รูปแบบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของข้าราชการฝ่ายอัยการ (ธุรการ) ในสังกัดสำนักงานอัยการภาค 3

THE CHANGE LEADERSHIP MODEL AFFECTING THE EFFECTIVE PERFORMANCE OF THE GENERAL ADMINISTRATIVE STAFF UNDER THE PUBLIC PROSECUTOR'S OFFICE REGION 3

[1]ศศิวิมล สร้อยคำ, [2]ประนอม คำผา และ [3]กิตติมา จึงสุวดี

[1]Sasiwimol Soykhum, [2]Pranom kumpal and [3]Kittima jungsuwadee

มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี, ประเทศไทย

Ubon Ratchathani Rajabhat University, Thailand.

[1]rommani.mg61@ubru.ac.th

Received : May 1, 2022; **Revised** : May 20, 2022; **Accepted** : May 31, 2022

บทคัดย่อ

การศึกษาวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษารูปแบบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและประสิทธิผลการปฏิบัติงานของข้าราชการฝ่ายอัยการ (ธุรการ) ในสังกัดสำนักงานอัยการภาค 3 2) ศึกษารูปแบบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของข้าราชการฝ่ายอัยการ (ธุรการ) ในสังกัดสำนักงานอัยการภาค 3 และ 3) เปรียบเทียบรูปแบบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของข้าราชการฝ่ายอัยการ (ธุรการ) ในสังกัดสำนักงานอัยการภาค 3 จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล กลุ่มตัวอย่างในงานวิจัย คือ ข้าราชการฝ่ายอัยการ (ธุรการ) ที่ปฏิบัติงานในสำนักงานอัยการภาค 3 จำนวน 177 คน เครื่องมือในการวิจัยเป็นแบบสอบถาม มีค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ .97 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ การทดสอบค่า t และการทดสอบค่า F ผลการวิจัยพบว่า รูปแบบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้นำในสังกัดสำนักงานอัยการภาค 3 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อ

---

[1] นักศึกษา หลักสูตรวิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต คณะบริหารธุรกิจและการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี

[2] รองศาสตราจารย์ ดร., คณะบริหารธุรกิจและการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี

[3] รองศาสตราจารย์ ดร., คณะบริหารธุรกิจและการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี

พิจารณาเป็นรายด้าน โดยเรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย คือ ด้านการมีอิทธิพลอย่างอุดมการณ์ ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ด้านการกระตุ้นทางปัญญาและด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ตามลำดับ ส่วนประสิทธิผลการปฏิบัติงานของข้าราชการฝ่ายอัยการ (ธุรการ) ในสังกัดสำนักงานอัยการภาค 3 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน โดยเรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย คือ ด้านการพัฒนาคุณภาพส่วนบุคคล ด้านปริมาณงานที่ทำได้ และด้านคุณภาพของงานที่ทำได้ ตามลำดับ รูปแบบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้นำในสังกัดสำนักงานอัยการภาค 3 ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล และด้านการกระตุ้นทางปัญญาส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของข้าราชการฝ่ายอัยการ (ธุรการ) ในสังกัดสำนักงานอัยการภาค 3 สามารถร่วมกันพยากรณ์ได้ร้อยละ 41.0 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ เมื่อเปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคลของข้าราชการฝ่ายอัยการ (ธุรการ) ในสังกัดสำนักงานอัยการภาค 3 จำแนกตามอายุ ระดับการศึกษาและประสบการณ์การทำงานแตกต่างกันรับรู้ภาวะผู้นำด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคลและด้านการกระตุ้นทางปัญญาแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ส่วนด้านเพศและรายได้เฉลี่ยต่อเดือนไม่แตกต่างกัน

คำสำคัญ : รูปแบบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง การมีอิทธิพลอย่างอุดมการณ์ การสร้างแรงบันดาลใจ การกระตุ้นทางปัญญา การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ประสิทธิผลการปฏิบัติงาน

Abstract

The objectives of the research were 1) to study the change leadership model and the effective performance of the general administrative staff under the Public Prosecutor's Office Region 3, 2) to examine the leadership model that affected the effectiveness of a performance of the staff, and 3) to compare the change leadership model that affected the general administrative staff at the Public Prosecutor's Office, Region 3. The samples used in the research were 177 administrative staff. The research instrument was a questionnaire with a total confidence equivalent to .97. Statistics used in data analysis were frequency, percentage, means, standard deviation, multiple regression analysis, t-test and F-test. The change leadership model of the leaders under the Public Prosecutor's Office Region 3 was found at a high level. Considering individual aspects, they could be arranged in a descending order of significance: ideological influence, inspiration, intellectual motivation, and consideration of individualism. The effective performance of the staff under the Public Prosecutor's Office in the study was overall at a high level. As regards aspects, they could be shown in the order: personal quality development, achievable tasks, and quality of the completed tasks.

Concerning the aspects of the leadership model, consideration of individualism, and intellectual motivation affected the effective performance of the staff at the office under study by 41.0% with a statistical significance. With the personal factors of the staff compared, the subjects who were different in age, educational levels, and working experience had differently perceived the leadership in terms of consideration of individualism, and intellectual motivation with a statistical significance. The subjects who were different in sex and monthly incomes did not perceive the difference in the leadership model.

Keywords: Change Leadership Model, Ideological Influence, Inspiration, Intellectual Motivation, Consideration of Individualism, Effective Performance.

บทนำ

ยุคปัจจุบันเป็นยุคแห่งการเปลี่ยนแปลง หากมองการเปลี่ยนแปลงจะเห็นว่ามีการเปลี่ยนในทุกภาคส่วน ทั้งในภาครัฐ รัฐวิสาหกิจ และภาคเอกชน เกิดการเปลี่ยนแปลงด้วยกันทั้งนั้น หากมองในส่วนของการเปลี่ยนแปลงในระดับองค์กรของราชการที่ในปัจจุบันมีขนาดใหญ่ขึ้น และมีภารกิจมากขึ้นกว่าในอดีตที่ผ่านมา ผู้นำจึงเป็นปัจจัยสำคัญที่มีอิทธิพลต่อผลการปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติงานที่จะทำให้องค์กรประสบความสำเร็จ ทั้งนี้ผู้นำที่มีภาวะผู้นำที่มีความเหมาะสมกับยุคการเปลี่ยนแปลงเช่นยุคปัจจุบันนั้น มีแนวคิดทฤษฎีที่เป็นที่ยอมรับกันมาก คือ แนวคิดภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Transformational Leadership theory) ซึ่งเป็นทฤษฎีภาวะผู้นำแนวใหม่หรือกระบวนการทัศน์ใหม่ เป็นการเปลี่ยนแปลงกระบวนการทัศน์ไปสู่ภาวะผู้นำที่มีวิสัยทัศน์ (Vision and leadership) มีการกระจายอำนาจหรือการเสริมสร้างพลังงานใจ (Empowering) เป็นผู้มีคุณธรรมและมีการกระตุ้นผู้ตามให้มีความเป็นผู้นำด้วย ผู้นำหรือผู้บริหารที่มีภาวะการณ์เปลี่ยนแปลงสามารถทำให้ประสิทธิผลของงานและองค์กรสูงขึ้น (รัตติกรณ์ จงวิศาล, 2553, :15)

วิถีทางการปฏิบัติและแนวทางในการขับเคลื่อนองค์กรของสำนักงานอัยการสูงสุดจำเป็นอย่างยิ่งต้องอาศัยทรัพยากรบุคคลเพื่อเป็นแรงขับเคลื่อนในทางการบริหารให้การปฏิบัติงานในองค์กรได้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี การบริหารงานในองค์กรมีกระบวนการทำงานโดยการกระจายอำนาจหน้าที่ตามลำดับชั้นจนถึงผู้ปฏิบัติงานในส่วนของข้าราชการธุรการ โดยในการปฏิบัติงานของข้าราชการธุรการต้องยึดมั่นตามวิสัยทัศน์และนโยบายของผู้นำเพื่อเป็นแนวทางในการปฏิบัติงานให้การดำเนินงานบรรลุตามเป้าหมายและวัตถุประสงค์ การขับเคลื่อนขององค์กรจะประสบผลสำเร็จไม่ใช่เฉพาะแค่ในส่วนของผู้นำในสังกัดสำนักงานอัยการภาค 3 เพียงอย่างเดียว แต่ยังรวมไปถึงข้าราชการธุรการผู้ปฏิบัติงานทุกฝ่ายในองค์กรที่ได้รับอิทธิพลจากผู้นำในการ

แสดงออกถึงความเป็นผู้นำ มีภาวะผู้นำที่มีความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงานเพื่อให้สำเร็จ ช่วยผลักดันและช่วยส่งเสริมให้ข้าราชการธุรการปรับเปลี่ยนทัศนคติ และเกิดแรงจูงใจที่จะปฏิบัติงานด้วยความตั้งใจให้เกิดประสิทธิผลเพื่อให้สอดคล้องกับวิถีทางการปฏิบัติและแนวทางในการขับเคลื่อนขององค์กรที่เปลี่ยนแปลงไปตามยุคสมัยที่เกิดขึ้นในปัจจุบัน โดยการยึดมั่นและยืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง พร้อมทั้งยึดมั่นในคุณธรรม จริยธรรม ดำรงในความยุติธรรมโดยปราศจากอคติ ให้ความใส่ใจอย่างละเอียดรอบคอบต่อพฤติการณ์ที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานโดยปฏิบัติหน้าที่อย่างมีจิตสำนึกที่ดีด้วยความซื่อสัตย์สุจริต ถูกต้อง เที่ยงธรรม รอบคอบ รวดเร็ว โปร่งใส และตรวจสอบได้เพื่อให้เป็นที่เชื่อถือศรัทธาแก่ประชาชน

จากที่ได้กล่าวมาข้างต้น จากยุคสมัยที่เป็นไปผู้นำที่อยู่ภายใต้สังกัดสำนักงานอัยการภาค 3 ถือเป็นผู้ที่มีความสำคัญและมีบทบาทอย่างยิ่งในการที่จะนำพาองค์กรให้สู่ความสำเร็จ โดยใช้ความสามารถในการบริหารจัดการ แสดงออกถึงความเป็นผู้นำทำให้ผู้ตามได้รับรู้ถึงพฤติกรรมของผู้นำจนส่งผลให้ผู้ตามรับรู้ได้ถึงพฤติกรรมที่ผู้นำแสดงออกมาตามยุคสมัยที่เป็นเปลี่ยนไปตามแต่สภาวการณ์ โดยถือว่าแต่ละบุคคลนั้นมีส่วนสำคัญที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานให้บรรลุผลสำเร็จ ซึ่งปัจจุบันก็ได้มีทฤษฎีที่เกี่ยวกับภาวะผู้นำตามแต่ยุคสมัย ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาในเรื่องรูปแบบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของข้าราชการฝ่ายอัยการ (ธุรการ) ในสังกัดสำนักงานอัยการภาค 3 ซึ่งจะก่อให้เกิดประโยชน์ต่อองค์กรและผู้ที่สนใจศึกษาค้นคว้าต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษารูปแบบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและประสิทธิผลการปฏิบัติงานของข้าราชการฝ่ายอัยการ (ธุรการ) ในสังกัดสำนักงานอัยการภาค 3
2. เพื่อศึกษารูปแบบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของข้าราชการฝ่ายอัยการ (ธุรการ) ในสังกัดสำนักงานอัยการภาค 3
3. เพื่อเปรียบเทียบรูปแบบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของข้าราชการฝ่ายอัยการ (ธุรการ) ในสังกัดสำนักงานอัยการภาค 3 จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

วิธีดำเนินการวิจัย

รูปแบบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของข้าราชการฝ่ายอัยการ (ธุรการ) ในสังกัดสำนักงานอัยการภาค 3 ได้ดำเนินการวิจัย ดังต่อไปนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ คือ ข้าราชการฝ่ายอัยการ (ธุรการ) ที่ปฏิบัติงานในสำนักงานอัยการต่างๆ ซึ่งอยู่ภายใต้การกำกับดูแลของสำนักงานอัยการภาค 3 ประกอบด้วย สำนักงานอัยการต่างๆ ในจังหวัดนครราชสีมา จังหวัดชัยภูมิ จังหวัดบุรีรัมย์ จังหวัดสุรินทร์ จังหวัดศรีสะเกษ จังหวัดยโสธร จังหวัดอำนาจเจริญ และจังหวัดอุบลราชธานี จำนวน 349 คน (สำนักงานอัยการสูงสุด 2562: 198-218)

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้คือ คือ ข้าราชการฝ่ายอัยการ (ธุรการ) ที่ปฏิบัติงานในสังกัดสำนักงานอัยการภาค 3 ประกอบด้วย สำนักงานอัยการต่าง ๆ ในจังหวัดนครราชสีมา จังหวัดชัยภูมิ จังหวัดบุรีรัมย์ จังหวัดสุรินทร์ จังหวัดศรีสะเกษ จังหวัดยโสธร จังหวัดอำนาจเจริญ และจังหวัดอุบลราชธานี ผู้วิจัยได้ทำการเลือกกลุ่มตัวอย่าง (Sampling) โดยใช้ตาราง Krejcie and Morgan (1970: 607-610) ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 โดยใช้เทคนิคการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นภูมิอย่างเป็นสัดส่วน (Proportionate Stratified Sampling) ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 177 คน

2. เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับรูปแบบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของข้าราชการฝ่ายอัยการ (ธุรการ) ในสังกัดสำนักงานอัยการภาค 3 แบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ จำนวน 42 ข้อ จากนั้นนำไปทดสอบกับกลุ่มตัวอย่างกลุ่มตัวอย่างข้าราชการฝ่ายอัยการ (ธุรการ) ในสังกัดสำนักงานอัยการภาค 4 จำนวน 50 ชุด เพื่อทดสอบหาค่าความเชื่อมั่น ได้ค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ .97

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานการทดสอบค่า t การทดสอบค่า F และการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ

ผลการวิจัย

รูปแบบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของข้าราชการฝ่ายอัยการ (ธุรการ) ในสังกัดสำนักงานอัยการภาค 3 มีรายละเอียดดังต่อไปนี้

1. รูปแบบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้นำในสังกัดสำนักงานอัยการภาค 3 ดังแสดงในตารางที่ 1

ตารางที่ 1 แสดงผลค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานรูปแบบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้นำในสังกัดสำนักงานอัยการภาค 3

ด้าน	$\bar{X}$	S.D.	การแปลผล
1. ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ (X_1)	3.77	.63	มาก
2. ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ (X_2)	3.74	.63	มาก
3. ด้านการกระตุ้นทางปัญญา (X_3)	3.69	.65	มาก
4. ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล (X_4)	3.53	.66	มาก
ภาพรวม (X)	**3.68**	**.56**	**มาก**

จากตารางที่ 1 พบว่า รูปแบบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้นำในสังกัดสำนักงานอัยการภาค 3 จำแนกเป็นรายด้าน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$= 3.68) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย คือ ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$= 3.77) ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$= 3.74) ด้านการกระตุ้นทางปัญญา อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$= 3.69) และด้านการคำนึงถึงปัจเจกบุคคล อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$= 3.53) ตามลำดับ

2. ประสิทธิผลการปฏิบัติงานของข้าราชการฝ่ายอัยการ (ธุรการ) ในสังกัดสำนักงานอัยการภาค 3 ดังแสดงในตารางที่ 2

ตารางที่ 2 แสดงผลค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของประสิทธิผลการปฏิบัติงานของข้าราชการฝ่ายอัยการ (ธุรการ) ในสังกัดสำนักงานอัยการภาค 3

ด้าน	$\bar{X}$	S.D.	การแปลผล
1. ด้านคุณภาพของงานที่ทำได้ (Y_1)	3.98	.47	มาก
2.ด้านปริมาณงานที่ทำได้ (Y_2)	4.01	.53	มาก
3. ด้านการพัฒนาคุณภาพส่วนบุคคล (Y_3)	4.27	.45	มาก
ภาพรวม (Y)	**4.09**	**.43**	**มาก**

จากตารางที่ 2 พบว่า ประสิทธิผลการปฏิบัติงานของข้าราชการฝ่ายอัยการ (ธุรการ) ในสังกัดสำนักงานอัยการภาค 3 จำแนกเป็นรายด้าน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 4.09) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน เรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย คือ ด้านการพัฒนาคุณภาพส่วนบุคคล อยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 4.27) ด้านปริมาณงานที่ทำได้ อยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 4.01) และด้านคุณภาพของงานที่ทำได้ อยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 3.98) ตามลำดับ

3. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลรูปแบบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของข้าราชการฝ่ายอัยการ (ธุรการ) ในสังกัดสำนักงานอัยการภาค 3 โดยการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ภายในระหว่างตัวแปรอิสระตาม (Y) กับตัวแปรอิสระและระหว่างตัวแปรอิสระด้วยกัน (X_1 - X_4) ดังแสดงในตารางที่ 3 – 7

ตารางที่ 3 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรตาม (Y) กับตัวแปรอิสระ (X) และระหว่างตัวแปรอิสระ ด้วยกัน (X_1 – X_4)

ตัวแปร	X_1	X_2	X_3	X_4
1.ประสิทธิผลการปฏิบัติงานของข้าราชการฝ่ายอัยการ(ธุรการ) ในสังกัดสำนักงานอัยการภาค 3 (Y)	.50**	.56**	.59**	.60**
2. ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ (X1)	1	.74**	.71**	.55**
3. ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ (X_2)		1	.81**	.65**
4. ด้านการกระตุ้นทางปัญญา (X_3)			1	.72**
5. ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล (X_4)				1

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตารางที่ 3 พบว่าตัวแปรพยากรณ์ ด้านการมีอิทธิพลอย่างอุดมการณ์ ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ด้านการกระตุ้นทางปัญญา และด้านการคำนึงถึงปัจเจกบุคคล มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ตั้งแต่ .55 ถึง .81

อภิปรายผล

ผลการศึกษารูปแบบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของข้าราชการ ฝ่ายอัยการ (ธุรการ)ฯ พบว่า รูปแบบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคลและด้านการกระตุ้นทางปัญญา ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของข้าราชการฝ่ายอัยการ (ธุรการ)ฯ และสามารถร่วมกันพยากรณ์ได้ร้อยละ 41.0 สามารถอภิปรายผลการวิจัยได้ดังต่อไปนี้

1. จากผลการศึกษารูปแบบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้นำในสังกัดสำนักงานอัยการภาค 3 ผู้ตอบแบบสอบถามรับรู้ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงทั้ง 4 ด้าน อยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ดังนี้

1.1 ด้านการมีอิทธิพลอย่างอุดมการณ์ จากผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการมีอิทธิพลอย่างอุดมการณ์ อยู่ในระดับมาก ซึ่งแสดงให้เห็นว่า ผู้ตอบแบบสอบถามรับรู้ได้ว่าผู้นำมีปฏิภาณไหวพริบในการปฏิบัติงาน ผู้นำมีกลยุทธ์ในการวางแผนพัฒนาการดำเนินงานและการกำหนดเป้าหมายอย่างชัดเจน สอดคล้องกับงานวิจัยของทิพวัลย์ ชาลีเครือ (2559: 97-107) ศึกษาวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในสังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดระยอง พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดระยอง ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ อยู่ในระดับมาก

1.2 ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ จากผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการสร้างแรงบันดาลใจ อยู่ในระดับมาก ซึ่งแสดงให้เห็นว่า ผู้ตอบแบบสอบถามรับรู้ได้ว่าผู้นำกระตุ้นให้ข้าราชการฝ่ายอัยการ (ธุรการ) ฯ ตระหนักถึงการปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมาย แสดงออกให้ข้าราชการฝ่ายอัยการ (ธุรการ) ฯ เห็นถึงความตั้งใจอย่างแน่วแน่ที่จะปฏิบัติงานให้สำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของธุมากร เจดีย์คำ (2559: 78-81) ศึกษาวิจัยเรื่อง การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลในการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ อยู่ในระดับมาก

1.3 ด้านการกระตุ้นทางปัญญา จากผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการกระตุ้นทางปัญญา อยู่ในระดับมาก แสดงให้เห็นว่า ผู้ตอบแบบสอบถามรับรู้ได้ว่าผู้นำทำให้ข้าราชการฝ่ายอัยการ (ธุรการ)ฯ ไว้วางใจและให้ความเชื่อมั่นในการบริหารงาน โดยรับฟังความคิดเห็นของข้าราชการฝ่ายอัยการ (ธุรการ) ฯ ทุกคนอย่างมีเหตุผล

ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของณัฐพงษ์ มูฮำหมัด (2560: 62-65) ศึกษาวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูผู้สอนโรงเรียนประถมศึกษาในเขตอำเภอห้วยแถลง จังหวัดนครราชสีมา พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูผู้สอนโรงเรียนประถมศึกษาในเขตอำเภอห้วยแถลง จังหวัดนครราชสีมา ด้านการกระตุ้นการใช้ปัญญา อยู่ในระดับมาก

1.4 ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล จากผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล อยู่ในระดับมาก แสดงให้เห็นว่า ผู้นำแสดงความชื่นชมในความสามารถและผลงานของข้าราชการฝ่ายอัยการ (ธุรการ) ฯ แต่ละคน และผู้นำให้การดูแลเอาใจใส่สามารถให้ความช่วยเหลือให้คำปรึกษาในเรื่องต่าง ๆ ได้ทั้งในเรื่องงานและเรื่องส่วนตัวโดยการสื่อสารพูดคุยกันอย่างเปิดเผยทำให้แต่ละคนรู้สึกมีคุณค่าและมีความสำคัญที่พิเศษ สอดคล้องกับงานวิจัยของกอบศักดิ์ มูลมัย (2554: 94-100) ศึกษาวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนกับประสิทธิภาพการสอนของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล อยู่ในระดับมาก

2. จากผลการศึกษาประสิทธิผลการปฏิบัติงานของข้าราชการฝ่ายอัยการ (ธุรการ) ในสังกัดสำนักงานอัยการภาค 3 ทั้ง 3 ด้าน อยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ดังนี้

2.1 ด้านการพัฒนาคุณภาพส่วนบุคคล จากผลการวิจัยพบว่า ประสิทธิผลการปฏิบัติงานด้านการพัฒนาคุณภาพส่วนบุคคล อยู่ในระดับมาก แสดงให้เห็นว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีเหตุผลยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น และมีการพัฒนาบุคลิกภาพของตนเองให้ดียิ่งขึ้นอยู่เสมอสอดคล้องกับงานวิจัยของชลิตา วรศิริ (2559: 72-77) ศึกษาวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างการทำงานเป็นทีมกับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่แขวงทางหลวงนครราชสีมา พบว่า ด้านการพัฒนาคุณภาพส่วนบุคคล อยู่ในระดับมาก

2.2 ด้านปริมาณงานที่ทำได้ จากผลการวิจัยพบว่า ประสิทธิผลการปฏิบัติงานด้านปริมาณงานที่ทำได้ อยู่ในระดับมาก แสดงให้เห็นว่า ผู้ตอบแบบสอบถามปฏิบัติงานได้ปริมาณงานที่สำเร็จทันตามเวลาที่กำหนด โดยปริมาณงานที่ทำได้นั้นสำเร็จเป็นไปตามที่ผู้บังคับบัญชาได้กำหนดในแผนงาน และปริมาณงานที่ทำได้สำเร็จเป็นไปตามความคาดหวังของหน่วยงาน

2.3 ด้านคุณภาพของงานที่ทำได้ จากผลการวิจัยพบว่า ประสิทธิผลการปฏิบัติงานด้านคุณภาพของงานที่ทำได้ อยู่ในระดับมาก แสดงให้เห็นว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีผลการปฏิบัติงานที่มีความเป็นระเบียบเรียบร้อย มีความถูกต้องแม่นยำ เกิดข้อผิดพลาดน้อย คุณภาพที่ได้เป็นที่ยอมรับของบุคคลอื่น และเป็นไปตามเกณฑ์มาตรฐานที่กำหนด

3. จากการศึกษารูปแบบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของข้าราชการฝ่ายอัยการ (ธุรการ) ในสังกัดสำนักงานอัยการภาค 3

3.1 ด้านการกระตุ้นทางปัญญา ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของข้าราชการฝ่ายอัยการ (ธุรการ) ฯ ได้ร้อยละ 41.0 ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของลักขณา สักเข็มหาร (2563: 1-9) ศึกษาวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาจังหวัดนครพนม พบว่า มีความสัมพันธ์กันทางบวก โดยภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารด้านการกระตุ้นการใช้ปัญญา และด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล มีผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู สอดคล้องกับงานวิจัยของ Sadeghi (2012: 186-193) ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและผลกระทบที่พยากรณ์ได้ในด้านประสิทธิผลของภาวะผู้นำ พบว่า คณาจารย์ในมหาวิทยาลัยมีมุมมองว่าหัวหน้าภาคมีภาวะผู้นำแบบผสมระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ภาวะผู้นำตามสถานการณ์ และภาวะผู้นำแบบเสรี และพบว่า การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล การกระตุ้นทางสติปัญญา เป็นปัจจัยพยากรณ์ที่จะแสดงถึงประสิทธิผลของภาวะผู้นำ มีผลถึงร้อยละ 82

3.2 ด้านคุณภาพของงานที่ทำได้ พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของข้าราชการฝ่ายอัยการ (ธุรการ)ฯ ได้ร้อยละ 34.60 ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของธุมากร เจดีย์คำ (2559:78-80) ศึกษาวิจัยเรื่อง การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลในการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี พบว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษามีความสำคัญยิ่ง โดยเฉพาะภาวะผู้นำด้านการมุ่งความสัมพันธ์เป็นรายบุคคล มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูง

3.3 ด้านปริมาณงานที่ทำได้ พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการกระตุ้นทางปัญญา และด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของข้าราชการฝ่ายอัยการ (ธุรการ) ฯ ได้ร้อยละ 42.40 ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ขนิษฐา แก้วนารี (2557: 94 - 102) ศึกษาวิจัยเรื่อง ศึกษาวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพ และประสิทธิผลการปฏิบัติงานของหัวหน้าส่วนองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดลำปาง พบว่า ภาวะผู้นำด้านการกระตุ้นทางปัญญา ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ของหัวหน้าส่วนองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดลำปาง ส่งผลต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

3.4 ด้านการพัฒนาคุณภาพส่วนบุคคล พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการกระตุ้นทางปัญญา และด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของข้าราชการฝ่ายอัยการ (ธุรการ) ฯ ได้ร้อยละ 21.00 ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัย

ของสมมารถ สูรโรคา (2553: 87-95) ศึกษาวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารการศึกษาองค์การบริหารส่วนตำบล พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการกระตุ้นการใช้ปัญญา และด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคลส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารการศึกษาองค์การบริหารส่วนตำบล

4. จากการศึกษาเปรียบเทียบรูปแบบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของข้าราชการฝ่ายอัยการ (ธุรการ) ในสังกัดสำนักงานอัยการภาค 3 จำแนกตาม เพศ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน

4.1 เพศ ผลการวิจัยพบว่า ข้าราชการฝ่ายอัยการ (ธุรการ) ฯ ที่มีเพศต่างกันรับรู้ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล และด้านการกระตุ้นทางปัญญาไม่แตกต่างกัน จะเห็นได้ว่า ทั้งเพศหญิงและเพศชายสามารถรับรู้ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงได้เหมือนกัน ผู้นำให้ความช่วยเหลือ ให้คำปรึกษาในเรื่องต่างๆ และเปิดโอกาสให้แต่ละคนมีส่วนร่วมในการตัดสินใจอย่างเท่าเทียมกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ เยาวภา อาทิตย์ตั้ง (2559:174-178) ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับการทำงานเป็นทีมของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 27 พบว่า ครูเพศชายและครูเพศหญิงแตกต่างกันรับรู้ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงไม่แตกต่างกัน

4.2 อายุ ผลการวิจัยพบว่า ข้าราชการฝ่ายอัยการ (ธุรการ)ฯ ที่อายุต่างกัน รับรู้ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการกระตุ้นทางปัญญา และด้านการคำนึงถึงปัจเจกบุคคลแตกต่างกันอย่างมีนัย สำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 อธิบายได้ว่า ข้าราชการฝ่ายอัยการ (ธุรการ)ฯ ที่มีอายุ 31-40 ปี และ 41-50 ปี รับรู้ภาวะผู้นำด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคลน้อยกว่าข้าราชการฝ่ายอัยการ (ธุรการ)ฯ ที่มีอายุ 51 ปีขึ้นไป และข้าราชการฝ่ายอัยการ (ธุรการ)ฯ ที่มีอายุ 41-50 ปี รับรู้ภาวะผู้นำด้านการกระตุ้นทางปัญญาน้อยกว่าข้าราชการฝ่ายอัยการ (ธุรการ) ฯ ที่มีอายุ 51 ปีขึ้นไป จะเห็นได้ว่า อายุบ่งบอกถึงความมีวุฒิภาวะทั้งด้านความคิดและการรับรู้ เมื่ออายุมากขึ้นจะยิ่งทำให้สามารถรับรู้ภาวะผู้นำด้านการกระตุ้นทางปัญญา และด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคลได้มากขึ้น

4.3 ระดับการศึกษา ผลการวิจัยพบว่า ข้าราชการฝ่ายอัยการ (ธุรการ) ฯ ที่ระดับการศึกษาต่างกัน รับรู้ภาวะผู้นำด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคลแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และด้านการกระตุ้นทางปัญญาไม่แตกต่างกัน อธิบายได้ว่า ข้าราชการฝ่ายอัยการ (ธุรการ) ฯ ที่มีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี รับรู้ภาวะผู้นำด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคลมากกว่าข้าราชการฝ่ายอัยการ (ธุรการ) ฯ ที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรีและระดับการศึกษาปริญญาตรี จะเห็นได้ว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่ระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี จะมีมุมมองวิสัยทัศน์ มีความรู้ความเข้าใจในศาสตร์ของการทำงาน สามารถนำประยุกต์ศาสตร์หรือความรู้ต่าง ๆ มาประกอบการทำงานได้ดีกว่าผู้ตอบแบบสอบถามที่ระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี และปริญญาตรี ผู้บริหารจึงให้ความสำคัญ

และมอบหมายงานให้เป็นพิเศษ สอดคล้องกับงานวิจัยของบัญชิต กิมศรี (2559: 62-67) ได้ศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอท่าใหม่ จังหวัดจันทบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 17 พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ในอำเภอท่าใหม่ จังหวัดจันทบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 17 จำแนกตามวุฒิการศึกษาของครูแตกต่างกัน รับรู้ภาวะผู้นำด้านการคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

4.4 ประสบการณ์การทำงาน ผลการวิจัยพบว่า ข้าราชการฝ่ายอัยการ (ธุรการ) ฯ ที่ประสบการณ์การทำงานต่างกัน รับรู้ภาวะผู้นำด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคลไม่แตกต่างกัน ส่วนด้านการกระตุ้นทางปัญญาแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 อธิบายได้ว่า ข้าราชการฝ่ายอัยการ (ธุรการ) ฯ ที่มีประสบการณ์การทำงาน 5-10 ปี รับรู้ภาวะผู้นำด้านการกระตุ้นทางปัญญาน้อยกว่าข้าราชการฝ่ายอัยการ (ธุรการ)ฯ ที่มีประสบการณ์การทำงาน 11-15 ปี และข้าราชการฝ่ายอัยการ (ธุรการ) ฯ ที่มีประสบการณ์การทำงาน 11-15 ปี รับรู้ภาวะผู้นำด้านการกระตุ้นทางปัญญาน้อยกว่าข้าราชการฝ่ายอัยการ (ธุรการ) ฯ ที่มีประสบการณ์การทำงาน 16 ปีขึ้นไป จะเห็นได้ว่า ผู้มีประสบการณ์การทำงานมากมักจะมีความเชี่ยวชาญ มีทักษะ มีวิธีการแก้ปัญหาต่าง ๆ ได้อย่างเหมาะสม และมีโอกาสใกล้ชิดกับผู้บริหารมากกว่า ขณะที่ผู้มีประสบการณ์การทำงานน้อยมีระยะเวลาในการทำงานร่วมกับผู้บริหารน้อย ทำให้มีมุมมองหรือความคิดเห็นที่แตกต่าง สอดคล้องกับงานวิจัยของขนิษฐา สิทธิจินดา (2552: 125-126) ได้ศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในสถานศึกษาที่ได้รับการประเมินภายนอกรอบสองสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาอุบลราชธานี พบว่า ประสบการณ์การทำงานแตกต่างกัน รับรู้ภาวะผู้นำด้านการกระตุ้นทางปัญญาแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

4.5 รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ผลการวิจัยพบว่า ข้าราชการฝ่ายอัยการ (ธุรการ) ฯ ต่างกัน รับรู้ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล และด้านการกระตุ้นทางปัญญา ไม่แตกต่างกัน จะเห็นได้ว่า รายได้เฉลี่ยต่อเดือนของผู้ตอบแบบสอบถามแต่ละคน มาจากผลตอบแทนในการปฏิบัติงานตามโครงสร้างค่าตอบแทน เป็นค่าตอบแทนที่จ่ายตามลักษณะงาน ตำแหน่งงานที่ปฏิบัติหรือลักษณะเฉพาะต่างๆ ของแต่ละคน โดยผู้นำให้ความสำคัญกับข้าราชการฝ่ายอัยการ (ธุรการ) ฯ ที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนแตกต่างกันอย่างเท่าเทียมกัน

องค์ความรู้ที่ได้จากการศึกษา

จากผลการวิจัยเรื่อง รูปแบบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของข้าราชการฝ่ายอัยการ (ธุรการ) ในสังกัดสำนักงานอัยการภาค 3 ผู้นำองค์กร

สามารถนำไปประยุกต์ใช้ให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อองค์กร โดยหากผู้นำแสดงพฤติกรรมโดยแสดงถึงกลยุทธ์ในการวางแผนพัฒนาการดำเนินงานและการกำหนดเป้าหมายอย่างชัดเจน แสดงให้เห็นว่าเป็นผู้มีความเสียสละ แสดงให้เห็นถึงความมีปฏิภาณไหวพริบในการปฏิบัติงาน สร้างแรงบันดาลใจโดยแสดงออกถึงความตั้งใจอย่างแน่วแน่ที่จะปฏิบัติงานให้สำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนด แสดงความชื่นชมและสร้างขวัญกำลังใจแก่ข้าราชการฝ่ายอัยการ (ธุรการ)ฯ ทุกคนอย่างสม่ำเสมอ มีการกระตุ้นทางปัญญา โดยการทำให้ข้าราชการฝ่ายอัยการ (ธุรการ) ฯ ไว้วางใจและให้ความเชื่อมั่นในการบริหารงาน ส่งเสริมให้รู้ถึงวิธีการแก้ปัญหาต่าง ๆ ด้วยตนเอง และรับฟังความคิดเห็นการทำงานของทุกคนอย่างมีเหตุผลมากยิ่งขึ้น และมีการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล โดยการเปิดโอกาสให้ข้าราชการฝ่ายอัยการ (ธุรการ)ฯ แต่ละคนมีส่วนร่วมในการตัดสินใจการปฏิบัติงาน ให้ความชื่นชมในความสามารถและผลงานของแต่ละคน เมื่อผลงานนั้นสำเร็จ และให้การดูแลเอาใจใส่การให้ความช่วยเหลือ ให้คำปรึกษาทั้งในเรื่องงานและเรื่องส่วนตัวโดยการพูดคุยกันอย่างเปิดเผย ทำให้แต่ละคนนั้นเกิดความรู้สึกมีคุณค่าและมีความสำคัญที่พิเศษมากยิ่งขึ้น ซึ่งหากผู้นำแสดงพฤติกรรมดังกล่าวทำให้ข้าราชการฝ่ายอัยการ (ธุรการ) ฯ สามารถรับรู้เพิ่มมากขึ้นจะทำให้ส่งผลต่อการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิผลมากยิ่งขึ้น ตลอดจนส่งผลให้องค์กรมีประสิทธิผลเพิ่มมากขึ้นด้วย

เอกสารอ้างอิง

กอบศักดิ์ มูลมัย. (2554), *ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนกับประสิทธิภาพการสอนของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1.* บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี,

ขนิษฐา สิทธิจินดา. (2552), *การศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาอุบลราชธานี.* บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี.

ชลิตา วรศิริ. (2559), *ความสัมพันธ์ระหว่างการทำงานเป็นทีมกับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่แขวงทางหลวงนครราชสีมา.*บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลอีสาน.

ณัฐพงษ์ มูฮำหมัด. (2560), *ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูผู้สอนโรงเรียนประถมศึกษา ในเขตอำเภอห้วยแถลง จังหวัดนครราชสีมา.* บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลอีสาน.

ทิพวัลย์ ชาลีเครือ. (2559), *ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในสังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดระยอง.* บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยบูรพา.

ธุมากร เจดีย์คำ. (2559), *การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลในการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี.* บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณ.

บัณฑิต กิมศร. (2559), *การศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอท่าใหม่ จังหวัดจันทบุรี สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17.* บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยบูรพากุมภาพันธ์.

เยาวภา อาทิตย์ตั้ง. (2554), *ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับการทำงานเป็นทีมของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 27.* วารสารบัณฑิตศึกษา. 13, 60 (มกราคม-มีนาคม 2559).

รัตติกรณ์ จงวิศาล. (2559), *ภาวะผู้นำ ทฤษฎี การวิจัยและแนวทางสู่การพัฒนา.* พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

ลักขณา สักเข็มหาร. (2563), *ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา จังหวัดนครพนม.*"วารสารวิชาการมหาวิทยาลัยการจัดการและเทคโนโลยีอีสเทิร์น". 17, 2 (กรกฎาคม-ธันวาคม 2563).

สมมารถ สูรโรคา. (2553), *ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารการศึกษาองค์การบริหารส่วนตำบล.* บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยศิลปากร,

Sadeghi A. (2012), *Transformational Leadership and Its Predictive Effects on Leadership Effectiveness*. "International Journal of Business and Social Science". 3, 7.