พฤติกรรมภาวะผู้นำและการใช้อำนาจในการบริหารงานของหัวหน้าสถานีตำรวจภูธร ในจังหวัดสงขลา : มุมมองของผู้ปฏิบัติงาน

กัญญาณัฐ หนูรักษ์

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการธุรกิจ
มหาวิทยาลัยทักษิณ
2556

ใบรับรองวิทยานิพนธ์

ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการธุรกิจ

มหาวิทยาลัยทักษิณ

ชื่อวิทยานิพนธ์ : พฤติกรรมภาวะผู้นำและการใช้อำนาจในการบริหารงานของหัวหน้าสถานีตำรวจภูธร ในจังหวัดสงขลา : มุมมองของผู้ปฏิบัติงาน

ชื่อ–ชื่อสกุลผู้ทำวิทยานิพนธ์ : ร้อยตำรวจโทหญิง กัญญาณัฐ หนูรักษ์

อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อนิวัช แก้วจำนงค์)

ประธานที่ปรึกษา

(อาจารย์ ดร.อรจันทร์ ศิริโชติ)

กรรมการที่ปรึกษา

คณะกรรมการสอบปากเปล่าวิทยานิพนธ์

(อาจารย์ ดร.ประภาศ ปานเจี้ยง)

ประธานกรรมการ

(อาจารย์ ดร.อรจันทร์ ศิริโชติ)

กรรมการ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อนิวัช แก้วจำนงค์)

กรรมการ

มหาวิทยาลัยทักษิณอนุมัติให้รับวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการธุรกิจ ของมหาวิทยาลัยทักษิณ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สมภพ อินทสุวรรณ)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

วันที่ ๓๑ เดือน พฤษภาคม พ.ศ. 2556

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยทักษิณ

บทคัดย่อ

ชื่อวิทยานิพนธ์ : พฤติกรรมภาวะผู้นำและการใช้อำนาจในการบริหารงานของหัวหน้าสถานีตำรวจภูธร ในจังหวัดสงขลา : มุมมองของผู้ปฏิบัติงาน

ชื่อ-ชื่อสกุลผู้ทำวิทยานิพนธ์ : ร้อยตำรวจโทหญิง กัญญาณัฐ หนูรักษ์

อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ : ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อนิวัช แก้วจำนงค์ และ อาจารย์ ดร.อรจันทร์ ศิริโชติ

ปริญญาและสาขาวิชา : ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการธุรกิจ

ปีการศึกษาที่สำเร็จ : 2555

การวิจัยนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) เปรียบเทียบความคิดเห็นของข้าราชการตำรวจที่มีต่อพฤติกรรมภาวะผู้นำของหัวหน้าสถานีตำรวจภูธรในจังหวัดสงขลา จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลและลักษณะขององค์การ 2) เปรียบเทียบความคิดเห็นของข้าราชการตำรวจที่มีต่อการใช้อำนาจในการบริหารงานของหัวหน้าสถานีตำรวจภูธรในจังหวัดสงขลา จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล 3) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมภาวะผู้นำและการใช้อำนาจในการบริหารงานของหัวหน้าสถานีตำรวจภูธรในจังหวัดสงขลา และ 4) ศึกษาความสัมพันธ์ของลักษณะองค์การและการใช้อำนาจในการบริหารงานของหัวหน้าสถานีตำรวจภูธรในจังหวัดสงขลา กลุ่มตัวอย่างเป็นข้าราชการตำรวจที่ปฏิบัติหน้าที่ประจำที่สถานีตำรวจภูธรในจังหวัดสงขลา ทั้งสิ้น จำนวน 346 นาย เครื่องมือในการวิจัยคือแบบสอบถาม การวิเคราะห์ข้อมูลใช้สถิติร้อยละ ค่าเฉลี่ย ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบที การทดสอบเอฟ การทดสอบความแตกต่างค่าเฉลี่ยรายคู่โดยวิธีของเชฟเฟ่ (Scheffe's Procedure) สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient) และการทดสอบไค-สแควร์

ผลการวิจัยพบว่า

1. ข้าราชการตำรวจที่มีเพศ สถานภาพการสมรส ระดับการศึกษาและรายได้ต่างกัน มีความคิดเห็นต่อพฤติกรรมภาวะผู้นำของหัวหน้าสถานีตำรวจภูธรในจังหวัดสงขลา โดยรวมไม่แตกต่างกัน ข้าราชการตำรวจที่มีระดับชั้นยศ ประสบการณ์ทำงานและลักษณะองค์การต่างกัน มีความคิดเห็นต่อพฤติกรรมภาวะผู้นำโดยรวมของหัวหน้าสถานีตำรวจภูธรในจังหวัดสงขลาแตกต่างกัน

2. ข้าราชการตำรวจที่มีเพศ สถานภาพการสมรส ระดับการศึกษาและประสบการณ์ทำงานต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการใช้อำนาจในการบริหารงานของหัวหน้าสถานีตำรวจภูธรในจังหวัดสงขลา โดยรวมไม่แตกต่างกัน ข้าราชการตำรวจที่มีอายุ ระดับชั้นยศ และรายได้ต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการใช้อำนาจในการบริหารงานของหัวหน้าสถานีตำรวจภูธรในจังหวัดสงขลาโดยรวมแตกต่างกัน

3. ผลการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมภาวะผู้นำและการใช้อำนาจในการบริหารงานของหัวหน้าสถานีตำรวจภูธรในจังหวัดสงขลา พบว่า พฤติกรรมภาวะผู้นำมีความสัมพันธ์ทางบวกกับการใช้อำนาจในการบริหารงาน

4. ผลการศึกษาความสัมพันธ์ของลักษณะองค์การและการใช้อำนาจในการบริหารงานของหัวหน้าสถานีตำรวจภูธรในจังหวัดสงขลา พบว่า ลักษณะองค์การมีความสัมพันธ์ทางบวกกับการใช้อำนาจในการบริหารงาน

Abstract

Thesis Title : Leadership Behaviors and Administrative Authority of Chiefs of the Provincial Police Stations in Songkhla Province: View points of Practitioners

Student's Name : Police Lieutenant Kanyanat Nhurak

Advisory Committee : Assistant Professor Dr. Aniwat Kaewjumnong and Dr. Orachan Sirichote

Degree and Program : Master of Business Management Program in Business Management

Academic Year : 2012

The research was aimed at 1) comparing the opinions of the police officers on the leadership behaviors of chiefs of the provincial police stations in Songkhla Province based on personal factors and organizational characteristics 2) comparing the opinions of the police officers on administrative authority of chiefs of the provincial police stations in Songkhla Province based on personal factors 3) studying the relationship between leadership behaviors and administrative authority of chiefs of the provincial police stations in Songkhla Province and 4) studying the relationship between organizational characteristics and administrative authority of chiefs of the provincial police stations in Songkhla Province. The samples were 346 police officers working at the provincial police stations in Songkhla Province. The instrument used was a questionnaire. Data were analyzed using percentage, standard diviation, t-test, F-test, Scheffe's Procedure, Pearson's Product Moment Correlation Coefficient and Chi – Square.

The result of the study revealed that :

1. The comparison of the opinions of the police officers on leadership behaviors of chiefs of the provincial police stations in Songkhla Province showed that the police officers with difference in sex, marital status, education level and income did not have overall different opinions on leadership behaviors of chiefs of the provincial police stations in Songkhla Province; however, the police officers with difference in rank level, working experience and organizational characteristics had overall different opinions on leadership behaviors of the chiefs of police stations.

2. The comparison of the opinions of the police officers on administrative authority of the chiefs of provincial police stations in Songkhla Province based on personal factors showed that the police officers with difference in sex, marital status, education level and income did not have overall different opinions on administrative authority of chiefs of the provincial police stations; nevertheless, the police officers with difference in age, rank level and income had overall different opinions on administrative authority of chiefs of the provincial police stations.

3. The result of studying about relationship between the leadership behaviors and administrative authority of the chiefs of provincial police station revealed a positive relationship between leadership behaviors and administrative authority.

4. The result of studying the relationship between organizational characteristics and administrative authority of chiefs of provincial police station revealed a positive relationship between organizational characteristics and administrative authority.

ประกาศคุณูปการ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลุล่วงได้ด้วยดีจากความกรุณา ช่วยเหลือ แนะนำ ให้คำปรึกษาเป็นอย่างดียิ่งจาก ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อนิวัช แก้วจำนงค์ ประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ อาจารย์ ดร.อรจันทร์ ศิริโชติ กรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ซึ่งให้ความรู้ ข้อคิดเกี่ยวกับงานวิจัยในการพัฒนางานวิจัยฉบับนี้ตั้งแต่เริ่มต้นจนสิ้นสุดกระบวนการวิจัย และอาจารย์ ดร.ประภาศ ปานเจี้ยง กรรมการสอบปากเปล่าวิทยานิพนธ์ ผู้ให้คำแนะนำในการวิจัยและเสียสละเวลาในการดำเนินการสอบปากเปล่าวิทยานิพนธ์ ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูงไว้ ณ โอกาสนี้

ขอขอบพระคุณ อาจารย์ ดร.จิดาภา สุวรรณฤกษ์ พลตำรวจตรี ดร.พรชัย ขันตี ผู้บังคับการกองอัตรากำลัง สำนักงานกำลังพล พันตำรวจเอก สมกิต พุ่มวารี รองผู้บังคับการกองอัตรากำลัง สำนักงานกำลังพล ที่ได้ให้คำแนะนำ และตรวจสอบเครื่องมือวิจัยเป็นอย่างดี ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูง

ขอขอบพระคุณหัวหน้าสถานีตำรวจภูธรในจังหวัดสงขลา และข้าราชการตำรวจทุกสถานีในจังหวัดสงขลา ที่ได้ให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามและอำนวยความสะดวกในการจัดเก็บข้อมูล ผู้วิจัยรู้สึกซาบซึ้งในความกรุณาและขอกราบขอบพระคุณไว้เป็นอย่างสูง

ขอขอบพระคุณผู้เขียนตำรา และเอกสารวิชาการทุกท่านที่ผู้วิจัยได้ใช้เป็นแนวทางในการศึกษาทั้งที่มีชื่อปรากฏอยู่ท้ายบรรณานุกรมของวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ ตลอดจนท่านอื่น ๆ ที่ผู้วิจัยไม่สามารถกล่าวไว้ท้ายบรรณานุกรมได้

ท้ายที่สุดขอกราบขอบพระคุณบิดา มารดา ที่เห็นความสำคัญเกี่ยวกับการศึกษาและส่งเสริมผู้วิจัยให้เป็นผู้มีความขยันหมั่นเพียร เพื่อให้ประสบผลสำเร็จด้านการศึกษาตั้งแต่วัยเยาว์จนถึงปัจจุบัน

กัญญาณัฐ หนูรักษ์

สารบัญ

บทที่ หน้า

1 บทนำ 1

ภูมิหลัง 1

วัตถุประสงค์การวิจัย 3

สมมติฐานการวิจัย 3

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับจากการวิจัย 3

ขอบเขตของการวิจัย 4

นิยามศัพท์เฉพาะ 5

2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง 7

แนวคิดเกี่ยวกับการบริหารงานของสถานีตำรวจ 7

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำ 21

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการใช้อำนาจ 41

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง 50

กรอบแนวคิดในการวิจัย 54

3 วิธีดำเนินการวิจัย 55

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง 55

เครื่องมือและวิธีการสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล 55

วิธีดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล 58

การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล 59

4 ผลการวิจัย 60

สัญลักษณ์ทางสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล 60

การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล 61

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล 61

สารบัญ (ต่อ)

บทที่ หน้า

5 บทย่อ สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ 110

บทย่อ 110

สรุปผล 111

อภิปรายผล 114

ข้อเสนอแนะ 121

บรรณานุกรม 123

ภาคผนวก 130

ภาคผนวก ก รายนามผู้เชี่ยวชาญ 131

ภาคผนวก ข ค่าดัชนีความสอดคล้องของแบบสอบถาม 136

ภาคผนวก ค ค่าอำนาจจำแนก 144

ภาคผนวก ง ความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม 151

ภาคผนวก จ เครื่องมือสำหรับการวิจัย 153

ประวัติย่อผู้วิจัย 165

สารบัญตาราง

ตารางที่		หน้า
1	จำนวนร้อยละและข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง	61
2	ค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับพฤติกรรมภาวะผู้นำของหัวหน้าสถานีตำรวจภูธรในจังหวัดสงขลา	64
3	ค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับพฤติกรรมภาวะผู้นำ แบบมุ่งงานของหัวหน้าสถานีตำรวจภูธรในจังหวัดสงขลา	65
4	ค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับพฤติกรรมภาวะผู้นำแบบมุ่งคนของหัวหน้าสถานีตำรวจภูธรในจังหวัดสงขลา	66
5	ค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการใช้อำนาจในการบริหารงานของหัวหน้าสถานีตำรวจภูธรในจังหวัดสงขลา	68
6	ค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการใช้อำนาจในการบริหารงานจากการบังคับของหัวหน้าสถานีตำรวจภูธรในจังหวัดสงขลา	69
7	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับความคิดเห็นการใช้อำนาจในการบริหารงานจากการเชื่อมโยงของหัวหน้าสถานีตำรวจภูธรในจังหวัดสงขลา	70
8	ค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นการใช้อำนาจในการบริหารงานจากการให้รางวัลของหัวหน้าสถานีตำรวจภูธรในจังหวัดสงขลา	71
9	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับความคิดเห็นการใช้อำนาจในการบริหารงานตามกฎหมายของหัวหน้าสถานีตำรวจภูธรในจังหวัดสงขลา	72
10	ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับความคิดเห็นการใช้อำนาจในการบริหารงานจากการอ้างอิงของหัวหน้าสถานีตำรวจภูธรในจังหวัดสงขลา	72
11	ค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นการใช้อำนาจในการบริหารงานจากการควบคุมข้อมูลข่าวสารของหัวหน้าสถานีตำรวจภูธรในจังหวัดสงขลา	73
12	ค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับความคิดเห็นการใช้อำนาจในการบริหารงานจากความเชี่ยวชาญของหัวหน้าสถานีตำรวจภูธรในจังหวัดสงขลา	74
13	เปรียบเทียบความคิดเห็นของข้าราชการตำรวจที่มีต่อพฤติกรรมภาวะผู้นำของหัวหน้าสถานีตำรวจภูธรในจังหวัดสงขลา จำแนกตามเพศ	75

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่ หน้า

14 เปรียบเทียบความคิดเห็นของข้าราชการตำรวจที่มีต่อพฤติกรรมภาวะผู้นำของหัวหน้าสถานีตำรวจภูธรในจังหวัดสงขลา จำแนกตามอายุ 77

15 เปรียบเทียบความคิดเห็นของข้าราชการตำรวจที่มีต่อพฤติกรรมภาวะผู้นำของหัวหน้าสถานีตำรวจภูธรในจังหวัดสงขลา จำแนกตามสถานภาพการสมรส 78

16 เปรียบเทียบความคิดเห็นของข้าราชการตำรวจที่มีต่อพฤติกรรมภาวะผู้นำของหัวหน้าสถานีตำรวจภูธรในจังหวัดสงขลา จำแนกตามระดับการศึกษา 79

17 เปรียบเทียบความคิดเห็นของข้าราชการตำรวจที่มีต่อพฤติกรรมภาวะผู้นำของหัวหน้าสถานีตำรวจภูธรในจังหวัดสงขลา จำแนกตามระดับชั้นยศ 80

18 เปรียบเทียบความคิดเห็นของข้าราชการตำรวจที่มีต่อพฤติกรรมภาวะผู้นำของหัวหน้าสถานีตำรวจภูธรในจังหวัดสงขลา จำแนกตามรายได้ 81

19 เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยความคิดเห็นของข้าราชการตำรวจที่มีต่อพฤติกรรมภาวะผู้นำแบบมุ่งงานของหัวหน้าสถานีตำรวจภูธรในจังหวัดสงขลา จำแนกตามรายได้เป็นรายคู่ 82

20 เปรียบเทียบความคิดเห็นของข้าราชการตำรวจที่มีต่อพฤติกรรมภาวะผู้นำของหัวหน้าสถานีตำรวจภูธรในจังหวัดสงขลา จำแนกตามประสบการณ์ทำงาน 83

21 เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยความคิดเห็นของข้าราชการตำรวจที่มีต่อพฤติกรรมภาวะผู้นำแบบมุ่งงานของหัวหน้าสถานีตำรวจภูธรในจังหวัดสงขลา จำแนกตามประสบการณ์ทำงาน เป็นรายคู่ 84

22 เปรียบเทียบความคิดเห็นของข้าราชการตำรวจที่มีต่อพฤติกรรมภาวะผู้นำของหัวหน้าสถานีตำรวจภูธรในจังหวัดสงขลา จำแนกตามลักษณะองค์การ 85

23 เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยความคิดเห็นของข้าราชการตำรวจที่มีต่อพฤติกรรมภาวะผู้นำแบบมุ่งงานของหัวหน้าสถานีตำรวจภูธรในจังหวัดสงขลา จำแนกตามลักษณะองค์การเป็นรายคู่ 86

24 เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยความคิดเห็นของข้าราชการตำรวจที่มีต่อพฤติกรรมภาวะผู้นำแบบมุ่งคนของหัวหน้าสถานีตำรวจภูธรในจังหวัดสงขลา จำแนกตามลักษณะองค์การเป็นรายคู่ 86

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่ หน้า

25 เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยความคิดเห็นของข้าราชการตำรวจที่มีต่อพฤติกรรมภาวะผู้นำโดยรวมของหัวหน้าสถานีตำรวจภูธรในจังหวัดสงขลา จำแนกตามลักษณะองค์การเป็นรายคู่ 87

26 เปรียบเทียบความคิดเห็นของข้าราชการตำรวจที่มีต่อการใช้อำนาจในการบริหารงานของหัวหน้าสถานีตำรวจภูธรในจังหวัดสงขลา จำแนกตามเพศ 88

27 เปรียบเทียบความคิดเห็นของข้าราชการตำรวจที่มีต่อการใช้อำนาจในการบริหารงานของหัวหน้าสถานีตำรวจภูธรในจังหวัดสงขลา จำแนกตามอายุ 89

28 เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยความคิดเห็นของข้าราชการตำรวจที่มีต่อการใช้อำนาจในการ บริหารงานจากการบังคับของหัวหน้าสถานีตำรวจภูธรในจังหวัดสงขลา จำแนกตามอายุเป็นรายคู่ 90

29 เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยความคิดเห็นของข้าราชการตำรวจที่มีต่อการใช้อำนาจในการบริหารงานจากการให้รางวัลของหัวหน้าสถานีตำรวจภูธรในจังหวัดสงขลา จำแนกตามอายุเป็นรายคู่ 91

30 เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยความคิดเห็นของข้าราชการตำรวจที่มีต่อการใช้อำนาจในการบริหารงานตามกฎหมายของหัวหน้าสถานีตำรวจภูธรในจังหวัดสงขลา จำแนกตามอายุเป็นรายคู่ 92

31 เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยความคิดเห็นของข้าราชการตำรวจที่มีต่อการใช้อำนาจในการบริหารงานจากการควบคุมข่าวสารของหัวหน้าสถานีตำรวจภูธรในจังหวัดสงขลาจำแนกตามอายุเป็นรายคู่ 92

32 เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยความคิดเห็นของข้าราชการตำรวจที่มีต่อการใช้อำนาจในการบริหารงานจากความเชี่ยวชาญของหัวหน้าสถานีตำรวจภูธรในจังหวัดสงขลา จำแนกตามอายุเป็นรายคู่ 93

33 เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยความคิดเห็นของข้าราชการตำรวจที่มีต่อการใช้อำนาจในการบริหารงานโดยรวมของหัวหน้าสถานีตำรวจภูธรในจังหวัดสงขลาจำแนกตามอายุเป็นราย 93

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่ หน้า

34 เปรียบเทียบความคิดเห็นของข้าราชการตำรวจที่มีต่อการใช้อำนาจ ในการบริหารงานของหัวหน้าสถานีตำรวจภูธรในจังหวัดสงขลา จำแนกตามสถานภาพการสมรส 94

35 เปรียบเทียบความคิดเห็นของข้าราชการตำรวจที่มีต่อการใช้อำนาจ ในการบริหารงานของหัวหน้าสถานีตำรวจภูธรในจังหวัดสงขลา จำแนกตามระดับการศึกษา 96

36 เปรียบเทียบความคิดเห็นของข้าราชการตำรวจที่มีต่อการใช้อำนาจ ในการบริหารงานของหัวหน้าสถานีตำรวจภูธรในจังหวัดสงขลา จำแนกตามระดับชั้นยศ 98

37 เปรียบเทียบความคิดเห็นของข้าราชการตำรวจที่มีต่อการใช้อำนาจ ในการบริหารงานของหัวหน้าสถานีตำรวจภูธรในจังหวัดสงขลา จำแนกตามรายได้ 99

38 เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยความคิดเห็นของข้าราชการตำรวจที่มีต่อการใช้อำนาจ ในการบริหารงานตามกฎหมายของหัวหน้าสถานีตำรวจภูธรในจังหวัดสงขลา จำแนกตามรายได้เป็นรายคู่ 101

39 เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยความคิดเห็นของข้าราชการตำรวจที่มีต่อการใช้อำนาจ ในการบริหารงานจากการอ้างอิงของหัวหน้าสถานีตำรวจภูธรในจังหวัดสงขลา จำแนกตามรายได้เป็นรายคู่ 102

40 เปรียบเทียบความคิดเห็นของข้าราชการตำรวจที่มีต่อการใช้อำนาจ ในการบริหารงานของหัวหน้าสถานีตำรวจภูธรในจังหวัดสงขลา จำแนกตามประสบการณ์ทำงาน 103

41 ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมภาวะผู้นำและการใช้อำนาจในการบริหารงาน ของหัวหน้าสถานีตำรวจภูธรในจังหวัดสงขลา 105

42 ความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะองค์การและการใช้อำนาจในการบริหารงาน ของหัวหน้าสถานีตำรวจภูธรในจังหวัดสงขลา 106

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่ หน้า

43 ค่าดัชนีความสอดคล้องของแบบสอบถามพฤติกรรมภาวะผู้นำของหัวหน้าสถานีตำรวจภูธรในจังหวัดสงขลา 137

44 ค่าดัชนีความสอดคล้องของแบบสอบถามการใช้อำนาจในการบริหารงานของหัวหน้าสถานีตำรวจภูธรในจังหวัดสงขลา 140

45 ค่าอำนาจจำแนกของแบบสอบถามพฤติกรรมภาวะผู้นำของหัวหน้าสถานีตำรวจภูธรในจังหวัดสงขลา 146

46 ค่าอำนาจจำแนกของแบบสอบถามการใช้อำนาจในการบริหารงานของหัวหน้าสถานีตำรวจภูธรในจังหวัดสงขลา 147

สารบัญภาพประกอบ

ภาพที่		หน้า
1	ทฤษฎีภาวะผู้นำ	28
2	การศึกษาของมหาวิทยาลัยไอโอวา	30
3	การศึกษาของมหาวิทยาลัยมิชิแกน	31
4	การศึกษาของมหาวิทยาลัยรัฐโอไฮโอ	33
5	ตาข่ายพฤติกรรมการบริหาร	34
6	ปัจจัยที่มีผลต่อภาวะผู้นำ	38
7	ความสัมพันธ์ระหว่างระดับความพร้อมกับชนิดของพื้นฐานอำนาจ	47
8	กรอบแนวคิดในการวิจัย	54

บทที่ 1
บทนำ

ภูมิหลัง

การทำงานในองค์การนั้นผู้นำหรือผู้บริหารเป็นบุคคลที่มีความสำคัญ เพราะงานทั้งหลายจะสัมฤทธิ์ผลได้หรือไม่ ผู้บริหารหน่วยงานมีส่วนสำคัญในการตัดสินใจอำนวยการต่าง ๆ ที่ก่อให้เกิดการทำงานของผู้ใต้บังคับบัญชาทำงานได้อย่างเต็มความสามารถเกิดประสิทธิผล และองค์การจะสามารถบรรลุถึงผลสำเร็จตามเป้าหมายมากน้อยเพียงใด ย่อมขึ้นอยู่กับความร่วมมือร่วมใจของผู้ปฏิบัติงาน การให้ความร่วมมือในการปฏิบัติงานอย่างสมานฉันท์นั้นจะบังเกิดได้ก็ต่อเมื่อผู้บริหารองค์การเข้าใจถึงความต้องการของมนุษย์ และสามารถเลือกใช้วิธีการจูงใจให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความมั่นใจ และเกิดความรู้สึกที่จะอุทิศตนเพื่องานอย่างถูกต้อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลขององค์การมากที่สุดอย่างหนึ่งก็คือ ผู้นำจะเป็นบุคคลที่ผูกพันกลุ่มเข้าด้วยกัน และกระตุ้นให้ผู้ร่วมงานแสดงความสามารถสูงสุดเพื่อสร้างผลงานให้เต็มที่ ผู้นำเป็นผู้รับผิดชอบดูแลการทำงานต่าง ๆ จนประสบผลสำเร็จ ความเป็นผู้นำนับเป็นปัจจัยสำคัญอย่างหนึ่งในการปฏิบัติงานของผู้บริหาร มีความสัมพันธ์โดยตรงกับความเจริญหรือความเสื่อมของหน่วยงาน ดังนั้นผู้บริหารจึงจำเป็นต้องตระหนักถึงพฤติกรรมความเป็นผู้นำ เพื่อจะได้ประพฤติปฏิบัติต่อเพื่อนร่วมงาน และบุคลากรในองค์การให้เหมาะสมกับภารกิจในส่วนที่รับผิดชอบ และต้องเป็นผู้ที่เลือกใช้พฤติกรรมหรือวิธีการที่เหมาะสมกับตนเอง ผู้ใต้บังคับบัญชา และสภาพแวดล้อมของหน่วยงาน จึงจะสามารถพัฒนาหน่วยงานให้มีความเจริญก้าวหน้าได้ (ปรีดา บัวพล. 2542 : 1)

ความสำเร็จในการบริหารของผู้นำองค์การนอกจากบทบาทและความสามารถของผู้บริหารที่มีส่วนสำคัญเป็นอย่างยิ่งแล้ว ผู้บริหารต้องรู้จักแสดงออกซึ่งพฤติกรรมภาวะผู้นำอย่างเหมาะสม เนื่องจากพฤติกรรมภาวะผู้นำเป็นเครื่องชี้ให้เห็นว่าผู้บริหารนั้น ๆ มีคุณสมบัติมีความสามารถที่เหมาะสมกับตำแหน่งเพียงใด ผู้บริหารจะต้องแสดงภาวะผู้นำให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเกิดความศรัทธาและเลื่อมใสในตัวผู้บริหาร สิ่งหนึ่งที่ชี้ถึงความแตกต่างระหว่างผู้บริหารที่มีภาวะผู้นำคือ การใช้อำนาจ ผู้บริหารที่ขาดภาวะผู้นำจะบริหารโดยอาศัยอำนาจตามขอบเขตหน้าที่ที่ระบุไว้ตามกฎหมาย หรือข้อจำกัดเท่านั้น ส่วนผู้บริหารที่มีภาวะผู้นำจะพยายามไม่ใช้อำนาจที่มีอยู่แต่จะสร้างศรัทธาบารมี โน้มน้าวให้ผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติงานให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายโดยเต็มใจและสุดความสามารถ (สมควร ภักดีวุฒิ. 2550 : 2)

นอกจากนี้อำนาจในการบริหารงานก็มีส่วนสำคัญอย่างยิ่งต่อความสำเร็จของผู้บริหาร ซึ่งมีอำนาจหน้าที่ในการบังคับบัญชาบุคลากรในหน่วยงานจึงต้องปฏิบัติหน้าที่และมีปฏิสัมพันธ์กับบุคคลหลายระดับ เช่น ผู้บังคับบัญชา ผู้ปกครอง ผู้นำชุมชน และต้องปฏิบัติตนให้เป็นที่เคารพศรัทธา มีความเป็นผู้นำจึงจะทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติงานได้ดี แต่ถ้าผู้บริหารมีการบริหารงานตามตำแหน่งเพียงอย่างเดียวโดยขาดความรู้ความเข้าใจในการบริหารงานในตำแหน่ง ขาดภาวะผู้นำ อาจส่งผลให้ผู้ใต้บังคับบัญชาไม่ไว้วางใจ ขาดอิทธิพลและขาดอำนาจในการให้ผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติงานสนองความต้องการของผู้บริหาร ผู้บริหารในลักษณะดังกล่าวจึงอาจเป็นเพียงผู้บริหารโดยตำแหน่งเท่านั้นไม่สามารถใช้อำนาจตามตำแหน่งผลักดันให้เกิดการพัฒนาและต่อยอดความสำเร็จของการปฏิบัติงานในความรับผิดชอบได้ อาจส่งผลต่อคุณภาพขององค์การไม่เป็นไปตามเป้าหมาย ในความเป็นจริงแล้วผู้ใต้บังคับบัญชามักทำงานให้กับผู้นำที่มีอำนาจมากกว่าผู้นำที่ไม่มีอำนาจ เพราะทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชาได้รับในสิ่งที่ต้องการรู้สึกภูมิใจและมีเกียรติขึ้น ผู้นำที่ไร้อำนาจมีแนวโน้มที่จะทำตัวเป็นเผด็จการกับผู้ใต้บังคับบัญชาและเป็นการยากที่ผู้บริหารจะประสบความสำเร็จได้ การไร้อำนาจอย่างน้อยที่สุดมักก่อให้เกิดการจัดการที่ไม่มีประสิทธิผล ไร้แบบแผนและมีรูปแบบการจัดการที่ไม่เปิดกว้างเป็นเผด็จการและมีการบังคับจิตใจ (เจษฎา ทรงมิตร และธนิกานต์ มาฆะศิรานนท์. 2549 : 23 - 24)

ดังนั้น การบริหารงานของหัวหน้าสถานีตำรวจภูธรในจังหวัดสงขลา แต่ละสถานีจึงต้องให้ความสำคัญและสนใจในพฤติกรรมภาวะผู้นำกับการใช้การใช้อำนาจในการบริหารงาน เนื่องจากผลการปฏิบัติงานของสถานีตำรวจ จะประสบความสำเร็จหรือความล้มเหลว และสามารถตอบสนองความต้องการในการให้บริการแก่ประชาชนได้มากน้อยเพียงใดนั้น ย่อมเป็นผลมาจากการบริหารงานภายในองค์การของหัวหน้าสถานีตำรวจ ผู้วิจัยซึ่งเป็นข้าราชการตำรวจและเห็นว่าเรื่องดังกล่าวเป็นเรื่องสำคัญยิ่ง จึงให้ความสนใจทำการวิจัยเรื่อง พฤติกรรมภาวะผู้นำและการใช้อำนาจในการบริหารงานของหัวหน้าสถานีตำรวจภูธรในจังหวัดสงขลา : มุมมองของผู้ปฏิบัติงาน ซึ่งผลที่ได้จากการวิจัยจะทำให้ทราบข้อมูลเกี่ยวกับพฤติกรรมภาวะผู้นำและการใช้อำนาจในการบริหารงานของหัวหน้าสถานีตำรวจ โดยสามารถนำข้อมูลดังกล่าวไปใช้ในการปรับปรุงและพัฒนาพฤติกรรมภาวะผู้นำของหัวหน้าสถานีตำรวจให้เหมาะสมกับสภาพการณ์ของแต่ละสถานีต่อไป อีกทั้งยังเป็นข้อมูลให้กับนักวิจัยอื่น ๆ ที่จะศึกษาวิจัยในส่วนที่เกี่ยวข้องต่อไปได้

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของข้าราชการตำรวจที่มีต่อพฤติกรรมภาวะผู้นำของหัวหน้าสถานีตำรวจภูธรในจังหวัดสงขลา จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลและลักษณะองค์การ

2. เพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของข้าราชการตำรวจที่มีต่อการใช้อำนาจในการบริหารงานของหัวหน้าสถานีตำรวจภูธรในจังหวัดสงขลา จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมภาวะผู้นำและการใช้อำนาจในการบริหารงานของหัวหน้าสถานีตำรวจภูธรในจังหวัดสงขลา

4. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะองค์การและการใช้อำนาจในการบริหารงานของหัวหน้าสถานีตำรวจภูธรในจังหวัดสงขลา

สมมติฐานการวิจัย

1. ข้าราชการตำรวจที่มีปัจจัยส่วนบุคคลและลักษณะองค์การต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับพฤติกรรมภาวะผู้นำของหัวหน้าสถานีตำรวจภูธรในจังหวัดสงขลาแตกต่างกัน

2. ข้าราชการตำรวจที่มีปัจจัยส่วนบุคคลต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการใช้อำนาจการบริหารงานของหัวหน้าสถานีตำรวจภูธรในจังหวัดสงขลาแตกต่างกัน

3. พฤติกรรมภาวะผู้นำมีความสัมพันธ์กับการใช้อำนาจในการบริหารงานของหัวหน้าสถานีตำรวจภูธรในจังหวัดสงขลา

4. ลักษณะองค์การมีความสัมพันธ์กับการใช้อำนาจในการบริหารงานของหัวหน้าสถานีตำรวจภูธรในจังหวัดสงขลา

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับจากการวิจัย

1. ได้ทราบพฤติกรรมภาวะผู้นำและความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมภาวะผู้นำกับการใช้อำนาจในการบริหารงานของหัวหน้าสถานีตำรวจภูธรในจังหวัดสงขลา

2. หัวหน้าสถานีตำรวจภูธรในจังหวัดสงขลา สามารถพัฒนาพฤติกรรมภาวะผู้นำให้เหมาะสมกับสภาพของสถานีตำรวจ เพื่อพัฒนาการบริหารงานให้เกิดประสิทธิผลยิ่งขึ้น

3. สำนักงานตำรวจแห่งชาติสามารถนำข้อมูลที่เกี่ยวข้องไปใช้ในการวางแผนและพัฒนาพฤติกรรมภาวะผู้นำของหัวหน้าสถานีตำรวจได้อย่างเหมาะสม

4. นักวิจัยสามารถนำข้อมูลไปใช้ในการวิจัยเรื่องที่เกี่ยวข้องได้

ขอบเขตของการวิจัย

ด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ คือ ข้าราชการตำรวจซึ่งปฏิบัติหน้าที่ประจำที่สถานีตำรวจภูธรในจังหวัดสงขลา โดยประชากรมีจำนวนทั้งสิ้น 3,079 นาย ประชากรดังกล่าวถูกกำหนดให้เป็นกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 346 นาย การกำหนดกลุ่มตัวอย่างดังกล่าวผู้วิจัยได้กำหนดตามตารางของเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie and Morgan) (บุญธรรม จิตต์อนันต์. 2546 : 9)

ด้านพื้นที่

การวิจัยครั้งนี้ได้ดำเนินการสำรวจความคิดเห็นของข้าราชการตำรวจที่ปฏิบัติหน้าที่ประจำที่สถานีตำรวจภูธรในจังหวัดสงขลา จำนวน 31 สถานี

ด้านระยะเวลา

ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาข้อมูลที่เกี่ยวข้อง รวมถึงทำการสำรวจข้อมูลด้วยแบบสอบถามกับกลุ่มตัวอย่างระหว่างเดือนมกราคม – กุมภาพันธ์ 2556

ด้านเนื้อหา

การวิจัยครั้งนี้มุ่งศึกษาพฤติกรรมภาวะผู้นำและการใช้อำนาจในการบริหารงานของหัวหน้าสถานีตำรวจภูธรในจังหวัดสงขลา

ด้านตัวแปร

ตัวแปรที่ศึกษาครั้งนี้ผู้วิจัยได้แบ่งออกเป็น 2 กลุ่ม คือ

1. ตัวแปรต้น ประกอบด้วย

1.1 เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพการสมรส ระดับชั้นยศ รายได้ และประสบการณ์ทำงาน

1.2 ลักษณะขององค์การ

1.2.1 สถานีตำรวจที่มีผู้กำกับการเป็นหัวหน้าสถานี

1.2.2 สถานีตำรวจที่มีรองผู้กำกับการเป็นหัวหน้าสถานี

1.2.3 สถานีตำรวจที่มีสารวัตรเป็นหัวหน้าสถานี

2. ตัวแปรตาม ประกอบด้วย

2.1 พฤติกรรมภาวะผู้นำของหัวหน้าสถานีตำรวจภูธรในจังหวัดสงขลา

2.1.1 แบบมุ่งคน

2.1.2 แบบมุ่งงาน

2.2 การใช้อำนาจบริหารงานของหัวหน้าสถานีตำรวจภูธรในจังหวัดสงขลา

2.2.1 อำนาจจากการบังคับ

2.2.2 อำนาจจากการเชื่อมโยง

2.2.3 อำนาจจากการให้รางวัล

2.2.4 อำนาจตามกฎหมาย

2.2.5 อำนาจจากการอ้างอิง

2.2.6 อำนาจจากการควบคุมข้อมูลข่าวสาร

2.2.7 อำนาจจากความเชี่ยวชาญ

นิยามศัพท์เฉพาะ

1. ภาวะผู้นำ หมายถึง การกระทำของหัวหน้าสถานีตำรวจในฐานะหัวหน้าสถานีตำรวจเพื่อดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ ให้บรรลุเป้าหมาย การโน้มนำให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเข้าใจบทบาทหน้าที่ร่วมมือร่วมใจกันในการทำงาน หาแนวทางแก้ไขปัญหา ตลอดจนทำให้ผู้ร่วมงานมีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานเป็นอย่างดี แบ่งออกเป็น 2 แบบ คือ

1.1 ภาวะผู้นำแบบมุ่งงาน (Initiation Structure Leadership) หมายถึง การกระทำของหัวหน้าสถานีตำรวจที่แสดงออกต่อผู้ใต้บังคับบัญชาในการดำเนินงานตามนโยบาย ระเบียบแบบแผน การใช้อำนาจหน้าที่และวิธีปฏิบัติงานโดยเคร่งครัด ความสัมพันธ์ระหว่างผู้บริหารกับผู้ร่วมงานเป็นไปตามตำแหน่งหน้าที่ ชี้แจงงานที่ปฏิบัติและภารกิจที่ได้รับมอบหมายชัดเจน เร่งรัดการทำงานและให้ปฏิบัติตามกฎระเบียบคำสั่งของสำนักงานตำรวจแห่งชาติและปฏิบัติงานตามแผนทุกขั้นตอน

1.2 ภาวะผู้นำแบบมุ่งคน (Consideration Leadership) หมายถึง การกระทำของหัวหน้าสถานีตำรวจที่แสดงออกต่อผู้ใต้บังคับบัญชาถึงการยกย่องนับถือ ความไว้วางใจ ความเห็นอกเห็นใจ ส่งเสริมความก้าวหน้าการให้ขวัญและกำลังใจ ชอบปรึกษาหารือ รับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของผู้ร่วมงาน และใช้แผนในการปฏิบัติงานทุกขั้นตอน

2. การใช้อำนาจ หมายถึง พฤติกรรมหรือการกระทำของหัวหน้าสถานีตำรวจภูธรในจังหวัดสงขลาในการใช้อำนาจบริหารงานในรูปแบบต่าง ๆ ทั้งทางตรงและทางอ้อม เพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของผู้ใต้บังคับบัญชาตามที่หัวหน้าสถานีตำรวจภูธรในจังหวัดสงขลาต้องการไม่ว่าจะสมัครใจหรือไม่ก็ตาม การใช้อำนาจแบ่งออกเป็น 7 แบบ คือ

2.1 การใช้อำนาจจากการบังคับ (Coercive Power) หมายถึง อำนาจที่หัวหน้าสถานีตำรวจมีความสามารถที่จะให้โทษแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาเพื่อให้เกิดความเกรงกลัวและยอมตกอยู่ใต้อำนาจ เช่น การตัดเงินเดือน การโยกย้าย การลดขั้น การลดชั้น การไล่ออก การปลดออก

2.2 การใช้อำนาจจากการเชื่อมโยง (Connection Power) หมายถึง อำนาจที่หัวหน้าสถานีตำรวจใช้อำนาจโดยเชื่อมโยงเกี่ยวดองกับผู้มีอำนาจ เช่น เป็นญาติกัน หรือเพื่อนสนิทกันกับผู้มีอำนาจ หรือผู้ใกล้ชิดกับผู้มีอำนาจ

2.3 การใช้อำนาจจากการให้รางวัล (Reward Power) หมายถึง อำนาจที่เกิดจากหัวหน้าสถานีตำรวจมีความสามารถที่จะให้รางวัลแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาอาจเป็นวัตถุหรือไม่ก็ได้ เช่น การยกย่องชมเชย การเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่ง การให้โบนัส หรือการเปลี่ยนตำแหน่ง หรือเปลี่ยนหน้าที่ไปสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้นดีขึ้นตามความต้องการ หรือการย้าย

2.4 การใช้อำนาจตามกฎหมาย (Legitimate Power) หมายถึง อำนาจที่หัวหน้าสถานีตำรวจใช้ตามตำแหน่งหน้าที่ ตามบทบาทที่มีอยู่ในองค์การ เป็นอำนาจที่ได้มาและหมดไปพร้อมกับตำแหน่งหน้าที่ทางราชการ

2.5 การใช้อำนาจจากการอ้างองหรืออ้างถึง (Referent Power) หมายถึง อำนาจที่เกิดจากบุคลิกส่วนบุคคลของหัวหน้าสถานีตำรวจที่ได้รับการยกย่องนับถือจากผู้ใต้บังคับบัญชา สามารถที่จะโน้มน้าวให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเชื่อถือได้

2.6 การใช้อำนาจจากการควบคุมข่าวสาร (Information Power) หมายถึง อำนาจที่เกิดจากหัวหน้าสถานีตำรวจได้รับ หรือเป็นเจ้าของข้อมูลข่าวสารอันเป็นประโยชน์ สามารถเก็บรวบรวมนำมาใช้ในการบริหารและพัฒนาองค์การ โน้มน้าวให้ผู้ใต้บังคับบัญชาให้มีความพร้อมในระดับที่สูงขึ้นในการทำงาน

2.7 การใช้อำนาจจากความเชี่ยวชาญ (Expert Power) หมายถึง อำนาจของหัวหน้าสถานีตำรวจที่เกิดจากความเชี่ยวชาญประสบการณ์ ความรู้และมีทักษะอันเป็นที่ยอมรับของผู้ใต้บังคับบัญชาและผู้ร่วมงาน

3. ข้าราชการตำรวจ หมายถึง ข้าราชการตำรวจที่ปฏิบัติหน้าที่ประจำที่สถานีตำรวจภูธรในจังหวัดสงขลา

4. หัวหน้าสถานีตำรวจ หมายถึง ผู้ที่ดำรงตำแหน่งผู้กำกับการ รองผู้กำกับการ หรือสารวัตรซึ่งทำหน้าเป็นหัวหน้าสถานีตำรวจภูธรในจังหวัดสงขลา

บทที่ 2
เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาพฤติกรรมภาวะผู้นำและการใช้อำนาจในการบริหารงานของหัวหน้าสถานีตำรวจภูธรในจังหวัดสงขลา : มุมมองของผู้ปฏิบัติงาน ครั้งนี้ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสาร แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องดังนี้

1. แนวคิดเกี่ยวกับการบริหารงานของสถานีตำรวจ
2. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำ
3. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการใช้อำนาจ
4. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
5. กรอบแนวคิดในการวิจัย

แนวคิดเกี่ยวกับการบริหารงานของสถานีตำรวจ

ความหมายของการบริหารงานตำรวจ

พงษ์ธร ธัญญศิริ (2545 : 170) กล่าวว่า การบริหารงานตำรวจ คือ การจัดการทรัพยากรต่าง ๆ ที่มีอยู่ขององค์กรตำรวจ การบริหารงานป้องกันและปราบปรามอาชญากรรม งานรักษาความมั่นคงภายในให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลในฐานะที่ตำรวจเป็นกลไกส่วนหนึ่งของสังคม ในการรักษาความสงบเรียบร้อยของประชาชน รักษาความปลอดภัยในสังคมและให้การบริการสาธารณะแก่ประชาชน เพื่อการพัฒนาสังคมและการพัฒนาประเทศ

โสภณ ศรีวรพจน์ (2548 : 51) กล่าวว่า การบริหารงานตำรวจ หมายถึง การที่ผู้นำตำรวจหรือผู้บริหารงานตำรวจนำเอาทรัพยากรทางการบริหาร ซึ่งมีอยู่อย่างจำกัดมาสู่กระบวนการบริหารงานให้การปฏิบัติงานของตำรวจบรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายขององค์กรตำรวจ โดยคำนึงถึงผลผลิต (Output) ผลลัพธ์ (Outcome) และความคุ้มค่าของเงิน (Value of Money) หรือมุ่งผลสัมฤทธิ์ (Result Base) ของงานเป็นสำคัญ

สรุปได้ว่า การบริหารงานตำรวจ หมายถึง การจัดการทรัพยากรต่าง ๆ ที่มีอยู่อย่างจำกัดให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลเพื่อบรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายขององค์การตำรวจโดยคำนึงถึงประโยชน์สุขของประชาชนเป็นสำคัญ

หลักการบริหารงานสถานีตำรวจ

โสภณ ศรีวรพจน์ (2548 : 52- 56) ได้สรุปหลักการบริหารสถานีตำรวจเพื่อให้เป็นแนวทางการบริหารงานตำรวจไว้ดังนี้

1. การเคารพกฎหมาย เจ้าหน้าที่ตำรวจทุกนายพึงประพฤติและปฏิบัติตนอยู่ภายในกรอบของกฎหมายยึดหลักนิติธรรมอย่างเคร่งครัด เป็นแบบอย่างที่ดีของประชาชนทั่วไปพึงละเว้นจากการละเมิดกฎหมายเสียเองโดยเฉพาะในขณะบังคับใช้กฎหมายเพื่อจุดมุ่งหมายในการสืบสวนสอบสวนและการป้องกันปราบปรามอาชญากรรม เคารพในสิทธิเสรีภาพของประชาชนจะต้องแจ้งสิทธิและการปฏิบัติต่อผู้กระทำผิดที่กฎหมายได้กำหนดไว้ให้ทุกประการ

2. การป้องกันอาชญากรรมเป็นความสำคัญอันดับแรก ภารกิจพื้นฐานของตำรวจคือการป้องกันอาชญากรรมและการรักษาความสงบเรียบร้อยในสังคมโดยมุ่งดำเนินการในลักษณะเชิงรุกก่อนที่จะมีการกระทำผิดเกิดขึ้นและก่อนที่เหตุการณ์จะลุกลามหรือขยายขอบเขตมากยิ่งขึ้นจนถึงอาจต้องใช้กำลังทหารเข้าปราบปราม

3. การยอมรับของประชาชน ความสามารถของเจ้าหน้าที่ตำรวจในการปฏิบัติภารกิจต่าง ๆ นั้นขึ้นอยู่กับการยอมรับของประชาชนในด้านสถานภาพการกระทำพฤติกรรมและความสามารถของตำรวจในการได้มาและธำรงไว้ซึ่งการเคารพนับถือจากประชาชน

4. การเคารพและปฏิบัติตามกฎหมายด้วยความสมัครใจ เจ้าหน้าที่ตำรวจต้องแสวงหาความร่วมมือจากประชาชนในการเคารพและปฏิบัติตามกฎหมายด้วยความสมัครใจเพื่อที่จะได้มาและธำรงไว้ซึ่งการเคารพนับถือและย่อมรับจากประชาชนอย่างแท้จริง

5. ความร่วมมือของประชาชนระดับความร่วมมือของประชาชนที่ได้มานั้นจะลดลงในสัดส่วนกับการใช้กำลังตำรวจและการบีบบังคับให้ปฏิบัติ เพื่อบรรลุจุดมุ่งหมายของตำรวจ

6. การบังคับใช้กฎหมายด้วยไมตรีจิตอย่างเป็นธรรม ในการแสวงหาและสงวนรักษาไว้ซึ่งความนิยมชมชอบจากประชาชนนั้น เจ้าหน้าที่ตำรวจไม่ควรมุ่งสร้างภาพลักษณ์ หรือสร้างเสริมประชามติเพียงอย่างเดียวแต่ควรแสดงให้เป็นประจักษ์ในสายตาประชาชนอย่างสม่ำเสมอว่าได้บังคับใช้กฎหมายด้วยความเป็นธรรมโดยแท้ ให้บริการด้วยไมตรีจิตต่อประชาชนไม่จำกัดเชื้อชาติหรือสถานภาพทางสังคมของบุคคลโดยจะต้องปฏิบัติหน้าที่ด้วยความสุภาพและเป็นกันเองพร้อมที่จะอุทิศตนเพื่อป้องกันและคุ้มครองชีวิตของประชาชน

7. การใช้กำลังในระดับที่ต่ำที่สุด เจ้าหน้าที่ตำรวจต้องใช้กำลังในขอบเขตเท่าที่จำเป็นเพื่อเสริมสร้างความเคารพและปฏิบัติตามกฎหมายหรือรักษาความสงบเรียบร้อย ในกรณีที่พบว่าการชี้แนะ การนำ และการตักเตือนเป็นสิ่งที่ไม่เพียงพอต่อการปฏิบัติภารกิจของตำรวจให้บรรลุผล

สำเร็จ ในการนี้ตำรวจจะต้องใช้กำลังเพียงในระดับที่มีเหตุผลจำเป็นและเพียงพอต่อสถานการณ์นั้น ๆ โดยเฉพาะเท่านั้น

8. ประชาชน คือ ตำรวจ เจ้าหน้าที่ตำรวจจะต้องรักษาความสัมพันธ์อันดีกับประชาชนไว้อย่างต่อเนื่องตามสภาพความเป็นจริงในการปฏิบัติมาแต่ในอดีตที่ตำรวจเป็นประชาชนและประชาชนเป็นตำรวจ กล่าวคือเจ้าหน้าที่ตำรวจเป็นสมาชิกส่วนหนึ่งของสังคมซึ่งได้รับค่าตอบแทนต่อการปฏิบัติภารกิจ ซึ่งเป็นหน้าที่ของประชาชนทุกคนอย่างแท้จริง เพื่อปกป้องและคุ้มครองผลประโยชน์ทางด้านสวัสดิการและความเป็นอยู่ของชุมชน

9. ขอบเขตอำนาจตำรวจ ตำรวจพึงกระทำการต่าง ๆ ที่มุ่งต่อภารกิจของตนในฐานะที่เป็นส่วนหนึ่งของฝ่ายบริหารเท่านั้น โดยจะต้องละเว้นจากการละเมิดอำนาจของฝ่ายตุลาการในการพิจารณาพิพากษาและตัดสินลงโทษผู้กระทำผิด

10. การทดสอบประสิทธิภาพของตำรวจ การทดสอบประสิทธิภาพของตำรวจจะต้องสังเกตได้จากสภาพการณ์ที่ปราศจากอาชญากรรมและความไม่สงบเรียบร้อย มิใช่การแสดงให้เห็นว่าได้กระทำการใด ๆ ตามอำนาจหน้าที่เพื่อจัดการกับปัญหาอาชญากรรมและความไม่สงบเรียบร้อยไปแล้วเท่านั้น

11. ประชาชนปฏิบัติการร่วมกับตำรวจ ภารกิจในการป้องกันอาชญากรรมไม่อาจสำเร็จได้ด้วยการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจแต่เพียงลำพัง ภารกิจนี้จำเป็นต้องอาศัยความร่วมมือร่วมใจอย่างจริงจังด้วยความเต็มใจทั้งจากตำรวจและประชาชน

12. ประชาชนปฏิบัติการร่วมกับประชาชนสืบเนื่องจากเจ้าหน้าที่ตำรวจไม่อาจที่จะปฏิบัติงานอยู่ในทุก ๆ ย่านที่อยู่อาศัยและสถานที่ต่าง ๆ ได้ในเวลาเดียวกันจึงจำเป็นต้องพัฒนากระบวนการบางอย่าง เพื่อให้ประชาชนแต่ละคนช่วยกันดูแลสวัสดิภาพและความปลอดภัยให้กับเพื่อนบ้านของตน เมื่อประชาชนได้ร่วมมือร่วมใจกันดูแลรักษาความสงบเรียบร้อยในละแวกชุมชนของตนแล้วปัญหาอาชญากรรมก็จะลดลง

13. ผู้บริหารตำรวจปฏิบัติการร่วมกับเจ้าหน้าที่ปฏิบัติการ เจ้าหน้าที่ระดับปฏิบัติการเป็นผู้มีหน้าที่รับผิดชอบในการปฏิบัติภารกิจตำรวจให้บรรลุผลอย่างแท้จริง ในขณะที่ผู้บริหารตำรวจจะเป็นเพียงผู้วิเคราะห์สภาพปัญหากำหนดนโยบายและแผน รวมทั้งเป้าหมายของการปฏิบัติงานตลอดจนสนับสนุนให้เจ้าหน้าที่ตำรวจในพื้นที่สามารถทำงานได้บรรลุผลสำเร็จตามที่กำหนดไว้ ดังนั้นการประเมินผู้บริหารตำรวจจึงควรตั้งอยู่บนพื้นฐานของการพัฒนาและขีดความสามารถของใต้บังคับบัญชาให้ปฏิบัติภารกิจจนสำเร็จเป็นที่เรียบร้อย ผู้บริหารตำรวจที่ดีจึงอยู่ที่การบริหารและการจัดการอย่างเป็นระบบและเปลี่ยนแปลงข้อมูลข่าวสารกับผู้ใต้บังคับบัญชาความรู้สึกนึกคิดและรับรู้ในสิ่งต่าง ๆ ขององค์การตำรวจ

14. ตำรวจปฏิบัติการร่วมกับตำรวจ ในหลายกรณีความเชี่ยวชาญพิเศษเป็นสิ่งจำเป็นต่อการปฏิบัติของภารกิจตำรวจ หน่วยงานตำรวจแสวงหาแนวทางในการสนธิกำลังเพื่อระดมความรู้ความสามารถจากผู้ที่มีความรู้ความสามารถเฉพาะทางและเจ้าหน้าที่ตำรวจทั่วไปเพื่อเข้าร่วมปฏิบัติการแก้ไขปัญหาอาชญากรรมให้บรรลุผลอย่างมีประสิทธิภาพ

15. ตำรวจปฏิบัติการภายในกระบวนยุติธรรมทางอาญาในการแก้ไขปัญหาอาชญากรรม ตำรวจและประชาชนไม่อาจดำเนินการให้บรรลุผลอย่างแท้จริงเพียงลำพัง จะอาศัยส่วนประกอบอื่น ๆ ของกระบวนการยุติธรรมทางอาญาอีกโดยเฉพาะอัยการ ศาลและราชทัณฑ์เพื่อที่จะให้กระบวนการยุติธรรมทางอาญาในภาพรวมสามารถแก้ไขปัญหาอาชญากรรมและพัฒนาความปลอดภัยในชุมชนได้อย่างแท้จริง

16. ความสัมพันธ์ตำรวจกับสื่อมวลชนในสังคมประชาธิปไตย เสรีภาพของสื่อมวลชนเป็นสิ่งสำคัญต่อการให้ข้อมูลข่าวสารแก่ประชาชนทั่วไป ดังนั้นตำรวจควรที่จะให้ความร่วมมือแก่สื่อสารมวลชนในการรายงานข้อมูลข่าวสารอาชญากรรมและปัญหาต่าง ๆ ที่เกี่ยวกับตำรวจ โดยหลักการสื่อสารมวลชนที่จะเข้าถึงเจ้าหน้าที่ตำรวจระดับล่างได้อย่างจริงจังเพื่อที่จะได้ข้อมูลข่าวสารจากผู้ที่มีความรู้ในเรื่องนั้น ๆ โดยตรง อย่างไรก็ตามการให้ข้อมูลข่าวสารต่อสื่อสารมวลชนจะต้องมิให้มีผลกระทบต่อเรื่องที่สำคัญ 4 ประการ ได้แก่ สิทธิของบุคคลที่จะได้รับการดำเนินคดีอย่างเป็นธรรม การสืบสวนสอบสวนคดีอาญา ชีวิตของบุคคลหนึ่งบุคคลใดและความมั่นคงปลอดภัยของประชาชนส่วนรวม

17. การบริหารโดยยึดวัตถุประสงค์ในการจัดการกับปัญหาที่สำคัญยิ่งได้อย่างมีประสิทธิภาพนั้นจะต้องมีการกำหนดวัตถุประสงค์ของการดำเนินการไว้อย่างชัดเจน โดยในการกำหนดวัตถุประสงค์และวิธีการดำเนินการที่เหมาะสมนั้นควรที่จะระดมการมีส่วนร่วมของผู้มีหน้าที่เกี่ยวข้องกับภารกิจนั้น การกำหนดวัตถุประสงค์ไว้อย่างชัดเจนแต่ปราศจากซึ่งการมีส่วนร่วมของผู้เกี่ยวข้องย่อมเป็นสิ่งที่ไร้ความหมาย

18. การบริหารด้วยการมีส่วนร่วม สืบเนื่องจากบุคลากรตำรวจมักจะได้รับผลกระทบจากการตัดสินใจของผู้บริหารหรือการกำหนดวัตถุประสงค์ในการดำเนินงาน จึงเป็นสิ่งสำคัญยิ่งที่จะต้องแสวงหาความร่วมมือในด้านข้อมูลข่าวสาร และรับฟังความคิดเห็นจากผู้ปฏิบัติข้อเสนอแนะต่าง ๆ ของเจ้าหน้าที่ตำรวจระดับปฏิบัติการอาจจะนำไปสู่การพัฒนางานบริการประชาชนในหน้าที่ให้ดียิ่งขึ้นต่อไปได้เป็นอย่างดี

19. ความจำเป็นในเรื่องอาณาเขตพื้นที่ปฏิบัติการของตำรวจเป็นการให้บริการที่มักจะเป็นเรื่องส่วนบุคคล โดยจะเกี่ยวข้องกับสถานการณ์ความปลอดภัยและภยันตรายของมนุษย์ เจ้าหน้าที่ตำรวจ และประชาชนผู้รับบริการจึงมีความสัมพันธ์กันอย่างใกล้ชิดเท่าที่กระทำได้ความ

ใกล้ชิดดังกล่าวจะนำไปสู่ความร่วมมือระหว่างตำรวจกับประชาชนที่จำเป็นต่อการเสริมสร้างและพัฒนาในความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน ดังนั้นการมอบหมายหน้าที่ความรับผิดชอบให้แก่ผู้ปฏิบัติจึงควรจะยึดหลักการส่งเสริมให้เจ้าหน้าที่ตำรวจที่รู้จักคุ้นเคยกับประชาชนได้มีโอกาสทำงานรักษาความสงบเรียบร้อยของชุมชนอย่างต่อเนื่องเพื่อเป็นการเสริมสร้างความรู้สึกเป็นพวกเดียวกันและร่วมมือซึ่งกันและกัน

20. การปฏิบัติหน้าที่เปิดเผยและซื่อสัตย์สุจริต ในการแสวงหาความร่วมมือระหว่างตำรวจกับประชาชนนั้น เจ้าหน้าที่ตำรวจจะต้องได้รับความเคารพนับถือจากประชาชนซึ่งจะบังเกิดขึ้นได้จากการเปิดโอกาสให้ประชาชนได้รับรู้รับทราบกิจกรรมต่าง ๆ ของตำรวจอย่างเปิดเผยเท่าที่จะกระทำได้ และประการที่สำคัญที่สุด คือ เจ้าหน้าที่ตำรวจจะต้องเป็นผู้ที่เปิดเผยเป็นกันเอง ซื่อสัตย์สุจริต และเชื่อถือไว้วางใจได้ มิฉะนั้นแล้วจะเป็นอุปสรรคต่อการติดต่อสื่อสารและเสริมสร้างความสัมพันธ์ระหว่างตำรวจกับประชาชนทำให้ตำรวจตกอยู่ในสภาพที่ถูกทอดทิ้งให้ปฏิบัติงานแต่เพียงลำพัง

อิทธิศักดิ์ คณะเจริญ (2546 : 1 - 4) กล่าวว่า หลักการบริหารงานตำรวจในระบบประชาธิปไตยที่รัฐต้องการและพึงประสงค์มีประเด็นที่สำคัญที่ต้องพิจารณา4 ประเด็น คือ

1. วัตถุประสงค์ของการบริหารงานตำรวจ
2. การกำหนดขอบเขตอำนาจหน้าที่ที่รับผิดชอบให้กับตำรวจ
3. การจัดปัจจัยต่าง ๆ ให้กับตำรวจใช้ในการปฏิบัติงาน
4. กระบวนการในการบริหารงานตำรวจ

สรุปได้ว่า การบริหารงานสถานีตำรวจให้บรรลุจุดมุ่งหมายหรือวัตถุประสงค์ที่กำหนดต้องอาศัยปัจจัยตามที่กล่าวมาและความสำเร็จกิจกรรมตำรวจส่วนหนึ่งขึ้นอยู่กับประชาชนต้องเข้ามามีส่วนร่วมในการแก้ไขปัญหาอาชญากรรม

วัตถุประสงค์ของการบริหารสถานีตำรวจ

วัตถุประสงค์ของการบริหารสถานีตำรวจต้องสอดคล้องและเป็นไปตามพระราชบัญญัติตำรวจแห่งชาติ พ.ศ. 2547 มาตรา 6 ที่ได้บัญญัติอำนาจหน้าที่ของสำนักงานตำรวจแห่งชาติไว้ได้กล่าวถึงแนวคิดการดำเนินงานของสถานีตำรวจจำเป็นต้องมีการบริหารที่ดีและเป็นระบบโดยมีวัตถุประสงค์ดังต่อไปนี้

1. เพื่อคุ้มครองความปลอดภัยในชีวิต ทรัพย์สิน และเสรีภาพของประชาชน
2. เพื่อป้องกันปราบปรามอาชญากรรม
3. เพื่อสืบสวนสอบสวนคดีอาญา
4. เพื่อบังคับใช้กฎหมาย

5. เพื่อรักษาสันติสุขและความสงบเรียบร้อย

6. เพื่อรักษาความมั่นคงของรัฐ

7. เพื่อควบคุมและป้องกันและปราบปรามแหล่งอบายมุข ยาเสพติดให้โทษอาชญากรรมทางเศรษฐกิจ การทำลายทรัพยากรธรรมชาติ และรักษาความปลอดภัยนักท่องเที่ยว

8. เพื่อควบคุมดูแลการจราจร

9. เพื่อควบคุมป้องกันและระวังอัคคีภัยและภัยธรรมชาติ

10. เพื่อควบคุมและสลายการชุมนุมเรียกร้องการเดินขบวนก่อความไม่สงบและการก่อจลาจล

เป้าหมายของการบริหารงานสถานีตำรวจ

การบริหารงานสถานีตำรวจตามอำนาจหน้าที่ของสำนักงานตำรวจแห่งชาติตามพระราชบัญญัติตำรวจแห่งชาติ พ.ศ. 2547 มีเป้าหมายดังต่อไปนี้

1. ป้องกันปราบปรามอาชญากรรมและการกระทำผิดกฎหมายทุกประเภทอย่างมีประสิทธิภาพ

2. ลดการเกิดอุบัติเหตุจากการจราจร

3. บริการประชาชนทุกรูปแบบให้ได้รับความประทับใจทั้งในขณะที่อยู่ในสถานีหรือนอกสถานี

4. สร้างความรักและผูกพันอย่างแน่นแฟ้นระหว่างประชาชนผู้นำชุมชนและข้าราชการหน่วยงานอื่น ๆ กับตำรวจที่อยู่ในพื้นที่

5. เป็นหลักของประเทศชาติในอันที่จะดำเนินการทุกอย่างให้บรรลุเป้าหมายของสำนักงานตำรวจแห่งชาติ

สรุปได้ว่า การบริหารสถานีตำรวจดำเนินการตามอำนาจหน้าที่ของสำนักงานตำรวจแห่งชาติ ตามพระราชบัญญัติตำรวจแห่งชาติ พ.ศ. 2547 โดยมุ่งเน้นที่การบำบัดทุกข์ บำรุงสุขของประชาชน คือ มุ่งสนองตอบความต้องการของประชาชน เพื่อสงบสุขของคนในสังคมทั้งนี้ตำรวจจะต้องมีความเอื้อเฟื้อ สุภาพและมีมารยาทเพื่อให้ตำรวจเป็นที่พึ่งของประชาชน

โครงสร้างและขอบเขตความรับผิดชอบของงานต่าง ๆ ในสถานีตำรวจ

เนื่องด้วยพระราชบัญญัติตำรวจแห่งชาติ พ.ศ. 2547 ได้ประกาศในราชกิจจานุเบกษา ฉบับกฤษฎีกา เล่ม 121 ตอนที่ 18 ก วันที่ 14 กุมภาพันธ์ 2547 ประกอบกับคำสั่งกรมตำรวจที่ 774/2537 ลงวันที่ 7 กรกฎาคม 2537 เรื่องกำหนดหน้าที่การงานของตำแหน่งในสถานีตำรวจได้กำหนดโครงสร้างของสถานีตำรวจที่แตกต่างกันขึ้นอยู่กับว่าหัวหน้าสถานีตำรวจเป็นผู้กำกับการ รองผู้กำกับการ สารวัตร หรือรองสารวัตร ซึ่งงานทั้ง 4 ด้าน 1 หน่วยปฏิบัติการได้แก่ ด้านงานอำนวยการ ด้านงานจราจร ด้านงานสืบสวนสอบสวน ด้านงานป้องกันและปราบปราม และหน่วย

ปฏิบัติการพิเศษมอบให้ตำแหน่งสูงสุดในแต่ละงานของสถานีตำรวจเป็นหัวหน้างานแต่ละงานแล้วแต่กรณี

วัฒนา สักกวัตร (2542 : 57-59) ได้กล่าวว่า ขอบเขตความรับผิดชอบของงานด้านต่าง ๆ ในสถานีตำรวจ มีดังนี้

1. ด้านงานอำนวยการ ทำหน้าที่เป็นกลไกของหัวหน้าสถานีในการบริหาร ปัจจัยการบริหารทั้งหลายและการจัดการภารกิจของสถานีตำรวจให้บรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ ได้แก่ งานรวบรวมสถิติข้อมูลข่าวสารจากทุกสายงานในสถานตำรวจ แล้วนำมาทำการวิเคราะห์หาสาเหตุของปัญหา เพื่อเสนอให้หัวหน้าสถานีพิจารณาสั่งการให้ฝ่ายต่าง ๆ นำไปทำการวางแผนและหาทางแก้ไขปรับปรุงให้ตรงกับปัญหาที่แท้จริง ตลอดจนกำกับดูแลและประสานการปฏิบัติงานของทุกฝ่ายให้เป็นไปด้วยความเรียบร้อยและบรรลุเป้าหมายที่กำหนด

2. ด้านงานสอบสวน เป้าหมายที่สำคัญของงานสอบสวน คือ การอำนวยความยุติธรรมในคดีอาญาให้กับประชาชนที่เข้ามาเกี่ยวข้องทุกฝ่ายไม่ว่าจะเป็นผู้เสียหายหรือฝ่ายผู้ต้องหาก็ตาม โดยพนักงานสอบสวนซึ่งเป็นเสมือนตัวแทนของรัฐและยังเป็นเจ้าพนักงานของรัฐในเบื้องต้นที่มีโอกาสสัมผัสกับปัญหาที่แท้จริงโดยเฉพาะอย่างยิ่งเมื่อระบบอำนวยความยุติธรรมในคดีอาญาของประเทศไทยเป็นระบบผสมผสานกันระหว่างระบบกล่าวหาซึ่งต้นแบบคือประเทศอังกฤษกับระบบไต่สวนซึ่งมีหลักการว่ารัฐเท่านั้นที่มีสิทธิ์จะดำเนินคดีอาญาได้โดยใช้กันอยู่แพร่หลายในประเทศทวีปยุโรป ดังนั้นการพิจารณาคดีอาญาศาลไทยจึงโน้มเอียงไปทางอังกฤษคือเป็นการนำเอาพยานหลักฐานมาต่อสู้กันระหว่างโจทก์กับจำเลยโดยศาลวางตนเป็นกลางและคอยควบคุมการนำเสนอพยานหลักฐานของทั้ง 2 ฝ่ายให้เป็นไปด้วยความเรียบร้อย ดังนั้นพนักงานสอบสวนก็ควรจะต้องปฏิบัติเช่นเดียวกันกับศาลด้วยการวางตนเป็นกลางและหยิบยื่นความยุติธรรมให้กับคู่กรณีทุกฝ่ายจึงจะเป็นที่พึ่งของประชาชนที่ได้รับความทุกข์ยากเดือดร้อน นอกจากนี้ยังจะต้องอำนวยความสะดวกแก่คู่กรณีรวมทั้งพยานด้วย เช่น การเยี่ยมผู้ต้องหา การให้ประกันตัว การรับคำร้องทุกข์ การสอบสวนรวบรวมพยานหลักฐานควรจะดำเนินการโดยรวดเร็ว เพื่อให้คดีเสร็จเด็ดขาดไปโดยเร็วเช่นกัน และหากมีโอกาสควรจะให้ความรู้ทางด้านกฎหมายแก่ประชาชนด้วยการอธิบายให้ผู้ที่มาแจ้งความได้เข้าใจ โดยเฉพาะอย่างยิ่งในกรณีพิจารณาแล้วว่าเป็นคดีแพ่ง

3. ด้านงานป้องกันและปราบปรามอาชญากรรมจัดได้ว่าเป็นหัวใจสำคัญของภารกิจตำรวจ ดังเช่นที่ปรากฏในคำจำกัดความว่า ตำรวจ คือ เจ้าพนักงานซึ่งกฎหมายให้มีอำนาจและหน้าที่ตรวจตรารักษาความสงบเรียบร้อยของประชาชนนอกจากนี้ยังเป็นที่ยอมรับกันในเชิงวิชาการว่าคงไม่มีสังคมใดในโลกที่ปลอดภัยจากอาชญากรรมอย่างแท้จริง แต่หากสังคมใดมีอาชญากรรมเกิดขึ้นน้อยมาก มักจะได้รับการชื่นชมยกย่องว่าเป็นสังคมที่เจริญแล้วควรแก่การยึดถือเป็น

แบบอย่าง ซึ่งสิ่งสำคัญประการหนึ่งที่จะเป็นเช่นนั้นได้ก็คือสังคมนั้นต้องมีการระวังป้องกันที่ดีมาก และไม่เปิดช่องโอกาสให้มีการก่ออาชญากรรมหรือกล่าวอีกนัยหนึ่งว่า “การป้องกันต้องมาก่อนการปราบปราม” ตามหลักการที่ว่า “กันไว้ดีกว่าแก้” เช่น การขจัดแหล่งอบายมุขทุกรูปแบบ การจัดสายตรวจที่มีประสิทธิภาพ ออกทำการตรวจตราให้ครอบคลุมทุกพื้นที่รับผิดชอบ เป็นต้น ในขณะเดียวกัน หากมีอาชญากรรมใดสามารถเล็ดลอดเกิดขึ้น ต้องมีการปราบปรามอย่างจริงจังและมีประสิทธิภาพ ดังนั้นจึงอาจมองได้อีกมุมหนึ่งว่างานป้องกันและปราบปรามอาชญากรรมเป็นงานโชว์หน้าตาและชื่อเสียงของสถานีตำรวจนั้น ๆ เพราะจะทำให้ประชาชนเกิดความรู้สึกอบอุ่นปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินในขณะเดียวกันประชาชนก็จะให้ความมือร่วมใจปฏิบัติงานของตำรวจเป็นการสนองตอบด้วย

4. ด้านงานสืบสวน เป็นงานที่ต้องดำเนินงานควบคู่ไปกับงานป้องกันปราบปรามโดยนอกจากกระทำในเชิงรับ คือ เมื่อมีคดีอาญาเกิดขึ้นก็ออกไปทำการสืบสวนรวบรวมข้อมูลจนกระทั่งติดตามจับกุมผู้กระผิดมาลงโทษจนได้แล้ว การสืบสวนยังทำในเชิงรุกควบคู่ไปด้วยโดยการรวบรวมข้อมูลที่เกี่ยวกับบุคคลและพื้นที่ รวมทั้งสืบสวนหาข่าวทั้งจากแหล่งข่าวทั่วไปและแหล่งข่าวที่จัดตั้งขึ้น เพื่อหาทางระงับยับยั้งป้องกันเหตุไม่ให้เกิดขึ้น

5. ด้านงานจราจร จากการที่ยานพาหนะรถยนต์และรถจักรยานยนต์ได้กลายเป็นปัจจัยที่ห้าของการดำรงชีวิตของคนไทย จึงเป็นเหตุให้ปัญหาจราจรกลายเป็นเรื่องสำคัญในระดับต้น ๆ ที่แม้รัฐบาลจะเข้ามาดูแลเอาใจใส่ เพราะปัญหาจราจรติดขัดในประเทศไทยโดยเฉพาะอย่างยิ่งในเขตกรุงเทพมหานครได้เป็นตัวนำความเสียหายมาสู่ภาพพจน์ของประเทศไทยอย่างมาก ซึ่งในสภาพความเป็นจริงปัจจุบันนี้ปรากฏว่าในเมืองใหญ่ ๆ เช่น เชียงใหม่ นครราชสีมา สงขลา อุดรธานี ฯลฯ ก็ประสบปัญหาการจราจรติดขัดเช่นกันและต่อไปอาจจะลุกลามไปถึงเมืองที่มีขนาดรองลงมา เพราะปริมาณรถในประเทศไทยได้เพิ่มทวีจำนวนมากขึ้นทุกปีอย่างต่อเนื่อง อย่างไรก็ตามถึงแม้รัฐบาลจะให้ความสำคัญในการแก้ไขปัญหาจราจร และมีหลายหน่วยงานเข้ามามีส่วนร่วมรับผิดชอบแต่กำลังหลักของเจ้าหน้าที่ในการออกปฏิบัติงานจราจรจริง ๆ มีเพียงตำรวจจราจร เท่านั้นที่มีภารกิจหลักดังนี้ ควบคุม กำกับดูแลการจัดระบบจราจรให้เกิดความคล่องตัว รณรงค์สร้างวินัยจราจรแก่ผู้ใช้รถใช้ถนนเพื่อให้ปฏิบัติตามกฎจราจรอย่างจริงจัง ลดอุบัติเหตุจากการจราจรด้วยการป้องกันลดปัญหาที่ก่อให้เกิดมลพิษต่าง ๆ จากการใช้รถเพื่อรักษาสภาพแวดล้อม และสนับสนุนงานป้องกันปราบปรามอาชญากรรม รวมทั้งกระทำผิดเกี่ยวกับรถ รวมถึงการให้บริการอำนวยความสะดวกแก่ประชาชนในด้านการจราจร

สำนักงานตำรวจแห่งชาติ (2550 : 34 - 35) ได้ให้ความสำคัญแก่สถานีตำรวจเพราะตระหนักดีว่าสถานีตำรวจเป็นจุดยุทธศาสตร์สำคัญที่มีความใกล้ชิดกับประชาชนและปฏิบัติงานอยู่กับชุมชน จึงกำหนดเป้าหมายในการปฏิบัติงานของสถานีตำรวจไว้ 3 ประการ คือ

1. ต้องทำให้สังคมปลอดภัย

2. ต้องทำให้ประชาชนอุ่นใจ

3. ต้องทำให้ประชาชนมั่นใจในการทำงานของตำรวจและองค์กรตำรวจ

เพื่อให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้ สำนักงานตำรวจแห่งชาติจึงได้กำหนดนโยบายด้านการพัฒนาสถานีตำรวจไว้ดังต่อไปนี้

1. ส่งเสริมให้ประชาชนมีส่วนร่วมในกระบวนการกำหนดนโยบายและการบริหารทั้งในระดับสำนักงานตำรวจแห่งชาติไปจนถึงระดับสถานีตำรวจในลักษณะของการร่วมกันคิด ร่วมกันวางแผน ร่วมกันทำและร่วมกันประเมินผลในระบบเปิดในฐานะที่สถานีตำรวจถือเป็นเสมือนหนึ่งเป็นสมบัติร่วมกันของชุมชน

2. ปรับปรุงบทบาทค่านิยมและจิตสำนึกของข้าราชการตำรวจจากการเป็น “ ผู้ปกครอง ” มาเป็น “ ผู้ให้บริการ ” ตามแนวทางการส่งเสริมการบริการของภาครัฐและเปิดโอกาสให้ประชาชนมีทางเลือกในการใช้บริการจากสถานีตำรวจให้มากขึ้น

3. ปรับปรุงแก้ไขกระบวนการต่าง ๆ ของงานตำรวจให้สิ้นสุดที่สถานีตำรวจให้มากที่สุด โดยยกระดับหัวหน้าสถานีตำรวจให้มีหน้าที่รับผิดชอบสูงขึ้น รวมงานบริการต่าง ๆ ของสถานีตำรวจไว้ในที่เดียวกัน ตลอดจนแก้ไขระเบียบ ข้อบังคับและคำสั่งต่าง ๆ ให้มีขั้นตอนที่ปฏิบัติที่น้อยลง

4. มอบหมายให้สถานีตำรวจเป็นผู้กำหนดรายละเอียดการปฏิบัติ ขั้นตอนและระยะการบริการประชาชนของแต่ละแห่งให้สอดคล้องกับสถานการณ์ สภาพปัญหา ทรัพยากรที่มีอยู่และความต้องการของประชาชนในพื้นที่ เพื่อให้การบริการประชาชนของสถานีตำรวจเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ รวมทั้งสนับสนุนให้มีการให้รางวัลแก่สถานีตำรวจและข้าราชการตำรวจจากประชาชน

5. กระจายการบริการประชาชนและการปฏิบัติงานในด้านต่าง ๆ ของสถานีตำรวจออกไปสู่การปฏิบัติในพื้นที่อย่างทั่วถึงตามยุทธศาสตร์เชิงรุกโดยเฉพาะอย่างยิ่งด้านการป้องกันปราบปรามอาชญากรรมและยาเสพติด

6. ปรับเกลี่ยกำลังพลจากหน่วยงานอื่นในสังกัดสำนักงานตำรวจแห่งชาติ ที่มีความสำคัญน้อย ต่อการปฏิบัติภารกิจในการป้องกันปราบปรามอาชญากรรม และการให้การบริการประชาชนไปยังสถานีตำรวจให้มากที่สุดเท่าที่จะกระทำได้ รวมทั้งการปรับปรุงระบบการบริหารงานบุคคลในระดับสถานีตำรวจให้มีความยืดหยุ่นเพื่อมอบอำนาจให้ผู้บริหารสถานีตำรวจสามารถปรับเปลี่ยน

หมุนเวียนข้าราชการตำรวจในสังกัดให้ทำหน้าที่ต่าง ๆ ได้ตามความเหมาะสมเพียงพอต่อการปฏิบัติงานของสถานีตำรวจ โดยเฉพาะในภาวะขาดแคลนกำลังพล

7. การปรับปรุง พัฒนาระบบงานสายตรวจโดยใช้เทคโนโลยีสารสนเทศมาสนับสนุนการปฏิบัติ รวมทั้งการปฏิบัติงานชุมชนและมวลชนสัมพันธ์ เป็นจิตสำนึกและภารกิจสำคัญที่สถานีตำรวจทุกแห่งจะต้องปฏิบัติอย่างจริงจัง เพื่อเป็นการเข้าถึงชุมชนและร่วมกันแก้ปัญหาในชุมชน

8. ปรับปรุงระบบการจัดทำคำขอตั้งงบประมาณประจำปีของสำนักงานตำรวจแห่งชาติเพื่อให้ตรงกับความต้องการของสถานีตำรวจอย่างแท้จริงรวมทั้งการปรับปรุงการจัดหาและแจกจ่ายวัสดุ ครุภัณฑ์และเครื่องมือเครื่องใช้ในการปฏิบัติงานโดยให้ความสำคัญต่อสถานีตำรวจเป็นอันดับแรก

9. พัฒนาสถานีตำรวจให้ครอบคลุมเรื่องต่าง ๆ ในเชิงบูรณาการโดย

9.1 ขยายการบริการประชาชนไปสู่พื้นที่ชุมชนให้มากที่สุด

9.2 พัฒนากำลังพล ทั้งทางด้านร่างกาย จิตใจ ความคิดและทักษะในการรักษาความสงบเรียบร้อยและบริการประชาชนอย่างมีประสิทธิภาพ

9.3 พัฒนาอุปกรณ์ เครื่องมือ เครื่องใช้ ยานพาหนะ อาวุธให้ทันสมัยเพียงพอต่อการปฏิบัติงาน

9.4 พัฒนาระบบการป้องกันปราบปรามอาชญากรรมให้มีประสิทธิภาพ

9.5 พัฒนาระบบสืบสวนสอบสวนและอำนวยความยุติธรรม

9.6 พัฒนาระบบข้อมูลและเทคโนโลยีที่จำเป็นในระดับสถานี

อำนาจหน้าที่ของหัวหน้าสถานีตำรวจ

หัวหน้าสถานีตำรวจมีอำนาจหน้าที่ดังนี้

1. ปฏิบัติงานของสถานีตำรวจด้วยตนเองหรือร่วมปฏิบัติกับเจ้าหน้าที่ต่าง ๆ ตามความเหมาะสมจำเป็น ดังนี้

1.1 กำหนดนโยบายการปฏิบัติงาน

1.2 วางแผนการปฏิบัติงาน

1.3 พิจารณามอบหมายงานโดยให้มีอำนาจมอบหมายให้ผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติงานในหน้าที่อื่นนอกเหนือจากหน้าที่การงานประจำได้ตามความเหมาะสม

1.4 พิจารณาวินิจฉัยสั่งการในงานที่มีปัญหา

1.5 ควบคุมตรวจสอบการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ต่าง ๆ

1.6 กำหนดมาตรการในการประสานงานและควบคุมกำกับดูแลให้มีการประสานงานกันอย่างใกล้ชิดจริงจังระหว่างงานต่าง ๆ ในสถานีตำรวจกับหน่วยงานอื่น ๆ

1.7 ให้คำปรึกษาแนะนำ ตลอดจนปรับปรุงแก้ไขการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ต่าง ๆ

1.8 ติดตามประเมินผลการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ต่าง ๆ

1.9 ติดต่อประสานกับหน่วยงานอื่น

1.10 ฝึกอบรมให้เจ้าหน้าที่มีความรู้ ความสามารถ ความประพฤติ ระเบียบวินัย เหมาะสมกับการปฏิบัติหน้าที่ โดยการจัดการฝึกอบรมเองหรือขอรับการสนับสนุนจากบุคคลหรือหน่วยงานอื่น

1.11 เข้าร่วมประชุมคณะกรรมการต่าง ๆ ตามที่ได้รับแต่งตั้ง

1.12 เข้าร่วมประชุมกับหน่วยงานอื่นในงานที่เกี่ยวข้อง

1.13 แก้ไขปัญหาข้อขัดข้องในการปฏิบัติงานของสถานีตำรวจ

1.14 ตอบปัญหาและชี้แจงเรื่องต่าง ๆ เกี่ยวกับงานในหน้าที่

2. ทำหน้าที่หัวหน้าพนักงานสอบสวน เว้นแต่หัวหน้าสถานีตำรวจเป็นระดับรองสารวัตร โดยปฏิบัติตามที่กฎหมาย ระเบียบ คำสั่งและข้อบังคับกำหนด

3. งานที่กฎหมาย ระเบียบ คำสั่ง ข้อบังคับกำหนดให้เป็นอำนาจหน้าที่ของหัวหน้าสถานีตำรวจโดยปฏิบัติตามที่กฎหมาย ระเบียบ คำสั่งและข้อบังคับกำหนด

4. งานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง

5. งานอื่น ๆ ที่ผู้บังคับบัญชามอบหมาย

คุณสมบัติผู้ดำรงตำแหน่งหัวหน้าสถานีตำรวจ

หัวหน้าสถานีตำรวจแบ่งตามขนาดของสถานีตำรวจและพื้นที่รับผิดชอบ สภาพอาชญากรรม ความหนาแน่นของประชากร โดยเรียกชื่อ ตำแหน่งหัวหน้าสถานี ดังนี้

1. สถานีตำรวจที่หัวหน้าสถานีมีระดับตำแหน่งเป็นผู้กำกับการ โดยเรียกชื่อตำแหน่งว่า ผู้กำกับการหัวหน้าสถานีตำรวจโดยมีคุณสมบัติเฉพาะตำแหน่ง ดังนี้

1.1 ได้รับปริญญาไม่ต่ำกว่าปริญญาตรีหรือเทียบได้ไม่ต่ำกว่านี้ ทางกฎหมายรัฐศาสตร์ (ทางปกครองหรือบริหาร) หรือสำเร็จจากโรงเรียนนายร้อยตำรวจ โรงเรียนนายร้อยพระจุลจอมเกล้าฯ นายเรือ นายเรืออากาศ หรือสำเร็จการศึกษาได้รับประกาศนียบัตรวิชาการตำรวจจากต่างประเทศ หรือสำเร็จการอบรมผู้กำกับการหรือคุณวุฒิอื่นที่ ก.ตร. เห็นสมควรและ

1.2 ได้ดำรงตำแหน่งรองผู้กำกับการหรือเทียบตำแหน่งรองผู้กำกับการมาแล้วไม่น้อยกว่า 1 ปี กำหนดเวลาดังกล่าวนี้ไม่ให้ใช้บังคับสำหรับผู้ดำรงตำแหน่งผู้กำกับการ หรือเทียบผู้กำกับการมาก่อน

2. สถานีตำรวจที่หัวหน้าสถานีมีระดับตำแหน่งเป็นรองผู้กำกับการ โดยเรียกชื่อตำแหน่งว่า รองผู้กำกับการหัวหน้าสถานีตำรวจโดยมีคุณสมบัติเฉพาะตำแหน่งดังนี้

2.1 ได้รับปริญญาไม่ต่ำกว่าปริญญาตรีหรือเทียบได้ไม่ต่ำกว่านี้ทางกฎหมายรัฐศาสตร์ (ทางปกครองหรือบริหาร) หรือสำเร็จจากโรงเรียนนายร้อยตำรวจ นายร้อยพระจุลจอมเกล้าฯ นายเรือ

นายเรืออากาศ หรือสำเร็จการศึกษาได้รับประกาศนียบัตร วิชาการตำรวจจากต่างประเทศหรือสำเร็จหลักสูตรการอบรมสารวัตรผู้บังคับกองหรือคุณวุฒิอื่นที่ ก.ตร. เห็นสมควรและได้ดำรงตำแหน่งสารวัตรมาแล้วไม่น้อยกว่า 1 ปี กำหนดเวลาดังกล่าวนี้ไม่ใช้บังคับสำหรับผู้ดำรงตำแหน่งรองผู้กำกับการหรือเทียบเท่าตำแหน่งรองผู้กำกับการมาก่อน หรือ

2.2 ได้ดำรงตำแหน่งสารวัตรใหญ่ที่มีหน้าที่สอบสวนคดีอาญามาแล้วไม่น้อยกว่า 1 ปี

3. สถานีตำรวจที่หัวหน้าสถานีมีระดับตำแหน่งเป็นสารวัตร โดยเรียกชื่อตำแหน่งว่าสารวัตรหัวหน้าสถานีตำรวจ โดยมีคุณสมบัติเฉพาะตำแหน่ง ดังนี้

3.1 ได้รับปริญญาไม่ต่ำกว่าปริญญาตรีหรือเทียบได้ไม่ต่ำกว่านี้ทางกฎหมาย รัฐศาสตร์ (ทางการปกครองหรือบริหาร) หรือสำเร็จจากโรงเรียนนายร้อยตำรวจ นายร้อยพระจุลจอมเกล้าฯ นายเรือ หรือนายเรืออากาศ หรือสำเร็จได้รับประกาศนียบัตรวิชาการตำรวจจากต่างประเทศ หรือสำเร็จหลักสูตรการอบรมสารวัตรผู้บังคับกอง หรือคุณวุฒิอื่นที่ ก.ตร. เห็นสมควร และได้ดำรงตำแหน่งรองสารวัตรหรือเทียบตำแหน่งรองสารวัตรมาแล้วไม่น้อยกว่า 4 ปี กำหนดเวลา 4 ปีให้ลดลงเหลือ 2 ปี สำหรับผู้ได้รับปริญญาไม่ต่ำกว่าปริญญาโทหรือเทียบไม่ต่ำกว่าปริญญาโททางกฎหมาย หรือรัฐศาสตร์ (ทางการปกครองหรือบริหาร) กำหนดเวลาดังกล่าวข้างต้นนี้ไม่ใช้บังคับสำหรับผู้ที่ได้ดำรงตำแหน่งสารวัตรมาก่อนหรือ

3.2 ได้ดำรงตำแหน่งรองสารวัตรหรือเทียบตำแหน่งรองสารวัตรที่มีหน้าที่สอบสวนคดีอาญามาแล้วไม่น้อยกว่า 6 ปี

4. สถานีตำรวจที่หัวหน้าสถานีมีระดับตำแหน่งเป็นรองสารวัตร โดยเรียกชื่อตำแหน่งว่ารองสารวัตร ทำหน้าที่หัวหน้าสถานีตำรวจโดยมีคุณสมบัติเฉพาะตำแหน่งดังนี้

4.1 ได้รับปริญญาไม่ต่ำกว่าปริญญาตรีหรือเทียบได้ไม่ต่ำกว่านี้ทางกฎหมายรัฐศาสตร์ (ทางการปกครองหรือบริหาร) หรือสำเร็จจากโรงเรียนนายร้อยตำรวจ นายร้อยพระจุลจอมเกล้าฯ นายเรือหรือนายเรืออากาศ หรือสำเร็จการศึกษาได้รับประกาศนียบัตรวิชาการตำรวจจากต่างประเทศ หรือสำเร็จหลักสูตรสืบสวนคดีอาญาชั้นสัญญาบัตรของกรมตำรวจ หรือคุณวุฒิอื่นทาง ก.ตร. เห็นสมควร หรือ

4.2 ได้สำเร็จหลักสูตรฝึกอบรมข้าราชการตำรวจชั้นประทวนเพื่อบรรจุเป็นข้าราชการตำรวจชั้นสัญญาบัตรสายสอบสวน วุฒิการศึกษาของหัวหน้าสถานีตำรวจ วุฒิการศึกษาของหัวหน้าสถานีตำรวจซึ่งตามประมวลระเบียบการตำรวจไม่เกี่ยวกับคดี เล่ม 1 ตอน 1 ประเภทบุคคลลักษณะที่ 5 เรื่อง การแต่งตั้ง กำหนดว่า ผู้ที่จะดำรงตำแหน่งหัวหน้าสถานีตำรวจระดับต่าง ๆ ทั้ง 4 ระดับนั้นจะต้องสำเร็จการศึกษาดังนี้

4.2.1 หัวหน้าสถานีตำรวจระดับผู้กำกับการจะต้องได้รับปริญญาไม่ต่ำกว่าปริญญาตรีเทียบได้ไม่ต่ำกว่านี้ทางกฎหมาย รัฐศาสตร์ (ทางปกครองหรือบริหาร) หรือสำเร็จจาก

โรงเรียนนายร้อยตำรวจนายร้อยพระจุลจอมเกล้าฯ นายเรือ นายเรืออากาศ หรือสำเร็จการศึกษาได้รับประกาศนียบัตรวิชาการตำรวจจากต่างประเทศ หรือสำเร็จการอบรมผู้กำกับการหรือคุณวุฒิอื่นที่ ก.ตร. เห็นสมควร

4.2.2 หัวหน้าสถานีระดับรองผู้กำกับการจะต้องได้รับปริญญาไม่ต่ำกว่าปริญญาตรีหรือเทียบได้ไม่ต่ำกว่านี้ทางกฎหมายรัฐศาสตร์ (ทางปกครองหรือบริหาร) หรือสำเร็จจากโรงเรียนนายร้อยตำรวจ นายร้อยพระจุลจอมเกล้าฯ นายเรือ นายเรืออากาศ หรือสำเร็จการศึกษาได้รับประกาศนียบัตรวิชาการตำรวจจากต่างประเทศ หรือสำเร็จหลักสูตร การอบรมสารวัตรผู้บังคับกอง หรือคุณวุฒิอื่นที่ ก.ตร. เห็นสมควร

4.2.3 หัวหน้าสถานีระดับรองสารวัตรจะต้องได้รับปริญญาไม่ต่ำกว่าปริญญาตรีหรือเทียบได้ไม่ต่ำกว่านี้ทางกฎหมาย รัฐศาสตร์ (ทางการปกครองหรือบริหาร) หรือสำเร็จจากโรงเรียนนายร้อยตำรวจ นายร้อยพระจุลจอมเกล้าฯ นายเรือ หรือนายเรืออากาศ หรือสำเร็จได้ชั้นประกาศนียบัตรวิชาการตำรวจจากต่างประเทศ หรือสำเร็จหลักสูตรการอบรมสารวัตรผู้บังคับกอง หรือคุณวุฒิอื่นที่ ก.ตร. เห็นสมควร

4.2.4 หัวหน้าสถานีระดับรองสารวัตรจะต้องได้รับปริญญาไม่ต่ำกว่าปริญญาตรีหรือเทียบได้ไม่ต่ำกว่านี้ทางกฎหมายรัฐศาสตร์ (ทางปกครองหรือบริหาร) หรือสำเร็จจากโรงเรียนนายร้อยตำรวจ นายร้อยพระจุลจอมเกล้าฯ นายเรือ หรือนายเรืออากาศ หรือสำเร็จการศึกษาได้รับประกาศนียบัตรวิชาการตำรวจจากต่างประเทศ หรือสำเร็จหลักสูตรสืบสวนคดีอาญาชั้นสัญญาบัตรของกรมตำรวจ หรือคุณวุฒิอื่นทาง ก.ตร.เห็นสมควร หรือได้สำเร็จหลักสูตรการฝึกอบรมข้าราชการตำรวจชั้นประทวน เพื่อบรรจุเป็นข้าราชการตำรวจชั้นสัญญาบัตรสายสอบสวน

ประสบการณ์ในการบริหารงาน

ประสบการณ์ในการบริหารงานของหัวหน้าสถานีตำรวจในระดับต่าง ๆ นั้น ตามประมวลระเบียบการตำรวจไม่เกี่ยวกับคดี เล่ม 1 ตอน 1 ประเภทบุคคล ลักษณะที่ 5 เรื่องการแต่งตั้งได้กำหนดคุณสมบัติของข้าราชการตำรวจที่จะเข้าสู่ตำแหน่งหัวหน้าสถานีระดับต่าง ๆ จะต้องมีประสบการณ์ดังนี้

1. ผู้กำกับการหัวหน้าสถานีตำรวจนั้นจะต้องได้ดำรงตำแหน่งรองผู้กำกับการหรือเทียบรองผู้กำกับการมาแล้วไม่น้อยกว่า 1 ปี

2. รองผู้กำกับการหัวหน้าสถานีตำรวจนั้น จะต้องได้ดำรงตำแหน่งสารวัตรมาแล้วไม่น้อยกว่า 1 ปี

3. สารวัตรหัวหน้าสถานีตำรวจนั้นจะต้องได้ดำรงตำแหน่งรองสารวัตรมาแล้วไม่น้อยกว่า 4 ปี กำหนดเวลา 4 ปี ให้ลดลงเหลือ 2 ปี สำหรับผู้ได้รับปริญญาไม่ต่ำกว่าปริญญาโทหรือเทียบได้ ไม่ต่ำกว่าปริญญาโททางกฎหมายหรือรัฐศาสตร์ (ทางการปกครองหรือบริหาร)

4. รองสารวัตรทำหน้าที่หัวหน้าสถานีตำรวจนั้นผู้ดำรงตำแหน่งรองสารวัตรสามารถดำรงตำแหน่งได้

ข้อมูลสถานีตำรวจภูธรในจังหวัดสงขลา

จังหวัดสงขลาประกอบด้วยสถานีตำรวจภูธรที่มีผู้ดำรงตำแหน่งผู้กำกับการ รองผู้กำกับการ และสารวัตร เป็นหัวหน้าสถานีตำรวจ มีทั้งสิ้น จำนวน 31 สถานี ดังนี้ (ตำรวจภูธรภาค 9. สืบค้นเมื่อ 10 ธันวาคม 2555, จาก http://www.p9.police.go.th)

1. สถานีตำรวจภูธรเมืองสงขลา
2. สถานีตำรวจภูธรระโนด
3. สถานีตำรวจภูธรสามบ่อ
4. สถานีตำรวจภูธรคลองแดน
5. สถานีตำรวจภูธรสทิงพระ
6. สถานีตำรวจภูธรชุมพล
7. สถานีตำรวจภูธรสิงหนคร
8. สถานีตำรวจภูธรม่วงงาม
9. สถานีตำรวจปากรอ
10. สถานีตำรวจภูธรกระแสสินธุ์
11. สถานีตำรวจภูธรหาดใหญ่
12. สถานีตำรวจภูธรทุ่งลุง
13. สถานีตำรวจภูธรทุ่งตำเสา
14. สถานีตำรวจภูธรคูเต่า
15. สถานีตำรวจภูธรรัตภูมิ
16. สถานีตำรวจภูธรควนเนียง
17. สถานีตำรวจนาหม่อม
18. สถานีตำรวจภูธรบางกล่ำ
19. สถานีตำรวจภูธรคลองหอยโข่ง
20. สถานีตำรวจภูธรสะเดา
21. สถานีตำรวจภูธรคลองแงะ

22. สถานีตำรวจภูธรปาดังเบซาร์
23. สถานีตำรวจภูธรนาทวี
24. สถานีตำรวจภูธรสะท้อน
25. สถานีตำรวจภูธรสะบ้าย้อย
26. สถานีตำรวจภูธรบ้านโหนด
27. สถานีตำรวจภูธรเทพา
28. สถานีตำรวจภูธรห้วยปลิง
29. สถานีตำรวจภูธรจะนะ
30. สถานีตำรวจภูธรควนมีด
31. สถานีตำรวจภูธรคอหงส์

แนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวกับภาวะผู้นำ

ความหมายของภาวะผู้นำ

การศึกษาเกี่ยวกับภาวะผู้นำมีผู้ศึกษาและสรุปเกี่ยวกับภาวะผู้นำดังต่อไปนี้

สุเทพ พงศ์ศรีวัฒน์ (2545 : 3) กล่าวว่า ภาวะผู้นำเป็นกระบวนการที่ผู้นำช่วยสร้างความชัดเจนแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาให้รับรู้ว่าอะไรคือความสำคัญให้ภาพความเป็นจริงขององค์การแก่ผู้อื่น ช่วยให้มองเห็นทิศทางและจุดมุ่งหมายอย่างชัดเจนภายใต้ภาวการณ์เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วของโลก

เนตร์พัณณา ยาวิราช (2546 : 1) กล่าวว่า ภาวะผู้นำคือการที่บุคคลมีความสามารถในการบังคับบัญชาบุคคลอื่นโดยได้รับการยอมรับและยกย่องจากบุคคลอื่นเป็นผู้ทำให้บุคคลอื่นไว้วางใจและให้ความร่วมมือ ความเป็นผู้นำมีหน้าที่ในการอำนวยการหรือสั่งการบังคับบัญชา ประสานงานโดยอำนาจหน้าที่ (Authority) เพื่อให้กิจกรรมงานบรรลุผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่ต้องการ

ปริมปราง พรหมมาณพ (2549 : 9) กล่าวว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง บุคคลที่มีความสามารถที่จะจูงใจหรือใช้อิทธิพลต่อบุคคลอื่นหรือผู้ใต้บังคับบัญชาในสถานการณ์ต่าง ๆเพื่อปฏิบัติงานและเกิดความเข้าใจที่ตรงกัน ร่วมใจกับผู้นำดำเนินงานจนกระทั่งบรรลุผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่กำหนดไว้

อัมพวัน ประเสริฐภักดิ์ (2549 : 7) กล่าวว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง ความสามารถในการใช้ศาสตร์และศิลป์ในการจูงใจให้คนคล้อยตาม ทำตามและร่วมมืออย่างศรัทธานับถือตามแนวทางที่ให้กระทำด้วยความเต็มใจอย่างประสานสัมพันธ์กันและทำให้งานสำเร็จบรรลุเป้าหมายของ

องค์การได้อย่างมีประสิทธิภาพ หรือกล่าวอีกอย่างได้ว่าภาวะผู้นำคือกระบวนการของการมีอิทธิพลเหนือผู้อื่นจูงใจให้ผู้อื่นทำงานเพื่อบรรลุเป้าประสงค์ขององค์การ

เอกชัย บูรณธน (2550 : 12) กล่าวว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง กระบวนการที่บุคคลใช้อิทธิพลเหนือบุคคลหรือกลุ่มและจูงใจให้บุคคลอื่นปฏิบัติงานตามความประสงค์ของตนเพื่อผลประโยชน์ของส่วนรวมเพื่อให้บรรลุตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ ทำให้พวกเขาพยายามที่จะทำให้บรรลุเป้าหมายของกลุ่มอย่างตั้งใจและกระตือรือร้นโดยเปลี่ยนแปลงความพยายามของผู้ร่วมงานและผู้ใต้บังคับบัญชาไปสู่ระดับที่สูงขึ้น นอกจากนี้ภาวะผู้นำยังเป็นความสามารถที่จะสร้างความเชื่อมั่นและให้การสนับสนุนบุคคลเพื่อให้บรรลุเป้าหมายองค์การได้อีกด้วย

ประชัย เปี่ยมสมบูรณ์ (2550 : 303) กล่าวว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง ความสามารถในการจูงใจโน้มน้าวให้บุคคลอื่นประพฤติปฏิบัติตามในสิ่งที่ผู้นำวางวัตถุประสงค์ไว้

ลือชา เสถียรวิรภาพ (2550 : 18) กล่าวว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง กระบวนการอิทธิพลทางสังคมที่บุคคลหนึ่งตั้งใจใช้อิทธิพลต่อผู้อื่นเพื่อให้การปฏิบัติกิจกรรมต่าง ๆ ตามที่กำหนด รวมทั้งการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์การ ภาวะผู้นำจึงเป็นกระบวนการอิทธิพลที่ช่วยให้องค์การสามารถบรรลุเป้าหมาย

วีรยา พวงไทย (2550 : 9) กล่าวว่า ภาวะผู้นำ หมายถึงพฤติกรรมและกระบวนการของบุคคลในการใช้ความสามารถใช้อำนาจหรืออิทธิพลชักจูง กระตุ้นและชี้แนะผู้ร่วมงานผู้ใต้บังคับบัญชาให้ปฏิบัติตามด้วยความกระตือรือร้นและเต็มใจเพื่อที่จะดำเนินงานให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายขององค์การ

ธร สุนทรายุทธ (2551 : 326) กล่าวว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง อำนาจหรืออิทธิพลเหนือบุคคลแสดงอำนาจต่อผู้บริหาร เช่น ความรู้ ความสามารถ ประสบการณ์ บุคลิกภาพและอื่น ๆ ที่มีอำนาจเหนือบุคคลนั้นๆ อำนาจดังกล่าวจะเกิดการยอมรับของสมาชิกเกิดการกระตุ้นภายในกลุ่มสามารถเปลี่ยนแปลงสถานการณ์นำไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมาย

ภารดี อนันต์นาวี (2551 : 77) กล่าวว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง กระบวนการและสถานการณ์ที่บุคคลหนึ่งได้เป็นที่ยอมรับให้เป็นผู้นำในกลุ่มและมีอิทธิพลเหนือพฤติกรรมของสมาชิกในกลุ่มบุคคลนั้น สมาชิกในกลุ่มเชื่อว่ามีความสามารถในการแก้ปัญหาต่าง ๆ ที่กลุ่มเผชิญอยู่ได้โดยอาศัยอำนาจหน้าที่หรือการกระทำของผู้นำในการชักจูงหรือชี้นำบุคคลอื่นให้ปฏิบัติงานสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่วางไว้

ศิริชัย มาประเสริฐ (2551 : 12) กล่าวว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง ภาวะที่เกิดจากการกระทำที่เป็นกระบวนการของบุคคลที่มีองค์ประกอบ 3 องค์ประกอบที่เกี่ยวข้องกัน คือ ผู้นำกลุ่มและสถานการณ์

ถ้าพิจารณาองค์ประกอบดังกล่าวจะประกอบด้วยปฏิสัมพันธ์ของตัวแปรเป็นสิ่งที่กำหนดผลลัพธ์หรือสิ่งแสดงออกของภาวะผู้นำซึ่งได้แก่ความพึงพอใจในการกระทำและความพึงพอใจในงาน

สุนทร โคตรบรรเทา (2551 : 113) กล่าวว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง กระบวนการของการมีอิทธิพลต่อผู้ใต้บังคับบัญชาโดยการใช้อำนาจและการใช้ฐานอำนาจต่างกันส่งผลต่อปฏิกิริยาจากผู้ใต้บังคับบัญชาต่างกัน

อนิวัช แก้วจำนงค์ (2554 : 155) กล่าวว่า ภาวะผู้นำเป็นอิทธิพลหรือพลังส่วนตัวของบุคคลที่เหนือจิตใจและพฤติกรรมของบุคคลหรือกลุ่มโดยสามารถส่งผลต่อให้บุคคลหรือกลุ่มดำเนินการอย่างใดอย่างหนึ่งให้บรรลุผลสำเร็จได้ตามต้องการ

ธีรดา สืบวงษ์ชัย (2553 : 12 ; อ้างอิงจาก Giammatteo. 1981 : 2) กล่าวว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง ผู้นำที่เหมาะสมไม่ใช่เป็นผู้สั่งการหรือควบคุมเท่านั้นแต่จะเป็นผู้ที่ทำให้เกิดการมีส่วนร่วมของบุคคลต่าง ๆ ในองค์การ สิ่งนั้นคือการแสดงออกของความเป็นผู้นำของคน ๆ นั้น ได้แก่ การสร้างและธำรงรักษากลุ่มไว้ได้มีการทำงานสำเร็จลุล่วงไปด้วยดี ช่วยให้กลุ่มเกิดความรู้สึกที่ดีต่อกันและมีวัตถุประสงค์ที่ชัดเจนเข้าใจง่ายเพื่อให้กลุ่มร่วมมือกันทำงานไปสู่เป้าหมายอย่างราบรื่น

นิกร สุขใจ (2549 : 7 ; อ้างอิงจาก Stogdill. 1950 : 128) ได้รวบรวมความหมายของภาวะผู้นำที่มีผู้ให้ความหมายเอาไว้ 11 แง่มุมด้วยกัน ดังนี้

1. ภาวะผู้นำในฐานะที่เป็นการเน้นถึงกระบวนการของกลุ่ม เช่น ภาวะผู้นำ หมายถึง ความเด่นหรือความมีอำนาจของบุคคลหนึ่งหรือสองสามคนเหนือบุคคลอื่น ๆ ภายในกลุ่มในกระบวนการของการควบคุมปรากฏการณ์ต่าง ๆ ทางสังคม

2. ภาวะผู้นำในฐานะที่เป็นบุคลิกภาพและผลของบุคลิกภาพนั้น ๆ เช่น ภาวะผู้นำ หมายถึง การที่คน ๆ หนึ่งมีบุคลิกภาพ (Personality) อัตลักษณ์ (Character) และลักษณะ (Trait) ที่พึงประสงค์มากกว่าคนอื่น ๆ

3. ภาวะผู้นำในฐานะศิลปะของการโน้มน้าวจิตใจผู้อื่นให้คล้อยตามวัตถุประสงค์ของตน เช่น ภาวะผู้นำ หมายถึง ความสามารถของผู้นำที่ทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชาตระหนักถึงความประสงค์ของตน ตลอดจนทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเชื่อฟัง เคารพนับถือ มีความจงรักภักดีและให้ความช่วยเหลือ

4. ภาวะผู้นำในฐานะที่เป็นการใช้อิทธิพล เช่น ภาวะผู้นำ หมายถึง การใช้อิทธิพลเพื่อเปลี่ยนแปลงความประพฤติของผู้อื่น

5. ภาวะผู้นำในฐานะที่เป็นการกระทำหรือพฤติกรรม เช่น ภาวะผู้นำหมายถึง การกระทำหรือพฤติกรรมของผู้นำที่ทำให้คนอื่น ๆ กระทำการหรือสนองตอบต่อการกระทำ หรือพฤติกรรมของตนไปในทิศทางที่ทุกคนเข้ามามีส่วนร่วม

6. ภาวะผู้นำในฐานะที่เป็นรูปแบบของการชักชวนหรือเกลี้ยกล่อม เช่น ภาวะผู้นำ หมายถึง การจัดการเกี่ยวกับคนด้วยวิธีชักชวนและดลใจมากกว่าที่จะเป็นการอำนวยการ หรือส่อไปในทางที่จะใช้การบังคับข่มขู่

7. ภาวะผู้นำในฐานะที่เป็นความสัมพันธ์ด้านอำนาจ เช่น ภาวะผู้นำ หมายถึง ความสัมพันธ์ทางด้านอำนาจที่สมาชิกในกลุ่มมีอยู่แตกต่างกัน

8. ภาวะผู้นำในฐานะที่เป็นเครื่องมือในการปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย เช่น ภาวะผู้นำ หมายถึง พลังพลศาสตร์ (Dynamic Force) ซึ่งกระตุ้น จูงใจและประสานงานของการจัดระเบียบการปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมาย

9. ภาวะผู้นำในฐานะที่เป็นผลปฏิกิริยาโต้ตอบ เช่น ภาวะผู้นำ หมายถึง ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลซึ่งบุคคลอื่น ๆ ยอมคล้อยตามความประสงค์ของผู้นำเพราะบุคคลเหล่านั้นประสงค์ที่จะกระทำการเช่นนั้นด้วยความสมัครใจ มิใช่ถูกบังคับให้กระทำ

10. ภาวะผู้นำในฐานะที่เป็นบทบาทที่แตกต่างกัน เช่น ภาวะผู้นำ หมายถึง ผลของปฏิกิริยาโต้ตอบระหว่างบุคคลที่มีบทบาทที่แตกต่างกัน กล่าวคือผู้ที่เข้ามามีส่วนในปฏิกิริยาโต้ตอบดังกล่าวนั้นมีทั้งบุคคลที่มีบทบาทสูงกว่า (ผู้นำ) และบทบาทที่ต่ำกว่า (ผู้ใต้บังคับบัญชา)

11. ภาวะผู้นำในฐานะที่เป็นความคิดริเริ่มในการทำงาน เช่น ภาวะผู้นำ หมายถึง การริเริ่มและบำรุงรักษาเกี่ยวกับโครงสร้างของความคาดหวังและปฏิกิริยาโต้ตอบระหว่างกัน

สรุปได้ว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง กระบวนการ หรือสภาวะ หรือศักยภาพความสามารถของบุคคลที่มีอิทธิพลต่อบุคคล หรือกลุ่มมีความสามารถในการใช้ศาสตร์และศิลป์ในการจูงใจให้คนอื่นคล้อยตามและสร้างความพึงพอใจในการปฏิบัติงานอย่างประสานสัมพันธ์กันมีคุณลักษณะที่เหมาะสมทั้งด้านความรู้ มีสติปัญญา มองการณ์ไกล มีคุณธรรม มีความรับผิดชอบในการบริหารจัดการองค์การ มีทักษะเป็นศูนย์กลางของการเปลี่ยนแปลงที่ทรงความรู้สามารถขับเคลื่อนองค์การให้ปฏิบัติภารกิจตามแผนงานเพื่อบรรลุเป้าประสงค์ขององค์การ

แนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำ

ธร สุนทรายุทธ (2551 : 327 - 366) ได้ศึกษาความสำคัญแนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำ ดังนี้

1. ทฤษฎีผู้นำเชิงคุณลักษณะ (Trait Theories of Leadership) แนวความคิดนี้เชื่อกันว่าคนเป็นผู้นำจะมีคุณลักษณะด้านบุคลิกภาพ ภาวะอารมณ์และจิตใจ ความต้องการ แรงขับและค่านิยมที่แตกต่างกับคนที่ไม่เป็นผู้นำ โดยคุณลักษณะที่มักพบในตัวผู้นำ ได้แก่ ความมีพลังและความทะเยอทะยาน ความต้องการนำผู้อื่น ความสัตย์ซื่อ มีจริยธรรม ยึดมั่นหลักการ ความเชื่อมั่นในตนเอง ความเฉลียวฉลาดและความรอบรู้ในงาน อย่างไรก็ตามยังไม่มีข้อประกันว่าคุณลักษณะอย่างใดอย่างหนึ่งมีผลต่อความสำเร็จของผู้นำเสมอไป

2. ทฤษฎีผู้นำเชิงพฤติกรรม (Behavioral Theories of Leadership) แนวความคิดนี้เชื่อกันว่าการเป็นผู้นำที่มีประสิทธิผลนั้นจำเป็นต้องมีพฤติกรรม ทักษะและเจตคติที่เหมาะสมโดยจำแนกพฤติกรรมที่ผู้นำใช้ในการบริหารงานออกเป็น 2 ด้าน ได้แก่ พฤติกรรมที่มุ่งงานกับพฤติกรรมที่มุ่งคน และจากพฤติกรรมทั้งสองด้านสามารถจำแนกออกเป็นแบบของผู้นำ (Leadership style) ได้หลายแบบผู้นำแต่ละแบบจะมีความเชื่อและมุมมองต่อผู้ใต้บังคับบัญชาที่แตกต่างกัน แต่เชื่อกันว่าแบบของผู้นำที่มีประสิทธิผลสูงสุดมีพฤติกรรมที่มุ่งงานและมุ่งคนสูงทั้งสองด้าน

3. ทฤษฎีผู้นำเชิงสถานการณ์ (Contingency Theories of Leadership) แนวความคิดนี้เชื่อว่าแม้คุณลักษณะของผู้นำก็ดี พฤติกรรมซึ่งสะท้อนออกมาในแบบของผู้นำก็ดีจะมีผลต่อความมีประสิทธิผลของผู้นำก็ตาม แต่สถานการณ์เป็นองค์ประกอบสำคัญที่เกี่ยวข้องกับความสำเร็จของผู้นำ ได้มีผู้เสนอแนวคิดทฤษฎีในด้านนี้ขึ้นหลายทฤษฎี เช่น ทฤษฎีสถานการณ์ของฟีดเลอร์ ซึ่งเน้นการจับคู่ระหว่างแบบภาวะผู้นำกับตัวแปรเฉพาะทางสถานการณ์ กล่าวคือ ต้องปรับเงื่อนไขของสถานการณ์ให้สอดคล้องกับแบบภาวะผู้นำ ส่วนทฤษฎีวิถีทาง-เป้าหมาย จะเน้นความสัมพันธ์ระหว่างแบบผู้นำกับลักษณะของผู้ใต้บังคับบัญชาและลักษณะของงานเป็นทฤษฎีที่เกี่ยวกับความคาดหวังของผู้ใต้บังคับบัญชา กล่าวคือ คนเหล่านี้จะเกิดแรงจูงใจก็ต่อเมื่อตนเชื่อว่ามีความสามารถพอที่จะทำงานนั้นได้ หรือเมื่อเชื่อว่า การใช้ความพยายามของตนในการทำงานจะประสบความสำเร็จแน่นอนหรือได้ผลตอบแทนที่คุ้มค่า ดังนั้น ผู้นำจึงต้องใช้แบบผู้นำที่เหมาะสมในการสร้างแรงจูงใจ การขจัดอุปสรรคขัดขวาง การพัฒนาความสามารถ ตลอดจนการให้ความช่วยเหลือต่าง ๆ แก่ผู้ใต้บังคับบัญชาจนเกิดความพึงพอใจในงานและมั่นใจต่อผลสำเร็จที่เกิดขึ้น

4. ทฤษฎีผู้นำเชิงความสามารถพิเศษ (Charismatic Theories of Leadership) แนวความคิดนี้เชื่อกันว่าผู้นำเป็นผู้มีความสามารถในการทำงานมากหรือความสามารถในการทำนายเหตุการณ์ในอนาคตได้อย่างถูกต้อง มีความสามารถด้านวาทะในการจูงใจผู้อื่นให้คล้อยตามเลื่อมใสศรัทธา เป็นผู้ที่เป็นแบบอย่างในการวางตนได้เหมาะสม มีวิสัยทัศน์กว้างไกลและรู้จักสร้างบริบทที่เหมาะสมในการทำให้วิสัยทัศน์ของตน สอดคล้องกับความต้องการของผู้ตาม ผู้ตามจึงรู้สึกไว้วางใจและผูกพันทั้งต่อตัวผู้นำและต่อวิสัยทัศน์ของผู้นำ

5. ทฤษฎีผู้นำเชิงปฏิรูป (Transformational Theories of Leadership) แนวความคิดนี้เชื่อกันว่าผู้นำเชิงปฏิรูปจะมุ่งการกระทำต่าง ๆ ที่ให้เกิดการปฏิรูปการเปลี่ยนแปลงที่ดีใหม่ ๆ และการสร้างความมีชีวิตชีวาใหม่ให้แก่องค์การ มีอิทธิพลเชิงอุดมการณ์ การมุ่งความสัมพันธ์กับผู้ตามเป็นรายบุคคล การสร้างแรงดลใจแก่ผู้ตาม และการกระตุ้นการใช้ปัญญา ผู้นำเชิงปฏิรูปจึงแตกต่างกับทฤษฎีภาวะผู้นำอื่น ๆ ที่มุ่งเน้นกระบวนการแลกเปลี่ยนโดยเมื่อผู้ตามปฏิบัติภารกิจสำเร็จก็จะได้รับผลตอบแทน ผู้นำเชิงปฏิรูปจึงมีแนวโน้มด้านความมีประสิทธิผลสูงและเป็นที่นิยมมากในปัจจุบัน

สุเทพ พงศ์ศรีวัฒน์ (2545 : 6-7) ได้ศึกษาแนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำ ได้แก่

1. ภาวะผู้นำตนเอง (Self-Leadership) มีพื้นฐานอ้างอิงมาจากแนวคิด “ตนเป็นผู้นำตนเอง” การนำตนเองของบุคคล ประกอบด้วยการเริ่มต้นด้วยตนเอง การกำหนดทิศทางและแรงจูงใจด้วยตนเอง การให้รางวัลผลความสำเร็จส่วนตัวและการติดตามตรวจสอบหาสาเหตุของความล้มเหลว

2. ภาวะผู้นำแบบทีมงาน (Team Leadership) ตัวอย่างของภาวะผู้นำแบบทีมงานเกิดขึ้นจากการยุบรวมกิจการของบริษัทประกอบธุรกิจขนาดใหญ่เข้าด้วยกัน แล้วจัดรูปแบบบริหารจัดการใหม่ เช่น กรณีเกิดขึ้นที่สหรัฐในปี 1998 เมื่อบริษัทประกันภัยเทรเวลเลอร์ (TravelersInsurance) ยุบรวมเข้ากับสถาบันด้านการเงินขนาดใหญ่ชื่อซิติคอร์ป (Citicorp) ภายใต้การนำของผู้นำร่วมจากบริษัทเดิมทั้งสองในลักษณะภาวะผู้นำแบบทีมงานที่บริหารร่วมกันในฐานะประธานกรรมการบริหารโดยมีแนวคิดของภาวะผู้นำแบบทีม ได้แก่ ประการแรกคณะผู้นำในทีมจะยึดมั่นต่อเป้าหมายและพันธกิจที่ผู้นำกำหนดร่วมกัน ประการที่สองคณะผู้นำในทีมต่างมีความรับผิดชอบร่วมกันที่สามารถตรวจสอบได้ ประการที่สามคณะผู้นำในทีมต้องไว้ใจซึ่งกันและกันและทีมบริหารของคณะผู้นำจะต้องสร้างวัฒนธรรมการทำงานร่วมกัน ประการที่สี่คณะผู้นำในทีมจะใช้ภาวะผู้นำร่วมกันในด้านต่าง ๆ ประการสุดท้ายเป็นผลที่เกิดขึ้นจากภาวะผู้นำแบบทีมคือการได้ผลงานเพิ่มขึ้นจากที่ควรจะเป็นตามปกติ

3. ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ (Strategic Leadership) ผู้นำ หรือกลุ่มผู้นำระดับสูงที่มีความสามารถในการคาดการณ์ มีมุมมองระยะยาวและสร้างความยืดหยุ่นให้องค์การบรรลุเป้าหมายโดยมีขอบเขตความรับผิดชอบงานทั้งองค์การ

4. ภาวะผู้นำเชิงสัญลักษณ์ (Symbolic Leadership) สเมอซิซและมอร์แกน (Smircichand Morgan) ได้ตั้งข้อสังเกตว่าสัญลักษณ์ ศาสนพิธี คำขวัญ หรือภาษิตต่าง ๆ ประวัติและคำสอนนิยามหรือตำนานหรือชาดก สิ่งต่าง ๆ เหล่านี้ล้วนเป็นเครื่องมือสำคัญของภาวะผู้นำทั้งสิ้นปรากฏว่าหลังจากผ่านการใช้เครื่องมือในการถ่ายทอดสืบต่อกันมายาวนานนับร้อยปี นับพันปี สิ่งเหล่านั้นค่อยเปลี่ยนสภาพจากความเป็นเครื่องมือมีความเป็นเสมือนสถาบันที่สามารถแสดงบทบาทภาวะผู้นำขึ้นมาได้ในที่สุด บุคคลสำคัญของโลกปัจจุบันทั้งที่ท่านเหล่านี้ล่วงลับไปนับพันปีแล้วแต่ยังคงความเป็นผู้นำเชิงสัญลักษณ์ของโลกโดยแสดงบทบาทภาวะผู้นำของท่านผ่านกระบวนการของเครื่องมือดังกล่าวมาแล้วนั่นเอง

สรุปได้ว่า แนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำของการบริหารที่สำคัญในการกำหนดความอยู่รอดและความเจริญเติบโตขององค์การจัดกลุ่มได้ 5 กลุ่ม ได้แก่ ทฤษฎีผู้นำเชิงคุณลักษณะทฤษฎีผู้นำเชิงพฤติกรรม ทฤษฎีผู้นำเชิงสถานการณ์ ทฤษฎีผู้นำเชิงความสามารถพิเศษและทฤษฎีผู้นำเชิงปฏิรูป

นอกจากนี้การศึกษาแนวคิดอื่นเกี่ยวกับภาวะผู้นำเป็นมโนทัศน์ ได้แก่ ภาวะผู้นำตนเอง ภาวะผู้นำแบบทีมงาน ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์และภาวะผู้นำเชิงสัญลักษณ์

ความสำคัญของภาวะผู้นำ

ภารดี อนันต์นาวี (2551 : 77-78) ได้ทำการศึกษาความสำคัญของภาวะผู้นำมีความสำคัญต่อองค์การดังนี้

1. เป็นส่วนที่ดึงดูดความรู้ความสามารถต่าง ๆ ในตัวผู้บริหารออกมาใช้ กล่าวคือแม้ผู้บริหารที่มีความรู้และประสบการณ์ต่าง ๆ ในเรื่องงานมากมายเพียงใดก็ตาม แต่ถ้าหากขาดภาวะผู้นำแล้ว ความรู้ความสามารถดังกล่าวมักจะไม่ได้ถูกนำออกมาใช้หรือไม่มีโอกาสใช้อย่างเต็มที่ เพราะไม่สามารถกระตุ้น หรือชักจูงให้ผู้อื่นให้คล้อยตามและปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายที่วางไว้

2. ช่วยประสานความขัดแย้งต่าง ๆ ภายในหน่วยงาน หน่วยงานประกอบด้วยบุคคลจำนวนหนึ่งมารวมกัน ซึ่งจะมากหรือน้อยแล้วแต่ขนาดของหน่วยงาน บุคคลเหล่านี้มีความแตกต่างกันในหลาย ๆ เรื่อง เช่น การศึกษา ประสบการณ์ ความเชื่อ ฯลฯ การที่บุคคลที่มีความแตกต่างในเรื่องดังกล่าวมาอยู่รวมกันในองค์การหนึ่งมักจะหลีกเลี่ยงไม่พ้นคือความขัดแย้งแต่ไม่ว่าจะเป็นความขัดแย้งในรูปใด ถ้าผู้บริหารในหน่วยงานมีภาวะผู้นำที่มีคนยอมรับนับถือแล้วก็มักจะสามารถประสานหรือช่วยบรรเทาความขัดแย้งระหว่างบุคคลในหน่วยงานได้โดยการชักจูงประนีประนอมหรือประสานประโยชน์เพื่อให้บุคคลต่าง ๆ ในหน่วยงานมีความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันและร่วมกันฟันฝ่าอุปสรรคเพื่อให้หน่วยงานที่มีความเจริญก้าวหน้า กล่าวโดยสรุปก็คือภาวะผู้นำช่วยผูกมัดเชื่อมโยงให้สมาชิกของหน่วยงานมีเอกภาพนั่นเอง

3. ช่วยโน้มน้าวชักจูงให้บุคลากรทุ่มเทความรู้ความสามรถให้แก่องค์การ องค์การจะต้องมีปัจจัยเอื้ออำนวยหลายอย่างเพื่อที่จะทำให้สมาชิกตั้งใจและทุ่มเททำงานให้ เช่น บุคคลได้ทำงานตรงตามความถนัดและความสามารถ ผู้บังคับบัญชาต้องรู้จักรับฟังความคิดเห็น การประเมินการปฏิบัติงานก็ต้องมีความยุติธรรมและสิ่งสำคัญประการหนึ่งที่ขาดเสียมิได้ก็คือผู้บริหารขององค์การจะมีภาวะผู้นำในตัวผู้บริหารจะทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเกิดความยอมรับ เกิดความศรัทธาและความเชื่อมั่นว่า ผู้บริหารไม่เพียงแต่นำองค์การให้อยู่รอดเท่านั้น แต่จะนำความเจริญก้าวหน้าความภาคภูมิใจเกียรติยศชื่อเสียงและความสำเร็จมาสู่องค์การด้วย

4. เป็นหลักยึดให้แก่บุคลากรเมื่อหน่วยงานเผชิญสภาวะคับขัน เมื่อใดก็ตามที่หน่วยงานต้องเผชิญกับสภาวะคับขันหรือสภาวะที่อาจกระทบถึงความอยู่รอด ภาวะผู้นำของผู้บริหารจะยิ่งทวีความสำคัญมากขึ้น เพราะในสภาพเช่นนั้นผู้บริหารจะต้องเพิ่มความระมัดระวัง ความรอบคอบความเข้มแข็งและกล้าตัดสินใจที่จะเปลี่ยนแปลงสภาพต่าง ๆ ภายในหน่วยงานที่ขาดประสิทธิภาพต่าง ๆ เพื่อให้หน่วยงานรอดพ้นจากสภาวะคับขันดังกล่าว

สรุปได้ว่า ภาวะผู้นำเป็นปัจจัยสำคัญในการบริหาร หัวหน้าสถานีตำรวจที่ประสบความสำเร็จในการบริหารองค์การจำเป็นอย่างยิ่งที่ต้องมีคุณลักษณะมีความสามารถ เป็นผู้ริเริ่มสร้างสรรค์ เป็นผู้นำทางการเปลี่ยนแปลง เป็นผู้มุ่งพัฒนาบุคลากรและพัฒนาตนเองเพื่อให้องค์การบรรลุเป้าหมาย

ทฤษฎีภาวะผู้นำ

ธร สุนทรายุทธ (2551 : 325-366) ได้กล่าวว่า ภาวะผู้นำเป็นหัวข้อที่ผู้สนใจศึกษามานานตั้งแต่สมัยกรีก (ก่อนคริสต์ศักราช) จนถึงปัจจุบันจะพบได้ว่านักปราชญ์คนสำคัญในอดีต เช่น เพลโต (Plato) ซีซาร์ (Cesar) ได้มีการพูดถึงผู้นำในอุดมคติกันมาแล้วนักปราชญ์และนักวิชาการแต่ละคนต่างศึกษาผู้นำไปตามแง่มุมที่ตนเองถนัดหรือสนใจ แต่การศึกษาในยุคก่อนไม่ได้มีการวางหลักเกณฑ์และรวบรวมข้อมูลอย่างเป็นทางการ จนกระทั่งถึงช่วงต่อระหว่างปลายศตวรรษที่ 19 กับต้นศตวรรษ ที่ 20 จึงได้เริ่มมีความสนใจที่จะศึกษาถึงแนวความคิดเรื่องภาวะผู้นำอย่างเป็นระบบ ตลอดจนถึงการเชื่อมต่อระหว่างภาวะผู้นำกับการบริหารธุรกิจโดยที่การศึกษาด้านภาวะผู้นำนั้นสามารถแบ่งออกเป็น 3 แนวทางดังต่อไปนี้

1. ทฤษฎีลักษณะเฉพาะของผู้นำ (Trait Theory) เป็นแนวความคิดในสมัยเริ่มต้นที่สนใจศึกษาเรื่องของผู้นำและภาวะผู้นำอย่างเป็นระบบ โดยมีความเชื่อว่าผู้นำที่ดีจะมีคุณสมบัติเฉพาะที่แตกต่างจากบุคคลทั่วไปหรือเกิดขึ้นมาเพื่อจะเป็นผู้นำหรือปกครองผู้อื่น

2. ทฤษฎีพฤติกรรม (Behavioral Theory) เป็นแนวความคิดในสมัยต่อมาที่ศึกษาพฤติกรรมการแสดงออกของผู้นำที่มีผลต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการนำของเขา

3. ทฤษฎีสถานการณ์ (Situational Theory) เป็นการศึกษาความสำคัญของปัจจัยแวดล้อมและสถานการณ์ที่มีผลต่อการแสดงออกของผู้นำ โดยผู้นำจะต้องแสดงพฤติกรรมที่สอดคล้องกับข้อกำหนดของสถานการณ์ ซึ่งอาจจะตรงกับที่เรากล่าวว่า “สถานการณ์สร้างวีรบุรุษแต่บางครั้งวีรบุรุษก็ต้องสร้างสถานการณ์”

<table>
<tr><td colspan="4"></td></tr>
<tr><td></td><td colspan="2">ทฤษฎีภาวะผู้นำ</td><td></td></tr>
<tr><td></td><td>ทฤษฎีลักษณะเฉพาะของผู้นำ</td><td>ทฤษฎีพฤติกรรม</td><td>ทฤษฎีสถานการณ์</td><td></td></tr>
<tr><td colspan="4"></td></tr>
</table>

ภาพที่ 1 ทฤษฎีภาวะผู้นำ

(ที่มา : ณัฏฐพันธ์ เขจรนันทน์. 2551 : 123)

1. ทฤษฎีลักษณะเฉพาะของผู้นำ (Trait Theory)

ทฤษฎีลักษณะเฉพาะของผู้นำเป็นแนวความคิดในช่วงเริ่มต้นของการศึกษาเกี่ยวกับผู้นำและภาวะผู้นำ โดยการศึกษาในช่วงนั้นได้อาศัยความเชื่อและข้อมูลต่าง ๆ ซึ่งถ่ายทอดมาจากอดีตที่กล่าวถึงผู้นำและลักษณะเด่นของผู้นำในสมัยเริ่มต้นนั้นมีความเชื่อว่าผู้นำจะมีลักษณะเฉพาะที่แตกต่างจากบุคคลธรรมดาทั่วไปหรือที่เรียกว่า “ทฤษฎีมหาบุรุษ (The Great Man Theory ยังมีผู้ให้ความสนใจที่จะศึกษาว่าบุคคลบางคนเกิดมาเพื่อเป็นผู้นำ (Born to be Leader) และความเป็นผู้นำอาจจะถ่ายทอดได้ทางพันธุกรรมหรือผู้นำที่ดีจะมีลักษณะทางร่างกายหรือจิตใจแตกต่างจากคนทั่วไป ไม่ว่าเป็นรูปร่าง หน้าตา ส่วนสูง บุคลิกภาพ ลักษณะนิสัย และการแสดงออก จากการศึกษาและเก็บรวบรวมข้อมูลอย่างเป็นทางการตลอดช่วงระยะเวลาที่ผ่านมาไม่สามารถให้ข้อสรุปที่แน่นอนถึงลักษณะของผู้นำได้ แม้ว่าบุคคลจะมีลักษณะบางประการที่สามารถบ่งชี้ถึงความเป็นผู้นำก็ไม่แน่ว่าบุคคลที่ลักษณะดังกล่าวจะเป็นผู้นำที่ดีซึ่งแนวความคิดเกี่ยวกับทฤษฎีลักษณะเฉพาะของผู้นำมีข้อจำกัดดังนี้ (ธีรดา สืบวงษ์ชัย. 2553 : 19 - 20)

1.1 ไม่คำนึงถึงสภาพแวดล้อม แนวความคิดด้านลักษณะเฉพาะของผู้นำจะสนใจแต่ผู้นำและภาวะผู้นำ โดยมิได้ให้ความสำคัญต่อสถานการณ์และสมาชิกในกลุ่ม

1.2 ขาดข้อมูลสนับสนุนเชิงวิทยาศาสตร์ เนื่องจากอาศัยข้อมูลจากการสืบค้นทางประวัติศาสตร์ที่มิได้มีการยอมรับและยืนยันอย่างชัดเจน ตลอดจนการเก็บรวบรวมข้อมูลยังมิได้ใช้วิธีการทางวิทยาศาสตร์และหลักการวิจัยเข้ามาประยุกต์ ทำให้เกิดความไม่แน่นอนและขาดความน่าเชื่อถือ

1.3 ไม่มีข้อสรุปที่แน่นอน ยังไม่สามารถหาข้อสรุปที่แน่นอนตามหลักวิทยาศาสตร์ อีกทั้งเมื่อเวลาผ่านไป ลักษณะต่าง ๆ ของผู้นำก็ได้เพิ่มมากขึ้นโดยที่บางลักษณะจะขัดแย้งกันในขณะที่ลักษณะบางประการที่พบในผู้นำก็สามารถพบได้ในบุคคลทั่วไป เป็นต้น

2. ทฤษฎีพฤติกรรม (Behavioral Theory)

ทฤษฎีพฤติกรรมเป็นแนวความคิดที่สนใจศึกษาถึงพฤติกรรมที่แสดงออกโดยผู้นำซึ่งจะมีผลต่อความสามารถในการนำของเขา โดยการศึกษาถึงพฤติกรรมของผู้นำเริ่มได้รับความสนใจจากนักวิชาการตะวันตกในช่วงทศวรรษที่ 1930 เป็นต้นมา เนื่องจากการพิจารณาเพียงคุณลักษณะของผู้นำนั้นขาดความถูกต้องและความน่าเชื่อถือ ตลอดจนการศึกษาเทคนิคการจัดการในสมัยเริ่มต้นโดยเฉพาะการจัดการเชิงวิทยาศาสตร์ (Scientific Management) ไม่สามารถแก้ไขปัญหาด้านการบริหารได้อย่างสมบูรณ์ จึงได้มีสถาบันการศึกษาและสถาบันทางวิชาการหลายแห่งในสหรัฐอเมริกา และประเทศตะวันออกให้ความสนใจที่จะทำการเก็บรวบรวมข้อมูลและทำการวิจัย

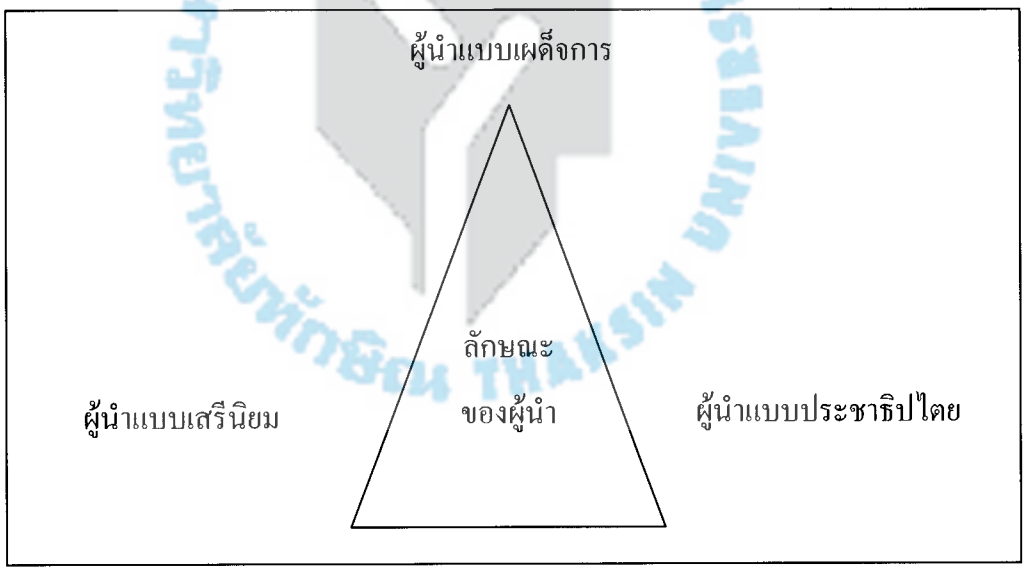
เพื่อหาข้อสรุปเกี่ยวกับการแสดงออกของผู้นำที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลในลักษณะต่าง ๆ กัน ดังตัวอย่างการศึกษาที่สำคัญต่อพัฒนาการของทฤษฎีภาวะผู้นำดังต่อไปนี้

2.1 การศึกษาภาวะผู้นำของมหาวิทยาลัยไอโอวา (Iowa Studies) นักวิชาการของมหาวิทยาลัยไอโอวาได้ทำการทดลองเกี่ยวกับผลกระทบของภาวะผู้นำในช่วงปลายทศวรรษ 1930 โดยศึกษาและรวบรวมข้อมูลจากนักศึกษาในมหาวิทยาลัย เพื่อศึกษาความชอบของสมาชิกที่มีต่อผู้นำที่แตกต่างกัน 3 ลักษณะ ได้แก่

2.1.1 ผู้นำแบบเผด็จการ (Autocratic Leader) หมายถึง ผู้นำจะรวมอำนาจการบริหารงานโดยทำหน้าที่ตัดสินใจให้กับกลุ่มแล้วค่อยสื่อสารแนวความคิดนั้นออกมาเพื่อให้สมาชิกนำไปปฏิบัติ

2.1.2 ผู้นำแบบประชาธิปไตย (Democratic Leader) หมายถึง ผู้นำจะเปิดโอกาสให้สมาชิกมีส่วนร่วมในการดำเนินงานของกลุ่มโดยผู้นำจะทำหน้าที่นำเสนอความคิดและทำการตัดสินใจร่วมกับกลุ่ม โดยทั้งผู้นำและกลุ่มจะพยายามหาแนวทางแก้ปัญหาและข้อสรุปร่วมกัน

2.1.3 ผู้นำแบบเสรีนิยม (Laissez-faire Leader) หมายถึง ผู้นำจะทำการจำกัดการปฏิสัมพันธ์ระหว่างตนกับสมาชิกในกลุ่มโดยที่ผู้นำจะทำหน้าที่ให้ข้อมูลและความช่วยเหลือที่จำเป็นแก่สมาชิก แต่จะปล่อยให้สมาชิกตัดสินเองตามความเหมาะสมโดยผู้นำจะไม่เข้าร่วมในกระบวนการตัดสินใจ



ภาพที่ 2 การศึกษาของมหาวิทยาลัยไอโอวา

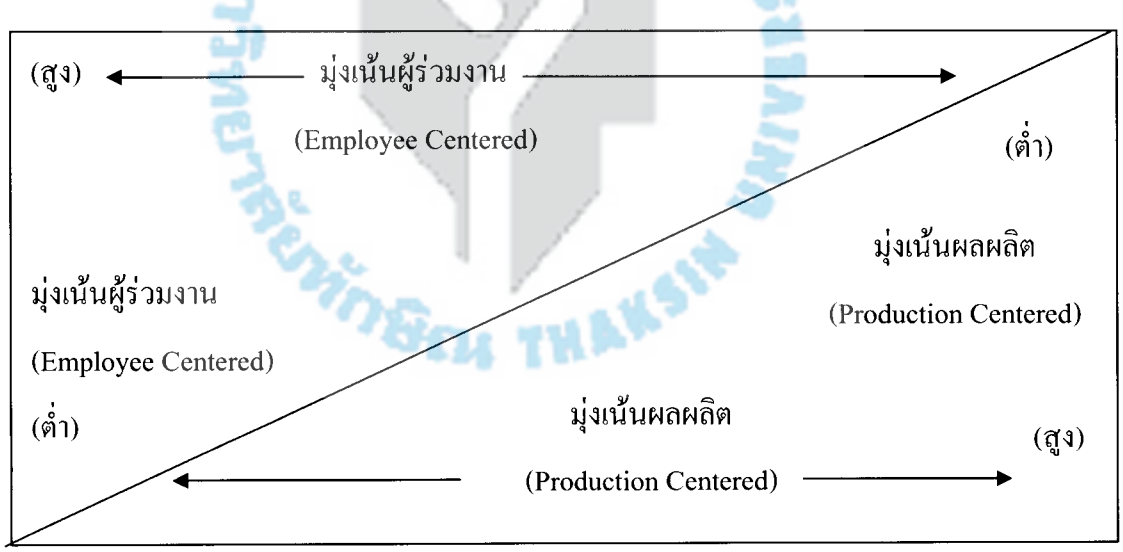
(ที่มา : ณัฏฐพันธ์ เขจรนันทน์. 2551 : 124)

ผลการเก็บรวบรวมข้อมูลของมหาวิทยาลัยไอโอวาสามารถสรุปได้ว่า 1) สมาชิกในกลุ่มจะชอบผู้นำแบบประชาธิปไตยมากกว่าผู้นำแบบเผด็จการ และ 2) ผู้นำแบบเผด็จการและเสรีนิยมจะส่งผลให้กลุ่มมีลักษณะผูกพันระหว่างกลุ่มสูงกว่ากลุ่มที่มีผู้นำแบบประชาธิปไตยแต่ก็มิได้บ่งชี้ถึงความสำเร็จหรือประสิทธิภาพของผู้นำแต่ละลักษณะ อย่างไรก็ดีการศึกษาของมหาวิทยาลัยไอโอวาได้ส่งผลให้เกิดการตื่นตัวของแนวความคิดด้านพฤติกรรมศาสตร์ (Behavior Science) และมนุษยสัมพันธ์ (Human Relations) ซึ่งผลักดันให้เกิดการศึกษาพฤติกรรมของผู้นำในมิติต่าง ๆ ในเวลาต่อมา

2.2 การศึกษาของมหาวิทยาลัยมิชิแกน (Michigan Studies) ในช่วงต่อของทศวรรษที่ 1940 และ 1950 กลุ่มนักวิจัยของมหาวิทยาลัยมิชิแกนได้สนใจที่จะศึกษาลักษณะของภาวะผู้นำ (Leadership Style) ที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของสมาชิกในกลุ่มหรือองค์การ โดยมีผลการศึกษาที่น่าสนใจว่าผู้นำแต่ละคนจะแสดงลักษณะของภาวะผู้นำที่แตกต่างกัน 2 ลักษณะดังต่อไปนี้

2.2.1 ภาวะผู้นำแบบมุ่งเน้นผลผลิต (Production Centered) หมายถึง ผู้นำที่ให้ความสำคัญกับการดำเนินงานและผลลัพธ์ โดยผู้นำจะมีพฤติกรรมที่มุ่งเน้นให้สมาชิกทำงานให้บรรลุตามเป้าหมายที่วางไว้ ส่วนตัวสมาชิกเป็นเพียงปัจจัยที่ทำให้งานสำเร็จเท่านั้น

2.2.2 ภาวะผู้นำแบบมุ่งเน้นผู้ร่วมงาน (Employee Centered) หมายถึง ผู้นำที่ให้ความสำคัญกับความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำและสมาชิกของกลุ่มโดยที่ผู้นำจะให้ความสนใจและเอาใจใส่กับปัญหาต่าง ๆ ทั้งในที่ทำงานและเรื่องส่วนตัวที่เกิดขึ้นของสมาชิก โดยภาวะผู้นำแบบมุ่งเน้นผลผลิตและผู้ร่วมงานจะมีพฤติกรรมที่แสดงออกตรงข้ามกัน ซึ่งจะสามารถแสดงได้ดังภาพที่ 3



ภาพที่ 3 การศึกษาของมหาวิทยาลัยมิชิแกน

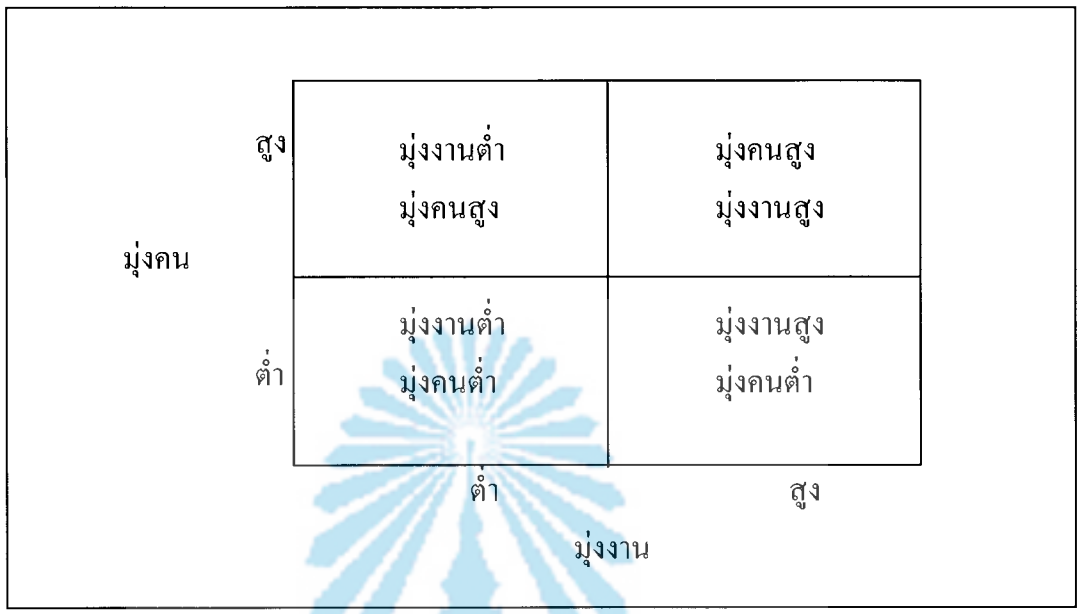
(ที่มา : ณัฏฐพันธ์ เขจรนันทน์. 2551 : 125)

ถึงแม้การศึกษาของมหาวิทยาลัยมิชิแกนจะไม่ชี้ชัดว่าผู้นำแบบใดจะมีประสิทธิภาพมากกว่ากัน แต่ก็เป็นการศึกษาของทฤษฎีพฤติกรรมผู้นำที่ได้รับความสนใจและมีการกล่าวถึงมาจนถึงปัจจุบัน เนื่องจากเป็นการศึกษาที่พิจารณาภาวะผู้นำของผู้จัดการและพยายามจัดกลุ่มพฤติกรรมโดยอาศัยหลักการวิจัยและการศึกษาทางวิทยาศาสตร์

2.3 การศึกษาที่มหาวิทยาลัยรัฐโอไฮโอ (The Ohio State Leadership Studies) ในช่วงปลายทศวรรษที่ 1940 ถึง 1950 (อนิวัช แก้วจำนงค์. 2554 : 160) ได้ศึกษาผลลัพธ์ต่อการพัฒนา พบว่า มีทฤษฎี 2 ปัจจัยของผู้นำเป็นเครื่องช่วยบอกให้เห็นถึงพฤติกรรมของผู้นำโดยวิเคราะห์ถึงองค์ประกอบอันเป็นปัจจัยที่สำคัญของภาวะผู้นำที่มีประสิทธิภาพสูงสุด สามารถสรุปปัจจัยที่มีผลต่อภาวะผู้นำแต่ละคนได้เป็น 2 ลักษณะ ดังต่อไปนี้

2.3.1 ภาวะผู้นำแบบมุ่งงาน (Initiating Structure Leadership) หมายถึง ลักษณะของผู้นำที่แสดงความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำและผู้ใต้บังคับบัญชาจะเป็นไปในลักษณะที่เน้นความเข้าใจในการดำเนินการตามกฎ ระเบียบ แบบแผนขององค์การ การสื่อความหมายที่เป็นระบบ มุ่งเน้นผู้ร่วมงานในหน่วยงานและวิธีการดำเนินงานต่าง ๆ ตามขั้นตอนที่กำหนดเพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ผู้นำแบบนี้จะมีลักษณะของความกระตือรือร้น มีความคิดริเริ่ม มีมนุษยสัมพันธ์ในกลุ่มชักนำให้มีการสร้างแบบแผนที่ดีและสร้างช่องทางของการติดต่อสื่อสารให้มีความสามารถติดต่อกับบุคคลทุกคนและสามารถอธิบายถึงวิธีการทำงาน ทั้งยังสามารถนำศักยภาพที่มีอยู่ของผู้ใต้บังคับบัญชามาใช้ให้งานบรรลุผลสำเร็จและสร้างประโยชน์ให้แก่องค์การมากที่สุด ผู้นำที่มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์สูงจะพิถีพิถันกับการมอบหมายงานและมีความคาดหวังในผลการปฏิบัติงานของผู้ใต้บังคับบัญชาไว้สูงเพื่อให้ได้ตามเกณฑ์ที่กำหนดไว้และจะเน้นถึงกำหนดเวลา ที่ต้องทำให้เสร็จ

2.3.2 ภาวะผู้นำแบบมุ่งสัมพันธ์ (Consideration Leadership) หมายถึง ลักษณะของผู้นำที่แสดงความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำและผู้ใต้บังคับบัญชาซึ่งจะเป็นไปในลักษณะเน้นเสริมสร้างบรรยากาศแห่งความเป็นมิตร ผู้นำแบบนี้จะมีลักษณะของการดูแลเอาใจใส่ มีความไว้วางใจต่อกัน ยอมรับฟังความคิดเห็น ให้การยอมรับนับถือ ให้ความอบอุ่น มีความปรองดองกันระหว่างผู้นำและผู้ใต้บังคับบัญชา ผู้ที่มีการเอาใจใส่สูงจะสนับสนุนเปิดโอกาสให้มีการติดต่อสื่อสารและให้มีส่วนร่วมซึ่งจะทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชาร่วมมือร่วมใจกันทำงานด้วยความเต็มใจและเต็มความสามารถ



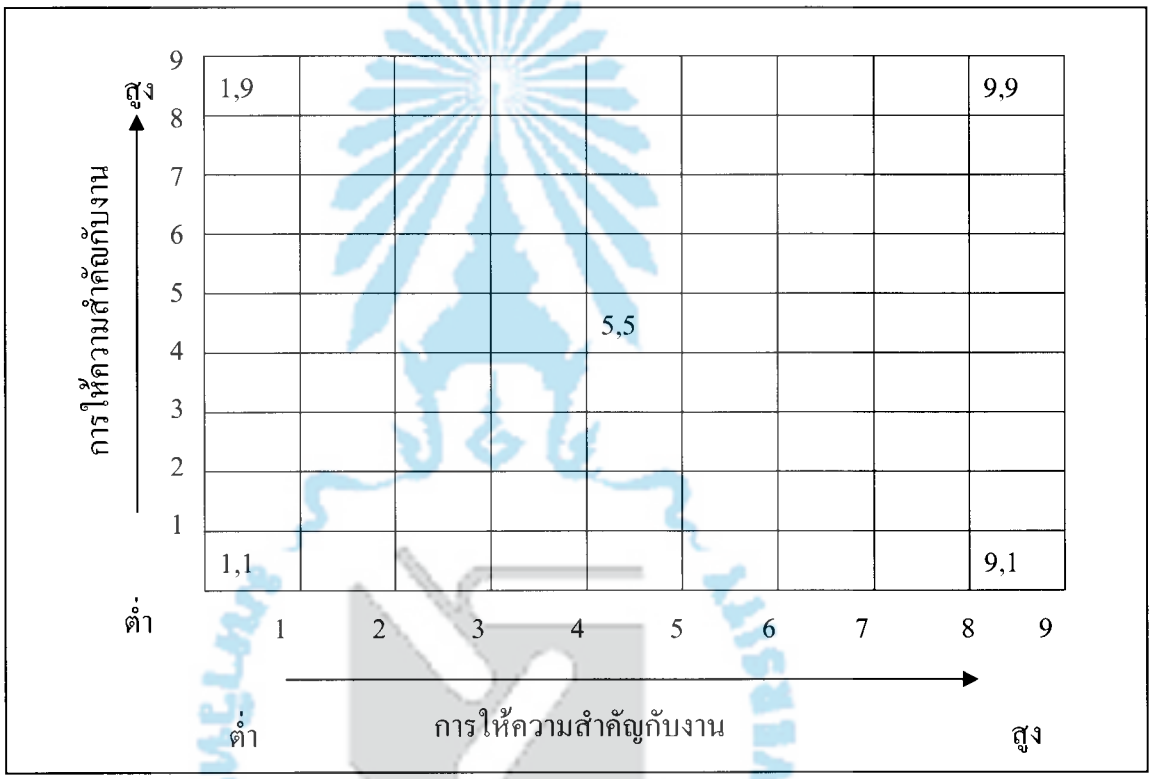
ภาพที่ 4 การศึกษาของมหาวิทยาลัยรัฐโอไฮโอ
(ที่มา : อนิวัช แก้วจำนงค์. 2554 : 160)

จากการศึกษาของมหาวิทยาลัยรัฐโอไฮโอ พบว่า ผู้นำที่มุ่งความเอาใจใส่ (มุ่งคน) จะมีความอบอุ่นทางอารมณ์ของสังคม จึงทำให้ลูกน้องมีความพึงพอใจมากกว่าและมีผลต่อการปฏิบัติงานดีกว่า แต่ผลการวิจัยครั้งหลัง ๆ กลับแสดงให้เห็นว่าผู้นำจึงควรมีลักษณะทั้งเอาใจใส่ (มุ่งคน) และมีโครงสร้างความคิดริเริ่ม (มุ่งงาน) ในระดับที่สูงคือ มีความเป็นผู้นำที่มีงานและตัวผู้ใต้บังคับบัญชาเป็นศูนย์กลาง อันเป็นการกำหนดความมีประสิทธิภาพผลของความเป็นผู้นำของบุคคลในองค์การ ซึ่งการศึกษาของมหาวิทยาลัยมิชิแกนและมหาวิทยาลัยรัฐโอไฮโอจะมีความคล้ายคลึงกัน แต่การศึกษาของมหาวิทยาลัยรัฐโอไฮโอ มิได้แยกปัจจัยที่มีผลต่อภาวะผู้นำของบุคคลอย่างเด็ดขาด ผู้นำแสดงพฤติกรรมทั้งสองในอัตราส่วนต่าง ๆ ตามลักษณะของตน โดยผู้นำอาจจะมีลักษณะทั้งมุ่งงานและมุ่งสัมพันธ์ แต่ผู้นำบางคนอาจมุ่งงานหรือมุ่งสัมพันธ์เพียงอย่างเดียว หรืออาจจะไม่แสดงทั้งสองลักษณะ ซึ่งการศึกษาของมหาวิทยาลัยรัฐโอไฮโอได้รับการยอมรับและความนิยมจนถึงปัจจุบันจากคำกล่าวที่ว่า “ผู้นำที่ดีจะต้องเก่งทั้งคนและเก่งทั้งงาน”

2.4 ตาข่ายพฤติกรรมการบริหาร (Managerial Grid)

เสริมศักดิ์ ศาลาภรณ์ (2540 : 76 ; อ้างอิงจาก Blake and Mouton. 1939 : 271-299) ได้กล่าวถึงความคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำด้านพฤติกรรมศาสตร์มาประยุกต์เป็นตาข่ายพฤติกรรมการบริหาร ซึ่งในบางครั้งอาจจะถูกเรียกว่าตาข่ายพฤติกรรมผู้นำ (Managerial Grid) ซึ่งได้รับการยอมรับนำไปใช้งานและกล่าวอ้างถึงอยู่เสมอ

เบลคและมูตันกล่าวถึงภาวะผู้นำที่มุ้งเน้นผลผลิต (Concern for Production) และภาวะผู้นำที่มุ่งเน้นผู้ร่วมงาน (Concern for People) โดยจัดภาวะผู้นำลงบนแกนอ้างอิง ซึ่งจะแทนภาวะผู้นำแบบมุ่งเน้นผลผลิตในแกน X และภาวะผู้นำแบบมุ่งเน้นผู้ร่วมงานจะแทนในแกน Y โดยที่ทั้งสองแกนจะตั้งฉากกันและแต่ละแกนจะมีหน่วยตั้งแต่ 1 ถึง 9 เรียงจากพฤติกรรมน้อยไปมาก ซึ่งสามารถแสดงได้ดังภาพที่ 5



ภาพที่ 5 ตาข่ายพฤติกรรมการบริหาร

(ที่มา : อนิวัช แก้วจำนงค์. 2554 : 163)

ชัยพร วิชชาวุธ (2521 : 21-30 ; อ้างอิงจาก Blake and Mouton. 1970 : 87) ได้อธิบายถึงทฤษฎีภาวะผู้นำของเบลคและมูตัน (Blake and Mouton) ว่า ภาวะผู้นำของบุคคลที่แสดงออกโดยสัมพันธ์กับคู่อันดับในตาข่ายพฤติกรรมได้หลายลักษณะตามแต่คุณสมบัติของบุคคลซึ่งอาจจะพัฒนาและเปลี่ยนแปลงได้ โดย เบลคและมูตัน (Blake and Mouton) ได้กล่าวถึงคู่อันดับที่มีความสำคัญในการอ้างอิงและอธิบายภาวะผู้นำของบุคคล 5 คู่อันดับดังต่อไปนี้

(1,1) ผู้นำแบบปล่อยปละละเลย (Impoverished Leader) หรือผู้นำที่ไม่เหมาะสม เนื่องจากผู้นำจะปล่อยปละละเลยโดยไม่ให้ความสนใจต่อทั้งผลผลิตและความรู้สึกของผู้ร่วมงาน

ทำให้การทำงานไม่มีการวางแผน มอบหมายงาน ติดตามและตรวจสอบ ตลอดจนไม่สนใจต่อความเป็นไปของสมาชิกในหน่วยงานซึ่งผู้นำประเภทนี้จะก่อให้เกิดความเสื่อมลงขององค์การ

(9,1) ผู้นำแบบมุ่งผลงาน (Production Pusher) จะมุ่งความสนใจไปที่งานสูงโดยจะวางแผน มอบหมายงานและควบคุมให้ผลผลิตเป็นไปตามเป้าหมายที่ต้องการแต่จะไม่สนใจมุ่งเน้นผู้ร่วมงาน (Concern for People) (สูง) ต่ำสูง มุ่งเน้นผลผลิต (Concern for Production) ต่ำความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงานโดยเฉพาะความสัมพันธ์ส่วนบุคคลซึ่งผู้นำประเภทนี้อาจจะเรียกว่าผู้นำแบบเผด็จการ

(1,9) ผู้นำแบบมุ่งเน้นความสัมพันธ์ (Country Club Leader) ผู้นำจะให้ความสนใจกับความสัมพันธ์ส่วนตัวระหว่างตัวเขาในฐานะหัวหน้ากับสมาชิกในกลุ่มโดยเน้นกิจกรรมต่าง ๆ ทางสังคมแต่จะไม่ให้ความสนใจต่อผลผลิตหรือผลงานขององค์การซึ่งผู้นำประเภทนี้อาจจะเรียกว่าผู้นำสโมสร

(9,9) ผู้นำแบบนักสร้างกลุ่ม (Team Builder) หรือผู้นำในอุดมคติโดยนักสร้างทีมจะให้ความสำคัญกับทั้งผลผลิตขององค์การและความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างสมาชิกในกลุ่มอย่างมาก ซึ่งเบลคและมูตัน (Blake and Mouton) ได้กล่าวว่า ผู้นำแบบนักสร้างทีมจะเป็นผู้นำที่ดีที่สุดในตาข่ายพฤติกรรมบริหารเพียงแต่เป็นเรื่องยากที่องค์การหรือหน่วยงานจะมีบุคคลที่พร้อมทั้งสองด้านอยู่ในคนเดียวกัน อย่างไรก็ดีถ้าบุคคลผ่านการฝึกฝนและการพัฒนาแล้วเขาก็จะสามารถพัฒนาตนเองเข้าสู่ภาวะผู้นำแบบอุดมคติได้

(5,5) ผู้นำแบบพบกันครึ่งทาง (Middle-of-the-road Leader) หรือเป็นผู้นำแบบปานกลาง ผู้นำแบบนี้จะให้ความสำคัญกับผลผลิตขององค์การและความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในระดับปานกลาง ซึ่งจะทำให้งานในองค์การดำเนินไปได้ในระดับหนึ่ง พร้อมทั้งหน่วยงานก็มีความสัมพันธ์กันพอสมควร แต่ก็ยังไม่เพียงพอที่จะทำให้การดำเนินงานของกลุ่มมีความเป็นเลิศได้ โดยเฉพาะในสถานการณ์ปัจจุบันที่ต้องการผู้นำที่มีความรู้ความสามารถ

ทฤษฎีตาข่ายพฤติกรรมการบริหารของเบลคและมูตันสามารถสรุปได้ว่า ผู้นำที่ประสบความสำเร็จควรนำรูปแบบผู้นำแบบนักสร้างกลุ่มหรือผู้นำในอุดมคติ (9,9) มาใช้เพราะเป็นรูปแบบที่ก่อให้เกิดประสิทธิภาพมากที่สุด เบลคและมูตัน (Blake and Mouton) ได้รับความสนใจและนำไปประยุกต์ในการพัฒนาผู้บริหารทั้งในสหรัฐอเมริกาและประเทศต่าง ๆ ทั่วโลก รวมทั้งประเทศไทยที่มีผู้นำเทคนิค พฤติกรรมการบริหารมาใช้งานจนปัจจุบันเทคนิคนี้ได้รับการพัฒนาและนำไปใช้ในเชิงพาณิชย์

จากทฤษฎีดังกล่าวข้างต้น สรุปได้ว่าผู้นำที่ดีควรมีทั้งการมุ่งเน้นผู้ร่วมงานสูงและมุ่งเน้นผลผลิตสูงจึงจะทำให้การบริหารเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ผู้นำแบบมุ่งเน้นผู้ร่วมงานคือผู้นำในอุดมคติและผู้นำแบบมุ่งเน้นผลผลิตคือผู้นำที่ไม่พึงปรารถนา ดังนั้นการเป็นผู้นำที่ดีจึงควรศึกษาและปรับ

2.5 ทฤษฎี X และทฤษฎี Y (Theory X and Theory Y) แมคเกรเกอร์ (ธีรดา สืบวงษ์ชัย. 2553 : 26 – 27 ; อ้างอิงจาก McGregor. 1960 : 163) ได้ตั้งสมมุติฐานเกี่ยวกับคนไว้เป็น 2 แนวทาง ซึ่งเป็นที่รู้จักกันในชื่อทฤษฎี X และทฤษฎี Y โดยอธิบายได้ดังนี้

ทฤษฎี X จะมองคนในแง่ลบว่าคนส่วนใหญ่มีลักษณะเห็นแก่ตัว เกียจคร้าน ไม่รับผิดชอบและไม่รักความเจริญก้าวหน้าต้องใช้ปัจจัยทางวัตถุ (Objects) เช่น เงินหรือสิ่งของเป็นเครื่องกระตุ้น ประกอบกับการควบคุมโดยผู้บังคับบัญชาที่เข้มงวด

ทฤษฎี Y จะมองคนในแง่บวกและมีความเชื่อว่าโดยทั่วไปแล้วแต่ละคนจะมีลักษณะโดยธรรมชาติที่ต้องการจะทำงานต้องการรับผิดชอบ มีเหตุผลและรักความเจริญก้าวหน้าสามารถให้ทำงานโดยไม่ต้องควบคุมได้

จากทฤษฎี X และ Y สามารถสรุปได้ว่าทฤษฎี X เป็นแนวความคิดของผู้บริหารสมัยก่อนที่มีต่อคนที่เน้นถึงการสั่งการและการควบคุมเพราะเชื่อว่าคนไม่ชอบทำงานและไม่รับผิดชอบ ส่วนทฤษฎี Y นั้นมองคนตามสภาพความเป็นจริงและยุติธรรมเห็นส่วนดีของคนบ้างการใช้ทฤษฎีนี้มาเป็นหลักการบริหารคือการสร้างโอกาสและเปิดช่องทางให้คนได้แสดงความรู้ความสามารถในการแก้ปัญหา

สรุปได้ว่า แนวความคิดด้านพฤติกรรมของผู้นำจะให้ความสำคัญและมุ่งเน้นการศึกษาถึงลักษณะของผู้นำที่มีประสิทธิภาพสูงสุดโดยมิได้ให้ความสำคัญต่อสิ่งแวดล้อมและสถานการณ์มากนัก แต่ในความเป็นจริงแล้วมีบางสถานการณ์ที่ต้องการผู้นำที่มีลักษณะเด่นเฉพาะด้าน แต่ในทางตรงข้ามก็มีอีกหลายสถานการณ์เช่นกันที่ต้องการผู้นำที่มีลักษณะแตกต่างกันซึ่งสามารถทำให้งานที่ออกมานั้นประสบผลสำเร็จได้ใกล้เคียงกัน นอกจากนี้การศึกษาพฤติกรรมผู้นำยังถูกวิจารณ์ถึงความถูกต้องและเชื่อถือได้ในการเก็บรวบรวมและการประมวลข้อมูล ตลอดจนการนำไปใช้และได้รับการยอมรับอย่างเป็นสากล เนื่องจากการศึกษาส่วนใหญ่จะมีกลุ่มตัวอย่างที่จำกัดและกระทำในประเทศตะวันตก อย่างไรก็ดีในช่วงเวลาต่อมาได้มีการศึกษาเปรียบเทียบข้ามวัฒนธรรม ซึ่งมีผลลัพธ์ที่สอดคล้องและตรงข้ามกับผลการศึกษาเริ่มต้นทำให้การสรุปผลยังไม่สมบูรณ์

3. ทฤษฎีสถานการณ์ (Situational Theory)

แนวความคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำที่ผ่านมาจะให้ความสำคัญกับตัวผู้นำและพฤติกรรมของผู้นำค่อนข้า ภาวะผู้นำนั้นจะประกอบด้วยองค์ประกอบสำคัญ 3 ประการ ได้แก่ ผู้นำ ผู้ตาม และสถานการณ์ ผู้นำคงไม่สามารถแสดงศักยภาพได้หากขาดปัจจัยแวดล้อม ซึ่งปัจจัยแวดล้อมนี้อาจจะก่อให้เกิดโอกาสหรืออุปสรรคต่อการนำของผู้นำแต่ละคน ดังนั้นทฤษฎีสถานการณ์จะพิจารณาสถานการณ์เป็นหลัก เพื่อที่ผู้นำจะสามารถเลือกใช้ภาวะผู้นำที่เหมาะสมในแต่ละสถานการณ์

การมองภาพรวมของภาวะผู้นำและสภาพแวดล้อมทำให้ในช่วงระยะหลังได้มีผู้สนใจศึกษาแนวความคิดที่เกี่ยวกับสถานการณ์กันอย่างแพร่หลาย อาทิ ทฤษฎีแบบของผู้นำที่เหมาะสมกับสถานการณ์หรือทฤษฎีสถานการณ์ (Situational Theory) ของฟิดเลอร์ (Fiedler) ทฤษฎีแนวทางและเป้าหมายของผู้นำ (Path-goal Theory) ของเฮาส์ (Houses) และทฤษฎีภาวะผู้นำตามสถานการณ์ (Situational Leadership Theory) ของเฮอร์เซย์และบลันชาร์ด (Hersey and Blanchard) เป็นต้น ซึ่งเราสามารถสรุปว่าผู้นำต้องเลือกที่จะแสดงพฤติกรรมหรือนำภาวะผู้นำมาปฏิบัติอย่างเหมาะสมภายใต้ข้อจำกัดของสถานการณ์และสิ่งแวดล้อมหรืออาจจะกล่าวได้ว่าในแต่ละสถานการณ์ก็จะต้องการผู้นำที่มีลักษณะที่เหมาะสมแตกต่างกันไปเพื่อที่จะนำมาซึ่งการบรรลุเป้าหมายของหมู่คณะได้ตามต้องการอย่างมีประสิทธิภาพ

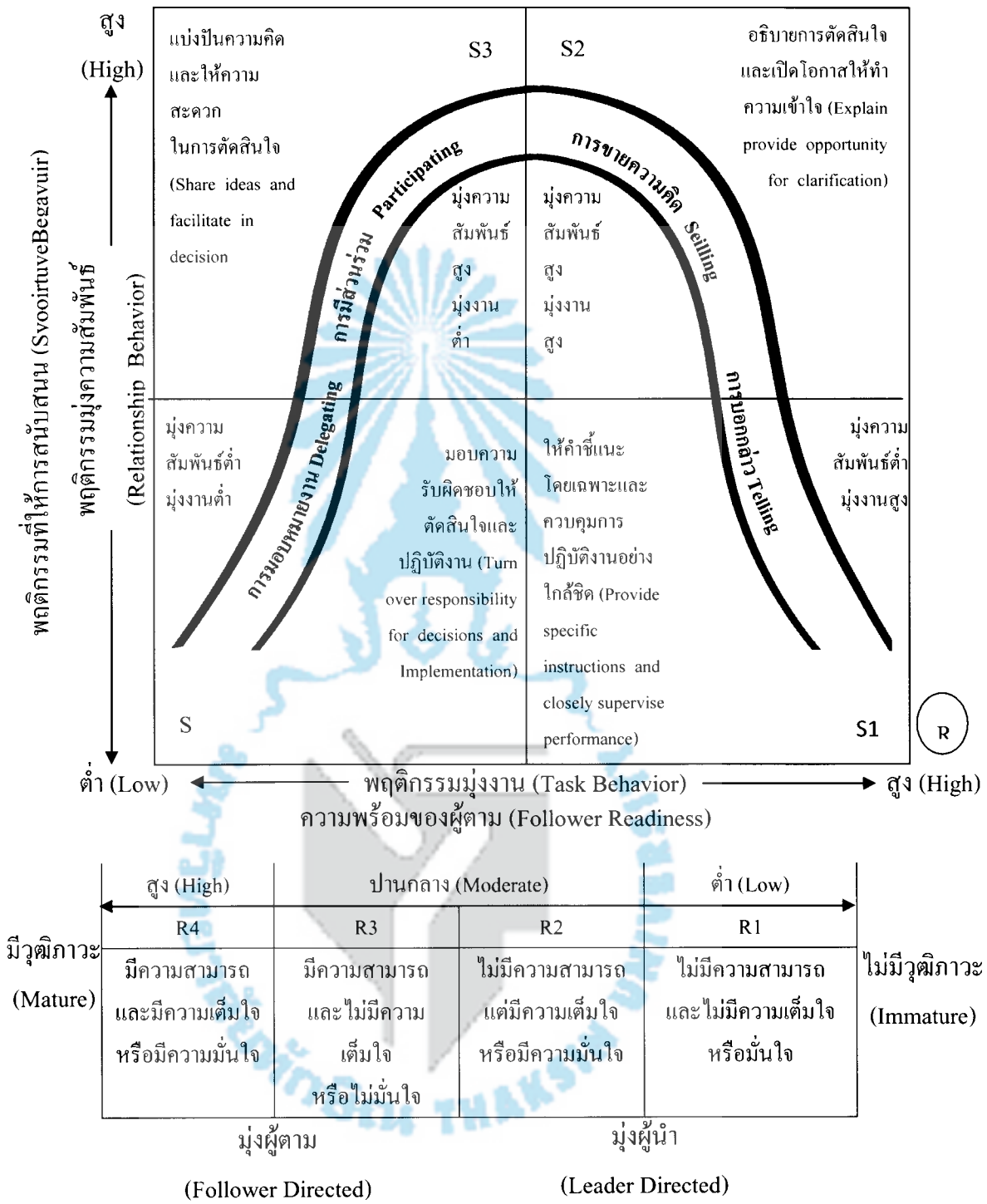
สรุปได้ว่า ทฤษฎีสถานการณ์ผู้นำจะเลือกใช้ภาวะผู้นำต่าง ๆ เช่น ภาวะผู้นำแบบเผด็จการ ภาวะผู้นำแบบประชาธิปไตยหรือภาวะผู้นำแบบเสรีนิยมให้สอดคล้องกับความต้องการและข้อจำกัดของสถานการณ์โดยจะมีปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำ ได้แก่

3.1 ความคาดหวังและความพร้อมของผู้ร่วมงาน (Expectation and Readiness) เป็นปัจจัยสำคัญต่อการบริหารงานของหัวหน้างานหรือผู้นำเนื่องจากความคาดหวังและความพร้อมจะมีผลโดยตรงต่อการตอบสนองต่อการนำ ดังนั้นเมื่อมีการเปลี่ยนรูปแบบการดำเนินงานหรือการนำจึงต้องมีการเตรียมความพร้อมของสมาชิก ซึ่งอาจจะทำได้โดยการฝึกอบรมหรือสัมมนา

3.2 โครงสร้างของงาน (Task Structure) ความซับซ้อนและความยากหรือง่ายของงานเป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการใช้ภาวะผู้นำ ผู้นำสามารถจะปล่อยให้ผู้ตามทำงานอย่างเต็มที่ ถ้างานไม่มีความซับซ้อนและสมาชิกมีความชำนาญในการปฏิบัติ ในทางตรงข้ามถ้างานมีความซับซ้อนและสมาชิกขาดความชำนาญ ผู้นำจะต้องดูแลและเอาใจใส่คอยติดตามผลงานมากขึ้น

3.3 วัฒนธรรมองค์การ (Organizational Culture) เป็นกรอบและเกณฑ์ในการแสดงออกของสมาชิกโดยสมาชิกต้องปฏิบัติตัวให้สอดคล้องกับบรรทัดฐานและค่านิยมขององค์การ สมาชิกที่อยู่ในองค์การที่เป็นอนุรักษ์นิยม (Conservative) ย่อมมีพฤติกรรมตามประเพณีที่เน้นความมั่นคง ซึ่งแตกต่างจากองค์การสมัยใหม่ที่ให้ความสำคัญกับการแสดงออกและความคิดสร้างสรรค์

3.4 ความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำและผู้ตาม (Leader-follower Relationship) เป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการใช้ภาวะผู้นำเนื่องจากความใกล้ชิดและคุ้นเคยทำให้ทั้งผู้นำและผู้ตามต่างทราบว่าอีกฝ่ายจะทำอะไรหรือมีความคาดหวังอย่างไร ดังภาพที่ 6



ภาพที่ 6 ปัจจัยที่มีผลต่อภาวะผู้นำ

(ที่มา : อนิวัช เก้วจำนงค์. 2554 : 166)

สรุปได้ว่า ผู้นำ หมายถึง บุคคลหรือกลุ่มบุคคลที่ได้รับการยอมรับอย่างเป็นทางการหรือไม่เป็นทางการด้วยความเต็มใจหรือไม่เต็มใจจากสมาชิกในแต่ละสถานการณ์เพื่อที่จะทำหน้าที่นำพาหมู่คณะให้บรรลุวัตถุประสงค์ได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยใช้อำนาจที่เขามีในการโน้มน้าวและกระตุ้นให้สมาชิกปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ มุ่งไปสู่วัตถุประสงค์ตามที่ต้องการซึ่งก็คือภาวะผู้นำ โดยมีปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำ 3 ประการ ได้แก่ ผู้นำกลุ่มหรือผู้ตามและสถานการณ์ซึ่งการศึกษาด้านภาวะผู้นำนั้นสามารถแบ่งออกได้เป็น 3 แนวทาง คือ ทฤษฎีลักษณะเฉพาะของผู้นำ (Trait Theory) ทฤษฎีพฤติกรรม (Behavioral Theory) และทฤษฎีสถานการณ์ (Situational Theory)

ทฤษฎีลักษณะเฉพาะของผู้นำหรือที่เรียกว่าทฤษฎีมหาบุรุษนั้นกล่าวถึงคุณลักษณะของความเป็นผู้นำที่มีเอกลักษณ์เฉพาะตัวโดยให้ความสนใจที่จะศึกษาว่าบุคคลบางคนเกิดมาเพื่อเป็นผู้นำและความเป็นผู้นำอาจจะถ่ายทอดได้ทางพันธุกรรม แต่ตลอดช่วงระยะเวลาที่ผ่านมาไม่สามารถให้ข้อสรุปที่แน่นอนถึงลักษณะของผู้นำได้

ทฤษฎีพฤติกรรมเป็นแนวคิดที่สนใจศึกษาถึงพฤติกรรมที่แสดงออกโดยผู้นำโดยมีตัวอย่างการศึกษาที่สำคัญต่อพัฒนาการของทฤษฎีภาวะผู้นำดังต่อไปนี้การศึกษาของมหาวิทยาลัยไอโอวา ที่ศึกษาความชอบของสมาชิกที่มีต่อผู้นำที่แตกต่างกัน 3 ลักษณะ ได้แก่ ผู้นำแบบเผด็จการ ผู้นำแบบประชาธิปไตยและผู้นำแบบเสรีนิยมการศึกษาของมหาวิทยาลัยมิชิแกนได้ศึกษาลักษณะของภาวะผู้นำ ที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของสมาชิกในกลุ่ม หรือองค์การ จากผลการศึกษาผู้นำแต่ละคนจะแสดงลักษณะของภาวะผู้นำที่แตกต่างกัน 2 ลักษณะ คือ ภาวะผู้นำแบบมุ่งเน้นผลผลิตและภาวะผู้นำแบบมุ่งเน้นผู้ร่วมงานการศึกษาของมหาวิทยาลัยรัฐโอไฮโอได้ศึกษาถึงภาวะผู้นำที่มีประสิทธิภาพสูงสุด ซึ่งสามารถสรุปปัจจัยที่มีผลต่อภาวะผู้นำแต่ละคนได้เป็น 2 ลักษณะ คือ ภาวะผู้นำแบบมุ่งโครงสร้างงาน และภาวะผู้นำแบบมุ่งความสัมพันธ์ของบุคคล

ตาข่ายพฤติกรรมการบริหาร โดย เบลคและมูตัน (Blake and Mouton) ได้นำความคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำด้านพฤติกรรมศาสตร์มาประยุกต์เป็นตาข่ายพฤติกรรมการบริหารหรือเรียกว่าตาข่ายพฤติกรรมผู้นำ (Leadership) โดยอธิบายภาวะผู้นำของบุคคล 5 คู่อันดับ ดังนี้ (1,1) ผู้นำแบบปล่อยปละละเลย (9,1) ผู้นำแบบมุ่งผลงาน (1,9) ผู้นำแบบมุ่งเน้นความสัมพันธ์ (9,9) ผู้นำแบบนักสร้างกลุ่ม และ (5,5) ผู้นำแบบพบกันครึ่งทาง

ทฤษฎี X และทฤษฎี Y โดย แมคเกรเกอร์ (McGregor) ได้อธิบายไว้ดังนี้ ทฤษฎี X จะมองคนในแง่ลบว่าคนส่วนใหญ่มีลักษณะเห็นแก่ตัว เกียจคร้าน ไม่รับผิดชอบและไม่รักความเจริญก้าวหน้า ซึ่งต้องใช้ปัจจัยทางวัตถุมากระตุ้นให้เกิดการทำงาน ส่วนทฤษฎี Y จะมองคนในแง่บวกโดยมีความเชื่อว่าโดยทั่วไปแต่ละคนจะมีลักษณะโดยธรรมชาติที่ต้องการจะทำงานต้องการที่จะรับผิดชอบ มีเหตุผลและรักความเจริญก้าวหน้าสามารถทำงานโดยไม่ต้องควบคุมได้

ทฤษฎีสถานการณ์จะพิจารณาสถานการณ์เป็นหลัก เพื่อที่ผู้นำจะสามารถเลือกใช้ภาวะผู้นำที่เหมาะสมในแต่ละสถานการณ์ โดยจะมีปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำได้แก่ความคาดหวังและความพร้อมของผู้ร่วมงาน โครงสร้างของงาน วัฒนธรรมองค์การและความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำและผู้ตาม เป็นต้น ปัจจุบันการศึกษาเรื่องผู้นำและภาวะผู้นำพัฒนาไปกว่าในอดีตมากทำให้มีผู้ศึกษาและพัฒนาทฤษฎีภาวะผู้นำสมัยใหม่โดยมีแนวความคิดที่น่าสนใจคือภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยน ภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนรูปและภาวะผู้นำแบบคุณลักษณะพิเศษ ในอดีตภาวะผู้นำหรือความเป็นผู้นำถูกคิดว่าเป็นเรื่องเฉพาะสำหรับผู้บริหารเท่านั้น แต่ในปัจจุบันองค์การต่างมองเห็นความสำคัญในการพัฒนาความเป็นผู้นำให้กับผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อพัฒนาความเป็นผู้นำของตนได้ ซึ่งมีวิธีการพัฒนาความเป็นผู้นำโดยการสร้างทักษะและให้ความสำคัญกับการฝึกอบรมภายในองค์การที่ต้องการพัฒนาทักษะความเป็นผู้นำของบุคคลและการฝึกอบรมการรับรู้ โดยให้ความสำคัญกับการให้การศึกษาซึ่งทั้ง 2 ลักษณะเป็นรูปแบบที่ได้รับความนิยมในการพัฒนาผู้นำรุ่นใหม่ขององค์การ

การศึกษาทฤษฎีภาวะผู้นำในปัจจุบันและสมัยใหม่ ได้แก่ ทฤษฎีคุณลักษณะทฤษฎีพฤติกรรม ทฤษฎีผู้นำตามสถานการณ์ สามารถนำทฤษฎีผู้นำมาประยุกต์ใช้ได้ตามความเหมาะสมเพื่อบูรณาการให้มีประสิทธิผลโดยจุดสนใจในมหาวิทยาลัยรัฐโอไฮโอคือมิได้แยกปัจจัยที่มีผลต่อภาวะผู้นำของบุคคลอย่างเด็ดขาด ผู้นำควรแสดงพฤติกรรมทั้งสองในอัตราส่วนต่าง ๆ ตามลักษณะของตน คือ มีลักษณะทั้งมุ่งงานและมุ่งสัมพันธ์ซึ่งการศึกษาของมหาวิทยาลัยรัฐโอไฮโอได้รับการยอม

ภาวะผู้นำเป็นความสามารถเฉพาะตัวของบุคคลที่มีอิทธิพลต่อการทำงานของกลุ่มและความสำเร็จขององค์การ ผู้บริหารจึงต้องมีภาวะผู้นำเพื่อบริหารองค์การให้บรรลุเป้าหมาย และควรเปลี่ยนแปลงไปตามสถานการณ์ขององค์การนั้น ๆ ได้มีผู้ทำการศึกษาเกี่ยวกับการใช้ภาวะนำว่าในองค์การที่มีผู้บริหารที่ใช้ภาวะผู้นำแบบมุ่งงานและแบบมุ่งคนจะมีประสิทธิผลหรือผลผลิตที่สูงในทางตรงกันข้ามองค์การใดมีผู้บริหารที่ใช้ภาวะผู้นำแบบมุ่งงานและแบบมุ่งคนน้อย ประสิทธิผลหรือผลผลิตก็จะน้อยตามลงไปด้วย ดังนั้นผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาภาวะผู้นำตามทฤษฎีของมหาวิทยาลัยโอไฮโอประกอบด้วย 1) ภาวะผู้นำแบบมุ่งคน และ 2) ภาวะผู้นำแบบมุ่งงาน เพื่อจะได้ทราบถึงผลของการบริหารงานและการใช้ภาวะผู้นำ ซึ่งจะนำผลของการศึกษามาพัฒนาประสิทธิผลของการบริหารงานของสถานีตำรวจภูธรจังหวัดสงขลาให้มีประสิทธิภาพเพิ่มมากขึ้น

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการใช้อำนาจ

ความหมายของอำนาจ

อำนาจ (Power) เป็นเครื่องมือสำคัญสำหรับผู้บริหารเพื่อนำพาองค์การไปในทิศทางที่องค์การกำหนด ผู้บริหารแต่ละระดับจะได้รับอำนาจที่แตกต่างกันจึงต้องเลือกใช้ให้ถูกต้องและเหมาะสม (อนิวัช แก้วจำนงค์. 2554 : 151) นอกจากนี้ยังมีนักการศึกษาได้ให้ความหมายของการใช้อำนาจไว้ดังนี้

ราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2542 (2546 : 1372) ให้ความหมายของอำนาจ หมายถึง สิทธิหรืออิทธิพลที่จะบังคับให้ผู้อื่นต้องยอมทำตาม ไม่ว่าจะด้วยความสมัครใจหรือไม่ หรือความที่สามารถบันดาลให้เป็นไปตามความประสงค์

อาคม วัดไธสง (2547 : 9) กล่าวว่า การเป็นผู้นำจะเกี่ยวข้องกับการใช้อำนาจ (Power) อำนาจหน้าที่ (Authority) และอิทธิพล (Influence) การที่จะให้บุคคลอื่นเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมตามที่ผู้นำต้องการนั้น นักวิชาการส่วนมากเห็นพ้องกันว่าอิทธิพล (Influence) มีส่วนสัมพันธ์เกี่ยวข้องกับการเป็นผู้นำมากที่สุด รองลงไปเป็นเรื่องของการใช้อำนาจ (Power) ทั้งอำนาจและอิทธิพลจะมีความหมายใกล้เคียงกัน ส่วนอำนาจหน้าที่ (Authority) จะเกี่ยวข้องกับผู้นำน้อยกว่าอำนาจและอิทธิพล แต่อำนาจหน้าที่เป็นอำนาจที่ได้จากตำแหน่งที่บุคคลครอบครองอยู่

จันทรานี สงวนนาม (2545 : 222-223) ได้กล่าวว่าอิทธิพล (Influence) หมายถึง อำนาจในการดำเนินงานทางสังคมโดยบุคคลใดบุคคลหนึ่งหรือกลุ่มใดกลุ่มหนึ่งที่สามารถชักนำโดยบุคคลใดบุคคลหนึ่งหรือกลุ่มใดกลุ่มหนึ่งให้กระทำหรือไม่กระทำตามที่เขาต้องการได้ อิทธิพลอาจเกิดจากหลายทางด้วยกัน เช่น อิทธิพลทางด้านร่างกาย ได้แก่ มีรูปร่างใหญ่โตหรือความดุร้ายอันเป็นลักษณะนิสัย อิทธิพลทางด้านการถูกบังคับทั้งทางบวกและทางลบซึ่งอาจเป็นทั้งการให้รางวัลและการลงโทษ อิทธิพลด้านความเชี่ยวชาญ (Expertise) และอิทธิพลด้านบารมี (Charisma)

ธงชัย สันติวงษ์ และ ชัยยศ สันติวงษ์ (2542 : 93) ได้ให้ความหมายว่า อำนาจ หมายถึง ความสามารถที่จะมีผลกระทบต่อพฤติกรรมของผู้อื่น

จงรักษ์ แสงแก้ว (2543 : 13) ให้ความหมายว่า อำนาจ หมายถึง ความสามารถของบุคคลที่มีอิทธิพลทำให้บุคคลอื่นเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม ทัศนคติ ค่านิยม ไปในทิศทางใดทิศทางหนึ่งที่ต้องการและบรรลุเป้าหมายที่วางไว้

นภาพร คมสัน (2544 : 26) กล่าวว่า อำนาจ หมายถึง แรงผลักดันและอิทธิพลในการบังคับจูงใจที่ทำให้บุคคลหรือกลุ่มบุคคลเกิดการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม ความคิดเห็น ทัศนคติ จุดมุ่งหมาย ความต้องการ ค่านิยมเบี่ยงเบนไปในทิศทางใดทิศทางหนึ่งเพื่อประโยชน์ของตนเองและส่วนรวม

ในส่วนของนักการศึกษาต่างประเทศได้มีผู้ให้ความหมายของอำนาจไว้หลายคน เช่น

กอร์ดอน (จันทรานี สงวนนาม. 2545 : 221; อ้างอิงจาก Gordon. 1989 : 266) ให้ความหมายว่า อำนาจ หมายถึง ศักยภาพหรือความสามารถในการโน้มน้าวจิตใจผู้อื่นให้กระทำตามทิศทางที่ตนเองปรารถนา

ฮอย และ มิสเกล (อารีย์ ชินสุวรรณ. 2543 : 10 ; อ้างอิงจาก Hoy and Miskel. 1991 : 84-86) กล่าวว่า ผู้บริหารส่วนใหญ่มีอำนาจตามขอบข่ายของงานแต่ขณะเดียวกันก็มีอำนาจตามบุคลิกภาพของตนด้วย ซึ่งมีผลต่อพฤติกรรมของบุคคลคนอื่น จะเห็นได้ว่าอำนาจเป็นสิ่งสำคัญและมีความจำเป็นใน การบริหารงานของผู้บริหารเป็นอย่างมาก เพราะเป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องสัมพันธ์กับคน ทรัพยากร การบริหารจัดการซึ่งถือว่าเป็นสิ่งสำคัญอย่างยิ่ง

เฮอร์เซย์ และ เบลนชาร์ด (ไขแสง โพธิโกสุม (2543 : 35 ; อ้างอิงจาก Hersey and Blanchard. 1996 : 68) กล่าวว่าอำนาจ หมายถึง อิทธิพลจากความสามารถหรือทรัพยากรที่ผู้นำกระตุ้นให้มีการเพิ่มความยินยอมและการยึดมั่นผูกพันจากผู้อื่น

สรุปได้ว่า อำนาจ หมายถึง ความสามารถของบุคคลที่มีอิทธิพลในการบังคับ จูงใจหรือโน้มน้าวให้ผู้อื่นต้องยอมทำตามหรือเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมไปตามที่ผู้มีอำนาจต้องการไม่ว่าจะด้วยความสมัครใจหรือไม่ก็ตาม

รูปแบบและแหล่งที่มาของอำนาจ (Styles and Power Bases)

มีนักการศึกษาหลายท่านได้อธิบายแหล่งที่มาของอำนาจไว้ดังนี้

พีบอดี (สุขชัย ขันอัศวะ. 2541 : 15 ; อ้างอิงจาก Peabody. 1962 : 115) ได้แบ่งฐานอำนาจออกเป็น 4 ประเภท คือ

1. ฐานอำนาจที่เป็นกฎหมาย (Legitimacy) ข้อบังคับหรือกฎเกณฑ์กำหนด ได้แก่ ตำแหน่งงานต่าง ๆ เป็นอำนาจที่ออกคำสั่งและทำให้เกิดการเชื่อฟัง

2. ฐานอำนาจตามตำแหน่ง (Position) ในแต่ละองค์การย่อมจะมีการแบ่งสายงานการบังคับบัญชาทำให้ผู้ปฏิบัติงานทราบได้ทันทีว่าขึ้นตรงกับใครและใครมีอำนาจที่จะสั่งการได้ ใครเป็นผู้มีอำนาจให้รางวัลหรือลงโทษ

3. ฐานอำนาจอยู่ที่ตัวบุคคล (Person) เป็นลักษณะที่เป็นตัวของตัวเองอาจจะเป็นผู้ที่มีมนุษย์สัมพันธ์ มีคุณธรรม คนอื่น ๆ ให้ความเคารพนับถือ จัดเป็นอำนาจบารมีที่มีเฉพาะ

4. ฐานอำนาจที่มีความสามารถเฉพาะบุคคล (Competence) ไม่จำกัดเฉพาะที่สายการบังคับบัญชาแต่อย่างใด

เฟรนช์ และ ราเวน (สมยศ นาวีการ. 2543 : 226 ; อ้างอิงจาก French and Raven. 1959 : 141) ได้กล่าวถึงที่มาของอำนาจมาจาก 5 แหล่งด้วยกัน คือ

1. อำนาจตามกฎหมาย (Legitimate Power) เป็นอำนาจสั่งการตามโครงสร้างขององค์การและเป็นที่ยอมรับว่าเป็นอำนาจที่ถูกต้องตามระเบียบกฎหมายกำหนดให้เป็นอำนาจโดยตำแหน่งซึ่งกลุ่มบุคคลที่เกี่ยวข้องจะต้องตระหนักและยอมรับอำนาจนั้น หากขาดการยอมรับอำนาจนั้นก็จะหมดไป ระดับอำนาจสั่งการจะแปรไปตามองค์การ ในองค์การที่มีวินัยเข้มงวดอำนาจสั่งการก็จะชัดเจนและเข้มงวดตาม เช่น ทหาร ตำรวจ ส่วนครูนั้นจะมีลักษณะงานวิชาการ บุคลากรเชื่อมั่นในตัวเองสูง อำนาจสั่งการจะไม่ชัดเจน รายละเอียดและความเข้มงวดในการใช้อำนาจก็น้อยลง

2. อำนาจการให้รางวัล (Reward Power) เป็นอำนาจที่มีคุณภาพสำหรับผู้ที่เกี่ยวข้อง รางวัลอาจเป็นวัตถุหรือไม่ก็ได้ เช่น การยอมรับ คำชมเชย การเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งและการมอบหมายงานที่พอใจให้แต่เมื่อใดที่คนอื่น ๆ ไม่พอใจกับรางวัลหรือไม่เห็นคุณค่าของรางวัลที่ผู้นำจัดให้อำนาจนี้ก็จะหมดไป ข้อควรระวังอีกประการหนึ่งสำหรับผู้นำที่จะใช้อำนาจแบบนี้คือเงื่อนไขการให้ต้องเหมาะสม เนื่องจากคนทั่วไปไม่ชอบความคิดที่ว่าตนถูกจูงใจด้วยเครื่องล่อหรือถูกซื้อด้วยรางวัล

3. อำนาจการบังคับหรือการลงโทษ (Coercive Power) อาจเป็นอำนาจที่มาจากร่างกายหรือพลังที่เหนือกว่า อำนาจเช่นนี้จะเกิดขึ้นหากผู้ใช้อำนาจสามารใช้ความแข็งแรงกว่าหรือเหนือกว่าลงโทษหรือทำร้ายผู้อื่นไม่ว่าจะเป็นทางกายหรือทางจิตใจ ผลจากการใช้อำนาจทำให้เกิดการยอมตาม เนื่องจากต้องการหลีกเลี่ยงการถูกทำร้ายแต่ในสังคมปัจจุบันอำนาจที่ใช้กับร่างกายได้รับการวิพากษ์วิจารณ์หรือตำหนิอย่างรุนแรง เช่น การกักขัง การจำคุก ส่วนโทษในสถานที่ทำงานอาจ ได้แก่ การตัดเงินเดือน การไม่เลื่อนขั้นเงินเดือน การงดสิทธิประโยชน์บางประการในทางปฏิบัติให้ได้ผล การลงโทษอาจไม่จำเป็นต้องทำจริงแต่ต้องทำให้เชื่อว่ามีก็พอแล้ว นักวิจัยหลายท่านเชื่อว่าอำนาจที่มาจากการลงโทษนั้นมีประสิทธิภาพก็ต่อเมื่อใช้อย่างเหมาะสมเท่านั้น หากใช้ไม่เหมาะสมก็จะทำลายขวัญและกำลังใจของผู้ตาม

4. อำนาจมาจากความเชี่ยวชาญ (Expert Power) อำนาจประเภทนี้มาจากความชำนาญการเฉพาะด้านเนื่องจากคนโดยทั่วไปจะยอมรับและเชื่อผู้เชี่ยวชาญในสิ่งที่ตนเองไม่เชี่ยวชาญ อำนาจที่เกิดจากความเชี่ยวชาญจึงเป็นอำนาจที่สังคมยอมรับและถูกปฏิเสธน้อยที่สุด แต่ขณะเดียวกันก็เป็นอำนาจที่ถูกมองเชิงเปรียบเทียบเพราะคนเราจะเชื่อผู้เชี่ยวชาญ ในขณะที่ผู้นั้นยังรู้มากกว่าผู้อื่น หากมีคนใหม่ที่เชี่ยวชาญกว่าเข้ามาคนแรกก็จะเสียอำนาจนี้ไปถึงแม้จะไม่เสียทั้งหมดแต่ก็เสียไปเป็นบางส่วน

5. อำนาจอ้างอิง (Referent Power) อำนาจประเภทนี้มาจากการที่บุคคลผู้หนึ่งมีคุณสมบัติที่คนอื่น ๆ ชื่นชมและเกิดความต้องการที่จะเลียนแบบเพื่อที่จะเป็นพวกเดียวกันสิ่งที่ชื่นชมอาจเป็นบุคลิกภาพ รูปร่างหน้าตา ชื่อเสียง ทรัพย์สิน หรือความสามารถ จึงเกิดการใช้อำนาจโดยอ้างอิงจากผู้อื่นเป็นฐาน

แนวคิดของ เฟรนช์และราเวน (French and Raven) เป็นที่ยอมรับในวงการศึกษามานานกว่า 30 ปี แต่ก็มีผู้มองเห็นว่าประเภทอำนาจดังกล่าวยังไม่สามารถครอบคลุมอำนาจทั้งหลายที่ผู้บริหารใช้อยู่ในองค์การได้อย่างครบถ้วน เช่น อำนาจในการควบคุมข้อมูลข่าวสาร (Information Power) ซึ่งเป็นอำนาจอย่างหนึ่งที่สำคัญมากต่อการบริหารในยุคปัจจุบัน

บลันชาร์ด และ จอห์นสัน (จันทรานี สงวนนาม. 2545 : 223-224 ; อ้างอิงจาก Blanchard and Johnson. 2001 : 7) ได้แบ่งรูปแบบและที่มาของอำนาจไว้ 7 รูปแบบ คือ

1. อำนาจการบังคับ (Coercive Power) เช่น การตัดเงินเดือน การโยกย้าย การลดขั้น การไล่ออก การปลดออก เป็นต้น

2. อำนาจการเชื่อมโยง (Connection Power) เป็นอำนาจที่สำคัญสำหรับตำแหน่งผู้บริหาร เช่น ความเกี่ยวดองเป็นญาติกัน หรือเป็นเพื่อนสนิทกันกับผู้มีอำนาจหรือผู้ใกล้ชิดกับผู้มีอำนาจในองค์การ

3. อำนาจการให้รางวัล (Reward Power) เป็นอำนาจในการให้คุณให้โทษ ในด้านทรัพยากรหรือสิ่งของที่ผู้อื่นพึงอยากได้ เป็นอำนาจที่ผู้บริหารทุกคนแสวงหาเพื่อที่จะใช้เป็นเครื่องมือในการสนับสนุนให้บุคคลในองค์การปรับเปลี่ยนพฤติกรรมในการทำงานเพื่อให้งานมีผลผลิตเพิ่มขึ้น การให้รางวัลอาจออกมาในรูปแบบของการยกย่อง การให้โบนัสประจำปี การเลื่อนตำแหน่งหรือการเปลี่ยนตำแหน่งไปสู่ตำแหน่งที่สูงกว่าตามที่บุคคลต้องการ

4. อำนาจตามกฎหมาย (Legitimate Power) เป็นอำนาจที่เกิดจากการตัดสินใจของผู้บริหารโดยใช้ตำแหน่งหน้าที่ บทบาทที่มีอยู่ในองค์การ เป็นอำนาจที่ได้มาและหมดไปพร้อมกับตำแหน่งหน้าที่ของทางราชการ

5. อำนาจจากการอ้างอิงหรืออ้างถึง (Referent Power) เป็นอำนาจที่เกิดจากการมีปฏิสัมพันธ์กับผู้บริหาร ส่วนใหญ่จะเกิดจากพื้นฐานทางด้านบุคลิกภาพส่วนบุคคลของผู้บริหาร ผู้บริหารที่มีอำนาจอันเกิดจากการอ้างถึงจะได้รับความนับถือยกย่องจากบุคคลอื่นอันเนื่องมาจากบุคลิกภาพของผู้บริหารที่สามารถจะโน้มน้าวให้บุคคลอื่นเชื่อถือได้

6. อำนาจจากการควบคุมข้อมูลข่าวสาร (Information Power) เป็นอำนาจที่เกิดจากการได้รับหรือการเป็นเจ้าของข้อมูลข่าวสารอันเป็นประโยชน์ที่สามารถโน้มน้าวผู้ปฏิบัติให้มีความ

พร้อมในระดับที่สูงขึ้นในการทำงานร่วมกันข้อมูลต่าง ๆ จึงมีความสำคัญสำหรับผู้บริหารที่จะสามารถเก็บและรวบรวมและนำมาใช้ในการบริหารและพัฒนาองค์การ

7. อำนาจจากความเชี่ยวชาญ (Expert Power) ผู้ที่มีประสบการณ์และได้รับการศึกษาสูง ผู้ใต้บังคับบัญชาที่มีศักยภาพและมีความเชื่อมั่นในตนเองสูงจะมีความต้องการในการให้คำแนะนำหรือสนับสนุนเพียงเล็กน้อยจากผู้บริหารเพื่อโน้มน้าวจิตใจผู้ใต้บังคับบัญชาเรียกว่าเป็นการใช้อำนาจทางความเป็นผู้เชี่ยวชาญหรือผู้มีประสบการณ์ซึ่งจะทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชาพอใจที่จะทำงาน ผู้บริหารที่มีอำนาจประเภทนี้จะมีความเชี่ยวชาญ มีความรู้และมีทักษะอันเป็นที่ยอมรับของผู้ใต้บังคับบัญชาและผู้ร่วมงานในสังคม

จากแนวคิดของนักการศึกษาที่ได้กล่าวถึงแหล่งที่มาของอำนาจจะเห็นได้ว่ามีการจำแนกแหล่งอำนาจไว้อย่างใกล้เคียงกันและหากพิจารณาถึงการใช้อำนาจของผู้บริหารสามารถแบ่งอำนาจออกเป็น 2 ประเภทใหญ่ ๆ คือ อำนาจตามตำแหน่งหน้าที่ (Position Power) และอำนาจจากคุณลักษณะส่วนตัว (Personal Power)โดยการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ใช้กรอบแนวคิดของ บลันชาร์ด (Blanchard) ซึ่งได้แบ่งฐานอำนาจไว้ 7 ประเภทดังที่กล่าวมาแล้วข้างต้น ซึ่งกรอบแนวคิดดังกล่าวนี้สามารถนำมาอธิบายการใช้อำนาจของหัวหน้าสถานีตำรวจได้อย่างละเอียดขึ้น

การใช้อำนาจ (The Use of Power)

อาร์กีรัส (อารี สัณหฉวี. 2545 : 129 ; อ้างอิงจาก Argyris. 1957 : 67-68) กล่าวไว้ว่า ในการบริหารคนงานหรือพนักงานระดับล่าง ผู้บริหารจะใช้อำนาจจากตำแหน่งหน้าที่ในการนิเทศตรวจตราโดยถือว่าคนงานไม่สามารถคิดได้ด้วยตนเอง

จากความหมายของการใช้อำนาจที่กล่าวถึงสรุปได้ว่า การใช้อำนาจ หมายถึง พฤติกรรมหรือการกระทำของผู้บริหารในการนำอำนาจจากฐานหรือแหล่งที่มาของอำนาจต่าง ๆ มาใช้เพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงต่อพฤติกรรมของผู้อื่นทั้งทางตรงหรือทางอ้อม

การใช้อำนาจในองค์การ

คอตเตอร์ (บัณฑิต แท่นพิทักษ์. 2540 : 81 ; อ้างอิงจาก Kotter. 1989 : 5-15) กล่าวว่า อำนาจเป็นสิ่งที่จำเป็นจะต้องรู้จักวิธีใช้ ไม่ต่างกับอาวุธที่มีอันตรายอย่างมหันต์ หากนำไปใช้ไม่ถูกวิธีย่อมเป็นอันตรายต่อตนเองและผู้อื่น ผู้บริหารหรือผู้นำองค์การเมื่อมาอยู่ในตำแหน่งนี้สามารถที่จะใช้อำนาจที่ตนมีอยู่ คืออำนาจหน้าที่และอำนาจจากคุณลักษณะส่วนตัวไปผลักดันให้เกิดการพัฒนาภายในองค์การอย่างต่อเนื่อง การพัฒนางานจะเกิดผลดีหรือผลเสียต่อองค์การได้นั้นจำเป็นที่ผู้บริหารจะต้องรู้จักการนำอำนาจจากประเภทของอำนาจไปปรับใช้ให้เหมาะสมกับสถานการณ์ที่เกิดขึ้นกับตนเองและองค์การ นอกจากนี้ การใช้อำนาจต้องเป็นไปเพื่อโน้มน้าวจูงใจให้บุคคลที่เป็น

ผู้ใต้บังคับบัญชาสามารถพัฒนางานของตนตามความสามารถ และปฏิบัติตามคำสั่งหรือขอร้องอย่างเต็มใจ การที่จะใช้อำนาจเหนือผู้อื่นให้มีประสิทธิภาพนั้นผู้นำต้องสร้างสิ่งต่อไปนี้

1. ความรู้สึกหรือความตระหนักในภารกิจหน้าที่ให้เกิดขึ้นกับผู้ตาม

2. ความเชื่อถือ ศรัทธา ในความเชี่ยวชาญของผู้นำ ผู้นำต้องสร้างชื่อเสียงในฐานะเป็นผู้เชี่ยวชาญ ซึ่งจะทำให้ผู้ตามปฏิบัติตามในเรื่องนั้น ๆ

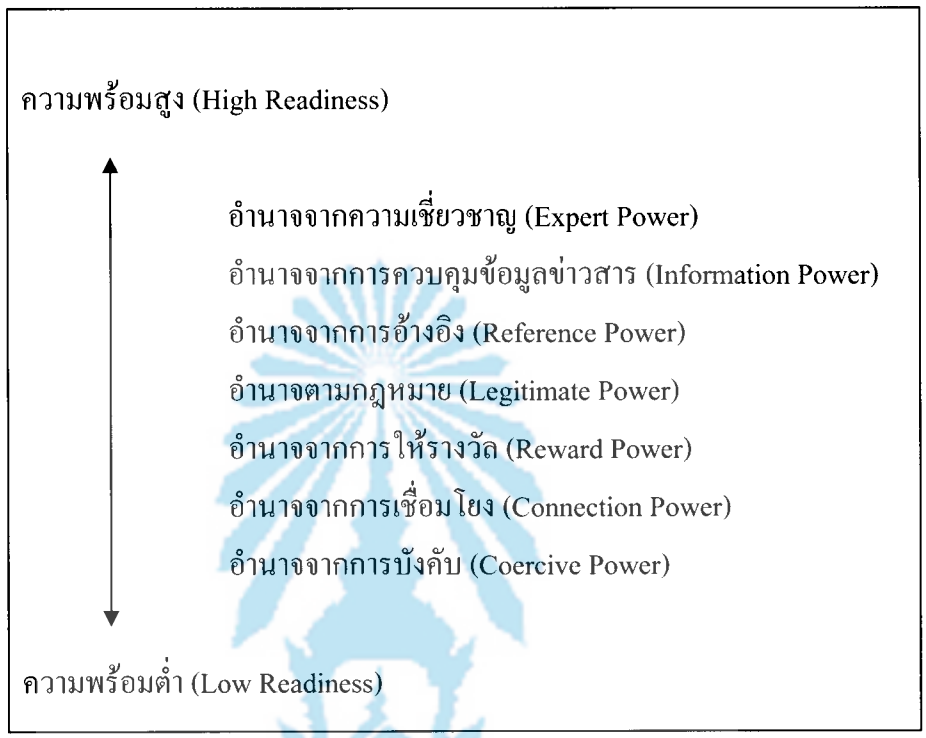
3. การอ้างอิงกับผู้นำ ผู้นำต้องสร้างการยอมรับ ความนิยมชมชอบและความดึงดูดใจให้เกิดกับผู้ตาม

4. การรับรู้ขึ้นอยู่กับผู้นำ ผู้นำต้องจัดการให้ผู้ตามและผู้ตามต้องพึ่งพาการช่วยเหลือจากผู้นำ

เฟรนซ์ และ ราเวน (จันทรานี สงวนนาม. 2545 : 224-225 ; อ้างอิงจาก French and Raven. 1959 : 141) ได้กล่าวถึงความสำเร็จขององค์การว่าเปรียบเสมือนความสำเร็จของผู้บริหาร โดยได้ศึกษาถึงผลผลิตของกลุ่มบริษัทโรงงานผลิตเครื่องใช้ไฟฟ้า 2 สาขาจากพนักงาน จำนวน 40 คน พนักงานทุกคนต่างลงคะแนนให้หัวหน้างานของเขาว่าการใช้อำนาจทางกฎหมายของเขาได้รับคะแนนมากที่สุด เพราะเป็นการใช้อำนาจที่มีเหตุผลที่สุด รองลงมา คือ อำนาจจากความเชี่ยวชาญ อำนาจการให้รางวัล อำนาจการอ้างอิงและท้ายสุด คือ อำนาจการบังคับขู่เข็ญ ส่วนการใช้อำนาจที่ก่อให้เกิดความพึงพอใจและเป็นผลดีต่อการปฏิบัติงานในองค์การมากที่สุดตามลำดับ ได้แก่ อำนาจทางกฎหมาย อำนาจจากความเชี่ยวชาญ อำนาจการอ้างถึง อำนาจการให้รางวัลและอำนาจการบังคับขู่เข็ญ

จันทรานี สงวนนาม (2545 : 225) กล่าวว่า เป็นที่น่าสังเกตว่าในองค์การใดก็ตามที่ผู้บริหารใช้อำนาจที่เกิดจากการอ้างถึงและอำนาจจากความเชี่ยวชาญ ผลการปฏิบัติงานและความพึงพอใจของผู้ปฏิบัติงานจะสูงขึ้น ในองค์การใดที่นำเอาอำนาจการให้รางวัลมาใช้สูงผลการปฏิบัติงานมีแนวโน้มลดต่ำลงและไม่เกิดความพึงพอใจ ส่วนอำนาจการบังคับขู่เข็ญและอำนาจทางกฎหมายต่างก็มีส่วนสัมพันธ์กับความพึงพอใจ การใช้อำนาจชนิดนี้จึงไม่มีผลต่อการปฏิบัติงาน

บลันชาร์ด และ แนทเทเมเยอร์ (จันทรานี สงวนนาม. 2545 : 225 ; อ้างอิงจาก Blanchard and Natemeyer. 2001 : 619) ได้กล่าวถึงความสัมพันธ์ระหว่างระดับความพร้อมของบุคคลและกลุ่มบุคคลกับชนิดของพื้นฐานอำนาจและมีความเป็นไปสูงที่จะได้รับการสนองตอบจากคนทั้งหลาย ผู้บริหารตามสถานการณ์มองความพร้อมของคนเป็นเสมือนความสามารถและความยินดีของคนหรือกลุ่มบุคคลที่จะมีความรับผิดชอบในการกระทำของพฤติกรรมของเขาเองในสถานการณ์ที่แตกต่างกัน เมื่อเป็นเช่นนี้ความพร้อม (Readiness) จึงเปรียบเสมือนมโนทัศน์เฉพาะที่เกี่ยวกับงานและขึ้นอยู่กับผู้บริหารที่จะพยายามให้ถึงความสำเร็จนั้น ๆ ดังภาพที่ 7



ภาพที่ 7 ความสัมพันธ์ระหว่างระดับความพร้อมกับชนิดของพื้นฐานอำนาจ (ที่มา : จันทรานี สงวนนาม. 2545 : 225 ; อ้างอิงจาก Blanchard and Johnson. 2001 : 619)

จากภาพที่ 7 แสดงให้เห็นว่าบุคคลจะมีความพร้อมจากระดับต่ำไปสู่ระดับที่สูงขึ้นศักยภาพและความเชื่อมั่นในตนเองในการที่จะกระทำสิ่งใดก็เพิ่มสูงขึ้น โดยได้รับผลกระทบจากพื้นฐานอำนาจทั้ง 7 ประการ ที่ผ่านการทดลองมาแล้วว่าผู้บริหารที่มีความพร้อมสูง (High Readiness) ส่วนใหญ่จะใช้อำนาจจากความเป็นผู้เชี่ยวชาญ (Expert Power) เป็นลำดับแรก รองลงมาเป็นอำนาจทางด้านข้อมูล (Information Power) และอำนาจอื่น ๆ ตามลำดับ จนขั้นสุดท้ายผู้บริหารที่มีความพร้อมต่ำสุด (Low Readiness) มักใช้อำนาจประเภทบังคับขู่เข็ญ (Coercive Power) ซึ่งเป็นอำนาจที่ผู้ร่วมงานหรือผู้ใต้บังคับบัญชาไม่พึงพอใจและไม่ต้องการให้ผู้บริหารนำมาใช้ในการบริหารงาน

เชเมอร์ฮอร์น (สมควร ภักดีวุฒิ. 2550 : 25 ; อ้างอิงจาก Schemerhorn. 1989 : 342) ได้เสนอแนวทาง การใช้อำนาจของผู้บริหารไว้ 5 ประการ คือ

1. อย่าเพิกเฉยในการใช้อำนาจหน้าที่ที่มีอยู่
2. อย่ากลัวที่จะสร้างพันธะกรณีในเรื่องบุญคุณให้เกิดขึ้นกับผู้ใต้บังคับบัญชา

3. สร้างความรู้สึกผูกพันให้เกิดขึ้นกับผู้ใต้บังคับบัญชาจะทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชารู้สึกอบอุ่นใจเมื่อได้ทำงานร่วมกับผู้บริหาร

4. สร้างและเชื่อมั่นในตัวผู้เชี่ยวชาญแต่ละเรื่องที่มีอยู่ในองค์การใช้ความสามารถของบุคคลเหล่านั้นให้เกิดประโยชน์

5. การใช้อำนาจจะต้องอยู่บนพื้นฐานของการให้เกียรติซึ่งกันและกันในฐานะที่ต่างก็เป็นปัจเจกบุคคล

แมคคลีแลนด์ (สมควร ภักดีวุฒิ. 2550 : 26 ; อ้างอิงจาก Mc Cleland. 1975 : 283) ได้อธิบายถึง การใช้อำนาจว่ามี 2 แนวทาง

1. การใช้อำนาจแบบครอบงำผู้ใต้บังคับบัญชาโดยทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชาต้องพึ่งพาผู้บังคับบัญชาเสมอ การใช้อำนาจแบบนี้จะทำให้เกิดการยึดตัวบุคคลมากกว่าจุดมุ่งหมายขององค์การ ทำให้บุคลากรขาดความคิดริเริ่ม ถ้าองค์กรขาดผู้นำประเภทนี้ฉับพลันอาจทำให้เกิดวิกฤตการณ์ขึ้นในองค์การได้

2. การใช้อำนาจแบบสร้างทักษะความมั่นใจในตัวเองแก่บุคลากรในองค์การเพื่อเพิ่มแรงจูงใจภายในและการควบคุมตนเองของผู้ใต้บังคับบัญชา สร้างความผูกพันกับองค์การมากกว่าความผูกพันกับผู้นำ มีการมอบอำนาจในระดับที่เหมาะสม ให้ข้อมูลข่าวสารอย่างเปิดเผยและเปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีส่วนร่วมในการตัดสินใจด้วย

สมยศ นาวีการ (2543 : 246 - 247) กล่าวถึงการใช้อำนาจและผลลัพธ์ของอำนาจว่าเมื่อผู้นำใช้อำนาจเพื่อที่จะมีอิทธิพลต่อทัศนคติหรือพฤติกรรมของบุคคลที่ขึ้นอยู่กับพวกเขาแล้ว ปฏิกิริยาของพนักงานจะขึ้นอยู่กับแหล่งที่มาของอำนาจและวิถีทางที่อำนาจได้ถูกใช้ ซึ่งมีผลการวิจัยพบว่า

1. พนักงานโน้มเอียงที่จะแสดงความผูกพันกับการใช้อำนาจจากการอ้างอิงกับอำนาจที่เกิดจากความเชี่ยวชาญ

2. พนักงานจะมีความพอใจและปฏิบัติงานได้ดีขึ้น เมื่อถูกสั่งการโดยผู้บริหารที่ใช้อำนาจจากการอ้างอิงและอำนาจที่เกิดจากความเชี่ยวชาญ แต่เมื่อผู้บริหารใช้อำนาจตามกฎหมายหรืออำนาจจากการควบคุมข้อมูลข่าวสาร หรืออำนาจที่เกิดจากการให้รางวัลแล้วพนักงานโน้มเอียงที่จะแสดงปฏิกิริยายินยอมเท่านั้น เมื่ออำนาจการบังคับถูกใช้แล้วพนักงานโน้มเอียงที่จะแสดงปฏิกิริยาการต่อต้าน

ด้วยเหตุผลดังกล่าวผู้นำที่มีประสิทธิภาพจะพยายามใช้อำนาจการบังคับเมื่อจำเป็นอย่างที่สุด ผู้นำที่ใช้อำนาจอย่างอวดดีมักจะเผชิญกับการต่อต้านมากกว่าผู้นำที่อ่อนน้อมและป้องกัน

ผลประโยชน์ของพนักงาน และยังพบว่าผู้นำสามารถสร้างอำนาจโดยการแบ่งปันอำนาจของเขาให้แก่บุคคลอื่นความสัมพันธ์ระหว่างอำนาจจากตำแหน่งกับอำนาจจากบุคคล

5. อำนาจจากตำแหน่ง (Position Power) ได้แก่ อำนาจตามกฎหมาย อำนาจจากการให้รางวัลและอำนาจจากการบังคับกับ อำนาจส่วนบุคคล (Personal Power) ซึ่งเป็นอำนาจเฉพาะตัว ได้แก่ อำนาจจากการอ้างอิงและอำนาจจากความเชี่ยวชาญ เมื่อพิจารณาในแง่การเป็นผู้นำแบบทางการ (Formal Leader) กับผู้นำแบบไม่เป็นทางการ (Information Leader) พบว่าในการเป็นผู้นำแบบเป็นทางการนั้นจำเป็นต้องมีอำนาจจากตำแหน่ง ส่วนผู้นำแบบไม่เป็นทางการนั้นมีเพียงอำนาจจากส่วนบุคคลในระดับหนึ่งเท่านั้น หากบุคคลหนึ่งเป็นผู้นำทั้งสองแบบควบคู่กันแล้วอำนาจโดยรวมของอำนาจจากตำแหน่งและอำนาจส่วนบุคคลจะแประผันในลักษณะต่าง ๆ 4 แบบ ดังนี้

5.1 หากมีการใช้อำนาจจากการตำแหน่งต่ำและอำนาจส่วนบุคคลต่ำ อำนาจโดยรวมจะอยู่ระดับต่ำ

5.2 หากมีการใช้อำนาจจากตำแหน่งต่ำและอำนาจส่วนบุคคลสูง อำนาจโดยรวมจะอยู่ระดับปานกลาง

5.3 หากมีการใช้อำนาจจากตำแหน่งสูงและอำนาจส่วนบุคคลต่ำ อำนาจโดยรวมจะอยู่ระดับปานกลาง

5.4 หากมีการใช้อำนาจจากตำแหน่งสูงและอำนาจส่วนบุคคลสูง อำนาจโดยรวมจะอยู่ระดับสูง

อำนาจตามตำแหน่งเมื่อผู้บริหารนำไปใช้จะเกิดผลกระทบต่อตำแหน่งหน้าที่นั้น ๆ ขึ้นอยู่กับว่าผู้บริหารจะนำอำนาจชนิดใดไปใช้มากน้อยเพียงใดก็ย่อมเกิดผลกระทบต่อตำแหน่งมากน้อยเท่านั้น และจะมีผลไปสู่ความเชื่อมั่นและความไว้วางใจในการทำงานร่วมกันกับผู้ร่วมงาน ผู้บริหารระดับสูง จึงไม่ควรใช้อำนาจต่าง ๆ หรือคุมอำนาจไว้แต่เพียงผู้เดียวตามตำแหน่งที่มีในทางตรงข้ามผู้บริหารควรมีการกระจายอำนาจหรือการมอบหมายอำนาจ (Delegate Power) ให้แก่ผู้ใต้บังคับบัญชาตามความเหมาะสม ส่วนอำนาจส่วนบุคคลนั้นเป็นอำนาจที่เกิดจากความเชื่อมั่นและความไว้วางใจ (Confidence and Trust) ในตัวผู้บริหารที่ผู้ร่วมงานมีให้เป็นอำนาจที่สามารถโน้มน้าวจิตใจผู้ร่วมงานให้ปฏิบัติตาม ซึ่งเป็นคุณลักษณะของความเป็นผู้นำ (Leader) ที่ผู้ร่วมงานยอมรับเป็นอำนาจบารมี (Charisma) ส่วนบุคคลที่ผู้บริหารนำมาใช้เมื่อปฏิบัติงานเช่นเดียวกัน แต่เมื่อใดที่ไม่ได้ปฏิบัติงานอำนาจเหล่านี้ก็จะไม่เกิดขึ้น อำนาจตามตำแหน่งและอำนาจส่วนบุคคลต่างก็มีผลกระทบต่อระบบของปฏิสัมพันธ์ในการโน้มน้าวจิตใจให้บุคคลปฏิบัติงาน อำนาจทุกชนิดต่างก็มีผลกระทบซึ่งกันและกัน ในฐานะที่เป็นผู้บริหารและผู้นำองค์การควรมีการกระจายอำนาจหรือมอบหมายอำนาจมากขึ้น ทั้งนี้เพื่อให้ผู้บริหารได้รับการยกย่องนับถือจากผู้ร่วมงาน และเป็นการเสริมสร้างอำนาจบารมีให้

เกิดขึ้นแก่ตนเอง เพราะการมอบหมายอำนาจจะช่วยให้ผู้บริหารได้รับทราบข้อมูลข่าวสารและเป็นการใช้ความเชี่ยวชาญในเชิงบริหารเน้นการส่งเสริมความสามารถให้เกิดอำนาจส่วนบุคคล (Personal Power) แก่ตัวเอง

การใช้อำนาจของผู้บริหารเป็นสิ่งที่มีความสำคัญต่อการบริหารงานเป็นอย่างยิ่งเพราะการที่ผู้บริหารต้องการให้ผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติตามจำเป็นต้องใช้อำนาจตามตำแหน่งและอำนาจที่เกิดจากคุณลักษณะส่วนตัวของผู้บริหารแต่ละคน ซึ่งอำนาจทั้งสองด้านนี้ได้มีผู้ทำการศึกษาไว้หลายท่านและได้นำเสนอเป็นกรอบหรือแนวคิดเกี่ยวกับการใช้อำนาจว่าผู้บริหารที่ใช้อำนาจความเชี่ยวชาญมักจะได้รับการยอมตามจากผู้ใต้บังคับบัญชามากที่สุด ส่วนอำนาจที่มักจะยอมตามน้อยที่สุดคือ อำนาจการบังคับหรือการลงโทษ เมื่อเป็นเช่นนี้จะเห็นได้ว่าการใช้อำนาจของผู้บริหารแต่ละครั้งจำเป็นที่จะต้องดูความเหมาะสมกับสภาพความเป็นจริงที่เกิดขึ้นเพื่อที่จะนำอำนาจไปใช้อย่างมีประสิทธิภาพมากที่สุด ซึ่งในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยสนใจศึกษาการใช้อำนาจตามทฤษฎีของ บลันชาร์ด และจอห์นสัน (Blanchard and Johnson) ประกอบด้วย 1) การใช้อำนาจจากการบังคับ 2) การใช้อำนาจจากการเชื่อมโยง 3) การใช้อำนาจจากการให้รางวัล 4) การใช้อำนาจตามกฎหมาย 5) การใช้อำนาจจากการอ้างอิง 6) การใช้อำนาจจากการควบคุมข้อมูลข่าวสาร และ 7) การใช้อำนาจจากความเชี่ยวชาญ

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ทรงวุฒิ แน่นหนา (2542 : 62) ได้ศึกษาการใช้พลังอำนาจของผู้บริหารกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูปฏิบัติการสอนในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานประถมศึกษาจังหวัดชลบุรี พบว่า การใช้พลังอำนาจของผู้บริหารกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูปฏิบัติการสอนในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดชลบุรี โดยภาพรวมแล้วอยู่ในระดับมาก และเมื่อจำแนกตามประสบการณ์การบริหาร พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และเมื่อจำแนกตามขนาดโรงเรียน พบว่า ไม่แตกต่างกัน ส่วนการใช้อำนาจของผู้บริหารทั้งโดยรวมและรายด้าน มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับค่อนข้างสูงกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูปฏิบัติการสอน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จงรักษ์ แสงแก้ว (2543 : 89-90) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการใช้อำนาจของผู้บริหารโรงเรียนกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานประถมศึกษาจังหวัดตาก พบว่า ระดับการใช้อำนาจของผู้บริหารโรงเรียนโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ผู้บริหารที่มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาตรีหรือต่ำกว่า กับผู้บริหารทีมีวุฒการศึกษาระดับปริญญาโทหรือสูงกว่า มีระดับการใช้อำนาจไม่แตกต่างกัน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ผู้บริหารโรงเรียนที่มีประสบการณ์ในการบริหารงานต่ำกว่า 10 ปี มีการใช้อำนาจในภาพรวมและ

รายด้านอยู่ในระดับปานกลาง ส่วนผู้บริหารโรงเรียนที่มีประสบการณ์ในการบริหารงานตั้งแต่ 10 ปีขึ้นไป มีการใช้อำนาจในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ถ้าจำแนกตามขนาดโรงเรียน พบว่า ผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็กและโรงเรียนขนาดใหญ่ มีระดับการใช้อำนาจไม่แตกต่างกัน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ในส่วนผู้บริหารโรงเรียนขนาดกลางมีระดับการใช้อำนาจโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก การใช้อำนาจของผู้บริหารโรงเรียนโดยภาพรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนในโรงเรียนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

นภาพร คมสัน (2543 : 84-86) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำและการใช้อำนาจของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานประถมศึกษาจังหวัดกำแพงเพชร โดยได้สอบถามผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา พบว่า ผู้บริหารมีภาวะผู้นำอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าผู้บริหารมีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและภาวะผู้นำการแลกเปลี่ยนอยู่ในระดับปานกลาง ส่วนภาวะผู้นำแบบตามสบาย อยู่ในระดับน้อย ผู้บริหารที่มีประสบการณ์ในตำแหน่งบริหารต่ำกว่า 10 ปี มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ภาวะผู้นำการแลกเปลี่ยนและภาวะผู้นำแบบตามสบายอยู่ในระดับปานกลาง ส่วนผู้บริหารที่มีประสบการณ์ในตำแหน่งบริหารสูงกว่า 10 ปี มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงอยู่ในระดับมาก ส่วนภาวะผู้นำการแลกเปลี่ยนและภาวะผู้นำแบบตามสบายอยู่ในระดับปานกลาง ผู้บริหารโรงเรียนมีการใช้อำนาจโดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับปานกลาง ผู้บริหารที่มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาตรีหรือต่ำกว่ามีการใช้อำนาจโดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับปานกลาง ส่วนผู้บริหารที่มีวุฒิการศึกษาสูงกว่าระดับปริญญาตรีมีการใช้อำนาจอยู่ในระดับปานกลาง ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำและการใช้อำนาจของผู้บริหาร พบว่า ภาวะผู้นำมีความสัมพันธ์ทางบวกกับการใช้อำนาจของผู้บริหารอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

สุพรรณ แก้วกัญหา (2547 : 54) ได้ศึกษาการใช้อำนาจของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาอำเภอบางละมุง จังหวัดชลบุรี พบว่าการใช้อำนาจของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าอยู่ในระดับมาก 4 ด้าน คือ อำนาจบารมี อำนาจความเชี่ยวชาญ อำนาจการให้รางวัล และอำนาจตามกฎหมาย ส่วนอำนาจจากการบังคับอยู่ในระดับปานกลาง

ณรงค์ศักดิ์ เหมือนชาติ (2547 : 80-81) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการใช้อำนาจในการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสุรินทร์ พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีการใช้อำนาจโดยรวมและอำนาจทุกอย่างอยู่ในระดับมาก เมื่อจำแนกตามขนาดสถานศึกษา พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาทุกขนาดมีการใช้อำนาจอยู่ในระดับมาก และพบว่าสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสุรินทร์มีประสิทธิผลโดยรวมและประสิทธิผลแต่ละด้านอยู่ในระดับมาก ความสัมพันธ์ระหว่างการใช้อำนาจในการบริหาร

ของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลสถานศึกษา พบว่า โดยรวมมีความสัมพันธ์กันในทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

อดุลย์ สุขจิต (2552 : 60) ได้ศึกษาพฤติกรรมผู้นำที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจสายป้องกันและปราบปรามในสังกัดตำรวจภูธร จังหวัดจันทบุรี พบว่า พฤติกรรมของหัวหน้าสถานีตำรวจภูธรของข้าราชการตำรวจสายป้องกันและปราบปรามในสังกัดจังหวัดจันทบุรี เป็นผู้นำแบบประชาธิปไตยมากที่สุด

สุระพล จิตรักษ์ (2546 : 103) ได้ศึกษาแบบพฤติกรรมผู้นำของหัวหน้าสถานีตำรวจและแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจในพื้นที่ชายฝั่งทะเลภาคตะวันออก ผลการศึกษาพบว่าพฤติกรรมภาวะผู้นำของหัวหน้าสถานีตำรวจตามความคิดเห็นของข้าราชการตำรวจสายป้องกันปราบปราม ในพื้นที่ชายฝั่งทะเลภาคตะวันออกส่วนใหญ่มีพฤติกรรม 3 อันดับแรก คือ 1. หนีงาน 2. ยึดระเบียบ และ 3. นักบุญ โดยพบว่าหัวหน้าสถานีตำรวจมีพฤติกรรมแบบนักบริหารน้อยที่สุด

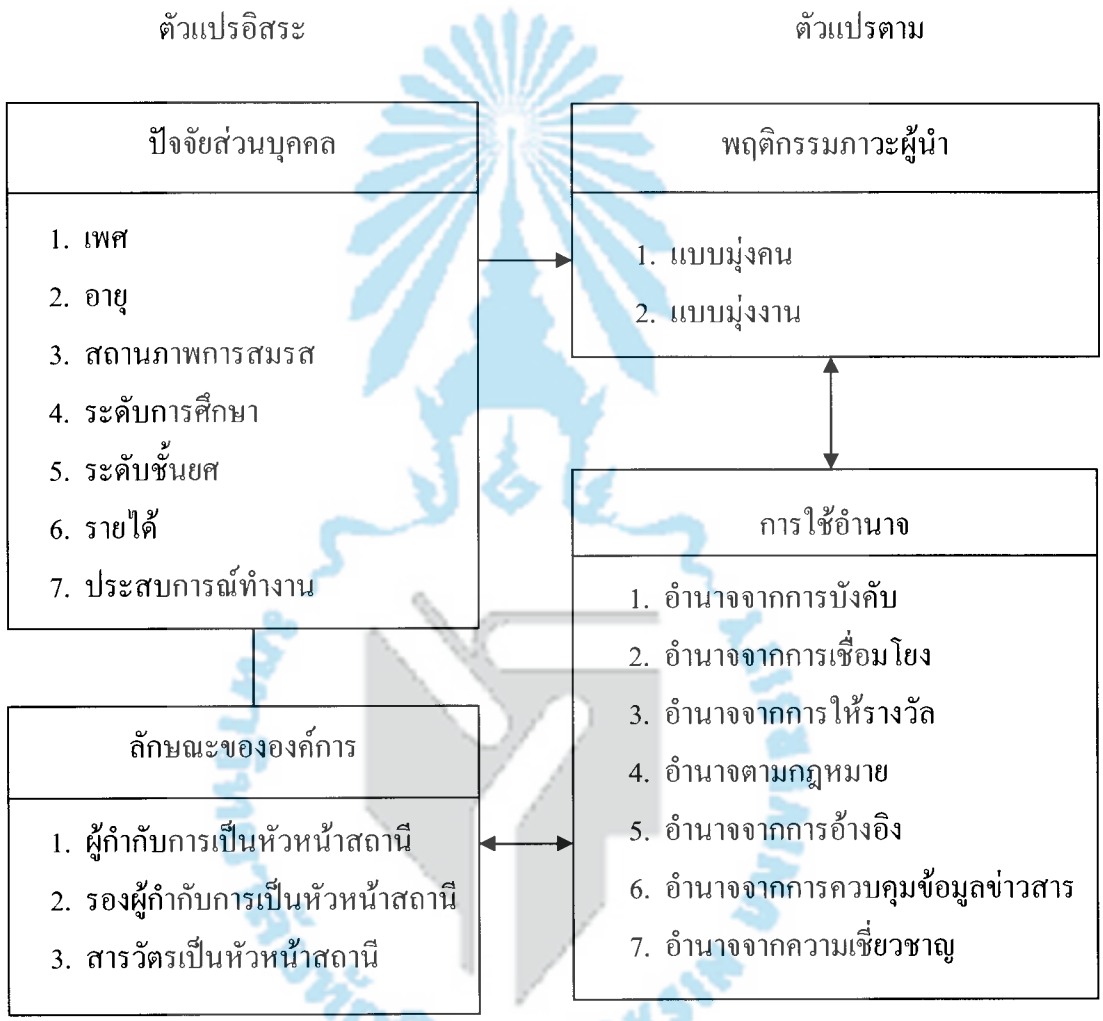
กมล ศิริสลุง (2545 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การประถมศึกษาจังหวัดลพบุรี พบว่า 1) พฤติกรรมภาวะผู้นำด้านมิตรสัมพันธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาพบว่าส่วนใหญ่อยู่ในระดับปานกลาง 2) พฤติกรรมผู้นำด้านกิจสัมพันธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาพบว่าส่วนใหญ่อยู่ในระดับปานกลาง 3) ประสิทธิผลของการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา พบว่า อยู่ในระดับระดับปานกลางทุกด้าน 4) พฤติกรรมด้านมิตรสัมพันธ์ของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษามีความสัมพันธ์กันทุกด้านและทุกรายข้อที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 5) พฤติกรรมผู้นำด้านกิจสัมพันธ์ของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษามีความสัมพันธ์กันทุกด้านและทุกรายข้อที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.01

เลิศลักษณ์ นันทวิสิทธิ์ (2546 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ความสามารถของตนเองกับการรับรู้การใช้อำนาจของผู้บังคับบัญชา บุคลิกภาพและความเครียดของเจ้าหน้าที่ตำรวจประจำสถานีตำรวจภูธรจังหวัดนนทบุรี พบว่า 1) เจ้าหน้าที่ตำรวจประจำสถานีตำรวจภูธรจังหวัดนนทบุรีมีการรับรู้ความสามารถของตนเองอยู่ในระดับสูง มีการรับรู้การใช้อำนาจของผู้บังคับบัญชาทุกด้านอยู่ในระดับปานกลาง ยกเว้นด้านฐานอำนาจจากการให้รางวัลซึ่งอยู่ในระดับสูง มีบุคลิกภาพแบบแสดงตัว หวั่นไหวมากที่สุด และมีความเครียดอยู่ในระดับต่ำ 2) การรับรู้ความสามารของตนเองและการรับรู้การใช้อำนาจของผู้บังคับบัญชาด้านฐานอำนาจตามกฎหมายมีความสัมพันธ์ทางลบกับความเครียดอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนบุคลิกภาพด้านหวั่นไหวมั่นคงมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความเครียดอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

และ 3) บุคลิกภาพด้านความหวั่นไหว มั่นคง การรับรู้ความสามารถของตนเอง และการรับรู้การใช้อำนาจของผู้บังคับบัญชาด้านฐานอำนาจจากการให้รางวัลสามารถร่วมกันพยากรณ์ความเครียดได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 โดยสามารถร่วมกันพยากรณ์ความเครียดได้ร้อยละ 28.6

กรอบแนวคิดในการวิจัย

จากการศึกษาเอกสาร ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ผู้วิจัยมีความสนใจศึกษาพฤติกรรมภาวะผู้นำในลักษณะของการมุ่งคนและการมุ่งงาน และการใช้อำนาจในการบริหารงานของหัวหน้าสถานีตำรวจ ดังนั้น ผู้วิจัยได้สรุปกรอบแนวคิดในการวิจัย ดังแสดงในภาพที่ 8



ภาพที่ 8 กรอบแนวคิดในการวิจัย

บทที่ 3
วิธีดำเนินการวิจัย

การศึกษาพฤติกรรมภาวะผู้นำและการใช้อำนาจในการบริหารงานของหัวหน้าสถานีตำรวจภูธรในจังหวัดสงขลา : มุมมองของผู้ปฏิบัติงาน ผู้วิจัยได้ใช้วิธีการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) อาศัยแนวคิด ทฤษฎีการศึกษาที่เกี่ยวข้องมาเป็นกรอบในการวิจัย โดยดำเนินการวิจัยตามลำดับ ดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
2. เครื่องมือและวิธีการสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล
3. วิธีดำเนินการการเก็บรวบรวมข้อมูล
4. วิธีการวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร (Population) เป็นข้าราชการตำรวจที่ปฏิบัติหน้าที่ประจำอยู่ที่สถานีตำรวจภูธรในจังหวัดสงขลา จำนวน 31 สถานี รวมประชากรทั้งสิ้น จำนวน 3,079 นาย ประชากรดังกล่าวได้ถูกเลือกเป็นกลุ่มตัวอย่าง (Sample) เพื่อการศึกษาวิจัยรวมทั้งสิ้น จำนวน 346 นาย โดยวิธีเลือกกลุ่มตัวอย่างแบบการสุ่มตัวอย่างแบบง่าย (Simple Random Sampling) ทั้งนี้ข้าราชการตำรวจทุกนายมีโอกาสถูกเลือกเป็นกลุ่มตัวอย่างเท่ากันทั้งหมด ยกเว้นข้าราชการตำรวจ จำนวน 30 นาย ที่ได้เป็นผู้ทดสอบ (Pretest) เครื่องมือเพื่อหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ก่อนแล้ว

เครื่องมือและวิธีการสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ แบบสอบถาม (Questionnaire) สร้างขึ้นโดยผู้วิจัยโดยผ่านการตรวจสอบแก้ไขจากประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ก่อนจึงได้ดำเนินการสอบถามจากกลุ่มตัวอย่างที่กำหนดไว้ แบบสอบถามแบ่งออกเป็น 4 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 เป็นคำถามข้อมูลโดยทั่วไปของกลุ่มตัวอย่างประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพการสมรส ระดับการศึกษา ระดับชั้นยศ รายได้ ประสบการณ์ทำงาน และลักษณะองค์การ

ส่วนที่ 2 เป็นคำถามปลายปิดเพื่อสอบถามความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างเกี่ยวกับพฤติกรรมภาวะผู้นำของหัวหน้าสถานีตำรวจภูธรในจังหวัดสงขลา ข้อคำถามทั้งหมดถูกตั้งจากแนวคิดทฤษฎีพฤติกรรมภาวะผู้นำใน 2 แบบ ได้แก่ ภาวะผู้นำแบบมุ่งคนและภาวะผู้นำแบบมุ่งงาน จำนวน 20 ข้อ ดังนี้

- พฤติกรรมแบบมุ่งคนคือข้อคำถามที่ 1 – 10
- พฤติกรรมแบบมุ่งงานคือข้อคำถามที่ 11 – 20

ข้อคำถามแสดงแบบมาตราส่วนประมาณค่าตามแนวคิดของลิเคิร์ท (Likert) มีลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ โดยมีเนื้อหาครอบคลุมเกี่ยวกับพฤติกรรมภาวะผู้นำของหัวหน้าสถานีตำรวจภูธรในจังหวัดสงขลา โดยเกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้

5	หมายถึง	เห็นด้วยในระดับ	มากที่สุด
4	หมายถึง	เห็นด้วยในระดับ	มาก
3	หมายถึง	เห็นด้วยในระดับ	ปานกลาง
2	หมายถึง	เห็นด้วยในระดับ	น้อย
1	หมายถึง	เห็นด้วยในระดับ	น้อยที่สุด

ทั้งนี้ผู้วิจัยได้กำหนดการแปลความหมายของระดับพฤติกรรมภาวะผู้นำตามระดับคะแนนเฉลี่ย ดังนี้

คะแนนเฉลี่ย	1.00 – 1.80	หมายถึง	น้อยที่สุด
คะแนนเฉลี่ย	1.81 – 2.60	หมายถึง	น้อย
คะแนนเฉลี่ย	2.61 – 3.40	หมายถึง	ปานกลาง
คะแนนเฉลี่ย	3.41 – 4.20	หมายถึง	มาก
คะแนนเฉลี่ย	4.21 – 5.00	หมายถึง	มากที่สุด

ส่วนที่ 3 เป็นคำถามปลายปิดเพื่อสอบถามความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างเกี่ยวกับการใช้อำนาจของหัวหน้าสถานีตำรวจภูธรในจังหวัดสงขลา ข้อคำถามทั้งหมดถูกตั้งจากแนวคิดทฤษฎีการใช้อำนาจของบลันชาร์ดและจอห์นสัน (จันทรานี สงวนนาม. 2545 : 223-224 ; อ้างอิงจาก Blanchard and Johnson. 2001 : 7) ใน 7 ด้าน ได้แก่ การใช้อำนาจจากการบังคับการใช้อำนาจจากการเชื่อมโยง การใช้อำนาจจากการให้รางวัล การใช้อำนาจตามกฎหมาย การใช้อำนาจจากการอ้างอิง การใช้อำนาจจากการควบคุมข้อมูลข่าวสารและการใช้อำนาจจากความเชี่ยวชาญ จำนวน 35 ข้อ ดังนี้

- การใช้อำนาจจากการบังคับคือข้อคำถามที่ 1- 5
- การใช้อำนาจจากการเชื่อมโยงคือข้อคำถามที่ 6 - 10
- การใช้อำนาจจากการให้รางวัลคือข้อคำถามที่ 11 - 15
- การใช้อำนาจตามกฎหมายคือข้อคำถามที่ 16 - 20
- การใช้อำนาจจากการอ้างอิงคือข้อคำถามที่ 21 - 25
- การใช้อำนาจจากการควบคุมข้อมูลข่าวสารคือข้อคำถามที่ 26 - 30
- การใช้อำนาจจากความเชี่ยวชาญคือข้อคำถามที่ 31 - 35

ข้อคำถามแสดงแบบมาตราส่วนประมาณค่าตามแนวคิดของลิเคิร์ท (Likert) มีลักษณะเป็น มาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ โดยมีเนื้อหาครอบคลุมเกี่ยวกับรูปแบบการใช้อำนาจในการบริหารงานของหัวหน้าสถานีตำรวจภูธรในจังหวัดสงขลา โดยเกณฑ์การให้คะแนนดังนี้

5	หมายถึง	เห็นด้วยในระดับ	มากที่สุด
4	หมายถึง	เห็นด้วยในระดับ	มาก
3	หมายถึง	เห็นด้วยในระดับ	ปานกลาง
2	หมายถึง	เห็นด้วยในระดับ	น้อย
1	หมายถึง	เห็นด้วยในระดับ	น้อยที่สุด

ผู้วิจัยได้กำหนดการแปลความหมายของระดับการใช้อำนาจตามระดับคะแนนเฉลี่ย ดังนี้

คะแนนเฉลี่ย	1.00 – 1.80	หมายถึง	น้อยที่สุด
คะแนนเฉลี่ย	1.81 – 2.60	หมายถึง	น้อย
คะแนนเฉลี่ย	2.61 – 3.40	หมายถึง	ปานกลาง
คะแนนเฉลี่ย	3.41 – 4.20	หมายถึง	มาก
คะแนนเฉลี่ย	4.21 – 5.00	หมายถึง	มากที่สุด

ส่วนที่ 4 เป็นคำถามปลายเปิดเพื่อให้ผู้ตอบแบบสอบถามให้ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับพฤติกรรมภาวะผู้นำกับการใช้อำนาจในการบริหารงานของหัวหน้าสถานีตำรวจภูธรในจังหวัดสงขลา

วิธีสร้างเครื่องมือ

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นตามขั้นตอนดังนี้

1. ศึกษาหลักการ ทฤษฎีและเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมภาวะผู้นำและการใช้อำนาจในการบริหารงานของหัวหน้าสถานีตำรวจภูธรในจังหวัดสงขลา

2. วิเคราะห์ลักษณะของข้อมูลที่ต้องการในการวิจัยโดยวิเคราะห์จากวัตถุประสงค์ในการวิจัย กำหนดโครงสร้างเนื้อหาของแบบสอบถาม

3. เขียนโครงร่างแบบสอบถามให้ครอบคลุมในเนื้อและวัตถุประสงค์ที่ต้องการวัดและส่งให้ประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ทำการตรวจสอบ

4. นำเครื่องมือให้ผู้เชี่ยวชาญ 3 ท่าน ตรวจสอบความเที่ยงตรงของเนื้อหา (Content Analysis)

5. นำผลการประเมินของผู้เชี่ยวชาญ 3 ท่าน หาค่าความเที่ยงตรงของเนื้อหา ซึ่งผลการพิจารณาค่าดัชนีความสอดคล้องโดยผู้เชี่ยวชาญปรากฏว่าข้อคำถามมีค่าความสอดคล้องตั้งแต่ 0.67 - 1.00 จากนั้นจึงคัดเลือกข้อคำถามที่มีค่าดัชนีความสอดคล้อง ตั้งแต่ 0.67 ขึ้นไปนำมาปรับปรุงและจัดพิมพ์เพื่อทดลองใช้ต่อไป

6. นำข้อเสนอแนะและข้อคิดเห็นของประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ปรับปรุงแก้ไขก่อนนำไปทดสอบ (Pretest) กับกลุ่มตัวอย่างจำนวน 30 คน โดยคัดเลือกจากข้าราชการตำรวจที่ปฏิบัติงานในสถานีตำรวจภูธรในจังหวัดสงขลา กลุ่มตัวอย่างดังกล่าวไม่เข้าไปเกี่ยวข้องกับกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ทั้งนี้เพื่อหาความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถาม ได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.98

7. แก้ไขแบบสอบถามครั้งสุดท้ายก่อนนำส่งประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์อีกครั้ง เพื่อนำไปใช้กับกลุ่มตัวอย่างจริงที่ได้กำหนดไว้ในงานวิจัย

วิธีดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล

เก็บรวบรวมข้อมูลทั้งข้อมูลปฐมภูมิ (Primary Data) และข้อมูลทุติยภูมิ (Secondary Data) โดยข้อมูลปฐมภูมิได้มาจากแบบสอบถาม (Questionnaire) ที่ผ่านการตรวจสอบแก้ไขและได้รับอนุญาตจากประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ให้สำรวจได้กับกลุ่มตัวอย่าง ซึ่งเป็นข้าราชการตำรวจที่ปฏิบัติงานในสถานีตำรวจภูธรในจังหวัดสงขลา จำนวน 346 นาย การเก็บรวบรวมข้อมูลปฐมภูมิใช้เวลาประมาณ 3 - 4 สัปดาห์ ผู้วิจัยจัดส่งแบบสอบถามถึงกลุ่มตัวอย่างทางไปรษณีย์โดยมีการประสานทางโทรศัพท์กับข้าราชการตำรวจของแต่ละสถานี ในกรณีที่ไม่ได้รับแบบสอบถามกลับคืนตามเวลาที่กำหนดผู้วิจัยได้โทรศัพท์ติดตามด้วยตัวเอง สำหรับข้อมูลทุติยภูมิผู้วิจัยได้เก็บ

รวบรวมข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับงานวิจัยนี้โดยเก็บรวบรวมจากหนังสือ ตำรา งานวิจัยและเอกสารต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง

การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยได้นำข้อมูลที่ได้จากการเก็บรวบรวมมาวิเคราะห์โดยใช้โปรแกรมทางคอมพิวเตอร์ ดังนี้

1. สถิติพรรณนา (Description Statistic) เพื่ออธิบายข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ แจกแจงความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

2. สถิติอ้างอิงเพื่ออธิบายความคิดเห็นเกี่ยวกับพฤติกรรมภาวะผู้นำและการใช้อำนาจในการบริหารงานของหัวหน้าสถานีตำรวจภูธรในจังหวัดสงขลาจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลและลักษณะองค์การของกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ค่าที (t-test) ค่าเอฟ (F - test) การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way Analysis of Variance) ซึ่งหากพบความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติจะใช้วิธีการทดสอบความแตกต่างค่าเฉลี่ยรายคู่ โดยวิธีของเชฟเฟ่ (Scheffe's Procedure) โดยกำหนดการทดสอบนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

3. สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient) เพื่ออธิบายความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมภาวะผู้นำและการใช้อำนาจในบริหารงานของหัวหน้าสถานีตำรวจภูธรในจังหวัดสงขลา

4. การทดสอบไค-สแควร์ (χ^2 - test) และหาระดับของความสัมพันธ์ด้วยคราเมอวี (Cramer's V) เพื่ออธิบายความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะองค์การและการใช้อำนาจในการบริหารงานของหัวหน้าสถานีตำรวจภูธรในจังหวัดสงขลา

บทที่ 4
ผลการวิจัย

การนำเสนอผลการวิเคราะห์และแปลความหมายจากการวิเคราะห์ข้อมูลในการวิจัย เรื่อง "พฤติกรรมภาวะผู้นำและการใช้อำนาจในการบริหารงานของหัวหน้าสถานีตำรวจภูธรในจังหวัดสงขลา : มุมมองของผู้ปฏิบัติงาน" ผู้วิจัยนำเสนอตามลำดับ ดังนี้

สัญลักษณ์ทางสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

N	แทน	ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง (Sample Size)
$\overline{X}$	แทน	ค่าเฉลี่ย (Mean)
S.D.	แทน	ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)
SS	แทน	ผลรวมของคะแนนเบี่ยงเบนแต่ละตัวยกกำลังสอง (Sum of Squares)
MS	แทน	ค่าเฉลี่ยของผลรวมกำลังสองของคะแนน (Mean Squares)
t	แทน	ค่าสถิติการแจกแจง (t- Distribution)
F	แทน	ค่าสถิติทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยตั้งแต่ 2 กลุ่มขึ้นไป
p	แทน	ความน่าจะเป็นทางสถิติ
df	แทน	ค่าชั้นของความเป็นอิสระ (Degrees of Freedom)
r	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์
χ^2	แทน	ค่าไค-สแควร์
V	แทน	ค่าสัมประสิทธิสหสัมพันธ์แกร์มเมอวี (Cramer 's V Coefficient)
*	แทน	ความมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05
**	แทน	ความมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้เสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลแบ่งเป็น 6 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 สถานภาพปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 ความคิดเห็นของข้าราชการตำรวจที่มีต่อพฤติกรรมภาวะผู้นำของหัวหน้าสถานีตำรวจภูธรในจังหวัดสงขลา

ตอนที่ 3 การเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นของข้าราชการตำรวจที่มีต่อพฤติกรรมภาวะผู้นำ ของหัวหน้าสถานีตำรวจภูธรในจังหวัดสงขลา จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลและลักษณะองค์การ

ตอนที่ 4 เปรียบเทียบความคิดเห็นของข้าราชการตำรวจที่มีต่อการใช้อำนาจในการบริหารงานของหัวหน้าสถานีตำรวจภูธรในจังหวัดสงขลาจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

ตอนที่ 5 ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมภาวะผู้นำและการใช้อำนาจในการบริหารงานของหัวหน้าสถานีตำรวจภูธรในจังหวัดสงขลา

ตอนที่ 6 ความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะองค์การและการใช้อำนาจในการบริหารงานของหัวหน้าสถานีตำรวจภูธรในจังหวัดสงขลา

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ตอนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม รายละเอียดปรากฏดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 จำนวนร้อยละและข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง

ปัจจัยส่วนบุคคล	N = 346	ร้อยละ (%)
1. เพศ		
ชาย	288	83.24
หญิง	58	16.76
2. อายุ		
18 - 28 ปี	21	6.07
29 – 39 ปี	72	20.81
40 – 49 ปี	173	50.00
50 – 60 ปี	80	23.12

ตารางที่ 1 (ต่อ)

ปัจจัยส่วนบุคคล	N = 346	ร้อยละ (%)
3. สถานภาพการสมรส		
โสด	37	10.69
สมรส	294	84.97
หย่าร้าง	12	3.47
แยกกันอยู่	3	0.87
4. ระดับการศึกษา		
มัธยมศึกษา	93	26.88
ปวช./ปวส.	42	12.14
ปริญญาตรี	188	54.34
ปริญญาโท	22	6.36
ปริญญาเอก	1	0.29
5. ระดับชั้นยศ		
ชั้นประทวน	227	65.61
ชั้นสัญญาบัตร	119	34.39
6. รายได้		
ต่ำกว่า 15,001 บาท/เดือน	37	10.69
15,001 – 25,000 บาท/เดือน	178	51.45
25,001 – 35,000 บาท/เดือน	115	33.24
มากกว่า 35,000 บาท/เดือน	16	4.62
7. ประสบการณ์ทำงาน		
1 - 5 ปี	39	11.27
6 - 10 ปี	25	7.23
11 - 15 ปี	26	7.51
16 - 20 ปี	102	29.48
21 - 25 ปี	76	21.97
มากกว่า 25 ปี	78	22.54

ตารางที่ 1 (ต่อ)

ปัจจัยส่วนบุคคล	N = 346	ร้อยละ (%)
8. ลักษณะองค์การ		
ผู้กำกับการเป็นหัวหน้าสถานีตำรวจภูธร	266	76.88
รองผู้กำกับการเป็นหัวหน้าสถานีตำรวจภูธร	33	9.54
สารวัตรเป็นหัวหน้าสถานีตำรวจภูธร	47	13.58

จากตารางที่ 1 พบว่า ข้าราชการตำรวจที่เป็นกลุ่มตัวอย่างส่วนมากเป็นเพศชาย (ร้อยละ 83.24) เป็นเพศหญิง (ร้อยละ 16.76) กลุ่มตัวอย่างส่วนมากมีอายุ 40 – 49 ปี (ร้อยละ 50) รองลงมามีอายุ 50 – 60 ปี (ร้อยละ 23.12) กลุ่มตัวอย่างส่วนมากมีสถานภาพสมรส (ร้อยละ 84.97) รองลงมามีสถานภาพโสด (ร้อยละ 10.69) กลุ่มตัวอย่างส่วนมากมีการศึกษาระดับปริญญาตรี (ร้อยละ 54.34) รองลงมามีการศึกษาระดับมัธยมศึกษา (ร้อยละ 26.88) กลุ่มตัวอย่างส่วนมากมีระดับชั้นยศประทวน (ร้อยละ 65.61) ระดับชั้นยศสัญญาบัตร (ร้อยละ 34.39) กลุ่มตัวอย่างส่วนมากมีรายได้ 15,001 – 25,000 บาท/เดือน (ร้อยละ 51.45) รองลงมามีรายได้ 25,001 – 35,000 บาท/เดือน (ร้อยละ 33.24) กลุ่มตัวอย่างส่วนมากมีประสบการณ์ทำงาน 16 - 20 ปี (ร้อยละ 29.48) รองลงมามีประสบการณ์มากกว่า 25 ปี (ร้อยละ 22.54) และส่วนมากมีผู้กำกับการเป็นหัวหน้าสถานีตำรวจภูธร (ร้อยละ 76.88) รองลงมามีสารวัตรเป็นหัวหน้าสถานีตำรวจภูธร (ร้อยละ 13.58)

ตอนที่ 2 ความคิดเห็นของข้าราชการตำรวจที่มีต่อพฤติกรรมภาวะผู้นำของหัวหน้าสถานีตำรวจภูธรในจังหวัดสงขลา

ผู้วิจัยได้นำเสนอความคิดเห็นของข้าราชการตำรวจที่มีต่อพฤติกรรมภาวะผู้นำและการใช้อำนาจในการบริหารงานของหัวหน้าสถานีตำรวจภูธรในจังหวัดสงขลา โดยทำการวิเคราะห์หาค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) รายละเอียดดังนี้

1. ความคิดเห็นของข้าราชการตำรวจที่มีต่อพฤติกรรมภาวะผู้นำของหัวหน้าสถานีตำรวจภูธรในจังหวัดสงขลา รายละเอียดดังตารางที่ 2 - 4

ตารางที่ 2 ค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับพฤติกรรมภาวะผู้นำของหัวหน้าสถานีตำรวจภูธรในจังหวัดสงขลา

พฤติกรรมภาวะผู้นำ	$\overline{X}$	S.D.	ระดับความคิดเห็น
พฤติกรรมภาวะผู้นำแบบมุ่งงาน	3.89	0.56	มาก
พฤติกรรมภาวะผู้นำแบบมุ่งคน	3.87	0.79	มาก
รวม	3.88	0.63	มาก

จากตารางที่ 2 พบว่า ข้าราชการตำรวจในจังหวัดสงขลา มีความคิดเห็นต่อพฤติกรรมภาวะผู้นำของหัวหน้าสถานีตำรวจภูธรในจังหวัดสงขลาโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 3.88) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ทุกด้านอยู่ในระดับมาก โดยพฤติกรรมภาวะผู้นำแบบมุ่งงานมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.89 ส่วนพฤติกรรมภาวะผู้นำแบบมุ่งคนมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.87

ตารางที่ 3 ค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับพฤติกรรมภาวะผู้นำแบบมุ่งงานของหัวหน้าสถานีตำรวจภูธรในจังหวัดสงขลา

ที่	พฤติกรรมภาวะผู้นำแบบมุ่งงานของหัวหน้าสถานีตำรวจ	$\overline{X}$	S.D.	ระดับความคิดเห็น
1	ให้ความสนใจต่อทุกปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับภารกิจของสถานีตำรวจ	4.01	0.92	มาก
2	แสดงออกซึ่งความเฉลียวฉลาดในการสร้างรูปแบบการบริหารงานที่ชัดเจน	3.97	0.82	มาก
3	เข้าร่วมกิจกรรมของสถานีตำรวจทุกครั้ง แม้ว่ากิจกรรมจะจัดในวันหยุดราชการ	3.98	0.90	มาก
4	คำนึงถึงระเบียบวินัยตำรวจโดยสั่งการให้ผู้ใต้บังคับบัญชาทุกนายปฏิบัติในสิ่งที่ถูกต้อง	4.12	0.83	มาก
5	มีความเคร่งครัดในการปฏิบัติงานโดยปฏิบัติตามกฎระเบียบและนโยบาย	3.98	0.79	มาก
6	มุ่งความสำเร็จของแต่ละงานมากกว่าให้ความสนใจสภาพความเป็นอยู่ของผู้ใต้บังคับบัญชา	3.81	0.92	มาก
7	แสดงออกซึ่งความไม่พอใจทุกครั้งเมื่อผู้ใต้บังคับบัญชาไม่สามารถปฏิบัติงานได้	3.41	1.11	มาก
8	พัฒนาสภาพแวดล้อมในการทำงานเพื่อเอื้อต่อการสร้างสรรค์ผลสำเร็จ	3.98	0.83	มาก
9	กำหนดเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ในการปฏิบัติงานโดยแจ้งให้ผู้ใต้บังคับบัญชาทุกนายได้รับทราบเพื่อปฏิบัติงานร่วมกันได้อย่างถูกต้อง	4.05	0.81	มาก
10	ตัดสินใจบริหารงานของหน่วยงานเพียงคนเดียวเพื่อความรวดเร็วในการปฏิบัติงานได้เป็นผลสำเร็จ	3.59	0.96	มาก
รวม		3.89	0.56	มาก

จากตารางที่ 3 พบว่า ข้าราชการตำรวจในจังหวัดสงขลา มีระดับความคิดเห็นต่อพฤติกรรมภาวะผู้นำโดยรวมของหัวหน้าสถานีตำรวจภูธรในจังหวัดสงขลาอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 3.89) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ทุกด้านอยู่ในระดับมาก โดยคำนึงถึงระเบียบวินัยตำรวจโดยสั่งการให้ผู้ใต้บังคับบัญชาทุกนายปฏิบัติในสิ่งที่ถูกต้องเป็นลำดับแรก ($\overline{X}$ = 4.12) รองลงมา คือ กำหนดเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ในการปฏิบัติงานโดยแจ้งให้ผู้ใต้บังคับบัญชาทุกนายได้รับทราบเพื่อปฏิบัติงานร่วมกันได้อย่างถูกต้อง ($\overline{X}$ = 4.05) ส่วนแสดงออกซึ่งความไม่พอใจทุกครั้งเมื่อผู้ใต้บังคับบัญชาไม่สามารถปฏิบัติงานเป็นลำดับสุดท้าย ($\overline{X}$ = 3.41)

ตารางที่ 4 ค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับพฤติกรรมภาวะผู้นำแบบมุ่งคนของหัวหน้าสถานีตำรวจภูธรในจังหวัดสงขลา

ที่	พฤติกรรมภาวะผู้นำแบบมุ่งคนของหัวหน้าสถานีตำรวจ	$\overline{X}$	S.D.	ระดับความคิดเห็น
1	ได้รับการต้อนรับด้วยความเต็มใจและอบอุ่นจากผู้ใต้บังคับบัญชาหรือเพื่อนร่วมงานทั้งภายในและภายนอกหน่วยงาน	3.90	0.85	มาก
2	ใช้คำพูดที่ช่วยให้เกิดขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานในหน้าที่ให้เกิดผลสำเร็จ	3.98	0.91	มาก
3	กระตุ้น จูงใจและให้โอกาสแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาทุกนายได้แสดงทักษะ ฝีมือในการปฏิบัติหน้าที่ที่รับผิดชอบให้ประสบผลสำเร็จ	3.91	0.89	มาก
4	ให้ความยุติธรรมกับผู้ใต้บังคับบัญชาทุกนาย โดยเฉพาะในการมอบหมายงานจะพิจารณาจากความรู้ ความสามารถโดยจะเปิดโอกาสให้ทุกคน	3.86	1.02	มาก
5	บริหารงานโดยมุ่งความต้องการของผู้ใต้บังคับบัญชาจึงทำให้เกิดความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน	3.83	0.97	มาก
6	ยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้ใต้บังคับบัญชาโดยนำความคิดเห็นไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน	3.82	0.93	มาก

ตารางที่ 4 (ต่อ)

ที่	พฤติกรรมภาวะผู้นำแบบมุ่งคน ของหัวหน้าสถานีตำรวจ	$\overline{X}$	S.D.	ระดับ ความคิดเห็น
7	ใช้หลักจริยธรรมในการดำเนินชีวิตมาประยุกต์ใช้ในการบริหารงานตำรวจและกระบวนการยุติธรรม	3.88	0.88	มาก
8	แสดงออกซึ่งความมีน้ำใจ เอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ต่อผู้ใต้บังคับบัญชาและบุคคลอื่นอย่างเสมอต้นเสมอปลาย	3.86	0.93	มาก
9	ใช้ศิลปะในการพูดหรือเขียนทำให้เกิดความอบอุ่นและไว้วางใจต่อผู้ใต้บังคับบัญชาทำให้ต้องการที่จะร่วมทำงานด้วย	3.87	0.87	มาก
10	สร้างความสัมพันธ์ที่ดีต่อผู้ใต้บังคับบัญชา ด้วยการไปมาหาสู่ซึ่งกันและกัน	3.79	1.00	มาก
	รวม	3.87	0.79	มาก

จากตารางที่ 4 พบว่า ข้าราชการตำรวจในจังหวัดสงขลา มีระดับความคิดเห็นต่อพฤติกรรมภาวะผู้นำแบบมุ่งคนโดยรวมของหัวหน้าสถานีตำรวจภูธรในจังหวัดสงขลาอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 3.87) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ทุกด้านอยู่ในระดับมาก โดยพฤติกรรมภาวะผู้นำลำดับแรก คือ ใช้คำพูดที่ช่วยให้เกิดขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานในหน้าที่ให้เกิดผลสำเร็จ ($\overline{X}$ = 3.98) รองลงมา คือ กระตุ้น จูงใจและให้โอกาสแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาทุกนายได้แสดงทักษะฝีมือในการปฏิบัติหน้าที่ ที่รับผิดชอบให้ประสบผลสำเร็จ ($\overline{X}$ = 3.91) ส่วนสร้างความสัมพันธ์ที่ดีต่อผู้ใต้บังคับบัญชาด้วยการไปมาหาสู่ซึ่งกันและกันเป็นลำดับสุดท้าย ($\overline{X}$ = 3.79)

2. ความคิดเห็นของข้าราชการตำรวจที่มีต่อการใช้อำนาจในการบริหารงานของหัวหน้าสถานีตำรวจภูธรในจังหวัดสงขลา รายละเอียดดังตารางที่ 5 – 12

ตารางที่ 5 ค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการใช้อำนาจในการบริหารงานของหัวหน้าสถานีตำรวจภูธรในจังหวัดสงขลา

การใช้อำนาจในการบริหารงาน	$\overline{X}$	S.D.	ระดับความคิดเห็น
อำนาจจากการบังคับ	3.75	0.70	มาก
อำนาจจากการเชื่อมโยง	3.79	0.77	มาก
อำนาจจากการให้รางวัล	3.88	0.81	มาก
อำนาจตามกฎหมาย	3.89	0.70	มาก
อำนาจจากการอ้างอิง	3.95	0.70	มาก
อำนาจจากการควบคุมข้อมูลข่าวสาร	3.90	0.72	มาก
อำนาจจากความเชี่ยวชาญ	3.90	0.72	มาก
รวม	3.85	0.65	มาก

จากตารางที่ 5 พบว่า ข้าราชการตำรวจในจังหวัดสงขลา มีระดับความคิดเห็นต่อการใช้อำนาจในการบริหารงานของหัวหน้าสถานีตำรวจภูธรในจังหวัดสงขลาโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 3.85) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ทุกด้านอยู่ในระดับมากโดยเห็นว่าการใช้อำนาจในการบริหารงานจากการอ้างอิงระดับมากเป็นลำดับแรก ($\overline{X}$ = 3.95) รองลงมาเป็นการใช้อำนาจในการบริหารงานจากการควบคุมข้อมูลข่าวสารและจากความเชี่ยวชาญ ($\overline{X}$ = 3.90) และการใช้อำนาจในการบริหารงานจากการบังคับเป็นลำดับสุดท้าย ($\overline{X}$ = 3.75)

ตารางที่ 6 ค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการใช้อำนาจในการบริหารงานจากการบังคับของหัวหน้าสถานีตำรวจภูธรในจังหวัดสงขลา

ที่	การใช้อำนาจในการบริหารงานของหัวหน้าสถานีตำรวจ	$\overline{X}$	S.D.	ระดับความคิดเห็น
1	นำกฎระเบียบของทางราชการมาใช้ในการปฏิบัติงาน และออกคำสั่งเพิ่มเติมให้ผู้ใต้บังคับบัญชาถือปฏิบัติอย่างเคร่งครัด	3.92	0.79	มาก
2	อธิบายถึงโทษของการละเลย ไม่ปฏิบัติตามหน้าที่รับผิดชอบให้ผู้ใต้บังคับบัญชาทราบอย่างชัดเจน	3.95	0.84	มาก
3	เมื่อผู้ใต้บังคับบัญชากระทำผิดกฎระเบียบข้อบังคับที่กำหนดไว้ หัวหน้าสถานีตำรวจดำเนินการตามกระบวนการของกฎหมายทันที	3.67	0.89	มาก
4	นำเอากรณีตัวอย่างในการกระทำความผิดและการถูกลงโทษของข้าราชการตำรวจจากที่อื่นมาใช้กับผู้ใต้บังคับบัญชา	3.55	0.94	มาก
5	มีการสอบสวนผู้กระทำผิดวินัยข้าราชการตำรวจซึ่งเป็นการใช้อำนาจของหัวหน้าสถานีตำรวจ	3.63	0.95	มาก
	รวม	3.75	0.70	มาก

จากตารางที่ 6 พบว่า ข้าราชการตำรวจในจังหวัดสงขลา มีระดับความคิดเห็นต่อการใช้อำนาจในการบริหารงานจากการบังคับของหัวหน้าสถานีตำรวจภูธรในจังหวัดสงขลาอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 3.75) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ทุกด้านอยู่ในระดับมากโดยการใช้อำนาจระดับมากลำดับแรก คือ อธิบายถึงโทษของการละเลย ไม่ปฏิบัติตามหน้าที่รับผิดชอบให้ผู้ใต้บังคับบัญชาทราบอย่างชัดเจน ($\overline{X}$ = 3.95) รองลงมา คือ นำกฎระเบียบของทางราชการมาใช้ในการปฏิบัติงานและออกคำสั่งเพิ่มเติมให้ผู้ใต้บังคับบัญชาถือปฏิบัติอย่างเคร่งครัด ($\overline{X}$ = 3.92) และนำเอากรณีตัวอย่างในการกระทำความผิดและการถูกลงโทษของข้าราชการตำรวจจากที่อื่นมาใช้กับผู้ใต้บังคับบัญชาเป็นการใช้อำนาจลำดับสุดท้าย ($\overline{X}$ = 3.55)

ตารางที่ 7 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับความคิดเห็นการใช้อำนาจในการบริหารงานจากการเชื่อมโยงของหัวหน้าสถานีตำรวจภูธรในจังหวัดสงขลา

ที่	การใช้อำนาจในการบริหารงานของหัวหน้าสถานีตำรวจ	$\overline{X}$	S.D.	ระดับความคิดเห็น
1	มีความสัมพันธ์ใกล้ชิดกับผู้บังคับบัญชาชั้นเหนือขึ้นไป ทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชาให้การยอมรับมากขึ้น	3.77	0.89	มาก
2	ใช้ความเป็นหัวหน้าสถานีตำรวจในการให้ความช่วยเหลือผู้ใต้บังคับบัญชาได้พบปะกับบุคคลระดับสูงที่ต้องการได้	3.65	0.96	มาก
3	ใช้ความสนิทสนมกับกลุ่มผู้นำในท้องถิ่นให้เป็นประโยชน์ต่อการบริหารงาน	3.78	0.90	มาก
4	สามารถประสานประโยชน์ระหว่างกลุ่มผู้นำภายนอกกับบุคลากรภายในสถานีตำรวจ	3.86	0.84	มาก
5	ใช้ความเป็นหัวหน้าสถานีตำรวจในการเชิญบุคคลสำคัญมาร่วมในกิจกรรมของสถานีตำรวจ	3.89	0.88	มาก
	รวม	3.79	0.77	มาก

จากตารางที่ 7 พบว่า ข้าราชการตำรวจในจังหวัดสงขลา มีระดับความคิดเห็นต่อการใช้อำนาจในการบริหารงานจากการเชื่อมโยงของหัวหน้าสถานีตำรวจภูธรในจังหวัดสงขลาอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 3.79) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ทุกด้านอยู่ในระดับมาก โดยสามารถใช้อำนาจในเรื่องของการเชิญบุคคลสำคัญมาร่วมในกิจกรรมของสถานีตำรวจเป็นลำดับแรก ($\overline{X}$ = 3.89) รองลงมา คือ สามารถประสานประโยชน์ระหว่างกลุ่มผู้นำภายนอกกับบุคลากรภายในสถานีตำรวจ ($\overline{X}$ = 3.86) ส่วนการให้ความช่วยเหลือผู้ใต้บังคับบัญชาได้พบปะกับบุคคลระดับสูงที่ต้องการเป็นลำดับสุดท้าย ($\overline{X}$ = 3.65)

ตารางที่ 8 ค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นการใช้อำนาจในการบริหารงานจากการให้รางวัลของหัวหน้าสถานีตำรวจภูธรในจังหวัดสงขลา

ที่	การใช้อำนาจในการบริหารงานของหัวหน้าสถานีตำรวจ	$\overline{X}$	S.D.	ระดับความคิดเห็น
1	ภายหลังที่ผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติงานเสร็จจะได้รับรางวัลตอบแทน เช่น คำชมเชย การได้รับการยกย่องจากที่ประชุม ฯลฯ	3.86	0.87	มาก
2	นำผลการปฏิบัติงานของผู้ใต้บังคับบัญชามาเป็นข้อมูลการตัดสินใจในการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือน	3.81	0.95	มาก
3	กล่าวคำยกย่องชมเชยผู้ใต้บังคับบัญชาที่ปฏิบัติงานสำเร็จต่อเพื่อนร่วมงานตามโอกาสอันควร	3.92	0.89	มาก
4	ส่งเสริม สนับสนุนให้ผู้ใต้บังคับบัญชาที่ปฏิบัติงานระดับดีอย่างต่อเนื่องให้ได้รับความก้าวหน้าในหน้าที่และความรับผิดชอบ	3.89	0.88	มาก
5	ผู้ใต้บังคับบัญชาที่มีผลการปฏิบัติงานระดับดีเด่นประจำปีจะได้รับการพิจารณาความดีความชอบเป็นพิเศษ	3.92	0.93	มาก
	รวม	3.88	0.81	มาก

จากตารางที่ 8 พบว่า ข้าราชการตำรวจในจังหวัดสงขลา มีระดับความคิดเห็นต่อการใช้อำนาจในการบริหารงานจากการให้รางวัลของหัวหน้าสถานีตำรวจภูธรในจังหวัดสงขลาอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 3.88) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ทุกด้านอยู่ในระดับมาก โดยการใช้อำนาจระดับมากลำดับแรก คือ กล่าวคำยกย่องชมเชยผู้ใต้บังคับบัญชาที่ปฏิบัติงานสำเร็จต่อเพื่อนร่วมงานตามโอกาสอันควร และผู้ใต้บังคับบัญชาที่มีผลการปฏิบัติงานระดับดีเด่นประจำปีจะได้รับการพิจารณาความดีความชอบเป็นพิเศษ ($\overline{X}$ =3.92) รองลงมา คือ ส่งเสริม สนับสนุนให้ผู้ใต้บังคับบัญชาที่ปฏิบัติงานระดับดีอย่างต่อเนื่องให้ได้รับความก้าวหน้าในหน้าที่และความรับผิดชอบ ($\overline{X}$ = 3.89) ส่วนนำผลการปฏิบัติงานของผู้ใต้บังคับบัญชามาเป็นข้อมูลการตัดสินใจในการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนเป็นลำดับสุดท้าย ($\overline{X}$ = 3.81)

ตารางที่ 9 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับความคิดเห็นการใช้อำนาจในการบริหารงานตามกฎหมายของหัวหน้าสถานีตำรวจภูธรในจังหวัดสงขลา

ที่	การใช้อำนาจในการบริหารงานของหัวหน้าสถานีตำรวจ	$\overline{X}$	S.D.	ระดับความคิดเห็น
1	ออกคำสั่งให้บุคลากรในสถานีตำรวจปฏิบัติหน้าที่ตามที่หัวหน้าสถานีตำรวจเห็นชอบ	3.91	0.81	มาก
2	แจ้งภาระหน้าที่และขอบข่ายงานในตำแหน่งให้ผู้ใต้บังคับบัญชารู้อย่างชัดเจน	3.87	0.80	มาก
3	สั่งการและมอบหมายงานตามลำดับโครงสร้างการบริหารงานในสถานีตำรวจ	3.95	0.80	มาก
4	ใช้ความเที่ยงตรง เป็นธรรมในการบังคับบัญชาโดยปราศจากการเลือกปฏิบัติ	3.86	0.96	มาก
5	ประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้ใต้บังคับบัญชาโดยคำนึงถึงเป็นธรรม	3.86	0.95	มาก
	รวม	3.89	0.70	มาก

จากตารางที่ 9 พบว่า ข้าราชการตำรวจในจังหวัดสงขลา มีระดับความคิดเห็นต่อการใช้อำนาจในการบริหารงานตามกฎหมายของหัวหน้าสถานีตำรวจภูธรในจังหวัดสงขลาอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 3.89) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ทุกด้านอยู่ในระดับมาก โดยเห็นว่าลำดับแรกคือ หัวหน้าสถานีตำรวจสั่งการและมอบหมายงานตามลำดับโครงสร้างการบริหารงานในสถานีตำรวจ ($\overline{X}$ = 3.95) รองลงมา คือ ออกคำสั่งให้บุคลากรในสถานีตำรวจปฏิบัติหน้าที่ตามที่หัวหน้าสถานีตำรวจเห็นชอบ ($\overline{X}$ = 3.91) ส่วนหัวหน้าสถานีตำรวจมีความเที่ยงตรง เป็นธรรมในการบังคับบัญชาไม่เลือกปฏิบัติและประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้ใต้บังคับบัญชาโดยคำนึงถึงเป็นธรรม เป็นลำดับสุดท้าย ($\overline{X}$ = 3.86)

ตารางที่ 10 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับความคิดเห็นการใช้อำนาจในการบริหารงานจากการอ้างอิงของหัวหน้าสถานีตำรวจภูธรในจังหวัดสงขลา

ที่	การใช้อำนาจในการบริหารงานของหัวหน้าสถานีตำรวจ	$\overline{X}$	S.D.	ระดับความคิดเห็น
1	แต่งกายภูมิฐานเหมาะสมกับตำแหน่งถูกกาลเทศะเป็นแบบอย่างให้แก่ผู้ใต้บังคับบัญชา	4.12	0.77	มาก
2	ประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาทั้งในชีวิตส่วนตัวและหน้าที่การงาน	4.04	0.79	มาก
3	พูดจาไพเราะ น่าฟัง มีเหตุมีผล น่าเชื่อถือ เป็นที่ยอมรับของผู้ใต้บังคับบัญชา	3.95	0.84	มาก
4	ผู้ใต้บังคับบัญชาส่วนใหญ่ให้การยอมรับโดยนำข้อมูลจากการปรึกษาไปประพฤติปฏิบัติ	3.88	0.87	มาก
5	ผู้ใต้บังคับบัญชากล่าวอ้างถึงความรู้ ความสามารถและความเชี่ยวชาญของหัวหน้าสถานีตำรวจกับบุคคลภายในและภายนอกองค์การเสมอ	3.77	0.86	มาก
	รวม	3.95	0.70	มาก

จากตารางที่ 10 พบว่า ข้าราชการตำรวจในจังหวัดสงขลา มีระดับความคิดเห็นต่อการใช้อำนาจในการบริหารงานจากการอ้างอิงของหัวหน้าสถานีตำรวจภูธรในจังหวัดสงขลาอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 3.95) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ทุกด้านอยู่ในระดับมาก โดยเห็นว่าลำดับแรก คือ แต่งกายภูมิฐานเหมาะสมกับตำแหน่ง ถูกกาลเทศะ เป็นแบบอย่างให้แก่ผู้ใต้บังคับบัญชา ($\overline{X}$ = 4.12) รองลงมา คือ ประพฤติตนเป็นแบบอยางที่ดีแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาทั้งในชีวิตส่วนตัวและหน้าที่การงาน ($\overline{X}$ = 4.04) ส่วนผู้ใต้บังคับบัญชากล่าวอ้างถึงความรู้ ความสามารถและความเชี่ยวชาญของหัวหน้าสถานีตำรวจกับบุคคลภายในและภายนอกองค์การเสมอเป็นลำดับสุดท้าย ($\overline{X}$ = 3.77)

ตารางที่ 11 ค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นการใช้อำนาจในการบริหารงานจากการควบคุมข้อมูลข่าวสารของหัวหน้าสถานีตำรวจภูธรในจังหวัดสงขลา

ที่	การใช้อำนาจในการบริหารงานของหัวหน้าสถานีตำรวจ	$\overline{X}$	S.D.	ระดับความคิดเห็น
1	แสวงหาข้อมูล ข่าวสารที่เป็นประโยชน์มาใช้ในการปรับปรุงพัฒนางานอยู่เสมอ	3.95	0.76	มาก
2	เก็บรักษา รวบรวมและนำข้อมูลมาใช้ในการบริหารจัดการได้อย่างมีประสิทธิภาพ	3.92	0.76	มาก
3	ให้ข้อมูลข่าวสารที่ทันสมัย เป็นประโยชน์ในการปฏิบัติหน้าที่แก่ผู้ใต้ผู้บังคับบัญชา	3.97	0.80	มาก
4	นำเอาเทคโนโลยีใหม่ ๆ เช่น โปรแกรมสำเร็จรูปและอินเทอร์เน็ต มาใช้สนับสนุนข้อมูลในการบริหารงาน	3.87	0.87	มาก
5	สามารถแสวงหาข้อมูลข่าวสารที่ผู้ใต้บังคับบัญชาต้องการทราบและนำไปใช้ประโยชน์สูงสุดได้ทุกเรื่อง	3.79	0.87	มาก
	รวม	3.90	0.72	มาก

จากตารางที่ 11 พบว่า ข้าราชการตำรวจในจังหวัดสงขลา มีระดับความคิดเห็นต่อการใช้อำนาจในการบริหารงานจากการควบคุมข้อมูลข่าวสารของหัวหน้าสถานีตำรวจภูธรในจังหวัดสงขลาอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 3.90) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ทุกด้านอยู่ในระดับมาก โดยลำดับแรก คือ ให้ข้อมูลข่าวสารที่ทันสมัย เป็นประโยชน์ในการปฏิบัติหน้าที่แก่ผู้ใต้ผู้บังคับบัญชา ($\overline{X}$ = 3.97) รองลงมา คือ แสวงหาข้อมูล ข่าวสารที่เป็นประโยชน์มาใช้ในการปรับปรุงพัฒนางานอยู่เสมอ ($\overline{X}$ = 3.95) ส่วนหัวหน้าสถานีตำรวจสามารถใช้ข้อมูลข่าวสารที่ผู้ใต้บังคับบัญชาต้องการทราบได้ทุกเรื่องเห็นว่าเป็นลำดับสุดท้าย ($\overline{X}$ = 3.79)

ตารางที่ 12 ค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับความคิดเห็นการใช้อำนาจในการบริหารงานจากความเชี่ยวชาญของหัวหน้าสถานีตำรวจภูธรในจังหวัดสงขลา

ที่	การใช้อำนาจในการบริหารงานของหัวหน้าสถานีตำรวจ	$\overline{X}$	S.D.	ระดับความคิดเห็น
1	มีความรู้ความเชี่ยวชาญในด้านการจัดการศึกษาทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชายอมรับศรัทธา	3.90	0.86	มาก
2	มีความรู้ความเชี่ยวชาญในด้านการบริหารงานตำรวจ และกระบวนการยุติธรรม ทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชายอมรับด้วยความเต็มใจ	3.84	0.90	มาก
3	ผู้ใต้บังคับบัญชายอมรับในความรู้ความสามารถของหัวหน้าสถานีตำรวจ และขอคำปรึกษาอยู่เสมอ	3.84	0.91	มาก
4	ใช้ประสบการณ์ในการบริหารงาน มีส่วนเสริมสร้างสมรรถนะของหัวหน้าสถานีตำรวจในการบริหารจัดการภายในสถานีตำรวจมากกว่าใช้หลักการใหม่ ๆ	3.85	0.83	มาก
5	ได้รับเชิญเป็นวิทยากรให้ความรู้ในการอบรมหรือสัมมนาข้าราชการตำรวจอยู่เสมอ	3.65	0.95	มาก
	รวม	3.90	0.72	มาก

จากตารางที่ 12 พบว่า ข้าราชการตำรวจในจังหวัดสงขลา มีระดับความคิดเห็นต่อการใช้อำนาจในการบริหารงานจากความเชี่ยวชาญของหัวหน้าสถานีตำรวจภูธรในจังหวัดสงขลาอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 3.90) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ทุกด้านอยู่ในระดับมาก โดยลำดับแรกเห็นว่าหัวหน้าสถานีตำรวจมีความรู้ความเชี่ยวชาญในด้านการจัดการศึกษา ทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชายอมรับศรัทธา ($\overline{X}$ = 3.90) รองลงมา คือ หัวหน้าสถานีตำรวจใช้ประสบการณ์การบริหารมาใช้ในการบริหารจัดการภายในสถานีตำรวจมากกว่าใช้หลักการใหม่ ๆ ($\overline{X}$ = 3.85) ส่วนได้รับเชิญเป็นวิทยากรให้ความรู้ในการอบรม สัมมนาข้าราชการตำรวจอยู่เสมอเป็นลำดับสุดท้าย ($\overline{X}$ = 3.65)

ตอนที่ 3 การเปรียบเทียบความคิดเห็นของข้าราชการตำรวจที่มีต่อพฤติกรรมภาวะผู้นำของหัวหน้าสถานีตำรวจภูธรในจังหวัดสงขลาจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลและลักษณะองค์การ

ผู้วิจัยได้นำเสนอผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของข้าราชการตำรวจที่มีต่อพฤติกรรมภาวะผู้นำของหัวหน้าสถานีตำรวจภูธรในจังหวัดสงขลาจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลและลักษณะองค์การ ทำการวิเคราะห์โดยการทดสอบค่าที (t-test) การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (ANOVA) และการทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่โดยวิธีของเชฟเฟ่ (Scheffe's Procedure) รายละเอียดดังตารางที่ 13 - 25

1. เปรียบเทียบความคิดเห็นของข้าราชการตำรวจที่มีต่อพฤติกรรมภาวะผู้นำของหัวหน้าสถานีตำรวจภูธรในจังหวัดสงขลา จำแนกตามเพศ รายละเอียดดังตารางที่ 13

ตารางที่ 13 เปรียบเทียบความคิดเห็นของข้าราชการตำรวจที่มีต่อพฤติกรรมภาวะผู้นำของหัวหน้าสถานีตำรวจภูธรในจังหวัดสงขลา จำแนกตามเพศ

พฤติกรรมภาวะผู้นำของหัวหน้าสถานีตำรวจ	เพศ				t	P
	ชาย		หญิง			
	$\overline{X}$	S.D.	$\overline{X}$	S.D.		
พฤติกรรมภาวะผู้นำแบบมุ่งงาน	3.89	0.57	3.88	0.51	.167	.867
พฤติกรรมภาวะผู้นำแบบมุ่งคน	3.85	0.81	3.95	0.69	-.827	.409
รวม	3.87	0.64	3.91	0.56	-.446	.656

* $p \leq .05$

จากตารางที่ 13 พบว่า ข้าราชการตำรวจที่มีเพศต่างกันมีความคิดเห็นต่อพฤติกรรมภาวะผู้นำโดยรวมของหัวหน้าสถานีตำรวจภูธรในจังหวัดสงขลาไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ความคิดเห็นต่อพฤติกรรมภาวะผู้นำทุกด้านของหัวหน้าสถานีตำรวจภูธรในจังหวัดสงขลาไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติระดับ .05

2. เปรียบเทียบความคิดเห็นของข้าราชการตำรวจที่มีต่อพฤติกรรมภาวะผู้นำของหัวหน้าสถานีตำรวจภูธรในจังหวัดสงขลา จำแนกตามอายุ รายละเอียดดังตารางที่ 14

ตารางที่ 14 เปรียบเทียบความคิดเห็นของข้าราชการตำรวจที่มีต่อพฤติกรรมภาวะผู้นำของหัวหน้าสถานีตำรวจภูธรในจังหวัดสงขลา จำแนกตามอายุ

พฤติกรรมภาวะผู้นำของหัวหน้าสถานีตำรวจ	แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	P
พฤติกรรมภาวะผู้นำแบบมุ่งงาน	ระหว่างกลุ่ม	3	2.968	.989	3.274*	.021
	ภายในกลุ่ม	342	103.331	.302		
	รวม	345	106.299			
พฤติกรรมภาวะผู้นำแบบมุ่งคน	ระหว่างกลุ่ม	3	4.270	1.423	2.305	.077
	ภายในกลุ่ม	342	211.180	.617		
	รวม	345	215.450			
รวม	ระหว่างกลุ่ม	3	3.198	1.066	2.745*	.043
	ภายในกลุ่ม	342	132.821	.388		
	รวม	345	136.020			

* $p \leq .05$

จากตารางที่ 14 พบว่า ข้าราชการตำรวจที่มีอายุต่างกันมีความคิดเห็นต่อพฤติกรรมภาวะผู้นำโดยรวมของหัวหน้าสถานีตำรวจภูธรในจังหวัดสงขลาแตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ความคิดเห็นต่อพฤติกรรมภาวะผู้นำแบบมุ่งงานของหัวหน้าสถานีตำรวจภูธรในจังหวัดสงขลาพบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติระดับ .05 ดังนั้นจึงทดสอบความแตกต่างค่าเฉลี่ยรายคู่โดยวิธีของเชฟเฟ่ (Scheffe's Procedure)

การวิเคราะห์ข้อมูลเปรียบเทียบความคิดเห็นต่อพฤติกรรมภาวะผู้นำของหัวหน้าสถานีตำรวจภูธรในจังหวัดสงขลาจำแนกตามอายุ จากตารางที่ 14 พบว่า ข้าราชการที่มีกลุ่มอายุต่าง ๆ มีความคิดเห็นต่อพฤติกรรมภาวะผู้นำแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 แต่เมื่อทำการทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ปรากฏว่าไม่พบรายคู่ใดที่มีความคิดเห็นต่อพฤติกรรมภาวะผู้นำแบบมุ่งงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

3. เปรียบเทียบความคิดเห็นของข้าราชการตำรวจที่มีต่อพฤติกรรมภาวะผู้นำของหัวหน้าสถานีตำรวจภูธรในจังหวัดสงขลาจำแนกตามสถานภาพการสมรส รายละเอียดดังตาราง ที่ 15

ตารางที่ 15 เปรียบเทียบความคิดเห็นของข้าราชการตำรวจที่มีต่อพฤติกรรมภาวะผู้นำของหัวหน้าสถานีตำรวจภูธรในจังหวัดสงขลา จำแนกตามสถานภาพการสมรส

พฤติกรรมภาวะผู้นำของหัวหน้าสถานีตำรวจ	แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	P
พฤติกรรมภาวะผู้นำแบบมุ่งงาน	ระหว่างกลุ่ม	3	1.829	.610	1.995	.114
	ภายในกลุ่ม	342	104.470	.305		
	รวม	345	106.299			
พฤติกรรมภาวะผู้นำแบบมุ่งคน	ระหว่างกลุ่ม	3	.163	.054	.086	.968
	ภายในกลุ่ม	342	215.287	.629		
	รวม	345	215.450			
รวม	ระหว่างกลุ่ม	3	.755	.252	.636	.592
	ภายในกลุ่ม	342	135.265	.396		
	รวม	345	136.020			

* $p \leq .05$

จากตารางที่ 15 พบว่า ข้าราชการตำรวจที่มีสถานภาพการสมรสต่างกัน มีความคิดเห็นต่อพฤติกรรมภาวะผู้นำโดยรวมของหัวหน้าสถานีตำรวจภูธรในจังหวัดสงขลาไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ความคิดเห็นต่อพฤติกรรมภาวะผู้นำทุกด้านของหัวหน้าสถานีตำรวจภูธรในจังหวัดสงขลา ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติระดับ .05

4. เปรียบเทียบความคิดเห็นของข้าราชการตำรวจที่มีต่อพฤติกรรมภาวะผู้นำของหัวหน้าสถานีตำรวจภูธรในจังหวัดสงขลา จำแนกตามระดับการศึกษา รายละเอียดดังตารางที่ 16

ตารางที่ 16 เปรียบเทียบความคิดเห็นของข้าราชการตำรวจที่มีต่อพฤติกรรมภาวะผู้นำของหัวหน้าสถานีตำรวจภูธรในจังหวัดสงขลา จำแนกตามระดับการศึกษา

พฤติกรรมภาวะผู้นำของหัวหน้าสถานีตำรวจ	แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	P
พฤติกรรมภาวะผู้นำแบบมุ่งงาน	ระหว่างกลุ่ม	4	1.934	.484	1.580	.179
	ภายในกลุ่ม	341	104.364	.306		
	รวม	345	106.299			
พฤติกรรมภาวะผู้นำแบบมุ่งคน	ระหว่างกลุ่ม	4	5.506	1.377	2.236	.065
	ภายในกลุ่ม	341	209.944	.616		
	รวม	345	215.450			
รวม	ระหว่างกลุ่ม	4	3.329	.832	2.139	.076
	ภายในกลุ่ม	341	132.690	.389		
	รวม	345	136.020			

* $p \leq .05$

จากตารางที่ 16 พบว่า ข้าราชการตำรวจที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นต่อพฤติกรรมภาวะผู้นำโดยรวมของหัวหน้าสถานีตำรวจภูธรในจังหวัดสงขลาไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ความคิดเห็นต่อพฤติกรรมภาวะผู้นำทุกด้านของหัวหน้าสถานีตำรวจภูธรในจังหวัดสงขลาไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติระดับ .05

5. เปรียบเทียบความคิดเห็นของข้าราชการตำรวจที่มีต่อพฤติกรรมภาวะผู้นำของหัวหน้าสถานีตำรวจภูธรในจังหวัดสงขลาจำแนกตามระดับชั้นยศ รายละเอียดดังตารางที่ 17

ตารางที่ 17 เปรียบเทียบความคิดเห็นของข้าราชการตำรวจที่มีต่อพฤติกรรมภาวะผู้นำของหัวหน้าสถานีตำรวจภูธรในจังหวัดสงขลา จำแนกตามระดับชั้นยศ

พฤติกรรมภาวะผู้นำของหัวหน้าสถานีตำรวจ	ระดับชั้นยศ				t	P
	ชั้นประทวน		ชั้นสัญญาบัตร			
	$\overline{X}$	SD.	$\overline{X}$	SD.		
พฤติกรรมภาวะผู้นำแบบมุ่งงาน	3.85	0.52	3.96	0.61	-1.683	.093
พฤติกรรมภาวะผู้นำแบบมุ่งคน	3.80	0.80	4.00	0.76	-2.216*	.027
รวม	3.83	0.61	3.98	0.65	-2.140*	.033

* $p \leq .05$

จากตารางที่ 17 พบว่า ข้าราชการตำรวจที่มีระดับชั้นยศต่างกันมีความคิดเห็นต่อพฤติกรรมภาวะผู้นำโดยรวมของหัวหน้าสถานีตำรวจภูธรในจังหวัดสงขลาแตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ความคิดเห็นต่อพฤติกรรมภาวะผู้นำแบบมุ่งคนของหัวหน้าสถานีตำรวจภูธรในจังหวัดสงขลาแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติระดับ .05

6. เปรียบเทียบความคิดเห็นของข้าราชการตำรวจที่มีต่อพฤติกรรมภาวะผู้นำของหัวหน้าสถานีตำรวจภูธรในจังหวัดสงขลาจำแนกตามรายได้ รายละเอียดดังตารางที่ 18

ตารางที่ 18 เปรียบเทียบความคิดเห็นของข้าราชการตำรวจที่มีต่อพฤติกรรมภาวะผู้นำของหัวหน้าสถานีตำรวจภูธรในจังหวัดสงขลา จำแนกตามรายได้

พฤติกรรมภาวะผู้นำของหัวหน้าสถานีตำรวจ	แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	P
พฤติกรรมภาวะผู้นำแบบมุ่งงาน	ระหว่างกลุ่ม	3	4.819	1.606	5.414*	.001
	ภายในกลุ่ม	342	101.479	.297		
	รวม	345	106.299			
พฤติกรรมภาวะผู้นำแบบมุ่งคน	ระหว่างกลุ่ม	3	1.866	.622	.996	.395
	ภายในกลุ่ม	342	213.584	.625		
	รวม	345	215.450			
รวม	ระหว่างกลุ่ม	3	2.554	.851	2.181	.090
	ภายในกลุ่ม	342	133.466	.390		
	รวม	345	136.020			

* $p \leq .05$

จากตารางที่ 18 พบว่า ข้าราชการตำรวจที่มีรายได้ต่างกันมีความคิดเห็นต่อพฤติกรรมภาวะผู้นำของหัวหน้าสถานีตำรวจภูธรในจังหวัดสงขลาโดยรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ความคิดเห็นต่อพฤติกรรมภาวะผู้นำแบบมุ่งงานของหัวหน้าสถานีตำรวจแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติระดับ .05 ดังนั้นจึงทดสอบความแตกต่างค่าเฉลี่ยรายคู่โดยวิธีของเชฟเฟ่ (Scheffe's Procedure) ผลปรากฏดังตารางที่ 19

ตารางที่ 19 เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยความคิดเห็นของข้าราชการตำรวจที่มีต่อพฤติกรรมภาวะผู้นำแบบมุ่งงานของหัวหน้าสถานีตำรวจภูธรในจังหวัดสงขลา จำแนกตามรายได้เป็นรายคู่

รายได้	ต่ำกว่า 15,001 บาท/เดือน ($\overline{X}$ = 3.61)	15,001 – 25,000 บาท/เดือน ($\overline{X}$ = 3.87)	25,001 – 35,000 บาท/เดือน ($\overline{X}$ = 3.97)	มากกว่า 35,000 บาท/เดือน ($\overline{X}$ = 4.17)
ต่ำกว่า15,001บาท/เดือน ($\overline{X}$ = 3.61)	-	.075	.009*	.010*
15,001–25,000 บาท/เดือน ($\overline{X}$ = 3.87)		-	.549	.230
25,001–35,000 บาท/เดือน ($\overline{X}$ = 3.97)			-	.592
มากกว่า35,000 บาท/เดือน ($\overline{X}$ = 4.17)				-

* $p \leq .05$

จากตารางที่ 19 พบว่า ข้าราชการตำรวจที่มีรายได้ต่ำกว่า 15,001 บาท/เดือน กับรายได้ 25,001 – 35,000 บาท/เดือน และ รายได้ต่ำกว่า15,001บาท/เดือน กับ รายได้มากกว่า 35,000 บาท/เดือน มีความคิดเห็นต่อพฤติกรรมภาวะผู้นำแบบมุ่งงานของหัวหน้าสถานีตำรวจภูธรในจังหวัดสงขลาแตกต่างกัน ส่วนคู่อื่นไม่มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

7. เปรียบเทียบความคิดเห็นของข้าราชการตำรวจที่มีต่อพฤติกรรมภาวะผู้นำของหัวหน้าสถานีตำรวจภูธรในจังหวัดสงขลา จำแนกตามประสบการณ์ทำงาน รายละเอียดดังตารางที่ 20

ตารางที่ 20 เปรียบเทียบความคิดเห็นของข้าราชการตำรวจที่มีต่อพฤติกรรมภาวะผู้นำของหัวหน้าสถานีตำรวจภูธรในจังหวัดสงขลา จำแนกตามประสบการณ์ทำงาน

พฤติกรรมภาวะผู้นำของหัวหน้าสถานีตำรวจ	แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	P
พฤติกรรมภาวะผู้นำแบบมุ่งงาน	ระหว่างกลุ่ม	5	5.757	1.151	3.894*	.002
	ภายในกลุ่ม	340	100.542	.296		
	รวม	345	106.299			
พฤติกรรมภาวะผู้นำแบบมุ่งคน	ระหว่างกลุ่ม	5	4.493	.899	1.448	.206
	ภายในกลุ่ม	340	210.958	.620		
	รวม	345	215.450			
รวม	ระหว่างกลุ่ม	5	4.709	.942	2.439*	.034
	ภายในกลุ่ม	340	131.310	.386		
	รวม	345	136.020			

* $p \leq .05$

จากตารางที่ 20 พบว่า ข้าราชการตำรวจที่มีประสบการณ์ทำงานต่างกัน มีความคิดเห็นต่อพฤติกรรมภาวะผู้นำโดยรวมของหัวหน้าสถานีตำรวจภูธรในจังหวัดสงขลาแตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ความคิดเห็นต่อพฤติกรรมภาวะผู้นำแบบมุ่งงานของหัวหน้าสถานีตำรวจภูธรในจังหวัดสงขลา แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติระดับ .05 ดังนั้นจึงทดสอบความแตกต่างค่าเฉลี่ยรายคู่โดยวิธีของเชฟเฟ่ (Scheffe's Procedure) ผลปรากฏดังตารางที่ 21

ตารางที่ 21 เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยความคิดเห็นของข้าราชการตำรวจที่มีต่อพฤติกรรมภาวะผู้นำแบบมุ่งงานของหัวหน้าสถานีตำรวจภูธรในจังหวัดสงขลา จำแนกตามประสบการณ์ทำงาน เป็นรายคู่

ประสบการณ์ทำงาน	1–5 ปี ($\overline{X}$ =3.86)	6–10 ปี ($\overline{X}$ =3.56)	11–15 ปี ($\overline{X}$ =3.97)	16–20 ปี ($\overline{X}$ =3.83)	21–25 ปี ($\overline{X}$ =3.88)	มากกว่า25 ปี ($\overline{X}$ = 4.07)
1 – 5 ปี ($\overline{X}$ =3.86)	-	.484	.988	1.000	1.000	.553
6 – 10 ปี ($\overline{X}$ =3.56)		-	.228	.427	.280	.006*
11–15ปี ($\overline{X}$ =3.97)			-	.942	.992	.980
16– 20ปี ($\overline{X}$ =3.83)				-	.997	.134
21– 25ปี ($\overline{X}$ =3.88)					-	.437
มากกว่า 25 ปี ($\overline{X}$ = 4.07)						-

* $p \leq .05$

จากตารางที่ 21 พบว่า ข้าราชการตำรวจที่มีประสบการณ์ทำงาน 6 – 10 ปี กับมากกว่า 25 ปี มีความคิดเห็นต่อพฤติกรรมภาวะผู้นำแบบมุ่งงานของหัวหน้าสถานีตำรวจภูธรในจังหวัดสงขลาแตกต่างกัน ส่วนคู่อื่นไม่มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

8. เปรียบเทียบความคิดเห็นของข้าราชการตำรวจที่มีต่อพฤติกรรมภาวะผู้นำของหัวหน้าสถานีตำรวจภูธรในจังหวัดสงขลา จำแนกตามลักษณะองค์การ รายละเอียดดังตารางที่ 22

ตารางที่ 22 เปรียบเทียบความคิดเห็นของข้าราชการตำรวจที่มีต่อพฤติกรรมภาวะผู้นำของหัวหน้าสถานีตำรวจภูธรในจังหวัดสงขลา จำแนกตามลักษณะองค์การ

พฤติกรรมภาวะผู้นำของหัวหน้าสถานีตำรวจ	แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	P
พฤติกรรมภาวะผู้นำแบบมุ่งงาน	ระหว่างกลุ่ม	2	12.857	6.429	23.598*	.000
	ภายในกลุ่ม	343	93.441	.272		
	รวม	345	106.299			
พฤติกรรมภาวะผู้นำแบบมุ่งคน	ระหว่างกลุ่ม	2	18.345	9.172	15.962*	.000
	ภายในกลุ่ม	343	197.105	.575		
	รวม	345	215.450			
รวม	ระหว่างกลุ่ม	2	15.071	7.536	21.371*	.000
	ภายในกลุ่ม	343	120.948	.353		
	รวม	345	136.020			

* $p \leq .05$

จากตารางที่ 22 พบว่า ข้าราชการตำรวจที่มีลักษณะองค์การต่างกัน มีความคิดเห็นต่อพฤติกรรมภาวะผู้นำโดยรวมของหัวหน้าสถานีตำรวจภูธรในจังหวัดสงขลาแตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ความคิดเห็นต่อพฤติกรรมภาวะผู้นำทุกด้านของหัวหน้าสถานีตำรวจแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติระดับ .05 ดังนั้นจึงทดสอบความแตกต่างค่าเฉลี่ยรายคู่โดยวิธีของเชฟเฟ่ (Scheffe's Procedure) ผลปรากฏดังตารางที่ 23 - 25

ตารางที่ 23 เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยความคิดเห็นของข้าราชการตำรวจที่มีต่อพฤติกรรมภาวะผู้นำแบบมุ่งงานของหัวหน้าสถานีตำรวจภูธรในจังหวัดสงขลา จำแนกตามลักษณะองค์การ เป็นรายคู่

ลักษณะองค์การ	ผู้กำกับการเป็นหัวหน้า ($\overline{X}$ = 3.81)	รองผู้กำกับการเป็นหัวหน้า ($\overline{X}$ = 3.82)	สารวัตรเป็นหัวหน้า ($\overline{X}$ = 4.38)
ผู้กำกับการเป็นหัวหน้า ($\overline{X}$ = 3.81)	-	.993	.000*
รองผู้กำกับการเป็นหัวหน้า ($\overline{X}$ = 3.82)		-	.000*
สารวัตรเป็นหัวหน้า ($\overline{X}$ = 4.38)			-

* p ≤ .05

จากตารางที่ 23 พบว่า ข้าราชการตำรวจที่มีผู้กำกับการเป็นหัวหน้ากับสารวัตรเป็นหัวหน้า และรองผู้กำกับการเป็นหัวหน้ากับสารวัตรเป็นหัวหน้า มีความคิดเห็นต่อพฤติกรรมภาวะผู้นำแบบมุ่งงานของหัวหน้าสถานีตำรวจภูธรในจังหวัดสงขลาแตกต่างกัน ส่วนคู่อื่นไม่มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 24 เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยความคิดเห็นของข้าราชการตำรวจที่มีต่อพฤติกรรมภาวะผู้นำแบบมุ่งคนของหัวหน้าสถานีตำรวจภูธรในจังหวัดสงขลา จำแนกตามลักษณะองค์การเป็นรายคู่

ลักษณะองค์การ	ผู้กำกับการเป็นหัวหน้า ($\overline{X}$ = 3.81)	รองผู้กำกับการเป็นหัวหน้า ($\overline{X}$ = 3.57)	สารวัตรเป็นหัวหน้า ($\overline{X}$ = 4.42)
ผู้กำกับการเป็นหัวหน้า ($\overline{X}$ = 3.81)	-	.228	.000*
รองผู้กำกับการเป็นหัวหน้า ($\overline{X}$ = 3.57)		-	.000*
สารวัตรเป็นหัวหน้า ($\overline{X}$ = 4.42)			-

* p ≤ .05

จากตารางที่ 24 พบว่า ข้าราชการตำรวจที่มีผู้กำกับการเป็นหัวหน้ากับสารวัตรเป็นหัวหน้า และรองผู้กำกับการเป็นหัวหน้ากับสารวัตรเป็นหัวหน้า มีความคิดเห็นต่อพฤติกรรมภาวะผู้นำแบบมุ่งคนของหัวหน้าสถานีตำรวจภูธรในจังหวัดสงขลาแตกต่างกัน ส่วนคู่อื่นไม่แตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 25 เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยความคิดเห็นของข้าราชการตำรวจที่มีต่อพฤติกรรมภาวะผู้นำโดยรวมของหัวหน้าสถานีตำรวจภูธรในจังหวัดสงขลา จำแนกตามลักษณะองค์การเป็นรายคู่

ลักษณะองค์การ	ผู้กำกับการเป็นหัวหน้า ($\overline{X}$ = 3.81)	รองผู้กำกับการเป็นหัวหน้า ($\overline{X}$ = 3.70)	สารวัตรเป็นหัวหน้า ($\overline{X}$ = 4.40)
ผู้กำกับการเป็นหัวหน้า ($\overline{X}$ = 3.81)	-	.578	.000*
รองผู้กำกับการเป็นหัวหน้า ($\overline{X}$ = 3.70)		-	.000*
สารวัตรเป็นหัวหน้า ($\overline{X}$ = 4.40)			-

* $p \leq .05$

จากตารางที่ 25 พบว่า ข้าราชการตำรวจที่มีผู้กำกับการเป็นหัวหน้ากับสารวัตรเป็นหัวหน้า และรองผู้กำกับการเป็นหัวหน้ากับสารวัตรเป็นหัวหน้า มีความคิดเห็นต่อพฤติกรรมภาวะผู้นำโดยภาพรวมของหัวหน้าสถานีตำรวจภูธรในจังหวัดสงขลาแตกต่างกัน ส่วนคู่อื่นไม่แตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตอนที่ 4 เปรียบเทียบความคิดเห็นของข้าราชการตำรวจที่มีต่อการใช้อำนาจในการบริหารงานของหัวหน้าสถานีตำรวจภูธรในจังหวัดสงขลา จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

ผู้วิจัยได้นำเสนอผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของข้าราชการตำรวจที่มีต่อการใช้อำนาจในการบริหารงานของหัวหน้าสถานีตำรวจภูธรในจังหวัดสงขลาจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ทำการวิเคราะห์โดยการทดสอบที (t-test) การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (ANOVA) และการทดสอบความแตกต่างค่าเฉลี่ยรายคู่โดยวิธีของเชฟเฟ่ (Scheffe' s Procedure) รายละเอียดปรากฏดังตารางที่ 26 - 39

1. เปรียบเทียบความคิดเห็นของข้าราชการตำรวจที่มีต่อการใช้อำนาจในการบริหารงานของหัวหน้าสถานีตำรวจภูธรในจังหวัดสงขลาจำแนกตามเพศ รายละเอียดดังตารางที่ 26

ตารางที่ 26 เปรียบเทียบความคิดเห็นของข้าราชการตำรวจที่มีต่อการใช้อำนาจในการบริหารงานของหัวหน้าสถานีตำรวจภูธรในจังหวัดสงขลา จำแนกตามเพศ

การใช้อำนาจในการบริหารงานของหัวหน้าสถานีตำรวจ	เพศ				t	P
	ชาย		หญิง			
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
อำนาจจากการบังคับ	3.76	0.70	3.68	0.71	.746	.456
อำนาจจากการเชื่อมโยง	3.78	0.78	3.84	0.69	-.583	.560
อำนาจจากการให้รางวัล	3.87	0.84	3.95	0.70	-.702	.483
อำนาจตามกฎหมาย	3.89	0.71	3.91	0.65	-.280	.780
อำนาจจากการอ้างอิง	3.97	0.71	3.87	0.68	.944	.346
อำนาจจากการควบคุมข้อมูลข่าวสาร	3.90	0.74	3.91	0.59	-.140	.888
อำนาจจากความเชี่ยวชาญ	3.90	0.74	3.91	0.59	-.140	.888
รวม	3.85	0.67	3.87	0.57	-.224	.823

* $p \leq .05$

จากตารางที่ 26 พบว่า ข้าราชการตำรวจที่มีเพศต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการใช้อำนาจในการบริหารงานของหัวหน้าสถานีตำรวจภูธรในจังหวัดสงขลาโดยรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ความคิดเห็นต่อการใช้อำนาจในการบริหารงานทุกด้านของหัวหน้าสถานีตำรวจภูธรในจังหวัดสงขลาไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติระดับ .05

2. เปรียบเทียบความคิดเห็นของข้าราชการตำรวจที่มีต่อการใช้อำนาจในการบริหารงานของหัวหน้าสถานีตำรวจภูธรในจังหวัดสงขลา จำแนกตามอายุ รายละเอียดดังตารางที่ 27

ตารางที่ 27 เปรียบเทียบความคิดเห็นของข้าราชการตำรวจที่มีต่อการใช้อำนาจในการบริหารงานของหัวหน้าสถานีตำรวจภูธรในจังหวัดสงขลา จำแนกตามอายุ

การใช้อำนาจในการบริหารงานของหัวหน้าสถานีตำรวจ	แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	P
อำนาจจากการบังคับ	ระหว่างกลุ่ม	3	6.463	2.154	4.487*	.004
	ภายในกลุ่ม	342	164.195	.480		
	รวม	345	170.658			
อำนาจจากการเชื่อมโยง	ระหว่างกลุ่ม	3	4.716	1.572	2.726*	.044
	ภายในกลุ่ม	342	197.218	.577		
	รวม	345	201.934			
อำนาจจากการให้รางวัล	ระหว่างกลุ่ม	3	7.043	2.348	3.623*	.013
	ภายในกลุ่ม	342	221.635	.648		
	รวม	345	228.678			
อำนาจตามกฎหมาย	ระหว่างกลุ่ม	3	5.246	1.749	3.607*	.014
	ภายในกลุ่ม	342	165.781	.485		
	รวม	345	171.027			
อำนาจจากการอ้างอิง	ระหว่างกลุ่ม	3	3.046	1.015	2.067	.104
	ภายในกลุ่ม	342	168.037	.491		
	รวม	345	171.084			
อำนาจจากการควบคุมข้อมูลข่าวสาร	ระหว่างกลุ่ม	3	6.853	2.284	4.595*	.004
	ภายในกลุ่ม	342	170.046	.497		
	รวม	345	176.899			
อำนาจจากความเชี่ยวชาญ	ระหว่างกลุ่ม	3	6.853	2.284	4.595*	.004
	ภายในกลุ่ม	342	170.046	.497		
	รวม	345	176.899			

ตารางที่ 27 (ต่อ)

การใช้อำนาจในการบริหารงานของหัวหน้าสถานีตำรวจ	แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	p
รวม	ระหว่างกลุ่ม	3	5.007	1.669	4.007*	.008
	ภายในกลุ่ม	342	142.466	.417		
	รวม	345	147.473			

* $p \leq .05$

จากตารางที่ 27 พบว่า ข้าราชการตำรวจในจังหวัดสงขลาที่มีอายุต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการใช้อำนาจในการบริหารงานของหัวหน้าสถานีตำรวจภูธรในจังหวัดสงขลาโดยรวมแตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ความคิดเห็นต่อการใช้อำนาจในการบริหารงานอำนาจจากการบังคับ อำนาจจากการเชื่อมโยง อำนาจจากการให้รางวัล อำนาจตามกฎหมาย อำนาจจากการควบคุมข้อมูลข่าวสาร และอำนาจจากความเชี่ยวชาญของหัวหน้าสถานีตำรวจแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติระดับ .05 ดังนั้นจึงทดสอบความแตกต่างค่าเฉลี่ยรายคู่โดยวิธีของเชฟเฟ่ ผลปรากฏดังตารางที่ 28 - 33

ตารางที่ 28 เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยความคิดเห็นของข้าราชการตำรวจที่มีต่อการใช้อำนาจในการบริหารงานจากการบังคับของหัวหน้าสถานีตำรวจภูธรในจังหวัดสงขลาจำแนกตามอายุเป็นรายคู่

อายุ	18 - 28 ปี ($\overline{X}$ = 3.34)	29 – 39 ปี ($\overline{X}$ = 3.71)	40 – 49 ปี ($\overline{X}$ = 3.72)	50 – 60 ปี ($\overline{X}$ = 3.94)
18 - 28 ปี ($\overline{X}$ = 3.34)	-	.206	.136	.008*
29 – 39 ปี ($\overline{X}$ = 3.71)		-	1.000	.268
40 – 49 ปี ($\overline{X}$ = 3.72)			-	.160
50 – 60 ปี ($\overline{X}$ = 3.94)				-

* $p \leq .05$

จากตารางที่ 28 พบว่า ข้าราชการตำรวจที่มีอายุ 18 - 28 ปี กับ อายุ 50 – 60 ปี มีความคิดเห็นต่อการใช้อำนาจในการบริหารงานจากการบังคับของหัวหน้าสถานีตำรวจภูธรในจังหวัดสงขลา แตกต่างกัน ส่วนคู่อื่นไม่แตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 29 เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยความคิดเห็นของข้าราชการตำรวจที่มีต่อการใช้อำนาจในการบริหารงานจากการให้รางวัลของหัวหน้าสถานีตำรวจภูธรในจังหวัดสงขลาจำแนกตามอายุเป็นรายคู่

อายุ	18 - 28 ปี ($\overline{X}$ = 3.39)	29 – 39 ปี ($\overline{X}$ = 3.92)	40 – 49 ปี ($\overline{X}$ = 3.85)	50 – 60 ปี ($\overline{X}$ = 4.03)
18 - 28 ปี ($\overline{X}$ = 3.39)	-	.076	.104	.016*
29 – 39 ปี ($\overline{X}$ = 3.92)		-	.959	.861
40 – 49 ปี ($\overline{X}$ = 3.85)			-	.458
50 – 60 ปี ($\overline{X}$ = 4.03)				-

* $p \leq .05$

จากตารางที่ 29 พบว่า ข้าราชการตำรวจที่มีอายุ 18 - 28 ปี กับ อายุ 50 – 60 ปี มีความคิดเห็นต่อการใช้อำนาจในการบริหารงานจากการให้รางวัลของหัวหน้าสถานีตำรวจภูธรในจังหวัดสงขลา แตกต่างกัน ส่วนคู่อื่นไม่แตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 30 เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยความคิดเห็นของข้าราชการตำรวจที่มีต่อการใช้อำนาจในการบริหารงานตามกฎหมายของหัวหน้าสถานีตำรวจภูธรในจังหวัดสงขลา จำแนกตามอายุเป็นรายคู่

อายุ	18 - 28 ปี ($\overline{X}$ = 3.54)	29 – 39 ปี ($\overline{X}$ = 3.89)	40 – 49 ปี ($\overline{X}$ = 3.85)	50 – 60 ปี ($\overline{X}$ = 4.07)
18 - 28 ปี ($\overline{X}$ = 3.54)	-	.255	.302	.026*
29 – 39 ปี ($\overline{X}$ = 3.89)		-	.982	.504
40 – 49 ปี ($\overline{X}$ = 3.85)			-	.162
50 – 60 ปี ($\overline{X}$ = 4.07)				-

* p ≤ .05

จากตารางที่ 30 พบว่า ข้าราชการตำรวจที่มีอายุ18 - 28 ปี กับ อายุ 50 – 60 ปี มีความคิดเห็นต่อการใช้อำนาจในการบริหารงานตามกฎหมายของหัวหน้าสถานีตำรวจภูธรในจังหวัดสงขลา แตกต่างกัน ส่วนคู่อื่นไม่แตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 31 เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยความคิดเห็นของข้าราชการตำรวจที่มีต่อการใช้อำนาจในการบริหารงานจากการควบคุมข่าวสารของหัวหน้าสถานีตำรวจภูธรในจังหวัดสงขลา จำแนกตามอายุเป็นรายคู่

อายุ	18 - 28 ปี ($\overline{X}$ = 3.80)	29 – 39 ปี ($\overline{X}$ = 4.02)	40 – 49 ปี ($\overline{X}$ = 3.78)	50 – 60 ปี ($\overline{X}$ = 4.10)
18 - 28 ปี ($\overline{X}$ = 3.80)	-	.674	.999	.407
29 – 39 ปี ($\overline{X}$ = 4.02)		-	.120	.926
40 – 49 ปี ($\overline{X}$ = 3.78)			-	.012*
50 – 60 ปี ($\overline{X}$ = 4.10)				-

* p ≤ .05

จากตารางที่ 31 พบว่า ข้าราชการตำรวจที่มีอายุ40 - 49 ปี กับ อายุ 50 – 60 ปี มีความคิดเห็นต่อการใช้อำนาจในการบริหารงานจากการควบคุมข่าวสารของหัวหน้าสถานีตำรวจภูธรในจังหวัดสงขลา แตกต่างกัน ส่วนคู่อื่นไม่แตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 32 เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยความคิดเห็นของข้าราชการตำรวจที่มีต่อการใช้อำนาจในการบริหารงานจากความเชี่ยวชาญของหัวหน้าสถานีตำรวจภูธรในจังหวัดสงขลาจำแนกตามอายุเป็นรายคู่

อายุ	18 - 28 ปี ($\overline{X}$ = 3.80)	29 – 39 ปี ($\overline{X}$ = 4.02)	40 – 49 ปี ($\overline{X}$ = 3.78)	50 – 60 ปี ($\overline{X}$ = 4.10)
18 - 28 ปี ($\overline{X}$ = 3.80)	-	.674	.999	.407
29 – 39 ปี ($\overline{X}$ = 4.02)		-	.120	.929
40 – 49 ปี ($\overline{X}$ = 3.78)			-	.012*
50 – 60 ปี ($\overline{X}$ = 4.10)				-

* $p \leq .05$

จากตารางที่ 32 พบว่า ข้าราชการตำรวจที่มีอายุ 40 - 49 ปี กับอายุ 50 – 60 ปี มีความคิดเห็นต่อการใช้อำนาจในการบริหารงานจากความเชี่ยวชาญของหัวหน้าสถานีตำรวจภูธรในจังหวัดสงขลา แตกต่างกัน ส่วนคู่อื่นไม่แตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 33 เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยความคิดเห็นของข้าราชการตำรวจที่มีต่อการใช้อำนาจในการบริหารงานโดยรวมของหัวหน้าสถานีตำรวจภูธรในจังหวัดสงขลาจำแนกตามอายุเป็นรายคู่

อายุ	18 - 28 ปี ($\overline{X}$ = 3.55)	29 – 39 ปี ($\overline{X}$ = 3.90)	40 – 49 ปี ($\overline{X}$ = 3.79)	50 – 60 ปี ($\overline{X}$ = 4.02)
18 - 28 ปี ($\overline{X}$ = 3.55)	-	.199	.455	.032*
29 – 39 ปี ($\overline{X}$ = 3.90)		-	.721	.694
40 – 49 ปี ($\overline{X}$ = 3.79)			-	.074
50 – 60 ปี ($\overline{X}$ = 4.02)				-

* $p \leq .05$

จากตารางที่ 33 พบว่า ข้าราชการตำรวจที่มีอายุ18 - 28 ปี กับ อายุ 50 – 60 ปี มีความคิดเห็นต่อการใช้อำนาจในการบริหารงานโดยรวมของหัวหน้าสถานีตำรวจภูธรในจังหวัดสงขลาแตกต่างกัน ส่วนคู่อื่นไม่แตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

3. เปรียบเทียบความคิดเห็นของข้าราชการตำรวจที่มีต่อการใช้อำนาจในการบริหารงานของหัวหน้าสถานีตำรวจภูธรในจังหวัดสงขลาจำแนกตามสถานภาพการสมรส รายละเอียดดังตารางที่ 34

ตารางที่ 34 เปรียบเทียบความคิดเห็นของข้าราชการตำรวจที่มีต่อการใช้อำนาจในการบริหารงานของหัวหน้าสถานีตำรวจภูธรในจังหวัดสงขลา จำแนกตามสถานภาพการสมรส

การใช้อำนาจในการบริหารงานของหัวหน้าสถานีตำรวจ	แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	P
อำนาจจากการบังคับ	ระหว่างกลุ่ม	3	2.743	.914	1.862	.136
	ภายในกลุ่ม	342	167.916	.491		
	รวม	345	170.658			
อำนาจจากการเชื่อมโยง	ระหว่างกลุ่ม	3	.579	.193	.328	.805
	ภายในกลุ่ม	342	201.355	.589		
	รวม	345	201.934			
อำนาจจากการให้รางวัล	ระหว่างกลุ่ม	3	.572	.191	.286	.836
	ภายในกลุ่ม	342	228.106	.667		
	รวม	345	228.678			
อำนาจตามกฎหมาย	ระหว่างกลุ่ม	3	3.609	1.203	2.457	.063
	ภายในกลุ่ม	342	167.418	.490		
	รวม	345	171.027			
อำนาจจากการอ้างอิง	ระหว่างกลุ่ม	3	2.388	.796	1.614	.186
	ภายในกลุ่ม	342	168.696	.493		
	รวม	345	171.084			
อำนาจจากการควบคุมข้อมูลข่าวสาร	ระหว่างกลุ่ม	3	1.096	.365	.711	.546
	ภายในกลุ่ม	342	175.803	.514		
	รวม	345	176.899			

ตารางที่ 34 (ต่อ)

การใช้อำนาจในการบริหารงานของหัวหน้าสถานีตำรวจ	แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	P
อำนาจจากความเชี่ยวชาญ	ระหว่างกลุ่ม	3	1.096	.365	.711	.546
	ภายในกลุ่ม	342	175.803	.514		
	รวม	345	176.899			
รวม	ระหว่างกลุ่ม	3	1.559	.520	1.218	.303
	ภายในกลุ่ม	342	145.915	.427		
	รวม	345	147.473			

* $p \leq .05$

จากตารางที่ 34 พบว่า ข้าราชการตำรวจที่มีสถานภาพต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการใช้อำนาจในการบริหารงานของหัวหน้าสถานีตำรวจภูธรในจังหวัดสงขลาโดยรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ความคิดเห็นต่อการใช้อำนาจในการบริหารงานทุกด้านของหัวหน้าสถานีตำรวจภูธรไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติระดับ .05

4. เปรียบเทียบความคิดเห็นของข้าราชการตำรวจที่มีต่อการใช้อำนาจในการบริหารงานของหัวหน้าสถานีตำรวจภูธรในจังหวัดสงขลาจำแนกตามระดับการศึกษา รายละเอียดดังตารางที่ 35

ตารางที่ 35 เปรียบเทียบความคิดเห็นของข้าราชการตำรวจที่มีต่อการใช้อำนาจในการบริหารงานของหัวหน้าสถานีตำรวจภูธรในจังหวัดสงขลา จำแนกตามระดับการศึกษา

การใช้อำนาจในการบริหารงานของหัวหน้าสถานีตำรวจ	แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	P
อำนาจจากการบังคับ	ระหว่างกลุ่ม	4	2.246	.562	1.137	.339
	ภายในกลุ่ม	341	168.412	.494		
	รวม	345	170.658			
อำนาจจากการเชื่อมโยง	ระหว่างกลุ่ม	4	5.067	1.267	2.194	.069
	ภายในกลุ่ม	341	196.867	.577		
	รวม	345	201.934			
อำนาจจากการให้รางวัล	ระหว่างกลุ่ม	4	7.741	1.935	2.987*	.019
	ภายในกลุ่ม	341	220.937	.648		
	รวม	345	228.678			
อำนาจตามกฎหมาย	ระหว่างกลุ่ม	4	2.616	.654	1.324	.261
	ภายในกลุ่ม	341	168.411	.494		
	รวม	345	171.027			
อำนาจจากการอ้างอิง	ระหว่างกลุ่ม	4	2.703	.676	1.369	.244
	ภายในกลุ่ม	341	168.380	.494		
	รวม	345	171.084			
อำนาจจากการควบคุมข้อมูลข่าวสาร	ระหว่างกลุ่ม	4	4.666	1.166	2.309	.058
	ภายในกลุ่ม	341	172.233	.505		
	รวม	345	176.899			

ตารางที่ 35 (ต่อ)

การใช้อำนาจในการบริหารงานของหัวหน้าสถานีตำรวจ	แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	P
อำนาจจากความเชี่ยวชาญ	ระหว่างกลุ่ม	4	4.666	1.166	2.309	.058
	ภายในกลุ่ม	341	172.233	.505		
	รวม	345	176.899			
รวม	ระหว่างกลุ่ม	4	3.975	.994	2.361	.053
	ภายในกลุ่ม	341	143.499			
	รวม	345	147.473			

* $p \leq .05$

จากตารางที่ 35 พบว่า ข้าราชการตำรวจในจังหวัดสงขลาที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีความคิดเห็นต่อการใช้อำนาจในการบริหารงานของหัวหน้าสถานีตำรวจภูธรในจังหวัดสงขลาโดยรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ความคิดเห็นต่อการใช้อำนาจในการบริหารงานด้านการให้รางวัลของหัวหน้าสถานีตำรวจภูธรแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติระดับ .05 ดังนั้นจึงทดสอบความแตกต่างค่าเฉลี่ยรายคู่โดยวิธีของเชฟเฟ่ (Scheffe's Procedure) ผลปรากฏว่าไม่สามารถทดสอบได้เนื่องจากกลุ่มตัวอย่างที่มีระดับการศึกษาปริญญาเอกมีเพียง 1 ตัวอย่าง ซึ่งไม่เป็นไปตามข้อตกลงเบื้องต้นในการทดสอบความแตกต่างค่าเฉลี่ยรายคู่โดยวิธีของเชฟเฟ่ และกลุ่มตัวอย่างในแต่ละกลุ่มจะต้องมากกว่า 2 กลุ่มตัวอย่าง

5. เปรียบเทียบความคิดเห็นของข้าราชการตำรวจที่มีต่อการใช้อำนาจในการบริหารงานของหัวหน้าสถานีตำรวจภูธรในจังหวัดสงขลา จำแนกตามระดับชั้นยศ รายละเอียดดังตารางที่ 36

ตารางที่ 36 เปรียบเทียบความคิดเห็นของข้าราชการตำรวจที่มีต่อการใช้อำนาจในการบริหารงานของหัวหน้าสถานีตำรวจภูธรในจังหวัดสงขลา จำแนกตามระดับชั้นยศ

การใช้อำนาจในการบริหารงานของหัวหน้าสถานีตำรวจ	ระดับชั้นยศ				t	p
	ประทวน		สัญญาบัตร			
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
อำนาจจากการบังคับ	3.70	0.71	3.84	0.69	-1.721	.086
อำนาจจากการเชื่อมโยง	3.75	0.77	3.87	0.76	-1.367	.172
อำนาจจากการให้รางวัล	3.84	0.83	3.96	0.77	-1.379	.169
อำนาจตามกฎหมาย	3.83	0.69	4.01	0.71	-2.374*	.018
อำนาจจากการอ้างอิง	3.92	0.71	4.01	0.69	-1.175	.241
อำนาจจากการควบคุมข้อมูลข่าวสาร	3.83	0.73	4.04	0.67	-2.597*	.010
อำนาจจากความเชี่ยวชาญ	3.83	0.73	4.04	0.67	-2.597*	.010
รวม	3.80	0.65	3.96	0.65	-2.181*	.030

* $p \leq .05$

จากตารางที่ 36 พบว่า ข้าราชการตำรวจที่มีระดับชั้นยศต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการใช้อำนาจในการบริหารงานของหัวหน้าสถานีตำรวจภูธรในจังหวัดสงขลาโดยรวมแตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ความคิดเห็นต่อการใช้อำนาจในการบริหารงานด้านอำนาจตามกฎหมาย ด้านอำนาจจากการควบคุมข้อมูลข่าวสาร และด้านอำนาจจากความเชี่ยวชาญของหัวหน้าสถานีตำรวจภูธรในจังหวัดสงขลาแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติระดับ .05

6. เปรียบเทียบความคิดเห็นของข้าราชการตำรวจที่มีต่อการใช้อำนาจในการบริหารงานของหัวหน้าสถานีตำรวจภูธรในจังหวัดสงขลา จำแนกตามรายได้ รายละเอียดดังตารางที่ 37

ตารางที่ 37 เปรียบเทียบความคิดเห็นของข้าราชการตำรวจที่มีต่อการใช้อำนาจในการบริหารงานของหัวหน้าสถานีตำรวจภูธรในจังหวัดสงขลา จำแนกตามรายได้

การใช้อำนาจในการบริหารงานของหัวหน้าสถานีตำรวจ	แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	P
อำนาจจากการบังคับ	ระหว่างกลุ่ม	3	3.702	1.234	2.528	.057
	ภายในกลุ่ม	342	166.956	.488		
	รวม	345	170.658			
อำนาจจากการเชื่อมโยง	ระหว่างกลุ่ม	3	3.375	1.125	1.938	.123
	ภายในกลุ่ม	342	198.559	.581		
	รวม	345	201.934			
อำนาจจากการให้รางวัล	ระหว่างกลุ่ม	3	3.565	1.188	1.805	.146
	ภายในกลุ่ม	342	225.114	.658		
	รวม	345	228.678			
อำนาจตามกฎหมาย	ระหว่างกลุ่ม	3	5.528	1.843	3.808*	.010
	ภายในกลุ่ม	342	165.498	.484		
	รวม	345	171.027			
อำนาจจากการอ้างอิง	ระหว่างกลุ่ม	3	7.619	2.540	5.314*	.001
	ภายในกลุ่ม	342	163.464	.478		
	รวม	345	171.084			
อำนาจจากการควบคุมข้อมูลข่าวสาร	ระหว่างกลุ่ม	3	1.455	.485	.946	.419
	ภายในกลุ่ม	342	175.444	.513		
	รวม	345	176.899			

ตารางที่ 37 (ต่อ)

การใช้อำนาจในการบริหารงานของหัวหน้าสถานีตำรวจ	แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	P
อำนาจจากความเชี่ยวชาญ	ระหว่างกลุ่ม	3	1.455	.485	.946	.419
	ภายในกลุ่ม	342	175.444	.513		
	รวม	345	176.899			
รวม	ระหว่างกลุ่ม	3	2.813	.938	2.216	.086
	ภายในกลุ่ม	342	144.661	.423		
	รวม	345	147.473			

* $p \leq .05$

จากตารางที่ 37 พบว่า ข้าราชการตำรวจที่มีรายได้ต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการใช้อำนาจในการบริหารงานของหัวหน้าสถานีตำรวจภูธรในจังหวัดสงขลาโดยรวมแตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ความคิดเห็นต่อการใช้อำนาจในการบริหารงานด้านอำนาจตามกฎหมายและด้านอำนาจจากการอ้างอิงของหัวหน้าสถานีตำรวจภูธรแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติระดับ .05 ดังนั้นจึงทดสอบความแตกต่างค่าเฉลี่ยรายคู่โดยวิธีของเชฟเฟ่ (Scheffe's Procedure) ผลปรากฏดังตารางที่ 38 - 39

ตารางที่ 38 เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยความคิดเห็นของข้าราชการตำรวจที่มีต่อการใช้อำนาจในการบริหารงานตามกฎหมายของหัวหน้าสถานีตำรวจภูธรในจังหวัดสงขลาจำแนก ตามรายได้เป็นรายคู่

รายได้	ต่ำกว่า 15,001 บาท/เดือน ($\overline{X}$ = 3.55)	15,001 – 25,000 บาท/เดือน ($\overline{X}$ = 3.95)	25,001 – 35,000 บาท/เดือน ($\overline{X}$ = 3.88)	มากกว่า 35,000 บาท/เดือน ($\overline{X}$ = 4.05)
ต่ำกว่า 15,001บาท/เดือน ($\overline{X}$ = 3.55)	-	.016*	.094	.121
15,001–25,000 บาท/เดือน ($\overline{X}$ = 3.95)		-	.852	.964
25,001–35,000 บาท/เดือน ($\overline{X}$ = 3.88)			-	.840
มากกว่า 35,000 บาท/เดือน ($\overline{X}$ = 4.05)				-

* $p \leq .05$

จากตารางที่ 38 พบว่า ข้าราชการตำรวจที่มีรายได้ต่ำกว่า 15,001บาท/เดือน กับ รายได้ 15,001 – 25,000 บาท/เดือน มีความคิดเห็นต่อการใช้อำนาจในการบริหารงานตามกฎหมายของหัวหน้าสถานีตำรวจภูธรในจังหวัดสงขลาแตกต่างกัน ส่วนคู่อื่นไม่มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 39 เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยความคิดเห็นของข้าราชการตำรวจที่มีต่อการใช้อำนาจในการบริหารงานจากการอ้างอิงของหัวหน้าสถานีตำรวจภูธรในจังหวัดสงขลาจำแนกตามรายได้เป็นรายคู่

รายได้	ต่ำกว่า 15,001 บาท/เดือน ($\overline{X}$ = 3.55)	15,001 – 25,000 บาท/เดือน ($\overline{X}$ = 3.95)	25,001 – 35,000 บาท/เดือน ($\overline{X}$ = 3.88)	มากกว่า 35,000 บาท/เดือน ($\overline{X}$ = 4.05)
ต่ำกว่า15,001บาท/เดือน ($\overline{X}$ = 3.55)	-	.003*	.022*	.028*
15,001–25,000 บาท/เดือน ($\overline{X}$ = 4.02)		-	.902	.854
25,001–35,000 บาท/เดือน ($\overline{X}$ = 3.95)			-	.695
มากกว่า35,000 บาท/เดือน ($\overline{X}$ = 4.18)				-

* $p \leq .05$

จากตารางที่ 39 พบว่า ข้าราชการตำรวจที่มีรายได้ต่ำกว่า 15,001บาท/เดือน กับ รายได้ 15,001 – 25,000 บาท/เดือน รายได้ต่ำกว่า 15,001บาท/เดือน กับ รายได้ 25,001 – 35,000 บาท/เดือน และ รายได้ต่ำกว่า15,001บาท/เดือน กับ รายได้มากกว่า 35,000 บาท/เดือน มีความคิดเห็นต่อการใช้อำนาจในการบริหารงานจากการอ้างอิงของหัวหน้าสถานีตำรวจภูธรในจังหวัดสงขลาแตกต่างกัน ส่วนคู่อื่นไม่มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

7. เปรียบเทียบความคิดเห็นของข้าราชการตำรวจที่มีต่อการใช้อำนาจในการบริหารงานของหัวหน้าสถานีตำรวจภูธรในจังหวัดสงขลาจำแนกตามประสบการณ์ทำงาน รายละเอียดดังตารางที่ 40

ตารางที่ 40 เปรียบเทียบความคิดเห็นของข้าราชการตำรวจที่มีต่อการใช้อำนาจในการบริหารงานของหัวหน้าสถานีตำรวจภูธรในจังหวัดสงขลา จำแนกตามประสบการณ์ทำงาน

การใช้อำนาจในการบริหารงานของหัวหน้าสถานีตำรวจ	แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	P
อำนาจจากการบังคับ	ระหว่างกลุ่ม	5	4.025	.805	1.643	.148
	ภายในกลุ่ม	340	166.633	.490		
	รวม	345	170.658			
อำนาจจากการเชื่อมโยง	ระหว่างกลุ่ม	5	3.343	.669	1.145	.336
	ภายในกลุ่ม	340	198.591	.584		
	รวม	345	201.934			
อำนาจจากการให้รางวัล	ระหว่างกลุ่ม	5	2.789	.558	.839	.522
	ภายในกลุ่ม	340	225.890	.664		
	รวม	345	228.678			
อำนาจตามกฎหมาย	ระหว่างกลุ่ม	5	4.239	.848	1.728	.127
	ภายในกลุ่ม	340	166.787	.491		
	รวม	345	171.027			
อำนาจจากการอ้างอิง	ระหว่างกลุ่ม	5	3.042	.608	1.231	.294
	ภายในกลุ่ม	340	168.041	.494		
	รวม	345	171.084			
อำนาจจากการควบคุมข้อมูลข่าวสาร	ระหว่างกลุ่ม	5	3.318	.664	1.300	.264
	ภายในกลุ่ม	340	173.581	.511		
	รวม	345	176.899			

ตารางที่ 40 (ต่อ)

การใช้อำนาจในการบริหารงานของหัวหน้าสถานีตำรวจ	แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	P
อำนาจจากความเชี่ยวชาญ	ระหว่างกลุ่ม	5	3.318	.664	1.300	.264
	ภายในกลุ่ม	340	173.581	.511		
	รวม	345	176.899			
รวม	ระหว่างกลุ่ม	5	2.701	.540	1.269	.277
	ภายในกลุ่ม	340	144.772	.426		
	รวม	345	147.473			

* $p \leq .05$

จากตารางที่ 40 พบว่า ข้าราชการตำรวจที่มีประสบการณ์ทำงานต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการใช้อำนาจในการบริหารงานของหัวหน้าสถานีตำรวจภูธรในจังหวัดสงขลาโดยรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ความคิดเห็นต่อการใช้อำนาจในการบริหารงานทุกด้านของหัวหน้าสถานีตำรวจภูธรไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติระดับ .05

ตอนที่ 5 ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมภาวะผู้นำและการใช้อำนาจในการบริหารงานของหัวหน้าสถานีตำรวจภูธรในจังหวัดสงขลา

การนำเสนอผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมภาวะผู้นำและการใช้อำนาจในการบริหารงานของหัวหน้าสถานีตำรวจภูธรในจังหวัดสงขลา ทำการวิเคราะห์ โดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient) รายละเอียดดังตารางที่ 41

ตารางที่ 41 ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมภาวะผู้นำและการใช้อำนาจในการบริหารงานของหัวหน้าสถานีตำรวจภูธรในจังหวัดสงขลา

การใช้อำนาจในการบริหารงาน	พฤติกรรมภาวะผู้นำ		
	แบบมุ่งงาน	แบบมุ่งคน	รวม
อำนาจจากการบังคับ	.629**	496**	.590**
อำนาจจากการเชื่อมโยง	.711**	.832**	.838**
อำนาจจากการให้รางวัล	.666**	.812**	.805**
อำนาจตามกฎหมาย	.669**	.730**	.755**
อำนาจจากการอ้างอิง	.690**	.769**	.789**
อำนาจจากการควบคุมข้อมูลข่าวสาร	.668**	.799**	.798**
อำนาจจากความเชี่ยวชาญ	.668**	.799**	.798**
รวม	.767**	.859**	.880**

** $p \leq .01$

จากตารางที่ 41 พบว่า พฤติกรรมภาวะผู้นำของหัวหน้าสถานีตำรวจภูธรในจังหวัดสงขลา มีความสัมพันธ์ทางบวกกับการใช้อำนาจในการบริหารงานของหัวหน้าสถานีตำรวจภูธรในจังหวัดสงขลา อยู่ในระดับสูง (r = .880) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

เมื่อพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมภาวะผู้นำและการใช้อำนาจในการบริหารงานของหัวหน้าสถานีตำรวจภูธรในจังหวัดสงขลาเป็นรายด้าน พบว่า พฤติกรรมภาวะผู้นำแบบมุ่งคนและแบบมุ่งงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับการใช้อำนาจในการบริหารงานของหัวหน้าสถานีตำรวจภูธรในจังหวัดสงขลา อยู่ในระดับสูง (r = .859 , .767 ตามลำดับ)อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ตอนที่ 6 ความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะองค์การและการใช้อำนาจในการบริหารงานของหัวหน้าสถานีตำรวจภูธรในจังหวัดสงขลาการนำเสนอผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะองค์การและการใช้อำนาจในการบริหารงานของหัวหน้าสถานีตำรวจภูธรในจังหวัดสงขลา ทำการวิเคราะห์โดยการทดสอบไค-สแควร์ (χ^2 test) และหาระดับของความสัมพันธ์ด้วยแกร์มเมอวี (Cramer's V) รายละเอียดดังตารางที่ 42

ตารางที่ 42 ความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะองค์การและการใช้อำนาจในการบริหารงานของหัวหน้าสถานีตำรวจภูธรในจังหวัดสงขลา

ลักษณะองค์การ	การใช้อำนาจในการบริหารงาน											
	น้อยที่สุด		น้อย		ปานกลาง		มาก		มากที่สุด		รวม	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
อำนาจจากการบังคับ												
ผู้กำกับการเป็นหัวหน้า	2	0.08	16	6.00	95	35.70	115	43.20	38	14.30	226	100
รองผู้กำกับการเป็นหัวหน้า	-	-	-	-	7	21.20	18	54.50	8	24.20	33	100
สารวัตรเป็นหัวหน้า	-	-	1	2.10	11	23.40	9	19.10	26	55.30	47	100
	χ^2 = 46.731		df = 8		p-value = .000		Cramer's V = .260					
อำนาจจากการเชื่อมโยง												
ผู้กำกับการเป็นหัวหน้า	4	1.50	22	8.30	57	21.40	134	50.40	49	18.40	266	100
รองผู้กำกับการเป็นหัวหน้า	1	3.00	2	6.10	8	24.20	17	51.50	5	15.20	33	100
สารวัตรเป็นหัวหน้า	-	-	-	-	4	8.50	19	40.40	24	51.10	47	100
	χ^2 = 29.530		df = 8		p-value = .000		Cramer's V = .292					

ตารางที่ 42 (ต่อ)

ลักษณะองค์การ	การใช้อำนาจในการบริหารงาน											
	มากที่สุด		มาก		ปานกลาง		น้อย		น้อยที่สุด		รวม	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
อำนาจจากการให้รางวัล												
ผู้กำกับการเป็นหัวหน้า	7	2.60	17	6.40	58	21.80	123	46.20	61	22.9	266	100
รองผู้กำกับการเป็นหัวหน้า	-	-	2	6.10	8	24.20	14	42.40	9	27.30	33	100
สารวัตรเป็นหัวหน้า	-	-	-	-	4	27.70	13	27.70	30	63.80	47	100
	χ^2 = 35.214**		df = 8		p-value = .000		Cramer's V = .226					
อำนาจตามกฎหมาย												
ผู้กำกับการเป็นหัวหน้า	2	.080	17	6.40	56	21.10	129	48.50	62	23.30	266	100
รองผู้กำกับการเป็นหัวหน้า	-	-	-	-	10	30.30	16	48.50	7	21.20	33	100
สารวัตรเป็นหัวหน้า	-	-	-	-	2	4.30	16	34.00	29	61.70	47	100
	χ^2 = 36.816**		df = 8		p-value = .000		Cramer's V = .231					

ตารางที่ 42 (ต่อ)

ลักษณะองค์การ	การใช้อำนาจในการบริหารงาน											
	มากที่สุด		มาก		ปานกลาง		น้อย		น้อยที่สุด		รวม	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
อำนาจจากการอ้างอิง												
ผู้กำกับการเป็นหัวหน้า	1	0.04	14	5.30	63	23.70	125	47.00	63	23.70	266	100
รองผู้กำกับการเป็นหัวหน้า	-	-	-	-	13	39.40	9	27.30	11	33.30	33	100
สารวัตรเป็นหัวหน้า	-	-	-	-	3	6.40	13	27.70	31	66.00	47	100
	χ^2 = 43.259**		df = 8		p-value = .000		Cramer's V = .250					
อำนาจจากการควบคุมข้อมูลข่าวสาร												
ผู้กำกับการเป็นหัวหน้า	5	1.90	10	3.80	61	22.90	137	51.50	53	19.90	266	100
รองผู้กำกับการเป็นหัวหน้า	-	-	1	3.00	10	30.30	14	42.40	8	24.20	33	100
สารวัตรเป็นหัวหน้า	-	-	-	-	2	4.30	20	42.60	25	53.20	47	100
	χ^2 = 30.149**		df = 8		p-value = .000		Cramer's V = .209					

** $p \leq .01$

ตารางที่ 42 (ต่อ)

ลักษณะองค์การ	การใช้อำนาจในการบริหารงาน											
	มากที่สุด		มาก		ปานกลาง		น้อย		น้อยที่สุด		รวม	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
อำนาจจากความเชี่ยวชาญ												
ผู้กำกับการเป็นหัวหน้า	10	3.80	11	4.10	60	22.60	135	50.80	50	18.80	266	100
รองผู้กำกับการเป็นหัวหน้า	-	-	2	6.10	15	45.50	11	33.30	5	15.20	33	100
สารวัตรเป็นหัวหน้า	-	-	-	-	4	8.50	18	38.30	25	53.20	47	100
	χ^2 = 41.236**		df = 8		p-value = .000		Cramer's V = .224					
รวม												
ผู้กำกับการเป็นหัวหน้า	1	0.04	14	5.30	54	20.30	138	51.90	59	22.20	266	100
รองผู้กำกับการเป็นหัวหน้า	-	-	-	-	10	30.30	15	45.50	8	24.20	33	100
สารวัตรเป็นหัวหน้า	-	-	-	-	3	6.40	17	36.20	27	57.40	47	100
	χ^2 = 31.268**		df = 8		p-value = .000		Cramer's V = .213					

** $p \leq .01$

จากตารางที่ 42 พบว่า ลักษณะองค์การมีความสัมพันธ์กับการใช้อำนาจในการบริหารงานของหัวหน้าสถานีตำรวจภูธรในจังหวัดสงขลาอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณาเป็นราย พบว่า ลักษณะองค์การมีความสัมพันธ์กับการใช้อำนาจในการบริหารงานของหัวหน้าสถานีตำรวจภูธรในจังหวัดสงขลาอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทุกด้าน

บทที่ 5
บทย่อ สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

บทย่อ

การศึกษาพฤติกรรมภาวะผู้นำและการใช้อำนาจในการบริหารงานของหัวหน้าสถานีตำรวจภูธรในจังหวัดสงขลา : มุมมองของผู้ปฏิบัติงาน โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของข้าราชการตำรวจที่มีต่อพฤติกรรมภาวะผู้นำของหัวหน้าสถานีตำรวจภูธรในจังหวัดสงขลาจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลและลักษณะองค์การ เปรียบเทียบความคิดเห็นของข้าราชการตำรวจที่มีต่อการใช้อำนาจในการบริหารงานของหัวหน้าสถานีตำรวจภูธรในจังหวัดสงขลาจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมภาวะผู้นำและการใช้อำนาจในการบริหารงานของหัวหน้าสถานีตำรวจภูธรในจังหวัดสงขลา และเพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะองค์การและการใช้อำนาจในการบริหารงานของหัวหน้าสถานีตำรวจภูธรในจังหวัดสงขลา

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง คือ ข้าราชการตำรวจซึ่งปฏิบัติหน้าที่ประจำที่สถานีตำรวจภูธรในจังหวัดสงขลา จำนวน 346 นาย กำหนดเป็นกลุ่มตัวอย่างโดยคำนวณจากสูตรของเครจซี่ มอร์แกน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถาม ลักษณะของเครื่องมือเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า ตามวิธีการของลิเคิร์ท (Likert) แบบสอบถามผ่านการตรวจสอบจากผู้เชี่ยวชาญจำนวน 3 ท่าน เพื่อตรวจสอบความเที่ยงตรงด้านเนื้อหา โดยคำนวณหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) แล้วคัดเอาเฉพาะข้อคำถามที่มีค่า IOC มากกว่า 0.67 นำแบบสอบถามที่ได้มาปรับปรุงแก้ไขตามข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญไปทดสอบใช้กับข้าราชการตำรวจ ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 นาย จากนั้นจึงนำผลที่ได้จากแบบสอบถามดังกล่าวหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ได้ค่าความเชื่อมั่น 0.98

วิเคราะห์ข้อมูลโดยโปรแกรมสำเร็จรูป ใช้วิธีแจกแจงความถี่และค่าร้อยละส่วนข้อมูลที่ได้จากการตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับพฤติกรรมภาวะผู้นำและการใช้อำนาจในการบริหารงานของหัวหน้าสถานีตำรวจภูธรในจังหวัดสงขลา วิเคราะห์ด้วยค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบคะแนนเฉลี่ยที การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว เมื่อพบความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติจะทำการทดสอบความแตกต่างค่าเฉลี่ยรายคู่โดยวิธีของเชฟเฟ่ การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมภาวะผู้นำ และการใช้อำนาจในบริหารงานของหัวหน้าสถานีตำรวจภูธรในจังหวัดสงขลาใช้สถิติสหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (r) การวิเคราะห์ความสัมพันธ์

ระหว่างลักษณะองค์การและการใช้อำนาจในการบริหารงานของหัวหน้าสถานีตำรวจภูธรในจังหวัดสงขลาใช้ค่าสถิติไค-สแควร์ (χ^2 - test) และหาระดับของความสัมพันธ์ด้วยคราเมอวี (Cramer's V)

สรุปผล

การศึกษาพฤติกรรมภาวะผู้นำและการใช้อำนาจในการบริหารงานของหัวหน้าสถานีตำรวจภูธรในจังหวัดสงขลา : มุมมองของผู้ปฏิบัติงาน สรุปผลได้ดังนี้

1. ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นของข้าราชการตำรวจที่มีต่อพฤติกรรมภาวะผู้นำโดยรวมของหัวหน้าสถานีตำรวจภูธรในจังหวัดสงขลาอยู่ในระดับมาก และระดับความคิดเห็นของข้าราชการตำรวจที่มีต่อการใช้อำนาจในการบริหารงานโดยรวมของหัวหน้าสถานีตำรวจภูธรในจังหวัดสงขลาอยู่ในระดับมาก

2. ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความคิดเห็นของข้าราชการตำรวจที่มีต่อพฤติกรรมภาวะผู้นำของหัวหน้าสถานีตำรวจภูธรในจังหวัดสงขลา จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลและลักษณะองค์การ สรุปได้ดังนี้

2.1 เพศ พบว่า ข้าราชการตำรวจที่มีเพศต่างกัน มีความคิดเห็นต่อพฤติกรรมภาวะผู้นำของหัวหน้าสถานีตำรวจภูธรในจังหวัดสงขลาโดยรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ความคิดเห็นต่อพฤติกรรมภาวะผู้นำทุกด้านของหัวหน้าสถานีตำรวจภูธรในจังหวัดสงขลาไม่แตกต่างกัน

2.2 อายุ พบว่า ข้าราชการตำรวจที่มีอายุต่างกัน มีความคิดเห็นต่อพฤติกรรมภาวะผู้นำโดยรวมของหัวหน้าสถานีตำรวจภูธรในจังหวัดสงขลาแตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ความคิดเห็นต่อพฤติกรรมภาวะแบบมุ่งงานแตกต่างกัน จึงทดสอบความแตกต่างค่าเฉลี่ยรายคู่โดยวิธีของเชฟเฟ่ แต่เมื่อทำการทดสอบปรากฏว่าไม่พบรายคู่ใดมีความคิดเห็นต่อพฤติกรรมภาวะผู้นำแตกต่างกัน

2.3 สถานภาพ พบว่า ข้าราชการตำรวจที่มีสถานภาพต่างกัน มีความคิดเห็นต่อพฤติกรรมภาวะผู้นำโดยรวมของหัวหน้าสถานีตำรวจภูธรในจังหวัดสงขลาไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ความคิดเห็นต่อพฤติกรรมภาวะผู้นำทุกด้านของหัวหน้าสถานีตำรวจภูธรในจังหวัดสงขลา ไม่แตกต่างกัน

2.4 ระดับการศึกษา พบว่า ข้าราชการตำรวจที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นต่อพฤติกรรมภาวะผู้นำโดยรวมของหัวหน้าสถานีตำรวจภูธรในจังหวัดสงขลาไม่แตกต่างกัน

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ความคิดเห็นต่อพฤติกรรมภาวะผู้นำทุกด้านของหัวหน้าสถานีตำรวจภูธรในจังหวัดสงขลา ไม่แตกต่างกัน

2.5 ระดับชั้นยศ พบว่า ข้าราชการตำรวจที่มีระดับชั้นยศต่างกัน มีความคิดเห็นต่อพฤติกรรมภาวะผู้นำโดยรวมของหัวหน้าสถานีตำรวจภูธรในจังหวัดสงขลาแตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ความคิดเห็นต่อพฤติกรรมภาวะผู้นำแบบมุ่งคนของหัวหน้าสถานีตำรวจภูธรในจังหวัดสงขลา แตกต่างกัน

2.6 รายได้ พบว่า ข้าราชการตำรวจที่มีรายได้ต่างกัน มีความคิดเห็นต่อพฤติกรรมภาวะผู้นำของหัวหน้าสถานีตำรวจภูธรในจังหวัดสงขลาโดยรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ความคิดเห็นต่อพฤติกรรมภาวะผู้นำแบบมุ่งงานแตกต่างกัน จึงทดสอบความแตกต่างค่าเฉลี่ยรายคู่โดยวิธีของเชฟเฟ่ (Scheffe's Procedure) พบว่า ข้าราชการตำรวจที่มีรายได้ต่ำกว่า 15,001บาท/เดือน มีความคิดเห็นต่อพฤติกรรมภาวะผู้นำแบบมุ่งงานแตกต่างกับข้าราชการตำรวจที่มีรายได้ 25,001 – 35,000 บาท/เดือน และรายได้มากกว่า 35,000 บาท/เดือน

2.7 ประสบการณ์ทำงาน พบว่า ข้าราชการตำรวจที่มีประสบการณ์ทำงานต่างกัน มีความคิดเห็นต่อพฤติกรรมภาวะผู้นำโดยรวมของหัวหน้าสถานีตำรวจภูธรในจังหวัดสงขลาแตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ความคิดเห็นต่อพฤติกรรมภาวะผู้นำแบบมุ่งงานแตกต่างกัน จึงทดสอบความแตกต่างค่าเฉลี่ยรายคู่โดยวิธีของเชฟเฟ่ (Scheffe's Procedure) พบว่า ข้าราชการตำรวจที่มีประสบการณ์ทำงาน 6 – 10 ปี มีความคิดเห็นต่อพฤติกรรมภาวะผู้นำแบบมุ่งงานแตกต่างกับข้าราชการตำรวจที่มีประสบการณ์ทำงานมากกว่า 25 ปี

2.8 ลักษณะองค์การ พบว่า ข้าราชการตำรวจที่มีลักษณะองค์การต่างกัน มีความคิดเห็นต่อพฤติกรรมภาวะผู้นำโดยรวมของหัวหน้าสถานีตำรวจภูธรในจังหวัดสงขลาแตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ความคิดเห็นต่อพฤติกรรมภาวะผู้นำทุกด้านแตกต่างกัน จึงทดสอบความแตกต่างค่าเฉลี่ยรายคู่โดยวิธีของเชฟเฟ่ (Scheffe's Procedure) พบว่า ข้าราชการตำรวจที่มีผู้กำกับการและรองผู้กำกับการเป็นหัวหน้าสถานีตำรวจภูธร มีความคิดเห็นต่อพฤติกรรมภาวะผู้นำแตกต่างกับข้าราชการตำรวจที่มีสารวัตรเป็นหัวหน้าสถานีตำรวจภูธร

3. ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความคิดเห็นของข้าราชการตำรวจที่มีต่อการใช้อำนาจในการบริหารงานของหัวหน้าสถานีตำรวจภูธรในจังหวัดสงขลา จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล สรุปได้ดังนี้

3.1 เพศ พบว่า ข้าราชการตำรวจที่มีเพศต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการใช้อำนาจในการบริหารงานของหัวหน้าสถานีตำรวจภูธรในจังหวัดสงขลาโดยรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ความคิดเห็นต่อการใช้อำนาจในการบริหารงานทุกด้านไม่แตกต่างกัน

3.2 อายุ พบว่า ข้าราชการตำรวจที่มีอายุต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการใช้อำนาจในการบริหารงานของหัวหน้าสถานีตำรวจภูธรในจังหวัดสงขลาโดยรวมแตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ความคิดเห็นต่อการใช้อำนาจในการบริหารงานด้านอำนาจจากการบังคับ อำนาจจากการเชื่อมโยง ด้านอำนาจจากการให้รางวัล ด้านอำนาจตามกฎหมาย ด้านอำนาจจากการควบคุมข้อมูลข่าวสารและด้านอำนาจจากความเชี่ยวชาญแตกต่างกัน จึงทดสอบความแตกต่างค่าเฉลี่ยรายคู่ พบว่า

3.2.1 ข้าราชการตำรวจที่มีอายุ 18 - 28 ปี มีความคิดเห็นต่อการใช้อำนาจในการบริหารงานด้านอำนาจจากการบังคับ อำนาจจากการให้รางวัลและอำนาจตามกฎหมายแตกต่างกับข้าราชการตำรวจที่มีอายุ 50 – 60 ปี

3.2.2 ข้าราชการตำรวจที่มีอายุ 40 - 49 ปี มีความคิดเห็นต่อการใช้อำนาจในการบริหารงานด้านอำนาจจากการควบคุมข่าวสารและอำนาจจากความเชี่ยวชาญแตกต่างกับข้าราชการตำรวจที่มีอายุ 50 – 60 ปี

3.3 สถานภาพการสมรส พบว่า ข้าราชการตำรวจที่มีสถานภาพต่างกันมีความคิดเห็นต่อการใช้อำนาจในการบริหารงานของหัวหน้าสถานีตำรวจภูธรในจังหวัดสงขลาโดยรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ความคิดเห็นต่อการใช้อำนาจในการบริหารงานทุกด้านไม่แตกต่างกัน

3.4 ระดับการศึกษา พบว่า ข้าราชการตำรวจที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการใช้อำนาจในการบริหารงานของหัวหน้าสถานีตำรวจภูธรในจังหวัดสงขลาโดยรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ความคิดเห็นต่อการใช้อำนาจในการบริหารงานด้านการให้รางวัลแตกต่างกัน จึงทดสอบความแตกต่างค่าเฉลี่ยรายคู่โดยวิธีของเชฟเฟ่ พบว่าไม่สามารถทดสอบได้เนื่องจากกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ศึกษาไม่เป็นไปตามข้อตกลงเบื้องต้นของการทดสอบความแตกต่างค่าเฉลี่ยรายคู่โดยวิธีของเชฟเฟ่

3.5 ระดับชั้นยศ พบว่า ข้าราชการตำรวจที่มีระดับชั้นยศต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการใช้อำนาจในการบริหารงานของหัวหน้าสถานีตำรวจภูธรในจังหวัดสงขลาโดยรวมแตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ความคิดเห็นต่อการใช้อำนาจในการบริหารงานด้านอำนาจตามกฎหมาย อำนาจจากการควบคุมข้อมูลข่าวสาร และอำนาจจากความเชี่ยวชาญ แตกต่างกัน

3.6 รายได้ พบว่า ข้าราชการตำรวจที่มีรายได้ต่างกันมีความคิดเห็นต่อการใช้อำนาจในการบริหารงานของหัวหน้าสถานีตำรวจภูธรในจังหวัดสงขลาโดยรวมแตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ความคิดเห็นต่อการใช้อำนาจในการบริหารงานด้านอำนาจตามกฎหมาย

และอำนาจจากการอ้างอิงแตกต่างกัน จึงทดสอบความแตกต่างค่าเฉลี่ยรายคู่โดยวิธีของเชฟเฟ่ (Scheffe's Procedure) พบว่า

3.6.1 ข้าราชการตำรวจที่มีรายได้ต่ำกว่า 15,001บาท/เดือน มีความคิดเห็นต่อการใช้อำนาจในการบริหารงานตามกฎหมายแตกต่างกับข้าราชการตำรวจรายได้ 15,001 – 25,000 บาท/เดือน

3.6.2 ข้าราชการตำรวจที่มีรายได้ต่ำกว่า 15,001บาท/เดือน มีความคิดเห็นต่อการใช้อำนาจในการบริหารงานจากการอ้างอิงแตกต่างกับ ข้าราชการตำรวจที่มีรายได้ 15,001 – 25,000 บาท/เดือน รายได้ 25,001 - 35,000 บาท/เดือน และรายได้มากกว่า 35,000 บาท/เดือน

3.7 ประสบการณ์ทำงาน พบว่า ข้าราชการตำรวจที่มีประสบการณ์ทำงานต่างกันมีความคิดเห็นต่อการใช้อำนาจในการบริหารงานของหัวหน้าสถานีตำรวจภูธรในจังหวัดสงขลาโดยรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ความคิดเห็นต่อการใช้อำนาจในการบริหารงานทุกด้านไม่แตกต่างกัน

4. ผลการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมภาวะและการใช้อำนาจในการบริหารงานของหัวหน้าสถานีตำรวจภูธรในจังหวัดสงขลา โดยรวมและรายด้าน พบว่า พฤติกรรมภาวะมีความสัมพันธ์ทางบวกกับการใช้อำนาจในการบริหารงานของหัวหน้าสถานีตำรวจภูธรในจังหวัดสงขลา

5. ผลการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะองค์การและการใช้อำนาจในการบริหารงานของหัวหน้าสถานีตำรวจภูธรในจังหวัดสงขลา โดยรวมและรายด้าน พบว่า ลักษณะองค์การมีความสัมพันธ์ทางบวกกับการใช้อำนาจในการบริหารงานของหัวหน้าสถานีตำรวจภูธรในจังหวัดสงขลา

อภิปรายผล

ผลการศึกษาพฤติกรรมภาวะผู้นำและการใช้อำนาจในการบริหารงานของหัวหน้าสถานีตำรวจภูธรในจังหวัดสงขลา : มุมมองของผู้ปฏิบัติงาน อภิปรายผลได้ดังนี้

1. ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบระดับความคิดเห็นของข้าราชการตำรวจที่มีต่อพฤติกรรมภาวะผู้นำของหัวหน้าสถานีตำรวจภูธรในจังหวัดสงขลา พบว่าข้าราชการตำรวจที่มีเพศสถานภาพการสมรส ระดับการศึกษา และรายได้ต่างกัน มีความคิดเห็นต่อพฤติกรรมภาวะผู้นำของหัวหน้าสถานีตำรวจภูธรในจังหวัดสงขลาไม่แตกต่างกัน ซึ่งผลการวิจัยครั้งนี้ไม่เป็นไปตามข้อสมมติฐานที่ตั้งไว้ แต่สอดคล้องกับผลการวิจัยของ พีระ ชัยสิริ (2537 : บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาพฤติกรรมผู้นำของศึกษาธิการเขต ทั้งมิติกิจสัมพันธ์และมิติมิตรสัมพันธ์ซึ่งอยู่ในระดับปานกลาง

จำแนกผู้ใต้บังคับบัญชาตาม เพศ วุฒิการศึกษาต่างกัน ไม่มีผลต่อความคิดเห็นของผู้ใต้บังคับบัญชาที่มีต่อพฤติกรรมผู้นำทั้งมิติกิจสัมพันธ์และมิติมิตรสัมพันธ์ของศึกษาธิการเขต สังกัดกระทรวงศึกษาธิการ และสอดคล้องกับผลการวิจัยของ โกเมธ พิมพ์เบ้าธรรม (2546 : บทคัดย่อ) ศึกษาภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนตามความเห็นของข้าราชการครูในโรงเรียนที่จัดการศึกษาระดับมัธยมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาขอนแก่นเขต 1–5 พบว่าพฤติกรรมภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนตามความเห็นของข้าราชการครูในโรงเรียน จำแนกตามเพศ มีความเห็นว่าพฤติกรรมภาวะผู้นำของผู้บริหารไม่แตกต่าง เนื่องจากผู้ตอบแบบสอบถามทั้งเพศชายและเพศหญิงได้ทราบแนวทางการบริหารงานของผู้บริหารโดยมองว่าภาวะผู้นำของผู้บริหารมีความสอดคล้องตามความเข้าใจเหมือนกัน ทั้งนี้ปัจจุบันสถานีตำรวจภูธรมีการพัฒนาการปฏิรูปงานสถานีตำรวจภูธรให้สอดคล้องกับโครงสร้างสำนักงานตำรวจแห่งชาติ ตามคำสั่งสำนักงานตำรวจแห่งชาติ ที่ 537/2555 เรื่องการกำหนดอำนาจหน้าที่ของตำแหน่งในสถานีตำรวจ โดยแบ่งงานในสถานีตำรวจภูธรออกเป็น 5 ด้าน กับ 1 หน่วยปฏิบัติการ คือ งานด้านอำนวยการ งานด้านป้องกันปราบปราม งานด้านจราจร งานด้านสืบสวนและหน่วยปฏิบัติการพิเศษ เพื่อให้ข้าราชการตำรวจที่ปฏิบัติงานในสถานีตำรวจสามารถทำงานบรรลุวัตถุประสงค์ตามโครงสร้างของสำนักงานตำรวจแห่งชาติ จึงทำให้สถานีตำรวจทุกแห่งเกิดการเปลี่ยนแปลงในทิศทางเดียวกันโดยมุ่งเน้นหัวหน้าสถานีตำรวจภูธรเป็นหลักและผู้ปฏิบัติงานในสถานีตำรวจ ดังนั้นหัวหน้าสถานีตำรวจภูธรและข้าราชการตำรวจทุกนายจึงได้รับการพัฒนาประสิทธิภาพด้านความรู้ในการปฏิบัติงานเพื่อให้เหมาะสมกับตำแหน่ง

2. ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบระดับความคิดเห็นของข้าราชการตำรวจที่มีต่อพฤติกรรมภาวะผู้นำของหัวหน้าสถานีตำรวจภูธรในจังหวัดสงขลา พบว่าข้าราชการตำรวจที่มีอายุ ระดับชั้นยศ ประสบการณ์ทำงาน และลักษณะองค์การ ต่างกัน มีความคิดเห็นต่อพฤติกรรมภาวะผู้นำของหัวหน้าสถานีตำรวจภูธรในจังหวัดสงขลาแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งเป็นไปตามข้อสมมติฐานที่ตั้งไว้ และสอดคล้องกับงานวิจัยของ พีระ ชัยสิริ (2536 : บทคัดย่อ) ศึกษาพฤติกรรมผู้นำของศึกษาธิการเขต สังกัดกระทรวงศึกษาธิการ ทั้งมิติกิจสัมพันธ์และมิติมิตรสัมพันธ์ พบว่าความคิดเห็นของผู้ใต้บังคับบัญชาที่มีต่อพฤติกรรมผู้นำของศึกษาเขต จำแนกตามอายุ กลุ่มที่มีอายุ 21-30 ปี มีความคิดเห็นว่า พฤติกรรมผู้นำของศึกษาธิการเขตแตกต่างกัน โดยเห็นว่าผู้นำของศึกษาธิการเขต มิติกิจสัมพันธ์อยู่ในระดับปานกลาง แต่มิติสัมพันธ์อยู่ในระดับสูง ส่วนกลุ่มช่วงอายุอื่นๆ เห็นว่าพฤติกรรมผู้นำของศึกษาเขตทั้งสองมิติอยู่ในระดับปานกลาง สอดคล้องกับงานวิจัยของ โกเมธ พิมพ์เบ้าธรรม (2546 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนที่จัดการศึกษาระดับมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาขอนแก่น เขต 1-5 จำแนกตามตำแหน่งหน้าที่ พบว่ามีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งเป็นไป

ตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้โดยภาพรวมอาจเนื่องจากผู้ตอบแบบสอบถามที่มีตำแหน่งหน้าที่ต่างกันมีแนวคิดต่างกัน ทำให้มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำของผู้บริหารแตกต่างกัน ส่วนความคิดเห็นของข้าราชการครูต่อพฤติกรรมภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียน จำแนกตามขนาดของโรงเรียน พบว่า ผู้ที่อยู่ในโรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษมีความคิดเห็นมากที่สุด ส่วนผู้ที่อยู่โรงเรียนขนาดกลางมีความคิดเห็นน้อยที่สุด และเมื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของข้าราชการครู พบว่า มีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ยกเว้นความคิดเห็นของข้าราชการครูต่อพฤติกรรมภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียน จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน พบว่า ผู้ที่มีประสบการณ์ 22 ปีขึ้นไป มีความคิดเห็นมากที่สุด ส่วนผู้ที่มีประสบการณ์ 8-14 ปี มีความคิดเห็นน้อยที่สุด และเมื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของข้าราชการครู พบว่า มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน และสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ รวิภาส วันตา (2554 : บทคัดย่อ) ศึกษาภาวะผู้นำและการใช้อำนาจของผู้บริหาร ตามการรับรู้ของผู้บริหารและครูโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาหนองคาย เขต 3 พบว่าภาวะผู้นำของผู้บริหารตามการรับรู้ของผู้บริหารและครู จำแนกตามขนาดโรงเรียน พบว่ามีความแตกต่างกัน เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ภาวะผู้นำด้านมนุษย์และผู้นำด้านสัญลักษณ์ มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สอดคล้องกับผลการวิจัยของ สุทิน สุทธิอาจ (2550 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษางานวิจัยเรื่องภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาอุดรธานี โดยศึกษาจากผู้บริหารและครูผู้สอน จำแนกตามขนาดโรงเรียน เมื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็ก ขนาดกลางและขนาดใหญ่ พบว่า มีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 แต่ไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ ณรงค์ ปานดำรง (2545 : บทคัดย่อ) วิจัยเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำกับพฤติกรรมที่ควรแก่การยอมรับของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสามัญศึกษา จังหวัดสกลนคร พบว่า ผู้บริหารที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสามัญศึกษาจังหวัดสกลนคร โดยรวมไม่แตกต่างกัน และครูผู้สอนที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานต่างกัน เมื่อพิจารณามีความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสามัญศึกษาจังหวัดสกลนครโดยรวมไม่แตกต่างกัน

3. ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความคิดเห็นของข้าราชการตำรวจที่มีต่อการใช้อำนาจในการบริหารงานของหัวหน้าสถานีตำรวจภูธรในจังหวัดสงขลาจำแนกตามเพศ สถานภาพการสมรส ระดับการศึกษาและประสบการณ์ทำงานที่แตกต่างกัน มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ แต่สอดคล้องกับผลงานวิจัยของ รุสไลลา สุแนแดวอ (2554 : บทคัดย่อ) ศึกษาการใช้อำนาจทางการบริหารของผู้บริหารโรงเรียนพีระยานาวินคลองหินวิทยา สังกัดสำนักงาน

การศึกษาเอกชนอำเภอโคกโพธิ์ จังหวัดปัตตานี เพื่อศึกษาระดับการใช้อำนาจของผู้บริหารโรงเรียนพีระยานาวินคลองหินวิทยา จำแนกตามตัวแปรเพศ พบว่าโดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน ยกเว้นการใช้อำนาจด้านการให้รางวัลแตกต่างกัน จำแนกตามประสบการณ์ทำงาน พบว่า ภาพรวมไม่แตกต่างกัน ยกเว้นการใช้อำนาจด้านการให้รางวัลและอำนาจจากการอ้างอิง สอดคล้องกับผลการวิจัยของ บัณฑิต กุลบุตรดี (2548 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาการยอมรับของครูต่ออำนาจการบริหารของผู้บริหารศึกษาในจังหวัดลำปาง พบว่า ครูชายและครูหญิงมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการยอมรับอำนาจการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาไม่แตกต่างกัน และสอดคล้องกับงานวิจัยของ วรพจน์ บดสันเทียะ (2551 : บทคัดย่อ) ศึกษาเรื่องปัจจัยการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีผลต่อบรรยากาศในสถานศึกษา สังกัดเทศบาล ในจังหวัดนครราชสีมา เพื่อเปรียบเทียบระดับการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา ตามทัศนะของพนักงานครูเทศบาล จำแนกตามเพศและประสบการณ์ทำงาน พบว่า ครูที่มีเพศต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาไม่แตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญ.01 แต่ครูที่มีประสบการณ์ทำงานต่างกัน มีความคิดเห็นว่าผู้บริหารศึกษาใช้อำนาจแตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญ.01 สอดคล้องกับงานวิจัยของ จำเริญ บัวเลิศ (2538 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาการวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างการใช้พลังอำนาจของผู้บริหารโรงเรียนกับบรรยากาศองค์การในโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดตรัง จำแนกตามเพศ ครูผู้สอนที่มีเพศต่างกัน เห็นว่าผู้บริหารโรงเรียนใช้พลังอำนาจไม่แตกต่างกัน เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ แต่ไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ สุพรรณ แก้วกัณหา (2547 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเปรียบเทียบการใช้อำนาจของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาอำเภอบางละมุง จังหวัดชลบุรีตามความเห็นของครูผู้ปฏิบัติการสอน พบว่า ครูที่มีเพศ ระดับการศึกษา และประสบการณ์ทำงาน มีความเห็นว่าผู้บริหารใช้อำนาจแตกต่างกัน และไม่สอดคล้องกับผลการวิจัยของ ทรงวุฒิ แน่นหนา (2542 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาการใช้พลังอำนาจของผู้บริหารกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานประถมศึกษาจังหวัดชลบุรี ผลการศึกษา พบว่า การใช้พลังอำนาจของผู้บริหารกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูปฏิบัติการสอนในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานประถมศึกษาจังหวัดชลบุรี โดยภาพรวมแล้วอยู่ในระดับมาก และจำแนกตามประสบการณ์ พบว่าแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ไม่สอดคล้องผลงานวิจัยของ นันท์นภัส ราชเสน (2549 : บทคัดย่อ) ที่ศึกษาการใช้อำนาจของผู้บริหารโรงเรียนโสตศึกษา สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ พบว่าผลการเปรียบเทียบการใช้อำนาจของผู้บริหารโรงเรียนโสตศึกษาสังกัดสำนักงานการศึกษาพิเศษจำแนกตามประสบการณ์ในการทำงานโดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จากผลการวิเคราะห์ครั้งนี้อาจเนื่องมาจากข้าราชการตำรวจที่มีช่วงอายุ ประสบการณ์

การทำงาน ระดับการศึกษา หรือแม้กระทั่งสถานภาพการสมรส ที่แตกต่างกันนั้น อาจจะมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับนโยบาย การบังคับใช้นโยบายต่าง ๆ จากหัวหน้าสถานีตำรวจไม่แตกต่างกัน เพราะสถานีตำรวจมีการปรับปรุงโครงสร้างของสถานีตำรวจภูธร ตามคำสั่งของสำนักงานตำรวจแห่งชาติเป็นไปในทิศทางเดียวกัน จึงทำให้การปฏิบัติงานของแต่ละสถานีโดยมีหัวหน้าที่สถานีเป็นผู้ประสานงานสามารถรับมอบนโยบายและถ่ายทอดคำสั่งให้กับข้าราชการตำรวจในสังกัดได้อย่างชัดเจน และเนื่องจากหัวหน้าสถานีตำรวจภูธรมีการใช้อำนาจบริหารงานตามกฎหมายสามารถตัดสินใจได้อย่างรวดเร็ว รวมถึงมีการปฏิรูปงานตำรวจ ทำให้บทบาทในตำแหน่งหัวหน้าสถานีตำรวจปรับเปลี่ยนไป มีการใช้ความรู้ ความสามารถการบริหารงานโดยมีการสัมมนาและประชุมอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้หัวหน้าสถานีตำรวจได้ทราบและปรับเปลี่ยนบทบาทหน้าที่ให้ทันต่อสถานการณ์การเปลี่ยนแปลง ประกอบกับหัวหน้าสถานีตำรวจส่วนใหญ่มีประสบการณ์ในด้านการบริหารสูงจึงเป็นผลให้การใช้อำนาจของหัวหน้าสถานีตำรวจที่มีต่อข้าราชการตำรวจที่มีเพศ สถานภาพการสมรส ระดับการศึกษา และประสบการณ์ทำงาน ที่แตกต่างกันมีความเห็นต่อการใช้อำนาจในการบริหารงานไม่แตกต่างกัน

4. ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความคิดเห็นของข้าราชการตำรวจที่มีต่อการใช้อำนาจในการบริหารงานของหัวหน้าสถานีตำรวจภูธรในจังหวัดสงขลา จำแนกตามอายุ ระดับชั้นยศ รายได้ที่แตกต่างกัน มีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ สอดคล้องใกล้เคียงกับงานวิจัยของ ชนิดาภา พันธ์บุญมี (2554 : บทคัดย่อ) ที่ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำกับการใช้อำนาจของผู้บริหารโรงเรียนในอำเภอ ธัญบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานีเขต 2 พบว่าภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนและการใช้อำนาจของผู้บริหารโรงเรียนอยู่ในระดับมาก ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารกับการใช้อำนาจของผู้บริหารโรงเรียนในอำเภอ ธัญบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานีเขต 2 มีความสัมพันธ์กันอยู่ในระดับสูง สอดคล้องกับงานวิจัยของ สมพงษ์ ศรีโสภาพ (2550 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการใช้พลังอำนาจของผู้บริหารโรงเรียนกับประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการในโรงเรียนของรัฐ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจังหวัดสกลนคร เขต 1 ที่มีประเภทของโรงเรียนต่างกัน พบว่ามีความคิดเห็นโดยภาพรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ผลการวิเคราะห์ครั้งนี้น่าจะเป็นเพราะข้าราชการตำรวจที่เข้ามาปฏิบัติงานมีช่วงอายุที่แตกต่างกัน โดยข้าราชการตำรวจที่เพิ่งได้รับการแต่งตั้งเป็นข้าราชการตำรวจชั้นประทวนซึ่งมีอายุยังน้อย ยังไม่มีประสบการณ์ในการทำงาน รายได้จากการทำงานยังไม่สูง เมื่อเทียบกับข้าราชการตำรวจชั้นประทวนที่มีอายุมากซึ่งได้รับการแต่งตั้งเป็นข้าราชการตำรวจชั้นประทวนมานาน ทำให้ความสามารถในการรับรู้หรือการแสดงความคิดเห็น

อาจจะมีมุมมองต่อการใช้อำนาจในการบริหารของหัวหน้าสถานีต่างกัน ส่วนข้าราชการตำรวจชั้นสัญญาบัตรมีขอบเขตการปฏิบัติงานที่แตกต่างกันกับข้าราชการตำรวจชั้นประทวนอยู่แล้วมีมุมมองในการปฏิบัติงานหรือความเข้าใจและสามารถรับรู้คำสั่งผู้บังคับบัญชาที่แตกต่างกัน ทั้งนี้ข้าราชการตำรวจชั้นสัญญาบัตรถือว่าเป็นผู้บังคับบัญชาชั้นต้นซึ่งจะมีความรู้ความสามารถเกี่ยวกับงานตำรวจในทุกด้าน ๆ อีกทั้งยังมีโอกาสเข้าร่วมประชุมเพื่อรับมอบนโยบาย จึงทำให้ได้รับทราบและเข้าใจนโยบายด้านการบริหารและด้านอื่น ๆ มากว่าชั้นประทวน ประกอบกับข้าราชการตำรวจมีรายได้ที่แตกต่างกันทำให้ข้าราชการตำรวจที่มีรายได้น้อยจะมีความกังวลใจ และมีความรู้สึกไม่สบายใจในเรื่องภาระหนี้สินและค่าใช้จ่ายในครัวเรือน รวมทั้งความรับผิดชอบต่อครอบครัว ซึ่งจะมีผลต่อการปฏิบัติหน้าที่โดยไม่สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้เต็มความสามารถ ดังนั้นทำให้มีมุมมองที่อาจส่งผลกระทบต่อการใช้อำนาจในการบริหารงานของหัวหน้าสถานีตำรวจภูธรแตกต่างกัน

5. พฤติกรรมภาวะผู้นำ มีความสัมพันธ์ทางบวกกับการใช้อำนาจในการบริหารงานของหัวหน้าสถานีตำรวจภูธรในจังหวัดสงขลา แสดงว่าการบริหารจัดการสถานีตำรวจให้มีประสิทธิภาพนั้น หัวหน้าสถานีจะต้องมีทั้งภาวะผู้นำและรู้จักการใช้อำนาจของหัวหน้าสถานีตำรวจอย่างเหมาะสม ผลการวิจัยนี้สอดคล้องกับแนวคิดของ จันทรานี สงวนนาม (2545 : 69) ได้กล่าวถึงผู้นำควรจะใช้อำนาจที่มีอย่างไร กล่าวว่าเป็นความชัดเจนที่ว่าผู้นำต้องการอำนาจบางอย่างเพื่อประสิทธิผลของงาน แต่ก็ไม่ใช่การใช้อำนาจที่มีมาก ๆ แล้วจะเกิดผลดีเสมอไป ผลของการใช้อำนาจทั้งหมดคือปัจจัยที่บ่งบอกถึงภาวะผู้นำที่มีประสิทธิผล และการผสมผสานความแตกต่างของอำนาจรูปแบบต่าง ๆ คือคำถามการวิจัยเพื่อเริ่มค้นหาคำตอบ ผลรวมของปัจจัยอำนาจขึ้นอยู่กับความต้องการและทักษะการใช้อำนาจที่มีประโยชน์ ความต้องการอำนาจของผู้นำจะลดลงขึ้นอยู่กับว่าใครมีทักษะในการใช้อำนาจอย่างมีประสิทธิผลบนความสำคัญและวัตถุประสงค์ที่จำเป็น ผู้นำที่รู้จักการใช้อำนาจอย่างฉลาดจะต้องรู้จักเลือกใช้และใช้อำนาจอย่างระมัดระวังสอดคล้องกับงานวิจัยของ สมควร ภักดีวุฒิ (2550 : บทคัดย่อ) พบว่าภาวะผู้นำกับการใช้อำนาจของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาอุดรธานีมีความสัมพันธ์กันทางบวกในระดับสูงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ นภาพร คมสัน (2543 : บทคัดย่อ) ที่ได้ศึกษาวิจัยความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำและการใช้อำนาจของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานประถมศึกษาจังหวัดกำแพงเพชร โดยพบว่าภาวะผู้นำมีความสัมพันธ์ทางบวกกับการใช้อำนาจของผู้บริหารอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

6. ลักษณะองค์การมีความสัมพันธ์ทางบวกกับการใช้อำนาจในการบริหารงานของหัวหน้าสถานีตำรวจภูธรในจังหวัดสงขลา สอดคล้องกับงานวิจัยของ รุสไลลา สุแนแดวอ (2554 : บทคัดย่อ) ศึกษาการใช้อำนาจทางการบริหารของผู้บริหารในโรงเรียนพีระยานาวินคลองหินวิทยา สังกัด

สำนักงานการศึกษาเอกชนอำเภอโคกโพธ์ จังหวัดปัตตานี พบว่า ระดับการใช้อำนาจทางการบริหารของผู้บริหารในโรงเรียนพีระยานาวินคลองหินวิทยา ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของ เสริมสิทธิ์ รุ่งรุจี (2553 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักการศึกษาเมืองพัทยา จังหวัดชลบุรี ผลการวิจัยพบว่าการใช้อำนาจของผู้บริหารในภาพรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของ กระเสิม มงคุณ (2546 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการใช้พลังอำนาจของผู้บริหารกับความผูกพันต่อองค์กรของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน จังหวัดนครราชสีมา พบว่าการใช้พลังอำนาจของผู้บริหารในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในภาพรวมอยู่ในระดับมากเช่นเดียวกัน สอดคล้องกับผลการวิจัยของ ชานน ตรงดี (2551 : บทคัดย่อ)ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการใช้อำนาจของผู้บริหารกับแรงจูงใจในการทำงานของครู โรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาหนองคาย พบว่า การใช้อำนาจของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาหนองคาย โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของมาลา ทัดมาลี (2544 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการใช้อำนาจของผู้บริหารกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูปฏิบัติการสอนโรงเรียนหฤทัย จังหวัดจันทบุรี พบว่า การใช้อำนาจของผู้บริหารในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้ในการบริหารจัดการของผู้บริหารทุกระดับจะมีพื้นฐานในปฏิบัติที่เหมือนกัน แต่ก็จะมีความแตกต่างกันในการใช้ทักษะการบริหารจัดการ (Management Skills) และขอบเขตที่ผู้บริหารแต่ละระดับไปเกี่ยวข้อง คือ

6.1 ทักษะด้านความคิด (Conceptual Skill) เป็นความสามารถในการเข้าใจองค์การโดยรวม มีความสามารถในการคิดวิเคราะห์ มีวิสัยทัศน์และคาดการณ์สถานการณ์ต่าง ๆ ได้เป็นอย่างดี พร้อมกับมีความคิดริเริ่ม โดยสามารถคิดกลยุทธ์วิธีต่าง ๆ หรือพัฒนาสิ่งใหม่ ๆ ที่ดีกว่าออกมาได้เสมอ ๆ

6.2 ทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์ (People Skill) เป็นทักษะที่สร้างความร่วมมือในกลุ่มงาน รู้ถึงจิตใจคน เข้าใจพฤติกรรมมนุษย์ รวมถึงทักษะในด้านการติดต่อสื่อสารและจูงใจคนซึ่งจะทำให้เกิดการประสานงานกันที่ดีและเกิดการทุ่มเททำงานอุทิศให้กับองค์การ

6.3 ทักษะด้านเทคนิค (Technical Skill) เป็นการใช้ความรู้ ความเชี่ยวชาญเฉพาะทางในการปฏิบัติงานเชิงเทคนิค รู้วิธีปฏิบัติงานและสามารถเข้าใจปัญหาด้านเทคนิคต่าง ๆ เป็นอย่างดี รวมถึงเข้าใจสภาพเงื่อนไขของทรัพยากรต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการจัดระบบการทำงานและรู้จักปรับปรุงวิธีการทำงานให้ทีประสิทธิภาพด้วย

ในการบริหารงานสถานีตำรวจภูธรในจังหวัดสงขลาซึ่งมีระดับตำแหน่งของหัวหน้าสถานีตำรวจเป็นผู้กำกับการ รองผู้กำกับการ หรือสารวัตรเป็นผู้บริหารสถานีตำรวจภูธรที่ต่างกันออกไป แต่ลักษณะการบริหารภายในองค์การของแต่ละสถานีจะมีความเหมือนกัน นั่นคือการใช้

อำนาจในการบริหารงานจะเพิ่มมากขึ้นเมื่อหัวหน้าสถานีตำรวจมียศหรือระดับตำแหน่งที่สูงขึ้น ซึ่งเป็นไปตามผลการวิจัย คือ ลักษณะองค์การมีความสัมพันธ์ทางบวกกับการใช้อำนาจในการบริหารงานของหัวหน้าสถานีตำรวจภูธรในจังหวัดสงขลา

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้ประโยชน์

1. จากผลการวิจัยที่พบว่า พฤติกรรมภาวะผู้นำของหัวหน้าสถานีตำรวจในจังหวัดสงขลา ทั้งแบบมุ่งงานและแบบมุ่งคนมีอยู่ในระดับมาก แต่พฤติกรรมแบบมุ่งงานจะอยู่ในระดับที่มากกว่า ซึ่งหัวหน้าสถานีตำรวจควรจะมีการแสดงออกพฤติกรรมภาวะผู้นำแบบมุ่งคนให้เทียบเทียมกับแบบมุ่งงาน เพื่อให้เกิดความสมดุลกันอันจะทำให้ข้าราชการการตำรวจเกิดความรักและผูกพันภายในองค์การมากขึ้น ส่งผลให้การปฏิบัติงานของผู้ใต้บังคับบัญชาเกิดความร่วมมือร่วมใจและพร้อมจะทำงานให้สำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้

2. จากผลการวิจัยพบว่า การใช้อำนาจในการบริหารงานของหัวหน้าสถานีตำรวจ ในจังหวัดสงขลา ทั้ง 7 ด้าน อยู่ในระดับมากทุกด้าน แต่อำนาจจากการบังคับมีระดับน้อยที่สุด รองลงมาอำนาจจากการเชื่อมโยง ดังนั้นหัวหน้าสถานีตำรวจภูธรควรใช้อำนาจ ทั้ง 7 ด้าน ในระดับที่เหมาะสม ตัวอย่างเช่น อำนาจจากการบังคับ หัวหน้าสถานีสามารถนำเอากรณีตัวอย่างข้าราชการตำรวจที่กระทำความผิดและถูกลงโทษจากที่อื่นมาเป็นตัวอย่างใช้กับผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อให้ข้าราชการตำรวจอยู่ในระเบียบวินัย และเคร่งครัดในการปฏิบัติหน้าที่ กรณีอำนาจจากการเชื่อมโยง หัวหน้าสถานีตำรวจภูธรสามารถให้ความช่วยเหลือข้าราชการตำรวจในสังกัด ให้สามารถพบปะกับบุคคลระดับสูงในกรณีที่ผู้ใต้บังคับบัญชาเดือดร้อนได้ เช่น เรื่องบ้านพักอาศัยขาดแคลน เป็นต้น

3. ควรจัดให้มีการฝึกอบรมหรือพัฒนาหัวหน้าสถานีตำรวจภูธร เพื่อเพิ่มการแสดงออกพฤติกรรมภาวะผู้นำทั้งแบบมุ่งคน และมุ่งงานไปพร้อมๆกัน ทั้งนี้เพื่อให้หัวหน้าสถานีตำรวจสามารถบริหารงานในสถานีตำรวจได้ตามเป้าหมายและมีประสิทธิผล

4. ควรจัดให้มีการฝึกอบรมและพัฒนาข้าราชการตำรวจในสังกัดให้สามารถรับรู้เป้าหมายของสถานีตำรวจภูธร เพื่อให้พร้อมที่จะปฏิบัติหน้าที่ในแต่ละตำแหน่ง เช่น งานอำนวยการ งานป้องกันปราบปราม หรืองานสืบสวนสอบสวน ให้สามารถปฏิบัติได้ตามที่หัวหน้าสถานีมอบหมายได้อย่างบรรลุวัตถุประสงค์

5. ควรจัดให้มีการประเมินผลการปฏิบัติงานของหัวหน้าสถานีตำรวจภูธรเพื่อกระตุ้นให้เกิดการพัฒนาผลการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง

ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยต่อไป

1. ควรศึกษาพฤติกรรมภาวะผู้นำและการใช้อำนาจในการบริหารงานของหัวหน้าสถานีตำรวจภูธรตามปัจจัยส่วนบุคคลและลักษณะองค์การในจังหวัดอื่น ๆ ซึ่งอาจทำให้เห็นความแตกต่างในสถานีตำรวจภูธรจังหวัดอื่น ๆ อาจจะเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาภาวะผู้นำของหัวหน้าสถานีตำรวจภูธรต่อไป

2. ควรศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมภาวะผู้นำและการใช้อำนาจในการบริหารงานของหัวหน้าสถานีตำรวจภูธรตามการรับรู้ของผู้ที่เกี่ยวข้องอื่น ๆ เพื่อศึกษาและส่งเสริมให้หัวหน้าสถานีตำรวจปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

บรรณานุกรม

บรรณานุกรม

กมล ศิริสลุง. (2545). ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การประถมศึกษาจังหวัดลพบุรี. วิทยานิพนธ์ ครุศาสตรมหาบัณฑิต. ลพบุรี : สถาบันราชภัฏเทพสตรี.

กระเสิม มงคุณ. (2546). ความสัมพันธ์ระหว่างการใช้พลังอำนาจของผู้บริหารกับความผูกพันต่อองค์กรของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน จังหวัดนครราชสีมา. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต. นนทบุรี : มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.

กิติมา ปรีดีดิลก. (2532). กระบวนการบริหารและการนิเทศการศึกษาเบื้องต้น. กรุงเทพฯ : อักษรบัณฑิต.

โกเมธ พิมพ์เบ้าธรรม. (2546). ภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนที่จัดการศึกษาระดับมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาขอนแก่น เขต 1 – 5. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต. เลย : สถาบันราชภัฏเลย.

ไขแสง โพธิโกสุม. (2543). ทักษะผู้นำทางการพยาบาล. สงขลา : ภาควิชาบริการศึกษาพยาบาลและบริการพยาบาล คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.

จงรักษ์ แสงแก้ว. (2543). ความสัมพันธ์ระหว่างการใช้อำนาจของผู้บริหารโรงเรียนกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจังหวัดตาก. วิทยานิพนธ์ ครุศาสตรมหาบัณฑิต. กำแพงเพชร : สถาบันราชภัฏกำแพงเพชร.

จันทรานี สงวนนาม. (2545). ทฤษฎีและแนวปฏิบัติในการบริหารสถานศึกษา. กรุงเทพฯ : บุ๊คพอยท์.

จำเริญ บัวเลิศ. (2538). ความสัมพันธ์ระหว่างการใช้พลังอำนาจของผู้บริหารโรงเรียนกับบรรยากาศองค์การในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดตรัง. วิทยานิพนธ์ ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต. นนทบุรี : มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช

เจษฎา ทรงมิตร และ ธนิกานต์ มาฆะศิรานนท์. (2549). ภาวะผู้นำ : การใช้อำนาจ อิทธิพลและการจูงใจ. กรุงเทพฯ : เอ็กซเปอร์เน็ท.

เฉวียง ทองธรรมชาติ. (2541). ความสัมพันธ์ระหว่างการใช้อำนาจของผู้บริหารโรงเรียนกับประสิทธิภาพการสอนของครูโรงเรียนประถมศึกษาในสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดยะลา. วิทยานิพนธ์ ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต. นนทบุรี : มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.

ชนิดาภา พันธ์บุญมี. (2554). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำกับการใช้อำนาจของผู้บริหารโรงเรียนในอำเภอ ธัญบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานีเขต 2. วิทยานิพนธ์ ครุศาสตรมหาบัณฑิต. ปทุมธานี : มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.

ชัยพร วิชชาวุธ. (2521). จิตวิทยาฉบับประสบการณ์. กรุงเทพฯ : ชวนพิมพ์.

ชานน ตรงดี. (2551). ความสัมพันธ์ระหว่างการใช้อำนาจของผู้บริหารกับแรงจูงใจในการทำงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาหนองคาย. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต. อุดรธานี : มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี.

ณรงค์ศักดิ์ เหมือนชาติ. (2547). ความสัมพันธ์ระหว่างการใช้อำนาจในการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสุรินทร์. วิทยานิพนธ์ ครุศาสตรมหาบัณฑิต. สุรินทร์ : สถาบันราชภัฏสุรินทร์.

ณัฏฐพันธ์ เขจรนันทน์. (2551). พฤติกรรมองค์การ. กรุงเทพฯ : ซีเอ็ดยูเคชัน.

ตำรวจภูธรภาค 9. (2555). ข้อมูลสถานีตำรวจภูธรในจังหวัดสงขลา. สืบค้นเมื่อ 10 ธันวาคม 2555, จาก http://www.p9.police.go.th.

ทรงวุฒิ แน่นหนา. (2542). การใช้พลังอำนาจของผู้บริหารกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูปฏิบัติการสอนในโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจังหวัดชลบุรี. วิทยานิพนธ์ การศึกษามหาบัณฑิต. ชลบุรี : มหาวิทยาลัยบูรพา.

ธงชัย สันติวงษ์ และ ชัยยศ สันติวงษ์. (2542). พฤติกกรมบุคคลในองค์การ. (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ : ไทยวัฒนาพานิช.

ธร สุนทรายุทธ. (2551). การบริหารจัดการเชิงปฏิรูป ทฤษฎี วิจัย และปฏิบัติทางการศึกษา. กรุงเทพฯ : เนติกุลการพิมพ์.

ธีรดา สืบวงษ์ชัย. (2553). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจันทบุรี เขต 2. วิทยานิพนธ์ ครุศาสตรมหาบัณฑิต. จันทบุรี : มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.

นภาพร คมสัน. (2544). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำและการใช้อำนาจของผู้บริหารโรงเรียนประถมสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจังหวัดกำแพงเพชร. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต. กำแพงเพชร : สถาบันราชภัฏกำแพงเพชร.

นันท์นภัส ราชเสน. (2549) การใช้อำนาจของผู้บริหารโรงเรียนโสตศึกษา สังกัดสำนักบริหารงานการศึกษาพิเศษ. วิทยานิพนธ์ การศึกษามหาบัณฑิต. ชลบุรี : มหาวิทยาลัยบูรพา.

นิกร สุขใจ. (2549). แบบภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน อำเภอขุนยวม จังหวัดแม่ฮ่องสอน. วิทยานิพนธ์ ศึกษาศาตรมหาบัณฑิต. เชียงใหม่ : มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.

นิพนธ์ ระสิตานนท์. (2541). การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการใช้อำนาจของผู้บริหารโรงเรียนกับขวัญของครูสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดสงขลา. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต. สงขลา : มหาวิทยาลัยทักษิณ.

เนตร์พัณณา ยาวิราช. (2546). ภาวะผู้นำและผู้นำเชิงกลยุทธ์. กรุงเทพฯ : เซ็นทรัลเอ็กซ์เพรส.

บัณฑิต กุลบุตรดี. (2548). การยอมรับของครูต่ออำนาจการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาในจังหวัดลำปาง. วิทยานิพนธ์ ครุศาสตรมหาบัณฑิต. ลำปาง : มหาวิทยาลัยราชภัฏลำปาง

บัณฑิต แท่นพิทักษ์. (2540). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำ อำนาจ ความศรัทธา และความพึงพอใจในงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา. ดุษฎีนิพนธ์ การศึกษาดุษฎีบัณฑิต. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒประสานมิตร.

บุญชม ศรีสะอาด. (2545). การวิจัยเบื้องต้น. (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ : สุวีริยาสาส์น.

บุญธรรม จิตต์อนันต์. (2546). การวิจัยทางสังคมศาสตร์. (พิมพ์ครั้งที่ 3). กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

ปริมปราง พรหมมาณพ. (2549). ภาวะผู้นำ ความผูกพันองค์การและพฤติกรรมการทำงานของหัวหน้าในวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม : โครงการพัฒนาผู้ประกอบการธุรกิจอุตสาหกรรมขนาดกลาง. วิทยานิพนธ์ วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

ปรีดา บัวพล. (2542). การศึกษาพฤติกรรมผู้นำของอัยการจังหวัดกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของรองอัยการจังหวัด. วิทยานิพนธ์ การศึกษามหาบัณฑิต. ชลบุรี : มหาวิทยาลัยบูรพา.

ปุระชัย เปี่ยมสมบูรณ์. (2550). ผู้นำที่ดีไม่มีเสื่อม. กรุงเทพฯ : อนิเมทกรุ๊ป.

พงษ์ธร ธัญญสิริ. (2545). การมีส่วนร่วมของประชาชนในการบริหารงานตำรวจ. วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต. นครปฐม : มหาวิทยาลัยมหิดล.

พงษ์พัฒน์ ฉายาพันธุ์. (2541). มุมมองใหม่การจัดการตำรวจในทศวรรษที่ 21. (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ : ศิลป์สยามการพิมพ์.

พวงรัตน์ ทวีรัตน์. (2540). วิธีการวิจัยทางพฤติกรรมศาสตร์และสังคมศาสตร์. (พิมพ์ครั้งที่ 7). กรุงเทพฯ : สำนักทดสอบทางการศึกษาและจิตวิทยา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒประสานมิตร.

พีระ ชัยศิริ. (2537). การศึกษาพฤติกรรมผู้นำของศึกษาธิการ สังกัดกระทรวงศึกษาธิการ. วิทยานิพนธ์ การศึกษามหาบัณฑิต. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒประสานมิตร.

ภารดี อนันต์นาวี. (2551). หลักการ แนวคิด ทฤษฎีทางการบริหารการศึกษา. ชลบุรี : มหาวิทยาลัยบูรพา.

มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี. (2550). ทฤษฎีภาวะผู้นำ มนุษย์สัมพันธ์กับการบริหารงานวัฒนธรรมองค์การ. จันทบุรี : มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.

มาลา ทัดมาลี. (2554). ความสัมพันธ์ระหว่างการใช้อำนาจของผู้บริหารกับแรงจูงใจในกาปฏิบัติงานของครูปฏิบัติการสอน โรงเรียนศรีหฤทัยจังหวัดจันทบุรี. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต. ชลบุรี : มหาวิทยาลัยบูรพา.

ราชบัณฑิตยสถาน. (2546). พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2542. กรุงเทพฯ : นานมีบุ๊คส์ พับลิเคชั่นส์.

รวิภาส วันตา. (2554). ภาวะผู้นำและการใช้อำนาจของผู้บริหารตามการรับรู้ของผู้บริหารและครูโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาหนองคาย เขต 3. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต. นครพนม : มหาวิทยาลัยนครพนม.

รุสไลลา สุแนแดวอ. (2554). การใช้อำนาจทางการบริหารของผู้บริหารในโรงเรียนพีระยานาวินคลองหินวิทยา สังกัดสำนักงานการศึกษาเอกชนอำเภอโคกโพธิ์ จังหวัดปัตตานี. วิทยานิพนธ์ ครุศาสตรมหาบัณฑิต. ยะลา : มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา.

ลือชา เสถียรวิรภาพ. (2550). ภาวะผู้นำกับความพึงพอใจในงานของผู้ใต้บังคับบัญชา : กรณีศึกษาองค์การบริหารส่วนตำบล 6 แห่ง ในเขตอำเภอพระประแดง จังหวัดสมุทรปราการ. วิทยานิพนธ์ รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต. ขอนแก่น : มหาวิทยาลัยขอนแก่น.

เลิศลักษณ์ นันทวิสิทธิ์. (2546). ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ความสามารถของตนเองกับการรับรู้การใช้อำนาจของผู้บังคับบัญชา บุคลิกภาพและความเครียดของเจ้าหน้าที่ตำรวจประจำสถานีตำรวจภูธรจังหวัดนนทบุรี. วิทยานิพนธ์ วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

วรพจน์ บดสันเทียะ. (2551). การศึกษาปัจจัยการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีผลต่อบรรยากาศในสถานศึกษา สังกัดเทศบาล ในจังหวัดนครราชสีมา. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต. นครราชสีมา : มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา.

วัฒนา สักกวัตร. (2542). การบริหารงานของสถานีตำรวจ. นครปฐม : โรงเรียนนายร้อยตำรวจ.

วีรยา พวงไทย. (2550). ภาวะผู้นำ ความสามารถในการตัดสินใจ การมองในแง่ดี การทำงานเป็นทีมกับผลการปฏิบัติงานของหัวหน้าระดับต้นโรงงานผลิตรถยนต์. วิทยานิพนธ์ วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

ศิริชัย มาประเสริฐ. (2551). ภาวะผู้นำของผู้บริหารกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน กรณีศึกษาบริษัทกฤตพรพรรณ จำกัด. วิทยานิพนธ์ บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต. ชลบุรี : มหาวิทยาลัยศรีปทุม.

สมควร ภักดีวุฒิ. (2550). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำกับการใช้อำนาจของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาอุดรธานี. วิทยานิพนธ์ ครุศาสตรมหาบัณฑิต. อุดรธานี : มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี.

สมพงษ์ ศรีโสภาพ. (2550). ความสัมพันธ์ระหว่างการใช้พลังอำนาจของผู้บริหารโรงเรียนกับประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการในโรงเรียนของรัฐสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสกลนคร เขต 1. วิทยานิพนธ์ ครุศาสตรมหาบัณฑิต. สกลนคร : มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

สมยศ นาวีการ. (2543). การบริหารและพฤติกรรมองค์การ. กรุงเทพฯ : บรรณกิจ 1991.

สยามรัฐ กุลประดิษฐ์. (2542). การใช้อำนาจของผู้บริหารโรงเรียนสำนักงานประถมศึกษาอำเภอสันป่าตอง จังหวัดเชียงใหม่. วิทยานิพนธ์ ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต. เชียงใหม่ : มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.

สำนักงานตำรวจแห่งชาติ. (2547). พระราชบัญญัติตำรวจแห่งชาติ พ.ศ. 2547. กรุงเทพฯ : สามเจริญพาณิชย์.

สำนักงานตำรวจแห่งชาติ. (2550). การดำเนินการทางวินัย ปรับปรุงล่าสุด 2550. กรุงเทพฯ : กองวินัย สำนักงานตำรวจแห่งชาติ.

สุขชัย ขันอัศวะ. (2541). การใช้อำนาจของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักการประถมศึกษาอำเภออมก๋อย จังหวัดเชียงใหม่. วิทยานิพนธ์ ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต. เชียงใหม่ : มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.

สุทิน สุทธิอาจ. (2550). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาอุดรธานี. วิทยานิพนธ์ ครุศาสตรมหาบัณฑิต. อุดรธานี : มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี.

สุเทพ พงศ์ศรีวัฒน์. (2545). ภาวะผู้นำ : ทฤษฎีและปฏิบัติ. เชียงราย : มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย.

สุนทร โคตรบรรเทา. (2551). ภาวะผู้นำในองค์การการศึกษา. กรุงเทพฯ : ปัญญามหาชน.

สุพรรณ แก้วกัญหา. (2547). การใช้อำนาจของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาอำเภอบางละมุง จังหวัดชลบุรี. วิทยานิพนธ์ การศึกษามหาบัณฑิต. ชลบุรี : มหาวิทยาลัยบูรพา.

สุระพล จิตรักษ์. (2546). การศึกษาแบบพฤติกรรมผู้นำของหัวหน้าสถานีตำรวจและแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจในพื้นที่ชายฝั่งทะเลภาคตะวันออก. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต. จันทบุรี : มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์. (2540). "ภาวะผู้นำ" ในทฤษฎีและแนวทางปฏิบัติในการบริหารการศึกษาหน่วย 5. (พิมพ์ครั้งที่ 3). นนทบุรี : มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.

เสริมสิทธิ์ รุ่งรุจี. (2553). การใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักการศึกษาเมืองพัทยา จังหวัดชลบุรี. วิทยานิพนธ์ การศึกษามหาบัณฑิต. ชลบุรี : มหาวิทยาลัยบูรพา.

โสภณ ศรีวรพจน์. (2548). การบริหารงานตำรวจยุคใหม่. นครปฐม : พันตาวงษ์พริ้นติ้ง.

อดุลย์ สุขจิต. (2552). พฤติกรรมผู้นำที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจสายป้องกันและปราบปรามในสังกัดตำรวจภูธร จังหวัดจันทบุรี. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต. จันทบุรี : มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.

อนิวัช แก้วจำนงค์. (2554). หลักการจัดการ. (พิมพ์ครั้งที่ 3). สงขลา : นำศิลป์โฆษณา.

อัมพวัน ประเสริฐภักดิ์. (2549). ภาวะผู้นำและการจูงใจ. จันทบุรี : มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.

อาคม วัดไธสง. (2547). หน้าที่ผู้นำในการบริหารการศึกษา. (พิมพ์ครั้งที่ 2). สงขลา : มหาวิทยาลัยทักษิณ.

อารี สัณหฉวี. (2545). ครูใหญ่คือแรงจูงใจของครู. กรุงเทพฯ : กรมวิชาการ กระทรวงศึกษาธิการ.

อารีย์ ชินสุวรรณ. (2543). ความสัมพันธ์ระหว่างการใช้อำนาจในการบริหารงานของผู้บริหารสตรีกับประสิทธิผลโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดกรมสามัญศึกษา. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒประสานมิตร.

อิทธิศักดิ์ คณะเจริญ. (2546). สังคมไทยคาดหวังอะไรจากตำรวจ. ในโครงการประชุมสัมมนาวิชาการโรงเรียนนายร้อยตำรวจ ณ มหาวิทยาลัยเกษมบัณฑิต. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยเกษมบัณฑิต.

เอกชัย บูรณธน. (2550). ภาวะผู้นำ ทัศนคติต่องาน การมีส่วนร่วมในงาน และพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ : ศึกษาเฉพาะหัวหน้างานระดับต้นของธนาคารเอกชนแห่งหนึ่ง. วิทยานิพนธ์ วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก

รายนามผู้เชี่ยวชาญ

รายนามผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบเครื่องมือ

รายชื่อผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาของแบบสอบถามเพื่อการวิจัย เรื่อง พฤติกรรมภาวะผู้นำและการใช้อำนาจในการบริหารงานของหัวหน้าสถานีตำรวจภูธรในจังหวัดสงขลา : มุมมองของผู้ปฏิบัติงาน ประกอบด้วย

1. อาจารย์ ดร.จิดาภา สุวรรณฤกษ์	อาจารย์ประจำบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยทักษิณ
2. พลตำรวจตรี ดร.พรชัย ขันตี	ผู้บังคับการกองอัตรากำลัง สำนักงานกำลังพล สำนักงานตำรวจแห่งชาติ
3. พันตำรวจเอก สมกิต พุ่มวารี	รองผู้บังคับการกองอัตรากำลัง สำนักงานกำลังพล สำนักงานตำรวจแห่งชาติ

บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยทักษิณ โทร. ๗๕๐๑

ที่ ศธ ๖๔.๑๘/๐๙๗๗ **วันที่** ๙ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๖

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์

เรียน อาจารย์ ดร.จิดาภา สุวรรณฤกษ์

ด้วย ร.ต.ท.หญิงกัญญาณัฐ หนูรักษ์ นิสิตระดับปริญญาโท หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการธุรกิจ ภาคพิเศษ กำลังทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง พฤติกรรมภาวะผู้นำกับการใช้อำนาจในการบริหารงานของหัวหน้าสถานีตำรวจภูธรในจังหวัดสงขลา : มุมมองของผู้ปฏิบัติงาน

โดยมีคณะกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ดังนี้

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อนิวัช แก้วจำนงค์ ประธานกรรมการ

อาจารย์ ดร.อรจันทร์ ศิริโชติ กรรมการ

เพื่อให้การทำวิทยานิพนธ์ของนิสิตดำเนินไปด้วยความเรียบร้อยและมีประสิทธิภาพ จึงใคร่ขอเรียนเชิญท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบเครื่องมือวิจัย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาอนุเคราะห์ และขอขอบคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. สมภพ อินทสุวรรณ)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

ที่ ศธ ๖๔.๑๘/ ๐๙๗๖

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยทักษิณ
อำเภอเมือง จังหวัดสงขลา ๙๐๐๐๐

๙ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๖

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์

เรียน ผู้บังคับการกองอัตรากำลัง สำนักงานกำลังพล

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถาม จำนวน ๑ ชุด

มหาวิทยาลัยทักษิณ ขอรับรองว่า ร.ต.ท.หญิงกัญญาณัฐ หนูรักษ์ เป็นนิสิตระดับปริญญาโท หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการธุรกิจ ภาคพิเศษ ของมหาวิทยาลัยทักษิณ

นิสิตผู้นี้กำลังดำเนินการศึกษาค้นคว้าเพื่อทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง พฤติกรรมภาวะผู้นำกับการใช้อำนาจในการบริหารงานของหัวสถานีตำรวจภูธรในจังหวัดสงขลา : มุมมองของผู้ปฏิบัติงาน โดยมีคณะกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ดังนี้

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อนิวัช แก้วจำนงค์	ประธานกรรมการ
อาจารย์ ดร.อรจันทร์ ศิริโชติ	กรรมการ

เพื่อให้การทำวิทยานิพนธ์ของนิสิตดำเนินไปด้วยความเรียบร้อยจึงใคร่ขอความอนุเคราะห์เรียนเชิญท่าน เป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบเครื่องมือวิจัย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาอนุเคราะห์ และขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สมภพ อินทสุวรรณ)
คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

สำนักงานบัณฑิตวิทยาลัย
โทรศัพท์/โทรสาร ๐ – ๗๔๔๔ – ๓๙๘๘

ที่ ศธ ๖๔.๑๘/ ๐๙๗๙

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยทักษิณ
อำเภอเมือง จังหวัดสงขลา ๙๐๐๐๐

๙ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๖

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์

เรียน รองผู้บังคับการกองอัตรากำลัง สำนักงานกำลังพล

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถาม จำนวน ๑ ชุด

มหาวิทยาลัยทักษิณ ขอรับรองว่า ร.ต.ท.หญิงกัญญาณัฐ หนูรักษ์ เป็นนิสิตระดับปริญญาโท หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการธุรกิจ ภาคพิเศษ ของมหาวิทยาลัยทักษิณ

นิสิตผู้นี้กำลังดำเนินการศึกษาค้นคว้าเพื่อทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง พฤติกรรมภาวะผู้นำกับการใช้อำนาจในการบริหารงานของหัวสถานีตำรวจภูธรในจังหวัดสงขลา : มุมมองของผู้ปฏิบัติงาน โดยมีคณะกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ดังนี้

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อนิวัช แก้วจำนงค์	ประธานกรรมการ
อาจารย์ ดร.อรจันทร์ ศิริโชติ	กรรมการ

เพื่อให้การทำวิทยานิพนธ์ของนิสิตดำเนินไปด้วยความเรียบร้อยจึงใคร่ขอความอนุเคราะห์เรียนเชิญท่าน เป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบเครื่องมือวิจัย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาอนุเคราะห์ และขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สมภพ อินทสุวรรณ)
คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

สำนักงานบัณฑิตวิทยาลัย
โทรศัพท์/โทรสาร ๐ – ๗๔๔๔ – ๓๙๘๘

ภาคผนวก ข

ค่าดัชนีความสอดคล้องของแบบสอบถาม

ค่าดัชนีความสอดคล้องของแบบสอบถามพฤติกรรมภาวะผู้นำและการใช้อำนาจในการบริหารงานของหัวหน้าสถานีตำรวจภูธรในจังหวัดสงขลา : มุมมองของผู้ปฏิบัติงาน ดังแสดงในตารางที่ 43

ตารางที่ 43 ค่าดัชนีความสอดคล้องของแบบสอบถามพฤติกรรมภาวะผู้นำของหัวหน้าสถานีตำรวจภูธรในจังหวัดสงขลา

ที่	พฤติกรรมภาวะผู้นำของหัวหน้าสถานีตำรวจ	ผู้เชี่ยวชาญคนที่			ค่าความสอดคล้อง (IOC)
		1	2	3	
1	ให้ความสนใจต่อทุกปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับภารกิจของสถานีตำรวจ	+1	+1	+1	1.00
2	แสดงออกซึ่งความเฉลียวฉลาดในการสร้างรูปแบบการบริหารงานที่ชัดเจน	+1	+1	+1	1.00
3	เข้าร่วมกิจกรรมของสถานีตำรวจทุกครั้งแม้ว่ากิจกรรมจะจัดในวันหยุดราชการ	+1	0	+1	0.67
4	คำนึงถึงระเบียบวินัยตำรวจโดยสั่งการให้ผู้ใต้บังคับบัญชาทุกนายปฏิบัติในสิ่งที่ถูกต้อง	+1	+1	+1	1.00
5	มีความเคร่งครัดในการปฏิบัติงานโดยปฏิบัติตามกฎระเบียบและนโยบาย	+1	+1	+1	1.00
6	มุ่งความสำเร็จของแต่ละงานมากกว่าให้ความสนใจสภาพความเป็นอยู่ของผู้ใต้บังคับบัญชา	+1	+1	+1	1.00
7	แสดงออกซึ่งความไม่พอใจทุกครั้งเมื่อผู้ใต้บังคับบัญชาไม่สามารถปฏิบัติงาน	+1	+1	+1	1.00
8	พัฒนาสภาพแวดล้อมในการทำงานเพื่อเอื้อให้เอื้อต่อการสร้างสรรค์ผลสำเร็จ	+1	0	+1	0.67
9	กำหนดเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ในการปฏิบัติงานโดยแจ้งให้ผู้ใต้บังคับบัญชาทุกนายได้รับทราบเพื่อปฏิบัติงานร่วมกันได้อย่างถูกต้อง	+1	+1	+1	1.00
10	ตัดสินใจบริหารงานของหน่วยงานเพียงคนเดียวเพื่อความรวดเร็วในการปฏิบัติงานได้เป็นผลสำเร็จ	+1	+1	+1	1.00

ตารางที่ 43 (ต่อ)

ที่	พฤติกรรมภาวะผู้นำของหัวหน้าสถานีตำรวจ	ผู้เชี่ยวชาญคนที่			ค่าความสอดคล้อง (IOC)
		1	2	3	
11	ได้รับการต้อนรับด้วยความเต็มใจและอบอุ่นจากผู้ใต้บังคับบัญชาหรือเพื่อนร่วมงานทั้งภายในและภายนอกหน่วยงาน	+1	+1	+1	1.00
12	ใช้คำพูดที่ช่วยให้เกิดขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานในหน้าที่ให้เกิดผลสำเร็จ	+1	+1	+1	1.00
13	กระตุ้น จูงใจและให้โอกาสแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาทุกนายได้แสดงทักษะ ฝีมือในการปฏิบัติหน้าที่ที่รับผิดชอบให้ประสบผลสำเร็จ	+1	+1	+1	1.00
14	ให้ความยุติธรรมกับผู้ใต้บังคับบัญชาทุกนาย โดยเฉพาะในการมอบหมายงานจะพิจารณาจากความรู้ ความสามารถโดยจะเปิดโอกาสให้ทุกคน	+1	+1	+1	1.00
15	บริหารงานโดยมุ่งความต้องการของผู้ใต้บังคับบัญชาจึงทำให้เกิดความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน	+1	+1	+1	1.00
16	ยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้ใต้บังคับบัญชาโดยนำความคิดเห็นไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน	+1	+1	+1	1.00
17	ใช้หลักจริยธรรมในการดำเนินชีวิตมาประยุกต์ใช้ในการบริหารงานตำรวจและกระบวนการยุติธรรม	+1	+1	+1	1.00
18	แสดงออกซึ่งความมีน้ำใจ เอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ต่อผู้ใต้บังคับบัญชาและบุคคลอื่นอย่างเสมอต้นเสมอปลาย	+1	+1	+1	1.00

ตารางที่ 43 (ต่อ)

ที่	พฤติกรรมภาวะผู้นำของหัวหน้าสถานีตำรวจ	ผู้เชี่ยวชาญคนที่			ค่าความสอดคล้อง (IOC)
		1	2	3	
19	ใช้ศิลปะในการพูดหรือเขียนทำให้เกิดความอบอุ่นและไว้วางใจต่อผู้ใต้บังคับบัญชาทำให้ต้องการที่จะร่วมทำงานด้วย	+1	+1	+1	1.00
20	สร้างความสัมพันธ์ ที่ดีต่อผู้ใต้บังคับบัญชาด้วยการการไปมาหาสู่ซึ่งกันและกัน	+1	+1	+1	1.00

ตารางที่ 44 ค่าดัชนีความสอดคล้องของแบบสอบถามการใช้อำนาจในการบริหารงานของหัวหน้าสถานีตำรวจภูธรในจังหวัดสงขลา

ที่	การใช้อำนาจในการบริหารงานของหัวหน้าสถานีตำรวจ	ผู้เชี่ยวชาญคนที่			ค่าความสอดคล้อง (IOC)
		1	2	3	
1	นำกฎระเบียบของทางราชการมาใช้ในการปฏิบัติงานและออกคำสั่งเพิ่มเติมให้ผู้ใต้บังคับบัญชาถือปฏิบัติอย่างเคร่งครัด	+1	+1	+1	1.00
2	อธิบายถึงโทษของการละเลย ไม่ปฏิบัติตามหน้าที่รับผิดชอบให้ผู้ใต้บังคับบัญชาทราบอย่างชัดเจน	+1	+1	+1	1.00
3	เมื่อผู้ใต้บังคับบัญชากระทำผิดกฎระเบียบข้อบังคับที่กำหนดไว้ หัวหน้าสถานีตำรวจดำเนินการตามกระบวนการของกฎหมายทันที	+1	+1	+1	1.00
4	นำเอากรณีตัวอย่างในการกระทำความผิดและการถูกลงโทษของข้าราชการตำรวจจากที่อื่นมาใช้กับผู้ใต้บังคับบัญชา	+1	+1	+1	1.00
5	มีการสอบสวนผู้กระทำผิดวินัยข้าราชการตำรวจซึ่งเป็นการใช้อำนาจของหัวหน้าสถานีตำรวจ	+1	+1	+1	1.00
6	มีความสัมพันธ์ใกล้ชิดกับผู้บังคับบัญชาชั้นเหนือขึ้นไปทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชาให้การยอมรับมากขึ้น	+1	+1	+1	1.00
7	ใช้ความเป็นหัวหน้าสถานีตำรวจในการให้ความช่วยเหลือผู้ใต้บังคับบัญชาได้พบปะกับบุคคลระดับสูงที่ต้องการได้	+1	+1	+1	1.00
8	ใช้ความสนิทสนมกับกลุ่มผู้นำในท้องถิ่นให้เป็นประโยชน์ต่อการบริหารงาน	+1	+1	+1	1.00

ตารางที่ 44 (ต่อ)

ที่	การใช้อำนาจในการบริหารงานของหัวหน้าสถานีตำรวจ	ผู้เชี่ยวชาญคนที่			ค่าความสอดคล้อง (IOC)
		1	2	3	
9	สามารถประสานประโยชน์ระหว่างกลุ่มผู้นำภายนอกกับบุคลากรภายในสถานีตำรวจ	+1	+1	+1	1.00
10	ใช้ความเป็นหัวหน้าสถานีตำรวจในการเชิญบุคคลสำคัญมาร่วมในกิจกรรมของสถานีตำรวจ	+1	+1	+1	1.00
11	ภายหลังที่ผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติงานเสร็จจะได้รับรางวัลตอบแทน เช่น คำชมเชย การได้รับการยกย่องจากที่ประชุม ฯลฯ	+1	+1	+1	1.00
12	นำผลการปฏิบัติงานของผู้ใต้บังคับบัญชามาเป็นข้อมูลการตัดสินใจในการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือน	+1	+1	+1	1.00
13	กล่าวคำยกย่องชมเชยผู้ใต้บังคับบัญชาที่ปฏิบัติงานสำเร็จต่อเพื่อร่วมงานตามโอกาสอันควร	+1	+1	+1	1.00
14	ส่งเสริม สนับสนุนให้ผู้ใต้บังคับบัญชาที่ปฏิบัติงานระดับดีอย่างต่อเนื่องให้ได้รับความก้าวหน้าในหน้าที่และความรับผิดชอบ	+1	+1	+1	1.00
15	ผู้ใต้บังคับบัญชาที่มีผลการปฏิบัติงานระดับดีเด่นประจำปีจะได้รับการพิจารณาความดีความชอบเป็นพิเศษ	+1	+1	+1	1.00
16	ออกคำสั่งให้บุคลากรในสถานีตำรวจปฏิบัติหน้าที่ตามที่หัวหน้าสถานีตำรวจเห็นชอบ	+1	+1	+1	1.00

ตารางที่ 44 (ต่อ)

ที่	การใช้อำนาจในการบริหารงานของหัวหน้าสถานีตำรวจ	ผู้เชี่ยวชาญคนที่			ค่าความสอดคล้อง (IOC)
		1	2	3	
17	แจ้งภาระหน้าที่และขอบข่ายงานในตำแหน่งให้ผู้ใต้บังคับบัญชารู้อย่างชัดเจน	+1	+1	+1	1.00
18	หัวหน้าสถานีตำรวจสั่งและมอบหมายงานตามลำดับโครงสร้างการบริหารในสถานีตำรวจ	+1	+1	+1	1.00
19	ใช้ความเที่ยงตรง เป็นธรรมในการบังคับบัญชาโดยปราศจากการเลือกปฏิบัติ	+1	+1	+1	1.00
20	ประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้ใต้บังคับบัญชาโดยคำนึงถึงเป็นธรรม	+1	+1	+1	1.00
21	แต่งกายภูมิฐานเหมาะสมกับตำแหน่งถูกกาลเทศะ เป็นแบบอย่างให้แก่ผู้ใต้บังคับบัญชา	+1	+1	+1	1.00
22	ประพฤติตนเป็นแบบอยางที่ดีแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาทั้งในชีวิตส่วนตัวและหน้าที่การงาน	+1	+1	+1	1.00
23	พูดจาไพเราะ น่าฟัง มีเหตุมีผล น่าเชื่อถือ เป็นที่ยอมรับของผู้ใต้บังคับบัญชา	+1	+1	+1	1.00
24	ผู้ใต้บังคับบัญชาส่วนใหญ่ให้การยอมรับโดยนำข้อมูลจากการปรึกษาไปประพฤติปฏิบัติ	+1	+1	+1	1.00
25	ผู้ใต้บังคับบัญชากล่าวอ้างถึงความรู้ความสามารถและความเชี่ยวชาญของหัวหน้าสถานีตำรวจกับบุคคลภายในและภายนอกองค์การเสมอ	+1	+1	+1	1.00
26	แสวงหาข้อมูล ข่าวสารที่เป็นประโยชน์มาใช้ในการปรับปรุงพัฒนางานอยู่เสมอ	+1	+1	+1	1.00

ตารางที่ 44 (ต่อ)

ที่	การใช้อำนาจในการบริหารงานของหัวหน้าสถานีตำรวจ	ผู้เชี่ยวชาญคนที่			ค่าความสอดคล้อง (IOC)
		1	2	3	
27	เก็บรักษารวบรวมและนำข้อมูลมาใช้ในการบริหารจัดการ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ	0	+1	+1	0.67
28	ให้ข้อมูลข่าวสารที่ทันสมัยเป็นประโยชน์ในการปฏิบัติหน้าที่แก่ผู้ใต้บังคับบัญชา	+1	+1	+1	1.00
29	นำเอาเทคโนโลยีใหม่ๆ เช่น โปรแกรมสำเร็จรูปและอินเทอร์เนต มาใช้สนับสนุนข้อมูลในการบริหารงาน	+1	+1	+1	1.00
30	สามารถแสวงหาข้อมูลข่าวสารที่ผู้ใต้บังคับบัญชาต้องการทราบและนำไปใช้ประโยชน์สูงสุดได้ทุกเรื่อง	+1	+1	+1	1.00
31	มีความรู้ความเชี่ยวชาญในด้านการบริหารงานตำรวจและกระบวนการยุติธรรม ทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชายอมรับด้วยความเต็มใจ	+1	+1	+1	1.00
32	สามารถให้การแนะนำช่วยเหลือในการปฏิบัติงานผู้ใต้บังคับบัญชาได้เป็นผลสำเร็จทุกเรื่อง	+1	+1	+1	1.00
33	ผู้ใต้บังคับบัญชายอมรับในความรู้ความสามารถของหัวหน้าสถานีตำรวจ จะขอคำปรึกษาอยู่เสมอ	+1	+1	+1	1.00
34	ใช้ประสบการณ์ในการบริหารงานมีส่วนเสริมสร้างสมรรถนะของหัวหน้าสถานีตำรวจในการบริหารจัดการภายในสถานีตำรวจมากกว่าใช้หลักการใหม่ๆ	+1	+1	+1	1.00
35	ได้รับเชิญเป็นวิทยากรให้ความรู้ในการอบรมหรือสัมมนาข้าราชการตำรวจอยู่เสมอ	+1	+1	+1	1.00

ภาคผนวก ค

ค่าอำนาจจำแนก

ค่าอำนาจจำแนกของแบบสอบถามพฤติกรรมภาวะผู้นำและการใช้อำนาจในการบริหารงานของหัวหน้าสถานีตำรวจภูธรในจังหวัดสงขลา : มุมมองของผู้ปฏิบัติงาน ดังแสดงในตารางที่ 45

ตารางที่ 45 ค่าอำนาจจำแนกของแบบสอบถามพฤติกรรมภาวะผู้นำของหัวหน้าสถานีตำรวจภูธรในจังหวัดสงขลา

ที่	พฤติกรรมภาวะผู้นำของหัวหน้าสถานีตำรวจ	ค่าอำนาจจำแนก	การพิจารณา
1	ให้ความสนใจต่อทุกปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับภารกิจของสถานีตำรวจ	0.62	คัดเลือกไว้
2	แสดงออกซึ่งความเฉลียวฉลาดในการสร้างรูปแบบการบริหารงานที่ชัดเจน	0.75	คัดเลือกไว้
3	เข้าร่วมกิจกรรมของสถานีตำรวจทุกครั้งแม้ว่ากิจกรรมจะจัดในวันหยุดราชการ	0.72	คัดเลือกไว้
4	คำนึงถึงระเบียบวินัยตำรวจโดยสั่งการให้ผู้ใต้บังคับบัญชาทุกนายปฏิบัติในสิ่งที่ถูกต้อง	0.56	คัดเลือกไว้
5	มีความเคร่งครัดในการปฏิบัติงานโดยปฏิบัติตามกฎระเบียบและนโยบาย	0.60	คัดเลือกไว้
6	มุ่งความสำเร็จของแต่ละงานมากกว่าให้ความสนใจสภาพความเป็นอยู่ของผู้ใต้บังคับบัญชา	0.15	ปรับปรุง
7	แสดงออกซึ่งความไม่พอใจทุกครั้งเมื่อผู้ใต้บังคับบัญชาไม่สามารถปฏิบัติงาน	0.08	ปรับปรุง
8	พัฒนาสภาพแวดล้อมในการทำงานเพื่อเอื้อให้เอื้อต่อการสร้างสรรค์ผลสำเร็จ	0.47	คัดเลือกไว้
9	กำหนดเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ในการปฏิบัติงานโดยแจ้งให้ผู้ใต้บังคับบัญชาทุกนายได้รับทราบเพื่อปฏิบัติงานร่วมกันได้อย่างถูกต้อง	0.58	คัดเลือกไว้
10	ตัดสินใจบริหารงานของหน่วยงานเพียงคนเดียวเพื่อความรวดเร็วในการปฏิบัติงานได้เป็นผลสำเร็จ	0.13	ปรับปรุง
11	ได้รับการต้อนรับด้วยความเต็มใจและอบอุ่นจากผู้ใต้บังคับบัญชาหรือเพื่อนร่วมงานทั้งภายในและภายนอกหน่วยงาน	0.72	คัดเลือกไว้

ตารางที่ 45 (ต่อ)

ที่	พฤติกรรมภาวะผู้นำของหัวหน้าสถานีตำรวจ	ค่าอำนาจจำแนก	การพิจารณา
12	ใช้คำพูดที่ช่วยให้เกิดขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานในหน้าที่ให้เกิดผลสำเร็จ	0.75	คัดเลือกไว้
13	กระตุ้น จูงใจและให้โอกาสแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาทุกนายได้แสดงทักษะ ฝีมือในการปฏิบัติหน้าที่ที่รับผิดชอบให้ประสบผลสำเร็จ	0.87	ปรับปรุง
14	ให้ความยุติธรรมกับผู้ใต้บังคับบัญชาทุกนาย โดยเฉพาะในการมอบหมายงานจะพิจารณาจากความรู้ ความสามารถโดยจะเปิดโอกาสให้ทุกคน	0.81	คัดเลือกไว้
15	บริหารงานโดยมุ่งความต้องการของผู้ใต้บังคับบัญชาจึงทำให้เกิดความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน	0.79	คัดเลือกไว้
16	ยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้ใต้บังคับบัญชาโดยนำความคิดเห็นไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน	0.86	ปรับปรุง
17	ใช้หลักจริยธรรมในการดำเนินชีวิตมาประยุกต์ใช้ในการบริหารงานตำรวจและกระบวนการยุติธรรม	0.78	คัดเลือกไว้
18	แสดงออกซึ่งความมีน้ำใจ เอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ต่อผู้ใต้บังคับบัญชาและบุคคลอื่นอย่างเสมอต้นเสมอปลาย	0.86	ปรับปรุง
19	ใช้ศิลปะในการพูดหรือเขียนทำให้เกิดความอบอุ่นและไว้วางใจต่อผู้ใต้บังคับบัญชาทำให้ต้องการที่จะร่วมทำงานด้วย	0.87	ปรับปรุง
20	สร้างความสัมพันธ์ ที่ดีต่อผู้ใต้บังคับบัญชา ด้วยการไปมาหาสู่ซึ่งกันและกัน	0.80	คัดเลือกไว้

ตารางที่ 46 ค่าอำนาจจำแนกของแบบสอบถามการใช้อำนาจในการบริหารงานของหัวหน้าสถานีตำรวจภูธรในจังหวัดสงขลา

ที่	การใช้อำนาจในการบริหารงานของหัวหน้าสถานีตำรวจ	ค่าอำนาจจำแนก	การพิจารณา
1	นำกฎระเบียบของทางราชการมาใช้ในการปฏิบัติงานและออกคำสั่งเพิ่มเติมให้ผู้ใต้บังคับบัญชาถือปฏิบัติอย่างเคร่งครัด	0.34	คัดเลือกไว้
2	อธิบายถึงโทษของการละเลย ไม่ปฏิบัติตามหน้าที่รับผิดชอบให้ผู้ใต้บังคับบัญชาทราบอย่างชัดเจน	0.14	ปรับปรุง
3	เมื่อผู้ใต้บังคับบัญชากระทำผิดกฎระเบียบข้อบังคับที่กำหนดไว้ หัวหน้าสถานีตำรวจดำเนินการตามกระบวนการของกฎหมายทันที	0.26	คัดเลือกไว้
4	นำเอากรณีตัวอย่างในการกระทำความผิดและการถูกลงโทษของข้าราชการตำรวจจากที่อื่นมาใช้กับผู้ใต้บังคับบัญชา	0.41	คัดเลือกไว้
5	มีการสอบสวนผู้กระทำผิดวินัยข้าราชการตำรวจเป็นซึ่งเป็นการใช้อำนาจของหัวหน้าสถานีตำรวจ	0.53	คัดเลือกไว้
6	มีความสัมพันธ์ใกล้ชิดกับผู้บังคับบัญชาชั้นเหนือขึ้นไปทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชาให้การยอมรับมากขึ้น	0.84	ปรับปรุง
7	ใช้ความเป็นหัวหน้าสถานีตำรวจในการให้ความช่วยเหลือผู้ใต้บังคับบัญชาได้พบปะกับบุคคลระดับสูงที่ต้องการได้	0.82	ปรับปรุง
8	ใช้ความสนิทสนมกับกลุ่มผู้นำในท้องถิ่นให้เป็นประโยชน์ต่อการบริหารงาน	0.74	คัดเลือกไว้
9	สามารถประสานประโยชน์ระหว่างกลุ่มผู้นำภายนอกกับบุคลากรภายในสถานีตำรวจ	0.80	คัดเลือกไว้
10	ใช้ความเป็นหัวหน้าสถานีตำรวจในการเชิญบุคคลสำคัญมาร่วมในกิจกรรมของสถานีตำรวจ	0.81	ปรับปรุง

ตารางที่ 46 (ต่อ)

ที่	การใช้อำนาจในการบริหารงานของหัวหน้าสถานีตำรวจ	ค่าอำนาจจำแนก	การพิจารณา
11	ภายหลังที่ผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติงานเสร็จจะได้รับรางวัลตอบแทน เช่น คำชมเชย การได้รับการยกย่องจากที่ประชุม ฯลฯ	0.86	ปรับปรุง
12	นำผลการปฏิบัติงานของผู้ใต้บังคับบัญชามาเป็นข้อมูลการตัดสินใจในการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือน	0.88	ปรับปรุง
13	กล่าวคำยกย่องชมเชยผู้ใต้บังคับบัญชาที่ปฏิบัติงานสำเร็จต่อเพื่อร่วมงานตามโอกาสอันควร	0.84	ปรับปรุง
14	ส่งเสริมสนับสนุนให้ผู้ใต้บังคับบัญชาที่ปฏิบัติงานระดับดีอย่างต่อเนื่องให้ได้รับความก้าวหน้าในหน้าที่และความรับผิดชอบ	0.87	ปรับปรุง
15	ผู้ใต้บังคับบัญชาที่มีผลการปฏิบัติงานระดับดีเด่นประจำปีจะได้รับการพิจารณาความดีความชอบเป็นพิเศษ	0.90	ปรับปรุง
16	ออกคำสั่งให้บุคลากรในสถานีตำรวจปฏิบัติหน้าที่ตามที่หัวหน้าสถานีตำรวจเห็นชอบ	0.02	ปรับปรุง
17	แจ้งภาระหน้าที่และขอบข่ายงานในตำแหน่งให้ผู้ใต้บังคับบัญชารู้อย่างชัดเจน	0.21	คัดเลือกไว้
18	หัวหน้าสถานีตำรวจสั่งและมอบหมายงานตามลำดับโครงสร้างการบริหารในสถานีตำรวจ	0.23	คัดเลือกไว้
19	ใช้ความเที่ยงตรง เป็นธรรมในการบังคับบัญชาโดยปราศจากการเลือกปฏิบัติ	0.87	ปรับปรุง
20	ประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้ใต้บังคับบัญชาโดยคำนึงถึงเป็นธรรม	0.88	ปรับปรุง

ตารางที่ 46 (ต่อ)

ที่	การใช้อำนาจในการบริหารงาน ของหัวหน้าสถานีตำรวจ	ค่าอำนาจจำแนก	การพิจารณา
21	แต่งกายภูมิฐานเหมาะสมกับตำแหน่ง ถูกกาลเทศะ เป็นแบบอย่างให้แก่ผู้ใต้บังคับบัญชา	0.44	คัดเลือกไว้
22	ประพฤติตนเป็นแบบอยางที่ดีแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาทั้งในชีวิตส่วนตัวและหน้าที่การงาน	0.74	คัดเลือกไว้
23	พูดจาไพเราะ น่าฟัง มีเหตุมีผล น่าเชื่อถือ เป็นที่ยอมรับของผู้ใต้บังคับบัญชา	0.88	ปรับปรุง
24	ผู้ใต้บังคับบัญชาส่วนใหญ่ให้การยอมรับโดยนำข้อมูลจากการปรึกษาไปประพฤติปฏิบัติ	0.86	ปรับปรุง
25	ผู้ใต้บังคับบัญชากล่าวอ้างถึงความรู้ ความสามารถและความเชี่ยวชาญของหัวหน้าสถานีตำรวจกับบุคคลภายในและภายนอกองค์การเสมอ	0.89	ปรับปรุง
26	แสวงหาข้อมูล ข่าวสารที่เป็นประโยชน์มาใช้ในการปรับปรุงพัฒนางานอยู่เสมอ	0.88	ปรับปรุง
27	เก็บรักษา รวบรวมและนำข้อมูลมาใช้ในการบริหารจัดการได้อย่างมีประสิทธิภาพ	0.84	ปรับปรุง
28	ให้ข้อมูลข่าวสารที่ทันสมัย เป็นประโยชน์ในการปฏิบัติหน้าที่แก่ผู้ใต้ผู้บังคับบัญชา	0.78	คัดเลือกไว้
29	นำเอาเทคโนโลยีใหม่ ๆ เช่น โปรแกรมสำเร็จรูปและอินเทอร์เน็ต มาใช้สนับสนุนข้อมูลในการบริหารงาน	0.75	คัดเลือกไว้
30	สามารถแสวงหาข้อมูล ข่าวสารที่ผู้ใต้บังคับบัญชาต้องการทราบและนำไปใช้ประโยชน์สูงสุดได้ทุกเรื่อง	0.81	ปรับปรุง
31	มีความรู้ความเชี่ยวชาญในด้านการบริหารงานตำรวจและกระบวนการยุติธรรม ทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชายอมรับด้วยความเต็มใจ	0.91	ปรับปรุง

ตารางที่ 46 (ต่อ)

ที่	การใช้อำนาจในการบริหารงาน ของหัวหน้าสถานีตำรวจ	ค่าอำนาจจำแนก	การพิจารณา
32	สามารถให้การแนะนำช่วยเหลือในการปฏิบัติงาน ผู้ใต้บังคับบัญชาได้เป็นผลสำเร็จทุกเรื่อง	0.88	ปรับปรุง
33	ผู้ใต้บังคับบัญชายอมรับในความรู้ความสามารถของ หัวหน้าสถานีตำรวจโดยขอคำปรึกษาอยู่เสมอ	0.92	ปรับปรุง
34	ใช้ประสบการณ์ในการบริหารงาน มีส่วนเสริมสร้าง สมรรถนะของหัวหน้าสถานีตำรวจในการบริหาร จัดการภายในสถานีตำรวจมากกว่าใช้หลักการใหม่ ๆ	0.85	ปรับปรุง
35	ได้รับเชิญเป็นวิทยากรให้ความรู้ในการอบรม หรือ สัมมนาข้าราชการตำรวจอยู่เสมอ	0.82	ปรับปรุง

ภาคผนวก ง
ความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม

ความเชื่อมั่นของแบบสอบถามพฤติกรรมภาวะผู้นำและการใช้อำนาจในการบริหารงานของหัวหน้าสถานีตำรวจภูธรในจังหวัดสงขลา

Reliability

****** Method 1 (space saver) will be used for this analysis ******

R E L I A B I L I T Y A N A L Y S I S - S C A L E (A L P H A) N of

Reliability Coefficients

N of Cases = 30.0

N of Items = 55

Alpha = .9804

มหาวิทยาลัยทักษิณ THAKSIN UNIVERSITY

ภาคผนวก จ
เครื่องมือสำหรับการวิจัย

แบบสอบถามการวิจัย

เรื่อง พฤติกรรมภาวะผู้นำและการใช้อำนาจในการบริหารงาน

ของหัวหน้าสถานีตำรวจภูธรในจังหวัดสงขลา : มุมมองของผู้ปฏิบัติงาน

.....

คำชี้แจงทั่วไป

1. แบบสอบถามฉบับนี้แบ่งออกเป็น 4 ตอน คือ

ตอนที่ 1 ข้อมูลเกี่ยวกับข้อมูลโดยทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง

ตอนที่ 2 สอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับพฤติกรรมภาวะผู้นำของหัวหน้าสถานีตำรวจภูธรในจังหวัดสงขลา

ตอนที่ 3 สอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับการใช้อำนาจของหัวหน้าสถานีตำรวจภูธรในจังหวัดสงขลา

ตอนที่ 4 คำถามปลายเปิดเพื่อให้ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับพฤติกรรมภาวะผู้นำและการใช้อำนาจของหัวหน้าสถานีตำรวจภูธรในจังหวัดสงขลา

2. กรุณาตอบแบบสอบถามให้ครบทุกคำถามและให้ตรงกับข้อเท็จจริงให้มากที่สุด

3. ข้อมูลที่ได้จากการศึกษาครั้งนี้จะนำไปวิเคราะห์พฤติกรรมภาวะผู้นำและการใช้อำนาจของหัวหน้าสถานีตำรวจภูธรในจังหวัดสงขลา อย่างแท้จริง

4. ข้อมูลที่ทุกท่านตอบเป็นรายบุคคลผู้วิจัยจะเก็บไว้เป็นความลับ และไม่ส่งผลกระทบต่อการปฏิบัติหน้าที่ของท่านแต่อย่างใด

ตอนที่ 1 ข้อมูลสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถามและลักษณะองค์การ

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน ( ) ตามความเป็นจริง

1. เพศ

( ) ชาย

( ) หญิง

2. อายุ

( ) 22 – 30 ปี

( ) 31 – 40 ปี

( ) 41 – 50 ปี

3. สถานภาพการสมรส

( ) โสด

( ) สมรส

( ) หย่าร้าง

( ) แยกกันอยู่

4. ระดับการศึกษา

( ) มัธยมศึกษา

( ) ปวช./ปวส

( ) ปริญญาตรี

( ) ปริญญาโท

( ) ปริญญาเอก

5. ระดับชั้นยศ

( ) ชั้นประทวน

( ) ชั้นสัญญาบัตร

6. รายได้

( ) ต่ำกว่า 15,001 บาท/เดือน

( ) 15,001 – 25,000 บาท/เดือน

( ) 25,001 – 35,000 บาท/เดือน

( ) มากกว่า 35,000 บาท/เดือน

7. ประสบการณ์ทำงาน

( ) 1 – 5 ปี

( ) 6 – 10 ปี

( ) 11 – 15 ปี

( ) 16 – 20 ปี

( ) 21 – 25 ปี

( ) มากกว่า 25 ปี

8. ลักษณะองค์การ

( ) ผู้กำกับการเป็นหัวหน้าสถานีตำรวจ

( ) รองผู้กำกับการหัวหน้าสถานีตำรวจ

( ) สารวัตรเป็นหัวหน้าสถานีตำรวจ

ตอนที่ 2 สอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับพฤติกรรมภาวะผู้นำของหัวหน้าสถานีตำรวจภูธรในจังหวัดสงขลา

คำชี้แจง โปรดอ่านข้อความแล้วทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องระดับการปฏิบัติที่ตรงกับความเป็นจริงเกี่ยวกับพฤติกรรมภาวะผู้นำของหัวหน้าสถานีตำรวจภูธรในจังหวัดสงขลา

ความหมายของการปฏิบัติของพฤติกรรมภาวะผู้นำของหัวหน้าสถานีตำรวจภูธรในจังหวัดสงขลา

5 หมายถึง เห็นด้วยในระดับ มากที่สุด
4 หมายถึง เห็นด้วยในระดับ มาก
3 หมายถึง เห็นด้วยในระดับ ปานกลาง
2 หมายถึง เห็นด้วยในระดับ น้อย
1 หมายถึง เห็นด้วยในระดับ น้อยที่สุด

พฤติกรรมภาวะผู้นำของหัวหน้าสถานีตำรวจ	ระดับความคิดเห็น				
	5	4	3	2	1
พฤติกรรมภาวะผู้นำแบบมุ่งงาน					
1. ให้ความสนใจต่อทุกปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับภารกิจของสถานีตำรวจ					
2. แสดงออกซึ่งความเฉลียวฉลาดในการสร้างรูปแบบการบริหารงานที่ชัดเจน					
3. เข้าร่วมกิจกรรมของสถานีตำรวจทุกครั้งแม้ว่ากิจกรรมจะจัดในวันหยุดราชการ					
4. คำนึงถึงระเบียบวินัยตำรวจโดยสั่งการให้ผู้ใต้บังคับบัญชาทุกนายปฏิบัติในสิ่งที่ถูกต้อง					
5. มีความเคร่งครัดในการปฏิบัติงานโดยปฏิบัติตามกฎระเบียบและนโยบาย					
6. มุ่งความสำเร็จของแต่ละงานมากกว่าให้ความสนใจสภาพความเป็นอยู่ของผู้ใต้บังคับบัญชา					
7. แสดงออกซึ่งความไม่พอใจทุกครั้งเมื่อผู้ใต้บังคับบัญชาไม่สามารถปฏิบัติงาน					

พฤติกรรมภาวะผู้นำของหัวหน้าสถานีตำรวจ	ระดับความคิดเห็น				
	5	4	3	2	1
8. พัฒนาสภาพแวดล้อมในการทำงานเพื่อเอื้อให้เอื้อต่อการสร้างสรรค์ผลสำเร็จ					
9. กำหนดเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ในการปฏิบัติงานโดยแจ้งให้ผู้ใต้บังคับบัญชาทุกนายได้รับทราบเพื่อปฏิบัติงานร่วมกันได้อย่างถูกต้อง					
10. ตัดสินใจบริหารงานของหน่วยงานเพียงคนเดียวเพื่อความรวดเร็วในการปฏิบัติงานได้เป็นผลสำเร็จ					
พฤติกรรมภาวะผู้นำแบบมุ่งคน 11. ได้รับการต้อนรับด้วยความเต็มใจและอบอุ่นจากผู้ใต้บังคับบัญชาหรือเพื่อนร่วมงานทั้งภายในและภายนอกหน่วยงาน					
12. ใช้คำพูดที่ช่วยให้เกิดขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานในหน้าที่ให้เกิดผลสำเร็จ					
13. กระตุ้น จูงใจและให้โอกาสแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาทุกนายได้แสดงทักษะ ฝีมือในการปฏิบัติหน้าที่ที่รับผิดชอบให้ประสบผลสำเร็จ					
14. ให้ความยุติธรรมกับผู้ใต้บังคับบัญชาทุกนาย โดยเฉพาะในการมอบหมายงานจะพิจารณาจากความรู้ ความสามารถโดยจะเปิดโอกาสให้ทุกคน					
15. บริหารงานโดยมุ่งความต้องการของผู้ใต้บังคับบัญชาจึงทำให้เกิดความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน					
16. ยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้ใต้บังคับบัญชาโดยนำความคิดเห็นไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน					

พฤติกรรมภาวะผู้นำของหัวหน้าสถานีตำรวจ	ระดับความคิดเห็น				
	5	4	3	2	1
17. ใช้หลักจริยธรรมในการดำเนินชีวิตมาประยุกต์ใช้ในการบริหารงานตำรวจและกระบวนการยุติธรรม					
18. แสดงออกซึ่งความมีน้ำใจ เอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ต่อผู้ใต้บังคับบัญชาและบุคคลอื่นอย่างเสมอต้นเสมอปลาย					
19. ใช้ศิลปะในการพูดหรือเขียนทำให้เกิดความอบอุ่นและไว้วางใจต่อผู้ใต้บังคับบัญชาทำให้ต้องการที่จะร่วมทำงานด้วย					
20. สร้างความสัมพันธ์ ที่ดีต่อผู้ใต้บังคับบัญชา ด้วยการการไปมาหาสู่ซึ่งกันและกัน					

มหาวิทยาลัยทักษิณ THAKSIN UNIVERSITY

ตอนที่ 3 สอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับการใช้อำนาจในการบริหารงานของหัวหน้าสถานีตำรวจภูธรในจังหวัดสงขลา

คำชี้แจง โปรดอ่านข้อความแล้วทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องระดับความคิดเห็นที่ตรงกับความเป็นจริงเกี่ยวกับการใช้อำนาจของหัวหน้าสถานีตำรวจภูธรในจังหวัดสงขลา

ความหมายของการปฏิบัติของการใช้อำนาจของหัวหน้าสถานีตำรวจภูธรในจังหวัดสงขลา

5 หมายถึง เห็นด้วยในระดับ มากที่สุด
4 หมายถึง เห็นด้วยในระดับ มาก
3 หมายถึง เห็นด้วยในระดับ ปานกลาง
2 หมายถึง เห็นด้วยในระดับ น้อย
1 หมายถึง เห็นด้วยในระดับ น้อยที่สุด

การใช้อำนาจในการบริหารงานของหัวหน้าสถานีตำรวจ	**ระดับความคิดเห็น**				
	5	**4**	**3**	**2**	**1**
การใช้อำนาจจากการบังคับ 1. นำกฎระเบียบของทางราชการมาใช้ในการปฏิบัติงานและออกคำสั่งเพิ่มเติมให้ผู้ใต้บังคับบัญชาถือปฏิบัติอย่างเคร่งครัด					
2. อธิบายถึงโทษของการละเลย ไม่ปฏิบัติตามหน้าที่รับผิดชอบให้ผู้ใต้บังคับบัญชาทราบอย่างชัดเจน					
3. เมื่อผู้ใต้บังคับบัญชากระทำผิดกฎระเบียบข้อบังคับที่กำหนดไว้ หัวหน้าสถานีตำรวจดำเนินการตามกระบวนการของกฎหมายทันที					
4. นำเอากรณีตัวอย่างในการกระทำความผิดและการถูกลงโทษของข้าราชการตำรวจจากที่อื่นมาใช้กับผู้ใต้บังคับบัญชา					
5. มีการสอบสวนผู้กระทำผิดวินัยข้าราชการตำรวจเป็นซึ่งเป็นการใช้อำนาจของหัวหน้าสถานีตำรวจ					

การใช้อำนาจในการบริหารงานของหัวหน้าสถานีตำรวจ	ระดับความคิดเห็น				
	5	4	3	2	1
การใช้อำนาจจากการเชื่อมโยง 6. มีความสัมพันธ์ใกล้ชิดกับผู้บังคับบัญชาชั้นเหนือขึ้นไปทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชาให้การยอมรับมากขึ้น					
7. ใช้ความเป็นหัวหน้าสถานีตำรวจในการให้ความช่วยเหลือผู้ใต้บังคับบัญชาได้พบปะกับบุคคลระดับสูงที่ต้องการได้					
8. ใช้ความสนิทสนมกับกลุ่มผู้นำในท้องถิ่นให้เป็นประโยชน์ต่อการบริหารงาน					
9. สามารถประสานประโยชน์ระหว่างกลุ่มผู้นำภายนอกกับบุคลากรภายในสถานีตำรวจ					
10. ใช้ความเป็นหัวหน้าสถานีตำรวจในการเชิญบุคคลสำคัญมาร่วมในกิจกรรมของสถานีตำรวจ					
การใช้อำนาจจากการให้รางวัล 11. ภายหลังที่ผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติงานเสร็จจะได้รับรางวัลตอบแทน เช่น คำชมเชย การได้รับการยกย่องจากที่ประชุม ฯลฯ					
12. นำผลการปฏิบัติงานของผู้ใต้บังคับบัญชามาเป็นข้อมูลการตัดสินใจในการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือน					
13. กล่าวคำยกย่องชมเชยผู้ใต้บังคับบัญชาที่ปฏิบัติงานสำเร็จต่อเพื่อร่วมงานตามโอกาสอันควร					
14. ส่งเสริม สนับสนุนให้ผู้ใต้บังคับบัญชาที่ปฏิบัติงานระดับดีอย่างต่อเนื่องให้ได้รับความก้าวหน้าในหน้าที่และความรับผิดชอบ					
15. ผู้ใต้บังคับบัญชาที่มีผลการปฏิบัติงานระดับดีเด่นประจำปีจะได้รับการพิจารณาความดีความชอบเป็นพิเศษ					

การใช้อำนาจในการบริหารงานของหัวหน้าสถานีตำรวจ	ระดับความคิดเห็น				
	5	4	3	2	1
การใช้อำนาจจากการใช้อำนาจตามกฎหมาย 16. ออกคำสั่งให้บุคลากรในสถานีตำรวจปฏิบัติหน้าที่ตามที่หัวหน้าสถานีตำรวจเห็นชอบ					
17. แจ้งภาระหน้าที่และขอบข่ายงานในตำแหน่งให้ผู้ใต้บังคับบัญชารู้อย่างชัดเจน					
18. หัวหน้าสถานีตำรวจสั่งและมอบหมายงานตามลำดับโครงสร้างการบริหารในสถานีตำรวจ					
19. ใช้ความเที่ยงตรง เป็นธรรมในการบังคับบัญชาโดยปราศจากการเลือกปฏิบัติ					
20. ประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้ใต้บังคับบัญชาโดยคำนึงถึงเป็นธรรม					
การใช้อำนาจจากการอ้างอิง 21. แต่งกายภูมิฐานเหมาะสมกับตำแหน่ง ถูกกาลเทศะเป็นแบบอย่างให้แก่ผู้ใต้บังคับบัญชา					
22. ประพฤติตนเป็นแบบอยางที่ดีแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาทั้งในชีวิตส่วนตัวและหน้าที่การงาน					
23. พูดจาไพเราะ น่าฟัง มีเหตุมีผล น่าเชื่อถือ เป็นที่ยอมรับของผู้ใต้บังคับบัญชา					
24. ผู้ใต้บังคับบัญชาส่วนใหญ่ให้การยอมรับโดยนำข้อมูลจากการปรึกษาไปประพฤติปฏิบัติ					
25. ผู้ใต้บังคับบัญชากล่าวอ้างถึงความรู้ ความสามารถและความเชี่ยวชาญของหัวหน้าสถานีตำรวจกับบุคคลภายในและภายนอกองค์การเสมอ					

การใช้อำนาจในการบริหารงานของหัวหน้าสถานีตำรวจ	ระดับความคิดเห็น				
	5	4	3	2	1
การใช้อำนาจในการควบคุมข้อมูลข่าวสาร 26. แสวงหาข้อมูล ข่าวสารที่เป็นประโยชน์มาใช้ในการปรับปรุงพัฒนางานอยู่เสมอ					
27. เก็บรักษา รวบรวมและนำข้อมูลมาใช้ในการบริหารจัดการได้อย่างมีประสิทธิภาพ					
28. ให้ข้อมูลข่าวสารที่ทันสมัย เป็นประโยชน์ในการปฏิบัติหน้าที่แก่ผู้ใต้ผู้บังคับบัญชา					
29. นำเอาเทคโนโลยีใหม่ ๆ เช่น โปรแกรมสำเร็จรูปและอินเทอร์เน็ต มาใช้สนับสนุนข้อมูลในการบริหารงาน					
30. สามารแสวงหาข้อมูล ข่าวสารที่ผู้ใต้บังคับบัญชาต้องการทราบและนำไปใช้ประโยชน์สูงสุดได้ทุกเรื่อง					
การใช้อำนาจจากความเชี่ยวชาญ 31. มีความรู้ความเชี่ยวชาญในด้านการบริหารงานตำรวจและกระบวนการยุติธรรม ทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชายอมรับด้วยความเต็มใจ					
32. สามารถให้การแนะนำช่วยเหลือในการปฏิบัติงานผู้ใต้บังคับบัญชาได้เป็นผลสำเร็จทุกเรื่อง					
33. ผู้ใต้บังคับบัญชายอมรับในความรู้ความสามารถของหัวหน้าสถานีตำรวจโดยขอคำปรึกษาอยู่เสมอ					
34. ใช้ประสบการณ์ในการบริหารงาน มีส่วนเสริมสร้างสมรรถนะของหัวหน้าสถานีตำรวจในการบริหารจัดการภายในสถานีตำรวจมากกว่าใช้หลักการใหม่ ๆ					
35. ได้รับเชิญเป็นวิทยากรให้ความรู้ในการอบรม หรือสัมมนาข้าราชการตำรวจอยู่เสมอ					

ตอนที่ 4 คำถามปลายเปิดเกี่ยวกับพฤติกรรมภาวะผู้นำและการใช้อำนาจของหัวหน้าสถานีตำรวจภูธรในจังหวัดสงขลา

คำชี้แจง โปรดเขียนข้อเสนอแนะเกี่ยวกับพฤติกรรมภาวะผู้นำและการใช้อำนาจของหัวหน้าสถานีตำรวจภูธรในจังหวัดสงขลา

1. .....
.....
.....

2. .....
.....
.....

3. .....
.....
.....

4. .....
.....
.....

5. .....
.....
.....

ประวัติย่อผู้วิจัย

ประวัติย่อผู้วิจัย

ชื่อ – ชื่อสกุล	ร้อยตำรวจโทหญิง กัญญาณัฐ หนูรักษ์
วัน เดือน ปีเกิด	1 มิถุนายน 2527
สถานที่เกิด	จังหวัดสงขลา
สถานที่ปัจจุบัน	285/1 หมู่ 5 ตำบลสทิงหม้อ อำเภอสิงหนคร จังหวัดสงขลา รหัสไปรษณีย์ 90280
ตำแหน่งหน้าที่การงานปัจจุบัน	รองสารวัตร ฝ่ายเงินเพิ่มและเงินประจำตำแหน่ง กองอัตรากำลัง
สถานที่ทำงานปัจจุบัน	สำนักงานตำรวจแห่งชาติ สำนักงานกำลังพล อาคาร19 ชั้น 9 แขวงวังใหม่ เขตปทุมวัน กรุงเทพมหานคร รหัสไปรษณีย์ 10330
ประวัติการศึกษา	
พ.ศ. 2548	หลักสูตรบริหารธุรกิจบัณฑิต สาขาวิชาธุรกิจระหว่างประเทศ มหาวิทยาลัยรามคำแหง จังหวัดกรุงเทพมหานคร
พ.ศ. 2556	หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการธุรกิจ มหาวิทยาลัยทักษิณ จังหวัดสงขลา