



การศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลต่อภารกิจของข้าราชการตำรวจ
จังหวัดประจวบคีรีขันธ์

**A Study of Leadership for Change Affecting Duty of Provincial Police Officers
in Prachuap Khiri Khan Province**

เพลินศักดิ์ เขียนถนอม

Pleansak Khientanom

วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาประชาคมเมืองและชนบท
มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี

Master of Public Administration Thesis in Urban and Rural

Community Development and Administration

Phetchaburi Rajabhat University

2554

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้เป็นลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี

ชื่อวิทยานิพนธ์ การศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลต่อภารกิจของข้าราชการตำรวจภูธรจังหวัด
ประจวบคีรีขันธ์

ผู้วิจัย ร้อยตำรวจโทเพลินศักดิ์ เขียนถนอม

สาขาวิชา การบริหารและพัฒนาประชาคมเมืองและชนบท

อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก

คณะกรรมการสอบ

.....ประธานกรรมการ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วรวิทย์ จินดาพล)

.....ประธานกรรมการ

(ดร.บุญรศัมภ์ สิมหัชชัย)

.....กรรมการ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วรวิทย์ จินดาพล)

.....กรรมการผู้ทรงคุณวุฒิ

(ดร.เสนห์ คำแพง)

มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี อนุมัติให้บัณฑิตวิทยาลัยรับนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาประชาคมเมืองและชนบท

.....
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์สาโรช เผือกบัวขาว)

บัณฑิตศึกษา

ศูนย์จัดการศึกษานอกสถานที่ตั้ง

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

อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี

ชื่อวิทยานิพนธ์ การศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลต่อภารกิจของข้าราชการตำรวจนครจังหวัด
ประจวบคีรีขันธ์ ผู้วิจัย ร้อยตำรวจโทเพลินศักดิ์ เขียนถนนอม สาขาวิชา การบริหารและพัฒนาประชาคมเมือง
และชนบท พ.ศ. 2554

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของข้าราชการ
ตำรวจนครจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ 2) ศึกษาผลสำเร็จตามภารกิจของข้าราชการตำรวจนครจังหวัด
ประจวบคีรีขันธ์ และ 3) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับผลสำเร็จตามภารกิจ
ของข้าราชการตำรวจนครจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ คือ ข้าราชการ
ตำรวจ ในสังกัดตำรวจนครจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ จำนวน 409 คน ได้มาจากการสุ่มตัวอย่างแบบง่าย
เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือ แบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่
ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน

ผลการวิจัยพบว่า

1. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของข้าราชการตำรวจนครจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ ในภาพรวม
อยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณารายด้านเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับ ได้แก่ ด้านการกระตุ้น
เชาว์ปัญญา ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ และด้านการใช้สิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ดังนั้นผู้นำต้องมีการคิด
และการแก้ปัญหาอย่างเป็นระบบ เพื่อกระตุ้นผู้ตามให้ตระหนักถึงปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในหน่วยงาน
ทำให้ผู้ตามมีความต้องการหาแนวทางใหม่ๆ มาแก้ปัญหาในหน่วยงาน

2. ผลสำเร็จตามภารกิจของข้าราชการตำรวจนครจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ ในภาพรวม
อยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณารายด้านเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับ ได้แก่ ด้านการควบคุม
และจัดการจราจร ด้านการบริหารและบริการทั่วไป และด้านการรักษาความปลอดภัยในชีวิตและ
ทรัพย์สิน ดังนั้นจึงต้องให้ความรู้แก่ประชาชนทุกครั้งที่มีการจับกุมหรือซักถามเพื่อช่วยเสริมสร้าง
วินัยจราจรให้แก่ประชาชน ทำให้เกิดผลสำเร็จตามภารกิจ

3. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีความสัมพันธ์กับผลสำเร็จตามภารกิจของข้าราชการ
ตำรวจนครจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ในทิศทางเดียวกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ดังนั้นเมื่อ
ผู้นำเกิดภาวะผู้นำที่ดีและเป็นตัวอย่างที่ดีแก่ผู้ตามจะทำให้เกิดผลสำเร็จตามภารกิจของข้าราชการตำรวจ
ตามมาด้วย

ข้อค้นพบจากการวิจัย คือ ผู้นำมีอิทธิพลต่อการเปลี่ยนแปลงการปฏิบัติงานของบุคลากร
ความสำเร็จของภารกิจและการแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ของหน่วยงานตำรวจด้วยเช่นกัน

Thesis Title : A Study of Leadership for Change Affecting Duty of Provincial Police Officers in Prachuap Khiri Khan Province **Researcher :** Pol.Lt. Pleansak Khientanom **Major :** Urban and Rural Community Development and Administration **Year :** 2011

Abstract

The purposes of this research were to: 1) study level of leadership for change of Prachuap Khiri Khan provincial police officers, 2) investigate success based on duty of Prachuap Khiri Khan provincial police officers, and 3) examine relationship between the leadership for change and success on duty of Prachuap Khiri Khan provincial police officers. The 409 research samples were drawn from Prachuap Khiri Khan provincial police officers, selected by using simple random sampling method. The research tool was a questionnaire. The data were analyzed by using frequency distribution, percentage, mean, standard deviation, and Pearson's Product Moment Correlation Coefficient.

The research results were as the followings:

1. The leadership for change of Prachuap Khiri Khan provincial police officers was overall at a moderate level. The first three aspects with high level of the leadership for change, ranging from descending order as the intellectual motivation, inspiration creation, and ideally influence. Thus, the leaders had to think and solve the problems systematically to motivate the police officers to pay close attention to the existing problems in the organization and find the more effective ways to solve those problems.

2. The success on duty of Prachuap Khiri Khan provincial police officers was overall at a moderate level, ranging in descending order as the traffic control and management, general administration and service, and life and possession security protection. Thus, to get the required success, knowledge had to be given to commuters immediately when they were arrested or questioned to enhance the traffic discipline among people.

3. There was a positive relationship with statistical significance at 0.05 level between the leadership for change and the success on duty of Prachuap Khiri Khan provincial police officers. The leaders' high leadership level and good manner affected the success in doing on duty of provincial police officers.

The research findings indicate that leaders still influence change in practice of personnel and success in any organization, as well as problem solving in police organizations.

กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จได้ด้วยดีเพราะได้รับความอนุเคราะห์อย่างดียิ่งจาก ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ววิทย์ จินดาพล อาจารย์ที่ปรึกษา ดร.บุษราคัม สิงห์ชัย ประธานกรรมการสอบ และรองศาสตราจารย์สุนันท์ นิลพงษ์ กรรมการผู้ทรงคุณวุฒิ ซึ่งให้คำแนะนำ และให้ข้อเสนอแนะ ในการจัดทำวิทยานิพนธ์ตั้งแต่ต้นจนสำเร็จด้วยความเรียบร้อย ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูง มา ณ โอกาสนี้ รวมถึงคณาจารย์ทุกท่านที่ประสาทวิชาให้

ขอขอบพระคุณ พันตำรวจตรี เอกชัย ศรีเมือง ดาบตำรวจ ไชยา นุ่มมาก และสิบตำรวจตรี พิเชิดพงษ์ ทะนันชัย ที่ช่วยตรวจสอบความถูกต้อง ในการหาความเชื่อมั่นของเครื่องมือ ตลอดจน ให้คำแนะนำเกี่ยวกับการปรับปรุงเครื่องมือในการวิจัย

ขอขอบพระคุณ ข้าราชการตำรวจในสังกัดตำรวจภูธรจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ ทุกท่าน ที่อำนวยความสะดวกและให้ความร่วมมือ ในการตอบแบบสอบถามและรวบรวมข้อมูลเป็นอย่างดี ทำให้ผู้วิจัยมีกำลังใจในการทำวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ ตั้งแต่ต้นจนสำเร็จ

คุณค่าและประโยชน์อันเกิดจากวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ ขอมอบเป็นสิ่งบูชาพระคุณบิดา มารดา บุรพจารย์ และผู้มีพระคุณทุกท่านที่ได้อบรมสั่งสอนชี้แนวทางอันเป็นประโยชน์ที่มีคุณค่า ยิ่งแก่ผู้วิจัยมาตลอด และขอมอบความรู้ที่ได้เพียรพยายามเรียบเรียงค้นคว้าเป็นวิทยาทานแก่ผู้สนใจ ทั่วไป

เพลินศักดิ์ เขียนถนอม

เมษายน 2554

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อ.....	(3)
Abstract.....	(4)
กิตติกรรมประกาศ.....	(5)
สารบัญ.....	(6)
สารบัญตาราง.....	(8)
สารบัญภาพประกอบ.....	(10)
บทที่	
1 บทนำ.....	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา.....	1
วัตถุประสงค์การวิจัย.....	3
สมมติฐานการวิจัย.....	4
ขอบเขตการวิจัย.....	4
คำนิยามศัพท์เฉพาะ.....	5
กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	8
ประโยชน์ของการวิจัย.....	9
2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	10
แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำ.....	10
องค์ประกอบของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง.....	19
องค์การตำรวจและบทบาทหน้าที่ของตำรวจ.....	26
ข้อมูลพื้นฐานของตำรวจภูธรจังหวัดประจวบคีรีขันธ์.....	37
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	45
สรุปเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	48
3 วิธีดำเนินการวิจัย.....	52
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง.....	52
เครื่องมือในการวิจัย.....	54
การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	55
การวิเคราะห์ข้อมูล.....	55

4 ผลการวิจัย.....	58
ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง.....	59
ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลต่อภารกิจของข้าราชการ ตำรวจภูธร จังหวัดประจวบคีรีขันธ์.....	61
ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ผลสำเร็จตามภารกิจของข้าราชการตำรวจภูธรจังหวัด ประจวบคีรีขันธ์.....	66
ตอนที่ 4 ผลการทดสอบสมมุติฐาน.....	71
5 สรุปอภิปรายผล และข้อเสนอแนะ.....	84
สรุปผลการวิจัย.....	84
การอภิปรายผล.....	88
ข้อเสนอแนะ.....	93
บรรณานุกรม.....	95
ภาคผนวก.....	98
ภาคผนวก ก หนังสือเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัย.....	99
ภาคผนวก ข หนังสือขอความร่วมมือในการแจกแบบสอบถามเพื่อการวิจัย.....	103
ภาคผนวก ค แบบสอบถามเพื่อการวิจัย.....	105
ภาคผนวก ง ค่าความสอดคล้องของแบบสอบถาม.....	112
ภาคผนวก จ ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม.....	118
ประวัติผู้วิจัย.....	122

สารบัญตาราง

ตารางที่	หน้า
3.1	จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่างของข้าราชการตำรวจในเขตจังหวัดประจวบคีรีขันธ์.. 53
4.1	จำนวนและร้อยละของข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม..... 59
4.2	ค่าเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ที่ส่งผลต่อภารกิจของข้าราชการตำรวจจังหวัดประจวบคีรีขันธ์..... 61
4.3	ค่าเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ที่ส่งผลต่อภารกิจของข้าราชการตำรวจภูธรจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ ด้านการกระตุ้น เซาว์ปัญญา 62
4.4	ค่าเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ที่ส่งผลต่อภารกิจของข้าราชการตำรวจภูธรจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ ด้านการสร้าง แรงบันดาลใจ..... 63
4.5	ค่าเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ที่ส่งผลต่อภารกิจของข้าราชการตำรวจภูธรจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ ด้านการมีอิทธิพล อย่างมีอุดมการณ์..... 64
4.6	ค่าเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ที่ส่งผลต่อภารกิจของข้าราชการตำรวจภูธรจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ ด้านการคำนึงถึง ปัจเจกบุคคล..... 65
4.7	ค่าเฉลี่ย และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ผลสำเร็จตามภารกิจของข้าราชการตำรวจภูธร จังหวัดประจวบคีรีขันธ์..... 66
4.8	ค่าเฉลี่ย และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ผลสำเร็จตามภารกิจของข้าราชการตำรวจภูธร จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ ด้านการควบคุมและจัดการจราจร..... 67
4.9	ค่าเฉลี่ย และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ผลสำเร็จตามภารกิจของข้าราชการตำรวจภูธร จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ ด้านการบริหารและบริการทั่วไป..... 68
4.10	ค่าเฉลี่ย และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ผลสำเร็จตามภารกิจของข้าราชการตำรวจภูธร จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ ด้านอำนวยความสะดวกธรรมชาติทางอาญา..... 69
4.11	ค่าเฉลี่ย และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ผลสำเร็จตามภารกิจของข้าราชการตำรวจภูธร จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ ด้านการรักษาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน..... 70

4.12	เปรียบเทียบสถานภาพส่วนบุคคลที่มีผลต่อภารกิจของข้าราชการตำรวจจังหวัด ประจวบคีรีขันธ์ จำแนกตาม ผู้บริหารระดับสูง.....	71
4.13	เปรียบเทียบสถานภาพส่วนบุคคลที่มีผลต่อภารกิจของข้าราชการตำรวจจังหวัด ประจวบคีรีขันธ์ จำแนกตามผู้บริหารระดับสูง.....	72
4.14	เปรียบเทียบสถานภาพส่วนบุคคลที่มีผลต่อภารกิจของข้าราชการตำรวจจังหวัด ประจวบคีรีขันธ์ จำแนกตามผู้บริหารระดับกลาง.....	73
4.15	เปรียบเทียบสถานภาพส่วนบุคคลที่มีผลต่อภารกิจของข้าราชการตำรวจจังหวัด ประจวบคีรีขันธ์ จำแนกตามผู้บริหารระดับกลาง.....	74
4.16	เปรียบเทียบสถานภาพส่วนบุคคลที่มีผลต่อภารกิจของข้าราชการตำรวจจังหวัด ประจวบคีรีขันธ์ จำแนกตาม ผู้ปฏิบัติงานหลัก.....	75
4.17	เปรียบเทียบสถานภาพส่วนบุคคลที่มีผลต่อภารกิจของข้าราชการตำรวจจังหวัด ประจวบคีรีขันธ์ จำแนกตามอายุ.....	76
4.18	เปรียบเทียบสถานภาพส่วนบุคคลที่มีผลต่อภารกิจของข้าราชการตำรวจจังหวัด ประจวบคีรีขันธ์ จำแนกตามอายุ.....	77
4.19	เปรียบเทียบสถานภาพส่วนบุคคลที่มีผลต่อภารกิจของข้าราชการตำรวจจังหวัด ประจวบคีรีขันธ์ จำแนกตาม อายุราชการ.....	78
4.20	เปรียบเทียบสถานภาพส่วนบุคคลที่มีผลต่อภารกิจของข้าราชการตำรวจจังหวัด ประจวบคีรีขันธ์ จำแนกตามอายุราชการ.....	79
4.21	เปรียบเทียบสถานภาพส่วนบุคคลที่มีผลต่อภารกิจของข้าราชการตำรวจจังหวัด ประจวบคีรีขันธ์ จำแนกตาม ระดับการศึกษา.....	80
4.22	เปรียบเทียบสถานภาพส่วนบุคคลที่มีผลต่อภารกิจของข้าราชการตำรวจจังหวัด ประจวบคีรีขันธ์ จำแนกตามระดับการศึกษา.....	81
4.23	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สันระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับภารกิจ ของข้าราชการตำรวจ จังหวัดประจวบคีรีขันธ์.....	82

สารบัญภาพประกอบ

ภาพที่	หน้า
1.1 กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	8

บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

“บทบาทหน้าที่ของตำรวจ” เป็นกิจการที่สำคัญและถือว่ามีอิทธิพลต่อประชาชนและสังคมเป็นอย่างมาก ตำรวจเป็นหน่วยงานที่มีความเกี่ยวข้องกับสิทธิเสรีภาพของประชาชนในสังคม ตำรวจมีฐานะเป็นระบบย่อยระบบหนึ่งของกระบวนการยุติธรรม กฎหมายต่าง ๆ ที่ได้ถูกบัญญัติขึ้นมาและบังคับใช้นั้น อาจกล่าวได้ว่า จะมีความศักดิ์สิทธิ์ใช้บังคับได้สมบูรณ์แบบหรือไม่นั้น ย่อมขึ้นอยู่กับผู้ที่บังคับใช้และดูแลกฎหมายนั้น ๆ ส่วนหนึ่ง ซึ่งเป็นส่วนใหญ่ คือ เจ้าหน้าที่ตำรวจ ด้วยตำรวจจะเป็นที่บังคับใช้กฎหมายอย่างเข้มงวดหรือเพิกเฉยก็ได้ ดังนั้น ความสำคัญและบทบาทหน้าที่ของตำรวจนั้นแทบจะปฏิเสธไม่ได้เลยที่มีความสำคัญและอิทธิพลต่อสังคมโดยรวมเป็นอย่างยิ่ง

ที่กล่าวมานั้นส่วนที่สำคัญของตำรวจที่ไม่อาจมองข้ามไปเสียได้ คือ ระบบการบริหารงานของตำรวจ ทั้งนี้เพราะตำรวจซึ่งปัจจุบัน คือ “สำนักงานตำรวจแห่งชาติ” เป็นองค์กรภาครัฐที่มีขนาดใหญ่เป็นที่รวบรวมของคนหมู่มากที่จะต้องมีการะหน้าที่รับผิดชอบ รับผิดชอบต่อประชาชนในลักษณะงานที่แตกต่างกันไปหลากหลายลักษณะ ทั้งการให้คำแนะนำและการให้โทษ ทั้งการบริการ การช่วยเหลือ และการบังคับให้ถือปฏิบัติตามระเบียบและบทบัญญัติต่าง ๆ ดังนั้นสำนักงานตำรวจแห่งชาติจะต้องมีความมั่นใจว่าในระบบการบริหารงานขององค์กรนั้นจะต้องมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลสูงสุดเท่าที่องค์กรจะสามารถกระทำได้ สิ่งที่เกิดขึ้นเมื่อมีคำถามว่า “สำนักงานตำรวจแห่งชาติ มีประสิทธิภาพมากน้อยเพียงใดที่จะสนองตอบต่อภาระหน้าที่รับผิดชอบที่ได้รับมอบหมายจากประชาชนผ่านกระบวนการของการปกครองในระบอบประชาธิปไตย” สำนักงานตำรวจแห่งชาติ จะมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติหน้าที่ได้ใน 2 ลักษณะ ตามแนวคิดของ ประชัช เปี่ยมสมบูรณ์ (2549 : 22) กล่าวคือ

1. ประสิทธิภาพของคนที่อยู่ในองค์กร มีคุณภาพมากน้อยอย่างไร ในคำตอบนี้มุ่งเน้นไปที่ตัวบุคคล โดยตั้งบนหลักความเชื่อที่ว่า คนคือองค์กร และองค์กรก็คือคน ไม่สามารถแยกออกจากกันได้ ดังนั้น การที่จะปรับปรุงการทำงานของสำนักงานตำรวจแห่งชาติที่จะให้ได้ผลดีที่สุด คือ การทำให้คนภายในสำนักงานตำรวจแห่งชาติทุกระดับ มีความสำนึกในการปฏิบัติหน้าที่การรับใช้ประชาชน ด้วยสมรรถนะข้าราชการตำรวจที่ดี และในส่วนของผู้นำ ก็จะต้องมีคุณลักษณะเป็นผู้นำที่สูงในขณะเดียวกันผู้ที่อยู่ใต้บังคับบัญชาจะต้องมีภาวะการเป็นผู้ตามที่ดีด้วย

2. ประสิทธิภาพของโครงสร้างและการจัดการ ซึ่งมีการกล่าวถึงกรณีที่กรมตำรวจแต่เดิมนั้น มีโครงสร้างขนาดใหญ่ มีขั้นตอนการปฏิบัติหลายขั้นตอน จึงมีการพิจารณาปรับโครงสร้างและโอนกรมตำรวจที่ขึ้นกับกระทรวงมหาดไทย มาเป็นสำนักงานตำรวจแห่งชาติ อยู่ภายใต้การกำกับดูแลของนายกรัฐมนตรี โดยตรง แต่ปัญหาความใหญ่โตขององค์การก็ยังไม่เป็นข้อยุติ

จากที่กล่าวมาแล้วนั้น การศึกษาในเรื่องของ “คน” ภายในองค์การเป็นหัวข้อหนึ่งที่มีความสำคัญและน่าสนใจ โดยเฉพาะอย่างยิ่งในด้านภาวะผู้นำของคนในองค์การ หรือ “ภาวะผู้นำตำรวจ” (Police Leadership) นับว่าเป็นปัจจัยที่สำคัญต่อความสำเร็จหรือความล้มเหลวขององค์การตำรวจและลักษณะของผู้นำตำรวจ มีความแตกต่างจากผู้นำในองค์การอื่น ๆ สืบเนื่องมาจากภาระหน้าที่ ความรับผิดชอบของตำรวจมีความแตกต่างกับลักษณะงานชนิดอื่น ๆ เป็นอย่างยิ่ง วิลสันและแมคเลน (Wilson & McLaren อ้างถึงในประจักษ์ เปี่ยมสมบูรณ์, 2549 : 51) ในฐานะนักวิชาการตำรวจได้ตั้งข้อสังเกตเกี่ยวกับภาวะผู้นำของตำรวจว่า “ผู้นำตำรวจที่เป็นเลิศมีคุณลักษณะเกือบตายตัวว่าต้องเป็นผู้มีเชี่ยวชาญสูง สภาพอารมณ์คงที่และสุขภาพร่างกายแข็งแรง เป็นผู้มีความกระตือรือร้นอย่างต่อเนื่อง และมีพลังความพร้อมที่จะแสวงหาวิธีการที่ผูกใจบุคคลอื่นซึ่งเข้ามาติดต่อสัมพันธ์ นอกจากคุณสมบัติดังกล่าวแล้ว ผู้นำตำรวจที่ประสบความสำเร็จยังมีความสามารถที่จะปลุกฝังความเชื่อมั่น ก่อให้เกิดความภักดี และผูกพันระดับความสนใจกระตือรือร้นของผู้ใต้บังคับบัญชาได้อย่างสม่ำเสมออีกด้วย” ข้าราชการตำรวจในปัจจุบัน โดยเฉพาะในระดับชั้นสัญญาบัตรขึ้นไป จะถือว่าเป็นผู้นำหน่วย และมีการพัฒนาความรับผิดชอบเพิ่มมากขึ้นเรื่อย ๆ จากยศร้อยตำรวจตรี ซึ่งเป็นตำแหน่งรองสารวัตร จากนั้นหากได้รับเลื่อนตำแหน่งสูงขึ้นไป ซึ่งแสดงให้เห็นถึงความรับผิดชอบในการปกครองบังคับบัญชาข้าราชการตำรวจในสังกัดสูงมากขึ้นไปด้วย มีลักษณะคล้ายกับการปกครองของหน่วยทหาร หรือหน่วยกำลังทั่วไป แต่ภารกิจหน้าที่ความรับผิดชอบของข้าราชการตำรวจเป็นภาระหน้าที่พิเศษแตกต่างไปจากหน่วยทหาร มีส่วนที่เกี่ยวข้องกับการดูแลรักษากฎหมาย การรักษาความสงบเรียบร้อยภายใน ซึ่งต้องสัมผัสกับประชาชนโดยทั่วไป มีบางคนเปรียบการทำงานของตำรวจว่า “ต้องมีความเข้มแข็งอดทนเลี้ยงชีพเช่นทหารเมื่อเผชิญหน้ากับคนร้าย แต่ต้องมีความสุภาพอ่อนโยนกับประชาชนผู้ได้รับความเดือดร้อนและสุจริตชนโดยทั่วไป” ซึ่งมีความขัดแย้งกันในการปฏิบัติ ดังนั้น การเป็นข้าราชการตำรวจ ไม่ใช่เรื่องง่ายอย่างที่คิด แล้วผู้ที่จะมาเป็นผู้นำของตำรวจ ย่อมต้องมีความพิเศษที่จะต้องปกครองบังคับบัญชาข้าราชการที่ถือว่าเป็นข้าราชการทหารถึงพลเรือน ที่เรียกว่า “ข้าราชการตำรวจ” นี้ได้ (ประจักษ์ เปี่ยมสมบูรณ์, 2549 : 51)

ลักษณะการทำงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจเป็นที่ทราบกันว่า เป็นการปฏิบัติหน้าที่ที่เสี่ยงต่ออันตราย มีสภาพล่อแหลมระหว่างความเป็นหรือความตาย และเมื่อรับทราบข้อเท็จจริงที่ว่า ข้าราชการตำรวจที่สัมผัสกับประชาชนมากที่สุด มีอิทธิพลต่อประชาชนว่าจะทำอะไรเมื่อเกิดเหตุการณ์ต่าง ๆ

คือ ตำรวจชั้นประทวนหรือตำรวจชั้นผู้น้อย เหมือนหนึ่งว่าในการบริหารงานของตำรวจนั้น ผู้ที่ใช้ วิจารณ์ญาณในการตัดสินใจในการเผชิญปัญหาหรือเหตุการณ์เฉพาะหน้ามากที่สุด คือ เจ้าหน้าที่ตำรวจ ชั้นประทวน การทำงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจในปัจจุบันจึงเพิ่มการเข้าไปมีส่วนร่วมของข้าราชการ ตำรวจชั้นสัญญาบัตรมากยิ่งขึ้น โดยเฉพาะระดับรองสารวัตร และสารวัตร จะเป็นผู้พิจารณาก่อนกรอง การทำงาน การตัดสินใจ ไม่ว่าจะเป็นงานด้านธุรการอำนวยความสะดวก หรืองานด้านป้องกันปราบปราม การรักษาความสงบเรียบร้อยในพื้นที่ ดังนั้น จึงเกิดภาระหน้าที่ในการรับผิดชอบควบคุมการปฏิบัติงาน ตามลำดับชั้น ซึ่งเป็นมาตรฐานของสำนักงานตำรวจแห่งชาติ ตามคำสั่งกรมตำรวจที่ 1212/2537 ลงวันที่ 1 ตุลาคม 2537 กำหนดให้มีมาตรการควบคุมและเสริมสร้างความประพฤติกและระเบียบวินัยข้าราชการ ตำรวจ ซึ่งได้วางมาตรการและแนวทางในการกวดขัน สอดส่องดูแลความประพฤติของผู้ได้บังคับบัญชา ในด้านส่วนตัวและการปฏิบัติหน้าที่ราชการ ซึ่งการแบ่งมอบการควบคุมนี้จะกระทำในทุกยศ ทุกตำแหน่งของข้าราชการตำรวจ ข้าราชการตำรวจทุกคนจะต้องทราบว่าผู้ใดเป็นผู้ควบคุมดูแล ความประพฤติและการปฏิบัติหน้าที่ราชการของตนเองและตนเองจะต้องดูแลกวดขันความประพฤติ และปฏิบัติหน้าที่ราชการของผู้ใด

ดังนั้นจึงเป็นเรื่องที่น่าสนใจว่าภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลต่อภารกิจของข้าราชการ ตำรวจจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ จะมีอิทธิพลส่งเสริมสนับสนุนให้ข้าราชการตำรวจแสดงบทบาทผู้นำ ออกมาในลักษณะที่แตกต่างกันอย่างไร การศึกษาภาวะผู้นำที่ส่งผลต่อภารกิจของข้าราชการตำรวจภูธร จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ ครั้งนี้จะเป็นการศึกษาเชิงวิเคราะห์เพื่อให้ทราบถึงภาวะผู้นำที่ส่งผลต่อภารกิจ ของข้าราชการตำรวจในตำแหน่งต่าง ๆ นั้นมีอะไรเกี่ยวข้องบ้างไม่ว่าจะเป็น ตำแหน่ง อายุ อายุราชการ ระดับการศึกษา รวมทั้งลักษณะผู้นำแบบใดที่ข้าราชการตำรวจมีความต้องการให้มาปกครองบังคับ บัญชาตน

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของข้าราชการตำรวจภูธรจังหวัด ประจวบคีรีขันธ์ ในด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ด้านการกระตุ้น เชาว์ปัญญา ด้านการคำนึงถึงปัจเจกบุคคล
2. เพื่อศึกษาผลสำเร็จตามภารกิจของข้าราชการตำรวจภูธรจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ ในด้านการบริหารและบริการทั่วไป ด้านการอำนวยความสะดวกทางอาญา ด้านการรักษาความปลอดภัย ในชีวิตและทรัพย์สิน ด้านการควบคุมและจัดการจราจร

3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับผลสำเร็จตามภารกิจของข้าราชการตำรวจภูธรจังหวัดประจวบคีรีขันธ์

สมมติฐานการวิจัย

1. ระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของข้าราชการตำรวจภูธรจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ในด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ด้านการกระตุ้นเชาว์ปัญญา ด้านการคำนึงถึงปัจเจกบุคคล อยู่ในระดับปานกลาง
2. ผลสำเร็จตามภารกิจของข้าราชการตำรวจภูธรจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ในด้านการบริหารและบริการทั่วไป ด้านการอำนวยความสะดวกธรรมชาติธรรมทางอาญา ด้านการรักษาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน ด้านการควบคุมและจัดการจราจร อยู่ในระดับปานกลาง
3. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีความสัมพันธ์กับผลสำเร็จตามภารกิจของข้าราชการตำรวจภูธรจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ขอบเขตการวิจัย

การศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลต่อภารกิจของข้าราชการตำรวจภูธรจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ ได้กำหนดขอบเขตวิจัยไว้ดังนี้

1. ขอบเขตด้านเนื้อหา

ผู้วิจัยดำเนินการศึกษาภาวะผู้นำ ซึ่งประกอบด้วย ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ด้านการกระตุ้นเชาว์ปัญญา ด้านการคำนึงถึงปัจเจกบุคคล และภารกิจของข้าราชการตำรวจด้านการบริหารและบริการทั่วไป ด้านการอำนวยความสะดวกธรรมชาติธรรมทางอาญา ด้านการรักษาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน ด้านการควบคุมและจัดการจราจร

2. ตัวแปรการวิจัย

2.1 ตัวแปรต้น ได้แก่ สถานภาพส่วนบุคคล ซึ่งประกอบด้วย ผู้บริหารระดับสูง ผู้บริหารระดับกลาง ผู้ปฏิบัติงานหลัก อายุ อายุราชการ ระดับการศึกษา และบทบาทภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของข้าราชการตำรวจภูธรจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ด้านการกระตุ้นเชาว์ปัญญา ด้านการคำนึงถึงปัจเจกบุคคล

2.2 ตัวแปรตาม ได้แก่ ผลสำเร็จตามภารกิจของข้าราชการตำรวจจังหวัด ประจวบคีรีขันธ์ ด้านการบริหารและบริการทั่วไป ด้านการอำนวยความสะดวกทางอาญา ด้านการรักษาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน ด้านการควบคุมและจัดการจราจร

3. ขอบเขตด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

3.1 ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ข้าราชการตำรวจในสังกัดตำรวจจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ ในปีงบประมาณ พ.ศ.2552-2553 ที่ประจำการในสถานีตำรวจระดับอำเภอ 8 แห่ง สถานีตำรวจระดับตำบล 8 แห่ง และกองบังคับการ 1 แห่ง รวมทั้งสิ้น 17 หน่วยงาน จำนวนข้าราชการตำรวจรวมทั้งสิ้น รวมประชากร 1,353 คน

3.2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ข้าราชการตำรวจในสังกัดตำรวจจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ ที่ได้จากการกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยสูตรของทาโร ยามานะ (Yamane, 1973) ได้จำนวน 409 คน แล้วจึงสุ่มกลุ่มตัวอย่างด้วยวิธีการสุ่มแบบง่าย

4. ขอบเขตด้านพื้นที่

เป็นการศึกษาเฉพาะเจ้าหน้าที่ตำรวจจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ ที่สังกัดตำรวจประกอบด้วย ข้าราชการตำรวจในความรับผิดชอบของตำรวจจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ ได้แก่ ตำรวจจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ สถานีตำรวจเมืองประจวบคีรีขันธ์ สถานีตำรวจหัวหิน สถานีตำรวจประจวบคีรีขันธ์ สถานีตำรวจกุยบุรี สถานีตำรวจสามร้อยยอด สถานีตำรวจทับสะแก สถานีตำรวจบางสะพาน สถานีตำรวจบางสะพานน้อย สถานีตำรวจคลองวาฬ สถานีตำรวจบ้านหนองปลับ สถานีตำรวจปากน้ำปราณ สถานีตำรวจบ้านยางชุม สถานีตำรวจอ่าวน้อย สถานีตำรวจห้วยยาง สถานีตำรวจสามกระชาย และสถานีตำรวจธงชัย รวมข้าราชการตำรวจที่ปฏิบัติงาน 17 หน่วยงาน

5. ระยะเวลาที่ใช้ในการวิจัย

การศึกษาครั้งนี้ทำการศึกษาในช่วงระหว่างเดือน พฤศจิกายน 2553 - เมษายน 2554

คำนิยามศัพท์เฉพาะ

ในการวิจัยครั้งนี้ ได้ให้ความหมายของศัพท์ที่เกี่ยวข้องไว้ดังนี้

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง หมายถึง ระดับพฤติกรรมที่ผู้นำแสดงให้เห็นในการจัดการหรือการทำงาน เป็นกระบวนการที่ผู้นำมีอิทธิพลต่อผู้ร่วมงาน โดยการเปลี่ยนสภาพหรือเปลี่ยนแปลงความพยายามของผู้ร่วมงานให้สูงขึ้นกว่าความพยายามที่คาดหวัง พัฒนาความสามารถของผู้ร่วมงาน

ไปสู่ระดับที่สูงขึ้นและมีศักยภาพมากขึ้น ทำให้เกิดการตระหนักรู้ในภารกิจและวิสัยทัศน์ของกลุ่ม จูงใจให้ผู้ร่วมงานมองไกลเกินกว่าความสนใจของพวกเขาไปสู่ประโยชน์ของกลุ่ม หรือสังคม

การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ หมายถึง การที่ผู้บริหารมีเป้าหมายที่เป็นอุดมการณ์ชัดเจนในการทำงาน และมีลักษณะเป็นมิตร ใจดี และเป็นกันเองปฏิบัติต่อผู้ร่วมงานโดยยึดหลักธรรมทางศาสนาเป็นแบบอย่างแก่ผู้ร่วมงาน ทำให้ผู้ร่วมงานเชื่อฟังนับถือผูกพันเกิดความจงรักภักดี อยากรู้อยากเห็นงานและยึดถือค่านิยมตามอย่างของผู้บริหารกระตุ้นและเร้าให้ผู้ร่วมงานเกิดแรงจูงใจและเกิดความต้องการที่จะทำสิ่งใด ๆ เพื่อให้งานสำเร็จและทำให้ผู้ร่วมงานรู้สึกว่าคุณค่ามีความสามารถและอยากปฏิบัติให้เป็นไปตามที่ผู้บริหารคาดหวังไว้

การสร้างแรงบันดาลใจ หมายถึง การที่ผู้บริหารใช้คำพูดและการกระทำที่ปลุกปลอบใจให้กำลังใจเร้าเร้า และกระตุ้นให้ผู้ร่วมงานเกิดความกระตือรือร้นเกิดแรงบันดาลใจอยากปฏิบัติงานและทุ่มเทความพยายามมากเป็นพิเศษ และการพูดการกระทำที่ทำให้ผู้ร่วมงานเกิดความเชื่อมั่นและภูมิใจว่าพวกเขาสามารถปฏิบัติงานต่าง ๆ ที่ได้รับมอบหมายได้สำเร็จตลอดจนการให้ผู้ร่วมงานอาสาสมัครทำงานและทดลองโครงการใหม่ๆ

การกระตุ้นหาวิธีแก้ปัญหา หมายถึง การที่ผู้บริหารกระตุ้นให้ผู้ร่วมงานตระหนักถึงปัญหาและส่งเสริมความสามารถในการแก้ปัญหาของผู้ร่วมงาน กระตุ้นให้ผู้ร่วมงานเกิดความสงสัยใคร่รู้มากขึ้นและพยายามหาข้อสรุปใหม่ที่ดีกว่าเดิมในปัญหาเก่าที่เกิดขึ้นและบอกให้ผู้ร่วมงานรู้ว่าปัญหาที่ทางหน่วยงานกำลังเผชิญอยู่คืออะไร บอกถึงจุดอ่อนที่ไม่สามารถพัฒนางาน บอกแนวคิดหลักการและกระบวนการในการพัฒนาหน่วยงานและพัฒนาคุณภาพบุคลากร

การคำนึงถึงปัจเจกบุคคล หมายถึง การที่ผู้บริหารยอมรับนับถือความเป็นบุคคลของผู้ร่วมงานดูแลเอาใจใส่ตอบสนองความต้องการของผู้ร่วมงานแต่ละคนตามความแตกต่างของแต่ละบุคคล แสดงความชื่นชมในความสามารถของผู้ร่วมงานการให้คำปรึกษาหารือส่งเสริมให้ผู้ร่วมงานได้พัฒนาตนเองและหาแนวทางพัฒนาผู้ร่วมงาน การให้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจเป็นพี่เลี้ยงเพื่อฝึกฝนด้านการบริหารจัดการการให้ข้อมูลข่าวสาร การถ่ายทอดความรู้ต่าง ๆ ให้มอบหมายงานพิเศษให้ผู้ร่วมงานตลอดจนให้คำแนะนำ การพูดคุยอย่างเป็นกันเองและสร้างสรรค์บรรยากาศของความอบอุ่นและคุ้นเคย

ภารกิจ หมายถึง หน้าที่รับผิดชอบในการปฏิบัติตามประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความอาญาและตามบทกฎหมายอื่นอันเกี่ยวกับความผิด ในคดีอาญาภายในเขตอำนาจความรับผิดชอบและเขตพื้นที่การปกครอง รวมถึงการรับผิดชอบในด้านการงานและการปกครองบังคับบัญชา

ด้านการบริหารและบริการทั่วไป หมายถึง ภารกิจในการจัดสภาพแวดล้อมของสถานีตำรวจ ด้านการจัดเจ้าหน้าที่ต้อนรับ ประชาสัมพันธ์ จัดให้มีการรับแจ้งความทางโทรศัพท์ ทางโทรสาร

ตัดตั้งสถานีตำรวจย่อย ผู้ยามรับแจ้งเหตุ ตลอดจนจัดให้มีเจ้าหน้าที่อำนวยความสะดวกแก่ประชาชน ผู้มาติดต่อขอรับบริการบนสถานีตำรวจ

ด้านการอำนวยความสะดวกธรรมชาติธรรมทางอาญา หมายถึง ภารกิจด้านการอำนวยความสะดวกธรรมชาติธรรมทางอาญา การจัดพนักงานสอบสวนให้เหมาะสมกับปริมาณงานในเวรแต่ละผลัด การจัดเจ้าหน้าที่แนะนำปรึกษาปัญหากฎหมายแก่ประชาชน การแจ้งเหตุการณัจับกุมให้แก่ญาติผู้ถูกจับกุมอย่างรวดเร็ว และแจ้งผลคดีให้ผู้เสียหายทราบเป็นระยะ ๆ

ด้านการรักษาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน หมายถึง ภารกิจในการจัดบริการเกี่ยวกับความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน การป้องกันปราบปราม การรักษาความสงบเรียบร้อย การปรับปรุงเจ้าหน้าที่สายตรวจเดินทาง ไปสถานที่เกิดเหตุโดยเร็วที่สุด จัดให้มีงานประชาสัมพันธ์ เพื่อป้องกันและปราบปรามอาชญากรรม ขยายงานปฏิบัติการชุมชนสัมพันธ์ จัดเจ้าหน้าที่ตำรวจเข้าร่วมดำเนินงาน การรักษาความสงบเรียบร้อย

ด้านการควบคุมและจัดการจราจร หมายถึง ภารกิจในการควบคุมและจัดการจราจร ในบริเวณหรือจุดที่มีปัญหาการจราจร การเผยแพร่ความรู้เรื่องการจราจรให้แก่ประชาชน การเปิดโอกาสให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการแก้ปัญหาการจราจร เป็นต้น

ตำรวจภูธรจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ หมายถึง หน่วยงานระดับกองบังคับการของสำนักงานตำรวจแห่งชาติในส่วนภูมิภาค ซึ่งรับผิดชอบพื้นที่จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ ประกอบด้วย สถานีตำรวจภูธรเมืองประจวบคีรีขันธ์ สถานีตำรวจภูธรหัวหิน สถานีตำรวจภูธรปราณบุรี สถานีตำรวจภูธรกุยบุรี สถานีตำรวจภูธรสามร้อยยอด สถานีตำรวจภูธรทับสะแก สถานีตำรวจภูธรบางสะพาน สถานีตำรวจภูธรบางสะพานน้อย สถานีตำรวจภูธรคลองวาฬ สถานีตำรวจภูธรบ้านหนองพลับ สถานีตำรวจภูธรปากน้ำปราณ สถานีตำรวจภูธรบ้านยางชุม สถานีตำรวจภูธรอ่าวน้อย สถานีตำรวจภูธรห้วยยาง สถานีตำรวจภูธรสามกระชาย และสถานีตำรวจภูธรธงชัย

ข้าราชการตำรวจ หมายถึง ข้าราชการตำรวจชั้นสัญญาบัตร และชั้นประทวนที่ปฏิบัติหน้าที่ราชการในสังกัดตำรวจภูธรจังหวัดประจวบคีรีขันธ์

ผู้บริหารระดับสูง หมายถึง ข้าราชการตำรวจตำแหน่ง ผู้บังคับการ รองผู้บังคับการ และตำแหน่งผู้กำกับการ ที่ปฏิบัติงานในสังกัดตำรวจภูธรจังหวัดประจวบคีรีขันธ์

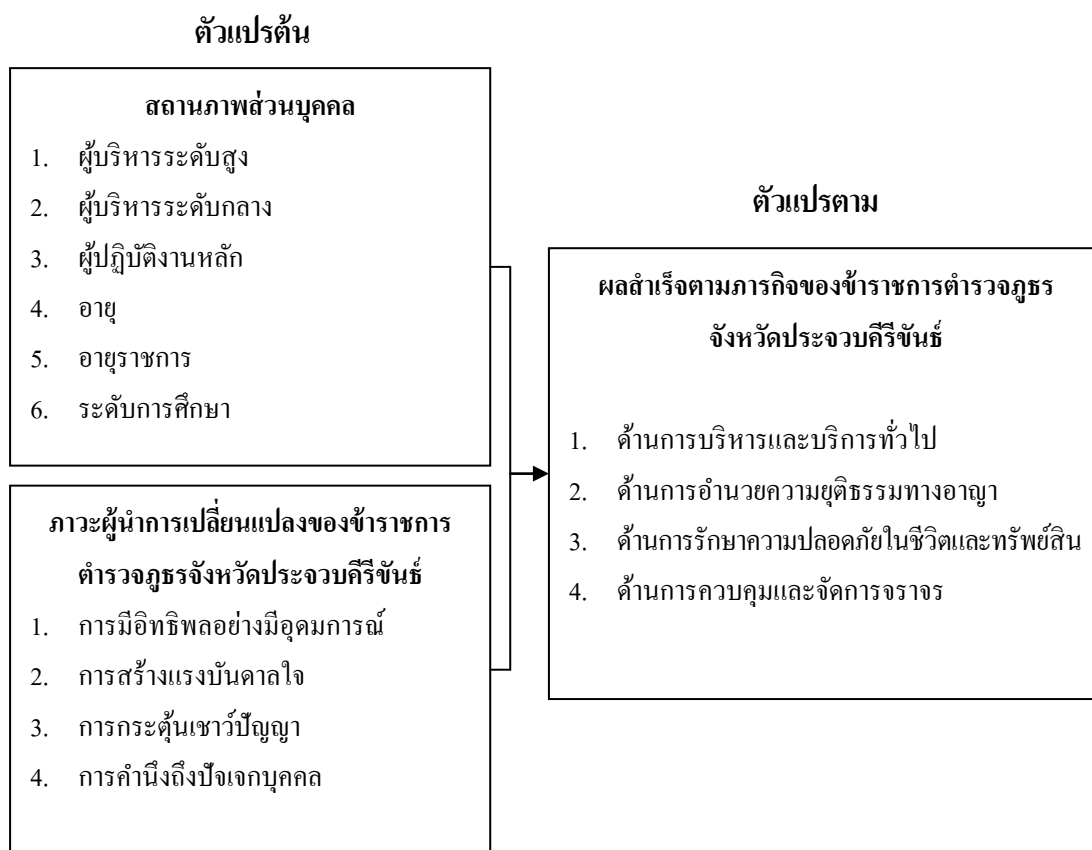
ผู้บริหารระดับกลาง หมายถึง ข้าราชการตำรวจตำแหน่ง รองผู้กำกับการ สารวัตรใหญ่ และตำแหน่งสารวัตร ที่ปฏิบัติงานในสังกัดตำรวจภูธรจังหวัดประจวบคีรีขันธ์

ผู้ปฏิบัติงานหลัก หมายถึง ข้าราชการตำรวจตำแหน่ง รองสารวัตรและตำแหน่งผู้บังคับหมู่ ที่ปฏิบัติงานในสังกัดตำรวจภูธรจังหวัดประจวบคีรีขันธ์

กรอบแนวคิดในการวิจัย

จากแนวคิด ทฤษฎีและผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ผู้วิจัยนำมากำหนดกรอบแนวคิดในการศึกษา ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลต่อภารกิจของข้าราชการตำรวจภูธรจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ โดยมุ่งศึกษาการบริหารงานตามลักษณะภาวะผู้นำของเบสและอวลิโอ (Bass & Avolio, 1991 อ้างถึงใน รัตติกรณ์ จงวิศาล, 2544 : 22) กล่าวถึงองค์ประกอบของภาวะผู้นำไว้ 4 ประการ คือ การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ การสร้างแรงบันดาลใจ การกระตุ้นชาวปัญญา การคำนึงถึงปัจเจกบุคคล และภารกิจของข้าราชการตำรวจ ตามโครงการพัฒนาสถานีตำรวจเพื่อประชาชน (คู่มือการประเมินผลและหลักเกณฑ์ การประเมินผลการดำเนินการ โครงการพัฒนาสถานีตำรวจเพื่อประชาชนประจำปี 2548-2549) มีภารกิจหลัก 4 ด้าน คือ ด้านการบริหารและบริการทั่วไป ด้านการอำนวยความสะดวกธรรมชาติทางอาญา ด้านการรักษาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน ด้านการควบคุมและจัดการจราจร ซึ่งผู้วิจัยได้บูรณาการกำหนดเป็นกรอบแนวคิดในการวิจัย ดังภาพที่ 1.1

ภาพที่ 1.1 กรอบแนวคิดในการวิจัย



ประโยชน์จากการวิจัย

1. ทำให้ทราบถึงภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลต่อภารกิจของข้าราชการตำรวจสถานีตำรวจภูธร จังหวัดประจวบคีรีขันธ์
2. ทำให้ทราบผลสำเร็จตามภารกิจของข้าราชการตำรวจภูธรจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ ในด้านการบริหารและบริการทั่วไป ด้านการอำนวยความสะดวกธรรมชาติธรรมทางอาญา ด้านการรักษาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน ด้านการควบคุมและจัดการจราจร
3. ทำให้ทราบความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับผลสำเร็จตามภารกิจของข้าราชการตำรวจภูธรจังหวัดประจวบคีรีขันธ์
4. เพื่อใช้เป็นข้อมูลในการแก้ไข ปรับปรุง ภาวะผู้นำของข้าราชการตำรวจสถานีตำรวจภูธร จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ ต่อไป

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลต่อภารกิจของข้าราชการตำรวจนคร
จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ ผู้วิจัยได้รวบรวมเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

1. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำ
2. องค์ประกอบของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง
3. องค์การตำรวจและบทบาทหน้าที่ของตำรวจ
4. ข้อมูลพื้นฐานของตำรวจนครจังหวัดประจวบคีรีขันธ์
5. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
6. สรุปเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำ

สมัยโบราณมนุษย์มีความเชื่อว่า การเป็นผู้นำเป็นเรื่องของความสามารถที่เกิดขึ้น
เฉพาะตระกูลหรือเฉพาะบุคคลและสืบเชื้อสายกันได้ บุคลิกและลักษณะของการเป็นผู้นำเป็นสิ่งที่ม
มาแต่กำเนิดและเป็นคุณสมบัติเฉพาะตัว สามารถถ่ายทอดทางพันธุกรรมได้ ผู้ที่เกิดในตระกูลของผู้นำ
ย่อมจะต้องมีลักษณะผู้นำด้วย

แนวคิดเกี่ยวกับผู้นำเริ่มเปลี่ยนแปลงไปตามยุคสมัย มีการศึกษาและรวบรวมทฤษฎีเกี่ยวกับ
ภาวะผู้นำ โดยแบ่งตามระยะการพัฒนา ดังนี้

1. ทฤษฎีคุณลักษณะภาวะผู้นำ (Trait Theories)
2. ทฤษฎีพฤติกรรมผู้นำ (Behavioral Theories)
3. ทฤษฎีตามสถานการณ์ (Situational or Contingency Leadership Theories)
4. ทฤษฎีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Transformational Leadership Theories)

1. ทฤษฎีคุณลักษณะภาวะผู้นำ (Trait Theories)

ระยะแรกของการศึกษาภาวะผู้นำเริ่มในปี ค.ศ.1930-1940 แนวคิดมาจากทฤษฎีมหาบุรุษ
(Greatman Theory of Leadership) ของกรีกและโรมันโบราณ มีความเชื่อว่า ภาวะผู้นำเกิดขึ้นเองตามธรรมชาติ
หรือโดยกำเนิด (Born Leader) ไม่สามารถเปลี่ยนแปลงได้แต่สามารถพัฒนาขึ้นได้ ลักษณะผู้นำที่ดีและ

มีประสิทธิภาพสูงจะประกอบด้วย ความเฉลียวฉลาด มีบุคลิกภาพซึ่งแสดงถึงการเป็นผู้นำและต้องเป็นผู้ที่มีความสามารถด้วย ผู้นำในยุคนี้ ได้แก่ พระเจ้าโนโปเลียน ฮิตเลอร์ ฟอซบุรรมคำแห่งมหาราช สมเด็จพระนเรศวรมหาราช พระเจ้าตากสินมหาราช เป็นต้น ตัวอย่างการศึกษาเกี่ยวกับ Trait Theories ของ Gardner (1973) ได้แก่

1.1 The tasks of Leadership : กล่าวถึง งานที่ผู้นำจำเป็นต้องมี 9 ประการ ได้แก่ มีการกำหนดเป้าหมายของกลุ่ม มีบรรทัดฐานและค่านิยมของกลุ่ม รู้จักสร้างและใช้แรงจูงใจ มีการบริหารจัดการ มีความสามารถในการปฏิบัติการ สามารถอธิบายได้ เป็นตัวแทนของกลุ่ม แสดงถึงสัญลักษณ์ของกลุ่ม และมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์

1.2 Leader-Constituent Interaction เชื่อว่าผู้นำต้องมีพลังพิเศษเหนือบุคคลอื่น หรือมีอิทธิพลเหนือบุคคลอื่น ๆ เพื่อที่สนองตอบความต้องการขั้นพื้นฐาน ความคาดหวังของบุคคล และผู้นำต้องมีความเป็นตัวของตัวเอง สามารถพัฒนาตนเองและพัฒนาให้ผู้ตามมีความแข็งแกร่ง และสามารถยืนอยู่ด้วยตนเองอย่างอิสระทฤษฎีนี้พบว่า ไม่มีคุณลักษณะที่แน่นอนของผู้นำ เพราะผู้นำอาจไม่แสดงลักษณะเหล่านี้ออกมา

2. ทฤษฎีพฤติกรรมผู้นำ (Behavioral Theories)

เป็นการพัฒนาในช่วงปี ค.ศ.1940-1960 แนวคิดหลักของทฤษฎี คือ ให้ความสำคัญในสิ่งที่ผู้นำปฏิบัติและชี้ให้เห็นว่าทั้งผู้นำและผู้ตามต่างมีอิทธิพลซึ่งกันและกัน นักทฤษฎี ได้แก่ Kurt Lewin (1951), Rensis Likert (1961), Blake & Mouton (1969) และ Douglas McGregor (1969)

2.1 การศึกษาของ เคิร์ต เลวิน (Kurt Lewin's Studies) เลวิน (Lewin) แบ่งลักษณะผู้นำ เป็น 3 แบบ คือ

2.1.1 ผู้นำแบบอัตตาธิปไตย (Autocratic Leaders) หมายถึง ผู้นำที่มีพฤติกรรม การตัดสินใจด้วยตนเอง ไม่มีเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์แน่นอนขึ้นอยู่กับตัวผู้นำเอง คิดถึงผลงาน ไม่คิดถึงคน บางครั้งทำให้เกิดขัดแย้งได้ ผู้นำลักษณะนี้จะใช้ได้ดีในช่วงภาวะวิกฤตเท่านั้น ผลของการมีผู้นำลักษณะนี้จะทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชาไม่มีความเชื่อมั่นในตัวเอง และไม่เกิดความคิดริเริ่มสร้างสรรค์

2.1.2 ผู้นำแบบประชาธิปไตย (Democratic Leaders) ผู้นำที่มีพฤติกรรมในการใช้ การตัดสินใจของกลุ่มหรือให้ผู้ตามมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ รับฟังความคิดเห็นส่วนรวม ทำงานเป็นทีม มีการสื่อสารแบบสองทาง ทำให้เพิ่มผลผลิตและความพึงพอใจในการทำงาน บางครั้งการอิงกลุ่ม ทำให้ใช้เวลานานในการตัดสินใจ

2.1.3 ผู้นำแบบตามสบายหรือเสรีนิยม (Laissez-Faire Leaders) หมายถึง ผู้นำที่มี พฤติกรรมในลักษณะการให้อิสระกับผู้ใต้บังคับบัญชาเต็มที่ในการตัดสินใจแก้ปัญหา จะไม่มีการกำหนด

เป้าหมายที่แน่นอน ไม่มีหลักเกณฑ์ ไม่มีระเบียบ จะทำให้เกิดความคับข้องใจหรือความไม่พอใจของ ผู้ร่วมงานได้และได้ผลผลิตต่ำ การทำงานของผู้นำลักษณะนี้เป็นการกระจายงานไปที่กลุ่ม ถ้ากลุ่มมีความรับผิดชอบและมีแรงจูงใจในการทำงานสูง สามารถควบคุมกลุ่มได้ดี มีผลงานและความคิดริเริ่มสร้างสรรค์

ลักษณะผู้นำแต่ละแบบจะสร้างบรรยากาศในการทำงานที่แตกต่างกัน ดังนั้น การเลือกใช้ลักษณะผู้นำแบบใดขึ้นอยู่กับความเหมาะสมของสถานการณ์ด้วย

2.2 การศึกษาของไลเคอร์ท (Likert's Michigan Studies)

เรนซิน ไลเคอร์ท (Rensis Likert) และสถาบันวิจัยสังคม มหาวิทยาลัยมิชิแกนทำการวิจัยด้านภาวะผู้นำโดยใช้เครื่องมือที่ Likert และกลุ่มคิดขึ้น ประกอบด้วย ความคิดรวบยอดเรื่อง ภาวะผู้นำ แรงจูงใจ การติดต่อสื่อสาร การปฏิสัมพันธ์และการใช้อิทธิพล การตัดสินใจ การตั้งเป้าหมาย การควบคุมคุณภาพและสมรรถนะของเป้าหมาย โดยแบ่งลักษณะผู้นำเป็น 4 แบบ คือ

2.2.1 แบบใช้อำนาจ (Explorative-Authoritative) ผู้บริหารใช้อำนาจเผด็จการสูง ใ้วางใจผู้ใต้บังคับบัญชาเล็กน้อย บังคับบัญชาแบบขู่เข็ญมากกว่าการชมเชย การติดต่อสื่อสารเป็นแบบทางเดียวจากบนลงล่าง การตัดสินใจอยู่ในระดับเบื้องบนมาก

2.2.2 แบบใช้อำนาจเชิงเมตตา (Benevolent-Authoritative) ปกครองแบบพอปกครองลูก ให้ความใ้วางใจผู้ใต้บังคับบัญชา จูงใจโดยการให้รางวัล แต่บางครั้งขู่ลงโทษ ยอมให้การติดต่อสื่อสารจากเบื้องล่างสู่เบื้องบนได้บ้าง รับฟังความคิดเห็นจากผู้ใต้บังคับบัญชาบ้าง และบางครั้งยอมให้การตัดสินใจแต่อยู่ภายใต้การควบคุมอย่างใกล้ชิดของผู้บังคับบัญชา

2.2.3 แบบปรึกษาหารือ (Consultative-Democratic) ผู้บริหารจะให้ความใ้วางใจ และการตัดสินใจแต่ไม่ทั้งหมด จะใช้ความคิดและความเห็นของผู้ใต้บังคับบัญชาเสมอ ให้รางวัลเพื่อสร้างแรงจูงใจ จะลงโทษนาน ๆ ครั้ง และใช้การบริหารแบบมีส่วนร่วม มีการติดต่อสื่อสารแบบสองทางจากระดับล่างขึ้นบนและจากระดับบนลงล่าง การวางนโยบายและการตัดสินใจมาจากระดับบน ขณะเดียวกันก็ยอมให้การตัดสินใจบางอย่างอยู่ในระดับล่าง ผู้บริหารเป็นที่ปรึกษาในทุกด้าน

2.2.4 แบบมีส่วนร่วมอย่างแท้จริง (Participative-Democratic) ผู้บริหารให้ความใ้วางใจ และเชื่อถือผู้ใต้บังคับบัญชา ยอมรับความคิดเห็นของผู้ใต้บังคับบัญชาเสมอ มีการให้รางวัลตอบแทนเป็นความมั่นคงทางเศรษฐกิจแก่กลุ่ม มีการบริหารแบบมีส่วนร่วม ตั้งจุดประสงค์ร่วมกัน มีการประเมินความก้าวหน้า มีการติดต่อสื่อสารแบบสองทางทั้งจากระดับบนและระดับล่าง ในระดับเดียวกันหรือในกลุ่มผู้ร่วมงานสามารถตัดสินใจเกี่ยวกับการบริหารได้ทั้งในกลุ่มผู้บริหารและกลุ่มผู้ร่วมงาน

Likert พบว่า การบริหารแบบที่ 4 จะทำให้ผู้นำประสบผลสำเร็จและเป็นผู้นำที่มีประสิทธิภาพ และยังพบว่าผลผลิตสูงขึ้นด้วย ซึ่งความสำเร็จขึ้นกับการมีส่วนร่วมมากน้อยของผู้ใต้บังคับบัญชา

2.3 ตาข่ายการบริหารงานของเบลคและมูตัน (Blake and Mouton's Managerial Grid)

เบลคและมูตัน (Blake and Mouton) กล่าวว่าภาวะผู้นำที่ดีมีปัจจัย 2 อย่างคือ คน (People) และผลผลิต (Product) โดยกำหนดคุณภาพและลักษณะสัมพันธภาพของคนเป็น 1-9 และกำหนดผลผลิตเป็น 1-9 เช่นกัน และสรุปว่าถ้าคนมีคุณภาพสูงจะส่งผลให้ผลผลิตมีปริมาณและคุณภาพสูงตามไปด้วย เรียกรูปแบบนี้ว่า Nine-Nine Style (9, 9 style) ซึ่งรูปแบบของการบริหารแบบตาข่ายนี้จะแบ่งลักษณะเด่น ๆ ของผู้นำไว้ 5 แบบ คือ แบบมุ่งงานเป็นหลัก แบบมุ่งคนเป็นหลัก แบบมุ่งงานต่ำมุ่งคนต่ำ แบบทางสายกลาง และแบบทำงานเป็นทีม

ตามแนวคิดของ Blake and Mouton รูปแบบของผู้นำมี 5 รูปแบบ ได้แก่

2.3.1 แบบมุ่งงาน (Task-Oriented/Authority Compliance) แบบ 9, 1 ผู้นำจะมุ่งเอาแต่งานเป็นหลัก (Production Oriented) สนใจคนน้อย มีพฤติกรรมแบบเผด็จการ จะเป็นผู้วางแผน กำหนดแนวทางการปฏิบัติ และออกคำสั่งให้ผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติตาม เน้นผลผลิต ไม่สนใจสัมพันธภาพของผู้ร่วมงาน ห่วงเหินผู้ร่วมงาน

2.3.2 แบบมุ่งคนสูง (Country Club Management) แบบ 1,9 ผู้นำจะเน้นการใช้มนุษยสัมพันธ์และเน้นความพึงพอใจของผู้ตามในการทำงาน ไม่คำนึงถึงผลผลิตขององค์กร ส่งเสริมให้ทุกคนมีความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของครอบครัวใหญ่ที่มีความสุข นำไปสู่สภาพการณ์สิ่งแวดล้อมและงานที่น่าอยู่ จะมุ่งผลงานโดยไม่สร้างความกดดันแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา โดยผู้บริหารมีความเชื่อว่าบุคลากรมีความสุขในการทำงาน การนิเทศในการทำงานควรมีเพียงเล็กน้อยไม่จำเป็นต้องมีการควบคุมในการทำงาน ลักษณะคล้ายการทำงานในครอบครัวที่มุ่งเน้นความพึงพอใจ ความสนุกสนานในการทำงานของผู้ร่วมงาน เพื่อหลีกเลี่ยงการต่อต้านต่างๆ

2.3.3 แบบมุ่งงานต่ำมุ่งคนต่ำ (Impoverished) แบบ 1, 1 ผู้บริหารจะสนใจคนและสนใจงานน้อยมาก ใช้ความพยายามเพียงเล็กน้อยเพื่อให้งานดำเนินไปตามที่มุ่งหมาย และคงไว้ซึ่งสมาชิกภาพขององค์กร ผู้บริหารมีอำนาจในตนเองต่ำ มีการประสานงานกับผู้ใต้บังคับบัญชาน้อย เพราะขาดภาวะผู้นำ และมักจะมอบหมายให้ผู้ใต้บังคับบัญชาทำเป็นส่วนใหญ่

2.3.4 แบบทางสายกลาง (Middle of The Road Management) แบบ 5, 5 ผู้บริหารหวังผลงานเท่ากับขวัญและกำลังใจของผู้ปฏิบัติงาน ใช้ระบบราชการที่มีกฎระเบียบแบบแผน ผลงานได้จากการปฏิบัติตามระเบียบ โดยเน้นขวัญ ความพึงพอใจ หลีกเลี่ยงการใช้กำลังและอำนาจ ยอมรับผลที่เกิดขึ้นตามความคาดหวังของผู้บริหาร มีการจัดตั้งคณะกรรมการในการทำงานหลีกเลี่ยงการทำงาน

ที่เสี่ยงเกินไป มีการประนีประนอมในการจัดการกับความขัดแย้ง ผู้ร่วมงานคาดหวังว่าผลประโยชน์มีความเหมาะสมกับการปฏิบัติงานที่ได้กระทำลงไป

2.3.5 แบบทำงานเป็นทีม (Team Management) แบบ 9, 9 ผู้บริหารให้ความสำคัญทั้งเรื่องงานและขวัญกำลังใจผู้ใต้บังคับบัญชา คือ ความต้องการขององค์กรและความต้องการของคนทำงานจะไม่ขัดแย้งกัน เน้นการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ บรรยากาศในการทำงานสนุก ผลสำเร็จของงานเกิดจากความรู้สึกริษย์คิมันของผู้ปฏิบัติในการพึ่งพาอาศัยซึ่งกันและกันระหว่างสมาชิกสัมพันธ์ภาพระหว่างผู้บริหารกับผู้ตาม เกิดจากความไว้วางใจ เคารพนับถือซึ่งกันและกัน ผู้บริหารแบบนี้เชื่อว่า ตนเป็นเพียงผู้เสนอแนะหรือให้คำปรึกษาแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาเท่านั้น อำนาจการวินิจฉัยสั่งการและอำนาจการปกครองบังคับบัญชาอยู่ที่ผู้ใต้บังคับบัญชา มีการยอมรับความสามารถของแต่ละบุคคล ก่อให้เกิดความคิดสร้างสรรค์ในการทำงาน

2.4 ทฤษฎีการจูงใจของแมคเกรเกอร์ (Mc Gregor's : Theory)

ดักลาส แมคเกรเกอร์ (Douglas McGregor) เป็นนักจิตสังคมชาวอเมริกา ซึ่งทฤษฎีนี้เกี่ยวข้องกับทฤษฎีแรงจูงใจและทฤษฎีความต้องการขั้นพื้นฐานของมาสโลว์ ซึ่ง McGregor มีความเห็นว่า การทำงานกับคนจะต้องคำนึงถึง ธรรมชาติของมนุษย์และพฤติกรรมของมนุษย์ คือ มนุษย์มีความต้องการพื้นฐาน และต้องการแรงจูงใจ ผู้บริหารที่มีประสิทธิภาพจะต้องให้สิ่งที่ผู้ตามหรือผู้ใต้บังคับบัญชาต้องการจึงจะทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเกิดความศรัทธา และกระตือรือร้นช่วยกันปฏิบัติงานให้บรรลุจุดมุ่งหมาย

Theory X พื้นฐานของคน คือ ไม่ชอบทำงาน พื้นฐานคนก็เกียจ อยากรได้เงิน อยากรสบาย เพราะฉะนั้นบุคคลกลุ่มนี้จำเป็นต้องคอยควบคุมตลอดเวลาและต้องมีการลงโทษ มีกฎระเบียบอย่างเคร่งครัด

Theory Y เป็นกลุ่มที่มองในแง่ดี มีความตระหนักในหน้าที่ความรับผิดชอบ เต็มใจทำงาน มีการเรียนรู้ มีการพัฒนาตนเอง พัฒนางาน มีความคิดสร้างสรรค์ และมีศักยภาพในตนเอง

3. ทฤษฎีภาวะผู้นำตามสถานการณ์ (Situational or Contingency Leadership Theories)

เป็นทฤษฎีที่นำปัจจัยสิ่งแวดล้อมของผู้นำมาพิจารณาว่ามีความสำคัญต่อความสำเร็จของผู้บริหารขึ้นอยู่กับสิ่งแวดล้อมหรือสถานการณ์ที่อำนวยความสะดวก ให้ได้แก่

3.1 แนวคิดทฤษฎี 3-D Management Style

เรดคิน เพิ่มมิติประสิทธิผลเข้ากับมิติพฤติกรรมด้านงาน และมิติพฤติกรรมด้านมนุษยสัมพันธ์ เรดคินกล่าวว่าแบบภาวะผู้นำต่างๆอาจมีประสิทธิผลหรือไม่ก็ได้ขึ้นอยู่กับสถานการณ์ ซึ่งประสิทธิผลจะหมายถึง การที่ผู้บริหารประสบความสำเร็จในผลงานตามบทบาทหน้าที่และความรับผิดชอบที่มีอยู่ แบบภาวะผู้นำจะมีประสิทธิผลมากหรือน้อยไม่ได้ขึ้นอยู่กับพฤติกรรม

การบริหารที่มุ่งงานหรือมนุษยสัมพันธ์ ซึ่งแบบภาวะผู้นำกับสถานการณ์ที่เข้ากัน ได้อย่างเหมาะสม เรียกว่า มีประสิทธิผล แต่ถ้าไม่เหมาะสมกับสถานการณ์ เรียกว่า ไม่มีประสิทธิผล

เรคคิน กล่าวว่างค์ประกอบที่สำคัญในการระบุสถานการณ์มี 5 ประการ คือ เทคโนโลยี ปรัชญาองค์กร ผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน และผู้ใต้บังคับบัญชา และเรคคิน ได้เสนอแนะว่างค์ประกอบทางสถานการณ์ที่มีอิทธิพลต่อรูปแบบภาวะผู้นำที่เหมาะสม ได้แก่ องค์กรประกอบทางเทคโนโลยี องค์กร และคน ดังนั้นในการบริหารจึงขึ้นอยู่กับผู้บริหารที่จะใช้ วิจารณ์พิจารณาว่าจะยึดองค์ประกอบตัวใดเป็นหลักในการใช้รูปแบบภาวะผู้นำได้อย่างเหมาะสม และมีประสิทธิภาพสูงสุด

3.2 แนวคิดทฤษฎี Z ของ Ouchi

วิลเลียม อูชิ (William Ouchi) เชื่อว่า มนุษย์ทุกคนมีความคิดสร้างสรรค์และความดี อยู่ในตัว ควรเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้มีส่วนร่วมในการพัฒนางาน และมีการกระจายอำนาจไปสู่ ส่วนล่าง (Decentralization) และพัฒนาถึงคุณภาพชีวิต ผู้นำเป็นเพียงผู้ที่คอยช่วยประสานงาน ร่วมคิด พัฒนาและใช้ทักษะในการอยู่ร่วมกัน

3.3 ทฤษฎีวงจรชีวิต (Life-Cycle Theories)

เฮอร์เชย์และบลันชาร์ด (Hersey and Blanchard) ได้เสนอทฤษฎีวงจรชีวิต โดยได้รับอิทธิพลจากทฤษฎีเรคคินและยังยึดหลักการเดียวกันคือ แบบภาวะผู้นำอาจมีประสิทธิผล หรือไม่ได้ ขึ้นอยู่กับสถานการณ์ องค์ประกอบของภาวะผู้นำตามสถานการณ์ตามทฤษฎีของเฮอร์เชย์ และบลันชาร์ด ประกอบด้วย

3.3.1 ปริมาณการออกคำสั่ง คำแนะนำต่าง ๆ หรือพฤติกรรมด้านงาน

3.3.2 ปริมาณการสนับสนุนทางอารมณ์ สังคม หรือพฤติกรรมด้านมนุษยสัมพันธ์

3.3.3 ความพร้อมของผู้ตามหรือกลุ่มผู้ตาม

เฮอร์เชย์และบลันชาร์ด แบ่งภาวะผู้นำออกเป็น 4 แบบ คือ

3.3.1 ผู้นำแบบสั่งการ (Telling) ผู้นำประเภทนี้จะให้คำแนะนำอย่างใกล้ชิดและดูแลผู้น้องอย่างใกล้ชิด เหมาะสมกับผู้ตามที่มีความพร้อมอยู่ในระดับที่ 1 คือ (M1) บุคคลมีความพร้อม อยู่ในระดับต่ำ

3.3.2 ผู้นำแบบสอนงาน (Selling) ผู้นำประเภทนี้จะคอยชี้แนะบ้างว่าผู้ตามขาดความสามารถในการทำงาน แต่ถ้าผู้ตามได้รับการสนับสนุนให้ทำพฤติกรรมนั้นดดยการให้รางวัลก็จะทำให้เกิดความเต็มใจที่จะรับผิดชอบและกระตือรือร้นที่จะทำงานมากขึ้น ผู้บริหารจะใช้วิธีการติดต่อสื่อสารแบบ 2 ทาง และต้องคอยสั่งงานโดยตรง อธิบายให้ผู้ตามเข้าใจ จะทำให้ผู้ตามเข้าใจและ

ตัดสินใจในการทำงานได้ดี เหมาะกับผู้ตามที่มีความพร้อมในการทำงานอยู่ในระดับที่ 2 คือ (M2) บุคคลมีความพร้อมอยู่ในระดับต่ำถึงปานกลาง

3.3.3 ผู้นำแบบเน้นการทำงานแบบมีส่วนร่วม (Participation) ผู้นำประเภทนี้จะคอยอำนวยความสะดวกต่างๆในการตัดสินใจ มีการซักถาม มีการติดต่อสื่อสาร 2 ทางหรือรับฟังเรื่องราว ปัญหาต่าง ๆ จากผู้ตาม คอยให้ความช่วยเหลือในด้านต่างๆทั้งทางตรงและทางอ้อม ทำให้ผู้ตามปฏิบัติงานได้เต็มความรู้ความสามารถและมีประสิทธิภาพ เหมาะกับผู้ตามที่มีความพร้อมอยู่ในระดับ 3 (M3) คือความพร้อมของผู้ตามอยู่ในระดับปานกลางถึงระดับสูง ซึ่งเป็นบุคคลที่มีความสามารถแต่ไม่เต็มใจที่จะรับผิดชอบงาน

3.3.4 ผู้นำแบบมอบหมายงาน (Delegation) ผู้บริหารเพียงให้คำแนะนำและช่วยเหลือเล็กน้อย ผู้ตามคิดและตัดสินใจเองทุกอย่าง เพราะถือว่าผู้ตามที่มีความพร้อมในการทำงานระดับสูงสามารถทำงานให้มีประสิทธิภาพได้ดี เหมาะกับผู้ตามที่มีความพร้อมอยู่ในระดับ 4 (M4) คือความพร้อมอยู่ในระดับสูง ซึ่งเป็นบุคคลที่มีทั้งความสามารถและเต็มใจหรือมั่นใจในการรับผิดชอบการทำงาน

3.4 ทฤษฎีภาวะผู้นำตามแบบจำลองเชิงสถานการณ์ (Fiedler's leadership theory)

เฟร็ดเลอร์ (Fiedler) กล่าวว่า ภาวะผู้นำที่มีประสิทธิภาพต้องประกอบด้วยปัจจัย 3 ส่วน คือ

3.4.1 ความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำและผู้ตาม บุคลิกภาพของผู้นำ มีส่วนสำคัญที่จะทำให้กลุ่มยอมรับ

3.4.2 โครงสร้างของงาน งานที่ให้ความสำคัญเกี่ยวกับโครงสร้างของงานอำนาจของผู้นำจะลดลง แต่ถ้างานใดต้องใช้ความคิด การวางแผน ผู้นำจะมีอำนาจมากขึ้น

3.4.3 อำนาจของผู้นำ ผู้นำที่ดีที่สุดคือ ผู้ที่เห็นงานสำคัญที่สุด แต่ถ้าผู้นำที่จะทำเช่นนี้ได้ผู้นำต้องมีอำนาจและอิทธิพลมาก แต่ถ้าผู้นำมีอิทธิพลหรืออำนาจไม่มากพอจะกลายเป็นผู้นำที่เห็นความสำคัญของสัมพันธภาพระหว่างผู้นำและผู้ตามมากกว่าเห็นความสำคัญของงาน

ทฤษฎีของ Fiedler ภาวะผู้นำที่มีประสิทธิภาพหรือไม่มีประสิทธิภาพขึ้นอยู่กับสถานการณ์ ถ้าสัมพันธภาพของผู้นำและผู้ตามดี และมีโครงสร้างของงานชัดเจน ผู้นำจะสามารถควบคุมสถานการณ์ขององค์กรได้

4. ทฤษฎีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Transformational Leadership Theories)

จากสภาพแวดล้อมที่มีการเปลี่ยนแปลงตลอดเวลา มีการแข่งขันเพื่อชิงความเป็นเลิศ ดังนั้นวิธีที่จะทำให้ผู้บริหารประสบความสำเร็จสูงสุดคือ ผู้บริหารต้องเปลี่ยนแปลงตนเอง เบิร์น (Burn) เสนอความเห็นว่าการแสดงความเป็นผู้นำยังเป็นปัญหาอยู่จนทุกวันนี้ เพราะบุคคลไม่มีความรู้

เพียงพอในเรื่องกระบวนการของความเป็นผู้นำ เบิร์น อธิบายความเข้าใจในธรรมชาติของความเป็นผู้นำว่า ตั้งอยู่บนพื้นฐานของความแตกต่างระหว่างความเป็นผู้นำกับอำนาจที่มีส่วนสัมพันธ์กับผู้นำและผู้ตาม อำนาจจะเกิดขึ้นเมื่อผู้นำจัดการบริหารทรัพยากร โดยเข้าไปมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของผู้ตามเพื่อบรรลุเป้าหมายที่ตนหวังไว้ ความเป็นผู้นำจะเกิดขึ้นเมื่อการบริหารจัดการทำให้เกิดแรงจูงใจ และนำมาซึ่งความพึงพอใจต่อผู้ตาม ความเป็นผู้นำถือว่าเป็นรูปแบบพิเศษของการใช้อำนาจ (Special form of power)

เบิร์น (Burn, 1978) ได้เสนอทฤษฎีความเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Transformational Leadership Theory) เดิม เบิร์น เชื่อว่า ผู้บริหารควรมีลักษณะความเป็นผู้นำแลกเปลี่ยน (Transactional Leadership) โดยอธิบายว่า เป็นวิธีการที่ผู้บริหารจูงใจผู้ตามให้ปฏิบัติตามที่คาดหวังไว้ ด้วยการระบุข้อกำหนดงานอย่างชัดเจน และให้รางวัล เพื่อการแลกเปลี่ยนกับความพยายามที่จะบรรลุเป้าหมายของผู้ตาม การแลกเปลี่ยนนี้จะช่วยให้สมาชิกพึงพอใจในการทำงานร่วมกันเพื่อบรรลุเป้าหมายของงาน ความเป็นผู้นำเชิงเป้าหมายจะมีประสิทธิภาพสูงภายใต้สภาพแวดล้อมที่ค่อนข้างคงที่ ผู้บริหารจะใช้ความเป็นผู้นำแบบนี้ดำเนินงานให้บรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพเพียงช่วงเวลาหนึ่งที่ค่อนข้างสั้น แต่เมื่อสภาพแวดล้อมเปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว

ปัจจุบันแต่ละองค์กรมีการแข่งขันมากขึ้น เบิร์นจึงได้เสนอวิธีการของความเป็นผู้นำแบบใหม่ที่สามารถจูงใจให้ผู้ตามปฏิบัติงานได้มากกว่าที่คาดหวังไว้ เรียกว่า ความเป็นผู้นำเปลี่ยนแปลง (Transformational Leadership Theory) การที่ผู้นำและผู้ตามช่วยเหลือซึ่งกันและกัน เพื่อยกระดับขวัญและแรงจูงใจของแต่ละฝ่ายให้สูงขึ้น แนวคิดใหม่ของ เบิร์นส์ เชื่อว่า ความเป็นผู้นำเชิงเป้าหมายกับความเป็นผู้นำเชิงปฏิรูป เป็นรูปแบบที่แยกจากกันโดยเด็ดขาด และการแสดงความเป็นผู้นำที่มีประสิทธิภาพสำหรับสถานการณ์ปัจจุบัน คือ การแสดงพฤติกรรมความเป็นผู้นำในเชิงปฏิรูป

เบิร์น (Burn, 1978) สรุปลักษณะผู้นำเป็น 3 แบบ ได้แก่

4.1 ผู้นำการแลกเปลี่ยน (Transactional Leadership)

ผู้นำที่ติดต่อกับผู้ตามโดยการแลกเปลี่ยนซึ่งกันและกัน และสิ่งแลกเปลี่ยนนั้น ต่อมากลายเป็นประโยชน์ร่วมกัน ลักษณะนี้พบได้ในองค์กรทั่วไป เช่น ทำงานดีก็ได้เลื่อนขั้น ทำงานก็จะได้ค่าจ้างแรงงาน และในการเลือกตั้งผู้แทนราษฎรมีข้อแลกเปลี่ยนกับชุมชน เช่น ถ้าตนได้รับการเลือกตั้งจะสร้างถนนให้ เป็นต้น

4.2 ผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Transformational Leadership)

ผู้นำที่ตระหนักถึงความต้องการของผู้ตาม พยายามให้ผู้ตามได้รับการตอบสนอง สูงกว่าความต้องการของผู้ตาม เน้นการพัฒนาผู้ตาม กระตุ้นและยกย่องซึ่งกันและกันจนเปลี่ยนผู้ตาม

เป็นผู้นำ และมีการเปลี่ยนต่อกันไป เรียกว่า Domino effect ต่อไปผู้นำการเปลี่ยนแปลงก็จะเปลี่ยนเป็นผู้นำจริยธรรม ตัวอย่างผู้นำลักษณะนี้ ได้แก่ ผู้นำชุมชน

4.3 ผู้นำจริยธรรม (Moral Leadership)

ผู้นำที่สามารถทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงที่สอดคล้องกับความต้องการของผู้ตาม ซึ่งผู้นำจะมีความสัมพันธ์กับผู้ตามในด้านความต้องการ (Needs) ความปรารถนา (Aspirations) ค่านิยม (Values) และควรรยึดจริยธรรมสูงสุด คือ ความเป็นธรรมและความยุติธรรมในสังคม ผู้นำลักษณะนี้ มุ่งไปสู่การเปลี่ยนแปลงที่ตอบสนองความต้องการ และความจำเป็นอย่างแท้จริงของผู้ตาม ตัวอย่างผู้นำจริยธรรมที่สำคัญ คือ พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวภูมิพลอดุลยเดช ท่านทรงเป็นนักวางแผนและมองการณ์ไกล นำมาซึ่งการเปลี่ยนแปลง เช่น โครงการอีสานเขียว โครงการน้ำพระทัยจากในหลวง โครงการแก้มลิง เป็นต้น

ปี ค.ศ. 1985 เบส (Bass) พบว่า แนวคิดพฤติกรรมความเป็นผู้นำของเขาขัดแย้งกับแนวคิดของเบิร์น ซึ่ง เบส พบว่า พฤติกรรมของผู้นำในการนำกลุ่มให้ปฏิบัติงานอย่างใดอย่างหนึ่งให้ได้ผลดียิ่งขึ้นหรือให้ได้ผลเกินความคาดหวัง ผู้นำจะต้องแสดงความเป็นผู้นำทั้ง 2 ลักษณะร่วมกัน คือ ความเป็นผู้นำเชิงเป้าหมาย และความเป็นผู้นำเชิงปฏิรูป โดยทิศทางการแสดงพฤติกรรมความเป็นผู้นำจะออกมาในสัดส่วนของความเป็นผู้นำเชิงปฏิรูปหรือเชิงเป้าหมายมากน้อยเพียงใดนั้นขึ้นอยู่กับ

1. สิ่งแวดล้อมภายนอกองค์กร ได้แก่ เศรษฐกิจ การเปลี่ยนแปลงในสังคม วัฒนธรรม และประเพณีของแต่ละท้องถิ่น
2. สิ่งแวดล้อมภายในองค์กร ได้แก่ งานเพื่อนร่วมงาน ผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา และวัฒนธรรมองค์กร
3. คุณลักษณะส่วนตัวของผู้นำเอง ได้แก่ บุคลิกภาพ ความสามารถเฉพาะบุคคล และความสนใจของแต่ละบุคคล

ความเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Transformational Leadership) ตามแนวคิดของเบส หมายถึง การที่ผู้นำให้ความช่วยเหลือแก่ผู้ตามเพื่อให้เกิดขวัญและแรงใจในระดับที่สูงขึ้น ผู้นำสามารถทำให้ผู้ตามเกิดแรงคล้อยใจในการทำงาน และพยายามที่จะทำงานให้ได้มากกว่าที่คาดหวังไว้ ซึ่งความเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง ประกอบด้วย

1. อำนาจบารมี (Charisma)
2. การยอมรับความแตกต่างของบุคคล (Individualized consideration)
3. การกระตุ้นให้ใช้สติปัญญา (Intellectual stimulation)

ความเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Transactional Leadership) หมายถึง การที่ผู้นำชี้แนะหรือจูงใจให้ผู้ตามปฏิบัติตามเป้าหมายที่กำหนด โดยระบุนความชัดเจนด้านบทบาท โครงสร้างงานและ

สิ่งที่ต้องการจากงานซึ่งจะแลกเปลี่ยนกันด้วยสิ่งตอบแทนที่ผู้ตามต้องการ เพื่อเป็นแรงผลักดันให้งานบรรลุจุดมุ่งหมายตามที่คาดหวังไว้ แบบสได้เสนอแนวทาง 2 ประการ ในการแสดงความเป็นผู้นำ การแลกเปลี่ยน

1. การให้รางวัลตามสถานการณ์ (Contingent Reward)
2. การจัดการโดยยึดกฎระเบียบ (Management by Exception)

จากแนวคิดสามารถสรุปได้ว่า การแยกผู้นำการเปลี่ยนแปลง และผู้นำการแลกเปลี่ยนแยกที่ความสามารถในการกระตุ้นให้ผู้ตามเกิดสติปัญญา รู้จักคิดแก้ปัญหาเก่าในแนวทางใหม่ มีความคิดสร้างสรรค์ มีโลกทัศน์ที่กว้างไกลในการทำงาน เพราะผู้นำการเปลี่ยนแปลงจะไม่ยึดติดกับสถานการณ์ที่เป็นอยู่ในปัจจุบันและพยายามที่จะหาวิถีทางใหม่ในการทำงาน เพื่อให้งานประสบความสำเร็จมากที่สุดเท่าที่โอกาสจะอำนวยให้เขาทำได้ ในขณะที่ผู้นำการแลกเปลี่ยนยังคงให้ความสำคัญอยู่กับการคงสภาพของระบบการทำงานในปัจจุบันต่อไป เพื่อให้งานสำเร็จไปแบบวันต่อวัน มั่นคง และไม่เสี่ยง

องค์ประกอบของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง

ความหมายของผู้นำการเปลี่ยนแปลง

ปัจจุบันมีแนวคิดทฤษฎีจำนวนมากที่ศึกษาเกี่ยวกับภาวะผู้นำ ซึ่งได้มีการพยายามจัดกลุ่มแนวทางการศึกษาภาวะผู้นำไว้หลายแบบ ในที่นี้ขอยกตัวอย่างการจัดกลุ่มทฤษฎีตามแนวทางการศึกษาผู้นำ ที่แบ่งเป็น 4 กลุ่มใหญ่ ๆ ดังนี้ คือ การศึกษาคุณลักษณะของผู้นำ (Traits Approach) การศึกษาพฤติกรรมของผู้นำ (Behavioral Approach) การศึกษาผู้นำตามสถานการณ์ (Situational Approach) และ การศึกษาอำนาจอิทธิพลของผู้นำ (Power-Influence Approach) อย่างไรก็ตามทั้ง 4 กลุ่มทฤษฎีนี้ มีข้อวิพากษ์วิจารณ์ของแต่ละแนวคิดทฤษฎีอยู่มาก โดยเฉพาะแนวทางการนำไปประยุกต์ใช้ในปัจจุบัน ซึ่งสภาพแวดล้อมหรือบริบทของสังคมและขององค์กรต่าง ๆ มีการเปลี่ยนแปลงไปมาก และยังมี การเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา ดังนั้นในช่วง 1-2 ทศวรรษที่ผ่านมา จึงได้มีการพัฒนาแนวทางการศึกษาภาวะผู้นำในแนวทางใหม่ ที่มีการกล่าวถึงกันมากคือ “ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง” (Transformational Leadership) (รัตติกรณ์ จงวิศาล, 2544 : 32)

ตามแนวคิดของนักวิชาการหลายท่าน มีการให้ความหมายของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงไว้แตกต่างกัน ซึ่งอาจจะสรุปความหมายของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงได้ดังนี้ เช่น

แบบส (Bass, 1985 อ้างถึงใน Schultz & Schultz, 1998 : 211) ให้ความหมายไว้ว่า ผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีพฤติกรรมที่มีความชัดเจนมากกว่า พวกเขาไม่ได้ถูกจำกัดโดยการรับรู้ของผู้ตาม ผู้นำต้องตั้งใจทำงาน

เพื่อที่จะเปลี่ยนแปลงหรือเปลี่ยนรูปแบบข้อเสนของผู้ตาม และปรับปรุงข้อเสนเหล่านั้นเสียใหม่ มากกว่าที่จะเชื่อว่าจะต้องทำงานให้ตรงกับความคิดหวังของผู้ตาม

มัสชินกรี (Mushinsky, 1997 : 373) ให้ความหมายภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงไว้ว่าเป็นกระบวนการที่มีอิทธิพลต่อการเปลี่ยนแปลงทัศนคติและสมมุติฐานของสมาชิกในองค์กร และสร้างความผูกพันในการเปลี่ยนแปลงวัตถุประสงค์และกลยุทธ์ขององค์กร ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเกี่ยวข้องกับอิทธิพลของผู้นำที่มีต่อผู้ตาม แต่ผลกระทบของอิทธิพลนั้นเป็นการให้อำนาจแก่ผู้ตามให้กลับมาเป็นผู้นำ และเป็นผู้ที่เปลี่ยนแปลงหน่วยงานในกระบวนการการเปลี่ยนแปลงองค์กร ดังนั้นภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง จึงถูกมองว่าเป็นกระบวนการร่วมและเกี่ยวข้องกับการดำเนินการของผู้นำในระดับต่าง ๆ ในหน่วยงานย่อยขององค์กร

ชูลท์และชูลท์ (Schultz & Schultz, 1998 : 211) ให้ความหมายภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงไว้ว่า ความเป็นผู้นำซึ่งผู้นำไม่ได้ถูกจำกัดโดยการรับรู้ของผู้ตาม แต่มีอิสระในการกระทำ ซึ่งจะเปลี่ยนแปลงหรือเปลี่ยนรูปแบบมุมมองของผู้ตาม

นิตย์ สัมมาพันธ์ (2546 : 54) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Transformational Leadership) หมายถึง ผู้นำที่สามารถสร้างแรงบันดาลใจให้บุคคลจำนวนมากลงมือทำมากกว่าเดิมจนได้ระดับขั้นสู่เพดานการปฏิบัติงานที่สูงขึ้น

รัตติกรณ์ จงวิศาล (2544 : 32) ให้ความหมายว่าภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Transformational Leadership) หมายถึง ระดับพฤติกรรมที่ผู้นำแสดงให้เห็นในการจัดการหรือการทำงาน เป็นกระบวนการที่ผู้นำมีอิทธิพลต่อผู้ร่วมงาน โดยการเปลี่ยนสภาพหรือเปลี่ยนแปลงความพยายามของผู้ร่วมงานให้สูงขึ้นกว่าความพยายามที่คาดหวัง พัฒนาความสามารถของผู้ร่วมงานไปสู่ระดับที่สูงขึ้นและมีศักยภาพมากขึ้น ทำให้เกิดการตระหนักรู้ในภารกิจและวิสัยทัศน์ของกลุ่ม จูงใจให้ผู้ร่วมงานมองไกลเกินกว่าความสนใจของพวกเขาไปสู่ประโยชน์ของกลุ่ม หรือสังคม

เบิร์น (Burn, 1978) ได้ให้ความหมายของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงไว้ว่า คือ กระบวนการซึ่งทั้งผู้นำและผู้ตามต่างยกระดับที่สูงขึ้นทั้งแรงจูงใจและจริยธรรมซึ่งกันและกัน โดยผู้นำจะค้นหาเพื่อยก ระดับความสำนึกของผู้ตามให้ไปสู่อุดมการณ์ที่สูงส่ง

เบส (Bass, 1985) ให้ความหมายว่า ภาวะผู้นำหมายถึง กระบวนการเปลี่ยนแปลง ผู้นำต้องเป็นผู้เปลี่ยนแปลงการปฏิบัติงานของผู้ตาม ต้องได้ผลเกินเป้าหมายที่กำหนด ทัศนคติ ความเชื่อมั่น และความต้องการของผู้ตามต้องได้รับการเปลี่ยนแปลงจากระดับต่ำสู่ระดับที่สูงกว่า

กริฟฟิน (Griffin, 1996 : 504) ให้ความหมายของคำว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง การไม่ใช้อิทธิพลบังคับกลุ่มหรือให้ทำตามวัตถุประสงค์ขององค์กร แต่เป็นการกระตุ้นพฤติกรรมของคนที่น่าไปสู่ความสำเร็จของหน่วยงาน

ดูบริน (Dubrin, 1998 : 2) ให้ความหมายของคำว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง ความสามารถที่จะสร้างความเชื่อมั่น และให้การสนับสนุนบุคคลเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย

ดาฟท์ (Daft, 1999 : 5) ให้ความหมายของคำว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง ความสัมพันธ์ที่มีอิทธิพลระหว่างผู้นำและผู้ตามซึ่งทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงเพื่อให้บรรลุเป้าหมายร่วมกัน

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Transformational Leadership) มีชื่อเรียกเป็นภาษาไทยที่พบโดยทั่วไปเช่น ภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพ (เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์, 2544 : 60) ภาวะผู้นำการปฏิรูป (รังสรรค์ ประเสริฐศรี, 2544 : 63) ภาวะผู้นำแบบปรีชา (รัชนี วิเศษสังข์, 2537 : 18)

บัณฑิต แทนพิทักษ์ (2540 : 15-16) ให้ความหมายของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงว่า หมายถึง ภาวะผู้นำของผู้บริหารที่ใช้วิธีการต่าง ๆ ในการยกระดับความต้องการ ความตระหนักและความสำนึกของผู้ตาม ทำให้ผู้ตามก้าวพ้นจากความสนใจตนเองมาเป็นการทำงานเพื่อประโยชน์ส่วนรวมของหน่วยงานและมุ่งมั่นใช้ความพยายามอย่างสูงในการทำงานเพื่อให้บรรลุผลสำเร็จ

วรรณดี ชูกาล (2540 : 8) ให้ความหมายของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง หมายถึงความสามารถของผู้บริหารในการยกระดับแรงจูงใจของผู้ตาม กระตุ้นให้ผู้ตามมีความต้องการสูงขึ้นกว่าที่เป็นอยู่และเห็นคุณค่าตลอดจนการที่จะบรรลุวัตถุประสงค์โดยไม่คำนึงถึงประโยชน์ของตัวเอง

สุดา ทัพสุวรรณ (2541 : 8) ให้ความหมายของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงว่า หมายถึง ลักษณะความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำและผู้ตาม ผู้นำจะเน้นให้ผู้ตามเกิดความรู้สึกเห็นความสำคัญและคุณค่าของงานที่ผลิตออกมา จูงใจให้ผู้ตามสนใจทำงานเพื่อหน่วยงาน ตลอดจนเปลี่ยนแปลงระดับความต้องการในผลงานของผู้ตามให้สูงขึ้น และใช้ความสามารถของตนเองตามศักยภาพทั้งหมดในการทำงาน

จากความหมายโดยสรุปกล่าวได้ว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง หมายถึง ระดับพฤติกรรมของผู้บริหารที่แสดงให้เห็นในการจัดการหรือการทำงานที่เป็นกระบวนการเปลี่ยนแปลงความพยายามของผู้ร่วมงานให้สูงขึ้นกว่าความพยายามที่คาดหวัง เป็นผลให้การปฏิบัติงานเกินความคาดหวัง พัฒนาความสามารถและศักยภาพไปสู่ระดับที่สูงขึ้น โดยผู้บริหารแสดงบทบาททำให้ผู้ร่วมงานไว้วางใจ ตระหนักถึงภารกิจและวิสัยทัศน์ มีความจงรักภักดีและเป็นข้อยุ่ใจให้ผู้ร่วมงานมองการณ์ไกลกว่าความสนใจของตน ซึ่งจะนำไปสู่ประโยชน์ขององค์กร

ความสำคัญของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง

ปัจจุบันกระบวนการทัศน์ใหม่และแนวคิดของการเป็นผู้นำแห่งการเปลี่ยนแปลง (Transformational Leadership) จึงไม่จำกัดวงอยู่แต่ภาครัฐกิจเท่านั้น แต่เป็นภาวะผู้นำที่สามารถใช้ได้กับหน่วยภาครัฐ ภาคเอกชน องค์กรท้องถิ่น ตลอดจนองค์กรสาธารณะอื่น เช่น ด้านศาสนา ด้านการบริหารต่าง ๆ ที่มีมุ่งผลกำไร ซึ่ง Rick Warren นักเขียนหนังสือชื่อดังและเป็นศาสตราจารย์อาวุโสทางคริสต์ศาสนา ได้พยายามนำหลักการของทฤษฎีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Transformational Leadership Theory)

กับหลักการ 7 ประการที่ได้มาจากที่ประชุมขององค์การสหประชาชาติดังกล่าวมาสร้างต้นแบบของผู้นำ
แห่งการเปลี่ยนแปลงที่สามารถก่อให้เกิด “พลังการทำงานเพิ่มขึ้นแบบทวีคูณ หรือ Synergy of energy”

หลักการ 7 ประการของผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ก่อให้เกิดพลังการทำงานเพิ่มขึ้นแบบ
ทวีคูณ (Seven Principles of Transformational Leadership...Creating A Synergy of Energy) มีแนวคิดดังนี้

หลักการที่ 1 หลักการ “ทำให้เป็นเรื่องง่าย” (Principle of Simplification) ผู้นำที่ประสบ
ความสำเร็จจะเริ่มต้นด้วยวิสัยทัศน์ที่สะท้อนถึงวัตถุประสงค์ร่วม (Shared Purpose) ซึ่งผู้นำจำเป็นต้อง
ทำสิ่งนี้ให้เกิดความชัดเจน (Clear) สามารถปฏิบัติได้ (Practical) ด้วยการปรับเปลี่ยนจากคำว่า “วิสัยทัศน์”
ซึ่งเป็นนามธรรม โดยการใช้วิธีตั้งคำถามเพื่อให้ได้คำตอบ เช่น ถามว่า “นี่เราจะมุ่งหน้าไปทางไหนกันล่ะ
(Where are we headed) เป็นต้น หรือใช้วิธีสอนด้วยการเล่าเรื่องง่ายๆที่เกี่ยวกับเรื่องนี้ เช่น เล่านิทาน
เรื่อง ช่างตัดหิน (The Stonecutters) ว่า ช่างตัดหินคนที่ 1 พูดว่า “ฉันจะตัดหินออกเป็นแผ่น” ช่างตัดหิน
คนที่ 2 พูดว่า “ฉันจะแกะสลักหินให้เป็นแผ่นศิลาฤกษ์” ส่วนคนสุดท้าย พูดว่า “ฉันจะสร้างหอแสดง
ดนตรีด้วยหินเหล่านี้” ซึ่งคำตอบที่เหมาะสมและมีวิสัยทัศน์ก็คือ คำพูดของคนสุดท้ายนั่นเอง ดังนั้น
ในการอบรมพัฒนานักศึกษาในเรื่องวิสัยทัศน์ ก็อาจถามว่า นักศึกษามองว่าตัวเองจะสามารถสร้าง
ผลกระทบต่อหน่วยงาน ต่อชุมชนที่ตนอยู่ ต่อประเทศชาติ และต่อ โลก ได้อย่างไร หรือถ้าเป็นเรื่อง
ทีมงาน ก็ควรอภิปรายถึงเป้าหมาย (Goals) วัตถุประสงค์ (Objectives) และวิสัยทัศน์ที่จะทำให้ทีมเกิด
เอกภาพเป็นหนึ่งเดียวกัน เป็นต้น

หลักการที่ 2 หลักการ “การจูงใจ” (Principle of Motivation) หมายถึง ความสามารถของผู้นำ
ในการทำให้คนอื่นเห็นพ้องยอมรับและยึดมั่นผูกพันกับวิสัยทัศน์ของตน กล่าวคือ เมื่อผู้นำสามารถนำ
พลังร่วม (Synergy) เข้าสู่องค์กรได้แล้ว ผู้นำจะต้องทำทุกวิถีทางในการเสริมพลัง (Energize) หรือจูงใจ
(Motivate) ต่อคนเหล่านั้น ซึ่งมีวิธีง่าย ๆ ในการสร้างแรงจูงใจให้ผู้อื่น ก็คือ การสร้างความท้าทาย
(Challenge) และการเปิดโอกาสให้คนเหล่านั้นได้เข้าร่วมกิจกรรมที่ต้องใช้กระบวนการสร้างสรรค์
(Creative Process) และเมื่อทำได้สำเร็จก็ให้คำชมหรือให้เกียรติยกย่อง หลักการที่ 3 หลักการ “การเอื้ออำนวย
ความสะดวก” (Principle of Facilitation) หมายถึง ความสามารถของผู้นำในการเอื้ออำนวยการเรียนรู้ของ
แต่ละบุคคล ของทีมงานและของผู้อื่นซึ่งเป็นทรัพยากรที่ทรงคุณค่าของหน่วยงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ
ซึ่ง Peter Senge ปรมาจารย์ด้านองค์การแห่งการเรียนรู้ระบุไว้ในวินัยที่ 5 (The Fifth Discipline)
ของงานเขียนชื่อดังของตนว่า ปัจจุบันภารกิจที่สำคัญของผู้นำก่อนอื่นใดก็คือ ต้องทำหน้าที่
ในการเอื้ออำนวยให้คนอื่นมีการเรียนรู้ เพราะยิ่งหน่วยงานใดมีบุคลากรที่มีนิสัยใฝ่ใจที่จะเรียนรู้
อยู่เนืองนิตย์มากเท่าไรก็ยิ่งเหมือนการเพิ่มมูลค่าของสินทรัพย์อันยิ่งใหญ่ให้แก่ผู้นำ ให้สามารถนำพา
องค์กรเพื่อเอาชนะภาวะการณ์ท้าทายต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นมีผลสำเร็จ ผู้นำแห่งการเปลี่ยนแปลงคือ ผู้ที่ได้รับความ
ไว้วางใจอันสูงส่งให้เป็น “ผู้ให้บริการ” (Steward) แก่บุคลากรต่าง ๆ ที่ถือว่าเป็นทุนทางปัญญา

(Intellectual Capital) ขององค์กร หลักการที่ 4 หลักการแห่ง “การริเริ่มสิ่งใหม่” (Principle of Innovation) หมายถึง ความสามารถของผู้นำที่กล้าหาญในการริเริ่มเปลี่ยนแปลง ถ้ามีจำเป็น แม้ว่าสิ่งนั้นจะเปลี่ยนแปลงยากเพียงไรก็ตาม กล่าวคือ ในองค์กรที่มีประสิทธิภาพและมีประสิทธิผลได้นั้นเป็นเพราะมีสมาชิกที่สามารถคาดการณ์ถึงการเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้น ได้ล่วงหน้า และมีได้รู้สึกหวั่นกลัวต่อเหตุการณ์นั้น ผู้นำต้องสามารถที่จะริเริ่มและตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงได้อย่างฉับพลัน โดยทีมงานที่ประสบความสำเร็จมักมีสมาชิกที่แต่ละคนต่างทำหน้าที่ซึ่งช่วยกันชิมชั้บและเผยแพร่ถึงการเปลี่ยนแปลงให้แก่กัน ทั้งนี้เพราะผู้นำแห่งการเปลี่ยนแปลงได้สร้างความไว้วางใจและสร้างการทำงานแบบทีมไว้รองรับเป็นอย่างดี

หลักการที่ 5 หลักการ “ด้านการขับเคลื่อน” (Principle of Mobilization) หมายถึง ความสามารถของผู้นำในการระบุนโยบาย การจัดปัจจัยสนับสนุน และการมอบอำนาจการตัดสินใจแก่ผู้ปฏิบัติงาน ให้สามารถดำเนินการบรรลุผลได้ตามวิสัยทัศน์ โดยผู้นำแห่งการเปลี่ยนแปลงจะแสวงหาสมาชิกที่เต็มใจอาสาเข้าร่วม ทั้งกลุ่มผู้นำระดับรองซึ่งมีหน้าที่รับผิดชอบโดยตรงอยู่แล้ว และคนอื่น ๆ ที่มีได้มอบหมายให้ต้องรับผิดชอบแบบทางการ ผู้นำปรารถนาที่จะสร้างผู้นำใหม่ขึ้นในทุกระดับ จึงพยายามเชิญชวนบุคคลต่าง ๆ เข้ามาร่วมงานและจุดประกายให้เกิดภาวะผู้นำขึ้นในบุคคลเหล่านี้ โดยใช้กลยุทธ์ง่าย ๆ ในการสร้างภาวะผู้นำก็คือ การขยายขอบเขตและโอกาสด้านงานให้กว้างขวางยิ่งขึ้น เพื่อให้ทุกคนสามารถเข้ามามีส่วนร่วมและสร้างภาวะผู้นำขึ้นจากการทำงานนั้น ได้อย่างทั่วถึงกัน

หลักการที่ 6 หลักการเตรียมความพร้อม (Principle of Preparation) หมายถึง ความสามารถในการปฏิบัติตนเอง เพื่อมิให้หยุดการเรียนรู้ (Never Stop Learning) โดยไม่จำเป็นให้ใครต้องคอยช่วยเหลือดูแลในเรื่องนี้แต่อย่างใดทั้งสิ้น ซึ่ง Rick Warren กล่าวว่า “ผู้นำคือผู้เรียนรู้ หรือ Leaders are Learners” ผู้นำแห่งการเปลี่ยนแปลงตระหนักดีว่า การสร้างความเปลี่ยนแปลงที่ตนกำลังดำเนินการอยู่นั้น แท้จริงสะท้อนมาจากจิตวิญญาณแห่งการแสวงหา (Spiritual Quest) ของคนที่ต้องการใช้ความสามารถและพรสวรรค์ที่ตนมีเพื่อการรับใช้ผู้อื่นทำให้โลกน่าอยู่ขึ้น ดังนั้นสิ่งที่ทำก็คือ พันธกิจแห่งชีวิตที่ต้องให้สำเร็จ ด้วยการมีทัศนคติ (Mindset) และความเชื่อเช่นนี้ ทำให้ผู้นำแห่งการเปลี่ยนแปลง จะกระตือรือร้นและขยันขันแข็งต่อการเรียนรู้อยู่ตลอดเวลา และจะพยายามสร้างสัมพันธภาพระหว่างตนกับบุคคลอื่น ๆ ที่มุ่งการเปลี่ยนแปลงเช่นกัน ให้เจริญงอกงาม โดยความสัมพันธ์ที่ดีต่อกันเช่นนี้ ย่อมช่วยสร้างโอกาสของชีวิตและช่วยขจัดอุปสรรคต่าง ๆ ให้หมดไป เพราะความสัมพันธ์ดังกล่าวได้ก่อให้เกิดความรักปรารถนาดีและพร้อมให้ความช่วยเหลือต่อกัน

หลักการที่ 7 หลักการแห่ง “การสิ้นสุด” (Principle of Determination) หมายถึง ความสามารถของผู้นำที่รู้ว่าเมื่อไรควรหยุด และยอมรับว่าบัดนี้การแข่งขันได้จบสิ้นแล้ว (The Ability to Finish the Race) คือ เป็นผู้ที่ยังจัดการพอในเวลาที่เหมาะสมหรือเหมาะสม ปกติโดยความเป็นจริงแล้ว การเป็นผู้นำบางครั้ง

ต้องเผชิญกับภารกิจที่ยากลำบากต่อความสำเร็จสูง บ่อยครั้งต้องเดินบนเส้นทางการเป็นผู้นำอย่างผู้โดดเดี่ยว การเป็นผู้นำจำเป็นต้องอาศัยความแข็งแรงทางกาย ต้องมีความเพียรพยายามสูง ต้องมีความกล้าแกร่ง และความเข้มแข็งในการต้องเผชิญเหตุการณ์เลวร้ายที่ไม่คาดคิดมาก่อน จนกว่าเวลาจะจบสิ้นลง ในแต่ละวัน ทั้งนี้เพราะผู้นำมิใช่เพียงแต่ต้องทำการยกระดับภาวะผู้นำของตนให้สูงขึ้นเท่านั้น แต่ต้องมีหน้าที่ช่วยพัฒนาภาวะผู้นำให้ผู้ร่วมงานอีกด้วย ต้องเผชิญกับความหยาบกระด้างและความอ่อนโยน ระคนกันไปอันปกติวิสัยของมนุษย์อย่างไม่มีที่สิ้นสุด บางครั้ง ผู้นำแห่งการเปลี่ยนแปลงก็เกิดความสงสัยในตนเอง ต้องพบกับภาวะความหมองเศร้าและอ่อนล้าของจิตใจ ด้วยเหตุนี้ ผู้นำการเปลี่ยนแปลงจึงมีความจำเป็นต้องพัฒนาสภาพจิตใจ อารมณ์และสุขภาพกายของตนเองอย่างสม่ำเสมอ เพื่อให้มีพลังใจที่แน่วแน่และยึดมั่นต่อภารกิจที่เป็นพันธะผูกพันอันยากลำบากนั้นให้สำเร็จงได้ต่อไป

องค์ประกอบพฤติกรรมของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง

เบสและอโวลิโอ (Bass & Avolio, 1993 : 114-122) กล่าวว่า องค์ประกอบของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่มีอิทธิพลต่อผู้ร่วมงานและผู้ตาม โดยเปลี่ยนแปลงความพยายามของผู้ร่วมงานและผู้ตามให้สูงขึ้นกว่าความพยายามที่คาดหวัง พัฒนาความสามารถของผู้ร่วมงานและผู้ตามไปสู่ระดับที่สูงขึ้นและศักยภาพมากขึ้น ทำให้เกิดการตระหนักรู้ในภารกิจและวิสัยทัศน์ของทีมและขององค์การ จูงใจให้ผู้ร่วมงานและผู้ตามมองให้ไกลเกินกว่าความสนใจของพวกเขาไปสู่ประโยชน์ของกลุ่มองค์กร หรือสังคม ซึ่งกระบวนการที่ผู้นำมีอิทธิพลต่อผู้ร่วมงานหรือผู้ตามนี้จะกระทำโดยผ่านองค์ประกอบพฤติกรรมเฉพาะ 4 ประการ หรือที่เรียกว่า “4I’s” (Four I’s) คือ

1. การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ (Idealized Influence or Charisma Leadership : II or CL) หมายถึง การที่ผู้นำประพฤติตัวเป็นแบบอย่าง หรือเป็นโมเดลสำหรับผู้ตาม ผู้นำจะเป็นที่ยกย่อง เคารพนับถือ สรรพคุณ ใฝ่หา และทำให้ผู้ตามเกิดความภาคภูมิใจเมื่อได้ร่วมงานกัน ผู้ตามจะพยายามประพฤติปฏิบัติเหมือนกับผู้นำและต้องการเลียนแบบผู้นำของเขา สิ่งที่ผู้นำต้องปฏิบัติเพื่อบรรลุถึงคุณลักษณะนี้ คือ ผู้นำจะต้องมีวิสัยทัศน์ และสามารถถ่ายทอดไปยังผู้ตาม ผู้นำจะมีความสม่ำเสมอมากกว่าการเอาแต่อารมณ์สามารถควบคุมอารมณ์ได้ในสถานการณ์วิกฤติ ผู้นำเป็นผู้ที่ไว้ใจได้ว่าจะทำในสิ่งที่ถูกต้อง ผู้นำจะเป็นผู้ที่มีศีลธรรมและมีจริยธรรมสูง ผู้นำจะหลีกเลี่ยงที่จะใช้อำนาจเพื่อผลประโยชน์ส่วนตัว แต่จะประพฤติตนเพื่อให้เกิดประโยชน์แก่ผู้อื่นและเพื่อประโยชน์ของกลุ่ม ผู้นำจะแสดงให้เห็นถึงความเฉลียวฉลาด ความมีสมรรถภาพความตั้งใจ การเชื่อมั่นในตนเอง ความแน่วแน่ในอุดมการณ์ ความเชื่อและค่านิยมของเขา ผู้นำจะเสริมความภาคภูมิใจ ความจงรักภักดี และความมั่นใจของผู้ตาม และทำให้ผู้ตามมีความเป็นพวกเดียวกันกับผู้นำ โดยอาศัยวิสัยทัศน์และการมีจุดประสงค์ร่วมกัน ผู้นำแสดงความมั่นใจช่วยสร้างความรู้สึกเป็นหนึ่งเดียวกันเพื่อการบรรลุเป้าหมายที่ต้องการ ผู้ตามจะเลียนแบบผู้นำและพฤติกรรมของผู้นำจากการสร้างความมั่นใจในตนเอง ประสิทธิภาพ

และความเคารพในตนเอง ผู้นำการเปลี่ยนแปลงจึงรักษาอิทธิพลของตนในการบรรลุเป้าหมายและปฏิบัติภาระหน้าที่ขององค์กร

2. การสร้างแรงบันดาลใจ (Inspiration Motivation : IM) หมายถึง การที่ผู้นำจะประพฤติในทางที่จูงใจให้เกิดแรงบันดาลใจกับผู้ตาม โดยการสร้างแรงจูงใจภายใน การให้ความหมายและทำทนายในเรื่องงานของผู้ตาม ผู้นำจะกระตุ้นจิตวิญญาณของทีม (Team Spirit) ให้มีชีวิตชีวา มีการแสดงออกซึ่งความกระตือรือร้น โดยการสร้างเจตคติที่ดีและการคิดในแง่บวก ผู้นำจะทำให้ผู้ตามสัมผัสกับภาพที่งดงามของอนาคต ผู้นำจะสร้างและสื่อความหวังที่ผู้นำต้องการอย่างชัดเจน ผู้นำจะแสดงการอุทิศตัวหรือความผูกพันต่อเป้าหมายและวิสัยทัศน์ร่วมกัน ผู้นำจะแสดงความเชื่อมั่นและแสดงให้เห็นความตั้งใจอย่างแน่วแน่ว่าจะสามารถบรรลุเป้าหมายได้ ผู้นำจะช่วยให้ผู้ตามมองข้ามผลประโยชน์ของตนเพื่อวิสัยทัศน์และภารกิจขององค์กร ผู้นำจะช่วยให้ผู้ตามพัฒนาความผูกพันของตนต่อเป้าหมายระยะยาว และบ่อยครั้งพบว่า การสร้างแรงบันดาลใจนี้ เกิดขึ้นผ่านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคลและการกระตุ้นทางปัญญา ช่วยให้ผู้ตามจัดการกับอุปสรรคของตนเองและเสริมความคิดสร้างสรรค์

3. การกระตุ้นทางปัญญา (Intellectual Stimulation : IS) หมายถึง การที่ผู้นำมีการกระตุ้นผู้ตามให้ตระหนักถึงปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในหน่วยงาน ทำให้ผู้ตามมีความต้องการหาแนวทางใหม่ ๆ มาแก้ปัญหาในหน่วยงาน เพื่อหาข้อสรุปใหม่ที่ดีกว่าเดิม เพื่อทำให้เกิดสิ่งใหม่และสร้างสรรค์ โดยผู้นำมีการคิดและการแก้ปัญหาอย่างเป็นระบบ มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ มีการตั้งสมมุติฐาน การเปลี่ยนกรอบ (Reframing) การมองปัญหา และการเผชิญกับสถานการณ์เก่าๆด้วยวิถีทางใหม่แบบใหม่ๆ มีการจูงใจและสนับสนุนความคิดริเริ่มใหม่ๆ ในการพิจารณาปัญหาและการหาคำตอบของปัญหา มีการให้กำลังใจผู้ตามให้พยายามหาทางแก้ปัญหาด้วยวิธีใหม่ๆ ผู้นำมีการกระตุ้นให้ผู้ตามแสดงความคิดและเหตุผล และไม่วิจารณ์ความคิดของผู้ตาม แม้ว่ามันจะแตกต่างไปจากความคิดของผู้นำ ผู้นำทำให้ผู้ตามรู้สึกว่ปัญหาที่เกิดขึ้นเป็นสิ่งที่ท้าทายและเป็น โอกาสที่ดีที่จะแก้ปัญหาาร่วมกัน โดยผู้นำจะสร้างความเชื่อมั่นให้ผู้ตามว่าปัญหาทุกอย่างต้องมีวิธีแก้ไข แม้บางปัญหาจะมีอุปสรรคมากมาย ผู้นำจะพิสูจน์ให้เห็นว่าสามารถเอาชนะอุปสรรคทุกอย่างได้ จากความร่วมมือร่วมใจในการแก้ปัญหของผู้ร่วมงานทุกคน ผู้ตามจะได้รับการกระตุ้นให้ตั้งคำถามต่อค่านิยมของตนเอง ความเชื่อและประเพณี การกระตุ้นทางปัญญา เป็นส่วนที่สำคัญของการพัฒนาความสามารถของผู้ตามในการที่จะตระหนัก เข้าใจ และแก้ไขปัญหาด้วยตนเอง

4. การคำนึงถึงปัจเจกบุคคล (Individualized Consideration : IC) หมายถึง การที่ผู้นำจะมีความสัมพันธ์เกี่ยวข้องกับบุคคลในฐานะเป็นผู้นำให้การดูแลเอาใจใส่ผู้ตามเป็นรายบุคคลและทำให้ผู้ตามรู้สึกมีคุณค่าและมีความสำคัญ ผู้นำจะเป็นโค้ช (Coach) และเป็นทีปรึกษา (Advisor) ของผู้ตามแต่ละคน เพื่อการพัฒนาผู้ตามผู้นำจะเอาใจใส่เป็นพิเศษในความต้องการของปัจเจกบุคคล เพื่อความสัมฤทธิ์ผลและ

เติบโตของแต่ละคน ผู้นำจะพัฒนาศักยภาพของผู้ตามและเพื่อนร่วมงานให้สูงขึ้น นอกจากนี้ผู้นำจะมีการปฏิบัติต่อผู้ตามโดยการให้โอกาสในการเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ สร้างบรรยากาศของการให้การสนับสนุน คำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคลในด้านความจำเป็นและความต้องการ การประพุดติของผู้นำแสดงให้เห็นว่าเข้าใจและยอมรับความแตกต่างระหว่างบุคคล เช่น บางคนได้รับกำลังใจมากกว่า บางคนได้รับอำนาจการตัดสินใจด้วยตนเองมากกว่า บางคนมีมาตรฐานที่เคร่งครัดกว่า บางคนมีโครงสร้างงานที่มากกว่า ผู้นำมีการส่งเสริมการสื่อสารสองทาง และมีการจัดการด้วยการเดินดูรอบๆ (Management by Walking Around) มีปฏิสัมพันธ์กับผู้ตามเป็นการส่วนตัว ผู้นำสนใจในความกังวลของแต่ละบุคคล เห็นปัจเจกบุคคลเป็นบุคคล (As a Whole Person) มากกว่าเป็นพนักงานหรือเป็นเพียงปัจจัยการผลิต ผู้นำจะมีการฟังอย่างมีประสิทธิภาพ มีการเอาใจเขามาใส่ใจเรา (Empathy) ผู้นำจะมีการมอบหมายงานเพื่อเป็นเครื่องมือในการพัฒนาผู้ตาม เปิดโอกาสให้ผู้ตามได้ใช้ความสามารถพิเศษอย่างเต็มที่และเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ ที่ท้าทายความสามารถ ผู้นำจะดูแลผู้ตามว่าต้องการคำแนะนำ การสนับสนุนและการช่วยให้อำนาจในการทำงานที่รับผิดชอบอยู่หรือไม่ โดยผู้ตามจะไม่วินิจฉัยว่าเขากำลังถูกตรวจสอบ

องค์การตำรวจและบทบาทหน้าที่ของตำรวจ

ประวัติความเป็นมาของตำรวจไทย

พงศัพัตน์ ฉายาพันธุ์ (2537 อ้างถึงในไชยา นุ่มมาก, 2550) จากหลักฐานทางประวัติศาสตร์เก่าแก่ที่พบตำรวจเป็นข้าราชการหน่วยหนึ่งซึ่งปฏิบัติหน้าที่เกี่ยวกับพระราชสำนัก ถวายการรับใช้ใกล้ชิด เป็นที่ไว้วางพระราชฤทัยให้ถืออาวุธติดตัวในเวลาเข้าเฝ้าได้หน่วยเดียว ตำรวจสมัยกรุงสุโขทัย (ประชัย เปี่ยมสมบูรณ์, 2549 : 128-129) ตรงกับ พ.ศ.1781-1893 สมัยนั้นพ่อขุนแต่ละองค์ปกครองกรุงสุโขทัยโดยใช้กระดิ่งแขวนไว้ที่ประตู เมื่อประชาชนมีความเดือดร้อนก็จะไปสั่นกระดิ่งเพื่อขอความช่วยเหลือจากพ่อขุน จากการปฏิบัติเพื่อให้การช่วยเหลือประชาชนนี้ สันนิษฐานว่าผู้ทำงานเป็นตำรวจผู้รับใช้ใกล้ชิดพ่อขุน ต่อมาในรัชสมัยสมเด็จพระบรมไตร-โลกนาถ แห่งกรุงศรีอยุธยา มีการรวบรวมจัดหมวดหมู่กฎหมายไทยและทรงตราระเบียบการปกครองบ้านเมือง เป็นจตุสดมภ์จัดตั้ง “กรมพระตำรวจ” มี 6 กรม ให้ตำรวจมีบรรดาศักดิ์และศักดินามีหน้าที่ถวายการอารักขาองค์พระมหากษัตริย์ทั้งในยามสงบในเขตพระราชฐาน เฝ้าตามประตูพระราชฐาน หรือเมื่อเสด็จออกนอกพระราชฐาน และยังมีหลักฐานในกฎหมายเทียรบาล ประชุม จดหมายเหตุสมัยกรุงศรีอยุธยา สรุปหน้าที่ความรับผิดชอบของตำรวจสมัยกรุงศรีอยุธยา เช่น เป็นพนักงานลงพระอาญาตามรับสั่ง ถ้าโปรดให้ประหารชีวิตผู้ใด ก็มีหน้าที่คุมตัวผู้นั้นไป ส่วนหน้าที่ตรวจตราลาดตระเวนป้องกันโจรผู้ร้ายตามบ้านเรือนที่ห่างออกไปนั้น ประชาชนที่รวมกลุ่มกันเป็นหมู่บ้านให้เป็นหน้าที่ของผู้ใหญ่บ้านจัดลูกบ้านผลัดเปลี่ยนกัน ทำหน้าที่

ตามกฎหมายลักษณะปกครอง ปีจุลศักราช 1114 สมัยกรุงธนบุรีและกรุงรัตนโกสินทร์ตอนต้นถึงสมัยรัชกาลที่ 3 ดำรวจยังคงปฏิบัติหน้าที่เช่นเดียวกับตำรวจสมัยกรุงศรีอยุธยา พระบาทสมเด็จพระพุทธยอดฟ้าจุฬาโลกมหาราช ก่อนปราบดาภิเษก เคยทรงดำรงตำแหน่งเจ้ากรมพระตำรวจนอก สมัยพระเจ้ากรุงธนบุรี และพระบาทสมเด็จพระนั่งเกล้าเจ้าอยู่หัว ก่อนเสวยราชย์ เคยทรงดำรงตำแหน่ง เจ้ากรมพระตำรวจ จึงพอสรุปได้ว่า ตั้งแต่อดีตจนถึงสมัยกรุงรัตนโกสินทร์ตอนต้น เป็นระยะเวลาประมาณ 800 ปี ตำรวจไทยมีหน้าที่หลักในการถวายอารักขาของค์พระมหากษัตริย์ และรับสนองพระราชประสงค์โดยใกล้ชิด ไม่มีระบบใดถูกนำมาใช้เป็นพิเศษเพื่อให้เกิดความสงบในสังคม เป็นเพราะว่าสภาพสังคมในขณะนั้นไม่ค่อยมีปัญหาอาชญากรรมมาก

รัชสมัยพระบาทสมเด็จพระจอมเกล้าเจ้าอยู่หัว สภาพเหตุการณ์ต่าง ๆ ของบ้านเมืองพัฒนาถึงช่วงหัวเลี้ยวหัวต่อ ระหว่างขนบธรรมเนียมประเพณีแบบเก่าของไทยกับวัฒนธรรมแบบใหม่ซึ่งเริ่มหลั่งไหลเข้ามา ด้วยเหตุที่ประชากรเพิ่มขึ้น บ้านเมืองขยายตัวออกไป ถนนหนทางเพิ่มมากขึ้น ชาวต่างประเทศเดินทางมาค้าขาย เผยแพร่ศาสนา และตั้งหลักแหล่งเพื่อประกอบอาชีพจำนวนมาก ก่อให้เกิดปัญหาความขัดแย้ง นำไปสู่ความไม่สงบในบ้านเมือง มีผู้ตั้งสมาคมลับ เรียกว่า “อั้งยี่” เพื่อแสวงหาผลประโยชน์ ใช้อิทธิพลข่มขู่ ทะเลาะวิวาท ทำร้ายร่างกายและฆาตกรรม ก่อจลาจลบ่อย ๆ การแสวงหาอาณานิคมของอังกฤษและฝรั่งเศส การเข้ามามีสิทธิสภาพนอกอาณาเขต เป็นผลให้ระบบยุติธรรมของประเทศได้รับความกระทบกระเทือน อำนาจตุลาการถูกรีดรอน ศาลไทยไม่สามารถตัดสินโทษได้ เกิดความวุ่นวายในประเทศตลอดเวลา ทรงมีพระราชดำริ ให้จัดตั้งกองตำรวจทำหน้าที่รักษาความสงบเรียบร้อยภายในประเทศ

ในปี พ.ศ.2403 ทรงว่าจ้างกัปตัน แชมมวล โจเซฟ เบร์ด เอมส์ ชาวอังกฤษ มาบัญชาหน่วยงานตำรวจที่เรียกว่า “กองโปลิศคอนสเทเบิล” เมื่อถึงรัชสมัยพระบาทสมเด็จพระจุลจอมเกล้าเจ้าอยู่หัว ทรงปฏิรูปการปกครอง จัดองค์กรทำหน้าที่บริหารประเทศใหม่ เรียกว่า “กระทรวง” และมีการขยายกองโปลิศ สร้างที่ทำการใหม่และตั้ง “โรงพักโปลิศสามแยกต้นประดู่” เมื่อปี พ.ศ.2412 ทั้งยังได้ทรงตรากฎหมาย จัดระเบียบข้อบังคับตำรวจที่ใช้ในการปฏิบัติงานด้านรักษาความสงบเรียบร้อยภายในบ้านเมือง อย่างมีระบบเป็นครั้งแรก มีข้อกำหนดเรื่องการบริหารงานบุคคล และอำนาจหน้าที่ของตำรวจไว้ อย่างค่อนข้างสมบูรณ์ ตั้งแต่วิธีการเข้ารับราชการ ความประพฤติ ระเบียบวินัย การแต่งกาย การใช้อาวุธของตำรวจ นับเป็นยุคที่ตำรวจทำหน้าที่เป็นผู้รักษากฎหมายเพื่อความสงบสุขของบ้านเมืองและประชาชน เป็นการปฏิบัติหน้าที่โดยอาศัยกฎหมายเป็นหลัก ต่อมาในรัชสมัยพระบาทสมเด็จพระมงกุฎเกล้าเจ้าอยู่หัว มีการปรับปรุงงานด้านตำรวจ ทั้งด้านการปฏิบัติและวิทยาการ มีการตั้งโรงเรียนพลตำรวจ ก่อตั้งโรงพยาบาลตำรวจ การรักษาความสงบเรียบร้อยในยุคนี้ได้รับอิทธิพลมาจากความคิดของกรมพลตระเวนในประเทศอังกฤษ เยอรมัน และญี่ปุ่น

ตำรวจไทยหลังยุคการเปลี่ยนแปลงการปกครอง พ.ศ.2475 นับตั้งแต่ 24 มิถุนายน 2475 “คณะราษฎร” ได้ยึดอำนาจเปลี่ยนแปลงการปกครอง อุดมการณ์ของคณะราษฎร ประการหนึ่ง คือ รักษาความปลอดภัยในประเทศ ให้การประทุษร้ายต่อกันลดน้อยลง แต่ไม่มองเห็นความสำคัญของตำรวจมากนัก เพียงแต่ใช้ตำรวจเป็นเครื่องมือในการบังคับให้เป็นไปตามกฎหมาย หรือคำสั่งของคณะราษฎรที่ออกมา จนกระทั่งเกิดกบฏ “บวรเดช” เมื่อ พ.ศ.2476 แล้ว จึงเห็นความสำคัญของกรมตำรวจ ในฐานะเป็นฐานอำนาจทางการเมือง จึงส่ง พันตรีหลวงอดุลเดชจรัส ซึ่งเป็นทหารมาเป็นรองอธิบดีกรมตำรวจ (ต่อมาได้เป็นอธิบดีกรมตำรวจ) และโดยทหารจำนวนหนึ่งมารับราชการตำรวจด้วย องค์การตำรวจถูกใช้ไปในทางการเมือง โดยไม่ฟังเสียงสะท้อนหรือความต้องการของประชาชน มีการใช้กำลังตำรวจเข้ากวาดล้างนักการเมืองอย่างรุนแรงและเหี้ยมขาด ส่วนที่ดีในการพัฒนาตำรวจยุคนี้ ได้แก่ การสร้างสถานีตำรวจ บ้านพักข้าราชการตำรวจ มีการตั้งหน่วยตำรวจขึ้นหลายหน่วย เช่น หน่วยบินตำรวจ กองตำรวจน้ำ กองบัญชาการตำรวจตระเวนชายแดน อาวุธยุทโธปกรณ์และยานพาหนะต่าง ๆ ได้รับการช่วยเหลือจากประเทศสหรัฐอเมริกา ในปี พ.ศ.2500 จอมพลสฤษดิ์ ธนะรัชต์ ทำรัฐประหารสำเร็จได้เป็นผู้นำประเทศ และในปี พ.ศ.2502 ท่านได้ดำรงตำแหน่งอธิบดีกรมตำรวจอีกตำแหน่งหนึ่ง กรมตำรวจจึงตกอยู่ในฐานะเป็นฐานอำนาจทางการเมืองและเป็นเครื่องมือในการกวาดล้างฝ่ายตรงข้าม ทั้งอันธพาลและคอมมิวนิสต์อย่างกว้างขวาง จากช่วงที่กล่าวมาแล้วนี้ ในระยะเวลาต่อมาได้รับการยอมรับว่า มีผลดีต่อการพัฒนาประเทศในบางส่วน แต่สำหรับสถาบันตำรวจเกิดความเสียหายตามโครงสร้างและหน้าที่ที่ควรจะเป็น จะเห็นได้ว่านับตั้งแต่ยุคหลังการเปลี่ยนแปลงการปกครอง พ.ศ.2475 สถาบันตำรวจซึ่งเดิมสังคมต้องการมีไว้เพื่อคุ้มครองรักษาคนในสังคม โดยยึดหลักอุดมการณ์สากลที่ว่า เป็นผู้พิทักษ์ปกป้อง ได้ถูกคนหรือกลุ่มคนนำไปใช้เป็นฐานอำนาจและผลประโยชน์ของตนเอง ต่อมาประเทศไทยยังมีการปฏิวัติรัฐประหารอีกหลายครั้ง ทิศทางการปฏิบัติของตำรวจเน้นรูปแบบทฤษฎีบังคับใช้กฎหมาย มีการเลือกปฏิบัติเอื้อประโยชน์ต่อผู้มีอำนาจเป็นจุดอ่อนของสถาบัน ทำให้ตำรวจขาดความเชื่อถือจากคนในสังคม ภาพรวมของสถาบันและบุคลากรทั่วไปในสถาบันตกต่ำ จึงจำเป็นต้องอยู่เองที่ตำรวจต้องปรับเปลี่ยนให้ทันสภาวะแวดล้อม พัฒนาสถาบันตำรวจให้ดีขึ้น มีคุณค่าคู่กับสังคมในอนาคต

ความหมายของตำรวจ

ตำรวจ ตรงกับภาษาอังกฤษว่า Police ซึ่งมาจากภาษากรีกว่า *Polis* ซึ่งหมายถึง เมือง และมีรากฐานมาจากภาษาละติน ว่า *Politia* ซึ่งน่าจะหมายถึง แนวความคิดเกี่ยวกับบริหารรัฐโรมันในเรื่องความอยู่รอดและสวัสดิภาพของบุคคลในชุมชน แชมแมน (Chapman)

ตำรวจ (กรมตำรวจ, 2540 : 179) คือ เจ้าพนักงานซึ่งกฎหมายให้อำนาจและหน้าที่ตรวจรักษาความสงบเรียบร้อยของประชาชน รวมอยู่ในคำจำกัดความของคำว่า “พนักงานฝ่ายปกครองหรือตำรวจ” ตามความในประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความอาญา

ประมวลระเบียบการตำรวจเกี่ยวกับคดี ได้ให้นิยามศัพท์ตำรวจไว้ว่า คือ พนักงานซึ่งกฎหมายให้อำนาจและหน้าที่ตรวจตรารักษาความสงบเรียบร้อยของประชาชน

สมิธ (Smith, 1949 อ้างถึงในสำนักงานตำรวจแห่งชาติ, 2553) ได้กล่าวว่า Police หมายถึงองค์การซึ่งประกอบด้วย ข้าราชการพลเรือนที่คัดเลือกจากประชาชนให้มีหน้าที่ปราบปรามอาชญากรรม ความวุ่นวายของมวลชน และควบคุมความเรียบร้อยในการใช้ถนนหลวง นอกจากนี้แล้วยังได้มีการวิเคราะห์ความหมายของตำรวจแยกเป็นรายตัวอักษร โดยพระเจ้าชาร์ลที่ 5 แห่งฝรั่งเศส

P มาจาก Politeness หมายถึง ความสุภาพเรียบร้อย

O มาจาก Obedience หมายถึง เชื่อฟังคำสั่ง

L มาจาก Legal Knowledge หมายถึง รู้กฎหมาย

I มาจาก Investigation หมายถึง การสืบสวนสอบสวน

C มาจาก Cooperation หมายถึง ความร่วมมือสามัคคีในหน้าที่

E มาจาก Energy หมายถึง ความเข้มแข็งต่อการทำงานในหน้าที่

ในภาษาไทยก็มีการนำเอาคำว่า ตำรวจ มาวิเคราะห์ตามตัวอักษรไว้เช่นเดียวกัน ดังนี้

อักษร ต. หมายถึง ตรวจตรา ตรากตรำ

สระ อ่า หมายถึง อำนาจหน้าที่

อักษร ร. หมายถึง รอบรู้ ริเริ่ม รับผิดชอบ และร่วมมือ

อักษร ว. หมายถึง วินัย การรักษาระเบียบวินัย

อักษร จ. หมายถึง จรรยาบรรณ จดจำ

ดังนั้นความหมาย “ตำรวจ” โดยทั่วไป หมายถึง เจ้าพนักงานผู้ที่กฎหมายให้อำนาจ และหน้าที่รักษาความสงบเรียบร้อยของประชาชน ตำรวจจะต้องคอยตรวจตราดูแล มิให้มีสิ่งหนึ่งสิ่งใดที่จะทำลายความสงบเรียบร้อยของประชาชน หากมีพฤติกรรมใด ซึ่งจะทำให้เกิดความกระทบกระเทือนถึงความเป็นปกติสุขของประชาชนแล้ว แม้สิ่งนั้นจะเป็นการผิดกฎหมายหรือไม่ก็ตาม ตำรวจจะต้องเข้าป้องกันเข้าแก้ไขช่วยเหลือจัดสิ่งนั้นให้หมดไป หรือบรรเทาความร้ายแรงลง

โครงสร้างและภารกิจของสถานีตำรวจภูธร

โครงสร้างของสถานีตำรวจภูธร

สำนักงานตำรวจแห่งชาติได้กำหนดให้มีการปรับปรุงโครงสร้าง ระบบและวิธีการปฏิบัติงานในสถานีตำรวจภูธรใหม่ รวมตลอดทั้งมีการกำหนดตำแหน่งเพิ่มขึ้นตามเหตุผลความจำเป็น

การปรับปรุงสถานีตำรวจดังกล่าว สำนักงานตำรวจแห่งชาติมีการเปลี่ยนแปลงระบบและวิธีการปฏิบัติงานแตกต่างจากที่เคยปฏิบัติอยู่เดิมหลายประการ ทั้งนี้ เพื่อให้สถานีตำรวจซึ่งเป็นหน่วยงานหลักในการป้องกันปราบปรามอาชญากรรมสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

สำนักงานตำรวจแห่งชาติได้พิจารณาที่จะแก้ไขปัญหาดังกล่าวอย่างจริงจังจึงกำหนดแนวนโยบายในการปรับปรุงพัฒนาสถานีตำรวจ ดังนี้

1. ให้ถือการป้องกันอาชญากรรมเป็นเป้าหมายหลัก การปราบปรามอาชญากรรมและบริการประชาชนเป็นเป้าหมายที่จะต้องดำเนินการควบคู่กันไป
2. ให้มีการจัดโครงสร้าง หน้าที่ความรับผิดชอบ ระบบและวิธีการปฏิบัติงานในสถานีตำรวจให้เป็นมาตรฐานกลาง
3. ให้กำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบของตำแหน่งต่าง ๆ ในสถานีตำรวจให้ชัดเจน จากนโยบายดังกล่าวจึงเป็นแนวทางสำคัญในการปรับปรุงพัฒนาสถานีตำรวจ ซึ่งพิจารณาได้ว่า การปรับปรุงดังกล่าวเป็นการปรับปรุงการจัดองค์การและการจัดการในสถานีตำรวจนั่นเอง การปรับปรุงพัฒนานี้ได้กำหนดหลักการสำคัญไว้ ดังนี้

ในส่วนของสถานีตำรวจ

1. เน้นการปฏิบัติด้านการรักษาความสงบสุขของประชาชนในแง่การป้องกันอาชญากรรมโดยตรงให้มากที่สุด
2. เน้นให้ผู้มีประสบการณ์ในการปฏิบัติสูง สามารถให้บริการโดยตรงต่อประชาชนได้นาน
3. เน้นให้ผู้ปฏิบัติงานมีขอบเขตหน้าที่ความรับผิดชอบที่ชัดเจนเหมาะสม
4. เน้นให้ผู้ปฏิบัติหน้าที่ความรับผิดชอบที่ชัดเจนเหมาะสมตามลักษณะที่แตกต่างกันในการปฏิบัติหน้าที่
5. เน้นให้มีการกำหนดค่าตอบแทนให้เหมาะสมกับหน้าที่ความรับผิดชอบ
6. เน้นให้ผู้ปฏิบัติงานมีระยะเวลาการปฏิบัติงานและเวลาพักผ่อนตามมาตรฐานสากลหรือใกล้เคียงมาตรฐานสากล
7. เน้นให้มีการจัดวัสดุอุปกรณ์ให้เหมาะสม และเพียงพอต่อการปฏิบัติงาน

ในส่วนของประชาชน

1. ได้รับการบริการที่มีมาตรฐานในระดับหนึ่งเท่าเทียมกัน
2. สามารถรับรู้และทำความเข้าใจในรูปแบบการทำงานของตำรวจ
3. มีความเข้าใจและให้การสนับสนุนการทำงานของตำรวจ

ภารกิจของสถานีตำรวจภูธร

1. ประกาศกระทรวงมหาดไทย เรื่อง กำหนดหน่วยงาน เขตอำนาจการรับผิดชอบและเขตพื้นที่การปกครองของหน่วยราชการในกรมตำรวจ ลงวันที่ 5 ตุลาคม 2515 กำหนดไว้ ดังนี้

ตำรวจภูธรอำเภอ มีเขตอำนาจการรับผิดชอบและเขตพื้นที่การปกครองในการปฏิบัติหน้าที่ตามประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความอาญา ภายในเขตพื้นที่ของอำเภอนั้น ๆ

ตำรวจภูธรกิ่งอำเภอ มีเขตอำนาจการรับผิดชอบและเขตพื้นที่การปกครองในการปฏิบัติหน้าที่ตามประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความอาญา และตามบทกฎหมายอื่นอันเกี่ยวกับความผิดในคดีอาญาภายในเขตพื้นที่ของกิ่งอำเภอนั้น ๆ

ตำรวจภูธรตำบล มีเขตอำนาจการรับผิดชอบและเขตพื้นที่การปกครองในการปฏิบัติหน้าที่ตามประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความอาญา ภายในเขตพื้นที่ของตำบลต่าง ๆ ตามที่กรมตำรวจกำหนดให้ หรือตามประกาศจัดตั้งสถานีตำรวจภูธรของกระทรวงมหาดไทย

2. ระเบียบกรมตำรวจว่าด้วยกำหนดหน้าที่การงานในราชการกรมตำรวจ พ.ศ.2532 กำหนดไว้ดังนี้

สถานีตำรวจภูธรอำเภอ มีหน้าที่รับผิดชอบในการปฏิบัติตามประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความอาญาและตามบทกฎหมายอื่นอันเกี่ยวกับความผิด ในคดีอาญาภายในเขตอำนาจการรับผิดชอบและเขตพื้นที่การปกครอง รวมตลอดถึงการรับผิดชอบในด้านการงานและการปกครองบังคับบัญชา ถัดรองลงไปจากตำรวจภูธรจังหวัด นอกจากนี้ยังมีหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับงานด้านความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน ด้านความมั่นคงภายใน ด้านบริการทางสังคม ด้านชุมชนและมวลชนสัมพันธ์ ด้านการพัฒนา การบริหาร การป้องกันปราบปรามอาชญากรรมและการรักษาความสงบเรียบร้อยอีกด้วย

สถานีตำรวจภูธรกิ่งอำเภอ มีหน้าที่รับผิดชอบในการปฏิบัติกรเช่นเดียวกับสถานีตำรวจภูธรอำเภอ เฉพาะภายในเขตอำนาจการรับผิดชอบและเขตพื้นที่การปกครอง

สถานีตำรวจภูธรตำบล มีหน้าที่รับผิดชอบในการปฏิบัติกรเช่นเดียวกับสถานีตำรวจภูธรอำเภอ เฉพาะภายในเขตอำนาจการรับผิดชอบและเขตพื้นที่การปกครอง

3. จากหน้าที่ความรับผิดชอบดังกล่าว สถานีตำรวจภูธรจะต้องมีหน้าที่ความรับผิดชอบดังต่อไปนี้

- 3.1 การป้องกัน
- 3.2 การระงับและปราบปราม
- 3.3 การจัดและควบคุมการจราจร
- 3.4 งานทะเบียนคนต่างด้าว

- 3.5 งานชุมชนและมวลชนสัมพันธ์
- 3.6 การอารักขาและความมั่นคง
- 3.7 งานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องหรือได้รับมอบหมาย
- 4. เป้าหมายการปฏิบัติงานตามหน้าที่ความรับผิดชอบ มีดังนี้
 - 4.1 ให้ประชาชนมีความปลอดภัยในการดำเนินชีวิต ทั้งทาง เสรีภาพ ร่างกาย ชีวิต และทรัพย์สิน
 - 4.2 ให้สังคมเกิดความสงบสุข
 - 4.3 ให้การบริการต่อประชาชน
 - 4.4 ให้ถือว่าการป้องกันเป็นเป้าหมายหลักของการปฏิบัติงานของสถานีตำรวจ
 - 4.5 ต้องดำเนินการด้วยความรวดเร็ว และมีประสิทธิภาพ โดยเฉพาะกรณีที่เกี่ยวข้อง
 - 4.6 ต้องเป็นการปฏิบัติอย่างเป็นธรรมและเสมอภาค
 - 4.7 ต้องเป็นการปฏิบัติโดยให้ความเคารพต่อสิทธิเสรีภาพของประชาชน
 - 4.8 ต้องคำนึงถึงความปลอดภัยของประชาชน
 - 4.9 ต้องพยายามให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการดำเนินการตามความเหมาะสม
 - 4.10 ต้องสอดคล้องกับแผนหรือนโยบายต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง

หน้าที่และความรับผิดชอบของตำรวจนั้น มีผู้กล่าวว่า ตำรวจมีหน้าที่มากมายครอบคลุมไปทั่วแทบทุกสิ่งทุกอย่างในสังคม แต่หน้าที่หลักของตำรวจ คือ การบังคับใช้กฎหมายและรักษาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของประชาชน ได้แก่ การสืบสวนสอบสวนคดีอาญา การตรวจท้องที่ การควบคุมการจราจร ให้ควบคุมและสอดส่องดูแลในการชุมนุมของประชาชน รวมไปถึงการอำนวยความสะดวกให้การชี้แนะ หรือตัดสินปัญหาให้แก่ประชาชน เป็นหน้าที่ที่ได้ปฏิบัติต่อเนื่องจากอดีตเรื่อยมาจนถึงปัจจุบัน เรียกว่า การปฏิบัติหน้าที่แบบจารีตนิยมของตำรวจมีหน้าที่ในการบังคับใช้กฎหมาย และรักษาความสงบเรียบร้อยของบ้านเมือง (Law Enforcement and Order Maintaining) ได้มีตำรวจและนักวิชาการตำรวจหลายท่านได้ให้ทรรศนะในเรื่องนี้ไว้ อาทิ

แล้ว โสคติพันธ์ (อ้างถึงใน ไชยา นุ่มมาก, 2550) ได้กล่าวถึง หน้าที่ของตำรวจในการป้องกันและปราบปรามอาชญากรรมไว้ ดังนี้

1. การลาดตระเวนท้องที่
2. การควบคุมสอดส่องบุคคลหรือภาวะที่อาจเป็นภัย
3. การทะเบียนและการอนุญาต
4. การสืบสวนคดีอาญา
5. การจับกุมผู้กระทำความผิด

6. การสอบสวนคดีอาญา

มนต์ชัย พันธุ์คงชื่น (2518 อ้างถึงในไชยา นุ้ยมาก, 2550) กล่าวถึง เกี่ยวกับการปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าหน้าที่ตำรวจ เพื่อลดปัญหาอาชญากรรมไว้ ดังนี้

1. หน้าที่ตำรวจโดยตรง ได้แก่

- 1.1 การจัดสายตรวจออกตรวจท้องที่
- 1.2 การจัดสายตรวจร่วมหรือสายตรวจผสมระหว่างเขตพื้นที่หรือท้องที่ที่อยู่ติดกัน
- 1.3 การจัดหน่วยสืบสวนหรือทีมสืบสวนจับกุมผู้กระทำผิด
- 1.4 จัดตั้งหน่วยปราบปรามเฉพาะกิจ
- 1.5 การจัดระดมกำลังตำรวจกวาดล้างในเขตพื้นที่เป็นครั้งคราว ตามความเหมาะสม
- 1.6 การเสริมสร้างกำลังและขวัญของเจ้าหน้าที่ตำรวจผู้ปฏิบัติงานด้วยความขยันหมั่นเพียร ซื่อสัตย์ และทำงานอย่างมีประสิทธิภาพและการให้หลักประกันการปฏิบัติงาน
- 1.7 กวดขันปราบปรามเจ้าหน้าที่ทุจริต ช่วยเหลือผู้กระทำผิดหรือรู้เห็นเป็นใจกับคนร้าย

2. ส่วนที่เกี่ยวข้องกับประชาชนและเจ้าหน้าที่ฝ่ายอื่นๆ

- 2.1 สร้างความสัมพันธ์อันดีกับประชาชนในด้านการประชาสัมพันธ์ เยี่ยมเยียนประชาชน และการเข้าร่วมกิจกรรมต่างๆ
- 2.2 สร้างความสัมพันธ์อันดีกับข้าราชการพลเรือน หรือเจ้าหน้าที่ฝ่ายอื่นๆ
- 2.3 ส่งเสริมการจัดตั้งองค์กร หรือกลุ่มปฏิบัติการของสุจริตชนในท้องถิ่น เพื่อผนึกกำลังต่อต้านอาชญากรรม

เลฟวินและคณะ (Levine, 1980 อ้างถึงในวีรพล เกตุมี, 2543) ได้กล่าวไว้ว่า หน้าที่ของตำรวจในปัจจุบัน มีดังต่อไปนี้

1. หน้าที่ในการตอบสนองนโยบายทางการเมืองของฝ่ายปกครอง เช่น การขัดขวางผู้ประท้วงการทำสงครามของสหรัฐอเมริกา กับประเทศเวียดนามในสมัยประธานาธิบดีนิกสันและประธานาธิบดีจอห์นสัน เป็นต้น
2. หน้าที่ในการพิทักษ์ศีลธรรมในสังคม เช่น การกวาดล้างความชั่วร้ายต่างๆ ได้แก่ พวกเมาส์รา พวกเสพกัญชา พวกเล่นการพนัน พวกค้าหนังสือลามกอนาจาร และพวกค้าประเวณี
3. หน้าที่ในการให้บริการแก่ชุมชน รักษาความเป็นระเบียบเรียบร้อยในสังคมและป้องกันอาชญากรรม หน้าที่ดังกล่าวนี้ ตำรวจต้องใช้เวลาปฏิบัติมากกว่าหน้าที่ในสองประการข้างต้น

เบลี (Bayley, 1975 อ้างถึงในวีรพล เกตุมี, 2543) นักอาชญากรรมวิทยาชาวอเมริกัน ได้แบ่งหน้าที่ของตำรวจไว้ 5 ประการ คือ

1. หน้าที่ในการบังคับใช้กฎหมายอาญา เป็นหน้าที่ที่จะต้องปฏิบัติในฐานะผู้รักษา
กฎหมายของรัฐ โดยการจับกุมผู้กระทำความผิดและสืบสวนสอบสวนการกระทำความผิด
2. หน้าที่ในการป้องกันการละเมิดกฎหมายอาญา การปฏิบัติหน้าที่นี้เน้นในเรื่องการเป็น
ตำรวจสายตรวจในเขตความรับผิดชอบ
3. หน้าที่ในการประนีประนอมข้อขัดแย้ง เป็นการป้องกันไม่ให้เรื่องลุกลามใหญ่โต
ต่อไป เช่น การแก้ไขปัญหาระหว่างคนเมาสุราทะเลาะกัน แก้ปัญหาข้อพิพาทในครอบครัว ควบคุมฝูงชน
มิให้ก่อการจลาจลวุ่นวาย เป็นต้น
4. หน้าที่ในการออกกฎหมายควบคุมสังคม ดำเนินการออกใบอนุญาตต่างๆ ออกคำสั่ง
ต่างๆ และคอยตรวจตราสิ่งอำนวยความสะดวกต่างๆ แก่ปวงชน ตามปกติตำรวจปฏิบัติหน้าที่
โดยร่วมมือกับหน่วยงานอื่นของทางราชการ
5. หน้าที่ในการให้บริการด้านต่างๆ ทางสังคม เช่น ให้บริการด้านการแพทย์ในภาวะ
ฉุกเฉิน ช่วยเหลือคนขาดญาติมิตร ทำลายสิ่งที่เป็นอันตรายแก่ชีวิตและร่างกาย แนะนำหนทาง
แก่ผู้ใคร่รู้ ให้คำปรึกษาแก่เยาวชน ให้ความช่วยเหลือด้านกฎหมายแก่ผู้สอบถาม เป็นต้น

หน้าที่ทั้ง 5 ประการนี้ Bayley ได้สรุปลงเพียง 2 ประการ คือ หน้าที่ด้านการบังคับใช้กฎหมาย
(Enforcement Tasks) และหน้าที่ที่ไม่เกี่ยวกับการบังคับใช้กฎหมาย (Nonenforcement Tasks) การสรุป
หน้าที่ของตำรวจลงเหลือเพียง 2 ประการเช่นนี้ ก็เพื่อประโยชน์ในการศึกษาและวิเคราะห์ความเกี่ยวพัน
กับปัญหาอื่นๆ ในสังคม โดยเฉพาะปัญหาความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล เช่น อาจจะวิเคราะห์ว่าคนในเมือง
มีความสัมพันธ์กับแบบเป็นกันเองมีความคุ้นเคยกันเป็นอันดี เอาใจใส่กัน คอยป้องกันเหตุร้ายให้แก่กัน
และกัน อาชญากรรมก็เกิดขึ้นน้อย สนการทะเลาะกันก็พอมิบัง ในสถานการณ์เช่นนี้ ตำรวจก็ทำหน้าที่
ไม่เกี่ยวกับการบังคับใช้กฎหมายมากขึ้น เป็นต้น

สรุปได้ว่า ตำรวจมีหน้าที่ในการบังคับใช้กฎหมาย รักษาความสงบเรียบร้อยของสังคม
และชุมชน ตลอดจนการรักษาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของประชาชน เป็นสำคัญ

ภารกิจโครงการพัฒนาสถานีตำรวจเพื่อประชาชน (โรงพักเพื่อประชาชน)

สถานีตำรวจเป็นหน่วยงานยุทธศาสตร์ในการรักษาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน
การให้บริการและการอำนวยความสะดวกแก่ประชาชน จึงเป็นภารกิจหลักของสำนักงานตำรวจ
แห่งชาติ ความสำเร็จหรือความล้มเหลวของงานตำรวจ จะอยู่ที่ผลการปฏิบัติของสถานีตำรวจของสถานี
ตำรวจ หากมีการปรับปรุงพัฒนาการปฏิบัติงานของสถานีตำรวจ โดยเน้นหลักประสิทธิภาพ คุณภาพ
โปร่งใส และให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในกิจกรรมต่างๆ มากขึ้น ย่อมทำให้เกิดความพึงพอใจแก่
ประชาชน และทำให้ภาพลักษณ์ของเจ้าหน้าที่ตำรวจในฐานะ “ตำรวจเพื่อประชาชน” ดียิ่งขึ้น ดังนั้น
สำนักงานตำรวจแห่งชาติ จึงได้จัดทำ “โครงการพัฒนาสถานีตำรวจเพื่อประชาชน” หรือ “โครงการ

โรงพักเพื่อประชาชน” โดยมี ภารกิจหลัก 4 ด้าน (คู่มือการประเมินผลว่าด้วยการกำหนดขั้นตอนและหลักเกณฑ์การประเมินผลการดำเนินการ โครงการพัฒนาสถานีตำรวจเพื่อประชาชน ประจำปี 2548-2549)

1. ด้านการบริหารและบริการทั่วไป มีกิจกรรมการดำเนินการ ดังนี้
 - 1.1 ดูแลทุกข์สุขของผู้ได้บังคับบัญชาและครอบครัวอย่างใกล้ชิด
 - 1.2 ดูแลเอาใจใส่เรื่องค่าตอบแทนสิทธิประโยชน์และสวัสดิการในทุกรูปแบบ
 - 1.3 ฝึกอบรมอุดมคติตำรวจและวินัยตำรวจอยู่เสมอ
 - 1.4 ประชาสัมพันธ์เกี่ยวกับภารกิจและการปฏิบัติงานต่าง ๆ ของสถานีตำรวจ
 - 1.5 สำนวความคิดเห็นและความเดือดร้อนของประชาชนผู้มาใช้บริการ
 - 1.6 จัดทำป้ายแสดงที่ตั้งและเขตของสถานีตำรวจ
 - 1.7 จัดพื้นที่ใช้สอยรอบบริเวณสถานีตำรวจเพื่อให้เหมาะสมกับการบริการประชาชน
 - 1.8 ดูแลรักษาความสะอาดและความเป็นระเบียบเรียบร้อย
 - 1.9 รวมการบริการประชาชน ณ จุดเดียวกัน พร้อมจัดเจ้าหน้าที่ไว้บริการประชาชน

อย่างเพียงพอ

- 1.10ปรับปรุงการปฏิบัติงานธุรการ
- 1.11เพิ่มขีดความสามารถในการรับแจ้งเหตุให้สูงขึ้น
- 1.12จัดให้มีหน่วยบริการประชาชนนอกสถานีตำรวจ

2. ด้านการอำนวยความสะดวกทางอาญา
 - 2.1 จัดพนักงานสอบสวนให้เพียงพอเหมาะสมและพร้อมให้บริการ
 - 2.2 พัฒนาความรู้ความสามารถและคุณธรรมของพนักงานสอบสวน
 - 2.3 นำวิทยาการตำรวจและเทคโนโลยีสมัยใหม่มาใช้ในการสืบสวน
 - 2.4 ตรวจสอบการปฏิบัติงานของพนักงานสอบสวนให้เป็นไปตามกฎและระเบียบ

ของทางราชการ

- 2.5 ปรับปรุงแก้ไขการปฏิบัติงานที่เกี่ยวกับการสอบสวนให้สะดวกและรวดเร็ว
- 2.6 กำกับ ดูแลอำนวยความสะดวกด้านการสอบสวนอย่างเต็มที่
- 2.7 ปรับปรุงสารบบการควบคุมสำนวนการสอบสวนทั้งคดีที่ยังไม่เสร็จสิ้นและคดีเสร็จสิ้นแล้ว
- 2.8 ให้การช่วยเหลือคุ้มครองผู้เสียหาย พยาน และเหยื่ออาชญากรรม
- 2.9 จัดห้องควบคุมให้มีความปลอดภัยและถูกสุขลักษณะ

3. ด้านการรักษาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน

3.1 ปรับปรุงพัฒนาระบบสายตรวจให้เหมาะสมกับสถานภาพอาชญากรรมและสถานการณ์ในพื้นที่

3.2 ให้เจ้าหน้าที่สายตรวจออกพบปะเยี่ยมเยียนประชาชนอย่างสม่ำเสมอ

3.3 ปรับปรุงระบบดูยามและที่พักสายตรวจให้มีความพร้อมที่จะสกัดจับกุมคนร้าย

3.4 ตั้งจุดตรวจค้นบุคคลและยานพาหนะทุกชนิด

3.5 ระดมป้องกันปราบปรามอาชญากรรมทุกเดือน

3.6 ขยายงานตำรวจชุมชนสัมพันธ์ให้ครอบคลุมทั่วพื้นที่ เพื่อแสวงหาความร่วมมือและการมีส่วนร่วมของประชาชน

3.7 พัฒนาระบบตำรวจชุมชน โดยกระจายกำลังตำรวจไปสู่การปฏิบัติในพื้นที่ และให้ประชาชนมีส่วนร่วมในรูปแบบต่างๆ ในการป้องกันปราบปรามอาชญากรรม

3.8 เร่งรัดการสืบสวนจับกุมคนร้ายคดีสำคัญ และคดีที่มีผลกระทบต่อการค้ารงชีวิตประจำวันของประชาชน

3.9 ควบคุมปราบปรามแหล่งอบายมุขอย่างจริงจัง และต่อเนื่อง

3.10 ปราบปรามยาเสพติดทุกชนิดทุกประเภทอย่างเฝ้าระวัง รณรงค์ป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติด

3.11 ปรับปรุงระบบการจัดทำและเก็บรวบรวมข้อมูลพื้นฐานของสถานีตำรวจให้ถูกต้องเป็นปัจจุบัน

3.12 ประสิทธิภาพในการควบคุมอาชญากรรม

3.13 จัดทำและซักซ้อมแผนเผชิญเหตุอยู่เสมอ

4. ด้านการควบคุมและจัดการจราจร

4.1 จัดระบบและวางแผนจัดการจราจร

4.2 จัดกำลังตำรวจควบคุมและจัดการจราจรในบริเวณหรือจุดที่มีปัญหาจราจร

4.3 จัดกำลังตำรวจไว้อำนวยความสะดวกการจราจรและบังคับใช้กฎหมาย

4.4 อำนวยความสะดวกด้านการเปรียบเทียบปรับคดีจราจร

4.5 อบรม เผยแพร่ความรู้ ความเข้าใจ และปลูกฝังวินัยจราจร

4.6 เปิดโอกาสให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการแก้ไขปัญหาจราจร

4.7 จัดให้มีการประสานงานกับหน่วยงานภาครัฐและภาคเอกชนที่เกี่ยวข้อง

เท่าที่กล่าวมานี้ จะเห็นว่า สำนักงานตำรวจแห่งชาติ เป็นองค์กรเอกประสงค์ เพราะมีหน้าที่หลากหลาย โดยเฉพาะในกลุ่มข้าราชการตำรวจชั้นประทวน ซึ่งเป็นกำลังพลส่วนใหญ่และเป็นกำลัง

หลัก ซึ่งมีภารกิจที่สำคัญ คือ การรักษาความสงบเรียบร้อยและความปลอดภัยแก่ประชาชนในเขตอำนาจรับผิดชอบ การปฏิบัติงานตามประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความอาญาและตามกฎหมายอื่นอันเกี่ยวกับความผิดอาญาในเขตอำนาจรับผิดชอบ การป้องกันและปราบปรามผู้กระทำความผิด ดำเนินการเกี่ยวกับการควบคุมการสืบสวน สอบสวนคดีอาญาในเขตอำนาจรับผิดชอบ การควบคุมและอำนวยความสะดวกด้านการจราจรในเขตอำนาจรับผิดชอบ การสนับสนุนการบรรเทาสาธารณภัย และการปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย และดำรงยังมีฐานะผู้พิทักษ์สันติราษฎร์ ผู้รักษากฎหมาย เป็นข้าราชการพลเรือน พนักงานฝ่ายปกครอง และเป็นตำรวจสนาม

ข้อมูลพื้นฐานของตำรวจภูธรจังหวัดประจวบคีรีขันธ์

วิสัยทัศน์ของตำรวจภูธรจังหวัดประจวบคีรีขันธ์

ตำรวจภูธรจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ เป็นหน่วยงานบังคับใช้กฎหมายที่ประชาชนศรัทธาและเชื่อมั่นให้บริการ โดยยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง

พันธกิจของตำรวจภูธรจังหวัดประจวบคีรีขันธ์

พันธกิจ คือ งานที่ต้องดำเนินการเพื่อให้บรรลุความสำเร็จ ตามวิสัยทัศน์ที่กำหนดขึ้น โดยมีพันธกิจ 5 ประการ

พันธกิจที่ 1 เติบโตและธำรงไว้ซึ่งสถาบันชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์ สนับสนุนการปกครองในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์เป็นประมุข

พันธกิจที่ 2 อำนวยความยุติธรรมโดยยึดหลักนิติธรรม บังคับใช้กฎหมายอย่างเสมอภาคและเป็นธรรม

พันธกิจที่ 3 รักษาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของประชาชน พร้อมส่งเสริมให้ชุมชนและท้องถิ่นเข้มแข็ง ร่วมมือร่วมใจดำเนินการป้องกันและควบคุมอาชญากรรม ให้สังคมสงบสุขและเป็นที่ยังพอใจของประชาชน

พันธกิจที่ 4 ปฏิบัติงานและมุ่งให้บริการที่ดี โดยยึดประชาชนเป็นศูนย์กลางในการให้บริการและเข้ามามีส่วนร่วม

พันธกิจที่ 5 บริหารจัดการองค์การที่ดีพร้อมกระจายอำนาจ พัฒนาบุคลากรในองค์กรให้มีความรู้ความสามารถ และนำเทคโนโลยีสมัยใหม่มาปฏิบัติงาน

อำนาจหน้าที่ของตำรวจภูธรจังหวัดประจวบคีรีขันธ์

ตำรวจภูธรจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ มีอำนาจหน้าที่ ดังนี้

1. สั่งการและอำนวยความสะดวกเกี่ยวกับการป้องกันปราบปรามอาชญากรรม การรักษาความสงบเรียบร้อยและการให้ความปลอดภัยแก่ประชาชน ตลอดจนให้บริการช่วยเหลือประชาชน
2. ปฏิบัติงานตามประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความอาญา และตามกฎหมายอื่นอันเกี่ยวกับความผิดอาญาในเขตอำนาจรับผิดชอบ
3. รักษาความปลอดภัยสำหรับองค์พระมหากษัตริย์ พระราชินี พระรัชทายาท ผู้สำรวจราชการแทนพระองค์ พระบรมวงศานุวงศ์ ผู้แทนพระองค์ และพระราชอาคันตุกะ ตลอดจนบุคคลสำคัญอื่น
4. รักษาความมั่นคงภายในราชอาณาจักร
5. สนับสนุนเกี่ยวกับการบรรเทาสาธารณภัย
6. สนับสนุนเกี่ยวกับการจราจร
7. ปฏิบัติงานร่วมกับ หรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานระดับสถานีตำรวจในสังกัด ตลอดจนถึงหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือได้รับมอบหมาย

การกำหนดลักษณะงานและการมอบหมายอำนาจหน้าที่

ตำรวจภูธรจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ ได้กำหนดลักษณะงานและมอบอำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบให้รองผู้บังคับการตำรวจภูธรจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ ปฏิบัติราชการแทน และรักษา ราชการแทน ผู้บังคับการตำรวจภูธรจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ เพื่อให้การบริหารงานและการปฏิบัติงานของตำรวจภูธรจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ เป็นไปด้วยความเรียบร้อย รวดเร็ว มีประสิทธิภาพ เหมาะสม สอดคล้องเป็นไปในแนวทางเดียวกับตำรวจภูธรภาค 7 และสำนักงานตำรวจแห่งชาติ อาศัยอำนาจตามความในมาตรา 15 มาตรา 72 และมาตรา 74 แห่งพระราชบัญญัติแห่งชาติ พ.ศ.2547 จึงกำหนดลักษณะงานและการมอบหมายอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบให้รองผู้บังคับการตำรวจภูธรจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ ดังนี้

นิยามของคำสั่งนี้

“กำกับการบริหารราชการ” หมายความว่า การควบคุม กำกับโดยทั่วไปหรือติดตาม การปฏิบัติราชการหรือติดตามผลการปฏิบัติราชการ เพื่อให้การบริหารราชการเป็นไปตามกฎหมาย กฎระเบียบ ข้อบังคับ คำสั่ง มติคณะรัฐมนตรี นโยบายของรัฐบาล ผู้บัญชาการตำรวจแห่งชาติ ผู้บัญชาการตำรวจภูธรภาค 7 หรือผู้บังคับการตำรวจภูธรจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ กำหนด

“สั่งและปฏิบัติราชการแทน” หมายความว่า การสั่ง การอนุญาต การอนุมัติ การปฏิบัติราชการหรือการดำเนินการอื่นใดตามกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับ คำสั่ง หรือมติคณะรัฐมนตรี ในฐานะผู้บังคับการตำรวจภูธรจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ หรือผู้บังคับบัญชาข้าราชการตำรวจ

ลักษณะงาน ประกอบด้วย

1. งานบริหาร ประกอบด้วย

- 1.1 งานคณะกรรมการนโยบายตำรวจแห่งชาติ
- 1.2 งานคณะกรรมการข้าราชการตำรวจ
- 1.3 งานธุรการและงานสารบรรณทั่วไป
- 1.4 งานพัฒนาองค์กร การปรับปรุงโครงสร้างส่วนราชการ หรือหน่วยงานและการพัฒนาระบบการบริหารจัดการต่าง ๆ
- 1.5 งานกำลังพลต่าง ๆ รวมทั้งงานพัฒนาข้าราชการตำรวจและครอบครัวให้มีความพร้อมทั้งด้านกำลัง ความคิด และจิตใจ เพื่อปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ
- 1.6 งานการลาทุกประเภท และการเดินทางไปราชการ
- 1.7 งานการอนุมัติข้าราชการตำรวจในสังกัดตำรวจภูธรจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ ฝ่ายอำนวยการ กลุ่มงานสืบสวน (เว้นหน่วยปฏิบัติการพิเศษ) กลุ่มงานสอบสวน งานเทคโนโลยีสารสนเทศตำรวจภูธรจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ เดินทางไปราชการ
- 1.8 งานการศึกษา ฝึกอบรม สัมมนา ดูงานหรือการวิจัย ทั้งภายในประเทศและต่างประเทศ ตลอดจนงานเผยแพร่ความรู้ แนวทางปฏิบัติ และการให้บริการทางวิชาการ
- 1.9 งานฝึกอบรมหลักสูตรต่าง ๆ การฝึกอบรมเพื่อเพิ่มพูนประสิทธิภาพของข้าราชการตำรวจ
- 1.10 งานพัฒนาการศึกษาอบรม ระบบการคัดเลือก การปรับปรุงหลักสูตรการจัดการเรียนการสอนและการฝึกอบรม การวัดผลและการประเมินผล
- 1.11 งานการแพทย์
- 1.12 งานสวัสดิการ กองทุนสวัสดิการตำรวจภูธรจังหวัดประจวบคีรีขันธ์งานสวัสดิการและการพัฒนาตำรวจภูธรจังหวัดประจวบคีรีขันธ์
- 1.13 งานนโยบาย ยุทธศาสตร์ แผนแม่บท แผนปฏิบัติการ แผนประจำปี
- 1.14 ตรวจสอบติดตามประเมินผล วิจัยและพัฒนาการปฏิบัติตามนโยบาย ยุทธศาสตร์ แผนงานและโครงการต่าง ๆ
- 1.15 งานพิจารณาเกี่ยวกับงานตรวจสอบภายใน
- 1.16 งานงบประมาณและการเงิน

1.17 งานวินัยข้าราชการตำรวจ

1.18 การรายงานของข้าราชการตำรวจที่ต้องหาคดีอาญา คดีแพ่ง คดีล้มละลาย และคดีปกครอง

1.19 งานสืบสวนข้อเท็จจริง ร้องทุกข์หรือร้องเรียนต่าง ๆ หรือที่ปรากฏตามสื่อมวลชน หรือที่ผู้บังคับบัญชาได้รับทราบด้วยตนเอง ตลอดจนงานขอขอบคุณหรือชมเชยการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการตำรวจและงานอื่นที่เกี่ยวข้องกับงานบริหาร หรืองานที่รับผิดชอบ

1.20 งานพิจารณาปัญหาข้อกฎหมายและพิจารณาเสนอแก้ไขปรับปรุงกฎหมาย กฎระเบียบข้อบังคับ หรือคำสั่งที่เกี่ยวข้องกับงานบริหารหรืองานที่รับผิดชอบ

1.21 งานพัสดุ พลาธิการ

1.22 งานประชาสัมพันธ์ และงานสถานีวิทยุกระจายเสียงตำรวจภูธรจังหวัด ประจวบคีรีขันธ์

1.23 งานการสื่อสาร และเทคโนโลยีสารสนเทศ

1.24 งานพัฒนาโครงข่ายคอมพิวเตอร์และเทคโนโลยีสารสนเทศ

1.25 งานประชุมในนามตำรวจภูธรจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ ที่เกี่ยวข้องกับงานบริหาร หรืองานที่รับผิดชอบ

2. งานป้องกันปราบปรามอาชญากรรม ประกอบด้วย

2.1 งานการข่าว และระบบข้อมูลอาชญากรรม

2.2 งานจัดตั้งจุดรับแจ้งเหตุ จุดตรวจ จุดสกัด และมาตรการต่าง ๆ ในการป้องกันและควบคุมมิให้อาชญากรรมเกิดขึ้น

2.3 งานจัดระบบสายตรวจทุกประเภท

2.4 งานควบคุมแหล่งอบายมุข และการจัดระเบียบสังคม

2.5 งานปราบปรามการลักลอบตัดไม้ทำลายป่าและทรัพยากรธรรมชาติ (ปมท.)

2.6 งานปราบปรามการโจรกรรมรถยนต์ รถจักรยานยนต์ (ปจร.)

2.7 งานปราบปรามผู้มีอิทธิพลและมือปืนรับจ้าง (ปอร.)

2.8 งานปราบปรามการกระทำผิดเกี่ยวกับน้ำมันเชื้อเพลิง (ปนม.)

2.9 งานปราบปรามโจรกรรมสินค้าทางน้ำ (ปสน.)

2.10 งานปราบปรามการละเมิดทรัพย์สินทางปัญญา (ปสป.)

2.11 งานพิทักษ์เด็ก เยาวชน และสตรี (พคส.)

2.12 งานประสานงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติและคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการฟอกเงิน

- 2.13งานสืบสวนปราบปรามผู้มีอิทธิพลเกี่ยวกับบ่อนการพนัน สถานบริการและแหล่งอบายมุข
- 2.14งานสืบสวนปราบปรามผู้มีอิทธิพลในการฮั้วประมูล และขัดขวางการเสนอแข่งขันราคาในการประมูลของทางราชการ
- 2.15งานสืบสวนปราบปรามการกระทำผิดที่เกี่ยวกับยาเสพติดให้โทษ
- 2.16งานสืบสวนปราบปรามการกระทำผิดที่เกี่ยวกับอาวุธปืนผิดกฎหมายอาวุธสงครามและวัตถุระเบิด
- 2.17งานสืบสวนปราบปรามการกระทำผิดที่เกี่ยวกับอาชญากรรมทางเศรษฐกิจ การเงิน การคลัง ภาษีอากร การคุ้มครองผู้บริโภค อาชญากรรมคอมพิวเตอร์ และเทคโนโลยี
- 2.18งานสืบสวนปราบปรามและติดตามจับกุมผู้ต้องหาตามหมายจับในคดีค้างเก่าต่าง
- 2.19งานตามกฎหมายว่าด้วยการจำหน่ายสุรา สถานบริการ โรงแรม โรงภาพยนตร์ โรงรับจำนำ อาวุธปืน การพนัน การขายทอดตลาดและค้าของเก่า การเรียกรับ กิจการเทพและวัสดุ โทรศัพท์ รวมทั้งงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องตามที่กฎหมายบัญญัติให้อำนาจไว้
- 2.20งานคณะกรรมการตรวจสอบและติดตามการบริหารงานตำรวจ (กต.ตร.) ระดับต่าง ๆ
- 2.21ตรวจสอบติดตามประเมินผล วิจัยและพัฒนาการปฏิบัติตามนโยบาย ยุทธศาสตร์ แผนงาน และโครงการต่าง ๆ
- 2.22งานทะเบียนประวัติอาชญากร พิสูจน์หลักฐาน วิทยาการตำรวจ นิติเวชวิทยาและงานการแพทย์ ที่เกี่ยวข้องกับงานป้องกันอาชญากรรม
- 2.23งานสืบสวนสอบสวนคดีอาญา การสั่งคดีอาญา และการออกคำสั่งแต่งตั้งพนักงานสอบสวนดำเนินคดีอาญาที่สำคัญในหน้าที่รับผิดชอบ
- 2.24งานสืบสวนข้อเท็จจริง งานร้องทุกข์หรืองานร้องเรียนต่าง ๆ หรือที่ปรากฏตามสื่อมวลชน หรือที่ผู้บังคับบัญชารับทราบด้วยตนเอง งานขอขอบคุณหรือชมเชยการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการตำรวจ ที่เกี่ยวข้องกับงานป้องกันปราบปรามอาชญากรรม หรืองานที่รับผิดชอบ
- 2.25งานพิจารณาปัญหาข้อกฎหมาย และพิจารณาเสนอแก้ไขปรับปรุงกฎหมาย กฎระเบียบ ข้อบังคับ ประกาศ หรือคำสั่งที่เกี่ยวกับงานในหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย
- 2.26งานเด็ก เยาวชน ชุมชนและมวลชนสัมพันธ์ ในภาพรวม และที่เกี่ยวข้องกับงานป้องกันอาชญากรรมกรรม
- 2.27งานประชาสัมพันธ์ ชุมชนและมวลชนสัมพันธ์ เพื่อแสวงหาความร่วมมือจากหน่วยงานภาครัฐ เอกชน ประชาชน และทุกภาคส่วนของสังคม

2.28 งานฝึกอบรมประชาชน อาสาสมัคร เด็ก เยาวชน นักเรียน นิสิต นักศึกษา พนักงานรักษาความปลอดภัย ลูกเสือชาวบ้าน สมาชิกไทยอาสาป้องกันชาติ ฯลฯ เกี่ยวกับการป้องกัน อาชญากรรมและการรักษาความปลอดภัย เพื่อช่วยเหลือกิจการตำรวจ

2.29งานประชุมในนามตำรวจภูธรจังหวัดลพบุรี ที่เกี่ยวข้องกับงานป้องกัน อาชญากรรม หรืองานที่รับผิดชอบ

3. งานความมั่นคงและกิจการพิเศษ ประกอบด้วย

3.1 งานถวายความปลอดภัยพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว ฯ สมเด็จพระนางเจ้า พระบรมราชินีนาถ สมเด็จพระบรมโอรสาธิราช ฯ สยามมกุฎราชกุมาร หรือผู้สำเร็จราชการแทน พระองค์ และพระบรมวงศานุวงศ์

3.2 งานต่าง ๆ ตามโครงการตามพระราชดำริ

3.3 งานรักษาความปลอดภัยบุคคลสำคัญ หรือสถานที่สำคัญ

3.4 งานรักษาความปลอดภัยและอำนวยความสะดวก ตลอดจนคุ้มครองนักท่องเที่ยว

3.5 งานที่เกี่ยวกับการต่อต้านการก่อการร้าย

3.6 งานต่อต้านการก่อการร้ายสากล

3.7 งานปราบปรามคนร้ายข้ามชาติ และเข้าเมืองโดยผิดกฎหมาย (ปชก.)

3.8 งานเกี่ยวกับกฎหมายว่าด้วยสัญชาติ การเนรเทศ และการควบคุมคนต่างชาติ

ผู้อพยพ

3.9 งานเกี่ยวกับกฎหมายว่าด้วยคนเข้าเมือง การทะเบียนคนต่างด้าวและกฎหมายอื่น

ที่เกี่ยวข้อง

3.10งานกิจการต่างประเทศและตำรวจสากล

3.11งานที่เกี่ยวข้องกับความมั่นคง และการข่าวด้านความมั่นคง

3.12งานการข่าวเกี่ยวกับบุคคล หรือกลุ่มบุคคลที่มีพฤติกรรมเป็นภัยต่อความมั่นคง และการต่อต้านข่าวกรองด้านความมั่นคงของประเทศ

3.13งานรักษาความสงบเรียบร้อยเกี่ยวกับการเดินขบวน การชุมนุม การประท้วง และ นัดหยุดงาน

3.14งานรักษาความสงบเรียบร้อย ความมั่นคงปลอดภัยตามแนวชายแดนทั้งทางบก และทางน้ำ ตลอดจนพัฒนาและช่วยเหลือประชาชน และงานมวลชนสัมพันธ์เพื่อความมั่นคงของชาติ

3.15งานประสานงานกับกองอำนาจการรักษาความมั่นคงภายใน ศูนย์รักษา ความปลอดภัยแห่งชาติ สำนักข่าวกรองแห่งชาติ และสภาความมั่นคงแห่งชาติ

3.16งานศูนย์ปฏิบัติการตำรวจภูธรจังหวัดชุมพร (ศปก.ภ.จว.ประจวบคีรีขันธ์)

3.17งานรักษาความสงบเรียบร้อยการเลือกตั้ง และประสานงานคณะกรรมการการเลือกตั้ง

3.18งานควบคุมจรรยาบรรณ และการบังคับใช้กฎหมายเกี่ยวกับการจรรยาบรรณ และการบริการประชาชน

3.19งานบรรเทาสาธารณภัย และการป้องกันหรือระงับการก่อวินาศภัย

3.20งานเกี่ยวกับกฎหมายว่าด้วยการพิมพ์ การจดทะเบียนหนังสือพิมพ์และสิ่งพิมพ์ ตลอดจนการจัดตั้งมูลนิธิและสมาคม

3.21งานพิจารณาปัญหาข้อกฎหมายและพิจารณาเสนอแก้ไขปรับปรุงกฎหมาย กฎระเบียบ ข้อบังคับ ประกาศ หรือคำสั่งที่เกี่ยวข้องกับงานความมั่นคงและกิจการพิเศษ

3.22งานสืบสวนข้อเท็จจริง งานร้องทุกข์หรือร้องเรียนต่าง ๆ หรือที่ปรากฏตามสื่อมวลชน หรือที่ผู้บังคับบัญชาทราบด้วยตนเอง งานขอขอบคุณหรือชมเชยการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการตำรวจ ที่เกี่ยวข้องกับงานความมั่นคงและกิจการพิเศษ หรืองานที่รับผิดชอบ

3.23งานประชุมในนามตำรวจภูธรจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ ที่เกี่ยวกับงานความมั่นคงและกิจการพิเศษ

4. งานกฎหมายและสอบสวน ประกอบด้วย

4.1 งานดำเนินการเกี่ยวกับงานด้านกฎหมาย และระเบียบที่เกี่ยวกับภารกิจของตำรวจภูธรจังหวัดประจวบคีรีขันธ์

4.2 การทำความเข้าใจชอบหรือความเห็นแย้งในคดีอาญาในหน้าที่ของผู้บังคับการตำรวจภูธรจังหวัดประจวบคีรีขันธ์

4.3 งานส่งเสริมระบบวิธีการสอบสวน และคณะกรรมการส่งเสริมงานสอบสวน

4.4 งานธุรการเกี่ยวกับคดีอาญา การพิจารณาตั้งทนายว่าต่างและแก้ต่างคดี และหมายเรียก หมายอาญา และคดีแพ่ง

4.5 งานแก้ต่าง คดีปกครองและงานธุรการเกี่ยวกับคดีปกครอง

4.6 การพิจารณาการสละสิทธิหรือใช้สิทธิในการอุทธรณ์ การฎีกา หรือการขอให้พิจารณาคดีใหม่

4.7 สอบสวนคดีอาญาและสั่งคดีอาญา ในคดีที่ต้องเสนอสำนวนการสอบสวนให้ตำรวจภูธรจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ พิจารณา ยกเว้นคดีที่ผู้บังคับการ ได้สั่งการไว้เป็นพิเศษ

4.8 ควบคุมกำกับดูแล ตรวจสอบติดตามและประเมินผลการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานสอบสวน ในการดำเนินคดีต่าง ๆ

4.9 งานสอบสวนคดีอาญาเพื่อรวบรวมพยานหลักฐานในการดำเนินคดี รวมทั้งงานตรวจสอบเร่งรัด กำกับดูแลการสอบสวน และการปฏิบัติของพนักงานสอบสวน ตลอดจนงานสนับสนุนการสอบสวนคดีอาญา

4.10งานตรวจสอบ สั่งการให้คำปรึกษาแนะนำเกี่ยวกับการสอบสวนในคดีที่เห็นสมควร เพื่อให้การสอบสวนมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล

4.11งานกำกับดูแล ตรวจสอบ ติดตามปรับปรุง แก้ไขระบบวิธีการปฏิบัติงานสอบสวนและการดำเนินคดีอาญาตลอดจนการบริหารและการพัฒนาการสอบสวน

4.12งานส่งเสริมระบบวิธีการสอบสวน และคณะกรรมการส่งเสริมงานสอบสวน ยกเว้นงานที่เกี่ยวกับการกำหนดตำแหน่งและโครงสร้างตำแหน่งของพนักงานสอบสวน

4.13งานที่เกี่ยวข้องกับงานสอบสวน ของคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติ คณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการฟอกเงิน และงานธุรการทั้งหลายที่เกี่ยวข้อง

4.14ตรวจสอบติดตามประเมินผล วิจัยและพัฒนาการปฏิบัติตามนโยบาย ยุทธศาสตร์ แผนงาน และโครงการต่าง ๆ

4.15งานประสานงานในกระบวนการยุติธรรมทางอาญา

4.16งานเกี่ยวกับการประสานงานรัฐสภา

4.17งานทะเบียนประวัติอาชญากร พิสูจน์เอกลักษณ์บุคคล พิสูจน์หลักฐาน วิทยาการนิติเวชวิทยา งานการแพทย์ในการสืบสวนสอบสวนและการดำเนินคดีอาญา

4.18งานสืบสวนข้อเท็จจริง งานร้องทุกข์หรือร้องเรียนต่าง ๆ หรือที่ปรากฏตามสื่อมวลชน หรือที่ผู้บังคับบัญชาได้รับทราบด้วยตนเอง งานขอบคุณหรือชมเชยการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการตำรวจ และงานอื่นที่เกี่ยวข้องกับงานกฎหมายและสอบสวน หรืองานที่รับผิดชอบ

4.19พิจารณาปัญหาข้อกฎหมายและพิจารณาเสนอแก้ไขปรับปรุงกฎหมาย กฎระเบียบ ข้อบังคับ ประกาศ หรือคำสั่งที่เกี่ยวข้องกับงานกฎหมายและสอบสวน

4.20งานประชุมในนามตำรวจภูธรจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ ที่เกี่ยวข้องกับงานสืบสวนสอบสวน หรืองานที่รับผิดชอบ

5. งานจรตำรวจ ประกอบด้วย

5.1 งานตรวจราชการ

5.2 งานฝึกและประกวดการฝึก

5.3 งานโครงการพัฒนาสถานีตำรวจเพื่อประชาชน

5.4 การกวดขันดูแลระเบียบวินัย การปฏิบัติหน้าที่ราชการ ขวัญ กำลังใจของข้าราชการตำรวจ

5.5 งานร้องทุกข์ หรือร้องเรียนที่ส่งมา หรือร้องต่อผู้บังคับการตำรวจภูธรจังหวัด ประจวบคีรีขันธ์ รองผู้บังคับการตำรวจภูธรจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ หรือที่ปรากฏทางสื่อมวลชน

5.6 งานตรวจสอบข้อเท็จจริง การสืบสวนข้อเท็จจริงและสอบสวนการกระทำผิดวินัย กรณีที่มีการร้องเรียนกล่าวหาข้าราชการตำรวจ ลูกจ้างพนักงานราชการกระทำผิดวินัย ประพฤติมิชอบ หรือทุจริตต่อตำแหน่งหน้าที่

5.7 งานประชุมในนามตำรวจภูธรจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ที่เกี่ยวกับงานจรตำรวจหรืองานที่รับผิดชอบ

5.8 งานพิจารณาปัญหาข้อกฎหมาย และพิจารณาเสนอแก้ไข ปรับปรุงกฎหมาย กฎระเบียบ ข้อบังคับ ประกาศหรือคำสั่งที่เกี่ยวข้องกับงานจรตำรวจ

5.9 งานคณะกรรมการสิทธิมนุษยชน

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

สมบูรณ์ นาครินทร์ (2545) ได้ศึกษา การศึกษาแบบภาวะผู้นำของผู้บริหาร โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษาจังหวัดสุรินทร์ ผลการศึกษาพบว่า ผู้บริหาร โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัดสุรินทร์ มีแบบภาวะผู้นำที่กลุ่มมีประสิทธิผลมากและกลุ่มมีประสิทธิผลน้อย มีแบบภาวะผู้นำแบบเผด็จการเป็นลำดับแรก ตามความเห็นของผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวนร้อยละ 79.40 แต่ผู้บริหารสามารถใช้ภาวะผู้นำพื้นฐาน 4 แบบ บริหารจัดการในสถานการณ์ที่เหมาะสม ผู้ตอบแบบสอบถามในแต่ละกลุ่มสถานภาพมีความเห็นว่าผู้บริหารโรงเรียนมีแบบภาวะผู้นำแบบเผด็จการอยู่ในระดับมากเป็นอันดับแรก จำนวน 12 กลุ่ม ในจำนวนทั้งหมด 14 กลุ่ม ยกเว้นกลุ่มที่เป็นหญิงกับกลุ่มครูผู้ปฏิบัติการสอนที่มีความเห็นว่าผู้บริหารมีแบบภาวะผู้นำแบบเผด็จการอย่างมีศิลปะ

สุรศักดิ์ ชุ่มสลับ (2545) ได้ทำการศึกษา การศึกษาแบบผู้นำของผู้บริหารองค์กรธุรกิจตามทฤษฎีของเรดคิน กรณีศึกษาองค์กรในเครือไบโอไฟล์ คอร์ปอเรชั่น จำกัด ผลการศึกษาพบว่า ผู้บริหารในระดับหัวหน้าแผนกและผู้จัดการส่วนหรือเทียบเท่าของบริษัทในเครือไบโอไฟล์ คอร์ปอเรชั่น จำกัด ใช้แบบผู้นำในการบริหารที่มุ่งด้านภารกิจการทำงาน อยู่ในระดับต่ำ คิดเป็นร้อยละ 15.29 ถึง 11.95 ตามลำดับ มุ่งด้านสัมพันธภาพ อยู่ในระดับปานกลาง คิดเป็นร้อยละ 29.04 และ 23.34 ตามลำดับ มุ่งด้านประสิทธิภาพ อยู่ในระดับสูง คิดเป็นร้อยละ 34.80 และ 32.73 ตามลำดับ เมื่อพิจารณาแบบในการบริหาร

พบว่า ผู้บริหารระดับกลาง ใช้ลักษณะการบริหารแบบหลักที่ให้ประสิทธิภาพมากเหมือนกัน คิดเป็นร้อยละ 97.61 และร้อยละ 98.61 ตามลำดับ ผู้บริหารระดับกลาง ใช้ลักษณะการบริหารแบบสนับสนุนที่ให้ประสิทธิภาพมากเหมือนกัน คิดเป็นร้อยละ 96.81 และร้อยละ 97.83 ตามลำดับ ผู้บริหารระดับกลาง ใช้ลักษณะการบริหารแบบรวมที่ให้ประสิทธิผลมากเหมือนกัน คิดเป็นร้อยละ 96.81 และร้อยละ 97.83 ตามลำดับ เท่ากับการใช้ลักษณะการบริหารแบบสนับสนุน

พลสุข สกุลไทย (2548) ได้ศึกษา แบบผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนในจังหวัดสุราษฎร์ธานี ผลการศึกษาพบว่า ผู้บริหารโรงเรียนเอกชนในจังหวัดสุราษฎร์ธานี ส่วนใหญ่มีแบบผู้นำแบบยึดระบบระเบียบมากที่สุด รองลงมาเป็นแบบละทิ้งหน้าที่ จากแบบผู้นำทั้ง 8 แบบ ได้แก่ แบบละทิ้งหน้าที่ แบบนักบุญ แบบเผด็จการ แบบประนีประนอม แบบยึดระบบระเบียบ แบบนักพัฒนา แบบเผด็จการอย่างมีศิลป์ แบบนักบริหาร และแบบผู้บริหาร โรงเรียนเอกชนส่วนใหญ่เป็นผู้บริหารที่ใช้แบบการบริหารประเภทที่มีประสิทธิผลมากที่สุดกว่า ผู้บริหารที่ใช้แบบการบริหารประเภทที่มีประสิทธิผลน้อย เมื่อแยกตามตำแหน่งแล้วพบว่า ผู้บริหารในตำแหน่งผู้รับใบอนุญาตส่วนใหญ่มีแบบผู้นำแบบยึดระบบระเบียบ รองลงมา คือ แบบละทิ้งหน้าที่ ตำแหน่งครูใหญ่ส่วนใหญ่เป็นผู้นำแบบยึดระบบระเบียบ รองลงมา คือ แบบนักบุญและนักพัฒนา ตำแหน่งผู้จัดการส่วนใหญ่เป็นผู้นำแบบนักพัฒนา รองลงมา คือ แบบนักบุญ ตำแหน่งหัวหน้าหมวดวิชาส่วนใหญ่เป็นผู้นำแบบยึดระบบระเบียบ รองลงมา คือ แบบละทิ้งหน้าที่ และผู้บริหารโรงเรียนเอกชนในจังหวัดสุราษฎร์ธานีที่คุณลักษณะในมิติผู้นำดังนี้ มิติมุ่งกิจสัมพันธ์ และมิติมุ่งมิตรสัมพันธ์อยู่ในระดับน้อย ร้อยละ 67.01 และ 49.14 ตามลำดับ ส่วนมิติมุ่งประสิทธิผล อยู่ในระดับมาก ร้อยละ 42.95

เอนก นิมมานนิช (2548) ได้ศึกษา ความสัมพันธ์ระหว่างแบบผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนกับประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัดนครราชสีมา ผลการศึกษาสรุปได้ดังนี้ ผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัดนครราชสีมา มีแบบผู้นำแบบนักพัฒนามากที่สุด รองลงมาคือ แบบนักบุญ แบบผู้ทำตามคำสั่งอย่างเดียว และแบบผู้หนึ่งงาน ตามลำดับ ส่วนผู้นำแบบเผด็จการ และแบบผู้นำประนีประนอม ไม่พบในผู้บริหารโรงเรียน ประสิทธิภาพในการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนตามทัศนคติของครูอาจารย์ ในภาพรวมอยู่ในระดับค่อนข้างสูง และเมื่อพิจารณารายด้านทั้ง 6 ด้าน พบว่า ด้านการประเมินผลการเรียนและงานทะเบียน การวางแผนงานวิชาการ การบริหารวิชาการ การประเมินผลการจัดการเรียน และการพัฒนาส่งเสริมทางด้านวิชาการอยู่ในระดับค่อนข้างสูง ส่วนการจัดการเรียนการสอนอยู่ในระดับปานกลาง ความสัมพันธ์ระหว่างแบบผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนกับประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการตามทัศนคติของครูอาจารย์ในโรงเรียนมัธยมศึกษา พบว่า มีความสัมพันธ์กันทั้งในโรงเรียนขนาด

เล็ก ขนาดกลาง และขนาดใหญ่ มีความสัมพันธ์กันในโรงเรียนที่มีผู้บริหารมีประสบการณ์การบริหารโรงเรียนไม่ถึง 10 ปี และตั้งแต่ 10 ปีขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สุภาวดี ติมินตระ (2550) ได้ศึกษา ภาวะผู้นำในการพัฒนาท้องถิ่นของกรรมการองค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอโพธาราม จังหวัดราชบุรี ผลการศึกษาพบว่า ระดับภาวะผู้นำในการพัฒนาท้องถิ่นของกรรมการองค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอโพธาราม จังหวัดราชบุรี โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า มีภาวะผู้นำในการพัฒนาท้องถิ่นอยู่ในระดับมากทุกด้าน ได้แก่ ด้านความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับอำนาจหน้าที่และหลักการและกระบวนการวางแผน ด้านการรับรู้ข่าวสารในเรื่องการพัฒนาท้องถิ่นและอื่น ๆ กรรมการองค์การบริหารส่วนตำบลที่มีตำแหน่งในองค์การบริหารส่วนตำบล และระยะเวลาการดำรงตำแหน่งแตกต่างกันมีภาวะผู้นำในการพัฒนาท้องถิ่นด้านความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับอำนาจหน้าที่และหลักการและกระบวนการวางแผนแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนกรรมการองค์การบริหารส่วนตำบลที่มี เพศ อายุ อาชีพ รายได้ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษาเป็นสมาชิกกลุ่มทางสังคม และการได้รับการฝึกอบรมความรู้ แตกต่างกัน มีภาวะผู้นำในการพัฒนาท้องถิ่นด้านความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับอำนาจหน้าที่และหลักการ และกระบวนการวางแผนไม่แตกต่างกัน กรรมการองค์การบริหารส่วนตำบลที่ได้รับการอบรมความรู้ มีผลทำให้ภาวะผู้นำในการพัฒนาท้องถิ่นด้านการรับรู้ข่าวสารในเรื่องการพัฒนาท้องถิ่นและอื่น ๆ ของกรรมการองค์การบริหารส่วนตำบลแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

พระมหาอคม ปญญารโ (บุญยัง) (2546) ได้ทำการศึกษา ภาวะผู้นำของเจ้าอาวาสและผู้นำชุมชนต่อการพัฒนาวัดเป็นศูนย์กลางชุมชน : กรณีศึกษาวัดธรรมยุต ในเขตจังหวัดพัทลุง ผลการศึกษาพบว่า ด้านคุณลักษณะความเป็นผู้นำของเจ้าอาวาสวัดธรรมยุตนิคาย พบว่า มีคุณลักษณะความเป็นผู้นำโดยเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ส่วนคุณลักษณะความเป็นผู้นำของผู้นำชุมชน พบว่า ผู้นำชุมชนบ้านปากแพรก และผู้นำชุมชนวัดบางแก้วผดุงธรรม มีคุณลักษณะความเป็นผู้นำโดยเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก แต่ผู้นำชุมชนวัดอุดมวารามและผู้นำชุมชนบ้านพนางดุง มีคุณลักษณะความเป็นผู้นำโดยเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง

ศิริรัตน์ ชำนาญณรงค์ศักดิ์ (2546) ได้ทำการศึกษา ผลกระทบของพฤติกรรมผู้นำและวัฒนธรรมองค์กรต่อการพัฒนาองค์กรแห่งการเรียนรู้ : กรณีศึกษาโรงพยาบาลภาครัฐและเอกชนที่ผ่านการรับรองคุณภาพโรงพยาบาล ผลการศึกษาพบว่า แบบจำลององค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงพยาบาลภาคเอกชนสามารถอธิบายได้ 42% ส่วนแบบจำลององค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงพยาบาลภาครัฐสามารถอธิบายได้ 49% ดังนั้นแบบจำลององค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงพยาบาลเอกชนและรัฐที่ผ่านการรับรองคุณภาพโรงพยาบาลมีความกลมกลืนของโมเดลกับข้อมูลเชิงประจักษ์ในภาพรวมตามสมมุติฐานที่กำหนดไว้ ผลการศึกษาชี้ให้เห็นว่ามีความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของพฤติกรรมผู้นำส่งผล

โดยตรงต่อองค์กรแห่งการเรียนรู้ และส่งผลทางอ้อมต่อองค์กรแห่งการเรียนรู้โดยผ่านการรับรู้วัฒนธรรมองค์กร

สรุปเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

จากการศึกษาค้นคว้าจากตำราเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง สรุปได้ว่า ภาวะผู้นำมีปัจจัยสำคัญและเกี่ยวข้องหลายด้าน ดังนั้นผู้วิจัยจึงได้นำประเด็นต่าง ๆ ที่น่าสนใจ โดยเฉพาะ องค์ประกอบพฤติกรรมของภาวะผู้นำ ของเบสและอวลิโอ (Bass & Avolio, 1991 อ้างถึงใน รัตติกรณ ังวิศาล, 2544 : 22) กล่าวว่า กระบวนการที่ผู้นำมีอิทธิพลต่อผู้ร่วมงานหรือผู้ตามนี้จะกระทำโดยผ่านองค์ประกอบพฤติกรรมเฉพาะ 4 ประการ หรือที่เรียกว่า “4I’s” (Four I’s) คือ การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ การสร้างแรงบันดาลใจ การกระตุ้นทางปัญญา การคำนึงถึงปัจเจกบุคคล นำมาประยุกต์เป็นตัวแปรเพื่อทำการศึกษาวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำที่ส่งผลต่อการกิจของข้าราชการตำรวจนครจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ ซึ่งรายละเอียดขององค์ประกอบพฤติกรรมของภาวะผู้นำและการกิจของข้าราชการตำรวจ สรุปได้ดังนี้

1. การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ หมายถึง การที่ผู้นำประพฤติตัวเป็นแบบอย่าง หรือเป็นโมเดลสำหรับผู้ตาม ผู้นำจะเป็นที่ยกย่อง เคารพนับถือ ศรัทธา ไว้วางใจ และทำให้ผู้ตามเกิดความภาคภูมิใจเมื่อร่วมงานกัน ผู้ตามจะพยายามประพฤติปฏิบัติเหมือนกับผู้นำและต้องการเลียนแบบผู้นำของเขา สิ่ง que ผู้นำต้องปฏิบัติเพื่อบรรลุถึงคุณลักษณะนี้ คือ ผู้นำจะต้องมีวิสัยทัศน์และสามารถถ่ายทอดไปยังผู้ตาม ผู้นำจะมีความสม่ำเสมอมากกว่าการเอาแต่อารมณ์ สามารถควบคุมอารมณ์ได้ในสถานการณ์วิกฤต ผู้นำเป็นผู้ที่ไว้ใจได้ว่าจะทำในสิ่งที่ถูกต้อง ผู้นำจะเป็นผู้ที่มีศีลธรรมและมีจริยธรรมสูง ผู้นำจะหลีกเลี่ยงที่จะใช้อำนาจเพื่อผลประโยชน์ส่วนตน แต่จะประพฤติตนเพื่อให้เกิดประโยชน์แก่ผู้อื่นและเพื่อประโยชน์ของกลุ่ม ผู้นำจะแสดงให้เห็นถึงความเฉลียวฉลาด ความมีสมรรถภาพ ความตั้งใจ การเชื่อมั่นในตนเอง ความแน่วแน่ในอุดมการณ์ ความเชื่อและค่านิยมของเขา ผู้นำจะเสริมความภาคภูมิใจ ความจงรักภักดี และความมั่นใจของผู้ตาม และทำให้ผู้ตามมีความเป็นพวกเดียวกันกับผู้นำ โดยอาศัยวิสัยทัศน์และการมีจุดประสงค์ร่วมกัน

2. การสร้างแรงบันดาลใจ หมายถึง การที่ผู้นำจะประพฤติในทางที่จูงใจให้เกิดแรงบันดาลใจกับผู้ตาม โดยการสร้างแรงจูงใจภายใน การให้ความหมายและท้าทายในเรื่องงานของผู้ตาม ผู้นำจะกระตุ้นจิตวิญญาณของทีม ให้มีชีวิตชีวา มีการแสดงออกซึ่งความกระตือรือร้น โดยการสร้างเจตคติที่ดีและการคิดในแง่บวก ผู้นำจะทำให้ผู้ตามสัมผัสกับภาพที่งดงามของอนาคต ผู้นำจะสร้างและสื่อความหวังที่ผู้นำต้องการอย่างชัดเจน ผู้นำจะแสดงการอุทิศตัวหรือความผูกพันต่อเป้าหมายและวิสัยทัศน์ร่วมกัน ผู้นำจะแสดงความเชื่อมั่นและแสดงให้เห็นความตั้งใจอย่างแน่วแน่ว่าจะสามารถ

บรรลุเป้าหมายได้ ผู้นำจะช่วยให้ผู้ตามมองข้ามผลประโยชน์ของตนเพื่อวิสัยทัศน์และภารกิจขององค์กร ผู้นำจะช่วยให้ผู้ตามพัฒนาความผูกพันของตนต่อเป้าหมายระยะยาว และบ่อยครั้งพบว่า การสร้างแรงบันดาลใจนี้ เกิดขึ้นผ่านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคลและการกระตุ้นทางปัญญา ช่วยให้ผู้ตามจัดการกับอุปสรรคของตนเองและเสริมความคิดสร้างสรรค์

3. การกระตุ้นเชิงวิสัยทัศน์ หมายถึง การที่ผู้นำมีการกระตุ้นผู้ตามให้ตระหนักถึงปัญหาต่างๆที่เกิดขึ้นในหน่วยงาน ทำให้ผู้ตามมีความต้องการหาแนวทางใหม่ๆมาแก้ปัญหาในหน่วยงาน เพื่อหาข้อสรุปใหม่ที่ดีกว่าเดิม เพื่อทำให้เกิดสิ่งใหม่และสร้างสรรค์ โดยผู้นำมีการคิดและการแก้ปัญหาอย่างเป็นระบบ มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ มีการตั้งสมมุติฐาน การเปลี่ยนกรอบ การมองปัญหา และการเผชิญกับสถานการณ์เก่าๆด้วยวิถีทางใหม่แบบใหม่ๆ มีการจูงใจและสนับสนุนความคิดริเริ่มใหม่ๆ ในการพิจารณาปัญหาและการหาคำตอบของปัญหา มีการให้กำลังใจผู้ตามให้พยายามหาทางแก้ปัญหาด้วยวิธีใหม่ๆ ผู้นำมีการกระตุ้นให้ผู้ตามแสดงความคิดและเหตุผล และไม่วิจารณ์ความคิดของผู้ตาม แม้ว่ามันจะแตกต่างไปจากความคิดของผู้นำ ผู้นำทำให้ผู้ตามรู้สึกว่ปัญหาที่เกิดขึ้นเป็นสิ่งที่ท้าทาย และเป็นโอกาสที่ดีที่จะแก้ปัญหาร่วมกัน โดยผู้นำจะสร้างความเชื่อมั่นให้ผู้ตามว่าปัญหาทุกอย่างต้องมีวิธีแก้ไข แม้บางปัญหาจะมีอุปสรรคมากมาย ผู้นำจะพิสูจน์ให้เห็นว่าสามารถเอาชนะอุปสรรคทุกอย่างได้จากความร่วมมือร่วมใจในการแก้ปัญหของผู้ร่วมงานทุกคน ผู้ตามจะได้รับการกระตุ้นให้ตั้งคำถามต่อค่านิยมของตนเอง ความเชื่อและประเพณี การกระตุ้นทางปัญญา เป็นส่วนที่สำคัญของการพัฒนาความสามารถของผู้ตามในการที่จะตระหนัก เข้าใจ และแก้ไขปัญหาด้วยตนเอง

4. การคำนึงถึงปัจเจกบุคคล หมายถึง การที่ผู้นำจะมีความสัมพันธ์เกี่ยวข้องกับบุคคล ในฐานะเป็นผู้นำให้การดูแลเอาใจใส่ผู้ตามเป็นรายบุคคลและทำให้ผู้ตามรู้สึกมีคุณค่าและมีความสำคัญ ผู้นำจะเป็นโค้ช และเป็นทีปปรึกษา ของผู้ตามแต่ละคน เพื่อการพัฒนาผู้ตามผู้นำจะเอาใจใส่เป็นพิเศษ ในความต้องการของปัจเจกบุคคล เพื่อความสัมฤทธิ์ผลและเติบโตของแต่ละคน ผู้นำจะพัฒนาศักยภาพของผู้ตามและเพื่อนร่วมงานให้สูงขึ้น นอกจากนี้ผู้นำจะมีการปฏิบัติต่อผู้ตาม โดยการให้โอกาสในการเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ สร้างบรรยากาศของการให้การสนับสนุน คำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล ในด้านความจำเป็นและความต้องการ การประพฤติกของผู้นำแสดงให้เห็นว่าเข้าใจและยอมรับความแตกต่างระหว่างบุคคล เช่น บางคนได้รับกำลังใจมากกว่า บางคนได้รับอำนาจการตัดสินใจด้วยตนเองมากกว่า บางคนมีมาตรฐานที่เคร่งครัดกว่า บางคนมีโครงสร้างงานที่มากกว่า ผู้นำมีการส่งเสริมการสื่อสารสองทาง และมีการจัดการด้วยการเดินดูรอบ ๆ มีปฏิสัมพันธ์กับผู้ตามเป็นการส่วนตัว ผู้นำสนใจในความกังวลของแต่ละบุคคล เห็นปัจเจกบุคคลเป็นบุคคล มากกว่าเป็นพนักงานหรือเป็นเพียงปัจจัยการผลิต ผู้นำจะมีการฟังอย่างมีประสิทธิภาพ มีการเอาใจเขามาใส่ใจเรา ผู้นำจะมีการมอบหมาย

งานเพื่อเป็นเครื่องมือในการพัฒนาผู้ตาม เปิดโอกาสให้ผู้ตามได้ใช้ความสามารถพิเศษอย่างเต็มที่และเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ ที่ท้าทายความสามารถ

5. การบริหารและบริการทั่วไป มีกิจกรรมการดำเนินการ คือ การดูแลทุกข์สุขของผู้ได้บังคับบัญชาและครอบครัวอย่างใกล้ชิด เอาใจใส่เรื่องค่าตอบแทนสิทธิประโยชน์และจัดสวัสดิการในทุกรูปแบบ ฝึกอบรมอุดมคติตำรวจและวินัยตำรวจอยู่เสมอ ประชาสัมพันธ์เกี่ยวกับการกิจและการปฏิบัติงานต่างๆ ของสถานีตำรวจ สืบสวนความคิดเห็นและความเดือดร้อนของประชาชนผู้มาใช้บริการ จัดทำป้ายแสดงที่ตั้งและเขตของสถานีตำรวจ จัดพื้นที่ใช้สอยรอบบริเวณสถานีตำรวจเพื่อให้เหมาะสมกับการบริการประชาชน ดูแลรักษาความสะอาดและความเป็นระเบียบเรียบร้อย รวมการบริการประชาชน ณ จุดเดียวกัน พร้อมจัดเจ้าหน้าที่ไว้บริการประชาชนอย่างเพียงพอ ปรับปรุงการปฏิบัติงานธุรการ เพิ่มขีดความสามารถในการรับแจ้งเหตุให้สูงขึ้น จัดให้มีหน่วยบริการประชาชนนอกสถานีตำรวจ

6. ด้านการอำนวยความสะดวกธรรมชาติทางอาญา มีกิจกรรมการดำเนินการ คือ การจัดพนักงานสอบสวนให้เพียงพอเหมาะสมและพร้อมให้บริการ พัฒนาความรู้ความสามารถและคุณธรรมของพนักงานสอบสวน นำวิทยาการตำรวจและเทคโนโลยีสมัยใหม่มาใช้ในการสืบสวน ตรวจสอบการปฏิบัติงานของพนักงานสอบสวนให้เป็นไปตามกฎและระเบียบ ปรับปรุงแก้ไขการปฏิบัติงานที่เกี่ยวกับการสอบสวนให้สะดวกและรวดเร็ว กำกับ ดูแลอำนวยความสะดวกด้านการสอบสวนอย่างเต็มที่ ปรับปรุงระบบการควบคุมสำนวนการสอบสวนทั้งคดีที่ไม่เสร็จสิ้นและคดีเสร็จสิ้นแล้ว ให้การช่วยเหลือคุ้มครองผู้เสียหาย พยาน และเหยื่ออาชญากรรม จัดห้องควบคุมให้มีความปลอดภัยและถูกสุขลักษณะ

7. ด้านการรักษาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน มีกิจกรรมดำเนินการ คือ การปรับปรุงพัฒนาระบบสายตรวจให้เหมาะสมกับสถานภาพอาชญากรรมและสถานการณ์ในพื้นที่ ให้เจ้าหน้าที่สายตรวจออกพบปะเยี่ยมเยียนประชาชนอย่างสม่ำเสมอ ปรับปรุงระบบตู้ยามและที่พักสายตรวจให้มีความพร้อมที่จะสกัดจับกุมคนร้าย ตั้งจุดตรวจค้นบุคคลและยานพาหนะทุกชนิด ระดมป้องกันปราบปรามอาชญากรรมทุกเดือน ขยายงานตำรวจชุมชนสัมพันธ์ให้ครอบคลุมทั่วพื้นที่ เพื่อแสวงหาความร่วมมือและการมีส่วนร่วมของประชาชน พัฒนาระบบตำรวจชุมชน โดยกระจายกำลังตำรวจไปสู่การปฏิบัติในพื้นที่ และให้ประชาชนมีส่วนร่วมในรูปแบบต่างๆ ในการป้องกันปราบปรามอาชญากรรม เร่งรัดการสืบสวนจับกุมคนร้ายคดีสำคัญ และคดีที่มีผลกระทบต่อดำรงชีวิตประจำวันของประชาชน ควบคุมปราบปรามแหล่งอบายมุขอย่างจริงจัง และต่อเนื่อง ปราบปรามยาเสพติดทุกชนิดทุกประเภทอย่างเฝ้าระวัง รณรงค์ป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติด ปรับปรุงระบบการจัดทำและ

เก็บรวบรวมข้อมูลพื้นฐานของสถานีดำรงไว้ให้ถูกต้องเป็นปัจจุบัน ประสิทธิภาพในการควบคุม
อาชญากรรม จัดทำและซักซ้อมแผนเผชิญเหตุอยู่เสมอ

8. ด้านการควบคุมและจัดการจราจร มีกิจกรรมดำเนินการ คือ มีการจัดระบบและ
วางแผนจัดการจราจร จัดกำลังตำรวจควบคุมและจัดการจราจรในบริเวณหรือจุดที่มีปัญหาจราจร
จัดกำลังตำรวจไว้อำนวยความสะดวกการจราจรและบังคับใช้กฎหมาย อำนวยความสะดวกด้าน
การเปรียบเทียบปรับคดีจราจร อบรม เผยแพร่ความรู้ ความเข้าใจ และปลูกฝังวินัยจราจร เปิดโอกาสให้
ประชาชนมีส่วนร่วมในการแก้ไขปัญหาจราจร จัดให้มีการประสานงานกับหน่วยงานภาครัฐและ
ภาคเอกชนที่เกี่ยวข้อง

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลต่อภารกิจของข้าราชการตำรวจนคร จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ ครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) โดยผู้วิจัยได้ดำเนินการวิจัยตามลำดับขั้น ต่อไปนี้

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

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ข้าราชการตำรวจในสังกัดตำรวจนครจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ จำนวน 1 กองบังคับการ และ 16 สถานี ได้แก่ ตำรวจนครจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ สถานีตำรวจนครเมืองประจวบคีรีขันธ์ สถานีตำรวจนครหัวหิน สถานีตำรวจนครปราณบุรี สถานีตำรวจนครกุยบุรี สถานีตำรวจนครสามร้อยยอด สถานีตำรวจนครทับสะแก สถานีตำรวจนครบางสะพาน สถานีตำรวจนครบางสะพานน้อย สถานีตำรวจนครคลองวาฬ สถานีตำรวจนครบ้านหนองพลับ สถานีตำรวจนครปากน้ำปราณ สถานีตำรวจนครบ้านยางชุม สถานีตำรวจนครอ่าวน้อย สถานีตำรวจนครห้วยยาง สถานีตำรวจนครสามกระชาย และสถานีตำรวจนครธงชัย รวมประชากร 1,353 คน

กลุ่มตัวอย่าง

เพื่อให้ได้จำนวนของกลุ่มตัวอย่างที่ดี ผู้วิจัยทำการสุ่มตัวอย่างโดยมีวิธีดำเนินการ ดังนี้

1. กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่าง ใช้สูตรของทาโร ยามาเน่ (Yamane, 1973 อ้างถึงในอิทธิพนิจกุล, 2552) ได้ขนาดกลุ่มตัวอย่างจำนวน 409 คน
2. คำนวณหากกลุ่มตัวอย่างในแต่ละสถานีโดยคำนวณตามสัดส่วนของกลุ่มตัวอย่างในแต่ละสถานี

3. ใช้วิธีสุ่มแบบง่าย (Simple Random Sampling) โดยการจัดทำบัญชีรายชื่อข้าราชการ
 ดำรงตำแหน่งตามสถานี ดังแสดงในตารางที่ 3.1

ตารางที่ 3.1 จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่างของข้าราชการดำรงตำแหน่งในเขตจังหวัดประจวบคีรีขันธ์

ลำดับ	สังกัด	ประชากร (คน)			กลุ่มตัวอย่าง (คน)		
		ผู้บริหาร ระดับสูง	ผู้บริหาร ระดับกลาง	ผู้ปฏิบัติ งาน	ผู้บริหาร ระดับสูง	ผู้บริหาร ระดับกลาง	ผู้ปฏิบัติ งาน
1	ภ.จว.ประจวบคีรีขันธ์	7	12	54	7	9	13
2	สภ.เมืองประจวบคีรีขันธ์	1	10	234	1	8	59
3	สภ.หัวหิน	1	12	163	1	9	40
4	สภ.ปราณบุรี	1	10	98	1	8	24
5	สภ.กุยบุรี	1	7	55	1	6	14
6	สภ.สามร้อยยอด	1	10	72	1	8	18
7	สภ.ทับสะแก	1	8	69	1	6	17
8	สภ.บางสะพาน	1	9	75	1	7	19
9	สภ.บางสะพานน้อย	1	10	54	1	8	13
10	สภ.คลองวาฬ	-	5	62	-	4	15
11	สภ.บ้านหนองพลับ	-	4	50	-	3	13
12	สภ.ปากน้ำปราณ	-	4	60	-	3	15
13	สภ.บ้านยางชุม	-	3	21	-	2	5
14	สภ.อ่าวน้อย	-	5	33	-	4	9
15	สภ.ห้วยยาง	-	4	41	-	3	10
16	สภ.สามกระชาย	-	3	47	-	2	12
17	สภ.ธงชัย	-	3	31	-	2	8
รวมอัตรากำลังพล		15	119	1219	15	92	302
รวม		1353			409		

(ตำรวจภูธรจังหวัดประจวบคีรีขันธ์, 2553)

เครื่องมือในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูล เป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น มี 3 ตอน

ตอนที่ 1 สอบถามข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม มี 6 ข้อ

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลต่อภารกิจของข้าราชการ ตำรวจภูธรจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ มีลักษณะตัวแปร 4 ด้าน คือ ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ด้านการกระตุ้นเขาวัวปัญญา และด้านการคำนึงถึงปัจเจกบุคคล มี 20 ข้อ ซึ่งมีลักษณะเป็นแบบสอบถามที่ใช้เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) ซึ่งมี 5 ระดับ โดยมีหลักเกณฑ์ ดังนี้ (อังคณา สายยศ, 2537 : 156-157)

5	คะแนน	หมายถึง	ผู้บริหารมีการปฏิบัติตามภาวะผู้นำอยู่ในระดับมากที่สุด
4	คะแนน	หมายถึง	ผู้บริหารมีการปฏิบัติตามภาวะผู้นำอยู่ในระดับมาก
3	คะแนน	หมายถึง	ผู้บริหารมีการปฏิบัติตามภาวะผู้นำอยู่ในระดับปานกลาง
2	คะแนน	หมายถึง	ผู้บริหารมีการปฏิบัติตามภาวะผู้นำอยู่ในระดับน้อย
1	คะแนน	หมายถึง	ผู้บริหารมีการปฏิบัติตามภาวะผู้นำอยู่ในระดับน้อยที่สุด

ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับผลสำเร็จตามภารกิจของข้าราชการตำรวจภูธรจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ มีลักษณะตัวแปร 4 ด้าน คือ ด้านการบริหารและบริการทั่วไป ด้านการอำนวยความสะดวกธรรมชาติทางอาญาด้านการรักษาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน ด้านการควบคุมและจัดการจราจร มี 20 ข้อ ซึ่งมีลักษณะเป็นแบบสอบถามที่ใช้เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ซึ่งมี 5 ระดับ โดยมีหลักเกณฑ์ ดังนี้ (อังคณา สายยศ, 2537 : 156-157)

5	คะแนน	หมายถึง	ผลสำเร็จตามภารกิจอยู่ในระดับมากที่สุด
4	คะแนน	หมายถึง	ผลสำเร็จตามภารกิจอยู่ในระดับมาก
3	คะแนน	หมายถึง	ผลสำเร็จตามภารกิจอยู่ในระดับปานกลาง
2	คะแนน	หมายถึง	ผลสำเร็จตามภารกิจอยู่ในระดับน้อย
1	คะแนน	หมายถึง	ผลสำเร็จตามภารกิจอยู่ในระดับน้อยที่สุด

การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ได้ดำเนินการตามขั้นตอนดังนี้

1. ศึกษาหลักการ ทฤษฎี เอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ระเบียบปฏิบัติและภาวะผู้นำ การเปลี่ยนแปลง และภารกิจของข้าราชการตำรวจ มาสร้างเป็นกรอบแนวคิดในการสร้างเครื่องมือ
2. กำหนดกรอบแนวคิดและสร้างเครื่องมือให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ในการวิจัย
3. สร้างเครื่องมือเป็นแบบในการวิจัย โดยปรึกษาอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

4. เสนออาจารย์ที่ปรึกษา ตรวจสอบความตรงในด้านเนื้อหา ความสมบูรณ์ด้านโครงสร้าง รูปแบบของแบบสอบถามด้านการใช้ภาษา และอื่นๆ ที่อาจารย์ปรึกษาเสนอแนะ
5. นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแล้ว ให้ผู้เชี่ยวชาญ 3 ท่าน ตรวจสอบความเที่ยงตรงตามเนื้อหาและความเหมาะสมในการใช้สำนวนภาษา ตลอดจนข้อเสนอแนะเพื่อปรับปรุงแก้ไข
6. นำข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญมาปรับปรุงแก้ไข เพื่อให้แบบสอบถามมีความเที่ยงตรงตามเนื้อหา ได้ค่าดัชนีความสอดคล้องเป็นรายข้อ ตั้งแต่ 0.60 – 1.00
7. นำเครื่องมือที่ได้รับการตรวจสอบ ปรับปรุง แล้วเสนออาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อตรวจแก้ไขแล้วนำไปทดสอบแบบสอบถาม โดยทดลองใช้กับข้าราชการตำรวจสถานีตำรวจภูธรทับสะแก จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ โดยใช้กลุ่มตัวอย่าง 30 คน แล้วนำมาทดสอบหาความเที่ยง (Reliability) ของแบบสอบถามโดยวิธี Alpha Coefficient ได้ค่าสัมประสิทธิ์ความเที่ยงเท่ากับ 0.95

การเก็บรวบรวมข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลตามขั้นตอน ดังนี้

1. ขอนหนังสือจากศูนย์จัดการศึกษานอกสถานที่ตั้ง มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี เพื่อขอความร่วมมือในการแจกแบบสอบถามจากหัวหน้าหน่วยงานของสถานีตำรวจภูธร จังหวัดประจวบคีรีขันธ์
2. ขอความร่วมมือจากเพื่อนข้าราชการตำรวจในสถานีตำรวจนั้น ๆ ช่วยเก็บรวบรวมให้
3. ผู้วิจัยทำการติดตามแบบสอบถามที่ยังไม่ได้รับคืน กรณีที่ข้อมูลยังรับกลับมาไม่ครบ หรือยังไม่ได้รับกลับมา
4. นำข้อมูลที่เก็บรวบรวมได้มาทำการวิเคราะห์ทางสถิติ

การวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ทำการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป ที่ประมวลผลด้วยคอมพิวเตอร์ สามารถนำเสนอการวิเคราะห์ข้อมูล และสถิติที่ใช้ในการวิจัย ดังนี้

1. สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistic) ได้แก่
 - 1.1 ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยแจกแจงความถี่ และค่าร้อยละ

1.2 วิเคราะห์ข้อมูล ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลต่อภารกิจของข้าราชการตำรวจภูธรจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ โดยใช้ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

เกณฑ์ที่ใช้ในการประเมินความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลต่อภารกิจของข้าราชการตำรวจภูธรจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ ได้ยึดตามแนวของ เบสต์ (Best, 1970 : 204) มีดังนี้

คะแนนเฉลี่ย 4.50-5.00 หมายถึง ผู้นำมีผลต่อภารกิจมากที่สุด

คะแนนเฉลี่ย 3.50-4.49 หมายถึง ผู้นำมีผลต่อภารกิจมาก

คะแนนเฉลี่ย 2.50-3.49 หมายถึง ผู้นำมีผลต่อภารกิจปานกลาง

คะแนนเฉลี่ย 1.50-2.49 หมายถึง ผู้นำมีผลต่อภารกิจน้อย

คะแนนเฉลี่ย 1.00-1.49 หมายถึง ผู้นำมีผลต่อภารกิจน้อยที่สุด

และการวิเคราะห์ข้อมูลด้านผลสำเร็จตามภารกิจของข้าราชการตำรวจภูธรจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ ใช้เกณฑ์ดังนี้

คะแนนเฉลี่ย 4.50-5.00 หมายถึง ผลสำเร็จตามภารกิจอยู่ในระดับมากที่สุด

คะแนนเฉลี่ย 3.50-4.49 หมายถึง ผลสำเร็จตามภารกิจอยู่ในระดับมาก

คะแนนเฉลี่ย 2.50-3.49 หมายถึง ผลสำเร็จตามภารกิจอยู่ในระดับปานกลาง

คะแนนเฉลี่ย 1.50-2.49 หมายถึง ผลสำเร็จตามภารกิจอยู่ในระดับน้อย

คะแนนเฉลี่ย 1.00-1.49 หมายถึง ผลสำเร็จตามภารกิจอยู่ในระดับน้อยที่สุด

2. สถิติเชิงอนุมาน (Interential Statistic) ได้แก่

2.1 วิเคราะห์เปรียบเทียบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของข้าราชการตำรวจภูธรจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ มีผลต่อภารกิจของข้าราชการตำรวจภูธรจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ โดยใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว F-distribution (One-way ANOVA) (ชูศรี วงศ์รัตน์, 2543 : 249)

กรณีพบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ จะทำการตรวจสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 หรือระดับความเชื่อมั่น 95% โดยใช้สูตรตามวิธี Fisher's Least Significant Difference (LSD) เพื่อเปรียบเทียบผลต่างระหว่างค่าเฉลี่ยประชากร (กัลยา วาณิชย์บัญชา, 2552 : 243)

2.2 ทดสอบความสัมพันธ์ของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของข้าราชการตำรวจภูธรจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ มีผลต่อภารกิจของข้าราชการตำรวจภูธรจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ ด้วยวิธีของเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient) กำหนดนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

3. ความหมายค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์
 - 3.1 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เข้าใกล้ 1 (0.70 – 0.90) แสดงว่ามีความสัมพันธ์อยู่ในระดับสูง
 - 3.2 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เข้าใกล้ 0.50 (0.30 – 0.70) แสดงว่ามีความสัมพันธ์อยู่ในระดับปานกลาง
 - 3.3 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เข้าใกล้ 0.00 (0.30 และต่ำกว่า) แสดงว่ามีความสัมพันธ์อยู่ในระดับต่ำ
 - 3.4 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เป็น 0.00 แสดงว่าไม่มีความสัมพันธ์กัน
4. การศึกษาคุณภาพของเครื่องมือการวิจัย ใช้สถิติ ดังนี้
 - 4.1 การวิเคราะห์ค่าความสอดคล้องของแบบสอบถาม ให้สถิติค่าเฉลี่ยจากคะแนนที่ได้จากผู้เชี่ยวชาญ
 - 4.2 การวิเคราะห์ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามแบบมาตรวัดประมาณค่า 5 ระดับ ใช้การหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Crobach's Alpha Coefficient)

บทที่ 4

ผลการวิจัย

การวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลต่อภารกิจของข้าราชการตำรวจจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ผู้วิจัยได้นำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล ในรูปแบบของตารางประกอบคำบรรยาย โดยแบ่งเป็น 4 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลต่อภารกิจของข้าราชการตำรวจ จังหวัดประจวบคีรีขันธ์

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ผลสำเร็จตามภารกิจของข้าราชการตำรวจจังหวัดประจวบคีรีขันธ์

ตอนที่ 4 ผลการทดสอบสมมติฐาน

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

\bar{X}	แทน	ค่าเฉลี่ย (Mean)
S.D.	แทน	ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)
n	แทน	จำนวนคนในกลุ่มตัวอย่าง
t	แทน	ค่าสถิติที่ใช้ทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ย
F	แทน	ค่าสถิติที่ใช้ทดสอบความแตกต่างของความแปรปรวน
Sig	แทน	ความน่าจะเป็นสำหรับบอกนัยสำคัญทางสถิติ
df	แทน	ระดับขั้นของความเป็นอิสระ (Degree of freedom)
SS	แทน	ผลรวมกำลังสองของคะแนน (Sum of Square)
MS	แทน	ผลรวมของคะแนนเบี่ยงเบนยกกำลังสอง (Mean Square)
r	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient)
*	แทน	มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05
**	แทน	มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามสถานภาพส่วนบุคคล คือ ผู้บริหารระดับสูง ผู้บริหารระดับกลาง ผู้ปฏิบัติงานหลัก อายุ อายุราชการ ระดับการศึกษา

ตารางที่ 4.1 จำนวนและร้อยละของข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

สถานภาพ	จำนวน (n = 409 คน)	ร้อยละ
ตำแหน่งงานทางการบริหาร		
ผู้บริหารระดับสูง		
รองผู้บังคับการ-ผู้บังคับการ	6	40.00
ผู้กำกับการ	9	60.00
ผู้บริหารระดับกลาง		
รองผู้กำกับการ	30	32.61
สารวัตรใหญ่-สารวัตร	62	67.39
ผู้ปฏิบัติงานหลัก		
รองสารวัตร	47	15.60
ผู้บังคับหมู่	255	84.40
อายุ		
21-30 ปี	72	17.60
31-40 ปี	136	33.30
41-50 ปี	172	42.10
51-60 ปี	29	7.10
อายุราชการ		
1-5 ปี	54	13.20
6-10 ปี	80	19.60
11-15 ปี	121	29.60
มากกว่า 15 ปี	154	37.70

ตารางที่ 4.1 (ต่อ)

สถานภาพ	จำนวน (n = 409 คน)	ร้อยละ
ระดับการศึกษา		
มัธยมศึกษาตอนต้น	98	24.00
มัธยมศึกษาตอนปลาย	108	26.40
อนุปริญญาหรือเทียบเท่า	42	10.30
ปริญญาตรี	135	33.00
สูงกว่าปริญญาตรี	26	6.40
รวม	409	100.00

จากตารางที่ 4.1 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถาม มีจำนวนทั้งสิ้น 409 คน มีข้อมูลดังนี้ ผู้บริหารระดับสูง ผู้ตอบแบบสอบถามมีตำแหน่ง ผู้กำกับการ จำนวน 9 คน คิดเป็นร้อยละ 60.00 รองผู้บังคับการ-ผู้บังคับการ จำนวน 5 คน คิดเป็นร้อยละ 40.00

ผู้บริหารระดับกลาง ผู้ตอบแบบสอบถามมีตำแหน่ง สารวัตร-สารวัตรใหญ่ มีจำนวน 62 คน คิดเป็นร้อยละ 67.39 รองผู้กำกับการ จำนวน 30 คน คิดเป็นร้อยละ 32.61

ผู้ปฏิบัติงานหลัก ผู้ตอบแบบสอบถามมีตำแหน่ง ผู้บังคับหมู่ จำนวน 255 คน คิดเป็นร้อยละ 84.40 และรองสารวัตร จำนวน 47 คน คิดเป็นร้อยละ 15.60

อายุ ผู้ตอบแบบสอบถามมีอายุ 41-50 ปี จำนวน 172 คน คิดเป็นร้อยละ 42.10 อายุ 31-40 ปี จำนวน 136 คน คิดเป็นร้อยละ 33.30 อายุ 21-30 ปี จำนวน 72 คน คิดเป็นร้อยละ 17.60 และอายุ 51-60 ปี จำนวน 29 คน คิดเป็นร้อยละ 7.10

อายุราชการ ผู้ตอบแบบสอบถามมีอายุราชการมากกว่า 15 ปี จำนวน 154 คน คิดเป็นร้อยละ 37.70 อายุราชการ 11-15 ปี จำนวน 121 คน คิดเป็นร้อยละ 29.60 อายุราชการ 6-10 ปี จำนวน 80 คน คิดเป็นร้อยละ 19.60 และอายุราชการ 1-5 ปี จำนวน 54 คน คิดเป็นร้อยละ 13.20

ระดับการศึกษา ผู้ตอบแบบสอบถามมีการศึกษาระดับปริญญาตรี จำนวน 135 คน คิดเป็นร้อยละ 33.00 การศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย จำนวน 108 คน คิดเป็นร้อยละ 26.40 การศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนต้น จำนวน 98 คน คิดเป็นร้อยละ 24.00 และการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี จำนวน 26 คน คิดเป็นร้อยละ 6.40

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลต่อภารกิจของข้าราชการ ตำรวจภูธร จังหวัดประจวบคีรีขันธ์

การวิเคราะห์ข้อมูลด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลต่อภารกิจของข้าราชการ
ตำรวจภูธรจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ สามารถแสดงดังตารางดังนี้

ตารางที่ 4.2 ค่าเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง
ที่ส่งผลต่อภารกิจของข้าราชการตำรวจจังหวัดประจวบคีรีขันธ์

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง	\bar{X}	S.D.	แปลผล	ลำดับ
1. ด้านการกระตุ้นชาวปัญญา	3.69	0.95	มาก	1
2. ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ	3.45	1.12	ปานกลาง	2
3. ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์	3.34	1.16	ปานกลาง	3
4. ด้านการคำนึงถึงปัจเจกบุคคล	3.25	0.92	ปานกลาง	4
ค่าเฉลี่ยรวม	3.43	1.04	ปานกลาง	

จากตารางที่ 4.2 พบว่าภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลต่อภารกิจของข้าราชการตำรวจ
จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ ตามความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามคิดเห็นว่าภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง
โดยภาพรวมทุกด้าน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.43$, S.D. = 1.04) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า
ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลต่อภารกิจของข้าราชการตำรวจจังหวัดประจวบคีรีขันธ์
ตามความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามเห็นว่า ด้านการกระตุ้นชาวปัญญา อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย
สูงที่สุด ($\bar{X} = 3.69$, S.D. = 0.95) รองลงมาคือ ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ อยู่ในระดับปานกลาง
มีค่าเฉลี่ย ($\bar{X} = 3.45$, S.D. = 1.12) ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ อยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ย
($\bar{X} = 3.34$, S.D. = 1.16) และด้านการคำนึงถึงปัจเจกบุคคล อยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด
($\bar{X} = 3.25$, S.D. = 0.92)

ตารางที่ 4.3 ค่าเฉลี่ย และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำ การเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลต่อภารกิจของข้าราชการตำรวจภูธรจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ ด้านการกระตุ้นเชาว์ปัญญา

การกระตุ้นเชาว์ปัญญา	\bar{X}	S.D.	แปลผล	ลำดับ
1. ผู้นำวิเคราะห์สาเหตุของปัญหาในการทำงานโดยใช้ข้อมูลหลักฐาน	4.43	1.06	มาก	1
2. ผู้นำใช้วิธีการตั้งคำถามเพื่อนำไปสู่การมีส่วนร่วมแสดงความคิดเห็นของผู้ร่วมงาน	3.75	0.71	มาก	2
3. ผู้นำเปิดโอกาสให้ผู้ร่วมงานแสดงความคิดเห็นและตัดสินใจในการหาวิธีป้องกันแก้ไขปัญหา	3.51	1.01	มาก	3
4. ผู้นำส่งเสริมให้ผู้ร่วมงานระบุปัญหาส่งเสริมให้ใช้เหตุผลในการระบุถึงปัญหาในการทำงาน	3.43	0.96	ปานกลาง	4
5. ผู้นำใช้กระบวนการมีส่วนร่วมในการวิเคราะห์และแก้ไขปัญหภายในองค์กร	3.31	1.00	ปานกลาง	5
ค่าเฉลี่ยรวม	3.69	0.95	มาก	

จากตารางที่ 4.3 พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลต่อภารกิจของข้าราชการตำรวจภูธรจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ ตามความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามคิดเห็นว่าภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการกระตุ้นเชาว์ปัญญา มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.69$, S.D. = 0.95) เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ผู้นำวิเคราะห์สาเหตุของปัญหาในการทำงานโดยใช้ข้อมูลหลักฐาน อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด ($\bar{X} = 4.43$, S.D. = 1.06) รองลงมาคือ ผู้นำใช้วิธีการตั้งคำถามเพื่อนำไปสู่การมีส่วนร่วมแสดงความคิดเห็นของผู้ร่วมงาน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.75$, S.D. = 0.71) ผู้นำเปิดโอกาสให้ผู้ร่วมงานมีส่วนร่วมแสดงความคิดเห็นและตัดสินใจในการหาวิธีป้องกันและแก้ไขปัญหที่เกิดขึ้น อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย ($\bar{X} = 3.51$, S.D. = 1.01) ผู้นำส่งเสริมให้ผู้ร่วมงานระบุปัญหาบริหารส่งเสริมให้ใช้เหตุผลในการระบุถึงปัญหาในการทำงาน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.43$, S.D. = 0.96) และผู้นำใช้กระบวนการมีส่วนร่วมในการวิเคราะห์และแก้ไขปัญหภายในองค์กร อยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ($\bar{X} = 3.31$, S.D. = 1.00)

ตารางที่ 4.4 ค่าเฉลี่ย และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ที่ส่งผลต่อภารกิจของข้าราชการตำรวจภูธรจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ

การสร้างแรงบันดาลใจ	\bar{X}	S.D.	แปลผล	ลำดับ
1. ผู้นำสามารถจูงใจให้ผู้ร่วมงานเกิดความรู้สึกว่างานที่ทำเป็นสิ่งสำคัญและน่าภาคภูมิใจ	4.16	1.07	มาก	1
2. ผู้นำสามารถสร้างบรรยากาศสื่อสารแบบเปิด และให้ความเชื่อถือซึ่งกันและกันแก่ผู้ร่วมงาน	3.74	1.18	มาก	2
3. ผู้นำใช้คำพูดและการกระทำที่ปลุกใจ ให้กำลังใจแก่ผู้ร่วมงาน	3.21	1.10	ปานกลาง	3
4. ผู้นำสามารถทำให้ผู้ร่วมงานเกิดความมั่นใจว่าสามารถทำงานที่ได้รับมอบหมายได้สำเร็จ	3.08	1.13	ปานกลาง	4
5. ผู้นำสร้างค่านิยมว่าผู้ร่วมงานต้องคำนึงถึงประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตน	3.07	1.13	ปานกลาง	5
ค่าเฉลี่ยรวม	3.45	1.12	ปานกลาง	

จากตารางที่ 4.4 พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลต่อภารกิจของข้าราชการตำรวจภูธรจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ ตามความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามคิดเห็นว่าภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการสร้างแรงบันดาลใจ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.45$, S.D. = 1.12) เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ผู้นำสามารถจูงใจให้ผู้ร่วมงานเกิดความรู้สึกว่างานที่ทำเป็นสิ่งสำคัญและน่าภาคภูมิใจ อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด ($\bar{X} = 4.16$, S.D. = 1.07) รองลงมาคือ ผู้นำสามารถสร้างบรรยากาศสื่อสารแบบเปิด และให้ความเชื่อถือซึ่งกันและกันแก่ผู้ร่วมงาน อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย ($\bar{X} = 3.74$, S.D. = 1.18) ผู้นำใช้คำพูดและการกระทำที่ปลุกใจ ให้กำลังใจแก่ผู้ร่วมงาน อยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ย ($\bar{X} = 3.21$, S.D. = 1.10) ผู้นำสามารถทำให้ผู้ร่วมงานเกิดความมั่นใจว่าสามารถทำงานที่ได้รับมอบหมายได้สำเร็จ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.08$, S.D. = 1.13) และผู้นำสร้างค่านิยมในหน่วยงานว่าผู้ร่วมงานต้องคำนึงถึงประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตน อยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ($\bar{X} = 3.07$, S.D. = 1.13)

ตารางที่ 4.5 ค่าเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลต่อภารกิจของข้าราชการตำรวจนครจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์

การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์	\bar{X}	S.D.	แปลผล	ลำดับ
1. ผู้นำสามารถส่งเสริมให้ผู้ร่วมงานมีความสามัคคีไว้ใจซึ่งกันและกัน	3.62	1.08	มาก	1
2. ผู้นำมีความสามารถในการประเมินสถานการณ์ได้อย่างถูกต้องไวต่อความต้องการและเหมาะสมกับสภาพแวดล้อม	3.48	1.25	ปานกลาง	2
3. ผู้นำสามารถควบคุมอารมณ์ในสถานการณ์วิกฤติได้	3.29	1.13	ปานกลาง	3
4. ผู้นำสามารถทำให้รู้สึกพร้อมที่จะอุทิศตนเพื่อองค์กร	3.20	1.20	ปานกลาง	4
5. ผู้นำประพฤติตนเป็นที่น่าเชื่อถือ น่าเคารพ ยกย่อง เลื่อมใส ศรัทธาแก่ผู้ร่วมงานและบุคคลทั่วไป	3.12	1.15	ปานกลาง	5
ค่าเฉลี่ยรวม	3.34	1.16	ปานกลาง	

จากตารางที่ 4.5 พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลต่อภารกิจของข้าราชการตำรวจนครจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ ตามความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามคิดเห็นว่าภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.34$, S.D. = 0.82) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ผู้นำสามารถส่งเสริมให้ผู้ร่วมงานมีความสามัคคีไว้ใจซึ่งกันและกัน อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด ($\bar{X} = 3.62$, S.D. = 1.08) รองลงมาคือ ผู้นำมีความสามารถในการประเมินสถานการณ์ได้อย่างถูกต้องไวต่อความต้องการและเหมาะสมกับสภาพแวดล้อม มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.48$, S.D. = 1.25) ผู้นำสามารถควบคุมอารมณ์ในสถานการณ์วิกฤติได้ อยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ย ($\bar{X} = 3.29$, S.D. = 1.13) ผู้นำสามารถทำให้รู้สึกพร้อมที่จะอุทิศตนเพื่อองค์กร อยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ย ($\bar{X} = 3.20$, S.D. = 1.20) และผู้นำประพฤติตนเป็นที่น่าเชื่อถือ น่าเคารพ ยกย่อง เลื่อมใส ศรัทธาแก่ผู้ร่วมงานและบุคคลทั่วไป อยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ($\bar{X} = 3.12$, S.D. = 1.15)

ตารางที่ 4.6 ค่าเฉลี่ย และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำ การเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลต่อภารกิจของข้าราชการตำรวจภูธรจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ ด้านการคำนึงถึงปัจเจกบุคคล

การคำนึงถึงปัจเจกบุคคล	\bar{X}	S.D.	แปลผล	ลำดับ
1. ผู้นำให้ความสนใจและยอมรับนับถือในความสามารถของผู้ร่วมงาน	3.51	1.01	มาก	1
2. ผู้นำกล่าวคำยกย่อง ชมเชยผู้ร่วมงานที่ปฏิบัติงานดีต่อหน้าคนอื่น ๆ เสมอ	3.31	0.99	ปานกลาง	2
3. ผู้นำมีการพัฒนาและส่งเสริมความสามารถของผู้ร่วมงานโดยการสนับสนุนการศึกษาและการอบรมเพิ่มเติม	3.30	0.91	ปานกลาง	3
4. ผู้นำให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีส่วนร่วมในการตัดสินใจและมีส่วนร่วมในการพิจารณาความดีความชอบ	3.09	0.56	ปานกลาง	4
5. ผู้นำมอบหมายงานให้ผู้ร่วมงานเหมาะสมกับความรู้ความสามารถของแต่ละบุคคล	3.05	1.14	ปานกลาง	5
ค่าเฉลี่ยรวม	3.25	0.92	ปานกลาง	

จากตารางที่ 4.6 พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลต่อภารกิจของข้าราชการตำรวจภูธรจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ ตามความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามคิดเห็นว่าภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการคำนึงถึงปัจเจกบุคคล มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.25$, S.D. = 0.92) เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ผู้นำให้ความสนใจและยอมรับนับถือในความสามารถของผู้ร่วมงาน อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด ($\bar{X} = 3.51$, S.D. = 1.01) รองลงมาคือ ผู้นำกล่าวคำยกย่อง ชมเชยผู้ร่วมงานที่ปฏิบัติงานดีต่อหน้าคนอื่น ๆ เสมอ อยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ย ($\bar{X} = 3.31$, S.D. = 0.99) ผู้นำมีการพัฒนาและส่งเสริมความสามารถของผู้ร่วมงานโดยการสนับสนุนการศึกษาและการอบรมเพิ่มเติม อยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ย ($\bar{X} = 3.30$, S.D. = 0.91) ผู้นำให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีส่วนร่วมในการตัดสินใจและมีส่วนร่วมในการพิจารณาความดีความชอบ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.09$, S.D. = 0.56) และผู้นำมอบหมายงานให้ผู้ร่วมงานเหมาะสมกับความรู้ความสามารถของแต่ละบุคคล อยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ($\bar{X} = 3.05$, S.D. = 1.14)

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ผลสำเร็จตามภารกิจของข้าราชการตำรวจภูธรจังหวัด ประจวบคีรีขันธ์

การวิเคราะห์ข้อมูลด้านผลสำเร็จตามภารกิจของข้าราชการตำรวจภูธรจังหวัด
ประจวบคีรีขันธ์ สามารถแสดงดังตารางต่อไปนี้

ตารางที่ 4.7 ค่าเฉลี่ย และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ผลสำเร็จตามภารกิจของข้าราชการตำรวจภูธร
จังหวัดประจวบคีรีขันธ์

ผลสัมฤทธิ์ในการบริหารงาน	\bar{X}	S.D.	แปลผล	ลำดับ
1. ด้านการควบคุมและจัดการจราจร	3.61	1.01	มาก	1
2. ด้านการบริหารและบริการทั่วไป	3.56	0.98	มาก	2
3. ด้านอำนวยความสะดวกธรรมชาติธรรมทางอาญา	3.40	1.02	ปานกลาง	3
4. ด้านการรักษาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน	3.38	1.00	ปานกลาง	4
ค่าเฉลี่ยรวม	3.49	1.01	ปานกลาง	

จากตารางที่ 4.7 พบว่า ผลสำเร็จตามภารกิจของข้าราชการตำรวจภูธรจังหวัดประจวบคีรีขันธ์
ตามความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามคิดเห็นว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงส่งผลต่อภารกิจของ
ข้าราชการตำรวจภูธรจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ โดยภาพรวมทุกด้าน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง
($\bar{X} = 3.49$, S.D. = 1.01) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ผลสำเร็จตามภารกิจของข้าราชการตำรวจภูธร
จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ ตามความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นว่า ภาวะผู้นำ
การเปลี่ยนแปลงส่งผลต่อภารกิจของข้าราชการตำรวจภูธรจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ ด้านการควบคุม
และจัดการจราจร อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด ($\bar{X} = 3.61$, S.D. = 1.01) รองลงมาคือ ด้านการบริหาร
และบริการทั่วไป อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย ($\bar{X} = 3.56$, S.D. = 0.98) ด้านอำนวยความสะดวกธรรมชาติธรรม
ทางอาญา อยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ย ($\bar{X} = 3.40$, S.D. = 1.02) และด้านการรักษาความปลอดภัย
ในชีวิตและทรัพย์สิน อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.38$, S.D. = 1.00)

ตารางที่ 4.8 ค่าเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ผลสำเร็จตามภารกิจของข้าราชการตำรวจนคร
จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ ด้านการควบคุมและจัดการจราจร

การควบคุมและจัดการจราจร	\bar{X}	S.D.	แปลผล	ลำดับ
1. การให้ความรู้แก่ประชาชนทุกครั้งที่มีการจับกุมหรือ ซักถามเพื่อช่วยเสริมสร้างวินัยจราจรให้แก่ประชาชน	3.93	1.14	มาก	1
2. การจัดทำแผนที่ ผังเมือง หรือเครื่องหมายสัญญาณ จราจรไว้อย่างเพียงพอ	3.79	1.03	มาก	2
3. การให้ความสะดวกในการเสียค่าปรับ เช่น ที่สถานี ตำรวจ บริเวณที่มีการตรวจจับและทางไปรษณีย์	3.50	1.01	มาก	3
4. การเปิดโอกาสให้ประชาชนได้มีส่วนร่วมในการแก้ไข ปัญหาจราจร	3.49	1.06	ปานกลาง	4
5. การจัดทำล้างเจ้าหน้าที่ไว้บริการตามจุดต่าง ๆ อย่าง เพียงพอ	3.32	0.99	ปานกลาง	5
ค่าเฉลี่ยรวม	3.61	1.01	มาก	

จากตารางที่ 4.8 พบว่าผลสำเร็จตามภารกิจของข้าราชการตำรวจนครจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ตามความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามคิดเห็นว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงส่งผลต่อภารกิจของข้าราชการตำรวจนครตำรวจจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ ด้านการควบคุมและจัดการจราจร มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.61$, S.D. = 1.05) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า การให้ความรู้แก่ประชาชนทุกครั้งที่มีการจับกุมหรือซักถามเพื่อช่วยเสริมสร้างวินัยจราจรให้แก่ประชาชน อยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 3.93$, S.D. = 1.14) รองลงมาคือ การจัดทำแผนที่ ผังเมือง หรือเครื่องหมายสัญญาณจราจรไว้อย่างเพียงพอ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.79$, S.D. = 1.03) การให้ความสะดวกในการเสียค่าปรับ เช่น ที่สถานีตำรวจ บริเวณที่มีการตรวจจับและทางไปรษณีย์ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.50$, S.D. = 1.01) การเปิดโอกาสให้ประชาชนได้มีส่วนร่วมในการแก้ไขปัญหาจราจร มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.49$, S.D. = 1.06) และการจัดทำล้างเจ้าหน้าที่ไว้บริการตามจุดต่าง ๆ อย่างเพียงพอ อยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ($\bar{X} = 3.32$, S.D. = 0.99)

ตารางที่ 4.9 ค่าเฉลี่ย และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ผลสำเร็จตามภารกิจของข้าราชการตำรวจภูธร จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ ด้านการบริหารและบริการทั่วไป

การบริหารและบริการทั่วไป	\bar{X}	S.D.	แปลผล	ลำดับ
1. การจัดลำดับของผู้มาติดต่อราชการตามลำดับ ก่อน-หลัง ไม่มีการลัดคิว	4.23	1.08	มาก	1
2. การจัดหน่วยบริการประชาชนนอกสถานีตำรวจ เช่น หน่วยรถบริการเคลื่อนที่ สถานีตำรวจย่อย เพื่อรับแจ้งเหตุและให้บริการเรื่องต่าง ๆ	3.67	1.05	มาก	2
3. การจัดรวมการให้บริการไว้ในบริเวณเดียวกัน เพื่อให้งานเสร็จสิ้นในจุดเดียวกัน	3.56	0.99	มาก	3
4. การจัดป้ายแนะนำ ประกาศแสดงขั้นตอนและระยะเวลาในการให้บริการเพื่อสร้างความเข้าใจแก่ประชาชนที่มาติดต่อให้เห็นอย่างชัดเจน	3.30	0.97	ปานกลาง	4
5. การจัดสิ่งอำนวยความสะดวก เช่น น้ำดื่ม ที่นั่งพัก ห้องน้ำ หนังสือพิมพ์ เครื่องถ่ายเอกสาร ที่จอดรถ โทรศัพท์ ฯลฯ อย่างเพียงพอ	3.05	0.79	ปานกลาง	5
ค่าเฉลี่ยรวม	3.56	0.98	มาก	

จากตารางที่ 4.9 พบว่า ผลสำเร็จตามภารกิจของข้าราชการตำรวจภูธรจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ ตามความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามคิดเห็นว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงส่งผลต่อภารกิจของข้าราชการตำรวจภูธรตำรวจภูธรจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ ด้านการบริหารและบริการทั่วไป มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.56$, S.D. = 0.98) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า การจัดลำดับของผู้มาติดต่อราชการตามลำดับ ก่อน-หลัง ไม่มีการลัดคิว อยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 4.23$, S.D. = 1.08) รองลงมาคือ การจัดหน่วยบริการประชาชนนอกสถานีตำรวจ เช่น หน่วยรถบริการเคลื่อนที่ สถานีตำรวจย่อย เพื่อรับแจ้งเหตุและให้บริการเรื่องต่าง ๆ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.67$, S.D. = 1.05) การจัดรวมการให้บริการไว้ในบริเวณเดียวกัน เพื่อให้งานเสร็จสิ้นในจุดเดียวกัน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.56$, S.D. = 0.99) การจัดป้ายแนะนำ ประกาศแสดงขั้นตอนและระยะเวลาในการให้บริการเพื่อสร้างความเข้าใจแก่ประชาชนที่มาติดต่อให้เห็นอย่างชัดเจน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.30$, S.D. = 0.97) และการจัดสิ่ง

อำนวยความสะดวก เช่น น้ำดื่ม ที่นั่งพัก ห้องน้ำ หนังสือพิมพ์ เครื่องถ่ายเอกสาร ที่จอครถ โทรศัพท์ ฯลฯ อย่างเพียงพอ อยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ($\bar{X} = 3.05$, S.D. = 0.79)

ตารางที่ 4.10 ค่าเฉลี่ย และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ผลสำเร็จตามภารกิจของข้าราชการตำรวจนคร จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ ด้านอำนวยความสะดวกธรรมชาติทางอาญา

อำนวยความสะดวกธรรมชาติทางอาญา	\bar{X}	S.D.	แปลผล	ลำดับ
1. การสอบสวนคดีอาญาต่าง ๆ ของเจ้าหน้าที่ตำรวจเป็นไป ด้วยความยุติธรรม	3.51	1.01	มาก	1
2. การจัดพนักงานสอบสวนเพียงพอต่อการรับแจ้งความ ร้องทุกข์	3.45	1.04	ปานกลาง	2
3. การจัดป้ายประกาศให้ประชาชนได้รับทราบและเข้าใจ ถึงขั้นตอนของการแจ้งความร้องทุกข์และการประกัน	3.39	1.03	ปานกลาง	3
4. การแจ้งความสืบหน้าทางคดีให้ผู้ต้องหาและญาติ ทราบเป็นระยะ	3.34	1.01	ปานกลาง	4
5. การจัดเจ้าหน้าที่ตำรวจให้คำปรึกษาทางกฎหมาย แก่ประชาชน	3.32	1.02	ปานกลาง	5
ค่าเฉลี่ยรวม	3.40	1.02	ปานกลาง	

จากตารางที่ 4.10 พบว่า ผลสำเร็จตามภารกิจของข้าราชการตำรวจนคร จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ ตามความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามคิดเห็นว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงส่งผลต่อภารกิจของ ข้าราชการตำรวจนคร จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ ด้านอำนวยความสะดวกธรรมชาติทางอาญา มีค่าเฉลี่ยอยู่ใน ระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.40$, S.D. = 1.02) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า การสอบสวนคดีอาญาต่าง ๆ ของ เจ้าหน้าที่ตำรวจเป็นไปด้วยความยุติธรรม อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 3.51$, S.D. = 1.01) รองลงมาคือ การจัดพนักงานสอบสวนเพียงพอต่อการรับแจ้งความร้องทุกข์ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับ ปานกลาง ($\bar{X} = 3.45$, S.D. = 1.04) การจัดป้ายประกาศให้ประชาชนได้รับทราบและเข้าใจถึงขั้นตอน ของการแจ้งความร้องทุกข์และการประกัน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.39$, S.D. = 1.03) การแจ้งความสืบหน้าทางคดีให้ผู้ต้องหาและญาติทราบเป็นระยะ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.34$, S.D. = 1.01) และการจัดเจ้าหน้าที่ตำรวจให้คำปรึกษาทางกฎหมายแก่ประชาชน อยู่ใน ระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ($\bar{X} = 3.32$, S.D. = 1.02)

ตารางที่ 4.11 ค่าเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ผลสำเร็จตามภารกิจของข้าราชการตำรวจภูธร
จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ ด้านการรักษาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน

การรักษาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน	\bar{X}	S.D.	แปลผล	ลำดับ
1. การจัดตำรวจคอยระวังป้องกันเหตุตามสถานที่สำคัญ เช่น ธนาคาร ร้านทอง อย่างสม่ำเสมอ	3.44	1.03	ปานกลาง	1
2. การจัดตำรวจออกตรวจค้นปราบปรามยาเสพติดและ ควบคุมแหล่งบริการ โรงเรียน ฯลฯ อย่างสม่ำเสมอ	3.42	0.99	ปานกลาง	2
3. การจัดเจ้าหน้าที่ตำรวจประจำตู้ยาม จะพบเห็นได้ ตลอดเวลา	3.41	1.01	ปานกลาง	3
4. การกวดขันจับกุมอาชญากรรมโดยไม่เลือกปฏิบัติ	3.33	1.00	ปานกลาง	4
5. การให้ความรู้และแลกเปลี่ยนข้อมูลในการป้องกัน ปราบปรามอาชญากรรมกับประชาชน	3.32	0.98	ปานกลาง	5
ค่าเฉลี่ยรวม	3.38	1.00	ปานกลาง	

จากตารางที่ 4.11 พบว่า ผลสำเร็จตามภารกิจของข้าราชการตำรวจภูธรจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ ตามความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามคิดเห็นว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงส่งผลต่อภารกิจของข้าราชการตำรวจภูธรจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ ด้านการรักษาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.38$, S.D. = 1.00) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า การจัดตำรวจคอยระวังป้องกันเหตุตามสถานที่สำคัญ เช่น ธนาคาร ร้านทอง ศูนย์การค้า ฯลฯ อย่างสม่ำเสมอ อยู่ในระดับปานกลาง ค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 3.44$, S.D. = 1.03) รองลงมาคือ การจัดตำรวจออกตรวจค้นปราบปรามยาเสพติดและควบคุมแหล่งบริการ โรงเรียน ฯลฯ อย่างสม่ำเสมอ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.42$, S.D. = 1.04) การจัดเจ้าหน้าที่ตำรวจประจำตู้ยาม จะพบเห็นได้ตลอดเวลา มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.41$, S.D. = 1.01) การกวดขันจับกุมอาชญากรรมโดยไม่เลือกปฏิบัติ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.33$, S.D. = 1.00) และ การให้ความรู้และแลกเปลี่ยนข้อมูลในการป้องกันปราบปรามอาชญากรรมกับประชาชน อยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ($\bar{X} = 3.32$, S.D. = 0.98)

ตอนที่ 4 ผลการทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐานข้อที่ 1 ระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของข้าราชการตำรวจจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ ในด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ด้านการกระตุ้นเชาว์ปัญญา ด้านการคำนึงถึงปัจเจกบุคคล อยู่ในระดับปานกลาง

ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า ระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของข้าราชการตำรวจจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ ในด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ด้านการกระตุ้นเชาว์ปัญญา ด้านการคำนึงถึงปัจเจกบุคคล อยู่ในระดับปานกลาง

สมมติฐานข้อที่ 2 ผลสำเร็จตามภารกิจของข้าราชการตำรวจจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ ในด้านการบริหารและบริการทั่วไป ด้านการอำนวยความสะดวกธรรมชาติทางอาญา ด้านการรักษาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน ด้านการควบคุมและจัดการจราจร อยู่ในระดับปานกลาง

ตารางที่ 4.12 เปรียบเทียบสถานภาพส่วนบุคคลที่มีผลต่อภารกิจของข้าราชการตำรวจจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ จำแนกตาม ผู้บริหารระดับสูง

ภารกิจของข้าราชการตำรวจ	รองผู้บังคับการ-ผู้บังคับการ		ผู้กำกับการ	
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.
1. ด้านการบริหารและบริการทั่วไป	3.05	1.05	3.37	1.02
2. ด้านการอำนวยความสะดวกธรรมชาติทางอาญา	3.48	1.16	3.52	1.02
3. ด้านการรักษาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน	3.68	0.59	3.46	0.77
4. ด้านการควบคุมและจัดการจราจร	3.58	0.41	3.51	0.67
รวม	3.45	0.80	3.47	0.91

จากตารางที่ 4.12 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่เป็นผู้บริหารระดับสูงที่มีตำแหน่งแตกต่างกัน มีผลต่อภารกิจของข้าราชการตำรวจจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ตำแหน่งผู้กำกับการ ($\bar{X} = 3.47$, S.D. = 0.91) เป็นอันดับที่ 1 และตำแหน่งรองผู้บังคับการ-ผู้บังคับการ ($\bar{X} = 3.45$, S.D. = 0.80) เป็นอันดับที่ 2

ตารางที่ 4.13 เปรียบเทียบสถานภาพส่วนบุคคลที่มีผลต่อภารกิจของข้าราชการตำรวจภูธรจังหวัด
ประจวบคีรีขันธ์ จำแนกตามผู้บริหารระดับสูง

ภารกิจของข้าราชการตำรวจ	แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	Sig.
1. ด้านการบริหารและบริการทั่วไป	ระหว่างกลุ่ม	2	0.141	0.070	0.064	0.938
	ภายในกลุ่ม	19	20.950	1.103		
	รวม	21	21.091			
2. ด้านอำนวยความสะดวกทางอาญา	ระหว่างกลุ่ม	2	0.073	0.036	0.033	0.967
	ภายในกลุ่ม	19	20.582	1.083		
	รวม	21	20.655			
3. ด้านการรักษาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน	ระหว่างกลุ่ม	2	0.043	0.022	0.051	0.950
	ภายในกลุ่ม	19	8.010	0.422		
	รวม	21	8.053			
4. ด้านการควบคุมและจัดการจราจร	ระหว่างกลุ่ม	2	0.109	0.054	0.105	0.901
	ภายในกลุ่ม	19	9.870	0.519		
	รวม	21	9.978			
ภาพรวม	ระหว่างกลุ่ม	2	0.026	0.013	0.021	0.980
	ภายในกลุ่ม	19	12.217	0.643		
	รวม	21	12.244			

* นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.13 พบว่า ภารกิจของข้าราชการตำรวจภูธรจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ จำแนกตามผู้บริหารระดับสูง ในภาพรวมไม่แตกต่างกัน ($F = 0.021$, $Sig. = 0.980$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

ตารางที่ 4.14 เปรียบเทียบสถานภาพส่วนบุคคลที่มีผลต่อภารกิจของข้าราชการตำรวจภูธรจังหวัด
ประจวบคีรีขันธ์ จำแนกตามผู้บริหารระดับกลาง

ภารกิจของข้าราชการตำรวจ	รองผู้กำกับการ		สารวัตร-สารวัตรใหญ่	
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.
1. ด้านการบริหารและบริการทั่วไป	3.29	0.99	3.22	0.98
2. ด้านการอำนวยความสะดวกทางอาญา	3.45	0.99	3.68	0.89
3. ด้านการรักษาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน	3.47	0.60	3.31	0.68
4. ด้านการควบคุมและจัดการจราจร	3.50	0.68	3.46	0.49
รวม	3.43	0.82	3.42	0.76

จากตารางที่ 4.14 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่เป็นผู้บริหารระดับกลางที่มีตำแหน่งแตกต่างกันมีผลต่อภารกิจของข้าราชการตำรวจภูธรจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ตำแหน่ง รองผู้กำกับการ ($\bar{X} = 3.43$, S.D. = 0.82) เป็นอันดับที่ 1 ตำแหน่ง สารวัตร-สารวัตรใหญ่ ($\bar{X} = 3.42$, S.D. = 0.76) เป็นอันดับที่ 2

ตารางที่ 4.15 เปรียบเทียบสถานภาพส่วนบุคคลที่มีผลต่อภารกิจของข้าราชการตำรวจภูธรจังหวัด
ประจวบคีรีขันธ์ จำแนกตามผู้บริหารระดับกลาง

ภารกิจของข้าราชการตำรวจ	แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	Sig.
1. ด้านการบริหารและบริการทั่วไป	ระหว่างกลุ่ม	2	0.663	0.331	0.350	0.706
	ภายในกลุ่ม	89	84.246	0.947		
	รวม	91	84.909			
2. ด้านอำนวยความสะดวกทางอาญา	ระหว่างกลุ่ม	2	0.306	0.153	0.184	0.832
	ภายในกลุ่ม	89	74.060	0.832		
	รวม	91	74.367			
3. ด้านการรักษาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน	ระหว่างกลุ่ม	2	0.056	0.029	0.071	0.932
	ภายในกลุ่ม	89	36.816	0.414		
	รวม	91	36.875			
4. ด้านการควบคุมและจัดการจราจร	ระหว่างกลุ่ม	2	0.111	0.056	0.088	0.916
	ภายในกลุ่ม	89	56.553	0.635		
	รวม	91	56.664			
ภาพรวม	ระหว่างกลุ่ม	2	0.084	0.042	0.099	0.906
	ภายในกลุ่ม	89	37.999	0.427		
	รวม	91	38.084			

* นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.15 พบว่าภารกิจของข้าราชการตำรวจภูธรจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ จำแนกตามผู้บริหารระดับกลาง ในภาพรวมไม่แตกต่างกัน ($F = 0.099$, $Sig. = 0.906$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

ตารางที่ 4.16 เปรียบเทียบสถานภาพส่วนบุคคลที่มีผลต่อภารกิจของข้าราชการตำรวจภูธรจังหวัด
ประจวบคีรีขันธ์ จำแนกตาม ผู้ปฏิบัติงานหลัก

ภารกิจของข้าราชการตำรวจ	รองสารวัตร		ผู้บังคับหมู่		t	Sig.
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.		
1. ด้านการบริหารและบริการทั่วไป	2.43	0.30	3.41	1.02	0.042	0.155
2. ด้านการอำนวยความสะดวกทางอาญา	3.57	0.86	3.35	0.82	0.269	0.320
3. ด้านการรักษาความปลอดภัยในชีวิตและ ทรัพย์สิน	3.53	1.00	3.45	0.85	0.516	0.099
4. ด้านการควบคุมและจัดการจราจร	3.49	0.99	3.32	0.83	1.315*	0.046
รวม	3.26	0.79	3.38	0.88	0.54	0.155

* นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.16 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่เป็นผู้ปฏิบัติงานหลักที่มีตำแหน่งแตกต่างกัน มีผลต่อภารกิจของข้าราชการตำรวจภูธรจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ ในภาพรวมไม่แตกต่างกัน ($t = 0.54$, $Sig = 0.155$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการควบคุมและจัดการจราจร เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ($t = 1.315$, $Sig = 0.046$) นั่นแสดงว่า ผู้ปฏิบัติงานหลักที่มีตำแหน่งต่างกัน มีผลต่อการปฏิบัติงานด้านการควบคุมและจัดการจราจรที่แตกต่างกัน ส่วนด้านอื่น ๆ ไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

ตารางที่ 4.17 เปรียบเทียบสถานภาพส่วนบุคคลที่มีผลต่อภารกิจของข้าราชการตำรวจจังหวัด
ประจวบคีรีขันธ์ จำแนกตามอายุ

ภารกิจของข้าราชการตำรวจ	21-30 ปี		31-40 ปี		41-50 ปี		51-60 ปี	
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.
1. ด้านการบริหารและบริการทั่วไป	3.32	1.01	3.59	0.84	3.65	0.80	3.62	0.82
2. ด้านการอำนวยความสะดวกทางอาญา	3.59	0.96	3.38	0.60	3.35	0.42	3.33	0.39
3. ด้านการรักษาความปลอดภัยในชีวิต และทรัพย์สิน	3.47	0.78	3.58	0.83	3.60	0.81	3.65	0.80
4. ด้านการควบคุมและจัดการจราจร	3.46	0.61	3.33	0.55	3.40	0.48	3.41	0.44
รวม	3.46	0.84	3.47	0.71	3.50	0.62	3.50	0.61

จากตารางที่ 4.17 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุแตกต่างกันมีผลต่อภารกิจของ
ข้าราชการตำรวจจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า
กลุ่มอายุ 41-50 ปี ($\bar{X} = 3.50$, S.D. = 0.62) เป็นอันดับที่ 1 กลุ่มอายุ 51-60 ปี ($\bar{X} = 3.50$, S.D. = 0.61)
เป็นอันดับที่ 2 กลุ่มอายุ 31-40 ปี ($\bar{X} = 3.47$, S.D. = 0.71) เป็นอันดับที่ 3 และกลุ่มอายุต่ำกว่า 21-30 ปี
($\bar{X} = 3.46$, S.D. = 0.84) เป็นอันดับสุดท้าย

ตารางที่ 4.18 เปรียบเทียบสถานภาพส่วนบุคคลที่มีผลต่อภารกิจของข้าราชการตำรวจภูธรจังหวัด
ประจวบคีรีขันธ์ จำแนกตามอายุ

ภารกิจของข้าราชการตำรวจ	แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	Sig.
1. ด้านการบริหารและบริการทั่วไป	ระหว่างกลุ่ม	3	5.572	1.857	2.607	0.051
	ภายในกลุ่ม	405	288.58	0.713		
	รวม	408	294.16			
2. ด้านอำนวยความสะดวกธรรมชาติทางอาญา	ระหว่างกลุ่ม	3	2.97	0.991	2.602	0.52
	ภายในกลุ่ม	405	154.30	0.381		
	รวม	408	157.27			
3. ด้านการรักษาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน	ระหว่างกลุ่ม	3	1.26	0.342	1.198	0.310
	ภายในกลุ่ม	405	115.54	0.285		
	รวม	408	116.53			
4. ด้านการควบคุมและจัดการจราจร	ระหว่างกลุ่ม	3	1.10	0.366	0.555	0.645
	ภายในกลุ่ม	405	266.86	0.659		
	รวม	408	267.96			
ภาพรวม	ระหว่างกลุ่ม	3	0.120	0.040	0.190	0.903
	ภายในกลุ่ม	405	85.46	0.211		
	รวม	408	85.58			

* นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.18 พบว่าภารกิจของข้าราชการตำรวจภูธรจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ จำแนกตามอายุ ในภาพรวมไม่แตกต่างกัน ($F = 0.190$, $Sig. = 0.903$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

ตารางที่ 4.19 เปรียบเทียบสถานภาพส่วนบุคคลที่มีผลต่อภารกิจของข้าราชการตำรวจภูธรจังหวัด
ประจวบคีรีขันธ์ จำแนกตามอายุราชการ

ภารกิจของข้าราชการตำรวจ	1-5 ปี		6-10 ปี		11-15 ปี		มากกว่า 15 ปี	
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.
1. ด้านการบริหารและบริการทั่วไป	3.37	0.99	3.49	0.86	3.60	0.81	3.64	0.80
2. ด้านการอำนวยความสะดวก ทาง อาญา	3.54	0.98	3.43	0.68	3.39	0.57	3.34	0.42
3. ด้านการรักษาความปลอดภัยในชีวิต และทรัพย์สิน	3.42	0.76	3.55	0.85	3.58	0.80	3.62	0.81
4. ด้านการควบคุมและจัดการจราจร	3.50	0.61	3.34	0.59	3.34	0.52	3.39	0.47
รวม	3.46	0.83	3.45	0.74	3.48	0.67	3.50	0.62

จากตารางที่ 4.19 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุราชการแตกต่างกันมีผลต่อภารกิจของ
ข้าราชการตำรวจภูธรจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ
พบว่า กลุ่มอายุราชการมากกว่า 15 ปี ($\bar{X} = 3.50$, S.D. = 0.62) เป็นอันดับที่ 1 กลุ่มอายุราชการ 11-15 ปี
($\bar{X} = 3.48$, S.D. = 0.67) เป็นอันดับที่ 2 กลุ่มอายุราชการ 1-5 ปี ($\bar{X} = 3.46$, S.D. = 0.83) เป็นอันดับที่ 3
และกลุ่มอายุราชการ 6-10 ปี ($\bar{X} = 3.45$, S.D. = 0.74) เป็นอันดับสุดท้าย

ตารางที่ 4.20 เปรียบเทียบสถานภาพส่วนบุคคลที่มีผลต่อภารกิจของข้าราชการตำรวจภูธรจังหวัด
ประจวบคีรีขันธ์ จำแนกตามอายุราชการ

ภารกิจของข้าราชการตำรวจ	แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	Sig.
1. ด้านการบริหารและบริการทั่วไป	ระหว่างกลุ่ม	3	3.533	1.178	1.641	0.176
	ภายในกลุ่ม	405	209.627	0.718		
	รวม	408	294.161			
2. ด้านอำนวยความสะดวกชมทางอาญา	ระหว่างกลุ่ม	3	1.685	0.562	1.462	0.224
	ภายในกลุ่ม	405	155.588	0.384		
	รวม	408	157.274			
3. ด้านการรักษาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน	ระหว่างกลุ่ม	3	1.082	0.577	0.879	0.286
	ภายในกลุ่ม	405	115.446	0.657		
	รวม	408	116.529			
4. ด้านการควบคุมและจัดการจราจร	ระหว่างกลุ่ม	3	1.732	0.361	1.266	0.452
	ภายในกลุ่ม	405	266.230	0.285		
	รวม	408	267.962			
ภาพรวม	ระหว่างกลุ่ม	3	0.148	0.49	0.235	0.872
	ภายในกลุ่ม	405	85.432	0.211		
	รวม	408	85.581			

* นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.20 พบว่า ภารกิจของข้าราชการตำรวจภูธรจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ จำแนกตามอายุราชการ ในภาพรวมไม่แตกต่างกัน ($F = 0.235$, $Sig. = 0.872$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

ตารางที่ 4.21 เปรียบเทียบสถานภาพส่วนบุคคลที่มีผลต่อภารกิจของข้าราชการตำรวจภูธรจังหวัด
ประจวบคีรีขันธ์ จำแนกตาม ระดับการศึกษา

ภารกิจของข้าราชการตำรวจ	มัธยมศึกษา ตอนต้น		มัธยมศึกษา ตอนปลาย		อนุปริญญา หรือเทียบเท่า		ปริญญาตรี		สูงกว่า ปริญญาตรี	
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.
1. ด้านการบริหารและบริการ ทั่วไป	3.46	0.91	3.65	0.81	3.60	0.81	3.59	0.81	3.38	1.02
2. ด้านการอำนวยความสะดวก ทางอาญา	3.48	0.79	3.35	0.38	3.34	0.51	3.38	0.56	3.53	1.01
3. ด้านการรักษาความปลอดภัย ในชีวิตและทรัพย์สิน	3.50	0.84	3.64	0.81	3.58	0.82	3.59	0.81	3.48	0.71
4. ด้านการควบคุมและจัดการ จราจร	3.38	0.62	3.39	0.49	3.41	0.47	3.35	0.52	3.46	0.59
รวม	3.46	0.79	3.51	0.62	3.48	0.65	3.48	0.67	3.46	0.83

จากตารางที่ 4.21 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกันมีผลต่อภารกิจ
ของข้าราชการตำรวจภูธรจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็น
รายข้อพบว่า ระดับการศึกษามัธยมศึกษาตอนปลาย ($\bar{X} = 3.51$, S.D. = 0.62) เป็นอันดับที่ 1 ระดับ
การศึกษอนุปริญญาหรือเทียบเท่า ($\bar{X} = 3.48$, S.D. = 0.65) เป็นอันดับที่ 2 ระดับการศึกษาปริญญาตรี
($\bar{X} = 3.48$, S.D. = 0.67) เป็นอันดับที่ 3 ระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี ($\bar{X} = 3.38$, S.D. = 0.83)
เป็นอันดับที่ 4 และระดับการศึกษามัธยมศึกษาตอนต้น ($\bar{X} = 3.46$, S.D. = 0.79) เป็นอันดับสุดท้าย

ตารางที่ 4.22 เปรียบเทียบสถานภาพส่วนบุคคลที่มีผลต่อภารกิจของข้าราชการตำรวจภูธรจังหวัด
ประจวบคีรีขันธ์ จำแนกตามระดับการศึกษา

ภารกิจของข้าราชการตำรวจ	แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	Sig.
1. ด้านการบริหารและบริการทั่วไป	ระหว่างกลุ่ม	4	2.804	0.701	0.972	0.423
	ภายในกลุ่ม	404	291.357	0.721		
	รวม	408	294.161			
2. ด้านอำนวยความสะดวกธรรมชาติทางอาญา	ระหว่างกลุ่ม	4	1.561	0.390	1.012	0.401
	ภายในกลุ่ม	404	155.713	0.385		
	รวม	408	157.274			
3. ด้านการรักษาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน	ระหว่างกลุ่ม	4	0.331	0.083	0.288	0.886
	ภายในกลุ่ม	404	116.198	0.288		
	รวม	408	116.529			
4. ด้านการควบคุมและจัดการจราจร	ระหว่างกลุ่ม	4	1.239	0.310	0.469	0.758
	ภายในกลุ่ม	404	266.723	0.660		
	รวม	408	267.962			
ภาพรวม	ระหว่างกลุ่ม	4	0.145	0.036	0.171	0.953
	ภายในกลุ่ม	404	85.436	0.211		
	รวม	408	85.581			

* นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.22 พบว่าภารกิจของข้าราชการตำรวจภูธรจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ จำแนกตามระดับการศึกษา ในภาพรวมไม่แตกต่างกัน ($F = 0.171$, $Sig. = 0.953$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐานข้อที่ 3 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีความสัมพันธ์กับผลสำเร็จตามภารกิจของข้าราชการตำรวจภูธรจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 4.23 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สันระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับภารกิจของข้าราชการตำรวจภูธร จังหวัดประจวบคีรีขันธ์

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง	ภารกิจของข้าราชการตำรวจ				รวม
	ด้านการบริหาร และบริการ ทั่วไป (Y_1)	ด้านการ อำนวยความสะดวก ยุทธธรรมทาง อาญา (Y_2)	ด้านการรักษา ความปลอดภัยใน ชีวิตและทรัพย์สิน (Y_3)	ด้าน การควบคุมและ การจัดการจราจร (Y_4)	
	1. ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ (X_1)	0.231**	0.111*	-0.105*	
2. ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ (X_2)	0.127**	-0.051	-0.122*	0.025	0.104
3. ด้านการกระตุ้นชาวปัญญา (X_3)	-0.144**	0.097	0.121*	0.223	0.074
4. ด้านการคำนึงถึงปัจเจกบุคคล (X_4)	0.116**	0.178*	-0.214*	-0.009	0.018
รวม	0.082*	0.084	0.025	0.010*	0.090

* นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

** นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 4.23 พบว่า ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่าง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของข้าราชการตำรวจภูธรจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ กับภารกิจของข้าราชการตำรวจภูธรจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน อย่างมีนัยสำคัญที่ 0.05 ($r = 0.090$) เมื่อพิจารณาจากผลการวิเคราะห์หาความสัมพันธ์ สามารถจำแนกเป็นรายด้านได้ดังนี้

1. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของข้าราชการตำรวจภูธรจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ มีความสัมพันธ์กับภารกิจของข้าราชการตำรวจ ในเชิงบวกในทิศทางเดียวกันค่อนข้างต่ำอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.01 ($r = 0.231$) ในด้านการบริหารและบริการทั่วไป และมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 ($r = -0.111$) ในด้านการอำนวยความสะดวกยุทธธรรมทางอาญา และในเชิงลบในทิศทางตรงกันข้ามค่อนข้างต่ำอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.01 ($r = -0.105$, $r = -0.198$) ในด้านการรักษาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินและด้านการควบคุมและการจัดการจราจร

2. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของข้าราชการตำรวจภูธรจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ มีความสัมพันธ์กับภารกิจของข้าราชการตำรวจ ในเชิงบวกในทิศทางเดียวกันค่อนข้างต่ำอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.01 ($r = 0.217$) ในด้านการบริหารและบริการทั่วไป และในเชิงลบในทิศทาง

ตรงกันข้ามค่อนข้างต่ำอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 ($r = -0.122$) ในด้านการรักษาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน

3. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของข้าราชการตำรวจภูธรจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ ด้านการกระตุ้นชาวปัญญา มีความสัมพันธ์กับภารกิจของข้าราชการตำรวจ ในเชิงบวกในทิศทางเดียวกันค่อนข้างต่ำอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 ($r = 0.121$) ในด้านการรักษาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน และในเชิงลบในทิศทางตรงกันข้ามค่อนข้างต่ำอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.01 ($r = -0.144$) ในด้านการบริหารและบริการทั่วไป

4. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของข้าราชการตำรวจภูธรจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ ด้านการคำนึงถึงปัจเจกบุคคล มีความสัมพันธ์กับภารกิจของข้าราชการตำรวจ ในเชิงบวกในทิศทางเดียวกันค่อนข้างต่ำอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.01 ($r = 0.116$) ในด้านการบริหารและบริการทั่วไป และมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 ($r = 0.178$) ในด้านอำนวยความสะดวกทางอาญา และในเชิงลบในทิศทางตรงกันข้ามค่อนข้างต่ำอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 ($r = -0.214$) ในด้านการรักษาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน

บทที่ 5

สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลต่อภารกิจของข้าราชการตำรวจนคร จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของข้าราชการตำรวจนครจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ ในด้านกรมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ด้านการกระตุ้นเขาว์ปัญญา ด้านการคำนึงถึงปัจเจกบุคคล เพื่อศึกษาผลสำเร็จตามภารกิจของข้าราชการตำรวจนครจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ ในด้านการบริหารและบริการทั่วไป ด้านการอำนวยความสะดวกทางอาญา ด้านการรักษาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน ด้านการควบคุมและจัดการจราจร และเพื่อวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับผลสำเร็จตามภารกิจของข้าราชการตำรวจนครจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ ผลการศึกษาสรุปได้ดังนี้

สรุปผลการวิจัย

1. กลุ่มตัวอย่างที่เป็นผู้บริหารระดับสูงมีตำแหน่ง ผู้กำกับการ ผู้บริหารระดับกลาง มีตำแหน่ง สารวัตร-สารวัตรใหญ่ ผู้ปฏิบัติงานหลักมีตำแหน่ง ผู้บังคับหมู่ อายุระหว่าง 41-50 ปี ราชการมากกว่า 15 ปี และระดับการศึกษาปริญญาตรี
2. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของข้าราชการตำรวจนครจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของข้าราชการตำรวจนครจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ ด้านการกระตุ้นเขาว์ปัญญา มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด รองลงมาคือ ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ และด้านการคำนึงถึงปัจเจกบุคคล มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด
 - 2.1 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของข้าราชการตำรวจนครจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีเรื่อง ผู้นำสามารถส่งเสริมให้ผู้ร่วมงานมีความสามัคคีไว้ใจซึ่งกันและกัน มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด รองลงมาคือ ผู้นำมีความสามารถในการประเมินสถานการณ์ได้อย่างถูกต้องไวต่อความต้องการและเหมาะสมกับสภาพแวดล้อม และผู้นำประพฤติตนเป็นที่น่าเชื่อถือ น่าเคารพ ยกย่อง เลื่อมใส ศรัทธาแก่ผู้ร่วมงานและบุคคลทั่วไป มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด

2.2 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของข้าราชการตำรวจภูธรจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก โดยมีเรื่อง ผู้นำสามารถจูงใจให้ผู้ร่วมงานเกิดความรู้สึกร่วมกันที่ทำงานเป็นสิ่งสำคัญและน่าภาคภูมิใจ มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด รองลงมาคือ ผู้นำสามารถสร้างบรรยากาศสื่อสารแบบเปิด และให้ความเชื่อถือซึ่งกันและกันแก่ผู้ร่วมงาน และผู้นำสร้างค่านิยมในหน่วยงานว่าผู้ร่วมงานต้องคำนึงถึงประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตัว มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด

2.3 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของข้าราชการตำรวจภูธรจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ ด้านการกระตุ้นชาวปัญญา มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก โดยมีเรื่อง ผู้นำวิเคราะห์สาเหตุของปัญหาในการทำงานโดยใช้ข้อมูลหลักฐาน มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด รองลงมาคือ ผู้นำให้วิธีการตั้งคำถามเพื่อนำไปสู่การมีส่วนร่วมแสดงความคิดเห็นของผู้ร่วมงาน และผู้นำใช้กระบวนการมีส่วนร่วมในการวิเคราะห์และแก้ไขปัญหาภายในองค์กร มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด

2.4 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของข้าราชการตำรวจภูธรจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ ด้านการคำนึงถึงปัจเจกบุคคล มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีเรื่อง ผู้นำให้ความสนใจและยอมรับนับถือในความสามารถของผู้ร่วมงาน มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด รองลงมาคือ ผู้นำกล่าวคำยกย่อง ชมเชยผู้ร่วมงานที่ปฏิบัติงานดีต่อหน้าคนอื่น ๆ เสมอ และผู้นำมอบหมายงานให้ผู้ร่วมงานเหมาะสมกับความรู้ความสามารถของแต่ละบุคคล มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด

3. ผลสำเร็จตามภารกิจของข้าราชการตำรวจภูธรจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ ภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ผลสำเร็จตามภารกิจของข้าราชการตำรวจภูธรตำรวจภูธรจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ ด้านการควบคุมและจัดการจราจร มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด รองลงมาคือ ด้านการบริหารและบริการทั่วไป และด้านการรักษาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด

3.1 ผลสำเร็จตามภารกิจของข้าราชการตำรวจภูธรจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ ด้านการบริหารและบริการทั่วไป มีค่าเฉลี่ยในระดับมาก โดยมีเรื่อง การจัดลำดับของผู้นำติดต่อบุคลากรตามลำดับ ก่อน-หลัง ไม่มีการลัดคิว มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด รองลงมาคือ การจัดหน่วยบริการประชาชนนอกสถานีตำรวจ เช่น หน่วยรถบริการเคลื่อนที่ สถานีตำรวจย่อย เพื่อรับแจ้งเหตุและให้บริการเรื่องต่างๆ และการจัดสิ่งอำนวยความสะดวก เช่น น้ำดื่ม ที่นั่งพัก ห้องน้ำ หนังสือพิมพ์ เครื่องถ่ายเอกสาร ที่จอดรถ โทรศัพท์ ฯลฯ อย่างเพียงพอ มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด

3.2 ผลสำเร็จตามภารกิจของข้าราชการตำรวจภูธรจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ ด้านการอำนวยความสะดวกธรรมชาติธรรมทางอาญา มีค่าเฉลี่ยในระดับปานกลาง โดยมีเรื่อง การสอบสวนคดีอาญาต่างๆ ของเจ้าหน้าที่ตำรวจเป็นไปด้วยความยุติธรรม มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด รองลงมาคือ การจัดพนักงานสอบสวนเพียงพอต่อการรับแจ้งความร้องทุกข์ และการจัดเจ้าหน้าที่ตำรวจให้คำปรึกษาทางกฎหมายแก่ประชาชน มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด

3.3 ผลสำเร็จตามภารกิจของข้าราชการตำรวจภูธรจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ ด้านการรักษาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน มีค่าเฉลี่ยในระดับปานกลาง โดยมีเรื่อง การจัดทำตรวจคอยระวังป้องกันเหตุตามสถานที่สำคัญ เช่น ธนาคาร ร้านทอง ศูนย์การค้า ฯลฯ อย่างสม่ำเสมอ มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด รองลงมาคือ การจัดทำตรวจออกตรวจค้นปราบปรามยาเสพติดและควบคุมแหล่งบริการโรงเรียน ฯลฯ อย่างสม่ำเสมอ และ การให้ความรู้และแลกเปลี่ยนข้อมูลในการป้องกันปราบปรามอาชญากรรมกับประชาชน มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด

3.4 ผลสำเร็จตามภารกิจของข้าราชการตำรวจภูธรจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ ด้านการควบคุมและการจัดการจราจร มีค่าเฉลี่ยในระดับมาก โดยมีเรื่อง การให้ความรู้แก่ประชาชนทุกครั้งที่มีการจับกุมหรือชักถามเพื่อช่วยเสริมสร้างวินัยจราจรให้แก่ประชาชน มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด รองลงมาคือ การจัดทำแผนที่ ผังเมือง หรือเครื่องหมายสัญญาณจราจรไว้อย่างเพียงพอ และการจัดทำล้างเจ้าหน้าที่ไว้บริการตามจุดต่าง ๆ อย่างเพียงพอ มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด

4. ผลการทดสอบสมมติฐานข้อที่ 1 สถานภาพส่วนบุคคลของข้าราชการตำรวจภูธรจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ ที่ต่างกันมีผลต่อภารกิจของข้าราชการตำรวจภูธรจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

4.1 ผู้บริหารระดับสูงที่มีตำแหน่งแตกต่างกันมีผลต่อภารกิจของข้าราชการตำรวจภูธรจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ตำแหน่งผู้กำกับการ เป็นอันดับที่ 1 ตำแหน่ง รองผู้บังคับการ-ผู้บังคับการ เป็นอันดับที่ 2

4.1.1 ภารกิจของข้าราชการตำรวจภูธรจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ จำแนกตามผู้บริหารระดับสูง ในภาพรวมไม่แตกต่าง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

4.2 ผู้บริหารระดับกลางที่มีตำแหน่งแตกต่างกันมีผลต่อภารกิจของข้าราชการตำรวจภูธรจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ตำแหน่ง สารวัตร-สารวัตรใหญ่ เป็นอันดับที่ 1 ตำแหน่ง รองผู้กำกับการ เป็นอันดับที่ 2

4.2.1 ภารกิจของข้าราชการตำรวจภูธรจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ จำแนกตามผู้บริหารระดับกลาง ในภาพรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

4.3 ผู้ปฏิบัติงานหลักที่มีตำแหน่งแตกต่างกันมีผลต่อภารกิจของข้าราชการตำรวจภูธรจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ ในภาพรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านการควบคุมและการจัดการจราจร เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ส่วนด้านอื่น ๆ ไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

4.4 ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุแตกต่างกันมีผลต่อภารกิจของข้าราชการตำรวจภูธรจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า กลุ่มอายุ 41-50 ปี เป็นอันดับที่ 1 กลุ่มอายุ 51-60 ปี เป็นอันดับที่ 2 กลุ่มอายุ 31-40 ปี เป็นอันดับที่ 3 และกลุ่มอายุต่ำกว่า 21-30 เป็นอันดับสุดท้าย

4.4.1 ภารกิจของข้าราชการตำรวจภูธรจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ จำแนกตามอายุ ในภาพรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

4.5 ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุราชการแตกต่างกันมีผลต่อภารกิจของข้าราชการตำรวจภูธรจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า กลุ่มอายุราชการมากกว่า 15 ปี เป็นอันดับที่ 1 กลุ่มอายุราชการ 11-15 ปี เป็นอันดับที่ 2 กลุ่มอายุราชการ 1-5 ปี เป็นอันดับที่ 3 และกลุ่มอายุราชการ 6-10 เป็นอันดับสุดท้าย

4.5.1 ภารกิจของข้าราชการตำรวจภูธรจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ จำแนกตามอายุราชการ ในภาพรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

4.6 ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกันมีผลต่อภารกิจของข้าราชการตำรวจภูธรจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ระดับการศึกษามัธยมศึกษาตอนปลาย เป็นอันดับที่ 1 ระดับการศึกษาอนุปริญญาหรือเทียบเท่า เป็นอันดับที่ 2 ระดับการศึกษาปริญญาตรี เป็นอันดับที่ 3 ระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี เป็นอันดับที่ 4 และระดับการศึกษามัธยมศึกษาตอนต้น เป็นอันดับสุดท้าย

4.6.1 ภารกิจของข้าราชการตำรวจภูธรจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ จำแนกตามระดับการศึกษา ในภาพรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

5. ผลการทดสอบสมมติฐานข้อที่ 2 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของข้าราชการตำรวจภูธรจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ มีผลต่อภารกิจของข้าราชการตำรวจภูธรจังหวัดประจวบคีรีขันธ์

ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่าง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของข้าราชการตำรวจภูธรจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ มีผลต่อภารกิจของข้าราชการตำรวจภูธรจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันอย่างมีนัยสำคัญที่ 0.05 เมื่อพิจารณาจากผลการวิเคราะห์หาความสัมพันธ์ สามารถจำแนกเป็นรายด้านได้ดังนี้

5.1 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของข้าราชการตำรวจภูธรจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ มีความสัมพันธ์กับภารกิจของข้าราชการตำรวจ ในเชิงบวก ในทิศทางเดียวกันค่อนข้างต่ำอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.01 ในด้านการบริหารและบริการทั่วไป และ

มีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 ในด้านการอำนวยความสะดวกธรรมชาติทางอาญา และในเชิงลบในทิศทางตรงกันข้าม ก่อนข้างต่ำอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.01 ในด้านการรักษาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินและด้านการควบคุมและการจัดการจราจร

5.2 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของข้าราชการตำรวจภูธรจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ มีความสัมพันธ์กับการกิจของข้าราชการตำรวจ ในเชิงบวกในทิศทางเดียวกันก่อนข้างต่ำอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.01 ในด้านการบริหารและบริการทั่วไป และในเชิงลบในทิศทางตรงกันข้ามก่อนข้างต่ำอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 ในด้านการรักษาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน

5.3 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของข้าราชการตำรวจภูธรจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ ด้านการกระตุ้นชาวปัญญา มีความสัมพันธ์กับการกิจของข้าราชการตำรวจ ในเชิงบวกในทิศทางเดียวกันก่อนข้างต่ำอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 ในด้านการรักษาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน และในเชิงลบในทิศทางตรงกันข้ามก่อนข้างต่ำอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.01 ในด้านการบริหารและบริการทั่วไป

5.4 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของข้าราชการตำรวจภูธรจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ ด้านการคำนึงถึงปัจเจกบุคคล มีความสัมพันธ์กับการกิจของข้าราชการตำรวจ ในเชิงบวกในทิศทางเดียวกันก่อนข้างต่ำอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.01 ในด้านการบริหารและบริการทั่วไป และมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 ในด้านอำนวยความสะดวกธรรมชาติทางอาญา และในเชิงลบในทิศทางตรงกันข้ามก่อนข้างต่ำอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 ในด้านการรักษาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน

การอภิปรายผล

เพื่อให้การอภิปรายผลสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ในการศึกษา ผู้วิจัยขอเสนอ ดังนี้

1. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของข้าราชการตำรวจภูธรจังหวัดประจวบคีรีขันธ์

1.1 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของข้าราชการตำรวจภูธรจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง อาจเนื่องมาจาก ข้าราชการตำรวจ เห็นว่า ผู้นำสามารถส่งเสริมให้ผู้ร่วมงานมีความสามัคคีไว้ใจซึ่งกันและกัน สามารถการประเมินสถานการณ์ได้อย่างถูกต้องไวต่อความต้องการและเหมาะสมกับสภาพแวดล้อม ควบคุมอารมณ์ในสถานการณ์วิกฤติได้ ทำให้รู้สึกพร้อมที่จะอุทิศตนเพื่อองค์กร และผู้นำประพฤติตนเป็นที่น่าเชื่อถือ น่าเคารพ ยกย่อง เลื่อมใส ศรัทธาแก่ผู้ร่วมงานและบุคคลทั่วไป ซึ่งสอดคล้องกับองค์ประกอบของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของเบสและโวลีโอ (Bass & Avolio, 1991 อ้างถึงใน รัตติกรณ์ จงวิศาล, 2544 : 22)

ที่กล่าวว่า ผู้นำจะเสริมความภาคภูมิใจ ความจงรักภักดี และความมั่นใจของผู้ตาม และทำให้ผู้ตามมีความเป็นพวกเดียวกันกับผู้นำ โดยอาศัยวิสัยทัศน์และการมีจุดประสงค์ร่วมกัน ผู้นำแสดงความมั่นใจ ช่วยสร้างความรู้สึกเป็นหนึ่งเดียวกัน เพื่อการบรรลุเป้าหมายที่ต้องการ

1.2 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของข้าราชการตำรวจภูธรจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก อาจเป็นเพราะข้าราชการตำรวจส่วนใหญ่เห็นว่า ผู้นำสามารถจูงใจให้ผู้ร่วมงานเกิดความรู้สึกว่างานที่ทำเป็นสิ่งสำคัญและน่าภาคภูมิใจ มีการสร้างบรรยากาศสื่อสารแบบเปิด และให้ความเชื่อถือซึ่งกันและกันแก่ผู้ร่วมงาน มีการใช้คำพูดและการกระทำที่ปลุกใจให้กำลังใจแก่ผู้ร่วมงาน ทำให้ผู้ร่วมงานเกิดความมั่นใจว่าสามารถทำงานที่ได้รับมอบหมายได้สำเร็จ และมีการสร้างค่านิยมในหน่วยงานว่าผู้ร่วมงานต้องคำนึงถึงประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตน ซึ่งสอดคล้องกับองค์ประกอบของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของแบบสและอโวลิโอ (Bass & Avolio, 1991 อ้างถึงใน รัตติกรณ ังวิศาล, 2544 : 22) ที่กล่าวว่า ผู้นำจะแสดงความเชื่อมั่นและแสดงให้เห็นความตั้งใจอย่างแน่วแน่ว่าจะสามารถบรรลุเป้าหมายได้ ผู้นำจะช่วยให้ผู้ตามมองข้ามผลประโยชน์ของตนเพื่อวิสัยทัศน์และภารกิจขององค์กร ผู้นำจะช่วยให้ผู้ตามพัฒนาความผูกพันของตนต่อเป้าหมายระยะยาว

1.3 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของข้าราชการตำรวจภูธรจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ ด้านการกระตุ้นชาวปัญญา มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก อาจเนื่องมาจากข้าราชการตำรวจเห็นว่า ผู้นำมีการวิเคราะห์สาเหตุของปัญหาในการทำงาน โดยใช้ข้อมูลหลักฐาน ใช้วิธีการตั้งคำถามเพื่อนำไปสู่การมีส่วนร่วมแสดงความคิดเห็นของผู้ร่วมงาน เปิดโอกาสให้ผู้ร่วมงานมีส่วนร่วมแสดงความคิดเห็น และตัดสินใจในการหาวิธีป้องกันและแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้น ส่งเสริมให้ผู้ร่วมงานระบุปัญหาบริหาร ส่งเสริมให้ใช้เหตุผลในการระบุถึงปัญหาในการทำงาน และมีการใช้กระบวนการมีส่วนร่วมในการวิเคราะห์และแก้ไขปัญหาภายในองค์กร ซึ่งสอดคล้องกับ องค์ประกอบของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของแบบสและอโวลิโอ (Bass & Avolio, 1991 อ้างถึงใน รัตติกรณ ังวิศาล, 2544 : 22) ที่กล่าวว่า ผู้นำมีการกระตุ้นผู้ตามให้ตระหนักถึงปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในหน่วยงานทำให้ผู้ตามมีความต้องการหาแนวทางใหม่ๆ มาแก้ปัญหาในหน่วยงาน เพื่อหาข้อสรุปใหม่ที่ดีกว่าเดิม เพื่อทำให้เกิดสิ่งใหม่และสร้างสรรค์

1.4 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของข้าราชการตำรวจภูธรจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ ด้านการคำนึงถึงปัจเจกบุคคล มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก อาจเนื่องมาจาก ข้าราชการตำรวจเห็นว่า ผู้นำให้ความสนใจและยอมรับนับถือในความสามารถของผู้ร่วมงาน กล่าวคำยกย่อง ชมเชยผู้ร่วมงานที่ปฏิบัติงานดีต่อหน้าคนอื่น ๆ เสมอ มีการพัฒนาและส่งเสริมความสามารถของผู้ร่วมงาน โดยการสนับสนุนการศึกษาและการอบรมเพิ่มเติม ให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีส่วนร่วมในการตัดสินใจและมีส่วนร่วมในการพิจารณาความคิดเห็นความชอบ และมอบหมายงานให้ผู้ร่วมงานเหมาะสมกับความรู้

ความสามารถของแต่ละบุคคล ซึ่งสอดคล้องกับองค์ประกอบของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของแบบและอโวลิโอ (Bass & Avolio, 1991 อ้างถึงใน รัตติกรณ์ จงวิศาล, 2544 : 22) ที่กล่าวว่า การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล คือ การที่ผู้นำจะมีความสัมพันธ์เกี่ยวข้องกับบุคคลในฐานะเป็นผู้นำให้การดูแลเอาใจใส่ผู้ตามเป็นรายบุคคลและทำให้ผู้ตามรู้สึกมีคุณค่าและมีความสำคัญ ผู้นำจะเป็น โค้ช และเป็นพี่เลี้ยงของผู้ตามแต่ละคน เพื่อการพัฒนาผู้ตามผู้นำจะเอาใจใส่เป็นพิเศษในความต้องการของปัจเจกบุคคล เพื่อความสัมฤทธิ์ผลและเติบโตของแต่ละคน ผู้นำจะพัฒนาศักยภาพของผู้ตามและเพื่อนร่วมงานให้สูงขึ้น

2. ผลสำเร็จตามภารกิจของข้าราชการตำรวจภูธรจังหวัดประจวบคีรีขันธ์

2.1 ผลสำเร็จตามภารกิจของข้าราชการตำรวจภูธรจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ ด้านการบริหารและบริการทั่วไป มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก อาจเนื่องมาจาก มีการจัดลำดับของผู้นำติดต่อกับราชการตามลำดับ ก่อน-หลัง ไม่มีการลัดคิว มีการจัดหน่วยบริการประชาชนนอกสถานีตำรวจ เช่น หน่วยรถบริการเคลื่อนที่ สถานีตำรวจย่อย เพื่อรับแจ้งเหตุและให้บริการเรื่องต่าง ๆ จัดรวมการให้บริการไว้ในบริเวณเดียวกัน เพื่อให้งานเสร็จสิ้นในจุดเดียวกัน มีป้ายแนะนำ ประกาศแสดงขั้นตอนและระยะเวลาในการให้บริการเพื่อสร้างความเข้าใจแก่ประชาชนที่มาติดต่อให้เห็นอย่างชัดเจน มีสิ่งอำนวยความสะดวก เช่น น้ำดื่ม ที่นั่งพัก ห้องน้ำ หนังสือพิมพ์ เครื่องถ่ายเอกสาร ที่จอดรถ โทรศัพท์ ฯลฯ อย่างเพียงพอ ซึ่งสอดคล้องกับภารกิจหลักของข้าราชการตำรวจตามโครงการพัฒนาสถานีตำรวจเพื่อประชาชนที่มีกิจกรรมต้องดำเนินการ (สำนักงานตำรวจแห่งชาติ, 2547) คือ ประชาสัมพันธ์เกี่ยวกับภารกิจและการปฏิบัติงานต่าง ๆ ของสถานีตำรวจ สำรวจความคิดเห็นและความเดือดร้อนของประชาชนผู้มาใช้บริการ จัดทำป้ายแสดงที่ตั้งและเขตของสถานีตำรวจ จัดพื้นที่ใช้สอยรอบบริเวณสถานีตำรวจเพื่อให้เหมาะสมกับการบริการประชาชน ดูแลรักษาความสะอาดและความเป็นระเบียบเรียบร้อย รวมการบริการประชาชน ณ จุดเดียวกัน พร้อมจัดเจ้าหน้าที่ให้บริการประชาชนอย่างเพียงพอ ปรับปรุงการปฏิบัติงานบูรณาการ เพิ่มขีดความสามารถในการรับแจ้งเหตุให้สูงขึ้น จัดให้มีหน่วยบริการประชาชนนอกสถานีตำรวจ

2.2 ผลสำเร็จตามภารกิจของข้าราชการตำรวจภูธรจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ ด้านอำนวยความสะดวกธรรมชาติทางอาญา มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง เนื่องจาก การสอบสวนคดีอาญาต่าง ๆ ของเจ้าหน้าที่ตำรวจเป็นไปด้วยความยุติธรรม มีพนักงานสอบสวนเพียงพอต่อการรับแจ้งความร้องทุกข์ มีป้ายประกาศให้ประชาชนได้รับทราบและเข้าใจถึงขั้นตอนของการแจ้งความร้องทุกข์และการประกัน มีการแจ้งความคืบหน้าทางคดีให้ผู้ต้องหาและญาติทราบเป็นระยะ และจัดเจ้าหน้าที่ตำรวจให้คำปรึกษาทางกฎหมายแก่ประชาชน ซึ่งสอดคล้องกับภารกิจของข้าราชการตำรวจ ตามโครงการพัฒนาสถานีตำรวจเพื่อประชาชนที่มีกิจกรรมต้องดำเนินการ (สำนักงานตำรวจแห่งชาติ, 2547) คือ จัดพนักงาน

สอบสวนให้เพียงพอเหมาะสมและพร้อมให้บริการ พัฒนาความรู้ความสามารถและคุณธรรมของพนักงานสอบสวน ตรวจสอบการปฏิบัติงานของพนักงานสอบสวนให้เป็นไปตามกฎและระเบียบของทางราชการ ปรับปรุงแก้ไขการปฏิบัติงานที่เกี่ยวกับการสอบสวนให้สะดวกและรวดเร็ว กำกับ ดูแล อำนาจความสะอาดด้านการสอบสวนอย่างเต็มที่

2.3 ผลสำเร็จตามภารกิจของข้าราชการตำรวจภูธรจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ ด้านการรักษาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง เนื่องจากมีการจัดตำรวจคอยระวังป้องกันเหตุตามสถานที่สำคัญ เช่น ธนาคาร ร้านทอง ศูนย์การค้า ฯลฯ และออกตรวจค้นปราบปรามยาเสพติดและควบคุมแหล่งบริการ โรงเรียน ฯลฯ อย่างสม่ำเสมอ มีเจ้าหน้าที่ตำรวจประจำคุ้มและพบเห็น ได้ตลอดเวลา เจ้าหน้าที่ตำรวจกดขี่จับกุมอาชญากรรมโดยไม่เลือกปฏิบัติ และมีการให้ความรู้และแลกเปลี่ยนข้อมูลในการป้องกันปราบปรามอาชญากรรมกับประชาชน ซึ่งสอดคล้องกับภารกิจของข้าราชการตำรวจ ตามโครงการพัฒนาสถานีตำรวจเพื่อประชาชนที่มีกิจกรรมต้องดำเนินการ (สำนักงานตำรวจแห่งชาติ, 2547) คือ ปรับปรุงพัฒนาระบบสายตรวจให้เหมาะสมกับสภาพอาชญากรรมและสถานการณ์ในพื้นที่ ให้เจ้าหน้าที่สายตรวจออกพบปะเยี่ยมเยียนประชาชนอย่างสม่ำเสมอ ขยายงานตำรวจชุมชนสัมพันธ์ให้ครอบคลุมทั่วพื้นที่ เพื่อแสวงหาความร่วมมือและการมีส่วนร่วมของประชาชน พัฒนาระบบตำรวจชุมชน โดยกระจายกำลังตำรวจไปสู่การปฏิบัติในพื้นที่ และให้ประชาชนมีส่วนร่วมในรูปแบบต่างๆ ในการป้องกันปราบปรามอาชญากรรม เฝ้าระวังการสืบสวนจับกุมคนร้ายคดีสำคัญ และคดีที่มีผลกระทบต่อดำรงชีวิตประจำวันของประชาชน ควบคุมปราบปรามแหล่งอบายมุขอย่างจริงจัง และต่อเนื่อง ปราบปรามยาเสพติดทุกชนิดทุกประเภทอย่างเฝ้าระวังและรณรงค์ป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติด ปรับปรุงระบบการจัดทำและเก็บรวบรวมข้อมูลพื้นฐานของสถานีตำรวจให้ถูกต้องเป็นปัจจุบัน ประสิทธิภาพในการควบคุมอาชญากรรม

2.4 ผลสำเร็จตามภารกิจของข้าราชการตำรวจภูธรจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ ด้านการควบคุมและจัดการจราจร มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เนื่องจากมีการให้ความรู้แก่ประชาชนทุกครั้งที่มีการจับกุมหรือชกถามเพื่อช่วยเสริมสร้างวินัยจราจรให้แก่ประชาชน จัดทำแผนที่ ผังเมือง หรือเครื่องหมายสัญญาณจราจรไว้อย่างเพียงพอ ให้ความสะดวกในการเสียค่าปรับ เช่น ที่สถานีตำรวจบริเวณที่มีการตรวจจับและทางไปรษณีย์ เปิดโอกาสให้ประชาชนได้มีส่วนร่วมในการแก้ไขปัญหาจราจร และมีการจัดกำลังเจ้าหน้าที่ไว้บริการตามจุดต่าง ๆ อย่างเพียงพอ ซึ่งสอดคล้องกับภารกิจของข้าราชการตำรวจ ตามโครงการพัฒนาสถานีตำรวจเพื่อประชาชนที่มีกิจกรรมต้องดำเนินการ (สำนักงานตำรวจแห่งชาติ, 2547) คือ จัดระบบและวางแผนจัดการจราจร จัดกำลังตำรวจควบคุมและจัดการจราจรในบริเวณหรือจุดที่มีปัญหาจราจร จัดกำลังตำรวจไว้อำนวยความสะดวกการจราจรและบังคับใช้กฎหมาย อำนาจความสะอาดด้านการเปรียบเทียบปรับคดีจราจร อบรม เผยแพร่ความรู้ ความเข้าใจ และ

ปลูกฝังวินัยจราจรเปิดโอกาสให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการแก้ไขปัญหาจราจรจัดให้มีการประสานงานกับหน่วยงานภาครัฐและภาคเอกชนที่เกี่ยวข้อง

3. สถานภาพส่วนบุคคลของข้าราชการตำรวจภูธรจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ ที่ต่างกันมีผลต่อภารกิจของข้าราชการตำรวจภูธรจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ สามารถอภิปรายผลได้ว่า

3.1 ผู้บริหารระดับสูง ที่ตำแหน่งต่างกัน ไม่มีผลต่อภารกิจของข้าราชการตำรวจภูธรจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐาน อาจเป็นเพราะ ผู้บริหารระดับสูง คือ ผู้บังคับการ รองผู้บังคับการ และผู้กำกับการ ต่างก็ต้องรับผิดชอบงานที่แตกต่างกันตามที่ได้รับมอบหมายจากสำนักงานตำรวจแห่งชาติ

3.2 ผู้บริหารระดับกลาง ที่ตำแหน่งต่างกัน ไม่มีผลต่อภารกิจของข้าราชการตำรวจภูธรจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐาน อาจเป็นเพราะ ผู้บริหารระดับกลาง คือ รองผู้กำกับการ สารวัตรใหญ่ และสารวัตร เช่น รองผู้กำกับการป้องกันปราบปราม รองผู้กำกับการสืบสวนสอบสวน สารวัตรป้องกันปราบปราม สารวัตรสืบสวน สารวัตรอำนวยการ เป็นต้น จะได้รับมอบหมายงานให้ปฏิบัติตามอำนาจหน้าที่ของตน

3.3 ผู้ปฏิบัติงานหลัก ที่ตำแหน่งต่างกัน ไม่มีผลต่อภารกิจของข้าราชการตำรวจภูธรจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐาน อาจเป็นเพราะ ผู้ปฏิบัติงานหลัก คือ รองสารวัตร ผู้บังคับหมู่ จะได้รับมอบหมายภารกิจให้ปฏิบัติที่แตกต่างกัน และที่สำคัญต้องรับคำสั่งจากผู้บังคับบัญชาคนเดียวกัน

3.4 อายุ ต่างกัน ไม่มีผลต่อภารกิจของข้าราชการตำรวจภูธรจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐาน อาจเป็นเพราะ เจ้าหน้าที่ตำรวจไม่ว่าจะมีอายุเท่าใด เมื่อสมัครใจเข้ามาเป็นผู้พิทักษ์รับใช้ประชาชนแล้ว ก็จะต้องปฏิบัติหน้าที่ตามภารกิจที่ได้รับมอบหมายจากสำนักงานตำรวจแห่งชาติเหมือน ๆ กันทุกคน

3.5 อายุราชการ ต่างกัน ไม่มีผลต่อภารกิจของข้าราชการตำรวจภูธรจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐาน อาจเป็นเพราะ อายุราชการหรือประสบการณ์ในการทำงานของข้าราชการตำรวจแต่ละคนสามารถถ่ายทอดและศึกษาซึ่งกันและกันได้ โดยภารกิจที่ได้รับมอบหมายในแต่ละครั้งจะมีผู้บังคับบัญชาหรือผู้ที่อาวุโสกว่าหรือมีประสบการณ์มากกว่าเป็นผู้ควบคุมสั่งการ

3.6 ระดับการศึกษา ต่างกัน ไม่มีผลต่อภารกิจของข้าราชการตำรวจภูธรจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐาน อาจเป็นเพราะ ระดับการศึกษาไม่มีความเกี่ยวข้องกับกระบวนการบริหารจัดการ ส่วนใหญ่สำนักงานตำรวจแห่งชาติจะเน้นระบบผู้บังคับบัญชาตามลำดับชั้น

เสียมากกว่า เช่น ผู้ปฏิบัติงานมีการศึกษาระดับปริญญาโท แต่ผู้บังคับบัญชาซึ่งเป็นผู้ควบคุม มีการศึกษาระดับปริญญาตรี ผู้ปฏิบัติก็ต้องปฏิบัติตามคำสั่งของผู้บังคับบัญชา

ข้อเสนอแนะ

ข้อมูลที่ได้จากการวิจัยได้นำมาสู่ข้อเสนอแนะ ดังนี้

1. ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

1.1 ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ผู้นำทุกระดับของตำรวจภูธรจังหวัด ประจวบคีรีขันธ์ ต้องประพฤติตัวเป็นแบบอย่าง และทำให้เป็นที่เคารพนับถือ ศรีทธา ใ่วางใจ น่าเชื่อถือและทำให้ผู้ตามเกิดความภาคภูมิใจเมื่อได้ร่วมงาน มีวิสัยทัศน์และสามารถควบคุมอารมณ์ได้ในสถานการณ์วิกฤติ เป็นผู้มีศีลธรรมและจริยธรรมสูง หลีกเลี่ยงที่จะใช้อำนาจเพื่อประโยชน์ส่วนตน และส่งเสริมให้ผู้ร่วมงานมีความสามัคคี

1.2 ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ผู้นำทุกระดับของตำรวจภูธรจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ ต้องมีการแสดงออกซึ่งความกระตือรือร้นและกระตุ้นให้กำลังใจแก่ผู้ปฏิบัติ มีการสร้างแรงจูงใจ มีเจตคติที่ดีและการคิดในแง่บวก แสดงความเชื่อมั่นและความตั้งใจอย่างแน่วแน่ที่จะปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนดได้

1.3 ด้านการกระตุ้นเขาวิญญา ผู้นำทุกระดับของตำรวจภูธรจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ ต้องมีการคิดและการแก้ปัญหาอย่างเป็นระบบ มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ มีการตั้งสมมุติฐาน การมองปัญหาและการเผชิญกับสถานการณ์ต่าง ๆ ได้ มีการจูงใจและสนับสนุนความคิดริเริ่มใหม่ ๆ ในการพิจารณาปัญหาและการหาคำตอบของปัญหา ต้องให้ออกาสผู้ปฏิบัติแสดงความคิดและเหตุผล และไม่วิจารณ์ความคิดของผู้ปฏิบัติ แม้ว่ามันจะแตกต่างไปจากความคิดของตน

1.4 ด้านการคำนึงถึงปัจเจกบุคคล ผู้นำทุกระดับของตำรวจภูธรจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ ต้องให้ออกาสในการเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ สร้างบรรยากาศของการให้ การสนับสนุน คำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคลในด้านความจำเป็นและความต้องการ เข้าใจและยอมรับความแตกต่างระหว่างบุคคล มีปฏิสัมพันธ์กับผู้ปฏิบัติเป็นการส่วนตัว มีการเอาใจเขามาใส่ใจเรา เปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติได้ใช้ความสามารถพิเศษอย่างเต็มที่และเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ ที่ท้าทายความสามารถ

2. ข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติ

2.1 ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ หน่วยงานในสำนักงานตำรวจแห่งชาติ ที่มีหน้าที่ผลิตบุคลากรเพื่อบรรจุเป็นข้าราชการตำรวจในระดับสัญญาบัตร ทำหน้าที่เป็นผู้บังคับบัญชา หรือหัวหน้างาน เช่น โรงเรียนนายร้อยตำรวจ ศูนย์ฝึกอบรมตำรวจภาคต่าง ๆ ต้องกำหนดให้มีหลักสูตร

พัฒนาจิตใจ คุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณในวิชาชีพให้แก่ข้าราชการตำรวจเหล่านั้นเพื่อให้มีศักยภาพในการปกครองผู้ใต้บังคับบัญชา

2.2 ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ หน่วยงานในสำนักงานตำรวจแห่งชาติที่มีหน้าที่ในการฝึกอบรมควรจัดให้มีการฝึกอบรมข้าราชการตำรวจชั้นสัญญาบัตรกับข้าราชการตำรวจชั้นประทวน เพื่อแลกเปลี่ยนทัศนคติหรือความคิดเห็นและสร้างแรงบันดาลใจในการปฏิบัติงานร่วมกันให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุดแก่ประชาชนและสำนักงานตำรวจแห่งชาติ

2.3 ด้านการกระตุ้นขวัญปัญญา ผู้บริหารระดับสูงหรือหน่วยงานในสำนักงานตำรวจแห่งชาติ ที่มีหน้าที่พัฒนาส่งเสริมอบรมให้ความรู้แก่ข้าราชการตำรวจ ควรจัดให้มีการทดสอบความรู้ หัวหน้างานหรือหัวหน้าฝ่าย เพื่อให้มีความรู้ ความสามารถที่ตรงตามความถนัดของแต่ละคน อาจใช้การทดสอบด้วยข้อสอบหรือการสัมภาษณ์รายบุคคล เพื่อให้ได้หัวหน้างานที่มีความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงาน และควรจัดให้มีการทดสอบพัฒนาจิตใจในทุก ๆ ปี

2.4 ด้านการคำนึงถึงปัจเจกบุคคล ผู้บริหารทุกระดับในตำรวจภูธรประจำจังหวัดควรเปิดโอกาสให้ข้าราชการตำรวจชั้นผู้น้อยได้แสดงความคิดเห็นในโอกาสต่าง ๆ และไม่แบ่งแยกชนชั้น เช่น นโยบายของผู้บัญชาการตำรวจแห่งชาติ กำหนดให้มีการเข้าแถวเคารพธงชาติและฝึกแถวสัปดาห์ละ 1 ครั้ง แต่มีข้าราชการตำรวจบางนายไม่ปฏิบัติตามและไม่มีความผิด จึงถือได้ว่าไม่สนองตอบตามนโยบายดังกล่าว หรือควรมีการยกย่องข้าราชการตำรวจที่ประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดี ด้วยการประกาศชมเชยในที่ประชุมประจำเดือน เป็นต้น

3. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

3.1 ควรศึกษารูปแบบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของการบริหารงานตำรวจภูธรจังหวัดประจำจังหวัด

3.2 ควรศึกษาถึงความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับการบริหารงานของตำรวจภูธรจังหวัดประจำจังหวัด

3.3 ควรศึกษารูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่เหมาะสมกับหน่วยงานของตำรวจภูธรภาค 7

บรรณานุกรม

- กรมตำรวจ. (2540). **บทบาทและหน้าที่ตำรวจไทย**. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์กรมตำรวจ.
- กัลยา วานิชย์บัญชา. (2552). **การใช้ SPSS for Windows ในการวิเคราะห์ข้อมูล**. พิมพ์ครั้งที่ 15. กรุงเทพฯ : บริษัทธรรมสาร จำกัด.
- ชูศรี วงศ์รัตนะ. (2543). **เทคนิคการวิจัยทางการศึกษา**. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ : สุริยศาสตร์.
- ไชยา น้อยมาก. (2550). **ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของตำรวจชั้นประทวนสายงานป้องกันปราบปรามสถานีตำรวจภูธรเขตอำเภอท่าแซะ จังหวัดชุมพร**. ภาคนิพนธ์ รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา.
- ตำรวจภูธรจังหวัดประจวบคีรีขันธ์. (2553). **บรรยายสรุปประจำปี 2553 ของตำรวจภูธรจังหวัดประจวบคีรีขันธ์**. เอกสารอัดสำเนา.
- นิตย์ สัมมาพันธ์. (2546). **ภาวะผู้นำ: พลังขับเคลื่อนองค์กรสู่ความเป็นเลิศ**. กรุงเทพฯ : อินโนกราฟฟิกส์.
- บัณฑิต แทนพิทักษ์. (2540). **ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำ อำนาจ ความศรัทธา และความพึงพอใจในงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา**. วิทยานิพนธ์การศึกษาคุณวุฒิปบัณฑิต มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- ประชัย เปี่ยมสมบูรณ์. (2549). **การบริหารงานตำรวจ**. กรุงเทพฯ : โอเดียนสโตร์.
- พระมหาอาคม ปัญญาโร. (2546). **ภาวะผู้นำของเจ้าอาวาสและผู้นำชุมชนต่อการพัฒนาวัดเป็นศูนย์กลางชุมชน: กรณีศึกษาวัดธรรมยุตในเขตจังหวัดพัทลุง**. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาไทยศึกษา สถาบันราชภัฏธนบุรี.
- พลสุข สกฤไทย์. (2548). **แบบผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนในจังหวัดสุราษฎร์ธานี**. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการพัฒนา สถาบันราชภัฏสุราษฎร์ธานี.
- รังสรรค์ ประเสริฐศรี. (2544). **ภาวะผู้นำ (Leadership)**. กรุงเทพฯ : บริษัท ธนรัชการพิมพ์ จำกัด.
- รัชณี วิเศษสังข์. (2537). **ผู้นำแบบปวิวรรต**. สารพัฒนาหลักสูตร ปีที่ 13 อันดับที่ 116, มกราคม-มีนาคม, 18-24.
- รัตติกรณ์ จงวิศาล. (2544). **ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง**. ค้นเมื่อ กุมภาพันธ์ 28, 2552 จาก http://hrm.siamhrm.com/report/management_report.php max=187.

- วรรณดี ชูกาล. (2540). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร ความพึงพอใจในงาน ปัจจัยส่วนบุคคลกับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของอาจารย์พยาบาลวิทยาลัยพยาบาลสังกัดกระทรวง สาธารณสุข. วิทยานิพนธ์พัฒนบริหารศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการพัฒนา คณะรัฐประศาสนศาสตร์ สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- วีรพล เกตุมี. (2543). การศึกษาความต้องการและความพึงพอใจของนายตำรวจชั้นสัญญาบัตรงานป้องกันปราบปรามในสถานีตำรวจภูธรในสังกัดตำรวจภูธรภาค 4. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการพัฒนา มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- ศิริรัตน์ ชำนาญณรงค์ศักดิ์. (2546). ผลกระทบของพฤติกรรมผู้นำและวัฒนธรรมองค์กรต่อการพัฒนาองค์กรแห่งการเรียนรู้: กรณีศึกษาโรงพยาบาลภาครัฐและเอกชนที่ผ่านการรับรองคุณภาพโรงพยาบาล. สถาบันวิจัยระบบสาธารณสุข.
- สุดา ทัพสุวรรณ. (2541). หน้าที่ผู้นำในการบริหารการศึกษา (เอกสารประกอบการสอน). กรุงเทพฯ : ภาควิชาบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- สุภาวดี ติมีนตระ. (2550). ภาวะผู้นำในการพัฒนาท้องถิ่นของกรมการองค์การบริหารส่วนตำบลอำเภอโพธาราม จังหวัดราชบุรี. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาสังคมศาสตร์ เพื่อการพัฒนา มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม.
- สุรศักดิ์ ชุ่มสลับ. (2545). การศึกษาแบบผู้นำของผู้บริหารองค์กรธุรกิจตามทฤษฎีของเรดดิน กรณีศึกษาองค์กรในเครือไปโอไฟล์ คอร์ปอเรชั่น จำกัด. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา.
- เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์. (2544). ภาวะผู้นำ เอกสารการสอนชุดวิชา ทฤษฎีและแนวปฏิบัติในการบริหารการศึกษา หน่วยที่ 5-6. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช.
- สมบูรณ์ นาครินทร์. (2545). การศึกษาแบบภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษาจังหวัดสุรินทร์. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา สถาบันราชภัฏสุรินทร์.
- สำนักงานตำรวจแห่งชาติ. (2547). เอกสารส่งเสริมวิชาการตำรวจ. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์ตำรวจ.
- _____. (2553). ประวัติศาสตร์ของหน่วยงานตำรวจในประเทศไทย. ค้นเมื่อ ธันวาคม 25, 2553 จาก <http://www.royalthaipolice.go.th/history.html>.
- _____. (2554). อำนาจหน้าที่ของสถานีตำรวจและหน้าที่ของตำแหน่งในสถานีตำรวจ. กรุงเทพฯ : สำนักงาน.
- อังคณา สายยศ. (2537). เทคนิคการใช้สถิติเพื่อการวิจัย. พิมพ์ครั้งที่ 6. กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

- อิทธิ พิณกุล. (2552). **ปัญหาและอุปสรรคในการปราบปรามยาเสพติด : กรณีศึกษาเจ้าหน้าที่ตำรวจชุดปราบปรามยาเสพติดในสังกัดตำรวจภูธรจังหวัดชุมพร**. สารนิพนธ์รัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา.
- เอนก นิมมานนิชร. (2548). **ความสัมพันธ์ระหว่างแบบผู้นำของ-ผู้บริหารโรงเรียนกับประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัดนครราชสีมา**. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา.
- Bass, B. M. (1985). **Leadership and performance beyond expectation**. New York : Free Press.
- Bass, B. & Avolio, B. (1993). **Transformational leadership and organizational culture**. Public Administration Quarterly, 17, 112-121.
- Best, J. W. (1970). **Research in Education**. Boston, M. A. : Allyn and Bacon. p.247.
- Blake, R. R. & Mouton, J. S. (1969). **Building a Dynamic corporate though Grid Organization Development**. Massachusetts : Addison-Wesley Publishing Company.
- Burns, J. M. (1978). **Leadership**. New York : Harper & Row.
- Daft, R. L. (1999). **Leadership : Theory and practice**. Orlando, FL : The Dryden.
- DuBrin, J. A. (1998). **Management and organization**. (2nd ed.). Cincinnati, OH : South.
- Gardner, R. C. (1973). **Focus on the Learner : Pragmatic Perspectives for the Language Teacher**. Rowley : Newbury House.
- Griffin, R. W. (1996). **An evaluation of the D.A.R.E. program in Minnesota**. Dissertation Abstracts International. 60(08), 2819a. (UMI No. 9941729).
- Lewin, K. (1951). **“Field Theory and Leaning” Ind. Cartwright Field Theory in Social Science Selected Theoretical**. New York : Harper and Row.
- Likert, R. (1961). **New Pattern of Management**. Tokyo : McGraw-Hill Book Company.
- McGregor, D. (1969). **The Human Side of Enterprise**. New York : McGraw-Hill Book Company.
- Mushinsky, P. M. (1997). **Psychology Applied to Work : An Introduction to Industrial and Organizational Psychology**. California : Cole Publishing Co.
- Schultz, D. P. & Schultz, S. E. (1998). **Psychology and Work Today : An Introduction Industrial and Organizational Psychology**. (7th ed). New Jersey : Prentice-Hall, Inc.
- Yamane, T. (1973). **Statistics; An Introduction Analysis**. 3rd.ed, Harper International Edition, Tokyo.

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก

หนังสือแต่งตั้งผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัย



ที่ ศธ.ชพ 055.45/ว 006

ศูนย์จัดการศึกษานอกสถานที่ตั้ง
มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี
อำเภอเมือง จังหวัดเพชรบุรี 76000

18 มกราคม 2554

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัย

เรียน พันตำรวจตรี เอกชัย ศรีเมือง (สถานีตำรวจภูธรทับสะแก จังหวัดประจวบคีรีขันธ์)

ด้วยศูนย์จัดการศึกษานอกสถานที่ตั้ง มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี ได้เปิดสอนหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชา การบริหารและพัฒนาประชาคมเมืองและชนบท ปัจจุบันมีนักศึกษาอยู่ในระหว่างการทำวิทยานิพนธ์ เพื่อให้ได้วิทยานิพนธ์ที่มีคุณภาพและมีคุณค่าทางวิชาการ ศูนย์จัดการศึกษานอกที่ตั้งเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้และประสบการณ์ในทางวิชาการเป็นอย่างสูง ซึ่งหัวข้อเรื่องและรายละเอียดดังนี้ คือ

ชื่อนักศึกษา	ชื่อเรื่องวิทยานิพนธ์	อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์
ร.ต.ต.เพลินศักดิ์ เขียนถนอม รหัสประจำตัว 519722 S60	ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลกระทบต่อ ภารกิจของข้าราชการตำรวจภูธรจังหวัด ประจวบคีรีขันธ์	ผศ.ดร.วรวิทย์ จินดาพล

ทั้งนี้ นักศึกษาได้ส่งต้นฉบับโครงร่างวิทยานิพนธ์มาเพื่ออ่านและพิจารณาประกอบแล้ว

จึงเรียนมาเพื่อโปรดให้ความอนุเคราะห์ และขอขอบพระคุณอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์สาโรช เผือกบัวขาว)

ผู้ช่วยอธิการบดี ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี

บัณฑิตศึกษา ศูนย์จัดการศึกษาฯ

โทรศัพท์/โทรสาร 0 3249 3290



ที่ ศธ.ชพ 055.45/ว 006

ศูนย์จัดการศึกษานอกสถานที่ตั้ง
มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี
อำเภอเมือง จังหวัดเพชรบุรี 76000

18 มกราคม 2554

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัย
เรียน คาบตำรวจ ไชยา นุ่มมาก (ตำรวจภูธรจังหวัดชุมพร)

ด้วยศูนย์จัดการศึกษานอกสถานที่ตั้ง มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี ได้เปิดสอนหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชา การบริหารและพัฒนาประชาคมเมืองและชนบท ปัจจุบันมีนักศึกษาอยู่ในระหว่างการทำวิทยานิพนธ์ เพื่อให้ได้วิทยานิพนธ์ที่มีคุณภาพและมีคุณค่าทางวิชาการ ศูนย์จัดการศึกษานอกที่ตั้งเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้และประสบการณ์ในทางวิชาการเป็นอย่างสูง ซึ่งหัวข้อเรื่องและรายละเอียดดังนี้ คือ

ชื่อนักศึกษา	ชื่อเรื่องวิทยานิพนธ์	อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์
ร.ต.ต.เพลินศักดิ์ เขียนถนอม รหัสประจำตัว 519722 S60	ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลต่อ ภารกิจของข้าราชการตำรวจภูธรจังหวัด ประจวบคีรีขันธ์	ศศ.ดร.วรวิทย์ จินดาพล

ทั้งนี้ นักศึกษาได้ส่งต้นฉบับโครงร่างวิทยานิพนธ์มาเพื่ออ่านและพิจารณาประกอบแล้ว
จึงเรียนมาเพื่อโปรดให้ความอนุเคราะห์ และขอขอบพระคุณอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์สาโรช เผือกบัวขาว)
ผู้ช่วยอธิการบดี ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี

บัณฑิตศึกษา ศูนย์จัดการศึกษาฯ
โทรศัพท์/โทรสาร 0 3249 3290



ที่ ศธ.ชพ 055.45/ว 006

ศูนย์จัดการศึกษานอกสถานที่ตั้ง
มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี
อำเภอเมือง จังหวัดเพชรบุรี 76000

18 มกราคม 2554

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัย

เรียน สิบตำรวจตรี พิชิตพงษ์ ทะนันชัย (สถานีตำรวจภูธรทับสะแก จังหวัดประจวบคีรีขันธ์)

ด้วยศูนย์จัดการศึกษานอกสถานที่ตั้ง มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี ได้เปิดสอนหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชา การบริหารและพัฒนาประชาคมเมืองและชนบท ปัจจุบันมีนักศึกษาอยู่ในระหว่างการทำวิทยานิพนธ์ เพื่อให้ได้วิทยานิพนธ์ที่มีคุณภาพและมีคุณค่าทางวิชาการ ศูนย์จัดการศึกษานอกที่ตั้งเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้และประสบการณ์ในทางวิชาการเป็นอย่างสูง ซึ่งหัวข้อเรื่องและรายละเอียดดังนี้ คือ

ชื่อนักศึกษา	ชื่อเรื่องวิทยานิพนธ์	อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์
ร.ต.ต.เพลินศักดิ์ เขียนถนอม รหัสประจำตัว 519722 S60	ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลต่อ ภารกิจของข้าราชการตำรวจภูธรจังหวัด ประจวบคีรีขันธ์	ศศ.ดร.วรวิทย์ จินดาพล

ทั้งนี้ นักศึกษาได้ส่งต้นฉบับโครงร่างวิทยานิพนธ์มาเพื่ออ่านและพิจารณาประกอบไปด้วยแล้ว

จึงเรียนมาเพื่อโปรดให้ความอนุเคราะห์ และขอขอบพระคุณอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์สาโรช เผือกบัวขาว)

ผู้ช่วยอธิการบดี ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี

บัณฑิตศึกษา ศูนย์จัดการศึกษาฯ

โทรศัพท์/โทรสาร 0 3249 3290

ภาคผนวก ข

หนังสือขอความร่วมมือในการแจกแบบสอบถามเพื่อการวิจัย



ที่ ศธ.ชพ 055.45/ว 007

ศูนย์จัดการศึกษานอกสถานที่ตั้ง
มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี
อำเภอเมือง จังหวัดเพชรบุรี 76000

18 มกราคม 2554

เรื่อง ขอความร่วมมือในการแจกแบบสอบถามเพื่อการวิจัย
เรียน
สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถาม จำนวน.....ชุด

เนื่องด้วย ร้อยตำรวจโท เพลินศักดิ์ เขียนถนอม รหัสประจำตัว 519722S60 เป็น
นักศึกษาหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชา การบริหารและพัฒนาประชาคมเมือง
และชนบท มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี ได้ทำวิทยานิพนธ์เรื่อง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ส่งผล
ต่อภารกิจของข้าราชการตำรวจภูธรจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ จึงขออนุญาตส่งแบบสอบถามเพื่อเก็บ
ข้อมูลในการวิจัย โดยขอความอนุเคราะห์หน่วยงานที่เกี่ยวข้องตอบแบบสอบถามดังกล่าวเพื่อ
ประโยชน์ในการศึกษา โดยผู้วิจัยจะเป็นผู้มาเก็บแบบสอบถามคืนด้วยตนเอง

จึงเรียนมาเพื่อโปรดให้ความอนุเคราะห์ และขอขอบพระคุณอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์สาโรช เผือกบัวขาว)
ผู้ช่วยอธิการบดี ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี

บัณฑิตศึกษา ศูนย์จัดการศึกษาฯ

โทรศัพท์/โทรสาร 0 3249 3290

ภาคผนวก ก

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

แบบสอบถามเพื่อการศึกษาวิจัย
เรื่อง การศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลต่อภารกิจของข้าราชการตำรวจ
จังหวัดประจวบคีรีขันธ์

คำชี้แจง

แบบสอบถามฉบับนี้จัดทำขึ้นเพื่อมีจุดมุ่งหมายในการศึกษา ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ที่ส่งผลต่อภารกิจของข้าราชการตำรวจจังหวัดประจวบคีรีขันธ์

1. แบบสอบถามแบ่งออกเป็น 3 ตอน คือ

ตอนที่ 1 สถานภาพส่วนบุคคลผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลต่อภารกิจของข้าราชการตำรวจ จังหวัดประจวบคีรีขันธ์

ตอนที่ 3 ภารกิจของข้าราชการตำรวจจังหวัดประจวบคีรีขันธ์

2. ผู้ตอบแบบสอบถามได้แก่ ข้าราชการตำรวจสังกัดตำรวจจังหวัดประจวบคีรีขันธ์

ผู้วิจัยจึงขอความอนุเคราะห์และขอความร่วมมือจากท่านในการตอบแบบสอบถาม ที่ตรงกับสภาพความเป็นจริงให้มากที่สุด คำตอบของท่าน ผู้วิจัยจะนำไปวิเคราะห์และนำเสนอ ในภาพรวม ซึ่งจะไม่มีผลต่อท่านแต่อย่างใด ผลการวิจัยจะเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาภาวะผู้นำ การเปลี่ยนแปลงของตำรวจจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ และสำนักงานตำรวจแห่งชาติ

ผู้วิจัย ขอขอบคุณทุกท่านที่ให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามในการวิจัยครั้งนี้

ร้อยตำรวจโทเพลินศักดิ์ เขียนถนอม

นักศึกษาปริญญาโท รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต
 สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาประชาคมเมืองและชนบท
 มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี

ตอนที่ 1 สถานภาพส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำอธิบาย โปรดกาเครื่องหมาย ✓ ในช่องว่าง () ให้ตรงกับข้อเท็จจริงมากที่สุด

1. ตำแหน่งงานทางการบริหาร**1.1 ผู้บริหารระดับสูง**

1.1.1 () รอง ผบก.-ผบก.

1.1.2 () ผกก.

1.2 ผู้บริหารระดับกลาง

1.2.1 () รอง ผกก.

1.2.2 () สว.-สวญ.

1.3 ผู้ปฏิบัติงานหลัก

1.3.1 () รอง สว.

1.3.2 () ผบ.หมู่

2. อายุ

2.1 () 21-30 ปี

2.2 () 31-40 ปี

2.3 () 41-50 ปี

2.4 () 51-60 ปี

3. อายุราชการ

3.1 () 1-5 ปี

3.2 () 6-10 ปี

3.3 () 11-15 ปี

3.4 () มากกว่า 15 ปี

4. ระดับการศึกษา

4.1 () มัธยมศึกษาตอนต้น

4.2 () มัธยมศึกษาตอนปลาย

4.3 () อนุปริญญาหรือเทียบเท่า

4.4 () ปริญญาตรี

4.5 () สูงกว่าปริญญาตรี

ตอนที่ 2 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลต่อภารกิจของข้าราชการตำรวจจังหวัดประจวบคีรีขันธ์

คำชี้แจง โปรดอ่านข้อความแล้วพิจารณาว่าข้อความใดตรงกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของข้าราชการตำรวจจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ แล้วกาเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องระดับภาวะผู้นำที่ตรงตามสภาพความเป็นจริงให้มากที่สุดเพียงข้อละ 1 ระดับ โดยแต่ละระดับมีความหมาย ดังนี้

- 5 หมายถึง ผู้นำมีผลต่อภารกิจอยู่ในระดับมากที่สุด
- 4 หมายถึง ผู้นำมีผลต่อภารกิจอยู่ในระดับมาก
- 3 หมายถึง ผู้นำมีผลต่อภารกิจอยู่ในระดับปานกลาง
- 2 หมายถึง ผู้นำมีผลต่อภารกิจอยู่ในระดับน้อย
- 1 หมายถึง ผู้นำมีผลต่อภารกิจอยู่ในระดับน้อยที่สุด

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง	ระดับความคิดเห็น				
	5	4	3	2	1
ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์					
1. ผู้นำสามารถทำให้ผู้ร่วมงานเกิดความรู้สึกรักองค์กรและพร้อมที่จะอุทิศตนเพื่อองค์กร					
2. ผู้นำประพฤติตนเป็นที่น่าเชื่อถือ น่าเคารพ ยกย่อง เลื่อมใส ศรัทธา แก่ผู้ร่วมงานและบุคคลทั่วไป					
3. ผู้นำมีความสามารถในการประเมินสถานการณ์ได้อย่างถูกต้องไวต่อความต้องการและเหมาะสมกับสภาพแวดล้อม					
4. ผู้นำสามารถควบคุมอารมณ์ในสถานการณ์วิกฤติได้					
5. ผู้นำสามารถส่งเสริมให้ผู้ร่วมงานมีความสามัคคีไว้ใจซึ่งกันและกัน					
ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ					
6. ผู้นำใช้คำพูดและการกระทำที่ปลุกใจ ให้กำลังใจแก่ผู้ร่วมงาน					
7. ผู้นำสร้างค่านิยมในหน่วยงานว่าผู้ร่วมงานต้องคำนึงถึงประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตน					
8. ผู้นำสามารถจูงใจให้ผู้ร่วมงานเกิดความรู้สึกว่างานที่ทำเป็นสิ่งที่สำคัญและน่าภาคภูมิใจ					

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง	ระดับความคิดเห็น				
	5	4	3	2	1
9. ผู้นำสามารถสร้างบรรยากาศการสื่อสารแบบเปิด และให้ความเชื่อถือซึ่งกันและกันแก่ผู้ร่วมงาน					
10. ผู้นำสามารถทำให้ผู้ร่วมงานเกิดความมั่นใจว่าสามารถทำงานที่ได้รับมอบหมายได้สำเร็จ					
ด้านการกระตุ้นชาวปัญญา					
11. ผู้นำใช้กระบวนการมีส่วนร่วมในการวิเคราะห์และแก้ไขปัญหาภายในองค์กร					
12. ผู้นำเปิดโอกาสให้ผู้ร่วมงานมีส่วนร่วมแสดงความคิดเห็นและตัดสินใจในการหาวิธีป้องกันและแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้น					
13. ผู้นำวิเคราะห์สาเหตุของปัญหาในการทำงานโดยใช้ข้อมูลหลักฐาน					
14. ผู้นำใช้วิธีการตั้งคำถามเพื่อนำไปสู่การมีส่วนร่วมแสดงความคิดเห็นของผู้ร่วมงาน					
15. ผู้นำส่งเสริมให้ผู้ร่วมงานระบุปัญหาของหน่วยงาน โดยการใช้เหตุผลและหลักฐานมากกว่าการคิดเอาเองว่าเป็นปัญหา					
ด้านการคำนึงถึงปัจเจกบุคคล					
16. ผู้นำให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีส่วนร่วมในการตัดสินใจและมีส่วนร่วมในการพิจารณาความดีความชอบ					
17. ผู้นำให้ความสนใจและยอมรับนับถือในความสามารถของผู้ร่วมงาน					
18. ผู้นำกล่าวคำยกย่อง ชมเชย ผู้ร่วมงานที่ปฏิบัติงานดีต่อหน้าคนอื่น ๆ เสมอ					
19. ผู้นำมอบหมายงานให้ผู้ร่วมงานเหมาะสมกับความรู้ความสามารถของแต่ละบุคคล					
20. ผู้นำมีการพัฒนาและส่งเสริมความสามารถของผู้ร่วมงาน โดยการสนับสนุนการศึกษาและการอบรมเพิ่มเติม					

ตอนที่ 3 ภารกิจของข้าราชการตำรวจจังหวัดประจวบคีรีขันธ์

คำชี้แจง โปรดอ่านข้อความแล้วพิจารณาว่าข้อความใดตรงกับผลสำเร็จในการปฏิบัติงานตามภารกิจของข้าราชการตำรวจ แล้วกาเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องระดับความสำเร็จที่ตรงตามสภาพความเป็นจริงให้มากที่สุดเพียงข้อละ 1 ระดับ โดยแต่ละระดับมีความหมาย ดังนี้

- 5 หมายถึง ผลสำเร็จตามภารกิจอยู่ในระดับมากที่สุด
- 4 หมายถึง ผลสำเร็จตามภารกิจอยู่ในระดับมาก
- 3 หมายถึง ผลสำเร็จตามภารกิจอยู่ในระดับปานกลาง
- 2 หมายถึง ผลสำเร็จตามภารกิจอยู่ในระดับน้อย
- 1 หมายถึง ผลสำเร็จตามภารกิจอยู่ในระดับน้อยที่สุด

ภารกิจของข้าราชการตำรวจ	ระดับความ คิดเห็น				
	5	4	3	2	1
ด้านการบริหารและบริการทั่วไป					
1. การจัดรวมการให้บริการไว้ในบริเวณเดียวกัน เพื่อให้งานเสร็จสิ้นในจุดเดียวกัน					
2. การจัดป้ายแนะนำ ประกาศ แสดงขั้นตอนและระยะเวลาในการให้บริการ เพื่อสร้างความเข้าใจแก่ประชาชนที่มาติดต่อให้เห็นอย่างชัดเจน					
3. การจัดสิ่งอำนวยความสะดวก เช่น น้ำดื่ม ที่นั่งพัก ห้องน้ำ หนังสือพิมพ์ เครื่องถ่ายเอกสาร ที่จอดรถ โทรศัพท์ ฯลฯ อย่างเพียงพอ					
4. การจัดลำดับของผู้มาติดต่อราชการตามลำดับ ก่อน-หลัง ไม่มีการลัดคิว					
5. การจัดหน่วยบริการประชาชนนอกสถานีตำรวจ เช่น หน่วยรถบริการเคลื่อนที่ สถานีตำรวจย่อย เพื่อรับแจ้งเหตุและให้บริการเรื่องต่าง ๆ					
ด้านอำนวยความสะดวกสาธารณะทางอาญา					
6. การจัดป้ายประกาศให้ประชาชนได้รับทราบและเข้าใจถึงขั้นตอนของการแจ้งความร้องทุกข์และการประกัน					
7. การสอบสวนคดีอาญาต่าง ๆ ของเจ้าหน้าที่ตำรวจเป็นไปด้วยความยุติธรรม					
8. การจัดพนักงานสอบสวนเพียงพอต่อการรับแจ้งความร้องทุกข์					
9. การจัดเจ้าหน้าที่ตำรวจให้คำปรึกษาทางกฎหมายแก่ประชาชน					

ภารกิจของข้าราชการตำรวจ	ระดับความคิดเห็น				
	5	4	3	2	1
10. การแจ้งความกีดหน้าทางคดีให้ผู้ต้องหาและญาติทราบเป็นระยะ					
ด้านการรักษาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน					
11. การจัดเจ้าหน้าที่ตำรวจประจำคู่ยาม จะพบเห็น ได้ตลอดเวลา					
12. การจัดตำรวจคอยระวังป้องกันเหตุตามสถานที่สำคัญ เช่น ธนาคาร ร้านทอง ศูนย์การค้า ฯลฯ อย่างสม่ำเสมอ					
13. การจัดตำรวจออกตรวจค้นปราบปรามยาเสพติดและควบคุมแหล่งบริการ โรงเรียน ฯลฯ อย่างสม่ำเสมอ					
14. การให้ความรู้และแลกเปลี่ยนข้อมูลในการป้องกันปราบปรามอาชญากรรมกับประชาชน					
15. การกวาดล้างจับกุมอาชญากรรมโดยไม่เลือกปฏิบัติ					
ด้านการควบคุมและจัดการจราจร					
16. การจัดกำลังเจ้าหน้าที่ไว้บริการตามจุดต่าง ๆ อย่างเพียงพอ					
17. การให้ความรู้แก่ประชาชนทุกครั้งที่มีการจับกุมหรือซักถามเพื่อช่วยเสริมสร้างวินัยจราจรให้แก่ประชาชน					
18. การจัดทำแผนที่ ผังเมือง หรือเครื่องหมายสัญญาณจราจรไว้อย่างเพียงพอ					
19. การเปิดโอกาสให้ประชาชนได้มีส่วนร่วมในการแก้ไขปัญหาจราจร					
20. การให้ความสะดวกในการเสียค่าปรับ เช่น ที่สถานีตำรวจ บริเวณที่มีการตรวจจับและทางไปรษณีย์					

ขอขอบคุณที่ให้ความกรุณาตอบแบบสอบถามอย่างครบถ้วน สมบูรณ์ มา ณ โอกาสนี้
 ร้อยตำรวจโทเพลินศักดิ์ เขียนถนอม
 ผู้วิจัย

ภาคผนวก ง

ค่าความสอดคล้องของแบบสอบถาม

ค่าความสอดคล้องของแบบสอบถามเพื่อการวิจัย (IOC) สำหรับผู้เชี่ยวชาญ
เรื่อง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลต่อภารกิจของข้าราชการตำรวจ
จังหวัดประจวบคีรีขันธ์

1. แบบสอบถามฉบับนี้จัดทำขึ้น โดยมีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของข้าราชการตำรวจจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ ในด้านมามีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ด้านการกระตุ้นเขาว่าปัญญา ด้านการคำนึงถึงปัจเจกบุคคล 2) เพื่อศึกษาผลสำเร็จตามภารกิจของข้าราชการตำรวจจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ ในด้านการบริหารและบริการทั่วไป ด้านการอำนวยความสะดวกทางอาญา ด้านการรักษาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน ด้านการควบคุมและจัดการจราจร 3) เพื่อวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับผลสำเร็จตามภารกิจของข้าราชการตำรวจจังหวัดประจวบคีรีขันธ์

2. แบบสอบถามแบ่งออกเป็น 3 ตอน คือ

ตอนที่ 1 สถานภาพส่วนบุคคลผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลต่อภารกิจของข้าราชการตำรวจจังหวัดประจวบคีรีขันธ์

ตอนที่ 3 ภารกิจของข้าราชการตำรวจจังหวัดประจวบคีรีขันธ์

3. โปรดพิจารณาว่าข้อความแต่ละข้อต่อไปนี้วัดตรงตามวัตถุประสงค์ที่ระบุไว้หรือไม่ โดยทำเครื่องหมาย ✓ ในช่องคะแนนพิจารณาตามความคิดเห็นของท่าน ดังนี้

+1 เมื่อแน่ใจว่าข้อความนั้นสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ที่ระบุไว้

0 เมื่อไม่แน่ใจว่าข้อความนั้นสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ที่ระบุไว้

- 1 เมื่อไม่แน่ใจว่าข้อความนั้นไม่สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ที่ระบุไว้

ขอขอบคุณในความกรุณาของท่าน

ร้อยตำรวจโท เพลินศักดิ์ เขียนถนอม

นักศึกษาลัทธิรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาการบริหารและพัฒนาประชาคมเมืองและชนบท
มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี

ตารางที่ 2 แสดงค่าดัชนีความสอดคล้องของแบบสอบถาม

ข้อคำถาม	ค่าดัชนีความ สอดคล้อง			การ พิจารณา
	1	2	3	
ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์				
1. ผู้นำสามารถทำให้ผู้ร่วมงานเกิดความรู้สึกรักองค์กรและพร้อมที่จะอุทิศตนเพื่อองค์กร	1	1	1	1=ใช้ได้
2. ผู้นำประพฤติตนเป็นที่น่าเชื่อถือ น่าเคารพ ยกย่อง เลื่อมใสศรัทธาแก่ผู้ร่วมงานและบุคคลทั่วไป	1	1	1	1=ใช้ได้
3. ผู้นำมีความสามารถในการประเมินสถานการณ์ได้อย่างถูกต้องไวต่อความต้องการและเหมาะสมกับสภาพแวดล้อม	1	1	1	1=ใช้ได้
4. ผู้นำสามารถควบคุมอารมณ์ในสถานการณ์วิกฤติได้	1	1	1	1=ใช้ได้
5. ผู้นำสามารถส่งเสริมให้ผู้ร่วมงานมีความสามัคคีไว้ใจซึ่งกันและกัน	1	1	1	1=ใช้ได้
ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ				
6. ผู้นำใช้คำพูดและการกระทำที่ปลุกใจ ให้กำลังใจแก่ผู้ร่วมงาน	1	1	1	1=ใช้ได้
7. ผู้นำสร้างค่านิยมในหน่วยงานว่าผู้ร่วมงานต้องคำนึงถึงประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตัว	1	1	1	1=ใช้ได้
8. ผู้นำสามารถจูงใจให้ผู้ร่วมงานเกิดความรู้สึกว่างานที่ทำเป็นสิ่งที่สำคัญและน่าภาคภูมิใจ	1	1	1	1=ใช้ได้
9. ผู้นำสามารถสร้างบรรยากาศการสื่อสารแบบเปิด และให้ความเชื่อถือซึ่งกันและกันแก่ผู้ร่วมงาน	1	1	1	1=ใช้ได้
10. ผู้นำสามารถทำให้ผู้ร่วมงานเกิดความมั่นใจว่าสามารถทำงานที่ได้รับมอบหมายได้สำเร็จ	1	1	1	1=ใช้ได้
ด้านการกระตุ้นชาวปัญญา				
11. ผู้นำใช้กระบวนการมีส่วนร่วมในการวิเคราะห์และแก้ไขปัญหาภายในองค์กร	1	1	1	1=ใช้ได้
12. ผู้นำเปิดโอกาสให้ผู้ร่วมงานมีส่วนร่วมแสดงความคิดเห็นและตัดสินใจในการหาวิธีป้องกันและแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้น	1	1	1	1=ใช้ได้

ข้อคำถาม	ค่าดัชนีความ สอดคล้อง			การ พิจารณา
	1	2	3	
13. ผู้นำวิเคราะห์สาเหตุของปัญหาในการทำงานโดยใช้ข้อมูล หลักฐาน	1	1	1	1=ใช้ได้
14. ผู้นำใช้วิธีการตั้งคำถามเพื่อนำไปสู่การมีส่วนร่วมแสดง ความคิดเห็นของผู้ร่วมงาน	1	1	1	1=ใช้ได้
15. ผู้นำส่งเสริมให้ผู้ร่วมงานระบุปัญหาของหน่วยงานโดยการใช้ เหตุผลและหลักฐานมากกว่าการคิดเอาเองว่าเป็นปัญหา	1	1	1	1=ใช้ได้
ด้านการคำนึงถึงปัจเจกบุคคล				
16. ผู้นำให้ผู้ได้บังคับบัญชามีส่วนร่วมในการตัดสินใจและมีส่วนร่วม ในการพิจารณาความดีความชอบ	1	1	1	1=ใช้ได้
17. ผู้นำให้ความสนใจและยอมรับนับถือในความสามารถของ ผู้ร่วมงาน	1	1	1	1=ใช้ได้
18. ผู้นำกล่าวคำยกย่อง ชมเชย ผู้ร่วมงานที่ปฏิบัติงานดีต่อหน้า คนอื่น ๆ เสมอ	1	1	1	1=ใช้ได้
19. ผู้นำมอบหมายงานให้ผู้ร่วมงานเหมาะสมกับความรู้ความสามารถ ของแต่ละบุคคล	1	1	1	1=ใช้ได้
20. ผู้นำมีการพัฒนาและส่งเสริมความสามารถของผู้ร่วมงาน โดยการสนับสนุนการศึกษาและการอบรมเพิ่มเติม	1	1	1	1=ใช้ได้
ด้านการบริหารและบริการทั่วไป				
21. การจัดรวมการให้บริการไว้ในบริเวณเดียวกัน เพื่อให้งานเสร็จสิ้น ในจุดเดียวกัน	1	1	1	1=ใช้ได้
22. การจัดป้ายแนะนำ ประกาศ แสดงขั้นตอนและระยะเวลา ในการให้บริการเพื่อสร้างความเข้าใจแก่ประชาชนที่มาติดต่อ ให้เห็นอย่างชัดเจน	1	1	1	1=ใช้ได้
23. การจัดตั้งอำนวยความสะดวก เช่น น้ำดื่ม ที่นั่งพัก ห้องน้ำ หนังสือพิมพ์ เครื่องถ่ายเอกสาร ที่จอดรถ โทรศัพท์ อย่างเพียงพอ	1	1	1	1=ใช้ได้
24. การจัดลำดับของผูมาติดต่อราชการตามลำดับ ก่อน-หลัง ไม่มี การลัดคิว	1	1	1	1=ใช้ได้

ข้อคำถาม	ค่าดัชนีความ สอดคล้อง			การ พิจารณา
	1	2	3	
25. การจัดหน่วยบริการประชาชนนอกสถานีดำรวจ เช่น หน่วยรถบริการเคลื่อนที่ สถานีตำรวจย่อย เพื่อรับแจ้งเหตุและให้บริการเรื่องต่าง ๆ	1	1	1	1=ใช้ได้
ด้านอำนวยความสะดวกธรรมชาติทางอาญา				
26. การจัดป้ายประกาศให้ประชาชนได้รับทราบและเข้าใจถึงขั้นตอนของการแจ้งความร้องทุกข์และการประกัน	1	1	1	1=ใช้ได้
27. การสอบสวนคดีอาญาต่าง ๆ ของเจ้าหน้าที่ตำรวจเป็นไปด้วยความยุติธรรม	1	1	1	1=ใช้ได้
28. การจัดพนักงานสอบสวนเพียงพอต่อการรับแจ้งความร้องทุกข์	1	1	1	1=ใช้ได้
29. การจัดเจ้าหน้าที่ตำรวจให้คำปรึกษาทางกฎหมายแก่ประชาชน	1	1	1	1=ใช้ได้
30. การแจ้งความสืบหน้าทางคดีให้ผู้ต้องหาและญาติทราบเป็นระยะ	1	1	1	1=ใช้ได้
ด้านการรักษาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน				
31. การจัดเจ้าหน้าที่ตำรวจประจำตู้ยาม จะพบเห็นได้ตลอดเวลา	1	1	1	1=ใช้ได้
32. การจัดตำรวจคอยระวังป้องกันเหตุตามสถานที่สำคัญ เช่น ธนาคาร ร้านทอง ศูนย์การค้า ฯลฯ อย่างสม่ำเสมอ	1	1	1	1=ใช้ได้
33. การจัดตำรวจออกตรวจค้นปราบปรามยาเสพติดและควบคุมแหล่งบริการ โรงเรียน ฯลฯ อย่างสม่ำเสมอ	1	1	1	1=ใช้ได้
34. การให้ความรู้และแลกเปลี่ยนข้อมูลในการป้องกันปราบปรามอาชญากรรมกับประชาชน	1	1	1	1=ใช้ได้
35. การกวดขันจับกุมอาชญากรรมโดยไม่เลือกปฏิบัติ	1	1	1	1=ใช้ได้
ด้านการควบคุมและจัดการจราจร				
36. การจัดกำลังเจ้าหน้าที่ไว้บริการตามจุดต่าง ๆ อย่างเพียงพอ	1	1	1	1=ใช้ได้
37. การให้ความรู้แก่ประชาชนทุกครั้งที่มีการจับกุมหรือซักถาม เพื่อช่วยเสริมสร้างวินัยจราจรให้แก่ประชาชน	1	1	1	1=ใช้ได้
38. การจัดทำแผนที่ ผังเมือง หรือเครื่องหมายสัญญาณจราจรไว้อย่างเพียงพอ	1	1	1	1=ใช้ได้

ข้อความ	ค่าดัชนีความ สอดคล้อง			การ พิจารณา
	1	2	3	
39. การเปิดโอกาสให้ประชาชนได้มีส่วนร่วมในการแก้ไขปัญหา จราจร	1	1	1	1=ใช้ได้
40. การให้ความสำคัญสะดวกในการเสียค่าบริการ เช่น ที่สถานีตำรวจ บริเวณที่มีการตรวจจับและทางไปรษณีย์	1	1	1	1=ใช้ได้

ภาคผนวก จ

ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม

Reliability

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	30	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.957	40

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
b1	4.43	.504	30
b2	4.80	.407	30
b3	4.60	.563	30
b4	4.60	.563	30
b5	4.53	.571	30
c1	4.53	.571	30
c2	4.60	.621	30
c3	4.60	.621	30
c4	4.50	.731	30
c5	4.60	.498	30
d1	4.47	.571	30
d2	4.47	.681	30
d3	4.57	.504	30
d4	4.60	.621	30
d5	4.63	.556	30
e1	4.53	.571	30
e2	4.67	.547	30
e3	4.53	.629	30
e4	4.60	.563	30

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
e5	4.57	.568	30
f1	4.47	.571	30
f2	4.43	.679	30
f3	4.47	.571	30
f4	4.70	.466	30
f5	4.67	.547	30
g1	4.47	.571	30
g2	4.70	.466	30
g3	4.67	.547	30
g4	4.30	.596	30
g5	4.63	.556	30
h1	4.30	.750	30
h2	4.47	.629	30
h3	4.33	.802	30
h4	4.33	.711	30
h5	4.63	.556	30
i1	4.60	.621	30
i2	4.50	.731	30
i3	4.60	.498	30
i4	4.47	.681	30
i5	4.57	.504	30

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
b1	177.30	204.355	.383	.957
b2	176.93	205.651	.370	.957
b3	177.13	200.257	.600	.956
b4	177.13	199.430	.653	.955
b5	177.20	199.821	.618	.956
c1	177.20	198.303	.715	.955
c2	177.13	198.533	.640	.955
c3	177.13	198.533	.640	.955
c4	177.23	196.461	.641	.955
c5	177.13	198.533	.808	.955
d1	177.27	196.823	.810	.954
d2	177.27	195.513	.743	.955
d3	177.17	198.420	.807	.955
d4	177.13	196.395	.767	.955

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
d5	177.10	197.128	.813	.954
e1	177.20	198.924	.675	.955
e2	177.07	197.857	.779	.955
e3	177.20	196.097	.775	.955
e4	177.13	199.154	.671	.955
e5	177.17	198.489	.707	.955
f1	177.27	201.926	.485	.956
f2	177.30	204.355	.274	.958
f3	177.27	201.237	.529	.956
f4	177.03	200.447	.717	.955
f5	177.07	198.616	.728	.955
g1	177.27	201.237	.529	.956
g2	177.03	200.447	.717	.955
g3	177.07	198.616	.728	.955
g4	177.43	206.461	.194	.958
g5	177.10	206.852	.186	.958
h1	177.43	205.909	.170	.959
h2	177.27	204.064	.316	.957
h3	177.40	207.145	.102	.960
h4	177.40	199.421	.508	.956
h5	177.10	200.300	.605	.956
i1	177.13	198.533	.640	.955
i2	177.23	196.461	.641	.955
i3	177.13	198.533	.808	.955
i4	177.27	195.513	.743	.955
i5	177.17	198.420	.807	.955

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
181.73	210.133	14.496	40