

ปัจจัยที่ส่งผลต่อผลการปฏิบัติงานการบังคับใช้กฎหมายลิขสิทธิ์ ของข้าราชการตำรวจนครบาลไทย

Factors impacting copyright law enforcement performance of Thai metropolitan police

สรธัญ จุฑาวิชกุล^{1*} และไชยา ยิ้มวิไล²
Sorrathan Chuthavanichkul^{1*} and Chaiya Yimwilai²

¹สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ วิทยาลัยบัณฑิตศึกษาด้านการจัดการ มหาวิทยาลัยศรีปทุม

²วิทยาลัยบัณฑิตศึกษาด้านการจัดการ มหาวิทยาลัยศรีปทุม

ABSTRACT

The objectives of this research were to validate a causal relationship model of factors impacting copyright law enforcement performance of Thai metropolitan police with empirical data and to study factors impacting copyright law enforcement performance of Thai metropolitan police. The researcher used mixed method research methodology. Qualitative research used in-depth interview, used data reduction and analytic induction techniques. Quantitative research involved empirical research. The instrument of research was a questionnaire used to collect data from 436 Thai metropolitan police. The statistics used in data analysis were frequency, percentage, mean, standard deviation and structural equation model analysis.

It was found that the model was consistent with the empirical data. Goodness of fit measures was found to be Chi-square = 312.383 ($df=306$, $p\text{-value}=0.389$); Relative Chi-square (χ^2/df) = 1.021; Goodness of Fit Index (GFI) = 0.953; Adjusted Goodness of Fit Index ($AGFI$) = 0.933 and Root Mean Square Error of Approximation ($RMSEA$) = 0.007. It was also found that: (1) Transformational leadership had positive and direct influence on organizational justice (2) Transformational leadership had positive and direct influence on organizational climate (3) Organizational justice had positive and direct influence on organizational climate (4) Organizational climate had positive and direct influence on attitude to copyright law enforcement (5) Organizational climate had positive and direct influence on attitude to copyright law enforcement (6) Organizational climate had positive and direct influence on copyright law enforcement performance and (7) Attitude to copyright law enforcement had positive and direct influence on copyright law enforcement performance.

ARTICLE INFO

Article history:

Received 17 July 2015

Received in revised form

7 September 2015

Accepted 8 September 2015

Available online

24 June 2016

Keywords:

Transformational Leadership

(ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง)

Organizational Climate

(บรรยากาศองค์กร)

Organizational Justice

(ความยุติธรรมในองค์กร)

Attitude to Copyright law

Enforcement

(ทัศนคติการบังคับใช้กฎหมาย
ลิขสิทธิ์)

Copyright Law Enforcement

Performance

(ผลการปฏิบัติงานการบังคับ

ใช้กฎหมายลิขสิทธิ์)

* ผู้เขียนที่ให้การติดต่อ

E-Mail address: sorrathan@gmail.com

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ ตรวจสอบความสอดคล้องของตัวแบบเชิงสาเหตุปัจจัยที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานการบังคับใช้กฎหมายลิขสิทธิ์ของข้าราชการตำรวจนครบาลไทยกับข้อมูลเชิงประจักษ์ และเพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานการบังคับใช้กฎหมายลิขสิทธิ์ของข้าราชการตำรวจนครบาลไทย ผู้วิจัยทำการวิจัยแบบผสมวิธี การวิจัยเชิงคุณภาพเป็นการสัมภาษณ์เจาะลึก โดยใช้การลดทอนข้อมูล และการวิเคราะห์สรุปอุปนัย ส่วนการวิจัยเชิงปริมาณ เป็นการวิจัยเชิงประจักษ์ ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากข้าราชการตำรวจนครบาลของไทย จำนวน 436 คน สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ การหาค่าความถี่ การหาค่าร้อยละ การหาค่าเฉลี่ย การหาค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์ตัวแบบสมการโครงสร้าง

ผลการวิจัยพบว่า ตัวแบบมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์อยู่ในเกณฑ์ค่าไค-สแควร์ (χ^2) เท่ากับ 312.383 ที่องศาอิสระ (df) 306 ค่าความน่าจะเป็น (p -value) เท่ากับ 0.389 ไค-สแควร์สัมพัทธ์ (χ^2/df) เท่ากับ 1.021 ค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืน (GFI) เท่ากับ 0.953 ค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืนที่ปรับแก้ ($AGFI$) เท่ากับ 0.933 ค่าดัชนีค่าความคลาดเคลื่อนในการประมาณค่าพารามิเตอร์ ($RMSEA$) เท่ากับ 0.007 นอกจากนี้ยัง พบว่า (1) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีอิทธิพลทางบวกต่อความยุติธรรมในองค์กร (2) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีอิทธิพลทางบวกต่อบรรยากาศองค์กร (3) ความยุติธรรมในองค์กรมีอิทธิพลทางบวกต่อบรรยากาศองค์กร (4) ความยุติธรรมในองค์กรมีอิทธิพลทางบวกต่อทัศนคติการบังคับใช้กฎหมายลิขสิทธิ์ (5) บรรยากาศองค์กรมีอิทธิพลทางบวกต่อทัศนคติการบังคับใช้กฎหมายลิขสิทธิ์ (6) บรรยากาศองค์กรมีอิทธิพลทางบวกต่อผลการปฏิบัติงานการบังคับใช้กฎหมายลิขสิทธิ์ และ (7) ทัศนคติการบังคับใช้กฎหมายลิขสิทธิ์มีอิทธิพลทางบวกต่อผลการปฏิบัติงานการบังคับใช้กฎหมายลิขสิทธิ์

บทนำ

สิ่งหนึ่งที่สำคัญในการสร้างความได้เปรียบทางการแข่งขันในภาวะการเติบโตทางเศรษฐกิจของโลกยุคปัจจุบัน นั่นคือ ความเป็นเจ้าของในแนวความคิด เทคโนโลยี และกระบวนการ (Porter, 1990) องค์กรธุรกิจในประเทศทางโลกตะวันตกจะมองว่า แนวคิด เทคโนโลยี ตลอดจนกระบวนการที่ถูกคิดค้นขึ้นเป็นทรัพย์สินส่วนบุคคล ขณะที่ในประเทศกำลังพัฒนาจะมองว่า สิ่งเหล่านั้นเป็นความรู้ทางวิทยาศาสตร์ที่ไม่ใช่การใช้ในเชิงพาณิชย์ จึงสามารถถ่ายโอนได้โดยไม่ต้องจ่ายเงินให้กับผู้คิดค้น (Steidlmeier & Falbe, 1994) นอกจากนี้ศักยภาพ และความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีทางคอมพิวเตอร์มีความซับซ้อนมากขึ้น ทำให้การคุ้มครองลิขสิทธิ์เป็นเรื่องที่ยากมากขึ้น ดังนั้นนโยบายในการป้องกันจึงเป็นสิ่งสำคัญ เพราะหากปล่อยให้มีการละเมิดลิขสิทธิ์เพิ่มขึ้นตามการเติบโตของเทคโนโลยี มูลค่าของทรัพย์สินทางปัญญาจะถูกทำให้ลดลง ส่งผลให้มูลค่าตลาดของอุตสาหกรรมที่ถูกละเมิดลิขสิทธิ์ก็จะลดลง (Wilson, 2001) ประเทศที่ต้องการเข้าร่วมในองค์การการค้าโลก (World Trade Organization -- WTO) จึงจำเป็นต้องปรับปรุงกฎหมายให้สอดคล้องกับข้อกำหนดของสากล เพื่อให้นโยบายในเรื่องการคุ้มครองมีความเข้มแข็งตามข้อเรียกร้องของนานาชาติ โดยประเทศที่ล้มเหลวในการดำเนินนโยบายก็จะถูกคว่ำบาตรทางการค้าจากประเทศสมาชิก (Maskus, 2000; Wilson, 2001) สำหรับปัญหาการละเมิดทรัพย์สินทางปัญญาในประเทศไทย เป็นปัญหาที่เกิดขึ้นมาอย่างต่อเนื่อง ส่งผลให้ในปี พ.ศ. 2532 ประเทศสหรัฐอเมริกาได้ตัดสินสิทธิประโยชน์ทางการค้าภายใต้โครงการ GSP (Generalized System of Preferences)

ของประเทศไทย โดยให้เหตุผลว่า ประเทศไทยไม่ได้ให้การคุ้มครอง และบังคับใช้กฎหมายลิขสิทธิ์อย่างเพียงพอ และต่อมาในปี พ.ศ. 2535 ประเทศสหรัฐอเมริกา ได้จัดประเทศไทยอยู่ในบัญชีรายชื่อประเทศที่ไม่ให้การคุ้มครองทรัพย์สินทางปัญญาอย่างเพียงพอในระดับรุนแรงที่สุด (Priority Foreign Country -- PFC) และผู้ที่จะมีมาตรการตอบโต้ทางการค้ากับประเทศไทย ดังนั้นในปี พ.ศ. 2536 รัฐบาลไทยจึงได้ดำเนินการปราบปรามการละเมิดลิขสิทธิ์อย่างเข้มแข็ง และจริงจัง โดยเฉพาะอย่างยิ่งการละเมิดลิขสิทธิ์งานภาพยนตร์ และสิ่งบันทึกเสียง รวมถึงได้ยกร่างแก้ไขกฎหมายลิขสิทธิ์ ทำให้ประเทศสหรัฐอเมริกาปรับสถานะประเทศไทยจากประเทศที่อยู่ในบัญชี PFC เป็นประเทศที่ต้องจับตามองเป็นพิเศษ (Priority Watch List -- PWL) และในปี พ.ศ. 2537 รัฐบาลไทยประกาศใช้พระราชบัญญัติลิขสิทธิ์ พ.ศ. 2537 ประเทศสหรัฐอเมริกา จึงได้ให้ประเทศไทยออกจากบัญชี PWL มาอยู่ในบัญชีประเทศที่ต้องจับตามอง (Watch List -- WL) นับแต่นั้นเป็นต้นมา (Group of Free Trade Areas and the World Trade Organization, 2014)

อย่างไรก็ตามในปัจจุบันยังพบว่าคนไทยบางส่วนยังขาดจิตสำนึกของการเคารพสิทธิในทรัพย์สินทางปัญญา ทำให้มีการละเมิดทรัพย์สินทางปัญญาทั้งของไทย และต่างประเทศ ตลอดจนระบบการคุ้มครองทรัพย์สินทางปัญญาของไทย รวมถึงกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการปราบปรามการละเมิดทรัพย์สินทางปัญญายังไม่มีประสิทธิภาพเพียงพอ ทำให้ส่งผลในทางลบต่อภาพลักษณ์ของประเทศ จึงนำไปสู่การกำหนดยุทธศาสตร์การป้องกัน และปราบปรามการละเมิดทรัพย์สินทางปัญญาของหน่วยงานภาครัฐ เพื่อให้การป้องกันและปราบปรามการละเมิดทรัพย์สินทางปัญญาเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ และสร้างความเป็นธรรมทางการค้า (Department of Intellectual Property, 2014) ดังนั้นการปฏิบัติงานเพื่อบังคับใช้กฎหมายอย่างมีประสิทธิภาพ จริงจัง และต่อเนื่องของเจ้าหน้าที่ตำรวจซึ่งเป็นหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการป้องกัน และปราบปรามการละเมิดทรัพย์สินทางปัญญา ตลอดจนกฎหมายลิขสิทธิ์จึงเป็นหน้าที่ที่สำคัญในการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์การพัฒนาประเทศ ดังนั้นการศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจไทยในการบังคับใช้กฎหมายลิขสิทธิ์จึงเป็นสิ่งที่สำคัญยิ่ง เพื่อนำไปสู่กลไกในการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์การพัฒนาที่สำคัญตามแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมของประเทศ

ทั้งนี้จากการศึกษาที่เกี่ยวข้องกับผลการปฏิบัติงานในระดับสากลพบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Al-Beraidi & Rickards, 2003; Avolio, 1999; Bass, Avolio, Jung, & Berson, 2003; Gil, Rico, Alcover, & Barrasa, 2005; Hogg, 2001; Kotter, 1988; MacKenzie, 2001; Smith-Jentsch, Salas, & Brannick, 2001; Walumbwa, Wu, & Orwa, 2008; Wilson-Evered, Hartel, & Neale, 2001) บรรยากาศในองค์กร (Hay Group, 2000; Laschinger, Finegan, & Shamian, 2001) ความยุติธรรมในองค์กร (Masterson, 2001; Myhill & Bradford, 2013; Tyler, 2011; Tyler & Blader, 2000; Tyler, Callahan, & Frost, 2007; Wolfe & Piquero, 2011) ตลอดจนทัศนคติของผู้ปฏิบัติงาน (Cheurprakobkit, Kunttee, & Denq, 1997; Wilson, 2001) เป็นปัจจัยที่นำไปสู่ผลการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ในหน่วยงาน ดังนั้นการศึกษาที่ผู้วิจัยนำเสนอเป็น

การศึกษาถึงผลลัพธ์ของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง อันเป็นคุณสมบัติที่สำคัญของผู้บังคับบัญชาในบทบาทของการบริหารความสมดุลระหว่างประสิทธิภาพ และประสิทธิผล บรรยากาศในองค์กร เพื่อสร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการพัฒนาความไว้วางใจ และการมอบหมายอำนาจ ความยุติธรรมในองค์กรที่ทำให้สมาชิกในองค์กรรู้สึกว่ามีอำนาจ และผู้บังคับบัญชาของตนปฏิบัติอย่างเป็นธรรม ตรงไปตรงมา และปฏิบัติต่อพวกเขาด้วยความเคารพ ตลอดจนทัศนคติที่เป็นความคิดทั้งด้านบวก และด้านลบ ที่นำไปสู่พฤติกรรมที่แสดงออกในการบังคับใช้กฎหมายของเจ้าหน้าที่ตำรวจจึงมีอิทธิพลต่อการปฏิบัติที่สอดคล้องกับกฎหมายลิขสิทธิ์ของเจ้าหน้าที่ตำรวจไทยและมีอิทธิพลที่นำไปสู่กลไกในการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์การพัฒนาประเทศต่อไป โดยการวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อผลการปฏิบัติงานการบังคับใช้กฎหมายลิขสิทธิ์ของข้าราชการตำรวจนครบาลไทยมีวัตถุประสงค์ที่สำคัญคือ เพื่อตรวจสอบความสอดคล้องของตัวแบบเชิงสาเหตุปัจจัยที่ส่งผลต่อผลการปฏิบัติงานการบังคับใช้กฎหมายลิขสิทธิ์ของข้าราชการตำรวจนครบาลไทยกับข้อมูลเชิงประจักษ์ และเพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อผลการปฏิบัติงานการบังคับใช้กฎหมายลิขสิทธิ์ของข้าราชการตำรวจนครบาลไทย

กรอบแนวคิดและสมมติฐานการวิจัย

จากการทบทวนวรรณกรรม พบว่า ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อผลการปฏิบัติงานการบังคับใช้กฎหมายลิขสิทธิ์ประกอบด้วยภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ความยุติธรรมในองค์กร บรรยากาศองค์กร และทัศนคติการบังคับใช้กฎหมายดังรายละเอียดดังนี้

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง

ภาวะผู้นำนั้นเป็นคุณสมบัติที่สำคัญของผู้มีระดับบนในบทบาทของการบริหารจัดการที่สำคัญ และการสร้างวัฒนธรรมองค์กร (Bryman, Stephens, & Campo, 1996) การศึกษาภาวะผู้นำในบริบทที่เฉพาะเจาะจง โดยเฉพาะอย่างยิ่งภาวะผู้นำในองค์กรที่ไม่แสวงหาผลกำไรจึงเป็นสิ่งสำคัญ (McMurray, Islam, Sarros, & Pirola-Merlo, 2012) ภาวะผู้นำในองค์กรที่ไม่แสวงหาผลกำไรเป็นความท้าทายในการบริหารจัดการความสมดุลระหว่างประสิทธิภาพ ประสิทธิผล การกิจ และความไม่พึงพอใจซึ่งขับเคลื่อนองค์กรที่ไม่แสวงหาผลกำไร (Andrea & Michael, 2005) จากผลการศึกษาของ Avolio (1999) พบว่า ผลลัพธ์ของการปฏิบัติงานถูกกลั่นกรองจากคุณลักษณะของรูปแบบของภาวะผู้นำ นอกจากนี้ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงสามารถส่งเสริมแรงจูงใจของผู้ใต้บังคับบัญชาให้ปฏิบัติงานได้เหนือความคาดหมายเพิ่มความรู้สึกรับรู้ของผู้ใต้บังคับบัญชาถึงการเป็นคนสำคัญและคุณค่าของงาน รวมถึงกระตุ้นให้สมาชิกมองข้ามประโยชน์ของตนเองโดยตรงแต่มองไปที่ผลประโยชน์ของกลุ่ม หรือองค์กร หรือชุมชนขนาดใหญ่ (Kotter, 1988; MacKenzie, 2001) นอกจากนี้ยังพบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีอิทธิพลต่อผลการปฏิบัติงานผ่านมุมมองด้านขวัญและกำลังใจของบรรณาการองค์กร (Wilson-Evered, et al., 2001) ในทำนองเดียวกันกับการศึกษาของนักวิจัยอีกหลายท่านที่พบว่า บรรณาการองค์กรเป็นสื่อกลางในอิทธิพลของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลไปยังผลลัพธ์ และผลการปฏิบัติงาน เช่น ภาวะผู้นำ

การเปลี่ยนแปลงส่งผลต่อการถ่ายทอดการฝึกอบรมของนักบินในสายการบิน (Smith-Jentsch, et al., 2001) ผลการปฏิบัติงานของหน่วยงานวิจัยและพัฒนาการปฏิบัติงาน หรือผลลัพธ์ของกลุ่มงาน (Bass, et al., 2003; Gil, et al., 2005) โดยมีบรรยากาศของกลุ่มงานเป็นสื่อกลาง

ความยุติธรรมในองค์การ

เมื่อคนในองค์การรู้สึกว่าผู้นำและผู้บังคับบัญชาของตนปฏิบัติอย่างเป็นธรรมตรงไปตรงมา และปฏิบัติต่อพวกเขาด้วยความเคารพ คนในองค์การจะมีแนวคิดเช่นเดียวกับองค์การ ทำให้ได้มาซึ่งคุณค่าเป้าหมาย และวิธีการทำงานขององค์การ (Myhill & Bradford, 2013) กระบวนการที่เป็นธรรมเป็นกลาง การตัดสินใจที่โปร่งใสและสอดคล้อง สุภาพ สง่างาม และเคารพปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ตลอดจนความรู้สึกลึกถึงความไว้วางใจจากแรงจูงใจที่พัฒนาจากกระบวนการเหล่านี้ อาจกระตุ้นทัศนคติและค่านิยมในหมู่ผู้ปฏิบัติงานที่ถูกต้องตามกฎระเบียบขององค์การ เป็นการพัฒนาระหน้าที่ของตนที่มีต่อองค์การ และส่งเสริมความสอดคล้องระหว่างการทำงาน และค่านิยมส่วนบุคคล (Tyler, 2011) จากการศึกษาของ Masterson (2001) ที่ได้นำเสนอต้นแบบความยุติธรรมจากการรับรู้ความเป็นธรรมของพนักงานกระทบต่อทัศนคติของพวกเขาคือองค์การที่ตนทำงาน และทัศนคติที่เป็นบวกต่อองค์การจะกระตุ้นพฤติกรรมที่ปฏิบัติต่อลูกค้าในด้านบวก เช่นเดียวกันกับการสนับสนุนให้เกิดความพึงพอใจ และเห็นว่าตนเป็นส่วนหนึ่งขององค์การจากขั้นตอนการปฏิบัติที่เป็นธรรมจะส่งเสริมทัศนคติ คุณค่า รวมถึงความสอดคล้องระหว่างเป้าหมายส่วนบุคคลและองค์การ และการกระตุ้นของแรงจูงใจส่วนบุคคลทำให้ปฏิบัติงานได้ดี (Tyler, 2011; Tyler & Blader, 2000; Tyler, et al., 2007) บนพื้นฐานสิ่งที่ค้นพบนี้เกี่ยวกับการรับรู้ความยุติธรรมในด้านบวกจะทำให้ข้อร้องเรียนของประชาชนลดน้อยลง (Myhill & Bradford, 2013) เช่นเดียวกับ Wolfe and Piquero (2011) ที่ชี้ให้เห็นว่า การรับรู้ความยุติธรรมในองค์การอาจจะส่งเสริมการพัฒนาโครงการในการปฏิรูปองค์การอย่างเช่น การรักษารัฐธรรมนูญ ดังนั้นการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การจึงนำไปสู่ทัศนคติในการปฏิบัติงาน ตลอดจนผลการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ในหน่วยงาน

บรรยากาศองค์การ

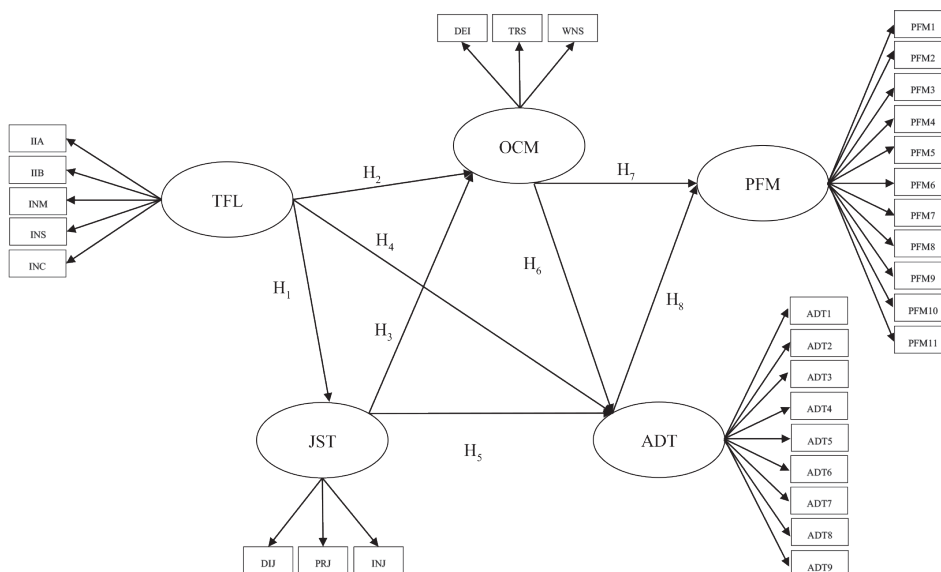
บรรยากาศในองค์การมีบทบาทเข้มแข็งในองค์การที่ไม่แสวงหาผลกำไรเป็นที่ยอมรับว่าพนักงานถูกดึงดูดให้ทำงานในองค์การที่ไม่แสวงหาผลกำไรอื่นเนื่องจากความมุ่งมั่นส่วนบุคคลในคุณค่า และความศรัทธาที่สนับสนุนการปฏิบัติภารกิจขององค์การ (Lyons, 2001; Neville, 2009) ดังนั้นการสร้างแรงจูงใจจากการจ่ายค่าตอบแทนตามแบบดั้งเดิม และระบบการบริหารงานบุคคลอื่น ๆ อาจจะไม่มีความสำคัญน้อยกว่าความรู้สึก “สังคมของเพื่อนร่วมงาน” ของผู้ปฏิบัติงาน และโดยเฉพาะอย่างยิ่งในกลุ่มของการทำงานของผู้ปฏิบัติงานโดยตรง (McMurray, et al., 2012) ผลกระทบของบรรยากาศในการทำงานไม่ได้จำกัดเพียงภาคธุรกิจ บรรยากาศการทำงานอาจจะเป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลมากยิ่งขึ้นในองค์การที่ไม่แสวงหาผลกำไรมากกว่าในภาคอุตสาหกรรม (McMurray, et al., 2012) ตัวอย่างเช่น การศึกษาของ Laschinger et al. (2001) แสดงให้เห็นว่าบรรยากาศการทำงานสร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการพัฒนาความไว้วางใจ และการมอบหมายอำนาจที่จะนำไปสู่ผลการปฏิบัติที่มีคุณภาพสูง การศึกษาของ West,

Borrill, and Unsworth (1998) พบความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้บรรยากาศของเจ้าหน้าที่กับความเป็นเลิศในการวิจัยของหน่วยงานในมหาวิทยาลัย บรรยากาศที่เป็นบวกยังแสดงให้เห็นถึงแรงผลักดันความสำเร็จทางด้านวิชาการของโรงเรียนในสหราชอาณาจักร ซึ่งมีความเชื่อมโยงอย่างมีนัยสำคัญระหว่างบรรยากาศในห้องเรียน และความก้าวหน้าทางวิชาการของนักเรียน (Hay Group, 2000) บรรยากาศที่เป็นบวกยังได้รับการแสดงให้เห็นถึงการผลักดันความสำเร็จทางวิชาการในโรงเรียนในสหราชอาณาจักรที่มีการเชื่อมโยงที่สำคัญระหว่างบรรยากาศในห้องเรียน และความก้าวหน้าทางวิชาการของนักเรียน (Hay Group, 2000) ดังนั้นบรรยากาศในหน่วยงานจึงนำไปสู่ทัศนคติในการปฏิบัติงาน ตลอดจนผลการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ในหน่วยงาน

ทัศนคติการบังคับใช้กฎหมาย

ทัศนคติ นั้นเป็นความคิดที่คนมีต่อสถานะใดสถานะหนึ่ง ทั้งที่เป็นรูปธรรม หรือนามธรรม เพราะพฤติกรรมต่าง ๆ ที่แสดงออกมีผลมาจากทัศนคติที่คนมีต่อสิ่งเหล่านั้นทั้งทางด้านบวก และด้านลบ (Chachaeng, 2006) ทั้งนี้การปฏิบัติ หรือพฤติกรรมที่แสดงออกที่สังเกตได้กับทัศนคติต่างก็มีผลซึ่งกันและกัน (Suwan, 1977) เจ้าหน้าที่ตำรวจมีหน้าที่รับผิดชอบในการบังคับใช้กฎหมาย ดังนั้นทัศนคติของเจ้าหน้าที่ที่มีต่อการบังคับใช้กฎหมายจึงมีผลกระทบต่อการปราบปรามการละเมิดกฎหมาย (Cheurprakobkit, et al., 1997) จากการศึกษาของ Prakittipong (1996) พบว่า ทัศนคติที่มีต่อสภาพแรงงาน มีความสัมพันธ์โดยตรงกับการเข้าร่วมในกิจกรรมของสภาพแรงงาน กล่าวคือ ผู้ที่มีทัศนคติที่ดีต่อสภาพแรงงาน จะพยายามเข้าร่วมกิจกรรมที่ทางสภาพแรงงานจัดขึ้นมากกว่าผู้ที่มีทัศนคติที่ไม่ค่อยดีต่อสภาพแรงงาน ดังนั้นทัศนคติการบังคับใช้กฎหมายจึงนำไปสู่ผลการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ในหน่วยงาน และจากการศึกษาของ Wilson (2001) พบว่า ความเชื่อมั่นในระบบกฎหมายที่เพิ่มมากขึ้นทำให้การละเมิดลิขสิทธิ์ลดน้อยลง ดังนั้นทัศนคติในการปฏิบัติงานจึงนำไปสู่ผลการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ในหน่วยงาน

การพัฒนาตัวแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุปัจจัยที่ส่งผลต่อผลการปฏิบัติงานการบังคับใช้กฎหมายลิขสิทธิ์ของข้าราชการตำรวจนครบาลไทย ประกอบด้วย ตัวแปรอิสระคือ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (TFL) โดยปรับใช้มาตรวัดของ Bass and Avolio (1995) ตัวแปรคั่นกลางคือ ความยุติธรรมในองค์กร (JST) โดยปรับใช้มาตรวัดของ Al-Zu'bi (2010) บรรยากาศสององค์การ (OCM) ประยุกต์มาจาก Hoy and Miskel (2001) และ Lewin and Stringer (1968) และทัศนคติการบังคับใช้กฎหมายลิขสิทธิ์ (ADT) ประยุกต์มาจาก Cheurprakobkit and Peña (2003) สำหรับตัวแปรตาม คือ ผลการปฏิบัติงานการบังคับใช้กฎหมายลิขสิทธิ์ (PFM) ผู้วิจัยประยุกต์มาจาก Motowidlo (2003) ทั้งนี้ผู้วิจัยได้กำหนดสมมติฐานการวิจัยทั้งสิ้น 8 สมมติฐาน ดังแสดงในภาพที่ 1



ภาพที่ 1 ตัวแบบสมการโครงสร้างที่แสดงสมมติฐานของปัจจัยที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานการบังคับใช้กฎหมายลิขสิทธิ์ของข้าราชการตำรวจนครบาลไทย

จากภาพที่ 1 ตัวแปรแฝงภายนอกภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บังคับบัญชา (TFL) ประกอบด้วยตัวแปรสังเกตได้ 5 ตัวแปร ได้แก่ (1) การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ (ด้านทัศนคติ) (IIA) (2) การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ (ด้านพฤติกรรม) (IIB) (3) การสร้างแรงบันดาลใจ (INM) (4) การกระตุ้นทางปัญญา (INS) และ (5) การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล (INC)

ตัวแปรแฝงภายในความยุติธรรมในองค์กร (JST) ประกอบด้วยตัวแปรสังเกตได้ 3 ตัวแปร ได้แก่ (1) ความยุติธรรมด้านการจัดสรร (DIJ) (2) ความยุติธรรมด้านกระบวนการ (PRJ) และ (3) ความยุติธรรมด้านปฏิสัมพันธ์ (INJ)

ตัวแปรแฝงภายในบรรยากาศองค์กร (OCM) ประกอบด้วยตัวแปรสังเกตได้ 3 ตัวแปร ได้แก่ (1) การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ (DEI) (2) การสร้างความไว้วางใจซึ่งกันและกัน (TRS) และ (3) การให้ความอบอุ่นและการสนับสนุน (WNS)

ตัวแปรแฝงภายในทัศนคติในการบังคับใช้กฎหมายลิขสิทธิ์ (ADT) ประกอบด้วยตัวแปรสังเกตได้ 7 ตัวแปร ได้แก่ (1) ความมุ่งมั่นในการบังคับใช้กฎหมายลิขสิทธิ์โดยปฏิบัติหน้าที่มากกว่าที่หน่วยงานต้องการ (ADT3) (2) การมีความคิดริเริ่มในการแก้ไขปัญหาที่เกี่ยวข้องกับการบังคับใช้กฎหมายลิขสิทธิ์

(ADT4) (3) ความยินดีต่อความรับผิดชอบที่ได้รับเพิ่มเติมเกี่ยวกับการบังคับใช้กฎหมายลิขสิทธิ์ (ADT5) (4) ความสามารถปฏิบัติหน้าที่ในการบังคับใช้กฎหมายลิขสิทธิ์ให้บรรลุผลตามระยะเวลาที่กำหนด และ/หรือ บางครั้งเสร็จสิ้นก่อนระยะเวลาที่กำหนด (ADT6) (5) การอาสาที่จะปฏิบัติหน้าที่นอกเวลาทำงานเพื่อให้การบังคับใช้กฎหมายลิขสิทธิ์บรรลุเป้าหมาย (ADT7) (6) การปฏิบัติหน้าที่ในการบังคับใช้กฎหมายลิขสิทธิ์มากกว่าที่หน่วยงานกำหนด (ADT8) และ (7) ความพยายามคิดหาวิธีที่จะทำให้การปฏิบัติหน้าที่เพื่อการบังคับใช้กฎหมายลิขสิทธิ์ดีขึ้น (ADT9)

ตัวแปรแฝงภายในผลการปฏิบัติงานที่สอดคล้องกับการบังคับใช้กฎหมายลิขสิทธิ์ ประกอบด้วย ตัวแปรสังเกตได้ 11 ตัวแปร ได้แก่ (1) การปฏิบัติหน้าที่เพื่อบังคับใช้กฎหมายลิขสิทธิ์ (PFM1) (2) การมีเทคนิคในการปราบปรามสินค้าละเมิดลิขสิทธิ์อย่างมีประสิทธิภาพ (PFM2) (3) การวางแผนในการปฏิบัติงานเพื่อปราบปรามสินค้าละเมิดลิขสิทธิ์ (PFM3) (4) การจัดระเบียบในการปฏิบัติงานเพื่อการบังคับใช้กฎหมายลิขสิทธิ์ (PFM4) (5) การให้ความร่วมมือกับเพื่อนร่วมงานเพื่อการบังคับใช้กฎหมายลิขสิทธิ์ (PFM5) (6) ความสามารถในการผ่านอุปสรรคเพื่อการปราบปรามสินค้าละเมิดลิขสิทธิ์ (PFM6) (7) ความรู้สึกท้าทายต่อการบังคับใช้กฎหมายลิขสิทธิ์ (PFM7) (8) ความต้องการในการทำงานเกี่ยวกับการบังคับใช้กฎหมายลิขสิทธิ์ที่ท้าทายความรู้ ความสามารถ (PFM8) (9) การให้สนใจในรายละเอียดที่สำคัญของงานการบังคับใช้กฎหมายลิขสิทธิ์ (PFM9) (10) ความรู้สึกต่อปัญหาจากการทำงานการบังคับใช้กฎหมายลิขสิทธิ์เป็นสิ่งที่ช่วยสนับสนุน และกระตุ้นในการเพิ่มพูนประสบการณ์ (PFM10) และ (11) การทำงานร่วมกับเพื่อนร่วมงานอื่น ๆ เกี่ยวกับการบังคับใช้กฎหมายลิขสิทธิ์ (PFM11)

วิธีดำเนินการวิจัย

ผู้วิจัยดำเนินการวิจัยแบบผสมวิธี (Mixed-Methods Research) ในรูปแบบการวิจัยเชิงคุณภาพ ตามด้วยการวิจัยเชิงปริมาณ (Sequential Transformative Design) และใช้การวิจัยเชิงปริมาณเป็นหลัก การวิจัยเชิงคุณภาพเป็นการสัมภาษณ์เจาะลึก เพื่อเป็นการยืนยันถึงความเหมาะสมในการนำกรอบแนวความคิดที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้นจากการทบทวนวรรณกรรม และการศึกษาที่เกี่ยวข้องมาใช้ในการวิจัยกับข้าราชการตำรวจนครบาลไทย ทั้งนี้เพื่อรับทราบมุมมอง แนวคิด ความหมาย และแนวทางการวัดตัวแปรจากผู้เชี่ยวชาญที่เกี่ยวข้อง การวิจัยเชิงคุณภาพในขั้นนี้เป็นการสนับสนุนมุมมองทางด้านทฤษฎีของผู้วิจัย โดยทำการวิจัยเชิงคุณภาพก่อน ตามด้วยการวิจัยเชิงปริมาณ เรียกว่า Sequential Transformative Design (Creswell, 2009, pp. 212-213) รวมถึงการสัมภาษณ์เชิงทวิภาคีปัจจัยที่ส่งผลต่อการปฏิบัติที่สอดคล้องกับกฎหมายลิขสิทธิ์เพื่อประกอบการอภิปรายผลการวิจัย และการวิจัยเชิงปริมาณมีวัตถุประสงค์เพื่อการทดสอบสมมติฐานของการวิจัย โดยใช้แบบสอบถามในการเก็บรวบรวมข้อมูล

ประชากรและขนาดตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ เจ้าหน้าที่ตำรวจนครบาลไทยที่เกี่ยวข้องกับการบังคับใช้กฎหมายลิขสิทธิ์ มีจำนวน 14 กองบังคับการ แบ่งเป็น 88 สถานีตำรวจ รวมมีจำนวนทั้งสิ้น 20,580 นาย แบ่งเป็นชั้นสัญญาบัตรจำนวน 6,166 นาย และชั้นประทวนจำนวน 14,414 นาย ผู้วิจัยใช้การเลือกตัวอย่างแบบชั้นภูมิตามสัดส่วนของเจ้าหน้าที่ตำรวจนครบาลในระดับชั้นสัญญาบัตร และชั้นประทวน (Proportionate Stratified Random Sampling) สำหรับขนาดของตัวอย่าง Nunnally (1978) แนะนำว่าการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยเทคนิคการวิเคราะห์ด้วยแบบสมการโครงสร้างด้วยวิธีประมาณค่าแบบ Maximum Likelihood ควรมีขนาดตัวอย่างอย่างน้อยเป็น 10 เท่าของตัวแปรสังเกตได้ จากการประเมินจำนวนตัวแปรสังเกตได้ของการวิจัยนี้พบว่า มีจำนวนตัวแปรสังเกตได้เท่ากับ 31 ตัวแปร ดังนั้นขนาดตัวอย่างของการวิจัยนี้ควรมีอย่างน้อยเท่ากับ 310 ตัวอย่าง โดยผู้วิจัยได้รับแบบสอบถามที่สมบูรณ์ และสามารถนำมาใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลได้จำนวนทั้งสิ้น 436 ชุด

เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้คือ แบบสอบถาม โดยแบ่งออกเป็น 6 ส่วน คือ ส่วนที่ 1 เป็นแบบสอบถามข้อมูลทั่วไป ส่วนที่ 2 ของผู้บังคับบัญชาตามการรับรู้ของเจ้าหน้าที่ตำรวจนครบาล ส่วนที่ 3 ความยุติธรรมในองค์การ ส่วนที่ 4 แบบสอบถามประเมินบรรยากาศในองค์การ ส่วนที่ 5 ทศนคติการบังคับใช้กฎหมายลิขสิทธิ์ และส่วนที่ 6 ผลการปฏิบัติงานการบังคับใช้กฎหมายลิขสิทธิ์

การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

ผู้วิจัยทำการตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ ได้แก่ การตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา ด้วยวิธีดัชนีความสอดคล้องของข้อคำถาม และวัตถุประสงค์โดยผู้เชี่ยวชาญจำนวน 5 ท่าน นอกจากนี้ยังได้ทำการตรวจสอบความเที่ยง (Reliability) ของแบบสอบถามก่อนนำไปใช้จริง ($n=33$) และข้อมูลที่เก็บจริงของเจ้าหน้าที่ตำรวจนครบาลไทย ($n=436$) ผลการวิเคราะห์ความเที่ยงของผู้วิจัยไม่ได้ทำการตัดข้อคำถามใดๆ ออกจากการวัดตัวแปร เนื่องจากผลการวิเคราะห์ความเที่ยงของแต่ละตัวแปรได้ค่าตามมาตรฐานที่กำหนดคือ ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของแต่ละตัวแปรควรมีค่าตั้งแต่ 0.70 ขึ้นไป (Hair, Black, Babin, Anderson, & Tatham, 2006, p. 137; Nunnally, 1978, p. 245) และค่าอำนาจจำแนกรายข้อ (Corrected Item-Total Correlation) ของแต่ละข้อคำถามควรมีค่าตั้งแต่ 0.3 (Field, 2005)

ผู้วิจัยทำการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันพบว่าค่าน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐาน (Standardized Factor Loading) ผ่านเกณฑ์ที่กำหนดทุกค่าคือ แต่ละตัวแปรสังเกตได้ต้องมีค่าน้ำหนักองค์ประกอบมาตรฐาน ตั้งแต่ .50 ตัวแปรแฝงแต่ละตัวต้องมีค่า Average Variance Extracted (AVE) ตั้งแต่ .50 และค่าความเที่ยงรวมของแต่ละตัวแปรแฝง (Composite Reliability: CR) ต้องมีค่าตั้งแต่ .70 (Hair, et al., 2010) โดยผู้วิจัยทำการตัดข้อคำถาม (1) ท่านเต็มใจที่จะช่วยเหลือผู้อื่นในการบังคับใช้กฎหมายลิขสิทธิ์

(ADT1) (2) ท่านมุ่งมั่นในการบังคับใช้กฎหมายลิขสิทธิ์ให้มีประสิทธิภาพมากกว่าที่หน่วยงานกำหนด (ADT2) นอกจากการวัดตัวแปรแฝงทัศนคติการบังคับใช้กฎหมายลิขสิทธิ์ ผลการวิเคราะห์ความเที่ยงและการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันแสดงดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ผลการวิเคราะห์ค่าความเที่ยง และผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน

ตัวแปร	Cronbach's Alpha Coefficient		Average Variance Extracted (AVE)	Composite Reliability (CR)
	n=33	n=436	(n=436)	(n=436)
ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (TFL)	.936	.925	0.859	0.968
ความยุติธรรมในองค์กร (JST)	.909	.904	0.816	0.930
บรรยากาศองค์กร (OCM)	.934	.849	0.695	0.870
ทัศนคติการบังคับใช้กฎหมายลิขสิทธิ์ (ADT)	.937	.887	0.528	0.886
ผลการปฏิบัติงานการบังคับใช้กฎหมายลิขสิทธิ์ (PFM)	.961	.923	0.603	0.943

วิธีการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยใช้วิธีการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ สถิติที่ใช้เป็นจำนวนร้อยละ ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์สถิติพหุตัวแปรโดยใช้ตัวแบบสมการโครงสร้าง (Structural Equation Model) เพื่อทดสอบอิทธิพลของปัจจัยที่ส่งผลต่อผลการปฏิบัติงานการบังคับใช้กฎหมายลิขสิทธิ์ของข้าราชการตำรวจนครบาลไทย ทั้งนี้ผู้วิจัยได้ทำการตรวจสอบข้อตกลงเบื้องต้นสำหรับการวิเคราะห์ข้อมูลของสถิติพหุตัวแปรสำหรับการวิเคราะห์ตัวแบบสมการโครงสร้าง อันได้แก่ (1) การแจกแจงแบบปกติของข้อมูล (Normality) (2) ความเป็นเอกพันธ์ของการกระจาย (Homoscedasticity) และ (3) ความสัมพันธ์เชิงเส้นตรงระหว่างตัวแปรต้นและตัวแปรตาม (Linearity) (Hair, Black, Babin, & Anderson, 2010, p. 221; Hair, et al., 2006, pp. 251-252) ผลการวิเคราะห์ข้อมูลพบว่า ข้อมูลของตัวแปรทั้งหมด เป็นไปตามข้อตกลงเบื้องต้น

ผลการวิจัย

กลุ่มตัวอย่างเป็นข้าราชการตำรวจนครบาลไทย จำนวนทั้งสิ้น 436 นาย ส่วนมากเป็นเพศชาย (ร้อยละ 86.93) มีอายุ 30-39 ปี (ร้อยละ 36.24) มีสถานภาพสมรส (ร้อยละ 55.50) มีระดับการศึกษา

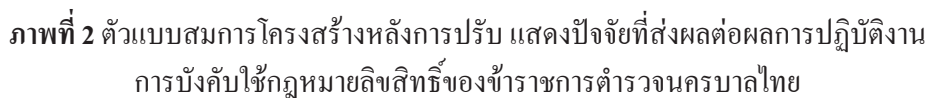
สูงสุดปริญญาตรี (ร้อยละ 54.36) มีรายได้ต่อเดือน 10,000-30,000 บาท (ร้อยละ 79.13) มีระดับตำแหน่งงานอยู่ในระดับชั้นประทวน (ร้อยละ 58.94) และมีอายุราชการเฉลี่ย 14.91 ปี

ข้าราชการตำรวจนครบาลไทยรับรู้ว่ามีปัจจัยที่มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บังคับบัญชาอยู่ในระดับสูง ประกอบด้วย มิติด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ การสร้างแรงบันดาลใจ การกระตุ้นทางปัญญาและการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ความยุติธรรมในองค์การอยู่ในระดับสูง ประกอบด้วย ความยุติธรรมด้านการจัดสรร ความยุติธรรมด้านกระบวนการ และ ความยุติธรรมด้านปฏิสัมพันธ์ บรรยากาศองค์การอยู่ในระดับสูง ประกอบด้วย การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ การสร้างความไว้วางใจซึ่งกันและกัน การให้ความอบอุ่นและการสนับสนุน ทักษะที่ดีต่อการบังคับใช้กฎหมายลิขสิทธิ์อยู่ในระดับสูง และผลการปฏิบัติงานการบังคับใช้กฎหมายลิขสิทธิ์อยู่ในระดับสูง

ผู้วิจัยสรุปผลการวิจัยโดยเรียงตามลำดับของวัตถุประสงค์การวิจัยที่ตั้งต่อไปนี้

1. ตัวแบบเชิงสาเหตุปัจจัยที่ส่งผลต่อผลการปฏิบัติงานการบังคับใช้กฎหมายลิขสิทธิ์ของข้าราชการตำรวจนครบาลไทยสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ จากภาพที่ 2 และตารางที่ 2 แสดงว่าตัวแบบมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์อยู่ในเกณฑ์ดี โดยมีค่าไค-สแควร์ (χ^2) เท่ากับ 312.383 องศาอิสระ (df) 306 ค่าความน่าจะเป็น (p -value) เท่ากับ 0.389 ไค-สแควร์สัมพัทธ์ (χ^2/df) เท่ากับ 1.021 ค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืน (GFI) เท่ากับ 0.953 ค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืนที่ปรับแก้ ($AGFI$) เท่ากับ 0.933 และค่าดัชนีค่าความคลาดเคลื่อนในการประมาณค่าพารามิเตอร์ ($RMSEA$) เท่ากับ 0.007 ทั้งนี้เกณฑ์ในการตรวจสอบความสอดคล้องของตัวแบบกับข้อมูลเชิงประจักษ์คือ ค่า χ^2 ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ (ค่า p -value มากกว่า 0.05), ค่าไค-สแควร์สัมพัทธ์ (χ^2/df) น้อยกว่า 2.0; ค่า GFI มากกว่า 0.9, ค่า $AGFI$ มากกว่า 0.9 และค่า $RMSEA$ น้อยกว่า 0.05 (Hair, et al., 2010; Angsuthoti, Wijitwanna & Pinyopanuwat, 2009, p. 97)

2. ปัจจัยที่ส่งผลต่อผลการปฏิบัติงานการบังคับใช้กฎหมายลิขสิทธิ์ของข้าราชการตำรวจนครบาลไทยพบว่า (1) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีอิทธิพลทางบวกต่อความยุติธรรมในองค์การโดยค่าสัมประสิทธิ์เส้นทางมีค่าเท่ากับ 0.903 (2) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีอิทธิพลทางบวกต่อบรรยากาศองค์การโดยค่าสัมประสิทธิ์เส้นทางมีค่าเท่ากับ 0.232 (3) ความยุติธรรมในองค์การมีอิทธิพลทางบวกต่อบรรยากาศองค์การโดยค่าสัมประสิทธิ์เส้นทางมีค่าเท่ากับ 0.708 (4) ความยุติธรรมในองค์การมีอิทธิพลทางบวกต่อทัศนคติการบังคับใช้กฎหมายลิขสิทธิ์โดยค่าสัมประสิทธิ์เส้นทางมีค่าเท่ากับ 0.447 (5) บรรยากาศในองค์การมีอิทธิพลทางบวกต่อทัศนคติการบังคับใช้กฎหมายลิขสิทธิ์โดยค่าสัมประสิทธิ์เส้นทางมีค่าเท่ากับ 0.433 (6) บรรยากาศองค์การมีอิทธิพลทางบวกต่อผลการปฏิบัติงานการบังคับใช้กฎหมายลิขสิทธิ์โดยค่าสัมประสิทธิ์เส้นทางมีค่าเท่ากับ 0.224 และ (7) ทัศนคติการบังคับใช้กฎหมายลิขสิทธิ์มีอิทธิพลทางบวกต่อผลการปฏิบัติงานการบังคับใช้กฎหมายลิขสิทธิ์โดยค่าสัมประสิทธิ์เส้นทางมีค่าเท่ากับ 0.659



ตัวแปรสาเหตุ/ตัวแปรผลลัพธ์	JST			OCM			ADT			PFM								
	DE	IE	TE	DE	IE	TE	DE	IE	TE	DE	IE	TE						
TFL	0.903**	-	0.903**	0.232**	0.639**	0.871**	-0.074	0.781**	0.707**	-	0.661**	0.661**						
	(0.053)		(0.053)	(0.093)	(0.090)	(0.056)	(0.119)	(0.120)	(0.059)		(0.057)							
JST				0.708**	-	0.708**	0.447**	0.306**	0.753**	-	0.655**	0.655**						
				(0.099)		(0.099)	(0.157)	(0.103)	(0.128)		(0.098)	(0.098)						
OCM							0.433**	-	0.433**	0.224**	0.285**	0.509**						
							(0.139)		(0.139)	(0.067)	(0.091)	(0.110)						
ADT										0.659**	-	0.659**						
										(0.080)		(0.080)						
ตัวแปรสังเกตได้	IIA	IIB	INM	INS	INC	DIJ	PRJ	INJ	DEI	TRS	WNS	ADT3	ADT4	ADT5	ADT6	ADT7	ADT8	ADT9
ความเที่ยง	0.548	0.602	0.610	0.752	0.759	0.612	0.832	0.862	0.558	0.709	0.723	0.484	0.413	0.510	0.456	0.437	0.572	0.478
ตัวแปรสังเกตได้	PFM1	PFM2	PFM3	PFM4	PFM5	PFM6	PFM7	PFM8	PFM9	PFM10	PFM11							
ความเที่ยง	0.563	0.487	0.503	0.503	0.493	0.483	0.438	0.418	0.564	0.580	0.586							
ตัวแปรแฝงภายใน	JST			OCM			ADT			PFM								
R ²	0.816			0.851			0.632			0.760								
$\chi^2=312.383$, $df=306$, $\chi^2/df=1.021$, $p\text{-value}=0.389$, $GFI=0.953$, $AGFI=0.933$, $NFI=0.992$, $NNFI=1.000$, $CFI=1.000$, $RMSEA=0.007$, $RMR=0.013$, $SRMR=0.026$, $CN=505.840$																		

อภิปรายผลการวิจัย

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีอิทธิพลทางบวกต่อความยุติธรรมในองค์การผลการวิจัยสอดคล้องกับทฤษฎีภาวะผู้นำ ที่กล่าวว่า ภาวะผู้นำนั้นมีบทบาทที่สำคัญต่อการบริหารจัดการ (Bryman, et al., 1996) เพื่อก่อให้เกิดความสมดุลระหว่างประสิทธิภาพ ประสิทธิผล ภารกิจ และความพึงพอใจในการขับเคลื่อนองค์การ (Andrea & Michael, 2005) ดังนั้นภาวะผู้นำจึงมีบทบาทต่อการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การผลการวิจัยยังสอดคล้องกับการศึกษาของ Hogg (2001) และการศึกษาของ Walumbwa et al. (2008) ทั้งนี้เมื่อผู้บังคับบัญชาของสถานีดารวจนครบาลที่มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง จะสร้างขวัญและกำลังใจแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา จึงส่งผลทำให้ตารางในการปฏิบัติหน้าที่ ภาระของงาน และหน้าที่รับผิดชอบในงานของผู้ใต้บังคับบัญชามีความเหมาะสม ตลอดจนระดับของคำตอบแทน และรางวัลของผู้ใต้บังคับบัญชามีความเป็นธรรม ผู้บังคับบัญชาที่มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงยังให้ความคุ้นเคย ใกล้ชิด และใส่ใจในการทำงานของผู้ใต้บังคับบัญชา ผู้บังคับบัญชาเอาใจใส่ต่อผู้ใต้บังคับบัญชา ให้ข้อมูลข่าวสาร และมีการสื่อสารกับผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเป็นธรรม นอกจากนี้ การตัดสินใจของผู้บังคับบัญชาที่มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงจะพิจารณาถึงผลทางด้านจริยธรรม และศีลธรรม ส่งผลให้เจ้าพนักงานตำรวจที่ปฏิบัติหน้าที่จะรู้สึกว่าการงานของตนเองถูกพิจารณาอย่างเป็นธรรมโดยไม่มีอคติ ดังนั้นหากผู้บังคับบัญชาของข้าราชการตำรวจนครบาลไทยมีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในระดับที่สูง เจ้าหน้าที่ตำรวจที่เป็นผู้ใต้บังคับบัญชาจึงมีการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การที่เพิ่มสูงขึ้น

การรับรู้ความยุติธรรมในองค์การมีอิทธิพลทางบวกต่อบรรยากาศขององค์การ ผลการวิจัยสอดคล้องกับแนวคิดของการรับรู้ความยุติธรรม จากกระบวนการที่เป็นธรรม เป็นกลาง การตัดสินใจที่โปร่งใส จะกระตุ้นทัศนคติ และค่านิยมในหมู่ผู้ปฏิบัติงานที่ถูกต้องตามกฎระเบียบขององค์การ นอกจากนี้ยังส่งเสริมความสอดคล้องระหว่างการทำงาน และค่านิยมส่วนบุคคล (Tyler, 2011) และผลการศึกษายังสอดคล้องกับการศึกษาของ Masterson (2001) Wolfe and Piquero (2011) รวมถึงการศึกษาของ Wantanu and Kittisaknawin (2014) ทั้งนี้ หากเจ้าหน้าที่ตำรวจที่ปฏิบัติงานในนครบาลไทยรับรู้ถึงความยุติธรรมในองค์การ รู้สึกว่าตารางในการปฏิบัติหน้าที่ ภาระหน้าที่รับผิดชอบที่ถูกจัดสรรมีความเป็นธรรม รวมถึงระดับของคำตอบแทน และรางวัลที่ได้รับจากการปฏิบัติหน้าที่ที่มีความเป็นธรรม จะทำให้บรรยากาศภายในหน่วยงานเป็นไปด้วยดี ทำให้ผู้บังคับบัญชา และผู้ใต้บังคับบัญชามีความสัมพันธ์อันดีต่อกัน มีความเชื่อถือ และมีความไว้วางใจต่อกัน นอกจากนี้หากเจ้าหน้าที่ตำรวจรับรู้ถึงการได้รับการปฏิบัติจากผู้บังคับบัญชาโดยไม่มีอคติ ให้ความเอาใจใส่ ให้ข้อมูลข่าวสาร และสามารถแสดงข้อคิดเห็นที่ขัดแย้งต่อการตัดสินใจของผู้บังคับบัญชาในหน่วยงานอย่างเป็นธรรม จะก่อให้เกิดบรรยากาศการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ เนื่องจากเจ้าหน้าที่ตำรวจจะรู้สึกว่าหน่วยงานให้การสนับสนุนให้มีส่วนร่วมในกระบวนการบริหารภายในสถานีดารวจ และก่อให้เกิดบรรยากาศในหน่วยงานที่มีการเปิดเผย ตรงไปตรงมา ดังนั้นเมื่อเจ้าหน้าที่ตำรวจที่เป็นข้าราชการตำรวจนครบาลมีการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การเพิ่มมากขึ้นจึงก่อให้เกิดบรรยากาศขององค์การที่ดีเพิ่มสูงขึ้น

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีอิทธิพลทางบวกต่อบรรยากาศองค์การ ผลการวิจัยสอดคล้องกับทฤษฎีภาวะผู้นำที่กล่าวว่าภาวะผู้นำนั้นเป็นคุณสมบัติที่สำคัญของผู้นำในบทบาทของการบริหารจัดการที่สำคัญ และการสร้างวัฒนธรรมองค์การ (Bryman, et al., 1996) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงสามารถกระตุ้นให้สมาชิกในกลุ่มมองข้ามประโยชน์ของตนเองโดยตรง แต่มองไปที่ผลประโยชน์ของกลุ่ม หรือองค์การ (Kotter, 1988; MacKenzie, 2001) ภาวะผู้นำจึงก่อให้เกิดบรรยากาศในการปฏิบัติงานภายในองค์การ ผลการศึกษายังสอดคล้องกับการศึกษาของ Noor and Dzulkifli (2013) ทั้งนี้ ผู้บังคับบัญชาที่มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงจะแสดงให้เห็นให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเกิดความภาคภูมิใจที่ได้มาเกี่ยวข้อง แสดงให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเห็นว่าตนเป็นผู้มุ่งประโยชน์ของกลุ่มมากกว่าประโยชน์ส่วนตน มีพฤติกรรมที่มีความมุ่งมั่นในเป้าหมาย คำนึงถึงผลของศีลธรรมจรรยาที่เกิดขึ้นจากการตัดสินใจ จึงก่อให้เกิดบรรยากาศการให้ความอบอุ่นและการสนับสนุน เจ้าหน้าที่ตำรวจจะมีการรับรู้ถึงมิตรภาพภายในหน่วยงานว่าได้รับการดูแลเอาใจใส่จากผู้บังคับบัญชารวมถึงการช่วยเหลือ การให้การยอมรับในความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยผู้บังคับบัญชาที่มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง จะเน้นความสำคัญของการมีความสัมพันธ์ร่วมกันในภารกิจที่ต้องปฏิบัติ ทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเกิดความคิดสร้างสรรค์ มีนวัตกรรมในเรื่องของความสำเร็จในการแก้ไขปัญหา จึงก่อให้เกิดบรรยากาศการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ทำให้เจ้าหน้าที่ตำรวจที่เป็นผู้ใต้บังคับบัญชารู้สึกถึงการได้รับการสนับสนุนจากหน่วยงานให้เข้ามามีส่วนร่วมในกระบวนการบริหาร มีส่วนร่วมในการทำงาน และมีส่วนร่วมในการปรับปรุงงานภายในสถานตำรวจ นอกจากนี้ ผู้บังคับบัญชาที่มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงยังให้ความสำคัญต่อการให้คำปรึกษาแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา และสนใจผู้ใต้บังคับบัญชาเป็นรายบุคคล จึงก่อให้เกิดบรรยากาศการสร้างควมไว้วางใจซึ่งกันและกัน ก่อให้เกิดความสัมพันธ์อันดีระหว่างผู้บังคับบัญชา และผู้ใต้บังคับบัญชา เกิดความเชื่อถือ และมีความไว้วางใจต่อกัน และรู้สึกถึงการบริหารงานที่ไม่เน้นสายการบังคับบัญชา ดังนั้นภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่มากขึ้นก็จะส่งผลทำให้บรรยากาศองค์การสำหรับข้าราชการตำรวจนครบาลไทย สูงขึ้นตามไปด้วย

การรับรู้ความยุติธรรมในองค์การมีอิทธิพลทางบวกต่อทัศนคติการบังคับใช้กฎหมาย ผลการวิจัยสอดคล้องกับแนวคิดของการรับรู้ความยุติธรรม เมื่อคนในองค์การรู้สึกว่าเป็นผู้นำและผู้บังคับบัญชาของตนปฏิบัติอย่างเป็นธรรม ตรงไปตรงมา จะทำให้สมาชิกในองค์การมีแนวคิด และทัศนคติที่สอดคล้องกับองค์การ ทำให้ได้มาซึ่งคุณค่า เป้าหมาย และวิธีการทำงานขององค์การ (Myhill & Bradford, 2013) นอกจากนี้กระบวนการที่เป็นธรรม และเป็นกลาง ยังกระตุ้นทัศนคติ และค่านิยมของผู้ปฏิบัติงาน ตลอดจนพัฒนาภาระหน้าที่ของตนที่มีต่อองค์การ (Tyler, 2011) ผลการวิจัยยังสอดคล้องกับการศึกษาของนักวิชาการหลายท่าน เช่น Tyler (2011), Tyler and Blader (2000) Tyler et al. (2007) รวมถึงการศึกษาของ Myhill and Bradford (2013) ทั้งนี้ หากเจ้าหน้าที่ตำรวจรู้สึกว่าการปฏิบัติงาน ภาระหน้าที่ที่ต้องรับผิดชอบในงานของตนมีความเป็นธรรม ได้รับการปฏิบัติโดยไม่มียศจากผู้บังคับบัญชาได้รับการปฏิบัติจากผู้บังคับบัญชาด้วยความเคารพ ผู้บังคับบัญชาให้ข้อมูลเพิ่มเติม ให้คำชี้แจงการตัดสินใจ

รวมถึงมีระดับของคำตอบแทน และรางวัลที่ได้จากการปฏิบัติหน้าที่ที่มีความเป็นธรรม จึงก่อให้เกิดความสนใจในการปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าพนักงานตำรวจ ตลอดจนมีทัศนคติเชิงบวกในการปฏิบัติหน้าที่ รวมถึงการปฏิบัติหน้าที่ที่เกี่ยวข้องกับการบังคับใช้กฎหมายลิขสิทธิ์เพื่อให้บรรลุเป้าหมายของหน่วยงาน ดังนั้นเมื่อเจ้าหน้าที่ตำรวจมีการรับรู้ความยุติธรรมในองค์การเพิ่มมากขึ้นจึงส่งผลให้มีทัศนคติการบังคับใช้กฎหมายของข้าราชการตำรวจนครบาลไทยเพิ่มสูงขึ้น

บรรยากาศองค์การมีอิทธิพลทางบวกต่อทัศนคติการบังคับใช้กฎหมาย ผลการวิจัยสอดคล้องกับแนวคิดบรรยากาศองค์การ ที่มีบทบาทอย่างเข้มแข็งในองค์การ และถูกยอมรับว่ามีบทบาทดึงดูดสมาชิกให้ทำงานในองค์การด้วยความมุ่งมั่นส่วนบุคคลในเรื่องคุณค่า และความศรัทธาเพื่อสนับสนุนภารกิจขององค์การ (Lyons, 2001; Neville, 2009) และสอดคล้องกับการศึกษาของ Saringkarn (2013) ทั้งนี้ หากเจ้าหน้าที่ตำรวจรับรู้ถึงบรรยากาศการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ มีส่วนร่วมในการทำงาน การมีส่วนร่วมในการประเมินผลงาน การมีส่วนร่วมในการปรับปรุงงาน เจ้าหน้าที่ตำรวจจะมีทัศนคติต่อความรับผิดชอบที่ได้รับเพิ่มเติม ซึ่งรวมถึงการบังคับใช้กฎหมายลิขสิทธิ์ นอกจากนี้การสร้างบรรยากาศการองค์การให้เกิดความไว้วางใจระหว่างผู้บังคับบัญชา และผู้ใต้บังคับบัญชา จะก่อให้เกิดทัศนคติเชิงบวกของเจ้าพนักงานตำรวจในการปฏิบัติหน้าที่และความพยายามคิดที่จะหาวิธีการต่างๆ เพื่อทำให้การปฏิบัติหน้าที่ในการบังคับใช้กฎหมายดีขึ้น ตลอดจนการสร้างบรรยากาศองค์การให้ความอบอุ่น และการสนับสนุน ทำให้เจ้าหน้าที่ตำรวจรับรู้ถึงมิตรภาพภายในหน่วยงานว่าได้รับการดูแลเอาใจใส่จากผู้บังคับบัญชา ให้ความช่วยเหลือ ให้การยอมรับในความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน จึงก่อให้เกิดทัศนคติเชิงบวกของเจ้าพนักงานตำรวจในการปฏิบัติหน้าที่ มีความยินดีต่อความรับผิดชอบที่ได้รับ มอบหมายเพิ่มเติม ซึ่งรวมถึงการบังคับใช้กฎหมายลิขสิทธิ์ ดังนั้น บรรยากาศองค์การจึงมีอิทธิพลทางบวกต่อทัศนคติการบังคับใช้กฎหมายของข้าราชการตำรวจนครบาลไทย

ทัศนคติการบังคับใช้กฎหมายลิขสิทธิ์มีอิทธิพลทางบวกต่อผลการปฏิบัติงานการบังคับใช้กฎหมายลิขสิทธิ์ ผลการวิจัยสอดคล้องกับแนวคิดทัศนคติ ที่กล่าวว่า พฤติกรรมของบุคคลทั้งทางด้านบวก และด้านลบที่แสดงออกมานั้นมีผลมาจากทัศนคติที่มีต่อสิ่งเหล่านั้น ซึ่งทัศนคติเป็นความคิดทั้งที่เป็นรูปธรรมหรือนามธรรมที่บุคคลมีต่อสภาวะใดสภาวะหนึ่ง (Chachaeng, 2006; Suwan, 1977) สอดคล้องกับการศึกษาของ Cheurprakobkit et al. (1997) Wilson (2001) Prakittipong (1996) และการศึกษาของ Rattanaburi (2013) ทั้งนี้ หากเจ้าหน้าที่ตำรวจนครบาลไทยมีทัศนคติทางบวกต่อการปฏิบัติหน้าที่เพื่อบังคับใช้กฎหมายลิขสิทธิ์ จะทำให้เจ้าหน้าที่ตำรวจมีความยินดีต่อความรับผิดชอบที่ได้รับเพิ่มเติมในการบังคับใช้กฎหมายลิขสิทธิ์ มีความมุ่งมั่นในการปฏิบัติหน้าที่ มีความคิดริเริ่มในการแก้ไขปัญหาที่เกิดจากการบังคับใช้กฎหมายลิขสิทธิ์ และพยายามหาวิธีที่จะทำให้การปฏิบัติหน้าที่เพื่อการบังคับใช้กฎหมายลิขสิทธิ์มีประสิทธิภาพมากขึ้น จึงส่งผลให้ผลการปฏิบัติงานในการบังคับใช้กฎหมายมีประสิทธิภาพเพิ่มสูงขึ้น สามารถแก้ไขปัญหา และผ่านอุปสรรคในการปราบปรามสินค้าละเมิดลิขสิทธิ์ได้ รวมถึงสามารถจัดระเบียบในการปฏิบัติงาน และสามารถปฏิบัติหน้าที่เพื่อบังคับใช้กฎหมายลิขสิทธิ์ได้เป็น

อย่างดี ดังนั้นทัศนคติการบังคับใช้กฎหมายลิขสิทธิ์จึงมีอิทธิพลทางบวกต่อผลการปฏิบัติงานการบังคับใช้กฎหมายลิขสิทธิ์ของข้าราชการตำรวจนครบาลไทย

บรรยากาศองค์การมีอิทธิพลทางบวกต่อผลการปฏิบัติงานการบังคับใช้กฎหมายลิขสิทธิ์
ผลการวิจัยสอดคล้องกับแนวคิดของบรรยากาศในองค์การ ที่กล่าวถึงบทบาทของบรรยากาศในองค์การ สามารถดึงดูดสมาชิกในองค์การให้ปฏิบัติงานด้วยความมุ่งมั่นในคุณค่าและความศรัทธาเพื่อสนับสนุนการภารกิจขององค์การ (Lyons, 2001; Neville, 2009) ดังนั้นจึงส่งผลต่อผลการปฏิบัติงานของสมาชิกในการสนับสนุนภารกิจขององค์การและผลการวิจัยยังสอดคล้องกับการศึกษาของ Laschinger et al. (2001) รวมถึงการศึกษาเมื่อไม่นานมานี้ของ Ruanggoon (2012) Boonloy (2009) และ McMurray et al. (2012) ทั้งนี้ หากเจ้าหน้าที่ตำรวจนครบาลได้มีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน ปรับปรุงงาน รวมถึงการมีส่วนร่วมในการบริหารงานภายในสถานีตำรวจ เจ้าหน้าที่ตำรวจที่เป็นผู้ปฏิบัติงานก็จะให้ความร่วมมือกับเพื่อนร่วมงานในทีม สามารถปฏิบัติงานร่วมกับเพื่อนร่วมงานอื่น ๆ ได้ดี นอกจากนี้หากผู้บังคับบัญชา และผู้ใต้บังคับบัญชามีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน มีความเชื่อถือ และมีความไว้วางใจต่อกัน และรับรู้ถึงการดูแลเอาใจใส่จากผู้บังคับบัญชา รวมถึงการช่วยเหลือ การให้การยอมรับในความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานจากผู้บังคับบัญชา จึงทำให้เจ้าหน้าที่ตำรวจสามารถปฏิบัติหน้าที่เพื่อบังคับใช้กฎหมายลิขสิทธิ์ได้เป็นอย่างดี และสามารถปฏิบัติงานเพื่อสนองตอบต่อการบังคับใช้กฎหมายลิขสิทธิ์ตามที่หน่วยงานคาดหวัง ดังนั้นเมื่อเจ้าหน้าที่ตำรวจซึ่งเป็นข้าราชการตำรวจนครบาลไทยรับรู้ถึงบรรยากาศองค์การในด้านการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ การสร้างความไว้วางใจซึ่งกันและกัน และการให้ความอบอุ่น และการสนับสนุนเพิ่มมากขึ้นจึงมีผลการปฏิบัติงานการบังคับใช้กฎหมายลิขสิทธิ์เพิ่มสูงขึ้น

ข้อเสนอแนะสำหรับการนำไปใช้ในทางปฏิบัติ

ผลจากการวิจัยในครั้งนี้เสนอแนะให้สถานีตำรวจนครบาลไทยควรมุ่งส่งเสริม และพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเพื่อส่งเสริมความยุติธรรมในองค์การ การสร้างบรรยากาศองค์การ ทัศนคติทางบวกต่อการบังคับใช้กฎหมายลิขสิทธิ์ และนำไปสู่ผลการปฏิบัติงานการบังคับใช้กฎหมายลิขสิทธิ์ที่ดีขึ้นของข้าราชการตำรวจนครบาลไทย จากการส่งเสริมผู้บังคับบัญชาในสถานีตำรวจนครบาลมีความสามารถในการใช้อิทธิพลต่อผู้ใต้บังคับบัญชาในมิติต่าง ๆ ดังนี้

1. การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ด้วยการส่งเสริมให้ผู้บังคับบัญชาปฏิบัติตนเป็นบุคคลที่น่าเคารพ มีความเชื่อมั่นในการทำงาน ปฏิบัติหน้าที่ของตนมากกว่าความรับผิดชอบส่วนตัวเพื่อผลประโยชน์ของส่วนรวม ทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเกิดความภาคภูมิใจที่ได้ปฏิบัติงานร่วมกับผู้บังคับบัญชา นอกจากนี้ผู้บังคับบัญชาของสถานีตำรวจนครบาลต้องให้ความสำคัญต่อการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติหน้าที่ที่มีความมุ่งมั่นอย่างแรงกล้าในเป้าหมาย ตัดสินใจโดยพิจารณาผลทางด้านจริยธรรม และศีลธรรม
2. การสร้างแรงบันดาลใจ ด้วยการส่งเสริมให้ผู้บังคับบัญชาของสถานีตำรวจนครบาลมีความกระตือรือร้นในการทำงาน ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีในการทำงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย สร้างวิสัยทัศน์

จนเป็นที่ยอมรับ ตลอดจนสร้างขวัญ และกำลังใจแก่ผู้ได้บังคับบัญชาโดยการพูดถึงอนาคตอย่างมีความหวัง

3. การกระตุ้นการใช้ปัญญาคด้วยการส่งเสริมให้ผู้บังคับบัญชาของสถานีดารวจนครให้คำแนะนำแก่ผู้ได้บังคับบัญชาให้เห็นถึงวิธีทำงานในแนวทางใหม่ ๆ เพื่อให้งานเสร็จสมบูรณ์ นำเสนอมุมมองทางเลือกต่าง ๆ ในการแก้ไขปัญหา เปิดโอกาสให้ผู้ได้บังคับบัญชามีส่วนร่วมในการแสวงหามุมมองที่แตกต่างหลากหลายในการแก้ไขปัญหา รวมถึงมีการทบทวนข้อสมมติฐานที่สำคัญต่อปัญหาอย่างเหมาะสม

4. การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคลด้วยการส่งเสริมให้ผู้บังคับบัญชาของสถานีดารวจนครบาลมอบหมายงานให้แก่ผู้ได้บังคับบัญชาโดยคำนึงถึงความสามารถ ความสนใจ และความถนัดของผู้ได้บังคับบัญชาแต่ละคน ส่งเสริมให้ผู้ได้บังคับบัญชาสนใจในการพัฒนาจุดเด่นของตนเอง ให้ความสำคัญกับกิจวัตร และใส่ใจในการทำงานของผู้ได้บังคับบัญชา ตลอดจนมีเวลาในการให้คำปรึกษา หรือเป็นที่พึ่งพิงเพื่อถ่ายทอดความรู้ และทักษะในการทำงานให้แก่ผู้ได้บังคับบัญชา

ข้อเสนอแนะสำหรับงานวิจัยในอนาคต

1. ควรมีการศึกษาเพิ่มเติมโดยใช้กรอบแนวความคิดนี้กับสถานีดารวจที่สังกัดหน่วยงานอื่นๆ เช่น สถานีดารวจภูธร เพื่อยืนยันผลการวิจัย
2. การศึกษาภาวะผู้นำของผู้วิจัยในครั้งนี้ทำการศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ดังนั้นการวิจัยครั้งต่อไปควรทำการศึกษาเพิ่มเติมโดยขยายกรอบไปยังภาวะผู้นำรูปแบบอื่น ๆ เช่น ภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยน เป็นต้น เพื่อขยายขอบเขตของการวิจัย

เอกสารอ้างอิง

- Al-Beraidi, A., & Rickards, T. (2003). Team building; leadership; auditing profession; accounting firms; Saudi Arabia. *Managerial Auditing Journal* 18(1): 7-18.
- Al-Zu'bi, H. A. (2010). A study of relationship between organizational justice and job satisfaction. *International Journal of Business and Management* 5(12): 102-109.
- Andrea, B. B., & Michael, A. F. (2005). Leadership in a not-for-profit world: A mixed toolbox. In R. R. Sims & S. A. Quatro (Eds.), *Leadership: Succeeding in the private, public, and not for-profit sectors* (pp. 87-105). New York: Sharpe Inc.
- Angsuchoti, S., Wijitwanna, S. & Pinyopanuwat R. (2009). *Statistical analysis for social science and behavioral research: LISREL Program using technic*. (2nd Edition). (In Thai). Bangkok: Charoendee Munkong Thavorn Printing.
- Avolio, B. J. (1999). *Full leadership development: Building the vital forces in organizations*. Thousand Oaks, CA: Sage.
- Bass, B. M., & Avolio, B. J. (1995). *Multifactor leadership questionnaire*. California: Mind Garden.

- 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.
- Boonloy P. (2009). The superleadership and organization climate affecting to school effectiveness under the office of Trat educational service area. (In Thai). *Journal of Educational Administration* 3(1): 93-108.
- Bryman, A., Stephens, M., & Campo, C. (1996). The importance of context: Qualitative research and the study of leadership. *Leadership Quarterly* 7(3): 353-370.
- Chachaeng K. (2006). **A new paradigm for the work of the patrol police, metropolitan police headquarters, Royal Thai Police.** (In Thai). Doctoral Dissertation, Public Administration, Suan Dusit Rajabhat University, Bangkok.
- Cheurprakobkit, S., & Peña, G. T. (2003). Computer crime enforcement in Texas: Funding, training, and investigating problems. *The Journal of Police and Criminal Psychology* 18(1): 24-37.
- Cheurprakobkit, S., Kunttee, P., & Denq, F. (1997). Police officers' attitudes about drug enforcement in Thailand: A cross-sectional study. *Policing: An International Journal of Police Strategy and Management* 20(1): 196- 214.
- Creswell, J. W. (2009). **Research design: Qualitative, quantitative, and mixed methods approaches** (3rd ed.). Los Angeles: Sage.
- Department of Intellectual Property. (2014). **Intellectual property stratefic planning for 2013-2016.** (In Thai). [Online]. Available: http://www.ipthailand.go.th/ipthailand/index.php?option=com_content&task=view&id=2084&Itemid=183.
- Field, A. (2005). **Discovering statistics using SPSS** (2 ed.). Thousand Okes, CA: Sage Publications.
- Gil, F., Rico, R., Alcover, M. C., & Barrasa, A. (2005). Change-oriented leadership, satisfaction and performance in work groups: Effects of team climate and group potency. *Journal of Managerial Psychology* 20(3/4): 312-328.
- Group of Free Trade Areas and the World Trade Organization. (2014). **The judgment of Thailand under Section 301 of US trade law in the past to the present.** (In Thai). [Online]. Available: http://www.ipthailand.go.th/ipthailand/index.php?option=com_content&task=view&id=624.
- Hair, J. F., Jr., Black, W. C., Babin, B. J., & Anderson, R. E. (2010). **Multivariate data analysis** (7 ed.). Upper Saddle River, New Jersey: Prentice Hall.
- Hair, J. F., Jr., Black, W. C., Babin, B. J., Anderson, R. E., & Tatham, R. L. (2006). **Multivariate data analysis** (6 ed.). Upper Saddle River, New Jersey: Prentice Hall.
- Hay Group. (2000). **Research into teacher effectiveness, a report by Hay/McBer, department for education and employment, June.** [Online]. Available: www.teachernet.gov.uk_doc/1487/haymcber.doc.
- Hogg, M. A. (2001). A social identity theory of leadership. *Personality and Social Psychology Review* 5(3): 184-200.
- Hoy, W. K., & Miskel, C. G. (2001). **Education administration: Theory, research an practice.** New York: McGraw-Hill.
- Kotter, J. (1988). **The leadership factor.** New York, NY: Free Press.
- Laschinger, H., Finegan, J., & Shamian, J. (2001). The impact of workplace empowerment, organizational trust on staff nurses' work satisfaction and organizational commitment. *Health Care Management Review* 26(3): 7-23.
- Lewin, G. H., & Stringer, R. A. (1968). **Motivation and organization climate.** Boston: Harvard University.
- Lyons, M. (2001). **Third sector: The contribution of non-profits and cooperative enterprises in Australia.** Sydney, Australia: Allen & Unwin.

- MacKenzie, J. M. (2001). Transformational and transactional leadership and salesperson performance. **Journal of Academy of Marketing Science** 29(2): 115-134.
- Maskus, K. E. (2000). **Intellectual property rights in the global economy**. Washington, DC: Institute for International Economics.
- Masterson, S. (2001). A trickle-down model of organizational justice: relating employees' and customers' perceptions of and reactions to fairness. **Journal of Applied Psychology** 86(4): 594-604.
- McMurray, A. J., Islam, M. M., Sarros, J. C., & Pirola-Merlo, A. (2012). The impact of leadership on workgroup climate and performance in a non-profit organization. **Leadership & Organization Development Journal** 33(6): 522-549.
- Motowidlo, S. J. (2003). Job performance. In I. B. Weiner, W. C. Borman, D. R. Ilgen & R. J. Klimoski (Eds.), **Handbook of psychology: Industrial and organizational psychology** (Vol. 12, pp. 39-53). Hoboken, NJ: Wiley and Sons.
- Myhill, A., & Bradford, B. (2013). Overcoming cop culture? Organizational justice and police offi 338-356.
- Neville, A. (2009). Values and the legitimacy of third sector service delivery organizations: evidence from Australia. **Voluntas** 20(1): 71-89.
- Noor, H. M., & Dzulkifli, B. a. (2013). Assessing leadership practices, organizational climate and its effect towards innovative work behaviour in R&D. **International Journal of Social Science and Humanity** 3(2): 129-133.
- Nunnally, J. C. (1978). **Psychometric theory**. (2nd ed.). New York: McGraw-Hill.
- Porter, M. E. (1990). The competitive advantage of nations. **Harvard Business Review** 68(2): 73-93.
- Prakittipong, A. (1996). **Employees participation in labour Union activities and organizational satisfactions**. (In Thai). Master Thesis of Arts (Industrial and Organization Psychology), Thammasat University, Bangkok.
- Rattanaburi, P. (2013). The relationship between work attitudes, self-esteem and work performance of employees at the construction industry company. (In Thai). **Journal of Southern Technology** 6(1): 43-49.
- Ruanggoon, J. (2012). The mechanisms link between high performance work system and hospital performance. (In Thai). **WMS Journal of Management Walailak University** 1(2): 9-23.
- Saringkarn, B. (2013). **A causal model of leadership and organizational climate applied to empowerment, job satisfaction, organizational commitment, and intention to leave of branch managers of Thai commercial banks**. (In Thai). Doctoral Dissertation, Business Administration, Ramkhamhaeng University, Bangkok.
- Smith-Jentsch, K., Salas, E., & Brannick, M. T. (2001). To transfer or not to transfer? Investigating the combined effects of trainee characteristics, team leader support, and team climate. **Journal of Applied Psychology** 86(2): 279-292.
- Steidlmeier, P. & Falbe, C. (1994). International disputes over intellectual property. **Review of Social Economy** 52(31): 339-341.
- Suwan, P. (1977). **Attitudes toward change measurement and sanitation behavior**. (In Thai). Bangkok: Thai Watana Panich.
- Tyler, T. R. (2011). **Why people cooperate: The role of social motivations**. Princeton, NJ: Princeton University Press.
- Tyler, T. R., & Blader, S. (2000). **Cooperation in groups: Procedural justice, social identity, and behavioral engagement**. Philadelphia, PA: Psychology Press.

- Tyler, T. R., Callahan, P., & Frost, J. (2007). Armed, and dangerous?: Motivating rule adherence among agents of social control. **Law and Society Review** 41(2): 457-492.
- Walumbwa, F. O., Wu, C., & Orwa, B. (2008). Contingent reward transactional leadership, work attitudes, and organizational citizenship behavior: The role of procedural justice climate perceptions and strength. **The Leadership Quarterly** 19(3): 251-265.
- Wantanu, T. & Kittisaknawin, C. (2014). **The relationship between organizational justice, leadership and organizational citizenship behavior of staff in central institute of Forensic Science.** (In Thai). Graduate Research Conference, 15, 2088-2097.
- West, M. A., Borrill, C. S., & Unsworth, K. L. (1998). Team effectiveness in organizations. In C. L. Cooper & I. T. Robertson (Eds.), **International Review of Industrial and Organizational Psychology** (pp. 1-48). New York: Wiley.
- Wilson, C., III. (2001). **Protection of rights in intelligent in intellectual property: How will public policy control copyright piracy in the age of the internet?** Unpublished Dctoral Dissertation, George Mason University, Virginia, USA.
- Wilson-Evered, E., Haertel, C. E. J., & Neale, M. (2001). A longitudinal study of work group innovation: The importance of transformational leadership and morale. **Advances in Health Care Management** 2(2): 315-340.
- Wolfe, S., & Piquero, A. (2011). Organizational justice and police misconduct. **Criminal Justice and Behavior** 38(4): 332-353.