

รูปแบบภาวะผู้นำที่พึงประสงค์ของบุคลากร สำนักงานตรวจ
และบังคับการสำนักเทศกิจ กรุงเทพมหานคร

Desirable Personnel Leadership Style of Inspector and Enforcement
Office of Department of Law Enforcement, Bangkok Metropolitan
Administration

กชวรรณ ลีเทียน*
Kochawan Leetien

Received: April 18, 2020 Revised: May 4, 2020 Accepted: May 13, 2020

บทคัดย่อ

การศึกษานี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำแบบการเปลี่ยนแปลง ภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยน และภาวะผู้นำแบบปล่อยตามสบายที่พึงประสงค์ของบุคลากร สำนักงานตรวจและบังคับการ สำนักเทศกิจ กรุงเทพมหานคร และเพื่อศึกษาเปรียบเทียบรูปแบบภาวะผู้นำที่พึงประสงค์ของบุคลากร สำนักงานตรวจและบังคับการ สำนักเทศกิจ กรุงเทพมหานคร จำแนกตามข้อมูลส่วนบุคคล กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา ได้แก่ บุคลากร สำนักงานตรวจและบังคับการ สำนักเทศกิจ กรุงเทพมหานคร จำนวน 221 ราย เก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามที่มีค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ 0.93 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และทดสอบสมมติฐานใช้ t-test และ F-test (One-way ANOVA)

ผลการศึกษาพบว่า 1) รูปแบบภาวะผู้นำที่พึงประสงค์ของบุคลากร สำนักงานตรวจและบังคับการ สำนักเทศกิจกรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาารายรูปแบบ พบว่า ภาวะผู้นำแบบการเปลี่ยนแปลงระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมา คือ ภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยน และภาวะผู้นำแบบปล่อยตามสบาย อยู่ในระดับมาก 2) การเปรียบเทียบข้อมูลส่วนบุคคลกับรูปแบบภาวะผู้นำที่พึงประสงค์ของบุคลากร สำนักงานตรวจและบังคับการ สำนักเทศกิจ กรุงเทพมหานคร พบว่า เพศ อายุ ประเภทของบุคลากร คุณวุฒิการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงานแตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อรูปแบบภาวะผู้นำแตกต่างกัน

คำสำคัญ: รูปแบบภาวะผู้นำ, สำนักเทศกิจ, กรุงเทพมหานคร

* หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเกษมบัณฑิต

Abstract

The exploratory research objectives are study about transformational leadership, transactional leadership, and laissez-faire leadership, and to study about comparison of personnel of inspector and enforcement office, Bangkok metropolitan administration. Representative sample in the research are from 221 persons of inspector and enforcement office, Bangkok metropolitan administration. We collected information by using 0.93 percentage of reliability questionnaire that include percentage, average, and hypothesis test by t-test and F-test (One-way ANOVA).

The results revealed as the following: 1) Desirable personnel leadership style of inspector and enforcement office, Bangkok metropolitan administration's results descending order as transformational leadership, transactional leadership, and laissez-faire leadership. 2) From the information comparing inspector and enforcement office, Bangkok metropolitan administration about desirable personnel leadership style, it was found that gender, age, personnel type, educational background, and works experience have an effect on different opinions about leadership styles.

Keywords: Leadership Style, Department of Law Enforcement, Bangkok Metropolitan Administration

บทนำ

องค์กร คือ กลุ่มคนที่มีร่วมกันเพื่อดำเนินการในกิจกรรมอย่างใดอย่างหนึ่งให้สำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ มักซ์ เว็บบอร์ (Max Weber, 1966) ในองค์กรจึงต้องมีการจัดระเบียบการติดต่อ การแบ่งงานกันทำ และต้องมีการประสานประโยชน์ของแต่ละบุคคลด้วย เพื่อให้งานดำเนินไปสู่ความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ โดยมีระบบของการประสานงานอย่างเหมาะสม มีการกำหนดงานให้ชัดเจน มีการแบ่งงานกันทำ สมาชิกในองค์กรจะได้รับมอบหมายงานให้ทำงานตามความรู้ความสามารถ และความถนัดของแต่ละบุคคล มีสายบังคับบัญชาเป็นชั้น ๆ ลดหลั่นกันลงมาตั้งแต่ระดับสูงสุดลงมาถึงระดับล่างสุดขององค์กร องค์กรจึงต้องมีผู้นำ (Leader) ซึ่ง คือ บุคคลที่สามารถชักจูงหรือชี้นำบุคคลอื่นให้ปฏิบัติงานสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่วางไว้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล มีความสามารถที่จะทำให้องค์กรดำเนินไปอย่างก้าวหน้า และบรรลุเป้าหมายโดยการใช้อิทธิพลเหนือทัศนคติ และการกระทำของผู้อื่น

ทรัพยากรในการบริหาร (Resources) ได้แก่ วัตถุและเครื่องใช้ เพื่อประกอบการดำเนินงาน รวมไปถึงความสามารถในการจัดการ ทรัพยากรในการบริหารสามารถแบ่งแยกได้เป็น 4 ประเภทหรือเรียกย่อ ๆ ว่า 4 M คือ 1) บุคลากร (Man) มีการกำหนดนโยบายการบริหารงานให้พนักงานแต่ละคนต้องผ่านกระบวนการฝึกฝนทักษะความสามารถก่อนเข้างาน จึงจะมอบหมายงานที่มีลักษณะเหมาะสมกับทักษะที่มีให้แต่ละคนเป็นไปตามแนวคิดของ มักซ์ เว็บบอร์ (Max Weber, 1966) ทฤษฎีการจัดการตามระบบราชการ (Bureaucratic Management) ที่องค์กรควรจะถูกบริหารบนพื้นฐานของเหตุผล และไม่เป็นส่วนตัวโดยการแบ่งงานกันทำเฉพาะด้าน มีการส่งเสริมพัฒนาความรู้ ความสามารถของพนักงานให้เกิดความเชี่ยวชาญอยู่ตลอดเวลา สร้างคนให้มีประสิทธิภาพมีความพร้อมต่อการทำงาน และการเรียนรู้งานใหม่ ๆ เพื่อให้ชิ้นงานที่ผลิตออกมามีคุณภาพ เป็นการบริหารคนให้มีประสิทธิภาพ 2) งบประมาณ (Money) มีการกำหนดแนวทางการบริหารการใช้จ่ายเงินหรือต้นทุนการผลิตอย่างประหยัด และคุ้มค่า ให้ได้ผลลัพธ์มากกว่าต้นทุนที่กำหนดไว้ โดยการควบคุมการผลิตงานที่มีผลงานที่ไม่มีคุณภาพให้น้อยที่สุด ซึ่งมาจากเทคนิค เครื่องมือเครื่องใช้ และพนักงานผลิตที่มีความเกี่ยวข้องโดยตรง เป็นหลักของการบริหารในด้านการควบคุมของ เฮนรี ฟาโยล (Henri Fayol, 1991) และพัฒนาสิ่งเหล่านี้ อยู่ตลอดเวลา การใช้เครื่องมืออย่างระมัดระวัง และช่วยกันดูแลรักษา เพื่อให้ต้นทุนการผลิตที่มีในกระบวนการต่าง ๆ เป็นไปอย่างประหยัดคุ้มค่า ทำให้องค์กรมีเงินไปพัฒนาด้านอื่น ๆ หรือการจัดสวัสดิการอื่นเพิ่มเติมให้พนักงานได้ต่อไป 3) วัสดุอุปกรณ์ (Material) โดยการกำหนดแนวทางการใช้งานเครื่องมือเครื่องใช้ที่เป็นส่วนสำคัญของการผลิตออกมาให้มีคุณภาพ และผลิตได้ในระยะเวลาที่กำหนด ดังนั้นจึงกำหนดให้พนักงาน ทุกคนต้องมีความรู้ ความสามารถในการใช้งานเครื่องมือต่าง ๆ ได้เป็นอย่างดี โดยมีการฝึกฝน และทำความเข้าใจรวมถึงเทคนิคต่าง ๆ ที่จะเป็นการดูแลรักษา และป้องกันอันตรายหรือความเสียหายที่อาจเกิดขึ้นระหว่างปฏิบัติงานได้ 4) การจัดการ (Management) มีการกำหนดกลยุทธ์การบริหารงานที่คำนึงถึงปัจจัยแวดล้อมภายใน และภายนอกองค์กร โดยทำการวิเคราะห์จุดอ่อน จุดแข็ง โอกาส และอุปสรรคที่มีผลกระทบต่อการบริหารงานอยู่ตลอดเวลา เพื่อหากลยุทธ์ในการหลีกเลี่ยง และปรับเปลี่ยนแนวทางการบริหารให้สอดคล้องกับสภาพแวดล้อมภายใน และภายนอกที่เปลี่ยนแปลงไป เป็นกลยุทธ์การบริหารที่มีความครอบคลุม การจัดการ 4M โดยใช้หลักการควบคุมเป็นส่วนสำคัญของการบริหารจึงจะทำให้เกิดประสิทธิภาพในการบริหารจัดการ โดยที่ต้องควบคุมปริมาณงาน ควบคุมคุณภาพของงาน ควบคุมเวลาการทำงานของพนักงาน และควบคุมค่าใช้จ่ายในการปฏิบัติงานต่าง ๆ เหล่านี้จะส่งผลต่อความสำเร็จขององค์กร และต้องสร้างจิตสำนึกรักองค์กรให้เกิดขึ้นกับพนักงานทุกคนรวมทั้งผู้บริหารด้วยกัน ส่งผลต่อการมีส่วนร่วมในกระบวนการต่าง ๆ ที่จัดทำขึ้นเพื่อพัฒนาองค์กรให้มุ่งไปสู่ความเป็นเลิศในด้านการจัดการภายใน ได้แก่ การรักษามาตรฐานการผลิตสินค้าที่มีคุณภาพ การสร้างความเชื่อมั่นในความปลอดภัยในการผลิตให้กับพนักงาน และการบริการลูกค้าที่มีประสิทธิภาพรวมถึงการดูแลรักษาสภาพแวดล้อมไปพร้อมกันด้วย

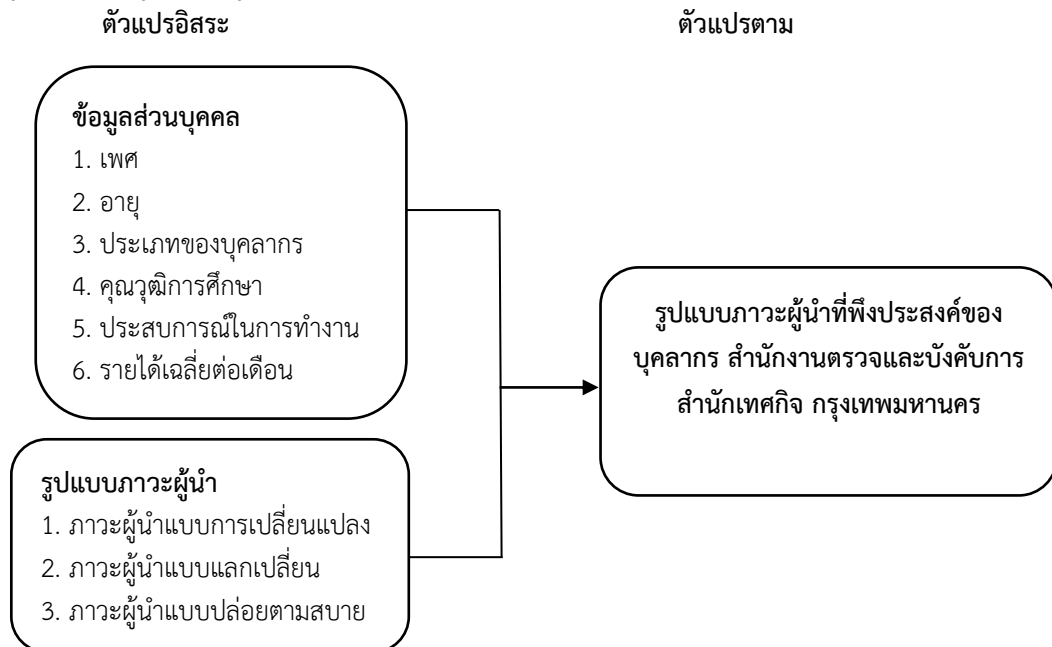
จากความเกี่ยวข้องของผู้นำและผู้ตาม ทำให้ทั้งสองฝ่ายต้องมีการปรับตัว เพื่อให้สามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพสูงสุดเป็นไปตามเป้าหมายขององค์กร รวมไปถึงสำนักงานตรวจและบังคับการ สำนักเทศกิจ กรุงเทพมหานคร ซึ่งเป็นองค์กรที่เสริมสร้างให้ประชาชนปฏิบัติตามกฎหมาย มุ่งมั่นจัดระเบียบเมือง ดูแลความปลอดภัยตามหลักธรรมาภิบาล เพื่อให้กรุงเทพมหานครเป็นมหานครน่าอยู่อย่างยั่งยืนโดยมีเป้าประสงค์ คือ 1) มีการบริหารจัดการที่ดี มีความยุติธรรม โปร่งใส สามารถตรวจสอบได้ โดยการบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาล 2) บาทวิถีมีความเป็นระเบียบเรียบร้อย 3) ประชาชนมีจิตสำนึกในการรักษาความสะอาด และความเป็นระเบียบเรียบร้อย 4) การเกิดอาชญากรรมในพื้นที่เสี่ยงภัยลดลง 5) ปัญหาการจราจรได้รับการแก้ไขอย่างมีประสิทธิภาพ และ 6) มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน เพื่อแก้ไขปัญหาอุปสรรคที่เกิดจากภัยอันตรายร่วมกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ทั้งนี้ผู้น้ององค์กรต้องการทราบถึงรูปแบบภาวะผู้นำที่บุคลากรพึงประสงค์ ว่ามีความต้องการเป็นอย่างไร มีความต้องการให้ผู้นำปฏิบัติตนเองอย่างไร เพื่อให้การทำงานมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงานร่วมกัน

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำแบบการเปลี่ยนแปลง ภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยน และภาวะผู้นำแบบปล่อยตามสบาย ที่พึงประสงค์ของบุคลากร สำนักงานตรวจและบังคับการ สำนักเทศกิจ กรุงเทพมหานคร
2. เพื่อศึกษาเปรียบเทียบรูปแบบภาวะผู้นำที่พึงประสงค์ของบุคลากร สำนักงานตรวจและบังคับการ สำนักเทศกิจ กรุงเทพมหานคร จำแนกตามข้อมูลส่วนบุคคล

กรอบแนวคิดในการวิจัย

การศึกษาเรื่อง “รูปแบบภาวะผู้นำที่พึงประสงค์ของบุคลากร สำนักงานตรวจและบังคับการ สำนักเทศกิจ กรุงเทพมหานคร” ผู้ศึกษาได้ศึกษาเอกสาร แนวคิดทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ผู้ศึกษาได้ทำรูปแบบภาวะผู้นำทั้ง 3 รูปแบบ ของแบสและอไวโร



ภาพ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

วิธีดำเนินการวิจัย

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการศึกษา ได้แก่ บุคลากร สำนักงานตรวจและบังคับการ สำนักเทศกิจ กรุงเทพมหานคร ทั้งหมดเป็นจำนวน 221 ราย โดยผู้ศึกษาได้นำประชากรทั้งหมดมาใช้ในการศึกษา เนื่องจากสามารถให้ประชากรทั้งหมดตอบแบบสอบถามได้ และเพื่อให้ได้มาซึ่งความคิดเห็นที่มีความหลากหลายมากยิ่งขึ้น

2. เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในครั้งนี้ คือ แบบสอบถาม ผู้ศึกษาดำเนินการสร้างและตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา ได้ดำเนินการตามลำดับขั้นตอน ดังนี้

2.1 ศึกษาจากตำรา แนวคิด ทฤษฎี เอกสารและงานวิจัยต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับบุคลากร สำนักงานตรวจและบังคับการ สำนักเทศกิจ กรุงเทพมหานคร จากนั้นนำมากำหนดกรอบแนวคิดของการศึกษากำหนดนิยาม และเพื่อใช้เป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถาม ทั้งชนิดปลายปิดและปลายเปิด

2.2 รวบรวมและเรียบเรียงข้อมูลที่เกี่ยวข้อง เพื่อสร้างแบบสอบถาม โดยแบ่งเนื้อหาของคำถามออกเป็น 3 ส่วน คือ

แบบสอบถามส่วนที่ 1 เป็นข้อคำถามเกี่ยวกับข้อมูลส่วนบุคคลของบุคลากรสำนักงานตรวจและบังคับการสำนักเทศกิจกรุงเทพมหานคร มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check List) ได้แก่ 1) เพศ 2) อายุ 3) ประเภทของบุคลากร 4) คุณวุฒิการศึกษา 5) ประสบการณ์ในการทำงาน และ 6) รายได้เฉลี่ยต่อเดือน

แบบสอบถามส่วนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับรูปแบบภาวะผู้นำของบุคลากรสำนักงานตรวจและบังคับการ สำนักเทศกิจ กรุงเทพมหานคร จำนวน 3 รูปแบบ ได้แก่ 1) ภาวะผู้นำแบบการเปลี่ยนแปลง 2) ภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยน และ 3) ภาวะผู้นำแบบปล่อยตามสบายจำนวน 30 ข้อ

คำถามที่ใช้จะให้เลือกตอบ มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วน (Likert Scale) วิธีการได้มาของเกณฑ์วัดระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับรูปแบบภาวะผู้นำ แบ่งออกเป็น 5 ระดับ จากคะแนนที่ได้จากแบบสอบถาม ดังนี้

ระดับคะแนน	5	หมายถึง	ระดับเห็นด้วยมากที่สุด
ระดับคะแนน	4	หมายถึง	ระดับเห็นด้วยมาก
ระดับคะแนน	3	หมายถึง	ระดับเห็นด้วยปานกลาง
ระดับคะแนน	2	หมายถึง	ระดับเห็นด้วยน้อย
ระดับคะแนน	1	หมายถึง	ระดับเห็นด้วยน้อยที่สุด

นำคะแนนเฉลี่ยการประเมินความเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามมาหาค่าน้ำหนักเป็นคะแนน ดังนี้

ค่าเฉลี่ย	4.51 - 5.00	ระดับความคิดเห็นด้วยมากที่สุด
ค่าเฉลี่ย	3.51 - 4.50	ระดับความคิดเห็นด้วยมาก
ค่าเฉลี่ย	2.51 - 3.50	ระดับความคิดเห็นด้วยปานกลาง
ค่าเฉลี่ย	1.51 - 2.50	ระดับความคิดเห็นด้วยน้อย
ค่าเฉลี่ย	1.00 - 1.50	ระดับความคิดเห็นด้วยน้อยที่สุด

แบบสอบถามส่วนที่ 3 ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับรูปแบบภาวะผู้นำของบุคลากร สำนักงานตรวจและบังคับการสำนักเทศกิจกรุงเทพมหานคร

2.3 นำร่างแบบสอบถามที่สร้างเสร็จเรียบร้อยแล้วให้อาจารย์ที่ปรึกษาทำการตรวจ วิเคราะห์ แก้ไข ข้อเสนอแนะ ปรับปรุง เพื่อความเหมาะสม และความถูกต้องของแบบสอบถาม

2.4 นำแบบสอบถามที่ได้ปรับปรุงตามข้อ 3 เสนอต่อผู้เชี่ยวชาญ 3 ท่าน เพื่อตรวจสอบความถูกต้อง ความเที่ยงตรงของเนื้อหา (Content validity) และความครอบคลุมของเนื้อหาโดยผู้เชี่ยวชาญ 3 ท่าน

จากนั้นนำร่างแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจแก้ของผู้เชี่ยวชาญ มาวิเคราะห์หาค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of Item Objective Congruence: IOC) (ธีรศักดิ์ อุ่นอารมณ์เลิศ, 2549) โดยที่

- +1 แน่ใจว่าสอดคล้อง
- 0 ไม่แน่ใจว่าสอดคล้อง
- 1 แน่ใจว่าไม่สอดคล้อง

โดยเลือกข้อคำถามที่มีค่าตั้งแต่ 0.50 ขึ้นไป จากข้อคำถามทั้งหมด จำนวน 30 ข้อ ใช้ได้จำนวน 30 ข้อ ซึ่งข้อคำถามที่ใช้ได้มีค่า IOC เท่ากับ 1

2.5 นำแบบสอบถามที่ได้ปรับปรุงแก้ไขแล้วไปทดลองใช้ (Try Out) กับประชากร จำนวน 30 คน แล้วนำผลการตอบแบบสอบถาม ไปหาค่าความเชื่อมั่นของเครื่องมือ โดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์อัลฟาของครอนบาค (Cronbach) ได้ค่าความเชื่อมั่นของเครื่องมือทั้งฉบับเท่ากับ 0.93 ซึ่งแสดงผลเอาไว้ในภาคผนวก

2.6 นำแบบสอบถามมาจัดทำแบบสอบถาม (Google Form) เพื่อเก็บรวบรวมข้อมูล

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้ศึกษาดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยการแจกแบบสอบถาม (Google Form) ให้กับประชากร จำนวน 221 ชุด และใช้ช่วงเวลาในการเก็บรวบรวมข้อมูลในช่วงเดือนธันวาคม 2562

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลในการศึกษารั้งนี้ ใช้เชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) หาค่าสถิติพื้นฐาน ได้แก่ ความถี่ (Frequency) และร้อยละ (Percentage) หาค่าเฉลี่ย $\bar{X}$ และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation: S.D.) เพื่ออธิบายข้อมูลพื้นฐานลักษณะทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง และค่าสถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน ได้แก่ สถิติ t-test (Independent Variable) และสถิติ F-test (One-way ANOVA Analysis of Variance)

ผลการวิจัย

1. ข้อมูลส่วนบุคคลของบุคลากร สำนักงานตรวจและบังคับการสำนักเทศกิจกรุงเทพมหานคร พบว่า บุคลากรของสำนักงานตรวจและบังคับการสำนักเทศกิจ กรุงเทพมหานคร ส่วนใหญ่เป็นเพศชาย คิดเป็นร้อยละ 69.23 รองลงมาเป็นเพศหญิง ส่วนใหญ่มีอายุ 31 - 40 ปี คิดเป็นร้อยละ 47.06 ส่วนใหญ่เป็นประเภทลูกจ้างประจำ คิดเป็นร้อยละ 60.18 ส่วนใหญ่มีการศึกษาปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 68.78 ส่วนใหญ่มีประสบการณ์การทำงาน 5 - 10 ปี คิดเป็นร้อยละ 38.91 ส่วนใหญ่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 10,000 - 20,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 68.78

2. วิเคราะห์รูปแบบภาวะผู้นำของบุคลากรสำนักงานตรวจและบังคับการสำนักเทศกิจ กรุงเทพมหานคร ผลการวิเคราะห์รูปแบบภาวะผู้นำที่พึงประสงค์ของบุคลากร สำนักงานตรวจและบังคับการสำนักเทศกิจ กรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.48 มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.650 เมื่อพิจารณาเป็นรายรูปแบบ โดยเรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้

2.1 ภาวะผู้นำแบบการเปลี่ยนแปลง พบว่า บุคลากร สำนักงานตรวจและบังคับการสำนักเทศกิจ กรุงเทพมหานคร มีความคิดเห็นว่าเป็นรูปแบบภาวะผู้นำที่พึงประสงค์ของบุคลากร สำนักงานตรวจ

และบังคับการ สำนักเทศกิจ กรุงเทพมหานคร ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.51 มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.625 เมื่อพิจารณารายข้อ โดยเรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ตามลำดับ ดังนี้

2.1.1 ผู้นำที่มองเห็นศักยภาพของบุคลากร และนำมาใช้มอบหมายงานได้อย่างเหมาะสม อยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.68 มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.530

2.1.2 ผู้นำที่ให้ความสำคัญกับการพัฒนาบุคลากร อยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.60 มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.560

2.1.3 ผู้นำที่มีแนวคิดในการนำนวัตกรรมมาใช้ในการพัฒนาระบบการทำงาน และบุคลากรให้ทันสมัยอยู่เสมอ อยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.56 มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.620

2.1.4 ผู้นำที่สามารถกระตุ้นให้บุคลากร เกิดการตระหนักรู้ในการกิจ และวิสัยทัศน์ขององค์กร เพื่อให้เกิดความสำเร็จตามเป้าหมาย อยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.52 มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.671

2.1.5 ผู้นำที่โปร่งใส ตรวจสอบได้ สามารถอธิบายเหตุผลของคำสั่งให้ผู้ปฏิบัติตาม เกิดความเชื่อมั่น อยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.51 มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.585

2.1.6 ผู้นำที่สร้างแรงจูงใจในการทำงานโดยการมองความสำเร็จขององค์กรเป็นหลัก อยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.50 มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.658

2.1.7 ผู้นำที่ชี้แนะเป้าหมาย และสร้างแรงผลักดันในการทำงานให้ได้มากกว่าที่ตั้ง ความคาดหวังไว้ อยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.49 มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.637

2.1.8 ผู้นำที่มีจุดยืน และมีความเชื่อมั่นในตัวเอง กล้าตัดสินใจและพร้อมรับผิดชอบ อยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.49 มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.630

2.1.9 ผู้นำที่มองการณ์ไกล โดยมีความสามารถในการคาดการณ์ทั้งด้านโอกาส และอุปสรรคที่จะเกิดขึ้น เพื่อวางแผนการทำงาน และการแก้ปัญหา อยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.47 มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.584

2.1.10 ผู้นำที่ปกครองผู้ใต้บังคับบัญชาโดยยึดถือกฎระเบียบเป็นหลัก อยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.31 มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.778

2.2 ภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยน พบว่า บุคลากร สำนักงานตรวจและบังคับการ สำนักเทศกิจ กรุงเทพมหานคร มีความคิดเห็นว่าเป็นรูปแบบภาวะผู้นำที่พึงประสงค์ของบุคลากร สำนักงานตรวจและบังคับการ สำนักเทศกิจ กรุงเทพมหานคร ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.47 มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.676 เมื่อพิจารณารายข้อ โดยเรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ตามลำดับ ดังนี้

2.2.1 ผู้นำที่มีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกับผู้ใต้บังคับบัญชาเพื่อนำมาปรับปรุงในการทำงาน อยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.54 มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.643

2.2.2 ผู้นำที่ให้ความสำคัญกับการทำงานมากกว่าความสัมพันธ์ส่วนตัว โดยมุ่งที่ผลงานเป็นหลัก อยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.53 มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.671

2.2.3 ผู้นำที่ให้ผู้ใต้บังคับบัญชาแลกเปลี่ยนประสบการณ์ซึ่งกันและกัน อยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.50 มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.672

2.2.4 ผู้นำที่ยอมรับในความเป็นจริงว่าผู้ใต้บังคับบัญชาอาจมีความบกพร่อง และพร้อมให้โอกาส อยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.49 มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.685

2.2.5 ผู้นำที่ยึดหลักความสำเร็จของงานต้องสอดคล้องกับผลตอบแทนที่บุคลากรได้รับ อยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.48 มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.678

2.2.6 ผู้นำที่ทำให้บุคลากรตระหนักถึงความสำคัญ และยอมรับในจุดประสงค์ และภารกิจของกลุ่ม อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.48 มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.622

2.2.7 ผู้นำที่มีความสามารถในการเจรจาต่อรอง เพื่อแลกเปลี่ยนผลประโยชน์ซึ่งกันและกัน อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.46 มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.643

2.2.8 ผู้นำที่ทำให้การดำเนินการขององค์กรเป็นไปอย่างราบรื่น และมีประสิทธิภาพ โดยทั้งผู้นำและผู้ตามต่างได้ประโยชน์ตอบแทน อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.44 มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.696

2.2.9 ผู้นำที่ตอบสนองต่อความต้องการ และความปรารถนาของบุคลากรเป็นรางวัล เช่น ชื่นเงินเดือนหรือตำแหน่ง เมื่อบุคลากรทำงานได้สำเร็จ อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.38 มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.681

2.2.10 ผู้นำที่ให้รางวัลเสมอเมื่อผู้ใต้บังคับบัญชามีความมานะพยายามในการทำงาน และทำได้สำเร็จตามข้อตกลง อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.35 มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.770

2.3 ภาวะผู้นำแบบปล่อยตามสบาย พบว่า บุคลากร สำนักงานตรวจและบังคับการสำนักเทศกิจ กรุงเทพมหานคร มีความคิดเห็นว่าเป็นรูปแบบภาวะผู้นำที่พึงประสงค์ของบุคลากร สำนักงานตรวจและบังคับการสำนักเทศกิจ กรุงเทพมหานคร ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.48 มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.649 เมื่อพิจารณารายข้อ โดยเรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ตามลำดับ ดังนี้

2.3.1 ผู้นำที่มีความสามารถในการประสานงานระหว่างฝ่ายนโยบายและผู้ปฏิบัติ อยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.56 มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.634

2.3.2 ผู้นำที่ไม่พูดหรือกระทำให้เสียบรรยากาศในการทำงาน อยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.53 มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.643

2.3.3 ผู้นำที่ไว้วางใจให้ผู้ใต้บังคับบัญชาแสดงศักยภาพได้อย่างเต็มที่ อยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.53 มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.614

2.3.4 ผู้นำที่ทำงานแบบยืดหยุ่น เพื่อให้บุคลากรสามารถปรับระบบทำงานสู่เป้าหมายได้หลายวิธี อยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.51 มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.593

2.3.5 ผู้นำที่มีแนวคิดเรื่องการทำงานโดยให้อิสระแก่บุคลากร สามารถตัดสินใจในการทำภารกิจที่ได้รับมอบหมายได้เต็มที่ อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.50 มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.608

2.3.6 ผู้นำที่มีความเชื่อมั่นในศักยภาพของผู้ใต้บังคับบัญชา อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.50 มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.615

2.3.7 ผู้นำที่ให้อำนาจและการตัดสินใจในการทำงานแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา แต่ต้องอยู่ในกรอบของระเบียบ และเป็นไปตามเป้าหมายขององค์กร อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.47 มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.650

2.3.8 ผู้นำที่รับฟังความคิดเห็นของบุคลากรเป็นหลัก แล้วนำมาปรับใช้ในการทำงาน อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.46 มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.690

2.3.9 ผู้นำที่ไม่กดดันการทำงานแก่บุคลากร เมื่อเกิดปัญหาและอุปสรรค ให้อำนาจในการทำงานอย่างเต็มที่ เมื่อมอบภารกิจและเป้าหมายแล้ว อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.46 มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.606

2.3.10 ผู้นำที่ปล่อยให้ไปเป็นไปตามสภาพเดิม ไม่เข้าไปยุ่งเกี่ยวจะเข้าแทรกแซงเมื่อมีการทำงานผิดพลาดหรือต่ำกว่ามาตรฐาน อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.24 มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.837

3. ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับรูปแบบภาวะผู้นำของบุคลากร สำนักงานตรวจและบังคับการสำนักเทศกิจ กรุงเทพมหานคร พบว่า

3.1 ภาวะผู้นำแบบการเปลี่ยนแปลง ตามความคิดเห็นของบุคลากร สำนักงานตรวจและบังคับการสำนักเทศกิจ กรุงเทพมหานคร พบว่า เป็นผู้ที่มิวิสัยทัศน์ มีความรู้ ความสามารถ มีความทันสมัย กล้าตัดสินใจ ยอมรับฟังเพื่อนร่วมงาน เป็นแม่แบบที่เข้มแข็งให้ผู้ตาม ใช้การจูงใจให้เห็นความสำเร็จร่วมกัน ไม่ใช่อำนาจบังคับให้อิสระในการทำงาน ภายใต้กรอบกฎหมาย และเป้าหมายองค์กรนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงที่ดีขึ้น มุ่งเน้นเป้าหมาย เพื่อประโยชน์ของประชาชนเป็นหลัก โดยไม่ละทิ้งผลประโยชน์ของบุคลากรให้ความสำคัญไปถึงความต้องการความสำเร็จและโอกาสก้าวหน้าของผู้ตาม มีการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงตลอดเวลา จึงทำให้องค์กรเจริญก้าวหน้าประสบความสำเร็จได้

3.2 ภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยน ตามความคิดเห็นของบุคลากร สำนักงานตรวจและบังคับการสำนักเทศกิจ กรุงเทพมหานคร พบว่า เป็นผู้นำที่สร้างแรงจูงใจให้กับผู้ตามได้ดี เป็นผู้นำที่สามารถทำให้ผู้ตามเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมให้ทำงาน โดยใช้กระบวนการแลกเปลี่ยนระหว่างผู้นำกับผู้ตาม เป็นผู้นำยอมรับความต้องการของผู้ตามด้วยการให้วัตถุสิ่งของมีค่าตามที่ต้องการ แต่มีเงื่อนไขแลกเปลี่ยนให้ผู้ตามต้องทำงานบรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดหรือปฏิบัติหน้าที่ได้สำเร็จตามข้อตกลงผู้ตามก็จะได้รับรางวัลตอบแทนเป็นการแลกเปลี่ยน ขณะที่ผู้นำก็ได้ประโยชน์จากผลงานที่สำเร็จนั้น ผู้นำแบบแลกเปลี่ยนจึงเน้นที่ทำให้การดำเนินการขององค์กรในปัจจุบันเป็นไปอย่างราบรื่นและมีประสิทธิภาพ ผู้นำต้องแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกับผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างสม่ำเสมอ ปรับแนวคิด และทัศนคติภายในองค์กร เพื่อการอยู่ร่วมกัน

3.3 ภาวะผู้นำแบบปล่อยตามสบาย ตามความคิดเห็นของบุคลากร สำนักงานตรวจและบังคับการสำนักเทศกิจ กรุงเทพมหานคร พบว่า เป็นผู้นำที่ปล่อยปะละเลย ไม่มีแบบแผนในการบริหาร ไม่มีอำนาจ ให้อิสระในการทำงาน การปล่อยแบบสบายมีข้อดีตรงที่ไม่กดดันผู้ใต้บังคับบัญชา ปล่อยให้ผู้ใต้บังคับบัญชาทำงานอย่างอิสระ มีความคิดเป็นของตนเอง แต่การปล่อยให้สบายเกินไปบางครั้งผู้ใต้บังคับบัญชาอาจทำผิดพลาดได้ และอาจมีผลเสียต่อองค์กร ดังนั้นจึงควรต้องควบคุมการทำงานให้เป็นไปตามระเบียบและเป้าหมาย

4. การวิเคราะห์เปรียบเทียบความคิดเห็นต่อรูปแบบภาวะผู้นำที่พึงประสงค์ของบุคลากร สำนักงานตรวจและบังคับการ สำนักเทศกิจ กรุงเทพมหานครตามข้อมูลส่วนบุคคลของบุคลากร สำนักงานตรวจและบังคับการ สำนักเทศกิจ กรุงเทพมหานคร พบว่า

4.1 บุคลากรที่มีเพศแตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อรูปแบบภาวะผู้นำที่พึงประสงค์ของบุคลากร สำนักงานตรวจและบังคับการ สำนักเทศกิจ กรุงเทพมหานคร ไม่แตกต่างกัน

4.2 บุคลากรที่มีอายุแตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อรูปแบบภาวะผู้นำที่พึงประสงค์ของบุคลากร สำนักงานตรวจและบังคับการ สำนักเทศกิจ กรุงเทพมหานคร แตกต่างกัน

4.3 บุคลากรที่มีประเภทของบุคลากรแตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อรูปแบบภาวะผู้นำที่พึงประสงค์ของบุคลากร สำนักงานตรวจและบังคับการ สำนักเทศกิจ กรุงเทพมหานคร แตกต่างกัน

4.4 บุคลากรที่มีคุณวุฒิการศึกษาแตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อรูปแบบภาวะผู้นำที่พึงประสงค์ของบุคลากร สำนักงานตรวจและบังคับการ สำนักเทศกิจ กรุงเทพมหานคร แตกต่างกัน

4.5 บุคลากรที่มีประสบการณ์ในการทำงานแตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อรูปแบบภาวะผู้นำที่พึงประสงค์ของบุคลากร สำนักงานตรวจและบังคับการ สำนักเทศกิจ กรุงเทพมหานคร

4.6 บุคลากรที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนแตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อรูปแบบภาวะผู้นำที่พึงประสงค์ของบุคลากร สำนักงานตรวจและบังคับการ สำนักเทศกิจ กรุงเทพมหานคร ไม่แตกต่างกัน

อภิปรายผล

ผลจากการศึกษาค้นคว้าเกี่ยวกับ “รูปแบบภาวะผู้นำที่พึงประสงค์ของบุคลากร สำนักงานตรวจและบังคับการ สำนักเทศกิจ กรุงเทพมหานคร” พบว่า ภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยน มีค่าเฉลี่ย 4.47 อยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับ สุชาติ ตรีมรรค (2555) ศึกษาวิจัยเรื่อง “อิทธิพลของภาวะผู้นำการแลกเปลี่ยนและภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่มีต่อการจัดการความรู้” ผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหารที่ศึกษาอยู่ในมหาวิทยาลัยรามคำแหง มีภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยนอยู่ในระดับสูง การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้สามารถอภิปรายผล ได้ดังนี้

1. ภาวะผู้นำแบบการเปลี่ยนแปลง ตามแนวคิดของ แบลและอโรโอ ดังนี้ กระบวนการที่ผู้นำมีอิทธิพลต่อผู้ร่วมงานและผู้ตาม โดยเปลี่ยนแปลงความพยายามของผู้ร่วมงาน และผู้ตามให้สูงขึ้นกว่าความพยายามที่คาดหวัง พัฒนาศักยภาพของผู้ร่วมงาน และผู้ตามไปสู่ระดับที่สูงขึ้น และศักยภาพมากขึ้น ทำให้เกิดการตระหนักถึงภารกิจ และวิสัยทัศน์ของทีม และขององค์กร จูงใจให้ผู้ร่วมงาน และผู้ตามมองให้ไกลเกินกว่าความสนใจของพวกเขา ไปสู่ประโยชน์ของกลุ่มองค์กรหรือสังคม ซึ่งกระบวนการที่ผู้นำมีอิทธิพลต่อผู้ร่วมงานหรือผู้ตามนี้ จะกระทำโดยผ่านองค์ประกอบพฤติกรรมเฉพาะ 4 ประการหรือที่เรียกว่า “4I’s” (Four I’s) คือ

1.1 การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ (Idealized Influence) เป็นพฤติกรรมที่ผู้นำแสดงออกถึงการมีวิสัยทัศน์ และมีวัตถุประสงค์ที่แจ่มชัด เป็นผู้นำที่ผู้ตามให้ความไว้วางใจ และให้ความนับถือเป็นผู้สร้างพันธกิจ (Mission) ในอนาคตขององค์กร และสามารถแสดงให้เห็นให้ผู้ตามเชื่อว่าต้องสำเร็จได้มากกว่าที่ผู้ตามรู้สึกว่าจะสำเร็จด้วยเหตุนี้ผู้ตามจึงเต็มใจที่จะทุ่มความพยายามมากกว่าปกติเพื่อให้บรรลุความสำเร็จ

1.2 การสร้างแรงบันดาลใจ (Inspiration Motivation) เป็นพฤติกรรมที่ผู้นำแสดงออกให้ผู้ตามตระหนักถึงคุณค่า ความหมาย และความสำคัญของงานที่ทำ ตลอดจนสร้างความน่าท้าทายในการทำงานให้กับผู้ตาม

1.3 การกระตุ้นทางปัญญา (Intellectual Stimulation) เป็นพฤติกรรมที่ผู้นำกระตุ้นให้กำลังใจ เสริมแรงให้กับผู้ตามค้นคว้าวิธีใหม่ในการทำงานโดยช่วยให้ผู้ตามหัดสงสัย และตั้งคำถามต่อความเชื่อพื้นฐานที่เคยประพฤติปฏิบัติมาจนเคยชิน ฝึกให้มองปัญหาเดิมด้วยมุมมองใหม่หรือมองจากแง่มุมต่าง ๆ เป็นต้น

1.4 การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล (Individualized Consideration) เป็นพฤติกรรมที่ผู้นำให้ความสนใจต่อความต้องการของผู้ตามแต่ละคน ตลอดจนให้ความสำคัญต่อการพัฒนาศักยภาพด้านต่าง ๆ ของผู้ตามเป็นรายบุคคลโดยใช้วิธี เช่น การกระจายอำนาจความรับผิดชอบตัดสินใจการช่วยเหลือเป็นที่ปรึกษา (Mentor) การเป็นผู้สอนงาน (Coach) การให้ข้อมูลย้อนกลับอย่างสร้างสรรค์การให้โอกาสไปศึกษาอบรม เป็นต้น

2. ภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยน ตามแนวคิดของ แบล และอโรโอ ดังนี้ กระบวนการแลกเปลี่ยนระหว่างผู้นำกับผู้ตาม โดยที่ผู้นำยอมรับความต้องการของผู้ตามด้วยการให้วัตถุสิ่งของมีค่าตามที่ต้องการแต่มีเงื่อนไขแลกเปลี่ยนให้ผู้ตามต้องทำงานบรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดหรือปฏิบัติหน้าที่ได้สำเร็จตามข้อตกลงผู้ตามก็จะได้รับรางวัลตอบแทนเป็นการแลกเปลี่ยน ขณะที่ผู้นำก็ได้ประโยชน์จากผลงานที่สำเร็จนั้น

3. ภาวะผู้นำแบบปล่อยตามสบาย ตามแนวคิดของ แบล และอโรโอ ดังนี้ ผู้นำที่ปล่อยให้ผู้ตามมีอิสระและเสรีภาพเต็มที่ในการทำงาน ปล่อยให้ทำตามใจชอบ ให้อำนาจกับผู้ตามในการตัดสินใจและวินิจฉัยสั่งการในเรื่องต่าง ๆ ได้โดยไม่ต้องรอฟังคำสั่ง เปิดโอกาสให้ทุกคนใช้เสรีภาพได้อย่างกว้างขวาง โดยที่ผู้นำไม่ต้องเข้าไปมีส่วนร่วมในการทำงานหรือกิจกรรมต่าง ๆ หรือถ้าจะมีส่วนร่วมก็เพียงเล็กน้อย ซึ่งถ้าดูแล้วก็เหมือนกับเป็นผู้นำที่ไม่ค่อยจะรับผิดชอบอะไรเลย ไม่ค่อยมีบทบาทในการควบคุมดูแลความเป็นไปของผู้ตาม เหมือนเป็นคนที่ไม่มี

หลักการหรืออุดมการณ์ในการทำงาน ไม่คำนึงหรือยึดถือหลักถือกฎเกณฑ์ในการปฏิบัติ ปลดปล่อยให้การดำเนินงานเป็นไปเรื่อย ๆ ไม่มีระเบียบแบบแผนในการทำงานไม่กล้าตัดสินใจ และแสดงความคิดเห็น ปลดปล่อยให้เป็นหน้าที่รับผิดชอบของตามกันเอง จะทำหน้าที่ของผู้บังคับเพียงลงนามผ่านเรื่อง

สำหรับข้อมูลการเปรียบเทียบข้อมูลส่วนบุคคลกับรูปแบบภาวะผู้นำของบุคลากรสำนักงานตรวจและบังคับการ สำนักเทศกิจ กรุงเทพมหานคร พบว่า

3.1 ข้อมูลส่วนบุคคล เพศ แตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อรูปแบบภาวะผู้นำของบุคลากรสำนักงานตรวจและบังคับการสำนักเทศกิจกรุงเทพมหานคร แตกต่างกัน สอดคล้องกับอารี กังสานุกุล (2553) ศึกษาวิจัยเรื่อง “ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 2” ผลการวิจัยพบว่า ข้าราชการครูเทศหญิง มีความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษามากกว่าข้าราชการครูเทศชาย

3.2 ข้อมูลส่วนบุคคล ประสบการณ์ในการทำงาน แตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อรูปแบบภาวะผู้นำของบุคลากร สำนักงานตรวจและบังคับการสำนักเทศกิจกรุงเทพมหานคร แตกต่างกัน สอดคล้องกับมณฑนา อาษากิจ (2555) ศึกษาวิจัยเรื่อง “ภาวะผู้นำที่พึงประสงค์ในองค์กรสังกัดสำนักงานประชาสัมพันธ์เขต 3” ผลการวิจัยพบว่า ประสบการณ์ในการทำงานของผู้บังคับแต่ละคน มีความสัมพันธ์กับรูปแบบผู้นำการเปลี่ยนแปลงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .005

ข้อเสนอแนะ

1. ผู้บริหารต้องเน้นในด้านการเสริมสร้างสร้างแรงจูงใจในการทำงานโดยการมองความสำเร็จขององค์กรเป็นหลัก ให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเห็นถึงเป้าหมายในการดำเนินงานร่วมกัน

2. ผู้บริหารต้องเป็นที่พึ่งในการทำงานของผู้ใต้บังคับบัญชา มีการวางแผนการทำงาน และจัดสรรกำลังคนในการดำเนินงาน มีการชี้แจงเป้าหมาย และสร้างแรงผลักดันในการทำงานให้ได้มากกว่าที่บุคลากรตั้งความคาดหวังไว้

3. ผู้บริหารต้องมีจุดยืนที่ชัดเจนในการบริหารงาน กล้าตัดสินใจ และพร้อมรับผิดชอบกับเหตุการณ์ต่าง ๆ ที่จะเกิดขึ้นจากการบริหารงานของตนเอง หากเกิดความผิดพลาดจากการทำงานเกิดขึ้น

4. ผู้บริหารจะต้องมีการคาดการณ์กระบวนการทำงานขององค์กรโดยมีการมีมุมมองในทุก ๆ ด้าน ทั้งด้านโอกาส และอุปสรรคที่จะเกิดขึ้น เพื่อวางแผนการทำงาน และการแก้ปัญหาในการทำงาน

5. ผู้บริหารจะต้องปกครองผู้ใต้บังคับบัญชาโดยยึดถือกฎระเบียบเป็นหลัก ไม่บริหารงานโดยความรู้สึกส่วนตัวหรือการมีส่วนในผลประโยชน์ใด ๆ ทั้งสิ้น

เอกสารอ้างอิง

- กนกอร สมปราชญ์. (2556). *ภาวะผู้นำสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา*. ขอนแก่น: คลังนาวิทยา.
- กมล ฉายาวัฒน์. (2550). *บริหารคนและงานตามหลักการของพระพุทธเจ้า* (พิมพ์ครั้งที่ 2). นนทบุรี: ชบา.
- กระทรวงศึกษาธิการ. (2550). *รายงานการปฏิรูปการศึกษา*. กรุงเทพฯ: สำนักนโยบายและแผน สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ.
- จันทราณี สงวนนาม. (2551). *ทฤษฎีและแนวปฏิบัติในการบริหารสถานศึกษา* (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ: บัณฑิตพอเพียง.
- จอมพงศ์ มงคลวนิช. (2556). *การบริหารองค์การและบุคลากรทางการศึกษา* (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ชาญชัย อาจินสมาจาร. (2550). *ภาวะผู้นำในองค์กร*. กรุงเทพฯ: ปัญญาชน.
- ณัฐพันธ์ เขจรนันท. (2551). *พฤติกรรมองค์การ*. กรุงเทพฯ: ซีเอ็ดดูเคชั่น.
- ติน ปรัชญพฤทธิ์. (2553). *ทฤษฎีองค์การ (Organization Theory)* (พิมพ์ครั้งที่ 5). กรุงเทพฯ: อินทภาษ.
- ธงชัย สันติวงษ์. (2543). *กลยุทธ์และนโยบายธุรกิจ*. กรุงเทพฯ: ไทยวัฒนาพานิช.
- สุชาติา ตริมาตรค. (2555). *อิทธิพลของภาวะผู้นำการแลกเปลี่ยนและภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่มีต่อการจัดการความรู้*. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- มณฑนา อาษากิจ. (2555). *ภาวะผู้นำที่พึงประสงค์ในองค์กรสังกัดสำนักประชาสัมพันธ์เขต 3*. สารนิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- อารี กังสานุกุล. (2553). *ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 2*. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยบูรพา.
- สำนักเทศกิจ. (2562). *บุคลากรในหน่วยงาน*. สืบค้น พฤษภาคม 10, 2562, จาก www.bangkok.go.th/citylaw.
- Bass, B. M., & Avolio, B. J. (1994). *Transformational Leadership Development*. Palo Alto, California: Consulting Psychologists.
- Fayol, Henri. (1991). *General and Industrial Management*. London: Pitman and Sons.
- DuBrin, Andrew J. (1998). *Leadership Research Finding, Practice and Skills*. Boston: Houghton Mifflin.
- Maslow, A. (1954). *Motivation and Personality*. New York: Harper and Row.
- McFarland, D.E. (1979). *Management: Foundation and Practices* (5th ed.). New York: Macmillan Publishing Inc.
- Steers, R. M. (1983). *Motivation and Work Behavior*. New York: McGraw-Hill.
- Stogdill, R. M. (1974). *Handbook of Leadership*. New York: The Free Press.
- Sturs, R. M. (1991). *Introduction to Organization Behavior* (4th ed.). New York: Harper Collins.
- Weber, Max. (1966). *The Theory of Social and Economic Organization* (4th ed.). New York: The Free Press.
- Yukl, G. A. (1998). *Leadership in Organization* (4th ed.). New Jersey: Prentice - Hall.