

บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ปัจจุบันบริบทการเปลี่ยนแปลงของโลก ทั้งในด้านเศรษฐกิจ สังคม การเมือง เทคโนโลยี และการค้าเสรี บริบทการเปลี่ยนแปลงเชิงการบริหาร (Management) การเชื่อมโยงของระบบข้อมูล ข่าวสารแบบเครือข่าย รวมถึงพัฒนาการของความเป็นประชาธิปไตยสมัยใหม่ โดยเปิดโอกาสให้ประชาชนมีส่วนร่วมมากขึ้น ทุกสังคมในโลกรวมทั้งประเทศไทย ต่างได้รับผลกระทบซึ่งก่อให้เกิดทั้งโอกาส และภัยอุปสรรคต่อการพัฒนาของประเทศ จึงมีความจำเป็นต้องหาแนวทาง และกระบวนการทัศน์ใหม่ในการปรับตัว สร้างขีดความสามารถในการแข่งขันให้สามารถรองรับ และตอบสนองในบริบทของความเปลี่ยนแปลงได้มากขึ้น ขณะนี้ประเทศไทยกำลังเผชิญกับสถานะทั้งในทางการเมืองประชาธิปไตยแนวใหม่ สังคม และเศรษฐกิจระบบเสรีนิยม ล้วนเป็นเงื่อนไขให้เกิดกระแสเรียกร้อง ผลักดันให้ภาครัฐต้องเปลี่ยนแปลงกระบวนการองค์ความรู้ ต้องเพิ่มประสิทธิภาพ ในการปฏิบัติงาน ปรับปรุงวิธีการทำงาน การบริหารจัดการให้มีผลสัมฤทธิ์ (Results) โดยรัฐบาล ทุกยุคทุกสมัยได้มีการปรับปรุง และปฏิรูประบบราชการที่ตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงทำให้ ภาครัฐมีขนาดที่เหมาะสม หรือมีขนาดที่เล็กลงตามมติคณะรัฐมนตรี กฎระเบียบพระราชบัญญัติ และ ประกาศของรัฐบาลมาอย่างต่อเนื่องที่เกี่ยวข้องกับการเปลี่ยนแปลงวิถีกลไกการทำงาน และการใช้ กำลังคนในภาครัฐ การเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นมีผลกระทบต่อหน่วยงานภาครัฐแต่ละหน่วยงาน โดยตรง (รัศมี เจริญรัตน์, 2551 : 17) ดังนั้นองค์การในภาครัฐซึ่งเป็นองค์การที่ถูกกระทบจาก กระแสการเปลี่ยนแปลงจากภายนอกค่อนข้างมาก เพราะเป็นองค์การขนาดใหญ่ ต้องพึ่งพาอาศัย ทรัพยากรต่างๆ จากภายนอกเป็นจำนวนมาก อีกทั้งยังต้องพึ่งพานวัตกรรมใหม่ๆ ในการบริหารงาน ค่อนข้างมาก และยิ่งถูกคาดหวังจากประชาชน ภาคธุรกิจเอกชน ให้ต้องจัดบริการสาธารณะต่างๆ ให้สอดคล้องกับปัญหา ความต้องการที่เปลี่ยนไปอย่างรวดเร็ว องค์การภาครัฐ จึงมักถูกเรียกร้องให้ ต้องปรับตัว ปรับวิธีการดำเนินงานให้ทันสมัย มีประสิทธิภาพมาโดยตลอด ซึ่งข้อเรียกร้องดังกล่าว ปรากฏให้เห็นในรูปของ “แผนปฏิรูประบบบริหารภาครัฐ” ในลักษณะองค์รวมเพื่อเปลี่ยนแปลง ระบบบริหารภาครัฐไปสู่รูปแบบการบริหารจัดการแนวใหม่ที่มุ่งเน้นการทำงานโดยยึดสัมฤทธิ์ผล (Results) ของการปฏิบัติงานสามารถวัดได้เป็นรูปธรรม

การปฏิรูประบบบริหารภาครัฐ ส่งผลต่อการเปลี่ยนแปลงขององค์การภาครัฐทุกประเภทรวมถึงองค์การของสำนักงานตำรวจแห่งชาติ ถือได้ว่าเป็นองค์การหนึ่งขององค์การภาครัฐ ซึ่งจะต้องปรับเปลี่ยนบทบาท บริบทของการทำงานให้สอดคล้องรองรับต่อการเปลี่ยนแปลงภายนอกในแง่มุมต่างๆ อย่างรวดเร็ว ทันต่อสถานการณ์ ซึ่งเป็นกลไกการบริหารประเทศที่มีประสิทธิภาพ ดังนั้น สำนักงานตำรวจแห่งชาติ จึงจำเป็นต้องปรับเปลี่ยนการทำงานตามหลักการบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่ (New Public Management) ทั้งบทบาท ภารกิจ ให้เหลือเฉพาะที่จำเป็น มีโครงสร้างบริหารที่มีความยืดหยุ่นและคล่องตัว การบริหารแบบมืออาชีพที่มีประสิทธิภาพและคุณภาพของผลลัพธ์ (Outcome) มากขึ้น รวมถึงการใช้แผนกลยุทธ์ในการบริหารงานที่วัดผลสัมฤทธิ์สามารถประเมินการทำงานได้ การใช้แผนงบประมาณที่เน้นผลสัมฤทธิ์ตามแผนกลยุทธ์ การกำหนดตำแหน่ง และอัตราเงินเดือน โดยยึดความสามารถและผลงานเป็นหลัก มีขนาดกำลังพลเหมาะสมกับภารกิจ การปรับเปลี่ยนกฎระเบียบ ข้อบังคับ และกฎหมายที่เกี่ยวข้องให้มีความยืดหยุ่นโดยแทนที่ด้วยหลักการบริหารจัดการที่ดี รวมทั้งการปรับเปลี่ยนวัฒนธรรมที่เน้นค่านิยม ประโยชน์สาธารณะ สร้างความพึงพอใจให้กับผู้รับบริการ (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาข้าราชการ, 2551 : 2)

การเปลี่ยนแปลงเชิงบริหารด้านต่างๆ ที่กล่าวมา ทำให้ระบบการบริหารงานของสำนักงานตำรวจแห่งชาติ จะต้องปรับเปลี่ยนบทบาทการบริหารตามแนวคิดการเปลี่ยนแปลงดังกล่าวข้างต้น นำไปสู่การเปลี่ยนแปลงในกระบวนการและกลไกอื่นๆ ตามมา ในระยะที่ผ่านมา ได้มีการเปลี่ยนแปลงเชิงการบริหารขององค์การตำรวจ ตามบทบัญญัติของพระราชบัญญัติตำรวจแห่งชาติ พ.ศ.2547 ทำให้ส่งผลกระทบต่อบทบาทหน้าที่ การจัดโครงสร้างองค์การ บุคคลในองค์การหรือข้าราชการตำรวจที่มีอยู่เดิม สำนักงานตำรวจแห่งชาติ เป็นหน่วยงานหนึ่ง ซึ่งจะต้องเตรียมความพร้อมสำหรับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นโดยการประกาศใช้ พระราชบัญญัติตำรวจแห่งชาติ พ.ศ.2547 ให้เป็นแนวทางของการปฏิรูปองค์การตำรวจ โดยเน้นการวัดผลลัพธ์ (Out Come) ในการบริหารจัดการองค์การให้มีประสิทธิภาพทัดเทียมกับองค์การภาครัฐส่วนอื่นๆ

ตำรวจภูธรจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ เป็นหน่วยงานหนึ่งของสำนักงานตำรวจแห่งชาติ กำกับดูแลการปฏิบัติงานของสถานีตำรวจภูธร จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ จำนวน 16 แห่ง จึงต้องเตรียมการปฏิรูปและปรับเปลี่ยนรูปแบบการบริหารตามนโยบายของสำนักงานตำรวจแห่งชาติ ทั้งบทบาทหน้าที่ โครงสร้างองค์การ ระบบงาน นวัตกรรม และทุนมนุษย์ในองค์การ กล่าวคือ เปลี่ยนการทำงานของระบบที่ตอบสนองผู้รับบริการ คือ ทำงานมุ่งผลสัมฤทธิ์เพื่อส่วนรวมหรือเกิดผลประโยชน์สาธารณะ เคารพในสิทธิหน้าที่ของพลเมือง ปรับระบบวิธีการทำงานจากเดิมที่ใช้คนเป็นหลักมาเป็นการใช้เทคโนโลยี ระบบเครือข่ายคอมพิวเตอร์ การเชื่อมโยงระหว่างกัน ให้บริการทางอิเล็กทรอนิกส์ ให้บริการ ณ จุดเดียว (One Stop Service) ให้ความสะดวกสบายแก่ผู้รับบริการ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพ

ในการทำงาน ปรับระบบวิธีการบริหารงานจากเดิมต่างคนต่างทำ เป็นแบบบูรณาการเชื่อมโยง มีระบบการทำงานเป็นทีม มีการแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสาร ทำให้ไม่เกิดการงานที่ซ้ำซ้อน มีการประสานงานที่ง่ายและไม่สิ้นเปลืองงบประมาณ ปรับเปลี่ยนการติดต่อสื่อสารแบบสั่งการ เป็นวงจรเครือข่าย การประสานงานในแนวราบมากขึ้น สร้างวัฒนธรรมการทำงานแบบมีส่วนร่วม โดยเฉพาะองค์การของตำรวจมีสายการบังคับบัญชาที่ยาวรวมทั้งเป็นองค์การขนาดใหญ่ที่มีแบบแผน จึงควรประสานงานในแนวราบ ซึ่งจะทำให้มีประสิทธิภาพและรวดเร็วมากขึ้น เน้นผลสำเร็จของงานเป็นเกณฑ์ มีการวัดผลงานที่มีประสิทธิภาพ ชัดเจน เป็นธรรม โปร่งใส ตรวจสอบได้ และเน้นผลการดำเนินงานอย่างสร้างสรรค์ มีกลไกการบริหารงานที่ได้มาตรฐาน (สมบัติ ชำรงชัยวงศ์, 2552 : 2)

การเปลี่ยนแปลงดังกล่าว กลายเป็นปัญหาสำคัญที่เกิดขึ้นในหน่วยงาน โดยเฉพาะองค์การตำรวจ และมีผลกระทบอย่างมากสำหรับข้าราชการตำรวจที่ปฏิบัติงานในสถานีตำรวจด้วยความไม่แน่ใจในระบบโครงสร้างใหม่ ไม่ว่าจะเป็นสถานะภาพในปัจจุบันอนาคต ความกังวลในการปรับตัวในระยะยาว ความกลัวที่จะต้องสูญเสียอำนาจสถานะภาพในปัจจุบัน เกิดข้อสงสัยที่ไม่ได้รับการชี้แจงอย่างชัดเจน การมองไม่เห็นอนาคตตัวเอง ทำให้เกิดการต่อต้านภายในองค์การเกิดความสับสนในการปฏิบัติงาน การปฏิบัติงานเกิดความล่าช้า งานไม่ประสบความสำเร็จตามเป้าประสงค์ ประชาชนได้รับผลกระทบโดยตรงจากปัญหาที่เกิดขึ้น

ดังนั้น ด้วยเหตุผลที่แสดงถึงความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา จึงทำให้ผู้วิจัยสนใจศึกษา เรื่อง การบริหารการเปลี่ยนแปลงของสถานีตำรวจภูธรจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ เพื่อเป็นแนวทางรองรับการเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้นที่สอดคล้องกับการปฏิรูประบบราชการ โดยมุ่งหวังให้สถานีตำรวจภูธร จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ ได้นำหลักการบริหารการเปลี่ยนแปลงมาใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาหน่วยงานให้สามารถปรับตัว และแก้ไขปัญหาการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น พร้อมสร้างความเข้มแข็งให้กับหน่วยงานก้าวทันสังคมสมัยใหม่อย่างเหมาะสมมากขึ้น

วัตถุประสงค์ของการศึกษา

1. เพื่อศึกษาระดับความสำเร็จการบริหารการเปลี่ยนแปลงของสถานีตำรวจภูธรจังหวัดประจวบคีรีขันธ์
2. เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จการบริหารการเปลี่ยนแปลงของสถานีตำรวจภูธรจังหวัดประจวบคีรีขันธ์
3. เพื่อกำหนดแนวทางที่เหมาะสมในการบริหารเปลี่ยนแปลงของสถานีตำรวจภูธรจังหวัดประจวบคีรีขันธ์

สมมุติฐานการศึกษา

ปัจจัยการบริหารการเปลี่ยนแปลงของสถานีดำรงภูธรจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ ทุกด้าน ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารการเปลี่ยนแปลงของสถานีดำรงภูธรจังหวัดประจวบคีรีขันธ์

ขอบเขตของการศึกษา

1. ขอบเขตด้านเนื้อหา

การวิจัยครั้งนี้ เป็นการศึกษาการบริหารการเปลี่ยนแปลงของสถานีดำรงภูธร 16 แห่ง ในจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ ประกอบไปด้วย ปัจจัยการบริหารการเปลี่ยนแปลง ดังต่อไปนี้

- 1.1 การตระหนักถึงความจำเป็นในเรื่องการเปลี่ยนแปลง
- 1.2 ผู้นำการเปลี่ยนแปลง
- 1.3 กลยุทธ์การเปลี่ยนแปลง
- 1.4 เทคโนโลยีเพื่อการเปลี่ยนแปลง
- 1.5 วัฒนธรรมองค์การ

โดยสังเคราะห์แนวคิด ทฤษฎีของ 1) คอนเนลลี และคณะ (Donnelly, etal,1975 : 266-268); คัมมิงส์ และ วอร์ลีย์ (T.G. Cummings and C.G.Worley, 2001 : 166) และดาฟท์ และคอตเตอร์ (Daft & Kotter, 1999 : 39) เสนอแนวคิดด้านการตระหนักถึงความจำเป็นในเรื่องการเปลี่ยนแปลง 2) จอห์น คอตเตอร์ (John. P. Kotter, 1996) เฮร์เซ และเบลนชาร์ด (Harze and Blanchard, 1977) และวิลสัน และแมคคาเร็น (Wilson & McLaren, 1972) เสนอแนวคิดด้านผู้นำการเปลี่ยนแปลง 3) ชินและเบนเน (Chin & Benne,1976 : 23-31) ไรท์และคณะ (Wright et.al., 1992 : 15) และเซอร์โต และปีเตอร์ (Certo and Peter, 1991 : 17) เสนอแนวคิดด้านกลยุทธ์การเปลี่ยนแปลง 4) ชิน (Chin, 1976) ลูคัส (Lucas, 2005 : 8) และพงศพัศ พงษ์เจริญ (2552 : 207) ได้เสนอแนวคิดด้านเทคโนโลยีเพื่อการเปลี่ยนแปลง และ 5) คอตเตอร์ และเฮสเกตท์ (Kotter and Heskette, 1992 : 235) พาโวลีน (Paoline, 2003 :122) และ ประมาณ อติเรกสาร (2547 : 19) เสนอแนวคิดด้านวัฒนธรรมองค์การ ที่สอดคล้องกับบริบทการเปลี่ยนแปลงเชิงบริหารของสถานีดำรงภูธร จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ เพื่อให้การบริหารการเปลี่ยนแปลงสำเร็จตามเป้าประสงค์ที่กำหนดไว้

รวมทั้งได้นำนโยบายของสำนักงานตำรวจแห่งชาติ ในการบริหารงานตามแนวทางการพัฒนาสถานีตำรวจในการให้บริการประชาชนในด้านต่อไปนี้

1. ด้านบริการทั่วไป
 2. ด้านอำนวยความสะดวกธรรมชาติทางอาญา
 3. ด้านการรักษาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน
 4. ด้านการควบคุมและจัดการจราจร
2. ขอบเขตด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง แบ่งเป็น 2 กลุ่ม ดังนี้

กลุ่มที่ 1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่างเชิงปริมาณ

1.1 ประชากรในการศึกษา (Population) ได้แก่ ข้าราชการตำรวจที่ปฏิบัติงานในสถานีตำรวจภูธร จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ โดยแบ่งออกตามพื้นที่ของสถานีตำรวจภูธร จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ รวมจำนวน 16 แห่ง โดยมีประชากร จำนวน 1,247 คน

1.2 กลุ่มตัวอย่าง (Sample) ที่ใช้ในการศึกษาเชิงปริมาณ โดยใช้เครื่องมือฉบับที่ 1 แบบสอบถาม ได้แก่ ข้าราชการตำรวจที่ปฏิบัติงานในสถานีตำรวจตำรวจ โดยแบ่งออกตามพื้นที่ของสถานีตำรวจภูธร จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ ใช้วิธีกำหนดกลุ่มตัวอย่างโดยคำนวณจากสูตรของ ทาโร ยามาเน่ (Taro Yamane) (สิน พันธุ์พินิจ, 2549 : 133) กำหนดให้มีความคลาดเคลื่อน 0.05 ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 303 คน

กลุ่มที่ 2 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง การวิจัยเชิงคุณภาพ

2.1 ประชากรที่ใช้ในการศึกษา (Population) เชิงคุณภาพ โดยใช้เครื่องมือฉบับที่ 2 แบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง ซึ่งเป็นผู้ให้ข้อมูลสำคัญที่มีหน้าที่ และบทบาทที่เกี่ยวข้องในการบริหารจัดการ การบริหารการเปลี่ยนแปลงของสถานีตำรวจภูธร จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ ได้แก่ ผู้บริหาร หรือ หัวหน้าสถานีตำรวจภูธร จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ วิเคราะห์คุณสมบัติแล้วมีผู้ให้ข้อมูลสำคัญทั้งสิ้น จำนวน 16 คน

2.2 กลุ่มตัวอย่าง (Sample) ที่ใช้ในการศึกษาโดยใช้เครื่องมือฉบับที่ 2 แบบสัมภาษณ์เจาะลึก แบบมีโครงสร้าง (indept-interview) ได้แก่ ผู้บริหารสถานีตำรวจภูธร จังหวัดประจวบคีรีขันธ์โดยใช้วิธีสุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง (Purposive Sampling) ผู้ที่มีความเกี่ยวข้องในฐานะผู้บริหารของสถานีตำรวจภูธร จำนวน 9 คน

2.3 ตัวแปรที่ใช้ในการศึกษา

ตัวแปรที่ใช้ในการศึกษาวิจัย ในครั้งนี้ แบ่งเป็น 2 ประเภท ดังนี้

2.3.1 ตัวแปรต้น คือ ปัจจัยการบริหารการเปลี่ยนแปลงของสถานีตำรวจภูธร จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ ประกอบไปด้วย 1) ด้านการตระหนักถึงความจำเป็นในเรื่องการเปลี่ยนแปลง

2) ด้านผู้นำการเปลี่ยนแปลง 3) ด้านกลยุทธ์การเปลี่ยนแปลง 4) ด้านเทคโนโลยีเพื่อการเปลี่ยนแปลง และ 5) ด้านวัฒนธรรมองค์กร

2.3.2 ตัวแปรตาม คือ ความสำเร็จการบริหารการเปลี่ยนแปลงของสถานีดำรงภูธรจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ ตามนโยบายการพัฒนาสถานีดำรงภูธร ในการให้บริการประชาชน 4 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านบริการทั่วไป 2) ด้านอำนวยความสะดวกธรรมชาติทางอาญา 3) ด้านการรักษาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน และ 4) ด้านการควบคุมและจัดการจราจร

2.4 พื้นที่ที่ใช้ในการศึกษา

ผู้วิจัยได้ทำการศึกษสถานีดำรงภูธร ในพื้นที่จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ จำนวน 16 สถานี คือ 1) สถานีตำรวจภูธรเมืองประจวบคีรีขันธ์ 2) สถานีตำรวจภูธรคลองวาฬ 3) สถานีตำรวจภูธรอ่าวน้อย 4) สถานีตำรวจภูธรหัวหิน 5) สถานีตำรวจภูธรบ้านหนองพลับ 6) สถานีตำรวจภูธรปราณบุรี 7) สถานีตำรวจภูธรปากน้ำปราณ 8) สถานีตำรวจภูธรสามร้อยยอด 9) สถานีตำรวจภูธรกุยบุรี 10) สถานีตำรวจภูธรสามกระชาย 11) สถานีตำรวจภูธรบ้านยางชุม 12) สถานีตำรวจภูธรทับสะแก 13) สถานีตำรวจภูธรหัวข่าง 14) สถานีตำรวจภูธรบางสะพาน 15) สถานีตำรวจภูธรธงชัย และ 16) สถานีตำรวจภูธรบางสะพานน้อย

2.5 ขอบเขตระยะเวลา ระยะเวลาที่ใช้ในการศึกษา และเก็บข้อมูล ระหว่างเดือนมิถุนายน 2555 – พฤษภาคม 2556

นิยามศัพท์เฉพาะ

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ให้คำนิยามเชิงปฏิบัติการ ไว้ดังนี้

1. สถานีตำรวจภูธร จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ หมายถึง หน่วยงานราชการในส่วนภูมิภาค มีฐานะเป็นกองกำกับ การสังกัดกองบังคับการตำรวจภูธรจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ มีบทบาทหน้าที่ในการป้องกันปราบปรามผู้กระทำความผิดกฎหมาย รักษาความสงบเรียบร้อย ให้ความปลอดภัย พร้อมทั้งให้บริการด้านต่างๆ แก่ประชาชน ในพื้นที่จังหวัดประจวบคีรีขันธ์

2. การบริหารการเปลี่ยนแปลง หมายถึง ความสามารถของผู้บริหาร สถานีดำรงภูธร จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ ในการจัดการกับกลไกส่วนประกอบต่างๆ ของหน่วยงานให้สามารถเรียนรู้ปรับตัวให้ทันกับการเปลี่ยนแปลงของสถานการณ์ทั้งภายนอก และภายใน ที่มีปัจจัยด้านการตระหนักถึงความจำเป็นในเรื่องการเปลี่ยนแปลง ด้านผู้นำการเปลี่ยนแปลง ด้านกลยุทธ์การเปลี่ยนแปลง ด้านเทคโนโลยีเพื่อการเปลี่ยนแปลง และด้านวัฒนธรรมองค์กร ที่เป็นแรงสนับสนุน

3. การตระหนักถึงความจำเป็นในการเปลี่ยนแปลง หมายถึง การกระตุ้นให้เจ้าหน้าที่ตำรวจสถานีตำรวจภูธร จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ เข้าใจถึงความจำเป็นในการเปลี่ยนแปลงโดยการสื่อสารเปิดโอกาสให้มีส่วนร่วม และจัดกิจกรรมส่งเสริมให้เจ้าหน้าที่ตำรวจเข้าใจในเรื่องการเปลี่ยนแปลง
4. กลยุทธ์การเปลี่ยนแปลง หมายถึง การหาวิธีที่ดีที่สุดในการปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุตามเป้าหมายของสถานีตำรวจภูธร จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ ในสถานการณ์การเปลี่ยนแปลง
5. ผู้นำการเปลี่ยนแปลง หมายถึง ผู้บริหารในสถานีตำรวจภูธร จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ ที่มีลักษณะสร้างแรงจูงใจ กล้าตัดสินใจ ส่งเสริมสนับสนุนในเปลี่ยนแปลงวิธีคิด วิธีการทำงาน พฤติกรรมปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจ
6. เทคโนโลยีเพื่อการเปลี่ยนแปลง หมายถึง การที่สถานีตำรวจภูธร จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ นำเทคโนโลยีมาใช้ในการดำเนินงานโดยประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานในทุกรูปแบบ พร้อมพัฒนาทักษะเจ้าหน้าที่ตำรวจในการใช้เทคโนโลยีเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน
7. วัฒนธรรมองค์กร หมายถึง การปลูกฝัง ส่งเสริมค่านิยมสร้างสรรค์ในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจสถานีตำรวจภูธร จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ เพื่อให้การปฏิบัติงานเป็นไปในแนวทางเดียวกัน โดยยึดมั่นในเป้าหมายของการทำงานในองค์กรร่วมกัน
8. การบริหารการเปลี่ยนแปลงของสถานีตำรวจภูธร จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ หมายถึง การที่สถานีตำรวจภูธร จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ บริหารการเปลี่ยนแปลงไปสู่ความสำเร็จในด้าน (1) ด้านบริการทั่วไป (2) ด้านอำนวยความสะดวกทางอาญา (3) ด้านความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน (4) ด้านการควบคุมและจัดการจราจร
9. ด้านบริการทั่วไป หมายถึง การให้บริการบนสถานีตำรวจ ให้ได้รับความสะดวก รวดเร็ว และได้มาตรฐาน
10. ด้านอำนวยความสะดวกทางอาญา หมายถึง การให้บริการ และอำนวยความสะดวกด้านกระบวนการสอบสวน ด้วยความเป็นธรรม เสมอภาค และถูกต้องตามหลักนิติธรรม
11. ด้านความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน หมายถึง การให้บริการด้านป้องกันปราบปรามอาชญากรรมพื้นฐานที่เกี่ยวข้องกับการดำรงชีวิตประจำวันของประชาชน เพื่อให้สังคมอยู่อย่างปกติสุข
12. ด้านการควบคุมและจัดการจราจร หมายถึง การให้บริการและอำนวยความสะดวกด้านการจราจร เพื่อให้ประชาชนได้รับความสะดวกปลอดภัยในการใช้รถใช้ถนน ลดการสูญเสียชีวิต อุบัติเหตุ โดยคำนึงถึงความสะดวกในการสัญจรของประชาชนตามปกติ

ประโยชน์ของการวิจัย

ผลการวิจัยในครั้งนี้ทำให้เกิดประโยชน์ต่อสถานีดำรวจภูธร จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ และสถานีดำรวจภูธรทุกแห่ง ในสังกัดสำนักงานตำรวจแห่งชาติ และหน่วยงานอื่น ทั้งภาครัฐ เอกชน ดังนี้

1. สามารถนำองค์ความรู้ที่ได้จากการศึกษา มาพัฒนางานด้านการบริหารของสถานีดำรวจภูธร จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ ให้สอดคล้องกับสถานการณ์การเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นได้อย่างเหมาะสม
2. ผลการศึกษาสามารถใช้เป็นข้อมูลในการปรับปรุงแก้ไข หรือ เพิ่มประสิทธิภาพผลในการดำเนินการปรับเปลี่ยนหน่วยงานของสถานีดำรวจ ให้สอดคล้องกับสถานการณ์การเปลี่ยนแปลงขององค์กรในยุคปัจจุบัน
3. ผลการศึกษาสามารถนำไปเสนอผู้บังคับการตำรวจภูธรจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ ใช้พัฒนางานด้านอื่นๆ ในสถานีดำรวจภูธร จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ ให้มีประสิทธิภาพเพิ่มมากขึ้น
4. เป็นแนวทางให้ผู้บริหารในระดับกำหนดนโยบายของสำนักงานตำรวจแห่งชาติ นำไปพิจารณาปรับทิศทาง และเป้าหมายของนโยบายให้เหมาะสมกับกับสภาวะการเปลี่ยนแปลงขององค์กรตำรวจ
5. ผลการวิจัยและข้อสรุปต่างๆ ที่ได้จะเป็นแนวทางนำไปสู่การวิจัย เรื่องการบริหารการเปลี่ยนแปลงองค์กรทั้งในภาครัฐ และภาคเอกชนมากขึ้น