

## บทที่ 1

### บทนำ

#### ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ภาวะโลกในปัจจุบันอยู่ในยุคที่มีการเปลี่ยนแปลงและการแข่งขันสูง และนับวันจะทวีความรุนแรงมากขึ้นเรื่อย ๆ ประเทศไทยเป็นส่วนหนึ่งของประชาคมโลกจึงไม่พ้นที่จะได้รับผลกระทบจากการเปลี่ยนแปลงและการแข่งขันที่รุนแรงนี้ขึ้นได้ ผลกระทบทางด้านเศรษฐกิจ สังคม และการเมืองก่อให้เกิดปัญหาและวิกฤตการณ์ต่าง ๆ มากมาย เป็นที่น่าสนใจว่าในสถานการณ์เช่นนี้ หน่วยงานต่าง ๆ มากมาย จะสามารถดำรงอยู่ได้อย่างมั่นคง ยั่งยืน สามารถเอาชนะวิกฤตการณ์ด้านต่างที่เผชิญอยู่ได้ด้วยต้องอาศัยความทุ่มเท การมีส่วนร่วมของพนักงานในหน่วยงาน เวลาที่เราต้องการพัฒนาองค์กรหรือให้สิ่งใหม่แก่องค์กรหรือที่เราเรียกว่า การแทรกแซง (Interventions) ต่าง ๆ เราพบว่าอยู่ ๆ คนเราจะเปลี่ยนแปลงเลยไม่ใช่เรื่องง่ายโดยธรรมชาติของคนเรานั้นมักจะต่อต้านการเปลี่ยนแปลง มีคนจำนวนน้อยมากที่ชอบการเปลี่ยนแปลงหรือเปลี่ยนแปลงได้ทันทีเมื่อควรเปลี่ยน คนส่วนใหญ่อาจจะรีรอคูก่อนว่าควรเปลี่ยนหรือไม่ คนที่เปลี่ยนแปลงแล้วเป็นอย่างไรกันบ้าง ถ้าพอใช้ได้ก็อาจจะทำตามกัน กลุ่มสุดท้ายที่ไม่อยากเปลี่ยนแปลงไม่ว่ากรณีใด ๆ คิดว่าอยู่อย่างเดิมนี่ก็ได้อยู่แล้วเราจะเปลี่ยนกันไปทำไม ดังนั้นการจะนำพาองค์กรต่าง ๆ ให้เปลี่ยนแปลงจึงไม่ใช่เพียงแค่ประกาศว่าเราจะเปลี่ยนแล้วทุกคนจะยอมทำตามนั้น เราจึงมีอีกศาสตร์ที่เรียกว่า การบริหารการเปลี่ยนแปลง (Change Management) โดยผู้นำการเปลี่ยนแปลง ในสถานการณ์ปัจจุบันต้องมีความสามารถของผู้บริหารหรือผู้นำที่สามารถใช้ภาวะผู้นำ (Leadership) ซึ่งภาวะผู้นำเป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องกับการทำสิ่งต่าง ๆ ให้สำเร็จตามความมุ่งหมาย และการช่วยผู้คนให้ก้าวไปสู่จุดสูงสุดตามศักยภาพที่แต่ละบุคคลมีอยู่ ส่วนใหญ่จะพบว่า องค์กรหลายแห่งยังไม่สามารถพัฒนาศักยภาพของลูกน้องได้อย่างเต็มที่ (วิเชียร วิทย์อุดม, 2550)

เหตุผลหนึ่งก็คือ ผู้บริหารยังนำเทคนิคเก่า ๆ หรือเทคนิคที่ล้าสมัยแล้วมาใช้ในการบริหารจัดการ หรือพูดอีกอย่างหนึ่งก็คือผู้บริหารยังมีความเชื่อที่ผิด ๆ เกี่ยวกับภาวะผู้นำ โดยเชื่อว่าความคิดของตนนั้นถูกต้อง ความเชื่อหรือความคิดที่ไม่ถูกต้องเหล่านี้จึงเป็นตัวขัดขวาง ทำให้องค์กรเกิดความล่าช้า

“ตำรวจ” เป็นกิจการที่สำคัญและถือว่ามีอิทธิพลต่อประชาชนและสังคมเป็นอย่างมาก ตำรวจเป็นหน่วยงานที่มีความเกี่ยวพันกับสิทธิเสรีภาพของประชาชนในสังคม ตำรวจมีฐานะเป็น

ระบบย่อยระบบหนึ่งของกระบวนการยุติธรรม กฎหมายต่าง ๆ ที่ได้ถูกบัญญัติขึ้นมาและบังคับใช้นั้น อาจกล่าวได้ว่า จะมีความศักดิ์สิทธิ์ใช้บังคับได้สมบูรณ์แบบหรือไม่นั้น อาจย่อมขึ้นกับผู้ที่ใช้บังคับใช้ และดูแลกฎหมายนั้น ๆ ส่วนหนึ่ง ซึ่งอาจเป็นส่วนใหญ่ คือ เจ้าหน้าที่ตำรวจ ด้วยตำรวจจะเป็นที่บังคับใช้กฎหมายอย่างเข้มงวดหรือหย่อนยานก็ได้ ดังนั้น ความสำคัญและอิทธิพลของตำรวจนั้นแทบจะปฏิเสธไม่ได้เลยว่ามีผลต่อสังคมโดยรวมเป็นอย่างยิ่ง (สำนักงานตำรวจแห่งชาติ, 2547)

ที่กล่าวมานั้น ส่วนที่สำคัญของตำรวจที่ไม่อาจมองข้ามไปเสียได้ คือ ระบบการบริหารงานของตำรวจ ทั้งนี้เพราะตำรวจซึ่งปัจจุบัน คือ “สำนักงานตำรวจแห่งชาติ” เป็นองค์กรของรัฐที่มีขนาดใหญ่ เป็นที่รวบรวมของคนหนุ่มมากที่จะต้องมีการหน้าที่รับผิดชอบ รับใช้ประชาชนในลักษณะงานที่แตกต่างกันไปหลากหลายลักษณะ ทั้งการให้คำแนะนำและการให้โทษ ทั้งการบริการ การช่วยเหลือ และการบังคับให้ถือปฏิบัติตามระเบียบและบทบัญญัติต่าง ๆ ดังนั้นสำนักงานตำรวจแห่งชาติจะต้องมีความมั่นใจว่าในระบบการบริหารงานขององค์กรนั้นจะต้องมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลสูงสุดเท่าที่องค์กรจะสามารถกระทำได้ สิ่งที่เกิดขึ้นเมื่อมีคำถามว่า “สำนักงานตำรวจแห่งชาติ มีประสิทธิภาพมากน้อยเพียงใดที่จะสนองตอบต่อภาระหน้าที่รับผิดชอบ ที่ได้รับมอบหมายจากประชาชนผ่านกระบวนการของการปกครองในระบบประชาธิปไตย” คำตอบนั้น สำนักงานตำรวจแห่งชาติจะสามารถตอบได้โดยการแบ่งคำตอบออกเป็น 2 ลักษณะ คือ

1. ประสิทธิภาพของคนที่อยู่ในองค์กรนั้น มีคุณภาพมากน้อยอย่างไร ในคำตอบนี้มุ่งเน้นไปที่ตัวบุคคล โดยตั้งบนหลักความเชื่อที่ว่า คนคือองค์กร และองค์กรก็คือคน ไม่สามารถแยกออกจากกันได้ ดังนั้น การที่จะปรับปรุงการทำงานของสำนักงานตำรวจแห่งชาติที่จะให้ได้ผลดีที่สุด คือ การทำให้คนภายในสำนักงานตำรวจแห่งชาติทุกระดับ มีความสำนึกในการปฏิบัติหน้าที่การรับใช้ประชาชน มีสภาวะการณ์เป็นข้าราชการตำรวจที่ดี และในส่วนของผู้บังคับบัญชา ก็จะต้องมีภาวะการเป็นผู้นำที่สูงในขณะเดียวกันผู้ที่อยู่ใต้บังคับบัญชาก็จะต้องมีภาวะการเป็นผู้ตามที่ดีด้วย

2. ประสิทธิภาพของโครงสร้างและการจัดการ ซึ่งมีการกล่าวถึงการที่กรมตำรวจแต่เดิมนั้นมีโครงสร้างที่ใหญ่โตเทอะทะ มีขั้นตอนการปฏิบัติมากมายขั้นตอน จึงมีการพิจารณาปรับโครงสร้างและย้ายกรมตำรวจที่ขึ้นกับกระทรวงมหาดไทย มาเป็นสำนักงานตำรวจแห่งชาติ อยู่ภายใต้การกำกับดูแลของนายกรัฐมนตรีโดยตรง แต่ปัญหาความใหญ่โตขององค์กรก็ยังไม่จบสิ้น ซึ่งในขณะนั้น (พ.ศ.2548) รัฐบาลของ พ.ต.ท. ดร.ทักษิณ ชินวัตร นายกรัฐมนตรี ก็ได้มีการปรับปรุงโครงสร้างการบริหารและอำนาจหน้าที่ของสำนักงานตำรวจแห่งชาติ อีกครั้งหนึ่งและมีการพัฒนามาทุกรัฐบาลแต่ไม่ชัดเจนเท่ารัฐบาลของ พ.ต.ท. ดร.ทักษิณ ชินวัตร

จากที่กล่าวมาแล้วนั้น การศึกษาในเรื่องของ “คน” ภายในองค์กรเป็นหัวข้อหนึ่งที่มีความสำคัญและน่าสนใจ โดยเฉพาะอย่างยิ่งในด้านภาวะผู้นำของคนในองค์กร หรือ “ภาวะผู้นำตำรวจ” (Police Leadership) นับว่าเป็นปัจจัยที่สำคัญต่อความสำเร็จหรือความล้มเหลวขององค์กรตำรวจและลักษณะของผู้นำตำรวจ มีความแตกต่างจากผู้นำในองค์กรอื่น ๆ สืบเนื่องมาจากภาระหน้าที่ความรับผิดชอบของตำรวจมีความแตกต่างกับลักษณะงานชนิดอื่น ๆ เป็นอย่างยิ่ง วิลสันและแมคเลน (Wilson & McLaren อ้างถึงใน ไชยา นุ้ยมาก, 2550) ในฐานะนักวิชาการตำรวจได้ตั้งข้อสังเกตเกี่ยวกับภาวะผู้นำของตำรวจว่า “ผู้นำ (ตำรวจ) ที่เป็นเลิศมีคุณลักษณะเกือบตายตัวว่าจะต้องเป็นผู้มีเชาว์ปัญญาสูง สภาพอารมณ์คงที่และสุขภาพร่างกายแข็งแรง เป็นผู้มีความกระตือรือร้นอย่างต่อเนื่อง และมีพลังความพร้อมที่จะเสาะแสวงและผูกใจบุคคลอื่นซึ่งเข้ามาติดต่อสัมพันธ์ นอกจากคุณสมบัติดังกล่าวแล้ว ผู้นำ (ตำรวจ) ที่ประสบความสำเร็จยังมีความสามารถที่จะปลุกฝังความเชื่อมั่น ก่อให้เกิดความภักดี และผดุงรักษาระดับความสนใจกระตือรือร้นของผู้ใต้บังคับบัญชาได้อย่างสม่ำเสมออีกด้วย” ข้าราชการตำรวจในปัจจุบัน โดยเฉพาะในระดับชั้นสัญญาบัตรขึ้นไป จะถือว่าเป็นผู้นำหน่วย และมีการพัฒนาความรับผิดชอบเพิ่มมากขึ้นเรื่อย ๆ จากยศร้อยตำรวจตรี ซึ่งเป็นตำแหน่งรองสารวัตร จากนั้นหากได้รับเลื่อนตำแหน่งสูงขึ้น ไป ซึ่งแสดงให้เห็นถึงความรับผิดชอบในการปกครองบังคับบัญชาข้าราชการตำรวจในสังกัดสูงมากขึ้นไปด้วย มีลักษณะคล้ายกับการปกครองของหน่วยทหาร หรือหน่วยกำลังทั่วไป แต่ภารกิจหน้าที่ความรับผิดชอบของข้าราชการตำรวจเป็นภาระหน้าที่พิเศษแตกต่างไปจากหน่วยทหาร มีส่วนที่เกี่ยวข้องกับการดูแลรักษากฎหมาย การรักษาความสงบเรียบร้อยภายในซึ่งต้องสัมผัสกับประชาชนโดยทั่วไป มีบางคนเปรียบเทียบการทำงานของตำรวจว่า “ต้องมีความเข้มแข็งอดทน เสี่ยงภัย เช่น ทหารเมื่อเผชิญหน้ากับคนร้าย แต่ต้องมีความสุภาพอ่อนโยนกับประชาชนผู้ได้รับความเดือดร้อนและสุจริตชนโดยทั่วไป” ซึ่งมีความขัดแย้งกันในการปฏิบัติ ดังนั้นการเป็นข้าราชการตำรวจ ไม่ใช่เรื่องง่ายอย่างที่คิด แล้วผู้ที่จะมาเป็นผู้นำของตำรวจ ย่อมต้องมีความพิเศษที่จะต้องปกครองบังคับบัญชาข้าราชการที่ถือว่าเป็นข้าราชการทหารถึงพลเรือน ที่เรียกว่า “ข้าราชการตำรวจ” นี้ได้

ตามที่อำนาจหน้าที่ (Authority) ของตำรวจแตกต่างจากองค์กรราชการทั่วไป ดังนั้นในแง่ของการแสดงภาวะผู้นำ (Leadership) ก็ย่อมแตกต่างกันไปจากข้าราชการในหน่วยงานอื่นไปด้วย ยิ่งไปกว่านั้นหากมองลงไปรายละเอียดของภาระงาน ซึ่งองค์กรตำรวจมีภาระงานที่แยกเป็นเฉพาะออกไปหลายด้าน ภาวะผู้นำก็ย่อมแตกต่างตามภาระงานออกไปด้วย เช่น งานป้องกันปราบปรามเป็นงานที่ต้องปฏิบัติการในการป้องกันและปราบปรามอาชญากรรม ส่วนใหญ่เป็นงานภาคสนาม สัมผัสกับประชาชนในพื้นที่เป็นหลัก คือ ต้องออกตรวจตรารักษาความสงบเรียบร้อยในพื้นที่ การปฏิบัติในเชิงรุกมุ่งเข้าถึงประชาชนในพื้นที่ มีผู้ใต้บังคับบัญชาจำนวนมาก การปฏิบัติงานส่วนใหญ่ต้องสวมใส่เครื่องแบบตลอดเวลา ลักษณะของผู้นำตำรวจก็ควรจะต้องแสดงถึงความเข้มแข็ง กล่าวหาญ

เป็นที่พึงพาของประชาชนและเป็นที่เกรงกลัวของคนร้าย ข้าราชการตำรวจในสายงานนี้มีนายตำรวจชั้นสัญญาบัตรจำนวนมาก ที่ต้องหมุนเวียนปฏิบัติหน้าที่ ลักษณะงานมีการปฏิสัมพันธ์กับประชาชนที่เป็นทั้งผู้เสียหาย หรือผู้ต้องหา ส่วนมากลักษณะของผู้นำตำรวจในด้านนี้จะต้องมีความเฉลียวฉลาด เก่งด้านข้อระเบียบและกฎหมาย การใช้คำพูด รวมทั้งมนุษยสัมพันธ์ได้ดี มีความสุขุมรอบคอบ เป็นต้น ส่วนในสายงานอำนวยการเป็นงานที่รับผิดชอบเกี่ยวกับงานด้านเอกสารทะเบียนพล การควบคุมสวัสดิการของกำลังพล รวมทั้งการเงินและบัญชี งานที่ปฏิบัติจะไม่ค่อยได้พบปะกับประชาชนทั่วไป งานที่ใกล้ชิดกับประชาชนมากคือ งานยุทธการและงานมวลชนสัมพันธ์ ต้องแต่งเครื่องแบบปฏิบัติงานตลอดเวลา ต้องแก้ไขสถานการณ์ต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นได้ทันที ก็จะมีลักษณะของภาวะผู้นำตำรวจที่แตกต่างกันออกไปอีก

แม้ว่าลักษณะภาวะผู้นำของตำรวจจะมีเอกลักษณ์เป็นของตนเอง และมีคุณลักษณะเฉพาะแต่ละสายงานย่อยลงไปอีก ก็ควรพิจารณาเพิ่มเติมไว้ด้วยว่า การที่องค์กรตำรวจต้องมีความสัมพันธ์กับสังคมอย่างใกล้ชิด เมื่อสังคมเปลี่ยนแปลงไป การเปลี่ยนแปลงดังกล่าวย่อมส่งผลกระทบต่อองค์กรตำรวจด้วย กล่าวคือ ในช่วงหลังสังคมไทยได้ขยายตัวและมีความสลับซับซ้อน โดยปรากฏชนชั้นกลางเพิ่มขึ้น มีการขยายของเมือง ขณะเดียวกันภาคชนบทก็ประสบปัญหามากขึ้น ทั้งทางด้านเศรษฐกิจ สังคม และการเมือง โดยเฉพาะปัญหาการเมืองมีการประท้วงเรียกร้องสิทธิและเรียกร้องขับไล่ผู้บริหารหรือรัฐบาลกันบ่อยมาตั้งแต่ปี 2548-2552 มีการประท้วงแทบทุกเดือนและมีเหตุการณ์ที่รุนแรงหลายครั้ง ผู้นำหน่วยย่อมมีความสำคัญมากต้องเป็นผู้ที่มีความรู้ความสามารถ และเป็นบุคคลที่มีมนุษยสัมพันธ์ เปิดโอกาสให้ประชาชนได้เข้ามามีส่วนร่วมในกิจกรรมสาธารณะอย่างกว้างขวางและในทุกระดับ องค์กรของรัฐก็จำเป็นต้องปรับตัวตามการเปลี่ยนแปลงไปด้วย เมื่อก่อนการดำเนินงานขององค์กรรัฐอาจมีต้องคำนึงถึงการมีส่วนร่วมของสังคมเท่าใดนัก แต่ในยุคปัจจุบันการมีส่วนร่วมของประชาชนถือเป็นหัวใจสำคัญต่อการดำเนินงานของรัฐด้วย ดังนั้น ในส่วนของผู้นำองค์กรตำรวจ ย่อมจะต้องมีการปรับตัวและนำลักษณะบางอย่างที่อาจไม่พึงประสงค์ออกไป เพื่อสนองตอบต่อความคาดหวังของประชาชน (ประชัย เปี่ยมสมบูรณ์, 2530 อ้างถึงใน ไชยา นุ่มมาก, 2550)

ลักษณะการทำงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจเป็นที่ทราบกันว่า เป็นการปฏิบัติหน้าที่ที่เสี่ยงต่ออันตราย มีสภาพล่อแหลมระหว่างความเป็นหรือความตาย และเมื่อรับทราบข้อเท็จจริงที่ว่า ข้าราชการตำรวจที่สัมผัสกับประชาชนมากที่สุด มีอิทธิพลต่อประชาชนว่าจะทำอย่างไรเมื่อเกิดเหตุการณ์ต่าง ๆ คือ ตำรวจชั้นประทวนหรือตำรวจชั้นผู้น้อย เสมือนหนึ่งว่าในการบริหารงานของตำรวจนั้น ผู้ที่ใช้วิจารณ์ญาณในการตัดสินใจในการเผชิญปัญหาหรือเหตุการณ์เฉพาะหน้ามากที่สุด คือ เจ้าหน้าที่ตำรวจชั้นประทวน การทำงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจในปัจจุบันจึงเพิ่มการเข้าไปมีส่วนร่วมของ ข้าราชการตำรวจชั้นสัญญาบัตรมากยิ่งขึ้น โดยเฉพาะระดับรองสารวัตร และสารวัตร จะเป็นผู้พิจารณา

กลั่นกรองการทำงาน การตัดสินใจ ไม่ว่าจะเป็นงานด้านธุรการอำนาจการหรืองานด้านป้องกันปราบปรามการรักษาความสงบเรียบร้อยในพื้นที่ ดังนั้น จึงเกิดภาระหน้าที่ในการรับผิดชอบควบคุมการปฏิบัติงานตามลำดับชั้น ซึ่งเป็นมาตรฐานของสำนักงานตำรวจแห่งชาติ ตามคำสั่งกรมตำรวจที่ 1212/2537 ลงวันที่ 1 ตุลาคม 2537 กำหนดให้มีมาตรการควบคุมและเสริมสร้างความประพฤติกและระเบียบวินัยข้าราชการตำรวจ ซึ่งได้วางมาตรการและแนวทางในการกวดขัน สอดส่องดูแลความประพฤติของผู้ใต้บังคับบัญชาในด้านส่วนตัวและการปฏิบัติหน้าที่ราชการซึ่งการแบ่งมอบการควบคุมนี้จะกระทำในทุกยศ ทุกตำแหน่งของข้าราชการตำรวจ ข้าราชการตำรวจทุกคนจะต้องทราบว่าผู้ใดเป็นผู้ควบคุมดูแลความประพฤติและการปฏิบัติหน้าที่ราชการของตนเองและตนเองจะต้องดูแลกวดขันความประพฤติและปฏิบัติหน้าที่ราชการของผู้ใด (สำนักงานตำรวจแห่งชาติ, 2547)

สิ่งต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นเหล่านี้ทำให้ภาวะผู้นำของข้าราชการตำรวจมีความสำคัญต่อการปฏิบัติหน้าที่และการบริหารงานภายในองค์กรเป็นอย่างยิ่ง หากข้าราชการตำรวจมีภาวะการเป็นผู้นำที่ดีจะทำให้องค์กรไม่สามารถควบคุมกระบวนการทำงานภายในองค์กรได้ และการที่เป็นหน่วยงานที่ควบคุมกำกับดูแลการใช้กฎหมาย อำนาจและผลประโยชน์ต่าง ๆ ย่อมจะเข้ามาเกี่ยวข้องและสัมพันธ์กับลักษณะงานของตำรวจโดยตรง ข้าราชการตำรวจชั้นสัญญาบัตรที่มียศตั้งแต่ร้อยตำรวจตรีขึ้นไปจนถึงพันตำรวจเอก คือ ผู้นำส่วนหนึ่งของตำรวจที่ทำให้องค์กรของตำรวจดำเนินการไปได้อย่างมีประสิทธิภาพหรือสำเร็จตามนโยบายของรัฐและเป้าหมายวัตถุประสงค์ที่ต้องการ และจะต้องไม่ลืมว่าข้าราชการตำรวจในระดับดังกล่าวจะมี 2 ลักษณะอยู่ในตัว คือ เป็นทั้งผู้นำ และอีกบทบาทหนึ่งก็คือ เป็นผู้ตามด้วยและเป็นที่น่าสงสัยอีกอย่างหนึ่งว่า ภาวะของผู้นำตำรวจในระดับที่มีความสัมพันธ์กับประชาชนมากกว่าระดับอื่นคือ รองสารวัตร รองผู้กำกับการ และผู้กำกับการ จะมีความเหมือนหรือแตกต่างกันอย่างไรหรือไม่ ไม่ว่าจะเป็นเพราะตำแหน่งที่ดำรงอยู่ หรือจะเป็นเพราะระดับการศึกษา หรือสถาบันการศึกษาที่สำเร็จมา หรือปัจจัยส่วนบุคคลที่จะส่งผลให้ภาวะของผู้นำของข้าราชการตำรวจเหล่านี้ มีลักษณะการเป็นผู้นำเหมือนหรือแตกต่างกันอย่างไร เป็นที่พึงประสงค์ในการทำงานหรือไม่ สิ่งเหล่านี้เป็นสิ่งที่ผลักดันให้ผู้เขียนมีความอยากในการศึกษาค้นคว้า ดังนั้นจึงเป็นเรื่องที่น่าศึกษาว่า ผลสัมฤทธิ์การบริหารงานตามบทบาทภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของตำรวจภูธรจังหวัดชุมพร และจะมีอิทธิพลต่อการบริหารงานตามบทบาทของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงให้มีผลสัมฤทธิ์เพียงใด

ในการศึกษาผลสัมฤทธิ์การบริหารงานตามบทบาทภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของตำรวจภูธรจังหวัดชุมพร ครั้งนี้จะเป็นการศึกษาเชิงวิเคราะห์เพื่อให้ทราบถึงผลสัมฤทธิ์ตามกลยุทธ์ในการบริหารงานตามบทบาทภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ของตำรวจภูธรจังหวัดชุมพร นั้นมีอะไรเกี่ยวข้องบ้าง ไม่ว่าจะเป็นอายุ ระดับการศึกษา ยศ ตำแหน่งที่ดำรงอยู่ หรือการบรรจุเข้ารับราชการในครั้งแรก รวมทั้งลักษณะผู้นำแบบใดที่ข้าราชการตำรวจมีความต้องการให้มาปกครองบังคับบัญชาตน

## วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของตำรวจภูธรจังหวัดชุมพร
2. เพื่อศึกษาระดับผลสัมฤทธิ์ในการบริหารงานตามบทบาทภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของตำรวจภูธรจังหวัดชุมพร
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับผลสัมฤทธิ์ในการบริหารงานตำรวจภูธรจังหวัดชุมพร

## สมมติฐานการวิจัย

1. ระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของตำรวจภูธรจังหวัดชุมพร อยู่ในระดับปานกลาง
2. ระดับผลสัมฤทธิ์ในการบริหารงานตามบทบาทภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของตำรวจภูธรจังหวัดชุมพร อยู่ในระดับปานกลาง
3. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับผลสัมฤทธิ์มีความสัมพันธ์กัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ 0.05

## ขอบเขตของการวิจัย

การศึกษาเรื่อง ผลสัมฤทธิ์การบริหารงานตามบทบาทภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของตำรวจภูธรจังหวัดชุมพร ได้กำหนดขอบเขตการวิจัยไว้ดังนี้

### 1. ขอบเขตด้านเนื้อหา

ผู้เขียนดำเนินการศึกษาผลสัมฤทธิ์การบริหารงานตามบทบาทภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ประกอบด้วย ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของข้าราชการตำรวจ ในด้านการโน้มน้าวความคิดด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ด้านการกระตุ้นเขาว่าปัญญา ด้านการคำนึงถึงเอกบุคล และผลสัมฤทธิ์ในการบริหารงานของตำรวจภูธรจังหวัดชุมพร ด้านการบริการหารและบริการทั่วไป ด้านการอำนวยความสะดวกทางอาญา ด้านการรักษาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน และด้านการควบคุมและจัดการจราจร

## 2. ขอบเขตด้านพื้นที่

เป็นการศึกษาเฉพาะเจ้าหน้าที่ตำรวจจังหวัดชุมพร ที่สังกัดตำรวจภูธร ประกอบด้วย ข้าราชการตำรวจในความรับผิดชอบของตำรวจภูธรจังหวัดชุมพร ได้แก่ ตำรวจภูธรจังหวัดชุมพร สถานีตำรวจภูธรเมืองชุมพร สถานีตำรวจภูธรหลังสวน สถานีตำรวจภูธรท่าแซะ สถานีตำรวจภูธรปะทิว สถานีตำรวจภูธรสวี สถานีตำรวจภูธรทุ่งตะโก สถานีตำรวจภูธรละแม สถานีตำรวจภูธรพะโต๊ะ สถานีตำรวจภูธรปากน้ำชุมพร สถานีตำรวจภูธรบ้านวิสัยเหนือ สถานีตำรวจภูธรปากน้ำหลังสวน สถานีตำรวจภูธรบ้านมาบอำมฤต สถานีตำรวจภูธรสลุย สถานีตำรวจภูธรบ้านในหูด สถานีตำรวจภูธรนาสัก สถานีตำรวจภูธรปากตะโก รวมข้าราชการตำรวจที่ปฏิบัติงาน 17 หน่วยงาน

## 3. ขอบเขตด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

3.1 ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ได้แก่ ข้าราชการตำรวจในสังกัดตำรวจภูธรจังหวัดชุมพร ในปีงบประมาณ พ.ศ.2552-2553 ที่ประจำการในสถานีตำรวจระดับอำเภอ 8 แห่ง สถานีตำรวจระดับตำบล 8 แห่ง และกองบังคับการ 1 แห่ง รวมทั้งสิ้น 17 หน่วยงาน จำนวนข้าราชการตำรวจรวมทั้งสิ้น รวมประชากร 1,322 คน

3.2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ข้าราชการตำรวจในสังกัดตำรวจภูธรจังหวัดชุมพร กำหนดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตรของยามานะ (Yamane, 1973) ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 ได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 308 คน

## 4. ตัวแปรที่ใช้ในการศึกษา

4.1 ตัวแปรอิสระ ได้แก่ ปัจจัยส่วนบุคคล ซึ่งประกอบด้วย เพศ อายุ อายุราชการ ระดับการศึกษา แผนกงาน และภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของข้าราชการตำรวจจังหวัดชุมพร ด้านการโน้มน้าวความคิด ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ด้านการกระตุ้นเชาว์ปัญญา ด้านการคำนึงถึงเอกบุคลล

4.2 ตัวแปรตาม ได้แก่ ผลสัมฤทธิ์ในการบริหารงานของตำรวจภูธรจังหวัดชุมพร ด้านการบริการหารและบริการทั่วไป ด้านการอำนวยความสะดวกทางอาญา ด้านการรักษาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน และด้านการควบคุมและจัดการจราจร

## 5. ระยะเวลาที่ใช้ในการวิจัย

การศึกษาครั้งนี้ทำการศึกษาในช่วงระหว่างเดือน มิถุนายน – สิงหาคม 2553

## คำนิยามศัพท์เฉพาะ

ในการวิจัยครั้งนี้ ได้ให้ความหมายของศัพท์ที่เกี่ยวข้องไว้ดังนี้

**ตำรวจภูธรจังหวัดชุมพร** หมายถึง หน่วยงานระดับกองบังคับการของสำนักงานตำรวจแห่งชาติในส่วนภูมิภาค ซึ่งรับผิดชอบพื้นที่จังหวัดชุมพร ประกอบด้วยตำรวจภูธรจังหวัดชุมพร และสถานีตำรวจในสังกัด จำนวน 16 แห่ง ได้แก่ สถานีตำรวจภูธรเมืองชุมพร สถานีตำรวจภูธรหลังสวน สถานีตำรวจภูธรท่าแซะ สถานีตำรวจภูธรปะทิว สถานีตำรวจภูธรสวี สถานีตำรวจภูธรทุ่งตะโก สถานีตำรวจภูธรตะแม สถานีตำรวจภูธรพะโต๊ะ สถานีตำรวจภูธรปากน้ำชุมพร สถานีตำรวจภูธรบ้านวิสัยเหนือ สถานีตำรวจภูธรปากน้ำหลังสวน สถานีตำรวจภูธรบ้านมาบอำมฤต สถานีตำรวจภูธรสลุย สถานีตำรวจภูธรบ้านในหูด สถานีตำรวจภูธรนาสัก สถานีตำรวจภูธรปากตะโก

**ข้าราชการตำรวจ** หมายถึง ข้าราชการตำรวจชั้นสัญญาบัตร และชั้นประทวนที่ปฏิบัติหน้าที่ราชการในสังกัดตำรวจภูธรจังหวัดชุมพร

**ข้าราชการตำรวจชั้นสัญญาบัตร** หมายถึง ข้าราชการตำรวจที่มียศตั้งแต่ ร้อยตำรวจตรี (ร.ต.ต.) ร้อยตำรวจโท (ร.ต.ท.) ร้อยตำรวจเอก (ร.ต.อ.)

**ข้าราชการตำรวจชั้นประทวน** หมายถึง ข้าราชการตำรวจที่มียศตั้งแต่ สิบตำรวจตรี (ส.ต.ต.) สิบตำรวจโท (ส.ต.ท.) สิบตำรวจเอก (ส.ต.อ.) จำสิบตำรวจ (จ.ส.ต.) และดาบตำรวจ (ด.ต.)

**ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง** หมายถึง ระดับพฤติกรรมที่ผู้นำแสดงให้เห็นในการจัดการหรือการทำงาน เป็นกระบวนการที่ผู้นำมีอิทธิพลต่อผู้ร่วมงาน โดยการเปลี่ยนสภาพหรือเปลี่ยนแปลงความพยายามของผู้ร่วมงานให้สูงขึ้นกว่าความพยายามที่คาดหวัง พัฒนาความสามารถของผู้ร่วมงานไปสู่ระดับที่สูงขึ้นและมีศักยภาพมากขึ้น ทำให้เกิดการตระหนักรู้ในภารกิจและวิสัยทัศน์ของกลุ่ม จูงใจให้ผู้ร่วมงานมองไกลเกินกว่าความสนใจของพวกเขาไปสู่ประโยชน์ของกลุ่ม หรือสังคม

**การโน้มน้าวความคิด** หมายถึง การที่ผู้บริหารมีเป้าหมายที่เป็นอุดมการณ์ชัดเจนในการทำงาน และมีลักษณะเป็นมิตร ใจดี และเป็นกันเองปฏิบัติต่อผู้ร่วมงานโดยยึดหลักธรรมทางศาสนาเป็นแบบอย่างแก่ผู้ร่วมงาน ทำให้ผู้ร่วมงานเชื่อฟังนับถือผูกพันเกิดความจงรักภักดีอยากอุทิศตนทำงานและยึดถือค่านิยมตามอย่างที่ผู้บริหารกระตุ้นและเร้าให้ผู้ร่วมงานเกิดแรงจูงใจและเกิดความต้องการที่จะทำสิ่งใด ๆ เพื่อให้งานสำเร็จและทำให้ผู้ร่วมงานรู้สึกว่าเขาเองมีคุณค่า มีความสามารถและอยากปฏิบัติให้เป็นไปตามที่ผู้บริหารคาดหวังไว้

**การสร้างแรงบันดาลใจ** หมายถึง การที่ผู้บริหารใช้คำพูดและการกระทำที่ปลุกปลอบใจให้กำลังใจเร้าเร้า และกระตุ้นให้ผู้ร่วมงานเกิดความกระตือรือร้นเกิดแรงบันดาลใจอยากอุทิศตนและทุ่มเทความพยายามมากเป็นพิเศษ และการพูดการกระทำที่ทำให้ผู้ร่วมงานเกิดความเชื่อมั่นและภูมิใจ

ว่าพวกเขาสามารถปฏิบัติงานต่าง ๆ ที่ได้รับมอบหมายได้สำเร็จตลอดจนการให้ผู้ร่วมงานอาสาสมัครทำงานและทดลองโครงการใหม่ๆ

**การกระตุ้นการใช้ปัญญา** หมายถึง การที่ผู้บริหารกระตุ้นให้ผู้ร่วมงานตระหนักถึงปัญหาและส่งเสริมความสามารถในการแก้ปัญหาของผู้ร่วมงาน กระตุ้นให้ผู้ร่วมงานเกิดความสงสัยใคร่รู้มากขึ้นและพยายามหาข้อสรุปใหม่ที่ดีกว่าเดิมในปัญหาเก่าที่เกิดขึ้นและบอกให้ผู้ร่วมงานรู้ว่าปัญหาที่ทางหน่วยงานกำลังเผชิญอยู่คืออะไร บอกถึงจุดอ่อนที่ไม่สามารถพัฒนางาน บอกแนวคิดหลักการและกระบวนการในการพัฒนาหน่วยงานและพัฒนาคุณภาพบุคลากร

**การคำนึงถึงเอกบุคลล** หมายถึง การที่ผู้บริหารยอมรับนับถือความเป็นบุคคลของผู้ร่วมงานดูแลใส่ใจตอบสนองความต้องการของผู้ร่วมงานแต่ละคนตามความแตกต่างของแต่ละบุคคล แสดงความชื่นชมในความสามารถของผู้ร่วมงานการให้คำปรึกษาหารือส่งเสริมให้ผู้ร่วมงานได้พัฒนาตนเองและหาแนวทางพัฒนาผู้ร่วมงาน การให้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจเป็นพี่เลี้ยงเพื่อฝึกฝนด้านการบริหารจัดการการให้ข้อมูลข่าวสาร การถ่ายทอดความรู้ต่าง ๆ ให้มอบหมายงานพิเศษให้ผู้ร่วมงาน ตลอดจนให้คำแนะนำ การพูดคุยอย่างเป็นกันเองและสร้างสรรค์บรรยากาศของความอบอุ่นและคุ้นเคย

**ผลสัมฤทธิ์ในการบริหารงาน** หมายถึง วิธีการบริหารที่มุ่งเน้นผลงาน หรือผลสัมฤทธิ์หรือผลการปฏิบัติงานเป็นหลัก โดยมีการวัดผลการปฏิบัติงานด้วยตัวชี้วัดอย่างเป็นรูปธรรมเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ ทำให้ผู้บริหารทราบผลความก้าวหน้าของการดำเนินงานเป็นระยะ ๆ และสามารถแก้ไขปัญหาได้ทันทั่วทั้งที่เป็นการควบคุมทิศทางการทำงานให้มุ่งสู่วิสัยทัศน์ฯ ของหน่วยงาน ในด้านการบริหารและบริการทั่วไป ด้านการอำนวยความสะดวกทางอาญา ด้านการรักษาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน และด้านการควบคุมและจัดการจราจร

**ด้านการบริหารและบริการทั่วไป** หมายถึง ผลสัมฤทธิ์ในการจัดสภาพแวดล้อมของสถานีตำรวจ ด้านการจัดเจ้าหน้าที่ต้อนรับ ประชาสัมพันธ์ จัดให้มีการรับแจ้งความทางโทรศัพท์ ทางโทรสาร จัดตั้งสถานีตำรวจย่อย ผู้ยอมรับแจ้งเหตุ ตลอดจนจัดให้มีเจ้าหน้าที่อำนวยความสะดวกแก่ประชาชนผู้มาติดต่อขอรับบริการบนสถานีตำรวจ

**ด้านการอำนวยความสะดวกทางอาญา** หมายถึง ผลสัมฤทธิ์ต่อด้านการอำนวยความสะดวกทางอาญา การจัดพนักงานสอบสวนให้เหมาะสมกับปริมาณงานในเวรแต่ละผลัด การจัดเจ้าหน้าที่แนะนำปรึกษาปัญหากฎหมายแก่ประชาชน การแจ้งเหตุการฉกฉวยจับกุมให้แก่ญาติผู้ถูกจับกุมอย่างรวดเร็ว และแจ้งผลคดีให้ผู้เสียหายทราบเป็นระยะ ๆ

**ด้านการรักษาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน** หมายถึง ผลสัมฤทธิ์ในการจัดบริการเกี่ยวกับความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน การป้องกันปราบปราม การรักษาความสงบเรียบร้อย

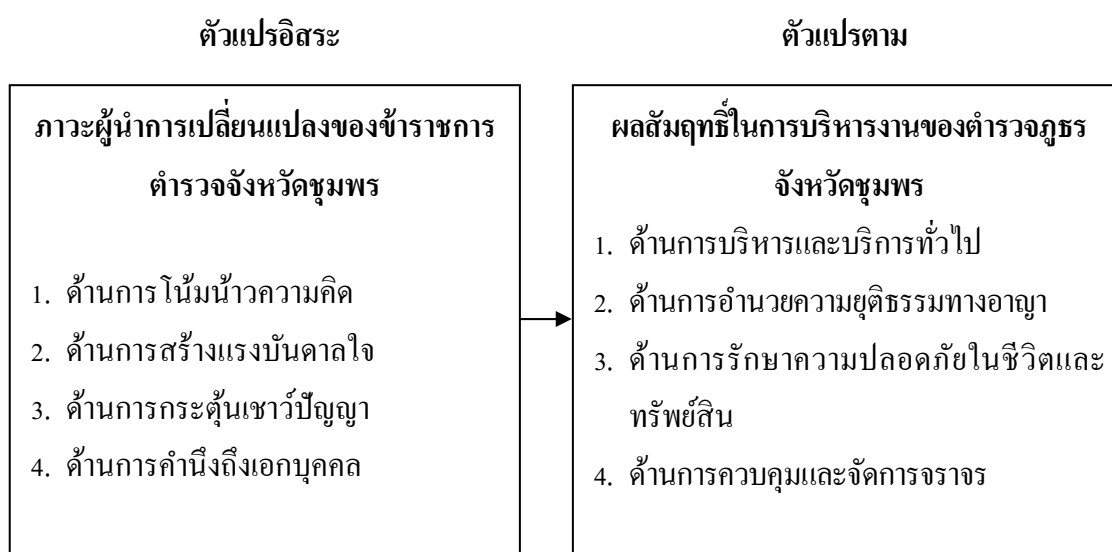
การปรับปรุงเจ้าหน้าที่สายตรวจเดินทางไปสถานที่เกิดเหตุโดยเร็วที่สุด จัดให้มีงานประชาสัมพันธ์ เพื่อป้องกันและปราบปรามอาชญากรรม ขยายงานปฏิบัติการชุมชนสัมพันธ์ จัดเจ้าหน้าที่ตำรวจเข้าร่วมดำเนินงาน การรักษาความสงบเรียบร้อย

**ด้านการควบคุมและจัดการจราจร** หมายถึง ผลสัมฤทธิ์ในการควบคุมและจัดการจราจร ในบริเวณหรือจุดที่มีปัญหาการจราจร การเผยแพร่ความรู้เรื่องการจราจรให้แก่ประชาชน การเปิดโอกาสให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการแก้ปัญหาการจราจร เป็นต้น

### กรอบแนวคิดในการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ได้ศึกษาผลสัมฤทธิ์การบริหารงานตามบทบาทภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ของตำรวจภูธรจังหวัดชุมพร โดยมุ่งศึกษาการบริหารงานตามลักษณะภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของ เบสและอวอลิโอ (Bass & Avolio, 1991 อ้างถึงในรัตติกรณ์ จงวิศาล, 2543 : 22) ได้กล่าวถึงองค์ประกอบ ของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงไว้ 4 ประการ คือ การโน้มน้าวความคิด การสร้างแรงบันดาลใจ การกระตุ้นเข้าปัญหา การคำนึงถึงเอกบุคคล และผลสัมฤทธิ์ในการบริหารงานของตำรวจภูธรจังหวัด ชุมพร ซึ่งผู้เขียนได้บูรณาการกำหนดเป็นกรอบแนวคิดในการวิจัย ดังภาพที่ 1.1

ภาพที่ 1.1 กรอบแนวคิดในการวิจัย



## ประโยชน์ของการวิจัย

1. ทำให้ทราบถึงผลสัมฤทธิ์ในการบริหารงานตามบทบาทภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของตำรวจภูธรจังหวัดชุมพร
2. ทำให้ทราบระดับความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับผลสัมฤทธิ์ในการบริหารงานตำรวจภูธรจังหวัดชุมพร
3. เพื่อใช้เป็นข้อมูลในการแก้ไข ปรับปรุงการบริหารงานตามบทบาทภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของตำรวจจังหวัดชุมพร