

ทักษะของข้าราชการตำรวจในกองบังคับการตำรวจนครบาล 2
ที่มีต่อพฤติกรรมของผู้นำระดับหัวหน้าสถานีตำรวจ

สารนิพนธ์
ของ
นางสาวพัชรินทร์ อินทรีย์ม

เสนอต่อบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชา การจัดการ

ตุลาคม 2547

ทักษะของข้าราชการตำรวจในกองบังคับการตำรวจนครบาล 2
ที่มีต่อพฤติกรรมของผู้นำระดับหัวหน้าสถานีตำรวจ

บทคัดย่อ

ของ

นางสาวพัชรินทร์ อินทร์ยิ้ม

เสนอต่อบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชา การจัดการ

ตุลาคม 2547

h 257658 จ.3

พัชรินทร์ อินทร์รัมย์.(2547).ทัศนคติของข้าราชการตำรวจในกองบังคับการตำรวจนครบาล 2 ที่มีต่อพฤติกรรมของผู้นำระดับหัวหน้าสถานีตำรวจ.สารนิพนธ์ บธ.ม.(การจัดการ).กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.อาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ อาจารย์สถิฐากร ชูทรัพย์

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยมีความมุ่งหมายเพื่อศึกษาและเปรียบเทียบทัศนคติของข้าราชการตำรวจในกองบังคับการตำรวจนครบาล 2 ที่มีต่อพฤติกรรมของผู้นำระดับหัวหน้าสถานีตำรวจใน 4 ด้าน คือ ผู้นำแบบแยกตัว ผู้นำแบบมิตรสัมพันธ์ ผู้นำแบบผู้เสียสละ ผู้นำแบบผสมผสาน จำแนกตาม อายุ สถานภาพการสมรส สายงานที่ปฏิบัติ และชั้นยศ

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยคือ ข้าราชการตำรวจผู้ได้บังคับบัญชาของหัวหน้าสถานีตำรวจนครบาล 2 ทั้งสิ้น 11 สถานี ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 350 คนจากการใช้วิธีการเลือกกลุ่มตัวอย่างแบบทราบความน่าจะเป็นแบบแบ่งชั้นชนิดสัดส่วน สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่า T-test และการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว กรณีพบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติจะทำการทดสอบรายคู่โดยวิธี LSD(Fisher's Least Significant Difference)สำหรับการทดสอบสมมุติฐานได้กำหนดค่านัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ผลการวิจัยพบว่า

1.ข้าราชการตำรวจในกองบังคับการตำรวจนครบาล 2 มีทัศนคติต่อพฤติกรรมของผู้นำระดับหัวหน้าสถานีตำรวจ รวม 4 ด้านตามทฤษฎีสามมิติของ เรคคินคือ ผู้นำแบบแยกตัว ผู้นำแบบมิตรสัมพันธ์ ผู้นำแบบผู้เสียสละ ผู้นำแบบผสมผสาน โดยรวมและรายด้านมีความสำคัญในการปฏิบัติปานกลาง

2.ข้าราชการตำรวจในกองบังคับการตำรวจนครบาล 2 ที่มีอายุ สถานภาพการสมรส และชั้นยศต่างกัน มีทัศนคติต่อพฤติกรรมของผู้นำระดับหัวหน้าสถานีตำรวจ โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

3.ข้าราชการตำรวจในกองบังคับการตำรวจนครบาล 2 ที่มีสายงานที่ปฏิบัติต่างกันมีทัศนคติต่อพฤติกรรมของผู้นำระดับหัวหน้าสถานีตำรวจ โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าข้าราชการตำรวจในกองบังคับการตำรวจนครบาล 2 ที่มีสายงานที่ปฏิบัติต่างกันมีทัศนคติต่อพฤติกรรมของผู้นำระดับหัวหน้าสถานีตำรวจด้านผู้นำแบบผู้เสียสละ และผู้นำแบบผสมผสานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนด้านอื่นๆแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

THE PERSPECTIVES OF METROPOLITAN POLICE DIVISION 2 TOWARD
LEADERSHIP STYLE OF THE POLICE STATION CHIEFS

AN ABSTRACT

BY

MISS PHATCHARIN IN-YIM

Presented in Partial fulfillment of the requirements
for the master of Business Administration degree in Management
at Srinakharinwirot University

October 2004

Phatcharin In-yim.(2004). *The Opinions of Metropolitan Police division 2 Toward Leadership style of the police station chiefs*. Master Poject.,M.B.A.(Management). Bangkok : Graduate School. Srinakharinwirot University.Advisor : Mr.Sittakorn choosup.

The objectives of this research were to study and compare the the opinions of metropolitan police division 2 toward leadership style of the police station chiefs in Reddin 3-D model in 4 aspects are seperated styles, related styles, dedicated styles and intergrated styles and also to compare the opinions by age , marital status , lines of work and job position.

The representative sample used in this research was 350 police officers. The instrument used for collecting data was a questionnaire on the opinions of Metropolitan police division 2 . Statistics used to analyze the data were pecentage , mean , standard deviation , t-test ,one way analysis of variance and multiple comparison by using LSD(Fisher's Least Significant Difference) method.

The result were as follows:-

1.The opinions of police men division 2 toward leadership styles of the police station chiefs in Reddin 3-D model in 4 aspects are seperated styles, related styles, dedicated styles, intergrated styles were agreeable at a moderate level in all and each aspects.

2.There were no statistically significant differences of opinions of the police men division 2 at different age, marital status and job position regarding the 4 aspects.

3.There were statistically sinificant differences among police officers who had different in lines of work of all aspects at a significant level of 0.05. Considering each aspect, there were statistically sinificant differences between dedicated styles and intergrated styles at a significant level 0.05. However , there were no statistically significant difference in seperated styles and related styles.

อาจารย์ที่ปรึกษา ประธานคณะกรรมการบริหารหลักสูตรและคณะกรรมการสอบได้พิจารณา
สารนิพนธ์ฉบับนี้แล้ว เห็นสมควรรับเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาบริหารธุรกิจ
มหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการ ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

อาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์



(อาจารย์ สิทธิฐากร ชูทรัพย์)

ประธานคณะกรรมการบริหารหลักสูตร



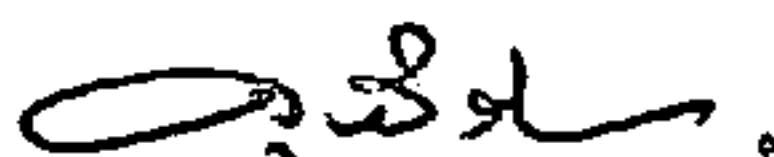
(รองศาสตราจารย์ ศิริวรรณ เสรีรัตน์)

คณะกรรมการสอบ



(อาจารย์ สิทธิฐากร ชูทรัพย์)

ประธาน



(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ สุพีร์ ลิ้มไทย)

กรรมการ



(อาจารย์ ลำสัน เลิศกุลประหยัด)

กรรมการ

อนุมัติให้รับสารนิพนธ์ฉบับนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาบริหารธุรกิจ
มหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการ ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ



(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.กิตติมา สังข์เกษม)

วันที่ 14 เดือน ตุลาคม พ.ศ.2547

คณบดีคณะสังคมศาสตร์

ประกาศคุณูปการ

สารนิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลงได้ด้วยความกรุณาของอาจารย์สัญญากร ชูทรัพย์ อาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ ที่ได้สละเวลาในการให้คำแนะนำ ช่วยเหลือ และตรวจสอบแก้ไขข้อบกพร่องต่างๆ ผู้วิจัยขอขอบพระคุณอาจารย์เป็นอย่างสูง

ผู้วิจัยขอขอบพระคุณอาจารย์ผู้ช่วยศาสตราจารย์ผจงศักดิ์ หมวดสง อาจารย์ณัฐยา ประดิษฐสุวรรณ และอาจารย์ลำสัน เลิศกุลประหยัด ที่กรุณาเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจคุณภาพของเครื่องมือวิจัย ตลอดจนให้คำแนะนำในการทำวิจัย

ผู้วิจัยขอขอบพระคุณอาจารย์ทุกท่านที่ได้อบรม สั่งสอนให้ความรู้ที่เป็นประโยชน์ อันเป็นแนวทางให้ผู้วิจัยประสบความสำเร็จในชีวิต ขอขอบคุณคุณมานพ สกลอังกษรัตน์ที่เป็นกำลังใจในการศึกษา และขอขอบคุณเพื่อนๆ น้องๆ โดยเฉพาะคุณปวีณา กุลประสูติที่ช่วยเหลือในการวิเคราะห์ข้อมูล อันเป็นผลให้สารนิพนธ์สำเร็จลุล่วง

ผู้วิจัยขอขอบคุณเจ้าหน้าที่ตำรวจในกองบังคับการตำรวจนครบาล 2 ทุกท่านที่ได้สละเวลาในการตอบแบบสอบถาม โดยเฉพาะอย่างยิ่ง สิบตำรวจโทธณยุทธ อินทร์ยิ้ม ที่ได้ช่วยประสานงาน และช่วยเหลือในการเก็บแบบสอบถามในครั้งนี้

ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณคุณพ่อ พันตำรวจเอกสุรศักดิ์ คุณแม่บังอร อินทร์ยิ้มผู้ให้การสนับสนุนให้กำลังใจ และเป็นผู้อยู่เบื้องหลังความสำเร็จในชีวิตทุกประการของผู้วิจัย

พัชรินทร์ อินทร์ยิ้ม

สารบัญ

บทที่	หน้า
1 บทนำ.....	1
ภูมิหลัง.....	1
ความมุ่งหมายของการศึกษาวิจัย.....	2
ความสำคัญของการศึกษาค้นคว้า.....	2
ขอบเขตของการวิจัย.....	2
นิยามคำศัพท์เฉพาะ.....	3
กรอบแนวคิดในการศึกษาวิจัย.....	5
สมมุติฐานการศึกษาวิจัย.....	5
2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	6
ประวัติของกรมตำรวจ(สำนักงานตำรวจแห่งชาติ).....	6
ประวัติของตำรวจนครบาล2.....	7
โครงสร้างและการบริหารงาน.....	9
ความหมายของผู้นำ.....	12
ทฤษฎีเกี่ยวกับผู้นำ.....	16
ทฤษฎีลักษณะผู้นำ.....	16
ทฤษฎีพฤติกรรมของผู้นำ.....	20
ทฤษฎีผู้นำตามสถานการณ์.....	25
ทฤษฎีว่าด้วยพฤติกรรมของเรดติน.....	27
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	28
3 วิธีดำเนินการวิจัย.....	32
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง.....	32
การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	33
ขั้นตอนการสร้างเครื่องมือ.....	33
การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	34
การจัดกระทำและการวิเคราะห์ข้อมูล.....	34
สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล.....	35

สารบัญ(ต่อ)

บทที่	หน้า
4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	38
สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล.....	38
ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	38
5 สรุป อภิปราย และข้อเสนอแนะ.....	52
ความมุ่งหมายของการศึกษาวิจัย.....	52
ความสำคัญของการศึกษาวิจัย.....	52
สมมุติฐานในการวิจัย.....	52
เครื่องมือที่ใช้ในงานวิจัย.....	52
ขั้นตอนการสร้างเครื่องมือ.....	53
การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	54
การจัดกระทำข้อมูลและการวิเคราะห์ข้อมูล.....	54
สรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	55
อภิปรายผล.....	56
ข้อเสนอแนะ.....	60
ข้อเสนอแนะสำหรับงานวิจัยครั้งต่อไป.....	60
บรรณานุกรม.....	61
ภาคผนวก.....	66
ประวัติย่อผู้วิจัย.....	91

บัญชีตาราง

ตาราง		หน้า
1	กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในงานวิจัย.....	32
2	จำนวนและร้อยละของข้าราชการตำรวจผู้ได้บังคับบัญชาของหัวหน้าสถานีตำรวจนครบาล จำแนกตาม อายุ สถานภาพสมรส สายงานที่ปฏิบัติ และชั้นยศ.....	39
3	แสดงระดับทักษะของกลุ่มตัวอย่างที่มีต่อพฤติกรรมของผู้นำระดับหัวหน้าสถานีตำรวจ.....	40
4	แสดงส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความสำคัญที่มีต่อพฤติกรรมของผู้นำแบบแยกตัว.....	40
5	แสดงส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความสำคัญที่มีต่อพฤติกรรมของผู้นำแบบมิตรสัมพันธ์.....	41
6	แสดงส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความสำคัญที่มีต่อพฤติกรรมของผู้นำแบบผู้เสียสละ.....	42
7	แสดงส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความสำคัญที่มีต่อพฤติกรรมของผู้นำแบบผสมผสาน.....	43
8	แสดงส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความสำคัญของทักษะของข้าราชการตำรวจในกองบังคับการตำรวจนครบาล 2 ที่มีต่อพฤติกรรมของผู้นำระดับหัวหน้าสถานีจำแนกตาม อายุ.....	44
9	เปรียบเทียบทักษะของข้าราชการตำรวจในกองบังคับการตำรวจนครบาล 2 ที่มีต่อพฤติกรรมของผู้นำระดับหัวหน้าสถานีตำรวจ จำแนกตาม อายุ.....	45
10	เปรียบเทียบทักษะของข้าราชการตำรวจในกองบังคับการตำรวจนครบาล 2 ที่มีต่อพฤติกรรมของผู้นำระดับหัวหน้าสถานีตำรวจ จำแนกตาม สถานภาพ การสมรส.....	46
11	แสดงส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความสำคัญของทักษะของข้าราชการตำรวจในกองบังคับการตำรวจนครบาล 2 ที่มีต่อพฤติกรรมของผู้นำระดับหัวหน้าสถานีจำแนกตาม สายงานที่ปฏิบัติ.....	47
12	เปรียบเทียบทักษะของข้าราชการตำรวจในกองบังคับการตำรวจนครบาล 2 ที่มีต่อพฤติกรรมของผู้นำระดับหัวหน้าสถานีตำรวจ จำแนกตาม สายงานที่ปฏิบัติ.....	48

บัญชีตาราง(ต่อ)

ตาราง	หน้า
13 ผลการทดสอบค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ทักษะของข้าราชการตำรวจในกองบังคับการตำรวจนครบาล2ที่มีต่อพฤติกรรมของผู้นำระดับหัวหน้าสถานีตำรวจ ด้านผู้นำแบบผู้เสียสละ จำแนกตาม สายงานที่ปฏิบัติ.....	49
14 ผลการทดสอบค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ทักษะของข้าราชการตำรวจในกองบังคับการตำรวจนครบาล2ที่มีต่อพฤติกรรมของผู้นำระดับหัวหน้าสถานีตำรวจ ด้านผู้นำแบบผสมผสาน จำแนกตาม สายงานที่ปฏิบัติ.....	49
15 ผลการทดสอบค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ทักษะของข้าราชการตำรวจในกองบังคับการตำรวจนครบาล2ที่มีต่อพฤติกรรมของผู้นำระดับหัวหน้าสถานีตำรวจ โดยรวมจำแนกตามสายงานที่ปฏิบัติ.....	50
16 เปรียบเทียบทักษะของข้าราชการตำรวจในกองบังคับการตำรวจนครบาล2 ที่มีต่อพฤติกรรมของผู้นำระดับหัวหน้าสถานีตำรวจ จำแนกตาม ชั้นยศ.....	51

บัญชีภาพประกอบ

ภาพประกอบ	หน้า
1 โครงสร้างการบริหารงานสำนักงานตำรวจแห่งชาติ.....	9
2 โครงสร้างกองบังคับการตำรวจนครบาล 2.....	11
3 องค์ประกอบที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำ.....	15
4 รูปแบบพฤติกรรมผู้นำแบบเผด็จการ.....	18
5 รูปแบบพฤติกรรมผู้นำแบบประชาธิปไตย.....	18
6 รูปแบบพฤติกรรมผู้นำแบบอิสระเสรี.....	18
7 ภาพทฤษฎีสถิตตามแนวคิดของเรดคิน.....	22
8 ภาพภาวะผู้นำที่เหมาะสมกับระดับวุฒิภาวะต่างๆ.....	26
9 ภาพทฤษฎีว่าด้วยพฤติกรรมของเรดคิน.....	27

บทที่ 1

บทนำ

ภูมิหลัง

การบริหารองค์กรต่างๆให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลอย่างบรรลุเป้าหมายขององค์กรนั้นบุคคลประเภทหนึ่งที่ถูกเรียกว่า ผู้นำ ถือเป็นบุคคลากรที่สำคัญมากในการนำองค์กรไปสู่การบรรลุเป้าหมายนั้นๆ จึงจำเป็นอย่างยิ่งที่ผู้บริหารจะต้องใช้ความสามารถในการนำ และใช้พฤติกรรมผู้นำในการกระตุ้นให้สมาชิกหรือกลุ่มให้ร่วมมือ อาจกล่าวได้ว่าประสิทธิภาพขององค์กรโดยรวมแล้วขึ้นอยู่กับพฤติกรรมของผู้บริหารแต่ละคนว่ามีลักษณะผู้นำและแนวทางการบริหารอย่างไร เชื่อว่าแบบผู้นำของแต่ละคนไม่เหมือนกัน และจะเปลี่ยนแบบของผู้นำไปตามสถานการณ์ สิ่งแวดล้อม หรือตำแหน่งหน้าที่การงานที่รับผิดชอบผลของการเปลี่ยนแปลงแบบผู้นำจะทำให้ประสิทธิผลในการบริหารงานของผู้นำแตกต่างกันไปในแบบผู้นำที่มีลักษณะเดียวกันนั้นในสถานการณ์หนึ่งอาจส่งผลให้การทำงานมีประสิทธิภาพสูง แต่ในอีกสถานการณ์หนึ่งอาจส่งผลให้การทำงานมีประสิทธิภาพต่ำซึ่งเป็นเหตุให้การบริหารงานและผลลัพธ์ที่ออกมามีประสิทธิภาพต่างกันในแต่ละองค์กร(Reddin.1995:11-17) ดังเช่นนักพฤติกรรมศาสตร์หลายท่านที่ศึกษาแบบผู้นำได้ยืนยันว่าแบบผู้นำมีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลของงานและได้มีการนำทฤษฎีแบบผู้นำดังกล่าวไปศึกษาเพิ่มเติมซึ่งจากเดิมจะมีการศึกษาโดยรวมเพียงแค่ 2 มิติ คือมิติมุ่งงาน และมิติมุ่งสัมพันธ์ และต่อมาเรดดินได้นำเอามิติมุ่งประสิทธิผลเข้ามาพิจารณาด้วย เป็นทฤษฎีสามมิติ เพื่อให้ครอบคลุมพฤติกรรมการบริหารงานของผู้นำที่มุ่งทั้งงาน และมุ่งสัมพันธ์จึงถือได้ว่าทฤษฎีสามมิติของเรดดินเป็นทฤษฎีที่เหมาะสมกับสถานการณ์ กรอบคลุมการบริหารงานของผู้นำลักษณะต่างๆได้เป็นอย่างดี (นันทา ถิ่นเปสนันท์.2542:2;อ้างอิงจาก Fiedler and Martin.1974:74-81) จึงอาจสรุปได้ว่าแบบผู้นำของผู้บริหารองค์กรนั้นมีความสำคัญยิ่งกับการบรรลุวัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพขององค์กร

องค์กรตำรวจก็เป็นองค์กรหนึ่งซึ่งมีลักษณะของการบังคับบัญชาและการสั่งการระหว่างผู้บังคับบัญชา (หัวหน้าสถานีตำรวจ)และผู้ใต้บังคับบัญชาอยู่เสมอ ซึ่งการแสดงออกถึงพฤติกรรมผู้นำ และการสั่งการน่าจะมีผลอย่างยิ่งต่อการปฏิบัติหน้าที่ในการรักษาความสงบเรียบร้อย ปฏิบัติงานตามประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความอาญา ควบคุมและดำเนินการสอบสวน และให้ความสะดวกเรื่องการจราจร ทำหน้าที่บำบัดทุกข์บำรุงสุขของประชาชนอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากหรือน้อย ถ้าผู้ใต้บังคับบัญชาไม่พึงพอใจต่อพฤติกรรมของผู้นำแล้วอาจทำให้การปฏิบัติหน้าที่ไม่บรรลุผล และจะเกิดผลกระทบต่อความเป็นอยู่ของประชาชนและประเทศชาติตามมา

จากเหตุผลดังกล่าวเป็นเหตุให้ผู้วิจัยได้มีความสนใจที่จะศึกษาพฤติกรรมผู้นำตามแบบของเรดดินโดยศึกษาถึง ทักษะของข้าราชการตำรวจในกองบังคับการตำรวจนครบาล 2 ที่มีต่อพฤติกรรมของผู้นำระดับหัวหน้าสถานีตำรวจ ผลการวิจัยที่ได้สามารถนำมาใช้ในการพัฒนาการศึกษาอบรมข้าราชการตำรวจระดับหัวหน้าสถานีตำรวจในเรื่องแบบพฤติกรรมของผู้นำที่เหมาะสม และสอดคล้องกับความต้องการของ

ผู้ได้บังคับบัญชาเพื่อให้การปฏิบัติหน้าที่งานสถานีดำรงได้รับความร่วมมือร่วมใจในการปฏิบัติอย่าง
บรรลุผล

ความมุ่งหมายของการศึกษาวิจัย

1. เพื่อศึกษาทักษะของข้าราชการตำรวจในกองบังคับการตำรวจนครบาล 2 ที่มีต่อพฤติกรรมของผู้นำ
ระดับหัวหน้าสถานีดำรงใน 4 ด้าน คือ ผู้นำแบบแยกตัว ผู้นำแบบมิตรสัมพันธ์ ผู้นำแบบผู้เสียสละ ผู้นำ
แบบผสมผสาน

2. เพื่อเปรียบเทียบทักษะของข้าราชการตำรวจในกองบังคับการตำรวจนครบาล 2 ที่มีต่อพฤติกรรม
ของผู้นำระดับหัวหน้าสถานีดำรง ตาม อายุ สถานภาพการสมรส สายงานที่ปฏิบัติ และชั้นยศ

ความสำคัญของการศึกษาวิจัย

ผลจากการวิจัยในครั้งนี้จะเป็นประโยชน์แก่สถาบันพัฒนาข้าราชการตำรวจ กองบัญชาการศึกษา
สำนักงานตำรวจแห่งชาติในการนำผลการวิจัยมาใช้ในการพัฒนาการศึกษาอบรมข้าราชการตำรวจระดับ
หัวหน้าสถานีดำรงให้สมบูรณ์สอดคล้องกับนโยบายและแผนมหาดไทย

ขอบเขตของการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการในการวิจัยคือ ข้าราชการตำรวจผู้ได้บังคับบัญชาของหัวหน้าสถานีดำรงนครบาล
2 ซึ่งได้แก่ สถานีดำรงนครบาลบางซื่อ, สุทธิสาร, พหลโยธิน, เตาปูน, ประชาชื่น, โครกคราม, คันนายาว,
บางเขน, สายไหม, หวังสองห้อง, ดอนเมือง จำนวนทั้งสิ้น 2,771 คน (กองบัญชาการตำรวจนครบาล วันที่ 10
ธันวาคม 2546)

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยคือ ข้าราชการตำรวจผู้ได้บังคับบัญชาของหัวหน้าสถานีดำรงนครบาล 2
ซึ่งได้แก่ สถานีดำรงนครบาลบางซื่อ, สุทธิสาร, พหลโยธิน, เตาปูน, ประชาชื่น, โครกคราม, คันนายาว,
บางเขน, สายไหม, หวังสองห้อง, ดอนเมือง โดยใช้วิธีการเลือกกลุ่มตัวอย่างแบบทราบความน่าจะเป็นแบบ
แบ่งชั้นชนิดสัดส่วน (Proportional Stratified Random Sampling) จากกลุ่มประชากรโดยใช้ตารางของทาโร
ยามานะ ที่ระดับนัยสำคัญที่ 0.05 ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 350 คน

ตัวแปรที่ศึกษา

ตัวแปรอิสระ ได้แก่ สถานภาพของข้าราชการตำรวจผู้ได้บังคับบัญชาของหัวหน้าสถานีดำรงนครบาล
2 จำแนกได้ดังนี้

1. อายุ

1.1 ต่ำกว่า 31 ปี

1.2 31-40 ปี

1.3 41-50 ปี

1.4 51-60 ปี

2.สถานภาพสมรส

2.1 โสด

2.2 สมรส

2.3 หม้าย/หย่าร้าง

3.สายงานที่ปฏิบัติ

3.1 งานธุรการ

3.2 งานป้องกันปราบปราม

3.3 งานสอบสวน

3.4 งานสืบสวน

3.5 งานจราจร

4.ชั้นยศ

4.1 ชั้นประทวน

4.2 ชั้นสัญญาบัตร

ตัวแปรตาม ได้แก่ พฤติกรรมของผู้นำระดับหัวหน้าสถานีตำรวจ 4 แบบ ตามทฤษฎีสามมติของ เรกคิน คือ ผู้นำแบบแยกตัว ผู้นำแบบมิตรสัมพันธ์ ผู้นำแบบผู้เสียสละ ผู้นำแบบผสมผสาน

นิยามศัพท์เฉพาะ

1.กองบังคับการตำรวจนครบาล 2 หมายถึง หน่วยงานที่มีหน้าที่ควบคุม การสั่งการ ตลอดจนการบริหารงาน รักษาความสงบเรียบร้อย ป้องกันและปราบปรามอาชญากรรมในเขตท้องที่สถานีตำรวจนครบาลบางซื่อ,สุทธิสาร,พหลโยธิน,เตาปูน,ประชาชื่น,โคกคราม,คันนายาว,บางเขน,สายไหม,ทุ่งสองห้อง,ดอนเมือง

2.หัวหน้าสถานีตำรวจนครบาล หมายถึง เจ้าหน้าที่ตำรวจชั้นสัญญาบัตร ยศพันตำรวจเอกตำแหน่งผู้กำกับการสถานีตำรวจนครบาลที่มีอำนาจสูงสุดของสถานีในการสั่งการผู้ใต้บังคับบัญชาในแต่ละสถานีที่ดำรงตำแหน่งอยู่

3.ทัศนะ หมายถึง ความคิดเห็นของข้าราชการตำรวจในกองบังคับการตำรวจนครบาล 2 ที่ต้องการให้ผู้นำระดับหัวหน้าสถานีมีพฤติกรรมตามประสงค์ใน 4 ด้าน คือ ผู้นำแบบแยกตัว ผู้นำแบบมิตรสัมพันธ์ ผู้นำแบบผู้เสียสละ ผู้นำแบบผสมผสาน

4.พฤติกรรมของหัวหน้าสถานีดำรวจ หมายถึง ความต้องการให้ผู้กำกับการหัวหน้าสถานีดำรวจได้แสดงออกในฐานะผู้นำกลุ่มในการปฏิบัติกิจกรรมต่าง เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร ในการวิจัยในครั้งนี้ได้จำแนกพฤติกรรมของผู้นำระดับหัวหน้าสถานีดำรวจเป็น 4 แบบดังนี้

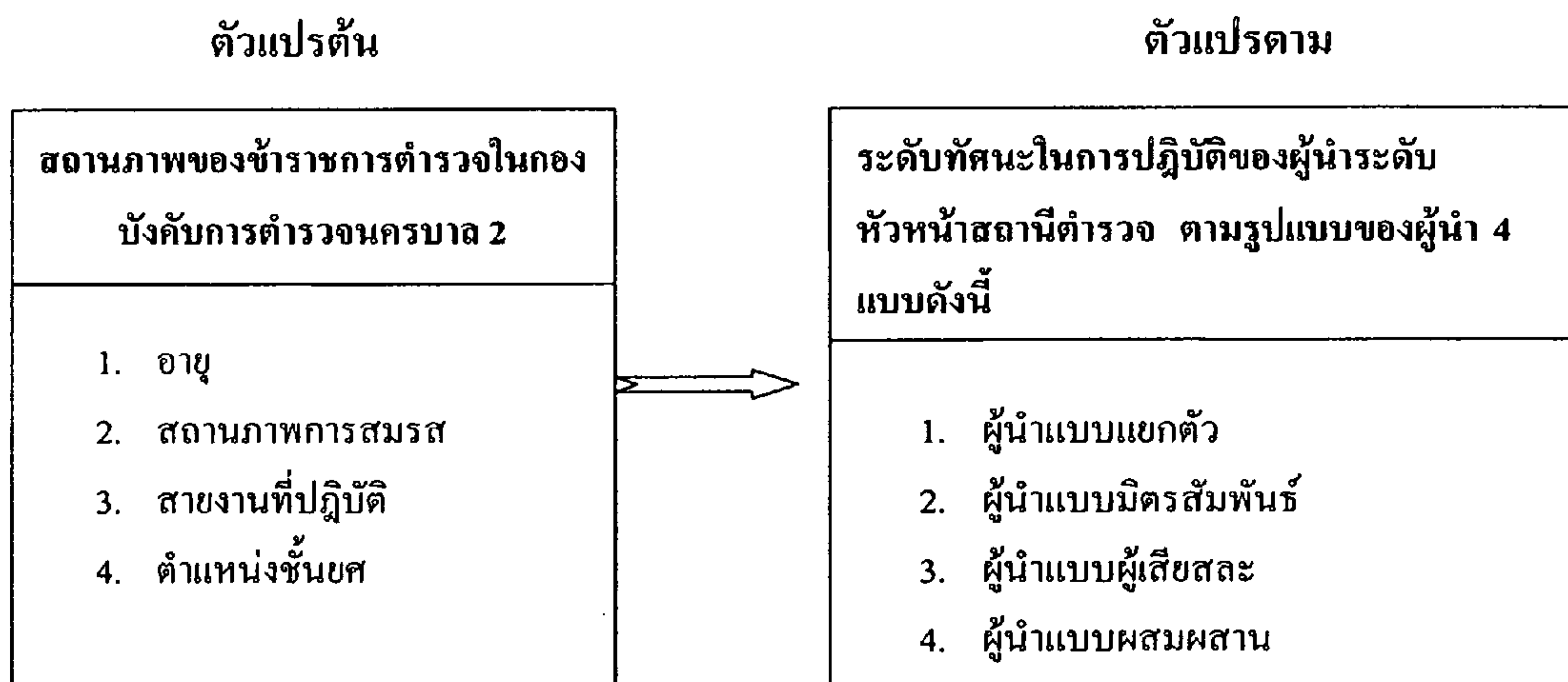
4.1 ผู้นำแบบแยกตัว คือ เป็นลักษณะของผู้บริหารที่ ชอบยึดกฎระเบียบเป็นหลักในการทำงาน ชอบความถูกต้อง ไม่ชอบทำตัวเป็นกันเองกับผู้ใต้บังคับบัญชา จะสื่อสารกับผู้ใต้บังคับบัญชาโดยการเขียน จะปฏิบัติตามกฎระเบียบข้อบังคับที่วางไว้เสมอ ชอบทำตัวแบบเดิมๆ ไม่ชอบการเปลี่ยนแปลง ทำงานตามหน้าที่เท่านั้นไม่ทำอะไรอื่นนอกเหนือหน้าที่ของตน ในด้านกิจกรรมคณะมักชอบชี้แนะแนวทางในการปฏิบัติอย่างชัดเจน มักหลบหลีกที่จะเข้าไปแก้ไขเมื่อมีเหตุขัดแย้งเกิดขึ้น

4.2 ผู้นำแบบมิตรสัมพันธ์ คือ เป็นผู้บริหารที่ให้ความสำคัญด้านคนมากกว่าด้านการงาน ชอบใส่ใจและสนทนาพูดคุยกับผู้ใต้บังคับบัญชา เมื่อผู้ใต้บังคับบัญชาเดือดร้อนจะหาทางช่วยเหลือ เน้นการให้ความร่วมมืออย่างเต็มที่ในการปฏิบัติหน้าที่ และความปลอดคภัยมากกว่าผลงานที่ได้และมักใช้หลักการประนีประนอมในการแก้ไขเหตุขัดแย้งต่างๆ ไม่ชอบใช้การลงโทษผู้ใต้บังคับบัญชาที่กระทำผิด ชอบที่จะกล่าวคำยกย่องเมื่อผู้ใต้บังคับบัญชาทำความดี

4.3 ผู้นำแบบผู้เสียสละ คือ เป็นผู้บริหารที่ให้ความสำคัญเกี่ยวกับงานมากที่สุด ชอบชี้นำและชี้แจงขอบข่ายของงานอย่างชัดเจนเพื่อการปฏิบัติหน้าที่อย่างมีประสิทธิภาพ และสัมฤทธิ์ผลของงาน ชอบใช้คำสั่งยึดถือคำสั่งของผู้ใต้บังคับบัญชาที่เหนือกว่าเป็นสำคัญ ถ้ามีเหตุขัดแย้งจะเข้าไประงับเหตุ และชอบใช้บทลงโทษผู้ใต้บังคับบัญชาที่กระทำผิด เน้นการให้รางวัลเป็นสิ่งตอบแทนผู้ใต้บังคับบัญชาที่ทำงานดี

4.4 ผู้นำแบบผสมผสาน คือ ผู้นำที่ให้ความสำคัญแก่งานและผู้ใต้บังคับบัญชามาก ชอบให้ผู้ใต้บังคับบัญชาได้มีส่วนร่วมและแสดงความคิดเห็น เมื่อมีเหตุขัดแย้งจะเน้นการประนีประนอมมากที่สุด มักหลีกเลี่ยงการตัดสินใจเมื่อมีแรงกดดันที่อาจส่งผลกระทบต่อบุคคลอื่นมักให้กำลังใจลูกน้องในการทำงานเสมอ มีความเชื่อมั่นในความสามารถของผู้ใต้บังคับบัญชาและพิจารณาอบหมายงานให้ผู้ใต้บังคับบัญชาตามความเหมาะสม

กรอบแนวคิดในการศึกษาวิจัย



สมมุติฐานการศึกษาวิจัย

1. เจ้าหน้าที่ตำรวจอายุต่างกันมีทักษะต่อพฤติกรรมที่ต้องการ โดยรวมและรายด้านแตกต่างกัน
2. เจ้าหน้าที่ตำรวจสถานภาพต่างกันมีทักษะต่อพฤติกรรมที่ต้องการ โดยรวมและรายด้านแตกต่างกัน
3. เจ้าหน้าที่ตำรวจสายงานต่างกันมีทักษะต่อพฤติกรรมที่ต้องการ โดยรวมและรายด้านแตกต่างกัน
4. เจ้าหน้าที่ตำรวจยศต่างกันมีทักษะต่อพฤติกรรมที่ต้องการ โดยรวมและรายด้านแตกต่างกัน

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาทักษะของข้าราชการตำรวจในกองบังคับการตำรวจนครบาล 2 ที่มีต่อพฤติกรรมของผู้นำระดับหัวหน้าสถานีตำรวจ ผู้วิจัยได้ศึกษา แนวคิด ทฤษฎี หลักการ ตลอดจนงานวิจัยต่างๆที่เกี่ยวข้องตามลำดับดังนี้

1. ประวัติของกรมตำรวจ(สำนักงานตำรวจแห่งชาติ)
2. ประวัติของตำรวจนครบาล 2
3. โครงสร้างและการบริหารงาน
4. ความหมายของผู้นำ
5. ทฤษฎีเกี่ยวกับผู้นำ
6. ทฤษฎีว่าด้วยพฤติกรรมของเรดดิน
7. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

1.ประวัติของกรมตำรวจ

ผู้พิทักษ์สันติราษฎร์ หรือตำรวจนั้น คือผู้รับผิดชอบต่อสวัสดิภาพของสังคมให้มีความสงบสุข ปราศจากความทุกข์กังวลต่อภัยอันตรายของเหล่าร้ายทั้งปวง กิจการตำรวจเริ่มเป็นรูปร่างในสมัยของสมเด็จพระบรมไตรโลกนาถ ที่ได้จัดระบบการปกครองเป็นแบบจตุสดมภ์ คือ เวียง วัง คลัง นา ซึ่งการจัดกิจการตำรวจ ก็ได้แบ่งออกเป็น 3 ฝ่าย คือ ตำรวจพระนครบาล ตำรวจภูธร และตำรวจหลวง ตำรวจพระนครบาลกับตำรวจภูธร ขึ้นอยู่กับเวียง ส่วนตำรวจหลวง ขึ้นอยู่กับวัง

สมเด็จพระบรมไตรโลกนาถ ยังทรงพระกรุณาโปรดเกล้าฯให้ตราศักดินาของข้าราชการฝ่ายอื่นๆด้วยเช่น

หลวงเพชรอุเทศ เจ้ากรมมหาดไทย ตำรวจภูบาล มีศักดินา 1,000 ไร่

หลวงวาสุเทพ เจ้ากรมมหาดไทย ตำรวจภูธร มีศักดินา 1,000 ไร่

หากเป็นชั้นผู้น้อยระดับหางแถว คือ พันหัวพันท้าย มีศักดินา 100 ไร่เป็นต้น

การที่บุคคลใดจะเป็นตำรวจได้ในสมัยนั้น จะต้องมิใช่เชื้อสายสืบทอดกันมาจากบรรพบุรุษที่ทำคุณงามความดี และต้องได้รับการไ้วางพระราชหฤทัยอย่างใกล้ชิดอีกด้วย

ต่อมาได้มีการแบ่งตำรวจออกเป็น 3 ฝ่าย คือ

1.ตำรวจใหญ่ซ้าย-ขวา คือ ข้าราชการชั้นผู้ใหญ่สังกัดฝ่ายตำรวจ มีหน้าที่อยู่หน้าฉาน 1 คู่ เมื่อเสร็จประทับแรม โดยมีปืนซ้าย-ขวา

2.ตำรวจในซ้าย-ขวา คือ ผู้มีหน้าที่และรับผิดชอบรักษาประตูซ้าย-ขวากำกับชาววังตั้งป้อมปักเป้า หากมีพระราชประสงค์ทรงปีนตรวรกองร้อยอยู่หน้าฉาน 1 คู่ เมื่อเวลาประทับแรม

3.ตำรวจนอกชาย-ขวา คือ ผู้มีหน้าที่ตรวจล้อมวงทหารใน เมื่อเวลาเสด็จประทับแรมอยู่หน้าฉาน 1 คู่ โดยมีปืนซ้าย-ขวาย่างละกระบอก

ในสมัยกรุงธนบุรี พระบาทสมเด็จพระพุทธยอดฟ้าจุฬาโลกมหาราช ได้รับตำแหน่งเป็นพระราชวรินทร์ เจ้ากรมพระตำรวจนอกขวา

ตำรวในสมัยรัตนโกสินทร์ ในสมัยพระบาทสมเด็จพระจอมเกล้าเจ้าอยู่หัว รัชกาลที่ 4 แห่งกรุงรัตนโกสินทร์ได้ทรงมีพระราชดำริที่จะจัดตั้ง "กองตำรว" ขึ้น เนื่องจากในขณะนั้น โจรผู้ร้ายมักก่อความไม่สงบสุขต่อราษฎร ลำพังข้าราชการที่ขึ้นกับกรมเมือง มิอาจจะสามารถระงับเหตุการณ์ให้เรียบร้อยได้ลงง่าย จึงทรงพระราชดำริที่จะจัดตั้ง "กองตำรว" "เช่นเดียวกับประเทศ สิงคโปร์ อินเดีย ซึ่งเคยมีมาก่อนและเป็นผลดีอีกด้วย ดังนั้นในปี พ.ศ.2403 จึงทรงพระกรุณาโปรดเกล้าฯจัดตั้ง "กองโปลิศ" หรือ "ตำรว" ขึ้นโดยให้กัปตันแฮมส์ชาวอังกฤษ(CAPT S.J.B.AMES) เป็นผู้วางรากฐานและโครงสร้างของงานในกองโปลิศนี้ในรัชสมัยของพระบาทสมเด็จพระจุลจอมเกล้าเจ้าอยู่หัว รัชกาลที่ 5 เรียกได้ว่าเป็นสมัยที่กิจการตำรวได้เจริญขึ้นอย่างมากทั้ง นี้จะเห็นได้จากที่พระองค์ได้ทรงเปลี่ยนแปลงและปรับปรุงกิจการด้านตำรวอย่างมากมาจนได้รับขนานนามว่าเป็น "พระบิดาแห่งตำรวไทย" ต่อมาได้โปรดเกล้าฯเปลี่ยนกองโปลิศเป็นกองตระเวน กรมตระเวน กรมพระนครบาลตามลำดับ ต่อมาได้มีการจัดตั้งกองตำรวภูธรตามหัวเมืองต่างๆ ในสมัยพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว รัชกาลที่ 6 ทรงพระกรุณาโปรดเกล้าฯให้รวม กรมพลตระเวนกับกรมตำรวภูธรเป็นกรมเดียวกันเรียกว่า "กรมตำรวภูธรและกรมพลตระเวน" มีอธิบดีบังคับบัญชาการงานทั้งสองฝ่ายแต่ผู้เดียว โดยให้ขึ้นอยู่กับกระทรวงพระนครบาล ในวันที่ 13 ตุลาคม 2458 จึงถือกันว่าวันที่ 13 ตุลาคม ของทุกๆปีเป็นวันตำรว(ครุพิธีศน์ มีนาคม-เมษายน 2532:74-76)

กรมตำรวได้บรรลุนิติการจัดตั้งสำนักงานตำรวแห่งชาติ วันที่ 17 ตุลาคม 2541 ตามพระราชกฤษฎีกา โดยกรมตำรว ฯ ไปจัดตั้งเป็นสำนักงานตำรวแห่งชาติ มีฐานะเป็นกรมนอกสังกัดกระทรวงหรือทบวงการบังคับบัญชาขึ้นตรงต่อนายกรัฐมนตรี โดยข้าราชการตำรวของสำนักงานตำรวแห่งชาติยังคงเป็นข้าราชการตำรวตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการตำรวตามมาตรา 5 การปฏิบัติหน้าที่ทุกกองทุกสถานีตำรวคงเดิม ถ้าแม้การถ่ายโอนอำนาจหน้าที่ของกรมตำรว ฯ และบรรดาอำนาจหน้าที่ของข้าราชการตำรวทุกตำแหน่งชั้นยศ ยังคงปกติตามมาตรา 7 ในเมื่อสำนักงานตำรวแห่งชาติได้คงสัดส่วนราชการตามโครงสร้างเดิม คือ พระราชกฤษฎีกาแบ่งส่วนราชการกรมตำรวตามมาตรา 11 (กฎหมายจัดตั้งสำนักงานตำรวแห่งชาติ.2542: คำนำ)

2.ประวัติของตำรวนครบาล 2

กองบังคับการตำรวจนครบาล 2 เป็นหน่วยงานในสังกัด กองบัญชาการตำรวจนครบาล จัดตั้งขึ้นตามพระราชกฤษฎีกาแบ่งส่วนราชการกรมตำรวจ กระทรวงมหาดไทย (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2540 แก้ไขเพิ่มเติมพระราชกฤษฎีกาแบ่งส่วนราชการตำรวจ กระทรวงมหาดไทย พ.ศ. 2539 โดยยุบเลิกกองบังคับการตำรวจนครบาลพระนครเหนือ, กองบังคับการตำรวจนครบาลพระนครใต้ และกองบังคับการตำรวจนครบาล

ธนบุรี ในสังกัดกองบัญชาการตำรวจนครบาล และจัดตั้งกองบัญชาการตำรวจนครบาล 1 ถึง 9 ขึ้นทดแทนตั้งแต่วันที่ 31 พฤษภาคม 2540

กองบังคับการตำรวจนครบาล 2 เป็น 1 ใน 9 กองบังคับการที่จัดตั้งขึ้นใหม่ ตามพระราชกฤษฎีกาแบ่งส่วนราชการดังกล่าว มีเขตอำนาจรับผิดชอบ 11 สถานีตำรวจนครบาล ได้แก่ สถานีตำรวจนครบาลบางซื่อ, สถานีตำรวจนครบาลสุทธีสาร, สถานีตำรวจนครบาลพหลโยธิน, สถานีตำรวจนครบาลเตาปูน, สถานีตำรวจนครบาลประชาชื่น, สถานีตำรวจนครบาลคันนายาว, สถานีตำรวจนครบาลโคกคราม, สถานีตำรวจนครบาลบางเขน, สถานีตำรวจนครบาลสายไหม (จัดตั้งขึ้นใหม่พร้อมกันกับ กองบังคับการตำรวจนครบาล 2 โดยแบ่งเขตการปกครองออกมาจาก สถานีตำรวจนครบาลบางเขน และดอนเมือง), สถานีตำรวจนครบาลทุ่งสองห้อง และสถานีตำรวจนครบาลดอนเมือง กับอีก 2 กองกำกับการ ได้แก่ กองกำกับการอำนวยการ และกองกำกับการสืบสวนสอบสวน มีที่ตั้งทำการ (ชั่วคราว) อยู่เลขที่ 655 (ชั้น 2 สถานีตำรวจนครบาลเตาปูน) ถนนประชาราษฎร์ แขวงบางซื่อ เขตบางซื่อ กรุงเทพมหานคร 10900

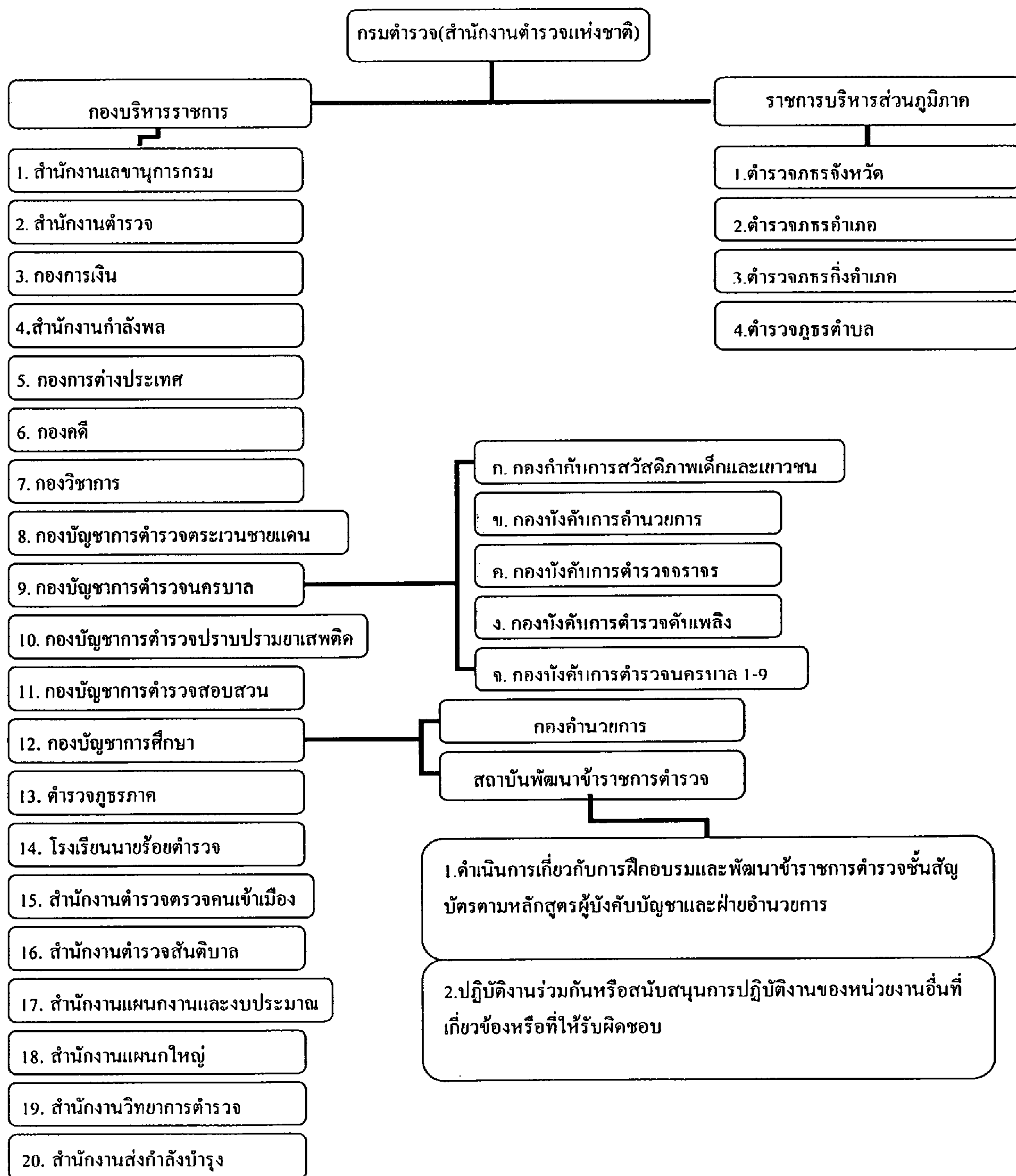
พื้นที่รับผิดชอบ : กองบังคับการตำรวจนครบาล 2

พื้นที่กว้างประมาณ 261.74 ตารางกิโลเมตร ทิศเหนือสุดเขตที่ อำเภอลำลูกกา จังหวัดปทุมธานี ทิศใต้สุดเขตที่คลองสามเสนเขตบางซื่อ พญาไท ทิศตะวันออกสุดเขตที่ คลองลำกลีบบหมุ คลองลำควายตาย เขตอำเภอมีนบุรี ทิศตะวันตก สุดเขตที่ คลองบางเขน คลองประปา จังหวัดนนทบุรี

เขตพื้นที่รับผิดชอบในแต่ละสถานีตำรวจ

สน.บางซื่อ	: พื้นที่ 11.35 ตร.กม.
สน. สุทธีสาร	: พื้นที่ 9.66 ตร.กม.
สน. พหลโยธิน	: พื้นที่ 18.75 ตร.กม.
สน.เตาปูน	: พื้นที่ 8.14 ตร.กม.
สน.ประชาชื่น	: พื้นที่ 12.20 ตร.กม.
สน.คันนายาว	: พื้นที่ 77.54 ตร.กม.
สน.โคกคราม	: พื้นที่ 12.56 ตร.กม.
สน.บางเขน	: พื้นที่ 42.00 ตร.กม.
สน.สายไหม	: พื้นที่ 15.75 ตร.กม.
สน.ทุ่งสองห้อง	: พื้นที่ 23.80 ตร.กม.
สน.ดอนเมือง	: พื้นที่ 30.00 ตร.กม.

3. โครงสร้างการบริหารงาน



โครงสร้างและการจัดองค์กรของกองบัญชาการตำรวจนครบาล

กองบัญชาการตำรวจนครบาลเป็นหน่วยราชการระดับกองบัญชาการในสังกัดสำนักงานตำรวจแห่งชาติ มีภารกิจความรับผิดชอบในการรักษาความสงบเรียบร้อย ป้องกันปราบปรามอาชญากรรม และบริการประชาชนในเขตกรุงเทพมหานครมีพื้นที่รับผิดชอบ 1,568 ตารางกิโลเมตร มีประชากรตามสำเนาทะเบียนราษฎร 5,680,380 คน มีประชากรแฝงประมาณ 6,700,000 คน รวมเป็นประชากรที่ต้องดูแลทั้งสิ้นประมาณ 12 ล้านคนเศษ ขณะที่กองบัญชาการตำรวจนครบาลมีกำลังพลทั้งสิ้น 23,148 นาย เป็นชั้นสัญญาบัตร 3,596 นาย และชั้นประทวน/พลตำรวจ 19,552 นาย แยกเป็นกำลังพลที่ทำหน้าที่ป้องกันปราบปราม 19,062 นาย และงานสนับสนุน อำนวยการ และอื่นๆ 4,086 นาย กองบัญชาการตำรวจนครบาล แบ่งส่วนราชการออกเป็น 13 กองบังคับการ และ 2 กองกำกับการขึ้นตรง ประกอบด้วย

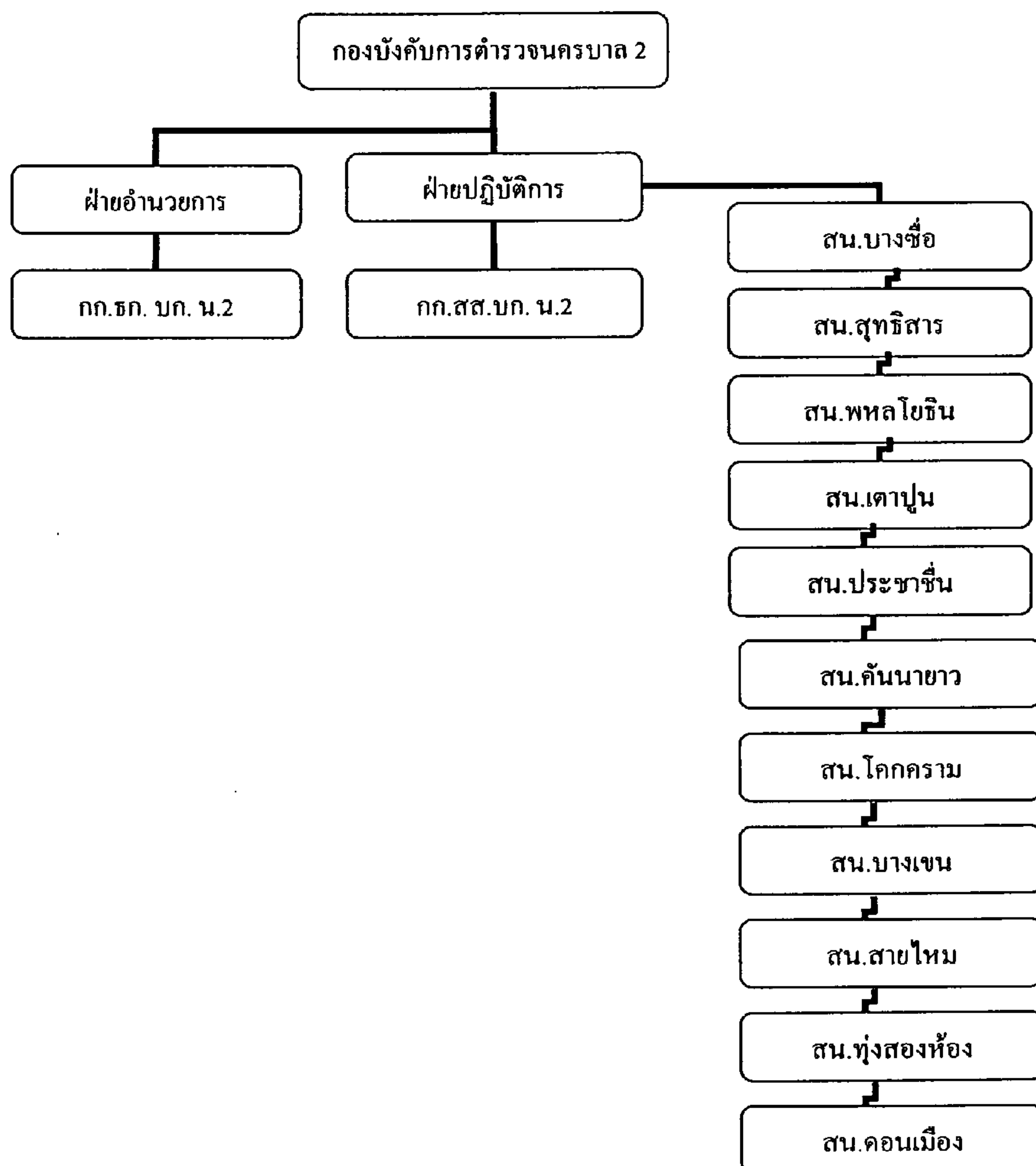
1. กองบังคับการอำนาจการ
2. กองบังคับการตำรวจนครบาล 1-9
3. กองบังคับการตำรวจจราจร
4. กองบังคับการสายตรวจและปฏิบัติการพิเศษ
5. กองบังคับการตำรวจดับเพลิง
6. กองกำกับการสวัสดิภาพเด็กและเยาวชน
7. ศูนย์ปฏิบัติการควบคุมสั่งการและสื่อสารข้อมูล (เทียบเท่ากองกำกับการ)

สำหรับในกองบังคับการตำรวจนครบาล 1-9 แบ่งออกเป็นสถานีตำรวจนครบาล จำนวน 88 สถานี โดยเป็นสถานีตำรวจนครบาลที่มีหัวหน้าสถานีระดับผู้กำกับการ จำนวน 62 สถานี และมีหัวหน้าสถานีระดับรองผู้กำกับการ อีกจำนวน 16 สถานี

อำนาจหน้าที่ของกองบังคับการตำรวจนครบาล 1 ถึง 9 มีดังนี้

1. รักษาความสงบเรียบร้อยและความปลอดภัยแก่ประชาชนในเขตอำนาจรับผิดชอบ
2. ปฏิบัติงานตามประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความอาญาและกฎหมายอื่นอันเกี่ยวกับความผิดอาญาทั้งหลายในเขตอำนาจการรับผิดชอบ
3. ควบคุมการดำเนินการสืบสวนสอบสวนคดีอาญาในเขตอำนาจรับผิดชอบ
4. ควบคุมและอำนวยความสะดวกด้านการจราจรในเขตการรับผิดชอบ
5. ปฏิบัติงานร่วมกันหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย(กฎหมายจัดตั้งสำนักงานตำรวจแห่งชาติ.2541:28)

โครงสร้างกองบังคับการตำรวจนครบาล 2



4.ความหมายของผู้นำ

ผู้นำ คือ ผู้ที่ใช้อิทธิพลผ่านกระบวนการของการเป็นผู้นำ โดยมุ่งให้เกิดพฤติกรรมการทำงานด้วยความยินยอมพร้อมใจ จึงจะก่อให้เกิดผลประโยชน์ทั้งในส่วนบุคคลและส่วนรวม (ทวิบุรณ หอมเย็น. 2530:4)

ผู้นำ (Leader) เป็นบุคคลที่จะทำให้องค์การประสบความสำเร็จโดยเป็นผู้ที่มีบทบาทแสดงความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลที่เป็นผู้ใต้บังคับบัญชา หรือผู้นำคือบุคคลซึ่งก่อให้เกิดความมั่นคงและช่วยเหลือบุคคลต่างๆ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายของกลุ่ม (รังสรรค์ ประเสริฐศรี. 2544:31)

ผู้นำ ตามความหมายในพจนานุกรมศัพท์สังคมวิทยา (ราชบัณฑิตยสถาน.2524:207) หมายถึง ผู้ใดก็ตามที่นำให้ผู้อื่นทำสิ่งต่างๆ โดยตนเองอาจเป็นผู้เริ่มแสดงพฤติกรรม หรือเป็นผู้วางแผนโดยการจูงใจหรือควบคุมการกระทำของผู้อื่น หรือโดยการใช้อำนาจหรือตำแหน่งของตนและหมายถึง บุคคลที่ใช้ความสามารถในการเกลี้ยกล่อมให้ผู้อื่นยอมตามด้วยความสมัครใจ

พรณี ประเสริฐวงศ์ และคณะ (2515:488) กล่าวว่า ผู้นำหมายถึง ผู้บังคับบัญชาทุกระดับนับตั้งแต่ชั้นสูง สดลงมาถึงหัวหน้างานซึ่งเป็นผู้ที่มีความสำคัญต่อองค์การธุรกิจแทบทุกประเภท และอาจมีชื่อเรียกต่างกันไป ทั้งนี้แล้วแต่ลักษณะขององค์กรนั้นๆ

นันทนา ลินะเปสนันท์ (2542:6) ให้ความหมายว่า ผู้นำหมายถึงบุคคลซึ่งเปรียบเสมือนผู้นำของกลุ่มซึ่งสมาชิกในกลุ่มยกให้เป็นผู้นำ เป็นบุคคลที่มีอำนาจ มีอิทธิพล มีบทบาทในการโน้มน้าวจิตใจและสมาชิกในกลุ่มก็ทำงานด้วยความเต็มใจ ตลอดจนเป็นบุคคลที่สามารถทำให้สมาชิกมีความพอใจต่องานและต่อทีมงาน (สมยศ นาวิการ.2524:113;อ้างอิงจาก George R. Terry) ให้ความหมายของความเป็นผู้นำว่า “ความเป็นผู้นำคือการใช้อิทธิพลต่อบุคคลอื่นเพื่อให้เกิดความพยายามดำเนินงานให้บรรลุถึงเป้าหมายของกลุ่ม” (ทวิบุรณ หอมเย็น.2530:4;อ้างอิงจาก Boles and Devenport) ให้ความหมายว่า “การเป็นผู้นำคือกระบวนการ (Process) แห่งความคิดริเริ่มซึ่งจะช่วยให้กลุ่มบรรลุจุดประสงค์อันเป็นที่ยอมรับ ช่วยให้คุณในกลุ่มได้สิ่งที่ตนปรารถนา โดยสิ่งนั้นเป็นแรงจูงใจในการรวมกลุ่ม ซึ่งจะทำให้กลุ่มดำรงอยู่ได้” (ไพลิน ผ่องใส.2531 : 262; อ้างอิงจากDalton.1979:214-215) กล่าวว่าผู้นำคือ บุคคลที่มีความสามารถที่จะใช้อิทธิพลให้คนอื่นทำงานในระดับต่างๆที่ต้องการให้บรรลุเป้าหมายและวัตถุประสงค์

ราฟ เอ็ม (Stogdill.1950:4) ให้ความหมายว่า ผู้นำเป็นกิจกรรมของการสร้างอิทธิพลเหนือผู้อื่นเพื่อที่จะทำให้เขาเหล่านั้นเกิดความพยายามในการทำหน้าที่ที่มอบหมายให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายที่ต้องการ การนำอย่างมีประสิทธิภาพจะขึ้นอยู่กับว่าผู้นำได้ใช้อิทธิพลที่มีอยู่เหนือผู้ตามผลักดันหรือกระตุ้นให้เขาทำได้เพียงใด (ไพลิน ผ่องใส.2531:271)

ภิญโญ สาร (2516:153-154) ได้ให้ความหมายของผู้นำว่า

1.ผู้นำคือ บุคคลใดบุคคลหนึ่งในกลุ่มคนหลายๆคน ที่มีอำนาจหรืออิทธิพลหรือความสามารถในการจูงใจคนให้ปฏิบัติตามความคิดเห็น ความต้องการหรือคำสั่งของเขาได้ผู้นำมีอิทธิพลเหนือการปฏิบัติงานหรือพฤติกรรมของผู้อื่น คำว่าผู้อื่นในที่นี้ไม่ได้หมายความว่าผู้อื่น”ทุกคน”ในกลุ่มคนที่ผู้นำคนนั้นมีส่วนร่วม

เพราะภาวะผู้นำมิได้เกิดขึ้นโดยอาศัยหลักการ”ทั้งหมดหรือไม่ก็ไม่มีเลย” แต่ภาวะผู้นำเกี่ยวกับความเป็นผู้นำมากหรือน้อยเพียงใดมากกว่าปริมาณคนที่เขานำ คือ อยู่ที่ความมากน้อยของอำนาจอิทธิพล หรือความสามารถในการจูงใจคน

2. ผู้นำ คือ บุคคลที่มีอำนาจเหนือในการติดต่อสัมพันธ์ระหว่างบุคคล (Interpersonal Relation) ภาวะผู้นำเป็นกระบวนการ 2 ทาง (Two-ways Process) คือผู้นำมีอิทธิพลเหนือผู้ตาม และในทำนองเดียวกันบางครั้งผู้ตามก็มีอิทธิพลเหนือผู้นำ ความเป็นผู้นำหรือภาวะผู้นำ จึงเป็นผลรวมของทัศนคติของสมาชิกในกลุ่มคนนั่นเอง งานวิจัยหลายเรื่องยืนยันว่าผู้นำของกลุ่มคนที่มีทัศนคติเผด็จการมักเป็นเผด็จการด้วย ส่วนผู้นำของกลุ่มคนที่มีทัศนคติประชาธิปไตยก็มักเป็นคนที่มีความเป็นประชาธิปไตยเต็มตัว

3. ผู้นำแตกต่างจากหัวหน้าหรือผู้บริหาร คน 2 คนนี้อาจจะเป็นคนเดียวกันก็ได้ แต่ไม่จำเป็นต้องเสมอไป หัวหน้าหรือผู้บริหารหลายคนมีอำนาจหน้าที่โดยตำแหน่ง แต่อาจไม่ใช่ผู้นำที่แท้จริงของกลุ่ม ผู้นำที่แท้จริงอาจเป็นคนอื่นไม่ใช่หัวหน้าหรือผู้บริหาร แต่เขามีอำนาจ มีอิทธิพลและมีความสามารถในการจูงใจคนให้ประพฤติหรือปฏิบัติตามความเห็น ความต้องการ หรือ คำสั่งของเขาได้ ทั้งๆที่เขาไม่มีอำนาจหน้าที่โดยตำแหน่งใดๆ ทั้งสิ้น

สกลิต วงศ์สุวรรณ (2529 : 245-247) ได้ให้ความหมายผู้นำไว้ว่า ผู้นำคือ บุคคลที่พฤติกรรมมีอิทธิพลเหนือ (Positive Influence) สมาชิกคนอื่นๆ และสมาชิกในกลุ่มยอมรับนับถือยกย่องให้มีสถานภาพ เป็นผู้มีอำนาจหน้าที่ ควบคุม ประสาน และดำเนินกิจการของกลุ่ม ให้บรรลุจุดหมายและพอจะสรุปผู้นำในภาวะต่างๆ จัดได้ 5 อย่าง ดังนี้

1. ผู้นำ คือ บุคคลผู้ได้รับตำแหน่งสูงสุดในกลุ่มหรือสำนักงานองค์การ
2. ผู้นำคือ ผู้เป็นจุดรวมพฤติกรรมของสมาชิก
3. ผู้นำคือ บุคคลในกลุ่มที่มีพฤติกรรมเป็นผู้นำ
4. ผู้นำ คือ บุคคลที่ถูกกล่าวถึงมากที่สุด
5. ผู้นำ คือ ผู้ที่มีอิทธิพลเหนือบุคคลอื่น

กล่าวโดยสรุป ผู้นำ (Leader)คือบุคคลที่นำบุคคลอื่นหรือกลุ่ม โดยได้รับการแต่งตั้ง และยกย่องจากกลุ่มขึ้นเป็นหัวหน้า เป็นผู้มีอำนาจตัดสินใจ และจะพาผู้ใต้บังคับบัญชาหรือกลุ่มชนไปในทางใดทางหนึ่ง เนื่องจากเป็นผู้มีความสามารถในการปกครองบังคับบัญชาและจะพาผู้ใต้บังคับบัญชาหรือกลุ่มชนไปในทางที่ดี หรือคือ ผู้ที่มีศิลปะที่สามารถมีอิทธิพลเหนือคนอื่นๆ โดยได้รับความไว้วางใจและเชื่อใจอย่างเต็มที่ อีกทั้งยังได้รับความเคารพนับถือ ความร่วมมือ และความมั่นใจจากผู้ใต้บังคับบัญชาเหล่านั้นอย่างจริงใจ

ภาวะผู้นำ เป็นศิลปะที่จำเป็นและสำคัญยิ่งต่อนักบริหารที่จะนำองค์การไปสู่ความสำเร็จ ผู้นำเป็นผู้ตัดสินใจกำหนดปัญหา วางแผนและรับผิดชอบต่อความอยู่รอดหรือการพัฒนาขององค์การ การเป็นผู้นำมองแต่เพียงผิวเผินจึงเห็นว่าไม่ยากลำบาก แต่การเป็นผู้นำที่ดีนั้น ในการทำงานจริง เป็นสิ่งกระทำให้สมบูรณ์ยากปัจจุบันนี้เราต้องประสบปัญหาการขาดแคลนผู้นำในอุดมคติมีความเสียสละและเป็น

ประชาธิปไตยโดยการเสริมสร้างภาวะผู้นำเป็นศิลปะแบบหนึ่งที่พึงเรียนรู้และพัฒนาได้ หรือหมายถึงความสามารถของบุคคลในการใช้อำนาจ และจูงใจให้ผู้อื่นปฏิบัติตามจนบรรลุเป้าหมายขององค์การ (Organizational goals)หรือหมายถึงศิลปะ หรือกระบวนการในการใช้อิทธิพลให้ผู้อื่นทำตามจนประสบความสำเร็จตามเป้าหมายของกลุ่ม (ศิริวรรณ เสรีรัตน์.2539:257)

ภาวะผู้นำคือศิลปะหรือความสามารถของบุคคลหนึ่งที่จะจูงใจหรือใช้อิทธิพลต่อบุคคลอื่น ร่วมงาน หรือผู้ใต้บังคับบัญชา ในสถานการณ์ต่างๆ เพื่อปฏิบัติการและอำนาจการ โดยใช้กระบวนการสื่อสารความหมายหรือการติดต่อกันและกันให้ร่วมใจกับตนดำเนินการจนกระทั่งบรรลุผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ หรือเป้าหมายที่กำหนดไว้ การดำเนินการเป็นไปในทางที่ดีหรือชั่วก็ได้ ฉะนั้น ไม่ว่าคนนั้นจะเป็นอธิบดี ประธานกรรมการ ผู้อำนวยการ หรือผู้จัดการบริษัท แม้แต่หัวหน้าโจร แต่ละคนจะต้องมีภาวะผู้นำทั้งนั้น ซึ่งมีลักษณะของผู้นำที่มีรูปแบบต่างๆ กัน (กิติ ตัณฑ์.2531:13)

ภาวะผู้นำ (Leadership) หมายถึง พฤติกรรมส่วนตัวของบุคคลคนหนึ่งที่จะชักนำกิจกรรมของกลุ่มให้บรรลุเป้าหมายร่วมกัน (Shared goal) หรือเป็นความสัมพันธ์ที่มีอิทธิพลระหว่างผู้นำ (Leaders) และผู้ตาม (Followers) ซึ่งทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงเพื่อให้บรรลุจุดมุ่งหมายร่วมกัน (Shared purposes) หรือเป็นความสามารถที่จะสร้างความเชื่อมั่นและให้การสนับสนุนบุคคลเพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์การ (รังสรรค์ ประเสริฐศรี.2544:31)

ภาวะผู้นำ (Leader ship) เป็นความสามารถที่จะมีอิทธิพล และจูงใจบุคคลอื่นให้บรรลุเป้าหมายขององค์การกระบวนการภาวะผู้นำจะเกี่ยวข้องกับการใช้อำนาจหน้าที่ เพื่อช่วยให้บรรลุเป้าหมาย การจูงใจสมาชิกองค์การให้ทำงานบรรลุเป้าหมายเหล่านี้ จะมีอิทธิพลต่อกลไกกลุ่มและวัฒนธรรมกลุ่มภาวะผู้นำต้องอาศัยการจูงใจบุคคลจะไม่ได้รับการพิจารณาให้เป็นผู้นำ เว้นแต่เขาจะจูงใจบุคคลอื่นได้ ผู้นำที่มีเหตุผลในระดับใดระดับหนึ่ง จะเป็นผู้นำที่มีอำนาจมีอิทธิพลต่อบุคคลอื่น และสามารถชักจูงบุคคลให้ทำงานได้ (ศิริวรรณ เสรีรัตน์.2539:258)

ภาวะผู้นำ หมายถึง ผู้มีฐานะเป็นผู้นำขององค์การโดยทำหน้าที่เกี่ยวกับการอำนาจการ จูงใจ ประสานงานและมีอำนาจในการสั่งงานวินิจฉัยสั่งการ Decision Making หรือเป็นผู้ที่ใช้อำนาจหน้าที่ของตนมีความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชาให้กระทำการไปตามที่มอบหมายให้ปฏิบัติไปตามนั้น แต่จะต้องเป็นผู้ที่มีหน้าที่จะก่อให้เกิดความร่วมมืออย่างดี ระหว่างผู้ปฏิบัติงานทุกฝ่ายขององค์การในการสั่งการนั้น ผู้นำอาจจะสั่งด้วยวาจาหรือเป็นลายลักษณ์อักษรก็ได้ เพื่อมุ่งให้บรรลุผลตามเป้าหมายที่กำหนดไว้

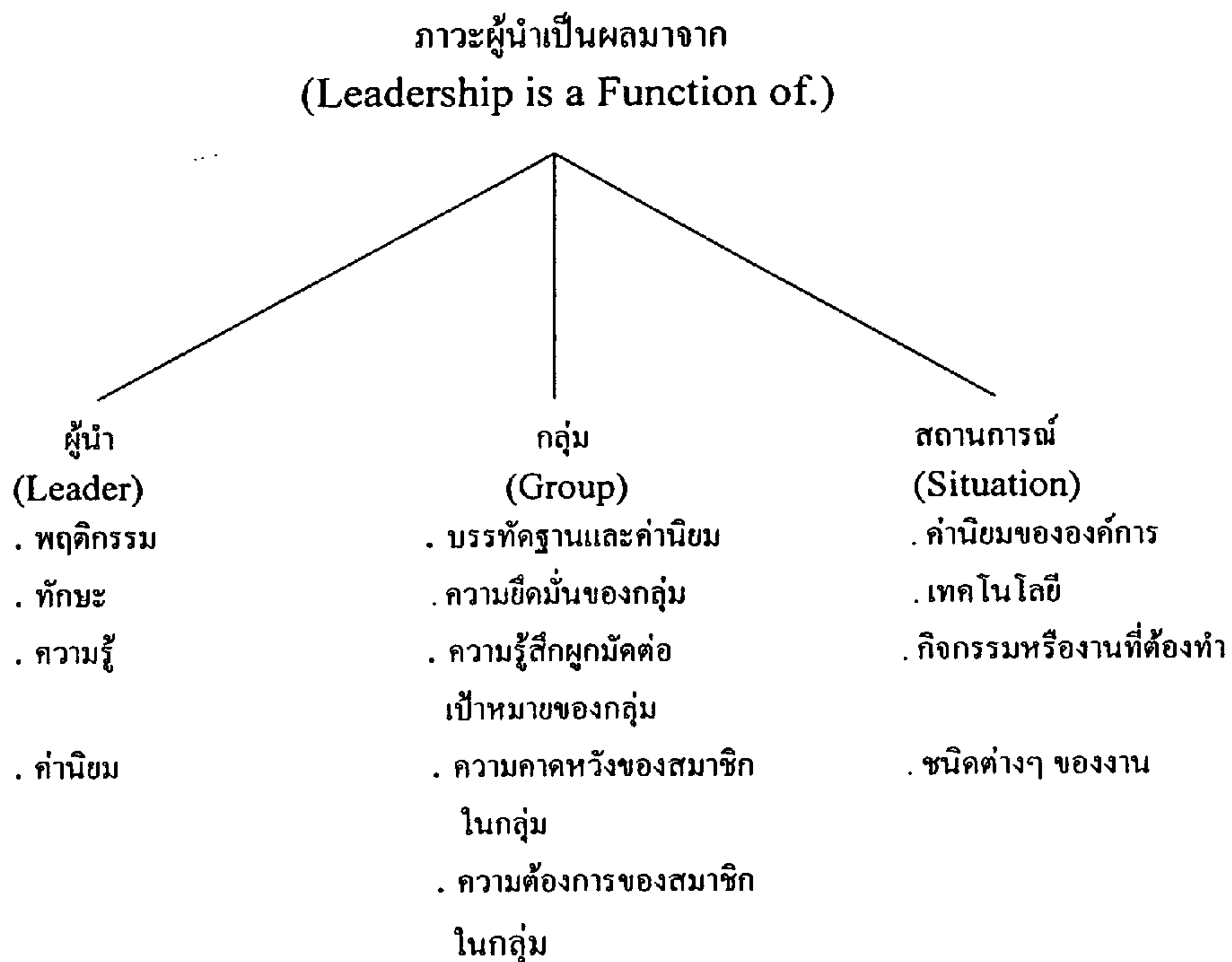
George R. Terry ได้กล่าวว่า “ภาวะผู้นำ” เป็นกระบวนการซึ่งผู้นำจะต้องเข้าไปเกี่ยวข้องกับ ความคาดหวัง ค่านิยมและความสามารถในการติดต่อพบปะเจรจาของบุคคลที่ต้องแสดงออกซึ่งพฤติกรรมที่จะทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเห็นว่าสนับสนุนในความสามารถของพวกเขา (ทวี วงศ์พูน. 2539 : 14)

ผู้นำหรือภาวะผู้นำนี้ ตรงกับภาษาอังกฤษคำว่า” Leadership “ ซึ่งหมายถึงการเป็นผู้นำโดยใช้ อิทธิพลในการดำเนินงาน ซึ่งอาจกล่าวความหมายของผู้นำโดยย่อได้ดังนี้”ภาวะผู้นำ คือการที่ผู้นำใช้อิทธิพล หรืออำนาจหน้าที่ในความสัมพันธ์ต่อผู้ใต้บังคับบัญชาในสถานการณ์ต่างๆ เพื่อปฏิบัติการและ

อำนาจการ โดยใช้กระบวนการติดต่อซึ่งกันและกัน เพื่อมุ่งให้บรรลุผลตามเป้าหมายที่ได้กำหนดไว้” (ปรีดี พงศ์เศรษฐศาสตร์.2542:10)

ภาวะผู้นำ (Leadership)

ภาวะผู้นำ หมายถึงกระบวนการของการมีอิทธิพลต่อกิจกรรมของบุคคลหรือของกลุ่ม เพื่อให้บรรลุถึงจุดหมายที่ได้กำหนดขึ้นไว้ในสถานการณ์หนึ่งๆ (Hersey and Blanchard.1972:68) จากคำจำกัดความนี้ จะเห็นว่าภาวะผู้นำนั้น หมายถึง กระบวนการ ไม่ใช่บุคคล และนอกจากนี้จะเห็นว่าองค์ประกอบสามองค์ประกอบที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับกระบวนการนั้น คือ ผู้นำ (leader) ผู้ตาม (followers) และสถานการณ์ (situation) (เทพนม เมืองแมน.2529:181)



สมพงษ์ เกษมสิน (2521:220) กล่าวว่า ภาวะผู้นำ คือการที่ผู้นำ ใช้อิทธิพลหรืออำนาจหน้าที่ในความสัมพันธ์ซึ่งมีอยู่ต่อผู้ใต้บังคับบัญชา ในสถานการณ์ต่างๆ เพื่อปฏิบัติการ และอำนาจการ โดยใช้กระบวนการติดต่อสื่อสารซึ่งกันและกัน เพื่อมุ่งให้บรรลุตามเป้าหมายที่วางไว้

สมพล วงศ์วิวัฒน์ (2541:9) ภาวะผู้นำ หมายถึง การที่ผู้นำใช้อิทธิพลอำนาจหน้าที่ หรือปัจจัยใดๆ หรือความสามารถที่มีอยู่ในตัวของเขาเองหรือผู้อื่น กระทำเพื่อให้งานหรือกิจการใดๆ ประสบผลสำเร็จตามเป้าหมาย

จากความหมายของภาวะผู้นำ ซึ่งนักวิชาการได้เข้ามาแล้วข้างต้นสรุปได้ว่าภาวะผู้นำคือ ความสามารถของบุคคลที่ใช้อิทธิพลจูงใจให้ผู้ร่วมงานร่วมมือร่วมใจกับตนในหลายๆสถานการณ์ โดยใช้วิธีการ

ติดต่อกับสื่อสารหรือความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อให้การดำเนินงานบรรลุตามเป้าหมาย โดยเฉพาะหน่วยงานของตำรวจ ภาวะผู้นำตำรวจ (Leadership) นับว่ามีความสำคัญอย่างยิ่งต่อความสำเร็จหรือความล้มเหลวขององค์กรตำรวจ ภาวะผู้นำตำรวจที่พึงประสงค์มีดังนี้ เป็นผู้มีเชื้อชาติปัญญาสูง สภาพอารมณ์มั่นคง สุขภาพร่างกายแข็งแรง มีความกระตือรือร้นต่อเนื่อง มีพลังความเชื่อมั่นก่อให้เกิดความภาคภูมิใจและผดุงรักษาความสนใจ ความกระตือรือร้นของผู้ใต้บังคับบัญชาได้อย่างสม่ำเสมอ Wilson and McLaren กล่าวว่า ในการพิจารณาแต่งตั้งบุคลากร เพื่อดำรงตำแหน่งผู้บังคับบัญชาในระดับต่างๆ ควรคำนึงถึงภาวะผู้นำเป็นประการสำคัญ เพื่อเป็นหลักประกันคุณภาพในการปฏิบัติงานของผู้บังคับบัญชา(ประชัย เอี่ยมสมบูรณ์ 2530:51-52)

5.ทฤษฎีเกี่ยวกับผู้นำ

มีนักวิชาการหลายท่านกล่าวถึงทฤษฎีเกี่ยวกับผู้นำสรุปได้ 3 ทฤษฎีดังนี้

5.1 ทฤษฎีลักษณะผู้นำ (Trait Theories) เป็นกลุ่มทฤษฎีที่พิจารณาลักษณะเฉพาะตัวในการเป็นผู้นำเป็นหลัก

5.2 ทฤษฎีพฤติกรรม (Personal Behavioral Theories) เป็นกลุ่มทฤษฎีที่พิจารณาลักษณะเฉพาะตัวผู้นำตามวิธีการใช้อำนาจหรือแนวพฤติกรรมของผู้นำ

5.3 ทฤษฎีสถานการณ์ (Situational หรือ Contingency) เป็นกลุ่มทฤษฎีที่ถือว่าภาวะผู้นำเป็นเรื่องของสถานการณ์ไม่ใช่เรื่องของแต่ละบุคคล

5.1 ทฤษฎีลักษณะผู้นำ (Trait Theories)

การศึกษาคุณลักษณะของผู้ที่เป็นผู้นำ (The Trait Approach to Leadership)

ในช่วงแรกๆ ของการศึกษาภาวะผู้นำที่มีประสิทธิภาพนั้น ได้ใช้วิธีการศึกษาคุณลักษณะและบุคลิกภาพของผู้นำ ซึ่งแนวคิดของการใช้วิธีการศึกษาแบบนี้มาจากความเชื่อที่ว่า บุคคลบางคนจะมีลักษณะของความเป็นผู้นำอยู่แล้วตามธรรมชาติ เพราะบุคคลนั้นจะมีคุณลักษณะเฉพาะที่เอื้ออำนวยให้เขามีพฤติกรรมเป็นผู้นำอย่างประสบผลสำเร็จในสถานการณ์ต่างๆ คุณลักษณะเฉพาะของบุคคลนี้ได้ถูกศึกษาเปรียบเทียบระหว่างผู้นำที่ประสบผลสำเร็จ และผู้นำที่ไม่ประสบผลสำเร็จ หรือไม่มีคุณลักษณะความเป็นผู้นำ(เทพนม เมืองแมน.2529:181)

แต่เดิมนักวิชาการบางกลุ่มเชื่อมั่นว่าบุคลิกลักษณะของผู้นำสำคัญกว่าเรื่องอื่นและมีบางกลุ่มโต้แย้งว่าความเป็นผู้นำที่ดีนั้นต้องสัมพันธ์กับผู้ตามด้วย กล่าวคือแม้ว่าผู้นำจะมีคุณสมบัติเพียงใดก็ตาม หากผู้ตามไม่ให้ความร่วมมือหรือไม่พร้อมทั้งสติปัญญาและร่างกาย ไม่ยินดีที่จะให้ชักจูงไปในทางที่ผู้นำต้องการแล้ว ก็จะทำให้ความเป็นผู้นำของเขาไม่สัมฤทธิ์ผลเท่าที่ควร จึงอาจสรุปได้อีกประการหนึ่งว่า ประสิทธิภาพของผู้นำขึ้นอยู่กับผู้ตามหรือคนในกลุ่มด้วย บุคลิกลักษณะของผู้นำจึงมิใช่สาระสำคัญเพียงประการเดียวโดยเฉพาะบุคลิกทางกาย เช่น รูปร่างหน้าตา สูง อ้วน เตี้ย ผอม น้ำเสียงที่พูดจัดได้ว่าเป็นลักษณะประกอบที่ทำให้เด่นขึ้นเท่านั้น ผู้นำเก่งๆบางคนอาจมีบุคลิกลักษณะธรรมดาๆก็ได้

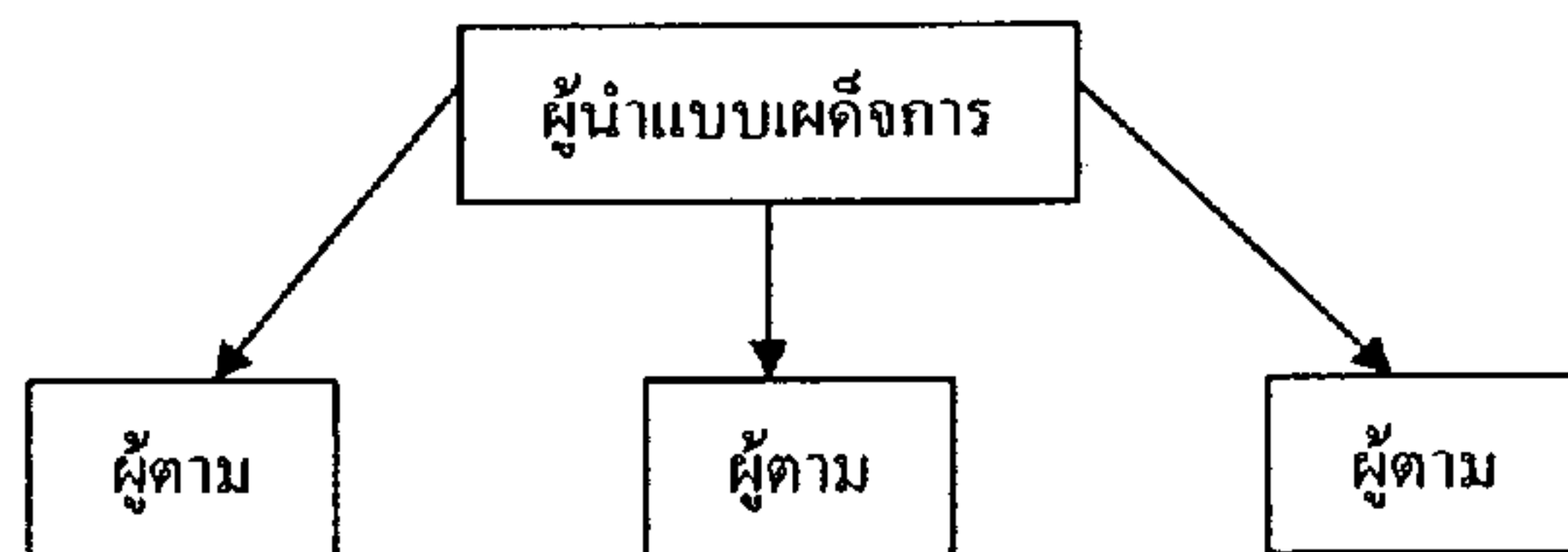
จากการศึกษาผู้นำที่มีประสิทธิภาพ โดยวิเคราะห์จากข้อมูลหลายอย่างรวมทั้งออกแบบสอบถามผู้ได้บังคับบัญชา สรุปผลออกมาว่าลักษณะผู้นำที่ดี คือ ทำงานสำเร็จด้วยดีและเป็นที่พอใจของผู้ได้บังคับบัญชาควรจะเป็นดังนี้

1. มีความทะเยอทะยาน (Ambition) ซึ่งเป็นแรงขับเคลื่อนสำคัญที่จะผลักดันให้ทำงานสำเร็จ ความทะเยอทะยานทำให้เกิดความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ที่จะหาวิธีปฏิบัติงานหรือตัดสินใจที่มีประสิทธิภาพและดีกว่าผู้อื่น
2. มีความอดสาหะพากเพียร (Persistence) ความพากเพียรจะทำให้ชนะอุปสรรคได้
3. มีความกล้าหาญ (Courage) กล้าที่จะฝ่าฟันอุปสรรคทั้งหลายโดยไม่ท้อถอย แม้ว่าจะผิดพลาดล้มเหลวก็จะสู้ต่อไป เพราะเชื่อว่าไม่มีผู้นำที่ประสบความสำเร็จคนใดเลยที่จะไม่เคยทำอะไรผิด คนเราควรเรียนรู้จากความผิดพลาดมากกว่าจากความสำเร็จ
4. มีความเชื่อถือศรัทธา (Faith) หมายถึง เชื่อมั่นในตนเองเชื่อมั่นในตัวผู้ร่วมงานและลูกน้อง และเชื่อมั่นในงานที่ตนทำ ที่จะทำให้ตนเองตั้งใจทำงานให้ดีที่สุด
5. มีความซื่อสัตย์มั่นคง (Integrity) ทั้งต่อตนเอง ต่องานและผู้ร่วมงาน ควบคุมผู้ได้บังคับบัญชาได้
6. มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ (Creativity)
7. มีความยุติธรรม (Justice)
8. มีจุดมุ่งหมาย (Objectivity) เข้าใจสภาพที่แท้จริงของทุกสิ่งไม่ว่าจะเป็นเหตุการณ์หรือนุคคลสามารถวิเคราะห์ได้
9. มีความยืดหยุ่น (Flexibility) รู้จักปรับตนทั้งในด้านความคิดและการปฏิบัติงาน ยอมเปลี่ยนแปลงเมื่อถึงเวลาที่ควรหรือจำเป็น
10. มีความสามารถในการตัดสินใจ (Decisiveness) การตัดสินใจนอกจากเป็น หน้าที่อย่างหนึ่งของผู้นำแล้ว ยังเป็นการแสดงให้เห็นความเข้มแข็งเด็ดขาดของตนอีกด้วย
11. มีวินัยในตนเอง (Self-Discipline) จึงจะสามารถปกครองผู้ได้บังคับบัญชาได้ (กรองแก้ว อยู่สุข. 2535:133-135)

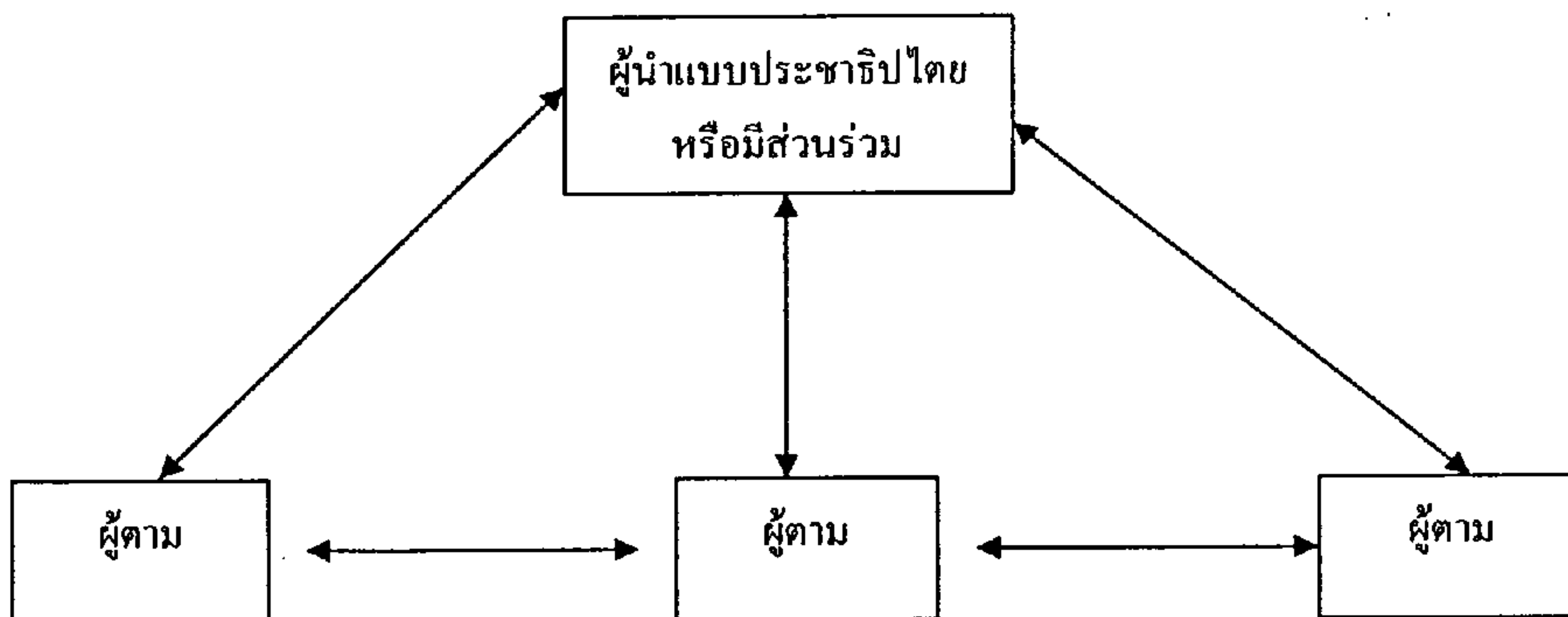
รูปแบบและพฤติกรรมของผู้นำ

ไพลิน ผ่องใส (2531:266)กล่าวว่า ผู้นำคือผู้ซึ่งมีความสามารถในการที่จะทำให้คนอื่นๆเต็มใจที่จะปฏิบัติตามที่ตนต้องการ ซึ่งเรื่องนี้ก็ต้องขึ้นอยู่กับแบบของผู้นำแต่ละคน ในแง่หนึ่งของการพิจารณาในเรื่องรูปแบบของผู้นำนี้เราอาจดูจากพื้นฐานหรือแหล่งที่มาของการใช้อำนาจของผู้นำตามอำนาจหน้าที่ที่แบ่งประเภทของผู้นำได้ 3 ประเภท ดังนี้

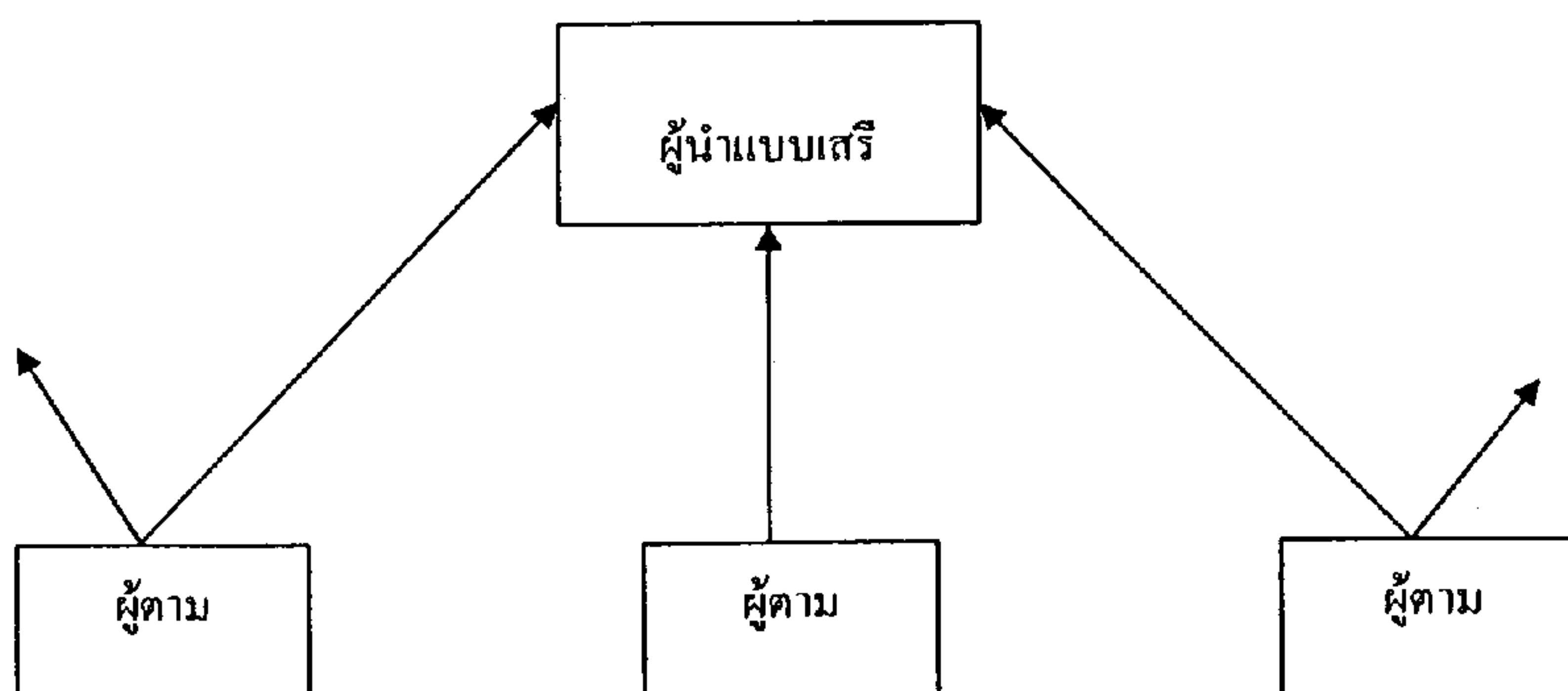
1. ผู้นำแบบเผด็จการ คือผู้นำที่ใช้อำนาจของตนออกคำสั่งหรือบังคับให้ผู้ตามหรือลูกน้องปฏิบัติตาม และใช้อำนาจในการที่จะให้โทษและให้โทษแก่ลูกน้อง



2. ผู้นำแบบประชาธิปไตย หรือผู้นำแบบให้ลูกน้องมีส่วนร่วมคือผู้นำที่เปิดโอกาสให้ลูกน้องได้มีโอกาสปรึกษาหารือกับตนและแสดงความคิดเห็น มีส่วนร่วมในการกระทำและตัดสินใจ



3. ผู้นำแบบอิสระเสรี คือ ผู้นำประเภทที่ใช้อำนาจหน้าที่น้อยที่สุดส่วนใหญ่การบริหารงานจะขึ้นอยู่กับผู้ใต้บังคับบัญชา เปิดโอกาสให้ลูกน้องมีอิสระเต็มที่ที่จะทำอะไรก็ได้ ให้เป็นผู้กำหนดวัตถุประสงค์ กำหนดการกระทำที่จะให้บรรลุเป้าหมาย ผู้นำเปรียบเสมือนสมาชิกคนหนึ่งของกลุ่ม มีบทบาทเพียงให้ข้อมูลเมื่อลูกน้องขอมา การปล่อยปละละเลยเช่นนี้อาจเกิดผลเสียในการบริหารงานได้



รูปแบบของผู้นำหมายถึง แนวทางของผู้นำหรือหัวหน้าที่จะใช้อิทธิพลเหนือผู้ใต้บังคับบัญชา(ไพลิน ผ่องใส.2531:271) และจากการศึกษาพบว่า แบบผู้นำตามแนวคิดของแมคเกรเกอร์ (Mc Gregor :1960) ได้แบ่งเป็น 2 แบบ คือ

1. ผู้นำที่บริหารงานตามทฤษฎี X มีลักษณะเป็นผู้นำแบบอัตตาธิปไตย (Authoritarian Style)
2. ผู้นำที่บริหารตามทฤษฎี Y จะมีลักษณะเป็นผู้นำแบบมีมนุษยสัมพันธ์ (Humanistic Style)

แบบผู้นำตามแนวคิดของ ไวท์และลิปพิตต์ (White and Lippitt 1960: 527-553) ได้สรุปแบบผู้นำไว้ 3 แบบ คือ

1. แบบอัตตาธิปไตย Autocratic Leader
2. แบบประชาธิปไตย Democratic Leader
3. แบบเสรีนิยม Laisser Faire Leader

แบบผู้นำตามแนวคิดของ เบลกและมูตัน โดยการศึกษาเครือข่ายการบริหารงานจากการศึกษา ลักษณะและพฤติกรรมผู้นำของมหาวิทยาลัยแห่งรัฐโอไฮโอและมหาวิทยาลัยมิชิแกน ซึ่งภาวะผู้นำถูกพิจารณาจากพฤติกรรม 2 ด้านด้วยกัน เบลกและมูตัน ได้นำแนวคิดพื้นฐานจากมิติมุ่งงานและมุ่งสัมพันธ์ มาพัฒนาเป็นการศึกษาผู้นำตามลักษณะข่ายการบริหารงาน โดยได้สรุปลักษณะผู้นำไว้ 5 แบบด้วยกัน คือ

แบบที่ 1 ผู้นำไม่เอาไหน (Improvverished) เป็นแบบให้ผลต่ำสุด ไม่มุ่งพฤติกรรมทั้งสองด้าน ทั้งด้านมุ่งคนและมุ่งสัมพันธ์

แบบที่ 2 ผู้นำที่ใส่ใจแต่งาน (Task oriented) เป็นผู้นำที่มุ่งแต่งานอย่างเดียว ไม่สนใจคน ผลงานที่ได้ไม่ค่อยมีประสิทธิภาพมากนัก

แบบที่ 3 ผู้นำแบบประสานสัมพันธ์ (Country club) ผู้นำแบบนี้มุ่งสัมพันธ์ภาพระหว่างสมาชิกในกลุ่ม ผลงานน้อย

แบบที่ 4 ผู้นำที่เป็นตัวอย่าง (Team) เป็นแบบอุดมคติ คือ มุ่งทั้งงานและมนุษยสัมพันธ์อยู่ในระดับสูง ผลงานมีประสิทธิภาพมาก

แบบที่ 5 ผู้นำที่มุ่งกิจสัมพันธ์ระดับกลาง (Middle Road) เป็นผู้นำที่มุ่งทั้งงานและมนุษยสัมพันธ์ในระดับกลาง ผลงานจึงมีไม่มากนัก

จากข้อมูลดังกล่าวจึงสรุปว่า ผู้นำที่มีประสิทธิภาพต้องยอมรับว่าทั้งงานและมนุษยสัมพันธ์ต่างมีความสำคัญเท่าเทียมกัน แนวคิดในการศึกษาตามทฤษฎีข่ายการบริหารของเบลค และมูตัน จึงเป็นแบบพื้นฐานสำหรับการศึกษาพัฒนาแบบผู้นำตามทฤษฎีสามมิติของเรดคิน

แบบผู้นำตามทฤษฎีสามมิติ

เรดคิน มีงานวิจัยที่สำคัญๆซึ่งได้แก่ งานวิจัยของมหาวิทยาลัยแห่งรัฐโอไฮโอ พบว่าพฤติกรรมของผู้นำนั้นสามารถจำแนกออกเป็น 2 มิติ คือ มิติมุ่งงาน (Initianting Structure Dimension) และมิติมุ่งสัมพันธ์ (Consideration Dimension) และงานวิจัยและสำรวจแห่งมหาวิทยาลัยมิชิแกน จำแนกพฤติกรรมผู้นำ

2 มิติเช่นเดียวกัน คือ มุ่งมิตินงาน (Employee-centered) และมุ่งผลผลิต (Production-centered) งานวิจัยของมหาวิทยาลัยฮาร์วาร์ด ก็จำแนกพฤติกรรมของผู้นำไว้คล้ายกัน คือ แบบมุ่งงาน (Task Leader) และผู้นำที่มุ่งสังคมสัมพันธ์ (Social-emotional Leader) งานวิจัยเกี่ยวกับผู้นำของทั้งสามกลุ่มนี้มุ่งพฤติกรรมทั้งสองด้านในลักษณะที่สอดคล้องกัน ซึ่งต่อมา เบลก และมูตัน ได้นำมาพัฒนาเป็นทฤษฎีข่ายการจัดการ โดยให้ความสำคัญแก่พฤติกรรมผู้นำ 2 มิติเช่นเดียวกัน จะเห็นว่าการวิจัยภาวะผู้นำในระยะที่ผ่านมาเน้นความสำคัญของพฤติกรรมผู้นำเพียง 2 มิติ คือ มิติมุ่งงานและมุ่งสัมพันธ์เท่านั้น ต่อมาเรดดิน (Reddin, 1995) ศึกษาวิเคราะห์เพิ่มเติมว่าควรจะมีมิติมุ่งประสิทธิผลเข้าไปอีกมิติหนึ่งทฤษฎีของเรดดินจึงได้ชื่อว่าทฤษฎีสามมิติ (3-D Model) คือ

1. มิติมุ่งงาน กล่าวถึงลักษณะพฤติกรรมมุ่งงานว่า หมายถึง พฤติกรรมผู้นำที่แสดงออกถึงความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำกับผู้ร่วมงานหรือสมาชิกในกลุ่ม เพื่อความเข้าใจในการดำเนินงานตามนโยบาย การติดต่อสื่อสาร และวิธีการดำเนินงานให้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี
2. มิติมุ่งสัมพันธ์ เป็นพฤติกรรมที่แสดงออกถึงความเป็นมิตรที่ดี มีความไว้วางใจ มีความนับถือซึ่งกันและกัน ความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำกับผู้ร่วมงานเป็นไปอย่างอบอุ่นและเป็นกันเอง
3. มิติมุ่งประสิทธิผล เป็นพฤติกรรมผู้นำที่ยึดสถานการณ์เป็นหลักเพื่อให้การบริหารงานบรรลุเป้าหมายตามที่กำหนดไว้และผู้นำจะสามารถปรับเปลี่ยนพฤติกรรมไปตามสถานการณ์ ถ้าสถานการณ์เหมาะสม พฤติกรรมการบริหารงานจะมีประสิทธิผลสูง ถ้าสถานการณ์ไม่เหมาะสม ผู้นำจะมีพฤติกรรมการบริหารงานที่มีประสิทธิผลต่ำ ผู้นำที่มุ่งประสิทธิผลสูงจึงควรปรับเปลี่ยนสถานการณ์ในการบริหารงานให้เหมาะสม โดยให้ได้ทั้งงานและความสัมพันธ์ภายในหน่วยงาน เพื่อนำไปสู่ประสิทธิผลขององค์กร

5.2 ทฤษฎีพฤติกรรมของผู้นำ

ทฤษฎีพฤติกรรม ทฤษฎีในกลุ่มนี้ถือว่าเราอาจแบ่งประเภทของผู้นำได้ตามพฤติกรรมในการเป็นผู้นำของตนหรือ ตาม “มาด” (Style) ในการใช้อำนาจผู้นำ

ตามทฤษฎีลักษณะผู้นำและทฤษฎีพฤติกรรมที่กล่าวมา ทฤษฎีสถานการณ์นี้ไม่เห็นด้วยที่ว่าแบบประเภทผู้นำอันหนึ่งอันใดจะมีผลดีที่สุด สถานการณ์ อันที่จริงผู้นำประเภทหนึ่งก็ดีในสถานการณ์หนึ่งแต่ใช้ไม่ได้ในอีกสถานการณ์หนึ่ง

พฤติกรรมของผู้นำ หมายถึง การกระทำของผู้นำที่พยายามทำทุกอย่างต่อผู้ตาม เพื่อให้เกิดความเชื่อถือ ความร่วมมือ เพื่อผลสำเร็จของงานให้เป็นไปตามเป้าหมายขององค์กร

พฤติกรรมของผู้นำจึงเป็นเครื่องชี้หรือเครื่องวัดความสามัคคีของกลุ่มได้เป็นอย่างดี ย่อมสามารถมองถึงความเป็นน้ำหนึ่งใจเดียวกัน มองถึงความจงรักภักดีของกลุ่มที่มีต่อผู้นำและองค์กรรวมไปถึงความสำเร็จขององค์กรด้วย

ปัจจัยที่กระตุ้นให้เกิดพฤติกรรมผู้นำ

โดยทั่วไปมนุษย์จะแสดงพฤติกรรมต่างๆ ออกมาตามที่ต้องการ บางคนต้องการอยู่เฉยๆ บางคนชอบทำงานไปเรื่อยๆ บางคนชอบพูดมาก บางคนชอบใช้วิธีนุ่มนวล รวมทั้งบางคนอยากดัง บางคนชอบใช้วิธีการรุนแรง

ปัจจัยที่กระตุ้นให้เกิดพฤติกรรมผู้นำ มีดังนี้

1. ความต้องการ โดยทั่วไปคนทุกคนมีความต้องการ และความต้องการของเขาก็แตกต่างกันตามสภาพชีวิตของแต่ละคน เมื่อความต้องการแตกต่างกันไป มนุษย์แต่ละคนก็จะแสดงพฤติกรรมเพื่อให้บรรลุความต้องการของตนออกมาแตกต่างกันด้วย ซึ่งเมื่อมนุษย์ต้องการสิ่งใด และเกิดความสมหวังแล้ว ก็จะเกิดความต้องการสิ่งอื่นๆ ตามมา

2. พฤติกรรมส่วนบุคคล เป็นพฤติกรรมที่แสดงออกของบุคคล บางคนเป็นพฤติกรรมที่แสดงออกอย่างรุนแรง บางคนมีพฤติกรรมอื่นที่ชอบแสดงอย่างนุ่มนวล สุขุม บางคนมีพฤติกรรมชอบแสดงออกด้วยการใช้กำลัง บางคนชอบใช้เหตุผล ดังนั้น ผู้นำจึงต้องศึกษาพฤติกรรมของบุคคลให้เข้าใจ แล้วกระตุ้นให้เกิดพฤติกรรมที่ดีต่อส่วนรวมและองค์กรนั้นๆ

3. เป้าหมายของบุคคล เป็นความต้องการที่ไม่เหมือนกัน เป้าหมายของบุคคลจึงไม่เหมือนกัน บางคนเป้าหมายก็สำเร็จได้ง่าย บางคนสำเร็จได้ยาก เป้าหมายที่ดีควรจะไม่ใช่ยากและง่ายเกินไป สามารถทำให้สำเร็จได้ เป้าหมายจึงสามารถกระตุ้นให้เกิดพฤติกรรมได้ (กวี วงศ์พูน. 2539 : 95)

การแบ่งประเภทตามลักษณะของพฤติกรรม

จอห์น ฟลานาแกน (John C. Flanagan อ้างใน กิติ ศัยคานนท์.2531:15) ได้ศึกษาลักษณะพฤติกรรมของหัวหน้างานที่แสดงออก ทำให้เขาแบ่งผู้นำตามลักษณะของพฤติกรรมออกได้เป็น 3 ประเภท คือ

1. ผู้นำมุ่งแต่ทำงานเป็นสำคัญ มีลักษณะพฤติกรรมแสดงออกเป็นแบบเผด็จการ
2. ผู้นำที่ตระหนักถึงผลงานและความพอใจของทุกฝ่ายเป็นหัวหน้างานที่มีพฤติกรรมแบบประชาธิปไตย

ประชาธิปไตย

3. ผู้นำที่ถือว่าประสิทธิภาพของการทำงานสูงขึ้นได้เนื่องจากสินน้ำใจ ผู้นำประเภทนี้ถือว่าสินน้ำใจหรือสิ่งตอบแทนเป็นสิ่งสำคัญที่กระตุ้นให้การทำงานมีประสิทธิภาพสูง จึงใช้วิธีขยุ้มให้คนทำงานโยการให้สินน้ำใจ ค่าตอบแทนหรือสินจ้างรางวัล เช่นบอกว่า “ถ้าคุณทำงานชิ้นนี้สำเร็จปีนี้ผมจะให้ 2 ชั้น”

การศึกษาพฤติกรรมเกี่ยวกับแบบของภาวะผู้นำ

(Behavioral studies : leadership style)

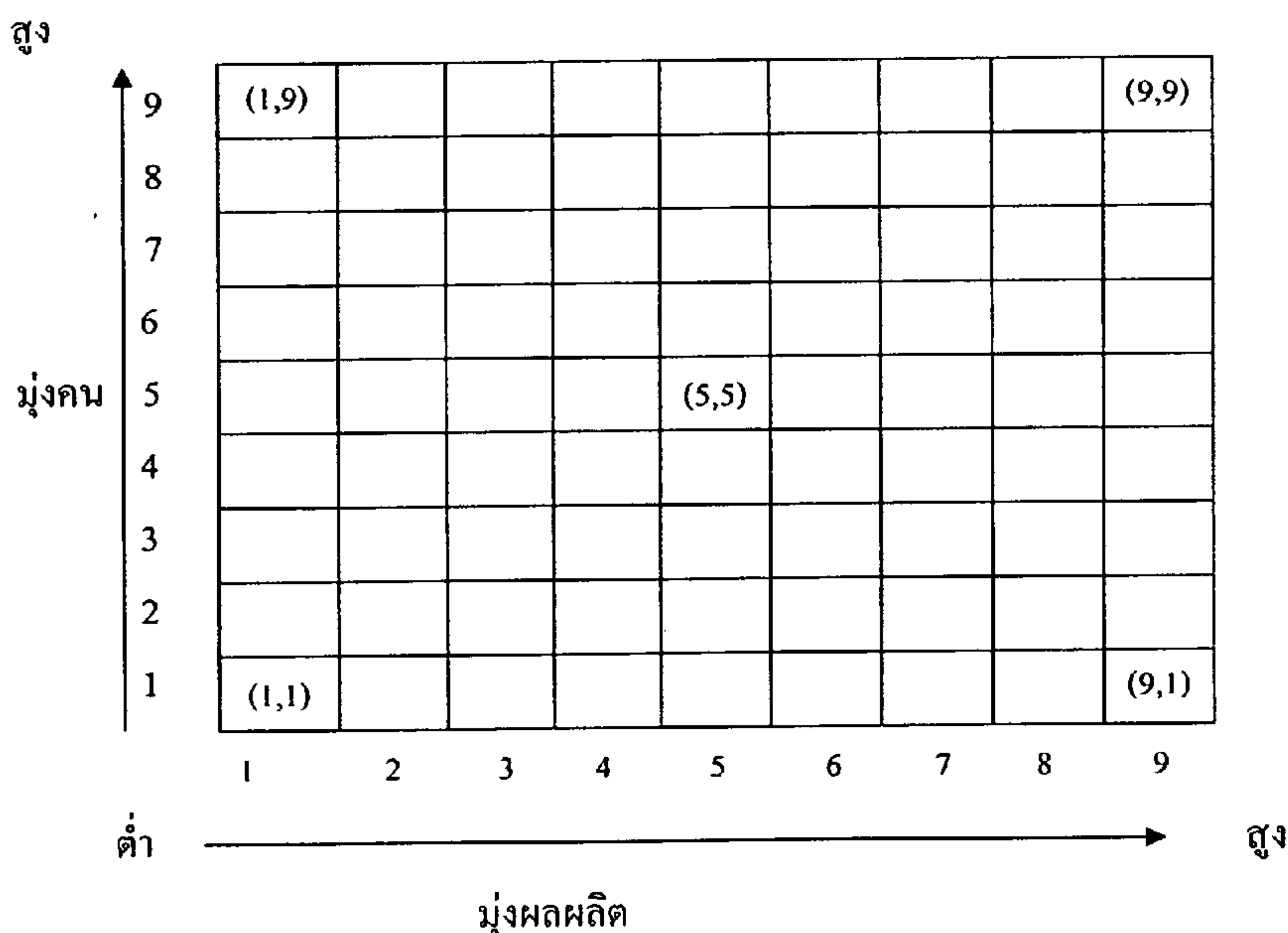
เป็นการศึกษาซึ่งเน้นพฤติกรรมของผู้บริหาร วิธีการศึกษาพฤติกรรมนี้ได้เน้นศึกษาสิ่งที่ผู้นำได้กระทำ และผู้นำนั้นได้ปฏิบัติกิจกรรมเกี่ยวกับภาวะผู้นำนั้นๆ อย่างไร เพราะว่าภาวะผู้นำจะเกี่ยวข้องกับการประสบผลสำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้ โดยการทำงานที่มีการกระทำร่วมกับบุคคลอื่นและโดยตนเอง ผู้นำจำเป็นต้องระลึกถึงงานและความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล โดยทั่วไปแล้วการบริหารงานโดยใช้วิธีการทาง

วิทยาศาสตร์นั้น ได้เน้นถึงความสำคัญของกิจกรรมของงาน และขณะเดียวกันเกี่ยวกับสัมพันธภาพระหว่างบุคคลได้เน้นความสำคัญไปที่บุคคล จากแนวคิดทั้งสองนี้ หลังจากปี ค.ศ. 1945 เป็นต้นมา นักพฤติกรรมศาสตร์ได้ศึกษาภาวะผู้นำโดยพิจารณาจากองค์ประกอบทั้งสองดังกล่าว(เทพนม เมืองแมน. 2529: 181)

ทศนา แสงศักดิ์ (2542:49) กล่าวว่า ภาวะผู้นำเป็นกระบวนการในการใช้อิทธิพลของบุคคลหรือของตำแหน่งให้ผู้อื่นยินยอมปฏิบัติตาม เพื่อให้สัมฤทธิ์ผลตามเป้าหมายในสถานการณ์ใดสถานการณ์หนึ่ง

ภาพทฤษฎีสามมติ ตามแนวคิดของเรดดิน

ทฤษฎีตาข่ายการบริหารงาน (The Managerial Grid) ของเบรคและมุตัน



1. ผู้นำแบบ (1,1) หรือ แบบไม่เอาไหน (impoverished) เป็นที่ได้สนใจทั้งคนและไม่หวังผลของงาน บริหารงานแบบเฉื่อยชา ทำงานเช้าชามเย็นชาม ทำงานไปเรื่อยๆ ไม่มีจุดหมายเป็นผู้นำที่แยกตนเองออกจากคนอื่นๆ ในองค์กร มอบอำนาจให้คนอื่น มักโยนความผิดให้คนอื่น เป็นผู้นำที่มีประสิทธิภาพน้อยที่สุด

2. ผู้นำแบบ (1,9) หรือแบบชุมนุมสร้างสรรค์ (country club) เป็นผู้นำแบบมุ่งที่ความสัมพันธ์กับบุคคลเป็นประการสำคัญ พยายามทำให้ผู้ร่วมงานเกิดความพอใจสูงสุด โดยเป็นมิตรกับคนทั้งหลาย ไม่มุ่งเน้นผลิตผลของงานมากนัก พยายามหลีกเลี่ยงความขัดแย้ง สนใจความรู้สึกของคน ต้องการให้คนทำงานอย่างสบายใจ

3. ผู้นำแบบ (9,1) หรือแบบมุ่งแต่งงาน (task) เป็นผู้นำแบบงานขึ้นเสมอมุ่งที่จะให้งานสำเร็จเพียงอย่างเดียว โดยไม่สนใจความต้องการของบุคคล มุ่งแต่ประสิทธิภาพของการทำงาน ไม่ค่อยคำนึงถึงความ เป็นมนุษย์ ชอบใช้อำนาจ กฎ ระเบียบ และการสั่งการ โดยไม่สนใจความรู้สึกของผู้ใต้บังคับบัญชา

4. ผู้นำแบบ (9,9) หรือแบบเล่นเป็นทีม (team) เป็นผู้นำที่เน้นทั้งคนและผลงาน ทำงานเป็นทีม เป็นหมู่คณะ เพื่อนร่วมงานมีความพอใจในการทำงาน ให้ความร่วมมือร่วมใจ มีความผูกพันกับงานที่ทำ ขอมรับซึ่งกันและกันทำให้งานที่ทำมีความสำเร็จสูง ทุกฝ่ายมีความพอใจในผลงานที่ทำ

5. ผู้นำแบบ (5,5) หรือแบบทางสายกลาง (middle of the road) ผู้นำให้ความสำคัญทั้งคนและงานในระดับปานกลาง เพื่อนร่วมงานมีความพอใจบ้าง ผลงานสำเร็จตามสมควร เป็นผู้นำที่รักษาสภาพเดิมไม่ปรารถนาที่จะเป็นการเปลี่ยนแปลง เป็นวิธีประนีประนอมนั่นเอง (ทัศนาศาสตร์.2542:56-57 ; อ้างอิงจาก เสริมศักดิ์ วิชาลาภรณ์.2536 :17-79)

ทฤษฎีว่าด้วยพฤติกรรม (Behavioral Theories)

เนื่องจากเราไม่สามารถที่จะพิจารณาประสิทธิภาพของผู้นำโดยมองจากบุคลิกลักษณะแต่เพียงอย่างเดียว เป็นเหตุให้นักวิชาการต้องพิจารณาพฤติกรรมในการบริหารของบรรดาผู้นำด้วยว่าผู้บริหารที่มีประสิทธิภาพนั้นมีวิธีการใดเป็นพิเศษเฉพาะตัวเขา เช่น บางคนเป็นประชาธิปไตยคือฟังเสียงคนส่วนใหญ่ บางคนเป็นอัตตาริปไตยคือความเห็นของตนเป็นใหญ่ และบางคนปล่อยให้ผู้ใต้บังคับบัญชาทำงานอย่างอิสระ พฤติกรรมในการเป็นผู้นำทั้ง 3 แบบ อธิบายได้ดังนี้

1. ผู้นำแบบอัตตานิยม (Autocratic leadership)

ผู้นำแบบอัตตานิยม หมายถึง ผู้นำที่ต้องการให้สมาชิกทุกคนในกลุ่มเชื่อฟังเขาแต่เพียงผู้เดียว เขาจะเป็นผู้กำหนดนโยบายและวิธีปฏิบัติงานเน้นการใช้อำนาจหน้าที่ กฎข้อบังคับและระเบียบ ตัดสินใจด้วยตนเอง เป็นส่วนใหญ่ไม่บริหารด้วยการกระจายอำนาจ ไม่เปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชาแสดงความคิดเห็น ผู้นำแบบนี้จะมีบุคลิกลักษณะเป็น “หัวหน้า” อย่างเห็นได้ชัด ในทางปฏิบัติผู้นำประเภทนี้จึงสั่งการแต่เพียงคนเดียวซึ่งบางครั้งอาจรวดเร็วแต่ถ้ามีงานมากการคิดอยู่คนเดียวอาจจะต้องคิดแล้วคิดอีกก่อนจะต้องสั่งการก็อาจทำให้ล่าช้าและบ่อยครั้งที่มีการของอารมณ์เข้ามาเกี่ยวข้องด้วย ผู้ใต้บังคับบัญชาจะเกรงกลัวแต่ไม่เกรงใจ

2. ผู้นำแบบประชาธิปไตย (Democratic leadership)

ผู้นำแบบประชาธิปไตย หมายถึง ผู้นำที่เปิดโอกาสและสนับสนุนให้ผู้ใต้บังคับบัญชาแสดงความคิดเห็นในการปฏิบัติงานและการแก้ไขปัญหาได้อย่างอิสระ และยอมรับแนวความคิดเห็นในการปฏิบัติงานและการแก้ไขปัญหาได้อย่างอิสระ และยอมรับแนวความคิดจากสมาชิกในกลุ่ม ให้ความสำคัญกับทุกคน และไม่นิยมการใช้อำนาจ เมื่อเกิดปัญหขึ้นส่วนใหญ่จะใช้วิธีการประชุมหรือตั้งคณะกรรมการเพื่อปรึกษาหารือเพื่อหาทางแก้ไข บุคลิกลักษณะของผู้นำแบบนี้จึงเป็นไปในลักษณะใจกว้าง รับฟังความคิดเห็นของผู้อื่นทำให้เกิดการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นในเชิงสร้างสรรค์ เกิดสัมพันธภาพอันดีระหว่างผู้ร่วมงาน ผู้ใต้บังคับบัญชาจะให้ความนิยมยกย่อง รักและเกรงใจ แต่มิใช่เกรงกลัว

3. ผู้นำแบบเสรีนิยม (Fre-Rein leadership)

ลักษณะผู้นำจะเป็นเสมือนผู้แจ้งข่าวให้กลุ่มหรือผู้ใต้บังคับบัญชาทราบเท่านั้นแล้วก็จะปล่อยให้ผู้ใต้บังคับบัญชาทำงานอย่างอิสระเต็มที่ โดยมอบหมายอำนาจหน้าที่ให้ เช่น ให้กำหนดแผนงาน วิธีปฏิบัติงาน ตัดสินใจ และควบคุมตนเอง (กรองแก้ว อยู่สุข. 2535 : 136-137)

นักวิชาการได้ศึกษาเกี่ยวกับพฤติกรรมของผู้นำไว้มาก แต่ที่น่าสนใจและรู้จักกันแพร่หลายมีอยู่สองกลุ่มคือ กลุ่มมหาวิทยาลัยโอไฮโอ กับกลุ่มมหาวิทยาลัยมิชิแกน ได้ประเมินลักษณะของผู้นำหลายๆแบบ ดังนี้คือ

กลุ่มโอไฮโอ (Ohio State Studies)

ได้มีการรวบรวมผลของการวิจัยเกี่ยวกับพฤติกรรมของผู้นำเพื่อมาประมวลผลเป็นทฤษฎีที่มหาวิทยาลัยโอไฮโอสเตท ประมาณปลายทศวรรษที่ 1940 จากผลของการวิจัยเหล่านั้นทำให้ได้ข้อมูลเกี่ยวกับพฤติกรรมของผู้นำในการสั่งงานผู้ใต้บังคับบัญชามาเป็นจำนวนมากมาเป็นพันๆแบบและกลุ่มโอไฮโอก็ได้สรุปให้แคบจนเหลือเพียง 2 ประเภท โดยกล่าวถึงพฤติกรรมของผู้นำในทัศนะของผู้ใต้บังคับบัญชา คือ ผู้นำที่เริ่มต้นจากตนเองเป็นหลัก (Initiating Structure) กับผู้นำที่นึกถึงผู้อื่นเป็นหลัก (Consideration)

- ผู้นำที่เริ่มต้นจากตนเอง

ผู้นำที่เริ่มต้นจากตนเอง หมายถึง พฤติกรรมของผู้นำที่กำหนดบทบาทของตนเองและของผู้ใต้บังคับบัญชาเพื่อแสวงหาวิธีที่จะบรรลุเป้าหมายขององค์กร

- ผู้นำที่นึกถึงผู้อื่นเป็นหลัก

ผู้นำที่มีพฤติกรรมแบบนี้จะแสดงออกถึงความไว้วางใจต่อผู้ใต้บังคับบัญชา ขอมรับนับถือความคิดและความรู้สึกของพวกเขา เป็นห่วงและเอาใจใส่ต่อความเป็นอยู่ และผู้บังคับบัญชาปฏิบัติต่อผู้ใต้บังคับบัญชาทุกคนอย่างเสมอภาค

จากการวิจัยโดยอาศัยแนวคิดทั้งสองนี้ นักวิชาการได้พบว่าผู้นำที่มีพฤติกรรมเป็นเลิศทั้งสองทางคือเน้นที่เรื่องของการสั่งงาน และเป้าหมายขององค์กร และนึกถึงเป็นห่วงผู้ใต้บังคับบัญชาเสมอจะประสบผลสำเร็จเป็นที่น่าพอใจมากกว่าผู้ที่เอาใจใส่เพียงด้านใดด้านหนึ่งหรือไม่เอาใจใส่เลยทั้ง 2 ด้าน แต่เป็นที่น่าสังเกตว่าการเอาใจใส่ของผู้นำทั้ง 2 ด้านก็ไม่ใช่จะเป็นผลดีเสมอไปนัก ตัวอย่างเช่น ผู้นำที่เน้นด้านการทำงานอย่างเข้มงวดอาจทำให้พนักงานเกิดความเครียด หงุดหงิด ขาดงานบ่อย ลาออก ไม่พอใจในการทำงาน จากการศึกษาค้นคว้าอื่นๆยังพบอีกว่า ผู้นำที่เอาใจใส่พนักงานเป็นอย่างดีเยี่ยมนั้นอาจถูกเพ่งเล็งเป็นพิเศษจากผู้บังคับบัญชาเหนือเขาขึ้นไป ซึ่งอาจทำให้ได้ผลเป็นลบก็ได้ ดังนั้นการศึกษาของกลุ่มโอไฮโอจึงให้ความเห็นว่าโดยทั่วไปแล้วการเอาใจใส่เป็นเลิศทั้งสองด้านนั้นให้ผลดีก็จริง แต่ควรจะนำปัจจัยอื่นๆหรือสถานการณ์ที่เกี่ยวข้องเข้ามาพิจารณาร่วมด้วย จะทำให้ทฤษฎีนี้มีเหตุผลขึ้นและสามารถนำมาใช้ปฏิบัติได้ผลอย่างจริงจัง

กลุ่มมิชิแกน (University of Michigan Studies)

นักวิชาการของมหาวิทยาลัยมิชิแกนได้ทำการศึกษาและวิจัยเกี่ยวกับเรื่องความเป็นผู้นำในเวลาที่จะใกล้เคียงกันกับกลุ่มโอไฮโอ โดยมีวัตถุประสงค์คล้ายกัน คือ พิจารณาความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำและผู้ใต้บังคับบัญชากับประสิทธิผลของการทำงาน กลุ่มมิชิแกนได้ข้อสรุปเกี่ยวกับพฤติกรรมของผู้นำเป็น 2 ประการเช่นกัน ซึ่งเรียกว่า “มุ่งที่คนงาน” (Employee Oriented) และ “มุ่งที่ผลผลิต” (Product Oriented) ผู้นำที่มุ่งที่คนงานนั้นจะเน้นเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ยอมรับความแตกต่างระหว่างบุคคล สนใจและเข้าใจความต้องการของพนักงาน ส่วนผู้นำที่มุ่งที่ผลผลิตจะแสดงพฤติกรรมตรงข้ามคือจะเน้นที่งานและเทคนิคต่างๆ ในการผลิตเป็นเรื่องสำคัญ เพื่อให้งานของกลุ่มบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ ส่วนตัวพนักงานนั้นเป็นเพียงปัจจัยที่ทำให้งานสำเร็จเท่านั้น

นักวิจัยกลุ่มมิชิแกน สรุปความเห็นว่าการมุ่งที่คนงานทำให้ผู้นำมีประสิทธิภาพมากกว่า เพราะคนงานจะเต็มใจและพอใจทำงานด้วยความกระตือรือร้นผลิตจึงสูงขึ้น ส่วนพฤติกรรมมุ่งที่ผลผลิตนั้นมีผลตรงข้ามคือทำให้ความพอใจที่จะทำงานลดลง ผลิตย่อมลดลง (กรองแก้ว อยู่สุข. 2535 : 138-140)

พฤติกรรมของผู้นำจะดำเนินการไปได้โดยอาศัยอำนาจหน้าที่ (Authority) และอำนาจบารมี (Power) เป็นเครื่องมือทั้งในลักษณะที่เป็นทางการ (Formal) และไม่เป็นทางการ (Informal) เพื่อก่อให้เกิดความร่วมมือร่วมใจกันของกลุ่มโดยมุ่งให้ได้รับผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ขององค์การ (พรณี ประเสริฐพงษ์และคณะ. 2515 : 489)

5.3 ทฤษฎีผู้นำตามสถานการณ์

ทฤษฎีภาวะผู้นำตามสถานการณ์ (Situational Leadership Theory) ของเฮอร์เชย์และ บลองชาร์ด

เฮอร์เชย์ และบลองชาร์ด (ทัศนาศาสตร์. 2542:59-62; อ้างอิงจาก Hersey and Blanchard. 1977) ได้คิดทฤษฎีนี้ขึ้น โดยใช้ชื่อทฤษฎีว่า ทฤษฎีวงจรชีวิต (Life-cycle Theory) ซึ่งจัดได้ว่าเป็นทฤษฎีที่สำคัญอีกทฤษฎีหนึ่งของทฤษฎีผู้นำตามสถานการณ์ (Situational Leadership Theory) เฮอร์เชย์และบลองชาร์ด เชื่อว่า ผู้นำที่มีประสิทธิภาพเกิดจากแบบภาวะผู้นำ (Leadership Style) และระดับวุฒิภาวะของกลุ่ม (the maturity level of the group) ซึ่งระดับวุฒิภาวะมีความสัมพันธ์กันอย่างสูงกับงานที่ผู้นำปฏิบัติอยู่ วุฒิภาวะสามารถประเมินผลได้จากองค์ประกอบของบุคคลที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจ (motivation) ความรับผิดชอบ (responsibility) และการศึกษาหรือประสบการณ์ (education or experience)

แบบภาวะผู้นำมี 4 แบบ คือ การสั่ง (telling) การขาย (selling) การร่วม (participating) และการมอบ (delegating) แต่ละแบบเป็นการผสมผสานระหว่างพฤติกรรมด้านงาน (task behavior) พฤติกรรมด้านมนุษยสัมพันธ์ (relationship behavior) และมีวุฒิภาวะของผู้ตามเป็นตัวแปรตามสถานการณ์ ซึ่งวุฒิภาวะแบ่งออกเป็น 4 ระดับ คือ ต่ำ (M1) ต่ำถึงปานกลาง (M2) ปานกลางถึงสูง (M3) และสูง (M4) แบบภาวะผู้นำที่เหมาะสมสำหรับวุฒิภาวะทั้ง 4 ระดับนั้น จะเป็นการผสมผสานที่ถูกต้อง ระหว่างพฤติกรรมด้านงาน (การแนะนำ) และพฤติกรรมด้านมนุษยสัมพันธ์ (การสนับสนุน)

1. แบบสั่งหรือแบบบอกให้ทำ (telling-S1) เป็นกลุ่มที่มีวุฒิภาวะต่ำ (a low mature group – M1) เป็นพฤติกรรมที่มุ่งงานสูงและมุ่งสัมพันธ์ต่ำ จะมีแรงจูงใจกับงานเพียงเล็กน้อย ไม่เคยบันทึกความสำเร็จเกี่ยวกับงานที่เคยทำมาแล้ว นอกจากนี้กลุ่มนี้จะมีความรู้ความเข้าใจงานน้อยมาก
2. แบบการขายหรือแบบการแนะ (telling – S2) เป็นกลุ่มที่มีวุฒิภาวะต่ำถึงระดับปานกลาง (a low to moderately mature group – M3) เป็นพฤติกรรมที่มุ่งงานสูงและมุ่งสัมพันธ์สูง จะมีแรงจูงใจ ความรับผิดชอบและความรู้เข้าใจอย่างหนึ่งอยู่ในระดับสูง ส่วนนอกนั้นอยู่ในระดับต่ำ
3. แบบการให้มีส่วนร่วม (participating – S3) เป็นกลุ่มที่มีวุฒิภาวะระดับปานกลางถึงระดับสูง (a moderate to high mature group – M3) เป็นพฤติกรรมที่มุ่งสัมพันธ์สูงและมุ่งงานต่ำ จะมีแรงจูงใจ ความรับผิดชอบ และความรู้สองในสามลักษณะดังกล่าวอยู่ในระดับสูง
4. แบบการมอบอำนาจ (delegating – S4) เป็นกลุ่มที่มีวุฒิภาวะระดับสูง (a high mature group – M4) เป็นพฤติกรรมที่มุ่งสัมพันธ์ต่ำและมุ่งงานต่ำด้วย จะเป็นกลุ่มที่มีแรงจูงใจ ความรับผิดชอบและความรู้ทั้งสามประเภทอยู่ในระดับสูง นอกจากนี้กลุ่มจะแสดงให้เห็นความสามารถในการทำงานที่แดงให้เห็นความสำเร็จ

ภาวะผู้นำที่เหมาะสมกับระดับวุฒิภาวะต่างๆ

ระดับวุฒิภาวะ	ภาวะผู้นำที่เหมาะสม
M1 วุฒิภาวะต่ำ ไม่สามารถและไม่เต็มใจ หรือไม่มั่นใจ	S1 การสั่ง (telling) พฤติกรรมด้านงานสูง พฤติกรรมด้านมนุษยสัมพันธ์ต่ำ
M2 วุฒิภาวะต่ำถึงปานกลาง ไม่สามารถแต่เต็มใจ หรือมั่นใจ	S2 การขาย (selling) พฤติกรรมด้านงานสูง พฤติกรรมด้านมนุษยสัมพันธ์สูง
M3 วุฒิภาวะปานกลางถึงสูง สามารถแต่ไม่เต็มใจ หรือไม่มั่นใจ	S3 การร่วม (participating) พฤติกรรมด้านมนุษยสัมพันธ์สูง พฤติกรรมด้านงานต่ำ
M4 วุฒิภาวะสูง สามารถและเต็มใจ หรือมั่นใจ	S4 การมอบ (delegating) พฤติกรรมด้านมนุษยสัมพันธ์ต่ำ พฤติกรรมด้านงานต่ำ

6.ทฤษฎีว่าด้วยพฤติกรรมของเรดดิน

ผู้นำพื้นฐาน 4 แบบ จากพฤติกรรมผู้นำตามทฤษฎีสามมติ เรดดินได้แนวคิดเกี่ยวกับแบบผู้นำพื้นฐาน 4 แบบ (Four Basic Styles) ดังภาพประกอบ (Reddin.1970:27)

มุ่งสัมพันธ์ (RO)	มิตรสัมพันธ์ (Related)	ผสมผสาน (Integrated)
	แยกตัว (Seperated)	เสียสละ (Dedicated)
มุ่งงาน (TO)		

ภาพประกอบ 1,2,3,4 แบบผู้นำพื้นฐาน 4 แบบ ของเรดดิน

ผู้นำพื้นฐาน 4 แบบ ของเรดดิน มีรายละเอียดดังต่อไปนี้

1.แบบผู้แยกตัว (Seperated) หรือแบบมุ่งงานต่ำ และในขณะเดียวกันก็มุ่งสัมพันธ์ต่ำเป็นลักษณะของ ผู้บริหารที่มีลักษณะระมัดระวัง เป็นผู้นำแบบอนุรักษ์นิยม ชอบความเป็นระเบียบ ชอบงานเขียนมากกว่า งานพูด จะปฏิบัติตามกฎเกณฑ์และระเบียบข้อบังคับที่วางไว้ ชอบพฤติกรรมที่เป็นข้อเท็จจริง ชี้ดกฎ ระเบียบเป็นหลักในการปฏิบัติเพื่อความถูกต้อง ชอบความกระตือรือร้น แม่นยำ ชอบงานที่สมบูรณ์แบบ เป็น ผู้นำที่มีความสม่ำเสมอ มีมานะอดทน มีนิสัยเยือกเย็น ถ่อมตัว เป็นคนชอบเก็บตัว ไม่ชอบเป็นผู้กว้างขวาง จะให้ความสำคัญในด้านคนและงานในระดับต่ำ ไม่ชอบแสดงความคิดเห็น นิยมการต่อต้านการ เปลี่ยนแปลง

2. แบบมิตรสัมพันธ์ (Related) หรือแบบมุ่งงานต่ำ แต่มุ่งสัมพันธ์สูง เป็นผู้บริหารที่เน้น ความสำคัญด้านที่เกี่ยวกับคน เห็นความสำคัญด้านการงานน้อยกว่า ผู้นำประเภทนี้จะถือคนในหน่วยงาน สำคัญที่สุด เน้นการพัฒนามนุษย์เป็นสำคัญ มีความเป็นกันเอง ไม่ชอบทำตัวเด่น ชอบสนทนาวิสาสะให้ ความเห็นใจลูกน้อง ขอมรับและเห็นด้วยกับผู้อื่นโดยง่ายคาย มีความเป็นมิตร ชอบบรรยากาศที่อบอุ่น ให้ ความปลอดภัย มั่นคงในหน่วยงาน

3. แบบผู้เสียสละ (Dedicated) หรือแบบมุ่งงานสูง แต่มุ่งสัมพันธ์ต่ำ เป็นลักษณะของผู้บริหารที่มุ่งจะ ทำงานให้ได้ตามที่ตนต้องการ เป็นคนมีความกล้าที่จะประพฤติปฏิบัติทุกสิ่งทุกอย่างทำให้เป็นคนมีความ

ก้าวร้าวในบางเวลา ตลอดจนกำหนดความรับผิดชอบตามมาตรฐานงานเป็นรายบุคคล ก่อนข้างมีความทะเยอทะยานสูงในการทำงาน

4. แบบผู้ผสมผสาน (Integrated) หรือแบบมุ่งงานสูง และมุ่งสัมพันธ์สูง เป็นลักษณะผู้บริหารที่บริหารงานโดยใช้อำนาจหน้าที่ ยึดอยู่กับวัตถุประสงค์และนโยบายหน่วยงาน เป็นผู้นำที่พยายามจะให้สมาชิกในหน่วยงาน มีส่วนร่วมในองค์กรมากที่สุด หรือมีความรับผิดชอบร่วมกัน สนใจแนวทางหรือวิธีการสร้างแรงจูงใจลูกน้อง

ผดุง อารยะวิญญู (2530:23-25) แบบผู้นำของเรดดิน (Reddin. 1970 : 196-197) จะสอดคล้องกับผู้นำที่ใช้ระบบบริหารของลิเคิร์ต ดังนี้

ทฤษฎีระบบการบริหารของลิเคิร์ต ลิเคิร์ตแบ่งระบบการบริหารออกเป็น 4 ระบบ คือ

ระบบที่1 ระบบผูกขาดรวมอำนาจ (Exploitation , Authoritative Model)

ระบบที่2 ระบบกึ่งผูกขาดรวมอำนาจ (Benevolent , Authoritative Model)

ระบบที่3 ระบบกึ่งประชาธิปไตย (Consultative Model)

ระบบที่ 4 ระบบประชาธิปไตยสมบูรณ์แบบ (Participative Group Model)

ระบบที่1 ตรงกับผู้นำแบบผู้บังคับงาน

ระบบที่2 ตรงกับผู้นำแบบผู้ยอมความ

ระบบที่3 ตรงกับผู้นำแบบผู้สอนแนะ

ระบบที่4 ตรงกับผู้นำแบบผู้นำทีม

ทฤษฎีสามมติของเรดดิน สามารถนำไปประยุกต์และเปรียบเทียบกับทฤษฎีการบริหารอื่นได้ เพราะทฤษฎีสามมติเป็นทฤษฎีที่เหมาะสมกับสภาวะการณ์ และครอบคลุมพฤติกรรมการบริหารงานของผู้บริหารทั้งด้านมุ่งงาน มุ่งสัมพันธ์ ดังนั้น การศึกษาทักษะของเจ้าหน้าที่ตำรวจที่มีต่อพฤติกรรมของหัวหน้าสถานีตำรวจจะสามารถนำไปพัฒนาหลักสูตรการอบรมผู้นำขององค์กรตำรวจเพื่อฝึกทักษะด้านภาวะผู้นำเพื่อให้ผู้บังคับบัญชาเกิดทักษะที่ดีต่อผู้บังคับบัญชาส่งผลให้การปฏิบัติหน้าที่เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ

7.งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

งานวิจัยต่างประเทศ

การศึกษาภาวะผู้นำของ Lippitt และ White การศึกษาดังกล่าวอยู่ภายใต้การควบคุมของ Kurt Lewin แห่งมหาวิทยาลัยไอโอวา โดยคัดเลือกเด็กๆที่มีพฤติกรรมทางสังคมและสติปัญญาพอๆ กัน เขากำหนดให้เด็กๆ กระทำกิจกรรมบางอย่างแบบเด็กๆ เพื่อเล่นกัน โดยให้หัวหน้ากลุ่มผลัดเปลี่ยนกัน หัวหน้าแต่ละคนจะถูกลมอบหมายให้แสดงตนโดยใช้ภาวะผู้นำที่ต่างกันคือ

1. ผู้นำแบบเผด็จการ (Authoritarian) คือเป็นลักษณะที่ถือตนเองเป็นใหญ่
2. ผู้นำแบบประชาธิปไตย (Democracy) เป็นผู้นำที่รับฟังความคิดเห็นของกลุ่ม

3. ผู้นำแบบตามสบาย (Laisser Faire) คือปล่อยตามเรื่อง ตามใจคนอื่น ซึ่งจากการศึกษาปรากฏว่าผู้นำแบบประชาธิปไตยดีที่สุด

การศึกษาของมหาวิทยาลัย Harvard และเพื่อนร่วมงานได้ทำการศึกษาพฤติกรรมของคนในกลุ่มเล็กๆ ซึ่งเป็นนักเรียน 2 กลุ่มที่แตกต่างกันอยู่เสมอ เขาจึงให้ชื่อกลุ่มแรกว่าผู้นำในการทำงาน (Task Leader) ซึ่งมีลักษณะชอบพูด ชอบเสนอความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ ส่วนอีกกลุ่มหนึ่งให้ชื่อว่าผู้นำทางสังคมอารมณ์ (Socioemotional) กลุ่มนี้สามารถจับความต้องการและชักนำไปในทางที่กลุ่มยอมรับได้

การศึกษาของมหาวิทยาลัย Michigan การศึกษาในครั้งนั้น มุ่งที่จะพิจารณาผลผลิตและความพึงพอใจของกลุ่ม วิธีการศึกษานั้นเขาวัดการรับรู้ (Perceptions) และทัศนคติ (Attitudes) ของหัวหน้าคนงานและคนงาน ผลการศึกษาปรากฏว่ากลุ่มที่ทำงานได้ผลผลิตสูงนั้นมีลักษณะดังนี้

1. ได้รับการดูแลจากผู้บังคับบัญชาอย่างห่างๆ ไม่ใกล้ชิดนัก
2. พพอใจในอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบของเขา (อ้างใน กวี วงศ์พุด.2539:7)

คอนโต (Konto) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างรูปแบบผู้ำนวยการตามทัศนะของอาจารย์ผู้สอนกับความพอใจในการทำงานของอาจารย์ในโรงเรียนอาชีวศึกษาเทคนิคในรัฐมิสซูรี พบว่า อาจารย์โรงเรียนอาชีวศึกษาและเทคนิคที่มีผู้ำนวยการแบบมุ่งงานและมุ่งสัมพันธ์ จะมีความพอใจในการทำงานในระดับปานกลาง แต่ความพอใจลักษณะภายในของงานค่อนข้างต่ำ (Konto. 1987 : 374)

งานวิจัยในประเทศ

พรทิพย์ วัชรินทร์คิลก (2529 : 91) ได้ศึกษาเรื่องความพอใจของผู้ได้บังคับบัญชาต่อแบบวิธีการบังคับบัญชาของผู้บังคับบัญชา โดยศึกษาจากข้าราชการกรุงเทพมหานครและได้ใช้กรอบแนวความคิดของทฤษฎีภาวะผู้นำตามสถานการณ์ ซึ่งเน้นความสำคัญของความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมการบริหารงานของผู้บังคับบัญชาที่มีต่อผู้ได้บังคับบัญชา ผลการศึกษาพบว่า ผู้ได้บังคับบัญชามีความพอใจผู้บังคับบัญชาที่มีแบบวิธีการบังคับบัญชาแบบมุ่งมนุษยสัมพันธ์สูงกว่าผู้บังคับบัญชาที่มีแบบวิธีการบังคับบัญชาแบบมุ่งงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ชาติ เทพา(2541:บทคัดย่อ) ได้ศึกษา ระดับความต้องการแบบผู้นำของหัวหน้าสถานีดำรวจภูธรแบบต่างๆ ตามความต้องการของผู้ได้บังคับบัญชา ผลการวิจัยพบว่า กลุ่มตัวอย่างมีความต้องการผู้นำแบบประชาธิปไตยอยู่ในระดับมากในขณะที่ต้องการผู้นำแบบเสรีนิยม และอัตตานิยมอยู่ในระดับน้อย

ข้าราชการตำรวจที่มีสายงานปฏิบัติแตกต่างกันมีความต้องการแบบผู้นำแบบประชาธิปไตยแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 แต่มีความต้องการแบบผู้นำแบบเสรีนิยมและแบบผู้นำแบบอัตตานิยมไม่แตกต่างกัน

รติกร เวชชะ(2541:บทคัดย่อ) ได้ศึกษาความคิดเห็นของผู้ได้บังคับบัญชาที่มีต่อแบบภาวะผู้นำของผู้บังคับบัญชา ศึกษาแบบภาวะผู้นำของผู้บังคับบัญชาที่ผู้ได้บังคับบัญชาต้องการ ศึกษาความพึงพอใจในงานของผู้ได้บังคับบัญชาที่มีต่อแบบของภาวะผู้นำตามทฤษฎีของเฮริชเบิร์ก ผู้ได้บังคับบัญชามีความ

คิดเห็นว่าผู้บังคับบัญชามีแบบภาวะผู้นำเป็นแบบทีมงานมากที่สุด รองลงมาคือแบบภาวะผู้นำแบบเดินสายกลาง แบบสโมสร แบบยึดคำสั่ง และแบบปล่อยตามสบาย ผู้ได้บังคับบัญชาที่มีความต้องการผู้บังคับบัญชาที่มีแบบภาวะผู้นำเป็นทีมงานมากที่สุด รองลงมาคือ แบบเดินสายกลาง แบบสโมสร แบบยึดคำสั่ง และแบบปล่อยตามสบาย

สมพล วงศ์วิวัฒน์(2541:บทคัดย่อ) ได้ศึกษา รูปแบบภาวะผู้นำและความพึงพอใจของพนักงานต่อรูปแบบภาวะผู้นำของหัวหน้าสำนักงานกองทุนสงเคราะห์การทำสวนยางจังหวัด รูปแบบภาวะผู้นำของหัวหน้าสำนักงานกองทุนสงเคราะห์การทำสวนยางจังหวัดศึกษาในมิติมุ่งสัมพันธ์กับมุ่งงาน สำหรับความพึงพอใจของพนักงานเน้นการศึกษาความพึงพอใจในด้านความเชื่อถือ ความเป็นอิสระ การแก้ปัญหา การชมเชย ความสนใจ การสั่งการ การให้ความสำคัญ การรับรู้ ความใกล้ชิด ความสัมพันธ์ส่วนตัว การควบคุม การตัดสินใจ วิธีการทำงาน การใช้ถ้อยคำ

ผลการวิจัย พบว่ารูปแบบภาวะผู้นำของหัวหน้าสำนักงานกองทุนสงเคราะห์สวนยางจังหวัด มีรูปแบบภาวะมุ่งสัมพันธ์เป็นส่วนใหญ่

ผลการวิจัย ความพึงพอใจของพนักงานต่อภาวะผู้นำของหัวหน้าสำนักงาน โดยศึกษาเปรียบเทียบระดับความพึงพอใจของพนักงานระหว่างช่วงอายุ พบว่าพนักงานที่มีอายุตั้งแต่ 50 ปีขึ้นไป มีความพึงพอใจต่อภาวะผู้นำของหัวหน้าสำนักงานกองทุนสงเคราะห์การทำสวนยางจังหวัด สูงกว่าพนักงานที่มีอายุตั้งแต่ 40-49 ปี ถ้าหัวหน้าสำนักงานกองทุนสงเคราะห์การทำสวนยางจังหวัดมีรูปแบบภาวะผู้นำแบบมุ่งสัมพันธ์ ความพึงพอใจของพนักงานส่วนใหญ่จะอยู่ในระดับสูง ส่วนหัวหน้าสำนักงานกองทุนสงเคราะห์การทำสวนยางจังหวัดที่มีรูปแบบภาวะผู้นำแบบมุ่งพนักงานส่วนใหญ่จะพึงพอใจในระดับปานกลางเท่านั้น รูปแบบภาวะผู้นำมีความสัมพันธ์กับระดับความพึงพอใจของพนักงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ปรีดี พงศ์เศรษฐสันต์(2542:บทคัดย่อ) ได้ศึกษาพบว่า ภาวะผู้นำที่สัมพันธ์กับประสิทธิผลของหน่วยงานวิทยาการตำรวจได้ศึกษา ภาวะผู้นำ ประสิทธิผล สรุปผลการวิจัยดังนี้

1. ภาวะผู้นำของผู้บังคับบัญชาในหน่วยงานวิทยาการตำรวจ ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือเป็นแบบปรึกษาหารือมากที่สุด
2. ภาวะผู้นำมีความสัมพันธ์กับ ประสิทธิผลของหน่วยงานวิทยาการตำรวจ ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .05
3. ภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วมและแบบปรึกษาหารือ ส่งผลให้เกิดประสิทธิผลสูงกว่าภาวะผู้นำแบบเผด็จการ และเผด็จการอย่างมีศิลป์

สมศักดิ์ ตั้งสุวรรณ(2526:บทคัดย่อ) ได้ศึกษาและเปรียบเทียบพรรณนะของข้าราชการตำรวจชั้นต่ำกว่าสัญญาบัตรในกองกำกับการโรงเรียนตำรวจภูธร 6 นครสวรรค์ ที่มีต่อทักษะผู้นำของผู้บังคับบัญชารับรองระดับสูง ในกองกำกับการโรงเรียนตำรวจภูธร 6 นครสวรรค์ 3 ทักษะ คือ การปกครองบังคับบัญชา คุณธรรม และการตัดสินใจและออกคำสั่ง

ผลการวิจัยพบว่า

1. ข้าราชการตำรวจชั้นต่ำกว่าสัญญาบัตรในกองกำกับการตำรวจภูธร 6 นครสวรรค์มีทัศนคติต่อทักษะทั้ง 4 ด้านดังนี้

1.1 ทักษะโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยทักษะที่มีความสำคัญสูงสุดคือ ทักษะด้านการตัดสินใจและออกคำสั่ง รองลงมาคือ ด้านการปกครองบังคับบัญชา และทักษะด้านคุณธรรม ตามลำดับ

1.2 ทักษะด้านการปกครองบังคับบัญชา อยู่ในระดับปานกลาง ข้อที่มีทักษะสำคัญในการปฏิบัติสูงสุดคือ มีความสามารถในการสร้างความสามัคคีในหน่วยงานได้อย่างเหมาะสม ต่ำสุดคือมีความสามารถวิเคราะห์เจตนาแฝงที่อยู่ในความคิดของผู้อื่นเพื่อประกอบการตัดสินใจ

1.3 ทักษะด้านคุณธรรม อยู่ในระดับปานกลาง ข้อที่มีลักษณะสำคัญในการปฏิบัติสูงสุดคือ มีความสามารถในการแสดงความคิดเห็นและยกย่องชมเชยผู้ใต้บังคับบัญชาที่ประสบความสำเร็จในการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายด้วยความจริงใจ ต่ำสุดคือสามารถจัดหาสวัสดิการให้แก่ผู้ใต้บังคับบัญชาได้อย่างเหมาะสม

1.4 ทักษะด้านการตัดสินใจและออกคำสั่ง อยู่ในระดับมาก ข้อที่มีทักษะสำคัญในการปฏิบัติสูงสุดคือ มีความสามารถในการทำหน้าที่ประธานในที่ประชุมได้อย่างเรียบร้อยไม่ติดขัด ต่ำสุดคือสามารถเตรียมการประชุมได้อย่างชัดเจน

2. เปรียบเทียบพรรณนะ

2.1 ทักษะด้านการปกครองบังคับบัญชา ข้าราชการตำรวจทุกชั้นยศ มีพรรณนะต่อทักษะผู้นำของผู้บังคับบัญชาตำรวจระดับสูงแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยข้าราชการตำรวจชั้นพลตำรวจโท มีความสำคัญการปฏิบัติของผู้บังคับบัญชาตำรวจสูงกว่าข้าราชการตำรวจชั้นประทวน ทักษะเฉพาะที่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 คือ ความสามารถในการวิเคราะห์งานของตน และผู้ใต้บังคับบัญชาได้อย่างเหมาะสม โดยกลุ่มข้าราชการชั้นพลตำรวจโทมีความสำคัญสูงกว่ากลุ่มข้าราชการชั้นประทวน

2.2 ทักษะด้านคุณธรรม ข้าราชการตำรวจทุกชั้นยศ มีพรรณนะต่อทักษะผู้นำของผู้บังคับบัญชาตำรวจระดับสูงแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ทักษะเฉพาะที่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 คือ ความพร้อมที่จะช่วยเหลือผู้ใต้บังคับบัญชาในการแก้ไขปัญหาทั้งหน้าที่การงานและปัญหาส่วนตัวอย่างทั่วถึง โดยกลุ่มข้าราชการตำรวจชั้นพลตำรวจโทมีความสำคัญในการปฏิบัติสูงกว่ากลุ่มข้าราชการตำรวจชั้นประทวน

2.3 ทักษะด้านการตัดสินใจและออกคำสั่ง ข้าราชการตำรวจทุกชั้นยศ และทุกสังกัดมีพรรณนะต่อทักษะผู้นำของผู้บังคับบัญชาตำรวจระดับสูงแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทั้งในรายด้านและรายข้อ

บทที่ 3
วิธีดำเนินการวิจัย

การศึกษาวิจัยในครั้งนี้ผู้วิจัยได้ดำเนินการศึกษาค้นคว้าตามขั้นตอนดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
2. การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
3. ขั้นตอนการสร้างเครื่องมือ
4. การเก็บรวบรวมข้อมูล
5. การจัดกระทำข้อมูลและการวิเคราะห์ข้อมูล
6. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.ประชากร ประชากรที่ใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้คือข้าราชการตำรวจผู้ได้บังคับบัญชาของสถานีตำรวจนครบาล 2 ซึ่งได้แก่ สถานีตำรวจนครบาลบางซื่อ,สุทธิสาร,พหลโยธิน,เตาปูน,ประชาชื่น,โครกคราม,คันนายาว,บางเขน,สายไหม,ทุ่งสองห้อง,ดอนเมือง จำนวนทั้งสิ้น 2,771 คน

2.กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือข้าราชการตำรวจผู้ได้บังคับบัญชาของสถานีตำรวจนครบาล 2 ทั้งสิ้น 11 สถานีโดยใช้วิธีการเลือกกลุ่มอย่างแบบทราบความน่าจะเป็นแบบแบ่งชั้นชนิดสัดส่วน (Proportional Stratified Random Sampling) จากกลุ่มประชากรโดยใช้ตารางของทาโร่ ยามาเน่ และวิธีการเลือกกลุ่มอย่างง่าย ที่ระดับนัยสำคัญที่ 0.05 ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 350 คนตามตารางต่อไปนี้

ตาราง 1 แสดงจำนวนข้าราชการตำรวจสถานีตำรวจนครบาล 2

รายชื่อสถานีตำรวจ	ชั้นสัญญาบัตร/ชั้นประทวน		กลุ่มตัวอย่างที่เลือก
1.สถานีตำรวจนครบาลบางซื่อ	387	คน	49 คน
2.สถานีตำรวจนครบาลสุทธิสาร	226	คน	29 คน
3.สถานีตำรวจนครบาลพหลโยธิน	295	คน	37 คน
4.สถานีตำรวจนครบาลเตาปูน	215	คน	27 คน
5.สถานีตำรวจนครบาลประชาชื่น	241	คน	30 คน
6.สถานีตำรวจนครบาลโครกคราม	191	คน	24 คน
7.สถานีตำรวจนครบาลคันนายาว	209	คน	26 คน
8.สถานีตำรวจนครบาลบางเขน	288	คน	37 คน
9.สถานีตำรวจนครบาลสายไหม	140	คน	17 คน
10.สถานีตำรวจนครบาลทุ่งสองห้อง	266	คน	34 คน
11.สถานีตำรวจนครบาลดอนเมือง	313	คน	40 คน
รวมทั้งสิ้น	2,771	คน	350 คน

2. การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ผู้วิจัยได้ดำเนินการสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยดังต่อไปนี้

1. ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง กำหนดกรอบแนวคิดจากเนื้อหา ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อเป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถาม

2. รวบรวมเอกสารเนื้อหาสาระต่างๆที่ได้จากเอกสารและงานวิจัยเพื่อสร้างแบบสอบถามโดยแบ่งเป็น 2 ตอน

ตอนที่ 1 สอบถามเกี่ยวกับข้อมูลสถานภาพของข้าราชการตำรวจผู้ได้บังคับบัญชาของหัวหน้าสถานีตำรวจนครบาล ได้แก่ อายุ สถานภาพสมรส สาขางานที่ปฏิบัติ ชั้นยศ

ตอนที่ 2 สอบถามความคิดเห็นของข้าราชการตำรวจในกองบังคับการตำรวจนครบาล 2 เกี่ยวกับทัศนคติที่มีต่อพฤติกรรมของผู้นำระดับหัวหน้าสถานีตำรวจ รวม 4 ด้านตามทฤษฎีสามมิติของ เรคตินคือ ผู้นำแบบแยกตัว ผู้นำแบบมิตรสัมพันธ์ ผู้นำแบบผู้เสียสละ ผู้นำแบบผสมผสาน

ลักษณะของแบบสอบถามเป็นแบบประเมินค่าRating Scaleของลิเคิร์ต(Likert Scale) มี 5 ระดับดังนี้

- 1 หมายถึง เป็นพฤติกรรมที่ข้าราชการตำรวจต้องการน้อยที่สุด
- 2 หมายถึง เป็นพฤติกรรมที่ข้าราชการตำรวจต้องการน้อย
- 3 หมายถึง เป็นพฤติกรรมที่ข้าราชการตำรวจต้องการปานกลาง
- 4 หมายถึง เป็นพฤติกรรมที่ข้าราชการตำรวจต้องการมาก
- 5 หมายถึง เป็นพฤติกรรมที่ข้าราชการตำรวจต้องการมากที่สุด

3. ขั้นตอนการสร้างเครื่องมือ

โดยมีขั้นตอนดังต่อไปนี้

1. รวบรวมข้อมูลจากหนังสือ เอกสารและงานวิจัยอื่นๆที่เกี่ยวข้องและทำการศึกษาเพื่อกำหนดขอบเขตในการวิจัยและเน้นแนวทางในการสร้างเครื่องมือแบบสอบถามต่างๆให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์และสมมุติฐานงานวิจัยที่ตั้งไว้

2. นำข้อมูลที่ศึกษามาวางโครงสร้างแบบสอบถามโดยให้ครอบคลุมกรอบแนวคิดในการวิจัย

3. สร้างแบบสอบถามโดยมีคำถามแบ่งออกเป็น 2 ตอน

4. อาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ช่วยตรวจสอบความถูกต้องและแนะนำให้แก้ไขแบบสอบถาม

5. แก้ไขแบบสอบถามให้ถูกต้อง

6. ปรึกษาอาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์เพื่อให้อาจารย์ที่ปรึกษาแนะนำผู้เชี่ยวชาญในการพิจารณา

แบบสอบถาม

7. นำแบบสอบถามที่สร้างเสร็จแล้วเสนอให้ผู้เชี่ยวชาญพิจารณาตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงพิณิจ

(Content Validity)

8. นำแบบสอบถามมาปรับปรุงตามข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญ และนำเสนออาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์อีกครั้งเพื่อตรวจสอบแก้ไขก่อนนำไปทดลองใช้

9. ทดสอบความเชื่อมั่นโดยนำแบบสอบถามไปทดลองใช้กับประชากรกลุ่มทดลองที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างคือเจ้าหน้าที่ตำรวจสถานีตำรวจนครบาลห้วยหมาก จำนวน 50 ชุด และนำผลที่ได้ไปวิเคราะห์หาค่าอำนาจจำแนกรายข้อ โดยการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน

10. นำแบบทดสอบที่ผ่านการทดสอบและปรับปรุงแล้วไปหาค่าความเชื่อมั่น โดยใช้สูตรของครอนบัค (Cronbach Alpha Coefficient) เพื่อหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา ได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.748 แล้วเสนอคณะกรรมการเพื่อให้ความเห็นชอบในการนำไปเก็บข้อมูลต่อไป

11. นำแบบสอบถามจำนวน 380 ชุด ไปใช้กับกลุ่มเป้าหมายจริง

4. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอนต่อไปนี้

1. นำหนังสือขออนุญาตแจกแบบสอบถามจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ไปยื่นขอต่อผู้กำกับการหัวหน้าสถานีตำรวจนครบาล 2 ทั้งสิ้น 11 สถานี

2. ทดลองแจกแบบสอบถามกับกลุ่มตัวอย่างที่ไม่ใช่ประชากรกลุ่มเป้าหมายคือเจ้าหน้าที่ตำรวจสถานีตำรวจนครบาลห้วยหมากจำนวน 50 คน เพื่อหาค่าความเชื่อมั่นและนำแบบสอบถามมาปรับปรุง

3. เก็บรวบรวมข้อมูลโดยการแจกแบบสอบถามด้วยตนเองระหว่างวันที่ 1 มิถุนายน ถึง 15 กรกฎาคม 2547

5. การจัดกระทำข้อมูลและการวิเคราะห์ข้อมูล

เมื่อได้แบบสอบถามครบสมบูรณ์แล้วจึงดำเนินการจัดกระทำข้อมูลและการวิเคราะห์ข้อมูลตามขั้นตอนต่อไปนี้

1. ตรวจสอบความถูกต้องสมบูรณ์ของแบบสอบถามที่ได้รับคืนมานำมาใส่รหัสและลงตัวเลขในกระดานรหัส

2. ทำการวิเคราะห์ข้อมูลของการวิจัยครั้งนี้โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS/PC+ (Statistical Package for the Social Sciences) ตามขั้นตอนดังนี้

2.1 วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยหาค่าความถี่เป็นร้อยละ

2.2 วิเคราะห์ทัศนคติของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับพฤติกรรมของผู้นำระดับหัวหน้าสถานีตำรวจโดยการแจกแจงความถี่ หาค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน S.D. และค่าเฉลี่ย $\bar{X}$ โดยนำไปแปลเป็นค่าเฉลี่ยดังต่อไปนี้

ค่าเฉลี่ย 1.00 -1.50 หมายถึง เป็นพฤติกรรมที่ข้าราชการตำรวจต้องการน้อยที่สุด

ค่าเฉลี่ย 1.51-2.50 หมายถึง เป็นพฤติกรรมที่ข้าราชการตำรวจต้องการน้อย

ค่าเฉลี่ย 2.51-3.50 หมายถึง เป็นพฤติกรรมที่ข้าราชการตำรวจต้องการปานกลาง

ค่าเฉลี่ย 3.51-4.50 หมายถึง เป็นพฤติกรรมที่ข้าราชการตำรวจต้องการมาก

ค่าเฉลี่ย 4.51-5.00 หมายถึง เป็นพฤติกรรมที่ข้าราชการตำรวจต้องการมากที่สุด

2.3 เปรียบเทียบความแตกต่างของกลุ่มตัวอย่างสองกลุ่ม โดยใช้การทดสอบค่าที (T-test)

2.4 เปรียบเทียบความแตกต่างของกลุ่มตัวอย่างมากกว่า สองกลุ่มขึ้นไปคือ อายุ สถานภาพสมรส สายงานที่ปฏิบัติ โดยใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว(One-way Analysis of variance) และในกรณีที่พบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติจะทำการเปรียบเทียบพหุคูณโดยวิธีวิธี Least Significant Difference (LSD)

6.สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

1. สถิติพื้นฐาน

1.1 ร้อยละ

1.2 ค่าคะแนนเฉลี่ย ใช้สูตร (ถ้วน สายยศและอังคณา สายยศ.2540:53)

$$\bar{X} = \frac{\sum X}{N}$$

$\bar{X}$ แทน ค่าคะแนนเฉลี่ย

$\sum X$ แทน ผลรวมของคะแนนทั้งหมด

N แทน ขนาดกลุ่มตัวอย่าง

1.3 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน โดยใช้สูตร (ถ้วน สายยศและอังคณา สายยศ.2540:103)

$$S = \sqrt{\frac{N \sum X^2 - (\sum X)^2}{N(N-1)}}$$

S แทน ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน

X แทน คะแนนแต่ละตัวในกลุ่มตัวอย่าง

X^2 แทน ผลรวมของคะแนนแต่ละตัวยกกำลังสอง

$(\sum X)^2$ แทน ผลรวมของคะแนนทั้งหมดยกกำลังสอง

N แทน จำนวนคนในกลุ่มตัวอย่าง

$N-1$ แทน จำนวนตัวแปรอิสระ (Degree of Freedom)

2. สถิติที่ใช้หาคุณภาพของแบบสอบถาม

หาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเกี่ยวกับความคิดเห็น โดยใช้สูตร ของคอนบัก เพื่อหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (ล้วน สายยศและอังคณา สายยศ.2536:170-171)

$$\alpha = \frac{n}{n-1} \left[1 - \frac{\sum S_i^2}{S_i^2} \right]$$

α แทน ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม

$\sum S_i^2$ แทน ผลรวมของค่าความแปรปรวนของคะแนนเป็นรายข้อ

S_i^2 แทน ความแปรปรวนของคะแนนแบบสอบถามทั้งฉบับ

n แทน จำนวนข้อของความเชื่อมั่น

3. สถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมุติฐาน

3.1 การทดสอบความแตกต่างระหว่างคะแนนเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง 2 โดยใช้การทดสอบค่า t (t-test) (บุญชม ศรีสะอาด. 2532:125)

$$t = \frac{\bar{X}_1 - \bar{X}_2}{\sqrt{\frac{S_1^2}{N_1} + \frac{S_2^2}{N_2}}}$$

เมื่อ t แทน ค่าที่ใช้พิจารณาใน t – distribution

$\bar{X}_1, \bar{X}_2$ แทน คะแนนเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างที่ 1 และ 2 ตามลำดับ

S_1^2, S_2^2 แทน ความแปรปรวนของคะแนนกลุ่มตัวอย่างที่ 1 และ 2 ตามลำดับ

N_1, N_2 แทน ขนาดของกลุ่มตัวอย่างในกลุ่มที่ 1 และ 2 ตามลำดับ

3.2 การทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างมากกว่า 2 กลุ่ม โดยใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way Analysis of Variance)(ล้วน สายยศ และ อังคณา สายยศ.2528 : 95 – 96)

$$F = \frac{MS_b}{MS_w}$$

เมื่อ F แทน ค่าแจกแจงของ F

MS_b แทน ความแปรปรวน (Mean Square) ระหว่างกลุ่ม

MS_w แทน ความแปรปรวนภายในกลุ่ม

3.3 ทดสอบความแตกต่างของค่าคะแนนเฉลี่ยระหว่างสองกลุ่มกรณีที่มีนัยสำคัญทางสถิติจะทำการเปรียบเทียบพหุคูณใช้วิธี Least Significant Difference (LSD) (กัลยา วานิชย์บัญชา. 2545 : 161)

$$LSD = t_{1-\frac{\alpha}{2}; n-k} \sqrt{MSE \left(\frac{1}{n_i} + \frac{1}{n_j} \right)}$$

เมื่อ	LSD	แทน	ค่าผลต่างนัยสำคัญที่คำนวณสำหรับการทดสอบ
	MSE	แทน	ค่า Mean Square Error ที่ได้จากตารางวิเคราะห์แปรปรวน
	n	แทน	ค่าจำนวนข้อมูลตัวอย่างทั้งหมด
	k	แทน	ค่าจำนวนกลุ่มทั้งหมดที่ใช้ทดสอบ

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ในการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลครั้งนี้เพื่อให้เกิดความเข้าใจตรงกัน ผู้วิจัยจึงได้กำหนดสัญลักษณ์ที่ใช้แทนความหมายของข้อมูลดังนี้

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

N	แทน	จำนวนคนในกลุ่มตัวอย่าง
$\bar{X}$	แทน	คะแนนเฉลี่ย (Mean)
S.D.	แทน	ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)
t	แทน	ค่าสถิติที่ใช้ในการพิจารณาใน t-Distribution
F	แทน	ค่าสถิติที่ใช้ในการพิจารณาใน F-Distribution
SS	แทน	ผลบวกกำลังสองของค่าเบี่ยงเบน (Sum of Square)
MS	แทน	ค่าเฉลี่ยของความเบี่ยงเบนยกกำลังสอง (Mean Square)
df	แทน	ชั้นแห่งความเป็นอิสระ (Degree of Freedom)
p	แทน	ค่าความน่าจะเป็น (Probability)
*	แทน	นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลนี้แบ่งเป็น 3 ตอน

ตอนที่1 วิเคราะห์ข้อมูลสถานภาพทั่วไปของข้าราชการตำรวจผู้ได้บังคับบัญชาของหัวหน้าสถานีตำรวจนครบาล 2 ได้แก่ อายุ สถานภาพสมรส สาขงานที่ปฏิบัติ และชั้นยศ

ตอนที่2 วิเคราะห์ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นของข้าราชการตำรวจในกองบังคับการตำรวจนครบาล 2 เกี่ยวกับทัศนคติที่มีต่อพฤติกรรมของผู้นำระดับหัวหน้าสถานีตำรวจ รวม 4 ด้านตามทฤษฎีสามมิติของ เรคคินคือ ผู้นำแบบแยกตัว ผู้นำแบบมิตรสัมพันธ์ ผู้นำแบบผู้เสียสละ ผู้นำแบบผสมผสาน

ตอนที่3 เปรียบเทียบทัศนะของข้าราชการตำรวจในกองบังคับการตำรวจนครบาล 2 ที่มีต่อพฤติกรรมของผู้นำระดับหัวหน้าสถานีตำรวจ รวม 4 ด้านตามทฤษฎีสามมิติของ เรคคินคือ ผู้นำแบบแยกตัว ผู้นำแบบมิตรสัมพันธ์ ผู้นำแบบผู้เสียสละ ผู้นำแบบผสมผสาน

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ตอนที่1 วิเคราะห์ข้อมูลสถานภาพทั่วไปของข้าราชการตำรวจผู้ได้บังคับบัญชาของหัวหน้าสถานีตำรวจนครบาล 2 ได้แก่ อายุ สถานภาพสมรส สาขงานที่ปฏิบัติ และชั้นยศ

ตาราง 2 จำนวนและร้อยละของข้าราชการตำรวจผู้ได้บังคับบัญชาของหัวหน้าสถานีตำรวจนครบาล 2
จำแนกตาม อายุ สถานภาพสมรส สายงานที่ปฏิบัติ และชั้นยศ

ข้อมูลของผู้ตอบแบบสอบถาม	จำนวน(คน)	ร้อยละ
1. อายุ		
ต่ำกว่า 30 ปี	46	13.2
30-40 ปี	215	61.4
41-60 ปี	89	25.4
รวม	350	100
2. สถานภาพ		
โสด	75	21.4
สมรส	262	74.9
หม้าย/หย่าร้าง**	13	3.7
รวม	350	100
3. สายงานที่ปฏิบัติ		
งานธุรการ	47	13.4
งานป้องกันปราบปราม	105	30.0
งานสอบสวน	113	32.4
งานสืบสวน/จราจร	85	24.2
รวม	350	100
4. ชั้นยศ		
ชั้นประทวน	289	82.6
ชั้นสัญญาบัตร	61	17.4
รวม	350	100

** หม้าย/หย่าร้างไม่นำมาวิเคราะห์

จากตาราง 2 สามารถอธิบายคุณลักษณะของกลุ่มตัวอย่างได้ดังนี้คือ กลุ่มตัวอย่างที่ศึกษาส่วนใหญ่มีอายุระหว่าง 30-40 ปี มีสถานภาพการสมรสแล้ว เป็นกลุ่มผู้ปฏิบัติงานสายงานสอบสวน และเป็นข้าราชการระดับชั้นประทวนมากที่สุด

ตอนที่ 2 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นของข้าราชการตำรวจในกองบังคับการตำรวจนครบาล 2 เกี่ยวกับทัศนคติที่มีต่อพฤติกรรมของผู้นำระดับหัวหน้าสถานีตำรวจ รวม 4 ด้านตามทฤษฎีสามมิติของ เรคคินคือ ผู้นำแบบแยกตัว ผู้นำแบบมิตรสัมพันธ์ ผู้นำแบบผู้เสียสละ ผู้นำแบบผสมผสาน

ตาราง 3 แสดงระดับทักษะของกลุ่มตัวอย่างที่มีต่อพฤติกรรมของผู้นำระดับหัวหน้าสถานีตำรวจ

แบบผู้นำ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความต้องการ
ผู้นำแบบแยกตัว	3.15	.46	ปานกลาง
ผู้นำแบบมิตรสัมพันธ์	3.05	.61	ปานกลาง
ผู้นำแบบผู้เสียสละ	3.30	.51	ปานกลาง
ผู้นำแบบผสมผสาน	3.30	.57	ปานกลาง
รวม	3.20	.40	ปานกลาง

จากตาราง 3 พบว่าข้าราชการตำรวจในกองบังคับการตำรวจนครบาล 2 มีความต้องการแบบพฤติกรรมของผู้นำโดยรวมและรายด้านในระดับปานกลาง

ตาราง 4 แสดงส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความต้องการแบบพฤติกรรมของผู้นำแบบแยกตัว

ผู้นำแบบแยกตัว	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความต้องการ
1. ผู้บังคับบัญชาชอบสื่อสาร โดยใช้การเขียนมากกว่าการพูด	2.29	1.06	ปานกลาง
2. ผู้บังคับบัญชาปฏิบัติหน้าที่ตามข้อเท็จจริงยึด กฎระเบียบเป็นหลักในการปฏิบัติเพื่อความถูกต้อง	3.55	.85	มาก
3. ผู้บังคับบัญชียึดถือการปฏิบัติตามกฎข้อบังคับเป็นเกณฑ์ ในการประเมินค่าผู้ใต้บังคับบัญชา	3.37	.92	ปานกลาง
4. ผู้บังคับบัญชาสั่งงานโดยคิดว่าไม่จำเป็นที่ผู้ใต้บังคับบัญชา จะต้องเข้าใจถึงเหตุผลที่ต้องทำงานนั้น	3.15	1.04	ปานกลาง
5. ผู้บังคับบัญชียึดหลักความถูกต้องแทนความถูกต้อง	2.92	1.04	ปานกลาง
6. ผู้บังคับบัญชาชี้แนวทางในการปฏิบัติหน้าที่และกิจกรรม อื่นๆอย่างชัดเจน	3.30	.78	ปานกลาง
7. เมื่อมีเหตุขัดแย้งเกิดขึ้นผู้บังคับบัญชาจะรอให้เหตุการณ์ดี ขึ้นเองโดยพยายามไม่เข้าไปแก้ไข	2.71	.93	ปานกลาง

ตาราง 4 (ต่อ)

ผู้นำแบบแยกตัว	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความต้องการ
	3.13	.81	ปานกลาง
8. ผู้บังคับบัญชาชอบทำงานโดยยึดหลักปฏิบัติตามกฎเดิม อย่างเคร่งครัดไม่ชอบการเปลี่ยนแปลง			
รวม	3.15	.46	ปานกลาง

จากตาราง 4 พบว่าทักษะของข้าราชการตำรวจนครบาล 2 ที่มีต่อพฤติกรรมของผู้นำระดับหัวหน้าสถานีตำรวจ ตามทฤษฎีสามมิติของ เรคคิน ด้านผู้นำแบบแยกตัวโดยรวมและรายข้อ มีความต้องการในการปฏิบัติปานกลาง ยกเว้นข้อ ผู้บังคับบัญชาปฏิบัติหน้าที่ตามข้อเท็จจริงยึดกฎระเบียบเป็นหลักในการปฏิบัติเพื่อความถูกต้อง พบว่ามีความต้องการในการปฏิบัติมาก ส่วนข้ออื่นมีความต้องการระดับปานกลาง

ตาราง 5 แสดงส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความต้องการที่มีต่อพฤติกรรมของผู้นำแบบมิตรสัมพันธ์

ผู้นำแบบมิตรสัมพันธ์	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความต้องการ
1. ผู้บังคับบัญชาให้ความสำคัญกับความปลอดภัยในการปฏิบัติหน้าที่ของผู้ใต้บังคับบัญชามากกว่าผลสำเร็จของงาน	3.26	.87	ปานกลาง
2. ผู้บังคับบัญชาชอบที่จะสนทนาพูดคุยกับผู้ใต้บังคับบัญชาอยู่เสมอ	3.14	.95	ปานกลาง
3. ผู้บังคับบัญชาใส่ใจความเป็นอยู่และให้ความสำคัญแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา	2.93	1.05	ปานกลาง
4. เมื่อข้าพเจ้ามีปัญหาผู้บังคับบัญชาจะพยายามกระทำอะไรบางอย่างเพื่อช่วยเหลือ	2.92	.81	ปานกลาง
5. ผู้บังคับบัญชานั้นการให้ความร่วมมืออย่างเต็มที่ในการปฏิบัติหน้าที่มากกว่าผลงานที่ได้	3.08	.78	ปานกลาง
6. ผู้บังคับบัญชาไม่สนใจการลงโทษผู้ใต้บังคับบัญชาที่กระทำผิด	2.57	.89	ปานกลาง

ตาราง 5 (ต่อ)

ผู้นำแบบมิตรสัมพันธ์	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความต้องการ
7. ผู้บังคับบัญชาใช้หลักการประนีประนอมในการแก้ไขความ ขัดแย้งต่างๆที่เกิดขึ้นอย่างเหมาะสม	3.23	.83	ปานกลาง
8. เมื่อผู้บังคับบัญชากระทำความดีผู้บังคับบัญชาจะกล่าวคำ ยกย่องเสมอ	3.30	.80	ปานกลาง
รวม	3.05	.61	ปานกลาง

จากตาราง 5 พบว่าทักษะของข้าราชการตำรวจในกองบังคับการตำรวจนครบาล 2 ที่มีต่อพฤติกรรมของผู้นำระดับหัวหน้าสถานีตำรวจ ตามทฤษฎีสถิติของ เรคติน ด้านผู้นำแบบมิตรสัมพันธ์โดยรวมและรายข้อมีความต้องการระดับปานกลาง

ตาราง 6 แสดงส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความต้องการแบบพฤติกรรมของผู้นำแบบผู้เสียสละ

ผู้นำแบบเสียสละ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความต้องการ
1. ผู้บังคับบัญชาตัดสินใจโดยอาศัยข้อมูลและมุ่งประสิทธิผล ของงานเสมอ	3.34	.84	ปานกลาง
2. ผู้บังคับบัญชานำการสั่งงานโดยวาจาเพื่อความสะดวก รวดเร็วในการปฏิบัติหน้าที่	3.41	.81	ปานกลาง
3. ผู้บังคับบัญชามีถือการปฏิบัติหน้าที่ให้สำเร็จตามคำสั่ง ของผู้บังคับบัญชาเหนือกว่าเป็นสำคัญ	3.42	.84	ปานกลาง
4. ผู้บังคับบัญชามุ่งมั่นทำงานเพื่อบรรลุวัตถุประสงค์ของ องค์กรมากกว่าวัตถุประสงค์ส่วนตัว	3.28	.82	ปานกลาง
5. เมื่อมีเหตุขัดแย้งผู้บังคับบัญชาจะเข้าไประงับเหตุด้วยตัวเอง	2.97	.87	ปานกลาง
6. ผู้บังคับบัญชาให้รางวัลเป็นการตอบแทนผู้ใต้บังคับบัญชา ที่ปฏิบัติงานดี	3.19	.94	ปานกลาง
7. ผู้บังคับบัญชาใช้บทลงโทษกับผู้ใต้บังคับบัญชาที่ทำความ ผิด	3.44	.88	ปานกลาง

ตาราง 6 (ต่อ)

ผู้นำแบบเสียดล	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความต้องการ
7. ผู้บังคับบัญชาชี้แนะแนวทางในการปฏิบัติหน้าที่ของ ผู้บังคับบัญชาเพื่อให้เกิดแนวทางใหม่ๆ	3.34	.79	ปานกลาง
8. ผู้บังคับบัญชาชี้แจงมาตรฐานของงานให้ผู้ใต้บังคับบัญชา ทราบอย่างชัดเจน	3.33	.78	ปานกลาง
รวม	3.30	.51	ปานกลาง

จากตาราง 6 พบว่าทักษะของข้าราชการตำรวจในกองบังคับการตำรวจนครบาล 2 ที่มีต่อพฤติกรรมของผู้นำระดับหัวหน้าสถานีตำรวจ ตามทฤษฎีสามมิติของ เรคติน ด้านผู้นำแบบเสียดลโดยรวมและรายข้อ มีความต้องการระดับปานกลาง

ตาราง 7 แสดงส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความต้องการแบบพฤติกรรมของผู้นำแบบผสมผสาน

ผู้นำแบบผสมผสาน	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความต้องการ
1. ผู้บังคับบัญชาขอสื่อสารกับผู้ใต้บังคับบัญชาโดยการ ประชุม	3.51	.91	ปานกลาง
2. ผู้บังคับบัญชาคำนิ่งเสมอว่าการปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็ม ความสามารถนั้นจะมีผลกระทบต่อความพึงพอใจของ ผู้ใต้บังคับบัญชาหรือไม่	3.23	.83	ปานกลาง
3. ผู้บังคับบัญชาให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีส่วนร่วมในการแสดง ความคิดเห็น	3.03	.94	ปานกลาง
4. เมื่อมีเหตุขัดแย้งผู้บังคับบัญชานั้นหลักการประนีประนอม มากที่สุดในการแก้ไขเหตุขัดแย้งนั้นๆ	3.31	.82	ปานกลาง
5. เมื่อมีแรงกดดันผู้บังคับบัญชาจะหลีกเลี่ยงการตัดสินใจ เพราะต้องคำนึงถึงผลกระทบที่อาจเกิดขึ้น	3.25	.80	ปานกลาง
6. ผู้บังคับบัญชาให้กำลังใจผู้ใต้บังคับบัญชาเพื่อให้ตั้งใจ ปฏิบัติหน้าที่ต่อไปอย่างเต็มความสามารถ	3.40	.88	ปานกลาง

ตาราง 7 (ต่อ)

ผู้นำแบบผสมผสาน	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความต้องการ
6. ผู้บังคับบัญชาเชื่อว่าผู้ใต้บังคับบัญชาสามารถทำงานได้ตามเป้าหมายโดยไม่ต้องคอยควบคุม	3.20	.85	ปานกลาง
7. ผู้บังคับบัญชาให้ความเป็นอิสระในการทำงานแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา	3.18	.87	ปานกลาง
8. ผู้บังคับบัญชาจะมอบหมายงานให้ผู้ใต้บังคับบัญชาที่มีความรู้,ความเหมาะสม,ความชำนาญมากที่สุดก่อน	3.46	1.01	ปานกลาง
รวม	3.29	.57	ปานกลาง

จากตาราง 7 พบว่าทักษะของข้าราชการตำรวจนครบาล 2 ที่มีต่อพฤติกรรมของหัวหน้าสถานีตำรวจตามทฤษฎีสามมิติของ เรคคิน ด้านผู้นำแบบผสมผสานโดยรวมและรายข้อ มีความต้องการระดับปานกลาง

ตอนที่ 3 เปรียบเทียบทักษะของข้าราชการตำรวจในกองบังคับการตำรวจนครบาล 2 ที่มีต่อพฤติกรรมของผู้ในระดับหัวหน้าสถานีตำรวจ รวม 4 ด้านตามทฤษฎีสามมิติของ เรคคินคือ ผู้นำแบบแยกตัว ผู้นำแบบมิตรสัมพันธ์ ผู้นำแบบผู้เสียสละ ผู้นำแบบผสมผสาน

3.1 ทดสอบสมมติฐานการวิจัยข้อที่ 1 เจ้าหน้าที่ตำรวจอายุต่างกันมีทักษะต่อพฤติกรรมที่ต้องการโดยรวมและรายด้านแตกต่างกันปรากฏผลดังตาราง 8- ตาราง 9

ตาราง 8 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของทักษะของข้าราชการตำรวจในกองบังคับการตำรวจนครบาล 2 ที่มีต่อพฤติกรรมของผู้ในระดับหัวหน้าสถานีตำรวจจำแนกตาม อายุ

แบบพฤติกรรม ของผู้นำ	อายุน้อยกว่า 31 ปี N=46			อายุ 31-40 ปี N=215			อายุ 41-60 ปี N=89		
	$\bar{X}$	S.D.	ความต้องการ	$\bar{X}$	S.D.	ความต้องการ	$\bar{X}$	S.D.	ความต้องการ
ผู้นำแบบแยกตัว	3.15	.52	ปานกลาง	3.17	.47	ปานกลาง	3.10	.42	ปานกลาง
ผู้นำแบบมิตรสัมพันธ์	3.06	.63	ปานกลาง	3.05	.63	ปานกลาง	3.03	.56	ปานกลาง
ผู้นำแบบผู้เสียสละ	3.35	.39	ปานกลาง	3.33	.53	ปานกลาง	3.22	.52	ปานกลาง

ตาราง 8 (ต่อ)

แบบพฤติกรรม ของผู้นำ	อายุน้อยกว่า31 ปี			อายุ31-40 ปี			อายุ41-60 ปี		
	N=46			N=215			N=89		
	$\bar{X}$	S.D.	ความต้องการ	$\bar{X}$	S.D.	ความต้องการ	$\bar{X}$	S.D.	ความต้องการ
ผู้นำแบบผสมผสาน	3.33	.62	ปานกลาง	3.32	.57	ปานกลาง	3.17	.53	ปานกลาง
รวม	3.22	.37	ปานกลาง	3.21	.41	ปานกลาง	3.13	.40	ปานกลาง

จากตาราง 8 พบว่าข้าราชการตำรวจในกองบังคับการตำรวจนครบาล 2 ที่มีอายุต่างกันมีความต้องการแบบพฤติกรรมของผู้นำระดับหัวหน้าสถานีตำรวจ โดยรวมและรายด้านระดับปานกลาง

ตาราง 9 เปรียบเทียบทักษะของข้าราชการตำรวจในกองบังคับการตำรวจนครบาล2ที่มีต่อพฤติกรรมของผู้นำระดับหัวหน้าสถานีตำรวจ จำแนกตาม อายุ

แบบพฤติกรรมของผู้นำ	แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	p
ผู้นำแบบแยกตัว	ระหว่างกลุ่ม	2	.29	.15	.68	.51
	ภายในกลุ่ม	347	74.84	.22		
	รวม	349	75.13			
ผู้นำแบบมิตรสัมพันธ์	ระหว่างกลุ่ม	2	.04	.02	.05	.95
	ภายในกลุ่ม	347	129.45	.37		
	รวม	349	129.49			
ผู้นำแบบผู้เสียสละ	ระหว่างกลุ่ม	2	.92	.46	1.74	.18
	ภายในกลุ่ม	347	91.01	.26		
	รวม	349	91.93			
ผู้นำแบบผสมผสาน	ระหว่างกลุ่ม	2	1.51	.75	2.38	.09
	ภายในกลุ่ม	347	109.95	.32		
	รวม	349	111.45			
รวม	ระหว่างกลุ่ม	2	.53	.26	1.61	.20
	ภายในกลุ่ม	347	56.60	.16		
	รวม	349	57.13			

จากตาราง 9 พบว่าข้าราชการตำรวจในกองบังคับการตำรวจนครบาล 2 ที่มีอายุต่างกันมีความต้องการแบบพฤติกรรมของผู้นำระดับหัวหน้าสถานีตำรวจ โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติซึ่งไม่เป็นไปตามสมมุติฐานที่ตั้งไว้

3.2 ทดสอบสมมุติฐานการวิจัยข้อที่2 เจ้าหน้าที่ตำรวจสถานภาพต่างกันมีทัศนคติต่อพฤติกรรมที่ต้องการโดยรวมและรายด้านแตกต่างกัน ปรากฏผลดังตารางที่ 10

ตาราง 10 เปรียบเทียบทัศนคติของข้าราชการตำรวจในกองบังคับการตำรวจนครบาล 2 ที่มีต่อพฤติกรรมของผู้นำระดับหัวหน้าสถานีตำรวจ จำแนกตาม สถานภาพการสมรส

รูปแบบพฤติกรรม	โสด		สมรส		t	p
	(N = 75)		(N = 262)			
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
ผู้นำแบบแยกตัว	3.16	.47	3.15	.46	.09	.93
ผู้นำแบบมิตรสัมพันธ์	3.00	.69	3.07	.59	-.91	.36
ผู้นำแบบผู้เสียสละ	3.34	.51	3.30	.51	.67	.50
ผู้นำแบบผสมผสาน	3.28	.57	3.30	.56	-.30	.76
รวม	3.19	.42	3.20	.40	-.21	.83

จากตาราง 10 พบว่าข้าราชการตำรวจในกองบังคับการตำรวจนครบาล 2 ที่มีสถานภาพการสมรสต่างกันมีความต้องการแบบพฤติกรรมของผู้นำระดับหัวหน้าสถานีตำรวจ โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติซึ่งไม่เป็นไปตามสมมุติฐานที่ตั้งไว้

3.3 ทดสอบสมมุติฐานการวิจัยข้อที่3 เจ้าหน้าที่ตำรวจสายงานต่างกันมีทัศนคติต่อพฤติกรรมที่ต้องการโดยรวมและรายด้านแตกต่างกัน ปรากฏผลดังตาราง 11- ตาราง 12

ตาราง 11 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของทักษะของข้าราชการตำรวจในกองบังคับการตำรวจนครบาล 2 ที่มีต่อพฤติกรรมของผู้นำระดับหัวหน้าสถานีตำรวจจำแนกตาม สายงานที่ปฏิบัติ

แบบพฤติกรรมของ ผู้นำ	งานสืบสวน/จราจร N=85			งานสอบสวน N=113		
	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความต้องการ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความต้องการ
ผู้นำแบบแยกตัว	3.18	.44	ปานกลาง	3.13	.48	ปานกลาง
ผู้นำแบบมิตรสัมพันธ์	2.90	.57	ปานกลาง	3.08	.55	ปานกลาง
ผู้นำแบบผู้เสียสละ	3.16	.52	ปานกลาง	3.32	.52	ปานกลาง
ผู้นำแบบผสมผสาน	3.06	.56	ปานกลาง	3.35	.60	ปานกลาง
รวม	3.07	.41	ปานกลาง	3.22	.39	ปานกลาง

ตาราง 11 (ต่อ)

แบบพฤติกรรมของ ผู้นำ	งานป้องกันปราบปราม N=105			งานธุรการ N=47		
	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความต้องการ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความต้องการ
ผู้นำแบบแยกตัว	3.16	.45	ปานกลาง	3.13	.51	ปานกลาง
ผู้นำแบบมิตรสัมพันธ์	3.10	.68	ปานกลาง	3.11	.60	ปานกลาง
ผู้นำแบบผู้เสียสละ	3.37	.49	ปานกลาง	3.37	.49	ปานกลาง
ผู้นำแบบผสมผสาน	3.36	.52	ปานกลาง	3.38	.50	ปานกลาง
รวม	3.25	.43	ปานกลาง	3.25	.33	ปานกลาง

จากตาราง 11 พบว่าข้าราชการตำรวจในกองบังคับการตำรวจนครบาล 2 ที่มีสายงานที่ปฏิบัติต่างกันมีความต้องการแบบพฤติกรรมของผู้นำระดับหัวหน้าสถานีตำรวจ โดยรวมและรายด้านระดับปานกลาง

ตาราง 12 เปรียบเทียบทักษะของข้าราชการตำรวจในกองบังคับการตำรวจนครบาล 2 ที่มีต่อพฤติกรรมของผู้นำระดับหัวหน้าสถานีตำรวจ จำแนกตาม สายงานที่ปฏิบัติ

แบบพฤติกรรมของผู้นำ	แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	p
ผู้นำแบบแยกตัว	ระหว่างกลุ่ม	3	.17	.06	.26	.86
	ภายในกลุ่ม	346	74.96	.22		
	รวม	349	75.13			
ผู้นำแบบมิตรสัมพันธ์	ระหว่างกลุ่ม	3	2.34	.78	2.12	.10
	ภายในกลุ่ม	346	127.14	.37		
	รวม	349	129.49			
ผู้นำแบบผู้เสียสละ	ระหว่างกลุ่ม	3	2.63	.88	3.40	.02*
	ภายในกลุ่ม	346	89.30	.26		
	รวม	349	91.93			
ผู้นำแบบผสมผสาน	ระหว่างกลุ่ม	3	5.94	1.98	6.50	.00*
	ภายในกลุ่ม	346	105.51	.31		
	รวม	349	111.45			
รวม	ระหว่างกลุ่ม	3	1.74	.58	3.63	.01*
	ภายในกลุ่ม	346	55.38	.16		
	รวม	349	57.13			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 12 พบว่าข้าราชการตำรวจในกองบังคับการตำรวจนครบาล 2 ที่มีสายงานที่ปฏิบัติต่างกันมีความต้องการแบบพฤติกรรมของผู้นำระดับหัวหน้าสถานีตำรวจ โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าข้าราชการตำรวจในกองบังคับการตำรวจนครบาล 2 ที่มีสายงานที่ปฏิบัติต่างกันมีความต้องการแบบพฤติกรรมของผู้นำระดับหัวหน้าสถานีตำรวจด้านผู้นำแบบผู้เสียสละและผู้นำแบบผสมผสานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งเป็นไปตามสมมุติฐานที่ตั้งไว้ส่วนด้านอื่นๆแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ เพื่อให้ทราบว่าค่าเฉลี่ยคู่ใดมีความแตกต่างกันจึงทำการทดสอบรายคู่โดยวิธี LSD (Least Significant Difference) ปรากฏผลดังตาราง 13- ตาราง 15

ตาราง 13 ผลการทดสอบค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ทักษะของข้าราชการตำรวจในกองบังคับการตำรวจนครบาล2ที่มีต่อพฤติกรรมของผู้นำระดับหัวหน้าสถานีตำรวจด้านผู้นำแบบผู้เสียสละ จำแนกตาม สายงานที่ปฏิบัติ

สายงานที่ปฏิบัติ	$\bar{X}$	งานสืบสวน +งานจราจร	งาน สอบสวน	งานป้องกัน ปราบปราม	งานธุรการ
		3.15	3.32	3.37	3.37
งานสืบสวน+งานจราจร	3.15	-	.02*	.00*	.02*
งานสอบสวน	3.32	-	-	.47	.56
งานป้องกันปราบปราม	3.37	-	-	-	.99
งานธุรการ	3.37	-	-	-	-

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 13 พบว่าข้าราชการตำรวจในกองบังคับการตำรวจนครบาล2 ที่มีสายงานสืบสวนและจราจร มีทักษะต่อพฤติกรรมของผู้นำระดับหัวหน้าสถานีตำรวจ ด้านผู้นำแบบผู้เสียสละ แตกต่างจากสายงานสอบสวน สายงานป้องกันปราบปราม และสายงานธุรการอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตาราง 14 ผลการทดสอบค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ทักษะของข้าราชการตำรวจในกองบังคับการตำรวจนครบาล2ที่มีต่อพฤติกรรมของผู้นำระดับหัวหน้าสถานีตำรวจด้านผู้นำแบบผสมผสานจำแนกตามสายงานที่ปฏิบัติ

สายงานที่ปฏิบัติ	$\bar{X}$	งานสืบสวน +งานจราจร	งาน สอบสวน	งานป้องกัน ปราบปราม	งานธุรการ
		3.06	3.35	3.36	3.38
งานสืบสวน+งานจราจร	3.06	-	.00*	.00*	.00*
งานสอบสวน	3.35	-	-	.83	.77
งานป้องกันปราบปราม	3.36	-	-	-	.90
งานธุรการ	3.38	-	-	-	-

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 14 พบว่าข้าราชการตำรวจในกองบังคับการตำรวจนครบาล2 ที่มีสายงานสืบสวนและจرائمี่ความต้องการแบบพฤติกรรมของผู้นำระดับหัวหน้าสถานีตำรวจ ด้านผู้นำแบบผสมผสาน แตกต่างกับสายงานสอบสวน สายงานป้องกันปราบปราม และงานธุรการอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตาราง 15 ผลการทดสอบค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ทักษะของข้าราชการตำรวจในกองบังคับการตำรวจนครบาล2ที่มีต่อพฤติกรรมของผู้นำระดับหัวหน้าสถานีตำรวจ โดยรวมจำแนกตามสายงานที่ปฏิบัติ

สายงานที่ปฏิบัติ	$\bar{X}$	งานสืบสวน +งานจرائمี่	งานสอบสวน	งานป้องกัน ปราบปราม	งานธุรการ
		3.25	3.25	3.22	3.07
งานสืบสวน+งานจرائمี่	3.25	-	.01*	.00*	.02*
งานสอบสวน	3.25	-	-	.59	.66
งานธุรการ	3.22	-	-	.99	-
งานป้องกันปราบปราม	3.07	-	-	-	-

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 15 พบว่าข้าราชการตำรวจในกองบังคับการตำรวจนครบาล2 ที่มีสายงานสืบสวนและงานจرائمี่ความต้องการแบบพฤติกรรมของผู้นำระดับหัวหน้าสถานีตำรวจโดยรวมแตกต่างกับสายงานสอบสวน สายงานป้องกันปราบปราม และสายงานธุรการอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

3.4 ทดสอบสมมุติฐานการวิจัยข้อที่4 เจ้าหน้าที่ตำรวจชั้นยศต่างกันมีทักษะต่อพฤติกรรมที่ต้องการโดยรวมและรายด้านแตกต่างกัน ปราบกฏผลดังตาราง 16

ตาราง 16 เปรียบเทียบทักษะของข้าราชการตำรวจในกองบังคับการตำรวจนครบาล2ที่มีต่อพฤติกรรมของผู้นำระดับหัวหน้าสถานีตำรวจ จำแนกตาม ชั้นยศ

แบบพฤติกรรมของผู้นำ	ชั้นประทวน		ชั้นสัญญาบัตร		t	p
	(N = 289)		(N = 61)			
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
ผู้นำแบบแยกตัว	3.16	.45	3.12	.53	.62	.54
ผู้นำแบบมิตรสัมพันธ์	3.03	.61	3.11	.61	-.88	.38
ผู้นำแบบผู้เสียสละ	3.29	.51	3.35	.52	-.71	.48
ผู้นำแบบผสมผสาน	3.28	.57	3.32	.54	-.53	.60
รวม	3.19	.41	3.22	.40	-.56	.57

จากตาราง 16 พบว่าข้าราชการตำรวจในกองบังคับการตำรวจนครบาล2 ที่มีชั้นยศต่างกันมีความต้องการแบบพฤติกรรมของผู้นำระดับหัวหน้าสถานีตำรวจโดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติซึ่งไม่เป็นไปตามสมมุติฐานที่ตั้งไว้

บทที่ 5

สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

ความมุ่งหมายของการศึกษาวิจัย

1. เพื่อศึกษาทักษะของข้าราชการตำรวจในกองบังคับการตำรวจนครบาล 2 ที่มีต่อพฤติกรรมของผู้นำระดับหัวหน้าสถานีตำรวจใน 4 ด้าน คือ ผู้นำแบบแยกตัว ผู้นำแบบมิตรสัมพันธ์ ผู้นำแบบผู้เสียสละ ผู้นำแบบผสมผสาน

2. เพื่อเปรียบเทียบทักษะของข้าราชการตำรวจในกองบังคับการตำรวจนครบาล 2 ที่มีต่อพฤติกรรมของผู้นำระดับหัวหน้าสถานีตำรวจ จำแนกตาม อายุ สถานภาพการสมรส สายงานที่ปฏิบัติ ชั้นยศ

ความสำคัญของการศึกษาวิจัย

ผลจากการวิจัยในครั้งนี้จะเป็นประโยชน์แก่สถาบันพัฒนาข้าราชการตำรวจ กองบัญชาการศึกษา สำนักงานตำรวจแห่งชาติในการนำผลการวิจัยมาใช้ในการพัฒนาการศึกษาอบรมข้าราชการตำรวจระดับหัวหน้าสถานีตำรวจให้สมบูรณ์สอดคล้องกับนโยบายและแผนมหาดไทย

สมมุติฐานการศึกษาวิจัย

- 1.เจ้าหน้าที่ตำรวจอายุต่างกันมีทักษะต่อพฤติกรรมที่ต้องการ โดยรวมและรายด้านแตกต่างกัน
- 2.เจ้าหน้าที่ตำรวจสถานภาพต่างกันมีทักษะต่อพฤติกรรมที่ต้องการ โดยรวมและรายด้านแตกต่างกัน
- 3.เจ้าหน้าที่ตำรวจสายงานต่างกันมีทักษะต่อพฤติกรรมที่ต้องการ โดยรวมและรายด้านแตกต่างกัน
- 4.เจ้าหน้าที่ตำรวจยศต่างกันมีทักษะต่อพฤติกรรมที่ต้องการ โดยรวมและรายด้านแตกต่างกัน

การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ผู้วิจัยได้ดำเนินการสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยดังต่อไปนี้

1.ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง กำหนดกรอบแนวคิดจากเนื้อหา ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อเป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถาม

2.รวบรวมเอกสารเนื้อหาสาระต่างๆที่ได้จากเอกสารและงานวิจัยเพื่อสร้างแบบสอบถาม โดยแบ่งเป็น 2 ตอน

ตอนที่ 1 สอบถามเกี่ยวกับข้อมูลสถานภาพของข้าราชการตำรวจผู้ได้บังคับบัญชาของหัวหน้าสถานีตำรวจนครบาล ได้แก่ อายุ สถานภาพสมรส สายงานที่ปฏิบัติ ชั้นยศ

ตอนที่ 2 สอบถามความคิดเห็นของข้าราชการตำรวจในกองบังคับการตำรวจนครบาล 2 เกี่ยวกับทัศนคติที่มีต่อพฤติกรรมของผู้นำระดับหัวหน้าสถานีตำรวจ รวม 4 ด้านตามทฤษฎีสามมิติของ เรคคินคือ ผู้นำแบบแยกตัว ผู้นำแบบมิตรสัมพันธ์ ผู้นำแบบผู้เสียสละ ผู้นำแบบผสมผสาน

ลักษณะของแบบสอบถามเป็นแบบประเมินค่าRating Scaleของลิเคิร์ต(Likert Scale) มี 5 ระดับดังนี้

- 1 หมายถึง เป็นพฤติกรรมที่ข้าราชการตำรวจต้องการน้อยที่สุด
- 2 หมายถึง เป็นพฤติกรรมที่ข้าราชการตำรวจต้องการน้อย
- 3 หมายถึง เป็นพฤติกรรมที่ข้าราชการตำรวจต้องการปานกลาง
- 4 หมายถึง เป็นพฤติกรรมที่ข้าราชการตำรวจต้องการมาก
- 5 หมายถึง เป็นพฤติกรรมที่ข้าราชการตำรวจต้องการมากที่สุด

ขั้นตอนการสร้างเครื่องมือ

โดยมีขั้นตอนดังต่อไปนี้

1.รวบรวมข้อมูลจากหนังสือ เอกสารและงานวิจัยอื่นๆที่เกี่ยวข้องและทำการศึกษาเพื่อกำหนดขอบเขตในการวิจัยและเน้นแนวทางในการสร้างเครื่องมือแบบสอบถามต่างๆให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์และสมมุติฐานงานวิจัยที่ตั้งไว้

2.นำข้อมูลที่ศึกษามาวางโครงสร้างแบบสอบถามโดยให้ครอบคลุมกรอบแนวคิดในการวิจัย

3.สร้างแบบสอบถามโดยมี คำถามแบ่งออกเป็น 2 ตอน

4.อาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ช่วยตรวจสอบความถูกต้องและแนะนำให้แก้ไขแบบสอบถาม

5.แก้ไขแบบสอบถามให้ถูกต้อง

6.ปรึกษาอาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์เพื่อให้อาจารย์ที่ปรึกษาแนะนำผู้เชี่ยวชาญในการพิจารณา

แบบสอบถาม

7.นำแบบสอบถามที่สร้างเสร็จแล้วเสนอให้ผู้เชี่ยวชาญพิจารณาตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงพินิจ

(Content Validity)

8.นำแบบสอบถามมาปรับปรุงตามข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญ และนำเสนออาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์อีกครั้งเพื่อตรวจสอบแก้ไขก่อนนำไปทดลองใช้

9.ทดสอบความเชื่อมั่นโดยนำแบบสอบถามไปทดลองใช้กับประชากรกลุ่มทดลองที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างคือเจ้าหน้าที่ตำรวจสถานีตำรวจนครบาลหัวหมาก จำนวน 50 ชุด และนำผลที่ได้ไปวิเคราะห์หาค่าอำนาจจำแนกรายข้อ โดยการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน

10.นำแบบทดสอบที่ผ่านการทดสอบและปรับปรุงแล้วไปหาค่าความเชื่อมั่น โดยใช้สูตรของครอนบัค (Cronbac Alpha Coefficient) เพื่อหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา ได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ.748 แล้วเสนอคณะกรรมการเพื่อให้ความเห็นชอบในการนำไปเก็บข้อมูลต่อไป

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอนต่อไปนี้

1. นำหนังสือขออนุญาตแจกแบบสอบถามจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ไปยื่นขอต่อผู้กำกับการหัวหน้าสถานีตำรวจนครบาล 2 ทั้งสิ้น 11 สถานี
2. ทดลองแจกแบบสอบถามกับกลุ่มตัวอย่างที่ไม่ใช่ประชากรกลุ่มเป้าหมายคือเจ้าหน้าที่ตำรวจสถานีตำรวจนครบาลหัวหมากจำนวน 50 คน เพื่อหาค่าความเชื่อมั่นและนำแบบสอบถามมาปรับปรุง
3. เก็บรวบรวมข้อมูลโดยการแจกแบบสอบถามด้วยตนเอง

การจัดกระทำข้อมูลและการวิเคราะห์ข้อมูล

เมื่อได้แบบสอบถามครบสมบูรณ์แล้วจึงดำเนินการจัดกระทำข้อมูลและการวิเคราะห์ข้อมูลตามขั้นตอนต่อไปนี้

1. ตรวจสอบความถูกต้องสมบูรณ์ของแบบสอบถามที่ได้รับคืนมา นำมาใส่รหัสและลงตัวเลขในกระดานรหัส
2. ทำการวิเคราะห์ข้อมูลของการวิจัยครั้งนี้โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS/PC+ (Statistical Package for the Social Sciences) ตามขั้นตอนดังนี้
 - 2.1 วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยหาค่าความถี่เป็นร้อยละ
 - 2.2 วิเคราะห์ทัศนคติของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับพฤติกรรมของผู้นำระดับหัวหน้าสถานีตำรวจ โดยการแจกแจงความถี่ หาค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน S.D. และค่าเฉลี่ย $\bar{X}$ โดยนำไปแปลเป็นค่าเฉลี่ยดังต่อไปนี้
 - ค่าเฉลี่ย 1.00 -1.50 หมายถึง เป็นพฤติกรรมที่ข้าราชการตำรวจต้องการน้อยที่สุด
 - ค่าเฉลี่ย 1.51-2.50 หมายถึง เป็นพฤติกรรมที่ข้าราชการตำรวจต้องการน้อย
 - ค่าเฉลี่ย 2.51-3.50 หมายถึง เป็นพฤติกรรมที่ข้าราชการตำรวจต้องการปานกลาง
 - ค่าเฉลี่ย 3.51-4.50 หมายถึง เป็นพฤติกรรมที่ข้าราชการตำรวจต้องการมาก
 - ค่าเฉลี่ย 4.51-5.00 หมายถึง เป็นพฤติกรรมที่ข้าราชการตำรวจต้องการมากที่สุด
 - 2.3 เปรียบเทียบความแตกต่างของกลุ่มตัวอย่างสองกลุ่มโดยใช้การทดสอบค่าที (T-test)
 - 2.4 เปรียบเทียบความแตกต่างของกลุ่มตัวอย่างมากกว่า สองกลุ่มขึ้นไปคือ อายุ สถานภาพสมรส สายงานที่ปฏิบัติ โดยใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way Analysis of variance) และในกรณีที่พบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติจะใช้การเปรียบเทียบพหุคูณโดยวิธีวิธี Least Significant Difference (LSD)

สรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับทักษะของข้าราชการตำรวจในกองบังคับการตำรวจนครบาล 2 ที่มีต่อพฤติกรรมของผู้นำระดับหัวหน้าสถานีตำรวจ รวม 4 ด้านตามทฤษฎีสามมิติของ เรคคินคือ ผู้นำแบบแยกตัว ผู้นำแบบมิตรสัมพันธ์ ผู้นำแบบผู้เสียสละ ผู้นำแบบผสมผสานสรุปผลได้ดังนี้คือ

1. ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนมากเป็นข้าราชการตำรวจชั้นประทวนร้อยละ 82.6 มีสถานภาพสมรสมากที่สุดคือร้อยละ 74.9 มีสายงานที่ปฏิบัติมากที่สุดคืองานสอบสวนมากที่สุดคือร้อยละ 32.4 และมีอายุระหว่าง 30-40 ปีมากที่สุดคือร้อยละ 61.4

2. ข้าราชการตำรวจในกองบังคับการตำรวจนครบาล 2 มีความต้องการแบบพฤติกรรมของผู้นำระดับหัวหน้าสถานีตำรวจ รวม 4 ด้านตามทฤษฎีสามมิติของ เรคคินคือ ผู้นำแบบแยกตัว ผู้นำแบบมิตรสัมพันธ์ ผู้นำแบบผู้เสียสละ ผู้นำแบบผสมผสาน โดยรวมและรายด้านมีความต้องการระดับปานกลางเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า

2.1 ด้านผู้นำแบบแยกตัว พบว่าทักษะของข้าราชการตำรวจในกองบังคับการตำรวจนครบาล 2 ที่มีต่อพฤติกรรมของผู้นำระดับหัวหน้าสถานีตำรวจ ตามทฤษฎีสามมิติของ เรคคิน ด้านผู้นำแบบแยกตัวโดยรวมและรายข้อ มีความต้องการระดับปานกลาง ยกเว้นข้อ ผู้บังคับบัญชาปฏิบัติหน้าที่ตามข้อเท็จจริงยึดกฎระเบียบเป็นหลักในการปฏิบัติเพื่อความถูกต้อง พบว่ามีความต้องการระดับมากส่วนข้ออื่นมีความต้องการในระดับปานกลาง

2.2 ผู้นำแบบมิตรสัมพันธ์ พบว่าทักษะของข้าราชการตำรวจในกองบังคับการตำรวจนครบาล 2 ที่มีต่อพฤติกรรมของผู้นำระดับหัวหน้าสถานีตำรวจ ตามทฤษฎีสามมิติของ เรคคิน ด้านผู้นำแบบมิตรสัมพันธ์โดยรวมและรายข้อ มีความต้องการระดับปานกลาง

2.3 ผู้นำแบบผู้เสียสละ พบว่าทักษะของข้าราชการตำรวจในกองบังคับการตำรวจนครบาล 2 ที่มีต่อพฤติกรรมของผู้นำระดับหัวหน้าสถานีตำรวจ ตามทฤษฎีสามมิติของ เรคคิน ด้านผู้นำแบบผู้เสียสละโดยรวมและรายข้อ มีความต้องการระดับปานกลาง

2.4 ผู้นำแบบผสมผสาน พบว่าทักษะของข้าราชการตำรวจในกองบังคับการตำรวจนครบาล 2 ที่มีต่อพฤติกรรมของผู้นำระดับหัวหน้าสถานีตำรวจ ตามทฤษฎีสามมิติของ เรคคิน ด้านผู้นำแบบผสมผสานโดยรวมและรายข้อ มีความต้องการระดับปานกลาง

3. เปรียบเทียบทักษะของข้าราชการตำรวจในกองบังคับการตำรวจนครบาล 2 ที่มีต่อพฤติกรรมของผู้นำระดับหัวหน้าสถานีตำรวจ ตาม อายุ สถานภาพการสมรส สายงานที่ปฏิบัติ ชั้นยศ

3.1 ทดสอบสมมติฐานการวิจัยข้อที่ 1 เจ้าหน้าที่ตำรวจอายุต่างก็มีทักษะต่อพฤติกรรมที่ต้องการโดยรวมและรายด้านแตกต่างกัน พบว่าข้าราชการตำรวจในกองบังคับการตำรวจนครบาล 2 ที่มีอายุต่างกันมีความต้องการแบบพฤติกรรมของผู้นำระดับหัวหน้าสถานีตำรวจ โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่นัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

3.2 ทดสอบสมมติฐานการวิจัยข้อที่2 เจ้าหน้าที่ตำรวจที่สถานภาพต่างกันมีทัศนคติต่อพฤติกรรมที่ต้องการ โดยรวมและรายด้านแตกต่างกัน พบว่าข้าราชการตำรวจในกองบังคับการตำรวจนครบาล2ที่มีสถานภาพการสมรสต่างกันมีความต้องการแบบพฤติกรรมของผู้นำระดับหัวหน้าสถานีตำรวจ โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

3.3 ทดสอบสมมติฐานการวิจัยข้อที่3 เจ้าหน้าที่ตำรวจสายงานต่างกันมีทัศนคติต่อพฤติกรรมที่ต้องการ โดยรวมและรายด้านแตกต่างกัน พบว่าข้าราชการตำรวจในกองบังคับการตำรวจนครบาล2 ที่มีสายงานที่ปฏิบัติต่างกันมีความต้องการแบบพฤติกรรมของผู้นำระดับหัวหน้าสถานีตำรวจ โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าข้าราชการตำรวจในกองบังคับการตำรวจนครบาล2 ที่มีสายงานที่ปฏิบัติต่างกันมีความต้องการแบบพฤติกรรมของผู้นำระดับหัวหน้าสถานีตำรวจด้านผู้นำแบบผู้เสียสละ และผู้นำแบบผสมผสานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ส่วนด้านอื่นๆแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

3.4 ทดสอบสมมติฐานการวิจัยข้อที่4 เจ้าหน้าที่ตำรวจชั้นยศต่างกันมีทัศนคติต่อพฤติกรรมที่ต้องการ โดยรวมและรายด้านแตกต่างกัน พบว่าข้าราชการตำรวจในกองบังคับการตำรวจนครบาล2 ที่มีชั้นยศต่างกันมีความต้องการแบบพฤติกรรมของผู้นำระดับหัวหน้าสถานีตำรวจ โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

อภิปรายผล

1.จากการเปรียบเทียบทัศนคติของข้าราชการตำรวจในกองบังคับการตำรวจนครบาล 2 ที่มีต่อพฤติกรรมของผู้นำระดับหัวหน้าสถานีตำรวจ โดยรวม 4 ด้านตามทฤษฎีสามมติของ เรคคิน สามารถอภิปรายผลได้ดังนี้

1.1เจ้าหน้าที่ตำรวจที่มีอายุต่างกันมีความต้องการแบบพฤติกรรมของผู้นำระดับหัวหน้าสถานีตำรวจ โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้ น่าจะเป็นผลเนื่องมาจากความแตกต่างกันในด้านความคิดความอ่าน ประสบการณ์ชีวิตต่างๆจึงทำให้เกิดการรับรู้ต่อพฤติกรรมของผู้นำและองค์การได้ต่างกัน ศิริวรรณ เสรีรัตน์(2538:298)กล่าวว่า อายุเป็นปัจจัยที่ทำให้คนมีความแตกต่างกันในเรื่องความคิดและพฤติกรรมอีกทั้งยังเป็นสิ่งกำหนดความแตกต่างในด้านของความยากง่ายในการชักจูงใจด้วย สอดคล้องกับงานวิจัยของ ธนย จำเริญ(2542:51) ที่ทำวิจัยเรื่อง ทัศนคติของข้าราชการตำรวจต่อบรรยากาศองค์การศึกษาเฉพาะกรณีข้าราชการตำรวจชั้นสัญญาบัตรที่ปฏิบัติงานในสถานีตำรวจนครบาล สังกัดกองบังคับการตำรวจนครบาลได้ พบว่าข้าราชการตำรวจที่อายุต่างกันจะมีทัศนคติต่อบรรยากาศขององค์การต่างกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของ นวรัตน์ สันติกุล (2546:136)ที่ทำวิจัยเรื่องทัศนคติของผู้ใต้บังคับบัญชาที่มีต่อคุณลักษณะผู้นำและความพึงพอใจในการทำงาน กรณีศึกษา สำนักงานคณะกรรมการกำกับหลักทรัพย์และตลาดหลักทรัพย์ พบว่าผู้ใต้บังคับบัญชาที่มีอายุต่างกันมีผลต่อคุณลักษณะผู้นำ และทัศนคติด้านมนุษยสัมพันธ์แตกต่างกัน

1.2 เจ้าหน้าที่ตำรวจที่มีสถานภาพต่างกันมีความต้องการแบบพฤติกรรมของผู้นำระดับหัวหน้าสถานีตำรวจ โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมุติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้ น่าจะเป็นผลเนื่องจาก ความแตกต่างทางด้านความรับผิดชอบต่อกฎหมายต่างกัน ผู้ที่มีกรอบจะมีภาระผูกพันที่ต้องรับผิดชอบมากกว่าผู้ที่เป็นโสดจึงเห็นเหตุให้เกิดความระมัดระวังในการดำเนินชีวิตมากกว่า ความคิดจึงแตกต่างกันไปจึงมีทัศนคติแตกต่างกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของ นายชัยวัฒน์ ใบไม้ (2546:49) ทำวิจัยเรื่อง รูปแบบภาวะผู้นำที่เหมาะสมกับผู้ตามในทัศนะของพนักงาน บริษัท แพนด้านครหลวงจำกัด พบว่าผู้ตามที่มีสถานภาพต่างกันมีวุฒิภาวะแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

1.3 เจ้าหน้าที่ตำรวจที่มีสายงานต่างกันมีความต้องการแบบพฤติกรรมของผู้นำระดับหัวหน้าสถานีตำรวจ โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งเป็นไปตามสมมุติฐานที่ตั้งไว้และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าข้าราชการตำรวจที่มีสายงานสืบสวนและจราจรมีความต้องการแบบพฤติกรรมของผู้นำระดับหัวหน้าสถานีตำรวจ ด้านผู้นำแบบผู้เสียสละ และผู้นำแบบผสมผสาน แตกต่างจากสายงานสอบสวน สายงานป้องกันปราบปราม และสายงานธุรการอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งเป็นไปตามสมมุติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้ น่าจะเป็นผลเนื่องจากลักษณะของงานสายงานที่ปฏิบัติมีลักษณะงานแตกต่าง ความเป็นไปได้ที่จะก้าวหน้า คุณภาพการปกครองบังคับบัญชา และสายการบังคับบัญชาต่างกัน อำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบต่างกัน ความใกล้ชิดกันในการทำงานระหว่างบุคคล อีกทั้งการมีปฏิสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาโดยตรงอาจมีมากน้อยไม่เท่ากันเป็นเหตุให้ข้าราชการตำรวจ ที่มีสายงานสืบสวนและจราจรมีทัศนคติต่อพฤติกรรมของผู้นำระดับหัวหน้าสถานีตำรวจ แตกต่างจากสายงานสอบสวน สายงานป้องกันปราบปราม และสายงานธุรการอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ สอดคล้องกับงานวิจัยของ ปวีณา กุลประสูตร (2547:73) ที่ได้ทำวิจัยเรื่องรูปแบบภาวะผู้นำที่พึงประสงค์ ศึกษาเปรียบเทียบคณะวิศวกรรมศาสตรมหาวิทาลัยศรีนครินทรวิโรฒ และคณะวิศวกรรมและเทคโนโลยีการเกษตรสถาบันเทคโนโลยีราชมงคลพบว่า ผู้ปฏิบัติงานที่มีสถานภาพการทำงานต่างกันมีความต้องการต่อรูปแบบภาวะผู้นำที่พึงประสงค์แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ สอดคล้องกับงานวิจัยของ กัญญ์ณิศา บุญทัน (2540:114) ที่ได้ทำวิจัยเรื่องการยอมรับบทบาทการบังคับบัญชาและศักยภาพทางการบริหารของตำรวจหญิง ตำแหน่งสารวัตร : ศึกษาเฉพาะกรณีหน่วยขึ้นตรงต่อกรมตำรวจ พบว่าข้าราชการตำรวจกลุ่มตัวอย่างที่มีสังกัดหน่วยงานต่างกัน จะมีความคิดเห็นต่อการยอมรับบทบาทการบังคับบัญชาของสารวัตรหญิงในด้านการใช้ภาวะผู้นำ การจูงใจในการปฏิบัติงาน การวินิจฉัยสั่งการ และการควบคุมการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

1.4 เจ้าหน้าที่ตำรวจที่มีชั้นยศต่างกันมีความต้องการแบบพฤติกรรมของผู้นำระดับหัวหน้าสถานีตำรวจ โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมุติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้ น่าจะเป็นผลเนื่องจากเจ้าหน้าที่ตำรวจที่มีชั้นยศต่างกัน มีระดับของอำนาจ หน้าที่ที่ได้รับมอบหมายต่างกัน ผู้บังคับบัญชาไม่ได้สั่งการโดยตรง ระดับความใกล้ชิดกับผู้บังคับบัญชาอาจมีมากน้อยต่างกันน่าจะเป็นเหตุให้มีความต้องการแบบพฤติกรรมของผู้ได้บังคับบัญชาแตกต่างกันไป สอดคล้องกับงานวิจัยของ สมศักดิ์

ตั้งสุวรรณ(2526:86) ที่ทำวิจัยเรื่องเปรียบเทียบทฤษฎีของข้าราชการตำรวจชั้นต่ำกว่าสัญญาบัตรในกองกำกับการโรงเรียนตำรวจ 6 นครสวรรค์ ที่มีต่อทักษะผู้นำของผู้บังคับบัญชาตำรวจระดับสูง ในกองกำกับการโรงเรียนตำรวจ 6 นครสวรรค์ 3 ทักษะ คือ การปกครองบังคับบัญชา คุณธรรม และการตัดสินใจและออกคำสั่ง พบว่า ข้าราชการตำรวจจำแนกตามชั้นยศ คือชั้นประทวน และพลตำรวจ ทุกชั้นยศ มีความเห็นแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ สอดคล้องกับงานวิจัยของ คุณฎี บวรสันติสุทธิ์ (2547:85) ที่ได้ทำวิจัยเรื่องความคิดเห็นและความพึงพอใจของผู้ใต้บังคับบัญชาที่มีต่อลักษณะผู้นำของผู้บังคับบัญชา บริษัท กระจกไทยอาชาสี จำกัด (มหาชน) โรงงานระยอง พบว่าผู้ใต้บังคับบัญชาที่มีตำแหน่งงานต่างกันมีความพึงพอใจต่อลักษณะของผู้บังคับบัญชาโดยรวมแตกต่างกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของ เบญจา นิลาบุตร(2540:87)ที่ได้ทำวิจัยเรื่องความคาดหวังของข้าราชการตำรวจต่อรูปแบบภาวะผู้นำของผู้บังคับบัญชา ศึกษากรณีกองบัญชาการศึกษาพบว่า ระดับชั้นยศที่แตกต่างกันมีความคาดหวังต่อรูปแบบภาวะผู้นำของผู้บังคับบัญชาแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

2.จากการศึกษาทักษะของข้าราชการตำรวจในกองบังคับการตำรวจนครบาล 2 ที่มีต่อพฤติกรรมของผู้นำระดับหัวหน้าสถานีตำรวจ โดยรวม 4 ด้านตามทฤษฎีสามมิติของ เรคคิน สามารถอภิปรายผลได้ดังนี้

2.1รูปแบบพฤติกรรมของผู้นำ ด้านผู้นำแบบแยกตัว ด้านผู้นำแบบมิตรสัมพันธ์ ด้านผู้นำแบบผู้เสียสละ ด้านผู้นำแบบผู้ผสมผสาน เมื่อพิจารณาโดยรวมแล้วผู้ใต้บังคับบัญชาต้องการให้ผู้บังคับบัญชาปฏิบัติในระดับปานกลาง ทั้งนี้จะเป็นผลเนื่องมาจากวัฒนธรรมการบริหารงานของราชการเป็นแบบบริหารงานตามระบบสายการบังคับบัญชา การติดต่อประสานงานระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชาอาจมีน้อย และต้องอยู่ภายใต้กฎระเบียบขั้นตอน เป็นลักษณะการสั่งงานจากบนลงล่าง และมีการรายงานผลการปฏิบัติงานจากล่างขึ้นบนเท่านั้น และผู้บังคับบัญชามีการโยกย้ายบ่อยเป็นเหตุให้ผู้ใต้บังคับบัญชาต้องปรับตัวกับผู้บังคับบัญชาคนใหม่เสมอ การปฏิสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาจึงมีลักษณะเดิมไม่ค่อยมีการเปลี่ยนแปลง และความเคยชินกับลักษณะงาน ผู้ใต้บังคับบัญชาจึงต้องการให้ผู้บังคับบัญชาปฏิบัติในระดับปานกลาง ผลการวิจัยนี้สอดคล้องกับตาข่ายการบริหารงานของเบลคและมูตัน (Blake and Mouton) ด้านการบริหารแบบเดินสายกลาง (Middle of the road management) คือ มุ่งทั้งงานและคนปานกลาง ผู้บริหารเหล่านี้จะมุ่งความสมดุลของความต้องการของผู้ใต้บังคับบัญชา และเป้าหมายประสิทธิภาพขององค์กร เน้นงาน แต่ตระหนักว่าคนไม่สามารถถูกละเลย และผลการวิจัยนี้สอดคล้องกับทฤษฎีผู้นำตามสถานการณ์ของฟิเดเลอร์(Fiedler's Contingency Theory) ศักดิ์ไทย สุรกิจบวร(2523 : 22-23) กล่าวว่า การใช้รูปแบบผู้นำแบบใดขึ้นอยู่กับปัจจัยพื้นฐาน 3 อย่าง คือ ความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำ - ผู้ใต้บังคับบัญชา หมายถึง ความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำกับผู้ใต้บังคับบัญชาดี หรือ ไม่ดี โครงสร้างของงาน หมายถึง ในองค์การมีลักษณะโครงสร้าง ชัดเจน หรือ ไม่ชัดเจน อำนาจตามตำแหน่งหน้าที่ หมายถึง ผู้มีอำนาจตามตำแหน่งหน้าที่มาก หรือ น้อย พรนพ พุกกะพันธ์(2544:320) กล่าวว่า ลักษณะของผู้นำในทศวรรษหน้าต้องเป็นผู้บริหารที่ไม่มากเกินไปในทางใดทางหนึ่งคือไม่ใช่ผู้นำที่มุ่งแต่ทำงานเพียงอย่างเดียว

หรือมุ่งคนอย่างเดียวนั้นจะต้องอยู่ตรงกลางระหว่างความไม่มากไม่น้อยเกินไปในเรื่องของความรับผิดชอบงานและการควบคุมงาน

2.2 เมื่อพิจารณารายด้านผู้นำแบบแยกตัว พบว่าผู้ได้บังคับบัญชามีความต้องการในระดับมากในข้อผู้บังคับบัญชาปฏิบัติหน้าที่ตามข้อเท็จจริงยึดกฎระเบียบเป็นหลักในการปฏิบัติเพื่อความต้องการส่วนข้ออื่นมีความสำคัญในการปฏิบัติปานกลาง ทั้งนี้ น่าจะเป็นผลเนื่องมาจาก การที่เจ้าหน้าที่ตำรวจต้องทำงานภายใต้กฎระเบียบหน้าที่อย่างเคร่งครัดนั้นคือเกียรติวินัยของเจ้าหน้าที่ตำรวจผู้ได้บังคับบัญชาจึงคาดหวังระดับมากในข้อผู้บังคับบัญชาปฏิบัติหน้าที่ตามข้อเท็จจริงยึดกฎระเบียบเป็นหลักในการปฏิบัติเพื่อความต้องการสำหรับด้านอื่นมีความสำคัญในการปฏิบัติปานกลาง

จากการวิจัยครั้งนี้สามารถสนับสนุนทฤษฎีสามมติของเรคคินซึ่งเป็นทฤษฎีที่เหมาะสมกับสถานการณ์แล้วแต่ว่าสถานการณ์ขณะนั้นเป็นอย่างไรผู้นำควรเลือกใช้แบบผู้นำแบบใด และผู้นำจะสามารถปรับเปลี่ยนพฤติกรรมไปตามสถานการณ์ ถ้าสถานการณ์เหมาะสม พฤติกรรมการบริหารงานจะมีประสิทธิผลสูง ถ้าสถานการณ์ไม่เหมาะสม ผู้นำจะมีพฤติกรรมการบริหารงานที่มีประสิทธิผลต่ำ ผู้นำที่มุ่งประสิทธิผลสูงจึงควรปรับเปลี่ยนสถานการณ์ในการบริหารงานให้เหมาะสม โดยให้ได้ทั้งงานและความสัมพันธ์ภายในหน่วยงาน เพื่อนำไปสู่ประสิทธิผลขององค์กร ผลการวิจัยจึงพบว่าเห็นควรให้พฤติกรรมโดยรวม 4 ด้านตามทฤษฎีสามมติของ เรคคิน มีความสำคัญในการปฏิบัติระดับปานกลาง สอดคล้องกับงานวิจัยของเตรียม หลงขรา(2542:99) ที่ได้ทำวิจัยเรื่องพฤติกรรมการบริหารของผู้บังคับบัญชา บริษัท แม่กลองฟู้ดส์ จำกัด พบว่าพนักงานโดยส่วนรวมเห็นว่าผู้บังคับบัญชามีพฤติกรรมการบริหารทางด้านมุ่งงานอยู่ในระดับปานกลาง สอดคล้องกับงานวิจัยของสมศักดิ์ ตั้งสุวรรณ (2526:บทคัดย่อ)ที่ได้ศึกษาและเปรียบเทียบทรรณะของข้าราชการตำรวจชั้นต่ำกว่าสัญญาบัตรในกองกำกับการโรงเรียนตำรวจภูธร 6 นครสวรรค์ ที่มีต่อทักษะผู้นำของผู้บังคับบัญชาตำรวจระดับสูง ในกองกำกับการโรงเรียนตำรวจภูธร 6 นครสวรรค์ 3 ทักษะ คือ การปกครองบังคับบัญชา คุณธรรม และการตัดสินใจและออกคำสั่ง พบว่าทักษะโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง สอดคล้องกับงานวิจัยของสท้าน พันธุ์เพชร (2535:บทคัดย่อ)ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษากับความพึงพอใจในการทำงานของครู โรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดพิษณุโลก พบว่าพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหาร โรงเรียนตรงกับงานวิจัยของทั้งแบบมุ่งงาน และมุ่งสัมพันธ์มีการปฏิบัติอยู่ในระดับปานกลาง

ข้อเสนอแนะที่ได้จากงานวิจัย

1. เพื่อให้การปฏิบัติหน้าที่พิทักษ์สันติราษฎร์เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลผู้นำระดับหัวหน้าสถานีตำรวจควรให้ความสำคัญ และปรับปรุงลักษณะผู้นำของตนให้เหมาะสม และสอดคล้องกับความต้องการของผู้ใต้บังคับบัญชาซึ่งมีความแตกต่างกันตามสายงานที่ปฏิบัติคือ เจ้าหน้าที่ตำรวจที่มีสายงานสืบสวนและจราจรมีความต้องการแบบพฤติกรรมของผู้นำระดับหัวหน้าสถานีตำรวจ แตกต่างจากสายงานสอบสวน สายงานป้องกันปราบปราม และสายงานธุรการ

2. เนื่องจากข้าราชการตำรวจในกองบังคับการตำรวจนครบาล 2 มีความต้องการแบบพฤติกรรมของผู้นำระดับหัวหน้าสถานีตำรวจ 4 ด้านตามทฤษฎีสามมิติของ เรคคิน อยู่ในระดับปานกลาง และผู้ใต้บังคับบัญชามีความต้องการระดับมากในข้อผู้บังคับบัญชาปฏิบัติหน้าที่ตามข้อเท็จจริงยึดกฎระเบียบเป็นหลักในการปฏิบัติเพื่อความถูกต้อง สามารถบอกได้ว่าผู้ใต้บังคับบัญชาที่ปฏิบัติหน้าที่อาจมีความมั่นใจในการปฏิบัติหน้าที่ของตนเองน้อยโดยไม่คาดหวังพฤติกรรมแบบใดมากที่สุด และต้องการให้ผู้บังคับบัญชาปฏิบัติหน้าที่ตามข้อเท็จจริงโดยยึดกฎระเบียบเป็นหลักในการปฏิบัติเพื่อความถูกต้องมากที่สุดเท่าที่นั้น ดังนั้นสำนักงานตำรวจแห่งชาติควรเน้นเรื่องขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการตำรวจให้มาก

ข้อเสนอแนะสำหรับการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรทำการศึกษาทักษะของผู้ใต้บังคับบัญชาที่มีต่อแบบผู้นำตามแบบทฤษฎีอื่นๆที่เกี่ยวกับผู้นำที่นอกเหนือจากงานวิจัยนี้ เพื่อจะได้ผลจากการวิจัยมาเปรียบเทียบว่าแบบผู้นำแบบใดสอดคล้องกับสภาพองค์กรใด และนำมาปรับใช้ให้เหมาะสมกับองค์กรนั้นๆควรทำวิจัยเกี่ยวกับสอบถามทักษะความต้องการแบบผู้นำตามแบบของเรคคิน แบบใดที่ผู้ใต้บังคับบัญชาไม่ต้องการ และต้องการมากที่สุด

2. ควรทำวิจัยเกี่ยวกับสอบถามทักษะความต้องการแบบผู้นำตามแบบของเรคคิน ว่าแบบใดที่ผู้ใต้บังคับบัญชาต้องการและไม่ต้องการผู้บังคับบัญชาแบบใด

3. ควรศึกษาลักษณะพฤติกรรมใดที่ผู้นำเป็นอยู่ และแบบใดที่ผู้นำคาดหวัง

บรรณานุกรม

บรรณานุกรม

- กิติ ตัณฑานนท์. (2531). *เทคนิคการสร้างภาวะผู้นำ*. พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพฯ : บจก.งานดี.
- กฎหมายจัดตั้งสำนักงานตำรวจแห่งชาติ. (2547). สำนักงานตำรวจแห่งชาติ : สำนักพิมพ์สุทรไพศาล.
- กรองแก้ว อยู่สุข. (2535). *พฤติกรรมองค์การ*. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- กัญญสิริ บุญทัน. (2540). *การยอมรับบทบาทการบังคับบัญชาและศักยภาพทางการบริหารของตำรวจหญิง ตำแหน่งสารวัตร ศึกษาเฉพาะกรณีหน่วยขึ้นตรงต่อกรมตำรวจ*. วิทยานิพนธ์ ศศ.ม.(รัฐศาสตร์). กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยรามคำแหง.ถ่ายเอกสาร.
- กัลยา วาณิชย์บัญชา. (2545). *สถิติเพื่อการวิจัย*. พิมพ์ครั้งที่ 5. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- กวี วงศ์พัฒน์. (2539). *ภาวะผู้นำ*. พิมพ์ครั้งที่ 4. กรุงเทพฯ : ศูนย์ส่งเสริมวิชาชีพบัญชี.
- . (2529). *การสำรวจความคิดเห็นของข้าราชการตำรวจที่มีต่อแนวนโยบายในการดำเนินการของกองบัญชาการตำรวจนครบาลตามทิศทางการปรับปรุงพัฒนาเพื่อความผาสุกและปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของประชาชนในเขตกรุงเทพมหานคร*. กรุงเทพฯ : กองบัญชาการตำรวจนครบาล.
- ชูศรี วงศ์รัตนะ. (2541). *สถิติเพื่อการวิจัย*. พิมพ์ครั้งที่ 7. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ชัยวัฒน์ ใบไม้. (2546). *รูปแบบภาวะผู้นำที่เหมาะสมกับผู้ตามในทัศนะของพนักงานบริษัท แพนด้าสนครหลวง จำกัด*. สารนิพนธ์. บธ.ม.(การจัดการ). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ .ถ่ายเอกสาร.
- ดุขฎิ บวรสันติสุขธิ. (2547). *ความคิดเห็นและความพึงพอใจของผู้ได้บังคับบัญชาที่มีต่อลักษณะผู้นำของผู้บังคับบัญชา บริษัท กระจกไทยอาชาสี จำกัด (มหาชน)*. สารนิพนธ์. บธ.ม.(การตลาด). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ .ถ่ายเอกสาร.
- “ตำรวจไทย,”(2532,มีนาคม- เมษายน).*คู่มือปริทัศน์*. ปีที่ 14.(ไม่ปรากฏเล่มที่).หน้า 74 :76.
- เตรียม หลงขรา. (2542). *พฤติกรรมกรรมการบริหารของผู้บังคับบัญชา บริษัท แม่กลองฟู๊ดส์ จำกัด*. วิทยานิพนธ์. บธ.ม.(การจัดการ).มหาสารคาม : บัณฑิตวิทยาลัยมหาวิทยาลัยมหาสารคาม.ถ่ายเอกสาร.
- เทพนม เมืองแมน และ สวิง สุวรรณ. (2529). *พฤติกรรมองค์การ*. กรุงเทพฯ : บริษัท สำนักพิมพ์ไทยวัฒนาพานิชย์ จำกัด.
- ทวีบุรณ์ หอมเย็น. (2530). *ความรู้พื้นฐานการเป็นผู้นำชุมชน*. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร.
- ทัศนาศ แสงศักดิ์. (2542). *การเป็นผู้นำในชุมชน*. (เอกสารประกอบการสอน). กรุงเทพฯ :ภาควิชาการบริหารการศึกษามหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

- ชั้นยะ จำเริญตน. (2542). **ทัศนคติของข้าราชการตำรวจต่อบรรณาการองค์การ ศึกษาเฉพาะกรณีข้าราชการตำรวจชั้นสัญญาบัตรที่ปฏิบัติงานในสถานีตำรวจนครบาล สังกัดกองบังคับการตำรวจนครบาลใต้**. ภาคนิพนธ์. พบ.ม.(พัฒนาลังคม). กรุงเทพฯ : สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์. ถ่ายเอกสาร.
- เชิขรัช เธิขมวรมธ. (2544). **พจนานุกรมไทย ฉบับใหม่**. กรุงเทพฯ : บจก.รวมสาส์น (1977).
- นวรธน์ สันติกุล. (2546). **ทัศนะของผู้ได้บังคับบัญชาที่มีต่อคุณลักษณะผู้นำและความพึงพอใจในงาน กรณี สำนักงานคณะกรรมการกำกับหลักทรัพย์และตลาดหลักทรัพย์**. สารนิพนธ์.บธ.ม.(การจัดการ). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ .ถ่ายเอกสาร.
- นันทา ถิ่นะเปสนันท์. (2542). **การวิเคราะห์องค์ประกอบผู้นำตามทฤษฎีของเรดดินของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาในกรุงเทพมหานคร**. ปริญญานิพนธ์. กศ.ม.(การวัดผลการศึกษา). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ .ถ่ายเอกสาร.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2532). **การวิจัยเบื้องต้น**. มหาสารคาม : อภิชาติการพิมพ์.
- เบญจา นิลาบุตร. (2540). **ความคาดหวังของข้าราชการตำรวจต่อรูปแบบภาวะผู้นำของผู้บังคับบัญชา ศึกษากรณีกองบัญชาการศึกษา**. วิทยานิพนธ์ ศป.ม. (สังคมวิทยาประยุกต์). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.ถ่ายเอกสาร.
- ประวีณา กุลประสูติ. (2547). **รูปแบบภาวะผู้นำที่พึงประสงค์ศึกษาเปรียบเทียบคณะวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ และคณะวิศวกรรมและเทคโนโลยีการเกษตรสถาบันเทคโนโลยีราชมงคล**. สารนิพนธ์. บธ.ม.(การจัดการ).กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.ถ่ายเอกสาร.
- ประวดี เมฆไตรธธน์. (2535). **พฤติกรรมผู้นำของศึกษธิการจังหวัดตามทัศนะของผู้ได้บังคับบัญชา**. ปริญญานิพนธ์. กศ.ม.(การบริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.ถ่ายเอกสาร.
- ปรีดี พงศ์เศรษฐสันต์. (2542). **ภาวะผู้นำที่สัมพันธ์กับประสิทธิผลของหน่วยงานวิทยาการตำรวจในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ**. วิทยานิพนธ์. ศศ.ม.(การบริหารและพัฒนา). ขอนแก่น : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยขอนแก่น.ถ่ายเอกสาร.
- ผดุง อารยะวิญญู. (ธันวาคม 2529-มกราคม 2530) “ประสิทธิภาพของระบบการบริหารโรงเรียนการศึกษาพิเศษ”. **ข่าวสารวิจัยการศึกษา**.หน้า 23-25.
- พะยอม วงศ์สารศรี. (2537). **องค์การและการจัดการ**. พิมพ์ครั้งที่ 5. กรุงเทพฯ : วิทยาลัยครูสวนดุสิต.
- ไพโรจน์ ปิยะวงศ์วัฒนา. (2545). **การจัดการเชิงกลยุทธ์**. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

- พรทิพย์ วัชรินทร์คิลก.(2529). ความพึงพอใจของผู้ได้บังคับบัญชาต่อแบบวิธีการบังคับบัญชาของผู้บังคับ
บัญชา: กรณีศึกษาข้าราชการกรุงเทพมหานคร.สารนิพนธ์. ร.ม.(รัฐศาสตร์). กรุงเทพฯ : บัณฑิต
วิทยาลัย มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.ถ่ายเอกสาร.
- พรนพ พุกพันธ์. (2544). ภาวะผู้นำและการจูงใจ. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์จามจุรีโปรดักท์.
- พรรณี ประเสริฐพงษ์, วีรนาถ มานะกิจ และ ประทุมวรรณ สุพรรณ โชติกุล. (2515). การจัดการและการ
บริหาร. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์คุรุสภาลาดพร้าว.
- ไพลิน ผ่องใส. (2531). การจัดการสมัยใหม่. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ภิญโญ สาร. (2516). หลักการบริหารการศึกษา. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์ไทยวัฒนาพานิชย์.
- เมธาวิ วงศ์ไวยโรจน์. (2545). คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้สำเร็จการศึกษา ระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ
ชั้นสูง สาขาวิชาธุรกิจโรงแรม ตามความต้องการของผู้จัดการฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ในเขต
กรุงเทพมหานคร. ปรินญานิพนธ์. กศ.ม.(ธุรกิจศึกษา). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัย
ศรีนครินทรวิโรฒ.ถ่ายเอกสาร.
- รุจา เทพนฤมิตร. (2545). พฤติกรรมผู้นำของผู้จัดการสาขาตามทัศนะของผู้บังคับบัญชา ศึกษาเฉพาะ
กรณี สาขานาการออมสินในเขตกรุงเทพมหานคร. สารนิพนธ์. บธ.ม.(การจัดการ). กรุงเทพฯ :
บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.ถ่ายเอกสาร.
- รังสรรค์ ประเสริฐศรี. (2524). ภาวะผู้นำ. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์บรรณกิจ.
- ล้วน สายยศ และอังคณา สายยศ. (2540). หลักการวิจัยทางการศึกษา. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์ศึกษาพร.
- ศักดิ์ชัย สุรกิจบวร. (2532). ภาวะผู้นำของหัวหน้าคณะวิชาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารวิชาการใน
วิทยาลัยครู. ปรินญานิพนธ์. กศ.ค. (การบริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ :บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.ถ่ายเอกสาร.
- ศิริวรรณ เสรีรัตน์และคณะ. (2539). องค์การและการจัดการ. กรุงเทพฯ : ดวงกมลสมัย.
- สท้าน พันธุ์เพชร. (2535). ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา กับ
ความพึงพอใจในการทำงานของครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัด
พิษณุโลก. วิทยานิพนธ์. กศ.ม(บริหารศึกษา).พิษณุโลก : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยนเรศวร.ถ่าย
เอกสาร.
- สถิต วงศ์สวรรค์.(2529). จิตวิทยาสังคม. กรุงเทพ : สำนักพิมพ์บำรุงสาสน์.
- สมพงษ์ เกษมสิน. (2521). การบริหารงานบุคคลแผนใหม่. กรุงเทพฯ : ไทยวัฒนาพานิชย์.
- สมพล วงศ์วิวัฒน์. (2541). รูปแบบภาวะผู้นำและความพึงพอใจของพนักงานต่อรูปแบบภาวะผู้นำของหัว
หน้สำนักงานกองทุนสงเคราะห์การทำสวนยางจังหวัด. ภาคนิพนธ์. พบ.ม.(พัฒนาสังคม).
กรุงเทพฯ :สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.ถ่ายเอกสาร.
- สมยศ นาวิการ. (2524). พฤติกรรมองค์การ. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์บรรณกิจ.

- สมศักดิ์ ตั้งสุวรรณ. (2536). ทักษะผู้นำของผู้บังคับบัญชาตำรวจระดับสูงในกองกำกับการโรงเรียนตำรวจ
ภูธร 6 นครสวรรค์ ตามทฤษฎีของข้าราชการตำรวจชั้นต่ำกว่าสัญญาบัตรในสังกัด. วิทยานิพนธ์.
กศ.ม.(บริหารการศึกษา). พิษณุโลก : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยนเรศวร.ถ่ายเอกสาร.
- . (2544).เอกสารการสอนชุดวิชาพฤติกรรมมนุษย์ในองค์การหน่วยที่ 8-15. พิมพ์ครั้งที่ 19. กรุงเทพฯ :
สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช.
- อารีรัตน์ หิรัญโร. (2532). แบบผู้นำที่ส่งผลต่อแรงจูงใจและความพอใจในการทำงานของอาจารย์ในสถาน
ศึกษาสังกัดกรมอาชีวศึกษา. วิทยานิพนธ์. กศ.ด.(การบริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ : บัณฑิต
วิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- Konto,Edwin Juma Kubanze. (1987, April). "The Relationship of vocational and Technical
Instructors' Job satisfaction and their perception of Area Vocational technical schools in director
s'leadership style in the state of Missouri". *Dissertation Abstracts International*. 47(10):3744-A.
- Ralph M. Stogdill. (1950). *Leadership and Organization*. Psychological. Bulletin.
- William J. Reddin. (1995). *Managerial Effectiveness*. New york : Mccraw-Hill Book Company.

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก
หนังสือขอความร่วมมือ

ที่ ศธ 0519.12/4637



บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
สุขุมวิท 23 กรุงเทพฯ 10110

๔๖ เมษายน 2547

เรื่อง ขอกความอนุเคราะห์เพื่อพัฒนาเครื่องมือการวิจัย

เรียน ผู้กำกับการหัวหน้าสถานีตำรวจนครบาลหัวหมาก

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถาม

เนื่องด้วย นางสาวพัชรินทร์ อินทร์ยิ้ม นิสิตระดับปริญญาโท สาขาวิชาการจัดการ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้รับอนุมัติให้ทำสารนิพนธ์เรื่อง “ทักษะของข้าราชการตำรวจในกองบังคับการตำรวจนครบาล 2 ที่มีต่อพฤติกรรมของผู้นำระดับหัวหน้าสถานีตำรวจ” โดยมี อาจารย์สิทธิฐากร ชูทรัพย์ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ ในการนี้ นิสิตมีความจำเป็นต้องเก็บข้อมูลเพื่อพัฒนาเครื่องมือการวิจัย โดยขอให้ข้าราชการระดับประทวนและสัญญาบัตรที่ปฏิบัติหน้าที่ในสถานีตำรวจนครบาลหัวหมาก เป็นกลุ่มตัวอย่างตอบแบบสอบถามทักษะของข้าราชการตำรวจในกองบังคับการตำรวจนครบาล 2 ที่มีต่อพฤติกรรมของผู้นำระดับหัวหน้าสถานีตำรวจ ในระหว่างเดือนเมษายน - พฤษภาคม 2547

จึงเรียนมาเพื่อขอกความอนุเคราะห์ ได้โปรดพิจารณาให้ นางสาวพัชรินทร์ อินทร์ยิ้ม ได้เก็บข้อมูลในการทำสารนิพนธ์ ซึ่งจะเป็นประโยชน์ในการพัฒนาคุณภาพการศึกษา และขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูง ณ โอกาสนี้ด้วย

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์นภภรณ์ หะวานนท์)

รองอธิการบดีฝ่ายวิชาการ

รักษาราชการแทนคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

สำนักงานคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

โทร. 02-664-1000 คอ 5618, 5731

หมายเหตุ : ต้องการสอบถามข้อมูลเพิ่มเติม กรุณาติดต่อ นิสิต โทรศัพท์ 02-5217924-5 มือถือ 01-4882051

ที่ ศธ 0519.12/4678



บัณฑิตวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

สุขุมวิท 23 กรุงเทพฯ 10110

26 เมษายน 2547

เรื่อง ขอกความอนุเคราะห์เพื่อการวิจัย

เรียน ผู้กำกับการหัวหน้าสถานีตำรวจนครบาลประจักษ์

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถาม

เนื่องด้วย นางสาวพัชรินทร์ อินทร์ยิ้ม นิสิตระดับปริญญาโท สาขาวิชาการจัดการ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้รับอนุมัติให้ทำสารนิพนธ์เรื่อง “ทักษะของข้าราชการตำรวจในกองบังคับการตำรวจนครบาล 2 ที่มีต่อพฤติกรรมของผู้นำระดับหัวหน้าสถานีตำรวจ” โดยมี อาจารย์สิทธิฐากร ชูทรัพย์ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ ในการนี้ นิสิตมีความจำเป็นต้องเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย โดยขอให้ข้าราชการระดับประทวนและสัญญาบัตรที่ปฏิบัติหน้าที่ในสถานีตำรวจนครบาลประจักษ์ ตอบแบบสอบถามทักษะของข้าราชการตำรวจในกองบังคับการตำรวจนครบาล 2 ที่มีต่อพฤติกรรมของผู้นำระดับหัวหน้าสถานีตำรวจ ในระหว่างเดือนพฤษภาคม - มิถุนายน 2547

จึงเรียนมาเพื่อขอกความอนุเคราะห์ ได้โปรดพิจารณาให้ นางสาวพัชรินทร์ อินทร์ยิ้ม ได้เก็บข้อมูลในการทำสารนิพนธ์ และขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูง ณ โอกาสนี้ด้วย

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์นภกรณ์ หะวานนท์)

รองอธิการบดีฝ่ายวิชาการ

รักษาราชการแทนคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

สำนักงานคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

โทร. 02-664-1000 ต่อ 5618, 5731

หมายเหตุ : ต้องการสอบถามข้อมูลเพิ่มเติม กรุณาติดต่อ นิสิต โทรศัพท์ 02-5217924-5 มือถือ 01-4882051

ที่ ศธ 0519.12/ 4 6 7 ๖



บัณฑิตวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

สุขุมวิท 23 กรุงเทพฯ 10110

๒๖ เมษายน 2547

เรื่อง ขอกความอนุเคราะห์เพื่อการวิจัย

เรียน ผู้กำกับการหัวหน้าสถานีตำรวจนครบาลคันนายาว

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถาม

เนื่องด้วย นางสาวพัชรินทร์ อินทร์ยิ้ม นิสิตระดับปริญญาโท สาขาวิชาการจัดการ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้รับอนุมัติให้ทำสารนิพนธ์เรื่อง “ทักษะของข้าราชการตำรวจในกองบังคับการตำรวจนครบาล 2 ที่มีต่อพฤติกรรมของผู้นำระดับหัวหน้าสถานีตำรวจ” โดยมี อาจารย์สัญญากร ชูทรัพย์ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ ในการนี้ นิสิตมีความจำเป็นต้องเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย โดยขอให้ข้าราชการระดับประทวนและสัญญาบัตรที่ปฏิบัติหน้าที่ในสถานีตำรวจนครบาลคันนายาว ตอบแบบสอบถามทักษะของข้าราชการตำรวจในกองบังคับการตำรวจนครบาล 2 ที่มีต่อพฤติกรรมของผู้นำระดับหัวหน้าสถานีตำรวจ ในระหว่างเดือนพฤษภาคม - มิถุนายน 2547

จึงเรียนมาเพื่อขอกความอนุเคราะห์ ได้โปรดพิจารณาให้ นางสาวพัชรินทร์ อินทร์ยิ้ม ได้เก็บข้อมูลในการทำสารนิพนธ์ และขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูง ณ โอกาสนี้ด้วย

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์นภาพร หะวานนท์)

รองอธิการบดีฝ่ายวิชาการ

รักษาราชการแทนคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

สำนักงานคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

โทร. 02-664-1000 ต่อ 5618, 5731

หมายเหตุ : ต้องการสอบถามข้อมูลเพิ่มเติม กรุณาติดต่อ นิสิต โทรศัพท์ 02-5217924-5 มือถือ 01-4882051



บัณฑิตวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

สุขุมวิท 23 กรุงเทพฯ 10110

ที่ ศธ 0519.12/48 77

๒๖ เมษายน 2547

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เพื่อการวิจัย

เรียน ผู้กำกับการหัวหน้าสถานีตำรวจนครบาลพลโยธิน

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถาม

เนื่องด้วย นางสาวพัชรินทร์ อินทร์ยิ้ม นิสิตระดับปริญญาโท สาขาวิชาการจัดการ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้รับอนุมัติให้ทำสารนิพนธ์เรื่อง “ทักษะของข้าราชการตำรวจในกองบังคับการตำรวจนครบาล 2 ที่มีต่อพฤติกรรมของผู้นำระดับหัวหน้าสถานีตำรวจ” โดยมี อาจารย์สัญญากร ชูทรัพย์ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ ในการนี้ นิสิตมีความจำเป็นต้องเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย โดยขอให้ข้าราชการระดับประทวนและสัญญาบัตรที่ปฏิบัติหน้าที่ในสถานีตำรวจนครบาลพลโยธิน ตอบแบบสอบถามทักษะของข้าราชการตำรวจในกองบังคับการตำรวจนครบาล 2 ที่มีต่อพฤติกรรมของผู้นำระดับหัวหน้าสถานีตำรวจ ในระหว่างเดือนพฤษภาคม - มิถุนายน 2547

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์ ได้โปรดพิจารณาให้ นางสาวพัชรินทร์ อินทร์ยิ้ม ได้เก็บข้อมูลในการทำสารนิพนธ์ และขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูง ณ โอกาสนี้ด้วย

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์นายแพทย์ หะวานนท์)

รองอธิการบดีฝ่ายวิชาการ

รักษาราชการแทนคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

สำนักงานคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

โทร. 02-664-1000 ต่อ 5618, 5731

หมายเหตุ : ต้องการสอบถามข้อมูลเพิ่มเติม กรุณาติดต่อ นิสิต โทรศัพท์ 02-5217924-5 มือถือ 01-4882051

ที่ ศธ 0519.12/4875



บัณฑิตวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

สุขุมวิท 23 กรุงเทพฯ 10110

๑๘ เมษายน 2547

เรื่อง ขอกความอนุเคราะห์เพื่อการวิจัย

เรียน ผู้กำกับการหัวหน้าสถานีดำรงนครบาลสุทธิสาร

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถาม

เนื่องด้วย นางสาวพัชรินทร์ อินทร์ยิ้ม นิสิตระดับปริญญาโท สาขาวิชาการจัดการ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้รับอนุมัติให้ทำสารนิพนธ์เรื่อง “ทักษะของข้าราชการตำรวจในกองบังคับการตำรวจนครบาล 2 ที่มีต่อพฤติกรรมของผู้นำระดับหัวหน้าสถานีดำรง” โดยมี อาจารย์สัญญากร ชุตรพย เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ ในการนี้ นิสิตมีความจำเป็นต้องเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย โดยขอให้ข้าราชการระดับประทวนและสัญญาบัตรที่ปฏิบัติหน้าที่ในสถานีดำรงนครบาลสุทธิสาร ตอบแบบสอบถามทักษะของข้าราชการตำรวจในกองบังคับการตำรวจนครบาล 2 ที่มีต่อพฤติกรรมของผู้นำระดับหัวหน้าสถานีดำรง ในระหว่างเดือนพฤษภาคม - มิถุนายน 2547

จึงเรียนมาเพื่อขอกความอนุเคราะห์ ได้โปรดพิจารณาให้ นางสาวพัชรินทร์ อินทร์ยิ้ม ได้เก็บข้อมูลในการทำสารนิพนธ์ และขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูง ณ โอกาสนี้ด้วย

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์นภาพรณ์ หะวานนท์)

รองอธิการบดีฝ่ายวิชาการ

รักษาราชการแทนคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

สำนักงานคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

โทร. 02-664-1000 ต่อ 5618, 5731

หมายเหตุ : ต้องการสอบถามข้อมูลเพิ่มเติม กรุณาติดต่อ นิสิต โทรศัพท์ 02-5217924-5 มือถือ 01-4882051

ที่ ศธ 0519.12/4874



บัณฑิตวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

สุขุมวิท 23 กรุงเทพฯ 10110

26 เมษายน 2547

เรื่อง ขออนุญาตเพื่อการศึกษา

เรียน ผู้กำกับการหัวหน้าสถานีตำรวจนครบาลเตาปูน

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถาม

เนื่องด้วย นางสาวพัชรินทร์ อินทร์อื่น นิสิตระดับปริญญาโท สาขาวิชาการจัดการ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้รับอนุมัติให้ทำสารนิพนธ์เรื่อง “ทักษะของข้าราชการตำรวจในกองบังคับการตำรวจนครบาล 2 ที่มีต่อพฤติกรรมของผู้นำระดับหัวหน้าสถานีตำรวจ” โดยมี อาจารย์สิริฐฎากร ชุทรัพย์ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ ในการนี้ นิสิตมีความจำเป็นต้องเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย โดยขอให้ข้าราชการระดับประทวนและสัญญาบัตรที่ปฏิบัติหน้าที่ในสถานีตำรวจนครบาลเตาปูน ตอบแบบสอบถามทักษะของข้าราชการตำรวจในกองบังคับการตำรวจนครบาล 2 ที่มีต่อพฤติกรรมของผู้นำระดับหัวหน้าสถานีตำรวจ ในระหว่างเดือนพฤษภาคม - มิถุนายน 2547

จึงเรียนมาเพื่อขออนุญาตให้ ได้โปรดพิจารณาให้ นางสาวพัชรินทร์ อินทร์อื่น ได้เก็บข้อมูลในการทำสารนิพนธ์ และขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูง ณ โอกาสนี้ด้วย

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์อภรณ์ หะวานนท์)

รองอธิการบดีฝ่ายวิชาการ

รักษาราชการแทนคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

สำนักงานคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

โทร: 02-664-1000 ต่อ 5618, 5731

หมายเหตุ : ต้องการสอบถามข้อมูลเพิ่มเติม กรุณาติดต่อ นิสิต โทรศัพท์ 02-5217924-5 มือถือ 01-4882051

ที่ ศธ 0519.12/4673



บัณฑิตวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

สุขุมวิท 23 กรุงเทพฯ 10110

๒๖ เมษายน 2547

เรื่อง ขอกความอนุเคราะห์เพื่อการวิจัย

เรียน ผู้กำกับการหัวหน้าสถานีตำรวจนครบาลทุ่งสองห้อง

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถาม

เนื่องด้วย นางสาวพัชรินทร์ อินทร์ยิ้ม นิสิตระดับปริญญาโท สาขาวิชาการจัดการ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้รับอนุมัติให้ทำสารนิพนธ์เรื่อง “ทักษะของข้าราชการตำรวจในกองบังคับการตำรวจนครบาล 2 ที่มีต่อพฤติกรรมของผู้นำระดับหัวหน้าสถานีตำรวจ” โดยมี อาจารย์สัญญากร ชูทรัพย์ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ ในการนี้ นิสิตมีความจำเป็นต้องเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย โดยขอให้ข้าราชการระดับประทวนและสัญญาบัตรที่ปฏิบัติหน้าที่ในสถานีตำรวจนครบาลทุ่งสองห้อง คอบแบบสอบถามทักษะของข้าราชการตำรวจในกองบังคับการตำรวจนครบาล 2 ที่มีต่อพฤติกรรมของผู้นำระดับหัวหน้าสถานีตำรวจ ในระหว่างเดือนพฤษภาคม - มิถุนายน 2547

จึงเรียนมาเพื่อขอกความอนุเคราะห์ ได้โปรดพิจารณาให้ นางสาวพัชรินทร์ อินทร์ยิ้ม ได้เก็บข้อมูลในการทำสารนิพนธ์ และขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูง ณ โอกาสนี้ด้วย

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์นายแพทย์ หะวานนท์)

รองอธิการบดีฝ่ายวิชาการ

รักษาราชการแทนคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

สำนักงานคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

โทร. 02-664-1000 ต่อ 5618, 5731

หมายเหตุ : ต้องการสอบถามข้อมูลเพิ่มเติม กรุณาติดต่อ นิสิต โทรศัพท์ 02-5217924-5 มือถือ 01-4882051



บัณฑิตวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

สุขุมวิท 23 กรุงเทพฯ 10110

4 มิถุนายน 2547

เรื่อง ขออนุญาตเพื่อการศึกษาวิจัย

เรียน ผู้กำกับการหัวหน้าสถานีตำรวจนครบาลดอนเมือง

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถาม

เนื่องด้วย นางสาวพัชรินทร์ อินทร์ยิ้ม นิสิตระดับปริญญาโท สาขาวิชาการจัดการ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้รับอนุมัติให้ทำสารนิพนธ์เรื่อง “ทักษะของข้าราชการตำรวจในกองบังคับการตำรวจนครบาล 2 ที่มีต่อพฤติกรรมของผู้นำระดับหัวหน้าสถานีตำรวจ” โดยมี อาจารย์สิทธิฐากร ชุตรพยัคฆ์ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ ในการนี้ นิสิตมีความจำเป็นต้องเก็บข้อมูลเพื่อการศึกษาวิจัย โดยขอให้ข้าราชการระดับประทวนและสัญญาบัตรที่ปฏิบัติหน้าที่ในสถานีตำรวจนครบาลดอนเมือง ตอบแบบสอบถามทักษะของข้าราชการตำรวจในกองบังคับการตำรวจนครบาล 2 ที่มีต่อพฤติกรรมของผู้นำระดับหัวหน้าสถานีตำรวจ ในระหว่างเดือนพฤษภาคม - มิถุนายน 2547

จึงเรียนมาเพื่อขออนุญาตให้ ได้โปรดพิจารณาให้ นางสาวพัชรินทร์ อินทร์ยิ้ม ได้เก็บข้อมูลในการทำสารนิพนธ์ และขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูง ณ โอกาสนี้ด้วย

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ เพ็ญศิริ จิระเชษฐกุล)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

สำนักงานคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

โทร. 02-664-1000 ต่อ 5618, 5731

หมายเหตุ : ต้องการสอบถามข้อมูลเพิ่มเติม กรุณาติดต่อ นิสิต โทรศัพท์ 02-5217924-5 มือถือ 01-4882051



บัณฑิตวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

สุขุมวิท 23 กรุงเทพฯ 10110

ที่ ศธ 0519.12/54 ค 4

4 มิถุนายน 2547

เรื่อง ขอกความอนุเคราะห์เพื่อการวิจัย

เรียน ผู้กำกับการหัวหน้าสถานีตำรวจนครบาลโคกคราม

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถาม

เนื่องด้วย นางสาวพัชรินทร์ อินทร์ยิ้ม นิสิตระดับปริญญาโท สาขาวิชาการจัดการ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้รับอนุมัติให้ทำสารนิพนธ์เรื่อง “ทักษะของข้าราชการตำรวจในกองบังคับการตำรวจนครบาล 2 ที่มีต่อพฤติกรรมของผู้นำระดับหัวหน้าสถานีตำรวจ” โดยมี อาจารย์สิฏฐากร ชุตรพยั เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ ในการนี้ นิสิตมีความจำเป็นต้องเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย โดยขอให้ข้าราชการระดับประทวนและสัญญาบัตรที่ปฏิบัติหน้าที่ในสถานีตำรวจนครบาลโคกคราม ตอบแบบสอบถามทักษะของข้าราชการตำรวจในกองบังคับการตำรวจนครบาล 2 ที่มีต่อพฤติกรรมของผู้นำระดับหัวหน้าสถานีตำรวจ ในระหว่างเดือนพฤษภาคม - มิถุนายน 2547

จึงเรียนมาเพื่อขอกความอนุเคราะห์ ได้โปรดพิจารณาให้ นางสาวพัชรินทร์ อินทร์ยิ้ม ได้เก็บข้อมูลในการทำสารนิพนธ์ และขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูง ณ โอกาสนี้ด้วย

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ เพ็ญศิริ จีระเชชากุล)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

สำนักงานคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

โทร. 02-664-1000 ต่อ 5618, 5731

หมายเหตุ : ต้องการสอบถามข้อมูลเพิ่มเติม กรุณาติดต่อ นิสิต โทรศัพท์ 02-5217924-5 มือถือ 01-4882051

ที่ ศธ 0519.12/54 คส



บัณฑิตวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

สุขุมวิท 23 กรุงเทพฯ 10110

4 มิถุนายน 2547

เรื่อง ขอกความอนุเคราะห์เพื่อการวิจัย

เรียน ผู้กำกับการหัวหน้าสถานีตำรวจนครบาลบางเขน

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถาม

เนื่องด้วย นางสาวพัชรินทร์ อินทร์ยิ้ม นิสิตระดับปริญญาโท สาขาวิชาการจัดการ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้รับอนุมัติให้ทำสารนิพนธ์เรื่อง "ทัศนนะของข้าราชการตำรวจในกองบังคับการตำรวจนครบาล 2 ที่มีต่อพฤติกรรมของผู้นำระดับหัวหน้าสถานีตำรวจ" โดยมี อาจารย์สัญญากร ชูทรัพย์ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ ในการนี้ นิสิตมีความจำเป็นต้องเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย โดยขอให้ข้าราชการระดับประทวนและสัญญาบัตรที่ปฏิบัติหน้าที่ในสถานีตำรวจนครบาลบางเขน ตอบแบบสอบถามทัศนนะของข้าราชการตำรวจในกองบังคับการตำรวจนครบาล 2 ที่มีต่อพฤติกรรมของผู้นำระดับหัวหน้าสถานีตำรวจ ในระหว่างเดือนพฤษภาคม - มิถุนายน 2547

จึงเรียนมาเพื่อขอกความอนุเคราะห์ ได้โปรดพิจารณาให้ นางสาวพัชรินทร์ อินทร์ยิ้ม ได้เก็บข้อมูลในการทำสารนิพนธ์ และขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูง ณ โอกาสนี้ด้วย

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์เพ็ญศิริ จีระเดชากุล)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

สำนักงานคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

โทร. 02-664-1000 ต่อ 5618, 5731

หมายเหตุ : ต้องการสอบถามข้อมูลเพิ่มเติม กรุณาติดต่อ นิสิต โทรศัพท์ 02-5217924-5 มือถือ 01-4882051

ที่ ศธ 0519.12/4871



บัณฑิตวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

สุขุมวิท 23 กรุงเทพฯ 10110

๒๖ เมษายน 2547

เรื่อง ขออนุญาตเพื่อการศึกษา

เรียน ผู้กำกับการหัวหน้าสถานีดารวจนครบาลสายไหม

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถาม

เนื่องด้วย นางสาวพัชรินทร์ อินทร์ยิ้ม นิสิตระดับปริญญาโท สาขาวิชาการจัดการ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้รับอนุมัติให้ทำสารนิพนธ์เรื่อง “ทักษะของข้าราชการตำรวจในกองบังคับการตำรวจนครบาล 2 ที่มีต่อพฤติกรรมของผู้นำระดับหัวหน้าสถานีดารวจ” โดยมี อาจารย์สัญญากร ชุทธิภักดิ์ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ ในการนี้ นิสิตมีความจำเป็นต้องเก็บข้อมูลเพื่อการศึกษา โดยขอให้ข้าราชการระดับประทวนและสัญญาบัตรที่ปฏิบัติหน้าที่ในสถานีดารวจนครบาลสายไหม ตอบแบบสอบถามทักษะของข้าราชการตำรวจในกองบังคับการตำรวจนครบาล 2 ที่มีต่อพฤติกรรมของผู้นำระดับหัวหน้าสถานีดารวจ ในระหว่างเดือนพฤษภาคม - มิถุนายน 2547

จึงเรียนมาเพื่อขออนุญาตให้ ได้โปรดพิจารณาให้ นางสาวพัชรินทร์ อินทร์ยิ้ม ได้เก็บข้อมูลในการทำสารนิพนธ์ และขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูง ณ โอกาสนี้ด้วย

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์นายแพทย์ หะวานนท์)

รองอธิการบดีฝ่ายวิชาการ

รักษาราชการแทนคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

สำนักงานคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

โทร. 02-664-1000 ต่อ 5618, 5731

หมายเหตุ : ต้องการสอบถามข้อมูลเพิ่มเติม กรุณาติดต่อ นิสิต โทรศัพท์ 02-5217924-5 มือถือ 01-4882051

ที่ ศธ 0519.12/4672



บัณฑิตวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

สุขุมวิท 23 กรุงเทพฯ 10110

๒๖ เมษายน 2547

เรื่อง ขออนุญาตเพื่อการวิจัย

เรียน ผู้กำกับการหัวหน้าสถานีตำรวจนครบาลบางซื่อ

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถาม

เนื่องด้วย นางสาวพัชรินทร์ อินทร์ยิ้ม นิสิตระดับปริญญาโท สาขาวิชาการจัดการ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้รับอนุมัติให้ทำสารนิพนธ์เรื่อง “ทักษะของข้าราชการตำรวจในกองบังคับการตำรวจนครบาล 2 ที่มีต่อพฤติกรรมของผู้นำระดับหัวหน้าสถานีตำรวจ” โดยมี อาจารย์สถิตฐากร ชูทรัพย์ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ ในการนี้ นิสิตมีความจำเป็นต้องเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย โดยขอให้ข้าราชการระดับประทวนและสัญญาบัตรที่ปฏิบัติหน้าที่ในสถานีตำรวจนครบาลบางซื่อ ตอบแบบสอบถามทักษะของข้าราชการตำรวจในกองบังคับการตำรวจนครบาล 2 ที่มีต่อพฤติกรรมของผู้นำระดับหัวหน้าสถานีตำรวจ ในระหว่างเดือนพฤษภาคม - มิถุนายน 2547

จึงเรียนมาเพื่อขออนุญาต และโปรดพิจารณาให้ นางสาวพัชรินทร์ อินทร์ยิ้ม ได้เก็บข้อมูลในการทำสารนิพนธ์ และขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูง ณ โอกาสนี้ด้วย

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์นายแพทย์ หะวานนท์)

รองอธิการบดีฝ่ายวิชาการ

รักษาราชการแทนคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

สำนักงานคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

โทร. 02-664-1000 ต่อ 5618, 5731

หมายเหตุ : ต้องการสอบถามข้อมูลเพิ่มเติม กรุณาติดต่อ นิสิต โทรศัพท์ 02-5217924-5 มือถือ 01-4882051

ภาคผนวก ข
แบบสอบถาม

แบบสอบถาม

เรื่อง

ทักษะของข้าราชการตำรวจในกองบังคับการตำรวจนครบาล 2 ที่มีต่อ พฤติกรรมของผู้นำระดับหัวหน้าสถานีตำรวจ

คำชี้แจง

1. แบบสอบถามนี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาทักษะของข้าราชการตำรวจในกองบังคับการตำรวจนครบาล 2 ที่มีต่อพฤติกรรมของผู้นำระดับหัวหน้าสถานีตำรวจใน 4 ด้าน คือ ผู้นำแบบแยกตัว ผู้นำแบบมิตร สัมพันธ์ ผู้นำแบบเสียสละ ผู้นำแบบผสมผสาน และเพื่อเปรียบเทียบทักษะของข้าราชการตำรวจในกองบังคับการตำรวจนครบาล 2 ที่มีต่อพฤติกรรมของผู้นำระดับหัวหน้าสถานีตำรวจ ตาม อายุ สายงานที่ปฏิบัติ และชั้นยศ เพื่อจะเป็นประโยชน์แก่สถาบันพัฒนาข้าราชการตำรวจ กองบัญชาการศึกษานักงานตำรวจแห่งชาติในการนำผลการวิจัยมาพัฒนาหลักสูตรการศึกษอบรมข้าราชการตำรวจระดับหัวหน้าสถานีตำรวจให้สมบูรณ์สอดคล้องกับนโยบายและแผนมหาดไทยซึ่งผู้วิจัยจะได้นำเสนอเป็นสารนิพนธ์ตามข้อบังคับว่าด้วยการศึกษาระดับปริญญาโท มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

2. แบบสอบถามในด้านทักษะนี้คำตอบทุกข้อขึ้นอยู่กับความคิดเห็น และความรู้สึของผู้ตอบ คำตอบของท่านนำมาใช้ประโยชน์เฉพาะการศึกษาเท่านั้น

3. แบบสอบถามชุดนี้มี 2 ตอน คือ

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับทักษะของข้าราชการตำรวจในกองบังคับการตำรวจนครบาล 2 ที่มีต่อพฤติกรรมของผู้นำระดับหัวหน้าสถานีตำรวจทั้ง 4 ด้าน

มากที่สุด หมายความว่า เป็นพฤติกรรมที่ข้าราชการตำรวจต้องการมากที่สุด

มาก หมายความว่า เป็นพฤติกรรมที่ข้าราชการตำรวจต้องการมาก

ปานกลาง หมายความว่า เป็นพฤติกรรมที่ข้าราชการตำรวจต้องการปานกลาง

น้อย หมายความว่า เป็นพฤติกรรมที่ข้าราชการตำรวจต้องการน้อย

น้อยที่สุด หมายความว่า น้อยที่สุด

ผู้วิจัยขอความกรุณาโปรดตอบแบบสอบถามทุกข้อ จักขอบคุณยิ่ง

ขอขอบคุณที่ให้ความร่วมมือ

นางสาวพัชรินทร์ อินทร์ขันธ์

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดเขียนเครื่องหมาย ลงในช่อง () หน้าข้อความที่ตรงกับสภาพความเป็นจริงเกี่ยวกับตัวผู้ตอบแบบสอบถาม

	สำหรับผู้วิจัย		
	เลขที่แบบสอบถาม [] [] []		
	1	2	3
1. อายุ	[]		
() ต่ำกว่า 30 ปี	4		
() 30-40 ปี			
() 41-50 ปี			
() 51-60 ปี			
2. สถานภาพสมรส	[]		
() โสด	5		
() สมรส			
() หม้าย/หย่าร้าง			
3. สายงานที่ปฏิบัติ	[]		
() งานธุรการ	6		
() งานป้องกันปราบปราม			
() งานสอบสวน			
() งานสืบสวน			
() งานจราจร			
4. ชั้นยศ	[]		
() ชั้นประทวน	7		
() ชั้นสัญญาบัตร			

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับทักษะของข้าราชการตำรวจในกองบังคับการตำรวจนครบาล 2 ที่มีต่อพฤติกรรมของผู้นำระดับหัวหน้าสถานีตำรวจ

คำชี้แจง โปรดอ่านข้อความในแบบสอบถามอย่างละเอียดแล้วพิจารณาว่าคำตอบข้อใดที่สอดคล้องกับความรู้สึกของท่านมากที่สุดเพียงข้อเดียว โดยคำถามแต่ละข้อจะมีคำตอบให้เลือก 5 ระดับ

ข้อที่	พฤติกรรมของผู้นำระดับหัวหน้าสถานีตำรวจ	ทักษะของผู้ได้บังคับบัญชาต่อ แบบพฤติกรรมที่ต้องการ					สำหรับผู้วิจัย
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด	
1	<u>แบบผู้แยกตัว</u> ผู้บังคับบัญชาชอบสื่อสารโดยใช้การเขียนมากกว่าการพูด						[] 8
2	ผู้บังคับบัญชามีหลักความถูกต้องแทนความถูกต้อง						[] 9
3	ผู้บังคับบัญชาจะไม่สนใจยุ่งเกี่ยวกับผู้ได้บังคับบัญชาเมื่อหมดเวลางาน						[] 10
4	ผู้บังคับบัญชาชอบการทำงานโดยยึดหลักปฏิบัติตามกฎเดิมอย่างเคร่งครัด ไม่ชอบการเปลี่ยนแปลง						[] 11
5	ผู้บังคับบัญชาชี้แนวทางในการปฏิบัติหน้าที่และกิจกรรมอื่นๆ อย่างชัดเจน						[] 12
6	ผู้บังคับบัญชามีถือการปฏิบัติตามกฎข้อบังคับเป็นเกณฑ์ในการประเมินค่าผู้ได้บังคับบัญชา						[] 13

ข้อที่	พฤติกรรมของผู้นำระดับหัวหน้า สถานีดำรง	ทักษะของผู้ได้บังคับบัญชาต่อ แบบพฤติกรรมที่ต้องการ					สำหรับผู้วิจัย
		มาก ที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด	
7	ผู้บังคับบัญชาสั่งงานโดยคิดว่าไม่ จำเป็นที่ผู้ได้บังคับบัญชาจะต้อง เข้าใจถึงเหตุผลที่ต้องทำงานนั้น						[] 14
8	เมื่อมีเหตุขัดแย้งเกิดขึ้น ผู้บังคับบัญชาจะรอให้เหตุการณ์ดี ขึ้นเอง โดยพยายามไม่เข้าไปแก้ไข						[] 15
9	ผู้บังคับบัญชาปฏิบัติหน้าที่ตาม ข้อเท็จจริงยึดกฎระเบียบเป็นหลัก ในการปฏิบัติเพื่อความถูกต้อง						[] 16
10	<u>แบบมิตรสัมพันธ์</u> ผู้บังคับบัญชาชอบที่จะสนทนา พูดคุยกับผู้ได้บังคับบัญชาอยู่เสมอ						[] 17
11	ผู้บังคับบัญชาใส่ใจความเป็นอยู่ และให้ความสำคัญแก่ ผู้ได้บังคับบัญชา						[] 18
12	ผู้บังคับบัญชานำการให้ความ ร่วมมืออย่างเต็มที่ในการปฏิบัติ หน้าที่มากกว่าผลงานที่ได้						[] 19
13	ผู้บังคับบัญชาเป็นที่พึงของ ผู้ได้บังคับบัญชาได้						[] 20

ข้อที่	พฤติกรรมของผู้ในระดับหัวหน้า สถานีดำรวจ	ทักษะของผู้ได้บังคับบัญชาต่อ แบบพฤติกรรมที่ต้องการ					สำหรับผู้วิจัย
		มาก ที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด	
14	เมื่อข้าพเจ้ามีบัญชาผู้บังคับบัญชา จะพยายามกระทำอะไรบางอย่าง เพื่อช่วยเหลือ						[] 21
15	ผู้บังคับบัญชาไม่สนใจการลงโทษ ผู้ได้บังคับบัญชาที่กระทำผิด						[] 22
16	ผู้บังคับบัญชาใช้หลักการ ประนีประนอมในการแก้ไขความ ขัดแย้งต่างๆที่เกิดขึ้นอย่าง เหมาะสม						[] 23
17	เมื่อผู้บังคับบัญชากระทำความผิด ผู้บังคับบัญชาจะกล่าวคำยกย่อง เสมอ						[] 24
18	ผู้บังคับบัญชาให้ความสำคัญกับ ความปลอดภัยในการปฏิบัติหน้าที่ ของผู้ได้บังคับบัญชามากกว่า ผลสำเร็จของงาน						[] 25
	<u>แบบผู้เสียสละ</u>						[] 26
19	ผู้บังคับบัญชาเน้นการสั่งงานโดย วาจาเพื่อความสะดวกรวดเร็วใน การปฏิบัติหน้าที่						[] 27

ข้อที่	พฤติกรรมของผู้นำระดับหัวหน้า สถานีดำรวจ	ทักษะของผู้ได้บังคับบัญชาต่อ แบบพฤติกรรมที่ต้องการ					สำหรับผู้วิจัย
		มาก ที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด	
20	ผู้บังคับบัญชามีคตินิยมการปฏิบัติ หน้าที่ให้สำเร็จตามคำสั่งของ ผู้บังคับบัญชาเหนือกว่าเป็นสำคัญ						[] 28
21	ผู้บังคับบัญชาตัดสินใจโดยอาศัย ข้อมูลและมุ่งประสิทธิผลของงาน เสมอ						[] 29
22	ผู้บังคับบัญชาชี้แนะแนวทางในการ ปฏิบัติหน้าที่ของผู้บังคับบัญชา เพื่อให้เกิดแนวทางใหม่ๆ						[] 30
23	ผู้บังคับบัญชามุ่งมั่นทำงานเพื่อ บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร มากกว่าวัตถุประสงค์ส่วนตัว						[] 31
24	เมื่อมีเหตุขัดแย้งผู้บังคับบัญชาจะ เข้าไปประจักษ์เหตุด้วยตัวเอง						[] 32
25	ผู้บังคับบัญชาให้รางวัลเป็นการ ตอบแทนผู้ได้บังคับบัญชาที่ ปฏิบัติงานดี						[] 33
26	ผู้บังคับบัญชาใช้บทลงโทษกับ ผู้ได้บังคับบัญชาที่ทำความผิด						[] 34

ข้อที่	พฤติกรรมของผู้นำระดับหัวหน้า สถานีดำรง	ทักษะของผู้ได้บังคับบัญชาต่อ แบบพฤติกรรมที่ต้องการ					สำหรับผู้วิจัย
		มาก ที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด	
27	ผู้บังคับบัญชากำหนดมาตรฐาน ของงานให้ผู้ได้บังคับบัญชาทราบ อย่างชัดเจน						[] 35
28	<u>แบบผู้ผสมผสาน</u> ผู้บังคับบัญชาคำนึงเสมอว่าการ ปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มความสามารถ นั้นจะมีผลกระทบต่อความพึง พอใจของผู้ได้บังคับบัญชาหรือไม่						[] 36
29	เมื่อมีแรงกดดันผู้บังคับบัญชาจะ หลีกเลี่ยงที่จะตัดสินใจเพราะต้อง คำนึงถึงผลกระทบที่อาจเกิดขึ้น						[] 37
30	เมื่อมีเหตุขัดแย้งผู้บังคับบัญชานั้น หลักการประนีประนอมมากที่สุด ในการแก้ไขเหตุขัดแย้งนั้นๆ						[] 38
31	ผู้บังคับบัญชาให้กำลังใจและกล่าว ชื่นชมผู้ได้บังคับบัญชาเพื่อให้ตั้งใจ ปฏิบัติหน้าที่ต่อไปอย่างเต็ม ความสามารถ						[] 39
32	ผู้บังคับบัญชาเชื่อว่า ผู้ได้บังคับบัญชาสามารถทำงานได้ ตามเป้าหมายโดยไม่ต้องคอย ควบคุม						[] 40

ข้อที่	พฤติกรรมของผู้ในระดับหัวหน้า สถานีดำรวจ	ทักษะของผู้ได้บังคับบัญชาต่อ แบบพฤติกรรมที่ต้องการ					สำหรับผู้วิจัย
		มาก ที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด	
33	ผู้บังคับบัญชาที่เ้าการปฏิบัติ หน้าที่และชี้แจงข่าวสารโดยการ ประชุม						[] 41
34	ผู้บังคับบัญชาจะมอบหมายงานให้ ผู้ได้บังคับบัญชาที่มีความรู้,ความ เหมาะสม,ความชำนาญมากที่สุด ก่อน						[] 42
35	ผู้บังคับบัญชาให้ผู้ได้บังคับบัญชามี ส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็น						[] 43
36	ผู้บังคับบัญชาเชื่อว่าผู้ได้บังคับ สามารถทำงานได้ตามเป้าหมายโดย ที่ไม่ต้องคอยควบคุม						[] 44

ภาคผนวก ค

รายชื่อผู้เชี่ยวชาญตรวจคุณภาพของเครื่องมือวิจัย

รายชื่อผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือวิจัย

1.อาจารย์ณัฐยา ประดิษฐ์สุวรรณ

อาจารย์ประจำภาควิชาบริหารธุรกิจ
คณะสังคมศาสตร์
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

2.อาจารย์ลำตัน เลิศกุลประหยัค

อาจารย์ประจำภาควิชาบริหารธุรกิจ
คณะสังคมศาสตร์
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิ

3.ผู้ช่วยศาสตราจารย์ผจงศักดิ์ หมวดสง

อาจารย์ประจำภาควิชาบริหารธุรกิจ
คณะสังคมศาสตร์
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

ประวัติย่อผู้ทำสารนิพนธ์

ประวัติย่อผู้ทำสารนิพนธ์

ชื่อผู้วิจัย นางสาวพัชรินทร์ อินทร์อัม

วัน เดือน ปีเกิด 3 ธันวาคม 2516

ตำแหน่งหน้าที่การงาน กรรมการผู้จัดการบริษัท นพรินทร์ เอ็นจิเนียริง จำกัด

สถานที่ทำงาน บริษัท นพรินทร์ เอ็นจิเนียริง จำกัด
86/246 หมู่ 4 ถนนรามอินทรา แขวงอนุสาวรีย์ เขตบางเขน กรุงเทพฯ 10220
โทร.02-521-7924-5

ประวัติการศึกษา

พ.ศ.2535 มัธยมศึกษาปีที่ 6 โรงเรียนสุโขทัยวิทยาคม อำเภอเมือง จังหวัดสุโขทัย

พ.ศ.2540 บริหารธุรกิจบัณฑิต สาขา การบัญชี วิทยาลัยโยนก จังหวัดลำปาง

พ.ศ.2547 บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขา การจัดการ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ