

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาวิจัยเรื่อง การศึกษาระดับภาวะผู้นำแบบโลกาภิวัตน์ต่อประสิทธิผลงานด้านการป้องกันและปราบปรามของผู้บริหารสถานีตำรวจภูธรจังหวัดชุมพร ผู้วิจัยได้ทบทวนวรรณกรรมและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้ครอบคลุมเนื้อหา และสาระสำคัญทางวิชาการ และนำมาปรับใช้ในการศึกษา ดังนี้

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

แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำ

การศึกษาภาวะผู้นำ

กล่าวได้ว่า ผู้นำได้ถือกำเนิดเริ่มต้นมาพร้อมกับการรวมกลุ่มในสังคมมนุษย์ตั้งแต่ในครั้งอดีต ดังเห็นได้จากทุกกลุ่มจะต้องมีผู้ทำหน้าที่ตัดสินใจแทนกลุ่มเพื่อกำหนดแนวทางสำหรับการปฏิบัติของสมาชิกในกลุ่มให้เป็นไปในทิศทางเดียวกัน และกล่าวว่า ผู้นำ คือ สิ่งที่อยู่เบื้องหลังและแสวงหาอยู่เสมอ และหากองค์การใดไม่ก้าวหน้าก็มักจะถูกกล่าวหาว่าขาดผู้นำหรือมีผู้นำที่ไร้ความสามารถ จากการศึกษาถึงแนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำขององค์การของนักวิชาการจะพบว่าสามารถจำแนกได้ 4 กลุ่มทฤษฎี ได้แก่ กลุ่มทฤษฎีผู้นำแบบคุณลักษณะ (Trait Theory) กลุ่มทฤษฎีพฤติกรรม (Behavioral Theory) กลุ่มทฤษฎีผู้นำตามสถานการณ์ (Contingency Leadership Theory) และกลุ่มทฤษฎีภาวะผู้นำแห่งการเปลี่ยนแปลง (Transformation Leadership Theory) โดยในแต่ละทฤษฎีมีพัฒนาการที่ต่อเนื่องกันมาตามลำดับช่วงเวลา

ความหมาย

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

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

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

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

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

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

จาคอบส์และจาร์กัวส์ (Jacobs & Jaques, 1990 อ้างถึงในสุเทพ พงศ์ศรีวัฒน์, 2550) ได้นิยามว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง กระบวนการที่ผู้นำได้กำหนดเป้าหมายที่มีความหมายต่อการชี้นำทิศทางอย่างชัดเจนที่ทำให้เกิดความพยายามของกลุ่มโดยรวม และพร้อมที่จะพยายามผลักดันให้เกิดผลสำเร็จตามจุดมุ่งหมาย

เห็นได้ว่าภาวะผู้นำเป็นสิ่งสำคัญและจำเป็นต่อการบริหารจัดการในทุกกิจการ เพราะผู้นำจะเป็นผู้กำหนดทิศทางและวิธีการ รวมถึงกระตุ้นและจูงใจให้กิจกรรมขององค์การสามารถดำเนินไปได้จนบรรลุผลสำเร็จทั้งในด้านปริมาณและคุณภาพ

ดังนั้นจึงอาจกล่าวสรุปได้ว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง การที่ผู้นำได้ใช้ศักยภาพของตนที่มีอย่างเต็มที่ในการสร้างวิสัยทัศน์ และกล้าที่จะเปลี่ยนแปลงตัวเองให้หลุดพ้นไปจากกรอบคิดแบบเดิม ๆ ที่พันยุคสมัย รวมถึงการแสวงหาวิธีการหรือเครื่องมือในการทำงานที่มีประสิทธิภาพ เพื่อช่วยสนับสนุนและกระตุ้นจิตใจให้ผู้ปฏิบัติสามารถทำงานได้บรรลุผลสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพ

การศึกษาภาวะผู้นำของนักวิชาการ

กล่าวได้ว่า ผู้นำได้ถือกำเนิดเริ่มต้นมาพร้อมกับการรวมกลุ่มในสังคมมนุษย์ตั้งแต่ในครั้งอดีต ดังเห็นได้จากทุกกลุ่มต้องมีผู้ทำหน้าที่ตัดสินใจแทนกลุ่มเพื่อกำหนดแนวทางสำหรับการปฏิบัติของสมาชิกในกลุ่มให้เป็นไปในทิศทางเดียวกัน โดยชาญชัย อาจินสมาจาร (2548 : 396-397) ได้กล่าวว่า ผู้นำ คือ สิ่งที่ถูกองค์กรได้เรียกร้องและแสวงหาอยู่เสมอ และหากองค์กรใดไม่ก้าวหน้าก็มักจะถูกล่ามว่า ขาดผู้นำหรือมีผู้นำที่ไร้ความสามารถ และบทบาทของผู้นำสามารถสืบค้นได้จากหลักฐานทางประวัติศาสตร์ที่เป็นทั้งเรื่องเล่าและซากปรักหักพังที่ปรากฏอยู่ในปัจจุบัน ซึ่งหลักฐานดังกล่าวได้บ่งชี้ถึงความสำเร็จ และความล้มเหลวของผู้นำได้เป็นอย่างดี

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

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

และต่อมาในช่วงปี ค.ศ.1940 งานวิจัยเกี่ยวกับภาวะผู้นำได้เปลี่ยนแนวทางการศึกษาจากทฤษฎีผู้นำแบบคุณลักษณะไปเป็นการมุ่งเน้นต่อสิ่งที่ผู้นำได้กระทำ โดยมีการศึกษาถึงความแตกต่างของผู้นำที่มีประสิทธิภาพกับผู้นำที่ไม่มีประสิทธิภาพ และผลวิจัยชี้ว่า ปัจจัยของการเป็นผู้นำที่มีประสิทธิภาพเป็นสิ่งที่สามารถฝึกสอนกันได้ด้วยการจัดแผนพัฒนา เพื่อปรับเปลี่ยนพฤติกรรมให้กลายเป็นผู้นำที่มีประสิทธิภาพ ซึ่งในช่วงนี้เป็นยุคของทฤษฎีพฤติกรรม โดยผู้ริเริ่ม คือ แมคไกเกอร์

(Douglas McGregor) ซึ่งมีผลงานสำคัญ คือ การอธิบายถึงทฤษฎี X และทฤษฎี Y เพื่อช่วยให้ผู้นำได้เห็นถึงวิธีการที่แตกต่างกันสำหรับนำไปใช้ในการทำงานกับผู้ปฏิบัติแต่ละแบบ

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

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

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

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

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

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

สำหรับทฤษฎีภาวะผู้นำเชิงต่อเนื่อง (Leadership Continuum) ที่แทนเนมบัมและชมิดท์ (Tannenbaum & Schmide, 1976) ได้ชี้ให้เห็นว่า พฤติกรรมผู้นำตั้งอยู่ 2 ฝั่ง คือ จากการมุ่งเน้นเจ้านายไปจนถึงการมุ่งเน้นผู้ปฏิบัติ และมีปัจจัย 3 ประการที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจคือ ผู้จัดการ ผู้ปฏิบัติ และสถานการณ์ และกล่าวได้ว่า ทฤษฎีผู้นำตามสถานการณ์จะมุ่งศึกษาแบบของผู้นำที่เหมาะสมกับสถานการณ์ต่าง ๆ โดยเน้นให้ผู้นำแสดงแบบภาวะผู้นำของตนให้เหมาะสมกับสถานการณ์ หรือเงื่อนไขในเวลานั้น ๆ โดยเชื่อว่า ความสำเร็จในการเป็นผู้นำนั้นขึ้นอยู่กับความเหมาะสมระหว่างพฤติกรรมของผู้นำกับพฤติกรรมของผู้ปฏิบัติรวมถึงสถานการณ์ที่มีความสัมพันธ์กันอย่างเหมาะสมด้วย (ชัยเสฏฐพรหมศรี, 2549 : 52-60; สุเทพ พงศ์ศิริวัฒน์, 2550)

และตั้งแต่ทศวรรษ 1980 เป็นต้นมา สภาพแวดล้อมที่ผันผวนและการเปลี่ยนแปลงตลอดเวลาได้ ทำให้ทุกองค์การต้องมีการแข่งขันเพื่อชิงความเป็นเลิศ ดังนั้น แนวคิดเรื่องภาวะผู้นำจึงได้มีการวิวัฒนาการตามเพื่อให้สอดคล้องกับโลกยุคปัจจุบัน (สุเทพ พงศ์ศิริวัฒน์, 2550) โดยทฤษฎีที่ศึกษาในกระแสหลักประกอบด้วย

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

ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ (Visionary Leadership) เป็นแนวคิดที่ให้ความสำคัญกับการสร้างและการสื่อสารวิสัยทัศน์ในอนาคตขององค์กร เพื่อชี้ให้เห็นว่า องค์กรจะสามารถเติบโตและมีสถานภาพดีขึ้นได้หากวิสัยทัศน์ได้รับการนำไปปฏิบัติอย่างเหมาะสม

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Transformational Leadership) โดยเบส (Bass) ได้กล่าวถึงผู้นำแบบนี้จะเป็นผู้มีอิทธิพลด้านอุดมการณ์ที่กระตุ้นให้ผู้ตามคล้อยตาม และมองเห็นถึงผลประโยชน์ส่วนรวมขององค์กรมากกว่าตนเอง จึงทำให้ผู้ตามเกิดการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมไปตามทิศทางที่ผู้นำต้องการ

ภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยน (Transactional Leadership) ที่มุ่งเน้นถึงผลลัพธ์อันเกิดขึ้นจากกระบวนการแลกเปลี่ยนซึ่งผู้นำได้รับผลสำเร็จของงาน และผู้ตามได้รับรางวัลตอบแทน

ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ (Strategic Leadership) เป็นอีกแนวคิดหนึ่งที่มีความสนใจในฐานะเป็นผู้นำที่ช่วยให้อำนาจขององค์กรบรรลุผลสำเร็จได้เป็นอย่างดี โดยผู้นำเชิงกลยุทธ์ถือเป็นผู้ที่มีความสามารถในการคาดการณ์เหตุการณ์ในอนาคตได้ดี และเป็นผู้สร้างองค์การให้มีความยืดหยุ่นพร้อมปรับตัวได้อยู่เสมอ รวมถึงมีมุมมองที่ช่วยนำทางให้องค์การได้อย่างชัดเจนในระยะยาว

เห็นได้ว่า ภาวะผู้นำเป็นแนวคิดที่มีการพัฒนามาอย่างต่อเนื่อง ซึ่งจากการเปลี่ยนแปลงของสังคมโลกที่มีความซับซ้อนเพิ่มมากขึ้น ดังนั้นองค์กรจึงต้องมีผู้นำที่มีศักยภาพสูงเพื่อช่วยในการขับเคลื่อนภารกิจมีความสอดคล้อง คล่องตัวและนำไปสู่ผลสำเร็จของเป้าหมายที่ตั้งไว้นั่นเอง

คุณลักษณะของผู้นำที่พึงประสงค์

จากการศึกษาถึงคุณลักษณะของผู้นำที่พึงประสงค์ พบว่า มีนักวิชาการหลายท่านได้กล่าวถึงไว้อย่างน่าสนใจ ดังนี้ (สุเทพ พงศ์ศรีวัฒน์, 2550)

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

จากการทบทวนแนวคิดทางวิชาการที่ได้กล่าวมาข้างต้นทำให้สรุปได้ถึงคุณลักษณะเด่น ๆ ของภาวะผู้นำที่พึงประสงค์ ดังนี้

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

4. ผู้นำต้องเป็นผู้ที่มีความรับผิดชอบต่อสิ่งที่เกิดขึ้นในการทำงาน เพื่อช่วยให้การทำงานเป็นทีมสามารถดำเนินต่อไปได้อย่างมีประสิทธิภาพ ทั้งนี้ ภายในทีมต้องมีการสื่อสารที่ดีและมีการเปิดโอกาสให้ทุกคนได้เข้ามามีส่วนร่วมในการทำงานอีกด้วย

จากคุณลักษณะเด่น ๆ ของภาวะผู้นำที่พึงประสงค์ ได้นำมาสู่การเลือกใช้ตัวแบบภาวะผู้นำที่เหมาะสมกับการศึกษาในงานวิจัยชิ้นนี้ โดยผู้วิจัยได้ศึกษาถึง ภาวะผู้นำที่มีคุณลักษณะที่สอดคล้องกับคุณลักษณะดังกล่าว ในหัวข้อต่อไปนี้

แนวโน้มภาวะผู้นำขององค์กรในอนาคต

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

ภาวะผู้นำแบบโลกาภิวัตน์

จากแนวโน้มที่กล่าวถึง ทำให้ผู้วิจัยเห็นว่าการศึกษารูปแบบภาวะผู้นำในงานวิจัยชิ้นนี้ จำเป็นต้องใช้ภาวะผู้นำที่มีคุณลักษณะที่สอดคล้องกับการนำที่มีประสิทธิผลในโลกแห่งการเปลี่ยนแปลง เพื่อผลักดันให้องค์กรสามารถก้าวเดินไปข้างหน้าได้อย่างมั่นคงในอนาคต ดังนั้น จึงได้นำแนวคิดเรื่อง

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

การคิดแบบโลกาภิวัตน์ (Thinking Globally)

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

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

ฟาร์เกสและแบ็คเกอร์ (Farkas & Backer, อ้างถึงในสุเทพ พงศ์ศรีวัฒน์, 2550 : 339) ได้กล่าวถึงกลยุทธ์แห่งความสำเร็จ 5 ประการตามแนวคิดเรื่องภาวะผู้นำเต็มพิกัด (Maximum Leadership) ที่กล่าวว่า ผู้นำต้องมองภาพรวมขององค์กรเป็นสำคัญ และใช้เวลามากถึง 80 เปอร์เซ็นต์ของทั้งหมด กับการดำเนินกิจกรรมภายนอกที่เกี่ยวกับลูกค้า คู่แข่ง เครือข่าย ความก้าวหน้าทางเทคโนโลยี และแนวโน้มด้านภาวะการณ์ตลาด ดังนั้น ผู้นำในอนาคตจะต้องมีมุมมองระดับโลก และเข้าใจได้อย่างเชื่อมโยงต่อเนื่องและปัจจัยที่เกิดขึ้น

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

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

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

เบนเนสและเนนัท (Bennis & Nanus, 1985) ได้ศึกษาถึงพฤติกรรมของผู้นำที่มีลักษณะชอบการริเริ่มสิ่งใหม่ ๆ และมีพลวัตอยู่เสมอ โดยพบว่า ผู้นำทุกคนล้วนแต่มีการสร้างวิสัยทัศน์ที่เป็นไปได้ในอนาคต และส่วนใหญ่ระบุถึงพันธกิจได้อย่างชัดเจน รวมถึงผู้นำเหล่านี้มีความสามารถในการกระตุ้นจิตสำนึกให้ผู้ตามได้เป็นอย่างดี นอกจากนี้ยังพบว่า วิสัยทัศน์ของผู้นำเกิดจากการรับฟังความคิดเห็นของคนทั้งภายในและภายนอกองค์กร ซึ่งเป็นความคาดหวังต่อองค์กรที่เกิดขึ้น ดังนั้นผู้นำจึงนำความคิดเห็นเหล่านั้นมาหล่อหลอมและสังเคราะห์กลายเป็นวิสัยทัศน์ขององค์กรในที่สุด โดยใช้ดุลพินิจในการปรับแต่งวิสัยทัศน์ให้มีความสอดคล้องและเหมาะสม

จากแนวคิดทางวิชาการที่กล่าวถึงทำให้สรุปได้ว่า การคิดแบบโลกาภิวัตน์ หมายถึง วิธีการคิดของผู้นำที่ให้ความสนใจในเรื่องต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องอย่างรอบด้านในลักษณะของการมองแบบองค์รวม

ทั้งระบบ และสามารถใช้อย่างมีประสิทธิภาพที่เกิดจากการเรียนรู้หรือประสบการณ์จริงได้อย่างมีคุณภาพ เพื่อนำมาเชื่อมโยงประเด็นต่าง ๆ เข้าด้วยกัน สำหรับทำความเข้าใจในปรากฏการณ์ที่ซับซ้อนและ ส่งผลกระทบต่อ การเปลี่ยนแปลงองค์การ อันนำไปสู่การกำหนดวิสัยทัศน์ขององค์การที่สอดคล้องกับ สภาพการณ์ในปัจจุบันต่อไป

การเล็งเห็นเรื่องความหลากหลายทางวัฒนธรรม (Appreciating Cultural Diversity)

ผู้นำจำเป็นต้องมีความเข้าใจอย่างลึกซึ้งในเรื่องของความแตกต่างที่มีอยู่อย่างหลากหลาย ทางวัฒนธรรมในสังคม เช่น พฤติกรรม ค่านิยมท้องถิ่น ความต้องการของท้องถิ่น รวมถึงค่าเชื่อที่ส่งผล ต่อการสร้างร่วมมือจากประชาชนในท้องถิ่นนั้น ๆ ได้อีกด้วย ซึ่งการมองเห็นถึงความหลากหลาย ดังกล่าวจะช่วยให้ผู้นำมีความเข้าใจในการวางกลยุทธ์ เพื่อช่วยให้เกิดการดำเนินงานที่สอดคล้องกับ เป้าหมายที่ตั้งไว้ได้มากขึ้น ดังนั้นคุณลักษณะดังกล่าวจึงเป็นทักษะที่สำคัญของผู้นำแบบโลกาภิวัตน์ และพบว่า มีแนวคิดทางวิชาการที่สอดคล้องกับแนวคิดดังกล่าว ได้แก่

สุเทพ พงศ์ศรีวัฒน์ (2550 : 337) ได้กล่าวว่า ความหลากหลายทางวัฒนธรรมที่เกิดขึ้น ในสังคมเป็นปรากฏการณ์ ที่ไม่อาจหลีกเลี่ยงได้ โดยเป็นผลพวงมาจากกระแสโลกาภิวัตน์ที่เชื่อมโยง แต่ละภูมิภาคของโลก เข้าด้วยกันเป็นหมู่บ้านโลก ดังนั้น การไหลบ่าทางวัฒนธรรมจากสถานที่หนึ่ง ไปยังอีกสถานที่หนึ่ง จึงเป็นเรื่องที่หลีกเลี่ยงไม่ได้ รวมถึง การข้ามพื้นที่เพื่อไปบริหารงานในองค์กร ที่อยู่ต่างพื้นที่เดิมจึงถือเป็นเรื่องปกติที่เกิดขึ้นเป็นประจำ ทำให้ผู้นำต้องมีความสามารถในการทำ ความเข้าใจบริบททางสังคมและความต้องการของประชาชน เพื่อช่วยให้เกิดการตัดสินใจที่เหมาะสม นอกจากนี้สุเทพ พงศ์ศรีวัฒน์ (2550 : 299) ได้กล่าวถึง ผลการสำรวจของผู้บริหารของธุรกิจชั้นนำ ใน fortune 500 พบว่า ผู้บริหารเหล่านั้นมีความเห็นตรงกันว่า การวางแผนเชิงกลยุทธ์ คือ ปัจจัยสำคัญ ที่ช่วยทำให้การประกอบธุรกิจประสบผลสำเร็จ ทั้งในแง่ของการปรับเปลี่ยนทิศทางขององค์การ ให้เหมาะสมกับสถานการณ์และการเพิ่มผลผลิตขององค์การ

คอนเกอร์และคณะ (Conger & Others, 1999) ได้กล่าวไว้ว่า กระแสโลกาภิวัตน์ได้ส่งผลให้ ทุกองค์การต้องเผชิญกับการแข่งขันและการดำเนินงานในลักษณะข้ามวัฒนธรรม (Cross Culture) มากขึ้น โดยมีองค์การข้ามชาติและผู้นำข้ามชาติมากขึ้น ดังนั้น ผู้นำจึงต้องทำความเข้าใจกับ วัฒนธรรมต่างชาติ และความเป็นนานาชาติมากขึ้น เพื่อช่วยให้สามารถกำหนดแนวทางการดำเนินงาน ได้อย่างเหมาะสมนั่นเอง

ดักเกอร์ (Drucker, 1999 : 163) ได้กล่าวถึงองค์ประกอบที่สำคัญในการตัดสินใจประการหนึ่ง ว่าผู้นำจะต้องมีความสามารถในการใคร่ครวญตรึกตรองในสิ่งที่ถูกต้อง และเป็นคำตอบที่สามารถ ตอบโจทย์ในการแก้ไขปัญหาได้ ก่อนที่จะไปให้ความสนใจในประเด็นอื่น ๆ ดังนั้นความสามารถ ในการใคร่ครวญเพื่อจับประเด็นสำคัญจึงเป็นทักษะสำคัญที่ช่วยให้การตัดสินใจเกิดการยอมรับและ

มีประสิทธิภาพ ทั้งนี้ ผู้นำยังต้องมีความสามารถในการกำหนดกลยุทธ์เพื่อช่วยให้เกิดการปฏิบัติงานร่วมกันได้โดยง่าย

จากแนวคิดทางวิชาการที่กล่าวถึงทำให้สรุปได้ว่า การเล็งเห็นเรื่องความหลากหลายทางวัฒนธรรม หมายถึง วิธีการมองและการทำความเข้าใจในบริบทของสังคมนั้น โดยผู้นำต้องสามารถจับประเด็นสำคัญที่เกี่ยวข้อง เพื่อทำความเข้าใจในเรื่องที่แตกต่างสำหรับการกำหนดกลยุทธ์ที่ช่วยให้เกิดความร่วมมือจากประชาชน และภาคีเครือข่ายในการทำงานให้บรรลุผลสำเร็จ

การพัฒนาความชำนาญทางด้านเทคโนโลยี (Developing Technology Savvy)

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

เกรียงศักดิ์ เจริญวงศ์ศักดิ์ (2550 : 20) ได้กล่าวถึงการเป็นแบบอย่างที่ดีของผู้นำว่าเป็นการสอนงานที่ดีที่มีประสิทธิภาพอย่างมาก เพราะนอกจากจะทำให้ผู้ปฏิบัติเกิดความเข้าใจได้อย่างชัดเจนแล้ว ยังสามารถช่วยกระตุ้นความรู้สึกลอยลางที่จะทำงานให้บรรลุผลสำเร็จโดยไม่ผิดพลาดอีกด้วย ดังนั้นการเป็นแบบอย่างที่ดีจะเป็นการสร้างศักยภาพให้แก่คนรุ่นใหม่ที่จะก่อให้เกิดประโยชน์ต่อองค์กรในอนาคตอีกด้วย

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

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

ปริมาณเพิ่มมากขึ้นอย่างรวดเร็ว ดังนั้นผู้นำต้องก้าวตามเทคโนโลยีให้ทันอยู่เสมอ เพื่อกำหนดแนวทางในการพัฒนาผู้ปฏิบัติให้มีทักษะที่สอดคล้องกันระหว่างเทคโนโลยีกับลักษณะของภารกิจ ดังนั้นผู้นำต้องมีการพัฒนาองค์การเข้าสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ (Learning Organization) เพื่อพัฒนาให้บุคคลทุกระดับเกิดการเรียนรู้และใช้ความรู้เป็นฐานในการปฏิบัติงาน

จากแนวคิดทางวิชาการที่กล่าวถึงทำให้สรุปได้ว่า การพัฒนาความชำนาญทางด้านเทคโนโลยี หมายถึง วิธีการพัฒนา การบริหารงานทางด้านเทคโนโลยีของผู้นำ โดยเฉพาะเรื่องการสื่อสารและการบริหารงานภายในองค์กร ด้วยการนำเทคโนโลยีที่เหมาะสมกับลักษณะงานขององค์กรมาใช้ในการทำงาน ดังนั้นผู้นำต้องมีการพัฒนาทักษะที่เกี่ยวข้องกับการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการบริหารงาน รวมถึงเป็นแบบอย่างที่ดีในการกระตุ้นใจให้ผู้ปฏิบัติเกิดการพัฒนาตนเองเพื่อให้สามารถใช้เทคโนโลยีดังกล่าวได้อย่างมีประสิทธิภาพ

การสร้างคู่ค้าธุรกิจและพันธมิตร (Building Partnership and Alliances)

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

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

เบนเนตและแนนท์ (Bennis & Nanus, 1985) ได้กล่าวไว้ว่า ผู้นำที่มีประสิทธิภาพจะใช้วิธีการต่าง ๆ เพื่อพัฒนาองค์กร โดยรวบรวมข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับการเปลี่ยนแปลง และข้อมูลที่เกี่ยวข้องมาใช้

ในการส่งเสริมการเรียนรู้ของผู้ปฏิบัติด้วยวิธีการที่เหมาะสม เช่น สนับสนุนการจัดตั้งโครงการพัฒนาบุคลากรระยะยาว โดยมีกองทุนสนับสนุนจากองค์กร เป็นต้น

จากแนวคิดทางวิชาการที่กล่าวถึงทำให้สรุปได้ว่า การสร้างคู่ค้าธุรกิจและพันธมิตร หมายถึง วิธีการบริหารงานของผู้นำ เพื่อช่วยให้องค์กรมีคู่ค้าทางธุรกิจและพันธมิตรหรือภาคีเครือข่ายในการทำงานเพิ่มมากขึ้น ซึ่งจะส่งผลต่อการบรรลุผลสำเร็จได้อย่างมีประสิทธิภาพ นอกจากนี้แนวทางดังกล่าวยังช่วยให้เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับคู่ค้าทางธุรกิจและพันธมิตรหรือภาคีเครือข่าย ซึ่งนำมาสู่การพัฒนาและปรับปรุงวิธีการทำงานที่สอดคล้องกับสภาพการณ์ในปัจจุบัน รวมถึงช่วยสนับสนุนให้เกิดการพัฒนาสินค้าและบริการแบบใหม่ ๆ ที่สามารถตอบสนองกับความต้องการของประชาชนได้อีกด้วย

การสร้างการมีส่วนร่วมในการเป็นผู้นำ (Sharing Leadership)

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

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

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

มีลักษณะดังนี้ (1) การรับฟังคนทุกระดับในองค์กร (2) มีการกระตุ้นให้มีการแลกเปลี่ยนหรือแบ่งปันการรายงานโดยตรง (3) เข้าไปมีส่วนร่วม กับคนอื่น ๆ ในขั้นเริ่มต้นของการคิดริเริ่มในการทำงานเรื่องใดเรื่องหนึ่ง (4) ได้รับคำมั่นสัญญาจากทุกคนก่อนนำไปสู่การเปลี่ยนแปลง (5) บอกกล่าวผู้ปฏิบัติถึงผลกระทบที่อาจได้รับจากการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น (6) รับฟังข้อมูลทั้งทางบวกและทางลบ และ (7) ระลึกอยู่เสมอว่าการตัดสินใจทุก ๆ เรื่องมีเรื่องของผลประโยชน์ทับซ้อน และความเป็นพวกพ้องแอบแฝงอยู่ และอาจกล่าวได้ว่า การสร้างบรรยากาศที่ดีให้เกิดขึ้นในองค์กรสามารถทำได้โดยใช้วิธีการกระตุ้นใจเพื่อให้ผู้ปฏิบัติเข้ามามีส่วนร่วมในการบริหารงาน ซึ่งสอดคล้องกับที่เกรียงศักดิ์ เจริญวงศ์ศักดิ์ (2550 : 11-13) ได้กล่าวเอาไว้ว่า ผู้นำต้องแสดงออกถึงปฏิสัมพันธ์เชิงบวกต่อผู้ปฏิบัติ เช่น การสร้างความเป็นมิตร การเปิดใจกว้าง การให้คำแนะนำในการแก้ไขปัญหา การให้โอกาส เป็นต้น ดังนั้นผู้นำจึงจำเป็นต้องสร้างความเป็นกันเองเชิงสร้างสรรค์ขึ้นในองค์กร เพื่อกระตุ้นใจให้ผู้ปฏิบัติเข้ามามีส่วนร่วมในการบริหารงานของ และนำพาองค์กรไปสู่เป้าหมายที่ตั้งไว้

สุเทพ พงศ์ศรีวัฒน์ (2550 : 320) ได้กล่าวถึงแนวคิดของ Ireland & Hitt (1999) ที่กล่าวว่า แนวคิดการสร้างการมีส่วนร่วมในการเป็นผู้นำมีเหมาะสมกับศตวรรษที่ 21 เนื่องจากบริบทของโลกาภิวัตน์กำลังขยายตัวเพิ่มขึ้น ทำให้องค์กรเกิดการแข่งขันที่มีความรุนแรงเพิ่มมากขึ้น ดังนั้นหลักสำคัญประการหนึ่งคือ ผู้นำต้องส่งเสริมให้มีการสร้างและพัฒนาวัฒนธรรมองค์กรที่ส่งผลต่อความสำเร็จขององค์กรไว้ให้ได้

ซัลลิต สรวารี (2551: 113) ได้กล่าวเอาไว้ว่า การที่จะกระตุ้นให้ผู้ปฏิบัติคิดและแสดงความคิดสร้างสรรค์อย่างเชื่อมั่นนั้น จะทำให้องค์กรเกิดการพัฒนาดำเนินการอย่างต่อเนื่อง ดังนั้นผู้นำต้องกระตุ้นให้เกิดการเปลี่ยนแปลงโดยแสวงหาวิธีการให้ผู้ปฏิบัติเปิดใจยอมรับสิ่งใหม่ การปรับเปลี่ยนความเชื่อ ค่านิยม ทักษะ และพฤติกรรมของตนเองไปในทิศทางที่ได้ตกลงร่วมกันไปอย่างต่อเนื่อง จนกลายเป็นวัฒนธรรมองค์กรที่แข็งแกร่ง

จากแนวคิดทางวิชาการที่กล่าวถึงทำให้สรุปได้ว่า การสร้างการมีส่วนร่วมในการเป็นผู้นำหมายถึง วิธีการบริหารงานของผู้นำที่ช่วยให้องค์กรมีวิธีการดำเนินกิจกรรมที่เหมาะสมและมีประสิทธิภาพ โดยใช้การสร้างบรรยากาศ การสร้างช่องทางที่หลากหลายในการแลกเปลี่ยนและให้ข้อมูล และการกระตุ้นใจเพื่อให้ผู้ปฏิบัติเข้ามามีส่วนร่วมในการบริหารงานขององค์กร ซึ่งจะส่งผลให้เกิดการยอมรับและเต็มใจร่วมดำเนินกิจกรรมที่เกิดขึ้น นอกจากนี้ ผู้นำต้องสร้างวัฒนธรรมการมีส่วนร่วมในระดับต่าง ๆ ให้เกิดขึ้นอย่างต่อเนื่องอีกด้วย

ภาวะผู้นำตำรวจ

พงศ์พันธ์ ฉายาพันธ์ (2542) ได้กล่าวถึง การเป็นผู้นำตำรวจไว้ว่า เป็นวิธีดำเนินการโดยชักจูงสมาชิกขององค์กรตำรวจให้ทำงานได้อย่างเหมาะสมและเต็มใจ เพื่อร่วมแรงกระทำการให้

บรรลุป้าหมายขององค์การตำรวจ การเป็นผู้นำตำรวจจึงเป็นลักษณะการดำเนินการโดยใช้สติปัญญา ความรู้ความสามารถ และความดีงาม เพื่อชักนำให้คนทั้งหลายมาประสาน ช่วยเหลือสนับสนุน อย่างจริงจัง เพื่อพากันไปสู่จุดมุ่งหมายในการปฏิบัติงานของตำรวจ ดังนั้น ผู้นำของตำรวจจึงต้องเป็นผู้มีความรู้ ความสามารถและมีวิสัยทัศน์ เพื่อนำพาให้ทุกคนในองค์การตำรวจมีความเข้าใจทางนโยบาย ด้วยการใช้วิธีสร้างแรงบันดาลใจ/จิตใจ และการกระตุ้นให้บุคลากรตำรวจมีความเต็มใจและตั้งใจปฏิบัติหน้าที่ ด้วยความเชื่อมั่นว่า การปฏิบัติงานที่สร้างผลดีต่อองค์การตำรวจก็ย่อมจะเกิดผลดีแก่ตนเองด้วย จึงกล่าวได้ว่า การเป็นผู้นำของตำรวจจะต้องดำเนินการโดยใช้สติปัญญา ความรู้/ความสามารถชักนำ บุคลากรในองค์การตำรวจ และให้การสนับสนุนผู้ปฏิบัติโดยไม่ใช้การบังคับ นอกจากนี้ ผู้นำตำรวจ ควรมีหลักในการดำเนินการ ดังนี้

1. แก้ปัญหา โดยบุคลากรในองค์การตำรวจต้องมีส่วนร่วม ช่วยกันตรวจหาสาเหตุของ ปัญหา วิเคราะห์ปัญหา ดำเนินการแก้ปัญหา และประเมินผล ต้องพิจารณาว่าได้แก้ไขปัญหาลงไป โดยถูกต้องแล้วหรือไม่ (การยุติปัญหาหนึ่งแต่เป็นการสร้างปัญหาใหม่ไม่ใช่การแก้ปัญหา)
2. ทำงานเป็นทีม โดยบุคลากรตำรวจทุกคนทั้งระดับสัญญาบัตรจนถึงระดับพลตำรวจ ต่างมีภาระหน้าที่เกี่ยวข้องเชื่อมโยงกัน รวมถึงต้องพึ่งพาอาศัยซึ่งกันและกัน ดังนั้น จำเป็นต้องร่วมแรง ร่วมใจทำงานเป็นทีมจึงจะทำให้ภาระหน้าที่ขององค์การบรรลุป้าหมาย
3. มีการพิจารณาด้านประชาชนและชุมชนเป็นหลัก ทั้งด้านความรู้สึกรู้สึกนึกคิดและมองเห็น ความต้องการ เพื่อปรับแนวทางวิธีการดำเนินงานให้เหมาะสม
4. ใช้ข้อมูลที่ถูกต้องอย่างเพียงพอในการตัดสินใจดำเนินการ โดยไม่ใช่อารมณ์หรือ ใช้ความรู้สึกส่วนตัวที่มีอคติเข้ามาเกี่ยวข้องในการตัดสินใจ
5. สอบถามผู้ปฏิบัติ โดยรับฟังความคิดเห็นและเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติมีส่วนร่วม ดำเนินการ เป็นลักษณะของการระดมความคิดเห็นและช่วยกันดำเนินการ
6. บทบาทของผู้บริหาร คือ ผู้ประทับประครอง ผู้แนะนำและชักจูง ให้ความรู้และสอน ไม่ใช่บทบาทของผู้บังคับ
7. สร้างบรรยากาศให้เกิดความคิดสร้างสรรค์ในการประชุม โดยใช้การปรึกษาหารือ หรือการปฏิบัติ
8. จริงใจกับผู้ปฏิบัติ โดยให้โอกาสเขาทำตามความคิดเห็น และช่วยประทับประครอง เมื่อเกิดความผิดพลาด และพร้อมที่จะช่วยแก้ไขปัญหที่เกิดขึ้น
9. มองผู้ปฏิบัติเป็นมนุษย์ที่มีจิตใจ มีความรู้สึกรู้สึกนึกคิด และมีศักยภาพ โดยให้ความสำคัญ กับความเป็นมนุษย์ และต้องไม่มองผู้ปฏิบัติว่าสำคัญน้อยกว่าเทคโนโลยี

10. หมั่นพิจารณาแก้ไขข้อผิดพลาดเกี่ยวกับข้อบกพร่องของระบบ และ ความไม่ปกติของกระบวนการ

11. คำนึงอยู่เสมอว่าองค์การตำรวจเป็นระบบเปิด ซึ่งหมายถึง ระบบที่ไม่แยกตัวจากสภาพแวดล้อม แต่จำเป็นเกี่ยวข้องกับสภาพแวดล้อมตลอดเวลา

สรุปตัวแปรภาวะผู้นำ

จากการศึกษาแนวคิดทางวิชาการที่ได้ทบทวนข้างต้น ผู้วิจัยได้นำมาสู่การกำหนดตัวแปรดังนี้

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

1. การคิดแบบโลกาภิวัตน์ หมายถึง วิธีการคิดของผู้บริหารที่ให้ความสนใจในเรื่องต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องอย่างรอบด้านในลักษณะของการมองแบบองค์รวมทั้งระบบ และสามารถใช้อินพุตข้อเท็จจริงที่เกิดจากการเรียนรู้หรือประสบการณ์จริงได้อย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อนำมาเชื่อมโยงประเด็นต่าง ๆ เข้าด้วยกัน สำหรับทำความเข้าใจในปรากฏการณ์ที่ซับซ้อนและส่งผลกระทบต่อกระบวนการเปลี่ยนแปลงองค์การ อันนำไปสู่การกำหนดวิสัยทัศน์ขององค์การที่สอดคล้องกับสถานการณ์ในปัจจุบัน ทั้งยังช่วยให้การทำงานบรรลุผลสำเร็จ และเป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนดไว้อย่างมีประสิทธิภาพ ดังนั้นผู้วิจัยเห็นว่าการศึกษาคควรประกอบด้วยเรื่อง (1) การมองภาพรวมทั้งภายในและภายนอกก่อนตัดสินใจ (2) การใช้ข้อมูลเพื่อวิเคราะห์แนวทางที่เหมาะสมในการตัดสินใจ (3) การพัฒนาความรู้อย่างต่อเนื่อง และ (4) การกำหนดวิสัยทัศน์ในการทำงาน

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

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

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

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

จากแนวคิดสรุปได้ว่าภาวะผู้นำที่สำคัญก็คือ การมีลักษณะเด่น มีพลังต้นตอมีความสำเร็จเชื่อมั่นในตนเอง เชื่ออำนาจแห่งตน อารมณ์มั่นคง น่าเชื่อถือและไว้วางใจได้ มีปฏิภาณไหวพริบ ยืดหยุ่น ไวต่อความรู้สึกของบุคคลอื่น มีวิสัยทัศน์ร่วม ทำงานเป็นทีม มีการกำกับติดตาม มีความไว้วางใจ มีการเสริมพลัง และมีการสื่อสารที่มีประสิทธิผล ซึ่งเป็นองค์ประกอบสำคัญของภาวะผู้นำที่จะนำองค์กรไปสู่ความสำเร็จ

ประสิทธิผลองค์กร

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

ความหมาย

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

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

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

นอร์ทคราฟและนีล (Northcraft & Neal, 1990 : 14) ให้ความหมายของประสิทธิผลองค์กร โดยให้ความสนใจที่การก่อให้เกิดผลผลิตตามเป้าหมายขององค์กรเท่านั้นโดยไม่ให้ความสำคัญของระดับของความสำเร็จ

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

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

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

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

พัฟเฟอร์และซาลันคิก (Pfeffer & Salancik, 1978) ได้กล่าวถึงประสิทธิผลขององค์การว่าเป็นผลลัพธ์ (Outcome) ที่แสดงถึงศักยภาพขององค์การในการจัดการได้ตามวัตถุประสงค์ขององค์การและกลุ่มบุคคลในองค์การ

เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์ (2536) ได้ให้ทัศนะว่า ประสิทธิผลขององค์การ หมายถึง การที่องค์การสามารถดำเนินการจนบรรลุเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้

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

ดังนั้นจึงอาจกล่าวสรุปได้ว่า ประสิทธิผลขององค์การ หมายถึง ความสามารถขององค์การในการดำเนินการเพื่อให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายต่าง ๆ ที่องค์การกำหนดไว้

ลักษณะขององค์การที่มีประสิทธิผล

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

1. ทุกคนมีความรู้สึกว่าเป็นเจ้าของโครงการนั้นหวงแหนและป้องกันชื่อเสียงขององค์การอย่างจริงจัง
2. องค์การมีลักษณะยืดหยุ่นและปรับให้เข้ากับการเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ ได้และเปิดทางให้มีการเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ ได้

3. อำนาจวินิจฉัยสั่งการไม่ได้ขึ้นอยู่กับเบื้องบนสุดขององค์การแต่กระจายไปยังหน่วยงานระดับต่าง ๆ โดยให้ทุกหน่วยงานมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบาย วัตถุประสงค์และกิจกรรมต่าง ๆ

4. มีการประเมินความคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะจากเหตุผลความเป็นไปได้มากกว่าการพิจารณาว่ามาจากไหน และเป็นของใคร

5. บุคลากรในองค์การให้ความสนับสนุนองค์การอย่างเต็มที่ องค์การก็ให้ความสนับสนุนบุคลากรและบุคลากรก็สนับสนุนซึ่งกันและกัน

6. มีโครงสร้างขององค์การที่ยืดหยุ่นได้

7. บุคลากรในองค์การทุกคนมีความสนใจผลสำเร็จมากกว่าระเบียบประเพณีต่างๆ

8. มีการติดต่อสื่อสารโดยเปิดเผยตลอดทั่วทั้งองค์การ ทั้งจากล่างขึ้นบน บนลงล่างและทางขวาง

9. บุคลากรในองค์การเข้าใจจุดประสงค์ขององค์การอย่างชัดเจน

10. การประชุมเป็นไปเพื่อการแก้ปัญหาขององค์การเป็นประการสำคัญ

11. มีการเน้นในเรื่องการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์อย่างเป็นระบบ

12. งานของบุคลากรแต่ละคนมีสาระน่าสนใจ

13. บุคลากรในองค์การมีมาตรฐานการทำงานอยู่ในระดับสูง มีประสบการณ์หรือความเชี่ยวชาญมีความรับผิดชอบเป็นอย่างดี

อรุณ รัชธรรม (2532 : 249) กล่าวว่า ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานที่นำพาองค์การมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลนั้นองค์การต้องมีลักษณะ ดังนี้

1. สมาชิกทุกคนมีส่วนร่วมอย่างกว้างขวางในการกำหนดวัตถุประสงค์ขององค์การ

2. สมาชิกทุกคนขององค์การมีความรับผิดชอบต่อปัญหาหรือข้อยุ่งยากที่เกิดขึ้นและมีความเชื่อมั่นว่าปัญหาดังกล่าวจะสามารถแก้ไขให้ลุล่วงไปได้เสมอ

3. ผู้บังคับบัญชาเปิดโอกาสให้สมาชิกมีส่วนร่วมในการแก้ไขปัญหาอย่างกว้างขวาง

4. มีการยอมรับนับถือความคิดเห็นของผู้บริหารระดับรองลงมาเป็นอย่างมาก

5. เมื่อมีวิกฤตการณ์เกิดขึ้นสมาชิกขององค์การทุกคนจะผนึกกำลังกันอย่างรวดเร็วเพื่อแก้ปัญหาหรือสถานการณ์จนกระทั่งวิกฤตการณ์ดังกล่าวหมดสิ้นไปในที่สุด

6. ภาวะผู้นำมีความยืดหยุ่นได้มาก

7. ความสำนึกในด้านระเบียบ ข้อบังคับหรือคำสั่งยังมีอยู่ แต่เมื่อเทียบอัตราส่วนกันแล้วความคิดริเริ่มหรือภาวะสร้างสรรค์มีอยู่สูงมากกว่า เรื่องใดกล่าวสามัญจะได้รับการพิจารณาและยกเลิกไปในที่สุด

นอกจากนี้ยังได้กล่าวถึงลักษณะขององค์การที่ไม่มีประสิทธิผลไว้ดังนี้

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

การวัดประสิทธิผลขององค์การ

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

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

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

การปฏิบัติงานทั้งหมด หรือจากการสำรวจความคิดเห็นของบุคคลที่มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับองค์กรนั้นเป็นอย่างดี

2. ผลผลิต (Productivity) ผลผลิตเป็นปริมาณ หรือจำนวนของผลิตภัณฑ์ หรือบริการหลักที่องค์กรสามารถผลิตออกมาได้ ผลผลิตสามารถวัดได้ 3 ระดับ คือ ระดับบุคคล ระดับกลุ่ม และระดับองค์กร

3. ประสิทธิภาพ (Efficiency) เป็นอัตราส่วนที่เปรียบเทียบระหว่างการปฏิบัติงานกับต้นทุนที่เป็นค่าใช้จ่ายที่ใช้ไปในการปฏิบัติงาน

4. กำไร (Profit) เป็นรายได้สุทธิ (ผลที่เกิดจากการขายสินค้าและบริการแล้วนำมาหักค่าใช้จ่ายและภาระผูกพันต่าง ๆ เรียบร้อยแล้ว) นอกจากนี้กำไรยังหมายถึง เปอร์เซนต์ที่ได้รับกลับคืนหลังจากการลงทุนหรือการขายโดยรวมทั้งหมดได้อีกด้วย

5. คุณภาพ (Quality) เป็นคุณภาพของสินค้าและบริการจากผลผลิตที่ผลิตโดยองค์กร ดังนั้น คุณภาพจึงเป็นผลจากการทำงานของหลายๆ ส่วนงานในองค์กรที่มีร่วมกัน

6. อุบัติเหตุที่เกิด (Accidents) โดยพิจารณาจากความถี่ของการเกิดอุบัติเหตุที่เกิดขึ้นขณะทำงานนั้น ๆ ที่ส่งผลทำให้เกิดการสูญเสียในด้านต่าง ๆ ในการทำงาน

7. การเจริญเติบโต (Growth) เป็นความสามารถขององค์กรที่แสดงให้เห็นถึงการเพิ่มขึ้นของตัวแปรต่าง ๆ ในหลาย ๆ รูปแบบ เช่น จำนวนคน ความสามารถในการผลิตและการให้บริการสินทรัพย์ ยอดขาย ส่วนแบ่งการตลาด และจำนวนของสิ่งประดิษฐ์ที่เป็นนวัตกรรมใหม่ ๆ ซึ่งการเจริญเติบโตจะนำมาใช้ในการเปรียบเทียบสภาพขององค์กรในอดีตกับปัจจุบัน

8. การขาดงาน (Absenteeism) หมายถึง การขาดงานแบบที่ไม่สามารถขออนุญาตได้ ซึ่งเป็นการขาดงานโดยไม่มีข้ออ้างที่เพียงพอ อันแสดงให้เห็นถึงความไม่ตั้งใจในการทำงานของพนักงาน

9. การลาออกจากงาน (Turnover) หมายถึง การที่พนักงานลาออกจากงานโดยสมัครใจ

10. ความพึงพอใจในงาน (Job Satisfaction) เป็นความพึงพอใจของพนักงานที่มีต่อผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นจากการทำงานในองค์กร เช่น ได้รับการเลื่อนตำแหน่ง การเลื่อนขึ้นเงินเดือน

11. แรงจูงใจ (Motivation) หมายถึง ความทุ่มเทของพนักงานที่มีต่อการทำงานเพื่อให้บรรลุตามเป้าหมายหรือกิจกรรมขององค์กร

12. ขวัญ (Moral) เป็นปรากฏการณ์แบบกลุ่มที่หมายถึง ความพยายามของสมาชิกในการที่จะมีเป้าหมายร่วมกัน (Goal Communal) มีความรับผิดชอบร่วมกันและความรู้สึกของการมีส่วนร่วม

13. การควบคุม (Control) เป็นระดับความมาก-น้อยและการกระจายการควบคุม เพื่อกำหนดแนวทางในการทำงานและควบคุมพฤติกรรมของพนักงาน

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

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

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

17. ความเห็นพ้องต้องกันในเป้าหมาย (Goal Consensus) เป็นระดับความเห็นที่พนักงาน มีความสอดคล้องกัน และยอมรับในเป้าหมายเดียวกันขององค์การ

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

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

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

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

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

23. ความพร้อมเพรียง (Readiness) เป็นการพิจารณาในภาพรวมที่เกี่ยวข้องกับความสามารถ เฉพาะบางอย่างที่สามารถดำเนินการได้อย่างสำเร็จลุล่วง ถ้าได้รับการสั่งการหรือร้องขอให้ดำเนินการ

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

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

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

27. คุณค่าของทรัพยากรมนุษย์ (Value of Human Resources) หมายถึง เกณฑ์หรือมาตรฐานการวัดมูลค่ารวมหรือคุณค่าทั้งหมดของพนักงานของ

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

29. การให้ความสำคัญต่อการฝึกอบรมและการพัฒนา (Training and Development Emphasis) หมายถึง ความพยายามที่องค์กรมีให้กับพัฒนาพนักงานขององค์กร

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

แต่อย่างไรก็ตามพิชาข รัตนดิกล ณ ภูเก็ต (2552 : 19) ได้กล่าวว่า เกณฑ์การวัดประสิทธิผลขององค์กรที่ได้นำเสนอไว้จะพบว่า เป็นเกณฑ์ที่มีทั้งประโยชน์และข้อที่ขัดแย้งภายในตัวเอง เช่น ประสิทธิภาพเป็นผลมาจากการใช้ทรัพยากรให้เกิดประโยชน์สูงสุด ซึ่งหมายถึง ต้องมีการควบคุมการปฏิบัติงานในทุกระดับในขณะที่ความยืดหยุ่นหรือการปรับตัวจะบรรลุผลได้นั้น องค์กรต้องทำให้พนักงานมีอิสรภาพในการคิดและการปฏิบัติงาน เป็นต้น ดังนั้นหากจะนำมาใช้ให้ได้ผลจำเป็นต้องทบทวน และเลือกเกณฑ์การประเมินที่มีความสอดคล้องกับองค์กรมากที่สุด

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

1. แนวคิดการวิเคราะห์ประสิทธิผลองค์กร ตามแนวคิดการควบคุมและการจัดตั้งองค์กร การจัดตั้ง องค์กรใด ๆ ย่อมมีวัตถุประสงค์และความต้องการในการจัดตั้งไว้อย่างชัดเจน เพื่อที่จะได้ใช้เป็นทิศทางหรือแนวการดำเนินการให้ตรงเป้าหมาย โดยกลไกการควบคุมและการจัดตั้งองค์กรมีองค์ประกอบสำคัญ ดังนี้

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

2. แนวคิดการวิเคราะห์ประสิทธิภาพองค์การเชิงระบบ โดยองค์ประกอบของระบบมีองค์ประกอบ 3 ประการ คือ

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

2.2 องค์ประกอบด้านกระบวนการ (Process Elements) ได้แก่ วิธีการปฏิบัติหรือขั้นตอนการดำเนินงานที่ใช้ปัจจัยเพื่อการผลิตหรือตัวป้อนมาดำเนินการเพื่อให้เกิดผลงาน

2.3 องค์ประกอบด้านผลงาน (Output Elements) โดยมักเรียกกองค์ประกอบนี้ ผลงานหรือผลผลิต ซึ่งหมายถึงผลอันเกิดจากการนำปัจจัยเพื่อการผลิตเข้าสู่กระบวนการแล้วเกิดผลขึ้นมา

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

1. ความสามารถขององค์การในการหาปัจจัยนำเข้า เช่น ทรัพยากรเงินทุนและคนที่จำเป็นต่อการผลิตปัจจัยนำออก โดยเฉพาะอย่างยิ่งความสามารถขององค์การในการหาปัจจัยนำเข้าใหม่ มาทดแทนปัจจัยนำเข้าเดิมที่ได้ใช้หมดไป เช่น หางบประมาณใหม่ หาสมาชิกใหม่เพื่อมาแทนที่สมาชิกที่ลาออกและปลดเกษียณ หาข้อมูลเกี่ยวกับความต้องการที่เปลี่ยนแปลงไปของลูกค้า

2. ความสามารถขององค์การในการแปรสภาพปัจจัยนำเข้าให้กลายเป็นปัจจัยนำออก

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

4. ความสัมพันธ์แบบพึ่งพากันระหว่างส่วนต่าง ๆ ขององค์การ ถ้าส่วนหนึ่งส่วนใดทำงานได้ไม่ดีแล้ว จะส่งผลกระทบต่อการทำงานของส่วนอื่น ๆ ด้วย

กอร์ส (Gross, 1972 : 302-310) ได้กล่าวถึง ประสิทธิภาพองค์กรว่า เป็นการปรับสมดุลระหว่างการปรับตัว (Adaptation) และการรักษาสภาพ (Maintenance) ขององค์กร ดังนั้น การจะวัดว่าองค์กรมีประสิทธิภาพหรือไม่จึงควรประเมินจาก

1. การได้มาซึ่งทรัพยากร
2. การใช้ตัวป้อน (input) อย่างมีประสิทธิภาพเมื่อเทียบกับผลผลิต (output)
3. การผลิตผลผลิตในรูปบริการหรือสินค้า โดยใช้ทรัพยากรระบบ เช่น การกำหนด การรักษาปริมาณ

4. การปฏิบัติงานด้านเทคนิคและด้านการบริหารอย่างมีประสิทธิภาพด้วยหนทางที่ดีที่สุด
5. การลงทุนในองค์กร ได้แก่ การขยาย การปรับเปลี่ยน การอนุรักษ์การพัฒนาทรัพยากร
6. การปฏิบัติตามหลักเกณฑ์ของพฤติกรรม
7. การสนองตอบความสนใจที่แตกต่างกันของบุคคลและกลุ่ม

พาร์สัน (Parsons, 1966) ได้เสนอเครื่องมือวัดประสิทธิภาพขององค์กรชื่อ AGIL ซึ่งระบุกับกิจกรรมที่เกี่ยวข้อง 4 กิจกรรมขององค์กร ซึ่งต้องดำเนินการให้บรรลุผล คือ

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

จากแนวคิดสามารถสรุปได้ว่า ประสิทธิภาพองค์กร หมายถึง การปฏิบัติการหรือการดำเนินงานองค์กรที่ทำให้ได้ผลงานสูงสุดและมีคุณภาพมากที่สุด องค์กรจะบรรลุผลสำเร็จเพียงใดขึ้นอยู่กับ 4 ลักษณะคือ ลักษณะขององค์กร บุคคล สภาพแวดล้อม และนโยบายการบริหารและการปฏิบัติ รวมทั้งอิทธิพลของวัฒนธรรมองค์กร การศึกษาครั้งนี้ใช้ตัวแบบการแข่งขันคุณค่ามาศึกษา เพราะได้รวมเอาจุดเด่นของการศึกษาและตัวแบบมาวัดเป็นกลุ่มตัวแปรในแต่ละมิติของประสิทธิภาพองค์กร ซึ่งสามารถที่จะวัดประสิทธิภาพองค์กรครอบคลุมมิติต่าง ๆ ได้มากกว่า

การบริหารงานตำรวจ

ตำรวจเป็นอาชีพที่มีการปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้องกับความสงบสุขของประเทศ กล่าวคือ มีการปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้องกับประชาชนโดยตรง เมื่อประชาชนมีความทุกข์ตำรวจมีหน้าที่ให้ความช่วยเหลือในด้านคดีความต่าง ๆ เพื่อให้ปัญหาให้คลี่คลายโดยเร็ว ปัจจุบันนี้จะพบว่ามียุคต่าง ๆ เกิดขึ้นมาก เนื่องจากประชาชนมีเพิ่มขึ้นทำให้ตำรวจต้องรับภาระหน้าที่รับผิดชอบมากขึ้นด้วย ดังนั้น หากตำรวจสามารถปฏิบัติงานได้ดีประชาชนก็จะได้รับบริการที่ดีไปด้วยอันนำมาซึ่งความสุขของประชาชนและความสงบสุขของประเทศ

จากการศึกษาอาจกล่าวสรุปถึงประวัติศาสตร์ของหน่วยงานตำรวจในประเทศไทย โดยแบ่งได้เป็น 4 ยุค ดังนี้ (สำนักงานตำรวจแห่งชาติ, 2553)

1. ยุคแรกของกิจการตำรวจ

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

2. ตำรวจยุคปฏิรูป

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

เมื่อวันที่ 13 ตุลาคม 2458 เรียกว่า กรมตำรวจภูธรและกรมพลตระเวน โดยให้ขึ้นกับกระทรวงมหาดไทย นับแต่นั้นวันที่ 13 ตุลาคมของทุกปีจึงถือเป็นวันตำรวจ

3. ตำรวจสมัยประชาธิปไตย

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

4. สำนักงานตำรวจแห่งชาติ ตำรวจยุค 2000

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

ความหมาย

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

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

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

นอกจากนี้แล้วยังได้มีการวิเคราะห์ความหมายของตำรวจแยกเป็นรายตัวสระ และอักษรของคำว่า POLICE ซึ่งพระเจ้าชาร์ลที่ 5 แห่งประเทศฝรั่งเศสได้ทรงวิเคราะห์ศัพท์แยกเป็นรายอักษรดังนี้

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

นอกจากนั้น ได้พิจารณาวิเคราะห์ความหมายของคำว่า ตรวจ ซึ่งต่อมาได้แปลงเป็น คำว่า ตำรวจ โดยแต่ละตัวอักษรมีความหมาย ดังนี้

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

ความสำคัญของตำรวจที่มีต่อสังคมไทย

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

กฎหมาย และรักษาความปลอดภัยในชีวิตทรัพย์สินของประชาชนในสังคมไทย ซึ่งภารกิจดังกล่าวทำให้ตำรวจมีภารกิจมากมายที่เกี่ยวข้องโดยตรงกับการบังคับใช้กฎหมาย เช่น การสืบสวนและสอบสวนคดีอาญา การตรวจท้องที่ การควบคุมการจราจร เป็นต้น จะเห็นได้ว่าการทำงานของตำรวจเป็นการปฏิบัติหน้าที่เพื่อดำรงไว้ซึ่งความสงบสุขในสังคม นอกจากนี้แล้วตำรวจยังมีหน้าที่ให้บริการแก่ประชาชนโดยทั่วไป เนื่องจากเป็นหน่วยงานที่ต้องปฏิบัติหน้าที่ตลอด 24 ชั่วโมง เมื่อประชาชนมีปัญหาจะมาปรึกษาหารือกับตำรวจ เพื่อเป็นคนกลางในการชี้แนะหรือตัดสินปัญหา ซึ่งเป็นไปในลักษณะการให้ความช่วยเหลือและการอำนวยความสะดวกให้แก่ประชาชน ดังนั้นในการทำงานตำรวจจึงจำเป็นต้องมีหลักการสำคัญสำหรับอาชีพตำรวจ โดยเฉพาะอย่างยิ่งหลักการเกี่ยวกับการให้บริการประชาชน (สำนักงานตำรวจแห่งชาติ, 2553) ที่ระบุว่า ข้าราชการตำรวจต้องเคารพและรักษาเกียรติ เสรีภาพของประชาชนตามรัฐธรรมนูญและตามกฎหมายอื่นโดยเคร่งครัด ต้องคุ้มครองป้องกันชีวิต ร่างกาย และทรัพย์สินของประชาชน รวมทั้งการให้บริการในรูปแบบต่าง ๆ โดยไม่เลือกเหล้ากำเนิด ศาสนา ลัทธิหรือฐานะ และต้องให้ความสงเคราะห์เอื้อเฟื้อ ช่วยเหลือประชาชนในการประกอบอาชีพโดยสุจริต ข้าราชการตำรวจทุกคนพึงระลึกเสมอว่า การปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการตำรวจทั้งในด้านการรักษาความมั่นคง และการป้องกันปราบปรามอาชญากรรม จะบรรลุผลสำเร็จได้ดีจะต้องได้รับความร่วมมือและการสนับสนุนจากประชาชน ดังนั้นตำรวจต้องปฏิบัติต่อประชาชนเยี่ยงมิตร และมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีกับทุกคน ดังนั้นสำนักงานตำรวจแห่งชาติได้พยายามทำทุกวิถีทางให้ข้าราชการตำรวจเป็นผู้มีความรู้ความสามารถในงานที่รับผิดชอบโดยยึดถือกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับ และวินัยตำรวจอย่างเคร่งครัด เพื่อทำให้การปฏิบัติหน้าที่บรรลุไปสู่เป้าหมายของการเป็นผู้พิทักษ์สันติราษฎร์ที่แท้จริง

อำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบของตำรวจ

ตำรวจมีหน้าที่ผู้พิทักษ์สันติราษฎร์ซึ่งเป็นผู้รักษาความสงบเรียบร้อยให้เกิดขึ้น นอกจากนี้ตำรวจยังเป็นสัญลักษณ์แห่งกฎหมายและความสงบเรียบร้อย ตลอดจนเป็นเครื่องป้องกันและกีดขวางคนร้าย มิให้ทำอันตรายแก่ประชาชนได้ โดยหน้าที่ของตำรวจมีดังต่อไปนี้

1. ตำรวจมีหน้าที่รักษากฎหมาย โดยเฉพาะอย่างยิ่งกฎหมายที่มีลักษณะในทางอาญา ซึ่งกำหนดโทษผู้ที่ฝ่าฝืนต่อกฎหมายนั้นไว้ หน้าที่ของตำรวจก็คือ ต้องป้องกันสังคมมิให้เกิดความเสียหายหรือเป็นอันตรายเนื่องมาจากการกระทำที่ผิดกฎหมายด้วย การดูแลป้องกันมิให้ผู้กระทำความผิดกฎหมายขึ้นและหากมีผู้กระทำความผิดกฎหมายขึ้น ก็มีหน้าที่จะต้องจับกุมมาดำเนินคดีฟ้องร้องตามขั้นตอนของกฎหมายต่อไป

2. ตำรวจมีหน้าที่จะต้องรักษาความสงบเรียบร้อย หมายถึง การที่ตำรวจจะต้องคอยตรวจตราดูแลมิให้สิ่งหนึ่งสิ่งใดที่จะทำให้ลายความสงบเรียบร้อยของประชาชน หากมีสิ่งหนึ่งสิ่งใดอันจะทำให้

กระทบกระเทือนถึงความเป็นปกติของประชาชน แม้สิ่งนั้นจะเป็นการผิดกฎหมายหรือไม่ก็ตาม ตำรวจจะต้องเข้าป้องกันเข้าแก้ไขช่วยเหลือบำบัดให้สิ่งนั้นหมดไปหรือบรรเทาความร้ายแรงลง

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

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

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

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

5. ตำรวจมีหน้าที่ให้บริการแก่ประชาชน หน้าที่ในการให้บริการแก่ประชาชนนี้เป็นเรื่องที่ตำรวจช่วยเหลือและให้ความสะดวกแก่ประชาชนด้วยประการต่าง ๆ เป็นต้นว่าในการบอกถนนหนทางหรือที่ตั้งของสถานที่ต่างๆ รับฝากดูแลรถหรือสิ่งของของประชาชนให้ปลอดภัย นำคนเจ็บป่วยปัจจุบันไปส่งโรงพยาบาล ให้ความเห็นในคดีแพ่ง โกล่เกลี่ยเรื่องส่วนตัว ช่วยงูเด็กหรือคนชราข้ามถนน ช่วยเข็นรถหรือสิ่งของที่ติดขวางทางจราจรให้พ้นทางไม่เกะกะ ช่วยยกสิ่งของขึ้นบนยานพาหนะ ช่วยปฐมพยาบาลแก่ผู้บาดเจ็บ นำคนหรือเด็กหลงทางไปส่งบ้าน เก็บของตกได้คืนให้เจ้าของ ฯลฯ

เหล่านี้ ตำรวจมีหน้าที่ที่จะต้องช่วยให้บริการแก่ประชาชนเหมือนหนึ่งเป็นพี่เลี้ยงหรือผู้คอยช่วยเหลือประชาชนอยู่ตลอดเวลา

6. ตำรวจมีหน้าที่พิเศษที่ได้รับมอบหมาย เช่น ในยามสงครามตำรวจต้องมีหน้าที่เป็นตำรวจสนาม ทำการรบและป้องกันต่อสู้ข้าศึกในเขตที่มีการรบ ตำรวจตระเวนชายแดนทำหน้าที่ตรวจตราบริเวณชายแดนและเส้นเขตแดนของประเทศเพื่อป้องกันมิให้ราษฎรที่มีภูมิลำเนาอยู่ใกล้เขตแดนได้รับความเดือดร้อนรำคาญจากคนร้ายที่ถือโอกาสกระทำผิดแล้วใช้เขตแดนประเทศไทยเป็นเครื่องคุ้มครองมิให้ถูกจับกุม หน้าที่ในการให้ความอารักขาแก่บุคคลสำคัญ ๆ ตลอดจนหน้าที่ในทางธุรการ และหน้าที่พิเศษอื่น ๆ แล้วแต่โอกาสและความจำเป็นที่จะเรียกร้องให้ตำรวจทำหน้าที่พิเศษ นอกเหนือไปจากหน้าที่ตามปกติคงได้กล่าวแล้ว

กฎหมายที่เกี่ยวข้องกับภาระหน้าที่ของตำรวจ

ตำรวจเป็นอาชีพที่ต้องรับภาระหน้าที่ต่าง ๆ มากมายซึ่งได้ระบุไว้ในกฎหมายเพื่อให้เจ้าหน้าที่ตำรวจปฏิบัติงานได้อย่างถูกต้อง และตรงตามความมุ่งหมายที่ได้วางไว้ ดังนี้

1. ประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความอาญา

มาตรา 2 พนักงานฝ่ายปกครองหรือตำรวจ หมายความว่า เจ้าพนักงานซึ่งกฎหมายให้อำนาจและหน้าที่รักษาความสงบเรียบร้อยของประชาชน ทำการอันเกี่ยวกับการจับกุมปราบปรามผู้กระทำความผิดกฎหมาย ซึ่งตนมีหน้าที่ต้องจับกุมหรือปราบปราม

มาตรา 17 พนักงานฝ่ายปกครองหรือตำรวจมีอำนาจทำการสืบสวนคดีอาญาได้

มาตรา 78 พนักงานฝ่ายปกครองหรือตำรวจจะจับผู้ใดโดยไม่มีหมายจับหรือคำสั่งของศาลนั้นมิได้เว้นแต่บุคคลนั้นได้กระทำความผิดซึ่งหน้า หรือมีพฤติกรรมอันสงสัยว่าจะก่อเหตุร้ายแก่ผู้อื่นโดยมีเครื่องมือ อาวุธหรือวัตถุอย่างอื่นอันสามารถใช้ในการกระทำความผิด และเป็นการจับผู้ต้องหาหรือจำเลยที่หนีหรือจะหลบหนีในระหว่างถูกปล่อยชั่วคราว

มาตรา 92 พนักงานฝ่ายปกครองหรือตำรวจมีหน้าที่ตรวจค้นได้ในกรณี เมื่อมีเสียงร้องให้ช่วยมาจากข้างในที่รโหฐานหรือมีเสียงหรือพฤติกรรมอื่นใดอันแสดงว่ามีเหตุร้ายเกิดขึ้นในที่รโหฐานนั้น หรือเมื่อปรากฏความผิดซึ่งหน้า หรือมีพยานหลักฐานตามสมควรว่าสิ่งของที่มิไว้เป็นความผิดหรือได้มาโดยกระทำความผิดหรือใช้เพื่อกระทำความผิด

2. พระราชบัญญัติตำรวจแห่งชาติ พ.ศ.2547

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

2.1 รักษาความปลอดภัยสำหรับองค์พระมหากษัตริย์ พระราชินี พระรัชทายาท ผู้สำเร็จราชการแทนพระองค์ พระบรมวงศานุวงศ์ ผู้แทนพระองค์ และพระราชอาคันตุกะ

2.2 ดูแลควบคุมและกำกับการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจซึ่งปฏิบัติการตามประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความอาญา

2.3 ป้องกันและปราบปรามการกระทำความผิดทางอาญา

2.4 รักษาความสงบเรียบร้อยความปลอดภัยของประชาชนและความมั่นคงของราชอาณาจักร

2.5 ปฏิบัติการอื่นใดตามที่กฎหมายกำหนดให้เป็นอำนาจหน้าที่ของข้าราชการตำรวจหรือสำนักงานตำรวจแห่งชาติ

2.6 ช่วยเหลือการพัฒนาระบบตามที่นายกรัฐมนตรีมอบหมาย

2.7 ปฏิบัติการอื่นใดเพื่อส่งเสริมและสนับสนุนให้การปฏิบัติการตามอำนาจหน้าที่ตามข้อ1ข้อ2 ข้อ3 ข้อ4 หรือ ข้อ5 เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ

การบริหารงานตำรวจ

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

P คือ Planning ได้แก่ การวางแผน โดยนำองค์ความรู้ด้านการวางแผนมาปรับประยุกต์ใช้ในการทำงาน

O คือ Organization ได้แก่ องค์การและโครงสร้างตลอดจนการแบ่งส่วนของการปฏิบัติงานในรูปแบบต่างๆ

S คือ Staffing ได้แก่ การจัดหาหรือคัดเลือกบุคคลเข้าปฏิบัติงานหรือบริหารงานต่าง ๆ ในส่วนของงานสนับสนุนด้านข้อมูลต่าง ๆ

T คือ Training ได้แก่ การฝึกอบรมเพื่อเพิ่มพูนความรู้ความสามารถที่เกี่ยวข้องกับวิชาชีพ

B คือ Budgeting ได้แก่ การงบประมาณต่าง ๆ ความรู้ เรื่องการจัดทำงบประมาณ การจัดสรรงบประมาณสำหรับการบริหารงานด้านต่าง ๆ

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

C คือ Co-ordination ได้แก่ การประสานงานทั้งในหน่วยงานภายในสำนักงานตำรวจแห่งชาติด้วยกันเอง หรือประสานงานภายนอกกับหน่วยงานต่าง ๆ

P คือ Public Relation ได้แก่ การประชาสัมพันธ์ข่าวสารต่าง ๆ ทั้งภายในและภายนอก เพื่อให้เกิดความรู้ความเข้าใจที่ถูกต้อง เกิดความเข้าใจตรงกันเกิดภาพพจน์ที่ดีต่อประชาชน

I คือ Intelligence ได้แก่ การข่าวกรอง ซึ่งมีความจำเป็นมากโดยเฉพาะการใช้ประโยชน์จากระบบข่าวสารต่างๆ เพื่อการตัดสินใจในเชิงการบริหาร

R คือ Reporting Evaluation ได้แก่ การรายงานผลการปฏิบัติงาน ทั้งนี้การประเมินผลจะมีส่วนช่วยให้เกิดการปรับปรุงประสิทธิภาพการปฏิบัติงานให้ดีขึ้น

D คือ Directing ได้แก่ การอำนวยการหรือการสั่งการซึ่งมีความจำเป็นมาก การมีความเข้าใจในเรื่องการตัดสินใจมีความสำคัญต่อการสั่งการมากโดยเฉพาะในลักษณะงานเฉพาะหน้าและเกี่ยวข้องกับสิทธิเสรีภาพของประชาชน

แนวความคิดด้านการบริหารงานตำรวจในปัจจุบัน

เมื่อพิจารณาจากนโยบายและหน้าที่ของตำรวจ ลักษณะความรับผิดชอบที่มีกว้างขวางมาก จนคล้ายจะเป็นองค์การแบบเอกประสงค์ และเมื่อสังคมเปลี่ยนแปลงและพัฒนาในด้านต่าง ๆ ซึ่งทำให้นุเคราะห์จำนวนหนึ่งได้เข้าไปมีส่วนที่ก่อให้เกิดปัญหาการบริหารงานตำรวจ และสำนักงานตำรวจแห่งชาติได้มีการจัดตั้งคณะกรรมการพิจารณาปรับปรุงแก้ไขการบริหารงานตำรวจ เพื่อให้มีที่ปรับปรุงแก้ไขการบริหารงานตำรวจด้านต่าง ๆ โดยแบ่งเป็น 13 ด้าน ได้แก่ (1) ด้านกำลังพล (2) ด้านการฝึกอบรม (3) ด้านการพัฒนาจิตใจและเสริมสร้างจริยธรรมตำรวจ (4) ด้านสวัสดิการ (5) ด้านคดีและวินัย (6) ด้านแผนงานโครงการและงบประมาณ (7) ด้านระเบียบการปฏิบัติงาน (8) การประเมินผลงานและการจัดการในหน่วยงาน (9) ด้านพัสดุและพาณิชยกรรม (10) ด้านอาวุธยุทโธปกรณ์ เครื่องมือสื่อสารและยานพาหนะ (11) ด้านการเงิน ด้านบำเหน็จบำนาญ (12) ด้านการข่าวและสันติบาล และ (13) ด้านประชาสัมพันธ์และเสริมสร้างภาพพจน์ตำรวจ

การบริหารงานตำรวจกับการบริหารงานเชิงระบบ

การบริหารงานตำรวจจะเกี่ยวข้องกับกระบวนการยุติธรรมทั้งระบบการพัฒนาการบริหารงานตำรวจไม่สามารถกระทำโดดเดี่ยวได้ ต้องมีความสัมพันธ์กับกระบวนการยุติธรรมทุกส่วน ประกอบด้วย ตำรวจ อัยการ ศาล และราชทัณฑ์ ซึ่งมีหน้าที่ร่วมกันในการสร้างความสงบเรียบร้อยของสังคมและตำรวจเป็นหน่วยแรกในกระบวนการยุติธรรม ซึ่งกระบวนการยุติธรรมและการบริหารงานตำรวจในอนาคตจะมีลักษณะเปิด โดยมีการป้อนเข้าและย้อนกลับของข้อมูล ย่อมมีบทบาทสำคัญในการนำเสนอข้อมูล และช่วยให้การบริหารงานมีเหตุมีผล ให้มีความสำคัญต่อวิชาการและสภาพแวดล้อมต่าง ๆ ลักษณะการบริหารงานของระบบเปิด ประกอบด้วยส่วนสำคัญ ๆ ดังนี้

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

นอกจากนี้การบริหารงานตำรวจยังจะเกี่ยวข้องกับปัจจัยอื่น ๆ ได้แก่

1. การตรวจสอบความผิดพลาด การตรวจสอบหาข้อบกพร่อง หรือข้อผิดพลาด ต้องกระทำโดยต่อเนื่องและสม่ำเสมอ
2. ข้อมูล โดยต้องมีการศึกษาทำความเข้าใจต่อข้อมูลทั้งระบบและใช้ประโยชน์จากข้อมูลอย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด
3. ความเชี่ยวชาญงานเฉพาะประเภท ในระบบเปิดความเชี่ยวชาญเฉพาะประเภท จะมีความสำคัญต่อการเพิ่มพูนประสิทธิภาพในการบริหารและการปฏิบัติงานของตำรวจ
4. สภาพความสมดุล ในการบริหารแบบระบบเปิดต้องมีการแสวงหาวิธีการใหม่ ๆ ที่ประหยัดกว่า และเหมาะสม แต่สามารถบรรลุวัตถุประสงค์ได้และเพื่อเป็นการปรับปรุงการปฏิบัติงานอยู่เสมอ

องค์ประกอบของการปฏิบัติงาน

ในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจ จะแตกต่างในแง่ของผลการปฏิบัติงานและพฤติกรรมที่แสดงออก แม้จะจัดให้ตำรวจปฏิบัติงานชนิดเดียวกันใช้วัสดุอุปกรณ์เหมือนกันมีหน้าที่

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

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

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

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

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

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

สรุปได้ว่าการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ ดำรงที่จะทำให้ประสบความสำเร็จได้นั้น ส่วนหนึ่งมาจากปัจจัยส่วนบุคคล ความรู้ความสามารถ ความพยายามส่วนตัวและปัจจัยจาก สภาพแวดล้อม เช่น การสนับสนุนจากหน่วยงานและผู้ร่วมงาน

การป้องกันและปราบปรามอาชญากรรม

ตำรวจถือเป็นผู้มีหน้าที่โดยตรงในการป้องกันอาชญากรรม ดังนั้นสำนักงานตำรวจแห่งชาติจึงให้ความสำคัญต่อการป้องกันอาชญากรรมเป็นอันดับแรก ๆ ของภารกิจในการจัดตั้งองค์การ โดยยึดหลักการว่า การป้องกันมิให้อาชญากรรมเกิดขึ้นดีกว่าการปราบปราม เมื่อเกิดอาชญากรรมขึ้นแล้ว เนื่องจากเมื่ออาชญากรรมเกิดขึ้นย่อมก่อให้เกิดความเสียหายต่อชีวิต หรือทรัพย์สิน งานป้องกันและปราบปรามอาชญากรรมของเจ้าหน้าที่ตำรวจ ถือเป็นภารกิจที่มีความสำคัญและยุ่งยากในการดำเนินงาน โดยมีสาเหตุเนื่องมาจากความเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วของสังคม ไม่ว่าจะเป็นทางด้านเศรษฐกิจสังคมการเมือง ภายในประเทศหรือแม้แต่การเปลี่ยนแปลงในต่างประเทศก็ตามย่อมจะมีผลกระทบกระเทือนอย่างหนึ่งอย่างใดต่อสถานการณ์ต่าง ๆ ในแต่ละชุมชนได้แทบทั้งสิ้น งานด้านป้องกันและปราบปรามของตำรวจ มีความเกี่ยวข้องกับประชาชนฝ่ายต่าง ๆ อย่างมาก และยังคงอาศัยความร่วมมือร่วมใจพร้อมทั้งการระดมสรรพกำลังและทรัพยากรจากชุมชนอีกด้วย ตำรวจจำเป็นต้องสร้างให้เกิดความสัมพันธ์อันดีต่อกันกับประชาชนอยู่เสมอ ซึ่งสามารถทำให้เกิดผลดีต่องานของตำรวจเป็นอย่างมาก การปราบปรามอาชญากรรม ก็ควรอยู่ในทางที่เกื้อหนุนต่อการลดการเกิดอาชญากรรมในชุมชนให้เหลือน้อยที่สุดเท่าที่จะทำได้ โดยจะมีการสืบสวนสอบสวนและการจับกุมผู้กระทำผิดด้วยความบริสุทธิ์ยุติธรรมและมีประสิทธิภาพ รวมทั้งมีวิธีการปฏิบัติต่อผู้ต้องหาอย่างถูกต้องและเหมาะสม ด้วยดุลยพินิจที่ประกอบไปด้วยสำนึกแห่งความรับผิดชอบในหน้าที่ของผู้พิทักษ์สันติราษฎร์ตามกฎหมายของบ้านเมืองอย่างยุติธรรมและสอดคล้องกับการเป็นผู้รักษาคุณธรรมของบ้านเมือง

บทบาทในการป้องกันและปราบปรามอาชญากรรมของตำรวจ

กล่าวได้ว่า บทบาทในการป้องกันและปราบปรามอาชญากรรมของตำรวจ ถือเป็นกิจกรรมสำคัญของขบวนการในการพิทักษ์ความสงบ เรียบร้อย (Peace keeping) ให้แก่สังคมประการหนึ่ง ดังนั้นในการที่ตำรวจต้องแสดงบทบาทนี้ด้วยเหตุผลต่าง ๆ หลายประการ คือ

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

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

โดยมีหน่วยงานระดับสถานีตำรวจ เป็นหน่วยงานย่อยในการรับผิดชอบต่องานต่าง ๆ จะเห็นได้ว่าลักษณะของงานมีความหลากหลายกว้างขวางมากและเกี่ยวข้องอยู่กับหลายเรื่องราว ในชุมชน เนื่องมาจากความหมายของความสงบเรียบร้อยของชุมชนนั้นครอบคลุมเกี่ยวข้องไม่ใช่ แต่เพียงเรื่องที่เกี่ยวข้องกับการระงับปราบปรามอาชญากรรมเท่านั้น แต่ยังรวมถึงการรักษาความสงบเรียบร้อยในรูปแบบอื่น ๆ ด้วย เช่น การแก้ไขปัญหาการจราจร การก่อกวนความไม่สงบต่าง ๆ การบรรเทาช่วยเหลือสาธารณภัยต่าง ๆ ในชุมชน สิ่งต่าง ๆ เหล่านี้ถือเป็นงานที่ต้องดูแลเพื่อรักษาความสงบเรียบร้อยและศีลธรรมอันดีงามของประชาชนแทบทั้งสิ้น

2. เพื่อเป็นการปกป้องคุ้มครองคนดีให้ปลอดภัยจากคนร้าย เหตุผลก็เพื่อสร้างความเป็นธรรมให้แก่สังคมส่วนรวม มิให้ต้องได้รับผลจากการทำชั่วของคนร้าย และจะเป็นผลทำให้พลเมืองดีเหล่านี้ยอมรับและยินดียิ่งอยู่ภายใต้กฎหมายที่ดีของสังคมทั่วไป

3. เพื่อเป็นการรักษาความศักดิ์สิทธิ์ของกฎหมายการที่เจ้าหน้าที่ตำรวจสามารถระงับปราบปรามอาชญากรรมได้นั้น นอกจากจะสร้างความพึงพอใจให้แก่ประชาชนแล้ว ยังถือว่าเป็นการเสริมย้ำความศักดิ์สิทธิ์เด็ดขาดของกฎหมายบ้านเมืองไปในตัวอีกด้วย ความศักดิ์สิทธิ์ของกฎหมายก็คือการที่มีผู้ละเมิดกฎหมายน้อยลง นั่นคือการที่ประชาชนให้ความเคารพต่อกฎหมายนั้นและยอมรับว่าเป็นสิ่งที่ถูกต้องสมควรปฏิบัติตามและไม่อยากละเมิดเนื่องจากอาจถูกตำรวจจับตัวไปลงโทษตามกฎหมาย เป็นผลทำให้ประชาชนเห็นความสำคัญของตำรวจมากขึ้น

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

ดังนั้น จะเห็นได้ว่างานป้องกันและปราบปรามของตำรวจเป็นงานที่สำคัญเพราะช่วยทำให้บ้านเมืองสงบสุข คนร้ายลดลง สัมพันธภาพระหว่างตำรวจกับประชาชนดี ทำให้อาชญากรรมลดลง

มาตรการเพื่อการป้องกันอาชญากรรม

เป็นลักษณะของการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจหน่วยที่เกี่ยวข้องกับงานป้องกันอาชญากรรม ให้สามารถปฏิบัติหน้าที่ด้วยความรวดเร็ว บังเกิดผลสูงสุดในการป้องกันและลดช่อง

โอกาสการประกอบอาชญากรรมของคนร้ายในทุกประเภท ไม่ว่าจะเป็นช่วงเวลา โอกาส หรือสถานที่ใดก็ตามที่เป็นปัจจัยเกื้อหนุนแก่การก่อให้เกิดอาชญากรรม โดยจะทำการแสวงหาความร่วมมือในทุกวิถีทางจากประชาชนให้เข้ามามีส่วนร่วมในการป้องกันอาชญากรรมด้วย โดยมีมาตรการหลักตามแนวคิดเบื้องต้นเพื่อการปราบปรามอาชญากรรม ดังนี้

1. มาตรการเพื่อลดโอกาสการกระทำผิด จะเป็นลักษณะของการปฏิบัติเพื่อควบคุมสถานการณ์ให้ไม่สามารถกระทำผิดได้สะดวกหรือลดโอกาสการกระทำผิดให้น้อยลง โดยวิธีการตรวจตราท้องที่และระบบสายตรวจ ซึ่งถือว่าเป็นระบบการป้องกันอาชญากรรมแรกสุดที่ถูกกำหนดขึ้นมา ซึ่งเท่ากับว่าเป็นการปฏิบัติเพื่อให้เกิดการปรากฏกายของตำรวจอยู่ตามสถานที่ต่าง ๆ อย่างสม่ำเสมอและต่อเนื่อง โดยมีรูปแบบของการปฏิบัติหลายอย่าง เช่น

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

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

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

โดยทั่วไปมาตรการที่ใช้ปฏิบัติจะแบ่งออกเป็น 2 ประเภทคือ

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

1.3.2 จุดตรวจค้น โดยมีการตั้งกองกำลังเจ้าหน้าที่ตำรวจตามสถานที่และโอกาสเพื่อปฏิบัติการตามคำสั่งที่ได้รับมอบหมาย ซึ่งจุดตรวจค้นถือว่าเป็นมาตรการที่เน้นเรื่องของการป้องกันมากกว่าจุดสกัดจับซึ่งเน้นการจับกุมหลังจากเกิดการกระทำความผิดแล้ว จุดตรวจค้นมุ่งที่การตรวจตราดูแลความสงบเรียบร้อย เช่น การตรวจค้นตัวบุคคล เพื่อพบอาวุธหรือสิ่งอื่น ๆ ที่ผิดกฎหมาย การตรวจค้นตามลักษณะส่อพิรุณ ตรวจค้นเมื่อเกิดความสงสัยและอื่นๆ นอกจากนี้ ยังมีการใช้ระบบผู้จุดตรวจ (ผู้แดง) เพื่อใช้สำหรับให้สายตรวจต่าง ๆ ลงชื่อในสมุดที่ใส่ไว้ในผู้ตามจุดที่เหมาะสมในเขตท้องที่เพื่อตรวจสอบการผ่านเข้ามาตรวจท้องที่นั้น ๆ โดยให้สายตรวจแต่ละผลัดต้องเข้าไปลงชื่อเป็นประจำ ซึ่งแสดงว่ามาตรวจตราจริง ๆ

1.4 การใช้ระบบการสื่อสาร เพื่อการป้องกันอาชญากรรมในรูปแบบของการแสวงหาข่าวสาร การรับแจ้งเหตุ การกระจายข่าวสารและการใช้ระบบการสื่อสารเพื่อแก้ไขเหตุการณ์หรือตรวจสอบและเข้าดำเนินการระงับปราบปราม ลักษณะของการปฏิบัติการนี้จะทำให้เกิดความคล่องตัวเพิ่มควมมีประสิทธิภาพและความรวดเร็วในการปฏิบัติการของเจ้าหน้าที่ตำรวจในการป้องกันและระงับเหตุร้ายในเขตพื้นที่รับผิดชอบให้ดีขึ้นนั่นเอง ซึ่งการที่ตำรวจได้แสดงถึงความพร้อม ความรวดเร็วและประสิทธิภาพที่ดียอมทำให้คนร้ายไม่กล้ากระทำความผิดและสร้างความอบอุ่นใจให้แก่ประชาชนได้

2. มาตรการเพื่อปฏิบัติต่อตัวสร้างปัญหา (Trouble Makers)

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

2.1 การทำรายละเอียดเกี่ยวกับตัวบุคคลเป้าหมาย ในเรื่องของประวัติ แหล่งมั่วสุม รวมถึงการควบคุมสอดส่องกลุ่มบุคคลที่เคยทำความผิดในเขตท้องที่

2.2 การทำทะเบียนประวัติและรูปแบบลักษณะของการกระทำผิด เพื่อเป็นรายละเอียดใช้ในการควบคุมจับกุมปราบปราม

2.3 อาศัยความร่วมมือจากประชาชนเพื่อแสวงหาข่าวความเคลื่อนไหวของบุคคล เป้าหมายหรือคนแปลกหน้า ตลอดจนการชักชวนให้ประชาชนผู้เดือดร้อนหรือประสบเหตุการณ์หรือเหยื่ออาชญากรรมมาแจ้งความร้องทุกข์ต่อตำรวจมากขึ้น ซึ่งรวมถึงการอำนวยความสะดวกบนสถานีตำรวจด้วย

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

มาตรการต่าง ๆ ที่กล่าวมาข้างต้นนั้นเป็นการปฏิบัติงานที่ใช้ป้องกันก่อนจะเกิดเหตุร้ายขึ้นช่วยลดการเกิดคดีอาชญากรรมต่าง ๆ ได้อันนำมาซึ่งความสงบเรียบร้อยของสังคม เช่น การตั้งด่านตรวจค้น การใช้ระบบการสื่อสาร เป็นต้น

3. มาตรการเพื่อการปราบปรามอาชญากรรม

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

3.1 การสืบสวน

การสืบสวนถือว่าเป็นมาตรการ เบื้องต้นของทั้งการปราบปรามอาชญากรรมและป้องกันอาชญากรรม การสืบสวนนับเป็นการดำเนินงานขั้นต้นของพนักงานฝ่ายปกครองหรือตำรวจ ซึ่งได้ปฏิบัติไปตามอำนาจและหน้าที่ เพื่อบรรลุถึงวัตถุประสงค์ในด้านการรักษาความสงบเรียบร้อยของประชาชน และเพื่อทราบรายละเอียดแห่งความผิดในสาระสำคัญ 3 ประการ อันเป็นหลัก

สากล คือ จะต้องสืบสวนให้พบว่าได้มีการกระทำผิดกฎหมายเกิดขึ้นจริงหรือไม่ถ้ามีการกระทำผิดเกิดขึ้นจริงแล้วเป็นคดีอะไรและใครเป็นผู้กระทำผิดในคดีนั้น ๆ

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

ประการแรก เพื่อแสวงหาประจักษ์พยานหลักฐานต่าง ๆ ทั้งจากพยานเอกสาร พยานบุคคล และพยานวัตถุ ตลอดจนพยานแวดล้อมต่าง ๆ เพื่อนำมาใช้ในการพิสูจน์การกระทำผิดของบุคคลที่จับกุมมาได้

ประการที่ 2 เพื่อทราบรายละเอียดแห่งความผิดเพื่อพิสูจน์ความผิดและเพื่อติดตามจับกุมค้นหาผู้กระทำผิดที่หลบหนี

ประการที่ 3 เพื่อทราบรายละเอียดแห่งความผิดและเพื่อหาตัวผู้กระทำผิด ว่าใครเป็นผู้กระทำผิด สาเหตุของการกระทำผิดว่าทำผิดเพื่อวัตถุประสงค์ใด กระทำผิดอย่างไรเมื่อใดและที่ไหน

งานสืบสวนจะทำให้ตำรวจสามารถนำตัวผู้กระทำผิดพร้อมหลักฐานข้อเท็จจริงสนับสนุน เพื่อรวบรวมเป็นสำนวนในการฟ้องร้องพิจารณาคำวินิจฉัย เพื่อลงโทษผู้กระทำผิดตามกฎหมายต่อไป การปฏิบัติหน้าที่ในการสืบสวนของเจ้าหน้าที่ตำรวจอยู่ที่การให้ได้มาซึ่งรายละเอียดเกี่ยวกับความผิดเพื่อนำมาใช้เป็นหลักฐานในการดำเนินคดีแก่ผู้กระทำผิดหรืออาชญากรโดยเร็วที่สุด ดังนั้นในการปฏิบัติการสืบสวนจึงจำเป็นต้องอาศัยวิธีการและการประสานงานกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องอื่น ๆ โดยปกติทั่วไปวิธีการสืบสวนเพื่อให้ได้ข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับการกระทำผิดนั้น ตำรวจจะได้มาจากแหล่งข่าว การใช้วิทยาการตำรวจ และเครื่องมือวิทยาศาสตร์ต่าง ๆ เพื่อหาข้อเท็จจริงของการกระทำผิด เพื่อสืบหาค้นหาร่องรอยและตรวจสอบสภาพที่เกิดเหตุ การพิสูจน์หลักฐานเพื่อหาสิ่งที่ใช้พิสูจน์ว่าได้มีการกระทำผิดเกิดขึ้น ใ้บอกได้ว่าใครเป็นผู้กระทำผิดและสามารถเชื่อมโยงผู้กระทำผิดเข้ากับอาชญากรรมที่เรียกว่า เป็นวัตถุพยานประเภทต่าง ๆ เช่น ลายพิมพ์นิ้วมือ อาวุธปืน และเครื่องกระสุนปืน นอกจากการใช้วิทยาการตำรวจเข้าช่วยในงานสืบสวนหาข้อเท็จจริงแล้ว ตำรวจยังใช้วิธีการที่เรียกว่าการสอบสวนปากคำหรือการซักถาม เพื่อค้นหาข้อเท็จจริงและรายละเอียดแห่งคดีซึ่งจะเป็นประโยชน์ทั้งก่อนเกิดเหตุและหลังจากเกิดการกระทำผิดขึ้นแล้ว โดยจะซักถามข้อมูลความรู้หรือข่าวสารจากบุคคลต่าง ๆ เช่น จากผู้เสียหาย จากผู้ต้องสงสัยหรือผู้ต้องหาจากผู้ที่จะบ่งว่าเป็นพยานและจากบุคคลทั่วไป

มาตรการในการสืบสวนมีความสำคัญต่อการปราบปรามและป้องกันอาชญากรรมเป็นอย่างมากในสมัยปัจจุบัน การปฏิบัติหน้าที่ในการสืบสวนของตำรวจมีส่วนเกี่ยวข้องและต้องอาศัยความช่วยเหลือจากหลาย ๆ ฝ่าย ไม่ว่าจะเป็นเพื่อนร่วมงาน ผู้เชี่ยวชาญทางด้านการพิสูจน์หลักฐาน พยานรู้เห็น เหยื่ออาชญากรรมและที่สำคัญคือ ประชาชน การปฏิบัติการสืบสวนที่ได้ผลดีนั้น ย่อมมาจากการได้รับความร่วมมือจากทุก ๆ ฝ่าย และสิ่ง ที่สำคัญที่สุด คือ การใช้ความรวดเร็วในการไปถึงที่เกิดเหตุ โดยมีสถิติที่ยืนยันว่า การที่ตำรวจสามารถจัดการกับผู้กระทำผิดหรือสามารถชำระสะสางคดีต่าง ๆ ไปด้วยความรวดเร็ว นั้น ส่วนหนึ่งของหลักฐานวัตถุพยานมักได้มาจากการไปตรวจตราเก็บรวบรวมมาจากสถานที่เกิดเหตุก่อนที่จะถูกทำลายเคลื่อนย้าย หรือเสียหายด้วยเจตนาหรือไม่เจตนาของผู้อื่น ดังนั้น การสืบสวนจะได้ผลดีขึ้นย่อมประกอบไปด้วยการที่ผู้มีหน้าที่ในการสืบสวน พึงมีความรับผิดชอบต่องานสำคัญของการสืบสวน

3.2 การจับกุม

การจับกุมผู้กระทำผิดหรือผู้ต้องสงสัยในหน้าที่ของตำรวจนั้น เป็นมาตรการหลักอย่างหนึ่งที่ใช้ในการปราบปรามอาชญากรรม ถือว่าเป็นการปฏิบัติการต่อเนื่องมาจากการสืบสวนหาตัวผู้กระทำผิดและได้รับทราบรายละเอียดแห่งอาชญากรรมนั้นๆ แล้ว การจับกุมนั้นเป็นการใช้อำนาจและดุลยพินิจของเจ้าหน้าที่ตำรวจที่จัดการต่ออาชญากรรม เพื่อวัตถุประสงค์ในการนำตัวผู้กระทำผิดมาดำเนินคดีตามกฎหมาย

การจับกุม เป็นการจำกัดสิทธิและเสรีภาพของบุคคล โดยเจ้าหน้าที่ผู้มีอำนาจตามกฎหมาย ซึ่งตามระเบียบการตำรวจภาคที่ 1 ระเบียบการตำรวจเกี่ยวกับคดีลักษณะ 3 ว่าด้วยการจับกุม หมายถึง การที่พนักงานฝ่ายปกครองหรือตำรวจ หรือราษฎรใช้อำนาจตามกฎหมาย จับกุมบุคคลผู้กระทำผิดหรือสงสัยว่ากระทำความผิดในทางอาญา หรือจับตามหมายจับ เพื่อนำตัวผู้ถูกจับไปจัดการตามกฎหมาย

การจับกุม มีเจตนาที่จะให้อำนาจแก่พนักงานฝ่ายปกครอง หรือตำรวจและราษฎร ได้มีโอกาสร่วมกันป้องกันสังคมให้รอดพ้นจากคนร้ายที่ได้เกิดขึ้นเป็นการเฉพาะหน้าหรืออาจเกิดขึ้นจากคนชั่ว เพื่อเป็นการป้องกันมิให้ผู้กระทำผิดหรืออาชญากรหลบหนีจากการถูกนำตัวไปดำเนินคดีลงโทษตามกฎหมายของบ้านเมือง การจับเป็นมาตรการที่ใช้เพื่อรักษาความสงบเรียบร้อยของสังคมส่วนรวม ทำให้บุคคลไม่กล้ากระทำความผิดในบางโอกาสเนื่องจากไม่อาจหลบหนีหรือไม่มีช่องทางกระทำความผิดได้สำเร็จ

การจับกุมนี้เป็นมาตรการที่ทางฝ่ายตำรวจสามารถขอความร่วมมือจากราษฎรทั่วไปให้ช่วยเหลือดำเนินการได้ ตามนัยแห่งมาตรา 79 ถึง 83 แห่งประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความอาญา มาตรการในการจับกุมผู้ต้องสงสัยหรือผู้กระทำผิดของตำรวจนั้น มิใช่เป็นเรื่องที่ตำรวจ

จะสามารถเลือกปฏิบัติได้ตามใจหรือตามความสะดวก แต่การที่ตำรวจจะตัดสินใจจับกุมผู้ใดนั้น จะต้องประกอบไปด้วยการใช้เหตุผลและดุลยพินิจ ประกอบกับการมีพยานหลักฐานที่น่าเชื่อถืออย่างเต็มที่เพียงพอที่จะมั่นใจอย่างที่สุดได้ว่าบุคคลนั้นได้กระทำความผิดมาแล้วหรือกำลังจะมีเจตนาและพฤติกรรมแน่วแน่ที่จะกระทำความผิดอันจะเกิดผลเสียหายและผิดต่อข้อบัญญัติแห่งกฎหมายอย่างแน่นอนเสียก่อน จึงจะทำการจับกุมบุคคลนั้น ๆ ได้ การปฏิบัติหน้าที่ในลักษณะนี้ของตำรวจนั้นย่อมเป็นผลทำให้ตำรวจได้รับความยอมรับนับถือและไว้วางใจจากประชาชนมากกว่าการจับกุมโดยวิธีการที่ไม่บริสุทธิ์ยุติธรรม รวมถึงการใช้วิธีการจับกุมที่รุนแรงและใช้อาวุธโดยไม่จำเป็น และการจับกุมหรือควบคุมตัวผู้ถูกจับไว้นานเกินจำเป็น อันจะเกิดเป็นผลเสียต่องานตำรวจเอง เพราะย่อมจะไม่ได้รับค่าชดเชยจากรัฐ ซึ่งยังทำให้ราษฎรหนีห่างจากตำรวจและไม่ให้ความร่วมมือสนับสนุนงานของตำรวจต่อไปอีกด้วย การจับกุมจะบังเกิดผลดีต่อการป้องกัน และปราบปรามอาชญากรรม ก็ต่อเมื่อเป็นการกระทำที่ถูกต้องตามกฎหมายอย่างเสมอภาคและไม่ทำให้ผู้บริสุทธิ์ต้องเดือดร้อนและเสื่อมเสียชื่อเสียงไปโดยเปล่าประโยชน์ ด้วยเหตุนี้ในการปฏิบัติหน้าที่จับของตำรวจจึงจำเป็นต้องมีหลักการที่สำคัญ เช่น การแสดงตนโดยชัดแจ้งว่ามีอำนาจในการจับกุมตามกฎหมายอย่างถูกต้อง ได้แก่ การมีหมายจับมาแสดงต่อผู้ถูกจับ พร้อมแสดงเหตุผลที่ต้องจับกุมให้แก่ผู้ถูกจับได้รับทราบอย่างชัดเจน ไม่คลุมเครือ การให้ความเป็นธรรมและให้โอกาสแก่ผู้ถูกจับได้ใช้สิทธิประโยชน์ของเขอย่างถูกต้อง หลักการทั่วไปการใช้อาวุธเพื่อจับกุมนั้น เป็นสิ่งอันควรหลีกเลี่ยงและจะใช้ก็ต่อเมื่ออยู่ในสถานการณ์ที่จำเป็นที่สุดและหลีกเลี่ยงไม่ได้ หรือเพื่อเป็นการป้องกันชีวิตร่างกายและทรัพย์สินอย่างแท้จริงเท่านั้น แต่เหนือสิ่งอื่นใด คือ การใช้วิธีการจับกุมที่สุภาพเรียบร้อย เหมาะสมกับสถานการณ์จะเป็นการดีที่สุด

3.3 การสอบสวน

บทบาทในการป้องกันและปราบปรามอาชญากรรมของตำรวจนั้น นอกจากจะเริ่มต้นด้วยการสืบสวน เพื่อจู่โจมหมายการแสวงหาข้อเท็จจริงและเพื่อทราบรายละเอียดแห่งความผิดแล้ว กฎหมายยังได้ให้อำนาจในการสอบสวน ซึ่งถือว่าเป็นการปฏิบัติหน้าที่ที่สำคัญอีกขั้นตอนหนึ่งของกระบวนการยุติธรรม และเป็นขั้นตอนที่มีความสำคัญต่อการระงับปราบปรามอาชญากรรมอย่างมาก การสอบสวนเป็นการดำเนินงานที่มีความเชื่อมโยงเกี่ยวพันกับงานสืบสวนอย่างยิ่ง เพราะต่างฝ่ายก็จะเป็นการปฏิบัติเพื่อดำเนินการจัดการกับผู้กระทำความผิดให้ต้องได้รับโทษตามกฎหมาย

ตามประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความอาญา มาตรา 2(11) ได้ให้คำอธิบายเกี่ยวกับการสอบสวนว่า การสอบสวน หมายความว่า การรวบรวมพยานหลักฐาน ปลดการดำเนินการ

ทั้งหลายอื่นตามบทบัญญัติแห่งประมวลกฎหมายนี้ ซึ่งพนักงานสอบสวนได้ทำไปเกี่ยวกับความผิดที่กล่าวหาเพื่อที่จะทราบข้อเท็จจริงหรือพิสูจน์ความผิด และเพื่อจะเอาตัวผู้กระทำความผิดมาฟ้องลงโทษ

งานด้านการสอบสวนของเจ้าหน้าที่ตำรวจนั้นจะประกอบไปด้วย การเก็บรวบรวมประจักษ์พยานหลักฐานต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องหรืออาจเกี่ยวข้องกับการกระทำความผิดทางอาญาทั้งหลาย เมื่อค้นหาข้อเท็จจริงและพฤติกรรมต่าง ๆ เพื่อรู้ตัวผู้สาเหตุและเพื่อพิสูจน์ความผิด เพื่อจะได้นำเอาข้อมูลนั้น ๆ รวมจัดทำเป็นสำนวนพร้อมแสดงความคิดเห็นว่าสมควรฟ้องผู้ต้องหาต่อศาลหรือไม่ต่อพนักงานอัยการเพื่อดำเนินการตามกฎหมายต่อไป

การปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจในหน้าที่ของพนักงานสอบสวนนั้นมุ่งกระทำไปในประเทศที่เกี่ยวข้องกับความผิดที่มีการกล่าวโทษหรือร้องทุกข์ตามกฎหมายจากผู้เสียหายหรือเดือดร้อน โดยจะทำการสอบสวนพิจารณาว่า การกระทำที่ได้รับการร้องทุกข์มานั้นเป็นความผิดจริงหรือไม่ประการใดและผิดกฎหมายมาตราใด มีสาระของการกระทำความผิดอย่างไรบ้าง มาตรการเพื่อการปราบปรามเป็นการปฏิบัติงานที่กระทำหลังจากเกิดเหตุการณ์แล้ว เช่น การสืบสวน จับกุมและสอบสวน ซึ่งการปฏิบัติงานต่าง ๆ นั้นก็มีลักษณะที่แตกต่างกันไป

สรุปการปฏิบัติงานด้านป้องกันและปราบปรามอาชญากรรม หมายถึง การที่เจ้าหน้าที่ตำรวจมีการปฏิบัติกิจกรรมทุกวิถีทางที่จะยุติการก่ออาชญากรรมที่เกิดขึ้นเช่นการตรวจตราท้องที่ การใช้ระบบป้อมยาม การตั้งจุดตรวจค้น และการปฏิบัติการเพื่อจัดการกับผู้กระทำความผิดหรืออาชญากร เช่น การสืบสวน การจับกุม เป็นต้น ซึ่งสามารถประเมินได้โดยให้เจ้าหน้าที่ตำรวจประเมินตนเองจากพฤติกรรมการปฏิบัติงานด้านป้องกันและปราบปรามอาชญากรรม

นโยบายด้านการป้องกันและปราบปรามของสำนักงานตำรวจแห่งชาติ

สำนักงานตำรวจแห่งชาติ ได้มีนโยบายด้านการป้องกันและปราบปราม ดังนี้ (สำนักงานตำรวจแห่งชาติ, 2553)

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

แนะนำยุทธวิธีตำรวจและข้อกฎหมาย เพื่อเพิ่มพูนความรู้ความสามารถในด้านต่าง ๆ แก่เจ้าหน้าที่สายตรวจก่อนออกปฏิบัติการทุกครั้ง เพื่อให้เกิดความชัดเจนในการปฏิบัติและหน้าที่ความรับผิดชอบ และเพื่อนำข้อบกพร่องต่าง ๆ ที่พบเห็น หรือได้รับคำร้องเรียนจากประชาชนมาชี้แจงและให้การปรับปรุงแก้ไขให้ถูกต้อง รวมทั้งการตรวจสอบความพร้อมของการแต่งกายและการใช้เครื่องมือเครื่องใช้ประจำตัวสายตรวจ

2. จัดเจ้าหน้าที่สายตรวจออกพบปะเยี่ยมเยียนประชาชนอย่างสม่ำเสมอ เพื่อทำความรู้จักคุ้นเคยกับประชาชนในพื้นที่รับผิดชอบอย่างสม่ำเสมอ โดยเฉพาะกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ผู้นำท้องถิ่นและผู้เสียหายในคดีต่างๆ เพื่อเสริมสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างตำรวจกับประชาชนระดมความร่วมมือจากประชาชนในการป้องกันปราบปรามอาชญากรรม รวมทั้งให้ความช่วยเหลือบรรเทาความเดือดร้อนและแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ตามสมควร

3. ปรับปรุงการติดต่อสื่อสาร ควบคุมสั่งการเจ้าหน้าที่สายตรวจให้ไปถึงเร็วที่สุด และสั่งการให้เจ้าหน้าที่สายตรวจให้เดินทางไปถึงที่เกิดเหตุให้เร็วที่สุด หลังจากได้รับแจ้งเหตุแล้วเข้าควบคุมพื้นที่ รักษาสถานที่เกิดเหตุ หาร่องรอยพยานหลักฐานในที่เกิดเหตุ และช่วยเหลือพนักงานสอบสวนจนกว่าจะเสร็จภารกิจปรับปรุงระบบผู้ยามและที่พักสายตรวจให้มีความพร้อมที่จะสกัดจับกุมคนร้าย

4. ปรับปรุงระบบผู้ยามและที่พักสายตรวจอยู่ริมเส้นทางคมนาคม ให้มีความพร้อมที่จะสกัดจับกุมคนร้ายโดยจะต้องมีความพร้อมในด้านกำลังพล เครื่องมือสื่อสาร อุปกรณ์ที่จำเป็นในการตั้งจุดตรวจค้นบุคคลและยานพาหนะทุกวันอย่างน้อยวันละ 1 ครั้ง โดยให้กำหนดแผนให้สอดคล้องประสานกันระหว่างสถานีตำรวจที่ใกล้เคียง มีการระดมป้องกันปราบปรามอาชญากรรมทุกอย่างน้อยเดือนละ 1 ครั้ง ๆ ละ 3-5 วัน โดยเฉพาะในช่วงเทศกาลต่าง ๆ โดยกำหนดเป้าหมายให้เหมาะสมกับสถานการณ์และในระหว่างการระดมในแต่ละวันต้องมีการเพิ่มสายตรวจ

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

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

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

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

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

9. เฝ้าระวังสืบสวนจับกุมผู้ต้องหาคดีต่าง ๆ ให้ได้ผลอย่างจริงจัง และต่อเนื่องเป็นระบบ โดยเฉพาะคดีที่ทราบตัวผู้กระทำความผิดและได้ออกหมายจับผู้ต้องหาไว้แล้ว ซึ่งจะเป็นการสร้างแรง

กดดันให้ ผู้ต้องหาเหล่านั้นต้องหลบซ่อนตัวจนไม่สามารถกระทำความผิดซ้ำได้อีก ทั้งนี้ยึดถือปฏิบัติ ตามมาตรการที่สำนักงานตำรวจแห่งชาติกำหนดไว้โดยเคร่งครัด

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

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

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

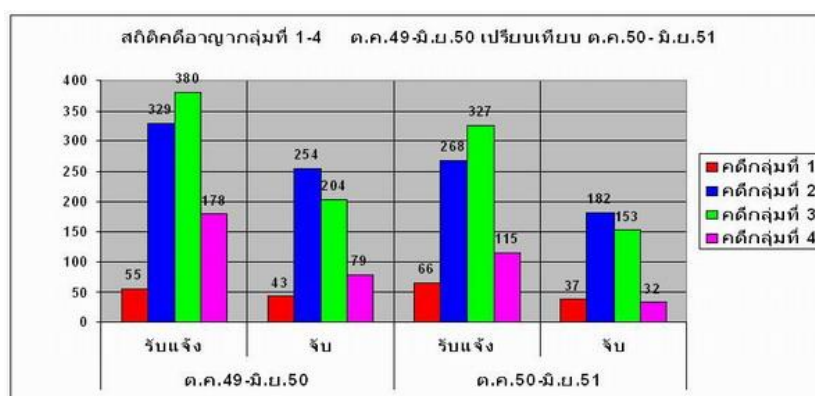
13. ปรับปรุงการจัดเก็บรวบรวมข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับบุคคลที่น่าสนใจเป็นพิเศษ (ผู้มี อิทธิพลและมีป็นรับจ้าง) แหล่งที่อาจเกิดอาชญากรรมและอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องไว้อย่างเป็นระบบและ ถาวร เพื่อนำมาใช้ในการวางแผนป้องกันปราบปรามอาชญากรรมได้อย่างมีประสิทธิภาพ แม้ว่าผู้จัดทำ หรือผู้รับผิดชอบจะได้รับการแต่งตั้งโยกย้ายไปประจำที่อื่นแล้วก็ตาม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

อยู่เสมอ จัดทำแผนเผชิญเหตุเพื่อให้เจ้าหน้าที่ตำรวจมีความพร้อมและทราบวิธีปฏิบัติเมื่อเหตุต่าง ๆ เช่น เหตุประทุษร้ายต่อทรัพย์ ฆาตกร ร้านทอง-อัญมณี สถานีบริการน้ำมัน ฯลฯ โดยให้มีการซักซ้อม ประสานการปฏิบัติกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องทุกระยะ พร้อมทั้งให้ผู้บังคับบัญชาที่รับผิดชอบกำกับดูแล อย่างใกล้ชิด

สถิติคดีอาญา

ตำรวจภูธรจังหวัดชุมพร เป็นหน่วยงานระดับกองบังคับการ ในสังกัดกองบัญชาการ ตำรวจภูธรภาค 8 สำนักงานตำรวจแห่งชาติ มีความมุ่งมั่นที่จะส่งเสริม พัฒนาให้ผลการปฏิบัติงาน ของตำรวจในสังกัด บรรลุภารกิจอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล เพื่อบำบัดทุกข์ บำรุงสุข รักษา ความมั่นคงปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของประชาชน แต่จากสถิติคดีในปีที่ผ่านมาพบว่า มีจำนวนคดี ในกลุ่มต่าง ๆ ยังคงมีจำนวนสูงอยู่ แต่ในขณะเดียวกันจำนวนการจับกุมได้ยังคงมีจำนวนน้อย เมื่อเทียบกับจำนวนคดีที่เกิดขึ้นดังภาพที่ 2.1

ภาพที่ 2.1 สถิติคดีอาญา 5 กลุ่ม



(สถานีตำรวจภูธรจังหวัดชุมพร, 2553)

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

จากข้อมูลคดีดังกล่าว ผู้บังคับบัญชาตำรวจในระดับหัวหน้าสถานีตำรวจภูธรจังหวัดชุมพร ได้กระตุ้นและจูงใจให้เจ้าหน้าที่ตำรวจพยายามทำงานอย่างเต็มที่ เต็มความสามารถ เพื่อให้การปฏิบัติงาน บรรลุเป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ และเกิดประสิทธิผล ทั้งนี้เพราะเจ้าหน้าที่ตำรวจทุกระดับชั้น

ให้ความสำคัญต่อผู้บังคับบัญชาตำรวจ และมีแนวโน้มปฏิบัติตามคำสั่งอย่างเคร่งครัด โดยส่วนใหญ่คิดว่า ผู้บังคับบัญชาตำรวจเป็นผู้ที่มีอำนาจและมีอิทธิพลต่อผู้ใต้บังคับบัญชาเสมอ ทั้งในชีวิตการทำงาน และชีวิตส่วนตัว ซึ่งมักพบว่า ผู้บังคับบัญชาตำรวจส่วนใหญ่มักต้องเข้าไปมีส่วนในการแก้ไขปัญหาทั้งเรื่องงานและชีวิตส่วนตัวของผู้ใต้บังคับบัญชาอยู่เสมอ

จากแนวคิดที่กล่าวมาข้างต้นสามารถสรุปได้ว่าการบริหารงานตำรวจนั้นเป็นความร่วมมือร่วมใจในการนำกระบวนการทางการบริหารมาช่วยดำเนินการให้ปฏิบัติงานของตำรวจเป็นไปอย่างราบรื่นและดีที่สุด ทั้งสายการปฏิบัติงานหลัก และงานสนับสนุน หรือฝ่ายช่วยเหลือ ในด้านรักษาความสงบเรียบร้อยและการป้องกันปราบปรามอาชญากรรมอย่างมีประสิทธิภาพ

ข้อมูลพื้นฐานสถานีตำรวจภูธรจังหวัดชุมพร

ประวัติความเป็นมาของตำรวจภูธรจังหวัดชุมพร

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

ต่อมาด้วยภารกิจที่เพิ่มมากขึ้นตามความเจริญของบ้านเมือง กำลังพลได้รับการบรรจุเพิ่มขึ้น อีกทั้งยังมียุทธศาสตร์ที่ต้องบริหารจัดการด้านการป้องกันปราบปรามอาชญากรรม ยาเสพติด ผู้มีอิทธิพลในพื้นที่ ส่วนงานการสอบสวนคดีอาญา และการประชุมข้าราชการตำรวจในปกครอง ทำให้สถานที่คับแคบ และไม่สามารถขยายได้อีก เพื่อให้ตอบสนองต่องานบริหารและบริการประชาชนได้อย่างคล่องตัว มีประสิทธิภาพจึงควรที่จะมีสถานที่ทำงานเป็นของตนเอง โดยในปีพ.ศ.2539 ได้ขออนุมัติใช้ที่ดินของศูนย์ราชการจังหวัดชุมพร และขออนุมัติงบประมาณก่อสร้างอาคารที่ทำการจากกรมตำรวจในระหว่างที่รออนุมัติงบประมาณอยู่นั้น ในปี พ.ศ.2544 จังหวัดชุมพรได้ก่อสร้างอาคารศาลากลางจังหวัดชุมพรขึ้น ณ บริเวณศูนย์ราชการจังหวัดชุมพร ตำรวจภูธรจึงได้ย้ายที่ทำการมารวมอยู่ด้วย โดยใช้พื้นที่ชั้นที่ 4 ของอาคารศาลากลางจังหวัดชุมพรชั่วคราว

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

ประวัติความเป็นมา

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

ชื่อเมืองชุมพร สันนิษฐานว่ามาจาก (1) คำว่า “ชุมนุมล” เนื่องจากเป็นเมืองหน้าด่าน การเดินทัพไม่ว่าจะมาจากฝ่ายเหนือหรือฝ่ายใต้ ล้วนเข้ามาตั้งแต่ค่ายชุมนุมลกันที่นี่ จึงเรียกจุดนี้ว่า “ชุมนุมล” ซึ่งต่อมาเพี้ยนเป็น “ชุมพร” (2) อีกประการหนึ่งในการเดินทางไปทำศึกสงครามของแม่ทัพ นายกองตั้งแต่สมัยโบราณมา เมื่อจะเคลื่อนพลจะต้องทำพิธีส่งทัพโดยการบวงสรวงสิ่งศักดิ์สิทธิ์ขอให้ ได้รับชัยชนะในการสู้รบ เป็นการบำรุงขวัญทหารในสถานที่ชุมนุมลเพื่อรับพรเช่นนี้ตรงกับความหมาย ชุมนุมลหรือประชุมพร ซึ่งทั้งสองคำนี้อาจเป็นต้นเหตุของคำว่า “ชุมนุมล” เช่นเดียวกัน (3) แต่อีก ทางหนึ่งสันนิษฐานว่า น่าจะได้มาจากชื่อพันธุ์ไม้ธรรมชาติในท้องถิ่น ได้แก่ ต้นมะเดื่อชุมพร เพราะ ที่ตั้งของเมืองชุมพรนั้นอยู่บนฝั่งแม่น้ำท่าตะเภา มีต้นมะเดื่อชุมพรขึ้นอยู่มากมายต้นมะเดื่อชุมพร จึงเป็นสัญลักษณ์

สภาพทั่วไป

1. ภูมิประเทศ

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

2. ภูมิอากาศ

สภาพภูมิอากาศคล้ายกับจังหวัดอื่น ๆ ในภาคใต้ กล่าวคือ มีฤดูฝนมากกว่าฤดูอื่น คือ ระหว่างเดือนมิถุนายนถึงเดือนมกราคม ส่วนฤดูร้อนเริ่มตั้งแต่เดือนกุมภาพันธ์ถึงเดือนพฤษภาคมโดยมีลมมรสุมพัดผ่าน

3. คำขวัญ

“ประตูกาใต้ ไหว้เสด็จในกรมชมสวนกาแฟ แลหาดทรายรี ดิกกล้วยเล็บมือ ขึ้นชื่อ รังนก”

4. อาณาเขตทางการปกครอง

มีเนื้อที่ประมาณ 3.75 ล้านไร่ หรือ 6,010.849 ตารางกิโลเมตร

5. ที่ตั้งและอาณาเขต

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

ทิศเหนือ : ติดต่อกับอำเภอบางสะพานน้อยจังหวัดประจวบคีรีขันธ์

ทิศใต้ : ติดต่อกับอำเภอท่าชนะ จังหวัดสุราษฎร์ธานี

ทิศตะวันออก : ติดต่อกับอำเภอไทย

ทิศตะวันตก : ติดต่อกับอำเภอกระบุรี จังหวัดระนอง และประเทศเมียนมาร์ และติดต่อกับอำเภอกระบุรี อำเภอละอุ่น อำเภอเมือง จังหวัดระนอง

วิสัยทัศน์ พันธกิจ และค่านิยม

ตำรวจภูธรจังหวัดชุมพร มีการกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ และค่านิยม ดังนี้

1. วิสัยทัศน์

ตำรวจภูธรจังหวัดชุมพร เป็นหน่วยงานบังคับใช้กฎหมายที่ประชาชนศรัทธาและเชื่อมั่นให้บริการโดยยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง

2. พันธกิจ

พันธกิจที่ 1 เติบโตและธำรงรักษาไว้ซึ่งสถาบันชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์ สนับสนุน การปกครองในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์เป็นประมุข

พันธกิจที่ 2 อำนวยความยุติธรรมโดยยึดหลักนิติธรรม บังคับใช้กฎหมายอย่างเสมอภาคและเป็นธรรม

พันธกิจที่ 3 รักษาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของประชาชน พร้อมส่งเสริมให้ชุมชนและท้องถิ่นเข้มแข็ง ร่วมมือร่วมใจดำเนินการป้องกันและควบคุมอาชญากรรม ให้สังคมสงบสุข และเป็นที่พึงพอใจของประชาชน

พันธกิจที่ 4 ปฏิบัติงานและมุ่งให้บริการที่ดี โดยยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง ในการให้บริการและเข้ามามีส่วนร่วม

พันธกิจที่ 5 บริหารจัดการองค์การที่ดีพร้อมกระจายอำนาจ พัฒนาบุคลากรในองค์กร ให้มีความรู้ความสามารถ และนำเทคโนโลยีสมัยใหม่มาปฏิบัติงาน

3. ค่านิยม

ประพฤติดี มีวินัย ดำรงไทยก้าวไกลพัฒนา

4. สถานที่ตำรวจในปกครอง

ตำรวจภูธรจังหวัดชุมพร มีสถานีตำรวจและหน่วยงานในปกครอง ดังนี้

ตารางที่ 2.1 สถานีตำรวจและหน่วยงานในปกครอง

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

5. ความรับผิดชอบของเจ้าหน้าที่ตำรวจ

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

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

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

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

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

ที่มีประสิทธิผล ควรมีลักษณะสำคัญ คือ ต้องสามารถบริหารงานได้สำเร็จตามเป้าหมาย ภายใต้เงื่อนไขที่มีจำกัดโดยใช้ทรัพยากรได้อย่างคุ้มค่าที่สุด

ประกอบ มีมาก (2548) ได้ศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อรูปแบบภาวะผู้นำของข้าราชการตำรวจ: กรณีศึกษาตำรวจภูธรภาค 5 ผลการวิจัยพบว่า ข้าราชการตำรวจมีรูปแบบภาวะผู้นำในแบบเผด็จการแบบมีศิลป์แต่มีระดับของภาวะผู้นำที่แตกต่างกันด้วย โดยตำแหน่ง ผู้กำกับการ และรองสารวัตร จะมีรูปแบบภาวะผู้นำแบบเผด็จการแบบมีศิลป์ แต่มีแนวโน้มก่อนไปทางรูปแบบภาวะผู้นำแบบปรึกษาหารือ ส่วนตำแหน่งรองผู้กำกับการ และสารวัตร จะมีรูปแบบภาวะผู้นำแบบเผด็จการแบบมีศิลป์ แต่มีแนวโน้มก่อนไปทางรูปแบบภาวะผู้นำแบบเผด็จการ ส่วนปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อรูปแบบภาวะผู้นำของข้าราชการตำรวจนั้น พบว่า ปัจจัยด้านการศึกษา ปัจจัยด้านชั้นยศ ปัจจัยด้านตำแหน่ง และปัจจัยด้านการบรรจุเข้ารับราชการครั้งแรก มีผลต่อรูปแบบภาวะผู้นำของข้าราชการตำรวจ แต่ปัจจัยด้านอายุของข้าราชการตำรวจไม่มีผลต่อรูปแบบภาวะผู้นำแต่อย่างใด และในส่วนลักษณะผู้นำตำรวจที่พึงประสงค์ พบว่าข้าราชการตำรวจในตำแหน่งผู้กำกับการมีความคาดหวังต่อคุณลักษณะของผู้นำตำรวจอยู่ในระดับที่สูงมากกว่าข้าราชการตำรวจในตำแหน่งอื่น โดยใน ภาพรวมพบว่าพบว่า ข้าราชการตำรวจต้องการลักษณะของผู้นำที่เป็นคนดีมีศีลธรรม เป็นลำดับที่สำคัญประการแรก ส่วนคุณลักษณะที่รองลงมาประกอบด้วย การเป็นผู้นำที่สามารถนำไปเป็นแบบอย่างได้ ผู้นำที่มีลักษณะปากกับใจตรงกัน ในส่วนของข้อเสนอแนะเกี่ยวกับภาวะผู้นำของข้าราชการตำรวจ ควรจะมีการฝึกฝนและปลูกฝังรูปแบบภาวะผู้นำที่พึงประสงค์ไว้ตั้งแต่เริ่มแรกในการเป็นข้าราชการตำรวจหมายถึงในการศึกษาหรือฝึกอบรมในสถานศึกษาของสำนักงานตำรวจแห่งชาติ รวมทั้ง ควรพิจารณาระบบข้าราชการตำรวจแบบไม่มีขั้นยศมาใช้ประกอบกับข้าราชการตำรวจแบบมีชั้นยศ ซึ่งอาจจะทำให้มีการพัฒนารูปแบบภาวะผู้นำของ ข้าราชการตำรวจมีทิศทางไปในทางที่พึงประสงค์

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

อยู่ในลักษณะของการสื่อสารสองทาง แนวทางในการผลิตรายการโทรทัศน์แต่ละพื้นที่ที่มีความแตกต่างกันตามสถานการณ์เฉพาะถิ่น เมื่อพิจารณาถึงประสิทธิผลในกลุ่มงานจากองค์ประกอบ ได้แก่ การปรับตัว การดำเนินการให้บรรลุเป้าหมาย ความกลมเกลียว และความผูกพันต่อกลุ่มและองค์การ พบว่าเจ้าหน้าที่ในกลุ่มงานผลิตรายการโทรทัศน์มีการปรับตัวต่อสภาวะแวดล้อมขององค์การได้อย่างเหมาะสม

สรุปเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

จากการศึกษาค้นคว้าเอกสาร และแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อนำมาสรุปวิเคราะห์ประมวลผล สำหรับพัฒนาเป็นกรอบแนวคิดที่เหมาะสมกับการวิจัยครั้งนี้ ทำให้ตัวแปรต้นและตัวแปรตามที่นำมาใช้ในการวิจัยดังนี้

ตัวแปรต้น นำมาจากแนวคิดภาวะผู้นำยุคโลกาภิวัตน์ของ Goldsmith & Others (2002) ซึ่งตัวแปรที่ใช้ในการศึกษาประกอบด้วย

1. การคิดแบบโลกาภิวัตน์ เป็นวิธีการคิดของผู้บังคับบัญชาตำรวจในสถานีตำรวจภูธรในจังหวัดชุมพรที่ให้ความสนใจในเรื่องต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องอย่างรอบด้านในลักษณะของการมองแบบองค์รวมทั้งระบบ และสามารถใช้อุปมาอุปไมยที่แท้จริงที่เกิดจากการเรียนรู้หรือประสบการณ์จริงได้อย่างมีคุณภาพ เพื่อนำมาเชื่อมโยงประเด็นต่าง ๆ เข้าด้วยกัน สำหรับทำความเข้าใจในปรากฏการณ์ที่ซับซ้อนและส่งผลกระทบต่อการเปลี่ยนแปลงองค์การ อันนำไปสู่การกำหนดวิสัยทัศน์ขององค์การที่สอดคล้องกับสถานการณ์ในปัจจุบัน ทั้งยังช่วยให้การทำงานบรรลุผลสำเร็จ และเป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนดไว้อย่างมีคุณภาพ

2. การเล็งเห็นเรื่องความหลากหลายทางวัฒนธรรม เป็นวิธีการมองและการทำความเข้าใจในบริบทของสังคมของผู้บังคับบัญชาตำรวจในสถานีตำรวจภูธรในจังหวัดชุมพร โดยต้องสามารถจับประเด็นสำคัญที่เกี่ยวข้อง เพื่อทำความเข้าใจในเรื่องที่แตกต่างสำหรับการกำหนดกลยุทธ์ที่ช่วยให้เกิดความร่วมมือจากประชาชน และภาคีเครือข่ายในการทำงานให้บรรลุผลสำเร็จ และเป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนดไว้อย่างมีคุณภาพ

3. การพัฒนาความชำนาญทางด้านเทคโนโลยี เป็นวิธีการพัฒนาการบริหารงานทางด้านเทคโนโลยีของผู้บังคับบัญชาตำรวจในสถานีตำรวจภูธรในจังหวัดชุมพร โดยเฉพาะเรื่องการสื่อสารและการบริหารงานภายในองค์การ ด้วยการนำเทคโนโลยีที่เหมาะสมกับลักษณะงานขององค์การมาใช้ในการทำงาน ดังนั้น ผู้บังคับบัญชาตำรวจต้องมีการพัฒนาทักษะที่เกี่ยวข้องกับการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการบริหารงาน รวมถึงเป็นแบบอย่างที่ดีในการกระตุ้นใจให้เจ้าหน้าที่เกิดการพัฒนาตนเองเพื่อให้สามารถใช้เทคโนโลยีดังกล่าวได้อย่างมีประสิทธิภาพ

4. การสร้างคู่ค้าธุรกิจและพันธมิตร เป็นวิธีการบริหารงานของผู้บังคับบัญชาตำรวจ ในสถานีตำรวจภูธรในจังหวัดชุมพร เพื่อช่วยให้องค์กรมีเครือข่ายและพันธมิตรในการทำงานเพิ่มมากขึ้น ซึ่งจะส่งผลต่อการบรรลุผลสำเร็จได้อย่างมีประสิทธิภาพ นอกจากนี้ แนวทางดังกล่าวยังช่วยให้องค์กร เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับพันธมิตรหรือภาคีเครือข่าย ซึ่งนำมาสู่การพัฒนาและปรับปรุงวิธีการ ทำงานที่สอดคล้องกับสภาพการณ์ในปัจจุบัน รวมถึงช่วยสนับสนุนให้เกิดการพัฒนารูปแบบและ วิธีการทำงานใหม่ ๆ ที่สามารถตอบสนองกับความต้องการของประชาชนได้อีกด้วย

5. การสร้างการมีส่วนร่วมในการเป็นผู้นำ เป็นวิธีการบริหารงานของผู้บังคับบัญชา ตำรวจในสถานีตำรวจภูธรในจังหวัดชุมพร ที่ช่วยให้องค์กรมีวิธีการดำเนินกิจกรรมที่เหมาะสม และมีประสิทธิภาพ โดยใช้การสร้างบรรยากาศ การสร้างช่องทางที่หลากหลายในการแลกเปลี่ยนและ ให้ข้อมูล และการกระตุ้นใจเพื่อให้ผู้ปฏิบัติเข้ามามีส่วนร่วมในการบริหารงานขององค์กร ซึ่งจะ ส่งผลให้เกิดการยอมรับและเต็มใจร่วมดำเนินกิจกรรมที่เกิดขึ้น และผู้บังคับบัญชาตำรวจต้องสร้าง วัฒนธรรมการมีส่วนร่วมในระดับต่าง ๆ ให้เกิดขึ้นอย่างต่อเนื่องอีกด้วย

ตัวแปรตาม ประกอบด้วย

ประสิทธิผลของงานด้านการป้องกันและปราบปรามของสถานีตำรวจภูธรจังหวัดชุมพร เป็นความสามารถของสถานีตำรวจภูธรในจังหวัดชุมพรในการบรรลุเป้าหมายตามภารกิจของงาน ด้านการป้องกันและปราบปราม