

## ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของข้าราชการตำรวจในสังกัดตำรวจภูธรจังหวัดมุกดาหาร STRATEGIC LEADERSHIP OF POLICE OFFICERS IN MUKDAHAN PROVINCIAL POLICE DIVISION

สุทธิโชค สมควรดี<sup>1\*</sup>, ชชาติชัย อุดมกิจมงคล<sup>1</sup> และ จิตติ กิตติเลิศไพศาล<sup>2</sup>

Sutthichot Somkhuandee<sup>1\*</sup>, Chardchai Udomkijmongkol<sup>1</sup>, and Jitti Kittilertpaisan<sup>2</sup>

<sup>1</sup>สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร จังหวัดสกลนคร 47000

<sup>2</sup>คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร จังหวัดสกลนคร 47000

<sup>1</sup>Program in Department of Public Administration, Faculty of Management Science,  
Sakon Nakhon Rajabhat University, Sakon Nakhon 47000, Thailand

<sup>2</sup>Faculty of Management Science, Sakon Nakhon Rajabhat University, Sakon Nakhon 47000, Thailand

\*Corresponding author: E-mail: tan1540@hotmail.com

---

รับบทความ 27 สิงหาคม 2563 แก้ไขบทความ 23 กันยายน 2563 ตอรับบทความ 1 ตุลาคม 2563 เผยแพร่บทความ กรกฎาคม 2564

---

### บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของข้าราชการตำรวจในสังกัดตำรวจภูธรจังหวัดมุกดาหารเพื่อตามคุณลักษณะส่วนบุคคล และ 2) เพื่อศึกษาและหาแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของข้าราชการตำรวจในสังกัดตำรวจภูธรจังหวัดมุกดาหาร กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ข้าราชการตำรวจ สถานีตำรวจในสังกัดตำรวจภูธรจังหวัดมุกดาหาร จำนวน 286 นาย โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล และสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที และการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว

ผลการวิจัย พบว่า

1. ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของข้าราชการตำรวจในสังกัดตำรวจภูธรจังหวัดมุกดาหาร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาารายด้าน มีภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์อยู่ในระดับมาก ทุกด้าน คือ ด้านการปฏิบัติตนอย่างมีคุณธรรมจริยธรรม รองลงมา คือ ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ด้านการริเริ่มสร้างสรรค์ ด้านการส่งเสริมวัฒนธรรมองค์กร ด้านการให้ความสำคัญของสมรรถนะองค์กร ด้านการมีส่วนร่วม ตามลำดับ

2. ข้าราชการตำรวจในสังกัดตำรวจภูธรจังหวัดมุกดาหาร ที่มีเพศ อายุ ระดับการศึกษา อายุราชการ ระดับชั้นยศ ฝ่ายปฏิบัติงาน สถานีตำรวจที่สังกัด และ รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ที่แตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของข้าราชการตำรวจในสังกัดตำรวจภูธรจังหวัดมุกดาหาร ในภาพรวม ไม่แตกต่างกัน

3. แนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของข้าราชการตำรวจในสังกัดตำรวจภูธรจังหวัดมุกดาหาร ได้แก่ ผู้บริหารของสถานีตำรวจ ควรที่จะส่งเสริม และพัฒนา ข้าราชการตำรวจ ให้เข้ามีส่วนร่วมในการกำหนดวิสัยทัศน์ของสถานีตำรวจ รับรู้และเข้าใจวิสัยทัศน์ของสถานีตำรวจ สามารถปฏิบัติงานให้เป็นไปตามวิสัยทัศน์ของสถานีตำรวจ ควรจัดให้มีการอบรม สัมมนา ให้ความรู้เกี่ยวกับการพัฒนาภาวะผู้นำของข้าราชการตำรวจในสังกัดตำรวจภูธรจังหวัดมุกดาหาร และพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานในทุก ๆ ด้าน และควรปลูกฝังให้ข้าราชการตำรวจปฏิบัติงานโดยยึดถือและยอมรับวัฒนธรรมที่ดีขององค์กรเป็นที่ตั้ง

**คำสำคัญ:** ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์, ข้าราชการตำรวจ

### ABSTRACT

The purposes of this research included the following: 1) to investigate and compare the level of the strategic leadership of police officers in Mukdahan Provincial Police Division based on their personal traits; and 2) to examine and establish guidelines for developing of strategic leadership of police officers in Mukdahan Provincial Police division. The samples consisted of 286 police officers in Mukdahan Provincial Police Division. The instrument for data collection was a set of questionnaires. Statistics employed of data analysis comprised frequency, percentage, mean, standard deviation, t-test, and One-Way ANOVA.

The findings revealed that:

1. Strategic leadership of police officers was overall at a high level. When considering each aspect, the strategic leadership was at a high level in all aspects: the ethical behaviors, followed by human resource development, creativity, organizational culture support, importance of organizational competency, shared vision, respectively.3

2. The opinions toward strategic leadership of police officers in the Mukdahan Provincial Police Division, classified by personal characteristics, namely gender, age, educational level, civil service level, rank classification, department of operations, affiliated provincial police station, and monthly payment overall were not different.

3. The guidelines for developing strategic leadership of the police officers in the Mukdahan Provincial Police consisted of promoting and developing participation of the police officers in establishing the visions of the police station, acknowledging and understanding the visions of the police station, being able to perform in accordance with the visions of the police station, providing training and seminars to be equipped with knowledge about leadership development for the police officers, and to improve operational efficiency in all areas, and cultivation of the police officers to work by adhering to and accepting the good culture of the organization.

**Keywords:** Strategic Leadership, Police Officers, Mukdahan Province

## บทนำ

สำนักงานตำรวจแห่งชาติ เป็นหน่วยงานหลักที่มีหน้าที่ในการป้องกันและปราบปรามอาชญากรรม รักษาความสงบเรียบร้อย ความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินให้ประชาชน ตลอดจนความมั่นคงของราชอาณาจักร ซึ่งที่ผ่านมาปัญหาต่าง ๆ ทั้งปัญหาอาชญากรรม ปัญหาที่บั่นทอนความมั่นคงและปัญหาอาชญากรรม การกระทำผิดทุกประเภทเพิ่มมากขึ้น ทวีความรุนแรงและขยายวงกว้างจนกลายเป็นปัญหาของสังคม การปฏิบัติงานของตำรวจเดิมเป็นการปฏิบัติงานเชิงตั้งรับ การพัฒนาองค์กรตำรวจจะเป็นลักษณะปิด (Closed System) โดยพยายามให้ตำรวจสามารถทำหน้าที่ป้องกันปราบปรามอาชญากรรมได้ตามลำพัง โดยไม่จำเป็นต้องร้องขอความร่วมมือจากชุมชนและประชาชน แต่ให้เน้นการใช้ยุทธวิธีตำรวจแบบจารีตประเพณี ซึ่งได้แก่ การตรวจท้องที่ การตั้งจุดตรวจการระดมกำลังออกปราบปรามอาชญากรรม ปรากฏว่าการป้องกันปราบปรามอาชญากรรมยังไม่เป็นผล อัตราการเกิดอาชญากรรมยังคงเพิ่มสูงขึ้น ประชาชนยังมีความหวาดหวั่นที่จะตกเป็นเหยื่อของอาชญากรรม (ทฤษฎีตำรวจชุมชนสัมพันธ์, หน้า 106)

เจ้าหน้าที่ตำรวจอยู่ในฐานะเป็น “กลไกของรัฐ” ในด้านการเป็นกลไกปราบปรามอาชญากรรมและการทำผิดกฎหมาย ทั้งนี้ Althusser ได้ทำการวิเคราะห์รัฐว่าอำนาจรัฐ (State power) นั้นเป็นอย่างหนึ่ง และกลไกของรัฐ (State apparatus) ก็เป็นอย่างหนึ่ง อำนาจรัฐเป็นความสัมพันธ์ทางอำนาจที่เป็นตัวกลางระหว่างรัฐกับพลังทางสังคมอื่น ๆ ซึ่งรูปธรรมในการแสดงออกของพลังอำนาจรัฐ ก็คือ นโยบายและการกระทำต่าง ๆ ซึ่งจะต้องมีกลไกมารองรับในการนำนโยบายไปปฏิบัติซึ่งกลไกนี้ก็คือ ระบบราชการ ซึ่งจะทำให้หน้าที่ด้านการปราบปราม เช่น ทหาร ตำรวจ ศาล และด้านอุดมการณ์ เช่น ศาสนา ศีลธรรม กฎหมาย การเมือง เนื่องจากสภาวะปัจจุบันการเปลี่ยนแปลงด้านเศรษฐกิจ การเมือง และสังคม ตลอดจนการขยายตัวของชุมชน เช่น หมู่บ้าน แฟลต อพาร์ทเมนต์ คอนโดมิเนียม บ้านเช่า เพิ่มปริมาณขึ้นอย่างรวดเร็ว ประกอบกับเกิดปัญหาการว่างงานในกลุ่มผู้ใช้แรงงานสูง จึงเป็นสาเหตุหนึ่งที่ทำให้สถิติอาชญากรรมมีแนวโน้มสูงขึ้น เช่น คดีประทุษร้ายต่อทรัพย์ ลักทรัพย์ วิ่งราวทรัพย์ ชิงทรัพย์ ปล้นทรัพย์ ด้วยทำร้ายเจ้าทรัพย์ หรือทำอันตรายถึงขั้นเสียชีวิต จึงเป็นหน้าที่ของตำรวจในการสอดส่องดูแลปัญหาดังกล่าว สถานีตำรวจเป็นหน่วยงานระดับปฏิบัติการที่สำคัญที่สุดหน่วยหนึ่งของสำนักงานตำรวจแห่งชาติ ในการที่จะปฏิบัติการกิจให้บรรลุวัตถุประสงค์ตามเป้าหมายที่ได้กำหนดไว้ ปัจจุบันมีสถานีตำรวจที่เป็นสถานีตำรวจนครบาล สถานีตำรวจภูธรอำเภอ และสถานีตำรวจภูธรตำบลไว้บริการประชาชนทั่วประเทศ ซึ่งได้แบ่งสายการบังคับบัญชาและสายงานการปฏิบัติตามลักษณะและความรับผิดชอบ แบ่งออกเป็น 5 สายงาน ได้แก่ งานสอบสวน งานสืบสวน งานป้องกันและปราบปราม งานจราจร และงานธุรการ (พินตำรวจตรีวิโรจน์ พึ่งเดช, 2551, หน้า 3) ปัจจัยหนึ่งที่มีความสำคัญในการผลักดันนโยบายไปสู่การปฏิบัติของสถานีตำรวจให้ได้ผลนั้นก็คือ ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของข้าราชการตำรวจนั่นเอง หากข้าราชการตำรวจขาดความกระตือรือร้น ขาดภาวะการเป็นผู้นำในการระดมสรรพกำลังของข้าราชการตำรวจในสถานีแล้วก็ยากที่จะประสบความสำเร็จได้ หรือถึงแม้ว่าหัวหน้าสถานีตำรวจจะมีความเป็นผู้นำในฐานะผู้บังคับบัญชาซึ่งมีอำนาจในการสั่งการก็ตาม แต่การบังคับบัญชา การสั่งการย่อมต้องอาศัยทั้งศาสตร์และศิลป์ในการสั่งการ ในการบังคับบัญชาว่าจะทำอย่างไร ให้ผู้ใต้บังคับบัญชายินดี มีความรู้สึก มีส่วนร่วมเป็นเจ้าของในหน่วยงานนั้น หากผู้ใต้บังคับบัญชาทุกคนมีความรู้สึกมีส่วนร่วมแล้ว การทุ่มเททิศตนในการทำงานก็จะเกิดขึ้น น่าจะประสบความสำเร็จและมีประสิทธิภาพกว่าการบังคับควบคุม

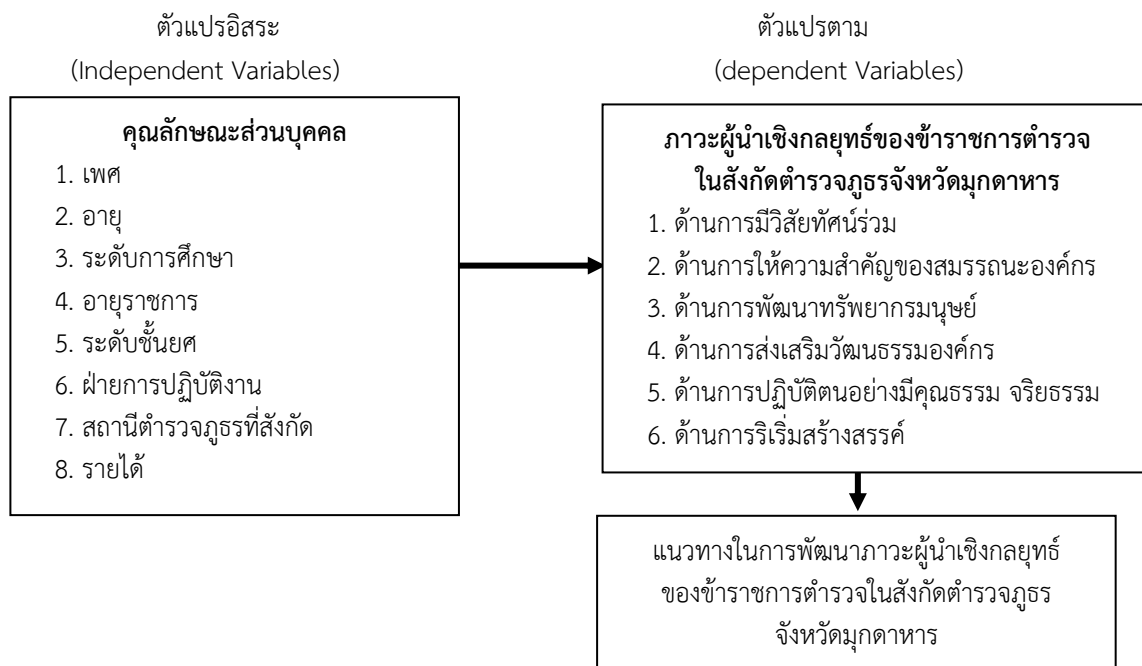
ภาวะผู้นำ (Leadership) เป็นศาสตร์และศิลป์ในการจูงใจคนให้กระทำตามมติร่วมระหว่างผู้นำและผู้ตาม โดยที่ผู้ตามเต็มใจและมีความสุข เพื่อนำไปสู่ความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่วางไว้ (พิชาภพ พันธุ์แพ, 2554, หน้า 12) ดังนั้น ภาวะผู้นำจึงมีความสำคัญและจำเป็นสำหรับผู้นำและผู้บริหารทุกคนเพราะจะเป็นแนวทางไปสู่การปฏิบัติงานในหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายให้สำเร็จตามเป้าหมาย ซึ่งจะ เป็นเครื่องชี้วัดความก้าวหน้าและความสำเร็จอย่างหนึ่งในการบริหารองค์การ การที่จะทำให้ตนเองเป็นผู้นำที่มีความสามารถจะต้อง สร้างภาวะผู้นำให้แก่ตนเอง นอกจากนี้ยังพบว่า ภาวะผู้นำเป็นคุณลักษณะที่ช่วยเสริมสร้างให้ผู้นำได้รับความเลื่อมใสศรัทธาจากกลุ่ม สมาชิกในองค์การมากยิ่งขึ้น (สมศักดิ์ ขาวลาภ, 2548, หน้า 18, 25; เนตรพัฒนา ยาวีราช, 2550, หน้า 92) ผู้นำหรือผู้บริหารองค์การ ที่มีความสัมพันธ์และเกี่ยวข้องกับบุคลากรในองค์การ จะทำให้บุคลากรมีความสุขในการทำงาน และส่งผลถึงประสิทธิภาพการทำงาน ของบุคลากร ดังนั้น ผู้นำจะต้องมีบทบาทในการจูงใจที่จะทำให้บุคลากรทำงานร่วมกันอย่างมีความสุขมีเป้าหมายร่วมกัน สมาชิกใน องค์การมีความรักใคร่ผูกพันกัน การจะทำให้เกิดบรรยากาศที่ดีในองค์การและการที่จะทำให้สมาชิกในองค์การมีความพอใจในการที่จะ ทำงานได้นั้น ทั้งฝ่ายบริหารและฝ่ายปฏิบัติงานจะต้องร่วมมือกันในการสร้างบรรยากาศอันพึงประสงค์ในองค์การ ดังนั้น การบริหาร องค์การหรือหน่วยงานใดก็ตาม ผู้บริหารจำเป็นต้องแสดงบทบาทสำคัญ ให้เกิดความสัมพันธ์ของสมาชิกในองค์การ และสิ่งแวดล้อมใน องค์การนั้นเป็นอย่างดี การแสดงบทบาทการเป็นผู้นำที่เหมาะสมและเป็นที่ยอมรับแก่สมาชิกในองค์การจึงเป็นสิ่งสำคัญ เพราะ พฤติกรรมผู้นำของคณะผู้บริหารที่แสดงออกด้านใดด้านหนึ่งย่อมมีผลกระทบต่อการบริหารงานในหน่วยงานที่จะส่งผลให้การ บริหารงานในองค์การล้มเหลวหรือประสบความสำเร็จได้ ผู้บริหารจะมีภาวะผู้นำและแสดงพฤติกรรมที่แตกต่างกันตามสภาพการ บริหาร พฤติกรรมผู้นำที่แสดงออกจะส่งผลต่อการทำงานของบุคลากรในองค์การ ซึ่งมีความหมายต่อชีวิตของการทำงานในองค์การและมี ผลกระทบต่อองค์กรอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ องค์การบางแห่งบุคลากรมีความสุขและพอใจที่จะทำงาน แต่บางแห่งบุคลากรไม่มีความสุขใน การทำงานปัญหาการแสดงพฤติกรรมด้านมิตรสัมพันธ์เกี่ยวกับการเอาใจใส่ดูแลลูกน้องเฉพาะกลุ่มเป็นปัญหาในระดับสูงเมื่อเทียบกับ ปัญหาด้านอื่น ซึ่งอาจจะส่งผลกระทบต่อการขวัญและกำลังใจในการทำงานของบุคลากรในองค์การ ดังนั้น พฤติกรรมผู้นำย่อมมี ความสัมพันธ์กับบุคลากรที่จะทำให้เกิดขวัญและกำลังใจในการทำงานให้ประสบความสำเร็จหรือมีความเสียสละทุ่มเทในการทำงาน ดังนั้นผู้บริหารสถานีดารวจจึงเป็นหัวใจสำคัญในการบริหารงานในระดับสถานีดารวจ เพราะเป็นผู้มีบทบาทสำคัญในการบริหารจัดการ ให้เกิดความสมดุลระหว่างองค์การและข้าราชการตำรวจ อันจะทำให้้องค์การประสบความสำเร็จ เพราะหากผู้บริหารสถานีดารวจมี ภาวะผู้นำ ย่อมสามารถสร้างความพึงพอใจต่อผู้ร่วมงาน ผู้ใต้บังคับบัญชา และจะส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานและ การ ให้บริการของสถานีดารวจ ด้วยเหตุผู้วิจัยในฐานะที่ปฏิบัติหน้าที่อยู่ในสถานีดารวจภูธรจังหวัดมุกดาหาร จึงเกิดความสนใจที่จะศึกษา ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของข้าราชการตำรวจในสังกัดตำรวจภูธรจังหวัดมุกดาหาร เพื่อที่จะได้ทราบถึงพฤติกรรมผู้นำของข้าราชการ ตำรวจ ซึ่งจะ เป็นประโยชน์สำหรับผู้บริหารที่จะนำไปปรับปรุงพัฒนาหรือแก้ไขพฤติกรรมผู้นำของข้าราชการตำรวจ ให้เหมาะสมเป็นที่ ยอมรับแก่บุคลากรในองค์การอีกต่อไป รวมทั้งเป็นการเพิ่มขีดความสามารถและประสิทธิภาพในการให้บริการแก่ประชาชนของสถานี ดารวจต่อไป

### ความมุ่งหมายของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของข้าราชการตำรวจในสังกัดตำรวจภูธรจังหวัดมุกดาหาร
2. เพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของข้าราชการตำรวจในสังกัดตำรวจภูธรจังหวัดมุกดาหาร เมื่อ จำแนกตามคุณลักษณะส่วนบุคคล
3. เพื่อศึกษาและหาแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของข้าราชการตำรวจในสังกัดตำรวจภูธรจังหวัดมุกดาหาร

### กรอบแนวคิดของการวิจัย

จากการที่ผู้วิจัยได้ทำการวิจัยแนวคิด ทฤษฎี ตลอดจนงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำ ผู้วิจัยได้นำองค์ประกอบของภาวะ ผู้นำเชิงกลยุทธ์ที่เหมาะสมกับศตวรรษที่ 21 ของ Ireland and Hitt (1999, pp. 53-54) มาประยุกต์ใช้แบบบูรณาการและกำหนดเป็น กรอบแนวคิดของการวิจัย เพื่อตอบคำถามของการวิจัย และกำหนดเป็นความมุ่งหมายของการวิจัยได้ดังภาพประกอบ 1



ภาพประกอบ 1 กรอบแนวคิดของการวิจัย

## วิธีดำเนินการวิจัย

การศึกษาในครั้งนี้ เป็นการศึกษาวิจัยเชิงสำรวจ (Survey research) ผู้วิจัยได้กำหนดขั้นตอนการวิจัย ดังนี้

### ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ข้าราชการตำรวจ สถานีตำรวจในสังกัดตำรวจภูธรจังหวัดมุกดาหาร จำนวน 1,003 นาย (ตำรวจภูธรจังหวัดมุกดาหาร. งานกำลังพล. มิถุนายน 2562)

กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ข้าราชการตำรวจ สถานีตำรวจในสังกัดตำรวจภูธรจังหวัดมุกดาหาร จำนวน 286 นาย การหาขนาดของกลุ่มตัวอย่างใช้วิธีการคำนวณจากสูตรของยามาเน่ (Yamane, 1973, p. 127 อ้างถึงใน อรุณ จิรวัฒน์กุล, 2557, หน้า 26) ใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิ (Stratified Sampling) และการสุ่มแบบง่าย (Simple Random Sampling)

### เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ เป็นแบบสอบถาม (Questionnaires) ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นจากการทบทวนวรรณกรรมแนวคิด ทฤษฎี เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง แบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 คุณลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ซึ่งเป็นข้าราชการตำรวจ สถานีตำรวจในสังกัดตำรวจภูธรจังหวัดมุกดาหาร อันประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา อายุราชการ ระดับชั้นยศ ฝ่ายการปฏิบัติงาน สถานีตำรวจที่สังกัด และรายได้ ลักษณะคำถามเป็นแบบเลือกตอบ (Check List)

ตอนที่ 2 ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของข้าราชการตำรวจในสังกัดตำรวจภูธรจังหวัดมุกดาหาร แบบสอบถามมีลักษณะเป็นแบบประมาณค่า (Rating scale) 5 ระดับ

ตอนที่ 3 ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของข้าราชการตำรวจในสังกัดตำรวจภูธรจังหวัดมุกดาหาร ลักษณะแบบสอบถาม มีลักษณะเป็นแบบสอบถามปลายเปิด (Open-ended Form)

การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ ประกอบด้วย

1. การหาความเที่ยงตรง (Validity) นำแบบสอบถามให้ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 ท่าน ทำการตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) หลังจากนั้นนำมาหาดัชนีความสอดคล้อง (IOC) โดยเลือกข้อที่มีค่า IOC มากกว่า 0.5 ส่วนข้อใดมีค่าน้อยกว่า 0.5 ผู้วิจัยนำมาปรับปรุงแก้ไขตามข้อเสนอแนะของผู้ทรงคุณวุฒิ

2. การหาความเชื่อมั่น (Reliability) ผู้วิจัยนำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (Try Out) กับกลุ่มประชากรที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างที่จะศึกษา จำนวน 30 ชุด หลังจากนั้นนำมาหาความเชื่อมั่นโดยการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha-Coefficient) ด้วยวิธีการของ Cronbach โดยได้ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามภาพรวมทั้งฉบับ เท่ากับ 0.852

### วิธีรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยจะเก็บรวบรวมข้อมูลจากแบบสอบถาม โดยมีขั้นตอน ดังนี้

1. ผู้วิจัยนำหนังสือขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูลวิจัยจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ถึงผู้กำกับ การสารวัตรใหญ่ และสารวัตร สถานีตำรวจในสังกัดตำรวจภูธรจังหวัดมุกดาหาร เพื่อขอความร่วมมือในการเก็บข้อมูลจากข้าราชการ ตำรวจ สถานีตำรวจในสังกัดตำรวจภูธรจังหวัดมุกดาหาร ที่เป็นประชากรกลุ่มเป้าหมาย จำนวน 286 คน

2. ส่งแบบสอบถามไปให้ผู้ที่เกี่ยวข้องพร้อมชี้แจงรายละเอียดความมุ่งหมายของการออกแบบสอบถามนี้ เพื่อทำความเข้าใจให้ตรงกันในการตอบแบบสอบถาม

3. ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยผู้วิจัยดำเนินการเก็บข้อมูลด้วยตนเองและการลงพื้นที่จริง เพื่อนำแบบสอบถามไป แจกแก่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 286 นาย ในสถานีตำรวจในสังกัดตำรวจภูธรจังหวัดมุกดาหาร พร้อมทั้งชี้แจงรายละเอียด ความมุ่งหมายของการออกแบบสอบถาม

4. ตรวจสอบความถูกต้อง ความสมบูรณ์ของแบบสอบถาม เพื่อนำแบบสอบถามไปประมวลผล และวิเคราะห์ข้อมูลต่อไป

### สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ทำการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป ซึ่งมีสถิติ ดังนี้

1. การวิเคราะห์ข้อมูลคุณลักษณะส่วนบุคคล ใช้สถิติพื้นฐาน ได้แก่ ค่าความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage)

2. การหาคุณภาพของเครื่องมือ ใช้สถิติเพื่อหาค่าความเที่ยงตรงของแบบสอบถามโดยผู้เชี่ยวชาญและใช้ค่าดัชนี IOC (Index of Item-objective congruence) หาค่าอำนาจจำแนกรายข้อของแบบสอบถาม โดยใช้วิธีการหาค่าสหสัมพันธ์รายข้อกับ คะแนนรวม (Item Total Correlation) และหาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม โดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha coefficient) ตามวิธีของครอนบาค (Cronbach)

3. การวิเคราะห์ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของข้าราชการตำรวจในสังกัดตำรวจภูธรจังหวัดมุกดาหาร ใช้สถิติ ได้แก่ ค่าเฉลี่ย (Mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation)

4. การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐานการวิจัยเพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของ ข้าราชการตำรวจในสังกัดตำรวจภูธรจังหวัดมุกดาหาร ตามคุณลักษณะส่วนบุคคล โดยใช้การทดสอบค่าที (t-test) และการทดสอบค่า เอฟ (F-test) ชนิดการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way ANOVA) หากพบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ผู้วิจัยจะทำการทดสอบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีของเชฟเฟ (Scheffe's test)

5. การศึกษาแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของข้าราชการตำรวจในสังกัดตำรวจภูธรจังหวัดมุกดาหาร โดย การสร้างแบบสัมภาษณ์ เพื่อสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 10 ท่าน เมื่อได้รับข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำ เชิงกลยุทธ์ของข้าราชการตำรวจในสังกัดตำรวจภูธรจังหวัดมุกดาหาร จากผู้เชี่ยวชาญแล้ว ผู้วิจัยนำมาวิเคราะห์ข้อมูล โดยการ วิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) จัดกลุ่มประเด็นนำเสนอเชิงพรรณนา

### สรุปผลการวิจัย

#### 1. ผลการวิเคราะห์ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของข้าราชการตำรวจในสังกัดตำรวจภูธรจังหวัดมุกดาหาร

ตาราง 1 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของข้าราชการตำรวจในสังกัดตำรวจภูธร จังหวัดมุกดาหาร โดยภาพรวม (n = 286)

| ด้านที่ | ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์                   | ค่าเฉลี่ย | S.D. | ความหมาย | ลำดับ |
|---------|----------------------------------------|-----------|------|----------|-------|
| 1       | ด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วม                | 3.88      | 0.47 | มาก      | 6     |
| 2       | ด้านการให้ความสำคัญของสมรรถนะองค์กร    | 4.01      | 0.53 | มาก      | 5     |
| 3       | ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์             | 4.09      | 0.43 | มาก      | 2     |
| 4       | ด้านการส่งเสริมวัฒนธรรมองค์กร          | 4.06      | 0.46 | มาก      | 4     |
| 5       | ด้านการปฏิบัติตนอย่างมีคุณธรรมจริยธรรม | 4.38      | 0.43 | มาก      | 1     |
| 6       | ด้านการริเริ่มสร้างสรรค์               | 4.09      | 0.55 | มาก      | 3     |
| ภาพรวม  |                                        | 4.09      | 0.29 | มาก      |       |

จากตาราง 1 พบว่า ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของข้าราชการตำรวจในสังกัดตำรวจภูธรจังหวัดมุกดาหาร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.09$ ) เมื่อพิจารณารายด้าน เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากสูงไปหาต่ำ โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ด้านการปฏิบัติตัวอย่างมีคุณธรรมจริยธรรม ( $\bar{X} = 4.38$ ) รองลงมา คือ ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ( $\bar{X} = 4.09$ ) ด้านการริเริ่มสร้างสรรค์ ( $\bar{X} = 4.09$ ) ด้านการส่งเสริมวัฒนธรรมองค์กร ( $\bar{X} = 4.06$ ) ด้านการให้ความสำคัญของสมรรถนะองค์กร ( $\bar{X} = 4.01$ ) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วม ( $\bar{X} = 3.88$ ) ตามลำดับ

## 2. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของข้าราชการตำรวจในสังกัดตำรวจภูธรจังหวัดมุกดาหาร เมื่อจำแนกตามคุณลักษณะส่วนบุคคล

ตาราง 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของข้าราชการตำรวจในสังกัดตำรวจภูธรจังหวัดมุกดาหาร ตามคุณลักษณะส่วนบุคคลด้านเพศ และด้านชั้นยศ

| คุณลักษณะส่วนบุคคล |               | $\bar{X}$ | S.D. | t      | Sig.  |
|--------------------|---------------|-----------|------|--------|-------|
| เพศ                | เพศชาย        | 4.08      | 0.82 | -0.342 | 0.733 |
|                    | เพศหญิง       | 4.11      | 0.76 |        |       |
| ชั้นยศ             | ชั้นประทวน    | 4.07      | 0.82 | -1.328 | 0.185 |
|                    | ชั้นสัญญาบัตร | 4.11      | 0.87 |        |       |

จากตาราง 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของข้าราชการตำรวจในสังกัดตำรวจภูธรจังหวัดมุกดาหาร เมื่อจำแนกตามคุณลักษณะส่วนบุคคลด้านเพศ และด้านชั้นยศ โดยใช้ค่า t-test ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 พบว่า ความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของข้าราชการตำรวจในสังกัดตำรวจภูธรจังหวัดมุกดาหาร ในภาพรวม ไม่มีความแตกต่างกัน

ตาราง 3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของข้าราชการตำรวจในสังกัดตำรวจภูธรจังหวัดมุกดาหาร ตามคุณลักษณะส่วนบุคคลด้านอายุ ระดับการศึกษา ฝ่ายการปฏิบัติงาน สถานที่ตำรวจที่สังกัด และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน

| คุณลักษณะส่วนบุคคล    | แหล่งความแปรปรวน | SS     | df  | MS    | F     | Sig.  |
|-----------------------|------------------|--------|-----|-------|-------|-------|
| อายุ                  | ระหว่างกลุ่ม     | 0.607  | 3   | 0.202 | 2.467 | 0.062 |
|                       | ภายในกลุ่ม       | 23.142 | 282 | 0.082 |       |       |
|                       | รวม              | 23.750 | 285 |       |       |       |
| ระดับการศึกษา         | ระหว่างกลุ่ม     | 0.068  | 2   | 0.034 | 0.407 | 0.666 |
|                       | ภายในกลุ่ม       | 23.681 | 283 | 0.084 |       |       |
|                       | รวม              | 23.750 | 285 |       |       |       |
| อายุราชการ            | ระหว่างกลุ่ม     | 0.260  | 3   | 0.087 | 1.039 | 0.376 |
|                       | ภายในกลุ่ม       | 23.490 | 282 | 0.083 |       |       |
|                       | รวม              | 23.750 | 285 |       |       |       |
| ฝ่ายการปฏิบัติงาน     | ระหว่างกลุ่ม     | 0.111  | 4   | 0.028 | 0.331 | 0.857 |
|                       | ภายในกลุ่ม       | 23.638 | 281 | 0.084 |       |       |
|                       | รวม              | 23.750 | 285 |       |       |       |
| สถานที่ตำรวจที่สังกัด | ระหว่างกลุ่ม     | 1.242  | 15  | 0.083 | 0.993 | 0.463 |
|                       | ภายในกลุ่ม       | 22.508 | 270 | 0.083 |       |       |
|                       | รวม              | 23.750 | 285 |       |       |       |
| รายได้เฉลี่ยต่อเดือน  | ระหว่างกลุ่ม     | 0.216  | 3   | 0.072 | 0.863 | 0.460 |
|                       | ภายในกลุ่ม       | 23.533 | 282 | 0.083 |       |       |
|                       | รวม              | 23.750 | 285 |       |       |       |

จากตาราง 3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของข้าราชการตำรวจในสังกัดตำรวจภูธรจังหวัดมุกดาหาร เมื่อจำแนกตามคุณลักษณะส่วนบุคคลด้านอายุ ระดับการศึกษา อายุราชการ ฝ่ายการปฏิบัติงาน สถานีตำรวจที่สังกัด และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน โดยการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 พบว่า ความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของข้าราชการตำรวจในสังกัดตำรวจภูธรจังหวัดมุกดาหาร ในภาพรวม ไม่แตกต่างกัน

ตาราง 4 สรุปผลการทดสอบสมมติฐานความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของข้าราชการตำรวจในสังกัดตำรวจภูธรจังหวัดมุกดาหาร แตกต่างกันตามคุณลักษณะส่วนบุคคล

| ข้อสมมติฐาน                                                                                                                                             | ผลการทดสอบสมมติฐาน |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------|
| 1. ความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของข้าราชการตำรวจในสังกัดตำรวจภูธรจังหวัดมุกดาหาร ในภาพรวม แตกต่างกันตามคุณลักษณะส่วนบุคคลด้านเพศ                  | ปฏิเสธ             |
| 2. ความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของข้าราชการตำรวจในสังกัดตำรวจภูธรจังหวัดมุกดาหาร ในภาพรวม แตกต่างกันตามคุณลักษณะส่วนบุคคลด้านอายุ                 | ปฏิเสธ             |
| 3. ความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของข้าราชการตำรวจในสังกัดตำรวจภูธรจังหวัดมุกดาหาร ในภาพรวม แตกต่างกันตามคุณลักษณะส่วนบุคคลด้านระดับการศึกษา        | ปฏิเสธ             |
| 4. ความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของข้าราชการตำรวจในสังกัดตำรวจภูธรจังหวัดมุกดาหาร ในภาพรวม แตกต่างกันตามคุณลักษณะส่วนบุคคลด้านอายุราชการ           | ปฏิเสธ             |
| 5. ความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของข้าราชการตำรวจในสังกัดตำรวจภูธรจังหวัดมุกดาหาร ในภาพรวม แตกต่างกันตามคุณลักษณะส่วนบุคคลด้านระดับชั้นยศ          | ปฏิเสธ             |
| 6. ความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของข้าราชการตำรวจในสังกัดตำรวจภูธรจังหวัดมุกดาหาร ในภาพรวม แตกต่างกันตามคุณลักษณะส่วนบุคคลด้านฝ่ายการปฏิบัติงาน    | ปฏิเสธ             |
| 7. ความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของข้าราชการตำรวจในสังกัดตำรวจภูธรจังหวัดมุกดาหาร ในภาพรวม แตกต่างกันตามคุณลักษณะส่วนบุคคลด้านสถานีตำรวจที่สังกัด  | ปฏิเสธ             |
| 8. ความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของข้าราชการตำรวจในสังกัดตำรวจภูธรจังหวัดมุกดาหาร ในภาพรวม แตกต่างกันตามคุณลักษณะส่วนบุคคลด้านรายได้เฉลี่ยต่อเดือน | ปฏิเสธ             |

จากตาราง 4 พบว่า ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของข้าราชการตำรวจในสังกัดตำรวจภูธรจังหวัดมุกดาหาร เมื่อจำแนกตามคุณลักษณะส่วนบุคคล อันประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา อายุราชการ ระดับชั้นยศ ฝ่ายการปฏิบัติงาน สถานีตำรวจที่สังกัด และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน พบว่า ความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของข้าราชการตำรวจในสังกัดตำรวจภูธรจังหวัดมุกดาหาร ในภาพรวมไม่มีความแตกต่างกัน จึงปฏิเสธทุกสมมติฐาน ทุกคุณลักษณะส่วนบุคคล

### 3. การศึกษาแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของข้าราชการตำรวจในสังกัดตำรวจภูธรจังหวัดมุกดาหาร ด้านการส่งเสริมวัฒนธรรมองค์กร

แนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของข้าราชการตำรวจในสังกัดตำรวจภูธรจังหวัดมุกดาหาร ด้านการส่งเสริมวัฒนธรรมองค์กร ได้แก่ หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง และผู้บริหารของสถานีตำรวจ ควรที่จะส่งเสริมและพัฒนาข้าราชการตำรวจ ให้เข้ามามีส่วนร่วมในการกำหนดวิสัยทัศน์ของสถานีตำรวจ รับรู้และเข้าใจวิสัยทัศน์ของสถานีตำรวจ สามารถปฏิบัติงานให้เป็นไปตามวิสัยทัศน์ของสถานีตำรวจ ผู้บริหารของสถานีตำรวจ ควรแสดงตนเป็นแบบอย่างที่ดีเกี่ยวกับการมีภาวะผู้นำให้ผู้ใต้บังคับบัญชาได้เห็น ในการทำงานด้วยความซื่อสัตย์ การเป็นแบบอย่างที่ดีเกิดการผลักดันการพัฒนาองค์กร และควรที่จะมีการอบรม สัมมนา ให้ความรู้เกี่ยวกับการพัฒนาภาวะผู้นำของข้าราชการตำรวจในสังกัดตำรวจภูธรจังหวัดมุกดาหาร และพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานในทุก ๆ ด้าน และควรปลูกฝังให้ข้าราชการตำรวจปฏิบัติงานโดยยึดถือและยอมรับวัฒนธรรมที่ดีขององค์กรเป็นที่ตั้ง

### อภิปรายผลการวิจัย

1. จากผลการวิจัย พบว่า ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของข้าราชการตำรวจในสังกัดตำรวจภูธรจังหวัดมุกดาหาร โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ซึ่งภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของข้าราชการตำรวจในสังกัดตำรวจภูธรจังหวัดมุกดาหาร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก อาจเป็นเพราะว่าส่วนใหญ่มีความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน มีพื้นฐานการศึกษาที่แน่น มีแนวคิด มีวิสัยทัศน์ มีความรู้ความสามารถต่างจากบุคคลอื่น ภายในกลุ่ม ภายในองค์กร หรือภายในสังคม มีพฤติกรรมที่บุคคลอื่นภายในกลุ่ม ภายในองค์กร

หรือภายในสังคม ยอมรับในความคิด แนวคิด วิสัยทัศน์ และมีความรู้ความสามารถว่า สามารถเป็นผู้นำพาองค์กรไปสู่เป้าหมายได้ ผลการวิจัยในครั้งนี้สอดคล้องกับงานวิจัยของ จักรกฤษณ์ สุนทรโรจน์ (2560) ได้ทำการศึกษา ภาวะผู้นำของผู้บริหารหน่วยศึกษาอบรม หลักสูตรผู้บริหาร หลักสูตรพิเศษเฉพาะทางและเทคนิคตามความคิดเห็นของข้าราชการตำรวจ ในสังกัดสำนักงานตำรวจแห่งชาติ ผลการวิจัย พบว่า ความคิดเห็นของข้าราชการตำรวจที่มีต่อภาวะผู้นำของผู้บริหารหน่วยศึกษาอบรมหลักสูตรผู้บริหาร หลักสูตรพิเศษเฉพาะทางและเทคนิค ในสังกัดสำนักงานตำรวจแห่งชาติ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และรายด้าน ได้แก่ ด้านการสื่อสาร ด้านความสัมพันธ์กับผู้อื่น ด้านการตัดสินใจ และด้านการนำทีมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของ นิศรา หงษา (2560) ได้ทำการศึกษาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ที่มีผลต่อการพัฒนาองค์กร: การก้าวเป็นองค์กรที่มีสมรรถนะสูงของสำนักงานพัฒนาชุมชนอำเภอในเขตจังหวัดร้อยเอ็ด ผลการวิจัย พบว่า ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสำนักงานพัฒนาชุมชนอำเภอในเขตจังหวัดร้อยเอ็ด อยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของ วารุณี กงหมิง (2559, บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษา สมรรถนะภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของหัวหน้าหอผู้ป่วยในโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่งในจังหวัดสมุทรสาคร ผลการวิจัย พบว่า สมรรถนะภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของหัวหน้าหอผู้ป่วยในโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่งในจังหวัดสมุทรสาคร ประกอบด้วยสมรรถนะ 6 ด้าน รวมทั้งสิ้น 46 ข้อ ดังนี้ 1) สมรรถนะด้านความสามารถในการกำหนดทิศทางเชิงกลยุทธ์ จำนวน 6 ข้อ 2) สมรรถนะ ด้านความสามารถในการนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติ จำนวน 9 ข้อ 3) สมรรถนะด้านการพัฒนาความสามารถเชิงกลยุทธ์ของบุคลากรในหน่วยงาน จำนวน 7 ข้อ 4) สมรรถนะ ด้านความสามารถในการสร้างวัฒนธรรมองค์กรในหน่วยงานที่มีประสิทธิผล จำนวน 9 ข้อ 5) สมรรถนะ ด้านความสามารถในการรักษจริยธรรมทางธุรกิจ (ในการทำงาน) จำนวน 6 ข้อ และ 6) สมรรถนะ ด้านความสามารถในการควบคุมองค์กร (หน่วยงาน) ให้สมดุล จำนวน 9 ข้อ สอดคล้องกับงานวิจัยของ ภัทรญา อธิภัทราทิน (2559, หน้า 95) ที่ศึกษา ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ด้านการควบคุมองค์การให้สมดุลกับการบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 4 ผลการวิจัย พบว่า ระดับภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ด้านการควบคุมองค์การให้สมดุลของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก

2. ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของข้าราชการตำรวจในสังกัดตำรวจภูธรจังหวัดมุกดาหาร เมื่อจำแนกตามคุณลักษณะส่วนบุคคล อันประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา อายุราชการ ระดับชั้นยศ ฝ่ายการปฏิบัติงาน สถานีตำรวจภูธรที่สังกัด และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน พบว่า ความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของข้าราชการตำรวจในสังกัดตำรวจภูธรจังหวัดมุกดาหาร ในภาพรวมไม่มีความแตกต่างกัน จึงปฏิเสธทุกสมมติฐาน ทุกคุณลักษณะส่วนบุคคล ที่ผลการวิจัยเป็นเช่นนี้อาจจะเป็นเพราะว่า ข้าราชการตำรวจในสังกัดตำรวจภูธรจังหวัดมุกดาหาร ทุกคน ต่างปฏิบัติงานและปฏิบัติหน้าที่ให้เป็นไปตามหลักการ แนวคิดเกี่ยวกับคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการตำรวจประมวลจริยธรรมและจรรยาบรรณของตำรวจ พ.ศ. 2553 ว่าด้วยมาตรฐานคุณธรรม และอุดมคติของตำรวจมาตรฐานทางจริยธรรมและจรรยาบรรณของตำรวจ (1) มาตรฐานทางจริยธรรมของตำรวจ ได้แก่ ข้อ 9 ข้าราชการตำรวจต้องปฏิบัติหน้าที่อย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผลและเกิดประโยชน์สูงสุด โดยคำนึงถึงประโยชน์ของทางราชการ ประชาชน ชุมชน และประเทศชาติเป็นสำคัญ ซึ่งต้องประพฤติปฏิบัติหน้าที่ด้วยความรวดเร็ว กระตือรือร้น รอบคอบ โปร่งใส ตรวจสอบได้และเป็น ธรรมด้วยความวิริยะอุตสาหะ ขยันหมั่นเพียร เสียสละ ใช้ปฏิภาณไหวพริบ กล้าหาญและอดทนความรับผิดชอบ ความเต็มใจ ไม่ละทิ้งหน้าที่ไม่หลีกเลี่ยงหรือปัดความรับผิดชอบ และ ข้อ 10 ข้าราชการตำรวจต้องมีจิตสำนึกของความเป็น ผู้พิทักษ์สันติราษฎร์เพื่อให้ประชาชนศรัทธาและเชื่อมั่นซึ่งต้องประพฤติปฏิบัติโดยมีหน้าที่เป็นมิตร มีมนุษยสัมพันธ์อันดี และมีความสุภาพอ่อนโยนต่อประชาชนผู้รับบริการ รวมทั้งให้บริการประชาชนด้วยความเต็มใจ รวดเร็ว และไม่เลือกปฏิบัติปฏิบัติตนให้เป็น ที่เชื่อถือไว้วางใจของประชาชน ไม่เบียดเบียน ไม่แสดงกริยาหรือท่าทางไม่สุภาพหรือไม่ให้เกียรติ รวมทั้งไม่ใช้อำนาจ กิริยา หรือท่าทาง ที่มีลักษณะหยาบคาย ดุหมั่น หรือเหยียดหยามประชาชน เอื้อเฟื้อ สงเคราะห์ และช่วยเหลือประชาชนเมื่ออยู่ในฐานะที่จำเป็นต้อง ได้รับความช่วยเหลือ หรือประสบเคราะห์จากอุบัติเหตุ การละเมิดกฎหมาย หรือภัยอื่น ๆ ไม่ว่าบุคคลนั้นจะเป็นผู้ต้องสงสัยหรือ ผู้กระทำผิดกฎหมายหรือไม่ และมุ่งเน้นการอำนวยความสะดวกให้กับภาคประชาชนอย่างแท้จริง ด้วยเหตุผลนี้จึงทำให้ความคิดเห็น ต่อภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของข้าราชการตำรวจในสังกัดตำรวจภูธรจังหวัดมุกดาหาร เมื่อจำแนกตามคุณลักษณะส่วนบุคคล อันประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา อายุราชการ ระดับชั้นยศ ฝ่ายการปฏิบัติงาน สถานีตำรวจภูธรที่สังกัด และรายได้เฉลี่ยต่อ เดือน พบว่า ความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของข้าราชการตำรวจในสังกัดตำรวจภูธรจังหวัดมุกดาหาร ในภาพรวมไม่มีความ แตกต่างกัน ผลการวิจัยในครั้งนี้สอดคล้องกับงานวิจัยของ จักรกฤษณ์ สุนทรโรจน์ (2560) ได้ทำการศึกษา ภาวะผู้นำของผู้บริหารหน่วย ศึกษาอบรมหลักสูตรผู้บริหาร หลักสูตรพิเศษเฉพาะทางและเทคนิค ตามความคิดเห็นของข้าราชการตำรวจ ในสังกัดสำนักงานตำรวจ แห่งชาติ ผลการวิจัย พบว่า ข้าราชการตำรวจที่เพศต่างกัน มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำของผู้บริหารหน่วยศึกษาอบรมหลักสูตร ผู้บริหาร หลักสูตรพิเศษเฉพาะทางและเทคนิค ในสังกัดสำนักงานตำรวจแห่งชาติ โดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน ข้าราชการ ตำรวจที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำของผู้บริหารหน่วยศึกษาอบรมหลักสูตรผู้บริหาร หลักสูตร พิเศษเฉพาะทางและเทคนิค ในสังกัดสำนักงานตำรวจแห่งชาติ โดยภาพรวมและรายด้านไม่มีความแตกต่างกัน และสอดคล้องกับ

งานวิจัยของ นพเมศร์ ปรีชาเจริญพงษ์ (2553, บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษา คุณลักษณะผู้นำยุคใหม่ของข้าราชการตำรวจทางหลวง: ศึกษาเฉพาะกรณี กองบังคับการตำรวจทางหลวง ผลการวิจัย พบว่า ระดับความคิดเห็นของข้าราชการตำรวจทางหลวงชั้นสัญญาบัตร จำแนกตามอายุ โดยภาพรวมมีระดับความคิดเห็นที่ไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า จำนวน 3 ด้าน คือ ด้านลักษณะทางกายภาพ ด้านสติปัญญา ความรู้ ความสามารถ และด้านลักษณะทางสังคม ข้าราชการตำรวจทางหลวงชั้นสัญญาบัตรที่มีอายุต่างกัน มีระดับความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน ระดับความคิดเห็นของข้าราชการตำรวจทางหลวงชั้นสัญญาบัตร จำแนกตามวุฒิการศึกษา โดยภาพรวมและพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ทุกด้านข้าราชการตำรวจทางหลวงชั้นสัญญาบัตรที่มีวุฒิการศึกษาต่างกัน มีระดับความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน ระดับความคิดเห็นของข้าราชการตำรวจทางหลวงชั้นสัญญาบัตรจำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน โดยภาพรวมมีระดับความคิดเห็นที่ไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีระดับความคิดเห็นไม่แตกต่างกันในทุกด้าน

## ข้อเสนอแนะ

### 1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 ผู้บริหารสถานีตำรวจภูธรมุกดาหารควรเสริมสร้างและพัฒนาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของข้าราชการตำรวจในสังกัด ตำรวจภูธรจังหวัดมุกดาหาร ด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วมโดยการฝึกอบรม และสัมมนาให้ข้าราชการตำรวจ ให้มีการรับรู้และเข้าใจ วิสัยทัศน์ของสถานีตำรวจ โดยกระบวนการมีส่วนร่วมทบทวน และกำหนดวิสัยทัศน์ของสถานีตำรวจ

1.2 ผู้บริหารสถานีตำรวจภูธรมุกดาหารควรเสริมสร้างและพัฒนาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของข้าราชการตำรวจในสังกัด ตำรวจภูธรจังหวัดมุกดาหาร ด้านการให้ความสำคัญของสมรรถนะองค์กร โดยการฝึกอบรม และสัมมนาให้ข้าราชการตำรวจ ให้มีการรับรู้ รู้ว่าสถานีตำรวจของท่านมีผลการปฏิบัติงานที่โดดเด่น และควรที่จะส่งเสริม และพัฒนาข้าราชการตำรวจ ให้เข้ามีส่วนร่วมในการสร้างผลงานที่เป็นจุดเด่นของสถานีตำรวจให้มากขึ้น

1.3 ผู้บริหารสถานีตำรวจภูธรมุกดาหารควรเสริมสร้างและพัฒนาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของข้าราชการตำรวจในสังกัด ตำรวจภูธรจังหวัดมุกดาหาร ด้านการส่งเสริมวัฒนธรรมองค์กรโดยการฝึกอบรม และสัมมนาให้ข้าราชการตำรวจ เพื่อให้มีความรู้แก่ ข้าราชการตำรวจให้สามารถแนะนำการปรับทัศนคติของเพื่อนร่วมงานให้สอดคล้องกับวัฒนธรรมการปฏิบัติงานของสถานีตำรวจ ให้สามารถอธิบายวัฒนธรรมการปฏิบัติงานของสถานีตำรวจของท่านต่อผู้บังคับบัญชาที่ย้ายมาใหม่ให้เกิดการยอมรับได้ และควรที่จะส่งเสริม และพัฒนาข้าราชการตำรวจ ให้เข้ามีส่วนร่วมในการสร้างวัฒนธรรมการปฏิบัติงานที่ดีในสถานีตำรวจ

1.4 หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ผู้บริหารของสถานีตำรวจ จัดฝึกอบรมให้แก่ ข้าราชการตำรวจ ในการปฏิบัติงานทุก ๆ ด้าน รวมทั้งภาวะผู้นำเชิงคุณลักษณะด้วย

1.5 หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ควรรณรงค์ส่งเสริม และพัฒนาภาวะผู้นำให้แก่ข้าราชการตำรวจในสังกัดตำรวจภูธรจังหวัดมุกดาหาร ในการมีคุณธรรมจริยธรรมโดยเฉพาะ จะต้องสร้างความรัก ความสามัคคี ความซื่อสัตย์ และบริหารจัดการตามหลักการ บริหารบ้านเมืองที่ดี

1.6 หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ควรที่จะมีการอบรม สัมมนา เกี่ยวกับการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงคุณลักษณะของข้าราชการตำรวจในสังกัดตำรวจภูธรจังหวัดมุกดาหาร อยู่เสมอ

1.7 หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ควรสร้างจิตสำนึกที่ดีให้แก่ ข้าราชการตำรวจในสังกัดตำรวจภูธร จังหวัดมุกดาหาร ในการปฏิบัติงานทุก ๆ ด้าน รวมทั้งเชิงคุณลักษณะด้วย

1.8 ข้าราชการตำรวจ สถานีตำรวจในสังกัดตำรวจภูธรจังหวัดมุกดาหาร ควรได้รับการพัฒนาเพื่อปรับปรุงวิสัยทัศน์ร่วมกัน เช่น การพัฒนาองค์กร

### 2. ข้อเสนอแนะในการศึกษาครั้งต่อไป

2.1 ควรทำการศึกษาวิจัยเรื่องดังกล่าว โดยทำการเปรียบเทียบกับพื้นที่อื่น ๆ เพื่อที่จะได้ทราบ ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของ ข้าราชการตำรวจในสังกัดตำรวจภูธร ในจังหวัดอื่น ๆ

2.2 ควรศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของข้าราชการตำรวจในสังกัดตำรวจภูธรจังหวัดมุกดาหาร เช่น ขวัญกำลังใจในการทำงาน คุณภาพชีวิตการทำงาน ความสุขในการทำงาน

2.3 ควรศึกษาเชิงคุณภาพทั้งจากผู้บริหารสถานีตำรวจและข้าราชการตำรวจ เกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของข้าราชการตำรวจในสังกัดตำรวจภูธรจังหวัดมุกดาหาร เป็นข้อมูลเชิงประจักษ์มากขึ้น

2.4 ข้าราชการตำรวจ สถานีตำรวจในสังกัดตำรวจภูธรจังหวัดมุกดาหาร ควรได้รับการพัฒนาเพื่อปรับปรุงวิสัยทัศน์ร่วมกัน เช่น การพัฒนาองค์กร

## เอกสารอ้างอิง

- จักรกฤษณ์ สุนทรโรจน์. (2560). *ภาวะผู้นำของผู้บริหารหน่วยศึกษาอบรมหลักสูตรผู้บริหาร หลักสูตรพิเศษเฉพาะทางและเทคนิค ตามความคิดเห็นของข้าราชการตำรวจ ในสังกัดสำนักงานตำรวจแห่งชาติ. การค้นคว้าอิสระ* ร.ม. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- นพเมศร์ ปรีชาเจริญพงษ์. (2553). *คุณลักษณะผู้นำยุคใหม่ของข้าราชการตำรวจทางหลวง: ศึกษาเฉพาะกรณี กองบังคับการตำรวจทางหลวง. วิทยานิพนธ์* ร.บ.ม. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยรัตนบัณฑิต.
- นิศรา หงษา. (2560). *ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ที่มีผลต่อการพัฒนาองค์การ: การก้าวเป็นองค์กรที่มีสมรรถนะสูงของสำนักงานพัฒนาชุมชนอำเภอในเขตจังหวัดร้อยเอ็ด. วิทยานิพนธ์* ร.บ.ม. ร้อยเอ็ด: มหาวิทยาลัยราชภัฏร้อยเอ็ด.
- เนตรพัฒนา ยาวีราข (2552). *ภาวะผู้นำและผู้นำเชิงกลยุทธ์. (พิมพ์ครั้งที่ 7).* กรุงเทพฯ: บริษัททริปปี้ลกรุ๊ปจำกัด.
- พิชาภพ พันธุ์แพ. (2554). *ผู้นำกับการจัดการการเปลี่ยนแปลง. (พิมพ์ครั้งที่ 2).* กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ภัทรญา อธิภัทรวาทิน. (2559). *ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ด้านการควบคุมองค์การให้สอดคล้องกับการบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 4. วิทยานิพนธ์* ศษ.ม. ปทุมธานี: มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- วารุณี กังหมิง. (2559). *สมรรถนะภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของหัวหน้าหอผู้ป่วยในโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่งในจังหวัดสมุทรสาคร. วิทยานิพนธ์* พย.ม. นครปฐม: มหาวิทยาลัยคริสเตียน.
- วีรพงษ์ พึ่งเดชะ. (2551). *ปัญหาและอุปสรรคในการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานสอบสวนจังหวัดเชียงใหม่. การศึกษาค้นคว้าอิสระ* ร.ม. เชียงใหม่: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- สมศักดิ์ ขาวลาภ. (2544). *หลักการนิเทศการศึกษา. กรุงเทพฯ: อักษรบัณฑิต.*
- อรุณ จิรวัดน์กุล. (2557). *สถิติในงานวิจัย เลือกใช้อย่างไรให้เหมาะสม. กรุงเทพฯ: วิทย์พัฒน์.*
- Ireland, R. D. and Hitt, M. A. (1999). Achieving and maintaining strategic competitiveness in the 21<sup>st</sup> century: The role of strategic leadership. *Academy of Management Executive*, 13(1). 63-77.
- Yamane, Taro. (1973). *Statistics: An Introductory Analysis*. (3<sup>rd</sup> ed). New York: Harper and Row Publication.