

แบบแผนความคิดและพฤติกรรมผู้นำของหัวหน้าสถานีตำรวจ ในสังกัดตำรวจภูธรภาค 6

THINKING PATTERNS AND LEADERSHIP BEHAVIORS OF CHIEFS OF POLICE STATIONS IN THE AREA OF PROVINCIAL POLICE REGION 6

ร.ต.อ.จรัส ปานพิง¹ ดร.สุทนต์ ศรีไสย์² ดร.จินต์ วิภาตะกลัศ³ ดร.สุพจน์ บุญวิเศษ⁴

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาแบบแผนความคิดและพฤติกรรมผู้นำของหัวหน้าสถานีตำรวจ ตำรวจภูธรภาค 6 ข้อมูลจากแบบสอบถามหัวหน้าสถานีตำรวจ จำนวน 91 คน และจาก ผู้ใต้บังคับบัญชาจำนวน 774 คน ถูกนำไปวิเคราะห์ตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย ผลการวิจัยพบว่า หัวหน้าสถานีตำรวจภูธรในสังกัด ตำรวจภูธรภาค 6 ส่วนใหญ่ประมาณร้อยละ 50 มีแบบแผนความคิดที่นำไปสู่ความรู้ในระดับขั้นตอนและ กระบวนการ ส่วนพฤติกรรมผู้นำที่เป็นจริงที่ประเมินโดยหัวหน้าสถานีตำรวจและผู้ใต้บังคับบัญชาพบว่า หัวหน้า สถานีตำรวจมีพฤติกรรมผู้นำทั้งสองประเภทคือ “มุ่งมั่นและมุ่งคน” ประมาณ 50% และ “ไม่มุ่งมั่นและไม่มุ่งคน” ประมาณ 40% และพบว่า หัวหน้าสถานีตำรวจที่มีพฤติกรรมผู้นำทั้ง 4 แบบ [แบบมุ่งมั่นและมุ่งคน (HH) แบบไม่มุ่งมั่นแต่มุ่งคน (LH) แบบไม่มุ่งมั่นและไม่มุ่งคน (LL) แบบมุ่งมั่นแต่ไม่มุ่งคน (HL)] มีแบบแผนความคิดที่นำไปสู่ความรู้ ความคิดเชิงระบบ เชิงกระบวนการ เชิงความรู้สึกล และ เชิงกลยุทธ์ ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 นอกจากนี้ยังพบว่า องค์ประกอบพฤติกรรมผู้นำที่ควรจะเป็นของหัวหน้าสถานีตำรวจในด้านโครงสร้างการริเริ่ม ควร ประกอบไปด้วยองค์ประกอบสำคัญ 3 ด้านคือ 1) การบริหาร 2) มีวิสัยทัศน์และกลยุทธ์ในการทำงาน และ 3) การ กำหนดนโยบายและการสร้างแรงจูงใจและความสัมพันธ์ ส่วนพฤติกรรมผู้นำที่ควรจะเป็นด้านจินตอาทร ควร ประกอบไปด้วยองค์ประกอบสำคัญ 2 ด้านคือ 1) มนุษยสัมพันธ์ และ 2) ความเชื่อมั่นในตนเอง

คำสำคัญ: แบบแผนความคิด พฤติกรรมผู้นำ รูปแบบผู้นำ หัวหน้าสถานีตำรวจ

¹นักศึกษาลัทธิสุตรปรัชญาคุณวุฒิบัณฑิต สาขาการบริหารการพัฒนารองการ มหาวิทยาลัยเจ้าพระยา

²รองศาสตราจารย์ คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย อาจารย์ที่ปรึกษา

³อธิการบดีมหาวิทยาลัยเจ้าพระยา อาจารย์ที่ปรึกษา

⁴รองศาสตราจารย์ คณะรัฐศาสตร์และนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา อาจารย์ที่ปรึกษา

Abstract

The purpose of this study was to examine the Thinking Patterns Leading to the Knowledge (TPLK) and the Leadership Behaviors of the Chiefs of Police Stations (CPS) in the area of Provincial Police Region 6. Data were drawn and analyzed via questionnaire items, from 91 Chiefs of Police Stations and 774 polices from 4 groups of subordinators. Research results were as follows. Most of Chiefs of Police Stations, approximately 50%, in the area of provincial police region 6 had the TPLK in the level of Step and Procedures. As a result of the real leadership behaviors, evaluating by police station heads and by police subordinators, it was found that most of police station heads had both styles of leadership behaviors “high initiating structure, and high consideration”, approximately 50%; and “low initiating structure, and low consideration”, approximately 40%. In addition, it revealed that no significant differences were found at the .05 significant levels among 4 groups of leadership behavioral styles [styles of high initiating structure and high consideration (HH); low initiating structure and high consideration (LH); low initiating structure and low consideration (LL), and high initiating structure and low consideration (HL)] on the TPLK in the pattern A: System Thinking; pattern B: Steps and Procedures; pattern C: Empathy and Cultural Knowledge; and pattern D: Strategic Thinking. It was also found that the ideal leadership behavioral components of the police station heads with the point of views of police subordinators, in initiating structure category should be consisted of 3 components: 1) Administration; 2) Vision and Working Strategies; and 3) Formulating Policy and Building Motivation and Relationships. Moreover, in consideration category should be consisted of 2 components: 1) Human Relationship; and 2) Self-confidence.

Keywords: Thinking Pattern, Leadership Behavior, Leadership Style, Chief of Police Station

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

สำนักงานตำรวจแห่งชาติ มีหน่วยขึ้นตรงและสถานีตำรวจกระจายอยู่ทั่วประเทศ มีอำนาจหน้าที่รักษาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของประชาชน อำนาจหน้าที่ดังกล่าวส่งผลให้หัวหน้าสถานีตำรวจต้องมีการบริหารงานที่สอดคล้องกับอำนาจหน้าที่ เริ่มตั้งแต่กระบวนการคิดและพฤติกรรมผู้นำ สำหรับประเด็นแบบแผนความคิดนั้น วิกิพีเดีย (Wikipedia, 2010) ได้กล่าวถึง The Herrmann Brain Dominance Instrument (HBDI) ว่าเป็นระบบการวัดและอธิบายแบบแผนความคิดเชิงสติปัญญา (Cognitive Style) พัฒนาขึ้นโดย เนด เฮอร์แมน (Hermann, 1966 อ้างถึง

ใน สุทฤษฎ์ ศรีไสย์, 2551) พบว่า สมองของคนเราแบ่งออกได้เป็น 4 ส่วน คือสมองส่วนบนซีกซ้าย (A) ทำหน้าที่คิดเชิงระบบ สมองส่วนล่างซีกซ้าย (B) ทำหน้าที่คิดเชิงขั้นตอนและกระบวนการ สมองส่วนล่างซีกขวา (C) ทำหน้าที่คิดเชิงความรู้เกี่ยวกับวัฒนธรรมและการเอาใจใส่ดูแล และ สมองส่วนบนซีกขวา (D) ทำหน้าที่คิดเชิงกลยุทธ์ ถ้าสมองส่วนใดใช้งานมากก็สามารถพัฒนาเป็นความรู้ ส่วนใดใช้งานน้อยก็จะได้รับการพัฒนาหรืออาจหยุดนิ่งทำให้ความสามารถด้านนั้นต่ำ ส่วนประเด็นพฤติกรรมผู้นำนั้น คณะนักวิจัยมหาวิทยาลัยแห่งรัฐโอไฮโอ ประเทศสหรัฐอเมริกา (สุทฤษฎ์ ศรีไสย์, 2525) ได้พัฒนากลยุทธ์สำหรับการศึกษารื่องพฤติกรรม

ของผู้นำ โดยได้สร้างแบบสอบถามขึ้นมาชุดหนึ่ง เพื่อประเมินและวัดพฤติกรรมต่างๆ ของผู้นำหลายๆ คน และ หาความสัมพันธ์กับตัวแปรเหล่านั้น จากผลการวิจัยพบว่า มีพฤติกรรม 2 มิติที่มีความสำคัญโดดเด่นเป็นพิเศษคือ มิติโครงสร้างการริเริ่ม (Initiating Structure) ได้แก่ พฤติกรรมผู้นำที่จะวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวผู้นำกับผู้ร่วมงาน ในความพยายามอุตสาหกรรมที่จะสร้างแบบแผนที่ดีในองค์กร การสื่อสาร และการบริหารจัดการต่างๆ ซึ่งอาจเรียกว่า พฤติกรรมผู้นำแบบมุ่งงาน และมิติจินตอาทร (Consideration) ได้แก่ พฤติกรรมที่แสดงถึงความมีมนุษยสัมพันธ์ ความเป็นมิตร ความน่าเชื่อถือไว้วางใจกัน ให้ความเคารพในการแสดงความคิดเห็น การให้เกียรติ ยกย่องและความจริงใจ ซึ่งอาจเรียกว่า พฤติกรรมผู้นำแบบมุ่งคน

จากแนวคิดหรือทฤษฎีเกี่ยวกับ แบบแผนความคิด พฤติกรรมผู้นำ และ บทบาทหน้าที่ของหัวหน้าสถานีดำรวจดังกล่าว ทำให้ผู้วิจัยสนใจที่จะศึกษาแบบแผนความคิดที่นำไปสู่ความรู้ และพฤติกรรมผู้นำของหัวหน้าสถานีดำรวจในสังกัดตำรวจภูธรภาค 6 โดยพิจารณาเห็นว่า ผลจากการศึกษาวิจัยครั้งนี้จะเป็นประโยชน์ สามารถนำผลการวิจัยไปใช้ประกอบการได้มาซึ่งหัวหน้าสถานีดำรวจที่เหมาะสมและนำไปสู่การพัฒนาหัวหน้าสถานีดำรวจให้มีแบบแผนความคิดที่นำไปสู่ความรู้ และมีพฤติกรรมผู้นำที่เอื้อต่อการบริหารงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาแบบแผนความคิดที่นำไปสู่ความรู้ของหัวหน้าสถานีดำรวจ ตามทัศนคติของหัวหน้าสถานีดำรวจ ในสังกัดตำรวจภูธรภาค 6
2. เพื่อศึกษาพฤติกรรมผู้นำของหัวหน้าสถานีดำรวจ ตามทัศนคติของหัวหน้าสถานีดำรวจ ในสังกัดตำรวจภูธรภาค 6
3. เพื่อเปรียบเทียบพฤติกรรมผู้นำที่เป็นจริง 4 แบบ (แบบ HH, LH, LL, และ HL) กับ แบบแผนความ

คิดที่นำไปสู่ความรู้ในภาพรวม ตามทัศนคติของหัวหน้าสถานีดำรวจในสังกัดตำรวจภูธรภาค 6

4. เพื่อศึกษาพฤติกรรมผู้นำของหัวหน้าสถานีดำรวจ ตามทัศนคติของผู้ใต้บังคับบัญชา ในสังกัดตำรวจภูธรภาค 6
5. เพื่อนำเสนอองค์ประกอบพฤติกรรมผู้นำที่ควรจะเป็น “แบบมุ่งงาน มุ่งคน” ของหัวหน้าสถานีดำรวจ ตามทัศนคติของผู้ใต้บังคับบัญชา ในสังกัดตำรวจภูธรภาค 6

สมมติฐานของการวิจัย

1. หัวหน้าสถานีดำรวจส่วนใหญ่ร้อยละ 60 มีแบบแผนความคิดที่นำไปสู่ความรู้เชิงกลยุทธ์ (ตามแบบแผนความคิดของสมองส่วน D: Strategic Thinking)
2. พฤติกรรมผู้นำของหัวหน้าสถานีดำรวจ ตามทัศนคติของหัวหน้าสถานีดำรวจ ส่วนใหญ่หัวหน้าสถานีดำรวจ ร้อยละ 60 มีพฤติกรรมแบบ “มุ่งงาน มุ่งคน”
3. หัวหน้าสถานีดำรวจมีพฤติกรรมผู้นำที่เป็นจริง 4 แบบ (แบบ HH, LH, LL, และ HL) มีแบบแผนความคิดที่นำไปสู่ความรู้ในภาพรวม แตกต่างกัน
4. พฤติกรรมผู้นำของหัวหน้าสถานีดำรวจ ตามทัศนคติของผู้ใต้บังคับบัญชา ส่วนใหญ่หัวหน้าสถานีดำรวจ ร้อยละ 60 มีพฤติกรรมแบบ “มุ่งงาน มุ่งคน”

ขอบเขตของการวิจัย

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย เป็นตัวแทนหัวหน้าสถานีดำรวจ จำนวน 91 คน จากทั้งหมด 147 คน และ ผู้ใต้บังคับบัญชา 4 กลุ่ม [รองผู้กำกับสถานีตำรวจหรือสารวัตรใหญ่หรือพนักงานสอบสวน (สบ.3) สารวัตรหรือพนักงานสอบสวน (สบ.2) รองสารวัตรหรือพนักงานสอบสวน (สบ.1) และ ผู้บังคับหมู่] จำนวน 774 คน จากทั้งหมด 12,290 คน ในสังกัดตำรวจภูธรภาค 6 ของเขตพื้นที่ 9 จังหวัด ได้แก่ อุตรดิตถ์ สุโขทัย ตาก กำแพงเพชร นครสวรรค์ พิษณุโลก เพชรบูรณ์ พิจิตร และ อุทัยธานี (ทะเบียนประวัติ ฝ่ายอำนวยการ 1

บก.อก.ภ.6 เมื่อวันที่ 1 ธันวาคม 2552) ได้มาจากการกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางสำเร็จรูปของเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie, & Morgan อ้างถึงใน สุทธิชัย, 2551, หน้า 132-133) และ การเลือกสุ่มแบบหลายขั้นตอน (Multi-stage Random Sampling)

ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย จำแนกได้เป็น 2 ประเภทใหญ่ๆ คือ แบบแผนความคิดที่นำไปสู่ความรู้ของหัวหน้าสถานีตำรวจ และ พฤติกรรมผู้นำของหัวหน้าสถานีตำรวจ ตัวแปรดังกล่าวจะเกี่ยวข้องกับแนวคิด ทฤษฎี ดังนี้

1. แบบแผนความคิดของสมองโดยรวมของมนุษย์ ของ เนด เฮอร์แมน (Hermanl, 1996) แบ่งออกเป็น 4 ส่วน ได้แก่ สมองส่วนบน ซีกซ้าย (A) สมองส่วนล่างซีกซ้าย (B) สมองส่วนล่างซีกขวา (C) และสมองส่วนบนซีกขวา (D) ซึ่งสมองแต่ละส่วน ดังกล่าวจะทำหน้าที่คิดตามแบบแผนความคิดที่แตกต่างกัน ดังนี้

The A-quadrant Analyzer: กระบวนการคิดของสมองส่วนบนซีกซ้าย (upper left mode thinking process) จะทำหน้าที่คิดในเชิงตรรกะ (logical approach) และการวิเคราะห์ ข้อเท็จจริงบนพื้นฐานเชิงปริมาณ (analytical fact-based quantitative approach) และการแก้ปัญหา (problem solving) ซึ่งกระบวนการคิดในส่วนนี้จะส่งผลไปสู่การปฏิบัติ (performance) ที่จะเป็นการตอบคำถามว่า “ทำอะไร (what)”

The B-quadrant Organizer: กระบวนการคิดของสมองส่วนล่างซีกซ้าย (lower left mode thinking process) จะทำหน้าที่คิดในเชิงการจัดการ (organized approach) การจัดลำดับ (sequential approach) การวางแผน (planned approach) การควบคุม (controlled approach) และการให้รายละเอียด (detailed approach) ซึ่งกระบวนการคิดจะเป็นการเน้นกระบวนการจัดการ (management process) ที่มุ่งไปสู่การตอบคำถามที่ว่า “ทำอย่างไร (how)”

The C-quadrant Personalizer: กระบวนการคิดของสมองส่วนล่างซีกขวา (lower right mode thinking process) จะทำหน้าที่คิดในเชิงความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล (interpersonal approach) ความรู้สึกบนพื้นฐานของอารมณ์และการเคลื่อนไหว (feeling-based kinesthetic and emotional approach) เสียงดนตรี (musical mode) และจิตวิญญาณ (spiritual approach) ซึ่งกระบวนการคิดจะเป็นการเน้นความต้องการเครือข่ายระหว่างผู้อำนวยความสะดวก หรือ ผู้รับบริการ (customer/facilitator network needs) ที่มุ่งไปสู่การตอบคำถามที่ว่า “ทำกับใคร (who)”

The D-quadrant Visualizer: กระบวนการคิดของสมองส่วนบนซีกขวา (upper right mode thinking process) จะทำหน้าที่คิดในเชิงจินตนาการ (imaginative approach) การสังเคราะห์ (synthesizing approach) การบูรณาการ (integrating approach) การหยั่งรู้หรือรู้สึกซึ้ง (intuitive approach) และ การคิดแบบองค์รวม (holistic approach) ซึ่งกระบวนการคิดจะเน้นผลผลิตในอนาคต (future outcomes) หรือ วัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์ (strategic objectives) ที่มุ่งไปสู่การตอบคำถามที่ว่า “ทำไม (Why)”

2. พฤติกรรมที่เป็นจริง (Real) และที่ควรจะเป็น (Ideal) ตามแบบพฤติกรรมผู้นำ แอล บี ดี คิว (LBDQ: Leadership Behavior Description Questionnaire) ของมหาวิทยาลัยแห่งรัฐโอไฮโอ ประเทศสหรัฐอเมริกา (สุทธิชัย, 2525) เป็นการประเมินโดยใช้การวัดพฤติกรรม 2 ด้านตามรายละเอียดและแผนภูมิจุด-จัดรัสความเป็นผู้นำแห่งรัฐโอไฮโอดังนี้

2.1 พฤติกรรมผู้นำด้านโครงสร้างการริเริ่ม (Initiating Structure) เป็นพฤติกรรมผู้นำที่จะวิเคราะห์ถึงความสัมพันธ์ระหว่างตัวผู้นำเองกับผู้ร่วมงาน ในความพยายามอุตสาหกรรมที่จะสร้างแบบแผนที่ดี ในองค์กร การสื่อสารและการบริหารจัดการต่างๆ เช่น การวางแผน การจัดรูปองค์กร และการอำนวยความสะดวก บางทีก็เรียกว่า พฤติกรรมผู้นำแบบมุ่งงาน

2.2 พฤติกรรมผู้นำด้านจินตอาทร (Consideration) เป็นพฤติกรรมที่แสดงถึงความมีมนุษยสัมพันธ์ ความเป็นมิตร ความน่าเชื่อถือไว้วางใจกัน ให้ความเคารพในความคิดเห็น การให้เกียรติ ยกย่องและความจริงใจ ความอบอุ่นของผู้ที่มีต่อผู้ตาม บางทีก็เรียกว่า พฤติกรรมผู้นำแบบมุ่งคน

ประโยชน์ที่ได้รับจากการวิจัย

1. ผลการวิจัยทำให้ทราบแบบแผนความคิดที่นำไปสู่ความรู้ และ พฤติกรรมความเป็นผู้นำของหัวหน้าสถานีตำรวจในสังกัดตำรวจภูธรภาค 6 ตามสภาพที่เป็นจริงและที่ควรจะเป็น ตามทัศนะของผู้ใต้บังคับบัญชา

2. ผู้เกี่ยวข้องโดยตรงสามารถนำผลการวิจัยครั้งนี้ไปประยุกต์ใช้กับการปฏิบัติงานหรือใช้สำหรับประกอบการพิจารณาประเด็นภาวะผู้นำของหัวหน้าสถานีตำรวจที่เหมาะสม หรือเพื่อใช้เป็นแนวทางในการปรับพฤติกรรมที่จะเป็นประโยชน์ต่อการบริหารจัดการสถานีตำรวจต่อไป นอกจากนี้ผู้เกี่ยวข้องโดยตรงสามารถทราบแนวคิดของผู้ใต้บังคับบัญชาที่มีต่อพฤติกรรมผู้นำของหัวหน้าสถานีตำรวจอีกด้วย

3. ผลจากการวิจัยครั้งนี้ ทำให้ได้เครื่องมือที่มีคุณภาพและประสิทธิภาพที่จะนำไปใช้วัดแบบแผนความคิด และ พฤติกรรมของผู้นำของหัวหน้าสถานีตำรวจที่สามารถนำไปพัฒนา ขยายผล และ ประยุกต์ใช้ในการศึกษาวิจัยในเรื่องอื่นๆ ที่มีลักษณะใกล้เคียงกับการวิจัยในเรื่องนี้

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยนี้ เป็นการวิจัยเชิงพรรณนา (Descriptive Research) มีการเก็บรวบรวมข้อมูลจาก 2 แหล่งข้อมูล คือ 1) ข้อมูลเอกสาร เป็นการค้นคว้าจากตำรา เอกสาร และผลงานต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง และ 2) ข้อมูลจากแบบสอบถาม สำหรับเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เป็นแบบวัดจำนวน 2 ชุด ชุดที่ 1 เป็นแบบวัดแบบแผนความคิดที่นำไปสู่ความรู้ของหัวหน้าสถานีตำรวจในสังกัดตำรวจภูธรภาค 6 และ ชุดที่ 2 เป็นแบบวัดพฤติกรรม

ผู้นำของหัวหน้าสถานีตำรวจในสังกัดตำรวจภูธรภาค 6 ที่ผู้วิจัยได้พัฒนาขึ้น โดยเครื่องมือทั้ง 2 ชุดได้รับการตรวจสอบความตรง (Validity) โดยผู้ทรงคุณวุฒิ 6 ท่าน และมีการทดสอบความเที่ยง (Reliability) ปรากฏว่า เครื่องมือชุดที่ 1 ได้ค่าสัมประสิทธิ์ความสอดคล้อง (IOC) ทั้งฉบับเป็น 0.82 ได้ค่าสัมประสิทธิ์ความเที่ยงเป็น 0.847 ส่วนเครื่องมือชุดที่ 2 ได้ค่าสัมประสิทธิ์ความสอดคล้อง (IOC) ทั้งฉบับเป็น 0.85 และได้ค่าสัมประสิทธิ์ความเที่ยงเป็น 0.988

ส่วนการเก็บรวบรวมข้อมูล ได้รับข้อคืนกลับคืน 865 ชุด คิดเป็นร้อยละ 84.97 ของการสุ่ม ข้อมูลทั้งหมดถูกนำไปวิเคราะห์โดยใช้โปรแกรมการคำนวณค่าสถิติสำเร็จรูปด้วยคอมพิวเตอร์ ค่าสถิติที่ใช้ได้แก่ จำนวนร้อยละ ค่าเฉลี่ยเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที่แบบ One Samples t-test, Independent Samples t-test การวิเคราะห์ความแปรปรวนพหุคูณแบบทางเดียวและแบบสองทาง (One-way & Two-ways MANOVA) การวิเคราะห์องค์ประกอบ (Factor Analysis) และพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์คะแนนองค์ประกอบ (Factor Score Coefficients) ตั้งแต่ 0.20 ขึ้นไป จะถูกเลือกใช้เป็นเกณฑ์ในการพัฒนาองค์ประกอบพฤติกรรมผู้นำที่ควรจะเป็น แบบ “มุ่งงาน มุ่งคน” ของหัวหน้าสถานีตำรวจตามทัศนะของผู้ใต้บังคับบัญชา

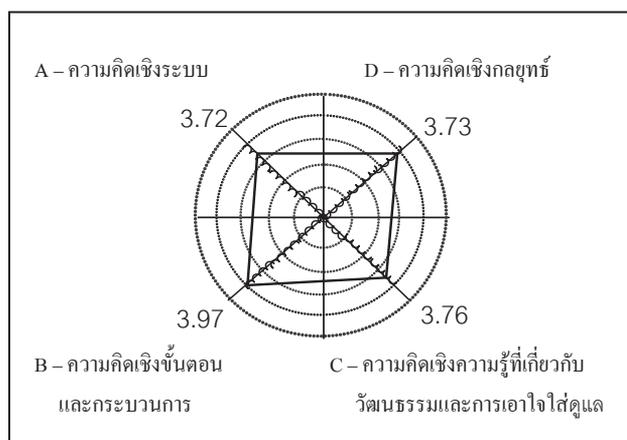
ผลการวิจัย

1. หัวหน้าสถานีตำรวจในสังกัดตำรวจภูธรภาค 6 ส่วนใหญ่มีแบบแผนความคิดที่นำไปสู่ความรู้เชิงขั้นตอนและกระบวนการ (B) สูงสุด ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ รองลงมาได้แก่ ความคิดเชิงความรู้เกี่ยวกับวัฒนธรรมและการเอาใจใส่ดูแล (C) ความคิดเชิงกลยุทธ์ (D) และ ความคิดเชิงระบบ (A) โดยมีค่าเฉลี่ยเป็น 3.97, 3.76, 3.73, และ 3.72 ตามลำดับ (ดังตาราง 1 และ แผนภูมิ 1)

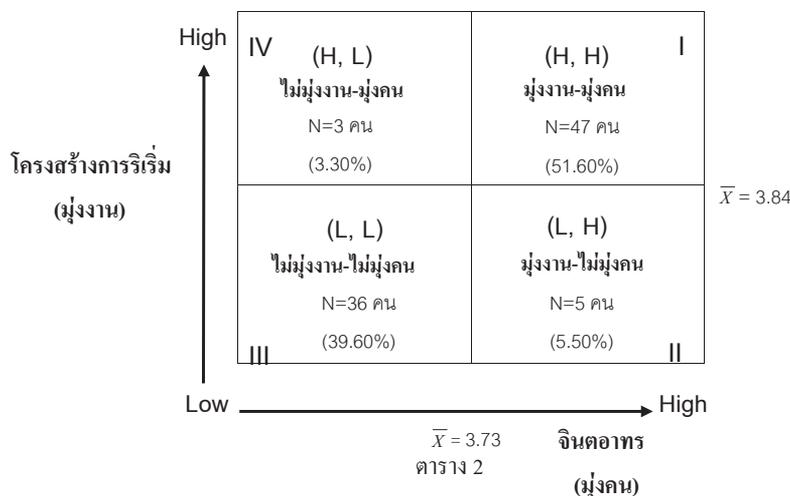
ตาราง 1

ภาพรวมของแบบแผนความคิดที่นำไปสู่ความรู้ของหัวหน้าสถานีตำรวจ ตามทัศนะของหัวหน้าสถานีตำรวจ (N = 91) ในสังกัดตำรวจ ภูธรภาค 6

แบบแผนความคิด	\bar{X}	SD
A – ความคิดเชิงระบบ	3.72	0.48
B – ความคิดเชิงขั้นตอนและกระบวนการ	3.97	0.47
C – ความคิดเชิงความรู้เกี่ยวกับวัฒนธรรมและการเอาใจใส่ดูแล	3.76	0.65
D – ความคิดเชิงกลยุทธ์	3.73	0.49



แผนภูมิ 1 แบบแผนความคิดที่นำไปสู่ความรู้ของหัวหน้าสถานีตำรวจ



แผนภูมิ 2 จุด-จัดรัส พฤติกรรมผู้นำในภาพรวมที่เป็นจริง (Real) ของหัวหน้าสถานีตำรวจตามทัศนะของหัวหน้าสถานีตำรวจ (N = 91) ในสังกัดตำรวจภูธรภาค 6

ตาราง 2

พฤติกรรมผู้นำในภาพรวมที่เป็นจริง (Real) ของหัวหน้าสถานีตำรวจ ตามทัศนะของหัวหน้าสถานีตำรวจ
ในสังกัดตำรวจภูธรภาค 6

พฤติกรรมผู้นำของหัวหน้าสถานีตำรวจ	N	\bar{X}	SD
พฤติกรรมผู้นำด้านโครงสร้างการริเริ่ม (แบบมุ่งงาน)	91	3.84	0.69
พฤติกรรมผู้นำด้านจินตอาทร (แบบมุ่งคน)	91	3.73	0.64

2. พฤติกรรมผู้นำของหัวหน้าสถานีตำรวจ ตามทัศนะของหัวหน้าสถานีตำรวจ พบว่า ในภาพรวม พฤติกรรมผู้นำที่เป็นจริง (Real) หัวหน้าสถานีตำรวจ ส่วนใหญ่ร้อยละ 51.60 มีพฤติกรรมผู้นำประเภท “มุ่งงาน และ มุ่งคน (High Initiating Structure, and High Consideration)” ไม่เป็นไปตามสมมุติฐานที่ตั้งไว้ (ดัง ตาราง 2 และ แผนภูมิ 2)

ตาราง 3

สรุปผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนพหุคูณแบบทางเดียว (One-way MANOVA) เพื่อเปรียบเทียบพฤติกรรมผู้นำที่เป็นจริง 4 แบบ (แบบ HH, แบบ LH, แบบ LL, แบบ HL) กับแบบแผนความคิดในภาพรวม ของหัวหน้าสถานีตำรวจในสังกัดตำรวจภูธรภาค 6

Source	แบบแผนความคิด	df	ss	MS	F	Sig.
แบบพฤติกรรมผู้นำ 4 แบบ (HH, LH, LL, HL)	A - เชิงระบบ	3	0.68	0.23	0.83	0.49
	B - เชิงกระบวนการ	3	1.45	0.48	2.44	0.08
	C - เชิงความรู้สึกรู้สึก	3	1.22	0.41	0.94	0.43
	D - เชิงกลยุทธ์	3	0.61	0.20	0.72	0.54
ERROR	A - เชิงระบบ	40	10.97	0.27		
	B - เชิงกระบวนการ	40	7.91	0.20		
	C - เชิงความรู้สึกรู้สึก	40	17.27	0.43		
	D - เชิงกลยุทธ์	40	11.26	0.28		
Total	A - เชิงระบบ	44	573.28			
	B - เชิงกระบวนการ	44	667.72			
	C - เชิงความรู้สึกรู้สึก	44	581.56			
	D - เชิงกลยุทธ์	44	586.44			

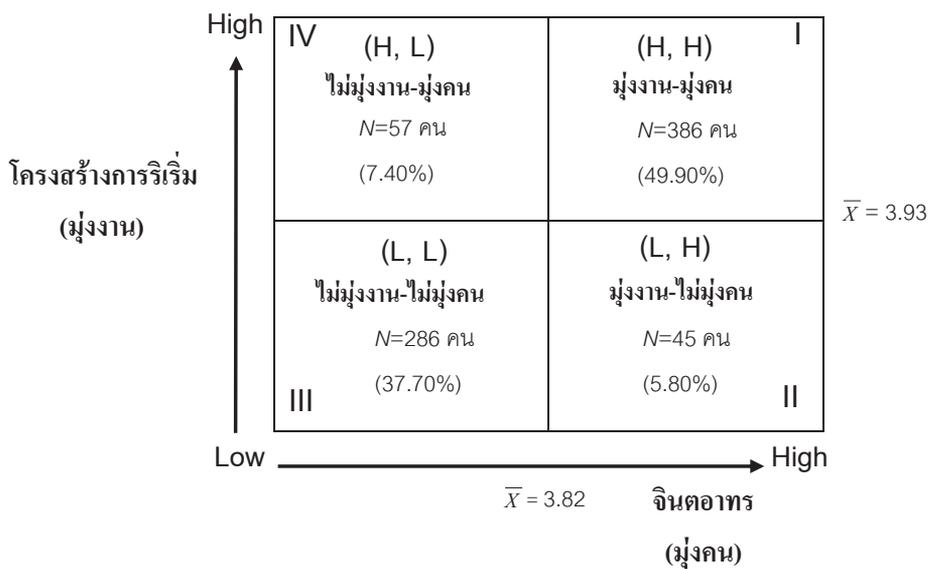
* $p < 0.05$

3. ผลการเปรียบเทียบพฤติกรรมผู้นำที่เป็นจริง 4 แบบ [แบบ “มุ่งงานสูง มุ่งคนสูง” (HH), “มุ่งงานต่ำ มุ่งคนสูง” (LH), “มุ่งงานต่ำ มุ่งคนต่ำ” (LL), และ “มุ่งงานสูง มุ่งคนต่ำ” (HL)] ที่มีต่อแบบแผนความคิดที่นำไปสู่ความรู้ในภาพรวม ตามทัศนคติของหัวหน้าสถานีตำรวจ พบว่า หัวหน้าสถานีตำรวจทั้ง 4 ประเภท มี ก) แบบแผนความคิดเชิงระบบ (A) ข) แบบแผนการคิดเชิงขั้นตอนและกระบวนการ (B) ค) แบบแผนการคิดเชิงความรู้ที่เกี่ยวกับวัฒนธรรมและการเอาใจใส่ดูแล (C) และ ง) แบบแผนการคิดเชิงกลยุทธ์ (D) ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานการวิจัยที่ตั้งไว้ (ดังตาราง 3)

4. ผลการศึกษาพฤติกรรมผู้นำของหัวหน้าสถานีตำรวจ ตามทัศนคติของผู้ใต้บังคับบัญชา [รองผู้กำกับ การสถานีตำรวจหรือสารวัตรใหญ่หรือพนักงานสอบสวน (สบ.3) สารวัตรหรือพนักงานสอบสวน (สบ.2) รองสารวัตรหรือพนักงานสอบสวน (สบ.1) และ ผู้บังคับหมู่ พบว่า

4.1 พฤติกรรมผู้นำในภาพรวมที่เป็นจริง (Real) ของหัวหน้าสถานีตำรวจในสังกัด ภูธรภาค 6 ตามทัศนคติของผู้ใต้บังคับบัญชา พบว่า ส่วนใหญ่ร้อยละ 49.90 มีพฤติกรรมผู้นำ ประเภท “มุ่งงานสูง และ มุ่งคนสูง (High Initiating Structure, and High Consideration)” ไม่เป็นไปตามสมมติฐานของการวิจัยที่ตั้งไว้ (ดังแผนภูมิ 3 และ ตาราง 4)

ตามทัศนคติของผู้ใต้บังคับบัญชา 4 กลุ่ม (N = 774)



แผนภูมิ 3 จตุ-จัตุรัส พฤติกรรมผู้นำที่เป็นจริงของหัวหน้าสถานีตำรวจในสังกัดตำรวจภูธรภาค 6 ในภาพรวม ตามทัศนคติของผู้ใต้บังคับบัญชา 4 กลุ่ม (N = 774)

ตาราง 4

พฤติกรรมผู้นำในภาพรวมที่เป็นจริง (Real) ของหัวหน้าสถานีดำรวจ
ตามทัศนะของผู้ใต้บังคับบัญชา ในสังกัดตำรวจภูธรภาค 6

พฤติกรรมผู้นำของหัวหน้าสถานีดำรวจ	N	\bar{X}	SD
พฤติกรรมผู้นำด้านโครงสร้างการริเริ่ม (แบบมุ่งงาน)	774	3.93	0.66
พฤติกรรมผู้นำด้านจินตอาทร (แบบมุ่งคน)	774	3.82	0.62

4.2 พฤติกรรมผู้นำที่เป็นจริง (Real) และ พฤติกรรมผู้นำที่ควรจะเป็น (Ideal) ของหัวหน้าสถานีดำรวจ ตามทัศนะของผู้ใต้บังคับบัญชา 4 กลุ่ม ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 ไม่เป็นไปตามสมมติฐานของการวิจัยที่ตั้งไว้ (ดังตาราง 5)

ตาราง 5

สรุปผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนพหุคูณแบบทางเดียว (One-way MANOVA) เพื่อเปรียบเทียบพฤติกรรมผู้นำที่เป็นจริงและพฤติกรรมผู้นำที่ควรจะเป็นในภาพรวม ของหัวหน้าสถานีดำรวจ ตามทัศนะของ ผู้ใต้บังคับบัญชา 4 กลุ่ม ในสังกัดตำรวจภูธรภาค 6

Source	พฤติกรรมผู้นำ	df	SS.	MS.	F	Sig.
กลุ่มผู้ใต้บังคับบัญชา (4 กลุ่ม)	พฤติกรรมผู้นำที่เป็นจริง	3	1.26	0.42	1.05	0.37
	พฤติกรรมผู้นำที่ควรจะเป็น	3	1.87	0.62	2.10	0.10
ERROR	พฤติกรรมผู้นำที่เป็นจริง	770	309.93	0.40		
	พฤติกรรมผู้นำที่ควรจะเป็น	770	228.43	0.30		
Total	พฤติกรรมผู้นำที่เป็นจริง	774	11966.80			
	พฤติกรรมผู้นำที่ควรจะเป็น	774	13580.05			

* $p < 0.05$

5. ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบพฤติกรรมผู้นำที่ควรจะเป็น “แบบมุ่งงานและมุ่งคน” ตามทัศนะของผู้ใต้บังคับบัญชาพบว่า มีองค์ประกอบสำคัญ 5 องค์ประกอบคือ 1) ด้านการบริหารจัดการ ได้แก่ การปฏิบัติงานด้วยความเชื่อมั่นในตนเอง การสนับสนุนให้ทำความรู้ทางทฤษฎีมาในการปฏิบัติงาน ความสามารถในการวิเคราะห์หรือวินิจฉัยเรื่องต่างๆ ได้ถูกต้อง สามารถวิเคราะห์และประมวลข้อคิดเห็นของผู้ร่วมงานและนำผล

ไปใช้ประโยชน์ในการบริหารงาน 2) ด้านวิสัยทัศน์และกลยุทธ์การทำงานได้แก่ การร่วมจัดทำแผนกับหน่วยงานอื่นของอำเภอหรือจังหวัด การปกครองผู้ใต้บังคับบัญชาโดยใช้กฎระเบียบข้อบังคับของสถานีดำรวจเป็นหลัก การนำเอาแนวคิดใหม่ๆ ทดลองใช้ในการปฏิบัติงาน การประสานกับหน่วยงานท้องถิ่น ได้แก่ อบต. และ เทศบาล 3) การกำหนดนโยบาย การสร้างแรงจูงใจและความสัมพันธ์ ได้แก่ เชื่อว่าการกระจาย

อำนาจคือหัวใจของการบริหาร เป็นผู้ที่มีเหตุผลและสามารถให้เหตุผลแก่ผู้ร่วมงานหรือผู้อื่นได้อย่างชัดเจน กระทำตนเป็นตัวอย่างที่ดีแก่ได้บังคับบัญชาและคนอื่น 4) มนุษย์สัมพันธ์ ได้แก่ กระทำตนเป็นกันเองกับผู้ใต้บังคับบัญชาหรือเพื่อนร่วมงาน มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีกับผู้ใต้บังคับบัญชา และการมองคนในแง่ดี และ 5) ความเชื่อมั่นในตนเอง ได้แก่ เชื่อว่า “การควบคุม” เป็นวิธีการเดียวเท่านั้นที่จะทำให้คนทำงาน มีความคิดว่า “ถ้าไม่เก่งจริง คงไม่ได้เป็นนาย” มีความคิดว่า “ใครตายยังไงช่างเขา เราอยู่ยังไงสำคัญกว่า” และ การปกครองผู้ใต้บังคับบัญชาหรือผู้ร่วมงานโดยใช้ความคิดเห็นปรัชญาหรือแนวคิดของตนและผู้อื่นเป็นหลัก

อภิปรายผลการวิจัย

การวิจัยแบบแผนความคิดและพฤติกรรมผู้นำของหัวหน้าสถานีตำรวจ ในสังกัดตำรวจภูธรภาค 6 ครั้งนี้ มีข้อค้นพบและประเด็นที่น่าสนใจในการนำมาอภิปรายผลดังนี้

1. แบบแผนความคิดที่นำไปสู่ความรู้ของหัวหน้าสถานีตำรวจ

จากผลการวิจัยครั้งนี้พบว่า หัวหน้าสถานีตำรวจในสังกัดตำรวจภูธรภาค 6 ใช้แบบแผนความคิดที่นำไปสู่ความรู้ทั้ง 4 แบบ โดยมีจำนวนมากที่สุดคือ ใช้แบบแผนความคิดเชิงขั้นตอนและกระบวนการ (B) เนต เฮอร์แมน (Herrmann, 1996) ได้อธิบายความคิดขั้นนี้ไว้ว่า เป็นกระบวนการคิดในเชิงการจัดการ (Organized approach) การจัดลำดับ (Sequential approach) การวางแผน (Planned approach) การควบคุม (Controlled approach) และการให้รายละเอียด (Detailed approach) ที่มุ่งไปสู่การตอบคำถามที่ว่า “ทำอะไร” ผลการวิจัยนี้ ไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ สุพจน์ บุญวิเศษ (2547) ที่ได้ศึกษาแบบแผนความคิดและรูปแบบผู้นำของนายกองค์การบริหารส่วนตำบลในประเทศไทยพบว่า นายกองค์การบริหารส่วนตำบลในประเทศไทย ส่วนใหญ่มีแบบแผน

ความคิดเชิงระบบ (A) สำหรับข้อค้นพบระหว่างหัวหน้าสถานีตำรวจกับนายกองค์การบริหารส่วนตำบลที่ไม่ตรงกันนั้นอาจ มีความแตกต่างกันเป็นเพราะว่า บุคลากรลักษณะงานและอำนาจหน้าที่ของตำรวจ และนายกองค์การบริหารส่วนตำบลมีความแตกต่างกัน โดยข้าราชการตำรวจมีอำนาจหน้าที่ที่สำคัญคือ การควบคุมอาชญากรรม การรักษาความสงบเรียบร้อย การบริการชุมชน และการรักษาความมั่นคงภายใน (ปุระชัย เปี่ยมสมบูรณ์, 2546, หน้า 4) รวมทั้งการรักษาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของประชาชน (สุเทพ เทือกสุบรรณ, 2553, หน้า 6)

โดยข้อเท็จจริงเมื่อพิจารณาตามหลักเหตุผล หัวหน้าสถานีตำรวจส่วนใหญ่ น่าที่จะมีแบบแผนความคิดในเชิงกลยุทธ์ (D) มากกว่าแบบอื่น ทั้งนี้เป็นเพราะว่าการคิดเชิงกลยุทธ์จะเป็นการคิดที่จะต้องกำหนดแนวทางที่ดีที่สุด ภายใต้เงื่อนไขข้อจำกัดต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง (เกรียงศักดิ์ เจริญวงศ์ศักดิ์, 2546) นั่นคือหัวหน้าสถานีตำรวจจะต้องมีวิธีคิด เพื่อหาหนทางที่สามารถควบคุมอาชญากรรมไม่ให้เกิดขึ้น จนกระทั่งประชาชนเกิดความเชื่อมั่นในการรักษาความสงบ การให้บริการประชาชน รวมทั้งการรักษาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยสรุปน่าจะหาคำตอบของคำถามที่ว่า “ทำอะไรจึงจะสามารถพัฒนาให้หัวหน้าสถานีตำรวจส่วนใหญ่มีแบบแผนความคิดอยู่ในเชิงกลยุทธ์ (D) ให้มากที่สุด”

2. พฤติกรรมผู้นำของหัวหน้าสถานีตำรวจ

จากการค้นพบของงานวิจัยนี้พบว่า หัวหน้าสถานีตำรวจในสังกัดตำรวจภูธรภาค 6 ส่วนใหญ่มีพฤติกรรมผู้นำเป็นจริง (Real) ประเภท “มุ่งงานสูงและมุ่งคนสูง (high initiating structure, and high consideration)” ร้อยละ 51.60 จากการประเมินตนเองของหัวหน้าสถานีตำรวจ และ ร้อยละ 49.90 จากการประเมินของผู้ใต้บังคับบัญชา ในขณะที่ ประเภท “มุ่งงานต่ำ และมุ่งคนต่ำ (low initiating structure, and low consideration)” ร้อยละ 39.60 จากการ

ประเมินตนเองของหัวหน้าสถานีดำรวจ และ ร้อยละ 37.70 จากการประเมินของผู้ใต้บังคับบัญชา ผลการวิจัยครั้งนี้สอดคล้องกับงานวิจัยของ สุพจน์ บุญวิเศษ (2547) ที่ได้ศึกษาแบบแผนความคิดและรูปแบบผู้นำของนายกองค์การบริหารส่วนตำบลในประเทศไทย พบว่า ส่วนใหญ่นายกองค์การบริหารส่วนตำบลในประเทศไทย “ไทยมีพฤติกรรมผู้นำในรูปแบบของ “มุ่งงานและมุ่งคน” รองลงมาเป็นพฤติกรรมผู้นำแบบ “ไม่มุ่งงานและไม่มุ่งคน” และสอดคล้องกับงานวิจัยของ เกศรินทร์ ไทยศรีวงศ์ (2551) ที่ได้วิจัย รูปแบบพฤติกรรมผู้นำของนายกองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตพื้นที่จังหวัดจันทบุรี พบว่า นายกองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตพื้นที่จังหวัดจันทบุรี มีพฤติกรรมผู้นำที่ปรากฏขึ้นจริงใกล้เคียงกับสิ่งที่ผู้ใกล้ชิดคาดหวังไว้ (ตามพฤติกรรมที่ควรจะเป็น) โดยพบว่า รูปแบบพฤติกรรมผู้นำที่เป็นจริงแบ่งผู้นำได้เป็น 2 ประเภท คือ ร้อยละ 46.15 เป็นผู้นำประเภท “เก่งงานและเก่งคน” และ ร้อยละ 53.85 เป็นผู้นำประเภท “ไม่เก่งงานและไม่เก่งคน” ผลการวิจัยปรากฏเช่นนี้มาจะสืบเนื่องมาจากหัวหน้าสถานีดำรวจได้รับการพัฒนาความเป็นผู้นำมาจากประสบการณ์การศึกษา และการฝึกอบรมก่อนเข้ารับราชการตำรวจ จากนั้นได้ถือเป็นแนวทางในการปฏิบัติงานต่อเนื่องกันมา โดยอาจจะไม่ได้รับการศึกษาอบรมเพิ่มเติมอีก หรืออาจจะได้รับการศึกษาอบรมเพิ่มเติมบ้าง แต่ก็อาจจะจะเป็นหลักสูตรที่ไม่ได้พัฒนาส่งเสริมแบบแผนความคิด และพฤติกรรมผู้นำโดยตรง อย่างไรก็ตาม เนื่องจากงานของตำรวจนั้นไม่มีกำหนดเวลาการปฏิบัติหน้าที่ที่แน่นอนเหมือนข้าราชการประเภทอื่นๆ และโดยสภาพความเป็นจริงของลักษณะสังคมในปัจจุบันที่ว่า ชุมชนขยายตัวทางวัตถุมากขึ้นเพียงใด ภาระหน้าที่ของตำรวจก็จะยิ่งหนักเพิ่มขึ้นเพียงนั้น (ประชัย เปี่ยมสมบูรณ์, 2546, หน้า 3) ดังนั้น ตำรวจต้องฝึกฝนตนเองให้มีความพร้อมต่อการปฏิบัติหน้าที่อยู่เสมอก็จะทำให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ (ประทีป ตันประเสริฐ, 2553, หน้า 8) โดยสรุป น่าจะหาคำตอบของคำถามที่ว่า “ทำอย่างไร

หัวหน้าสถานีดำรวจจะมีพฤติกรรมผู้นำประเภท “มุ่งงานสูงและมุ่งคนสูง” ให้มีปริมาณเพิ่มขึ้นสูงกว่าที่ค้นพบจากงานวิจัยนี้หรืออาจจะต้องสูงกว่าร้อยละ 60 ขึ้นไป”

3. พฤติกรรมผู้นำของหัวหน้าสถานีดำรวจที่ได้ปฏิบัติไปแล้วต่ำกว่าความคาดหวัง

หัวหน้าสถานีดำรวจในสังกัดตำรวจภูธรภาค 6 ส่วนใหญ่มีพฤติกรรมผู้นำด้านโครงสร้างการริเริ่มและด้านจินตนาการที่ได้ปฏิบัติไปแล้ว (ตามทัศนะของผู้ใต้บังคับบัญชา) ต่ำกว่าความคาดหวัง และจากการประเมินตนเองของหัวหน้าสถานีดำรวจพบว่า พฤติกรรมผู้นำที่ได้ปฏิบัติไปแล้วส่วนใหญ่อยู่ในเกณฑ์สูงมาก แต่จากการประเมินโดยผู้ใต้บังคับบัญชาเห็นว่า อยู่ในระดับต่ำกว่าความคาดหวัง โดยเฉพาะในประเด็นต่อไปนี้คือการกำหนดแนวทางการทำงานให้ชัดเจน การแก้ไขสถานการณ์ที่เกิดขึ้นได้ถูกต้องและรวดเร็ว และการนำเอาแนวคิดใหม่ๆ มาทดลองใช้ในการปฏิบัติงาน ผลดังกล่าวจึงสะท้อนให้เห็นว่า ผู้ใต้บังคับบัญชาไม่ค่อยมีความเชื่อมั่นต่อหัวหน้าสถานีดำรวจ และในทำนองเดียวกันผู้บังคับบัญชาก็ไม่สามารถสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานให้แก่ผู้ใต้บังคับบัญชาได้อย่างเป็นรูปธรรม

4. องค์ประกอบพฤติกรรมผู้นำที่ควรจะเป็นของหัวหน้าสถานีดำรวจ

ผลการวิจัยพบว่า ผู้ใต้บังคับบัญชา ส่วนใหญ่มีความต้องการหัวหน้าสถานีดำรวจที่มีพฤติกรรมผู้นำแบบ “เก่งงานและเก่งคน” โดยองค์ประกอบสำคัญที่ควรมีการเน้นใน 5 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) การบริหารจัดการ 2) วิสัยทัศน์และกลยุทธ์การทำงาน 3) การกำหนด นโยบาย การสร้างแรงจูงใจและความสัมพันธ์ 4) มนุษยสัมพันธ์ และ 5) ความเชื่อมั่นในตนเอง ผลการวิจัยปรากฏเช่นนี้น่าจะเกิดจากหลายสาเหตุ เช่น เกิดจากความสัมพันธ์ระหว่างหัวหน้าสถานีดำรวจกับผู้ใต้บังคับบัญชาที่มีการติดต่อสัมพันธ์กันในเฉพาะเรื่องการปฏิบัติหน้าที่เท่านั้น การสร้างแรงจูงใจ หรือขวัญกำลังใจในการทำงาน (การพัฒนาบุคลากร) อาจจะไม่ตรงกับความต้องการที่แท้จริงของผู้ใต้บังคับบัญชา จึงไม่อุทิศ

ตนในการปฏิบัติงานเท่าที่ควร ส่วนขั้นตอนและวิธีการปฏิบัติงาน ผู้ได้บังคับบัญชาอาจจะเห็นว่าการติดต่อประสานงานระหว่างสายงาน หรือการปฏิบัติงานเป็นทีม เป็นเครือข่ายยังมีกระบวนการที่ติดขัดไม่สะดวกเท่าที่ควร (เช่น ระหว่างงานอำนวยความสะดวก งานป้องกันปราบปราม งานสืบสวนสอบสวน งานจราจร งานวิทยาการ ฯลฯ) รวมทั้งการสร้างบุคลิกภาพของหัวหน้าสถานีดำรวจบางท่านยังไม่เป็นไปตามความคาดหวัง (ไม่เป็นอย่าง) ของผู้ได้บังคับบัญชา การเน้นองค์ประกอบทั้ง 5 ดังกล่าวจะช่วยเสริมบทบาทและหน้าที่ของหัวหน้าสถานีดำรวจในการบริหารสถานีดำรวจให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะเชิงนโยบายและการปฏิบัติ

1.1 สำนักงานตำรวจแห่งชาติหรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการปรับปรุงนโยบายหรือการปฏิบัติ ควรนำผลการวิจัยที่ได้จากการศึกษาครั้งนี้ไปวิเคราะห์โดยละเอียด แล้วจัดทำเป็นแผนกลยุทธ์เพื่อการพัฒนาหัวหน้าสถานีดำรวจให้มีคุณภาพและประสิทธิภาพมากขึ้น โดยแผนกลยุทธ์ดังกล่าวจะต้องเกี่ยวข้องกับการพัฒนาแบบแผนการคิดให้หัวหน้าสถานีดำรวจเป็นผู้มีแบบความคิด "เชิงกลยุทธ์ (Strategic Thinking)" [มีความคิดเชิงจินตนาการ (Imaginary approach) การสังเคราะห์ (Synthesizing approach) การบูรณาการ (Integrating approach) การหยั่งรู้หรือรู้สึกซึ่ง (Intuitive approach) และ การคิดแบบองค์รวม (Holistic approach)] ซึ่งกระบวนการคิดจะเน้นการวางแผนในอนาคตหรือผลผลิตในอนาคต (Future outcomes) เป็นสำคัญ นอกจากนี้ควรมีการจัดทำแผนกลยุทธ์ที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมผู้นำของหัวหน้าสถานีดำรวจมีพฤติกรรมผู้นำแบบ "เก่งงานและเก่งคน" อย่างเป็นรูปธรรมอีกด้วย

1.2 จากข้อค้นพบที่ว่า ผู้ได้บังคับบัญชาเห็นว่าพฤติกรรมต่อไปนี้หัวหน้าสถานีดำรวจมีการปฏิบัติต่ำ

กว่าความคาดหวังที่ตั้งไว้คือ การกำหนดแนวทางการทำงานให้ชัดเจน การแก้ไขสถานการณ์ที่เกิดขึ้นได้ถูกต้องและรวดเร็ว และการนำเอาแนวคิดใหม่ๆ มาทดลองใช้ในการปฏิบัติงาน ประเด็นดังกล่าวเป็นประเด็นสำคัญที่หน่วยงานที่เกี่ยวข้องควรจะต้องมีการปรับปรุงแก้ไข ถ้ามีการจัดประเด็นเหล่านี้ไว้ในกรอบมโนบางหัวข้อ น่าจะนำไปสู่การแก้ไขปัญหานี้ได้

1.3 องค์ประกอบสำคัญที่ค้นพบจากการวิจัยนี้ 5 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) การบริหารจัดการ 2) วิทยทัศนและกลยุทธ์การทำงาน 3) การกำหนด นโยบายการสร้างแรงจูงใจและความสัมพันธ์ 4) มนุษยสัมพันธ์ และ 5) ความเชื่อมั่นในตนเอง สำนักงานตำรวจแห่งชาติ น่าที่จะได้มีการนำหัวข้อเหล่านี้ไปใส่ไว้ในหลักสูตร "หัวหน้าสถานีดำรวจ" ก่อนที่จะแต่งตั้งบุคลากรให้ทำหน้าที่หัวหน้าสถานีดำรวจ โดยเฉพาะอย่างยิ่งควรที่จะมีการเน้นเป็นพิเศษถึงองค์ประกอบเหล่านี้นอกเหนือไปจากรายละเอียดของหลักสูตรที่มีอยู่เดิม

2. ข้อเสนอแนะสำหรับศึกษา/วิจัยต่อไป

2.1 ข้อมูลที่ได้จากการวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงพรรณนา ผู้วิจัยอื่นๆ ที่สนใจ ควรนำองค์ประกอบหรือตัวแปรที่ได้จากงานวิจัยเรื่องนี้ไปศึกษาต่อในเชิงความสัมพันธ์เชิงเหตุผลเพื่อที่จะพิจารณาว่า อะไรคือสาเหตุที่แท้จริงของความสำเร็จในการปฏิบัติงานของหัวหน้าสถานีดำรวจ โดยเฉพาะอย่างยิ่ง สิ่งที่ควรจะนำไปศึกษาประกอบคือ แบบแผนความคิด และ พฤติกรรมผู้นำของหัวหน้าสถานีดำรวจ

2.2 งานวิจัยเรื่องนี้ควรที่จะได้มีการขยายผลโดยมีการศึกษาเพิ่มเติมกับหัวหน้าสถานีดำรวจภูธรในภาคอื่นๆ ทั้งนี้เพื่อให้ได้องค์ความรู้รวมทั้งประเทศสำหรับจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารจัดการให้หัวหน้าสถานีดำรวจมีคุณภาพและประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

เอกสารอ้างอิง

- เกรียงศักดิ์ เจริญวงศ์ศักดิ์. (2546). *สายตาทรงนักคิด*. กรุงเทพมหานคร: ชัคเชส มีเดีย.
- เกสรินทร์ ไทยศรีวงศ์. (2551). “รูปแบบพฤติกรรมผู้นำของนายกองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตพื้นที่จังหวัดจันทบุรี.” *วารสารวิชาการสาธารณสุข*, 17(3)(มีนาคม-เมษายน), 12-15.
- ปุระชัย เปี่ยมสมบูรณ์. (2546). *การบริหารงานตำรวจ ฉบับปรับปรุงใหม่*. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์บรรณกิจ 1991.
- ประทีป ตันประเสริฐ. (2553). *นโยบายสำนักงานตำรวจแห่งชาติ ประจำปีงบประมาณ 2553*. กองสารนิเทศ สำนักงานตำรวจแห่งชาติ.
- สุทนต์ ศรีไสย์. (2525). *พฤติกรรมผู้นำของอธิการบดีตามทัศนะของผู้บริหารในมหาวิทยาลัย*. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต ภาควิชาอุดมศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- _____. 2551). *สถิติประยุกต์สำหรับงานวิจัยทางสังคมศาสตร์*. (พิมพ์ครั้งที่ 4). กรุงเทพมหานคร: คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- _____. (2551). *การจัดการและการวางแผนพัฒนาหลักสูตร*. (ปรับปรุงครั้งที่ 2). กรุงเทพมหานคร: จีราภาการพิมพ์.
- สุพจน์ บุญวิเศษ. (2547). *แบบแผนความคิดและรูปแบบผู้นำของนายกองค์การบริหารส่วนตำบลในประเทศไทย*. วิทยานิพนธ์รัฐศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชารัฐศาสตร์ คณะรัฐศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สุเทพ เทือกสุบรรณ. (2553). *นโยบายสำนักงานตำรวจแห่งชาติ ประจำปีงบประมาณ 2553*: กองสารนิเทศ สำนักงานตำรวจแห่งชาติ.
- Hermann, N. (1996). *The whole brain business book*. New York: McGraw-Hill.
- Wikipedia. (2010). *Hermann brain dominance instrument (HBDI)*. Retrieved October 20, 2011, from http://en.wikipedia.org/wiki/Herrmann_Brain_Dominance_Instrument.