

ภาวะผู้นำที่ส่งผลต่อคุณภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการ สังกัดสำนักงานอัยการสูงสุดในเขตพื้นที่ภาค 5

Leadership that affects the quality of performance of civil servants under the Office of the Attorney General in Region 5

นางสาวธัญชนก ศรีเกตุ รหัสนักศึกษา 6324102624

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหาการวิจัย

- ▶ หัวหน้าทุกลำดับชั้นซึ่งเป็นผู้บังคับบัญชาของข้าราชการฝ่ายธุรการ ของสำนักงานอัยการสูงสุดซึ่งปฏิบัติงานในพื้นที่สำนักงานอัยการสูงสุดภาค 5 นั้นส่งผลต่อการปฏิบัติงานของข้าราชการฝ่ายธุรการมากน้อยเพียงใด จากความเป็นมาและประเด็นปัญหาที่ต้องการทราบดังกล่าวจึงเป็นเรื่องที่ผู้ศึกษามีความสนใจต้องการศึกษาด้านภาวะผู้นำที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของข้าราชการฝ่ายธุรการสังกัดสำนักงานอัยการสูงสุดในพื้นที่ภาค 5 เพื่อนำไปสู่การทราบถึงภาวะผู้นำที่สามารถส่งผลกระทบต่อการทำงานรวมถึงปัจจัยสำคัญต่างๆ ของผู้นำที่นำไปสู่การขับเคลื่อนและพัฒนาองค์กรให้บรรลุเป้าหมาย ตลอดจนศึกษาแนวทางการปรับปรุงและพัฒนาผู้ปฏิบัติหน้าที่หัวหน้าทุกระดับชั้นให้เกิดความสอดคล้องกับภารกิจและมีคุณลักษณะที่จะจูงใจให้ข้าราชการฝ่ายธุรการในฐานะผู้ปฏิบัติร่วมการปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายของสำนักงานอัยการสูงสุด

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

การศึกษาวิจัยในครั้งนี้เป็นการศึกษาถึงภาวะผู้นำที่ส่งผลต่อคุณภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการธุรการ สังกัดสำนักงานอัยการสูงสุด ในเขตพื้นที่ภาค 5 ซึ่งมีวัตถุประสงค์ในการวิจัย ดังนี้

1. เพื่อศึกษาปัจจัยด้านภาวะผู้นำที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของข้าราชการธุรการ สังกัดสำนักงานอัยการสูงสุด ในเขตพื้นที่ภาค 5
2. เพื่อศึกษาคุณภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรข้าราชการธุรการสังกัดสำนักงานอัยการสูงสุด ในเขตพื้นที่ภาค 5

สมมติฐานของการวิจัย

- ▶ อิทธิพลของปัจจัยด้านภาวะผู้นำที่ส่งผลต่อคุณภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการธุรการ สังกัดสำนักงานอัยการสูงสุด ในเขตพื้นที่ภาค 5

กรอบแนวคิดในการวิจัย

การทำวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้นำมากำหนดเป็นกรอบแนวคิดสำหรับการวิจัยดังแสดงในภาพ 1

ตัวแปรต้น



ตัวแปรตาม

ภาวะผู้นำ

1. ภาวะผู้นำแบบสั่งการ
2. ภาวะผู้นำแบบสนับสนุน
3. ภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วม
4. ภาวะผู้นำแบบมุ่งผลสำเร็จ

คุณภาพในการปฏิบัติงาน

1. ด้านความรู้ ทักษะ และความสามารถในการทำงานของข้าราชการครูการฯ
2. ด้านจิตวิทยาที่จะทำให้เกิดการสร้างแรงจูงใจและความพึงพอใจในการทำงาน
3. ด้านความพยายามในการทำงาน
4. ด้านแรงสนับสนุนจากองค์กรหรือหน่วยงาน

ขอบเขตการวิจัย

▶ ขอบเขตด้านเนื้อหา

- ▶ ผู้วิจัยได้ประยุกต์กรอบแนวคิดการศึกษาจากทฤษฎีพฤติกรรมผู้นำของเคิร์ต เลอวินด์ (Kurt Lewin) การศึกษาภาวะผู้นำตามแนวทฤษฎีการจัดการ (The Managerial Grid) ของเบลค และมูตัน (Blake and Mouton) และแนวคิดทฤษฎีการบริหารเชิงสถานการณ์ (The contingency approach) ของเฟรด อี. ฟิตเลอร์ (Fred E. Fiedler) ซึ่งผู้วิจัยได้เลือกปัจจัยที่เหมาะสมกับสถานที่ปฏิบัติงานของผู้ศึกษาวิจัย

▶ ขอบเขตด้านพื้นที่

- ▶ การวิจัยครั้งนี้มีประชากรที่ใช้ในการวิจัย คือ ข้าราชการธุรการที่ปฏิบัติงานในองค์กรสำนักงานอัยการสูงสุด ในเขตพื้นที่ภาค 5 ซึ่งประกอบด้วย จังหวัด เชียงใหม่ จังหวัดแม่ฮ่องสอน จังหวัดเชียงราย จังหวัดลำพูน จังหวัดแพร่ จังหวัดน่าน และลำปาง จำนวน 400 คน โดยทำการสำรวจจากข้าราชการ ธุรการทั้งหมด

▶ ขอบเขตด้านระยะเวลา

- ▶ ในการวิจัยครั้งนี้ทำการวิจัยจากการดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลและประมวลผล โดยใช้ระยะเวลาระหว่างเดือน ตุลาคม พ.ศ. 2564 ถึงเดือน พฤษภาคม พ.ศ. 2564

แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

- ▶ กล่าวโดยสรุปได้ว่า ภาวะผู้นำเป็นกระบวนการทางสังคมที่บุคคลตั้งใจใช้อิทธิพลต่อผู้อื่นให้ปฏิบัติกิจกรรมต่างๆ ตามที่กำหนด รวมทั้งการสร้างสัมพันธระหว่างบุคคลขององค์กร เพื่อประโยชน์ส่วนรวม หรือเพื่อให้บรรลุตามเป้าหมายที่กำหนดไว้
- ▶ ความหมายของคุณภาพการปฏิบัติงาน สรุปว่า คุณภาพการปฏิบัติงาน หมายถึง การปฏิบัติงานของบุคคลหรือกลุ่มบุคคลที่ทำให้ได้ผลงานที่มีประสิทธิภาพ มีความถูกต้องครบถ้วน โดยการใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่าและเกิดประโยชน์สูงสุด บุคลากรมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร และทำให้องค์กรมีความเจริญก้าวหน้า

วิธีดำเนินการวิจัย

1. การกำหนดประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
2. การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
3. การเก็บรวบรวมข้อมูล
4. การจัดกระทำและการวิเคราะห์ข้อมูล
5. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

การทดสอบคุณภาพแบบสอบถาม (Reliability)

ความเชื่อมั่น (Reliability) ผู้ศึกษาได้นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นและปรับปรุงแก้ไขแล้ว ทำการทดสอบ (Try Out) จำนวน 40 ชุด กับกลุ่มตัวอย่าง เพื่อตรวจสอบว่าคำถามว่าสื่อความหมายตรงตามความต้องการ หรือไม่ จากนั้นจึงนำมาทดสอบความเชื่อมั่นของ แบบสอบถาม โดยหาค่าสัมประสิทธิ์อัลฟา (Cronbach's Alpha) ค่าระดับความเชื่อมั่นของแบบสอบถามมากกว่า 0.7 จึงจะถือได้ว่าแบบสอบถามมีความน่าเชื่อถือและสามารถนำไปศึกษากับกลุ่มตัวอย่างจริงได้

แบบสอบถาม	ค่าเฉลี่ย(Mean)	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน (Standard Deviation)	ค่าสหสัมพันธ์ (Corrected Item-Total Correlation)	ค่าความเชื่อมั่น (Cronbach's Alpha)
ส่วนที่ 2 ความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำ				
1) ด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง	4.38	0.437	0.857	0.947
2) ด้านภาวะผู้นำแบบให้การสนับสนุน	4.50	0.399	0.807	0.948
3) ด้านภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วม	4.63	0.417	0.755	0.948
4) ด้านภาวะผู้นำแบบมุ่งเน้นความสำเร็จ	4.58	0.447	0.844	0.947
ส่วนที่ 3 ความคิดเห็นต่อคุณภาพที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงาน จำนวน 4 ด้าน				
1) ด้านความรู้ ทักษะ และความสามารถในการทำงาน	4.65	0.483	0.605	0.949
2) ด้านจิตวิทยาที่ทำให้เกิดการสร้างแรงจูงใจและความพึงพอใจในการทำงาน	4.70	0.375	0.607	0.949
3) ด้านความพยายามในการทำงาน	4.77	0.349	0.723	0.949
4) ด้านแรงสนับสนุนจากองค์กรหรือหน่วยงาน	4.58	0.468	0.702	0.948
ค่าความเชื่อมั่นรวม				0.950

วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล

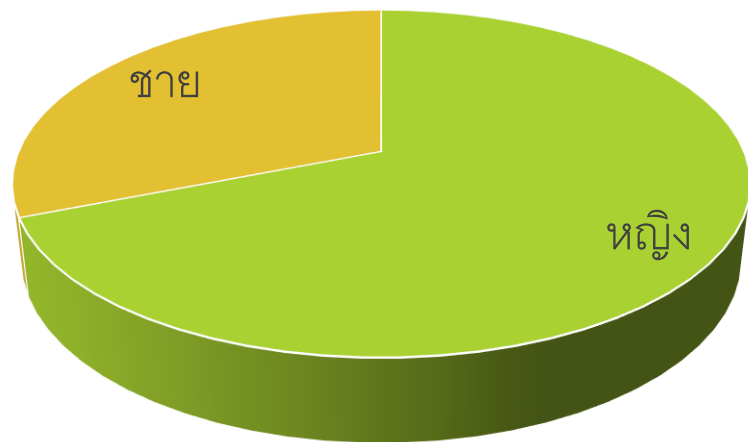
- ▶ การเก็บรวบรวมข้อมูลจะทำการเก็บรวบรวมข้อมูลจาก 2 แหล่ง คือ
 - ▶ แหล่งข้อมูลทุติยภูมิ (Secondary Data) โดยศึกษาและรวบรวมข้อมูลจากหนังสือ เอกสาร งานวิจัย วิทยานิพนธ์ต่างๆ รวบรวมทั้งระเบียบข้อบังคับ และกฎหมายที่เกี่ยวข้อง รวมทั้งเอกสารอื่นๆ
 - ▶ แหล่งข้อมูลปฐมภูมิ (Primary Data) เป็นการศึกษาจากแบบสอบถาม โดยรวบรวมข้อมูลจากข้าราชการธุรการ สังกัดสำนักงานอัยการสูงสุดในเขตพื้นที่ภาค 5 ที่ศึกษา จำนวน 400 ตัวอย่าง

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

1. การวิเคราะห์ด้วยสถิติเชิงพรรณนา การวิเคราะห์โดยใช้ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เพื่อวิเคราะห์ข้อมูลลักษณะตัวอย่างเพื่ออธิบายลักษณะทั่วไปของประชากร
2. การวิเคราะห์ด้วยสถิติเชิงอนุมาน โดยใช้สถิติที่ใช้ทดสอบสมมติฐาน ได้แก่ การหาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำที่ส่งผลต่อคุณภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการธุรการ สังกัดสำนักงานอัยการในเขตพื้นที่ภาค 5 โดยใช้สถิติถดถอยเชิงเส้นแบบพหุคูณ (Multiple regression analysis; MRA)

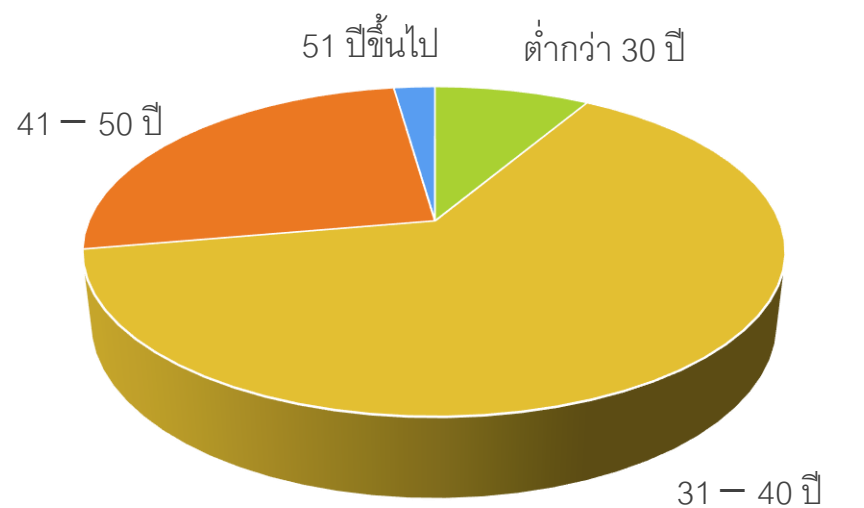
ผลการวิเคราะห์

เพศ



■ หญิง ■ ชาย

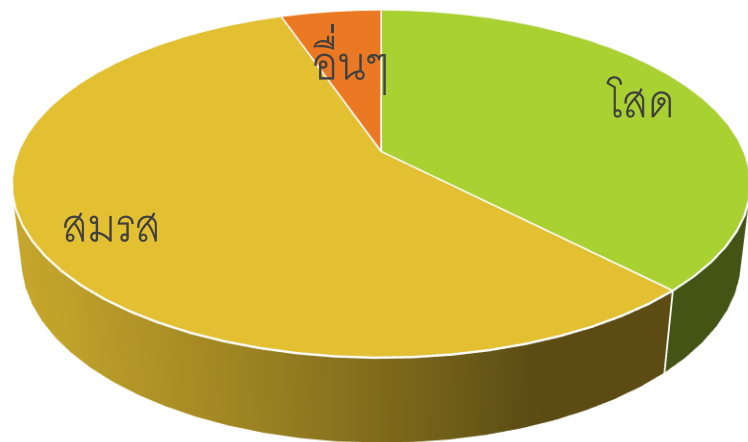
จำแนกตามอายุ



■ ต่ำกว่า 30 ปี ■ 31 - 40 ปี ■ 41 - 50 ปี ■ 51 ปีขึ้นไป

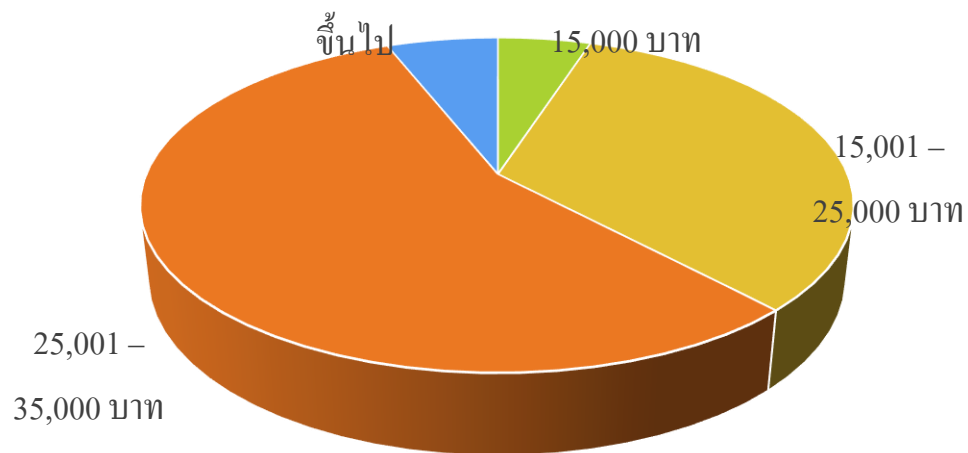
ผลการวิเคราะห์

จำแนกตามสถานภาพ



■ โสด ■ สมรส ■ อื่นๆ

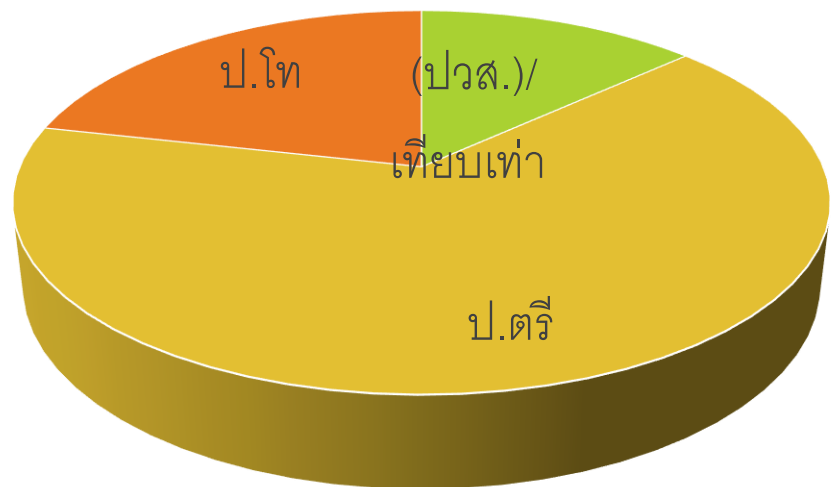
จำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน



■ น้อยกว่า 15,000 บาท ■ 15,001 – 25,000 บาท
■ 25,001 – 35,000 บาท ■ 35,001 บาท ขึ้นไป

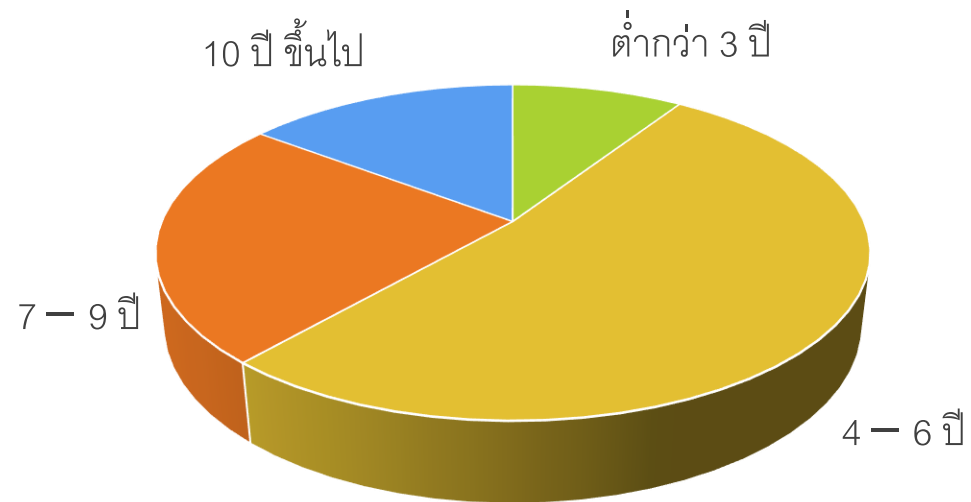
ผลการวิเคราะห์

จำแนกระดับการศึกษา



■ (ปวส.)/เทียบเท่า ■ ป.ตรี ■ ป.โท ■ ป.เอก

จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน



■ ต่ำกว่า 3 ปี ■ 4-6 ปี ■ 7-9 ปี ■ 10 ปี ขึ้นไป

ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับคุณภาพภาวะผู้นำที่ส่งผลต่อคุณภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการธุรการ สังกัดสำนักงานอัยการสูงสุดในพื้นที่ภาค 5 ในภาพรวม

ข้อความ	ระดับความคิดเห็น			
	Mean	SD	ระดับ	ลำดับ
ด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง	4.45	0.41	มากที่สุด	1
ด้านภาวะผู้นำแบบให้การสนับสนุน	4.32	0.43	มากที่สุด	3
ด้านภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วม	4.23	0.46	มากที่สุด	4
ด้านภาวะผู้นำแบบมุ่งเน้นความสำเร็จ	4.34	0.41	มากที่สุด	2
ภาพรวม	4.34	0.34	มากที่สุด	

ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับคุณภาพภาวะผู้นำที่ส่งผลต่อคุณภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการธุรการ สังกัดสำนักงานอัยการสูงสุดในพื้นที่ภาค 5 ในด้าน ความรู้ ทักษะ และความสามารถในการทำงานในภาพรวม

ข้อความ	ระดับความคิดเห็น			
	Mean	SD	ระดับ	ลำดับ
ด้านความรู้ ทักษะ และความสามารถในการทำงาน	4.36	0.44	มากที่สุด	2
ด้านจิตวิทยาที่จะทำให้เกิดการสร้างแรงจูงใจและความพึงพอใจในการทำงาน	4.37	0.42	มากที่สุด	1
ด้านความพยายามในการทำงาน	4.29	0.49	มากที่สุด	3
ด้านแรงสนับสนุนจากองค์กรหรือหน่วยงาน	4.24	0.45	มากที่สุด	4
ภาพรวม	4.31	0.37	มากที่สุด	

การทดสอบสมมติฐาน

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีอิทธิพลต่อคุณภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการธุรการ สังกัดสำนักงานอัยการ
สูงสุด ในเขตพื้นที่ภาค 5

คุณภาพการปฏิบัติงาน	ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง			t	Sig.
	B	S.E.	Beta		
ค่าคงที่ (Constant)	1.739	.201		8.644	.000*
1. ด้านความรู้ ทักษะ และความสามารถในการทำงาน (X_1)	.130	.052	.140	2.523	.012*
2. ด้านจิตวิทยาที่จะทำให้เกิดการสร้างแรงจูงใจและความพึงพอใจในการทำงาน (X_2)	.196	.061	.197	3.231	.001*
3. ด้านความพยายามในการทำงาน (X_3)	.164	.048	.196	3.438	.001*
4. ด้านแรงสนับสนุนจากองค์กรหรือหน่วยงาน (X_4)	.139	.054	.152	2.555	.011*
$R^2 = .325$, $F = 47.476$ Sig = .000*					

ภาวะผู้นำแบบให้การสนับสนุนมีอิทธิพลต่อคุณภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการธุรการ
สังกัดสำนักงานอัยการสูงสุด ในเขตพื้นที่ภาค 5

คุณภาพการปฏิบัติงาน	ภาวะผู้นำ แบบให้การสนับสนุน			t	Sig.
	B	S.E.	Beta		
ค่าคงที่ (Constant)	1.685	.210		8.005	.000*
1. ด้านความรู้ ทักษะ และความสามารถในการทำงาน (X_1)	.148	.054	.153	2.734	.007*
2. ด้านจิตวิทยาที่จะทำให้เกิดการสร้างแรงจูงใจและความพึงพอใจในการ ทำงาน (X_2)	.266	.063	.259	4.196	.000*
3. ด้านความพยายามในการทำงาน (X_3)	.236	.050	.272	4.708	.000*
4. ด้านแรงสนับสนุนจากองค์กรหรือหน่วยงาน (X_4)	-.042	.057	-.044	-.732	.464
$R^2 = .305$, $F = 43.437$ Sig = .000*					

ภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วมมีอิทธิพลต่อคุณภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการธุรการ สังกัด
สำนักงานอัยการสูงสุด ในเขตพื้นที่ภาค 5

คุณภาพการปฏิบัติงาน	ภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วม			t	Sig.
	B	S.E.	Beta		
ค่าคงที่ (Constant)	.906	.217		4.179	.000*
1. ด้านความรู้ ทักษะ และความสามารถในการทำงาน (X_1)	.253	.056	.242	4.549	.000*
2. ด้านจิตวิทยาที่จะทำให้เกิดการสร้างแรงจูงใจและความพึงพอใจในการทำงาน (X_2)	.268	.065	.241	4.112	.000*
3. ด้านความพยายามในการทำงาน (X_3)	.112	.052	.119	2.173	.030*
4. ด้านแรงสนับสนุนจากองค์กรหรือหน่วยงาน (X_4)	.135	.059	.132	2.306	.022*
$R^2 = .376, F = 59.618 \text{ Sig} = .000^*$					

ภาวะผู้นำแบบมุ่งเน้นความสำเร็จมีอิทธิพลต่อคุณภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการธุรการ
สังกัดสำนักงานอัยการสูงสุด ในเขตพื้นที่ภาค 5

คุณภาพการปฏิบัติงาน	ภาวะผู้นำแบบ มุ่งเน้นความสำเร็จ			t	Sig.
	B	S.E.	Beta		
ค่าคงที่ (Constant)	1.216	.180		6.756	.000*
1. ด้านความรู้ ทักษะ และความสามารถในการทำงาน (X_1)	.135	.046	.147	2.928	.004*
2. ด้านจิตวิทยาที่จะทำให้เกิดการสร้างแรงจูงใจและความพึงพอใจในการ ทำงาน (X_2)	.370	.054	.378	6.823	.000*
3. ด้านความพยายามในการทำงาน (X_3)	.045	.043	.055	1.062	.289
4. ด้านแรงสนับสนุนจากองค์กรหรือหน่วยงาน (X_4)	.173	.049	.192	3.543	.000*
$R^2 = .441, F = 77.885 \text{ Sig} = .000^*$					

การวิเคราะห์ทางสถิติจากสมมติฐานของการวิจัย

การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple regression analysis)

R	R ²	Adjusted R ²	Std. Error of Estimate	F	Sig.
.727	.529	.528	.26027	446.774	.000**

การวิเคราะห์ทางสถิติจากสมมติฐานของการวิจัย

Summate Score

model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig	Collinearity statistics	
	B	Std.Error	Beta			Tolerance	VIF
(Constant)	.898	.162		5.535	.000		
ปัจจัยด้านภาวะผู้นำ	.788	.037	.727	21.137	.000*	1.00	1.00

ผลการทดสอบสมมติฐาน

- ▶ อิทธิพลของปัจจัยด้านภาวะผู้นำที่ส่งผลต่อคุณภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการธุรการ สังกัดสำนักงานอัยการสูงสุด ในเขตพื้นที่ภาค 5
- ▶ พบว่าอิทธิพลภาวะผู้นำที่ส่งผลต่อคุณภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการธุรการสังกัดสำนักงานอัยการสูงสุดในเขตพื้นที่ภาค 5 มีความสัมพันธ์เชิงบวกต่อคุณภาพการปฏิบัติงาน มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ .727 ($R=.727$) อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้มีความสอดคล้องกับสมมติฐานที่กำหนดไว้จึงยอมรับสมมติฐาน

ข้อเสนอแนะการทำวิจัย

- ▶ 1. นอกจากด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ด้านภาวะผู้นำแบบให้การสนับสนุน ด้านภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วม และด้านภาวะผู้นำแบบมุ่งเน้นความสำเร็จแล้ว ยังมีภาวะผู้นำด้านอื่นที่ส่งผลต่อคุณภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการธุรการสังกัดสำนักงานอัยการสูงสุด ในเขตพื้นที่ภาค 5 ดังนั้นจึงควรที่จะมีการศึกษาเพิ่มเติมในด้านอื่นอีกด้วย
- ▶ 2. ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการธุรการขององค์กรอัยการในพื้นที่ภาคอื่นดู เพื่อดูว่าแตกต่างหรือสอดคล้องกับผลการวิจัยในครั้งนี้หรือไม่ ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพการปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติงานในหน่วยงานอื่นทั้งภาครัฐและภาคเอกชน

ขอขอบพระคุณค่ะ

นางสาวธัญชนก ศรีเกต

รหัส 6324102624

หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต

สาขาวิทยบริการเฉลิมพระเกียรติ จังหวัดเชียงใหม่