

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การรวบรวมเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของข้าราชการตำรวจจังหวัดชุมพร มีรายละเอียดดังนี้

1. แนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำ
2. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง
3. ผลสัมฤทธิ์การบริหารงานตามกลยุทธ์
4. องค์การตำรวจและบทบาทหน้าที่ของตำรวจ
5. การกำหนดลักษณะงานและการมอบอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบของตำรวจภูธรจังหวัดชุมพร
6. ข้อมูลพื้นฐานของตำรวจภูธรจังหวัดชุมพร
7. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
8. สรุปเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

แนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำ

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้เขียนได้ศึกษาแนวคิดเรื่อง ภาวะผู้นำแบบโลกาภิวัตน์ (Global Leadership) ซึ่งเป็นภาวะผู้นำองค์การยุคใหม่มาใช้ในงานวิจัยชิ้นนี้ด้วยเหตุผลว่า ในยุคสมัยที่มีความซับซ้อนของปรากฏการณ์ทางสังคม และมีกระแสการเปลี่ยนแปลงหลังไหลเข้ามากระทบต่อองค์การอย่างมากมาย คุณลักษณะของผู้นำที่มีประสิทธิภาพแบบเดิม ๆ ย่อมไม่เพียงพอต่อการนำพาองค์การสู่ความสำเร็จตามความต้องการได้อีกแล้ว และเห็นได้ว่า ผู้นำ คือ ปัจจัยหลักที่สำคัญสำหรับการดำเนินภารกิจขององค์การให้บรรลุผลสำเร็จ ดังนั้น แนวคิดของภาวะผู้นำในงานวิจัยชิ้นนี้ จึงมุ่งเน้นไปที่แนวคิดภาวะผู้นำสมัยใหม่ ซึ่งมีลักษณะของผู้นำที่มองไปข้างหน้า และกล้าที่จะเปลี่ยนแปลงตัวเองให้หลุดพ้นไปจากกรอบคิดแบบเดิมๆ ที่พันยุคสมัย รวมถึงการแสวงหาวิธีการหรือเครื่องมือในการทำงานที่มีประสิทธิภาพ เพื่อช่วยสนับสนุนและกระตุ้นจิตใจให้ผู้ปฏิบัติสามารถทำงานได้บรรลุผลสำเร็จ

ความหมายของภาวะผู้นำ

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

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

ดูบริน (DuBrin, อ้างถึงในสุทัศน์ จันทร, 2551) กล่าวว่า ภาวะผู้นำเป็นความสามารถที่จะสร้างความเชื่อมั่นและให้การสนับสนุนบุคคล เพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์การ

เอฟเวอร์และลาคอมสกี (Evers & Lakomski อ้างถึงในสุรศักดิ์ ชุ่มสลับ, 2545) กล่าวว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง ความสามารถจูงใจผู้อื่นและความสามารถในการสร้างวิสัยทัศน์ รวมถึงสามารถตัดสินใจได้อย่างเหมาะสม เมื่อต้องเผชิญกับสถานการณ์ที่ไม่แน่นอนเพื่อให้ผู้ตามทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและกำลังใจ

จาคอบส์และจาควีส (Jacobs & Jaques อ้างถึงในมาลี เฟ็งแจ่ม, 2546) ได้นิยามว่าภาวะผู้นำ หมายถึง กระบวนการที่ผู้นำได้กำหนดเป้าหมายที่มีความหมายต่อการชี้นำทางอย่างชัดเจนที่ทำให้เกิดความพยายามของกลุ่มโดยรวม และพร้อมที่จะพยายามผลักดันให้เกิดผลสำเร็จตามจุดมุ่งหมาย

จากแนวคิดทางวิชาการที่กล่าวถึงสรุปได้ว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง การที่ผู้นำได้ใช้ศักยภาพของตนที่มีอย่างเต็มที่ในการสร้างวิสัยทัศน์ และกล้าที่จะเปลี่ยนแปลงตัวเองให้หลุดพ้นไปจากกรอบคิดแบบเดิม ๆ ที่พันยุคสมัย รวมถึงการแสวงหาวิธีการหรือเครื่องมือในการทำงานที่มีประสิทธิภาพ เพื่อช่วยสนับสนุนและกระตุ้นจูงใจให้ผู้ปฏิบัติสามารถทำงานได้บรรลุผลสำเร็จอย่างสม่ำเสมอ

ความสำคัญของภาวะผู้นำ

จากการศึกษาพบว่า นักวิชาการหลาย ๆ ท่าน ได้ให้ความเห็นไว้สอดคล้องกันในประเด็นที่ว่า ภาวะผู้นำเป็นหัวใจสำคัญในการขับเคลื่อนกิจกรรมต่าง ๆ ขององค์การให้บรรลุผลสำเร็จ ดังนั้น จึงกล่าวได้ว่าภาวะผู้นำมีความสำคัญในประเด็นต่าง ๆ ดังนี้

1. ความสำคัญต่อตัวหน่วยงานภาครัฐและผู้ปฏิบัติ ดังเห็นได้จากการที่ผู้นำเป็นผู้กำหนดทิศทางขององค์การ รวมถึงเป็นผู้ที่กระตุ้นจูงใจให้ผู้ปฏิบัติทุ่มเทแรงกายแรงใจปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์การ ดังนั้นผู้นำที่สามารถใช้ภาวะผู้นำได้อย่างเหมาะสมก็ย่อมจะช่วยให้ผู้ปฏิบัติงานมีความสุขในการทำงานและองค์การสามารถบรรลุผลสำเร็จได้อย่างมีประสิทธิภาพ

2. ความสำคัญต่อประชาชน ซึ่งเป็นผลมาจากการที่องค์กรสามารถบรรลุผลสำเร็จได้ตามวัตถุประสงค์ก็ย่อมจะช่วยให้ผลผลิตและบริการที่เกิดขึ้นสามารถตอบสนองต่อความต้องการของประชาชนผู้รับบริการได้ และในทางตรงกันข้ามหากผู้นำไม่สามารถใช้ภาวะผู้นำได้อย่างเหมาะสมแล้ว ย่อมจะไม่สามารถขับเคลื่อนกิจกรรมให้บรรลุผลสำเร็จขององค์กร

จึงสรุปได้ว่า ผู้นำต้องสามารถเข้าใจต่อการเปลี่ยนแปลงของสังคม เพื่อนำมาสู่การปรับตัว และกระตุ้นให้ผู้ตามเกิดการเปลี่ยนแปลงได้อย่างเหมาะสม เพื่อช่วยให้การทำงานสามารถบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายที่ตั้งไว้

แนวโน้มภาวะผู้นำในอนาคต

จากการศึกษาแนวคิด ผลงานและหนังสือที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำในปัจจุบัน จะพบว่า มีแนวคิดภาวะผู้นำใหม่ ๆ ออกมาเป็นจำนวนมาก เช่น ภาวะผู้นำแบบโลกาภิวัตน์ ภาวะผู้นำองค์กรเสมือนจริง ภาวะผู้นำเต็มพิกัด ภาวะผู้นำระดับนานาชาติ ผู้นำทางจิตวิญญาณ เป็นต้น ทั้งนี้เพราะ มีแรงผลักดันจากปัจจัยหลายประการ ได้แก่

1. รูปแบบใหม่ ๆ ขององค์กรที่ได้รับการพัฒนาและสร้างขึ้นอย่างต่อเนื่องตลอดเวลา เนื่องจากความเชื่อที่ว่าองค์กร คือ ขุมพลังในการดำเนินภารกิจให้บรรลุผลสำเร็จ จึงทำให้เกิดการออกแบบองค์กรและการสร้างนวัตกรรมใหม่ ๆ ที่เกี่ยวข้องอย่างต่อเนื่อง ดังเห็นได้จากการเกิดขึ้นขององค์กรเสมือนจริง (Virtual Organization) องค์กรแบบเครือข่าย (Networking Organization) ซึ่งทำให้บทบาทของภาวะผู้นำในองค์กรรูปแบบใหม่ต้องเปลี่ยนไป รวมถึงต้องกำหนดแนวทางใหม่ที่สอดคล้องกับการขับเคลื่อนขององค์กรดังกล่าวได้อย่างเหมาะสมอีกด้วย

2. การเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงอย่างต่อเนื่อง (Leading Continuous Change) อันเป็นผลมาจากการที่สภาพแวดล้อมในด้านต่าง ๆ มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว เช่น เทคโนโลยีด้านการสื่อสารที่ส่งผลให้การติดต่อสื่อสารระหว่างกันสามารถทำได้สะดวกรวดเร็วและมีค่าใช้จ่ายที่ถูกลง ราคาสินค้าและอุปกรณ์ คอมพิวเตอร์ที่ลดลงแต่มีคุณภาพสูงขึ้นซึ่งทำให้เกิดการใช้งานอย่างแพร่หลายในองค์กรต่าง ๆ กระแสสิทธิมนุษยชนที่ทำให้เกิดกลุ่ม/องค์กรเพื่อต่อต้านการละเมิดสิทธิมนุษยชนในส่วนต่าง ๆ ของโลก เป็นต้น ปรากฏการณ์ดังกล่าวได้ทำให้ผู้นำต้องสามารถคาดการณ์ล่วงหน้าได้อย่างถูกต้อง หรือใกล้เคียงกับความเป็นจริง เพื่อปรับกลยุทธ์ให้สอดคล้องกับแนวโน้มดังกล่าวที่เกิดขึ้น รวมถึงชักจูงให้ผู้ปฏิบัติเข้าใจถึงความจำเป็นในการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น เพื่อนำมาสู่การยอมรับและการให้ความร่วมมือในการทำงานในอนาคต

3. การนำทีม (Leading Teams) โดยมีข้อมูลจากการศึกษาจำนวนมากที่ยืนยันว่า องค์กรขนาดใหญ่มักจะประกอบไปด้วยทีมงานประเภทต่าง ๆ อยู่ภายใน เช่น ทีมงานเฉพาะกิจที่เกิดขึ้นเพื่อแก้ไขปัญหาเฉพาะเรื่องขององค์กร ทีมงานแบบชั่วคราวซึ่งมีศักยภาพสูงในการพัฒนาสินค้า

หรือนวัตกรรมใหม่ ๆ เป็นต้น ซึ่งทีมงานแต่ละแบบจะมีลักษณะเฉพาะที่แตกต่างกันไป ดังนั้นการใช้ภาวะผู้นำกับทีมงานประเภทต่าง ๆ ที่กล่าวถึงจึงต้องแตกต่างกันไป

4. การทำงานโดยเน้นองค์ความรู้เป็นฐาน (Knowledge-Based Organization) ด้วยเหตุที่ว่าองค์กรต้องสามารถสร้างองค์ความรู้และมีการบริหารจัดการที่ดีได้ จึงทำให้องค์การหันมาให้ความสนใจกับเรื่องทุนทางปัญญา (Intellectual Capital) โดยการพัฒนาสมรรถนะของผู้ปฏิบัติในองค์กรเพื่อกระตุ้นให้เกิดการสร้างนวัตกรรมองค์กร ด้วยการสร้างองค์ความรู้เป็นฐานในการทำงานขององค์กร ทำให้ผู้นำต้องปรับเปลี่ยนมุมมองและให้ความสำคัญต่อผู้ปฏิบัติขององค์กรเพิ่มมากขึ้น รวมถึงต้องสามารถจัดสรรพื้นที่เพื่อให้ผู้ปฏิบัติเหล่านั้นได้ใช้ศักยภาพของตนอย่างเต็มความสามารถ จึงทำให้การบริหารงานสมัยใหม่จำเป็นต้องมุ่งไปที่การใช้องค์ความรู้เป็นฐานในการทำงานให้สำเร็จ

5. ความเป็นผู้นำในองค์กรระดับนานาชาติ อันเป็นผลมาจากกระแสโลกาภิวัตน์ที่เชื่อมโยงโลกทั้งใบเข้าด้วยกันจึงทำให้เกิดการไหลบ่าของวัฒนธรรมข้ามไปสู่ส่วนต่าง ๆ ของโลกอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ เช่น แฟชั่นการแต่งกายจากต่างประเทศ วัฒนธรรมท้องถิ่นนิยมหรือชุมชนนิยมที่มีการประชาสัมพันธ์ไปทั่วโลก เป็นต้น ดังนั้นผู้นำจึงต้องมีความสามารถในการนำต่างวัฒนธรรม (Cross Culture) เพื่อรองรับกระแสดังกล่าวที่เกิดขึ้น (สุเทพ พงศ์ศรีวัฒน์, 2550 : 331-340)

จากแนวโน้มที่กล่าวถึงทำให้สรุปได้ว่าการเปลี่ยนแปลงยังคงเกิดขึ้นและดำเนินอยู่อย่างต่อเนื่อง ดังนั้นผู้นำในอนาคตจึงต้องมีศักยภาพสูงในการพัฒนาตนเอง และเปลี่ยนแปลงองค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อผลักดันให้องค์กรสามารถก้าวเดินไปข้างหน้าได้อย่างมั่นคงในอนาคต ดังนั้นผู้เขียนจึงได้นำแนวคิดภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงซึ่งสอดคล้องกับบริบทที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง

ความหมายของผู้นำการเปลี่ยนแปลง

ปัจจุบันมีแนวคิดทฤษฎีจำนวนมากที่ศึกษาเกี่ยวกับภาวะผู้นำ ซึ่งได้มีการพยายามจัดกลุ่มแนวทางการศึกษาภาวะผู้นำไว้หลายแบบในที่นี้ขอยกตัวอย่างการจัดกลุ่มทฤษฎีตามแนวทางการศึกษาผู้นำที่แบ่งเป็น 4 กลุ่มใหญ่ ๆ ดังนี้ คือ การศึกษาคุณลักษณะของผู้นำ (Traits Approach) การศึกษาพฤติกรรมของผู้นำ (Behavioral Approach) การศึกษาผู้นำตามสถานการณ์ (Situational Approach) และการศึกษาอิทธิพลอำนาจของผู้นำ (Power-Influence Approach) อย่างไรก็ตามทั้ง 4 กลุ่มทฤษฎีนี้ มีข้อถกเถียงถึงจุดอ่อนของแต่ละแนวคิดทฤษฎีอยู่มาก โดยเฉพาะแนวทางการนำไปประยุกต์ใช้ในปัจจุบันซึ่งสภาพแวดล้อมหรือบริบทของสังคมและขององค์กรต่าง ๆ มีการเปลี่ยนแปลงไปมาก และยังมี

การเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา ดังนั้นในช่วง 1-2 ทศวรรษที่ผ่านมา จึงได้มีการพัฒนาแนวทางการศึกษาภาวะผู้นำในแนวทางใหม่ ที่มีการกล่าวถึงกันมากคือ “ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง” (Transformational Leadership)

ตามแนวคิดของนักวิชาการหลายท่าน มีการให้ความหมายของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงไว้แตกต่างกัน ซึ่งอาจจะสรุปความหมายของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงได้ดังนี้

นิธย์ สัมมาพันธ์ (2546 : 20) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Transformational Leadership) หมายถึง ผู้นำที่สามารถสร้างแรงบันดาลใจให้บุคคลจำนวนมากลงมือทำมากกว่าเดิมจนได้ระดับขั้นสู่เพดานการปฏิบัติงานที่สูงขึ้น

รัตติกรณ์ จงวิศาล (2543 : 61) ได้ให้ความหมายว่าภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Transformational Leadership) หมายถึง ระดับพฤติกรรมที่ผู้นำแสดงให้เห็นในการจัดการหรือการทำงานเป็นกระบวนการที่ผู้นำมีอิทธิพลต่อผู้ร่วมงาน โดยการเปลี่ยนสภาพหรือเปลี่ยนแปลงความพยายามของผู้ร่วมงานให้สูงขึ้นกว่าความพยายามที่คาดหวัง พัฒนาความสามารถของผู้ร่วมงานไปสู่ระดับที่สูงขึ้นและมีศักยภาพมากขึ้น ทำให้เกิดการตระหนักรู้ในการกิจและวิสัยทัศน์ของกลุ่ม จูงใจให้ผู้ร่วมงานมองไกลเกินกว่าความสนใจของพวกเขาไปสู่ประโยชน์ของกลุ่ม หรือสังคม

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

กริฟฟิน (Griffin, 1996) ให้ความหมายของคำว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง การไม่ใช้อิทธิพลบังคับกลุ่มหรือให้ทำตามวัตถุประสงค์ขององค์กรแต่เป็นการกระตุ้นพฤติกรรมของคนที้นำไปสู่ความสำเร็จของหน่วยงาน

คูบริน (Dubrin, 1998) ให้ความหมายของคำว่า ภาวะผู้นำหมายถึง ความสามารถที่จะสร้างความเชื่อมั่น และให้การสนับสนุนบุคคลเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย

ดาฟท์ (Daft, 1999) ให้ความหมายของคำว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง ความสัมพันธ์ที่มีอิทธิพลระหว่างผู้นำและผู้ตามซึ่งทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงเพื่อให้บรรลุเป้าหมายร่วมกัน

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Transformational Leadership) มีชื่อเรียกเป็นภาษาไทยที่พบโดยทั่วไป เช่น ภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพ (เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์, 2544 : 60) ภาวะผู้นำการปฏิรูป (รังสรรค์ ประเสริฐศรี, 2544 : 63)

บัณฑิต แทนพิทักษ์ (2540 : 15-16) ให้ความหมาย ของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงว่า หมายถึง ภาวะผู้นำของผู้บริหารที่ใช้วิธีการต่างๆ ในการยกระดับความต้องการ ความตระหนักและ

ความสำคัญของผู้ตาม ทำให้ผู้ตามก้าวพ้นจากความสนใจตนเองมาเป็นการทำงานเพื่อประโยชน์ส่วนรวมของหน่วยงานและมุ่งมั่นใช้ความพยายามอย่างสูงในการทำงานเพื่อให้บรรลุผลสำเร็จ

วรรณดี ชูกาล (2540 : 8) ให้ความหมายของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารในการยกระดับแรงจูงใจของผู้ตาม กระตุ้นให้ผู้ตามมีความต้องการสูงขึ้นกว่าที่เป็นอยู่และเห็นคุณค่าตลอดจนการที่จะบรรลุวัตถุประสงค์โดยไม่คำนึงถึงประโยชน์ของส่วนตัว

จากความหมายโดยสรุปกล่าวได้ว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง หมายถึง ระดับพฤติกรรมของผู้บริหารที่แสดงให้เห็นในการจัดการหรือการทำงานที่เป็นกระบวนการเปลี่ยนแปลงความพยายามของผู้ร่วมงานให้สูงขึ้นกว่าความพยายามที่คาดหวัง เป็นผลให้การปฏิบัติงานเกินความคาดหวัง พัฒนาความสามารถและศักยภาพไปสู่ระดับที่สูงขึ้นโดยผู้บริหารแสดงบทบาททำให้ผู้ร่วมงานไว้วางใจ ตระหนักถึงภารกิจและวิสัยทัศน์ มีความจงรักภักดีและเป็นข้อจูงใจให้ผู้ร่วมงานมองการณ์ไกลกว่าความสนใจของตน ซึ่งจะนำไปสู่ประโยชน์ขององค์กร

ความสำคัญของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง

ปัจจุบันกระบวนการทัศน์ใหม่และแนวคิดของการเป็นผู้นำแห่งการเปลี่ยนแปลง (Transformational Leadership) จึงไม่จำกัดวงอยู่แค่ภาครัฐเท่านั้น แต่เป็นภาวะผู้นำที่สามารถใช้ได้กับหน่วยภาครัฐ ภาคเอกชน องค์กรท้องถิ่น ตลอดจนองค์กรสาธารณะอื่น เช่น ด้านศาสนา ด้านการบริหารต่าง ๆ ที่มีมุ่งผลกำไร เป็นต้น ซึ่งริกค์ วาร์ริน (Rick Warren) นักเขียนหนังสือชื่อดังและเป็นศาสตราจารย์อาวุโสทางคริสต์ศาสนาได้พยายามนำหลักการของทฤษฎีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Transformational Leadership Theory) กับหลักการ 7 ประการ ที่ได้มาจากที่ประชุมขององค์กรสหประชาชาติดังกล่าว มาสร้างต้นแบบของผู้นำแห่งการเปลี่ยนแปลงที่สามารถก่อให้เกิด “พลังการทำงานเพิ่มขึ้นแบบทวีคูณ” หรือ Synergy of Energy”

หลักการ 7 ประการของผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ก่อให้เกิดพลังการทำงานเพิ่มขึ้นแบบทวีคูณ (Seven Principles of Transformational Leadership Creating A Synergy of Energy) มีแนวคิด ดังนี้

หลักการที่ 1 หลักการ “ทำให้เป็นเรื่องง่าย” (Principle of Simplification) ผู้นำที่ประสบความสำเร็จจะเริ่มต้นด้วยวิสัยทัศน์ที่สะท้อนถึงวัตถุประสงค์ร่วม (Shared Purpose) ซึ่งผู้นำจำเป็นต้องทำสิ่งนี้ให้เกิดความชัดเจน (Clear) สามารถปฏิบัติได้ (Practical) ด้วยการปรับเปลี่ยนจากคำว่า “วิสัยทัศน์” ซึ่งเป็นนามธรรม โดยการใช้วิธีตั้งคำถามเพื่อให้ได้คำตอบ เช่น ถามว่า “เราจะมุ่งหน้าไปทางไหนกันล่ะ (Where are we headed?)” เป็นต้น หรือใช้วิธีสอนด้วยการเล่าเรื่องง่าย ๆ ที่เกี่ยวกับเรื่องนี้ เช่น เล่านิทานเรื่อง ช่างตัดหิน (The Stonecutters) ว่า ช่างตัดหินคนที่ 1 พูดว่า “ฉันจะตัดหินออกเป็นแผ่น” ช่างตัดหินคนที่ 2 พูดว่า “ฉันจะแกะสลักหินให้เป็นแผ่นศิลาลูก” ส่วนคนสุดท้าย พูดว่า “ฉันจะสร้างหอแสดงดนตรีด้วยหินเหล่านี้” ซึ่งคำตอบที่เหมาะสมและมีวิสัยทัศน์ก็คือ คำพูดของคนสุดท้ายนั่นเอง ดังนั้น

ในการอบรมพัฒนานักศึกษาในเรื่องวิสัยทัศน์ ก็อาจถามว่า นักศึกษามองว่าตัวเองจะสามารถสร้างผลกระทบต่อหน่วยงาน ต่อชุมชนที่ตนอยู่ ต่อประเทศชาติ และต่อโลกได้อย่างไร หรือถ้าเป็นเรื่องทีมงาน ก็ควรอภิปรายถึงเป้าหมาย (Goals) วัตถุประสงค์ (Objectives) และวิสัยทัศน์ที่จะทำให้ทีมเกิดเอกภาพเป็นหนึ่งเดียวกัน เป็นต้น

หลักการที่ 2 หลักการ “การจูงใจ” (Principle of Motivation) หมายถึง ความสามารถของผู้นำในการทำให้คนอื่นเห็นพ้องยอมรับและยึดมั่นผูกพันกับวิสัยทัศน์ของตน กล่าวคือ เมื่อผู้นำสามารถนำพลังร่วม (Synergy) เข้าสู่องค์กรได้แล้ว ผู้นำจะต้องทำทุกวิถีทางในการเสริมพลัง (Energize) หรือจูงใจ (Motivate) ต่อคนเหล่านั้น ซึ่งมีวิธีง่าย ๆ ในการสร้างแรงจูงใจให้ผู้อื่น ก็คือการสร้างความท้าทาย (Challenge) และการเปิดโอกาสให้คนเหล่านี้ได้เข้าร่วมกิจกรรมที่ต้องใช้กระบวนการสร้างสรรค์ (Creative Process) และเมื่อทำได้สำเร็จก็ให้คำชมหรือให้เกียรติยกย่อง

หลักการที่ 3 หลักการ “การเอื้ออำนวยความสะดวก” (Principle of Facilitation) หมายถึง ความสามารถของผู้นำในการเอื้ออำนวยการเรียนรู้ของแต่ละบุคคล ของทีมงานและของผู้อื่นซึ่งเป็นทรัพยากรที่ทรงคุณค่าของหน่วยงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่ง Peter Senge ประมาจารย์ด้านองค์การแห่งการเรียนรู้ระบุไว้ในวินัยที่ 5 (The Fifth Discipline) ของงานเขียนชื่อดังของตนว่า ปัจจุบันภารกิจที่สำคัญของผู้นำก่อนอื่นใดก็คือ ต้องทำหน้าที่ในการเอื้ออำนวยให้คนอื่นมีการเรียนรู้ เพราะยิ่งหน่วยงานใดมีบุคลากรที่มีนิสัยใฝ่ใจที่จะเรียนรู้ต่อเนื่องกันมากเท่าไรก็ยิ่งเหมือนการเพิ่มมูลค่าของสินทรัพย์อันยิ่งใหญ่ให้แก่ผู้นำให้สามารถนำพาองค์กรเพื่อเอาชนะสภาวะการณ์ท้าทายต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นมีผลสำเร็จ ผู้นำแห่งการเปลี่ยนแปลงคือ ผู้ที่ได้รับความไว้วางใจอันสูงส่งให้เป็น “ผู้ให้บริการ” (Steward) แก่บุคลากรต่าง ๆ ที่ถือว่าเป็นทุนทางปัญญา (Intellectual Capital) ขององค์กร

หลักการที่ 4 หลักการแห่ง “การริเริ่มสิ่งใหม่” (Principle of Innovation) หมายถึง ความสามารถของผู้นำที่กล้าหาญในการริเริ่มเปลี่ยนแปลง ถ้ามีจำเป็น แม้ว่า สิ่งนั้นจะเปลี่ยนแปลงยากเพียงไรก็ตาม กล่าวคือในองค์กรที่มีประสิทธิภาพและมีประสิทธิผลได้นั้นเป็นเพราะมีสมาชิกที่สามารถคาดการณ์ถึงการเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้นได้ล่วงหน้า และมีได้รู้สึกหวั่นกลัวต่อเหตุการณ์นั้น ผู้นำต้องสามารถที่จะริเริ่มและตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงได้อย่างฉับพลัน โดยทีมงานที่ประสบความสำเร็จมักมีสมาชิกที่แต่ละคนต่างทำหน้าที่ช่วยกันซึมซับและเผยแพร่ถึงการเปลี่ยนแปลงให้แก่กัน ทั้งนี้เพราะผู้นำแห่งการเปลี่ยนแปลงได้สร้างความไว้วางใจและสร้างการทำงานแบบทีมไว้อย่างดี

หลักการที่ 5 หลักการ “ด้านการขับเคลื่อน” (Principle of Mobilization) หมายถึง ความสามารถของผู้นำในการระบุปัญหา การจัดปัจจัยสนับสนุน และการมอบอำนาจการตัดสินใจแก่ผู้ปฏิบัติงานให้สามารถดำเนินการบรรลุผลได้ตามวิสัยทัศน์ โดยผู้นำแห่งการเปลี่ยนแปลงจะแสวงหาสมาชิกที่เต็มใจอาสาเข้าร่วม ทั้งกลุ่มผู้นำระดับรองซึ่งมีหน้าที่รับผิดชอบโดยตรงอยู่แล้ว และคนอื่น ๆ ที่มีได้

มอบหมายให้ต้องรับผิดชอบแบบทางการ ผู้นำปรารถนาที่จะสร้างผู้นำใหม่ขึ้นในทุกระดับ จึงพยายามเชิญชวนบุคคลต่างๆ เข้ามาร่วมงานและจุดประกายให้เกิดภาวะผู้นำขึ้นในบุคคลเหล่านี้ โดยใช้กลยุทธ์ง่ายๆ ในการสร้างภาวะผู้นำก็คือ การขยายขอบเขตและโอกาสด้านงานให้กว้างขวางยิ่งขึ้น เพื่อให้ทุกคนสามารถเข้ามามีส่วนร่วมและสร้างภาวะผู้นำขึ้นจากการทำงานนั้นได้อย่างทั่วถึงกัน

หลักการที่ 6 หลักการเตรียมความพร้อม (Principle of Preparation) หมายถึง ความสามารถในการปฏิบัติตนเอง เพื่อมิให้หยุดการเรียนรู้ (Never Stop Learning) โดยไม่จำเป็นต้องคอยช่วยเหลือดูแลในเรื่องนี้แต่อย่างใดทั้งสิ้น ซึ่งริก วาร์เรน (Rick Warren) กล่าวว่า “ผู้นำคือผู้เรียนรู้ หรือ Leaders are Learners” ผู้นำแห่งการเปลี่ยนแปลงตระหนักดีว่า การสร้างความเปลี่ยนแปลงที่ตนกำลังดำเนินการอยู่นั้น แท้จริงสะท้อนมาจากจิตวิญญาณแห่งการแสวงหา (Spiritual Quest) ของตนที่ต้องการใช้ความสามารถและพรสวรรค์ที่ตนมีเพื่อการรับใช้ผู้อื่นทำให้โลกน่าอยู่ขึ้น ดังนั้น สิ่งที่ทำก็คือ พันธกิจแห่งชีวิตที่ต้องให้สำเร็จ ด้วยการมีทัศนคติ (Mindset) และความเชื่อเช่นนี้ ทำให้ผู้นำแห่งการเปลี่ยนแปลงจะกระตือรือร้นและขยันขันแข็งต่อการเรียนรู้อยู่ตลอดเวลา และจะพยายามสร้างสัมพันธภาพระหว่างตนกับบุคคลอื่น ๆ ที่มุ่งการเปลี่ยนแปลงเช่นกัน ให้เจริญงอกงาม โดยความสัมพันธ์ที่ดีต่อกันเช่นนี้ ย่อมช่วยสร้างโอกาสของชีวิตและช่วยขจัดอุปสรรคต่าง ๆ ให้หมดไป เพราะความสัมพันธ์ดังกล่าวได้ก่อให้เกิดความรักปรารถนาดีและพร้อมให้ความช่วยเหลือต่อกัน

หลักการที่ 7 หลักการแห่ง “การสิ้นสุด” (Principle of Determination) หมายถึง ความสามารถของผู้นำที่รู้ว่าเมื่อไรควรหยุด และยอมรับว่าบัดนี้การแข่งขันได้จบสิ้นแล้ว (The Ability to Finish the Race) คือ เป็นผู้ที่มีรู้จักการพอในเวลาที่เหมาะสม ปกติโดยความเป็นจริงแล้ว การเป็นผู้นำบางครั้งต้องเผชิญกับการกิจที่ยากลำบากต่อความสำเร็จสูง บ่อยครั้งต้องเดินบนเส้นทางความเป็นผู้นำอย่างผู้โดดเดี่ยว การเป็นผู้นำจำเป็นต้องอาศัยความแข็งแรงทางกาย ต้องมีความเพียรพยายามสูง ต้องมีความกล้าแกร่งและความเข้มแข็งในการต้องเผชิญเหตุการณ์เลวร้ายที่ไม่คาดคิดมาก่อน จนกว่าเวลาจะจบสิ้นลงในแต่ละวัน ทั้งนี้เพราะผู้นำมิใช่เพียงแต่ต้องทำการยกระดับภาวะผู้นำของตนให้สูงขึ้นเท่านั้น แต่ต้องมีหน้าที่ช่วยพัฒนาภาวะผู้นำให้ผู้ร่วมงานอีกด้วย ต้องเผชิญทั้งความหยาบกระด้างและความอ่อนโยนระคนกันไปอันปกติวิสัยของมนุษย์อย่างไม่มีการสิ้นสุด บางครั้ง ผู้นำแห่งการเปลี่ยนแปลงก็เกิดความสงสัยในตนเอง ต้องพบกับภาวะความหมองเศร้าและอ่อนล้าของจิตใจ ด้วยเหตุนี้ผู้นำการเปลี่ยนแปลงจึงมีความจำเป็นต้องพัฒนาสภาพจิตใจ อารมณ์และสุขภาพกายของตนเองอย่างสม่ำเสมอ เพื่อให้มีพลังใจที่แน่วแน่และยึดมั่นต่อการกิจที่เป็นพันธะผูกพันอันยากลำบากนั้นให้สำเร็จจงได้ต่อไป

องค์ประกอบของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง

องค์ประกอบของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่มีอิทธิพลต่อผู้ร่วมงานและผู้ตาม โดยเปลี่ยนแปลงความพยายามของผู้ร่วมงานและผู้ตามให้สูงขึ้นกว่าความพยายามที่คาดหวังพัฒนา

ความสามารถของผู้ร่วมงานและผู้ตามไปสู่ระดับที่สูงขึ้นและศักยภาพมากขึ้น ทำให้เกิดการตระหนักรู้ในการกิจและวิสัยทัศน์ของทีมและขององค์กร จูงใจให้ผู้ร่วมงานและผู้ตามมองให้ไกลเกินกว่าความสนใจของพวกเขาไปสู่ประโยชน์ของกลุ่มองค์กรหรือสังคม ซึ่งกระบวนการที่ผู้นำมีอิทธิพลต่อผู้ร่วมงานหรือผู้ตามนี้จะกระทำโดยผ่านองค์ประกอบพฤติกรรมเฉพาะ 4 ประการ หรือที่เรียกว่า “4I’s” (Four I’s) คือ (Bass & Avol อ้างถึงในรัตติกรณ์ จงวิศาล, 2543 : 22)

1. การโน้มน้าวความคิด (Idealized Influence หรือ Charisma Leadership : II หรือ CL) หมายถึง การที่ผู้นำประพฤติตัวเป็นแบบอย่าง หรือเป็นโมเดลสำหรับผู้ตาม ผู้นำจะเป็นที่ยกย่องเคารพนับถือ ศรัทธา ไว้วางใจ และทำให้ผู้ตามเกิดความภาคภูมิใจเมื่อร่วมงานกัน ผู้ตามจะพยายามประพฤติปฏิบัติเหมือนกับผู้นำและต้องการเลียนแบบผู้นำของเขา สิ่งที่ผู้นำต้องปฏิบัติเพื่อบรรลุถึงคุณลักษณะนี้ คือ ผู้นำจะต้องมีวิสัยทัศน์และสามารถถ่ายทอดไปยังผู้ตาม ผู้นำจะมีความสม่ำเสมอมากกว่าการเอาแต่อารมณ์ สามารถควบคุมอารมณ์ได้ในสถานการณ์วิกฤต ผู้นำเป็นผู้ที่ไว้วางใจได้ว่าจะทำในสิ่งที่ถูกต้อง ผู้นำจะเป็นผู้ที่มีศีลธรรมและมีจริยธรรมสูง ผู้นำจะหลีกเลี่ยงที่จะใช้อำนาจเพื่อผลประโยชน์ส่วนตัว แต่จะประพฤติตนเพื่อให้เกิดประโยชน์แก่ผู้อื่นและเพื่อประโยชน์ของกลุ่ม ผู้นำจะแสดงให้เห็นถึงความเฉลียวฉลาด ความมีสมรรถภาพ ความตั้งใจ การเชื่อมั่นในตนเอง ความแน่วแน่ในอุดมการณ์ ความเชื่อและค่านิยมของเขา ผู้นำจะเสริมความภาคภูมิใจ ความจงรักภักดี และความมั่นใจของผู้ตาม และทำให้ผู้ตามมีความเป็นพวกเดียวกันกับผู้นำ โดยอาศัยวิสัยทัศน์และการมีจุดประสงค์ร่วมกัน ผู้นำแสดงความมั่นใจช่วยสร้างความรู้สึกร่วมกันหนึ่งเดียวกัน เพื่อการบรรลุเป้าหมายที่ต้องการ ผู้ตามจะเลียนแบบผู้นำและพฤติกรรมของผู้นำจากการสร้างความมั่นใจในตนเอง ประสิทธิภาพและความเคารพในตนเอง ผู้นำการเปลี่ยนแปลงจึงรักษาอิทธิพลของตนในการบรรลุเป้าหมายและปฏิบัติภาระหน้าที่ขององค์กร

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

3. การกระตุ้นเชาว์ปัญญา (Intellectual Stimulation : IS) หมายถึง การที่ผู้นำมีการกระตุ้นผู้ตามให้ตระหนักถึงปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในหน่วยงาน ทำให้ผู้ตามมีความต้องการหาแนวทางใหม่ ๆ มาแก้ปัญหาในหน่วยงาน เพื่อหาข้อสรุปใหม่ที่ดีกว่าเดิม เพื่อทำให้เกิดสิ่งใหม่และสร้างสรรค์ โดยผู้นำมีการคิดและการแก้ปัญหาอย่างเป็นระบบ มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ มีการตั้งสมมุติฐาน การเปลี่ยนกรอบ (Reframing) การมองปัญหา และการเผชิญกับสถานการณ์เก่า ๆ ด้วยวิถีทางใหม่แบบใหม่ ๆ มีการจูงใจและสนับสนุนความคิดริเริ่มใหม่ ๆ ในการพิจารณาปัญหาและการหาคำตอบของปัญหา มีการให้กำลังใจผู้ตามให้พยายามหาทางแก้ปัญหาด้วยวิธีใหม่ ๆ ผู้นำมีการกระตุ้นให้ผู้ตามแสดงความคิดและเหตุผล และไม่วิจารณ์ความคิดของผู้ตาม แม้ว่ามันจะแตกต่างไปจากความคิดของผู้นำ ผู้นำทำให้ผู้ตามรู้สึกว่ปัญหาที่เกิดขึ้นเป็นสิ่งที่ท้าทายและเป็นโอกาสที่ดีที่จะแก้ปัญหาาร่วมกัน โดยผู้นำจะสร้างความเชื่อมั่นให้ผู้ตามว่าปัญหาทุกอย่างต้องมีวิธีแก้ไข แม้บางปัญหาจะมีอุปสรรคมากมาย ผู้นำจะพิสูจน์ให้เห็นว่าสามารถเอาชนะอุปสรรคทุกอย่างได้ จากความร่วมมือร่วมใจในการแก้ปัญหาของผู้ร่วมงานทุกคน ผู้ตามจะได้รับการกระตุ้นให้ตั้งคำถามต่อค่านิยมของตนเอง ความเชื่อและประเพณี การกระตุ้นทางปัญญา เป็นส่วนที่สำคัญของการพัฒนาความสามารถของผู้ตามในการที่จะตระหนัก เข้าใจ และแก้ไขปัญหาด้วยตนเอง

4. การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล (Individualized Consideration : IC) ผู้นำจะมีความสัมพันธ์เกี่ยวข้องกับบุคคลในฐานะเป็นผู้นำให้การดูแลเอาใจใส่ผู้ตามเป็นรายบุคคลและทำให้ผู้ตามรู้สึกมีคุณค่าและมีความสำคัญ ผู้นำจะเป็นโค้ช (Coach) และเป็นที่ปรึกษา (Advisor) ของผู้ตามแต่ละคน เพื่อการพัฒนาผู้ตามผู้นำจะเอาใจใส่เป็นพิเศษในความต้องการของปัจเจกบุคคล เพื่อความสัมฤทธิ์ผลและเติบโตของแต่ละคน ผู้นำจะพัฒนาศักยภาพของผู้ตามและเพื่อนร่วมงานให้สูงขึ้น นอกจากนี้ผู้นำจะมีการปฏิบัติต่อผู้ตามโดยการให้โอกาสในการเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ สร้างบรรยากาศของการให้การสนับสนุน คำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคลในด้านความจำเป็นและความต้องการ การประพุดติของผู้นำแสดงให้เห็นว่าเข้าใจและยอมรับความแตกต่างระหว่างบุคคล เช่น บางคนได้รับกำลังใจมากกว่า บางคนได้รับอำนาจการตัดสินใจด้วยตนเองมากกว่า บางคนมีมาตรฐานที่เคร่งครัดว่าบางคนมีโครงสร้างงานที่มากกว่า ผู้นำมีการส่งเสริมการสื่อสารสองทาง และมีการจัดการด้วยการเดินดูรอบ ๆ (Management by Walking Around) มีปฏิสัมพันธ์กับผู้ตามเป็นการส่วนตัว ผู้นำสนใจในความกังวลของแต่ละบุคคล เห็นปัจเจกบุคคลเป็นบุคคล (As a Whole Person) มากกว่าเป็นพนักงานหรือเป็นเพียงปัจจัยการผลิต ผู้นำจะมีการฟังอย่างมีประสิทธิภาพ มีการเอาใจเขามาใส่ใจเรา (Empathy) ผู้นำจะมีการมอบหมายงานเพื่อเป็นเครื่องมือในการพัฒนาผู้ตาม เปิดโอกาสให้ผู้ตามได้ใช้ความสามารถพิเศษอย่างเต็มที่และเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ ที่ท้าทายความสามารถ ผู้นำจะดูแลผู้ตามว่าต้องการคำแนะนำ

การสนับสนุนและการช่วยให้ก้าวหน้าในการทำงานที่รับผิดชอบอยู่หรือไม่ โดยผู้ตามจะรู้สึกว่าเขา กำลังถูกตรวจสอบ

จากแนวคิดสรุปได้ว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงนี้มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลขององค์การ ผลการปฏิบัติงาน ทั้งของกลุ่ม และของผู้ได้บังคับบัญชา เจตคติต่อการทำงาน ความพึงพอใจในการทำงาน ความผูกพันต่อองค์การ พฤติกรรมความเป็นพลเมืองดี รวมถึงการพัฒนาบุคลากรในองค์การ และ ตัวแปรหรือปัจจัยอื่น ๆ อีกมากมาย

ผลสัมฤทธิ์การบริหารงานตามกลยุทธ์

การบริหารมุ่งผลสัมฤทธิ์เป็นกิจกรรมสำคัญของแผนการปรับเปลี่ยนบทบาทภารกิจและวิธีการบริหารงานของภาครัฐตามรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2540 และพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน (ฉบับที่ 5) พ.ศ.2545 มาตรา 3/1 ซึ่งคำนึงถึงประชาชนและผลสัมฤทธิ์ของงาน เพื่อให้การทำงานของหน่วยงานหรือโครงการมุ่งเน้นผลลัพธ์ของงานมากกว่าเน้นปัจจัยนำเข้ากระบวนการทำงานและกฎระเบียบที่เคร่งครัด โดยจะมีการวัดผลอย่างเป็นรูปธรรม การบริหารมุ่งผลสัมฤทธิ์ให้ความสำคัญกับการกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ วัตถุประสงค์ เป้าหมายที่ชัดเจน และการกำหนดผลผลิต ผลลัพธ์ที่สอดคล้องกัน รวมถึงมีการกำหนดตัวชี้วัดผลการดำเนินงานที่ชัดเจนในการวัดความก้าวหน้าในการปฏิบัติงานเพื่อให้การทำงานมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล มีความรับผิดชอบต่อประชาชน การบริหารมุ่งผลสัมฤทธิ์จึงมีวัตถุประสงค์เพื่อปรับปรุงการปฏิบัติงานขององค์กร ช่วยให้การบริหารการปฏิบัติงานอย่างเหมาะสม มีทิศทางในการปฏิบัติงาน มีระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานเป็นระยะ ๆ ทำให้ทราบผลการปฏิบัติงานเมื่อเทียบกับแผนหรือเป้าหมาย สามารถรายงานความก้าวหน้าผลการปฏิบัติงานต่อผู้บริหารและทำให้แก้ปัญหาได้ทันเวลาที่

ความเป็นมาการบริหารมุ่งผลสัมฤทธิ์

จากแนวคิดของการบริหารจัดการแนวใหม่ (New Management) มุ่งเน้นการให้ความสำคัญต่อ

1. ความประหยัด (Economy) การใช้ต้นทุนหรือทรัพยากรการผลิตอย่างเหมาะสม และมีความคุ้มค่าที่สุด
2. ประสิทธิภาพ (Efficiency) ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานให้ได้ผลงานในระดับที่สูงกว่าปัจจัยนำเข้า
3. ประสิทธิผล (Effectiveness) ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้

ความหมายการบริหารมุ่งผลสัมฤทธิ์

การบริหารมุ่งผลสัมฤทธิ์ (Result Based Management) คือ วิธีการบริหารที่มุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์หรือผลการปฏิบัติงานเป็นหลัก โดยมีการวัดผลการปฏิบัติงานด้วยตัวชี้วัดอย่างเป็นรูปธรรมเพื่อให้บรรลุ วัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ ทำให้ผู้บริหารทราบผลความก้าวหน้าของการดำเนินงานเป็นระยะ ๆ และสามารถแก้ไขปัญหาได้ทันทั่วทั้งที่เป็นการควบคุมทิศทาง การดำเนินงานให้มุ่งสู่วิสัยทัศน์ของหน่วยงาน

ผลผลิต (Outputs) หมายถึง งาน บริการ หรือกิจกรรมที่เจ้าหน้าที่ทำเสร็จสมบูรณ์พร้อมส่งมอบให้ประชาชนผู้รับบริการ ผลผลิตเป็นผลงานที่เกิดจากการดำเนินกิจกรรมโดยตรง

ผลลัพธ์ (Outcomes) หมายถึง ผลที่เกิดขึ้นตามมา ผลกระทบ หรือเงื่อนไขที่เกิดจากผลผลิต ผลลัพธ์มีความสัมพันธ์โดยตรงกับประชาชนผู้รับบริการ และสาธารณชน

ดังนั้น ผลสัมฤทธิ์ คือ งาน บริการ หรือกิจกรรมที่เกิดจากการทำงานได้ผลผลิต (Outputs) ตาม เป้าหมาย และเกิดผลลัพธ์ (Outcomes) ตรงตามวัตถุประสงค์ กล่าวคือ ผลผลิตสามารถนำไปใช้ประโยชน์ได้อย่างแท้จริงหรือเป็นที่พึงพอใจ เช่น ปลูกบ้านได้ 1 หลัง (Outputs) บ้านหลังดังกล่าวน่าอยู่ มีอากาศถ่ายเทได้สะดวก (Outcomes) หรือการซ่อมถนนได้ 5 กิโลเมตร เป็น ผลผลิต (Outputs) ถนนสายนั้นทำให้ประชาชนได้รับความสะดวกในการเดินทางจากการซ่อมแซม เป็น ผลลัพธ์ (Outcomes)

หลักการบริหารงานมุ่งผลสัมฤทธิ์ มี 6 ประการ ดังนี้

1. หลักนิติธรรม (Rule of Law) หมายถึง ความถูกต้องเป็นธรรม และการปฏิบัติตามกฎกติกาที่ตกลงกันไว้อย่างเคร่งครัดโดยคำนึงสิทธิ เสรีภาพ ความยุติธรรมของสมาชิก
2. หลักคุณธรรม (Ethics) หมายถึง การยึดมั่นในความถูกต้องดีงาม การส่งเสริมสนับสนุนให้พัฒนาตนเองไปพร้อม ๆ กัน เพื่อให้มีความซื่อสัตย์ จริงใจ ขยัน อดทน มีระเบียบวินัย
3. หลักความโปร่งใส (Transparency) หมายถึง การสร้างความไว้วางใจซึ่งกันและกันของโดยปรับปรุงกลไกการทำงานขององค์กรให้มีความโปร่งใส
4. หลักการมีส่วนร่วม (Participation) หมายถึง การเปิดโอกาสให้มีส่วนร่วมรับรู้และเสนอความเห็นในการตัดสินใจปัญหาต่าง ๆ การแสดงความคิดเห็นอื่น ๆ
5. หลักความรับผิดชอบ (Accountability) หมายถึง การตระหนักในสิทธิหน้าที่ ความสำนึกในหน้าที่รับผิดชอบ ตลอดจนการเคารพในความคิดเห็นที่แตกต่าง และความกล้าที่จะยอมรับผลดีและผลเสียจากการกระทำของตน เช่น รับผิดชอบต่อลูกค้า ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องยอมรับต่อผลการดำเนินการ

6. หลักความคุ้มค่า (Utility) หมายถึง การบริหารจัดการและใช้ทรัพยากรที่มีจำกัดเพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่ส่วนรวม โดยมีความประหยัด ใช้อย่างคุ้มค่าสร้างสรรค์สินค้าและบริการที่มีคุณภาพสามารถแข่งขันได้ในเวทีโลก และรักษาพัฒนาทรัพยากรธรรมชาติให้สมบูรณ์ยั่งยืน

ลักษณะของการบริหารมุ่งผลสัมฤทธิ์

1. เกี่ยวข้องกับทุกกระบวนการของการบริหาร (PDCA) ได้แก่ Plan มีวัตถุประสงค์ หรือ เป้าหมายที่ชัดเจน (ต้องการทราบว่าผลสัมฤทธิ์คืออะไร) Do มีการปฏิบัติงานที่มุ่งให้เกิดผลสัมฤทธิ์ตามแผนที่วางไว้หรือไม่ Check มีการตรวจสอบว่าปฏิบัติได้ผลสัมฤทธิ์ตามที่วางแผนไว้หรือไม่ และ Act ปรับปรุงแก้ไขให้ได้ผลสัมฤทธิ์ตามแผนที่วางไว้

2. เป็นส่วนหนึ่งของการบริหารเชิงกลยุทธ์ การบริหารมุ่งผลสัมฤทธิ์มีความเชื่อมโยงโดยตรงกับการบริหารงานเชิงกลยุทธ์ องค์กรใช้วิสัยทัศน์ พันธกิจ วัตถุประสงค์ และกลยุทธ์ซึ่งอยู่ในแผนกลยุทธ์ขององค์กรเป็นกรอบในการกำหนดปัจจัยหลักแห่งความสำเร็จ (CSF) และตัวชี้วัดผลการดำเนินงานหลัก (KPI) ของการบริหารมุ่งผลสัมฤทธิ์ การบริหารมุ่งผลสัมฤทธิ์เป็นเครื่องมือช่วยประเมินความสำเร็จของการดำเนินการตามกลยุทธ์ องค์กรที่มีการบริหารเชิงกลยุทธ์สามารถใช้ปัจจัยหลักแห่งความสำเร็จ (CSF) และตัวชี้วัดผลการดำเนินงานหลัก (KPI) ของการบริหารมุ่งผลสัมฤทธิ์เป็นกรอบวัดผลการปฏิบัติงานขององค์กรเทียบกับเป้าหมาย เพื่อให้รู้ถึงความก้าวหน้าของการบรรลุวิสัยทัศน์ หากผลงานยังไม่เป็นไปตามเป้าหมาย ผู้บริหารองค์กรควรปรับเปลี่ยนกลยุทธ์ให้เหมาะสม

กำหนดตัวชี้วัดผลการดำเนินงานหลัก

ตัวชี้วัดผลการดำเนินงานหลัก (KPI) แสดงถึง ค่าที่วัดจากผลการปฏิบัติงานที่เกิดขึ้นจริง เพื่อแสดงความคืบหน้าของการบรรลุผลตามปัจจัยหลักแห่งความสำเร็จ (CSF) โดยเปรียบเทียบกับเป้าหมายที่ตั้งไว้และถือเป็นเครื่องวัดผลงานที่ต้องสัมพันธ์กับ CSF และจะต้องวัดได้ในเชิงตัวเลข วัตถุประสงค์ของตัวชี้วัดผลการดำเนินงานหลัก คือ สามารถวัดผลการปฏิบัติงานหลักตามมาตรฐานหรือเป้าหมายที่กำหนดไว้และสามารถแสดงแนวโน้มของข้อมูลสำหรับการพัฒนาและปรับปรุงงาน

เกณฑ์มาตรฐานของตัวชี้วัดผลการดำเนินงานหลัก (KPI) คือ

1. ประสิทธิภาพ (Effectiveness) เป็นความสัมพันธ์ระหว่างผลลัพธ์ กับเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ที่กำหนด แบ่งเป็น

1.1 ประสิทธิภาพเชิงต้นทุนเป็นการวัดความคุ้มค่าจากการลงทุน โดยเปรียบเทียบผลลัพธ์กับ จำนวนต้นทุน คิดเป็นค่าร้อยละ สูตรการคำนวณ คือ ผลลัพธ์ ๗จำนวนต้นทุน 100

1.2 ประสิทธิภาพ การวัดไม่คำนึงถึงต้นทุน เช่น ร้อยละของความคิดเห็นของผู้บริหาร ร้อยละของการ เรียกร้องของผู้รับบริการ

2. ประสิทธิภาพ (Efficiency) แสดงถึงความสามารถในการผลิตและความคุ้มค่าของการลงทุนมี 2 วิธีวัด

2.1 วัดจากต้นทุน แสดงความคุ้มค่าของการลงทุน เช่น วัดผลผลิต ต่อจำนวนต้นทุน หรือวัดต้นทุนต่อหน่วย อาทิ อัตราค่าใช้จ่ายต่อคนในการผลิตบัณฑิตแพทย์

2.2 วัดจากแรงงาน เช่น วัดจากจำนวนเจ้าหน้าที่ หรือเวลาที่ใช้ผลิต

3. ความประหยัด (Economy) เช่น ร้อยละของต้นทุนที่ลดลง

4. คุณภาพ (Quality) วัดความถูกต้อง ความพึงพอใจของผู้รับบริการ

5. ความสามารถในการให้บริการได้ตามเวลาที่กำหนด (Timeliness) เช่น ร้อยละของผู้ประกอบการที่ได้รับ เอกสารการจดทะเบียนภายในเวลามาตรฐาน

การวิเคราะห์ผล

การวิเคราะห์ผล เป็นการพิจารณาผลการปฏิบัติงานที่เกิดขึ้นจริงเทียบกับเป้าหมายที่กำหนดแล้วประเมินย้อนกลับเข้าไปในกระบวนการทำงานขององค์กร เพื่อคาดหมายถึงสิ่งที่จะเกิดขึ้นล่วงหน้าผลกระทบที่อาจเกิดขึ้นและแนวโน้มการตัดสินใจในเชิงบริหาร

สรุประบบการบริหารมุ่งผลสัมฤทธิ์กับการปฏิบัติงาน ภาครัฐได้นำระบบการบริหารมุ่งผลสัมฤทธิ์มาใช้เป็นเครื่องมือในการปฏิรูประบบราชการโดยกำหนดไว้ชัดเจนในแผนปฏิรูประบบราชการ และยุทธศาสตร์การพัฒนาระบบราชการ ในการปฏิบัติงานยุคใหม่ที่เน้นการบริหารเพื่อให้เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจของรัฐระบบการบริหารมุ่งผลสัมฤทธิ์จัดเป็นเครื่องมือที่สำคัญที่แต่ละส่วนราชการต้องนำไปดำเนินการให้เกิดขึ้นในองค์กรเพื่อให้เกิดผลในทางปฏิบัติที่สอดคล้องตามหลักเกณฑ์วิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ.2546 และเกิดประโยชน์ร่วมกันในภาพรวมของประเทศอย่างแท้จริง

องค์การตำรวจและบทบาทหน้าที่ของตำรวจ

ประวัติความเป็นมาของตำรวจไทย

พงศพัฒน์ ฉายาพันธุ์ (อ้างถึงในไชยา นุ่มมาก, 2550) จากหลักฐานทางประวัติศาสตร์เก่าแก่ที่พบตำรวจเป็นข้าราชการหน่วยหนึ่งซึ่งปฏิบัติหน้าที่เกี่ยวกับพระราชสำนัก ถวายการรับใช้ใกล้ชิด เป็นที่ไว้วางพระราชหฤทัย ให้ถืออาวุธติดตัวในเวลาเข้าเฝ้าได้หน่วยเดียว ตำรวจสมัยกรุงสุโขทัย (ประชัย เปี่ยมสมบูรณ์, 2530 อ้างถึงในไชยา นุ่มมาก, 2550) ตรงกับ พ.ศ.1781-1893 สมัยนั้นพ่อขุนแต่ละองค์ ปกครองกรุงสุโขทัยโดยใช้กระดิ่งแขวนไว้ที่ประตู เมื่อประชาชนมีความเดือดร้อนก็จะไปสั่นกระดิ่งเพื่อขอความช่วยเหลือจากพ่อขุน จากการปฏิบัติเพื่อให้การช่วยเหลือประชาชนนี้

สันนิษฐานว่า ผู้ทำงานเป็นตำรวจผู้รับใช้ใกล้ชิดพ่อขุน ต่อมาในรัชสมัยสมเด็จพระบรมไตรโลกนาถ แห่งกรุงศรีอยุธยา มีการรวบรวมจัดหมวดหมู่กฎหมายไทยและทรงตราระเบียบการปกครองบ้านเมือง เป็นจตุสดมภ์จัดตั้ง “กรมพระตำรวจ” มี 6 กรม ให้ตำรวจมีบรรดาศักดิ์และศักดินา มีหน้าที่ถวาย การอารักขาขององค์พระมหากษัตริย์ทั้งในยามสงบในเขตพระราชฐาน ฝ่าฝืนตามประดุจพระราชฐาน หรือ เมื่อเสด็จออกนอกพระราชฐานและยังมีหลักฐานในกฎหมายเทียรบาล ประชุม จดหมายเหตุสมัย กรุงศรีอยุธยา สรุปหน้าที่ความรับผิดชอบของตำรวจสมัยกรุงศรีอยุธยา เช่น เป็นพนักงานลงพระอาญา ตามรับสั่ง ถ้าโปรดให้ประหารชีวิตผู้ใด ก็มีหน้าที่คุมตัวผู้นั้นไป ส่วนหน้าที่ตรวจตราลาดตระเวน ป้องกันโจรผู้ร้ายตามบ้านเรือนที่ห่างออกไปนั้น ประชาชนที่รวมกลุ่มกันเป็นหมู่บ้าน ให้เป็นหน้าที่ ของผู้ใหญ่บ้านจัดลูกบ้านผลัดเปลี่ยนกัน ทำหน้าที่ตามกฎหมายลักษณะปกครอง ปีจุลศักราช 1114 สมัยกรุงธนบุรีและกรุงรัตนโกสินทร์ตอนต้นถึงสมัยรัชกาลที่ 3 ตำรวจยังคงปฏิบัติหน้าที่เช่นเดียวกับ ตำรวจสมัยกรุงศรีอยุธยา พระบาทสมเด็จพระพุทธยอดฟ้าจุฬาโลกมหาราช ก่อนปราบดาภิเษก เคยทรง ดำรงตำแหน่งเจ้ากรมพระตำรวจนอก สมัยพระเจ้ากรุงธนบุรี และพระบาทสมเด็จพระนั่งเกล้าเจ้าอยู่หัว ก่อนเสวยราชย์ เคยทรงดำรงตำแหน่ง เจ้ากรมพระตำรวจ จึงพอสรุปได้ว่า ตั้งแต่อดีตจนถึงสมัย กรุงรัตนโกสินทร์ตอนต้น เป็นระยะเวลาประมาณ 800 ปี ตำรวจไทยมีหน้าที่หลักในการถวายอารักขา องค์พระมหากษัตริย์ และรับสนองพระราชประสงค์โดยใกล้ชิด ไม่มีระบบใดถูกนำมาใช้เป็นพิเศษ เพื่อให้เกิดความสงบในสังคม เป็นเพราะว่าสภาพสังคมในขณะนั้นไม่ค่อยมีปัญหาอาชญากรรมมาก

รัชสมัยพระบาทสมเด็จพระจอมเกล้าเจ้าอยู่หัว สภาพเหตุการณ์ต่าง ๆ ของบ้านเมืองพัฒนา ถึงช่วงหัวเลี้ยวหัวต่อ ระหว่างขนบธรรมเนียมประเพณีแบบเก่าของไทยกับวัฒนธรรมแบบใหม่ซึ่งเริ่ม หลั่งไหลเข้ามา ด้วยเหตุที่ประชากรเพิ่มขึ้น บ้านเมืองขยายตัวออกไป ถนนหนทางเพิ่มมากขึ้น ชาวต่างประเทศเดินทางมาค้าขาย เผยแพร่ศาสนา และตั้งหลักแหล่งเพื่อประกอบอาชีพจำนวนมาก ก่อให้เกิดปัญหาความขัดแย้ง นำไปสู่ความไม่สงบในบ้านเมือง มีผู้ตั้งสมาคมลับ เรียกว่า “อั้งยี่” เพื่อแสวงหาผลประโยชน์ ใช้อิทธิพลข่มขู่ ทะเลาะวิวาท ทำร้ายร่างกายและ ฆาตกรรม ก่อจลาจลบ่อย ๆ การแสวงหาอาณานิคมของอังกฤษและฝรั่งเศส การเข้ามามีสิทธิสภาพนอกอาณาเขต เป็นผลให้ระบบ ยุติธรรมของประเทศได้รับความกระทบกระเทือน อำนาจตุลาการถูกรุกรอน ศาลไทยไม่สามารถตัดสิน ไทยได้ เกิดความวุ่นวายในประเทศตลอดเวลา ทรงมีพระราชดำริให้จัดตั้งกองตำรวจทำหน้าที่รักษา ความสงบเรียบร้อยภายในประเทศ

ในปี พ.ศ.2403 ทรงว่าจ้าง กัปตัน แชมมวล โจเซฟ เบิร์ด เอ็มส์ ชาวอังกฤษ มาบัญชา หน่วยงานตำรวจที่เรียกว่า “กองโปลิศคอนสเตเบิล” เมื่อถึงรัชสมัยพระบาทสมเด็จพระจุลจอมเกล้า เจ้าอยู่หัว ทรงปฏิรูปการปกครอง จัดองค์กรทำหน้าที่บริหารประเทศใหม่ เรียกว่า “กระทรวง” และ มีการขยายกองโปลิศ สร้างที่ทำการใหม่และตั้ง “โรงพักโปลิศสามแยกต้นประดู่” เมื่อปี พ.ศ.2412 ทั้งยัง

ได้ทรงตรากฎหมาย จัดระเบียบข้อบังคับตำรวจที่ใช้ในการปฏิบัติงานด้านรักษาความสงบเรียบร้อยภายในบ้านเมือง อย่างมีระบบเป็นครั้งแรก มีข้อกำหนดเรื่องการบริหารงานบุคคล และอำนาจหน้าที่ของตำรวจไว้อย่างค่อนข้างสมบูรณ์ ตั้งแต่วิธีการเข้ารับราชการ ความประพฤติ ระเบียบวินัย การแต่งกาย การใช้อาวุธของตำรวจ นับเป็นยุคที่ตำรวจทำหน้าที่เป็นผู้รักษากฎหมายเพื่อความสงบสุขของบ้านเมืองและประชาชน เป็นการปฏิบัติหน้าที่โดยอาศัยกฎหมายเป็นหลัก ต่อมาในรัชสมัยพระบาทสมเด็จพระมงกุฎเกล้าเจ้าอยู่หัว มีการปรับปรุงงานด้านตำรวจ ทั้งด้านการปฏิบัติและวิทยาการ มีการตั้งโรงเรียนพลตำรวจ ก่อตั้งโรงพยาบาลตำรวจ การรักษาความสงบเรียบร้อยในยุคนี้ได้รับอิทธิพลมาจากความคิดของกรมพลตระเวนในประเทศอังกฤษ เยอรมัน และญี่ปุ่น

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

บุคลากรทั่วไปในสถาบันตักต่ำ จึงจำเป็นต้องปรับเปลี่ยนให้ทันสภาวะแวดล้อม พัฒนาสถาบันตำรวจให้ดีขึ้น มีคุณค่าคู่กับสังคมในอนาคต

ความหมายของตำรวจ

ตำรวจ ตรงกับภาษาอังกฤษว่า Police ซึ่งมาจากภาษากรีกว่า Polis ซึ่งหมายถึง เมือง และมีรากฐานมาจากภาษาละตินว่า Politia ซึ่งน่าจะหมายถึง แนวความคิดเกี่ยวกับบริหารรัฐโรมันในเรื่อง ความอยู่รอดและสวัสดิภาพของบุคคลในชุมชน แชมแมน (Chapman อ้างถึงในพนม ทองแดง, 2550)

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

ประมวลระเบียบการตำรวจเกี่ยวกับคดี ได้ให้นิยามศัพท์ตำรวจไว้ว่า คือ พนักงานซึ่งกฎหมายให้อำนาจและหน้าที่ตรวจตรารักษาความสงบเรียบร้อยของประชาชน

สมิธ (Smith, 1949 อ้างถึงใน ไซยา น้อยมาก, 2550) ได้กล่าวว่า Police หมายถึง องค์การซึ่งประกอบด้วย ข้าราชการพลเรือนที่คัดเลือกจากประชาชนให้มีหน้าที่ปราบปรามอาชญากรรม ความวุ่นวายของมวลชน และควบคุมความเรียบร้อยในการใช้ถนนหลวง นอกจากนี้แล้วยังได้มีการวิเคราะห์ความหมายของตำรวจแยกเป็นรายตัวอักษร โดยพระเจ้าชาร์ลที่ 5 แห่งฝรั่งเศส (จิรวรรณ เล่งระบำ, 2552)

P มาจาก Politeness หมายถึง ความสุภาพเรียบร้อย

O มาจาก Obedience หมายถึง เชื่อฟังคำสั่ง

L มาจาก Legal Knowledge หมายถึง รู้กฎหมาย

I มาจาก Investigation หมายถึง การสืบสวนสอบสวน

C มาจาก Cooperation หมายถึง ความร่วมมือสามัคคีในหน้าที่

E มาจาก Energy หมายถึง ความเข้มแข็งต่อการทำงานในหน้าที่

ในภาษาไทยก็มีการนำเอาคำว่า ตำรวจ มาวิเคราะห์ตามตัวอักษรไว้เช่นเดียวกัน (ไซยา น้อยมาก, 2550) ดังนี้

อักษร ต. หมายถึง ตรวจตรา ตรากตรำ

สระ อ่า หมายถึง อำนาจหน้าที่

อักษร ร. หมายถึง รอบรู้ ริเริ่ม รับผิดชอบ และร่วมมือ

อักษร ว. หมายถึง วินัย การรักษาระเบียบวินัย

อักษร จ. หมายถึง จรรยาบรรณ จดจำ

ดังนั้นความหมาย “ตำรวจ” โดยทั่วไป หมายถึง เจ้าพนักงานผู้ที่กฎหมายให้อำนาจ และหน้าที่รักษาความสงบเรียบร้อยของประชาชน ตำรวจจะต้องคอยตรวจตราดูแล มิให้มีสิ่งหนึ่งสิ่งใดที่จะทำลายความสงบเรียบร้อยของประชาชน หากมีเหตุการณ์ใด ซึ่งจะทำให้เกิดความกระทบกระเทือนถึงความเป็นปกติสุขของประชาชนแล้ว แม้สิ่งนั้นจะเป็นการผิดกฎหมายหรือไม่ก็ตาม ตำรวจจะต้องเข้าป้องกันเข้าแก้ไขช่วยเหลือขจัดสิ่งนั้นให้หมดไป หรือบรรเทาความร้ายแรงลง

โครงสร้างและภารกิจของสถานีตำรวจภูธร

โครงสร้างของสถานีตำรวจภูธร

สำนักงานตำรวจแห่งชาติ ได้กำหนดให้มีการปรับปรุงโครงสร้าง ระบบและวิธีการปฏิบัติงานในสถานีตำรวจภูธรใหม่รวมตลอดทั้งมีการกำหนดตำแหน่งเพิ่มขึ้นตามเหตุผลความจำเป็น

การปรับปรุงสถานีตำรวจดังกล่าว สำนักงานตำรวจแห่งชาติมีการเปลี่ยนแปลงระบบและวิธีการปฏิบัติงานแตกต่างจากที่เคยปฏิบัติอยู่เดิมหลายประการ ทั้งนี้ เพื่อให้สถานีตำรวจซึ่งเป็นหน่วยงานหลักในการป้องกันปราบปรามอาชญากรรมสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

สำนักงานตำรวจแห่งชาติได้พิจารณาที่จะแก้ไขปัญหาดังกล่าวอย่างจริงจังจึงกำหนดแนวนโยบายในการปรับปรุงพัฒนาสถานีตำรวจภูธร ดังนี้

1. ให้ถือการป้องกันอาชญากรรมเป็นเป้าหมายหลัก การปราบปรามอาชญากรรมและบริการประชาชนเป็นเป้าหมายที่จะต้องดำเนินการควบคู่กันไป
 2. ให้มีการจัดโครงสร้าง หน้าที่ความรับผิดชอบ ระบบและวิธีการปฏิบัติงานในสถานีตำรวจภูธรเป็นมาตรฐานกลาง
 3. ให้กำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบของตำแหน่งต่าง ๆ ในสถานีตำรวจภูธรให้ชัดเจน
- จากนโยบายดังกล่าวจึงเป็นแนวทางสำคัญในการปรับปรุงพัฒนาสถานีตำรวจ ซึ่งพิจารณาได้ว่า การปรับปรุงดังกล่าวเป็นการปรับปรุงการจัดองค์การและการจัดการในสถานีตำรวจนั่นเอง การปรับปรุงพัฒนานี้ได้กำหนดหลักการสำคัญไว้ ดังนี้

ในส่วนของสถานีตำรวจ

1. เน้นการปฏิบัติด้านการรักษาความสงบสุขของประชาชนในแง่การป้องกันอาชญากรรมโดยตรงให้มากที่สุด
2. เน้นให้ผู้มีประสบการณ์ในการปฏิบัติสูง สามารถให้บริการโดยตรงต่อประชาชนได้นาน
3. เน้นให้ผู้ปฏิบัติงานมีขอบเขตหน้าที่ความรับผิดชอบที่ชัดเจนเหมาะสม
4. เน้นให้ผู้ปฏิบัติหน้าที่ความรับผิดชอบที่ชัดเจนเหมาะสมตามลักษณะที่แตกต่างกันในการปฏิบัติหน้าที่

5. เน้นให้มีการกำหนดค่าตอบแทนให้เหมาะสมกับหน้าที่ความรับผิดชอบ
6. เน้นให้ผู้ปฏิบัติงานมีระยะเวลาการปฏิบัติงานและเวลาพักผ่อนตามมาตรฐานสากล หรือใกล้เคียงมาตรฐานสากล
7. เน้นให้มีการจัดวัสดุอุปกรณ์ให้เหมาะสม และเพียงพอต่อการปฏิบัติงาน

ในส่วน of ประชาชน

1. ได้รับการบริการที่มีมาตรฐานในระดับหนึ่งเท่าเทียมกัน
2. สามารถรับรู้และทำความเข้าใจในรูปแบบการทำงานของตำรวจ
3. มีความเข้าใจและให้การสนับสนุนการทำงานของตำรวจ

ภารกิจของสถานีตำรวจภูธร

1. ประกาศกระทรวงมหาดไทยเรื่อง กำหนดหน่วยงาน เขตอำนาจการรับผิดชอบและเขตพื้นที่การปกครองของหน่วยราชการในกรมตำรวจ ลงวันที่ 5 ตุลาคม 2515 กำหนดไว้ ดังนี้

1.1 ตำรวจภูธรอำเภอ มีเขตอำนาจการรับผิดชอบและเขตพื้นที่การปกครองในการปฏิบัติหน้าที่ตามประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความอาญา ภายในเขตพื้นที่ของอำเภอนั้น ๆ

1.2 ตำรวจภูธรกิ่งอำเภอ มีเขตอำนาจการรับผิดชอบและเขตพื้นที่การปกครองในการปฏิบัติหน้าที่ตามประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความอาญา และตามบทกฎหมายอื่นอันเกี่ยวกับความผิดในคดีอาญาภายในเขตพื้นที่ของกิ่งอำเภอนั้น ๆ

1.3 ตำรวจภูธรตำบล มีเขตอำนาจการรับผิดชอบและเขตพื้นที่การปกครองในการปฏิบัติหน้าที่ตามประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความอาญา ภายในเขตพื้นที่ของตำบลต่าง ๆ ตามที่กรมตำรวจกำหนดให้ หรือตามประกาศจัดตั้งสถานีตำรวจภูธรของกระทรวงมหาดไทย

2. ระเบียบกรมตำรวจว่าด้วยกำหนดหน้าที่การงานในราชการกรมตำรวจ พ.ศ.2532 กำหนดไว้ดังนี้

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

2.2 สถานีตำรวจภูธรกิ่งอำเภอ มีหน้าที่รับผิดชอบในการปฏิบัติราชการเช่นเดียวกับสถานีตำรวจภูธรอำเภอ เฉพาะภายในเขตอำนาจการรับผิดชอบและเขตพื้นที่การปกครอง

2.3 สถานีตำรวจภูธรตำบล มีหน้าที่รับผิดชอบในการปฏิบัติการเช่นเดียวกับสถานีตำรวจภูธรอำเภอ เฉพาะภายในเขตอำนาจการรับผิดชอบและเขตพื้นที่การปกครอง

3. จากหน้าที่ความรับผิดชอบดังกล่าว สถานีตำรวจภูธรจะต้องมีหน้าที่ความรับผิดชอบดังต่อไปนี้

3.1 การป้องกัน

3.1.1 เหตุร้ายเหตุรุนแรง ซึ่งเป็นความผิดทางอาญา หรือเป็นการรบกวนความสงบสุขของประชาชนและความสงบเรียบร้อยของสังคม

3.1.2 การข่มเหงรังแก ข่มขู่ หลอกลวงประชาชนผู้อ่อนแอทั้งทางร่างกาย จิตใจ และอื่น ๆ

3.1.3 การกระทำผิดทางอาญา

3.2 การระงับและปราบปราม

3.2.1 การก่อเหตุร้ายและเหตุรุนแรงต่าง ๆ ซึ่งเป็นการกระทำทางอาญาหรือเป็นการรบกวนความสงบสุขของประชาชนและความสงบเรียบร้อยของสังคม

3.2.2 การข่มเหงรังแก ข่มขู่ หลอกลวงประชาชนผู้อ่อนแอ ทั้งทางร่างกาย จิตใจ และอื่น ๆ

3.2.3 การกระทำผิดทางอาญา

3.3 การจัดและควบคุมการจราจร

3.4 งานทะเบียนคนต่างด้าว

3.5 งานชุมชนและมวลชนสัมพันธ์

3.6 การอารักขาและความมั่นคง

3.7 งานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องหรือได้รับมอบหมาย

4. เป้าหมายการปฏิบัติงานตามหน้าที่ความรับผิดชอบ มีดังนี้

4.1 ให้ประชาชนมีความปลอดภัยในการดำเนินชีวิต ทั้งทาง เสรีภาพ ร่างกาย ชีวิต และทรัพย์สิน

4.2 ให้สังคมเกิดความสงบสุข

4.3 ให้การบริการต่อประชาชน

4.4 ให้ถือว่าการป้องกันเป็นเป้าหมายหลักของการปฏิบัติงานของสถานีตำรวจ

4.5 ต้องดำเนินการด้วยความรวดเร็ว และมีประสิทธิภาพโดยเฉพาะกรณีที่เกี่ยวข้อง

4.6 ต้องเป็นการปฏิบัติอย่างเป็นธรรมและเสมอภาค

4.7 ต้องเป็นการปฏิบัติโดยให้ความเคารพต่อสิทธิเสรีภาพของประชาชน

4.8 ต้องคำนึงถึงความปลอดภัยของประชาชน

4.9 ต้องพยายามให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการดำเนินการตามความเหมาะสม

4.10 ต้องสอดคล้องกับแผนหรือนโยบายต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง

หน้าที่และความรับผิดชอบของตำรวจ

หน้าที่และความรับผิดชอบของตำรวจนั้น มีผู้กล่าวว่า ตำรวจมีหน้าที่มากมายครอบคลุมไปทั่วแทบทุกสิ่งทุกอย่างในสังคม แต่หน้าที่หลักของตำรวจ คือ การบังคับใช้กฎหมายและรักษาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของประชาชน ได้แก่ การสืบสวนสอบสวนคดีอาญา การตรวจท้องที่ การควบคุมการจราจร ให้ความคุ้มครองและสอดส่องดูแลในการชุมนุมของประชาชน รวมไปถึงการอำนวยความสะดวกให้การจราจร หรือตัดสินปัญหาให้แก่ประชาชน เป็นหน้าที่ที่ได้ปฏิบัติต่อเนื่องจากอดีตเรื่อยมาจนถึงปัจจุบัน เรียกว่า การปฏิบัติหน้าที่แบบจารีตนิยมของตำรวจมีหน้าที่ในการบังคับใช้กฎหมาย และรักษาความสงบเรียบร้อยของบ้านเมือง (Law Enforcement and Order Maintaining) ได้มีตำรวจและนักวิชาการตำรวจหลายคนได้ให้ทรรศนะในเรื่องนี้ไว้ อาทิ

เผ้ว โสทธิพันธ์ (อ้างถึงในอมรรัตน์ จันทรสุโรไพโรจน์, 2552) ได้กล่าวถึง หน้าที่ของตำรวจในการป้องกันและปราบปรามอาชญากรรมไว้ ดังนี้

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

มนต์ชัย พันธุ์คงชื่น (อ้างถึงในอมรรัตน์ จันทรสุโรไพโรจน์, 2552) กล่าวถึง เกี่ยวกับการปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าหน้าที่ตำรวจ เพื่อลดปัญหาอาชญากรรมไว้ ดังนี้

1. หน้าที่ตำรวจโดยตรง ได้แก่
 - 1.1 การจัดสายตรวจออกตรวจท้องที่
 - 1.2 การจัดสายตรวจร่วมหรือสายตรวจผสมระหว่างเขตพื้นที่หรือท้องที่ที่อยู่ติดกัน
 - 1.3 การจัดหน่วยสืบสวนหรือทีมสืบสวนจับกุมผู้กระทำความผิด
 - 1.4 จัดตั้งหน่วยปราบปรามเฉพาะกิจ
 - 1.5 การจัดระดมกำลังตำรวจกวาดล้างในเขตพื้นที่เป็นครั้งคราว ตามความเหมาะสม
 - 1.6 การเสริมสร้างกำลังและขวัญของเจ้าหน้าที่ตำรวจผู้ปฏิบัติงานด้วย

ความขยันหมั่นเพียร ซื่อสัตย์ และทำงานอย่างมีประสิทธิภาพและการให้หลักประกันการปฏิบัติงาน

1.7 กวดขันปราบปรามเจ้าหน้าที่ทุจริต ช่วยเหลือผู้กระทำผิดหรือรู้เห็นเป็นใจกับคนร้าย

2. ส่วนที่เกี่ยวข้องกับประชาชนและเจ้าหน้าที่ฝ่ายอื่นๆ

2.1 สร้างความสัมพันธ์อันดีกับประชาชนในด้านการประชาสัมพันธ์ เยี่ยมเยียนประชาชน และการเข้าร่วมกิจกรรมต่างๆ

2.2 สร้างความสัมพันธ์อันดีกับข้าราชการพลเรือน หรือเจ้าหน้าที่ฝ่ายอื่นๆ

2.3 ส่งเสริมการจัดตั้งองค์กร หรือกลุ่มปฏิบัติการของสุจริตชนในท้องถิ่น เพื่อผนึกกำลังต่อต้านอาชญากรรม

ชาย เสวีกุล (อ้างถึงในพนม ทองแดง, 2550) ได้แบ่งอำนาจหน้าที่ของตำรวจตามหลักอาชญากรรมวิทยาและพันธุวิทยาไว้ 6 ประการ คือ

1. ตำรวจมีหน้าที่รักษากฎหมาย
2. ตำรวจมีหน้าที่รักษาความสงบเรียบร้อย ได้แก่ การตรวจตราดูแลมิให้สิ่งหนึ่งสิ่งใดที่จะทำลายความสงบเรียบร้อยของประชาชน

3. ตำรวจมีหน้าที่ป้องกันชีวิตและทรัพย์สินของประชาชน มิให้เป็นอันตรายจากภัยต่างๆ

4. ตำรวจมีหน้าที่ในการสืบสวนการกระทำผิดทางอาญาทั้งปวง

5. ตำรวจมีหน้าที่ในการให้บริการสาธารณะแก่ประชาชน

6. หน้าที่พิเศษอื่น ๆ ของตำรวจ ได้แก่ การป้องกันและรักษาความสงบในยามสงคราม

ประเสริฐ รุจิวงศ์ (อ้างถึงในจิรพรรณ เล่งระบำ, 2552) ซึ่งกล่าวถึง ลักษณะหน้าที่ของตำรวจที่ต้องปฏิบัติอาจแบ่งได้ ดังนี้

1. การป้องกันอาชญากรรม
2. การปราบปรามอาชญากรรม
3. การคุ้มครองสวัสดิภาพของประชาชน
4. การรักษาความปลอดภัยแห่งชาติ
5. การบริการโดยทั่วไป

เลฟวินและคณะ (Levine & Others, 1980 อ้างถึงในไชยา นุ่มมาก, 2550) ได้กล่าวไว้ว่าหน้าที่ของตำรวจในปัจจุบัน มีดังต่อไปนี้

1. หน้าที่ในการตอบสนองนโยบายทางการเมืองของฝ่ายปกครอง เช่น การขัดขวางผู้ประท้วงการทำสงครามของสหรัฐอเมริกา กับประเทศเวียดนามในสมัยประธานาธิบดีนิกสันและประธานาธิบดีจอห์นสัน เป็นต้น

2. หน้าที่ในการพิทักษ์ศีลธรรมในสังคม เช่น การกวาดล้างความชั่วร้ายต่าง ๆ ได้แก่ พวกเฒ่าสุรา พวกเสพกัญชา พวกเล่นการพนัน พวกค้าหนังสือลามกอนาจาร และพวกค้าประเวณี

3. หน้าที่ในการให้บริการแก่ชุมชน รักษาความเป็นระเบียบเรียบร้อยในสังคมและป้องกันอาชญากรรม หน้าที่ดังกล่าวนี้ ดำรงต้องใช้เวลามากกว่าหน้าที่ในสองประการข้างต้น

เบลี (Bayley, 1975 อ้างถึงใน ไชยา นุ่มมาก, 2550) นักอาชญากรรมวิทยาชาวอเมริกัน ได้แบ่งหน้าที่ของตำรวจไว้ 5 ประการ คือ

1. หน้าที่ในการบังคับใช้กฎหมายอาญา เป็นหน้าที่ที่จะต้องปฏิบัติในฐานะผู้รักษากฎหมายของรัฐ โดยการจับกุมผู้กระทำความผิดและสืบสวนสอบสวนการกระทำความผิด

2. หน้าที่ในการป้องกันการละเมิดกฎหมายอาญา การปฏิบัติหน้าที่นี้เน้นในเรื่องการเป็นตำรวจสายตรวจในเขตความรับผิดชอบ

3. หน้าที่ในการประนีประนอมข้อขัดแย้ง เป็นการป้องกันไม่ให้เรื่องลุกลามใหญ่โตต่อไป เช่น การแก้ไขปัญหาระหว่างคนเมาสุราทะเลาะกัน แก้ปัญหาข้อพิพาทในครอบครัว ควบคุมฝูงชน มิให้ก่อการจลาจลวุ่นวาย เป็นต้น

4. หน้าที่ในการออกกฎหมายควบคุมสังคม ดำเนินการออกใบอนุญาตต่าง ๆ ออกคำสั่งต่าง ๆ และคอยตรวจตราสิ่งอำนวยความสะดวกต่าง ๆ แก่ปวงชน ตามปกติตำรวจปฏิบัติหน้าที่โดยรวมมือกับหน่วยงานอื่นของทางราชการ

5. หน้าที่ในการให้บริการด้านต่างๆ ทางสังคม เช่น ให้บริการด้านการแพทย์ในภาวะฉุกเฉิน ช่วยเหลือคนขาดญาติมิตร ทำลายล้างสิ่งที่เป็นอันตรายแก่ชีวิตและร่างกาย แนะนำหนทางแก่ผู้ใคร่รู้ ให้คำปรึกษาแก่เยาวชน ให้ความช่วยเหลือด้านกฎหมายแก่ผู้สอบถาม เป็นต้น

หน้าที่ทั้ง 5 ประการ นี้ Bayley ได้สรุปลงเพียง 2 ประการ คือ หน้าที่ด้านการบังคับใช้กฎหมาย (Enforcement Tasks) และหน้าที่ที่ไม่เกี่ยวกับการบังคับใช้กฎหมาย (Nonenforcement Tasks) การสรุปหน้าที่ของตำรวจลงเหลือเพียง 2 ประการเช่นนี้ก็เพื่อประโยชน์ในการศึกษาและวิเคราะห์ความเกี่ยวข้องกับปัญหาอื่น ๆ ในสังคม โดยเฉพาะปัญหาความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล เช่น อาจจะวิเคราะห์ว่าคนในเมืองมีความสัมพันธ์กับแบบเป็นกันเองมีความคุ้นเคยกันเป็นอันดี เอาใจใส่กัน คอยป้องกันเหตุร้ายให้แก่กันและกัน อาชญากรรมก็เกิดขึ้นน้อย ส่วนการทะเลาะกันก็พอมิบัง ในสถานการณ์เช่นนี้ ตำรวจก็ทำหน้าที่ไม่เกี่ยวกับการบังคับใช้กฎหมายมากขึ้น เป็นต้น

สรุปได้ว่า ตำรวจมีหน้าที่ในการบังคับใช้กฎหมาย รักษาความสงบเรียบร้อยของสังคม และชุมชน ตลอดจนการรักษาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของประชาชนเป็นสำคัญ

ภาพลักษณ์ และพฤติกรรมของตำรวจ

ภาพลักษณ์เป็นความรู้สึกของคนที่มีต่อสิ่งต่าง ๆ หรือเป็นความรู้เชิงอัตวิสัย (Subjective Knowledge) ที่ประกอบไปด้วยข้อเท็จจริง คุณค่าที่แต่ละบุคคลเป็นผู้ให้ ภาพลักษณ์เป็นกระบวนการของความคิด และการตีความให้ความหมายสำหรับตนเอง เป็นที่ยอมรับกันว่าการดำเนินการของหน่วยงานไม่ว่าจะของเอกชนหรือของรัฐ ปัจจัยของความสำเร็จะมีภาพลักษณ์มาเกี่ยวข้องอยู่เสมอ หน่วยงานที่ประชาชนให้ความเชื่อถือ ศรัทธาและให้ความไว้วางใจ ก็จะก่อให้เกิดความราบรื่นในการดำเนินงานและให้ความร่วมมือต่อหน่วยงานนั้น ๆ ภาพลักษณ์จึงมีความสำคัญมากต่อองค์กรหรือหน่วยงาน สำนักงานตำรวจแห่งชาติ โดยเฉพาะเจ้าหน้าที่ตำรวจที่ต้องปฏิบัติหน้าที่กระทบและเกี่ยวข้องกับประชาชน จึงจำเป็นอย่างยิ่งที่ต้องอาศัยภาพลักษณ์ในการปฏิบัติงาน นอกจากนี้ภาพลักษณ์ตำรวจในสายตาประชาชน สามารถสะท้อนให้เห็นทัศนคติ ความรู้สึก และความเชื่อมั่นของประชาชนที่มีต่อเจ้าหน้าที่ตำรวจ

ความหวาดระแวงภัย

ความหวาดระแวงภัย หรือความหวาดกลัวภัยอาชญากรรมเป็นมิติทางอารมณ์ ความรู้สึกที่บุคคลแสดงออกมาทางทัศนคติ และเป็นภาวะทางจิตวิทยาที่สื่อให้เห็นถึงความเสี่ยงของบุคคล และความรู้สึกว่าตนเองมีโอกาสสัมผัสกับอันตราย โดยในทางจิตวิทยาอธิบายความกลัวนี้ว่าเป็นอันตรายจนสามารถวัดได้ในเชิงประจักษ์ จากอาการทางร่างกายที่บ่งชี้ถึงความกลัวที่กำลังเกิดขึ้น เช่น อัตราการเต้นของหัวใจที่เร็วขึ้น ความดันโลหิตที่สูงขึ้น การไหลเวียนของเส้นเลือดที่ไปหล่อเลี้ยง กล้ามเนื้อเพิ่มมากขึ้น ปฏิกริยาจากอวัยวะภายในลดการควบคุมโดยตรง ทั้งหมดนี้เป็นการเตรียมพร้อมสำหรับการต่อสู้หรือการหลบหนีที่เป็นไปโดยกลไกอัตโนมัติของร่างกาย

ในการวัดความหวาดกลัวภัยอาชญากรรมของประชาชนที่ผ่านมา ส่วนใหญ่มักจะสำรวจในต่างประเทศในเรื่องของความหวาดกลัวภัยอาชญากรรมที่ประชาชนได้ประสบเหตุอาชญากรรม หรือมีความคิด ความเชื่อเกี่ยวกับความเสี่ยงต่อการตกเป็นเหยื่ออาชญากรรมจากการรับรู้ถึงปัจจัยต่าง ๆ ที่แวดล้อมตัวบุคคลอยู่ และมีผลต่อความหวาดกลัวของประชาชนที่ผ่านมานักวิชาการหลายท่านได้พยายามนิยามความหวาดกลัวอาชญากรรมออกมาในลักษณะที่คล้ายคลึงกัน คือ ความหวาดกลัวอาชญากรรมเป็นระดับหรือจำนวนของความวิตกกังวลเกี่ยวกับอาชญากรรมโดยทั่วไปของบุคคล ซึ่งมักจะนิยมใช้ตัวชี้วัดตัวเดียวโดด ๆ จนทำให้นักวิจัยในยุคหลังเริ่มพยายามที่จะสร้างตัวชี้วัดในลักษณะอื่น ๆ ขึ้นมาใช้บ้าง การแสดงออกของประชาชนต่อความระแวงอาชญากรรมตามรายงานต่าง ๆ มักจะพบว่า มีเหตุผลจากเงื่อนไขอื่น ๆ มากกว่าจะมาจากตัวอาชญากรรมโดยตรง และพบว่าในกลุ่มของผู้หญิงและคนสูงอายุ ดูเหมือนจะเป็นกลุ่มที่ได้รับความทุกข์ ความเดือดร้อนจากปัญหาอาชญากรรมมากกว่ากลุ่มอื่น ๆ ทั้งที่อัตราการตกเป็นเหยื่อของพวกเขายู่ระดับต่ำ แต่กลับแสดงออกของความกลัวภัยอยู่ใน

ระดับสูงจนน่าสงสัยว่าความหวาดกลัวภัยอาชญากรรมจะเป็นเหตุผลจริง ๆ ของการก่อให้เกิดปฏิกิริยาตอบโต้ต่ออาชญากรรมขึ้น

ขณะที่ประชาชนมีความหวาดกลัวภัยแล้ว การาฟาโล (Garafalo, 1981 อ้างถึงในอมรรรัตน์ จันทรสุไรไพโรจน์, 2552) ได้สำรวจความคิดเห็นของประชาชนเกี่ยวกับอาชญากรรมในปี 1977 จากจำนวน 13 เมืองใหญ่ในสหรัฐอเมริกา พบว่า ประชาชนส่วนใหญ่ได้กระทำบางสิ่งบางอย่างเพื่อตอบสนองต่ออาชญากรรมหรือความหวาดกลัวของพวกเขา โดยมีผู้ที่บอกว่า เปลี่ยนแปลงวิถีทางในการปฏิบัติกิจกรรมต่าง ๆ ของพวกเขา เพราะความหวาดกลัวอาชญากรรมอยู่ระหว่างร้อยละ 27-56 และพบว่าความถี่ที่พวกเขาได้เคยปฏิบัติในการตอบโต้อาชญากรรม อันได้แก่ การหลีกเลี่ยง และการป้องกันบ้านของตนเอง จะเป็นพฤติกรรมที่พบมากที่สุด โดยพวกเขาจะพักอยู่แต่ในบ้านในช่วงกลางคืน และติดตั้งอุปกรณ์ในการล็อกประตูหน้าต่างบ้านอย่างแน่นหนา นอกจากนี้มีการแนะนำถึงตัวชี้วัดความหวาดกลัวอาชญากรรมโดยพิจารณาจากปฏิกิริยาในการตอบโต้ต่ออาชญากรรม ซึ่งสามารถจำแนกออกเป็น 5 ประเภท คือ

1. การหลีกเลี่ยง (Avoidance) การหลีกเลี่ยงเป็นการกระทำ หรือหลีกเลี่ยงสถานการณ์ที่เชื่อว่าจะมีความเสี่ยงต่อการตกเป็นเหยื่ออาชญากรรมได้สูง เพื่อให้โอกาสของการเผชิญหน้ากับอาชญากรรมมีน้อยที่สุด
2. พฤติกรรมการป้องกัน (Protection Behavior) เป็นพฤติกรรมที่พยายามจะเพิ่มการขัดขวางหรือต้านทานการตกเป็นเหยื่อซึ่งสามารถจะพิจารณาได้ 2 วิธี คือ
 - 2.1 การป้องกันบ้าน เป็นการกระทำที่พยายามทำให้บ้านของตนเองปลอดภัยมากที่สุด
 - 2.2 วิธีการป้องกันตนเอง เป็นการกระทำที่ต้องการป้องกันตนเองเมื่อบุคคลต้องออกจากบ้านอย่างไม่สามารถจะหลีกเลี่ยงได้
3. พฤติกรรมอันเป็นหลักประกัน (Insurance Behavior) เป็นพฤติกรรมที่พยายาม จะทำให้เกิดการสูญเสียน้อยที่สุดเมื่อต้องตกเป็นเหยื่ออาชญากรรม ซึ่งมักจะเกี่ยวข้องกับทรัพย์สิน เช่น การไม่สวมใส่ของมีค่าหรือไม่พกพาเงินสดติดตัวเป็นจำนวนมาก เป็นต้น
4. พฤติกรรมการสื่อสาร (Communicative Behavior) เป็นพฤติกรรมที่มีการให้ข้อมูลข่าวสาร แลกเปลี่ยนความคิดเห็นความเชื่อเกี่ยวกับอาชญากรรมร่วมกับบุคคลอื่น ๆ
5. พฤติกรรมมีส่วนร่วม (Participation behavior) เป็นการกระทำในอันที่จะทำให้ความร่วมมือกับผู้อื่นเพื่อเป็นการลดความรู้สึกไม่ปลอดภัยของบุคคลลง

การตอบสนองต่ออาชญากรรมด้วยวิธีการต่าง ๆ ของประชาชนอาจพิจารณาได้ว่า ช่วยสร้างความรู้สึกปลอดภัย และคลายความวิตกกังวลจากความกลัวอาชญากรรมลงได้ ซึ่งพฤติกรรมหลายประการเกี่ยวข้องกับงานในหน้าที่ของตำรวจ ดังนั้นหน้าที่ของเจ้าหน้าที่ตำรวจจะต้องทำให้

ประชาชนเกิดความรู้สึกปลอดภัย ผลสัมฤทธิ์ในการทำงานของตำรวจจึงจะสามารถลดระดับความหวาดกลัวภัย

ภารกิจโครงการพัฒนาสถานีตำรวจเพื่อประชาชน (โรงพักเพื่อประชาชน)

สถานีตำรวจเป็นหน่วยงานยุทธศาสตร์ใน การรักษาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน การให้บริการและการอำนวยความสะดวกแก่ประชาชน จึงเป็นภารกิจหลักของสำนักงานตำรวจแห่งชาติ ความสำเร็จหรือความล้มเหลวของงานตำรวจ จะอยู่ที่ผลการปฏิบัติงานของสถานีตำรวจของสถานีตำรวจ หากมีการปรับปรุงพัฒนาการปฏิบัติงานของสถานีตำรวจ โดยเน้นหลักประสิทธิภาพ คุณภาพ โปร่งใส และให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในกิจกรรมต่าง ๆ มากขึ้น ย่อมทำให้เกิดความพึงพอใจแก่ประชาชน และทำให้ภาพลักษณ์ของเจ้าหน้าที่ตำรวจในฐานะ “ตำรวจเพื่อประชาชน” ดียิ่งขึ้น ดังนั้น สำนักงานตำรวจแห่งชาติ จึงได้จัดทำ “โครงการพัฒนาสถานีตำรวจเพื่อประชาชน” หรือ “โครงการโรงพักเพื่อประชาชน” โดยมี ภารกิจหลัก 4 ด้าน (คู่มือการประเมินผลว่าด้วยการกำหนดขั้นตอนและหลักเกณฑ์การประเมินผลการดำเนินการ โครงการพัฒนาสถานีตำรวจเพื่อประชาชน ประจำปี 2548-2549)

1. ด้านการบริหารและบริการทั่วไป มีกิจกรรมการดำเนินการ ดังนี้
 - 1.1 ดูแลทุกข์สุขของผู้ได้บังคับบัญชาและครอบครัวอย่างใกล้ชิด
 - 1.2 ดูแลเอาใจใส่เรื่องค่าตอบแทนสิทธิประโยชน์และสวัสดิการในทุกรูปแบบ
 - 1.3 ฝึกอบรมอุดมคติตำรวจและวินัยตำรวจอยู่เสมอ
 - 1.4 ประชาสัมพันธ์เกี่ยวกับภารกิจและการปฏิบัติงานต่างๆ ของสถานีตำรวจ
 - 1.5 สำนวความคิดเห็นและความเดือดร้อนของประชาชนผู้มาใช้บริการ
 - 1.6 จัดทำป้ายแสดงที่ตั้งและเขตของสถานีตำรวจ
 - 1.7 จัดพื้นที่ใช้สอยรอบบริเวณสถานีตำรวจเพื่อให้เหมาะสมกับการบริการประชาชน
 - 1.8 ดูแลรักษาความสะอาดและความเป็นระเบียบเรียบร้อย
 - 1.9 รวมการบริการประชาชน ณ จุดเดียวกัน พร้อมจัดเจ้าหน้าที่ไว้บริการประชาชนอย่างเพียงพอ
 - 1.10 ปรับปรุงการปฏิบัติงานธุรการ
 - 1.11 เพิ่มขีดความสามารถในการรับแจ้งเหตุให้สูงขึ้น
 - 1.12 จัดให้มีหน่วยบริการประชาชนนอกสถานีตำรวจ
2. ด้านการอำนวยความสะดวกทางอาญา
 - 2.1 จัดพนักงานสอบสวนให้เพียงพอเหมาะสมและพร้อมให้บริการ
 - 2.2 พัฒนาความรู้ความสามารถและคุณธรรมของพนักงานสอบสวน

- 2.3 นำวิทยาการสำรวจและเทคโนโลยีสมัยใหม่มาใช้ในการสืบสวน
- 2.4 ตรวจสอบการปฏิบัติงานของพนักงานสอบสวนให้เป็นไปตามกฎและระเบียบ
- 2.5 ปรับปรุงแก้ไขการปฏิบัติงานที่เกี่ยวกับการสอบสวนให้สะดวกและรวดเร็ว
- 2.6 กำกับดูแลอำนวยความสะดวกด้านการสอบสวนอย่างเต็มที่
- 2.7 ปรับปรุงระบบการควบคุมสำนวนการสอบสวนทั้งคดีที่ไม่เสร็จสิ้นและคดีเสร็จสิ้นแล้ว
- 2.8 ให้การช่วยเหลือคุ้มครองผู้เสียหาย พยาน และเหยื่ออาชญากรรม
- 2.9 จัดห้องควบคุมให้มีความปลอดภัยและถูกสุขลักษณะ
3. ด้านการรักษาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน
 - 3.1 ปรับปรุงพัฒนาระบบสายตรวจให้เหมาะสมกับสถานภาพอาชญากรรมและสถานการณ์ในพื้นที่
 - 3.2 ให้เจ้าหน้าที่สายตรวจออกพบปะเยี่ยมเยียนประชาชนอย่างสม่ำเสมอ
 - 3.3 ปรับปรุงระบบคู่ยามและที่พักสายตรวจให้มีความพร้อมที่จะสกัดจับกุมคนร้าย
 - 3.4 ตั้งจุดตรวจกั้นบุคคลและยานพาหนะทุกชนิด
 - 3.5 ระดมป้องกันปราบปรามอาชญากรรมทุกเดือน
 - 3.6 ขยายงานตำรวจชุมชนสัมพันธ์ให้ครอบคลุมทั่วพื้นที่ เพื่อแสวงหาความร่วมมือและการมีส่วนร่วมของประชาชน
 - 3.7 พัฒนาระบบตำรวจชุมชน โดยกระจายกำลังตำรวจไปสู่การปฏิบัติในพื้นที่ และให้ประชาชนมีส่วนร่วมในรูปแบบต่าง ๆ ในการป้องกันปราบปรามอาชญากรรม
 - 3.8 เร่งรัดการสืบสวนจับกุมคนร้ายคดีสำคัญ และคดีที่มีผลกระทบต่อการดำรงชีวิตประจำวันของประชาชน
 - 3.9 ควบคุมปราบปรามแหล่งอบายมุขอย่างจริงจัง และต่อเนื่อง
 - 3.10 ปราบปรามยาเสพติดทุกชนิดทุกประเภทอย่างเฝ้าระวัง ตรวจจับ รณรงค์ป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติด
 - 3.11 ปรับปรุงระบบการจัดทำและเก็บรวบรวมข้อมูลพื้นฐานของสถานีตำรวจให้ถูกต้องเป็นปัจจุบัน
 - 3.12 ประสิทธิภาพในการควบคุมอาชญากรรม
 - 3.13 จัดทำและซักซ้อมแผนเผชิญเหตุอยู่เสมอ
4. ด้านการควบคุมและจัดการจราจร
 - 4.1 จัดระบบและวางแผนจัดการจราจร

- 4.2 จัดกำลังตำรวจควบคุมและจัดการจราจรในบริเวณหรือจุดที่มีปัญหาจราจร
- 4.3 จัดกำลังตำรวจไว้อำนวยความสะดวกการจราจรและบังคับใช้กฎหมาย
- 4.4 อำนวยความสะดวกด้านการเปรียบเทียบปรับคดีจราจร
- 4.5 อบรม เผยแพร่ความรู้ ความเข้าใจ และปลูกฝังวินัยจราจร
- 4.6 เปิดโอกาสให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการแก้ไขปัญหาจราจร
- 4.7 จัดให้มีการประสานงานกับหน่วยงานภาครัฐและภาคเอกชนที่เกี่ยวข้อง

จากที่กล่าวมาข้างต้นสามารถสรุปได้ว่าสำนักงานตำรวจแห่งชาติเป็นองค์กรเอกประสงค์ เพราะมีหน้าที่หลากหลาย โดยเฉพาะในกลุ่มข้าราชการตำรวจชั้นประทวน ซึ่งเป็นกำลังพลส่วนใหญ่และกำลังหลัก ซึ่งมีภารกิจที่สำคัญ คือ การรักษาความสงบเรียบร้อยและความปลอดภัยแก่ประชาชนในเขตอำนาจรับผิดชอบ การปฏิบัติงานตามประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความอาญาและตามกฎหมายอื่นอันเกี่ยวกับความผิดอาญาในเขตอำนาจรับผิดชอบ การป้องกันและปราบปรามผู้กระทำความผิด การดำเนินการเกี่ยวกับการควบคุมการสืบสวน สอบสวนคดีอาญาในเขตอำนาจรับผิดชอบ การควบคุมและอำนวยความสะดวกด้านการจราจรในเขตอำนาจรับผิดชอบ การสนับสนุนการบรรเทาสาธารณภัย และการปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย และตำรวจยังมีฐานะผู้พิทักษ์สันติราษฎร์ ผู้รักษากฎหมาย เป็นข้าราชการพลเรือน พนักงานฝ่ายปกครอง และเป็นตำรวจสนาม

การกำหนดลักษณะงานและการมอบหมายอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบของตำรวจภูธรจังหวัดชุมพร

ตำรวจภูธรจังหวัดชุมพร ได้กำหนดลักษณะงานและมอบอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบให้รองผู้บังคับการตำรวจภูธรจังหวัดชุมพร ปฏิบัติราชการแทน และรักษาราชการแทน ผู้บังคับการตำรวจภูธรจังหวัดชุมพร เพื่อให้การบริหารงานและการปฏิบัติงานของตำรวจภูธรจังหวัดชุมพรเป็นไปด้วยความเรียบร้อย รวดเร็ว มีประสิทธิภาพ เหมาะสม สอดคล้องเป็นไปในแนวทางเดียวกับตำรวจภูธรภาค 8 และสำนักงานตำรวจแห่งชาติ อาศัยอำนาจตามความในมาตรา 15 มาตรา 72 และมาตรา 74 แห่งพระราชบัญญัติแห่งชาติ พ.ศ.2547 จึงกำหนดลักษณะงานและการมอบหมายอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบให้ รองผู้บังคับการตำรวจภูธรจังหวัดชุมพร ดังนี้

นิยามของคำสำนี้

“คำกับการบริหารราชการ” หมายความว่า การควบคุม กำกับ โดยทั่วไปหรือติดตาม การปฏิบัติราชการหรือติดตามผลการปฏิบัติราชการ เพื่อให้การบริหารราชการเป็นไปตามกฎหมาย กฎ

ระเบียบ ข้อบังคับ คำสั่ง มติคณะรัฐมนตรี นโยบายของรัฐบาล ผู้บัญชาการตำรวจแห่งชาติ ผู้บัญชาการตำรวจภูธรภาค 8 หรือผู้บังคับการตำรวจภูธรจังหวัดชุมพร กำหนด

“ตั้งและปฏิบัติราชการแทน” หมายความว่า การตั้ง การอนุญาต การอนุมัติ การปฏิบัติราชการหรือการดำเนินการอื่นใดตามกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับ คำสั่ง หรือมติคณะรัฐมนตรี ในฐานะผู้บังคับการตำรวจภูธรจังหวัดชุมพร หรือผู้บังคับบัญชาข้าราชการตำรวจ

ลักษณะงาน ประกอบด้วย

1. งานบริหาร ประกอบด้วย

- 1.1 งานคณะกรรมการนโยบายตำรวจแห่งชาติ
- 1.2 งานคณะกรรมการข้าราชการตำรวจ
- 1.3 งานธุรการและงานสารบรรณทั่วไป
- 1.4 งานพัฒนาองค์กร การปรับปรุงโครงสร้างส่วนราชการ หรือหน่วยงานและการพัฒนาระบบการบริหารจัดการต่าง ๆ
- 1.5 งานกำลังพลต่าง ๆ รวมทั้งงานพัฒนาข้าราชการตำรวจและครอบครัว ให้มีความพร้อมทั้งด้านกำลัง ความคิด และจิตใจ เพื่อปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ
- 1.6 งานการลาทุกประเภท และการเดินทางไปราชการ
- 1.7 งานการอนุมัติข้าราชการตำรวจในสังกัดตำรวจภูธรจังหวัดชุมพร ฝ่ายอำนวยการ กลุ่มงานสืบสวน (เว้นหน่วยปฏิบัติการพิเศษ) กลุ่มงานสอบสวน งานเทคโนโลยีสารสนเทศตำรวจภูธรจังหวัดชุมพรเดินทางไปราชการ
- 1.8 งานการศึกษาฝึกอบรม สัมมนา คูงานหรือการวิจัย ทั้งภายในประเทศและต่างประเทศ ตลอดจนงานเผยแพร่ความรู้ แนวทางปฏิบัติ และการให้บริการทางวิชาการ
- 1.9 งานฝึกอบรมหลักสูตรต่าง ๆ การฝึกอบรมเพื่อเพิ่มพูนประสิทธิภาพของข้าราชการตำรวจ
- 1.10 งานพัฒนาการศึกษาอบรม ระบบการคัดเลือก การปรับปรุงหลักสูตรการจัดการเรียนการสอนและการฝึกอบรม การวัดผลและการประเมินผล
- 1.11 งานการแพทย์
- 1.12 งานสวัสดิการ กองทุนสวัสดิการตำรวจภูธรจังหวัดชุมพร งานสวัสดิการและการพัฒนาตำรวจภูธรจังหวัดชุมพร
- 1.13 งานนโยบาย ยุทธศาสตร์ แผนแม่บท แผนปฏิบัติการ แผนประจำปี
- 1.14 ตรวจสอบติดตามประเมินผล วิจัยและพัฒนาการปฏิบัติตามนโยบาย ยุทธศาสตร์ แผนงานและโครงการต่าง ๆ

1.15 งานพิจารณาเกี่ยวกับงานตรวจสอบภายใน

1.16 งานงบประมาณและการเงิน

1.17 งานวินัยข้าราชการตำรวจ

1.18 การรายงานของข้าราชการตำรวจที่ต้องหาคดีอาญา คดีแพ่ง คดีล้มละลาย และคดีปกครอง

1.19 งานสืบสวนข้อเท็จจริง ร้องทุกข์หรือร้องเรียนต่าง ๆ หรือที่ปรากฏตามสื่อมวลชน หรือที่ผู้บังคับบัญชาได้รับทราบด้วยตนเอง ตลอดจนงานขอขอบคุณหรือชมเชยการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการตำรวจและงานอื่นที่เกี่ยวข้องกับงานบริหาร หรืองานที่รับผิดชอบ

1.20 งานพิจารณาปัญหาข้อกฎหมายและพิจารณาเสนอแก้ไขปรับปรุงกฎหมาย กฎระเบียบข้อบังคับ หรือคำสั่งที่เกี่ยวข้องกับงานบริหารหรืองานที่รับผิดชอบ

1.21 งานพัสดุ พลาธิการ

1.22 งานประชาสัมพันธ์ และงานสถานีวิทยุกระจายเสียงตำรวจภูธรจังหวัดชุมพร

1.23 งานการสื่อสาร และเทคโนโลยีสารสนเทศ

1.24 งานพัฒนาโครงข่ายคอมพิวเตอร์และเทคโนโลยีสารสนเทศ

1.25 งานประชุมในนามตำรวจภูธรจังหวัดชุมพร ที่เกี่ยวข้องกับงานบริหาร หรืองานที่รับผิดชอบ

2. งานป้องกันปราบปรามอาชญากรรม ประกอบด้วย

2.1 งานการข่าว และระบบข้อมูลอาชญากรรม

2.2 งานจัดตั้งจุดรับแจ้งเหตุ จุดตรวจ จุดสกัด และมาตรการต่าง ๆ ในการป้องกันและควบคุมมิให้อาชญากรรมเกิดขึ้น

2.3 งานจัดระบบสายตรวจทุกประเภท

2.4 งานควบคุมแหล่งอบายมุข และการจัดระเบียบสังคม

2.5 งานปราบปรามการลักลอบตัดไม้ทำลายป่าและทรัพยากรธรรมชาติ (ปมท.)

2.6 งานปราบปรามการโจรกรรมรถยนต์ รถจักรยานยนต์ (ปจร.)

2.7 งานปราบปรามผู้มีอิทธิพลและมือปืนรับจ้าง (ปอร.)

2.8 งานปราบปรามการกระทำผิดเกี่ยวกับน้ำมันเชื้อเพลิง (ปนม.)

2.9 งานปราบปรามโจรกรรมสินค้าทางน้ำ (ปสน.)

2.10 งานปราบปรามการละเมิดทรัพย์สินทางปัญญา (ปลป.)

2.11 งานพิทักษ์เด็ก เยาวชน และสตรี (พดส.)

2.12 งานประสานงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติและ
คณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการฟอกเงิน

2.13 งานสืบสวนปราบปรามผู้มีอิทธิพลเกี่ยวกับบ่อนการพนัน สถานบริการและ
แหล่งอบายมุข

2.14 งานสืบสวนปราบปรามผู้มีอิทธิพลในการฮั้วประมูล และขัดขวางการเสนอ
แข่งขันราคาในการประมูลของทางราชการ

2.15 งานสืบสวนปราบปรามการกระทำความผิดที่เกี่ยวกับยาเสพติดให้โทษ

2.16 งานสืบสวนปราบปรามการกระทำความผิดที่เกี่ยวกับอาวุธปืนผิดกฎหมายอาวุธ
สงครามและวัตถุระเบิด

2.17 งานสืบสวนปราบปรามการกระทำความผิดที่เกี่ยวกับอาชญากรรมทางเศรษฐกิจ
การเงิน การคลัง ภาษีอากร การคุ้มครองผู้บริโภค อาชญากรรมคอมพิวเตอร์ และเทคโนโลยี

2.18 งานสืบสวนปราบปรามและติดตามจับกุมผู้ต้องหาตามหมายจับในคดีค้างเก่าต่าง

2.19 งานตามกฎหมายว่าด้วยการจำหน่ายสุรา สถานบริการ โรงแรม โรงภาพยนตร์
โรงรับจำนำ อาวุธปืน การพนัน การขายทอดตลาดและค้าของเก่า การเรียกรับ กิจการเทปและวัสดุ
โทรทัศน์ รวมทั้งงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องตามที่กฎหมายบัญญัติให้อำนาจไว้

2.20 งานคณะกรรมการตรวจสอบและติดตามการบริหารงานตำรวจ (กต.ตร.) ระดับ
ต่าง ๆ

2.21 ตรวจสอบติดตามประเมินผล วิจัยและพัฒนาการปฏิบัติตามนโยบาย
ยุทธศาสตร์ แผนงาน และโครงการต่าง ๆ

2.22 งานทะเบียนประวัติอาชญากร พิสูจน์หลักฐาน วิทยาการตำรวจ นิติเวชวิทยา
และงานการแพทย์ ที่เกี่ยวข้องกับการป้องกันอาชญากรรม

2.23 งานสืบสวนสอบสวนคดีอาญา การสังคดีอาญา และการออกคำสั่งแต่งตั้ง
พนักงานสอบสวนดำเนินคดีอาญาที่สำคัญในหน้าที่รับผิดชอบ

2.24 งานสืบสวนข้อเท็จจริง งานร้องทุกข์หรืองานร้องเรียนต่าง ๆ หรือที่ปรากฏตาม
สื่อมวลชน หรือที่ผู้บังคับบัญชาได้รับทราบด้วยตนเอง งานขอบคุณหรือชมเชยการปฏิบัติหน้าที่ของ
ข้าราชการตำรวจ ที่เกี่ยวข้องกับการป้องกันปราบปรามอาชญากรรม หรืองานที่รับผิดชอบ

2.25 งานพิจารณาปัญหาข้อกฎหมาย และพิจารณาเสนอแก้ไขปรับปรุงกฎหมาย กฎ
ระเบียบ ข้อบังคับ ประกาศ หรือคำสั่งที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย

2.26 งานเด็ก เยาวชน ชุมชนและมวลชนสัมพันธ์ ในภาพรวม และที่เกี่ยวข้องกับการ
ป้องกันอาชญากรรม

2.27 งานประชาสัมพันธ์ ชุมชนและมวลชนสัมพันธ์ เพื่อแสวงหาความร่วมมือจากหน่วยงานภาครัฐ เอกชน ประชาชน และทุกภาคส่วนของสังคม

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

2.29 งานประชุมในนามตำรวจภูธรจังหวัดชุมพร ที่เกี่ยวข้องกับการป้องกันอาชญากรรม หรืองานที่รับผิดชอบ

3. งานความมั่นคงและกิจการพิเศษ ประกอบด้วย

3.1 งานถวายความปลอดภัยพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว ฯ สมเด็จพระนางเจ้าพระบรมราชินีนาถ สมเด็จพระบรมโอรสาธิราชฯ สยามมกุฎราชกุมาร หรือผู้สำเร็จราชการแทนพระองค์ และพระบรมวงศานุวงศ์

3.2 งานต่าง ๆ ตามโครงการตามพระราชดำริ

3.3 งานรักษาความปลอดภัยบุคคลสำคัญ หรือสถานที่สำคัญ

3.4 งานรักษาความปลอดภัยและอำนวยความสะดวก ตลอดจนคุ้มครองนักท่องเที่ยว

3.5 งานที่เกี่ยวข้องกับการต่อต้านการก่อการร้าย

3.6 งานต่อต้านการก่อการร้ายสากล

3.7 งานปราบปรามคนร้ายข้ามชาติ และเข้าเมืองโดยผิดกฎหมาย (ปชก.)

3.8 งานเกี่ยวกับกฎหมายว่าด้วยสัญชาติ การเนรเทศ และการควบคุมคนต่างชาตินักผู้อพยพ

3.9 งานเกี่ยวกับกฎหมายว่าด้วยคนเข้าเมือง การทะเบียนคนต่างด้าวและกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง

3.10 งานกิจการต่างประเทศและตำรวจสากล

3.11 งานที่เกี่ยวข้องกับความมั่นคง และการข่าวด้านความมั่นคง

3.12 งานการข่าวเกี่ยวกับบุคคล หรือกลุ่มบุคคลที่มีพฤติกรรมเป็นภัยต่อความมั่นคง และการต่อต้านข่าวกรองด้านความมั่นคงของประเทศ

3.13 งานรักษาความสงบเรียบร้อยเกี่ยวกับการเดินขบวน การชุมนุม การประท้วง และนัดหยุดงาน

3.14 งานรักษาความสงบเรียบร้อย ความมั่นคงปลอดภัยตามแนวชายแดนทั้งทางบกและทางน้ำ ตลอดจนพัฒนาและช่วยเหลือประชาชน และงานมวลชนสัมพันธ์เพื่อความมั่นคงของชาติ

3.15 งานประสานงานกับกองอำนาจการรักษาความมั่นคงภายใน ศูนย์รักษาความปลอดภัยแห่งชาติ สำนักข่าวกรองแห่งชาติ และสภาความมั่นคงแห่งชาติ

3.16 งานศูนย์ปฏิบัติการตำรวจภูธรจังหวัดชุมพร (ศปก.ภ.จว.ชุมพร)

3.17 งานรักษาความสงบเรียบร้อยการเลือกตั้ง และประสานงานคณะกรรมการการเลือกตั้ง

3.18 งานควบคุมจราจร จัดการ และบังคับใช้กฎหมายเกี่ยวกับการจราจร และการบริการประชาชน

3.19 งานบรรเทาสาธารณภัย และการป้องกันหรือระงับการก่อวินาศภัย

3.20 งานเกี่ยวกับกฎหมายว่าด้วยการพิมพ์ การจดทะเบียนหนังสือพิมพ์และสิ่งพิมพ์ ตลอดจนการจัดตั้งมูลนิธิและสมาคม

3.21 งานพิจารณาปัญหาข้อกฎหมายและพิจารณาเสนอแก้ไขปรับปรุงกฎหมาย กฎระเบียบ ข้อบังคับ ประกาศ หรือคำสั่งที่เกี่ยวข้องกับงานความมั่นคงและกิจการพิเศษ

3.22 งานสืบสวนข้อเท็จจริง งานร้องทุกข์หรือร้องเรียนต่าง ๆ หรือที่ปรากฏตามสื่อมวลชน หรือที่ผู้บังคับบัญชาทราบด้วยตนเอง งานขอขอบคุณหรือชมเชยการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการตำรวจ ที่เกี่ยวข้องกับการงานความมั่นคงและกิจการพิเศษ หรืองานที่รับผิดชอบ

3.23 งานประชุมในนามตำรวจภูธรจังหวัดชุมพร ที่เกี่ยวข้องกับการงานความมั่นคงและกิจการพิเศษ

4. งานกฎหมายและสอบสวน ประกอบด้วย

4.1 งานดำเนินการเกี่ยวกับงานด้านกฎหมาย และระเบียบที่เกี่ยวกับการกิจของตำรวจภูธรจังหวัดชุมพร

4.2 การทำความเข้าใจหรือความเห็นแย้งในคดีอาญาในหน้าที่ของผู้บังคับการตำรวจภูธรจังหวัดชุมพร

4.3 งานส่งเสริมระบบวิธีการสอบสวน และคณะกรรมการส่งเสริมงานสอบสวน

4.4 งานธุรการเกี่ยวกับคดีอาญา การพิจารณาตั้งทนายว่าต่างและแก้ต่างคดี และหมายเรียก หมายอาญา และคดีแพ่ง

4.5 งานแก้ต่าง คดีปกครองและงานธุรการเกี่ยวกับคดีปกครอง

4.6 การพิจารณาการละสิทธิหรือใช้สิทธิในการอุทธรณ์ การฎีกา หรือการขอให้พิจารณาคดีใหม่

4.7 สอบสวนคดีอาญาและสั่งคดีอาญา ในคดีที่ต้องเสนอสำนวนการสอบสวนให้ตำรวจภูธรจังหวัดชุมพร พิจารณา ยกเว้นคดีที่ผู้บังคับการ ได้สั่งการไว้เป็นพิเศษ

4.8 ควบคุมกำกับดูแล ตรวจสอบติดตามและประเมินผลการปฏิบัติหน้าที่ของ พนักงานสอบสวน ในการดำเนินคดีต่าง ๆ

4.9 งานสอบสวนคดีอาญาเพื่อรวบรวมพยานหลักฐานในการดำเนินคดี รวมทั้งงาน ตรวจสอบเร่งรัด กำกับดูแลการสอบสวน และการปฏิบัติของพนักงานสอบสวน ตลอดจนงาน สนับสนุนการสอบสวนคดีอาญา

4.10 งานตรวจสอบ สั่งการให้คำปรึกษา แนะนำเกี่ยวกับการสอบสวนในคดี ที่เห็นสมควร เพื่อให้การสอบสวนมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล

4.11 งานกำกับดูแล ตรวจสอบ ติดตามปรับปรุง แก้ไขระบบวิธีการปฏิบัติงาน สอบสวนและการดำเนินคดีอาญาตลอดจนการบริหารและการพัฒนาการสอบสวน

4.12 งานส่งเสริมระบบวิธีการสอบสวน และคณะกรรมการส่งเสริมงานสอบสวน ยกเว้นงานที่เกี่ยวกับการกำหนดตำแหน่งและโครงสร้างตำแหน่งของพนักงานสอบสวน

4.13 งานที่เกี่ยวข้องกับงานสอบสวน ของคณะกรรมการป้องกันและปราบปราม การทุจริตแห่งชาติ คณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการฟอกเงิน และงานธุรการทั้งหลายที่เกี่ยวข้อง

4.14 ตรวจสอบติดตามประเมินผล วิจัยและพัฒนาการปฏิบัติตามนโยบาย ยุทธศาสตร์ แผนงาน และโครงการต่าง ๆ

4.15 งานประสานงานในกระบวนการยุติธรรมทางอาญา

4.16 งานเกี่ยวกับการประสานงานรัฐสภา

4.17 งานทะเบียนประวัติอาชญากร พิสูจน์เอกลักษณ์บุคคล พิสูจน์หลักฐาน วิทยาการ นิติเวชวิทยา งานการแพทย์ในการสืบสวนสอบสวนและการดำเนินคดีอาญา

4.18 งานสืบสวนข้อเท็จจริง งานร้องทุกข์หรือร้องเรียนต่าง ๆ หรือที่ปรากฏตาม สื่อมวลชน หรือที่ผู้บังคับบัญชาได้รับทราบด้วยตนเอง งานขอบคุณหรือชมเชยการปฏิบัติหน้าที่ของ ข้าราชการตำรวจ และ งานอื่นที่เกี่ยวข้องกับงานกฎหมายและสอบสวน หรืองานที่รับผิดชอบ

4.19 พิจารณาปัญหาข้อกฎหมายและพิจารณาเสนอแก้ไขปรับปรุงกฎหมาย กฎ ระเบียบ ข้อบังคับ ประกาศ หรือคำสั่งที่เกี่ยวข้องกับงานกฎหมายและสอบสวน

4.20 งานประชุมในนามตำรวจภูธรจังหวัดชุมพร ที่เกี่ยวข้องกับการสืบสวนสอบสวน หรืองานที่รับผิดชอบ

5. งานจรตำรวจ ประกอบด้วย

5.1 งานตรวจราชการ

5.2 งานฝึกและประกวดการฝึก

5.3 งานโครงการพัฒนาสถานีตำรวจเพื่อประชาชน

5.4 การกวดขันดูแลระเบียบวินัย การปฏิบัติหน้าที่ราชการ ขวัญ กำลังใจของข้าราชการตำรวจ

5.5 งานร้องทุกข์ หรือร้องเรียนที่ส่งมา หรือร้องต่อผู้บังคับการตำรวจภูธรจังหวัดชุมพร รองผู้บังคับการตำรวจภูธรจังหวัดชุมพร หรือที่ปรากฏทางสื่อมวลชน

5.6 งานตรวจสอบข้อเท็จจริง การสืบสวนข้อเท็จจริงและสอบสวนการกระทำผิดวินัย กรณีที่มีการร้องเรียนกล่าวหาข้าราชการตำรวจ ลูกจ้างพนักงานราชการกระทำผิดวินัย ประพฤติมิชอบ หรือทุจริตต่อตำแหน่งหน้าที่

5.7 งานประชุมในนามตำรวจภูธรจังหวัดชุมพร ที่เกี่ยวกับงานจรตำรวจ หรืองานที่รับผิดชอบ

5.8 งานพิจารณาปัญหาข้อกฎหมาย และพิจารณาเสนอแก้ไข ปรับปรุงกฎหมาย กฎระเบียบ ข้อบังคับ ประกาศหรือคำสั่งที่เกี่ยวข้องกับงานจรตำรวจ

จากการกำหนดลักษณะงานและการมอบหมายอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบของตำรวจภูธรจังหวัดชุมพรที่กล่าวมาข้างต้นสามารถสรุปได้ว่า ข้าราชการตำรวจมีหน้าที่การควบคุม หรือติดตาม การปฏิบัติราชการหรือติดตามผลการปฏิบัติราชการ เพื่อให้การบริหารราชการเป็นไปตามกฎหมาย กฎระเบียบ ข้อบังคับ คำสั่ง มติคณะรัฐมนตรี นโยบายของรัฐบาล ผู้บัญชาการตำรวจแห่งชาติ ผู้บัญชาการตำรวจภูธรภาค 8 หรือผู้บังคับการตำรวจภูธรจังหวัดชุมพร กำหนดไว้

ข้อมูลพื้นฐานของตำรวจภูธรจังหวัดชุมพร

ตำรวจภูธรจังหวัดชุมพรได้ตั้งขึ้นเมื่อปีพุทธศักราช ใดไม่ปรากฏ แต่ตามที่สืบค้นอนุมานได้ว่าเดิมตำรวจภูธรจังหวัดชุมพร มีสถานที่ทำการอยู่บนชั้น 2 ของสถานีตำรวจภูธรอำเภอเมือง ซึ่งเป็นอาคารโรงเรือนครึ่งตึกครึ่งไม้ ต่อมาเมื่ออาคารได้ชำรุดทรุดโทรมตามกาลเวลา ในปี พ.ศ.2519 จึงได้รับงบประมาณจากกรมตำรวจสร้างเป็นอาคารคอนกรีต 2 ชั้นและตำรวจภูธรจังหวัดชุมพร ก็ยังคงใช้สถานที่ชั้นที่ 2 เป็นที่ทำการเช่นเดิม

ต่อมาด้วยภารกิจที่เพิ่มมากขึ้นตามความเจริญของบ้านเมือง กำลังพลได้รับการบรรจุเพิ่มขึ้น อีกทั้งยังมีการกิจที่ต้องบริหารจัดการด้านการป้องกันปราบปรามอาชญากรรม ยาเสพติด ผู้มีอิทธิพลในพื้นที่ ส่วนงานการสอบสวนคดีอาญา และการประชุมข้าราชการตำรวจในปกครอง ทำให้สถานที่คับแคบ และไม่สามารถขยายได้อีก เพื่อให้ตอบสนองต่องานบริหารและบริการประชาชนได้อย่างคล่องตัว มีประสิทธิภาพจึงควรที่จะมีสถานที่ทำงานเป็นของตนเอง โดยในปี พ.ศ.2539 ได้ขออนุมัติใช้ที่ดินของศูนย์ราชการจังหวัดชุมพร และขออนุมัติงบประมาณก่อสร้างอาคารที่ทำการจาก

กรมตำรวจ ในระหว่างที่รออนุมัติงบประมาณอยู่นั้น ในปี พ.ศ.2544 จังหวัดชุมพรได้ก่อสร้างอาคารศาลากลางจังหวัดชุมพรขึ้น ณ บริเวณศูนย์ราชการจังหวัดชุมพร ตำรวจภูธรจึงได้ย้ายที่ทำการมารวมอยู่ด้วย โดยใช้พื้นที่ชั้นที่ 4 ของอาคารศาลากลางจังหวัดชุมพรชั่วคราว

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

วิสัยทัศน์ของตำรวจภูธรจังหวัดชุมพร

ตำรวจภูธรจังหวัดชุมพร เป็นหน่วยงานบังคับใช้กฎหมายที่ประชาชนศรัทธาและเชื่อมั่น ให้บริการโดยยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง

พันธกิจของตำรวจภูธรจังหวัดชุมพร

พันธกิจ คืองานที่ต้องดำเนินการเพื่อให้บรรลุความสำเร็จ ตามวิสัยทัศน์ที่กำหนดขึ้น โดยมีพันธกิจ 5 ประการ

พันธกิจที่ 1 เติบโตและธำรงไว้ซึ่งสถาบันชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์ สนับสนุนการปกครองในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์เป็นประมุข

พันธกิจที่ 2 อำนวยความยุติธรรมโดยยึดหลักนิติธรรม บังคับใช้กฎหมายอย่างเสมอภาคและเป็นธรรม

พันธกิจที่ 3 รักษาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของประชาชน พร้อมส่งเสริมให้ชุมชนและท้องถิ่นเข้มแข็ง ร่วมมือร่วมใจดำเนินการป้องกันและควบคุมอาชญากรรม ให้สังคมสงบสุขและเป็นที่พึงพอใจของประชาชน

พันธกิจที่ 4 ปฏิบัติงานและมุ่งให้บริการที่ดีโดยยึดประชาชนเป็นศูนย์กลางในการให้บริการและเข้ามามีส่วนร่วม

พันธกิจที่ 5 บริหารจัดการองค์การที่ดีพร้อมกระจายอำนาจ พัฒนาบุคลากรในองค์กรให้มีความรู้ความสามารถ และนำเทคโนโลยีสมัยใหม่มาปฏิบัติงาน

ค่านิยม

ประพฤติดี มีวินัย ตำรวจไทยก้าวไกลพัฒนา

อำนาจหน้าที่ของตำรวจภูธรจังหวัดชุมพร

ตำรวจภูธรจังหวัดชุมพร มีอำนาจหน้าที่ ดังนี้

1. สั่งการและอำนวยการเกี่ยวกับการป้องกันปราบปรามอาชญากรรม การรักษาความสงบเรียบร้อยและการให้ความปลอดภัยแก่ประชาชน ตลอดจนให้บริการช่วยเหลือประชาชน

2. ปฏิบัติงานตามประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความอาญา และตามกฎหมายอื่นอันเกี่ยวกับความผิดอาญาในเขตอำนาจรับผิดชอบ

3. รักษาความปลอดภัยสำหรับองค์พระมหากษัตริย์ พระราชินี พระรัชทายาท ผู้สำเร็จราชการแทนพระองค์ พระบรมวงศานุวงศ์ ผู้แทนพระองค์ และพระราชอาคันตุกะ ตลอดจนบุคคลสำคัญอื่น

4. รักษาความมั่นคงภายในราชอาณาจักร

5. สนับสนุนเกี่ยวกับการบรรเทาสาธารณภัย

6. สนับสนุนเกี่ยวกับการจราจร

7. ปฏิบัติงานร่วมกับ หรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานระดับสถานีตำรวจในสังกัด ตลอดจนหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือได้รับมอบหมาย

สภาพโดยทั่วไปของจังหวัดชุมพร

1. ที่ตั้งและภูมิประเทศ จังหวัดชุมพร เป็นจังหวัดตอนบนสุดของภาคใต้ มีที่ตั้งอยู่ระหว่างเส้นละติจูดที่ 10 องศา 29 ลิปดาเหนือ และเส้นลองจิจูดที่ 99 องศา 11 ลิปดาตะวันออก มีอาณาเขตติดต่อกับจังหวัดใกล้เคียง ดังนี้

ทิศเหนือ ติดต่อกับ จังหวัดประจวบคีรีขันธ์

ทิศใต้ ติดต่อกับ จังหวัดสุราษฎร์ธานี

ทิศตะวันออก ติดต่อกับ อำเภอไทย

ทิศตะวันตก ติดต่อกับ จังหวัดระนอง และสาธารณรัฐสังคมนิยมเวียดนาม

2. ขนาดพื้นที่ จังหวัดชุมพร มีเนื้อที่ประมาณ 3.75 ล้านไร่ หรือ 6,010.849 ตารางกิโลเมตร

3. ลักษณะภูมิประเทศ สภาพพื้นที่แบ่งเป็น 3 ลักษณะใหญ่ ๆ คือ พื้นที่สูงและภูเขาสูงทางทิศตะวันตก พื้นที่ราบตอนกลางและพื้นที่ราบชายฝั่งทะเล พื้นที่ทางตะวันตกเป็นที่สูงและภูเขาทิวเขาที่สำคัญ คือ ทิวเขาตะนาวศรี ซึ่งเป็นพรมแดนทางธรรมชาติระหว่างประเทศไทยกับสาธารณรัฐสังคมนิยมเวียดนาม และเป็นแหล่งต้นน้ำลำธารไหลผ่านจังหวัดชุมพรที่สำคัญ ได้แก่ แม่น้ำท่าตะเภา แม่น้ำหลังสวน เป็นต้น ถัดจากแนวที่สูงมาจากด้านตะวันออกเป็นที่ราบตอนกลางซึ่งมีที่ราบเป็นลูกคลื่นและที่ราบลุ่ม และเป็นพื้นที่เกษตรกรรมที่สำคัญ สำหรับพื้นที่ทางตะวันออกเป็นที่ราบชายฝั่งทะเลยาว ประมาณ 222 กิโลเมตร ลักษณะชายหาดของจังหวัดชุมพรค่อนข้างเรียบ มีความโค้งเว้าน้อย ความกว้างของจังหวัดโดยเฉลี่ย 36 กิโลเมตร

4. สภาพภูมิอากาศ เป็นเขตที่ได้รับอิทธิพลจากลมมรสุมตะวันตกเฉียงใต้ และลมมรสุมตะวันออกเฉียงเหนือ เป็นเหตุให้มีฤดูกาลเพียง 2 ฤดู คือ

4.1 ฤดูร้อน เริ่มตั้งแต่เดือน กุมภาพันธ์ - พฤษภาคม โดยในช่วงนี้ชายฝั่งทะเลด้าน ตะวันออกของภาคใต้ได้รับอิทธิพลของลมมรสุมตะวันตกเฉียงใต้ อากาศจะเริ่มร้อนตั้งแต่เดือน กุมภาพันธ์ มีอุณหภูมิเฉลี่ยประมาณ 26.8 องศาเซลเซียส

4.2 ฤดูฝน เริ่มตั้งแต่เดือนมิถุนายน-มกราคม ซึ่งเป็นช่วงที่ลมมรสุมตะวันออกเฉียงเหนือ พัดผ่านอ่าวไทยเข้าสู่ภาคใต้ เป็นมวลอากาศที่มีความชื้นสูง ดังนั้นเมื่อปะทะแนวเทือกเขาตะนาวศรี จึงทำให้เกิดฝนตกชุกตลอดพื้นที่จังหวัดปริมาณน้ำฝนเฉลี่ย 2,000 มิลลิเมตรต่อปี อุณหภูมิเฉลี่ย ประมาณ 27 องศาเซลเซียส

ตำรวจภูธรจังหวัดชุมพร มีสถานีตำรวจในปกครอง 16 สถานีตำรวจ ระยะทางจาก ตำรวจภูธรจังหวัดชุมพร ถึง สถานีตำรวจในสังกัด ดังนี้

1. สภ.เมืองชุมพร	ระยะทาง 3 กิโลเมตร
2. สภ.ปากน้ำชุมพร	ระยะทาง 17 กิโลเมตร
3. สภ.บ้านวิสัยเหนือ	ระยะทาง 33 กิโลเมตร
4. สภ.หลังสวน	ระยะทาง 77 กิโลเมตร
5. สภ.ปากน้ำหลังสวน	ระยะทาง 89 กิโลเมตร
6. สภ.บ้านในหูด	ระยะทาง 70 กิโลเมตร
7. สภ.สวี	ระยะทาง 41 กิโลเมตร
8. สภ.นาสัก	ระยะทาง 75 กิโลเมตร
9. สภ.ท่าแซะ	ระยะทาง 35 กิโลเมตร
10. สภ.สตูล	ระยะทาง 62 กิโลเมตร
11. สภ.ปะทิว	ระยะทาง 32 กิโลเมตร
12. สภ.บ้านมาบอำมฤต	ระยะทาง 56 กิโลเมตร
13. สภ.ละแม	ระยะทาง 103 กิโลเมตร
14. สภ.พะโต๊ะ	ระยะทาง 114 กิโลเมตร
15. สภ.ทุ่งตะโก	ระยะทาง 54 กิโลเมตร
16. สภ.ปากตะโก	ระยะทาง 64 กิโลเมตร

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

สมบุรณ์ นาครินทร์ (2545 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษา การศึกษาแบบภาวะผู้นำของผู้บริหาร โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษาจังหวัดสุรินทร์ ผลการศึกษาพบว่า ผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัดสุรินทร์ มีแบบภาวะผู้นำทั้งกลุ่มมีประสิทธิภาพมากและกลุ่มมีประสิทธิภาพน้อย มีแบบภาวะผู้นำแบบเผด็จการเป็นลำดับแรก ตามความเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามจำนวนร้อยละ 79.40 แต่ผู้บริหารสามารถใช้ภาวะผู้นำพื้นฐาน 4 แบบ บริหารจัดการในสถานการณ์ที่เหมาะสม ผู้ตอบแบบสอบถามในแต่ละกลุ่มสถานภาพมีความเห็นว่าผู้บริหารโรงเรียนมีแบบภาวะผู้นำแบบเผด็จการอยู่ในระดับมากเป็นอันดับแรก จำนวน 12 กลุ่ม ในจำนวนทั้งหมด 14 กลุ่ม ยกเว้นกลุ่มที่เป็นหญิงกับกลุ่มครูผู้ปฏิบัติการสอนที่มีความเห็นว่าผู้บริหารมีแบบภาวะผู้นำแบบเผด็จการอย่างมีศิลปะ

พระมหาอคม ปญฺญารโ (2546 : บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษา ภาวะผู้นำของเจ้าอาวาส และผู้นำชุมชนต่อการพัฒนาวัดเป็นศูนย์กลาง ชุมชน : กรณีศึกษาวัดธรรมยุต ในเขตจังหวัดพัทลุง ผลการศึกษาพบว่า ด้านคุณลักษณะความเป็นผู้นำของเจ้าอาวาสวัดธรรมยุตนิทาย พบว่า มีคุณลักษณะความเป็นผู้นำโดยเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ส่วนคุณลักษณะความเป็นผู้นำของผู้นำชุมชน พบว่า ผู้นำชุมชนบ้านปากแพรก และผู้นำชุมชนวัดบางแก้วผดุงธรรม มีคุณลักษณะความเป็นผู้นำโดยเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก แต่ผู้นำชุมชนวัดอุดมวรารามและผู้นำชุมชนบ้านพนางตุง มีคุณลักษณะความเป็นผู้นำโดยเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง

ศิริรัตน์ ชำนาญณรงค์ศักดิ์ (2546 : บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษา ผลกระทบของพฤติกรรมผู้นำและวัฒนธรรมองค์การต่อการพัฒนาองค์กรแห่งการเรียนรู้:กรณีศึกษาโรงพยาบาลภาครัฐและเอกชนที่ผ่านการรับรองคุณภาพโรงพยาบาล ผลการศึกษาพบว่า แบบจำลององค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงพยาบาลภาคเอกชนสามารถอธิบายได้ 42% ส่วนแบบจำลององค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงพยาบาลภาครัฐสามารถอธิบายได้ 49% ดังนั้นแบบจำลององค์กรแห่งการเรียนรู้ของโรงพยาบาลเอกชนและรัฐที่ผ่านการรับรองคุณภาพโรงพยาบาลมีความกลมกลืนของโมเดลกับข้อมูลเชิงประจักษ์ในภาพรวมตามสมมุติฐานที่กำหนดไว้ ผลการศึกษาชี้ให้เห็นว่ามีความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของพฤติกรรมผู้นำส่งผลโดยตรงต่อองค์กรแห่งการเรียนรู้ และส่งผลทางอ้อมต่อองค์กรแห่งการเรียนรู้โดยผ่านการรับรู้วัฒนธรรมองค์การ

พลสุข สกุลไทย (2548 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาแบบผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนเอกชน ในจังหวัดสุราษฎร์ธานี ผลการศึกษาพบว่า ผู้บริหารโรงเรียนเอกชนในจังหวัดสุราษฎร์ธานี ส่วนใหญ่มีแบบผู้นำแบบยิกระบบระเบียบมากที่สุด รองลงมาเป็นแบบละทิ้งหน้าที่ จากแบบผู้นำทั้ง 8 แบบ

ได้แก่ แบบละทิ้งหน้าที่ แบบนักบุญ แบบเผด็จการ แบบประนีประนอม แบบยึดระบบระเบียบ แบบนักพัฒนา แบบเผด็จการอย่างมีศิลป์ แบบนักบริหาร และแบบผู้บริหารโรงเรียนเอกชนส่วนใหญ่ เป็นผู้บริหารที่ใช้แบบการบริหารประเภทที่มีประสิทธิผลมากที่สุดกว่า ผู้บริหารที่ใช้แบบการบริหารประเภทที่มีประสิทธิผลน้อย เมื่อแยกตามตำแหน่งแล้วพบว่า ผู้บริหารในตำแหน่งผู้รับใบอนุญาตส่วนใหญ่มีแบบผู้นำแบบยึดระบบระเบียบ รองลงมา คือ แบบละทิ้งหน้าที่ ตำแหน่งครูใหญ่ส่วนใหญ่เป็นผู้นำแบบยึดระบบระเบียบ รองลงมา คือ แบบนักบุญและนักพัฒนา ตำแหน่งผู้จัดการส่วนใหญ่เป็นผู้นำแบบนักพัฒนา รองลงมา คือ แบบนักบุญ ตำแหน่งหัวหน้าหมวดวิชาส่วนใหญ่เป็นผู้นำแบบยึดระบบระเบียบ รองลงมา คือ แบบละทิ้งหน้าที่ และผู้บริหารโรงเรียนเอกชนในจังหวัดสุราษฎร์ธานี ที่คุณลักษณะในมิติผู้นำดังนี้ มิติมุ่งกิจสัมพันธ์ และมิติมุ่งมิตรสัมพันธ์อยู่ในระดับน้อย ร้อยละ 67.01 และ 49.14 ตามลำดับ ส่วนมิติมุ่งประสิทธิผล อยู่ในระดับมาก ร้อยละ 42.95

เอนก นิมมานนิชร (2548 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษา ความสัมพันธ์ระหว่างแบบผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนกับประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัดนครราชสีมา ผลการศึกษาสรุปได้ดังนี้ ผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัดนครราชสีมา มีแบบผู้นำแบบนักพัฒนามากที่สุด รองลงมาคือ แบบนักบุญ แบบผู้ทำตามคำสั่ง อย่างเดียว และแบบผู้หนึ่งงาน ตามลำดับ ส่วนผู้นำแบบเผด็จการ และแบบผู้นำประนีประนอม ไม่พบในผู้บริหารโรงเรียน ประสิทธิภาพในการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนตามทัศนะของครู อาจารย์ ในภาพรวมอยู่ในระดับค่อนข้างสูง และเมื่อพิจารณารายด้านทั้ง 6 ด้าน พบว่า ด้านการประเมินผลการเรียนและงานทะเบียน การวางแผนงานวิชาการ การบริหารวิชาการ การประเมินผลการจัดการเรียน การพัฒนาส่งเสริมทางด้านวิชาการอยู่ในระดับค่อนข้างสูง ส่วนการจัดการเรียนการสอนอยู่ในระดับปานกลาง ความสัมพันธ์ระหว่างแบบผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนกับประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการตามทัศนะของครูอาจารย์ในโรงเรียนมัธยมศึกษา พบว่า มีความสัมพันธ์กันทั้งในโรงเรียนขนาดเล็ก ขนาดกลาง และขนาดใหญ่ มีความสัมพันธ์กันในโรงเรียนที่มีผู้บริหารมีประสบการณ์การบริหารโรงเรียนไม่ถึง 10 ปี และตั้งแต่ 10 ปีขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สุภาวดี ติมนิทร (2550 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาภาวะผู้นำในการพัฒนาท้องถิ่นของ กรรมการองค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอโพธาราม จังหวัดราชบุรี ผลการศึกษาพบว่า ระดับภาวะผู้นำในการพัฒนาท้องถิ่นของกรรมการองค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอโพธาราม จังหวัดราชบุรี โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า มีภาวะผู้นำในการพัฒนาท้องถิ่นอยู่ในระดับมากทุกด้าน ได้แก่ ด้านความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับอำนาจหน้าที่และหลักการและกระบวนการวางแผน ด้านการรับรู้ข่าวสารในเรื่องการพัฒนาท้องถิ่นและอื่น ๆ กรรมการองค์การบริหารส่วนตำบลที่มีตำแหน่งในองค์การบริหารส่วนตำบล และระยะเวลาการดำรงตำแหน่งแตกต่างกันมีภาวะผู้นำ

ในการพัฒนาท้องถิ่นด้านความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับอำนาจหน้าที่และหลักการและกระบวนการวางแผนแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนกรรมการองค์การบริหารส่วนตำบลที่มีเพศ อายุ อาชีพ รายได้ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา เป็นสมาชิกกลุ่มทางสังคม และการได้รับการฝึกอบรมความรู้ แตกต่างกัน มีภาวะผู้นำในการพัฒนาท้องถิ่นด้านความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับอำนาจหน้าที่และหลักการ และกระบวนการวางแผนไม่แตกต่างกัน กรรมการองค์การบริหารส่วนตำบลที่ได้รับการอบรมความรู้ มีผลทำให้ภาวะผู้นำในการพัฒนาท้องถิ่นด้านการรับรู้ข่าวสารในเรื่องการพัฒนาท้องถิ่นและอื่น ๆ ของกรรมการองค์การบริหารส่วนตำบลแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

นันทวรรณ อิศรานุวัฒน์ชัย (2550 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำที่พึงประสงค์ในยุคโลกาภิวัตน์ : ศึกษาจากหลักพุทธธรรม พบว่า ภาวะผู้นำตามหลักพุทธธรรม ผู้นำที่ดีจะต้องยึดหลัก “ธรรม” คือคุณธรรมและการปฏิบัติธรรม เป็นลักษณะสำคัญของการปฏิบัติหน้าที่ของตน เพื่อให้กิจการงานทุกอย่างบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้ โดยมุ่งที่จะให้เกิดประโยชน์สุขแก่มวลชน สังคม และประเทศชาติ อย่างยั่งยืนตลอดไป ผู้เขียนได้นำเสนอผู้นำที่พึงประสงค์ในยุคโลกาภิวัตน์ตามหลักครองตน ครองคน ครองงาน ซึ่งได้จากการประยุกต์ผู้นำที่ดีตามบทบาทผู้นำแนวคิดตะวันตกกับผู้นำที่ดีตามหลักสัปตปริสธรรม 7 ในพระพุทธศาสนา ผลจากการประยุกต์ทำให้ผู้เขียนสามารถนำเสนอผู้นำที่พึงประสงค์ในยุคโลกาภิวัตน์ตามหลักครองตน ครองคน ครองงาน ซึ่งเป็นผู้นำที่สมบูรณ์แบบ ทั้งในด้านคุณภาพทางจิตใจ และคุณภาพด้านความสามารถ กล่าวคือ ในด้านคุณภาพทางจิตใจก็เป็นผู้ที่เน้นคุณธรรม จริยธรรม ศีลธรรม ความซื่อสัตย์ เป็นหลัก โดยมุ่งให้เกิดประโยชน์สุขแก่ปวงชน หรือหมู่คณะ แก่สังคม แก่โลก เป็นหลัก ไม่เห็นแก่ประโยชน์ส่วนตนหรือพวกพ้อง โดยทำตนเป็นผู้นำที่เป็นที่พึ่งของหมู่ชน เป็นที่พึ่งของสังคม ตลอดจนเป็นที่พึ่งของมนุษยชาติอย่างสมบูรณ์ ส่วนในด้านคุณภาพด้านความสามารถ ก็เป็นผู้ที่ประกอบด้วยองค์ความรู้ในด้านต่างๆ อย่างครบถ้วน เช่น ด้านการจัดระบบบริหารงาน ด้านความรู้พื้นฐานทางกฎหมาย เศรษฐกิจ สถานการณ์โลก เป็นต้น ดังนั้น ผู้นำที่พึงประสงค์ในยุคโลกาภิวัตน์ตามหลักครองตน ครองคน ครองงาน จึงเป็นผู้นำที่สามารถครองตนให้เป็นที่ยอมรับนับถือและศรัทธาของบุคคลทั้งภายในและภายนอกองค์กร

สรุปเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

จากการศึกษาค้นคว้าจากตำราเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง สรุปได้ว่า บทบาทภาวะผู้นำ การเปลี่ยนแปลง มีปัจจัยสำคัญและเกี่ยวข้องหลายด้าน ดังนั้นผู้เขียนจึงได้นำประเด็นต่าง ๆ ที่น่าสนใจ โดยเฉพาะองค์ประกอบพฤติกรรมของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของเบสและอโวลิโอ (Bass & Avolio,

1991 อ้างถึงในรัตติกรณ์ จงวิศาล, 2543 : 22) ที่กล่าวว่า กระบวนการที่ผู้นำมีอิทธิพลต่อผู้ร่วมงาน หรือผู้ตามนี้จะกระทำโดยผ่านองค์ประกอบพฤติกรรมเฉพาะ 4 ประการ หรือที่เรียกว่า “4I’s” (Four I’s) ประกอบด้วย การโน้มน้าวความคิด การสร้างแรงบันดาลใจ การกระตุ้นหาวิธีแก้ปัญหา การคำนึงถึงปัจเจกบุคคล และได้้นำการบริหารงานตามภารกิจโครงการพัฒนาสถานีตำรวจเพื่อประชาชนมาเป็นตัวชี้วัดผลสัมฤทธิ์การบริหารงาน ซึ่งประกอบด้วยภารกิจหลัก 4 ด้าน คือ ด้านการบริหารและบริการทั่วไป ด้านการอำนวยความสะดวกทางอาญา ด้านการรักษาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน ด้านการควบคุมและจัดการจราจร มาประยุกต์ใช้เป็นตัวแปรเพื่อการศึกษาวิจัยเรื่อง ผลสัมฤทธิ์การบริหารงานตามบทบาทภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของข้าราชการตำรวจภูธรจังหวัดชุมพร รายละเอียดของตัวแปรสามารถสรุปได้ดังนี้

ตัวแปรต้น

1. การโน้มน้าวความคิด เป็นการที่ผู้นำประพฤติตัวเป็นแบบอย่าง หรือเป็นโมเดลสำหรับผู้ตาม ผู้นำจะเป็นที่ยกย่อง เคารพนับถือ ศรัทธา ไว้วางใจ และทำให้ผู้ตามเกิดความภาคภูมิใจเมื่อร่วมงานกัน ผู้ตามจะพยายามประพฤติปฏิบัติเหมือนกับผู้นำและต้องการเลียนแบบผู้นำของเขา สิ่งที่ผู้นำต้องปฏิบัติเพื่อบรรลุถึงคุณลักษณะนี้ คือ ผู้นำจะต้องมีวิสัยทัศน์และสามารถถ่ายทอดไปยังผู้ตาม มีความสม่ำเสมอมากกว่าการเอาแต่อารมณ์ สามารถควบคุมอารมณ์ได้ในสถานการณ์วิกฤต เป็นผู้ที่ไว้วางใจได้ว่าจะทำในสิ่งที่ถูกต้อง เป็นผู้ที่มีความซื่อสัตย์และมีจริยธรรมสูง หลีกเลี่ยงที่จะใช้อำนาจเพื่อผลประโยชน์ส่วนตน แต่จะประพฤติตนเพื่อให้เกิดประโยชน์แก่ผู้อื่นและเพื่อประโยชน์ของกลุ่ม แสดงให้เห็นถึงความเฉลียวฉลาด ความมีสมรรถภาพ ความตั้งใจ การเชื่อมั่นในตนเอง ความแน่วแน่ในอุดมการณ์ ความเชื่อและค่านิยมของเขา เสริมความภาคภูมิใจ ความจงรักภักดี และความมั่นใจของผู้ตาม และทำให้ผู้ตามมีความเป็นพวกเดียวกันกับผู้นำ โดยอาศัยวิสัยทัศน์และการมีจุดประสงค์ร่วมกัน

2. การสร้างแรงบันดาลใจ เป็นการที่ผู้นำจะประพฤติในทางที่ถูกต้องให้เกิดแรงบันดาลใจกับผู้ตาม โดยการสร้างแรงจูงใจภายใน การให้ความหมายและท้าทายในเรื่องงานของผู้ตาม ผู้นำจะกระตุ้นจิตวิญญาณของทีม ให้มีชีวิตชีวา มีการแสดงออกซึ่งความกระตือรือร้น โดยการสร้างเจตคติที่ดีและการคิดในแง่บวก ทำให้ผู้ตามสัมผัสกับภาพที่งดงามของอนาคต สร้างและสื่อความหวังที่ผู้นำต้องการอย่างชัดเจน แสดงการอุทิศตัวหรือความผูกพันต่อเป้าหมายและวิสัยทัศน์ร่วมกัน แสดงความเชื่อมั่นและแสดงให้เห็นความตั้งใจอย่างแน่วแน่ที่จะสามารถบรรลุเป้าหมายได้

3. การกระตุ้นหาวิธีแก้ปัญหา เป็นการที่ผู้นำมีการกระตุ้นผู้ตามให้ตระหนักถึงปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในหน่วยงาน ทำให้ผู้ตามมีความต้องการหาแนวทางใหม่ ๆ มาแก้ปัญหาในหน่วยงาน เพื่อหาข้อสรุปใหม่ที่ดีกว่าเดิม เพื่อทำให้เกิดสิ่งใหม่และสร้างสรรค์ โดยผู้นำมีการคิดและการแก้ปัญหาอย่างเป็นระบบ มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ มีการตั้งสมมุติฐาน การเปลี่ยนกรอบ การมองปัญหา และ

การเผชิญกับสถานการณ์เก่าๆ ด้วยวิถีทางใหม่แบบใหม่ ๆ มีการ जुใจและสนับสนุนความคิดริเริ่มใหม่ ๆ ในการพิจารณาปัญหาและการหาคำตอบของปัญหา มีการให้กำลังใจผู้ตามให้พยายามหาทางแก้ปัญหา ด้วยวิธีใหม่ ๆ ผู้นำมีการกระตุ้นให้ผู้ตามแสดงความคิดและเหตุผล และไม่วิจารณ์ความคิดของผู้ตาม แม้ว่ามันจะแตกต่างไปจากความคิดของผู้นำ ผู้นำจะพิสูจน์ให้เห็นว่าสามารถเอาชนะอุปสรรคทุกอย่างได้ จากความร่วมมือร่วมใจในการแก้ปัญหาของผู้ร่วมงานทุกคน ผู้ตามจะได้รับการกระตุ้นให้ตั้งคำถาม ต่อค่านิยมของตนเอง ความเชื่อและประเพณี การกระตุ้นทางปัญญา เป็นส่วนที่สำคัญของการพัฒนา ความสามารถของผู้ตามในการที่จะตระหนัก เข้าใจ และแก้ไขปัญหาด้วยตนเอง

4. การคำนึงถึงปัจเจกบุคคล เป็นการผู้นำจะมีความสัมพันธ์เกี่ยวข้องกับบุคคลในฐานะ เป็นผู้นำให้การดูแลเอาใจใส่ผู้ตามเป็นรายบุคคลและทำให้ผู้ตามรู้สึกมีคุณค่าและมีความสำคัญ ผู้นำ จะเป็นโค้ช และเป็นพี่เลี้ยง ของผู้ตามแต่ละคน เพื่อการพัฒนาผู้ตามผู้นำจะเอาใจใส่เป็นพิเศษ ในความต้องการของปัจเจกบุคคล เพื่อความสัมฤทธิ์ผลและเติบโตของแต่ละคน ผู้นำจะพัฒนาศักยภาพ ของผู้ตามและเพื่อนร่วมงานให้สูงขึ้น นอกจากนี้ผู้นำจะมีการปฏิบัติต่อผู้ตามโดยการให้โอกาส ในการเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ สร้างบรรยากาศของการให้การสนับสนุน คำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล ในด้านความจำเป็นและความต้องการ การประพุดติของผู้นำแสดงให้เห็นว่าเข้าใจและยอมรับ ความแตกต่างระหว่างบุคคล

ตัวแปรตาม

1. การบริหารและบริการทั่วไป มีกิจกรรมการดำเนินการ เป็นการดูแลทุกข์สุขของ ผู้ได้บังคับบัญชาและครอบครัวอย่างใกล้ชิด เอาใจใส่เรื่องคำตอบแทนสิทธิประโยชน์และจัดสวัสดิการ ในทุกรูปแบบ ฝึกอบรมอุดมคติตำรวจและวินัยตำรวจอยู่เสมอ ประชาสัมพันธ์เกี่ยวกับภารกิจและ การปฏิบัติงานต่างๆ ของสถานีตำรวจ สำนึกความคิดเห็นและความเดือดร้อนของประชาชนผู้มาใช้ บริการ จัดทำป้ายแสดงที่ตั้งและเขตของสถานีตำรวจ จัดพื้นที่ใช้สอยรอบบริเวณสถานีตำรวจเพื่อให้ เหมาะสมกับการบริการประชาชน ดูแลรักษาความสะอาดและความเป็นระเบียบเรียบร้อยรวมการบริการ ประชาชน ณ จุดเดียวกัน พร้อมจัดเจ้าหน้าที่ไว้บริการประชาชนอย่างเพียงพอ ปรับปรุงการปฏิบัติงาน รุการ เพิ่มขีดความสามารถในการรับแจ้งเหตุให้สูงขึ้น จัดให้มีหน่วยบริการประชาชนนอกสถานีตำรวจ

2. ด้านการอำนวยความสะดวกทางอาญา มีกิจกรรมการดำเนินการ คือ การจัดพนักงาน สอบสวนให้เพียงพอเหมาะสมและพร้อมให้บริการ พัฒนาความรู้ความสามารถและคุณธรรมของ พนักงานสอบสวน นำวิทยาการตำรวจและเทคโนโลยีสมัยใหม่มาใช้ในการสืบสวน ตรวจสอบ การปฏิบัติงานของพนักงานสอบสวนให้เป็นไปตามกฎและระเบียบ ปรับปรุงแก้ไขการปฏิบัติงาน ที่เกี่ยวกับการสอบสวนให้สะดวกและรวดเร็ว กำกับ ดูแลอำนวยความสะดวกด้านการสอบสวน อย่างเต็มที่ ปรับปรุงระบบการควบคุมสำนวนการสอบสวนทั้งคดีที่ไม่เสร็จสิ้นและคดีเสร็จสิ้นแล้ว

ให้การช่วยเหลือคุ้มครองผู้เสียหาย พยาน และเหยื่ออาชญากรรม จัดห้องควบคุมให้มีความปลอดภัยและถูกสุขลักษณะ

3. ด้านการรักษาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน มีกิจกรรมดำเนินการ คือ การปรับปรุงพัฒนาระบบสายตรวจให้เหมาะสมกับสถานภาพอาชญากรรมและสถานการณ์ในพื้นที่ ให้เจ้าหน้าที่สายตรวจออกพบปะเยี่ยมเยียนประชาชนอย่างสม่ำเสมอ ปรับปรุงระบบดูยามและที่พักสายตรวจให้มีความพร้อมที่จะสกัดจับกุมคนร้าย ตั้งจุดตรวจค้นบุคคลและยานพาหนะทุกชนิด ระดมป้องกันปราบปรามอาชญากรรมทุกเดือน ขยายงานตำรวจชุมชนสัมพันธ์ให้ครอบคลุมทั่วพื้นที่ เพื่อแสวงหาความร่วมมือและการมีส่วนร่วมของประชาชน พัฒนาระบบตำรวจชุมชน โดยกระจายกำลังตำรวจไปสู่การปฏิบัติในพื้นที่ และให้ประชาชนมีส่วนร่วมในรูปแบบต่าง ๆ ในการป้องกันปราบปรามอาชญากรรม เร่งรัดการสืบสวนจับกุมคนร้ายคดีสำคัญ และคดีที่มีผลกระทบต่อการดำรงชีวิตประจำวันของประชาชน ควบคุมปราบปรามแหล่งอบายมุขอย่างจริงจัง และต่อเนื่อง ปราบปรามยาเสพติดทุกชนิดทุกประเภทอย่างเฝ้าระวัง ตรวจจับและแก้ไขปัญหายาเสพติด ปรับปรุงระบบการจัดทำและเก็บรวบรวมข้อมูลพื้นฐานของสถานีตำรวจให้ถูกต้องเป็นปัจจุบัน ประสิทธิภาพในการควบคุมอาชญากรรม จัดทำและซักซ้อมแผนเผชิญเหตุอยู่เสมอ

4. ด้านการควบคุมและจัดการจราจร มีกิจกรรมดำเนินการ เป็นมีการจัดระบบและวางแผนจัดการจราจร จัดกำลังตำรวจควบคุมและจัดการจราจรในบริเวณหรือจุดที่มีปัญหาจราจร จัดกำลังตำรวจไว้อำนวยความสะดวกการจราจรและบังคับใช้กฎหมาย อำนวยความสะดวกด้านการเปรียบเทียบปรับคดีจราจร อบรม เผยแพร่ความรู้ ความเข้าใจ และปลูกฝังวินัยจราจร เปิดโอกาสให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการแก้ไขปัญหาจราจร จัดให้มีการประสานงานกับหน่วยงานภาครัฐและภาคเอกชนที่เกี่ยวข้อง