



ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของข้าราชการตำรวจในสังกัดตำรวจภูธรจังหวัดมุกดาหาร

วิทยานิพนธ์

ของ

ร้อยตำรวจเอกสุทธิโชติ สมควรดี

เสนอต่อมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์

กรกฎาคม 2563

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของข้าราชการตำรวจในสังกัดตำรวจภูธรจังหวัดมุกดาหาร

วิทยานิพนธ์

ของ

ร้อยตำรวจเอกสุทธิโชติ สมควรดี

เสนอต่อมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์

กรกฎาคม 2563

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

STRATEGIC LEADERSHIP OF THE POLICE OFFICERS IN
MUKDAHAN PROVINCIAL POLICE DIVISION

BY

POL. CAPT. SUTTHICHOT SOMKHUANDEE

A Thesis Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements for
The Master of Public Administration Degree in Public Administration
at Sakon Nakhon Rajabhat University

July 2020

All Rights Reserved by Sakon Nakhon Rajabhat University



ใบรับรองวิทยานิพนธ์
มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์

ชื่อเรื่องวิทยานิพนธ์ ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของข้าราชการตำรวจในสังกัดตำรวจภูธรจังหวัดมุกดาหาร

ชื่อผู้ทำวิทยานิพนธ์ ร้อยตำรวจเอกสุทธิโชติ สมควรดี

คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์

..... ประธานกรรมการสอบ กรรมการสอบและ
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ปณิธิ การสมดี) และผู้ทรงคุณวุฒิ (ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ชาติชัย อุดมกิจมงคล) ประธานที่ปรึกษา
วิทยานิพนธ์

..... กรรมการสอบ กรรมการสอบและ
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ละมัย ร่มเย็น) แต่งตั้งเพิ่มเติม (รองศาสตราจารย์ ดร.จิตติ กิตติเลิศไพศาล) กรรมการที่ปรึกษา
วิทยานิพนธ์

..... กรรมการสอบ
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สัญญาพรรณ สวัสดิ์ไธสง) แต่งตั้งเพิ่มเติม

คณะกรรมการบริหารหลักสูตรรับรองแล้ว

บัณฑิตวิทยาลัยรับรองแล้ว

.....
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สามารถ อัยกร)
ประธานหลักสูตร
มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

.....
(รองศาสตราจารย์ ดร.ดิگانต์ เพียรธัญญกรณ์)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

เมื่อวันที่ 10 เดือน กรกฎาคม พ.ศ. 2563
ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ประกาศคุณูปการ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้ สำเร็จลุล่วงได้ด้วยความรู้ความกรุณาช่วยเหลือ แนะนำ และให้คำปรึกษาอย่างดียิ่งจาก ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ชาติชัย อุดมกิจมงคล ประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และรองศาสตราจารย์ ดร.จิตติ กิตติเลิศไพศาล ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ที่ได้กรุณาถ่ายทอดความรู้ แนวคิด วิธีการ คำแนะนำ และตรวจสอบแก้ไขข้อบกพร่องต่าง ๆ ด้วยความเอาใจใส่ยิ่ง ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูง

ผู้จัดทำวิจัยขอขอบคุณ อาจารย์ทุกท่าน ที่ได้อบรมสั่งสอนประสิทธิประสาทความรู้ในหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต ซึ่งเป็นประโยชน์อย่างยิ่งแก่ผู้จัดทำ ตลอดระยะเวลาการศึกษา ขอขอบพระคุณ ผู้เชี่ยวชาญ และคณะกรรมการสอบป้องกันทุกท่าน ที่กรุณาตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย และได้กรุณาปรับปรุงแก้ไขข้อบกพร่อง พร้อมให้คำแนะนำในการสร้างเครื่องมือให้ถูกต้องสมบูรณ์ยิ่งขึ้น รวมทั้งบุคคลที่ผู้วิจัยได้อ้างอิง ทางวิชาการตามที่ปรากฏในบรรณานุกรม

ขอขอบพระคุณผู้กำกับการ, สารวัตรใหญ่ และสารวัตร สถานีตำรวจในสังกัด ตำรวจภูธรจังหวัดมุกดาหาร ทุกแห่ง ที่ให้ความอนุเคราะห์และความสะดวกในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย ตลอดจนบุคลากรข้าราชการตำรวจ สถานีตำรวจในสังกัด ตำรวจภูธรจังหวัดมุกดาหาร ทุกท่าน ที่เป็นกลุ่มตัวอย่างที่ให้ความร่วมมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นอย่างดี

ขอขอบพระคุณ บิดา มารดา และญาติพี่น้องทุกท่านที่คอยช่วยเหลือสนับสนุนทั้งด้านกำลังใจและกำลังทรัพย์ด้วยดีตลอดมา

ขอขอบคุณเพื่อนนักศึกษาสาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ทุกท่านที่ได้ให้คำแนะนำ และคอยให้กำลังใจตลอดมา นอกจากนี้ยังมีผู้ที่ให้ความร่วมมือช่วยเหลืออีกหลายท่าน ซึ่งผู้วิจัยไม่สามารถกล่าวนามในที่นี้ได้หมด จึงขอขอบคุณทุกท่านเหล่านั้นไว้ ณ โอกาสนี้ ด้วย คุณค่าทั้งหลายที่ได้รับจากวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ ผู้วิจัยขอมอบเป็นกตัญญูแก่เวทิตั้งแต่บิดา มารดา และบูรพาจารย์ที่เคยอบรมสั่งสอน ตลอดจนผู้มีพระคุณทุกท่าน

ร้อยตำรวจเอกสุทธิโชติ สมควรดี

ชื่อเรื่อง	ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของข้าราชการตำรวจในสังกัดตำรวจภูธร จังหวัดมุกดาหาร
ผู้วิจัย	ร้อยตำรวจเอกสุทธิโชติ สมควรดี
กรรมการที่ปรึกษา	ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ชาติชัย อุดมกิจมงคล รองศาสตราจารย์ ดร.จิตติ กิตติเลิศไพศาล
ปริญญา	ร.บ.ม. (รัฐประศาสนศาสตร์)
สถาบัน	มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
ปีที่พิมพ์	2563

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของข้าราชการตำรวจในสังกัดตำรวจภูธรจังหวัดมุกดาหาร 2) เพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของข้าราชการตำรวจในสังกัดตำรวจภูธรจังหวัดมุกดาหาร เมื่อจำแนกตามคุณลักษณะส่วนบุคคล 3) เพื่อศึกษาและหาแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของข้าราชการตำรวจในสังกัดตำรวจภูธรจังหวัดมุกดาหาร กลุ่มตัวอย่างได้แก่ ข้าราชการตำรวจ สถานีตำรวจในสังกัดตำรวจภูธรจังหวัดมุกดาหาร จำนวน 286 นาย โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล และสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที และการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว

ผลการวิจัยพบว่า

1. ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของข้าราชการตำรวจในสังกัดตำรวจภูธรจังหวัดมุกดาหาร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.09$) เมื่อพิจารณา รายด้าน พบว่า มีภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์อยู่ในระดับมาก ทุกด้าน โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ด้านการปฏิบัติตนอย่างมีคุณธรรมจริยธรรม ($\bar{X} = 4.38$) รองลงมาคือ ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ($\bar{X} = 4.09$) ด้านการริเริ่มสร้างสรรค์ ($\bar{X} = 4.09$) ด้านการส่งเสริมวัฒนธรรมองค์กร ($\bar{X} = 4.06$) ด้านการให้ความสำคัญของสมรรถนะองค์กร ($\bar{X} = 4.01$) ด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วม ($\bar{X} = 3.88$) ตามลำดับ

2. ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของข้าราชการตำรวจในสังกัดตำรวจภูธรจังหวัดมุกดาหาร เมื่อจำแนกตามคุณลักษณะส่วนบุคคล

อันประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา อาชวราชการ ระดับชั้นยศ ฝ่ายการปฏิบัติงาน
สถานีตำรวจภูธรที่สังกัด และ รายได้เฉลี่ยต่อเดือน พบว่า ความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำ
เชิงกลยุทธ์ของข้าราชการตำรวจในสังกัดตำรวจภูธรจังหวัดมุกดาหาร ในภาพรวม
ไม่แตกต่างกัน

3. แนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของข้าราชการตำรวจ
ในสังกัดตำรวจภูธรจังหวัดมุกดาหาร ได้แก่ ผู้บริหารของสถานีตำรวจ ควรที่จะส่งเสริม
และพัฒนา ข้าราชการตำรวจ ให้เข้ามีส่วนร่วมในการกำหนดวิสัยทัศน์ของสถานีตำรวจ
รับรู้และเข้าใจวิสัยทัศน์ของสถานีตำรวจ สามารถปฏิบัติงานให้เป็นไปตามวิสัยทัศน์ของ
สถานีตำรวจ ควรจัดให้มีการอบรม สัมมนา ให้ความรู้ เกี่ยวกับการพัฒนาภาวะผู้นำของ
ข้าราชการตำรวจในสังกัดตำรวจภูธรจังหวัดมุกดาหาร และพัฒนาประสิทธิภาพการ
ปฏิบัติงานในทุก ๆ ด้าน และควรปลูกฝังให้ข้าราชการตำรวจปฏิบัติงานโดยยึดถือและ
ยอมรับวัฒนธรรมที่ดีขององค์กรเป็นที่ตั้ง

คำสำคัญ : ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์, ข้าราชการตำรวจ

TITLE Strategic Leadership of the Police Officers in Mukdahan
Provincial Police Division

AUTHOR Pol. Capt. Sutthichot Somkhuandee

ADVISORS Asst. Prof. Dr. Chardchai Udomkijmongkol
Assoc. Prof. Dr. Jitti Kittilertpaisan

DEGREE M.P.A. (Public Administration)

INSTITUTE Sakon Nakhon Rajabhat University

YEAR 2020

ABSTRACT

The purposes of this research included the following: 1) to investigate the level of strategic leadership of the police officers in Mukdahan Provincial Police Division, 2) to compare the opinions on the strategic leadership of the police officers in Mukdahan Provincial Police Division on the basis of their personal traits, and 3) to examine guidelines for developing the strategic leadership of the police officers in Mukdahan Provincial Police Division. The samples consisted of 286 police officers in Mukdahan Provincial Police Division. The instrument used for data collection was a questionnaire and statistics employed for data analysis comprised frequency, percentage, mean, standard deviation, t – test, and One – way ANOVA.

The research revealed these results:

1. The overall strategic leadership of the police officers in Mukdahan Provincial Police Division was at the high level ($\bar{X} = 4.09$). When considering each aspect, it was found that the strategic leadership was at the high level in all aspects. Of these aspects, the ethical behavior obtained the highest mean ($\bar{X} = 4.38$). The development of human resources and the originality and creativeness gained the second highest mean ($\bar{X} = 4.09$). In the meantime, the promotion of the organizational culture ($\bar{X} = 4.06$), giving priority to the organizational competency ($\bar{X} = 4.01$) and possessing the joint vision ($\bar{X} = 3.88$) contained the receding means, respectively.

2. Comparing the opinions on the strategic leadership of the police officers in Mukdahan Provincial Police Division on the basis of their genders, ages, educational backgrounds, years/periods of being the police officers, ranks, departments of operations, and monthly incomes, it was found that the opinions of the police officers on the strategic leadership of the police officers in Mukdahan Provincial Police Office, as a whole, were not different.

3. Some guidelines were obtained for the development of strategic leadership of the police officers in the Mukdahan Provincial Police Division. The police station chiefs/administrators should provide and promote the opportunities for establishing, recognizing and conceiving the visions of the stations for all police so that these police can perform their jobs in compliance with the visions of the stations. Training courses and seminars should be carried out to give knowledge about leadership development as well as to increase the efficiency and work performance of the police officers in Mukdahan Provincial Police Office. The acceptance of and the abidance with the organizational culture should be instilled in the police officers.

Keywords: Strategic leadership, police officers

สารบัญ

บทที่	หน้า
1 บทนำ	1
ภูมิหลัง	1
คำถามของการวิจัย	5
ความมุ่งหมายของการวิจัย	6
สมมติฐานของการวิจัย	6
ความสำคัญของการวิจัย	6
ขอบเขตของการวิจัย	7
กรอบแนวคิดของการวิจัย	8
นิยามศัพท์เฉพาะ	10
2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	14
แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์	14
แนวคิดเกี่ยวกับการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการตำรวจ	68
บริบทสถานีตำรวจภูธร ในสังกัดตำรวจภูธรจังหวัดมุกดาหาร.....	73
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	75
3 วิธีดำเนินการวิจัย	90
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	90
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	92
ขั้นตอนการสร้างเครื่องมือ	93
การเก็บรวบรวมข้อมูล	97
การวิเคราะห์ข้อมูล	97
สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล	98

สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	100
สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล	100
ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	101
การหาแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของข้าราชการ ตำรวจในสังกัดตำรวจภูธรจังหวัดมุกดาหาร	134
5 สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ	143
สรุปผลการวิจัย	143
อภิปรายผลการวิจัย	148
ข้อเสนอแนะการวิจัย	153
บรรณานุกรม	156
ภาคผนวก	170
ภาคผนวก ก หนังสือขอความอนุเคราะห์	171
ภาคผนวก ข รายนามผู้เชี่ยวชาญ	202
ภาคผนวก ค แบบสอบถามเพื่อการวิจัย	205
ภาคผนวก ง แบบสัมภาษณ์สำหรับผู้เชี่ยวชาญ	214
ภาคผนวก จ ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม	219
ภาคผนวก ฉ ค่าอำนาจจำแนกของแบบสอบถาม	221
ประวัติย่อของผู้วิจัย	226

บัญชีตาราง

ตาราง	หน้า
1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่างในการวิจัย	92
2 จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามคุณลักษณะส่วนบุคคล	102
3 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของ ข้าราชการตำรวจในสังกัดตำรวจภูธรจังหวัดมุกดาหาร โดยภาพรวม	105
4 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของ ข้าราชการตำรวจในสังกัดตำรวจภูธรจังหวัดมุกดาหาร ด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วม รายชื่อ	106
5 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของ ข้าราชการตำรวจในสังกัดตำรวจภูธรจังหวัดมุกดาหาร ด้านการให้ความสำคัญ ของสมรรถนะองค์กร รายชื่อ	107
6 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของ ข้าราชการตำรวจในสังกัดตำรวจภูธรจังหวัดมุกดาหาร ด้านการพัฒนา ทรัพยากรมนุษย์ รายชื่อ	108
7 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของ ข้าราชการตำรวจในสังกัดตำรวจภูธรจังหวัดมุกดาหาร ด้านการส่งเสริม วัฒนธรรมองค์กร รายชื่อ	110
8 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของ ข้าราชการตำรวจในสังกัดตำรวจภูธรจังหวัดมุกดาหาร ด้านการปฏิบัติตน อย่างมีคุณธรรมจริยธรรม รายชื่อ	111
9 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของ ข้าราชการตำรวจในสังกัดตำรวจภูธรจังหวัดมุกดาหาร ด้านการริเริ่ม สร้างสรรค์ รายชื่อ	112
10 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของ ข้าราชการตำรวจในสังกัดตำรวจภูธรจังหวัดมุกดาหาร ตามคุณลักษณะส่วนบุคคล ด้านเพศ	114

บัญชีตาราง (ต่อ)

ตาราง	หน้า
11 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของข้าราชการตำรวจในสังกัดตำรวจภูธรจังหวัดมุกดาหาร ตามคุณลักษณะส่วนบุคคลด้านอายุ	116
12 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของข้าราชการตำรวจในสังกัดตำรวจภูธรจังหวัดมุกดาหาร ตามคุณลักษณะส่วนบุคคลด้านระดับการศึกษา	118
13 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของข้าราชการตำรวจในสังกัดตำรวจภูธรจังหวัดมุกดาหาร ตามคุณลักษณะส่วนบุคคลด้านอายุราชการ	120
14 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของข้าราชการตำรวจในสังกัดตำรวจภูธรจังหวัดมุกดาหาร ตามคุณลักษณะส่วนบุคคลด้านชั้นยศ	121
15 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของข้าราชการตำรวจในสังกัดตำรวจภูธรจังหวัดมุกดาหาร ตามคุณลักษณะส่วนบุคคลด้านฝ่ายการปฏิบัติงาน	123
16 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของข้าราชการตำรวจในสังกัดตำรวจภูธรจังหวัดมุกดาหาร ตามคุณลักษณะส่วนบุคคลด้านสถานีตำรวจที่สังกัด	125
17 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของข้าราชการตำรวจในสังกัดตำรวจภูธรจังหวัดมุกดาหาร ตามคุณลักษณะส่วนบุคคลด้านรายได้เฉลี่ยต่อเดือน	127
18 ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของข้าราชการตำรวจในสังกัดตำรวจภูธรจังหวัดมุกดาหาร ด้านการส่งเสริมวัฒนธรรมองค์กร ตามคุณลักษณะส่วนบุคคลด้านรายได้เฉลี่ยต่อเดือน เป็นรายคู่ด้วยวิธีการของเชฟเฟ (Scheffe' s test)	128

บัญชีตาราง (ต่อ)

ตาราง	หน้า
19 สรุปผลการทดสอบสมมติฐานความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของ ข้าราชการตำรวจในสังกัดตำรวจภูธรจังหวัดมุกดาหาร แตกต่างกันตาม คุณลักษณะส่วนบุคคล	130
20 จำนวนและร้อยละของประชากรกลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถามปลายเปิด ...	132
21 ผลการเปรียบเทียบระดับภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของข้าราชการตำรวจ ในสังกัดตำรวจภูธรจังหวัดมุกดาหาร เป็นรายด้าน กับค่าเฉลี่ยรวม	134

บัญชีภาพประกอบ

ภาพประกอบ

หน้า

1 กรอบแนวคิดของการวิจัย	9
-------------------------------	---

บทที่ 1

บทนำ

ภูมิหลัง

ตามพระราชบัญญัติตำรวจแห่งชาติ พ.ศ. 2547 ได้กำหนดอำนาจหน้าที่ตำรวจไว้ในลักษณะที่ 1 บททั่วไป มาตรา 6 สำนักงานตำรวจแห่งชาติเป็นส่วนราชการมีฐานะเป็นนิติบุคคล อยู่ในบังคับบัญชาของนายกรัฐมนตรีและมีอำนาจหน้าที่ ดังต่อไปนี้

- 1) รักษาความปลอดภัยสำหรับองค์พระมหากษัตริย์ พระราชินี พระรัชทายาท ผู้สำเร็จราชการแทนพระองค์ พระบรมวงศานุวงศ์ ผู้แทนพระองค์ และพระราชอาคันตุกะ
- 2) ดูแลควบคุมและกำกับการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจซึ่งปฏิบัติการตามประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความอาญา 3) ป้องกันและปราบปรามการกระทำความผิดทางอาญา 4) รักษาความสงบเรียบร้อย ความปลอดภัยของประชาชนและความมั่นคงของราชอาณาจักร 5) ปฏิบัติอื่นใดตามที่กฎหมายกำหนดให้เป็นอำนาจหน้าที่ของข้าราชการตำรวจหรือสำนักงานตำรวจแห่งชาติ 6) ช่วยเหลือการพัฒนาประเทศตามที่นายกรัฐมนตรีมอบหมายและ 7) ปฏิบัติการอื่นใดเพื่อส่งเสริมและสนับสนุนให้การปฏิบัติการตามอำนาจหน้าที่ตาม (1) (2) (3) (4) หรือ (5) เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ (ประชา ศิวเวทกุล, 2554, หน้า 11)

สำนักงานตำรวจแห่งชาติ เป็นหน่วยงานหลักที่มีหน้าที่ในการป้องกันและปราบปรามอาชญากรรม รักษาความสงบเรียบร้อย ความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินให้ประชาชน ตลอดจนความมั่นคงของราชอาณาจักร ซึ่งที่ผ่านมาปัญหาต่าง ๆ ทั้งปัญหาอาชญากรรม ปัญหาที่บั่นทอนความมั่นคงและปัญหาเสพติด การกระทำผิดทุกประเภทเพิ่มมากขึ้น ทวีความรุนแรงและขยายวงกว้างจนกลายเป็นปัญหาของสังคม การปฏิบัติงานของตำรวจเดิมเป็นการปฏิบัติงานเชิงตั้งรับ การพัฒนาองค์กรตำรวจจะเป็นลักษณะปิด (Closed System) โดยพยายามให้ตำรวจสามารถทำหน้าที่ป้องกันปราบปรามอาชญากรรมได้ตามลำพัง โดยไม่จำเป็นต้องร้องขอความร่วมมือจากชุมชนและประชาชน แต่ให้เน้นการใช้ยุทธวิธีตำรวจแบบจารีตประเพณีซึ่งได้แก่ การตรวจท้องที่ การตั้งจุดตรวจ การระดมกำลังออกปราบปรามอาชญากรรม ปรากฏว่าการป้องกันปราบปรามอาชญากรรมยังไม่

เป็นผล อัตราการเกิดอาชญากรรมยังคงเพิ่มสูงขึ้น ประชาชนยังมีความหวาดหวั่นที่จะตกเป็นเหยื่อของอาชญากรรม (พลตำรวจตรี สุพิศาล ภัคตินฤนาถ และคณะ, 2556, หน้า 106)

เจ้าหน้าที่ตำรวจอยู่ในฐานะเป็น “กลไกของรัฐ” ในด้านการเป็นกลไกปราบปราม อาชญากรรมและการทำผิดกฎหมาย ทั้งนี้ Althusser ได้ทำการวิเคราะห์รัฐว่า อำนาจอรัฐ (State power) นั้นเป็นอย่างหนึ่ง และกลไกของรัฐ (State apparatus) ก็เป็นอย่างหนึ่ง อำนาจอรัฐเป็นความสัมพันธ์ทางอำนาจที่เป็นตัวกลางระหว่างรัฐกับพลังทางสังคมอื่น ๆ ซึ่งรูปธรรมในการแสดงออกของพลังอำนาจอรัฐก็คือนโยบายและการกระทำต่าง ๆ ซึ่งจะต้องมีกลไกมารองรับในการนำนโยบายไปปฏิบัติซึ่งกลไกนี้ก็คือ ระบบราชการ ซึ่งจะทำให้หน้าที่ด้านการปราบปราม เช่น ทหาร ตำรวจ ศาล และด้านอุดมการณ์ เช่น ศาสนา ศึกษา กฎหมาย การเมือง เนื่องจากสภาวะปัจจุบันการเปลี่ยนแปลงด้านเศรษฐกิจ การเมือง และสังคม ตลอดจนการขยายตัวของชุมชน เช่น หมู่บ้าน แฟลต อพาร์ทเมนท์ คอนโดมิเนียม บ้านเช่า เพิ่มปริมาณขึ้นอย่างรวดเร็ว ประกอบกับเกิดปัญหาการว่างงานในกลุ่มผู้ใช้แรงงานสูง จึงเป็นสาเหตุหนึ่งที่ทำให้สถิติอาชญากรรมมีแนวโน้มสูงขึ้น เช่น คดีประทุษร้ายต่อทรัพย์ ลักทรัพย์ ชิงทรัพย์ ปล้นทรัพย์ ด้วยทำร้ายเจ้าทรัพย์หรือทำอันตรายถึงขั้นเสียชีวิต จึงเป็นหน้าที่ของตำรวจในการสอดส่องดูแลปัญหาดังกล่าว (พันตำรวจตรีวีรพงษ์ พึ่งเดชะ, 2551, หน้า 1)

สถานีตำรวจเป็นหน่วยงานระดับปฏิบัติการที่สำคัญที่สุดหน่วยหนึ่งของสำนักงานตำรวจแห่งชาติ ในการที่จะปฏิบัติการกิจให้บรรลุวัตถุประสงค์ตามเป้าหมายที่ได้กำหนดไว้ปัจจุบันมีสถานีตำรวจที่เป็นสถานีตำรวจนครบาล สถานีตำรวจภูธรอำเภอ และสถานีตำรวจภูธรตำบลไว้บริการประชาชนทั่วประเทศ ซึ่งได้แบ่งสายการบังคับบัญชาและสายงานการปฏิบัติตามลักษณะและความรับผิดชอบ แบ่งออกเป็น 5 สายงาน ได้แก่ งานสอบสวน งานสืบสวน งานป้องกันและปราบปราม งานจราจร และงานธุรการ (พันตำรวจตรีวีรพงษ์ พึ่งเดชะ, 2551, หน้า 3)

ปัจจัยหนึ่งที่มีความสำคัญในการผลักดันนโยบายไปสู่การปฏิบัติของสถานีตำรวจให้ได้ผลนั้นก็คือ ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของข้าราชการตำรวจนั่นเอง หากผู้นำหรือผู้บริหารของสถานีตำรวจขาดความกระตือรือร้น ขาดภาวะการเป็นผู้นำในการระดมสรรพกำลังของข้าราชการตำรวจในสถานีแล้วก็ยากที่จะประสบความสำเร็จได้ หรือถึงแม้ว่าหัวหน้าสถานีตำรวจจะมีความเป็นผู้นำในฐานะผู้บังคับบัญชาซึ่งมีอำนาจในการสั่งการก็

ตาม แต่การบังคับบัญชา การสั่งการย่อมต้องอาศัยทั้งศาสตร์และศิลป์ในการสั่งการ ในการบังคับบัญชาว่าจะทำอย่างไร ให้ผู้ใต้บังคับบัญชายินดี มีความรู้สึก มีส่วนร่วมเป็นเจ้าของในหน่วยงานนั้น หากผู้ใต้บังคับบัญชาทุกคนมีความรู้สึกพร้อมแล้ว การทุ่มเทอุทิศตนในการทำงานก็จะเกิดขึ้น น่าจะประสบความสำเร็จและมีประสิทธิภาพกว่าการบังคับควบคุม

ภาวะผู้นำ (Leadership) เป็นศาสตร์และศิลป์ในการจูงใจคนให้กระทำตามมติ ร่วมระหว่างผู้นำและผู้ตาม โดยที่ผู้ตามเต็มใจและมีความสุข เพื่อนำไปสู่ความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่วางไว้ (พิชาภพ พันธุ์แพ, 2554, หน้า 12) ดังนั้น ภาวะผู้นำจึงมีความสำคัญและจำเป็นสำหรับผู้นำและผู้บริหารทุกคนเพราะจะเป็นแนวทางไปสู่การปฏิบัติงานในหน้าที่ที่ได้รับผิดชอบให้สำเร็จตามเป้าหมาย ซึ่งจะเป็นเครื่องชี้วัดความก้าวหน้าและความสำเร็จอย่างหนึ่งในการบริหารองค์การ การที่จะทำให้ตนเองเป็นผู้นำที่มีความสามารถจะต้องสร้างภาวะผู้นำให้แก่ตนเอง นอกจากนี้ยังพบว่าภาวะผู้นำเป็นคุณลักษณะที่ช่วยเสริมสร้างให้ผู้นำได้รับความเลื่อมใสศรัทธาจากกลุ่มสมาชิกในองค์การมากยิ่งขึ้น (สมศักดิ์ ขาวลาภ, 2548, หน้า 18, เนตร์พัฒนา ยาวีราช, 2550, หน้า 92)

ผู้บริหารจะมีภาวะผู้นำและแสดงพฤติกรรมที่แตกต่างกันตามสภาพการบริหาร พฤติกรรมผู้นำที่แสดงออกจะส่งผลต่อการทำงานของบุคลากรในองค์กร ซึ่งมีความหมายต่อชีวิตของการทำงานในองค์กรและมีผลกระทบต่อองค์การอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ องค์กรบางแห่งบุคลากรมีความสุขและพอใจที่จะทำงาน แต่บางแห่งบุคลากรไม่มีความสุขในการทำงาน ปัญหาการแสดงพฤติกรรมด้านมิตรสัมพันธ์เกี่ยวกับการเอาใจใส่ดูแลลูกน้องเฉพาะกลุ่มเป็นปัญหาในระดับสูงเมื่อเทียบกับปัญหาด้านอื่น ซึ่งอาจจะส่งผลกระทบต่อขวัญและกำลังใจในการทำงานของบุคลากรในองค์กร ดังนั้นพฤติกรรมผู้นำย่อมมีความสัมพันธ์กับบุคลากรที่จะทำให้เกิดขวัญและกำลังใจในการทำงานให้ประสบความสำเร็จหรือมีความเฉื่อยชาท้อแท้ในการทำงาน ซึ่งตัวแปรหรือปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการทำงานของบุคลากรในองค์กรซึ่งพบว่ามีหลายตัวแปรหรือหลายปัจจัย ตัวแปรหรือปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการทำงานของบุคลากรในองค์กร ปัจจัยหนึ่งที่สำคัญซึ่งได้รับการยอมรับว่ามีอิทธิพลมากคือภาวะผู้นำ ทั้งภาวะผู้นำของผู้บริหารหรือผู้บังคับบัญชาในทุก ๆ ระดับ ภาวะผู้นำในที่นี้คือภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ ซึ่งหมายถึง การที่ผู้นำสามารถสร้างให้ทุกฝ่ายมีส่วนร่วมในแลกเปลี่ยนเรียนรู้เพื่อดึงเอาแนวคิดเชิงกลยุทธ์ของแต่ละฝ่ายมาหลอมรวมกันและสุดท้ายต้องพัฒนาให้เป็นแนวคิดขององค์กรร่วมกันคิดว่าจะมีความเป็นไปได้มากน้อยเพียงไรใน

การร่วมสร้างให้เกิดมุมมองเชิงกลยุทธ์ในองค์การมากกว่าการมุ่งเน้นอยู่ที่ภารกิจประจำขององค์การบุคคลสำคัญที่มีบทบาทในการขับเคลื่อนองค์การคือผู้บริหารองค์การหรือผู้บริหารสถานีตำรวจ ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ (Strategic Leadership) เป็นอีกมิติหนึ่งของภาวะผู้นำในปัจจุบัน เพื่อเป็นกระจกสะท้อนการทำงานกำหนดทิศทางและเพื่อสร้างให้เกิดสมดุลทางการบริหารจัดการ มุมมองทางด้านแนวคิดทฤษฎีและการปฏิบัติเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ (ฉลวย คงแป้น, 2558, หน้า 1) มีการศึกษาวิจัยในองค์กรธุรกิจอุตสาหกรรมทั้งขนาดเล็ก และขนาดใหญ่โดยเฉพาะในประเทศญี่ปุ่น ฮองกง สิงคโปร์ และในประเทศไทย พบว่า ภาวะผู้นำมีอิทธิพลต่อประสิทธิผลขององค์กร ผลการปฏิบัติงาน ทั้งของกลุ่มและของผู้ใต้บังคับบัญชา เจตคติต่อการทำงาน ความพึงพอใจในการทำงาน ความผูกพันต่อองค์กร พฤติกรรมความเป็นพลเมืองดี (Organizational Citizenship Behavior : OCB) รวมถึงการพัฒนาบุคลากรในองค์กร และตัวแปรหรือปัจจัยอื่น ๆ อีกมากมาย (รัตติกรณ์ จงวิศาล, 2551, หน้า 3)

ผู้นำหรือผู้บริหารองค์การที่มีความสัมพันธ์และเกี่ยวข้องกับบุคลากรในองค์กร จะทำให้บุคลากรมีความสุขในการทำงาน และส่งผลถึงประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากร ดังนั้นผู้นำจะต้องมีบทบาทในการจูงใจ ที่จะทำให้บุคลากรทำงานร่วมกันอย่างมีความสุขมีเป้าหมายร่วมกัน สมาชิกในองค์กรมีความรักใคร่ผูกพันกัน การจะทำให้เกิดบรรยากาศที่ดีในองค์กรและการที่จะทำให้สมาชิกในองค์กรมีความพอใจในการทำงานได้นั้น ทั้งฝ่ายบริหารและฝ่ายปฏิบัติงานจะต้องร่วมมือกันในการสร้างบรรยากาศอันพึงประสงค์ในองค์กร ดังนั้นการบริหารองค์การหรือหน่วยงานใดก็ตาม ผู้บริหารจำเป็นต้องแสดงบทบาทสำคัญ ให้เกิดความสัมพันธ์ของสมาชิกในองค์กร และสิ่งแวดล้อมในองค์กรนั้นเป็นอย่างดี การแสดงบทบาทการเป็นผู้นำที่เหมาะสมและเป็นที่ยอมรับแก่สมาชิกในองค์กรจึงเป็นสิ่งสำคัญ เพราะพฤติกรรมผู้นำของคณะผู้บริหารที่แสดงออกด้านใดด้านหนึ่งย่อมมีผลกระทบต่อการบริหารงานในหน่วยงานที่จะส่งผลให้การบริหารงานในองค์กรล้มเหลวหรือประสบความสำเร็จได้ ผู้บริหารจะมีภาวะผู้นำและแสดงพฤติกรรมที่แตกต่างกันตามสภาพการบริหาร พฤติกรรมผู้นำที่แสดงออกจะส่งผลต่อการทำงานของบุคลากรในองค์กร ซึ่งมีความหมายต่อชีวิตของการทำงานในองค์กรและมีผลกระทบต่อองค์กรอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ องค์กรบางแห่งบุคลากรมีความสุขและพอใจที่จะทำงาน แต่บางแห่งบุคลากรไม่มีความสุขในการทำงานปัญหาการแสดงพฤติกรรมด้านมิตรสัมพันธ์เกี่ยวกับการเอาใจใส่ดูแลลูกน้องเฉพาะกลุ่มเป็นปัญหาในระดับสูงเมื่อเทียบกับปัญหาด้านอื่น

ซึ่งอาจจะส่งผลกระทบต่อขวัญและกำลังใจในการทำงานของบุคลากรในองค์กร ดังนั้น พฤติกรรมผู้นำย่อมมีความสัมพันธ์กับบุคลากรที่จะทำให้เกิดขวัญและกำลังใจในการทำงานให้ประสบความสำเร็จหรือมีความเฉื่อยชาต่อแก้ในการทำงาน

ดังนั้นผู้บริหารสถานีดำรวจ จึงเป็นหัวใจสำคัญในการบริหารงานในระดับสถานีดำรวจ เพราะเป็นผู้มีบทบาทสำคัญในการบริหารจัดการให้เกิดความสมดุลระหว่างองค์การและข้าราชการตำรวจ อันจะทำให้้องค์การประสบความสำเร็จ เพราะหากผู้บริหารสถานีดำรวจมีภาวะผู้นำ ย่อมสามารถสร้างความพึงพอใจต่อผู้ร่วมงาน ผู้ใต้บังคับบัญชา และจะส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานและการให้บริการของสถานีดำรวจ ด้วยเหตุผู้วิจัยในฐานะที่ปฏิบัติหน้าที่อยู่ในสถานีดำรวจภูธรจังหวัดมุกดาหาร จึงเกิดความสนใจที่จะศึกษา ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของข้าราชการตำรวจในสังกัดตำรวจภูธรจังหวัดมุกดาหาร เพื่อที่จะได้ทราบถึงพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารสถานีดำรวจภูธรจังหวัดมุกดาหาร ซึ่งจะเป็นประโยชน์สำหรับผู้บริหารที่จะนำไปปรับปรุงพัฒนาหรือแก้ไข พฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารสถานีดำรวจ ให้เหมาะสมเป็นที่ยอมรับแก่บุคลากรในองค์กร อีกต่อไป รวมทั้งเป็นการเพิ่มขีดความสามารถและประสิทธิภาพในการให้บริการแก่ประชาชนของสถานีดำรวจต่อไป

คำถามของการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้กำหนดคำถามของการวิจัย ไว้ดังนี้

1. ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของข้าราชการตำรวจในสังกัดตำรวจภูธรจังหวัดมุกดาหาร อยู่ในระดับใด
2. ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของข้าราชการตำรวจในสังกัดตำรวจภูธรจังหวัดมุกดาหาร แตกต่างกันหรือไม่เมื่อจำแนกตามคุณลักษณะส่วนบุคคล
3. แนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของข้าราชการตำรวจในสังกัดตำรวจภูธรจังหวัดมุกดาหาร ควรเป็นอย่างไร

ความมุ่งหมายของการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้กำหนดความมุ่งหมายของการวิจัย ไว้ดังนี้

1. เพื่อศึกษาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของข้าราชการตำรวจในสังกัดตำรวจภูธรจังหวัดมุกดาหาร อยู่ในระดับใด
2. เพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของข้าราชการตำรวจในสังกัดตำรวจภูธรจังหวัดมุกดาหาร เมื่อจำแนกตามคุณลักษณะส่วนบุคคล
3. เพื่อศึกษาและหาแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของข้าราชการตำรวจในสังกัดตำรวจภูธรจังหวัดมุกดาหาร

สมมติฐานของการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ตั้งสมมติฐานของการวิจัย ไว้ดังนี้

ความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของข้าราชการตำรวจในสังกัดตำรวจภูธรจังหวัดมุกดาหาร แตกต่างกันตามคุณลักษณะส่วนบุคคล

ความสำคัญของการวิจัย

จากการวิจัยครั้งนี้ ผลการวิจัยมีความสำคัญดังนี้

1. ทำให้ทราบระดับภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของข้าราชการตำรวจในสังกัดตำรวจภูธรจังหวัดมุกดาหาร อยู่ในระดับใด
2. ทำให้ทราบความแตกต่างของความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของข้าราชการตำรวจในสังกัดตำรวจภูธรจังหวัดมุกดาหาร เมื่อจำแนกตามคุณลักษณะส่วนบุคคล
3. ผลจากการวิจัยทำให้สถานีตำรวจ สังกัดตำรวจภูธรจังหวัดมุกดาหาร ตลอดจนหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง สามารถนำข้อมูลที่ได้จากการวิจัยไปประยุกต์ใช้ในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของข้าราชการตำรวจในสังกัดตำรวจภูธรจังหวัดมุกดาหาร ให้ดียิ่งขึ้น

ขอบเขตของการวิจัย

ขอบเขตด้านประชากรกลุ่มตัวอย่าง

1. ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ข้าราชการตำรวจ สถานีตำรวจในสังกัด ตำรวจภูธรจังหวัดมุกดาหาร จำนวน 1,003 นาย (ที่มา : ตำรวจภูธรจังหวัดมุกดาหาร, 2562, หน้า 5)

2. กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ข้าราชการตำรวจสถานีตำรวจในสังกัดตำรวจภูธรจังหวัดมุกดาหาร จำนวน 286 นาย การหาขนาดของกลุ่มตัวอย่างใช้วิธีการคำนวณจากสูตรของยามาเน่ (Yamane, 1973, p.127 อ้างถึงใน อรุณ จิรวัดน์กุล, 2557, หน้า 26) โดยกำหนดค่าความเชื่อมั่นร้อยละ 95 หรือยอมให้มีความคลาดเคลื่อนได้ร้อยละ 5 และจะทำการสุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิ (Stratified Sampling)

ขอบเขตด้านตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย

1. ตัวแปรอิสระ (Independent Variables) ได้แก่ คุณลักษณะส่วนบุคคลของ ข้าราชการตำรวจ สถานีตำรวจในสังกัดตำรวจภูธรจังหวัดมุกดาหาร ประกอบด้วย

- 1.1 เพศ
- 1.2 อายุ
- 1.3 ระดับการศึกษา
- 1.4 อายุราชการ
- 1.5 ระดับชั้นยศ
- 1.6 ฝ่ายการปฏิบัติงาน
- 1.7 สถานีตำรวจที่สังกัด
- 1.8 รายได้เฉลี่ยต่อเดือน

2. ตัวแปรตาม (Dependent Variables) คือ ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของ ข้าราชการตำรวจในสังกัดตำรวจภูธรจังหวัดมุกดาหาร ประกอบด้วย

- 2.1 ด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วม
- 2.2 ด้านการให้ความสำคัญของสมรรถนะองค์กร
- 2.3 ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์
- 2.4 ด้านการส่งเสริมวัฒนธรรมองค์กร

2.5 ด้านการปฏิบัติตนอย่างมีคุณธรรม จริยธรรม

2.6 ด้านการริเริ่มสร้างสรรค์

ขอบเขตด้านพื้นที่ของการวิจัย

พื้นที่ที่ใช้ในการวิจัย คือ สถานีตำรวจในสังกัดตำรวจภูธรจังหวัดมุกดาหาร จำนวน 16 สถานี ได้แก่

- 1) ตำรวจภูธรจังหวัดมุกดาหาร
- 2) สถานีตำรวจภูธรเมืองมุกดาหาร
- 3) สถานีตำรวจภูธรฝั่งแดด
- 4) สถานีตำรวจภูธรคำป่าหลาย
- 5) สถานีตำรวจภูธรดงเย็น
- 6) สถานีตำรวจภูธรคำชะอี
- 7) สถานีตำรวจภูธรบ้านค้อ
- 8) สถานีตำรวจภูธรดอนตาล
- 9) สถานีตำรวจภูธรป่าไร่
- 10) สถานีตำรวจภูธรนิคมคำสร้อย
- 11) สถานีตำรวจภูธรนาอุดม
- 12) สถานีตำรวจภูธรดงหลวง
- 13) สถานีตำรวจภูธรกุดชุม
- 14) สถานีตำรวจภูธรห้วยน้ำใหญ่
- 15) สถานีตำรวจภูธรหนองสูง
- 16) สถานีตำรวจภูธรหนองสูงใต้

ขอบเขตด้านระยะเวลาดำเนินการวิจัย

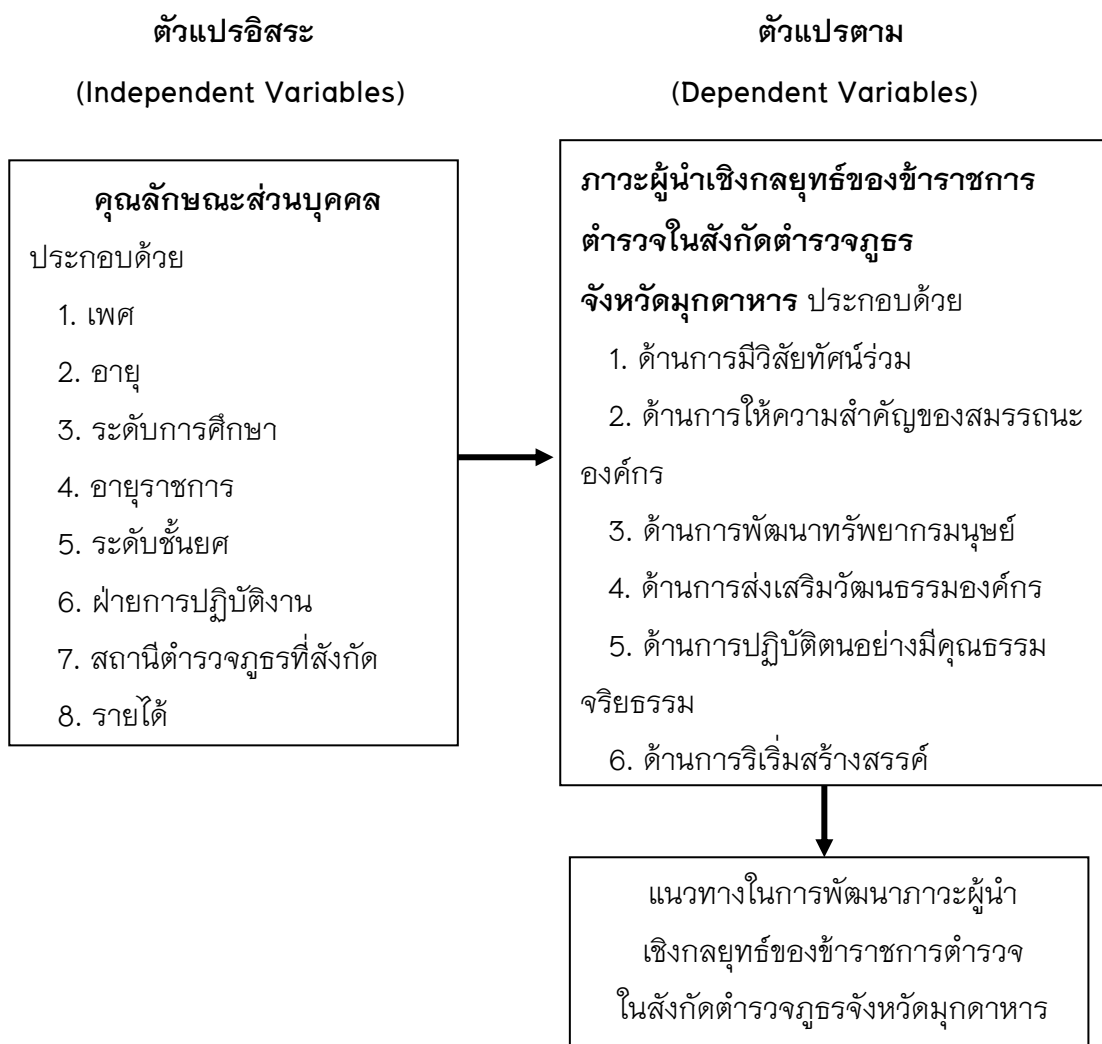
ช่วงเวลาที่ทำการเก็บรวบรวมข้อมูลคือ ระหว่างวันที่ 1 เมษายน พ.ศ. 2562 ถึงวันที่ 31 ธันวาคม พ.ศ. 2562

กรอบแนวคิดของการวิจัย

จากการที่ผู้วิจัยได้ทำการวิจัยแนวคิด ทฤษฎี ตลอดจนงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำ ผู้วิจัยได้นำองค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ที่เหมาะสมกับศตวรรษที่ 21 ของ Ireland and Hitt (1999, pp. 53–54) มาประยุกต์ใช้แบบบูรณาการและกำหนดเป็น

กรอบแนวคิดของการวิจัย เพื่อตอบคำถามของการวิจัย และกำหนดเป็นความมุ่งหมายของการวิจัยได้ดังภาพประกอบ 1

กรอบแนวคิดของการวิจัย



ภาพประกอบ 1 กรอบแนวคิดของการวิจัย

นิยามศัพท์เฉพาะ

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้นิยามศัพท์เฉพาะไว้ดังนี้

1. ข้าราชการตำรวจ หมายถึง ข้าราชการตำรวจที่รับราชการในสำนักงานตำรวจแห่งชาติได้รับเงินเดือนจากงบประมาณของแผ่นดิน ซึ่งหมายถึงข้าราชการตำรวจที่ปฏิบัติหน้าที่ในสถานีตำรวจภูธร สังกัดตำรวจภูธรจังหวัดมุกดาหาร

2. ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ หมายถึง การที่ข้าราชการตำรวจในสังกัดตำรวจภูธรจังหวัดมุกดาหาร มีพฤติกรรมที่แสดงถึงการเป็นผู้นำที่มีความสามารถในการมีวิสัยทัศน์ร่วม ด้านการให้ความสำคัญของสมรรถนะขององค์กร ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ด้านส่งเสริมวัฒนธรรมองค์กร ด้านการปฏิบัติตนอย่างมีคุณธรรมและจริยธรรม และด้านการริเริ่มสร้างสรรค์ ดังต่อไปนี้

2.1 ด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วม หมายถึง การมีส่วนร่วมในการกำหนดวิสัยทัศน์ขององค์กร ได้นำวิสัยทัศน์มาพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานขององค์กร รับผิดชอบต่อวิสัยทัศน์ และสามารถปฏิบัติงานให้เป็นไปตามวิสัยทัศน์ขององค์กรได้ มีความพึงพอใจในการปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ขององค์กร สามารถรายงานการปฏิบัติงานที่เป็นไปตามวิสัยทัศน์ขององค์กรต่อผู้บังคับบัญชาได้อย่างชัดเจน และสามารถประสานการปฏิบัติงานตามวิสัยทัศน์ขององค์กรกับเพื่อนร่วมงานได้อย่างราบรื่น

2.2 ด้านการให้ความสำคัญของสมรรถนะองค์กร หมายถึง การรับรู้ว่าการปฏิบัติงานที่โดดเด่น ทราบถึงรายละเอียดของงานที่โดดเด่นขององค์กร ความเข้าใจในงานที่เป็นจุดเด่นขององค์กร มีส่วนร่วมในการสร้างผลงานที่เป็นจุดเด่นขององค์กร ความยินดีเมื่อได้รับมอบหมายให้ทำงานที่จะสร้างผลงานเด่นให้องค์กร มีความภาคภูมิใจในผลการปฏิบัติงานโดยรวมขององค์กร

2.3 ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ หมายถึง ให้ความสำคัญในการพัฒนาความรู้ความสามารถของตนเอง ได้เรียนเพื่อเพิ่มคุณวุฒิทางการศึกษา ได้พัฒนาทักษะการปฏิบัติงานในหน้าที่อย่างสม่ำเสมอ ได้พัฒนาความรู้ความสามารถแล้วนำมาใช้ปฏิบัติงานจนประสบความสำเร็จ ได้รับการยกย่อง เชิดชูเกียรติจากผลการปฏิบัติงาน และมีความรู้ความสามารถอื่น ๆ ที่เป็นประโยชน์ต่อการปฏิบัติงาน

2.4 ด้านส่งเสริมวัฒนธรรมองค์กร หมายถึง การมีส่วนร่วมในการสร้างวัฒนธรรมองค์กร มีความเข้าใจ ตระหนักถึงความสำคัญ และยอมรับต่อวัฒนธรรมองค์กร ปฏิบัติงานโดยยึดถือวัฒนธรรมที่ดีขององค์กรเป็นที่ตั้ง สามารถแนะนำการปรับทัศนคติของ

เพื่อร่วมงานให้สอดคล้องกับวัฒนธรรมองค์กรได้ สามารถอธิบายวัฒนธรรมองค์กรต่อผู้บังคับบัญชาที่ย้ายมาใหม่ให้เกิดการยอมรับได้ และสามารถประชาสัมพันธ์แนะนำวัฒนธรรมองค์กรแก่ประชาชนให้เกิดความเข้าใจได้

2.5 ด้านการปฏิบัติตนอย่างมีคุณธรรม จริยธรรม หมายถึง ปฏิบัติงานตามกฎระเบียบของทางราชการอย่างเคร่งครัด ยึดหลักความถูกต้องในการปฏิบัติงาน ปฏิบัติงานด้วยความโปร่งใส ด้วยความเสมอภาค ได้รับความไว้วางใจจากผู้บังคับบัญชา ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีให้แก่เพื่อร่วมงานจนได้รับความนับถือจากเพื่อร่วมงาน และปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ประชาชน

2.6 ด้านการริเริ่มสร้างสรรค์ หมายถึง การมีแนวคิด แนวทาง วิธีการในการพัฒนาประสิทธิผลการปฏิบัติงานขององค์กร ได้เสนอวิธีการใหม่ ๆ ในการบริหารงานที่มุ่งประสิทธิผลขององค์กร ได้นำวิธีการทำงานใหม่ ๆ มาใช้ในการพัฒนางานขององค์กรและการปฏิบัติงานในหน้าที่ สามารถรับการปฏิบัติงานให้สอดคล้องตามสถานการณ์และนโยบายที่เปลี่ยนแปลงได้เป็นอย่างดี มีการพัฒนาการปฏิบัติงานในหน้าที่ และสามารถกระตุ้นเพื่อร่วมงานให้มีการพัฒนาปฏิบัติงานอย่างได้ผล

3. คุณสมบัติส่วนบุคคลของข้าราชการตำรวจ สถานีตำรวจในสังกัด ตำรวจภูธรจังหวัดมุกดาหาร หมายถึง ข้อมูลหรือสิ่งใด ๆ มีเป้าหมายและเครื่องมือซึ่งชี้ให้เห็นและเข้าใจถึงเรื่องราวหรือลักษณะเฉพาะตัวของบุคคลหนึ่งบุคคลใด ประกอบด้วย

3.1 เพศ หมายถึง เพศชาย และเพศหญิงของข้าราชการตำรวจ สถานีตำรวจในสังกัดตำรวจภูธรจังหวัดมุกดาหาร

3.2 อายุ หมายถึง อายุเต็มบริบูรณ์ของข้าราชการตำรวจที่ได้ปฏิบัติงานในสังกัดสถานีตำรวจภูธรในสังกัดตำรวจภูธรจังหวัดมุกดาหาร ได้จำแนกออกเป็น 4 กลุ่ม ประกอบด้วย 1) กลุ่มอายุ 20-30 ปี 2) อายุ 31-40 ปี 3) อายุ 41-50 ปี และ 4) อายุ 51-60 ปี

3.3 ระดับการศึกษา หมายถึง การศึกษาขั้นสูงสุดที่ข้าราชการตำรวจที่ปฏิบัติงานในสถานีตำรวจภูธรในสังกัดตำรวจภูธรจังหวัดมุกดาหารได้รับ แบ่งออกเป็น 3 กลุ่ม ได้แก่ 1) ต่ำกว่าปริญญาตรี 2) ปริญญาตรี และ 3) สูงกว่าปริญญาตรี

3.4 อายุราชการ หมายถึง ระยะเวลาที่ปฏิบัติราชการตำรวจของข้าราชการตำรวจที่ปฏิบัติงานในสถานีตำรวจภูธรในสังกัดตำรวจภูธรจังหวัดมุกดาหาร นับตั้งแต่วันรับราชการจนถึงปีที่ทำการศึกษาวิจัย จำแนกออกเป็น 4 กลุ่ม ประกอบด้วย

1) กลุ่มอายุราชการต่ำกว่า 10 ปี 2) กลุ่มอายุราชการ 11-20 ปี 3) กลุ่มอายุราชการ 21-30 ปี และ 4) กลุ่มอายุราชการ 31 ปีขึ้นไป

3.5 ระดับชั้นยศ หมายถึง ระดับชั้นยศของข้าราชการตำรวจที่ปฏิบัติงานในสถานีตำรวจภูธรในสังกัดตำรวจภูธรจังหวัดมุกดาหาร จำแนกออกเป็น 2 กลุ่ม ประกอบด้วย 1) ชั้นสัญญาบัตร หมายถึง ข้าราชการตำรวจที่มียศตั้งแต่ร้อยตำรวจตรีขึ้นไปจนถึง พลตำรวจเอก และ 2) ชั้นประทวน หมายถึง ข้าราชการตำรวจที่มียศตั้งแต่สิบตำรวจตรีขึ้นไปจนถึงดาบตำรวจ

3.6 ฝ่ายการปฏิบัติงาน หมายถึง ฝ่ายการปฏิบัติงานที่แบ่งตามตำแหน่งของลักษณะการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจที่ปฏิบัติงานในสถานีตำรวจภูธรในสังกัดตำรวจภูธรจังหวัดมุกดาหาร แบ่งเป็น

3.6.1 ฝ่ายอำนวยการ หมายถึง เจ้าหน้าที่ตำรวจที่ปฏิบัติงานช่วยเหลือผู้บังคับบัญชา มีหน้าที่และความรับผิดชอบเกี่ยวกับงานธุรการ งานกำลังพล งานคดีวินัย งานยุทธศาสตร์และแผนงาน งานงบประมาณ งานศึกษาอบรม งานการเงิน งานบัญชี งานเทคโนโลยีสารสนเทศ และการสื่อสาร รวมทั้งงานอื่นที่ได้รับมอบหมาย ตามกฎหมาย กฎ ระเบียบ ข้อบังคับ และคำสั่งของผู้บังคับบัญชา

3.6.2 ฝ่ายปฏิบัติการ หมายถึง เจ้าหน้าที่ตำรวจที่ปฏิบัติงานในการรักษาความสงบเรียบร้อย และปราบปรามอาชญากรรม โดยแบ่งเป็น งานสอบสวน งานป้องกันปราบปราม งานจราจร และงานสืบสวน

3.7 สถานีตำรวจที่สังกัด หมายถึง สถานีตำรวจภูธรในสังกัดตำรวจภูธรจังหวัดมุกดาหาร จำนวน 16 สถานี ประกอบด้วย 1) ตำรวจภูธรจังหวัดมุกดาหาร 2) สถานีตำรวจภูธรเมืองมุกดาหาร 3) สถานีตำรวจภูธรผึ่งแดด 4) สถานีตำรวจภูธรคำป่าหลาย 5) สถานีตำรวจภูธรดงเย็น 6) สถานีตำรวจภูธรคำชะอี 7) สถานีตำรวจภูธรบ้านค้อ 8) สถานีตำรวจภูธรดอนตาล 9) สถานีตำรวจภูธรป่าไร่ 10) สถานีตำรวจภูธรนิคมคำสร้อย 11) สถานีตำรวจภูธรนาอุดม 12) สถานีตำรวจภูธรดงหลวง 13) สถานีตำรวจภูธรกกตูม 14) สถานีตำรวจภูธรห้วยน้ำใหญ่ 15) สถานีตำรวจภูธรหนองสูง 16) สถานีตำรวจภูธรหนองสูงใต้

3.8 รายได้เฉลี่ยต่อเดือน หมายถึง หมายถึง ค่าตอบแทนหรือรายได้ประจำและรายได้พิเศษของเจ้าหน้าที่ตำรวจที่ปฏิบัติงานในสถานีตำรวจภูธรในสังกัด

ตำรวจภูธรจังหวัดมุกดาหารที่ได้รับตลอดจนสวัสดิการ ค่ารักษาพยาบาล ค่าช่วยเหลือบุตร และความสะดวกลสบายที่เกิดจากการช่วยเหลือของหน่วยงาน

4. แนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของข้าราชการตำรวจ

ในสังกัดตำรวจภูธรจังหวัดมุกดาหาร หมายถึง ข้อเสนอแนะจากการระดมความคิดเห็นจากผู้เชี่ยวชาญ 10 ท่าน ที่ร่วมกันพิจารณาหาแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของข้าราชการตำรวจในสังกัดตำรวจภูธรจังหวัดมุกดาหารที่ได้จากบทสรุปของงานวิจัยในด้านซึ่งได้คะแนนเฉลี่ยระดับสูงกว่าเกณฑ์เฉลี่ยรวม เพื่อให้การพัฒนาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของข้าราชการตำรวจในสังกัดตำรวจภูธรจังหวัดมุกดาหาร ให้มีประสิทธิภาพ ประสิทธิผลที่ดียิ่งขึ้น

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของข้าราชการตำรวจในสังกัดตำรวจภูธรจังหวัดมุกดาหาร ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเพื่อใช้กำหนดกรอบแนวคิดในการศึกษา ดังนี้

1. แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์
2. แนวคิดเกี่ยวกับการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการตำรวจ
3. บริบทตำรวจภูธรจังหวัดมุกดาหาร
4. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

โดยมีรายละเอียดดังนี้

แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์

โดยทั่วไปในองค์กรจะมีผู้จัดการหรือผู้นำคอยนำการดำเนินงานให้บรรลุตามเป้าหมายขององค์กร และได้ผลลัพธ์ที่ต้องการด้วยจุดมุ่งเน้นในแต่ละระดับที่แตกต่างกันออกไป ซึ่งพอจะแบ่งออกเป็น 3 ระดับใหญ่ ๆ ได้ดังนี้คือ (พัชรา วาณิชชวิน, 2560, หน้า 22-23)

1. หัวหน้าหรือผู้นำระดับต้น คือ ผู้นำที่รับผิดชอบโดยตรงในการผลิตสินค้าและ/หรือบริการขององค์กร ความรับผิดชอบหลักเป็นการดูแลกฎระเบียบและกระบวนการทำงานเพื่อผลิตสินค้าและ/หรือบริการอย่างมีประสิทธิภาพโดยช่วยเหลือดูแลทางการทำงานต่าง ๆ (Daft, 2006, p. 42)

2. ผู้จัดการหรือผู้นำระดับกลาง คือ ผู้นำที่รับผิดชอบโดยตรงในการกำหนดเป้าหมายที่สอดคล้องกับเป้าหมายของผู้บริหารหรือผู้นำระดับสูงแล้วแปลงเป้าหมายสู่แผนปฏิบัติเพื่อส่งต่อให้กับผู้จัดการหรือผู้นำระดับต้นไปลงมือปฏิบัติให้บรรลุตามเป้าหมาย และได้ผลลัพธ์ตามที่กำหนด (Hellriegel, Jackson and Slocum, 2005, p. 56)

3. ผู้บริหารหรือผู้นำระดับสูง คือ ผู้นำที่รับผิดชอบโดยตรงในการกำหนดทิศทางขององค์กร กำหนดกลยุทธ์เพื่อนำไปสู่ทิศทางที่องค์กรต้องการ ควบคุมดูแลตัวแปร

จากสภาพแวดล้อมภายนอก รวมทั้งตัดสินใจในเรื่องที่ส่งผลกระทบต่อองค์กรในภาพรวม ในอนาคตระยะยาว (Carmichael et al., 2011, p. 78)

ผู้นำในแต่ละระดับมีบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบในการนำด้วยจุดมุ่งเน้นในการนำที่แตกต่างกันไปในแต่ละด้านแต่ด้วยเป้าหมายเดียวกันคือ ได้ผลลัพธ์ตามที่องค์กรต้องการเพื่อเดินทางไปสู่ทิศทางที่กำหนดไว้ แต่การที่ผู้นำจะทำงานให้บรรลุตามเป้าหมายขององค์กรดังที่กล่าวมาแล้วได้นั้น ผู้นำจำเป็นต้องโน้มน้าวและใช้อิทธิพลต่อผู้อื่นเพื่อช่วยผลักดันให้เกิดผลลัพธ์ตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ตามบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบของผู้นำในแต่ละระดับ

บทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบของผู้นำ

โดยทั่วไป ผู้นำมีบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบสำคัญในการบริหาร 3 ด้านหลักใหญ่ ๆ ด้วยกันคือ การบริหารงาน การบริหารคน และการบริหารการเปลี่ยนแปลงซึ่งสามารถสรุปสังเคราะห์รายละเอียดการบริหารในแต่ละด้านจากแหล่งเรียนรู้ที่หลากหลายได้ดังนี้คือ (พัชรา วาณิชชวิน, 2560, หน้า 24-26)

1. การบริหารงาน (Task Management) ซึ่งผู้นำมีบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบสำคัญในการดำเนินงานปัจจุบันตามทิศทางให้ได้ซึ่งผลลัพธ์ที่ต้องการท่ามกลางความหลากหลาย ความซับซ้อนและความยากของงานผ่านการสร้างระบบการทำงานที่มีประสิทธิภาพให้คนทำงานสามารถสร้างผลงานอันยอดเยี่ยมสอดคล้องกับทิศทางการดำเนินงานขององค์กรด้วยการ

1.1 กำหนดเป้าหมายการทำงานตามทิศทาง (วิสัยทัศน์) ที่กำหนดไว้

1.2 จัดเตรียมทรัพยากรที่เกี่ยวข้องให้พร้อมและอย่างเหมาะสม รวมทั้งจัดหาอุปกรณ์การทำงานและเครื่องอำนวยความสะดวกในการทำงานให้เพียงพอพร้อมทำงาน

1.3 สร้างระบบการทำงานที่ดีและมีประสิทธิภาพ

1.4 กำหนดมาตรฐานการทำงานและผลงาน

1.5 ติดตามดูแลและควบคุมการปฏิบัติงาน

1.6 พัฒนาปรับปรุงระบบการทำงานอย่างต่อเนื่อง

1.7 ประเมินผลการปฏิบัติงานตามระบบการทำงาน เป็นต้น

เพื่อให้การบริหารงานสามารถดำเนินไปได้ด้วยดีและระบบงานไม่ขัดข้องหรือเป็นอุปสรรคต่อคนทำงาน โดยเฉพาะในยุคนี้ที่องค์กรต่างพากันปรับโครงสร้างการ

บริหารงานด้วยการลดลำดับชั้นการบริหารเพื่อให้ผู้นำและผู้ปฏิบัติงานสามารถทำงานร่วมกันภายใต้ระบบงานได้ดียิ่งขึ้น ส่งผลให้การบริหารงานในยุคนี้เป็นไปในลักษณะแนวราบมากกว่าแนวตั้งที่มีลำดับชั้นหลายชั้นดังยุคที่ผ่านมา ๆ มา

ดังนั้น การบริหารงานของผู้นำคือ การขับเคลื่อนระบบงานไปสู่เป้าหมายขององค์กรด้วยการมุ่งเน้นที่การดำเนินงานปัจจุบันเป็นหลักมากกว่ามุ่งเน้นไปที่อนาคต ซึ่งผลลัพธ์ที่ได้กลับคืนมาคือ การนำพาองค์กรเดินต่อไปในทิศทางที่กำหนดไว้แต่ยังไม่สามารถบ่งบอกได้ว่า ถ้าเดินหน้าไปในทิศทางนั้นจะประสบความสำเร็จอย่างยั่งยืน หรือไม่ เพราะความสำเร็จในอดีตไม่สามารถรับประกันได้ว่า องค์กรจะอยู่รอดปลอดภัยดีในอนาคตหรือไม่หากยังคงทำงานอยู่ในระบบการทำงานแบบเดิม ๆ

2. การบริหารคน (People Management) ซึ่งผู้นำมีบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบสำคัญในการทำงานร่วมกับผู้อื่นภายใต้เป้าหมายเดียวกันผ่านการสร้างระบบคนที่เหมาะสมและสามารถทำงานร่วมกันได้เป็นอย่างดี รวมทั้งช่วยกันสร้างสรรค์ผลงานอันยอดเยี่ยมอย่างสอดคล้องกับทิศทางการดำเนินงานขององค์กรป้อนการโน้มน้าวและใช้อิทธิพลความเป็นผู้นำด้วยการ

2.1 เห็นความสำคัญและเอาใจใส่ดูแลทุกข์สุขของคนทำงานทุกระดับในองค์กร

2.2 สร้างสภาพแวดล้อมการทำงานที่เอื้อต่อการทำงาน

2.3 เปิดโอกาสและกระตุ้นให้คนทำงานได้แสดงทักษะ ความสามารถ ความคิดเห็น และความคิดสร้างสรรค์ออกมาอย่างเต็มที่และเต็มศักยภาพ

2.4 อธิบายทิศทางการทำงานขององค์กรอย่างชัดเจน

2.5 สื่อสารอย่างทั่วถึงและมีประสิทธิภาพ

2.6 กระตุ้นจูงใจและพัฒนาคนทำงานให้ทำงานอย่างเต็มที่และเต็มศักยภาพ

2.7 เป็นแบบอย่างที่ดีในการทำงาน เป็นต้น

เพื่อให้การบริหารคนเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและช่วยเพิ่มประสิทธิผลในการทำงาน ซึ่งจะทำให้คนทำงานสามารถทำงานร่วมกันและประสานกับทุกหน่วยงานภายในองค์กรภายใต้เป้าหมายเดียวกันสู่ความสำเร็จและผลลัพธ์ดีเลิศโดยระบบคนไม่ทำให้ระบบงานเกิดอาการสะดุด ติดขัดหรือเดินหน้าต่อไปไม่ได้

ดังนั้น ระบบคนจึงต้องได้รับการพัฒนาและเอาใจใส่อย่างจริงจังและต่อเนื่องเพื่อศักยภาพสูงสุดในการทำงาน โดยเฉพาะในยุคสมัยที่คนถือเป็นทุนทรัพย์

ที่สำคัญและมีคุณค่าขององค์กร การดูแลรักษาและพัฒนาระบบคนให้ดีและมีคุณภาพ ย่อมช่วยสร้างการเจริญเติบโตและความได้เปรียบทางการแข่งขันให้กับองค์กรได้ดีกว่า การปล่อยปละละเลยไม่ดูแลระบบคนให้ดีเป็นแน่

3. การบริหารการเปลี่ยนแปลง (Change Management) ซึ่งผู้นำมีบทบาทสำคัญในการรับมือกับการเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลกระทบต่อการทำงานขององค์กรและเป็นผู้ว่าการเปลี่ยนแปลงนั้น ๆ รวมทั้งสร้างการเปลี่ยนแปลงสำคัญ ๆ เพื่อจัดเตรียมองค์กร จัดสรรและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้มีความพร้อมที่จะรับมือและนำกระแสการเปลี่ยนแปลงด้วยการ

3.1 กำหนดทิศทางขององค์กรให้สอดคล้องกับกระแสการเปลี่ยนแปลง

3.2 กำหนดกลยุทธ์ที่เหมาะสมและสอดคล้องกับวิสัยทัศน์และพันธกิจ

ที่สามารถนำพาองค์กรไปสู่ความสำเร็จท่ามกลางกระแสการเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลกระทบต่อองค์กรได้

3.3 สนับสนุนและส่งเสริมให้คนภายในองค์กรสามารถรับมือกับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นกับการดำเนินงานภายในองค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ

3.4 เตรียมความพร้อมและพัฒนาคนทำงานให้พร้อมอยู่เสมอ

3.5 เปิดโอกาสให้คนทำงานมีส่วนร่วมในการบริหารการเปลี่ยนแปลง

เป็นต้น

เพื่อให้องค์กรอยู่รอดปลอดภัยและเจริญเติบโตก้าวหน้าทันยุคทันสมัยโดยมุ่งเน้นอนาคตมากกว่าปัจจุบันและมองเชิงรุกมากกว่าปัจจุบันและมองเชิงรุกมากกว่าเชิงรับเพราะการรับมือกับการเปลี่ยนแปลงที่ดีต้องมองอนาคตข้างหน้าที่จะเกิดขึ้นโดยใช้ข้อมูลปัจจุบันช่วยกำหนดทิศทางการเปลี่ยนแปลงเพราะถ้าผู้นำไปสามารถนำพาองค์กรให้หลุดพ้นจากวิกฤตการเปลี่ยนแปลงได้แล้วละก็ องค์กรนั้น ๆ ก็อาจจะหยุดชะงักเดินหน้าต่อไปไม่ได้หรือตามไม่ทันกระแสการเปลี่ยนแปลงจนอาจทำให้องค์กรเกิดความเสียหายได้

อย่างไรก็ตาม การจะบริหารการเปลี่ยนแปลงให้ดีขึ้น ผู้นำต้องรู้จัก

ระบบงานและระบบคนให้ดีเสียก่อนจึงจะสามารถตัดสินใจได้อย่างมั่นใจว่า จำเป็นต้องเปลี่ยนแปลงจริงหรือไม่ ระบบงานและระบบคนมีความเหมาะสมแล้วหรือไม่ ถ้ามีความจำเป็นต้องเปลี่ยนแปลง จำเป็นต้องเปลี่ยนแปลงอะไร คนจะยอมรับการเปลี่ยนแปลงนั้นหรือไม่ ผู้นำต้องมีความชัดเจนตรงนี้ก่อนทำการเปลี่ยนแปลงใด ๆ ไม่เช่นนั้นการเปลี่ยนแปลงนั้นอาจนำมาซึ่งความสูญเสียมากกว่าสร้างโอกาสดี ๆ ให้กับองค์กรก็เป็นได้

การบริหารทั้ง 3 ด้านล้วนมีความสำคัญไม่ยิ่งหย่อนไปกว่ากันเพราะการบริหารแต่ละด้านล้วนเป็นส่วนเสริมเติมเต็มซึ่งกันและกันและกันที่จะขับเคลื่อนองค์กรไปสู่ความสำเร็จ อย่างไรก็ตาม การบริหารในแต่ละด้านไม่อาจบริหารด้วยการใช้หลักการเดียวกันได้ทั้งหมด แต่ต้องใช้หลักการบริหารที่หลากหลายและเหมาะสม ยิ่งไปกว่านั้น การบริหารในแต่ละด้านนับวันจะทวีความซับซ้อนและสร้างแรงกดดันขึ้นเรื่อย ๆ ตามกระแสการเปลี่ยนแปลงที่ไม่เคยหยุดนิ่ง องค์กรจึงปรารถนาอยากได้ผู้นำที่เก่งงาน เก่งคน และรู้เท่าทันการเปลี่ยนแปลงรวมทั้งสามารถพลิกแพลงการเปลี่ยนแปลงให้ส่งผลดีกับองค์กรได้ ซึ่งผู้นำจะบริหารงานในแต่ละด้านได้นั้นจำเป็นต้องมีสมรรถนะที่เหมาะสมที่จะช่วยให้ทำหน้าที่ผู้นำได้อย่างสมบทบาท

สรุป ผู้นำมีความสำคัญสำหรับองค์กรเพราะเป็นผู้นำจะพาองค์กรสู่ความสำเร็จและบรรลุตามเป้าหมายที่องค์กรได้กำหนดไว้ไม่ว่าจะเป็นด้านใดก็ตามเพื่อสร้างผลลัพธ์ที่เป็นเลิศให้กับองค์กร ซึ่งในภาพรวมแล้ว ผู้นำต้องสามารถโน้มน้าวและสร้างอิทธิพลต่อคนผ่านสายสัมพันธ์อันดีและการสนับสนุนเพื่อให้บรรลุตามเป้าหมายขององค์กร การที่ผู้นำจะทำเช่นนั้นได้ ผู้นำต้องมีบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบ 3 ด้าน คือ 1) การบริหารงาน 2) การบริหารคน และ 3) การบริหารการเปลี่ยนแปลง ซึ่งการบริหารในแต่ละด้านก็ต้องใช้สมรรถนะในการทำงานที่เหมาะสมเพื่อทำงานให้ได้ผลลัพธ์ตามที่ต้องการผ่านการวางระบบการทำงาน การจัดระบบคน และการรับมือกระแสการเปลี่ยนแปลงที่กระทบต่อองค์กร ส่งผลให้การพัฒนาผู้นำที่ดีจะต้องสามารถทำให้ผู้นำบริหารงาน บริหารคน และบริหารการเปลี่ยนแปลงได้อย่างมีประสิทธิภาพและมีประสิทธิผล

แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำ

ความสำเร็จขององค์กรใด ๆ ไม่ว่าจะเป็นองค์กรจากภาครัฐ หรือภาคเอกชน สิ่งที่เคยช่วยขับเคลื่อนและผลักดันให้องค์กรเหล่านั้นประสบความสำเร็จได้ส่วนหนึ่งเป็นผลพวงมาจากการที่องค์กรนั้นมีผู้นำที่ดีและมีคุณภาพในการบริหารงาน บริหารคน และบริหารการเปลี่ยนแปลงจนสามารถนำพาองค์กรไปสู่ความสำเร็จดังที่มุ่งหวังไว้ได้ แต่การที่องค์กรจะมีภาวะผู้นำที่ใช้ในเวลาที่ต้องการและเป็นผู้นำที่มีประสิทธิภาพสามารถนำพาองค์กรสู่การบรรลุผลลัพธ์ตามเป้าหมาย

ความหมายของภาวะผู้นำ

คำว่า “ภาวะผู้นำ” เป็นคำที่แสดงถึงคุณสมบัติ หรือเป็นคุณสมบัติ ของผู้นำ เช่น สติปัญญา ความดีงาม ความรู้ความสามารถของผู้นำ เป็นต้น (พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พุทธศักราช 2542) และได้มีผู้ให้ความหมายของภาวะผู้นำไว้แตกต่างกันไปตามความคิดเห็น ซึ่งขึ้นอยู่กับพื้นฐานของแต่ละคนดังนี้

Bratton, Grint and Nelson (2005, p. 125) ได้อธิบายไว้ว่า ภาวะผู้นำเป็นกระบวนการที่เคลื่อนไหวอยู่ตลอดเวลาระหว่างผู้นำ ผู้ตาม และบริบทที่เป็นอยู่

Yukl (2006, p. 85) ได้ให้ความหมายของภาวะผู้นำไว้ว่า ภาวะผู้นำเป็นกระบวนการใช้อิทธิพลโน้มน้าวที่มีผลต่อการตัดสินใจของกลุ่มหรือเป้าหมายขององค์กร หรืออาจกล่าวได้ว่า เป็นกระบวนการใช้อิทธิพลกระตุ้นพฤติกรรมการทำงานเพื่อให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ รวมทั้งเป็นกระบวนการโน้มน้าวหรือใช้อิทธิพลต่อกลุ่มและเป็นกระบวนการรักษาสภาพกลุ่มและวัฒนธรรมของกลุ่ม

DuBrin (2007, p. 72) ได้กล่าวไว้ว่า ภาวะผู้นำเป็นความสามารถที่จะสร้างความเชื่อมั่นและให้การสนับสนุนบุคคลเพื่อบรรลุตามเป้าหมายขององค์กร

Northouse (2007, p. 36) ได้สรุปความหมายร่วมของภาวะผู้นำจากหลาย ๆ ความหมายไว้ดังนี้

1. ภาวะผู้นำเป็นกระบวนการระหว่างผู้นำและผู้ตาม
2. ภาวะผู้นำเกี่ยวข้องกับอิทธิพลทางสังคม
3. ภาวะผู้นำเกิดขึ้นในหลาย ๆ ระดับภายในองค์กรผ่านการเป็นพี่เลี้ยง การสอนงานในระดับบุคคล การสร้างแรงบันดาลใจและการสร้างแรงจูงใจ ในขณะที่สร้างทีมสร้างสายสัมพันธ์อันเหนียวแน่นและจัดการข้อขัดแย้งต่าง ๆ ในระดับทีมงาน รวมทั้งในขณะบ่มเพาะวัฒนธรรมการทำงานและสร้างการเปลี่ยนแปลงในระดับองค์กร
4. ภาวะผู้นำมุ่งเน้นไปที่การบรรลุตามเป้าหมายขององค์กร

Achua and Lussier (2010, p. 69) ได้อธิบายว่า ภาวะผู้นำเกี่ยวข้องการมีอิทธิพลที่เกี่ยวข้องกับสายสัมพันธ์ระหว่างผู้นำและผู้ตาม

Mondy and Mondy (2014, p. 156) ได้กล่าวว่า ผู้นำสามารถกระตุ้นให้ผู้อื่นทำในสิ่งที่ผู้นำต้องการให้ทำได้ โดยพื้นฐานแล้ว ภาวะผู้นำใช้เพื่อกระตุ้นให้คนทำงาน แสดงพฤติกรรมสนับสนุนการทำงานและยอมรับค่านิยมและทัศนคติที่ต้องการเมื่อจำเป็น

ภานุกัณฑ์ คำแพง (2550, หน้า 53) ได้ให้ความหมายของภาวะผู้นำไว้ว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง บุคคลผู้มีความคิด มีแนวคิด มีวิสัยทัศน์ มีความรู้ความสามารถต่าง จากบุคคลอื่น ภายในกลุ่ม ภายในองค์การ หรือภายในสังคม มีพฤติกรรมที่บุคคลอื่น ภายในกลุ่ม ภายในองค์การ หรือภายในสังคม ยอมรับในความคิด แนวคิด วิสัยทัศน์ และมีความรู้ความสามารถว่า สามารถเป็นผู้นำพาองค์การไปสู่เป้าหมายได้ สอดคล้องกับ สุเทพ พงศ์ศิริวัฒน์ (2550, หน้า 15) ซึ่งกล่าวว่า ภาวะผู้นำเป็นกระบวนการที่ผู้นำช่วยสร้างความ ชัดเจนแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาให้รับรู้ว่าจะอะไรคือความสำคัญ ให้ภาพความเป็นจริงขององค์กร แก่ผู้อื่น ช่วยให้เห็นทิศทางและจุดมุ่งหมายอย่างชัดเจนภายใต้ภาวะการณ์เปลี่ยนแปลง อย่างรวดเร็วของโลก อีกทั้ง วรรณวิมล อัมรินทร์นุเคราะห์ (2553, หน้า 54) กล่าวว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง ความสามารถ (Ability) ที่ผู้นำใช้อำนาจที่มีในการชักจูงให้บุคคลอื่นมุ่ง ไปสู่วัตถุประสงค์ตามที่ต้องการ รวมทั้ง พิชายภาพ พันธุ์แพ (2554, หน้า 12) กล่าวว่า ภาวะ ผู้นำ หมายถึง ศาสตร์และศิลปะในการจูงใจคนให้กระทำตามมติร่วมระหว่างผู้นำและผู้ ตาม โดยที่ผู้ตามเต็มใจและมีความสุขเพื่อนำไปสู่ความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่วางไว้

ชาญชัย อาจินสมาจาร (2550, หน้า 1) ให้ความหมายภาวะผู้นำคือ ความสามารถในการขับเคลื่อนหรือสร้างอิทธิพลต่อผู้อื่นเพื่อให้เป้าประสงค์ของปัจเจก บุคคลหรือกลุ่มบรรลุความสำเร็จ ภาวะผู้นำไม่ใช่สิ่งลึกลับที่ปัจเจกบุคคลมีแต่คนอื่นไม่มี ภาวะผู้นำเป็นพฤติกรรมที่เกิดจากการเรียนรู้ที่ใคร ๆ ก็สามารถปรับปรุงได้โดยการศึกษา และการใช้

อมรรัตน์ เทพพิทักษ์ (2552, หน้า 12) ภาวะผู้นำ หมายถึง ศักยภาพ ความสามารถของผู้นำ บุคคลที่มีอิทธิพลต่อบุคคลหรือกลุ่ม หรือความสามารถชักจูงให้ผู้อื่น ให้ความร่วมมือ มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ให้เป็นไปตามแผนงานเพื่อให้บรรลุ วัตถุประสงค์ขององค์การ

สมมารธ สุโรคา (2553, หน้า 16) ภาวะผู้นำ หมายถึง กระบวนการที่ใช้อิทธิพลทางสังคมที่บุคคลหนึ่งหรือกลุ่มใช้อิทธิพลที่ไม่ใช่ลักษณะของ การบังคับต่อผู้อื่นให้ปฏิบัติกิจกรรมต่าง ๆ ตามที่กำหนดด้วยความเต็มใจ รวมทั้งการ สร้างความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลขององค์การ ช่วยให้กลุ่มบุคคลสามารถดำเนินการต่าง ๆ บรรลุตามเป้าหมายที่กำหนด องค์ประกอบที่เกี่ยวข้องในกระบวนการภาวะผู้นำได้แก่ ผู้นำ ผู้ ตาม สถานการณ์ และผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นองค์ประกอบเหล่านี้จะเกี่ยวข้องสัมพันธ์กันและ ส่งผลกระทบซึ่งกันและกันเสมอ

นอกจากนั้น ไชยา ภาระบุตร (2555, หน้า 285) กล่าวว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง ความสามารถของผู้นำในการใช้ศิลปะ อิทธิพล อำนาจหน้าที่และพลังอำนาจ ที่มีอยู่เพื่อให้บุคคลหรือกลุ่มบุคคลดำเนินงานในหน้าที่รับผิดชอบให้บรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่ตั้งไว้ เช่นเดียวกับ ธวัชชัย โพธิ์ไหล (2555, หน้า 17) กล่าวว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง รูปแบบของการสร้างอิทธิพลทางผู้นำหรือกระบวนการแสดงพฤติกรรมการใช้ อิทธิพลของผู้นำที่ใช้ในการโน้มน้าว ชักจูง ชักนำบุคลากรหรือกลุ่มบุคลากรในกลุ่ม หรือ กลุ่มผู้ใต้บังคับบัญชาเห็นว่าเป็นอิทธิพลที่ถูกต้องและต้องการเปลี่ยนแปลงโดยมีความเห็น ที่สอดคล้องกับจุดมุ่งหมายขององค์กรและต้องร่วมแรงร่วมใจกันทำงานเพื่อบรรลุ วัตถุประสงค์และเป้าหมายที่วางไว้ให้สำเร็จผลโดยดี ประกอบกับละม้าย กิตติพร (2555, หน้า 18) และ วรภัฏญาพิไล แกระหัน (2555, หน้า 49) ได้ให้ความหมายของภาวะผู้นำไว้ เหมือนกันว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง พฤติกรรมของบุคคลที่มีศิลปะในการชักจูงใจ ผู้ใต้บังคับบัญชาหรือกลุ่ม ให้ปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มความสามารถ และเป็นกระบวนการ สร้างอิทธิพลต่อกิจกรรมต่าง ๆ ของกลุ่มเพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ภายใน สถานการณ์หนึ่ง ๆ ตลอดจน สายันต์ บุญใบ (2555, หน้า 16) ก็ได้ให้ความหมายของภาวะ ผู้นำไว้ว่า ภาวะผู้นำหมายถึง ความตั้งใจและความสามารถในการเป็นผู้นำ ปกครอง ปฏิบัติ กิจกรรมต่าง ๆ อย่างมีจุดมุ่งหมาย แก้ปัญหาต่าง ๆ บริหารอารมณ์เพื่อการอยู่ร่วมกัน อย่างมีความสุข รวมถึงการกำหนดทิศทาง วิสัยทัศน์ วิธีการทำงาน ให้เพื่อนร่วมงาน ปฏิบัติงานได้อย่างราบรื่น เต็มประสิทธิภาพ และบรรลุจุดมุ่งหมายขององค์กร เป็น ลักษณะส่วนตัวของบุคคลที่จะแสดงพฤติกรรมออกมาเมื่อได้มีการปฏิสัมพันธ์กับกลุ่ม เป็น ความสามารถที่เกิดขึ้นระหว่างที่มีการทำงานร่วมกันหรือร่วมอยู่ในเหตุการณ์เดียวกันใน อันที่จะทำให้กิจกรรมของกลุ่มดำเนินไปสู่จุดมุ่งหมายและประสบความสำเร็จ ภาวะผู้นำจะมีมากหรือน้อยขึ้นอยู่กับประสบการณ์และการฝึกฝนของแต่ละบุคคล

สรุปได้ว่า ภาวะผู้นำ(Leadership) หมายถึง ศาสตร์และศิลป์ในการที่ บุคคลที่เป็นผู้นำหรือผู้บังคับบัญชาใช้วิธีการจูงใจให้บุคคลอื่นหรือผู้ใต้บังคับบัญชา มีความ เต็มใจและความกระตือรือร้นในการทำสิ่งต่าง ๆ ตามต้องการอย่างเต็มความสามารถ เพื่อให้ประสบผลสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนด

ความสำคัญของภาวะผู้นำ

ในการปฏิบัติงานในหน่วยงานหรือองค์กรใด ๆ ผู้นำถือว่ามีผลสำคัญในการขับเคลื่อนกระบวนการทำงานให้เกิดผลสำเร็จ ให้บรรลุเป้าหมายของหน่วยงานหรือองค์กรนั้น ๆ ดังนั้นภาวะผู้นำมีความสำคัญและมีความเกี่ยวข้องกับตัวของผู้นำในการปฏิบัติหน้าที่ต่าง ๆ โดยเฉพาะในฐานะผู้ใช้อำนาจหรืออิทธิพล เพื่อให้ผู้ร่วมปฏิบัติงานเกิดการยอมรับ เคารพนับถือ สามารถปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายขององค์กรได้

มีนักวิชาการกล่าวถึงความสำคัญของภาวะผู้นำไว้หลากหลาย ดังนี้

บรูซซี คิริมหาสาคร (2553, หน้า 140) กล่าวว่า ในปัจจุบันเราพบว่า ความสำคัญของภาวะผู้นำมีความสำคัญต่อองค์กรมาก เพราะองค์กรส่วนใหญ่ที่ประสบผลสำเร็จ จะเป็นองค์กรที่มีผู้นำที่สามารถจูงใจคนเก่ง ๆ ให้มาร่วมงานด้วยเป็นจำนวนมาก ฉะนั้นไม่ว่าจะทำธุรกิจใดก็ตาม เราจะต้องให้ความสำคัญกับบุคลากรก่อนเป็นอันดับแรก เราจึงจะมีโอกาสประสบความสำเร็จ การเลือกใช้คนและการบริหารคนถือว่าเป็นหัวใจสำคัญที่จะบ่งชี้ถึงอนาคตขององค์กร สอดคล้องกับ พิเศษฐ์ วงศ์เกียรติขจร (2553, หน้า 37) และ ภารดี อนันต์นาวิ (2555, หน้า 77-78) กล่าวถึง ความสำคัญของภาวะผู้นำว่าเป็นสิ่งจำเป็นที่ผู้บริหารหรือผู้นำควรจะมีภาวะผู้นำเนื่องจากภาวะผู้นำของผู้บริหารเป็นปัจจัยที่สำคัญประการหนึ่ง ที่มีส่วนในการกำหนดความอยู่รอดและความเจริญเติบโตขององค์กร โดยทั่วไปภาวะผู้นำมีความสำคัญต่อหน่วยงาน ดังนี้

1. เป็นส่วนที่ดึงความรู้ความสามารถต่าง ๆ ในตัวผู้บริหารออกมาใช้ กล่าวโดยขยายความก็คือ แม้ผู้บริหารมีความรู้และประสบการณ์ต่าง ๆ ในเรื่องงานมากมายเพียงใดก็ตาม แต่ถ้าหากขาดภาวะผู้นำแล้วความรู้ความสามารถดังกล่าวมักจะไม่ได้ถูกนำมาใช้หรือไม่มีโอกาสใช้อย่างเต็มที่ เพราะไม่สามารถกระตุ้นหรือชักจูงให้ผู้อื่นคล้อยตาม และปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายที่วางไว้

2. ช่วยประสานความขัดแย้งต่าง ๆ ภายในหน่วยงาน หน่วยงานประกอบด้วยบุคคลจำนวนหนึ่งมารวมกันซึ่งจะมากหรือน้อยแล้วแต่ขนาดของหน่วยงาน บุคคลต่าง ๆ เหล่านี้มีความแตกต่างกันในหลาย ๆ เรื่อง เช่น การศึกษา ประสบการณ์ ความเชื่อ ฯลฯ การที่บุคคลซึ่งมีข้อแตกต่างดังกล่าวมาอยู่ร่วมกันในองค์กร สิ่งหนึ่งที่ยังมักจะหลีกเลี่ยงไม่พ้นคือ ความขัดแย้ง แต่ไม่ว่าจะเป็นความขัดแย้งในรูปแบบใด ถ้าผู้บริหารในหน่วยงานมีภาวะผู้นำที่มิคนยอมรับนับถือแล้ว ก็มักจะสามารประสานหรือช่วยบรรเทาความขัดแย้งระหว่างบุคคลในหน่วยงานได้ โดยการชักจูง ประนีประนอม หรือประสาน

ประโยชน์เพื่อให้บุคคลต่าง ๆ ในหน่วยงาน มีความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันและร่วมกันพัฒนาอุปสรรค เพื่อให้หน่วยงานมีความเจริญก้าวหน้า กล่าวคือ ภาวะผู้นำช่วยผูกมัดเชื่อมโยงให้สมาชิกของหน่วยงานมีเอกภาพนั่นเอง

3. ช่วยโน้มน้าวชักจูงให้บุคคลากรทุ่มเทความรู้ความสามารถให้แก่องค์การ โดยองค์การจะต้องมีปัจจัยเอื้ออำนวยหลายอย่าง เพื่อที่จะทำให้สมาชิกตั้งใจและทุ่มเทงานให้ เช่น บุคคลได้ทำงานตรงตามความถนัดและความสามารถ ผู้บังคับบัญชาต้องรู้จักรับฟังความคิดเห็น การประเมินผลการปฏิบัติงานก็ต้องมีความยุติธรรม และสิ่งสำคัญอีกประการหนึ่งที่ขาดเสียมิได้คือ ผู้บริหารขององค์การจะต้องมีภาวะผู้นำในตัวผู้บริหาร จึงจะทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเกิดการยอมรับ เกิดความศรัทธาและความเชื่อมั่นว่าผู้บริหารไม่เพียงแต่นำองค์การให้อยู่รอดเท่านั้น แต่จะนำความเจริญก้าวหน้า ความภาคภูมิใจ เกียรติยศ ชื่อเสียงและความสำเร็จมาสู่องค์การด้วย

4. เป็นหลักยึดให้แก่บุคลากร เมื่อหน่วยงานเผชิญสภาวะคับขัน เมื่อใดก็ตามเมื่อหน่วยงานต้องเผชิญสภาวะคับขันหรือสภาวะที่อาจกระทบถึงความอยู่รอด ภาวะผู้นำของผู้บริหารจะยิ่งทวีความสำคัญมากขึ้น เพราะในสภาวะเช่นนั้นผู้บริหารจะต้องเพิ่มความระมัดระวังรอบคอบ ความเข้มแข็ง และกล้าตัดสินใจที่จะเปลี่ยนแปลงสภาพต่าง ๆ ภายในหน่วยงานที่ขาดประสิทธิภาพต่าง ๆ เพื่อให้หน่วยงานรอดพ้นจากสภาวะคับขัน

นอกจากนี้ สายันต์ บุญใบ (2555, หน้า 21) ยังกล่าวว่า ภาวะผู้นำเป็นปัจจัยสำคัญอย่างหนึ่งของความสำเร็จในการบริหารองค์การ เพราะเป็นแนวทางสู่การปฏิบัติหน้าที่ที่รับผิดชอบให้สำเร็จตามจุดประสงค์ขององค์การ เป็นเครื่องวัดความก้าวหน้าและความสำเร็จอย่างหนึ่งในการบริหาร ภาวะผู้นำยังเป็นคุณลักษณะที่ช่วยเสริมสร้างให้ผู้นำได้รับความเลื่อมใสศรัทธาจากกลุ่มสมาชิกมากยิ่งขึ้น

สรุปได้ว่า ภาวะผู้นำมีความสำคัญต่อหน่วยงานเป็นอย่างมาก ไม่ว่าจะเป็นส่วนที่ดึงความรู้ความสามารถต่าง ๆ ในตัวผู้บริหารออกมาใช้เป็นส่วนช่วยประสานความขัดแย้งต่าง ๆ ภายในหน่วยงาน ใช้ความสามารถในการจูงใจ ช่วยโน้มน้าวชักจูงให้บุคคลากรทุ่มเทความรู้ความสามารถให้แก่องค์การ อันจะนำความสำเร็จมาสู่องค์การ และเป็นหลักยึดให้แก่บุคลากรเมื่อหน่วยงานเผชิญสภาวะคับขัน ทั้งยังเป็นเครื่องวัดความก้าวหน้าและความสำเร็จอย่างหนึ่งในการบริหารอีกด้วย

องค์ประกอบของภาวะผู้นำ

องค์ประกอบของภาวะผู้นำเป็นสิ่งที่ทำให้ภาวะผู้นำเกิดขึ้น รวมถึงคุณสมบัติที่ผู้นำควรจะมี โดยจะศึกษาถึงองค์ประกอบของภาวะผู้นำตามแนวคิดของนักคิดสำคัญ ๆ ดังต่อไปนี้ (พิชาภพ พันธุ์แพ, 2554, หน้า 12)

พิเชษฐ วรงค์เกียรติขจร (2553, หน้า 42) และรังสรรค์ ประเสริฐศรี (2551, หน้า 11) กล่าวว่า ภาวะผู้นำนั้นมีปัจจัยที่เป็นองค์ประกอบหลัก 3 ปัจจัย ได้แก่

1. ผู้นำ (Leader) หมายถึง ตัวบุคคลที่นำกลุ่ม มีบุคลิก อุปนิสัย ลักษณะอย่างไร (To Lead is to serve) การจะเป็นผู้นำที่ยิ่งใหญ่ขึ้นอยู่กับการบริการ การให้ การช่วยเหลือคนอื่น เพราะถ้าเขาคิดช่วยเหลือคนอื่นก่อน โดยเฉพาะเกิดมาต่ำต้อยด้อยโอกาสยิ่งต้องช่วยเหลือเขา และใครที่เกิดมามีน้อยในชีวิต ควรจะได้มาก ๆ โดยกฎหมาย ซึ่งศิลปะของการเป็นผู้นำต้องเป็นผู้ให้ ไม่จำเป็นต้องเป็นเงินหรือสิ่งของเสมอไป

2. ผู้ตาม (Followers) หมายถึง บุคคลหรือกลุ่มบุคคลที่รับอิทธิพลจากผู้นำ (To Lead is to Follow) การที่จะนำต้องรู้จักตาม คำว่า Follow ก็คือเรื่องเกี่ยวกับชีวิต จิตใจ ความรู้สึก อารมณ์ และเหตุผลของเขา

3. สถานการณ์ (Situation) หมายถึง เหตุการณ์หรือสภาพแวดล้อมต่าง ๆ ที่เกิดขึ้น พร้อมทั้งงานในองค์การมีอะไรบ้าง ผู้นำต้องดูแลบริหารจัดการโดยมีขอบเขตมากน้อยแค่ไหน ต้องรู้จักความเครียดและการบริหารจัดการความเครียดที่เกิดขึ้น รวมทั้งต้องวิเคราะห์สภาพแวดล้อม เพื่อนำมาใช้ให้เกิดประโยชน์แก่การบริหารจัดการอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

ปัจจัยทั้ง 3 ประการข้างต้นนี้ จะมีผลต่อรูปแบบภาวะผู้นำที่แสดงออกมา เป็นที่ทราบกันแล้วว่าภาวะผู้นำจะเกิดขึ้นเมื่อบุคคลสร้างอิทธิพลและค่านิยม อันมีผลการกระทำหรือพฤติกรรม ความคิดจิตใจ ความรู้สึกทำให้บุคคลเกิดพฤติกรรมไปในทางที่ผู้นำประสงค์ การสร้างอิทธิพลนั้นอาจออกมาได้ในหลายรูปแบบ อาทิ การข่มขู่ บังคับ การจูงใจ การโน้มน้าวจิตใจ เป็นต้น

แต่จากการศึกษาพบว่า การใช้อิทธิพลในทางลบ เช่น การบังคับนั้นไม่ก่อให้เกิดผลดีในระยะยาว เพราะการบังคับข่มขู่นั้นเป็นการสร้างความกลัวและความกดดันในการทำงาน อันจะก่อให้เกิดความไม่พึงพอใจในการทำงานได้

นอกจากนี้ ผู้นำต้องสามารถชักจูงให้ผู้ใต้บังคับบัญชากล้าแสดงออก กล้าเสี่ยงอย่างมีเหตุผลโดยไม่ใช้สองมาตรฐาน ไม่กลัวในผลที่จะเกิดขึ้นเพราะ

หากกลัวหรือคิดแต่เพียงว่าจะเกิดผลเสียจึงไม่กล้าทำการใด ๆ ผลงานก็ไม่อาจเกิดขึ้นได้เลย ผู้นำต้องพยายามเสริมสร้างบรรยากาศแห่งการสร้างสรรค์ การมีความคิดริเริ่มสิ่งแปลก ๆ ใหม่ ๆ เพราะปัญหาหนึ่ง ๆ นั้นมิใช่มีทางแก้ไขเพียงทางเดียว หากแต่มีหลายวิธีจะแก้ไข ซึ่งต้องอาศัยการร่วมการคิด ร่วมกันทำ ค้นหาวิธีที่ดีที่สุด

อีกประเด็นหนึ่งที่น่าสนใจเกี่ยวกับภาวะผู้นำนั้นคือ การเป็นผู้นำที่ดีมีได้หมายถึงการมีตำแหน่งบริหารระดับสูงเสมอไป ผู้ที่ไม่มีตำแหน่งบริหารก็สามารถเป็นผู้นำที่ดีได้ หากบุคคลนั้นสามารถสร้างอิทธิพลและค่านิยมที่มีต่อพฤติกรรมของบุคคลรอบข้าง

Koont'z (1994. at cited in Donnell and Wehrich (1994, p. 121)

ได้เสนอแนวคิดว่าทักษะของภาวะผู้นำจะต้องประกอบไปด้วย

1. ความสามารถในการใช้อำนาจ (Power) เป็นความสามารถของบุคคลหรือกลุ่มที่จะทำหรือมีอิทธิพลทำให้บุคคลหรือกลุ่มอื่น ๆ กระทำตาม
2. ความเข้าใจในธรรมชาติของคนในด้านความต้องการของมนุษย์และความสามารถในการจูงใจให้ผู้ใต้บังคับบัญชาทำงานด้วยความเต็มใจ
3. กระตุ้นให้ผู้ใต้บังคับบัญชาแสดงความสามารถหรือใช้ศักยภาพที่มีอยู่อย่างเต็มที่ เป็นการสนับสนุนให้เกิดความจงรักภักดี การอุทิศตนเพื่อสนับสนุนความต้องการของผู้นำ
4. มีความสามารถในการเลือกรูปแบบของภาวะผู้นำและสามารถสร้างบรรยากาศที่จะนำไปสู่การพัฒนาและบรรยากาศที่ดีในการทำงาน

Zanger and Folkman (2002, pp. 53-55, อ้างถึงใน พิชากภ พันธ์ุแพ, 2554, หน้า 14) ได้ให้ข้อคิดเกี่ยวกับองค์ประกอบของผู้นำว่าจะต้องประกอบไปด้วย 5 ส่วน ดังนี้คือ

1. ความสามารถส่วนตัว (Personal Capability)
2. ความมุ่งมั่นในผลงาน (Focus on Results)
3. การนำองค์กรไปสู่การเปลี่ยนแปลง (Leading organization Change)
4. ทักษะส่วนตัวของผู้นำ (Interpersonal Skills)
5. บุคลิกภาพส่วนตัวของผู้นำ (Character)

ส่วนประกอบเหล่านี้จะเปรียบเสมือนเสาที่พยุงกระโจมไว้ให้คงอยู่มิฉะนั้นแล้วกระโจมจะพังทลายลงมาได้

จากที่กล่าวมาข้างต้นนี้ สรุปได้ว่า ภาวะผู้นำนั้นมียุคประกอบสำคัญ 4 อย่าง คือ 1) ผู้นำหรือผู้บังคับบัญชา ซึ่งเป็นตัวบุคคลที่นำกลุ่ม 2) ผู้ตามหรือใต้บังคับบัญชา ซึ่งเป็นบุคคลหรือกลุ่มบุคคลที่รับอิทธิพลหรือคำสั่งจากผู้นำ 3) สถานการณ์ คือ เหตุการณ์หรือสภาพแวดล้อมต่าง ๆ ที่เกิดขึ้น พร้อมทั้งงานในองค์การมีอะไรบ้าง และ 4) จุดมุ่งหมาย ซึ่งเป็นองค์ประกอบที่สำคัญที่จะเกิดภาวะผู้นำเป็นตัวกระตุ้นให้ผู้นำใช้ภาวะผู้นำหรือกระบวนการใช้อิทธิพลต่อผู้ตาม เพื่อให้บรรลุจุดมุ่งหมายขององค์การ

คุณลักษณะสำคัญของภาวะผู้นำ

ลักษณะเฉพาะและบุคลิกลักษณะส่วนตัวบางประการของผู้นำ เช่น ลักษณะทางกาย (Physical size) ทักษะทางสังคม (Social skill) และความสามารถทางสติปัญญา (Intellectual ability) เป็นคุณลักษณะที่ทำให้บุคคลบรรลุถึงความเป็นผู้นำและเป็นผู้นำที่มีประสิทธิภาพ (สมบุญธรรม ศิริสรธรหรือญ, 2547, หน้า 51)

Frigon and Jackson (1996, pp.29-36) ได้สรุปคุณลักษณะภาวะผู้นำ (Leadership Trait) ว่า คือ ลักษณะและคุณสมบัติเด่นในตัวผู้นำที่ผู้อื่นไม่มีคุณลักษณะเหล่านี้เป็นคุณลักษณะเฉพาะตัวที่แสดงออกมาบนภาวะผู้นำและความรับผิดชอบทางการบริหาร ความสำคัญของคุณลักษณะดังกล่าว หากไม่มีอย่างชัดเจน อาจทำให้ผู้นำไม่ได้รับความศรัทธาและสูญเสียความเชื่อมั่นในฐานะผู้นำ การที่จะมีคุณลักษณะภาวะผู้นำนี้ จะแสดงด้วยคุณลักษณะภาวะผู้นำ 10 ประการ คือ

1. มีการควบคุมอารมณ์
2. ความสามารถในการปรับตัว
3. ความคิดริเริ่ม
4. ความกล้าหาญ
5. ความสามารถในการแก้ปัญหาและการตัดสินใจ
6. มีพฤติกรรมจริยธรรม
7. มีดุลพินิจที่ดี
8. ความอดทน
9. มีความปรารถนามุ่งมั่น
10. มีความน่าเชื่อถือไว้วางใจได้

Gardner (1990, pp.48–53) ได้สรุปคุณลักษณะของผู้นำตามแนวของ Stogdill, Bass and Hollander ไว้ 14 ประการ ดังต่อไปนี้

1. ความกระปรี้กระเปร่าและความอดทนทางด้านร่างกาย (Physical vitality and stamina)
2. ความฉลาดและความสามารถตัดสินใจ (Intelligence and judgment in action)
3. ปรารถนาที่จะยอมรับในความรับผิดชอบ (Willingness eagerness to accept responsibility)
4. ความสามารถในการปฏิบัติงาน (Task competence)
5. มีความเข้าใจผู้ร่วมงานและเข้าใจความต้องการ (Understanding of followers/constituents and their needs)
6. ทักษะในการปฏิบัติงานร่วมกับผู้อื่น (Skill in dealing with people)
7. ต้องการในความสำเร็จ (Need to achieve)
8. ความสามารถในการจูงใจ (Capacity to motivate)
9. กล้าหาญ หนักแน่น และมั่นคง (Courage resolution steadiness)
10. ความสามารถในการนำชัยชนะและนำเชื่อถือ (Capacity to win and hold trust)
11. ความสามารถในการจัดการ ตัดสินใจและการจัดลำดับความสำคัญ (Capacity to manage decide, set priority)
12. มีความเชื่อมั่น (Confidence)
13. มีอำนาจการปกครองและแสดงสิทธิผลประโยชน์ (Ascendance, dominate, assertiveness)
14. สามารถปรับตัวและยืดหยุ่น (Adaptability, flexibility of approach)

Stogdill (1981, pp. 74–75) ได้รวบรวมผลการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับคุณลักษณะของผู้นำ โดยจำแนกเป็น 6 ด้าน ดังต่อไปนี้

1. ลักษณะทางกาย (Physical characteristics) การเป็นผู้มีสุขภาพร่างกายที่สมบูรณ์แข็งแรง มีความสง่า
2. ภูมิหลังทางสังคม (Social background) มีการศึกษาดีและสถานภาพทางสังคมที่ดี

3. สติปัญญา (Intelligence) สติปัญญาดี การตัดสินใจที่ดี มีความรู้และทักษะในการสื่อความหมายและการพูด

4. บุคลิกภาพ (Personality) มีความตื่นตัวอยู่เสมอ ควบคุมอารมณ์ ได้ดี มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ มีจริยธรรมและความเชื่อมั่นในตนเอง

5. ลักษณะที่เกี่ยวข้องกับงาน (Task-related characteristics) มีความปรารถนาที่จะทำให้อะไรก็ตามดีที่สุด มีความรับผิดชอบ มุ่งงานและไม่ย่อท้อต่อปัญหาและอุปสรรค

6. ลักษณะทางสังคม (Social characteristics) ทักษะในการสร้างสัมพันธภาพและร่วมมือกับผู้อื่น เข้าสังคมได้ดี เป็นที่ยอมรับของบุคคลอื่น การประสานงานที่ดี

DuBrin (1998, p. 335) ได้กล่าวถึงคุณลักษณะภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ (Strategic Leadership) ว่าเป็นเรื่องของผู้บริหารระดับสูง ซึ่งคล้ายคลึงกับภาวะผู้นำแบบมุ่งเน้นเป้าหมาย (Path-goal Leadership) หรือภาวะผู้นำเชิงปฏิรูป (Transformational Leadership) ซึ่งเป็นภาวะผู้นำเพื่อการเปลี่ยนแปลงมากกว่าความคงที่ โดยมีองค์ประกอบของคุณลักษณะดังกล่าว คือ

1. มีความคิดความเข้าใจในระดับสูง (High-level cognitive activity)
2. มีความสามารถในการนำปัจจัยต่าง ๆ มากำหนดกลยุทธ์ได้ (Gathering multiple inputs to formulate strategy)
3. มีความคาดหวังและการสร้างโอกาสสำหรับอนาคต (Anticipating and creating a future)
4. มีวิธีคิดเชิงปฏิวัติ โดยเปลี่ยนแปลงอย่างสิ้นเชิง (Revolutionary thinking)
5. การกำหนดวิสัยทัศน์ (Creating a vision)

จากคุณลักษณะของภาวะผู้นำ ภาณุศักดิ์ คำแพง (2550, หน้า 58-59) ได้แยกความหมายของภาวะผู้นำตามตัวอักษร LEADERSHIP ไว้ดังนี้

L=Love ความรัก หมายถึง ผู้บังคับบัญชาหรือผู้นำต้องริเริ่มด้วยการมีความรักเสียก่อน คือ รักในหน้าที่การงาน รักผู้ร่วมงาน รักผู้ใต้บังคับบัญชา รักความก้าวหน้า รักความยุติธรรม

E=Education and Experience หมายถึง คุณสมบัติทางการศึกษาและประสบการณ์ที่ดี เป็นแบบอย่างและสามารถสั่งสอนแนะนำผู้ใต้บังคับบัญชาได้ถูกต้อง

A=Adaptability หมายถึง มีความสามารถในการปรับตัวให้เข้ากับ
สถานการณ์ สิ่งแวดล้อม รู้จักแก้ปัญหาเฉพาะหน้า

D=Decisiveness หมายถึง มีความสามารถในการพิจารณา ตัดสินใจได้
อย่างรวดเร็วถูกต้อง แน่นอน กล้าได้กล้าเสีย

E=Enthusiasm ความกระตือรือร้น มีความตั้งอกตั้งใจในการปฏิบัติงาน
และสนับสนุนชักนำ (Encourage) ให้ผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติงานอย่างจริงจังด้วย

R=Responsibility เป็นผู้มีควมรับผิดชอบทั้งหน้าที่ความรับผิดชอบของ
ตนเองและผู้ใต้บังคับบัญชา ไม่ทอดทิ้งหรือปัดความรับผิดชอบให้แก่ผู้อื่น

S=Sacrifice and sincere ต้องเป็นผู้เสียสละเพื่อส่วนรวม จริงใจ ซึ่งจะทำให้
ผู้ใต้บังคับบัญชาเกิดความเคารพนับถือ

H=Harmonize เป็นผู้มีควมนุ่มนวล ผ่อนปรน เพื่อเสริมสร้างความ
สามัคคีและความเข้าใจอันดีต่อกันในหมู่ผู้ร่วมงาน อาจรวมถึงการถ่อมตัว (Humble) ตาม
กาลเทศะอันควร

I=Intellectual capacity เป็นผู้มีควมเฉลียวฉลาด มีไหวพริบ ทันคน ทัน
ต่อเหตุการณ์ เป็นผู้รอบรู้ และมีความคิดริเริ่ม

P=Persuasiveness เป็นผู้มีศิลปะในการจูงใจคน ซึ่งจำเป็นจะต้องใช้หลัก
จิตวิทยา (Psychology) และต้องมีอำนาจ (Power) ในตัวเองพอสมควร

จากที่กล่าวมาข้างต้น สรุปได้ว่าคุณลักษณะของภาวะผู้นำที่จะสามารถนำ
กลุ่มหรือองค์การไปสู่ความสำเร็จ จะต้องประกอบด้วย คุณลักษณะด้านร่างกาย กล่าวคือ
มีร่างกายที่สมบูรณ์แข็งแรง มีพลังและความทนทานของร่างกาย มีบุคลิกภาพดีและ
แสดงออกที่เหมาะสม คุณลักษณะด้านอารมณ์และจิตใจ ต้องมีความตื่นตัวอยู่เสมอ มี
ความสามารถในการควบคุมอารมณ์ได้ดี มีความเชื่อมั่นในตนเองมีความทะเยอทะยาน สู
ความสำเร็จ เต็มใจที่จะรับผิดชอบ มีความกล้าเผชิญกับความยากลำบาก มีความเด็ดขาด
คุณลักษณะด้านสังคม ต้องมีความเต็มใจที่จะทำงานร่วมกับผู้อื่น มีสถานภาพเป็นที่
ยอมรับ มีความสามารถเข้าสังคม มีความสามารถในการปรับตัวเข้ากับสถานการณ์ต่าง ๆ
ได้และมีอำนาจบารมีทางสังคม คุณลักษณะด้านสติปัญญา ต้องมีความสามารถทาง
สติปัญญา มีการตัดสินใจดี ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ เฉลียวฉลาด มีไหวพริบ มี
จินตนาการมีความสามารถในการสร้างกรอบแนวคิดรวบยอด มีความสามารถในการ

วิวินิจฉัย และคุณลักษณะด้านคุณธรรม ต้องมีความอดทน อดกลั้น ความซื่อสัตย์ ความมานะ ความรับผิดชอบ ความยุติธรรม ความไม่เห็นแก่ตัว และความเสียสละ

ทฤษฎีภาวะผู้นำ

การศึกษาเกี่ยวกับการเป็นผู้นำตั้งแต่ยุคเริ่มแรกถึงปัจจุบัน เป็นที่ยอมรับกันว่าภาวะการณเป็นผู้นำเป็นปัจจัยที่สำคัญในการบริหาร ซึ่งจะช่วยให้ประสิทธิภาพและประสิทธิผลขององค์กร ในกลุ่มประเทศตะวันตกโดยเฉพาะสหรัฐอเมริกาได้นำเสนอทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำไว้ 4 กลุ่ม ที่มุ่งเน้นในด้านต่าง ๆ ได้แก่ กลุ่มทฤษฎีลักษณะเด่นของผู้นำ (Leadership Trait Theory) กลุ่มทฤษฎีพฤติกรรมผู้นำ (Behavioral Theory) กลุ่มทฤษฎีผู้นำตามสถานการณ์ (Situation Leadership Theory) และกลุ่มทฤษฎีผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Transformation Approach Theory) (นพลักษณ์ หนักแน่น, 2555, หน้า 50-54)

1. กลุ่มทฤษฎีลักษณะเด่นของผู้นำ (Leadership Trait Theory)

ลักษณะเด่น (Trait) หมายถึง คุณภาพภายในตัว หรือคุณลักษณะ (Characteristics) ของแต่ละบุคคล ได้แก่

1.1 คุณลักษณะทางกายภาพ (Physical Characteristics) เช่น ความสูง น้ำหนัก รูปร่าง หน้าตา และพลังงาน เป็นต้น

1.2 คุณลักษณะทางบุคลิกภาพ (Personal Characteristics) เช่น ลักษณะข่ม (Dominance) ความเป็นคนเปิดเผยไม่เก็บตัว หรือความเป็นผู้คิดริเริ่มอยู่เสมอ

1.3 ทักษะและความสามารถ (Skill and Abilities) เช่น สติปัญญา (Intelligence) ความสามารถทางเทคนิค เป็นต้น

1.4 ลักษณะเด่นทางสังคม (Social Factors) เช่น เก่งคนหรือเข้าสังคมเก่ง มีสถานภาพสูงทางสังคมและเศรษฐกิจ เป็นต้น

2. กลุ่มทฤษฎีพฤติกรรมผู้นำ (Behavioral Theory)

การศึกษาผู้นำตามแนวพฤติกรรมมีจุดเริ่มต้นช่วงปีคริสต์ศักราช 1930 นักวิจัยได้เปลี่ยนจากการศึกษาคุณลักษณะผู้นำมาเป็นการศึกษาพฤติกรรมผู้นำ แสดงออก โดยพยายามค้นหาแบบผู้นำที่มีประสิทธิภาพ ที่สามารถใช้ได้กับทุกสถานการณ์

จากการศึกษาของมหาวิทยาลัยไอโอวาช่วงปี 1930 ซึ่ง Lewin, K., Lippitt, R. and White, R.K. (1939, อ้างถึงในนพลักษณ์ หนักแน่น, 2555, หน้า 51) ได้ศึกษาพฤติกรรมผู้นำ 3 แบบ คือ แบบอัตตาธิปไตย แบบประชาธิปไตยและแบบตามสบาย พบว่า ผู้นำแบบอัตตาธิปไตยทำงานได้สำเร็จ แต่มีขวัญกำลังใจต่ำ ผู้นำแบบประชาธิปไตย

ซึ่งมีพฤติกรรมยึดกลุ่มเป็นหลักในการตัดสินใจ มีการกระจายอำนาจและกระตุ้นให้ผู้ตามเข้ามามีส่วนร่วมในการทำงานและกำหนดวัตถุประสงค์ มีการให้ผู้ตามให้ข้อมูลย้อนกลับเพื่อจะได้แนะนำการทำงานได้ถูกต้อง ส่วนผู้นำแบบตามสบายเป็นผู้นำที่มีพฤติกรรมอิสระแก่ ผู้ตามอย่างเต็มที่ในการตัดสินใจโดยการศึกษาพฤติกรรมผู้นำของมหาวิทยาลัยแห่งรัฐโอไฮโอ มีจุดมุ่งหมาย 3 ประการ คือ 1) เพื่อค้นหาพฤติกรรมที่ผู้นำแสดงออก 2) เพื่อค้นหาว่าพฤติกรรมของผู้นำแต่ละแบบที่มีผลต่อการทำงานของสมาชิก 3) เพื่อค้นหาแบบผู้นำที่มีประสิทธิภาพ การศึกษาโดยใช้แบบสอบถาม LBDQ (The Leader Behavior Descriptive Questionnaire) และแบบสอบถาม LOQ (The Leader Opinion Questionnaire) สอบถามพฤติกรรม พบว่า ได้พฤติกรรม 2 มิติ ได้แก่

พฤติกรรมมุ่งงาน หมายถึง พฤติกรรมที่ผู้นำแสดงออกโดยยึดตัวเองเป็นหลักในการตัดสินใจ ชอบใช้อำนาจ ชอบสั่งการ ไม่ฟังความเห็นใคร ให้ความสำคัญต่อการทำงาน วิธีทำงานและผลงานเป็นหลัก ไม่ให้ความสนใจความรู้สึกและจิตใจของผู้ตาม ซึ่งเป็นพฤติกรรมของผู้นำแบบอัตตาธิปไตยหรือแบบเผด็จการ

พฤติกรรมมุ่งสัมพันธ์ หมายถึง พฤติกรรมที่ผู้นำแสดงออกโดยยึดกลุ่มเป็นหลักในการตัดสินใจ ให้ผู้ตามเข้ามามีส่วนร่วม มีการปรึกษาหารือ มีการกระจายอำนาจ ให้ความสำคัญและให้เกียรติผู้ตาม ซึ่งเป็นพฤติกรรมของผู้นำแบบประชาธิปไตย ซึ่งพฤติกรรมทั้ง 2 แบบ จะมีความเป็นอิสระจากกัน ถ้าผู้นำมีพฤติกรรมมุ่งงานสูงจะมีพฤติกรรมมุ่งสัมพันธ์ต่ำ ถ้าผู้นำแสดงพฤติกรรมสูงทั้ง 2 มิติถือว่าเป็นผู้นำที่มีประสิทธิภาพ

3. กลุ่มทฤษฎีภาวะผู้นำตามสถานการณ์ (Situation Leadership Theory)

ทฤษฎีภาวะผู้นำตามสถานการณ์ของ Fiedler มีกรอบแนวคิดว่า ภาวะผู้นำที่ดีขึ้นอยู่กับความเหมาะสม สอดคล้องระหว่างสไตล์ของผู้นำกับความจำเป็นของสถานการณ์ Fiedler ได้สร้างเครื่องมือสำหรับประเมินวัด สไตล์ภาวะผู้นำเรียกว่า LPC Scale สำหรับใช้ประเมินตนเอง โดยคะแนน LPC ของแต่ละบุคคลจะชี้ให้เห็นแนวโน้มว่าผู้นั้นจะมีพฤติกรรมผู้นำแบบมุ่งงานหรือมุ่งสัมพันธ์ Fiedler เชื่อว่าสไตล์ภาวะผู้นำเป็นส่วนหนึ่งของบุคลิกภาพของแต่ละคน จึงเป็นสิ่งที่ค่อนข้างคงทนเปลี่ยนแปลงได้ยาก แทนที่จะพยายามฝึกรูปแบบให้ผู้นำที่มุ่งความสัมพันธ์หันมามุ่งงานหรือในทางตรงข้ามเขาแนะนำให้คนที่เป็ผู้นำให้มีลักษณะที่เหมาะสมกับสถานการณ์ โดยทฤษฎีภาวะผู้นำตามสถานการณ์ของ Hersey and Blanchard ทฤษฎีนี้เสนอแนะว่าผู้นำที่ประสบความสำเร็จควรปรับสไตล์

ภาวะผู้นำตามสถานการณ์ให้เพิ่มขึ้นเรื่อย ๆ ซึ่งสถานการณ์ หมายถึง คุณลักษณะของผู้ตาม เพียงอย่างเดียวเท่านั้น ตัวบ่งชี้คุณลักษณะของผู้ตามคือ ความพร้อมที่จะทำงานในแต่ละสถานการณ์ ซึ่งเกิดจากคุณสมบัติในตัวของผู้ตาม ได้แก่ ชีตความสามารถที่เหมาะสมกับงาน และความเต็มใจที่จะทำงานหรือความเชื่อมั่นในตนเองว่าจะทำงานนั้นได้

4. กลุ่มผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Transformation Approach)

ผู้นำจะใช้ความสามารถเปลี่ยนความเชื่อทัศนคติของสมาชิก เพื่อให้สมาชิกทำงานได้บรรลุเหนือกว่าเป้าหมายที่ต้องการ โดยผู้นำจะถ่ายทอดความคิด ประสบการณ์ และกระตุ้นทางด้านความคิดต่าง ๆ ให้แก่สมาชิกอย่างต่อเนื่องและเป็นระบบ แนวคิดเริ่มแรกของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงพัฒนาโดย Burn ได้อธิบายความหมายของภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนแปลงไว้ว่า เป็นกระบวนการซึ่งผู้นำและผู้ตามได้กระทำให้อีกฝ่ายหนึ่งมีความซื่อสัตย์สุจริต หรือคุณธรรม และจงใจในการทำงานมากขึ้น ผู้นำแบบนี้จะปลูกสำนึกให้มีอุดมการณ์ ค่านิยมที่มีคุณธรรม เช่น เสรีภาพ ความยุติธรรม ความเสมอภาค ความสงบ และมนุษยธรรม ไม่ให้เกิดอารมณ์เลวร้าย เช่น หวาดกลัว อิจฉา โสภ หรือมีแต่ความเกลียด ต่อมา Bass ได้นำเสนอแนวคิดของ Burn มาศึกษาต่อ โดยได้ให้ความหมายของภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนแปลงไว้ในแง่ของผลกระทบของผู้นำที่มีต่อผู้ตาม หรือผู้ใต้บังคับบัญชาว่า ผู้ตามจะรู้สึกไว้วางใจ (Trust) เลื่อมใส (Admiration) จงรักภักดี (Loyalty) และยอมรับ (Respect) ในตัวผู้นำ และจะเกิดแรงจูงใจและตั้งใจทำงานให้มากกว่าที่เคยทำตามปกติหรือตามที่คาดหวังไว้ นั่นคือผู้นำสามารถเปลี่ยนแปลงผู้ตามโดยให้มีความรู้ถึงความสำคัญและคุณค่าของผลงานที่จะออกมา เห็นคุณค่าของตนเองที่จะเป็นผู้ก่อให้เกิดประโยชน์แก่องค์กรและทีมงาน และมีแรงจูงใจในการต้องการเป็นที่ยอมรับของคนอื่น ความสามารถพิเศษเป็นสิ่งที่สำคัญของผู้นำแบบเปลี่ยนแปลง แต่โดยความสามารถพิเศษเหล่านั้นไม่เพียงพอที่จะนับได้ว่าเป็นกระบวนการของภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนแปลง เพราะผู้นำแบบเปลี่ยนแปลงจะมีอิทธิพลต่อผู้ตามโดยการกระตุ้นอารมณ์อย่างแรง เพื่อให้มีอารมณ์ร่วมกับผู้นำหรืออาจจะโดยการให้คำแนะนำ เช่น การเป็นโค้ช กีฬา ครู และที่ปรึกษา

จากที่กล่าวมาสรุปได้ว่า ในกลุ่มประเทศตะวันตกโดยเฉพาะสหรัฐอเมริกาได้นำเสนอทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำไว้ 4 กลุ่ม ที่มุ่งเน้นในด้านต่าง ๆ ได้แก่ กลุ่มทฤษฎีลักษณะเด่นของผู้นำ (Leadership Trait Theory) กลุ่มทฤษฎีพฤติกรรมผู้นำ (Behavioral

Theory) กลุ่มทฤษฎีผู้นำตามสถานการณ์ (Situation Leadership Theory) และกลุ่มทฤษฎีผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Transformation Approach Theory)

องค์ประกอบภาวะผู้นำที่พึงประสงค์ของข้าราชการตำรวจในสังกัดตำรวจภูธรจังหวัดมุกดาหาร มีรายละเอียดดังนี้

1. ความรู้และประสบการณ์ในวิชาชีพตำรวจ

ให้ข้าราชการตำรวจได้มีความรู้ ความเข้าใจในหลักการสำคัญสำหรับผู้มีอาชีพตำรวจ ได้ยึดถือเป็นเครื่องสังวรณไว้มิให้ คิดผิด พูดยึด และกระทำผิด รวม 11 ประการ ดังนี้

1.1 หลักการเกี่ยวกับสถาบันการปกครอง

ข้าราชการตำรวจต้องมีความจงรักภักดีต่อพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวฯ สมเด็จพระนางเจ้าพระบรมราชินีนาถ และพระบรมวงศานุวงศ์ ต้องสนับสนุนการปกครองในระบอบประชาธิปไตยโดยมีพระมหากษัตริย์เป็นประมุข

ข้าราชการตำรวจต้องมีความเป็นกลางในทางการเมือง ไม่เป็นผู้บริหารหรือกรรมการพรรคการเมืองใด ๆ ไม่กระทำการใด ๆ อันเป็นการทำให้เสียความยุติธรรมในการเลือกตั้งสมาชิกสภาผู้แทนราษฎร

ข้าราชการตำรวจต้องสนับสนุนนโยบายของรัฐบาล ต้องปฏิบัติตามมติคณะรัฐมนตรี ปฏิบัติตามกฎหมายและระเบียบว่าด้วยการบริหารราชการแผ่นดิน

ข้าราชการตำรวจต้องเคารพ ให้เกียรติในสถาบันศาล ไม่ปฏิบัติการใดอันเป็นการละเมิดอำนาจศาล

1.2 หลักการเกี่ยวกับความมั่นคงของชาติ

ข้าราชการตำรวจต้องเป็นผู้ที่รักและหวงแหนผืนแผ่นดินไทย ต้องสนใจต่อข่าวสาร เหตุการณ์และความเคลื่อนไหวที่เป็นภัยต่อประเทศชาติ ต้องรายงาน เหตุการณ์ต่อผู้บังคับบัญชาหรือผู้มีหน้าที่รักษาความมั่นคงปกป้องคุ้มครองอธิปไตยของชาติ ให้ความร่วมมือกับทางทหารในการระงับปราบปรามภัยอันตรายใด ๆ ที่จะเกิดขึ้นแก่ประเทศชาติ

ในการที่จะให้บรรลุผลดังกล่าวข้างต้น ข้าราชการตำรวจต้องรักษาความลับของทางราชการ เป็นผู้เสียสละ อุทิศเวลา ทรัพย์สิน สติปัญญา ความรู้ความสามารถ ชีวิตร่างกาย ให้แก่ทางราชการและจะต้องหมั่นฝึกฝนหาความรู้ด้านการข่าว

การรักษาความปลอดภัยและศิลปะการต่อสู้ เพื่อช่วยเหลือทหารในยามฉุกเฉินหรือในยามสงคราม

1.3 หลักการเกี่ยวกับประชาชน

ข้าราชการตำรวจต้องเคารพและรักษาลิทธิ เสรีภาพของประชาชนตามรัฐธรรมนูญ และตามกฎหมายอื่นโดยเคร่งครัด ต้องคุ้มครองป้องกันชีวิตร่างกายทรัพย์สินของประชาชน รวมทั้งการให้บริการในรูปแบบต่าง ๆ โดยไม่เลือกเหล่ากำเนิด ศาสนา ลัทธิ หรือฐานะ ให้ความสงเคราะห์ เอื้อเฟื้อ ช่วยเหลือประชาชนในการประกอบอาชีพโดยสุจริต

ข้าราชการตำรวจทุกคนต้องพึงระลึกเสมอว่า การปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการตำรวจทั้งในด้านการรักษาความมั่นคง และการป้องกันปราบปรามอาชญากรรม จะบรรลุผลสำเร็จได้ดี ต้องได้รับความร่วมมือและการสนับสนุนจากประชาชน จึงต้องปฏิบัติต่อประชาชนเยี่ยงมิตรและมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีกับทุกคน

1.4 หลักการเกี่ยวกับกระบวนการยุติธรรม

ข้าราชการตำรวจได้ถูกกำหนดให้มีหน้าที่ในการป้องกันปราบปรามอาชญากรรมมีหน้าที่ในการสืบสวนสอบสวน หาตัวผู้กระทำผิด และรวบรวมพยานหลักฐานเพื่อที่จะพิสูจน์ หรือฟ้องร้องผู้กระทำผิด การดำเนินการดังกล่าวถือว่าเป็นหน้าที่ส่วนหนึ่งในกระบวนการยุติธรรม ซึ่งต้องปฏิบัติงานสัมพันธ์กับอัยการ ศาล และราชทัณฑ์ จึงต้องมีความรอบรู้อันระเบียบแบบธรรมเนียมการปฏิบัติเกี่ยวกับกระบวนการยุติธรรมทุกสาขา สามารถประสานงานกับฝ่ายอื่น ๆ ดังกล่าวข้างต้นได้อย่างกลมกลืน แนบเนียน ทั้งนี้เพื่อให้เกิดความยุติธรรมในการสอบสวนและการพิจารณาคดีแก่ประชาชน ไม่ก่อให้เกิดการผิดพลาดในการพิจารณาลงโทษ หรือการรับใช้ตัวบทกฎหมายผิดพลาด หรือปล่อยให้มีการกลั่นแกล้งใส่ความกัน อันเป็นหลักการสำคัญในกระบวนการยุติธรรมที่จะไม่ให้เหตุการณ์เช่นนี้เกิดขึ้น

1.5 หลักการเกี่ยวกับกฎหมาย

ข้าราชการตำรวจมีหน้าที่จะต้องปฏิบัติในฐานะของผู้รักษากฎหมาย โดยเฉพาะกฎหมายที่มีโทษทางอาญา เมื่อมีผู้ละเมิดกฎหมายจะต้องเป็นผู้ดำเนินการขั้นต้นตั้งแต่การรับแจ้งความ รับคำร้องทุกข์ การสืบสวน การจับกุม การค้น การตั้งข้อหา การสอบสวนคดี การให้ประกัน การฝากขังและการสั่งฟ้องไม่ฟ้องคดี

ข้าราชการตำรวจจะต้องปฏิบัติอยู่ภายใต้กฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับ ของทางราชการ จะทำการเกินเหตุมิได้ หากทำเกินกว่าเหตุหรือตั้งข้อหาผิดจะต้องถูก กล่าวโทษหรือถูกฟ้องร้อง อันจะเป็นทางให้ขาดความเชื่อถือ หรือถูกลงโทษทัณฑ์ ขาด ความเจริญก้าวหน้าในราชการ

ฉะนั้น ข้าราชการตำรวจจึงจะต้องเป็นผู้ที่ยอมรับว่า ความรู้เกี่ยวกับตัว บทกฎหมายเป็นสิ่งสำคัญ จะต้องเรียนรู้และฝึกฝนให้เข้าใจอย่างถ่องแท้โดยไม่ประมาท

1.6 หลักการเกี่ยวกับการบริหารงาน

ข้าราชการตำรวจระดับผู้บังคับบัญชา ต้องเป็นผู้มีความรู้เรื่องการบริหารงานและการพัฒนางานอย่างกว้าง ๆ และอย่างละเอียด หลักการบริหารงานกว้าง ๆ ได้แก่ การรู้จักใช้คน วัสดุครุภัณฑ์ เครื่องมือสื่อสาร อาวุธยุทธภัณฑ์ เงินงบประมาณ ในการปฏิบัติหน้าที่และการบริการอย่างมีประสิทธิภาพ ประหยัด ก่อให้เกิดประโยชน์สูงสุด รวมทั้งการจัดระบบขั้นตอนและวิธีการทำงานให้ตรงเป้าหมายของการบริหารงานคือ มีความสะดวก รวดเร็ว ทันเวลา ถูกต้อง ยุติธรรม และเกิดความพอใจแก่ทุก ๆ ฝ่าย ไม่ว่าจะ เป็นการปฏิบัติหรือการบริการต่อข้าราชการตำรวจด้วยกัน หรือกับประชาชนทั่วไป ต้องจัดให้มีระบบสั่งการ ควบคุม ตรวจสอบที่แน่นอน

ในการบริหารงานบุคคลนั้น ต้องถือระบบคุณธรรมและความสามารถ เป็นหลัก เพื่อส่งผลกระทบไปสู่การปฏิบัติงานอื่น ๆ ให้มีประสิทธิภาพสูงในการแก้ไข ปรับปรุงหรือพัฒนาการบริหารงาน ต้องทราบถึงสาเหตุของปัญหา ทำการวิเคราะห์ วาง แผนการปฏิบัติและจัดให้มีการประเมินผลเพื่อปรับปรุงแก้ไขงานให้มีประสิทธิภาพสูงขึ้น เพื่อให้ประชาชนได้รับบริการที่ดี และมีความนิยม เลื่อมใส ศรัทธาระบบการบริหารงาน และตัวข้าราชการตำรวจเป็นอย่างดี

1.7 หลักการเกี่ยวกับขอบเขตอำนาจหน้าที่

ข้าราชการตำรวจต้องคำนึงถึงขอบเขตของอำนาจหน้าที่ที่กฎหมาย ระเบียบแบบแผน ข้อบังคับ และคำสั่งของผู้บังคับบัญชา กำหนดหรือมอบหมาย ต้องไม่ ละเมิดขอบเขตอำนาจของตนเอง ต้องไม่กระทำการใดเกินขอบเขตอำนาจ ต้องไม่เป็นผู้ฝ่าฝืนหรือปฏิบัติผิดกฎหมายเสียเอง ต้องไม่ข่มเหงรังแกประชาชน โดยใช้อำนาจหน้าที่ที่มีอยู่ ถึงแม้ว่าผู้นั้นจะเป็นผู้กระทำผิดก็ให้ดำเนินการไปตามพยานหลักฐานและขั้นตอนของ กฎหมาย

1.8 หลักการเกี่ยวกับความรับผิดชอบในหน้าที่

ข้าราชการตำรวจจะต้องปฏิบัติหน้าที่โดยความเต็มใจ โดยใช้ความรู้ความสามารถ ประสพการณ์อย่างเต็มที่ เพื่อให้งานเกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลตรงตามเป้าหมายของทางราชการ ต้องมีความอดทน ขยันหมั่นเพียร ใช้ปฏิภาณไหวพริบ ความมานะพยายาม จนงานสำเร็จผล ไม่เกียจคร้าน ละทิ้งหน้าที่โดยยังไม่มีผู้อื่นรับผิดชอบงานต่อจากตน หรือทำงานอย่างเฉื่อยชาจนทำให้งานเสียหาย ประชาชนเกิดความเสื่อมศรัทธา

ข้าราชการตำรวจต้องพึงระลึกว่าหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายนั้น ไม่ว่าจะหน้าที่ใด เป็นสิ่งที่มีเกียรติและน่าภาคภูมิใจ จึงจะต้องปฏิบัติให้สมกับเกียรติที่ได้รับนั้น

1.9 หลักการสร้างศักดิ์ศรีเกียรติยศและปลูกศรัทธาจากประชาชน

ข้าราชการตำรวจที่มีเจตนาอย่างแรงกล้าที่จะสร้างศักดิ์ศรีเกียรติยศและปลูกศรัทธาจากประชาชนให้เกิดขึ้น จะต้องเป็นผู้ที่ปฏิบัติงานในตำแหน่งหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์สุจริต ไม่ใช้อำนาจหน้าที่แสวงหาประโยชน์โดยทางมิชอบ อันก่อให้เกิดความไม่เป็นธรรมขึ้นในสังคม ต้องเป็นผู้ที่กล้าหาญ เสียสละ มีความรอบรู้และขยันหมั่นเพียรในการปฏิบัติหน้าที่และการให้บริการแก่ประชาชนให้กระทำโดยเท่าเทียมเสมอหน้ากัน ด้วยหลักมนุษยสัมพันธ์ที่ดี ไม่เบียดเบียน ดูหมิ่นเหยียดหยามประชาชน วางตัวเป็นกลางในการสืบสวนสอบสวน ไม่ลำเอียง มีอคติต่อฝ่ายใดจนเสียความเป็นธรรม ให้ความอนุเคราะห์แก่ประชาชนตามฐานะานุรูปโดยไม่เรียกร้องผลประโยชน์ตอบแทนใด ๆ มุ่งกระทำให้เกิดประโยชน์แก่ประชาชนอย่างมากที่สุด เมื่อเป็นอย่างนี้แล้ว ข้าราชการตำรวจก็จะต้องมีศักดิ์ศรี เกียรติยศ และได้รับความนิยมนิยมใสจากประชาชนขยายวงกว้างออกไปอย่างหาที่สุดมิได้

1.10 หลักการเสริมสร้างความสามัคคีของข้าราชการตำรวจ

กรมตำรวจเป็นหน่วยงานใหญ่ มีกำลังพลมาก มีงานหลายลักษณะให้ปฏิบัติ จึงจำเป็นต้องคัดเลือกบุคคลที่มีความรู้ในสาขาต่าง ๆ มาปฏิบัติงาน เพื่อสนองความต้องการของประชาชนและประเทศชาติ การที่นำบุคคลซึ่งมีความรู้ต่างสาขากันมาปฏิบัติงาน ย่อมมีความเชื่อ ทศนคติ ค่านิยม ปทัสถานทางความคิด ตลอดจนนิสัยในคอกที่แตกต่างกันออกไป เมื่อมาปฏิบัติงานร่วมกันก็อาจเกิดความขัดแย้งในทางความคิดหรือการปฏิบัติ บางคนเข้ามาเป็นข้าราชการตำรวจมีเป้าหมายที่แตกต่างกันออกไป หากไม่มีเครื่องมือต่าง ๆ ที่จะช่วยละลายพฤติกรรมของบุคคลเหล่านี้ ให้เกิดความคิดสร้างสรรค์ไป

ในแนวทางเดียวกันแล้ว ความสามัคคีกลมเกลียวกันก็จะไม่บังเกิดขึ้น จะมีความอิจฉา ริษยาชิงดีชิงเด่นกัน ใส่ร้ายป้ายสีกัน มาตรการต่าง ๆ ที่เกี่ยวกับวินัย ระเบียบ ข้อบังคับ และกฎหมายที่มีอยู่ไม่ละเอียดอ่อนพอที่จะละลายพฤติกรรมในทางความขัดแย้งกันได้ โดยง่าย จึงเป็นหน้าที่ของผู้บังคับบัญชาที่จะนำเอาศิลปะการปกครองคนมาใช้ รวมทั้งเร่ง เสริมสร้างจริยธรรมให้เกิดขึ้นในจิตใจ โดยการอบรมชี้ให้เห็นความถูกต้องตามทำนอง คลองธรรมไปในทางเดียวกัน และชี้ข้อดี ข้อเสีย ของการแตกความสามัคคี ซึ่งจะนำไปสู่ ความเสื่อมเสียต่อกรมตำรวจ สังคม และประเทศชาติให้เด่นชัด

ข้าราชการตำรวจที่ดีจึงต้องช่วยกันสร้างสรรค์สามัคคีให้เกิดขึ้นทุก วิถีทาง เป็นหน้าที่ของผู้บังคับบัญชาและข้าราชการตำรวจทุกคน จะต้องเลือกประพฤติ ปฏิบัติแต่สิ่งที่จะก่อให้เกิดความสามัคคีกลมเกลียวกัน หากข้าราชการตำรวจทุกคนทั้ง ผู้ใหญ่และผู้น้อยจะได้ทำความเข้าใจกัน เห็นอกเห็นใจกัน ส่งความรัก ความเมตตา เอื้อ อารีประสานประโยชน์ และให้อภัยซึ่งกันและกันแล้ว คาดว่าความสามัคคีจะต้องเกิดขึ้น และแผ่ไพศาลขยายวงกว้างออกไปทั่วทั้งกรมตำรวจ อันจะก่อให้เกิดการปฏิบัติงานที่มี ประสิทธิภาพและภาพพจน์ที่ดีในสายตาประชาชน

1.11 หลักการประชาสัมพันธ์และการประสานงาน

ข้าราชการตำรวจต้องปฏิบัติงานผูกพันเกี่ยวข้องกับประชาชน และหน่วย ราชการอื่น ๆ อยู่ตลอดเวลา บางครั้งก็เกิดความกระทบกระทั่ง ไม่เข้าใจซึ่งกันและกัน ข่าวดสารต่าง ๆ ถูกบิดเบือนให้เข้าใจผิดทั้งโดยเจตนาและไม่เจตนา เพราะมีประโยชน์ แอบแฝงอยู่เบื้องหลัง ทำให้ประชาชนและข้าราชการฝ่ายอื่น ๆ มองข้าราชการตำรวจไป ในทางไม่ดีไม่งาม ทั้งเรื่องที่เป็นจริงและไม่เป็นจริง การปล่อยให้ภาพพจน์ของข้าราชการ ตำรวจเป็นไปในลักษณะเดิม โดยมิได้มีการแก้ไขย่อมนำความเสื่อมเสียมาสู่วงการตำรวจ ทั้งด้านการประสานงาน ด้านชื่อเสียง เกียรติยศและศักดิ์ศรี จึงเป็นหน้าที่ของข้าราชการ ตำรวจทุกคนที่จะต้องประพฤติปฏิบัติตนให้ดี เพื่อเป็นรากฐานสำคัญในการประชาสัมพันธ์ ในการทำความเข้าใจและความรู้สึกที่ดีต่อประชาชน และสื่อมวลชน ข้าราชการตำรวจทุก คนต้องเรียนรู้เรื่องการประชาสัมพันธ์ และเป็นนักประชาสัมพันธ์ที่ดี การเป็นนัก ประชาสัมพันธ์ที่ดีต้องมีมนุษยสัมพันธ์ดี มีปฏิภาณไหวพริบ ใช้กิริยาวาจานุ่มนวลไพเราะ ให้เกียรติยกย่องผู้อื่น ชอบให้การช่วยเหลือและสงเคราะห์ผู้อื่นอยู่เสมอ เมื่อเป็นเช่นนี้แล้ว จะเกิดการประสานงานที่ดี จะได้รับความร่วมมือร่วมใจจะตามมาอย่างแน่นอน

2. มนุษยสัมพันธ์และบุคลิกภาพ

มนุษยสัมพันธ์เป็นพฤติกรรมที่มีปฏิสัมพันธ์กัน ระหว่างบุคคลกับบุคคล หรือบุคคลกับหมู่คณะ โดยใช้ทั้งศาสตร์และศิลป์ในการสร้างความสัมพันธ์ ความร่วมมือช่วยเหลือซึ่งกันและกันเพื่อความสำเร็จของงาน โดยคำนึงถึงความรู้สึกความต้องการของบุคคล ได้มีผู้ให้ความหมายของมนุษยสัมพันธ์ไว้หลายท่าน ดังนี้

จุมพล สวัสดิยากร (2550, หน้า 12) ได้ให้ความหมายของมนุษยสัมพันธ์ไว้ว่า มนุษยสัมพันธ์ หมายถึง ลักษณะของความเป็นมนุษย์ ลักษณะของมนุษย์ชาติของผู้ที่มีจิตใจสูง ความผูกพันของมนุษย์ที่มีต่อกัน และ กิตติ วัฒนกุล (2552, หน้า 40) ก็ได้ให้ความหมายของมนุษยสัมพันธ์ไว้ว่ามนุษยสัมพันธ์ หมายถึง วิชาที่ว่าด้วยความสัมพันธ์เป็นกระบวนการของการปฏิสัมพันธ์ (Interaction) ระหว่างบุคคล ส่วนเกรียงศักดิ์ ราชโคตร (2552, หน้า 4) กล่าวว่า มนุษยสัมพันธ์ หมายถึง พฤติกรรมของมนุษย์ที่แสดงออกต่อกันในสังคม เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ของตนเอง การที่คนซึ่งอยู่ร่วมกันมีการโต้ตอบและมีการตอบสนองต่อกันและกัน ซึ่งอาจเป็นทั้งความสัมพันธ์ในทางที่ดีหรือไม่ดีก็ได้ เช่น ความร่วมมือ การแข่งขัน การต่อต้าน การต่อสู้ เป็นต้น

อีกทั้ง พูนศักดิ์ ดวงใจ (2554, หน้า 9) ได้สรุปว่า มนุษยสัมพันธ์เป็นพฤติกรรมที่มีปฏิสัมพันธ์กันระหว่างบุคคลกับบุคคลหรือบุคคลกับหมู่คณะ โดยใช้ทั้งศาสตร์และศิลป์ ในการสร้างความสัมพันธ์ ความร่วมมือช่วยเหลือซึ่งกันและกันเพื่อความสำเร็จของงาน โดยคำนึงถึงความรู้สึก ความต้องการของบุคคล และ สุตสาคร เวชยชัย (2554, หน้า 3) กล่าวว่า ในด้านการบริหารมนุษยสัมพันธ์ หมายถึง การเรียนรู้ถึงความต้องการที่แท้จริงของบุคลากรภายในองค์กร และของตัวผู้บังคับบัญชาเพื่อปรับปรุงตนเองและเพิ่มขีดความสามารถและภาวะการณ์เป็นผู้นำ ศึกษาให้ทราบถึงความคาดหวังของบุคคลที่เข้ามาทำงานร่วมกันทั้งในด้านผลตอบแทน ความพึงพอใจในงาน ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน การยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน และผู้บังคับบัญชาหรือการได้รับความชื่นชม และมองเห็นคุณค่าของบุคคล ทั้งต้องเรียนรู้ให้เข้าใจธรรมชาติและปัญหาเมื่อคนต้องมาทำงานร่วมกัน และหาวิธีแก้ไขเพื่อจูงใจให้สามารถทำงานร่วมกันได้อย่างมีความสุข บนพื้นฐานของมิตรภาพ สามารถถึงศักยภาพและความสามารถที่อยู่ในตัวของบุคคลออกมา เพื่อพัฒนาองค์กรให้บรรลุวัตถุประสงค์ และเป้าหมายที่วางไว้

สอดคล้องกับ เทพ สงวนกิตติพันธ์ (2556, หน้า 1) กล่าวว่ามนุษยสัมพันธ์ (Human Relation) หมายถึง ความสัมพันธ์เกี่ยวข้องกับระหว่างมนุษย์ด้วยกันหรือ

ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลกับบุคคล บุคคลกับกลุ่มหรือสังคม อันจะเป็นสะพานทอดไปสู่ การสร้างมิตรภาพ ความพึงพอใจ รักใคร่สนิทสนม ก่อให้เกิดความสุข อันนำมาซึ่งความ ร่วมมือร่วมใจกันที่จะกระทำการสิ่งต่าง ๆ ร่วมกันให้บรรลุความต้องการได้ มนุษย์เราโดย สัญชาตญาณแล้วย่อมต้องการเข้าสังคม ต้องการคบหาสมาคมกับบุคคลทั่วไป ต้องการ เป็นที่ยอมรับของสังคม ต้องการมิตรภาพที่ดีและมีความรู้สึกพึงพอใจ เมื่อเรามีความ จำเป็นต้องเข้าสังคม การมีความสัมพันธ์ระหว่างกันย่อมเกิดขึ้นอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ ดังนั้น มนุษย์จึงควรรู้จักปรับปรุงตนเองเพื่อให้สามารถสัมพันธ์กับผู้อื่นได้อย่างราบรื่นบังเกิดผลดี ไม่เกิดความขัดแย้งหรือโกรธเคืองกัน ความสามารถเข้ากับคนได้เป็นสิ่งสำคัญในการ ดำเนินชีวิต ผู้ที่ล้มเหลวในการดำเนินชีวิตก็คือไม่สามารถเข้ากับคนได้ แม้จะมีความรู้ ความสามารถสูงสักเพียงใด แต่ถ้าไม่สามารถใช้ความรู้ความสามารถดังกล่าวมาพัฒนาตน ให้สามารถเข้ากับคนอื่นได้แล้วก็จะพบกับความล้มเหลวในชีวิตได้

นอกจากนั้น ทิพย์ นิลนพคุณ (2557, หน้า 1) กล่าวว่า มนุษย์สัมพันธ์ หมายถึง เรื่องราวที่ว่าด้วยพฤติกรรมของบุคคลที่มาเกี่ยวข้องกันในการทำงานในองค์กร หรือหน่วยงาน เพื่อให้การทำงานดำเนินไปได้อย่างราบรื่น ความสำคัญของมนุษย์สัมพันธ์ ในการทำงานก็คือ สร้างความราบรื่นในการทำงานร่วมกัน สร้างความเข้าใจอันดีและ ความสามัคคี ก่อให้เกิดความรักใคร่และความสำเร็จในการทำงานร่วมกัน เป็นปัจจัยที่ช่วย เพิ่มผลผลิตและเป็นเครื่องมือช่วยในการแก้ปัญหาและขจัดความขัดแย้ง หลักของมนุษย์ สัมพันธ์คือการตอบสนองของความต้องการของมนุษย์ โดยใช้หลักปฏิบัติที่ว่าเมื่อเราต้องการ สิ่งใด ผู้อื่นก็มีความต้องการสิ่งนั้นเช่นกัน ส่วนในด้านจิตใจก็ให้ยึดหลักที่ว่าเอาใจเขามาใส่ใจเราโดยมนุษย์สัมพันธ์นั้นเกี่ยวข้องกับศาสตร์สาขาต่าง ๆ เช่น วิทยาศาสตร์การแพทย์ จิตวิทยา จิตวิเคราะห์และความแตกต่างระหว่างบุคคล

กล่าวโดยสรุป มนุษย์สัมพันธ์ หมายถึง พฤติกรรมที่มีปฏิสัมพันธ์กัน ระหว่างบุคคลกับบุคคลหรือบุคคลกับหมู่คณะ โดยใช้ทั้งศาสตร์และศิลป์ในการสร้าง ความสัมพันธ์อันดีต่อกัน ร่วมมือช่วยเหลือซึ่งกันและกันเพื่อความสำเร็จของงาน โดย คำนี้ถึงความรู้สึกความต้องการของบุคคล แสดงลักษณะด้านจิตใจของบุคคลที่ส่งเสริมให้ บุคคลนั้นสามารถสร้างความสัมพันธ์กับผู้อื่นได้อย่างเหมาะสม การให้ความเอาใจใส่ การ เป็นผู้รับฟังที่ดี สนใจการกระทำและความรู้สึกของผู้อื่น การรักษาและพัฒนาความสัมพันธ์ ระหว่างบุคคล รวมทั้งการให้เกียรติบุคคลอื่น โดยลักษณะความสัมพันธ์นั้นจะก่อให้เกิด ความร่วมมือ ความสามัคคีและความจงรักภักดี ซึ่งเป็นกระบวนการทางสังคมที่จะนำไปสู่

ความร่วมมือหรือร่วมใจในการปฏิบัติงานและการอยู่ร่วมกันอย่างมีความสุข เป็นไปตาม
วัตถุประสงค์ขององค์การที่กำหนดไว้และเกิดประสิทธิภาพประสิทธิผลสูงสุด

สำหรับคำว่า “บุคลิกภาพ” หมายถึงถึงลักษณะที่สำคัญต่อการปรับตัว
ของบุคคล ได้แก่ รูปร่าง หน้าตา ท่าทาง ความสามารถ แรงจูงใจ ที่สั่งสมและปฏิบัติมา
นานจนส่งผลและหล่อหลอมให้เกิดเป็นพฤติกรรมและอุปนิสัยเฉพาะตัวที่แตกต่างกันของ
แต่ละบุคคล เป็นภาพลักษณ์ที่พร้อมที่จะแสดงออกต่อสิ่งแวดล้อม หรือสิ่งเร้าภายนอก ซึ่ง
แตกต่างกันไปตามประสบการณ์ของบุคคล อย่างไรก็ตาม เราไม่สามารถกล่าวได้ว่าคำ
จำกัดความที่ดีที่สุดและถูกต้องที่สุด ทั้งนี้เพราะคำจำกัดความแต่ละความหมายต่างก็มา
จากความเชื่อในทฤษฎีบุคลิกภาพที่มีอยู่มากมายแตกต่างกัน (ภคพร บรรจงจัด, 2550,
หน้า 16-21) ได้มีนักวิชาการให้ความหมายของบุคลิกภาพไว้หลายท่าน ดังนี้

กนกกาญจน์ สนิทบาล (2550, หน้า 9) ได้ให้ความหมายของบุคลิกภาพ
ไว้ว่า บุคลิกภาพ หมายถึง พฤติกรรมภายในและภายนอกซึ่งเป็นเอกลักษณ์เฉพาะบุคคล
ตั้งแต่กำเนิด สามารถแก้ไข ปรับปรุง เสริมสร้างและพัฒนาได้จากการฝึกฝนทักษะต่าง ๆ
อย่างต่อเนื่อง บุคลิกภาพที่แตกต่างกันของมนุษย์เป็นผลมาจากปัจจัยสำคัญ 2 ประการ
คือ พันธุกรรม (Heredity) และ สภาพแวดล้อม (Environment) และ ศรีเรือน แก้วกังวาล
(2551, หน้า 5-6) ได้ให้ความหมายของบุคลิกภาพไว้ว่า บุคลิกภาพ หมายถึง
ลักษณะเฉพาะของตัวบุคคลในด้านต่าง ๆ ทั้งส่วนภายนอกและส่วนภายใน ซึ่งถูกหล่อ
หลอมประสมประสานด้วยพันธุกรรม วัฒนธรรม การเรียนรู้ วิธีปรับตัวของบุคคล และ
สิ่งแวดล้อมที่เป็นนามธรรมและวัฒนธรรม แต่ไม่เป็นสิ่งตายตัว เปลี่ยนแปลงไปตาม
กาลเวลา จากการเรียนรู้และสิ่งแวดล้อม ทั้งนี้ไม่สามารถแยกบุคลิกภาพออกเป็นส่วนตัว
เพราะทุก ๆ ลักษณะของบุคลิกภาพต่างมีความสัมพันธ์ต่อกันและมีผลกระทบต่อกันเป็น
ลูกโซ่

สอดคล้องกับ ดิณพัฒน์ แก้วยอด (2552, หน้า 14-16) ซึ่งได้ให้
ความหมายบุคลิกภาพไว้ว่า บุคลิกภาพ หมายถึงลักษณะเฉพาะตัวของแต่ละบุคคลทั้งทาง
ร่างกายและจิตใจที่แสดงออกทั้งเป็นพฤติกรรมภายนอกที่สามารถเห็นได้และพฤติกรรม
ที่ปิดบังซ่อนเร้น ได้แก่ กิริยา ท่าทาง การแสดงออกทางอารมณ์ การปรับตัว ความคิด
ความสนใจ ค่านิยม เจตคติ ซึ่งเป็นผลรวมขององค์ประกอบระหว่างร่างกาย จิตใจ สังคม
และสิ่งแวดล้อมและเป็นลักษณะที่แสดงออกซ้ำ ๆ ในแต่ละบุคคล และพระมหาบุญทัน
อภิปัญญาโชยพันธ์ (2552, หน้า 11) กล่าวว่า บุคลิกภาพ หมายถึง พฤติกรรมการแสดงออก

ของบุคคลใดบุคคลหนึ่งทั้งในสิ่งที่มองเห็นได้ ลักษณะของพฤติกรรมและสิ่งที่มองไม่เห็น เช่น ความคิด ความสนใจ ค่านิยม ซึ่งจะทำให้คนอื่นสามารถจะเข้าใจและแยกได้ว่าบุคคลนั้นแตกต่างจากคนทั่วไป

นอกจากนั้น จงจิตต์ โศภนคณาภรณ์ (2554, หน้า 7) ได้ให้ความหมายของบุคลิกภาพไว้ว่า บุคลิกภาพหมายถึง การจัดระเบียบพลังภายในบุคคล ซึ่งประกอบด้วย ความซับซ้อนของทัศนคติ ค่านิยม และการมองโลก ซึ่งจะก่อให้เกิดรูปแบบแห่งพฤติกรรมที่คงเส้นคงวาของปัจเจกบุคคล หรืออาจกล่าวได้ว่าบุคลิกภาพ คือ สภาพร่างกายที่เปลี่ยนแปลงได้ของปัจเจกบุคคล โดยมีระบบทางจิตและกายที่กำหนดบุคคลนั้น มีการปรับตัวต่อสภาพสังคมและสิ่งแวดล้อม ซึ่งทำให้แตกต่างจากบุคคลอื่น และ นิภาพร พวงมี (2554, หน้า 11-12) กล่าวว่า บุคลิกภาพ หมายถึง ส่วนผสมขององค์ประกอบต่าง ๆ จากภายในตัวบุคคล เช่น พันธุกรรม และภายนอกตัวบุคคลเช่นวัฒนธรรมประเพณีทางสังคม การเรียนรู้จากการสังเกตและประสบการณ์ตรง ซึ่งบุคลิกภาพของแต่ละบุคคลมีทั้งส่วนที่เป็นเหมือน ๆ กัน (Common) และส่วนที่เป็นลักษณะเฉพาะ (Unique) แตกต่างจากคนอื่น จึงทำให้แต่ละบุคคลมีเอกลักษณ์เฉพาะตนและเปลี่ยนแปลงได้ตามการเปลี่ยนแปลงไปของปัจจัยภายนอก

ตลอดจน ปราณี สุรสิทธิ์ (2556, หน้า 15) ได้ให้ความหมายของบุคลิกภาพไว้ว่า บุคลิกภาพ หมายถึง ลักษณะส่วนรวมของบุคคลหนึ่งมีความเป็นเอกลักษณ์เฉพาะตนทั้งทางร่างกาย การแสดงออกทางพฤติกรรม ด้านอุปนิสัย จิตสำนึก อุดมคติ ก่อให้เกิดการปรับตัว และ ยูพิน มินสาคร (2558, หน้า 93) ได้รวบรวมความหมายของบุคลิกภาพจากนักจิตวิทยาที่ได้ให้ความหมายของคำว่า “บุคลิกภาพ” ไว้ต่าง ๆ ดังนี้

บุคลิกภาพ หมายถึง สภาวะทุกอย่างที่ประกอบกันขึ้นเป็นตัวบุคคล โดยหมายรวมถึงคุณสมบัติหรือคุณลักษณะทางจิตใจ ซึ่งมีอิทธิพลต่อการกระทำของบุคคลในสถานการณ์ต่าง ๆ

บุคลิกภาพ เป็นหน่วยรวมของระบบทางกายและจิตภายในตัวบุคคล ซึ่งกำหนดลักษณะการปรับตัวเป็นแบบเฉพาะของบุคคลนั้นต่อสิ่งแวดล้อมของเขา

บุคลิกภาพของแต่ละบุคคลจะเห็นได้ชัดเจนจากลักษณะนิสัยในการคิดและการแสดงออกรวมทั้งทัศนคติและความสนใจต่าง ๆ กิริยาท่าทาง ตลอดจนปรัชญาชีวิตที่บุคคลนั้นยึดถือ

บุคลิกภาพครอบคลุมสภาวะทุกอย่าง ซึ่งประกอบขึ้นเป็นตัวบุคคล นับตั้งแต่สภาวะทางกาย อารมณ์ ทักษะ ความสนใจ ความคิดหวัง ความรู้สึก ลักษณะท่าทาง นิสัย ความสามารถทางปัญญา ตลอดจนความสำเร็จที่บุคคลนั้นได้รับ รวมทั้งการปรับตัวของแต่ละบุคคลในการเผชิญปัญหา หรือความคับข้องใจที่เกิดขึ้นในทุกสถานการณ์ของชีวิต ซึ่งก็นับว่าเป็นส่วนหนึ่งของบุคลิกภาพ

สำหรับนักการศึกษาต่างประเทศ Feist, J and Feist, Gregory J. (2006, p.4) ได้ให้ความหมายของบุคลิกภาพไว้ว่า บุคลิกภาพ คือ รูปแบบของลักษณะนิสัยที่ถาวรของบุคคลใดบุคคลหนึ่งและเป็นคุณลักษณะที่เป็นหนึ่งเดียวไม่เปลี่ยนแปลง ดังนั้นแต่ละบุคคลจึงมีการแสดงออกของพฤติกรรมที่แตกต่างกัน

จากที่กล่าวมาข้างต้น สามารถ สรุปความหมายของบุคลิกภาพ หมายถึง ลักษณะเฉพาะตัวของบุคคลในด้านต่าง ๆ ทั้งส่วนภายนอก คือ ส่วนที่มองเห็นชัดเจน เช่น รูปร่าง หน้าตา การแสดงท่าทาง และส่วนภายใน เช่น แรงจูงใจ ความถนัด ค่านิยม ความสนใจ สติปัญญาและความสามารถในการเข้าสังคมที่แตกต่างกันของแต่ละคน เป็นผลรวมขององค์ประกอบระหว่างร่างกาย จิตใจ สังคมและสิ่งแวดล้อม หล่อหลอมให้เกิดเป็นพฤติกรรมและอุปนิสัยเฉพาะตัวที่แตกต่างกันของแต่ละบุคคล ซึ่งจะทำให้คนอื่นสามารถจะเข้าใจและแยกได้ว่าบุคคลนั้นแตกต่างจากคนทั่วไป ซึ่งบุคลิกภาพของแต่ละบุคคลมีทั้งส่วนที่เป็นเหมือน ๆ กันและส่วนที่แตกต่างจากคนอื่นจึงทำให้แต่ละบุคคลมีเอกลักษณ์เฉพาะตนและเปลี่ยนแปลงได้ตามการเปลี่ยนแปลงไปของปัจจัยภายนอก

เมื่อนำความหมายของมนุษย์สัมพันธ์และความหมายของบุคลิกภาพมาพิจารณาร่วมกันก็จะได้ความหมายของมนุษย์สัมพันธ์และบุคลิกภาพว่า หมายถึง ความสัมพันธ์ทางสังคมระหว่างมนุษย์ ซึ่งจะก่อให้เกิดความเข้าใจอันดีต่อกัน โดยเป็นลักษณะเฉพาะตัวของบุคคลเป็นพฤติกรรมและอุปนิสัยเฉพาะตัวที่แตกต่างกันของแต่ละบุคคล ในด้านต่าง ๆ ทั้งภายนอกและภายใน ความสามารถในการเข้าสังคมที่แตกต่างกันของแต่ละคน รวมทั้งความฉลาดในการใช้ทั้งศาสตร์และศิลป์ในการสร้างความสัมพันธ์ ความร่วมมือ ช่วยเหลือซึ่งกันและกันเพื่อความสำเร็จของงาน โดยคำนึงถึงความรู้สึกความต้องการของบุคคล สามารถสร้างความสัมพันธ์กับผู้อื่นได้อย่างเหมาะสม นำไปสู่ความร่วมมือร่วมใจในการปฏิบัติงานและการอยู่ร่วมกันอย่างมีความสุข เป็นไปตามวัตถุประสงค์ขององค์การที่กำหนดไว้และเกิดประสิทธิภาพ ประสิทธิผลสูงสุด

กล่าวโดยสรุป มนุษย์สัมพันธ์และบุคลิกภาพ หมายถึง การเป็นผู้มีความสามารถประสานงานกับบุคคลภายในองค์กร สามารถประสานงานกับบุคคลภายนอกองค์กร มีกิจกรรมยาที่ดี สุภาพอ่อนโยน ใช้วาจาเหมาะสมและวางตนเหมาะสมกับตำแหน่ง สถานะและกาลเทศะ

3. ความรู้และทักษะในการบริหาร

ในการบริหารกิจการใด ๆ ผู้บริหารจะต้องมีทักษะ ความรู้ความสามารถ และประสบการณ์ ตลอดจนต้องได้รับการฝึกอบรม จึงจะสามารถปฏิบัติงานในหน้าที่ที่ได้รับผิดชอบให้บรรลุถึงจุดประสงค์ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

มีนักวิชาการและนักการศึกษาหลายท่านได้ให้ความหมายของการบริหาร และทักษะการบริหารไว้ดังนี้

พรหมเมศวร์ คำผาบ (2549, หน้า 9) ได้ให้ความหมายของการบริหารไว้ว่า การบริหาร หมายถึง กระบวนการที่ใช้ทั้งศาสตร์และศิลป์ที่จะทำให้งานต่าง ๆ ลุล่วงหรือสำเร็จ โดยใช้ทรัพยากรให้เกิดประโยชน์สูงสุด ด้วยวิธีการดำเนินการตามกระบวนการบริหาร ซึ่งผู้บริหารต้องอาศัยทั้งอำนาจหน้าที่ ภาวะผู้นำ ทักษะและความรู้ทางการบริหาร มาดำเนินการให้บรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่ตั้งไว้ได้อย่างมีประสิทธิภาพและได้ประสิทธิผล และ วิรัช วิรัชนิภาวรรณ (2548, หน้า 39) ได้ให้ความเห็นว่า การบริหารในฐานะที่เป็นกระบวนการ หรือกระบวนการบริหาร เกิดได้จากหลายแนวคิด เช่น POSDCoRB เกิดจากแนวคิดของ Luther Gulick และ Lyndall Urwick ประกอบด้วยขั้นตอนการบริหาร 7 ประการ ได้แก่ การวางแผน (Planning) การจัดองค์การ (Organizing) การบริหารงานบุคคล (Staffing) การอำนวยการ (Directing) การประสานงาน (Coordinating) การรายงาน (Reporting) และการงบประมาณ (Budgeting) ขณะที่กระบวนการบริหารตามแนวคิดของ Henry Fayol ประกอบด้วย 5 ประการ ได้แก่ การวางแผน (Planning) การจัดองค์การ (Organizing) การบังคับการ (Commanding) การประสานงาน (Coordinating) และการควบคุมงาน (Controlling) หรือรวมเรียกว่า POCCE

ส่วน สายทอง โพธิ์น้ำเที่ยง (2550, หน้า 28) ได้ให้ความหมายของการบริหารไว้ว่า การบริหาร หมายถึง การจัดการทรัพยากรต่าง ๆ ขององค์การอย่างเป็นระบบ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายสูงสุดขององค์การ และ เกษอมร มิ่งขวัญ (2551, หน้า 13) ได้สรุปว่า การบริหารเป็นกระบวนการและกิจกรรมที่สามารถใช้ในการบริหารงานในทุกๆ ระบบ องค์การ ข้อแตกต่างคือหน่วยงานหรือองค์การที่จะบริหารนั้นมีภารกิจหลักอะไร เช่น การ

บริหารการศึกษา ภารกิจหลักก็คือการจัดการศึกษา ซึ่งมีกิจกรรมหลักคือการจัดการเรียน การสอนและการเรียนรู้ของผู้เรียน อีกทั้ง สุนทร โคตรบรรเทา (2551, หน้า 3) ได้กล่าวถึง การบริหารตามความหมายของ Stephen P. Robbins (1978) ไว้ว่า การบริหาร หมายถึง กระบวนการในการกำหนดเป้าหมาย จัดสรรทรัพยากร และประสานงานให้บุคลากรใช้ ความพยายามในการปฏิบัติงาน เพื่อให้เป้าหมายขององค์การบรรลุผลอย่างมีประสิทธิภาพ ทั้งนี้ต้องเป็นกระบวนการที่มีลักษณะที่สำคัญดังต่อไปนี้ 1) เป็นกระบวนการที่มีขั้นตอนนับ แต่การกำหนดเป้าหมาย จัดสรรทรัพยากรต่าง ๆ ประสานงาน กำกับ ติดตาม และนิเทศ 2) เพื่อให้บุคลากรทำงานเต็มศักยภาพ 3) เพื่อให้บรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ คือ ผลออกมาตามที่ต้องการโดยใช้ทรัพยากรที่จำเป็นและเกิดประโยชน์สูงสุด

อีกทั้ง ไชยา เกศารัตน์ (2555, หน้า 1) ได้ให้ความหมายของการบริหาร ไว้ว่า การบริหาร หมายถึง การใช้ศิลปะในการทำงานร่วมกับบุคคลอื่น โดยใช้ทรัพยากร องค์การทั้งหลาย รวมถึงการคำนึงถึงสภาพแวดล้อมขององค์การเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย องค์การได้อย่างมีประสิทธิภาพ และ ทินกร แก้วกัญญา (2555, หน้า 13) กล่าวว่า การ บริหาร หมายถึง การทำงานร่วมกันของกลุ่มบุคคลเพื่อให้บรรลุผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ อย่างมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผลโดยใช้ปัจจัยการบริหาร คือ คน เงิน วัสดุสิ่งของและ วิธีการต่าง ๆ อย่างชาญฉลาดและมีศิลปะ

นอกจากนี้ จอมพงศ์ มงคลวนิช (2556, หน้า 22) ได้ให้ความหมายของ การบริหารไว้ว่า การบริหาร หมายถึง การดำเนินงานของกลุ่มบุคคลเพื่อให้บรรลุ วัตถุประสงค์ที่วางไว้

สำหรับนักการศึกษาต่างประเทศ Herbert A. Simon (อ้างถึงใน ไชยา เกศารัตน์, 2555, หน้า 2) กล่าวถึง การบริหาร หมายถึง กิจกรรมที่บุคคลตั้งแต่ 2 คน ขึ้นไป ร่วมกันดำเนินการเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์

กล่าวโดยสรุป การบริหาร หมายถึง การที่ผู้นำหรือผู้บริหารใช้ กระบวนการบริหาร ได้แก่ การวางแผน การจัดองค์กร การสั่งการหรือการชี้แนะ และ ควบคุมการทำงาน อย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลให้บรรลุวัตถุประสงค์ของ องค์การ

ส่วนทักษะในการบริหารหรือทักษะในการจัดการหรือความสามารถในการ บริหาร มีนักวิชาการ นักการศึกษา และเอกสารที่เกี่ยวข้องให้ความหมายไว้ ดังนี้

ทงนคักดี เจริญชัย (2549, หน้า 19) ได้ให้ความหมายของทักษะการบริหารไว้ว่า ทักษะการบริหาร หมายถึง ความสามารถของบุคคลที่ได้ใช้ความรู้ ความชำนาญ หรือความเชี่ยวชาญในการนำเอาทรัพยากรมาดำเนินการ เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กรอย่างมีประสิทธิภาพและประสพผลสำเร็จ และ สมคิด บางโม (2550, หน้า 76) ได้ให้ความหมายของทักษะทางการจัดการไว้ว่า ทักษะทางการจัดการ หมายถึง ความรู้ความสามารถการใช้ศาสตร์และศิลป์ผลักดันให้กิจกรรมต่าง ๆ ในองค์กร ดำเนินไปสู่เป้าหมายและส่งผลให้งานประสพความสำเร็จ อีกทั้ง สำเร็จ ตาสว่าง (2550, หน้า 31) ได้ให้ความหมายของทักษะในการบริหารงานไว้ว่า ทักษะในการบริหาร หมายถึง ความรู้ ความเข้าใจและความชำนาญเกี่ยวกับบทบาทหน้าที่ของตนเอง และมีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับด้านความคิดรวบยอดด้านมนุษย์ ด้านการศึกษาและการสอน ด้านเทคนิค และด้านสติปัญญาที่มีความสัมพันธ์กัน มีการวางแผนงานและกำหนดการทำงานที่แน่ชัดด้วยความชำนาญหรือความเชี่ยวชาญ มาดำเนินการให้งานนั้นสำเร็จตามเป้าหมาย หรือเกินเป้าหมายที่กำหนดไว้ ส่วน ธาณี ชันบุญ (2551, หน้า 13) ได้ให้ความหมายของทักษะในการบริหารไว้ว่า ทักษะในการบริหาร หมายถึง ความสามารถ ความชำนาญ ความคล่องแคล่ว ว่องไว ถูกต้อง ในการบริหารงานของผู้บริหารที่แสดงว่าเป็นผู้บริหารที่ดี มีประสิทธิภาพ สามารถบริหารและนำองค์กรไปสู่ความสำเร็จ โดยสามารถแสดงออกได้ทางร่างกาย สติปัญญา เป็นที่ยอมรับของบุคคลทั่วไป

นอกจากนี้ รุสนีย์ กอติริย์ (2551, หน้า 21) ได้ให้ความหมายของทักษะในการบริหารไว้ว่า ทักษะในการบริหาร หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารที่จะแสดงออกมาอย่างชำนาญในการปฏิบัติงานประกันคุณภาพ ตามแนวคิดของ Katz ซึ่งแบ่งออกเป็น 3 ด้าน คือ ทักษะด้านความคิดรวบยอด ทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์ และทักษะด้านเทคนิค และ ฉันทนา ภูมมา (2552, หน้า 20) กล่าวว่า ทักษะในการบริหาร หมายถึง การที่บุคคลหรือกลุ่มบุคคลใช้ความสามารถ ความรู้ ความชำนาญในการดำเนินการ โดยใช้ทรัพยากรบุคคลและทรัพยากรที่มีอยู่อย่างคุ้มค่า ด้วยกระบวนการทางการบริหาร ให้สำเร็จตามเป้าหมายที่องค์กรกำหนดไว้อย่างมีประสิทธิภาพ

ตลอดจน สุภาพร รัตน์น้อย (2552, หน้า 22) ได้ให้ความหมายของทักษะการบริหารไว้ว่า ทักษะการบริหาร หมายถึง ความสามารถของบุคคลที่ได้ใช้ความรู้ ความชำนาญและความเชี่ยวชาญในการจัดการทรัพยากรที่มีอยู่ในองค์กรให้คุ้มค่าบรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่องค์กรตั้งไว้อย่างมีประสิทธิภาพและประสพผลสำเร็จ

สรุปได้ว่า ทักษะในการบริหาร หมายถึง ความสามารถ ความชำนาญ ความคล่องแคล่ว ว่องไว ถูกต้อง ในการบริหารงานของผู้บริหาร ที่แสดงว่าเป็นผู้บริหารที่ดีมีประสิทธิภาพ สามารถบริหารและนำองค์การไปสู่ความสำเร็จ โดยสามารถแสดงออกได้ทางร่างกาย สติปัญญา เป็นที่ยอมรับของบุคคลทั่วไปมีความสามารถและการวางตนในการเป็นผู้นำ การแก้ปัญหา และการตัดสินใจ การบริหารและจัดระบบงาน การพัฒนาองค์การและบุคลากร การปรับปรุงระบบการปฏิบัติงาน ความเอาใจใส่ในการปฏิบัติตามระเบียบกฎเกณฑ์เพื่อรักษาประโยชน์ของราชการและประชาชน ตลอดจนมีความสามารถในการปกครองบังคับบัญชาแก่ข้าราชการตำรวจ และการประสานงานภายในหน่วยงาน และกับหน่วยงานอื่นอย่างมีประสิทธิภาพ

4. คุณธรรมและจริยธรรม

คุณธรรมและจริยธรรมมีความสำคัญต่อผู้บริหารทุกคนทุกระดับ ซึ่งตำรวจเป็นข้าราชการที่อยู่ใกล้ชิดกับประชาชนที่สุด เป็นปรกาการด่านแรกของรัฐบาลในการรับใช้ประชาชน ทางด้านประชาชนเมื่อมีเหตุเดือดร้อนย่อมนึกถึงที่พึ่งคือตำรวจก่อนผู้อื่น ตำรวจจึงต้องพร้อมและทำตัวให้เป็นตำรวจที่ดี เป็นที่พึ่งของประชาชนสมกับคำกล่าวที่ว่า “เราอยู่ไหนประชาชนอุ่นใจทั่วกัน” ตรงกันข้ามตำรวจที่ไม่ดียอมไม่เป็นที่ไว้วางใจของประชาชน ดังนั้นหากตำรวจประพฤติตนเป็นคนดี มีจริยธรรมแล้ว นอกจากจะเป็นประโยชน์ให้ตนเองพ้นทุกข์ มีความสุขแล้ว ยังเป็นประโยชน์ต่อผู้อื่นและประชาชนอีกด้วย

อาจกล่าวได้ว่าการที่ตำรวจประพฤติตนเป็นคนดีมีจริยธรรมมีคุณค่าและประโยชน์ดังต่อไปนี้คือ

1. เป็นประโยชน์ต่อตัวตำรวจเองและครอบครัว เช่น ถ้าหากตำรวจเลิกละอบายมุขได้ไม่ดื่มสุรา ไม่สูบบุหรี่ ไม่เล่นการพนัน ไม่เที่ยวกลางคืน ไม่คบมิตรชั่วอันจะพาให้ตัวพลอยประพฤติชั่วไปด้วยแล้ว เงินรายได้ก็จะพอใช้ไม่เดือดร้อน ครอบครัวมีความสุข เป็นตัวอย่างที่ดีแก่ครอบครัวและผู้อื่นอีกด้วย
2. เป็นประโยชน์ต่อสำนักงานตำรวจแห่งชาติในการที่ทำให้ภาพพจน์หรือภาพลักษณ์ของตำรวจดีขึ้น เป็นที่พอใจของประชาชน และเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ตำรวจผู้อื่น
3. เป็นประโยชน์ต่อการปฏิบัติหน้าที่การงานของตำรวจ เพราะนอกจากเป็นการทำให้ตนเองไม่มีปัญหาอันอาจเป็นอุปสรรคในการปฏิบัติหน้าที่การงานแล้ว ผู้มี

จริยธรรมย่อมเป็นผู้มีความขยันขันแข็ง เสียสละและสามัคคี อันเกิดมาจากความไม่เห็นแก่ตัว อันจะทำให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพมากขึ้นอีกด้วย

4. ได้รับความร่วมมือร่วมใจจากประชาชน เพราะเมื่อตำรวจทำตนเป็นคนดี มีจริยธรรม เช่น มีความซื่อสัตย์ ช่วยเหลือประชาชน เป็นต้น ย่อมเป็นที่รักใคร่ ยกย่องมีเกียรติยศ ศักดิ์ศรีประชาชนย่อมมีความศรัทธาเลื่อมใส และมีความเชื่อมั่นในการทำงานของตำรวจ ประชาชนก็จะให้ความร่วมมือในการทำงานของตำรวจ เช่น ให้ข่าวคนร้ายไม่ฝ่าฝืนกฎหมาย ยินดีเป็นพยานให้ตำรวจ เป็นต้น การกระทำผิดกฎหมายจะลดน้อยลง ประชาชนก็มีความสุข

ประเมินได้ว่า โอกาสที่ตำรวจจะสร้างภาพพจน์ที่ดีได้นั้น ทำได้โดยง่ายด้วยความตั้งใจเพราะประชาชนมีศรัทธาและความนิยมเป็นพื้นฐาน

แนวทางปฏิบัติเพื่อให้มีจริยธรรมของข้าราชการตำรวจ

คณะกรรมการพิจารณาปรับปรุงแก้ไขการบริหารงานตำรวจ ด้านการประชาสัมพันธ์และการเสริมสร้างภาพพจน์ได้เสนอแนวทางในการปฏิบัติตน สรุปได้ดังต่อไปนี้

1. ตำรวจจะต้องไม่ทุจริตต่อหน้าที่ด้วยประการทั้งปวง เช่น รับเงินจากผู้กระทำผิดหรือเรียกร้อย หรือรับเงินในการให้บริการแก่ประชาชน ไม่ว่าด้วยประการใด ๆ
2. ตำรวจจะต้องไม่เป็นผู้ที่กระทำผิดกฎหมายเสียเอง หรือให้ความร่วมมือ หรือสนับสนุนผู้กระทำผิด เช่น การค้ายาเสพติด ปล้นทรัพย์ กรรโชกทรัพย์ มั่วสุ่มเล่นการพนัน คุมบ่อนคุมช่องกระทำผิดกฎหมายจรรยาบรรณ เสพสุราจนไม่สามารถครองสติได้ เป็นต้น
3. ไม่ใช้อำนาจหน้าที่เกินขอบเขตของกฎหมาย หรือใช้อำนาจหน้าที่ที่มีอยู่ในเชิงกดขี่ข่มเหงประชาชน เช่น วิสามัญฆาตกรรมเกินกว่าเหตุ การซ้อม ผู้ต้องหา การแก้งจับด้วยเรื่องส่วนตัว หรือเพราะบันดาลโทสะ หรือใช้อำนาจหน้าที่เกินขอบเขตเพราะหวังผลงาน หรือความดีความชอบ เป็นต้น
4. ใช้กิริยาวาจาที่สุภาพต่อประชาชน ไม่ใช้กิริยาวาจาที่ไม่สมควร เช่น แสดงกิริยาเบ่งกับประชาชน พุดจาหยาบค้าย ดุฎกประชาชน หรือใช้วาจาที่ไม่สมควร
5. ให้การต้อนรับแก่ประชาชนด้วยความเต็มอกเต็มใจ กระตือรือร้น และอ่อนน้อมถ่อมตน และให้บริการแก่ประชาชนด้วยความกระตือรือร้นไม่เกียจคร้าน
6. ปรับปรุงความรู้ความสามารถและสมรรถภาพในการทำงานอยู่เสมอ

7. หมั่นตรวจสอบและพัฒนาจิตใจตนเองอยู่เสมอ เช่น หาโอกาสไปวัด ฟังธรรมเทศนาพบปะสมณะที่ดีและน้อมนำธรรมะมาฝึกฝนปฏิบัติ
8. ฝึกตนให้เป็นผู้มีก่น้อย สันโดษ พอใจในสิ่งที่ตนมีอยู่ ใช้จ่ายแต่สิ่งที่จำเป็นไม่ฟุ้งเพื่อฟุ้งเพื่อไปตามสังคัม
9. พัฒนาความคิดให้เห็นว่าข้าราชการเป็นผู้รับใช้ประชาชน ขจัดความคิด ที่เห็นว่าข้าราชการเป็นขุนนางเจ้าขุนมูลนาย หรือผู้ปกครองประชาชน
10. พัฒนาความคิดประชาธิปไตย ประชาชนมีความเป็นไทในการปกครองตนเอง ขจัดความคิดเผด็จการในจิตใจ
11. พัฒนาตนเองให้เป็นผู้มีระเบียบวินัยจากจิตสำนึกของตำราตัวเอง มิใช่จากกฎบังคับเท่านั้น

นอกจากนี้ ได้มีนักการศึกษาหลายคนให้ความหมายของคุณธรรมไว้ ดังนี้

สันติ ดาวเรือง (2552, หน้า 14) ได้ให้ความหมายของคุณธรรมไว้ว่า คุณธรรม หมายถึง สิ่งที่ดีงาม เป็นที่ยอมรับของสังคม เกิดมาจากความมีเหตุผลรับผิดชอบ ชั่วดีการกระทำจนเคยชิน เกิดเป็นลักษณะนิสัย ซึ่งเป็นสิ่งที่มีคุณประโยชน์ต่อตนเอง ต่อสังคม ต่อประเทศชาติ และต่อโลก ทั้งจักรวาล และ สุทธิวรรณ ต้นตริจนาวงศ์ และศศิ กกาญจน์ ทวีสุวรรณ (2552, หน้า 11) กล่าวว่า คุณธรรม หมายถึง สิ่งที่มีคุณค่า มีประโยชน์ เป็นความดี เป็นมโนธรรม เป็นความคิดดีที่กระตุ้นให้มีการประพฤติปฏิบัติอยู่ในกรอบที่ดีงามและสามารถจำแนกความถูกผิดได้มีสติสัมปชัญญะ มีความรับผิดชอบชั่วดี มีอุปนิสัยความตั้งใจและเจตนาที่ดีงาม อีกทั้งจิตรา ปานอ่อน (2554, หน้า 5-8) ได้ให้ความหมายของคุณธรรมไว้ว่า คุณธรรม (Virtue) หมายถึง สภาพของคุณงามความดี สิ่งที่ถูกต้องดีงามหรือสิ่งที่มีประโยชน์มากเป็นสิ่งที่กำกับจิตใจคน มีผลถึงพฤติกรรมและสำคัญอย่างยิ่งต่อการดำเนินชีวิตและการทำงาน ถ้าบุคคลยึดคุณธรรมมาเป็นเครื่องมือกำกับใจไว้ เช่น นำคำสอนตามหลักศาสนา อันได้แก่ งดทำบาป ทำชั่วทั้งมวล สร้างแต่ความดีทำจิตใจให้ผ่องใสก็จะเกิดผลถึงพฤติกรรมการปฏิบัติ ของบุคคลด้วย จะเป็นผู้ปฏิบัติดีปฏิบัติชอบ นอกจากนี้ ความดียังมีอีกหลายรูปแบบ เช่น หลักธรรมาภิบาล นิติธรรม (กฎหมาย กฎ ระเบียบต่าง ๆ) วัฒนธรรมของสังคม เป็นต้น

ส่วน กิตติยา ไสภณโกโคย (2558, หน้า 3) ได้ให้ความหมายของคุณธรรมไว้ว่า คุณธรรม หมายถึง สภาพคุณงามความดี เป็นสภาพคุณงามความดีทางความประพฤติและจิตใจ ซึ่งสามารถแยกออกเป็น 2 ความหมาย คือ

1. ความประพฤติดีงาม เพื่อประโยชน์สุขแก่ตนและสังคม ซึ่งมีพื้นฐานมาจากหลักศีลธรรมทางศาสนา ค่านิยมทางวัฒนธรรม ประเพณี หลักกฎหมาย จรรยาบรรณวิชาชีพ

2. การรู้จักไตร่ตรองว่า อะไรควรทำไม่ควรทำ และอาจกล่าวได้ว่า คุณธรรม คือ จริยธรรมแต่ละข้อที่นำมาปฏิบัติจนเป็นนิสัย เช่น เป็นคนซื่อสัตย์ เสียสละ อดทนมีความรับผิดชอบ เป็นต้น

กล่าวโดยสรุป คุณธรรม หมายถึง สิ่งที่ดีงามที่มีอยู่ภายในตัวบุคคลและแสดงออกด้วยการปฏิบัติจนเป็นนิสัย ซึ่งเป็นสิ่งที่สังคมโดยทั่วไปยอมรับมีผลถึงพฤติกรรมและสำคัญอย่างยิ่งต่อการดำเนินชีวิตและการทำงาน ถ้าบุคคลนั้นยึดคุณธรรมและจริยธรรมมาเป็นเครื่องมือกำกับใจไว้

สำหรับคำว่า “จริยธรรม” พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พุทธศักราช 2542 ได้ให้ความหมายของจริยธรรมไว้ว่า จริยธรรม หมายถึง ธรรมที่เป็นข้อประพฤติปฏิบัติ ศีลธรรม และกฎศีลธรรม

นอกจากนี้ ได้มีนักการศึกษาหลายคนให้ความหมายของจริยธรรมไว้ ดังนี้
จินตนา บุญบงการ (2549, หน้า 27) ได้ให้ความหมายของจริยธรรมไว้ว่า จริยธรรม หมายถึง ข้อประพฤติปฏิบัติ หรือหลักความประพฤติปฏิบัติที่ดีงามที่เหมาะสม ที่มีคุณธรรมและถูกต้องตามศีลธรรมและสมมติ บางโม (2549, หน้า 12) กล่าวว่า จริยธรรม หมายถึงหลักหรือข้อควรประพฤติปฏิบัติที่ถูกต้องดีงามตามหลักคุณธรรม ตลอดจนการมีปัญญาไตร่ตรองด้วยเหตุผลว่าอะไรดีควรประพฤติ อะไรไม่ดีไม่ควรประพฤติ

ส่วน สิทธิโชค วรรณสันติกุล (2550, หน้า 65) ได้กล่าวถึงความหมายของจริยธรรมไว้ว่า จริยธรรมมักจะอยู่ในขอบข่าย 3 ประการ คือ

ประการที่หนึ่ง จริยธรรมในแบบของการคิดหาเหตุผล คือ ในส่วนนี้เป็นการศึกษาจริยธรรมของบุคคลในแง่ของความคิดและเหตุผลของเขาในการตัดสินใจที่จะกระทำหรือไม่กระทำการใดสิ่งหนึ่ง

ประการที่สอง จริยธรรมในแบบของความรู้สึกของจิตใจ คือ การศึกษาจริยธรรมของบุคคลในส่วนที่เป็นค่านิยม ความเชื่อและความรู้สึกชอบหรือไม่ชอบ เป็นต้น

ประการที่สาม จริยธรรมในแบบของการแสดงออกเป็นพฤติกรรมภายนอกของบุคคล เช่น พฤติกรรมเอื้อเฟื้อ ซื่อสัตย์ ตรงต่อเวลา เป็นต้น

อีกทั้ง สุทธิวรรณ ตันตริจนาวงศ์ และศศิภาญจน์ ทวีสุวรรณ (2552, หน้า 11) ได้ให้ความหมายของจริยธรรมไว้ว่า จริยธรรม หมายถึง พฤติกรรมที่แสดงออกให้เห็นเป็นการปฏิบัติดี ปฏิบัติได้ถูกต้อง เป็นผลมาจากความคิดที่สังคมหรือบุคคลเห็นร่วมกัน เป็นสิ่งที่ดี โดยมีกรอบหรือแนวทางอันดีงามที่พึงปฏิบัติซึ่งกำหนดไว้สำหรับสังคม เพื่อให้เกิดความเป็นระเบียบเรียบร้อยงดงาม ความร่มเย็นเป็นสุข ความรักสามัคคี ความอบอุ่น มั่นคงปลอดภัยในการดำเนินชีวิต และ จิตรา ปานอ่อน (2554, หน้า 8-5) ได้ให้ความหมายของจริยธรรมไว้ว่า จริยธรรม (Morality) หมายถึง ธรรมที่เป็นข้อประพฤติปฏิบัติ ศีลธรรม กฎของศีลธรรม หรือระบบการกระทำที่ดีละเว้นความชั่ว คำว่า ระบบ หมายถึง สาเหตุที่บุคคลจะกระทำหรือไม่กระทำ และผลของการกระทำหรือไม่กระทำนั้น ตลอดจนจนกระบวนการเกิดและการเปลี่ยนแปลง พฤติกรรมเหล่านี้ด้วย หรืออาจให้ความหมายง่าย ๆ ว่า จริยธรรม หมายถึง กรอบของพฤติกรรม หรือความประพฤติของมนุษย์ที่จะทำให้อยู่ร่วมกันในสังคมอย่างมีความสุข จริยธรรมเป็นกฎเกณฑ์ที่กำหนดสิ่งที่ควรทำและสิ่งที่ควรละเว้นในสังคม เพื่อให้สังคมอยู่ร่วมกันอย่างมีความสุข โดยจริยธรรมมาจากหลักคำสอนของศาสนา (การฟังเว้น การฟังทำ) กับส่วนหนึ่งมาจากจารีตประเพณี และมาจากกฎเกณฑ์ในการปฏิบัติหน้าที่

นอกจากนี้ กิตติยา โสภณโกโคย (2558, หน้า 3) ได้ให้ความหมายของจริยธรรมไว้ว่า จริยธรรม หมายถึง ธรรมที่เป็นข้อประพฤติปฏิบัติ ศีลธรรม กฎศีลธรรม ซึ่งก็คือกฎเกณฑ์ความประพฤติของมนุษย์ ซึ่งเกิดขึ้นจากธรรมชาติของมนุษย์เอง ความเป็นผู้มีปรีชาญาณ (ปัญญาและเหตุผล) ทำให้มนุษย์มีมโนธรรม รู้จักแยกแยะความถูก ผิด ควร ไม่ควร โดยจริยธรรมมีลักษณะ 4 ประการ คือ

1. การตัดสินทางจริยธรรม (Moral Judgement) บุคคลจะมีหลักการของตนเอง เพื่อตัดสินการกระทำของผู้อื่น
2. หลักการของจริยธรรมและการตัดสินตกลงใจ เป็นความสัมพันธ์ที่เกิดขึ้นในตัวบุคคลก่อนที่จะปฏิบัติกรต่าง ๆ ลงไป
3. หลักการทางจริยธรรมเป็นหลักการสากลที่บุคคลใช้ตัดสินใจในการกระทำสิ่งต่าง ๆ
4. ทักษะเกี่ยวกับจริยธรรมได้มาจากความคิดของบุคคลหรืออุดมคติของสังคมจนเกิดเป็นทักษะในการดำรงชีวิตของตนและของสังคมที่ตนอาศัยอยู่

สำหรับนักวิชาการต่างประเทศ Piaget (อ้างถึงใน จินตนา บิลมาศ, ธานีรินทร์ อุดม และ มนัส บุญประกอบ, 2551, หน้า 10) ได้ให้ความหมายของจริยธรรมไว้ว่า จริยธรรม (Morality) หมายถึง ระบบของการทำความดีละเว้นความชั่ว มีทั้งปัจจัยนำเข้า (Input) ซึ่งเป็นปัจจัยเชิงเหตุทั้งทางด้านจิตใจและสถานการณ์ของจริยธรรมและพฤติกรรมจริยธรรม รวมทั้งมีปัจจัยส่งออก (Output) ซึ่งเป็นผลของการมีจริยธรรมหรือมีพฤติกรรมจริยธรรม ซึ่งผลนี้อาจอยู่ในรูปแบบทั้งจิตลักษณะและพฤติกรรมของบุคคล ผู้กระทำและผลต่อบุคคลอื่น ต่อกลุ่ม ต่อสิ่งแวดล้อม และต่อโลกจริยธรรมจะเกิดขึ้นเมื่อค่านิยมหรือคุณธรรมตั้งแต่ 2 ตัวขัดแย้งกัน ทำให้บุคคลต้องตกอยู่ในสภาพที่ต้องตัดสินใจหรือแก้ปัญหาในการเลือกที่จะปฏิบัติตามคุณธรรมหรือค่านิยมตัวใดตัวหนึ่ง เช่น ความกตัญญูต่อบุคคลขัดแย้งกับความรับผิดชอบต่อหน้าที่ เป็นต้น บุคคลที่ตัดสินใจเลือกคุณธรรมหรือค่านิยมตัวที่มีประโยชน์แก่ส่วนรวมมากกว่าที่เป็นประโยชน์แก่เฉพาะตนหรือพวกพ้องในกลุ่มเล็ก ๆ จึงมักเป็นบุคคลที่มีจริยธรรมสูง ดังนั้น จริยธรรมจึงมีความหมายครอบคลุมทั้งสาเหตุ กระบวนการและผลของการทำความดีละเว้นความชั่วและ rown (อ้างถึงใน สันติ ดาวเรือง, 2552, หน้า 15) ได้ให้ความหมายของจริยธรรมไว้ว่า จริยธรรมหมายถึง ระบบกฎเกณฑ์สำหรับวิเคราะห์การกระทำผิดหรือถูกของบุคคล ซึ่งเปลี่ยนแปลงและมีวิวัฒนาการจากประสบการณ์ของบุคคล

อีกทั้ง Jeffreys (อ้างถึงใน พรทิพย์ มูลประการ, 2552, หน้า 11) ได้ให้ความหมายของจริยธรรมไว้ว่า จริยธรรม เป็นพฤติกรรมที่สอดคล้องกับมาตรฐานของความดีความเลวเป็นพฤติกรรมที่มุ่งสู่ความดี และละเว้นในสิ่งที่เลวร้ายทั้งปวงอีกทั้ง Howard Gardner (อ้างถึงใน วรพจน์ วงศ์กิจรุ่งเรือง และ อธิป จิตตฤกษ์, 2554 หน้า 74-75) ได้กล่าวถึงจริยธรรมไว้ว่า ต้องอาศัยทัศนคติในเชิงนามธรรม โดยรับการพัฒนาตั้งแต่เด็ก ปรับให้เข้ากับอุดมคติ ทัศนคติ และพฤติกรรมให้เหมาะกับบทบาทหน้าที่ ตามวัฒนธรรม และบรรทัดฐาน ดังนั้นสังคมจึงควรแทรกจริยศาสตร์ในทุกส่วนเพื่อนำไปสู่พลเมืองที่มีจริยธรรม

จากความหมายดังกล่าว สรุปได้ว่า จริยธรรม หมายถึง ลักษณะทางสังคมของมนุษย์ในหลายลักษณะที่เกี่ยวข้องกับคุณความดีที่เป็นข้อควรประพฤติปฏิบัติตามหลักธรรมของศาสนา กล่าวคือ การทำความดี ละเว้นความชั่ว เพื่อให้สอดคล้องกับความต้องการของสังคมและเป็นการกระทำที่ดีงาม ทั้งทางกาย วาจา และใจ ส่งผลให้เกิดความสุข ความเจริญทั้งต่อตนเอง ผู้อื่น และสังคม

เมื่อนำความหมายของคำว่า “คุณธรรม” และ “จริยธรรม” มารวมกัน ความหมายของคำว่า “คุณธรรมและจริยธรรม” จึงเป็นเรื่องที่ว่าด้วยการปฏิบัติหน้าที่ของบุคคลอย่างมีประสิทธิภาพสูงสุดตามสถานะของตน เช่น การเป็นลูกที่ดี เป็นพลเมืองดี และเป็นผู้ประกอบวิชาชีพที่ดี เป็นต้น (ธานีรินทร์ กรัยวิเชียร, 2550, หน้า 7)

การศึกษาความหมายของคำว่า คุณธรรมและจริยธรรม ทั้งสองคำนี้ ผู้วิจัย เห็นว่า มีความหมายสอดคล้อง คล้ายคลึง และสัมพันธ์กัน พอสรุปได้ว่า คุณธรรมและจริยธรรมเป็นแนวคิด แนวปฏิบัติที่ดีงาม ซึ่งก่อให้เกิดค่านิยมที่เหมาะสมในการประพฤติปฏิบัติตนเป็นคนดีในจิตใจของบุคคลเป็นเวลานานจนเป็นนิสัย ก่อให้เกิดคุณประโยชน์ทั้งต่อตนเองและผู้อื่นทำให้สังคมพัฒนา เจริญก้าวหน้า และเกิดสันติสุขในสังคม

สำหรับคำว่า “ภาวะผู้นำเชิงคุณธรรมและจริยธรรม” ได้มีผู้ให้ความหมายไว้หลายท่าน ดังนี้

สุธาสิณี แม้นญาติ (2554, หน้า 22-23) ได้ให้ความหมายของภาวะผู้นำเชิงคุณธรรมและจริยธรรม ไว้ว่า ภาวะผู้นำเชิงคุณธรรมและจริยธรรม หมายถึง ลักษณะจิต พฤติกรรมและกระบวนการต่าง ๆ ที่ผู้บริหารแสดงออกถึงค่านิยมของตนเอง และกล้าหาญที่จะยึดค่านิยมหลักเหล่านั้นในการให้บริการที่ดีต่อส่วนรวม อีกทั้งยังสามารถจูงใจให้ผู้ตามมองไกลไปกว่าผลประโยชน์ส่วนตัวไปเพื่อประโยชน์ขององค์การหรือเพื่อส่วนรวมแทน ซึ่งถือว่าเป็นการยกระดับคุณธรรมของผู้ตามให้สูงขึ้นอีกด้วย และ ภาณุพงศ์ ชาญสาร (2555, หน้า 35) ก็ได้ให้ความหมายของภาวะผู้นำเชิงคุณธรรมและจริยธรรมไว้ด้วยว่า ภาวะผู้นำเชิงคุณธรรมและจริยธรรม เป็นสมบัติภาวะผู้นำประพฤติปฏิบัติ เป็นผู้ที่มีศีลธรรม แบบอย่างที่ดีของผู้มีคุณธรรมแก่คนทั่วไป ครรมีทักษะเชิงเทคนิคและเชิงความรู้ ความคิด โดยจะต้องมีความรู้เชิงวิชาชีพ ความสามารถในการบริหารและการจัดการ องค์การ มีความสามารถในการกำหนดนโยบายที่ดี มีทักษะในการมอบหมายงาน มีทักษะในการเรียนรู้และเข้าใจความรู้สึกของผู้ตาม สร้างแรงจูงใจที่ดีในการปฏิบัติงาน มีความสัมพันธ์ที่ดีกับทีมงาน นำพาองค์การไปสู่เป้าหมายและสังคมยอมรับ

อีกทั้ง สุเทพ पालสาร (2555, หน้า 65) ก็ได้ให้ความหมายของภาวะผู้นำเชิงคุณธรรมและจริยธรรมไว้ว่า ภาวะผู้นำเชิงคุณธรรมและจริยธรรม หมายถึง พฤติกรรมหรือการแสดงออกด้านความประพฤติ การกระทำและการสื่อสารเพื่อให้เกิดการยอมรับและศรัทธาของผู้เกี่ยวข้อง โดยคำนึงถึงผลสำเร็จในการบรรลุเป้าหมายขององค์การ พฤติกรรมดังกล่าวประกอบด้วย 1) การแสดงออกถึงความไว้วางใจ (Trust) 2) การ

แสดงออกถึงความรับผิดชอบ (Responsibility) 3) การแสดงออกถึงความเคารพ (Respect) 4) การแสดงออกถึงความเป็นพลเมืองดี (Citizenship) 5) การแสดงออกถึงความยุติธรรม (Fairness) และ เศรษฐศาสตร์ คุณทาบุตร (2556, หน้า 30-31) กล่าวว่าภาวะผู้นำเชิงคุณธรรม และจริยธรรม หมายถึง พฤติกรรมของผู้นำที่แสดงออกอย่างเหมาะสมกับสถานการณ์และเป็นที่ยอมรับว่าถูกต้องดีงาม ทั้งต่อตนเอง ต่อผู้อื่น และมีประโยชน์ต่อสังคม ประกอบด้วย ภาวะผู้นำเชิงคุณธรรมและจริยธรรมต่อตนเอง ภาวะผู้นำเชิงคุณธรรมและจริยธรรมต่อเพื่อนร่วมงาน ภาวะผู้นำเชิงคุณธรรมและจริยธรรมต่อการปฏิบัติงาน

กล่าวโดยสรุป ภาวะผู้นำเชิงคุณธรรมและจริยธรรม หมายถึง พฤติกรรมของผู้นำที่ยกระดับความประพฤติของมนุษย์และความปรารถนาเชิงคุณธรรมจริยธรรมของทั้งสองฝ่ายให้สูงขึ้น เป็นคุณสมบัติภาวะผู้นำประพฤติปฏิบัติ เป็นผู้มีศีลธรรม เป็นแบบอย่างที่ดีของผู้ตาม มีคุณธรรมแก่คนทั่วไป มีทักษะเชิงเทคนิคและเชิงความรู้ความคิด มีความรู้เชิงวิชาชีพ มีทักษะในการเรียนรู้และเข้าใจความรู้สึกของผู้ตาม มีความยุติธรรม ซึ่งเป็นพฤติกรรมของผู้นำที่แสดงออกอย่างเหมาะสมกับสถานการณ์และเป็นที่ยอมรับว่าถูกต้องดีงามทั้งต่อตนเอง ต่อผู้อื่นและมีประโยชน์ต่อสังคม เป็นที่น่าเคารพและศรัทธาของเพื่อนร่วมงาน สามารถสร้างแรงจูงใจที่ดีในการปฏิบัติงาน มีความสัมพันธ์ที่ดีกับทีมงาน นำพาองค์กรไปสู่เป้าหมายและเป็นที่ยอมรับของสังคม

ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ (Strategic Leadership)

1. ความหมายของภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์

1.1 ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ (Strategic Leadership) เป็นความสามารถใช้อิทธิพลสนับสนุนให้บุคลากรปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจ ซึ่งเป็นการสร้างศักยภาพให้กับองค์กรในระยะยาว (Rowe, 2001, p. 82) เป็นกระบวนการที่ผู้นำมีการจัดการเชิงกลยุทธ์ (Robbins and Potter, 2003) รวมถึงเป็นทักษะที่เกิดจากประสบการณ์และความอาวุโส มีความรอบรู้ (Wisdom) และมีวิสัยทัศน์ (Vision) ในการวางแผนการดำเนินงาน สามารถตัดสินใจภายใต้สภาวะการณ์ที่มีความหลากหลาย และไม่แน่นอน (Guillot, 2003, p. 21)

1.2 ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ เป็นรูปแบบของภาวะผู้นำที่มองการไกลในการสร้างและพัฒนาองค์กรตามแผนกลยุทธ์เพื่อไปสู่เป้าหมาย (นฤมล สุภาทอง, 2550, หน้า 75) เป็นกระบวนการของอิทธิพลผู้นำมีต่อบุคคลอื่นให้มีพฤติกรรมไปในทิศทางที่ต้องการ เพื่อการบรรลุและรักษาไว้ซึ่งวัตถุประสงค์ขององค์กร ที่ครอบคลุมทั้งเป้าหมาย (Ends) และวิธีการ (Means) โดยการกำหนดทิศทางขององค์กร การวางแผนหรือการสร้าง

ทางเลือก การนำไปสู่การปฏิบัติ และการควบคุมหรือการประเมิน (เซวรงค์ดี พุกษเทเวศ, 2553, หน้า 55) ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ หมายถึง พฤติกรรมที่ผู้นำมีความเข้าใจในระดับสูง สามารถจูงใจให้ผู้อื่นปฏิบัติตาม ให้ความร่วมมือด้วยความเต็มใจ ในการกำหนดทิศทางขององค์การอย่างมีกลยุทธ์ และนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติได้บรรลุเป้าประสงค์ขององค์การ (ตัญญลักษณ์ พวงนิล, 2555, หน้า 63)

2. องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์

การแข่งขันในศตวรรษที่ 21 มีความซับซ้อนท้าทาย เต็มไปด้วยโอกาสและภัยคุกคาม ภายใต้สภาพแวดล้อมที่คาดเดาได้ยาก ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์เป็นภาวะผู้นำที่มีประสิทธิผลสามารถนำความสำเร็จก้าวหน้าและเพิ่มประสิทธิผลให้กับองค์กรได้ (Lrelandand Hitt, 1999, p. 43) ผู้นำองค์กรหลายแห่งที่ประสบความสำเร็จล้วนมีความเป็นผู้นำเชิงกลยุทธ์ (เนตร์พัฒนา ยาวีราช, 2550, หน้า 36) ลำดับต่อไปผู้วิจัยจะได้นำเสนอแนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับองค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ที่มีประสิทธิผล จากทัศนะของนักวิชาการและจากผลงานวิจัย เพื่อนำไปสังเคราะห์และกำหนดรูปแบบของภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ที่เหมาะสมกับบริบทของโรงพยาบาล

2.1 Robbins and Coulter (2003, p. 76) กล่าวว่า ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ ประกอบด้วยกระบวนการเชิงกลยุทธ์ 8 ขั้นตอน ดังนี้ 1) การวางแผน (Planning) คือขั้นที่ 1 การระบุพันธกิจ วัตถุประสงค์ และกลยุทธ์ขององค์การ ขั้นที่ 2 การวิเคราะห์สถานการณ์ ขั้นที่ 3 กำหนดโอกาสและอุปสรรค ขั้นที่ 4 การวิเคราะห์ทรัพยากรและความสามารถขององค์การ ขั้นที่ 5 การกำหนดจุดแข็งและจุดอ่อน และขั้นที่ 6 การกำหนดกลยุทธ์ 2) การนำไปปฏิบัติ (Implementaion) คือ ขั้นที่ 7 การนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติ และ 3) การควบคุมหรือประเมินผล (Evaluation) คือ ขั้นที่ 8 การประเมินผลงาน ซึ่งจะเห็นว่าการดำเนินกระบวนการเชิงกลยุทธ์จะเน้นการวางแผน แต่หากการวางแผนกลยุทธ์เป็นอย่างดีแล้วมิได้นำไปปฏิบัติ หรือประเมินผลอย่างเหมาะสม องค์การก็จะไม่สามารถบรรลุเป้าหมายที่กำหนดได้ ดังนั้น จึงกล่าวได้ว่า ทุกกระบวนการต่างก็มีความสำคัญและต่อเนื่องซึ่งกันและกัน ซึ่งแต่ละขั้นตอนมีรายละเอียด ดังนี้

ขั้นที่ 1 การระบุพันธกิจ วัตถุประสงค์ และกลยุทธ์ขององค์การ (Identify Current Mission,Objection Strategies) การสำรวจและทบทวนพันธกิจ วัตถุประสงค์ และกลยุทธ์ปัจจุบันขององค์การ พันธกิจจะทำให้ผู้บริหารทราบถึงความมุ่งหมาย (Purpose) องค์การจะได้ยึดเป็นหลักในขอบเขตของสินค้าหรือบริการขององค์การ

ส่วนเป้าหมายปัจจุบันขององค์การจะทำให้ทราบถึงรายละเอียดของพันธกิจที่กำหนดไว้ ผู้บริหารต้องพิจารณาว่าเป้าหมายที่กำหนดไว้สอดคล้องของกลยุทธ์กับเป้าหมายขององค์การ และพิจารณาความเหมาะสมของกลยุทธ์ว่าควรมีการปรับเปลี่ยนหรือไม่ในสถานการณ์ปัจจุบันและอนาคต

ขั้นตอนที่ 2 การวิเคราะห์สถานการณ์ (Analyzing the Environment) คือ การวิเคราะห์สิ่งแวดล้อมภายนอก (External Environment) ซึ่งมีผลกระทบต่อการดำเนินงานขององค์การ ผู้บริหารจำเป็นต้องวิเคราะห์สิ่งแวดล้อมภายนอกอย่างต่อเนื่องเพื่อนำมากำหนดกลยุทธ์ขององค์การอย่างถูกต้อง ทั้งสิ่งแวดล้อมภายนอกทั่วไป (General Environment) ซึ่งได้แก่ภาวะเศรษฐกิจ การเมือง กฎหมาย สังคม วัฒนธรรม ประชากรศาสตร์ เทคโนโลยี และโลกาภิวัตน์ ตลอดจนสิ่งแวดล้อมเฉพาะ (Specific Environment) เช่น ผู้รับบริการ วัตถุดิบ คู่แข่ง กลุ่มผลประโยชน์ ซึ่งผู้บริหารต้องพิจารณาแนวโน้ม (Trends) ของสิ่งแวดล้อมเหล่านี้ เพื่อให้เป็นข้อมูลในการปรับเปลี่ยนกลยุทธ์ขององค์การให้เหมาะสมกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไป

ขั้นตอนที่ 3 กำหนดโอกาสและอุปสรรค (Identify Opportunities and Threats) เป็นขั้นตอนที่มีผลมาจากขั้นตอนที่ 2 เมื่อวิเคราะห์สถานการณ์ที่เป็นสิ่งแวดล้อมภายนอกแล้วหากผลกระทบต่อองค์การ แต่หากผลกระทบต่อองค์การเป็นลบ (Negative) แสดงว่าเป็นอุปสรรค (Threats) ต่อองค์การ แต่อย่างไรก็ตามสถานการณ์เดียวกันอาจเป็นโอกาสต่อองค์การหนึ่งแต่เป็นอุปสรรคต่ออุตสาหกรรมประเภทเดียวกัน อาจเป็นโอกาสต่อองค์การหนึ่งแต่เป็นอุปสรรคต่อองค์การหนึ่งก็ได้ แม้จะเป็นองค์การที่อยู่ในอุตสาหกรรมประเภทเดียวกัน (Same industry) ทั้งนี้เพราะแต่ละองค์การอาจมีสิ่งแวดล้อมภายใน คือ ทรัพยากรขององค์การแตกต่างกัน หรือความสามารถในการจัดแตกต่างกันบางครั้งแนวโน้มของสถานการณ์เดียวกันอาจมีผลกระทบทั้งที่เป็นโอกาสและอุปสรรคต่อองค์การเดียวกันทั้งสองอย่างพร้อม ๆ กัน

ขั้นที่ 4 การวิเคราะห์ทรัพยากรและความสามารถขององค์การ (Analyzing the Organization's Resources and Capabilities) คือ การวิเคราะห์สิ่งแวดล้อมภายในขององค์การ (Internal Environment) เช่น พิจารณาทักษะ (Skills) และความสามารถ (Abilities) ของพนักงานขององค์การ ผลิตภัณฑ์ (Product) สถานะทางการเงิน (Financial Position) สิ่งแวดล้อมภายในขององค์การจะเป็นกรอบกำหนดความสำเร็จในการบริหารงานขององค์การอย่างหนึ่ง องค์การที่มีความสามารถเด่น (Core Competencies) ทางใดทางหนึ่ง

เช่น ทักษะความชำนาญ เทคโนโลยี เงินทุน เหนือองค์การอื่น ใครจะเป็นอาวุธ (Competitive Weapons) ที่สร้างได้เปรียบทางการแข่งขัน องค์การธุรกิจปัจจุบันจึงพยายามสร้างความสามารถเด่นที่คู่แข่งไม่อาจมีหรือเทียบเทียมได้

ขั้นที่ 5 การกำหนดจุดแข็ง และจุดอ่อน (Identifying Strength and Weakness) จากการวิเคราะห์ในขั้นตอนที่ 4 หากองค์การมีสิ่งแวดล้อมภายในที่ดีเด่นหรือเหนือกว่าเมื่อเทียบกับคู่แข่ง หมายถึง องค์การนั้นมีจุดแข็ง (Strength) แต่หากสิ่งแวดล้อมภายในด้อยกว่าคู่แข่งจะเป็นจุดอ่อน (Weakness) ขององค์การ เมื่อองค์การมีจุดแข็งต้องรักษาไว้ให้มีอยู่โดยตลอด ขณะเดียวกันต้องแก้ไขจุดอ่อนหรือพยายามปรับเปลี่ยนให้เป็นจุดแข็งให้ได้ อย่างไรก็ตาม วัฒนธรรมองค์การ (Organization's Culture) ซึ่งเป็นสิ่งแวดล้อมอย่างหนึ่งขององค์การที่เป็นบุคลิกภาพ (Personality) ที่สะท้อนค่านิยม ความเชื่อร่วมกันของคนในองค์การ อาจเป็นจุดแข็งหรือจุดอ่อนขององค์การได้ เช่น หากวัฒนธรรมองค์การมีผลทำให้พนักงานมีความสามัคคี รักดีต่อองค์การร่วมมือกันทำงานหนักเพื่อองค์การก็จะเป็นจุดแข็ง แต่หากวัฒนธรรมองค์การที่เคยปฏิบัติมาตลอดไม่เหมาะสมกับสถานการณ์ เช่น การแต่งตั้งพนักงานที่ใช้ระบบอาวุโสอย่างเดียวโดยไม่พิจารณาความสามารถอาจถือเป็นจุดอ่อนขององค์การได้เช่นเดียวกัน ดังนั้นวัฒนธรรมองค์การจึงเป็นปัจจัยที่ผู้บริหารต้องพิจารณาเพื่อประกอบการกำหนดกลยุทธ์ขององค์การด้วยหากองค์การใดมีวัฒนธรรมองค์การและอาจจำเป็นต้องปรับเปลี่ยนวัฒนธรรมองค์การ

ขั้นที่ 6 การกำหนดกลยุทธ์ (Formulating Strategies) องค์การทั้งหลายจำเป็นต้องมีกลยุทธ์ระดับองค์การ ระดับกลุ่ม และระดับหน้าที่ การกำหนดกลยุทธ์จะดำเนินตามขั้นตอนการตัดสินใจ ผู้บริหารจะกำหนดกลยุทธ์หลากหลาย แล้วเลือกกลยุทธ์ที่ให้ผลลัพธ์ที่ดีที่สุด และต้องพยายามผนวกกลยุทธ์ให้เข้ากันได้กับกลยุทธ์อื่น ๆ ขององค์การ และต้องเป็นกลยุทธ์ที่สามารถสร้างความได้เปรียบทางการแข่งขัน จากจุดแข็งและโอกาสเหนือคู่แข่งโดยพยายามให้เกิดความได้เปรียบอย่างยั่งยืน (Sustainable)

ขั้นที่ 7 การนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติ (Implementing Strategies) กลยุทธ์จะบังเกิดผลเมื่อนำไปปฏิบัติ แม้ผู้บริหารจะวางแผนกลยุทธ์ไว้ดีเพียงใด หากไม่มีการปฏิบัติอย่างเหมาะสมก็ไม่เกิดประโยชน์อะไรต่อองค์การ การปฏิบัติตามแผนกลยุทธ์ซึ่งต้องอาศัยการจัดการทรัพยากรมนุษย์ การทำงานเป็นทีม การจูงใจและความเป็นผู้นำ

ขั้นที่ 8 การประเมินผลงาน (Evaluating Results) เพื่อให้ทราบว่าการกลยุทธ์ (Strategies) ที่ปฏิบัติไปทำให้องค์การบรรลุเป้าหมาย (Goals) หรือวัตถุประสงค์

(Objectives) ภายใต้พันธกิจ (Mission) เพียงใด มีความคลาดเคลื่อนระหว่างวัตถุประสงค์กับการปฏิบัติจริงตรงไหน ควรต้องมีการปรับแก้อย่างไร กระบวนการประเมินผลงานหรือการควบคุม (Control Process) ซึ่งเป็นกระบวนการในการตรวจสอบกิจกรรมที่ปฏิบัติ เพื่อให้แน่ใจว่าจะบรรลุผลสำเร็จตามแผน หากมีการเบี่ยงเบนจากแผนต้องดำเนินการแก้ไข ผู้บริหารต้องเกี่ยวข้องกับหน้าที่ในการควบคุม แม้เป็นผู้บริหารในส่วนงานหรือกิจกรรมย่อย ๆ ในแผนก็ตาม

2.2 Cholonel Stephen (2004, p. 52) ผู้นำที่มีภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ มีบทบาทหน้าที่สำคัญคือ 1) มีทักษะการกำหนด (Skill) 2) มุ่งเน้นวิสัยทัศน์ (Provides Vision and Focus) 3) มีความเชี่ยวชาญในการควบคุมและสร้างผู้นำอื่น (Musters Command And Peer Leadership Skills) กระตุ้นผู้อื่นให้คิดและแสดงออก (Inspires Other to Think and Act) 4) มีเป้าหมาย (Coordinates ends) วิธีการ (Ways) และแนวทางปฏิบัติร่วมกัน (Means)

2.3 Ireland and Michael (2005, pp. 63–77) ได้ศึกษาสัมฤทธิ์ผลและการคงไว้ซึ่งกลยุทธ์ที่สมบูรณ์แบบในศตวรรษที่ 21 “บทบาทของผู้นำเชิงกลยุทธ์” (The Role of Strategic Leadership) พบว่า ลักษณะที่สำคัญของความเป็นผู้นำเชิงกลยุทธ์คือ มีความสามารถในการประเมินการดำเนินงานได้อย่างครอบคลุมว่าบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้หรือไม่ ในส่วนขององค์ประกอบภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ประกอบด้วย 6 องค์ประกอบ คือ 1) การกำหนดทิศทางเชิงกลยุทธ์ที่แน่ชัดและมีวิสัยทัศน์ที่ชัดเจน 2) การคงไว้ซึ่งกลยุทธ์ที่มีความสำคัญ 3) การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ 4) การประเมินและดำรงไว้ซึ่งกลยุทธ์ที่มีประสิทธิผล 5) ให้มีความสำคัญกับหลักจริยธรรม และ 6) แสดงให้เห็นความสมดุลของการควบคุมและการประเมินกลยุทธ์

2.4 Hill and Jones (2008, p. 36) กล่าวว่า ผู้นำเชิงกลยุทธ์ที่มีประสิทธิภาพเป็นหัวใจสำคัญของความสำเร็จในการจัดการเชิงกลยุทธ์ ดังนั้นผู้นำเชิงกลยุทธ์ที่มีประสิทธิผลมีลักษณะดังนี้

2.4.1 มีความชัดเจนในวิสัยทัศน์ (Clarity of vision) การจัดการเชิงกลยุทธ์เป็นการพิจารณาภาพรวมขององค์การและบริบท เพื่อกำหนดเป้าหมายระยะยาวหรือวิสัยทัศน์ขององค์การ หากผู้นำซึ่งมีบทบาทสำคัญในการกำหนดทิศทาง ไม่สามารถระบุเป้าหมายในอนาคตได้อย่างชัดเจนให้แก่บุคลากร ความล้มเหลวในการจัดการเชิงกลยุทธ์ย่อมเกิดขึ้นได้ เพราะทุกคนมีความเข้าใจในเป้าหมายที่แตกต่างกัน ดังนั้น ผู้นำจึงต้อง

สร้างความชัดเจนในเชิงเป้าหมายหรือวิสัยทัศน์ และสามารถสื่อสารภาพในอนาคตขององค์การรวมถึงคุณค่าภายใต้วิสัยทัศน์นั้นให้แก่ผู้เกี่ยวข้องได้รับรู้และตระหนัก รวมถึงการสร้างวัฒนธรรมองค์การที่สนับสนุนการจัดการเชิงกลยุทธ์ให้มีความเข้มแข็ง

2.4.2 ผู้นำต้องสามารถระบุตัวแบบธุรกิจ (Articulation Business Model) โดยผู้นำต้องแสดงให้เห็นแนวทางหรือกลยุทธ์ขององค์การที่จะใช้เพื่อบรรลุวิสัยทัศน์ได้ เช่น การใช้เครือข่ายของการพัฒนาท้องถิ่นเป็นฐานในการระดมทรัพยากรเชิงบูรณาการ การประชาสัมพันธ์แบบปากต่อปากเพื่อเพิ่มยอดขายในกลุ่มแม่บ้าน เป็นต้น แสดงให้เห็นว่าองค์การจะดำเนินการอย่างเป็นขั้นตอนได้ผลต่อเนื่องจนบรรลุวิสัยทัศน์

2.4.3 ผู้นำต้องสามารถสร้างความผูกพันต่อภารกิจ (Commitment) แก่ผู้ปฏิบัติเนื่องจากความสำเร็จของการจัดการเชิงกลยุทธ์ยังขึ้นอยู่กับความสำเร็จในการปฏิบัติหน้าที่ของผู้นำเชิงกลยุทธ์ที่มีประสิทธิภาพคือ การส่งเสริมให้ผู้ปฏิบัติตระหนักในคุณค่าของเป้าหมายและการเชื่อมต่องานประจักษ์ในการบรรลุเป้าหมายกับผลตอบแทนของหน่วยงานย่อยและบุคคล

2.4.4 ผู้นำต้องสามารถให้ข้อมูลการเปลี่ยนแปลงอย่างมีประสิทธิภาพ (Being Well Informed) เนื่องจากการเปลี่ยนแปลงเกิดขึ้นตลอดเวลา กลยุทธ์ขององค์การจึงต้องปรับปรุงให้สอดคล้องกับสถานการณ์ ผู้นำจึงต้องมีข้อมูลของการเปลี่ยนแปลงที่ดี โดยการสร้างเครือข่ายทั้งภายในและภายนอกองค์การ เพื่อการสื่อสารและแลกเปลี่ยนข้อมูลของสถานการณ์

2.4.5 ผู้นำต้องมีความตั้งใจจริงที่จะมอบอำนาจแก่ผู้ปฏิบัติ (Willingness to Delegate and Empowerment) สืบเนื่องจากการดำเนินงานตามกลยุทธ์เกี่ยวข้องกับบุคคลจำนวนมาก ซึ่งผู้ปฏิบัติต้องมีอำนาจในการบริหารและตัดสินใจใช้ดุลยพินิจในระดับหนึ่ง เพื่อให้ความยืดหยุ่นในการปฏิบัติงาน ผู้นำที่ไม่มอบอำนาจให้แก่ผู้ปฏิบัติหรือมอบแต่ไม่เพียงพอจะทำให้การจัดการเชิงกลยุทธ์ในช่วงของการปฏิบัติมีอุปสรรค

2.4.6 ผู้นำต้องฉลาดในการใช้อำนาจ (Astute Use of Power) คือ การจัดสรรทรัพยากรที่มีอยู่จำกัดให้เพียงพอต่อความต้องการของทุกหน่วยงานเพื่อให้เกิดความสมดุลของการดำเนินงานและสร้างความผูกพันและการทำงานที่เชื่อมต่องานของหน่วยงานต่าง ๆ ในองค์การ

2.5 Dubrin (2004, pp. 333-336) ได้กล่าวถึง องค์ประกอบของผู้นำที่มีภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ว่า ประกอบด้วย คุณลักษณะเฉพาะพฤติกรรมและแนวทางการ

ปฏิบัติโดยรวมคุณลักษณะทั้งของภาวะผู้นำที่มีความสามารถพิเศษ และภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเข้าด้วยกันโดยมีองค์ประกอบ 5 ประการ

1. ผู้นำที่มีความคิดความเข้าใจระดับสูง การคิดเชิงกลยุทธ์นั้น ต้องอาศัยทักษะด้านความเข้าใจที่เกิดขึ้นในระดับสูง เช่น ความสามารถในการคิดเชิงมโนภาพในการซึมซับและการรับรู้แนวโน้มของสิ่งต่าง ๆ จำนวนมาก ได้อย่างมีเหตุผล และมีความสามารถในการสรุปข้อมูลต่าง ๆ เพื่อนำไปกำหนดเป็นแผนปฏิบัติการ ตลอดจนสามารถประมวลข้อมูลต่าง ๆ และผลที่เข้าใจตามมาสำหรับองค์การที่มีปฏิสัมพันธ์กับสภาพแวดล้อมนี้เรียกว่าการคิดเชิงระบบ เป็นความสามารถในการบริหารธุรกิจให้ฝ่ายต่าง ๆ ได้ทำงานร่วมกันเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์อย่างเดียวกัน ทั้งนี้ต้องคำนึงถึงสิ่งต่อไปนี้

1.1 ต้องคำนึงถึงทั้งความเกี่ยวข้องกันและมีความอิสระต่อกัน

1.2 การวิเคราะห์และการเก็บรวบรวมเกี่ยวกับสิ่งที่จำเป็นสำหรับด้านความเข้าใจ

1.3 การแยกงานด้านบริหารออกเป็นระบบที่มีหลายระดับ โดยแต่ละระดับนั้นก็ยังมีแตกต่างในเรื่องของตัวแทน และทักษะสำหรับงานนั้น ๆ ซึ่งบางคนอาจข้ามกระโดดไปมาระหว่างชั้นที่สูงกว่าและต่ำกว่าได้

1.4 ผู้จัดการ ที่มีอายุงานมากเท่าใดก็ยิ่งจะเป็นผู้ที่มีทักษะและไหวพริบในการแก้ปัญหามากขึ้นเท่านั้น เช่น ผู้จัดการที่มีอายุงาน 25 ปี ย่อมมีทักษะในการแก้ปัญหาได้ดีกว่าผู้จัดการที่มีอายุงานเพียงแค่ 1 ปี เป็นต้น และยิ่งการได้ตำแหน่งที่สูงขึ้น ก็ยิ่งจำเป็นต้องมีทักษะดังกล่าวมากยิ่งขึ้นเช่นกัน

1.5 นักคิดเชิงระบบต้องมีความสามารถด้านการจินตนาการเพื่อรับมือกับปัญหาซึ่งเป็นเรื่องของความสามารถในการสร้างมโนภาพ ในแต่ละองค์การจะประสบความสำเร็จได้ก็ต่อเมื่อองค์การนั้นมีผู้นำที่มีความสามารถในการด้านความคิดความเข้าใจ และเรื่องของการแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์ก็มีความสำคัญอีกเช่นกัน เพราะเป็นสิ่งที่ช่วยในการกำหนดทางเลือกปฏิบัติ เพื่อกำหนดทิศทางขององค์การที่จะดำเนินไป และการตั้งคำถามแบบสร้างเงื่อนไขก็เป็นเรื่องที่ต้องอาศัยด้านการจินตนาการ

2. ความสามารถในการนำปัจจัยนำเข้าต่าง ๆ มากำหนดกลยุทธ์ ผู้นำเชิงกลยุทธ์นั้นอาจเปรียบได้กับผู้ที่ มีสมมติสูงในการทำงานโดยอิสระ และสามารถกำหนดอนาคตได้ในทางปฏิบัติแล้วผู้นำก็จะปรึกษาหารือกับบรรดาผู้ที่เกี่ยวข้องหลาย ๆ ฝ่าย

ซึ่งเป็นลักษณะของความเป็นประชาธิปไตยในการทำงานร่วมกันเพื่อเก็บรวบรวมข้อมูลต่าง ๆ แต่ข้อควรระวังอย่างหนึ่งก็คือ อย่าพยายามใช้คตินิยมแบบเพิ่มขึ้นทีละน้อย ซึ่งหมายถึงแนวทางการตัดสินใจที่ใช้พื้นฐานของสถานการณ์ที่แล้ว ๆ มาเป็นหลัก กล่าวคือ ถ้าปี ที่ผ่านมามีทำอะไร ก็มักจะใช้สิ่งนั้นเป็นจุดเริ่มต้นในการเพิ่มหรือลดในปีต่อไป ทำให้ขาดการพิจารณาข้อมูล ณ เวลาปัจจุบันซึ่งแตกต่างจากอดีตไปแล้ว

3. การมีความคาดหวังและการสร้างโอกาสสำหรับอนาคต ซึ่งต้องอาศัยทักษะการคาดคะเนอนาคต จากคำกล่าวที่ว่า การมองอนาคตอย่างทะลุปรุโปร่งเป็นเรื่องของความแตกต่างระหว่างความสำเร็จและความล้มเหลว ดังนั้นจึงต้องทำความเข้าใจเกี่ยวกับอนาคต เป็นการคาดคะเนอย่างแม่นยำเกี่ยวกับบรรณนิยมและความต้องการของลูกค้า ตลอดจนจนเป็นการคาดคะเนทักษะต่าง ๆ ที่จำเป็นสำหรับองค์การในอนาคต

4. วิธีการคิดเชิงปฏิวัติ ได้กล่าวไว้ว่า กลยุทธ์ใดก็ตามหากไม่สามารถท้าทายสถานการณ์หรือสภาพที่เป็นอยู่ได้ก็ไม่อาจเรียกสิ่งนี้ว่ากลยุทธ์เป็นการใช้ความคิดสร้างสรรค์เพื่อการเปลี่ยนแปลงทั้งระบบ ซึ่งมีลักษณะคล้ายคลึงกับคำว่า การสร้างสรรค์อนาคตใหม่ หลายองค์การที่ไม่ประสบความสำเร็จเพราะกลยุทธ์ไม่สามารถตอบสนองความต้องการของลูกค้าได้เหนือกว่าคู่แข่ง แนวความคิดเชิงปฏิวัติจึงเป็นเรื่องของการจัดแนวความคิดใหม่เกี่ยวกับสินค้า บริการตลาด และแม้แต่ภาคอุตสาหกรรมโดยรวม ซึ่งสามารถให้เกิดการเปลี่ยนแปลงอย่างมากมายที่จะเป็นประโยชน์ต่อองค์การมากกว่าการเปลี่ยนแปลงเพียงเล็กน้อยดังตัวอย่างต่อไปนี้

4.1 การสร้างแนวคิดใหม่เกี่ยวกับสินค้าหรือบริการ เป็นแนวทางของการปรับปรุงด้านสมการเชิงมูลค่าของสินค้า/บริการอย่างแท้จริง สมการเชิงมูลค่า หมายถึง การพิจารณาว่าบุคคล (ลูกค้า) ต้องจ่ายเงินมากเท่าใดเพื่อให้ได้คุณค่าของสิ่งนั้นกลับมา มูลค่านี้หมายถึง ตัวอย่าง เมื่อ 10 ปีที่แล้ว พรีนเตอร์เลเซอร์มีราคาประมาณ 120,000 บาท แต่ปัจจุบัน มีราคาเพียงประมาณ 30,000 บาท อีกความหมายของสมการเชิงมูลค่า คือ การใช้ประโยชน์จากคุณประโยชน์หลักหรือหน้าที่หลักของสินค้า/บริการนั้นไปในรูปแบบใหม่ ตัวอย่างประโยชน์หลักของบัตรเครดิต คือ การสร้างความมั่นใจให้กับผู้ขายเกี่ยวกับการซื้อที่ปรากฏบนบัตรนั้น หมายถึง ผู้ที่กำลังใช้บัตรเครดิต (เจ้าของบัตร) ในขณะเดียวกันอาจสร้างความมั่นใจในแบบเดียวกันนี้ได้ในรูปแบบอื่น เช่น การพิมพ์ลายนิ้วมือ การบันทึกเสียง (และคนที่คิดได้แบบนี้คือ ผู้ที่มีความคิดแบบสร้างสรรค์นั่นเอง)

4.2 การกำหนดนิยามตลาดใหม่ เป็นวิธีของการกำหนดขอบเขตเกี่ยวกับสภาพตลาดแบบกว้างให้ได้ครอบคลุมมากที่สุด โดยมีวิธีการดำเนินการ ดังนี้

วิธีที่ 1 การผลิตสินค้า / บริการให้เหมาะกับตลาดสากล (ความต้องการของคนส่วนใหญ่ในโลก) ราคาสากลไม่สูงมากนัก เพื่อทดแทนสินค้า/บริการที่ราคาแพง ๆ

วิธีที่ 2 การผลิต/การให้บริการตามความต้องการที่เฉพาะเจาะจงของลูกค้าเพื่อตอบสนองความพึงพอใจให้กับลูกค้า

วิธีที่ 3 เพิ่มช่องทางใหม่ในการเข้าถึงลูกค้า เช่น การขายผ่านทางอินเทอร์เน็ต

4.3 การปรับของเขตอุตสาหกรรมใหม่ โดยมีวิธีการดำเนินการดังนี้

วิธีที่ 1 การปรับขนาดอุตสาหกรรมใหม่ เช่น การขยับตัวจากอุตสาหกรรมระดับท้องถิ่น ขึ้นไปเป็นระดับภูมิภาค แล้วเพิ่มเป็นระดับชาติ และระดับโลก

วิธีที่ 2 การลดจำนวนผู้ค้าคนกลาง หรือเครือข่ายของผู้ขายปัจจัยการผลิต และยังหมายถึง การเปลี่ยนโกดังเป็นร้านค้า เป็นต้น

วิธีที่ 3 การเพิ่มบริการเสริม เช่น บริการรถจักรยานยนต์จัดส่งสินค้าถึงที่แก่ลูกค้าซูเปอร์มาร์เก็ตอาจบริการขายอาหารร้อน ๆ สำหรับนำกลับบ้านได้ด้วย

5. การกำหนดวิสัยทัศน์ เป็นการกำหนดสภาพขององค์การที่ต้องการจะเป็นในอนาคตหรือเป็นเป้าหมายที่มีลักษณะกว้าง ๆ ซึ่งเป็นความต้องการในอนาคต โดยยังไม่ได้กำหนดวิธีการเอาไว้เป็นการสร้างความคิดโดยการใช้อำนาจ เช่น คำถามถึงสิ่งที่ดีที่สุด ยิ่งใหญ่ที่สุดบริการที่ดีที่สุด ฯลฯ และวิสัยทัศน์ ซึ่งเป็นรูปแบบของข้อเสนอแนะแบบไม่เจาะจง และเป็นตำแหน่งของทิศทางที่จะไปองค์ประกอบของวิสัยทัศน์ มีดังนี้

5.1 การกำหนดวิสัยทัศน์ เป็นการกำหนดสิ่งที้องค์การต้องการในอนาคตในลักษณะกว้างขวางในระยะยาว

5.2 การปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ เป็นการปฏิบัติตามภารกิจที่กำหนดเอาไว้เพื่อให้เป็นไปตามวิสัยทัศน์ที่กำหนดเอาไว้ ซึ่งต้องอาศัยความสามารถและความเต็มใจจากผู้ที่เกี่ยวข้องทุกฝ่าย

5.3 นวัตกรรมที่เป็นจริงได้ วิสัยทัศน์ที่กำหนดไว้นั้นจะต้องมีลักษณะใหม่ และเป็นจริงได้ ซึ่งต้องอาศัยผู้นำที่มีความสามารถพิเศษ

5.4 แบบกว้าง ๆ ลักษณะวิสัยทัศน์อาจจะเป็นเป้าหมายที่มีลักษณะกว้างขวางเกี่ยวกับความต้องการในอนาคต โดยไม่ได้เจาะจงเรื่องใดเรื่องหนึ่ง

5.5 แบบเจาะลึกลงรายละเอียด ลักษณะวิสัยทัศน์อาจจะเป็นลักษณะเจาะจงในรายละเอียดของเรื่องหนึ่งก็ได้

5.6 การเผชิญความเสี่ยง ลักษณะวิสัยทัศน์จะมีลักษณะที่ต้องเผชิญความเสี่ยงเพราะสิ่งที่ต้องการในอนาคตนั้นไม่ใช่สิ่งที่ทำได้โดยง่ายตาย ซึ่งใครจะทำก็ได้ ลักษณะนี้ จึงถือว่าวิสัยทัศน์จะต้องมีความเสี่ยงเกิดขึ้น

5.7 การมุ่งกำไร โดยทั่วไปแล้ววิสัยทัศน์จะมุ่งที่การสร้างกำไร ตัวอย่างบริษัทที่มีวิสัยทัศน์ว่า เพื่อผดุงรักษาความสำเร็จทางด้านการค้าในฐานะบริษัท การตลาดชั้นนำของโลกในด้านเสื้อผ้าที่ห้อยดั่ง ๆ และเหนือกว่าสิ่งอื่นใด คือ ทุกคนต้องการได้รับความพึงพอใจจากความสำเร็จคุณภาพชีวิตที่สมดุลทั้งส่วนตัวกับหน้าที่การงาน และสนุกกับการบุกเบิก ความเพียรพยายามในการทำงานจะเห็นว่าวิสัยทัศน์นี้เมื่อทำสำเร็จจะส่งผลต่อการสร้างกำไรเพิ่มขึ้น

2.6 ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ตามแนวคิดของ Ireland and Hitt

Ireland and Hitt (1999, p. 53–54 อ้างถึงใน ประภาพรพรณ รักเลี้ยง, 2560, หน้า 87) ให้ทัศนะเกี่ยวกับผู้นำเชิงกลยุทธ์ที่เหมาะสมในศตวรรษที่ 21 ว่า โลกปัจจุบันขยายตัวเพิ่มขึ้นทั้งแนวกว้างและแนวลึก ประกอบกับสภาวะการแข่งขันที่ทวีความรุนแรงยิ่งขึ้น ผู้นำเชิงกลยุทธ์จำเป็นต้องดำเนินการ 6 กิจกรรม ดังต่อไปนี้

1. ผู้นำเชิงกลยุทธ์ต้องให้วิสัยทัศน์ที่ชัดเจน มีลักษณะที่จูงใจองค์การ โดยเป็นวิสัยทัศน์ที่ได้มาจากบุคคลฝ่ายต่าง ๆ
2. ผู้นำเชิงกลยุทธ์ต้องตระหนักถึงความสำคัญต่อการใช้ประโยชน์ และดำรงรักษาจุดเด่นที่เป็นแกนสมรรถนะขององค์การให้ได้ จุดเด่นดังกล่าวจะเป็นทั้งทรัพยากร และขีดความสามารถที่จะทำให้องค์การมีอัตลักษณ์ที่นำไปสู่ความได้เปรียบในการแข่งขัน
3. ผู้นำเชิงกลยุทธ์ต้องมุ่งเน้นกิจกรรมการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ด้วยกระบวนการของการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง
4. ผู้นำเชิงกลยุทธ์ต้องดำเนินกิจกรรม ที่เป็นการส่งเสริมวัฒนธรรมความมีประสิทธิผลอย่างยั่งยืนขององค์กร ด้วยการกระตุ้นและเปิดกว้างแก่ทุกคน

5. ผู้นำเชิงกลยุทธ์ต้องยึดมั่นและมุ่งเน้นแนวปฏิบัติต่าง ๆ อย่างมีจริยธรรม ด้วยการแสดงถึงความซื่อสัตย์ มีคุณธรรม ยึดมั่นในหลักการของตน สามารถจูงใจพนักงานให้ประกอบธุรกิจบนหลักของควมามีจริยธรรม

6. ผู้นำเชิงกลยุทธ์ต้องสามารถสร้างควมมีประสิทธิผล และควมมีดุลยภาพขององค์การระหว่างควมควบคุมที่เน้นในควมยืดหยุ่น และการริเริ่มใหม่ที่มุ่งผลระยะสั้นกับที่มุ่งผลระยะยาว

2.7 เซวงคักดี พฤษเทเวศ (2553, หน้า 73-80) ได้สรุปองค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์เกี่ยวกับองค์ประกอบหลัก 3 ด้าน คือ 1) ด้านการกำหนดทิศทางขององค์การ 2) ด้านการนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติ และ 3) ด้านการควบคุมและประเมินกลยุทธ์ รายละเอียดแต่ละองค์ประกอบ สรุปได้ดังนี้

2.7.1 ด้านการกำหนดทิศทางขององค์การ หมายถึง วิธีการที่จะบรรลุวิสัยทัศน์จะต้องใช้วิธีการอย่างไร องค์การที่ประสบความสำเร็จต้องสามารถแปลงวิสัยทัศน์ไปสู่การปฏิบัติอย่างมีคุณค่าและเป็นไปตามวัตถุประสงค์ โดยผู้นำต้องมีคุณลักษณะที่สำคัญได้แก่ ความเข้าใจในระดับสูง ความสามารถในการนำปัจจัยนำเข้าต่าง ๆ มากำหนดกลยุทธ์ความสามารถในการพยากรณ์และกำหนดอนาคต ความสามารถในการคิดเชิงปฏิวัติ และความสามารถในการกำหนดวิสัยทัศน์

2.7.2 ด้านการนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติ หมายถึง การตัดสินใจและการลงมือดำเนินการปฏิบัติของผู้บริหารซึ่งเป็นการกำหนดการดำเนินการระยะยาวขององค์การ การจัดการเชิงกลยุทธ์จำเป็นต้องอาศัยกระบวนการจัดการที่เป็นพื้นฐานขององค์การ หรือหน้าที่ของการบริหารจัดการ (Functions of Management) ได้แก่ การวางแผน (Planning) การจัดองค์การ (Organizing) การนำไปปฏิบัติ (Leading) และการควบคุมการปฏิบัติการ (Controlling)

2.7.3 ด้านการควบคุมและประเมินกลยุทธ์ หมายถึง กระบวนการวัดการปฏิบัติงานที่ได้มีการวางแผน เพื่อให้เกิดความเชื่อมั่นว่าสามารถบรรลุวัตถุประสงค์กลยุทธ์ขององค์การ โดยครอบคลุมการปฏิบัติงานที่เกิดขึ้นจริง การเปรียบเทียบผลการปฏิบัติงานกับมาตรฐานที่กำหนด และการแก้ไขปรับปรุงสิ่งที่ผิดพลาดไปจากมาตรฐาน ได้แก่ การวัดผลการปฏิบัติงานที่เกิดขึ้นจริง การเปรียบเทียบผลการปฏิบัติงานกับมาตรฐานที่กำหนด และการแก้ไขหรือปรับปรุงสิ่งที่ผิดพลาดหรือเบี่ยงเบนไปจากมาตรฐาน

2.8 สืบวงศ์ กาฬวงศ์ (2554, หน้า 76–87) ได้สังเคราะห์และจำแนกคุณลักษณะของผู้นำเชิงกลยุทธ์ที่มีประสิทธิภาพภายใต้แนวคิดบทบาทของผู้นำเชิงกลยุทธ์และแนวคิดของผู้นำเชิงกลยุทธ์ที่มีประสิทธิผลที่สะท้อนทั้งลักษณะของขอบข่ายความรับผิดชอบและสมรรถนะ (Competency) ที่ผู้นำเชิงกลยุทธ์พึงมี จากแนวคิดของนักวิชาการประกอบด้วย Boal and Hooljberg (2000, p. 32), Davies and other (2005, p. 85) และ Gandz (2006, p. 69) โดยแบ่งคุณลักษณะของผู้นำเชิงกลยุทธ์ที่มีประสิทธิผลออกเป็น 5 คุณลักษณะดังนี้

2.8.1 สามารถพัฒนาวิสัยทัศน์และกลยุทธ์ขององค์การได้ กล่าวคือ ผู้นำเชิงกลยุทธ์ต้องสามารถเห็นภาพในอนาคตอย่างชัดเจน สามารถคาดการณ์บริบทของการแข่งขันโอกาสและอุปสรรคขององค์การได้อย่างแม่นยำ เพื่อนำมากำหนดเป็นเป้าหมายระยะยาวขององค์การหรือวิสัยทัศน์ที่ท้าทาย และสร้างคุณค่าเป็นที่รับรู้ของผู้เกี่ยวข้อง ตลอดจนมีความสามารถในการนำวิสัยทัศน์ดังกล่าว ไปสื่อสารให้ผู้เกี่ยวข้อง เกิดความเข้าใจตระหนักถึงความสำคัญและคุณค่าของวิสัยทัศน์ จนเกิดเป็นความเชื่อมั่นของผู้เกี่ยวข้องในอันที่จะยึดถือวิสัยทัศน์นั้นเป็นหลักแห่งคุณค่า

2.8.2 สามารถพัฒนากลยุทธ์ที่มีประสิทธิผล เนื่องจากกลยุทธ์เป็นแนวทางการบรรลุวิสัยทัศน์ที่สร้างความได้เปรียบให้แก่องค์การ หรือเป็นการดำเนินการในแนวทางที่องค์การใช้ทรัพยากรน้อยแต่ได้ผลตอบแทนสูง ผู้นำเชิงกลยุทธ์ต้องสามารถระบุและมีความเข้าใจถึงสมรรถนะหลัก (Core Competency) ขององค์การ สามารถเข้าไปริบรพสภาพแวดล้อมของการแข่งขัน สามารถมองภาพรวมของการแข่งขัน การดำเนินงาน จุดแข็งจุดอ่อนที่มีความซับซ้อนของเหตุการณ์ ความทับซ้อนในความเป็นเหตุและผล สามารถสังเคราะห์หรือคิดเชิงกลยุทธ์ให้องค์การได้เปรียบ เป็นกลยุทธ์ที่สะท้อนความต้องการของประชาชนหรือเป็นกลยุทธ์ที่ช่วยให้องค์การใช้ทรัพยากรน้อย เพื่อการบรรลุเป้าหมายองค์การ

2.8.3 สามารถเชื่อมโยงกลยุทธ์สู่การปฏิบัติ ซึ่งหมายถึงกลยุทธ์นั้นต้องถูกนำไปปฏิบัติอย่างมีประสิทธิภาพ ผู้นำเชิงกลยุทธ์ต้องมีสมรรถนะในการประสานกิจกรรมและทรัพยากรของหน่วยงานต่าง ๆ เพื่อนำมาขับเคลื่อนกลยุทธ์ในฐานะที่เป็นศูนย์กลางของการเปลี่ยนแปลง โดยผู้นำต้องทราบถึงข้อกำหนด ระเบียบและวัฒนธรรมของแต่ละหน่วยย่อย มีความสามารถในการวินิจฉัยตัดสินใจ ลำดับการใช้ทรัพยากรและจัดลำดับความสำคัญของกลยุทธ์ได้อย่างถูกต้อง ตลอดจนสามารถดำเนินการเชิงกลยุทธ์ได้

อย่างสมดุล ไม่เน้นแต่งานพัฒนาโดยละเลยการเรียนรู้ขององค์การและบุคลากรหรือผลตอบแทนทางการเงิน

2.8.4 สามารถสร้างปัจจัยสนับสนุนการเปลี่ยนแปลง เนื่องจากการจัดการเชิงกลยุทธ์ เป็นการจัดการที่ตั้งอยู่บนการยอมรับอิทธิพลต่อการเปลี่ยนแปลงของสิ่งแวดล้อมองค์กร การเปลี่ยนแปลงนำไปสู่ผลที่คาดหวัง ผู้นำเชิงกลยุทธ์ที่มีประสิทธิผล ต้องมีความฉลาดในการใช้อำนาจและมีความฉลาดทางสังคมเพื่อกระตุ้นให้เกิดวัฒนธรรมที่สนับสนุนการเปลี่ยนแปลงเป็นผู้นำที่ส่งเสริมการเรียนรู้ของผู้ปฏิบัติงาน มีความตั้งใจจริงในการมอบอำนาจให้แก่ผู้ปฏิบัติเพื่อให้เกิดการเรียนรู้และการปรับตัวอย่างมีประสิทธิภาพ นอกจากนี้ผู้นำเชิงกลยุทธ์ต้องสามารถเป็นแบบอย่างในการดำเนินงานบนฐานของจริยธรรมเพื่อสร้างความเชื่อมั่นในคุณค่าของการดำเนินงาน ไบรบทสังคมที่พิสูจน์ความตั้งใจจริงและความจริงใจจากจริยธรรมของผู้นำ สุดท้ายผู้นำต้องไม่ละเลยต่อการพัฒนาทุนทางสังคม ซึ่งจะมีบทบาทสำคัญต่อการเปลี่ยนแปลงอย่างยั่งยืน

2.8.5 สามารถพัฒนาความสามารถของผู้ปฏิบัติงาน การจัดการเชิงกลยุทธ์เกี่ยวข้องกับผู้ปฏิบัติจำนวนมาก ซึ่งทุกคนมีความสำคัญต่อความสำเร็จเชิงกลยุทธ์ เนื่องจากการจัดการเชิงกลยุทธ์เป็นการเชื่อมโยงการปฏิบัติงานของหน่วยงานต่าง ๆ ไปสู่การบรรลุเป้าหมายเชิงกลยุทธ์ ผลการดำเนินงานเชิงกลยุทธ์ได้สำเร็จหรือไม่สำเร็จ ซึ่งเป็นผลมาจากบุคลากรของแต่ละฝ่ายขาดความรู้ ขาดความเข้าใจ ขาดความผูกพัน และขาดทักษะในการจัดการเชิงกลยุทธ์ ผู้นำเชิงกลยุทธ์ที่มีประสิทธิผลต้องให้ความสำคัญกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้มีศักยภาพในการดำเนินงานเชิงนวัตกรรม และให้มีสมรรถนะสอดคล้องกับการดำเนินงานที่มีประสิทธิผล

2.9 ตัวยุทธศาสตร์ พวงนิล (2555, หน้า 63-80) สรุปองค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์เพื่อใช้ในการวิจัยและพัฒนาโปรแกรมพัฒนาผู้นำเชิงกลยุทธ์ไว้ 4 องค์ประกอบ คือ องค์ประกอบที่ 1 ความคิดความเข้าใจระดับสูง (High-level Cognition) หมายถึง ความคิดความเข้าใจที่ใช้ในการซึมซับและการรับรู้แนวโน้มปัจจัยต่าง ๆ จำนวนมากได้อย่างมีเหตุผล และสามารถสรุปข้อมูลต่าง ๆ เพื่อนำไปกำหนดแผนปฏิบัติการ ตลอดจนสามารถประมวลผลข้อมูลต่าง ๆ และเข้าใจผลที่ตามมาสำหรับองค์กรที่มีปฏิสัมพันธ์กับสภาพแวดล้อม ประกอบด้วย การคิดเชิงระบบ การคิดเชิงโมโนทัศน์ และการคิดเชิงสร้างสรรค์ องค์ประกอบที่ 2 การกำหนดทิศทางขององค์การ (Strategic Direction Setting) หมายถึง การวิเคราะห์สถานการณ์ภายนอกและภายในองค์การ เพื่อนำผลการ

วิเคราะห์ไปกำหนดทิศทางขององค์การได้อย่างเป็นรูปธรรมประกอบด้วย การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายนอก (External Environment Analysis) และการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายใน (Internal Environment Analysis) องค์ประกอบที่ 3 การกำหนดกลยุทธ์ (Strategy formulation) หมายถึง การนำข้อมูลและความรู้ต่าง ๆ ที่ได้รับจากการวิเคราะห์สถานการณ์ขององค์การมาจัดทำกลยุทธ์แต่ละระดับในรูปแบบต่าง ๆ รวมทั้งการประเมินและคัดเลือกว่ากลยุทธ์ใดที่มีความเหมาะสมกับองค์การมากที่สุด ประกอบด้วย การนำปัจจัยต่าง ๆ มากำหนดกลยุทธ์และความสามารถในการพัฒนางานกลยุทธ์ที่กำหนดขึ้นไปประยุกต์ในการดำเนินงานอย่างเป็นรูปธรรม ผ่านการวางแผนอย่างเป็นระบบ ประกอบด้วย การวางแผนกลยุทธ์ (Strategy Planning) และการวางแผนปฏิบัติการ (Operation Planning)

สรุปได้ว่า องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ต้องมีการจัดการ มีการวางกรอบยุทธศาสตร์และแสวงหาแนวทางปฏิบัติที่นำไปสู่ความสำเร็จ ผู้บริหารต้องมีการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ อันจะเป็นให้การทำงานที่ต้องมีการจัดการ มีการวางกรอบยุทธศาสตร์และแสวงหาแนวทางในการปฏิบัติงานที่นำไปสู่ความสำเร็จ โดยต้องมีภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ในการสร้างบทบาทสำคัญในการบริหารที่จะนำองค์การสู่ความสำเร็จ สภาพแวดล้อมทั้งภายใน ภายนอก บทบาทของผู้บริหารที่มีต่อองค์การ การวางยุทธศาสตร์ในการปฏิบัติงานมุ่งเน้นให้บุคลากรให้บุคลากรพัฒนางานตามระบบ ขั้นตอนการนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติงาน มีการกำหนดเป้าหมายดำเนินงาน การวางแผนปฏิบัติการ การสนับสนุนกลยุทธ์ด้วยโครงสร้างวัฒนธรรม บุคลากร เทคโนโลยีสารสนเทศและกระบวนการทำงาน

ในการวิจัย ภาวะผู้นำภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ ของข้าราชการตำรวจในสังกัด ตำรวจภูธรจังหวัดมุกดาหาร ผู้วิจัยได้นำองค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ที่เหมาะสมกับศตวรรษที่ 21 ของ Ireland and Hitt (1999, pp. 53-54) มาเป็นกรอบแนวคิดของการวิจัย ประกอบด้วย

1. วิสัยทัศน์ร่วม ผู้นำเชิงกลยุทธ์หรือทีมงานบริหารสูงสุดจะต้องสามารถให้วิสัยทัศน์ที่แจ่มชัดและมีลักษณะที่จูงใจขององค์กรได้ เป็นวิสัยทัศน์ที่ได้มาจากบุคคลฝ่ายต่าง ๆ ที่ผู้ที่มีส่วนได้ส่วนเสียขององค์การเข้ามามีส่วนร่วมอย่างกว้างขวาง
2. ความสำคัญของสมรรถนะองค์กร ผู้นำเชิงกลยุทธ์จะต้องตระหนัก และให้ความสำคัญต่อการใช้ประโยชน์และธำรงรักษาจุดเด่นที่เป็นแกนสมรรถนะขององค์การ

ให้ได้เพราะจุดเด่นดังกล่าวจะเป็นทรัพยากรและความสามารถที่จะทำให้องค์การมีอัตลักษณ์ที่นำไปสู่ความได้เปรียบในการแข่งขัน

3. การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ผู้นำเชิงกลยุทธ์ ต้องมุ่งเน้นกิจกรรมการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ด้วยกระบวนการของการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง ผู้นำจะต้องมีทัศนคติและปฏิบัติต่อพนักงานของตนเยี่ยงทรัพยากรที่มีคุณค่า

4. ส่งเสริมวัฒนธรรมองค์กร ผู้นำเชิงกลยุทธ์จะต้องดำเนินกิจกรรมที่เป็น การส่งเสริมวัฒนธรรมที่มีประสิทธิผลอย่างยั่งยืนขององค์การ ด้วยการกระตุ้นและเปิดโอกาสแก่ทุกคนให้ใช้พลังและร่วมขับเคลื่อนองค์การ ทั้งนี้ผู้นำที่มีความเข้าใจจะสามารถพัฒนาและธำรงรักษาวัฒนธรรมขององค์การไว้ได้ ซึ่งมีส่วนสำคัญต่อการเสริมสร้างให้เกิดความสำเร็จต่อองค์การที่อยู่ใต้บริบทความสลับซับซ้อนของของเศรษฐกิจใหม่

5. การปฏิบัติตนอย่างมีคุณธรรม จริยธรรม ผู้นำเชิงกลยุทธ์จะต้องยึดมั่นและมุ่งเน้นแนวปฏิบัติอย่างมีจริยธรรม ด้วยการแสดงออกถึงความซื่อสัตย์เชื่อถือคุณธรรม ยึดมั่น ในการหลักการของตน ทั้งสามารถในการตัดสินใจพนักงานให้ประกอบธุรกิจบนหลักของ ความมีจริยธรรม นอกจากนี้ผู้นำยังต้องเรียนรู้และเข้าใจอย่างลึกซึ้งต่อค่านิยมและ วัฒนธรรมอย่างหลากหลาย อันจะส่งผลต่อโอกาสที่จะประสบความสำเร็จเพิ่มมากขึ้น

6. การริเริ่มสร้างสรรค์ ผู้นำเชิงกลยุทธ์ จะต้องสามารถสร้างความมี ประสิทธิภาพและความมีคุณภาพขององค์การ ระหว่างการควบคุมที่เน้นความยืดหยุ่นและ การริเริ่มใหม่ ๆ ที่มุ่งผลระยะสั้นกับมุ่งผลระยะยาว

จากนิยามความหมายและองค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ข้างต้น สรุปได้ว่าการจัดการเชิงกลยุทธ์ เพื่อการบรรลุเป้าหมายและวัตถุประสงค์ขององค์การต้อง อาศัยคุณลักษณะบทบาทและความสามารถของผู้นำเชิงกลยุทธ์ ซึ่งในงานวิจัยนี้ ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ หมายถึง ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ซึ่งมีคุณลักษณะที่ส่งผลต่อการพัฒนาองค์การ ให้มีคุณภาพ

แนวคิดเกี่ยวกับการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการตำรวจ

นโยบายการบริหารราชการสำนักงานตำรวจแห่งชาติ

อาศัยอำนาจตามมาตรา 11 แห่งพระราชบัญญัติตำรวจแห่งชาติ พ.ศ. 2547 ผู้บัญชาการตำรวจแห่งชาติ จึงได้จัดทำนโยบายการบริหารราชการขึ้น ให้เป็นไปตามคำแถลงนโยบายของคณะรัฐมนตรีต่อรัฐสภาและยุทธศาสตร์สำนักงานตำรวจแห่งชาติ พ.ศ. 2555-2564 ซึ่งคณะกรรมการนโยบายตำรวจแห่งชาติ (ก.ต.ช.) ได้ให้ความเห็นชอบ เพื่อให้หน่วยงานในสังกัด ทราบถึงนโยบายการบริหารราชการและสามารถนำไปสู่การปฏิบัติงานได้อย่างชัดเจน เป็นรูปธรรมและบังเกิดผลในการปฏิบัติอย่างมีประสิทธิภาพ จึงให้หน่วยงานในสังกัด นำนโยบายการบริหารราชการ ไปใช้เป็นแนวทางในการบริหารงานตามภารกิจหน้าที่ความรับผิดชอบ เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อประเทศชาติและประชาชนดังนี้

1 นโยบายทั่วไป

1.1 ปกป้อง เทิดทูนและพิทักษ์รักษาไว้ซึ่งสถาบันชาติ ศาสนา พระมหากษัตริย์และการปกครองในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข

- 1.2 การป้องกันและปราบปรามยาเสพติด
- 1.3 การป้องกันและปราบปรามอาชญากรรม
- 1.4 การแก้ปัญหาจังหวัดชายแดนภาคใต้
- 1.5 ด้านความมั่นคง
- 1.6 การเตรียมความพร้อมเข้าสู่ประชาคมอาเซียน
- 1.7 การอำนวยความสะดวกยุติธรรม
- 1.8 การให้บริการและช่วยเหลือประชาชน
- 1.9 การบริหารจัดการที่ดี
 - 1) ด้านบุคลากร
 - 2) ด้านระบบ
 - 3) ด้านสถานที่
 - 4) ด้านสวัสดิการ

2. นโยบายเน้นหนัก

2.1 ปกป้อง เทิดทูนและพิทักษ์รักษาไว้ซึ่งสถาบันชาติ ศาสนา

พระมหากษัตริย์และการปกครองในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข

2.2 ป้องกันและปราบปรามยาเสพติดอย่างเข้มข้น ทั้งผู้ผลิต ผู้ค้า ผู้จำหน่ายรายใหญ่และรายย่อยในชุมชนตลอดจนมาตรการยึดทรัพย์กับผู้เกี่ยวข้องทุกราย โดยยึดหลักกฎหมายและหลักนิติธรรม

2.3 แก้ปัญหาจังหวัดชายแดนภาคใต้เพื่อยุติเหตุร้ายรายวันและความรุนแรงด้วยมาตรการเชิงรุกเพื่อจำกัดเสรีการปฏิบัติของฝ่ายตรงข้าม

2.4 ควบคุมและลดความรุนแรงของอาชญากรรมให้ประชาชนเกิดความมั่นใจต่อการปฏิบัติงานของตำรวจโดยการจัดระเบียบสังคมและควบคุมอบายมุขผิดกฎหมายในพื้นที่

2.5 ให้ความสำคัญกับการพัฒนาสถานีตำรวจ เพื่อมีความพร้อมในการให้บริการและเป็นที่พักของประชาชนได้อย่างแท้จริง

2.6 การปฏิบัติงานตำรวจให้ยึดประชาชนเป็นศูนย์กลางและส่งเสริมให้ประชาชน ชุมชนและท้องถิ่นมีความรู้สึกเป็นเจ้าของและมีส่วนร่วมในทุกมิติ

2.7 พัฒนาบุคลากรทุกสายงานให้มีความพร้อมในการปฏิบัติงานอย่างมืออาชีพ มีความซื่อสัตย์ สุจริต ยึดมั่นในศีลธรรมและสร้างค่านิยมให้มีความเป็นอยู่ที่เรียบง่าย ประหยัด

2.8 เตรียมความพร้อมและเร่งรัดการดำเนินการด้านบุคลากร โครงสร้างกฎระเบียบและอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องเพื่อให้สามารถรองรับและเป็นมาตรฐานในกรอบของอาเซียน

2.9 พัฒนาศูนย์ปฏิบัติการ (ศปก.) ทุกระดับให้มีความพร้อมเพื่อเป็นเครื่องมือของผู้บังคับบัญชาในการขับเคลื่อน ติดตามการปฏิบัติและบูรณาการการทำงานในทุกมิติ โดยนำเทคโนโลยีมาใช้

2.10 เน้นภาวะผู้นำในทุกระดับ ผู้บังคับบัญชาต้องเป็นแบบอย่างที่ดีให้แก่ผู้ใต้บังคับบัญชาให้ทำงานเป็นทีมและมีเอกภาพ

2.11 จัดระบบและดำเนินการด้านสวัสดิการให้แก่ข้าราชการตำรวจ ครอบครัว และข้าราชการตำรวจที่เกษียณอายุราชการแล้วให้มีสุขภาพพลานามัย มีความเป็นอยู่ที่ดี

ประกอบอาชีพเสริม ดำเนินชีวิตอย่างเรียบง่าย สามารถพึ่งพาตนเองได้อย่างมีศักดิ์ศรี ตามหลักปรัชญา “เศรษฐกิจพอเพียง”

ปัจจัยสู่ความสำเร็จ

1. สร้างเอกภาพทางความคิดของผู้นำหน่วยทุกระดับ เพื่อให้คิดและมองไปในทิศทางเดียวกัน
2. ให้ความสำคัญต่อการพัฒนาบุคลากรในทุกระดับ เพื่อให้เป็นตำรวจมืออาชีพ โดยยึดหลักธรรมาภิบาลและเป็นพี่ของประชาชนรวมทั้งการปลูกเร้า สอนแนะนำของผู้บังคับบัญชา
3. นำเทคโนโลยี องค์ความรู้ใหม่มาสร้างเครื่องมือและกลไกในการบริหารงาน โดยเน้นการพัฒนาศูนย์ปฏิบัติการ (ศปก.) ในการขับเคลื่อนบูรณาการและประสานกับทุกองค์กร
4. มีการติดตามประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง เพื่อใช้ในการพิจารณาความดีความชอบ โดยยึดหลักผู้ปฏิบัติงานดีต้องได้รับผลตอบแทนและผู้ปฏิบัติงานหย่อนยานต้องถูกพิจารณาข้อบกพร่อง
5. ผู้บังคับบัญชาต้องพร้อมรับผิดชอบต่อความสำเร็จ ความล้มเหลว เป็นแบบอย่างที่ดีและอยู่เคียงข้างกับผู้ใต้บังคับบัญชา

การพัฒนาบุคลากรของสำนักงานตำรวจแห่งชาติ

1. เน้นปลูกฝังอุดมการณ์ให้เป็นตำรวจมืออาชีพ มีภาวะผู้นำและผู้บังคับบัญชาต้องเป็นแบบอย่างที่ดีให้แก่ผู้ใต้บังคับบัญชา
2. สนับสนุนส่งเสริมให้ข้าราชการตำรวจปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมและจรรยาบรรณของตำรวจอย่างเคร่งครัด
3. จัดทำกรอบและขอสนับสนุนงบประมาณเพิ่มเติมด้านการฝึกอบรมให้เพียงพอและสอดคล้องต่อการพัฒนาบุคลากร
4. จัดสัมมนาผู้บริหารระดับรองผู้บัญชาการตำรวจแห่งชาติถึงผู้บัญชาการ
5. ฝึกอบรมบุคลากรเพื่อสร้างภาวะผู้นำนักบริหารมืออาชีพระดับผู้บังคับการถึงหัวหน้าสถานีตำรวจ
6. ฝึกอบรมยุทธวิธีตำรวจแต่ละสายงานให้มีความรู้ ทักษะและความชำนาญเฉพาะด้านอย่างเป็นมาตรฐาน

7. พัฒนากองบัญชาการศึกษา โรงเรียนนายร้อยตำรวจ ศูนย์ฝึกอบรม ตำรวจภูธรภาค หน่วยฝึกของกองบัญชาการตำรวจตระเวนชายแดนและหน่วยฝึกอบรมอื่น ให้มีความพร้อม มีมาตรฐาน ทั้งบุคลากร หลักสูตร ตำรา คู่มือและเครื่องช่วยฝึกให้มีขีดความสามารถรองรับการฝึกอบรมบุคลากรและมีความเชี่ยวชาญเฉพาะด้าน เพื่อผลิตและพัฒนาข้าราชการตำรวจให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีคุณภาพ

8. ให้ทุกสายงานพิจารณาจัดตั้งโรงเรียนหรือกำหนดหลักสูตรในสถานฝึกอบรม โดยรวบรวมองค์ความรู้ จัดทำตำรา คู่มือ เครื่องช่วยฝึกและจัดทีมวิทยากรที่เชี่ยวชาญเพื่อฝึกอบรมและเผยแพร่ความรู้ให้แก่ทุกหน่วยงาน

9. พัฒนาบุคลากรให้มีภาวะผู้นำมีความรู้ ความเชี่ยวชาญ เพื่อให้สามารถทำหน้าที่ได้ทั้งฝ่ายอำนวยการและฝ่ายปฏิบัติการที่ดี

10. พัฒนาครู อาจารย์ ครูฝึกและวิทยากรในเชิงคุณภาพ เพื่อให้มีความรู้ความสามารถและทักษะการถ่ายทอดองค์ความรู้ในการปฏิบัติงานให้แก่ข้าราชการตำรวจ

11. ผลักดันให้มีข้าราชการตำรวจที่ไม่มียศเพื่อแก้ปัญหาการขาดแคลนกำลังพลในสายงานที่มีความเชี่ยวชาญเฉพาะด้าน

12. คัดเลือกข้าราชการตำรวจที่เกษียณอายุราชการที่มีความรู้ ความสามารถ ความประพฤติดี และเชี่ยวชาญเฉพาะด้าน ให้เข้ามาร่วมทำงานเพื่อใช้ประโยชน์ตามขีดความสามารถ

13. ให้มีการคัดเลือกผู้ทรงคุณวุฒิทำหน้าที่อนุศาสนาจารย์ประจำหน่วย

14. จัดหาทุนสนับสนุนบุคลากรไปศึกษาอบรมทั้งในและต่างประเทศเพื่อนำองค์ความรู้มาพัฒนาในแต่ละสายงาน

ลักษณะงานในสถานีตำรวจ

ได้แบ่งงานในสถานีตำรวจออกเป็น 5 งาน คือ งานอำนวยการ งานป้องกันปราบปราม งานสืบสวน งานสอบสวน และงานจราจร

กำหนดหัวหน้างานในสถานีตำรวจ

สถานีตำรวจที่มีหัวหน้าสถานีตำรวจเป็นระดับตำแหน่ง ผู้กำกับการ โครงสร้างสถานีตำรวจ กำหนดให้

1. รองผู้กำกับการป้องกันปราบปราม เป็นหัวหน้างานงานป้องกันปราบปราม

2. รองผู้กำกับการสืบสวน เป็นหัวหน้างานสืบสวน

3. พนักงานสอบสวนที่มีระดับตำแหน่งและอาวุโสสูงสุดซึ่งได้รับคำสั่งมอบหมายจากหัวหน้าหน่วย หรือหัวหน้าหน่วยงานตามนัยระเบียบ ก.ตร. ว่าด้วยการกำหนดจำนวนในการแต่งตั้งและอำนาจหน้าที่ในการบังคับบัญชาพนักงานสอบสวน พ.ศ. 2555 เป็นหัวหน้างานสอบสวน

4. สารวัตรจรรยาจร เป็นหัวหน้างานจรรยาจร

5. สารวัตรอำนวยการ เป็นหัวหน้างานธุรการอำนวยการ

หน้าที่รับผิดชอบของสายงานในสถานีตำรวจ

1. หัวหน้าสถานีตำรวจ มีหน้าที่รับผิดชอบในการวางแผน อำนวยการสั่งการ ควบคุม กำกับดูแล ปกครองบังคับบัญชา ตรวจสอบติดตาม และประเมินผล ตลอดจนการฝึกอบรม โดยปฏิบัติตามประมวลวิธีพิจารณาความอาญา และกฎหมายอื่นอันเกี่ยวกับความผิดในคดีอาญา ภายในเขตอำนาจความรับผิดชอบหรือเขตพื้นที่การปกครอง รวมทั้งความรับผิดชอบในด้านการงานและการปกครองบังคับบัญชาใต้ตรงลงไป

2. งานอำนวยการ รับผิดชอบในงานนโยบาย ยุทธศาสตร์ แผนแม่บท แผนปฏิบัติการ แผนประจำปี แผนปฏิบัติการประจำสถานีตำรวจ งานสารบรรณ งานกำลังพล งานพัฒนาข้าราชการตำรวจและครอบครัว งานการศึกษา ฝึกอบรม สัมมนา ดูงาน เผยแพร่ความรู้ งานสวัสดิการ งานพัฒนาองค์การ งานงบประมาณการเงิน งานพัสดุ งานสื่อสาร เงินรางวัล เงินสินบน เงินค่าตอบแทน การจัดเลี้ยงผู้ต้อง งานทะเบียนพล คนต่างด้าว การขออนุญาตต่าง ๆ งานประชาสัมพันธ์

3. งานป้องกันปราบปราม รับผิดชอบ การข่าว การจัดทำแผนที่ ข้อมูล อาชญากรรม งานควบคุมผู้ต้องหาและผู้ถูกกักขัง งานควบคุมศูนย์วิทยุรับ-ส่ง การจัดตั้ง จุดตรวจจุดสกัด จุดรับแจ้งเหตุ และกำหนดมาตรการต่าง ๆ ในการป้องกันและปราบปราม อาชญากรรม งานจัดสายตรวจ งานควบคุมแหล่งอบายมุข และการจัดระเบียบสังคม งานปราบปรามผู้มีอิทธิพลและมือปืนรับจ้าง งานพิทักษ์เด็ก เยาวชน และสตรี งานปราบปรามแหล่งอบายมุข จัดกำลังร่วมถวายเป็นความปลอดภัย งานคณะกรรมการตรวจสอบและติดตามการบริหารงานของตำรวจ (กต.ตร.) รักษาความสงบเรียบร้อยต่าง ๆ

4. งานสืบสวน รับผิดชอบ งานสืบสวนการทำความผิดตามประมวลกฎหมายอาญา และประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความอาญา การกระทำความผิดตามพระราชบัญญัติต่าง ๆ งานพัฒนาด้านการนำเทคโนโลยีและวิทยาการต่างมาใช้สืบสวน

งานวางแผนสืบสวนหาข้อเท็จจริง ถวายนความปลอดภัยแด่องค์พระมหากษัตริย์ พระราชินี และพระบรมวงศานุวงศ์ ที่เสด็จพระราชดำเนินเข้าพื้นที่

5. งานจราจร รับผิดชอบ งานควบคุม ดูแล วางแผนจัดการ งานสอดส่อง ตรวจตรา แนะนำให้ประชาชนผู้ใช้รถใช้ถนนให้ปฏิบัติตามกฎหมาย ระเบียบ คำสั่ง ข้อบังคับเกี่ยวกับจราจร งานเก็บรวบรวมข้อมูลข่าวสารที่เป็นประโยชน์ต่อการจราจร ปฏิบัติหน้าที่ถวายนความปลอดภัยแด่องค์พระมหากษัตริย์ พระราชินี และพระบรมวงศานุวงศ์ ที่เสด็จพระราชดำเนินเข้าพื้นที่ ปฏิบัติร่วมกับงานปราบปรามในด้านการควบคุมรักษาความสงบงานประเพณี (คำสั่งสำนักงานตำรวจแห่งชาติ ที่ 57/2553 เรื่อง การกำหนดอำนาจหน้าที่ตำแหน่งในสถานีตำรวจ, หน้า 3-19)

บริบทสถานีตำรวจภูธร ในสังกัดตำรวจภูธรจังหวัดมุกดาหาร

สถานีตำรวจ ในสังกัดตำรวจภูธรจังหวัดมุกดาหาร มีหน้าที่และความรับผิดชอบเกี่ยวกับงานปฏิบัติเกี่ยวกับการถวายนความปลอดภัย และรักษาพระเกียรติยศ ด้วยความจงรักภักดี ต่อสถาบันพระมหากษัตริย์ และป้องกันปราบปรามอาชญากรรมทุกประเภท โดยเฉพาะอาชญากรรมที่สร้างความเดือดร้อนให้กับประชาชน ดังนั้น สถานีตำรวจในสังกัดตำรวจภูธรจังหวัดมุกดาหาร จึงมีความสำคัญในการดำเนินงานด้าน การป้องกันและปราบปรามอาชญากรรมในพื้นที่จังหวัดมุกดาหาร เป็นอย่างมาก หน่วยงานที่ทำหน้าที่ การป้องกันและปราบปรามอาชญากรรม และอำนวยความสะดวกด้านความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของประชาชนในจังหวัดมุกดาหาร

ตำรวจภูธรจังหวัดมุกดาหาร แต่เดิมมีฐานะเป็นเพียงสถานีตำรวจ มีผู้บังคับกองเป็นผู้บังคับบัญชา ต่อมาเมื่อพระราชกฤษฎีกายกฐานะ เป็นกองกำกับการ มีผู้กำกับการ เป็นผู้บังคับบัญชา และได้มีการปรับปรุงโครงสร้างใหม่ ของสำนักงานตำรวจแห่งชาติ ยกฐานะเป็นตำรวจภูธรจังหวัดมุกดาหาร มีรองผู้บังคับการเป็นหัวหน้า และปัจจุบันมีผู้บังคับการตำรวจภูธรจังหวัดมุกดาหาร เป็นผู้บังคับบัญชา มีหน่วยขึ้นตรงได้แก่ กลุ่มงานฝ่ายอำนวยการ กองกำกับการสืบสวน กลุ่มงานสอบสวน กลุ่มงานจราจร และสถานีตำรวจในสังกัด จำนวน 16 สถานี ดังนี้

- 1) สถานีตำรวจภูธรจังหวัดมุกดาหาร
- 2) สถานีตำรวจภูธรเมืองมุกดาหาร
- 3) สถานีตำรวจภูธรผึ่งแดด

- 4) สถานีตำรวจภูธรคำป่าหลาย
- 5) สถานีตำรวจภูธรดงเย็น
- 6) สถานีตำรวจภูธรคำชะอี
- 7) สถานีตำรวจภูธรบ้านค้อ
- 8) สถานีตำรวจภูธรดอนตาล
- 9) สถานีตำรวจภูธรป่าไร่
- 10) สถานีตำรวจภูธรนิคมคำสร้อย
- 11) สถานีตำรวจภูธรนาอุดม
- 12) สถานีตำรวจภูธรดงหลวง
- 13) สถานีตำรวจภูธรกุดชุม
- 14) สถานีตำรวจภูธรห้วยใหญ่
- 15) สถานีตำรวจภูธรหนองสูง
- 16) สถานีตำรวจภูธรหนองสูงใต้

โครงสร้างสถานีตำรวจ ได้มีการแบ่งหน้าที่งานรับผิดชอบ ดังนี้

1. งานฝ่ายอำนวยการ งานฝ่ายอำนวยการของสถานีตำรวจ เป็นงานสนับสนุนและการบริการด้านต่าง ๆ ให้แก่ข้าราชการตำรวจ และงานบริการประชาชนที่มาติดต่อราชการ เพื่อให้การดำเนินงานของสถานีตำรวจดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพ สะดวกและรวดเร็ว และการบริการประชาชนที่มาติดต่อราชการให้ได้รับการบริการที่ดี ในภาพรวมของการดำเนินการของฝ่ายอำนวยการ เช่น งานการเงิน งานกำลังพล งานส่งกำลังบำรุงและพัสดุ งานขอประกันตัวผู้ต้องหา งานทะเบียนต่างด้าว งานขออนุญาตต่าง ๆ เป็นต้น

2. งานจราจร การดำเนินงานของฝ่ายปฏิบัติการด้านการจราจร มีการอบรม กวดขัน ความประพฤติระเบียบวินัย อำนวยความสะดวกการจราจรจัดกำลังเจ้าหน้าที่ตำรวจสายตรวจจราจร และเจ้าหน้าที่รถยกไว้คอยอำนวยความสะดวกช่วยเหลือแก้ไขปัญหาจราจรในช่วงโมงเร่งด่วนและภาวะปกติ หรือในกรณีมีอุบัติเหตุเกิดขึ้นมีการบังคับใช้กฎหมายกับผู้ขับขี่ยานพาหนะที่ใช้รถใช้ถนน หรือกระทำความผิดเกี่ยวกับกฎหมายจราจรเพื่อให้ปฏิบัติตาม และเป็นไปตามกฎระเบียบ ข้อบังคับ ของ พ.ร.บ.จราจรฯ ที่ทางราชการกำหนดไว้

3. งานสอบสวน มีหน้าที่รับแจ้งความร้องทุกข์จากผู้เสียหาย สอบสวน รวบรวมพยานหลักฐานทางคดีเพื่อดำเนินคดีกับผู้กระทำผิด รวบรวมจัดทำสถิติเกี่ยวกับคดี รายงานข้อมูลสถิติคดีควบคุมตัวผู้ต้องหาส่งศาลส่งสำนวนคดีของพนักงานสอบสวนให้อัยการพิจารณา จัดส่งหมายเรียกพยานและเก็บรักษาของกลางในคดีเอกสารเกี่ยวข้องกับคดีและงานอื่นๆที่ผู้บังคับบัญชาสั่งการ การเปรียบเทียบปรับความผิดต่างๆ ตามอำนาจของพนักงานสอบสวน เช่นคดี พ.ร.บ.จราจร พ.ร.บ.รถยนต์ และความผิดอาญาสหุโทษ การตรวจค้นจับกุมภายใต้และขอบเขตที่กฎหมายบัญญัติไว้

4. งานสืบสวน มีหน้าที่ในการสืบสวน ติดตามจับกุมคนร้ายในคดีต่าง ๆ ออกสืบสวนหาข่าวสารต่าง ๆ เกี่ยวกับกลุ่มมิจฉาชีพที่อาจจะก่อเหตุต่าง ๆ ร่วมกับพนักงานสอบสวนคดีอาญา ตรวจสอบสถานที่เกิดเหตุ รักษาสถานที่เกิดเหตุ เพื่อป้องกันมิให้มีการทำลายหลักฐาน ซึ่งอาจใช้เป็นแนวทางประกอบการสอบสวน หาตัวคนร้ายมาลงโทษ ได้ตลอดจนการรวบรวมพยานหลักฐานต่าง ๆ ที่พบในที่เกิดเหตุ

5. งานป้องกันและปราบปราม มีหน้าที่ในการถวายเป็นความปลอดภัย และรักษาพระเกียรติยศ ด้วยความจงรักภักดี ต่อสถาบันพระมหากษัตริย์ และการป้องกันปราบปรามอาชญากรรมทุกประเภท เพิ่มประสิทธิภาพการบริหารงานสายตรวจ ให้มีขีดความสามารถในการป้องกันปราบปรามอาชญากรรมอย่างเหมาะสมกับสภาพอาชญากรรม สภาพพื้นที่ กำหนดรูปแบบและแผนการตรวจให้เหมาะสม รักษาความปลอดภัยประจำจุดล่อแหลมต่อการเกิดอาชญากรรม การควบคุมความประพฤติของเด็กและเยาวชน มิให้เบี่ยงเบนไปในทางที่ผิดกฎหมาย มั่วสุมเกี่ยวข้องกับยาเสพติด ก่อเหตุทะเลาะวิวาท ก่อความเดือดร้อนในรูปแบบต่าง ๆ ต่อสังคม กวดขันปราบปรามจับกุมแหล่งอบายมุขที่ผิดกฎหมายทุกประเภท เป็นต้น

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

งานวิจัยในประเทศ

นพเมศร์ ปรีชาเจริญพงษ์ (2553, บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาคุณลักษณะผู้นำยุคใหม่ของข้าราชการตำรวจทางหลวง: ศึกษาเฉพาะกรณีกองบังคับการตำรวจทางหลวง การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณลักษณะผู้นำยุคใหม่ของข้าราชการตำรวจทางหลวง กองบังคับการตำรวจทางหลวง และเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นจำแนกตามสถานภาพส่วนบุคคล ของข้าราชการ

ตำรวจทางหลวง สังกัดกองบังคับการตำรวจ ทางหลวง จำนวน 297 คน ใช้ระยะเวลาเก็บรวบรวมข้อมูลระหว่างเดือนมิถุนายน-ตุลาคม 2552 โดยใช้แบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบคุณภาพจากผู้เชี่ยวชาญ แล้วนำไปผลที่ได้มาวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป เพื่อหาค่า t-test และ F-test แล้วทดสอบความแตกต่างแต่ละกลุ่มด้วยวิธีของ Scheffe ผลการวิจัย พบว่า ความคิดเห็นของข้าราชการตำรวจทางหลวงชั้นสัญญาบัตรเกี่ยวกับคุณลักษณะผู้นำยุคใหม่ของข้าราชการตำรวจ ทางหลวง สังกัดกองบังคับการตำรวจทางหลวงมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าด้านที่มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด จำนวน 1 ข้อ ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ด้านคุณลักษณะทางสังคม รองลงมาคือ ด้านสติปัญญา ความรู้ ความสามารถ และด้านลักษณะเกี่ยวกับงาน ส่วนที่มีค่าเฉลี่ยในลำดับ สุดท้าย คือ ด้านคุณลักษณะทางกายภาพ ผลการทดสอบสมมติฐานตามสถานภาพส่วนบุคคล จำแนกตามตัวแปรอายุ ระดับการศึกษา ระดับชั้นยศ ประสบการณ์ทำงาน และรายได้เฉลี่ยต่อเดือนของผู้ตอบแบบสอบถาม คือ ข้าราชการตำรวจทางหลวงชั้นสัญญาบัตร สรุปได้ดังนี้

ระดับความคิดเห็นของข้าราชการตำรวจทางหลวงชั้นสัญญาบัตร จำแนกตามอายุ โดยภาพรวมมีระดับความคิดเห็นที่ไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า จำนวน 3 ด้าน คือ ด้านลักษณะทางกายภาพ ด้านสติปัญญา ความรู้ ความสามารถ และด้านลักษณะทางสังคม ข้าราชการตำรวจทางหลวงชั้นสัญญาบัตรที่มีอายุต่างกัน มีระดับความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน ระดับความคิดเห็นของข้าราชการตำรวจทางหลวงชั้นสัญญาบัตร จำแนกตามวุฒิการศึกษา โดยภาพรวมและพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ทุกด้านข้าราชการตำรวจทางหลวงชั้นสัญญาบัตรที่มีวุฒิการศึกษาต่างกัน มีระดับความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน ระดับความคิดเห็นของข้าราชการตำรวจทางหลวงชั้นสัญญาบัตรจำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน โดยภาพรวมมีระดับความคิดเห็นที่ไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า กลุ่มตัวอย่างมีระดับความคิดเห็นไม่แตกต่างกันในทุกด้าน

กัณฑ์กณัฐ สุวรรณรัชฎ์ม (2555, บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษา ภาวะผู้นำ กลยุทธ์ : รูปแบบของผู้นำยุคใหม่ ภาวะผู้นำกลยุทธ์เป็นรูปแบบของผู้นำยุคใหม่ นับว่าสอดคล้องกับการจัดการการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นในยุคโลกาภิวัตน์ เป็นบุคคลที่มีมุมมองระยะยาวและสร้างความยืดหยุ่นให้องค์การบรรลุเป้าหมาย ใช้ความคิดเชิงกลยุทธ์ในการวางแผนกลยุทธ์เพื่อไปสู่จุดมุ่งหมายปลายทางที่ตั้งใจไว้ ผู้บริหารองค์การที่มีภาวะผู้นำกล

ยุทธ์มีคุณลักษณะสำคัญ ได้แก่ การสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ สามารถใช้ภาษาพูดและภาษาเขียนในการสื่อสารได้เป็นอย่างดี รวมทั้งมีการเจรจาต่อรองให้ประสบผลสำเร็จ ที่สำคัญมีการแก้ปัญหาและตัดสินใจอย่างชาญฉลาด

ทวนชัย ชันทะสีมา (2555, บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษา ภาวะผู้นำกับกำลังขวัญในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ สังกัดกองบังคับการตำรวจนครบาล 2 กองบัญชาการตำรวจนครบาล จากการศึกษากลุ่มตัวอย่างทั้งหมดจำนวน 344 คน พบว่า ส่วนใหญ่เป็นเพศชาย มีอายุระหว่าง 31-35 ปี สถานภาพสมรส มีระดับการศึกษาปริญญาตรี มีอายุงานระหว่าง 1-5 ปี รายได้ต่อเดือนระหว่าง 20,001-25,000 บาท โดยส่วนใหญ่เป็นตำรวจระดับชั้นสัญญาบัตร และปฏิบัติงานในหน้าที่ฝ่ายงานสอบสวน

จากการศึกษาความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำในองค์กร สังกัดกองบังคับการตำรวจนครบาล 2 กองบัญชาการตำรวจนครบาล ระดับผู้กำกับการสถานีตำรวจนครบาล สรุปผลเป็นรายด้านได้ดังนี้ 1) ด้านการกำหนดเป้าหมายที่ชัดเจน ผลการศึกษาพบว่า โดยภาพรวมความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก โดยในประเด็นที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ ผู้บังคับบัญชาของท่านมีนโยบายส่งเสริมการปฏิบัติงานที่เน้นความก้าวหน้าของบุคลากร และผลสัมฤทธิ์ ในงาน รองลงมาได้แก่ ผู้บังคับบัญชาของท่านกำหนดกลยุทธ์ของหน่วยงานที่สามารถบรรลุเป้าหมายได้ ค่าเฉลี่ย 3.30 และผู้บังคับบัญชาของท่านกำหนดยุทธศาสตร์และแผนการพัฒนางานขององค์กรที่สอดคล้องกับเป้าหมายขององค์กร 2) ด้านการจัดการเพื่อให้วิสัยทัศน์บังเกิดผล ผลการศึกษา พบว่า โดยภาพรวมความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด โดยในประเด็นที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ ผู้บังคับบัญชาของท่านมีการสื่อสารให้บุคลากรตระหนักถึงคุณค่าของเป้าหมายขององค์กรอย่างชัดเจน รองลงมาได้แก่ ผู้บังคับบัญชาของท่านมีการสื่อสารนโยบายและแนวทางการปฏิบัติงานอย่างชัดเจน ผู้บังคับบัญชาของท่านได้มอบหมายภารกิจให้บุคลากรอย่างเหมาะสมกับตำแหน่งและลักษณะงาน ผู้บังคับบัญชาของท่านมีนโยบายเพื่อสร้างความผูกพันของบุคลากรในองค์กร และผู้บังคับบัญชาของท่านกำหนดแนวทางการประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อนำข้อมูลไปปรับปรุงองค์กร 3) ด้านการสร้างวัฒนธรรมและบรรยากาศที่เอื้อต่อการปฏิบัติงาน พบว่า โดยภาพรวมความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด โดยในประเด็นที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ ผู้บังคับบัญชาของท่านจัดสภาพแวดล้อมในหน่วยงานให้มีความปลอดภัยและมีความสะดวกสบายในการทำงาน รองลงมาได้แก่ ผู้บังคับบัญชาของท่านมีนโยบายและแนวทางการบริหารที่สร้างความมั่นใจถึงความมั่นคงในการทำงานให้แก่บุคลากร

ผู้บังคับบัญชาของท่านมีการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีให้เกิดขึ้นในองค์กร ผู้บังคับบัญชาของท่านมีนโยบายและแนวทางการจัดสวัสดิการให้กับบุคลากร ผู้บังคับบัญชาของท่านจัดแบ่งสายการทำงานที่เหมาะสม สามารถสร้างความสำเร็จให้กับหน่วยงานและผู้บังคับบัญชาของท่านมีแนวทางการจัดทีมงานบุคลากรตำรวจที่มีคุณภาพ และผู้บังคับบัญชาของท่านมีการสร้างบรรยากาศหน่วยงานที่ส่งเสริมให้บุคลากรได้รับการเรียนรู้ที่เป็นประโยชน์ในการปฏิบัติงาน 4) ด้านการสร้างเจตคติที่ดีของบุคลากร ผลการศึกษา พบว่า โดยภาพรวมความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด โดยในประเด็นที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ ผู้บังคับบัญชาของท่านให้ความเอาใจใส่ต่อปัญหาและความต้องการของบุคลากร รองลงมาได้แก่ ผู้บังคับบัญชาของท่านมีการสร้างความไว้วางใจในการปฏิบัติงานให้เกิดขึ้นกับบุคลากร และผู้บังคับบัญชาของท่านมีการกำหนดค่านิยมร่วมให้เกิดความรักและความผูกพันขึ้นในองค์กร 5) ด้านการตัดสินใจที่ดี ผลการศึกษา พบว่า โดยภาพรวมความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด โดยในประเด็นที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ ผู้บังคับบัญชาของท่านมีความสามารถในการตัดสินใจแก้ไขปัญหาทางการบริการเพื่อปฏิบัติงานให้ไปอย่างรวดเร็วและทันเวลา และผู้บังคับบัญชาของท่านมีความสามารถในการแก้ไขปัญหาความขัดแย้งในองค์กร ตามลำดับ 6) ด้านการจัดการภายในองค์กร ผลการศึกษา พบว่า โดยภาพรวมความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด โดยในประเด็นที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ ผู้บังคับบัญชาของท่านมีระบบการประเมินผลงานบุคลากรอย่างยุติธรรม รองลงมาได้แก่ ผู้บังคับบัญชาของท่านมีการจัดอัตรากำลังพลเป็นไปตามโครงสร้างหน่วยงานตามที่ได้วิเคราะห์งานอย่างเหมาะสม ผู้บังคับบัญชาของท่านมีการวิเคราะห์ความต้องการของบุคลากรก่อนการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ผู้บังคับบัญชาของท่านมีระบบและแผนการจัดสวัสดิการให้กับบุคลากร และผู้บังคับบัญชาของท่านมีผลการวิเคราะห์งานแต่ละตำแหน่งอย่างเป็นระบบ 7) ด้านลักษณะผู้นำ ผลการศึกษา พบว่า โดยภาพรวมความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด โดยในประเด็นที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ ผู้บังคับบัญชาของท่านมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการกำหนดนโยบายและแนวทางการบริหาร รองลงมาได้แก่ ผู้บังคับบัญชาของท่านกำหนดแนวทางการบริหารที่สร้างความเสมอภาคและยุติธรรมแก่บุคลากรทุกฝ่ายและ ผู้บังคับบัญชาของท่านมีการนำแนวทางการบริหารที่ทันสมัยมาใช้ในสถานีดำรวจ เช่น การสร้างคุณภาพการบริหาร การให้บริการที่สร้างความพึงพอใจแก่ประชาชน ผู้บังคับบัญชาของท่านเปิดโอกาสให้บุคลากรได้มีส่วนร่วมทางการบริหารอย่างทั่วถึง ผู้บังคับบัญชาของท่านเป็นผู้มีความใส่ใจในการเรียนรู้สิ่งใหม่เพื่อพัฒนาองค์กรอยู่

ตลอดเวลา ผู้บังคับบัญชาของท่านมีความมุ่งมั่นตั้งใจในการปฏิบัติงานให้สำเร็จ
 ผู้บังคับบัญชาของท่านมีความเชื่อมั่นในตนเองก่อนการตัดสินใจแก้ไขปัญหาและ
 ผู้บังคับบัญชาของท่านขยันขันแข็งในการปฏิบัติงานเพื่อให้งานบรรลุเป้าหมายขององค์การ
 ผู้บังคับบัญชาของท่านมีความรับผิดชอบต่องานที่สร้างประโยชน์ต่อสังคม ผู้บังคับบัญชาของ
 ท่านมีความสามารถในการชักจูงใจบุคลากรตำรวจให้ร่วมมือร่วมใจกันปฏิบัติงานเพื่อความ
 สงบสุขของประชาชน และผู้บังคับบัญชาของท่านมีการบริหารที่ยึดหลักของคุณธรรมและ
 จริยธรรม

จากการศึกษาความคิดเห็นเกี่ยวกับกำลังขวัญในการปฏิบัติงานของ
 ข้าราชการตำรวจ สังกัดกองบังคับการตำรวจนครบาล 2 กองบัญชาการตำรวจนครบาล
 ระดับผู้กำกับกับการสถานีตำรวจนครบาล สรุปประเด็นได้ดังนี้ 1) ด้านความสัมพันธ์
 ในองค์การ ผลการศึกษา พบว่า โดยภาพรวมความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด โดยใน
 ประเด็นที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ เพื่อนร่วมงานภายในหน่วยงานมีการติดต่อสื่อสารและ
 สร้างความเข้าใจที่ดีต่อบุคลากร รองลงมาได้แก่ เพื่อนร่วมงานให้ความร่วมมือและ
 ช่วยเหลือในการแก้ไขปัญหาหรือข้อบกพร่องของหน่วยงานเป็นอย่างดีเพื่อนร่วมงานมี
 ความเสียสละและเอื้อเฟื้อ พร้อมทั้งจะให้ความร่วมมือช่วยเหลือหน่วยงานที่นอกเหนือจาก
 งานประจำ และเพื่อนร่วมงานภายในหน่วยงานมีความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างผู้บังคับบัญชา
 และผู้ใต้บังคับบัญชา 2) ด้านความพอใจในงาน ผลการศึกษา พบว่า โดยภาพรวมความ
 คิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด โดยในประเด็นที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ บุคลากรมีความเต็มใจ
 และยอมรับหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย รองลงมาได้แก่ บุคลากรมีความพึงพอใจต่อการ
 จัดระบบการทำงานในหน่วยงาน หน่วยงานของท่านได้สร้างแรงจูงใจในการทำงานให้กับ
 บุคลากรอย่างดี ท่านไม่คิดจะโยกย้ายไปหน่วยงานอื่น บุคลากรมีความพึงพอใจและตั้งใจ
 ในการปฏิบัติงานในหน้าที่ บุคลากรได้รับมอบหมายงานที่เหมาะสมกับความรู้
 ความสามารถและบุคลากรไม่คิดจะลาออกจากงาน บุคลากรมีความเพลิดเพลินและ
 สนุกกับงาน บุคลากรได้รับมอบหมายงานในปริมาณที่เหมาะสมกับความรับผิดชอบ
 และบุคลากรมีความพึงพอใจต่อวัตถุประสงค์หลักและนโยบายของหน่วยงาน
 3) ด้านสถานภาพและการยอมรับในงาน ผลการศึกษา พบว่าโดยภาพรวมความคิดเห็นอยู่ใน
 ระดับมากที่สุด โดยในประเด็นที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คืองานที่ท่านทำเป็นงานที่มีเกียรติ
 และท่านมีความภาคภูมิใจ รองลงมาได้แก่ ท่านยอมรับคำติชมต่าง ๆ จากบุคคลอื่น และ
 งานที่ท่านทำเป็นงานที่มีเกียรติและท่านมีความภาคภูมิใจ 4) ด้านบรรยากาศการทำงาน

ร่วมกันในองค์การ ผลการศึกษา พบว่า โดยภาพรวมความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด โดยในประเด็นที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ท่านและเพื่อนร่วมงานต่างเข้าใจแจ่มใสในการทำงานเสมอ รองลงมาได้แก่ บุคลากรภายในหน่วยงานส่วนใหญ่ไม่มีความขัดแย้งกันในการทำงาน บุคลากรภายในหน่วยงานส่วนใหญ่แสดงความจงรักภักดีต่อองค์การ และท่านมีความรู้สึกว่าได้ได้รับความยุติธรรมในการปฏิบัติงานเสมอ

ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า ภาวะผู้นำมีความสัมพันธ์กำลังขั้วเดียวในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ สังกัดกองบังคับการตำรวจนครบาล 2 กองบัญชาการตำรวจนครบาลที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .01

อิสสรญาณ จันทร์แก้ว (2556, บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษา คุณสมบัติของการเป็นผู้นำที่พึงประสงค์ของข้าราชการกรมการทหารสื่อสาร ในการศึกษาวิจัยเรื่อง คุณสมบัติของการเป็นผู้นำที่พึงประสงค์ของข้าราชการกรมการทหารสื่อสาร มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลของข้าราชการกรมการทหารสื่อสารที่แตกต่างกันส่งผลต่อ การเป็นผู้นำที่พึงประสงค์ของข้าราชการกรมการทหารสื่อสาร แตกต่างกัน 2) เพื่อศึกษาปัจจัยด้านลักษณะงานมีความสัมพันธ์ต่อ การเป็นผู้นำที่พึงประสงค์ของข้าราชการกรมการทหารสื่อสาร 3) เพื่อศึกษาปัจจัยคุณสมบัติของผู้นำมีความสัมพันธ์ต่อ การเป็นผู้นำที่พึงประสงค์ของข้าราชการกรมการทหารสื่อสาร 4) เพื่อศึกษาคุณสมบัติของการเป็นผู้นำที่พึงประสงค์ของข้าราชการกรมการทหารสื่อสาร ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ข้าราชการกรมการทหารสื่อสารทั้งระดับสัญญาบัตร และต่ำกว่าสัญญาบัตร ยกเว้น พลทหารกองประจำการ เท่านั้น มีจำนวนกำลังพลทั้งหมด 2690 คน ซึ่งมีตัวแปรอิสระคือ ปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยด้านลักษณะงาน ปัจจัยคุณสมบัติของผู้นำ โดยใช้แบบสอบถาม เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล และทำการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ

วรกิจ วรรณสอน (2558, บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษา ภาวะผู้นำของหัวหน้าสายตรวจสถานีตำรวจท่องเที่ยว 3 กองกำกับการ 1 กองบังคับการตำรวจท่องเที่ยว การวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อ (1) ศึกษาภาวะผู้นำ(2) วิเคราะห์การจัดการเชิงกลยุทธ์ในการเป็นผู้นำ และ (3) ศึกษาแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ โดยการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญได้แก่ หัวหน้าสายตรวจสถานีตำรวจท่องเที่ยว 3 กองกำกับการ 1 กองบังคับการตำรวจท่องเที่ยว จำนวน 4 นาย ด้วยแบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง หรือการสัมภาษณ์แบบเป็นทางการ ผลการวิจัย

พบว่า (1) หัวหน้าสายตรวจ สถานีตำรวจท่องเที่ยว มีลักษณะความเป็นผู้นำดังนี้ เร่งสร้างความเชื่อมั่นด้านความปลอดภัย ร่วมมือกับเจ้าหน้าที่ ทหารร่วมกันปล่อยแถวสร้างความเชื่อมั่น จัดหาเอกสารด้านข้อมูลข่าวสารด้านการท่องเที่ยวให้เพียงพอ สร้างความร่วมมือที่ดีระหว่างองค์กร มีท่าทีเป็นมิตร มีมนุษยสัมพันธ์อันดี และมีความสุขพอ่อนโยน ประหยัดรายจ่ายที่ไม่จำเป็น (2) การจัดการ เชิงกลยุทธ์ในการเป็นผู้นำของหัวหน้าสายตรวจสถานีตำรวจท่องเที่ยว มีดังนี้ มีสายตรวจตำรวจท่องเที่ยว ออกดูแลรักษาความปลอดภัย จัดเจ้าหน้าที่สวมแปล อาสาสมัครช่วยเหลือ นำระบบเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ ประสานการปฏิบัติกับหน่วยงานต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องในลักษณะการบูรณาการ จัดทำแผนยุทธศาสตร์ จัดระบบรักษาความปลอดภัย เสริมสร้างความเชื่อมั่นด้านความปลอดภัย อบรมชี้แจงแนวทางปฏิบัติงาน ปรับปรุงโครงสร้างองค์กร พัฒนาตนเองให้มีศักยภาพ (3) แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำหัวหน้าสายตรวจสถานีตำรวจท่องเที่ยว มีดังนี้ ปฏิบัติตนให้เป็นแบบอย่างที่ดีทำงาน สร้างบรรยากาศในการทำงานมีความไว้วางใจซึ่งกันและกัน สร้างความมั่นใจ กำหนดโครงสร้างการบริหาร พัฒนาตำรวจท่องเที่ยวให้มีความรู้ความสามารถ พัฒนาระบบการสืบสวนให้มีความทันสมัย มีการออกตรวจตรารักษาความปลอดภัย

ไวพจน์ กุลาชัย (2558, บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษา รูปแบบภาวะผู้นำ พฤติกรรมการเมืองในองค์กรและความจงรักภักดีต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่ตำรวจ กองบังคับการตำรวจภูธร จังหวัดชลบุรี การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษารูปแบบภาวะผู้นำพฤติกรรมการเมืองในองค์กร และความจงรักภักดีต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่ตำรวจ สังกัดกองบังคับการตำรวจภูธรจังหวัดชลบุรี 2) ศึกษาอิทธิพลทางตรงและทางอ้อมของรูปแบบภาวะผู้นำและพฤติกรรมการเมืองในองค์กรต่อความจงรักภักดีต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่ตำรวจ สังกัดกองบังคับการตำรวจภูธรจังหวัดชลบุรี และ 3) พัฒนาโมเดลเชิงสาเหตุรูปแบบภาวะผู้นำพฤติกรรมการเมืองในองค์กรและความจงรักภักดีต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่ตำรวจ กองบังคับการตำรวจภูธรจังหวัดชลบุรี โดยศึกษากลุ่มตัวอย่าง จำนวน 347 คน ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลและวิเคราะห์ข้อมูลด้วยเทคนิคการวิเคราะห์สมการเชิงโครงสร้าง ผลการศึกษา ปรากฏว่า โมเดลที่พัฒนาขึ้นมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยตัวแปรที่มีอิทธิพลโดยรวมต่อความจงรักภักดีต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่ตำรวจมากที่สุดคือ ภาวะผู้นำแบบ ปล่อยเสรี

รองลงมาคือ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง พฤติกรรมการเมืองในองค์การและภาวะผู้นำแบบ แลกเปลี่ยนตามลำดับทั้งนี้ ภาวะผู้นำแบบปล่อยเสรี และภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยน มีอิทธิพลทางบวกต่อความจงรักภักดีต่อองค์การในขณะที่พฤติกรรมการเมืองในองค์การ และภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยนมีอิทธิพลทางลบต่อความจงรักภักดีต่อองค์การ

ภัทรญา อธิภัทรวาทีน (2559, หน้า 95) ที่ศึกษา ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ด้านการควบคุมองค์การให้สอดคล้องกับการบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 4 การวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1) ระดับภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ด้านการควบคุมองค์การให้สอดคล้องของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน 2) ระดับการบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน และ 3) ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ด้านการควบคุมองค์การให้สอดคล้องกับการบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 4 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 93 คนได้จากการเลือกแบบเจาะจง และครูผู้สอน จำนวน 248 คนได้จากการสุ่มแบบแบ่งชั้นภูมิ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 4 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือแบบสอบถามประมาณค่า 5 ระดับ วิเคราะห์ข้อมูลด้วยค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน

ผลการวิจัย พบว่า 1) ระดับภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ด้านการควบคุมองค์การให้สอดคล้องของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก 2) ระดับการบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง และ 3) ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ด้านการควบคุมองค์การให้สอดคล้องกับการบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 4 มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

เกศรา สิทธิแก้ว (2559, หน้า 106) ที่ศึกษา ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ในศตวรรษที่ 21 กับการดำเนินงานประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 และ เขต 2 การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) เพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 และเขต 2 2) เพื่อศึกษาระดับ

การดำเนินงานประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 และเขต 2 และ 3) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ในศตวรรษที่ 21 กับการดำเนินงานประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 และเขต 2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในงานวิจัย ประกอบด้วย ผู้อำนวยการสถานศึกษาและครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 และเขต 2 จำนวน 160 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถามแบบมาตรวัดประเมินค่า 5 ระดับ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน

ผลการวิจัย พบว่า 1) ระดับภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา อยู่ในระดับมาก ทั้งโดยรวมและรายด้าน 2) ระดับการดำเนินงานประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาของสถานศึกษา อยู่ในระดับมาก ทั้งโดยรวมและรายด้าน และ 3) ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ในศตวรรษที่ 21 กับการดำเนินงานประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 และเขต 2 มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับมาก มีค่าความสัมพันธ์เท่ากับ 0.781 ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.01

วารุณี กังหมิง (2559, บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษา สมรรถนะภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของหัวหน้าหอผู้ป่วยในโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่งในจังหวัดสมุทรสาคร การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงพรรณนา (Descriptive research) มีวัตถุประสงค์เพื่อ กำหนดสมรรถนะภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของหัวหน้าหอผู้ป่วยในโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่งในจังหวัดสมุทรสาคร โดยใช้เทคนิคเดลฟาย (Delphi technique) ผู้เชี่ยวชาญผู้ให้ข้อมูลเป็นผู้บริหารทางการแพทย์ระดับสูง ระดับกลาง และผู้อำนวยการโรงพยาบาล จำนวน 21 คน ซึ่งได้จากการเลือกแบบเจาะจง (Purposive sampling) เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสำรวจความคิดเห็นผู้เชี่ยวชาญเกี่ยวกับสมรรถนะภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของหัวหน้าหอผู้ป่วยในโรงพยาบาลเอกชน ตรวจสอบความตรงของเนื้อหา (Content validity) ด้วยวิธีการหาค่าดัชนีความสอดคล้องของข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ (Index of Item-objective congruency : IOC) ได้ค่า 0.89 แบบสอบถามความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญวิเคราะห์โดยการหาค่ามัธยฐาน (Median) และค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ (Interquartile range) ผลการวิจัย พบว่า สมรรถนะภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของหัวหน้าหอผู้ป่วยในโรงพยาบาล

เอกชนแห่งหนึ่งในจังหวัดสมุทรสาคร ประกอบด้วยสมรรถนะ 6 ด้าน รวมทั้งสิ้น 46 ข้อ ดังนี้ 1) สมรรถนะด้านความสามารถในการกำหนดทิศทางเชิงกลยุทธ์ จำนวน 6 ข้อ 2) สมรรถนะ ด้านความสามารถในการนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติ จำนวน 9 ข้อ 3) สมรรถนะ ด้านการพัฒนาความสามารถเชิงกลยุทธ์ของบุคลากรในหน่วยงาน จำนวน 7 ข้อ 4) สมรรถนะ ด้านความสามารถในการสร้างวัฒนธรรมองค์กรในหน่วยงานที่มีประสิทธิผล จำนวน 9 ข้อ 5) สมรรถนะ ด้านความสามารถในการรักษาจริยธรรมทางธุรกิจ (ในการทำงาน) จำนวน 6 ข้อ และ 6) สมรรถนะ ด้านความสามารถในการควบคุมองค์กร (หน่วยงาน) ให้สมดุลจำนวน 9 ข้อ จากข้อค้นพบในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะคือ ผู้บริหารการพยาบาลควรนำผลการวิจัยไปใช้เป็นเกณฑ์ในการพิจารณาคัดสรรผู้ที่จะมาเป็นหัวหน้าหอผู้ป่วย และควรใช้เป็นแนวทางในการสร้างแบบประเมินสมรรถนะในการปฏิบัติงานของหัวหน้าหอผู้ป่วยได้ รวมทั้งใช้เป็นแนวทางในการจัดโครงการส่งเสริมสมรรถนะภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของหัวหน้าหอผู้ป่วยต่อไป

ปิยะพงษ์ ทองดี (2560, บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษา ภาวะผู้นำขององค์การสมัยใหม่ ผลการศึกษา พบว่า ความเจริญก้าวหน้าทางเทคโนโลยีส่งผลให้ข้อมูลข่าวสารไหลเวียนอย่างรวดเร็ว สภาพแวดล้อมในด้านต่าง ๆ มีความซับซ้อนขึ้น ทุกองค์การจึงต้องหาทางปรับเปลี่ยน ตนเอง และพัฒนาบุคลากรให้มีศักยภาพรวมไปถึงการมีบุคลากรที่มีภาวะผู้นำมากขึ้น เพื่อให้องค์การสามารถปรับตัวเพื่อความอยู่รอดพร้อมกับรักษาประสิทธิผลขององค์การ ที่ดี ทฤษฎีภาวะผู้นำมีหลายทฤษฎี สามารถแบ่งได้ 5 กลุ่ม คือ ทฤษฎีภาวะผู้นำด้าน คุณลักษณะ ทฤษฎีภาวะผู้นำด้านพฤติกรรมนิยม ทฤษฎีภาวะผู้นำด้าน ทวิปฏิสัมพันธ์ ทฤษฎีภาวะผู้นำด้านสถานการณ์ และทฤษฎีภาวะผู้นำด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ซึ่งแต่ละทฤษฎีต่างมีจุดเด่นและจุดด้อยของตนเอง จึงเป็นเหตุผลสำคัญที่ทำให้ ทฤษฎี ภาวะผู้นำมีการพัฒนาและเปลี่ยนแปลงไปตามยุคสมัย โดยทฤษฎีภาวะผู้นำส่วนใหญ่ เป็นไปในเชิงภาวะผู้นำของผู้นำมากกว่าที่จะเป็นทฤษฎีในเชิงภาวะผู้นำขององค์การ ภาวะผู้นำเป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลขององค์การ หากองค์การมีคนที่ภาวะ ผู้นำจำนวนมากก็ย่อมส่งผลต่อประสิทธิผลขององค์การที่สูงขึ้น

นิศรา หงษา (2560, บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ที่มีผลต่อการพัฒนาองค์การ: การก้าวเป็นองค์การที่มีสมรรถนะสูงของสำนักงานพัฒนาชุมชนอำเภอ ในเขตจังหวัดร้อยเอ็ด การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาระดับภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหาร 2) ศึกษาระดับการพัฒนาองค์การสู่การเป็นองค์การที่มีขีด

สมรรถนะสูง 3) ศึกษาปัจจัยภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ที่มีผลต่อการพัฒนาองค์การสู่การเป็นองค์การที่มีสมรรถนะสูง และ4) ศึกษาข้อเสนอแนะแนวทางในการพัฒนาองค์การสู่การเป็นองค์การที่มีขีดสมรรถนะสูงของสำนักงานพัฒนาชุมชนอำเภอในเขตจังหวัดร้อยเอ็ด กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นบุคลากรของสำนักงานพัฒนาชุมชนอำเภอในเขตจังหวัดร้อยเอ็ด จำนวน 91 คน คำนวณขนาดกลุ่มตัวอย่างจากสูตรทาโร่ ยามาเน่ ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลได้แก่แบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์ถดถอยเชิงพหุแบบขั้นตอน ส่วนข้อมูลเชิงคุณภาพ ใช้การวิเคราะห์เนื้อหา ผลการวิจัยพบว่า 1) ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสำนักงานพัฒนาชุมชนอำเภอในเขตจังหวัดร้อยเอ็ดอยู่ในระดับมากที่สุด 2) การพัฒนาองค์การสู่การเป็นองค์การที่มีขีดสมรรถนะสูงของสำนักงานพัฒนาชุมชนอำเภอในเขตจังหวัดร้อยเอ็ดอยู่ในระดับมากที่สุด 3) ปัจจัยภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ที่มีผลต่อการพัฒนาองค์การสู่การเป็นองค์การที่มีสมรรถนะสูงของสำนักงานพัฒนาชุมชนอำเภอในเขตจังหวัดร้อยเอ็ดได้แก่ ปัจจัยด้านสนับสนุนวัฒนธรรมองค์การที่มีประสิทธิผล ปัจจัยด้านการกำหนดทิศทางเชิงกลยุทธ์ และปัจจัยด้านการจัดตั้งควบคุมองค์การให้สมดุล ซึ่งสามารถอธิบายความแปรปรวนรวมกันได้ร้อยละ 56.50 ($R^2=.565$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 และ4) ข้อเสนอแนะได้แก่ หน่วยงานควรจัดหาทรัพยากรบุคคลที่เหมาะสมและเพียงพอ และควรจัดอบรม แลกเปลี่ยน และสร้างเครือข่ายการเรียนรู้

จักรกฤษณ์ สุนทรโรจน์ (2560, บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษา ภาวะผู้นำของผู้บริหารหน่วยศึกษาอบรมหลักสูตรผู้บริหาร หลักสูตรพิเศษเฉพาะทางและเทคนิค ตามความคิดเห็นของข้าราชการตำรวจ ในสังกัดสำนักงานตำรวจแห่งชาติ การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ (1) เพื่อศึกษาภาวะผู้นำของผู้บริหารหน่วยศึกษาอบรมหลักสูตรผู้บริหาร หลักสูตรพิเศษเฉพาะทางและเทคนิค ตามความคิดเห็นของข้าราชการตำรวจ ในสังกัดสำนักงานตำรวจแห่งชาติ (2) เพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นที่มีต่อภาวะผู้นำของผู้บริหารหน่วยศึกษาอบรมหลักสูตรผู้บริหาร หลักสูตรพิเศษเฉพาะทางและเทคนิค ตามความคิดเห็นของข้าราชการตำรวจ ในสังกัดสำนักงานตำรวจแห่งชาติ จำแนกตามเพศ และประสบการณ์ในการทำงาน ประชากร คือ ข้าราชการตำรวจที่ปฏิบัติหน้าที่ในหน่วยศึกษาอบรมหลักสูตรผู้บริหาร หลักสูตรพิเศษเฉพาะทางและเทคนิค ในสังกัดสำนักงานตำรวจแห่งชาติ จำนวน 329 คน และกลุ่มตัวอย่างจากการสุ่มกลุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้น

การกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างตามตารางของเครจซีและมอร์แกน ได้กลุ่มตัวอย่าง 181 คน เครื่องมือการวิจัย ใช้แบบสอบถาม การวิเคราะห์ข้อมูล ใช้วิธีทางสถิติหา ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที และการวิเคราะห์ ความแปรปรวนทางเดียว

ผลการวิจัยพบว่า ความคิดเห็นของข้าราชการตำรวจที่มีต่อภาวะผู้นำของ ผู้บริหารหน่วยศึกษาอบรมหลักสูตรผู้บริหาร หลักสูตรพิเศษเฉพาะทางและเทคนิค ใน สังกัดสำนักงานตำรวจแห่งชาติ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และรายด้าน ได้แก่ ด้านการ สื่อสาร ด้านความสัมพันธ์กับผู้อื่น ด้านการตัดสินใจ และด้านการนำทีมอยู่ในระดับมาก ข้าราชการตำรวจที่เพศต่างกัน มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำของผู้บริหารหน่วยศึกษาอบรม หลักสูตรผู้บริหาร หลักสูตรพิเศษเฉพาะทางและเทคนิค ในสังกัดสำนักงานตำรวจแห่งชาติ โดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน ข้าราชการตำรวจที่มีประสบการณ์ในการทำงาน ต่างกัน มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำของผู้บริหารหน่วยศึกษาอบรมหลักสูตรผู้บริหาร หลักสูตรพิเศษเฉพาะทางและเทคนิค ในสังกัดสำนักงานตำรวจแห่งชาติ โดย ภาพรวมและ รายด้านไม่มีความแตกต่างกัน

งานวิจัยต่างประเทศ

Dubrin (1998, p. 56) ที่ได้ศึกษาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ได้ ข้อเสนอแนะว่าการ กำหนดทิศทางของผู้นำที่มี ความคิดความเข้าใจระดับสูง (Height-level Cognitive Activity) การคิดเชิงกลยุทธ์นั้นต้องอาศัยความเข้าใจที่เกิดขึ้นระดับสูง เช่น ความสามารถในการคิด เชิงมโนภาพในการซึมซับและรับรู้ แนวโน้มของสิ่งต่าง ๆ จำนวนมากได้อย่างมีเหตุผล และ มีความสามารถในการสรุปข้อมูลต่าง ๆ เพื่อนำไปกำหนดเป็นแผนปฏิบัติการ

Johnson and Scholes (2003, p. 6) ได้ศึกษา กลยุทธ์การพัฒนางองค์กร พบว่า ผู้นำเชิงกลยุทธ์เป็นผู้ที่ มีเอกลักษณ์เฉพาะตัวในการพัฒนากลยุทธ์และเป็นผู้ที่ มองเห็นการเปลี่ยนแปลงโดยอาศัยข้อมูลในการออกแบบองค์กรผ่านกลยุทธ์ในการ วิเคราะห์และการวางแผนกลยุทธ์ นอกจากนี้แล้วจะเห็นได้ว่ากลยุทธ์ที่จัดมาหานั้นเป็น รูปแบบที่ตั้งอยู่บนพื้นฐานของประสบการณ์ส่วนบุคคลและการกำหนดกลยุทธ์ขององค์กร เป็นผลกระทบมาจากความเป็นมาขององค์กร และวัฒนธรรมขององค์กรในอดีต ดังนั้น บทบาทด้านความคิดที่เพิ่มเติมอย่างเด่นชัดของผู้นำเชิงกลยุทธ์คือ การมีวิสัยทัศน์ ภารกิจ และจุดประสงค์ที่ชัดเจน อันนำไปสู่การกำหนดส่วนอื่น ๆ ในองค์กรที่สามารถนำไปสู่การ ปฏิบัติได้จริง เพราะความมีเอกลักษณ์เฉพาะตัวนี้นำไปสู่ความสำเร็จของกลยุทธ์องค์กร

Johnson and Scholes (2003, p. 74) ได้ศึกษากฤษฎีการพัฒนา พบว่า ผู้นำเชิงกลยุทธ์เป็นผู้ที่มีเอกลักษณ์เฉพาะตัวในการพัฒนาดกลยุทธ์และเป็นผู้ที่มองเห็นการเปลี่ยนแปลง โดยอาศัยข้อมูลในการออกแบบองค์กรผ่านกลยุทธ์ในการวิเคราะห์และวางแผนกลยุทธ์ นอกจากนี้แล้วจะเห็นได้ว่ากลยุทธ์ที่จัดทำมานั้นเป็นรูปแบบที่ตั้งอยู่บนพื้นฐานของประสบการณ์ส่วนบุคคล และการกำหนดกลยุทธ์ขององค์กรเป็นผลกระทบมาจากความเป็นมาขององค์กร และวัฒนธรรมขององค์กรในอดีต ดังนั้น บทบาทด้านความคิดที่เพิ่มเติมอย่างเด่นชัดของผู้นำเชิงกลยุทธ์คือ การมีวิสัยทัศน์ ภารกิจ และจุดประสงค์ที่ชัดเจน อันนำไปสู่การกำหนดส่วนอื่น ๆ ในองค์กรที่สามารถนำไปสู่การปฏิบัติได้จริง เพราะความมีเอกลักษณ์เฉพาะตัวนี้นำไปสู่ความสำเร็จของกลยุทธ์ขององค์กร

Davies and Others (2005, p. 46) ได้ทำการศึกษาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ และพบว่ารูปแบบของภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์จะประกอบด้วยความสามารถในการนำองค์กรรวม 5 ประการ อันได้แก่ 1) การกำหนดทิศทางขององค์กร 2) การเปลี่ยนกลยุทธ์ไปสู่การปฏิบัติ 3) การจัดวางบุคลากรและองค์กรไปตามทิศทางของกลยุทธ์ 4) การตัดสินใจจุดที่จะแทรกแซงได้อย่างมีประสิทธิภาพ 5) การพัฒนาสมรรถภาพทางกลยุทธ์และลักษณะเฉพาะตัวของผู้นำเชิงกลยุทธ์ 4 ประการ อันได้แก่ 1) ผู้นำเชิงกลยุทธ์ต้องท้าทายและสงสัย มีความไม่พอใจ และเต็มไปด้วยความกระวนกระวายใจตามที่แสดงออกมา 2) ผู้นำเชิงกลยุทธ์ต้องให้ความสนใจเป็นพิเศษกับความคิดเชิงกลยุทธ์ การเรียนรู้กลยุทธ์ และการสร้างรูปแบบใหม่ ๆ ให้กับโรงเรียนของเขาและที่อื่น ๆ ด้วย 3) ผู้นำเชิงกลยุทธ์ต้องแสดงออกซึ่งปัญญาเชิงกลยุทธ์บนพื้นฐานของค่านิยมอย่างเป็นระบบที่เด่นชัด 4) ผู้นำเชิงกลยุทธ์ต้องมีพลังของบุคคลและเครือข่ายที่เป็นมืออาชีพ

Tekleab and Others (2008, p. 77) ได้ศึกษาผลการตระหนักรู้ตนเองของภาวะผู้นำแบบเสริมพลังอำนาจและภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับประสิทธิผลของผู้นำ โดยทำการศึกษาพฤติกรรมของภาวะผู้นำกับกลุ่มตัวอย่างที่เป็นผู้นำจำนวน 48 คน และผู้ตามจำนวน 222 คน พบว่า การตระหนักรู้ตนเองของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลของผู้นำและมีผลต่อความพึงพอใจของผู้ตามเกี่ยวกับการควบคุมดูแล สำหรับการตระหนักรู้ตนเองของภาวะผู้นำแบบเสริมพลังอำนาจมีความสัมพันธ์กับภาวะผู้นำตนเองของผู้ตาม

Peterson (2009, p. 81) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะที่เกี่ยวกับจิตวิทยาในด้านบวกของผู้บริหารระดับสูง (การมีความหวัง การมองโลกในแง่ดี

ความสามารถในการปรับตนเองให้เข้าสู่สภาพปกติ) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง และผล การดำเนินงานของบริษัทที่เพิ่งกำลังเริ่มเปิดดำเนินการและมีการใช้เทคโนโลยีระดับสูง และบริษัทเปิดดำเนินการไปแล้วและมีการใช้เทคโนโลยีระดับสูง พบว่า คุณลักษณะ ที่เกี่ยวกับจิตวิทยาในด้านบวกของผู้บริหารระดับสูงมีความสัมพันธ์กับภาวะผู้นำ การเปลี่ยนแปลงในด้านบวก ซึ่งผู้นำมีอัตราของการเปลี่ยนแปลงผ่านทางความสัมพันธ์ระหว่าง คุณลักษณะที่เกี่ยวกับจิตวิทยาในด้านบวกและผลการดำเนินงานของบริษัทของพวกเขา และสุดท้ายภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงจะมีความสัมพันธ์กับผลการดำเนินงานของบริษัท ที่เพิ่งกำลังเริ่มเปิดดำเนินการมากกว่าบริษัทเปิดดำเนินการไปแล้ว

จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับแนวคิด ทฤษฎีภาวะผู้นำ รวมทั้งศึกษาบทบาท และอำนาจหน้าที่ของตำรวจ สรุปได้ว่า ภาวะผู้นำเป็นศาสตร์และ ศิลปอย่างหนึ่งในการที่ผู้นำหรือผู้บังคับบัญชาใช้ในการกระตุ้น ชี้นำ จูงใจให้บุคคลอื่นหรือ ผู้ใต้บังคับบัญชา มีความเต็มใจและกระตือรือร้นในการทำสิ่งต่าง ๆ ตามที่ผู้นำต้องการ อย่างเต็มความสามารถเพื่อให้งานประสบความสำเร็จตามเป้าหมายผู้บริหารสถานีตำรวจ มีบทบาท และอำนาจหน้าที่อันสำคัญในการบริหารสถานีตำรวจให้ประสบความสำเร็จ โดยเป็น ผู้บริหารงานสถานีตำรวจและงานในฐานะหัวหน้าส่วนราชการ แต่ควรมีภาวะ ผู้นำในบางด้านของผู้บริหารสถานีตำรวจในสังกัดตำรวจบางคนยังไม่เพียงพอกับการ ปฏิบัติหน้าที่ให้ประสบความสำเร็จตามบทบาท และอำนาจหน้าที่ดังกล่าว ซึ่งจาก การศึกษาองค์ประกอบภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานีตำรวจ พบว่า มีองค์ประกอบหลักและ องค์ประกอบย่อย ที่ผู้บริหารสถานีตำรวจควรได้รับการพัฒนา 6 องค์ประกอบ คือ

1. วิสัยทัศน์ร่วม ผู้บริหารสถานีตำรวจภูธรในสังกัดตำรวจภูธรจังหวัด มุกดาหารจะต้องสามารถให้วิสัยทัศน์ที่แจ่มชัดและมีลักษณะที่จูงใจขององค์กรได้ เป็น วิสัยทัศน์ที่ได้มาจากบุคคลฝ่ายต่าง ๆ ที่ผู้ที่มีส่วนได้ส่วนเสียขององค์กรเข้ามามีส่วนร่วม อย่างกว้างขวาง

2. ความสำคัญของสมรรถนะองค์กร ผู้บริหารสถานีตำรวจภูธรในสังกัด ตำรวจภูธรจังหวัดมุกดาหาร จะต้องตระหนัก และให้ความสำคัญต่อการใช้ประโยชน์และ อารมณ์รักชาติเด่นที่เป็นแกนสมรรถนะขององค์กรให้ได้เพราะจุดเด่นดังกล่าวจะเป็น ทรัพยากรและความสามารถที่จะทำให้องค์กรมีอัตลักษณ์ที่นำไปสู่ความได้เปรียบในการ แข่งขัน

3. การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ผู้บริหารสถานีตำรวจภูธรในสังกัด ตำรวจภูธรจังหวัดมุกดาหาร ต้องมุ่งเน้นกิจกรรมการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ด้วยกระบวนการของการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง ผู้นำจะต้องมีทักษะและปฏิบัติต่อพนักงานของตนเยี่ยงทรัพยากรที่มีคุณค่า
4. ส่งเสริมวัฒนธรรมองค์กร ผู้บริหารสถานีตำรวจภูธรในสังกัดตำรวจภูธรจังหวัดมุกดาหาร จะต้องดำเนินกิจกรรมที่เป็นการส่งเสริมวัฒนธรรมที่มีประสิทธิผลอย่างยั่งยืนขององค์กร ด้วยการกระตุ้นและเปิดโอกาสแก่ทุกคนให้ใช้พลังและร่วมขับเคลื่อนองค์กร ทั้งนี้ผู้นำที่มีความเข้าใจจะสามารถพัฒนาและธำรงรักษาวัฒนธรรมขององค์กรไว้ได้ ซึ่งมีส่วนสำคัญต่อการเสริมสร้างให้เกิดความสำเร็จต่อองค์กรที่อยู่ใต้บริบทความสลับซับซ้อนของของเศรษฐกิจใหม่
5. การปฏิบัติตนอย่างมีคุณธรรม จริยธรรม ผู้บริหารสถานีตำรวจภูธรในสังกัดตำรวจภูธรจังหวัดมุกดาหาร จะต้องยึดมั่น และมุ่งเน้นแนวปฏิบัติอย่างมีจริยธรรม ด้วยการแสดงออกถึงความซื่อสัตย์เชื่อถือคุณธรรม ยึดมั่น ในการหลักการของตน ทั้งสามารถในการคลี่คลายงานให้ปฏิบัติงานบนหลักของความเป็นจริยธรรม นอกจากนี้ ผู้นำยังต้องเรียนรู้และเข้าใจอย่างลึกซึ้งต่อค่านิยมและวัฒนธรรมอย่างหลากหลาย อันจะส่งผลต่อโอกาสที่จะประสบความสำเร็จเพิ่มมากขึ้น
6. การริเริ่มสร้างสรรค์ ผู้บริหารสถานีตำรวจภูธรในสังกัดตำรวจภูธรจังหวัดมุกดาหาร จะต้องสามารถสร้างความมีประสิทธิผลและควมมีคุณภาพขององค์กร ระหว่างการควบคุมที่เน้นความยืดหยุ่นและการริเริ่มใหม่ ๆ ที่มุ่งผลระยะสั้นกับมุ่งผลระยะยาว

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของข้าราชการตำรวจในสังกัดตำรวจภูธรจังหวัดมุกดาหาร ในครั้งนี้ เป็นการวิจัยเชิงปริมาณโดยใช้วิธีการสำรวจ (Survey Research) โดยใช้แบบสอบถาม ผู้วิจัยกำหนดรายละเอียดต่าง ๆ เกี่ยวกับระเบียบวิธีวิจัย ดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
3. ขั้นตอนการสร้างเครื่องมือ
4. การเก็บรวบรวมข้อมูล
5. การวิเคราะห์ข้อมูล
6. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1. ประชากร (Population)

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ข้าราชการตำรวจ สถานีตำรวจในสังกัดตำรวจภูธรจังหวัดมุกดาหาร จำนวน 1,003 นาย (ที่มา : ตำรวจภูธรจังหวัดมุกดาหาร, 2562, หน้า 5)

2. กลุ่มตัวอย่าง (Sample)

กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ข้าราชการตำรวจ สถานีตำรวจในสังกัดตำรวจภูธรจังหวัดมุกดาหาร จำนวน 286 นาย การหาขนาดของกลุ่มตัวอย่างใช้วิธีการคำนวณจากสูตรของยามาเน่ (Yamane, 1973, p.127 อ้างถึงใน อรุณ จิรวัดมน์กุล, 2557, หน้า 26) โดยมีวิธีการคำนวณจากสูตร ดังต่อไปนี้

$$n = \frac{N}{1 + N(e)^2}$$

แทนค่า N = จำนวนประชากรทั้งหมดที่ศึกษา

e = ค่าความคาดเคลื่อนของตัวอย่างไม่เกินร้อยละ .05

n = จำนวนขนาดตัวอย่างที่กำหนดได้

จะได้

$$n = \frac{1,003}{1 + 1,003 (0.05)^2}$$

$$n = 285.96$$

ทั้งนี้เพื่อให้เกิดความสะดวกแก่การคำนวณและตัวอย่างที่ได้สามารถเป็นตัวแทนของประชากรที่ดี ดังนั้นผู้วิจัยจึงใช้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 286 คน การสุ่มตัวอย่าง ใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิ (Stratified Sampling) และการสุ่มแบบง่าย (Simple Random Sampling) เพื่อให้ได้จำนวนตัวอย่างมากขึ้นตามสัดส่วนของจำนวนประชากรในแต่ละพื้นที่ ทำการสุ่มตัวอย่างในแต่ละพื้นที่จนครบจำนวนตามที่กำหนด ผู้วิจัยสามารถกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างตามสัดส่วนขนาดของประชากรกลุ่มตัวอย่างในแต่ละพื้นที่ ดังตาราง 1

ตาราง 1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่างในการวิจัย

สถานีตำรวจสังกัดตำรวจภูธร จังหวัดมุกดาหาร	จำนวน (คน)	
	ประชากร	กลุ่มตัวอย่าง
1. ตำรวจภูธรจังหวัดมุกดาหาร	104	30
2. สถานีตำรวจภูธรเมืองมุกดาหาร	203	58
3. สถานีตำรวจภูธรผึ่งแดด	52	15
4. สถานีตำรวจภูธรคำป่าหลาย	22	6
5. สถานีตำรวจภูธรดงเย็น	24	7
6. สถานีตำรวจภูธรคำชะอี	73	21
7. สถานีตำรวจภูธรบ้านค้อ	38	11
8. สถานีตำรวจภูธรดอนตาล	81	23
9. สถานีตำรวจภูธรป่าไร่	37	11
10. สถานีตำรวจภูธรนิคมคำสร้อย	89	25
11. สถานีตำรวจภูธรนาอุดม	24	7
12. สถานีตำรวจภูธรดงหลวง	54	15
13. สถานีตำรวจภูธรกกตูม	43	12
14. สถานีตำรวจภูธรห้วยน้ำใหญ่	53	15
15. สถานีตำรวจภูธรหนองสูง	71	20
16. สถานีตำรวจภูธรหนองสูงใต้	35	10
รวม	1,003	286

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

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

ตอนที่ 1 คุณลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ซึ่งเป็นข้าราชการ ตำรวจ สถานีตำรวจในสังกัดตำรวจภูธรจังหวัดมุกดาหาร อันประกอบด้วย เพศ อายุ

ระดับการศึกษา อายุราชการ ระดับชั้นยศ ฝ่ายการปฏิบัติงาน สถานีตำรวจภูธรที่สังกัด และ รายได้ ลักษณะคำถามเป็นแบบเลือกตอบ (Check List)

ตอนที่ 2 ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของข้าราชการตำรวจในสังกัดตำรวจภูธรจังหวัดมุกดาหาร แบบสอบถามมีลักษณะเป็นแบบประมาณค่า (Rating scale) 5 ระดับ โดยผู้วิจัยกำหนดให้ผู้ตอบแบบสอบถาม ระบุระดับภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของข้าราชการตำรวจในสังกัดตำรวจภูธรจังหวัดมุกดาหาร ทั้งนี้ผู้วิจัยกำหนดคะแนนในการตอบแบบสอบถามออกเป็น 5 ระดับ ดังนี้

- 5 หมายถึง เห็นด้วยในระดับมากที่สุด
- 4 หมายถึง เห็นด้วยในระดับมาก
- 3 หมายถึง เห็นด้วยในระดับปานกลาง
- 2 หมายถึง เห็นด้วยในระดับน้อย
- 1 หมายถึง เห็นด้วยในระดับน้อยที่สุด

โดยใช้เกณฑ์การแปลความหมายของ Likert scale ดังนี้

(บุญธรรม กิจปรีดาบริสุทธิ์, 2553, หน้า 197) คือ

- ค่าเฉลี่ย 4.51–5.00 หมายถึง มีภาวะผู้นำอยู่ในระดับมากที่สุด
- ค่าเฉลี่ย 3.51–4.50 หมายถึง มีภาวะผู้นำอยู่ในระดับมาก
- ค่าเฉลี่ย 2.51–3.50 หมายถึง มีภาวะผู้นำอยู่ในระดับปานกลาง
- ค่าเฉลี่ย 1.51–2.50 หมายถึง มีภาวะผู้นำอยู่ในระดับน้อย
- ค่าเฉลี่ย 1.00–1.50 หมายถึง มีภาวะผู้นำอยู่ในระดับน้อยที่สุด

ตอนที่ 3 ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของข้าราชการผู้ตำรวจในสังกัดตำรวจภูธรจังหวัดมุกดาหาร ลักษณะแบบสอบถาม มีลักษณะเป็นแบบสอบถามปลายเปิด (Open-ended Form)

ขั้นตอนการสร้างเครื่องมือ

1. ทบทวนวรรณกรรมเกี่ยวกับแนวคิด ทฤษฎี เอกสาร นิยามศัพท์เฉพาะ และงานวิจัยเกี่ยวข้อง รวมทั้งระเบียบวิธีวิจัย เพื่อหาแนวทางในการกำหนดรูปแบบของแบบสอบถาม และข้อคำถาม

2. สร้างกรอบแนวคิดของการวิจัยจากการสังเคราะห์เอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง โดยนำคุณลักษณะส่วนบุคคลของข้าราชการตำรวจ สถานีตำรวจในสังกัด

ตำราวจนุทธจังหวัดมุกดาหาร มากำหนดเป็นตัวแปรอิสระ และนำภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของข้าราชการตำรวจในสังกัดตำรวจภูธรจังหวัดมุกดาหาร มากำหนดเป็นตัวแปรตาม เพื่อให้กลุ่มตัวอย่างทำการประเมินค่าตามความคิดเห็น

3. กำหนดองค์ประกอบและตัวบ่งชี้ของข้อคำถามโดยการสังเคราะห์แนวคิดภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของ DuBrin (2004, p. 335) ออกมาเป็นข้อคำถามวัดระดับ

4. นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นเสนอต่อกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์เพื่อตรวจแก้ไขเนื้อหา และความถูกต้อง

5. การหาค่าความเที่ยงตรง (Validity) ของเครื่องมือ กระทำโดยนำแบบสอบถามให้ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 ท่าน ทำการตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) หลังจากนั้นนำมาหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) โดยใช้สูตร ดังนี้ (ชูศรี วงศ์รัตน์, 2541, หน้า 253-254)

$$IOC = \frac{\sum R}{N}$$

เมื่อ IOC หมายถึง ค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of item congruency)

R หมายถึง ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ โดยที่ ค่า +1 หมายถึงข้อคำถามสามารถนำไปวัดได้อย่างแน่นอน, ค่า 0 หมายถึง ไม่แน่ใจว่าจะวัดได้ และค่า -1 หมายถึง ข้อคำถามไม่สามารถนำไปวัดได้อย่างแน่นอน

N หมายถึง จำนวนทรงคุณวุฒิ

โดยเลือกข้อที่มีค่า IOC มากกว่า 0.5 ส่วนข้อใดมีค่าน้อยกว่า 0.5 ผู้วิจัยนำมาปรับปรุงแก้ไข ตามข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญ ดังนั้น ข้อคำถามทุกข้อจึงผ่านความเห็นชอบจากผู้เชี่ยวชาญทั้ง 5 ท่านที่ได้ตรวจสอบและเห็นว่ามีความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา ครอบคลุมในแต่ละด้านและครอบคลุมวัตถุประสงค์ของการวิจัยแล้ว ดังมีรายชื่อต่อไปนี้

โดยผู้เชี่ยวชาญ ประกอบด้วย

5.1 ผู้ช่วยศาสตราจารย์ชชาติริต ชาญชิตปรีชา ตำแหน่ง รองอธิการบดีฝ่ายบริหาร มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

5.2 ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ละมัย ร่มเย็น ตำแหน่ง กรรมการบริหารหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

5.3 ว่าที่ร้อยตรี ดร.พิศดาร แสนชาติ ตำแหน่ง กรรมการบริหารหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการพัฒนา คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

5.4 พ.ต.ท.หญิง ปาริชาติ รัตสีสม ตำแหน่ง สารวัตรฝ่ายอำนวยการ ดำรงจรรยาจังหวัดมุกดาหาร

5.5 ร.ต.อ.สุริยา ชันแข็ง ตำแหน่ง รองสารวัตรป้องกันปราบปราม สถานีตำรวจจังหวัดมุกดาหาร

6. นำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (Try Out) กับกลุ่มประชากรที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างที่จะศึกษาจำนวน 30 ชุด คือ ข้าราชการตำรวจ สถานีตำรวจในสังกัดตำรวจจังหวัดมุกดาหาร

7. นำข้อคำถามที่ได้มาวิเคราะห์หาค่าอำนาจจำแนก (Discrimination Power) โดยใช้วิธีการหาค่าสหสัมพันธ์รายข้อกับคะแนนรวม (Item Total Correlation) คัดข้อคำถามที่มีค่าอำนาจจำแนกตั้งแต่ 0.235 ขึ้นไป ค่าวิกฤตของสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ แบบเพียร์สัน ที่ระดับนัยสำคัญ .05 จากสูตรต่อไปนี้ (นพพร ณะชัยพันธ์, 2550, หน้า 22)

$$p = \frac{R_U + R_L}{2f}$$

$$r = \frac{R_U - R_L}{f}$$

เมื่อ p หมายถึง ค่าความยากง่าย

r หมายถึง ค่าอำนาจจำแนก

R_U หมายถึง จำนวนผู้ที่ตอบถูกในกลุ่มสูง

R_L หมายถึง จำนวนผู้ที่ตอบถูกในกลุ่มต่ำ

f หมายถึง จำนวนผู้ที่เข้าสอบในกลุ่มสูง

โดยได้ค่าอำนาจจำแนกของแบบสอบ อยู่ระหว่าง 0.374–0.756

8. นำข้อคำถามจากแบบสอบถามตอนที่ 2 มาหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) โดยการวิเคราะห์หาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha-Coefficient) ด้วยวิธีการของ Cronbach ทั้งนี้ทำการวิเคราะห์แบบสอบถามด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ โดยกำหนดค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม ต้องมากกว่า 0.70 จึงจะถือว่าแบบสอบถามนั้นใช้ได้ โดยมีสูตร ดังนี้ (Alpha Coefficient Method อ้างใน นพพร ณะชัยพันธ์, 2550, หน้า 19)

$$\alpha = \frac{k}{k-1} \left(1 - \frac{\sum s_i^2}{s^2} \right)$$

เมื่อ α แทน ค่าความเที่ยงของแบบสอบถาม
 k แทน จำนวนข้อของแบบสอบถาม
 $\sum s_i^2$ แทน ผลรวมของความแปรปรวนแต่ละข้อของแบบสอบถาม
 s^2 แทน ความแปรปรวนของคะแนนรวมของผู้ตอบแต่ละคน

$$s^2 = \frac{n(\sum X^2) - (\sum X)^2}{n(n-1)}$$

โดยได้ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามดังนี้

- 1) แบบสอบถามภาพรวมทั้งฉบับ ได้ค่าความเชื่อมั่น .852
- 2) แบบสอบถามด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วม ได้ค่าความเชื่อมั่น .759
- 3) แบบสอบถามด้านการให้ความสำคัญของสมรรถนะองค์กร ได้ค่าความเชื่อมั่น .836
- 4) แบบสอบถามด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ได้ค่าความเชื่อมั่น .842
- 5) แบบสอบถามด้านการส่งเสริมวัฒนธรรมองค์กร ได้ค่าความเชื่อมั่น .877
- 6) แบบสอบถามด้านการปฏิบัติตนอย่างมีคุณธรรม จริยธรรม ได้ค่าความเชื่อมั่น .857
- 7) แบบสอบถามด้านการริเริ่มสร้างสรรค์ ได้ค่าความเชื่อมั่น .901

9. นำแบบสอบถามดังกล่าว ที่ผ่านการทดลองใช้ และหาค่าความเชื่อมั่น มาทำการปรับปรุงเป็นแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ แล้วนำไปเก็บรวบรวมข้อมูลต่อไป

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยจะเก็บรวบรวมข้อมูลจากแบบสอบถาม โดยมีขั้นตอนดังนี้

1. ผู้วิจัยนำหนังสือขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูลวิจัยจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ถึงผู้กำกับการ, สารวัตรใหญ่ และสารวัตร สถานีตำรวจในสังกัดตำรวจภูธรจังหวัดมุกดาหาร เพื่อขอความร่วมมือในการเก็บข้อมูลจากข้าราชการตำรวจ สถานีตำรวจในสังกัดตำรวจภูธรจังหวัดมุกดาหาร ที่เป็นประชากรกลุ่มเป้าหมาย จำนวน 286 คน
2. ส่งแบบสอบถามไปให้ผู้ที่เกี่ยวข้องพร้อมชี้แจงรายละเอียดความมุ่งหมายของการออกแบบสอบถามนี้ เพื่อทำความเข้าใจให้ตรงกันในการตอบแบบสอบถาม
3. ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยผู้วิจัยดำเนินการเก็บข้อมูลด้วยตนเอง และการลงพื้นที่จริง เพื่อนำแบบสอบถามไปแจกแก่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 286 นาย ใน สถานีตำรวจในสังกัดตำรวจภูธรจังหวัดมุกดาหาร พร้อมทั้งชี้แจงรายละเอียด ความมุ่งหมายของการออกแบบสอบถาม
4. ตรวจสอบความถูกต้อง ความสมบูรณ์ของแบบสอบถาม เพื่อนำแบบสอบถามไปประมวลผล และวิเคราะห์ข้อมูลต่อไป

การวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยมีขั้นตอนการดำเนินการ ดังนี้

1. นำแบบทดสอบที่ผ่านการตรวจสอบความถูกต้องและครบถ้วนแล้ว นำมาลงรหัสเลข (Code) ตามเกณฑ์ของเครื่องมือแต่ละส่วน
2. นำแบบสอบถามที่ลงรหัสแล้ว มาบันทึกลงในโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ เพื่อประมวลผลข้อมูลที่ได้จัดเก็บและคำนวณหาค่าทางสถิติแล้วนำผลที่ได้มาวิเคราะห์เพื่อตอบคำถามวิจัยและวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ โดยนำเสนอผลในรูปแบบตารางประกอบความเรียงและนำผลการศึกษาที่วิเคราะห์ได้มาสรุปผลการวิจัย อภิปรายผลและเขียนข้อเสนอแนะ
3. การวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามปลายเปิด (Open ended) ผู้วิจัยนำมาวิเคราะห์เนื้อหา (Content analysis) ทำอย่างไร เพื่อนำไปสู่แนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของข้าราชการตำรวจในสังกัดตำรวจภูธรจังหวัดมุกดาหาร

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาข้อมูล โดยใช้สถิติที่เกี่ยวข้องในการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อพรรณนาข้อค้นพบจากการวิจัย และทดสอบสมมติฐานการวิจัย โดยแยกสถิติออกเป็น 2 ส่วน ดังนี้

1. สถิติพรรณนา (Descriptive statistics) ได้แก่

1.1 การแจกแจงความถี่ (Frequencies) และค่าร้อยละ (Percentage)

บรรยายลักษณะของคุณลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ซึ่งเป็นข้าราชการตำรวจ สถานีตำรวจในสังกัดตำรวจภูธรจังหวัดมุกดาหาร อันประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา ชั้นยศ สถานภาพ และสังกัด

1.2 ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

วิเคราะห์ระดับภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของข้าราชการตำรวจในสังกัดตำรวจภูธรจังหวัดมุกดาหาร

2. สถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistics) ได้แก่

เพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของข้าราชการตำรวจในสังกัดตำรวจภูธรจังหวัดมุกดาหาร ตามคุณลักษณะส่วนบุคคล โดยใช้การทดสอบค่าที (t-test) และการทดสอบค่าเอฟ (F-test) ชนิดการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way ANOVA) หากพบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ผู้วิจัยจะทำการทดสอบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีของเชฟเฟ (Scheffe's test)

การศึกษาแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของข้าราชการตำรวจในสังกัดตำรวจภูธรจังหวัดมุกดาหาร

จากผลการวิจัย ระดับภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของข้าราชการตำรวจในสังกัดตำรวจภูธรจังหวัดมุกดาหาร ในทุก ๆ ด้าน ถ้าพบว่าระดับภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของข้าราชการตำรวจในสังกัดตำรวจภูธรจังหวัดมุกดาหาร ด้านใดอยู่ในเกณฑ์ระดับต่ำกว่าค่าเฉลี่ยรวม ผู้วิจัยจะนำมาหาแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของข้าราชการตำรวจในสังกัดตำรวจภูธรจังหวัดมุกดาหาร โดยให้ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 10 ท่าน พิจารณาเสนอแนะแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของข้าราชการตำรวจในสังกัดตำรวจภูธรจังหวัดมุกดาหาร ให้ดียิ่งขึ้น โดยผู้เชี่ยวชาญ 10 ท่าน ประกอบด้วย

1. พ.ต.อ.เกียรติภูมิ สุวรรณไตรย์ ตำแหน่ง ผู้กำกับการสถานีตำรวจภูธรเมืองมุกดาหาร ตำรวจภูธรจังหวัดมุกดาหาร
2. พ.ต.อ.จิรวัดมณี ปานยิ้ม ตำแหน่ง ผู้กำกับการสถานีตำรวจภูธรดอนตาล ตำรวจภูธรจังหวัดมุกดาหาร
3. พ.ต.อ.เกียรติศักดิ์ บำรุงสวัสดิ์ ตำแหน่ง ผู้กำกับการสถานีตำรวจภูธรนิคมคำสร้อย ตำรวจภูธรจังหวัดมุกดาหาร
4. พ.ต.อ.ภณกช หารธา ตำแหน่ง ผู้กำกับการสถานีตำรวจภูธรห้วยใหญ่ ตำรวจภูธรจังหวัดมุกดาหาร
5. พ.ต.อ.จตุรงค์ กลิ่นศรีสุข ตำแหน่ง ผู้กำกับการสถานีตำรวจภูธรหนองสูง ตำรวจภูธรจังหวัดมุกดาหาร
6. พ.ต.ท.อาคม นารินทร์ ตำแหน่ง สารวัตรใหญ่สถานีตำรวจภูธรบ้านค้อ ตำรวจภูธรจังหวัดมุกดาหาร
7. พ.ต.ท.นาม พานิชนอก ตำแหน่ง สารวัตรใหญ่สถานีตำรวจภูธรป่าไร่ ตำรวจภูธรจังหวัดมุกดาหาร
8. พ.ต.ต.ปกรณม์ เรือนแสน ตำแหน่ง สารวัตรสถานีตำรวจภูธรคำป่าหลาย ตำรวจภูธรจังหวัดมุกดาหาร
9. พ.ต.ท.ภูวนาท สุขรมย์ ตำแหน่ง สารวัตรสถานีตำรวจภูธรดงเย็น ตำรวจภูธรจังหวัดมุกดาหาร
10. พ.ต.ท.สมบุญ สี่ทาเลิศ ตำแหน่ง สารวัตรสถานีตำรวจภูธรนาอุดม ตำรวจภูธรจังหวัดมุกดาหาร

เมื่อได้รับข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของข้าราชการตำรวจในสังกัดตำรวจภูธรจังหวัดมุกดาหาร จากผู้เชี่ยวชาญแล้ว ผู้วิจัยนำมาวิเคราะห์ข้อมูล โดยการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) จัดกลุ่มประเด็นนำเสนอเชิงพรรณนา เพื่อสร้างแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของข้าราชการตำรวจในสังกัดตำรวจภูธรจังหวัดมุกดาหาร ต่อไป

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลในงานวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของข้าราชการตำรวจ
ในสังกัดตำรวจภูธรจังหวัดมุกดาหาร ผู้วิจัยได้อันดับการวิเคราะห์ข้อมูล ไว้ดังนี้

1. สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล
2. ผลการวิเคราะห์ข้อมูล
3. การหาแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของข้าราชการตำรวจ

ในสังกัดตำรวจภูธรจังหวัดมุกดาหาร

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

เพื่อความเข้าใจที่ตรงกันในการแปลความหมาย ผู้วิจัยได้กำหนดสัญลักษณ์
ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

\bar{X}	แทน	ค่าคะแนนเฉลี่ย
S.D.	แทน	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
n	แทน	ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง
t	แทน	ค่าสถิติทดสอบแบบที (t-test)
ANOVA	แทน	การวิเคราะห์ความแปรปรวน (Analysis of covariance)
F	แทน	ค่าสถิติทดสอบแบบเอฟ (F- test)
df	แทน	ค่าองศาแห่งความเป็นอิสระ (degree of freedom)
SS	แทน	ผลรวมของกำลังสองของค่าเบี่ยงเบน (sum of square)
MS	แทน	ความแปรปรวน (mean of sum of square)
P-Value	แทน	ค่านัยสำคัญทางสถิติ/ค่าความน่าจะเป็น
Sig.	แทน	ระดับนัยสำคัญทางสถิติ
*	แทน	มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล ตามลำดับขั้นตอน แยกออกเป็น 4 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์คุณลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของข้าราชการตำรวจในสังกัดตำรวจภูธรจังหวัดมุกดาหาร

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของข้าราชการตำรวจในสังกัดตำรวจภูธรจังหวัดมุกดาหาร เมื่อจำแนกตามคุณลักษณะส่วนบุคคล

ตอนที่ 4 ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของข้าราชการตำรวจในสังกัดตำรวจภูธรจังหวัดมุกดาหาร

สำหรับรายละเอียดในแต่ละตอน มีดังนี้

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์คุณลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ผลการวิเคราะห์คุณลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ซึ่งเป็นข้าราชการตำรวจ สถานีตำรวจในสังกัดตำรวจภูธรจังหวัดมุกดาหาร อันประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา อายุราชการ ระดับชั้นยศ ฝ่ายการปฏิบัติงาน สถานีตำรวจภูธรที่สังกัด และ รายได้เฉลี่ยต่อเดือน รายละเอียดดังตาราง 2

ตาราง 2 จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามคุณลักษณะส่วนบุคคล

(n=286)

คุณลักษณะส่วนบุคคล	จำนวนคน	ร้อยละ
1. เพศ		
-ชาย	264	92.31
-หญิง	22	7.69
2. อายุ		
- ไม่เกิน 30 ปี	59	20.63
- 31-40 ปี	71	24.83
- 41-50 ปี	94	32.87
- 51-60 ปี	62	21.68
3. ระดับการศึกษา		
- ต่ำกว่าปริญญาตรี (ม.6, ปวช., ปวส.)	62	21.68
- ปริญญาตรี	193	67.48
- สูงกว่าปริญญาตรี	31	10.84
4. อายุราชการ		
- 1-5 ปี	58	20.28
- 6-10 ปี	38	13.29
- 11-20 ปี	73	25.52
- มากกว่า 20 ปี	117	40.91
5. ระดับชั้นยศ		
- ประทวน	173	60.49
- สัญญาบัตร	113	39.51

ตาราง 2 (ต่อ)

(n=286)		
คุณลักษณะส่วนบุคคล	จำนวนคน	ร้อยละ
6. ฝ่ายการปฏิบัติงาน		
- ฝ่ายอำนวยการ/ธุรการ/บริหาร	120	41.96
- จราจร	9	3.15
- สืบสวน	57	19.93
- สอบสวน	32	11.19
- ป้องกันปราบปราม	68	23.78
7. สถานที่ตำรวจที่สังกัด		
- ตำรวจภูธรจังหวัดมุกดาหาร	30	10.49
- สถานีตำรวจภูธรเมืองมุกดาหาร	58	20.28
- สถานีตำรวจภูธรฝั่งแดด	15	5.24
- สถานีตำรวจภูธรคำป่าหลาย	6	2.10
- สถานีตำรวจภูธรดงเย็น	7	2.45
- สถานีตำรวจภูธรคำชะอี	21	7.34
- สถานีตำรวจภูธรบ้านค้อ	11	3.85
- สถานีตำรวจภูธรดอนตาล	23	8.04
- สถานีตำรวจภูธรป่าไร่	11	3.85
- สถานีตำรวจภูธรนิคมคำสร้อย	25	8.74
- สถานีตำรวจภูธรนาอุดม	7	2.45
- สถานีตำรวจภูธรดงหลวง	15	5.24
- สถานีตำรวจภูธรกกตูม	12	4.20
- สถานีตำรวจภูธรห้วยใหญ่	15	5.24
- สถานีตำรวจภูธรหนองสูง	20	6.99
- สถานีตำรวจภูธรหนองสูงใต้	10	3.50

ตาราง 2 (ต่อ)

(n=286)

คุณลักษณะส่วนบุคคล	จำนวนคน	ร้อยละ
8. รายได้เฉลี่ยต่อเดือน		
- ไม่เกิน 20,000 บาท	69	24.13
- 20,001-25,000 บาท	27	9.44
- 25,001-30,000 บาท	64	22.38
- มากกว่า 30,000 บาท	126	44.06
รวม	286	100.00

จากตาราง 2 พบว่า ประชากรกลุ่มตัวอย่าง ซึ่งเป็นข้าราชการตำรวจ สถานีตำรวจในสังกัดตำรวจภูธรจังหวัดมุกดาหาร มีจำนวน 286 คน ส่วนใหญ่ เป็นเพศชาย จำนวน 264 คน คิดเป็นร้อยละ 92.31 มีอายุระหว่าง 41-50 ปีมากที่สุด จำนวน 94 คน คิดเป็นร้อยละ 32.87 มีการศึกษาในระดับปริญญาตรีมากที่สุด จำนวน 193 คน คิดเป็นร้อยละ 67.48 คน มีอายุราชการมากกว่า 20 ปี มากที่สุด จำนวน 117 คน คิดเป็นร้อยละ 40.91 มีชั้นยศ เป็นระดับชั้นประทวน จำนวน 173 คน คิดเป็นร้อยละ 60.49 ปฏิบัติงานฝ่ายอำนวยการ/ธุรการ/บริหาร มากที่สุด จำนวน 120 คน คิดเป็นร้อยละ 41.96 ปฏิบัติงานอยู่ในสถานีตำรวจภูธรเมืองมุกดาหาร มากที่สุด จำนวน 58 คน คิดเป็นร้อยละ 20.28 และมีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน มากกว่า 30,000 บาท มากที่สุด จำนวน 126 คน คิดเป็นร้อยละ 44.06

**ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของข้าราชการตำรวจ
ในสังกัดตำรวจภูธรจังหวัดมุกดาหาร**

ผลการวิเคราะห์ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของข้าราชการตำรวจในสังกัดตำรวจภูธร
จังหวัดมุกดาหาร รายละเอียดดังตาราง 3-9

ตาราง 3 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของ
ข้าราชการตำรวจในสังกัดตำรวจภูธรจังหวัดมุกดาหาร โดยภาพรวม

(n=286)

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

จากตาราง 3 พบว่า ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของข้าราชการตำรวจในสังกัด
ตำรวจภูธรจังหวัดมุกดาหาร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.09$) เมื่อพิจารณา
รายด้าน พบว่า มีภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์อยู่ในระดับมาก ทุกด้าน โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยมาก
ที่สุด คือ ด้านการปฏิบัติตนอย่างมีคุณธรรมจริยธรรม ($\bar{X} = 4.38$) รองลงมาคือ ด้านการ
พัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ($\bar{X} = 4.09$) ด้านการริเริ่มสร้างสรรค์ ($\bar{X} = 4.09$) ด้านการส่งเสริม
วัฒนธรรมองค์กร ($\bar{X} = 4.06$) ด้านการให้ความสำคัญของสมรรถนะองค์กร ($\bar{X} = 4.01$)
ด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วม ($\bar{X} = 3.88$) ตามลำดับ

ตาราง 4 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของ
ข้าราชการตำรวจในสังกัดตำรวจภูธรจังหวัดมุกดาหาร ด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วม
รายชื่อ

(n=286)

ข้อ ที่	ประเด็น/ข้อคำถาม	\bar{X}	S.D.	ความหมาย
1	ท่านมีส่วนร่วมในการกำหนดวิสัยทัศน์ของสถานี ตำรวจ	3.31	1.11	ปานกลาง
2	ท่านได้นำวิสัยทัศน์ของสถานีตำรวจที่กำหนด ขึ้นมาพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของ สถานีตำรวจ	3.92	0.70	มาก
3	ท่านรับรู้วิสัยทัศน์ของสถานีตำรวจ	3.89	0.80	มาก
4	ท่านเข้าใจวิสัยทัศน์ของสถานีตำรวจ	3.89	0.80	มาก
5	ท่านสามารถปฏิบัติงานให้เป็นไปตามวิสัยทัศน์ ของสถานีตำรวจได้	3.93	0.68	มาก
6	ท่านมีความพึงพอใจในการปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ ของสถานีตำรวจ	3.97	0.79	มาก
7	ท่านสามารถรายงานการปฏิบัติงานที่เป็นไปตาม วิสัยทัศน์ของสถานีตำรวจต่อผู้บังคับบัญชาได้ อย่างชัดเจน	3.99	0.64	มาก
8	ท่านสามารถประสานการปฏิบัติงานตามวิสัยทัศน์ ของสถานีตำรวจกับเพื่อนร่วมงานได้อย่างราบรื่น	4.11	0.64	มาก
ภาพรวม		3.88	0.47	มาก

จากตาราง 4 พบว่า ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของข้าราชการตำรวจในสังกัด
ตำรวจภูธรจังหวัดมุกดาหาร ด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วม โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก
(\bar{X} =3.88) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ท่านสามารถประสาน
การปฏิบัติงานตามวิสัยทัศน์ของสถานีตำรวจกับเพื่อนร่วมงานได้อย่างราบรื่น (\bar{X} =4.11)
มีภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์อยู่ในระดับมาก รองลงมาคือ ท่านสามารถรายงานการปฏิบัติงาน

ที่เป็นไปตามวิสัยทัศน์ของสถานีตำรวจต่อผู้บังคับบัญชาได้อย่างชัดเจน ($\bar{X} = 3.99$) มีภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์อยู่ในระดับมาก ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ท่านมีส่วนร่วมในการกำหนดวิสัยทัศน์ของสถานีตำรวจ ($\bar{X} = 3.31$) มีภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์อยู่ในระดับปานกลาง

ตาราง 5 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของข้าราชการตำรวจในสังกัดตำรวจภูธรจังหวัดมุกดาหาร ด้านการให้ความสำคัญของสมรรถนะองค์กร รายข้อ

(n=286)

ข้อ ที่	ประเด็น/ข้อคำถาม	\bar{X}	S.D.	ความหมาย
1	ท่านรับรู้ว่าคุณสถานีตำรวจของท่านมีผลการปฏิบัติงานที่โดดเด่น	3.88	0.73	มาก
2	ท่านทราบถึงรายละเอียดของงานที่โดดเด่นของสถานีตำรวจของท่าน	3.93	0.80	มาก
3	ท่านมีความเข้าใจในงานที่เป็นจุดเด่นของสถานีตำรวจของท่าน	3.97	0.79	มาก
4	ท่านมีส่วนร่วมในการสร้างผลงานที่เป็นจุดเด่นของสถานีตำรวจของท่าน	3.89	0.97	มาก
5	ท่านมีความยินดีเมื่อได้รับมอบหมายให้ทำงานที่จะสร้างผลงานเด่นให้สถานีตำรวจของท่าน	4.18	0.78	มาก
6	ท่านมีความภาคภูมิใจในผลการปฏิบัติงานโดยรวมของสถานีตำรวจของท่าน	4.21	0.81	มาก
ภาพรวม		4.01	0.53	มาก

จากตาราง 5 พบว่า ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของข้าราชการตำรวจในสังกัดตำรวจภูธรจังหวัดมุกดาหาร ด้านการให้ความสำคัญของสมรรถนะองค์กร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.01$) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า มีภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์อยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ท่านมีความภาคภูมิใจในผลการปฏิบัติงานโดยรวมของสถานีตำรวจของท่าน ($\bar{X} = 4.21$) รองลงมาคือ ท่านมีความยินดีเมื่อได้รับ

มอบหมายให้ทำงานที่จะสร้างผลงานเด่นให้สถานีตำรวจของท่าน ($\bar{X} = 4.18$) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ท่านรับรู้ว่าสถานีตำรวจของท่านมีผลการปฏิบัติงานที่โดดเด่น ($\bar{X} = 3.88$)

ตาราง 6 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของข้าราชการตำรวจในสังกัดตำรวจภูธรจังหวัดมุกดาหาร ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ รายข้อ

(n=286)

ข้อ ที่	ประเด็น/ข้อคำถาม	\bar{X}	S.D.	ความหมาย
1	ท่านให้ความสำคัญในการพัฒนาความรู้ความสามารถของตนเอง	4.31	0.58	มาก
2	ท่านได้เรียนต่อเองเพื่อเพิ่มคุณวุฒิทางการศึกษาให้กับตนเอง	3.96	0.86	มาก
3	ท่านได้พัฒนาทักษะการปฏิบัติงานในหน้าที่อย่างสม่ำเสมอ	4.13	0.62	มาก
4	ท่านได้พัฒนาความรู้ความสามารถของตนเองจนทำให้ผลการปฏิบัติงานประสบความสำเร็จเป็นอย่างดี	4.26	0.56	มาก
5	ท่านเคยได้รับการยกย่อง เชิดชูเกียรติจากผลการปฏิบัติงานในหน้าที่	3.81	0.85	มาก
6	ท่านมีความรู้ความสามารถอื่น ๆ ที่เป็นประโยชน์ต่อการปฏิบัติงาน	4.07	0.69	มาก
ภาพรวม		4.09	0.43	มาก

จากตาราง 6 พบว่า ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของข้าราชการตำรวจในสังกัดตำรวจภูธรจังหวัดมุกดาหาร ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.09$) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า มีภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์อยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ท่านให้ความสำคัญในการพัฒนาความรู้ความสามารถ

ของตนเอง ($\bar{X} = 4.31$) รองลงมาคือ ท่านได้พัฒนาทักษะการปฏิบัติงานในหน้าที่อย่าง
สม่ำเสมอ ($\bar{X} = 4.13$) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ท่านเคยได้รับการยกย่อง เชิดชู
เกียรติจากผลการปฏิบัติงานในหน้าที่ ($\bar{X} = 3.81$)

ตาราง 7 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของ
ข้าราชการตำรวจในสังกัดตำรวจภูธรจังหวัดมุกดาหาร ด้านการส่งเสริม
วัฒนธรรมองค์กร รายข้อ

(n=286)

ข้อ ที่	ประเด็น/ข้อคำถาม	\bar{X}	S.D.	ความหมาย
1	ท่านมีส่วนร่วมในการสร้างวัฒนธรรมการปฏิบัติงานที่ดีในสถานีตำรวจของท่าน	3.86	0.80	มาก
2	ท่านตระหนักถึงความสำคัญของวัฒนธรรมการปฏิบัติงานในสถานีตำรวจของท่านเป็นอย่างดี	4.18	0.69	มาก
3	ท่านเข้าใจวัฒนธรรมการปฏิบัติงานในสถานีตำรวจของท่านเป็นอย่างดี	4.19	0.75	มาก
4	ท่านยอมรับวัฒนธรรมการปฏิบัติงานในสถานีตำรวจของท่านด้วยความเต็มใจ	4.13	0.87	มาก
5	ท่านปฏิบัติงานโดยยึดถือวัฒนธรรมที่ดีขององค์กรเป็นที่ตั้ง	4.20	0.63	มาก
6	ท่านสามารถแนะนำการปรับทัศนคติของเพื่อนร่วมงานให้สอดคล้องกับวัฒนธรรมการปฏิบัติงานของสถานีตำรวจของท่านได้	3.91	0.69	มาก
7	ท่านสามารถอธิบายวัฒนธรรมการปฏิบัติงานของสถานีตำรวจของท่านต่อผู้บังคับบัญชาที่ย้ายมาใหม่ให้เกิดการยอมรับได้เป็นอย่างดี	3.95	0.68	มาก
8	ท่านประชาสัมพันธ์แนะนำวัฒนธรรมการปฏิบัติงานของสถานีตำรวจของท่านแก่ประชาชนให้เกิดความเข้าใจได้เป็นอย่างดี	4.03	0.75	มาก
ภาพรวม		4.06	0.46	มาก

จากตาราง 7 พบว่า ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของข้าราชการตำรวจในสังกัด
ตำรวจภูธรจังหวัดมุกดาหาร ด้านการส่งเสริมวัฒนธรรมองค์กร โดยภาพรวมอยู่ในระดับ

มาก ($\bar{X}=4.06$) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า มีภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์อยู่ในระดับมาก ทุกข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ท่านปฏิบัติงานโดยยึดถือวัฒนธรรม ที่ดีขององค์กรเป็นที่ตั้ง ($\bar{X}=4.20$) รองลงมาคือ ท่านเข้าใจวัฒนธรรมการปฏิบัติงานในสถานีดำรวจของท่านเป็นอย่างดี ($\bar{X}=4.19$) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ท่านมีส่วนร่วมในการสร้างวัฒนธรรมการปฏิบัติงานที่ดีในสถานีดำรวจของท่าน ($\bar{X}=3.86$)

ตาราง 8 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของข้าราชการตำรวจในสังกัดตำรวจภูธรจังหวัดมุกดาหาร ด้านการปฏิบัติตนอย่างมีคุณธรรมจริยธรรม รายข้อ

(n=286)

ข้อ ที่	ประเด็น/ข้อคำถาม	\bar{X}	S.D.	ความหมาย
1	ท่านปฏิบัติงานตามกฎระเบียบของทางราชการอย่างเคร่งครัด	4.44	0.60	มาก
2	ท่านยึดหลักความถูกต้องในการปฏิบัติงาน	4.47	0.58	มาก
3	ท่านปฏิบัติงานด้วยความโปร่งใส	4.50	0.62	มาก
4	ท่านปฏิบัติงานในหน้าที่แก่บุคคลต่าง ๆ ด้วยเสมอภาค	4.40	0.59	มาก
5	ท่านได้รับความไว้วางใจในการปฏิบัติงานที่สำคัญจากผู้บังคับบัญชา	4.27	0.66	มาก
6	ท่านปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีให้แก่เพื่อนร่วมงาน	4.29	0.66	มาก
7	ท่านได้รับความนับถือจากเพื่อนร่วมงาน	4.29	0.67	มาก
8	ท่านปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีให้แก่ประชาชน	4.37	0.59	มาก
ภาพรวม		4.38	0.43	มาก

จากตาราง 8 พบว่า ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของข้าราชการตำรวจในสังกัดตำรวจภูธรจังหวัดมุกดาหาร ด้านการปฏิบัติตนอย่างมีคุณธรรมจริยธรรม โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.38$) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า มีภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์อยู่ในระดับมาก ทุกข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ท่านปฏิบัติงานด้วยความโปร่งใส ($\bar{X}=4.50$)

รองลงมาคือ ท่านยึดหลักความถูกต้องในการปฏิบัติงาน ($\bar{X}=4.47$) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ท่านได้รับความไว้วางใจในการปฏิบัติงานที่สำคัญจากผู้บังคับบัญชา ($\bar{X}=3.27$)

ตาราง 9 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของข้าราชการตำรวจในสังกัดตำรวจภูธรจังหวัดมุกดาหาร ด้านการริเริ่มสร้างสรรค์ รายข้อ

(n=286)

ข้อที่	ประเด็น/ข้อคำถาม	\bar{X}	S.D.	ความหมาย
1	ท่านมีแนวคิด แนวทาง วิธีการในการพัฒนาประสิทธิผลการปฏิบัติงานของสถานีตำรวจ	4.12	0.59	มาก
2	ท่านได้เสนอวิธีการใหม่ ๆ ในการบริหารงานที่มุ่งประสิทธิผลของสถานีตำรวจ	4.06	0.76	มาก
3	ท่านได้นำวิธีการทำงานใหม่ ๆ มาใช้ในการพัฒนางานของสถานีตำรวจได้อย่างมีประสิทธิภาพ	4.03	0.76	มาก
4	ท่านสามารถนำแนวคิด วิทยาการใหม่ ๆ มาใช้ในการปฏิบัติงานในหน้าที่อยู่เสมอ	4.10	0.76	มาก
5	ท่านสามารถปรับการปฏิบัติงานให้สอดคล้องตามสถานการณ์และนโยบายที่เปลี่ยนแปลงได้เป็นอย่างดี	4.22	0.67	มาก
6	ท่านสามารถพัฒนาการปฏิบัติงานในหน้าที่ให้ก้าวหน้าอยู่เสมอ	4.12	0.70	มาก
7	ท่านสามารถกระตุ้นเพื่อนร่วมงานให้มีการพัฒนาปฏิบัติงานในหน้าที่อย่างได้ผล	3.99	0.83	มาก
ภาพรวม		4.09	0.55	มาก

จากตาราง 9 พบว่า ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของข้าราชการตำรวจในสังกัดตำรวจภูธรจังหวัดมุกดาหาร ด้านการริเริ่มสร้างสรรค์ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก

($\bar{X} = 4.09$) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า มีภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์อยู่ในระดับมาก ทุกข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ท่านสามารถปรับการปฏิบัติงานให้สอดคล้องตามสถานการณ์และนโยบายที่เปลี่ยนแปลงได้เป็นอย่างดี ($\bar{X} = 4.22$) รองลงมาคือ ท่านมีแนวคิด แนวทาง วิธีการในการพัฒนาประสิทธิผลการปฏิบัติงานของสถานีดำรวจ ($\bar{X} = 4.12$) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ท่านสามารถกระตุ้นเพื่อนร่วมงานให้มีการพัฒนาปฏิบัติงานในหน้าที่อย่างได้ผล ($\bar{X} = 3.99$)

**ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นต่อ
ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของข้าราชการตำรวจในสังกัดตำรวจภูธรจังหวัดมุกดาหาร
เมื่อจำแนกตามคุณลักษณะส่วนบุคคล**

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของข้าราชการตำรวจในสังกัดตำรวจภูธรจังหวัดมุกดาหาร เมื่อจำแนกตามคุณลักษณะส่วนบุคคล อันประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา อายุราชการ ระดับชั้นยศ ฝ่ายการปฏิบัติงาน สถานีตำรวจภูธรที่สังกัด และ รายได้เฉลี่ยต่อเดือน รายละเอียดดังตาราง 10-18

ตาราง 10 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของข้าราชการตำรวจในสังกัดตำรวจภูธรจังหวัดมุกดาหาร ตามคุณลักษณะส่วนบุคคลด้านเพศ

(n=286)

	ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์	ค่าเฉลี่ย (\bar{X})		t	Sig.
		ชาย (264 คน)	หญิง (22 คน)		
1	ด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วม	3.87	3.92	-.457	.648
2	ด้านการให้ความสำคัญของสมรรถนะองค์กร	4.00	4.08	-.672	.502
3	ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์	4.08	4.15	-.700	.485
4	ด้านการส่งเสริมวัฒนธรรมองค์กร	4.06	4.07	-.115	.909
5	ด้านการปฏิบัติตนอย่างมีคุณธรรมจริยธรรม	4.37	4.54	-1.857	.064
6	ด้านการริเริ่มสร้างสรรค์	4.11	3.84	2.202	.028*
	รวม	4.08	4.11	-.342	.733

จากตาราง 10 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของข้าราชการตำรวจในสังกัดตำรวจภูธรจังหวัดมุกดาหาร เมื่อจำแนกตามคุณลักษณะส่วนบุคคลด้านเพศ โดยใช้ค่า t-test ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 พบว่า

ความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของข้าราชการตำรวจในสังกัดตำรวจภูธรจังหวัด
มุกดาหาร ในภาพรวม ไม่มีความแตกต่างกัน เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า มีความแตกต่าง
กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำนวน 1 ด้าน คือ ด้านการริเริ่มสร้างสรรค์
โดยข้าราชการตำรวจเพศชาย มีภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ด้านการริเริ่มสร้างสรรค์ สูงกว่า
ข้าราชการตำรวจเพศหญิง

ตาราง 11 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์
ของข้าราชการตำรวจในสังกัดตำรวจภูธรจังหวัดมุกดาหาร ตามคุณลักษณะ
ส่วนบุคคลด้านอายุ

(n=286)

ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
ด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วม	ระหว่างกลุ่ม	1.706	3	.569	2.602	.052
	ภายในกลุ่ม	61.622	282	.219		
	รวม	63.328	285			
ด้านการให้ความสำคัญของสมรรถนะองค์กร	ระหว่างกลุ่ม	1.813	3	.604	2.189	.089
	ภายในกลุ่ม	77.823	282	.276		
	รวม	79.635	285			
ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์	ระหว่างกลุ่ม	.447	3	.149	.803	.493
	ภายในกลุ่ม	52.360	282	.186		
	รวม	52.808	285			
ด้านการส่งเสริมวัฒนธรรมองค์กร	ระหว่างกลุ่ม	.218	3	.073	.335	.800
	ภายในกลุ่ม	61.234	282	.217		
	รวม	61.452	285			
ด้านการปฏิบัติตนอย่างมีคุณธรรมจริยธรรม	ระหว่างกลุ่ม	.347	3	.116	.608	.610
	ภายในกลุ่ม	53.597	282	.190		
	รวม	53.944	285			
ด้านการริเริ่มสร้างสรรค์	ระหว่างกลุ่ม	.977	3	.326	1.058	.367
	ภายในกลุ่ม	86.756	282	.308		
	รวม	87.733	285			
ภาพรวม	ระหว่างกลุ่ม	.607	3	.202	2.467	.062
	ภายในกลุ่ม	23.142	282	.082		
	รวม	23.750	285			

จากตาราง 11 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของข้าราชการตำรวจในสังกัดตำรวจภูธรจังหวัดมุกดาหาร เมื่อจำแนกตามคุณลักษณะส่วนบุคคลด้านอายุ โดยการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 พบว่า ความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของข้าราชการตำรวจในสังกัดตำรวจภูธรจังหวัดมุกดาหาร ทั้งในภาพรวมและรายด้านทุกด้าน ไม่แตกต่างกัน

ตาราง 12 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์
ของข้าราชการตำรวจในสังกัดตำรวจภูธรจังหวัดมุกดาหาร ตามคุณลักษณะ
ส่วนบุคคลด้านระดับการศึกษา

(n=286)

ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
ด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วม	ระหว่างกลุ่ม	.440	2	.220	.989	.373
	ภายในกลุ่ม	62.888	283	.222		
	รวม	63.328	285			
ด้านการให้ความสำคัญของสมรรถนะองค์กร	ระหว่างกลุ่ม	.487	2	.244	.871	.420
	ภายในกลุ่ม	79.148	283	.280		
	รวม	79.635	285			
ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์	ระหว่างกลุ่ม	.023	2	.011	.060	.941
	ภายในกลุ่ม	52.785	283	.187		
	รวม	52.808	285			
ด้านการส่งเสริมวัฒนธรรมองค์กร	ระหว่างกลุ่ม	.201	2	.101	.465	.628
	ภายในกลุ่ม	61.251	283	.216		
	รวม	61.452	285			
ด้านการปฏิบัติตนอย่างมีคุณธรรมจริยธรรม	ระหว่างกลุ่ม	.293	2	.147	.773	.463
	ภายในกลุ่ม	53.651	283	.190		
	รวม	53.944	285			
ด้านการริเริ่มสร้างสรรค์	ระหว่างกลุ่ม	.545	2	.273	.885	.414
	ภายในกลุ่ม	87.188	283	.308		
	รวม	87.733	285			
ภาพรวม	ระหว่างกลุ่ม	.068	2	.034	.407	.666
	ภายในกลุ่ม	23.681	283	.084		
	รวม	23.750	285			

จากตาราง 12 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของข้าราชการตำรวจในสังกัดตำรวจภูธรจังหวัดมุกดาหาร เมื่อจำแนกตามคุณลักษณะส่วนบุคคลด้านระดับการศึกษา โดยการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 พบว่า ความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของข้าราชการตำรวจในสังกัดตำรวจภูธรจังหวัดมุกดาหาร ทั้งในภาพรวมและรายด้านทุกด้าน ไม่มีความแตกต่างกัน

ตาราง 13 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์
ของข้าราชการตำรวจในสังกัดตำรวจภูธรจังหวัดมุกดาหาร ตามคุณลักษณะ
ส่วนบุคคลด้านอายุราชการ

(n=286)

ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
ด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วม	ระหว่างกลุ่ม	1.567	3	.522	2.385	.069
	ภายในกลุ่ม	61.760	282	.219		
	รวม	63.328	285			
ด้านการให้ความสำคัญของสมรรถนะองค์กร	ระหว่างกลุ่ม	.887	3	.296	1.058	.367
	ภายในกลุ่ม	78.749	282	.279		
	รวม	79.635	285			
ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์	ระหว่างกลุ่ม	.196	3	.065	.350	.789
	ภายในกลุ่ม	52.612	282	.187		
	รวม	52.808	285			
ด้านการส่งเสริมวัฒนธรรมองค์กร	ระหว่างกลุ่ม	.236	3	.079	.363	.780
	ภายในกลุ่ม	61.216	282	.217		
	รวม	61.452	285			
ด้านการปฏิบัติตนอย่างมีคุณธรรมจริยธรรม	ระหว่างกลุ่ม	.215	3	.072	.375	.771
	ภายในกลุ่ม	53.729	282	.191		
	รวม	53.944	285			
ด้านการริเริ่มสร้างสรรค์	ระหว่างกลุ่ม	2.080	3	.693	2.283	.079
	ภายในกลุ่ม	85.653	282	.304		
	รวม	87.733	285			
ภาพรวม	ระหว่างกลุ่ม	.260	3	.087	1.039	.376
	ภายในกลุ่ม	23.490	282	.083		
	รวม	23.750	285			

จากตาราง 13 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของข้าราชการตำรวจในสังกัดตำรวจภูธรจังหวัดมุกดาหาร เมื่อจำแนกตามคุณลักษณะส่วนบุคคลด้านอายุราชการ โดยการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 พบว่า ความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของข้าราชการตำรวจในสังกัดตำรวจภูธรจังหวัดมุกดาหาร ทั้งในภาพรวมและรายด้านทุกด้าน ไม่มีความแตกต่างกัน

ตาราง 14 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของข้าราชการตำรวจในสังกัดตำรวจภูธรจังหวัดมุกดาหาร ตามคุณลักษณะส่วนบุคคลด้านชั้นยศ

(n=286)

ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์		ค่าเฉลี่ย (\bar{X})		t	Sig.
		ประทวน (173 คน)	สัญญา บัตร (113 คน)		
1	ด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วม	3.88	3.87	.166	.868
2	ด้านการให้ความสำคัญของสมรรถนะองค์กร	3.99	4.04	-.911	.363
3	ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์	4.05	4.15	-1.937	.054
4	ด้านการส่งเสริมวัฒนธรรมองค์กร	4.05	4.06	.234	.815
5	ด้านการปฏิบัติตนอย่างมีคุณธรรมจริยธรรม	4.34	4.45	-2.093	.037*
6	ด้านการริเริ่มสร้างสรรค์	4.08	4.10	.319	.750
รวม		4.07	4.11	-1.328	.185

จากตาราง 14 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของข้าราชการตำรวจในสังกัดตำรวจภูธรจังหวัดมุกดาหาร เมื่อจำแนกตามคุณลักษณะส่วนบุคคลด้านชั้นยศ โดยใช้ค่า t-test ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 พบว่า ความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของข้าราชการตำรวจในสังกัดตำรวจภูธรจังหวัด

มูกตาหาร ในภาพรวม ไม่มีความแตกต่างกัน เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำนวน 1 ด้าน คือ ด้านการปฏิบัติตนอย่างมีคุณธรรมจริยธรรม โดยข้าราชการตำรวจชั้นสัญญาบัตร มีภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ด้านการปฏิบัติตนอย่างมีคุณธรรมจริยธรรม สูงกว่าข้าราชการตำรวจชั้นประทวน

ตาราง 15 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์
ของข้าราชการตำรวจในสังกัดตำรวจภูธรจังหวัดมุกดาหาร ตามคุณลักษณะ
ส่วนบุคคลด้านฝ่ายการปฏิบัติงาน

(n=286)

ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
ด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วม	ระหว่างกลุ่ม	.287	4	.072	.320	.865
	ภายในกลุ่ม	63.041	281	.224		
	รวม	63.328	285			
ด้านการให้ความสำคัญของสมรรถนะองค์กร	ระหว่างกลุ่ม	.189	4	.047	.167	.955
	ภายในกลุ่ม	79.446	281	.283		
	รวม	79.635	285			
ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์	ระหว่างกลุ่ม	1.164	4	.291	1.583	.179
	ภายในกลุ่ม	51.644	281	.184		
	รวม	52.808	285			
ด้านการส่งเสริมวัฒนธรรมองค์กร	ระหว่างกลุ่ม	.224	4	.056	.256	.906
	ภายในกลุ่ม	61.228	281	.218		
	รวม	61.452	285			
ด้านการปฏิบัติตนอย่างมีคุณธรรมจริยธรรม	ระหว่างกลุ่ม	.980	4	.245	1.301	.270
	ภายในกลุ่ม	52.963	281	.188		
	รวม	53.944	285			
ด้านการริเริ่มสร้างสรรค์	ระหว่างกลุ่ม	1.400	4	.350	1.139	.338
	ภายในกลุ่ม	86.333	281	.307		
	รวม	87.733	285			
ภาพรวม	ระหว่างกลุ่ม	.111	4	.028	.331	.857
	ภายในกลุ่ม	23.638	281	.084		
	รวม	23.750	285			

จากตาราง 15 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของข้าราชการตำรวจในสังกัดตำรวจภูธรจังหวัดมุกดาหาร เมื่อจำแนกตามคุณลักษณะส่วนบุคคลด้านฝ่ายการปฏิบัติงาน โดยการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 พบว่า ความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของข้าราชการตำรวจในสังกัดตำรวจภูธรจังหวัดมุกดาหาร ทั้งในภาพรวมและรายด้านทุกด้าน ไม่มีความแตกต่างกัน

ตาราง 16 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์
ของข้าราชการตำรวจในสังกัดตำรวจภูธรจังหวัดมุกดาหาร ตามคุณลักษณะ
ส่วนบุคคลด้านสถานีตำรวจที่สังกัด

(n=286)

ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
ด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วม	ระหว่างกลุ่ม	5.186	15	.346	1.605	.072
	ภายในกลุ่ม	58.142	270	.215		
	รวม	63.328	285			
ด้านการให้ความสำคัญของสมรรถนะองค์กร	ระหว่างกลุ่ม	3.258	15	.217	.768	.713
	ภายในกลุ่ม	76.378	270	.283		
	รวม	79.635	285			
ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์	ระหว่างกลุ่ม	1.907	15	.127	.674	.809
	ภายในกลุ่ม	50.901	270	.189		
	รวม	52.808	285			
ด้านการส่งเสริมวัฒนธรรมองค์กร	ระหว่างกลุ่ม	2.102	15	.140	.638	.843
	ภายในกลุ่ม	59.350	270	.220		
	รวม	61.452	285			
ด้านการปฏิบัติตนอย่างมีคุณธรรมจริยธรรม	ระหว่างกลุ่ม	4.985	15	.332	1.833	.050
	ภายในกลุ่ม	48.959	270	.181		
	รวม	53.944	285			
ด้านการริเริ่มสร้างสรรค์	ระหว่างกลุ่ม	7.576	15	.505	1.701	.050
	ภายในกลุ่ม	80.157	270	.297		
	รวม	87.733	285			
ภาพรวม	ระหว่างกลุ่ม	1.242	15	.083	.993	.463
	ภายในกลุ่ม	22.508	270	.083		
	รวม	23.750	285			

จากตาราง 16 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของข้าราชการตำรวจในสังกัดตำรวจภูธรจังหวัดมุกดาหาร เมื่อจำแนกตามคุณลักษณะส่วนบุคคลด้านสถานที่ตำรวจที่สังกัดโดยการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 พบว่า ความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของข้าราชการตำรวจในสังกัดตำรวจภูธรจังหวัดมุกดาหาร ทั้งในภาพรวมและรายด้านทุกด้าน ไม่มีความแตกต่างกัน

ตาราง 17 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์
ของข้าราชการตำรวจในสังกัดตำรวจภูธรจังหวัดมุกดาหาร ตามคุณลักษณะ
ส่วนบุคคลด้านรายได้เฉลี่ยต่อเดือน

(n=286)

ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
ด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วม	ระหว่างกลุ่ม	1.405	3	.468	2.132	.096
	ภายในกลุ่ม	61.923	282	.220		
	รวม	63.328	285			
ด้านการให้ความสำคัญของสมรรถนะองค์กร	ระหว่างกลุ่ม	1.062	3	.354	1.271	.285
	ภายในกลุ่ม	78.573	282	.279		
	รวม	79.635	285			
ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์	ระหว่างกลุ่ม	.212	3	.071	.379	.768
	ภายในกลุ่ม	52.596	282	.187		
	รวม	52.808	285			
ด้านการส่งเสริมวัฒนธรรมองค์กร	ระหว่างกลุ่ม	1.911	3	.637	3.018	.030*
	ภายในกลุ่ม	59.541	282	.211		
	รวม	61.452	285			
ด้านการปฏิบัติตนอย่างมีคุณธรรมจริยธรรม	ระหว่างกลุ่ม	.502	3	.167	.883	.450
	ภายในกลุ่ม	53.442	282	.190		
	รวม	53.944	285			
ด้านการริเริ่มสร้างสรรค์	ระหว่างกลุ่ม	.218	3	.073	.234	.873
	ภายในกลุ่ม	87.515	282	.310		
	รวม	87.733	285			
ภาพรวม	ระหว่างกลุ่ม	.216	3	.072	.863	.460
	ภายในกลุ่ม	23.533	282	.083		
	รวม	23.750	285			

จากตาราง 17 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของข้าราชการตำรวจในสังกัดตำรวจภูธรจังหวัดมุกดาหาร เมื่อจำแนกตามคุณลักษณะส่วนบุคคลด้านรายได้เฉลี่ยต่อเดือน โดยการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 พบว่า ความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของข้าราชการตำรวจในสังกัดตำรวจภูธรจังหวัดมุกดาหาร ในภาพรวมและ ไม่มีความแตกต่างกัน เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำนวน 1 ด้าน คือ ด้านการส่งเสริมวัฒนธรรมองค์กร จึงทำการทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่โดยใช้วิธีของเชฟเฟ (Scheffe' s test) รายละเอียดดังตาราง 18

ตาราง 18 ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของข้าราชการตำรวจในสังกัดตำรวจภูธรจังหวัดมุกดาหาร ด้านการส่งเสริมวัฒนธรรมองค์กร ตามคุณลักษณะส่วนบุคคลด้านรายได้เฉลี่ยต่อเดือน เป็นรายคู่ด้วยวิธีการของเชฟเฟ (Scheffe' s test)

รายได้เฉลี่ยต่อเดือน	(\bar{X})	ไม่เกิน 20,000 บาท	20,001-25,000 บาท	25,001-30,000 บาท	มากกว่า 30,000 บาท
		4.12	3.90	4.15	4.00
ไม่เกิน 20,000 บ.	4.12		.23*	.03	.12
20,001-25,000 บ.	3.90			.25*	.11
25,001-30,000 บ.	4.15				.15
มากกว่า 30,000 บ.	4.00				

จากตาราง 18 เมื่อเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของข้าราชการตำรวจในสังกัดตำรวจภูธรจังหวัดมุกดาหาร ด้านการส่งเสริมวัฒนธรรมองค์กร ตามคุณลักษณะส่วนบุคคลด้านรายได้เฉลี่ยต่อเดือน เป็นรายคู่ด้วยวิธีการของเชฟเฟ (Scheffe' s test) พบว่า กลุ่มตัวอย่างกลุ่มรายได้เฉลี่ยต่อเดือนระดับต่าง ๆ มีภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของ ด้านการส่งเสริมวัฒนธรรมองค์กร แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 มีจำนวน 2 คู่ คือ

- 1) ข้าราชการตำรวจที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนไม่เกิน 20,000 บาท มีภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของด้านการส่งเสริมวัฒนธรรมองค์กร สูงกว่าข้าราชการตำรวจที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 20,001-25,000 บาท
- 2) ข้าราชการตำรวจที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนไม่เกิน 25,001-30,000 บาท มีภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของด้านการส่งเสริมวัฒนธรรมองค์กร สูงกว่าข้าราชการตำรวจที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 20,001-25,000 บาท

ตาราง 19 สรุปผลการทดสอบสมมติฐานความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของ
ข้าราชการตำรวจในสังกัดตำรวจภูธรจังหวัดมุกดาหาร แยกต่างกันตาม
คุณลักษณะส่วนบุคคล

ข้อสมมติฐาน	ผลการทดสอบ สมมติฐาน
1. ความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของข้าราชการตำรวจในสังกัดตำรวจภูธรจังหวัดมุกดาหาร ในภาพรวม แยกต่างกันตามคุณลักษณะส่วนบุคคลด้านเพศ	ปฏิเสธ
2. ความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของข้าราชการตำรวจในสังกัดตำรวจภูธรจังหวัดมุกดาหาร ในภาพรวม แยกต่างกันตามคุณลักษณะส่วนบุคคลด้านอายุ	ปฏิเสธ
3. ความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของข้าราชการตำรวจในสังกัดตำรวจภูธรจังหวัดมุกดาหาร ในภาพรวม แยกต่างกันตามคุณลักษณะส่วนบุคคลด้านระดับการศึกษา	ปฏิเสธ
4. ความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของข้าราชการตำรวจในสังกัดตำรวจภูธรจังหวัดมุกดาหาร ในภาพรวม แยกต่างกันตามคุณลักษณะส่วนบุคคลด้านอายุราชการ	ปฏิเสธ
5. ความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของข้าราชการตำรวจในสังกัดตำรวจภูธรจังหวัดมุกดาหาร ในภาพรวม แยกต่างกันตามคุณลักษณะส่วนบุคคลด้านระดับชั้นยศ	ปฏิเสธ
6. ความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของข้าราชการตำรวจในสังกัดตำรวจภูธรจังหวัดมุกดาหาร ในภาพรวม แยกต่างกันตามคุณลักษณะส่วนบุคคลด้านฝ่ายการปฏิบัติงาน	ปฏิเสธ
7. ความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของข้าราชการตำรวจในสังกัดตำรวจภูธรจังหวัดมุกดาหาร ในภาพรวม แยกต่างกันตามคุณลักษณะส่วนบุคคลด้านสถานีตำรวจที่สังกัด	ปฏิเสธ
8. ความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของข้าราชการตำรวจในสังกัดตำรวจภูธรจังหวัดมุกดาหาร ในภาพรวม แยกต่างกันตามคุณลักษณะส่วนบุคคลด้านรายได้เฉลี่ยต่อเดือน	ปฏิเสธ

จากตาราง 19 พบว่า ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของข้าราชการตำรวจในสังกัดตำรวจภูธรจังหวัดมุกดาหาร เมื่อจำแนกตามคุณลักษณะส่วนบุคคล อันประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา อายุราชการ ระดับชั้นยศ ฝ่ายการปฏิบัติงาน สถานีตำรวจภูธรที่สังกัด และ รายได้เฉลี่ยต่อเดือน พบว่า ความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของข้าราชการตำรวจในสังกัดตำรวจภูธรจังหวัดมุกดาหาร ในภาพรวม ไม่มีความแตกต่างกัน จึงปฏิเสธทุกสมมติฐาน ทุกคุณลักษณะส่วนบุคคล

**ตอนที่ 4 ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแนวทางในการพัฒนา
ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของข้าราชการตำรวจในสังกัดตำรวจภูธรจังหวัดมุกดาหาร**

การแสดงความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแนวทางในการพัฒนาภาวะ
ผู้นำเชิงกลยุทธ์ของข้าราชการตำรวจในสังกัดตำรวจภูธรจังหวัดมุกดาหาร รายละเอียดดัง
ตาราง 20

ตาราง 20 จำนวนและร้อยละของประชากรกลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถามปลายเปิด

ผู้ตอบ / ไม่ตอบแบบสอบถามปลายเปิด	จำนวนคน (n=286)	ร้อยละ
- ตอบแบบสอบถามปลายเปิด	123	43.01
- ไม่ตอบแบบสอบถามปลายเปิด	163	56.99
รวม	286	100.00

จากตาราง 20 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวนทั้งสิ้น 286 คน มีผู้ตอบ
แบบสอบถามปลายเปิด แสดงความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแนวทางในการพัฒนา
ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของข้าราชการตำรวจในสังกัดตำรวจภูธรจังหวัดมุกดาหาร
จากแบบสอบถามปลายเปิด จำนวน 123 คน คิดเป็นร้อยละ 43.01 ส่วนที่เหลือจำนวน
163 คน เป็นผู้ที่ไม่ตอบแบบสอบถามปลายเปิด คิดเป็นร้อยละ 56.99

การแสดงความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแนวทางในการพัฒนาภาวะ
ผู้นำเชิงกลยุทธ์ของข้าราชการตำรวจในสังกัดตำรวจภูธรจังหวัดมุกดาหาร สามารถสรุป
เป็นประเด็นต่าง ๆ ได้ดังนี้

1. ข้าราชการตำรวจในสังกัดตำรวจภูธรจังหวัดมุกดาหาร ควรศึกษาหา
ความรู้เกี่ยวกับระเบียบ และกฎหมายที่เกี่ยวข้องในการปฏิบัติงาน เพื่อที่จะได้นำมาใช้ใน
การปฏิบัติงาน และบริหารงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ อันจะเกิดประโยชน์ต่อองค์กรและ
ประชาชนมากที่สุด

2. หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ควรรณรงค์ส่งเสริม และพัฒนาภาวะผู้นำให้แก่

ข้าราชการตำรวจในสังกัดตำรวจภูธรจังหวัดมุกดาหาร ในการมีคุณธรรมจริยธรรม โดยเฉพาะ จะต้องสร้างความรัก ความสามัคคี ความซื่อสัตย์ และบริหารจัดการตาม หลักการบริหารบ้านเมืองที่ดี

3. หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ควรที่จะมีการอบรม สัมมนา เกี่ยวกับการพัฒนา ภาวะผู้นำของข้าราชการตำรวจในสังกัดตำรวจภูธรจังหวัดมุกดาหาร อยู่เสมอ

4. หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ควรสร้างจิตสำนึกที่ดีให้แก่ ข้าราชการตำรวจ ในสังกัดตำรวจภูธรจังหวัดมุกดาหาร ในการปฏิบัติงานทุก ๆ ด้าน รวมทั้งภาวะผู้นำด้วย

5. ผู้บริหาร ควรดูแล เอาใจใส่ ส่งเสริมและพัฒนาบุคลากรอย่างใกล้ชิดไม่ เลือกปฏิบัติ ให้กำลังใจแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างทั่วถึง และไม่ลำเอียง

การหาแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของข้าราชการ ตำรวจในสังกัดตำรวจภูธรจังหวัดมุกดาหาร

ผู้วิจัยนำผลการวิเคราะห์ข้อมูลระดับภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของข้าราชการตำรวจในสังกัดตำรวจภูธรจังหวัดมุกดาหาร ด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำกว่าค่าเฉลี่ยรวม มาปรับปรุงเป็นแบบสัมภาษณ์เพื่อหาแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของข้าราชการตำรวจในสังกัดตำรวจภูธรจังหวัดมุกดาหาร โดยการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ 10 ท่าน ซึ่งพบว่า ระดับภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของข้าราชการตำรวจในสังกัดตำรวจภูธรจังหวัดมุกดาหาร ที่ควรนำไปศึกษาหาแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของข้าราชการตำรวจในสังกัดตำรวจภูธรจังหวัดมุกดาหาร มีจำนวน 3 ด้าน คือ 1) ด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วม 2) ด้านการให้ความสำคัญของสมรรถนะองค์กร และ 3) ด้านการส่งเสริมวัฒนธรรมองค์กร รายละเอียดดังตาราง 21

ตาราง 21 ผลการเปรียบเทียบระดับภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของข้าราชการตำรวจ
ในสังกัดตำรวจภูธรจังหวัดมุกดาหาร เป็นรายด้าน กับค่าเฉลี่ยรวม

ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของข้าราชการตำรวจ ในสังกัดตำรวจภูธรจังหวัดมุกดาหาร	\bar{X}	ผลการเปรียบเทียบ กับค่าเฉลี่ยรวม	สรุปผล
1. ด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วม	3.88	ต่ำกว่า	ควรพัฒนา
2. ด้านการให้ความสำคัญของสมรรถนะ องค์กร	4.01	ต่ำกว่า	ควรพัฒนา
3. ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์	4.09	สูงกว่า	-
4. ด้านการส่งเสริมวัฒนธรรมองค์กร	4.06	ต่ำกว่า	ควรพัฒนา
5. ด้านการปฏิบัติตนอย่างมีคุณธรรม จริยธรรม	4.38	สูงกว่า	-
6. ด้านการริเริ่มสร้างสรรค์	4.09	สูงกว่า	-
ภาพรวม	4.09		

ซึ่งผลการหาแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของข้าราชการตำรวจในสังกัดตำรวจภูธรจังหวัดมุกดาหาร จากการระดมความคิดเห็น ของผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 10 ท่าน ที่พิจารณาเสนอแนะและแสดงความคิดเห็น สามารถสรุปได้ดังนี้

1. แนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของข้าราชการตำรวจในสังกัดตำรวจภูธรจังหวัดมุกดาหาร ด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วม

จากการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญเกี่ยวกับแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของข้าราชการตำรวจในสังกัดตำรวจภูธรจังหวัดมุกดาหาร ด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วม พบข้อมูลที่สำคัญ ดังนี้

“ผู้บริหารของสถานีตำรวจ ควรที่จะส่งเสริม และพัฒนา ข้าราชการตำรวจ ให้เข้ามีส่วนร่วมในการกำหนดวิสัยทัศน์ของสถานีตำรวจ”

(ผู้เชี่ยวชาญคนที่ 1, สัมภาษณ์วันที่ 30 พฤษภาคม พ.ศ. 2563)

“ผู้บริหารของสถานีตำรวจ ควรที่จะส่งเสริม และพัฒนา ข้าราชการตำรวจ ให้รับรู้และเข้าใจวิสัยทัศน์ของสถานีตำรวจ”

(ผู้เชี่ยวชาญคนที่ 2, สัมภาษณ์วันที่ 30 พฤษภาคม พ.ศ. 2563)

“ผู้บริหารของสถานีตำรวจ ควรที่จะส่งเสริม และพัฒนา ข้าราชการตำรวจ ให้สามารถปฏิบัติงานให้เป็นไปตามวิสัยทัศน์ของสถานีตำรวจ”

(ผู้เชี่ยวชาญคนที่ 3, สัมภาษณ์วันที่ 30 พฤษภาคม พ.ศ. 2563)

“ผู้บริหารของสถานีตำรวจ ควรที่จะส่งเสริม และพัฒนา ข้าราชการตำรวจ โดยการฝึกอบรม และสัมมนาให้ข้าราชการตำรวจ ได้นำวิสัยทัศน์ของสถานีตำรวจ มาพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน”

(ผู้เชี่ยวชาญคนที่ 4, สัมภาษณ์วันที่ 30 พฤษภาคม พ.ศ. 2563)

“ผู้บริหารของสถานีตำรวจ ควรที่จะส่งเสริม และพัฒนา ข้าราชการตำรวจ รับรู้วิสัยทัศน์ของสถานีตำรวจเข้าใจวิสัยทัศน์ของสถานีตำรวจ และสามารถปฏิบัติงานให้เป็นไปตามวิสัยทัศน์ของสถานีตำรวจได้”

(ผู้เชี่ยวชาญคนที่ 5, สัมภาษณ์วันที่ 30 พฤษภาคม พ.ศ. 2563)

“ผู้บริหารของสถานีตำรวจ จะต้องทำการกระตุ้นให้ข้าราชการตำรวจแสดงความเชื่อมั่นต่อศักยภาพของตนเองในการกำหนดเป้าหมายงานและการสร้างวิสัยทัศน์ร่วมเพื่อกำหนดเป้าหมายขององค์กร”

(ผู้เชี่ยวชาญคนที่ 6, สัมภาษณ์วันที่ 31 พฤษภาคม พ.ศ. 2563)

“ผู้บริหารสถานีตำรวจ จะต้องชักจูงให้เกิดวิสัยทัศน์ร่วมด้วยการเชื่อมั่นให้แก่ทุกคนในองค์กรมองภาพอนาคต ที่ดี และดีกว่าที่เป็นอยู่ตลอดจนสามารถชักจูงและโน้มน้าวคนให้ไปสู่วิสัยทัศน์ร่วมกันได้ ด้วยการสร้างค่านิยม ความสนใจ ความหวัง ความฝันและพลังสู่อุทิศร่วมกัน เพื่อสร้างความเชื่อมั่นให้แก่ทุกคนในองค์กร”

(ผู้เชี่ยวชาญคนที่ 7, สัมภาษณ์วันที่ 31 พฤษภาคม พ.ศ. 2563)

“ผู้บริหารสถานีตำรวจ จะต้องแสดงตนเป็นแบบฉบับของการเป็นผู้นำที่ดี ให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเห็น คือการเป็น แม่แบบในการทำงานด้วยความซื่อสัตย์ การเป็นแบบอย่างที่ดีเกิดการผลักดันการพัฒนาองค์กร”

(ผู้เชี่ยวชาญคนที่ 8, สัมภาษณ์วันที่ 31 พฤษภาคม พ.ศ. 2563)

“สถานีตำรวจทุกแห่ง ควรกำหนดนโยบาย แผนงาน เกี่ยวกับการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ ให้มีการพัฒนาภาวะผู้นำข้าราชการตำรวจ ให้มีความรู้ ความเข้าใจ ในนโยบาย แนวคิด วิธีการดำเนินงานไปใช้ ตลอดจนให้มีการพัฒนาบุคลากรระดับอื่น ๆ ในทุกระดับ”

(ผู้เชี่ยวชาญคนที่ 9, สัมภาษณ์วันที่ 31 พฤษภาคม พ.ศ. 2563)

“ผู้บริหารของสถานีตำรวจ ควรที่จะส่งเสริม และพัฒนา ข้าราชการตำรวจ ให้รับรู้และเข้าใจวิสัยทัศน์ของสถานีตำรวจให้สามารถปฏิบัติงานให้เป็นไปตามวิสัยทัศน์ของสถานีตำรวจ โดยการฝึกอบรม และสัมมนาให้ข้าราชการตำรวจ ได้นำวิสัยทัศน์ของสถานีตำรวจ มาพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน”

(ผู้เชี่ยวชาญคนที่ 10, สัมภาษณ์วันที่ 31 พฤษภาคม พ.ศ. 2563)

สรุป แนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของข้าราชการตำรวจในสังกัด ตำรวจภูธรจังหวัดมุกดาหาร ด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วม ได้แก่ ผู้บริหารของสถานีตำรวจ ควรกำหนดนโยบาย แผนงาน เกี่ยวกับการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ ให้มีการพัฒนาภาวะผู้นำข้าราชการตำรวจ ให้มีความรู้ ความเข้าใจในนโยบาย แนวคิด วิธีการดำเนินงานไปใช้ ควรที่จะส่งเสริม และพัฒนา ข้าราชการตำรวจ ให้เข้ามีส่วนร่วมในการกำหนดวิสัยทัศน์ของสถานีตำรวจ ให้รับรู้และเข้าใจวิสัยทัศน์ของสถานีตำรวจ ให้สามารถปฏิบัติงานให้เป็นไปตามวิสัยทัศน์ของสถานีตำรวจ โดยการฝึกอบรม และสัมมนาให้ข้าราชการตำรวจ ได้นำวิสัยทัศน์ของสถานีตำรวจ มาพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน

2. แนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของข้าราชการตำรวจในสังกัดตำรวจภูธรจังหวัดมุกดาหาร ด้านการให้ความสำคัญของสมรรถนะองค์กร

จากการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญเกี่ยวกับแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของข้าราชการตำรวจในสังกัดตำรวจภูธรจังหวัดมุกดาหาร ด้านการให้ความสำคัญของสมรรถนะองค์กร พบข้อมูลที่สำคัญ ดังนี้

“ผู้บริหารของสถานีตำรวจ ควรส่งเสริมและพัฒนา ข้าราชการตำรวจ ให้มีความเข้าใจในงานที่เป็นจุดเด่นของสถานีตำรวจ”

(ผู้เชี่ยวชาญคนที่ 1, สัมภาษณ์วันที่ 30 พฤษภาคม พ.ศ. 2563)

“ผู้บริหารของสถานีตำรวจ ควรที่จะส่งเสริม และพัฒนา ข้าราชการตำรวจ ให้เข้ามีส่วนร่วมในการสร้างผลงานที่เป็นจุดเด่น”

(ผู้เชี่ยวชาญคนที่ 2, สัมภาษณ์วันที่ 30 พฤษภาคม พ.ศ. 2563)

“ผู้บริหารของสถานีตำรวจ ควรส่งเสริมและพัฒนา ให้มีความเข้าใจในงานที่เป็นจุดเด่นของสถานีตำรวจ”

(ผู้เชี่ยวชาญคนที่ 3, สัมภาษณ์วันที่ 30 พฤษภาคม พ.ศ. 2563)

“หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ผู้บริหารของสถานีตำรวจ ควรที่จะมีการอบรมสัมมนา เกี่ยวกับการพัฒนาภาวะผู้นำของข้าราชการตำรวจในสังกัดตำรวจภูธรจังหวัดมุกดาหาร ด้านการให้ความสำคัญของสมรรถนะองค์กร”

(ผู้เชี่ยวชาญคนที่ 4, สัมภาษณ์วันที่ 30 พฤษภาคม พ.ศ. 2563)

“หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ผู้บริหารของสถานีตำรวจ จัดฝึกอบรมให้แก่ข้าราชการตำรวจ ในการปฏิบัติงานทุก ๆ ด้าน รวมทั้งภาวะผู้นำเชิงคุณลักษณะด้วย”

(ผู้เชี่ยวชาญคนที่ 5, สัมภาษณ์วันที่ 30 พฤษภาคม พ.ศ. 2563)

“ผู้บริหารของสถานีตำรวจ ควรที่จะส่งเสริม และพัฒนา ข้าราชการตำรวจ ให้เข้าใจและทราบถึงรายละเอียดของงานที่โดดเด่นของสถานีตำรวจของตนเอง รวมทั้งให้มีความภาคภูมิใจในผลการปฏิบัติงานโดยรวมของสถานีตำรวจ”

(ผู้เชี่ยวชาญคนที่ 6, สัมภาษณ์วันที่ 31 พฤษภาคม พ.ศ. 2563)

“ผู้บริหารของสถานีตำรวจ ควรที่จะจัดโครงการฝึกอบรม ภาวะผู้นำให้กับข้าราชการตำรวจ เป็นประจำทุกปี”

(ผู้เชี่ยวชาญคนที่ 7, สัมภาษณ์วันที่ 31 พฤษภาคม พ.ศ. 2563)

“ผู้บริหารสถานีตำรวจ จะต้องแสดงตนเป็นแบบอย่างของการเป็นผู้นำที่ดี ให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเห็น คือการเป็น แม่แบบในการทำงานด้วยความซื่อสัตย์ การเป็นแบบอย่างที่ดีเกิดการผลักดันการพัฒนาองค์กรที่มีประสิทธิภาพ”

(ผู้เชี่ยวชาญคนที่ 8, สัมภาษณ์วันที่ 31 พฤษภาคม พ.ศ. 2563)

“สถานีตำรวจทุกแห่ง ควรกำหนดนโยบาย แผนงาน เกี่ยวกับการพัฒนา ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ ให้มีการพัฒนาภาวะผู้นำข้าราชการตำรวจ ให้มีความรู้ ความเข้าใจ ในนโยบาย แนวคิด วิธีการดำเนินงานไปใช้ ตลอดจนให้มีการพัฒนาในทุกระดับ”

(ผู้เชี่ยวชาญคนที่ 9, สัมภาษณ์วันที่ 31 พฤษภาคม พ.ศ. 2563)

“ผู้บริหารของสถานีตำรวจ ควรที่จะส่งเสริม และพัฒนา ข้าราชการตำรวจ ให้มีภาวะผู้นำในทุกๆ ด้าน โดยการฝึกอบรม และสัมมนาให้ข้าราชการตำรวจ ได้ความรู้ ความสามารถของตนเองมาพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่”

(ผู้เชี่ยวชาญคนที่ 10, สัมภาษณ์วันที่ 31 พฤษภาคม พ.ศ. 2563)

สรุป แนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของข้าราชการตำรวจในสังกัด ตำรวจภูธรจังหวัดมุกดาหาร ด้านการให้ความสำคัญของสมรรถนะองค์กร ได้แก่ ผู้บริหาร ของสถานีตำรวจ ควรแสดงตนเป็นแบบอย่างที่ดีเกี่ยวกับการมีภาวะผู้นำให้ ผู้ใต้บังคับบัญชา ควรส่งเสริมและพัฒนา ข้าราชการตำรวจ ให้มีความเข้าใจในงานที่เป็น จุดเด่นของสถานีตำรวจ ให้ข้าราชการตำรวจเข้ามีส่วนร่วมในการสร้างผลงานที่เป็นจุดเด่น ให้มีความเข้าใจในงานที่เป็นจุดเด่นของสถานีตำรวจ ควรที่จะมีการอบรม สัมมนา เกี่ยวกับการพัฒนาภาวะผู้นำของข้าราชการตำรวจในสังกัดตำรวจภูธรจังหวัดมุกดาหาร ด้านการ ให้ความสำคัญของสมรรถนะองค์กร และจัดฝึกอบรมให้แก่ ข้าราชการตำรวจ ในการ ปฏิบัติงานทุก ๆ ด้าน รวมทั้งภาวะผู้นำเชิงคุณลักษณะด้วย

3. แนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของข้าราชการตำรวจใน สังกัดตำรวจภูธรจังหวัดมุกดาหาร ด้านการส่งเสริมวัฒนธรรมองค์กร

จากการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญเกี่ยวกับแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงกล ยุทธ์ของข้าราชการตำรวจในสังกัดตำรวจภูธรจังหวัดมุกดาหาร ด้านการส่งเสริม วัฒนธรรมองค์กร พบข้อมูลที่สำคัญ ดังนี้

“ผู้บริหารของสถานีตำรวจ ควรที่จะส่งเสริม และพัฒนา ข้าราชการตำรวจ ให้เข้ามีส่วนร่วมในการสร้างวัฒนธรรมการปฏิบัติงานที่ดีในสถานีตำรวจ”

(ผู้เชี่ยวชาญคนที่ 1, สัมภาษณ์วันที่ 30 พฤษภาคม พ.ศ. 2563)

“หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ผู้บริหารของสถานีตำรวจ ควรที่จะมีการอบรม สัมมนา เพื่อให้ความรู้แก่ข้าราชการตำรวจ เกี่ยวกับวัฒนธรรมการปฏิบัติงานในสถานี ตำรวจ”

(ผู้เชี่ยวชาญคนที่ 2, สัมภาษณ์วันที่ 30 พฤษภาคม พ.ศ. 2563)

“หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ผู้บริหารของสถานีตำรวจ ควรที่จะมีการอบรม สัมมนา เพื่อให้ความรู้แก่ข้าราชการตำรวจ เกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กร ในด้านการ ส่งเสริมวัฒนธรรมองค์กร”

(ผู้เชี่ยวชาญคนที่ 3, สัมภาษณ์วันที่ 30 พฤษภาคม พ.ศ. 2563)

“ผู้บริหารของสถานีตำรวจ ควรที่จะส่งเสริม และปลูกฝังให้ข้าราชการตำรวจ ตระหนักถึงความสำคัญของวัฒนธรรมการปฏิบัติงาน”

(ผู้เชี่ยวชาญคนที่ 4, สัมภาษณ์วันที่ 30 พฤษภาคม พ.ศ. 2563)

“ผู้บริหารของสถานีตำรวจ ควรที่จะส่งเสริม และปลูกฝังให้ข้าราชการตำรวจ ยอมรับวัฒนธรรมการปฏิบัติงานในสถานีตำรวจ”

(ผู้เชี่ยวชาญคนที่ 5, สัมภาษณ์วันที่ 30 พฤษภาคม พ.ศ. 2563)

“หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ผู้บริหารของสถานีตำรวจ ควรที่จะมีการอบรม สัมมนา เพื่อให้ความรู้แก่ข้าราชการตำรวจ เกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กร ในด้านการ ส่งเสริมวัฒนธรรมองค์กร ตระหนักถึงความสำคัญของวัฒนธรรมการปฏิบัติงาน และ ยอมรับวัฒนธรรมการปฏิบัติงานในสถานีตำรวจ”

(ผู้เชี่ยวชาญคนที่ 6, สัมภาษณ์วันที่ 31 พฤษภาคม พ.ศ. 2563)

“ผู้บริหารของสถานีตำรวจ ควรที่จะส่งเสริม และปลูกฝังให้ข้าราชการตำรวจ ปฏิบัติงานโดยยึดถือวัฒนธรรม ที่ดีขององค์กรเป็นที่ตั้ง”

(ผู้เชี่ยวชาญคนที่ 7, สัมภาษณ์วันที่ 31 พฤษภาคม พ.ศ. 2563)

“ผู้บริหารสถานีตำรวจ ควรจะทำให้เป็นแบบอย่างของการเป็นผู้นำที่ดี ให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเห็น คือการเป็น แม่แบบในการทำงานด้วยความซื่อสัตย์ การเป็นแบบอย่างที่ดีเกิดการผลักดันการพัฒนาองค์กรที่มีประสิทธิภาพ”

(ผู้เชี่ยวชาญคนที่ 8, สัมภาษณ์วันที่ 31 พฤษภาคม พ.ศ. 2563)

“สถานีตำรวจทุกแห่ง ควรกำหนดนโยบาย แผนงาน เกี่ยวกับการพัฒนา ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ ให้มีการพัฒนาภาวะผู้นำข้าราชการตำรวจ ให้มีความรู้ ความเข้าใจ ในนโยบาย แนวคิด วิธีการดำเนินงานไปใช้ ตลอดจนให้มีการพัฒนาข้าราชการตำรวจอย่างต่อเนื่อง”

(ผู้เชี่ยวชาญคนที่ 9, สัมภาษณ์วันที่ 31 พฤษภาคม พ.ศ. 2563)

“ผู้บริหารของสถานีตำรวจ ควรที่จะกำหนดนโยบายในการบริหารงานที่ ชัดเจน และควรที่จะส่งเสริม และพัฒนา ข้าราชการตำรวจ ให้มีภาวะผู้นำในทุกๆ ด้าน โดยการฝึกอบรม และสัมมนาให้ข้าราชการตำรวจ ได้ความรู้ความสามารถของตนเองมา พัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่”

(ผู้เชี่ยวชาญคนที่ 10, สัมภาษณ์วันที่ 31 พฤษภาคม พ.ศ. 2563)

สรุป แนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของข้าราชการตำรวจ ในสังกัดตำรวจภูธรจังหวัดมุกดาหาร ด้านการส่งเสริมวัฒนธรรมองค์กร ได้แก่ หน่วยงาน ที่เกี่ยวข้อง และผู้บริหารของสถานีตำรวจ ควรที่จะส่งเสริม และพัฒนา ข้าราชการตำรวจ ให้เข้ามีส่วนร่วมในการกำหนดวิสัยทัศน์ของสถานีตำรวจ รับรู้และเข้าใจวิสัยทัศน์ของ สถานีตำรวจ สามารถปฏิบัติงานให้เป็นไปตามวิสัยทัศน์ของสถานีตำรวจ ผู้บริหารของ สถานีตำรวจ ควรแสดงตนเป็นแบบอย่างที่ดีเกี่ยวกับการมีภาวะผู้นำให้ผู้ใต้บังคับบัญชาได้ เห็น ในการทำงานด้วยความซื่อสัตย์ การเป็นแบบอย่างที่ดีเกิดการผลักดัน การพัฒนาองค์กร และควรที่จะมีการอบรม สัมมนา ให้ความรู้ เกี่ยวกับการพัฒนาภาวะ

ผู้นำของข้าราชการตำรวจในสังกัดตำรวจภูธรจังหวัดมุกดาหาร และพัฒนาประสิทธิภาพ
การปฏิบัติงานในทุก ๆ ด้าน และควรปลูกฝังให้ข้าราชการตำรวจปฏิบัติงานโดยยึดถือและ
ยอมรับวัฒนธรรมที่ดีขององค์กรเป็นที่ตั้ง

บทที่ 5

สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของข้าราชการตำรวจในสังกัดตำรวจภูธรจังหวัดมุกดาหาร ได้ผลสรุป ดังนี้

1. สรุปผลการวิจัย
2. อภิปรายผลการศึกษาวิจัย
3. ข้อเสนอแนะ

สรุปผลการวิจัย

1. ประชากรกลุ่มตัวอย่าง ซึ่งเป็นข้าราชการตำรวจ สถานีตำรวจในสังกัดตำรวจภูธรจังหวัดมุกดาหาร มีจำนวน 286 คน ส่วนใหญ่ เป็นเพศชาย จำนวน 264 คน คิดเป็นร้อยละ 92.31 มีอายุระหว่าง 41-40 ปีมากที่สุด จำนวน 94 คน คิดเป็นร้อยละ 32.87 มีการศึกษาในระดับปริญญาตรีมากที่สุด จำนวน 193 คน คิดเป็นร้อยละ 67.48 คน มีอายุราชการมากกว่า 20 ปี มากที่สุด จำนวน 117 คน คิดเป็นร้อยละ 40.91 มีชั้นยศ เป็นระดับชั้นประทวน จำนวน 173 คน คิดเป็นร้อยละ 60.49 ปฏิบัติงานฝ่ายอำนวยการ/บริการ มากที่สุด จำนวน 120 คน คิดเป็นร้อยละ 41.96 ปฏิบัติงานอยู่ในสถานีตำรวจภูธรเมืองมุกดาหาร มากที่สุด จำนวน 58 คน คิดเป็นร้อยละ 20.28 และมีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนมากกว่า 30,000 บาท มากที่สุด จำนวน 126 คน คิดเป็นร้อยละ 44.06

2. ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของข้าราชการตำรวจในสังกัดตำรวจภูธรจังหวัดมุกดาหาร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.09$) เมื่อพิจารณา รายด้าน พบว่า มีภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์อยู่ในระดับมาก ทุกด้าน โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ด้านการปฏิบัติตนอย่างมีคุณธรรมจริยธรรม ($\bar{X} = 4.38$) รองลงมาคือ ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ($\bar{X} = 4.09$) ด้านการริเริ่มสร้างสรรค์ ($\bar{X} = 4.09$) ด้านการส่งเสริมวัฒนธรรมองค์กร ($\bar{X} = 4.06$) ด้านการให้ความสำคัญของสมรรถนะองค์กร ($\bar{X} = 4.01$) ด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วม ($\bar{X} = 3.88$) ตามลำดับ โดยสรุปผลในแต่ละด้านได้ดังนี้

2.1 ด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วม มีภาวะผู้นำโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.88$) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ท่านสามารถประสาน การปฏิบัติงานตามวิสัยทัศน์ของสถานีตำรวจกับเพื่อนร่วมงานได้อย่างราบรื่น ($\bar{X} = 4.11$) มีภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์อยู่ในระดับมาก รองลงมาคือ ท่านสามารถรายงานการปฏิบัติงานที่เป็นไป ตามวิสัยทัศน์ของสถานีตำรวจต่อผู้บังคับบัญชาได้อย่างชัดเจน ($\bar{X} = 3.99$) มีภาวะ ผู้นำเชิงกลยุทธ์อยู่ในระดับมาก ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ท่านมีส่วนร่วมในการ กำหนดวิสัยทัศน์ของสถานีตำรวจ ($\bar{X} = 3.31$) มีภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์อยู่ในระดับปานกลาง

2.2 ด้านการให้ความสำคัญของสมรรถนะองค์กร มีภาวะผู้นำโดยภาพ รวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.01$) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า มีภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์อยู่ใน ระดับมากทุกข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ท่านมีความภาคภูมิใจในผลการ ปฏิบัติงานโดยรวมของสถานีตำรวจของท่าน ($\bar{X} = 4.21$) รองลงมาคือ ท่านมีความยินดีเมื่อ ได้รับมอบหมายให้ทำงานที่จะสร้างผลงานเด่นให้สถานีตำรวจของท่าน ($\bar{X} = 4.18$) ส่วนข้อ ที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ท่านรับรู้ว่าคุณสมบัติของสถานีตำรวจของท่านมีผลการปฏิบัติงานที่โดดเด่น ($\bar{X} = 3.88$)

2.3 ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ มีภาวะผู้นำ โดยภาพรวมอยู่ในระดับ มาก ($\bar{X} = 4.09$) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า มีภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์อยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ท่านให้ความสำคัญในการพัฒนาความรู้ความสามารถของ ตนเอง ($\bar{X} = 4.31$) รองลงมาคือ ท่านได้พัฒนาทักษะการปฏิบัติงานในหน้าที่อย่าง สม่าเสมอ ($\bar{X} = 4.13$) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ท่านเคยได้รับการยกย่อง เชิดชู เกียรติจากผลการปฏิบัติงานในหน้าที่ ($\bar{X} = 3.81$)

2.4 ด้านการส่งเสริมวัฒนธรรมองค์กร มีภาวะผู้นำโดยภาพรวมอยู่ในระดับ มาก ($\bar{X} = 4.06$) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า มีภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์อยู่ในระดับมาก ทุกข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ท่านปฏิบัติงานโดยยึดถือวัฒนธรรม ที่ดีขององค์กรเป็น ที่ตั้ง ($\bar{X} = 4.20$) รองลงมาคือ ท่านเข้าใจวัฒนธรรมการปฏิบัติงานในสถานีตำรวจของท่าน เป็นอย่างดี ($\bar{X} = 4.19$) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ท่านมีส่วนร่วมในการสร้าง วัฒนธรรมการปฏิบัติงานที่ดีในสถานีตำรวจของท่าน ($\bar{X} = 3.86$)

2.5 ด้านการปฏิบัติตนอย่างมีคุณธรรมจริยธรรม มีภาวะผู้นำโดยภาพ รวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.38$) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า มีภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์

อยู่ในระดับมาก ทุกข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ท่านปฏิบัติงานด้วยความโปร่งใส ($\bar{X} = 4.50$) รองลงมาคือ ท่านยึดหลักความถูกต้องในการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 4.47$) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ท่านได้รับความไว้วางใจในการปฏิบัติงานที่สำคัญจากผู้บังคับบัญชา ($\bar{X} = 3.27$)

2.6 ด้านการริเริ่มสร้างสรรค์ มีภาวะผู้นำโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.09$) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า มีภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์อยู่ในระดับมาก ทุกข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ท่านสามารถปรับการปฏิบัติงานให้สอดคล้องตามสถานการณ์และนโยบายที่เปลี่ยนแปลงได้เป็นอย่างดี ($\bar{X} = 4.22$) รองลงมาคือ ท่านมีแนวคิด แนวทางวิธีการในการพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของสถานีดำรวจ ($\bar{X} = 4.12$) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ท่านสามารถกระตุ้นเพื่อนร่วมงานให้มีการพัฒนาปฏิบัติงานในหน้าที่อย่างได้ผล ($\bar{X} = 3.99$)

3. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของข้าราชการตำรวจในสังกัดตำรวจภูธรจังหวัดมุกดาหาร เมื่อจำแนกตามคุณลักษณะส่วนบุคคล พบว่า

3.1 จำแนกตามคุณลักษณะส่วนบุคคลด้านเพศ พบว่า ความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของข้าราชการตำรวจในสังกัดตำรวจภูธรจังหวัดมุกดาหาร ในภาพรวม ไม่มีความแตกต่างกัน เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำนวน 1 ด้าน คือ ด้านการริเริ่มสร้างสรรค์ โดยข้าราชการตำรวจเพศชาย มีภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ด้านการริเริ่มสร้างสรรค์ สูงกว่าข้าราชการตำรวจเพศหญิง

3.2 จำแนกตามคุณลักษณะส่วนบุคคลด้านอายุ พบว่า ความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของข้าราชการตำรวจในสังกัดตำรวจภูธรจังหวัดมุกดาหาร ทั้งในภาพรวมและรายด้านทุกด้าน ไม่มีความแตกต่างกัน

3.3 จำแนกตามคุณลักษณะส่วนบุคคลด้านระดับการศึกษา พบว่า ความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของข้าราชการตำรวจในสังกัดตำรวจภูธรจังหวัดมุกดาหาร ทั้งในภาพรวมและรายด้านทุกด้าน ไม่มีความแตกต่างกัน

3.4 จำแนกตามคุณลักษณะส่วนบุคคลด้านอายุราชการ พบว่า ความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของข้าราชการตำรวจในสังกัดตำรวจภูธรจังหวัดมุกดาหาร ทั้งในภาพรวมและรายด้านทุกด้าน ไม่มีความแตกต่างกัน

3.5 จำแนกตามคุณลักษณะส่วนบุคคลด้านชั้นยศ พบว่า ความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของข้าราชการตำรวจในสังกัดตำรวจภูธรจังหวัดมุกดาหาร ในภาพรวม ไม่มีความแตกต่างกัน เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำนวน 1 ด้าน คือ ด้านการปฏิบัติตนอย่างมีคุณธรรม จริยธรรม โดยข้าราชการตำรวจชั้นสัญญาบัตร มีภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ด้านการปฏิบัติตนอย่างมีคุณธรรม จริยธรรม สูงกว่าข้าราชการตำรวจชั้นประทวน

3.6 จำแนกตามคุณลักษณะส่วนบุคคลด้านฝ่ายการปฏิบัติงาน พบว่า ความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของข้าราชการตำรวจในสังกัดตำรวจภูธรจังหวัดมุกดาหาร ทั้งในภาพรวมและรายด้านทุกด้าน ไม่มีความแตกต่างกัน

3.7 จำแนกตามคุณลักษณะส่วนบุคคลด้านสถานีตำรวจที่สังกัด พบว่า ความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของข้าราชการตำรวจในสังกัดตำรวจภูธรจังหวัดมุกดาหาร ทั้งในภาพรวมและรายด้านทุกด้าน ไม่มีความแตกต่างกัน

3.8 จำแนกตามคุณลักษณะส่วนบุคคลด้านรายได้เฉลี่ยต่อเดือนพบว่า ความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของข้าราชการตำรวจในสังกัดตำรวจภูธรจังหวัดมุกดาหาร ในภาพรวมและ ไม่มีความแตกต่างกัน เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำนวน 1 ด้าน คือ ด้านการส่งเสริมวัฒนธรรมองค์กร

4. แนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของข้าราชการตำรวจในสังกัดตำรวจภูธรจังหวัดมุกดาหาร ด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วม

4.1 ผู้บริหารของสถานีตำรวจ ควรที่จะส่งเสริม และพัฒนา ข้าราชการตำรวจ ให้เข้ามามีส่วนร่วมในการกำหนดวิสัยทัศน์ของสถานีตำรวจ

4.2 ผู้บริหารของสถานีตำรวจ ควรที่จะส่งเสริม และพัฒนา ข้าราชการตำรวจ ให้รับรู้และเข้าใจวิสัยทัศน์ของสถานีตำรวจ

4.3 ผู้บริหารของสถานีตำรวจ ควรที่จะส่งเสริม และพัฒนา ข้าราชการตำรวจ ให้สามารถปฏิบัติงานให้เป็นไปตามวิสัยทัศน์ของสถานีตำรวจ

4.4 ผู้บริหารของสถานีตำรวจ ควรส่งเสริมพัฒนาควรที่จะส่งเสริม และพัฒนา ข้าราชการตำรวจ โดยการฝึกอบรม และสัมมนาให้ข้าราชการตำรวจ ได้นำวิสัยทัศน์ของสถานีตำรวจ มาพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน

5. แนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของข้าราชการตำรวจในสังกัด ตำรวจภูธรจังหวัดมุกดาหาร ด้านการให้ความสำคัญของสมรรถนะองค์กร

5.1 ผู้บริหารของสถานีตำรวจ ควรส่งเสริมและพัฒนา ข้าราชการตำรวจ ให้มีความเข้าใจในงานที่เป็นจุดเด่นของสถานีตำรวจ

5.2 ผู้บริหารของสถานีตำรวจ ควรที่จะส่งเสริม และพัฒนา ข้าราชการตำรวจ ให้เข้ามีส่วนร่วมในการสร้างผลงานที่เป็นจุดเด่น

5.3 ผู้บริหารของสถานีตำรวจ ควรส่งเสริมและพัฒนา ให้มีความเข้าใจในงานที่เป็นจุดเด่นของสถานีตำรวจ

5.4 หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ผู้บริหารของสถานีตำรวจ ควรที่จะมีการอบรมสัมมนา เกี่ยวกับการพัฒนาภาวะผู้นำของข้าราชการตำรวจในสังกัดตำรวจภูธรจังหวัดมุกดาหาร ด้านการให้ความสำคัญของสมรรถนะองค์กร

5.5 หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ผู้บริหารของสถานีตำรวจ จัดฝึกอบรมให้แก่ ข้าราชการตำรวจ ในการปฏิบัติงานทุก ๆ ด้าน รวมทั้งภาวะผู้นำด้วย

6. แนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของข้าราชการตำรวจในสังกัด ตำรวจภูธรจังหวัดมุกดาหาร ด้านการส่งเสริมวัฒนธรรมองค์กร

6.1 ผู้บริหารของสถานีตำรวจ ควรที่จะส่งเสริม และพัฒนา ข้าราชการตำรวจ ให้เข้ามีส่วนร่วมในการสร้างวัฒนธรรมการปฏิบัติงานที่ดีในสถานีตำรวจ

6.2 หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ผู้บริหารของสถานีตำรวจ ควรที่จะมีการอบรมสัมมนา เพื่อให้ความรู้แก่ข้าราชการตำรวจ เกี่ยวกับวัฒนธรรมการปฏิบัติงานในสถานีตำรวจ

6.3 หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ผู้บริหารของสถานีตำรวจ ควรที่จะมีการอบรมสัมมนา เพื่อให้ความรู้แก่ข้าราชการตำรวจ เกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กร ในด้านการส่งเสริมวัฒนธรรมองค์กร

6.4 ผู้บริหารของสถานีตำรวจ ควรส่งเสริมพัฒนาควรที่จะส่งเสริม และปลูกฝังให้ข้าราชการตำรวจตระหนักถึงความสำคัญของวัฒนธรรมการปฏิบัติงาน

6.5 ผู้บริหารของสถานีตำรวจ ควรส่งเสริมพัฒนาควรที่จะส่งเสริม และปลูกฝังให้ข้าราชการตำรวจยอมรับวัฒนธรรมการปฏิบัติงานในสถานีตำรวจ

6.6 ผู้บริหารของสถานีตำรวจ ควรส่งเสริมพัฒนาควรที่จะส่งเสริม และปลูกฝังให้ข้าราชการตำรวจปฏิบัติงานโดยยึดถือวัฒนธรรม ที่ดีขององค์กรเป็นที่ตั้ง

อภิปรายผลการวิจัย

1. จากผลการวิจัย พบว่า ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของข้าราชการตำรวจในสังกัด ตำรวจภูธรจังหวัดมุกดาหาร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.09$) เมื่อพิจารณา รายด้าน พบว่า มีภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์อยู่ในระดับมาก ทุกด้าน โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ด้านการปฏิบัติตนอย่างมีคุณธรรมจริยธรรม ($\bar{X} = 4.38$) รองลงมาคือ ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ($\bar{X} = 4.09$) ด้านการริเริ่มสร้างสรรค์ ($\bar{X} = 4.09$) ด้านการส่งเสริมวัฒนธรรมองค์กร ($\bar{X} = 4.06$) ด้านการให้ความสำคัญของสมรรถนะองค์กร ($\bar{X} = 4.01$) ด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วม ($\bar{X} = 3.88$) ตามลำดับ

โดยด้านการปฏิบัติตนอย่างมีคุณธรรมจริยธรรม ซึ่งเป็นด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า มีภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ อยู่ในระดับมาก ทุกข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ท่านปฏิบัติงานด้วยความโปร่งใส ($\bar{X} = 4.50$) รองลงมาคือ ท่านยึดหลักความถูกต้องในการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 4.47$) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ท่านได้รับความไว้วางใจในการปฏิบัติงานที่สำคัญจากผู้บังคับบัญชา ($\bar{X} = 3.27$) ส่วนด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วม ซึ่งเป็นด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ท่านสามารถประสานการปฏิบัติงานตามวิสัยทัศน์ของสถานีตำรวจกับเพื่อนร่วมงานได้อย่างราบรื่น ($\bar{X} = 4.11$) มีภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์อยู่ในระดับมาก รองลงมาคือ ท่านสามารถรายงานการปฏิบัติงานที่เป็นไปตามวิสัยทัศน์ของสถานีตำรวจต่อผู้บังคับบัญชาได้อย่างชัดเจน ($\bar{X} = 3.99$) มีภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์อยู่ในระดับมาก ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ท่านมีส่วนร่วมในการกำหนดวิสัยทัศน์ของสถานีตำรวจ ($\bar{X} = 3.31$) มีภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์อยู่ในระดับปานกลาง

จากผลการวิจัยที่ได้ ซึ่งภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของข้าราชการตำรวจในสังกัด ตำรวจภูธรจังหวัดมุกดาหาร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก อาจเป็นเพราะว่าส่วนใหญ่ มีความรู้ความสามารถ ในการปฏิบัติงาน มีพื้นฐานการศึกษาที่แน่น มีแนวคิด มีวิสัยทัศน์ มีความรู้ความสามารถต่างจากบุคคลอื่น ภายในกลุ่ม ภายในองค์กร หรือภายในสังคม มีพฤติกรรมที่บุคคลอื่นภายในกลุ่ม ภายในองค์กร หรือภายในสังคม ยอมรับในความคิด แนวคิด วิสัยทัศน์ และมีความรู้ความสามารถว่า สามารถเป็นผู้นำพาองค์กรไปสู่เป้าหมายได้

ผลการวิจัยในครั้งนี้สอดคล้องกับงานวิจัยของ จักรกฤษณ์ สุนทรโรจน์ (2560, บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษา ภาวะผู้นำของผู้บริหารหน่วยศึกษาอบรมหลักสูตรผู้บริหาร หลักสูตรพิเศษเฉพาะทางและเทคนิค ตามความคิดเห็นของข้าราชการตำรวจในสังกัดสำนักงานตำรวจแห่งชาติ ผลการวิจัยพบว่า ความคิดเห็นของข้าราชการตำรวจที่มีต่อภาวะผู้นำของผู้บริหารหน่วยศึกษาอบรมหลักสูตรผู้บริหาร หลักสูตรพิเศษเฉพาะทางและเทคนิค ในสังกัดสำนักงานตำรวจแห่งชาติ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และรายด้าน ได้แก่ ด้านการสื่อสาร ด้านความสัมพันธ์กับผู้อื่น ด้านการตัดสินใจ และด้านการนำทีม อยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของ นิศรา หงษา (2560, บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ที่มีผลต่อการพัฒนาองค์การ: การก้าวเป็นองค์การที่มีสมรรถนะสูงของสำนักงานพัฒนาชุมชนอำเภอ ในเขตจังหวัดร้อยเอ็ด ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสำนักงานพัฒนาชุมชนอำเภอในเขตจังหวัดร้อยเอ็ด อยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของ วารุณี กังหมิง (2559, บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษา สมรรถนะภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของหัวหน้าหอผู้ป่วยในโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่งในจังหวัดสมุทรสาคร ผลการวิจัยพบว่า 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 ด้านความสามารถในการรักษาจริยธรรมทางธุรกิจ (ในการทำงาน) จำนวน 6 ข้อ และ 6) สมรรถนะ ด้านความสามารถในการควบคุมองค์กร (หน่วยงาน) ให้สมดุลจำนวน 9 ข้อ สอดคล้องกับงานวิจัยของ ภัทรญา อธิภัทรวาทีน (2559, หน้า 95) ที่ศึกษา ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ด้านการควบคุมองค์การให้สมดุลกับการบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 4 ผลการวิจัย พบว่า ระดับภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ด้านการควบคุมองค์การให้สมดุลของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของ เกศรา สิทธิแก้ว (2559, หน้า 106) ที่ศึกษา ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ในศตวรรษที่ 21 กับการดำเนินงานประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี

เขต 1 และ เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า ระดับภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา อยู่ในระดับมาก ทั้งโดยรวมและรายด้าน

2. ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของข้าราชการตำรวจในสังกัดตำรวจภูธรจังหวัดมุกดาหาร เมื่อจำแนกตามคุณลักษณะส่วนบุคคล อันประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา อายุราชการ ระดับชั้นยศ ฝ่ายการปฏิบัติงาน สถานีตำรวจที่สังกัด และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน พบว่า ความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของข้าราชการตำรวจในสังกัดตำรวจภูธรจังหวัดมุกดาหารในภาพรวม ไม่มีความแตกต่างกัน จึงปฏิเสธทุกสมมติฐาน ทุกคุณลักษณะส่วนบุคคล

ที่ผลการวิจัยเป็นเช่นนี้อาจจะเป็นเพราะว่า ข้าราชการตำรวจในสังกัดตำรวจภูธรจังหวัดมุกดาหาร ทุกคน ต่างปฏิบัติงานและปฏิบัติหน้าที่ให้เป็นไปตามหลักการแนวคิดเกี่ยวกับคุณธรรม จริยธรรมของข้าราชการตำรวจประมวลจริยธรรมและจรรยาบรรณของตำรวจ พ.ศ. 2553 ว่าด้วยมาตรฐานคุณธรรม และอุดมคติของตำรวจ มาตรฐานทางจริยธรรมและจรรยาบรรณของตำรวจ (1) มาตรฐานทางจริยธรรมของตำรวจ ได้แก่ ข้อ 9 ข้าราชการตำรวจต้องปฏิบัติหน้าที่อย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล และเกิดประโยชน์สูงสุด โดยคำนึงถึงประโยชน์ของทางราชการ ประชาชน ชุมชน และประเทศชาติเป็นสำคัญ ซึ่งต้องประพฤติปฏิบัติหน้าที่ด้วยความรวดเร็ว กระตือรือร้น รอบคอบ โปร่งใส ตรวจสอบได้และเป็น ธรรมด้วยความวิริยะอุตสาหะ ซынหมั่นเพียร เสียสละ ใช้ปฏิภาณไหวพริบ กล้าหาญและอดทนความรับผิดชอบ ความเต็มใจ ไม่ละทิ้งหน้าที่ ไม่หลีกเลี่ยงหรือปัดความรับผิดชอบ และ ข้อ 10 ข้าราชการตำรวจต้องมีจิตสำนึกของความเป็นผู้พิทักษ์สันติราษฎร์เพื่อให้ประชาชนศรัทธาและเชื่อมั่นซึ่งต้องประพฤติปฏิบัติโดยมีท่าทีเป็นมิตร มีมนุษยสัมพันธ์อันดี และมีความสุภาพอ่อนโยนต่อประชาชน ผู้รับบริการ รวมทั้งให้บริการประชาชนด้วยความเต็มใจ รวดเร็ว และไม่เลือกปฏิบัติปฏิบัติตนให้เป็นที่เชื่อถือไว้วางใจของประชาชน ไม่เบียดเบียน ไม่แสดงกริยาหรือท่าทางไม่สุภาพ หรือไม่ให้เกียรติ รวมทั้งไม่ใช้ถ้อยคำ กริยา หรือท่าทาง ที่มีลักษณะหยาบคาย ดูหมิ่น หรือเหยียดหยามประชาชนเอื้อเฟื้อ สงเคราะห์ และช่วยเหลือประชาชนเมื่ออยู่ในฐานะที่จำเป็นต้องได้รับความช่วยเหลือ หรือประสบเคราะห์จากอุบัติเหตุ การละเมิดกฎหมาย หรือภัยอื่น ๆ ไม่ว่าบุคคลนั้นจะเป็นผู้ต้องสงสัยหรือผู้กระทำผิดกฎหมายหรือไม่ และมุ่งเน้นการอำนวยความสะดวกธรรมให้กับภาคประชาชนอย่างแท้จริง ด้วยเหตุผลนี้จึงทำให้ ความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของข้าราชการตำรวจในสังกัดตำรวจภูธรจังหวัดมุกดาหาร

เมื่อจำแนกตามคุณลักษณะส่วนบุคคล อันประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา อายุราชการ ระดับชั้นยศ ฝ่ายการปฏิบัติงาน สถานีตำรวจภูธรที่สังกัด และ รายได้เฉลี่ยต่อเดือน พบว่า ความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของข้าราชการตำรวจในสังกัดตำรวจภูธรจังหวัดมุกดาหารในภาพรวม ไม่มีความแตกต่างกัน

ผลการวิจัยในครั้งนี้สอดคล้องกับงานวิจัยของ จักรกฤษณ์ สุนทรโรจน์ (2560, บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษา ภาวะผู้นำของผู้บริหารหน่วยศึกษาอบรมหลักสูตรผู้บริหาร หลักสูตรพิเศษเฉพาะทางและเทคนิค ตามความคิดเห็นของข้าราชการตำรวจในสังกัดสำนักงานตำรวจแห่งชาติ ผลการวิจัย พบว่า ข้าราชการตำรวจที่เพศต่างกัน มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำของผู้บริหารหน่วยศึกษาอบรมหลักสูตรผู้บริหาร หลักสูตรพิเศษเฉพาะทางและเทคนิค ในสังกัดสำนักงานตำรวจแห่งชาติ โดยภาพรวมและรายด้าน ไม่แตกต่างกัน ข้าราชการตำรวจที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำของผู้บริหารหน่วยศึกษาอบรมหลักสูตรผู้บริหาร หลักสูตรพิเศษเฉพาะทางและเทคนิค ในสังกัดสำนักงานตำรวจแห่งชาติ โดยภาพรวมและรายด้านไม่มีความแตกต่างกัน และสอดคล้องกับงานวิจัยของ นพเมศฐ์ ปรีชาเจริญพงษ์ (2553, บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษา คุณลักษณะผู้นำยุคใหม่ของข้าราชการตำรวจทางหลวง: ศึกษาเฉพาะกรณี กองบังคับการตำรวจทางหลวง ผลการวิจัยพบว่า ระดับความคิดเห็นของข้าราชการตำรวจทางหลวงชั้นสัญญาบัตร จำแนกตามอายุ โดยภาพรวมมีระดับความคิดเห็นที่ไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า จำนวน 3 ด้าน คือ ด้านลักษณะทางกายภาพ ด้านสติปัญญา ความรู้ ความสามารถ และด้านลักษณะทางสังคม ข้าราชการตำรวจทางหลวงชั้นสัญญาบัตรที่มีอายุต่างกัน มีระดับความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน ระดับความคิดเห็นของข้าราชการตำรวจทางหลวงชั้นสัญญาบัตร จำแนกตามวุฒิการศึกษา โดยภาพรวมและพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ทุกด้านข้าราชการตำรวจทางหลวงชั้นสัญญาบัตรที่มีวุฒิการศึกษาต่างกัน มีระดับความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน ระดับความคิดเห็นของข้าราชการตำรวจทางหลวงชั้นสัญญาบัตรจำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน โดยภาพรวมมีระดับความคิดเห็นที่ไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า กลุ่มตัวอย่างมีระดับความคิดเห็นไม่แตกต่างกันในทุกด้าน

3. จากผลการวิจัย เพื่อศึกษา แนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของข้าราชการตำรวจในสังกัดตำรวจภูธรจังหวัดมุกดาหาร พบว่า แนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของข้าราชการตำรวจในสังกัดตำรวจภูธรจังหวัดมุกดาหาร ได้แก่

หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง และผู้บริหารของสถานีตำรวจ ควรที่จะส่งเสริม และพัฒนาข้าราชการตำรวจ ให้เข้ามีส่วนร่วมในการกำหนดวิสัยทัศน์ของสถานีตำรวจ รับรู้และเข้าใจวิสัยทัศน์ของสถานีตำรวจ สามารถปฏิบัติงานให้เป็นไปตามวิสัยทัศน์ของสถานีตำรวจ ผู้บริหารของสถานีตำรวจ ควรแสดงตนเป็นแบบอย่างที่ดีเกี่ยวกับการมีภาวะผู้นำให้ผู้ที่บังคับบัญชาได้เห็น ในการทำงานด้วยความขยันหมั่นเพียร ซื่อสัตย์ การเป็นแบบอย่างที่ดีเกิดการผลักดันการพัฒนารองค์กร และควรที่จะมีการอบรม สัมมนา ให้ความรู้ เกี่ยวกับการพัฒนาภาวะผู้นำของข้าราชการตำรวจในสังกัดตำรวจภูธรจังหวัดมุกดาหาร และพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานในทุก ๆ ด้าน และควรปลูกฝังให้ข้าราชการตำรวจปฏิบัติงานโดยยึดถือและยอมรับวัฒนธรรมที่ดีขององค์กรเป็นที่ตั้ง

ผลการวิจัยในครั้งนี้สอดคล้องกับงานวิจัยของ นิศรา หงษา (2560, บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ที่มีผลต่อการพัฒนารองค์กร: การก้าวเป็นองค์การที่มีสมรรถนะสูงของสำนักงานพัฒนาชุมชนอำเภอ ในเขตจังหวัดร้อยเอ็ด ผลการวิจัย พบว่า หน่วยงานควรจัดหาทรัพยากรบุคคลที่เหมาะสมและเพียงพอ และควรจัดอบรม แลกเปลี่ยน และสร้างเครือข่ายการเรียนรู้ สอดคล้องกับงานวิจัยของ จักรกฤษณ์ สุนทรโรจน์ (2560, บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษา ภาวะผู้นำของผู้บริหารหน่วยศึกษาอบรมหลักสูตรผู้บริหาร หลักสูตรพิเศษเฉพาะทางและเทคนิค ตามความคิดเห็นของข้าราชการตำรวจในสังกัดสำนักงานตำรวจแห่งชาติ วรกิจ วรรณสอน (2558, บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษา ภาวะผู้นำของหัวหน้าสายตรวจสถานีตำรวจท่องเที่ยว 3 กองก้ากับการ 1 กองบังคับการตำรวจท่องเที่ยว ผลการวิจัยพบว่า แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำหัวหน้าสายตรวจสถานีตำรวจท่องเที่ยว มีดังนี้ ปฏิบัติตนให้เป็นแบบอย่างที่ดีทำงาน สร้างบรรยากาศในการทำงานมีความไว้วางใจซึ่งกันและกัน สร้างความมั่นใจ กำหนดโครงสร้างการบริหาร พัฒนาตำรวจท่องเที่ยวให้มีความรู้ความสามารถ พัฒนาระบบการสืบสวนให้มีความทันสมัย มีการออกตรวจตรารักษาความปลอดภัย

ซึ่งการพัฒนา ภาวะผู้นำภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ ของข้าราชการตำรวจในสังกัดตำรวจภูธรจังหวัดมุกดาหาร ต้องผู้วิจัยได้นำองค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ที่เหมาะสมกับศตวรรษที่ 21 ของ Ireland and Hitt (1999, pp. 53-54) มาเป็นกรอบในการพัฒนา ได้แก่ 1) วิสัยทัศน์ร่วม ผู้นำเชิงกลยุทธ์หรือทีมงานบริหารสูงสุดจะต้องสามารถให้วิสัยทัศน์ที่แจ่มชัดและมีลักษณะที่จูงใจขององค์กรได้ เป็นวิสัยทัศน์ที่ได้มาจากบุคคลฝ่ายต่าง ๆ ที่ผู้ที่มีส่วนได้ส่วนเสียขององค์กรเข้ามามีส่วนร่วมอย่างกว้างขวาง 2) ความสำคัญ

ของสมรรถนะองค์กร ผู้นำเชิงกลยุทธ์จะต้องตระหนัก และให้ความสำคัญต่อการใช้ประโยชน์และดำรงรักษาจุดเด่นที่เป็นแกนสมรรถนะขององค์กรให้ได้เพราะจุดเด่นดังกล่าวจะเป็นทรัพยากรและความสามารถที่จะทำให้องค์กรมีอัตลักษณ์ที่นำไปสู่ความได้เปรียบในการแข่งขัน 3) การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ผู้นำเชิงกลยุทธ์ ต้องมุ่งเน้นกิจกรรมการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ด้วยกระบวนการของการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง ผู้นำจะต้องมีทัศนคติและปฏิบัติต่อพนักงานของตนเยี่ยงทรัพยากรที่มีคุณค่า 4) ส่งเสริมวัฒนธรรมองค์กร ผู้นำเชิงกลยุทธ์จะต้องดำเนินกิจกรรมที่เป็นการส่งเสริมวัฒนธรรมที่มีประสิทธิผลอย่างยั่งยืนขององค์กร ด้วยการกระตุ้นและเปิดโอกาสแก่ทุกคนให้ใช้พลังและร่วมขับเคลื่อนองค์กร ทั้งนี้ผู้นำที่มีความเข้าใจจะสามารถพัฒนาและดำรงรักษาวัฒนธรรมขององค์กรไว้ได้ ซึ่งมีส่วนสำคัญต่อการเสริมสร้างให้เกิดความสำเร็จต่อองค์กรที่อยู่ใต้บริบทความสลับซับซ้อนของเศรษฐกิจใหม่ 5) การปฏิบัติตนอย่างมีคุณธรรม จริยธรรม ผู้นำเชิงกลยุทธ์จะต้องยึดมั่น และมุ่งเน้นแนวปฏิบัติอย่างมีจริยธรรม ด้วยการแสดงออกถึงความซื่อสัตย์เชื่อถือคุณธรรม ยึดมั่น ในการหลักการของตน ทั้งสามารถในการคลายพนักงานให้ประกอบธุรกิจบนหลักของความมีจริยธรรม นอกจากนี้ผู้นำยังต้องเรียนรู้และเข้าใจอย่างลึกซึ้งต่อค่านิยมและวัฒนธรรมอย่างหลากหลาย อันจะส่งผลต่อโอกาสที่จะประสบความสำเร็จเพิ่มมากขึ้น 6) การริเริ่มสร้างสรรค์ ผู้นำเชิงกลยุทธ์ จะต้องสามารถสร้างความมีประสิทธิผลและความมีคุณภาพขององค์กร ระหว่างการควบคุมที่เน้นความยืดหยุ่นและการริเริ่มใหม่ ๆ ที่มุ่งผลระยะสั้นกับมุ่งผลระยะยาว

ข้อเสนอแนะการวิจัย

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 ผู้บริหารสถานีตำรวจควรเสริมสร้างและพัฒนาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของข้าราชการตำรวจในสังกัดตำรวจภูธรจังหวัดมุกดาหาร ด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วม โดยการฝึกอบรม และสัมมนาให้ข้าราชการตำรวจ ให้มีการรับรู้และเข้าใจวิสัยทัศน์ของสถานีตำรวจ โดยกระบวนการมีส่วนร่วมทบทวน และกำหนดวิสัยทัศน์ของสถานีตำรวจ

1.2 ผู้บริหารสถานีตำรวจควรเสริมสร้างและพัฒนาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของข้าราชการตำรวจในสังกัดตำรวจภูธรจังหวัดมุกดาหาร ด้านการให้ความสำคัญของสมรรถนะองค์กร โดยการฝึกอบรม และสัมมนาให้ข้าราชการตำรวจ ให้มีการรับรู้

รู้ว่าสถานีตำรวจของท่านมีผลการปฏิบัติงานที่โดดเด่น และควรที่จะส่งเสริม และพัฒนาข้าราชการตำรวจ ให้เข้ามามีส่วนร่วมในการสร้างผลงานที่เป็นจุดเด่นของสถานีตำรวจให้มากขึ้น

1.3 ผู้บริหารสถานีตำรวจควรเสริมสร้างและพัฒนาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของข้าราชการตำรวจในสังกัดตำรวจภูธรจังหวัดมุกดาหาร ด้านการส่งเสริมวัฒนธรรมองค์กร โดยการฝึกอบรม และสัมมนาให้ข้าราชการตำรวจ เพื่อให้มีความรู้แก่ข้าราชการตำรวจให้สามารถแนะนำการปรับทัศนคติของเพื่อนร่วมงานให้สอดคล้องกับวัฒนธรรมการปฏิบัติงานของสถานีตำรวจ ให้สามารถอธิบายวัฒนธรรมการปฏิบัติงานของสถานีตำรวจของท่านต่อผู้บังคับบัญชาที่ย้ายมาใหม่ให้เกิดการยอมรับได้ และควรที่จะส่งเสริม และพัฒนา ข้าราชการตำรวจ ให้เข้ามามีส่วนร่วมในการสร้างวัฒนธรรมการปฏิบัติงานที่ดีในสถานีตำรวจ

1.4 หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ผู้บริหารของสถานีตำรวจ จัดฝึกอบรมให้แก่ข้าราชการตำรวจ ในการปฏิบัติงานทุก ๆ ด้าน รวมทั้งภาวะผู้นำเชิงคุณลักษณะด้วย

1.5. หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ควรรณรงค์ส่งเสริม และพัฒนาภาวะผู้นำให้แก่ข้าราชการตำรวจในสังกัดตำรวจภูธรจังหวัดมุกดาหาร ในการมีคุณธรรมจริยธรรม โดยเฉพาะ จะต้องสร้างความรัก ความสามัคคี ความซื่อสัตย์ และบริหารจัดการตามหลักการบริหารบ้านเมืองที่ดี

1.6 หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ควรที่จะมีการอบรม สัมมนา เกี่ยวกับการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงคุณลักษณะของข้าราชการตำรวจในสังกัดตำรวจภูธรจังหวัดมุกดาหาร อยู่เสมอ

1.7 หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ควรสร้างจิตสำนึกที่ดีให้แก่ ข้าราชการตำรวจ ในสังกัดตำรวจภูธรจังหวัดมุกดาหาร ในการปฏิบัติงานทุก ๆ ด้าน รวมทั้งเชิงคุณลักษณะด้วย

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรทำการศึกษาวิจัยเรื่องดังกล่าว โดยทำการเปรียบเทียบกับพื้นที่อื่น ๆ เพื่อที่จะได้ทราบ ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของข้าราชการตำรวจในสังกัดตำรวจภูธร ในจังหวัดอื่น ๆ

2.3 ควรศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของข้าราชการ
ตำรวจในสังกัดตำรวจภูธรจังหวัดมุกดาหาร เช่น ขวัญกำลังใจในการทำงาน คุณภาพชีวิต
การทำงาน ความสุขในการทำงาน

2.4 ควรศึกษาเชิงคุณภาพทั้งจากผู้บริหารสถานีตำรวจและข้าราชการ
ตำรวจ เกี่ยวกับ แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของข้าราชการตำรวจในสังกัด
ตำรวจภูธรจังหวัดมุกดาหาร เป็นข้อมูลเชิงประจักษ์มากขึ้น

บรรณานุกรม

บรรณานุกรม

- กนกกาญจน์ สนิทपाल. (2550). *การพัฒนาบุคลิกภาพตามแนวจริต 6 ในพระพุทธศาสนา ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจังหวัดนนทบุรี*. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศรีปทุม.
- กัณฑ์กณัฐ สุวรรณรัชฎม. (2555). *ภาวะผู้นำกลยุทธ์ : รูปแบบของผู้นำยุคใหม่ ภาวะผู้นำ กลยุทธ์เป็นรูปแบบของผู้นำยุคใหม่*. วิทยานิพนธ์การศึกษาดุษฎีบัณฑิต. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- กัณฑ์กณัฐ สุวรรณรัชฎม. (2558). *ภาวะผู้นำกลยุทธ์: รูปแบบของผู้นำยุคใหม่*. *วารสาร บริหารการศึกษา มศว.*, 10(18), 1-12.
- กิตติยา ไสภณโกโคย. (2558). “คุณธรรม” “จริยธรรม” และการดำรงอยู่กับสังคม ประชาธิปไตย. เข้าถึงได้จาก <http://www.ombudsman.go.th/10/ethical/ethical0.pdf>.
- กิตติ วัฒนกุล. (2552). *ความรู้เบื้องต้นเกี่ยวกับการบริหาร หน่วยที่ 11-15*. ปทุมธานี: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช.
- เกรียงศักดิ์ ราชโคตร. (2552). *เอกสารประกอบการสอนวิชามนุษยสัมพันธ์*. กรุงเทพฯ: สหธรรมิก.
- เกศรา สิทธิแก้ว. (2559). *ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ในศตวรรษที่ 21 กับการดำเนินงานประกัน คุณภาพภายในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ปทุมธานี เขต 1 และ เขต 2*. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต. ปทุมธานี: มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- เกษอมร มิ่งขวัญ. (2551). *สภาพและปัญหาการปฏิบัติตามนโยบายการลดเวลาเรียนใน สถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 4*. วิทยานิพนธ์ ค.ม. อุบลราชธานี: มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี.
- จงจิตต์ ไศภณคณาภรณ์. (2554). *วัฒนธรรมและบุคลิกภาพ*. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัย รามคำแหง.
- จอมพงศ์ มงคลวนิช. (2556). *การบริหารองค์การและบุคลากรทางการศึกษา*. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

- จักรกฤษณ์ สุนทรโรจน์. (2560). *ภาวะผู้นำของผู้บริหารหน่วยศึกษาอบรมหลักสูตรผู้บริหาร หลักสูตรพิเศษเฉพาะทางและเทคนิค ตามความคิดเห็นของข้าราชการตำรวจ ในสังกัดสำนักงานตำรวจแห่งชาติ. ปัญหาพิเศษ การศึกษามหาบัณฑิต. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยรามคำแหง.*
- จิตตรา กาญจนประเสริฐ. (2558). (วันที่ 17 กุมภาพันธ์ 2558). ผู้พิพากษาหัวหน้าคณะ ในศาลอุทธรณ์. ศาลยุติธรรม. สัมภาษณ์.
- จิตรา ปานอ่อน. (2554). *เอกสารประกอบการ จัดกิจกรรมรณรงค์เผยแพร่คุณธรรม จริยธรรม และการป้องกันการทุจริตประพฤติมิชอบ. กรุงเทพฯ: กลุ่มงาน คัดกรองจริยธรรม กรมประชาสัมพันธ์.*
- จินตนา บิลมาศ, ธาณินทร์ อุดม และมนัส บุญประกอบ. (2551). *คู่มือการจัดทำจรรยา ข้าราชการและแนวทางปฏิบัติเชิงพฤติกรรมตามจรรยาข้าราชการ. พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน.*
- จินตนา บุญบงการ. (2549). *การจัดการเชิงกลยุทธ์. กรุงเทพฯ : ซีเอ็ดยูเคชั่น.*
- จุมพล สวัสดิยากร. (2550). *หลักการบริหารและมนุษย์สัมพันธ์. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์สุวรรณภูมิ.*
- ฉลวย คงแป้น. (2558). *ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหาร สถานศึกษากับความเป็นเลิศทาง วิชาการของโรงเรียนในโครงการโรงเรียน มาตรฐานสากลระดับมัธยมศึกษา จังหวัดสงขลา. วารสารวิจัย มหาวิทยาลัย เทคโนโลยีราชมงคลศรีวิชัย. 7(2): 41-45*
- ฉันทนา ภูมมา. (2552). *ทักษะการบริหารที่ส่งผลต่อการวางแผนอาคารสถานที่ใน สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครปฐม เขต 2. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม.กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศิลปากร.*
- ชาญชัย อัจฉินสมาจาร. (2550). *ภาวะผู้นำในองค์การ. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์ปัญญาชน.*
- ชูศรี วงศ์รัตนะ. (2541). *เทคนิคการใช้สถิติเพื่อการวิจัย.(พิมพ์ครั้งที่ 8). กรุงเทพฯ: เทพเนรมิตการพิมพ์.*
- เชวงศักดิ์ พฤษเทเวศ. (2553). *การพัฒนาตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหาร สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระยองศึกษาธิการ. วิทยานิพนธ์การศึกษา ดุษฎีบัณฑิต. ขอนแก่น: มหาวิทยาลัยขอนแก่น.*

- ไชยา ภาวะบุตร. (2555). *หลัก ทฤษฎี และการปฏิบัติการบริหารการศึกษา*. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- ไชยา เกศารัตน์. (2555). *รัฐประศาสนศาสตร์. การบริหารมืออาชีพ*. เข้าถึงได้จาก <http://human.skre.ac.th/image/article/t8-55.pdf>.
- ตัญญลักษณ์ พวงนิล. (2555). *โปรแกรมพัฒนาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์สำหรับผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน*. วิทยานิพนธ์ ศษ.ด.ขอนแก่น: มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- ดิณพัฒน์ แก้วยอด. (2552). *ความสนใจเลือกเรียนต่อสาขาเฉพาะทางในวิชาชีพแพทย์ บุคลิกภาพและปัจจัยที่เกี่ยวข้องของนิสิตแพทย์ชั้นปีที่ 6 คณะแพทยศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ปีการศึกษา 2552*. วิทยานิพนธ์ วท.ม. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ตำรวจภูธรจังหวัดมุกดาหาร. (2562). *ข้อมูลพื้นฐานตำรวจภูธรจังหวัดมุกดาหาร*. มุกดาหาร: ตำรวจภูธรจังหวัดมุกดาหาร.
- ทงศักดิ์ เจริญชัย. (2549). *ความสัมพันธ์ระหว่างการใช้ทักษะการบริหารงานของผู้บริหารโรงเรียนกับประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสกลนคร เขต 2*. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- ทวนชัย ชันทะสีมา. (2555). *ภาวะผู้นำกับกำลังขวัญในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ สังกัดกองบังคับการตำรวจนครบาล 2 กองบัญชาการตำรวจนครบาล*. วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- ทินกร แก้วกัญญา. (2555). *สภาพและปัญหาการบริหารโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การ ศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 5*. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี.
- ทิพย์ นิลนพคุณ. (2557). *มนุษย์สัมพันธ์ในการทำงาน*. เข้าถึงได้จาก <https://pirun.ku.ac.th/~agrpt/envelop/working%20process2.doc>
- เทพ สงวนกิตติพันธุ์. (2556). *มนุษย์สัมพันธ์ในหน่วยงาน*. ศูนย์วิทย์พัฒนา มสธ. อุตรธานี. เข้าถึงได้จาก [www.stou.ac.th/Offices/.../Document/มนุษย์สัมพันธ์ \(ก.ย.-ต.ค.56\).doc](http://www.stou.ac.th/Offices/.../Document/มนุษย์สัมพันธ์ (ก.ย.-ต.ค.56).doc)

- ธวัชชัย ไพไหล. (2555). รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการสำหรับนักวิชาการศึกษา
ในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น. วิทยานิพนธ์ ค.ด..สกลนคร: มหาวิทยาลัยราช
ภัฏสกลนคร.
- ชานินทร์ กรัยวิเชียร. (2550). คุณธรรม จริยธรรม กับปัญหาเยาวชนในสังคมไทย.
กรุงเทพฯ: พิชเนศ พรินต์ติ้ง.
- ธานี ชั้นบุญ. (2551). ทักษะการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานี เขต 2. วิทยานิพนธ์ ค.ม.พระนครศรีอยุธยา:
มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ในพระบรมราชูปถัมภ์.
- นพเมศร์ ปรีชาเจริญพงษ์. (2553). คุณลักษณะผู้นำยุคใหม่ของข้าราชการตำรวจ
ทางหลวง: ศึกษาเฉพาะกรณีกองบังคับการตำรวจทางหลวง. วิทยานิพนธ์
รัฐประศาสนศาสตร์มหาบัณฑิต. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยรัตนบัณฑิต.
- นพพร ธนะชัยพันธ์. (2550) สถิติเบื้องต้นสำหรับการวิจัย. กรุงเทพฯ: วิทย์พัฒนา.
- นพลักษณ์ หนักแน่น. (2555). การพัฒนากลยุทธ์การพัฒนาภาวะผู้นำของนิสิตนักศึกษาศึกษา
ครุศาสตร์ศึกษาศาสตร์ ระดับปริญญาโทมหาบัณฑิต ระหว่าง พ.ศ.2555 –
2564. วิทยานิพนธ์. ค.ด. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- นิศรา หงษา. (2560). ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ที่มีผลต่อการพัฒนาองค์กร: การก้าวเป็น
องค์กรที่มีสมรรถนะสูงของสำนักงานพัฒนาชุมชนอำเภอในเขตจังหวัด
ร้อยเอ็ด. วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตร์มหาบัณฑิต. ร้อยเอ็ด:
มหาวิทยาลัยราชภัฏร้อยเอ็ด.
- นฤมล ศรีบุญเรือง. (2555). การศึกษาคุณลักษณะของผู้บริหารศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัด
องค์กร บริหารส่วนตำบล (อบต.). วิทยานิพนธ์ ค.ด. พระนครศรีอยุธยา:
มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์.
- นฤมล สุภาทอง. (2550). ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียน
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครพนม เขต 2. วิทยานิพนธ์ ค.ม.
(การบริหารการศึกษา). สกลนคร: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏ
สกลนคร.
- นิภาพร พวงมี. (2554). บุคลิกภาพห้าองค์ประกอบกับการรับรู้วัฒนธรรมองค์กรของ
พยาบาล โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยแห่งหนึ่ง. วิทยานิพนธ์ ศศ.ม. กรุงเทพฯ:
มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

- เนตร์พัฒนา ยาวีราช. (2550). *การจัดการสมัยใหม่* (พิมพ์ครั้งที่ 6). กรุงเทพฯ:
 ทริปเพิ้ล กรุ๊ป
 _____ . (2552). *ภาวะผู้นำและผู้นำเชิงกลยุทธ์*. พิมพ์ครั้งที่ 5. กรุงเทพฯ:
 บริษัททริปเพิ้ลกรุ๊ปจำกัด.
- _____. (2552). *ภาวะผู้นำและผู้นำเชิงกลยุทธ์*. พิมพ์ครั้งที่ 7. กรุงเทพฯ:
 บริษัททริปเพิ้ลกรุ๊ปจำกัด.
- บุญธรรม กิจปรีดาบริสุทธิ์. (2553). *สถิติวิเคราะห์เพื่อการวิจัย*. พิมพ์ครั้งที่ 5. กรุงเทพฯ:
 เรือนแก้วการพิมพ์.
- บุรุษย์ ศิริมหาสาคร. (2548). *IDEA CAN DO* มุขบริหารสู่การเป็นผู้นำ เล่ม 1. นครปฐม:
 สถาบันพัฒนาผู้บริหารการศึกษา.
 _____ . (2553). *ฉลาดรู้อย่างผู้นำ*. กรุงเทพฯ: แสงดาว.
- ประชา คิวเวทกุล. (2554). *พระราชบัญญัติตำรวจแห่งชาติ พ.ศ. 2547 (ฉบับปรับปรุง
 เพิ่มเติมใหม่ พ.ศ. 2554)*. กรุงเทพฯ: เดอะบุคส์.
- ประภาพรรณ รักเลี้ยง. (2560). *ภาวะผู้นำทางการศึกษา*. พิษณุโลก: มหาวิทยาลัย
 พิษณุโลก.
- ปราณี สุรสิทธิ์. (2556). *การพัฒนาบุคลิกภาพเพื่องานนิเทศศาสตร์*. กรุงเทพฯ: แสงดาว.
- ปิยะพงษ์ ทองดี. (2560). *ภาวะผู้นำขององค์การสมัยใหม่*. วิทยานิพนธ์
 รัฐประศาสนศาสตร์ดุสิตบัณฑิต. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยเกษร.
- พรทิพย์ มูลประการ. (2552). *การติดตามพฤติกรรมทางสังคมหลังการเข้าค่ายคุณธรรม
 จริยธรรมของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1 โรงเรียนสันป่าตองวิทยาคม จังหวัด
 เชียงใหม่*. การค้นคว้าแบบอิสระ ศษ.ม. เชียงใหม่: มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- พรหมเมศร์ คำพาบ. (2549). *การใช้หลักธรรมาภิบาลในการบริหารงานโรงเรียน สังกัด
 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาขอนแก่น เขต 1*. วิทยานิพนธ์ ค.ม. เลย:
 มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย.
- พระมหาบุญทัน อภิบุญโญ ไชยพันธ์. (2552). *การศึกษาคุณลักษณะตามบุคลิกภาพของ
 ผู้บริหาร สถานศึกษาชั้นพื้นฐานตามทัศนะของครูผู้สอนสังกัดสำนักงานเขต
 พื้นที่การศึกษา นครราชสีมา เขต 4*. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต
 สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา.

- พัชรา วาณิชวดีน, (2560). *การพัฒนาภาวะผู้นำ: จากทฤษฎีสู่แนวปฏิบัติที่ดีและ
กรณีศึกษา*. กรุงเทพฯ: ปัญญาชน.
- พิชาภพ พันธุ์แพ. (2554). *ผู้นำกับการจัดการการเปลี่ยนแปลง*. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ:
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- พิเชษฐ์ วงศ์เกียรติ์ขจร. (2553). *ผู้นำการบริหารยุคใหม่*. กรุงเทพฯ: ปัญญาชน.
- พูนศักดิ์ ดวงใจ. (2554). *ความคิดเห็นของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคอำเภอสันป่า
ตองจังหวัดเชียงใหม่ ที่มีต่อแนวทางในการสร้างมนุษยสัมพันธ์*. การค้นคว้า
อิสระ บริการธุรกิจมหาบัณฑิต. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร.
- ภคพร บรรจงจัด. (2550). *บุคลิกภาพกับกระบวนการตัดสินใจซื้อรถยนต์นั่งส่วนบุคคล
ของพนักงานบริษัท กสท โทรคมนาคม จำกัด (มหาชน)*. วิทยานิพนธ์ บ.ม.
กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร.
- ภัทรภาพร เกษสังข์. (2549). *การวิจัยทางการศึกษา*. เลย: มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย.
- ภัทรญา อธิภัทรวาทีน. (2559). *ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ด้านการควบคุมองค์การให้สมดุล
กับการบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 4*. วิทยานิพนธ์
ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. ปทุมธานี:
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- ภานุศักดิ์ คำแพง. (2550). *ตัวส่วนตัวภาวะผู้นำ*. กรุงเทพฯ: สุตรไพศาล.
- ภานุพงษ์ ธนุสาร. (2555). *การศึกษาภาวะผู้นำเชิงคุณธรรม จริยธรรมของผู้บริหาร
สถานศึกษาตามทัศนะครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา
เขต 38 สุโขทัย-ตาก*. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. พิษณุโลก: มหาวิทยาลัยนเรศวร.
- ภารดี อนันต์นาวี. (2555). *หลักการ แนวคิด ทฤษฎีทางการบริหารการศึกษา*. กรุงเทพฯ:
มนตรี.
- ยุพิน มินสาคร. (2558). *บุคลิกภาพและการพัฒนาบุคลิกภาพ*. เข้าถึงได้จาก
[http://www.edupol.org/eduOrganize/eLearning/generalStaff/doc/group
15/02/02.pdf](http://www.edupol.org/eduOrganize/eLearning/generalStaff/doc/group15/02/02.pdf).
- รังสรรค์ ประเสริฐศรี. (2544). *ภาวะผู้นำ*. กรุงเทพฯ: ธนรัชการพิมพ์.
- _____. (2551). *ภาวะผู้นำ*. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ: เพชรจรัสแสงโลก
ธุรกิจ.

- รัตติกกรณ์ จงวิศาล. (2551). *มนุษย์สัมพันธ์: พฤติกรรมมนุษย์ในองค์การ*. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- _____. (2560). *มนุษย์สัมพันธ์: พฤติกรรมมนุษย์ในองค์การ*. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- รุสนีย์ กอติริย์. (2551). *ความสัมพันธ์ระหว่างทักษะการบริหาร ทักษะทางวิชาการกับการปฏิบัติงานประกันคุณภาพการศึกษาของผู้บริหาร ตามทัศนะของคณะกรรมการประกันคุณภาพในโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลาม สามจังหวัดชายแดนภาคใต้*. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม.สงขลา: มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.
- ละม้าย กิตติพร. (2555). *รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำการให้บริการของบุคลากรในสำนักงานส่งเสริมสวัสดิการและสวัสดิภาพครูและบุคลากรทางการศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ*. วิทยานิพนธ์ ค.ต. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- วรรณวิมล อัมรินทร์นุเคราะห์. (2553). *การจัดการการเปลี่ยนแปลงและพัฒนาองค์การ*. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- วรกัญญาพิไล แกระหั่น. (2555). *รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาประถมศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน เขตตรวจราชการที่ 11*. วิทยานิพนธ์ ค.ต. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- วรกิจ วรรณสอน. (2558). *ภาวะผู้นำของหัวหน้าสายตรวจสถานีตำรวจท่องเที่ยว 3 กองกำกับการ 1 กองบังคับการตำรวจท่องเที่ยว*. การค้นคว้าอิสระ รัฐประศาสนศาสตร์มหาบัณฑิต. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- วรพจน์ วงศ์กิจรุ่งเรือง และอชิป จิตตฤกษ์. (2554). *ทักษะแห่งอนาคตใหม่ การศึกษาเพื่อศตวรรษที่ 21*. กรุงเทพฯ: OPENWORLDS.
- วารุณี กังหมิง. (2559). *สมรรถนะภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของหัวหน้าหอผู้ป่วยในโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่งในจังหวัดสมุทรสาคร*. วิทยานิพนธ์พยาบาล ศาสตรมหาบัณฑิต. นครปฐม: มหาวิทยาลัยคริสเตียน.
- วาโร เพ็งสวัสดิ์. (2550). *การวิจัยทางการศึกษา*. สกลนคร: คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

- วิรัช วิรัชนิภาวรรณ. (2548). *การบริหารจัดการและการบริหารการพัฒนาขององค์กรตามรัฐธรรมนูญ และหน่วยงานของรัฐ*. กรุงเทพฯ: นิติธรรม.
- วีรพงษ์ พึ่งเดชะ. (2551). *ปัญหาและอุปสรรค ในการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานสอบสวน จังหวัดเชียงใหม่*. การศึกษาค้นคว้าแบบอิสระรัฐศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาการเมือง และการปกครอง, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- ไวพจน์ กุลาชัย. (2558). *รูปแบบภาวะผู้นำ พฤติกรรมการเมืองในองค์กรและความจงรักภักดีต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่ตำรวจกองบังคับการตำรวจภูธร จังหวัดชลบุรี*. วิทยานิพนธ์รัฐศาสตรมหาบัณฑิต. ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ศรีเรื่อน แก้วกังวาล. (2551). *ลักษณะบุคลิกภาพของนักศึกษาไทย 6 สาขาอาชีพ (กฎหมาย, คอมพิวเตอร์, แพทยศาสตร์, มนุษยศาสตร์, วิศวกรรมศาสตร์ และ เศรษฐศาสตร์)จากการชี้วัดของ MygersBriggs Type Indicator (MBTI)*. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- เศรษฐ์ คุณทาบุตร. (2556). *ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา จังหวัดเลย*. วิทยานิพนธ์ ศศ.ม.นนทบุรี: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช.
- สมคิด บางโม. (2549). *จริยธรรมธุรกิจ*. กรุงเทพฯ: พัฒนวิทย์การพิมพ์.
- _____. (2550). *องค์กรและการจัดการ*. กรุงเทพฯ: วิทย์พัฒนา.
- สมศักดิ์ ขาวลาภ. (2544). *หลักการนิเทศการศึกษา*. กรุงเทพฯ: อักษรบัณฑิต.
- _____. (2548). *ภาวะผู้นำ การจูงใจ และทีมงาน*. กรุงเทพฯ : สถาบันราชภัฏสวนสุนันทา.
- สมมารธ สุโรธคา. (2553). *ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหาร การศึกษาของค์การบริหารส่วนตำบล*. วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- สมบูรณ์ ศิริสรหิรัญ. (2547). *การพัฒนาารูปแบบ การพัฒนาคุณลักษณะภาวะผู้นำของคณะบดี*. วิทยานิพนธ์ ค.ด. กรุงเทพฯ:จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สันติ ดาวเรือง. (2552). *การพัฒนาคุณธรรม จริยธรรม ค่านิยมและคุณลักษณะอันพึงประสงค์โดยการจัดการเรียนรู้แบบบูรณาการ สำหรับนักศึกษาโรงเรียนสงขลา เทคโนโลยี อำเภอเมือง จังหวัดสงขลา*. วิทยานิพนธ์ ค.ม. สงขลา: มหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา.

- สายทอง ไตรระวิภาค. (2558). *รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษามหาสารคาม เขต 3*.
วิทยานิพนธ์ ค.ด. มหาสารคาม: มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.
- สายทอง โพธิ์น้ำเที่ยง. (2550). *ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างทักษะการบริหารงานกับการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนประถมศึกษา กลุ่มกรุงเทพมหานคร สังกัดกรุงเทพมหานคร*. สารนิพนธ์ กศ.ม. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- สายันต์ บุญใบ. (2555). *การวิจัยและพัฒนาตัวแบบการพัฒนาภาวะผู้นำของประธานสาขาวิชาดนตรีในมหาวิทยาลัยราชภัฏ*. วิทยานิพนธ์ ค.ด. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- สิทธิโชค วรรณสันติกุล. (2550). *จิตวิทยาสังคม: ทฤษฎีและการประยุกต์*. กรุงเทพฯ: เม็ดทรายพรินติ้ง.
- สุรัชวดี ไกรสร. (2558). *ผู้นำที่พึงประสงค์: กรณีศึกษา ผู้บริหารระดับสูงบริษัทผู้ผลิตเหล็กแห่งหนึ่ง*. สารนิพนธ์พัฒนาแรงงานและสวัสดิการมหาบัณฑิต. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- สุเทพ พงศ์ศิริวัฒน์. (2550). *ภาวะความเป็นผู้นำ*. พิมพ์ครั้งที่ 10 กรุงเทพฯ: เอ็กซ์เปอร์เน็ท.
- สุเทพ ปาลสาร. (2555). *การพัฒนาตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน*. วิทยานิพนธ์ ปร.ด.ขอนแก่น: มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- สุภาพร รัตน์น้อย. (2552). *ความสัมพันธ์ระหว่างทักษะการบริหารงานกับการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรปราการ เขต 2*. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- สุดสาคร เวชชชัย. (2554). *ศิลปะการบริหารของผู้พิพากษาหัวหน้าศาลเพื่อนำองค์กรสู่ความสำเร็จ (กรณีศึกษา ทักษะของผู้พิพากษาหัวหน้าศาลในการติดต่อสัมพันธ์กับ ข้าราชการและลูกจ้างผู้ปฏิบัติงานในศาลชั้นต้นหรือทักษะเชิงมนุษยสัมพันธ์)*. กรุงเทพฯ: ศูนย์วิทยบริการศาลยุติธรรมเฉลิมพระเกียรติ.

- สุทธิวรธรณ ตันตริจนาวงศ์ และศศิภาญจน์ ทวีสุวรรณ. (2552). *การส่งเสริมคุณธรรมที่มีประสิทธิภาพ: กรณีศึกษากลุ่มเด็ก/เยาวชนและข้าราชการภาครัฐ*. รายงานการวิจัยจากกรมการศาสนา. กรุงเทพฯ: กระทรวงวัฒนธรรม.
- สุธาสิณี แม้นญาติ. (2554). *โมเดลความสัมพันธ์โครงสร้างปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น*. วิทยานิพนธ์ ปร.ด. ขอนแก่น: มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- สุนทร โคตรบรรเทา. (2551). *หลักการและทฤษฎีการบริหารการศึกษา*. กรุงเทพฯ: ปัญญาชน.
- สุพิศาล ภักดีนฤนาถ และคณะ. (2556). *แนวทางการปฏิบัติงานตามหลักการและทฤษฎีตำรวจสมัยใหม่ = Modern policing [community policing in CSD]*. นนทบุรี: บริษัท กรีนแอปเปิ้ล กราฟฟิคปรินติ้ง จำกัด.
- สำเร็จ ตาสว่าง. (2550). *การใช้ทักษะการบริหารงานของผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระบุรี เขต 1*. วิทยานิพนธ์ ค.ม. ลพบุรี: มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี.
- อมรรัตน์ เทพพิทักษ์. (2552). *ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนแปลงกับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของเจ้าหน้าที่กรมการค้าภายในกระทรวงพาณิชย์*. ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต (รัฐประศาสนศาสตร์) บัณฑิตวิทยาลัย. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยมหิดล.
- อรุณ จิรวัดน์กุล. (2557). *สถิติในงานวิจัย เลือกรูปแบบอย่างไรให้เหมาะสม*. กรุงเทพฯ: วิทยพัฒน์.
- อิสสรญาณัน จันทร์แก้ว. (2556). *คุณสมบัติของการเป็นผู้นำที่พึงประสงค์ของข้าราชการกรมการทหารสื่อสาร*. วิทยานิพนธ์หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต คณะบริหารธุรกิจ. ปทุมธานี: มหาวิทยาลัยรังสิต.
- Achua, Christopher F. and Lussier, Robert N. (2010). *Effective Leadership*. (4th ed.) Canada: Nelson Education, Ltd.
- Boal and Hooljberg. (2000). "Storytelling, Time, and Evolution: The Rloe Strategic Leadership in Complex Adaptive Systems," in *The Leadership Quarterly Journal*, Vol.18 (No.4) : pp.411-428.

- Bratton, J. Grint, K. and Nelson, D.L. (2005). *Organizational Leadership*. Ohio: South-Western.
- Carmichael et al. (2011). *Publication manual of the American Psychological Association* sixth edition (6th ed.). Washington, Dc: Author.
- Charles W.L. Hill, Gareth R. Jones. (2008). *Strategic Management An Integrated Approach*, 2009 Ed. Dreamtech Press.
- Cholonel Stephen. (2004). *The 8th Habit : From Effectiveness to Greatness*. New York: Simon & Schuster.
- Daft, R.L. (2006). *Leadership: Theory and Practice, Orlando* . The Dryden Press
Harcourt Brace College Publishers.
- Davies and Others (2005). Strategic leadership. *School leadership & Management*, 24(1): 29–38.
- Donnell and Weihrich.(1994). *Management*. New York: Prentice Hall Inc.
- DuBrin, A. J.. (1995). *Leadership: Research findings, practice and skills*. Boston: Houghton.
- _____. (1998). *Leadership: Research findings, practice and skills*. 2nd ed. Boston: Houghton.
- _____. (2004). *Leadership : Research Findings, Practice, and Skills*. 4th ed. New York : McGraw – Hill.
- _____. (2007). *Leadership: Research findings, practice and skills*. Boston: Houghton.
- Feist, J and Feist, Gregory J.6/ (2006). *Theories of Personality*. (2nd edition). New York: McGraw hill.
- Frigon, N.L and Jackson, H.K.. (1996). *The Leader*. New York: Amecom.
- Gandz, J. (2006), “Talent development: the architecture of a talent pipeline that works”, *Ivey Business Journal Online*, January/February, pp. 1–4.
- Gardner J.W. (1990). *On Leadership*. New York: Free press.
- Guillot. (2003). *The Leadership Experience*. Toronto : Southwestern.

- Hellriegel, D., Slocum, J. W., & Jackson, S. E. (2005). *Management: A competency-based approach* (10th ed.). Mason, OH: Thomson/South-Western.
- Ireland and Michael. (2005). *Strategic Management*. United States of America: Thomson.
- Ireland, R. D. and Hitt, M. A. (1999). "Achieving and Maintaining Strategic.
- Johnson, G. and Scholes. K. (2003). *Exploring Corporate Strategy, Texts and Cases*. 5th ed. Hemel Hempstead : Prentice Hall.
- Koontz, Harold and Weihrich, Heinz. (1994). *Essentials of management*. 4th ed. Singapore: Mc Graw- Hill.
- Lewin, K., Lippitt, R., White, R. K. (1939). Patterns of aggressive behavior in experimentally created social climate. *Journal of Social Psychology*. 10(1): 271 –299.
- Mondy, R. W. and Mondy, J. B. (2014). *Human Resource Management*. Upper Saddle River, New Jersey: Pearson Education.
- Northouse, P. G. (2007). *Leadership: Theory and Practice*. (2nd ed.). Thousand Oaks, CA: Sage.
- Peterson A, et al. (2009) Analysis of RP-HPLC loading conditions for maximizing peptide identifications in shotgun proteomics. *J Proteome Res* 8(8):4161–8
- Robbins, Stephen P. (1978). *Personnel, The Management of Human Resources*. New Jersey: Prentice Hall.
- Robbins, Stephen P. and Coulter, Mary. (2003). *Management*. New Jersey: Prentice Hall.
- Rowe, MA. (2001). Experimental violation of a Bell's inequality with efficient detection. *NATURE* 409 (6822): 791–794.
- Stogdill, R. M. (1981). *Handbook of Leadership*. New York: The Free.
- _____. (1997). *Handbook of Leadership*. New York: The Free.
- Tekleab, Amanuel G. and Others. (2008). Are we on the same ? effects of self-awareness of empowering and transformational leadership. *Journal of Leadership & Organizational Studies*. 14(3), 185 – 201.

Yamane, Taro. (1973). *Statistics: An Introductory Analysis*. Third editio. Newyork:
Harper and Row Publication.

Yukl, Gary. (2006). *Leadership in Organization*. New Jersey, Prentice Hall
International, Inc.,

Zanger and Folkman. (2002). *The Extraordinary Leader*. New York:McGraw-hill
Company.

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก
หนังสือขอความอนุเคราะห์

ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๙๓๙



มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถ.นิตโย ต.ธาตุเชิงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๑๙ ตุลาคม ๒๕๖๒

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

เรียน ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ชาติชัย อุดมกิจมงคล

- สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. กรอบแนวคิดการวิจัย และนิยามศัพท์เฉพาะ จำนวน ๑ ชุด
๒. เครื่องมือการวิจัย จำนวน ๑ ชุด
๓. แบบประเมินเครื่องมือการวิจัย จำนวน ๑ ชุด

ด้วย ร้อยตำรวจเอกสุทธิโชติ สมควรดี รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๑๔๒๖๔๒๓๑๑๘ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของข้าราชการตำรวจในสังกัดตำรวจภูธรจังหวัดมุกดาหาร” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต (ร.ป.ม.) โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ชาติชัย อุดมกิจมงคล เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และรองศาสตราจารย์ ดร.จิตติ กิตติเลิศไพศาล เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในการพิจารณาตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย เพื่อใช้ประกอบการทำวิทยานิพนธ์ และประเมินเครื่องมือการวิจัยที่นักศึกษาได้จัดทำขึ้น

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ศีกานต์ เพียรธัญญกรณ์)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน ร้อยตำรวจเอกสุทธิโชติ สมควรดี โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๙ ๘๘๕๙ ๔๘๙๔

“อยู่สกล รักสกล ทำเพื่อสกลนคร”

ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๙๓๙



มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถ.นิตโย ต.ธาตุเชิงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๑๙ ตุลาคม ๒๕๖๒

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

เรียน ว่าที่ร้อยตรี ดร.พิศดาร แสนชาติ

- สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. กรอบแนวคิดการวิจัย และนิยามศัพท์เฉพาะ จำนวน ๑ ชุด
๒. เครื่องมือการวิจัย จำนวน ๑ ชุด
๓. แบบประเมินเครื่องมือการวิจัย จำนวน ๑ ชุด

ด้วย ร้อยตำรวจเอกสุทธิโชติ สมควรดี รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๑๔๒๖๔๒๓๑๑๘ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของข้าราชการตำรวจในสังกัดตำรวจภูธรจังหวัดมุกดาหาร” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต (ร.ป.ม.) โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ชาติชัย อุดมกิจมงคล เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และรองศาสตราจารย์ ดร.จิตติ กิตติเลิศไพศาล เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในการพิจารณาตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย เพื่อใช้ประกอบการทำวิทยานิพนธ์ และประเมินเครื่องมือการวิจัยที่นักศึกษาได้จัดทำขึ้น

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพียรธัญญกรณ์)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน ร้อยตำรวจเอกสุทธิโชติ สมควรดี โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๙ ๘๘๕๙ ๔๘๙๔

“อยู่สกล รักสกล ทำเพื่อสกลนคร”

ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๙๓๙



มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถ.นิตโย ต.ธาตุเชิงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๑๙ ตุลาคม ๒๕๖๒

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย
เรียน ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ละมัย ร่มเย็น

- สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. กรอบแนวคิดการวิจัย และนิยามศัพท์เฉพาะ จำนวน ๑ ชุด
๒. เครื่องมือการวิจัย จำนวน ๑ ชุด
๓. แบบประเมินเครื่องมือการวิจัย จำนวน ๑ ชุด

ด้วย ร้อยตำรวจเอกสุทธิโชติ สมควรดี รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๑๔๒๖๔๒๓๑๑๘ ซึ่งเป็น
นักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและ
ทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของข้าราชการตำรวจในสังกัดตำรวจภูธรจังหวัดมุกดาหาร”
ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต (ร.ป.ม.) โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์
ดร.ชาติชัย อุดมกิจมงคล เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และรองศาสตราจารย์ ดร.จิตติ กิตติเลิศไพศาล
เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและ
เชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในการพิจารณาตรวจสอบ
เครื่องมือการวิจัย เพื่อใช้ประกอบการทำวิทยานิพนธ์ และประเมินเครื่องมือการวิจัยที่นักศึกษาได้จัดทำขึ้น

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพียรธัญญกรณ์)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน ร้อยตำรวจเอกสุทธิโชติ สมควรดี โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๙ ๘๘๕๙ ๔๘๙๔

“อยู่สกล รักสกล ทำเพื่อสกลนคร”

ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๙๓๙



มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถ.นิตโย ต.ธาตุเชิงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๑๙ ตุลาคม ๒๕๖๒

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

เรียน ร้อยตำรวจเอกสุริยา ชันแข็ง

- สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. กรอบแนวคิดการวิจัย และนิยามศัพท์เฉพาะ จำนวน ๑ ชุด
๒. เครื่องมือการวิจัย จำนวน ๑ ชุด
๓. แบบประเมินเครื่องมือการวิจัย จำนวน ๑ ชุด

ด้วย ร้อยตำรวจเอกสุทธิโชติ สมควรดี รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๑๔๒๖๔๒๓๑๑๘ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของข้าราชการตำรวจในสังกัดตำรวจภูธรจังหวัดมุกดาหาร” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต (ร.ป.ม.) โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ชาติชัย อุดมกิจมงคล เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และรองศาสตราจารย์ ดร.จิตติ กิตติเลิศไพศาล เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในการพิจารณาตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย เพื่อใช้ประกอบการทำวิทยานิพนธ์ และประเมินเครื่องมือการวิจัยที่นักศึกษาได้จัดทำขึ้น

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพียรธัญญกรณ์)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน ร้อยตำรวจเอกสุทธิโชติ สมควรดี โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๙ ๘๘๕๙ ๔๘๙๔

“อยู่สกล รักสกล ทำเพื่อสกลนคร”

ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๙๓๙



มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถ.นิตโย ต.ธาตุเชิงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๑๙ ตุลาคม ๒๕๖๒

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

เรียน พันตำรวจโทหญิงปาริชาติ รัตสีสม

- สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. กรอบแนวคิดการวิจัย และนิยามศัพท์เฉพาะ จำนวน ๑ ชุด
๒. เครื่องมือการวิจัย จำนวน ๑ ชุด
๓. แบบประเมินเครื่องมือการวิจัย จำนวน ๑ ชุด

ด้วย ร้อยตำรวจเอกสุทธิโชติ สมควรดี รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๑๔๒๖๔๒๓๑๑๘ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของข้าราชการตำรวจในสังกัดตำรวจภูธรจังหวัดมุกดาหาร” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต (ร.ป.ม.) โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ชาติชัย อุดมกิจมงคล เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และรองศาสตราจารย์ ดร.จิตติ กิตติเลิศไพศาล เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในการพิจารณาตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย เพื่อใช้ประกอบการทำวิทยานิพนธ์ และประเมินเครื่องมือการวิจัยที่นักศึกษาได้จัดทำขึ้น

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ศีกานต์ เพียรธัญญกรณ์)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน ร้อยตำรวจเอกสุทธิโชติ สมควรดี โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๙ ๘๘๕๙ ๔๘๙๔

“อยู่สกล รักสกล ทำเพื่อสกลนคร”

ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/๓๙๔



มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถ.นิตโย ต.ธาตุเชิงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๒ เมษายน ๒๕๖๓

เรื่อง ขออนุญาตรื้อถอนใช้เครื่องมือการวิจัย
เรียน ผู้กำกับการกองกำกับการสืบสวน ตำรวจภูธรจังหวัดมุกดาหาร
สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย ร้อยตำรวจเอกสุทธิโชติ สมควรดี รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๑๔๒๖๔๒๓๑๑๘ ซึ่งเป็น
นักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์
เรื่อง “ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของข้าราชการตำรวจในสังกัดตำรวจภูธรจังหวัดมุกดาหาร” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่ง
ของการศึกษาตามหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต (รป.ม.) โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ชาติชัย
อุดมกิจมงคล เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และรองศาสตราจารย์ ดร.จิตติ กิตติเลิศไพศาล เป็นกรรมการ
ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ทั้งนี้ นักศึกษามีความประสงค์ขออนุญาตรื้อถอนใช้เครื่องมือการวิจัย เพื่อหาความเชื่อมั่นในการ
ศึกษาวิจัยประกอบการทำวิทยานิพนธ์ ดังนั้น บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร จึงขอความ
อนุเคราะห์ท่านอนุญาตให้นักศึกษาทำการรื้อถอนใช้เครื่องมือวิจัยดังกล่าวด้วย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี
และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ศีกานต์ เพียรธัญญกรณ์)

ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน

อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน ร้อยตำรวจเอกสุทธิโชติ สมควรดี โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๙ ๘๘๕๕ ๔๘๙๔

“อยู่สกล รักสกล ทำเพื่อสกลนคร”



ที่ ยว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๔๘๙

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถนนโยธา ต.ธาตุเชิงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๕ พฤษภาคม ๒๕๖๓

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน ผู้กำกับการฝ่ายอำนวยการ ดำรงจตุรจังหวัดมุกดาหาร

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย ร้อยตำรวจเอกสุทธิโชติ สมควรดี รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๑๔๒๖๔๒๓๑๑๘ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของข้าราชการตำรวจในสังกัดตำรวจภูธรจังหวัดมุกดาหาร” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต (ร.บ.ม.) โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ชาติชัย อุตมกิมงคล เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และรองศาสตราจารย์ ดร.จิตติ กิตติเลิศไพศาล เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

เพื่อให้การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร จึงขอความอนุเคราะห์จากท่านให้นักศึกษารายดังกล่าวได้เก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัย เพื่อนำข้อมูลที่ได้ประกอบการศึกษาวิทยานิพนธ์ และขอขอบคุณในความอนุเคราะห์มา ณ โอกาสนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ศีกานต์ เพียรชัยคุณกรณ์)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๓๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน ร้อยตำรวจเอกสุทธิโชติ สมควรดี โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๙ ๘๘๕๙ ๔๘๙๔

“อยู่สกล รักสกล ทำเพื่อสกลนคร”



ที่ ฮว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๔๘๙

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถนนโยธา ต.ธาตุเชิงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๕ พฤษภาคม ๒๕๖๓

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน สารวัตรสถานีตำรวจภูธรหนองสูงได้

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย ร้อยตำรวจเอกสุทธิโชติ สมควรศิริ รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๑๔๒๖๔๒๓๑๑๘ ซึ่งเป็น นักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำ วิทยานิพนธ์ เรื่อง “ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของข้าราชการตำรวจในสังกัดตำรวจภูธรจังหวัดมุกดาหาร” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต (ร.ป.ม.) โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ชาติชัย อุตมกิจมงคล เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และรองศาสตราจารย์ ดร.จิตติ กิตติเลิศไพศาล เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

เพื่อให้การศึกษาค้นคว้าสำเร็จลุล่วงไปด้วยดี มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร จึงขอความ อนุเคราะห์จากท่านให้นักศึกษารายดังกล่าวได้เก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัย เพื่อนำข้อมูลที่ได้ประกอบการศึกษา วิทยานิพนธ์ และขอขอบคุณในความอนุเคราะห์มา ณ โอกาสนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ศีกานต์ เพียรปัญญาณ์)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๓๐๓๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๐๓๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน ร้อยตำรวจเอกสุทธิโชติ สมควรศิริ โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๙ ๘๘๕๐๙ ๔๘๙๐๔

“อยู่สกล รักสกล ทำเพื่อสกลนคร”



ที่ อว ๐๖๒๓.๑๒/ว ๔๘๙

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถ.นิคโย ต.ธาตุเชิงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๕ พฤษภาคม ๒๕๖๓

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน สารวัตรสถานีตำรวจภูธรนาอุดม

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย ร้อยตำรวจเอกสุทธิโชติ สมควรดี รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๓๔๒๖๔๒๓๑๑๘ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของข้าราชการตำรวจในสังกัดตำรวจภูธรจังหวัดมุกดาหาร” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต (ร.บ.ม.) โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ชาติชัย อุตมกิจมงคล เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และรองศาสตราจารย์ ดร.จิตติ กิตติเลิศไพศาล เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

เพื่อให้การศึกษาครั้งนี้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร จึงขอความอนุเคราะห์จากท่านให้นักศึกษารายดังกล่าวได้เก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัย เพื่อนำข้อมูลที่ได้ประกอบการศึกษาวิทยานิพนธ์ และขอขอบคุณในความอนุเคราะห์มา ณ โอกาสนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ศีกานต์ เพียรธัญญกรณ์)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๓๐๙๗ ๐๒๒๐๙

โทรสาร ๐ ๔๒๐๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน ร้อยตำรวจเอกสุทธิโชติ สมควรดี โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๙ ๘๘๕๙ ๔๘๙๙

“อยู่สกล รักสกล ทำเพื่อสกลนคร”



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๔๘๘

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถนนโยธา ต.ธาตุเชิงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๕ พฤษภาคม ๒๕๖๓

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน สारวัดรสถานิตำรวจจตุรคงม้น

สิ่งทีส่งมำด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย ร้อยตำรวจเอกสุทธิโชติ สมควรติ รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๑๕๒๖๕๒๓๑๑๘ ซึ่งเป็น นักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำ วิทยานิพนธ์ เรื่อง “ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของข้าราชการตำรวจในสังกัดตำรวจภูธรจังหวัดมุกดาหาร” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาคตามหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตร์มหาบัณฑิต (ร.บ.ม.) โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ชาติชัย อุตมกิจมงคล เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และรองศาสตราจารย์ ดร.จิตติ กิตติเลิศไพศาล เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

เพื่อให้การศึกษาครั้งนี้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร จึงขอความ อนุเคราะห์จากท่านให้นักศึกษารายดังกล่าวได้เก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัย เพื่อนำข้อมูลที่ได้ประกอบการศึกษา วิทยานิพนธ์ และขอขอบคุณในความอนุเคราะห์มา ณ โอกาสนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพียรวิญญกรณ์)

ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน

อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๓๑๗ ๐๒๑๙

โทรสาร ๐ ๔๒๑๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน ร้อยตำรวจเอกสุทธิโชติ สมควรติ โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๙ ๘๘๕๙ ๔๘๙๔

“อยู่สกล รักสกล ทำเพื่อสกลนคร”



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๔๘๑

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถ.นิคโย ต.ธาตุเชิงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๕ พฤษภาคม ๒๕๖๓

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน สारวัดรธานีตำรวจภูธรคำป่าหลาย

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย ร้อยตำรวจเอกสุทธิโชติ สมควรดี รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๑๔๒๖๔๒๓๑๘ ซึ่งเป็น นักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำ วิทยานิพนธ์ เรื่อง “ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของข้าราชการตำรวจในสังกัดตำรวจภูธรจังหวัดมุกดาหาร” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาค้นคว้าหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต (ร.บ.ม.) โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ชาติชัย อุคมกิจมงคล เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และรองศาสตราจารย์ ดร.จิตติ กิตติเลิศไพศาล เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

เพื่อให้การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร จึงขอความ อนุเคราะห์จากท่านให้นักศึกษารายดังกล่าวได้เก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัย เพื่อนำข้อมูลที่ได้ประกอบการศึกษา วิทยานิพนธ์ และขอขอบคุณในความอนุเคราะห์มา ณ โอกาสนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพียรชัยคุณ)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๘๑๙ ๐๒๒๑

โทรสาร ๐ ๔๒๑๙ ๐๐๗๒

ผู้ประสานงาน ร้อยตำรวจเอกสุทธิโชติ สมควรดี โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๙ ๘๘๕๙ ๔๘๑๔

“อยู่สกล รักสกล ทำเพื่อสกลนคร”



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๔๘๔

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถนนิตโย ต.ธาตุเชิงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๕ พฤษภาคม ๒๕๖๓

เรื่อง ขออนุญาตรื้อถอนเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน สารวัตรใหญ่สถานีตำรวจภูธรกุดชุม

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย ร้อยตำรวจเอกสุทธิโชติ สมควรดี รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๑๔๒๖๔๒๓๑๘๘ ซึ่งเป็น นักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำ วิทยานิพนธ์ เรื่อง “ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของข้าราชการตำรวจในสังกัดตำรวจภูธรจังหวัดมุกดาหาร” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต (รป.ม.) โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ชาติชัย อุดมกิจมงคล เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และรองศาสตราจารย์ ดร.จิตติ กิตติเลิศไพศาล เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

เพื่อให้การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร จึงขออนุญาต รื้อถอนจากท่านให้นักศึกษารายดังกล่าวได้เก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัย เพื่อนำข้อมูลที่ได้ประกอบการศึกษา วิทยานิพนธ์ และขอขอบคุณในความอนุเคราะห์มา ณ โอกาสนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ศีกานต์ เพียรธัญญกรณ์)

ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน

อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๓๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน ร้อยตำรวจเอกสุทธิโชติ สมควรดี โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๙ ๘๘๕๙ ๔๘๔๔

“อยู่สกล รักสกล ทำเพื่อสกลนคร”

ที่ ฮว ๐๖๒๓.๑๒/ว ๔๘๔



มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถ.นิลโย ต.ธาตุเชิงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๕ พฤษภาคม ๒๕๖๓

เรื่อง ขออนุญาตขอทราบข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน สारว้ตรใหญ่สถานีด้ารวจภูรป่าไร่

สิ่งทีส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย ร้อยด้ารวจเอกสุทธิโชติ สมควรตี รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๓๔๒๖๔๒๓๑๑๘ ซึงเป็น นักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำ วิทยานิพนธ์ เรื่อง "ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของข้าราชการด้ารวจในสังกัดด้ารวจภูรจังหวัดมุกดาหาร" ซึงเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตร์มหาบัณฑิต (ร.บ.ม.) โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ คร.ชาติชัย อุทุมภิงมงคล เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และรองศาสตราจารย์ ดร.จิตติ กิตติเลิศไพศาล เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

เพื่อให้การศึกษาครั้งนี้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร จึงขอความ อนุญาตจากท่านให้นักศึกษารายดังกล่าวได้เก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัย เพื่อนำข้อมูลที่ได้ประกอบการศึกษา วิทยานิพนธ์ และขอขอบคุณในความอนุเคราะห์มา ณ โอกาสนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพียรธัญญกรณ์)

ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน

อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๓๐๓ ๐๒๒๐๔

โทรสาร ๐ ๔๒๐๓ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน ร้อยด้ารวจเอกสุทธิโชติ สมควรตี โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๙ ๘๘๕๙ ๔๘๐๓๔

"อยู่สกล รักสกล ทำเพื่อสกลนคร"



ที่ อว ๐๖๒๓.๑๒/ว ๔๘๙

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถนนิตโย ต.ธาตุเชิงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๕ พฤษภาคม ๒๕๖๓

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน สารวัตรใหญ่สถานีตำรวจภูธรบ้านค้อ

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย ร้อยตำรวจเอกสุทธิโชติ สมควรดี รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๑๔๒๖๔๒๓๓๑๘ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของข้าราชการตำรวจในสังกัดตำรวจภูธรจังหวัดมุกดาหาร” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต (ร.ป.ม.) โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ชาติชัย อุดมกิจมงคล เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และรองศาสตราจารย์ ดร.จิตติ กิตติเลิศไพศาล เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

เพื่อให้การศึกษาครั้งนี้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร จึงขอความอนุเคราะห์จากท่านให้นักศึกษารายดังกล่าวได้เก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัย เพื่อนำข้อมูลที่ได้ประกอบการศึกษาวิทยานิพนธ์ และขอขอบคุณในความอนุเคราะห์มา ณ โอกาสนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพียรธัญญกรณ์)

ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน

อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๓๔๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน ร้อยตำรวจเอกสุทธิโชติ สมควรดี โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๙ ๘๘๕๙ ๔๘๙๔

“อยู่สกล รักสกล ทำเพื่อสกลนคร”



ที่ อว ๐๖๒๓.๑๒/ว ๔๔๘๓

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถ.นิตโย ต.ธาตุเชิงชุม
ย.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๕ พฤษภาคม ๒๕๖๓

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน ผู้กำกับการสถานีตำรวจภูธรฝั่งแคด

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย ร้อยตำรวจเอกสุทธิโชติ สมควรดี รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๑๔๒๖๔๒๓๑๑๘ ซึ่งเป็น นักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำ วิทยานิพนธ์ เรื่อง “ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของข้าราชการตำรวจในสังกัดตำรวจภูธรจังหวัดมุกดาหาร” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต (รป.ม.) โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ชาติชัย อุดมกิจมงคล เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และรองศาสตราจารย์ ดร.จิตติ กิตติเลิศไพศาล เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

เพื่อให้การศึกษาครั้งนี้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร จึงขอความ อนุเคราะห์จากท่านให้นักศึกษารายดังกล่าวได้เก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัย เพื่อนำข้อมูลที่ได้ประกอบการศึกษา วิทยานิพนธ์ และขอขอบคุณในความอนุเคราะห์มา ณ โอกาสนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพียรชัยธรรม)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๓๐๙๗ ๐๒๒๐๓

โทรสาร ๐ ๔๒๐๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน ร้อยตำรวจเอกสุทธิโชติ สมควรดี โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๙ ๘๘๕๙ ๔๘๓๔

“อยู่สกล รักสกล ทำเพื่อสกลนคร”



ที่ ยว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๔๔๔

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถ.นิตโย ต.ธาตุเชิงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๕ พฤษภาคม ๒๕๖๓

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน ผู้กำกับการสถานีตำรวจภูธรหนองสูง

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย ร้อยตำรวจเอกสุทธิโชติ สมควรดี รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๑๔๒๖๔๒๓๑๑๘ ซึ่งเป็น นักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำ วิทยานิพนธ์ เรื่อง “ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของข้าราชการตำรวจในสังกัดตำรวจภูธรจังหวัดมุกดาหาร” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต (ร.ป.ม.) โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ชาติชัย อุดมกิจมงคล เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และรองศาสตราจารย์ ดร.จิตติ กิตติเลิศไพศาล เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

เพื่อให้การศึกษาครั้งนี้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร จึงขอความ อนุเคราะห์จากท่านให้นักศึกษารายดังกล่าวได้เก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัย เพื่อนำข้อมูลที่ได้ประกอบการศึกษา วิทยานิพนธ์ และขอขอบคุณในความอนุเคราะห์นี้มา ณ โอกาสนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพียรธัญญกรณ์)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๓๑๙๗ ๐๒๒๑๙

โทรสาร ๐ ๔๒๑๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน ร้อยตำรวจเอกสุทธิโชติ สมควรดี โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๙ ๔๘๕๙ ๔๘๑๔

“อยู่สกล รักสกล ทำเพื่อสกลนคร”



ที่ อว ๐๖๒๓.๑๒/ว ๔๘๑

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถ.นิตโย ต.ธาตุเชิงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๕ พฤษภาคม ๒๕๖๓

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน ผู้กำกับการศึกษาตำรวจภูธรหัวพันใหญ่

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย ร้อยตำรวจเอกสุทธิโชติ สมควรดี รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๑๔๒๖๔๒๓๑๑๘ ซึ่งเป็น นักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำ วิทยานิพนธ์ เรื่อง “ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของข้าราชการตำรวจในสังกัดตำรวจภูธรจังหวัดมุกดาหาร” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต (รป.ม.) โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ชาติชัย อุดมกิจมงคล เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และรองศาสตราจารย์ ดร.จิตติ กิตติเลิศไพศาล เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

เพื่อให้การศึกษารິงนี้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร จึงขอความ อนุเคราะห์จากท่านให้นักศึกษารายดังกล่าวได้เก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัย เพื่อนำข้อมูลที่ได้ประกอบการศึกษา วิทยานิพนธ์ และขอขอบคุณในความอนุเคราะห์มา ณ โอกาสนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพียรฉัตร)

ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน

อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๓๑๗ ๐๒๒๑

โทรสาร ๐ ๔๒๑๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน ร้อยตำรวจเอกสุทธิโชติ สมควรดี โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๙ ๘๘๕๙ ๔๘๑๔

“อยู่สกล รักสกล ทำเพื่อสกลนคร”



ที่ อว ๐๖๒๓.๑๒/ว ๔๘๔

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถนนโยธา ต.ธาตุเชิงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๕ พฤษภาคม ๒๕๖๓

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน ผู้กำกับการสถานีตำรวจภูธรดงหลวง

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย ร้อยตำรวจเอกสุทธิโชติ สมควรดี รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๑๔๖๖๔๒๓๑๘ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของข้าราชการตำรวจในสังกัดตำรวจภูธรจังหวัดมุกดาหาร” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต (ร.ป.ม.) โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ชาติชัย อุดมกิจมงคล เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และรองศาสตราจารย์ ดร.จิตติ กิตติเลิศไพศาล เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

เพื่อให้การศึกษานี้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร จึงขอความอนุเคราะห์จากท่านให้นักศึกษารายดังกล่าวได้เก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัย เพื่อนำข้อมูลที่ได้ประกอบการศึกษาวิทยานิพนธ์ และขอขอบคุณในความอนุเคราะห์มา ณ โอกาสนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ทิกานต์ เพียรธัญญกรณ์)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๖๐๙๗ ๐๒๒๐๔

โทรสาร ๐ ๔๖๐๙๗ ๐๐๗๒

ผู้ประสานงาน ร้อยตำรวจเอกสุทธิโชติ สมควรดี โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๙ ๘๘๕๙ ๔๘๐๙๔

“อยู่สกล รักสกล ทำเพื่อสกลนคร”



ที่ ฮว.๐๖๒๑.๑๒/ว ๔๘๔

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถนนโยธา ต.ธาตุเชิงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๕ พฤษภาคม ๒๕๖๓

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน ผู้กำกับการสถานีตำรวจภูธรนิคมคำสร้อย

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย ร้อยตำรวจเอกสุทธิโชติ สมควรดี รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๑๔๒๖๔๒๓๓๑๘ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของข้าราชการตำรวจในสังกัดตำรวจภูธรจังหวัดมุกดาหาร” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต (ร.บ.ม.) โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ชาติชัย อุตมกิจมงคล เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และรองศาสตราจารย์ ดร.จิตติ กิตติเลิศไพศาล เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

เพื่อให้การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร จึงขอความอนุเคราะห์จากท่านให้นักศึกษารายดังกล่าวได้เก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัย เพื่อนำข้อมูลที่ได้ประกอบการศึกษาวิทยานิพนธ์ และขอขอบคุณในความอนุเคราะห์มา ณ โอกาสนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ศีกานต์ เพียรชัยคุณ)

ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน

อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๓๐๓๗ ๐๒๒๐๔

โทรสาร ๐ ๔๒๐๓๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน ร้อยตำรวจเอกสุทธิโชติ สมควรดี โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๙ ๘๘๕๙ ๔๘๔๔

“อยู่สกล รักสกล ทำเพื่อสกลนคร”



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๔๘๔

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถนนโยธา ต.ธาตุเชิงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๕ พฤษภาคม ๒๕๖๓

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน ผู้กำกับการสถานีตำรวจภูธรคอนคาอ

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย ร้อยตำรวจเอกสุทธิโชติ สมควรดี รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๑๔๖๖๔๒๓๑๑๘ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของข้าราชการตำรวจในสังกัดตำรวจภูธรจังหวัดมุกดาหาร” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาค้นคว้าหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต (ร.ป.ม.) โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ชาติชัย อุตมกิจมงคล เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และรองศาสตราจารย์ ดร.จิตติ กิตติเลิศไพศาล เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

เพื่อให้การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร จึงขอความอนุเคราะห์จากท่านให้นักศึกษารายดังกล่าวได้เก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัย เพื่อนำข้อมูลที่ได้ประกอบการศึกษาวิทยานิพนธ์ และขอขอบคุณในความอนุเคราะห์มา ณ โอกาสนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพียรเจริญกรณ์)

ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน

อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๓๐๖๗ ๐๒๒๐๔

โทรสาร ๐ ๔๒๐๖๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน ร้อยตำรวจเอกสุทธิโชติ สมควรดี โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๙ ๘๘๕๙๔ ๔๘๐๙๔

“อยู่สกล รักสกล ทำเพื่อสกลนคร”



ที่ ฮว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๔๘๙

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถ.นิตโย ต.ธาตุเชิงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๕ พฤษภาคม ๒๕๖๓

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน ผู้กำกับการสถานีตำรวจภูธรคำชะอี

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย ร้อยตำรวจเอกสุทธิโชติ สมควรดี รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๑๔๒๖๔๒๓๑๑๘ ซึ่งเป็น นักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของข้าราชการตำรวจในสังกัดตำรวจภูธรจังหวัดมุกดาหาร” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต (ร.ป.ม.) โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ชาติชัย อุดมกิจมงคล เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และรองศาสตราจารย์ ดร.จิตติ กิตติเลิศไพศาล เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

เพื่อให้การศึกษาค้นคว้าสำเร็จลุล่วงไปด้วยดี มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร จึงขอความอนุเคราะห์จากท่านให้นักศึกษารายดังกล่าวได้เก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัย เพื่อนำข้อมูลที่ได้ประกอบการศึกษาวิทยานิพนธ์ และขอขอบคุณในความอนุเคราะห์มา ณ โอกาสนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ศีกานต์ เพียรธัญญกรณ์)

ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน

อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๓๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน ร้อยตำรวจเอกสุทธิโชติ สมควรดี โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๙ ๘๘๕๙ ๔๘๙๔

“อยู่สกล รักสกล ทำเพื่อสกลนคร”



ที่ อว ๐๖๒๓.๑๒/ว ๔๘๙

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถ.นิตโย ต.ธาตุเชิงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๕ พฤษภาคม ๒๕๖๓

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน ผู้กำกับการสถานีตำรวจภูธรเมืองมุกดาหาร

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย ร้อยตำรวจเอกสุทธิโชติ สมควรดี รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๑๔๒๖๔๒๓๑๑๘ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของข้าราชการตำรวจในสังกัดตำรวจภูธรจังหวัดมุกดาหาร” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต (ร.ป.ม.) โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ชาติชัย อุตมกิจมงคล เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และรองศาสตราจารย์ ดร.จิตติ กิตติเลิศไพศาล เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

เพื่อให้การศึกษาค้นคว้าสำเร็จลุล่วงไปด้วยดี มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร จึงขอความอนุเคราะห์จากท่านให้นักศึกษารายดังกล่าวได้เก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัย เพื่อนำข้อมูลที่ได้ประกอบการศึกษาวิทยานิพนธ์ และขอขอบคุณในความอนุเคราะห์มา ณ โอกาสนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพียรชัยคุณกรณ์)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๓๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน ร้อยตำรวจเอกสุทธิโชติ สมควรดี โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๙ ๘๘๕๙ ๔๘๙๔

“อยู่สกล รักสกล ทำเพื่อสกลนคร”



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๕๘๙

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถ.นิตโย ต.ธาตุเชิงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๒๔ พฤษภาคม ๒๕๖๓

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางการพัฒนา

เรียน ผู้กำกับการสถานีตำรวจภูธรเมืองมุกดาหาร

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย ร้อยตำรวจเอกสุทธิโชติ สมควรดี รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๑๔๒๖๔๒๓๑๑๘ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของข้าราชการตำรวจ ในสังกัดตำรวจภูธรจังหวัดมุกดาหาร” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต (รป.ม.) โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ชาติชัย อุดมกิจมงคล เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และรองศาสตราจารย์ ดร.จิตติ กิตติเลิศไพศาล เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถ และเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าว จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของข้าราชการตำรวจ ในสังกัดตำรวจภูธรจังหวัดมุกดาหาร ตามความมุ่งหมายของการทำวิจัย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพียรธัญญกรณ์)

ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน

อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๓๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน ร้อยตำรวจเอกสุทธิโชติ สมควรดี โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๙ ๘๘๕๙ ๔๘๙๔

“อยู่สกล รักสกล ทำเพื่อสกลนคร”



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๕๘๙

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถ.นิตโย ต.ธาตุเชิงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๒๔ พฤษภาคม ๒๕๖๓

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางพัฒนา

เรียน ผู้กำกับการสถานีตำรวจภูธรดอนตาล

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย ร้อยตำรวจเอกสุทธิโชติ สมควรดี รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๑๔๒๖๔๒๓๑๑๘ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของข้าราชการตำรวจ ในสังกัดตำรวจภูธรจังหวัดมุกดาหาร” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต (ร.ป.ม.) โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ชาติชัย อุดมกิจมงคล เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และรองศาสตราจารย์ ดร.จิตติ กิตติเลิศไพศาล เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถ และเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าว จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางพัฒนาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของข้าราชการตำรวจ ในสังกัดตำรวจภูธรจังหวัดมุกดาหาร ตามความมุ่งหมายของการทำวิจัย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพียรฉัญญกรณ์)

ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน

อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๓๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน ร้อยตำรวจเอกสุทธิโชติ สมควรดี โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๙ ๘๘๕๙ ๔๘๙๔

“อยู่สกล รักสกล ทำเพื่อสกลนคร”



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๕๘๙

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถนนตโย ต.ธาตุเชิงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๒๔ พฤษภาคม ๒๕๖๓

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางการพัฒนา

เรียน ผู้กำกับการสถานีตำรวจภูธรนิคมคำสร้อย

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย ร้อยตำรวจเอกสุทธิโชติ สมควรดี รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๑๔๒๖๔๒๓๑๑๘ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของข้าราชการตำรวจ ในสังกัดตำรวจภูธรจังหวัดมุกดาหาร” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต (รป.ม.) โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ชาติชัย อุดมกิจมงคล เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และรองศาสตราจารย์ ดร.จิตติ กิตติเลิศไพศาล เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถ และเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าว จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของข้าราชการตำรวจ ในสังกัดตำรวจภูธรจังหวัดมุกดาหาร ตามความมุ่งหมายของการทำวิจัย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพียรธัญญกรณ์)

ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน

อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๓๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน ร้อยตำรวจเอกสุทธิโชติ สมควรดี โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๙ ๘๘๕๙ ๔๘๙๔

“อยู่สกล รักสกล ทำเพื่อสกลนคร”

ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๕๘๙



มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถนนิตโย ต.ธาตุเชิงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๒๔ พฤษภาคม ๒๕๖๓

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางการพัฒนา

เรียน ผู้กำกับการสถานีตำรวจภูธรหว้านใหญ่

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย ร้อยตำรวจเอกสุทธิโชติ สมควรดี รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๑๔๒๖๔๒๓๑๑๘ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของข้าราชการตำรวจ ในสังกัดตำรวจภูธรจังหวัดมุกดาหาร” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต (รป.ม.) โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ชาติชัย อุดมกิจมงคล เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และรองศาสตราจารย์ ดร.จิตติ กิตติเลิศไพศาล เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถ และเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าว จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของข้าราชการตำรวจ ในสังกัดตำรวจภูธรจังหวัดมุกดาหาร ตามความมุ่งหมายของการทำวิจัย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพียรธัญญกรณ์)

ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน

อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๓๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน ร้อยตำรวจเอกสุทธิโชติ สมควรดี โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๙ ๘๘๕๙ ๔๘๙๔

“อยู่สกล รักสกล ทำเพื่อสกลนคร”



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๕๘๘

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถ.นิตโย ต.ธาตุเชิงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๒๔ พฤษภาคม ๒๕๖๓

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางการพัฒนา

เรียน ผู้กำกับการสถานีตำรวจภูธรหนองสูง

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย ร้อยตำรวจเอกสุทธิโชติ สมควรดี รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๑๔๒๖๔๒๓๑๑๘ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของข้าราชการตำรวจ ในสังกัดตำรวจภูธรจังหวัดมุกดาหาร” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต (ร.ป.ม.) โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ชาติชัย อุดมกิจมงคล เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และรองศาสตราจารย์ ดร.จิตติ กิตติเลิศไพศาล เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถ และเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าว จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของข้าราชการตำรวจ ในสังกัดตำรวจภูธรจังหวัดมุกดาหาร ตามความมุ่งหมายของการทำวิจัย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพียรฉัญญกรณ)

ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน

อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๓๘๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน ร้อยตำรวจเอกสุทธิโชติ สมควรดี โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๙ ๘๘๕๙ ๔๘๘๔

“อยู่สกล รักสกล ทำเพื่อสกลนคร”



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๕๘๙

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถนนิตโย ต.ธาตุเชิงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๒๔ พฤษภาคม ๒๕๖๓

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางการพัฒนา

เรียน สारว้ตรีใหญ่สธานีตำรวจภูธรบ้านค้อ

สิ่งทีส่งมำด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย ร้อยตำรวจเอกสุทธิโชติ สมควรตี รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๑๔๒๖๔๒๓๑๑๘ ซึ่งเป็น นักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำ วิทยานิพนธ์ เรื่อง “ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของข้าราชการตำรวจ ในสังกัดตำรวจภูธรจังหวัดมุกดาหาร” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต (รป.ม.) โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ชาติชัย อุตมกิจมงคล เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และรองศาสตราจารย์ ดร.จิตติ กิตติเลิศไพศาล เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถ และเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าว จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำ เชิงกลยุทธ์ของข้าราชการตำรวจ ในสังกัดตำรวจภูธรจังหวัดมุกดาหาร ตามความมุ่งหมายของการทำวิจัย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพียรธัญญกรณ์)

ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน

อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๓๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน ร้อยตำรวจเอกสุทธิโชติ สมควรตี โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๙ ๘๘๕๙ ๔๘๙๔

“อยู่สกล รักสกล ทำเพื่อสกลนคร”



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๕๘๙

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถ.นิตโย ต.ธาตุเชิงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๒๔ พฤษภาคม ๒๕๖๓

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางการพัฒนา

เรียน สารวัตรใหญ่สถานีตำรวจภูธรป่าไร่

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย ร้อยตำรวจเอกสุทธิโชติ สมควรดี รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๑๔๒๖๔๒๓๑๑๘ ซึ่งเป็น นักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำ วิทยานิพนธ์ เรื่อง “ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของข้าราชการตำรวจ ในสังกัดตำรวจภูธรจังหวัดมุกดาหาร” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต (รป.ม.) โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ชาติชัย อุดมกิจมงคล เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และรองศาสตราจารย์ ดร.จิตติ กิตติเลิศไพศาล เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถ และเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าว จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำ เชิงกลยุทธ์ของข้าราชการตำรวจ ในสังกัดตำรวจภูธรจังหวัดมุกดาหาร ตามความมุ่งหมายของการทำวิจัย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพียรชญกรณ์)

ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน

อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๓๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน ร้อยตำรวจเอกสุทธิโชติ สมควรดี โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๙ ๘๘๕๙ ๔๘๙๔

“อยู่สกล รักสกล ทำเพื่อสกลนคร”



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๕๘๙

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถนนตโย ต.ธาตุเชิงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๒๔ พฤษภาคม ๒๕๖๓

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางพัฒนา

เรียน สารวัตรสถานีตำรวจภูธรนาอุดม

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย ร้อยตำรวจเอกสุทธิโชติ สมควรดี รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๑๔๒๖๔๒๓๑๑๘ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของข้าราชการตำรวจ ในสังกัดตำรวจภูธรจังหวัดมุกดาหาร” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต (รป.ม.) โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ชาติชัย อุดมกิจมงคล เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และรองศาสตราจารย์ ดร.จิตติ กิตติเลิศไพศาล เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าว จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางพัฒนาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของข้าราชการตำรวจ ในสังกัดตำรวจภูธรจังหวัดมุกดาหาร ตามความมุ่งหมายของการทำวิจัย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพียรธัญญกรณ์)

ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน

อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๓๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน ร้อยตำรวจเอกสุทธิโชติ สมควรดี โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๙ ๘๘๕๙ ๔๘๙๔

“อยู่สกล รักสกล ทำเพื่อสกลนคร”

ภาคผนวก ข
รายนามผู้เชี่ยวชาญ

รายนามผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

1. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ชาคริต ชาญชิตปรีชา ตำแหน่ง รองอธิการบดี
ฝ่ายบริหาร มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
2. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ละมัย ร่มเย็น ตำแหน่ง กรรมการบริหารหลักสูตร
รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
3. ว่าที่ร้อยตรี ดร.พิศดาร แสนชาติ ตำแหน่ง กรรมการบริหารหลักสูตร
ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหาร การพัฒนา คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัย
ราชภัฏสกลนคร
4. พ.ต.ท.หญิง ปาริชาติ รัตสีสม ตำแหน่ง สารวัตรฝ่ายอำนวยการตำรวจภูธร
จังหวัดมุกดาหาร
5. ร.ต.อ.สุริยา ชันแข็ง ตำแหน่ง รองสารวัตรป้องกันปราบปราม สถานี
ตำรวจภูธรจังหวัดมุกดาหาร

**รายนามผู้เชี่ยวชาญในหาแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์
ของผู้บริหารสถานีตำรวจในสังกัดตำรวจภูธรจังหวัดมุกดาหาร**

1. พ.ต.อ.เกียรติภูมิ สุวรรณไตรย์ ตำแหน่ง ผู้กำกับการสถานีตำรวจภูธรเมืองมุกดาหาร ตำรวจภูธรจังหวัดมุกดาหาร
2. พ.ต.อ.จิรวัดณ์ ปานยิ้ม ตำแหน่ง ผู้กำกับการสถานีตำรวจภูธรดอนตาล ตำรวจภูธรจังหวัดมุกดาหาร
3. พ.ต.อ.เกียรติศักดิ์ บำรุงสวัสดิ์ ตำแหน่ง ผู้กำกับการสถานีตำรวจภูธรนิคมคำสร้อย ตำรวจภูธรจังหวัดมุกดาหาร
4. พ.ต.อ.ภณกช หารรษา ตำแหน่ง ผู้กำกับการสถานีตำรวจภูธรห้วยใหญ่ ตำรวจภูธรจังหวัดมุกดาหาร
5. พ.ต.อ.จตุรงค์ กลิ่นศรีสุข ตำแหน่ง ผู้กำกับการสถานีตำรวจภูธรหนองสูง ตำรวจภูธรจังหวัดมุกดาหาร
6. พ.ต.ท.อาคม นารินทร์ ตำแหน่ง สารวัตรใหญ่สถานีตำรวจภูธรบ้านด้อ ตำรวจภูธรจังหวัดมุกดาหาร
7. พ.ต.ท.นาม พานิชนอก ตำแหน่ง สารวัตรใหญ่สถานีตำรวจภูธรป่าไร่ ตำรวจภูธรจังหวัดมุกดาหาร
8. พ.ต.ต.ปกรณ เรือนแสน ตำแหน่ง สารวัตรสถานีตำรวจภูธรคำป่าหลาย ตำรวจภูธรจังหวัดมุกดาหาร
9. พ.ต.ท.ภูวนาท สุขรมย์ ตำแหน่ง สารวัตรสถานีตำรวจภูธรดงเย็น ตำรวจภูธรจังหวัดมุกดาหาร
10. พ.ต.ท.สมบุญ สีสาลี ตำแหน่ง สารวัตรสถานีตำรวจภูธรนาอุดม ตำรวจภูธรจังหวัดมุกดาหาร

ภาคผนวก ค
แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

รหัสของแบบสอบถาม

--	--	--

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่อง

ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของข้าราชการตำรวจในสังกัดตำรวจภูธรจังหวัดมุกดาหาร

คำชี้แจง

1. แบบสอบถามฉบับนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา “ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของข้าราชการตำรวจในสังกัดตำรวจภูธรจังหวัดมุกดาหาร” คำตอบจากแบบสอบถามฉบับนี้จะใช้ประกอบการทำวิจัย เพื่อให้ได้ข้อมูลที่สมบูรณ์จึงขอความอนุเคราะห์ให้ท่านตอบแบบสอบถามให้ครบทุกข้อ

2. แบบสอบถามฉบับนี้แบ่งออกเป็น 3 ตอน ได้แก่

ตอนที่ 1 คุณลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของข้าราชการตำรวจในสังกัดตำรวจภูธรจังหวัดมุกดาหาร

ตอนที่ 3 ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของข้าราชการตำรวจในสังกัดตำรวจภูธรจังหวัดมุกดาหาร

3. คำตอบของท่านจะเป็นประโยชน์อย่างยิ่งสำหรับการศึกษาค้นคว้าวิจัยในครั้งนี้

ขอขอบพระคุณทุกท่านที่ให้ความร่วมมือด้วยดี

ร.ต.อ.สุทธิโชติ สมควรดี

นักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ รุ่น 11

คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ตอนที่ 1 คุณลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน หรือข้อความลงในช่องว่างตาม
ความเป็นจริงของท่าน

1. เพศ

1. ชาย 2. หญิง

2. อายุ

1. ไม่เกิน 30 ปี 2. 31-40 ปี
 3. 41-50 ปี 4. 51 - 60 ปี

3. ระดับการศึกษา

1. ต่ำกว่าปริญญาตรี (ม.6, ปวช., ปวส.)
 2. ปริญญาตรี
 3. สูงกว่าปริญญาตรี

4. อายุราชการ

1. 1 - 5 ปี 2. 6-10 ปี
 3. 11-20 ปี 4. มากกว่า 20 ปี

5. ระดับชั้นยศ

1. ประทวน 2. สัญญาบัตร

6. ฝ่ายการปฏิบัติงาน

1. ฝ่ายอำนวยการ/ธุรการ/บริหาร 2. จราจร
 3. สืบสวน 4. สอบสวน
 5. ป้องกันปราบปราม

7. สถานที่ตำรวจที่สังกัด

- (ระบุ).....

8. รายได้เฉลี่ยต่อเดือน

1. ไม่เกิน 20,000 บาท 2. 20,001-25,000 บาท
 3. 25,001-30,000 บาท 4. มากกว่า 30,000 บาท

ตอนที่ 2 ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของข้าราชการตำรวจในสังกัด ตำรวจภูธรจังหวัดมุกดาหาร

คำชี้แจง ท่านมีความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของข้าราชการตำรวจในสังกัดตำรวจภูธรจังหวัดมุกดาหาร อยู่ในระดับมากน้อยเพียงใด โดยให้ท่านทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุดเพียงคำตอบเดียว ซึ่งกำหนดระดับประสิทธิผลในการดำเนินงาน ดังนี้

- ระดับ 5 หมายถึง เห็นด้วยในระดับมากที่สุด
- ระดับ 4 หมายถึง เห็นด้วยในระดับมาก
- ระดับ 3 หมายถึง เห็นด้วยในระดับปานกลาง
- ระดับ 2 หมายถึง เห็นด้วยในระดับน้อย
- ระดับ 1 หมายถึง เห็นด้วยในระดับน้อยที่สุด

ประเด็น/ข้อถาม		ระดับภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์				
		5 (มากที่สุด)	4 (มาก)	3 (ปานกลาง)	2 (น้อย)	1 (น้อยที่สุด)
ด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วม						
1	ท่านมีส่วนร่วมในการกำหนดวิสัยทัศน์ของสถานีตำรวจ					
2	ท่านได้นำวิสัยทัศน์ของสถานีตำรวจที่กำหนดขึ้นมาพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของสถานีตำรวจ					
3	ท่านรับรู้วิสัยทัศน์ของสถานีตำรวจ					
4	ท่านเข้าใจวิสัยทัศน์ของสถานีตำรวจ					
5	ท่านสามารถปฏิบัติงานให้เป็นไปตามวิสัยทัศน์ของสถานีตำรวจได้					
6	ท่านมีความพึงพอใจในการปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ของสถานีตำรวจ					

ประเด็น/ข้อถาม		ระดับภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์				
		5 (มากที่สุด)	4 (มาก)	3 (ปานกลาง)	2 (น้อย)	1 (น้อยที่สุด)
ด้านวิสัยทัศน์ร่วม (ต่อ)						
7	ท่านสามารถรายงานการปฏิบัติงานที่เป็นไปตามวิสัยทัศน์ของสถานีตำรวจต่อผู้บังคับบัญชาได้อย่างชัดเจน					
8	ท่านสามารถประสานการปฏิบัติงานตามวิสัยทัศน์ของสถานีตำรวจกับเพื่อนร่วมงานได้อย่างราบรื่น					
ด้านการให้ความสำคัญของสมรรถนะองค์กร						
1	ท่านรับรู้ว่าคุณสถานีตำรวจของท่านมีผลการปฏิบัติงานที่โดดเด่น					
2	ท่านทราบถึงรายละเอียดของงานที่โดดเด่นของคุณสถานีตำรวจของท่าน					
3	ท่านมีความเข้าใจในงานที่เป็นจุดเด่นของคุณสถานีตำรวจของท่าน					
4	ท่านมีส่วนร่วมในการสร้างผลงานที่เป็นจุดเด่นของคุณสถานีตำรวจของท่าน					
5	ท่านมีความยินดีเมื่อได้รับมอบหมายให้ทำงานที่จะสร้างผลงานเด่นให้สถานีตำรวจของท่าน					
6	ท่านมีความภาคภูมิใจในผลการปฏิบัติงานโดยรวมของคุณสถานีตำรวจของท่าน					

ประเด็น/ข้อถาม		ระดับภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์				
		5 (มากที่สุด)	4 (มาก)	3 (ปานกลาง)	2 (น้อย)	1 (น้อยที่สุด)
ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์						
1	ท่านให้ความสำคัญในการพัฒนาความรู้ความสามารถของตนเอง					
2	ท่านได้เรียนต่อเนืองเพื่อเพิ่มคุณวุฒิทางการศึกษาให้กับตนเอง					
3	ท่านได้พัฒนาทักษะการปฏิบัติงานในหน้าที่อย่างสม่ำเสมอ					
4	ท่านได้พัฒนาความรู้ความสามารถของตนเองจนทำให้ผลการปฏิบัติงานประสบความสำเร็จเป็นอย่างดี					
5	ท่านเคยได้รับการยกย่อง เชิดชูเกียรติจากผลการปฏิบัติงานในหน้าที่					
6	ท่านมีความรู้ความสามารถอื่น ๆ ที่เป็นประโยชน์ต่อการปฏิบัติงาน					
ด้านส่งเสริมวัฒนธรรมองค์กร						
1	ท่านมีส่วนร่วมในการสร้างวัฒนธรรมการปฏิบัติงานที่ดีในสถานีดำรวจของท่าน					
2	ท่านตระหนักถึงความสำคัญของวัฒนธรรมการปฏิบัติงานในสถานีดำรวจของท่านเป็นอย่างดี					
3	ท่านเข้าใจวัฒนธรรมการปฏิบัติงานในสถานีดำรวจของท่านเป็นอย่างดี					
4	ท่านยอมรับวัฒนธรรมการปฏิบัติงานในสถานีดำรวจของท่านด้วยความเต็มใจ					
5	ท่านปฏิบัติงานโดยยึดถือวัฒนธรรมที่ดีขององค์กรเป็นที่ตั้ง					

ประเด็น/ข้อถาม		ระดับภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์				
		5 (มากที่สุด)	4 (มาก)	3 (ปานกลาง)	2 (น้อย)	1 (น้อยที่สุด)
ด้านส่งเสริมวัฒนธรรมองค์กร (ต่อ)						
6	ท่านสามารถแนะนำการปรับทัศนคติของเพื่อนร่วมงานให้สอดคล้องกับวัฒนธรรมการปฏิบัติงานของสถานีตำรวจของท่านได้					
7	ท่านสามารถอธิบายวัฒนธรรมการปฏิบัติงานของสถานีตำรวจของท่านต่อผู้บังคับบัญชาที่ย้ายมาใหม่ให้เกิดการยอมรับได้เป็นอย่างดี					
8	ท่านประชาสัมพันธ์แนะนำวัฒนธรรมการปฏิบัติงานของสถานีตำรวจของท่านแก่ประชาชนให้เกิดความเข้าใจได้เป็นอย่างดี					
ด้านการปฏิบัติตนอย่างมีคุณธรรมจริยธรรม						
1	ท่านปฏิบัติงานตามกฎระเบียบของทางราชการอย่างเคร่งครัด					
2	ท่านยึดหลักความถูกต้องในการปฏิบัติงาน					
3	ท่านปฏิบัติงานด้วยความโปร่งใส					
4	ท่านปฏิบัติงานในหน้าที่แก่บุคคลต่าง ๆ ด้วยเสมอภาค					
5	ท่านได้รับความไว้วางใจในการปฏิบัติงานที่สำคัญจากผู้บังคับบัญชา					
6	ท่านปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีให้แก่เพื่อนร่วมงาน					
7	ท่านได้รับความนับถือจากเพื่อนร่วมงาน					
8	ท่านปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีให้แก่ประชาชน					

ประเด็น/ข้อถาม		ระดับภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์				
		5 (มากที่สุด)	4 (มาก)	3 (ปานกลาง)	2 (น้อย)	1 (น้อยที่สุด)
ด้านการริเริ่มสร้างสรรค์						
1	ท่านมีแนวคิด แนวทาง วิธีการในการพัฒนา ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของสถานีตำรวจ					
2	ท่านได้เสนอวิธีการใหม่ ๆ ในการบริหารงาน ที่มุ่งประสิทธิผลของสถานีตำรวจ					
3	ท่านได้นำวิธีการทำงานใหม่ ๆ มาใช้ในการ พัฒนางานของสถานีตำรวจได้อย่างมี ประสิทธิภาพ					
4	ท่านสามารถนำแนวคิด วิททยาการใหม่ ๆ มา ใช้ในการปฏิบัติงานในหน้าที่อยู่เสมอ					
5	ท่านสามารถปรับการปฏิบัติงานให้ สอดคล้องตามสถานการณ์และนโยบายที่ เปลี่ยนแปลงได้เป็นอย่างดี					
6	ท่านสามารถพัฒนาการปฏิบัติงานในหน้าที่ ให้ก้าวหน้าอยู่เสมอ					
7	ท่านสามารถกระตุ้นเพื่อนร่วมงานให้มีการ พัฒนาปฏิบัติงานในหน้าที่อย่างได้ผล					

ภาคผนวก ง
แบบสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ

หมายเหตุ

1. ด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วม หมายถึง สถานีตำรวจภูธรในสังกัดตำรวจภูธรจังหวัดมุกดาหารมีการกำหนดชี้แจงวิสัยทัศน์อย่างชัดเจนแก่ข้าราชการตำรวจในสังกัด เข้าใจและสามารถปฏิบัติงานได้ตามวิสัยทัศน์ที่กำหนดไว้ วิสัยทัศน์เป็นการตั้งเป้าหมายที่สอดคล้องต่อการปฏิบัติงาน สามารถพัฒนาประสิทธิภาพของหน่วยงาน กระตุ้นให้ข้าราชการตำรวจในสังกัดต้องการที่จะปฏิบัติตามเพื่อให้บรรลุผลสำเร็จ มีการรับรู้และมีความเข้าใจในวิสัยทัศน์ของสถานีตำรวจ รวมทั้งเปิดโอกาสให้ข้าราชการตำรวจในสังกัดได้มีส่วนร่วมในการกำหนดวิสัยทัศน์ขององค์กร เพื่อกำหนดเป้าหมายของการบริหาร และแนวทางการปฏิบัติงานให้สอดคล้องร่วมกัน ให้มีการทำงานให้เป็นไปตามวิสัยทัศน์ของสถานีตำรวจ รวมทั้งให้มีความพึงพอใจที่จะปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ของสถานีตำรวจ

2. ด้านการให้ความสำคัญของสมรรถนะองค์กร หมายถึง สถานีตำรวจภูธรในสังกัดตำรวจภูธรจังหวัดมุกดาหารมีการกำหนดและชี้แจงจุดเด่นขององค์กรชัดเจน ข้าราชการตำรวจในสังกัดมีความเข้าใจและสามารถปฏิบัติงานได้ตามเป้าหมายขององค์กร องค์กรสามารถปฏิบัติงานได้อย่างโดดเด่น สามารถกำหนดลักษณะเฉพาะผู้บริหารฯ สามารถชี้แจงให้ข้าราชการตำรวจในสังกัดมีความเข้าใจและสามารถปฏิบัติงานได้ตามสมรรถนะขององค์กร และให้ข้าราชการตำรวจมีส่วนกำหนดและชี้แจงจุดเด่นของสถานีตำรวจ

3. ด้านการริเริ่มสร้างสรรค์ หมายถึง สถานีตำรวจภูธรในสังกัดตำรวจภูธรจังหวัดมุกดาหาร ตระหนักถึงความสำคัญในประสิทธิผลของสถานี มีการกำหนดแนวทางในการบริหารงานที่มุ่งประสิทธิผล สามารถขับเคลื่อนสถานีตำรวจได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีการกระตุ้นให้ปฏิบัติงานเพื่อมุ่งเน้นประสิทธิผลของสถานีตำรวจ มีการบริหารงานตามสถานการณ์และนโยบายที่เปลี่ยนแปลงได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีการประเมินประสิทธิผลของสถานีตำรวจอย่างสม่ำเสมอและต่อเนื่อง มีการพัฒนาการบริหารงานอยู่เสมอ และกระตุ้นให้ข้าราชการตำรวจมีแนวคิดใหม่ ๆ ในการปฏิบัติงานอยู่เสมอ ข้าราชการตำรวจมีอิสระในการปฏิบัติงาน รวมทั้งเปิดโอกาสให้ทุกฝ่ายเข้ามามีส่วนร่วมในการบริหารงาน สถานีตำรวจ

ภาคผนวก ง

ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเพื่อการวิจัย

ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่อง

ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของข้าราชการตำรวจในสังกัดตำรวจภูธรจังหวัดมุกดาหาร

	แบบสอบถาม	ค่าความเชื่อมั่น	แปลผล
1	ด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วม	.759	ใช้ได้
2	ด้านการให้ความสำคัญของสมรรถนะองค์กร	.836	ใช้ได้
3	ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์	.842	ใช้ได้
4	ด้านการส่งเสริมวัฒนธรรมองค์กร	.877	ใช้ได้
5	ด้านการปฏิบัติตนอย่างมีคุณธรรมจริยธรรม	.857	ใช้ได้
6	ด้านการริเริ่มสร้างสรรค์	.901	ใช้ได้
ภาพรวมทั้งฉบับ		.852	ใช้ได้

ภาคผนวก จ

คำอธิบายจำแนกของแบบสอบถาม

ค่าอำนาจจำแนกของแบบสอบถาม
เรื่อง
ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของข้าราชการตำรวจในสังกัด
ตำรวจภูธรจังหวัดมุกดาหาร

ประเด็น/ข้อคำถาม		ค่าอำนาจจำแนก รายข้อ
ด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วม		
1	ท่านมีส่วนร่วมในการกำหนดวิสัยทัศน์ของสถานีตำรวจ	.443
2	ท่านได้นำวิสัยทัศน์ของสถานีตำรวจที่กำหนดขึ้นมาพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของสถานีตำรวจ	.714
3	ท่านรับรู้วิสัยทัศน์ของสถานีตำรวจ	.505
4	ท่านเข้าใจวิสัยทัศน์ของสถานีตำรวจ	.574
5	ท่านสามารถปฏิบัติงานให้เป็นไปตามวิสัยทัศน์ของสถานีตำรวจได้	.477
6	ท่านมีความพึงพอใจในการปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ของสถานีตำรวจ	.399
7	ท่านสามารถรายงานการปฏิบัติงานที่เป็นไปตามวิสัยทัศน์ของสถานีตำรวจต่อผู้บังคับบัญชาได้อย่างชัดเจน	.378
8	ท่านสามารถประสานการปฏิบัติงานตามวิสัยทัศน์ของสถานีตำรวจกับเพื่อนร่วมงานได้อย่างราบรื่น	.402
ด้านการให้ความสำคัญของสมรรถนะองค์กร		
1	ท่านรับรู้ว่าคุณสมบัติตำรวจของท่านมีผลการปฏิบัติงานที่โดดเด่น	.425
2	ท่านทราบถึงรายละเอียดของงานที่โดดเด่นของสถานีตำรวจของท่าน	.724
3	ท่านมีความเข้าใจในงานที่เป็นจุดเด่นของสถานีตำรวจของท่าน	.701
4	ท่านมีส่วนร่วมในการสร้างผลงานที่เป็นจุดเด่นของสถานีตำรวจของท่าน	.804

ประเด็น/ข้อคำถาม		ค่าอำนาจจำแนกรายข้อ
ด้านการให้ความสำคัญของสมรรถนะองค์กร (ต่อ)		
5	ท่านมีความยินดีเมื่อได้รับมอบหมายให้ทำงานที่จะสร้างผลงานเด่นให้สถานีตำรวจของท่าน	.510
6	ท่านมีความภาคภูมิใจในผลการปฏิบัติงานโดยรวมของสถานีตำรวจของท่าน	.423
ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์		
1	ท่านให้ความสำคัญในการพัฒนาความรู้ความสามารถของตนเอง	.392
2	ท่านได้เรียนต่อเพื่อเพิ่มคุณวุฒิทางการศึกษาให้กับตนเอง	.423
3	ท่านได้พัฒนาทักษะการปฏิบัติงานในหน้าที่อย่างสม่ำเสมอ	.651
4	ท่านได้พัฒนาความรู้ความสามารถของตนเองจนทำให้ผลการปฏิบัติงานประสบความสำเร็จเป็นอย่างดี	.447
5	ท่านเคยได้รับการยกย่อง เชิดชูเกียรติจากผลการปฏิบัติงานในหน้าที่	.529
6	ท่านมีความรู้ความสามารถอื่น ๆ ที่เป็นประโยชน์ต่อการปฏิบัติงาน	.662
ด้านส่งเสริมวัฒนธรรมองค์กร		
1	ท่านมีส่วนร่วมในการสร้างวัฒนธรรมการปฏิบัติงานที่ดีในสถานีตำรวจของท่าน	.425
2	ท่านตระหนักถึงความสำคัญของวัฒนธรรมการปฏิบัติงานในสถานีตำรวจของท่านเป็นอย่างดี	.400
3	ท่านเข้าใจวัฒนธรรมการปฏิบัติงานในสถานีตำรวจของท่านเป็นอย่างดี	.431
4	ท่านยอมรับวัฒนธรรมการปฏิบัติงานในสถานีตำรวจของท่านด้วยความเต็มใจ	.427
5	ท่านปฏิบัติงานโดยยึดถือวัฒนธรรมที่ดีขององค์กรเป็นที่ตั้ง	.621

ประเด็น/ข้อความคำถาม		ค่าอำนาจจำแนกรายข้อ
ด้านส่งเสริมวัฒนธรรมองค์กร (ต่อ)		
1	ท่านมีส่วนร่วมในการสร้างวัฒนธรรมการปฏิบัติงานที่ดีในสถานีตำรวจของท่าน	.425
2	ท่านตระหนักถึงความสำคัญของวัฒนธรรมการปฏิบัติงานในสถานีตำรวจของท่านเป็นอย่างดี	.400
3	ท่านเข้าใจวัฒนธรรมการปฏิบัติงานในสถานีตำรวจของท่านเป็นอย่างดี	.431
4	ท่านยอมรับวัฒนธรรมการปฏิบัติงานในสถานีตำรวจของท่านด้วยความเต็มใจ	.427
5	ท่านปฏิบัติงานโดยยึดถือวัฒนธรรมที่ดีขององค์กรเป็นที่ตั้ง	.621
6	ท่านสามารถแนะนำการปรับทัศนคติของเพื่อนร่วมงานให้สอดคล้องกับวัฒนธรรมการปฏิบัติงานของสถานีตำรวจของท่านได้	.750
7	ท่านสามารถอธิบายวัฒนธรรมการปฏิบัติงานของสถานีตำรวจของท่านต่อผู้บังคับบัญชาที่ย้ายมาใหม่ให้เกิดการยอมรับได้เป็นอย่างดี	.389
8	ท่านประชาสัมพันธ์แนะนำวัฒนธรรมการปฏิบัติงานของสถานีตำรวจของท่านแก่ประชาชนให้เกิดความเข้าใจได้เป็นอย่างดี	.436

ประเด็น/ข้อคำถาม		ค่าอำนาจจำแนก รายข้อ
ด้านการปฏิบัติตนอย่างมีคุณธรรมจริยธรรม		
1	ท่านปฏิบัติงานตามกฎระเบียบของทางราชการอย่างเคร่งครัด	.625
2	ท่านยึดหลักความถูกต้องในการปฏิบัติงาน	.6520
3	ท่านปฏิบัติงานด้วยความโปร่งใส	.561
4	ท่านปฏิบัติงานในหน้าที่แก่บุคคลต่าง ๆ ด้วยเสมอภาค	.477
5	ท่านได้รับความไว้วางใจในการปฏิบัติงานที่สำคัญจาก ผู้บังคับบัญชา	.689
6	ท่านปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีให้แก่เพื่อนร่วมงาน	.658
7	ท่านได้รับความนับถือจากเพื่อนร่วมงาน	.377
8	ท่านปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีให้แก่ประชาชน	.403
ด้านการริเริ่มสร้างสรรค์		
1	ท่านมีแนวคิด แนวทาง วิธีการในการพัฒนาประสิทธิภาพ ปฏิบัติงานของสถานีตำรวจ	.365
2	ท่านได้เสนอวิธีการใหม่ ๆ ในการบริหารงานที่มุ่งประสิทธิผล ของสถานีตำรวจ	.378
3	ท่านได้นำวิธีการทำงานใหม่ ๆ มาใช้ในการพัฒนางานของ สถานีตำรวจได้อย่างมีประสิทธิภาพ	.79
4	ท่านสามารถนำแนวคิด วิทยาการใหม่ ๆ มาใช้ในการ ปฏิบัติงานในหน้าที่อยู่เสมอ	.48
5	ท่านสามารถปรับการปฏิบัติงานให้สอดคล้องตามสถานการณ์ และนโยบายที่เปลี่ยนแปลงได้เป็นอย่างดี	.38
1	ท่านสามารถพัฒนาการปฏิบัติงานในหน้าที่ให้ก้าวหน้าอยู่ เสมอ	.71
2	ท่านสามารถกระตุ้นเพื่อนร่วมงานให้มีการพัฒนาปฏิบัติงานใน หน้าที่อย่างได้ผล	.726

ประวัติย่อของผู้วิจัย

ประวัติย่อของผู้วิจัย

ชื่อ	ร.ต.อ.สุทธิโชติ สมควรดี
วัน เดือน ปีเกิด	24 เมษายน 2533
สถานที่เกิด	33 ถนนพิทักษ์พนมเขต ตำบลมุกดาหาร อำเภอเมือง จังหวัดมุกดาหาร 49000
สถานที่อยู่ในปัจจุบัน	56/5 ถนนวงศ์คำพา ตำบลมุกดาหาร อำเภอเมือง จังหวัดมุกดาหาร 49000
ตำแหน่งปัจจุบัน	รองสารวัตรฝ่ายอำนวยการ ตำรวจภูธรจังหวัดมุกดาหาร
สถานที่ทำงาน	ตำรวจภูธรจังหวัดมุกดาหาร ถนนแก้วกีนรี ตำบล มุกดาหาร อำเภอเมือง จังหวัดมุกดาหาร 49000
ประวัติการศึกษา	
พ.ศ. 2548	ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 โรงเรียนจุฬารัตนราชวิทยาลัย มุกดาหาร อำเภอเมือง จังหวัดมุกดาหาร
พ.ศ. 2551	ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6 โรงเรียนจุฬารัตนราชวิทยาลัย มุกดาหาร อำเภอเมือง จังหวัดมุกดาหาร
พ.ศ. 2555	ปริญญาตรีวิศวกรรมศาสตรบัณฑิต (วิศวกรรม คอมพิวเตอร์) มหาวิทยาลัยมหิดล อำเภอศาลายา จังหวัดนครปฐม
พ.ศ. 2559	ประกาศนียบัตร วิชาภาษาจีน มหาวิทยาลัยหัวเฉียว เมืองเซี่ยเหมิน มณฑลฝูเจี้ยน สาธารณรัฐประชาชนจีน
พ.ศ. 2563	ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
ประวัติการทำงาน	
พ.ศ. 2556	รองสารวัตรฝ่ายอำนวยการ 10 กองบังคับการอำนวยการ กองบัญชาการตำรวจนครบาล
พ.ศ. 2561	รองสารวัตรฝ่ายอำนวยการ ตำรวจภูธรจังหวัดมุกดาหาร
ถึงปัจจุบัน	ตำรวจภูธรภาค 4