บทบาทของภาวะผู้นำในการต่อต้านการทุจริตในเขตพื้นที่สถานีตำรวจนครบาล

The Role of Leadership in Anti-Corruption in Bangkok Metropolitan Bureau

วุฒิชัย เต็งพงศธร (ผู้ประพันธ์อันดับแรก)
คณะนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยหัวเฉียวเฉลิมพระเกียรติ
18/18 ถนนเทพรัตน ตำบลบางโฉลง อำเภอบางพลี จังหวัดสมุทรปราการ 10540
Wuthichai Tengpongsthorn (First author)
Faculty of Law, Huachiew Chalermprakiet University
18/18 Thepparat Rd, Bangchalong, Bangplee, Samutprakarn 10540
E-mail : wuthichailaw145@gmail.com
นิก สุนทรธัย (ผู้ประพันธ์บรรณกิจ)
คณะนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยหัวเฉียวเฉลิมพระเกียรติ
18/18 ถนนเทพรัตน ตำบลบางโฉลง อำเภอบางพลี จังหวัดสมุทรปราการ 10540
Nick Sundhornthai (Corresponding author)
Faculty of Law, Huachiew Chalermprakiet University
18/18 Thepparat Rd, Bangchalong, Bangplee, Samutprakarn 10540
E-mail : nickysoonthorndhai@gmail.com

(Received: 27 December 2023; Revised: 12 January 2524; Accepted: 12 January 2524)

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาบทบาทของภาวะผู้นำของเจ้าหน้าที่ตำรวจในเขตพื้นที่สถานีตำรวจนครบาล เพื่อศึกษาพฤติกรรมการต่อต้านการทุจริตของเจ้าหน้าที่ตำรวจในเขตพื้นที่สถานีตำรวจนครบาล เพื่อศึกษาบทบาทของภาวะผู้นำในการต่อต้านการทุจริตของเจ้าหน้าที่ตำรวจในเขตพื้นที่สถานีตำรวจนครบาล โดยเป็นการวิจัยเชิงปริมาณ ซึ่งคัดเลือกกลุ่มตัวอย่างด้วยวิธีการสุ่มแบบกลุ่มและการสุ่มแบบง่าย จากสถานีตำรวจที่สังกัดกองบังคับการตำรวจนครบาล 9 เขต รวม 405 คน ผลการสำรวจพบว่า บทบาทของภาวะผู้นำของเจ้าหน้าที่ตำรวจในเขตพื้นที่สถานีตำรวจนครบาลปรากฏผลการศึกษาว่า บทบาทของภาวะผู้นำในการต่อต้านการทุจริตของเจ้าหน้าที่ตำรวจในเขตพื้นที่สถานีตำรวจนครบาล พบว่า บทบาทของภาวะผู้นำทุกด้านมีความสัมพันธ์ในเชิงบวกกับการต่อต้านการทุจริตอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่

0.05 ซึ่งเป็นไปตามสมมุติฐานที่ตั้งไว้คือ บทบาทของภาวะผู้นำมีความสัมพันธ์ในเชิงบวกกับพฤติกรรมการต่อต้านการต่อต้านการทุจริตของเจ้าหน้าที่ตำรวจในเขตพื้นที่สถานีตำรวจนครบาล

คำสำคัญ : บทบาทของภาวะผู้นำ การต่อต้านการทุจริต สถานีตำรวจนครบาล

Abstract

The Objective of this research is to study the role of Leadership of police officers, anti-corruption behavior, and the role of leadership in Anti-Corruption in Bangkok Metropolitan Bureau. The methodology in this research is the quantitative research. For acquiring target samples of 405 people, both cluster/ systematic sampling and simple random sampling are means to select them from many police stations under control of Metropolitan Police Bureau 1-9. The survey showed that The results of data analysis of the role of leadership in anti-Corruption in Bangkok Metropolitan Bureau found that. every aspect of leadership's role has a positive relationship with anti-corruption at a statistical significance of 0.05, which is according to the assumptions of the hypotheses.

Keywords : The Role of Leadership, Anti-Corruption, Bangkok Metropolitan Bureau

บทนำ

ปัญหาการทุจริตเป็นปัญหาสำคัญระดับชาติของคนในสังคมไทยและสังคมอื่นๆทั่วโลก ปัญหาการทุจริตมักถูกหยิบยกเป็นประเด็นสำคัญทางการเมือง โดยเฉพาะอย่างยิ่งในกลุ่มประเทศที่มีดัชนีภาพลักษณ์การทุจริต(Corruption Perception Index; CPI) อยู่ในกลุ่มประเทศที่น่าเป็นห่วงอย่างในประเทศไทยที่กำลังเผชิญกับปัญหาการทุจริตอย่างต่อเนื่องเป็นระยะยาวนานในหลายทศวรรษ จากฐานข้อมูลที่จัดทำขึ้นโดยองค์กรเพื่อความโปร่งใสนานาชาติ (Transparency International Organization) ซึ่งเป็นองค์กรระดับนานาชาติที่ได้ทำการประเมินและจัดอันดับการทุจริตในกลุ่มประเทศต่างๆในระดับสากล พบว่าประเทศไทยถูกจัดอันดับเป็นประเทศที่มีดัชนีภาพลักษณ์การทุจริต ค่อนข้างสูงและถูกจัดกลุ่มอยู่ในประเทศที่ต้องเฝ้าระวังด้านปัญหาการทุจริต โดยมีค่าคะแนนดัชนีภาพลักษณ์อยู่ที่ 35 คะแนนจากคะแนนเต็ม 100 คะแนน อยู่ในอันดับที่ 110 จาก 180 ประเทศทั่วโลก[1]

ภาวะผู้นำมีบทบาทที่สำคัญเป็นอย่างยิ่งในการต่อต้านปัญหาการทุจริตในหน่วยงานราชการในสังคมไทย ในหน่วยงานราชการที่ผู้บริหารมีภาวะผู้นำสูงมักมีแนวโน้มที่จะนำพาผู้ร่วมงานและผู้ใต้บังคับ

---

[1] Transparency International Organization, *Corruption Perception Index* (Berlin: Transparency International Organization Press, 2017) 34.

บัญชาให้แสดงความคิดเห็นและลงมือกระทำการต่องานในหน้าที่และภารกิจที่ได้รับมอบหมายให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายและความคาดหวังขององค์กรด้วย ความซื่อสัตย์สุจริต ไม่เห็นแก่ประโยชน์ส่วนตนมากกว่าส่วนรวมอันนำไปสู่ความโปร่งใสในการบริหารจัดการขององค์การ

กองบัญชาการตำรวจนครบาล ถือเป็นหนึ่งในหน่วยงานที่มีหน้าที่หลักในการรับผิดชอบดูแลรักษาความสงบเรียบร้อยและบังคับใช้กฎหมายในเขตกรุงเทพมหานคร ซึ่งเป็นที่รวมของสถานที่สำคัญและมีบุคลากรระดับบริหารของประเทศอยู่เป็นจำนวนมาก แต่กลับมีสถิติเจ้าหน้าที่ตำรวจกระทำความผิดและถูกลงโทษทางวินัยมากที่สุดในประเทศ จากข้อมูลของกองวินัย สำนักงานตำรวจแห่งชาติพบว่าในปีงบประมาณ 2564 มีข้าราชการตำรวจทั่วทั้งประเทศกระทำความผิดและถูกลงโทษทางวินัยจำนวน 4,760 คดี โดยกองบัญชาการตำรวจนครบาลมีจำนวนข้าราชการตำรวจซึ่งกระทำความผิดและถูกลงโทษทางวินัยมากที่สุดจำนวน 866 คดี รองลงมาเป็นศูนย์ปฏิบัติการตำรวจชายแดนภาคใต้มีข้าราชการตำรวจซึ่งกระทำความผิดและถูกลงโทษทางวินัยจำนวน 444 คดี[2]

ดังนั้น ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาถึงบทบาทของภาวะผู้นำในการต่อต้านการทุจริตของเจ้าหน้าที่ตำรวจในเขตพื้นที่สถานีตำรวจนครบาลว่าอยู่ในระดับใด เพื่อจะได้หาแนวทางแก้ไข ปรับปรุง รวมตลอดถึงสามารถสร้างมาตรการในการแก้ไข ปรับเปลี่ยน พฤติกรรมด้านการทำงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจอันนำไปสู่การแก้ไขปัญหาการทุจริตในสังคมไทยในลำดับต่อไป

วัตถุประสงค์ของการศึกษา

1. เพื่อศึกษาบทบาทของภาวะผู้นำของเจ้าหน้าที่ตำรวจในเขตพื้นที่สถานีตำรวจนครบาล
2. เพื่อศึกษาพฤติกรรมการต่อต้านการทุจริตตามแนวทางการต่อต้านการทุจริตของเจ้าหน้าที่ตำรวจในเขตพื้นที่สถานีตำรวจนครบาล
3. เพื่อศึกษาบทบาทของภาวะผู้นำในการต่อต้านการทุจริตของเจ้าหน้าที่ตำรวจในเขตพื้นที่สถานีตำรวจนครบาล

สมมุติฐานการวิจัย

บทบาทของภาวะผู้นำมีความสัมพันธ์ในเชิงบวกกับพฤติกรรมการต่อต้านการต่อต้านการทุจริตของเจ้าหน้าที่ตำรวจในเขตพื้นที่สถานีตำรวจนครบาล

---

[2] กองวินัย สำนักงานตำรวจแห่งชาติ, *สถิติข้าราชการตำรวจที่ถูกดำเนินคดีทางวินัยประจำปี 2564* (1 มิถุนายน 2565) “สถิติ” <http://www.discipline.police.go.th/report6.xls>.

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ เป็นเจ้าหน้าที่ตำรวจกองบังคับการตำรวจนครบาล 1-9 จำนวน 89 สถานี จำนวน 26,784 นาย[3] โดยการคำนวณขนาดตัวอย่างด้วยตารางสำเร็จรูปของ Yamane ที่ระดับความเที่ยง 95% และระดับความคลาดเคลื่อน 5% จะได้ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง 394 นาย มีการสำรองไว้ 3% เท่ากับได้ขนาดกลุ่มตัวอย่างในการศึกษาจำนวน 405 คน ซึ่งในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ใช้วิธีการสุ่มกลุ่มตัวอย่างแบบหลายขั้นตอน (Multi - Stage Sampling) โดยในขั้นแรกได้ทำการคัดเลือกสถานีตำรวจนครบาลจากสถานีตำรวจที่อยู่ในกำกับของกองบังคับการตำรวจนครบาลซึ่งมีทั้งหมด 89 สถานี ได้มีการแบ่งส่วนราชการออกเป็น 9 กองบังคับการ ตามเขตพื้นที่ โดยผู้วิจัยใช้วิธีการสุ่มแบบกลุ่ม (Cluster Sampling หรือเรียกว่า Area Sampling) โดยเลือกกองบังคับการตำรวจนครบาลทั้ง 9 เขตเป็นกลุ่มตัวอย่างในการวิจัย หลังจากนั้นจึงทำการสุ่มตัวอย่างด้วยวิธีการสุ่มอย่างง่าย (Sample Random Sampling) คือ ใช้การจับสลากสถานีตำรวจนครบาลที่อยู่ในพื้นที่แต่ละกองบังคับการ เอามาเพียงกองบังคับการละ 3 สถานี ซึ่งจะได้สถานีตำรวจนครบาลทั้งหมดรวม 27 สถานี เมื่อได้สถานีตำรวจนครบาลที่เป็นตัวแทนของกลุ่มตัวอย่างแล้ว ผู้วิจัยได้ทำการคัดเลือกเจ้าหน้าที่ตำรวจ โดยใช้วิธีการสุ่มแบบบังเอิญ (Accidental sampling) โดยเก็บเฉพาะเจ้าหน้าที่ตำรวจที่ผู้วิจัยพบในขณะเก็บข้อมูลจำนวนสถานีละ 15 คน รวม 405 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ คือ แบบสอบถามเกี่ยวกับบทบาทของภาวะผู้นำของเจ้าหน้าที่ตำรวจในเขตพื้นที่สถานีตำรวจนครบาล ตามแนวคิดทฤษฎีภาวะผู้นำในด้านต่าง ๆ 7 ด้าน ได้แก่ ด้านการทำให้เป็นผู้นำตนเอง ด้านผู้นำแสดงเป็นแบบฉบับของการเป็นผู้นำตนเอง ด้านการกระตุ้นให้ผู้ตามตั้งเป้าหมายด้วยตนเอง ด้านการสร้างรูปแบบความคิดทางบวก ด้านการอำนวยความสะดวกให้เกิดภาวะผู้นำตนเองโดยการให้รางวัลและตำหนิอย่างสร้างสรรค์ ด้านการสนับสนุนให้เกิดผู้นำตนเองโดยการสร้างทีมงาน ด้านการอำนวยความสะดวกให้เกิดวัฒนธรรมของผู้นำตนเองและด้านพฤติกรรมการต่อต้านการทุจริตของเจ้าหน้าที่ตำรวจในเขตพื้นที่สถานีตำรวจนครบาลตามแนวทางการต่อต้านการทุจริตของสำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติ จำนวน 5 ด้าน ได้แก่ ด้านการสร้างจิตสำนึกด้านคุณธรรมจริยธรรม ด้านการมีส่วนร่วมเพื่อเป็นแบบอย่างให้เกิดผลในทางปฏิบัติ ด้านการขับเคลื่อนคุณธรรมให้เกิดขึ้นแก่หน่วยงานด้วยความภูมิใจ ด้านการตรวจสอบและประเมินผลการต่อต้านการทุจริตในส่วนราชการและด้านการพัฒนากระบวนงานที่เน้นความเสมอภาค โปร่งใส เป็นธรรม

---

[3] กองบังคับการอำนวยการ กองบัญชาการตำรวจนครบาล, *เอกสารสรุปจำนวนกำลังพลของกองบัญชาการตำรวจนครบาล* (กรุงเทพฯ: กองบัญชาการตำรวจนครบาล) 8.

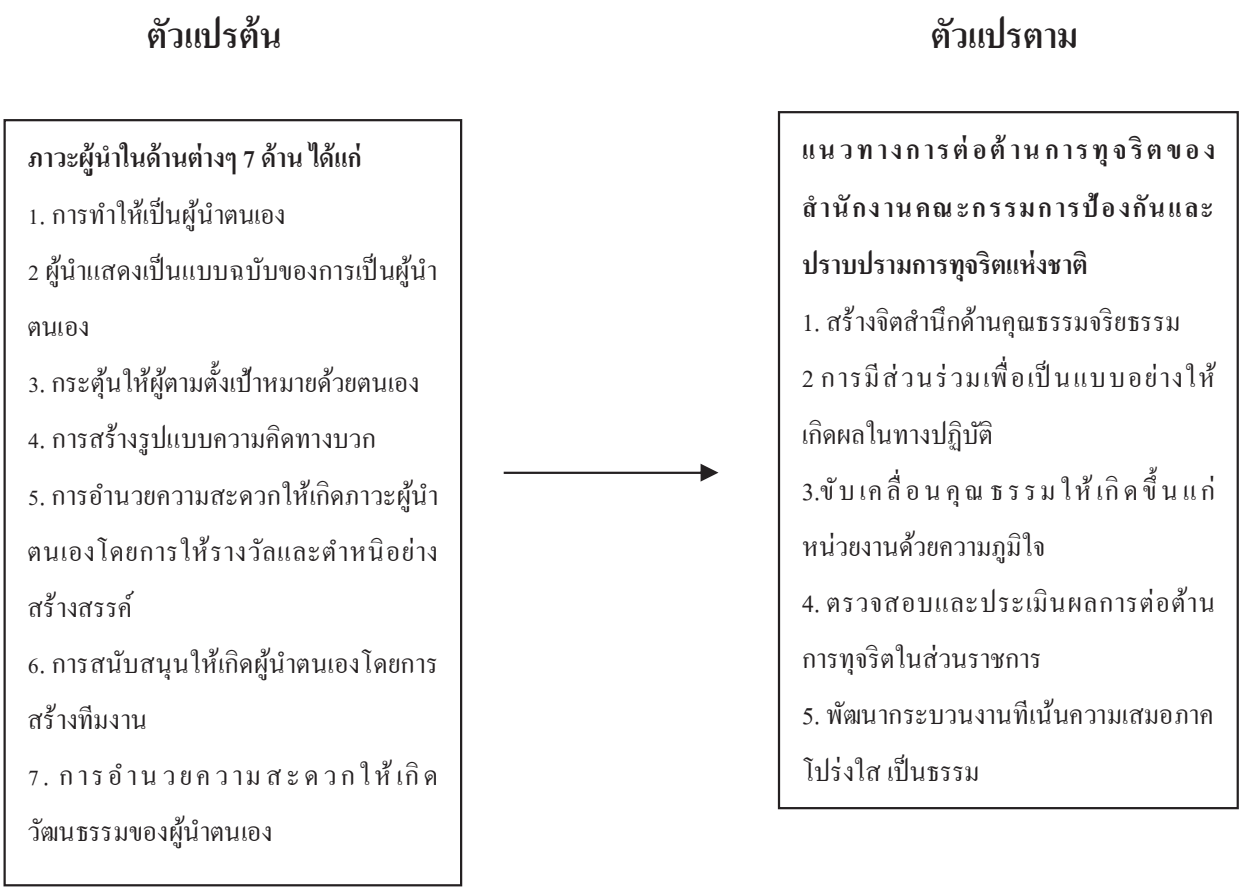
การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยนำข้อมูลที่เก็บรวบรวมได้จากกลุ่มตัวอย่างมาวิเคราะห์ตามระเบียบวิจัยทางสถิติโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS คำนวณความถี่ค่าร้อยละค่าเฉลี่ยค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานและการวิเคราะห์การถดถอยพหุคุณ (Multiple Regression Analysis) โดยกำหนดค่านัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. ทราบบทบาทของภาวะผู้นำของเจ้าหน้าที่ตำรวจในเขตพื้นที่สถานีตำรวจนครบาล
2. ทราบพฤติกรรมการต่อต้านการทุจริตตามแนวทางการต่อต้านการทุจริตของเจ้าหน้าที่ตำรวจในเขตพื้นที่สถานีตำรวจนครบาล
3. ทราบบทบาทของภาวะผู้นำในการต่อต้านการทุจริตของเจ้าหน้าที่ตำรวจในเขตพื้นที่สถานีตำรวจนครบาล

กรอบแนวคิดในการวิจัย



ผลการวิจัย

การศึกษาบทบาทของภาวะผู้นำในการต่อต้านการทุจริตในเขตพื้นที่สถานีตำรวจนครบาลโดยทำการศึกษาจากเจ้าหน้าที่ตำรวจในสังกัดกองบัญชาการตำรวจนครบาลด้วยการใช้แบบสอบถามที่สร้างขึ้นเป็นเครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา โดยสามารถอภิปรายผลที่ได้จากการศึกษาตามวัตถุประสงค์การวิจัยได้ดังนี้

1 บทบาทของภาวะผู้นำของเจ้าหน้าที่ตำรวจในเขตพื้นที่สถานีตำรวจนครบาล

บทบาทของภาวะผู้นำของเจ้าหน้าที่ตำรวจในเขตพื้นที่สถานีตำรวจนครบาลมีระดับ ความคิดเห็นส่วนใหญ่อยู่ในระดับเห็นด้วยปานกลาง เมื่อจำแนกเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ การทำให้เป็นผู้นำตนเอง รองลงมาคือการสนับสนุนให้เกิดผู้นำตนเองโดยการสร้างทีมงาน การสร้างรูปแบบความคิดทางบวก กระตุ้นให้ผู้ตามตั้งเป้าหมายด้วยตนเอง การอำนวยความสะดวกให้เกิดภาวะผู้นำตนเองโดยการให้รางวัลและตำหนิอย่างสร้างสรรค์ ผู้นำแสดงเป็นแบบฉบับของการเป็นผู้นำตนเอง การอำนวยความสะดวกให้เกิดวัฒนธรรมของผู้นำตนเอง

1. ด้านการทำให้บุคลากรเป็นผู้นำตนเองอยู่ในระดับปานกลาง ส่วนรายข้อพบว่าอยู่ในระดับมากและปานกลาง เรียงตามลำดับค่าเฉลี่ย 3 อันดับแรก ได้แก่ ผู้บริหารมอบหมายงานให้บุคลากรปฏิบัติตามความรู้ความสามารถและความถนัด ผู้บริหารส่งเสริมให้บุคลากรใช้สื่อเทคโนโลยีที่ทันสมัยในการปฏิบัติงานและผู้บริหารแนะนำบุคลากรในการปฏิบัติตนและปฏิบัติงานตามหน้าที่บทบาทที่ได้รับมอบหมาย

ผลการศึกษาบทบาทภาวะผู้นำด้านการทำให้บุคลากรเป็นผู้นำตนเองแสดงให้เห็นว่า ผู้บริหารสถานีส่วนใหญ่มีความเป็นกันเองกับผู้ใต้บังคับบัญชา ผู้บริหารสถานีฯส่วนใหญ่ให้อิสระผู้ใต้บังคับบัญชาในการปฏิบัติงาน มีความยืดหยุ่นในการทำงาน ดังความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามท่านหนึ่งได้แสดงทัศนะไว้ว่า

“ในการทำงานหัวหน้าให้อิสระในการปฏิบัติงานเต็มที่ แต่งานต้องไม่เสีย”

ในการปฏิบัติงานผู้บริหารมอบหมายงานให้บุคลากรปฏิบัติตามความรู้ความสามารถและ ความถนัดมีการสอนงานและให้คำแนะนำที่ดีในระหว่างหัวหน้างานกับผู้ใต้บังคับบัญชา ดังความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามท่านหนึ่งได้แสดงทัศนะไว้ว่า

“หัวหน้าเหมือนพี่ที่ดี ให้คำแนะนำตลอดเวลาทั้งในเรื่องงานและเรื่องส่วนตัว”

แต่อย่างไรก็ตามในส่วนของการส่งเสริมให้บุคลากรพัฒนาตนพัฒนางานตามมาตรฐานตำแหน่งและมาตรฐานวิชาชีพยังคงปรากฏปัญหา โดยเฉพาะอย่างยิ่งในเรื่องของงบประมาณในการส่งเสริมและพัฒนาบุคลากรยังคงขาดแคลน ในการศึกษาหาความรู้เพื่อพัฒนาและส่งเสริมบุคลากร เจ้าหน้าที่ตำรวจต้องใช้งบส่วนตัวเป็นค่าใช้จ่ายในการศึกษาหาความรู้ นอกจากเรื่องงบประมาณในส่วนนี้แล้ว เวลาในการ

ไปฝึกอบรมเพื่อเพิ่มพูนทักษะยังคงเป็นปัญหา กล่าวคือ จากการศึกษาพบว่า หัวหน้าสถานีไม่ได้ห้ามผู้ใต้บังคับบัญชาไปทำการศึกษาหาความรู้เพิ่มเติม นอกจากไม่ห้ามแล้วในหลายสถานียังส่งเสริมให้ผู้ใต้บังคับบัญชาไปแสวงหาความรู้เพิ่มเติมด้วย แต่อย่างไรก็ตามสำนักงานตำรวจแห่งชาติไม่จัดงบประมาณส่วนนี้ให้ผู้ประสงค์จะไปศึกษาหาความรู้ต้องหาเงินไปศึกษาด้วยตนเอง ในบางกรณีผู้ใต้บังคับบัญชาต้องไปกู้ยืมสหกรณ์เพื่อเป็นค่าใช้จ่ายในการนำมาศึกษา ส่งผลให้เกิดภาระทางหนี้สิน เงินเดือนไม่พอใช้ เนื่องจากถูกสหกรณ์หักยอดหนี้ก่อนที่เงินเดือนจะเข้าบัญชี ซึ่งเป็นปัญหาที่สำนักงานตำรวจแห่งชาติต้องหาทางแก้ไข ดังความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามท่านหนึ่งได้แสดงทัศนะไว้ว่า

“หน่วยงานไม่มีงบในการส่งเสริมการพัฒนาบุคลากร”

“เวลาในการทำงานไม่เอื้ออำนวยต่อการลาไปฝึกอบรม งานเยอะ เวลาในการทำงานไม่สอดคล้องกับเวลาเรียนหรือฝึกอบรม ลางานยาก เจ้านายชอบโทรตามเวลาเรียน”

2. ด้านการแสดงเป็นแบบฉบับให้บุคลากรเป็นผู้นำตนเองอยู่ในระดับปานกลาง ส่วนรายข้อพบว่าอยู่ในระดับปานกลางและน้อย เรียงตามลำดับค่าเฉลี่ย 3 อันดับแรก ได้แก่ ผู้บริหารมีสุขภาพ พลานามัยแข็งแรง สมบูรณ์ ท่วงท่าสง่างาม จิตใจ แจ่มใสเบิกบาน ผู้บริหารเป็นผู้มีมนุษย์สัมพันธ์ มีน้ำใจและอัธยาศัยดี และผู้บริหารมีกลยุทธ์และเทคนิควิธีในการปฏิบัติงานได้อย่างเหมาะสม

ผลการศึกษาบทบาทภาวะผู้นำด้านการแสดงเป็นแบบฉบับให้บุคลากรเป็นผู้นำตนเองแสดงให้เห็นว่า ผู้บริหารสถานีมีมนุษย์สัมพันธ์ มีน้ำใจและอัธยาศัยดีซึ่งเป็นจุดเด่นของวัฒนธรรมตำรวจที่เน้นความเรียบง่าย เป็นกันเอง มีความเป็นเพื่อน เป็นพี่ เป็นน้องกับผู้ใต้บังคับบัญชา ดังความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามท่านหนึ่งได้แสดงทัศนะไว้ว่า

“หัวหน้าอัธยาศัยดี เป็นกันเองกับลูกน้อง”

แต่อย่างไรก็ตามมิติในส่วนที่เกี่ยวกับคุณธรรม จริยธรรม ด้านการสื่อสารกับผู้อื่นและด้านการควบคุมอารมณ์ของหัวหน้าสถานียังคงเป็นสิ่งที่ถูกพูดถึงในรายงานวิจัยฉบับนี้ กล่าวคือ เมื่อพิจารณาถึงระดับความคิดเห็นที่อยู่ในระดับน้อยซึ่งในมิติด้านนี้มีอยู่ 3 หัวข้อ คือ ผู้บริหารมีคุณธรรม จริยธรรม ประพฤติปฏิบัติตนอยู่ในครรลองของศีลธรรมอันดี ผู้บริหารมีความสามารถในการสื่อสารกับผู้อื่นและผู้บริหารมีวุฒิภาวะทางอารมณ์ อดทน อดกลั้นไม่หวั่นไหวง่าย ซึ่งเมื่อทำการแปลผลในด้านลบจะพบว่า ผู้บริหารสถานีส่วนใหญ่มีคุณธรรม จริยธรรม ประพฤติปฏิบัติตนอยู่ในครรลองของศีลธรรม มีความสามารถในการสื่อสารกับผู้อื่นและมีวุฒิภาวะทางอารมณ์ อดทน อดกลั้นในระดับน้อย ซึ่งในส่วนนี้เป็นประเด็นสำคัญจากผลการศึกษาวิจัยที่สำนักงานตำรวจแห่งชาติจำต้องแสวงหาแนวทางในการแก้ไขต่อไป ดังความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามท่านหนึ่งได้แสดงทัศนะไว้ว่า

“หัวหน้าคุยงานไม่ค่อยรู้เรื่อง เอาแต่สั่ง ทำไม่ได้ก็ด่า”

“หัวหน้าบางคนก็สื่อสารไม่เป็น ขาดทักษะในการสื่อสาร พูดไม่ค่อยเข้าใจ”

3. ด้านการกระตุ้นให้ผู้ตามตั้งเป้าหมายด้วยตนเองอยู่ในระดับปานกลาง ส่วนรายข้อพบว่าอยู่ในระดับปานกลางและน้อย เรียงตามลำดับค่าเฉลี่ย 3 อันดับแรก ได้แก่ ผู้บริหารชี้แจงทำความเข้าใจให้บุคลากรเห็นภาพจุดยืนขององค์กรและแนวทางปฏิบัติงานอย่างชัดเจน ผู้บริหารปลูกฝังความรัก ความศรัทธา ความผูกพันต่อองค์การให้แก่บุคลากรและผู้บริหารส่งเสริมให้บุคลากรกำหนดวิสัยทัศน์และตั้งเป้าหมายในการปฏิบัติงาน

ผลการศึกษาบทบาทภาวะผู้นำด้านการกระตุ้นให้ผู้ตามตั้งเป้าหมายด้วยตนเองแสดงให้เห็นว่า ผู้บริหารปลูกฝังความรัก ความศรัทธา ความผูกพันต่อองค์การให้แก่บุคลากรและผู้บริหารส่งเสริมให้บุคลากรกำหนดวิสัยทัศน์และตั้งเป้าหมายในการปฏิบัติงานซึ่งจุดนี้ถือเป็นจุดเด่นของผู้ประกอบวิชาชีพนี้ ดังความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามท่านหนึ่งได้แสดงทัศนะไว้ว่า

“ผู้บริหารรักองค์กร ปลูกผังจิตสำนึกของการเป็นตำรวจอยู่ตลอดเวลา”

ตามทัศนะของผู้วิจัยเห็นว่าวิชาชีพตำรวจเป็นวิชาชีพที่แตกต่างจากวิชาชีพอื่น กล่าวคือ เป็นวิชาชีพที่ผู้ประกอบอาชีพมีความผูกพันและมีความรักที่จะประกอบอาชีพนี้เป็นทุนเดิมอยู่แล้ว จากการได้สอบถามผู้ที่ประกอบวิชาชีพตำรวจหลายท่าน พบว่า บุคลากรในสำนักงานตำรวจแห่งชาติส่วนใหญ่รักในวิชาชีพของตนเป็นอย่างมาก แต่ด้วยระบบขององค์กรตำรวจส่งผลให้ผู้ประกอบอาชีพดังกล่าวเกิด สถาวะ **“หมดไฟ”** จากปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในสำนักงานตำรวจแห่งชาติ ซึ่งเป็นสิ่งที่สำนักงานตำรวจแห่งชาติต้องเร่งแก้ไขปัญหาโดยด่วน โดยเฉพาะอย่างยิ่งในประเด็นด้านการแต่งตั้ง โยกย้าย หรือพิจารณาให้คุณแก่เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานผู้บริหารในสำนักงานตำรวจแห่งชาติจะต้องเร่งแก้ไขโดยด่วน โดยเน้นให้เกิดการประเมินผลการปฏิบัติงานที่เป็นธรรม เน้นผลการปฏิบัติงานเป็น ดังความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามท่านหนึ่งได้แสดงทัศนะไว้ว่า

“ผู้บริหารบางท่านขาดวิสัยทัศน์ ชอบเล่นพรรคเล่นพวก โดยเฉพาะกลุ่มที่มีอายุ”

“ความก้าวหน้าไม่ได้อยู่ที่ผลการปฏิบัติงาน แต่อยู่ที่เป็นคนของใคร”

4. ด้านการสร้างรูปแบบความคิดในทางบวกอยู่ในระดับปานกลาง ส่วนรายข้อพบว่าอยู่ในระดับปานกลางและน้อย เรียงตามลำดับค่าเฉลี่ย 3 อันดับแรก ได้แก่ ผู้บริหารแนะนำแนวทางการแก้ปัญหาให้บุคลากรอย่างมีเหตุผลด้วยสันติวิธี ผู้บริหารใจกว้างยอมรับฟังความคิดเห็นของเพื่อนร่วมงานและผู้บริหารมีการจัดระบบงานตามแบบแผนและวัฒนธรรมของทางราชการ

ผลการศึกษาบทบาทภาวะผู้นำด้านการสร้างรูปแบบความคิดในทางบวกแสดงให้เห็นว่า ผู้บริหารสถานีส่วนใหญ่ใจกว้างยอมรับฟังความคิดเห็นของเพื่อนร่วมงาน กระตุ้นให้บุคลากรมีความมุ่งมั่นใส่ใจ

ในการปฏิบัติงานให้ประสบผลสำเร็จ แนะนำแนวทางการแก้ปัญหาให้บุคลากรอย่างมีเหตุผลด้วยสันติวิธี ดังความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามท่านหนึ่งได้แสดงทัศนะไว้ว่า

“หัวหน้ามีมนุษย์สัมพันธ์ดี เอาใจใส่ผู้ร่วมปฏิบัติงานเป็นอย่างดี”

“ผู้บังคับบัญชาใจกว้าง รับฟังความเห็นผู้ร่วมงานทุกเรื่อง ทั้งเรื่องงานและเรื่องส่วนตัว”

แต่อย่างไรก็ตาม ในส่วนของการให้ความยุติธรรมแก่เพื่อนร่วมงานทุกระดับยังคงเป็นสิ่งที่ผู้ตอบแบบสอบถามเห็นว่ายังคงเป็นปัญหา โดยเฉพาะอย่างยิ่งในประเด็นเรื่องการประเมินผลการปฏิบัติงาน ดังความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามท่านหนึ่งได้แสดงทัศนะไว้ว่า

“การประเมินผลการปฏิบัติงาน ไม่คำนึงถึงเนื้องานเลย”

5. ด้านการอำนวยความสะดวกให้เกิดภาวะผู้นำตนเองโดยให้รางวัลและการตำหนิทางสร้างสรรค์ ในระดับปานกลาง ส่วนรายข้อพบว่าอยู่ในระดับปานกลางและน้อย เรียงตามลำดับค่าเฉลี่ย 3 อันดับแรก ได้แก่ ผู้บริหารส่งเสริมและให้โอกาสผู้ร่วมงานมีบทบาทเป็นผู้นำเกี่ยวกับงานที่ได้รับมอบหมาย ผู้บริหารให้คำปรึกษา เสนอแนะแนวทางเพื่อพัฒนาปรับปรุงการปฏิบัติงานของผู้ร่วมงานอย่างสม่ำเสมอและผู้บริหารแนะนำแนวทางให้ผู้ร่วมงานเห็นถึงความผิดพลาดมากกว่าการวิจารณ์

ผลการศึกษาบทบาทภาวะผู้นำด้านการอำนวยความสะดวกให้เกิดภาวะผู้นำตนเองโดยให้รางวัลและการตำหนิทางสร้างสรรค์ แสดงให้เห็นว่า ผู้บริหารส่งเสริมและให้โอกาสผู้ร่วมงานมีบทบาทเกี่ยวกับงานที่ได้รับมอบหมาย ให้คำปรึกษา เสนอแนะแนวทางเพื่อพัฒนาปรับปรุงการปฏิบัติงานของผู้ร่วมงานอย่างสม่ำเสมอ แต่อย่างไรก็ตามในส่วนของพิจารณาความดีความชอบด้วยความเป็นธรรมและการสนับสนุนส่งเสริมให้บุคลากรเข้าร่วมประชุม อบรม สัมมนา ศึกษาดูงาน เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ความชำนาญในการปฏิบัติงานยังคงเป็นปัญหา ซึ่งสำนักงานตำรวจแห่งชาติต้องแสวงหาแนวทางแก้ไข ดังความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามท่านหนึ่งได้แสดงทัศนะไว้ว่า

“การให้คุณให้โทษไม่มีความเป็นธรรม คนทำดีไม่เคยได้ดี”

“หน่วยงานไม่ค่อยสนับสนุนการพัฒนาตนเองของผู้ใต้บังคับบัญชา”

“เงินสนับสนุนการเรียนต่อไม่มี ต้องออกเอง เวลาก็ไม่ให้”

“การพิจารณาความดี ความชอบไม่เป็นธรรม”

6. ด้านการสนับสนุนให้เกิดภาวะผู้นำตนเองโดยการสร้างคณะทำงานในระดับปานกลาง ส่วนรายข้อพบว่าอยู่ในระดับปานกลาง เรียงตามลำดับค่าเฉลี่ย 3 อันดับแรก ได้แก่ ผู้บริหารส่งเสริมให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการวางแผนงาน ร่วมปฏิบัติ ร่วมประเมินผลการปฏิบัติงาน ผู้บริหารใช้การบริหารแบบมีส่วนร่วมโดยให้ผู้ร่วมงานมีส่วนร่วมในการตัดสินใจและผู้บริหารมีการประชุมบุคลากรอย่างสม่ำเสมอ

ผลการศึกษาบทบาทภาวะผู้นำด้านการสนับสนุนให้เกิดภาวะผู้นำตนเองโดยการสร้างคณะทำงาน แสดงให้เห็นว่า ในสถานีตำรวจผู้บริหารสถานีส่วนใหญ่ส่งเสริมให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการวางแผนงานและปฏิบัติงาน มีการประชุมเพื่อการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ เปิดโอกาสให้ผู้ร่วมงานมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ดังความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามท่านหนึ่งได้แสดงทัศนะไว้ว่า

“ในการปฏิบัติงานมีการประชุมก่อนเริ่มลงมือปฏิบัติงานเป็นประจำ”

“หัวหน้างานระดมความคิดก่อนเริ่มลงมือปฏิบัติงาน”

“หัวหน้างานส่งเสริมให้มีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นในการทำงานตลอดเวลา”

สาเหตุที่เป็นเช่นนั้น ผู้วิจัยเห็นว่า โดยลักษณะงานของผู้ปฏิบัติงานในสถานีตำรวจในสายงานอื่นนอกจากสายงานอำนวยการ มักมีรูปแบบ ลักษณะและวิธีการทำงานในเชิงปฏิบัติซึ่งจะแตกต่างจากพนักงานในสำนักงานทั่ว ๆ ไปที่เน้นการทำงานในรูปแบบของงานเอกสารเป็นหลัก ดังนั้น ในการทำงานในรูปแบบนี้การจัดให้มีการประชุม การระดมความคิดเห็น จึงเป็นสิ่งที่เกิดขึ้นได้ตลอดเวลาในระหว่างช่วงเวลาทำงาน ส่งผลให้ผลการศึกษาออกไปในทำนองดังกล่าว

7. ด้านการอำนวยความสะดวกให้เกิดวัฒนธรรมของผู้นำตนเองในระดับปานกลาง ส่วนรายข้อพบว่าอยู่ในระดับปานกลางและน้อย เรียงตามลำดับค่าเฉลี่ย 3 อันดับแรก ได้แก่ ผู้บริหารเอาใจใส่ช่วยเหลือดูแลทุกข์สุขของบุคลากรออย่างทั่วถึง ผู้บริหารส่งเสริมให้บุคลากรมีระเบียบวินัยรักษาประเพณีอันดีงามของหน่วยงานและผู้บริหารจัดภูมิทัศน์และบรรยากาศในหน่วยงานสะอาดร่มรื่น น่าอยู่ ปลอดภัย

ผลการศึกษาบทบาทภาวะผู้นำด้านการอำนวยความสะดวกให้เกิดวัฒนธรรมของผู้นำตนเองแสดงให้เห็นว่า ผู้บริหารใส่ใจในด้านการจัดภูมิทัศน์และบรรยากาศในหน่วยงานสะอาด ร่มรื่น น่าอยู่ ปลอดภัย ส่งเสริมให้บุคลากรมีระเบียบวินัยรักษาประเพณีอันดีงาม ส่วนหนึ่งอาจเป็นเพราะว่า สถานีตำรวจถือเป็นด่านหน้าในด้านการดูแลและอำนวยความสะดวกให้กับประชาชน ผู้บริหารสถานีจึงมีความจำเป็นต้องจัดพื้นที่ส่วนนี้รวมถึงมีความจำเป็นต้องอบรมเจ้าหน้าที่ตำรวจในด่านหน้าที่ต้องรับเรื่องราวต่าง ๆ จากประชาชนอยู่เสมอ เพื่อให้ผลการปฏิบัติงานออกมาดี เนื่องจากในแต่ละปี สำนักงานตำรวจแห่งชาติจะมีการประเมินและจัดอันดับการทำงานของสถานีตำรวจแต่ละแห่งอยู่ตลอดเวลา ส่งผลให้ผลการศึกษาออกมาเป็นเช่นนั้น ดังความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามท่านหนึ่งได้แสดงทัศนะไว้ว่า

“บรรยากาศในการทำงานร่มรื่น สะอาด น่าทำงาน”

แต่อย่างไรก็ตามในส่วนของการจัดสวัสดิการและสิ่งของจำเป็นต่าง ๆ ในการปฏิบัติให้กับบุคลากรในสำนักงานตำรวจแห่งชาติยังคงไม่เพียงพอ เช่น อุปกรณ์สำนักงาน วัสดุอุปกรณ์ ต่าง ๆ ในการปฏิบัติงาน นอกจากนี้งบประมาณในการสนับสนุนบุคลากรให้มีการพัฒนาตนเองยังมีไม่เพียงพอ จากการศึกษาผู้วิจัยพบว่า สวัสดิการที่เจ้าหน้าที่ตำรวจต้องการมากที่สุดคือในส่วนของบ้านพักสวัสดิการที่ดี สามารถ

ใช้งานได้ บ้านพักตำรวจในหลาย ๆ ที่มีไม่เพียงพอ บางแห่งชำรุด ทรุดโทรมไม่เหมาะเป็นที่พักอาศัย มีเจ้าหน้าที่ตำรวจหลายนายต้องเจียดเงินตนเองมาทำการซ่อมบำรุงที่พักส่งผลให้เกิดความเดือดร้อนเงินเดือนไม่พอใช้ นอกจากนี้ในส่วนของอุปกรณ์ในการทำงานต่าง ๆ ของเจ้าหน้าทีตำรวจ โดยเฉพาะอย่างยิ่งพนักงานสอบสวนยังคงเป็นปัญหา ในสถานีตำรวจหลายแห่ง เจ้าหน้าที่ตำรวจต้องออกเงินค่าน้ำมันรถ ค่าหมึกพิมพ์เอง ในส่วนของอุปกรณ์สำนักงาน เช่น กระดาษ คอมพิวเตอร์ ปากกา จากการศึกษาพบว่าหลายสถานีไม่ได้มีการจัดให้กับเจ้าหน้าที่ตำรวจ บางสถานีมีแต่ห้องเปล่า ๆ ส่งผลให้เจ้าหน้าที่ตำรวจผู้ปฏิบัติงานต้องลงขันช่วยกันซื้ออุปกรณ์สำนักงานเองก็มี ซึ่งปัญหาเหล่านี้ถือเป็นปัญหาที่สำคัญที่ผู้บริหารในสำนักงานตำรวจแห่งชาติจะต้องเข้ามากำกับและดูแลอย่างจริงจัง ดังความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามท่านหนึ่งได้แสดงทัศนะไว้ว่า

“สวัสดิการต่าง ๆ เช่น บ้านพัก ค่ารถ อุปกรณ์ในการทำงานมีไม่เพียงพอ”

“ควรส่งเสริมให้มีสวัสดิการแก่ตำรวจที่ดีกว่าปัจจุบัน”

2. พฤติกรรมการต่อต้านการทุจริตของเจ้าหน้าที่ตำรวจในเขตพื้นที่สถานีตำรวจนครบาล

พฤติกรรมการต่อต้านการทุจริตการต่อต้านการทุจริตของเจ้าหน้าที่ตำรวจในเขตพื้นที่สถานีตำรวจนครบาลมีระดับความคิดเห็นส่วนใหญ่อยู่ในระดับเห็นด้วยปานกลาง เมื่อจำแนกเป็นรายด้าน พบว่าด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ การทำให้เป็นผู้นำตนเอง รองลงมาคือการสนับสนุนให้เกิดผู้นำตนเองโดยการสร้างทีมงาน การสร้างรูปแบบความคิดทางบวก กระตุ้นให้ผู้ตามตั้งเป้าหมายด้วยตนเอง การอำนวยความสะดวกให้เกิดภาวะผู้นำตนเองโดยการให้รางวัลและตำหนิอย่างสร้างสรรค์ ผู้นำแสดงเป็นแบบฉบับของการเป็นผู้นำตนเองและการอำนวยความสะดวกให้เกิดวัฒนธรรมของผู้นำตนเอง

1. ด้านสร้างจิตสำนึกด้านคุณธรรมจริยธรรมอยู่ในระดับปานกลาง ส่วนรายข้อพบว่าอยู่ในระดับมากและปานกลาง เรียงตามลำดับค่าเฉลี่ย 3 อันดับแรก ได้แก่ หน่วยส่งเสริมการฝึกอบรมด้านคุณธรรมจริยธรรมอย่างสม่ำเสมอ หน่วยงานมีการส่งเสริมให้เกิดการปรับปรุงการให้บริการประชาชนอยู่ตลอดเวลา หน่วยงานมีการรณรงค์เผยแพร่ให้ตระหนักและรับรู้ถึงการมีคุณธรรม จริยธรรมและธรรมาภิบาล

ผลการศึกษาพฤติกรรมการต่อต้านการทุจริตด้านสร้างจิตสำนึกด้านคุณธรรมจริยธรรมแสดงให้เห็นว่า หน่วยส่งเสริมการฝึกอบรมด้านคุณธรรม จริยธรรมอย่างสม่ำเสมอ มีการรณรงค์เผยแพร่ให้ตระหนักและรับรู้ถึงการมีคุณธรรม จริยธรรมและธรรมาภิบาล นอกจากนี้ยังมีการส่งเสริมให้เกิดการปรับปรุงการให้บริการประชาชนอยู่ตลอดเวลา สาเหตุที่ผลการวิจัยออกมาในลักษณะเช่นนี้ก็เพราะว่าในปัจจุบันหน่วยงานภาครัฐได้ตระหนักในเรื่องคุณธรรม จริยธรรมของผู้ปฏิบัติงานมากขึ้น อาจเป็นเพราะนโยบายส่วนกลางที่เน้นให้หน่วยงานต่าง ๆ ปลูกฝังค่านิยมเรื่องคุณธรรม จริยธรรมให้กับผู้ปฏิบัติงานเพื่อแก้ไขปัญหาการทุจริตคอรัปชั่น แต่อย่างไรก็ตามจำนวนกิจกรรมหรือโครงการที่เกี่ยวกับคุณธรรมจริยธรรม

และธรรมาภิบาลในสถานีตำรวจยังคงมีน้อย ส่วนการปรับปรุงการบริการให้ทันสมัยอยู่ตลอดเวลา ผู้วิจัยมองว่าน่าจะมีสาเหตุมาจากแนวทางของสำนักงานตำรวจแห่งชาติที่มีการจัดโครงการพัฒนาสถานีตำรวจเพื่อประชาชนดีเด่น ส่งผลให้เกิดการแข่งขันด้านการบริการประชาชนระหว่างโรงพักต่าง ๆ ดังจะเห็นได้จากผลการวิจัยที่แสดงออกมาให้เห็นว่า

“ในสถานีตำรวจมีการปรับปรุงการทำงานให้ทันสมัยอยู่ตลอดเวลาเพื่อให้การบริการประชาชน”

แต่อย่างไรก็ตามในด้านกฎระเบียบวิธีปฏิบัติในเรื่องต่าง ๆ ยังคงเป็นปัญหาอยู่ในปัจจุบัน จากผลการศึกษาพบข้อเท็จจริงประการหนึ่ง กฎ ระเบียบ ต่าง ๆ ของสำนักงานตำรวจแห่งชาติมีความยุ่งยากและซับซ้อนส่งผลให้การปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจเกิดความยากลำบาก ซึ่งถือเป็นปัญหาสำคัญประการหนึ่งที่สำนักงานตำรวจแห่งชาติต้องทำการสำรวจในอนาคตต่อไปว่ากฎ ระเบียบ ของสำนักงานตำรวจแห่งชาติในเรื่องใด หัวข้อใดที่เป็นอุปสรรคสำคัญในการปฏิบัติงาน เพื่อแสวงหาแนวทางในการแก้ไขปัญหาดังกล่าวต่อไป ดังจะเห็นได้จากผลการวิจัยที่แสดงออกมาให้เห็นว่า

“กฎระเบียบต่าง ๆ ของทางราชการมีความยุ่งยาก ซับซ้อน ไม่สามารถทำได้จริง”

“ระเบียบต่าง ๆ ของสำนักงานตำรวจแห่งชาติทำให้การปฏิบัติงานเกิดความยุ่งยาก”

2. ด้านการมีส่วนร่วมเพื่อเป็นแบบอย่างให้เกิดผลในทางปฏิบัติอยู่ในระดับปานกลาง ส่วนรายข้อพบว่าอยู่ในระดับมากและปานกลาง เรียงตามลำดับค่าเฉลี่ย 3 อันดับแรก ได้แก่ หน่วยงานมีช่องทางรับข้อร้องเรียนจากประชาชนเพื่อนำไปปรับปรุงและพัฒนาการบริหารราชการให้มีประสิทธิภาพ หน่วยงานมีการสอดส่อง เฝ้าระวังและรับข้อมูลเกี่ยวกับการทุจริตประพฤติมิชอบในหน่วยงานอยู่ตลอดเวลาและหน่วยงานมีการแต่งตั้งคณะกรรมการขับเคลื่อนการต่อต้านการทุจริต

ผลการศึกษาพฤติกรรมการต่อต้านการทุจริตด้านการมีส่วนร่วมเพื่อเป็นแบบอย่างให้เกิดผลในทางปฏิบัติ แสดงให้เห็นว่า หน่วยงานมีช่องทางรับข้อร้องเรียนจากประชาชนเพื่อนำไปปรับปรุงและพัฒนาการบริหารราชการให้มีประสิทธิภาพ มีการสอดส่อง เฝ้าระวังและรับข้อมูลเกี่ยวกับการทุจริตประพฤติมิชอบในหน่วยงานอยู่ตลอดเวลา สาเหตุที่ผลการศึกษาออกมาเช่นนั้นอาจเป็นเพราะว่า นโยบายของสำนักงานตำรวจแห่งชาติในปัจจุบันได้วางแนวทางให้สถานีตำรวจแต่ละแห่งเน้นการให้บริการแก่ประชาชน ดังที่ผู้วิจัยได้กล่าวมาแล้ว ดังจะเห็นได้จากผลการวิจัยที่แสดงออกมาให้เห็นว่า

“หน่วยงานมีช่องทางในการรับเรื่องร้องเรียนจากประชาชน”

แต่อย่างไรก็ตามในส่วนของการแต่งตั้งคณะกรรมการขับเคลื่อนการต่อต้านการทุจริตภายในหน่วยงานยังคงเป็นปัญหาอยู่ จากผลการศึกษาผู้ตอบแบบสอบถามได้ให้ทัศนะว่า ในสถานีตำรวจไม่ได้มีการแต่งตั้งคณะกรรมการขับเคลื่อนการต่อต้านการทุจริตภายในหน่วยงาน แต่การสอดส่อง เฝ้าระวังและรับข้อมูลเกี่ยวกับการทุจริตประพฤติมิชอบในหน่วยงานยังคงมีอยู่สาเหตุที่เป็นเช่นนั้น อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารสถานีตำรวจมักไม่ชอบดำเนินการที่เป็นลายละเอียดแบบจุกจิก

3. ด้านการขับเคลื่อนคุณธรรมให้เกิดขึ้นแก่หน่วยงานด้วยความภูมิใจอยู่ในระดับปานกลาง ส่วนรายข้อพบว่าอยู่ในระดับปานกลางและน้อย เรียงตามลำดับค่าเฉลี่ย 3 อันดับแรก ได้แก่ หน่วยงานมีระเบียบหรือแนวทางในการเปิดเผยข้อมูลที่จำเป็นแก่ประชนตามขั้นตอนพระราชบัญญัติของมูลข่าวสารของราชการ พ.ศ. 2540 และระเบียบสำนักงานปลัดกระทรวงการคลังว่าด้วยการจัดให้มีข้อมูลข่าวสารของราชการไว้ให้ประชาชนเข้าดู พ.ศ. 2542 หน่วยงานมีการดำเนินการตามพระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. 2546 หน่วยงานมีการเผยแพร่เอกสารจัดซื้อจัดจ้างให้สาธารณชนได้รับทราบอย่างทั่วถึง และปฏิบัติตามระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยการพัสดุ พ.ศ. 2535

ผลการศึกษาพฤติกรรมการต่อต้านการทุจริตด้านการขับเคลื่อนคุณธรรมให้เกิดขึ้นแก่หน่วยงานด้วยความภูมิใจ แสดงให้เห็นว่า หน่วยงานมีระเบียบหรือแนวทางในการเปิดเผยข้อมูลที่จำเป็นแก่ประชนตามขั้นตอนพระราชบัญญัติของมูลข่าวสารของราชการ พ.ศ. 2540 และระเบียบสำนักงานปลัดกระทรวงการคลังว่าด้วยการจัดให้มีข้อมูลข่าวสารของราชการไว้ให้ประชาชนเข้าดู พ.ศ. 2542 แต่อย่างไรก็ตามข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับเอกสารจัดซื้อจัดจ้างให้สาธารณชนได้รับทราบอย่างทั่วถึง และปฏิบัติตามระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยการพัสดุ พ.ศ. 2535 จากผลการศึกษาพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็นในเชิงเห็นด้วยค่อนข้างน้อย ซึ่งแสดงให้เห็นว่าในสถานีตำรวจส่วนใหญ่ยังคงไม่ค่อยเปิดเผยข้อมูลเกี่ยวกับการจัดซื้อให้บุคคลภายนอกรับรู้ซึ่งเป็นประเด็นที่สำนักงานตำรวจแห่งชาติต้องเร่งไปดำเนินการแก้ไข

4. ด้านการตรวจสอบและประเมินผลการต่อต้านการทุจริตในส่วนราชการอยู่ในระดับ ปานกลาง ส่วนรายข้อพบว่าอยู่ในระดับปานกลางและน้อย เรียงตามลำดับค่าเฉลี่ย 3 อันดับแรก ได้แก่ หน่วยงานมีมาตรการเอาผิดกับผู้ที่กระทำการทุจริตอย่างเอาจริงเอาจัง หน่วยงานมีผู้ตรวจสอบภายในของหน่วยงานดำเนินการตรวจสอบการปฏิบัติงานของส่วนราชการอย่างทั่วถึงและหน่วยงานจัดให้มีคณะทำงานประเมินผลความคุ้มค่าในการดำเนินโครงการภาครัฐที่เบิกจ่ายเงินงบประมาณ

ผลการศึกษาพฤติกรรมการต่อต้านการทุจริตด้านการตรวจสอบและประเมินผลการต่อต้านการทุจริตในส่วนราชการ แสดงให้เห็นว่า หน่วยงานมีมาตรการเอาผิดกับผู้ที่กระทำการทุจริตอย่างเอาจริง เอาจัง แต่อย่างไรก็ตามในส่วนของคณะทำงานประเมินผลความคุ้มค่าในการดำเนินโครงการภาครัฐที่เบิกจ่ายเงินงบประมาณยังมีผลการประเมินอยู่ในระดับน้อย แสดงให้เห็นว่า ในสถานีตำรวจยังคงไม่มีการประเมินการเบิกจ่ายเงินงบประมาณว่ามีความคุ้มค่ากับเงินที่จ่ายไปหรือไม่เพียงใด ซึ่งถือเป็นอีกจุดหนึ่งที่สำคัญที่ค้นพบจากการศึกษาวิจัยที่สำนักงานตำรวจแห่งชาติต้องนำไปแก้ไขต่อไป

5. ด้านการตรวจสอบและประเมินผลการต่อต้านการทุจริตในส่วนราชการอยู่ในระดับ ปานกลาง ส่วนรายข้อพบว่าอยู่ในระดับปานกลางและน้อย เรียงตามลำดับค่าเฉลี่ย 3 อันดับแรก ได้แก่ หน่วยงานมีการใช้ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศเข้ามาช่วยทำให้ทุกกระบวนงานมีหลักฐานขั้นตอนที่ชัดเจน หน่วยงานมีขั้นตอน

และวิธีการอธิบายข้อกฎหมายที่ยากให้ประชาชนสามารถเข้าจำโดยง่ายและหน่วยงานมีกระบวนการพัฒนาภายใน และระบบการบริหารงานที่เน้นความเสมอภาค โปร่งใส เป็นธรรม และสามารถตรวจสอบได้ในทุกขั้นตอน

ผลการศึกษาพฤติกรรมการต่อต้านการทุจริตด้านการตรวจสอบและประเมินผลการต่อต้านการทุจริตในส่วนราชการ แสดงให้เห็นว่า หน่วยงานมีการใช้ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศเข้ามาช่วยทำให้ทุกกระบวนงานมีหลักฐานขั้นตอนที่ชัดเจน สาเหตุที่ผลการศึกษาเป็นเช่นนั้น ผู้วิจัยมองว่าในปัจจุบันสำนักงานตำรวจแห่งชาติมีนโยบายที่นำระบบไอทีมาเป็นแนวทางในการช่วยเหลือเจ้าหน้าที่ตำรวจในการปฏิบัติงานมากยิ่งขึ้น ส่วนหนึ่งอาจเป็นเพราะระบบเทคโนโลยีสารสนเทศเป็นระบบที่แน่นอนและเป็นอีกระบบที่สำคัญในการนำมาใช้ในการปิดช่องทางในการทุจริตคอรัปชั่นส่งผลให้การทุจริตคอรัปชั่นทำได้ยาก ประกอบกับการนำระบบเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้จะทำให้เจ้าหน้าที่ตำรวจปฏิบัติหน้าที่ได้รวดเร็วมากยิ่งขึ้น แต่อย่างไรก็ตามด้าน กระบวนการพัฒนาภายใน และระบบการบริหารงานที่เน้นความเสมอภาค โปร่งใส เป็นธรรม และสามารถตรวจสอบได้ในทุกขั้นตอน ยังคงมีผลการประเมินอยู่ในระบบน้อย สาเหตุส่วนหนึ่งอาจเป็นเพราะกระบวนการประเมินผลการปฏิบัติงาน การเลื่อนตำแหน่ง การให้คุณให้โทษบุคคลใดยังคงผูกติดกับดุลยพินิจของหัวหน้าสถานี แม้ว่าในปัจจุบันจะมีเกณฑ์หรือแนวทางในการประเมินผลการปฏิบัติที่เป็นรูปธรรมในสำนักงานตำรวจแห่งชาติเพิ่มมากขึ้น แต่การใช้ดุลยพินิจในการให้คุณ ให้โทษ บุคคลใดโดยพิจารณาตามความเหมาะสมยังคงเป็นสิ่งที่เห็นได้อย่างทั่วไปในองค์กรตำรวจ ดังจะเห็นได้จากผลการวิจัยที่แสดงออกมาให้เห็นว่า

“สำนักงานตำรวจแห่งชาติเริ่มมีนโยบายนำระบบไอทีมาใช้ในการปฏิบัติงานมากขึ้น”

“การบริหารงานภายในองค์กรตำรวจยังขาดความโปร่งใส ไม่เป็นธรรม”

3. บทบาทของภาวะผู้นำในการต่อต้านการทุจริตของเจ้าหน้าที่ตำรวจในเขตพื้นที่สถานีตำรวจนครบาล

จากการทดสอบการศึกษาพบว่า มิติด้านต่างๆของบทบาทภาวะผู้นำทุกด้านมีความสัมพันธ์ในเชิงบวกกับพฤติกรรมการต่อต้านการทุจริตของเจ้าหน้าที่ตำรวจในเขตพื้นที่สถานีตำรวจนครบาล

ข้อเสนอแนะ

จากการศึกษาวิจัยเรื่องบทบาทของภาวะผู้นำในการต่อต้านการทุจริตในเขตพื้นที่สถานีตำรวจนครบาล ผู้วิจัยมีข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะบางประการเพื่อเป็นประโยชน์ต่อการนำไปปรับใช้ ดังต่อไปนี้

1. สำนักงานตำรวจแห่งชาติควรสนับสนุนและส่งเสริมให้เจ้าหน้าที่ตำรวจพัฒนาตนพัฒนางานตามมาตรฐานตำแหน่งและมาตรฐานวิชาชีพ โดยให้การสนับสนุนงบประมาณในการศึกษาต่อโดยให้ถือเป็นหนึ่งในสวัสดิการของเจ้าหน้าที่ตำรวจ โดยเฉพาะอย่างยิ่งในกลุ่มข้าราชการตำรวจชั้นผู้น้อยซึ่งมีฐาน

เงินเดือนไม่สูงมาก นอกจากนี้สำนักงานตำรวจแห่งชาติควรจัดสรรเวลาในการทำงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจให้มีความเหมาะสมเพื่อเปิดโอกาสให้เจ้าหน้าที่ตำรวจไปแสวงหาวิชาความรู้นอกเหนือจากเวลาทำงานได้โดยไม่มีปัญหาเรื่องภาระหน้าที่

2. สำนักงานตำรวจแห่งชาติควรเน้นการปลูกจิตสำนึกในด้านคุณธรรม จริยธรรม การประพฤติปฏิบัติตนอยู่ในครรลองของศีลธรรมอันดีของเจ้าหน้าที่ตำรวจ จากผลการศึกษาพบว่า ผู้บริหารสถานียังคงขาดในสิ่งเหล่านี้ ซึ่งถือเป็นต้นตอสำคัญของปัญหาการทุจริตคอรัปชั่นในสังคมไทยสอดคล้องกับแนวคิดของธีรภัทร์ เสรีรังสรรค์[4] ที่มองว่าการคอรัปชั่นเป็นผลโดยตรงอันสืบเนื่องมาจากการเสื่อมลงของหลักศีลธรรมของแต่ละบุคคล วิธีจะขจัดการคอรัปชั่นให้หมดไปก็คือ การปลูกฝังศีลธรรมอันดีไว้ในจิตใจของผู้กระทำผิดทั้งหลาย

นอกจากนี้สำนักงานตำรวจแห่งชาติควรกำหนดค่านิยมและวัฒนธรรมประเพณีปลูกฝังจิตสำนึกให้ทราบถึงผลเสียต่อตนเอง ชุมชน และประเทศชาติ ซึ่งเกิดจากการคอรัปชั่นและยกเลิกระบบอุปถัมภ์ในวงการตำรวจให้เกิดผลอย่างเป็นรูปธรรม เนื่องจากสาเหตุดังกล่าวถือเป็นต้นตอที่สำคัญของปัญหาการทุจริตคอรัปชั่นในสังคมไทย[5]

3. สำนักงานตำรวจแห่งชาติควรจัดหลักสูตรอบรมผู้บริหารในสถานีตำรวจเพื่อเพิ่มพูลทักษะความสามารถในการสื่อสารกับผู้อื่นและทักษะการควบคุมอารมณ์ การสร้างความอดทน อดกลั้นในการทำงาน

4. สำนักงานตำรวจแห่งชาติควรแก้ไขประเด็นเรื่องการแต่งตั้ง โยกย้าย รวมตลอดถึงเกณฑ์ในการพิจารณาให้คุณ ให้โทษแก่เจ้าหน้าที่ตำรวจให้เป็นรูปธรรมเพิ่มมากขึ้นกว่าในปัจจุบัน ลดการใช้ดุลยพินิจของหัวหน้างาน เน้นให้เกิดการประเมินผลการปฏิบัติงานที่เป็นธรรม เน้นไปที่ผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติงานมากกว่าการใช้ดุลยพินิจที่คำนึงถึงแต่ความเหมาะสมของผู้ประเมิน

5. สำนักงานตำรวจแห่งชาติควรจัดสวัสดิการและสิ่งของจำเป็นต่าง ๆ ในการปฏิบัติให้กับบุคลากรในสำนักงานตำรวจเพื่อให้สามาถปฏิบัติงานเพื่อให้การปฏิบัติงานเป็นไปโดยสะดวกและเหมาะสม เช่น อุปกรณ์สำนักงาน วัสดุอุปกรณ์ ต่างๆในการปฏิบัติงาน ซึ่งยังคงขาดแคลนอยู่ในปัจจุบัน โดยเฉพาะอย่างยิ่งบ้านพักสวัสดิการที่ดี สามารถใช้งานได้ เนื่องจาก บ้านพักตำรวจในหลายๆที่มี ไม่เพียงพอ บางแห่งชำรุด ทรุดโทรมไม่เหมาะเป็นที่พักอาศัย มีเจ้าหน้าที่ตำรวจหลายนายต้องเจียดเงินตนเองมาทำการซ่อมบำรุงที่พักส่งผลให้เกิดความเดือดร้อน เงินเดือนไม่พอใช้

---

[4] ธีรภัทร์ เสรีรังสรรค์, *เอกสารการสอนชุดวิชาความรู้เบื้องต้นเกี่ยวกับสื่อสิ่งพิมพ์* (นนทบุรี: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช, 2539) 73.

[5] สุชาตา นนทวงศ์, *ทัศนะและรูปแบบการคอรัปชั่นในสำนักงานการศึกษาแห่งหนึ่งในจังหวัดอุบลราชธานี* (ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, คณะรัฐศาสตร์ สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์, 2559) 37.

6. สำนักงานตำรวจแห่งชาติควรทำการศึกษาถึงกฎ ระเบียบ ต่าง ๆ ของสำนักงานตำรวจแห่งชาติมีความยุ่งยากและซับซ้อนและเปิดโอกาสให้เจ้าหน้าที่ตำรวจใช้ดุลยพินิจที่มีแนวโน้มในการนำไปสู่การทุจริตคอรัปชั่นและเร่งทำการแก้ไข รวมตลอดถึงปรับปรุงกฎ ระเบียบ ในการปฏิบัติงานเพื่อปิดช่องว่างหรือช่องทางที่เจ้าหน้าที่ตำรวจจะนำไปแสวงหาหรือใช้ดุลยพินิจที่ไม่ชอบ รวมถึงการนำเอาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการปฏิบัติงานมาหขึ้น เนื่องจากแนวทางดังดล่าวสามารถนำไปสู่การแก้ไขปัญหาการทุจริตคอรัปชั่นได้ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของญาดา กาศยปนันทน์[6] ที่พบว่า การที่สำนักงานป้องกันและปราบปรามการฟอกเงินจะสามารถใช้เทคโนโลยีสารสนเทศที่มีประสิทธิภาพในการตรวจสอบเส้นทางทำธุรกรรมอันเป็นการยักย้ายโดยถ่ายเงินหรือทรัพย์สินที่เกี่ยวข้องกับการกระทำความผิดจนทราบถึงเครือข่ายทั้งหมดของกลุ่มผู้ทุจริตและทราบถึงจุดหมายปลายทางของเงินและทรัพย์สินดังกล่าว ซึ่งจะทำให้รัฐสามารถติดตามริบทรัพย์สินดังกล่าวและนำกลับคืนสู่แผ่นดินได้ และ ณชรต อิ่มณะรัญ[7] ที่เสนอว่านอกจากรัฐจะต้องแสวงหาแนวทางแก้ไขกฎหมายเพื่อปิดช่องทางในการทุจริตของเจ้าหน้าที่แล้ว รัฐควรมีการปรับปรุงแก้ไขบทลงโทษสำหรับผู้กระทำผิดในคดีทุจริตให้ได้รับโทษหนักขึ้นเพื่อให้ผู้กระทำความผิดเกิดตวามเกรงกลัวและไม่กล้าที่จะกระทำผิด นอกจากนี้ควรมีการสร้างมาตรการทางสังคมในลักษณะต่อต้านผู้ทีกระทำการคอรัปชั่นไม่ให้สิทธิต่างๆ ในสังคม สรรหาบุคคลที่มีคุณภาพมาดำรงตำแหน่งผู้บริหาร

7. สำนักงานตำรวจแห่งชาติควรออกนโยบายบังคับให้สถานีตำรวจทุกสถานีจัดให้มีการแต่งตั้งคณะกรรมการขับเคลื่อนการต่อต้านการทุจริตภายในหน่วยงาน เพื่อทำหน้าที่ในการสอดส่อง เฝ้าระวังและรับข้อมูลเกี่ยวกับการทุจริตประพฤติมิชอบ

8. สำนักงานตำรวจแห่งชาติควรออกนโยบายให้สถานีตำรวจทุกสถานีจะต้องเปิดเผยข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับเอกสารจัดซื้อจัดจ้างให้สาธารณชนได้รับทราบอย่างทั่วถึง และปฏิบัติตามระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยการพัสดุ พ.ศ. 2535

9. สำนักงานตำรวจแห่งชาติควรออกนโยบายให้สถานีตำรวจในทุกสถานีจัดให้มีการประเมินประสิทธิผลการเบิกจ่ายเงินงบประมาณว่ามีความคุ้มค่ากับเงินที่จ่ายไปหรือไม่เพียงใด

ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรมีการศึกษาในกลุ่มตัวอย่างอื่นเพิ่มเติมนอกจากกลุ่มเจ้าหน้าที่ตำรวจในสังกัดกองบัญชาการตำรวจนครบาลและนำผลการศึกษามาทำการเปรียบเทียบว่า เจ้าหน้าที่ตำรวจในสังกัดกองบัญชาการตำรวจนครบาลกับเจ้าหน้าที่ในเขตพื้นที่อื่น ๆ มีผลการศึกษาที่ตรงกันหรือไม่

2. ควรมีการเพิ่มการศึกษาวิจัยในเชิงคุณภาพและนำผลการศึกษามาทำการเปรียบเทียบหาสาเหตุและวิเคราะห์ผลการวิจัยในเชิงลึกต่อไป

---

[6] ญาดา กาศยปนันทน์, *การกำหนดมาตรการทางกฎหมายในการตรวจสอบความเคลื่อนไหวทางการเงินของบุคคลที่มีสถานภาพทางการเมืองเพื่อการป้องกันและปราบปรามการทุจริตของไทย* (นิติศาสตรมหาบัณฑิต, คณะนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 2554) 43.

[7] ณชรต อิ่มณะรัญ, *"องค์ประกอบทางการสร้างสรรค์วิลล็อกเพื่อการสื่อสารการท่องเที่ยว"* (2557) 25:1 วารสารนิเทศศาสตรปริทัศน์ 96, 102.

บรรณานุกรม

กองบังคับการอำนวยการ กองบัญชาการตำรวจนครบาล, *เอกสารสรุปจำนวนกำลังพลของกองบัญชาการตำรวจนครบาล* (กรุงเทพฯ: กองบัญชาการตำรวจนครบาล).

ญาดา กาศยปนันทน์, *การกำหนดมาตรการทางกฎหมายในการตรวจสอบความเคลื่อนไหวทางการเงินของบุคคลที่มีสถานภาพทางการเมืองเพื่อการป้องกันและปราบปรามการทุจริตของไทย* (นิติศาสตรมหาบัณฑิต, คณะนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 2554).

ธีรภัทร์ เสรีรังสรรค์, *เอกสารการสอนชุดวิชาความรู้เบื้องต้นเกี่ยวกับสื่อสิ่งพิมพ์* (นนทบุรี: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช, 2539).

สุชาตา นนทวงศ์, *ทัศนะและรูปแบบการคอรัปชั่นในสำนักงานการศึกษาแห่งหนึ่งในจังหวัดอุบลราชธานี* (ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, คณะรัฐศาสตร์ สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์, 2559).

Transparency International Organization, *Corruption Perception Index* (Berlin: Transparency International Organization Press, 2017).

