

ความฉลาดทางอารมณ์ ภาวะผู้นำ และการยอมรับความหลากหลายส่งผลต่อ ความสำเร็จในอาชีพของเจ้าหน้าที่ตำรวจใน 5 จังหวัดชายแดนใต้

Emotional Quotient, Leadership and Diversity Acceptance Affecting Career
Success of Police Officers in Five Southern Border Provinces

วันกิตติ ทินนิมิตร¹ เจษฏา นกน้อย² และสัญญา ลั้งแท้กุล³

Wankitti Tinnimit, Chetsada Noknoi and Sunchai Langthaekun

Received: December 07, 2022

Revised: February 16, 2023

Accepted: February 28, 2023

บทคัดย่อ

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1) ระดับความฉลาดทางอารมณ์ 2) ระดับภาวะผู้นำ 3) ระดับการยอมรับความหลากหลาย 4) ระดับความสำเร็จในอาชีพ และ 5) ความฉลาดทางอารมณ์ ภาวะผู้นำ และการยอมรับความหลากหลายที่ส่งผลต่อความสำเร็จในอาชีพของเจ้าหน้าที่ตำรวจใน 5 จังหวัดชายแดนใต้ เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ กลุ่มตัวอย่าง คือ เจ้าหน้าที่ตำรวจที่ปฏิบัติหน้าที่ในจังหวัดปัตตานี จังหวัดยะลา จังหวัดนราธิวาส จังหวัดสงขลา และจังหวัดสตูล จำนวน 375 คน สุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิอย่างเป็นสัดส่วน เครื่องมือที่ใช้ คือ แบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิจัย คือ การแจกแจงความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ ผลการวิจัย พบว่า 1) ความฉลาดทางอารมณ์ของเจ้าหน้าที่ตำรวจใน 5 จังหวัดชายแดนใต้ ภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อจำแนกเป็นรายด้าน พบว่า ความฉลาดทางอารมณ์ด้านการสร้างแรงจูงใจให้ตนเองมีค่าเฉลี่ยสูงสุด 2) ภาวะผู้นำของเจ้าหน้าที่ตำรวจใน 5 จังหวัดชายแดนใต้ ภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อจำแนกเป็นรายด้าน พบว่า ผู้นำแบบทางสายกลางมีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3) การยอมรับความหลากหลายของเจ้าหน้าที่ตำรวจใน 5 จังหวัดชายแดนใต้ ภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อจำแนก

¹⁻³ มหาวิทยาลัยทักษิณ; Thaksin University

Corresponding author, e-mail: jommy4460@yahoo.com, Tel. 086-3002760

เป็นรายด้าน พบว่า การยอมรับด้านอัตลักษณ์ทางสังคมมีค่าเฉลี่ยสูงสุด 4) ความสำเร็จในอาชีพของเจ้าหน้าที่ตำรวจใน 5 จังหวัดชายแดนใต้ ภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อจำแนกเป็นรายด้าน พบว่า ความสำเร็จในอาชีพด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลมีค่าเฉลี่ยสูงสุด และ 5) ความฉลาดทางอารมณ์ภาวะผู้นำ และการยอมรับความหลากหลายส่งผลต่อความสำเร็จในอาชีพของเจ้าหน้าที่ตำรวจใน 5 จังหวัดชายแดนใต้ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยตัวแปรพยากรณ์ความสำเร็จในอาชีพของเจ้าหน้าที่ตำรวจใน 5 จังหวัดชายแดนใต้ สามารถร่วมกันพยากรณ์ความสำเร็จในอาชีพของเจ้าหน้าที่ตำรวจใน 5 จังหวัดชายแดนใต้ ได้ร้อยละ 56.0 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

คำสำคัญ: การยอมรับความหลากหลาย, ความฉลาดทางอารมณ์, ความสำเร็จในอาชีพ, ภาวะผู้นำ, เจ้าหน้าที่ตำรวจในจังหวัดชายแดนใต้

Abstract

The purposes of this research article were 1) to study emotional quotient level; 2) leadership level; 3) diversity acceptance level; 4) career success level; and 5) emotional quotient, leadership and diversity acceptance affecting career success of police officers in the five southern border provinces. It was a quantitative research. The sample consisted of 375 police officers working in Pattani, Yala, Narathiwat, Songkhla and Satun provinces. The tools used were questionnaires. Proportional stratified random sampling was used. The statistics used in the research were frequency, percentage, mean, standard deviation and multiple regression analysis. The results of the research revealed that 1) emotional quotient of police officers in the five southern border provinces, overall was at a high level. When classified by aspect, it was found that emotional quotient on self-motivation had the highest average; 2) leadership of police officers in the five southern border provinces, overall was at a high level. When classified by aspect, it was found that the moderate leader had the highest average; 3) the diversity acceptance of police officers in the five southern border provinces, overall was at a high level. When classified by aspect, it was found that social identity acceptance had the highest average; 4) career success of police officers in the five southern border provinces, overall was at a high level.

When classified by aspect, it was found that career success in interpersonal relations had the highest average; and 5) emotional quotient, leadership and diversity acceptance affected career success of police officers in the five southern border provinces. The statistical significance was at the .05 level by the predictor of career success of police officers in the five southern border provinces that can be able to jointly predict career success of police officers in the five southern border provinces at 56.0% with a statistical significance at the .05 level.

Keywords: Diversity Acceptance, Emotional Intelligence, Career Success, Leadership, Police Officers in Southern Border Provinces

บทนำ

ความสามารถในการเผชิญหน้ากับปัญหาและอุปสรรคต่าง ๆ นอกจากต้องอาศัยสติและปัญญาเพื่อแก้ไขปัญหาและปรับตัวตามสภาพการเปลี่ยนแปลงแล้ว จำเป็นอย่างยิ่งที่ต้องอาศัยสิ่งอื่นประกอบด้วย นั่นคือ ความฉลาดทางอารมณ์ (Emotional Intelligence) ที่เกิดจากการประสานงานระหว่างอารมณ์ (Emotional) กับเหตุผล (Rational) หรือการทำงานของจิตใจ (Heart) และสมอง (Head) กล่าวคือ ความสามารถในการตระหนักรู้ถึงความรู้สึกของตนเองและผู้อื่น ความสามารถในการบริหารจัดการอารมณ์ ความสามารถในการใช้ประโยชน์จากอารมณ์เพื่อสร้างแรงจูงใจให้กับตนเอง และสามารถสร้างความสัมพันธ์อันดีกับผู้อื่น (Goleman, D., 1995) หลายองค์กรที่ประสบความสำเร็จ ส่วนหนึ่งมาจากความสามารถในการบริหารจัดการอารมณ์ของผู้ปฏิบัติงาน เนื่องจากอารมณ์มีอิทธิพลต่อความคิด ทักษะคิด พฤติกรรมของมนุษย์ และส่งผลต่อความพึงพอใจในตนเอง เกิดขวัญกำลังใจ ความหวัง ความทะเยอทะยาน ความมุ่งมั่นไปสู่ความสุขในชีวิตและความประสบความสำเร็จในหน้าที่การงาน สอดคล้องกับแนวคิดของ McClelland, D.C. (1961) ที่ว่าผู้ปฏิบัติงานที่จะประสบความสำเร็จนั้น ต้องมุ่งความสำเร็จของงาน ความสามารถในการสนองความต้องการ คือ แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ โดยผู้บังคับบัญชาและผู้ปฏิบัติงานต้องมีการพัฒนาความสัมพันธ์อันดีต่อกัน มีความสามารถในการควบคุมอารมณ์ และสามารถสร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้อื่นได้ นอกจากความสามารถในการบริหารจัดการอารมณ์ของผู้ปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อความสำเร็จในอาชีพ หน้าที่การงาน และผลสัมฤทธิ์ขององค์กรแล้ว ผลการปฏิบัติงานจะมีประสิทธิภาพมากขึ้นหรือไม่ขึ้นขึ้นอยู่กับอีกหลาย ๆ ปัจจัยหนึ่งในนั้น คือ ภาวะผู้นำ (Leadership) ทั้งความเป็น

ผู้นำของผู้บังคับบัญชาทุกระดับ ความเป็นผู้นำของผู้ปฏิบัติงานในองค์กร และระดับความเป็นผู้นำองค์กร (Leader Organization) ที่พร้อมจะนำพาองค์กรให้เจริญก้าวหน้าอย่างมั่นคง ผู้บังคับบัญชาแม้จะมีความรู้และประสบการณ์มากมายเพียงใด หากขาดภาวะผู้นำแล้ว ความรู้ความสามารถเหล่านั้นก็จะได้ไม่ได้นำออกมาใช้หรือใช้ประโยชน์อย่างไม่เต็มที่ เพราะไม่สามารถกระตุ้นหรือชักจูงให้ผู้อื่นคล้อยตามและปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายได้

การบริหารทรัพยากรมนุษย์เป็นหนทางหนึ่งที่จะช่วยพัฒนาความรู้ ความสามารถ และศักยภาพของคน ยิ่งได้รับการพัฒนามากเท่าใดก็ยิ่งส่งผลต่อการสร้างมูลค่าให้กับองค์กรมากเท่านั้น ปัจจุบันความหลากหลายของทรัพยากรมนุษย์มีมากขึ้น เพราะสังคมไทยปัจจุบันเปิดกว้าง การยอมรับในศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์กำลังได้รับความสนใจ เนื่องจากการแบ่งชนชั้นและการกีดกันทางเพศในบางสังคมยังไม่ได้รับการยอมรับ ดังนั้น การทำงานในองค์กรจึงมีความจำเป็นต้องให้โอกาสแก่ความหลากหลายของทรัพยากรมนุษย์อย่างเท่าเทียมกันเพื่อเป็นการแบ่งปันโอกาส และสร้างความสุขอันเป็นเป้าหมายทุกคนในสังคม โดยความหลากหลายของทรัพยากรมนุษย์หมายถึงแรงงานหญิง คนผิวสี คนพิการ คนสูงอายุ อายุ ผู้มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศ และเชื้อชาติ (เจษฎา นกน้อย, 2552) อย่างไรก็ดี ความหลากหลายที่เกิดขึ้นในสังคมนั้น อาจสามารถสร้างผลลบต่อปฏิสัมพันธ์ในองค์กรในลักษณะต่าง ๆ ได้ เช่น การเลือกปฏิบัติ หรือการล่วงละเมิด หากองค์กรไม่ได้ตระหนักถึงประเด็นดังกล่าว นอกจากผลในการขัดขวางการสร้างนวัตกรรมและผลลัพธ์ทางบวกของความหลากหลายแล้ว องค์กรอาจต้องเผชิญปัญหาที่ส่งผลต่อความเข้มแข็งขององค์กร ดังนั้น องค์กรต้องหาแนวทางในการจัดการกับประเด็นดังกล่าว โดยมีแนวคิดหนึ่งเกิดขึ้นเพื่อนำเสนอทางออกต่อปัญหาและแรงกดดันต่าง ๆ ขององค์กร นั่นคือ การจัดการความหลากหลาย (Workforce Diversity Management) เป็นนโยบายการจัดการกับความหลากหลายของบุคคลที่แสดงให้เห็นว่าองค์กรตระหนักถึงความแตกต่างระหว่างผู้ปฏิบัติงาน ความแตกต่างเหล่านี้หากได้รับการบริหารจัดการอย่างเหมาะสม ย่อมสามารถทำให้การทำงานประสบผลสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพและมีประสิทธิผลมากยิ่งขึ้น ดังนั้น ทุกคนจึงควรให้การยอมรับความหลากหลายและให้ความเคารพความต่างนั้น เพื่อเป็นขุมพลังในการคิดสร้างสรรค์และขับเคลื่อนองค์กรสู่ความสำเร็จอย่างยั่งยืน (ประไพศรี ธรรมวิริยะวงศ์, 2559)

สถานีตำรวจเป็นองค์กรภาครัฐที่สำคัญของสำนักงานตำรวจแห่งชาติ มีหน้าที่บำบัดทุกข์ บำรุงสุขให้กับประชาชนตลอด 24 ชั่วโมง 7 วันต่อสัปดาห์ การปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าหน้าที่ตำรวจต้องสัมผัสกับประชาชนในพื้นที่ตลอดเวลา จึงเป็นอาชีพที่ต้องเสียสละทั้งร่างกายและแรงใจ ดังนั้น หากการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจมีประสิทธิภาพสูง ประชาชนย่อมศรัทธาต่ออาชีพตำรวจ

ในทางกลับกัน หากการปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าหน้าที่ตำรวจมีประสิทธิภาพในระดับต่ำ ประชาชนย่อมเสื่อมศรัทธา เกิดการไม่ยอมรับจากสังคมในพื้นที่ ส่งผลกระทบต่อภาพลักษณ์ของเจ้าหน้าที่ตำรวจ และองค์กรตำรวจ ตามลำดับ คุณภาพการให้บริการประชาชนของเจ้าหน้าที่ตำรวจแต่ละสถานีย่อมแตกต่างกัน ขึ้นอยู่กับนโยบายการบริหารของผู้บังคับบัญชาของแต่ละสถานีและบริบททางสังคมในพื้นที่นั้น ๆ โดยนโยบายการบริหารของผู้บังคับบัญชาสู่การปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าหน้าที่ตำรวจในจังหวัดชายแดนใต้ของประเทศไทยย่อมมีความแตกต่างกับการบริหารงานในพื้นที่อื่น ๆ เนื่องจากประชาชนผู้รับบริการในพื้นที่จังหวัดชายแดนใต้มีความหลากหลายในสังคมพหุวัฒนธรรม ได้แก่ เชื้อชาติ ชาติพันธุ์ ศาสนา ความเชื่อ ภาษา วิธีการดำเนินชีวิต ขนบธรรมเนียม วัฒนธรรม ประเพณี และจารีต การอยู่ร่วมกันท่ามกลางความแตกต่าง ประชาชนและสังคมต้องเปิดใจให้กว้างเพื่อยอมรับความแตกต่างที่เกิดขึ้น การพยายามปรับตัวให้เข้ากับคนทุกเชื้อชาติ ศาสนา และวัฒนธรรม ความระมัดระวังในการกระทำและคำพูดที่อาจนำมาซึ่งความแตกแยกขัดแย้ง การเคารพในหน้าที่สิทธิเสรีภาพของกันและกัน การเรียนรู้และยอมรับความแตกต่าง การเปิดใจให้กว้างพร้อมรับสิ่งใหม่ด้วยใจที่เป็นกลาง ปราศจากอคติ โดยไม่เหยียดหยามถากถางหรือลบหลู่ดูหมิ่นความเป็นอัตลักษณ์ของกันและกัน จึงจะเกิดการอยู่ร่วมกันท่ามกลางความหลากหลายได้อย่างสันติ

จากความเป็นมา บริบท และสภาพปัญหาที่กล่าวมาข้างต้น ควรมีการศึกษาความฉลาดทางอารมณ์ ภาวะผู้นำ การยอมรับความหลากหลายของเจ้าหน้าที่ตำรวจใน 5 จังหวัดชายแดนใต้ว่าเป็นอย่างไ และส่งผลต่อความสำเร็จในอาชีพของเจ้าหน้าที่ตำรวจใน 5 จังหวัดชายแดนใต้หรือไม่ เพียงใด เพื่อสำนักงานตำรวจแห่งชาติสามารถวางแผนกลยุทธ์การบริหารงานทรัพยากรบุคคล ศูนย์ฝึกอบรมตำรวจสามารถกำหนดแผนการพัฒนาบุคลากร เพื่อเพิ่มความสามารถในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจใน 5 จังหวัดชายแดนใต้ให้ประสบผลสำเร็จในอาชีพต่อไป

วัตถุประสงค์

1. เพื่อศึกษาระดับความฉลาดทางอารมณ์ของเจ้าหน้าที่ตำรวจใน 5 จังหวัดชายแดนใต้
2. เพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำของเจ้าหน้าที่ตำรวจใน 5 จังหวัดชายแดนใต้
3. เพื่อศึกษาระดับการยอมรับความหลากหลายของเจ้าหน้าที่ตำรวจใน 5 จังหวัดชายแดนใต้
4. เพื่อศึกษาระดับความสำเร็จในอาชีพของเจ้าหน้าที่ตำรวจใน 5 จังหวัดชายแดนใต้
5. เพื่อศึกษาความฉลาดทางอารมณ์ ภาวะผู้นำ และการยอมรับความหลากหลายที่ส่งผลต่อความสำเร็จในอาชีพของเจ้าหน้าที่ตำรวจใน 5 จังหวัดชายแดนใต้

วิธีดำเนินการวิจัย

บทความวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถามที่มีค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาเท่ากับ 0.979 ประชากร คือ เจ้าหน้าที่ตำรวจที่ปฏิบัติหน้าที่ใน 5 จังหวัดชายแดนใต้ จำนวน 94 สถานี จำนวน 15,432 คน กลุ่มตัวอย่าง คือ เจ้าหน้าที่ตำรวจที่ปฏิบัติหน้าที่ใน 5 จังหวัดชายแดนใต้ กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางสำเร็จรูปของเครจซีและมอร์แกน (Krejcie, R. V. & Morgan, D. W., 1970) ที่ความเชื่อมั่นร้อยละ 95 สุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิอย่างเป็นสัดส่วน (Stratified Random Sampling) ได้จำนวนตัวอย่างจำนวน 375 คน เก็บรวบรวมข้อมูลจากเจ้าหน้าที่ตำรวจสถานีตำรวจภูธรในจังหวัดปัตตานี สถานีตำรวจภูธรในจังหวัดยะลา สถานีตำรวจภูธรในจังหวัดนราธิวาส สถานีตำรวจภูธรในจังหวัดสงขลา และสถานีตำรวจภูธรในจังหวัดสตูล และวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติ ได้แก่ การแจกแจงความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และทดสอบสมมติฐานด้วยสถิติเชิงอนุมาน ได้แก่ การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) ซึ่งสมมติฐานในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ความฉลาดทางอารมณ์ ภาวะผู้นำ การยอมรับความหลากหลาย และความสำเร็จในอาชีพของเจ้าหน้าที่ตำรวจใน 5 จังหวัดชายแดนใต้อยู่ในระดับสูง และความฉลาดทางอารมณ์ ภาวะผู้นำ และการยอมรับความหลากหลายส่งผลต่อความสำเร็จในอาชีพของเจ้าหน้าที่ตำรวจใน 5 จังหวัดชายแดนใต้

สรุปผลการวิจัย

ผลการวิจัยความฉลาดทางอารมณ์ ภาวะผู้นำ และการยอมรับความหลากหลายที่ส่งผลต่อความสำเร็จในอาชีพของเจ้าหน้าที่ตำรวจใน 5 จังหวัดชายแดนใต้ สามารถสรุปได้ดังนี้

1. ความฉลาดทางอารมณ์ของเจ้าหน้าที่ตำรวจใน 5 จังหวัดชายแดนใต้ ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.00$) เมื่อจำแนกเป็นรายด้าน พบว่า ความฉลาดทางอารมณ์ด้านการสร้างแรงจูงใจให้ตนเองมีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 4.10$) รองลงมา คือ ด้านการตระหนักรู้ในตนเอง ($\bar{X} = 4.08$) ด้านการจัดระเบียบอารมณ์ของตนเอง ($\bar{X} = 3.99$) การร่วมรับรู้ความรู้สึกของผู้อื่น ($\bar{X} = 3.96$) และด้านทักษะทางสังคม ($\bar{X} = 3.90$) ตามลำดับ

2. ภาวะผู้นำของเจ้าหน้าที่ตำรวจใน 5 จังหวัดชายแดนใต้ ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.61$) เมื่อจำแนกเป็นรายด้าน พบว่า ผู้นำแบบทางสายกลางมีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 4.05$) รองลงมา คือ ผู้นำแบบทำงานเป็นทีม ($\bar{X} = 3.95$) ผู้นำแบบมุ่งคน ($\bar{X} = 3.89$) ผู้นำแบบมุ่งงาน ($\bar{X} = 3.19$) และผู้นำแบบมุ่งงานตำมุงคนต่ำ ($\bar{X} = 2.98$) ตามลำดับ

3. การยอมรับความหลากหลายของเจ้าหน้าที่ตำรวจใน 5 จังหวัดชายแดนใต้ ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.95$) เมื่อจำแนกเป็นรายด้าน พบว่า การยอมรับด้านอัตลักษณ์ทางสังคมมีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 3.98$) รองลงมา คือ ด้านสิทธิชุมชน ($\bar{X} = 3.97$) ด้านชาติพันธุ์ ($\bar{X} = 3.95$) และด้านวัฒนธรรม ($\bar{X} = 3.90$) ตามลำดับ

4. ความสำเร็จในอาชีพของเจ้าหน้าที่ตำรวจใน 5 จังหวัดชายแดนใต้ ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.77$) เมื่อจำแนกเป็นรายด้าน พบว่า ความสำเร็จในอาชีพด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลมีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 3.99$) รองลงมา คือ ความสำเร็จในอาชีพด้านบทบาทหน้าที่ ($\bar{X} = 3.82$) ความก้าวหน้าในการเลื่อนตำแหน่ง ($\bar{X} = 3.72$) และความสำเร็จในอาชีพด้านการเงิน ($\bar{X} = 3.54$) ตามลำดับ

5. ความฉลาดทางอารมณ์ ภาวะผู้นำ และการยอมรับความหลากหลายส่งผลต่อความสำเร็จในอาชีพของเจ้าหน้าที่ตำรวจใน 5 จังหวัดชายแดนใต้ โดยความฉลาดทางอารมณ์ ด้านทักษะทางสังคม และด้านการสร้างแรงจูงใจให้ตนเอง ภาวะผู้นำ ด้านผู้นำแบบทางสายกลาง ด้านผู้นำแบบมุ่งงานต่ำมุ่งคนต่ำ และด้านผู้นำแบบทำงานเป็นทีม การยอมรับความหลากหลาย ด้านอัตลักษณ์ทางสังคม และด้านชาติพันธุ์ ส่งผลต่อความสำเร็จในอาชีพของเจ้าหน้าที่ตำรวจ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 1 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (R) สัมประสิทธิ์การพยากรณ์ (R²) และการทดสอบระดับนัยสำคัญของค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ด้วยค่าเอฟ (F) ของความฉลาดทางอารมณ์ ภาวะผู้นำ และการยอมรับความหลากหลายส่งผลต่อความสำเร็จในอาชีพของเจ้าหน้าที่ตำรวจใน 5 จังหวัดชายแดนใต้

ตัวพยากรณ์	R	R ²	Adj. R ²	S.E.	F	Sig
อัตลักษณ์ทางสังคม (X14)						
ทักษะทางสังคม (X5) ผู้นำแบบทางสายกลาง (X9) ผู้นำแบบมุ่งงานต่ำ						
มุ่งคนต่ำ (X8) ผู้นำแบบทำงานเป็นทีม (X10) การสร้างแรงจูงใจให้ตนเอง (X3) และชาติพันธุ์ (X13)	.748	.560	.552	.33600	66.786	.000*

จากการทดสอบพบตัวแปรที่ส่งผลต่อความสำเร็จในอาชีพของเจ้าหน้าที่ตำรวจใน 5 จังหวัดชายแดนใต้ มี 7 ตัวแปร ได้แก่ อัตลักษณ์ทางสังคม (X14) ตัวแปรทักษะทางสังคม (X5) ตัวแปรผู้นำแบบทางสายกลาง (X9) ตัวแปรผู้นำแบบมุ่งงานต่ำมุ่งคนต่ำ (X8) ตัวแปรผู้นำแบบทำงาน

เป็นทีม (X10) ตัวแปรการสร้างแรงจูงใจให้ตนเอง (X3) และตัวแปรชาติพันธุ์ (X13) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ในการทำนาย (R²) เท่ากับ .560 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p < .05$)

อภิปรายผลการวิจัย

1. ความฉลาดทางอารมณ์ของเจ้าหน้าที่ตำรวจใน 5 จังหวัดชายแดนใต้ครั้งนี้ พบว่าเจ้าหน้าที่ตำรวจใน 5 จังหวัดชายแดนใต้มีความฉลาดทางอารมณ์ภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ได้แก่ ด้านการสร้างแรงจูงใจให้ตนเอง ด้านการตระหนักรู้ในตนเอง ด้านการจัดระเบียบอารมณ์ของตนเอง การร่วมรับรู้ความรู้สึกของผู้อื่น และด้านทักษะทางสังคม ตามลำดับ เป็นไปตามแนวคิดของกรมสุขภาพจิต (2543); Cooper, R. K. & Sawaf, A. (1997); Mayer, J.D. & Salovey, P. (1997); Goleman, D. (1998) กล่าวคือ ความฉลาดทางอารมณ์มุ่งเน้นปัญญาเพื่อสร้างความเติบโตด้านอารมณ์และสติปัญญา องค์ประกอบความฉลาดทางอารมณ์ ได้แก่ การรับรู้อารมณ์ตนเอง (Self-Awareness) การจัดการอารมณ์ (Managing Emotion) การสร้างแรงจูงใจในตนเอง (Motivating Oneself) การรับรู้อารมณ์ของผู้อื่น (Recognizing Emotion in Others) และการรักษาสัมพันธภาพ (Handling Relationships) ซึ่งผลการวิจัยครั้งนี้พบว่าความฉลาดทางอารมณ์ด้านการสร้างแรงจูงใจให้ตนเองมีค่าเฉลี่ยสูงสุดและเป็นหนึ่งในปัจจัยที่สามารถร่วมพยากรณ์ความสำเร็จในอาชีพของเจ้าหน้าที่ตำรวจใน 5 จังหวัดชายแดนใต้ รองลงมา คือ ด้านการตระหนักรู้ในตนเอง สอดคล้องกับผลการวิจัยของจริญญา ผาวิโน (2558) ที่พบว่าความฉลาดทางอารมณ์ของตำรวจอยู่ในระดับสูง เช่นเดียวกับผลการวิจัยของรักชนก แสงกาญจน์, สภายุธีระวิชิตระกูล และสิทธิพร นิยมศรีสมศักดิ์ (2555) ที่พบว่าหนึ่งในปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสำเร็จในอาชีพของผู้บริหารโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน คือ การสร้างแรงจูงใจและรู้สึกเห็นคุณค่าในตนเอง และผลการวิจัยของปาริฉัตร ตู่ดำ (2557) พบว่า การรับรู้ความสามารถของตนเองเป็นหนึ่งในปัจจัยที่มีอิทธิพลทางตรงต่อความก้าวหน้าในอาชีพของผู้บริหารสตรีในองค์กรภาครัฐของไทย นอกจากนี้ความฉลาดทางอารมณ์ของเจ้าหน้าที่ตำรวจใน 5 จังหวัดชายแดนใต้ด้านการจัดระเบียบอารมณ์ของตนเอง ด้านการร่วมรับรู้ความรู้สึกของผู้อื่น และด้านทักษะทางสังคม ก็มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากเช่นกัน สอดคล้องกับผลการวิจัยของทิพย์ประภา พิศาลกิตติคุณ (2558) ที่พบว่าความฉลาดทางอารมณ์ของผู้ปฏิบัติงานฝ่ายควบคุมระบบกำลังไฟฟ้าของการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทยด้านการตระหนักรู้ในอารมณ์ตนเอง ด้านการจัดระเบียบอารมณ์ของตนเอง ด้านการจูงใจตนเอง ด้านการเอาใจเขามาใส่ใจเรา และด้านทักษะทางสังคมอยู่ในระดับมาก จากผลการวิจัยข้างต้นจะเห็นว่าการสร้างแรงจูงใจให้ตนเอง การตระหนักรู้ในตนเอง ความรู้สึกเห็นคุณค่าในตนเอง และการรับรู้ความสามารถของตนเองส่งผลต่อความสำเร็จในอาชีพ กล่าวคือ แรงจูงใจเป็นพลังที่อยู่ภายในตัว

ของแต่ละบุคคล คอยผลักดันให้เกิดพฤติกรรมบางอย่าง เกิดเป็นความตั้งใจและความต้องการทำบางสิ่ง แรงจูงใจมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการทำงาน ผลการปฏิบัติงานจะมีคุณภาพมากน้อยเพียงใดนั้นขึ้นอยู่กับแรงจูงใจในการทำงานของแต่ละบุคคล

2. ภาวะผู้นำของเจ้าหน้าที่ตำรวจใน 5 จังหวัดชายแดนใต้ครั้งนี้ พบว่า ผู้นำแบบทางสายกลาง ผู้นำแบบทำงานเป็นทีม และผู้นำแบบมุ่งคนอยู่ในระดับมาก ส่วนผู้นำแบบมุ่งงานและผู้นำแบบมุ่งงานตำมุงคนต่ำอยู่ในระดับปานกลาง สอดคล้องกับผลการวิจัยของจริญญา ผาโรโน (2558) ที่พบว่าภาวะผู้นำและระดับความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บังคับบัญชาตำรวจอยู่ในระดับมาก เช่นเดียวกับผลการวิจัยของของธัญญามาต โลจนานนท์ (2557) ที่พบว่า ภาวะผู้นำแบบทางสายกลาง ภาวะผู้นำแบบมุ่งคน และภาวะผู้นำแบบมุ่งงาน แรงจูงใจด้านความสำเร็จของงาน ผลตอบแทนและสวัสดิการ และลักษณะของงานส่งผลต่อความคิดสร้างสรรค์ของพนักงานบริษัท ซิลลิก ฟาร์มา จำกัด จากผลการวิจัยข้างต้นจะเห็นว่าผู้นำแบบทางสายกลางและผู้นำแบบทำงานเป็นทีมส่งผลต่อผลการปฏิบัติงานและความสำเร็จในอาชีพ กล่าวคือ ผู้บริหารต้องให้ความสนใจต่อความต้องการขององค์การและผู้ปฏิบัติงาน ผู้บริหารต้องนำองค์การให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ โดยเป็นผู้ประสานความสัมพันธ์ของทุกฝ่ายเข้าด้วยกันได้ มุ่งเน้นการทำงานเป็นทีม ส่งเสริมกิจกรรมที่ก่อให้เกิดผลงาน การบริหารงาน ที่เน้นความเข้าใจและเห็นพ้องต้องกันกับเป้าหมายขององค์การ มีความสามารถในการจูงใจคนให้เกิดความพยายามทำงานให้บรรลุเป้าหมาย กำหนดความรับผิดชอบ มีการวางแผนงาน เปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นและกำหนดขั้นตอนการทำงาน ผู้บริหารต้องชี้ให้ผู้ปฏิบัติงานเห็นศักยภาพของตนเองและดึงความสามารถออกมาใช้อย่างเต็มที่ มีการติดตามงาน แจ้งปัญหาให้ทราบ เพื่อประเมินปัญหาและแก้ไขปรับปรุง ผู้บริหารต้องให้คำชมเชยแก่ผู้ปฏิบัติงานที่ทุ่มเทให้องค์การอย่างจริงจัง สนับสนุนความคิดสร้างสรรค์ ตลอดจนสร้างขวัญกำลังใจในการทำงานของผู้ปฏิบัติงาน และพร้อมช่วยเหลือเรื่องงานและเรื่องส่วนตัวของผู้ปฏิบัติงานทุกคนอย่างเท่าเทียมกัน

3. การยอมรับความหลากหลายของเจ้าหน้าที่ตำรวจใน 5 จังหวัดชายแดนใต้ครั้งนี้ พบว่า การยอมรับด้านอัตลักษณ์ทางสังคม ด้านสิทธิชุมชน ด้านชาติพันธุ์ และด้านวัฒนธรรมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับผลการวิจัยของฐาปณี เสาวภาวงศ์วรกุล (2552) ที่พบว่า คนมลายูมุสลิมมีการสร้างพื้นที่ทางสังคมของความเป็นส่วนตัว พื้นที่สาธารณะ และพื้นที่ทางความคิดจากอัตลักษณ์ที่แสดงออกต่อสังคม โดยเฉพาะอัตลักษณ์ทางศาสนาที่มีส่วนสำคัญต่อการดำเนินชีวิต หรือการมีปฏิสัมพันธ์ ปะทะ และประสานกับผู้คน นำไปสู่การต่อรองความเป็นตัวตนรูปแบบต่าง ๆ ทั้งกับภาครัฐและคนอื่น ๆ เพื่อต้องการให้ตัวเขาเองมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น มีสิทธิเสรีภาพในฐานะสมาชิก

ส่วนหนึ่งของสังคม ด้วยการแสดงออกถึงความเป็นตัวตนด้านต่าง ๆ จากการเปิดพื้นที่ของตัวเอง เพื่อให้สังคมรับรู้และเข้าใจความแตกต่างทางวัฒนธรรม จากผลการวิจัยข้างต้นจะเห็นว่าการยอมรับความหลากหลายด้านอัตลักษณ์ สิทธิชุมชน วัฒนธรรม ชชาติพันธุ์ ภาษา ศาสนา ขนบธรรมเนียม ประเพณี และวิถีชีวิตเกิดจากการได้รับการปลูกฝัง เรียนรู้ การส่งเสริมประสบการณ์ และการเปิดใจยอมรับความแตกต่างและความหลากหลายของเพื่อนมนุษย์ที่อยู่ร่วมกันในชุมชนและสังคม เนื่องจากมนุษย์ทุกคนสมควรได้รับการยอมรับจากสังคม ไม่ควรแบ่งแยกเพียงเพราะมีความแตกต่างทางด้านกายภาพและความเชื่อ การได้รับการบริการขั้นพื้นฐานจากภาครัฐควรเป็นธรรมและเท่าเทียมกัน สอดคล้องกับผลการวิจัยของวุฒิชัย สายบุญจวง (2555) ที่พบว่าความเป็นธรรมในทัศนะของชาวชุมชนมุสลิมชุมชนธณีคำแขวงโคกแฝก เขตหนองจอก กรุงเทพมหานคร คือ การมีความเสมอภาคและเท่าเทียมกัน การได้รับโอกาสต่าง ๆ ตามสิทธิของความเป็นมนุษย์ มีความเที่ยงธรรม ไม่เอินเอียง การได้รับการปฏิบัติจากรัฐอย่างเท่าเทียมกัน การได้รับความคุ้มครองตามกฎหมายอย่างเสมอภาคและเท่าเทียมกัน การไม่เบียดเบียนและละเมิดสิทธิของกันและกัน มีความโปร่งใส และไม่เอารัดเอาเปรียบกัน โดยลักษณะหรือสิ่งบ่งชี้ถึงความเป็นธรรม คือ การรักษาคำพูดและรักษาสัญญาเป็นวิธีการที่สามารถสร้างความเป็นธรรมให้เกิดขึ้นได้ หากช่องว่างระหว่างรายได้ของประชาชนลดลง ก็จะไม่มีความเหลื่อมล้ำในสังคม ประชาชนสามารถเข้าถึงโอกาสต่าง ๆ ที่ควรจะได้รับอย่างเท่าเทียมกัน ไม่มีการทะเลาะหรือขัดแย้งกัน การใช้สิทธิการได้รับการช่วยเหลือสนับสนุนการพัฒนา และได้รับสวัสดิการจากรัฐมีความเท่าเทียมกัน มีเสรีภาพในการทำงาน การแสดงออก และการแสดงความคิดเห็น ไม่มีการกีดกันในสังคม ทั้งหมดนี้เป็นผลจากการที่ได้รับความเป็นธรรม

4. ความสำเร็จในอาชีพของเจ้าหน้าที่ตำรวจใน 5 จังหวัดชายแดนใต้ครั้งนี้ พบว่าความสำเร็จในอาชีพด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ด้านบทบาทหน้าที่ ด้านความก้าวหน้าในการเลื่อนตำแหน่ง และด้านความสำเร็จในอาชีพด้านการเงินอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับผลการวิจัยของพชร สุลักษณ์อนวัช (2559) ที่พบว่าความสำเร็จในอาชีพของพนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัทโทรคมนาคมแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานครโดยรวมอยู่ในระดับสูง โดยความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและบทบาทการทำงานอยู่ในระดับมาก ส่วนความก้าวหน้าในการเลื่อนตำแหน่งและการเงินอยู่ในระดับปานกลาง เช่นเดียวกับผลการวิจัยของณัฐพงศ์ ย่องบุตร และเกษมศานต์ โชติชาครพันธุ์ (2559) ที่พบว่าความสำเร็จในการปฏิบัติหน้าที่สืบสวนจับกุมของเจ้าหน้าที่ตำรวจ สังกัดกองกำกับการสืบสวน สถานีตำรวจภูธรจังหวัดพัทลุง ได้แก่ การได้รับคำชมเชยจากผู้บังคับบัญชา การได้รับการพิจารณาความดีความชอบ/เลื่อนขั้นเงินเดือนเป็นกรณีพิเศษ การเกิดความรักและความ

ภาคภูมิใจในอาชีพตำรวจ การมีชีวิตความเป็นอยู่ที่ดีขึ้น สถิติอาชญากรรมในพื้นที่รับผิดชอบลดน้อยลง การได้รับการสนับสนุนในด้านต่าง ๆ จากองค์กรหรือหน่วยงานในระดับที่สูงกว่า การได้รับคำชมเชยจากประชาชนในพื้นที่ การมีความสัมพันธ์อันดีกับประชาชน การได้รับความร่วมมือในด้านต่าง ๆ จากประชาชน และความสงบเรียบร้อยของประชาชน สังคม บ้านเมือง และประเทศชาติ และผลการวิจัยของสมยศ ปัญญา (2561) ที่พบว่าปัจจัยที่มีผลต่อความก้าวหน้าในอาชีพของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน ได้แก่ เงินเดือน การเลื่อนขั้นในตำแหน่งหน้าที่ ความมั่นคงในอาชีพ และการปฏิบัติงาน จากผลการวิจัยข้างต้นจะเห็นว่าความสำเร็จในอาชีพมีความสำคัญกับทุกองค์กร ดังนั้น ผู้บริหารและผู้บังคับบัญชาแต่ละองค์กรต้องตระหนักถึงความสำคัญของความสำเร็จในอาชีพของผู้ปฏิบัติงานทุกระดับ เพราะความสำเร็จในอาชีพจะทำให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความภาคภูมิใจ และเกิดความพึงพอใจในชีวิต

5. ความฉลาดทางอารมณ์ ภาวะผู้นำ และการยอมรับความหลากหลายส่งผลต่อความสำเร็จในอาชีพของเจ้าหน้าที่ตำรวจใน 5 จังหวัดชายแดนใต้ พบว่า ความฉลาดทางอารมณ์ด้านทักษะทางสังคม และด้านการสร้างแรงจูงใจให้ตนเองส่งผลต่อความสำเร็จในอาชีพของเจ้าหน้าที่ตำรวจใน 5 จังหวัดชายแดนใต้ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สอดคล้องกับผลการวิจัยของจริญญา ธาริโน (2558) ที่พบว่าความฉลาดทางอารมณ์ของตำรวจที่พยากรณ์จิตบริการของตำรวจมีความสัมพันธ์กับจิตบริการของตำรวจอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เช่นเดียวกับผลการวิจัยของ Miranda, H. R. (2016) ที่พบว่าความฉลาดทางอารมณ์ของเจ้าหน้าที่ทหารประจำการที่ Fort Bliss รัฐเท็กซัส สหรัฐอเมริกา ในด้านการรู้เท่าทันอารมณ์ การรับรู้อารมณ์ของตนเอง การรับรู้อารมณ์ของผู้อื่น การจัดการอารมณ์ของตนเอง การจัดการอารมณ์ของผู้อื่น และการปรับตัวตามอารมณ์ เมื่อมีการตัดสินใจสูงขึ้น การรับรู้อารมณ์จะสูงขึ้นตาม และเมื่อการระบุมารมณ์ของตนเองต่ำลง การแสดงอารมณ์ที่ปรับตัวจะสูงขึ้น และผลการวิจัยของ Thomas, M. (2018) ที่พบว่า ผู้นำจากกรมตำรวจขนาดกลางทางภาคใต้มีความฉลาดทางอารมณ์ด้านการรับรู้ตนเอง ด้านการรับรู้อารมณ์ในผู้อื่น ด้านการควบคุมตนเอง และด้านการใช้อารมณ์เพื่ออำนวยความสะดวก และผลงานวิจัยของ Kumarasamy, M. M., Pangil, F., & Isa, M. F. (2016) ที่พบว่าความฉลาดทางอารมณ์มีความสัมพันธ์ทางบวกกับสมรรถนะชีวิตในการทำงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจ เมื่อได้รับการสนับสนุนจากหน่วยงานต้นสังกัด การบรรลุความสมดุลระหว่างการทำงานกับคุณภาพชีวิตของเจ้าหน้าที่ตำรวจนั้น ต้องมีความฉลาดทางอารมณ์และได้รับการสนับสนุนจากหน่วยงานต้นสังกัดเพื่อรักษาความสัมพันธ์ทางบวกนี้ ผลการวิจัยของพชร สุลักษณ์อนวัช (2559) ที่พบว่าเขาวินิจฉัยด้านการตระหนักรู้ในตนเอง ด้านทักษะทางสังคม ด้านการสร้างแรงจูงใจให้ตนเอง และด้านการจัด

ระเบียบอารมณ์ของตนเองมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในชีวิตอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งเป็นความสัมพันธ์ที่อยู่ในระดับที่ค่อนข้างสูง และผลการวิจัยของทิพย์ประภา พิศาลกิตติคุณ (2558) ที่พบว่าความฉลาดทางอารมณ์ด้านการจูงใจตนเอง ด้านทักษะทางสังคม ด้านการจัดระเบียบอารมณ์ของตนเอง และด้านการตระหนักรู้ในอารมณ์ตนเอง มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานโดยรวมของผู้ปฏิบัติงานฝ่ายควบคุมระบบกำลังไฟฟ้า การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย และสามารถพยากรณ์ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานโดยรวมได้ร้อยละ 64.30 ดังนั้น การจัดการความสมดุลระหว่างชีวิตในการทำงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจจึงเป็นสิ่งสำคัญที่จะต้องเพิ่มความฉลาดทางอารมณ์และดำเนินการตามนโยบายเพื่อการสนับสนุนความสัมพันธ์จากหน่วยงานต้นสังกัด ส่วนภาวะผู้นำ ด้านผู้นำแบบทางสายกลาง ด้านผู้นำแบบมุ่งงานตำมุงคนต่ำ และด้านผู้นำแบบทำงานเป็นทีมส่งผลต่อความสำเร็จในอาชีพของเจ้าหน้าที่ตำรวจใน 5 จังหวัดชายแดนใต้ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สอดคล้องกับผลการวิจัยของจริญญา ผาโรน (2558) ที่พบว่าภาวะผู้นำของผู้บังคับบัญชาและความฉลาดทางอารมณ์ของตำรวจสามารถร่วมกันพยากรณ์จิตบริการของตำรวจอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เช่นเดียวกับผลการวิจัยของธัญญามาส โจนานนท์ (2557) พบว่า ภาวะผู้นำและแรงจูงใจของพนักงานบริษัท ซิลลิค ฟาร์มา จำกัด มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความคิดสร้างสรรค์ ภาวะผู้นำแบบทางสายกลาง ภาวะผู้นำแบบมุ่งคน และภาวะผู้นำแบบมุ่งงานแรงจูงใจด้านความสำเร็จของงาน ผลตอบแทนและสวัสดิการ และลักษณะของงาน ส่งผลต่อความคิดสร้างสรรค์ของพนักงาน ผลการวิจัย Schafer, J. A. (2010) ที่พบว่าการพัฒนาผู้นำที่มีประสิทธิผลและแนวทางปฏิบัติของผู้นำเป็นปัญหาที่เกิดขึ้นอย่างต่อเนื่อง คุณลักษณะของผู้นำที่มีประสิทธิผลและไม่มีประสิทธิผลทำหน้าที่เป็นจุดเริ่มต้นที่สำคัญในกระบวนการ ผู้นำมีลักษณะขาดจริยธรรม ขาดความซื่อสัตย์ ไม่มีจรรยาบรรณในการทำงาน และล้มเหลวในการสื่อสารจะไม่สามารถเป็นผู้นำที่ประสบผลสำเร็จได้ ส่วนผู้นำที่มีประสิทธิผล คือ ผู้ที่มีอุปนิสัยที่เข้มแข็ง เอาใจใส่พนักงานทำงานหนัก และเป็นนักสื่อสารที่ประสบความสำเร็จ และผลการวิจัยของสายฟ้า จิรวรรณสกุล (2558) พบว่า รูปแบบภาวะผู้นำของหัวหน้าสถานีตำรวจภูธรในจังหวัดขอนแก่น ได้แก่ การมีวิสัยทัศน์ที่จะเปลี่ยนแปลงองค์กร การพัฒนาองค์กรให้ทันสมัย ทันต่อเหตุการณ์ การมีเป้าหมายเพื่อให้บริการประชาชน การสร้างความร่วมมือและความเข้าใจกับสมาชิกในองค์กรเพื่อความเข้าใจตรงกัน การประพฤติปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี อดทน อดกลั้น เสียสละ มีคุณธรรม จริยธรรม แสวงหาความอยู่ภายในกรอบและระเบียบ การแสวงหาความร่วมมือจากทุกภาคส่วน การให้เกียรติและเคารพสิทธิของบุคคลอื่น มีทัศนคติที่ดี มีแนวคิดที่จะรักษาสัมพันธ์ภาพ มีความรู้จากข้อมูลข่าวสารใหม่ ๆ ในการพัฒนา มีทักษะ มีความจริงใจและเข้าใจ การมีจิตสำนึกและหน้าที่ความ

รับผิดชอบต่อหน่วยงาน มุ่งมั่นและจริงใจที่จะแก้ไขปัญหา มีการศึกษาข้อมูล วิเคราะห์สถานการณ์ และแก้ไขปัญหา ยึดหลักความถูกต้องและเป็นธรรม และการยอมรับความหลากหลาย ด้านอัตลักษณ์ทางสังคม และด้านชาติพันธุ์ ส่งผลต่อความสำเร็จในอาชีพของเจ้าหน้าที่ตำรวจใน 5 จังหวัดชายแดนใต้ การให้ความรู้และสร้างความเข้าใจให้กับทุกคนในชุมชนในเรื่องการยอมรับความแตกต่างและความหลากหลายด้านอัตลักษณ์ทางสังคม ความแตกต่างด้านวัฒนธรรม และความหลากหลายด้านชาติพันธุ์ เป็นปัจจัยสำคัญที่ทำให้ทุกคนสามารถอยู่ร่วมกันในชุมชนได้อย่างสามัคคี และมีความสุข สอดคล้องกับผลการวิจัยของสุไรยา วานี และมะรอนิง สาแลมิง (2557) พบว่า การอยู่ร่วมกันของชุมชนในสังคมพหุวัฒนธรรม ตำบลทรายขาว อำเภอบาเจาะ จังหวัดปัตตานี มีทุนทางทรัพยากรธรรมชาติ ผู้นำชุมชนที่เข้มแข็ง ระบบการปกครองที่มีความยุติธรรม ความสัมพันธ์แบบเครือญาติ และการสื่อสารภาษาเดียวกัน เป็นปัจจัยที่เอื้อต่อการอยู่ร่วมกันอย่างปกติสุขของชาวไทยพุทธและชาวมลายูมุสลิมในพื้นที่ โดยผู้นำชุมชนนำแนวคิดสมานฉันท์มาปรับใช้เป็นแนวทางการรักษาความสัมพันธ์ระหว่างชาวไทยพุทธและชาวมลายูมุสลิมในช่วงที่เกิดเหตุการณ์ความไม่สงบในพื้นที่จังหวัดชายแดนใต้ ด้วยวิธีการประนีประนอม การชี้แจงเพื่อทำความเข้าใจ และการร่วมมือกันของทุกฝ่าย ทั้งหมดล้วนเป็นวิธีที่ได้ผลอย่างยั่งยืนในอนาคตเช่นกัน สำหรับตัวแปรที่สามารถพยากรณ์ความสำเร็จในอาชีพของเจ้าหน้าที่ตำรวจใน 5 จังหวัดชายแดนใต้ ได้แก่ อัตลักษณ์ทางสังคม ทักษะทางสังคม ผู้นำแบบทางสายกลาง ผู้นำแบบมุ่งงานตำมุงคนต่ำ ผู้นำแบบทำงานเป็นทีม การสร้างแรงจูงใจให้ตนเอง และชาติพันธุ์ โดยตัวแปรทั้งหมดสามารถร่วมกันพยากรณ์ความสำเร็จในอาชีพของเจ้าหน้าที่ตำรวจใน 5 จังหวัดชายแดนใต้ ได้ร้อยละ 56.0 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สอดคล้องกับผลการวิจัยของรักชนก แสงวงกาญจน์, สฎายุ ธีระวนิชตระกูล และสิทธิพร นิยมศรีสมศักดิ์ (2555) ที่พบว่าปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสำเร็จในอาชีพของผู้บริหารโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน คือ ความสามารถในการเผชิญและฟันฝ่าอุปสรรค ความรู้สึกเห็นคุณค่าในตนเอง และความพึงพอใจในงาน ทั้งสามตัวแปรสามารถร่วมกันพยากรณ์ความสำเร็จในอาชีพของผู้บริหารโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชนได้ร้อยละ 57 เช่นเดียวกับผลการวิจัยของปาริฉัตร ตู่ดำ (2557) ที่พบว่าปัจจัยทุนมนุษย์ ปัจจัยด้านครอบครัว ปัจจัยด้านองค์การ ปัจจัยด้านลักษณะงานทัศนคติเกี่ยวกับบทบาททางเพศ ความผูกพันในอาชีพ และการรับรู้ความสามารถของตนเองเป็นองค์ประกอบที่มีอิทธิพลต่อความก้าวหน้าในอาชีพของผู้บริหารสตรีในองค์กรภาครัฐของไทย และสามารถพยากรณ์ความก้าวหน้าในอาชีพได้ร้อยละ 71

องค์ความรู้ใหม่

1. แรงจูงใจที่เป็นนามธรรมมีความสำคัญต่อเจ้าหน้าที่ใน 5 จังหวัดชายแดนใต้ ดังนั้นองค์กรจึงจำเป็นต้องทำความเข้าใจ ส่งเสริม และสนับสนุนการสร้างแรงจูงใจที่จะทำให้บุคลากรขององค์กรสามารถปฏิบัติงานได้อย่างเต็มความสามารถ

2. ลักษณะของผู้นำต้องเน้นทั้งงานและเน้นสัมพันธภาพ ยอมรับฟังความคิดเห็นของพนักงาน ประนีประนอม และให้ขวัญกำลังใจพนักงาน ชื่นชมเมื่อลูกน้องทำงานสำเร็จ และให้ผลตอบแทนที่เหมาะสม ซึ่งปัจจัยเหล่านี้ส่งผลให้พนักงานมีความคิดสร้างสรรค์ในการปฏิบัติงานมากขึ้น

3. การอยู่ร่วมกันในสังคมพหุวัฒนธรรมต้องเน้นการยอมรับความแตกต่างทางภาษา ขนบประเพณี ความเชื่อ ศาสนา และวิถีชีวิต บนพื้นฐานของการยอมรับสิทธิเสรีภาพและหน้าที่ของแต่ละบุคคล เปิดโอกาสให้มนุษย์ทุกคนได้รับการพัฒนาในทุก ๆ ด้าน เพื่อนำชีวิตไปสู่ความเท่าเทียมกันของทุกคนในสังคม และเป็นหนทางหนึ่งที่น่าไปสู่ความเป็นสังคมที่มีความสมบูรณ์ มีคุณค่า และความสวยงามบนความแตกต่างหลากหลาย

ข้อเสนอแนะ

จากผลการวิจัย ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะ ดังนี้

ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

1. ผู้บังคับบัญชาควรส่งเสริมกิจกรรมที่สร้างขวัญและกำลังใจให้กับเจ้าหน้าที่ตำรวจที่ปฏิบัติงานใน 5 จังหวัดชายแดนใต้ เช่น การสร้างความสุขในการทำงาน การสร้างความสัมพันธ์อันดีกับผู้ร่วมงาน การสร้างสิ่งแวดล้อมการทำงานให้สะอาดและน่าอยู่ การมีผลตอบแทนหรือรางวัลสำหรับเจ้าหน้าที่ตำรวจที่ปฏิบัติงานดีและมีผลงานที่น่าประทับใจ และการทำให้เจ้าหน้าที่ตำรวจตระหนักถึงความสำเร็จขององค์กรในการบำบัดทุกข์ บำรุงสุข ให้กับประชาชน

2. ผู้บังคับบัญชาควรเป็นตัวอย่างผู้นำที่ดีต่อเจ้าหน้าที่ตำรวจใน 5 จังหวัดชายแดนใต้ เช่น การเป็นผู้นำในการประนีประนอมมากกว่าการเผชิญหน้าเมื่อเกิดความขัดแย้ง การเป็นผู้นำในการเลือกคนให้เหมาะสมกับประเภทของงาน การแสดงออกถึงความห่วงใยต่อความรู้สึกของผู้ใต้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน การเป็นผู้นำในการนำเสนอรูปแบบการปฏิบัติงานใหม่ ๆ การกระตุ้นให้ผู้ปฏิบัติงานทุกคนมีส่วนร่วมในทุกกิจกรรม การเป็นผู้นำในการสร้างสรรค์ผลงาน การเปิดโอกาสให้ทุกคนมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นอย่างกว้างขวาง และการเป็นผู้นำที่พร้อมรับฟังความคิดเห็นของผู้ใต้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานอยู่เสมอ เป็นต้น

3. ผู้บังคับบัญชาควรให้ความรู้และสร้างความเข้าใจผ่านกระบวนการจัดการเรียนรู้ เรื่องการยอมรับความหลากหลายด้านอัตลักษณ์ทางสังคมและชาติพันธุ์ เช่น การจัดการความรู้เรื่องทักษะการสื่อสารกับประชาชนในท้องถิ่นที่มีความหลากหลายทางด้านภาษา (ถิ่น) การจัดการความรู้เรื่องการปรับตัวให้เข้ากับลักษณะทางสังคมในท้องถิ่น การจัดการความรู้เรื่องการยอมรับและการให้ความเคารพต่อความเชื่อที่แตกต่างไปจากความเชื่อของตน และการจัดการความรู้เรื่องการยอมรับวิถีความเป็นอยู่ที่แตกต่างในชุมชน เป็นต้น

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้ประโยชน์

1. ผู้บังคับบัญชาต้องเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานมีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมายในการทำงาน การกำหนดเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงาน โดยคำนึงถึงความเหมาะสม ความเป็นธรรม และความเสมอภาค รวมทั้งการเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้รับโอกาสในการพัฒนาทักษะและความสามารถเฉพาะทาง เพื่อเพิ่มช่องทางและโอกาสในการเติบโตด้านตำแหน่งหน้าที่ของผู้ปฏิบัติงาน ทำให้ผู้ปฏิบัติงานบรรลุเป้าหมายในการทำงาน เกิดเป็นความสำเร็จในอาชีพตามที่ผู้ปฏิบัติงานคาดหวังไว้

2. ผู้บังคับบัญชาต้องสร้างความรู้ความเข้าใจเพื่อให้เกิดการยอมรับความหลากหลายด้านอัตลักษณ์ทางสังคมและด้านชาติพันธุ์ สามารถดำเนินการได้ผ่านกระบวนการจัดการความรู้ โดยการรวบรวมองค์ความรู้ที่มีอยู่ในชุมชนมาพัฒนาให้เป็นระบบ เพื่อให้ทุกคนในชุมชนองค์กรสามารถเข้าถึงความรู้ และพัฒนาตนเองให้เป็นผู้รู้ รวมทั้งมีส่วนร่วมกับกิจกรรมของชุมชนได้อย่างมีประสิทธิภาพ และส่งผลให้ชุมชนสามารถอยู่ร่วมกันได้อย่างมีความสุข

3. ผู้บังคับบัญชาควรนำผลการวิจัยไปใช้ในการวางแผนพัฒนากำลังคน การสร้างแรงจูงใจ และการประเมินผลการปฏิบัติงานให้เป็นรูปธรรมยิ่งขึ้น

เอกสารอ้างอิง

- กรมสุขภาพจิต. (2543). *สุขภาพจิตดีด้วยอีคิว*. นนทบุรี : สำนักพัฒนาสุขภาพจิต กรมสุขภาพจิต.
- จริญญา ภาริโน. (2558). ภาวะผู้นำของผู้บังคับบัญชาและความฉลาดทางอารมณ์ของตำรวจที่พยากรณ์จิตบริการของตำรวจ. *วารสารจันทร์เกษมสาร*, 21(40), 9-18.
- เจษฎา นกน้อย. (2552). *การจัดการความหลากหลายในองค์กร: ตัวแบบทางด้านทรัพยากรมนุษย์เพื่อความเท่าเทียมกันของผู้มีอัตลักษณ์หลากหลายทางเพศ*. (ดุชนิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์). คณะรัฐประศาสนศาสตร์ : สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.

- ฐานปี เสาวภาควรรกุล. (2552). *เสียงเพรียกจากปัตตานี: การสร้างพื้นที่ทางสังคมและการต่อรอง*
ตัวตนคนมลายูมุสลิมภายใต้พหุวัฒนธรรม. (วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต
 สาขาวิชาการพัฒนามนุษย์และสังคม). บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.
- ณัฐพงศ์ ย่องบุตร และเกษมศานต์ โชติชาครพันธุ์. (2559). ความสำเร็จในการปฏิบัติหน้าที่สืบสวน
 จับกุมของเจ้าหน้าที่ตำรวจสังกัดกองกำกับการสืบสวน สถานีตำรวจภูธรจังหวัดพัทลุง.
วารสารบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยสวนดุสิต, 12(1), 119-133.
- ทิพย์ประภา พิศาลกิตติคุณ. (2558). *ความฉลาดทางอารมณ์ที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน:*
กรณีศึกษา ผู้ปฏิบัติงานฝ่ายควบคุมระบบกำลังไฟฟ้า การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย. (วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์).
 บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- ธัญญามาส โลจนานนท์. (2557). *ภาวะผู้นำและแรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อความคิดสร้างสรรค์*
ของพนักงาน กรณีศึกษา บริษัท ซิลลิค ฟาร์มา จำกัด. (วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจ
 มหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารธุรกิจ). บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- ประไพศรี ธรรมวิริยะวงศ์. (2559). การจัดการความหลากหลายของบุคลากรในองค์กร.
วารสารวิชาการ มหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี, 5(2), 1-12.
- ปาริฉัตร ตู่ดำ. (2557). โมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุขององค์ประกอบที่มีอิทธิพลต่อความก้าวหน้า
 ในอาชีพของผู้บริหารสตรีในองค์กรภาครัฐของไทย. *WMS Journal of Management*
Walailak University, 3(3), 47-56.
- พชร สุลักษณ์อนวัช. (2559). *ความสำเร็จในอาชีพ เชวณอาร์มณ และความพึงพอใจในชีวิต โดยมี*
ความภาคภูมิใจในตนเองเป็นตัวแปรสื่อ ของพนักงานระดับปฏิบัติการ กรณีศึกษา:
บริษัทโทรคมนาคมแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร. (วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต
 สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ). บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัย
 ธรรมศาสตร์.
- รักษนก แสงกาญจน์, สฎายุ ธีระวนิชตระกูล และสิทธิพร นิยมศรีสมศักดิ์. (2555). ปัจจัยที่มี
 อิทธิพลต่อความสำเร็จในอาชีพของผู้บริหารโรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชน. *วารสารการ*
บริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยบูรพา, 6(1), 171-185.

- วุฒิชัย สายบุญจวง. (2555). ความเป็นธรรมในทัศนะของชาวมุสลิม: กรณีศึกษาชุมชนธรรมคำแขวงโคกแฝก เขตหนองจอก กรุงเทพมหานคร. (วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการพัฒนาสังคม). บัณฑิตวิทยาลัย : สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- สมยศ ปัญญา. (2561). ปัจจัยที่มีผลต่อความก้าวหน้าในอาชีพของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน. *วารสารบัณฑิตแสงโคมคำ*, 3(2), 98-113.
- สายฟ้า จิรวรรณสกุล. (2558). รูปแบบภาวะผู้นำของหัวหน้าสถานีตำรวจภูธรในจังหวัดขอนแก่น. *วารสารรัฐศาสตร์และนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยกาฬสินธุ์*, 4(2), 252-269.
- สุไรยา วานี และมะรอนิง สาแลมิง. (2557). การอยู่ร่วมกันของชุมชนในสังคมพหุวัฒนธรรม กรณีศึกษา ตำบลทรายขาว อำเภอโคกโพธิ์ จังหวัดปัตตานี. *วารสารการเมืองการปกครอง*, 4(1), 204-219.
- Cooper, R. K. & Sawaf, A. (1997). *Executive EQ Emotional Intelligence in Leadership and Organization*. New York : Berkley.
- Goleman, D. (1995). *Emotional Intelligence: Why It Can Metter More Than IQ*. New York : Bantam Books.
- Krejcie, R. V. & Morgan, D. W. (1970). Determining Sample Size for Research Activities. *Educational and Psychological Measurement*, 30(3), 607-610.
- Kumarasamy, M. M., Pangil, F. & Isa, M. F. (2016). The effect of Emotional Intelligence on Police Officers' Work-Life Balance: The Moderating Role of Organizational Support. *International Journal of Police Science and Management*. Retrieved from <https://repo.uum.edu.my/id/eprint/18283/>
- Mayer, J. D. & Salovey, P. (1997). What is emotional intelligence?. In Salovey, P. and Sluyter, D. J. (Eds.). *Emotional Development and Emotional Intelligence: Education Implications*, 3(31), 3-34.
- McClelland, D. C. (1961). *The Achieving Society*. New Jersey : D. Van Northland Company.
- Miranda, H. R. (2016). *The Correlation Between Emotional Intelligence and Decision Making Among Military Police Officers*. Doctoral dissertation Doctor of Education. California : Brandman University.

- Schafer, J. A. (2010). Effective Leaders and Leadership in Policing: Traits, Assessment, Development, and Expansion. *Policing: An International Journal of Police Strategies and Management*, 33(4), 644-663.
- Thomas, M. (2018). Emotional Intelligence of Leaders and Its Effect on Burnout in Police Leaders. *Emerging Leadership Journeys*, 11(1), 142-159.