

คุณลักษณะผู้นำที่พึงประสงค์ในตำแหน่งผู้บังคับกองพันตามความคิดเห็นของข้าราชการทหาร:
ศึกษากรณีหน่วยบัญชาการต่อสู้อากาศยานและรักษาฝั่ง

น.ท.สาโรจน์ เกลี้ยงสง ร.น.

งานนิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต
กลุ่มวิชาการจัดการภาครัฐและภาคเอกชน
วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ มหาวิทยาลัยบูรพา
เมษายน 2560
ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยบูรพา

อาจารย์ผู้ควบคุมงานนิพนธ์และคณะกรรมการสอบงานนิพนธ์ได้พิจารณางานนิพนธ์
ของ นาวาโท สาโรจน์ เกียรติสง จบันี้แล้ว เห็นสมควรรับเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตาม
หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต ของมหาวิทยาลัยบูรพาได้


อาจารย์ผู้ควบคุมงานนิพนธ์


.....อาจารย์ที่ปรึกษาหลัก
(อาจารย์ ดร.อุษณากร ทาวะรัมย์)


คณะกรรมการสอบงานนิพนธ์


.....ประธาน
(อาจารย์ ดร.อุษณากร ทาวะรัมย์)


.....กรรมการ
(อาจารย์ ดร.กฤษฎา นันทเพ็ชร)


.....กรรมการ
(อาจารย์ ดร.รชฎ จันทรน้อย)

วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจอนุมัติให้รับงานนิพนธ์ฉบับนี้ เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต ของมหาวิทยาลัยบูรพา


..... คณบดีวิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.พัชนี ธารเสนา)

วันที่...10...เดือน.....เมษายน.....พ.ศ....2560.....

กิตติกรรมประกาศ

งานนิพนธ์เรื่อง คุณลักษณะผู้นำที่พึงประสงค์ในตำแหน่งผู้บังคับกองพัน ตามความคิดเห็นของข้าราชการทหาร: ศึกษากรณีหน่วยบัญชาการต่อสู้อากาศยานและรักษาฝั่ง ฉบับนี้ สำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดีเพราะได้รับการสนับสนุนเกื้อกูลจากบุคคลหลายท่าน ผู้วิจัย จึงขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอขอบคุณ อาจารย์ ดร.อุษณากร ทาวะรัมย์ อาจารย์ที่ปรึกษางานนิพนธ์และอาจารย์ทุกท่าน ที่ได้กรุณาให้ข้อเสนอแนะและความคิดเห็นต่าง ๆ ในการทำงานนิพนธ์ครั้งนี้ ผู้วิจัยรู้สึกซาบซึ้งในความกรุณาของอาจารย์ทุกท่านเป็นอย่างยิ่ง

ขอขอบคุณ อาจารย์ ดร.กิจฐเขต ไกรवास นาวาเอกวิทยา สิริบุญโรจน์ และนาวาเอก วุฒิพันธ์ โมทะจิตร ที่เป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย ให้คำปรึกษา คำแนะนำ ที่เป็นประโยชน์และตรวจแก้ไขข้อบกพร่องต่าง ๆ ทำให้งานนิพนธ์ฉบับนี้มีความสมบูรณ์มากยิ่งขึ้น ผู้วิจัยจึงขอขอบคุณไว้ ณ โอกาสนี้

ขอขอบคุณผู้บังคับบัญชาและข้าราชการทหารของหน่วยบัญชาการต่อสู้อากาศยานและรักษาฝั่ง ที่ให้ความร่วมมือในการทดลองใช้เครื่องมือการวิจัย เพื่อหาความเชื่อมั่นของเครื่องมือ ขอขอบคุณกลุ่มตัวอย่างการวิจัยที่ให้ข้อมูลสำคัญสำหรับการวิจัย ตลอดจนขอขอบคุณทุกท่านที่มีส่วนเกี่ยวข้องช่วยเหลือ เป็นกำลังใจด้วยดีตลอดมา จนสามารถบรรลุวัตถุประสงค์ในการศึกษาครั้งนี้

สุดท้ายนี้ คุณค่าและประโยชน์ที่เกิดจากการศึกษาวิจัย ผู้วิจัยขอมอบให้แก่หน่วยบัญชาการต่อสู้อากาศยานและรักษาฝั่ง เพื่อใช้เป็นข้อมูลในการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บังคับกองพันให้เกิดคุณลักษณะที่พึงประสงค์ตามความคิดเห็นของข้าราชการ ทหารของหน่วยบัญชาการต่อสู้อากาศยานและรักษาฝั่งและกองทัพเรือต่อไป

นาวาโทสาโรจน์ เกลี้ยงสง

58930228: กลุ่มวิชา: การจัดการภาครัฐและภาคเอกชน; ปร.ม. (การจัดการภาครัฐและภาคเอกชน)

คำสำคัญ: คุณลักษณะผู้นำที่พึงประสงค์/ ผู้บังคับกองพัน/ หน่วยบัญชาการต่อสู้อากาศยาน และรักษาฝั่ง

สาขาวิชา: เกษตรศาสตร์: คุณลักษณะผู้นำที่พึงประสงค์ในตำแหน่งผู้บังคับกองพัน

ตามความคิดเห็นของข้าราชการทหาร: ศึกษากรณีหน่วยบัญชาการต่อสู้อากาศยานและรักษาฝั่ง

(DESIRED ATTRIBUTES OF LEADERS FOR THE POSITION OF BATTALION

COMMANDERS BASED ON THE OPINIONS OF GOVERNMENT SOLDIERS: A CASE

STUDY OF AIR AND COASTAL DEFENSE COMMAND) อาจารย์ผู้ควบคุมงานนิพนธ์:

อุษณากร ทาวะรัมย์, ปร.ค. 87 หน้า. ปี พ.ศ. 2560.

การวิจัยเรื่อง คุณลักษณะผู้นำที่พึงประสงค์ในตำแหน่งผู้บังคับกองพัน ตามความคิดเห็นของข้าราชการทหาร: ศึกษากรณีหน่วยบัญชาการต่อสู้อากาศยานและรักษาฝั่ง มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาคุณลักษณะผู้นำที่พึงประสงค์ในตำแหน่งผู้บังคับกองพัน ตามความคิดเห็นของข้าราชการทหาร และเปรียบเทียบคุณลักษณะผู้นำที่พึงประสงค์ในตำแหน่งผู้บังคับกองพัน ตามความคิดเห็นของข้าราชการทหาร จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล กลุ่มตัวอย่างการวิจัย ได้แก่ ข้าราชการทหาร หน่วยบัญชาการต่อสู้อากาศยานและรักษาฝั่ง จำนวน 381 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือ แบบสอบถามที่มีค่าความเชื่อมั่น (Reliability) เท่ากับ 0.9498 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) และการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA)

ผลการวิจัย พบว่า คุณลักษณะผู้นำที่พึงประสงค์ในตำแหน่งผู้บังคับกองพันที่ข้าราชการทหารต้องการในระดับมากที่สุด คือ ความจงรักภักดี เป็นอันดับหนึ่ง รองลงมา คือ การมีวิสัยทัศน์ และความซื่อสัตย์ ตามลำดับ ส่วนคุณลักษณะความริเริ่ม เป็นคุณลักษณะที่ข้าราชการทหารต้องการเป็นลำดับท้ายสุด ซึ่งอยู่ในระดับมาก

และเมื่อเปรียบเทียบคุณลักษณะของผู้นำที่พึงประสงค์ในตำแหน่งผู้บังคับกองพัน จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า ข้าราชการทหารที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานในหน่วยต่างกัน มีความเห็นต่อคุณลักษณะของผู้นำที่พึงประสงค์ในตำแหน่งผู้บังคับกองพัน หน่วยบัญชาการต่อสู้อากาศยานและรักษาฝั่งแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนข้าราชการทหารที่มีอายุ ระดับชั้นยศ ระดับเงินเดือน และระดับการศึกษาต่างกัน มีความเห็นต่อคุณลักษณะของผู้นำที่พึงประสงค์ในตำแหน่งผู้บังคับกองพัน หน่วยบัญชาการต่อสู้อากาศยานและรักษาฝั่งไม่แตกต่างกัน

58930228: MAJOR: PUBLIC AND PRIVATE MANAGEMENT; M.P.A.
(PUBLIC AND PRIVATE MANAGEMENT)

KEYWORDS: DESIRED ATTRIBUTES/ BATTALION COMMANDERS/ AIR AND
COASTAL DEFENSE COMMAND

SAROTE KLIANGSONG: DESIRED ATTRIBUTES OF LEADERS FOR
THE POSITION OF BATTALION COMMANDERS BASED ON THE OPINIONS OF
GOVERNMENT SOLDIERS: A CASE STUDY OF AIR AND COASTAL DEFENSE
COMMAND. ADVISOR: AUSANAKORN TAVAROM, Ph.D. 87 P. 2017.

The purposes of this study were to examine desired attributes of leaders for the position of battalion commanders based on the opinions of government soldiers and to compare the desired attributes of leaders as classified by personal factors. The subjects participating in this study were 381 soldiers working for Air and Coastal Defense Command. The instrument used to collect the data was a questionnaire with a reliability level of 0.9498. The statistical tests used to analyze the collected data included percentage, means, standard deviation, and one-way ANOVA.

The results of this study revealed that the desired attributes of leaders taking the position of battalion commanders was the attribute in relation to loyalty, followed the ones relating to vision, honesty, and initiative, respectively. All of these attributes were rated at a high level.

In addition, based on the results from the comparisons, it was shown that there was a statistically significant difference in the opinions towards the desired attributes of leaders for the position of battalion commanders among the subjects who had different years of work in the unit at a significant level of .05. Finally, no statistically significant differences were found in the opinions towards the desired attributes of leaders for the position of battalion commanders among the subjects who had different age, position rank, amount of income, and educational level.

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย.....	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ.....	จ
สารบัญ.....	ฉ
สารบัญตาราง.....	ช
สารบัญภาพ.....	ฎ
บทที่	
1 บทนำ.....	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา.....	1
ปัญหาของการวิจัย.....	2
วัตถุประสงค์ของการวิจัย.....	2
กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	3
สมมติฐานการวิจัย.....	4
ขอบเขตของการวิจัย.....	5
นิยามศัพท์เฉพาะ.....	6
ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับจากการวิจัย.....	8
2 แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	9
หลักการและแนวคิดเกี่ยวกับความคิดเห็น.....	9
แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับผู้นำ ภาวะผู้นำ และภาวะผู้นำที่พึงประสงค์.....	12
แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับผู้นำทางทหาร.....	14
ข้อมูลทั่วไปของหน่วยบัญชาการต่อสู้อากาศยานและรักษาฝั่ง.....	19
ข้อมูลเกี่ยวกับผู้บังคับกองพัน หน่วยบัญชาการต่อสู้อากาศยานและรักษาฝั่ง.....	24
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	25
3 วิธีดำเนินการวิจัย.....	35
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง.....	35
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	37
การสร้างและตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ.....	39
การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	40

สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
ระยะเวลาในการเก็บข้อมูล.....	40
การวิเคราะห์ข้อมูล.....	40
4 ผลการวิจัย.....	42
ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง.....	42
ตอนที่ 2 คุณลักษณะผู้นำที่พึงประสงค์ในตำแหน่งผู้บังคับกองพัน หน่วยบัญชาการ ต่อสู้อากาศยานและรักษาฝั่ง.....	45
ตอนที่ 3 อันดับความสำคัญ (Rank) คุณลักษณะผู้นำ 15 ประการ.....	59
ตอนที่ 4 การทดสอบสมมติฐาน.....	61
5 สรุปผลวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ.....	67
สรุปผลวิจัย.....	68
อภิปรายผล.....	71
ข้อเสนอแนะ.....	75
บรรณานุกรม.....	77
ภาคผนวก.....	80
ประวัติย่อของผู้วิจัย.....	87

สารบัญตาราง

ตารางที่	หน้า
1	ที่มาของตัวแปรตามที่ใช้ในการศึกษา..... 29
2	ที่มาของตัวแปรอิสระที่ใช้ในการศึกษา..... 31
3	จำนวนตัวอย่างประชากรในแต่ละกลุ่ม..... 37
4	จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามอายุ..... 43
5	จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามชั้นยศ..... 43
6	จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามระดับเงินเดือน..... 44
7	จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามระดับการศึกษา..... 44
8	จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามระยะเวลาในการปฏิบัติงานในหน่วย (สอ.รฟ.)..... 45
9	จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) และแปลผลของคุณลักษณะผู้นำทางทหารที่พึงประสงค์ในตำแหน่งผู้บังคับกองพันด้านความยุติธรรม (Justice)..... 46
10	จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) และแปลผลของคุณลักษณะผู้นำทางทหารที่พึงประสงค์ในตำแหน่งผู้บังคับกองพันด้านการตัดสินใจ (Judgment)..... 46
11	จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) และแปลผลของคุณลักษณะผู้นำทางทหารที่พึงประสงค์ในตำแหน่งผู้บังคับกองพันด้านความเด็ดขาด (Decisiveness)..... 47
12	จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) และแปลผลของคุณลักษณะผู้นำทางทหารที่พึงประสงค์ในตำแหน่งผู้บังคับกองพันด้านความริเริ่ม (Initiative)..... 48
13	จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) และแปลผลของคุณลักษณะผู้นำทางทหารที่พึงประสงค์ในตำแหน่งผู้บังคับกองพันด้านความไว้วางใจได้ (Dependability)..... 49
14	จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) และแปลผลของคุณลักษณะผู้นำทางทหารที่พึงประสงค์ในตำแหน่งผู้บังคับกองพันด้านการรู้จักกาลเทศะ (Tact)..... 50

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่	หน้า
15 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) และแปลผล ของคุณลักษณะผู้นำทางทหารที่พึงประสงค์ในตำแหน่งผู้บังคับกองพัน ด้านความซื่อสัตย์ (Integrity).....	51
16 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) และแปลผล ของคุณลักษณะผู้นำทางทหารที่พึงประสงค์ในตำแหน่งผู้บังคับกองพัน ด้านความกระตือรือร้น (Enthusiasm).....	51
17 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) และแปลผล ของคุณลักษณะผู้นำทางทหารที่พึงประสงค์ในตำแหน่งผู้บังคับกองพัน ด้านลักษณะท่าทาง (Bearing).....	52
18 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) และแปลผล ของคุณลักษณะผู้นำทางทหารที่พึงประสงค์ในตำแหน่งผู้บังคับกองพัน ด้านความไม่เห็นแก่ตัว (Unselfishness).....	53
19 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) และแปลผล ของคุณลักษณะผู้นำทางทหารที่พึงประสงค์ในตำแหน่งผู้บังคับกองพัน ด้านความกล้าหาญ (Courage).....	54
20 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) และแปลผล ของคุณลักษณะผู้นำทางทหารที่พึงประสงค์ในตำแหน่งผู้บังคับกองพัน ด้านความรู้ (Knowledge).....	55
21 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) และแปลผล ของคุณลักษณะผู้นำทางทหารที่พึงประสงค์ในตำแหน่งผู้บังคับกองพัน ด้านความจงรักภักดี (Loyalty).....	56
22 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) และแปลผล ของคุณลักษณะผู้นำทางทหารที่พึงประสงค์ในตำแหน่งผู้บังคับกองพัน ด้านความอดทน (Endurance).....	57
23 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) และแปลผล ของคุณลักษณะผู้นำทางทหารที่พึงประสงค์ในตำแหน่งผู้บังคับกองพัน ด้านการมีวิสัยทัศน์ (Vision).....	58

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่	หน้า
24 ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) คุณลักษณะผู้นำทางทหาร ที่พึงประสงค์ในตำแหน่งผู้บังคับกองพัน ในภาพรวม.....	58
25 จำนวนของการให้ลำดับความสำคัญของคุณลักษณะผู้นำทางทหารอันดับที่ 1 ถึงอันดับที่ 15.....	60
26 ตารางความแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของระดับความคิดเห็น ต่อคุณลักษณะของผู้นำที่พึงประสงค์ในตำแหน่งผู้บังคับกองพัน จำแนกตามอายุ.....	61
27 ตารางความแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของระดับความคิดเห็น ต่อคุณลักษณะของผู้นำที่พึงประสงค์ในตำแหน่งผู้บังคับกองพัน จำแนกตามระดับชั้นยศ.....	62
28 ตารางความแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของระดับความคิดเห็น ต่อคุณลักษณะของผู้นำที่พึงประสงค์ในตำแหน่งผู้บังคับกองพัน จำแนกตามระดับเงินเดือน.....	62
29 ตารางความแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของระดับความคิดเห็น ต่อคุณลักษณะของผู้นำที่พึงประสงค์ในตำแหน่งผู้บังคับกองพัน จำแนกตามระดับการศึกษา.....	63
30 ตารางความแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของระดับความคิดเห็น ต่อคุณลักษณะของผู้นำที่พึงประสงค์ในตำแหน่งผู้บังคับกองพัน จำแนกตามระยะเวลาในการปฏิบัติงานในหน่วย.....	64
31 ผลการวิเคราะห์ความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของความคิดเห็นต่อคุณลักษณะของผู้นำ ที่พึงประสงค์ในตำแหน่งผู้บังคับกองพัน เมื่อมีระยะเวลาในการปฏิบัติงานในหน่วย (สอ.รฝ.) แตกต่างกัน.....	64
32 สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน.....	65

สารบัญภาพ

ภาพที่	หน้า
1 กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	4
2 ตราสัญลักษณ์ของหน่วยบัญชาการต่อสู้อากาศยานและรักษาฝั่ง.....	19
3 ปืนใหญ่และป้อมปราการ สำหรับรักษาฝั่งแม่น้ำเจ้าพระยา.....	21
4 ปืนใหญ่และป้อมปราการบริเวณป้อมพระจุลจอมเกล้า.....	22
5 โครงสร้างการจัดหน่วยของ หน่วยบัญชาการต่อสู้อากาศยานและรักษาฝั่ง.....	23

บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2550 ระบุว่า รัฐต้องรักษาไว้ซึ่งสถาบันพระมหากษัตริย์ เอกราช อธิปไตย และบูรณภาพแห่งเขตอำนาจรัฐ และต้องจัดให้มีกำลังทหาร อาวุธยุทโธปกรณ์ เทคโนโลยีที่ทันสมัยจำเป็นและเพียงพอ เพื่อพิทักษ์รักษา เอกราช อธิปไตย ความมั่นคงของรัฐ สถาบันพระมหากษัตริย์ ผลประโยชน์แห่งชาติ การปกครองระบอบประชาธิปไตย อันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข และเพื่อการพัฒนาประเทศ และพระราชบัญญัติการจัตระเบียบราชการกระทรวงกลาโหม พ.ศ. 2503 มาตรา 15 ระบุว่า กองทัพอากาศ มีหน้าที่เตรียมกำลังกองทัพอากาศ และป้องกันราชอาณาจักร ซึ่งกองทัพอากาศ มีหน้าที่โดยตรงในการปกป้องอธิปไตย คุ้มครองและรักษาผลประโยชน์ของชาติ ในพื้นที่อาณาเขตของชาติทางทะเล (กองทัพอากาศ, 2558)

หน่วยบัญชาการต่อสู้อากาศยานและรักษาฝั่ง เป็นหน่วยกำลังรบหลักที่สำคัญหน่วยหนึ่งของกองทัพอากาศ มีหน้าที่ในการเตรียมกำลังรบพร้อมยุทธโศปกรณ์ และใช้กำลังทหารต่อสู้อากาศยานและรักษาฝั่ง เพื่อป้องกันภัยทางอากาศ การป้องกันฝั่ง เพื่อตอบสนองภารกิจของกองทัพอากาศทั้งในยามปกติและยามสงคราม (หน่วยบัญชาการต่อสู้อากาศยานและรักษาฝั่ง, 2558)

ผู้บังคับกองพัน เป็นผู้ที่มีอำนาจสูงสุดในการปกครองบังคับบัญชาในกองพัน มีหน้าที่ในการจัดเตรียมกำลังพล อาวุธยุทโธปกรณ์ของหน่วยให้พร้อม เพื่อปฏิบัติการทุกอย่างที่ได้รับมอบหมาย ทั้งในเวลาปกติและเวลาสงคราม (หน่วยบัญชาการต่อสู้อากาศยานและรักษาฝั่ง, 2558)

ดังนั้น จึงกล่าวได้ว่า ผู้บังคับกองพันเป็นตำแหน่งที่มีความสำคัญสูงสุดในการปฏิบัติการในระดับกองพัน ซึ่งในการปฏิบัติงานร่วมกับข้าราชการทหาร ในภาวะปกติและในภาวะสงครามนั้น ผู้บังคับกองพันจะต้องมีภาวะผู้นำ เป็นศิลปะในการชักจูงใจให้ข้าราชการทหารผู้ใต้บังคับบัญชา ให้ความร่วมมือในการปฏิบัติการกิจให้บรรลุตามที่หน่วยเหนือมอบหมาย

ในส่วนคุณลักษณะผู้นำทางทหารและหลักการของผู้นำนั้น มีต้นกำเนิดจากหน่วยนาวิกโยธินของกองทัพอากาศสหรัฐอเมริกา (U.S. Marine Corps.) ที่มีการนำประสบการณ์ในสงครามและการปฏิบัติการทางทหารต่าง ๆ มากำหนดคุณลักษณะผู้นำทหารไว้ 14 ประการ เรียกเป็นรหัสย่อเพื่อให้ง่ายต่อการจดจำว่า “JJ DID TIE BUCKLE” ซึ่งรหัสย่อนี้เป็นการนำ

ตัวอักษรตัวแรกของคำภาษาอังกฤษของคุณลักษณะทั้ง 14 ประการมาใช้ ได้แก่ Justice, Judgment, Decisiveness, Initiative, Dependability, Tact, Integrity, Enthusiasm, Bearing, Unselfishness, Courage, Knowledge, Loyalty และ Endurance (U.S. Marine Corps JROTC, 2009) ต่อมาแนวคิดนี้ได้ถ่ายทอดสู่ทหารทุกกองทัพในสหรัฐอเมริกา และถูกถ่ายทอดมายังกองทัพไทย ผ่านนายทหารเรือที่ได้รับการศึกษาหลักสูตรทางทหารเรือในกองทัพเรือสหรัฐอเมริกา อย่างไรก็ตาม กรณียของกองทัพไทยได้เพิ่มความมีชีวิตชีวา (Vision) คือ การมองการณ์ไกล การสร้างภาพอนาคต หรือการมองอนาคต ซึ่งจะเป็เป้าหมายในการเดินไปสู่อนาคต โดยวิธีการนำเอาระบบการวางแผนมาใช้ เพื่อให้ทันต่อเหตุการณ์และสถานการณ์ที่จะเกิดขึ้นในอนาคตเข้ามาด้วย ดังนั้น คุณลักษณะผู้นำที่กองทัพไทยนำมาใช้ จึงประกอบด้วย 15 ประการ (กองทัพเรือ, 2541)

นอกจากนั้น ในปัจจุบันหน่วยบัญชาการต่อสู้อากาศยานและรักษาฝั่ง ได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติการที่สำคัญ เช่น การแก้ไขการทำประมงผิดกฎหมายโดยขาดการรายงาน และไร้การควบคุม ซึ่งเป็นภารกิจที่สำคัญของรัฐบาล และจะต้องดำเนินการให้ประสบผลสำเร็จ

ดังนั้น เพื่อให้ทราบความคิดเห็นของข้าราชการทหารต่อคุณลักษณะผู้นำที่พึงประสงค์ ในตำแหน่งผู้บังคับกองพันของหน่วยบัญชาการต่อสู้อากาศยานและรักษาฝั่ง ผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาคุณลักษณะผู้นำที่พึงประสงค์ในตำแหน่งผู้บังคับกองพันตามความคิดเห็นของข้าราชการทหาร: ศึกษากรณียหน่วยบัญชาการต่อสู้อากาศยานและรักษาฝั่ง ซึ่งจะเป็ประโยชน์ต่อผู้บังคับกองพันในการนำภาวะผู้นำ มาประยุกต์ใช้ในการปกครองบังคับบัญชา เพื่อปฏิบัติการที่หน่วยเหนือมอบหมายให้ประสบความสำเร็จต่อไป

ปัญหาของการวิจัย

1. ข้าราชการทหารหน่วยบัญชาการต่อสู้อากาศยานและรักษาฝั่ง มีความคิดเห็นต่อคุณลักษณะผู้นำ ทั้ง 15 ประการ อย่างไรบ้าง และอยู่ในระดับใด
2. ข้าราชการทหารหน่วยบัญชาการต่อสู้อากาศยานและรักษาฝั่ง ที่มีปัจจัยส่วนบุคคลแตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อคุณลักษณะผู้นำ ทั้ง 15 ประการ แตกต่างกันหรือไม่ อย่างไร

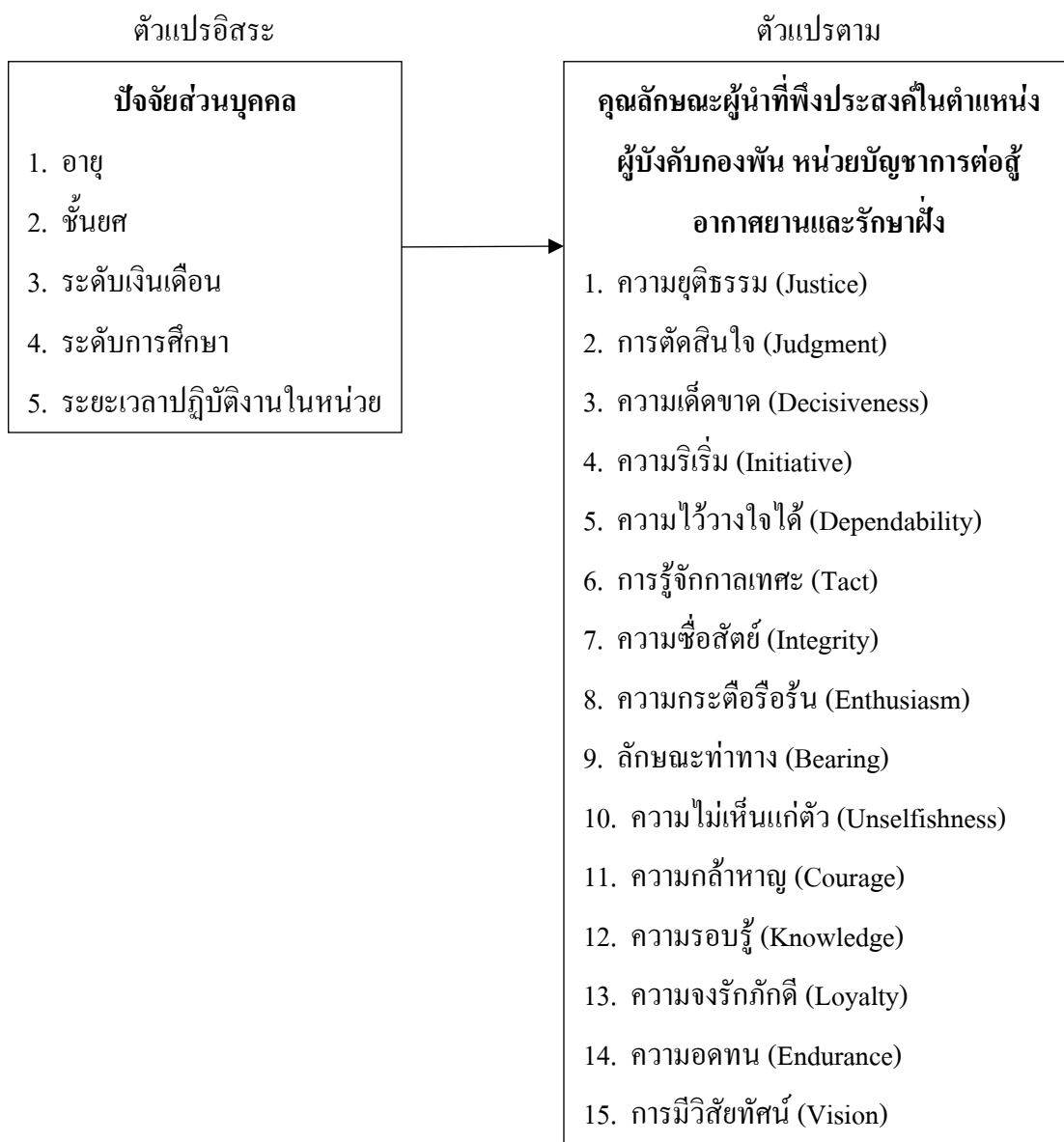
วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาคุณลักษณะผู้นำที่พึงประสงค์ในตำแหน่งผู้บังคับกองพัน ตามความคิดเห็นของข้าราชการทหาร หน่วยบัญชาการต่อสู้อากาศยานและรักษาฝั่ง
2. เพื่อเปรียบเทียบคุณลักษณะผู้นำที่พึงประสงค์ในตำแหน่งผู้บังคับกองพัน ตามความคิดเห็นของข้าราชการทหาร หน่วยบัญชาการต่อสู้อากาศยานและรักษาฝั่ง จำแนกตาม

ปัจจัยส่วนบุคคล

กรอบแนวคิดในการวิจัย

กรอบแนวคิดในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ผู้ศึกษาได้อาศัยแนวความคิดเกี่ยวกับคุณลักษณะของผู้นำทางทหารของนาวิกโยธิน กองทัพเรือสหรัฐอเมริกา (U.S. Marine Corps JROTC, 2009) และกรณีของกองทัพไทย ได้เพิ่มความมีวิสัยทัศน์ (Vision) คือ การมองการณ์ไกล การสร้างภาพอนาคต หรือการมองอนาคตซึ่งจะเป็นเป้าหมายในการเดินไปสู่อนาคตเข้ามาด้วย รวมเป็น 15 ประการ มาศึกษาตัวแปรตาม คือ คุณลักษณะผู้นำที่พึงประสงค์ของผู้บังคับกองพัน หน่วยบัญชาการต่อสู้อากาศยานและรักษาฝั่ง และมีตัวแปรอิสระ 5 ตัวแปร ได้แก่ (1) อายุ (กอบกฤษ แก่นโนนสังข์, 2551; จตุรงค์ พาศรี, 2551; จุฑามาศ กลมรัตน์, 2550; วันวิสาข์ พิมพ์สามสี, 2551) (2) ชั้นยศ (กอบกฤษ แก่นโนนสังข์, 2551; จตุรงค์ พาศรี, 2551; จุฑามาศ กลมรัตน์, 2550; วันวิสาข์ พิมพ์สามสี, 2551) (3) ระดับเงินเดือน (กอบกฤษ แก่นโนนสังข์, 2551; จุฑามาศ กลมรัตน์, 2550) (4) ระดับการศึกษา (กอบกฤษ แก่นโนนสังข์, 2551; จตุรงค์พาศรี, 2551; จุฑามาศ กลมรัตน์, 2550; วันวิสาข์ พิมพ์สามสี, 2551) และ (5) ระยะเวลาปฏิบัติงานในหน่วย (กอบกฤษ แก่นโนนสังข์, 2551; จตุรงค์ พาศรี, 2551; จุฑามาศ กลมรัตน์, 2550; วันวิสาข์ พิมพ์สามสี, 2551) ดังนี้



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

สมมติฐานการวิจัย

1. ข้าราชการทหารที่มีอายุต่างกัน มีความคิดเห็นต่อคุณลักษณะของผู้นำที่พึงประสงค์ในตำแหน่งผู้บังคับกองพัน หน่วยบัญชาการต่อสู้อากาศยานและรักษาฝั่งแตกต่างกัน
2. ข้าราชการทหารที่มีชั้นยศต่างกัน มีความคิดเห็นต่อคุณลักษณะของผู้นำที่พึงประสงค์ในตำแหน่งผู้บังคับกองพัน หน่วยบัญชาการต่อสู้อากาศยานและรักษาฝั่งแตกต่างกัน

3. ข้าราชการทหารที่มีระดับเงินเดือนต่างกัน มีความคิดเห็นต่อคุณลักษณะของผู้นำที่พึงประสงค์ในตำแหน่งผู้บังคับกองพัน หน่วยบัญชาการต่อสู้อากาศยานและรักษาฝั่งแตกต่างกัน

4. ข้าราชการทหารที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นต่อคุณลักษณะของผู้นำที่พึงประสงค์ในตำแหน่งผู้บังคับกองพัน หน่วยบัญชาการต่อสู้อากาศยานและรักษาฝั่งแตกต่างกัน

5. ข้าราชการทหารที่มีระยะเวลาปฏิบัติงานในหน่วยต่างกัน มีความคิดเห็นต่อคุณลักษณะของผู้นำที่พึงประสงค์ในตำแหน่งผู้บังคับกองพัน หน่วยบัญชาการต่อสู้อากาศยานและรักษาฝั่งแตกต่างกัน

ขอบเขตของการวิจัย

ขอบเขตด้านเนื้อหา

การศึกษาครั้งนี้ มุ่งศึกษาความคิดเห็นของข้าราชการทหารที่มีต่อคุณลักษณะของผู้นำที่พึงประสงค์ในตำแหน่งผู้บังคับกองพัน และเปรียบเทียบความคิดเห็นของข้าราชการทหารจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลด้วย ดังนั้น ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ประกอบด้วย

1. ตัวแปรอิสระ คือ ปัจจัยส่วนบุคคล 5 ตัวแปร ได้แก่ อายุ ชั้นยศ ระดับเงินเดือน ระดับการศึกษา และระยะเวลาปฏิบัติงานในหน่วย

2. ตัวแปรตาม คือ คุณลักษณะผู้นำที่พึงประสงค์ในตำแหน่งผู้บังคับกองพัน หน่วยบัญชาการต่อสู้อากาศยานและรักษาฝั่ง แบ่งเป็น 15 ด้าน คือ (1) ความยุติธรรม (2) การตัดสินใจ (3) ความเด็ดขาด (4) ความริเริ่ม (5) ความไว้วางใจได้ (6) การรู้จักกาลเทศะ (7) ความซื่อสัตย์ (8) ความกระตือรือร้น (9) ลักษณะท่าทาง (10) ความไม่เห็นแก่ตัว (11) ความกล้าหาญ (12) ความรอบรู้ (13) ความจงรักภักดี (14) ความอดทน และ (15) การมีวิสัยทัศน์

ขอบเขตด้านประชากร

การศึกษาในครั้งนี้ เป็นการศึกษาข้าราชการทหารหน่วยบัญชาการต่อสู้อากาศยานและรักษาฝั่ง จำนวน 7,800 คน (หน่วยบัญชาการต่อสู้อากาศยานและรักษาฝั่ง, 2560) และกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ ข้าราชการทหารในหน่วยบัญชาการต่อสู้อากาศยานและรักษาฝั่ง จำนวน 381 คน

ขอบเขตด้านพื้นที่

การศึกษาในครั้งนี้ เป็นการศึกษาเฉพาะกรณีหน่วยบัญชาการต่อสู้อากาศยานและรักษาฝั่ง

ขอบเขตด้านเวลา

การศึกษาในครั้งนี้ เก็บข้อมูลในระหว่างวันที่ 7 มกราคม พ.ศ. 2560 ถึงวันที่ 7 เมษายน พ.ศ. 2560 รวมระยะเวลาทั้งสิ้น 3 เดือน

นิยามศัพท์เฉพาะ

ความคิดเห็น หมายถึง ความรู้สึกนึกคิดที่มีต่อคุณลักษณะของผู้นำที่พึงประสงค์ ในตำแหน่งผู้บังคับกองพัน หน่วยบัญชาการต่อสู้อากาศยานและรักษาฝั่ง

ข้าราชการทหาร หมายถึง พลทหารและข้าราชการที่ปฏิบัติงานในหน่วยบัญชาการต่อสู้ อากาศยานและรักษาฝั่ง ประกอบด้วย พลทหาร จำ พันจำ ชั้นนายเรือ และชั้นนายนาวา

คุณลักษณะผู้นำที่พึงประสงค์ หมายถึง ความคิดเห็นของคุณลักษณะของความเป็นผู้นำ ทหารที่คาดหวังให้ผู้บังคับกองพันพึงมี แบ่งออกเป็น 15 ประการ ดังนี้

1. ความยุติธรรม (Justice) หมายถึง ลักษณะของความไม่ลำเอียงหรือมีอคติและมีความมั่นคงในการปกครองบังคับบัญชา เกี่ยวกับการให้รางวัล และการลงโทษ จะต้องการแก่กรณี

2. การตัดสินใจ (Judgment) หมายถึง ความสามารถในการเปรียบเทียบข้อเท็จจริง และหนทางแก้ปัญหาที่เป็นไปได้ อย่างมีเหตุผล เพื่อประกอบการตัดสินใจได้อย่างถูกต้อง

3. ความเด็ดขาด (Decisiveness) หมายถึง ความสามารถในการตกลงใจโดยฉับพลัน และประกาศข้อตกลงใจอย่างเอาจริง และชัดเจน โดยพิจารณาจากข้อเท็จจริงต่าง ๆ รวมทั้ง ประสบการณ์ของตนเอง และบุคคลอื่นอย่างมีเหตุผลและมีความมั่นใจในลักษณะที่รวดเร็ว ไม่พูดอ้อมค้อมถูกต้อง และทันเวลา

4. ความริเริ่ม (Initiative) หมายถึง กระบวนการคิด และความสามารถแตกความคิดจากเดิมไปสู่ความคิดแปลกใหม่ ที่ไม่ซ้ำของเดิม

5. ความไว้วางใจได้ (Dependability) หมายถึง การได้รับความไว้วางใจ ในการปฏิบัติงานตามหน้าที่ หรืองานที่มอบหมายได้ถูกต้องไม่ผิดพลาด

6. การรู้จักกาลเทศะ (Tact) หมายถึง การมีมารยาทและวางตัวดีในที่ทำงาน ความสามารถในการที่จะทำงานร่วมกับบุคคลอื่นได้โดยไม่เกิดการขัดแย้งกัน ความสามารถในการใช้คำพูดได้อย่างเหมาะสมในเวลาอันสมควร

7. ความซื่อสัตย์ (Integrity) หมายถึง การแสดงออกถึงการยึดมั่นในความถูกต้อง ประพฤติตนตรงตามความเป็นจริง มีความละเอียด และเกรงกลัวต่อการกระทำผิดทั้งทางกาย วาจาใจ ต่อหน่วยงาน ต่อหน้าที่ ต่อผู้ร่วมงานและต่อตนเอง

8. ความกระตือรือร้น (Enthusiasm) หมายถึง การแสดงออกถึงความสนใจ ใส่ใจ
อยากจะทำงานนั้น ๆ อย่างจริงจัง และมีความจดจ่อต่อการปฏิบัติงานอย่างจริงจัง

9. ลักษณะท่าทาง (Bearing) หมายถึง สามารถสร้างความประทับใจในเรื่องท่าทาง
การวางตัว และความประพฤติให้อยู่ในระดับสูงสุด เป็นที่นิยมของผู้อื่นอยู่ตลอดเวลา มีความสุภาพ
นุ่มนวล มีความสง่าผ่าเผย ควบคุมตนเองได้ ทั้งในการปฏิบัติตนและอารมณ์ แต่งกายสะอาด
เรียบร้อยถูกต้องตามระเบียบแบบแผน

10. ความไม่เห็นแก่ตัว (Unselfishness) หมายถึง การไม่หาความสะดวกสบาย
และความก้าวหน้าให้แก่ตน โดยทำให้ผู้อื่นต้องเดือดร้อน การคำนึงถึงประโยชน์ของส่วนรวม
มากกว่าประโยชน์ส่วนตัว

11. ความกล้าหาญ (Courage) หมายถึง การบังคับจิตใจตนเองให้อยู่ในความสงบ
และเชื่อมั่นในสิ่งที่ถูกต้อง ไม่เกรงกลัวว่าจะเกิดอะไรขึ้น กล้าทำ กล้าพูด กล้ายอมรับผิด
หรือคำติเตียน เมื่อมีความผิดพลาด หรือบกพร่อง

12. ความรอบรู้ (Knowledge) หมายถึง ความเข้าใจในเรื่องราวต่าง ๆ ทั้งใน
ทางการทหารและเรื่องทั่วไป ซึ่งรวมไปถึงความสามารถในการนำความรู้ ไปใช้เพื่อเป้าหมาย
ที่ต้องการ

13. ความจงรักภักดี (Loyalty) หมายถึง การดำรงเชิดชูรักษาไว้ซึ่งพระบรมเดชานุภาพ
แห่งพระมหากษัตริย์เจ้า การพิทักษ์รักษา ปกป้องไว้ซึ่งผลประโยชน์ของชาติ และการปกครอง
ในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข รวมทั้งความเป็นผู้มีอุดมการณ์
ในการปฏิบัติงานเพื่อชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์ ตลอดจนมีความรักในหน่วยงาน
และเพื่อนร่วมงาน

14. ความอดทน (Endurance) หมายถึง ความสามารถในการยืนหยัดไม่ท้อถอย
ในการทำภารกิจใด ๆ แม้ว่าจะมีอุปสรรคใด มาขวางกั้น สามารถที่จะยืนหยัดต่อสู้กับความเจ็บปวด
ความเหนื่อยยาก ความบีบคั้น และความยากลำบากต่าง ๆ

15. การมีวิสัยทัศน์ (Vision) หมายถึง การมองการณ์ไกล การสร้างภาพอนาคต
หรือการมองอนาคต ซึ่งจะเป็นเป้าหมายในการเดินไปสู่อนาคต โดยวิธีการนำเอาระบบการวางแผน
มาใช้ เพื่อให้ทันต่อเหตุการณ์และสถานการณ์ที่จะเกิดขึ้นในอนาคต

ผู้บังคับกองพัน หมายถึง ผู้ที่มีอำนาจสิทธิ์ขาดทั้งปวงในการปกครองบังคับบัญชา
ในหน่วยระดับกองพัน มีหน้าที่การจัดเตรียมกำลังพล อาวุธยุทโธปกรณ์ของหน่วยให้พร้อม
เพื่อปฏิบัติภารกิจทุกอย่างที่ได้รับมอบหมาย ทั้งในเวลาปกติ เวลาฉุกเฉิน และเวลาสงคราม

อายุ หมายถึง ระยะเวลาตั้งแต่เกิดจนถึงข้าราชการทหารตอบแบบสอบถาม คิดเป็นปี

ขั้นยศ หมายถึง ระดับขั้นยศของทหาร ได้แก่ พลทหาร จ่า พันจ่า นายเรือ นายนาวา
ระดับเงินเดือน หมายถึง ระดับเงินเดือนของข้าราชการทหาร รวมถึงค่าเบี้ยเลี้ยง
และเงินประจำตำแหน่ง

ระดับการศึกษาสูงสุด หมายถึง ระดับการศึกษาขั้นสูงสุดของข้าราชการทหาร
ทั้งจากสถาบันการศึกษาภาครัฐและภาคเอกชน โดยแบ่งเป็น

1. ต่ำกว่าปริญญาตรี หมายถึง ผู้ไม่สำเร็จการศึกษาใด ๆ สำเร็จการศึกษา
ระดับประถมศึกษา ระดับมัธยมศึกษา หรือประกาศนียบัตรวิชาชีพ
2. ระดับปริญญาตรี หมายถึง ผู้ที่สำเร็จการศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา (ปริญญาตรี)
3. ระดับสูงกว่าปริญญาตรี หมายถึง ผู้ที่สำเร็จการศึกษาระดับมหาบัณฑิต (ปริญญาโท)
หรือระดับดุษฎีบัณฑิต (ปริญญาเอก)

ระยะเวลาปฏิบัติงานในหน่วย หมายถึง ระยะเวลาที่ข้าราชการทหารปฏิบัติงาน
ในหน่วยบัญชาการต่อสู้อากาศยานและรักษาฝั่ง คิดเป็นปี

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับจากการวิจัย

1. ทราบคุณลักษณะของผู้นำที่พึงประสงค์ในตำแหน่งผู้บังคับกองพัน ตามความคิดเห็น
ของข้าราชการทหาร หน่วยบัญชาการต่อสู้อากาศยานและรักษาฝั่ง
2. ทราบความแตกต่างของคุณลักษณะของผู้นำที่พึงประสงค์ในตำแหน่งผู้บังคับกองพัน
ตามความคิดเห็นของข้าราชการทหาร หน่วยบัญชาการต่อสู้อากาศยานและรักษาฝั่ง จำแนกตาม
ปัจจัยส่วนบุคคล เพื่อนำข้อมูลไปประยุกต์ใช้ในการปกครองบังคับบัญชา ตามปัจจัยส่วนบุคคล
ที่แตกต่างกัน
3. เพื่อใช้เป็นข้อมูลในการประกอบการพิจารณาในการพัฒนาหลักสูตรผู้นำทางทหาร
ในตำแหน่งผู้บังคับกองพัน ของหน่วยบัญชาการต่อสู้อากาศยานและรักษาฝั่ง

บทที่ 2

แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาเรื่อง คุณลักษณะผู้นำที่พึงประสงค์ในตำแหน่งผู้บังคับกองพัน ตามความคิดเห็นของข้าราชการทหาร: ศึกษากรณีหน่วยบัญชาการต่อสู้อากาศยานและรักษาฝั่ง ผู้วิจัยได้รวบรวมแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง โดยนำเสนอตามลำดับ ดังนี้

1. หลักการและแนวคิดเกี่ยวกับความคิดเห็น
2. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับผู้นำ ภาวะผู้นำ และภาวะผู้นำที่พึงประสงค์
3. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับผู้นำทางทหาร
4. ข้อมูลทั่วไปของหน่วยบัญชาการต่อสู้อากาศยานและรักษาฝั่ง
5. ข้อมูลเกี่ยวกับผู้บังคับกองพัน หน่วยบัญชาการต่อสู้อากาศยานและรักษาฝั่ง
6. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

หลักการและแนวคิดเกี่ยวกับความคิดเห็น

ความหมายของความคิดเห็น

Gould (1959 อ้างถึงใน สมชาย รัตนคำชูวงศ์, 2542, หน้า 15) ได้ให้ความหมายของความคิดเห็นไว้หลากหลายความหมาย ได้แก่

1. ความหมายทั่วไป หมายถึง ความเชื่อ ความเห็น ข้อพิจารณา ความรู้สึก หรือทัศนคติที่ยังไม่ได้รับการพิสูจน์อย่างแน่นอน และยังขาดน้ำหนักทางเหตุผลหรือการวิเคราะห์
2. ความหมายเฉพาะ หมายถึง การพิจารณาหรือการวินิจฉัยอย่างมีแบบแผนจากแหล่งข้อมูลที่เชื่อถือได้

Best (1997, p. 169 อ้างถึงใน ฉันทนรี ภัทราภรณ์ไพบุลย์, 2550, หน้า 20-25) กล่าวว่าความคิดเห็น คือ การแสดงออกในด้านความเชื่อและความรู้สึกของแต่ละบุคคล โดยการพูดที่คาดคะเนหรือแปลผลในพฤติกรรมหรือเหตุการณ์

ราชบัณฑิตยสถาน (2532, หน้า 246) ได้ให้ความหมายความคิดเห็นไว้ว่า

1. ข้อพิจารณาเห็นว่าเป็นจริงจากการใช้ปัญญาความคิดประกอบ ถึงแม้จะไม่ได้อาศัยหลักฐานพิสูจน์ยืนยันได้เสมอไปก็ตาม
2. ทัศนะหรือประมาณการที่เกี่ยวกับปัญหาหรือประเด็นหนึ่ง เช่น ทัศนะเกี่ยวกับความเหมาะสมของนโยบายวางแผนครอบครัว

3. คำแถลงของผู้ที่ยอมรับกันว่าเป็นผู้เชี่ยวชาญให้หัวข้อปัญหาที่มีผู้มาขอคำปรึกษา
กมลรัตน์ หล้าสูงษ์ (2527, หน้า 174-175) ได้สรุปว่า ความคิดเห็นเป็นเพียง
การแสดงออกที่เกิดจากความรู้สึกภายในต่าง ๆ ซึ่งความรู้สึกภายในนั้นอาจเป็นเพียงเจตคติ
ความเชื่อหรือค่านิยม หรือถ้าจะกล่าวในลักษณะของพฤติกรรมในแง่จิตวิทยา ก็กล่าวได้ว่า เจตคติ
ความเชื่อหรือค่านิยมเป็นพฤติกรรมภายใน ที่ไม่มีผู้ใดสังเกตหรือทราบได้อย่างชัดเจน

จากการศึกษาความหมายของความคิดเห็น สรุปได้ว่า ความคิดเห็นเป็นการแสดงออกถึง
ความรู้สึก ทศนคติ ความเชื่อ และค่านิยมของแต่ละบุคคลที่มีต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่ง เช่น บุคคล สิ่งของ
เรื่องราว หรือสถานการณ์ต่าง ๆ ที่ประสบในสังคม โดยมีพื้นฐานมาจากภูมิหลังทางสังคม
ความรู้ ประสบการณ์ และสภาพแวดล้อมต่าง ๆ ของบุคคลนั้น ๆ โดยจะแสดงออกมาในลักษณะ
ของการพูดลักษณะท่าทาง หรือไม่แสดงออกเลยก็ได้

ประเภทของความคิดเห็น

Remmer (1954 อ้างถึงใน สัตยา กระแสชล, 2538) กล่าวว่า ความคิดเห็น มี 2 ประเภท คือ

1. ความคิดเห็นเชิงบวกสุด-เชิงลบสุด (Extreme opinion) เป็นความคิดเห็นที่เกิดจาก
การเรียนรู้และประสบการณ์ที่ซึ่งสามารถทราบทิศทางได้ ทิศทางบวกสุด ได้แก่ ความรักในสิ่งนั้น
ลบสุด ได้แก่ ความรังเกียจ ความคิดเห็นนี้เป็นสิ่งที่เปลี่ยนแปลงยาก

2. ความคิดเห็นจากความรู้ความเข้าใจ (Cognitive contents) เป็นความคิดเห็นที่มีต่อ
สิ่งใดสิ่งหนึ่ง ขึ้นอยู่กับความรู้ความเข้าใจที่มีต่อสิ่งนั้นอย่างแท้จริง เช่น ความรู้ความเข้าใจในทางที่
ดีชอบ ขอมรับ เห็นด้วย ความรู้ความเข้าใจในทางที่ไม่ดี ได้แก่ ไม่ชอบ ไม่ยอมรับ ไม่เห็นด้วย

ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความคิดเห็น

การแสดงความคิดเห็นเป็นเรื่องของแต่ละบุคคล ซึ่งความคิดเห็นของแต่ละคนต่อเรื่องใด
เรื่องหนึ่ง แม้เป็นเรื่องเดียวกันแต่ก็ไม่จำเป็นต้องเหมือนกันเสมอไป อีกทั้งยังอาจแตกต่างกัน
ออกไปได้อีกด้วย ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับปัจจัยพื้นฐาน ภูมิหลัง ประสบการณ์ของแต่ละบุคคลที่มีจนมี
อิทธิพลต่อการแสดงความคิดเห็น

Oskamp (1977 อ้างถึงใน จัทรชัย ชูแก้ว, 2544) ได้สรุปปัจจัยที่ทำให้เกิดความคิดเห็น
ดังนี้

1. ปัจจัยทางพันธุกรรมและร่างกาย (Genetic and physiological factors) โดยมีการศึกษา
พบว่า ปัจจัยด้านพันธุกรรม จะมีผลต่อระดับความก้าวร้าวของบุคคล ซึ่งมีผลต่อเจตคติ
หรือความคิดเห็นของบุคคลนั้น ๆ ได้ ปัจจัยด้านร่างกาย เช่น อายุ ความเจ็บป่วย และผลกระทบจาก
การใช้ยาเสพติด จะมีผลต่อความคิดและเจตคติของบุคคล เช่น คนที่มีความคิดอนุรักษ์นิยม
มักจะเป็นคนที่มีอายุมาก เป็นต้น

2. ประสบการณ์โดยตรงของบุคคล (Direct personal experience) คือ บุคคลได้รับความรู้สึกและความคิดต่าง ๆ จากประสบการณ์โดยตรง เป็นการกระทำหรือพบเห็นสิ่งต่าง ๆ โดยตนเอง ทำให้เกิดเจตคติหรือความคิดเห็นจากประสบการณ์ที่ตนเองได้รับ เช่น เด็กทารกที่แม่ได้ป้อนน้ำส้มคั้นให้ทาน เขาจะมีความรู้สึกชอบ เนื่องจากน้ำสั้มหวาน เย็น หอม ชื่นใจ ทำให้เขามีความรู้สึกต่อน้ำสั้มน้ำที่ได้อทานครั้งแรกเป็นประสบการณ์โดยตรงที่เขาได้รับ

3. อิทธิพลจากครอบครัว (Parental influence) เป็นปัจจัยที่บุคคลเมื่อเป็นเด็กจะได้รับอิทธิพลจากการอบรมเลี้ยงดูของพ่อแม่และครอบครัว ทั้งนี้เมื่อตอนเป็นเด็กเล็ก ๆ จะได้รับการอบรมสั่งสอน ทั้งในด้านความคิด การตอบสนองความต้องการทางด้านร่างกาย การให้รางวัล และการลงโทษ ซึ่งเด็กจะได้รับจากครอบครัวและจากประสบการณ์ที่ตนเองได้รับมา

4. เจตคติและความคิดเห็นของกลุ่ม (Group determinants of attitude) เป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลอย่างมากต่อความคิดเห็นหรือเจตคติของแต่ละบุคคล เนื่องจากบุคคลจะต้องมีสังคมและอยู่ร่วมกันเป็นกลุ่ม ดังนั้น ความคิดเห็นและเจตคติต่าง ๆ จะได้รับการถ่ายทอดและมีแรงกดดันจากกลุ่มไม่ว่าจะเป็นเพื่อนในโรงเรียน กลุ่มอ้างอิงต่าง ๆ ซึ่งอาจทำให้เกิดความคล้อยตามเป็นไปตามกลุ่มได้

5. สื่อมวลชน (Mass media) เป็นสื่อต่าง ๆ ที่บุคคลได้รับสื่อเหล่านี้ไม่ว่าจะเป็นหนังสือพิมพ์ วิทยุ โทรทัศน์ จะมีผลทำให้บุคคลมีความคิดเห็น มีความรู้สึกต่าง ๆ เป็นไปตามข้อมูลข่าวสารที่ได้รับจากสื่อ

การวัดความคิดเห็น

พรเพ็ญ เพชรสุขศิริ (2531 อ้างถึงใน ฉันทนรี ภัทรภรณ์ไพบูลย์, 2550, หน้า 20-25) กล่าวว่า การสร้างมาตรวัดความคิดเห็นมีด้วยกันหลายวิธี แต่วิธีที่แพร่หลายมี 4 วิธี คือ

1. วิธีการของเทอร์สโตน (Thurston's scale) เป็นวิธีสร้างมาตรวัดออกเป็นปริมาณแล้วเปรียบเทียบตำแหน่งของความคิดเห็น ทศนคติ ไปในแนวทางเดียวกันและเสมือนว่าเป็น Scale ที่มีช่วงห่างกัน (Equal-appearing intervals)

2. วิธีกัตต์แมน (Guttman's scale) เป็นวิธีวัดทัศนคติหรือความคิดเห็นในแนวเดียวกัน และสามารถจัดอันดับข้อความทัศนคติสูง-ต่ำ แบบเปรียบเทียบกันและกันได้ จากอันดับต่ำสุด-สูงสุดได้ และแสดงถึงการสะสมของข้อแสดงความคิดเห็น

3. วิธีจำแนกแบบ S-D Scale (Semantic differential scale) เป็นวิธีวัดทัศนคติหรือความคิดเห็น โดยอาศัยคู่คำคุณศัพท์ที่มีความหมายตรงกันข้าม เช่น ดี-เลว ขยัน-ขี้เกียจ เป็นต้น

4. วิธีวัดแบบลิเคิท (Likert's scale) เป็นวิธีสร้างมาตรวัดทัศนคติที่นิยมแพร่หลาย เพราะเป็นวิธีการสร้างมาตรวัดที่ง่าย ประหยัดเวลา ผู้ตอบสามารถแสดงทัศนคติในทางขึ้นชอบ

หรือไม่ชอบ โดยจัดอันดับความชื่นชอบ ซึ่งอาจมีคำตอบให้เลือก 5 หรือ 4 คำตอบ และให้คะแนน เป็น 5, 4, 3, 2, 1 หรือ +2, +1, 0, -1, -2 ตามลำดับการให้คะแนน Positive หรือทาง Negative หรือระบุให้ผู้ตอบตอบว่าเห็นด้วยหรือไม่เห็นด้วยกับข้อความที่กำหนดให้ ซึ่งแต่ละข้อความจะมีความคิดเห็นเลือกตอบแบ่งออกเป็น 5 ระดับ ได้แก่ เห็นด้วยอย่างยิ่ง เห็นด้วย ไม่แน่ใจ ไม่เห็นด้วย และไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับผู้นำ ภาวะผู้นำ และภาวะผู้นำที่พึงประสงค์

ผู้นำ คือ บุคคลที่มีลักษณะอย่างใดอย่างหนึ่งใน 5 อย่าง ต่อไปนี้ (เสริมศักดิ์ วิชาลาภรณ์, 2540)

1. มีบทบาทหรือมีอิทธิพลต่อคนในหน่วยงานมากกว่าคนอื่น
2. มีบทบาทเหนือบุคคลอื่น
3. มีบทบาทสำคัญที่สุดที่ทำให้หน่วยงานบรรลุเป้าหมาย
4. ได้รับเลือกจากผู้อื่นให้เป็นผู้นำ
5. เป็นหัวหน้าของกลุ่ม

ผู้นำ คือ บุคคลในกลุ่มซึ่งได้รับมอบหมายหน้าที่ให้ควบคุมหรือประสานงาน

กิจกรรมต่าง ๆ ที่เกี่ยวกับการกิจของกลุ่ม (Fiedler, 1967 อ้างถึงใน วิเชียร วิทยอุดม, 2548)

ผู้นำ คือ บุคคลที่ถูกเลือกหรือได้รับการแต่งตั้งให้นำกลุ่มและมีอิทธิพลต่อกิจกรรมต่าง ๆ ของกลุ่ม เพื่อการบรรลุเป้าหมายของกลุ่มและเพื่อทำหน้าที่หัวหน้าของกลุ่ม (Dejnozka, 1983 อ้างถึงใน วิเชียร วิทยอุดม, 2548)

ผู้นำ คือ บุคคลที่มีบทบาทหรือมีอิทธิพลในองค์กรหน่วยงานนั้น ๆ ทั้งในด้านความคิด พฤติกรรมและการทำงาน ไม่ว่าจะป็นหน่วยงานองค์กรขนาดเล็กหรือใหญ่ (กองทัพเรือ, 2531)

ภาวะผู้นำ คือ พฤติกรรมของบุคคลในการกำกับกิจกรรมของกลุ่มไปสู่เป้าหมายร่วมกัน (Hemphill & Coons, 1957 อ้างถึงใน เสริมศักดิ์ วิชาลาภรณ์, 2540)

ภาวะผู้นำ คือ การใช้อิทธิพลเพิ่มที่สูงกว่าและมากกว่ากลไกการทำงานปกติที่ใช้กับงานประจำขององค์กร (Katz & Kahn, 1978 อ้างถึงใน สุเทพ พงศ์ศรีวัฒน์, 2548)

ภาวะผู้นำ เป็นความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลซึ่งเกี่ยวข้องกับการใช้อิทธิพลและอำนาจ (เสริมศักดิ์ วิชาลาภรณ์, 2540)

ภาวะผู้นำ เป็นกระบวนการของการใช้อิทธิพลต่อกิจกรรมต่าง ๆ ของกลุ่ม เพื่อการตั้งเป้าหมายและบรรลุเป้าหมาย (Stogdill, 1974 อ้างถึงใน วิเชียร วิทยอุดม, 2548)

ภาวะผู้นำ เป็นกิจกรรมของการที่จะสร้างอิทธิพลต่อผู้ใต้บังคับบัญชาหรือกลุ่ม เพื่อที่จะก่อให้เกิดความพยายามในการดำเนินงานให้บรรลุถึงเป้าหมายที่กำหนดไว้ (Stogdill, 1950 อ้างถึงใน วิเชียร วิทยอุดม, 2548)

ภาวะผู้นำ เป็นกิจกรรมที่มีอิทธิพลทำให้คนร่วมมือกันทำงานเพื่อให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ ซึ่งคนเหล่านั้นเองเห็นว่าเป็นสิ่งอันพึงปรารถนาของเขา (Tead, 1936 อ้างถึงใน วิเชียร วิทยอุดม, 2548)

ภาวะผู้นำ เป็นการสร้างอิทธิพลต่อผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อก่อให้เกิดความพยายามในการดำเนินงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ร่วมกัน (Terry, 1960 อ้างถึงใน วิเชียร วิทยอุดม, 2548)

ภาวะผู้นำ เป็นการสร้างอิทธิพลต่อผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อก่อให้เกิดความสำเร็จในวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ (Koontz & Donnell, 1959 อ้างถึงใน วิเชียร วิทยอุดม, 2548)

ภาวะผู้นำ เป็นความพยายามของบุคคลที่จะชักจูงและกำหนดพฤติกรรม ทักษะ ความเชื่อหรือค่านิยมของบุคคลอื่นเพื่อบรรลุเป้าหมายที่กำหนดในสถานการณ์ใดสถานการณ์หนึ่ง (Richard & Greenlow, 1961 อ้างถึงใน วิเชียร วิทยอุดม, 2548)

ภาวะผู้นำ เป็นการใช้อิทธิพลระหว่างบุคคลในสถานการณ์หนึ่ง ๆ โดยตรง โดยยกเว้นกระบวนการติดต่อสื่อสาร เพื่อให้ได้มาซึ่งวัตถุประสงค์อย่างใดอย่างหนึ่งหรือหลายอย่าง (Tannenbaum, Weschler, & Massarik, 1959 อ้างถึงใน วิเชียร วิทยอุดม, 2548)

ภาวะผู้นำ เป็นกระบวนการชักนำผู้ใต้บังคับบัญชาให้ปฏิบัติตามที่ต้องการ (Bennis, 1959 อ้างถึงใน วิเชียร วิทยอุดม, 2548)

ภาวะผู้นำ เป็นการมีอิทธิพลเหนือการกระทำของผู้อื่น คุณภาพหรือคุณค่าคุณค่าของผู้นำอยู่ที่ว่าสามารถตัดสินใจได้ว่า จะต้องทำอะไรและสามารถชักนำให้ผู้อื่นช่วยทำงานให้สำเร็จลุล่วงไปดังที่ได้ตั้งใจ ที่ใดไม่มีพลังซึ่งจะมีอิทธิพลเหนือความคิดและการกระทำของผู้อื่น ที่นั่นก็ไม่มีภาวะผู้นำ (Nigro, 1970 อ้างถึงใน วิเชียร วิทยอุดม, 2548)

ภาวะผู้นำ คือ ปรากฏการณ์แบบกลุ่ม นั่นคือ ไม่มีผู้นำที่ปราศจากผู้ตาม ภาวะผู้นำนั้นรวมถึงการมีความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลที่มีอิทธิพลต่ออีกคนหนึ่ง หรือการที่สามารถชักจูงใจผู้อื่นได้นั่นเอง (กองทัพเรือ, 2541)

ภาวะผู้นำ (Leadership) หมายถึง ความสามารถในการวางแผน การจัดหน่วย จัดองค์การ การสื่อสาร การแก้ปัญหา การตัดสินใจ และการจูงใจให้ผู้อื่นปฏิบัติงานให้เป็นไปตามเป้าหมายของหน่วยงานองค์การดังกล่าว ภาวะผู้นำนั้นเป็นศิลปะอย่างหนึ่งในการปฏิบัติงาน เป็นกระบวนการที่เกี่ยวข้องกับการสร้างอิทธิพลที่ส่งผลกระทบต่อพฤติกรรมของบุคคลรอบข้าง หรือกล่าวอีกนัยหนึ่ง ภาวะผู้นำนั้นเป็นความสามารถของบุคคลที่จะสามารถสร้างอิทธิพลจูงใจ

หรือสั่งการให้บุคคลหนึ่งบุคคลใดหรือหลายคนกระทำการอย่างใดอย่างหนึ่งให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การหรือหน่วยงานนั้น (กองทัพเรือ, 2541)

ความเป็นผู้นำหรือภาวะผู้นำ (Leadership) เป็นเครื่องชี้วัดหรือประเมินค่าว่าผู้นำหรือผู้บังคับบัญชาของหน่วยนั้น ประสบความสำเร็จหรือล้มเหลวในการเป็นผู้นำ เครื่องชี้วัดดังกล่าวประกอบด้วย ขวัญ (Moral) วินัย (Discipline) การรักหมู่คณะ (Esprit de corps) และสมรรถภาพ (Proficiency) ของกำลังพลและหน่วย (กองทัพเรือ, 2541)

คุณลักษณะผู้นำที่พึงประสงค์

พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2525 (2539 อ้างถึงใน สุรศักดิ์ ประทานวโรปัญญา, 2557, หน้า 9) กล่าวว่า คุณลักษณะ หมายถึง เครื่องหมายหรือสิ่งที่ชี้ให้เห็นความดี หรือลักษณะประจำตัว ซึ่งสอดคล้องกับที่พรพวรรณ สุทธานนท์ (ม.ป.ป. อ้างถึงใน สุรศักดิ์ ประทานวโรปัญญา, 2557, หน้า 9) ซึ่งกล่าวว่า คุณลักษณะ หมายถึง แบบอย่างแห่งพฤติกรรมหรือสิ่งที่ปรากฏให้เห็น และชี้หรือแสดงถึงความดี หรือลักษณะประจำของบุคคล

กลุ่มส่งเสริมการเรียนการสอนและประเมินผล (2548 อ้างถึงใน สุรศักดิ์ ประทานวโรปัญญา, 2557, หน้า 10) คุณลักษณะที่พึงประสงค์ หมายถึง ลักษณะที่ต้องการให้เกิดขึ้นกับบุคคล อันเป็นคุณลักษณะที่สังคมต้องการในด้านคุณธรรม จริยธรรม ค่านิยม จิตสำนึก สามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นในสังคมได้อย่างมีความสุข ทั้งในฐานะพลเมืองไทย และพลเมืองโลก

ดังนั้น คุณลักษณะผู้นำที่พึงประสงค์ จึงหมายถึง ลักษณะพฤติกรรมหรือการกระทำที่คาดหวังให้เกิดกับผู้นำ ซึ่งลักษณะพฤติกรรมหรือการกระทำจะต้องเป็นพฤติกรรมหรือการกระทำที่ดี และเป็นที่ยอมรับของผู้ใต้บังคับบัญชา

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับผู้นำทางทหาร

ความเป็นผู้นำทางทหาร คือ ศิลปะในการจูงใจและอำนวยความสะดวกให้ทหารปฏิบัติภารกิจได้สำเร็จ โดยมีความเชื่อฟังอย่างเต็มใจ ความมั่นใจ ความนับถือ และความร่วมมือด้วยอย่างจริงใจ (กองทัพเรือ, 2541)

ภาวะผู้นำทางทหาร (Military leader) หมายถึง ศิลปะแห่งการจูงใจและการอำนวยความสะดวกให้ทหารปฏิบัติภารกิจให้สำเร็จ โดยมีความเชื่อมั่น ไว้วางใจ นับถือ และได้รับความร่วมมืออันดีจากทหารผู้นำทางทหารจึงเป็นผู้นำ ในขอบเขตของการแต่งตั้งให้เป็นผู้บังคับบัญชาในแต่ละหน่วยงาน เพื่อให้ดำเนินการบริหารการบังคับบัญชาให้เหมาะสม มีขวัญ (Moral) วินัย (Discipline) การรักหมู่คณะ (Esprit de corps) และสมรรถภาพ (Proficiency) เป็นตัวชี้วัดความเป็นผู้นำ

ทางทหารของผู้บังคับบัญชา (โรงเรียนนายเรือ, 2552)

ผู้นำที่มีคุณลักษณะผู้นำทางทหาร มิได้หมายถึง ทหารที่ได้รับตำแหน่งเป็นผู้บังคับบัญชา เพียงอย่างเดียวเท่านั้น แต่หมายถึง คุณลักษณะที่ต้องมีในตัวตนและสำนึกของการเป็นทหาร ที่จะต้องมีความรับผิดชอบ มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีกับทุกคน มีจิตใจเข้มแข็งกล้าหาญ สามารถพิจารณา ตัดสินใจในเรื่องต่าง ๆ อย่างมีเหตุผล และต้องมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์เพื่อปรับปรุงยุทธวิธี และพัฒนากองทัพให้เจริญก้าวหน้า (ศิริ ทิวะพันธ์, 2540)

หลักการของผู้นำทางทหาร (Military leadership principles)

เอกสารอ้างอิงกองทัพเรือ (อทร. 8307) ได้สรุปเกี่ยวกับหลักการของผู้นำทางทหารไว้ว่า คือ รากฐานแห่งความจริงหรือกฎแห่งการปฏิบัติอันเชื่อถือได้ ซึ่งได้กำหนดไว้เป็นแนวทาง ในการประพฤติและปฏิบัติเพื่อให้ผู้นำก้าวไปสู่ความสำเร็จ จากการศึกษาในประวัติศาสตร์ ทางทหารที่ผ่านมา จะพบว่า หลักการของผู้นำมีส่วนเกี่ยวข้องกับผลแห่งความสำเร็จในการปฏิบัติ ภารกิจของผู้นำเสมอ การที่จะใช้หลักการผู้นำข้อใดนั้นย่อมเปลี่ยนไปตามสถานการณ์ ผู้บังคับบัญชาซึ่งละเลยต่อหลักการเหล่านี้ย่อมเสี่ยงต่อความพ่ายแพ้หรือล้มเหลว

หลักการข้อที่ 1 เป็นผู้เชี่ยวชาญทางเทคนิคและยุทธวิธี

จะต้องไม่เพียงแต่จะต้องมีความรู้ในรายละเอียดของงานเท่านั้น โดยยังต้องมีความรู้ ทั่ว ๆ ไปอย่างกว้างขวางถึงความเกี่ยวข้องของงานนั้นกับส่วนอื่น ๆ ที่ควรสนใจอีกด้วย กล่าวคือ จะต้องมีความรู้ความสามารถในการปฏิบัติการทางทหารให้เท่ากับความรู้นในทางเทคนิค และการบริหารงาน

หลักการข้อที่ 2 รู้ตนและแสวงการปรับปรุงตน

ประเมินค่าและยอมรับในการปฏิบัติงานของตน ผู้นำที่จะประสบความสำเร็จจะต้องรู้ ในขีดความสามารถและขีดจำกัด และในข้อเท็จจริงจะต้องสามารถบังคับตัวเองได้ โดยการพัฒนา คุณลักษณะพึงประสงค์ของความเป็นผู้นำ

หลักการข้อที่ 3 ทำความรู้จักและดูแลในสวัสดิภาพของผู้ใต้บังคับบัญชา

จะทำให้มีความเข้าใจดีขึ้นว่า ผู้ใต้บังคับบัญชามีปฏิกิริยาและปฏิบัติอย่างไรภายใต้ ภาวะการณ์ต่าง ๆ กัน หากได้ใช้ความพยายามสังเกตอย่างใกล้ชิดและสุจริตใจ จะทำให้มี ความคุ้นเคยกับผู้ใต้บังคับบัญชาและรับรู้ในความแตกต่างกันของแต่ละคน ประมาณการ ความต้องการของผู้ใต้บังคับบัญชา และพยายามจัดหาเพื่อสนับสนุนเท่าที่จะทำได้ การปฏิบัติเช่นนี้ จะทำให้ได้รับความเชื่อฟัง มั่นใจ เชื่อถือ และให้ความร่วมมืออย่างจริงใจจากผู้ใต้บังคับบัญชา

หลักการข้อที่ 4 แจ้งเรื่องราวข่าวสารให้ผู้ได้บังคับบัญชาทราบ

ทุกคนอยากทราบว่าสิ่งที่ตนได้ปฏิบัติไปนั้นได้รับผลอย่างไร เป็นไปตามที่ตนคาดหวังหรือไม่ เป็นความจำเป็นที่ผู้บังคับบัญชาจะต้องแจ้งเรื่องราวข่าวสารต่าง ๆ เท่าที่จำเป็น ภายในขอบเขตของความต้องการแห่งการรักษาความปลอดภัย ซึ่งจะส่งเสริมให้ผู้ได้บังคับบัญชา มีความคิดริเริ่มปรับปรุงการปฏิบัติงานเป็นชุด และทำให้มีขวัญดีขึ้น

หลักการข้อที่ 5 ทำตนเป็นตัวอย่าง

ผู้ได้บังคับบัญชาจะคอยดูการประพฤติปฏิบัติคนของผู้บังคับบัญชาเสมอ ซึ่งอาจจะปฏิบัติตามหรือไม่ก็ได้ แต่จะใช้เป็นข้อแก้ตัวเมื่อพวกตนปฏิบัติบกพร่องในสิ่งหนึ่งสิ่งใด ลักษณะท่าทาง และการปฏิบัติของผู้นำจะต้องเป็นไปในทางที่ทำให้ผู้ได้บังคับบัญชาเกิดความเชื่อถือภูมิใจ และปรารถนาที่จะพบกับกรณีที่มาตรฐานในด้านต่าง ๆ ตามที่ผู้บังคับบัญชาได้กำหนดไว้

หลักการข้อที่ 6 เป็นที่มั่นใจว่าหน่วยรองเข้าใจในคำสั่ง มีการกำกับดูแลและปฏิบัติให้สำเร็จ

การสั่งการของผู้บังคับบัญชาจะต้องชัดเจน กระชับรัด ผู้รับคำสั่งมีความเข้าใจ มีการกำกับดูแลเพื่อให้เป็นที่มั่นใจว่า มีการปฏิบัติตามคำสั่งอย่างทันที เมื่อผู้รับคำสั่งมีปัญหา ผู้บังคับบัญชาจะต้องอยู่ในฐานะที่พร้อมที่จะให้คำแนะนำและปรึกษาหารือได้

หลักการข้อที่ 7 ฝึกผู้ได้บังคับบัญชาปฏิบัติงานร่วมกันเป็นชุด

ผู้บังคับบัญชาที่จะต้องพัฒนาให้ผู้ได้บังคับบัญชาสามารถปฏิบัติงานร่วมกันเป็นชุดได้ เพราะการสามารถปฏิบัติงานเป็นชุดหรือเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันได้เป็นกุญแจสำคัญที่จะนำไปสู่ความสำเร็จในการปฏิบัติภารกิจ เริ่มต้นจากหน่วยเล็กไปหาหน่วยใหญ่ขึ้นไปตามลำดับ

หลักการข้อที่ 8 ตกลงใจได้ถูกต้องและทันเวลา

ผู้นำจะต้องมีความสามารถที่จะประมาณสถานการณ์และตกลงใจได้อย่างรวดเร็ว และถูกต้อง สามารถให้คำชี้แจงด้วยเหตุผลที่เหมาะสมในสภาพการณ์ที่ยากลำบากและตกลงใจอย่างรวดเร็วว่าจะปฏิบัติอย่างไรต่อไป เพื่อชิงความได้เปรียบต่อสภาพการณ์ที่เกิดขึ้นนั้น ๆ

หลักการข้อที่ 9 พัฒนาให้ผู้ได้บังคับบัญชามีความสำนึกในความรับผิดชอบ

การพัฒนาให้ผู้ได้บังคับบัญชามีความสำนึกในความรับผิดชอบ กระทำได้โดยการมอบอำนาจให้แก่หน่วยรองตามลำดับชั้นอย่างเหมาะสม จะเป็นการสร้างสรรค์ความเชื่อมั่นและเชื่อถือระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้บังคับหน่วยรอง ทำให้หน่วยรองมีความริเริ่มในการปฏิบัติและให้ความร่วมมืออย่างจริงใจ

หลักการข้อที่ 10 ใช้หน่วยตามขีดความสามารถ

การที่ผู้นำจะสามารถใช้หน่วยได้อย่างถูกต้องเหมาะสมมีประสิทธิภาพนั้นจะต้องทราบถึงขีดความสามารถและขีดจำกัดของหน่วยรอง ท่านจะต้องใช้ดุลพินิจอย่างรอบคอบในการพิจารณาใช้หน่วย ความล้มเหลวในการปฏิบัติการ ทำให้ขาดความเชื่อมั่น ซึ่งจะมีผลกระทบต่อขวัญ ความรักหมู่คณะ วินัย และประสิทธิภาพของเจ้าหน้าที่ภายในหน่วยนั้น ๆ

หลักการข้อที่ 11 แสวงหาความรับผิดชอบและรับผิดชอบในการปฏิบัติงานทั้งปวง ผู้นำที่ดีจะต้องมีความคิดริเริ่มในการปฏิบัติงาน โดยไม่ต้องรอรับคำสั่งให้ปฏิบัติ แต่อย่างเดียว แก้ไขปรับปรุงสิ่งที่มีอยู่แล้วให้ดียิ่งขึ้น เหมาะสม ปลอดภัย และได้ผลคุ้มค่า ผู้นำจะต้องรับผิดชอบต่อการทำงานของหน่วยทุกประการ ไม่ว่าจะประสบผลสำเร็จหรือล้มเหลวก็ตาม (กองทัพเรือ, 2541)

คุณลักษณะของความเป็นผู้นำทางทหาร

คุณลักษณะผู้นำทางทหารและหลักการของผู้นำ มีต้นกำเนิดจากหน่วยนาวิกโยธินของกองทัพเรือสหรัฐอเมริกา (U.S. Marine Corps.) ที่มีการนำประสบการณ์ในสงครามและการปฏิบัติการต่าง ๆ มากำหนดคุณลักษณะผู้นำทหารไว้ 14 ประการ เรียกเป็นรหัสย่อเพื่อให้ง่ายต่อการจดจำว่า “JJ DID TIE BUCKLE” ซึ่งรหัสนี้เป็นการนำตัวอักษรตัวแรกของคำภาษาอังกฤษของคุณลักษณะผู้นำทหารทั้ง 14 ประการ ได้แก่ (1) Justice (2) Judgment (3) Decisiveness (4) Initiative (5) Dependability (6) Tact (7) Integrity (8) Enthusiasm (9) Bearing (10) Unselfishness (11) Courage (12) Knowledge (13) Loyalty และ (14) Endurance (U.S. Marine Corps JROTC, 2009) ต่อมาแนวคิดนี้ได้ถ่ายทอดสู่ทหารทุกกองทัพในสหรัฐอเมริกา และถูกถ่ายทอดมายังกองทัพไทย ผ่านนายทหารเรือที่ได้รับการศึกษาหลักสูตรทางทหารเรือในกองทัพเรือสหรัฐอเมริกา อย่างไรก็ตาม กรณีของกองทัพไทยได้เพิ่มความมีวิสัยทัศน์ (Vision) คือ การมองการณ์ไกล การสร้างภาพอนาคต หรือการมองอนาคตซึ่งจะเป็นเป้าหมายในการเดินไปสู่อนาคต โดยวิธีการนำเอาระบบการวางแผนมาใช้ เพื่อให้ทันต่อเหตุการณ์และสถานการณ์ที่จะเกิดขึ้นในอนาคตเข้ามาด้วย (กองทัพเรือ, 2541) ดังนั้น คุณลักษณะของความเป็นผู้นำทางทหารพื้นฐานสำคัญที่ผู้นำหน่วยทุกระดับพึงมีที่กองทัพไทยนำมาใช้ จึงประกอบด้วย 15 ประการ คือ

1. ความยุติธรรม (Justice) หมายถึง ลักษณะของความไม่ลำเอียงหรือมือคดและมีความมั่นคงในการปกครองบังคับบัญชา เกี่ยวกับการให้รางวัล และการลงโทษ จะต้องควรแก่กรณี
2. การตัดสินใจ (Judgment) หมายถึง ความสามารถในการเปรียบเทียบข้อเท็จจริง และหนทางแก้ปัญหาที่เป็นไปได้อย่างมีเหตุผล เพื่อประกอบการตัดสินใจได้อย่างถูกต้อง

3. ความเด็ดขาด (Decisiveness) หมายถึง ความสามารถในการตกลงใจโดยฉับพลัน และประกาศข้อตกลงใจอย่างเอาจริง และชัดเจน โดยพิจารณาจากข้อเท็จจริงต่าง ๆ รวมทั้ง ประสบการณ์ของตนเอง และบุคคลอื่นอย่างมีเหตุผลและมีความมั่นใจในลักษณะที่รวดเร็ว ไม่พูดอ้อมค้อมถูกต้อง และทันเวลา

4. ความริเริ่ม (Initiative) หมายถึง กระบวนการคิด และความสามารถแตกความคิดจากเดิมไปสู่ความคิดแปลกใหม่ ที่ไม่ซ้ำของเดิม

5. ความไว้วางใจได้ (Dependability) หมายถึง การได้รับความไว้วางใจ ในการปฏิบัติงานตามหน้าที่ หรืองานที่มอบหมายได้ถูกต้องไม่ผิดพลาด

6. การรู้จักกาลเทศะ (Tact) หมายถึง การมีมารยาทและวางตัวดีในที่ทำงาน ความสามารถในการที่จะทำงานร่วมกับบุคคลอื่นได้โดยไม่เกิดการขัดแย้งกัน ความสามารถในการใช้คำพูดได้อย่างเหมาะสมในเวลาอันสมควร

7. ความซื่อสัตย์ (Integrity) หมายถึง การแสดงออกถึงการยึดมั่นในความถูกต้อง ประพฤติตนตรงตามความเป็นจริง มีความสะอาด และเกรงกลัวต่อการกระทำผิดทั้งทางกาย วาจาใจ ต่อหน่วยงาน ต่อหน้าที่ ต่อผู้ร่วมงานและต่อตนเอง

8. ความกระตือรือร้น (Enthusiasm) หมายถึง การแสดงออกถึงความสนใจ ใส่ใจ อยากจะทำงานนั้น ๆ อย่างจริงจัง และมีความจดจ่อต่อการปฏิบัติงานอย่างจริงจัง

9. ลักษณะท่าทาง (Bearing) หมายถึง สามารถสร้างความประทับใจในเรื่องท่าทางการวางตัว และความประพฤติให้อยู่ในระดับสูงสุด เป็นที่นิยมของผู้อื่นอยู่ตลอดเวลา มีความสุภาพ นุ่มนวล มีความสง่าผ่าเผย ควบคุมตนเองได้ ทั้งในการปฏิบัติตนและอารมณ์ แต่งกายสะอาด เรียบร้อยถูกต้องตามระเบียบแบบแผน

10. ความไม่เห็นแก่ตัว (Unselfishness) หมายถึง การไม่หาความสะดวกสบาย และความก้าวหน้าให้แก่ตน โดยทำให้ผู้อื่นต้องเดือดร้อน การคำนึงถึงประโยชน์ของส่วนรวม มากกว่าประโยชน์ส่วนตัว

11. ความกล้าหาญ (Courage) หมายถึง การบังคับจิตใจตนเองให้อยู่ในความสงบ และยึดมั่นในสิ่งที่ถูกต้อง ไม่เกรงกลัวว่าจะเกิดอะไรขึ้น กล้าทำ กล้าพูด กล้ายอมรับผิด หรือคำติเตียน เมื่อมีความผิดพลาด หรือบกพร่อง

12. ความรอบรู้ (Knowledge) หมายถึง ความเข้าใจในเรื่องราวต่าง ๆ ทั้งใน ทางทหารและเรื่องทั่วไป ซึ่งรวมไปถึงความสามารถในการนำความรู้ ไปใช้เพื่อเป้าหมาย ที่ต้องการ

13. ความจงรักภักดี (Loyalty) หมายถึง การดำรงเชิดชูรักษาไว้ซึ่งพระบรมเดชานุภาพแห่งพระมหากษัตริย์เจ้า การพิทักษ์รักษา ปกป้องไว้ซึ่งผลประโยชน์ของชาติ และการปกครองในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข รวมทั้งความเป็นผู้มีอุดมการณ์ในการปฏิบัติงานเพื่อชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์ ตลอดจนมีความรักในหน่วยงานและเพื่อนร่วมงาน

14. ความอดทน (Endurance) หมายถึง ความสามารถในการยืนหยัดไม่ท้อถอยในการทำภารกิจใด ๆ แม้ว่าจะมีอุปสรรคใด มาขวางกั้น สามารถที่จะยืนหยัดต่อสู้กับความเจ็บปวด ความเหนื่อยยาก ความบีบคั้น และความยากลำบากต่าง ๆ

15. การมีวิสัยทัศน์ (Vision) หมายถึง การมองการณ์ไกล การสร้างภาพอนาคต หรือการมองอนาคต ซึ่งจะเป็นเป้าหมายในการเดินทางไปสู่ออนาคต โดยวิธีการนำเอาระบบการวางแผนมาใช้ เพื่อให้ทันต่อเหตุการณ์และสถานการณ์ที่จะเกิดขึ้นในอนาคต (กองทัพเรือ, 2541)

ข้อมูลทั่วไปของหน่วยบัญชาการต่อสู้อากาศยานและรักษาฝั่ง



ภาพที่ 2 ตราสัญลักษณ์ของหน่วยบัญชาการต่อสู้อากาศยานและรักษาฝั่ง

วิสัยทัศน์

หน่วยบัญชาการต่อสู้อากาศยานและรักษาฝั่ง จะเป็นกำลังรบหลักของระบบป้องกันภัยทางอากาศและระบบป้องกันฝั่ง กับสนับสนุนการปฏิบัติการทางเรือที่มีความพร้อมสูงสุด

พันธกิจ

1. จัดและเตรียมกำลังรบพร้อมยุทธโศปกรณ์ ระบบส่งกำลังบำรุง และระบบควบคุมบังคับบัญชา สำหรับการปฏิบัติการกิจที่สมบูรณ์แบบ เพื่อดำรงขีดความสามารถในการป้องกันภัย

ทางอากาศ การป้องกันฝั่ง และการตรวจการณ์ทั้งทางอากาศและทางทะเล

2. ใช้กำลังทหารต่อสู้อากาศยานและรักษาฝั่ง เพื่อป้องกันภัยทางอากาศ การป้องกันฝั่ง และการตรวจการณ์ทางทะเลตามแนวชายฝั่ง เพื่อตอบสนองภารกิจของกองทัพเรือทั้งในยามปกติ และยามสงคราม

3. ใช้ศักยภาพของหน่วยทั้งปวงที่มีอยู่ เพื่อสนับสนุนการปฏิบัติการกิจที่กองทัพเรือ มอบหมายให้เพิ่มเติมได้อย่างรวดเร็ว เมื่อได้รับการร้องขอ รวมทั้งการพัฒนาประเทศ การช่วยเหลือ ประชาชน และสนับสนุน โครงการพระราชดำริ

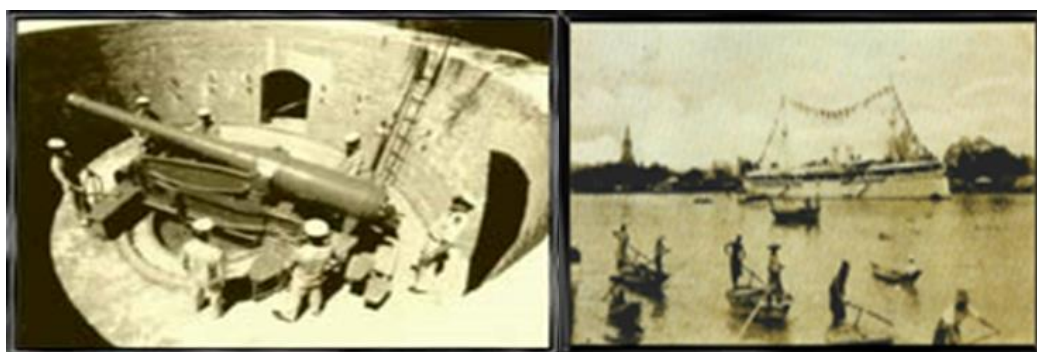
ประวัติความเป็นมาของหน่วยบัญชาการต่อสู้อากาศยานและรักษาฝั่ง การต่อสู้อากาศยาน

ในปี พ.ศ. 2483 ก่อนสงครามมหาเอเชียบูรพา กองทัพเรือได้วางแนวทางในการป้องกัน ฐานทัพที่คาดว่าจะตกเป็นเป้าหมายในการถูกโจมตีทางอากาศ ซึ่งเดิมในพื้นที่กรุงเทพมหานคร อาศัยปืนต่อสู้อากาศยานของกองทัพบกในการป้องกัน ส่วนในพื้นที่สัดหีบยังขาดแคลนอาวุธ ป้องกันสถานที่สำคัญ การป้องกันจากเรือก็ทำได้เพียงบางจุดเท่านั้น ด้วยข้อจำกัดนี้ กองทัพเรือ จึงจัดตั้งหน่วยต่อสู้อากาศยาน โดยจัดซื้อปืนต่อสู้อากาศยาน 75/ 41 จำนวน 12 กระบอก ตู้ควบคุม การยิง 2 เครื่อง และรถตรวจการณ์อีก 3 คัน จากประเทศญี่ปุ่น โดยใช้กำลังพลจากทหารหน่วยเรือ นำมาอบรมและเมื่อเสร็จสิ้นการอบรม จึงได้ตั้งเป็นหน่วย กองต่อสู้อากาศยาน เมื่อวันที่ 16 กรกฎาคม พ.ศ. 2484 มีสถานที่ทำการชั่วคราวบริเวณท่าราชวรดิฐด้านเหนือ ปลายปี พ.ศ. 2484 สถานการณ์วิกฤตมากยิ่งขึ้น กองต่อสู้อากาศยาน ได้จัดกำลังทหาร 1 กองร้อย ไปประจำที่สัดหีบ และเมื่อสงครามมหาเอเชียบูรพาอุบัติขึ้น เมื่อวันที่ 8 ธันวาคม พ.ศ. 2484 เพื่อให้ปฏิบัติการได้ อย่างมีประสิทธิภาพ กองทัพเรือจึงย้ายตำบลที่ตั้งกองต่อสู้อากาศยาน จากสะพานท่าราชวรดิฐ ไปยังสนามโรงเรียนมัธยมวัดชิโนรส ฝั่งธนบุรี ถนนอิสรภาพ และจัดกำลังอีก 1 กองร้อย ไปตั้ง ที่สนามโรงเรียนนายเรือ พระราชวังเดิม โดยใช้นักเรียนนายเรือเป็นพลประจำปืน เพื่อแก้ปัญหา การขาดแคลนกำลังพลในภาวะสงคราม ส่วนกำลังอีก 1 กองร้อย ไปตั้งอยู่ที่สนามหน้าโรงเรียน วัดบางนา ต่อมาเพื่อให้ปฏิบัติการต่อสู้อากาศยานได้ผลดียิ่งขึ้น กองทัพเรือจึงได้จัดซื้อไฟฉายขนาด 150 ซม. จำนวน 8 ดวง มีเครื่องฟังเสียงขนาดเล็กประจำอยู่ทุกดวง และจัดซื้อปืนกล 20 มม. เพื่อต่อสู้อากาศยานระยะใกล้ และเพื่อป้องกันไฟฉายดวงละ 1 กระบอก ต่อมากองต่อสู้อากาศยาน ได้รับการขยายอัตราเป็น 2 กองพัน ประกอบด้วย กองพันปืน สอ.75/ 41 และกองพันไฟฉาย จากนั้นกองต่อสู้อากาศยานได้ย้ายสังกัดจากกองเรือรบไปขึ้นกับมณฑลทหารเรือที่ 1 เมื่อวันที่ 1 มกราคม พ.ศ. 2486 และได้ย้ายกองร้อยจากบुकค โลไปยังสัดหีบ

ต่อมาเกิดกรณี “กบฏแมนฮัตตัน” (29 มิถุนายน พ.ศ. 2494) ผู้บังคับกองต่อสู้อากาศยาน ได้ถูกสะกดของลูกระเบิดที่ทิ้งจากเครื่องบินเสียชีวิต อาวุธปืนต่อสู้อากาศยานไฟฉาย รวมทั้ง ยุทโธปกรณ์อื่น ๆ ถูกยึดไปหมด คงเหลือแต่กำลังพลเท่านั้น จึงสิ้นสุดบทบาทกองต่อสู้อากาศยาน ที่จัดตั้งขึ้นเมื่อ 16 กรกฎาคม พ.ศ. 2484 เพียงเท่านั้น สำหรับชิ้นส่วนของไฟฉาย ที่ยังคงเหลืออยู่ คือ กระจกโค้ง ซึ่งปัจจุบันตั้งอยู่ที่หน้ากองบัญชาการ หน่วยบัญชาการต่อสู้อากาศยานและรักษาฝั่ง อำเภอสัตหีบ จังหวัดชลบุรี

การรักษาฝั่ง

สำหรับ “ป้อมปราการ” ซึ่งเป็นจุดกำเนิดของการรักษาฝั่ง จากหลักฐานทาง ประวัติศาสตร์ และ โบราณคดี นับตั้งแต่ยุคสุโขทัยมีการสร้างกำแพงเมือง และขุดคูคลอง ที่เรียกกันว่า คูเมือง เพื่อป้องกันบ้านเมืองในยุคกรุงศรีอยุธยา พระมหากษัตริย์ ในสมัยนั้น ทรงเห็นถึงความสำคัญของป้อมปราการ และทรงเปลี่ยนแปลงยุทธศาสตร์ เกี่ยวกับการใช้ ป้อมปราการตามความเหมาะสม



ภาพที่ 3 ปืนใหญ่และป้อมปราการ สำหรับรักษาฝั่งแม่น้ำเจ้าพระยา

สมัยกรุงรัตนโกสินทร์ตอนต้น มีการสร้างเมืองนครเขื่อนขันธ์ (อำเภอพระประแดง ในปัจจุบัน) เพื่อใช้เป็นเมืองหน้าด่าน ป้องกันข้าศึกที่จะรุกล้ำทางปากแม่น้ำเจ้าพระยา พร้อมกับ สร้างป้อมปราการอีกหลายป้อมทั้งสองฝั่งของแม่น้ำเจ้าพระยา อาทิ ป้อมวิทยาคม ป้อมปู่เจ้าสมิงพราย ป้อมปีศาจสิง ป้อมราหูจร ป้อมแสงไฟฟ้า ป้อมมหาสังหาร ป้อมผีเสื้อสมุทร และป้อมเสือซ่อนเล็บ เป็นต้น ครั้นจนถึงรัชสมัยแผ่นดินของพระพุทธเจ้าหลวงรัชกาลที่ 5 ป้อมต่าง ๆ ที่เคยมีอยู่ล้วนชำรุดทรุดโทรมลงตามกาลเวลา ประกอบกับเกิดกรณีพิพาทระหว่างไทย กับฝรั่งเศส พระองค์จึงทรงพระกรุณาโปรดเกล้าฯ ให้สร้างป้อมพระจุลจอมเกล้า ณ ตำบลแหลมฟ้าผ่า ปากน้ำเจ้าพระยา มีอาวุธปืนวิคเกอร์อาร์มสตรอง ขนาด 6 นิ้ว

ซึ่งมีความทันสมัยในเวลานั้น จัดซื้อมาจากอังกฤษ เวลายิงจะโผล่ฟันปากหลุมด้วยแรงไฮดรอลิกส์ เช่นเดียวกับการผลุบโผล่ของปืนใหญ่ประจำป้อม จึงได้ฉายาว่า ปืนเสือหมอบ และป้อมนี้มีโอกาสรับใช้ชาติในวิกฤตการณ์ ร.ศ. 112



ภาพที่ 4 ปืนใหญ่และป้อมปราการบริเวณป้อมพระจุลจอมเกล้า

ต่อมาในปี พ.ศ. 2518 กระทรวงกลาโหมได้อนุมัติหลักการความพร้อมรบในการป้องกันภัยทางอากาศ โดยให้กองทัพเรือจัดตั้งหน่วยต่อสู้ป้องกันภัยทางอากาศขึ้นใหม่ มีหน้าที่ป้องกันภัยทางอากาศให้แก่ฐานทัพเรือและที่ตั้งสำคัญทางทหาร และในวันที่ 23 พฤศจิกายน พ.ศ. 2524 ได้อนุมัติจัดตั้งกรมต่อสู้อากาศยานและรักษาฝั่ง ขึ้นตรงต่อฐานทัพเรือสัตหีบ โดยใช้พื้นที่ที่ได้รับมอบคืนจากกองทัพอากาศ เป็นที่ตั้งของหน่วย และต่อมาตามมติคณะรัฐมนตรีจากการประชุมเมื่อวันที่ 5 เมษายน พ.ศ. 2531 รัฐบาลมีโครงการพัฒนาพื้นที่เศรษฐกิจชายฝั่งทะเลภาคตะวันออก จึงได้มอบให้กองทัพเรือรับผิดชอบป้องกันภัยทางอากาศและภัยทางทะเลให้กับพื้นที่เศรษฐกิจเหล่านั้น โดยต่อมาได้รับการขยายหน่วยให้เป็นหน่วยบัญชาการต่อสู้อากาศยานและรักษาฝั่ง ขึ้นตรงต่อกองทัพเรือ เมื่อวันที่ 13 สิงหาคม พ.ศ. 2533 (หน่วยบัญชาการต่อสู้อากาศยานและรักษาฝั่ง, 2558)

โครงสร้างการจัดหน่วยของหน่วยบัญชาการต่อสู้อากาศและรักษาฝั่ง



ภาพที่ 5 โครงสร้างการจัดหน่วยของ หน่วยบัญชาการต่อสู้อากาศยานและรักษาฝั่ง

กรมต่อสู้อากาศยานที่ 1

ภารกิจ เพื่อป้องกันภัยทางอากาศและป้องกันฝั่งทะเล ให้แก่ที่ตั้งสำคัญในพื้นที่รับผิดชอบของกองทัพเรือ และพื้นที่ที่ได้รับมอบหมาย (บริเวณพื้นที่ กทม. ปริมณฑล และภาคตะวันออก) แบ่งกำลังรบหลักเป็น 3 กองพัน ได้แก่ กองพันต่อสู้อากาศยานที่ 11 กองพันต่อสู้อากาศยานที่ 12 และกองพันต่อสู้อากาศยานที่ 13

กรมต่อสู้อากาศยานที่ 2

ภารกิจ เพื่อป้องกันภัยทางอากาศและป้องกันฝั่งทะเล ให้แก่ที่ตั้งสำคัญในพื้นที่รับผิดชอบของกองทัพเรือ และพื้นที่ที่ได้รับมอบหมาย (บริเวณภาคใต้ ทั้งฝั่งทะเลด้านอ่าวไทย และด้านทะเลอันดามัน) แบ่งกำลังรบหลักเป็น 3 กองพัน ได้แก่ กองพันต่อสู้อากาศยานที่ 21 กองพันต่อสู้อากาศยานที่ 22 และกองพันต่อสู้อากาศยานที่ 23

กรมรักษาฝั่งที่ 1

ภารกิจ เพื่อป้องกันฝั่งทะเลและป้องกันภัยทางอากาศให้แก่ที่ตั้งสำคัญในพื้นที่รับผิดชอบของกองทัพเรือ และพื้นที่ที่ได้รับมอบหมาย (พื้นที่ภาคใต้ฝั่งอันดามัน) แบ่งกำลังรบหลักเป็น 3 กองพัน ได้แก่ กองพันรักษาฝั่งที่ 11 กองพันรักษาฝั่งที่ 12 และกองพันรักษาฝั่งที่ 13

ศูนย์ต่อสู้อากาศยานและรักษาฝั่ง

ภารกิจ อำนาจการควบคุม และประสานการปฏิบัติทางยุทธวิธีเกี่ยวกับการต่อสู้อากาศยานและรักษาฝั่งของหน่วยบัญชาการต่อสู้อากาศยานและรักษาฝั่งและหน่วยต่าง ๆ ในพื้นที่ที่รับผิดชอบ แบ่งหน่วยหลักเป็น 3 หน่วย ได้แก่ ศูนย์ต่อสู้อากาศยานและรักษาฝั่งประจำพื้นที่ 1 ศูนย์ต่อสู้อากาศยานและรักษาฝั่งประจำพื้นที่ 2 และศูนย์ต่อสู้อากาศยานและรักษาฝั่งประจำพื้นที่ 3

กรมสนับสนุน

ภารกิจ สนับสนุนทางการส่งกำลังบำรุงให้แก่หน่วยในความรับผิดชอบของหน่วยบัญชาการต่อสู้อากาศยานและรักษาฝั่ง รับผิดชอบ แบ่งหน่วยหลักเป็น 4 หน่วย ได้แก่ กองพันขนส่ง กองพันซ่อมบำรุง กองพันสื่อสารและอิเล็กทรอนิกส์ และกองพันพยาบาล

ศูนย์การฝึก

ภารกิจ ดำเนินการฝึกอบรมทหารต่อสู้อากาศยานและรักษาฝั่งศึกษาวิจัยและพัฒนาวิทยาการที่เกี่ยวกับการต่อสู้อากาศยานและรักษาฝั่ง ตลอดจนการฝึกกำลังทดแทน และกำลังสำรองให้แก่หน่วยบัญชาการต่อสู้อากาศยานและรักษาฝั่ง แบ่งหน่วยหลักเป็น 3 หน่วย ได้แก่ โรงเรียนทหารต่อสู้อากาศยานและรักษาฝั่ง กองพันฝึกพลทหารที่ 1 และกองพันฝึกพลทหารที่ 2

กองร้อยกองบัญชาการ

ภารกิจ สนับสนุนทางธุรการ บริการทั่วไปให้แก่กองบัญชาการ แบ่งหน่วยหลักเป็น 3 หน่วย ได้แก่ กองบังคับการกองร้อย หมวดบริการ และหมวดป้องกัน

ข้อมูลเกี่ยวกับผู้บังคับกองพัน หน่วยบัญชาการต่อสู้อากาศยานและรักษาฝั่ง

ผู้บังคับกองพัน เป็นผู้ที่มีความสามารถทั้งปวงในการปกครองบังคับบัญชาในกองพัน มีหน้าที่การจัดเตรียมกำลังพล อาวุธยุทโธปกรณ์ของหน่วยให้พร้อม เพื่อปฏิบัติการกิจทุกอย่างที่ได้รับมอบหมาย ทั้งในเวลาปกติ เวลาฉุกเฉิน และเวลาสงคราม (กองทัพเรือ, 2531) ดังนั้นจึงกล่าวได้ว่า ผู้บังคับกองพันเป็นตำแหน่งที่มีความสำคัญสูงสุด ซึ่งในการปฏิบัติงานร่วมกับข้าราชการทหาร ในภาวะปกติและในภาวะสงครามนั้น ผู้บังคับกองพันจะต้องมีภาวะผู้นำเป็นศิลปะในการชักจูงใจให้ข้าราชการทหาร ผู้ใต้บังคับบัญชา ให้ความร่วมมือในการปฏิบัติการกิจให้บรรลุตามที่หน่วยเหนือมอบหมาย (หน่วยบัญชาการต่อสู้อากาศยานและรักษาฝั่ง, 2558)

การคัดเลือกผู้ดำรงตำแหน่งผู้บังคับกองพัน

การคัดเลือกนายทหารสัญญาบัตร เพื่อบรรจุในตำแหน่งผู้บังคับกองพัน จะคัดเลือกโดยผู้บัญชาการ หน่วยบัญชาการต่อสู้อากาศยานและรักษาฝั่ง โดยมีคุณสมบัติ ได้แก่

1. เป็นนายทหารสัญญาบัตรที่สำเร็จการศึกษาจากโรงเรียนนายเรือ พรรคเหล่านาวิน
2. ชั้นยศนาวาโท สำเร็จการศึกษาหลักสูตรเสนาธิการทหารเรือ
3. สำเร็จการศึกษาหลักสูตรเครื่องหมายความสามารถทหารต่อสู้อากาศยานและรักษาฝั่ง

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

กอบกฤษ แก่น โนนสังข์ (2551) ได้ศึกษาเรื่อง ความคาดหวังของนายทหารประทวนต่อพฤติกรรมภาวะผู้นำของนายทหารสัญญาบัตร กรณีศึกษาข้าราชการที่ปฏิบัติงานอยู่ในกองเรือฟริเกตที่ 1 กองเรือยุทธการ โดยศึกษาเกี่ยวกับพฤติกรรมของกริฟฟิน (Griffiths) 7 ด้าน ได้แก่ ผู้นำในฐานะริเริ่ม ผู้นำในฐานะเป็นนักปรับปรุง ผู้นำในฐานะเป็นผู้ให้การยอมรับ ผู้นำในฐานะเป็นผู้ให้การช่วยเหลือ ผู้นำในฐานะเป็นนักพูดที่เก่ง ผู้นำในฐานะเป็นผู้ประสานงาน และผู้นำในฐานะเป็นผู้ที่เข้าสังคมได้ โดยมีตัวแปรอิสระ ได้แก่ อายุ วุฒิการศึกษาสูงสุด สถานภาพสมรส ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ลักษณะความรับผิดชอบ หน้าที่และรายได้ ผลการศึกษา พบว่า คาดหวังผู้นำในฐานะเป็นนักปรับปรุงมากที่สุด รองลงมา ได้แก่ ผู้นำในฐานะเป็นผู้ที่เข้าสังคมได้ และผู้นำในฐานะเป็นผู้ให้การช่วยเหลือ ส่วนผู้นำในฐานะเป็นนักพูดที่เก่ง ได้รับคะแนนเป็นอันดับสุดท้าย แสดงให้เห็นว่า ข้าราชการที่ปฏิบัติงานอยู่ในกองเรือฟริเกตที่ 1 กองเรือยุทธการคาดหวังต่อนายทหารสัญญาบัตรให้เป็นผู้ที่การกระทำมากกว่าการพูด

จตุรงค์ พาศรี (2551) ได้ศึกษาเรื่อง รูปแบบภาวะผู้นำของนายทหารอากาศ: ศึกษาเฉพาะกรณี กองบิน 21 จังหวัดอุบลราชธานี เพื่อเปรียบเทียบรูปแบบภาวะผู้นำของนายทหารอากาศ ได้แก่ ผู้นำแบบประชาธิปไตย ผู้นำแบบเผด็จการ และผู้นำแบบเสรีนิยม จำแนกตามอายุ ชั้นยศ ระดับการศึกษา สถานภาพการสมรส กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ นายทหารอากาศในกองบิน 21 จังหวัดอุบลราชธานี ผลการศึกษา พบว่า นายทหารอากาศกองบิน 21 จังหวัดอุบลราชธานี มีรูปแบบภาวะผู้นำแบบประชาธิปไตยมากที่สุด รองลงมา คือ แบบเผด็จการและแบบเสรีนิยม มีน้อยที่สุด

จุฑามาศ กลมรัตน์ (2550) ได้ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำของผู้บริหารที่พึงประสงค์: กรณีศึกษากรมสารบรรณทหารบก เกี่ยวกับความคิดเห็นของข้าราชการในกรมสารบรรณทหารบก ที่มีต่อภาวะผู้นำของผู้บริหารที่พึงประสงค์กับภาวะผู้นำของผู้บริหารที่เป็นจริงในปัจจุบัน ทั้งหมด 5 ด้าน คือ ด้านความเป็นผู้นำ คุณธรรมและจริยธรรม วิสัยทัศน์ ความสามารถในการปรับตัว และความยืดหยุ่น และความสามารถในการใช้เทคโนโลยี ผลการศึกษา พบว่า ตามความคิดเห็นของข้าราชการระดับภาวะผู้นำของผู้บริหารที่พึงประสงค์อยู่ในระดับสูงสุด คือ มีคุณธรรมและจริยธรรม แต่ความเป็นจริงในปัจจุบัน ระดับภาวะผู้นำของผู้บริหารอยู่ในระดับสูงสุด คือ

ความสามารถในการปรับตัวและความยืดหยุ่น ในทางตรงกันข้ามตามความคิดเห็นของผู้บริหารระดับสูง กลับมองว่าระดับภาวะผู้นำของผู้บริหารที่พึงประสงค์อยู่ในระดับสูงสุด คือ มีความเป็นผู้นำ และยังพบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกัน มีความคิดเห็นที่แตกต่างกันของภาวะความเป็นผู้นำของผู้บริหารที่พึงประสงค์และภาวะผู้นำของผู้บริหารที่เป็นจริงในปัจจุบันแตกต่างกันด้วย

ประเสริฐ สิงขรเจียว (2550) ได้ศึกษาเรื่อง ยุทธศาสตร์การพัฒนาภาวะผู้นำให้กับทหารกองประจำการหน่วยจังหวัดทหารบกเลย ในด้านศึกษาสภาพภาวะผู้นำของทหารกองประจำการของหน่วยจังหวัดทหารบกเลยและศึกษาปัญหาและความต้องการในการพัฒนาภาวะผู้นำให้กับทหารกองประจำการของหน่วยจังหวัดทหารบกเลย กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ทหารกองประจำการหน่วยจังหวัดทหารบกเลย และผู้บังคับบัญชาเป็นนายทหารฝ่ายอำนวยการหัวหน้าหน่วย/แผนก/ฝ่ายของจังหวัดทหารบกเลย ผลการวิจัย พบว่า ทหารกองประจำการของหน่วยจังหวัดทหารบกเลยมีภาวะผู้นำอยู่ในระดับมาก ทั้งในภาพรวมและรายด้านทั้ง 3 ด้าน ได้แก่ ด้านบุคลิกภาพภายนอก ด้านคุณค่าในตัวผู้นำ และด้านการแสดงออกของผู้นำ แสดงให้เห็นว่า ภาวะผู้นำไม่เพียงแต่สำคัญเฉพาะผู้บังคับบัญชา แต่มีอยู่ในทหารทุกคนมากขึ้นแตกต่างกันไป อยู่กับทหารทุกระดับ และภาวะผู้นำของทหารสามารถเปลี่ยนแปลงได้ ขึ้นอยู่กับความเอาใจใส่ในการพัฒนา

พิชญณา วงศาโรจน์ (2558) ได้ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำของผู้บริหารที่พึงประสงค์: กรณีศึกษา กรมกำลังพลทหารบก ตัวแปรต้น คือ ทักษะคิดของผู้บริหาร หลักธรรมาภิบาลของผู้บริหาร และคุณลักษณะของผู้บริหาร ตัวแปรตาม คือ ภาวะผู้นำของผู้บริหารที่พึงประสงค์ กลุ่มตัวอย่าง คือ ข้าราชการทหารภายในกรมกำลังพลทหารบก สำหรับระดับความคิดเห็นของข้าราชการทหารภายในกรมกำลังพลทหารบกที่มีต่อภาวะผู้นำของผู้บริหารที่พึงประสงค์ พบว่า ตัวแปรต้นทักษะคิดของผู้บริหาร และด้านหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารมีความสัมพันธ์กับภาวะผู้นำของผู้บริหารที่พึงประสงค์อย่างมีระดับนัยสำคัญทางสถิติ ส่วนคุณลักษณะของผู้บริหารไม่มีอิทธิพลกับภาวะผู้นำของผู้บริหารที่พึงประสงค์ ซึ่งแสดงให้เห็นว่าข้าราชการทหารภายในกรมกำลังพลทหารบก ให้ความสำคัญกับทักษะคิดและการทำงานบนหลักธรรมาภิบาลของผู้บังคับบัญชา มากกว่าการมีภาวะผู้นำ โดยซึ่งจากภารกิจของกรมกำลังพลทหารบก ทำหน้าที่เป็นฝ่ายอำนวยการ ไม่ใช่หน่วยกำลังรบโดยตรง ดังนั้น ข้าราชการทหารภายในกรมกำลังพลทหารบก จึงให้ความสำคัญกับทักษะคิดและการทำงานบนหลักธรรมาภิบาลของผู้บังคับบัญชา เป็นสำคัญ โดยไม่ได้พิจารณาการมีภาวะผู้นำของผู้บริหารที่พึงประสงค์จากคุณลักษณะของผู้บังคับบัญชา ซึ่งสอดคล้องกับผู้บังคับกองพัน ที่ต้องทำหน้าที่ตั้งแต่ภาวะปกติที่ยังไม่มีสงครามเช่นกัน

ภักทสม สนิทสม และณัฐพล จารัตน์ (2558) ได้ศึกษาเรื่อง คุณลักษณะผู้นำทางทหาร ที่พึงประสงค์ของกองทัพไทย ซึ่งได้นำลักษณะภาวะผู้นำและหลักการของผู้นำที่ริเริ่มจาก ทหารนาวิกโยธิน กองทัพเรือสหรัฐอเมริกา ที่นำไปใช้จริงในสงครามและในการปฏิบัติ ภารกิจต่าง ๆ ประกอบด้วย คุณลักษณะผู้นำทางทหาร 14 ประการ ได้แก่ ลักษณะของการเป็นผู้นำ ทางทหาร 14 ประการ ดังนี้ (1) ความยุติธรรม (Justice) (2) การตัดสินใจ (Judgment) (3) ความเด็ดขาด (Decisiveness) (4) ความริเริ่ม (Initiative) (5) ความไว้วางใจได้ (Dependability) (6) การรู้จักกาลเทศะ (Tact) (7) ความซื่อสัตย์ (Integrity) (8) ความกระตือรือร้น (Enthusiasm) (9) ลักษณะท่าทาง (Bearing) (10) ความไม่เห็นแก่ตัว (Unselfishness) (11) ความกล้าหาญ (Courage) (12) ความรอบรู้ (Knowledge) (13) ความจงรักภักดี (Loyalty) (14) ความอดทน (Endurance)

และต่อมากองทัพไทยเพิ่มเติมการมองการณ์ไกล (Vision) เข้ามาด้วย รวมเป็น 15 ประการ ผลการศึกษา พบว่า คุณลักษณะผู้นำทางทหาร 15 ประการดังกล่าว ยังขาดวิถี การประเมินผลและวิเคราะห์ผลอย่างชัดเจน ทำให้ยังไม่ทราบผลลัพธ์ว่าคุณลักษณะผู้นำทางทหาร มีผลต่อการสร้างประสิทธิผล (Productivity) และเพิ่มศักยภาพ (Competency) อย่างไรแก่กองทัพ และนายทหารของกองทัพไทยทุกนายมีความตระหนักต่อคุณลักษณะผู้นำในการปฏิบัติหน้าที่ มากน้อยเพียงใด จึงควรมีการวัดและประเมินผลให้ชัดเจน

รัตนา เอื้อบุญชนะนันท์ (2555) ได้ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำที่พึงประสงค์ของนายทหาร สัญญาบัตรในโรงพยาบาลสังกัดกองทัพบก กลุ่มประชากรที่ใช้ในการศึกษา ได้แก่ นายทหารสัญญาบัตรประจำการในโรงพยาบาลพระมงกุฎเกล้า และโรงพยาบาลค่ายสุรนารี จังหวัดนครราชสีมา ผลการศึกษา พบว่า ภาวะผู้นำที่พึงประสงค์ของนายทหารสัญญาบัตร ในโรงพยาบาลสังกัดกองทัพบก เป็นไปตามทฤษฎีภาวะผู้นำสากล คือ เป็นการสร้างภาวะผู้นำที่มี คุณธรรมและจริยธรรม สร้างบุคลิกภาพ มุ่งเน้นการปกป้องสถาบันและการรักษาผลประโยชน์ ของส่วนรวม โดยประเด็นที่ได้รับความนิยมมากที่สุด ได้แก่ ด้านภาวะผู้นำทางทหารสากล และเจตคติของนายทหารสัญญาบัตร แสดงให้เห็นว่าภาวะผู้นำที่พึงประสงค์ของนายทหาร สัญญาบัตรในโรงพยาบาลสังกัดกองทัพบก ได้แก่ ภาวะผู้นำด้านบุคลิกภาพ เป็นผู้นำที่มีคุณธรรม และจริยธรรม

วันวิสาข์ พิมพ์สามสี (2551) ได้ศึกษาเรื่อง ลักษณะภาวะผู้นำที่พึงประสงค์ ของข้าราชการทหาร: กรณีศึกษากรมการสรรพกำลังกลาโหม สำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม โดยศึกษาในด้านมีความเป็นผู้นำด้านมีคุณธรรมและจริยธรรม ด้านมีวิสัยทัศน์ ด้านมีความสามารถ ในการปรับตัว และมีความยืดหยุ่น ด้านมีความสามารถในการใช้เทคโนโลยีสมัยใหม่

โดยมีตัวแปรอิสระ ได้แก่ เพศ อายุ อายุราชการ ระดับการศึกษา และระดับชั้นยศในปัจจุบัน ผลการศึกษา พบว่า ลักษณะภาวะผู้นำที่พึงประสงค์ของข้าราชการทหาร ในภาพรวมอยู่ในระดับสูง แต่มีความแตกต่างกันในด้านความรู้ความสามารถในการบริหาร ด้านมนุษยสัมพันธ์ ด้านการสื่อสาร ด้านคุณธรรมและวิสัยทัศน์ แสดงให้เห็นว่าภาวะผู้นำเป็นทักษะส่วนบุคคล ที่แตกต่างกัน ซึ่งจะมีผลต่อประสิทธิภาพในการบริหารงาน

อิสสรญาณ จันทรแก้ว และรุจภา แพ่งเกษร (2556) ได้ศึกษาเรื่อง คุณสมบัติของการเป็น ผู้นำที่พึงประสงค์ของข้าราชการกรมการทหารสื่อสาร โดยศึกษาในด้านมีลักษณะผู้นำในด้าน การมีวิสัยทัศน์ การสร้างและนำทีมงาน การแก้ไขสถานการณ์ความขัดแย้งให้เกิดประโยชน์ ได้ทั้งสองฝ่าย สามารถเข้าถึงเหตุการณ์ต่าง ๆ ได้อย่างฉับไว ถูกต้อง ถูกเวลา ผลการศึกษา พบว่า ปัจจัยคุณสมบัติของผู้นำมี 3 ด้าน ที่มีความสัมพันธ์ต่อการเป็นผู้นำที่พึงประสงค์ คือ มีความคิดริเริ่ม มีความรักดี มีความสงบเสงี่ยมไม่ถือตัว ทั้งนี้เนื่องจากกรมการทหารสื่อสารเป็นหน่วยทหาร ที่รับผิดชอบงานด้านการสื่อสาร ซึ่งเป็นเรื่องที่ต้องติดตามการพัฒนา ถ้าได้ผู้นำที่มีความคิดริเริ่ม ก็จะนำกรมการทหารสื่อสารให้มีความเจริญก้าวหน้ายิ่งขึ้นไป และต้องมีความจงรักภักดีต่อ หน่วยงาน เนื่องจากเป็นทหารต้องมีความจงรักภักดีต่อชาติ ศาสนา และพระมหากษัตริย์ ดังนั้น ถ้าได้ผู้นำที่มีความจงรักภักดีก็จะเป็นตัวอย่างที่ดีกับกำลังพล โดยในส่วนปัจจัยส่วนบุคคล มีเพียงปัจจัยตำแหน่งงานที่แตกต่างกัน จะมีความความต้องการผู้นำที่พึงประสงค์แตกต่างกัน ส่วนปัจจัยส่วนบุคคลไม่ว่าจะเป็นเพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา อายุงาน ไม่มีผลต่อการเป็นผู้นำที่พึงประสงค์

จากการทบทวนแนวคิดและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับคุณลักษณะของผู้นำทางทหารข้างต้น สามารถสรุปได้ว่า ผู้นำทางทหารมีคุณลักษณะ ดังนี้

ตารางที่ 1 ที่มาของตัวแปรตามที่ใช้ในการศึกษา

ผู้วิจัย	คุณลักษณะผู้นำทางทหาร
กอบกฤษ แก่นโนนสังข์ (2551)	<ol style="list-style-type: none"> 1. ผู้นำในฐานะริเริ่ม 2. ผู้นำในฐานะเป็นนักปรับปรุง 3. ผู้นำในฐานะเป็นผู้ให้การยอมรับ 4. ผู้นำในฐานะเป็นผู้ให้การช่วยเหลือ 5. ผู้นำในฐานะเป็นนักพูดที่เก่ง 6. ผู้นำในฐานะเป็นผู้ประสานงาน 7. ผู้นำในฐานะเป็นผู้ที่เข้าสังคมได้
วันวิสาข์ พิมพ์สามสี (2551)	<ol style="list-style-type: none"> 1. ด้านมีความเป็นผู้นำ 2. ด้านมีคุณธรรมและจริยธรรม 3. ด้านมีวิสัยทัศน์ 4. ด้านมีความสามารถในการปรับตัวและมีความยืดหยุ่น 5. ด้านมีความสามารถในการใช้เทคโนโลยีสมัยใหม่
ภักภณ สนิทสม และณัฐพล จำรัตน์ (2558)	<ol style="list-style-type: none"> 1. ความยุติธรรม (Justice) 2. การตัดสินใจ (Judgment) 3. ความเด็ดขาด (Decisiveness) 4. ความริเริ่ม (Initiative) 5. ความไว้วางใจได้ (Dependability) 6. การรู้จักกาลเทศะ (Tact) 7. ความซื่อสัตย์ (Integrity) 8. ความกระตือรือร้น (Enthusiasm) 9. ลักษณะท่าทาง (Bearing) 10. ความไม่เห็นแก่ตัว (Unselfishness) 11. ความกล้าหาญ (Courage) 12. ความรอบรู้ (Knowledge) 13. ความจงรักภักดี (Loyalty) 14. ความอดทน (Endurance) 15. การมองการณ์ไกล (Vision)

ตารางที่ 1 (ต่อ)

ผู้วิจัย	คุณลักษณะผู้นำทางทหาร
ประเสริฐ สิงขรเจียว (2551)	<ol style="list-style-type: none"> 1. ด้านบุคลิกภาพภายนอก 2. ด้านคุณค่าในตัวผู้นำ 3. ด้านการแสดงออกของผู้นำ
อิสสรญาณ จันทร์แก้ว และรุจาภา แพ่งเกษร (2556)	<ol style="list-style-type: none"> 1. มีความรู้ 2. มีความคิดริเริ่ม 3. มีความกล้าหาญและความเด็ดขาดการมีมนุษยสัมพันธ์ 4. มีความยุติธรรมและซื่อสัตย์สุจริต 5. มีความอดทน 6. มีความตื่นตัว 7. มีความรักดี 8. มีความสงบเสงี่ยมไม่ถือตัว

จากตารางที่ 1 ผู้วิจัยทบทวนตัวแปรตามที่ใช้ในการศึกษา จากงานวิจัยที่เกี่ยวข้องข้างต้น พบว่า นักวิชาการหลายท่านได้กำหนดแนวคิดคุณลักษณะผู้นำในหลากหลายด้าน แต่หากศึกษาในส่วนคุณลักษณะผู้นำทางทหารนั้น ล้วนมีที่มาจากทหารนาวิกโยธิน กองทัพเรือสหรัฐ แล้วถ่ายทอดสู่กองทัพของประเทศต่าง ๆ ผู้วิจัยสามารถสรุปตัวแปรตามที่ได้นำมาใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ตัวแปรด้าน (1) ความยุติธรรม (Justice) (2) การตัดสินใจ (Judgment) (3) ความเด็ดขาด (Decisiveness) (4) ความริเริ่ม (Initiative) (5) ความไว้วางใจได้ (Dependability) (6) การรู้จักกาลเทศะ (Tact) (7) ความซื่อสัตย์ (Integrity) (8) ความกระตือรือร้น (Enthusiasm) (9) ลักษณะท่าทาง (Bearing) (10) ความไม่เห็นแก่ตัว (Unselfishness) (11) ความกล้าหาญ (Courage) (12) ความรอบรู้ (Knowledge) (13) ความจงรักภักดี (Loyalty) (14) ความอดทน (Endurance) และ (15) การมีวิสัยทัศน์ (Vision)

และจากการทบทวนแนวคิดและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับตัวแปรที่สัมพันธ์ ซึ่งมีผลต่อความคิดเห็นต่อคุณลักษณะผู้นำที่พึงประสงค์ข้างต้น ผู้วิจัยเลือกตัวแปร 5 ตัวแปร ใช้เป็นตัวแปรอิสระในการศึกษาครั้งนี้ ดังนี้

ตารางที่ 2 ที่มาของตัวแปรอิสระที่ใช้ในการศึกษา

ตัวแปรอิสระ	แหล่งอ้างอิง
อายุ	กอบกฤษ แก่นโนนสังข์ (2551), วันวิสาข์ พิมพ์สามลี (2551), จตุรงค์ พาศรี (2551), จุฑามาศ กลมรัตน์ (2550)
ระดับชั้นยศ	กอบกฤษ แก่นโนนสังข์ (2551), วันวิสาข์ พิมพ์สามลี (2551), จตุรงค์ พาศรี (2551), จุฑามาศ กลมรัตน์ (2550), อิศสรญาณ จันทร์แก้ว และรุจาภา แพ่งเกษร (2556)
ระดับเงินเดือน	กอบกฤษ แก่นโนนสังข์ (2551), จุฑามาศ กลมรัตน์ (2550)
ระดับการศึกษา	กอบกฤษ แก่นโนนสังข์ (2551), วันวิสาข์ พิมพ์สามลี (2551), จตุรงค์ พาศรี (2551), จุฑามาศ กลมรัตน์ (2550), อิศสรญาณ จันทร์แก้ว และรุจาภา แพ่งเกษร (2556)
ระยะเวลาปฏิบัติงานในหน่วย	กอบกฤษ แก่นโนนสังข์ (2551), วันวิสาข์ พิมพ์สามลี (2551), จตุรงค์ พาศรี (2551), จุฑามาศ กลมรัตน์ (2550), อิศสรญาณ จันทร์แก้ว และรุจาภา แพ่งเกษร (2556)

จากตารางที่ 2 ผู้วิจัยจึงกำหนดตัวแปรอิสระที่ใช้ในการศึกษาคุณลักษณะผู้นำที่พึงประสงค์ในตำแหน่งผู้บังคับกองพัน ตามความคิดเห็นของข้าราชการทหาร: ศึกษากรณีหน่วยบัญชาการต่อสู้อากาศยานและรักษาฝั่ง ดังนี้ (1) อายุ (2) ระดับชั้นยศ (3) ระดับเงินเดือน (4) ระดับการศึกษา และ (5) ระยะเวลาปฏิบัติงานในหน่วย

การกำหนดสมมติฐานการวิจัยและที่มาของสมมติฐานการวิจัย

ตัวแปรอายุ

จากการทบทวนงานวิจัยของกอบกฤษ แก่นโนนสังข์ (2551) พบว่า อายุของนายทหารชั้นประทวนที่แตกต่างกัน มีความคาดหวังต่อพฤติกรรมภาวะผู้นำของนายทหารชั้นสัญญาบัตรที่ปฏิบัติงานอยู่ในเรือกองเรือฟริเกตที่ 1 กองเรือยุทธการไม่แตกต่างกัน งานวิจัยของอิสสรญาณ จันทร์แก้ว และรุจาภา แพ่งเกษร (2556) พบว่า ปัจจัยอายุที่แตกต่างกัน จะมีความความต้องการคุณสมบัติของการเป็นผู้นำที่พึงประสงค์ของข้าราชการกรมการทหารสื่อสารไม่แตกต่างกัน

อย่างไรก็ตาม งานวิจัยของจตุรงค์ พาศรี (2551) พบว่า ปัจจัยอายุที่ต่างกัน มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำของนายทหารอากาศแบบประชาธิปไตยและแบบเผด็จการไม่แตกต่างกัน แต่มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำแบบเสรีนิยมที่แตกต่างกัน งานวิจัยของจุฑามาศ กลมรัตน์ (2550)

พบว่า อายุของข้าราชการในกรมสารบรรณทหารบกที่แตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำของผู้บริหารที่เป็นจริงในปัจจุบันในด้านมีคุณธรรมและจริยธรรม ด้านมีวิสัยทัศน์ ด้านมีความสามารถในการปรับตัวและยืดหยุ่น ด้านมีความสามารถในการใช้เทคโนโลยีสมัยใหม่ที่ไม่แตกต่างกัน แต่มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำของผู้บริหารที่เป็นจริงในปัจจุบันในด้านมีความเป็นผู้นำที่แตกต่างกัน

ดังนั้น ผู้วิจัยจึงกำหนดสมมติฐานการวิจัยที่ว่า “ข้าราชการทหารที่มีอายุต่างกัน มีความคิดเห็นต่อคุณลักษณะของผู้นำที่พึงประสงค์ในตำแหน่งผู้บังคับกองพัน หน่วยบัญชาการต่อสู้อากาศยานและรักษาฝั่งแตกต่างกัน”

ตัวแปรระดับชั้นยศ

จากการทบทวนงานวิจัยของกอบกฤษ แก่น โนนสังข์ (2551) พบว่า ระดับชั้นยศของนายทหารชั้นประทวนที่แตกต่างกัน มีความคาดหวังต่อพฤติกรรมภาวะผู้นำของนายทหารชั้นสัญญาบัตร ที่ปฏิบัติงานอยู่ในเรือ กองเรือฟริเกตที่ 1 กองเรือยุทธการไม่แตกต่างกัน งานวิจัยของจุฑามาศ กลมรัตน์ (2550) พบว่า ระดับชั้นยศของข้าราชการในกรมสารบรรณทหารบกที่แตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำของผู้บริหารที่เป็นจริงในปัจจุบันไม่แตกต่างกัน

อย่างไรก็ตาม งานวิจัยของจตุรงค์ พาศรี (2551) พบว่า ปัจจัยชั้นยศที่แตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำของนายทหารอากาศแบบประชาธิปไตยที่ไม่แตกต่างกัน แต่มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำของนายทหารอากาศแบบเผด็จการและแบบเสรีนิยมที่แตกต่างกัน งานวิจัยของอิสสรณญาณ จันท์แก้ว และรุจภา แพงเกษร (2556) พบว่า ปัจจัยระดับชั้นยศที่แตกต่างกัน จะมีความต้องการคุณสมบัติของการเป็นผู้นำที่พึงประสงค์ของข้าราชการกรมการทหารสื่อสารแตกต่างกัน

ดังนั้น ผู้วิจัยจึงกำหนดสมมติฐานการวิจัยที่ว่า “ข้าราชการทหารที่มีระดับชั้นยศต่างกัน มีความคิดเห็นต่อคุณลักษณะของผู้นำที่พึงประสงค์ในตำแหน่งผู้บังคับกองพัน หน่วยบัญชาการต่อสู้อากาศยานและรักษาฝั่งแตกต่างกัน”

ตัวแปรระดับเงินเดือน

จากการทบทวนงานวิจัยของจุฑามาศ กลมรัตน์ (2550) พบว่า ระดับเงินเดือนของข้าราชการในกรมสารบรรณทหารบกที่แตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำของผู้บริหารที่เป็นจริงในปัจจุบันไม่แตกต่างกัน แต่งานวิจัยของกอบกฤษ แก่น โนนสังข์ (2551) พบว่า ระดับเงินเดือนของนายทหารชั้นประทวนที่แตกต่างกัน มีความคาดหวังต่อพฤติกรรมภาวะผู้นำของนายทหารชั้นสัญญาบัตรที่ปฏิบัติงานอยู่ในเรือ กองเรือฟริเกตที่ 1 กองเรือยุทธการแตกต่างกัน

ดังนั้น ผู้วิจัยจึงกำหนดสมมติฐานการวิจัยที่ว่า “ข้าราชการทหารที่มีระดับเงินเดือนต่างกัน มีความคิดเห็นต่อคุณลักษณะของผู้นำที่พึงประสงค์ในตำแหน่งผู้บังคับกองพัน หน่วยบัญชาการต่อสู้อากาศยานและรักษาฝั่งแตกต่างกัน”

ตัวแปรระดับการศึกษา

จากการทบทวนงานวิจัยของกอบกฤษ แก่น โนนสังข์ (2551) พบว่า ระดับการศึกษาของนายทหารชั้นประทวนที่แตกต่างกัน มีความคาดหวังต่อพฤติกรรมภาวะผู้นำของนายทหารชั้นสัญญาบัตรที่ปฏิบัติงานอยู่ในเรือ กองเรือฟริเกตที่ 1 กองเรือยุทธการ ไม่แตกต่างกัน งานวิจัยของจตุรงค์ พาศรี (2551) พบว่า ปัจจัยระดับการศึกษาที่ต่างกันมีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำของนายทหารอากาศไม่แตกต่างกัน

อย่างไรก็ตาม งานวิจัยของจุฑามาศ กลมรัตน์ (2550) พบว่า ระดับชั้นยศของข้าราชการในกรมสารบรรณทหารบกที่แตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำของผู้บริหารที่เป็นจริงในปัจจุบันในด้านมีคุณธรรมและจริยธรรม ด้านมีวิสัยทัศน์ ด้านมีความสามารถในการปรับตัว และยืดหยุ่นไม่แตกต่างกัน แต่มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำของผู้บริหารที่เป็นจริงในปัจจุบันในด้านมีความเป็นผู้นำ และด้านมีความสามารถในการใช้เทคโนโลยีสมัยใหม่ที่แตกต่างกัน งานวิจัยของอิสสรญาณ จันทร์แก้ว และรุจภา แพ่งเกษร (2556) พบว่า ปัจจัยระดับการศึกษาที่แตกต่างกัน จะมีความความต้องการคุณสมบัติของการเป็นผู้นำที่พึงประสงค์ของข้าราชการกรมการทหารสื่อสารแตกต่างกัน

ดังนั้น ผู้วิจัยจึงกำหนดสมมติฐานการวิจัยที่ว่า “ข้าราชการทหารที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นต่อคุณลักษณะของผู้นำที่พึงประสงค์ในตำแหน่งผู้บังคับกองพัน หน่วยบัญชาการต่อสู้อากาศยานและรักษาฝั่งแตกต่างกัน”

ตัวแปรระยะเวลาการปฏิบัติงานในหน่วย

จากการทบทวนงานวิจัยของอิสสรญาณ จันทร์แก้ว และรุจภา แพ่งเกษร (2556) พบว่า ปัจจัยอายุงานที่แตกต่างกัน จะมีความความต้องการคุณสมบัติของการเป็นผู้นำที่พึงประสงค์ของข้าราชการกรมการทหารสื่อสารไม่แตกต่างกัน

อย่างไรก็ตามงานวิจัยของกอบกฤษ แก่น โนนสังข์ (2551) พบว่า ระยะเวลาการปฏิบัติงานในหน่วยของนายทหารชั้นประทวนที่แตกต่างกัน มีความคาดหวังต่อพฤติกรรมภาวะผู้นำของนายทหารชั้นสัญญาบัตรที่ปฏิบัติงานอยู่ในเรือ กองเรือฟริเกตที่ 1 กองเรือยุทธการแตกต่างกัน โดยผู้ที่ปฏิบัติงานมาเป็นระยะเวลานานมีความคาดหวังต่อพฤติกรรมภาวะผู้นำในระดับสูงกว่าผู้ที่มีระยะเวลาปฏิบัติงานที่น้อย

ดังนั้น ผู้วิจัยจึงกำหนดสมมติฐานการวิจัยที่ว่า “ข้าราชการทหารที่มีระยะเวลา
การปฏิบัติงานในหน่วยต่างกัน มีความคิดเห็นต่อคุณลักษณะของผู้นำที่พึงประสงค์ในตำแหน่ง
ผู้บังคับกองพัน หน่วยบัญชาการต่อสู้อากาศยานและรักษาฝั่งแตกต่างกัน”

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การศึกษาเรื่อง คุณลักษณะผู้นำที่พึงประสงค์ในตำแหน่งผู้บังคับกองพัน ตามความคิดเห็นของข้าราชการทหาร: ศึกษากรณีหน่วยบัญชาการต่อสู้อากาศยานและรักษาฝั่ง เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative research) โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความคิดเห็นของข้าราชการทหาร ที่มีต่อคุณลักษณะผู้นำที่พึงประสงค์ในตำแหน่งผู้บังคับกองพัน กรณีของหน่วยบัญชาการต่อสู้อากาศยานและรักษาฝั่ง เพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของข้าราชการทหารที่มีต่อลักษณะของผู้นำที่พึงประสงค์ ในตำแหน่งผู้บังคับกองพันของหน่วย จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล และเพื่อศึกษาข้อเสนอแนะเกี่ยวกับคุณลักษณะผู้นำที่พึงประสงค์ในตำแหน่งผู้บังคับกองพัน ตามความคิดเห็นของข้าราชการทหาร กรณีหน่วยบัญชาการต่อสู้อากาศยานและรักษาฝั่ง ซึ่งผู้วิจัยขอเสนอวิธีดำเนินการศึกษาตามหัวข้อต่อไปนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
3. การสร้างและตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ
4. การเก็บรวบรวมข้อมูล
5. ระยะเวลาในการเก็บข้อมูล
6. การวิเคราะห์ข้อมูล

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการศึกษานี้ คือ ข้าราชการทหารในหน่วยบัญชาการต่อสู้อากาศยานและรักษาฝั่ง โดยแบ่งเป็น 5 ระดับชั้นยศ รวมจำนวน 7,800 คน (หน่วยบัญชาการต่อสู้อากาศยานและรักษาฝั่ง, 2560) ได้แก่

1. ระดับชั้นยศพลทหาร
2. ระดับชั้นยศจ่า
3. ระดับชั้นยศพันจ่า
4. ระดับชั้นยศนายเรือ
5. ระดับชั้นยศนายนาวา

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ข้าราชการทหารในหน่วยบัญชาการต่อสู้ อากาศยานและรักษาฝั่ง จำนวนรวม 7,800 คน ซึ่งกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย โดยใช้สูตรของ Yamane (1973) โดยกำหนดระดับค่าความเชื่อมั่นที่ 95% ซึ่งแทนค่าตามสูตรได้ ดังนี้

$$\text{สูตร} \quad n = \frac{N}{1+N(e)^2}$$

เมื่อ n = จำนวนกลุ่มตัวอย่าง
 N = จำนวนประชากรทั้งหมด
 e = ความคลาดเคลื่อนในการสุ่ม (กำหนดให้ความคลาดเคลื่อนเท่ากับ 0.05)

$$\text{แทนค่า} \quad n = \frac{7,800}{1+7,800(0.05)^2}$$

$$n = 380.48$$

ดังนั้น จากการคำนวณจะใช้ขนาดกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 381 คน
 เลือกสุ่มกลุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิตามสัดส่วน (Proportional stratified random sampling)
 โดยใช้สูตร ดังนี้

$$\text{จำนวนตัวอย่างในแต่ละกลุ่ม} = \frac{\text{จำนวนตัวอย่างทั้งหมด} \times \text{จำนวนประชากรในแต่ละกลุ่ม}}{\text{จำนวนประชากรทั้งหมด}}$$

ดังนั้น จะได้จำนวนตัวอย่างประชากรในแต่ละกลุ่ม ดังนี้

ตารางที่ 3 จำนวนตัวอย่างประชากรในแต่ละกลุ่ม

ระดับชั้นยศ	จำนวนประชากร	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง
ระดับชั้นยศพลทหาร	3,800	186
ระดับชั้นยศจ่า	1,715	84
ระดับชั้นยศพันจ่า	1,700	83
ระดับชั้นยศนายเรือ	430	21
ระดับชั้นยศนายนาวา	155	7
รวม	7,800	381

จากนั้นทำการสุ่มตัวอย่างแบบมีระบบ (Systematic random sampling) วิธีการนี้
นำเอาบัญชีรายชื่อหน่วยประชากรมาแบ่งประชากรเป็น k ช่วง

$$\text{โดยที่ } k = \frac{N}{n}$$

เมื่อ k = ช่วงหรือระยะห่างระหว่างหน่วยที่ศึกษา

N = จำนวนประชากร

n = ขนาดตัวอย่าง

แล้วจึงเลือกหน่วยตัวอย่างแรกขึ้นมา ด้วยวิธีสุ่มอย่างง่ายจากหมายเลข 1 ถึง k จากนั้น
หน่วยตัวอย่างต่อไปจะถูกเลือกช่วงห่างที่เท่ากันจนได้จำนวนครบตามที่ต้องการ

วิธีการ

1. ให้หมายเลขกำกับทุกหน่วยของประชากร ตั้งแต่ 1 ถึง N
2. สุ่มเลือกตัวอย่างตัวแรก จากหน่วยที่ 1 ถึงหน่วยที่ N โดยวิธีการใดก็ได้
3. เลือกตัวอย่างต่อไปทุก ๆ k หน่วย จนครบ n หน่วยที่กำหนดไว้

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นแบบสอบถามที่ใช้รวบรวมข้อมูลคุณลักษณะผู้นำ
ที่พึงประสงค์ในตำแหน่งผู้บังคับกองพันตามความคิดเห็นของข้าราชการทหาร:

กรณีหน่วยบัญชาการต่อสู้อากาศยานและรักษาฝั่ง เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ โดยแบบสอบถามแบ่งเป็น 4 ส่วน ดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไป ได้แก่ อายุ ชั้นยศ ระดับเงินเดือน ระดับการศึกษา และระยะเวลาปฏิบัติงานในหน่วย โดยข้อคำถามเป็นแบบเลือกตอบ (Check lists)

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับคุณลักษณะผู้นำที่พึงประสงค์ในตำแหน่งผู้บังคับกองพัน ตามความคิดเห็นของข้าราชการทหาร: ศึกษากรณีหน่วยบัญชาการต่อสู้อากาศยานและรักษาฝั่ง เป็นแบบสอบถามที่แสดงความเห็นในด้านคุณลักษณะผู้นำที่พึงประสงค์ในตำแหน่งผู้บังคับกองพันตามความคิดเห็นของข้าราชการทหาร โดยข้อคำถามเป็นแบบ Likert's scale 5 ระดับ ได้แก่ มากที่สุด มาก เฉย ๆ น้อย และน้อยที่สุด ในด้านลักษณะของผู้นำทางทหาร จำนวน 15 ด้าน ดังนี้

1. ความยุติธรรม (Justice) มีจำนวน 3 ข้อ
2. การตัดสินใจ (Judgment) มีจำนวน 3 ข้อ
3. ความเด็ดขาด (Decisiveness) มีจำนวน 3 ข้อ
4. ความริเริ่ม (Initiative) มีจำนวน 2 ข้อ
5. ความไว้วางใจได้ (Dependability) มีจำนวน 2 ข้อ
6. การรู้จักกาลเทศะ (Tact) มีจำนวน 4 ข้อ
7. ความซื่อสัตย์ (Integrity) มีจำนวน 3 ข้อ
8. ความกระตือรือร้น (Enthusiasm) มีจำนวน 2 ข้อ
9. ลักษณะท่าทาง (Bearing) มีจำนวน 3 ข้อ
10. ความไม่เห็นแก่ตัว (Unselfishness) มีจำนวน 2 ข้อ
11. ความกล้าหาญ (Courage) มีจำนวน 3 ข้อ
12. ความรู้ (Knowledge) มีจำนวน 2 ข้อ
13. ความจงรักภักดี (Loyalty) มีจำนวน 3 ข้อ
14. ความอดทน (Endurance) มีจำนวน 2 ข้อ
15. การมีวิสัยทัศน์ (Vision) มีจำนวน 2 ข้อ

โดยมีเกณฑ์การตรวจให้คะแนนตามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Rating scale) ดังนี้

มากที่สุด ให้คะแนน 5 คะแนน

มาก ให้คะแนน 4 คะแนน

เฉย ๆ ให้คะแนน 3 คะแนน

น้อย ให้คะแนน 2 คะแนน

น้อยที่สุด ให้คะแนน 1 คะแนน

ตอนที่ 3 ข้อคำถามสำหรับให้จัดอันดับความสำคัญ (Rank) คุณลักษณะผู้นำ 15 ประการ โดยมีเกณฑ์จัดอันดับ ดังนี้

- 1 หมายถึง ให้ความสำคัญมากที่สุดเป็นอันดับที่ 1
- 2 หมายถึง ให้ความสำคัญมากที่สุดเป็นอันดับที่ 2
- 3 หมายถึง ให้ความสำคัญมากที่สุดเป็นอันดับที่ 3
- ..., 15 หมายถึง ให้ความสำคัญมากที่สุดเป็นอันดับที่ 15

ตอนที่ 4 เป็นข้อคำถามปลายเปิดเกี่ยวกับข้อเสนอแนะเกี่ยวกับคุณลักษณะผู้นำ ที่พึงประสงค์ในตำแหน่งผู้บังคับกองพันตามความคิดเห็นของข้าราชการทหาร: ศึกษากรณี หน่วยบัญชาการต่อสู้อากาศยานและรักษาฝั่ง

การสร้างและตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ

1. ศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ในเรื่องคุณลักษณะผู้นำที่พึงประสงค์ ในตำแหน่งผู้บังคับกองพันตามความคิดเห็นของข้าราชการทหาร: ศึกษากรณี หน่วยบัญชาการต่อสู้ อากาศยานและรักษาฝั่ง จากนั้นนำมากำหนดกรอบแนวคิดที่ใช้ในการวิจัย กำหนดนิยาม เพื่อใช้เป็น แนวทางในการสร้างแบบสอบถาม

2. สร้างแบบสอบถามเกี่ยวกับคุณลักษณะผู้นำที่พึงประสงค์ในตำแหน่งผู้บังคับกองพัน ตามความคิดเห็นของข้าราชการทหาร: ศึกษากรณี หน่วยบัญชาการต่อสู้อากาศยานและรักษาฝั่ง ศึกษาและตรวจสอบเนื้อหาของแบบสอบถามว่าครอบคลุมวัตถุประสงค์หรือไม่ จากนั้นนำไปให้ อาจารย์ที่ปรึกษาตรวจสอบความถูกต้องเหมาะสม ความชัดเจนในการใช้ภาษาและขอบเขต ของเนื้อหา แล้วนำมาปรับปรุงตามคำแนะนำของอาจารย์ที่ปรึกษา

3. นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงตามคำแนะนำของอาจารย์ที่ปรึกษาให้ผู้เชี่ยวชาญ 5 ท่าน เพื่อตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาของแบบสอบถาม (Content validity) จากนั้นปรับปรุงแก้ไข ตามคำแนะนำของผู้เชี่ยวชาญทั้ง 3 ท่าน ประกอบด้วย

3.1 ดร.กิจฐเขต ไกรवास อาจารย์ประจำ วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ มหาวิทยาลัยบูรพา

3.2 นาวาเอกวิทยา สิริบุญโรจน์ เสนาธิการ หน่วยบัญชาการต่อสู้อากาศยาน

และรักษาฝั่ง

3.3 นาวาเอกวุฒิพันธ์ โมทะจิตร รองเสนาธิการ หน่วยบัญชาการต่อสู้อากาศยาน

และรักษาฝั่ง

4. นำแบบสอบถามที่ได้ไปทดลองใช้ (Try out) กับกลุ่มประชากรที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ข้าราชการทหารในหน่วยบัญชาการนาวิกโยธิน จำนวน 30 ชุด เพื่อหาคุณภาพ

ของแบบสอบถาม โดยการหาค่าความเที่ยงหรือความเชื่อถือได้ของแบบสอบถาม (Reliability) ได้ค่าความเที่ยงหรือความเชื่อถือได้ของแบบสอบถาม เท่ากับ 0.9498 ถือว่าแบบสอบถามนี้ มีความเชื่อถือได้ สามารถนำไปใช้เก็บข้อมูลจริงในการวิจัยได้

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยมีขั้นตอน ดังนี้

1. ศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อเป็นกรอบแนวคิดในการศึกษา แล้วนำไปสร้างเป็นแบบสอบถาม
2. นำแบบสอบถามที่ได้มาตรวจสอบความสมบูรณ์ และนำแบบสอบถามที่สมบูรณ์แล้ว ไปรวบรวมข้อมูลจากประชากรกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 381 ชุด

ระยะเวลาในการเก็บข้อมูล

ในการศึกษาครั้งนี้ ใช้เวลาในการเก็บรวบรวมข้อมูลระหว่างวันที่ 7 มกราคม พ.ศ. 2560 ถึงวันที่ 7 เมษายน พ.ศ. 2560 รวมระยะเวลาทั้งสิ้น 3 เดือน

การวิเคราะห์ข้อมูล

ในการศึกษาครั้งนี้ ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลโดยนำแบบสอบถามที่ทำการตอบแล้วทั้งหมด มาวิเคราะห์และประมวลผลด้วยคอมพิวเตอร์ โดยแบ่งการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

1. ข้อมูลทั่วไป ได้แก่ อายุ ชนชั้น ระดับชั้นเงินเดือน ระดับการศึกษา ระยะเวลาปฏิบัติงานในหน่วย วิเคราะห์โดยการหาค่าความถี่ และค่าร้อยละ
 2. การวิเคราะห์ข้อมูล คุณลักษณะของผู้นำที่พึงประสงค์ในตำแหน่งผู้บังคับกองพัน ตามความคิดเห็นของข้าราชการทหาร: กรณีหน่วยบัญชาการต่อสู้อากาศยานและรักษาฝั่ง ใช้ค่าทางสถิติ คือ ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การหาค่าความถี่และค่าร้อยละ
- เกณฑ์การแปลผล โดยนำผลคะแนนที่ได้มาวิเคราะห์ค่าเฉลี่ยเลขคณิต โดยมีเกณฑ์ในการแปลความ ดังนี้

$$\begin{aligned} \text{อินตรภาคชั้น} &= \frac{\text{คะแนนสูงสุด}-\text{คะแนนต่ำสุด}}{\text{จำนวนชั้น}} \\ &= \frac{5-1}{5} \\ &= 0.8 \end{aligned}$$

ค่าเฉลี่ย 4.21-5.00 หมายความว่า เป็นคุณลักษณะผู้นำที่ข้าราชการทหาร หน่วยบัญชาการต่อสู้อากาศยานและรักษาฝั่งต้องการมากที่สุด

ค่าเฉลี่ย 3.41-4.20 หมายความว่า เป็นคุณลักษณะผู้นำที่ข้าราชการทหาร หน่วยบัญชาการต่อสู้อากาศยานและรักษาฝั่งต้องการมาก

ค่าเฉลี่ย 2.61-3.40 หมายความว่า เป็นคุณลักษณะผู้นำที่ข้าราชการทหาร หน่วยบัญชาการต่อสู้อากาศยานและรักษาฝั่งต้องการปานกลาง

ค่าเฉลี่ย 1.81-2.60 หมายความว่า เป็นคุณลักษณะผู้นำที่ข้าราชการทหาร หน่วยบัญชาการต่อสู้อากาศยานและรักษาฝั่งต้องการน้อย

ค่าเฉลี่ย 1.00-1.80 หมายความว่า เป็นคุณลักษณะผู้นำที่ข้าราชการทหาร หน่วยบัญชาการต่อสู้อากาศยานและรักษาฝั่งต้องการน้อยที่สุด

3. ในการทดสอบสมมติฐานว่า อายุ ชั้นยศ ระดับชั้นเงินเดือน ระดับการศึกษา ระยะเวลาปฏิบัติงานในหน่วย ที่ต่างกัน มีผลต่อคุณลักษณะของผู้นำที่พึงประสงค์ในตำแหน่งผู้บังคับกองพัน ตามความคิดเห็นของข้าราชการทหาร หน่วยบัญชาการต่อสู้อากาศยานและรักษาฝั่งแตกต่างกัน วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติ ดังนี้

กรณีตัวแปรอิสระมีระดับการวัดแบบกลุ่มหรืออันดับ (Nominal or ordinal scale) และตัวแปรตามที่มีระดับการวัดแบบช่วงหรืออัตราส่วน (Interval or ordinal scale) ทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยกลุ่มตัวอย่าง ตั้งแต่ 3 กลุ่มขึ้นไป ใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) และหากพบว่า มีความแตกต่างรายคู่จะวิเคราะห์เปรียบเทียบรายคู่ (Post hoc) และทดสอบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีของเชฟเฟ้ (Scheffe') และ LSD ตามลำดับ ได้แก่ อายุ ชั้นยศ ระดับเงินเดือน ระดับการศึกษา และระยะเวลาปฏิบัติงานในหน่วย ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 การนำเสนอข้อมูลผลการวิจัยได้นำเสนอในรูปของตารางและการบรรยายผล

บทที่ 4

ผลการวิจัย

ผลการวิจัยเรื่อง คุณลักษณะผู้นำที่พึงประสงค์ในตำแหน่งผู้บังคับกองพันตามความคิดเห็นของข้าราชการทหาร: ศึกษากรณีหน่วยบัญชาการต่อสู้อากาศยานและรักษาฝั่ง จากการเก็บข้อมูลของกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 381 ชุด นำข้อมูลมาวิเคราะห์และเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล โดยกำหนดสัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลและนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลดังต่อไปนี้

- n แทน จำนวนของกลุ่มตัวอย่าง
 - \bar{X} แทน ค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง
 - SD แทน ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation)
 - df แทน ชั้นของความเป็นอิสระ (Degree of freedom)
 - SS แทน ผลรวมของคะแนนเบี่ยงเบนยกกำลังสอง (Sum of squares)
 - MS แทน ค่าเฉลี่ยของผลบวกกำลังสองของคะแนน (Mean of squares)
 - F แทน ค่าที่ใช้ในการพิจารณา F-Distribution
 - Sig. แทน ความน่าจะเป็นสำหรับบอกสำคัญทางสถิติ
 - * แทน ความมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05
- การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล ประกอบด้วย 4 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง

การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ซึ่งเป็นข้าราชการในหน่วยบัญชาการต่อสู้อากาศยานและรักษาฝั่ง ได้แก่ อายุ ชั้นยศ ระดับเงินเดือน ระดับการศึกษา และระยะเวลาปฏิบัติงานในหน่วย โดยข้อคำถามเป็นแบบเลือกตอบ (Check lists) นำข้อมูลของผู้ตอบแบบสอบถามนำมาวิเคราะห์ โดยวิธีแจกแจงความถี่ หาค่าร้อยละ และนำมาเสนอในรูปแบบตารางและการบรรยายผล ดังตารางที่ 4 ถึงตารางที่ 8

ตารางที่ 4 จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามอายุ

อายุ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
20-29 ปี	213	55.91
30-39 ปี	53	13.91
40-49 ปี	96	25.20
50-60 ปี	19	4.98
รวม	381	100.00

จากตารางที่ 4 พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีอายุระหว่าง 20-29 ปี คิดเป็นร้อยละ 55.90 รองลงมาคืออายุระหว่าง 40-49 ปี คิดเป็นร้อยละ 25.20 และกลุ่มตัวอย่างที่มีอายุระหว่าง 30-39 ปี คิดเป็นร้อยละ 13.90 ตามลำดับ

ตารางที่ 5 จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามชั้นยศ

ชั้นยศ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
พลทหาร	186	48.82
จ่า	84	22.05
พันจ่า	83	21.78
นายเรือ	21	5.51
นายนาวา	7	1.84
รวม	381	100.00

จากตารางที่ 5 พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีชั้นยศพลทหาร คิดเป็นร้อยละ 48.82 รองลงมาคือชั้นยศจ่า คิดเป็นร้อยละ 22.05 และมีชั้นยศพันจ่า คิดเป็นร้อยละ 21.78 ตามลำดับ

ตารางที่ 6 จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามระดับเงินเดือน

ระดับชั้นเงินเดือน	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ไม่เกิน 10,000 บาท	181	47.51
10,001-20,000 บาท	61	16.01
20,001-30,000 บาท	110	28.87
30,001-40,000 บาท	28	7.35
40,001-50,000 บาท	1	0.26
สูงกว่า 50,000 บาท	-	-
รวม	381	100.00

จากตารางที่ 6 พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีเงินเดือนไม่เกิน 10,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 47.50 รองลงมามีเงินเดือน 20,001-30,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 28.90 และมีเงินเดือน 10,001-20,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 16.00 ตามลำดับ

ตารางที่ 7 จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามระดับการศึกษา

ระดับการศึกษา	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ต่ำกว่าปริญญาตรี	281	73.75
ปริญญาตรี	96	25.20
สูงกว่าปริญญาตรี	4	1.05
รวม	381	100.00

จากตารางที่ 7 พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีการศึกษาระดับต่ำกว่าปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 73.80 รองลงมามีระดับการศึกษาปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 25.20 และสูงกว่าปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 1.00 ตามลำดับ

ตารางที่ 8 จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามระยะเวลาในการปฏิบัติงานในหน่วย
(สอ.รฟ.)

ระยะเวลาในการปฏิบัติงานในหน่วย	จำนวน (คน)	ร้อยละ
น้อยกว่า 1 ปี	85	22.31
1-5 ปี	132	34.65
6-10 ปี	18	4.72
11-15 ปี	28	7.35
16 ปีขึ้นไป	118	30.97
รวม	381	100.00

จากตารางที่ 8 พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานในหน่วย 1-5 ปี คิดเป็นร้อยละ 34.65 รองลงมา มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานในหน่วย 16 ปีขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 31.00 และระยะเวลาในการปฏิบัติงานในหน่วย น้อยกว่า 1 ปี คิดเป็นร้อยละ 22.30 ตามลำดับ

ตอนที่ 2 คุณลักษณะผู้นำที่พึงประสงค์ในตำแหน่งผู้บังคับกองพัน หน่วยบัญชาการต่อสู้อากาศยานและรักษาฝั่ง

ในตอนนี้เป็นการวิเคราะห์คุณลักษณะผู้นำที่พึงประสงค์ในตำแหน่งผู้บังคับกองพัน ตามความคิดเห็นของข้าราชการทหาร จำนวน 15 ด้าน ได้แก่ (1) ความยุติธรรม (Justice) (2) การตัดสินใจ (Judgment) (3) ความเด็ดขาด (Decisiveness) (4) ความริเริ่ม (Initiative) (5) ความไว้วางใจได้ (Dependability) (6) การรู้จักกาลเทศะ (Tact) (7) ความซื่อสัตย์ (Integrity) (8) ความกระตือรือร้น (Enthusiasm) (9) ลักษณะท่าทาง (Bearing) (10) ความไม่เห็นแก่ตัว (Unselfishness) (11) ความกล้าหาญ (Courage) (12) ความรอบรู้ (Knowledge) (13) ความจงรักภักดี (Loyalty) (14) ความอดทน (Endurance) และ (15) การมีวิสัยทัศน์ (Vision) โดยใช้สถิติค่าความถี่ และค่าร้อยละพื้นฐานหาค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) โดยมีรายละเอียด ดังนี้

ตารางที่ 9 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) และแปลผลของคุณลักษณะ
ผู้นำทางทหารที่พึงประสงค์ในตำแหน่งผู้บังคับกองพัน ด้านความยุติธรรม (Justice)

ระดับความคิดเห็น	มากที่สุด (5)	มาก (4)	เฉย ๆ (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)	\bar{X}	SD	แปลผล	อันดับ
1. ปกครองบังคับบัญชาด้วยความไม่ลำเอียงหรือมีอคติ	216 (56.69)	124 (32.55)	37 (9.71)	4 (1.05)	-	4.45	0.71	มากที่สุด	1
2. ไม่ลำเอียงหรือมีอคติในการให้รางวัลเมื่อผู้ใต้บังคับบัญชาสร้างความชอบ	189 (49.60)	154 (40.42)	35 (9.19)	3 (0.79)	-	4.39	0.69	มากที่สุด	2
3. ไม่ลำเอียงหรือมีอคติในการลงโทษเมื่อผู้ใต้บังคับบัญชากระทำความผิด	174 (45.67)	145 (38.06)	55 (14.43)	7 (1.84)	-	4.29	0.81	มากที่สุด	3
รวม						4.38	0.63	มากที่สุด	

จากตารางที่ 9 พบว่า คุณลักษณะผู้นำทางทหารที่พึงประสงค์ ด้านความยุติธรรม โดยภาพรวมเป็นคุณลักษณะผู้บังคับกองพันที่ข้าราชการทหาร หน่วยบัญชาการต่อสู้อากาศยาน และรักษาฝั่งต้องการ อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.38$) เมื่อจำแนกเป็นรายข้อ พบว่า คุณลักษณะการปกครองบังคับบัญชาด้วยความไม่ลำเอียงหรือมีอคติ เป็นคุณลักษณะที่ข้าราชการทหารต้องการเป็นอันดับที่ 1 ($\bar{X} = 4.45$) รองลงมา คือ ไม่ลำเอียงหรือมีอคติในการให้รางวัลเมื่อผู้ใต้บังคับบัญชาสร้างความชอบ ($\bar{X} = 4.39$) และ ไม่ลำเอียงหรือมีอคติในการลงโทษเมื่อผู้ใต้บังคับบัญชากระทำความผิด ($\bar{X} = 4.29$) ตามลำดับ

ตารางที่ 10 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) และแปลผล
ของคุณลักษณะผู้นำทางทหารที่พึงประสงค์ในตำแหน่งผู้บังคับกองพัน
ด้านการตัดสินใจ (Judgment)

ระดับความคิดเห็น	มากที่สุด (5)	มาก (4)	เฉย ๆ (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)	\bar{X}	SD	แปลผล	อันดับ
1. ตัดสินใจโดยใช้หลักการและข้อมูลประกอบ	180 (47.24)	164 (43.05)	28 (7.35)	8 (2.10)	1 (0.26)	4.36	0.77	มากที่สุด	2

ตารางที่ 10 (ต่อ)

ระดับความคิดเห็น	มากที่สุด (5)	มาก (4)	เฉย ๆ (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)	\bar{X}	SD	แปลผล	อันดับ
2. ตัดสินใจเลือกใช้วิธีการ แก้ปัญหาต่าง ๆ ได้อย่างมี เหตุผล	190 (49.87)	151 (39.63)	31 (8.14)	8 (2.10)	1 (0.26)	4.37	0.74	มากที่สุด	1
3. ตัดสินใจในสถานการณ์ ต่าง ๆ ได้อย่างถูกต้อง อยู่เสมอ	187 (49.08)	150 (39.37)	38 (9.98)	5 (1.31)	1 (0.26)	4.37	0.77	มากที่สุด	1
รวม						4.36	0.63	มากที่สุด	

จากตารางที่ 10 พบว่า คุณลักษณะผู้นำทางทหารที่พึงประสงค์ ด้านการตัดสินใจ โดยภาพรวมเป็นคุณลักษณะผู้บังคับกองพันที่ข้าราชการทหาร หน่วยบัญชาการต่อสู้อากาศยาน และรักษาฝั่งต้องการ อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.36$) เมื่อจำแนกเป็นรายข้อ พบว่า คุณลักษณะ การตัดสินใจเลือกใช้วิธีการแก้ปัญหาต่าง ๆ ได้อย่างมีเหตุผล และตัดสินใจในสถานการณ์ต่าง ๆ ได้อย่างถูกต้องอยู่เสมอ เป็นคุณลักษณะที่ข้าราชการทหารต้องการ เป็นอันดับที่ 1 ($\bar{X} = 4.37$) รองลงมา คือ ไม่ลำเอียงหรือมีอคติในการให้รางวัลเมื่อผู้ใต้บังคับบัญชาสร้างความชอบ ($\bar{X} = 4.36$) ตามลำดับ

ตารางที่ 11 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) และแปลผล ของคุณลักษณะผู้นำทางทหารที่พึงประสงค์ในตำแหน่งผู้บังคับกองพัน ด้านความเด็ดขาด (Decisiveness)

ระดับความคิดเห็น	มากที่สุด (5)	มาก (4)	เฉย ๆ (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)	\bar{X}	SD	แปลผล	อันดับ
1. มีความสามารถ ในการตกลงใจได้ในทันที	177 (46.46)	161 (42.26)	40 (10.50)	2 (0.52)	1 (0.26)	4.36	0.78	มากที่สุด	2
2. มีความสามารถประกาศ ได้อย่างจริงจังและชัดเจน	157 (41.21)	181 (47.51)	36 (9.45)	6 (1.57)	1 (0.26)	4.29	0.76	มากที่สุด	3

ตารางที่ 11 (ต่อ)

ระดับความคิดเห็น	มากที่สุด (5)	มาก (4)	เฉย ๆ (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)	\bar{X}	SD	แปลผล	อันดับ
3. มีความมั่นใจ รวดเร็ว และพูดจาตรงประเด็น ไม่อ้อมค้อม	210 (55.12)	134 (35.17)	28 (7.35)	8 (2.10)	1 (0.26)	4.44	0.78	มากที่สุด	1
รวม						4.36	0.60	มากที่สุด	

จากตารางที่ 11 พบว่า คุณลักษณะผู้นำทางทหารที่พึงประสงค์ ด้านความเด็ดขาด โดยภาพรวมเป็นคุณลักษณะผู้บังคับกองพันที่ข้าราชการทหาร หน่วยบัญชาการต่อสู้อากาศยาน และรักษาฝั่งต้องการ อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.36$) เมื่อจำแนกเป็นรายข้อ พบว่า คุณลักษณะการมีความมั่นใจ รวดเร็ว และพูดจาตรงประเด็นไม่อ้อมค้อม เป็นคุณลักษณะที่ข้าราชการทหารต้องการ เป็นอันดับที่ 1 ($\bar{X} = 4.44$) รองลงมา คือ มีความสามารถในการตกลงใจได้ในทันที ($\bar{X} = 4.36$) และมีความสามารถประกาศใต้อย่างจริงจังและชัดเจน ($\bar{X} = 4.29$) ตามลำดับ

ตารางที่ 12 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) และแปลผล
ของคุณลักษณะผู้นำทางทหารที่พึงประสงค์ในตำแหน่งผู้บังคับกองพัน
ด้านความริเริ่ม (Initiative)

ระดับความคิดเห็น	มากที่สุด (5)	มาก (4)	เฉย ๆ (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)	\bar{X}	SD	แปลผล	อันดับ
1. มีกระบวนการคิดในสิ่งที่ แปลกใหม่ ไม่ซ้ำของเดิม	146 (38.32)	180 (47.24)	49 (12.86)	6 (1.58)	-	4.22	0.73	มากที่สุด	1
2. สามารถแตกความคิดจาก สิ่งเดิม ๆ ไปสู่สิ่งแปลกใหม่	136 (35.70)	179 (46.98)	61 (16.01)	4 (1.05)	1 (0.26)	4.17	0.75	มาก	2
รวม						4.20	0.67	มาก	

จากตารางที่ 12 พบว่า คุณลักษณะผู้นำทางทหารที่พึงประสงค์ ด้านความคิดริเริ่ม โดยภาพรวมเป็นคุณลักษณะผู้บังคับกองพันที่ข้าราชการทหาร หน่วยบัญชาการต่อสู้อากาศยาน และรักษาฝั่งต้องการ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.20$) เมื่อจำแนกเป็นรายข้อ พบว่า คุณลักษณะ

มีความคิดเห็นในเรื่องการมีกระบวนการคิดในสิ่งที่แปลกใหม่ ไม่ซ้ำของเดิม เป็นคุณลักษณะที่ข้าราชการทหารต้องการ เป็นอันดับที่ 1 ($\bar{X} = 4.22$) รองลงมา คือ สามารถแตกความคิดจากสิ่งเดิม ๆ ไปสู่สิ่งแปลกใหม่ ($\bar{X} = 4.17$) ตามลำดับ

ตารางที่ 13 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) และแปลผลของคุณลักษณะผู้นำทางทหารที่พึงประสงค์ในตำแหน่งผู้บังคับกองพันด้านความไว้วางใจได้ (Dependability)

ระดับความคิดเห็น	มากที่สุด (5)	มาก (4)	เฉย ๆ (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)	\bar{X}	SD	แปลผล	อันดับ
1. เป็นผู้ที่มีความละเอียดรอบคอบในการปฏิบัติงานตามหน้าที่	189 (49.60)	154 (40.42)	35 (9.19)	3 (0.79)	-	4.39	0.69	มากที่สุด	1
2. เป็นผู้ที่สามารถปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายได้อย่างถูกต้อง	188 (49.34)	152 (39.90)	35 (9.19)	4 (1.05)	2 (0.52)	4.36	0.74	มากที่สุด	2
รวม						4.38	0.64	มากที่สุด	

จากตารางที่ 13 พบว่า คุณลักษณะผู้นำทางทหารที่พึงประสงค์ ด้านความไว้วางใจได้ โดยภาพรวมเป็นคุณลักษณะผู้บังคับกองพันที่ข้าราชการทหาร หน่วยบัญชาการต่อสู้อากาศยาน และรักษาฝั่งต้องการ อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.38$) เมื่อจำแนกเป็นรายชื่อ พบว่า คุณลักษณะที่มีความคิดเห็นในคุณลักษณะการเป็นผู้ที่มีความละเอียดรอบคอบในการปฏิบัติงานตามหน้าที่ เป็นคุณลักษณะที่ข้าราชการทหารต้องการ เป็นอันดับที่ 1 ($\bar{X} = 4.39$) รองลงมา คือ การเป็นผู้ที่สามารถปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายได้อย่างถูกต้อง ($\bar{X} = 4.36$) ตามลำดับ

ตารางที่ 14 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) และแปลผล
ของคุณลักษณะผู้นำทางทหารที่พึงประสงค์ในตำแหน่งผู้บังคับกองพัน
ด้านการรู้จักกาลเทศะ (Tact)

ระดับความคิดเห็น	มากที่สุด (5)	มาก (4)	เฉย ๆ (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)	\bar{X}	SD	แปลผล	อันดับ
1. เป็นผู้ที่มีการขาดและการวางตัวดีในที่ทำงาน	208 (54.59)	131 (34.39)	39 (10.24)	2 (0.52)	1 (0.26)	4.43	0.72	มากที่สุด	2
2. เป็นผู้ที่สามารถทำงานร่วมกับบุคคลอื่น ๆ ได้ดี	215 (56.43)	136 (35.70)	25 (6.56)	4 (1.05)	1 (0.26)	4.47	0.69	มากที่สุด	1
3. เป็นผู้ที่ไม่ทำให้เกิดความขัดแย้งในการปฏิบัติงาน	197 (51.71)	138 (36.22)	40 (10.50)	6 (1.57)	-	4.38	0.74	มากที่สุด	3
4. มีความสามารถในการใช้คำพูดได้อย่างเหมาะสมในเวลาอันสมควร	175 (45.93)	165 (43.31)	38 (9.98)	2 (0.52)	1 (0.26)	4.36	0.78	มากที่สุด	4
รวม						4.41	0.57	มากที่สุด	

จากตารางที่ 14 พบว่า คุณลักษณะผู้นำทางทหารที่พึงประสงค์ ด้านการรู้จักกาลเทศะ โดยภาพรวมเป็นคุณลักษณะผู้บังคับกองพันที่ข้าราชการทหาร หน่วยบัญชาการต่อสู้อากาศยาน และรักษาฝั่งต้องการ อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.41$) เมื่อจำแนกเป็นรายข้อ พบว่า คุณลักษณะเป็นผู้ที่สามารถทำงานร่วมกับบุคคลอื่น ๆ ได้ดี เป็นคุณลักษณะที่ข้าราชการทหารต้องการ เป็นอันดับที่ 1 ($\bar{X} = 4.47$) รองลงมา คือ การเป็นผู้ที่มีการขาดและการวางตัวดีในที่ทำงาน ($\bar{X} = 4.43$) และการเป็นผู้ที่ไม่ทำให้เกิดความขัดแย้งในการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 4.38$) ตามลำดับ

ตารางที่ 15 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) และแปลผล
ของคุณลักษณะผู้นำทางทหารที่พึงประสงค์ในตำแหน่งผู้บังคับกองพัน
ด้านความซื่อสัตย์ (Integrity)

ระดับความคิดเห็น	มากที่สุด (5)	มาก (4)	เฉยๆ (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)	\bar{X}	SD	แปลผล	อันดับ
1. เป็นผู้ที่มีความซื่อสัตย์ต่อ หน้าที่	219 (57.48)	126 (33.07)	31 (8.14)	4 (1.05)	1 (0.26)	4.48	0.75	มากที่สุด	1
2. เป็นผู้ที่มีความซื่อสัตย์ต่อ หน่วยงาน	218 (57.22)	131 (34.38)	26 (6.83)	5 (1.31)	1 (0.26)	4.47	0.71	มากที่สุด	2
3. เป็นผู้ที่มีความซื่อสัตย์ต่อ เพื่อนร่วมงาน	220 (57.74)	120 (31.50)	37 (9.71)	4 (1.05)	-	4.48	0.78	มากที่สุด	1
รวม						4.48	0.63	มากที่สุด	

จากตารางที่ 15 พบว่า คุณลักษณะผู้นำทางทหารที่พึงประสงค์ ด้านความซื่อสัตย์ โดยภาพรวมเป็นคุณลักษณะผู้บังคับกองพันที่ข้าราชการทหาร หน่วยบัญชาการต่อสู้อากาศยาน และรักษาฝั่งต้องการ อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.48$) เมื่อจำแนกตามรายละเอียด พบว่า คุณลักษณะการเป็นผู้ที่มีความซื่อสัตย์ต่อหน้าที่ และเป็นผู้ที่มีความซื่อสัตย์ต่อเพื่อนร่วมงาน เป็นคุณลักษณะที่ข้าราชการทหารต้องการ เป็นอันดับที่ 1 ($\bar{X} = 4.48$) รองลงมา คือ การเป็นผู้ที่มีความซื่อสัตย์ต่อหน่วยงาน ($\bar{X} = 4.47$) ตามลำดับ

ตารางที่ 16 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) และแปลผล
ของคุณลักษณะผู้นำทางทหารที่พึงประสงค์ในตำแหน่งผู้บังคับกองพัน
ด้านความกระตือรือร้น (Enthusiasm)

ระดับความคิดเห็น	มากที่สุด (5)	มาก (4)	เฉยๆ (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)	\bar{X}	SD	แปลผล	อันดับ
1. เป็นผู้แสดงออกถึง ความสนใจและใส่ใจใน การทำงานในงานอย่างจริงจัง	186 (48.82)	159 (41.73)	31 (8.14)	5 (1.31)	-	4.38	0.69	มากที่สุด	1

ตารางที่ 16 (ต่อ)

ระดับความคิดเห็น	มากที่สุด (5)	มาก (4)	เฉย ๆ (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)	\bar{X}	SD	แปลผล	อันดับ
2. เป็นผู้มีใจจดจ่อต่อ การปฏิบัติงานอย่างจริงจัง	170 (44.62)	171 (44.88)	36 (9.45)	2 (0.52)	2 (0.52)	4.33	0.71	มากที่สุด	2
รวม						4.35	0.63	มากที่สุด	

จากตารางที่ 16 พบว่า คุณลักษณะผู้นำทางทหารที่พึงประสงค์ ด้านความกระตือรือร้น โดยภาพรวมเป็นคุณลักษณะผู้บังคับกองพันที่ข้าราชการทหาร หน่วยบัญชาการต่อสู้อากาศยาน และรักษาฝั่งต้องการ อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.35$) เมื่อจำแนกเป็นรายข้อ พบว่า คุณลักษณะการเป็นผู้แสดงออกถึงความสนใจและใส่ใจในการทำงานในงานอย่างจริงจัง เป็นคุณลักษณะที่ข้าราชการทหารต้องการ เป็นอันดับที่ 1 ($\bar{X} = 4.38$) รองลงมา คือ การเป็นผู้มีความจดจ่อต่อการปฏิบัติงานอย่างจริงจัง ($\bar{X} = 4.33$) ตามลำดับ

ตารางที่ 17 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) และแปลผล
ของคุณลักษณะผู้นำทางทหารที่พึงประสงค์ในตำแหน่งผู้บังคับกองพัน
ด้านลักษณะท่าทาง (Bearing)

ระดับความคิดเห็น	มากที่สุด (5)	มาก (4)	เฉย ๆ (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)	\bar{X}	SD	แปลผล	อันดับ
1. มีท่าทาง การวางตัว และความประพฤติเหมาะสม	208 (54.59)	141 (37.01)	26 (6.83)	4 (1.05)	2 (0.52)	4.44	0.71	มากที่สุด	2
2. ความสุภาพ นุ่มนวล มีความสง่าผ่าเผย ควบคุม ตนเองได้	187 (49.08)	150 (39.37)	37 (9.71)	4 (1.05)	3 (0.79)	4.37	0.83	มากที่สุด	3
3. แต่งกายสะอาดเรียบร้อย ถูกต้องตามระเบียบแบบแผน	202 (53.02)	141 (37.01)	32 (8.40)	5 (1.31)	1 (0.26)	4.49	0.95	มากที่สุด	1
รวม						4.44	0.65	มากที่สุด	

จากตารางที่ 17 พบว่า คุณลักษณะผู้นำทางทหารที่พึงประสงค์ ด้านลักษณะท่าทาง โดยภาพรวมเป็นคุณลักษณะผู้บังคับกองพันที่ข้าราชการทหาร หน่วยบัญชาการต่อสู้อากาศยาน

และรักษาฝั่งต้องการ อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.44$) เมื่อจำแนกตามรายละเอียด พบว่า คุณลักษณะการแต่งกายสะอาดเรียบร้อยถูกต้องตามระเบียบแบบแผน เป็นคุณลักษณะที่ข้าราชการทหารต้องการ เป็นอันดับที่ 1 ($\bar{X} = 4.49$) รองลงมา คือ มีท่าทาง การวางตัว และความประพฤติเหมาะสม ($\bar{X} = 4.44$) และมีความสุภาพ นุ่มนวล มีความสง่าผ่าเผย ควบคุมตนเองได้ ($\bar{X} = 4.37$) ตามลำดับ

ตารางที่ 18 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) และแปลผลของคุณลักษณะผู้นำทางทหารที่พึงประสงค์ในตำแหน่งผู้บังคับกองพัน ด้านความไม่เห็นแก่ตัว (Unselfishness)

ระดับความคิดเห็น	มากที่สุด (5)	มาก (4)	เฉยๆ (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)	\bar{X}	SD	แปลผล	อันดับ
1. ไม่หาความสะดวกสบายและความก้าวหน้าให้แก่ตน โดยทำให้ผู้อื่นเดือดร้อน	221 (58.01)	117 (30.71)	37 (9.71)	5 (1.31)	1 (0.26)	4.45	0.74	มากที่สุด	2
2. ยึดถือประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตน	228 (59.84)	109 (28.61)	36 (9.45)	4 (1.05)	4 (1.05)	4.46	0.83	มากที่สุด	1
รวม						4.46	0.70	มากที่สุด	

จากตารางที่ 18 พบว่า คุณลักษณะผู้นำทางทหารที่พึงประสงค์ ด้านความไม่เห็นแก่ตัว โดยภาพรวมเป็นคุณลักษณะผู้บังคับกองพันที่ข้าราชการทหาร หน่วยบัญชาการต่อสู้อากาศยาน และรักษาฝั่งต้องการ อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.46$) เมื่อจำแนกเป็นรายข้อ พบว่า ข้าราชการทหาร มีความคิดเห็นในคุณลักษณะการยึดถือประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตน เป็นคุณลักษณะที่ข้าราชการทหารต้องการ เป็นอันดับที่ 1 ($\bar{X} = 4.46$) รองลงมา คือ การยึดถือประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตน ($\bar{X} = 4.45$) ตามลำดับ

ตารางที่ 19 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) และแปลผล
ของคุณลักษณะผู้นำทางทหารที่พึงประสงค์ในตำแหน่งผู้บังคับกองพัน
ด้านความกล้าหาญ (Courage)

ระดับความคิดเห็น	มากที่สุด (5)	มาก (4)	เฉยๆ (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)	\bar{X}	SD	แปลผล	อันดับ
1. มีความกล้าหาญที่จะเผชิญ อันตรายจากการรบ หรือการปฏิบัติภารกิจ	209 (54.85)	141 (37.01)	27 (7.09)	3 (0.79)	1 (0.26)	4.45	0.69	มากที่สุด	1
2. ยึดมั่นในสิ่งที่ถูกต้อง โดยไม่เกรงกลัวว่าจะเกิด อะไรขึ้น	200 (52.50)	143 (37.53)	32 (8.40)	5 (1.31)	1 (0.26)	4.41	0.72	มากที่สุด	2
3. เป็นผู้ที่กล้ายอมรับผิด หรือกล้ายอมรับคำตำหนิ เมื่อปฏิบัติงานผิดพลาด	215 (56.43)	130 (34.12)	31 (8.14)	3 (0.79)	2 (0.52)	4.45	0.72	มากที่สุด	1
รวม						4.44	0.61	มากที่สุด	

จากตารางที่ 19 พบว่า คุณลักษณะผู้นำทางทหารที่พึงประสงค์ ด้านความกล้าหาญ โดยภาพรวมเป็นคุณลักษณะผู้บังคับกองพันที่ข้าราชการทหาร หน่วยบัญชาการต่อสู้อากาศยาน และรักษาฝั่งต้องการ อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.44$) เมื่อจำแนกเป็นรายข้อ พบว่า คุณลักษณะ การมีความกล้าหาญที่จะเผชิญอันตรายจากการรบหรือการปฏิบัติภารกิจ และเป็นผู้ที่กล้ายอมรับผิด หรือกล้ายอมรับคำตำหนิเมื่อปฏิบัติงานผิดพลาด เป็นคุณลักษณะที่ข้าราชการทหารต้องการ เป็นอันดับที่ 1 ($\bar{X} = 4.45$) รองลงมา คือ การยึดมั่นในสิ่งที่ถูกต้อง โดยไม่เกรงกลัวว่าจะเกิดอะไร ขึ้นได้ ($\bar{X} = 4.41$) ตามลำดับ

ตารางที่ 20 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) และแปลผล
ของคุณลักษณะผู้นำทางทหารที่พึงประสงค์ในตำแหน่งผู้บังคับกองพัน
ด้านความรู้ (Knowledge)

ระดับความคิดเห็น	มากที่สุด (5)	มาก (4)	เฉยๆ (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)	\bar{X}	SD	แปลผล	อันดับ
1. มีความรอบรู้ในระเบียบ คำสั่ง ข้อบังคับ และแบบธรรมเนียม ในทางทหาร และสามารถนำ ความรู้ไปใช้งานได้	213 (55.91)	146 (38.32)	19 (4.99)	2 (0.52)	1 (0.26)	4.50	0.68	มากที่สุด	1
2. มีความรอบรู้ในด้านอื่น ๆ นอกเหนือจากความรู้ ทางทหาร และสามารถนำ ความรู้ไปใช้งานได้	195 (51.18)	152 (39.90)	31 (8.14)	2 (0.52)	1 (0.26)	4.44	0.76	มากที่สุด	2
รวม						4.47	0.64	มากที่สุด	

จากตารางที่ 20 พบว่า คุณลักษณะผู้นำทางทหารที่พึงประสงค์ ด้านความรู้ โดยภาพรวมเป็นคุณลักษณะผู้บังคับกองพันที่ข้าราชการทหาร หน่วยบัญชาการต่อสู้อากาศยาน และรักษาฝั่งต้องการ อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.47$) เมื่อจำแนกเป็นรายชื่อ พบว่า คุณลักษณะ การมีความรอบรู้ในระเบียบ คำสั่ง ข้อบังคับ และแบบธรรมเนียมในทางทหาร และสามารถนำ ความรู้ไปใช้งานได้ เป็นคุณลักษณะที่ข้าราชการทหารต้องการ เป็นอันดับที่ 1 ($\bar{X} = 4.50$) รองลงมา คือ การมีความรอบรู้ในด้านอื่น ๆ นอกเหนือจากความรู้ทางทหาร และสามารถนำความรู้ ไปใช้งานได้ ($\bar{X} = 4.44$) ตามลำดับ

ตารางที่ 21 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) และแปลผล
ของคุณลักษณะผู้นำทางทหารที่พึงประสงค์ในตำแหน่งผู้บังคับกองพัน
ด้านความจงรักภักดี (Loyalty)

ระดับความคิดเห็น	มากที่สุด (5)	มาก (4)	เฉยๆ (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)	\bar{X}	SD	แปลผล	อันดับ
1. มีความจงรักภักดีต่อ สถาบันพระมหากษัตริย์ และพระบรมวงศานุวงศ์	254 (66.67)	102 (26.77)	20 (5.25)	3 (0.79)	2 (0.52)	4.60	0.75	มากที่สุด	3
2. ปกป้องรักษาผลประโยชน์ ของชาติและการปกครอง ระบอบประชาธิปไตย	250 (65.62)	108 (28.35)	21 (5.51)	2 (0.52)	-	4.61	0.70	มากที่สุด	2
3. มีความรักในหน่วยงาน และผู้ร่วมงาน	244 (64.04)	107 (28.09)	28 (7.35)	2 (0.52)	-	4.62	0.85	มากที่สุด	1
	รวม					4.62	0.64	มากที่สุด	

จากตารางที่ 21 พบว่า คุณลักษณะผู้นำทางทหารที่พึงประสงค์ ด้านความจงรักภักดี โดยภาพรวมเป็นคุณลักษณะผู้บังคับกองพันที่ข้าราชการทหาร หน่วยบัญชาการต่อสู้อากาศยาน และรักษาฝั่งต้องการ อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.62$) เมื่อจำแนกเป็นรายชื่อ พบว่า คุณลักษณะ การมีความรักในหน่วยงานและผู้ร่วมงาน เป็นคุณลักษณะที่ข้าราชการทหารต้องการ เป็นอันดับที่ 1 ($\bar{X} = 4.62$) รองลงมา คือ การปกป้องรักษาผลประโยชน์ของชาติและการปกครองระบอบประชาธิปไตย ($\bar{X} = 4.61$) และมีความจงรักภักดีต่อสถาบันพระมหากษัตริย์ และพระบรมวงศานุวงศ์ ($\bar{X} = 4.60$) ตามลำดับ

ตารางที่ 22 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) และแปลผล
ของคุณลักษณะผู้นำทางทหารที่พึงประสงค์ในตำแหน่งผู้บังคับกองพัน
ด้านความอดทน (Endurance)

ระดับความคิดเห็น	มากที่สุด (5)	มาก (4)	เฉยๆ (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)	\bar{X}	SD	แปลผล	อันดับ
1. ความสามารถในการขึ้นหัด ไม่ย่อท้อในการทำภารกิจใด ๆ แม้มีอุปสรรคขวางกั้น	189 (49.61)	165 (43.31)	24 (6.30)	2 (0.52)	1 (0.26)	4.44	0.74	มากที่สุด	1
2. สามารถขึ้นหัดต่อสู้กับ ความเจ็บปวด และความ เหนื่อยยาก ความบีบคั้น และความยากลำบากต่าง ๆ ได้	181 (47.51)	172 (45.15)	24 (6.30)	2 (0.52)	2 (0.52)	4.40	0.72	มากที่สุด	2
รวม						4.42	0.66	มากที่สุด	

จากตารางที่ 22 พบว่า คุณลักษณะผู้นำทางทหารที่พึงประสงค์ ด้านความอดทน โดยภาพรวมเป็นคุณลักษณะผู้บังคับกองพันที่ข้าราชการทหาร หน่วยบัญชาการต่อสู้อากาศยาน และรักษาฝั่งต้องการ อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.42$) เมื่อจำแนกเป็นรายข้อ พบว่า คุณลักษณะ ความสามารถในการขึ้นหัด ไม่ย่อท้อในการทำภารกิจใด ๆ แม้มีอุปสรรคขวางกั้น เป็นคุณลักษณะ ที่ข้าราชการทหารต้องการ เป็นอันดับที่ 1 ($\bar{X} = 4.44$) รองลงมา คือ สามารถขึ้นหัดต่อสู้กับ ความเจ็บปวด และความเหนื่อยยาก ความบีบคั้นและความยากลำบากต่าง ๆ ได้ ($\bar{X} = 4.40$) ตามลำดับ

ตารางที่ 23 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) และแปลผล
ของคุณลักษณะผู้นำทางทหารที่พึงประสงค์ในตำแหน่งผู้บังคับกองพัน
ด้านการมีวิสัยทัศน์ (Vision)

ระดับความคิดเห็น	มากที่สุด (5)	มาก (4)	เฉย ๆ (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)	\bar{X}	SD	แปลผล	อันดับ
1. เป็นผู้มองการณ์ไกล หรือเป้าหมายที่จะนำหน่วย ไปในอนาคต	216 (56.69)	133 (34.91)	30 (7.88)	1 (0.26)	1 (0.26)	4.50	0.75	มากที่สุด	1
2. มีการวางแผนที่ทันต่อ สถานการณ์และเหตุการณ์ ที่จะเกิดขึ้นในอนาคต	217 (56.95)	136 (35.70)	24 (6.30)	3 (0.79)	1 (0.26)	4.50	0.75	มากที่สุด	1
รวม						4.50	0.67	มากที่สุด	

จากตารางที่ 23 พบว่า คุณลักษณะผู้นำทางทหารที่พึงประสงค์ ด้านการมีวิสัยทัศน์ โดยภาพรวมเป็นคุณลักษณะผู้บังคับกองพันที่ข้าราชการทหาร หน่วยบัญชาการต่อสู้อากาศยาน และรักษาฝั่งต้องการ อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.50$) เมื่อจำแนกเป็นรายชื่อ พบว่า คุณลักษณะการเป็นผู้มองการณ์ไกล หรือเป้าหมายที่จะนำหน่วยไปในอนาคต และมีการวางแผนที่ทันต่อสถานการณ์และเหตุการณ์ที่จะเกิดขึ้นในอนาคต เป็นคุณลักษณะที่ข้าราชการทหารต้องการ มีค่าเฉลี่ยเท่ากัน เป็นอันดับที่ 1 ($\bar{X} = 4.50$)

ตารางที่ 24 ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) คุณลักษณะผู้นำทางทหาร
ที่พึงประสงค์ในตำแหน่งผู้บังคับกองพัน ในภาพรวม

ระดับความคิดเห็นคุณลักษณะผู้นำที่พึงประสงค์ ในตำแหน่งผู้บังคับกองพัน	\bar{X}	SD	แปลผล	อันดับ
1. ความยุติธรรม (Justice)	4.38	0.63	มากที่สุด	10
2. การตัดสินใจ (Judgment)	4.36	0.63	มากที่สุด	12
3. ความเด็ดขาด (Decisiveness)	4.36	0.60	มากที่สุด	12
4. ความริเริ่ม (Initiative)	4.20	0.67	มาก	15
5. ความไว้วางใจได้ (Dependability)	4.38	0.64	มากที่สุด	10

ตารางที่ 24 (ต่อ)

ระดับความคิดเห็นคุณลักษณะผู้นำที่พึงประสงค์ ในตำแหน่งผู้บังคับกองพัน	\bar{X}	SD	แปลผล	อันดับ
6. การรู้จักกาลเทศะ (Tact)	4.41	0.57	มากที่สุด	9
7. ความซื่อสัตย์ (Integrity)	4.48	0.63	มากที่สุด	3
8. ความกระตือรือร้น (Enthusiasm)	4.35	0.63	มากที่สุด	14
9. ลักษณะท่าทาง (Bearing)	4.44	0.65	มากที่สุด	6
10. ความไม่เห็นแก่ตัว (Unselfishness)	4.46	0.70	มากที่สุด	5
11. ความกล้าหาญ (Courage)	4.44	0.61	มากที่สุด	6
12. ความรอบรู้ (Knowledge)	4.47	0.64	มากที่สุด	4
13. ความจงรักภักดี (Loyalty)	4.62	0.64	มากที่สุด	1
14. ความอดทน (Endurance)	4.42	0.66	มากที่สุด	8
15. การมีวิสัยทัศน์ (Vision)	4.50	0.67	มากที่สุด	2
ภาพรวม	4.42	0.49	มากที่สุด	

จากตารางที่ 24 พบว่า ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) คุณลักษณะผู้นำทางทหารที่พึงประสงค์ ในภาพรวม อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.42$) เมื่อจำแนกตามรายด้าน พบว่า ความจงรักภักดี เป็นคุณลักษณะของผู้บังคับกองพันที่ข้าราชการทหาร หน่วยบัญชาการต่อสู้อากาศยานและรักษาฝั่ง ต้องการเป็นอันดับที่ 1 และอยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมา คือ การมีวิสัยทัศน์ ความซื่อสัตย์ ความรอบรู้ และความไม่เห็นแก่ตัว ตามลำดับ ส่วนอันดับสุดท้าย คือ ความคิดริเริ่ม

ตอนที่ 3 อันดับความสำคัญ (Rank) คุณลักษณะผู้นำ 15 ประการ

อันดับความสำคัญ (Rank) คุณลักษณะผู้นำ 15 ประการ มีเกณฑ์จัดอันดับ ดังนี้

1 หมายถึง ให้ความสำคัญมากที่สุดเป็นอันดับที่ 1

2 หมายถึง ให้ความสำคัญมากที่สุดเป็นอันดับที่ 2

3 หมายถึง ให้ความสำคัญมากที่สุดเป็นอันดับที่ 3

..., 15 หมายถึง ให้ความสำคัญมากที่สุดเป็นอันดับที่ 15

โดยใช้สถิติพื้นฐานหาค่าความถี่

ตารางที่ 25 จำนวนของการให้ลำดับความสำคัญของคุณลักษณะผู้นำทางทหารอันดับที่ 1
ถึงอันดับที่ 15

คุณลักษณะผู้นำ 15 ประการ	การจัดอันดับความสำคัญ															คะแนนรวม	อันดับที่
	อันดับที่ 1	อันดับที่ 2	อันดับที่ 3	อันดับที่ 4	อันดับที่ 5	อันดับที่ 6	อันดับที่ 7	อันดับที่ 8	อันดับที่ 9	อันดับที่ 10	อันดับที่ 11	อันดับที่ 12	อันดับที่ 13	อันดับที่ 14	อันดับที่ 15		
ความยุติธรรม	118	78	53	26	17	14	10	14	8	13	6	5	5	5	9	381	1
	1770	1092	689	312	187	140	90	112	56	78	30	20	15	10	9	4610	
การตัดสินใจ	14	56	40	36	30	32	31	27	23	14	21	18	15	11	13	381	3
	210	784	520	432	330	320	279	216	161	84	105	72	45	22	13	3593	
ความเด็ดขาด	14	29	35	34	29	29	18	27	26	28	23	14	14	48	13	381	7
	210	406	455	408	319	290	162	216	182	168	115	56	42	96	13	3138	
ความริเริ่ม	7	10	17	36	23	24	26	24	25	35	43	32	29	35	15	381	10
	105	140	221	432	253	240	234	192	175	210	215	128	87	70	15	2717	
ความไว้วางใจได้	5	22	19	32	39	31	38	26	29	25	36	33	16	16	14	381	8
	75	308	247	384	429	310	342	208	203	150	180	132	48	32	14	3062	
การรู้จักกาลเทศะ	3	6	11	15	22	36	28	25	29	28	30	33	48	29	38	381	11
	45	84	143	180	242	360	252	200	203	168	150	132	144	58	38	2399	
ความซื่อสัตย์	42	69	43	38	25	31	31	23	14	17	8	12	9	11	8	381	2
	630	966	559	456	275	310	279	184	98	102	40	48	27	22	8	4004	
ความกระตือรือร้น	7	6	10	13	21	21	23	37	37	29	30	34	54	36	23	381	12
	105	84	130	156	231	210	207	296	259	174	150	136	162	72	23	2395	
ลักษณะท่าทาง	9	3	17	14	17	14	18	35	36	24	30	39	30	38	57	381	14
	135	42	221	168	187	140	162	280	252	144	150	156	90	76	57	2260	
ความไม่เห็นแก่ตัว	17	23	39	39	33	25	24	21	22	38	27	19	16	17	21	381	5
	255	322	507	468	363	250	216	168	154	228	135	76	48	34	21	3245	
ความกล้าหาญ	13	12	15	28	31	21	29	25	35	31	44	31	25	29	12	381	9
	195	168	195	336	341	210	261	200	245	186	220	124	75	58	12	2826	
ความรู้	14	30	26	38	34	33	30	20	20	28	26	27	24	18	13	381	6
	210	420	338	456	374	330	270	160	140	168	130	108	72	36	13	3225	
ความจริงรักภักดี	69	20	26	17	21	33	29	16	20	19	23	22	34	14	18	381	4
	1035	280	338	204	231	330	261	128	140	114	115	88	102	28	18	3412	
ความอดทน	5	8	17	14	19	20	26	33	35	28	20	38	28	68	22	381	13
	75	112	221	168	209	200	234	264	245	168	100	152	84	136	22	2390	
การมีวิสัยทัศน์	9	8	14	8	17	21	22	26	23	27	15	21	28	38	104	381	15
	135	112	182	96	187	210	198	208	161	162	75	84	84	76	104	2074	

จากตารางที่ 25 ลำดับความสำคัญของคุณลักษณะผู้นำทางทหาร ทั้งหมด 15 ประการ พบว่า ข้าราชการทหารให้ความสำคัญต่อคุณลักษณะผู้นำทางทหารในตำแหน่งผู้บังคับกองพัน หน่วยบัญชาการต่อสู้อากาศยานและรักษาฝั่ง สามอันดับแรก คือ อันดับที่ 1 คือ ความยุติธรรม (Justice) อันดับที่ 2 คือ ความซื่อสัตย์ (Integrity) และอันดับที่ 3 คือ การตัดสินใจ (Judgment) ตามลำดับ ส่วนอันดับสุดท้าย คือ การมีวิสัยทัศน์ (Vision)

ตอนที่ 4 การทดสอบสมมติฐาน

สถิติสำหรับเปรียบเทียบคุณลักษณะผู้นำที่พึงประสงค์ในตำแหน่งผู้บังคับกองพัน ตามความคิดเห็นของข้าราชการทหารหน่วยบัญชาการต่อสู้อากาศยานและรักษาฝั่ง ใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA)

สมมติฐานที่ 1 ข้าราชการทหารที่มีอายุต่างกัน มีความคิดเห็นต่อคุณลักษณะของผู้นำที่พึงประสงค์ในตำแหน่งผู้บังคับกองพัน หน่วยบัญชาการต่อสู้อากาศยานและรักษาฝั่งแตกต่างกัน

ตารางที่ 26 ตารางความแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของระดับความคิดเห็นต่อคุณลักษณะของผู้นำที่พึงประสงค์ในตำแหน่งผู้บังคับกองพัน จำแนกตามอายุ

อายุ	df	SS	MS	F	Sig.
ระหว่างกลุ่ม	3	1.278	0.426	1.772	0.152
ภายในกลุ่ม	377	90.647			
รวม	380	91.926			

*p < .05

จากตารางที่ 26 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของระดับความคิดเห็นต่อคุณลักษณะของผู้นำที่พึงประสงค์ในตำแหน่งผู้บังคับกองพัน จำแนกตามอายุ พบว่า ข้าราชการที่มีอายุที่ต่างกัน มีความคิดเห็นต่อคุณลักษณะของผู้นำที่พึงประสงค์ในตำแหน่งผู้บังคับกองพัน หน่วยบัญชาการต่อสู้อากาศยานและรักษาฝั่ง ไม่ต่างกัน ดังนั้น ปฏิเสธสมมติฐานการวิจัย

สมมติฐานที่ 2 ข้าราชการทหารที่มีชั้นยศต่างกัน มีความคิดเห็นต่อคุณลักษณะของผู้นำที่พึงประสงค์ในตำแหน่งผู้บังคับกองพัน หน่วยบัญชาการต่อสู้อากาศยานและรักษาฝั่งแตกต่างกัน

ตารางที่ 27 ตารางความแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของระดับความคิดเห็น
ต่อคุณลักษณะของผู้นำที่พึงประสงค์ในตำแหน่งผู้บังคับกองพัน
จำแนกตามระดับชั้นยศ

ชั้นยศ	df	SS	MS	F	Sig.
ระหว่างกลุ่ม	4	1.861	0.465	1.942	0.103
ภายในกลุ่ม	376	90.065			
รวม	380	91.926			

*p < .05

จากตารางที่ 27 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของระดับความคิดเห็นต่อคุณลักษณะของผู้นำที่พึงประสงค์ในตำแหน่งผู้บังคับกองพัน จำแนกตามชั้นยศ พบว่า ข้าราชการที่มีชั้นยศต่างกัน มีความคิดเห็นต่อคุณลักษณะของผู้นำที่พึงประสงค์ในตำแหน่งผู้บังคับกองพัน หน่วยบัญชาการต่อสู้อากาศยานและรักษาฝั่งไม่ต่างกัน ดังนั้น ปฏิเสธสมมติฐานการวิจัย

สมมติฐานที่ 3 ข้าราชการทหารที่มีระดับเงินเดือนต่างกัน มีความคิดเห็นต่อคุณลักษณะของผู้นำที่พึงประสงค์ในตำแหน่งผู้บังคับกองพัน หน่วยบัญชาการต่อสู้อากาศยานและรักษาฝั่งแตกต่างกัน

ตารางที่ 28 ตารางความแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของระดับความคิดเห็น
ต่อคุณลักษณะของผู้นำที่พึงประสงค์ในตำแหน่งผู้บังคับกองพัน
จำแนกตามระดับเงินเดือน

ระดับเงินเดือน	df	SS	MS	F	Sig.
ระหว่างกลุ่ม	3	1.720	0.573	2.396	0.068
ภายในกลุ่ม	377	90.205	0.239		
รวม	380	91.926			

*p < .05

จากตารางที่ 28 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของระดับความคิดเห็นต่อคุณลักษณะของผู้นำที่พึงประสงค์ในตำแหน่งผู้บังคับกองพัน จำแนกตามระดับเงินเดือน พบว่า ข้าราชการที่มีระดับเงินเดือนต่างกัน มีความคิดเห็นต่อคุณลักษณะของผู้นำที่พึงประสงค์ในตำแหน่งผู้บังคับกองพัน หน่วยบัญชาการต่อสู้อากาศยานและรักษาฝั่งไม่ต่างกัน ดังนั้น ปฏิเสธสมมติฐานการวิจัย

สมมติฐานที่ 4 ข้าราชการทหารที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นต่อคุณลักษณะของผู้นำที่พึงประสงค์ในตำแหน่งผู้บังคับกองพัน หน่วยบัญชาการต่อสู้อากาศยานและรักษาฝั่งแตกต่างกัน

ตารางที่ 29 ตารางความแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของระดับความคิดเห็นต่อคุณลักษณะของผู้นำที่พึงประสงค์ในตำแหน่งผู้บังคับกองพัน จำแนกตามระดับการศึกษา

ระดับการศึกษา	df	SS	MS	F	Sig.
ระหว่างกลุ่ม	2	0.722	0.361	1.497	0.225
ภายในกลุ่ม	378	91.203	0.241		
รวม	380	91.926			

*p < .05

จากตารางที่ 29 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของระดับความคิดเห็นต่อคุณลักษณะของผู้นำที่พึงประสงค์ในตำแหน่งผู้บังคับกองพัน จำแนกตามระดับการศึกษา พบว่า ข้าราชการที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นต่อคุณลักษณะของผู้นำที่พึงประสงค์ในตำแหน่งผู้บังคับกองพัน หน่วยบัญชาการต่อสู้อากาศยานและรักษาฝั่งไม่ต่างกัน ดังนั้น ปฏิเสธสมมติฐานการวิจัย

สมมติฐานที่ 5 ข้าราชการทหารที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานในหน่วยต่างกัน มีความคิดเห็นต่อคุณลักษณะของผู้นำที่พึงประสงค์ในตำแหน่งผู้บังคับกองพัน หน่วยบัญชาการต่อสู้อากาศยานและรักษาฝั่งแตกต่างกัน

ตารางที่ 30 ตารางความแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของระดับความคิดเห็น
ต่อคุณลักษณะของผู้นำที่พึงประสงค์ในตำแหน่งผู้บังคับกองพัน
จำแนกตามระยะเวลาในการปฏิบัติงานในหน่วย

ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ในหน่วย (สอ.รฝ.)	df	SS	MS	F	Sig.
ระหว่างกลุ่ม	4	2.337	0.584	2.453	0.046
ภายในกลุ่ม	376	89.588	0.238		
รวม	380	91.926			

*p < .05

จากตารางที่ 30 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของระดับความคิดเห็นต่อคุณลักษณะของผู้นำที่พึงประสงค์ในตำแหน่งผู้บังคับกองพัน จำแนกตามระยะเวลาในการปฏิบัติงานในหน่วย พบว่า ข้าราชการที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานในหน่วยต่างกัน มีความคิดเห็นต่อคุณลักษณะของผู้นำที่พึงประสงค์ในตำแหน่งผู้บังคับกองพัน หน่วยบัญชาการต่อสู้อากาศยานและรักษาฝั่งแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 อย่างน้อย 1 คู่ ดังนั้นยอมรับสมมติฐานการวิจัย และเมื่อทำการวิเคราะห์เปรียบเทียบรายคู่ (Post hoc) ได้ผลดังนี้

ตารางที่ 31 ผลการวิเคราะห์ความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของความคิดเห็นต่อคุณลักษณะของผู้นำที่พึงประสงค์ในตำแหน่งผู้บังคับกองพัน เมื่อมีระยะเวลาในการปฏิบัติงานในหน่วย (สอ.รฝ.) แตกต่างกัน

ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ในหน่วย	\bar{X}	น้อยกว่า 1 ปี	1-5 ปี	6-10 ปี	11-15 ปี	16 ปีขึ้นไป
น้อยกว่า 1 ปี	4.29		-0.10	-0.18	-0.23*	-0.20*
1-5 ปี	4.40			0.08	-0.12	-0.09
6-10 ปี	4.48				-0.04	-0.01
11-15 ปี	4.52					0.03
16 ปีขึ้นไป	4.49					

จากตารางที่ 31 ผลการวิเคราะห์ความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของความคิดเห็นต่อคุณลักษณะของผู้นำที่พึงประสงค์ในตำแหน่งผู้บังคับกองพัน โดยเปรียบเทียบระยะเวลาในการปฏิบัติงานในหน่วย (สอ.รฟ.) เป็นรายคู่ (Post hoc) พบว่า มีความแตกต่างกัน 2 คู่ ดังนี้

คู่ที่ 1 ข้าราชการทหารที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานในหน่วย น้อยกว่า 1 ปี กับข้าราชการทหารที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานในหน่วย 11-15 ปี มีความคิดเห็นต่อคุณลักษณะของผู้นำที่พึงประสงค์ในตำแหน่งผู้บังคับกองพันแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยข้าราชการทหารที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานในหน่วย 11-15 ปี มีค่าเฉลี่ยความคิดเห็นต่อคุณลักษณะของผู้นำที่พึงประสงค์ในตำแหน่งผู้บังคับกองพันมากกว่า

คู่ที่ 2 ข้าราชการทหารที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานในหน่วย น้อยกว่า 1 ปี กับข้าราชการทหารที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานในหน่วย 16 ปีขึ้นไป มีความคิดเห็นต่อคุณลักษณะของผู้นำที่พึงประสงค์ในตำแหน่งผู้บังคับกองพันแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยข้าราชการทหารที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานในหน่วย 16 ปีขึ้นไป มีค่าเฉลี่ยความคิดเห็นต่อคุณลักษณะของผู้นำที่พึงประสงค์ในตำแหน่งผู้บังคับกองพันมากกว่า

ตารางที่ 32 สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐาน	ผลการทดสอบ
1. ข้าราชการทหารที่มีอายุต่างกัน มีความคิดเห็นต่อคุณลักษณะของผู้นำที่พึงประสงค์ในตำแหน่งผู้บังคับกองพัน หน่วยบัญชาการต่อสู้อากาศยานและรักษาฝั่งแตกต่างกัน	ปฏิเสธสมมติฐานการวิจัย
2. ข้าราชการทหารที่มีชั้นยศต่างกัน มีความคิดเห็นต่อคุณลักษณะของผู้นำที่พึงประสงค์ในตำแหน่งผู้บังคับกองพัน หน่วยบัญชาการต่อสู้อากาศยานและรักษาฝั่งแตกต่างกัน	ปฏิเสธสมมติฐานการวิจัย
3. ข้าราชการทหารที่มีระดับเงินเดือนต่างกัน มีความคิดเห็นต่อคุณลักษณะของผู้นำที่พึงประสงค์ในตำแหน่งผู้บังคับกองพัน หน่วยบัญชาการต่อสู้อากาศยานและรักษาฝั่งแตกต่างกัน	ปฏิเสธสมมติฐานการวิจัย
4. ข้าราชการทหารที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นต่อคุณลักษณะของผู้นำที่พึงประสงค์ในตำแหน่งผู้บังคับกองพัน หน่วยบัญชาการต่อสู้อากาศยานและรักษาฝั่งแตกต่างกัน	ปฏิเสธสมมติฐานการวิจัย

ตารางที่ 32 (ต่อ)

สมมติฐาน	ผลการทดสอบ
5. ข้าราชการทหารที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานในหน่วยต่างกัน มีความคิดเห็นต่อคุณลักษณะของผู้นำที่พึงประสงค์ในตำแหน่ง ผู้บังคับกองพัน หน่วยบัญชาการต่อสู้อากาศยานและรักษาฝั่ง แตกต่างกัน	ยอมรับสมมติฐานการวิจัย

บทที่ 5

สรุปผลวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยครั้งนี้ เป็นการวิจัยเป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative research) เพื่อศึกษาคุณลักษณะผู้นำที่พึงประสงค์ในตำแหน่งผู้บังคับกองพัน ตามความคิดเห็นของข้าราชการทหาร: ศึกษากรณีหน่วยบัญชาการต่อสู้อากาศยานและรักษาฝั่ง โดยกำหนดเป็นวัตถุประสงค์ของการวิจัย เพื่อศึกษาความคิดเห็นของข้าราชการทหารที่มีต่อคุณลักษณะผู้นำที่พึงประสงค์ในตำแหน่งผู้บังคับกองพัน กรณีของหน่วยบัญชาการต่อสู้อากาศยานและรักษาฝั่ง และเพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของข้าราชการทหารที่มีต่อลักษณะของผู้นำที่พึงประสงค์ ในตำแหน่งผู้บังคับกองพันของหน่วย จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาคือ ข้าราชการทหารในหน่วยบัญชาการต่อสู้อากาศยานและรักษาฝั่ง โดยแบ่งเป็น 5 ระดับชั้นยศ รวมจำนวน 7,800 คน (หน่วยบัญชาการต่อสู้อากาศยานและรักษาฝั่ง, 2560) กำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยโดยใช้สูตรของ Yamane (1973) โดยกำหนดระดับค่าความเชื่อมั่นที่ 95% จากการคำนวณจะใช้ขนาดกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 381 คน เลือกกลุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิตามสัดส่วน (Proportional stratified random sampling) จากนั้นสุ่มตัวอย่างแบบมีระบบ (Systematic random sampling) เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นแบบสอบถาม แบ่งเป็น 4 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไป ได้แก่ อายุ ชั้นยศ ระดับเงินเดือน ระดับการศึกษา และระยะเวลาปฏิบัติงานในหน่วย โดยข้อคำถามเป็นแบบเลือกตอบ (Check lists)

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับคุณลักษณะผู้นำที่พึงประสงค์ในตำแหน่งผู้บังคับกองพันตามความคิดเห็นของข้าราชการทหาร: ศึกษากรณีหน่วยบัญชาการต่อสู้อากาศยานและรักษาฝั่ง เป็นแบบสอบถามที่ให้แสดงความคิดเห็นในด้านคุณลักษณะผู้นำที่พึงประสงค์ในตำแหน่งผู้บังคับกองพันตามความคิดเห็นของข้าราชการทหารในด้านลักษณะของผู้นำทางทหาร จำนวน 15 ด้าน

ตอนที่ 3 ข้อคำถามสำหรับให้จัดอันดับความสำคัญ (Rank) คุณลักษณะผู้นำ 15 ด้าน

ตอนที่ 4 เป็นข้อคำถามปลายเปิดเกี่ยวกับข้อเสนอแนะคุณลักษณะผู้นำที่พึงประสงค์ในตำแหน่งผู้บังคับกองพันตามความคิดเห็นของข้าราชการทหาร: ศึกษากรณีหน่วยบัญชาการต่อสู้อากาศยานและรักษาฝั่ง

ผู้วิจัยได้วิเคราะห์เพื่อหาคุณภาพของเครื่องมือ ใช้การหาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม (Reliability) ปรากฏว่าค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม (Reliability) มีค่าเท่ากับ 0.9498 สำหรับการเก็บรวบรวมแบบสอบถาม รวบรวมได้ทั้งสิ้น 381 ชุด

จากนั้นผู้วิจัยได้วิเคราะห์ข้อมูลทั่วไป ได้แก่ อายุ ชั้นยศ ระดับเงินเดือน ระดับการศึกษา และระยะเวลาปฏิบัติงานในหน่วย วิเคราะห์โดยการหาค่าความถี่และค่าร้อยละ การวิเคราะห์ข้อมูล คุณลักษณะของผู้นำที่พึงประสงค์ในตำแหน่งผู้บังคับกองพันตามความคิดเห็นของข้าราชการทหาร ตรีหน่วยบัญชาการต่อสู้อากาศยานและรักษาฝั่ง ใช้ค่าทางสถิติ คือ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน การหาค่าความถี่และค่าร้อยละ ในการทดสอบสมมติฐานว่า อายุ ชั้นยศ ระดับเงินเดือน ระดับการศึกษา ระยะเวลาปฏิบัติงานในหน่วยที่ต่างกัน มีผลต่อคุณลักษณะของผู้นำที่พึงประสงค์ ในตำแหน่งผู้บังคับกองพันตามความคิดเห็นของข้าราชการทหาร หน่วยบัญชาการต่อสู้อากาศยาน และรักษาฝั่งแตกต่างกัน ใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) และหากพบว่า มีความแตกต่างรายคู่จะวิเคราะห์เปรียบเทียบรายคู่ (Post hoc) และทดสอบ ความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีของเซฟเฟ (Scheffe') และ LSD ตามลำดับ

สรุปผลวิจัย

จากการศึกษาเรื่อง คุณลักษณะผู้นำที่พึงประสงค์ในตำแหน่งผู้บังคับกองพัน ตามความคิดเห็นของข้าราชการทหาร: ศึกษากรณีหน่วยบัญชาการต่อสู้อากาศยานและรักษาฝั่ง ผู้วิจัยได้สรุปการวิจัย โดยมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

1. ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่า ข้าราชการทหารในหน่วยบัญชาการต่อสู้ อากาศยานรักษาฝั่ง มีอายุระหว่าง 20-29 ปี คิดเป็นร้อยละ 55.90 มีชั้นยศพลทหาร คิดเป็นร้อยละ 48.82 ระดับเงินเดือนส่วนใหญ่มีเงินเดือนไม่เกิน 10,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 47.50 ระดับการศึกษา ส่วนใหญ่มีการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 73.80 ระยะเวลาในการปฏิบัติงานในหน่วย (สอ.รฝ.) ส่วนใหญ่ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 1-5 ปี คิดเป็นร้อยละ 34.60

2. การวิเคราะห์เกี่ยวกับคุณลักษณะผู้นำที่พึงประสงค์ในตำแหน่งผู้บังคับกองพัน ตามความคิดเห็นของข้าราชการทหาร: ศึกษากรณีหน่วยบัญชาการต่อสู้อากาศยานและรักษาฝั่ง พบว่า คุณลักษณะผู้นำที่พึงประสงค์ในตำแหน่งผู้บังคับกองพัน ที่ข้าราชการทหารต้องการ ในระดับมากที่สุด คือ ความจงรักภักดี (Loyalty) เป็นอันดับหนึ่ง รองลงมา คือ การมีวิสัยทัศน์ (Vision) และความซื่อสัตย์ (Integrity) ตามลำดับ ส่วนคุณลักษณะความริเริ่ม เป็นคุณลักษณะ ที่ข้าราชการทหารต้องการเป็นลำดับท้ายสุด ซึ่งอยู่ในระดับมาก โดยมีรายละเอียดในด้านต่าง ๆ ทั้ง 15 ด้าน ดังนี้

2.1 ความยุติธรรม (Justice) คุณลักษณะผู้นำของผู้บังคับกองพันที่ข้าราชการทหาร ต้องการมากที่สุด คือ ปกครองบังคับบัญชาด้วยความไม่ลำเอียงหรือมีอคติ รองลงมา คือ ไม่ลำเอียง หรือมีอคติในการให้รางวัลเมื่อผู้ใต้บังคับบัญชาสร้างความชอบ

2.2 การตัดสินใจ (Judgment) คุณลักษณะผู้นำของผู้บังคับกองพันที่ข้าราชการทหารต้องการมากที่สุด คือ ตัดสินใจเลือกใช้วิธีการแก้ปัญหาต่าง ๆ ได้อย่างมีเหตุผล และตัดสินใจในสถานการณ์ต่าง ๆ ได้อย่างถูกต้องอยู่เสมอ รองลงมา คือ ตัดสินใจโดยใช้หลักการและข้อมูลประกอบ

2.3 ความเด็ดขาด (Decisiveness) คุณลักษณะผู้นำของผู้บังคับกองพันที่ข้าราชการทหารต้องการมากที่สุด คือ มีความมั่นใจ รวดเร็วและพูดจาตรงประเด็นไม่อ้อมค้อม รองลงมา คือ มีความสามารถในการตกลงใจได้ในทันที

2.4 ความริเริ่ม (Initiate) คุณลักษณะผู้นำของผู้บังคับกองพันที่ข้าราชการทหารต้องการมากที่สุด คือ มีกระบวนการคิดในสิ่งใหม่ ไม่ซ้ำของเดิม รองลงมา คือ สามารถแตกความคิดจากสิ่งเดิม ๆ ไปสู่สิ่งแปลกใหม่

2.5 ความไว้วางใจได้ (Dependability) คุณลักษณะผู้นำของผู้บังคับกองพันที่ข้าราชการทหารต้องการมากที่สุด คือ เป็นผู้ที่มีความละเอียดรอบคอบในการปฏิบัติงานตามหน้าที่ รองลงมา คือ เป็นผู้ที่สามารถปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายได้อย่างถูกต้อง

2.6 การรู้จักกาลเทศะ (Tact) คุณลักษณะผู้นำของผู้บังคับกองพันที่ข้าราชการทหารต้องการมากที่สุด คือ เป็นผู้ที่สามารถทำงานร่วมกับบุคคลอื่น ๆ ได้ดี รองลงมา คือ เป็นผู้ที่มีมารยาทและการวางตัวดีในที่ทำงาน

2.7 ความซื่อสัตย์ (Integrity) คุณลักษณะผู้นำของผู้บังคับกองพันที่ข้าราชการทหารต้องการมากที่สุด คือ เป็นผู้ที่มีความซื่อสัตย์ต่อหน้าที่ และเป็นผู้ที่มีความซื่อสัตย์ต่อเพื่อนร่วมงาน รองลงมา คือ เป็นผู้ที่มีความซื่อสัตย์ต่อหน่วยงาน

2.8 ความกระตือรือร้น (Enthusiasm) คุณลักษณะผู้นำของผู้บังคับกองพันที่ข้าราชการทหารต้องการมากที่สุด คือ เป็นผู้แสดงออกถึงความสนใจและใส่ใจในการทำงานในงานอย่างจริงจัง รองลงมา คือ เป็นผู้มีความจดจ่อต่อการปฏิบัติงานอย่างจริงจัง

2.9 ลักษณะท่าทาง (Bearing) คุณลักษณะผู้นำของผู้บังคับกองพันที่ข้าราชการทหารต้องการมากที่สุด คือ แต่งกายสะอาดเรียบร้อยถูกต้องตามระเบียบแบบแผน รองลงมา คือ มีท่าทางการวางตัว และความประพฤติเหมาะสม

2.10 ความไม่เห็นแก่ตัว (Unselfishness) คุณลักษณะผู้นำของผู้บังคับกองพันที่ข้าราชการทหารต้องการมากที่สุด คือ ยึดถือประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตน รองลงมา คือ ไม่หาความสะดวกสบายและความก้าวหน้าให้แก่ตน โดยทำให้ผู้อื่นเดือดร้อน

2.11 ความกล้าหาญ (Courage) คุณลักษณะผู้นำของผู้บังคับกองพันที่ข้าราชการทหารต้องการมากที่สุด คือ มีความกล้าหาญที่จะเผชิญอันตรายจากการรบ

หรือการปฏิบัติภารกิจ และเป็นผู้ที่กล้ายอมรับผิด หรือกล้ายอมรับคำตำหนิเมื่อปฏิบัติงานผิดพลาด
รองลงมา คือ ยึดมั่นในสิ่งที่ถูกต้อง โดยไม่เกรงกลัวว่าจะเกิดอะไรขึ้น

2.12 ความรอบรู้ (Knowledge) คุณลักษณะผู้นำของผู้บังคับกองพัน
ที่ข้าราชการทหาร ต้องการมากที่สุด คือ มีความรอบรู้ในระเบียบ คำสั่ง ข้อบังคับ
และแบบธรรมเนียมในทางทหาร และสามารถนำความรู้ไปใช้งานได้ รองลงมา คือ มีความรอบรู้
ในด้านอื่น ๆ นอกเหนือจากความรู้ทางทหาร และสามารถนำความรู้ไปใช้งานได้

2.13 ความจงรักภักดี (Loyalty) คุณลักษณะผู้นำของผู้บังคับกองพัน
ที่ข้าราชการทหาร ต้องการมากที่สุด คือ มีความรักในหน่วยงานและผู้ร่วมงาน รองลงมา คือ
ปกป้องรักษาผลประโยชน์ของชาติและการปกครองระบอบประชาธิปไตย

2.14 ความอดทน (Endurance) คุณลักษณะผู้นำของผู้บังคับกองพันที่ข้าราชการทหาร
ต้องการมากที่สุด คือ ความสามารถในการยืนหยัด ไม่ย่อท้อในการทำภารกิจใด ๆ แม้มีอุปสรรค
ขวางกั้น รองลงมา คือ สามารถยืนหยัดต่อสู้กับความเจ็บปวด และความเหนื่อยยาก ความบีบคั้น
และความยากลำบากต่าง ๆ ได้

2.15 การมีวิสัยทัศน์ (Vision) คุณลักษณะผู้นำของผู้บังคับกองพันที่ข้าราชการทหาร
ต้องการมากที่สุด คือ เป็นผู้มองการณ์ไกล หรือเป้าหมายที่จะนำหน่วยไปในอนาคต และมี
การวางแผนที่ทันต่อสถานการณ์และเหตุการณ์ที่จะเกิดขึ้นในอนาคต

3. เปรียบเทียบคุณลักษณะผู้นำที่พึงประสงค์ในตำแหน่งผู้บังคับกองพัน
ตามความคิดเห็นของข้าราชการหน่วยบัญชาการต่อสู้อากาศยานและรักษาฝั่ง กับปัจจัย
ส่วนบุคคล

3.1 อายุ พบว่า ข้าราชการทหารที่มีอายุต่างกัน มีความคิดเห็นต่อคุณลักษณะของผู้นำ
ที่พึงประสงค์ในตำแหน่งผู้บังคับกองพัน หน่วยบัญชาการต่อสู้อากาศยานและรักษาฝั่ง
ไม่แตกต่างกัน

3.2 ชั้นยศ พบว่า ข้าราชการทหารที่มีชั้นยศต่างกัน มีความคิดเห็นต่อคุณลักษณะ
ของผู้นำที่พึงประสงค์ในตำแหน่งผู้บังคับกองพัน หน่วยบัญชาการต่อสู้อากาศยานและรักษาฝั่ง
ไม่แตกต่างกัน

3.3 ระดับเงินเดือน พบว่า ข้าราชการทหารที่มีระดับเงินเดือนต่างกัน มีความคิดเห็น
ต่อคุณลักษณะของผู้นำที่พึงประสงค์ในตำแหน่งผู้บังคับกองพัน หน่วยบัญชาการต่อสู้อากาศยาน
และรักษาฝั่งไม่แตกต่างกัน

3.4 ระดับการศึกษา พบว่า ข้าราชการทหารที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็น
ต่อคุณลักษณะของผู้นำที่พึงประสงค์ในตำแหน่งผู้บังคับกองพัน หน่วยบัญชาการต่อสู้อากาศยาน

และรักษาฝั่งไม่แตกต่างกัน

3.5 ระยะเวลาในการปฏิบัติงานในหน่วย (สอ.รฟ.) พบว่า ข้าราชการทหารที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานในหน่วยต่างกัน มีความคิดเห็นต่อคุณลักษณะของผู้นำที่พึงประสงค์ ในตำแหน่งผู้บังคับกองพัน หน่วยบัญชาการต่อสู้อากาศยานและรักษาฝั่งแตกต่างกัน

อภิปรายผล

ประเด็นสำคัญที่ได้พบจากผลการวิจัยในเรื่องนี้ ผู้วิจัยนำมาอภิปรายเพื่อสรุปเป็นข้อยุติถึงข้อเท็จจริง โดยนำงานวิจัยที่เกี่ยวข้องมาอ้างอิงสนับสนุนหรือขัดแย้ง ดังนี้

1. คุณลักษณะผู้นำที่พึงประสงค์ในตำแหน่งผู้บังคับกองพัน ที่ข้าราชการทหารต้องการในระดับมากที่สุด คือ ความจงรักภักดี (Loyalty) เป็นอันดับหนึ่ง รองลงมา คือ การมีวิสัยทัศน์ (Vision) และความซื่อสัตย์ (Integrity) ตามลำดับ ส่วนคุณลักษณะความริเริ่ม (Initiative) เป็นคุณลักษณะที่ข้าราชการทหารต้องการเป็นลำดับท้ายสุด ซึ่งอยู่ในระดับมาก เนื่องจากข้าราชการทหารทุกคนได้ถูกปลูกฝังให้ตระหนักถึงหน้าที่ ในการปกป้องและถวายความจงรักภักดีต่อสถาบันพระมหากษัตริย์ และพระบรมวงศานุวงศ์ การปกป้องรักษาผลประโยชน์ของชาติ และการปกครองระบอบประชาธิปไตย และมีความรักในหน่วยงานและผู้ร่วมงาน (กองทัพเรือ, 2541) จนซึมซับติดตัวทหารทุกคน ข้าราชการทหาร จึงคาดหวังคุณลักษณะผู้นำด้านความจงรักภักดี (Loyalty) ในผู้ที่ดำรงตำแหน่งผู้บังคับกองพัน ในระดับมากที่สุดด้วย ซึ่งสอดคล้องกับผลการจัดอันดับความสำคัญของคุณลักษณะผู้นำทางทหาร 15 ประการ ได้จัดอันดับให้ความสำคัญด้านความจงรักภักดี (Loyalty) อยู่ใน 4 อันดับแรกด้วย ซึ่งแสดงให้เห็นถึงความสำคัญในคุณลักษณะด้านความจงรักภักดี (Loyalty) ดังนั้น คุณลักษณะผู้นำที่พึงประสงค์ในตำแหน่งผู้บังคับกองพัน ตามความคิดเห็นของข้าราชการทหารของหน่วยบัญชาการต่อสู้อากาศยานและรักษาฝั่ง ด้านความจงรักภักดี (Loyalty) จึงเป็นคุณลักษณะผู้นำที่พึงประสงค์ในตำแหน่งผู้บังคับกองพัน ที่ข้าราชการทหารต้องการในระดับมากที่สุด เป็นอันดับหนึ่งในส่วนอันดับรองลงมา คือ การมีวิสัยทัศน์ (Vision) เนื่องจากถึงแม้ว่าการกำหนดวิสัยทัศน์ของหน่วยบัญชาการต่อสู้อากาศยานและรักษาฝั่ง ผู้บัญชาการหน่วยบัญชาการต่อสู้อากาศยานและรักษาฝั่ง จะกำหนดวิสัยทัศน์ของหน่วยในภาพรวมให้หน่วยระดับกรมและกองพันนำไปปฏิบัติอยู่แล้ว ทำให้ผู้บังคับกองพัน ไม่จำเป็นต้องกำหนดเอง เพียงนำวิสัยทัศน์จากหน่วยเหนือมาปฏิบัติเท่านั้น จึงให้ความสำคัญในการจัดอันดับคุณลักษณะด้านอื่นมากกว่า อย่างไรก็ตามเมื่อแยกคุณลักษณะเป็นรายชื่อ ได้แก่ เป็นผู้มองการณ์ไกล หรือเป้าหมายที่จะนำหน่วยไปในอนาคตและมีการวางแผนที่ทันต่อสถานการณ์และเหตุการณ์ที่จะเกิดขึ้นในอนาคต (กองทัพเรือ, 2541) ทำให้

ข้าราชการทหารตระหนักความสำคัญ ทำให้คุณลักษณะการมีวิสัยทัศน์ (Vision) เป็นคุณลักษณะ ผู้นำที่พึงประสงค์ในตำแหน่งผู้บังคับกองพัน ที่ข้าราชการทหารต้องการในระดับมากที่สุด เป็นอันดับรองลงมาจากด้านความจงรักภักดี (Loyalty) ส่วนอันดับที่ 3 พบว่า คือ ความซื่อสัตย์ (Integrity) เนื่องจากผู้ที่ดำรงตำแหน่งผู้บังคับกองพันของหน่วยบัญชาการต่อสู้อากาศยาน และรักษาฝั่ง จะต้องรับผิดชอบในการบริหารงบประมาณในภาพรวมของกองพัน ซึ่งเกี่ยวข้องกับ การใช้งบประมาณบริหารและพัฒนาหน่วย รวมถึง การควบคุมในภาพรวมด้านการเงินของ พลทหารของหน่วย ซึ่งผู้บังคับกองพันจะต้องมีความซื่อสัตย์ กล่าวคือ จะต้องยึดมั่นในความถูกต้อง ประพฤติตนตรงตามความเป็นจริง ต่อหน่วยงาน ต่อหน้าที่ และต่อผู้ร่วมงาน (กองทัพเรือ, 2541) ดังนั้น คุณลักษณะผู้นำที่พึงประสงค์ในตำแหน่งผู้บังคับกองพัน ตามความคิดเห็นของข้าราชการ ทหารของหน่วยบัญชาการต่อสู้อากาศยานและรักษาฝั่ง ด้านความซื่อสัตย์ (Integrity) จึงเป็น คุณลักษณะผู้นำที่พึงประสงค์ในตำแหน่งผู้บังคับกองพัน ที่ข้าราชการทหารต้องการในระดับ มากที่สุด เป็นอันดับ 3 ซึ่งสอดคล้องกับผลการจัดอันดับความสำคัญของคุณลักษณะผู้นำทางทหาร 15 ประการ ได้จัดอันดับให้ความสำคัญด้านความซื่อสัตย์ (Integrity) อยู่ใน 2 อันดับแรกด้วย ซึ่งแสดงให้เห็นถึงความสำคัญในคุณลักษณะด้านความซื่อสัตย์ (Integrity) ดังนั้น คุณลักษณะผู้นำ ที่พึงประสงค์ในตำแหน่งผู้บังคับกองพัน ตามความคิดเห็นของข้าราชการทหารของ หน่วยบัญชาการต่อสู้อากาศยานและรักษาฝั่ง ด้านความซื่อสัตย์ (Integrity) จึงเป็นคุณลักษณะผู้นำ ที่พึงประสงค์ในตำแหน่งผู้บังคับกองพัน ที่ข้าราชการทหารต้องการในระดับมากที่สุด เป็นอันดับที่ 3 รองลงมาจากด้านความจงรักภักดี (Loyalty) และการมีวิสัยทัศน์ (Vision) ส่วนอันดับ สุดท้าย พบว่า คือ ด้านความริเริ่ม (Initiative) เนื่องจากข้าราชการทหารมีความเห็นว่า จะทำให้มี กระบวนการคิดในสิ่งแปลกใหม่ ไม่ซ้ำของเดิม และสามารถแตกความคิดจากสิ่งเดิม ๆ ไปสู่ สิ่งแปลกใหม่ จะทำให้ข้าราชการทหารมีภาระงานจากปกติที่มีจำนวนมากอยู่แล้ว การที่ผู้บังคับ กองพันมีคุณลักษณะด้านความริเริ่ม (Initiative) ในระดับมากที่สุด จะทำให้ข้าราชการทหารได้ รับภาระงานที่มากขึ้นตามไปด้วย ดังนั้น คุณลักษณะผู้นำที่พึงประสงค์ในตำแหน่งผู้บังคับกองพัน ตามความคิดเห็นของข้าราชการทหารของหน่วยบัญชาการต่อสู้อากาศยานและรักษาฝั่ง ด้านความริเริ่ม (Initiative) จึงเป็นคุณลักษณะผู้นำที่พึงประสงค์ในตำแหน่งผู้บังคับกองพัน ที่ข้าราชการทหารต้องการ เป็นอันดับท้ายสุด ซึ่งอยู่ในระดับมาก

2. จากผลการวิจัย พบว่า ข้าราชการทหารที่มีอายุต่างกัน มีความคิดเห็นต่อคุณลักษณะ ของผู้นำที่พึงประสงค์ในตำแหน่งผู้บังคับกองพัน หน่วยบัญชาการต่อสู้อากาศยานและรักษาฝั่ง ไม่แตกต่างกัน เนื่องจากวัฒนธรรมองค์กรของหน่วยบัญชาการต่อสู้อากาศยานและรักษาฝั่ง ซึ่งเป็นหน่วยกำลังรบทางบกของกองทัพเรือ โดยกำลังส่วนใหญ่ของทหารหน่วยนี้ คือ

จำเหล่าทหารการปืน และพลทหารเหล่าทหารการปืน โดยส่วนใหญ่หมุนเวียนปฏิบัติราชการ ในหน่วยนี้จนกระทั่งเกษียณหรือปลดประจำการ ซึ่งข้าราชการทหารเหล่านี้ถูกปลูกฝังให้เป็น ทหารต่อสู้อากาศยานและทหารรักษาฝั่งอย่างเข้มข้น ตั้งแต่เริ่มเข้ารับราชการในหน่วยนี้ และส่วนใหญ่ซึมซับติดตัวไปจนเกษียณ ดังนั้น ผลการวิจัยจึง พบว่า ข้าราชการทหารที่มีอายุต่างกัน มีความคิดเห็นต่อคุณลักษณะของผู้นำที่พึงประสงค์ในตำแหน่งผู้บังคับกองพัน หน่วยบัญชาการ ต่อสู้อากาศยานและรักษาฝั่งไม่แตกต่างกัน

ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของกอบกฤษ แก่น โนนสังข์ (2551) พบว่า อายุของนายทหาร ชั้นประทวนที่แตกต่างกัน มีความคาดหวังต่อพฤติกรรมภาวะผู้นำของนายทหารชั้นสัญญาบัตร ที่ปฏิบัติงานอยู่ในเรือ กองเรือฟริเกตที่ 1 กองเรือยุทธการ ไม่แตกต่างกัน และงานวิจัย ของอิสสรญาณ จันทร์แก้ว และรุจาทา แพ่งเกษร (2556) พบว่า ปัจจัยอายุที่แตกต่างกัน จะมีความความต้องการคุณสมบัติของการเป็นผู้นำที่พึงประสงค์ของข้าราชการกรมการทหาร ลือสารไม่แตกต่างกัน

3. จากผลการวิจัย พบว่า ข้าราชการทหารที่มีชั้นยศต่างกัน มีความคิดเห็นต่อคุณลักษณะ ของผู้นำที่พึงประสงค์ในตำแหน่งผู้บังคับกองพัน หน่วยบัญชาการต่อสู้อากาศยานและรักษาฝั่ง ไม่แตกต่างกัน เนื่องจากข้าราชการทหารส่วนใหญ่ของหน่วยบัญชาการต่อสู้อากาศยานและรักษาฝั่ง หมุนเวียนปฏิบัติราชการในหน่วยนี้ตั้งแต่เข้าประจำการจนกระทั่งเกษียณหรือปลดประจำการ ดังนั้น ผลการวิจัยจึงพบว่า ข้าราชการทหารที่มีชั้นยศต่างกัน มีความคิดเห็นต่อคุณลักษณะของผู้นำ ที่พึงประสงค์ในตำแหน่งผู้บังคับกองพัน หน่วยบัญชาการต่อสู้อากาศยานและรักษาฝั่ง ไม่แตกต่างกัน

ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของกอบกฤษ แก่น โนนสังข์ (2551) พบว่า ระดับชั้นยศ ของนายทหารชั้นประทวนที่แตกต่างกัน มีความคาดหวังต่อพฤติกรรมภาวะผู้นำของนายทหาร ชั้นสัญญาบัตรที่ปฏิบัติงานอยู่ในเรือ กองเรือฟริเกตที่ 1 กองเรือยุทธการ ไม่แตกต่างกัน และงานวิจัย ของจุฑามาศ กลมรัตน์ (2550) พบว่า ระดับชั้นยศของข้าราชการในกรมสารบรรณทหารบก ที่แตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำของผู้บริหารที่เป็นจริงในปัจจุบัน ไม่แตกต่างกัน

4. จากผลการวิจัย พบว่า ข้าราชการทหารที่มีระดับเงินเดือนต่างกัน มีความคิดเห็นต่อ คุณลักษณะของผู้นำที่พึงประสงค์ในตำแหน่งผู้บังคับกองพัน หน่วยบัญชาการต่อสู้อากาศยาน และรักษาฝั่งไม่แตกต่างกัน เนื่องจากระดับเงินเดือนจะ ได้รับเพิ่มสูงขึ้นตามชั้นยศ และอายุราชการ แต่อย่างไรก็ตามข้าราชการทหารส่วนใหญ่ของหน่วยบัญชาการต่อสู้อากาศยานและรักษาฝั่ง จะหมุนเวียนปฏิบัติราชการในหน่วยและเจริญก้าวหน้าในการรับราชการจนเกษียณ โดยไม่ว่า จะเลื่อนเป็นชั้นยศใดก็จะอยู่ในหน่วยเดิม ดังนั้น ผลการวิจัยจึงพบว่า ข้าราชการทหารที่มีระดับ

เงินเดือนต่างกัน มีความคิดเห็นต่อคุณลักษณะของผู้นำที่พึงประสงค์ในตำแหน่งผู้บังคับกองพัน หน่วยบัญชาการต่อสู้อากาศยานและรักษาฝั่งไม่แตกต่างกัน

ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของจุฑามาศ กลมรัตน์ (2550) พบว่า ระดับเงินเดือนของข้าราชการในกรมสารบรรณทหารบกที่แตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำของผู้บริหารที่เป็นจริงในปัจจุบันไม่แตกต่างกัน

5. จากผลการวิจัย พบว่า ข้าราชการทหารที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นต่อคุณลักษณะของผู้นำที่พึงประสงค์ในตำแหน่งผู้บังคับกองพัน หน่วยบัญชาการต่อสู้อากาศยานและรักษาฝั่งไม่แตกต่างกัน เนื่องจากถึงแม้ว่าข้าราชการของหน่วยบัญชาการต่อสู้อากาศยานและรักษาฝั่ง จะไปเข้ารับการศึกษเพิ่มเติมในระดับต่าง ๆ แต่จิตวิญญาณของการเป็นทหารต่อสู้อากาศยานและรักษาฝั่งนั้นไม่เปลี่ยนแปลง ดังนั้น ผลการวิจัยจึงพบว่า ข้าราชการทหารที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นต่อคุณลักษณะของผู้นำที่พึงประสงค์ในตำแหน่งผู้บังคับกองพัน หน่วยบัญชาการต่อสู้อากาศยานและรักษาฝั่งไม่แตกต่างกัน

ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของกอบกฤษ แก่น โนนสังข์ (2551) พบว่า ระดับการศึกษาของนายทหารชั้นประทวนที่แตกต่างกัน มีความคาดหวังต่อพฤติกรรมภาวะผู้นำของนายทหารชั้นสัญญาบัตรที่ปฏิบัติงานอยู่ในเรือ กองเรือฟริเกตที่ 1 กองเรือยุทธการไม่แตกต่างกัน และงานวิจัยของจตุรงค์ พาศรี (2551) พบว่า ปัจจัยระดับการศึกษาที่ต่างกัน มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำของนายทหารอากาศไม่แตกต่างกัน

6. จากผลการวิจัย พบว่า ข้าราชการทหารที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานในหน่วยต่างกัน มีความคิดเห็นต่อคุณลักษณะของผู้นำที่พึงประสงค์ในตำแหน่งผู้บังคับกองพัน หน่วยบัญชาการต่อสู้อากาศยานและรักษาฝั่งแตกต่างกัน เนื่องจากผู้ที่ปฏิบัติงานในหน่วยมาเป็นระยะเวลานาน จึงมีความผูกพันกับหน่วยมากขึ้น จึงมีความต้องการให้หน่วยงานมีความเจริญก้าวหน้ามากขึ้น จึงมีความคาดหวังคุณลักษณะที่พึงประสงค์ในตำแหน่งผู้บังคับกองพันสูงมาก เพื่อให้หน่วยมีการพัฒนาและมีความเจริญก้าวหน้ามากขึ้น

ดังนั้น ผลการวิจัยจึงพบว่า ข้าราชการทหารที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานในหน่วยต่างกัน มีความคิดเห็นต่อคุณลักษณะของผู้นำที่พึงประสงค์ในตำแหน่งผู้บังคับกองพัน หน่วยบัญชาการต่อสู้อากาศยานและรักษาฝั่ง แตกต่างกัน

ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของกอบกฤษ แก่น โนนสังข์ (2551) พบว่า ระยะเวลาการปฏิบัติงานในหน่วยของนายทหารชั้นประทวนที่แตกต่างกัน มีความคาดหวังต่อพฤติกรรมภาวะผู้นำของนายทหารชั้นสัญญาบัตรที่ปฏิบัติงานอยู่ในเรือ กองเรือฟริเกตที่ 1 กองเรือยุทธการแตกต่างกัน โดยผู้ที่ปฏิบัติงานมาเป็นระยะเวลานานมีความคาดหวังต่อพฤติกรรมภาวะผู้นำ

ในระดับสูงกว่าผู้ที่มีระยะเวลาปฏิบัติงานที่น้อย

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

ผลการวิจัย พบว่า ข้าราชการทหารที่มีปัจจัยส่วนบุคคลที่ต่างกัน ได้แก่ อายุ ระดับชั้นยศ ระดับเงินเดือน และระดับการศึกษา มีความคิดเห็นต่อคุณลักษณะของผู้นำที่พึงประสงค์ในตำแหน่งผู้บังคับกองพัน หน่วยบัญชาการต่อสู้อากาศยานและรักษาฝั่ง ไม่แตกต่างกัน โดยพบว่า คุณลักษณะผู้นำที่พึงประสงค์ในตำแหน่งผู้บังคับกองพัน ที่ข้าราชการทหารต้องการในระดับมากที่สุด คือ ความจงรักภักดี เป็นอันดับหนึ่ง รองลงมา คือ การมีวิสัยทัศน์ และความซื่อสัตย์ ตามลำดับ ดังนั้น ในการพิจารณาคัดเลือกผู้ที่จะดำรงตำแหน่งผู้บังคับกองพันของหน่วยบัญชาการต่อสู้อากาศยานและรักษาฝั่ง จะต้องเป็นผู้ที่มีภาวะผู้นำทางทหารสูง เป็นผู้ที่ข้าราชการทหารยอมรับในด้านความจงรักภักดี (Loyalty) การมีวิสัยทัศน์ (Vision) และความซื่อสัตย์ (Integrity) กล่าวคือ การพิจารณาคัดเลือกผู้บังคับกองพันนั้น จะต้องพิจารณาคัดเลือกจากผู้ที่ปฏิบัติงานภายในหน่วยบัญชาการต่อสู้อากาศยานและรักษาฝั่ง เนื่องจากผู้ที่ปฏิบัติงานในหน่วย เป็นผู้ที่ข้าราชการทหารได้เห็นการปฏิบัติงาน ได้สัมผัสการแสดงออกถึงความจงรักภักดี (Loyalty) นอกจากนี้ ผู้ที่ปฏิบัติงานในหน่วย ยังเป็นผู้มีความรู้ความสามารถในสาขาการปฏิบัติการต่อสู้อากาศยานและรักษาฝั่งเป็นอย่างดี เข้าใจธรรมชาติและวิสัยทัศน์ของหน่วยเป็นอย่างดี ทำให้สามารถนำไปปฏิบัติได้อย่างมีประสิทธิภาพ และผู้ปฏิบัติงานในหน่วย ยังเป็นผู้ผ่านการกลั่นกรองด้านความซื่อสัตย์ (Integrity) เนื่องจากหากปฏิบัติหน้าที่ราชการโดยขาดความซื่อสัตย์ (Integrity) ก็จะถูกพิจารณาย้ายออกจากหน่วยไปก่อน ทำให้ผู้ที่ยังคงปฏิบัติหน้าที่ราชการในหน่วยได้รับการกลั่นกรอง ดังนั้น ผู้ปฏิบัติงานภายในหน่วย จึงเป็นผู้ได้รับการกลั่นกรองในด้านความจงรักภักดี (Loyalty) การมีวิสัยทัศน์ (Vision) และความซื่อสัตย์ (Integrity) ซึ่งเป็นคุณลักษณะผู้นำที่พึงประสงค์ในตำแหน่งผู้บังคับกองพัน ที่ข้าราชการทหารต้องการในระดับมากที่สุด 3 อันดับแรก

ข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติ

1. ในกระบวนการพิจารณาคัดเลือกผู้ที่จะดำรงตำแหน่งผู้บังคับกองพันคณะกรรมการควรนำคุณลักษณะผู้นำทางทหารมาใช้เป็นเกณฑ์ในการพิจารณาคัดเลือกผู้ที่จะดำรงตำแหน่งผู้บังคับกองพัน
2. หน่วยบัญชาการต่อสู้อากาศยานและรักษาฝั่ง ควรจัดอบรมวิชาวาระผู้นำสำหรับหลักสูตรเครื่องหมายความสามารถทหารต่อสู้อากาศยานและรักษาฝั่ง ซึ่งเป็นหลักสูตรที่ผู้ที่จะดำรง

ตำแหน่งผู้บังคับกองพันเข้ารับการศึกษาอบรม เพื่อเพิ่มคุณลักษณะภาวะผู้นำก่อนที่จะดำรงตำแหน่งผู้บังคับกองพันของหน่วยบัญชาการต่อสู้อากาศยานและรักษาฝั่ง

ข้อเสนอแนะเชิงวิชาการ

จากผลการวิจัยที่พบว่า คุณลักษณะของผู้นำที่พึงประสงค์ในตำแหน่งผู้บังคับกองพัน ตามความคิดเห็นของข้าราชการทหาร หน่วยบัญชาการต่อสู้อากาศยานและรักษาฝั่ง อยู่ในเกณฑ์มากที่สุด 14 ด้าน และอยู่ในเกณฑ์มาก 1 ด้าน ดังนั้น ควรศึกษาภาวะผู้นำที่พึงประสงค์ในตำแหน่งผู้บังคับหน่วยที่สำคัญอื่น ๆ เช่น ตำแหน่งผู้บังคับการเรือ และตำแหน่งผู้บังคับกองพันของหน่วยกำลังรบอื่น ๆ เช่น ตำแหน่งผู้บังคับกองพันของหน่วยบัญชาการนาวิกโยธิน ซึ่งเป็นตำแหน่งที่มีความสำคัญเช่นเดียวกันกับตำแหน่งผู้บังคับกองพันของหน่วยบัญชาการต่อสู้อากาศยานและรักษาฝั่ง

บรรณานุกรม

- กมลรัตน์ หล้าสุวงษ์. (2527). *จิตวิทยาสังคม*. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร.
- กองทัพเรือ. (2531). *ระเบียบกองทัพเรือว่าด้วยหน้าที่ราชการ*. กรุงเทพฯ: ม.ป.ท.
- กองทัพเรือ. (2541). *เอกสารอ้างอิงกองทัพเรือผู้นำกับการบริหาร (อทร.8304)*. กรุงเทพฯ: ม.ป.ท.
- กองทัพเรือ. (2558). *ยุทธศาสตร์ความมั่นคงแห่งชาติทางทะเล (พ.ศ. 2558-2562)*. กรุงเทพฯ: ม.ป.ท.
- กอบกฤษ แก่นโนนสังข์, เรือโท. (2551). *ความคาดหวังของนายทหารประทวนต่อพฤติกรรมภาวะผู้นำของนายทหารสัญญาบัตร กรณีศึกษาข้าราชการที่ปฏิบัติงานอยู่ในกองเรือฟริเกตที่ 1 กองเรือยุทธการ*. งานนิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารทั่วไป, วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- จตุรงค์ พาศรี, เรืออากาศเอก. (2551). *รูปแบบภาวะผู้นำของนายทหารอากาศ: ศึกษาเฉพาะกรณี กองบิน 21 จังหวัด อุบลราชธานี*. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการจัดการทั่วไป, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี.
- จุฑามาศ กลมรัตน์, พันเอกหญิง. (2550). *ภาวะผู้นำของผู้บริหารที่พึงประสงค์: กรณีศึกษารวมสารบรรณทหารบก*. วิทยานิพนธ์รัฐศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารจัดการ สาธารณะ, คณะรัฐศาสตร์, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- ฉัตรชัย ชูแก้ว. (2544). *ความคิดเห็นของผู้สื่อข่าวต่อการนำเสนอข่าวอาชญากรรมทางโทรทัศน์*. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชารัฐศาสตร์, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- ชัยเสกข์ พรหมศรี. (2557). *ภาวะผู้นำร่วมสมัย Contemporary leadership*. กรุงเทพฯ: ปัญญาชน.
- ณัฐนรี ภัทราภรณ์ไพบูลย์. (2550). *ความคิดเห็นต่อการดำเนินนโยบายกองทุนหมู่บ้าน และชุมชนเมืองตำบลพลับพลา อำเภอเมืองจันทบุรี จังหวัดจันทบุรี*. ปัญหาพิเศษ รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารทั่วไป, วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ธีรนนท์ นันทขว้าง. (2549). *ทหารกับภาวะผู้นำ*. เข้าถึงได้จาก <http://tortaharn.net/contents/index.php?option>
- ประเสริฐ สิงขรเจียว, พันโท. (2550). *ยุทธศาสตร์การพัฒนาภาวะผู้นำให้กับทหารกองประจำการหน่วยจังหวัดทหารบกเลย*. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชายุทธศาสตร์ การพัฒนา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย.

- พิทักษ์ วังสาโรจน์. (2558). *ภาวะผู้นำของผู้บริหารที่พึงประสงค์: กรณีศึกษา กรมกำลังพลทหารบก*. การค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, สาขาวิชาบริหารธุรกิจ, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยกรุงเทพ.
- ภักถณ สนิตสม และณัฐพล จำรัตน์. (2558). คุณลักษณะผู้นำทางทหารที่พึงประสงค์ของกองทัพไทย. *วารสารนักบริหาร*, 35(1), 75-86.
- รัตนา เอื้อบุญชนันท์, พันเอกหญิง. (2555). ภาวะผู้นำที่พึงประสงค์ของนายทหารสัญญาบัตรในโรงพยาบาลสังกัดกองทัพบก. *วารสารสหวิทยาการวิจัย*, 1(1), 69-78.
- ราชบัณฑิตยสถาน. (2532). *ปทานุกรมสังคัมภีทยา*. กรุงเทพฯ: อักษรเจริญทัศน์การพิมพ์.
- โรงเรียนนายเรือ. (2552). *การแสดงถึงความเป็นผู้นำทางทหาร*. เข้าถึงได้จาก <http://www.rtna.ac.th/departments/weapon/016.pdf>
- วันวิสาข์ พิมพ์สามสี, พันเอกหญิง. (2551). *ลักษณะภาวะผู้นำที่พึงประสงค์ของข้าราชการทหาร: กรณีศึกษากรมการสรรพกำลังกลาโหม สำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม*. วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชานโยบายสาธารณะ, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยธนเรศวร.
- วิเชียร วิทษอุดม. (2548). *ภาวะผู้นำ*. กรุงเทพฯ: ชีระฟิล์มและไซเท็กซ์.
- ศิริ ทิวะพันธ์. (2540). *ภาพพจน์ตัวอย่างของผู้บังคับหน่วย*. กรุงเทพฯ: ม.ป.ท.
- สมชาย รัตนคำชูวงศ์. (2542). *ความคิดเห็นในการประกอบอาชีพข้าราชการของนิสิตมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์*. วิทยานิพนธ์รัฐศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชารัฐศาสตร์, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- สัตยา กระแสชล. (2538). *ความคิดเห็นของประชาชนต่ออุทยานสายใจธรรม จังหวัดฉะเชิงเทรา*. วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตร์สิ่งแวดล้อมมหาบัณฑิต, สาขาวิชาวิทยาศาสตร์สิ่งแวดล้อม, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- สุเทพ พงศ์ศรีวัฒน์. (2548). *ภาวะผู้นำ: ทฤษฎีและปฏิบัติ*. กรุงเทพฯ: ม.ป.ท.
- สุรศักดิ์ ประทานวโรปัญญา, นาวาเอก. (2557). *คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของนักเรียนนายเรือโรงเรียนนายเรือ ตามความคาดหวังของผู้บังคับบัญชาในส่วนบัญชาการกองทัพเรือ*. งานนิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการจัดการภาครัฐและภาคเอกชน, วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์. (2540). *“ภาวะผู้นำ” ทฤษฎีและแนวปฏิบัติในการบริหารการศึกษาหน่วยที่ 5 (พิมพ์ครั้งที่ 2)*. นนทบุรี: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.

- หน่วยบัญชาการต่อสู้อากาศยานและรักษาฝั่ง. (2558). *แผนยุทธศาสตร์หน่วยบัญชาการต่อสู้
อากาศยานและรักษาฝั่ง*. กรุงเทพฯ: ม.ป.ท.
- หน่วยบัญชาการต่อสู้อากาศยานและรักษาฝั่ง. (2560). *ข้อมูลเกี่ยวกับหน่วยบัญชาการต่อสู้
อากาศยานและรักษาฝั่ง*. เข้าถึงได้จาก [http:// www.acdc.navy.mi.th](http://www.acdc.navy.mi.th)
- อิสสรญาณ จันทร์แก้ว และรุจภา แพ่งเกษร. (2556). คุณสมบัติของการเป็นผู้นำที่พึงประสงค์
ของข้าราชการกรมการทหารสื่อสาร. *วารสารการตลาดและการสื่อสาร*, 1(2), 144-163.
- U.S. Marine Corps JROTC. (2009). *Military leadership trait*. เข้าถึงได้จาก [http://cuhsdmcjrotc.
files.wordpress.com/military-leadership-traits3.doc](http://cuhsdmcjrotc.files.wordpress.com/military-leadership-traits3.doc)
- Yamane, T. (1973). *Statistics: An introduction analysis* (2nd ed.). New York: Harper & Row.

ภาคผนวก

แบบสอบถาม

คุณลักษณะผู้นำที่พึงประสงค์ในตำแหน่งผู้บังคับกองพันตามความคิดเห็นของข้าราชการทหาร:
ศึกษารณิหน่วยบัญชาการต่อสู้อากาศยานและรักษาฝั่ง

คำชี้แจง

แบบสอบถามนี้ แบ่งเป็น 4 ตอน ประกอบด้วย

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 คุณลักษณะผู้นำที่พึงประสงค์ในตำแหน่งผู้บังคับกองพันตามความคิดเห็น
ของข้าราชการทหาร

ตอนที่ 3 ให้จัดอันดับความสำคัญ (Rank) คุณลักษณะผู้นำทางทหาร 15 ประการ

ตอนที่ 4 ข้อเสนอแนะอื่น ๆ

หมายเหตุ โปรดตอบให้ครบทุกข้อตามสภาพความเป็นจริง คำตอบของท่านไม่มีข้อใดถูกหรือผิด
ไม่มีผลกระทบต่อการทำงานของท่านแต่อย่างใด และข้อมูลส่วนตัวของท่านทั้งหมดจะถูกเก็บ
เป็นความลับ

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดกรอกข้อความ โดยเขียนเครื่องหมาย ✓ ในช่อง หรือหน้าข้อความหรือเติม
ตามสภาพความเป็นจริงของท่าน

1. อายุ

20-29 ปี

30-39 ปี

40-49 ปี

50-60 ปี

2. ชั้นยศ

พลทหาร

จ่า

พันจ่า

ชั้นนายเรือ

ชั้นนายนาวา

3. ระดับเงินเดือน

ไม่เกิน 10,000 บาท

10,001-20,000 บาท

20,001-30,000 บาท

30,001-40,000 บาท

40,001-50,000 บาท

สูงกว่า 50,000 บาท

4. ระดับการศึกษา

ต่ำกว่าปริญญาตรี ปริญญาตรี

สูงกว่าปริญญาตรี

5. ระยะเวลาในการปฏิบัติงานในหน่วย

น้อยกว่า 1 ปี 1-5 ปี

6-10 ปี 11-15 ปี

16 ปีขึ้นไป

**ตอนที่ 2 คุณลักษณะผู้นำทางทหารที่พึงประสงค์ในตำแหน่งผู้บังคับกองพันตามความคิดเห็น
ของข้าราชการทหาร: ศึกษากรณีหน่วยบัญชาการต่อสู้อากาศยานและรักษาฝั่ง**

คำชี้แจง 1. คุณลักษณะผู้นำที่พึงประสงค์ หมายถึง ความคิดเห็นของคุณลักษณะของความเป็น
ผู้นำทางทหารที่พึงมี แบ่งออกเป็น 15 ประการ ดังนี้ (1) ความยุติธรรม (Justice) (2) การตัดสินใจ
(Judgment) (3) ความเด็ดขาด (Decisiveness) (4) ความริเริ่ม (Initiative) (5) ความไว้วางใจได้
(Dependability) (6) การรู้จักกาลเทศะ (Tact) (7) ความซื่อสัตย์ (Integrity) (8) ความกระตือรือร้น
(Enthusiasm) (9) ลักษณะท่าทาง (Bearing) (10) ความไม่เห็นแก่ตัว (Unselfishness)
(11) ความกล้าหาญ (Courage) (12) ความรอบรู้ (Knowledge) (13) ความจงรักภักดี (Loyalty)
(14) ความอดทน (Endurance) (15) การมีวิสัยทัศน์ (Vision)

2. โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ท่านเห็นว่าตรงกับความคิดเห็นของท่าน
มากที่สุด

ระดับความคิดเห็น 5 หมายถึง มากที่สุด

ระดับความคิดเห็น 4 หมายถึง มาก

ระดับความคิดเห็น 3 หมายถึง เฉย ๆ

ระดับความคิดเห็น 2 หมายถึง น้อย

ระดับความคิดเห็น 1 หมายถึง น้อยที่สุด

คุณลักษณะผู้นำทางทหารที่พึงประสงค์	ระดับความคิดเห็น				
	5	4	3	2	1
ความยุติธรรม (Justice)					
1. ปกครองบังคับบัญชาด้วยความไม่ลำเอียงหรือมีอคติ					
2. ไม่ลำเอียงหรือมีอคติในการให้รางวัลเมื่อผู้ใต้บังคับบัญชาสร้างความชอบ					
3. ไม่ลำเอียงหรือมีอคติในการลงโทษเมื่อผู้ใต้บังคับบัญชากระทำความผิด					
การตัดสินใจ (Judgement)					
1. ตัดสินใจโดยใช้หลักการและข้อมูลประกอบ					
2. ตัดสินใจเลือกใช้วิธีการแก้ปัญหาต่าง ๆ ได้อย่างมีเหตุผล					
3. ตัดสินใจในสถานการณ์ต่าง ๆ ได้อย่างถูกต้องอยู่เสมอ					
ความเด็ดขาด (Decisiveness)					
1. มีความสามารถในการตกลงใจได้ในทันที					
2. มีความสามารถประกาศได้อย่างจริงจังและชัดเจน					
3. มีความมั่นใจ รวดเร็ว และพูดจาตรงประเด็นไม่อ้อมค้อม					
ความริเริ่ม (Initiate)					
1. มีกระบวนการคิดในสิ่งแปลกใหม่ ไม่ซ้ำของเดิม					
2. สามารถแตกความคิดจากสิ่งเดิม ๆ ไปสู่สิ่งแปลกใหม่					
ความไว้วางใจได้ (Dependability)					
1. เป็นผู้ที่มีความละเอียดรอบคอบในการปฏิบัติงานตามหน้าที่					
2. เป็นผู้ที่สามารถปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายได้อย่างถูกต้อง					
การรู้จักกาลเทศะ (Tact)					
1. เป็นผู้ที่มีการวางตัวดีในที่ทำงาน					
2. เป็นผู้ที่สามารถทำงานร่วมกับบุคคลอื่น ๆ ได้ดี					
3. เป็นผู้ที่ไม่ทำให้เกิดความขัดแย้งในการปฏิบัติงาน					
4. มีความสามารถในการใช้คำพูดได้อย่างเหมาะสมในเวลาอันสมควร					

คุณลักษณะผู้นำทางทหารที่พึงประสงค์	ระดับความคิดเห็น				
	5	4	3	2	1
ความซื่อสัตย์ (Integrity)					
1. เป็นผู้ที่มีความซื่อสัตย์ต่อหน้าที่					
2. เป็นผู้ที่มีความซื่อสัตย์ต่อหน่วยงาน					
3. เป็นผู้ที่มีความซื่อสัตย์ต่อเพื่อนร่วมงาน					
ความกระตือรือร้น (Enthusiasm)					
1. เป็นผู้แสดงออกถึงความสนใจและใส่ใจในการทำงานในงานอย่างจริงจัง					
2. เป็นผู้มีความจดจ่อต่อการปฏิบัติงานอย่างจริงจัง					
ลักษณะท่าทาง (Bearing)					
1. มีท่าทาง การวางตัวและความประพฤติเหมาะสม					
2. มีความสุภาพ นุ่มนวล มีความสง่าผ่าเผย ควบคุมตนเองได้					
3. แต่งกายสะอาดเรียบร้อยถูกต้องตามระเบียบแบบแผน					
ความไม่เห็นแก่ตัว (Unselfishness)					
1. ไม่หาความสะดวกสบายและความก้าวหน้าให้แก่ตน โดยทำให้ผู้อื่นเดือดร้อน					
2. ยึดถือประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตน					
ความกล้าหาญ (Courage)					
1. มีความกล้าหาญที่จะเผชิญอันตรายจากการรบหรือการปฏิบัติการ					
2. ยึดมั่นในสิ่งที่ถูกต้อง โดยไม่เกรงกลัวว่าจะเกิดอะไรขึ้น					
3. เป็นผู้ที่กล้ายอมรับผิด หรือกล้ายอมรับคำตำหนิ เมื่อปฏิบัติงานผิดพลาด					
ความรู้ (Knowledge)					
1. มีความรอบรู้ในระเบียบ คำสั่ง ข้อบังคับ และแบบธรรมเนียมในทางทหาร และสามารถนำความรู้ไปใช้งานได้					
2. มีความรอบรู้ในด้านอื่น ๆ นอกเหนือจากความรู้ทางทหาร และสามารถนำความรู้ไปใช้งานได้					

คุณลักษณะผู้นำทางทหารที่พึงประสงค์	ระดับความคิดเห็น				
	5	4	3	2	1
ความจงรักภักดี (Loyalty)					
1. มีความจงรักภักดีต่อสถาบันพระมหากษัตริย์ และพระบรมวงศานุวงศ์					
2. ปกป้องรักษาผลประโยชน์ของชาติและการปกครองระบอบ ประชาธิปไตย					
3. มีความรักในหน่วยงานและผู้ร่วมงาน					
ความอดทน (Endurance)					
1. ความสามารถในการยืนหยัด ไม่ย่อท้อในการทำภารกิจใด ๆ แม้มีอุปสรรคขวากหนาม					
2. สามารถยืนหยัดต่อสู้กับความเจ็บปวด และความเหนื่อยยาก ความบิบบิ้นและความยากลำบากต่าง ๆ ได้					
การมีวิสัยทัศน์ (Vision)					
1. เป็นผู้มองการณ์ไกล หรือเป้าหมายที่จะนำหน่วยไปในอนาคต					
2. มีการวางแผนที่ทันต่อสถานการณ์และเหตุการณ์ที่จะเกิดขึ้น ในอนาคต					

ตอนที่ 3 การจัดอันดับความสำคัญคุณลักษณะผู้นำทางทหาร 15 ประการ ดังนี้

คำชี้แจง โปรดจัดอันดับความสำคัญ (Ranking) ของคุณลักษณะผู้นำทางทหาร 15 ประการ ต่อไปนี้

- 1 หมายถึง ให้ความสำคัญมากที่สุดเป็นอันดับที่ 1
 - 2 หมายถึง ให้ความสำคัญมากที่สุดเป็นอันดับที่ 2
 - 3 หมายถึง ให้ความสำคัญมากที่สุดเป็นอันดับที่ 3
 - ..., 15 หมายถึง ให้ความสำคัญมากที่สุดเป็นอันดับที่ 15
-ความยุติธรรม (Justice)
 -การตัดสินใจ (Judgment)
 -ความเด็ดขาด (Decisiveness)
 -ความริเริ่ม (Initiative)
 -ความไว้วางใจได้ (Dependability)
 -การรู้จักกาลเทศะ (Tact)
 -ความซื่อสัตย์ (Integrity)
 -ความกระตือรือร้น (Enthusiasm)
 -ลักษณะท่าทาง (Bearing)
 -ความไม่เห็นแก่ตัว (Unselfishness)
 -ความกล้าหาญ (Courage)
 -ความรู้ (Knowledge)
 -ความจงรักภักดี (Loyalty)
 -ความอดทน (Endurance)
 -การมีวิสัยทัศน์ (Vision)

ตอนที่ 4 ข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะเพิ่มเติมเกี่ยวกับคุณลักษณะผู้นำที่พึงประสงค์ในตำแหน่ง
ผู้บังคับกองพัน

.....

.....

.....

.....

.....

ขอขอบคุณที่ให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม