

รูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของประสิทธิภาพ สถานีตำรวจ
สังกัดกองบัญชาการตำรวจนครบาล สำนักงานตำรวจแห่งชาติในประเทศไทย
A Causal Model of the Effectiveness of Police stations Organization under
Metropolitan Police Bureau of Royal Thai Police in Thailand

ธิติพันธุ์ จินประชา*

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยคริสเตียน

Thitipran Jeanpacha*

Graduate School, Christian University

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อกำหนดโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุ ได้แก่ ภาวะผู้นำ การเปลี่ยนแปลง วัฒนธรรมองค์การ และความผูกพันต่อองค์การ ที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพของสถานีตำรวจ สังกัดกองบัญชาการตำรวจนครบาล สำนักงานตำรวจแห่งชาติในประเทศไทย และทดสอบความสอดคล้องระหว่างรูปแบบสมมติฐานกับข้อมูลเชิงประจักษ์ในด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง วัฒนธรรมองค์การ ความผูกพันต่อองค์การ และประสิทธิภาพของสถานีตำรวจ สังกัดกองบัญชาการตำรวจนครบาล สำนักงานตำรวจแห่งชาติ ในประเทศไทย กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ข้าราชการตำรวจในสถานีตำรวจในเขตพื้นที่กองบัญชาการตำรวจนครบาล จำนวน 361 คน การวิเคราะห์ข้อมูลใช้รูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้น (Structural Equation Modeling: SEM) เป็นสถิติประเภทพหุตัวแปร (Multivariate Statistics) ที่บูรณาการเทคนิคการวิเคราะห์ทั้ง 2 ชนิดเข้าด้วยกัน คือ การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (Confirmatory Factor Analysis) และการวิเคราะห์เส้นทาง (Path Analysis)

การศึกษาค้นคว้า พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง วัฒนธรรมองค์การ ความผูกพันต่อองค์การและประสิทธิภาพของสถานีตำรวจ สังกัดกองบัญชาการตำรวจนครบาล สำนักงานตำรวจแห่งชาติในประเทศไทย มีความสัมพันธ์กัน ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ไม่มีอิทธิพลโดยตรงต่อประสิทธิภาพของสถานีตำรวจ สังกัดกองบัญชาการตำรวจนครบาล สำนักงานตำรวจแห่งชาติในประเทศไทย อย่างไรก็ตามผู้วิจัยพบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง มีอิทธิพลโดยอ้อมต่อประสิทธิภาพของสถานีตำรวจ กองบัญชาการตำรวจนครบาล

* ผู้ประสานงานหลัก (Corresponding Author)
e-mail: simbat3955@hotmail.com

สำนักงานตำรวจแห่งชาติ ในประเทศไทย มี 2 ลักษณะ ลักษณะแรกผ่านวัฒนธรรมองค์การ ลักษณะที่สองผ่านวัฒนธรรมองค์การและความผูกพันต่อองค์การ โมเดลเชิงสาเหตุของประสิทธิผลของสถานีตำรวจมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ($\chi^2 = 180.873$, $df = 78$, $CMIN/DF = 2.31$, $GFI = .938$, $AGFI = .904$, $RMSE = 0.06$) โดยรูปแบบดังกล่าวสามารถอธิบายความแปรปรวนของประสิทธิผลของสถานีตำรวจกองบัญชาการตำรวจนครบาล สำนักงานตำรวจแห่งชาติในประเทศไทย ได้ร้อยละ 66

จากข้อค้นพบของการวิจัยครั้งนี้เกิดองค์ความรู้ในเรื่องของประสิทธิผลของสถานีตำรวจ โดยผู้บริหารสถานีตำรวจ ควรให้ความสำคัญในการมุ่งสร้างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเนื่องจากภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีบทบาทสำคัญต่อวัฒนธรรมองค์การและความผูกพันต่อองค์การ ซึ่งจะส่งผลประสิทธิผลของสถานีตำรวจ ซึ่งข้อค้นพบดังกล่าว สามารถนำไปกำหนดเป็นยุทธศาสตร์ในการพัฒนาด้านทรัพยากรบุคคลของสำนักงานตำรวจแห่งชาติ

คำสำคัญ : ประสิทธิผลของสถานีตำรวจ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง วัฒนธรรมองค์การ ความผูกพันต่อองค์การ

Abstract

The purposes of this study were: 1) to study a causal model of transformational leadership, organizational culture and organizational commitment that affected the effectiveness of police stations under the Metropolitan Police Bureau of Royal Thai Police in Thailand and 2) to check the consistency between a model of the assumption and empirical data in terms of transformational leadership, organizational culture, organizational commitment, and the effectiveness of police stations under the Metropolitan Police Bureau of Royal Thai Police in Thailand. The sample was 390 policeman working at police stations under the Metropolitan Police Bureau. Data was collected by a questionnaire. It was analyzed by using Structural Equation Modeling (SEM) which was multivariate statistics, comprising of confirmatory factor analysis and path analysis.

The research results revealed that:

- 1) There was a relationship between transformational leadership, organizational culture, organizational commitment, and effectiveness of the police stations.
- 2) Transformational leadership did not have a direct effect on effectiveness of the police stations ($\beta = 0.12$, $p > .05$), and on organizational commitment ($\beta = -0.06$, $p > .05$),

but it had direct effect on organizational culture ($\beta = 0.81, p < .05$). Organizational culture had direct effect on organizational commitment ($\beta = 0.67, p < .05$), and on effectiveness of the police stations ($\beta = 0.58, p < .05$). Organizational commitment had a direct effect on effectiveness of the police stations ($\beta = 0.29, p < .05$). The transformational leadership had an indirect effect on effectiveness of the police stations in two aspects: through organizational culture ($\beta = 0.43, p < .05$) and through organizational culture and organizational commitment ($\beta = 0.28, p < .05$). The causal model was confirmed with empirical data. The model accounted for 66 % of the variance in effectiveness of police stations under Metropolitan Police Bureau of Royal Thai Police in Thailand.

Keywords : Effectiveness of Police Stations, Transformational Leadership, Organizational Culture, Organizational Commitment

บทนำ

ภาวะโลกในปัจจุบันอยู่ในยุคที่มีการเปลี่ยนแปลงและการแข่งขันสูง อันสืบเนื่องมาจากผลกระทบของกระแสการเปลี่ยนแปลงในยุคโลกาภิวัตน์ ความเจริญก้าวหน้าทางด้านเทคโนโลยีและสารสนเทศทำให้สังคมโลกสามารถติดต่อสื่อสารกันได้อย่างไร้พรมแดน และเป็นไปอย่างรวดเร็ว ประเทศไทยเป็นส่วนหนึ่งของประชาคมโลกจึงไม่พ้นที่จะได้รับผลกระทบจากการเปลี่ยนแปลงและการแข่งขันที่รุนแรงนี้ ซึ่งผลกระทบนั้นมีทั้งด้านเศรษฐกิจ สังคม และการเมืองการปกครอง อันจะก่อให้เกิดปัญหาและวิกฤตการณ์ต่างๆ มากมายทุกองค์การไม่ว่าจะมีขนาด ประเภท หรือสถานที่ตั้งอย่างไรจำเป็นต้องมีการจัดการที่ดีซึ่งการจัดการที่ดีเป็นจุดเริ่มต้น ของการดำเนินงานขององค์การ การเติบโตและการดำรงอยู่ต่อไปขององค์การ โดยเฉพาะอย่างยิ่งองค์การในศตวรรษที่ 21 ทำให้องค์การต้องมีแนวทางในการจัดการที่ทันสมัยเพื่อรองรับมือกับการเปลี่ยนแปลงที่รวดเร็วและการอยู่รอดขององค์การหรือหน่วยงาน สำนักงานตำรวจแห่งชาติ ถือว่าเป็นองค์การหนึ่งที่ตั้งอยู่ในกลุ่มของกระบวนการยุติธรรม โดยมีสถานีตำรวจเป็นหน่วยงานปฏิบัติการ ซึ่งถือว่าสถานีตำรวจเป็นหน่วยงานที่สำคัญที่สุดของสำนักงานตำรวจแห่งชาติ เนื่องจากเป็นหน่วยงานยุทธศาสตร์ ซึ่งมีหน้าที่บริการประชาชนในด้านต่างๆ เช่น ให้บริการด้านอำนวยความสะดวก (การสอบสวนคดีอาญา) การรักษาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน ให้บริการด้านจราจร และการบริการด้านอื่นๆ เป็นหน่วยงานที่เป็นหัวใจสำคัญในการแก้ไขปัญหาความทุกข์ร้อนของประชาชน ซึ่งเปรียบเสมือนเป็นหน้าต่างหรือกระจกเงาของสำนักงานตำรวจแห่งชาติและรัฐบาลด้วย ความสำเร็จหรือความล้มเหลวของงานตำรวจอยู่ที่ผลการปฏิบัติงานของสถานีตำรวจเป็นส่วนใหญ่ ประชาชน สังคม จะใช้การปฏิบัติงานของสถานีตำรวจ เป็นตัววัดประสิทธิภาพและประสิทธิผลของงานตำรวจ ซึ่งที่ผ่านมาได้พบ ปัญหาที่สำคัญ ได้แก่ การทบทวนโครงสร้างการบริหารจัดการและการกระจายอำนาจให้มีความคล่องตัวและมีประสิทธิภาพประสิทธิผลใน

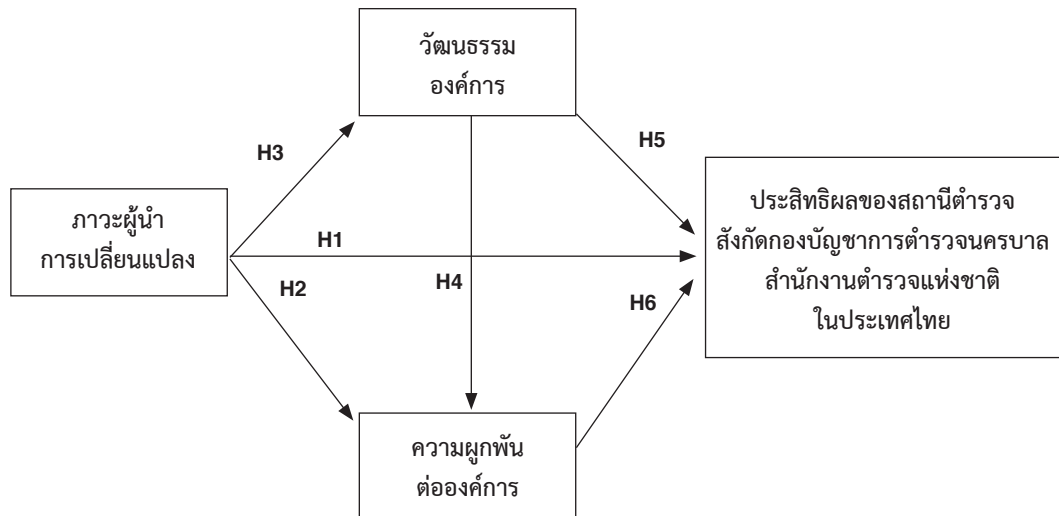
การทำงานมากยิ่งขึ้น เนื่องจากการทำงานของสำนักงานตำรวจแห่งชาติในปัจจุบันมีขั้นตอนมากและขาดความคล่องตัวในการตอบสนองกับสถานการณ์ต่างๆ ได้อย่างทันท่วงที อันเป็นผลมาจากโครงสร้างการบริหารที่ขาดการกระจายอำนาจลงสู่ระดับปฏิบัติอย่างแท้จริง โดยเฉพาะสถานีตำรวจซึ่งเป็นหน่วยยุทธศาสตร์ ระดับปฏิบัติที่มีความใกล้ชิดกับประชาชน การประสานงานรวมถึงการบูรณาการทำงานภายในหน่วยงานยังไม่คล่องตัว ขาดความร่วมมือหรือการทำงานเป็นทีม ขาดประสิทธิผลในการดำเนินงาน ระบบและวิธีการปฏิบัติงานในสถานีตำรวจ ยังมีลักษณะที่มีเกณฑ์และขั้นตอนมากมาย สลับซับซ้อน เสียเวลา ไม่สอดคล้องประสานสัมพันธ์ ถือได้ว่างานหรือภารกิจของตำรวจ จะอยู่ที่สถานีตำรวจเป็นหลักซึ่งประเด็นปัญหาดังกล่าวข้างต้นนั้นถือว่าเป็นอุปสรรคสำคัญต่อการปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าหน้าที่ตำรวจ ทั้งในและนอกสถานีตำรวจ ให้เกิดประสิทธิผลและสอดคล้องกับสถานการณ์ในปัจจุบันทั้งในด้านการปราบปราม ป้องกันแก้ไขปัญหายาเสพติด ซึ่งเป็นอุปสรรคที่สำคัญประการหนึ่งในการพัฒนาประเทศโดยพิจารณาได้จากคดีอาญามีแนวโน้มที่สูงขึ้นทุกปี มีลักษณะที่รุนแรง หรืออาชญากรเปลี่ยนรูปแบบการกระทำความผิดไปจากเดิม โดยเฉพาะในเขตพื้นที่กรุงเทพมหานคร ที่อยู่ในความรับผิดชอบของ กองบัญชาการตำรวจนครบาล ดังนั้น เพื่อให้การพัฒนาสถานีตำรวจมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาถึงปัจจัยต่างๆ ที่มีอยู่ในองค์การว่ามีปัจจัยใดบ้างที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานีตำรวจ

วัตถุประสงค์

1. ศึกษารูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง วัฒนธรรมองค์การ และความผูกพันต่อองค์การ มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของสถานีตำรวจ สังกัดกองบัญชาการตำรวจนครบาล สำนักงานตำรวจแห่งชาติในประเทศไทย
2. ตรวจสอบความสอดคล้องของรูปแบบสมมติฐานกับข้อมูล เชิงประจักษ์ในด้านภาวะผู้นำ การเปลี่ยนแปลง วัฒนธรรมองค์การ ความผูกพันต่อองค์การ และประสิทธิผลของสถานีตำรวจ สังกัดกองบัญชาการตำรวจนครบาล สำนักงานตำรวจแห่งชาติในประเทศไทย

กรอบแนวคิด

การวิจัยครั้งนี้ใช้กรอบแนวคิดทฤษฎีความสามารถของตนเอง (Self Efficacy Theory) ของ อัลเบิร์ต แบนดูรา (Bandura, 1977) เป็นกรอบแนวคิดพื้นฐาน เพื่อสร้างรูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุระหว่างตัวแปรซึ่งประกอบด้วย ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง วัฒนธรรมองค์การ ความผูกพันต่อองค์การ และประสิทธิผล ของสถานีตำรวจ สังกัดกองบัญชาการตำรวจนครบาล สำนักงานตำรวจแห่งชาติในประเทศไทย ดังแสดงในภาพที่ 1



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดของการวิจัย

ระเบียบวิธีวิจัย

ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้คือ ข้าราชการตำรวจในสถานีตำรวจ ซึ่งสังกัดอยู่ในสถานีตำรวจทั้งสิ้น 88 สถานี ในเขตพื้นที่กองบังคับการตำรวจนครบาล 1-9 กองบัญชาการตำรวจนครบาล ดำรงตำแหน่ง รองผู้กำกับการ สารวัตร รองสารวัตรหรือดำรงตำแหน่งเทียบเท่าและผู้บังคับหมู่ มีข้าราชการตำรวจดำรงตำแหน่งดังกล่าว จำนวน 15,242 คน

กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้คือ ข้าราชการตำรวจในสถานีตำรวจ ดังกล่าวมาแล้ว จำนวน 390 คน โดยผู้วิจัยใช้สูตรการคำนวณของยามาเน่ กำหนดค่าความคลาดเคลื่อนที่ 0.05 ทั้งนี้ได้คัดเลือกกลุ่มตัวอย่างโดยใช้หลักความน่าจะเป็นในการสุ่มตัวอย่าง (Probability Sampling) ใช้การสุ่มแบบการเลือกกลุ่มตัวอย่าง ได้มาจากการสุ่มแบบหลายขั้นตอน (Multi-stage Random Sampling) โดยมีขั้นตอนการสุ่ม ดังนี้

1. สุ่มจำนวนข้าราชการตำรวจในสถานีตำรวจซึ่งสังกัดอยู่ในสถานีตำรวจทั้งสิ้น 88 สถานี ในเขตพื้นที่กองบังคับการตำรวจนครบาล 1-9 กองบัญชาการตำรวจนครบาล ดำรงตำแหน่ง รองผู้กำกับการ สารวัตร รองสารวัตรหรือดำรงตำแหน่งเทียบเท่าและผู้บังคับหมู่ จำนวน 15,242 คน

2. การกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างใช้สูตรของ Taro (Yamane, 1967) ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% จะได้ขนาดของกลุ่มตัวอย่างจำนวน 390 คน

3. ใช้การคำนวณตามสัดส่วนของประชากร (Proportional Sampling) จะได้จำนวนกลุ่มตัวอย่างในแต่ละกองบังคับการ รวมทั้งสิ้น 390 คน โดยมีขั้นตอนดังนี้

3.1 การสุ่มแบบแบ่งกลุ่ม (Cluster Sampling) ลักษณะประชากรในแต่ละกลุ่มมีลักษณะคล้ายคลึงกัน

3.2 การสุ่มแบบง่าย เลือกสถานีตำรวจใดมาก็ได้ในแต่ละกองบังคับการ ซึ่งใช้วิธีเขียนรายชื่อทุกสถานี แล้วทำการจับสลากขึ้นมา

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลตามลำดับขั้นตอนดังนี้

1. ผู้วิจัยได้นำหนังสือจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ถึงผู้บัญชาการตำรวจนครบาล เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บข้อมูลประกอบการทำวิทยานิพนธ์ และได้รับอนุญาตจากผู้บัญชาการตำรวจนครบาล เมื่อวันที่ 10 เมษายน 2556

2. ผู้วิจัยจึงติดต่อประสานงานกับ ตัวแทนของกลุ่มตัวอย่างประกอบด้วย กองบังคับการตำรวจนครบาล 1-9 เพื่อแนะนำตัวเองและชี้แจงวัตถุประสงค์การวิจัย และวิธีการสุ่มตัวอย่าง ตลอดจนวิธีการเก็บรวบรวมแบบสอบถามกลับคืน พร้อมแนบหนังสืออนุญาตจากรองผู้บัญชาการตำรวจนครบาล เอกสารชี้แจงผู้เข้าร่วมวิจัย หนังสือแสดงเจตนายินยอมเข้าร่วมการวิจัย และแบบสอบถามเพื่อการวิจัย

3. ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยเดินทางไปแจกและเก็บแบบสอบถามด้วยตนเอง

4. ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยใช้เวลาตั้งแต่วันที่ 11 เมษายน 2556 ถึงวันที่ 24 พฤษภาคม 2556 ได้แบบสอบถามคืน 361 ฉบับ ได้ตรวจสอบดูแล้วข้อมูล มีความสมบูรณ์ครบถ้วนสามารถนำมาใช้ในงานวิจัยได้ทั้ง 361 ฉบับ

การวิเคราะห์ข้อมูล

รูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของประสิทธิผลสถานีตำรวจ สังกัด กองบัญชาการตำรวจนครบาล สำนักงานตำรวจแห่งชาติ ในประเทศไทย ที่พัฒนาขึ้น มีการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปจากการกำหนดเป็นรูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้น (Structural Equation Modeling: SEM) ซึ่งเป็นสถิติประเภทพหุตัวแปร (Multivariate Statistics) ที่บูรณาการเทคนิคการวิเคราะห์ 2 อย่างเข้าด้วยกัน คือ การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (Confirmatory Factor Analysis) และการวิเคราะห์อิทธิพลหรือการวิเคราะห์เส้นทาง (Path Analysis) โดยการวิเคราะห์โมเดลความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้น ประกอบด้วย การวิเคราะห์โมเดลสำคัญ 2 โมเดล คือ

1. โมเดลการวัด (Measurement Model)
2. โมเดลสมการเชิงโครงสร้าง (Structural Equation Modeling)

ผลการวิจัย

ผลการวิเคราะห์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร ที่ใช้ในการพัฒนารูปแบบความสัมพันธ์ เชิงสาเหตุของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของสถานีตำรวจ สังกัดกองบัญชาการตำรวจนครบาล สำนักงานตำรวจแห่งชาติในประเทศไทยผู้วิจัยใช้สัญลักษณ์ แทนชื่อตัวแปรต่างๆ ดังต่อไปนี้

tl	หมายถึง	ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง
oc	หมายถึง	วัฒนธรรมองค์การ
comm	หมายถึง	ความผูกพันต่อองค์การ
eff	หมายถึง	ประสิทธิผลของสถานีตำรวจ สังกัด กองบัญชาการตำรวจนครบาล สำนักงานตำรวจแห่งชาติในประเทศไทย

ตารางที่ 1 เมทริกซ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร ของรูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุ

	tl	oc	comm	eff
tl	1			
oc	.664**	1		
comm	.447**	.510**	1	
eff	.594**	.624**	.581**	1

** P < 0.01

จากตาราง รูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของสถานีตำรวจ สังกัด กองบัญชาการตำรวจนครบาล สำนักงานตำรวจแห่งชาติในประเทศไทย ประกอบด้วย 4 ตัวแปรได้แก่ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง วัฒนธรรมองค์การ ความผูกพันต่อองค์การ และประสิทธิผลของสถานีตำรวจ สังกัด กองบัญชาการตำรวจ นครบาล สำนักงานตำรวจแห่งชาติในประเทศไทย จากตาราง พบว่า ตัวแปร ทุกตัวมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

เมื่อพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร พบว่าภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีความสัมพันธ์กับวัฒนธรรมองค์การ ความผูกพันต่อองค์การและประสิทธิผลสถานีตำรวจ สังกัด กองบัญชาการตำรวจนครบาล สำนักงานตำรวจแห่งชาติในประเทศไทย โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.664 0.447 และ 0.594 ตามลำดับ วัฒนธรรมองค์การมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การและประสิทธิผล

สถานีตำรวจ สังกัดกองบัญชาการตำรวจนครบาล สำนักงานตำรวจแห่งชาติในประเทศไทย โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.510 และ 0.624 ตามลำดับ ความผูกพันต่อองค์กรมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพ สถานีตำรวจ สังกัด กองบัญชาการตำรวจนครบาล สำนักงานตำรวจแห่งชาติในประเทศไทย โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.581

การวิเคราะห์โมเดลสมการเชิงโครงสร้าง (Structural Equation Modeling)

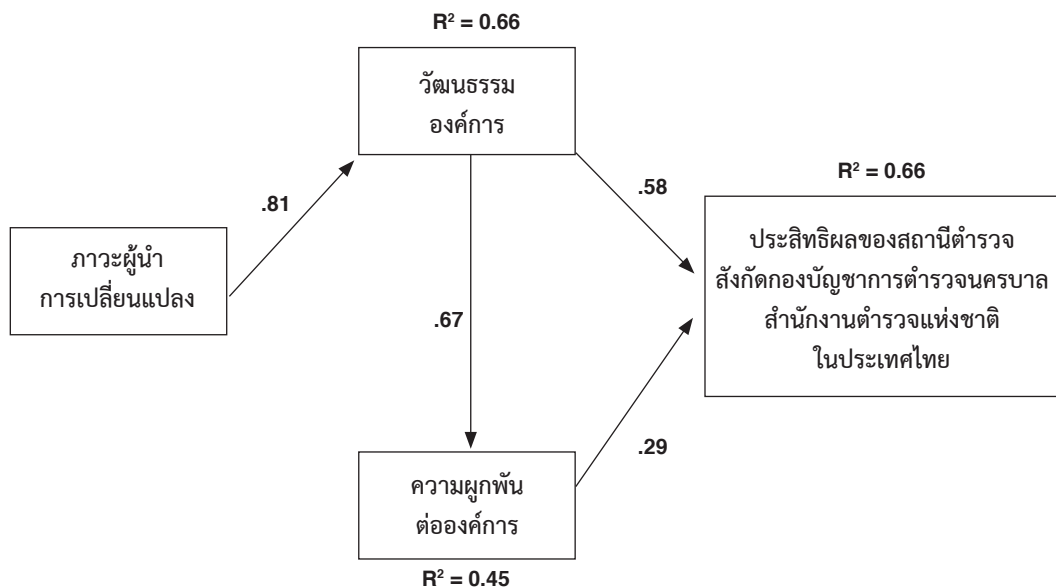
วิธีการวิเคราะห์อิทธิพลหรือการวิเคราะห์เส้นทาง (Path Analysis) หาความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของตัวแปรแฝงภายนอกและตัวแปรแฝงภายในการวิเคราะห์สมการเชิงโครงสร้างเพื่อตรวจสอบความตรงของรูปแบบ และระบุขนาดและลักษณะอิทธิพลเชิงสาเหตุระหว่างตัวแปรในรูปแบบและลดข้อดกของเบื้องต้นทางสถิติ การวิเคราะห์ทางสถิติเพื่อทดสอบว่ารูปแบบความสัมพันธ์ของตัวแปรทุกตัวในรูปแบบมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์หรือไม่ โดยตัวแปร แต่ละตัวจะมีอิทธิพลทางตรงและ/ หรือทางอ้อมอย่างไร แสดงผลการวิเคราะห์ ดังตารางที่ 2

ตารางที่ 2 เปรียบเทียบค่าสถิติของรูปแบบกับข้อมูลเชิงประจักษ์ระหว่างรูปแบบเชิงสมมติฐาน (Hypothesized Model) และรูปแบบที่ปรับเปลี่ยน (Modified Model)

ดัชนีความสอดคล้อง	ระดับที่ยอมรับได้	ค่าสถิติ	
		รูปแบบเชิงสมมติฐาน	รูปแบบที่ปรับเปลี่ยน
χ^2	-	406.344	180.873
df	ใกล้เคียงกับค่าไคสแควร์	84	78
CMIN/DF	< 3	4.83	2.31
GFI	< 0.9	1.000	.938
AGFI	> 0.9	.901	.904
RMSEA	< 0.05	.10	.04

จากตารางที่ 2 ผลการวิเคราะห์ครั้งแรก พบว่า กรอบแนวความคิดที่สร้าง ตามสมมติฐานสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยพิจารณาจากค่าสถิติค่า CMIN/DF มีค่า เท่ากับ 4.83 มากกว่า 3 ถือว่าไม่สอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ χ^2 ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ค่า AGFI เท่ากับ .901 มากกว่า 0.9 ค่า GFI เท่ากับ 1.000 มากกว่า 0.9 ถือว่าสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ค่า RMSEA เท่ากับ .10 ซึ่ง มากกว่า 0.05 ถือว่าไม่สอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ และยังพบสัมประสิทธิ์อิทธิพลบางค่าไม่พบนัยสำคัญทางสถิติ จึงต้องทำการปรับปรุงรูปแบบ ซึ่งพบว่ารูปแบบใหม่

มีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์มากขึ้น โดยแบ่งเป็นค่าสถิติ 2 กลุ่มคือ กลุ่มแรกเป็นค่าสถิติที่ลดลง ส่วนกลุ่มที่สองเป็นค่าสถิติที่เพิ่มขึ้น สำหรับค่าสถิติในกลุ่มแรก ได้แก่ ค่า χ^2 , CMIN/DF (χ^2/df), GFI และค่า RMSEA โดยค่า Chi-Square ลดลงจาก 406.344 เป็น 180.873 ในทำนองเดียวกันค่า CMIN/DF (χ^2/df) ลดลงจาก 4.83 เป็น 2.31 GFI ลดลงจาก 1.000 เป็น .938 และค่า RMSEA ลดลงจาก .10 เป็น .04 ส่วนค่าสถิติในกลุ่มที่สองที่เพิ่มมากขึ้น ได้แก่ ค่า AGFI เพิ่มขึ้นจาก .901 เป็น .904 ถือว่ากรอบแนวความคิดที่สร้างตามสมมติฐานสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ดังแผนภาพที่ 2



$p < 0.05$

ภาพที่ 2 รูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของประสิทธิผลสถานีตำรวจ สังกัดกองบัญชาการตำรวจนครบาล สำนักงานตำรวจแห่งชาติในประเทศไทย จากการตรวจสอบกับข้อมูลเชิงประจักษ์

สรุปผลการวิจัย

รูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุตามสมมุติฐานมีความสอดคล้อง กับข้อมูล ความคิดเห็นจากกลุ่มตัวอย่าง ด้วยค่า χ^2 เท่ากับ 180.873 ค่า df เท่ากับ 78 ค่า CMIN/DF (χ^2/df) เท่ากับ 2.31 ซึ่งเป็นค่าที่ต่ำกว่า 3 และเมื่อพิจารณาจากดัชนีความกลมกลืน GFI และ AGFI มีค่าเท่ากับ 0.938 และ 0.904 ตามลำดับ ซึ่งเป็นค่าที่สูงกว่า 0.9 และเข้าใกล้ 1.00 และค่า RMSEA เท่ากับ 0.04 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 สรุปได้ว่ารูปแบบ ที่สร้างขึ้นตามทฤษฎีมีความสอดคล้องกับข้อมูล เชิงประจักษ์ผลที่ได้จากค่าสถิติดังกล่าวสามารถสรุปได้ว่า รูปแบบที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้นมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์อยู่ในเกณฑ์ดี รูปแบบสามารถอธิบายความแปรปรวนของประสิทธิผลของสถานีตำรวจ สังกัด กองบัญชาการตำรวจนครบาล สำนักงานตำรวจแห่งชาติในประเทศไทยได้ร้อยละ 66 นอกจากนี้เมื่อพิจารณาจากค่าสัมประสิทธิ์พยากรณ์ของแต่ละปัจจัยซึ่งเป็นค่าที่บ่งบอกสัดส่วนความแปรปรวนระหว่างตัวแปรสังเกตได้กับปัจจัยร่วม ในการวัดตัวแปรสังเกตได้แต่ละตัวในตัวแปรแฝงภายใน พบว่า อยู่ในเกณฑ์ดี คือค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์หรือค่า χ^2 ของตัวแปรแฝงภายในทุกตัวอยู่ในเกณฑ์ดี มีค่าอยู่ในช่วง 0.45-0.66

อภิปรายผล

ผลการวิเคราะห์ความสอดคล้องของรูปแบบเพื่อตรวจสอบความตรงของรูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุตามสมมุติฐานกับข้อมูลเชิงประจักษ์

ผลการตรวจสอบความตรงของรูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผล สถานีตำรวจ สังกัดกองบัญชาการตำรวจนครบาล สำนักงานตำรวจแห่งชาติ ในประเทศไทย ภายหลังที่มีการปรับแต่งรูปแบบใหม่ พบว่าค่าสถิติ ไคสแควร์ เท่ากับ 180.873 ค่า Probability Level เท่ากับ 0.000 ที่ระดับองศาอิสระ (df) 78 χ^2/df (CMIN/DF) เท่ากับ 2.31 ค่าดัชนีวัดความกลมกลืน (GFI) เท่ากับ 0.938 ค่าดัชนีวัดระดับความสอดคล้องหรือความกลมกลืนที่ปรับแก้แล้ว (AGFI) เท่ากับ 0.904 ดัชนีรากกำลังสองเฉลี่ยของค่าความแตกต่าง (RMSEA) เท่ากับ 0.04

การวิเคราะห์ปัจจัยที่มีอิทธิพลกับประสิทธิผลของสถานีตำรวจ สังกัดกองบัญชาการตำรวจนครบาล สำนักงานตำรวจแห่งชาติในประเทศไทย ประกอบด้วย 3 ตัวแปร คือ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง วัฒนธรรมองค์การ และความผูกพันต่อองค์การ สามารถอภิปรายในรายละเอียดได้ดังนี้

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีอิทธิพลโดยตรงกับประสิทธิผล สถานีตำรวจ สังกัดกองบัญชาการตำรวจนครบาล สำนักงานตำรวจแห่งชาติในประเทศไทย จากผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ไม่มีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ($t = 1.297, p > .05$) ผลการศึกษาข้างต้นขัดแย้งกับผลการศึกษา

ต่างๆ เช่น Bass, Avolio, Jung & Baron (2003) พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง มีอิทธิพลโดยตรงต่อประสิทธิผลองค์การ

ทั้งนี้ด้วยบริบทของภารกิจและหน้าที่ของเจ้าหน้าที่ตำรวจ ที่ผู้บังคับบัญชาระดับหัวหน้าสถานีตำรวจ ต้องใช้บทบาทในการสื่อสารกับผู้ใต้บังคับบัญชาด้วยวิธีการสั่งการและผู้ใต้บังคับบัญชาจะต้องปฏิบัติตามโดยเคร่งครัด ตามกฎ ระเบียบ ข้อบังคับของสำนักงานตำรวจแห่งชาติที่ได้กำหนดไว้ จึงอาจจะใช้รูปแบบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ซึ่งประกอบไปด้วย การสร้างบารมี การสร้างแรงบันดาลใจ การคำนึงถึงปัจเจกบุคคล และการกระตุ้นเขาวัวปัญญา ในรูปแบบเดียวไม่ได้ อาจจะต้องใช้ภาวะผู้นำในรูปแบบอื่นร่วมด้วยจึงจะส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานีตำรวจ และอีกส่วนหนึ่ง หัวหน้าสถานีตำรวจแต่ละสถานีต้องสลับสับเปลี่ยนโยกย้ายกันตลอดเวลา ระดับของการเป็นผู้นำแต่ละคนก็แตกต่างกันทำให้ ผู้ใต้บังคับบัญชาต้องปรับเปลี่ยนการปฏิบัติ อยู่ตลอดเวลา ดังนั้นหัวหน้าสถานีตำรวจควรที่จะต้องมีการสร้างปัจจัยต่างๆ ที่จะส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานีตำรวจ ไม่ว่าผู้ใดจะมาดำรงตำแหน่งเป็นหัวหน้าสถานีตำรวจ ก็สามารถดำเนินการให้สถานีตำรวจเกิดประสิทธิผลในการปฏิบัติได้เป็นอย่างดี ซึ่งปัจจัยที่น่าจะส่งผลต่อประสิทธิผลองค์การได้แก่ วัฒนธรรมองค์การ ความผูกพันต่อองค์การ เป็นต้น

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีอิทธิพลโดยตรงกับความผูกพันต่อองค์การ และ มีอิทธิพลโดยอ้อมต่อประสิทธิผลของสถานีตำรวจกองบัญชาการตำรวจนครบาล สังกัด สำนักงานตำรวจแห่งชาติในประเทศไทย โดยผ่านความผูกพันต่อองค์การ ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ไม่มีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ($t = -0.550, p > .05$) ผลการศึกษาข้างต้นขัดแย้งกับผลการศึกษาต่างๆ ของนักวิชาการต่างประเทศ เช่น วิลเลียม (William, 1995) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับครูและนักเรียนในโรงเรียนของประเทศสิงคโปร์ พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์การและความพึงพอใจในการทำงานของครู

ทั้งนี้ พบว่าผู้ใต้บังคับบัญชาที่อยู่ในสถานีตำรวจ สังกัด กองบัญชาการตำรวจบาล บางส่วนนั้นมิได้มีภูมิลำเนาอยู่ใน กรุงเทพมหานคร ซึ่งเมื่อทำงานไปสักระยะหนึ่งมีความต้องการที่จะย้ายกลับไปภูมิลำเนาของตนเองหรือหน่วยงานต่างๆ หรือเกิดจากความเหนื่อยล้า เป้าหมายต่อสภาวะที่ต้องแบกรับหน้าที่ที่หนักเกินกำลังในการปฏิบัติหน้าที่ และอีกประการหนึ่งที่สำคัญ เกิดจากความต้องการเปลี่ยนแปลงไปหาประสบการณ์อาชีพอื่นแทนอาชีพตำรวจซึ่งน่าจะมียาได้มากกว่าอาชีพตำรวจ จึงทำให้ไม่มีความผูกพันต่อองค์การสถานีตำรวจ กองบัญชาการตำรวจนครบาล ไม่ว่าผู้บังคับบัญชาจะใช้รูปแบบการโน้มน้าวจิตใจ หรือวิธีการใดก็ไม่สามารถที่จะสร้างความผูกพันของผู้ใต้บังคับบัญชาต่อองค์การสถานีตำรวจ กองบัญชาการตำรวจนครบาลได้ สอดคล้องกับ งานวิจัยของ Srisasulak (2012) ซึ่งได้ทำการศึกษา กลยุทธ์การเสริมสร้างความผูกพันต่อองค์การ ของข้าราชการตำรวจ กองบัญชาการตำรวจนครบาล ซึ่งส่วนหนึ่งพบว่า ข้าราชการตำรวจขอยกย้ายออกนอกหน่วยเป็นจำนวนมาก ส่งผลให้เกิดปัญหาความคลาดเคลื่อนกำลังในการปฏิบัติหน้าที่

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง มีอิทธิพลโดยตรงต่อ วัฒนธรรมองค์การอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($t = 9.859, p < .05$) ด้วยขนาดอิทธิพลเท่ากับ 0.815 ในกรณีของ สถานีตำรวจกองบัญชาการตำรวจนครบาล พบว่า ข้าราชการตำรวจ กองบัญชาการตำรวจนครบาลยึดมั่น และปฏิบัติตามวัฒนธรรมองค์การ คือเคารพผู้บังคับบัญชา อย่างเคร่งครัดและสม่ำเสมอ โดยยึด กฎ ระเบียบ ข้อปฏิบัติ และกฎหมาย เป็นหลักสำคัญอย่างยิ่ง อีกทั้งสถานีตำรวจกองบัญชาการตำรวจนครบาล ได้ส่งเสริมวัฒนธรรมให้เกิดขึ้นใหม่กับ องค์การตามความต้องการของ กองบัญชาการตำรวจนครบาล โดยผ่านการตัดสินใจ เหตุการณ์ และการกระทำของหัวหน้าสถานีตำรวจ ซึ่งความต้องการของหัวหน้าสถานีตำรวจ จะฝังตัวลงไปกับพันธกิจของ องค์การ พิธีกรรมต่างๆ การแลกเปลี่ยนเรื่องราวหรือผ่านการให้รางวัล ซึ่งจะเป็นส่วนช่วยให้ข้าราชการตำรวจเข้าใจถึงวัฒนธรรมที่หัวหน้าสถานีตำรวจต้องการ ผลการศึกษาดังกล่าวสอดคล้องกับแนวความคิดของ Avolio Bass & Jung (1999) พฤติกรรมผู้นำสร้างความเปลี่ยนแปลงสามารถที่จะปลูกฝังวัฒนธรรมการทำงานโดยการสนับสนุนให้ความสำคัญกับการปรับตัว ทำงานอย่างมีประสิทธิภาพตอบสนองความต้องการสภาพแวดล้อมภายนอกองค์การ ตรงกันกับผลการศึกษาของ Li (2004) พบว่าพฤติกรรมผู้นำแบบสร้างความเปลี่ยนแปลงมีความสัมพันธ์กับวัฒนธรรมการทำงานขององค์การ

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีอิทธิพลทางอ้อมต่อประสิทธิผลของสถานีตำรวจ สังกัดกองบัญชาการตำรวจนครบาล สำนักงานตำรวจแห่งชาติในประเทศไทย 2 ลักษณะ คือ ลักษณะแรก ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีอิทธิพลทางอ้อมกับประสิทธิผลของสถานีตำรวจ สังกัด กองบัญชาการตำรวจนครบาล สำนักงานตำรวจแห่งชาติในประเทศไทย โดยผ่านวัฒนธรรมองค์การ และความผูกพันต่อองค์การ ด้วยขนาดอิทธิพลเท่ากับ 0.287 ลักษณะที่สองโดยผ่านวัฒนธรรมองค์การด้วยขนาดอิทธิพลเท่ากับ 0.439 หัวหน้าสถานีตำรวจ มีมุมมองด้านวัฒนธรรมซึ่งจะเกี่ยวข้องกับบรรทัดฐาน ค่านิยม ความเชื่อทัศนคติ บทบาทที่จะกระตุ้นและ มุ่งเน้นให้เกิดความผูกพันต่อองค์การ รวมทั้งสิ่งอำนวยความสะดวกต่อการสร้างความผูกพันต่อองค์การ เพื่อส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานีตำรวจ สังกัด กองบัญชาการตำรวจนครบาล สำนักงานตำรวจแห่งชาติในประเทศไทย

วัฒนธรรมองค์การ

วัฒนธรรมองค์การมีอิทธิพลโดยตรงต่อ ความผูกพันต่อองค์การ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($t = 8.220, p < .05$) ด้วยขนาดอิทธิพลเท่ากับ 0.671 ทั้งนี้เนื่องจากหัวหน้าสถานีตำรวจมุ่งเน้นที่สร้างวัฒนธรรมองค์การให้มีความเข้มแข็ง เพื่อเป็นการส่งเสริมให้ข้าราชการตำรวจเกิดความรู้สึกรักในองค์การของตนเอง และส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การอีกด้วย สอดคล้องกับ Angkanulukpan (2003) ศึกษาวัฒนธรรมองค์การและความผูกพันต่อองค์การของพนักงานในธุรกิจโรงแรมเขตเมืองพัทยา จังหวัดชลบุรี พบว่า วัฒนธรรมองค์การมีความสัมพันธ์กันในทางบวกกับความผูกพันต่อองค์การ

วัฒนธรรมองค์การของ สถานีตำรวจ สังกัด กองบัญชาการตำรวจนครบาล สำนักงานตำรวจแห่งชาติในประเทศไทย มีอิทธิพลโดยตรงกับประสิทธิผล สถานีตำรวจ สังกัด กองบัญชาการตำรวจนครบาล

สำนักงานตำรวจแห่งชาติในประเทศไทยอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($t = -7.055, p < .05$) ด้วยขนาดอิทธิพลเท่ากับ 0.583 ที่เป็นเช่นนี้ สืบเนื่องมาจากกองบัญชาการตำรวจนครบาล มีมุมมองด้านวัฒนธรรมซึ่งจะเกี่ยวข้องกับบรรทัดฐาน ค่านิยม ความเชื่อ ทศนคติ บทบาทที่จะกระตุ้นและส่งเสริมพฤติกรรมการเรียนรู้ของบุคลากรในองค์กร เพื่อพัฒนาให้เกิดประสิทธิผลในการทำงานของข้าราชการตำรวจ ผลการศึกษาดังกล่าวสอดคล้องกับ ดาฟท์ (Daft, 1992) พบว่าวัฒนธรรมโรงเรียนเป็นสิ่งที่สร้างให้โรงเรียนบรรลุความต้องการอย่างมีประสิทธิภาพภายใต้สภาพแวดล้อมที่เป็นอยู่ โดยวัฒนธรรมโรงเรียนจะเป็นตัวกระตุ้นให้เกิดการปรับตัวเพื่อตอบสนองต่อสิ่งแวดล้อมภายนอก และส่งเสริมความสัมพันธ์ที่ถูกต้องเหมาะสมกับค่านิยมทางวัฒนธรรมกับความเชื่อ กลยุทธ์ของโรงเรียนและสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานของโรงเรียนให้บรรลุเป้าหมายได้

ความผูกพันต่อองค์การ

ความผูกพันต่อองค์การมีอิทธิพลโดยตรงต่อ กับประสิทธิผลของสถานีตำรวจ สังกัดกองบัญชาการตำรวจนครบาล สำนักงานตำรวจแห่งชาติในประเทศไทย อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($t = 4.413, p < .05$) ด้วยขนาดอิทธิพลเท่ากับ 0.299 ความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อองค์การกับประสิทธิผลองค์การ ไม่ว่าจะเป็นด้านการยอมรับเป้าหมายขององค์การ ด้านความพยายามทุ่มเทให้กับงาน ด้านความต้องการเป็นสมาชิกขององค์การ ความสัมพันธ์กับการสร้างประสิทธิผลของสถานีตำรวจ สังกัด กองบัญชาการตำรวจนครบาล สำนักงานตำรวจแห่งชาติในประเทศไทย ทั้งนี้พบว่า หัวหน้าสถานีตำรวจได้พยายามส่งเสริมให้เกิดความผูกพันต่อองค์การองค์การ โดยมุ่งหวังให้ข้าราชการตำรวจเกิดความรักสามัคคีในองค์การ ซึ่งจะก่อให้เกิดความรู้สึผูกพันต่อองค์การ ซึ่งต่อส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานีตำรวจนั่นเอง อีกทั้งจากการสัมภาษณ์เชิงลึกของผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับสถานีตำรวจ เห็นว่าหัวหน้าสถานีตำรวจจำเป็นต้องสร้างความรู้สึ และเจตคติอันดีของผู้ใต้บังคับบัญชาให้มีต่อสถานีตำรวจ การที่ข้าราชการตำรวจมีเจตนาที่สอดคล้องกับเป้าหมายและค่านิยมของสถานีตำรวจยอมรับเป้าหมายขององค์การ เกิดความรู้สึผูกพันต่อสถานีตำรวจ พร้อมทุ่มเทให้กับงาน และจะส่งผลในแง่ดีต่อการดูแลประชาชนและสังคม

ผลการศึกษาดังกล่าวสอดคล้องจากผลการศึกษาของนักวิชาการหลายๆ ท่าน เช่น นิวแมนน์และเวเล็ก (Newmann & Wehlage, 1995) ได้ทำการศึกษาวิเคราะห์งานวิจัยจำนวนมากกว่า 800 เรื่อง สรุปได้ว่า ความสำเร็จของโรงเรียนขึ้นอยู่กับความผูกพันต่อองค์การ และสมรรถนะของบุคลากรแต่ละคนภายในโรงเรียน โดยชี้ให้เห็นว่าผลสัมฤทธิ์ของการเรียนของนักเรียน มีความเชื่อมโยงกับคุณลักษณะต่างๆ ขององค์การที่ย้อนหลังไปถึงทักษะต่างๆ ของบุคลากรรายบุคคล

ข้อเสนอแนะ

จากการศึกษาและผลที่ได้จากการวิจัยครั้งนี้ ทำให้ผู้วิจัยได้องค์ความรู้ที่ผสมผสานระหว่างแนวคิด ทฤษฎี ประสิทธิภาพองค์การ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง วัฒนธรรมองค์การ และความผูกพันต่อองค์การ ให้ กลมกลืนกับธรรมชาติของประสิทธิภาพของสถานีตำรวจ สังกัดกองบัญชาการตำรวจนครบาล สำนักงาน ตำรวจแห่งชาติในประเทศไทย ซึ่งผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะดังนี้

1. ข้อค้นพบใช้เป็นแนวทางสำหรับผู้บริหารในการพัฒนาระบบการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ ในสถานีตำรวจ โดยมุ่งสร้างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ผ่านวัฒนธรรมองค์การ และความผูกพันต่อองค์การ ซึ่งจะส่งผลต่อประสิทธิภาพของสถานีตำรวจ โดยสามารถกำหนดเป็นยุทธศาสตร์ในการพัฒนาด้านทรัพยากร บุคคลของสำนักงานตำรวจแห่งชาติ โดยเฉพาะในเรื่องของการจัดหลักสูตรการเตรียมความพร้อมสำหรับ ข้าราชการตำรวจที่โยกย้ายแต่งตั้งเข้าสู่ตำแหน่งใหม่ เพื่อให้ข้าราชการตำรวจนั้นเกิดความเข้าใจในเรื่องของ คุณลักษณะงานที่ต้องรับผิดชอบ คุณลักษณะวัฒนธรรมองค์การและอาจมีการปรับกฎระเบียบข้อปฏิบัติให้ เอื้อต่อการปฏิบัติงานในสถานการณ์ปัจจุบัน

2. องค์ความรู้เกี่ยวกับการพัฒนาประสิทธิภาพของสถานีตำรวจ สังกัด กองบัญชาการตำรวจนครบาล สำนักงานตำรวจแห่งชาติในประเทศไทย ควรต้องเน้นการพัฒนาสร้างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงให้กับ หัวหน้าสถานีตำรวจ เช่น การอบรมให้ความรู้ในเรื่องภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ตลอดจนเน้นให้หัวหน้า สถานีตำรวจต้องประพฤติตนให้เป็นแบบอย่างหรือเป็นโมเดลให้ผู้ใต้บังคับบัญชา การสร้างวัฒนธรรม องค์การที่เป็นที่พึงประสงค์ของข้าราชการตำรวจ และการสร้างความผูกพันต่อองค์การ ของข้าราชการ ตำรวจในสถานีตำรวจเป็นต้น

3. องค์ความรู้เรื่องภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าสถานีตำรวจนั้นควรเน้นในเรื่อง การคำนึงถึงปัจเจกบุคคลด้วยการดูแลเอาใจใส่ผู้ใต้บังคับบัญชาเป็นรายบุคคล ทั้งเรื่องของหน้าที่การงาน เรื่องส่วนตัว ด้านวัฒนธรรมองค์การควรเน้นในเรื่องการมุ่งเน้นที่พันธกิจโดยหัวหน้าสถานีตำรวจต้อง กระตุ้นให้ผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติงานให้สำเร็จตามเป้าหมายที่ได้วางไว้ และ ด้านความผูกพันต่อองค์การควร เน้นในเรื่องความพยายามทุ่มเทให้กับงานสถานีตำรวจต้องพยายามแน่วแน่วจิตใจ กระตุ้นผู้ใต้บังคับบัญชาให้ สามารถใช้ความรู้ความสามารถที่มีอยู่ในการทำงานให้สถานีตำรวจเพื่อให้บรรลุเป้าหมายหรือภารกิจของ สถานีตำรวจ

References

- Angkanulukpan, C. (2003). *The Perception of Corporate Culture and Organizational Commitment of Employees in Hotel Business in Pattaya Chonburi Province*. (Master's thesis). Burapha University, Chonburi. (in Thai)
- Avolio, B. J., Bass, B. M., & Jung, D. I. (1999). *Re-Examining the Components of Transformational and Transactional Leadership Using the Multifactor Leadership Questionnaire*. *Journal of Occupational & Organisational Psychology*, 72, 441-462.
- Bandura, Albert. (1977a). Self-efficacy: Toward a unifying theory of behavioral change. *Psychological Review*, 84(3) 191-215
- Bass, B. M., Avolio, B. J., Jung, D. I., & Berson, Y. (2003). Predicting unit performance by assessing transformational and transactional leadership. *Journal of Applied Psychology*, 88(2), 207-218.
- Daft, R. L. (1992). *Organization: Cases and Design*. Singapore: West Publishing Company.
- Li, Y. C. (2004). Examining the Effect of Organizational Culture and Leadership Behaviors on Organizational Commitment, Job Satisfaction and Job Performance at Small & Middle-Sized Firms of Taiwan. *Journal of American Academy of Business*, 5(2), 432-438.
- Newmann, R., & Wehlage, G. (1995) *Successful School Restructuring: A Report to the Public and Educators by the Center for Restructuring School*. Madison, Wisconsin: University of Wisconsin.
- Srisasulak, C., Pol, C. (2012). *Strategies in Organizational Binding's Strengthening of Police Government officials, Local Police Force Division Commander*. (Doctoral dissertation). Suan Dusit Rajabhat University, Bangkok. (in Thai)
- William, L. K. Steers, R. M., & Terborg J. R. (1995, September) The effects of Transformational leadership on teacher attitudes and student performance in Singapore. *Journal of Organizational Behavior*, 16, 319-333
- Yamane, T. (1967). *Statistics: An Introductory Analysis*. New York: Harper and Row.

ผู้เขียน

พันตำรวจโท ธิติพันธุ์ จินประชา

กองบังคับการอำนวยการ โรงเรียนนายร้อยตำรวจ

90 หมู่ 7 ตำบลสามพราน อำเภอสามพราน จังหวัดนครปฐม 73110

e-mail: simbat3955@hotmail.com