

บทที่ 5

สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่อง ผลสัมฤทธิ์การบริหารงานตามบทบาทภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของ
ตำรวจภูธรจังหวัดชุมพร มีวัตถุประสงค์ ศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของตำรวจภูธรจังหวัดชุมพร
เพื่อศึกษาผลสัมฤทธิ์ในการบริหารงานตามบทบาทภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของตำรวจภูธรจังหวัดชุมพร
และเพื่อศึกษาระดับความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับผลสัมฤทธิ์ในการบริหารงาน
ตำรวจภูธรจังหวัดชุมพร ผลการศึกษาสรุปได้ดังนี้

สรุปผลการวิจัย

1. กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ เป็นเพศชาย มียศ จ.ต.ต.-ค.ต. อายุระหว่าง 41-50 ปี อายุราชการ
ระหว่าง 11-15 ปี ระดับการศึกษาปริญญาตรีและแผนกงานป้องกันปราบปราม
2. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของข้าราชการตำรวจภูธรจังหวัดชุมพร ในภาพรวมอยู่ใน
ระดับปานกลาง เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของข้าราชการตำรวจภูธรจังหวัด
ชุมพร ด้านการสร้างแรงบันดาลใจและด้านการกระตุ้นเชาว์ปัญญา มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ด้านการคำนึงถึง
เอกบุคล และด้านการโน้มน้าวความคิด มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด
 - 2.1 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของข้าราชการตำรวจภูธรจังหวัดชุมพร ด้านการโน้มน้าว
ความคิด มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีเรื่อง ผู้บริหารส่งเสริมให้ผู้ร่วมงานมีความสามัคคีกัน
มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด รองลงมาคือ ผู้บริหารมีความสามารถประเมินสถานการณ์ได้อย่างถูกต้อง และ
ผู้บริหารสามารถทำให้รู้สึกพร้อมที่จะอุทิศตนเพื่อองค์กร มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด
 - 2.3 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของข้าราชการตำรวจภูธรจังหวัดชุมพร ด้านการสร้าง
แรงบันดาลใจ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก โดยมีเรื่อง ผู้บริหารทำให้เกิดความเชื่อถือในการทำงาน
มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด รองลงมาคือ ผู้บริหารทำให้รู้สึกในงานที่ทำคือสิ่งสำคัญต่อหน่วยงาน และผู้บริหาร
ทำให้เชื่อมั่นว่าสามารถทำงานได้สำเร็จด้วยดี มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด
 - 2.4 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของข้าราชการตำรวจภูธรจังหวัดชุมพร ด้านการกระตุ้น
เชาว์ปัญญา มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก โดยมีเรื่อง ผู้บริหารมีวิธีการที่เหมาะสมในการหาข้อมูลที่น่าไปสู้

การทำงาน มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด รองลงมาคือ ผู้บริหารขอให้ร่วมแสดงความคิดเห็นในการทำงาน และผู้บริหารเปิดโอกาสให้ร่วมแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้น มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด

2.5 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของข้าราชการตำรวจจังหวัดชุมพร ด้านการคำนึงถึงเอกบุคล มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีเรื่อง ผู้บริหารมักยกย่อง ชมเชยลูกน้องที่ปฏิบัติงานได้ดีต่อหน้าคนอื่น ๆ มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด รองลงมาคือ ผู้บริหารให้ร่วมตัดสินใจในการกำหนดแนวทางการบริหาร และผู้บริหารให้การยอมรับในความสามารถและผู้บริหารสามารถใช้คนได้เหมาะสมกับงาน มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด

3. ผลสัมฤทธิ์ในการบริหารงานของผู้บริหารของตำรวจจังหวัดชุมพร ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ผลสัมฤทธิ์ในการบริหารงานของผู้บริหารตำรวจจังหวัดชุมพร ด้านการรักษาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด รองลงมาคือด้านการควบคุมและจัดการจราจร และด้านการบริหารและบริการทั่วไป มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด

3.1 ผลสัมฤทธิ์ในการบริหารงานของผู้บริหารของตำรวจจังหวัดชุมพร ด้านการบริหารและบริการทั่วไป มีค่าเฉลี่ยในระดับปานกลาง โดยมีเรื่อง การให้บริการดังกล่าวทำให้ผลงานที่เกิดขึ้นมีคุณภาพ มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด และมีการจัดการรวมให้บริการไว้ในบริเวณเดียวกัน (One stop service) มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด

3.2 ผลสัมฤทธิ์ในการบริหารงานของผู้บริหารของตำรวจจังหวัดชุมพร ด้านการอำนวยความสะดวกทางอาญา มีค่าเฉลี่ยในระดับมาก โดยมีเรื่อง มีการจัดทำป้ายประกาศเพื่อชี้แจงให้ประชาชนทราบถึงขั้นตอนการทำงาน มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด และข้อร้องเรียนเรื่องการทำงานล่าช้ามีลดน้อยลง มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด

3.3 ผลสัมฤทธิ์ในการบริหารงานของผู้บริหารของตำรวจจังหวัดชุมพร ด้านการรักษาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน มีค่าเฉลี่ยในระดับมาก โดยมีเรื่อง มีการจัดเจ้าหน้าที่ตำรวจออกตรวจดูยามทั่วถึงทุกจุด มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด และคดีความด้านความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินลดน้อยลง มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด

3.4 ผลสัมฤทธิ์ในการบริหารงานของผู้บริหารของตำรวจจังหวัดชุมพร ด้านการควบคุมและการจัดการจราจร มีค่าเฉลี่ยในระดับมาก โดยมีเรื่อง มีการจัดกำลังเจ้าหน้าที่ไว้บริการตามจุดต่างๆ อย่างเพียงพอ มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด และสถิติการเกิดอุบัติเหตุทางการจราจรมีลดน้อยลง มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด

4. ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับผลสัมฤทธิ์ในการบริหารงานตำรวจจังหวัดชุมพร ด้วยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ทั้ง 4 ด้านมีความสัมพันธ์กับผลสัมฤทธิ์ในการบริหารงานตำรวจจังหวัดชุมพร

ในเชิงบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยที่ การคำนึงถึงเอกบุคลล มีความสัมพันธ์เชิงบวก กับผลสัมฤทธิ์ในการบริหารงาน มากที่สุด

การอภิปรายผล

เพื่อให้การอภิปรายผลสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ในการศึกษา ผู้เขียนขอเสนอ ดังนี้

1. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของข้าราชการตำรวจภูธรจังหวัดชุมพร ด้านการโน้มน้าวความคิด มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง อาจเนื่องมาจาก ข้าราชการตำรวจเห็นว่า ผู้บริหารสามารถทำให้รู้สึกพร้อมที่จะจะอุทิศตนเพื่อองค์กร มีประพฤติกรรมที่น่าเชื่อถือ มีความสามารถประเมินสถานการณ์ได้อย่างถูกต้อง ควบคุมอารมณ์ได้และส่งเสริมให้ผู้ร่วมงานมีความสามัคคีกันซึ่งสอดคล้องกับ องค์ประกอบของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของเบสส์และอโวลีโอ(Bass & Avolio, 1991 อ้างถึงใน รัตติกรณ์ จงวิศาล, 2543 : 22) ที่กล่าวว่า ผู้นำจะเสริมความภาคภูมิใจ ความจงรักภักดี และความมั่นใจของผู้ตาม และทำให้ผู้ตามมีความเป็นพวกเดียวกันกับผู้นำ โดยอาศัยวิสัยทัศน์และการมีจุดประสงค์ร่วมกัน ผู้นำแสดงความมั่นใจช่วยสร้างความรู้สึกร่วมกันหนึ่งเดียวกัน เพื่อการบรรลุเป้าหมายที่ต้องการ

2. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของข้าราชการตำรวจภูธรจังหวัดชุมพร ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก อาจเป็นเพราะข้าราชการตำรวจส่วนใหญ่เห็นว่า ผู้บริหารมักใช้การกระตุ้นเพื่อให้กำลังใจในการทำงาน ผู้บริหารได้แสดงให้เห็นว่า การทำงานต้องเน้นถึงประโยชน์ของส่วนรวม ผู้บริหารทำให้รู้สึกว่าการที่ทำงานคือสิ่งสำคัญต่อหน่วยงาน จึงทำให้เกิดความเชื่อถือในการทำงานและสามารถทำงานได้สำเร็จด้วยดี ซึ่งสอดคล้องกับ องค์ประกอบของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของเบสส์และอโวลีโอ (Bass & Avolio, 1991 อ้างถึงใน รัตติกรณ์ จงวิศาล, 2543 : 22) ที่กล่าวว่า ผู้นำจะแสดงความเชื่อมั่นและแสดงให้เห็นความตั้งใจอย่างแน่วแน่ว่าจะสามารถบรรลุเป้าหมายได้ ผู้นำจะช่วยให้ผู้ตามมองข้ามผลประโยชน์ของตนเพื่อวิสัยทัศน์และภารกิจขององค์กร ผู้นำจะช่วยให้ผู้ตามพัฒนาความผูกพันของตนต่อเป้าหมายระยะยาว

3. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของข้าราชการตำรวจภูธรจังหวัดชุมพร ด้านการกระตุ้นเขาว่าปัญญา มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก อาจเนื่องมาจากข้าราชการตำรวจเห็นว่า ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ร่วมแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้น ให้ร่วมแสดงความคิดเห็นในการทำงาน ผู้บริหารใช้ข้อมูลที่ต้องการในการทำงาน มีวิธีการที่เหมาะสมในการหาข้อมูลที่น่าไปสู่การทำงาน และส่งเสริมให้ใช้เหตุผลในการระบุถึงปัญหาในการทำงาน ซึ่งสอดคล้องกับ องค์ประกอบของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของเบสส์และอโวลีโอ (Bass & Avolio, 1991 อ้างถึงใน รัตติกรณ์ จงวิศาล, 2543 : 22) ที่กล่าวว่า ผู้นำมีการกระตุ้น

ผู้ตามให้ตระหนักถึงปัญหาต่างๆที่เกิดขึ้นในหน่วยงานทำให้ผู้ตามมีความต้องการหาแนวทางใหม่ๆมาแก้ปัญหาในหน่วยงาน เพื่อหาข้อสรุปใหม่ที่ดีกว่าเดิม เพื่อทำให้เกิดสิ่งใหม่และสร้างสรรค์

4. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของข้าราชการตำรวจภูธรจังหวัดชุมพร ด้านการคำนึงถึงเอกบุคลค มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง อาจเนื่องมาจาก ข้าราชการตำรวจเห็นว่า ผู้บริหารเปิดโอกาสให้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจในการกำหนดแนวทางการบริหารงาน ให้การยอมรับในความสามารถของผู้บังคับบัญชา ยกย่องชมเชยลูกน้องที่ปฏิบัติงานได้ดีต่อหน้าคนอื่น ๆ ใช้คนได้เหมาะสมกับงาน และมีวิธีการพัฒนาศักยภาพในการทำงานให้แก่ลูกน้อง ซึ่งสอดคล้องกับองค์ประกอบของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของเบสส์และอโวลิโอ(Bass & Avolio, 1991 อ้างถึงในรัตติกรณ์ จงวิศาล, 2543 : 22) ที่กล่าวว่า การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล คือ การที่ผู้นำจะมีความสัมพันธ์เกี่ยวข้องกับบุคคลในฐานะเป็นผู้นำให้การดูแลเอาใจใส่ผู้ตามเป็นรายบุคคลและทำให้ผู้ตามรู้สึกมีคุณค่าและมีความสำคัญ ผู้นำจะเป็นโค้ช และเป็นพี่เลี้ยงของผู้ตามแต่ละคน เพื่อการพัฒนาผู้ตามผู้นำจะเอาใจใส่เป็นพิเศษในความต้องการของปัจเจกบุคคล เพื่อความสัมฤทธิ์ผลและเติบโตของแต่ละคน ผู้นำจะพัฒนาศักยภาพของผู้ตามและเพื่อนร่วมงานให้สูงขึ้น

5. ผลสัมฤทธิ์ในการบริหารงานของผู้บริหารของตำรวจภูธรจังหวัดชุมพร ในภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก โดยด้านการรักษาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน ในเรื่องการมีเจ้าหน้าที่ตำรวจออกตรวจผู้ยามทั่วถึงทุกจุดและคดีด้านความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินลดน้อยลง มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ซึ่งสอดคล้องกับ ภารกิจ โครงการพัฒนาสถานีตำรวจเพื่อประชาชน ในด้านการรักษาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน ประกอบด้วย การปรับปรุงพัฒนาระบบสายตรวจให้เหมาะสมกับสภาพภูมิอากาศและสถานการณ์ในพื้นที่ ให้เจ้าหน้าที่สายตรวจออกพบปะเยี่ยมเยียนประชาชนอย่างสม่ำเสมอ ปรับปรุงระบบผู้ยามและที่พักสายตรวจให้มีความพร้อมที่จะสกัดจับกุมคนร้าย ดังจุดตรวจคันบุคคลและยานพาหนะทุกชนิด ระดมป้องกันปราบปรามอาชญากรรมทุกเดือน และเร่งรัดการสืบสวนจับกุมคนร้ายคดีสำคัญ คดีที่มีผลกระทบต่อความดำรงชีวิตประจำวันของประชาชน

ข้อเสนอแนะ

ข้อมูลที่ได้จากการวิจัยได้นำมาสู่ข้อเสนอแนะ ดังนี้

1. ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

1.1 ด้านการโน้มน้าวความคิด ผู้บริหารตำรวจภูธรจังหวัดชุมพร ต้องประพฤติตัวเป็นแบบอย่าง และทำให้เป็นที่เคารพนับถือ ศรัทธา ไว้วางใจ น่าเชื่อถือและทำให้ผู้ตามเกิดความภาคภูมิใจ

เมื่อได้ร่วมงาน มีวิสัยทัศน์และสามารถควบคุมอารมณ์ได้ในสถานการณ์วิกฤติ เป็นผู้มีศีลธรรมและจริยธรรมสูง หลีกเลี่ยงที่จะใช้อำนาจเพื่อประโยชน์ส่วนตน และส่งเสริมให้ผู้ร่วมงานมีความสามัคคี

1.2 ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ผู้บริหารตำรวจภูธรจังหวัดชุมพร ต้องมีการแสดงออกซึ่งความกระตือรือร้นและกระตุ้นให้กำลังใจแก่ผู้ปฏิบัติ มีการสร้างแรงจูงใจ มีเจตคติที่ดีและการคิดในแง่บวก แสดงความเชื่อมั่นและความตั้งใจอย่างแน่วแน่ที่จะปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนดได้

1.3 ด้านการกระตุ้นเชาว์ปัญญา ผู้บริหารตำรวจภูธรจังหวัดชุมพร ต้องมีการคิดและการแก้ปัญหาอย่างเป็นระบบ มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ มีการตั้งสมมุติฐาน การมองปัญหา และการเผชิญกับสถานการณ์ต่าง ๆ ได้ มีการจูงใจและสนับสนุนความคิดริเริ่มใหม่ ๆ ในการพิจารณาปัญหาและการหาคำตอบของปัญหา ต้องให้โอกาสผู้ปฏิบัติแสดงความคิดและเหตุผล และไม่วิจารณ์ความคิดของผู้ปฏิบัติ แม้ว่ามันจะแตกต่างไปจากความคิดของตน

1.4 ด้านการคำนึงถึงเอกบุคล ผู้บริหารตำรวจภูธรจังหวัดชุมพร ต้องให้โอกาสในการเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ สร้างบรรยากาศของการให้ การสนับสนุน คำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล ในด้านความจำเป็นและความต้องการ เข้าใจและยอมรับความแตกต่างระหว่างบุคคล มีปฏิสัมพันธ์กับผู้ปฏิบัติเป็นส่วนตัว มีการเอาใจเขามาใส่ใจเรา เปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติได้ใช้ความสามารถพิเศษอย่างเต็มที่และเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ ที่ท้าทายความสามารถ

2. ข้อเสนอแนะระดับปฏิบัติ

2.1 ด้านการโน้มน้าวความคิด ผู้บริหารระดับสูงในสำนักงานตำรวจแห่งชาติ หรือหน่วยงานต่าง ๆ ในสำนักงานตำรวจแห่งชาติ ที่มีหน้าที่ผลิตบุคลากรเพื่อบรรจุเป็นข้าราชการตำรวจในระดับสัญญาบัตร ทำหน้าที่เป็นผู้บังคับบัญชาหรือหัวหน้างาน เช่น โรงเรียนนายร้อยตำรวจ ศูนย์ฝึกอบรมตำรวจภาคต่าง ๆ กำหนดให้มีหลักสูตรพัฒนาจิตใจ คุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณในวิชาชีพให้แก่ข้าราชการตำรวจเหล่านั้นเพื่อให้มีศักยภาพในการปกครองผู้ใต้บังคับบัญชา

2.2 ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ผู้บริหารระดับสูงในตำรวจภูธรภาค 8 หรือตำรวจภูธรจังหวัดชุมพร ควรจัดให้มีการฝึกอบรมร่วมกันระหว่างข้าราชการตำรวจชั้นสัญญาบัตรกับข้าราชการตำรวจชั้นประทวน เพื่อแลกเปลี่ยนทัศนคติหรือความคิดเห็นและสร้างแรงบันดาลใจในการปฏิบัติงานร่วมกันให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุดแก่ประชาชนและสำนักงานตำรวจแห่งชาติ

2.3 ด้านการกระตุ้นเชาว์ปัญญา ผู้บริหารระดับสูงในตำรวจภูธรจังหวัดชุมพร ต้องจัดให้มีการทดสอบความรู้หัวหน้างานหรือหัวหน้าฝ่าย เพื่อให้มีความรู้ ความสามารถที่ตรงตามความถนัดของแต่ละคน อาจใช้การทดสอบด้วยข้อสอบหรือการสัมภาษณ์รายบุคคล เพื่อให้ได้หัวหน้างานที่มีความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงาน และควรจัดให้มีการทดสอบพัฒนาจิตใจในทุก ๆ ปี

2.4 ด้านการคำนึงถึงเอกบุคล ผู้บริหารทุกระดับในตำรวจฐรจังหวัดชุมพร ต้องเปิดโอกาสให้ข้าราชการตำรวจชั้นผู้น้อยได้แสดงความคิดเห็นในโอกาสต่าง ๆ และไม่แบ่งแยกชนชั้น เช่น นโยบายของผู้บัญชาการตำรวจแห่งชาติ กำหนดให้มีการเข้าแถวเคารพธงชาติและฝึกแถวสัปดาห์ละ 1 ครั้ง แต่ผู้บริหารกำหนดให้ปฏิบัติเฉพาะข้าราชการตำรวจชั้นประทวนเท่านั้น จึงเป็นการไม่สนองตอบตามนโยบายดังกล่าว หรือควรมีการยกย่องข้าราชการตำรวจที่ประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดี ด้วยการประกาศชมเชยในที่ประชุมประจำเดือน เป็นต้น

3. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

จากการวิจัยเรื่อง ผลสัมฤทธิ์การบริหารงานตามบทบาทภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของตำรวจจฐรจังหวัดชุมพร ผู้เขียนได้ศึกษาเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของตำรวจจฐรจังหวัดชุมพร 4 ด้าน ซึ่งข้อมูลที่ได้จากการวิจัยได้ช่วยชี้ให้ผู้บริหารตำรวจจฐรจังหวัดชุมพร ได้รับทราบข้อเสนอแนะตามความต้องการของข้าราชการตำรวจในสังกัด ซึ่งคาดว่าจะก่อให้เกิดประโยชน์ในการบริหารงานตำรวจจฐรจังหวัดชุมพร เพื่อให้เกิดผลสัมฤทธิ์ อันเป็นแนวทางหนึ่งที่สำคัญในการปฏิรูปสำนักงานตำรวจแห่งชาติที่มุ่งเน้นถึงผลสัมฤทธิ์ของการบริการประชาชนเป็นหลัก ในการศึกษาครั้งต่อไป ผู้เขียนเห็นว่าควรมีการศึกษาเพิ่มเติม ดังนี้

1. ควรศึกษาแบบภาวะผู้นำของผู้บริหารที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของการบริหารงานตำรวจจฐรจังหวัดชุมพร
2. ควรศึกษาถึงความพึงพอใจของข้าราชการตำรวจต่อการบริหารงานของผู้บริหารที่มีความสัมพันธ์กับแบบภาวะผู้นำ
3. ควรศึกษารูปแบบการพัฒนาแบบภาวะผู้นำที่เหมาะสมกับหน่วยงานของข้าราชการตำรวจ