

วิทยานิพนธ์เรื่อง “รูปแบบภาวะผู้นำและแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของพนักงานอัยการ ในสำนักงานอัยการเขต 5” มีวัตถุประสงค์ 3 ประการ คือ ๑) เพื่อศึกษาการรับรู้รูปแบบภาวะผู้นำของผู้บังคับบัญชาในระดับสูงและแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของพนักงานอัยการ ในสำนักงานอัยการเขต 5 ๒) เพื่อวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานอัยการ ที่มีความสัมพันธ์กับระดับการรับรู้รูปแบบภาวะผู้นำของผู้บังคับบัญชาในระดับสูงและระดับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของพนักงานอัยการ ในสำนักงานอัยการเขต 5 และ ๓) เพื่อวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้รูปแบบภาวะผู้นำของผู้บังคับบัญชาในระดับสูงกับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของพนักงานอัยการ ในสำนักงานอัยการเขต 5

ทฤษฎีที่ใช้ในการศึกษากลุ่มประชากรที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้า ได้แก่ ทฤษฎีของ Richard Daft และทฤษฎีของ McClelland กลุ่มประชากรในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ข้าราชการอัยการ เจ้าหน้าที่ธุรการที่ปฏิบัติงานภายในเขตพื้นที่รับผิดชอบของสำนักงานอัยการเขต 5 รวม 8 จังหวัด ได้แก่ เชียงใหม่ เชียงราย ลำพูน ลำปาง แพร่ น่าน พะเยา และแม่ฮ่องสอน จำนวน 338 คน โดยใช้เทคนิคการสุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง โดยได้รับแบบสอบถามกลับร้อยละ 65.98 (223 ชุด) จากนั้นจึงทำการวิเคราะห์ข้อมูลโดยโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติสำหรับสังคมศาสตร์ในการประมวลผลด้วยวิธี 1) ใช้ค่าเฉลี่ยในการวัดรูปแบบภาวะผู้นำของผู้บังคับบัญชาและแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของพนักงานอัยการ 2) ใช้การวิเคราะห์ค่าเฉลี่ยโดยเปรียบเทียบแบบที และการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียวในการวัดความแตกต่างของรูปแบบการใช้ภาวะผู้นำ และ 3) ใช้การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพกับความคิดเห็นและข้อเสนอแนะที่ได้รับจากแบบสอบถามปลายเปิด

ผลการศึกษารูปได้ดังนี้

1. ตัวแปรด้านอายุของพนักงานอัยการที่แตกต่างกันทำให้การรับรู้รูปแบบภาวะผู้นำแบบอัตตาธิปไตยแตกต่างกัน โดยภาพรวมจะรับรู้ว่าคุณสมบัติภาวะผู้นำแบบอัตตาธิปไตยสูง นอกจากนี้ตัวแปรด้านอายุที่แตกต่างกันยังทำให้การรับรู้รูปแบบภาวะผู้นำแบบเสรีนิยมแตกต่างกัน โดยจะรับรู้ว่าคุณสมบัติขาดหายไปมีการทำงานอย่างอิสระอยู่ในระดับปานกลาง แต่การรับรู้ว่าคุณสมบัติขาดหายไปทำงานโดยอิสระเริ่มลดลงเรื่อยๆ และลดลงต่ำที่สุดในพนักงานอัยการที่มีอายุเกิน 66 ปีขึ้นไป

2. ตัวแปรด้านอายุที่แตกต่างกันยังส่งผลต่อแรงจูงใจใฝ่อำนาจของพนักงานอัยการด้วย โดยเฉพาะกลุ่มผู้มีอายุเกิน 66 ปีจะคำนึงถึงเรื่องนี้มากกว่าพนักงานที่มีอายุน้อยกว่าถึงสามเท่า

3. การทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้รูปแบบภาวะผู้นำกับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์เกือบทุกด้านมีความสัมพันธ์กันทั้งหมดยกเว้นการรับรู้ภาวะผู้นำแบบเสรีนิยมที่ไม่มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจใฝ่อำนาจ

ผู้ศึกษาวิจัยได้เสนอแนะให้ผู้บังคับบัญชาให้ความสำคัญกับการเปิดโอกาสปรึกษาหารือกับพนักงานอัยการนอกเวลางานสม่ำเสมอ และกระตุ้นให้เห็นถึงความสำคัญของการศึกษาเพิ่มเติมที่มีอิทธิพลต่อความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน อาทิเช่น มีการจัดกิจกรรม การจัดอบรมสัมมนา ร่วมกัน เป็นต้น

The purposes of this study were 1) To determine the leadership styles and achievement motive of attorney in Attorney General Office Region 5. 2) To analyze the requisite individual of Attorney factors relating to the leadership styles achievement motive of attorney in Attorney General Office Region 5. And 3) To analysis the relationship between person's cognitive of high level commander's leadership and achievement motive of attorney in Attorney General Office Region 5.

The leadership theory utilized in this study was Richard Daft leadership theory and McClelland achievement motive. The population of the study was prosecutor's and administration staff in Attorney General Office Region 5 including Chiang Mai, Chiang Rai, Lamphun, Lampang, Phrae, Nan, Phayao and Mae Hong Son with targeted 338 samples. A simple random technique was specify respondents returned rate was 65.98% (223 set of questionnaires). Statistic package for Social Science (SPSS) was run to analyze the data: 1) mean was used to inderntify the styles practiced by these leadership toward prosecutorsand achievement motive. 2) Independent sample T-test and One-way ANOVA was employed to examine if any significant differences in leadership styles existed. 3) A content analysis procedure was utilized to analyze comments and suggestions derived from open-ended questions.

The research findings were as follows.

1) Age variables of the prosecutor was different, the Autocratic Leadership perceived was also different. Overall, the high Autocratic Leadership commander was perceived by the prosecutor. Besides, the difference of age variables effects for the difference of the Free-Rain Leadership perceived. The Free-Rain Leadership commander has freely worked in the middle level. But level of the perception for freely worked commander was decreasing continuously and the lowest level of perception is over 66 years old of prosecutor.

2) The difference of age variables effects for Power Motive of prosecutor especially the over 66 years old target group would more consider more than the prosecutor who has 3 times of lower age.

3) The relationship analysis between the perception of Model of Leadership and Achievement Motive were founded that they were all related except the perception of Free-Rain Leadership is not related with Achievement Motive.

The commander was suggested by researcher on the important of providing the opportunity to prosecutor for exchanging an idea in overtime. And motivating the important of enriching their knowledge which effective to progress such as activity, Seminar etc.