

ภาวะผู้ตามที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของกำลังพลสำนัก นโยบายและแผนกลาโหม

Followership that Affects the Operational Efficiency of The Office of Policy and Planning

ธัญพร จีมะลิ¹

Tunyaporn Jeemali

Received: April 12, 2024. Revised: 14 June, 2024, Accepted: June 15,
2024

บทคัดย่อ (Abstract)

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1. เพื่อศึกษาภาวะผู้ตามที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของสำนักนโยบายและแผนกลาโหม และ 2. เพื่อศึกษาประสิทธิภาพของกำลังพลสำนักนโยบายและแผนกลาโหม เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ ใช้แบบสอบถามในการเก็บรวบรวมข้อมูล จากกลุ่มตัวอย่างซึ่งคำนวณจากสูตรของทาร์ยามานัน ค่าความคลาดเคลื่อนที่ร้อยละ 95 ได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 235 คน การวิเคราะห์ข้อมูลด้วยค่าร้อยละ (Percentage) ค่าความถี่ (Frequency) ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และทดสอบสมมติฐาน โดยใช้สถิติการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) ด้วยวิธีแบบเป็นขั้นตอน (Stepwise) ผลการศึกษาพบว่า

ระดับภาวะผู้ตามในการปฏิบัติงานของกำลังพลสำนักนโยบายและแผนกลาโหม โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน โดยเรียงจากค่าเฉลี่ยมากไปน้อย ดังนี้ ผู้ตามแบบมีประสิทธิผลมีค่ามากที่สุด รองลงมาคือผู้ตามแบบเฉื่อยชา ผู้ตามแบบทำงานเอาตัวรอด ผู้ตามแบบปรับตาม และผู้ตามแบบห่างเหิน ตามลำดับระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของกำลังพลสำนักนโยบายและแผนกลาโหม โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน โดยเรียงจากค่าเฉลี่ยมากไปน้อย ดังนี้ ด้านความถูกต้องในการปฏิบัติงาน มีค่ามากที่สุด รองลงมาคือด้านความสำเร็จตรงเวลาในการปฏิบัติงาน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในการปฏิบัติงาน ด้านความสามารถในการปฏิบัติงาน ด้านการใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่าในการปฏิบัติงาน และด้านความรวดเร็วในการปฏิบัติงาน ตามลำดับ ภาวะผู้ตามที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพใน

¹ วิทยาลัยการเมืองและการปกครอง มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา Email: s65563825011@ssru.ac.th

การปฏิบัติงานของกำลังพลสำนักนโยบายและแผนกลาโหม มีประสิทธิภาพร่วมกัน ร้อยละ 36.4 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ .01

คำสำคัญ (Keywords): ภาวะผู้ตาม, ประสิทธิภาพ, การปฏิบัติงาน

Abstract

The objectives of this research are 1) to study the status of followers that affect the operational efficiency of the Office of Policy and Planning and 2) to study the efficiency of the Office of Defense Policy and Planning personnel. The researcher collected data from a sample of 235 individuals. Statistics used for data analysis included percentage (Percentage), frequency (Frequency), mean ($\bar{X}$), standard deviation (S.D.), and hypothesis testing. Using statistics, multiple regression analysis (Multiple Regression Analysis) was performed using a stepwise method.

The research results found that the overall level of followership in the performance of personnel in the Office of Policy and Planning was high. When considering each aspect, they are arranged from highest to lowest average: Effective followers have the highest value. Next are passive followers. Those who follow the pattern work to survive. Adaptive followers and distant followers, respectively. Overall, the level of efficiency in the work of the Office of Policy and Planning personnel is high. When considering each aspect, arranged from highest to lowest average, it is as follows: Accuracy in work performance is most valuable, followed by success on time. Relationships between people in work Ability to work in terms of using resources efficiently in operations and speed of operations, respectively score) Followership that Affects the Operational Efficiency of The Office of Policy and Planning: There was a joint efficiency of 36.4 percent with a statistical significance of .01

Keywords: Followership, efficiency, operational

บทนำ (Introduction)

การดำเนินงานในองค์กร หน่วยงานภาครัฐหรือองค์กรเอกชน มีความจำเป็นที่จะต้องกำหนดเป้าหมาย วิสัยทัศน์ รวมทั้งกลยุทธ์ เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร โดยผู้บังคับบัญชาจะเป็นผู้นำในการขับเคลื่อนและนำพาองค์กรไปสู่ความสำเร็จและการที่องค์กรหรือหน่วยงานจะมีความก้าวหน้ามากน้อยเพียงใดนั้น องค์ประกอบที่สำคัญนอกเหนือจากการมีบทบาทภาวะผู้นำของผู้บังคับบัญชานั้นคือ การมีบทบาทภาวะผู้ตามของผู้ตาม ทั้งนี้ โดยอาศัยการมีคุณลักษณะผู้ตาม (วีรเชษฐ์ มั่งแว่น, 2562) เป็นองค์ประกอบที่สำคัญยิ่ง ในการบริหารองค์กรหรือหน่วยงาน เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในที่สุด

คงจะปฏิเสธไม่ได้ว่าในทุกองค์กรหรือหน่วยงาน ไม่ว่าจะเป็นหัวหน้าหรือลูกน้องทุกคนล้วนแต่ต้องเคยมีพฤติกรรมที่เป็นทั้งผู้นำและพฤติกรรมของผู้ตาม ขึ้นอยู่กับสถานการณ์ที่แตกต่างกันไป ผู้ตามหรือผู้ปฏิบัติการในองค์กรมีหลายแบบ บางคนมีประสบการณ์ในการทำงานมานาน มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ แต่ทำงานช้าไม่ทันกับความต้องการของผู้บังคับบัญชาและหน่วยงาน บางคนกระตือรือร้น ทำงานเร็วแต่ต้องให้ผู้บังคับบัญชาชี้แนะตลอดเวลา บางคนต้องให้ผู้อื่นคอยช่วยเหลือจึงจะทำงานสำเร็จ บางคนทำงานเร็ว ตั้งใจทำงานและมีความสามารถในการบริหารจัดการงานของตนเองได้อย่างดีหรือประเภทที่ผสมผสานทุกแบบที่กล่าวมา แต่ขึ้นอยู่กับสถานการณ์ว่าแบบไหนที่จะเป็นประโยชน์ต่อตนเองมากที่สุด ซึ่งเมื่อพิจารณาแล้วจะเห็นว่าในองค์กรทุกแห่งล้วนแล้วแต่มีบุคลากรประเภทที่กล่าวมาทั้งสิ้น เพียงแต่จะมีแบบใดมากน้อยต่างกัน อย่างไรก็ตาม บุคลากรที่ทำงานเร็ว ตั้งใจทำงาน กระตือรือร้น สามารถบริหารจัดการงานได้ด้วยตนเอง ถือเป็นกลุ่มคนที่องค์กรต้องการและแสวงหามากที่สุด (นวน จันทร หัสตง, 2563)

ซึ่งกระทรวงกลาโหม มีหน้าที่เกี่ยวกับงานด้านนโยบายและยุทธศาสตร์ งานราชการประจำทั่วไป และงานด้านความร่วมมือด้านความมั่นคงกับต่างประเทศ โดยทำหน้าที่ในการกำหนดเป้าหมาย ยุทธศาสตร์ และแผนการดำเนินการที่เชื่อมโยงจากรัฐบาลไปยังหน่วยปฏิบัติรวมถึงการกำกับดูแลและตรวจสอบการปฏิบัติราชการของหน่วยงานในสังกัดกระทรวงกลาโหมให้เป็นไปด้วยความถูกต้องเกิดประสิทธิภาพ มีประสิทธิผล และเป็นไปตามนโยบายรัฐบาล (สุทธิมาตร จันทรแดง, 2551) เพื่อให้การ

ปฏิบัติงานเป็นไปด้วยความเรียบร้อย หน่วยงานจึงต้องให้ความสำคัญกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ควบคู่กันไป โดยใช้วิธีการจัดสรรทรัพยากรเพื่อให้เกิดความสิ้นเปลืองน้อยที่สุด โดยในการบริหารต้องมีการพัฒนามนุษย์อย่างมีทิศทาง จึงจะถือเป็นการดำเนินงานได้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์และพันธกิจของหน่วยงาน เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการให้มีคุณภาพและรวดเร็วมากยิ่งขึ้น (พิริญา ชื่นวงศ์, 2561)

จากที่กล่าวมานั้น ผู้วิจัยจึงมีความสนใจในการศึกษาเกี่ยวกับภาวะผู้ตามที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของกำลังพลสำนักนโยบายและแผนกลาโหม ซึ่งประกอบด้วยความสนใจศึกษาเกี่ยวกับ ระดับภาวะผู้ตาม ระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน และภาวะผู้ตาม ซึ่งปัจจัยเหล่านี้มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของกำลังพลทั้งสิ้น โดยจะนำผลที่ได้จากการศึกษานำเสนอแก่ผู้เกี่ยวข้องไปใช้ในการวางแผน ปรับปรุงพัฒนา และแก้ไข ในการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของกำลังพลในสำนักนโยบายและแผนกลาโหม ให้มีประสิทธิภาพผลมากยิ่งขึ้นต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย (Research Objectives)

1. เพื่อศึกษาภาวะผู้ตามที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของสำนักนโยบายและแผนกลาโหม
2. เพื่อศึกษาประสิทธิภาพของกำลังพลสำนักนโยบายและแผนกลาโหม

สมมติฐานของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้กำหนดสมมติฐานของการวิจัยไว้จำนวน 5 ข้อ ดังนี้

1. ภาวะผู้ตาม ด้านผู้ตามแบบห่างเหินส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของกำลังพลสำนักนโยบายและแผนกลาโหม
2. ภาวะผู้ตาม ด้านผู้ตามแบบเฉื่อยชาส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของกำลังพลสำนักนโยบายและแผนกลาโหม
3. ภาวะผู้ตาม ด้านผู้ตามแบบปรับตัวตามส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของกำลังพลสำนักนโยบายและแผนกลาโหม

4. ภาวะผู้ตาม ด้านผู้ตามแบบทำงานเอาตัวรอดส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของกำลังพลสำนักนโยบายและแผนกลาโหม

5. ภาวะผู้ตาม ด้านผู้ตามแบบมีประสิทธิผลส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของกำลังพลสำนักนโยบายและแผนกลาโหม

วิธีดำเนินการวิจัย (Research Methods)

1. ขอบเขตของการวิจัย

1.1 ขอบเขตด้านเนื้อหา

ตัวแปรอิสระ ประกอบด้วย

1.1.1 ด้านภาวะผู้ตาม ผู้วิจัยใช้ทฤษฎีภาวะผู้ตามของเคลลี ซึ่งแบ่งลักษณะของผู้ตาม ออกเป็น 5 ประเภท ได้แก่ ผู้ตามแบบห่างเหิน ผู้ตามแบบเฉื่อยชา ผู้ตามแบบปรับตามผู้ตามแบบทำงานเอาตัวรอด และผู้ตามแบบมีประสิทธิผล Kelly (1992)

1.1.2 ด้านประชากร ได้แก่ เพศ สถานภาพสมรส อายุ ระดับชั้นยศ ระดับการศึกษา ตำแหน่งหน้าที่ ระยะเวลาในการรับราชการ รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ปัญหาและอุปสรรคในการทำงาน

ตัวแปรตาม ประกอบด้วย

1.1.3 ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของกำลังพล สำนักนโยบายและแผนกลาโหม

1.2 ขอบเขตด้านประชากร กลุ่มตัวอย่าง

1.2.1 ประชากร ที่ใช้ในการศึกษาคั้งนี้ เป็นกำลังพลสำนักนโยบายและแผนกลาโหมจำนวน 570 คน (สำนักนโยบายและแผนกลาโหม, 2566)

1.2.2กลุ่มตัวอย่าง ที่ใช้ในการศึกษาคั้งนี้ เป็นกำลังพลสำนักนโยบายและแผนกลาโหม จำนวน 235 คน

1.3 ขอบเขตด้านพื้นที่

สำนักนโยบายและแผนกลาโหม

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

แบบสอบถาม

3. การเก็บรวบรวมข้อมูลเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล

มีลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ตามแบบมาตราวัดของ Likert Scale (พรณี ลีกิจวัฒน์, 2559) 5 ระดับซึ่งกำหนดเกณฑ์การให้คะแนนดังนี้

มีความคิดเห็นในระดับที่ส่งผลมากที่สุด	เกณฑ์ให้คะแนนเท่ากับ	5 คะแนน
มีความคิดเห็นในระดับที่ส่งผลมาก	เกณฑ์ให้คะแนนเท่ากับ	4 คะแนน
มีความคิดเห็นในระดับที่ส่งผลปานกลาง	เกณฑ์ให้คะแนนเท่ากับ	3 คะแนน
มีความคิดเห็นในระดับที่ส่งผลน้อย	เกณฑ์ให้คะแนนเท่ากับ	2 คะแนน
มีความคิดเห็นในระดับที่ส่งผลน้อยที่สุด	เกณฑ์ให้คะแนนเท่ากับ	1 คะแนน

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

ใช้โปรแกรมสำเร็จรูป ได้แก่ ค่าความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) และการวิเคราะห์สถานการณ์ถดถอยแบบพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) ด้วยวิธีแบบขั้นตอน (Stepwise) รวมถึงทำการสรุปและพรรณนาโวหาร

ผลการวิจัย (Research Results)

1. ผลการศึกษาระดับภาวะผู้ตามในการปฏิบัติงานของกำลังพลสำนักนโยบายและแผนกลาโหม โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน โดย

เรียงจากค่าเฉลี่ยมากไปน้อย ดังนี้ ผู้ตามแบบมีประสิทธิผลมีค่ามากที่สุด รองลงมาคือผู้ตามแบบเฉื่อยชา ผู้ตามแบบทำงานเอาตัวรอด ผู้ตามแบบปรับตาม และผู้ตามแบบห่างเหิน ตามลำดับ

2. ผลการศึกษาระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของกำลังพลสำนักนโยบายและแผนกลาโหมโดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน โดยเรียงจากค่าเฉลี่ยมากไปน้อย ดังนี้ ด้านความถูกต้องในการปฏิบัติงาน มีค่ามากที่สุด รองลงมาคือด้านความสำเร็จตรงเวลาในการปฏิบัติงาน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในการปฏิบัติงาน ด้านความสามารถในการปฏิบัติงาน ด้านการใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่าในการปฏิบัติงาน และด้านความรวดเร็วในการปฏิบัติงาน ตามลำดับ

3. ภาวะผู้ตามที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของกำลังพลสำนักนโยบายและแผนกลาโหม คือ ผู้ตามแบบมีประสิทธิผล ($\beta=.398$) ผู้ตามแบบเฉื่อยชา ($\beta=.242$) ผู้ตามแบบทำงานเอาตัวรอด ($\beta=.156$) ผู้ตามแบบปรับตาม ($\beta=.037$) และผู้ตามแบบห่างเหิน ($\beta=-.097$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p<.01$ และ $p<.05$) สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุ (R) ระหว่างชุดตัวแปรอิสระ คือ ผู้ตามแบบห่างเหิน (X_1) ผู้ตามแบบเฉื่อยชา (X_2) ผู้ตามแบบปรับตาม (X_3) ผู้ตามแบบทำงานเอาตัวรอด (X_4) ผู้ตามแบบมีประสิทธิผล (X_5) กับตัวแปรตาม (ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของกำลังพลสำนักนโยบายและแผนกลาโหม) เท่ากับ .682 สัมประสิทธิ์การตัดสินใจ (R^2) เท่ากับ .465 และสัมประสิทธิ์การอธิบาย (Adjusted R^2) เท่ากับ .454 โดยมีประสิทธิภาพร่วมกันในภาวะผู้ตามที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของกำลังพลสำนักนโยบายและแผนกลาโหม ร้อยละ 45.4 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และ .05 โดยเขียนเป็นสมการพยากรณ์ (คะแนนดิบ) และสมการพยากรณ์ (คะแนนมาตรฐาน) ได้ดังนี้

$$\hat{Y} = 1.719 + .199 X_2 + .125 X_4 + .305 X_5 \text{ (คะแนนดิบ)}$$

$$\hat{Z}_y = .242 Z_{x_2} + .156 Z_{x_4} + .398 Z_{x_5} \text{ (คะแนนมาตรฐาน)}$$

ในขณะเดียวกันปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของกำลังพลสำนักนโยบายและแผนกลาโหม คือ ภาวะผู้ตาม ($\beta=.605$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p<.01$) สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุ (R) ระหว่างชุดตัวแปรอิสระ คือ ภาวะผู้ตาม (X_1) กับตัวแปรตาม (ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของกำลังพลสำนักนโยบายและแผน

กลาโหม) เท่ากับ .605 สัมประสิทธิ์การตัดสินใจ (R^2) เท่ากับ .366 และสัมประสิทธิ์การอธิบาย (Adjusted R^2) เท่ากับ .364 โดยมีประสิทธิภาพร่วมกันในภาวะผู้ตามที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของกำลังพลสำนักนโยบายและแผนกลาโหม ร้อยละ 36.4 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ .01 แสดงว่าความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระและตัวแปรตามทั้ง 1 ตัว มีความสัมพันธ์กันในเชิงเส้นตรง

$$\hat{Y} = 1.420 + .639 X_1 \text{ (คะแนนดิบ)}$$

$$\hat{Z}_y = .605 Z_{x_1} \text{ (คะแนนมาตรฐาน)}$$

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณมีค่า .605 และกำลังสองของค่าสหสัมพันธ์พหุคูณมีค่า .366 แสดงว่า ตัวแปรตามทั้งหมด 1 ตัว ร่วมกันพยากรณ์ ผลสัมฤทธิ์ได้ร้อยละ 36.6 ค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของการพยากรณ์มีค่า .328

อภิปรายผล (Research Discussion)

จากผลการวิจัยที่ค้นพบ ผู้วิจัยนำเสนอประเด็นสำคัญตามสมมติฐานการวิจัยและอภิปรายผลการวิจัยดังนี้

1. สมมติฐานการวิจัยที่ 1 ภาวะผู้ตาม ด้านผู้ตามแบบห่างเหินส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของกำลังพลสำนักนโยบายและแผนกลาโหม

ผลการทดสอบพบว่าเป็นไปตามสมมติฐานที่กำหนด กล่าวคือ ภาวะผู้ตาม ด้านผู้ตามแบบห่างเหินมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของกำลังพลสำนักนโยบายและแผนกลาโหม จากการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรตามสมมติฐานที่ 1 นี้ พบว่าภาวะผู้ตาม ด้านผู้ตามแบบห่างเหินไม่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของกำลังพลสำนักนโยบายและแผนกลาโหมมีความสัมพันธ์กันที่ค่า $r = .171$ แสดงให้เห็นความสัมพันธ์กันในทางบวก โดยจากการตั้งสมมติฐานของการวิจัย เมื่อทดสอบสมมติฐานที่ 1 ผลค่าทดสอบ sig เท่ากับ .000 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 0.01 จึงสามารถสรุปได้ว่าภาวะผู้ตาม ด้านผู้ตามแบบห่างเหินมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของสำนักนโยบายและแผนกลาโหม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .01 จึงสอดคล้องกับงานวิจัยของ (สุรสิทธิ์ ศรีวนิชย์, 2560) ได้วิจัยเรื่อง การสร้างผู้ตามที่มีประสิทธิผลของหน่วยบัญชาการป้องกันภัยทางอากาศ กองทัพบก ใช้ระเบียบวิธีวิจัยเชิงปริมาณ ผลการวิจัยพบว่า ข้าราชการทหาร มีรูปแบบภาวะผู้ตามแบบเอาตัวรอด (The pragmatic

survivor) รองลงมาเป็นผู้ตามแบบมีประสิทธิภาพ (effective follower) ผู้ตามแบบปรับตาม (conformist) ตามลำดับ รูปแบบผู้ตามแบบเอาตัวรอด (The pragmatic survivor) ผู้ตามรูปแบบนี้มีคุณสมบัติรักษาความเป็นกลางเอาไว้ ทั้งนี้ ขึ้นอยู่กับสถานการณ์ใดก็ได้ที่คิดว่าดีที่สุดในการรักษาผลประโยชน์ของตน ในตำแหน่งหน้าที่ของตนและทำให้มีการเสี่ยงภัยน้อยที่สุด ผู้ตามที่มีประสิทธิภาพ มีคุณสมบัติ 4 ประการ คือ การบริหารจัดการตนเองได้ มีความผูกพันต่อองค์กร มีความรู้ในงานของตนเป็นอย่างดี สุดท้ายมีความกล้าจากผลการวิจัยการสร้างผู้ตามที่มีประสิทธิภาพ สามารถดำเนินการได้สองทางคือ การสร้างผู้ตามที่มีประสิทธิภาพ โดยผู้นำที่มีคุณธรรมจริยธรรมกับให้ผู้ตามพัฒนาตนเองให้เป็นผู้ตามที่มีประสิทธิภาพ ซึ่งสำคัญต่อการเป็นผู้ตามที่มีประสิทธิภาพคือ ต้องมีความกล้าเป็นลำดับแรก

2. สมมติฐานการวิจัยที่ 2 ภาวะผู้ตาม ด้านผู้ตามแบบเฉื่อยชาส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของกำลังพลสำนักนโยบายและแผนกลาโหม

ผลการทดสอบพบว่า เป็นไปตามสมมติฐานที่กำหนด กล่าวคือ ภาวะผู้ตาม ด้านผู้ตามแบบเฉื่อยชา มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของกำลังพลสำนักนโยบายและแผนกลาโหม จากการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรตามสมมติฐานที่ 2 นี้ พบว่าภาวะผู้ตาม ด้านผู้ตามแบบเฉื่อยชา ไม่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของกำลังพลสำนักนโยบายและแผนกลาโหม มีความสัมพันธ์กันที่ค่า $r = .450$ แสดงให้เห็นความสัมพันธ์กันในทางบวก โดยจากการตั้งสมมติฐานของการวิจัย เมื่อทดสอบสมมติฐานที่ 2 ผลค่าทดสอบ sig เท่ากับ .000 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 0.01 จึงสามารถสรุปได้ว่าภาวะผู้ตาม ด้านผู้ตามแบบเฉื่อยชา มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของสำนักนโยบายและแผนกลาโหม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .01 จึงสอดคล้องกับงานวิจัยของ (ศรัณย์ อดิศักดิ์, 2564) ได้วิจัยเรื่อง ภาวะผู้ตามของผู้ปฏิบัติงานในองค์กรระดับเจ้าหน้าที่ - เจ้าหน้าที่อาวุโสกรณีศึกษาบริษัทเอกชนแห่งหนึ่ง ใช้ระเบียบวิธีวิจัยเชิงคุณภาพ ผลการศึกษพบว่า 1) องค์กรเอกชนที่ศึกษามีรูปแบบการแสดงออกตามทฤษฎีภาวะผู้ตามของเคลลี 3 รูปแบบ คือ 1) ภาวะผู้ตามแบบมีประสิทธิภาพ 2) ภาวะผู้ตามแบบทำงานเอาตัวรอด และ 3) ภาวะผู้ตามแบบปรับตามและ 2) ปัจจัยเชิงปริมาณสาเหตุของความแตกต่างภาวะผู้ตามของผู้ปฏิบัติงาน มีสาเหตุมาจาก 1) สภาพแวดล้อมของการทำงาน ลักษณะเฉพาะของหน่วยงาน พฤติกรรมองค์กรแบบเอกชน เช่น ต้องปฏิบัติให้ได้ตามเป้าหมายขององค์กร การปฏิบัติตาม KPI (Key Performance Indicator) ทั้งของหน่วยงานและบุคคลเป็นต้น และ 2) พฤติกรรมความแตกต่างเชิงเป้าหมายของบุคคล ระหว่างเป้าหมายของการทำงาน เพื่อมุ่งประโยชน์องค์กรกับเป้าหมายการทำงานที่มุ่งประโยชน์เพื่อตัวเองเป็นสำคัญ

3. สมมติฐานการวิจัยที่ 3 ภาวะผู้ตาม ด้านผู้ตามแบบปรับตามส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของกำลังพลสำนักนโยบายและแผนกลาโหม

ผลการทดสอบพบว่า เป็นไปตามสมมติฐานที่กำหนด กล่าวคือ ภาวะผู้ตาม ด้านผู้ตามแบบปรับตามมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของกำลังพลสำนักนโยบายและแผนกลาโหม จากการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรตามสมมติฐานที่ 3 นี้ พบว่าภาวะผู้ตาม ด้านผู้ตามแบบปรับตามไม่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของกำลังพลสำนักนโยบายและแผนกลาโหมมีความสัมพันธ์กันที่ค่า $r = .529$ แสดงให้เห็นความสัมพันธ์กันในทางบวก โดยจากการตั้งสมมติฐานของการวิจัย เมื่อทดสอบสมมติฐานที่ 3 ผลค่าทดสอบ sig เท่ากับ .000 ซึ่งมีความน้อยกว่า 0.01 จึงสามารถสรุปได้ว่าภาวะผู้ตาม ด้านผู้ตามแบบปรับตามมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของสำนักนโยบายและแผนกลาโหม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .01 จึงสอดคล้องกับงานวิจัยของ (จรรยา อุทธิยา, 2565) ได้วิจัยเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลนครเชียงราย งานวิจัยนี้เป็นงานวิจัยเชิงคุณภาพ มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาสภาพปัญหาในการปฏิบัติงานของพนักงานในสังกัดเทศบาลนครเชียงราย 2) ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานในสังกัดเทศบาลนครเชียงราย และ 3) เปรียบเทียบประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานในสังกัดเทศบาลนครเชียงราย จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล โดยผลการเปรียบเทียบระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานในสังกัดเทศบาลนครเชียงราย จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลพบว่า อยู่ในระดับมาก เมื่อจัดอันดับพนักงานเทศบาลนครเชียงรายมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านความสำเร็จเป็นอันดับหนึ่ง รองลงมา ได้แก่ ประสิทธิภาพในด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากร รองลงมาประสิทธิภาพในด้านความรับผิดชอบ รองลงมาประสิทธิภาพในด้านลักษณะงาน และอันดับสุดท้ายประสิทธิภาพในด้านความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน

4. สมมติฐานการวิจัยที่ 4 ภาวะผู้ตาม ด้านผู้ตามแบบทำงานเอาตัวรอดส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของกำลังพลสำนักนโยบายและแผนกลาโหม

ผลการทดสอบพบว่า เป็นไปตามสมมติฐานที่กำหนด กล่าวคือ ภาวะผู้ตาม ด้านผู้ตามแบบทำงานเอาตัวรอดมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของกำลังพลสำนักนโยบายและแผนกลาโหม จากการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรตามสมมติฐานที่ 4 นี้ พบว่าภาวะผู้ตามด้านผู้ตามแบบทำงานเอาตัวรอดไม่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของกำลังพลสำนักนโยบายและแผนกลาโหมมีความสัมพันธ์กันที่ค่า $r = .556$ แสดงให้เห็นความสัมพันธ์กันในทางบวก โดยจากการตั้งสมมติฐานของการวิจัย เมื่อทดสอบสมมติฐานที่ 4 ผลค่าทดสอบ sig เท่ากับ .000 ซึ่งมีความน้อยกว่า 0.01 จึงสามารถสรุปได้ว่า ภาวะผู้ตาม ด้านผู้ตามแบบทำงานเอาตัว

รอดมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของสำนักนโยบายและแผนกลาโหม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .01 จึงสอดคล้องกับงานวิจัยของ (ธนภรณ์ พรรณราย, 2565) ได้วิจัยเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหาร ส่วนจังหวัดสงขลา ใช้ระเบียบวิธีวิจัยเชิงปริมาณ ผลการวิจัยพบว่า ระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดสงขลาอยู่ในระดับมาก โดยด้านปริมาณงานมีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมา คือ ด้านคุณภาพของงานและด้านเวลา ผลการเปรียบเทียบประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดสงขลา จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า บุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดสงขลา ที่มี เพศ อายุ ระดับการศึกษาสูงสุด ประเภทบุคลากร ระยะเวลาการทำงานและรายได้ต่อเดือนแตกต่างกัน มีระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ปัจจัยภายในองค์กรที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.001 ได้แก่ ด้านโครงสร้าง ด้านรูปแบบการบริหารและด้านความสามารถ สุดท้ายพบว่า ปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.001 ได้แก่ ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านความรับผิดชอบในการทำงานและด้านความก้าวหน้าในอาชีพ

5. สมมติฐานการวิจัยที่ 5 ภาวะผู้ตาม ด้านผู้ตามแบบมีประสิทธิผลส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของกำลังพลสำนักนโยบายและแผนกลาโหม

ผลการทดสอบพบว่าเป็นไปตามสมมติฐานที่กำหนด กล่าวคือ ภาวะผู้ตาม ด้านผู้ตามแบบมีประสิทธิผลมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของกำลังพลสำนักนโยบายและแผนกลาโหม จากการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรตามสมมติฐานที่ 5 นี้ พบว่าภาวะผู้ตาม ด้านผู้ตามแบบมีประสิทธิผลไม่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของกำลังพลสำนักนโยบายและแผนกลาโหมมีความสัมพันธ์กันที่ค่า $r = .621$ แสดงให้เห็นความสัมพันธ์กันในทางบวก โดยจากการตั้งสมมติฐานของการวิจัยเมื่อทดสอบสมมติฐานที่ 5 ผลค่าทดสอบ sig เท่ากับ .000 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 0.01 จึงสามารถสรุปได้ว่าภาวะผู้ตาม ด้านผู้ตามแบบมีประสิทธิผลมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของสำนักนโยบายและแผนกลาโหม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .01 จึงสอดคล้องกับงานวิจัยของ (มาฆพร กรานต์เจริญ, 2561) ได้วิจัยเรื่อง ปัจจัยภาวะผู้ตามแบบมีประสิทธิผลและแรงจูงใจที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน ในองค์กรธุรกิจด้านเทคโนโลยีสารสนเทศขนาดใหญ่ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับของภาวะผู้ตามแบบมีประสิทธิผลและระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน พร้อมทั้งศึกษาอิทธิพลของภาวะผู้ตามแบบมีประสิทธิผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานและศึกษาอิทธิพลกำกับของแรงจูงใจที่มีต่อความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้ตามแบบมี

ประสิทธิผลและ ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานในองค์กรธุรกิจด้านเทคโนโลยีสารสนเทศขนาดใหญ่ งานวิจัยนี้เป็นงานวิจัยเชิงปริมาณ มีกลุ่มตัวอย่างเป็นพนักงานในองค์กร จำนวน 211 คน นำมาทดสอบ สถิติและอิทธิพลกำกับของตัวแปรที่เป็นปัจจัยมุ่งใจและปัจจัยจำแนกต่อความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้ตามแบบมีประสิทธิผลและประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน ผลการวิจัยพบว่า พนักงานในองค์กรนี้ส่วนใหญ่มีภาวะผู้ตามแบบมีประสิทธิผลมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานระดับที่สูง และมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานมาก ภาวะผู้ตามแบบมีประสิทธิผล แรงจูงใจทั้ง 2 ด้านมีความสัมพันธ์ในทางบวกต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน จากการทดสอบแม้ภาวะผู้ตามแบบมีประสิทธิผลจะมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานทางบวกแต่อย่างไรก็ดี ภาวะผู้ตามแบบมีประสิทธิผลเช่นว่านั้น จะต้องมีความมุ่งมั่นทางด้านการปฏิบัติงานกับความสัมพันธ์ ระหว่างภาวะผู้ตามแบบมีประสิทธิผลและประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานอยู่ด้วย จึงจะมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานในองค์กรแห่งนี้

องค์ความรู้ที่ได้จากการวิจัย (Research Knowledge)

1. ความเข้าใจในบทบาทผู้ตาม: การรู้และเข้าใจบทบาทของตนเองในฐานะผู้ตามมีความสำคัญอย่างยิ่ง ผู้ตามที่รู้จักหน้าที่และบทบาทของตนเองจะสามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและเสริมสร้างความสำเร็จให้กับทีมได้
2. ทักษะการสื่อสาร: ผู้ตามที่มีทักษะการสื่อสารที่ดีสามารถถ่ายทอดข้อมูลและความคิดเห็นได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งช่วยลดความเข้าใจผิดและเพิ่มความร่วมมือในทีม
3. ความรับผิดชอบและความซื่อสัตย์: ผู้ตามที่มีความรับผิดชอบและความซื่อสัตย์ในการปฏิบัติงานจะสร้างความเชื่อมั่นและเสถียรภาพในทีมงาน การมีความรับผิดชอบยังช่วยให้ผู้ตามมุ่งมั่นในการทำงานให้สำเร็จตามเป้าหมาย
4. การสนับสนุนผู้นำ: ผู้ตามที่ดีต้องสามารถให้การสนับสนุนผู้นำในด้านต่าง ๆ รวมถึงการให้คำแนะนำและความช่วยเหลือ การสนับสนุนนี้ทำให้ผู้นำสามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น
5. ความสามารถในการปรับตัว: ผู้ตามที่มีความยืดหยุ่นและสามารถปรับตัวกับการเปลี่ยนแปลงจะสามารถรับมือกับสถานการณ์ต่าง ๆ ได้ดียิ่งขึ้น การปรับตัวได้ดีทำให้ทีมสามารถก้าวผ่านอุปสรรคและความท้าทายได้

6. การทำงานร่วมกับผู้อื่น: ความสามารถในการทำงานร่วมกับผู้อื่นเป็นสิ่งที่ขาดไม่ได้ ผู้ตามต้องสามารถทำงานเป็นทีมได้ดี มีการแบ่งหน้าที่และความรับผิดชอบอย่างเหมาะสม

ผลกระทบของภาวะผู้ตามต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน

1. การเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน: ผู้ตามที่มีคุณภาพจะช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ทั้งในด้านความเร็วและความถูกต้อง
2. การสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ: ผู้ตามที่มีความคิดสร้างสรรค์และกล้าคิดนอกกรอบจะนำมาซึ่งแนวคิดใหม่ ๆ ที่สามารถพัฒนาและปรับปรุงการทำงานให้ดียิ่งขึ้น
3. การสร้างความสามัคคีในทีม: ผู้ตามที่มีความร่วมมือและมีทัศนคติที่ดีจะส่งเสริมความสามัคคีและสร้างบรรยากาศที่ดีในทีมงาน
4. การพัฒนาและส่งเสริมผู้นำ: ผู้ตามที่มีความสามารถจะสามารถเป็นผู้นำสนับสนุนและเป็นแรงผลักดันให้ผู้นำมีความมั่นใจและพัฒนาตนเองได้

วิธีการปรับใช้ในสำนักนโยบายและแผนกลาโหม

1. การฝึกอบรมและพัฒนา: ควรจัดการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาทักษะภาวะผู้ตามให้กับกำลังพล เช่น การฝึกอบรมด้านการสื่อสาร การทำงานเป็นทีม และการรับผิดชอบในหน้าที่
2. การส่งเสริมการมีส่วนร่วม: เปิดโอกาสให้กำลังพลมีส่วนร่วมในการตัดสินใจและการวางแผน เพื่อให้เกิดการยอมรับและการมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน
3. การสร้างระบบการประเมินและให้รางวัล: มีการประเมินผลงานและให้รางวัลแก่ผู้ตามที่มีประสิทธิภาพ เพื่อสร้างแรงจูงใจและการพัฒนาในระยะยาว

การนำองค์ความรู้จากภาวะผู้ตามมาปรับใช้จะช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของกำลังพล

ในสำนักนโยบายและแผนกลาโหมได้อย่างมีนัยสำคัญ

ข้อเสนอแนะ (Research Suggestions)

ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

1. การส่งเสริมให้กำลังพลเข้าถึงโอกาสในการศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมในระดับที่สูงขึ้นและพัฒนาทักษะต่าง ๆ ที่สำคัญต่อการปฏิบัติงาน
2. การกำหนดตัวชี้วัดในการปฏิบัติงานที่เหมาะสม มีการประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างเป็นระบบ

ข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติ

1. ควรส่งเสริมให้เกิดการทำงานเป็นทีม การสนับสนุนให้ได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน จากผู้มาขอคำปรึกษา และจากบุคคลในหน่วยงานเพื่อสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานให้กับกำลังพล และการมีจุดประสงค์เพื่อให้งานบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายร่วมกันในหน่วยงาน
2. ส่งเสริมให้มีความรับผิดชอบต่องานใหม่ ๆ ที่ได้รับมอบหมาย และส่งเสริมงานที่ปฏิบัติโดยอาศัยความคิดสร้างสรรค์และความท้าทายในการทำงาน เพื่อปรับตัวให้ทันต่อสถานการณ์แวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา
3. ควรส่งเสริมให้กำลังพลในหน่วยงาน มีความสามารถในการแก้ปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติงาน และแก้ปัญหาย่างเป็นระบบเพื่อสร้างองค์ความรู้และยึดถือเป็นแนวปฏิบัติในการปฏิบัติงาน

ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในด้านอื่น ๆ เพื่อเป็นข้อมูลในการเพิ่มศักยภาพในการปฏิบัติงานของกำลังพลให้ดียิ่งขึ้น
2. ควรมีการศึกษาพฤติกรรมภาวะผู้ตามในรูปแบบอื่นที่เสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของกำลังพลสำนักนโยบายและแผนกลาโหม เพื่อให้ทราบถึงความแตกต่างของภาวะผู้ตามที่ได้ศึกษาในครั้งนี้
3. ควรศึกษาปัจจัยอื่น ๆ ที่นอกเหนือจากภาวะผู้ตามที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของกำลังพลสำนักนโยบายและแผนกลาโหม เพื่อทำให้การศึกษาในครั้งนี้

ต่อไปมีความสัมพันธ์และสอดคล้อง รวมถึงสามารถอธิบายความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระและตัวแปรตามได้ ในระดับที่มากขึ้น

เอกสารอ้างอิง (References)

- จรรยา อุทธิยา. (2565). ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลนครเชียงราย. (บทความวิจัยคณะบริหารธุรกิจ สาขาการจัดการ). กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- ธนภรณ์ พรณราย. (2565). ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหาร ส่วนจังหวัดสงขลา. (สารนิพนธ์ปริญญารัฐศาสตรมหาบัณฑิต). สงขลา: มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.
- นวนจันทร์ หัสตง. (2563). ภาวะผู้ตามกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน : กรณีศึกษาบุคลากร สายสนับสนุนวิชาการ สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์. กรุงเทพฯ: สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- พริญา ชื่นวงศ์. (2561). ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน : กรณีศึกษาธุรกิจการขนส่ง ในจังหวัดเชียงราย. วารสารเศรษฐศาสตร์และกลยุทธ์การจัดการ, 4(2), 91-100.
- มาฆพร กรานต์เจริญ. (2561). ปัจจัยภาวะผู้ตามแบบมีประสิทธิผลและแรงจูงใจที่มีอิทธิพลต่อ ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานในองค์กรธุรกิจ ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศขนาดใหญ่. (สารนิพนธ์ปริญญาามหาบัณฑิต). กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- วีระเชษฐ์ มั่งวุ่น. (2562). ภาวะผู้ตามที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของหน่วยงานภายใต้ กระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม. (วิทยานิพนธ์ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต). กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- ศรัณย์ อิติลักษณ์. (2564). ภาวะผู้ตามของผู้ปฏิบัติงานในองค์กรระดับเจ้าหน้าที่ - เจ้าหน้าที่อาวุโส กรณีศึกษา บริษัทเอกชนแห่งหนึ่ง. (วิทยานิพนธ์ปริญญา

ศิลปะศาสตร์มหาบัณฑิต).

ปทุมธานี: มหาวิทยาลัยรังสิต.

สุรสีห์ ศรีวนิชย์. (2560). การสร้างผู้ตามที่มีประสิทธิผลของหน่วยบัญชาการป้องกัน
ภัยทางอากาศ กองทัพบก. (บทความวิจัย). กรุงเทพฯ: หน่วยบัญชาการ
ป้องกันภัยทางอากาศ กองทัพบก.

สุทธิมาตร จันทร์แดง. (2551). พระราชบัญญัติการรักษาความมั่นคงภายใน
ราชอาณาจักร พ.ศ. 2551. จุลินิติ, 6(4) 89-97.