



การศึกษาระดับภาวะผู้นำแบบโลกาภิวัตน์ต่อประสิทธิผลด้านการป้องกันและปราบปราม
ของสถานีตำรวจภูธรจังหวัดชุมพร

**The Study of Globalization Leadership Affecting to an Effectiveness of Protection
and Enforcement Undertaken by the Chumphon Provincial Police Station**

ธรรมรัตน์ อินนาปา

Tummarat Innapa

วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาประชาคมเมืองและชนบท
มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี

Master of Public Administration Thesis in Urban and Rural

Community Development and Administration

Phetchaburi Rajabhat University

2554

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้เป็นลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี

ชื่อวิทยานิพนธ์ การศึกษาระดับภาวะผู้นำแบบโลกาภิวัตน์ต่อประสิทธิผลด้านการป้องกันและปราบปราม
ของสถานีตำรวจภูธรจังหวัดชุมพร
ผู้วิจัย พันตำรวจโทธรรมรัตน์ อินนาปา
สาขาวิชา การบริหารและพัฒนาประชาคมเมืองและชนบท

อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก

คณะกรรมการสอบ

.....ประธานกรรมการ
(ดร.รังสรรค์ อินทน์จันทน์)

.....ประธานกรรมการ
(ดร.บุญราศี ลิงห์ชัย)

.....กรรมการ
(ดร.รังสรรค์ อินทน์จันทน์)

.....กรรมการผู้ทรงคุณวุฒิ
(รองศาสตราจารย์สุนันท์ นิลพงษ์)

มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี อนุมัติให้นับวิทยานิพนธ์ฉบับนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาประชาคมเมืองและชนบท

.....
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์สาโรช เผือกบัวขาว)
บัณฑิตศึกษา
ศูนย์จัดการศึกษานอกสถานที่ตั้ง

.....
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.นิวัต กลิ่นงาม)
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี

ชื่อวิทยานิพนธ์ การศึกษาระดับภาวะผู้นำแบบโลกาภิวัตน์ต่อประสิทธิผลด้านการป้องกันและปราบปรามของสถานีตำรวจนครจังหวัดชุมพร ผู้วิจัย พันตำรวจโทธรรมรัตน์ อินนาปา สาขาวิชา การบริหารและพัฒนาประชาคมเมืองและชนบท พ.ศ. 2554

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาภาวะผู้นำแบบโลกาภิวัตน์และประสิทธิผลในการป้องกันและปราบปรามของสถานีตำรวจนครจังหวัดชุมพร และ 2) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างระดับภาวะผู้นำแบบโลกาภิวัตน์กับประสิทธิผลงานด้านการป้องกันและปราบปรามของสถานีตำรวจนครจังหวัดชุมพร กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยได้แก่ เจ้าหน้าที่ตำรวจของสถานีตำรวจนครจังหวัดชุมพรจำนวน 294 นาย ตามการกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างของทาโร ยามาเน่ เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสัมประสิทธิ์สัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สันใช้ในการทดสอบสมมติฐาน

ผลการวิจัยพบว่า

1. ระดับภาวะผู้นำแบบโลกาภิวัตน์ในงานการป้องกันและปราบปรามของสถานีตำรวจนครจังหวัดชุมพร โดยรวมอยู่ระดับสูง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านเรียงลำดับจากมากไปน้อยได้แก่ ด้านการคิดแบบโลกาภิวัตน์ ด้านการพัฒนาความชำนาญทางเทคโนโลยี ด้านการเล็งเห็นเรื่องความหลากหลายทางวัฒนธรรม ด้านการสร้างการมีส่วนร่วมในการเป็นผู้นำ และด้านการสร้างคู่ค้าธุรกิจและพันธมิตร สำหรับประสิทธิผลของงานด้านการป้องกันและปราบปรามของสถานีตำรวจนครจังหวัดชุมพร มีค่าเฉลี่ยอยู่ระดับสูง

2. ระดับภาวะผู้นำแบบโลกาภิวัตน์มีความสัมพันธ์ในทางบวกในระดับสูงกับประสิทธิผลงานด้านการป้องกันและปราบปรามของสถานีตำรวจนครจังหวัดชุมพร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 กล่าวคือ ผู้บริหารที่มีภาวะผู้นำแบบโลกาภิวัตน์ในระดับสูงจะมีผลทำให้การป้องกันและปราบปรามของสถานีตำรวจนครจังหวัดชุมพรมีประสิทธิผลสูงขึ้นด้วย

ข้อค้นพบจากการวิจัยคือ ผู้บริหารใช้ข้อมูลที่เป็นปัจจุบันสำหรับการตัดสินใจใช้เทคโนโลยีเพื่อประสิทธิภาพของการบริหารงาน และตัดสินใจจัดกิจกรรมได้สอดคล้องกับความต้องการของประชาชนในพื้นที่รับผิดชอบ

Thesis Title : The Study of Globalization Leadership Affecting to an Effectiveness of Protection and Enforcement Undertaken by the Chumphon Provincial Police Station **Researcher :** Pol.Lt.Col. Tummarat Innapa **Major :** Urban and Rural Community Development and Administration **Year :** 2011

Abstract

The purposes of this study were to : 1) determine the level of globalization leadership and effectiveness of protection and enforcement undertaken by Chumphon provincial police station and 2) examine relationship between level of globalization leadership and effectiveness of protection and enforcement undertaken by Chumphon provincial police station. The sample were 294 police officers randomly drawn using Taro Yamane's formula from the entire police stations in Chumphon province. A questionnaire was used for data collection. The data were analyzed by using percentage, mean, and standard deviation. The hypothesis was tested using the Pearson's Product-moment Correlation Coefficient.

The research results were as follows:

1. The level of globalization leadership and effectiveness of protection and enforcement undertaken by Chumphon provincial police station was at a high level; ranging from the higher mean score as the aspect of globalization thinking, information technology skills development, being aware of cultural diversity, building participatory leadership, and building partnership as well as alliance respectively. The effectiveness of protection and enforcement undertaken by the police stations in Chumphon province was also at a high level.

2. The globalization leadership had significantly positive relationship with the effectiveness of protection and enforcement undertaken by Chumphon provincial police station at 0.05 level. Such thing indicates that higher level of globalization leadership yielded also higher level of effectiveness of protection and enforcement.

The findings show that the administrators of the police stations used timely information for decision making, utilized technology for effective administration, and set up activities based on needs of the community.

กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จได้ด้วยดีเพราะได้รับความอนุเคราะห์อย่างดียิ่งจาก ดร.รังสรรค์ อินทน์จันทน์ อาจารย์ที่ปรึกษา ดร.บุษราคัม สิงห์ชัย ประธานกรรมการสอบ และ รองศาสตราจารย์สุนันท์ นิลพงษ์ กรรมการผู้ทรงคุณวุฒิ ซึ่งให้คำแนะนำ และให้ข้อเสนอแนะ ในการจัดทำวิทยานิพนธ์ตั้งแต่ต้นจนสำเร็จด้วยความเรียบร้อย ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูง มา ณ โอกาสนี้ รวมถึงคณาจารย์ทุกท่านที่ประสาทวิชาให้

ขอกราบขอบพระคุณ พลตำรวจตรี ดร.วิระ วงศ์สวรรค์ พันตำรวจเอกณรงฤทธิ์ ภัคศิณรงค์ และนายสมชาย สุเทศ ที่ได้อนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัย

คุณค่าและประโยชน์อันเกิดจากวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ ขอมอบเป็นสิ่งบูชาพระคุณบิดา มารดา บุรพจารย์ และผู้มีพระคุณทุกท่านที่ได้อบรมสั่งสอนชี้แนวทางอันเป็นประโยชน์ที่มีคุณค่า ยิ่งแก่ผู้วิจัยมาตลอด และขอมอบความรู้ที่ได้เพียรพยายามเรียบเรียงค้นคว้าเป็นวิทยาทานแก่ผู้สนใจ ทั่วไป

ธรรมรัตน์ อินนาปา

เมษายน 2554

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อ.....	(3)
Abstract.....	(4)
กิตติกรรมประกาศ.....	(5)
สารบัญ.....	(6)
สารบัญตาราง.....	(8)
สารบัญภาพประกอบ.....	(9)
บทที่	
1 บทนำ.....	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา.....	1
วัตถุประสงค์การวิจัย.....	4
สมมติฐานการวิจัย.....	4
ขอบเขตการวิจัย.....	4
คำนิยามศัพท์เฉพาะ.....	5
กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	6
ประโยชน์ของการวิจัย.....	7
2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	8
แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำ.....	8
ประสิทธิผลองค์การ.....	27
การบริหารงานตำรวจ.....	36
ข้อมูลพื้นฐานสถานีตำรวจภูธรจังหวัดชุมพร.....	59
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	63
สรุปเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	65
3 วิธีดำเนินการวิจัย.....	67
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง.....	67
เครื่องมือในการวิจัย.....	69
การสร้างและพัฒนาแบบสอบถาม.....	69
การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	70

การวิเคราะห์ข้อมูล.....	70
4 ผลการวิจัย.....	72
ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม.....	73
ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ระดับภาวะผู้นำแบบโลกาภิวัตน์ของผู้บริหารที่มี ประสิทธิผลต่องานด้านการป้องกันและปราบปรามของสถานีตำรวจภูธร จังหวัดชุมพร.....	76
ตอนที่ 3 ผลการทดสอบสมมติฐาน.....	82
ตอนที่ 4 ข้อเสนอแนะ.....	84
5 สรุปอภิปรายผล และข้อเสนอแนะ.....	85
สรุปผลการวิจัย.....	85
การอภิปรายผล.....	86
ข้อเสนอแนะ.....	90
บรรณานุกรม.....	91
ภาคผนวก.....	96
ภาคผนวก ก หนังสือเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัย.....	97
ภาคผนวก ข หนังสือขอความร่วมมือในการแจกแบบสอบถามเพื่อการวิจัย.....	101
ภาคผนวก ค แบบสอบถามเพื่อการวิจัย.....	103
ภาคผนวก ง ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม.....	109
ภาคผนวก จ ค่าดัชนีความสอดคล้อง.....	111
ประวัติผู้วิจัย.....	115

สารบัญตาราง

ตารางที่	หน้า
2.1	สถานีตำรวจและหน่วยงานในปกครอง..... 62
3.1	การจำแนกกลุ่มตัวอย่างเพื่อเก็บแบบสอบถามในสถานีตำรวจ..... 68
4.1	จำนวนและร้อยละของข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม..... 73
4.2	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของระดับภาวะผู้นำแบบโลกาภิวัตน์ของผู้บริหาร... 76
4.3	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของระดับภาวะผู้นำแบบโลกาภิวัตน์ของผู้บริหาร ด้านการคิดแบบโลกาภิวัตน์..... 77
4.4	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของระดับภาวะผู้นำแบบโลกาภิวัตน์ของผู้บริหาร ด้านการเล็งเห็นเรื่องความหลากหลายทางวัฒนธรรม..... 78
4.5	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของระดับภาวะผู้นำแบบโลกาภิวัตน์ของผู้บริหาร ด้านการพัฒนาความชำนาญทางด้านเทคโนโลยี..... 79
4.6	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของระดับภาวะผู้นำแบบโลกาภิวัตน์ของผู้บริหาร ด้านการสร้างคู่ค้าธุรกิจและพันธมิตร..... 80
4.7	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของระดับภาวะผู้นำแบบโลกาภิวัตน์ของผู้บริหาร ด้านการสร้างการมีส่วนร่วมในการเป็นผู้นำ..... 81
4.8	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของประสิทธิผลของงานด้านการป้องกันและ ปราบปรามของสถานีตำรวจภูธรจังหวัดชุมพร..... 82
4.9	ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำแบบโลกาภิวัตน์ของผู้บริหารกับ ประสิทธิผลของงานด้านการป้องกันและปราบปรามของสถานีตำรวจภูธรจังหวัด ชุมพร..... 83

สารบัญภาพประกอบ

ภาพที่	หน้า
1.1 กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	7
2.1 สถิติคดีอาญา 5 กลุ่ม.....	58

บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

นับแต่ประเทศไทยได้ประกาศใช้แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 1 (พ.ศ. 2505-2509) เป็นต้นมา ทิศทางการพัฒนาประเทศได้มุ่งเน้นไปที่การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน และพัฒนาระบบเศรษฐกิจ ทำให้วิถีชีวิตของประชาชนในสังคมไทยเปลี่ยนแปลงไปจากเดิมการดำเนินชีวิต การประกอบอาชีพ และสภาพความเป็นอยู่ของประชาชนดีขึ้น เช่น เด็กขาดสารอาหารน้อยลง อัตราการตายของคนลดน้อยลง มีคนไม่รู้หนังสือน้อยลง มีความสะดวกสบายจากการให้บริการของภาครัฐมากขึ้น แต่ขณะเดียวกันการพัฒนาดังกล่าวได้ก่อให้เกิดผลกระทบในหลายปัญหา เช่น ปัญหาความยากจน ปัญหาการกระจายรายได้ และปัญหาอาชญากรรม ปัญหาดังกล่าวมีแนวโน้มรุนแรงขึ้นตามลำดับ (สำนักงานคณะกรรมการการวางแผนเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2554)

สำนักงานตำรวจแห่งชาติ เป็นหน่วยงานสำคัญของรัฐในฐานะที่มีบทบาทหน้าที่รักษาความมั่นคงภายในของสังคมและบ้านเมือง การรักษาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของประชาชน การอำนวยความสะดวก การจัดระเบียบการจราจร และภารกิจอื่น ๆ อีกหลายด้าน ดังนั้น สำนักงานตำรวจแห่งชาติจึงต้องกำหนดนโยบายในการทำงานให้สอดคล้องกับภารกิจดังกล่าว โดยพัฒนาระบบวิธีการทำงานให้เจ้าหน้าที่ตำรวจทุกระดับมีความพร้อมที่จะทำงานอยู่ตลอดเวลา โดยเฉพาะการให้ความสำคัญต่อการให้บริการประชาชน (สำนักงานตำรวจแห่งชาติ, 2554)

สถานีตำรวจเป็นหน่วยงานที่เป็นศูนย์กลางการปฏิบัติงานของตำรวจในพื้นที่ เพื่อทำหน้าที่รักษาความปลอดภัยในชีวิต และทรัพย์สินของประชาชน ดังนั้น ความสำเร็จหรือความล้มเหลวในการปฏิบัติงานตามภารกิจหน้าที่ของตำรวจ ย่อมต้องอาศัยผู้บริหารในระดับหัวหน้าสถานีตำรวจเป็นสำคัญ โดยอาจกล่าวได้ว่าประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของตำรวจ ย่อมเป็นเครื่องชี้วัดความเจริญก้าวหน้าหรือความล้มเหลวขององค์กรตำรวจ ดังนั้นผู้บริหารที่ชาญฉลาดจะต้องเลือกใช้วิธีการที่เหมาะสมในการทำให้การปฏิบัติงานประสบความสำเร็จในสถานการณ์ต่างๆมากที่สุด และหากผู้บริหารสามารถเพิ่มประสิทธิภาพให้กับตำรวจได้มากเท่าใด ประชาชนในพื้นที่ย่อมได้รับผลประโยชน์โดยตรงจากการปฏิบัติงานที่ดีนั้น และในขณะเดียวกัน ผลการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ

ของตำรวจ ย่อมส่งผลให้ตำรวจมีภาพลักษณ์ที่ดีในสายตาประชาชน รวมถึงทำให้เกิดความพึงพอใจ เชื่อถือ และเกิดความศรัทธาในสถาบันตำรวจมากยิ่งขึ้น

ภายใต้การเปลี่ยนแปลงของสังคมไทยภายใต้กระแสโลกาภิวัตน์ ทำให้การปฏิบัติงานของสำนักงานตำรวจแห่งชาติจำเป็นต้องมีการปฏิรูประบบการทำงาน เพื่อช่วยให้การขับเคลื่อนนโยบาย และการแก้ไขปัญหาเกิดความต่อเนื่อง และบรรลุผลสำเร็จ โดยเฉพาะการป้องกันและปราบปรามปัญหาอาชญากรรม ดังนั้นการขับเคลื่อนภารกิจภายใต้บริบทที่เปลี่ยนแปลงดังกล่าว จึงจำเป็นต้องมีการปรับเปลี่ยนรูปแบบและวิธีการทำงานได้อย่างยืดหยุ่นภายใต้กรอบข้อจำกัด เพื่อประสิทธิภาพสูงสุดในการบริหารงาน และเกิดผลฤทธิ์ที่มีประโยชน์สูงสุดต่อประชาชน ซึ่งอาจกล่าวได้ว่าปัจจัยที่สำคัญประการหนึ่งที่ทำให้เกิดการขับเคลื่อนภารกิจภายใต้ข้อจำกัดดังกล่าว ให้บรรลุผลสำเร็จได้ คือ ผู้บังคับบัญชาตำรวจนั่นเอง ทั้งนี้ เพราะผู้บังคับบัญชาตำรวจเป็นผู้มีส่วนสำคัญในการกำหนดแนวทาง เป้าหมายในการทำงาน รวมถึงเป็นผู้ริเริ่มแนวคิดใหม่ ๆ ในการทำงาน ทั้งยังเป็นผู้ที่สามารถจูงใจ ให้ผู้ปฏิบัติเกิดความกระตือรือร้นได้สูง ในการทำงาน ได้อีกด้วย เห็นได้ว่าผู้บังคับบัญชาตำรวจจึงถือเป็นสิ่งที่มีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการสร้างความสำเร็จ และความเจริญก้าวหน้าขององค์การตำรวจ โดยจากการศึกษาพบว่า นักวิชาการหลายท่าน ได้กล่าวสนับสนุนถึงภาวะผู้นำที่มีอิทธิพลต่อการบรรลุผลสำเร็จขององค์การ

จากความสำคัญของผู้บังคับบัญชาตำรวจที่มีต่อการทำงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจ อาจกล่าวได้ว่า หากเจ้าหน้าที่ตำรวจมีความเชื่อมั่น และมีทัศนคติที่ดีต่อผู้บังคับบัญชาตำรวจมากเพียงใด ย่อมส่งผลให้เจ้าหน้าที่ตำรวจเกิดความกระตือรือร้นในการทำงาน และมีแรงจูงใจในการทำงานมากยิ่งขึ้น จนทำให้การปฏิบัติงานในหน้าที่บรรลุวัตถุประสงค์ที่ต้องการ ได้ ดังนั้นผู้บังคับบัญชาตำรวจที่มีภาวะผู้นำที่สอดคล้องกับการทำงานในโลกยุคใหม่ในระดับสูง ย่อมจะสามารถสร้างแรงจูงใจให้เจ้าหน้าที่ตำรวจทุ่มเทแรงกายแรงใจในการทำงานได้อย่างเต็มที่ และเต็มความสามารถ ด้วยเหตุดังกล่าว จึงทำให้เป็นการสมควรที่จะได้ทำการศึกษาถึงการศึกษาระดับภาวะผู้นำแบบโลกาภิวัตน์ต่อประสิทธิผลด้านการป้องกันและปราบปรามของสถานีตำรวจภูธรจังหวัดชุมพร และถึงแม้ว่าผู้บังคับบัญชาตำรวจแต่ละท่านมีลักษณะบุคลิกภาพ และวิธีการทำงานที่มีความแตกต่างกันอย่างมาก แต่สิ่งหนึ่งที่มีความเหมือนกันก็คือ ความมุ่งมั่นที่จะทำงานให้เกิดประสิทธิผลสูงสุด ดังนั้นการศึกษาในครั้งนี้จึงจำเป็นเพื่อช่วยให้ผู้บังคับบัญชาตำรวจได้รับข้อมูลที่น่าไปสู่การเพิ่มจุดแข็งในการบริหารงาน และช่วยได้ตระหนักถึงจุดอ่อนที่ควรกำจัดออกไปอีกด้วย และท้ายที่สุดเมื่อผู้บังคับบัญชาตำรวจสามารถมีประสิทธิผลในการทำงานสูงแล้ว ย่อมจะช่วยให้ผู้ปฏิบัติเกิดความเชื่อมั่น และมีทัศนคติที่ดีต่อผู้บังคับบัญชาตำรวจ รวมถึงเกิดความกระตือรือร้นในการทำงานและมีแรงจูงใจในการทำงานมากยิ่งขึ้น จนกระทั่งทำให้การปฏิบัติงานบรรลุวัตถุประสงค์ที่ต้องการ ด้วยเหตุนี้ในฐานะ

ที่ผู้วิจัยเป็นผู้บังคับบัญชาในสถานีดำรงภูธรจังหวัดชุมพร จึงสนใจในเรื่องดังกล่าวและได้นำมาเป็นงานวิจัยในครั้งนี้ เพื่อนำผลการวิจัยที่ได้นำไปสู่การกำหนดแนวทางและประยุกต์ใช้ในการพัฒนาการทำงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจของสถานีดำรงภูธรจังหวัดชุมพรต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ ดังนี้

1. เพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำแบบโลกาภิวัตน์ที่มีประสิทธิผลต่องาน ด้านการป้องกันและปราบปรามของสถานีดำรงภูธรจังหวัดชุมพร
2. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างระดับภาวะผู้นำแบบโลกาภิวัตน์กับประสิทธิผลงานด้านการป้องกันและปราบปรามของสถานีดำรงภูธรจังหวัดชุมพร

สมมติฐานการวิจัย

เพื่อให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของการวิจัย จึงตั้งสมมติฐาน ดังนี้

1. ระดับภาวะผู้นำแบบโลกาภิวัตน์ที่มีประสิทธิผลต่องานด้านการป้องกันและปราบปรามของสถานีดำรงภูธรจังหวัดชุมพร มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง
2. ระดับภาวะผู้นำแบบโลกาภิวัตน์มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลงานด้านการป้องกันและปราบปรามของสถานีดำรงภูธรจังหวัดชุมพร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ขอบเขตการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ ได้มีการกำหนดขอบเขตในการศึกษา ดังนี้

1. ขอบเขตด้านพื้นที่ ได้แก่ สถานีดำรงภูธรจังหวัดชุมพร จำนวน 16 แห่ง ได้แก่ สถานีดำรงภูธรเมืองชุมพร สถานีดำรงภูธรปากน้ำชุมพร สถานีดำรงภูธรบ้านวิสัยเหนือ สถานีดำรงภูธรหลังสวน สถานีดำรงภูธรปากน้ำหลังสวน สถานีดำรงภูธรบ้านในหูด สถานีดำรงภูธรสวี สถานีดำรงภูธรนาสัก สถานีดำรงภูธรปะทิว สถานีดำรงภูธรบ้านมาบอำมฤต สถานีดำรงภูธรท่าแซะ สถานีดำรงภูธรสลุย สถานีดำรงภูธรละแม สถานีดำรงภูธรพะโต๊ะ สถานีดำรงภูธรทุ่งตะโก และสถานีดำรงภูธรปากตะโก

2. ขอบเขตด้านเนื้อหา ได้นำแนวคิดภาวะผู้นำแบบโลกาภิวัตน์ แนวคิดการบริหารงาน ดำรงในทศวรรษที่ 21 ตามแนวคิดของโกลด์สมิธและคณะ (Goldsmith & Others, 2002) มากำหนด เป็นตัวแปรต้น ซึ่งประกอบไปด้วย

- 2.1 การคิดแบบโลกาภิวัตน์ (Thinking Globally)
- 2.2 การเล็งเห็นเรื่องความหลากหลายทางวัฒนธรรม (Appreciating Cultural Diversity)
- 2.3 การพัฒนาความชำนาญทางด้านเทคโนโลยี (Developing Technology Savvy)
- 2.4 การสร้างคู่ค้าธุรกิจและพันธมิตร (Building Partnership and Alliances)
- 2.5 การสร้างการมีส่วนร่วมในการเป็นผู้นำ (Sharing Leadership)

และแนวคิดเรื่องการวัดประสิทธิผล และเป้าหมายตามภารกิจด้านการป้องกันและปราบปราม มาใช้เป็นตัวแปรตามในการศึกษา

3. ขอบเขตด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง คือ ข้าราชการตำรวจในสังกัดสถานีตำรวจภูธร จังหวัดชุมพร จำนวน 16 แห่ง กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตรของทาโร่ ยามาเน่ (Yamane, 1973) ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 294 คน

4. ขอบเขตด้านเวลา ในการวิจัยครั้งนี้ ทำการเก็บข้อมูลในช่วงเดือนกุมภาพันธ์ 2554

คำนิยามศัพท์เฉพาะ

ผู้บังคับบัญชาตำรวจ หมายถึง ผู้บังคับบัญชาตำรวจตั้งแต่ระดับสารวัตรขึ้นไป ที่เป็นหัวหน้าฝ่าย/กลุ่มงานในสถานีตำรวจภูธรในจังหวัดชุมพร ซึ่งมีบทบาทและอำนาจหน้าที่ในการจูงใจให้ผู้ปฏิบัติงานได้ดำเนินการตามภารกิจจนบรรลุผลสำเร็จ

ภาวะผู้นำในแบบโลกาภิวัตน์ หมายถึง การที่ผู้บังคับบัญชาตำรวจในสถานีตำรวจภูธรในจังหวัดชุมพร ได้ใช้ศักยภาพของตนอย่างเต็มที่ เช่น วิสัยทัศน์ในการพัฒนา ทักษะการสื่อสารและการพูดจูงใจ การสร้างความเชื่อมั่น การแสวงหาทรัพยากรเพื่อสนับสนุนการทำงาน และการประสานงาน เป็นต้น เพื่อช่วยให้ผู้ปฏิบัติเกิดความสะดวกและง่ายต่อการทำงานให้บรรลุผลสำเร็จตามที่ตั้งไว้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

การคิดแบบโลกาภิวัตน์ หมายถึง วิธีการคิดของผู้บังคับบัญชาตำรวจในสถานีตำรวจภูธรในจังหวัดชุมพรที่ให้ความสนใจในเรื่องต่างๆ ที่เกี่ยวข้องอย่างรอบด้าน ในลักษณะของการมองแบบองค์รวมทั้งระบบ และสามารถใช้อุปกรณ์ข้อเท็จจริงที่เกิดจากการเรียนรู้หรือประสบการณ์จริงได้อย่างมีคุณภาพ เพื่อนำมาเชื่อมโยงประเด็นต่าง ๆ เข้าด้วยกัน สำหรับทำความเข้าใจในปรากฏการณ์ที่ซับซ้อนและส่งผลกระทบต่อกระบวนการเปลี่ยนแปลงองค์กร อันนำไปสู่การกำหนดวิสัยทัศน์ขององค์กร

ที่สอดคล้องกับสภาพการณ์ในปัจจุบัน ทั้งยังช่วยให้การทำงานบรรลุผลสำเร็จ และเป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนดไว้อย่างมีคุณภาพ

การเห็นเรื่องความหลากหลายทางวัฒนธรรม หมายถึง วิธีการมองและการทำความเข้าใจในบริบทของสังคมของผู้บังคับบัญชาตำรวจในสถานีตำรวจภูธรในจังหวัดชุมพร โดยต้องสามารถจับประเด็นสำคัญที่เกี่ยวข้อง เพื่อทำความเข้าใจในเรื่องที่แตกต่างสำหรับการกำหนดกลยุทธ์ที่ช่วยให้เกิดความร่วมมือจากประชาชน และภาคีเครือข่ายในการทำงานให้บรรลุผลสำเร็จ และเป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนดไว้อย่างมีคุณภาพ

การพัฒนาความชำนาญทางด้านเทคโนโลยี หมายถึง วิธีการพัฒนาการบริหารงานทางด้านเทคโนโลยีของผู้บังคับบัญชาตำรวจในสถานีตำรวจภูธรในจังหวัดชุมพร โดยเฉพาะเรื่องการสื่อสารและการบริหารงานภายในองค์กร ด้วยการนำเทคโนโลยีที่เหมาะสมกับลักษณะงานขององค์กรมาใช้ในการทำงาน ดังนั้น ผู้บังคับบัญชาตำรวจต้องมีการพัฒนาทักษะที่เกี่ยวข้องกับการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการบริหารงาน รวมถึงเป็นแบบอย่างที่ดีในการกระตุ้นใจให้เจ้าหน้าที่เกิดการพัฒนาตนเองเพื่อให้สามารถใช้เทคโนโลยีดังกล่าวได้อย่างมีประสิทธิภาพ

การสร้างคู่ค้าธุรกิจและพันธมิตร หมายถึง วิธีการบริหารงานของผู้บังคับบัญชาตำรวจในสถานีตำรวจภูธรในจังหวัดชุมพร เพื่อช่วยให้องค์กรมีเครือข่ายและพันธมิตรในการทำงานเพิ่มมากขึ้น ซึ่งจะส่งผลต่อการบรรลุผลสำเร็จได้อย่างมีประสิทธิภาพ นอกจากนี้ แนวทางดังกล่าวยังช่วยให้เกิดการเกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับพันธมิตรหรือภาคีเครือข่าย ซึ่งนำมาสู่การพัฒนาและปรับปรุงวิธีการทำงานที่สอดคล้องกับสภาพการณ์ในปัจจุบัน รวมถึงช่วยสนับสนุนให้เกิดการพัฒนารูปแบบและวิธีการทำงานใหม่ ๆ ที่สามารถตอบสนองกับความต้องการของประชาชนได้อีกด้วย

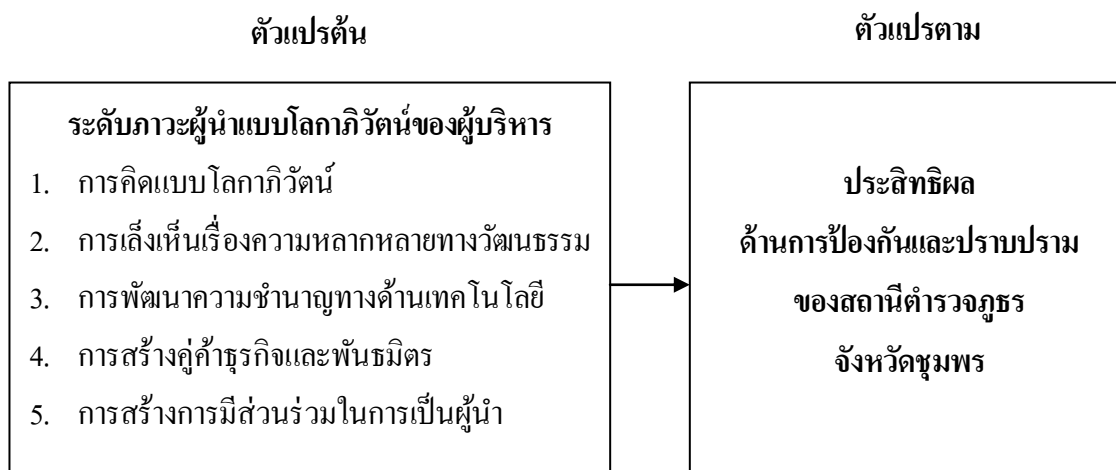
การสร้างการมีส่วนร่วมในการเป็นผู้นำ หมายถึง วิธีการบริหารงานของผู้บังคับบัญชาตำรวจในสถานีตำรวจภูธรในจังหวัดชุมพร ที่ช่วยให้องค์กรมีวิธีการดำเนินกิจกรรมที่เหมาะสมและมีประสิทธิภาพ โดยใช้การสร้างบรรยากาศ การสร้างช่องทางที่หลากหลายในการแลกเปลี่ยนและให้ข้อมูล และการกระตุ้นใจเพื่อให้ผู้ปฏิบัติเข้ามามีส่วนร่วมในการบริหารงานขององค์กร ซึ่งจะส่งผลให้เกิดการยอมรับและเต็มใจร่วมดำเนินกิจกรรมที่เกิดขึ้น และผู้บังคับบัญชาตำรวจต้องสร้างวัฒนธรรมการมีส่วนร่วมในระดับต่าง ๆ ให้เกิดขึ้นอย่างต่อเนื่องอีกด้วย

ประสิทธิผล หมายถึง ความสามารถของสถานีตำรวจภูธรในจังหวัดชุมพรในการบรรลุเป้าหมายตามภารกิจของงานด้านการป้องกันและปราบปราม

กรอบแนวความคิดในการวิจัย

จากการศึกษาค้นคว้าแนวคิด ทฤษฎี และเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง แล้วนำมาวิเคราะห์ เพื่อพัฒนาเป็นกรอบแนวคิดที่เหมาะสมกับการวิจัยครั้งนี้ ได้นำแนวคิดภาวะผู้นำยุคโลกาภิวัตน์ของ โกลด์สมิทและคณะ (Goldsmith & Others, 2002) ได้นำเสนอถึงคุณลักษณะที่สำคัญต่อการเป็นผู้นำที่มี ประสิทธิภาพในยุคโลกาภิวัตน์ไว้ 5 ประการ คือ การคิดแบบโลกาภิวัตน์ (Thinking Globally) การเล็งเห็น เรื่องความหลากหลายทางวัฒนธรรม (Appreciating Cultural Diversity) การพัฒนาความชำนาญทางด้าน เทคโนโลยี (Developing Technology Savvy) การสร้างคู่ค้าธุรกิจและพันธมิตร (Building Partnership and Alliances) และการสร้างการมีส่วนร่วมในการเป็นผู้นำ (Sharing Leadership) มากำหนดเป็นตัวแปรต้น และนำแนวคิดเรื่องประสิทธิผลด้านการป้องกันและปราบปรามของสถานีตำรวจภูธรจังหวัดชุมพร (สถานีตำรวจภูธรจังหวัดชุมพร, 2553) มากำหนดเป็นตัวแปรตามในการวิจัยครั้งนี้

ภาพที่ 1.1 กรอบแนวความคิดในการวิจัย



ประโยชน์ของการวิจัย

1. เพื่อนำข้อมูลที่ได้ไปใช้ในการกำหนดแนวทางในการพัฒนาการทำงานของสถานี
ตำรวจภูธรจังหวัดชุมพรต่อไป
2. นำข้อมูลที่ได้ไปใช้เป็นข้อมูลเบื้องต้นในการศึกษาต่อ และเพื่อนำไปสู่การประยุกต์ใช้
อย่างเหมาะสม และเพื่อเป็นประโยชน์แก่นักวิชาการ นักศึกษาและบุคคลทั่วไปที่สนใจต้องการนำ
ข้อค้นพบจากการวิจัยไปพัฒนาต่อยอดต่อไป

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาวิจัยเรื่อง การศึกษาระดับภาวะผู้นำแบบโลกาภิวัตน์ต่อประสิทธิผลงานด้านการป้องกันและปราบปรามของผู้บริหารสถานีตำรวจภูธรจังหวัดชุมพร ผู้วิจัยได้ทบทวนวรรณกรรมและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้ครอบคลุมเนื้อหา และสาระสำคัญทางวิชาการ และนำมาปรับใช้ในการศึกษาดังนี้

1. แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำ
2. ประสิทธิภาพองค์กร
3. การบริหารงานตำรวจ
4. ข้อมูลพื้นฐานสถานีตำรวจภูธรจังหวัดชุมพร
5. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
6. สรุปเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำ

การศึกษาภาวะผู้นำ

กล่าวได้ว่า ผู้นำได้ถือกำเนิดเริ่มต้นมาพร้อมกับการรวมกลุ่มในสังคมมนุษย์ตั้งแต่ในครั้งอดีต ดังเห็นได้จากทุกกลุ่มจะต้องมีผู้นำที่ตัดสินใจแทนกลุ่มเพื่อกำหนดแนวทางสำหรับการปฏิบัติของสมาชิกในกลุ่มให้เป็นที่ไปในทิศทางเดียวกัน และกล่าวว่า ผู้นำ คือ สิ่งที่อยู่เบื้องหลังและแสวงหาอยู่เสมอ และหากองค์กรใดไม่ก้าวหน้าก็มักจะถูกกล่าวหาว่าขาดผู้นำหรือมีผู้นำที่ไร้ความสามารถ จากการศึกษาถึงแนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำขององค์กรของนักวิชาการจะพบว่าสามารถจำแนกได้ 4 กลุ่มทฤษฎี ได้แก่ กลุ่มทฤษฎีผู้นำแบบคุณลักษณะ (Trait Theory) กลุ่มทฤษฎีพฤติกรรม (Behavioral Theory) กลุ่มทฤษฎีผู้นำตามสถานการณ์ (Contingency Leadership Theory) และกลุ่มทฤษฎีภาวะผู้นำแห่งการเปลี่ยนแปลง (Transformation Leadership Theory) โดยในแต่ละทฤษฎีมีพัฒนาการที่ต่อเนื่องกันมาตามลำดับช่วงเวลา

ความหมาย

ชาวยุชย์ อาจินสมาจาร (2548 : 15) กล่าวว่า ภาวะผู้นำ เป็นศิลปะของผู้ที่มีอิทธิพลต่อกลุ่ม/บุคคล เพื่อกระตุ้นให้เกิดความตั้งใจในการทำงานให้บรรลุผลสำเร็จ โดยผู้นำต้องมีการสอนแนะ ประชุมชี้แจงในประเด็นต่าง ๆ เพื่อช่วยเหลือแก่ผู้ปฏิบัติ ดังนั้น ผู้นำจึงต้องทำหน้าที่อย่างสมบูรณ์ ตั้งแต่การวางแผน การแสวงหาทรัพยากร และการผลักดันจนให้การปฏิบัติงานบรรลุผลสำเร็จ

รังสรรค์ ประเสริฐศรี (2544 : 31) ได้กล่าวไว้ว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง การที่บุคคลหนึ่งหรือผู้นำพยายามที่จะใช้กำลังสมอง กำลังกาย และกำลังใจ เพื่อจูงใจหรือคลอใจให้ผู้ตามกระทำการอย่างใดอย่างหนึ่งเพื่อผลประโยชน์ส่วนรวม และการจูงใจหรือคลอใจนั้นจะต้องไม่เป็นการบังคับแต่เป็นความยินยอมจากผู้ตาม

ฮาร์ลพิน (Halpin, 1966 : 27-28 อ้างถึงในสุเทพ พงศ์ศรีวัฒน์, 2550) ให้ความหมายไว้ว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง ความสามารถของคนในการริเริ่มสถานการณ์ทางสังคม การวางแผน และการจัดการเพื่อให้การปฏิบัติงานเกิดความร่วมมือในการทำงานระหว่างสมาชิกด้วยกัน

เดวิส (Davis, 1981 : 145 อ้างถึงในสุเทพ พงศ์ศรีวัฒน์, 2550) กล่าวว่า ภาวะผู้นำคือความสามารถในการจูงใจผู้อื่นให้มีความกระตือรือร้นที่จะแสวงหาเป้าหมายที่กำหนดร่วมกัน ซึ่งภาวะผู้นำโดยพื้นฐานจะวัดจากพฤติกรรมของแต่ละบุคคล มิได้วัดจากคุณลักษณะของแต่ละบุคคล ดังนั้นผู้นำจึงต้องเป็นผู้ให้ทั้งงานและกำลังใจในทางจิตวิทยาแก่ลูกน้อง ผู้นำจะมีบทบาทเสมือนแบบจำลองที่ผสมผสานความชำนาญด้านเทคนิค ด้านบุคคลและด้านความคิดเข้าไว้ด้วยกัน

คูบิล (Dubrin, 1998 : 2 อ้างถึงในสุเทพ พงศ์ศรีวัฒน์, 2550) กล่าวเอาไว้ว่า ภาวะผู้นำเป็นความสามารถที่จะสร้างความเชื่อมั่นและให้การสนับสนุนบุคคล เพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์การ

เอฟเวอร์และลาโคมสกี (Evers & Lakomski, 2000 : 58 อ้างถึงในสุเทพ พงศ์ศรีวัฒน์, 2550) กล่าวว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง ความสามารถจูงใจผู้อื่นและความสามารถในการสร้างวิสัยทัศน์ รวมถึงสามารถตัดสินใจได้อย่างเหมาะสม เมื่อต้องเผชิญกับสถานการณ์ที่ไม่แน่นอนเพื่อให้ผู้ตามทำงานได้อย่างมีขวัญและกำลังใจ

จาคอบส์และจาคิวส์ (Jacobs & Jaques, 1990 อ้างถึงในสุเทพ พงศ์ศรีวัฒน์, 2550) ได้นิยามว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง กระบวนการที่ผู้นำได้กำหนดเป้าหมายที่มีความหมายต่อภารกิจที่ศึกษาอย่างชัดเจนที่ทำให้เกิดความพยายามของกลุ่มโดยรวม และพร้อมที่จะพยายามผลักดันให้เกิดผลสำเร็จตามจุดมุ่งหมาย

เห็นได้ว่าภาวะผู้นำเป็นสิ่งสำคัญและจำเป็นต่อการบริหารจัดการในทุกกิจการ เพราะผู้นำจะเป็นผู้กำหนดทิศทางและวิธีการ รวมถึงกระตุ้นและจูงใจให้กิจกรรมขององค์การสามารถดำเนินไปได้จนบรรลุผลสำเร็จทั้งในด้านปริมาณและคุณภาพ

ดังนั้นจึงอาจกล่าวสรุปได้ว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง การที่ผู้นำได้ใช้ศักยภาพของตนที่มีอย่างเต็มที่ในการสร้างวิสัยทัศน์ และกล้าที่จะเปลี่ยนแปลงตัวเองให้หลุดพ้นไปจากกรอบคิดแบบเดิม ๆ ที่พันยุคสมัย รวมถึงการแสวงหาวิธีการหรือเครื่องมือในการทำงานที่มีประสิทธิภาพ เพื่อช่วยสนับสนุนและกระตุ้นจิตใจให้ผู้ปฏิบัติสามารถทำงาน ได้บรรลุผลสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพ

การศึกษาภาวะผู้นำของนักวิชาการ

กล่าวได้ว่า ผู้นำได้ถือกำเนิดเริ่มต้นมาพร้อมกับการรวมกลุ่มในสังคมมนุษย์ตั้งแต่ในครั้งอดีต ดังเห็นได้จากทุกกลุ่มต้องมีผู้ทำหน้าที่ตัดสินใจแทนกลุ่มเพื่อกำหนดแนวทางสำหรับการปฏิบัติของสมาชิกในกลุ่มให้ไปในทิศทางเดียวกัน โดยชาวยุชย อาจินสมาจาร (2548 : 396-397) ได้กล่าวว่า ผู้นำ คือ สิ่งที่ทุกองค์การ ได้เรียกร้องและแสวงหาอยู่เสมอ และหากองค์การใดไม่ก้าวน้ำก็มักจะถูกกล่าวหาว่า ขาดผู้นำหรือมีผู้นำที่ไร้ความสามารถ และบทบาทของผู้นำสามารถสืบค้นได้จากหลักฐานทางประวัติศาสตร์ที่เป็นทั้งเรื่องเล่าและซากปรักหักพังที่ปรากฏอยู่ในปัจจุบัน ซึ่งหลักฐานดังกล่าวได้บ่งชี้ถึงความสำเร็จ และความล้มเหลวของผู้นำได้เป็นอย่างดี

ในยุคเริ่มแรกนั้น ผู้นำส่วนใหญ่มักเป็นผู้นำทางจิตวิญญาณที่ทุกคนในสังคมขณะนั้นให้การยอมรับและเชื่อฟัง เช่น ผู้นำทางศาสนา และผู้นำที่เป็นตัวแทนของพลังอำนาจลับลับที่เป็นที่เชื่อถือในกลุ่มชนนั้น เป็นต้น และเป็นเวลานานนับพันปีที่นักปรัชญา นักประวัติศาสตร์ และนักสังคมศาสตร์ได้ศึกษาถึงปรากฏการณ์ของภาวะผู้นำ โดยจำแนกงานวิจัยที่เกี่ยวกับภาวะผู้นำตั้งแต่อดีตมาจนถึงปัจจุบันออกเป็น 4 ทฤษฎี ได้แก่ ทฤษฎีผู้นำแบบคุณลักษณะ (Trait Theory) ทฤษฎีพฤติกรรม (Behavioral Theory) ทฤษฎีผู้นำตามสถานการณ์ (Contingency Leadership Theory) และทฤษฎีภาวะผู้นำแห่งการเปลี่ยนแปลง (Transformation Leadership Theory) โดยในแต่ละทฤษฎีมีพัฒนาการที่ต่อเนื่องกันมาตามลำดับช่วงเวลา (Mosley, Pietri & Megginson, 1995)

โดยการศึกษาคุณลักษณะของภาวะผู้นำในช่วงปีค.ศ.1930-1940 เกิดขึ้นเพื่ออธิบายความแตกต่างของคนที่เป็นผู้นำกับคนที่เป็นผู้ตาม โดยใช้หลักฐานเชิงกายภาพ สังคม และลักษณะบุคลิกเฉพาะตัวของผู้นำ ได้แก่ ความสูง พละกำลัง ความรู้ สติปัญญา บุคลิกภาพ ความเชื่อมั่น ความกระตือรือร้น ความเป็นมิตร เป็นต้น และเชื่อกันว่าบุคคลที่มีคุณลักษณะเหล่านี้ในระดับสูงจะมีอิทธิพลอยู่เหนือบุคคลอื่น และมีความเหมาะสมที่จะเป็นผู้นำที่ดี

และต่อมาในช่วงปี ค.ศ.1940 งานวิจัยเกี่ยวกับภาวะผู้นำได้เปลี่ยนแนวทางการศึกษาจากทฤษฎีผู้นำแบบคุณลักษณะ ไปเป็นการมุ่งเน้นต่อสิ่งที่ผู้นำได้กระทำ โดยมีการศึกษาถึงความแตกต่างของผู้นำที่มีประสิทธิภาพกับผู้นำที่ไม่มีประสิทธิภาพ และผลวิจัยชี้ว่า ปัจจัยของการเป็นผู้นำที่มีประสิทธิภาพเป็นสิ่งที่สามารถฝึกสอนกันได้ด้วยการจัดแผนพัฒนา เพื่อปรับเปลี่ยนพฤติกรรมให้กลายเป็นผู้นำที่มีประสิทธิภาพ ซึ่งในช่วงนี้เป็นยุคของทฤษฎีพฤติกรรม โดยผู้ริเริ่ม คือ แมค ไกเกอร์

(Douglas McGregor) ซึ่งมีผลงานสำคัญ คือ การอธิบายถึงทฤษฎี X และทฤษฎี Y เพื่อช่วยให้ผู้นำได้เห็นถึงวิธีการที่แตกต่างกันสำหรับนำไปใช้ในการทำงานกับผู้ปฏิบัติแต่ละแบบ

ในปี ค.ศ.1945 ทีมวิจัยของมหาวิทยาลัยไฮโอไฮโอ (Ohio State Studies) โดยการนำของ สโตกคิลล์ (Ralph Stogdill) ได้ศึกษาว่าถึงรูปแบบผู้นำที่มีประสิทธิภาพ และได้ผลวิจัยที่สามารถอธิบายถึงพฤติกรรมของผู้นำ 2 แบบ คือ พฤติกรรมผู้นำที่นึกถึงจิตใจของผู้อื่น (Consideration) และ พฤติกรรมผู้นำที่มุ่งงานเป็นหลัก (Initiating Structure) และในช่วงเวลาใกล้เคียงกันลิเคิร์ท และคณะ (Likert & Others, 1961) แห่งมหาวิทยาลัยมิชิแกน (Michigan Studies) ได้ทำการศึกษาและแบ่งรูปแบบผู้นำออกเป็น 2 รูปแบบ คือ รูปแบบผู้นำแบบเน้นคน (Employee-oriented leaders) และรูปแบบผู้นำแบบเน้นงาน (Job-Oriented Leaders)

ต่อมาเบลคและมูทอน (Blake & Mouton, 1964) ได้เสนอทฤษฎีตาข่ายการบริหาร (The Managerial Grid Theory) จากการพัฒนาต่อยอดจากแนวคิดของมหาวิทยาลัยมิชิแกน โดยกล่าวว่า ผู้นำที่มีประสิทธิภาพต้องเน้นทั้งงาน (Concern of Production) และเน้นทั้งคน (Concern of People) โดยทฤษฎีตาข่ายการบริหารแบ่งรูปแบบการบริหารออกเป็น 5 รูปแบบ คือ ผู้นำแบบ 1,1 คือ ผู้นำแบบด้อยคุณภาพ (The Impoverished management) ผู้นำแบบ 9,1 คือ ผู้นำแบบบังคับใช้แรง (The Sweatshop management) ผู้นำแบบ 1,9 คือ ผู้นำแบบผู้จัดการรีสอร์ท (The Country club management) ผู้นำแบบ 5,5 คือ ผู้นำแบบสายกลาง (The Organized-man management) และผู้นำแบบ 9,9 คือ ผู้นำแบบผู้จัดการทีม (The Team management)

จากพัฒนาการของแนวคิดในการศึกษาภาวะผู้นำดังกล่าวเห็นได้ว่า ทฤษฎีผู้นำแบบคุณลักษณะและทฤษฎีพฤติกรรม ได้มุ่งเน้นการสร้างรูปแบบที่ดีที่สุดสำหรับทุกสถานการณ์ และพบว่า ยังไม่มีรูปแบบใดที่ดีที่สุด ดังนั้น รูปแบบการเป็นผู้นำที่หลากหลายจึงได้ถูกพัฒนาขึ้นเพื่ออธิบายการเป็นผู้นำและสถานการณ์ที่เฉพาะเจาะจง ซึ่งเป็นที่มาของทฤษฎีผู้นำตามสถานการณ์ (Contingency Leadership Theory) ซึ่งประกอบด้วย

ทฤษฎีผู้นำตามแบบจำลองของฟีดเลอร์ (Fiedler's Contingency Theory) โดยในปี ค.ศ.1951 ฟีดเลอร์และคณะ (Fiedler & Others, 1951) ได้พัฒนาแบบจำลองผู้นำตามสถานการณ์ขึ้นด้วยการจับคู่รูปแบบของการเป็นผู้นำกับสถานการณ์ที่เป็นที่ชื่นชอบอันส่งผลต่อความสำเร็จของผู้นำ โดยรูปแบบของการเป็นผู้นำแบ่งเป็น 2 ประเภท คือ ผู้นำแบบมุ่งคน และผู้นำแบบมุ่งงาน และกล่าวถึงปัจจัยสถานการณ์ว่า มี 3 ปัจจัยที่สำคัญ คือ ความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำกับผู้ใต้บังคับบัญชา (Leader-Member Relations) โครงสร้างของงาน (Task Structure) และอำนาจตามตำแหน่งหน้าที่ (Position Power) โดยเมื่อเอาตัวแปรทั้ง 3 ด้านมาเขียนเป็นแผนภาพ จะได้รูปแบบภาวะผู้นำ 8 แบบ เพื่อนำไปประยุกต์ใช้ต่อไป

สำหรับเฮร์เซย์และแบลนชาร์ด (Hersey & Blanchard, 2000) ได้กล่าวถึงคุณลักษณะรูปแบบผู้นำจากวิธีการสั่งงานและการสนับสนุนต่อผู้ปฏิบัติ ซึ่งผู้นำจะเลือกใช้รูปแบบใดนั้นขึ้นอยู่กับระดับวุฒิภาวะ (Maturity) ของผู้ปฏิบัติ และสถานการณ์ที่กำลังเผชิญอยู่ในขณะนั้น โดยแบ่งวุฒิภาวะออกเป็น 2 ส่วน คือ วุฒิภาวะทางด้านจิตใจ และวุฒิภาวะทางด้านงาน ซึ่งแต่ละด้านมี 2 ระดับ (สูง-ต่ำ) ทำให้รูปแบบผู้นำแบ่งเป็น 4 รูปแบบ คือ รูปแบบการบอก (Telling style) รูปแบบการขายความคิด (Selling Style) รูปแบบการมีส่วนร่วม (Participating Style) และรูปแบบการมอบหมายงาน (Delegating Style)

ต่อมาเฮ้าส์ (House, 1971) ได้พัฒนาทฤษฎีเชิงเส้นทาง-เป้าหมาย (Path-Goal Theory) จากทฤษฎีความคาดหวัง (Expectancy Theory of Motivation) เพื่อจูงใจให้คนปฏิบัติตาม โดยมุ่งเน้นความรับผิดชอบของผู้นำในการเพิ่มแรงจูงใจของผู้ปฏิบัติ ซึ่งผู้นำจะต้องทำให้ผู้ปฏิบัติมีความมั่นใจว่า ถ้าสามารถทำงานให้สำเร็จได้ก็จะได้รับผลตอบแทนตามที่ต้องการ โดยวิธีการที่ผู้นำมักนำมาใช้ต่อผู้ปฏิบัติ ได้แก่ การเสนอรางวัลสำหรับการบรรลุเป้าหมาย การเพิ่มรางวัลตามที่ผู้ปฏิบัติต้องการ และการนำอุปสรรคออกไปจากการทำงาน ดังนั้น ผู้นำตามแนวคิดนี้มี 4 รูปแบบ ได้แก่ ผู้นำแบบสนับสนุน ผู้นำแบบออกคำสั่ง ผู้นำแบบมีส่วนร่วม และผู้นำแบบมุ่งการบรรลุเป้าหมาย

สำหรับทฤษฎีภาวะผู้นำเชิงต่อเนื่อง (Leadership Continuum) ที่แทนเนมบัมและชมิเดท์ (Tannenbaum & Schmeide, 1976) ได้ชี้ให้เห็นว่า พฤติกรรมผู้นำตั้งอยู่ 2 ฝั่ง คือ จากการมุ่งเน้นเจ้านายไปจนถึงการมุ่งเน้นผู้ปฏิบัติ และมีปัจจัย 3 ประการที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจคือ ผู้จัดการ ผู้ปฏิบัติ และสถานการณ์ และกล่าวได้ว่า ทฤษฎีผู้นำตามสถานการณ์จะมุ่งศึกษาแบบของผู้นำที่เหมาะสมกับสถานการณ์ต่างๆ โดยเน้นให้ผู้นำแสดงแบบภาวะผู้นำของตนให้เหมาะสมกับสถานการณ์ หรือเงื่อนไขในเวลานั้นๆ โดยเชื่อว่า ความสำเร็จในการเป็นผู้นำนั้นขึ้นอยู่กับความเหมาะสมระหว่างพฤติกรรมของผู้นำกับพฤติกรรมของผู้ปฏิบัติรวมถึงสถานการณ์ที่มีความสัมพันธ์กันอย่างเหมาะสมด้วย (ชัยเสกฐ์พรหมศรี, 2549 : 52-60; สุเทพ พงศ์ศรีวัฒน์, 2550)

และตั้งแต่ทศวรรษ 1980 เป็นต้นมา สภาพแวดล้อมที่ผันผวนและการเปลี่ยนแปลงตลอดเวลาได้ ทำให้ทุกองค์กรต้องมีการแข่งขันเพื่อชิงความเป็นเลิศ ดังนั้น แนวคิดเรื่องภาวะผู้นำจึงได้มีการวิวัฒนาการตามเพื่อให้สอดคล้องกับโลกยุคปัจจุบัน (สุเทพ พงศ์ศรีวัฒน์, 2550) โดยทฤษฎีที่ศึกษาในกระแสหลักประกอบด้วย

ภาวะผู้นำเชิงบารมี (Charismatic Leadership) ที่เกิดความจำเป็นขององค์กรที่ต้องการเปลี่ยนแปลงแบบถอนรากถอนโคน ทั้งนี้ภาวะผู้นำเชิงบารมีได้รับการยอมรับในฐานะที่เป็นผู้นำแห่งการเปลี่ยนแปลงองค์กรและมีนักวิชาการจำนวนมากที่สนับสนุนแนวคิดนี้ เช่น คอนเกอร์และคานันโก (Conger & Kanungo, 1989) โฮเวลและฟรอสต์ (Howell & Frost, 1989) เป็นต้น

ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ (Visionary Leadership) เป็นแนวคิดที่ให้ความสำคัญกับการสร้างและการสื่อสารวิสัยทัศน์ในอนาคตขององค์กร เพื่อชี้ให้เห็นว่า องค์กรจะสามารถเติบโตและมีสถานภาพดีขึ้นได้หากวิสัยทัศน์ได้รับการนำไปปฏิบัติอย่างเหมาะสม

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Transformational Leadership) โดยเบส (Bass) ได้กล่าวถึงว่า ผู้นำแบบนี้จะเป็นผู้มีอิทธิพลด้านอุดมการณ์ที่กระตุ้นให้ผู้ตามคล้อยตาม และมองเห็นถึงผลประโยชน์ส่วนรวมขององค์กรมากกว่าตนเอง จึงทำให้ผู้ตามเกิดการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมไปตามทิศทางที่ผู้นำต้องการ

ภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยน (Transactional Leadership) ที่มุ่งเน้นถึงผลลัพธ์อันเกิดขึ้นจากกระบวนการแลกเปลี่ยนซึ่งผู้นำได้รับผลสำเร็จของงาน และผู้ตามได้รับรางวัลตอบแทน

ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ (Strategic Leadership) เป็นอีกแนวคิดหนึ่งที่มีความสนใจในฐานะเป็นผู้นำที่ช่วยให้วิสัยทัศน์ขององค์กรบรรลุผลสำเร็จได้เป็นอย่างดี โดยผู้นำเชิงกลยุทธ์ถือเป็นผู้ที่มีความสามารถในการคาดการณ์เหตุการณ์ในอนาคตได้ดี และเป็นผู้สร้างองค์กรให้มีความยืดหยุ่นพร้อมปรับตัวได้อยู่เสมอ รวมถึงมีมุมมองที่ช่วยนำทางให้องค์กรได้อย่างชัดเจนในระยะยาว

เห็นได้ว่าภาวะผู้นำเป็นแนวคิดที่มีการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง ซึ่งจากการเปลี่ยนแปลงของสังคมโลกที่มีความซับซ้อนเพิ่มมากขึ้น ดังนั้นองค์กรจึงต้องมีผู้นำที่มีศักยภาพสูงเพื่อช่วยในการขับเคลื่อนภารกิจมีความสอดคล้อง คล่องตัวและนำไปสู่ผลสำเร็จของเป้าหมายที่ตั้งไว้นั่นเอง

คุณลักษณะของผู้นำที่พึงประสงค์

จากการศึกษาถึงคุณลักษณะของผู้นำที่พึงประสงค์ พบว่ามีนักวิชาการหลายท่านได้กล่าวถึงไว้อย่างน่าสนใจ ดังนี้ (สุเทพ พงศ์ศรีวัฒน์, 2550)

บุญชัย พิทักษ์ดำรงกิจ (2540 : 48-49) ได้เสนอไว้ว่า ผู้นำควรต้องมีคุณลักษณะที่ดี ซึ่งประกอบไปด้วย (1) ความซื่อสัตย์ (2) ความน่าเชื่อถือ (3) ความยุติธรรม (4) ความมีเหตุผล (5) ความรับผิดชอบ (6) ความสามารถที่จะให้การพึ่งพาได้ (7) ความเปิดเผยโปร่งใส (8) ความคิดสร้างสรรค์ และ (9) ความสามารถในการทำงาน

วิรัช จงอยู่สุข (2541 : 23-26) กล่าวว่า ผู้นำที่ดีควรมีคุณลักษณะดังนี้ (1) ความยุติธรรม (2) ความเมตตา (3) ความละเอียดอ่อน (4) ความเป็นผู้ให้และรู้จักให้เกียรติแก่ลูกน้อง (5) ความมีสำนึกในความเป็นประชาธิปไตย (6) มีมนุษยสัมพันธ์กับผู้อื่น (7) รู้จักให้กำลังใจผู้อื่น (8) มีจิตใจเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ (9) กตัญญู ไม่ลืมผู้มีพระคุณ และ (9) สมองไว

พายัพ สราภิรมย์ (2542 : 16) เสนอว่า ผู้นำควรมีคุณลักษณะ ดังนี้ (1) มีวิสัยทัศน์ (2) มีบุคลิกคุณลักษณะของผู้นำ (3) กล้าตัดสินใจ และ (4) มีความรับผิดชอบ

ศรีทับทิม พานิชพันธ์ (2543 : 76-77) เห็นว่า ผู้นำควรมีคุณลักษณะ ดังนี้ (1) มีจิตใจมุ่งมั่น กล้าหาญ (2) เห็นแก่ประโยชน์ส่วนรวมเป็นที่ตั้ง (3) มีคุณธรรม จริยธรรม (4) มีวิสัยทัศน์ (5) มีความสามารถในการสื่อสาร (6) รู้จักแสวงหาความรู้เพื่อปฏิบัติงานให้ได้ผลสำเร็จ

กิติมาพร ชูโชติ (2544 : 42) เสนอว่า ผู้นำควรมีคุณลักษณะ ดังนี้ (1) ใช้การบริหารที่เน้นให้ได้ทั้งผลงานและใจคน (2) ส่งเสริมผู้ปฏิบัติให้สามารถทำงานได้เป็นเลิศ (3) เปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติได้ร่วมคิดร่วมตัดสินใจ (4) การทำงานเป็นทีม และ (5) มองผู้ปฏิบัติงานในแง่ดี

สุวัจชัย เจริญจตุรงค์ (2545 : 17) เสนอว่า ผู้นำควรมีคุณลักษณะ ดังนี้ (1) มีสติปัญญา ความเฉลียวฉลาด (2) มีจิตใจเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ (3) กล้าตัดสินใจ (4) มีความรับผิดชอบ (5) มีความละเอียดรอบคอบ (6) มีวิสัยทัศน์ (7) ความซื่อสัตย์ ยุติธรรม (8) มีความเสียสละ (9) มีคุณธรรม จริยธรรม (10) มีระเบียบวินัยในการทำงาน (11) ใช้หลักการและเหตุผลในการทำงาน

อำนวยการ แสงสว่าง (2545 : 128) เสนอว่า ผู้นำควรมีคุณลักษณะ ดังนี้ (1) มีความรู้ทางวิชาการและเทคโนโลยีใหม่ๆ ที่สอดคล้องกับการทำงาน (2) มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการปรับปรุงวิธีการทำงาน (3) ทำตัวเป็นแบบอย่างที่ดีในด้านต่างๆ แก่ลูกน้อง (4) สร้างและพัฒนาระบบการทำงานเป็นทีม รวมถึงส่งเสริมและสนับสนุนให้เกิดความร่วมมือในการดำเนินกิจกรรม

ไพรัช เมฆอารณ์ (2546 : 58) เสนอว่า ผู้นำควรมีคุณลักษณะ ดังนี้ (1) เป็นผู้สร้างแรงจูงใจในการทำงาน (2) รู้จักประเมินสถานการณ์แวดล้อม (3) มีคุณลักษณะของความเป็นผู้นำ (4) มีความรู้ในการทำงาน และ (5) มีวิสัยทัศน์

สมชาติ กิจยรรยง (2546 : 23) เสนอว่า ผู้นำควรมีคุณลักษณะ ดังนี้ (1) มีความรู้ความสามารถในการทำงาน (2) มีความกล้าหาญและเชื่อมั่นในตนเอง (3) มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการทำงาน (4) รู้จักการจูงใจผู้ปฏิบัติให้มุ่งมั่นทำงาน (5) มีความซื่อสัตย์ ยุติธรรม (6) มีจิตใจเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ (7) รู้จักการสร้างบรรยากาศที่ดีในที่ทำงาน (8) มีความสามารถในการสื่อสารข้อมูลให้ผู้ร่วมงานเข้าใจได้โดยง่าย

สมชาย เทพแสง (2546 : 11-16) กล่าวไว้ว่า ผู้นำควรมีคุณลักษณะ ดังนี้ (1) มีวิสัยทัศน์กว้างไกล (2) รู้จักใช้การกระจายอำนาจในการทำงาน (3) มีความมุ่งมั่นในการทำงาน (5) มีมนุษยสัมพันธ์อันดี (6) สามารถตัดสินใจได้อย่างรอบคอบ (7) สามารถสื่อสารกับผู้อื่นได้ดี (8) รู้จักใช้วิธีการจูงใจ และ (9) เป็นผู้นำแห่งการเปลี่ยนแปลง

คำนวน ประสมผล (2547 : 69) เสนอว่า ผู้นำควรมีคุณลักษณะ ดังนี้ (1) มีทักษะด้านคน โดยเฉพาะเรื่องความเข้าใจมนุษย์ (2) มีความเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่และการให้กำลังใจ (3) เป็นผู้ที่สามารถสร้างความกระตือรือร้นให้แก่ผู้ปฏิบัติในการทำงาน (4) มีความสามารถในการนำเสนอวิสัยทัศน์ที่ก่อให้เกิดแรงกระตุ้นในการพัฒนาองค์กร และ (6) มีลักษณะของการเป็นผู้นำทีม

ดริคเกอร์ (Drucker, 1999 : 39-40) เสนอว่า ภาวะผู้นำที่มีประสิทธิผล ควรประกอบไปด้วย (1) การกำหนดพันธกิจ โดยการทำความเข้าใจถึงบริบทแวดล้อม เช่น สภาพการเมือง สังคม เศรษฐกิจ การคลังและภาคประชาชน เป็นต้น แล้วมากำหนดพันธกิจที่มีมาตรฐาน (2) มีความเป็นผู้นำ โดยต้องมีความรับผิดชอบและไม่โทษผู้อื่นเมื่อทำผิด รวมถึงต้องสามารถสร้างขวัญกำลังใจ และแรงจูงใจแก่ผู้ปฏิบัติได้เป็นอย่างดี (3) มีความสามารถในการทำงานเป็นทีม และมีความกล้าหาญไม่หวั่นกลัวต่ออุปสรรค โดยให้ความร่วมมืออย่างเต็มที่ และ (4) มีความซื่อตรง โดยไม่เห็นแก่ประโยชน์ส่วนตน

ดริคเกอร์ (Drucker, 1999 : 40-45) ได้สรุปถึงลักษณะภาวะผู้นำที่มีประสิทธิผลว่า ควรจะประกอบไปด้วย 3 มิติ คือ

มิติที่ 1 มิติทางกายและจิตใจ โดยผู้นำควรมี (1) บุคลิกลักษณะของความเป็นผู้นำ เช่น ความเฉลียวฉลาด ความเชื่อมั่นในตนเอง ความใจกว้าง และความซื่อสัตย์ (2) ทักษะในการสร้างแรงจูงใจ เพื่อโน้มน้าวให้ผู้ปฏิบัติยินดีดำเนินการตาม และ (3) ทักษะในการทำงาน เช่น กล้าคิด กล้าตัดสินใจ เทคนิคการบริหารงาน และความเชี่ยวชาญเฉพาะด้าน

มิติที่ 2 มิติภายในตัวบุคคล ผู้นำควรมี (1) ความมีวินัยในตนเอง เพื่อให้ทำงานร่วมกับทีมงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ รวมถึงมีความสามารถในการสื่อสารและการประสานงาน (2) การใช้อำนาจที่เหมาะสมกับโอกาส โดยสามารถสั่งการและบังคับบัญชาให้ผู้ปฏิบัติงาน สามารถทำตามได้ โดยยินยอมพร้อมใจ และไม่รู้สึกต่อต้าน

มิติที่ 3 มิติบริบทองค์กร โดยมีการคำนึงถึงสภาพแวดล้อมและบริบทขององค์กร ด้วยการ (1) ทำงานโดยใช้บรรทัดฐานทางสังคม รวมถึงเปิดโอกาสให้บุคคลภายนอกได้มีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็น (2) ให้ความสำคัญกับสภาพแวดล้อมภายนอก

จากการทบทวนแนวคิดทางวิชาการที่ได้กล่าวมาข้างต้นทำให้สรุปได้ถึงคุณลักษณะเด่น ๆ ของภาวะผู้นำที่พึงประสงค์ ดังนี้

1. ผู้นำต้องเป็นผู้ที่มีวิสัยทัศน์มองไปข้างหน้า โดยต้องให้ความสำคัญต่อบริบทแวดล้อม และการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น เพื่อให้สามารถวิเคราะห์แนวโน้มที่จะเกิดขึ้นในอนาคตได้เป็นอย่างดี เพื่อนำมาสู่การกำหนดทิศทางขององค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ
2. ผู้นำต้องเป็นผู้ที่มีความรู้ ความสามารถ รวมถึงเป็นผู้ที่สามารถใช้เหตุผลสำหรับปรับใช้ในการทำงานได้เป็นอย่างดี
3. ผู้นำต้องเป็นผู้ที่มีความสามารถในการใช้อำนาจได้อย่างโปร่งใสและยุติธรรม เพื่อสร้างการยอมรับให้เกิดขึ้น อันนำมาสู่การเกิดแรงจูงใจในการทำงานของผู้ปฏิบัติ

4. ผู้นำต้องเป็นผู้ที่มีความรับผิดชอบต่อสิ่งที่เกิดขึ้นในการทำงาน เพื่อช่วยให้การทำงานเป็นทีมสามารถดำเนินต่อไปได้อย่างมีประสิทธิภาพ ทั้งนี้ ภายในทีมต้องมีการสื่อสารที่ดีและมีการเปิดโอกาสให้ทุกคนได้เข้ามามีส่วนร่วมในการทำงานอีกด้วย

จากคุณลักษณะเด่น ๆ ของภาวะผู้นำที่พึงประสงค์ ได้นำมาสู่การเลือกใช้ตัวแบบภาวะผู้นำที่เหมาะสมกับการศึกษาในงานวิจัยชิ้นนี้ โดยผู้วิจัยได้ศึกษาถึง ภาวะผู้นำที่มีคุณลักษณะที่สอดคล้องกับคุณลักษณะดังกล่าว ในหัวข้อต่อไปนี้

แนวโน้มภาวะผู้นำขององค์กรในอนาคต

จากการศึกษาแนวคิดที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำในปัจจุบัน จะพบว่ามีแนวคิดภาวะผู้นำใหม่ ๆ ออกมาเป็นจำนวนมาก เช่น ภาวะผู้นำแบบโลกาภิวัตน์ ภาวะผู้นำองค์กรเสมือนจริง ภาวะผู้นำเต็มพิกัด ภาวะผู้นำระดับนานาชาติ ผู้นำทางจิตวิญญาณ เป็นต้น ทั้งนี้ เพราะมีแรงผลักดันจากปัจจัยหลายประการ ได้แก่ (1) รูปแบบใหม่ ๆ ขององค์กรที่ได้รับการพัฒนาและสร้างขึ้นอย่างต่อเนื่องตลอดเวลา เช่น องค์กรเสมือนจริง (Virtual Organization) องค์กรแบบเครือข่าย (Networking Organization) ซึ่งทำให้บทบาทของภาวะผู้นำในองค์กรรูปแบบใหม่ต้องเปลี่ยนไป (2) การเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงอย่างต่อเนื่อง (Leading Continuous Change) อันเป็นผลมาจากการที่สภาพแวดล้อมในด้านต่าง ๆ มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ทำให้ผู้นำต้องสามารถคาดการณ์ล่วงหน้าได้ เพื่อปรับกลยุทธ์ให้สอดคล้องกับแนวโน้มดังกล่าวที่เกิดขึ้น (3) การนำทีม (Leading Teams) เนื่องจากองค์กรจะประกอบไปด้วยทีมงานประเภทต่าง ๆ อยู่ภายใน เพื่อแก้ไขปัญหาคเฉพาะเรื่องขององค์กร หรือพัฒนาสินค้าและนวัตกรรมใหม่ ๆ ดังนั้นการใช้ภาวะผู้นำกับทีมงานประเภทต่าง ๆ ที่กล่าวถึงจึงต้องแตกต่างกันไป (4) การทำงานโดยเน้นองค์ความรู้เป็นฐาน (Knowledge-Based Organization) ทำให้องค์กรต้องให้ความสนใจกับเรื่องทุนทางปัญญา (Intellectual Capital) โดยการพัฒนาสมรรถนะของผู้ปฏิบัติในองค์กรเพื่อเป็นฐานในการทำงานขององค์กร (5) ความเป็นผู้นำในองค์กรระดับนานาชาติ อันเป็นผลมาจากกระแสโลกาภิวัตน์ที่เชื่อมโยงโลกทั้งใบเข้าด้วยกัน และทำให้เกิดการไหลบ่าของวัฒนธรรมข้ามไปสู่ส่วนต่าง ๆ ของโลกอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ เช่น แฟชั่นการแต่งกายจากต่างประเทศ วัฒนธรรมท้องถิ่นนิยมหรือชุมชนนิยมที่มีการประชาสัมพันธ์ไปทั่วโลก เป็นต้น ดังนั้นผู้นำจึงต้องมีความสามารถในการนำต่างวัฒนธรรม (Cross Culture) เพื่อรองรับกระแสดังกล่าวที่เกิดขึ้น (สุเทพ พงศ์ศรีวัฒน์, 2550 : 331-340)

ภาวะผู้นำแบบโลกาภิวัตน์

จากแนวโน้มที่กล่าวถึง ทำให้ผู้วิจัยเห็นว่าการศึกษารูปแบบภาวะผู้นำในงานวิจัยชิ้นนี้ จำเป็นต้องใช้ภาวะผู้นำที่มีคุณลักษณะที่สอดคล้องกับการนำที่มีประสิทธิผลในโลกแห่งการเปลี่ยนแปลง เพื่อผลักดันให้องค์กรสามารถก้าวเดินไปข้างหน้าได้อย่างมั่นคงในอนาคต ดังนั้น จึงได้นำแนวคิดเรื่อง

ภาวะผู้นำแบบโลกาภิวัตน์ ซึ่งเป็นผลงานของโกลด์สมิธและคณะ (Goldsmith & Others, 2002) ที่ได้กล่าวถึงไว้ว่า ภาวะผู้นำแบบโลกาภิวัตน์ต้องมีความรู้รอบด้าน เนื่องจากสถานการณ์ของสังคมโลกได้เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว และการเปลี่ยนแปลงสู่การเป็นโลกาภิวัตน์ล้วนแล้วแต่มีผลกระทบต่อองค์การทั้งสิ้น โดยเฉพาะเรื่องความต้องการของประชาชนที่มีความสลับซับซ้อนเพิ่มมากขึ้น รวมถึงมีการคาดหวังต่อคุณภาพการให้บริการที่สูงขึ้น ดังนั้นผู้นำจึงต้องมีแนวคิดในการบริหารงานที่แตกต่างจากอดีต เพื่อให้้องค์การสามารถตอบสนองต่อความต้องการของลูกค้า และคุณภาพการทำงานให้เป็นไปตามมาตรฐาน ด้วยเหตุนี้ผู้นำในยุคโลกาภิวัตน์จึงต้องมีทักษะและความสามารถที่เพิ่มมากขึ้น ได้แก่ การสื่อสารวิสัยทัศน์สู่ในองค์กร การแสดงความซื่อสัตย์สุจริต การมุ่งเน้นไปที่ผลลัพธ์การทำงานและการสร้างความพึงพอใจของลูกค้า ซึ่งสิ่งต่าง ๆ เหล่านี้คือ คุณลักษณะที่ช่วยให้องค์กรบรรลุผลสำเร็จในโลกแห่งการเปลี่ยนแปลง ซึ่ง (Goldsmith & Others, 2002) ได้นำเสนอถึงคุณลักษณะที่สำคัญต่อการเป็นผู้นำที่มีประสิทธิภาพในยุคโลกาภิวัตน์ไว้ 5 ประการ คือ การคิดแบบโลกาภิวัตน์ (Thinking Globally) การเล็งเห็นเรื่องความหลากหลายทางวัฒนธรรม (Appreciating Cultural Diversity) การพัฒนาความชำนาญทางด้านเทคโนโลยี (Developing Technology Savvy) การสร้างคู่ค้าธุรกิจและพันธมิตร (Building Partnership and Alliances) และการสร้างการมีส่วนร่วมในการเป็นผู้นำ (Sharing Leadership) โดยมีรายละเอียดดังนี้

การคิดแบบโลกาภิวัตน์ (Thinking Globally)

ผู้นำจำเป็นจะต้องมีความเข้าใจในเรื่องการขยายตัว (Ramification) ของสังคมในมิติต่าง ๆ เช่น เศรษฐกิจ เทคโนโลยี วัฒนธรรม กฎหมาย รวมถึงประเด็นทางการเมืองที่เกี่ยวข้องกับการเปลี่ยนแปลงในโลกยุคปัจจุบัน ดังนั้น ผู้นำแบบโลกาภิวัตน์จึงไม่สามารถมองเห็นเพียงแค่ภาพรวมแบบแคบ ๆ ได้อีกต่อไป แต่จะต้องขยายมุมมองให้กว้างขึ้น รวมถึงต้องทำความเข้าใจถึงความซับซ้อนของปรากฏการณ์ที่เกิดขึ้น เพื่อนำมาสู่การกำหนดแนวทางการบริหารในแบบโลกาภิวัตน์ได้อย่างเหมาะสม และกล่าวได้ว่า ผู้นำที่สามารถเข้าใจปรากฏการณ์ต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นได้อย่างเข้าใจและมีประสิทธิภาพมักจะเป็นผู้นำที่เคยอาศัยอยู่ในพื้นที่ต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับปรากฏการณ์นั้นในช่วงระยะเวลาหนึ่ง ซึ่งจะช่วยให้สามารถเรียนรู้ เข้าใจในเรื่องราวและประเด็นสำคัญที่เกิดขึ้นได้เป็นอย่างดี และพบว่า มีแนวคิดทางวิชาการที่สอดคล้องกับแนวคิดดังกล่าว ได้แก่

บุญทัน ดอกไธสง (2551 : 295) ได้กล่าวถึงภาวะผู้นำในโลกยุคใหม่ซึ่งเป็น (Global Leadership) ว่าต้องเป็นผู้นำที่มีความรู้ดี มีประสบการณ์ มีความคิดที่เป็นสากล และคิดอย่างก้าวไกลไปข้างหน้า เพื่อนำพาประเทศชาติให้เจริญก้าวหน้า ดังนั้น ทักษะในการมองโลกของผู้นำจึงควรประกอบด้วย ทักษะการมองภาพรวมเพื่อก้าวข้ามข้อจำกัดในการตัดสินใจและมุ่งถึงผลประโยชน์ในภาพรวมขององค์การ

ฟาร์เกสและแบ็คเกอร์ (Farkas & Backer, อ้างถึงในสุเทพ พงศ์ศรีวัฒน์, 2550 : 339) ได้กล่าวถึงกลยุทธ์แห่งความสำเร็จ 5 ประการตามแนวคิดเรื่องภาวะผู้นำเต็มพิกัด (Maximum Leadership) ที่กล่าวว่า ผู้นำต้องมองภาพรวมขององค์การเป็นสำคัญ และใช้เวลามากถึง 80 เปอร์เซ็นต์ของทั้งหมดไปกับการดำเนินกิจกรรมภายนอกที่เกี่ยวกับลูกค้า คู่แข่ง เครือข่าย ความก้าวหน้าทางเทคโนโลยี และแนวโน้มด้านภาวะการณ์ตลาด ดังนั้น ผู้นำในอนาคตจะต้องมีมุมมองระดับโลก และเข้าใจได้อย่างเชื่อมโยงต่อเนื่องกัน และปัจจัยที่เกิดขึ้น

เกรียงศักดิ์ เจริญวงศ์ศักดิ์ (2550 : 212) ยังได้กล่าวไว้ว่า การที่ผู้นำจะสามารถตัดสินใจได้อย่างรอบคอบนั้น จำเป็นที่จะต้องมียุทธศาสตร์ครบถ้วนทุกด้าน โดยอาศัยข้อมูลจากแหล่งต่าง ๆ เช่น เอกสารทางวิชาการ ผลการวิจัย ผู้รู้ รวมถึงประสบการณ์ในอดีต เป็นต้น ซึ่งข้อมูลที่ได้มานั้น จะนำมาสู่การวิเคราะห์อย่างรอบคอบในการตัดสินใจกระทำสิ่งต่าง ๆ ได้เป็นอย่างดี นอกจากนี้ ยังได้กล่าวว่า ผู้นำจำเป็นต้องมีการพัฒนาความรู้ความสามารถของตนเองอยู่เสมอ โดยต้องศึกษาทั้งในเรื่องที่เกี่ยวข้องโดยตรงกับสายงาน และเรื่องอื่นนอกสาขาวิชาเพื่อให้เกิดการเชื่อมโยงและมองเห็นอย่างรอบครอบและเกิดความคล่องตัวในการบริหารงาน

สุเทพ พงศ์ศรีวัฒน์ (2550 : 341) ได้กล่าวถึงประเด็นการพัฒนาความรู้ของผู้นำไว้ว่า ผู้นำจะต้องมีการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง เพื่อเพิ่มทักษะ ความรู้ความเข้าใจในการนำองค์การให้ก้าวไปข้างหน้าอย่างต่อเนื่องภายใต้กระแสโลกาภิวัตน์ ดังนั้นผู้นำจึงจำเป็นต้องเพิ่มเติมทักษะในด้านต่าง ๆ เช่น การสื่อสาร การบริหารทีมงาน การเจรจาต่อรอง และการใช้งานเทคโนโลยี ใหม่ ๆ เป็นต้น

ชัชชาติ สรวารี (2551 : 39-42) ได้กล่าวไว้ว่า ภาวะผู้นำสามารถล้ำสมัยได้ถ้าไม่มีการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง เพราะไม่มีสูตรสำเร็จของความเป็นผู้นำที่เหมาะสมต่อทุกสถานการณ์ ดังนั้นผู้นำต้องยอมรับความจริงในเรื่องนี้และพยายามพัฒนาตนเองตลอดเวลา โดยเฉพาะอย่างยิ่งในเรื่องการสร้างแรงจูงใจ การสร้างค่านิยมในการบริหารงาน สไตล์การบริหารงาน และการสร้างบรรยากาศในการทำงาน เป็นต้น

เบนเนสและเนนัท (Bennis & Nanus, 1985) ได้ศึกษาถึงพฤติกรรมของผู้นำที่มีลักษณะชอบการริเริ่มสิ่งใหม่ ๆ และมีพลวัตอยู่เสมอ โดยพบว่า ผู้นำทุกคนล้วนแต่มีการสร้างวิสัยทัศน์ที่เป็นไปได้ในอนาคต และส่วนใหญ่ระบุถึงพันธกิจได้อย่างชัดเจน รวมถึงผู้นำเหล่านี้มีความสามารถในการกระตุ้นจิตสำนึกให้ผู้ตามได้เป็นอย่างดี นอกจากนี้ยังพบว่า วิสัยทัศน์ของผู้นำเกิดจากการรับฟังความคิดเห็นของคนทั้งภายในและภายนอกองค์การ ซึ่งเป็นความคาดหวังต่อองค์การที่เกิดขึ้น ดังนั้นผู้นำจึงนำความคิดเห็นเหล่านั้นมาหล่อหลอมและสังเคราะห์กลายเป็นวิสัยทัศน์ขององค์การในที่สุด โดยใช้ดุลพินิจในการ ปรับแต่งวิสัยทัศน์ให้มีความสอดคล้องและเหมาะสม

จากแนวคิดทางวิชาการที่กล่าวถึงทำให้สรุปได้ว่าการคิดแบบโลกาภิวัตน์ หมายถึง วิธีการคิดของผู้นำที่ให้ความสนใจในเรื่องต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องอย่างรอบด้านในลักษณะของการมองแบบองค์รวม

ทั้งระบบ และสามารถใช้ข้อมูลข้อเท็จจริงที่เกิดจากการเรียนรู้หรือประสบการณ์จริงได้อย่างมีคุณภาพ เพื่อนำมาเชื่อมโยงประเด็นต่าง ๆ เข้าด้วยกัน สำหรับทำความเข้าใจในปรากฏการณ์ที่ซับซ้อนและส่งผลกระทบต่อ การเปลี่ยนแปลงองค์การ อันนำไปสู่การกำหนดวิสัยทัศน์ขององค์การที่สอดคล้องกับสภาพการณ์ในปัจจุบันต่อไป

การเล็งเห็นเรื่องความหลากหลายทางวัฒนธรรม (Appreciating Cultural Diversity)

ผู้นำจำเป็นต้องมีความเข้าใจอย่างลึกซึ้งในเรื่องของความแตกต่างที่มีอยู่อย่างหลากหลายทางวัฒนธรรมในสังคม เช่น พฤติกรรม ค่านิยมท้องถิ่น ความต้องการของท้องถิ่น รวมถึงค่าเชื่อที่ส่งผลต่อการสร้างความร่วมมือจากประชาชนในท้องถิ่นนั้น ๆ ได้อีกด้วย ซึ่งการมองเห็นถึงความหลากหลายดังกล่าวจะช่วยให้ผู้นำมีความเข้าใจในการวางกลยุทธ์ เพื่อช่วยให้เกิดการดำเนินงานที่สอดคล้องกับเป้าหมายที่ตั้งไว้ได้มากขึ้น ดังนั้นคุณลักษณะดังกล่าวจึงเป็นทักษะที่สำคัญของผู้นำแบบโลกาภิวัตน์ และพบว่า มีแนวคิดทางวิชาการที่สอดคล้องกับแนวคิดดังกล่าว ได้แก่

สุเทพ พงศ์ศรีวัฒน์ (2550 : 337) ได้กล่าวว่า ความหลากหลายทางวัฒนธรรมที่เกิดขึ้นในสังคมเป็นปรากฏการณ์ ที่ไม่อาจหลีกเลี่ยงได้ โดยเป็นผลพวงมาจากกระแสโลกาภิวัตน์ที่เชื่อมโยงแต่ละภูมิภาคของโลก เข้าด้วยกันเป็นหมู่บ้านโลก ดังนั้น การไหลบ่าทางวัฒนธรรมจากสถานที่หนึ่งไปยังอีกสถานที่หนึ่ง จึงเป็นเรื่องที่หลีกเลี่ยงไม่ได้ รวมถึง การข้ามพื้นที่เพื่อไปบริหารงานในองค์กรที่อยู่ต่างพื้นที่เดิมจึงถือเป็นเรื่องปกติที่เกิดขึ้นเป็นประจำ ทำให้ผู้นำต้องมีความสามารถในการทำความเข้าใจบริบททางสังคมและความต้องการของประชาชน เพื่อช่วยให้เกิดการตัดสินใจที่เหมาะสม นอกจากนี้สุเทพ พงศ์ศรีวัฒน์ (2550 : 299) ได้กล่าวถึง ผลการสำรวจของผู้บริหารของธุรกิจชั้นนำใน fortune 500 พบว่า ผู้บริหารเหล่านั้นมีความเห็นตรงกันว่า การวางแผนเชิงกลยุทธ์ คือ ปัจจัยสำคัญที่ช่วยทำให้การประกอบธุรกิจประสบผลสำเร็จ ทั้งในแง่ของการปรับเปลี่ยนทิศทางขององค์การให้เหมาะสมกับสภาพการณ์และการเพิ่มผลผลิตขององค์การ

คอนเกอร์และคณะ (Conger & Others, 1999) ได้กล่าวไว้ว่า กระแสโลกาภิวัตน์ได้ส่งผลให้ทุกองค์การต้องเผชิญกับการแข่งขันและการดำเนินงานในลักษณะข้ามวัฒนธรรม (Cross Culture) มากขึ้น โดยมีองค์การข้ามชาติและผู้นำข้ามชาติมากขึ้น ดังนั้น ผู้นำจึงต้องทำความเข้าใจกับวัฒนธรรมต่างชาติ และความเป็นนานาชาติมากขึ้น เพื่อช่วยให้สามารถกำหนดแนวทางการดำเนินงานได้อย่างเหมาะสมนั่นเอง

ดักเกอร์ (Drucker, 1999 : 163) ได้กล่าวถึงองค์ประกอบที่สำคัญในการตัดสินใจประการหนึ่งว่าผู้นำจะต้องมีความสามารถในการใคร่ครวญไตร่ตรองในสิ่งที่ถูกต้อง และเป็นคำตอบที่สามารถตอบโจทย์ในการแก้ไขปัญหาที่ได้อีกก่อนที่ จะไปให้ความสนใจในประเด็นอื่น ๆ ดังนั้นความสามารถในการใคร่ครวญเพื่อจับประเด็นสำคัญจึงเป็นทักษะสำคัญที่ช่วยให้การตัดสินใจเกิดการยอมรับและ

มีประสิทธิผล ทั้งนี้ ผู้นำยังต้องมีความสามารถในการกำหนดกลยุทธ์เพื่อช่วยให้เกิดการปฏิบัติงานร่วมกันได้โดยง่าย

จากแนวคิดทางวิชาการที่กล่าวถึงทำให้สรุปได้ว่า การเล็งเห็นเรื่องความหลากหลายทางวัฒนธรรม หมายถึง วิธีการมองและการทำความเข้าใจในบริบทของสังคมนั้น โดยผู้นำต้องสามารถจับประเด็นสำคัญที่เกี่ยวข้อง เพื่อทำความเข้าใจในเรื่องที่แตกต่างสำหรับการกำหนดกลยุทธ์ที่ช่วยให้เกิดความร่วมมือจากประชาชน และภาคีเครือข่ายในการทำงานให้บรรลุผลสำเร็จ

การพัฒนาความชำนาญทางด้านเทคโนโลยี (Developing Technology Savvy)

ผู้นำจำเป็นต้องมีทักษะในด้านการติดต่อประสานงานและการสื่อสาร เพื่อให้ผู้ปฏิบัติงานมีความเข้าใจในแนวทางการทำงานได้เป็นอย่างดี ซึ่งในองค์กรสมัยใหม่จำเป็นต้องใช้เรื่องเทคโนโลยีต่าง ๆ เข้ามาช่วยอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงาน ดังนั้นผู้นำต้องมีความเข้าใจในประเด็นต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง ได้แก่ หากมีการนำเทคโนโลยีต่าง ๆ เข้ามาใช้ทำงานก็ย่อมจะส่งช่วยให้ผู้ปฏิบัติงานและองค์กรได้รับประโยชน์เพิ่มขึ้นอย่างไร และเกิดความคุ้มค่าหรือไม่ รวมถึงหากเมื่อได้ตัดสินใจลงทุนในเทคโนโลยีดังกล่าวจะต้องทำอะไร มีใครบ้างที่เกี่ยวข้อง และผู้นำจะเป็นแบบอย่างที่ดีในการใช้เทคโนโลยีดังกล่าวสำหรับการทำงานได้อย่างไร นอกจากนี้ยังต้องแสวงหาวิธีการที่เหมาะสมในการพัฒนาและรักษาผู้ปฏิบัติที่มีความสามารถทางเทคโนโลยีไว้ได้อย่างไร เป็นต้น เพื่อช่วยให้ผู้นำสามารถใช้เทคโนโลยีในการบริหารงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และพบว่า มีแนวคิดทางวิชาการที่สอดคล้องกับแนวคิดดังกล่าว ได้แก่

เกรียงศักดิ์ เจริญวงศ์ศักดิ์ (2550 : 20) ได้กล่าวถึงการเป็นแบบอย่างที่ดีของผู้นำว่าเป็นการสอนงานที่ดีที่มีประสิทธิภาพอย่างมาก เพราะนอกจากจะทำให้ผู้ปฏิบัติเกิดความเข้าใจได้อย่างชัดเจนแล้ว ยังสามารถช่วยกระตุ้นความรู้สึกอยากที่จะทำงานให้บรรลุผลสำเร็จโดยไม่ผิดพลาดอีกด้วย ดังนั้นการเป็นแบบอย่างที่ดีจะเป็นการสร้างศักยภาพให้แก่คนรุ่นใหม่ที่จะก่อให้เกิดประโยชน์ต่อองค์กรในอนาคตอีกด้วย

ยโคร์ว (Yukl, 1998) ได้เสนอแนวทางปฏิบัติสำหรับผู้นำที่ช่วยให้เกิดอิทธิพลต่อพฤติกรรมของผู้ตามได้อย่างมีประสิทธิภาพ คือ การแสดงตัวอย่างตามแนวทางที่ต้องการให้ผู้ปฏิบัติได้เห็นเป็นปกติ และสม่ำเสมออย่างเป็นธรรมชาติ ซึ่งจะส่งผลให้เกิดความเชื่อถือศรัทธาและเชื่อมั่นอยากปฏิบัติตามด้วยความเต็มใจ สำหรับแนวทางการพัฒนาให้ผู้ปฏิบัติเกิดทักษะการใช้เทคโนโลยีในการปฏิบัติงาน

สุเทพ พงศ์ศรีวัฒน์ (2550 : 337) ได้กล่าวถึงไว้ว่า กระแสโลกาภิวัตน์ได้ส่งผลทำให้องค์กรต้องมีการปรับปรุงวิธีการทำงานเพื่อให้มีประสิทธิภาพเพิ่มสูงขึ้นทั้งแง่ของต้นทุนการผลิตที่ลดลงแต่มีคุณภาพของผลผลิตที่เพิ่มสูงขึ้น ดังนั้นผู้นำจึงต้องส่งเสริมให้ผู้ปฏิบัติเกิดทักษะในการทำงานเพิ่มสูงขึ้น รวมถึงมีการเกิดขึ้นของเทคโนโลยีใหม่ ๆ และการแพร่กระจายของข้อมูลสารสนเทศที่มี

ปริมาณเพิ่มมากขึ้นอย่างรวดเร็ว ดังนั้นผู้นำต้องก้าวตามเทคโนโลยีให้ทันอยู่เสมอ เพื่อกำหนดแนวทางในการพัฒนาผู้ปฏิบัติให้มีทักษะที่สอดคล้องกันระหว่างเทคโนโลยีกับลักษณะของภารกิจ ดังนั้นผู้นำต้องมีการพัฒนาองค์การเข้าสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ (Learning Organization) เพื่อพัฒนาให้บุคคลทุกระดับเกิดการเรียนรู้และใช้ความรู้เป็นฐานในการปฏิบัติงาน

จากแนวคิดทางวิชาการที่กล่าวถึงทำให้สรุปได้ว่า การพัฒนาความชำนาญทางด้านเทคโนโลยี หมายถึง วิธีการพัฒนา การบริหารงานทางด้านเทคโนโลยีของผู้นำ โดยเฉพาะเรื่องการสื่อสารและการบริหารงานภายในองค์กร ด้วยการนำเทคโนโลยีที่เหมาะสมกับลักษณะงานขององค์กรมาใช้ในการทำงาน ดังนั้นผู้นำต้องมีการพัฒนาทักษะที่เกี่ยวข้องกับการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการบริหารงาน รวมถึงเป็นแบบอย่างที่ดีในการกระตุ้นจูงใจให้ผู้ปฏิบัติเกิดการพัฒนาตนเองเพื่อให้สามารถใช้เทคโนโลยีดังกล่าวได้อย่างมีประสิทธิภาพ

การสร้างคู่ค้าธุรกิจและพันธมิตร (Building Partnership and Alliances)

ผู้นำต้องมีความเข้าใจในเรื่องการสร้างคู่ค้าทางธุรกิจและพันธมิตรหรือภาคีเครือข่ายในการปฏิบัติงานร่วมกัน ทั้งในเชิงกว้าง คือ มีจำนวนคู่ค้าทางธุรกิจและพันธมิตรหรือภาคีเครือข่ายเพิ่มขึ้น และเชิงลึก คือ การยกระดับความสัมพันธ์ในการสร้างและยกระดับความร่วมมือเพิ่มมากขึ้น ซึ่งในลักษณะดังกล่าวถือเป็นเรื่องจำเป็นอย่างยิ่งในการทำธุรกิจในยุคปัจจุบัน โดยเฉพาะอย่างยิ่งองค์กรที่ทำธุรกิจแบบข้ามชาติ ข้ามวัฒนธรรม รวมถึงดำเนินกิจกรรมในบริบทที่แตกต่างหลากหลาย แต่อย่างไรก็ตามผู้นำแบบโลกาภิวัตน์ต้องพยายามสร้างรูปแบบและแนวทางในการดำเนินการธุรกิจแบบใหม่ ๆ เพื่อใช้ประโยชน์จากศักยภาพของคู่ค้าทางธุรกิจและพันธมิตร หรือภาคีเครือข่าย ซึ่งจะช่วยสนับสนุนให้เกิดการพัฒนาสินค้าและบริการแบบใหม่ ๆ ที่ช่วยให้องค์กรได้เปรียบทางการแข่งขัน และพบว่า มีแนวคิดทางวิชาการที่สอดคล้องกับแนวคิดดังกล่าว ได้แก่

ทิชซีและดีวันนา (Tichy & DeVanna, 1986) ได้ศึกษากระบวนการของผู้นำที่ใช้ในการเปลี่ยนแปลงและสร้างสรรค์องค์กร โดยพบว่า การดำเนินการดังกล่าวต้องเผชิญกับความซับซ้อนและเกี่ยวข้องกับบุคคลต่าง ๆ มากมาย ดังนั้นผู้นำจำเป็นต้องแสวงหาความร่วมมือจากทุกภาคส่วนที่เกี่ยวข้องทั้งภายในและภายนอกองค์กร รวมถึงกำหนดตัวหลักในการดำเนินงานด้วย และในประเด็นการสร้างความร่วมมือ โดยอาศัยความร่วมมือของพันธมิตรหรือภาคีเครือข่าวนั้น จำเป็นจะต้องดำเนินการอย่างต่อเนื่อง และขยายวงกว้างเพื่อให้เกิดแรงผลักดันในการเปลี่ยนแปลงและสร้างสรรค์องค์กรอย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งแนวทางดังกล่าวนี้ทำให้้องค์การต้องมีการพัฒนาวิธีการทำงานอย่างต่อเนื่อง

เบนเนสและแนนท์ (Bennis & Nanus, 1985) ได้กล่าวไว้ว่า ผู้นำที่มีประสิทธิผลจะใช้วิธีการต่าง ๆ เพื่อพัฒนาองค์กร โดยรวบรวมข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับการเปลี่ยนแปลง และข้อมูลที่เกี่ยวข้องมาใช้

ในการส่งเสริมการเรียนรู้ของผู้ปฏิบัติด้วยวิธีการที่เหมาะสม เช่น สนับสนุนการจัดตั้งโครงการพัฒนาบุคลากรระยะยาว โดยมีกองทุนสนับสนุนจากองค์กร เป็นต้น

จากแนวคิดทางวิชาการที่กล่าวถึงทำให้สรุปได้ว่า การสร้างคู่ค้าธุรกิจและพันธมิตร หมายถึง วิธีการบริหารงานของผู้นำ เพื่อช่วยให้องค์กรมีคู่ค้าทางธุรกิจและพันธมิตรหรือภาคีเครือข่ายในการทำงานเพิ่มมากขึ้น ซึ่งจะส่งผลต่อการบรรลุผลสำเร็จได้อย่างมีประสิทธิภาพ นอกจากนี้แนวทางดังกล่าวยังช่วยให้เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับคู่ค้าทางธุรกิจและพันธมิตรหรือภาคีเครือข่าย ซึ่งนำมาสู่การพัฒนาและปรับปรุงวิธีการทำงานที่สอดคล้องกับสภาพการณ์ในปัจจุบัน รวมถึงช่วยสนับสนุนให้เกิดการพัฒนาสินค้าและบริการแบบใหม่ ๆ ที่สามารถตอบสนองกับความต้องการของประชาชนได้อีกด้วย

การสร้างการมีส่วนร่วมในการเป็นผู้นำ (Sharing Leadership)

ผู้นำจำเป็นต้องเข้าใจถึงประโยชน์และประสิทธิภาพที่จะเกิดขึ้นจากการสร้างและพัฒนากการมีส่วนร่วมให้เกิดขึ้นในการบริหารงาน ซึ่งเป็นผลมาจากความซับซ้อนของสังคม รวมถึงเงื่อนไขและปัจจัยแห่งความสำเร็จในการบริหารงานที่มีเพิ่มมากขึ้น จึงทำให้มุมมองที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการตัดสินใจของผู้นำมีข้อจำกัด ดังนั้นผู้นำจึงจะต้องสร้างและกระตุ้นให้เกิดบรรยากาศที่ช่วยให้ผู้ปฏิบัติรู้สึกอยากเข้ามามีส่วนร่วมในการแสวงหาแนวทางที่เหมาะสมในการทำงานให้เกิดขึ้นในองค์กร ทั้งในกระบวนการแลกเปลี่ยนข้อมูล การแสดงความคิดเห็น การร่วมตัดสินใจ การร่วมดำเนินการ และการร่วมรับผลประโยชน์ ซึ่งถือเป็นการบริหารงานแบบมีส่วนร่วมที่เกิดขึ้นภายในองค์กร นอกจากนี้ผู้นำต้องสร้างวัฒนธรรมการมีส่วนร่วมในระดับต่าง ๆ ให้เกิดขึ้นอย่างต่อเนื่องในองค์กรอีกด้วย และพบว่า มีแนวคิดทางวิชาการที่สอดคล้องกับแนวคิดดังกล่าว ได้แก่

เกรียงศักดิ์ เจริญวงศ์ศักดิ์ (2550 : 42-43) ได้กล่าวไว้ว่า การเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติมีอิสระทางความคิดและมีส่วนร่วมในการทำงานอย่างเต็มที่ ถือเป็นแนวทางสำคัญที่ทำให้การบริหารงานมีความสอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงของโลกในปัจจุบัน และช่วยให้ผู้ปฏิบัติมีความรู้สึกเป็นเจ้าของในงาน ซึ่งจะส่งผลให้ผู้ปฏิบัติเกิดการทุ่มเทแรงกายแรงใจในการทำงานให้บรรลุผลสำเร็จ

ชัยเสถียร พรหมศรี (2549 : 121-130) ได้กล่าวถึง ผลการสำรวจผู้บริหารและผู้จัดการในประเทศสหรัฐอเมริกาจำนวน 36,000 คน ของ Center for Creative Leadership (CCP) ในช่วงปี ค.ศ.2005 ซึ่งพบว่า ทักษะหรือปัจจัยที่สำคัญต่อความเป็นผู้นำที่มีประสิทธิภาพในการทำงานมีด้วยกันหลายประการ และปัจจัยสำคัญประการหนึ่ง คือ การใช้รูปแบบการจัดการแบบมีส่วนร่วม (Employing Participative Management Style) โดยผู้บริหารที่มีทักษะทางการจัดการแบบมีส่วนร่วมที่ดี จะใช้ทักษะการฟังที่มีประสิทธิภาพและการสื่อสารเพื่อนำไปสู่การมีส่วนร่วมกับบุคคลอื่นในองค์กร การสร้างความเห็นที่สอดคล้องกัน (Consensus) และกระตุ้นการตัดสินใจให้เกิดขึ้น ทั้งนี้ผู้บริหารมักจะ

มีลักษณะดังนี้ (1) การรับฟังคนทุกระดับในองค์กร (2) มีการกระตุ้นให้มีการแลกเปลี่ยนหรือแบ่งปัน การรายงานโดยตรง (3) เข้าไปมีส่วนร่วม กับคนอื่น ๆ ในขั้นเริ่มต้นของการคิดริเริ่มในการทำงานเรื่อง ใดเรื่องหนึ่ง (4) ได้รับคำมั่นสัญญาจากทุกคนก่อนนำไปสู่การเปลี่ยนแปลง (5) บอกกล่าวผู้ปฏิบัติถึง ผลกระทบที่อาจได้รับจากการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น (6) รับฟังข้อมูลทั้งทางบวกและทางลบ และ (7) ระลึกอยู่เสมอว่าการตัดสินใจทุก ๆ เรื่องมีเรื่องของผลประโยชน์ทับซ้อน และความเป็นพวกพ้อง แอบแฝงอยู่ และอาจกล่าวได้ว่า การสร้างบรรยากาศที่ดีให้เกิดขึ้นในองค์กรสามารถทำได้โดยใช้ วิธีการกระตุ้นใจเพื่อให้ผู้ปฏิบัติเข้ามามีส่วนร่วมในการบริหารงาน ซึ่งสอดคล้องกับที่เกรียงศักดิ์ เจริญวงศ์ศักดิ์ (2550 : 11-13) ได้กล่าวเอาไว้ว่า ผู้นำต้องแสดงออกถึงปฏิสัมพันธ์เชิงบวกต่อผู้ปฏิบัติ เช่น การสร้างความเป็นมิตร การเปิดใจกว้าง การให้คำแนะนำในการแก้ไขปัญหา การให้โอกาสเป็นต้น ดังนั้นผู้นำจึงจำเป็นต้องสร้างความเป็นกันเองเชิงสร้างสรรค์ขึ้นในองค์กร เพื่อกระตุ้นใจให้ผู้ปฏิบัติ เข้ามามีส่วนร่วมในการบริหารงานของ และนำพาองค์กร ไปสู่เป้าหมายที่ตั้งไว้

สุเทพ พงศ์ศรีวัฒน์ (2550 : 320) ได้กล่าวถึงแนวคิดของ Ireland & Hitt (1999) ที่กล่าวไว้ว่า แนวคิดการสร้างการมีส่วนร่วมในการเป็นผู้นำมีเหมาะสมกับศตวรรษที่ 21 เนื่องจากบริบทของ โลกาภิวัตน์กำลังขยายตัวเพิ่มขึ้น ทำให้องค์กรเกิดการแข่งขันที่มีความรุนแรงเพิ่มมากขึ้น ดังนั้น หลักสำคัญประการหนึ่งคือ ผู้นำต้องส่งเสริมให้มีการสร้างและพัฒนาวัฒนธรรมองค์กรที่ส่งผล ต่อความสำเร็จขององค์กรไว้ให้ได้

ชัชชาติ สรวารี (2551: 113) ได้กล่าวเอาไว้ว่า การที่จะกระตุ้นให้ผู้ปฏิบัติคิดและแสดง ความคิดสร้างสรรค์อย่างเชื่อมั่นนั้น จะทำให้องค์กรเกิดการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง ดังนั้นผู้นำต้อง กระตุ้นให้เกิดการเปลี่ยนแปลงโดยแสวงหาวิธีการให้ผู้ปฏิบัติเปิดใจยอมรับสิ่งใหม่ การปรับเปลี่ยน ความเชื่อ ค่านิยม ทักษะคติ และพฤติกรรมของตนเองไปในทิศทางที่ได้ตกลงร่วมกัน ไปอย่างต่อเนื่อง จนกลายเป็นวัฒนธรรมองค์กรที่แข็งแกร่ง

จากแนวคิดทางวิชาการที่กล่าวถึงทำให้สรุปได้ว่าการสร้างการมีส่วนร่วมในการเป็นผู้นำ หมายถึง วิธีการบริหารงานของผู้นำที่ช่วยให้องค์กรมีวิธีการดำเนินกิจกรรมที่เหมาะสมและมีประสิทธิภาพ โดยใช้การสร้างบรรยากาศ การสร้างช่องทางที่หลากหลายในการแลกเปลี่ยนและ ให้ข้อมูล และการกระตุ้นใจเพื่อให้ผู้ปฏิบัติเข้ามามีส่วนร่วมในการบริหารงานขององค์กร ซึ่งจะ ส่งผลให้เกิดการยอมรับและเต็มใจร่วมดำเนินกิจกรรมที่เกิดขึ้น นอกจากนี้ ผู้นำต้องสร้างวัฒนธรรม การมีส่วนร่วมในระดับต่าง ๆ ให้เกิดขึ้นอย่างต่อเนื่องอีกด้วย

ภาวะผู้นำตำรวจ

พงศ์พันธ์ ฉายาพันธ์ (2542) ได้กล่าวถึง การเป็นผู้นำตำรวจไว้ว่า เป็นวิธีดำเนินการ โดยชักจูงสมาชิกขององค์กรตำรวจให้ทำงานได้อย่างเหมาะสมและเต็มใจ เพื่อร่วมแรงกระทำการให้

บรรลุป้าหมายขององค์การตำรวจ การเป็นผู้นำตำรวจจึงเป็นลักษณะการดำเนินการโดยใช้สติปัญญา ความรู้ความสามารถ และความดีงาม เพื่อชักนำให้คนทั้งหลายมาประสาน ช่วยเหลือสนับสนุน อย่างจริงจัง เพื่อพากันไปสู่จุดมุ่งหมายในการปฏิบัติงานของตำรวจ ดังนั้น ผู้นำของตำรวจจึงต้องเป็นผู้มีความรู้ ความสามารถและมีวิสัยทัศน์ เพื่อนำพาให้ทุกคนในองค์การตำรวจมีความเข้าใจทางนโยบาย ด้วยการใช่วิธีสร้างแรงบันดาลใจ/จูงใจ และการกระตุ้นให้บุคลากรตำรวจมีความเต็มใจและตั้งใจปฏิบัติหน้าที่ ด้วยความเชื่อมั่นว่า การปฏิบัติงานที่สร้างผลดีต่อองค์การตำรวจก็ย่อมจะเกิดผลดีแก่ตนเองด้วย จึงกล่าวได้ว่า การเป็นผู้นำของตำรวจจะต้องดำเนินการโดยใช้สติปัญญา ความรู้/ความสามารถชักนำ บุคลากรในองค์การตำรวจ และให้การสนับสนุนผู้ปฏิบัติโดยไม่ใช้การบังคับ นอกจากนี้ ผู้นำตำรวจควรมีหลักในการดำเนินการ ดังนี้

1. แก้ปัญหา โดยบุคลากรในองค์การตำรวจต้องมีส่วนร่วม ช่วยกันตรวจหาสาเหตุของปัญหา วิเคราะห์ปัญหา ดำเนินการแก้ปัญหา และประเมินผล ต้องพิจารณาว่าได้แก้ไขปัญหาไป โดยถูกต้องแล้วหรือไม่ (การยุติปัญหาหนึ่งแต่เป็นการสร้างปัญหาใหม่ไม่ใช่การแก้ปัญหา)
2. ทำงานเป็นทีม โดยบุคลากรตำรวจทุกคนทั้งระดับสัญญาบัตรจนถึงระดับพลตำรวจต่างมีภาระหน้าที่เกี่ยวข้องเชื่อมโยงกัน รวมถึงต้องพึ่งพาอาศัยซึ่งกันและกัน ดังนั้น จำเป็นต้องร่วมแรงร่วมใจทำงานเป็นทีมจึงจะทำให้ภาระหน้าที่ขององค์การบรรลุป้าหมาย
3. มีการพิจารณาด้านประชาชนและชุมชนเป็นหลัก ทั้งด้านความรู้สึก/นึกคิดและมองเห็นความต้องการ เพื่อปรับแนวทางวิธีการดำเนินงานให้เหมาะสม
4. ใช้ข้อมูลที่ถูกต้องอย่างเพียงพอในการตัดสินใจดำเนินการ โดยไม่ใช้อารมณ์หรือใช้ความรู้สึกส่วนตัวที่มีอคติเข้ามาเกี่ยวข้องในการตัดสินใจ
5. สอบถามผู้ปฏิบัติ โดยรับฟังความคิดเห็นและเปิด โอกาสให้ผู้ปฏิบัติมีส่วนร่วมดำเนินการ เป็นลักษณะของการระดมความคิดเห็นและช่วยกันดำเนินการ
6. บทบาทของผู้บริหาร คือ ผู้ประทับประกอง ผู้แนะนำและชักจูง ให้ความรู้และสอน ไม่ใช่บทบาทของผู้บังคับ
7. สร้างบรรยากาศให้เกิดความคิดสร้างสรรค์ในการประชุม โดยใช้การปรึกษา/หารือหรือการปฏิบัติ
8. จริงใจกับผู้ปฏิบัติ โดยให้โอกาสเขาทำตามความคิดเห็น และช่วยประทับประกอง เมื่อเกิดความผิดพลาด และพร้อมที่จะช่วยแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้น
9. มองผู้ปฏิบัติเป็นมนุษย์ที่มีจิตใจ มีความรู้สึกนึกคิด และมีศักยภาพ โดยให้ความสำคัญกับความเป็นมนุษย์ และต้องไม่มองผู้ปฏิบัติว่าสำคัญน้อยกว่าเทคโนโลยี

10. หมั่นพิจารณาแก้ไขข้อผิดพลาดเกี่ยวกับข้อบกพร่องของระบบ และ ความไม่ปกติของกระบวนการ

11. คำนึงอยู่เสมอว่าองค์การตำรวจเป็นระบบเปิด ซึ่งหมายถึง ระบบที่ไม่แยกตัวจากสภาพแวดล้อม แต่จำเป็นเกี่ยวข้องกับสภาพแวดล้อมตลอดเวลา

สรุปตัวแปรภาวะผู้นำ

จากการศึกษาแนวคิดทางวิชาการที่ได้ทบทวนข้างต้น ผู้วิจัยได้นำมาสู่การกำหนดตัวแปร ดังนี้

ภาวะผู้นำในยุคโลกาภิวัตน์ หมายถึง การที่ผู้นำขององค์การได้ใช้ศักยภาพของตนอย่างเต็มที่ เช่น วิสัยทัศน์ในการพัฒนา ทักษะการสื่อสารและการพุดจูงใจ การสร้างความเชื่อมั่น การแสวงหาทรัพยากรเพื่อสนับสนุนการทำงาน และการประสานงาน เป็นต้น เพื่อช่วยให้ผู้ปฏิบัติเกิดความสะดวกและง่ายต่อการทำงานให้บรรลุผลสำเร็จตามที่ตั้งไว้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ดังนั้น ภาวะผู้นำจึงเป็นเสมือนกลไกในการเชื่อมโยงปัจจัยต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง ให้ร่วมกันทำงานได้บรรลุผลสำเร็จ และหากผู้นำมีจุดแข็งที่สอดคล้องกับภารกิจในระดับสูงแล้ว ก็ย่อมช่วยให้องค์การสามารถดำเนินภารกิจได้อย่างราบรื่น และบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

1. การคิดแบบโลกาภิวัตน์ หมายถึง วิธีการคิดของผู้บริหารที่ให้ความสนใจในเรื่องต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องอย่างรอบด้านในลักษณะของการมองแบบองค์รวมทั้งระบบ และสามารถใช้อุปมุลข้อเท็จจริงที่เกิดจากการเรียนรู้หรือประสบการณ์จริงได้อย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อนำมาเชื่อมโยงประเด็นต่าง ๆ เข้าด้วยกัน สำหรับทำความเข้าใจในปรากฏการณ์ที่ซับซ้อนและส่งผลกระทบต่อเปลี่ยนแปลงองค์การ อันนำไปสู่การกำหนดวิสัยทัศน์ขององค์การที่สอดคล้องกับสภาวะการณ์ในปัจจุบัน ทั้งยังช่วยให้การทำงานบรรลุผลสำเร็จ และเป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ดังนั้นผู้วิจัยเห็นว่ประเด็นในการศึกษาควรประกอบด้วยเรื่อง (1) การมองภาพรวมทั้งภายในและภายนอกก่อนตัดสินใจ (2) การใช้ข้อมูลเพื่อวิเคราะห์แนวทางที่เหมาะสมในการตัดสินใจ (3) การพัฒนาความรู้อย่างต่อเนื่อง และ (4) การกำหนดวิสัยทัศน์ในการทำงาน

2. การเล็งเห็นเรื่องความหลากหลายทางวัฒนธรรม หมายถึง วิธีการมองและการทำความเข้าใจในบริบทของสังคมของผู้บริหาร โดยต้องสามารถจับประเด็นสำคัญที่เกี่ยวข้อง เพื่อทำความเข้าใจในเรื่องที่แตกต่างสำหรับการกำหนดกลยุทธ์ที่ช่วยให้เกิดความร่วมมือจากประชาชน และภาคีเครือข่ายในการทำงานให้บรรลุผลสำเร็จ และเป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ดังนั้น ผู้วิจัยเห็นว่ประเด็นในการศึกษาควรประกอบด้วยเรื่อง (1) ความสามารถในการทำความเข้าใจบริบทที่แตกต่างในการทำงานแต่ละพื้นที่ (2) การจับประเด็นสำคัญที่เกี่ยวข้องกับภารกิจ (3) การวางกลยุทธ์ที่สอดคล้องกับความหลากหลายในการทำงาน และ (4) ความสามารถในการสร้างแรงจูงใจให้เจ้าหน้าที่ได้อย่างดีเยี่ยม

3. การพัฒนาความชำนาญทางด้านเทคโนโลยี หมายถึง วิธีการพัฒนาการบริหารงานทางด้านเทคโนโลยีของผู้บริหาร โดยเฉพาะเรื่องการสื่อสารและการบริหารงานภายในองค์กร ด้วยการนำเทคโนโลยีที่เหมาะสมกับลักษณะงานขององค์กรมาใช้ในการทำงาน ดังนั้นผู้บริหารต้องมีการพัฒนาทักษะที่เกี่ยวข้องกับการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการบริหารงาน รวมถึงเป็นแบบอย่างที่ดีในการกระตุ้นใจให้เจ้าหน้าที่เกิดการพัฒนาตนเองเพื่อให้สามารถใช้เทคโนโลยีดังกล่าวได้อย่างมีประสิทธิภาพ ดังนั้นผู้วิจัยเห็นว่า ประเด็นในการศึกษาควรประกอบด้วยเรื่อง (1) มีการตัดสินใจใช้เทคโนโลยีสำหรับการทำงาน (2) การพัฒนาการบริหารงานทางด้านเทคโนโลยี (3) การพัฒนาตัวเองเป็นแบบอย่างที่ดี (4) การพัฒนาและกระตุ้นใจสมาชิกให้ใช้เทคโนโลยีสำหรับการทำงาน

4. การสร้างคู่ค้าธุรกิจและพันธมิตร หมายถึง วิธีการบริหารงานของผู้บริหารเพื่อช่วยให้องค์กรมีเครือข่ายและพันธมิตรในการทำงานเพิ่มมากขึ้น ซึ่งจะส่งผลต่อการบรรลุผลสำเร็จได้อย่างมีประสิทธิภาพ นอกจากนี้ แนวทางดังกล่าวยังช่วยให้องค์กรเกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับพันธมิตรหรือภาคีเครือข่าย ซึ่งนำมาสู่การพัฒนาและปรับปรุงวิธีการทำงานที่สอดคล้องกับสภาพการณ์ในปัจจุบัน รวมถึงช่วยสนับสนุนให้เกิดการพัฒนารูปแบบและวิธีการทำงานใหม่ๆ ที่สามารถตอบสนองกับความต้องการของประชาชนได้อีกด้วย ดังนั้น ผู้วิจัยเห็นว่า ประเด็นในการศึกษาควรประกอบด้วยเรื่อง (1) การสร้างพันธมิตรและภาคีเครือข่ายในการทำงาน (2) การสร้างความร่วมมือในระดับนโยบาย (3) การพัฒนาวิธีการทำงานร่วมกันในระดับปฏิบัติ (4) การพัฒนารูปแบบที่เหมาะสมกับการทำงาน

5. การสร้างการมีส่วนร่วมในการเป็นผู้นำ หมายถึง วิธีการบริหารงานของผู้บริหารที่ช่วยให้องค์กรมีวิธีการดำเนินกิจกรรมที่เหมาะสมและมีประสิทธิภาพ โดยใช้การสร้างบรรยากาศการสร้างช่องทางที่หลากหลายในการแลกเปลี่ยนและให้ข้อมูล และการกระตุ้นใจเพื่อให้ผู้ปฏิบัติเข้ามามีส่วนร่วมในการบริหารงานขององค์กร ซึ่งจะส่งผลให้เกิดการยอมรับและเต็มใจร่วมดำเนินกิจกรรมที่เกิดขึ้น นอกจากนี้ผู้นำต้องสร้างวัฒนธรรมการมีส่วนร่วมในระดับต่าง ๆ ให้เกิดขึ้นอย่างต่อเนื่องอีกด้วย ดังนั้น ผู้วิจัยเห็นว่า ประเด็นในการศึกษาควรประกอบด้วยเรื่อง (1) เจ้าหน้าที่ได้ให้ข้อมูลที่ช่วยผลักดันการทำงานให้บรรลุผลสำเร็จ (2) ผู้บริหารให้โอกาสเจ้าหน้าที่เข้ามามีส่วนร่วมในทุกระดับ (3) การสร้างบรรยากาศที่กระตุ้นให้เกิดการมีส่วนร่วม และ (4) การสร้างวัฒนธรรมองค์กรในการมีส่วนร่วม

จากแนวคิดสรุปได้ว่าภาวะผู้นำที่สำคัญก็คือ การมีลักษณะเด่น มีพลังต้นตัวมุ่งความสำเร็จ เชื่อมั่นในตนเอง เชื่ออำนาจแห่งตน อารมณ์มั่นคง น่าเชื่อถือและไว้วางใจ มีปฏิภาณไหวพริบ ยืดหยุ่น ไวต่อความรู้สึกของบุคคลอื่น มีวิสัยทัศน์ร่วม ทำงานเป็นทีม มีการกำกับติดตาม มีความไว้วางใจ มีการเสริมพลัง และมีการสื่อสารที่มีประสิทธิผล ซึ่งเป็นองค์ประกอบสำคัญของภาวะผู้นำที่จะนำองค์กรไปสู่ความสำเร็จ

ประสิทธิผลองค์กร

การศึกษาประสิทธิผลองค์กรในยุคเริ่มต้น (ช่วงก่อนทศวรรษที่ 1950) เป็นการศึกษาถึงระดับที่องค์กรสามารถดำเนินงานได้บรรลุตามวัตถุประสงค์ของการจัดตั้งองค์กร ซึ่งถือเป็นการให้ความหมายที่คลุมเครือและสร้างปัญหาเกี่ยวกับการประยุกต์ใช้แนวคิดดังกล่าวมาใช้ในการวิจัยองค์กร ทั้งยังก่อให้เกิดคำถามในหลายประเด็นตามมา เช่น วัตถุประสงค์ขององค์กรที่แท้จริงแล้วเป็นของใคร และการบรรลุวัตถุประสงค์ต้องเป็นวัตถุประสงค์ระยะสั้นหรือระยะยาว รวมถึงเป็นวัตถุประสงค์ที่เป็นทางการหรือที่นำมาใช้ในการปฏิบัติงานจริง ดังนั้นการวัดประสิทธิผลองค์กรจึงเป็นประเด็นที่ต้องใช้ความรอบคอบในการพิจารณาถึงความเหมาะสมของการกำหนดวัตถุประสงค์ของการวัดประสิทธิผลองค์กร โดยเฉพาะในประเด็นของความอยู่รอดขององค์กรในระยะยาว ดังนั้น องค์กรจึงจำเป็นต้องมีการวัดผลสำเร็จในการดำเนินงานขององค์กร เพื่อนำไปสู่การพัฒนา การเติบโตและการดำรงอยู่ต่อไปขององค์กรในอนาคต ดังนั้น การทำความเข้าใจเรื่องประสิทธิผลขององค์กรจึงถือเป็นสิ่งสำคัญที่ทุกองค์กรจำเป็นต้องดำเนินการ สำหรับรับมือกับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นอย่างรวดเร็วนั่นเอง

ความหมาย

อิกซี โอนิ (Etzioni, 1961 : 6) ได้นิยามความหมายของประสิทธิผลขององค์กร (Organizational Effectiveness) ว่าหมายถึง ระดับที่องค์กรได้ตระหนักถึงเป้าหมายขององค์กรที่ต้องการทำให้บรรลุผล ซึ่งตามความหมายนี้ได้ชี้ให้เห็นว่าประสิทธิผลเป็นแนวความคิดในวงกว้าง ซึ่งจำเป็นต้องพิจารณาตัวแปรที่สำคัญ 2 ระดับ คือ การพิจารณาในระดับองค์กร และระบบย่อยขององค์กร โดยประเมินจากเป้าหมายต่าง ๆ ขององค์กรว่าบรรลุผลสำเร็จเพียงใด

แฮนแนนและฟรีแมน (Hannan & Freeman, 1977 : 109) ได้ให้ความหมายของประสิทธิผลองค์กรว่า หมายถึง ระดับของความเหมาะสมระหว่างเป้าหมายขององค์กรกับผลผลิต โดยพิจารณาจากการที่องค์กรสามารถดำเนินการได้บรรลุตามเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ขององค์กรที่ได้กำหนดไว้

สตีลส์และคณะ (Steers & Others, 1985 : 72) กล่าวถึงประสิทธิผลองค์กรว่ามีความหมาย 2 นัย คือ (1) เป็นความสามารถขององค์กรที่ใช้ประโยชน์จากทรัพยากรที่มีอยู่อย่างจำกัดให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร และ (2) เป็นความสามารถขององค์กรที่จะดำรงอยู่ในสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลง ทั้งนี้ประสิทธิผลองค์กรที่ดีที่สุดเป็นการทำให้เป้าหมายขององค์กรในสถานการณ์ใดๆ มีความเป็นไปได้

นอร์ธคราฟและนีส (Northcraft & Neal, 1990 : 14) ให้ความหมายของประสิทธิผลองค์กร โดยให้ความสนใจที่การก่อให้เกิดผลผลิตตามเป้าหมายขององค์กรเท่านั้น โดยไม่ให้ความสำคัญของระดับของความสำเร็จ

กอร์ดอนและคณะ (Gordon & Others, 1990 : 4) ให้ความหมายของคำว่าประสิทธิผลขององค์การว่า หมายถึง ชีตความสามารถขององค์การที่จะดำเนินการผลิตเพื่อก่อให้เกิดผลผลิตสำเร็จตามเป้าหมายต่าง ๆ ที่องค์การกำหนดขึ้น

วาร์ปปู (Vappu, 1998 : 391-410) ได้กล่าวถึงประสิทธิผลขององค์การว่าเป็น โครงสร้างที่สำคัญประการหนึ่งในทางสังคมวิทยา โดยทั่วไปหมายถึง ระดับ (Degree) ซึ่งองค์การประสบความสำเร็จในการดำเนินการตามเป้าหมาย

ฮอยด์และมิทโคว (Hoy & Miskel, 2001 : 373) กล่าวว่า ประสิทธิผลขององค์การ หมายถึง ผลสำเร็จที่บรรลุเป้าหมายขององค์การทั้งในเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ

แกร์สเนอร์และรามนาริเยน (Gaertner & Ramnarayan, 1983 : 97-107) กล่าวว่า ประสิทธิผลขององค์การเป็นผลมาจากการดำเนินงานหรือผลที่เกิดจากการดำเนินงานขององค์การที่บรรลุผลตามเป้าหมายและวัตถุประสงค์ (Goals and Objectives) ขององค์การ

พัฟเฟอร์และซาลันคิก (Pfeffer & Salancik, 1978) ได้กล่าวถึงประสิทธิผลขององค์การว่าเป็นผลลัพธ์ (Outcome) ที่แสดงถึงศักยภาพขององค์การในการจัดการได้ตามวัตถุประสงค์ขององค์การ และกลุ่มบุคคลในองค์การ

เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์ (2536) ได้ให้ทัศนะว่า ประสิทธิผลขององค์การ หมายถึง การที่องค์การสามารถดำเนินการจนบรรลุเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้

แฮนดี้ (Handy, 1985) ให้ความหมายว่า ประสิทธิผลขององค์การนอกจากจะหมายความถึงการที่องค์การดำเนินการได้ผลลัพธ์ตามวัตถุประสงค์แล้ว ยังมีความหมายในเชิงประเมินครอบคลุมถึงผลกระทบ (Impact) จากปัจจัยต่าง ๆ ที่มีต่อผลลัพธ์ (Outcome) และผลผลิต (Output) ขององค์การอีกด้วย

ดังนั้นจึงอาจกล่าวสรุปได้ว่า ประสิทธิผลขององค์การ หมายถึง ความสามารถขององค์การในการดำเนินการเพื่อให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายต่าง ๆ ที่องค์การกำหนดไว้

ลักษณะขององค์การที่มีประสิทธิผล

มัลลี เวชชาชีวะ (2534 : 7) ได้รวบรวมผลงานวิจัยต่าง ๆ แล้วสรุปว่า องค์การที่มีประสิทธิผลจะมีลักษณะ 13 ประการ ดังนี้

1. ทุกคนมีความรู้สึกว่าตนเองเป็นเจ้าของโครงการนั้นหวงแหนและป้องกันชื่อเสียงขององค์การอย่างจริงจัง
2. องค์การมีลักษณะยืดหยุ่นและปรับให้เข้ากับการเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ ได้และเปิดทางให้มีการเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ ได้

3. อำนาจวินิจฉัยสั่งการไม่ได้ขึ้นอยู่กับเบื้องบนสุดขององค์การแต่กระจายไปยังหน่วยงานระดับต่าง ๆ โดยให้ทุกหน่วยงานมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบาย วัตถุประสงค์และกิจกรรมต่าง ๆ
4. มีการประเมินความคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะจากเหตุผลความเป็นไปได้มากกว่าการพิจารณาว่ามาจากไหน และเป็นของใคร
5. บุคลากรในองค์การให้ความสนับสนุนองค์การอย่างเต็มที่ องค์การก็ให้ความสนับสนุนบุคลากรและบุคลากรก็สนับสนุนซึ่งกันและกัน
6. มีโครงสร้างขององค์การที่ยืดหยุ่นได้
7. บุคลากรในองค์การทุกคนมีความสนใจผลสำเร็จมากกว่าระเบียบประเพณีต่างๆ
8. มีการติดต่อสื่อสาร โดยเปิดเผยตลอดทั่วทั้งองค์การ ทั้งจากล่างขึ้นบน บนลงล่างและทางขวาง

9. บุคลากรในองค์การเข้าใจจุดประสงค์ขององค์การอย่างชัดเจน
10. การประชุมเป็นไปเพื่อการแก้ปัญหาขององค์การเป็นประการสำคัญ
11. มีการเน้นในเรื่องการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์อย่างเป็นระบบ
12. งานของบุคลากรแต่ละคนมีสาระน่าสนใจ
13. บุคลากรในองค์การมีมาตรฐานการทำงานอยู่ในระดับสูง มีประสบการณ์หรือความเชี่ยวชาญมีความรับผิดชอบเป็นอย่างดี

อรุณ รัชธรรม (2532 : 249) กล่าวว่า ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานที่นำพาองค์การมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลนั้นองค์การต้องมีลักษณะ ดังนี้

1. สมาชิกทุกคนมีส่วนร่วมอย่างกว้างขวางในการกำหนดวัตถุประสงค์ขององค์การ
2. สมาชิกทุกคนขององค์การมีความรับผิดชอบต่อปัญหาหรือข้อยุ่งยากที่เกิดขึ้นและมีความเชื่อมั่นว่าปัญหาดังกล่าวจะสามารถแก้ไขให้ลุล่วงไปได้เสมอ
3. ผู้บังคับบัญชาเปิดโอกาสให้สมาชิกมีส่วนร่วมในการแก้ไขปัญหาอย่างกว้างขวาง
4. มีการยอมรับนับถือความคิดเห็นของผู้บริหารระดับรองลงมาเป็นอย่างมาก
5. เมื่อมีวิกฤตการณ์เกิดขึ้นสมาชิกขององค์การทุกคนจะผนึกกำลังกันอย่างรวดเร็วเพื่อแก้ไขปัญหาหรือสถานการณ์จนกระทั่งวิกฤตการณ์ดังกล่าวหมดสิ้นไปในที่สุด
6. ภาวะผู้นำมีความยืดหยุ่นได้มาก
7. ความสำนึกในด้านระเบียบ ข้อบังคับหรือคำสั่งยังมีอยู่ แต่เมื่อเทียบอัตราส่วนกันแล้วความคิดริเริ่มหรือภาวะสร้างสรรค์มีอยู่สูงมากกว่า เรื่องใดกล่าวสมัยจะได้รับการพิจารณาและยกเลิกไปในที่สุด

นอกจากนี้ยังได้กล่าวถึงลักษณะขององค์การที่ไม่มีประสิทธิผลไว้ดังนี้

1. การอุทิศจิตใจของบุคลากรให้กับวัตถุประสงค์ขององค์การมีเพียงเล็กน้อย ยกเว้นแต่ผู้ที่อยู่ในตำแหน่งสูง
2. บุคลากรที่ทำงานและมองเห็นข้อผิดพลาดปัญหาต่าง ๆ มักจะเก็บงำไว้ไม่นำเรื่องนั้นไปพูดกับผู้ที่ทำหน้าที่เกี่ยวข้อง
3. บุคคลที่อยู่ในตำแหน่งสูงพยายามวินิจฉัยสั่งการด้วยตนเองที่สุดเท่าที่จะเป็นไปได้
4. ผู้บริหารมีความรู้สึกโดดเดี่ยวในการพยายามให้งานต่าง ๆ ดำเนินไปด้วยดี บางครั้งระเบียบต่าง ๆ นโยบายและขบวนการดำเนินงานต่าง ๆ ไม่ได้รับการปฏิบัติตามที่ตั้งความมุ่งหมายขาดความร่วมมือ
5. บุคคลที่ทำงานไม่มีการเรียนรู้ซึ่งกันและกันปฏิเสธที่จะยอมรับประสบการณ์ซึ่งกันและกัน
6. การใช้ข่าวสารสะท้อนกลับถูกหลีกเลี่ยงหรือขาดการประเมิน
7. สัมพันธภาพโดยทั่วไปเกิดขึ้นโดยไม่จริงจังซึ่งกันและกัน ถูกปิดบังซ่อนเร้นและมีอยู่ทั่ว ๆ ในที่ทำงาน
8. นักบริหารเป็นแบบบิดาที่อยู่ในกรอบของประเพณี เครื่องครัด ใครคัดค้านไม่ได้
9. นักบริหารลงมาควบคุมเรื่องเล็ก ๆ น้อย ๆ อย่างละเอียดเคร่งครัดและใช้ดุลยพินิจกับเรื่องเหล่านี้มากเกินไป
10. โครงสร้างขององค์การ นโยบายต่าง ๆ และกระบวนการในการทำงานทุกคนปฏิบัติงานไปตามกฎเกณฑ์ของโครงสร้างในองค์การทำเท่าที่สั่ง

การวัดประสิทธิผลขององค์การ

กล่าวได้ว่า ประสิทธิภาพทั้งหมดขององค์การเป็นเรื่องที่วัดได้ยากมาก เนื่องจากเพราะขนาดที่ใหญ่โตขององค์การ ความหลากหลายในด้านการกิจ และการแยกย่อยออกเป็นส่วนประกอบต่าง ๆ ที่หลากหลายขององค์การ รวมถึงองค์การอาจมีกิจกรรมที่หลากหลายและมีการดำเนินงานเพื่อรองรับเป้าหมายหลาย ๆ ประการไปพร้อมกัน ซึ่งทำให้เกิดผลต่าง ๆ มากขึ้น

แคมป์เบล (Campbell, 1977 : 36-41) ได้เสนอเกณฑ์การวัดประสิทธิผลขององค์การ (Organizational Effectiveness Criteria) ไว้ดังนี้

1. ประสิทธิภาพรวม (Overall Effectiveness) เป็นการประเมินทั่วไปที่ใช้เกณฑ์ในการประเมินสำหรับวัดประสิทธิผลในหลาย ๆ แง่มุมให้มากที่สุดเท่าที่จะมากได้ โดยปกติประสิทธิภาพรวม จะวัดจากการรวบรวมสถิติที่ได้มีการบันทึกเกี่ยวกับผลสำเร็จในการปฏิบัติงาน หรือจากผลการจัดอันดับ

การปฏิบัติงานทั้งหมด หรือจากการสำรวจความคิดเห็นของบุคคลที่มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับองค์กรนั้นเป็นอย่างดี

2. ผลผลิต (Productivity) ผลผลิตเป็นปริมาณ หรือจำนวนของผลิตภัณฑ์ หรือบริการหลักที่องค์กรสามารถผลิตออกมาได้ ผลผลิตสามารถวัดได้ 3 ระดับ คือ ระดับบุคคล ระดับกลุ่ม และระดับองค์กร
3. ประสิทธิภาพ (Efficiency) เป็นอัตราส่วนที่เปรียบเทียบระหว่างการปฏิบัติงานกับต้นทุนที่เป็นค่าใช้จ่ายที่ใช้ไปในการปฏิบัติงาน
4. กำไร (Profit) เป็นรายได้สุทธิ (ผลที่เกิดจากการขายสินค้าและบริการแล้วนำมาหักค่าใช้จ่ายและภาระผูกพันต่าง ๆ เรียบร้อยแล้ว) นอกจากนี้กำไรยังหมายถึง เปอร์เซ็นต์ที่ได้รับกลับคืนหลังจากการลงทุนหรือการขายโดยรวมทั้งหมดได้อีกด้วย
5. คุณภาพ (Quality) เป็นคุณภาพของสินค้าและบริการจากผลผลิตที่ผลิตโดยองค์กร ดังนั้น คุณภาพจึงเป็นผลจากการทำงานของหลายๆ ส่วนงานในองค์กรที่มีร่วมกัน
6. อุบัติเหตุที่เกิด (Accidents) โดยพิจารณาจากความถี่ของการเกิดอุบัติเหตุที่เกิดขึ้นขณะทำงานนั้น ๆ ที่ส่งผลทำให้เกิดการสูญเสียในด้านต่าง ๆ ในการทำงาน
7. การเจริญเติบโต (Growth) เป็นความสามารถขององค์กรที่แสดงให้เห็นถึงการเพิ่มขึ้นของตัวแปรต่าง ๆ ในหลาย ๆ รูปแบบ เช่น จำนวนคน ความสามารถในการผลิตและการให้บริการสินทรัพย์ ยอดขาย ส่วนแบ่งการตลาด และจำนวนของสิ่งประดิษฐ์ที่เป็นนวัตกรรมใหม่ ๆ ซึ่งการเจริญเติบโตจะนำมาใช้ในการเปรียบเทียบสภาพขององค์กรในอดีตกับปัจจุบัน
8. การขาดงาน (Absenteeism) หมายถึง การขาดงานแบบที่ไม่สามารถขออนุญาต ซึ่งเป็นการขาดงานโดยไม่มีข้ออ้างที่เพียงพอ อันแสดงให้เห็นถึงความไม่ตั้งใจในการทำงานของพนักงาน
9. การลาออกจากงาน (Turnover) หมายถึง การที่พนักงานลาออกจากงานโดยสมัครใจ
10. ความพึงพอใจในงาน (Job Satisfaction) เป็นความพึงพอใจของพนักงานที่มีต่อผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นจากการทำงานในองค์กร เช่น ได้รับการเลื่อนตำแหน่ง การเลื่อนขึ้นเงินเดือน
11. แรงจูงใจ (Motivation) หมายถึง ความทุ่มเทของพนักงานที่มีต่อการทำงานเพื่อให้บรรลุตามเป้าหมายหรือกิจกรรมขององค์กร
12. ขวัญ (Moral) เป็นปรากฏการณ์แบบกลุ่มที่หมายถึง ความพยายามของสมาชิกในองค์กรที่จะมีเป้าหมายร่วมกัน (Goal Communal) มีความรับผิดชอบร่วมกันและความรู้สึกของการมีส่วนร่วม
13. การควบคุม (Control) เป็นระดับความมาก-น้อย และการกระจายการควบคุมเพื่อกำหนดแนวทางในการทำงานและควบคุมพฤติกรรมของพนักงาน

14. ความขัดแย้ง/ความสามัคคี (Conflict/Cohesion) เป็นระดับความชอบพอกันของสมาชิก ที่ช่วยให้การทำงานขององค์การสามารถทำร่วมกันได้ดี ซึ่งเกิดจากการติดต่อสื่อสาร และการประสาน การทำงานที่มีประสิทธิภาพ

15. ความยืดหยุ่น/การปรับตัว (Flexibility/Adaptation) เป็นความสามารถขององค์การที่จะ เปลี่ยนแปลงมาตรฐานกระบวนการปฏิบัติงาน เพื่อให้ตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อม

16. การวางแผนและการกำหนดเป้าหมาย (Planning and Goal Setting) หมายถึง ระดับ ที่องค์การมีการวางแผนในขั้นตอนต่าง ๆ ในอนาคตอย่างเป็นระบบ และมีการกำหนดเป้าหมาย อย่างชัดเจน

17. ความเห็นพ้องต้องกันในเป้าหมาย (Goal Consensus) เป็นระดับความเห็นที่พนักงาน มีความสอดคล้องกัน และยอมรับในเป้าหมายเดียวกันขององค์การ

18. ความยึดมั่นในเป้าหมายขององค์การ (Internalization of Organization Goal) หมายถึง การที่พนักงานในองค์การยอมรับเป้าหมายขององค์การ รวมทั้งเชื่อว่าเป้าหมายขององค์การมีความถูกต้อง และเหมาะสม

19. ความเห็นพ้องต้องกันในบทบาทและปทัสถาน (Rule and Norm Congruence) หมายถึง ระดับความเห็นที่พนักงานมีความสอดคล้องกันในเรื่องต่างๆ เช่น ทศนคติเกี่ยวกับการควบคุมกำกับ ดูแล ความคาดหวังในการปฏิบัติงาน ขวัญกำลังใจ และข้อกำหนดสำคัญๆ เป็นต้น

20. ความสามารถของฝ่ายบริหารในด้านความสัมพันธ์ส่วนตัว (Managerial Interpersonal Skills) เป็นระดับความสามารถของฝ่ายบริหารในการติดต่อกับผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา และ ผู้ร่วมงาน ในเชิงการอำนวยความสะดวกที่มีลักษณะเป็นส่วนตัว จนทำให้อีกฝ่ายหนึ่งมีความกระตือรือร้น ในการปฏิบัติงานให้บรรลุตามเป้าหมายและได้ผลการปฏิบัติงานที่ดีเยี่ยม

21. ความสามารถของฝ่ายบริหารในการทำงาน (Managerial Task Skills) หมายถึง ระดับ ความสามารถโดยรวมทั้งหมดที่มีอยู่ในการทำงาน โดยเฉพาะในส่วนที่เกี่ยวข้องกับงานหลักโดยตรง

22. การจัดการข้อมูลข่าวสารและการติดต่อ (Information Management and Communication) หมายถึง ความสมบูรณ์ ความมีประสิทธิภาพ และความถูกต้องแม่นยำในการวิเคราะห์และการแจกจ่าย ข้อมูลสารสนเทศที่มีความสำคัญต่อประสิทธิภาพขององค์การ

23. ความพร้อมเพรียง (Readiness) เป็นการพิจารณาในภาพรวมที่เกี่ยวข้องกับความสามารถ เฉพาะบางอย่างที่สามารถดำเนินการได้อย่างสำเร็จจุลวง ถ้าได้รับการสั่งการหรือร้องขอให้ดำเนินการ

24. การใช้ประโยชน์จากสภาพแวดล้อม (Utilization of Environment) หมายถึง ขอบเขต ที่องค์การสามารถมีปฏิสัมพันธ์กับสภาวะแวดล้อมได้เป็นอย่างดี จนสามารถแสวงหาทรัพยากรที่จำเป็น ต่อการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

25. การประเมินผลโดยบุคคลภายนอก (Evaluations by External Entities) เป็นการประเมินผลขององค์กรหรือหน่วยงานย่อยขององค์กร โดยบุคคล กลุ่ม และองค์กรต่าง ๆ ที่อยู่ในสภาพแวดล้อมเดียวกับขององค์กรที่ถูกประเมิน ซึ่งเป็นการสะท้อนให้เห็นถึงความจงรักภักดี ความเชื่อมั่น และการสนับสนุนที่องค์กรได้รับจากผู้ประเมิน เช่น ผู้ขาย ลูกค้า ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย หน่วยงานบังคับบัญชา และรวมถึงประชาชนชนทั่วไปด้วย

26. ความมีเสถียรภาพ (Stability) หมายถึง การรักษาโครงสร้าง การทำหน้าที และทรัพยากรต่าง ๆ ขององค์กรในช่วงระยะเวลาหนึ่ง โดยเฉพาะอย่างยิ่งในเวลาที่ต้องเผชิญกับความกดดัน

27. คุณค่าของทรัพยากรมนุษย์ (Value of Human Resources) หมายถึง เกณฑ์หรือมาตรฐานการวัดมูลค่ารวมหรือคุณค่าทั้งหมดของพนักงานของ

28. การมีส่วนร่วมและการร่วมแรงร่วมใจ (Participation and Shared Influence) หมายถึง ระดับความมาก-น้อยที่พนักงานขององค์กร จะเข้ามามีส่วนร่วมในการทำการตัดสินใจในเรื่องต่าง ๆ ที่มีผลกระทบโดยตรง

29. การให้ความสำคัญต่อการฝึกอบรมและการพัฒนา (Training and Development Emphasis) หมายถึง ความพยายามที่องค์กรมีให้กับพัฒนาพนักงานขององค์กร

30. การมุ่งความสำเร็จ (Achievement Emphasis) หมายถึง ระดับความมาก-น้อยของความสำคัญที่องค์กรมีให้ต่อการบรรลุเป้าหมายใหม่ๆ ที่สำคัญต่อองค์กร

แต่อย่างไรก็ตามพิชาช รัตนดิถ ฅ ฎุเก็ด (2552 : 19) ได้กล่าวว่า เกณฑ์การวัดประสิทธิผลขององค์กรที่ได้นำเสนอไว้จะพบว่า เป็นเกณฑ์ที่มีทั้งประโยชน์และข้อที่ขัดแย้งภายในตัวเอง เช่น ประสิทธิภาพเป็นผลมาจากการใช้ทรัพยากรให้เกิดประโยชน์สูงสุด ซึ่งหมายถึง ต้องมีการควบคุมการปฏิบัติงานในทุกระดับในขณะที่ความยืดหยุ่นหรือการปรับตัวจะบรรลุผลได้นั้น องค์กรต้องทำให้พนักงานมีอิสรภาพในการคิดและการปฏิบัติงาน เป็นต้น ดังนั้นหากจะนำมาใช้ให้ได้ผลจำเป็นต้อง ทบทวน และเลือกเกณฑ์การประเมินที่มีความสอดคล้องกับองค์กรมากที่สุด

รุ่ง แก้วแดง และชัยณรงค์ สุวรรณสาร (2546 : 163-216) ได้เสนอแนวคิดการวิเคราะห์ ประสิทธิภาพองค์กรไว้ ดังนี้

1. แนวคิดการวิเคราะห์ประสิทธิภาพองค์กร ตามแนวคิดการควบคุมและการจัดตั้ง องค์กร การจัดตั้ง องค์กรใด ๆ ย่อมมีวัตถุประสงค์และความต้องการในการจัดตั้งไว้อย่างชัดเจน เพื่อที่จะได้ใช้เป็นทิศทางหรือแนวการดำเนินการให้ตรงเป้าหมาย โดยกลไกการควบคุมและการจัดตั้ง องค์กรมีองค์ประกอบสำคัญ ดังนี้

- 1.1 วัตถุประสงค์การจัดตั้งองค์การ
- 1.2 การกำหนดแผนงาน
- 1.3 กำหนดภาระงาน
- 1.4 กำหนดทรัพยากร
- 1.5 อำนาจหน้าที่การบริหาร
- 1.6 การดำเนินงาน
- 1.7 การประเมินผลทรัพยากรและภารกิจ
- 1.8 การประเมินผลการปฏิบัติกับแผนงานที่กำหนด
- 1.9 การประเมินผลสำเร็จกับวัตถุประสงค์

2. แนวคิดการวิเคราะห์ประสิทธิผลองค์การเชิงระบบ โดยองค์ประกอบของระบบมีองค์ประกอบ 3 ประการ คือ

2.1 องค์ประกอบด้านปัจจัยเพื่อการผลิต (Input Elements) ซึ่งประกอบด้วยทรัพยากรในการบริหารงาน ได้แก่ คน (Manpower) เงิน (Money) วัสดุอุปกรณ์ (Material) และการจัดการ (Management) เป็นต้น

2.2 องค์ประกอบด้านกระบวนการ (Process Elements) ได้แก่ วิธีการปฏิบัติหรือขั้นตอนการดำเนินงานที่ใช้ปัจจัยเพื่อการผลิตหรือตัวป้อนมาดำเนินการเพื่อให้เกิดผลงาน

2.3 องค์ประกอบด้านผลงาน (Output Elements) โดยมักเรียกกองค์ประกอบนี้ ผลงานหรือผลผลิต ซึ่งหมายถึงผลอันเกิดจากการนำปัจจัยเพื่อการผลิตเข้าสู่กระบวนการแล้วเกิดผลขึ้นมา

พิทยา บวรวัฒนา (2541 : 71-77) ได้กล่าวถึง การวัดประสิทธิผลขององค์การ โดยใช้ความคิดระบบ (The System Approach) ว่า ต้องคำนึงถึงสิ่งต่าง ๆ ต่อไปนี้

1. ความสามารถขององค์การในการหาปัจจัยนำเข้า เช่น ทรัพยากรเงินทุนและคนที่จำเป็นต่อการผลิตปัจจัยนำออก โดยเฉพาะอย่างยิ่งความสามารถขององค์การในการหาปัจจัยนำเข้าใหม่ มาทดแทนปัจจัยนำเข้าเดิมที่ได้ใช้หมดไป เช่น หางบประมาณใหม่ หาสมาชิกใหม่เพื่อมาแทนที่สมาชิกที่ลาออกและปลดเกษียณ หาข้อมูลเกี่ยวกับความต้องการที่เปลี่ยนแปลงไปของลูกค้า

2. ความสามารถขององค์การในการแปรสภาพปัจจัยนำเข้าให้กลายเป็นปัจจัยนำออก

3. ความสามารถขององค์การในการอยู่รอด (Survival) ท่ามกลางสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลง โดยองค์การที่มีประสิทธิผล คือ องค์การที่สามารถสร้างและรักษาความเข้าใจอันดีกับบุคคลและหน่วยงานต่าง ๆ ในสภาพแวดล้อมที่มีการเปลี่ยนแปลงไป

4. ความสัมพันธ์แบบพึ่งพากันระหว่างส่วนต่าง ๆ ขององค์การ ถ้าส่วนหนึ่งส่วนใดทำงานได้ไม่ดีแล้ว จะส่งผลกระทบต่อการทำงานของส่วนอื่น ๆ ด้วย

กอร์ส (Gross, 1972 : 302-310) ได้กล่าวถึง ประสิทธิภาพขององค์การว่า เป็นการปรับสมดุลระหว่างการปรับตัว (Adaptation) และการรักษาสภาพ (Maintenance) ขององค์การ ดังนั้น การจะวัดว่าองค์การมีประสิทธิภาพหรือไม่จึงควรประเมินจาก

1. การได้มาซึ่งทรัพยากร
2. การใช้ตัวป้อน (input) อย่างมีประสิทธิภาพเมื่อเทียบกับผลผลิต (output)
3. การผลิตผลผลิตในรูปบริการหรือสินค้า โดยใช้ทฤษฎีระบบ เช่น การกำหนด การรักษาปริมาณ
4. การปฏิบัติงานด้านเทคนิคและด้านการบริหารอย่างมีเหตุผลด้วยหนทางที่ดีที่สุด
5. การลงทุนในองค์การ ได้แก่ การขยาย การปรับเปลี่ยน การอนุรักษ์การพัฒนาทรัพย์สิน
6. การปฏิบัติตามหลักเกณฑ์ของพฤติกรรม
7. การสนองตอบความสนใจที่แตกต่างกันของบุคคลและกลุ่ม

พาร์สัน (Parsons, 1966) ได้เสนอเครื่องมือวัดประสิทธิภาพขององค์การชื่อ AGIL ซึ่งระบุกับกิจกรรมที่เกี่ยวข้อง 4 กิจกรรมขององค์การ ซึ่งต้องดำเนินการให้บรรลุผล คือ

1. A : Adaptation to the Environment หมายถึง การปรับตัวเข้ากับสิ่งแวดล้อม
2. G : Goal Attainment หมายถึง การบรรลุเป้าหมาย
3. I : Integration Social Stability หมายถึง การบูรณาการให้เป็นน้ำหนึ่งใจเดียวกัน ซึ่งจะนำไปสู่ความมั่นคงของสังคม
4. L : Latency หมายถึง สิ่งที่ซ่อนเร้นอยู่ภายใน ซึ่งหมายถึง การผดุงไว้ซึ่งรูปแบบและสัญลักษณ์ทางวัฒนธรรม การกระตุ้นและการจูงใจ

จากแนวคิดสามารถสรุปได้ว่า ประสิทธิภาพขององค์การ หมายถึง การปฏิบัติการหรือการดำเนินงานองค์การที่ทำให้ได้ผลงานสูงสุดและมีคุณภาพมากที่สุด องค์การจะบรรลุผลสำเร็จเพียงใดขึ้นอยู่กับ 4 ลักษณะคือ ลักษณะขององค์การ บุคคล สภาพแวดล้อม และนโยบายการบริหารและการปฏิบัติ รวมทั้งอิทธิพลของวัฒนธรรมองค์การ การศึกษาครั้งนี้ใช้ตัวแบบการแข่งขันคุณค่ามาศึกษา เพราะได้รวมเอาจุดเด่นของการศึกษาและตัวแบบมาวัดเป็นกลุ่มตัวแปรในแต่ละมิติของประสิทธิภาพขององค์การ ซึ่งสามารถที่จะวัดประสิทธิภาพขององค์การครอบคลุมมิติต่าง ๆ ได้มากกว่า

การบริหารงานตำรวจ

ตำรวจเป็นอาชีพที่มีการปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้องกับความสงบสุขของประเทศ กล่าวคือ มีการปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้องกับประชาชนโดยตรง เมื่อประชาชนมีความทุกข์ตำรวจมีหน้าที่ให้ความช่วยเหลือในด้านคดีความต่าง ๆ เพื่อให้ปัญหาให้คลี่คลายโดยเร็ว ปัจจุบันนี้จะพบว่ามีคดีต่าง ๆ เกิดขึ้นมาก เนื่องจากประชาชนมีเพิ่มขึ้นทำให้ตำรวจต้องรับภาระหน้าที่รับผิดชอบมากขึ้นด้วย ดังนั้นหากตำรวจสามารถปฏิบัติงานได้ดีประชาชนก็จะได้รับบริการที่ดีไปด้วยอันนำมาซึ่งความสุขของประชาชนและความสงบสุขของประเทศ

จากการศึกษาอาจกล่าวสรุปถึงประวัติศาสตร์ของหน่วยงานตำรวจในประเทศไทย โดยแบ่งได้เป็น 4 ยุค ดังนี้ (สำนักงานตำรวจแห่งชาติ, 2553)

1. ยุคแรกของกิจการตำรวจ

มีหลักฐานยืนยันที่แน่ชัดในสมัยอยุธยา แผ่นดินสมเด็จพระบรมไตรโลกนาถ ได้ทรงพระกรุณาโปรดเกล้าฯ ให้ตราระเบียบการปกครองบ้านเมืองเป็น 4 เหล่า เรียกว่า “จตุสดมภ์” ได้แก่ กรมเวียง กรมวัง กรมคลัง และกรมนา พร้อมทั้งโปรดเกล้าฯ ให้มีตำรวจด้วย โดยแบ่งเป็น ตำรวจพระนครบาล ตำรวจภูธร โดยขึ้นกับกรมเวียง และตำรวจหลวง ให้ขึ้นกับกรมวัง นอกจากนี้ยังทรงพระกรุณาโปรดเกล้าฯ ให้มีการตราศักดินาของตำรวจไว้เป็นบรรทัดฐานเช่นเดียวกับข้าราชการฝ่ายอื่น นับเป็นยุคแรกแห่งประวัติศาสตร์กิจการตำรวจไทย

2. ตำรวจยุคปฏิรูป

เป็นยุคที่ 2 ของกิจการตำรวจ ช่วงระหว่าง พ.ศ.2403-2475 เป็นยุคสมัยแห่งการเปลี่ยนแปลงของประเทศ รวมทั้งการปฏิรูประบบการปกครองของประเทศไทยจากระบอบสมบูรณาญาสิทธิราชย์ มาสู่ระบอบประชาธิปไตย อันเนื่องมาจากการแผ่ขยายอาณาเขตของอารยธรรมตะวันตกในสังคมไทย ทำให้กิจการตำรวจจำเป็นต้องมีการปรับปรุงให้เหมาะสมและสอดคล้องกับสภาพสังคม ในขณะนั้น ต่อมาปี พ.ศ.2405 รัชสมัยพระบาทสมเด็จพระจอมเกล้าเจ้าอยู่หัว ได้มีการว่าจ้าง Capt.S.J.Bird Ames ชาวอังกฤษ จัดตั้งกองตำรวจสำหรับรักษาความสงบเรียบร้อย ภายในเขตนครหลวงตามแบบยุโรปขึ้นเป็นครั้งแรก เรียกว่า “กองโพลิศ” ให้อยู่ภายใต้การกำกับดูแลของกระทรวงพระนครบาล ต่อมาในรัชสมัยสมเด็จพระจุลจอมเกล้าเจ้าอยู่หัว ได้มีการขยายงานตำรวจจากเขตนครหลวงไปสู่ส่วนภูมิภาค โดยจัดตั้งเป็นกรมตำรวจภูธรขึ้น ภายใต้การกำกับดูแลของกระทรวงมหาดไทย เพื่อขยายงานป้องกันและปราบปรามโจรผู้ร้ายตลอดจนรักษาความสงบเรียบร้อยให้กับพี่น้องประชาชนได้อย่างทั่วถึง ต่อมาได้มีการรวมเป็นกรมเดียวกันในรัชสมัยของพระบาทสมเด็จพระมงกุฎเกล้าเจ้าอยู่หัว

เมื่อวันที่ 13 ตุลาคม 2458 เรียกว่า กรมตำรวจภูธรและกรมพลตระเวน โดยให้ขึ้นกับกระทรวงมหาดไทย นับแต่นั้นวันที่ 13 ตุลาคมของทุกปีจึงถือเป็นวันตำรวจ

3. ตำรวจสมัยประชาธิปไตย

ยุคที่ 3 ในการเปลี่ยนแปลงกิจการตำรวจไทยนั้น มิได้เปลี่ยนแปลงเฉพาะ โครงสร้างและหน้าที่ แต่มีการเปลี่ยนชื่อเรียกหน่วยงานควบคู่ไปด้วยอยู่เสมอ ภายหลังจากได้รวมกันเป็น กรมตำรวจภูธรและพลตระเวนแล้ว ต่อมาได้เปลี่ยนเป็นกรมตำรวจภูธร จากนั้นในปี พ.ศ.2475 จึงเป็น เปลี่ยนนามหน่วยเป็นกรมตำรวจ กิจการตำรวจยุคที่ 3 นี้ ถือตามประกาศเสนาบดีกระทรวงมหาดไทย เรื่อง การแบ่งส่วนราชการกรมตำรวจ พ.ศ.2475 โดยแบ่งกิจการตำรวจออกเป็น 4 ส่วน คือ ส่วนที่ 1 เป็นหน่วยบริหารงานส่วนกลางและสำนักบริหารของอธิบดีกรมตำรวจ ส่วนที่ 2 คือตำรวจนครบาล ส่วนที่ 3 คือ ตำรวจภูธร ส่วนที่ 4 คือ ตำรวจสันติบาล ซึ่งการแบ่งส่วนราชการและอำนาจหน้าที่ของหน่วยงานต่าง ๆ นี้ ต่อมาได้มีการเปลี่ยนแปลงและแก้ไขอีกหลายครั้ง แต่หลักการใหญ่ก็ยังคงแบ่งงาน ตำรวจออกเป็น 4 ส่วนเช่นเดิม โดยยึดตามคุณภาพปริมาณของงานที่รับผิดชอบ และความผันแปรของ สังคมที่เปลี่ยนแปลงไปตามยุคสมัย

4. สำนักงานตำรวจแห่งชาติ ตำรวจยุค 2000

เห็นได้ว่า พัฒนาการของกิจการตำรวจในแต่ละยุคที่ผ่านมา นั้น จะเป็นไปได้ในลักษณะ ที่สอดคล้องเหมาะสมกับกระแสสังคมที่เปลี่ยนแปลงไป และรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2540 ได้ส่งผลให้เกิดการปรับปรุงโครงสร้างกรมตำรวจ โดยมีการพิจารณารูปแบบองค์กร ตำรวจในหลายรูปแบบ ในที่สุดได้พิจารณาเห็นว่า รูปแบบสำนักงานตำรวจแห่งชาติตามแนวทางของ ตำรวจญี่ปุ่นมีความสอดคล้องกับ ประเทศไทย ต่อมาได้มีประกาศ พระราชกฤษฎีกาโอนกรมตำรวจ กระทรวงมหาดไทย ไปจัดตั้งเป็นสำนักงานตำรวจแห่งชาติ พ.ศ.2541 โดยมีฐานะเป็นกรม และอยู่ใน บังคับบัญชาของนายกรัฐมนตรี โดยมีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ 17 ตุลาคม 2541 เป็นต้นไป ด้วยเหตุนี้ จึงถือว่า วันที่ 17 ตุลาคม ของทุกปีเป็นวันสถาปนาสำนักงานตำรวจแห่งชาติ

ความหมาย

พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2525 (ราชบัณฑิตยสถาน, 2546) กล่าวว่า ตำรวจ คือเจ้าหน้าที่ของรัฐ มีหน้าที่ตรวจตรารักษาความสงบ จับกุม และปราบปรามผู้กระทำความผิดกฎหมาย หรือ ผู้มีหน้าที่พิทักษ์สันติราษฎร์ โดยคำว่า พิทักษ์ หมายถึง ดูแลคุ้มครองพลเมืองของประเทศ ดังนั้น ตำรวจจึงเป็นผู้ที่มีความรับผิดชอบอันใหญ่หลวงในการดูแลคุ้มครอง ให้เกิดความสงบสุข แก่พลเมืองของประเทศ นั่นเอง

ประเสริฐ เมฆมณี (อ้างถึงใน สำนักงานตำรวจแห่งชาติ, 2553) ได้กล่าวว่า ตำรวจ ตรงกับ ศัพท์ภาษาอังกฤษว่า POLICE ซึ่งมีพื้นฐานมาจากคำว่า WATCH MAN อันหมายถึง ผู้ตรวจตรา (การจัดระบบตรวจตราและคุ้มครอง)

สารานุกรมเสรี (2553) ได้ให้นิยามว่า ตำรวจไทย คือ ข้าราชการในสังกัดสำนักงานตำรวจแห่งชาติ ซึ่งเป็นส่วนราชการไม่สังกัดสำนักนายกรัฐมนตรี กระทรวงหรือทบวง มีฐานะเป็นกรม และอยู่ในบังคับบัญชาของนายกรัฐมนตรี มีหน้าที่ตรวจตรารักษาความสงบ จับกุม และปราบปรามผู้กระทำความผิดกฎหมาย เป็นผู้ที่มีความรับผิดชอบอันใหญ่หลวงในการดูแลคุ้มครอง ให้เกิดความสงบสุขแก่พลเมืองของประเทศ โดยตำรวจในประเทศไทยมีเรียกชื่อตามหน้าที่รับผิดชอบ เช่น ตำรวจกองปราบ ตำรวจดับเพลิง ตำรวจน้ำ ตำรวจตระเวนชายแดน ตำรวจรถไฟ ตำรวจป่าไม้ ตำรวจจราจร ตำรวจนครบาล ตำรวจทางหลวง ตำรวจภูธร ตำรวจลับ ตำรวจวัง ตำรวจสภ ตำรวจสันติบาล ตำรวจหลวง

นอกจากนี้แล้วยังได้มีการวิเคราะห์ความหมายของตำรวจแยกเป็นรายตัวสระ และอักษรของคำว่า POLICE ซึ่งพระเจ้าชาร์ลที่ 5 แห่งประเทศฝรั่งเศสได้ทรงวิเคราะห์ศัพท์แยกเป็นรายอักษร ดังนี้

- P มาจาก Politeness หมายถึง ความสุภาพเรียบร้อย
- O มาจาก Obedience หมายถึง เชื่อฟังคำสั่ง
- L มาจาก Legal Knowledge หมายถึง รู้กฎหมาย
- I มาจาก Investigation หมายถึง การสืบสวน สอบสวน
- C มาจาก Cooperation หมายถึง ความร่วมมือ สามัคคี ในหน้าที่
- E มาจาก Energy หมายถึง ความเข้มแข็ง ต่อการงานในหน้าที่

นอกจากนั้น ได้พิจารณาวิเคราะห์ความหมายของคำว่า ตรวจ ซึ่งต่อมาได้แปลงเป็น คำว่า ตำรวจ โดยแต่ละตัวอักษรมีความหมาย ดังนี้

- ต หมายถึง ตรวจตรา จับกุม ผู้กระทำความผิดตามหน้าที่
- ร หมายถึง อำนาจความสะดวกให้ประชาชน
- จ หมายถึง ระงับเหตุ รักษาความสงบเรียบร้อยของบ้านเมือง
- ว หมายถึง วาจาดี มีกิริยาสุภาพ
- จ หมายถึง จรรยาดี มีศีลธรรม

ความสำคัญของตำรวจที่มีต่อสังคมไทย

ทงศักดิ์ ธนกาญจน์ (2540 : 21-23) ได้กล่าวถึงหน้าที่และความรับผิดชอบของตำรวจในสังคมว่า มีขอบเขตกว้างขวางมาก จนมีผู้กล่าวว่าตำรวจมีหน้าที่มากมาย และควบคุมไปทั่วแทบจะทุกอย่างในสังคม อย่างไรก็ตามเป็นที่ทราบกันดีว่า หน้าที่หลักของตำรวจคือการบังคับใช้

กฎหมาย และรักษาความปลอดภัยในชีวิตทรัพย์สินของประชาชนในสังคมไทย ซึ่งภารกิจดังกล่าวทำให้ตำรวจมีภารกิจมากมายที่เกี่ยวข้องโดยตรงกับการบังคับใช้กฎหมาย เช่น การสืบสวนและสอบสวนคดีอาญา การตรวจท้องที่ การควบคุมการจราจร เป็นต้น จะเห็นได้ว่าการทำงานของตำรวจเป็นการปฏิบัติหน้าที่เพื่อดำรงไว้ซึ่งความสงบสุขในสังคม นอกจากนี้แล้วตำรวจยังมีหน้าที่ให้บริการแก่ประชาชนโดยทั่วไป เนื่องจากเป็นหน่วยงานที่ต้องปฏิบัติหน้าที่ตลอด 24 ชั่วโมง เมื่อประชาชนมีปัญหา มักจะมาปรึกษาหารือกับตำรวจ เพื่อเป็นคนกลางในการชี้แนะหรือตัดสินปัญหา ซึ่งเป็นไปในลักษณะการให้ความช่วยเหลือและการอำนวยความสะดวกให้แก่ประชาชน ดังนั้นในการทำงานตำรวจจึงจำเป็นต้องมีหลักการสำคัญสำหรับอาชีพตำรวจ โดยเฉพาะอย่างยิ่งหลักการเกี่ยวกับการให้บริการประชาชน (สำนักงานตำรวจแห่งชาติ, 2553) ที่ระบุว่า ข้าราชการตำรวจต้องเคารพและรักษาเกียรติ เสรีภาพของประชาชนตามรัฐธรรมนูญและตามกฎหมายอื่นโดยเคร่งครัด ต้องคุ้มครองป้องกันชีวิต ร่างกาย และทรัพย์สินของประชาชน รวมทั้งการให้บริการในรูปแบบต่าง ๆ โดยไม่เลือกเหล่ากำเนิด ศาสนา ลัทธิหรือฐานะ และต้องให้ความสงเคราะห์เอื้อเฟื้อช่วยเหลือประชาชนในการประกอบอาชีพโดยสุจริต ข้าราชการตำรวจทุกคนพึงระลึกเสมอว่า การปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการตำรวจทั้งในด้านการรักษาความมั่นคง และการป้องกันปราบปรามอาชญากรรม จะบรรลุผลสำเร็จได้ก็จะต้องได้รับความร่วมมือและการสนับสนุนจากประชาชน ดังนั้นตำรวจต้องปฏิบัติต่อประชาชนเยี่ยงมิตร และมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีกับทุกคน ดังนั้นสำนักงานตำรวจแห่งชาติได้พยายามทำทุกวิถีทางให้ข้าราชการตำรวจเป็นผู้มีความรู้ความสามารถในงานที่รับผิดชอบโดยยึดถือกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับ และวินัยตำรวจอย่างเคร่งครัด เพื่อให้การปฏิบัติหน้าที่บรรลุไปสู่เป้าหมายของการเป็นผู้พิทักษ์สันติราษฎร์ที่แท้จริง

อำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบของตำรวจ

ตำรวจมีหน้าที่ผู้พิทักษ์สันติราษฎร์ซึ่งเป็นผู้รักษาความสงบเรียบร้อยให้เกิดขึ้น นอกจากนี้ตำรวจยังเป็นสัญลักษณ์แห่งกฎหมายและความสงบเรียบร้อย ตลอดจนเป็นเครื่องป้องกันและกีดขวางคนร้าย มิให้ทำอันตรายแก่ประชาชนได้ โดยหน้าที่ของตำรวจมีดังต่อไปนี้

1. ตำรวจมีหน้าที่รักษากฎหมาย โดยเฉพาะอย่างยิ่งกฎหมายที่มีลักษณะในทางอาญา ซึ่งกำหนดโทษผู้ที่ฝ่าฝืนต่อกฎหมายนั้นไว้ หน้าที่ของตำรวจก็คือ ต้องป้องกันสังคมมิให้เกิดความเสียหายหรือเป็นอันตราย เนื่องมาจากการกระทำที่ผิดกฎหมายด้วย การดูแลป้องกันมิให้ผู้กระทำความผิดกฎหมายขึ้นและหากมีผู้กระทำความผิดกฎหมายขึ้น ก็มีหน้าที่จะต้องจับกุมมาดำเนินคดีฟ้องร้องตามขั้นตอนของกฎหมายต่อไป

2. ตำรวจมีหน้าที่จะต้องรักษาความสงบเรียบร้อย หมายถึง การที่ตำรวจจะต้องคอยตรวจตราดูแลมิให้สิ่งหนึ่งสิ่งใดที่จะทำลายความสงบเรียบร้อยของประชาชน หากมีสิ่งหนึ่งสิ่งใดอันจะทำให้

กระทบกระเทือนถึงความเป็นปกติของประชาชน แม้สิ่งนั้นจะเป็นการผิดกฎหมายหรือไม่ก็ตาม ตำรวจจะต้องเข้าป้องกันเข้าแก้ไขช่วยเหลือบำบัดให้สิ่งนั้นหมดไปหรือบรรเทาความร้ายแรงลง

3. ตำรวจมีหน้าที่ป้องกันชีวิตและทรัพย์สินของประชาชนมิให้เป็นอันตราย การป้องกันชีวิตและทรัพย์สินของประชาชนนี้เป็นการป้องกันจากอันตรายทุกอย่างเท่าที่อยู่ในอำนาจหน้าที่ของตำรวจ มิใช่แต่จะเป็นการป้องกันจากโจรผู้ร้ายหรือคนร้ายเท่านั้น การปฏิบัติหน้าที่ของตำรวจมีหลายอย่างที่เป็นการป้องกันชีวิตและร่างกาย ตลอดจน ทรัพย์สินของประชาชนมิให้เป็นอันตรายที่เกิดขึ้นจากการกระทำของตนเอง ฉะนั้นในวงการตำรวจ แล้วจึงถือว่าหน้าที่ตำรวจตรวจตราท้องที่เป็นหน้าที่อันสำคัญที่สุดของตำรวจ หรือเป็นกระดูกสันหลัง ของงานตำรวจอย่างแท้จริง ทั้งนี้เพราะหากมีการตรวจตราสอดส่องอยู่ตลอดเวลาแล้ว ผู้ที่กระทำผิดกฎหมายประทุษร้ายต่อทรัพย์สินอันเป็นสาธารณะสมบัติมิให้เป็นอันตรายด้วย

4. ตำรวจมีหน้าที่ในการสืบสวน ทั้งก่อนหน้าที่จะมีการกระทำผิดและภายหลังที่มีการกระทำผิดเกิดขึ้นแล้ว หน้าที่ในการสืบสวนก่อนที่จะมีการกระทำผิดเกิดขึ้นก็เป็นการป้องกันอาชญากรรมอย่างหนึ่ง กล่าวคือ โดยปกติทั่ว ๆ ไปตำรวจจะต้องศึกษา สังเกต พิจารณาเส้นทางและช่วงโอกาสต่าง ๆ ที่คนร้ายจะกระทำความผิดและหาทางป้องกันมิให้คนร้ายกระทำผิดขึ้นได้ ส่วนการสืบสวนภายหลังที่มีการประกอบอาชญากรรมเกิดขึ้นแล้ว มีความมุ่งหมายที่สำคัญอยู่ 2 ประการ คือ

ประการที่ 1 บรรเทาความเสียหาย เช่น ในอาชญากรรมประเภทประทุษร้ายต่อทรัพย์สิน เป็นต้นว่า ลักทรัพย์ ชิงทรัพย์ ปล้นทรัพย์ ยักยอก น้อ โกง ฯลฯ การบรรเทาความเสียหาย ได้แก่ การที่ตำรวจสืบสวนติดตามเอาทรัพย์สินที่ถูกประทุษร้าย ไปนั้นกลับคืนมาให้แก่เจ้าทรัพย์

ประการที่ 2 ของการสืบสวนหลังเกิดเหตุ คือ เพื่อให้รู้ว่าใครเป็นผู้กระทำผิด กระทำผิดอย่างไร มีพยานหลักฐานแน่ชัดเพียงไร เมื่อได้พยานหลักฐานยืนยันเป็นที่แน่ชัดแล้ว จึงทำการจับกุมผู้กระทำผิดมาดำเนินคดีต่อไป ฉะนั้นการสืบสวนของตำรวจจึงเป็นการรักษาความยุติธรรม คัดเลือกผู้บริสุทธิ์ออกจากชายสงสัย และไม่ทำการจับกุมผู้ที่ถูกกล่าวหาว่ากระทำผิดก่อนที่จะมีหลักฐานแสดงให้เห็นเป็นที่น่าเชื่อถืออย่างเพียงพอว่าผู้นั้นน่าจะได้กระทำผิดจริง

5. ตำรวจมีหน้าที่ให้บริการแก่ประชาชน หน้าที่ในการให้บริการแก่ประชาชนนี้เป็นเรื่อง ตำรวจช่วยเหลือและให้ความสะดวกแก่ประชาชนด้วยประการต่าง ๆ เป็นต้นว่า ในการบอกถนนหนทางหรือที่ตั้งของสถานที่ต่างๆ รับฝากดูแลรถหรือสิ่งของของประชาชนให้ปลอดภัย นำคนเจ็บป่วยปัจจุบันไปส่งโรงพยาบาล ให้ความเห็นในคดีแพ่ง ไกล่เกลี่ยเรื่องส่วนตัว ช่วยงูเด็กหรือคนชราข้ามถนน ช่วยเข็นรถหรือสิ่งอื่นที่กีดขวางทางจราจรให้พ้นทางไม่เกะกะ ช่วยยกสิ่งของขึ้นบนยานพาหนะ ช่วยปฐมพยาบาลแก่ผู้บาดเจ็บ นำคนหรือเด็กหลงทางไปส่งบ้าน เก็บของตกได้คืนให้เจ้าของ ฯลฯ

เหล่านี้ ตำรวจมีหน้าที่ที่จะต้องช่วยให้บริการแก่ประชาชนเหมือนหนึ่งเป็นพี่เลี้ยงหรือผู้คอยช่วยเหลือประชาชนอยู่ตลอดเวลา

6. ตำรวจมีหน้าที่พิเศษที่ได้รับมอบหมาย เช่น ในยามสงครามตำรวจต้องมีหน้าที่เป็นตำรวจสนาม ทำการรบและป้องกันต่อสู้ข้าศึกในเขตที่มีการรบ ตำรวจตระเวนชายแดนทำหน้าที่ตรวจตราบริเวณชายแดนและเส้นเขตแดนของประเทศเพื่อป้องกันมิให้ราษฎรที่มีภูมิลำเนาอยู่ใกล้เขตแดนได้รับความเดือดร้อนรำคาญจากคนร้ายที่ถือโอกาสกระทำผิดแล้วใช้เขตแดนประเทศไทยเป็นเครื่องคุ้มครองมิให้ถูกจับกุม หน้าที่ในการให้ความอารักขาแก่บุคคลสำคัญ ๆ ตลอดจนหน้าที่ในทางธุรการ และหน้าที่พิเศษอื่น ๆ แล้วแต่โอกาสและความจำเป็นที่จะเรียกร้องให้ตำรวจทำหน้าที่พิเศษนอกเหนือไปจากหน้าที่ตามปกติดังกล่าวแล้ว

กฎหมายที่เกี่ยวข้องกับภาระหน้าที่ของตำรวจ

ตำรวจเป็นอาชีพที่ต้องรับภาระหน้าที่ต่าง ๆ มากมายซึ่งได้ระบุไว้ในกฎหมายเพื่อให้เจ้าหน้าที่ตำรวจปฏิบัติงานได้อย่างถูกต้อง และตรงตามความมุ่งหมายที่ได้วางไว้ ดังนี้

1. ประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความอาญา

มาตรา 2 พนักงานฝ่ายปกครองหรือตำรวจ หมายความว่า เจ้าพนักงานซึ่งกฎหมายให้มีอำนาจและหน้าที่รักษาความสงบเรียบร้อยของประชาชน ทำการอันเกี่ยวกับการจับกุมปราบปรามผู้กระทำความผิดกฎหมาย ซึ่งตนมีหน้าที่ต้องจับกุมหรือปราบปราม

มาตรา 17 พนักงานฝ่ายปกครองหรือตำรวจมีอำนาจทำการสืบสวนคดีอาญาได้

มาตรา 78 พนักงานฝ่ายปกครองหรือตำรวจจะจับผู้ใด โดยไม่มีหมายจับหรือคำสั่งของศาลนั้นมิได้เว้นแต่บุคคลนั้นได้กระทำความผิดซึ่งหน้า หรือมีพฤติการณ์อันสงสัยว่าน่าจะก่อเหตุร้ายแก่ผู้อื่น โดยมีเครื่องมือ อาวุธหรือวัตถุอย่างอื่นอันสามารถใช้ในการกระทำความผิด และเป็นการจับผู้ต้องหาหรือจำเลยที่หนีหรือจะหลบหนีในระหว่างถูกปล่อยชั่วคราว

มาตรา 92 พนักงานฝ่ายปกครองหรือตำรวจมีหน้าที่ตรวจค้นได้ในกรณี เมื่อมีเสียงร้องให้ช่วยมาจากข้างในที่รโหฐานหรือมีเสียงหรือพฤติกรรมอื่นใดอันแสดงว่ามีเหตุร้ายเกิดขึ้นในที่รโหฐานนั้น หรือเมื่อปรากฏความผิดซึ่งหน้า หรือมีพยานหลักฐานตามสมควรว่าสิ่งของที่มีไว้เป็นความผิดหรือได้มาโดยกระทำความผิดหรือใช้เพื่อกระทำความผิด

2. พระราชบัญญัติตำรวจแห่งชาติ พ.ศ.2547

ลักษณะ 1 บททั่วไป มาตรา 6 แห่งพระราชบัญญัติตำรวจแห่งชาติ พ.ศ. 2547 กำหนดไว้ว่า สำนักงานตำรวจแห่งชาติเป็นส่วนราชการมีฐานะเป็นนิติบุคคลอยู่ในบังคับบัญชาของนายกรัฐมนตรี โดยไม่อยู่ในสังกัดกระทรวงใด ๆ หรือสำนักงานรัฐมนตรี มีอำนาจหน้าที่ดังต่อไปนี้

- 2.1 รักษาความปลอดภัยสำหรับองค์พระมหากษัตริย์ พระราชินี พระรัชทายาท ผู้สำเร็จราชการแทนพระองค์ พระบรมวงศานุวงศ์ ผู้แทนพระองค์ และพระราชอาคันตุกะ
- 2.2 ดูแลควบคุมและกำกับการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจซึ่งปฏิบัติการตามประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความอาญา
- 2.3 ป้องกันและปราบปรามการกระทำความผิดทางอาญา
- 2.4 รักษาความสงบเรียบร้อยความปลอดภัยของประชาชนและความมั่นคงของราชอาณาจักร
- 2.5 ปฏิบัติการอื่นใดตามที่กฎหมายกำหนดให้เป็นอำนาจหน้าที่ของข้าราชการตำรวจหรือสำนักงานตำรวจแห่งชาติ
- 2.6 ช่วยเหลือการสรรพัฒนาประเทศตามที่นายกรัฐมนตรีมอบหมาย
- 2.7 ปฏิบัติการอื่นใดเพื่อส่งเสริมและสนับสนุนให้การปฏิบัติการตามอำนาจหน้าที่ตามข้อ1 ข้อ2 ข้อ3 ข้อ4 หรือ ข้อ5 เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ

การบริหารงานตำรวจ

พงศ์พันธ์ ฉายาพันธ์ (2542) กล่าวว่า การบริหารงานตำรวจ หมายถึง ความร่วมมือร่วมใจในการนำกระบวนการทางการบริหาร (Administrative Functions) มาช่วยดำเนินการให้ปฏิบัติงานของตำรวจเป็นไปอย่างราบรื่นและดีที่สุดในทุกสายการปฏิบัติงานหลัก และงานสนับสนุน หรือฝ่ายช่วยเหลือในด้านรักษาความสงบเรียบร้อยและการป้องกันปราบปรามอาชญากรรมอย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งกระบวนการบริหารงานของตำรวจ (Police Administration) ในปัจจุบันมีลักษณะวิชาการในลักษณะเฉพาะวิชาชีพ และมีการศึกษาต่อเนื่องจนถึงระดับปริญญาเอก โดยเฉพาะในสหรัฐอเมริกาเป็นลักษณะการนำเอาทฤษฎีการบริหารงานต่าง ๆ ทางรัฐศาสตร์มาประยุกต์ใช้กับการบริหารงานของตำรวจ เช่น แนวความคิดของริชาร์ดที่ได้กล่าวไว้ในหนังสือเรื่อง Municipal Police Administration ซึ่งเป็นที่รู้จักกันโดยทั่วไปว่า POSTBECPIRD โดยย่อมาจากอักษรตัวแรกของคำต่าง ๆ ในรายละเอียดดังนี้

P คือ Planning ได้แก่ การวางแผน โดยนำองค์ความรู้ด้านการวางแผนมาปรับประยุกต์ใช้ในการทำงาน

O คือ Organization ได้แก่ องค์กรและโครงสร้างตลอดจนการแบ่งส่วนของการปฏิบัติงานในรูปแบบต่างๆ

S คือ Staffing ได้แก่ การจัดหาหรือคัดเลือกบุคคลเข้าปฏิบัติงานหรือบริหารงานต่าง ๆ ในส่วนของงานสนับสนุนด้านข้อมูลต่าง ๆ

T คือ Training ได้แก่ การฝึกอบรมเพื่อเพิ่มพูนความรู้ความสามารถที่เกี่ยวข้องกับวิชาชีพ

B คือ Budgeting ได้แก่ การงบประมาณต่าง ๆ ความรู้ เรื่องการจัดทำงบประมาณการจัดสรรงบประมาณสำหรับการบริหารงานด้านต่าง ๆ

E คือ Equipment ได้แก่ การจัดหาเครื่องมือเครื่องใช้ต่าง ๆ ตลอดจนอุปกรณ์ที่สำคัญที่จำเป็นต่างๆ ที่ต้องใช้ในการปฏิบัติการกิจ เช่น ปืน รถยนต์ โล่ กระบอง เป็นต้น

C คือ Co-ordination ได้แก่ การประสานงานทั้งในหน่วยงานภายในสำนักงานตำรวจแห่งชาติด้วยตนเอง หรือประสานงานภายนอกกับหน่วยงานต่าง ๆ

P คือ Public Relation ได้แก่ การประชาสัมพันธ์ข่าวสารต่าง ๆ ทั้งภายในและภายนอก เพื่อให้เกิดความรู้ความเข้าใจที่ถูกต้อง เกิดความเข้าใจตรงกันเกิดภาพพจน์ที่ดีต่อประชาชน

I คือ Intelligence ได้แก่ การข่าวกรอง ซึ่งมีความจำเป็นมากโดยเฉพาะการใช้ประโยชน์จากระบบข่าวสารต่างๆ เพื่อการตัดสินใจในเชิงการบริหาร

R คือ Reporting Evaluation ได้แก่ การรายงานผลการปฏิบัติงาน ทั้งนี้การประเมินผลจะมีส่วนช่วยให้เกิดการปรับปรุงประสิทธิภาพการปฏิบัติงานให้ดีขึ้น

D คือ Directing ได้แก่ การอำนวยการหรือการสั่งการซึ่งมีความจำเป็นมาก การมีความเข้าใจในเรื่องการตัดสินใจมีความสำคัญต่อการสั่งการมากโดยเฉพาะในลักษณะงานเฉพาะหน้าและเกี่ยวข้องกับสิทธิเสรีภาพของประชาชน

แนวความคิดด้านการบริหารงานตำรวจในปัจจุบัน

เมื่อพิจารณาจากนโยบายและหน้าที่ของตำรวจ ลักษณะความรับผิดชอบที่มีกว้างขวางมากจนคล้ายจะเป็นองค์การแบบเอนกประสงค์ และเมื่อสังคมเปลี่ยนแปลงและพัฒนาในด้านต่าง ๆ ซึ่งทำให้นุเคราะห์จำนวนหนึ่งได้เข้าไปมีส่วนที่ก่อให้เกิดปัญหาการบริหารงานตำรวจ และสำนักงานตำรวจแห่งชาติได้มีการจัดตั้งคณะกรรมการพิจารณาปรับปรุงแก้ไขการบริหารงานตำรวจ เพื่อให้มีที่ปรับปรุงแก้ไขการบริหารงานตำรวจด้านต่าง ๆ โดยแบ่งเป็น 13 ด้าน ได้แก่ (1) ด้านกำลังพล (2) ด้านการฝึกอบรม (3) ด้านการพัฒนาจิตใจและเสริมสร้างจริยธรรมตำรวจ (4) ด้านสวัสดิการ (5) ด้านคดีและวินัย (6) ด้านแผนงาน โครงการและงบประมาณ (7) ด้านระเบียบการปฏิบัติงาน (8) การประเมินผลงานและการจัดการในหน่วยงาน (9) ด้านพัสดุและพลาธิการ (10) ด้านอาวุธยุทธโปกรณ์ เครื่องมือสื่อสารและยานพาหนะ (11) ด้านการเงิน ด้านบำเหน็จบำนาญ (12) ด้านการข่าวและสันติบาล และ (13) ด้านประชาสัมพันธ์และเสริมสร้างภาพพจน์ตำรวจ

การบริหารงานตำรวจกับการบริหารงานเชิงระบบ

การบริหารงานตำรวจจะเกี่ยวข้องกับกระบวนการยุติธรรมทั้งระบบการพัฒนา การบริหารงานตำรวจไม่สามารถกระทำโดดเดี่ยวได้ ต้องมีความสัมพันธ์กับกระบวนการยุติธรรม ทุกส่วน ประกอบด้วย ตำรวจ อัยการ ศาล และราชทัณฑ์ ซึ่งมีหน้าที่ร่วมกันในการสร้างความสงบ เรียบร้อยของสังคมและตำรวจเป็นหน่วยแรกในกระบวนการยุติธรรม ซึ่งกระบวนการยุติธรรมและ การบริหารงานตำรวจในอนาคตจะมีลักษณะเปิด โดยมีการป้อนเข้าและย้อนกลับของข้อมูล ย่อมมี บทบาทสำคัญในการนำเสนอข้อมูล และช่วยให้การบริหารงานมีเหตุมีผล ให้ความสำคัญต่อวิชาการ และสภาพแวดล้อมต่าง ๆ ลักษณะการบริหารงานของระบบเปิด ประกอบด้วยส่วนสำคัญ ๆ ดังนี้

1. ข้อมูลป้อนเข้า (Input) ได้แก่ การป้อนทรัพยากรต่าง ๆ เข้าระบบทั้งบุคลากร วัสดุ อุปกรณ์ต่างๆ
2. การดำเนินการตามขั้นตอน (Processing) ได้แก่ เป็นการนำวัตถุดิบและพลังงานต่าง ๆ มาใช้ตามวัตถุประสงค์หลักและรองขององค์กร
3. ข้อมูลส่งออก (Output) เป็นการส่งผลงานหรือผลผลิตออกสู่สภาพแวดล้อม ผลงาน จะเป็นไปในรูปใดย่อมขึ้นอยู่กับเป้าประสงค์และวัตถุประสงค์ขององค์กรเป็นหลักสำคัญ
4. วัฏจักร (Cycle Character) เป็นไปในลักษณะหมุนเวียน โดยผลงานที่ส่งออกมา มีความสำคัญต่อการประเมินผลแก้ไขในระบบทั้งทางตรงและทางอ้อม

นอกจากนี้การบริหารงานตำรวจยังจะเกี่ยวข้องกับปัจจัยอื่น ๆ ได้แก่

1. การตรวจสอบความผิดพลาด การตรวจสอบหาข้อบกพร่อง หรือข้อผิดพลาด ต้องกระทำโดยต่อเนื่องและสม่ำเสมอ
2. ข้อมูล โดยต้องมีการศึกษาทำความเข้าใจต่อข้อมูลทั้งระบบและใช้ประโยชน์จาก ข้อมูลอย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด
3. ความเชี่ยวชาญเฉพาะประเภท ในระบบเปิดความเชี่ยวชาญเฉพาะประเภท จะมีความสำคัญต่อการเพิ่มพูนประสิทธิภาพในการบริหารและการปฏิบัติงานของตำรวจ
4. สภาพความสมดุล ในการบริหารแบบระบบเปิดต้องมีการแสวงหาวิธีการใหม่ ๆ ที่ประหยัดกว่าและเหมาะสม แต่สามารถบรรลุวัตถุประสงค์ได้และเพื่อเป็นการปรับปรุงการปฏิบัติงาน อยู่เสมอ

องค์ประกอบของการปฏิบัติงาน

ในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจ จะแตกต่างในแง่ของผลการปฏิบัติงานและ พฤติกรรมที่แสดงออก แม้จะจัดให้ตำรวจปฏิบัติงานชนิดเดียวกัน ใช้วัสดุอุปกรณ์เหมือนกันมีหน้าที่

เดียวกันก็ตาม ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับองค์ประกอบต่าง ๆ คือ (Schermerhorn, Huntand & Osborn, 1988 อ้างถึงใน สุภาเพ็ญ ปาณะวัฒนพิสุทธิ์, 2539 : 24)

1. คุณลักษณะเฉพาะของบุคคล (Individual Attributes) หมายถึง ความรู้ ความสามารถ และทักษะในการปฏิบัติงาน ซึ่งจะมีความสัมพันธ์กับขีดความสามารถในการปฏิบัติงาน กล่าวคือ คุณลักษณะเฉพาะของบุคคลต้องเหมาะสมกับงานนั้น จึงส่งผลให้เกิดความสามารถในการ ปฏิบัติงาน ที่ได้

2. ความพยายามในการทำงานของบุคคล (Work Effort) หมายถึง ความตั้งใจ เต็มใจของ บุคคลต่องานที่ปฏิบัติอยู่ ซึ่งจะมีความสัมพันธ์กับความยินดีที่จะปฏิบัติงาน ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับแรงจูงใจ ในการทำงาน หากบุคคลมีแรงจูงใจก็พยายามทำงานนั้น ให้ประสบความสำเร็จในระดับหนึ่ง

3. การสนับสนุนจากองค์การ (Organization Support) หมายถึงค่าตอบแทน วัสดุอุปกรณ์ และสิ่งอำนวยความสะดวกที่จำเป็นในการปฏิบัติงาน การประเมินผลการปฏิบัติงานที่ยุติธรรม และ การบริหารงานแบบมีส่วนร่วม รวมทั้งการช่วยเหลือซึ่งกันและกันสิ่งต่าง ๆ เหล่านี้จะมีความสัมพันธ์ กับโอกาสที่เอื้อต่อการปฏิบัติงานของแต่ละบุคคลด้วย จึงจะทำให้บุคคลปฏิบัติงานได้ดี

ออร์แกนและเบร์แมน (Organ & Batemane, 1986 อ้างถึงในสุภาเพ็ญ ปาณะวัฒนพิสุทธิ์, 2539 : 24-25) กล่าวถึงองค์ประกอบพื้นฐานที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานไว้ดังนี้

1. งาน (Task) ประกอบด้วย วิธีการ วัสดุอุปกรณ์ที่ใช้ในการปฏิบัติงาน
2. แรงจูงใจ (Motivation) เปรียบเสมือนจุดยืนและความตั้งใจของบุคคลที่จะปฏิบัติงาน ให้ได้คุณภาพในระดับหนึ่ง ตามลักษณะงานนั้น ๆ
3. ความพยายาม (Effort) เป็นผลของแรงจูงใจที่เกิดขึ้น เพื่อให้ปฏิบัติงาน ได้ประสบ ผลสำเร็จ
4. ความสามารถ (Ability) เกิดขึ้นจากการฝึกหัดหรือประสบการณ์จากการปฏิบัติร่วมกับ ความถนัดส่วนบุคคลที่เอื้อต่อการปฏิบัติงานนั้น
5. สภาพแวดล้อม (Environment) เป็นลักษณะทางกายภาพในองค์การ ได้แก่ แสง เสียง ผู้ร่วมงาน ซึ่งจะมีผลต่อการปฏิบัติงาน
6. การรับรู้ต่อบทบาท (Role Perception) เป็นความรู้สึกนึกคิดของบุคคลที่จะรับรู้ถึง หน้าที่ความรับผิดชอบของตนเองต่อการปฏิบัติงาน

สรุปได้ว่าการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ ดำรงที่จะทำให้ประสบความสำเร็จได้นั้น ส่วนหนึ่งมาจากปัจจัยส่วนบุคคล ความรู้ความสามารถ ความพยายามส่วนตัวและปัจจัยจาก สภาพแวดล้อม เช่น การสนับสนุนจากหน่วยงานและผู้ร่วมงาน

การป้องกันและปราบปรามอาชญากรรม

ตำรวจถือเป็นผู้มีหน้าที่โดยตรงในการป้องกันอาชญากรรม ดังนั้นสำนักงานตำรวจแห่งชาติจึงให้ความสำคัญต่อการป้องกันอาชญากรรมเป็นอันดับแรก ๆ ของภารกิจในการจัดตั้งองค์การ โดยยึดหลักการว่า การป้องกันมิให้อาชญากรรมเกิดขึ้นดีกว่าการปราบปราม เมื่อเกิดอาชญากรรมขึ้นแล้ว เนื่องจากเมื่ออาชญากรรมเกิดขึ้นย่อมก่อให้เกิดความเสียหายต่อชีวิต หรือทรัพย์สิน งานป้องกันและปราบปรามอาชญากรรมของเจ้าหน้าที่ตำรวจ ถือเป็นภารกิจที่มีความสำคัญและยุ่งยากในการดำเนินงาน โดยมีสาเหตุเนื่องมาจากความเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วของสังคม ไม่ว่าจะเป็นทางด้านเศรษฐกิจสังคมการเมือง ภายในประเทศหรือแม้แต่การเปลี่ยนแปลงในต่างประเทศก็ตามย่อมจะมีผลกระทบต่ออย่างหนึ่งอย่างใดต่อสถานการณ์ต่าง ๆ ในแต่ละชุมชน ได้แทบทั้งสิ้น งานด้านป้องกันและปราบปรามของตำรวจ มีความเกี่ยวข้องกับประชาชนฝ่ายต่าง ๆ อย่างมาก และยังคงอาศัยความร่วมมือร่วมใจพร้อมทั้งการระดมสรรพกำลังและทรัพยากรจากชุมชนอีกด้วย ตำรวจจำเป็นต้องสร้างให้เกิดความสัมพันธ์อันดีต่อกันกับประชาชนอยู่เสมอ ซึ่งสามารถทำให้เกิดผลดีต่องานของตำรวจเป็นอย่างมาก การปราบปรามอาชญากรรม ก็ควรอยู่ในทางที่เกื้อหนุนต่อการลดการเกิดอาชญากรรมในชุมชนให้เหลือน้อยที่สุดเท่าที่จะทำได้ โดยจะมีการสืบสวนสอบสวนและการจับกุมผู้กระทำผิดด้วยความบริสุทธิ์ยุติธรรมและมีประสิทธิภาพ รวมทั้งมีวิธีการปฏิบัติต่อผู้ต้องหาอย่างถูกต้องและเหมาะสมด้วยดุลยพินิจที่ประกอบไปด้วยสำนักแห่งความรับผิดชอบในหน้าที่ของผู้พิทักษ์สันติราษฎร์ตามกฎหมายของบ้านเมืองอย่างยุติธรรมและสอดคล้องกับการเป็นผู้รักษาคุณธรรมของบ้านเมือง

บทบาทในการป้องกันและปราบปรามอาชญากรรมของตำรวจ

กล่าวได้ว่าบทบาทในการป้องกันและปราบปรามอาชญากรรมของตำรวจ ถือเป็นกิจกรรมสำคัญของขบวนการในการพิทักษ์ความสงบ เรียบร้อย (Peace keeping) ให้แก่สังคมประการหนึ่ง ดังนั้นในการที่ตำรวจต้องแสดงบทบาทนี้ด้วยเหตุผลต่าง ๆ หลายประการ คือ

1. เพื่อเป็นการรักษาความเป็นระเบียบเรียบร้อย และความสงบความสันติสุขของสังคมส่วนรวมเป็นลักษณะของการปฏิบัติหน้าที่อยู่ตลอดเวลาเพื่อป้องกันระงับยับยั้งการกระทำที่ขัดต่อกฎหมายโดยคนร้ายประเภทต่าง ๆ รวมถึงการกระทำที่เป็นภัยต่อความสงบสุขของสังคมอื่น ๆ ด้วย ซึ่งหมายถึง การที่ตำรวจจะใช้มาตรการต่าง ๆ หลายประการและมีหน่วยงานรับผิดชอบอย่างชัดเจน พร้อมมีการใช้วัสดุอาวุธยุทโธปกรณ์ เพื่อการนั้น ๆ อย่างเต็มที่และถูกต้องเหมาะสมตามลักษณะของงาน ซึ่งโดยปกติจะประกอบไปด้วยลักษณะของงานสำคัญ 3 ลักษณะ คือ

- 1.1 งานป้องกันก่อนเกิดเหตุ
- 1.2 งานป้องกันและระงับเหตุ (ในขณะที่เกิดเหตุ)
- 1.3 งานสืบสวนปราบปรามติดตามจับกุม (หลังเกิดเหตุ)

โดยมีหน่วยงานระดับสถานีตำรวจ เป็นหน่วยงานย่อยในการรับผิดชอบต่องานต่าง ๆ จะเห็นได้ว่าลักษณะของงานมีความหลากหลายกว้างขวางมากและเกี่ยวข้องอยู่กับหลายเรื่องราว ในชุมชน เนื่องมาจากความหมายของความสงบเรียบร้อยของชุมชนนั้นครอบคลุมเกี่ยวข้องกับไม่ใช่ แต่เพียงเรื่องที่เกี่ยวข้องกับการระงับปราบปรามอาชญากรรมเท่านั้น แต่ยังรวมถึงการรักษาความสงบเรียบร้อยในรูปแบบอื่น ๆ ด้วย เช่น การแก้ไขปัญหาคาการจราจร การก่อกวนความไม่สงบต่าง ๆ การบรรเทาช่วยเหลือสาธารณภัยต่าง ๆ ในชุมชน สิ่งต่าง ๆ เหล่านี้ถือเป็นงานที่ต้องดูแลเพื่อรักษาความสงบเรียบร้อยและศีลธรรมอันดีงามของประชาชนแทบทั้งสิ้น

2. เพื่อเป็นการปกป้องคุ้มครองคนดีให้ปลอดภัยจากคนร้ายเหตุผลก็เพื่อสร้างความเป็นธรรมให้แก่สังคมส่วนรวม มิให้ต้องได้รับผลจากการทำชั่วของคนร้าย และจะเป็นผลทำให้พลเมืองดีเหล่านี้ยอมรับและยินดีอยู่ภายใต้กฎเกณฑ์ที่ดีของสังคมทั่วไป

3. เพื่อเป็นการรักษาความศักดิ์สิทธิ์ของกฎหมายการที่เจ้าหน้าที่ตำรวจสามารถระงับปราบปรามอาชญากรได้นั้น นอกจากจะสร้างความพึงพอใจให้แก่ประชาชนแล้ว ยังถือว่าเป็นการเสริมย้ำความศักดิ์สิทธิ์เด็ดขาดของกฎหมายบ้านเมืองไปในตัวอีกด้วย ความศักดิ์สิทธิ์ของกฎหมายก็คือ การที่มีผู้ละเมิดกฎหมายน้อยลง นั่นคือการที่ประชาชนให้ความเคารพต่อกฎหมายนั้นและยอมรับว่าเป็นสิ่งที่ถูกต้องสมควรปฏิบัติตามและไม่อยากละเมิดเนื่องจากอาจถูกตำรวจจับตัวไปลงโทษตามกฎหมาย เป็นผลทำให้ประชาชนเห็นความสำคัญของตำรวจมากขึ้น

4. เพื่อแสวงหาความร่วมมือจากประชาชนในรูปแบบของข่าวสารเกี่ยวกับคนร้าย คนแปลกหน้าต่างถิ่นน่าสงสัย หรือในรูปของทรัพยากรของท้องถิ่นที่นำมาใช้สนับสนุนงานของตำรวจ การช่วยเป็นหูเป็นตาคอยแจ้งเหตุเภทภัย ตลอดจนพฤติกรรมที่น่าสงสัยต่าง ๆ สิ่งเหล่านี้ไม่ใช่ว่าอยู่เฉย ๆ แล้วประชาชนจะนำมาบริการให้แก่ตำรวจเอง แต่เป็นสิ่งที่ตำรวจจะต้องแสวงหาหรือเรียกร้องหรือขอความสนับสนุนช่วยเหลือจากประชาชนก่อน ซึ่งเป็นการขอความช่วยเหลือ โดยตรงหรือการมีมาตรการเพื่อทำให้ประชาชนเต็มใจมอบสิ่งเหล่านั้นให้แก่ตำรวจ ซึ่งสิ่งสำคัญที่ จะทำให้ประชาชนหันมาให้ความร่วมมือและสนับสนุนกิจการตำรวจก็คือ ความมีศรัทธาต่อกิจการตำรวจ การยอมรับนับถือ และเห็นความสำคัญของตำรวจ สิ่งต่าง ๆ เหล่านี้ตำรวจต้องสร้างให้เกิดขึ้นในใจของประชาชนให้ได้เสียก่อน อันจะนำไปสู่ความสัมพันธ์ที่ดีต่อกันและตำรวจก็จะได้รับความร่วมมือที่ดีจากประชาชน

ดังนั้น จะเห็นได้ว่างานป้องกันและปราบปรามของตำรวจเป็นงานที่สำคัญเพราะช่วยให้บ้านเมืองสงบสุข คนร้ายลดลง สัมพันธภาพระหว่างตำรวจกับประชาชนดี ทำให้อาชญากรรมลดลง

มาตรการเพื่อการป้องกันอาชญากรรม

เป็นลักษณะของการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจหน่วยที่เกี่ยวข้องกับงานป้องกันอาชญากรรม ให้สามารถปฏิบัติหน้าที่ด้วยความรวดเร็ว บังเกิดผลสูงสุดในการป้องกันและลดช่อง

โอกาสการประกอบอาชญากรรมของคนร้ายในทุกประเภท ไม่ว่าจะเป็นช่วงเวลา โอกาส หรือสถานที่ใดก็ตามที่เป็นปัจจัยเกื้อกูลแก่การก่อให้เกิดอาชญากรรม โดยจะทำการแสวงหาความร่วมมือในทุกวิถีทางจากประชาชนให้เข้ามามีส่วนร่วมในการป้องกันอาชญากรรมด้วย โดยมีมาตรการหลักตามแนวคิดเบื้องต้นเพื่อการปราบปรามอาชญากรรม ดังนี้

1. มาตรการเพื่อลดโอกาสการกระทำผิด จะเป็นลักษณะของการปฏิบัติเพื่อควบคุมสถานการณ์ให้ไม่สามารถกระทำผิดได้สะดวกหรือลดโอกาสการกระทำผิดให้น้อยลง โดยวิธีการตรวจตราท้องที่และระบบสายตรวจ ซึ่งถือว่าเป็นระบบการป้องกันอาชญากรรมแรกสุดที่ถูกกำหนดขึ้นมา ซึ่งเท่ากับว่าเป็นการปฏิบัติเพื่อให้เกิดการปรากฏกายของตำรวจอยู่ตามสถานที่ต่าง ๆ อย่างสม่ำเสมอและต่อเนื่อง โดยมีรูปแบบของการปฏิบัติหลายอย่าง เช่น

1.1 การตรวจตราเวรยามด้วยยานพาหนะต่างๆ ไปตามท้องที่ที่รับผิดชอบอย่างทั่วถึง โดยจะมีวิธีการแบ่งเขตความรับผิดชอบออกเป็นเขตย่อยๆ และใช้กำลังคนและยานพาหนะที่เหมาะสมตามสภาพท้องที่ซึ่งจะมีสายตรวจเดินเท้า สายตรวจจักรยาน สายตรวจจักรยานยนต์ สายตรวจรถยนต์ สายตรวจม้า พร้อมด้วยอุปกรณ์สื่อสารที่มีประสิทธิภาพ ออกตรวจตราไปตามที่ต่าง ๆ ตลอดเวลา 24 ชั่วโมง โดยเฉพาะสถานที่ล่อแหลมต่อการเกิดอาชญากรรม เช่น บริเวณที่เปลี่ยวยามค่ำคืน ตามแหล่งชุมชนหนาแน่น บริเวณศูนย์การค้า หมู่บ้านจัดสรร สถานอบายมุข สถานบริการ สถานเริงรมย์ สถานีขนส่ง หรือตามเทศกาลพิเศษ วันเงินเดือนออก รวมถึงวันเทศกาลต่างๆ เป็นต้น

1.2 การใช้ระบบป้อมยามกระจายไปตามจุดต่าง ๆ โดยมีเจ้าหน้าที่ตำรวจประจำอยู่ตลอดเวลา คล้ายกับเป็นสถานีตำรวจย่อย ๆ เพื่อให้บริการประชาชนตามที่ต่าง ๆ เป็นประจำ และเพื่อสร้างความอบอุ่นใจให้แก่ประชาชนในละแวกใกล้เคียงและพร้อมที่จะดูแลรักษาความสงบเรียบร้อยตลอดจนจัดการกับคนร้ายอยู่เสมอ ซึ่งผู้ยามจะมีเจ้าหน้าที่ตำรวจประจำอยู่ อย่างน้อย 1-2 คน พร้อมอุปกรณ์การสื่อสารเพื่อเรียกขอกำลังสนับสนุนเมื่อเกิดเหตุได้ตลอดเวลา

1.3 การตั้งด่านตรวจค้น จุดตรวจค้น ซึ่งเป็นการปฏิบัติการเพื่อควบคุมดูแลพื้นที่ตามเส้นทางคมนาคมต่าง ๆ ที่ผ่านเข้าออกในพื้นที่รับผิดชอบ ด้วยการจัดกำลังเจ้าหน้าที่ตำรวจออกปฏิบัติการตามโอกาสและสถานที่ที่เหมาะสม ซึ่งอาจเป็นการตั้งจุดตรวจค้นประจำที่หรือชั่วคราว หรือเคลื่อนที่ไปตามโอกาสและสถานการณ์ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อตรวจสอบ ค้นยึด และจับกุมคนร้ายหรือสิ่งของผิดกฎหมาย อันอาจจะผ่านเข้าออกพื้นที่รับผิดชอบ ซึ่งจะเกิดผลดีต่อทั้งด้านการป้องกันและปราบปรามอาชญากรรมโดยตรง เท่ากับเป็นการลดโอกาสของการกระทำผิดได้ส่วนหนึ่ง เนื่องจากทำให้คนร้ายหนีรอดการจับกุมได้ยากขึ้น โดยเฉพาะการหลบหนีด้วยยานพาหนะประเภทต่าง ๆ

โดยทั่วไปมาตรการที่ใช้ปฏิบัติจะแบ่งออกเป็น 2 ประเภทคือ

1.3.1 จุดสกัดจับ โดยมีเจ้าหน้าที่ตำรวจปฏิบัติหน้าที่เฝ้าตรวจจับกุมพร้อมเครื่องมือสื่อสารครบครัน จุดสกัดจับจะแบ่งออกเป็น 2 ลักษณะ คือ “จุดสกัดจับถาวร” ซึ่งเป็นจุดที่มีตำรวจประจำคอยตรวจตราอยู่ตลอดเวลาและ “จุดสกัดชั่วคราวหรือจุดกั้วสกัด” ซึ่งเป็นจุดสกัดที่ถูกกำหนดขึ้นตามโอกาสเพื่อสกัดกั้นหรือดักจับกุมตามเส้นทางที่คาดว่าจะหลบหนีหรือเป็นช่องทางเข้ามากระทำความผิด

1.3.2 จุดตรวจค้น โดยมีการตั้งกองกำลังเจ้าหน้าที่ตำรวจตามสถานที่และโอกาสเพื่อปฏิบัติการตามคำสั่งที่ได้รับมอบหมาย ซึ่งจุดตรวจค้นถือว่าเป็นมาตรการที่เน้นเรื่องของการป้องกันมากกว่าจุดสกัดจับซึ่งเน้นการจับกุมหลังจากเกิดการกระทำผิดแล้ว จุดตรวจค้นมุ่งที่การตรวจตราดูแลความสงบเรียบร้อย เช่น การตรวจค้นตัวบุคคล เพื่อพบอาวุธหรือสิ่งอื่น ๆ ที่ผิดกฎหมาย การตรวจค้นตามลักษณะต่อพิรุณ ตรวจค้นเมื่อเกิดความสงสัยและอื่นๆ นอกจากนี้ ยังมีการใช้ระบบตู้จุดตรวจ (ตู้แดง) เพื่อใช้สำหรับให้สายตรวจต่าง ๆ ลงชื่อในสมุดที่ใส่ไว้ในตู้ตามจุดที่เหมาะสมในเขตท้องที่เพื่อตรวจสอบการผ่านเข้ามาตรวจท้องที่นั้น ๆ โดยให้สายตรวจแต่ละผลัดต้องเข้าไปลงชื่อเป็นประจำ ซึ่งแสดงว่ามาตรวจตราจริง ๆ

1.4 การใช้ระบบการสื่อสาร เพื่อการป้องกันอาชญากรรมในรูปแบบของการแสวงหาข่าวสาร การรับแจ้งเหตุ การกระจายข่าวสารและการใช้ระบบการสื่อสารเพื่อแก้ไขเหตุการณ์หรือตรวจสอบและเข้าดำเนินการระงับปราบปราม ลักษณะของการปฏิบัติการนี้จะทำให้เกิดความคล่องตัวเพิ่มความมีประสิทธิภาพและความรวดเร็วในการปฏิบัติการของเจ้าหน้าที่ตำรวจในการป้องกันและระงับเหตุร้ายในเขตพื้นที่รับผิดชอบให้ดีขึ้นนั่นเอง ซึ่งการที่ตำรวจได้แสดงถึงความพร้อม ความรวดเร็วและประสิทธิภาพที่ดียอมทำให้คนร้ายไม่กล้ากระทำความผิดและสร้างความอบอุ่นใจให้แก่ประชาชนได้

2. มาตรการเพื่อปฏิบัติต่อตัวสร้างปัญหา (Trouble Makers)

กลุ่มสร้างปัญหาอาชญากรรมนั้น ประกอบไปด้วยทั้งกลุ่มคนบางประเภท และสถานที่บางประเภท กลุ่มคนที่สร้างปัญหา ได้แก่ กลุ่มนักการพนัน พวกติดยาเสพติด กลุ่มผู้เคยกระทำผิดมาก่อน แก๊งค์มอเตอร์ไซด์ เจ้าหน้าที่ตำรวจจำเป็นต้องมีการศึกษาวิเคราะห์และวิจัยอย่างละเอียดรอบคอบ เพื่อวางแผนป้องกันมิให้กลุ่มคนที่อาจก่อปัญหาประกอบการได้สำเร็จ โดยมีมาตรการต่าง ๆ ดังนี้

2.1 การทำรายละเอียดเกี่ยวกับตัวบุคคลเป้าหมาย ในเรื่องของประวัติ แหล่งมั่วสุ่ม รวมถึงการควบคุมสอดส่องกลุ่มบุคคลที่เคยทำความผิดในเขตท้องที่

2.2 การทำทะเบียนประวัติและรูปแบบลักษณะของการกระทำผิด เพื่อเป็นรายละเอียดใช้ในการควบคุมจับกุมปราบปราม

2.3 อาศัยความร่วมมือจากประชาชนเพื่อแสวงหาข่าวความเคลื่อนไหวของบุคคล เป้าหมายหรือคนแปลกหน้า ตลอดจนการชักชวนให้ประชาชนผู้เดือดร้อนหรือประสบเหตุการณ์หรือเหยื่ออาชญากรรมมาแจ้งความร้องทุกข์ต่อตำรวจมากขึ้น ซึ่งรวมถึงการอำนวยความสะดวกบนสถานีตำรวจด้วย

2.4 การจัด โครงการป้องกันการกระทำผิดของเด็กและเยาวชนรูปแบบต่าง ๆ เพื่อควบคุมดูแลแก้ไขช่วยเหลือปัญหาเด็กและเยาวชนที่มีปัญหาเกี่ยวกับเรื่องความประพฤติเสื่อมเสีย กวดขันตรวจตราดูแลการสร้างความมั่นคงเพื่อป้องกันการทะเลาะวิวาททำร้ายร่างกายของกลุ่มวัยรุ่นตามโรงเรียนต่าง ๆ โดยใช้สายตรวจของตำรวจจากกอง สวัสดิภาพเด็กและเยาวชน พร้อมด้วยกำลังตำรวจท้องที่ร่วมกันระงับปราบปราม ตรวจค้นอาวุธตามสถานที่ที่เป็นแหล่งมั่วสุม เช่น ตามป้ายรถเมล์ ศูนย์การค้า สวนสาธารณะ

มาตรการต่าง ๆ ที่กล่าวมาข้างต้นนั้นเป็นการปฏิบัติงานที่ใช้ป้องกันก่อนจะเกิดเหตุร้ายขึ้นช่วยลดการเกิดคดีอาชญากรรมต่าง ๆ ได้อันนำมาซึ่งความสงบเรียบร้อยของสังคม เช่น การตั้งด่านตรวจค้น การใช้ระบบการสื่อสาร เป็นต้น

3. มาตรการเพื่อการปราบปรามอาชญากรรม

การปราบปรามอาชญากรรมในหน้าที่ของตำรวจโดยทั่วไปนั้น จะเน้นหนักอยู่ที่การปฏิบัติการเพื่อจัดการกับผู้กระทำผิดหรืออาชญากร ภายหลังจากเกิดการกระทำผิด และยังเป็นมาตรการเพื่อเสริมทางด้านป้องกันการป้องกันอาชญากรรมและการรักษาความสงบสุขเรียบร้อยของสังคม โดยส่วนรวมอีกด้วย และเมื่อตำรวจประสบพบเหตุการณ์ซึ่งหน้าหรือได้รับแจ้งเหตุจากประชาชน ผู้รู้เห็นเหตุการณ์ จากเหยื่ออาชญากรรมหรือจากผู้ที่กำลังจะตกเป็นเหยื่อหรือได้รับความทุกข์ร้อนจากคนร้ายร้องขอความช่วยเหลือจากตำรวจ ซึ่งทำให้ตำรวจต้องออกปฏิบัติการในทันทีทันใด เพื่อระงับปราบปราม การกระทำผิดนั้น ๆ วิธีการในการปราบปรามอาชญากรรมนั้นจะประกอบไปด้วย มาตรการหลักสำคัญ 3 ประการคือ

3.1 การสืบสวน

การสืบสวนถือว่าเป็นมาตรการ เบื้องต้นของทั้งการปราบปรามอาชญากรรมและป้องกันการอาชญากรรม การสืบสวนนับเป็นการดำเนินงานขั้นต้นของพนักงานฝ่ายปกครองหรือตำรวจ ซึ่งได้ปฏิบัติไปตามอำนาจและหน้าที่ เพื่อบรรลุถึงวัตถุประสงค์ในด้านการรักษาความสงบเรียบร้อยของประชาชน และเพื่อทราบรายละเอียดแห่งความผิดในสาระสำคัญ 3 ประการ อันเป็นหลัก

สากล คือ จะต้องสืบสวนให้พบว่าได้มีการกระทำผิดกฎหมายเกิดขึ้นจริงหรือไม่ถ้ามีการกระทำผิดเกิดขึ้นจริงแล้วเป็นคดีอะไรและใครเป็นผู้กระทำผิดในคดีนั้น ๆ

การสืบสวนเพื่อการปราบปรามอาชญากรรมโดยตรงนั้น จะเป็นการปฏิบัติการภายหลังจากเกิดเหตุการณ์แล้ว ซึ่งเหตุการณ์นั้นอาจประสบพบเห็นโดยเจ้าหน้าที่ตำรวจเองหรือมีผู้แจ้งให้ทราบก็ตามเรียกว่าเป็นการ “สืบสวนเมื่อมีเหตุเกิดขึ้นแล้ว” ซึ่งจะเป็นการปฏิบัติการเพื่อทราบรายละเอียดแห่งความผิดว่าใครเป็นผู้กระทำผิด จริงหรือไม่อย่างไร โดยจะเน้นการสืบสวนเพื่อให้ได้ตามวัตถุประสงค์ 3 ประการ คือ

ประการแรก เพื่อแสวงหาประจักษ์พยานหลักฐานต่าง ๆ ทั้งจากพยานเอกสาร พยานบุคคล และพยานวัตถุ ตลอดจนพยานแวดล้อมต่าง ๆ เพื่อนำมาใช้ในการพิสูจน์การกระทำผิดของบุคคลที่จับกุมมาได้

ประการที่ 2 เพื่อทราบรายละเอียดแห่งความผิดเพื่อพิสูจน์ความผิดและเพื่อติดตามจับกุมค้นหาผู้กระทำผิดที่หลบหนี

ประการที่ 3 เพื่อทราบรายละเอียดแห่งความผิดและเพื่อหาตัวผู้กระทำผิด ว่าใครเป็นผู้กระทำผิด สาเหตุของการกระทำผิดว่าทำผิดเพื่อวัตถุประสงค์ใด กระทำผิดอย่างไรเมื่อใดและที่ไหน

งานสืบสวนจะทำให้ตำรวจสามารถนำตัวผู้กระทำผิดพร้อมหลักฐานข้อเท็จจริงสนับสนุน เพื่อรวบรวมเป็นสำนวนในการฟ้องร้องพิจารณาคำวินิจฉัย เพื่อลงโทษผู้กระทำผิดตามกฎหมายต่อไป การปฏิบัติหน้าที่ในการสืบสวนของเจ้าหน้าที่ตำรวจอยู่ที่การให้ได้มาซึ่งรายละเอียดเกี่ยวกับความผิดเพื่อนำมาใช้เป็นหลักฐานในการดำเนินคดีแก่ผู้กระทำผิดหรืออาชญากร โดยเร็วที่สุด ดังนั้นในการปฏิบัติการสืบสวนจึงจำเป็นต้องอาศัยวิธีการและการประสานงานกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องอื่น ๆ โดยปกติทั่วไปวิธีการสืบสวนเพื่อให้ได้ข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับการกระทำความผิดนั้น ตำรวจจะได้มาจากแหล่งข่าว การใช้วิทยาการตำรวจ และเครื่องมือวิทยาศาสตร์ต่าง ๆ เพื่อหาข้อเท็จจริงของการกระทำผิด เพื่อสืบหาต้นหนักร่องรอยและตรวจสอบสภาพที่เกิดเหตุ การพิสูจน์หลักฐานเพื่อหาสิ่งที่ใช้พิสูจน์ว่าได้มีการกระทำผิดเกิดขึ้น ใช้บอกได้ว่าใครเป็นผู้กระทำผิดและสามารถเชื่อมโยงผู้กระทำผิดเข้ากับอาชญากรรมที่เรียกว่า เป็นวัตถุพยานประเภทต่าง ๆ เช่น ลายพิมพ์นิ้วมือ อาวุธปืน และเครื่องกระสุนปืน นอกจากการใช้วิทยาการตำรวจเข้าช่วยในงานสืบสวนหาข้อเท็จจริงแล้ว ตำรวจยังใช้วิธีการที่เรียกว่าการสอบสวนปากคำหรือการซักถาม เพื่อค้นหาข้อเท็จจริงและรายละเอียดแห่งคดีซึ่งจะเป็นประโยชน์ทั้งก่อนเกิดเหตุและหลังจากเกิดการกระทำผิดขึ้นแล้ว โดยจะซักถามข้อมูลความรู้หรือข่าวสารจากบุคคลต่าง ๆ เช่น จากผู้เสียหาย จากผู้ต้องสงสัยหรือผู้ต้องหาจากผู้ที่ระบุว่าพยานและจากบุคคลทั่วไป

มาตรการในการสืบสวนมีความสำคัญต่อการปราบปรามและป้องกันอาชญากรรมเป็นอย่างมากในสมัยปัจจุบัน การปฏิบัติหน้าที่ในการสืบสวนของตำรวจมีส่วนเกี่ยวข้องและต้องอาศัยความช่วยเหลือจากหลาย ๆ ฝ่าย ไม่ว่าจะเป็นเพื่อนร่วมงาน ผู้เชี่ยวชาญทางด้านการพิสูจน์หลักฐาน พยานรู้เห็น เหยื่ออาชญากรรมและที่สำคัญคือ ประชาชน การปฏิบัติการสืบสวนที่ได้ผลดีนั้น ย่อมมาจาก การได้รับความร่วมมือจากทุก ๆ ฝ่าย และสิ่ง ที่สำคัญที่สุด คือ การใช้ความรวดเร็วในการไปถึงที่เกิดเหตุ โดยมีสถิติที่ยืนยันว่า การที่ตำรวจสามารถจัดการกับผู้กระทำผิดหรือสามารถชำระสะสางคดีต่าง ๆ ไปด้วยความรวดเร็ว นั้น ส่วนหนึ่งของหลักฐานวัตถุพยานมักได้มาจากการไปตรวจตราเก็บรวบรวมมาจากสถานที่เกิดเหตุก่อนที่จะถูกทำลายเคลื่อนย้าย หรือเสียหายด้วยเจตนาหรือไม่เจตนาของผู้อื่น ดังนั้น การสืบสวนจะได้ผลดีขึ้นย่อมประกอบ ไปด้วยการที่ผู้มีหน้าที่ในการสืบสวน พึงมีความรับผิดชอบต่องานสำคัญของการสืบสวน

3.2 การจับกุม

การจับกุมผู้กระทำผิดหรือผู้ต้องสงสัยในหน้าที่ของตำรวจนั้น เป็นมาตรการหลักอย่างหนึ่งที่ใช้ในการปราบปรามอาชญากรรม ถือว่าเป็นการปฏิบัติการต่อเนื่องมาจากการสืบสวนหาตัวผู้กระทำผิดและได้รับทราบรายละเอียดแห่งอาชญากรรมนั้นๆ แล้ว การจับกุมนั้นเป็นการใช้อำนาจและดุลยพินิจของเจ้าหน้าที่ตำรวจที่จัดการต่ออาชญากรรม เพื่อวัตถุประสงค์ในการนำตัวผู้กระทำผิดมาดำเนินคดีตามกฎหมาย

การจับกุม เป็นการจำกัดสิทธิและเสรีภาพของบุคคล โดยเจ้าหน้าที่ผู้มีอำนาจตามกฎหมาย ซึ่งตามระเบียบการตำรวจภาคที่ 1 ระเบียบการตำรวจเกี่ยวกับคดีลักษณะ 3 ว่าด้วยการจับกุม หมายถึง การที่พนักงานฝ่ายปกครองหรือตำรวจ หรือราษฎร ใช้อำนาจตามกฎหมาย จับกุมบุคคลผู้กระทำผิดหรือสงสัยว่ากระทำผิดในทางอาญา หรือจับตามหมายจับ เพื่อนำตัวผู้ถูกจับไปจัดการตามกฎหมาย

การจับกุม มีเจตนาที่จะให้อำนาจแก่พนักงานฝ่ายปกครอง หรือตำรวจและราษฎร ได้มีโอกาสร่วมกันป้องกันสังคมให้รอดพ้นจากคนร้ายที่ได้เกิดขึ้นเป็นการเฉพาะหน้าหรืออาจเกิดขึ้นจากคนชั่ว เพื่อเป็นการป้องกันมิให้ผู้กระทำผิดหรืออาชญากรหลบหนีจากการถูกนำตัวไปดำเนินคดีลงโทษตามกฎหมายของบ้านเมือง การจับเป็นมาตรการที่ใช้เพื่อรักษาความสงบเรียบร้อยของสังคมส่วนรวม ทำให้บุคคลไม่กล้ากระทำผิดในบางโอกาสเนื่องจากไม่อาจหลบหนีหรือไม่มีช่องทางกระทำผิดได้สำเร็จ

การจับกุมนี้เป็นมาตรการที่ทางฝ่ายตำรวจสามารถขอความร่วมมือจากราษฎรทั่วไปให้ช่วยเหลือดำเนินการได้ ตามนัยแห่งมาตรา 79 ถึง 83 แห่งประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความอาญา มาตรการในการจับกุมผู้ต้องสงสัยหรือผู้กระทำผิดของตำรวจนั้น มิใช่เป็นเรื่องที่ตำรวจ

จะสามารถเลือกปฏิบัติได้ตามใจหรือตามความสะดวก แต่การที่ตำรวจจะตัดสินใจจับกุมผู้ใดนั้น จะต้องประกอบไปด้วยการใช้เหตุผลและดุลยพินิจ ประกอบกับการมีพยานหลักฐานที่น่าเชื่อถืออย่างเต็มที่เพียงพอที่จะมั่นใจอย่างที่สุดได้ว่าบุคคลนั้นได้กระทำความผิดมาแล้วหรือกำลังจะมีเจตนาและพฤติกรรมแน่ชัดที่จะกระทำความผิดอันจะเกิดผลเสียหายและผิดต่อข้อบัญญัติแห่งกฎหมายอย่างแน่นอนเสียก่อน จึงจะทำการจับกุมบุคคลนั้น ๆ ได้ การปฏิบัติหน้าที่ในลักษณะนี้ของตำรวจนั้นย่อมเป็นผลทำให้ตำรวจได้รับความยอมรับนับถือและไว้วางใจจากประชาชนมากกว่าการจับกุมโดยวิธีการที่ไม่บริสุทธิ์ยุติธรรม รวมถึงการใช้วิธีการจับกุมที่รุนแรงและใช้อาวุธโดยไม่จำเป็น และการจับกุมหรือควบคุมตัวผู้ถูกจับไว้นานเกินจำเป็น อันจะเกิดเป็นผลเสียต่องานตำรวจเอง เพราะย่อมจะไม่ได้รับคำยกย่องจากราษฎร ซึ่งยังทำให้ราษฎรหนีห่างจากตำรวจและไม่ให้ความร่วมมือสนับสนุนงานของตำรวจต่อไปอีกด้วย การจับกุมจะบังเกิดผลดีต่อการป้องกัน และปราบปรามอาชญากรรม ก็ต่อเมื่อเป็นการกระทำที่ถูกต้องตามกฎหมายอย่างเสมอภาคและไม่ทำให้ผู้บริสุทธิ์ต้องเดือดร้อนและเสื่อมเสียอิสรภาพไปโดยเปล่าประโยชน์ ด้วยเหตุนี้ในการปฏิบัติหน้าที่จับของตำรวจจึงจำเป็นต้องมีหลักการที่สำคัญ เช่น การแสดงตนโดยชัดแจ้งว่ามีอำนาจในการจับกุมตามกฎหมายอย่างถูกต้อง ได้แก่ การมีหมายจับมาแสดงต่อผู้ถูกจับ พร้อมแสดงเหตุผลที่ต้องจับกุมให้แก่ผู้ถูกจับได้รับทราบอย่างชัดเจนไม่คลุมเครือ การให้ความเป็นธรรมและให้โอกาสแก่ผู้ถูกจับได้ใช้สิทธิประโยชน์ของเขาอย่างถูกต้อง หลักการทั่วไปการใช้อาวุธเพื่อจับกุมนั้น เป็นสิ่งอันควรหลีกเลี่ยงและจะใช้ก็ต่อเมื่ออยู่ในสถานการณ์ที่จำเป็นที่สุดและหลีกเลี่ยงไม่ได้ หรือเพื่อเป็นการป้องกันชีวิตร่างกายและทรัพย์สินอย่างแท้จริงเท่านั้น แต่เหนือสิ่งอื่นใด คือ การใช้วิธีการจับกุมที่สุภาพเรียบร้อย เหมาะสมกับสถานการณ์จะเป็นการดีที่สุด

3.3 การสอบสวน

บทบาทในการป้องกันและปราบปรามอาชญากรรมของตำรวจนั้น นอกจากจะเริ่มต้นด้วยการสืบสวน เพื่อจุดมุ่งหมายการแสวงหาข้อเท็จจริงและเพื่อทราบรายละเอียดแห่งความผิดแล้ว กฎหมายยังได้ให้อำนาจในการสอบสวน ซึ่งถือว่าเป็นการปฏิบัติหน้าที่ที่สำคัญอีกขั้นตอนหนึ่งของกระบวนการยุติธรรม และเป็นขั้นตอนที่มีความสำคัญต่อการระงับปราบปรามอาชญากรรมอย่างมาก การสอบสวนเป็นการดำเนินงานที่มีความเชื่อมโยงเกี่ยวพันกับงานสืบสวนอย่างยิ่ง เพราะต่างฝ่ายก็จะเป็นการปฏิบัติเพื่อดำเนินการจัดการกับผู้กระทำผิดให้ต้องได้รับโทษตามกฎหมาย

ตามประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความอาญามาตรา 2(11) ได้ให้คำอธิบายเกี่ยวกับการสอบสวนว่า การสอบสวน หมายความว่า การรวบรวมพยานหลักฐาน ปลະการดำเนินการ

ทั้งหลายอื่นตามบทบัญญัติแห่งประมวลกฎหมายนี้ ซึ่งพนักงานสอบสวนได้ทำไปเกี่ยวกับความผิดที่กล่าวหาเพื่อที่จะทราบข้อเท็จจริงหรือพิสูจน์ความผิด และเพื่อจะเอาตัวผู้กระทำความผิดมาฟ้องลงโทษ

งานด้านการสอบสวนของเจ้าหน้าที่ตำรวจนั้นจะประกอบไปด้วย การเก็บรวบรวมประจักษ์พยานหลักฐานต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องหรืออาจเกี่ยวข้องกับการกระทำความผิดทางอาญาทั้งหลายเมื่อค้นหาข้อเท็จจริงและพฤติกรรมต่างๆเพื่อรู้ตัวผู้สาเหตุและเพื่อพิสูจน์ความผิด เพื่อจะได้นำเอาข้อมูลนั้น ๆ รวมจัดทำเป็นสำนวนพร้อมแสดงความคิดเห็นว่าสมควรฟ้องผู้ต้องหาต่อศาลหรือไม่ต่อพนักงานอัยการเพื่อดำเนินการตามกฎหมายต่อไป

การปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจในหน้าที่ของพนักงานสอบสวนนั้นมุ่งกระทำไปในประเด็นที่เกี่ยวข้องกับความผิดที่มีการกล่าวโทษหรือร้องทุกข์ตามกฎหมายจากผู้เสียหายหรือเดือดร้อน โดยจะทำการสอบสวนพิจารณาว่า การกระทำที่ได้รับการร้องทุกข์มานั้นเป็นความผิดจริงหรือไม่ประการใดและผิดกฎหมายมาตราใด มีสาระของการกระทำความผิดอย่างไรบ้าง มาตรการเพื่อการปราบปรามเป็นการปฏิบัติงานที่กระทำหลังจากเกิดเหตุการณ์แล้ว เช่น การสืบสวน จับกุมและสอบสวน ซึ่งการปฏิบัติงานต่าง ๆ นั้นก็มีลักษณะที่แตกต่างกันไป

สรุปการปฏิบัติงานด้านป้องกันและปราบปรามอาชญากรรม หมายถึง การที่เจ้าหน้าที่ตำรวจมีการปฏิบัติกิจกรรมทุกวิถีทางที่จะยุติการก่ออาชญากรรมที่เกิดขึ้นเช่นการตรวจตราท้องที่ การใช้ระบบป้อมยาม การตั้งจุดตรวจค้น และการปฏิบัติการเพื่อจัดการกับผู้กระทำความผิดหรืออาชญากร เช่น การสืบสวน การจับกุม เป็นต้น ซึ่งสามารถประเมินได้โดยให้เจ้าหน้าที่ตำรวจประเมินตนเองจากพฤติกรรมการปฏิบัติงานด้านป้องกันและปราบปรามอาชญากรรม

นโยบายด้านการป้องกันและปราบปรามของสำนักงานตำรวจแห่งชาติ

สำนักงานตำรวจแห่งชาติ ได้มีนโยบายด้านการป้องกันและปราบปราม ดังนี้ (สำนักงานตำรวจแห่งชาติ, 2553)

1. ดำเนินการได้จัดให้มีการปรับปรุงพัฒนาระบบสายตรวจให้เหมาะสมกับสภาพและสถานการณ์ในพื้นที่ โดยเพิ่มประสิทธิภาพสายตรวจตามแนวทางการจัดการและการควบคุมสายตรวจ โดยปรับปรุงพัฒนาระบบสายตรวจให้ครอบคลุมพื้นที่ ทั้งการจัดการสายตรวจเดินเท้าและสายตรวจประเภทต่าง ๆ ตามความเหมาะสมกับสภาพอาชญากรรม ภูมิประเทศและสถานการณ์ในพื้นที่เพื่อตัดโอกาสคนร้ายในการกระทำความผิด สามารถระงับเหตุและปราบปรามคนร้ายได้อย่างรวดเร็ว มีประสิทธิภาพและมีความถี่ในการตรวจมากยิ่งขึ้น นอกจากนี้ยังอาจพิจารณาแบ่งพื้นที่รับผิดชอบของสถานีตำรวจเป็นเขตตรวจ โดยกำหนดให้มีรองสารป้องกันและปราบปรามอาชญากรรมหรือตำรวจชั้นสัญญาบัตรเป็นผู้ที่รับผิดชอบในแต่ละเขตตรวจเป็นการแน่นอนอีกด้วยก็ได้ มีการเพิ่มพูนความรู้ความสามารถ และตรวจความพร้อมของเจ้าหน้าที่สายตรวจก่อนออกปฏิบัติการ ให้มีการอบรมชี้แจง

แนะนำยุทธวิธีตำรวจและข้อกฎหมาย เพื่อเพิ่มพูนความรู้ความสามารถในด้านต่าง ๆ แก่เจ้าหน้าที่สายตรวจก่อนออกปฏิบัติภารกิจทุกครั้ง เพื่อให้เกิดความชัดเจนในการปฏิบัติและหน้าที่ความรับผิดชอบ และเพื่อนำข้อบกพร่องต่าง ๆ ที่พบเห็น หรือได้รับคำร้องเรียนจากประชาชนมาชี้แจงและให้การปรับปรุงแก้ไขให้ถูกต้อง รวมทั้งการตรวจสอบความพร้อมของการแต่งกายและการใช้เครื่องมือเครื่องใช้ประจำตัวสายตรวจ

2. จัดเจ้าหน้าที่สายตรวจออกพบปะเยี่ยมเยียนประชาชนอย่างสม่ำเสมอ เพื่อทำความรู้จักคุ้นเคยกับประชาชนในพื้นที่รับผิดชอบอย่างสม่ำเสมอ โดยเฉพาะกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ผู้นำท้องถิ่นและผู้เสียหายในคดีต่างๆ เพื่อเสริมสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างตำรวจกับประชาชนระดมความร่วมมือจากประชาชนในการป้องกันปราบปรามอาชญากรรม รวมทั้งให้ความช่วยเหลือบรรเทาความเดือดร้อนและแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ตามสมควร

3. ปรับปรุงการติดต่อสื่อสาร ควบคุมสั่งการเจ้าหน้าที่สายตรวจให้ไปถึงเร็วที่สุด และสั่งการให้เจ้าหน้าที่สายตรวจให้เดินทางไปถึงที่เกิดเหตุให้เร็วที่สุด หลังจากได้รับแจ้งเหตุแล้วเข้าควบคุมพื้นที่ รักษาสถานที่เกิดเหตุ หาร่องรอยพยานหลักฐานในที่เกิดเหตุ และช่วยเหลือพนักงานสอบสวนจนกว่าจะเสร็จภารกิจปรับปรุงระบบตู้ยามและที่พักสายตรวจให้มีความพร้อมที่จะสกัดจับกุมคนร้าย

4. ปรับปรุงระบบตู้ยามและที่พักสายตรวจอยู่ริมเส้นทางคมนาคม ให้มีความพร้อมที่จะสกัดจับกุมคนร้าย โดยจะต้องมีความพร้อมในด้านกำลังพล เครื่องมือสื่อสาร อุปกรณ์ที่จำเป็นในการตั้งจุดตรวจค้นบุคคลและยานพาหนะทุกวันอย่างน้อยวันละ 1 ครั้ง โดยให้กำหนดแผนให้สอดคล้องประสานกันระหว่างสถานีตำรวจที่ใกล้เคียง มีการระดมป้องกันปราบปรามอาชญากรรมทุกอย่างน้อยเดือนละ 1 ครั้ง ๆ ละ 3-5 วัน โดยเฉพาะในช่วงเทศกาลต่าง ๆ โดยกำหนดเป้าหมายให้เหมาะสมกับสถานการณ์และในระหว่างการระดมในแต่ละวันต้องมีการเพิ่มสายตรวจ

5. การตั้งจุดตรวจ จุดสกัด กำหนดการตั้งจุดตรวจในทุกผลัดของสายตรวจ และมีการตรวจค้นเป้าหมายที่สืบสวนไว้ รวมถึงการขยายงานของตำรวจชุมชนสัมพันธ์ให้ครอบคลุมทั่วพื้นที่ที่มีความต่อเนื่อง สม่ำเสมอ เพื่อเปิดโอกาสให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการป้องกันและปราบปรามอาชญากรรม รวมทั้งพัฒนาชุมชนให้เข้มแข็ง โดยดำเนินการในลักษณะไตรภาคี ซึ่งประกอบด้วยส่วนราชการ องค์กรเอกชน และประชาชนทั่วไป จัดชุมชนสัมพันธ์ออกพบปะเยี่ยมเยียนประชาชนรับฟังปัญหา แนะนำให้ความรู้เกี่ยวกับการป้องกันตนเองและชุมชน เช่น อบรมเจ้าหน้าที่รักษาความปลอดภัย ผู้จับขังรถรับจ้างสาธารณะ และโครงการครู 5 นาที รณรงค์แสวงหาความร่วมมือจากประชาชน องค์กรประชาชน หน่วยงานภาครัฐ เอกชน ลูกเสือชาวบ้าน อาสาสมัครป้องกันภัยฝ่ายพลเรือน (อปพร.) พนักงานรักษาความปลอดภัย และทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องในพื้นที่ เพื่อมีส่วนร่วมในการป้องกัน

ปราบปรามอาชญากรรมและยาเสพติดมากยิ่งขึ้น โดยพิจารณาคำเนิการในรูปแบบต่าง ๆ เช่น เยาวชนสัมพันธ์ สมาชิกแจ้งข่าวอาชญากรรม สมาชิกตำรวจบ้าน โครงการเพื่อบ้านเดือนภัย อาสาป้องกันอาชญากรรม อาสาสมัครรักษาความสงบเรียบร้อยหมู่บ้าน หมู่บ้านปลอดอาชญากรรม หมู่บ้านปลอดยาเสพติด เป็นต้น

6. ส่งเสริมสนับสนุนภาคเอกชน เช่น ธนาคาร หมู่บ้านจัดสรร ฯลฯ จัดระบบการรักษาความปลอดภัยตนเอง และให้สามารถติดต่อสื่อสารกับทางเจ้าหน้าที่ตำรวจให้อย่างทันทั่วทั้งที่สนับสนุนและให้ความร่วมมือแก่กำนัน ผู้ใหญ่บ้าน และราษฎรในหมู่บ้าน ในการพัฒนาหมู่บ้านให้เป็นหมู่บ้านป้องกันตนเอง ร่วมมือกับฝ่ายปกครอง หน่วยงานราชการต่าง ๆ หน่วยงานเอกชน องค์กรประชาชน และทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง เพื่อช่วยเหลือบรรเทาความเดือดร้อนของประชาชนและร่วมกันแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ของชุมชนและสังคม โดยเฉพาะการแก้ไขปัญหาพื้นที่พุ่มทางด้านเศรษฐกิจและสังคมให้กลับสู่สภาวะปกติโดยเร็ว

7. พัฒนาระบบตำรวจชุมชน โดยกระจายกำลังตำรวจไปสู่การปฏิบัติในพื้นที่ในรูปแบบต่าง ๆ กระจายกำลังตำรวจไปสู่การปฏิบัติในพื้นที่ให้มากที่สุด เพื่อให้ตำรวจและประชาชนมีส่วนร่วมในการป้องกันปราบปรามอาชญากรรมได้อย่างแท้จริง โดยใช้รูปแบบต่าง ๆ ดังนี้ จัดตั้งสถานีตำรวจสาขาในพื้นที่ที่มีสถิติสูง หรือเป็นชุมชนหนาแน่น หรือมีความเจริญสูง โดยให้มีหน้าที่รับผิดชอบการป้องกันปราบปรามอาชญากรรม และบริการประชาชนในพื้นที่รับผิดชอบ จัดตั้งผู้ยามในเขตชุมชนเมืองหรือชุมชนหนาแน่น โดยใช้ที่ทำการของผู้ยาม หรือวัด หรืออาคารชุด มีกำลังตำรวจไม่น้อยกว่า 8 นาย ทำหน้าที่เป็นสายตรวจรักษาความสงบเรียบร้อยและบริการประชาชนในพื้นที่ชุมชนนั้น ๆ

8. จัดตั้งตำรวจชุมชนประจำตำบลในเขตนอกเมือง หรือชนบทตามแนวทางการดำเนินงานของสำนักงานตำรวจแห่งชาติ โดยใช้ที่พักของสายตรวจหรือที่ทำการองค์การบริหารส่วนตำบลมีเจ้าหน้าที่ตำรวจ 2 นาย และราษฎรอาสาสมัครไม่น้อยกว่า 10 นาย ร่วมกันออกตรวจตรารักษาความสงบเรียบร้อยและบริการประชาชนในตำบล จัดตั้งตำรวจชุมชนประจำหมู่บ้าน โดยใช้บ้านเช่าหรือบ้านพักอาศัยในหมู่บ้านเป็นที่ทำการ มีเจ้าหน้าที่ตำรวจทำหน้าที่ร่วมกับประชาชนตรวจตรารักษาความสงบเรียบร้อยและบริการประชาชนในหมู่บ้าน เรงรัดการสืบสวนจับกุมคนร้ายคดีสำคัญและคดีที่มีผลกระทบต่อดำรงชีวิตประจำวันของประชาชน เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการสืบสวนจับกุมคนร้ายในคดีอุกฉกรรจ์สะเทือนขวัญ คดีที่น่าสนใจของประชาชน และคดีที่มีผลกระทบต่อดำรงชีวิตประจำวันของประชาชน โดยเฉพาะคดีประทุษร้ายต่อทรัพย์ เช่น การลักทรัพย์ ในเคหะสถาน การโจรกรรมรถยนต์ รถจักรยานยนต์ และเครื่องมือการเกษตร เป็นต้น

9. เรงรัดสืบสวนจับกุมผู้ต้องหาคดีค้างเก่าให้ได้ผลอย่างจริงจัง และต่อเนื่องเป็นระบบ โดยเฉพาะคดีที่ทราบตัวผู้กระทำความผิดและได้ออกหมายจับผู้ต้องหาไว้แล้ว ซึ่งจะเป็นการสร้างแรง

กคคันให้ ผู้ต้องหาเหล่านั้นต้องหลบซ่อนตัวจนไม่สามารถกระทำความผิดซ้ำได้อีก ทั้งนี้ยึดถือปฏิบัติ ตามมาตรการที่สำนักงานตำรวจแห่งชาติกำหนดไว้โดยเคร่งครัด

10. ควบคุมปราบปรามแหล่งอบายมุขอย่างจริงจังและต่อเนื่อง ตรวจตราสถานบริการและ แหล่งบันเทิงต่าง ๆ ที่ขออนุญาตโดยชอบกฎหมายให้มีการปฏิบัติตามกฎหมายที่กำหนดไว้โดยเคร่งครัด หากมีการกระทำความผิดให้จับกุมดำเนินคดีและนำมาตราในการพักใช้ สั่งปิดหรือถอนใบอนุญาต มาบังคับใช้อย่างจริงจัง หากผู้กระทำเคยถูกจับกุมหรือได้รับโทษมาก่อนให้พนักงานสอบสวนฟ้อง เพิ่มโทษ เพื่อให้เด็ดขาด กวดขัน ตรวจตราแหล่งที่มีโอกาสจะจัดให้มีอบายมุขที่มีขอบด้วยกฎหมาย อย่างสม่ำเสมอ และดำเนินการตรวจค้นปราบปรามจับกุมความผิดเกี่ยวกับอบายมุขทุกประเภท อย่างเฉียบขาด

11. มีการปราบปรามยาเสพติดทุกประเภทอย่างเฉียบขาด และรณรงค์และแก้ไขปัญหา ยาเสพติดโดยเฉพาะ ยาบ้าและสารออกฤทธิ์ต่อประสาทอื่น ๆ รวมทั้งให้ความร่วมมือและสนับสนุน การปฏิบัติของหน่วยงานราชการต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องอย่างเต็มขีดความสามารถ รณรงค์ป้องกันและแก้ไข ปัญหายาเสพติด โดยร่วมกับประชาชนทั่วไป องค์กรประชาชน หน่วยงานเอกชน และทุกหน่วยงาน ราชการที่เกี่ยวข้อง และดำเนินการเผยแพร่ความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับพิษภัยของยาเสพติดและแสวงหา ความร่วมมือในการให้ข้อมูลข่าวสาร และมีส่วนร่วมในการป้องกันปราบปรามยาเสพติด รวมทั้ง สนับสนุน ส่งเสริมบำบัดรักษาและฟื้นฟูผู้เสพยาให้ ลด ละ และเลิกการใช้ยาเสพติด การป้องกัน ปราบปราม อาชญากรรม และการสร้างความเดือดร้อนรำคาญแก่นักท่องเที่ยว จัดกำลังเจ้าหน้าที่ตำรวจ ออกตรวจตราให้ครอบคลุมสถานที่ท่องเที่ยว ที่พักจูดรับ-ส่งนักท่องเที่ยวอย่างเป็นระบบ และ ดำเนินการสืบสวนกวาดล้างอาชญากรรมกลุ่มมิจฉาชีพ หรือแก๊งคนร้ายตามแหล่งท่องเที่ยว ตลอดจน ผู้ประกอบการที่เอาเปรียบนักท่องเที่ยว บุคคลที่สร้างความเดือดร้อนรำคาญแก่นักท่องเที่ยวอย่างจริงจัง และต่อเนื่อง โดยให้ความร่วมมือและประสานการปฏิบัติกับตำรวจท่องเที่ยวอย่างใกล้ชิดร่วมกับฝ่าย ปกครอง ฝ่ายสาธารณสุข หน่วยงานบรรเทาสาธารณภัย และทุกหน่วยที่เกี่ยวข้อง

12. ปรับปรุงระบบการจัดทำและเก็บรวบรวมข้อมูลพื้นฐานของสถานีตำรวจให้ถูกต้อง เป็นปัจจุบัน จัดทำแผนที่เขตรับผิดชอบ นาฬิกาอาชญากรรม และเก็บรวบรวมข้อมูลท้องถิ่นและข้อมูล อาชญากรรมให้ถูกต้อง และเป็นปัจจุบันอยู่เสมอ โดยเฉพาะข้อมูลเกี่ยวกับคดีต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในแต่ละวัน จะต้องให้ความสนใจและให้ความรู้รายละเอียดแห่งคดีทั้งหมด โดยเน้นสาเหตุของการกระทำความผิด

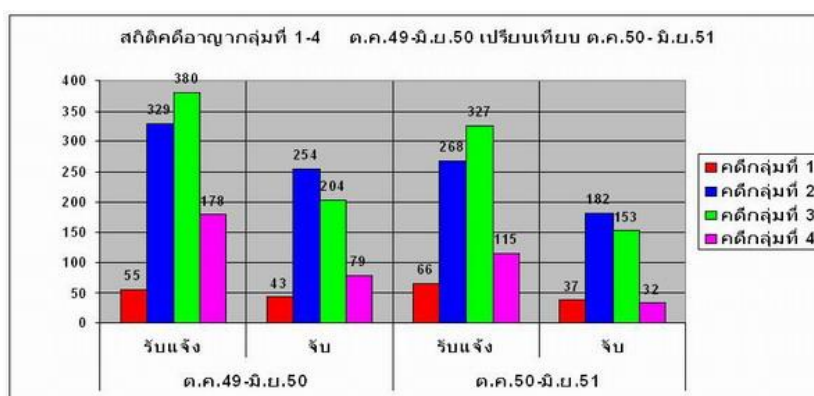
13. ปรับปรุงการจัดเก็บรวบรวมข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับบุคคลที่น่าสนใจเป็นพิเศษ (ผู้มี อิทธิพลและมีป็นรับจ้าง) แหล่งที่อาจเกิดอาชญากรรมและอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องไว้อย่างเป็นระบบและ ถาวร เพื่อนำมาใช้ในการวางแผนป้องกันปราบปรามอาชญากรรมได้อย่างมีประสิทธิภาพ แม้ว่าผู้จัดทำ หรือผู้รับผิดชอบจะได้รับการแต่งตั้งโยกย้ายไปประจำที่อื่นแล้วก็ตาม จัดทำและซักซ้อมแผนเผชิญเหตุ

อยู่เสมอ จัดทำแผนเผชิญเหตุเพื่อให้เจ้าหน้าที่ตำรวจมีความพร้อมและทราบวิธีปฏิบัติเมื่อเหตุต่าง ๆ เช่น เหตุประทุษร้ายต่อทรัพย์ ฆาตกร ร้านทอง-อัญมณี สถานีบริการน้ำมัน ฯลฯ โดยให้มีการซักซ้อมประสานการปฏิบัติกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องทุกระยะ พร้อมทั้งให้ผู้บังคับบัญชาที่รับผิดชอบกำกับดูแลอย่างใกล้ชิด

สถิติคดีอาญา

ตำรวจภูธรจังหวัดชุมพร เป็นหน่วยงานระดับกองบังคับการ ในสังกัดกองบัญชาการตำรวจภูธรภาค 8 สำนักงานตำรวจแห่งชาติ มีความมุ่งมั่นที่จะส่งเสริม พัฒนาให้ผลการปฏิบัติงานของตำรวจในสังกัด บรรลุภารกิจอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล เพื่อบำบัดทุกข์ บำรุงสุข รักษาความมั่นคงปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของประชาชน แต่จากสถิติคดีในปีที่ผ่านมาพบว่า มีจำนวนคดีในกลุ่มต่าง ๆ ยังคงมีจำนวนสูงอยู่ แต่ในขณะเดียวกันจำนวนการจับกุมได้ยังคงมีจำนวนน้อย เมื่อเทียบกับจำนวนคดีที่เกิดขึ้นดังภาพที่ 2.1

ภาพที่ 2.1 สถิติคดีอาญา 5 กลุ่ม



(สถานีตำรวจภูธรจังหวัดชุมพร, 2553)

ซึ่งกลุ่มคดีประกอบด้วย คดีกลุ่มที่ 1 หมายถึง กลุ่มคดีอุกฉกรรจ์และสะเทือนขวัญ คดีกลุ่มที่ 2 หมายถึง กลุ่มคดีชีวิต ร่างกายและเพศ คดีกลุ่มที่ 3 หมายถึง กลุ่มคดีประทุษร้ายต่อทรัพย์ คดีกลุ่มที่ 4 หมายถึง กลุ่มคดีที่นำสนใจ และคดีกลุ่มที่ 5 หมายถึง กลุ่มคดีที่รัฐเป็นผู้เสียหาย

จากข้อมูลคดีดังกล่าว ผู้บังคับบัญชาตำรวจในระดับหัวหน้าสถานีตำรวจภูธรจังหวัดชุมพร ได้กระตุ้นและจูงใจให้เจ้าหน้าที่ตำรวจพยายามทำงานอย่างเต็มที่ เต็มความสามารถ เพื่อให้การปฏิบัติงานบรรลุเป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ และเกิดประสิทธิผล ทั้งนี้เพราะเจ้าหน้าที่ตำรวจทุกระดับชั้น

ให้ความสำคัญต่อผู้บังคับบัญชาตำรวจ และมีแนวโน้มปฏิบัติตามคำสั่งอย่างเคร่งครัด โดยส่วนใหญ่คิดว่า ผู้บังคับบัญชาตำรวจเป็นผู้ที่มีอำนาจและมีอิทธิพลต่อผู้ใต้บังคับบัญชาเสมอ ทั้งในชีวิตการทำงาน และชีวิตส่วนตัว ซึ่งมักพบว่า ผู้บังคับบัญชาตำรวจส่วนใหญ่มักต้องเข้าไปมีส่วนในการแก้ไขปัญหา ทั้งเรื่องงานและชีวิตส่วนตัวของผู้ใต้บังคับบัญชาอยู่เสมอ

จากแนวคิดที่กล่าวมาข้างต้นสามารถสรุปได้ว่าการบริหารงานตำรวจนั้นเป็นความร่วมมือร่วมใจในการนำกระบวนการทางการบริหารมาช่วยดำเนินการให้ปฏิบัติงานของตำรวจเป็นไปอย่างราบรื่นและ ดีที่สุด ทั้งสายการปฏิบัติงานหลัก และงานสนับสนุน หรือฝ่ายช่วยเหลือ ในด้านรักษาความสงบเรียบร้อยและการป้องกันปราบปรามอาชญากรรมอย่างมีประสิทธิภาพ

ข้อมูลพื้นฐานสถานีตำรวจภูธรจังหวัดชุมพร

ประวัติความเป็นมาของตำรวจภูธรจังหวัดชุมพร

ตำรวจภูธรจังหวัดชุมพร (สถานีตำรวจภูธรจังหวัดชุมพร, 2553) ได้ตั้งขึ้นเมื่อปีพุทธศักราชใดไม่ปรากฏ แต่ตามที่สืบค้นอนุมานได้ว่าเดิมตำรวจภูธรจังหวัดชุมพร มีสถานที่ทำการอยู่บนชั้น 2 ของสถานีตำรวจภูธรอำเภอเมือง ซึ่งเป็นอาคาร โรงเรียนศรีสะเกษวิทยาลัย ต่อมาเมื่ออาคารได้ชำรุดทรุดโทรมตามกาลเวลา ในปี พ.ศ.2519 จึงได้รับงบประมาณจากกรมตำรวจสร้างเป็นอาคารคอนกรีต 2 ชั้น และตำรวจภูธรจังหวัดชุมพร ก็ยังคงใช้สถานที่ชั้นที่ 2 เป็นที่ทำการเช่นเดิม

ต่อมาด้วยภารกิจที่เพิ่มมากขึ้นตามความเจริญของบ้านเมือง กำลังพลได้รับการบรรจุเพิ่มขึ้น อีกทั้งยังมีภารกิจที่ต้องบริการจัดการด้านการป้องกันปราบปรามอาชญากรรม ยาเสพติด ผู้มีอิทธิพลในพื้นที่ สำนักงานสอบสวนคดีอาญา และการประชุมข้าราชการตำรวจในปกครอง ทำให้สถานที่คับแคบ และไม่สามารถขยายได้อีก เพื่อให้ตอบสนองต่องานบริหารและบริการประชาชน ได้อย่างคล่องตัว มีประสิทธิภาพจึงควรที่จะมีสถานที่ทำงานเป็นของตนเอง โดยในปีพ.ศ.2539 ได้ขออนุมัติใช้ที่ดินของศูนย์ราชการจังหวัดชุมพร และขออนุมัติงบประมาณก่อสร้างอาคารที่ทำการจากกรมตำรวจในระหว่างที่รออนุมัติงบประมาณอยู่นั้น ในปี พ.ศ.2544 จังหวัดชุมพรได้ก่อสร้างอาคารศาลากลางจังหวัดชุมพรขึ้น ณ บริเวณศูนย์ราชการจังหวัดชุมพร ตำรวจภูธรจึงได้ย้ายที่ทำการมารวมอยู่ด้วย โดยใช้พื้นที่ชั้นที่ 4 ของอาคารศาลากลางจังหวัดชุมพรชั่วคราว

จนกระทั่งปี พ.ศ.2546 ได้งบประมาณก่อสร้างอาคารของตำรวจภูธรจังหวัดชุมพรเป็นงบผูกพันในปี พ.ศ.2546 จำนวน 3 ล้านบาท และในปี พ.ศ.2547 จำนวน 12 ล้านบาท โดยก่อสร้างเป็นอาคารคอนกรีต 3 ชั้น ใช้น้ำที่จำนวน 1 ไร่ 78 ตารางวา ก่อสร้างเสร็จเมื่อวันที่ 14 มีนาคม 2548 และได้มีพิธีเปิดอาคารอย่างเป็นทางการเมื่อวันที่ 20 พฤษภาคม 2548 และใช้ราชการมาจนกระทั่งปัจจุบันนี้

ประวัติความเป็นมา

ชุมพรมีชื่อปรากฏมาตั้งแต่ปี พ.ศ.1098 โดยมีฐานะเป็นเมืองสิบสองนักษัตรของ นครศรีธรรมราช ใช้รูปแพะเป็นตราเมืองหน้าด่านฝ่ายเหนือ เพราะอยู่ตอนบนของภาคใต้ ในพุทธศักราช 1997 รัชสมัยแผ่นดินสมเด็จพระบรมไตรโลกนาถ ปรากฏในกฎหมายตราสามดวงว่า เมืองชุมพรเป็นเมืองตรี อาณาจักรฝ่ายใต้ของกรุงศรีอยุธยาในรัชกาลที่ 5 โปรดเกล้าฯ ให้จัดตั้งเป็น มณฑลชุมพร ต่อมา มีการยุบการปกครองแบบมณฑลเทศาภิบาลเป็นจังหวัด ชุมพรจึงมีฐานะเป็นจังหวัด

ชื่อเมืองชุมพร สันนิษฐานว่ามาจาก (1) คำว่า “ชุมนุมพล” เนื่องจากเป็นเมืองหน้าด่าน การเดินทัพไม่ว่าจะมาจากฝ่ายเหนือหรือฝ่ายใต้ ล้วนเข้ามาตั้งค่ายชุมนุมพลกันที่นี่ จึงเรียกจุดนี้ว่า “ชุมนุมพล” ซึ่งต่อมาเพี้ยนเป็น “ชุมพร” (2) อีกประการหนึ่งในการเดินทางไปทำศึกสงครามของแม่ทัพ นายกองตั้งแต่สมัยโบราณมา เมื่อจะเคลื่อนพลจะต้องทำพิธีส่งทัพโดยการบวงสรวงสิ่งศักดิ์สิทธิ์ขอให้ ได้รับชัยชนะในการสู้รบ เป็นการบำรุงขวัญทหารในสถานที่ชุมนุมเพื่อรับพรเช่นนี้ตรงกับความหมาย ชุมนุมหรือประชุมพร ซึ่งทั้งสองคำนี้อาจเป็นต้นเหตุของคำว่า “ชุมนุมพร” เช่นเดียวกัน (3) แต่อีก ทางหนึ่งสันนิษฐานว่า น่าจะได้มาจากชื่อพันธุ์ไม้ธรรมชาติในท้องถิ่น ได้แก่ ต้นมะเดื่อชุมพร เพราะ ที่ตั้งของเมืองชุมพรนั้นอยู่บนฝั่งแม่น้ำท่าตะเภา มีต้นมะเดื่อชุมพรขึ้นอยู่มากมายต้นมะเดื่อชุมพร จึงเป็นสัญลักษณ์

สภาพทั่วไป

1. ภูมิประเทศ

สภาพพื้นที่ทั่วไปไม่มีภูเขาสูงและเป็นพื้นที่ราบลุ่ม มีแม่น้ำสำคัญหลายสาย เช่น แม่น้ำท่าตะเภา ในอำเภอเมืองชุมพร มีความยาว 33 กิโลเมตร แม่น้ำสวี ในอำเภอสวี มีความยาว 50 กิโลเมตร และแม่น้ำหลังสวนในอำเภอหลังสวน มีความยาว 100 กิโลเมตร แม่น้ำทุกสายไหลลงสู่อ่าวไทย ในทะเลนอกฝั่งของจังหวัดชุมพร มีเกาะน้อยใหญ่เกือบ 50 เกาะ

2. ภูมิอากาศ

สภาพภูมิอากาศคล้ายกับจังหวัดอื่น ๆ ในภาคใต้ กล่าวคือ มีฤดูฝนมากกว่าฤดูอื่น คือ ระหว่างเดือนมิถุนายนถึงเดือนมกราคม ส่วนฤดูร้อนเริ่มตั้งแต่เดือนกุมภาพันธ์ถึงเดือนพฤษภาคมโดยมี ลมมรสุมพัดผ่าน

3. คำขวัญ

“ประตูภาคใต้ ไหว้เสด็จในกรมชมสวนกาแฟ แลหาดทรายรี ดิกกล้วยเล็บมือ ขึ้นชื่อ รังนก”

4. อาณาเขตทางการปกครอง

มีเนื้อที่ประมาณ 3.75 ล้านไร่ หรือ 6,010,849 ตารางกิโลเมตร

5. ที่ตั้งและอาณาเขต

มีที่ตั้งอยู่ระหว่างเส้นละติจูดที่ 10 องศา 29 ลิปดาเหนือ และเส้นลองจิจูดที่ 99 องศา 11 ลิปดาตะวันออก มีอาณาเขตติดต่อกับจังหวัดใกล้เคียง ดังนี้

ทิศเหนือ : ติดต่อกับอำเภอบางสะพานน้อยจังหวัดประจวบคีรีขันธ์

ทิศใต้ : ติดต่อกับอำเภอท่าชนะ จังหวัดสุราษฎร์ธานี

ทิศตะวันออก : ติดต่อกับอำเภอเวียง

ทิศตะวันตก : ติดต่อกับอำเภอกระบุรี จังหวัดระนอง และประเทศเมียนมาร์ และติดต่อกับอำเภอกระบุรี อำเภอละอุ่น อำเภอเมือง จังหวัดระนอง

วิสัยทัศน์ พันธกิจ และค่านิยม

ตำรวจภูธรจังหวัดชุมพร มีการกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ และค่านิยม ดังนี้

1. วิสัยทัศน์

ตำรวจภูธรจังหวัดชุมพร เป็นหน่วยงานบังคับใช้กฎหมายที่ประชาชนศรัทธาและเชื่อมั่นให้บริการโดยยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง

2. พันธกิจ

พันธกิจที่ 1 เกิดทุนและธำรงรักษาไว้ซึ่งสถาบันชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์ สนับสนุน การปกครองในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์เป็นประมุข

พันธกิจที่ 2 อำนวยความยุติธรรมโดยยึดหลักนิติธรรม บังคับใช้กฎหมายอย่างเสมอภาคและเป็นธรรม

พันธกิจที่ 3 รักษาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของประชาชน พร้อมส่งเสริมให้ชุมชนและท้องถิ่นเข้มแข็ง ร่วมมือร่วมใจดำเนินการป้องกันและควบคุมอาชญากรรม ให้สังคมสงบสุข และเป็นที่พักพอใจของประชาชน

พันธกิจที่ 4 ปฏิบัติงานและมุ่งให้บริการที่ดี โดยยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง ในการให้บริการและเข้ามามีส่วนร่วม

พันธกิจที่ 5 บริหารจัดการองค์การที่ดีพร้อมกระจายอำนาจ พัฒนานุคลากรในองค์กร ให้มีความรู้ความสามารถ และนำเทคโนโลยีสมัยใหม่มาปฏิบัติงาน

3. ค่านิยม

ประพฤติดี มีวินัย ตำรวจไทยก้าวไกลพัฒนา

4. สถานีตำรวจในปกครอง

ตำรวจภูธรจังหวัดชุมพร มีสถานีตำรวจและหน่วยงานในปกครอง ดังนี้

ตารางที่ 2.1 สถานีตำรวจและหน่วยงานในปกครอง

สังกัด	สัญญาบัตร	ประทวน	รวม
ตำรวจภูธรจังหวัดชุมพร	45	83	128
หน่วยปฏิบัติการพิเศษตำรวจภูธรจังหวัดชุมพร	1	35	36
สถานีตำรวจภูธรเมืองชุมพร	40	217	257
สถานีตำรวจภูธรปากน้ำชุมพร	20	78	98
สถานีตำรวจภูธรบ้านวิสัยเหนือ	18	52	70
สถานีตำรวจภูธรหลังสวน	28	152	180
สถานีตำรวจภูธรหลังสวน	28	152	180
สถานีตำรวจภูธรปากน้ำหลังสวน	18	62	80
สถานีตำรวจภูธรบ้านในหูด	11	34	45
สถานีตำรวจภูธรสวี	23	106	129
สถานีตำรวจภูธรนาสัก	17	52	69
สถานีตำรวจภูธรปะทิว	22	84	106
สถานีตำรวจภูธรบ้านมาบอำมฤต	17	74	91
สถานีตำรวจภูธรท่าแซะ	24	103	127
สถานีตำรวจภูธรสลุย	17	52	69
สถานีตำรวจภูธรละแม	23	91	114
สถานีตำรวจภูธรพะโต๊ะ	22	80	102
สถานีตำรวจภูธรทุ่งตะโก	23	74	97
สถานีตำรวจภูธรปากตะโก	11	15	26
รวมทั้งสิ้น	380	1,444	1,824

5. ความรับผิดชอบของเจ้าหน้าที่ตำรวจ

ตำรวจภูธรจังหวัดชุมพร มีเจ้าหน้าที่ตำรวจรวมทั้งสิ้น 1,824 นาย รับผิดชอบโดยเฉลี่ย
เจ้าหน้าที่ตำรวจ 1 นาย ต่อประชากร 353 คน ต่อพื้นที่ 4.42 ตารางกิโลเมตร

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ลักขณา เปล่งขำ (2550) ได้ศึกษาเรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานด้านป้องกันและปราบปรามอาชญากรรมของเจ้าหน้าที่ตำรวจชั้นประทวนในสังกัดตำรวจภูธรจังหวัดชุมพร ผลการวิจัยพบว่า ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า (1) เจ้าหน้าที่ตำรวจชั้นประทวนในสังกัดตำรวจภูธรจังหวัดชุมพร มีความภาคภูมิใจในตนเอง ความพึงพอใจในการทำงาน อยู่ในระดับมาก การปฏิบัติงานด้านป้องกันและปราบปรามอาชญากรรม การกล้าเสี่ยงอันตรายและการได้รับการสนับสนุนทางสังคม อยู่ในระดับปานกลาง (2) การปฏิบัติงานด้านป้องกันและปราบปรามอาชญากรรมของเจ้าหน้าที่ตำรวจชั้นประทวน จำแนกตามอายุ รายได้ ระยะเวลาในการรับราชการ และสถานภาพสมรส ไม่แตกต่างกัน และ (3) การได้รับการสนับสนุนทางสังคม ความภาคภูมิใจในตนเอง และการกล้าเสี่ยงอันตราย สามารถร่วมกันทำนายการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจชั้นประทวนในสังกัดตำรวจภูธรจังหวัดชุมพร ได้ร้อยละ 35.6 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

อานนท์ สุขภาคกิจ (2550) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง องค์ประกอบพฤติกรรมภาวะผู้นำของผู้บริหารเขตพื้นที่การศึกษา ผลการวิจัยพบว่า โมเดลมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ดี ทุกด้าน คือ ด้านการมีความคิดริเริ่มด้านการรู้จักปรับปรุงแก้ไข ด้านการยอมรับนับถือ ด้านการให้ความช่วยเหลือ ด้านการโน้มน้าวจิตใจด้านการประสานงานและด้านการเข้าสังคมโดยมีค่าสถิติที่สำคัญคือ Chi-square = 480.91 ($p = .99$) GFI = .96 RMSEA = .00 โมเดลพฤติกรรมภาวะผู้นำของผู้บริหารเขตพื้นที่การศึกษาที่เหมาะสมกับบริบท การบริหารจัดการศึกษาของสังคมไทย มีพฤติกรรมภาวะผู้นำ 4 ด้าน คือ ด้านการพัฒนาสมรรถนะบุคลากร ด้านการเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง ด้านการสร้างคุณค่าร่วม ด้านการประสานความร่วมมือ โดยมีค่าสถิติที่สำคัญคือ Chi-square = 448.87 ($p = .99$) GIR = .96

ไศลรัตน์ ยิ่งยวด (2551) คุณลักษณะของการเป็นผู้บริหารที่มีประสิทธิผลในทัศนะคติของผู้ปฏิบัติขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอกระทุ่มแบน จังหวัดสมุทรสาคร ผลการวิจัยพบว่า องค์ประกอบของผู้บริหารที่มีประสิทธิผลในภาพรวม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.95 โดยมีด้านสิ่งที่ถูกต้องและเหมาะสม มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด เท่ากับ 4.60 รองลงมาคือ ด้านสิ่งที่จะต้องทำ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.41 ด้านการตอบสนองต่อความต้องการขององค์กรมากกว่าตนเอง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.34 ด้านการประชุมที่มีประสิทธิผล มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.03 ด้านการพัฒนาแผนงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.88 ด้านความรับผิดชอบในการสื่อสาร มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.69 ด้านความรับผิดชอบในการตัดสินใจ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.50 และด้านให้ความสำคัญกับโอกาสมากกว่าปัญหา มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดเท่ากับ 3.13 สำหรับประสิทธิผลในการบริหารงานในภาพรวม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.12 โดยมีด้านการทำงาน ได้สำเร็จตามเป้าหมาย มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด เท่ากับ 3.60 และด้านความพึงพอใจของบุคลากร มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.23 โดยผู้บริหาร

ที่มีประสิทธิผล ควรมีลักษณะสำคัญ คือ ต้องสามารถบริหารงานได้สำเร็จตามเป้าหมาย ภายใต้เงื่อนไขที่มีจำกัด โดยใช้ทรัพยากรได้อย่างคุ้มค่าที่สุด

ประกอบ มีมาก (2548) ได้ศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อรูปแบบภาวะผู้นำของข้าราชการตำรวจ: กรณีศึกษาตำรวจภูธรภาค 5 ผลการวิจัยพบว่า ข้าราชการตำรวจมีรูปแบบภาวะผู้นำในแบบเผด็จการแบบมีศิลป์แต่มีระดับของภาวะผู้นำที่แตกต่างกันด้วย โดยตำแหน่ง ผู้กำกับการ และรองสารวัตร จะมีรูปแบบภาวะผู้นำแบบเผด็จการแบบมีศิลป์ แต่มีแนวโน้มค่อนข้างไปทางรูปแบบภาวะผู้นำแบบปรึกษาหารือ ส่วนตำแหน่งรองผู้กำกับการ และสารวัตร จะมีรูปแบบภาวะผู้นำแบบเผด็จการแบบมีศิลป์ แต่มีแนวโน้มค่อนข้างไปทางรูปแบบภาวะผู้นำแบบเผด็จการ ส่วนปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อรูปแบบภาวะผู้นำของข้าราชการตำรวจนั้น พบว่า ปัจจัยด้านการศึกษา ปัจจัยด้านชั้นยศ ปัจจัยด้านตำแหน่งและปัจจัยด้านการบรรจุเข้ารับราชการครั้งแรก มีผลต่อรูปแบบภาวะผู้นำของข้าราชการตำรวจ แต่ปัจจัยด้านอายุของข้าราชการตำรวจ ไม่มีผลต่อรูปแบบภาวะผู้นำแต่อย่างใด และในส่วนลักษณะผู้นำตำรวจที่พึงประสงค์ พบว่าข้าราชการตำรวจในตำแหน่งผู้กำกับการมีความคาดหวังต่อคุณลักษณะของผู้นำตำรวจอยู่ในระดับที่สูงมากกว่าข้าราชการตำรวจในตำแหน่งอื่น โดยในภาพรวมพบว่าพบว่าข้าราชการตำรวจต้องการลักษณะของผู้นำที่เป็นคนดีมีศีลธรรม เป็นลำดับที่สำคัญประการแรก ส่วนคุณลักษณะที่รองลงมาประกอบด้วย การเป็นผู้นำที่สามารถนำไปเป็นแบบอย่างได้ ผู้นำที่มีลักษณะปากกับใจตรงกัน ในส่วนของข้อเสนอแนะเกี่ยวกับภาวะผู้นำของข้าราชการตำรวจ ควรจะมีการฝึกฝนและปลูกฝังรูปแบบภาวะผู้นำที่พึงประสงค์ไว้ตั้งแต่เริ่มแรกในการเป็นข้าราชการตำรวจหมายถึงในการศึกษาหรือฝึกอบรมในสถานศึกษาของสำนักงานตำรวจแห่งชาติ รวมทั้ง ควรพิจารณาระบบข้าราชการตำรวจแบบไม่มีชั้นยศมาใช้ประกอบกับข้าราชการตำรวจแบบมีชั้นยศ ซึ่งอาจจะทำให้มีการพัฒนารูปแบบภาวะผู้นำของ ข้าราชการตำรวจมีทิศทางไปในทางที่พึงประสงค์

สุทธิ ชัดติยะ (2545 : บทคัดย่อ) ศึกษาเรื่อง ตัวแปรที่ส่งผลต่อประสิทธิผลในกลุ่มงานของเจ้าหน้าที่ผลิตรายการโทรทัศน์ในสถานีวิทยุโทรทัศน์แห่งประเทศไทย ช่อง 11 กรมประชาสัมพันธ์ ผลการวิจัยเชิงปริมาณ พบว่า ตัวแปรภายในกลุ่ม ได้แก่ ความแปลกแยกในการทำงาน การรับรู้บทบาทของตนเอง การถ่ายทอดทางสังคมในการทำงาน มีอิทธิพลทางบวกต่อตัวแปรตามประสิทธิผลในกลุ่มงานของเจ้าหน้าที่ผลิตรายการโทรทัศน์และตัวแปรระหว่างกลุ่ม ได้แก่ ภาวะผู้นำมีอิทธิพลต่อตัวแปรตามประสิทธิผลในกลุ่มงานของเจ้าหน้าที่ผลิตรายการโทรทัศน์ ตัวแปรระหว่างกลุ่ม (ผู้นำกลุ่ม) ได้แก่ ภาวะผู้นำมีอิทธิพลต่อตัวแปรภายในกลุ่ม (สมาชิกกลุ่ม) ได้แก่ ความแปลกแยกในการทำงานในการส่งผลต่อตัวแปรตามประสิทธิผลในกลุ่มงานของเจ้าหน้าที่ผลิตรายการโทรทัศน์ ส่วนผลการวิจัยเชิงคุณภาพยังพบว่า สทท.11 กรมประชาสัมพันธ์ มีระบบการทำงานตามโครงสร้างและหน้าที่ของการเป็นระบบเครือข่ายที่ประกอบด้วย สถานีแม่ข่ายและสถานีลูกข่าย การพัฒนาประสิทธิภาพของการประชาสัมพันธ์

อยู่ในลักษณะของการสื่อสารสองทาง แนวทางในการผลิตรายการโทรทัศน์แต่ละพื้นที่มีความแตกต่างกันตามสถานการณ์เฉพาะถิ่น เมื่อพิจารณาถึงประสิทธิผลในกลุ่มงานจากองค์ประกอบ ได้แก่ การปรับตัว การดำเนินการให้บรรลุเป้าหมาย ความกลมเกลียว และความผูกพันต่อกลุ่มและองค์การ พบว่า เจ้าหน้าที่ในกลุ่มงานผลิตรายการโทรทัศน์มีการปรับตัวต่อสภาวะแวดล้อมขององค์การ ได้อย่างเหมาะสม

สรุปเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

จากการศึกษาค้นคว้าเอกสาร และแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อนำมาสรุปวิเคราะห์ประมวลผล สำหรับพัฒนาเป็นกรอบแนวคิดที่เหมาะสมกับการวิจัยครั้งนี้ ทำให้ตัวแปรต้นและตัวแปรตามที่นำมาใช้ในการวิจัยดังนี้

ตัวแปรต้น นำมาจากแนวคิดภาวะผู้นำยุคโลกาภิวัตน์ของ Goldsmith & Others (2002) ซึ่งตัวแปรที่ใช้ในการศึกษาประกอบด้วย

1. การคิดแบบโลกาภิวัตน์ เป็นวิธีการคิดของผู้บังคับบัญชาตำรวจในสถานีตำรวจภูธรในจังหวัดชุมพรที่ให้ความสนใจในเรื่องต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องอย่างรอบด้านในลักษณะของการมองแบบองค์รวมทั้งระบบ และสามารถใช้อุปกรณ์ที่แท้จริงที่เกิดจากการเรียนรู้หรือประสบการณ์จริงได้อย่างมีคุณภาพ เพื่อนำมาเชื่อมโยงประเด็นต่าง ๆ เข้าด้วยกัน สำหรับทำความเข้าใจในปรากฏการณ์ที่ซับซ้อนและส่งผลกระทบต่อกระบวนการเปลี่ยนแปลงองค์การ อันนำไปสู่การกำหนดวิสัยทัศน์ขององค์การที่สอดคล้องกับสภาวะการณ์ในปัจจุบัน ทั้งยังช่วยให้การทำงานบรรลุผลสำเร็จ และเป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ได้อย่างมีคุณภาพ

2. การเล็งเห็นเรื่องความหลากหลายทางวัฒนธรรม เป็นวิธีการมองและการทำความเข้าใจในบริบทของสังคมของผู้บังคับบัญชาตำรวจในสถานีตำรวจภูธรในจังหวัดชุมพร โดยต้องสามารถจับประเด็นสำคัญที่เกี่ยวข้อง เพื่อทำความเข้าใจในเรื่องที่แตกต่างสำหรับการกำหนดกลยุทธ์ที่ช่วยให้เกิดความร่วมมือจากประชาชน และภาคีเครือข่ายในการทำงานให้บรรลุผลสำเร็จ และเป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ได้อย่างมีคุณภาพ

3. การพัฒนาความชำนาญทางด้านเทคโนโลยี เป็นวิธีการพัฒนาการบริหารงานทางด้านเทคโนโลยีของผู้บังคับบัญชาตำรวจในสถานีตำรวจภูธรในจังหวัดชุมพร โดยเฉพาะเรื่องการสื่อสารและการบริหารงานภายในองค์การ ด้วยการนำเทคโนโลยีที่เหมาะสมกับลักษณะงานขององค์การมาใช้ในการทำงาน ดังนั้น ผู้บังคับบัญชาตำรวจต้องมีการพัฒนาทักษะที่เกี่ยวข้องกับการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการบริหารงาน รวมถึงเป็นแบบอย่างที่ดีในการกระตุ้นใจให้เจ้าหน้าที่เกิดการพัฒนาตนเองเพื่อให้สามารถใช้เทคโนโลยีดังกล่าวได้อย่างมีประสิทธิภาพ

4. การสร้างคู่ค้าธุรกิจและพันธมิตร เป็นวิธีการบริหารงานของผู้บังคับบัญชาตำรวจในสถานีตำรวจภูธรในจังหวัดชุมพร เพื่อช่วยให้องค์กรมีเครือข่ายและพันธมิตรในการทำงานเพิ่มมากขึ้น ซึ่งจะส่งผลต่อการบรรลุผลสำเร็จได้อย่างมีประสิทธิภาพ นอกจากนี้ แนวทางดังกล่าวยังช่วยให้องค์กรเกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับพันธมิตรหรือภาคีเครือข่าย ซึ่งนำมาสู่การพัฒนาและปรับปรุงวิธีการทำงานที่สอดคล้องกับสภาพการณ์ในปัจจุบัน รวมถึงช่วยสนับสนุนให้เกิดการพัฒนารูปแบบและวิธีการทำงานใหม่ ๆ ที่สามารถตอบสนองกับความต้องการของประชาชนได้อีกด้วย

5. การสร้างการมีส่วนร่วมในการเป็นผู้นำ เป็นวิธีการบริหารงานของผู้บังคับบัญชาตำรวจในสถานีตำรวจภูธรในจังหวัดชุมพร ที่ช่วยให้องค์กรมีวิธีการดำเนินกิจกรรมที่เหมาะสมและมีประสิทธิภาพ โดยใช้การสร้างบรรยากาศ การสร้างช่องทางที่หลากหลายในการแลกเปลี่ยนและให้ข้อมูล และการกระตุ้นใจเพื่อให้ผู้ปฏิบัติเข้ามามีส่วนร่วมในการบริหารงานขององค์กร ซึ่งจะส่งผลให้เกิดการยอมรับและเต็มใจร่วมดำเนินกิจกรรมที่เกิดขึ้น และผู้บังคับบัญชาตำรวจต้องสร้างวัฒนธรรมการมีส่วนร่วมในระดับต่าง ๆ ให้เกิดขึ้นอย่างต่อเนื่องอีกด้วย

ตัวแปรตาม ประกอบด้วย

ประสิทธิผลของงานด้านการป้องกันและปราบปรามของสถานีตำรวจภูธรจังหวัดชุมพร เป็นความสามารถของสถานีตำรวจภูธรในจังหวัดชุมพรในการบรรลุเป้าหมายตามภารกิจของงานด้านการป้องกันและปราบปราม

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยเรื่อง การศึกษาระดับภาวะผู้นำแบบโลกาภิวัตน์ต่อประสิทธิผลงานด้านการป้องกันและปราบปรามของผู้บริหารสถานีตำรวจภูธรจังหวัดชุมพร มีวิธีการดำเนินการวิจัย ดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
2. เครื่องมือในการวิจัย
3. การสร้างและพัฒนาแบบสอบถาม
4. การเก็บรวบรวมข้อมูล
5. การวิเคราะห์ข้อมูล

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1. ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ เจ้าหน้าที่ตำรวจของสถานีตำรวจภูธรจังหวัดชุมพร รวม 16 แห่ง จำนวน 1,114 คน
2. กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย หาขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตรของยามานะ (Yamane, 1973) ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 294 คน

$$\text{สูตร} \quad n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

$$\text{โดย} \quad n = \text{ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง}$$

$$N = \text{ขนาดของประชากร}$$

$$e = \text{ความคลาดเคลื่อนของการสุ่มตัวอย่าง (0.05)}$$

$$\begin{aligned} \text{แทนค่า} \quad n &= \frac{1,114}{1 + 1,114 \times (0.05)^2} \\ &= 294 \text{ คน} \end{aligned}$$

จากประชากรเป้าหมาย จำนวน 1,114 คน ทำให้ได้ขนาดกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 294 คน

3. การสุ่มตัวอย่าง โดยใช้วิธีการสุ่มแบบหลายขั้นตอน (Multi-Stage Sampling) ดังนี้
 3.1 จัดชั้นกลุ่มตัวอย่างตามสถานีตำรวจแล้วสุ่มมาตามสัดส่วน ปรากฏผลดังนี้

ตารางที่ 3.1 การจำแนกกลุ่มตัวอย่างเพื่อเก็บแบบสอบถามในสถานีตำรวจ

สถานีตำรวจ	ประชากร (คน)	กลุ่มตัวอย่าง (คน)	ร้อยละ
สถานีตำรวจภูธรเมืองชุมพร	285	75	25.5
สถานีตำรวจภูธรปากน้ำชุมพร	60	16	5.4
สถานีตำรวจภูธรบ้านวิสัยเหนือ	39	10	3.4
สถานีตำรวจภูธรหลังสวน	116	30	10.2
สถานีตำรวจภูธรปากน้ำหลังสวน	44	12	4.1
สถานีตำรวจภูธรบ้านในหูด	26	7	2.4
สถานีตำรวจภูธรสวี	82	22	7.5
สถานีตำรวจภูธรนาสัก	38	10	3.4
สถานีตำรวจภูธรปะทิว	59	15	5.1
สถานีตำรวจภูธรบ้านมาบอำมฤต	55	14	4.8
สถานีตำรวจภูธรท่าแซะ	74	19	6.5
สถานีตำรวจภูธรสลุย	39	11	3.7
สถานีตำรวจภูธรระแม	66	18	6.1
สถานีตำรวจภูธรพะโต๊ะ	56	15	5.1
สถานีตำรวจภูธรทุ่งตะโก	61	16	5.4
สถานีตำรวจภูธรปากตะโก	14	4	1.4
รวม	1,114	294	100.0

3.2 ทำการสุ่มตัวอย่างด้วยวิธีการสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling) โดยการจับสลากเลือกตัวแทนกลุ่มตัวอย่างในสถานีตำรวจแต่ละแห่งเพื่อตอบแบบสอบถาม

เครื่องมือในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถาม ซึ่งประกอบด้วย 3 ส่วน ดังนี้
ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ส่วนที่ 2 คำถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำแบบโลกาภิวัตน์ของผู้บริหาร และประสิทธิผลของงานด้านการป้องกันและปราบปรามของสถานีตำรวจภูธรจังหวัดชุมพร โดยใช้การวัดแบบมาตราประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด มีเกณฑ์ให้คะแนน ดังนี้

มากที่สุด	ให้ค่าคะแนนเท่ากับ	5
มาก	ให้ค่าคะแนนเท่ากับ	4
ปานกลาง	ให้ค่าคะแนนเท่ากับ	3
น้อย	ให้ค่าคะแนนเท่ากับ	2
น้อยที่สุด	ให้ค่าคะแนนเท่ากับ	1

ส่วนที่ 3 ข้อเสนอแนะในการแก้ไขปัญหา

การสร้างและพัฒนาแบบสอบถาม

ผู้วิจัยได้กำหนดแนวทางการสร้างและพัฒนาแบบสอบถาม ดังนี้

1. ดำเนินการศึกษาเอกสาร รายงานการดำเนินงาน แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง รวมถึงลงพื้นที่พูดคุยกับเจ้าหน้าที่ตำรวจในประเด็นการวิจัย และเมื่อได้รับข้อมูลมากเพียงพอในระดับการเขียนข้อคำถามแล้ว จึงนำมาออกแบบเพื่อสร้างเครื่องมือแบบสอบถามให้ครอบคลุมเนื้อหาและตัวแปรที่ศึกษา สำหรับการเก็บข้อมูล และเมื่อร่างแบบสอบถามเสร็จเรียบร้อยแล้วจึงนำเสนอต่อคณะกรรมการที่ปรึกษา เพื่อรับข้อเสนอแนะและนำมาปรับปรุงแก้ไขต่อไป

2. การหาค่าความเที่ยงตรงของเนื้อหาแบบสอบถาม (Content Validity) ได้ดำเนินการต่อจากการปรับปรุงแบบสอบถามตามคำแนะนำของคณะกรรมการที่ปรึกษาเรียบร้อยแล้ว จากนั้นจะนำไปให้ผู้เชี่ยวชาญจำนวน 3 ท่าน เพื่อดำเนินการตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา โดยใช้เทคนิค IOC (Index of Item - Objective Congruence) หรือดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามและวัตถุประสงค์ ซึ่งผลการตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหาจากผู้เชี่ยวชาญจำนวน 3 ท่าน มีค่าเท่ากับ 0.923

3. การวิเคราะห์หาความเชื่อมั่น (Reliability) โดยนำแบบสอบถามไปทดสอบ (Pre-Test) กับเจ้าหน้าที่ตำรวจของสถานีตำรวจภูธรในจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ ซึ่งไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างแต่มีลักษณะที่คล้ายคลึงกัน จำนวน 30 คน และนำมาหาค่าความเชื่อมั่นด้วยวิธีสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha

Coefficient) ตามวิธีของครอนบาร์ค (Cronbach, 1951) ซึ่งผลการวิเคราะห์หาความเชื่อมั่นมีค่าเท่ากับ 0.932 จากนั้น จึงดำเนินการรายงานผลที่ได้ต่อคณะกรรมการที่ปรึกษา และเก็บรวบรวมข้อมูลต่อไป

การเก็บรวบรวมข้อมูล

มีขั้นตอนการเก็บรวบรวมข้อมูล ดังนี้

1. ขอนหนังสือจากศูนย์จัดการศึกษานอกสถานที่ตั้ง มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรีถึงผู้บังคับการตำรวจนครจังหวัดชุมพร เพื่อขออนุญาตและอนุเคราะห์แจ้งกลุ่มเป้าหมายในการจัดเก็บรวบรวมข้อมูล
2. ผู้วิจัยดำเนินการประสานงานกับกลุ่มตัวอย่าง เพื่อดำเนินการเก็บข้อมูลและตอบข้อซักถามของกลุ่มตัวอย่าง เพื่อให้ได้ข้อมูลที่สมบูรณ์มากที่สุด โดยมีทีมงานช่วยในการดำเนินการ และเก็บแบบสอบถามกลับคืนเพื่อนำไปวิเคราะห์ต่อไป

การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยได้นำข้อมูลที่ได้มาตรวจสอบความถูกต้องสมบูรณ์ เพื่อนำไปลงรหัสและวิเคราะห์ข้อมูล โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปคอมพิวเตอร์ ซึ่งมีสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ ดังนี้

1. วิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคล โดยใช้ค่าความถี่และร้อยละ
2. วิเคราะห์ตัวแปรต้นและตัวแปรตาม โดยใช้ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และได้กำหนดช่วงคะแนน และแปลความหมายของค่าเฉลี่ย โดยผู้วิจัยได้กำหนดช่วงคะแนน และความหมายไว้ 5 ช่วง โดยใช้สูตรคำนวณ ดังนี้

$$\begin{aligned} \text{ค่าพิสัย} &= \frac{\text{คะแนนสูงสุด} - \text{คะแนนต่ำสุด}}{\text{จำนวนช่วง}} \\ &= \frac{5 - 1}{5} \\ &= 0.80 \end{aligned}$$

จากเกณฑ์ดังกล่าวได้นำมาสู่การแปลความหมายค่าเฉลี่ย ดังนี้

ช่วงคะแนน	ความหมาย
4.21 - 5.00	อยู่ในระดับมากที่สุด
3.41 - 4.20	อยู่ในระดับมาก
2.61 - 3.40	อยู่ในระดับปานกลาง
1.81 - 2.60	อยู่ในระดับน้อย
1.00 - 1.80	อยู่ในระดับมาก

3. วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างระดับภาวะผู้นำของผู้บริหาร กับประสิทธิผลงานด้านการป้องกันและปราบปรามของสถานีตำรวจนครหลวงจังหวัดชุมพร ด้วยวิธีของ Pearson's Product Moment Correlation Coefficient โดยกำหนดนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยแปลผลดังนี้

3.1 ค่าสัมประสิทธิ์มีค่าระหว่าง $-1 \leq r \leq 1$ ซึ่งค่า r มีความหมายดังนี้

- ค่า r เป็นลบ แสดงว่า X และ Y มีความสัมพันธ์ในทิศทางตรงกันข้าม
- ค่า r เป็นบวกแสดงว่า X และ Y มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน
- ค่า r มีค่าเข้าใกล้ 1 แสดงว่า x และ Y มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันและมีความสัมพันธ์กันมาก
- ค่า r มีค่าเข้าใกล้ -1 หมายถึง X และ Y มีความสัมพันธ์ในทิศทางตรงข้ามและมีความสัมพันธ์กันมาก

- ค่า $r=0$ แสดงว่า X และ Y ไม่มีความสัมพันธ์กัน
- ค่า r เข้าใกล้ 0 แสดงว่า X และ Y มีความสัมพันธ์กันน้อย

3.2 ความหมายค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์

- ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เข้าใกล้ 1 (0.70-0.90) แสดงว่ามีความสัมพันธ์อยู่ในระดับสูง
- ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เข้าใกล้ 0.50 (0.30-0.70) แสดงว่ามีความสัมพันธ์อยู่ในระดับปานกลาง
- ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เข้าใกล้ 0.00 (0.30 และต่ำกว่า) แสดงว่ามีความสัมพันธ์อยู่ในระดับต่ำ
- ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เป็น 0.00 แสดงว่าไม่มีความสัมพันธ์กัน

บทที่ 4

ผลการวิจัย

การวิจัยเรื่อง การศึกษาระดับภาวะผู้นำแบบโลกาภิวัตน์ต่อประสิทธิผลงานด้านการป้องกันและปราบปรามของผู้บริหารสถานีตำรวจภูธรจังหวัดชุมพร ผู้วิจัยได้นำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลครั้งนี้ ผู้วิจัยได้วิเคราะห์และนำเสนอในรูปแบบของตารางประกอบข้อความ โดยแบ่งเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ระดับภาวะผู้นำแบบโลกาภิวัตน์ของผู้บริหารที่มีประสิทธิผลต่องานด้านการป้องกันและปราบปรามของสถานีตำรวจภูธรจังหวัดชุมพร

ตอนที่ 3 ผลการทดสอบสมมติฐาน

ตอนที่ 4 ข้อเสนอแนะ

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

เพื่อให้สามารถเข้าใจได้ตรงกันในการสื่อความหมายผลการวิเคราะห์ข้อมูล จึงกำหนดสัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

n = ขนาดตัวอย่าง

\bar{X} = ค่าคะแนนเฉลี่ย (Mean)

S.D. = ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

r = ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient)

Sig. = ค่านัยสำคัญทางสถิติ

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 294 คน เมื่อจำแนกตาม อายุ อายุราชการ ระดับการศึกษา ชั้นยศ สังกัด และรายจ่ายต่อเดือน รายละเอียดปรากฏตามตารางที่ 4.1

ตารางที่ 4.1 จำนวนและร้อยละของข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม	จำนวน (n = 294 คน)	ร้อยละ
อายุ		
ไม่เกิน 40 ปี	78	26.53
ระหว่าง 41-50 ปี	56	19.05
ตั้งแต่ 51 ปีขึ้นไป	160	54.42
อายุราชการ		
ไม่เกิน 10 ปี	11	3.74
ระหว่าง 11-20 ปี	98	33.33
ระหว่าง 21-30 ปี	121	41.16
ตั้งแต่ 31 ปีขึ้นไป	64	21.77
ระดับการศึกษา		
น้อยกว่าปริญญาตรี	191	64.97
ปริญญาตรี	87	29.59
มากกว่าปริญญาตรี	16	5.44
ชั้นยศ		
ส.ต.ต.-ส.ต.อ.	63	21.43
จ.ส.ต.-ค.ต.	174	59.18
ร.ต.ต.-ร.ต.อ.	39	13.27
พ.ต.ต.-พ.ต.ท.	18	6.12
สังกัด		
สถานีตำรวจภูธรเมืองชุมพร	75	25.50
สถานีตำรวจภูธรปากน้ำชุมพร	16	5.40
สถานีตำรวจภูธรบ้านวิสัยเหนือ	10	3.40

ตารางที่ 4.1 (ต่อ)

ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม	จำนวน (n = 294 คน)	ร้อยละ
สถานีตำรวจภูธรหลังสวน	30	10.20
สถานีตำรวจภูธรปากน้ำหลังสวน	12	4.10
สถานีตำรวจภูธรบ้านในหูด	7	2.40
สถานีตำรวจภูธรสวี	22	7.50
สถานีตำรวจภูธรนาสัก	10	3.40
สถานีตำรวจภูธรปะทิว	15	5.10
สถานีตำรวจภูธรบ้านมาบอำมฤต	14	4.80
สถานีตำรวจภูธรท่าแซะ	19	6.50
สถานีตำรวจภูธรสลูย	11	3.70
สถานีตำรวจภูธรละแม	18	6.10
สถานีตำรวจภูธรพะโต๊ะ	15	5.10
สถานีตำรวจภูธรทุ่งตะโก	16	5.40
สถานีตำรวจภูธรปากตะโก	4	1.40
รายจ่ายต่อเดือน		
ไม่เกิน 10,000 บาท	66	22.45
ระหว่าง 10,001-20,000 บาท	103	35.03
ระหว่าง 20,001-30,000 บาท	125	42.52
รวม	294	100.0

จากตารางที่ 4.1 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีอายุตั้งแต่ 51 ปีขึ้นไป จำนวน 160 คน คิดเป็นร้อยละ 54.42 รองลงมาคืออายุไม่เกิน 40 ปี จำนวน 78 คน คิดเป็นร้อยละ 26.53 โดยมีอายุระหว่าง 41-50 ปี น้อยที่สุดจำนวน 56 คน คิดเป็นร้อยละ 19.05 และผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีอายุราชการระหว่าง 21-30 ปี จำนวน 121 คน คิดเป็นร้อยละ 41.16 รองลงมาคืออายุระหว่าง 11-20 ปี จำนวน 98 คน คิดเป็นร้อยละ 33.33 ตั้งแต่ 31 ปีขึ้นไป จำนวน 64 คน คิดเป็นร้อยละ 21.77 โดยมีอายุไม่เกิน 10 ปี น้อยที่สุดจำนวน 11 คน คิดเป็นร้อยละ 3.74 ทั้งนี้ ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีระดับการศึกษาน้อยกว่าปริญญาตรี จำนวน 191 คน คิดเป็นร้อยละ 64.97 รองลงมาคือระดับการศึกษاپริญญาตรี จำนวน 87 คน คิดเป็นร้อยละ 29.59 โดยมีระดับการศึกษามากกว่าปริญญาตรี น้อยที่สุดจำนวน 16 คน คิดเป็น

ร้อยละ 5.44 ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีชั้นยศ จ.ส.ต.-ค.ต. จำนวน 174 คน คิดเป็นร้อยละ 59.18 รองลงมา มีชั้นยศ ส.ต.ต.-ส.ต.อ. จำนวน 63 คน คิดเป็นร้อยละ 21.43 ร.ต.ต.-ร.ต.อ. จำนวน 39 คน คิดเป็นร้อยละ 13.27 โดยมีชั้นยศ พ.ต.ต.-พ.ต.ท. น้อยที่สุดจำนวน 18 คน คิดเป็นร้อยละ 6.12 ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่อยู่ในสังกัดสถานีตำรวจภูธรเมืองชุมพร จำนวน 75 คน คิดเป็นร้อยละ 25.5 รองลงมาอยู่ในสังกัดสถานีตำรวจภูธรหลังสวน จำนวน 30 คน คิดเป็นร้อยละ 10.2 สถานีตำรวจภูธรสวี จำนวน 22 คน คิดเป็นร้อยละ 7.5 สถานีตำรวจภูธรท่าแซะ จำนวน 19 คน คิดเป็นร้อยละ 6.5 สถานีตำรวจภูธรละแม จำนวน 18 คน คิดเป็นร้อยละ 6.1 สถานีตำรวจภูธรปากน้ำชุมพร จำนวน 16 คน คิดเป็นร้อยละ 5.4 สถานีตำรวจภูธรทุ่งตะโก จำนวน 16 คน คิดเป็นร้อยละ 5.4 สถานีตำรวจภูธรปะทิว จำนวน 15 คน คิดเป็นร้อยละ 5.1 สถานีตำรวจภูธรพะโต๊ะ จำนวน 15 คน คิดเป็นร้อยละ 5.1 สถานีตำรวจภูธรบ้านมาบอำมฤต จำนวน 14 คน คิดเป็นร้อยละ 4.8 สถานีตำรวจภูธรปากน้ำหลังสวน จำนวน 12 คน คิดเป็นร้อยละ 4.1 สถานีตำรวจภูธรสลุย จำนวน 11 คน คิดเป็นร้อยละ 3.7 สถานีตำรวจภูธรบ้านวิสัยเหนือ จำนวน 10 คน คิดเป็นร้อยละ 3.4 สถานีตำรวจภูธรนาสัก จำนวน 10 คน คิดเป็นร้อยละ 3.4 สถานีตำรวจภูธรบ้านในหูด จำนวน 7 คน คิดเป็นร้อยละ 2.4 โดยอยู่ในสังกัดสถานีตำรวจภูธรปากตะโก น้อยที่สุดจำนวน 4 คน คิดเป็นร้อยละ 1.4 ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีรายจ่ายต่อเดือนระหว่าง 20,001-30,000 บาท จำนวน 125 คน คิดเป็นร้อยละ 42.52 รองลงมา มีรายจ่ายต่อเดือนระหว่าง 10,001-20,000 บาท จำนวน 103 คน คิดเป็นร้อยละ 35.03 โดยมีรายจ่ายต่อเดือนไม่เกิน 10,000 บาท น้อยที่สุดจำนวน 66 คน คิดเป็นร้อยละ 22.45

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ระดับภาวะผู้นำแบบโลกาภิวัตน์ของผู้บริหารที่มีประสิทธิผล ต่องานด้านการป้องกันและปราบปรามของสถานีตำรวจภูธรจังหวัดชุมพร

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลระดับภาวะผู้นำแบบโลกาภิวัตน์ของผู้บริหารและประสิทธิผลต่องานด้านการป้องกันและปราบปรามของสถานีตำรวจภูธรจังหวัดชุมพร ด้วยค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน รายละเอียดปรากฏตามตารางต่อไปนี้

ตารางที่ 4.2 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของระดับภาวะผู้นำแบบโลกาภิวัตน์ของผู้บริหาร

ระดับภาวะผู้นำแบบโลกาภิวัตน์ของผู้บริหาร	\bar{X}	S.D.	แปลผล	ลำดับ
1. การคิดแบบโลกาภิวัตน์	4.10	0.66	มาก	1
2. การเล็งเห็นเรื่องความหลากหลายทางวัฒนธรรม	4.02	0.65	มาก	3
3. การพัฒนาความชำนาญทางด้านเทคโนโลยี	4.05	0.44	มาก	2
4. การสร้างคู่ค้าธุรกิจและพันธมิตร	3.96	0.44	มาก	5
5. การสร้างการมีส่วนร่วมในการเป็นผู้นำ	3.98	0.64	มาก	4
รวม	4.02	0.33	มาก	

จากตารางที่ 4.2 พบว่า ภาวะผู้นำแบบโลกาภิวัตน์ของผู้บริหารในภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.02$, S.D. = 0.33) โดยด้านการคิดแบบโลกาภิวัตน์มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.10$, S.D. = 0.66) รองลงมาตามลำดับดังนี้ ด้านการพัฒนาความชำนาญทางด้านเทคโนโลยี มีค่าเฉลี่ยอยู่ระดับมาก ($\bar{X} = 4.05$, S.D. = 0.44) ด้านการเล็งเห็นเรื่องความหลากหลายทางวัฒนธรรม มีค่าเฉลี่ยอยู่ระดับมาก ($\bar{X} = 4.02$, S.D. = 0.65) ด้านการสร้างการมีส่วนร่วมในการเป็นผู้นำ มีค่าเฉลี่ยอยู่ระดับมาก ($\bar{X} = 3.98$, S.D. = 0.64) และด้านการสร้างคู่ค้าธุรกิจและพันธมิตร มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด อยู่ระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.96$, S.D. = 0.44)

ตารางที่ 4.3 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของระดับภาวะผู้นำแบบโลกาภิวัตน์ของผู้บริหาร ด้านการคิดแบบโลกาภิวัตน์

การคิดแบบโลกาภิวัตน์	\bar{X}	S.D.	แปลผล	ลำดับ
1. ผู้บริหาร ได้ตัดสินใจโดยมองถึงผลประโยชน์ของส่วนรวมเป็นหลัก	4.13	0.98	มาก	2
2. ผู้บริหารใช้ข้อมูลที่เป็นปัจจุบันสำหรับการตัดสินใจ	4.20	0.94	มาก	1
3. ผู้บริหารมักเรียนรู้เรื่องใหม่ ๆ ที่เป็นประโยชน์ต่อการทำงานเสมอ	4.00	0.74	มาก	4
4. ผู้บริหารให้ความสำคัญการกำหนดเป้าหมายในอนาคตของหน่วยงาน	4.07	0.70	มาก	3
รวม	4.10	0.66	มาก	

จากตารางที่ 4.3 พบว่า ภาวะผู้นำแบบโลกาภิวัตน์ของผู้บริหารด้านการคิดแบบโลกาภิวัตน์ ในภาพรวม มีค่าเฉลี่ยอยู่ระดับมาก ($\bar{X} = 4.10$, S.D. = 0.66) โดยเรื่องผู้บริหารใช้ข้อมูลที่เป็นปัจจุบัน สำหรับการตัดสินใจ มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.20$, S.D. = 0.94) รองลงมาคือ เรื่องผู้บริหาร ได้ตัดสินใจโดยมองถึงผลประโยชน์ของส่วนรวมเป็นหลัก มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.13$, S.D. = 0.98) เรื่องผู้บริหารให้ความสำคัญการกำหนดเป้าหมาย ในอนาคตของหน่วยงาน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.07$, S.D. = 0.70) และเรื่องผู้บริหารมักเรียนรู้เรื่องใหม่ ๆ ที่เป็น ประโยชน์ต่อการทำงานเสมอ มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด โดยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.00$, S.D. = 0.74)

ตารางที่ 4.4 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของระดับภาวะผู้นำแบบโลกาภิวัตน์ของผู้บริหาร
ด้านการเล็งเห็นเรื่องความหลากหลายทางวัฒนธรรม

การเล็งเห็นเรื่องความหลากหลายทางวัฒนธรรม	\bar{X}	S.D.	แปลผล	ลำดับ
1. ผู้บริหารตัดสินใจจัดกิจกรรมได้สอดคล้องกับความต้องการ ของประชาชนในพื้นที่รับผิดชอบ	4.10	0.79	มาก	1
2. ผู้บริหารสามารถแยกแยะประเด็นที่เกี่ยวข้องกับ การบริหารงานได้อย่างเหมาะสม	4.03	0.85	มาก	2
3. ผู้บริหารได้กำหนดกลยุทธ์ที่สอดคล้องกับเป้าหมาย ในการทำงาน	3.97	0.77	มาก	3
4. ผู้บริหารให้ความสำคัญกับการกระตุ้นใจเพื่อให้เกิด ความร่วมมือระหว่างฝ่ายต่าง ๆ	3.97	0.81	มาก	3
รวม	4.02	0.65	มาก	

จากตารางที่ 4.4 พบว่า ภาวะผู้นำแบบโลกาภิวัตน์ของผู้บริหารด้านการเล็งเห็นเรื่องความหลากหลายทางวัฒนธรรมในภาพรวม มีค่าเฉลี่ยอยู่ระดับมาก ($\bar{X} = 4.02$, S.D. = 0.65) โดยเรื่องผู้บริหารตัดสินใจจัดกิจกรรมได้สอดคล้องกับความต้องการของประชาชนในพื้นที่รับผิดชอบ มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.10$, S.D. = 0.79) รองลงมาคือ เรื่องผู้บริหารสามารถแยกแยะประเด็นที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงานได้อย่างเหมาะสม มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.03$, S.D. = 0.85) เรื่องผู้บริหารได้กำหนดกลยุทธ์ที่สอดคล้องกับเป้าหมายในการทำงานและเรื่องผู้บริหารให้ความสำคัญกับการกระตุ้นใจ เพื่อให้เกิดความร่วมมือระหว่างฝ่ายต่าง ๆ มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด โดยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.97$, S.D. = 0.74)

ตารางที่ 4.5 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของระดับภาวะผู้นำแบบโลกาภิวัตน์ของผู้บริหาร
ด้านการพัฒนาความชำนาญทางด้านเทคโนโลยี

การพัฒนาความชำนาญทางด้านเทคโนโลยี	\bar{X}	S.D.	แปลผล	ลำดับ
1. ผู้บริหารได้นำเทคโนโลยีที่เหมาะสมเข้ามาช่วย ในการทำงาน	4.00	0.88	มาก	4
2. ผู้บริหารใช้เทคโนโลยีเพื่อให้การบริหารงานมีประสิทธิภาพ	4.10	0.85	มาก	1
3. ผู้บริหารเป็นแบบอย่างที่ดีในการพัฒนาตนเองด้านการใช้ เทคโนโลยีในการทำงาน	4.07	0.54	มาก	2
4. ผู้บริหารมีวิธีการที่ช่วยให้ได้พัฒนาทักษะในการทำงาน ด้วยเทคโนโลยี	4.03	0.87	มาก	3
รวม	4.05	0.44	มาก	

จากตารางที่ 4.5 พบว่า ภาวะผู้นำแบบโลกาภิวัตน์ของผู้บริหารด้านการพัฒนาความชำนาญทางด้านเทคโนโลยี ในภาพรวม มีค่าเฉลี่ยอยู่ระดับมาก ($\bar{X} = 4.05$, S.D. = 0.44) โดยเรื่องผู้บริหารใช้เทคโนโลยีเพื่อให้การบริหารงาน มีประสิทธิภาพ มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.10$, S.D. = 0.74) รองลงมาคือ เรื่องผู้บริหารเป็นแบบอย่างที่ดีในการพัฒนาตนเอง ด้านการใช้เทคโนโลยีในการทำงาน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.07$, S.D. = 0.54) เรื่องผู้บริหารมีวิธีการที่ช่วยให้ได้พัฒนาทักษะในการทำงานด้วยเทคโนโลยี มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.03$, S.D. = 0.87) และเรื่องผู้บริหารได้นำเทคโนโลยีที่เหมาะสมเข้ามาช่วยในการทำงาน มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด โดยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.00$, S.D. = 0.88)

ตารางที่ 4.6 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของระดับภาวะผู้นำแบบโลกาภิวัตน์ของผู้บริหาร
ด้านการสร้างคู่ค้าธุรกิจและพันธมิตร

การสร้างคู่ค้าธุรกิจและพันธมิตร	\bar{X}	S.D.	แปลผล	ลำดับ
1. ผู้บริหารที่ช่วยให้หน่วยงานมีจำนวนภาคีเครือข่าย ในการทำงานเพิ่มขึ้นทุกปี	3.73	0.73	มาก	3
2. ผู้บริหารที่ช่วยให้หน่วยงานได้รับความร่วมมือจาก ภาคีเครือข่ายในการทำงานเสมอ	4.17	0.69	มาก	1
3. ผู้บริหารให้ความสำคัญกับการปรับปรุงการทำงาน ให้มีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้น	3.97	0.78	มาก	2
4. ผู้บริหารให้ความสำคัญกับผลงานที่ตอบสนองต่อ ความต้องการของประชาชน	3.97	0.81	มาก	2
รวม	3.96	0.44	มาก	

จากตารางที่ 4.6 พบว่า ภาวะผู้นำแบบโลกาภิวัตน์ของผู้บริหารด้านการสร้างคู่ค้าธุรกิจและพันธมิตร ในภาพรวม มีค่าเฉลี่ยอยู่ระดับมาก ($\bar{X} = 3.96, S.D. = 0.44$) โดยเรื่องผู้บริหารที่ช่วยให้หน่วยงานได้รับความร่วมมือจากภาคีเครือข่ายในการทำงานเสมอ มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.17, S.D. = 0.69$) รองลงมาคือ เรื่องผู้บริหารให้ความสำคัญกับผลงานที่ตอบสนองต่อความต้องการของประชาชน ($\bar{X} = 3.97, S.D. = 0.81$) และเรื่องผู้บริหารให้ความสำคัญกับการปรับปรุงการทำงานให้มีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้น ($\bar{X} = 3.97, S.D. = 0.78$) มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก และเรื่องผู้บริหารที่ช่วยให้หน่วยงานมีจำนวนภาคีเครือข่ายในการทำงานเพิ่มขึ้นทุกปีมีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด โดยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.73, S.D. = 0.73$)

ตารางที่ 4.7 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของระดับภาวะผู้นำแบบโลกาภิวัตน์ของผู้บริหาร
ด้านการสร้างการมีส่วนร่วมในการเป็นผู้นำ

การสร้างการมีส่วนร่วมในการเป็นผู้นำ	\bar{X}	S.D.	แปลผล	ลำดับ
1. ท่านสามารถนำเสนอข้อมูลที่เป็นประโยชน์ในการทำงาน ต่อผู้บริหารได้โดยง่าย	3.97	0.90	มาก	2
2. ท่านให้ข้อมูลที่เป็นประโยชน์ในการทำงานต่อผู้บริหาร อย่างสม่ำเสมอ	3.93	0.77	มาก	3
3. ผู้บริหารมีวิธีกระตุ้นใจให้ท่านอยากเข้าร่วมพัฒนา วิธีการทำงาน	3.90	0.59	มาก	4
4. ผู้บริหารส่งเสริมให้ท่านมีพฤติกรรมการทำงาน ที่สอดคล้องกับหน่วยงาน	4.13	0.78	มาก	1
รวม	3.98	0.64	มาก	

จากตารางที่ 4.7 พบว่าภาวะผู้นำแบบโลกาภิวัตน์ของผู้บริหารด้านการสร้างการมีส่วนร่วมในการเป็นผู้นำในภาพรวม มีค่าเฉลี่ยอยู่ระดับมาก ($\bar{X} = 3.98$, S.D. = 0.64) โดยเรื่องผู้บริหารส่งเสริมให้ท่านมีพฤติกรรมการทำงานที่สอดคล้องกับหน่วยงาน มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.13$, S.D. = 0.78) รองลงมาคือ เรื่องท่านสามารถนำเสนอข้อมูลที่เป็นประโยชน์ในการทำงานต่อผู้บริหารได้โดยง่าย มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.97$, S.D. = 0.90) เรื่องท่านให้ข้อมูลที่เป็นประโยชน์ในการทำงานต่อผู้บริหารอย่างสม่ำเสมอ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.93$, S.D. = 0.77) และเรื่องผู้บริหารมีวิธีกระตุ้นใจให้ท่านอยากเข้าร่วมพัฒนาวิธีการทำงาน มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด โดยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.90$, S.D. = 0.59)

ตารางที่ 4.8 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของประสิทธิผลของงานด้านการป้องกันและปราบปรามของสถานีตำรวจภูธรจังหวัดชุมพร

ประสิทธิผลของงานด้านการป้องกันและปราบปรามของ สถานีตำรวจภูธรจังหวัดชุมพร	\bar{X}	S.D.	แปลผล	ลำดับ
1. ท่านทำงานได้ตามเป้าหมายที่หน่วยงานกำหนดไว้	3.97	0.87	มาก	5
2. ผลงานของท่านมีประโยชน์ต่อคุณภาพชีวิตของประชาชน	4.23	0.80	มาก	1
3. ท่านพึงพอใจในการทำงานอาชีพตำรวจ	4.17	0.61	มาก	2
4. ท่านต้องการก้าวหน้าในอาชีพตำรวจ	4.23	0.48	มาก	1
5. ท่านได้ริเริ่มพัฒนาการทำงานให้ดีขึ้นเสมอ	4.13	0.73	มาก	3
6. หน่วยงานมีการพัฒนาระบบการทำงาน	4.07	0.44	มาก	4
รวม	4.13	0.57	มาก	

จากตารางที่ 4.8 พบว่า ประสิทธิผลของงานด้านการป้องกันและปราบปรามของสถานีตำรวจภูธรจังหวัดชุมพรในภาพรวม มีค่าเฉลี่ยอยู่ระดับมาก ($\bar{X} = 4.13, S.D. = 0.57$) โดยเรื่องผลงานของท่านมีประโยชน์ต่อคุณภาพชีวิตของประชาชน และเรื่องท่านต้องการก้าวหน้าในอาชีพตำรวจ มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.23, S.D. = 0.48$) รองลงมาคือ เรื่องท่านพึงพอใจในการทำงานอาชีพตำรวจ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.17, S.D. = 0.61$) เรื่องท่านได้ริเริ่มพัฒนาการทำงานให้ดีขึ้นเสมอ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.13, S.D. = 0.73$) เรื่องหน่วยงานมีการพัฒนาระบบการทำงาน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.07, S.D. = 0.44$) และเรื่องท่านทำงานได้ตามเป้าหมายที่หน่วยงานกำหนดไว้ มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด โดยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.97, S.D. = 0.87$)

ตอนที่ 3 ผลการทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐานที่ 1 ระดับภาวะผู้นำแบบโลกาภิวัตน์ของผู้บริหารที่มีประสิทธิผลต่องานด้านการป้องกันและปราบปรามของสถานีตำรวจภูธรจังหวัดชุมพร มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง

ผลการวิจัยพบว่า ระดับภาวะผู้นำแบบโลกาภิวัตน์ของผู้บริหารที่มีประสิทธิผลต่องานด้านการป้องกันและปราบปรามของสถานีตำรวจภูธรจังหวัดชุมพร มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐานที่ 2 ระดับภาวะผู้นำของผู้บริหารมีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลงานด้านการป้องกันและปราบปรามของสถานีตำรวจภูธรจังหวัดชุมพร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ทั้งนี้ผู้วิจัยได้กำหนดอักษรย่อในการแทนความหมายไว้ดังนี้

G = การคิดแบบโลกาภิวัตน์

M = การเล็งเห็นเรื่องความหลากหลายทางวัฒนธรรม

T = การพัฒนาความชำนาญทางด้านเทคโนโลยี

N = การสร้างคู่ค้าธุรกิจและพันธมิตร

P = การสร้างการมีส่วนร่วมในการเป็นผู้นำ

L = ภาวะผู้นำแบบโลกาภิวัตน์ของผู้บริหาร

E = ประสิทธิภาพของงานด้านการป้องกันและปราบปรามของสถานีตำรวจภูธรจังหวัด

ชุมพร

ผลการวิเคราะห์ได้แสดงไว้ในตารางที่ 4.9

ตารางที่ 4.9 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำแบบโลกาภิวัตน์ของผู้บริหารกับประสิทธิผลของงานด้านการป้องกันและปราบปรามของสถานีตำรวจภูธรจังหวัดชุมพร

	G	M	T	N	P	L	E
G	1	0.715**	0.588**	0.368**	0.595**	0.803**	0.729*
M		1	0.786**	0.443**	0.677**	0.898**	0.569*
T			1	0.384**	0.606**	0.838**	0.475
N				1	0.584**	0.671**	0.564*
P					1	0.85*	0.692*
L						1	0.718*
E							1

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 4.9 ภาวะผู้นำแบบโลกาภิวัตน์ของผู้บริหารมีความสัมพันธ์ในทางบวกกับประสิทธิผลของงานด้านการป้องกันและปราบปรามของสถานีตำรวจภูธรจังหวัดชุมพรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีความสัมพันธ์ในระดับมาก (0.718) กล่าวคือ หากภาวะผู้นำแบบโลกาภิวัตน์

ของผู้บริหารมีค่าเฉลี่ยเพิ่มมากขึ้น จะทำให้ประสิทธิผลของงานด้านการป้องกันและปราบปรามของสถานีตำรวจภูธรจังหวัดชุมพร มีค่าเฉลี่ยเพิ่มมากขึ้นด้วย

เมื่อพิจารณาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำแบบโลกาภิวัตน์ของผู้บริหารทั้ง 5 ด้าน กับประสิทธิผลของงานด้านการป้องกันและปราบปรามของสถานีตำรวจภูธรในจังหวัดชุมพร ในภาพรวมพบว่าทุกด้านมีความสัมพันธ์ในทางบวกกับประสิทธิผลองค์การ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ยกเว้น ด้านการพัฒนาความชำนาญทางด้านเทคโนโลยีที่ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

ทั้งนี้พบว่า ด้านการคิดแบบโลกาภิวัตน์มีค่าความสัมพันธ์กับประสิทธิผลองค์การมากที่สุด โดยมีค่าอยู่ในระดับมาก และอีก 3 ด้าน คือ การเล็งเห็นเรื่องความหลากหลายทางวัฒนธรรม การสร้างคู่ค้าธุรกิจและพันธมิตร และการสร้างการมีส่วนร่วมในการเป็นผู้นำ มีความสัมพันธ์อยู่ในระดับปานกลาง

ตอนที่ 4 ข้อเสนอแนะ

ในการเก็บข้อมูลด้วยแบบสอบถามพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามบางท่านมีมุมมองที่น่าสนใจ ดังนั้นผู้วิจัยจึงได้สัมภาษณ์แบบไม่เป็นทางการเพิ่มเติม เพื่อช่วยให้ข้อมูลในการวิจัยมีความน่าเชื่อถือเพิ่มขึ้น ซึ่งผลวิจัยปรากฏดังนี้ ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เห็นตรงกันว่า ผู้บริหารที่ดีต้องสามารถกระตุ้นผู้ปฏิบัติให้เกิดความตื่นตัวและเกิดแรงจูงใจในการทำงานให้ได้ ทั้งนี้วิธีการกระตุ้นจูงใจมีอยู่หลากหลายวิธี และไม่ควรมีสูตรสำเร็จตายตัว ทั้งนี้ ไม่มีวิธีการจูงใจแบบใดดีที่สุด และใช้ได้ตลอดเวลาไป ซึ่งแต่ละวิธีการที่นำมาใช้จะได้ผลดีแค่เพียงช่วงเวลาหนึ่งเท่านั้น และภาวะผู้นำถือเป็นศิลปะที่ผู้บริหารต้องเรียนรู้และฝึกฝน เพื่อนำมาปรับใช้กับสถานการณ์ให้ทันท่วงที

สำหรับคุณสมบัติของผู้บริหารนั้น ผู้ตอบแบบสอบถามกล่าวตรงกันว่า ผู้บริหารจำเป็นต้อง (1) มีวิสัยทัศน์ (2) กล้าคิดและกล้าตัดสินใจ (3) โดยต้องมีการพิจารณาข้อมูลจากสิ่งต่าง ๆ รอบข้าง ดังนั้นผู้บริหารจะต้องแสวงหาข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับการทำงานอย่างรอบด้านและทันสมัย อยู่ตลอดเวลา และ (5) ผู้บริหารต้องทำหน้าที่เป็นผู้ช่วยเหลือในการขับเคลื่อนและผลักดันวิสัยทัศน์ของหน่วยงานให้บรรลุผลสำเร็จ

นอกจากนี้ผู้ตอบแบบสอบถามบางส่วนได้กล่าวถึงคุณสมบัติของผู้บริหารไว้นอกเหนือจากส่วนใหญ่ดังนี้ (5) ต้องมีความเป็นกันเองกับผู้ปฏิบัติบ้างโอกาส (6) การเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติเข้าไปมีส่วนร่วมนำเสนอวิธีการทำงาน และ (7) ผู้บริหารต้องไม่ยึดติดกับผลสำเร็จและวิธีการเดิม ๆ ที่ผ่านมาแล้ว

บทที่ 5

สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่อง การศึกษาระดับภาวะผู้นำแบบโลกาภิวัตน์ต่อประสิทธิผลด้านการป้องกันและปราบปรามสถานีตำรวจภูธรจังหวัดชุมพร มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาภาวะผู้นำยุคโลกาภิวัตน์ที่มีประสิทธิผลต่องานด้านการป้องกันและปราบปรามของสถานีตำรวจภูธรจังหวัดชุมพร และ 2) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำกับประสิทธิผลของงานด้านการป้องกันและปราบปรามของสถานีตำรวจภูธรจังหวัดชุมพร โดยในการวิจัยครั้งนี้ได้ใช้แนวคิดเรื่องภาวะผู้นำแบบโลกาภิวัตน์ของ Goldsmith & Others (2002) ซึ่งประกอบด้วย การคิดแบบโลกาภิวัตน์ การเล็งเห็นเรื่องความหลากหลายทางวัฒนธรรม การพัฒนาความชำนาญทางด้านเทคโนโลยี การสร้างคู่ค้าธุรกิจและพันธมิตร และการสร้างการมีส่วนร่วมในการเป็นผู้นำ และได้นำประสิทธิผลของงานด้านการป้องกันและปราบปรามของสถานีตำรวจภูธรในจังหวัดชุมพรมาใช้เป็นตัวแปร ในการศึกษา โดยกลุ่มตัวอย่างที่นำมาใช้ในการวิจัยคือ เจ้าหน้าที่ตำรวจของสถานีตำรวจภูธรจังหวัดชุมพร จำนวน 294 คน

สรุปผลการวิจัย

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล สรุปผลได้ดังนี้

1. ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีอายุตั้งแต่ 51 ปีขึ้นไป ร้อยละ 54.42 มีอายุราชการระหว่าง 21-30 ปี ร้อยละ 41.16 และมีระดับการศึกษาน้อยกว่าปริญญาตรี ร้อยละ 64.97 ทั้งนี้ ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีชั้นยศ จ.ส.ต.-ค.ต. ร้อยละ 59.18 และอยู่ในสังกัดสถานีตำรวจภูธรเมืองชุมพร ร้อยละ 25.5 โดยส่วนใหญ่มีรายจ่ายต่อเดือนระหว่าง 20,001-30,000 บาท ร้อยละ 42.52
2. ระดับภาวะผู้นำแบบโลกาภิวัตน์ของผู้บริหารในภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ระดับสูง โดยด้านการคิดแบบโลกาภิวัตน์ มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด อยู่ในระดับสูง โดยมีเรื่องผู้บริหารใช้ข้อมูลที่เป็นปัจจุบันสำหรับการตัดสินใจ มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด รองลงมาตามลำดับ ดังนี้ ด้านการพัฒนาความชำนาญทางด้านเทคโนโลยี มีค่าเฉลี่ยอยู่ระดับสูง โดยมีเรื่องผู้บริหารใช้เทคโนโลยีเพื่อให้เกิดการบริหารงานมีประสิทธิภาพ มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ด้านการเล็งเห็นเรื่องความหลากหลายทางวัฒนธรรม มีค่าเฉลี่ยอยู่ระดับสูง โดยมีเรื่องผู้บริหารตัดสินใจจัดกิจกรรมได้สอดคล้องกับความต้องการของประชาชนในพื้นที่รับผิดชอบ มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ด้านการสร้างการมีส่วนร่วมในการเป็นผู้นำ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับสูง

โดยมีเรื่องผู้บริหารส่งเสริมให้ท่านมีพฤติกรรมการทำงานที่สอดคล้องกับหน่วยงาน มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด และด้านการสร้าง คู่ค้าธุรกิจและพันธมิตร มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด อยู่ระดับปานกลาง โดยมีเรื่องผู้บริหารที่ช่วยให้หน่วยงานได้รับความร่วมมือจากภาคีเครือข่ายในการทำงานเสมอ มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด

3. ประสิทธิภาพของงานด้านการป้องกันและปราบปรามของสถานีตำรวจภูธรจังหวัดชุมพรในภาพรวม มีค่าเฉลี่ยอยู่ระดับสูง โดยเรื่องผลงานของท่านมีประโยชน์ต่อคุณภาพชีวิตของประชาชน และเรื่องท่านต้องการก้าวหน้าในอาชีพตำรวจ มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด

4. ภาวะผู้นำแบบโลกาภิวัตน์ของผู้บริหารมีความสัมพันธ์ในทางบวกกับประสิทธิผลของงานด้านการป้องกันและปราบปรามของสถานีตำรวจภูธรจังหวัดชุมพรอย่างมีค่านัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับสูง กล่าวคือ หากภาวะผู้นำแบบโลกาภิวัตน์มีค่าเฉลี่ยเพิ่มสูงขึ้น จะทำให้ประสิทธิผลของงานด้านการป้องกันและปราบปรามของสถานีตำรวจภูธรจังหวัดชุมพรมีค่าเฉลี่ยเพิ่มสูงขึ้นด้วย

การอภิปรายผล

ผลการวิจัยสามารถนำมาอภิปรายผลได้ดังนี้

1. ผลการวิเคราะห์ภาวะผู้นำแบบโลกาภิวัตน์ของผู้บริหาร

1.1 ภาวะผู้นำแบบโลกาภิวัตน์ของผู้บริหารด้านการคิดแบบโลกาภิวัตน์มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด อยู่ในระดับมาก โดยมีเรื่องผู้บริหารใช้ข้อมูลที่เป็นปัจจุบันสำหรับการตัดสินใจ มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ซึ่งประเด็นดังกล่าวถือเป็นเรื่องที่ได้รับการยอมรับในทุกองค์การ เพราะผู้บริหารของหน่วยงานต้องมีการประชุมและร่วมทำงานกับหน่วยงานอื่น โดยต้องมีข้อมูลที่ถูกต้องและทันสมัยสำหรับวางแผนร่วมกันในการทำงาน และยังสอดคล้องกับแนวคิดของเกรียงศักดิ์ เจริญวงศ์ศักดิ์ (2550) ที่ได้กล่าวไว้ว่า การที่ผู้นำจะสามารถตัดสินใจได้อย่างรอบคอบนั้น จำเป็นที่จะต้องมีความรอบรู้ทุกด้าน โดยอาศัยข้อมูลจากแหล่งต่างๆ เช่น เอกสารทางวิชาการ ผลการวิจัย ผู้รู้ รวมถึงประสบการณ์ในอดีต เป็นต้น ซึ่งข้อมูลที่ได้มานั้นจะนำมาสู่การวิเคราะห์อย่างรอบคอบในการตัดสินใจกระทำสิ่งต่างๆ ได้เป็นอย่างดี ทั้งยังสอดคล้องกับข้อคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างที่กล่าวว่า คุณสมบัติของผู้บริหารที่จำเป็นต้องมีนั้นมิใช่มีอยู่หลายประการ ซึ่งหนึ่งในนั้น คือ การพิจารณาข้อมูลจากสิ่งต่างๆ รอบข้าง ดังนั้นผู้บริหารจะต้องแสวงหาข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับการทำงานอย่างรอบด้านและทันสมัยอยู่ตลอดเวลา ดังนั้นการที่สถานีตำรวจภูธรในจังหวัดชุมพรจะสามารถขับเคลื่อนภารกิจให้บรรลุผลสำเร็จได้นั้น ผู้บริหารจึงจำเป็นต้องมีการใช้ข้อมูลที่เป็นปัจจุบันสำหรับการตัดสินใจ

1.2 ภาวะผู้นำแบบโลกาภิวัตน์ของผู้บริหารด้านการพัฒนาความชำนาญทางด้านเทคโนโลยี มีค่าเฉลี่ยอยู่ระดับมาก โดยมีเรื่องผู้บริหารใช้เทคโนโลยีเพื่อให้การบริหารงานมีประสิทธิภาพมีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ซึ่งประเด็นดังกล่าวเป็นเรื่องที่หน่วยงานระดับนโยบายได้ให้ความสำคัญในระดับสูง ดังเห็นได้จากการฝึกอบรมหลักสูตรผู้บริหารในระดับต่าง ๆ ที่มุ่งให้ผู้บริหารได้เรียนรู้เทคโนโลยีในเชิงการบริหาร เพื่อนำมาประยุกต์ใช้กับการทำงานของหน่วยงานให้เหมาะสม และสอดคล้องกับแนวคิดของ Goldsmith & Other (2002) ที่ได้กล่าวไว้ว่า ผู้นำจำเป็นต้องมีทักษะในด้านการติดต่อประสานงานและการสื่อสาร เพื่อให้ผู้ปฏิบัติงานมีความเข้าใจในแนวทางการทำงานได้เป็นอย่างดี โดยใช้เทคโนโลยีต่าง ๆ เข้ามาช่วยอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงาน ดังนั้นผู้นำจึงต้องมีความเข้าใจในการนำเทคโนโลยีต่าง ๆ เข้ามาใช้ทำงาน ดังนั้น เพื่อช่วยให้สถานีตำรวจภูธรในจังหวัดชุมพรสามารถขับเคลื่อนภารกิจให้บรรลุผลสำเร็จได้อย่างมีประสิทธิภาพนั้น ผู้บริหารจะต้องมีการพัฒนาตนเองทางการใช้เทคโนโลยีเพื่อให้การบริหารงานอย่างต่อเนื่องอยู่ตลอดเวลา

1.3 ภาวะผู้นำแบบโลกาภิวัตน์ของผู้บริหารด้านการเล็งเห็นเรื่องความหลากหลายทางวัฒนธรรม มีค่าเฉลี่ยอยู่ระดับมาก โดยมีเรื่องผู้บริหารตัดสินใจจัดกิจกรรมได้สอดคล้องกับความต้องการของประชาชนในพื้นที่รับผิดชอบ มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ซึ่งประเด็นดังกล่าวเป็นเรื่องที่หน่วยงานภาครัฐทุกระดับได้รับนโยบายมาจากรัฐบาลที่มีการสั่งการให้การจัดทำโครงการและกิจกรรมในพื้นที่ต้องเกิดผลงาน ที่สอดคล้องกับความต้องการของประชาชน รวมถึงการกำหนดให้ความต้องการของประชาชน คือ ศูนย์กลางของการให้บริการ และสอดคล้องกับแนวคิดของสุเทพ พงศ์ศรีวัฒน์ (2550) ที่ได้กล่าวไว้ว่า ผู้นำต้องมีความสามารถในการทำความเข้าใจบริบททางสังคมและความต้องการของประชาชน เพื่อช่วยให้เกิดการตัดสินใจที่เหมาะสม รวมถึงสอดคล้องกับแนวคิดของ Goldsmith & Others (2002) ที่ได้กล่าวไว้ว่า ผู้นำจำเป็นต้องมีความเข้าใจอย่างลึกซึ้งในเรื่องของความแตกต่างที่มีอยู่อย่างหลากหลายทางวัฒนธรรมในสังคม เช่น พฤติกรรม ค่านิยมท้องถิ่น ความต้องการของท้องถิ่น รวมถึงค่าเชื่อที่ส่งผลต่อการสร้างความร่วมมือจากประชาชนในท้องถิ่นนั้น ๆ ได้อีกด้วย ซึ่งการมองเห็นถึงความหลากหลายดังกล่าวจะช่วยให้ผู้นำมีความเข้าใจในการวางกลยุทธ์ เพื่อช่วยให้เกิดการดำเนินงานที่สอดคล้องกับเป้าหมายที่ตั้งไว้ได้มากขึ้น ดังนั้น ผู้นำจึงต้องทำความเข้าใจกับความหลากหลายทางวัฒนธรรมมากขึ้น เพื่อช่วยให้สามารถกำหนดแนวทางการดำเนินงานได้อย่างเหมาะสม รวมถึงช่วยให้สถานีตำรวจภูธรในจังหวัดชุมพร สามารถขับเคลื่อนภารกิจให้บรรลุผลสำเร็จได้อย่างมีประสิทธิภาพนั้น

1.4 ภาวะผู้นำแบบโลกาภิวัตน์ของผู้บริหารด้านการสร้างการมีส่วนร่วมในการเป็นผู้นำ มีค่าเฉลี่ยอยู่ระดับมาก โดยมีเรื่องผู้บริหารส่งเสริมให้ท่านมีพฤติกรรมการทำงานที่สอดคล้องกับหน่วยงาน มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ซึ่งประเด็นดังกล่าวพบว่า นโยบายภาครัฐได้ให้ความสำคัญกับการทำงานเป็นทีมและการบริหารราชการแบบมีส่วนร่วมที่ช่วยให้ทุกคนในองค์กรมีแนวทางเดียวกันในการทำงาน

และสอดคล้องกับแนวคิดของเกรียงศักดิ์ เจริญวงศ์ศักดิ์ (2550) ที่ได้กล่าวไว้ว่า การเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติมีอิสระทางความคิดและมีส่วนร่วมในการทำงานอย่างเต็มที่ ถือเป็นแนวทางสำคัญที่ทำให้การบริหารงานมีความสอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงของโลกในปัจจุบัน และช่วยให้ผู้ปฏิบัติมีความรู้สึกเป็นเจ้าของในงาน ซึ่งจะส่งผลให้ผู้ปฏิบัติเกิดการทุ่มเทแรงกายแรงใจในการทำงานให้บรรลุผลสำเร็จ ทั้งยังสอดคล้องกับแนวคิดของชัชชาติ สรวารี (2551) ที่ได้กล่าวเอาไว้ว่า การที่จะกระตุ้นให้ผู้ปฏิบัติคิดและแสดงความคิดสร้างสรรค์อย่างเชื่อมั่นนั้น จะทำให้องค์กรเกิดการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง ดังนั้นผู้นำต้องกระตุ้นให้เกิดการเปลี่ยนแปลงโดยแสวงหาวิธีการให้ผู้ปฏิบัติเปิดใจยอมรับสิ่งใหม่ การปรับเปลี่ยนความเชื่อ ค่านิยม ทศนคติ และพฤติกรรมของตนเองไปในทิศทางที่ได้ตกลงร่วมกัน ไปอย่างต่อเนื่องจนกลายเป็นวัฒนธรรมองค์กรที่แข็งแกร่ง ทั้งยังสอดคล้องกับข้อคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างที่กล่าวว่า คุณสมบัติของผู้บริหารที่จำเป็นต้องมีนั้นมิใช่หลายประการ ซึ่งหนึ่งในนั้นคือ การเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติเข้าไปมีส่วนร่วมนำเสนอวิธีการทำงาน ดังนั้นเพื่อช่วยให้สถานีตำรวจภูธรในจังหวัดชุมพรสามารถขับเคลื่อนภารกิจให้บรรลุผลสำเร็จได้อย่างมีประสิทธิภาพนั้น ผู้บริหารจะต้องมีการสร้างการมีส่วนร่วมในการเป็นผู้นำให้เกิดขึ้นภายในองค์กรอย่างต่อเนื่อง

1.5 ภาวะผู้นำแบบโลกาภิวัตน์ของผู้บริหารด้านการสร้างคู่ค้าธุรกิจและพันธมิตร มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด อยู่ระดับปานกลาง โดยมีเรื่องผู้บริหารที่ช่วยให้หน่วยงานได้รับความร่วมมือจากภาคีเครือข่ายในการทำงานเสมอ มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ซึ่งอาจกล่าวได้ว่าเป็นแนวคิดที่มีการนำไปปฏิบัติอย่างต่อเนื่องอยู่แล้ว เพราะการทำงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจจำเป็นต้องอาศัยแนวร่วมที่เข้มแข็งและมีศักยภาพสูง และสอดคล้องกับข้อคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างที่กล่าวว่า คุณสมบัติของผู้บริหารที่จำเป็นต้องมีนั้นมิใช่หลายประการ ซึ่งหนึ่งในนั้นคือ ผู้บริหารต้องทำหน้าที่เป็นผู้ช่วยเหลือในการขับเคลื่อนและผลักดันวิสัยทัศน์ของหน่วยงานให้บรรลุผลสำเร็จ ซึ่งการมีเครือข่ายในการทำงานก็เป็นแนวทางสำคัญที่ผู้บริหารต้องผลักดันให้บรรลุผลสำเร็จในระดับสูง และสอดคล้องกับแนวคิดของ Goldsmith & Others (2002) ที่ได้กล่าวไว้ว่า ผู้นำต้องมีความเข้าใจในเรื่องการสร้างคู่ค้าทางธุรกิจและพันธมิตรหรือภาคีเครือข่ายในการปฏิบัติงานร่วมกัน โดยเฉพาะในเรื่องการยกระดับความสัมพันธ์ในการสร้างและยกระดับความร่วมมือระหว่างหน่วยงานเพิ่มมากขึ้น ทั้งยังสอดคล้องกับแนวคิดของ Tichy & DeVanna (1986) ที่กล่าวว่า ผู้นำจำเป็นต้องแสวงหาความร่วมมือจากทุกภาคส่วนที่เกี่ยวข้องทั้งภายในและภายนอกองค์กร โดยความร่วมมือของพันธมิตรหรือภาคีเครือข่ายนั้น จำเป็นจะต้องดำเนินการอย่างต่อเนื่อง และขยายวงกว้างเพื่อให้เกิดแรงผลักดันในการเปลี่ยนแปลงและสร้างสรรค์องค์กรอย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งแนวทางดังกล่าวนี้ทำให้องค์กรต้องมีการพัฒนาวิธีการทำงานอย่างต่อเนื่อง ดังนั้นเพื่อช่วยให้สถานีตำรวจภูธรในจังหวัดชุมพรสามารถขับเคลื่อนภารกิจให้บรรลุผล

สำเร็จได้อย่างมีประสิทธิภาพนั้น ผู้บริหารจะต้องมีศักยภาพในการพัฒนาความร่วมมือจากภาคีเครือข่ายในการทำงานอย่างต่อเนื่อง

2. ผลการวิเคราะห์ประสิทธิผลของงานด้านการป้องกันและปราบปรามของสถานีตำรวจภูธรจังหวัดชุมพรในภาพรวม มีค่าเฉลี่ยอยู่ระดับสูง โดยเรื่องผลงานของท่านมีประโยชน์ต่อคุณภาพชีวิตของประชาชน และเรื่องท่านต้องการก้าวหน้าในอาชีพตำรวจ มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Campbell (1977) ซึ่งการที่เจ้าหน้าที่ตำรวจเห็นว่า ผลงานของตนมีประโยชน์ต่อคุณภาพชีวิตของประชาชนนั้น จะนำไปตามเกณฑ์การวัดประสิทธิผลขององค์การที่ว่าการที่พนักงานในองค์กรยอมรับเป้าหมายขององค์กร รวมทั้งเชื่อว่าเป้าหมายขององค์กรมีความถูกต้องและเหมาะสมถือว่าองค์กรนั้นมีประสิทธิผล ทั้งยังสอดคล้องกับผลวิจัยของลักขณา เปล่งงำ (2550) ที่ได้ศึกษาเรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานด้านป้องกันและปราบปรามอาชญากรรมของเจ้าหน้าที่ตำรวจชั้นประทวนในสังกัดตำรวจภูธรจังหวัดชุมพร โดยพบว่าเจ้าหน้าที่ตำรวจมีความภาคภูมิใจในตนเอง และความพึงพอใจในการทำงานอยู่ในระดับสูง รวมถึงการที่เจ้าหน้าที่ตำรวจมีความต้องการก้าวหน้าในอาชีพตำรวจนั้น สอดคล้องกับเกณฑ์ความพึงพอใจในงานที่มีต่อผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นจากการทำงานในองค์กร เช่น ได้รับการเลื่อนตำแหน่ง การเลื่อนขึ้นเงินเดือน เป็นต้น ซึ่งจะส่งผลต่อความทุ่มเทของพนักงานที่มีต่อการทำงานเพื่อให้บรรลุตามเป้าหมายหรือกิจกรรมขององค์กรในอนาคต

3. จากการศึกษาได้พบว่า ภาวะผู้นำแบบโลกาภิวัตน์มีความสัมพันธ์ในทางบวกกับประสิทธิผลของงานด้านการป้องกันและปราบปรามของสถานีตำรวจภูธรในจังหวัดชุมพรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีความสัมพันธ์ในระดับสูง ทั้งนี้พบว่า ด้านการคิดแบบโลกาภิวัตน์มีค่าความสัมพันธ์กับประสิทธิผลองค์กรมากที่สุด กล่าวคือ ผู้บริหารสถานีตำรวจที่มีภาวะผู้นำแบบโลกาภิวัตน์อยู่ในระดับสูง ย่อมส่งผลให้ประสิทธิผลของงานด้านการป้องกันและปราบปรามของสถานีตำรวจภูธรในจังหวัดชุมพรมีค่าเฉลี่ยเพิ่มสูงขึ้นด้วย ดังนั้นผู้วิจัยจึงเห็นว่า การพัฒนาภาวะผู้นำของสถานีตำรวจและหน่วยปฏิบัติอื่น ๆ ตามหลักสูตรผู้บริหารของสำนักงานตำรวจแห่งชาติ จึงควรให้ความสำคัญกับเรื่องการคิดแบบโลกาภิวัตน์ โดยเฉพาะเรื่องความมีวิสัยทัศน์ในการทำงาน เพื่อช่วยให้เกิดประสิทธิผลการทำงานในระดับสูงนั่นเอง

ข้อเสนอแนะ

ผลวิจัยได้ค้นพบถึงจุดแข็งและจุดอ่อนของสถานีดำรวจภูธรในจังหวัดชุมพรในหลายประเด็น ซึ่งจากข้อมูลดังกล่าวได้นำมาสู่การสร้างข้อเสนอแนะดังนี้

ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

1. สถานีดำรวจต้องมีการพัฒนาระบบข้อมูลเพื่อช่วยให้ผู้บริหารสามารถใช้ข้อมูลได้อย่างมีประสิทธิภาพ
2. สถานีดำรวจต้องมีการเตรียมความพร้อมในการปฏิบัติงาน โดยควรมีการนำเทคโนโลยีที่เหมาะสมมาใช้ในการทำงานอย่างต่อเนื่อง
3. สถานีดำรวจต้องมีการสร้างสัมพันธอันดีกับภาคีเครือข่ายในการทำงาน
4. สถานีดำรวจต้องมีการพัฒนาวัฒนธรรมองค์กรเพื่อสร้างพฤติกรรมการทำงานที่สอดคล้องกับสถานีดำรวจ เพื่อให้กลายเป็นค่านิยม และอุดมการณ์ของตำรวจอย่างต่อเนื่อง

ข้อเสนอแนะระดับปฏิบัติ

1. ผู้บริหารต้องสร้างและพัฒนาทีมงานที่เกี่ยวข้องกับการจัดทำระบบข้อมูล เพื่อพัฒนาระบบข้อมูลในการทำงานอย่างต่อเนื่อง
2. สถานีดำรวจต้องมีการจัดทำแผนงานล่วงหน้า รวมถึงการซักซ้อมความเข้าใจระหว่างผู้บริหารกับผู้ปฏิบัติอย่างสม่ำเสมอ
3. ผู้บริหารต้องแสวงหาทรัพยากรในการทำงาน และความช่วยเหลือจากหน่วยงานภายนอกที่ช่วยให้สถานีดำรวจสามารถพัฒนาการทำงานให้มีประสิทธิภาพเพิ่มสูงขึ้น
4. ผู้บริหารต้องจัดให้มีกิจกรรมสานสัมพันธ์กับภาคีเครือข่ายในการทำงานอย่างต่อเนื่องอยู่เสมอ

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรมีการศึกษาเรื่องเดียวกันนี้ในเชิงคุณภาพ
2. ควรมีการศึกษาเรื่องในทำนองเดียวกันนี้ โดยเปรียบเทียบกับหน่วยงานที่มีภารกิจคล้ายกัน เช่น ตำรวจทางหลวง ตำรวจน้ำ ตำรวจตระเวนชายแดน เป็นต้น

บรรณานุกรม

- กิติมาพร ชูโชติ. (2544). ภาวะผู้นำ, วารสารเกษมบัณฑิต 2, 40-47.
- เกรียงศักดิ์ เจริญวงศ์ศักดิ์. (2550). ยอดคน : กุญแจแห่งความสำเร็จ 20 ดอก. กรุงเทพฯ : ซัสเซส มีเดีย.
- คำนวน ประสมผล. (2547). การสร้างวัฒนธรรมการบริการ. กรุงเทพฯ : ผู้จัดการ.
- ซัชลิต สรวารี. (2551). การบริหารคนกับองค์การ. กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ชัยเสฏฐ์ พรหมศรี. (2549). ภาวะผู้นำองค์กรยุคใหม่. กรุงเทพฯ : เอ็กซ์เปอร์เน็ท.
- ชาญชัย อาจินสมอาจารย์. (2548). ภาวะผู้นำในองค์การ. เอกสารอัดสำเนา.
- ทงศักดิ์ ธนกาญจน์. (2540). การคุ้มครองเด็กและเยาวชนตามพระราชบัญญัติคนเข้าเมือง พ.ศ. 2522 : ศึกษากรณีการดำเนินมาตรการต่อเด็กและเยาวชนต่างด้าว ซึ่งกระทำความผิดต่อกฎหมายคนเข้าเมืองของประเทศไทย. วิทยานิพนธ์นิติศาสตรมหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- บุญชัย พิทักษ์ดำรงกิจ. (2540). ผู้นำในยุคโลกาภิวัตน์, สามิตสาร 53, 47-51.
- บุญทัน ดอกไธสง. (2551). การจัดการองค์การ. ปทุมธานี : มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์.
- ประกอบ มีมาก. (2548). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อรูปแบบภาวะผู้นำของข้าราชการตำรวจ: กรณีศึกษา ตำรวจภูธรภาค 5. วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- พชัย สราภิรมย์. (2542). ทางเลือกในการบริหารกลุ่มโรงเรียนประถมศึกษาในจังหวัดลำพูน. เชียงใหม่ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- พิชาย รัตนคิดถ กุญแจ. (2552). องค์การและการบริหารจัดการ. นนทบุรี : ชิงค์ ปียอนด์ บุ๊คส์.
- พิทยา บวรวัฒนา. (2541). ทฤษฎีองค์การสาธารณะ. พิมพ์ครั้งที่ 7. กรุงเทพฯ : ศักดิ์โสภณาการพิมพ์.
- พงศ์พันธ์ ฉายาพันธ์. (2542). มุมมองใหม่การจัดการตำรวจในทศวรรษที่ 21. กรุงเทพฯ : ศิลป์สยามการพิมพ์.
- ไพรัช เมฆอาภรณ์. (2546). ผู้นำ, ข้าราชการ, 47(5) : 57-64.
- มัลลี เวชชาชีวะ. (2534). การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์. กรุงเทพฯ : คณะเศรษฐศาสตร์และบริหาร มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- รังสรรค์ ประเสริฐศรี. (2544). ภาวะผู้นำ (Leadership). กรุงเทพฯ : บริษัท ธนชัยการพิมพ์ จำกัด.

- ราชบัณฑิตยสถาน. (2546). **พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ.2525**. กรุงเทพฯ : นานามีบู๊คส์
พับลิเคชั่นส์.
- รุ่ง แก้วแดง และชัยณรงค์ สุวรรณสาร. (2546). เอกสารการสอนชุดวิชาการวิจัยการบริหารการศึกษา
หน่วยที่ 10-12. นนทบุรี: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- ลักขณา เปล่งจำ. (2550). **ปัจจัยที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานด้านป้องกันและปราบปรามอาชญากรรมของ
เจ้าหน้าที่ตำรวจชั้นประทวนในสังกัดตำรวจภูธรจังหวัดชุมพร**. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตร
มหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- วิรัช จงอยู่สุข. (2541). **ครุมีอาชีพ**. คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ศรีทับทิม พานิชพันธ์. (2543). **บทบาทของนักสังคมสงเคราะห์ในการทำงานสหวิชาชีพ : ทัศนะของ
นักสังคมสงเคราะห์และสหวิชาชีพ**. กรุงเทพฯ : ภาควิชาสังคมสงเคราะห์ศาสตร์
มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- ไสลรัตน์ ยิ่งยวด. (2551). **คุณลักษณะของการเป็นผู้บริหารที่มีประสิทธิผลในทัศนะคติของผู้ปฏิบัติ
ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอกระทุ่มแบน จังหวัดสมุทรสาคร**. วิทยานิพนธ์
รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขามหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- สถานีตำรวจภูธรจังหวัดชุมพร. (2553). **บรรยายสรุปหน่วยงาน**. ค้นเมื่อ ธันวาคม 25, 2553 จาก
<http://www.chumporn.police.go.th>
- สารานุกรมเสรี. (2553). **วิกิพีเดีย**. ค้นเมื่อ ธันวาคม 25, จาก <http://th.wikipedia.org/wiki/ตำรวจไทย>.
- สำนักงานคณะกรรมการการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2554). **แผนพัฒนาเศรษฐกิจและ
สังคมแห่งชาติ**. ค้นเมื่อ ธันวาคม 25, 2553 จาก <http://www.nesdb.go.th>
- สำนักงานจังหวัดชุมพร. (2553). **บรรยายสรุปหน่วยงาน**. ค้นเมื่อ ธันวาคม 25, 2553 จาก
<http://www.chumphon.go.th>
- สำนักงานตำรวจแห่งชาติ. (2553). **ประวัติศาสตร์ของหน่วยงานตำรวจในประเทศไทย**. ค้นเมื่อ
ธันวาคม 25, 2553 จาก <http://www.royalthaipolice.go.th/history.html>.
- _____. (2554). **อำนาจหน้าที่ของสถานีตำรวจและหน้าที่ของตำแหน่งในสถานีตำรวจ**.
กรุงเทพฯ : สำนักงาน.
- สุทธิดิ ขัตติยะ. (2545). **ตัวแปรที่ส่งผลต่อประสิทธิผลในกลุ่มงานของเจ้าหน้าที่ผลิตรายการโทรทัศน์ใน
สถานีวิทยุโทรทัศน์แห่งประเทศไทย ช่อง 11 กรมประชาสัมพันธ์**. กรุงเทพฯ : สถานีวิทยุ
โทรทัศน์แห่งประเทศไทย ช่อง 11 กรุงเทพมหานคร.
- สุเทพ พงศ์ศรีวัฒน์. (2550). **ภาวะความเป็นผู้นำ**. กรุงเทพฯ : เอ็กซ์เปอร์เน็ท.

- สุภาพัญญา ปาณะวัฒน์พิสุทธิ. (2539). ความพึงพอใจในงานและการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ
ในโรงพยาบาลชุมชนเขต 8. วิทยานิพนธ์พยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- สุวัจชัย เจียมจตุรงค์. (2545). จริยธรรม อำนาจ ประชาธิปไตย, **สถาบันรัฐประศาสนศาสตร์.**
3(13)14-18.
- เสริมศักดิ์ วิชาลากรณ์. (2536). **ภาวะผู้นำและความขัดแย้ง.** กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
ประสานมิตร.
- สมชาย เทพแสง. (2546). การสร้างภูมิคุ้มกันให้องค์กรและสถาบันมีความเข้มแข็งมั่นคง, **วิทยาจารย์,**
102 : 11-14.
- สมชาติ กิจขรรยง. (2546). **108 เกมและกิจกรรมเพื่อพัฒนาบุคลากร.** กรุงเทพฯ : อินฟอร์มีเดีย บุ๊คส์.
- อรุณ รักธรรม. (2532). การพัฒนาองค์การ : แนวคิดและการประยุกต์ใช้ระบบสังคมไทย. กรุงเทพฯ :
สำนักงานเลขาธิการคณะรัฐมนตรี.
- อานนท์ สุขภาคกิจ. (2550). **องค์ประกอบพฤติกรรมภาวะผู้นำของผู้บริหารเขตพื้นที่การศึกษา.**
วิทยานิพนธ์การศึกษาดุสิตบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยบูรพา.
- อำนาจ แสงสว่าง. (2545). **จิตวิทยาอุตสาหกรรม = Industrial psychology.** กรุงเทพฯ : อักษร
พิพัฒน์.
- Bass, B. M. (1985). **Leadership and performance beyond expectation.** New York : Free Press.
- Bennis, W. G. & Nanus, B. (1985). **Leader : The strategies for taking charge.** New York :
Harper & Row.
- Blake, R. R. & Mouton, J. S. (1964). **The Managerial Grid Key Orientations for Achieving
Production through People.** Houston, Texas : Gulf publishing Company.
- Campbell, J. P. (1977). On the Nature of Organizational Effectiveness. In P. S. Goodman and J. M.
Pennings (Eds.), **New Perspectives on Organizational Effectiveness,** (pp. 13-55). San
Francisco : Jossey-Bass.
- Conger, J. A. & Kanungo, R. N. (1989). **The Empowerment Process : Integrating Theory and
Practice.** The Academy of Management Review. Vol.13, No.3 (Jul., 1988), pp. 471-482.
- Conger, J. A. & Others. (1999). Inspiring others : the language of leadership, **Academy of Management
Executive,** 5(1), pp. 31-45.
- Cronbach, L. J. (1970). **Essential of Psychology Testing.** 3rd ed. New York : Harper and Row,
Publishers, Inc.

- Drucker, P. F. (1999). **The Effective Executive**. Oxford : Butterworth-Heinemann.
- Etzioni, A. (1961). **A comparative analysis of complex organization**. New York : Free Press.
- Fiedler, P. & Others. (1951). "Supply Logistics for the Industrialized Use of biomass-Principles and Planning Approach", **International Symposium on Logistics and Industrial Informatics**, Wildau, Germany : 13-15 September.
- Gaertner, G. & Ramnarayan, S. (1983). Organizational effectiveness : an alternative perspective, **Academy of Management Review**, 97-107.
- Goldsmith, M. & Others. (2002). **Global Leadership : The Next Generation**. N. J. : Pearson Education, Inc.
- Gordon, J. R. & Others. (1990). **Management and Organization**. Boston : Allyn and Bacon.
- Gross, D. (1972). **Fundamentals of queuing theory**. John Wiley & Sons. Canada. Inc.
- Handy, C. (1985). **Understanding Organizations**. London : Penguin.
- Hannan, M. T. & Freeman, Jr. (1977). **Obstacles to the Comparative Study of Organization Effectiveness, In New Perspectives on Organizational Effectiveness**. Edited by Goodman Paul S. and Penning, Johannes M. San Francisco : Jossey-Bass.
- Hersey, P. & Blanchard, K. H. (2000). **Management of Organizational Behavior : Leading Human Resources**. 8th ed. Englewood Cliffs, N. J. : Prentice Hall.
- House, R. J. (1971). "A Path Goal Theory of Leader Effectiveness." **Administrative Science Quarterly**, 16 : 321-338.
- Hoy, W. K. & Miskel, V. G. (2001). **Educational Administration Theory Research and Practice**. 4th ed. Singapore : McGraw-Hill Inc.
- Howell, J. M., & Frost, P. J. (1989). A laboratory study of charismatic leadership. **Organizational Behavior and Human Decision Process**, 43 : 243-269.
- Ireland, R. D. & Hitt, M. A. (1999). **Competitive for Advantage**. United States of America : Thomson South-Western.
- Likert, R. & Others. (1961). **The Human Organization**. New York : McGraw - Hill, Inc.,
- Mosley, D. C., Pietri, P. H. & Megginson, L. C. (1995). **Management : Leadership in Action**. (5th ed.). New York : HarperCollins College Publishers.
- Norhtcraff, G. B. & Neal, M. G. (1990). **Organization Behavior : A Management Challenge**. Chicago : The Dry Press.

- Parsons, T. (1966). **The Social System**. Glencoe : The Free Press.
- Pfeffer, J. & Salancik, G.R. (1978). **The External Control of Organizations**. New York : Harper & Row.
- Steers, M. R. & Others, (1985). **Managing Effective Organization An Introduction**. Englewood Cliffs : Kent Publish Company.
- Tannenbaum, R. & Schmide, W. H. (1976). **Human characteristics and school Learning**. New McGraw-Hill Book, Company.
- Tichy, N. M. & DeVanna, M. A. (1986). **The Transformational**. New York : John Wiley & Sons.
- Vapuu, T. L. (1998). **Insiders and outsider : women' s movement and organizational effectiveness**. Canadian Review of Sociology and Anthropology, 33(3), 391-410.
- Yamane, T. (1973). **Statistics; An Introduction Analysis**. 3rd.ed, Harper International Edition, Tokyo.
- Yukl, G. (1998). **Leadership in organizational**. (4th ed.) Englewood Cliffs. N.J. : Prentice Hall.

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก

หนังสือเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัย



ที่ ศธ ๐๕๕๕.๔๕/ว.๐๓๘

ศูนย์จัดการศึกษานอกสถานที่ตั้ง
มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี
อ.เมือง จ.เพชรบุรี ๗๖๐๐๐

๔ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๔

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัย

เรียน พล.ต.ดร.วีระ วงศ์สวรรค์

ด้วยศูนย์จัดการศึกษานอกสถานที่ตั้ง มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี ได้เปิดสอนหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาประชาคมเมืองและชนบทมาตั้งแต่ปีการศึกษา ๒๕๔๙ ปัจจุบันมีนักศึกษาอยู่ในระหว่างการทำวิทยานิพนธ์ เพื่อให้ได้วิทยานิพนธ์ที่มีคุณภาพและมีคุณค่าทางวิชาการ ศูนย์จัดการศึกษานอกสถานที่ตั้งเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้และประสบการณ์ในทางวิชาการเป็นอย่างสูง จึงใคร่ขอเรียนเชิญท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัยของนักศึกษา ซึ่งมีหัวข้อเรื่องและรายละเอียดดังนี้ คือ

ชื่อนักศึกษา	ชื่อเรื่องวิทยานิพนธ์	อาจารย์ที่ปรึกษา
พ.ต.ท.ธรรมรัตน์ อินนาปา รหัสประจำตัว๕๑๙๗๒๒5๖๒	ภาวะผู้นำแบบโลกาภิวัตน์ของตำรวจภูธร จังหวัดชุมพร	อาจารย์ที่ปรึกษาหลัก ดร.รังสรรค์ อินทน์จันทร์

ทั้งนี้ นักศึกษาได้ส่งต้นฉบับโครงร่างวิทยานิพนธ์มาเพื่ออ่านและพิจารณาประกอบด้วยแล้ว

จึงเรียนมาเพื่อโปรดให้ความอนุเคราะห์ และขอขอบพระคุณอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์สาโรช เผือกบัวขาว)
ผู้ช่วยอธิการบดี ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี



ที่ ศธ ๐๕๕๕.๔๕/ว.๐๓๘

ศูนย์จัดการศึกษานอกสถานที่ตั้ง
มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี
อ.เมือง จ.เพชรบุรี ๗๖๐๐๐

๔ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๔

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัย

เรียน นายสมชาย สุเทศ

ด้วยศูนย์จัดการศึกษานอกสถานที่ตั้ง มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี ได้เปิดสอนหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาประชาคมเมืองและชนบทมาตั้งแต่ปีการศึกษา ๒๕๔๙ ปัจจุบันมีนักศึกษาอยู่ในระหว่างการทำวิทยานิพนธ์ เพื่อให้ได้วิทยานิพนธ์ที่มีคุณภาพและมีคุณค่าทางวิชาการ ศูนย์จัดการศึกษานอกสถานที่ตั้งเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้และประสบการณ์ในทางวิชาการเป็นอย่างสูง จึงใคร่ขอเรียนเชิญท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัยของนักศึกษา ซึ่งมีหัวข้อเรื่องและรายละเอียดดังนี้ คือ

ชื่อนักศึกษา	ชื่อเรื่องวิทยานิพนธ์	อาจารย์ที่ปรึกษา
พ.ต.ท.ธรรมรัตน์ อินนาปา รหัสประจำตัว๕๑๙๗๒๒5๖๒	ภาวะผู้นำแบบโลกาภิวัตน์ของตำรวจภูธร จังหวัดชุมพร	อาจารย์ที่ปรึกษาหลัก ดร.รังสรรค์ อินทจันทร์

ทั้งนี้ นักศึกษาได้ส่งต้นฉบับโครงร่างวิทยานิพนธ์มาเพื่ออ่านและพิจารณาประกอบด้วยแล้ว

จึงเรียนมาเพื่อโปรดให้ความอนุเคราะห์ และขอขอบพระคุณอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์สาโรช เผือกบัวขาว)
ผู้ช่วยอธิการบดี ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี

ที่ ศธ ๐๕๕๕.๔๕/ว.๐๓๘



ศูนย์จัดการศึกษานอกสถานที่ตั้ง
มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี
อ.เมือง จ.เพชรบุรี ๗๖๐๐๐

๔ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๔

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัย

เรียน พ.ต.อ.ณรงค์ฤทธิ์ ภักดีณรงค์

ด้วยศูนย์จัดการศึกษานอกสถานที่ตั้ง มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี ได้เปิดสอนหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาประชาคมเมืองและชนบทมาตั้งแต่ปีการศึกษา ๒๕๕๓ ปัจจุบันมีนักศึกษาอยู่ในระหว่างการทำวิทยานิพนธ์ เพื่อให้ได้วิทยานิพนธ์ที่มีคุณภาพและมีคุณค่าทางวิชาการ ศูนย์จัดการศึกษานอกสถานที่ตั้งเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้และประสบการณ์ในทางวิชาการเป็นอย่างสูง จึงใคร่ขอเรียนเชิญท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัยของนักศึกษา ซึ่งมีหัวข้อเรื่องและรายละเอียดดังนี้ คือ

ชื่อนักศึกษา	ชื่อเรื่องวิทยานิพนธ์	อาจารย์ที่ปรึกษา
พ.ต.ท.ธรรมรัตน์ อินนาปารหัสประจำตัว๕๐๙๗๒๒5๖๒	ภาวะผู้นำแบบโลกาภิวัตน์ของตำรวจภูธรจังหวัดชุมพร	อาจารย์ที่ปรึกษาหลัก ดร.รังสรรค์ อินทจันทร์

ทั้งนี้ นักศึกษาได้ส่งต้นฉบับโครงร่างวิทยานิพนธ์มาเพื่ออ่านและพิจารณาประกอบด้วยแล้ว

จึงเรียนมาเพื่อโปรดให้ความอนุเคราะห์ และขอขอบพระคุณอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์สาโรช เผือกบัวขาว)
ผู้ช่วยอธิการบดี ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี

ภาคผนวก ข

หนังสือขอความร่วมมือในการแจกแบบสอบถามเพื่อการวิจัย



ที่ ศธ ๐๕๕๕.๔๕/ว.๐๓๙

ศูนย์จัดการศึกษานอกสถานที่ตั้ง
มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี
อ.เมือง จ.เพชรบุรี ๗๖๐๐๐

๔ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๔

เรื่อง ขอความร่วมมือในการแจกแบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรียน

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถามจำนวน ชุด

เนื่องด้วย พ.ต.ท.ธรรมรัตน์ อินนาปา รหัส ๕๑๙๗๒๒S๖๒ เป็นนักศึกษาหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารและพัฒนาประชาคมเมืองและชนบท มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี ได้ทำวิทยานิพนธ์เรื่อง ภาวะผู้นำแบบโลกาภิวัตน์ของตำรวจภูธรจังหวัดชุมพร จึงขออนุญาตส่งแบบสอบถามเพื่อเก็บข้อมูลในการวิจัยโดยขอความอนุเคราะห์หน่วยงานที่เกี่ยวข้องตอบแบบสอบถามดังกล่าวเพื่อประโยชน์ในการศึกษาโดยผู้วิจัยจะเป็น ผู้มาเก็บแบบสอบถามคืนด้วยตนเอง

จึงเรียนมาเพื่อโปรดให้ความอนุเคราะห์ และขอขอบพระคุณอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์สาโรช เผือกบัวขาว)
ผู้ช่วยอธิการบดี ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี

ภาคผนวก ก

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่อง การศึกษาระดับภาวะผู้นำแบบโลกาภิวัตน์ต่อประสิทธิผลด้านการป้องกันและปราบปรามของสถานี
ตำรวจภูธรจังหวัดชุมพร

คำชี้แจง

1. แบบสอบถามชุดนี้แบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้
ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม
ตอนที่ 2 ภาวะผู้นำแบบโลกาภิวัตน์ และประสิทธิผลของงานด้านการป้องกันและ
ปราบปราม
ตอนที่ 3 ข้อเสนอแนะในการแก้ไขปัญหา
2. ขอให้ท่านตอบคำถามทุกข้อตามสภาพความเป็นจริง โดยท่านไม่ต้องลงชื่อ
ในแบบสอบถาม
3. ผู้วิจัยจะนำคำตอบของท่านไปใช้ในการวิจัยครั้งนี้เท่านั้น โดยเก็บข้อมูลที่ได้มาเป็น
ความลับ และวิเคราะห์ข้อมูลในภาพรวม จึงไม่มีผลกระทบต่อตัวท่านแต่อย่างใด

พันตำรวจโทธรรมรัตน์ อินนาปา

นักศึกษาปริญญาโท รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาประชาคมเมืองและชนบท
มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง กรุณาทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน () หน้าข้อความที่เป็นจริงที่เกี่ยวกับตัวท่าน

1. ปัจจุบันท่านอายุ (ระบุ).....ปี (นับจำนวนเต็ม)
2. อายุราชการ (ระบุ).....ปี (นับจำนวนเต็ม)
3. ระดับการศึกษา

<input type="checkbox"/> 1. ต่ำกว่าปริญญาตรี	<input type="checkbox"/> 2. ปริญญาตรี
<input type="checkbox"/> 3. ปริญญาโท	<input type="checkbox"/> 4. อื่นๆ (ระบุ).....
4. ชั้นยศ (ระบุ).....
5. สังกัด (ระบุ).....
6. รายจ่าย.....ต่อเดือน

ตอนที่ 2 ภาวะผู้นำแบบโลกาภิวัตน์ และประสิทธิผลของงานด้านการป้องกันและปราบปราม

- คำชี้แจง** 1. แบบสอบถามมีระดับภาวะผู้นำแบบโลกาภิวัตน์ และระดับประสิทธิผลของงานด้านการป้องกันและปราบปราม ให้เลือก 5 ระดับ คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย น้อยที่สุด
2. โปรดกาเครื่องหมายถูก (✓) ลงในช่องที่ท่านเลือกเพียงช่องเดียว

ภาวะผู้นำแบบโลกาภิวัตน์	ระดับภาวะผู้นำ				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
การคิดแบบโลกาภิวัตน์					
1. ผู้บริหารได้ตัดสินใจโดยมองถึงผลประโยชน์ของส่วนรวมเป็นหลัก					
2. ผู้บริหารใช้ข้อมูลที่เป็นปัจจุบันสำหรับการตัดสินใจ					
3. ผู้บริหารมักเรียนรู้เรื่องใหม่ ๆ ที่เป็นประโยชน์ต่อการทำงานเสมอ					
4. ผู้บริหารให้ความสำคัญการกำหนดเป้าหมายในอนาคตของหน่วยงาน					
การมองเห็นเรื่องความหลากหลายทางวัฒนธรรม					
1. ผู้บริหารตัดสินใจจัดกิจกรรมได้สอดคล้องกับความต้องการของประชาชนในพื้นที่รับผิดชอบ					
2. ผู้บริหารสามารถแยกแยะประเด็นที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงานได้อย่างเหมาะสม					
3. ผู้บริหารได้กำหนดกลยุทธ์ที่สอดคล้องกับเป้าหมายในการทำงาน					
4. ผู้บริหารให้ความสำคัญกับการกระตุ้นจิตใจ เพื่อให้เกิดความร่วมมือระหว่างฝ่ายต่าง ๆ					
การพัฒนาความชำนาญทางด้านเทคโนโลยี					
1. ผู้บริหารได้นำเทคโนโลยีที่เหมาะสมเข้ามาช่วยในการทำงาน					
2. ผู้บริหารใช้เทคโนโลยีเพื่อให้การบริหารงานมี					

ภาวะผู้นำแบบโลกาภิวัตน์	ระดับภาวะผู้นำ				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
ประสิทธิภาพ					
3. ผู้บริหารเป็นแบบอย่างที่ดีในการพัฒนาตนเองด้านการใช้เทคโนโลยีในการทำงาน					
4. ผู้บริหารมีวิธีการที่ช่วยให้ได้พัฒนาทักษะในการทำงานด้วยเทคโนโลยี					
การสร้างคู่ค้าธุรกิจและพันธมิตร					
1. ผู้บริหารที่ช่วยให้หน่วยงานมีจำนวนภาคีเครือข่ายในการทำงานเพิ่มขึ้นทุกปี					
2. ผู้บริหารที่ช่วยให้หน่วยงานได้รับความร่วมมือจากภาคีเครือข่ายในการทำงานเสมอ					
3. ผู้บริหารให้ความสำคัญกับการปรับปรุงการทำงานให้มีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้น					
4. ผู้บริหารให้ความสำคัญกับผลงานที่ตอบสนองต่อความต้องการของประชาชน					
การสร้างการมีส่วนร่วมในการเป็นผู้นำ					
1. ท่านสามารถนำเสนอข้อมูลที่เป็นประโยชน์ในการทำงานต่อผู้บริหารได้โดยง่าย					
2. ท่านให้ข้อมูลที่เป็นประโยชน์ในการทำงานต่อผู้บริหารอย่างสม่ำเสมอ					
3. ผู้บริหารมีวิธีการกระตุ้นใจให้ท่านอยากเข้าร่วมพัฒนาวิธีการทำงาน					
4. ผู้บริหารส่งเสริมให้ท่านมีพฤติกรรมการทำงานที่สอดคล้องกับหน่วยงาน					
ประสิทธิผลของงานด้านการป้องกันและปราบปรามของสถานีตำรวจภูธรในจังหวัดชุมพร					
1. ท่านทำงานได้ตามเป้าหมายที่หน่วยงานกำหนดไว้					
2. ผลงานของท่านมีประโยชน์ต่อคุณภาพชีวิตของประชาชน					

ภาวะผู้นำแบบโลกาภิวัตน์	ระดับภาวะผู้นำ				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
3. ท่านพึงพอใจในการทำงานอาชีพตำรวจ					
4. ท่านต้องการก้าวหน้าในอาชีพตำรวจ					
5. ท่านได้ริเริ่มพัฒนาการทำงานให้ดีขึ้นเสมอ					
6. หน่วยงานมีการพัฒนาระบบการทำงาน					

ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อเสนอแนะในการแก้ไขปัญหา

ข้อเสนอแนะ

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

ขอขอบพระคุณอย่างยิ่งที่ให้ความร่วมมือ

ผู้วิจัย

ภาคผนวก ง

ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม

Reliability

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

RELIABILITY ANALYSIS - SCALE (ALPHA)

Item-total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Alpha if Item Deleted
G1	217.4000	898.0586	.6330	.9697
G2	217.3000	925.5448	.7802	.9709
G3	217.4000	903.0241	.5609	.9699
G4	217.8333	896.8506	.5980	.9698
G5	217.6667	903.0747	.5598	.9699
M6	217.4667	909.6885	.4093	.9702
M7	217.4000	900.8862	.6491	.9697
M8	217.3333	893.6954	.7839	.9694
M9	217.4333	898.8230	.6492	.9697
M10	217.8333	901.7471	.5295	.9700
T11	217.2667	906.1851	.6054	.9698
T12	217.3000	898.3724	.5322	.9700
T13	217.3667	895.4989	.8459	.9693
T14	217.4333	896.4437	.8044	.9694
T15	217.5000	898.4483	.6522	.9697
N16	217.5000	897.1379	.6436	.9697
N17	217.3333	897.2126	.5980	.9698
N18	217.2333	905.1333	.5526	.9699
N19	217.6333	902.9816	.5950	.9698
N20	217.6000	920.8517	.7962	.9706
P21	217.6333	895.2230	.6882	.9696
P22	217.4667	906.4471	.5983	.9698
P23	217.4333	899.8230	.5623	.9699
P24	217.4667	901.2747	.5923	.9698
P25	217.4000	895.6448	.6837	.9696
E26	217.3667	889.0506	.7504	.9694
E27	217.4000	887.2655	.7172	.9694
E28	217.6000	894.3345	.7037	.9695
E29	217.6000	878.1276	.8426	.9690
E30	217.4000	890.0931	.7604	.9693
E31	217.5333	890.1713	.7490	.9694

Reliability Coefficients

N of Cases = 30.0

N of Items = 31

Alpha = .9320

ภาคผนวก จ

ค่าดัชนีความสอดคล้อง

ผลการวิเคราะห์เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) การประเมินความสอดคล้องของข้อความแบบสอบถาม
เรื่อง ภาวะผู้นำแบบโลกาภิวัตน์ของสถานีดำรงภูธรในจังหวัดชุมพร ของผู้เชี่ยวชาญ

ภาวะผู้นำแบบโลกาภิวัตน์ และประสิทธิผลของงานด้านการป้องกันและปราบปราม

ภาวะผู้นำแบบโลกาภิวัตน์	จำนวน (n = 3)			คะแนน รวม	IOC	สรุป
	1	2	3			
การคิดแบบโลกาภิวัตน์						
1. ผู้บริหารได้ตัดสินใจโดยมองถึงผลประโยชน์ของส่วนรวมเป็นหลัก	1	1	1	3	1	ผ่าน
2. ผู้บริหารใช้ข้อมูลที่เป็นปัจจุบันสำหรับการตัดสินใจ	1	0	1	2	0.66	ผ่าน
3. ผู้บริหารมักเรียนรู้เรื่องใหม่ ๆ ที่เป็นประโยชน์ต่อการทำงานเสมอ	1	1	1	3	1	ผ่าน
4. ผู้บริหารให้ความสำคัญการกำหนดเป้าหมายในอนาคตของหน่วยงาน	1	1	1	3	1	ผ่าน
การเห็นเรื่องความหลากหลายทางวัฒนธรรม						
1. ผู้บริหารตัดสินใจจัดกิจกรรมได้สอดคล้องกับความต้องการของประชาชนในพื้นที่รับผิดชอบ	1	1	1	3	1	ผ่าน
2. ผู้บริหารสามารถแยกแยะประเด็นที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงานได้อย่างเหมาะสม	1	1	1	3	1	ผ่าน
3. ผู้บริหารได้กำหนดกลยุทธ์ที่สอดคล้องกับเป้าหมายในการทำงาน	1	1	1	3	1	ผ่าน
4. ผู้บริหารให้ความสำคัญกับการกระตุ้นใจเพื่อให้เกิดความร่วมมือระหว่างฝ่ายต่าง ๆ	1	1	1	3	1	ผ่าน
การพัฒนาความชำนาญทางด้านเทคโนโลยี						

ภาวะผู้นำแบบโลกาภิวัตน์	จำนวน (n = 3)			คะแนนรวม	IOC	สรุป
	1	2	3			
1. ผู้บริหารได้นำเทคโนโลยีที่เหมาะสมเข้ามาช่วยในการทำงาน	1	1	1	3	1	ผ่าน
2. ผู้บริหารใช้เทคโนโลยีเพื่อให้การบริหารงานมีประสิทธิภาพ	1	1	1	3	1	ผ่าน
3. ผู้บริหารเป็นแบบอย่างที่ดีในการพัฒนาตนเองด้านการใช้เทคโนโลยีในการทำงาน	1	0	1	2	0.66	ผ่าน
4. ผู้บริหารมีวิธีการที่ช่วยให้ได้พัฒนาทักษะในการทำงานด้วยเทคโนโลยี	1	1	1	3	1	ผ่าน
การสร้างคุณค่าธุรกิจและพันธมิตร						
1. ผู้บริหารที่ช่วยให้หน่วยงานมีจำนวนภาคีเครือข่ายในการทำงานเพิ่มขึ้นทุกปี	1	1	1	3	1	ผ่าน
2. ผู้บริหารที่ช่วยให้หน่วยงานได้รับความร่วมมือจากภาคีเครือข่ายในการทำงานเสมอ	1	0	1	2	0.66	ผ่าน
3. ผู้บริหารให้ความสำคัญกับการปรับปรุงการทำงานให้มีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้น	1	1	1	3	1	ผ่าน
4. ผู้บริหารให้ความสำคัญกับผลงานที่ตอบสนองต่อความต้องการของประชาชน	1	1	1	3	1	ผ่าน
การสร้างการมีส่วนร่วมในการเป็นผู้นำ						
1. ท่านสามารถนำเสนอข้อมูลที่เป็นประโยชน์ในการทำงานต่อผู้บริหารได้โดยง่าย	1	1	1	3	1	ผ่าน
2. ท่านให้ข้อมูลที่เป็นประโยชน์ในการทำงานต่อผู้บริหารอย่างสม่ำเสมอ	1	0	1	2	0.66	ผ่าน
3. ผู้บริหารมีวิธีกระตุ้นใจให้ท่านอยากเข้าร่วมพัฒนาวิธีการทำงาน	1	1	1	3	1	ผ่าน
4. ผู้บริหารส่งเสริมให้ท่านมีพฤติกรรมการทำงานที่สอดคล้องกับหน่วยงาน	1	1	1	3	1	ผ่าน
ประสิทธิผลของงานด้านการป้องกันและปราบปรามของสถานีตำรวจภูธรในจังหวัดชุมพร						

ภาวะผู้นำแบบโลกาภิวัตน์	จำนวน (n = 3)			คะแนน รวม	IOC	สรุป
	1	2	3			
1. ท่านทำงานได้ตามเป้าหมายที่หน่วยงานกำหนดไว้	1	1	0	2	0.66	ผ่าน
2. ผลงานของท่านมีประโยชน์ต่อคุณภาพชีวิตของประชาชน	1	1	1	3	1	ผ่าน
3. ท่านพึงพอใจในการทำงานอาชีพตำรวจ	1	1	1	3	1	ผ่าน
4. ท่านต้องการก้าวหน้าในอาชีพตำรวจ	0	1	1	2	0.66	ผ่าน
5. ท่านได้ริเริ่มพัฒนาการทำงานให้ดีขึ้นเสมอ	1	1	1	3	1	ผ่าน
6. หน่วยงานมีการพัฒนาระบบการทำงาน	1	1	1	3	1	ผ่าน