติงานได้ว่าการที่บุคลากรปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้เพื่อประสิทธิภาพและ ความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ขององค์กร

- แนวคิด และทฤษฎี เรื่อง การทำงานเชิงรุก

อาภรณ์ ภูวิทยพันธ์ (2547) อ้างอิงใน สิริวิวัฒน์ เศรษฐยานนท์ (2559) ได้ให้ความหมายการทำงานเชิงรุกว่า หมายถึง เป็นการทำงานของคนที่ชอบคิดวางแผนงานของตนไว้ล่วงหน้าก่อนเสมอ รวมถึงการคิดถึงปัญหาหรืออุปสรรคที่อาจจะเกิดขึ้นไว้ล่วงหน้าโดยไม่ต้องรอให้ปัญหานั้นเกิดขึ้นก่อน แบบชนิดที่ว่าวุ่นวายแล้วล้ามือตก

สวงศ์ ยมมาศ (2541) อ้างอิงใน สิริวิวัฒน์ เศรษฐยานนท์ (2559) ได้ให้ความหมายการทำงานเชิงรุกว่า การทำงานที่อาศัยการมีส่วนร่วมของชุมชนอาศัยภาคเอกชนองค์กรต่างๆ ที่มีส่วนเกี่ยวข้องเข้ามาร่วมมือกัน โดยเจ้าหน้าที่จะต้องมีการเตรียมความพร้อมซึ่งความพร้อมในที่นี้คือความพร้อมของตัวเจ้าหน้าที่เองที่จะเปลี่ยนมุมมองในการทำงานคือยึดหลักการมีส่วนร่วมของชุมชนมีความคิดสร้างสรรค์ในการสร้างงานอย่างเป็นรูปธรรม

จิตติ รัชมิธรรมโชติ (2550) อ้างอิงใน สิริวิวัฒน์ เศรษฐยานนท์ (2559) ได้อธิบายการทำงานเชิงรุก (Proactiveness) ไว้ว่าการเล็งเห็นถึงปัญหาหรือโอกาสพร้อมทั้งลงมือจัดการกับปัญหานั้นๆ หรือใช้โอกาสที่เกิดขึ้นให้เกิดประโยชน์ต่องานด้วยวิธีการที่สร้างสรรค์และแปลกใหม่โดยการทำงานเชิงรุก Proactiveness

สิริวิวัฒน์ เศรษฐยานนท์ (2559) กล่าวว่า บทบาทเชิงรุกเป็นการดำเนินงานที่ไม่ได้เน้นการแก้ไขหรือบำบัดรักษาเพียงอย่างเดียว หากเป็นการดำเนินการต้องระวัง ป้องกัน รักษา พัฒนา ปรับปรุง ค้นหาศักยภาพ โดยมีวิสัยทัศน์ในการคาดการณ์ปัญหาล่วงหน้าและริเริ่มให้มีผลในทางพัฒนา ป้องกันปัญหาหรือลดความรุนแรงของปัญหาสามารถคาดการณ์สิ่งที่จะเกิดขึ้นล่วงหน้าได้ด้วยข้อมูลที่มีอยู่ เป็นการทำงานที่มีเป้าหมายสู่ออนาคต โดยอาศัยข้อมูลข่าวสารหรือประสบการณ์ที่ได้รับมาจากอดีตและที่กำลังประสบอยู่ในปัจจุบัน โดยกรอบการคิดจะเน้นเหตุการณ์

ที่เกิดขึ้นในอนาคต พร้อมทั้งลงมือจัดการกับปัญหานั้นๆ หรือใช้โอกาสที่เกิดขึ้นให้เกิดประโยชน์ต่องานด้วยวิธีที่สร้างสรรค์ และแปลกใหม่ เป็นการทำงานที่มีการวางแผนล่วงหน้าอย่างละเอียดรอบคอบ เพื่อตอบสนองต่อแรงกระตุ้นจากภายนอก

ความสัมพันธ์/การส่งผลหรืออิทธิพลระหว่างคุณลักษณะหัวหน้างานในภาวะการเปลี่ยนแปลงกับ ประสิทธิภาพการทำงานเชิงรุก

1. การทบทวนแนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง

Avolio (1996) อ้างอิงใน วีระยุทธ สายบุญ (2563) ได้ระบุว่าผู้นำการเปลี่ยนแปลงให้ความสนใจต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานโดยจะพัฒนาศักยภาพของพนักงานอย่างเต็มที่

วิโรจน์ สารัตนะ (2544) อ้างอิงใน พิชายสิทธิ์ วงศ์กระจ่าง (2557) ได้วิเคราะห์ความสำคัญของภาวะผู้นำในหลายประเด็น คือ

1. ภาวะผู้นำของผู้บริหารมีอิทธิพลต่อความพึงพอใจของผู้ปฏิบัติและมีผลต่อ ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานว่าจะดีหรือแย่

2. คนเป็นปัจจัยที่จำเป็นของการบริหารงานเพื่อความสำเร็จ หากไม่มุ่งพัฒนาคนไม่มุ่งพัฒนา ภาวะผู้นำแม้จะมีเทคโนโลยีที่ทันสมัยเพียงใดก็ไม่อาจเติบโตก้าวหน้าได้จะเห็นได้ว่าภาวะผู้นำมีความสำคัญและจำเป็นอย่างยิ่งต่อความสำเร็จในการดำเนินงานความอยู่รอดความมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลขององค์กร

พรนพ พุกกะพันธ์ (2544) อ้างอิงใน พิชายสิทธิ์ วงศ์กระจ่าง (2557) กล่าวว่า คุณลักษณะหัวหน้างานในภาวะการเปลี่ยนแปลงนั้นเป็นปัจจัยที่สำคัญในการบริหาร ซึ่งจะช่วยให้เพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผลขององค์กร

คำอธิบายดังกล่าวมีความเกี่ยวข้องกับเรื่องที่ทำการศึกษาคือความสัมพันธ์ในลักษณะของการส่งผลระหว่างคุณลักษณะหัวหน้างานในภาวะการเปลี่ยนแปลงกับประสิทธิภาพการทำงาน จึงสรุปได้ว่าคุณลักษณะหัวหน้างานในภาวะการเปลี่ยนแปลงมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการทำงานเชิงรุกของบุคลากรในสำนักงานชลประทานที่ 11 กรมชลประทาน

2. การทบทวนจากงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ลักขณา สักเข็มหาร (2563) ได้ทำการศึกษาเกี่ยวกับภาวะผู้นำเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน และได้ผลการศึกษาในทำนองเดียวกันคือ ภาวะผู้นำเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน

พัชรี ตามพ์ประเสริฐกุล (2563) ได้ทำการศึกษาเกี่ยวกับภาวะผู้นำเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ผลการศึกษาพบว่า ภาวะผู้นำเปลี่ยนแปลงส่งผลให้บุคลากรสามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

วีระยุทธ สายบุญ (2563) ได้ทำการศึกษาอิทธิพลของภาวะผู้นำเปลี่ยนแปลงที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการทำงาน ผลการศึกษาพบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการทำงาน

พิชายสิทธิ์ วงศ์กระจ่าง (2557) ได้ทำการศึกษาเรื่องอิทธิพลของภาวะผู้นำแบบการเปลี่ยนแปลงต่อประสิทธิภาพการทำงาน ผลการศึกษาพบว่า อิทธิพลภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงาน

จากการทบทวนแนวคิดทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความสัมพันธ์ในลักษณะของการส่งผลระหว่างภาวะผู้นำเปลี่ยนแปลงที่มีต่อประสิทธิภาพการทำงาน สรุปได้ว่าตัวแปรทั้งสองมีการส่งผลต่อกันสามารถอธิบายในนี้ได้ว่าประสิทธิภาพการทำงานที่เกิดขึ้นกับบุคลากรนั้นเป็นผลมาจากบุคลากรมีภาวะผู้นำเปลี่ยนแปลง

ความสัมพันธ์/การส่งผลหรืออิทธิพลระหว่างภาวะผู้ตามกับประสิทธิภาพการทำงานเชิงรุก

1. การทบทวนจากงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

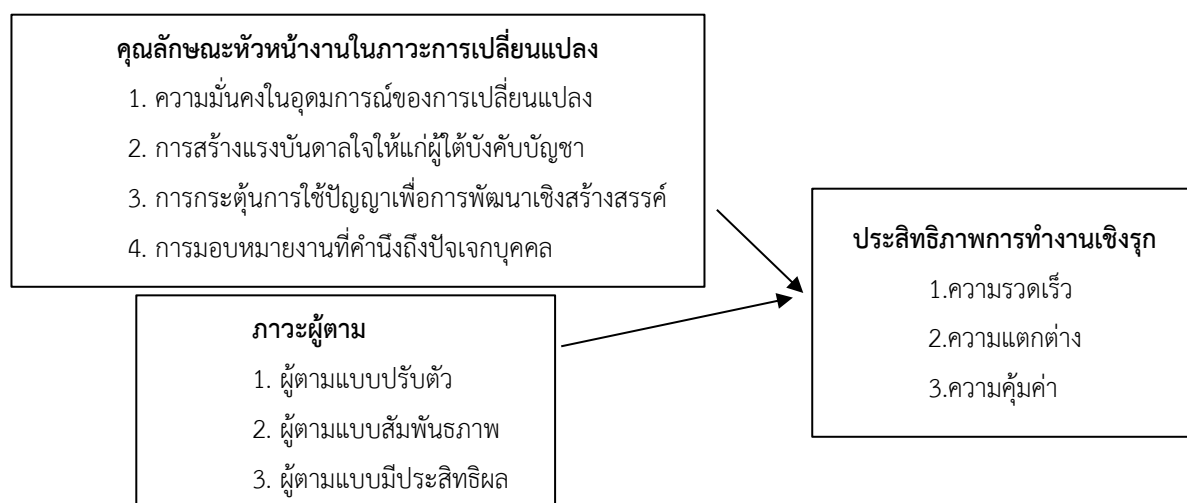
วีระเชษฐ์ มั่งแวน (2562) ได้ทำการศึกษาเกี่ยวกับอิทธิพลของภาวะผู้ตามที่มีต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ผลการศึกษาพบว่า อิทธิพลภาวะผู้ตามส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

นวนจันทร์ หัสตง (2563) ได้ทำการศึกษาเกี่ยวกับอิทธิพลของภาวะผู้ตามที่มีต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ผลการศึกษาพบว่า ภาวะผู้ตามมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน

อัจฉราวรรณ สมานวงศ (2565) ได้ทำการศึกษาเกี่ยวกับคุณลักษณะของผู้ตามที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพ ประสิทธิภาพ และความสามารถในการปรับตัวขององค์กร ผลการศึกษาพบว่า คุณลักษณะของผู้ตามที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการดำเนินงานขององค์กร

จากการทบทวนแนวคิดทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความสัมพันธ์ในลักษณะของการส่งผลระหว่างภาวะผู้ตามที่มีต่อประสิทธิภาพการทำงาน สรุปได้ว่าตัวแปรทั้งสองมีการส่งผลต่อกัน สามารถอธิบายในทฤษฎีได้ว่า ประสิทธิภาพการทำงานที่เกิดขึ้นกับบุคลากรนั้นเป็นผลมาจากบุคลากรมีภาวะผู้ตาม

กรอบแนวคิด



สมมติฐาน

จากการศึกษาตามแนวคิดทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องสามารถสรุปเป็นสมมติฐานได้ดังต่อไปนี้

สมมติฐานที่ 1 : คุณลักษณะหัวหน้างานในภาวะการเปลี่ยนแปลงส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานเชิงรุกของบุคลากรในสำนักงานชลประทานที่ 11 กรมชลประทาน

สมมติฐานที่ 2 : ภาวะผู้ตามส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานเชิงรุกของบุคลากรในสำนักงานชลประทานที่ 11 กรมชลประทาน

ระเบียบวิธีการวิจัย

ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ ผู้วิจัยได้มีการกำหนดคุณสมบัติไว้เพื่อให้ได้ประชากรที่มีความรู้ความเข้าใจที่ได้รับจากประสบการณ์ของตนเองและ/หรือได้รับจากแหล่งข้อมูลประเภทต่างๆ อาทิ ผู้ที่มีความสนิทใกล้ชิด เอกสารทางช่องทางประเภทอื่น เป็นต้น ความรู้และความเข้าใจดังกล่าวส่งผลให้ประชากรสามารถให้ข้อมูลโดยแสดงความคิดเห็นได้อย่างถูกต้องสอดคล้องกับประเด็นที่ผู้วิจัยศึกษา ซึ่งคุณสมบัติของประชากร ได้แก่

1. เป็นบุคคลที่มีอาชีพข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และพนักงานราชการ ที่ปฏิบัติงานในสังกัดสำนักงานชลประทานที่ 11 กรมชลประทาน

2. เป็นบุคคลที่เคยมีประสบการณ์ทางด้านการทำงานเชิงรุกและผ่านการประเมินเรื่องประสิทธิภาพในการทำงานมาก่อน อีกทั้งยังเป็นบุคลากรที่เป็นหัวหน้างานและผู้ตามในหน่วยงานมาโดยตลอด

3. เป็นบุคคลที่มีความรู้และความเข้าใจเกี่ยวกับลักษณะหัวหน้างานเป็นอย่างดี เนื่องจากการประสานงานระหว่างหัวหน้างานและผู้ตาม

จำนวนประชากรที่มีคุณสมบัติดังกล่าวข้างต้นมีทั้งสิ้น 629 คน (ฝ่ายบริหารบุคคลและสวัสดิการสำนักงานชลประทานที่ 11, เมษายน 2567)

ตัวอย่าง

ตัวอย่างที่นำมาใช้ในการศึกษาครั้งนี้จะถูกเลือกจากประชากรที่มีการกำหนดคุณสมบัติไว้ล่วงหน้าตามที่ระบุไว้ข้างต้น เหตุผลที่ผู้วิจัยใช้ตัวอย่างเนื่องจากจำนวนประชากรมีจำนวนมาก แต่ผู้วิจัยมีข้อจำกัดด้านเวลา งบประมาณ และบุคลากรที่จะใช้ในการเข้าถึง และการเก็บรวบรวมข้อมูลจากประชากรทั้งหมด

ผู้วิจัยได้ดำเนินการเป็นขั้นตอนดังต่อไปนี้

1. พิจารณาคุณสมบัติของตัวอย่างจากคุณสมบัติของประชากรตามที่ระบุไว้ข้างต้น

2. กำหนดขนาดหรือจำนวนตัวอย่างซึ่งในที่นี้เป็นการกำหนดขนาดตัวอย่างที่ทราบจำนวน

ประชากรโดยใช้สูตรการคำนวณของ Yamane (1971) ได้แก่

$$n = \frac{N}{1+Ne^2}$$

ในที่นี้ n หมายถึง ขนาดตัวอย่าง

N หมายถึง ขนาดของประชากรทั้งหมด

e หมายถึง ความคลาดเคลื่อนที่ยอมรับได้ที่ความเชื่อมั่นร้อยละ 95 มีค่าเท่ากับ 0.05

แทนค่าทั้งหมดจะได้ n เท่ากับ 245 ตัวอย่าง

อย่างไรก็ตามผู้วิจัยจะใช้ขนาดตัวอย่างจำนวน 400 คน เพื่อป้องกันข้อผิดพลาดที่เกิดจากการตอบแบบสอบถามไม่ครบถ้วนสมบูรณ์ของผู้ตอบแบบสอบถาม

3. การเลือกตัวอย่างในการศึกษาเพื่อเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยวิธีการสำรวจความคิดเห็นผู้วิจัย ได้ใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างโดยไม่คำนึงถึงความเป็นสิ่งใดที่ผู้วิจัยได้ใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบสะดวก

4. การดำเนินการเข้าถึงตัวอย่าง ผู้วิจัยได้ดำเนินการเป็นขั้นตอนดังต่อไปนี้ คือ

1) ขอทราบจำนวนแผนก และจำนวนบุคลากรของแต่ละแผนกจากหน่วยงาน เพื่อนำมาแบ่งสัดส่วนของจำนวนบุคลากรของแผนกเหล่านั้นที่จะได้รับการสุ่มโดยใช้แบบสะดวก

2) การส่งแบบสอบถามนั้น ผู้วิจัยใช้วิธีการส่งผ่านทางออนไลน์ ซึ่งผู้วิจัยจะติดตามจำนวนผู้ที่ตอบแบบสอบถามของแต่ละแผนกจนกระทั่งได้ครบตามจำนวนทั้งหมด ทั้งของแต่ละแผนกและของทั้งหมดรวมกัน

เครื่องมือในการศึกษา

งานวิจัยฉบับนี้ดำเนินการอยู่ได้ใช้เทคนิคการวิจัยเชิงปริมาณซึ่งได้ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือ ในการเก็บข้อมูล โดยการตั้งเป็นคำถามและผู้ตอบแบบสอบถามตอบคำถามที่เป็นลักษณะของการแสดงความคิดเห็น

ที่มาของเครื่องมือ

1. แนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง
2. ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องซึ่งได้มีการศึกษามาก่อน
3. คำแนะนำจากผู้ทรงคุณวุฒิ
4. คำแนะนำจากอาจารย์ที่ปรึกษา

องค์ประกอบของเครื่องมือ

แบบสอบถามที่ใช้เป็นเครื่องมือเพื่อเก็บรวบรวมข้อมูลสำหรับการศึกษา ประกอบด้วยคำถาม ซึ่งแบ่งเป็น 4 ส่วน ดังต่อไปนี้

ส่วนที่ 1 เป็นคำถามด้านประชากรศาสตร์ที่เกี่ยวกับคุณลักษณะของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ ระดับการศึกษา ระยะเวลาการปฏิบัติงาน และระดับตำแหน่ง ลักษณะ ของคำถามในส่วนที่ 1 นี้ จะเป็นคำถามชนิดปลายปิดแบบให้ผู้ตอบแบบสอบถามเลือกตอบ

ส่วนที่ 2 เป็นคำถามที่เกี่ยวข้องกับคุณลักษณะหัวหน้างานในภาวะการเปลี่ยนแปลง มีคำถาม จำนวนทั้งสิ้น 19 ข้อ

ส่วนที่ 3 เป็นคำถามที่เกี่ยวกับภาวะผู้ตาม มีคำถามจำนวนทั้งสิ้น 15 ข้อ

ส่วนที่ 4 เป็นคำถามที่เกี่ยวกับประสิทธิภาพการทำงานเชิงรุก มีคำถามจำนวนทั้งสิ้น 13 ข้อ

ลักษณะของคำถามในส่วนที่ 2 3 และส่วนที่ 4 เป็นคำถามชนิดปลายปิดแบบแบ่งระดับคะแนน โดยค่าคะแนนที่น้อยที่สุด มีค่าเท่ากับ 1 และค่าคะแนนที่มากที่สุดมีค่าเท่ากับ 5

การตรวจสอบเครื่องมือ

1. การตรวจสอบความตรงของเนื้อหา (Content Validity)

ผู้วิจัยได้ดำเนินการตรวจสอบความตรงของเนื้อหา โดยใช้ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 ท่าน เพื่อขอความเห็นที่เรียกว่า วิธีการ IOC ซึ่งสรุปผลของการทดสอบในเรื่องนี้ได้ค่า > 0.5 ถือว่าผ่านเกณฑ์

2. การตรวจสอบความเชื่อถือ หรือความเที่ยง (Reliability)

ใช้วิธีการหาสัมประสิทธิ์ครอนแบช (Cronbach's Alfa Coefficient) ซึ่งค่าสัมประสิทธิ์ดังกล่าวจะต้องมีค่าอยู่ในช่วงระหว่าง 0.7-1.00 ซึ่งในที่นี้ได้ค่าสัมประสิทธิ์ครอนแบชเท่ากับ 0.95 ถือว่าผ่านเกณฑ์

สรุปผลและอภิปรายผล

1. สรุปผลข้อมูลทางประชากรศาสตร์

ผลการศึกษาข้อมูลทางประชากรศาสตร์ของกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ เพศ ระดับการศึกษา ระยะเวลาการปฏิบัติงาน และระดับตำแหน่ง สรุปได้ว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่อยู่ในกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง ระดับการศึกษาปริญญาตรี มีระยะเวลาการปฏิบัติงานอยู่ที่ 5 – 15 ปี ในขณะที่ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีระดับตำแหน่งปฏิบัติงาน/ทั่วไปมากที่สุด

2. สรุปผลการศึกษาที่เป็นความคิดเห็นทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ผลสรุปความคิดเห็นของบุคลากรในสำนักงานชลประทานที่ 11 กรมชลประทานที่มีต่อคุณลักษณะหัวหน้างานในภาวะการเปลี่ยนแปลง ภาวะผู้ตาม และประสิทธิภาพการทำงานเชิงรุกของบุคลากรในสำนักงานชลประทานที่ 11 กรมชลประทาน ดังนี้

1) ผลสรุปความคิดเห็นของบุคลากรในสำนักงานชลประทานที่ 11 กรมชลประทาน ที่มีต่อปัจจัยเรื่องคุณลักษณะหัวหน้างานในภาวะการเปลี่ยนแปลง พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามให้ระดับค่อนข้างสำคัญในทุกด้าน ได้แก่ มีความมั่นคงในอุดมการณ์ของการเปลี่ยนแปลง ($\bar{X}=4.18$, S.D.= 0.67); มีการกระตุ้นการใช้ปัญญาเพื่อการพัฒนาเชิงสร้างสรรค์ ($\bar{X}=4.16$, S.D.= 0.60); มีการมอบหมายงานที่คำนึงถึงปัจเจกบุคคล ($\bar{X}=4.13$, S.D.=0.63) และมีการสร้างแรงบันดาลใจให้แก่ผู้ใต้บังคับบัญชา ($\bar{X}=4.09$, S.D.= 0.61) ตามลำดับ

2) ผลสรุปความคิดเห็นของบุคลากรในสำนักงานชลประทานที่ 11 กรมชลประทาน ที่มีต่อปัจจัยเรื่องภาวะผู้ตาม พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามให้ระดับค่อนข้างสำคัญในทุกด้าน ได้แก่ ผู้ตามแบบปรับตัว ($\bar{X}=4.23$, S.D.= 0.55); ผู้ตามแบบมีประสิทธิผล ($\bar{X}=4.15$, S.D.= 0.59) และผู้ตามแบบสัมพันธ์ภาพ ($\bar{X}=4.13$, S.D.=0.58) ตามลำดับ

3) ผลสรุปความคิดเห็นของบุคลากรในสำนักงานชลประทานที่ 11 กรมชลประทาน ที่มีต่อประสิทธิภาพการทำงานเชิงรุก พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามให้ระดับค่อนข้างเห็นด้วยในทุกด้าน ได้แก่ ความคุ้มค่า ($\bar{X}=4.23$, S.D.= 0.57); ความแตกต่าง ($\bar{X}=4.16$, S.D.= 0.55) และความรวดเร็ว ($\bar{X}=4.14$, S.D.=0.61) ตามลำดับ

3. สรุปผลการศึกษาตามวัตถุประสงค์ของการศึกษา และการทดสอบสมมติฐานที่สอดคล้องกับวัตถุประสงค์

ตัวแปรอิสระที่มีอิทธิพล	b	beta	t	P-Value (Sig)
- คุณลักษณะหัวหน้างานใน ภาวะการเปลี่ยนแปลง	0.30	0.31	7.02	0.01*
- ภาวะผู้ตาม	0.60	0.59	13.18	0.01*

ตัวแปรตาม คือ ประสิทธิภาพการทำงานเชิงรุก

ค่าสถิติ : R-square = 0.75, df = 2, 397, F = 591.52, P ≤ 0.05*

คำอธิบาย

โดยภาพรวมตัวแปรอิสระที่มีอิทธิพลทั้งสองตัวรวมกันจะมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการทำงานเชิงรุก คิดเป็นร้อยละ 75 ($R^2 = 0.75$) อย่างมีนัยสำคัญ โดยที่ตัวแปรทั้งสองตัวเป็นอิสระต่อกัน ($F=591.52$, $P \leq 0.05$) ทางสถิติที่ระดับ 0.05

นอกจากนี้เมื่อพิจารณาแยกเป็นตัวแปรอิสระที่มีอิทธิพลแต่ละตัวยังพบอีกว่า ตัวแปรอิสระที่มีอิทธิพลแต่ละตัวส่งผลโดยตรงต่อประสิทธิภาพการทำงานเชิงรุกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยพิจารณาจากค่า P-Value (Sig) ของแต่ละตัวแปรพบว่ามีความต่ำกว่า 0.05 ในขณะเดียวกันยังพบว่าตัวแปรอิสระที่มีอิทธิพลแต่ละตัวส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานเชิงรุกแตกต่างกัน กล่าวคือ ตัวแปรอิสระที่มีอิทธิพลด้านภาวะผู้ตามส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานเชิงรุกมากที่สุด ($\beta=0.59$) ตามด้วยตัวแปรอิสระที่มีอิทธิพลด้านคุณลักษณะหัวหน้างานในภาวะการเปลี่ยนแปลง ($\beta=0.31$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1. การที่สำนักงานชลประทานที่ 11 กรมชลประทาน ต้องการให้การทำงานเกิดประสิทธิภาพการทำงานเชิงรุกนั้น ปัจจัยที่ต้องนำมาพิจารณาเพื่อเกิดการดำเนินงานได้ต่อไป คือ ภาวะผู้ตาม และคุณลักษณะหัวหน้างานในภาวะการเปลี่ยนแปลง

2. ในการพิจารณาปัจจัยเรื่องภาวะผู้ตามนั้น สิ่งที่สำนักงานชลประทานที่ 11 กรมชลประทาน ควรพิจารณาให้ความสำคัญในด้านผู้ตามแบบปรับตัวเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงานเชิงรุก ได้แก่ นำความรู้และประสบการณ์ไปใช้กับงานใหม่ๆ ที่ได้รับมอบหมายมาพัฒนาความสามารถของตนเองให้เพิ่มขึ้น สามารถแก้ปัญหาที่ยุ่ยากในการทำงานที่เพิ่มจากงานเดิมเมื่อได้รับการมอบหมาย มีความกระตือรือร้นที่จะพัฒนาความสามารถที่จำเป็นต่อการทำงานใหม่ๆ เพื่อเพิ่มคุณค่าต่อองค์กร มีความกระตือรือร้นในงานที่ทำอยู่หรืออาจเกินขอบเขตในงานใหม่ๆ ตามสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลง และอาสาหรือริเริ่มกิจกรรมใหม่ๆ และสามารถดำเนินการได้สำเร็จเป็นผลดี ตามลำดับ

3. ในการพิจารณาปัจจัยเรื่องภาวะผู้ตามนั้น สิ่งที่สำนักงานชลประทานที่ 11 กรมชลประทาน ควรพิจารณาให้ความสำคัญในด้านผู้ตามแบบมีประสิทธิผลเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงานเชิงรุก ได้แก่ ทุ่มความสามารถเพื่อให้เกิดข้อผิดพลาดในการทำงานน้อยที่สุด ให้ความรอบคอบในการทำงานเพื่อให้เกิดความปลอดภัยในการทำงาน ให้ความสนใจในการพัฒนาความสามารถเพื่อให้ได้ผลลัพธ์ของการทำงานที่ดีกว่าเดิมที่เป็นอยู่ ทุ่มความสามารถเพื่อให้ได้ผลลัพธ์ของงานตรงเวลาที่กำหนด และความพยายามทำงานหนักเพื่อให้ได้ผลลัพธ์ตามเป้าหมาย ตามลำดับ

4. ในการพิจารณาปัจจัยเรื่องภาวะผู้ตามนั้น สิ่งที่สำนักงานชลประทานที่ 11 กรมชลประทาน ควรพิจารณาให้ความสำคัญในด้านผู้ตามแบบสัมพันธ์ภาพเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงานเชิงรุก ได้แก่ ประพฤติตามวิธีการหรือแนวทางในการปฏิบัติงานที่รับผิดชอบให้สำเร็จไม่เป็นภาระกับผู้อื่น พยายามหลีกเลี่ยงสิ่งที่จะนำไปสู่ความขัดแย้งระหว่างการทำงาน มีความเต็มใจที่จะปฏิบัติตามมติ ของทีมงาน กระตุ้นให้เพื่อนร่วมงานร่วมกันเสนอ

ความคิดเห็นเพื่อบรรลุเป้าหมายของการทำงานร่วมกัน และพยายามทำให้คนที่ร่วมงานด้วยเกิดความพึงพอใจในตัวท่านมากที่สุด ตามลำดับ

5. ในการพิจารณาปัจจัยเรื่องคุณลักษณะหัวหน้างานในภาวะการเปลี่ยนแปลงนั้น สิ่งที่สำนักงานชลประทานที่ 11 กรมชลประทาน ควรพิจารณาให้ความสำคัญในด้าน ความมั่นคงในอุดมการณ์ของการเปลี่ยนแปลงเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงานเชิงรุก ได้แก่ หัวหน้ามีการประเมินผลการทำงานเพื่อนำไปสู่การพัฒนาเปลี่ยนแปลงที่ดีขึ้น หัวหน้าควรเป็นผู้นำที่ชี้ให้เห็นความสำคัญของการเปลี่ยนแปลง หัวหน้าให้คำปรึกษาแนะนำอย่างสม่ำเสมอ เมื่อมีการทำงานในรูปแบบใหม่หรือเมื่อพบข้อผิดพลาด หัวหน้าให้โอกาสผู้ร่วมงานนำเสนอแนวทางการทำงานแบบใหม่ๆ และหัวหน้ามีการนำหลักการใหม่ๆ มาใช้ในการทำงานอย่างต่อเนื่อง ตามลำดับ

6. ในการพิจารณาปัจจัยเรื่องคุณลักษณะหัวหน้างานในภาวะการเปลี่ยนแปลงนั้น สิ่งที่สำนักงานชลประทานที่ 11 กรมชลประทาน ควรพิจารณาให้ความสำคัญในการกระตุ้นการใช้ปัญญาเพื่อการพัฒนาเชิงสร้างสรรค์เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงานเชิงรุก ได้แก่ หัวหน้าเปิดโอกาสให้มีอิสระในการคิดและเสนอความคิดเห็น หัวหน้ากระตุ้นให้ผู้ใต้บังคับบัญชาวิเคราะห์ข้อดี-ข้อเสีย ในการหาแนวทางในการปฏิบัติงาน หัวหน้าให้โอกาสในการประยุกต์ความรู้มาใช้ในการทำงาน หัวหน้าเปิดโอกาสให้ผู้ที่มีความสามารถน้อยกว่ามีส่วนร่วมในการแก้ไขปัญหาการทำงาน และหัวหน้ามักตั้งคำถามที่กระตุ้นหรือส่งเสริมให้คิดแผนงานที่สร้างสรรค์ ตามลำดับ

7. ในการพิจารณาปัจจัยเรื่องคุณลักษณะหัวหน้างานในภาวะการเปลี่ยนแปลงนั้น สิ่งที่สำนักงานชลประทานที่ 11 กรมชลประทาน ควรพิจารณาให้ความสำคัญในการมอบหมายงานที่ คำนึงถึงปัจเจกบุคคลเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงานเชิงรุก ได้แก่ หัวหน้าส่งเสริมให้ทุกคนมีความเสมอภาคในการทำงานร่วมกัน หัวหน้ามอบหมายงานเพื่อให้ผู้ใต้บังคับบัญชาทุกคนมีโอกาสแสดงผลงานของแต่ละบุคคล หัวหน้ามอบหมายงานที่สามารถพัฒนาความสามารถในการทำงานของแต่ละผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างค่อยเป็นค่อยไป และหัวหน้ามอบหมายงานโดยพิจารณาความสามารถของผู้ใต้บังคับบัญชาที่เหมาะสมกับความยากง่ายของงาน ตามลำดับ

8. ในการพิจารณาปัจจัยเรื่องคุณลักษณะหัวหน้างานในภาวะการเปลี่ยนแปลงนั้น สิ่งที่สำนักงานชลประทานที่ 11 กรมชลประทาน ควรพิจารณาให้ความสำคัญในการสร้างแรงบันดาลใจให้แก่ผู้ใต้บังคับบัญชาเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงานเชิงรุก ได้แก่ หัวหน้าสนับสนุนให้นำวิธีการใหม่ๆ ที่ผู้ใต้บังคับบัญชาร่วมกันนำเสนอไปใช้ในการทำงาน หัวหน้าเปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชาตั้งเป้าหมายแห่งความสำเร็จที่น่าดึงดูดใจ หัวหน้าโน้มน้าวผู้ใต้บังคับบัญชาโดยจัดวางแนวทางความก้าวหน้า ในหน้าที่การงาน หัวหน้ามอบหมายงานใหม่ๆ ที่ท้าทายความสามารถของผู้ใต้บังคับบัญชา และหัวหน้าให้ทุกคนมีส่วนร่วมในการหารูปแบบการทำงานใหม่ๆ ตามลำดับ

9. ในการพิจารณาปัจจัยเรื่องประสิทธิภาพการทำงานเชิงรุกนั้น สิ่งที่สำนักงานชลประทานที่ 11 กรมชลประทาน ควรพิจารณาให้ความสำคัญในด้านความคุ้มค่า ได้แก่ การทำงานโดยใช้ทรัพยากรต่างๆ ในองค์กรอย่างคุ้มค่าและประหยัด สามารถใช้ทรัพยากรที่มีอยู่ภายในงบประมาณ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ตระหนักและกระตุ้นให้ผู้อื่นใช้ทรัพยากรที่มีอยู่ให้เกิดประโยชน์อย่างเต็มที่ และมีการนำทรัพยากรที่ใช้แล้วมาพัฒนาให้เกิดประโยชน์ต่อการปฏิบัติงาน ตามลำดับ

10. ในการพิจารณาปัจจัยเรื่องประสิทธิภาพการทำงานเชิงรุกนั้น สิ่งที่สำนักงานชลประทานที่ 11 กรมชลประทาน ควรพิจารณาให้ความสำคัญในด้านความแตกต่าง ได้แก่ การเปิดโอกาสและยอมรับวิธีการทำงานใหม่ๆ เพื่อทำให้การทำงานแตกต่างจากเดิมและได้ผลงานที่ดีกว่าเดิมมากขึ้น การไม่ยึดติดหรือจำเจอยู่กับการทำงานแบบเดิมโดยไม่ฟังความคิดเห็นของผู้อื่น การศึกษาเพิ่มเติมอยู่เสมอ เพื่อนำมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานให้มีคุณภาพมากขึ้น มีพร้อมที่จะปรับปรุงและพัฒนาการทำงานให้สอดคล้องกับนโยบายใหม่ที่แตกต่างจากเดิม และมีการนำวิทยาการใหม่ๆ มาปรับปรุงการปฏิบัติงานเพื่อให้งานมีคุณภาพเพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่อง ตามลำดับ

11. ในการพิจารณาปัจจัยเรื่องประสิทธิภาพการทำงานเชิงรุกนั้น สิ่งที่สำนักงานชลประทานที่ 11 กรมชลประทาน ควรพิจารณาให้ความสำคัญในด้านความรวดเร็ว ได้แก่ มีความสามารถวางแผนในการปฏิบัติงานไว้ล่วงหน้าเสมอ มีการจัดลำดับความสำคัญของงานและความสำเร็จในการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง มีความตรงต่อเวลาและรักษาเวลา ในการปฏิบัติงาน และปริมาณงานที่ได้รับมอบหมายสามารถทำสำเร็จได้เร็วกว่าเวลาที่กำหนด ตามลำดับ

ข้อเสนอแนะสำหรับการศึกษาค้างต่อไป

1. ผู้วิจัยสำหรับโอกาสต่อไป ควรศึกษากับประชากรและกลุ่มตัวอย่างกลุ่มอื่น ๆ เพื่อขยายผลการศึกษา ให้กว้างขวางมากขึ้น เพื่อนำผลมาเปรียบเทียบ เพื่อให้ได้ความรู้ในมุมมองที่กว้างขึ้น ซึ่งจะได้สรุปเป็นภาพรวม ของประชากรที่มองถึงคุณลักษณะหัวหน้างานในภาวะการเปลี่ยนแปลง และภาวะผู้ตามได้ชัดเจนเพิ่มมากขึ้น ว่าประชากรกลุ่มใหญ่มีความคิดเห็นต่อคุณลักษณะหัวหน้างานในภาวะการเปลี่ยนแปลง และภาวะผู้ตามที่ส่งผล ต่อความผูกพันต่อองค์กรอย่างไร

2. ผู้วิจัยครั้งต่อไปควรพิจารณาเทคนิคในการวิจัยประเภทอื่น เช่น การใช้เทคนิคการวิจัยเชิงคุณภาพร่วมด้วย เพื่อประโยชน์ต่อไปนี้ได้แก่

2.1 เพื่อต้องการความแม่นยำของผลที่ได้รับไม่ว่าผลที่ได้รับจะสอดคล้องหรือไม่สอดคล้องกับแนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่มีมาก่อนหน้านั้น

2.2 เพื่อค้นหาเหตุในเชิงลึกถึงเหตุผลที่ผลการศึกษาบางประเด็นไม่สอดคล้องกับแนวคิด ทฤษฎีและ งานวิจัยก่อนหน้านี้

2.3 ผู้วิจัยครั้งต่อไปอาจเลือกใช้สถิติอื่น ๆ ที่ทำให้ผลการศึกษามีความชัดเจนมากขึ้น

บรรณานุกรม

ลักขณา สักเข็มหาร. (2563). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ของครูใน สถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา จังหวัดนครพนม. (วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหา บัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร).

พัชรีย์ ตามพ์ประเสริฐกุล. (2563). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานและความผูกพันต่อองค์กร ของวิศวกร. (สารนิพนธ์การจัดการมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยมหิดล).

วีระยุทธ สายบุญ. (2563). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริการสาธารณะ ขององค์กรปกครองส่วน ท้องถิ่นในเขตอำเภอเขมราฐ จังหวัดอุบลราชธานี. (วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิตธุรกิจ มหบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร).

พิชาญสิทธิ วงศ์กระจ่าง. (2557). อิทธิพลของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงต่อประสิทธิภาพการทำงาน : กรณีศึกษา บริษัท เอ็มพีเอ็ม เทคโนโลยี (ไทยแลนด์) จำกัด. (การค้นคว้าอิสระธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัย เทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี).

สุธิดา สมแสง. (2554). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้างานที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน บริษัทจัดหางานข้ามชาติแห่งหนึ่ง. (สารนิพนธ์ธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ).

สิริพัชร งามไธโร. (2565). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลต่อการบริหารงานแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ กรณีศึกษา เทศบาล นครหาดใหญ่ อำเภอหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา. (สารนิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิตธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์).

- สุภาพร กันสุด. (2558). การศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ประสิทธิภาพการใช้งาน และบรรยากาศในการทำงานที่มีผลต่อการยอมรับการใช้งาน Google Application ในระบบอินเทอร์เน็ต : กรณีศึกษาพนักงานบริษัทเอกชน เขตกรุงเทพมหานคร. (การค้นคว้าอิสระธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยกรุงเทพ).
- วีระเชษฐ์ มั่งแว่น. (2562). ภาวะผู้ตามที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของหน่วยงานภายใต้กระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์วิจัยและนวัตกรรม. (วิทยานิพนธ์ธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยศิลปากร).
- นวนจันทร์ หัสตง. (2563). ภาวะผู้ตามกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน: กรณีศึกษาบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการสถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์. (สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์).
- อัจฉราวรรณ สมานวงศ์. (2565). การศึกษาคุณลักษณะของผู้ตามที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพ ประสิทธิภาพ และความสามารถในการปรับตัวขององค์กร. (สารนิพนธ์ธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ).
- มาฆพร กรานต์เจริญ. (2561). ปัจจัยภาวะผู้ตามแบบมีประสิทธิผลและแรงจูงใจที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานในองค์กรธุรกิจ ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศขนาดใหญ่. (การค้นคว้าอิสระธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์).
- วรางคณา กาญจนพาที. (2556). ภาวะผู้นำและภาวะผู้ตามที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลองค์กร : กรณีศึกษา ธนาคารเพื่อการส่งออกและนำเข้าแห่งประเทศไทย. (วิทยานิพนธ์ธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี).
- สุกัญญา มีสมบัติ. (2557). ภาวะผู้ตามและประสิทธิภาพทีมงานที่มีอิทธิพลต่อองค์กรแห่งการเรียนรู้ : กรณีศึกษากর্মวิทยาศาสตร์การแพทย์ กระทรวงสาธารณสุข. (การค้นคว้าอิสระธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี).
- ธนภรณ์ พรณราย. (2565). ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดสงขลา. (สารนิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิตธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์).
- สิริวัฒน์ เศรษฐยานนท์. (2559). การทำงานเชิงรุกขององค์การบริหารส่วนตำบลสนามจันทร์ในด้านการดูแลผู้สูงอายุ. (วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยศิลปากร).
- กรมชลประทาน. หน้าที่ ความรับผิดชอบ (ออนไลน์). 2519, แหล่งที่มา https://www.rid.go.th/index.php/th/about-rid-th/duty_responsibility (เมษายน 2567)