



ระดับภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของหัวหน้าสถานีตำรวจในสังกัดตำรวจภูธร ภาค 4 The Level of Strategic Leadership of the Police Station Chiefs under the Provincial Police Region 4

ARTICLE INFO

Article history:

Received 30 May 2019

Revised 2 July 2019

Accepted 23 July 2019

Available Online 22 May 2020

คมสันต์ บุพตา^{1*}, เสาวลักษณ์ โกศลกิตติอัมพร²

และ สัญญา เคนาภูมิ²

Komsan Bupata^{1*}, Saowaluk Kosolkittiamporn²

and Sanya Kenaphoom²

ABSTRACT

The purpose of this research was to study the level of strategic leadership of the police station chiefs under the Provincial Police Region 4. The sample used in this research was 400 police officers in the Provincial Police Region 4 by Taro Yamane Formulate. The instrument used in this research was a questionnaire. Statistical data analyzed were frequency, percentage, mean, and standard division.

The research revealed that level of strategic leadership of the police station chiefs under the Provincial Police Region 4 overall, it was at a high level ($\bar{x} = 3.93$). When classified by individual, it was found that the level of strategic leadership of the police station chiefs under the Region 4 police officers at a high level in all aspects, including Strategic direction setting ($\bar{x} = 3.98$) on the transfer of strategy to practice ($\bar{x} = 3.96$) on organizational culture creation ($\bar{x} = 3.90$) and organizational resource management ($\bar{x} = 3.86$).

KEYWORDS: LEADERSHIP / STRATEGIC / POLICE STATION CHIEFS

¹ หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ คณะรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม ประเทศไทย

D.P.A. (Public Administration), Faculty of Public Administration, Rajabhat Maha Sarakham University, Thailand.

² รองศาสตราจารย์ประจำคณะรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม ประเทศไทย
Association Professor, Faculty of Public Administration, Rajabhat Maha Sarakham University, Thailand.

* Corresponding author; *E-mail address:* champdh999@gmail.com

doi: xxxxxxxxxxxxxxxxxxxx

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของหัวหน้าสถานีตำรวจในสังกัด ตำรวจภูธร ภาค 4 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้คือข้าราชการตำรวจในสังกัดตำรวจภูธร ภาค 4 จำนวน 400 คน ได้มาโดยการกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างตามสูตรของทาร์โร ยามาเน่ เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้คือ แบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิจัย คือ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ผลการวิจัย พบว่า ระดับภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของหัวหน้าสถานีตำรวจในสังกัดตำรวจภูธร ภาค 4 โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.93$) เมื่อจำแนกเป็นรายด้าน พบว่า ระดับภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของหัวหน้าสถานีตำรวจในสังกัดตำรวจภูธร ภาค 4 อยู่ในระดับมากทุกด้าน ได้แก่ ด้านการกำหนดทิศทางเชิงกลยุทธ์ ($\bar{x} = 3.98$) ด้านการถ่ายทอดกลยุทธ์ไปสู่การปฏิบัติ ($\bar{x} = 3.96$) ด้านการสร้างวัฒนธรรมองค์กร ($\bar{x} = 3.90$) และด้านการบริหารทรัพยากรในองค์กร ($\bar{x} = 3.86$)

คำสำคัญ: ภาวะผู้นำ / กลยุทธ์ / หัวหน้าสถานีตำรวจ

บทนำ

ปัจจุบันสถานการณ์ของโลกมีการเปลี่ยนแปลงทางด้านของระบบเศรษฐกิจ การเมือง สังคมวัฒนธรรม รวมไปถึงสังคมแห่งข้อมูลข่าวสาร ซึ่งมีการพัฒนาทางเทคโนโลยีและขีดความสามารถของบุคคลอย่างรวดเร็ว การบริหารราชการจึงเป็นอีกเรื่องสำคัญที่จะต้องปรับเปลี่ยนให้สอดคล้องกับสภาพการพัฒนาของสังคม เพื่อให้ส่วนราชการนั้น สามารถทำงานร่วมกันกับสังคมได้อย่างมีประสิทธิภาพ และการพัฒนาระบบราชการที่สำคัญ คือ การปรับเปลี่ยนทัศนคติ ทัศนวิสัยของข้าราชการไทยเพื่อให้สอดคล้องและเหมาะสมกับกระแสการเปลี่ยนแปลงในโลกยุคโลกาภิวัตน์ หรือยุคไทยแลนด์ 4.0 (Sangkhawan, 2014) การบริหารงานในองค์กรหรือหน่วยงานต่าง ๆ นั้น จำเป็นต้องมีผู้นำเป็นผู้ขับเคลื่อนและนำพาองค์กรไปสู่ความสำเร็จและบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ ตามนโยบายของผู้บังคับบัญชา หรือตามนโยบายของรัฐบาล ซึ่งผู้นำถือเป็นปัจจัยที่สำคัญที่จะทำให้องค์กรนั้นประสบความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ดังนั้น ผู้นำควรมีเป้าหมายในการทำงานที่ชัดเจนและสอดคล้องกับพันธกิจหลักในส่วนราชการนั้น ๆ และผู้นำขององค์กรนั้นต้องมีภาวะผู้นำและมีธรรมาภิบาลในการปกครองหรือบริหารองค์กรนั้น ๆ ด้วย ซึ่งผู้นำ ถือว่าเป็นบุคคลที่จะนำองค์กรไปสู่ความสำเร็จหรือล้มเหลว เพราะผู้นำคือ ผู้ที่มีบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบในการคิดวางแผนและการตัดสินใจสำหรับการดำเนินงานขององค์กร องค์กรที่มีประสิทธิภาพ จึงจำเป็นต้องมีผู้นำที่มีภาวะผู้นำเป็นปัจจัยสำคัญ (Carnall, 1990) การพัฒนาและการเปลี่ยนแปลงถือเป็นวิถีแห่งความเป็นมนุษย์ ผู้นำที่ยิ่งใหญ่อย่างแท้จริง จะยอมรับการเปลี่ยนแปลง เพราะถ้าไม่มีการเปลี่ยนแปลงจะไม่มีสิ่งใดอยู่รอดได้ (Shuersai, 2007) สอดคล้องกับทฤษฎีของ เกรียงศักดิ์ เจริญวงศ์ศักดิ์ ที่กล่าวว่า กุญแจแห่งความสำเร็จของผู้นำ คือ การมีภาวะผู้นำ มีความสามารถในการกล้านำ ความเปลี่ยนแปลง และความสามารถในการกล้าเผชิญกับความท้าทายโดยวิธีการใหม่ ๆ เพื่อให้เป้าหมายที่วางไว้บรรลุผลสำเร็จ (Jaroenwongsak, 2007)

แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารให้สอดคล้องกับสังคมโลกที่กำลังเปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว เพื่อองค์กรนั้น ๆ จะได้มีขีดความสามารถในการทำงานร่วมกันกับสังคมได้อย่างมีประสิทธิภาพ ผู้บริหารจึงจำเป็นต้อง มีหลักธรรมาภิบาล หลักมนุษยธรรม คุณธรรม ประกอบกับการพิจารณาตัดสินใจที่ถูกต้อง เพื่อจะได้รับผลสัมฤทธิ์ทั้งด้านปริมาณและคุณภาพของงานและที่สำคัญในสถานการณ์ปัจจุบันผู้นำองค์กรนั้น ยังต้องมีหลักการบริหารองค์กร เช่น กำหนดวิสัยทัศน์หรือทิศทางของการขับเคลื่อนขององค์กร มีการวางแผน การปฏิบัติงาน มีการปรับแผนงานต่าง ๆ ให้เหมาะสมกับบริบทของหน่วยงานนั้น ๆ มีการสร้างวัฒนธรรมของ

องค์กรหรือปรับตัวให้เข้ากับวัฒนธรรมของบริบทพื้นที่ที่รับผิดชอบ และการบริหารทรัพยากรที่มีอยู่ขององค์กรอย่างมีประสิทธิภาพจนเกิดประสิทธิผลในการทำงาน ซึ่งที่กล่าวมาข้างต้น เป็นกลยุทธ์ในการปฏิบัติงานของผู้นำและผู้นำยังต้องมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์เพื่อนำไปสู่การสร้างนวัตกรรมใหม่ ๆ มาพัฒนาองค์การไปสู่การเปลี่ยนแปลงเพื่อสนองตอบนโยบายของรัฐบาลและนำพาคณะการก้าวทันเทคโนโลยีในสังคมโลกยุคโลกาภิวัตน์ (Jaroenwongsak, 2007) ในขณะที่เดียวกันตำรวจก็จัดอยู่ในองค์กรที่มีอุดมการณ์ มีจุดมุ่งหมาย หรือเป้าหมายอย่างเดียวกัน คือ พิทักษ์รับใช้ประชาชน และป้องกันปราบปรามผู้ที่กระทำความผิดกฎหมายตามนโยบายของรัฐบาล ตำรวจเป็นหน่วยงานที่มีการบริหารงานโดยมีการปกครองบังคับบัญชาตามลำดับชั้น ภาวะผู้นำ จึงถือเป็นสิ่งที่สำคัญที่สุดในการบริหารงานของผู้บังคับบัญชาในหน่วยระดับต่าง ๆ เพราะจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพตามแนวทางการปฏิบัติงานที่ผู้บังคับบัญชาในระดับสูงมอบหมายและบรรลุวัตถุประสงค์ตามนโยบายของรัฐบาล ภายใต้ระเบียบวินัยอันเคร่งครัด ภาวะผู้นำของผู้บริหารของหน่วยระดับต่าง ๆ จึงย่อมแตกต่างกันไปตามกรอบภาระหน้าที่และภารกิจของหน่วยนั้น ๆ โดยสำนักงานตำรวจแห่งชาติได้กำหนดหลักเกณฑ์และคุณลักษณะของผู้บริหารหน่วยแต่ละระดับชั้น ไว้ใน พ.ร.บ.ตำรวจแห่งชาติและกฎ กติกา. แต่ในหลักเกณฑ์และคุณลักษณะของผู้บริหารนั้นอาจเปลี่ยนแปลงได้ตามนโยบายของคณะผู้บริหารสูงสุดของสำนักงานตำรวจแห่งชาติ ซึ่งคุณลักษณะเดิมอาจไม่เพียงพอต่อการเป็นผู้นำหน่วยในปัจจุบัน ผู้บริหารของหน่วยงานในระดับชั้นต่าง ๆ จึงควรเป็นผู้ที่มีภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ เพื่อช่วยให้การขับเคลื่อนองค์การให้บรรลุผลสำเร็จตามนโยบายและสามารถพิทักษ์รับใช้ประชาชนและป้องกันปราบปรามอาชญากรรม ตามภารกิจของสำนักงานตำรวจแห่งชาติ (Sangkhwon, 2014) ซึ่งในช่วง 5 ปีที่ผ่านมาได้มีการแต่งตั้งโยกย้ายข้าราชการตำรวจประจำปีในสังกัดสำนักงานตำรวจแห่งชาติ ซึ่งการแต่งตั้งโยกย้ายข้าราชการตำรวจในระดับหัวหน้าสถานีตำรวจนั้น ในพื้นที่ของตำรวจภูธร ภาค 4 ได้รับการแต่งตั้งโยกย้ายปรับเปลี่ยนหลายตำแหน่งโดยใช้เหตุผลของการปรับเปลี่ยนหรือแต่งตั้งโยกย้ายนั้นคือเพื่อความเหมาะสมและการมีประสิทธิภาพในการทำงานและมีหลายตำแหน่งหรือหลายสถานีตำรวจที่ได้รับการแต่งตั้งหัวหน้าสถานีตำรวจที่มาจากข้าราชการตำรวจส่วนกลางหรือข้ามกองบัญชาการมาขึ้นเป็นหัวหน้าสถานีตำรวจในสังกัดตำรวจภูธร ภาค 4 และมีบางนายที่ถูกโยกย้ายเปลี่ยนสายงานไปเลย ทั้ง ๆ ที่ตัวเขาเองมองว่าตัวเองตั้งใจทำงานอย่างเต็มที่และการทำงานนั้นมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลอย่างเป็นรูปธรรม จึงทำให้ข้าราชการตำรวจที่ได้รับการแต่งตั้งโยกย้ายหลายท่านมองว่าการแต่งตั้งโยกย้ายในแต่ละปีนั้น ไม่ได้ได้รับความเป็นธรรมและมีบางนายถึงกับยื่นใบลาออกจากราชการ จึงเป็นปัญหาว่า ผู้ใต้บังคับบัญชามองว่าผู้บังคับบัญชาได้ตระหนักถึงประสิทธิภาพและประสิทธิผลของการปฏิบัติหน้าที่หรือไม่มองถึงคุณสมบัติที่เหมาะสมของหัวหน้าสถานีตำรวจในบริบทพื้นที่ต่าง ๆ หรือไม่อย่างไร และคุณสมบัติของหัวหน้าสถานีตำรวจ ในสังกัดตำรวจภูธร ภาค 4 ควรมีคุณสมบัติอย่างไร ถึงจะปฏิบัติหน้าที่หัวหน้าสถานีตำรวจในสังกัด ตำรวจภูธร ภาค 4 ได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล เพื่อช่วยให้การขับเคลื่อนการทำงานในสถานีตำรวจให้บรรลุผลสำเร็จและสามารถพิทักษ์รับใช้ประชาชนและป้องกันปราบปรามอาชญากรรมตามภารกิจของสำนักงานตำรวจแห่งชาติ

สำนักงานตำรวจแห่งชาติ เป็นหน่วยงานที่ขึ้นตรงต่อสำนักนายกรัฐมนตรีโดยจะแบ่งเป็นหน่วยงานใหญ่ ๆ ในสังกัด คือ ส่วนบังคับบัญชา ส่วนปฏิบัติการเฉพาะทาง ส่วนการศึกษา ส่วนบริการ ส่วนป้องกันและปราบปรามอาชญากรรม ส่วนสนับสนุนการป้องกันและปราบปรามอาชญากรรม และหน่วยงานอื่น ๆ ซึ่งในส่วนของตำรวจภูธร ภาค 4 นั้น เป็นหน่วยงานย่อยระดับกองบัญชาการที่อยู่ในสังกัดของ ส่วนป้องกันและปราบปรามอาชญากรรมซึ่งมีเขตพื้นที่รับผิดชอบคือภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน 12 จังหวัด ประกอบด้วย 171 อำเภอ 373 เทศบาล 856 อบต. 1,193 ตำบล 16,160 หมู่บ้าน พื้นที่ 87,664 ตร.กม. ประชากร 10,458,067 คน และมีสถานีตำรวจอยู่ในสังกัดตำรวจภูธร ภาค 4 จำนวน 252 สถานี จะแยกเป็นสถานีตำรวจที่เป็นระดับผู้กำกับ

การเป็นหัวหน้าสถานีดำรวจ จำนวน 190 สถานี สถานีดำรวจที่เป็นระดับสารวัตรใหญ่เป็นหัวหน้าสถานีดำรวจ จำนวน 37 สถานี สถานีดำรวจที่เป็นระดับสารวัตรเป็นหัวหน้าสถานีดำรวจ จำนวน 25 สถานี ซึ่งในสถานีดำรวจภูธรแต่ละแห่งจะมีหัวหน้าสถานีดำรวจเป็นผู้รับผิดชอบในการบริหารจัดการ รวมไปถึงการควบคุมดูแลบุคลากรในสังกัดของตนเองให้ปฏิบัติหน้าที่ตามที่ได้รับมอบหมาย ให้บรรลุวัตถุประสงค์หรือแนวทางปฏิบัติที่ผู้บังคับบัญชาชั้นสูงได้กำหนดแนวทางการปฏิบัติและตามนโยบายที่รัฐบาลให้ไว้กับสำนักงานตำรวจแห่งชาติ เพื่อตอบสนองความต้องการและอำนวยความสะดวกให้กับประชาชนอย่างมีประสิทธิภาพ (Sangkhawan, 2014)

ดังนั้น ในสถานการณ์ปัจจุบันซึ่งมีการเปลี่ยนแปลงของสังคมโลกอยู่ตลอดเวลา ก้าวเข้าสู่สังคมแห่งโลกาภิวัตน์หรือยุคแห่งการสื่อสารที่ไร้พรมแดนซึ่งสามารถติดต่อสื่อสารกันได้อย่างสะดวกรวดเร็ว การที่ผู้บังคับบัญชาหรือหัวหน้าสถานีดำรวจจะนำองค์การก้าวไปสู่ความสำเร็จตามวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายที่ผู้บังคับบัญชาหรือรัฐบาลได้กำหนดนโยบายไว้นั้น ต้องมีองค์ประกอบแห่งความสำเร็จอยู่หลายประการ เช่น ลักษณะโครงสร้างขององค์การ บรรยากาศขององค์การ ลักษณะบทบาทและหน้าที่ และรวมถึงคุณลักษณะของผู้บังคับบัญชา ซึ่งในปัจจุบันผู้บังคับบัญชาหรือหัวหน้าสถานีดำรวจจะต้องมีการกำหนดทิศทางหรือวิสัยทัศน์ที่ชัดเจน ต้องแสวงหาการมีส่วนร่วม รวมถึงการศึกษาจุดแข็งจุดอ่อนของบุคลากรในองค์กร ไม่ว่าจะโดยการกำหนดตัวชี้วัดต่าง ๆ เพื่อจะได้นำผลนั้นมาวิเคราะห์วางแผนการปฏิบัติงานและปรับปรุงหรือปรับเปลี่ยนวิธีการหรือกลยุทธ์ในการทำงาน เพื่อให้สอดคล้องกับวัฒนธรรมหรือค่านิยมขององค์กรนั้น ๆ หรือจะมีการสร้างวัฒนธรรมองค์กรใหม่ ๆ เพื่อจะแสวงหาความร่วมมือในการทำงานจากผู้ใต้บังคับบัญชา และด้านการบริหารทรัพยากรในองค์กรทั้งทางด้านบุคลากรและงบประมาณที่มีอยู่อย่างเหมาะสม ที่กล่าวมาข้างต้น คือหัวหน้าสถานีดำรวจจะต้องเป็นผู้ที่มีภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ จึงจะเหมาะสมกับการที่พัฒนาองค์กรและขับเคลื่อนองค์กรโดยอาศัยความร่วมมือ ร่วมแรง ร่วมใจ ของผู้ใต้บังคับบัญชา ในการปฏิบัติหน้าที่ให้มีประสิทธิผลและมีประสิทธิภาพ เตรียมพร้อมกับการเปลี่ยนแปลงของสังคม และบริบทต่าง ๆ ซึ่งเดิมเป็นการใช้ความสามารถทางด้านร่างกายมาเป็นการทำงานที่ใช้ความสามารถหรือความฉลาดทางปัญญามากขึ้น การที่ผู้นำเก่งคนเดียวไม่สามารถนำองค์การไปสู่ความสำเร็จหรือประสิทธิผลได้ ต้องอาศัยความร่วมมือ ร่วมแรงร่วมใจจากผู้ใต้บังคับบัญชาเพื่อปรับรูปแบบการทำงานให้ทันกับการเปลี่ยนแปลงอย่างฉับพลันของสังคม

จากปัญหาและความสำคัญดังกล่าว ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาระดับภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของหัวหน้าสถานีดำรวจในสังกัดตำรวจภูธรภาค 4 เพื่อนำข้อสังเกตมาพัฒนาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของหัวหน้าสถานีดำรวจในสังกัดตำรวจภูธรภาค 4 และนำไปสู่การแสวงหาความร่วมมือเพื่อพัฒนาบุคลากรและพัฒนาองค์การให้มีประสิทธิภาพ อีกทั้งผู้วิจัยเห็นว่าน่าจะเป็นประโยชน์ในการเสริมสร้างและสะท้อนความคิดเห็น ขยายองค์ความรู้ใหม่ ๆ และได้ข้อมูลที่น่าเชื่อถือสามารถนำไปใช้ประกอบการตัดสินใจในการวางแผนงานให้สอดคล้องกับนโยบายหรือแนวทางปฏิบัติที่ผู้บังคับบัญชาชั้นสูงหรือรัฐบาลได้มอบหมายให้สำเร็จและตอบสนองความพึงพอใจของประชาชน

วัตถุประสงค์

ในการวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของหัวหน้าสถานีดำรวจในสังกัดตำรวจภูธร ภาค 4

วิธีดำเนินการวิจัย

การกำหนดประชากรและตัวอย่าง

1. ประชากร ได้แก่ ข้าราชการตำรวจในสังกัดตำรวจภูธร ภาค 4 จำนวน 21,787 คน (งานกำลังพล ตำรวจภูธร ภาค 4 ข้อมูล ณ วันที่ 15 มิถุนายน 2561)
2. ตัวอย่าง ได้แก่ ข้าราชการตำรวจในสังกัดตำรวจภูธร ภาค 4 จำนวน 400 คน กำหนดขนาดตัวอย่างโดยใช้สูตรของทาโร ยามาเน่ (Yamane, 1973) และทำการสุ่มตัวอย่างแบบง่าย (Simple random sampling) โดยการจับฉลาก

ขอบเขตในการวิจัย

พื้นที่ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้กำหนดขอบเขตด้านพื้นที่ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน หรือเขตพื้นที่รับผิดชอบของตำรวจภูธร ภาค 4 ได้แก่ จังหวัดขอนแก่น จังหวัดมหาสารคาม จังหวัดร้อยเอ็ด จังหวัดกาฬสินธุ์ จังหวัดมุกดาหาร จังหวัดนครพนม จังหวัดสกลนคร จังหวัดบึงกาฬ จังหวัดหนองคาย จังหวัดอุดรธานี จังหวัดหนองบัวลำภู และจังหวัดเลย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสอบถามระดับภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของหัวหน้าสถานีตำรวจ ในสังกัดตำรวจภูธร ภาค 4 โดยแบบสอบถามมี 2 ตอน คือ ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามซึ่งเป็นแบบ Check list และตอนที่ 2 คือ แบบสอบถามระดับภาวะผู้นำของหัวหน้าสถานีตำรวจในสังกัดตำรวจภูธร ภาค 4 ซึ่งเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ตามแนวคิดของลิเคิร์ต (Likert, 1967)

คุณภาพของเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้ผ่านการตรวจคุณภาพของเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยจากผู้เชี่ยวชาญจำนวน 5 ท่าน เป็นผู้ตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) ของแบบสอบถาม เพื่อพิจารณาความตรงด้านเนื้อหา ด้านสถิติและประเมินผล และด้านภาษา เพื่อพิจารณาความตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) ของแบบสอบถามในการวิจัยครั้งนี้ได้ค่าความตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) เท่ากับ 1 ทุกข้อมีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.996 โดยทดลองใช้ (Try-out) กับประชากรที่ไม่ใช่ตัวอย่าง คือ ข้าราชการตำรวจในสถานีตำรวจภูธรพยุหะภูมิพิสัยซึ่งมิใช่ตัวอย่างในการวิจัย จำนวน 52 คน

การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้

1. ผู้วิจัยทำการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยขอหนังสือขอความร่วมมือในการเก็บข้อมูลจากคณะรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม เพื่อขออนุญาตจากหัวหน้าสถานีตำรวจในสังกัดตำรวจภูธร ภาค 4 เพื่อแจ้งให้ข้าราชการตำรวจในสังกัดตำรวจภูธร ภาค 4ทราบ และขอความอนุเคราะห์ในการตอบแบบสอบถาม
2. ผู้วิจัยลงพื้นที่ในการเก็บข้อมูลและชี้แจงวิธีการตอบแบบสอบถามด้วยตนเอง
3. ผู้วิจัยตรวจสอบและคัดแยกแบบสอบถามที่สมบูรณ์เพื่อนำแบบสอบถามไปวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติต่อไป

การวิเคราะห์ข้อมูล

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ผลการวิจัย

ผลการวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยนำเสนอตามตารางดังต่อไปนี้
ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของหัวหน้าสถานีดำรวจในสังกัดตำรวจภูธร ภาค 4 โดยรวมและจำแนกเป็นรายด้าน

ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของหัวหน้าสถานีดำรวจในสังกัดตำรวจภูธร ภาค 4	n = 400		ระดับภาวะผู้นำ
	\bar{x}	S.D	
1. ด้านการกำหนดทิศทางการเชิงกลยุทธ์	3.98	0.60	มาก
2. ด้านการถ่ายทอดกลยุทธ์ไปสู่การปฏิบัติ	3.96	0.62	มาก
3. ด้านการสร้างวัฒนธรรมองค์กร	3.90	0.67	มาก
4. ด้านการบริหารทรัพยากรในองค์กร	3.86	0.69	มาก
รวม	3.93	0.59	มาก

จากตารางที่ 1 พบว่า ระดับภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของหัวหน้าสถานีดำรวจในสังกัดตำรวจภูธร ภาค 4 โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.93$) เมื่อจำแนกเป็นรายด้าน พบว่า ระดับภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของหัวหน้าสถานีดำรวจในสังกัดตำรวจภูธร ภาค 4 อยู่ในระดับมากทุกด้าน ได้แก่ ด้านการกำหนดทิศทางการเชิงกลยุทธ์ ($\bar{x} = 3.98$) ด้านการถ่ายทอดกลยุทธ์ไปสู่การปฏิบัติ ($\bar{x} = 3.96$) ด้านการสร้างวัฒนธรรมองค์กร ($\bar{x} = 3.90$) และด้านการบริหารทรัพยากรในองค์กร ($\bar{x} = 3.86$)

ผลการวิเคราะห์ระดับภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของหัวหน้าสถานีดำรวจในสังกัดตำรวจภูธร ภาค 4 ในรายด้าน และจำแนกเป็นรายข้อ สามารถแสดงได้ดังตารางที่ 2-5 ดังนี้

ตารางที่ 2 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของหัวหน้าสถานีดำรวจในสังกัดตำรวจภูธร ภาค 4 ด้านการกำหนดทิศทางการเชิงกลยุทธ์ โดยจำแนกเป็นรายข้อ

ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของหัวหน้าสถานีดำรวจในสังกัดตำรวจภูธร ภาค 4 ด้านการกำหนดทิศทางการเชิงกลยุทธ์ โดยจำแนกเป็นรายข้อ	n = 400		ระดับภาวะผู้นำ
	\bar{x}	S.D	
1. หัวหน้าสถานีดำรวจของท่านเป็นผู้มีวิสัยทัศน์ชัดเจน กว้างไกล	4.07	0.72	มาก
2. หัวหน้าสถานีดำรวจของท่านกำหนดวิสัยทัศน์ด้วยกระบวนการมีส่วนร่วมระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชา	4.02	0.74	มาก
3. หัวหน้าสถานีดำรวจของท่านกำหนดวิสัยทัศน์ให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงทางสังคม	3.94	0.74	มาก
4. หัวหน้าสถานีดำรวจของท่านกำหนดวิสัยทัศน์ให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์และเป้าหมายของสำนักงานตำรวจแห่งชาติ	4.00	0.71	มาก
5. หัวหน้าสถานีดำรวจของท่านมีความสามารถในการวิเคราะห์ที่จุดแข็ง จุดอ่อน ทั้งภายในและภายนอกสถานีดำรวจ และกำหนดเป็นแผนกลยุทธ์ได้	3.92	0.81	มาก
รวม	3.98	0.60	มาก

จากตารางที่ 2 พบว่า ระดับภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของหัวหน้าสถานีดำรวจในสังกัดตำรวจภูธร ภาค 4 ในด้านการกำหนดทิศทางการเชิงกลยุทธ์โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.98$) เมื่อจำแนกเป็นรายข้อ พบว่า ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของหัวหน้าสถานีดำรวจในสังกัดตำรวจภูธร ภาค 4 อยู่ในระดับมากทั้ง 5 ข้อ ได้แก่ หัวหน้าสถานีดำรวจของท่านเป็นผู้มีวิสัยทัศน์ชัดเจน กว้างไกล ($\bar{x} = 4.07$) หัวหน้าสถานีดำรวจของท่านกำหนดวิสัยทัศน์ด้วยกระบวนการ



การมีส่วนร่วมระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชา ($\bar{x} = 4.02$) หัวหน้าสถานีของท่านกำหนดวิสัยทัศน์ให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงทางสังคม ($\bar{x} = 3.94$) หัวหน้าสถานีของท่านกำหนดวิสัยทัศน์ให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์และเป้าหมายของสำนักงานตำรวจแห่งชาติ ($\bar{x} = 4.00$) และหัวหน้าสถานีของท่านมีความสามารถในการวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน ทั้งภายในและภายนอกสถานีตำรวจ และกำหนดเป็นแผนกลยุทธ์ได้ ($\bar{x} = 3.92$)

ตารางที่ 3 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของหัวหน้าสถานีตำรวจในสังกัดตำรวจภูธร ภาค 4 ด้านการถ่ายทอดกลยุทธ์ไปสู่การปฏิบัติโดยจำแนกเป็นรายข้อ

ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของหัวหน้าสถานีตำรวจในสังกัดตำรวจภูธร ภาค 4 ด้านการถ่ายทอดกลยุทธ์ไปสู่การปฏิบัติ	n = 400		ระดับ ภาวะผู้นำ
	\bar{x}	S.D	
1. หัวหน้าสถานีสามารถสื่อสารและถ่ายทอดกลยุทธ์ของหน่วยงานได้เป็นอย่างดี	3.94	0.76	มาก
2. หัวหน้าสถานีสามารถปรับเปลี่ยนแผนกลยุทธ์ให้เป็นแนวทางดำเนินงาน	3.97	0.73	มาก
3. หัวหน้าสถานีสามารถกำหนดตัวชี้วัดผลการดำเนินงานของสถานีได้	3.94	0.72	มาก
4. หัวหน้าสถานีสามารถวางแผนการปฏิบัติงานเพื่อพัฒนาคุณภาพการให้บริการประชาชน	4.02	0.78	มาก
5. หัวหน้าสถานีสามารถปรับเปลี่ยนกลยุทธ์การทำงานเพื่อพัฒนาองค์กรให้ดีขึ้น	3.98	0.80	มาก
รวม	3.96	0.62	มาก

จากตารางที่ 3 พบว่า ระดับภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของหัวหน้าสถานีตำรวจในสังกัดตำรวจภูธร ภาค 4 ในด้านการถ่ายทอดกลยุทธ์ไปสู่การปฏิบัติโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.96$) เมื่อจำแนกเป็นรายข้อ พบว่า ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของหัวหน้าสถานีตำรวจในสังกัดตำรวจภูธร ภาค 4 อยู่ในระดับมากทั้ง 5 ข้อ ได้แก่ หัวหน้าสถานีสามารถสื่อสารและถ่ายทอดกลยุทธ์ของหน่วยงานได้เป็นอย่างดี ($\bar{x} = 3.94$) หัวหน้าสถานีสามารถปรับเปลี่ยนแผนกลยุทธ์ให้เป็นแนวทางดำเนินงาน ($\bar{x} = 3.97$) หัวหน้าสถานีสามารถกำหนดตัวชี้วัดผลการดำเนินงานของสถานีได้ ($\bar{x} = 3.94$) หัวหน้าสถานีสามารถวางแผนการปฏิบัติงานเพื่อพัฒนาคุณภาพการให้บริการประชาชน ($\bar{x} = 4.02$) และหัวหน้าสถานีสามารถปรับเปลี่ยนกลยุทธ์การทำงานเพื่อพัฒนาองค์กรให้ดีขึ้น ($\bar{x} = 3.98$)

ตารางที่ 4 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของหัวหน้าสถานีตำรวจในสังกัดตำรวจภูธร ภาค 4 ด้านการสร้างวัฒนธรรมองค์กรโดยจำแนกเป็นรายข้อ

ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของหัวหน้าสถานีตำรวจในสังกัดตำรวจภูธร ภาค 4 ด้านการสร้างวัฒนธรรมองค์กร	n = 400		ระดับ ภาวะผู้นำ
	\bar{x}	S.D	
1. หัวหน้าสถานีตำรวจสามารถกำหนดวัฒนธรรมและค่านิยมของสถานีตำรวจให้ก้าวทันการเปลี่ยนแปลงของโลกยุคโลกาภิวัตน์หรือยุคไทยแลนด์4.0	3.84	0.83	มาก
2. หัวหน้าสถานีตำรวจปรับเปลี่ยนวัฒนธรรมและค่านิยมในการทำงานให้สอดคล้องกับสภาพการเปลี่ยนแปลงของสังคมโลกยุคโลกาภิวัตน์หรือยุคไทยแลนด์4.0	3.90	0.81	มาก
3. หัวหน้าสถานีตำรวจสร้างค่านิยมให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเกิดความรัก ความสามัคคี ความปรองดองในสถานีตำรวจ	3.92	0.86	มาก
4. หัวหน้าสถานีตำรวจสามารถเลือกรับวัฒนธรรมค่านิยมที่มีผลดีต่อการปฏิบัติงานของผู้ใต้บังคับบัญชา	3.92	0.77	มาก
5. หัวหน้าสถานีตำรวจปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีในการทำงาน ให้กับผู้ใต้บังคับบัญชา	3.94	0.83	มาก
รวม	3.90	.67	มาก

จากตารางที่ 4 พบว่า ระดับภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของหัวหน้าสถานีดำรวจในสังกัดตำรวจภูธร ภาค 4 ในด้านการสร้างวัฒนธรรมองค์กรโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.90$) เมื่อจำแนกเป็นรายข้อ พบว่า ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของหัวหน้าสถานีดำรวจในสังกัดตำรวจภูธร ภาค 4 อยู่ในระดับมากที่สุด 5 ข้อ ได้แก่ หัวหน้าสถานีดำรวจสามารถกำหนดวัฒนธรรมและค่านิยมของสถานีดำรวจให้ก้าวทันการเปลี่ยนแปลงของโลกยุคโลกาภิวัตน์หรือยุคไทยแลนด์ 4.0 ($\bar{x} = 3.84$) หัวหน้าสถานีดำรวจปรับเปลี่ยนวัฒนธรรมและค่านิยมในการทำงานให้สอดคล้องกับสภาพการเปลี่ยนแปลงของสังคมโลกยุคโลกาภิวัตน์หรือยุคไทยแลนด์ 4.0 ($\bar{x} = 3.90$) หัวหน้าสถานีดำรวจสร้างค่านิยมให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเกิดความรัก ความสามัคคี ความปรองดองในสถานีดำรวจ ($\bar{x} = 3.92$) หัวหน้าสถานีดำรวจสามารถเลือกรับวัฒนธรรมค่านิยมที่มีผลดีต่อการปฏิบัติงานของผู้ใต้บังคับบัญชา ($\bar{x} = 3.92$) และหัวหน้าสถานีดำรวจปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีในการทำงานให้กับผู้ใต้บังคับบัญชา ($\bar{x} = 3.94$)

ตารางที่ 5 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของหัวหน้าสถานีดำรวจในสังกัดตำรวจภูธร ภาค 4 ด้านการบริหารทรัพยากรในองค์กรโดยจำแนกเป็นรายข้อ

ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของหัวหน้าสถานีดำรวจในสังกัดตำรวจภูธร ภาค 4 ด้านการบริหารทรัพยากรในองค์กร	n = 400		ระดับ ภาวะผู้นำ
	\bar{x}	S.D	
1. หัวหน้าสถานีดำรวจมอบหมายผู้ใต้บังคับบัญชาในการทำหน้าที่ต่าง ๆ ได้อย่างเหมาะสม	3.96	0.75	มาก
2. หัวหน้าสถานีดำรวจสรรงบประมาณเพื่อการดำเนินงานในแต่ละส่วนอย่างเหมาะสม	3.77	0.81	มาก
3. หัวหน้าสถานีดำรวจจัดหาวัสดุอุปกรณ์ได้สอดคล้องกับงบประมาณที่ได้รับ	3.81	0.83	มาก
4. หัวหน้าสถานีดำรวจวางแผนการใช้อาคารสถานที่ให้เกิดประโยชน์สูงสุด	3.87	0.83	มาก
5. หัวหน้าสถานีดำรวจสนับสนุน ส่งเสริม จูงใจและกระตุ้นให้ผู้ใต้บังคับบัญชาใช้ศักยภาพของตนให้เต็มที่ในการปฏิบัติงาน	3.90	0.81	มาก
รวม	3.86	0.69	มาก

จากตารางที่ 5 พบว่า ระดับภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของหัวหน้าสถานีดำรวจในสังกัดตำรวจภูธร ภาค 4 ในด้านการบริหารทรัพยากรในองค์กรโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.86$) เมื่อจำแนกเป็นรายข้อ พบว่า ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของหัวหน้าสถานีดำรวจในสังกัดตำรวจภูธร ภาค 4 อยู่ในระดับมากที่สุด 5 ข้อ ได้แก่ หัวหน้าสถานีดำรวจมอบหมายผู้ใต้บังคับบัญชาในการทำหน้าที่ต่าง ๆ ได้อย่างเหมาะสม ($\bar{x} = 3.96$) หัวหน้าสถานีดำรวจสรรงบประมาณเพื่อการดำเนินงานในแต่ละส่วนอย่างเหมาะสม ($\bar{x} = 3.77$) หัวหน้าสถานีดำรวจจัดหาวัสดุอุปกรณ์ได้สอดคล้องกับงบประมาณที่ได้รับ ($\bar{x} = 3.81$) หัวหน้าสถานีดำรวจวางแผนการใช้อาคารสถานที่ให้เกิดประโยชน์สูงสุด ($\bar{x} = 3.87$) และหัวหน้าสถานีดำรวจสนับสนุน ส่งเสริม จูงใจและกระตุ้นให้ผู้ใต้บังคับบัญชาใช้ศักยภาพของตนให้เต็มที่ในการปฏิบัติงาน ($\bar{x} = 3.90$)

สรุปและอภิปรายผล

1. ผลการศึกษาระดับภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของหัวหน้าสถานีดำรวจในสังกัดตำรวจภูธร ภาค 4

จากผลการศึกษาระดับภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของหัวหน้าสถานีดำรวจในสังกัดตำรวจภูธร ภาค 4 พบว่า ระดับภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของหัวหน้าสถานีดำรวจในสังกัดตำรวจภูธร ภาค 4 โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.93$) เมื่อจำแนกเป็นรายด้าน พบว่า ระดับภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของหัวหน้าสถานีดำรวจในสังกัดตำรวจภูธร ภาค 4 อยู่ในระดับมากที่สุดทุกด้าน ได้แก่ ด้านการกำหนดทิศทางเชิงกลยุทธ์ ($\bar{x} = 3.98$) ด้านการถ่ายทอดกลยุทธ์ไปสู่การปฏิบัติ ($\bar{x} = 3.96$) ด้านการสร้างวัฒนธรรมองค์กร ($\bar{x} = 3.90$) และด้านการบริหารทรัพยากรในองค์กร ($\bar{x} = 3.86$) ทั้งนี้เป็นเพราะหัวหน้าสถานีดำรวจในสังกัดตำรวจภูธร ภาค 4 มีความสามารถใน

การกำหนดทิศทางเชิงกลยุทธ์การถ่ายทอดกลยุทธ์ไปสู่การปฏิบัติการสร้างวัฒนธรรมองค์กรและมีความสามารถในการบริหารทรัพยากรในองค์กรเพื่อสนองต่อนโยบายของตำรวจภูธร ภาค 4 และสำนักงานตำรวจแห่งชาติ เมื่อจำแนกผลการวิเคราะห์ระดับภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของหัวหน้าสถานีตำรวจในสังกัดตำรวจภูธร ภาค 4 ออกเป็นรายด้านและรายข้อพบว่า ระดับภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของหัวหน้าสถานีตำรวจในสังกัดตำรวจภูธร ภาค 4 ในด้านการกำหนดทิศทางเชิงกลยุทธ์โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.98$) เมื่อจำแนกเป็นรายข้อพบว่า ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของหัวหน้าสถานีตำรวจในสังกัดตำรวจภูธร ภาค 4 อยู่ในระดับมากที่สุด 5 ข้อ แต่ข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ หัวหน้าสถานีของท่ามีความสามารถในการวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน ทั้งภายในและภายนอกสถานีตำรวจและกำหนดเป็นแผนกลยุทธ์ได้ ($\bar{x} = 3.92$) ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า หัวหน้าสถานีตำรวจในสังกัดตำรวจภูธร ภาค 4 เป็นหัวหน้าสถานีที่ย้ายมาจากส่วนกลางหรือการแต่งตั้งโยกย้ายข้ามกองบัญชาการหรือพื้นที่อื่น ซึ่งไม่ใช่หัวหน้าสถานีหรือเป็นคนในพื้นที่ จึงทำให้มีความสามารถในการวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน ทั้งภายในและภายนอกสถานีตำรวจ และกำหนดเป็นแผนกลยุทธ์ได้ไม่ดีเท่าที่ควร อีกทั้งยังขาดประสบการณ์ในการทำงานในพื้นที่ที่ตนรับผิดชอบและยังไม่เข้าใจในบริบทพื้นที่ที่รับผิดชอบ ในด้านการถ่ายทอดกลยุทธ์ไปสู่การปฏิบัติโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.96$) เมื่อจำแนกเป็นรายข้อ พบว่า ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของหัวหน้าสถานีตำรวจในสังกัดตำรวจภูธร ภาค 4 อยู่ในระดับมากที่สุด 5 ข้อ แต่ข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ หัวหน้าสถานีสามารถสื่อสารและถ่ายทอดกลยุทธ์ของหน่วยงานได้เป็นอย่างดี ($\bar{x} = 3.94$) และหัวหน้าสถานีสามารถกำหนดตัวชี้วัดผลการดำเนินงานของสถานีได้ ($\bar{x} = 3.94$) ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า หัวหน้าสถานีตำรวจในสังกัดตำรวจภูธร ภาค 4 เป็นหัวหน้าสถานีที่ย้ายมาจากส่วนกลางหรือการแต่งตั้งโยกย้ายข้ามกองบัญชาการหรือพื้นที่อื่น ซึ่งไม่ใช่หัวหน้าสถานีหรือเป็นคนในพื้นที่ อีกทั้งยังขาดประสบการณ์ในการทำงานในพื้นที่ที่ตนรับผิดชอบและยังไม่เข้าใจในบริบทพื้นที่ที่รับผิดชอบ จึงทำให้หัวหน้าสถานีสามารถสื่อสารและถ่ายทอดกลยุทธ์ของหน่วยงาน และกำหนดตัวชี้วัดผลการดำเนินงานของสถานีได้ไม่ดีเท่าที่ควร ในด้านการสร้างวัฒนธรรมองค์กรโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.90$) เมื่อจำแนกเป็นรายข้อ พบว่า ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของหัวหน้าสถานีตำรวจในสังกัดตำรวจภูธร ภาค 4 อยู่ในระดับมากที่สุด 5 ข้อ แต่ข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ หัวหน้าสถานีตำรวจสามารถกำหนดวัฒนธรรมและค่านิยมของสถานีตำรวจให้ก้าวทันการเปลี่ยนแปลงของโลกยุคโลกาภิวัตน์หรือยุคไทยแลนด์ 4.0 ($\bar{x} = 3.84$) ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า หัวหน้าสถานีตำรวจในสังกัดตำรวจภูธร ภาค 4 เป็นหัวหน้าสถานีที่ย้ายมาจากส่วนกลางหรือการแต่งตั้งโยกย้ายข้ามกองบัญชาการหรือพื้นที่อื่น ซึ่งไม่ใช่หัวหน้าสถานีหรือเป็นคนในพื้นที่ อีกทั้งยังขาดประสบการณ์ในการทำงานในพื้นที่ที่ตนรับผิดชอบและยังไม่เข้าใจในบริบทพื้นที่ที่รับผิดชอบ ทำให้หัวหน้าสถานียังไม่เข้าใจวัฒนธรรมและค่านิยมของผู้ใต้บังคับบัญชาในพื้นที่ จึงทำให้หัวหน้าสถานีกำหนดวัฒนธรรมและค่านิยมของสถานีตำรวจให้ก้าวทันการเปลี่ยนแปลงของโลกได้ไม่ดีเท่าที่ควร ในด้านการบริหารทรัพยากรในองค์กรโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.86$) เมื่อจำแนกเป็นรายข้อ พบว่า ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของหัวหน้าสถานีตำรวจในสังกัดตำรวจภูธร ภาค 4 อยู่ในระดับมากที่สุด 5 ข้อ แต่ข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ หัวหน้าสถานีจัดสรรงบประมาณเพื่อการดำเนินงานในแต่ละส่วนอย่างเหมาะสม ($\bar{x} = 3.77$) ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า งบประมาณที่ได้รับการจัดสรรในแต่ละปีที่ได้รับมีจำนวนไม่มาก อีกทั้งหัวหน้าสถานียังขาดทักษะในการบริหารงบประมาณที่ได้รับมาอย่างจำกัด จึงส่งผลกระทบต่อการจัดสรรงบประมาณเพื่อการดำเนินงานในแต่ละส่วน โดยผลการวิจัยดังกล่าวสอดคล้องกับผลการวิจัยของ Pharino (2015) ที่ได้ทำการศึกษาเรื่องภาวะผู้นำของผู้บังคับบัญชาของตำรวจ ผลการวิจัยพบว่า 1) ระดับภาวะผู้นำของผู้บังคับบัญชาอยู่ในระดับสูง และสอดคล้องกับผลการวิจัยของ Jirawatthanasakul (2016) ที่ได้ทำการศึกษาเรื่องรูปแบบภาวะผู้นำของหัวหน้าสถานีตำรวจภูธรในจังหวัดขอนแก่น ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำของหัวหน้าสถานีตำรวจภูธรในจังหวัดขอนแก่น อยู่ในระดับมาก และรูปแบบภาวะผู้นำของหัวหน้าสถานีตำรวจต้องมีวิสัยทัศน์ที่จะเปลี่ยนแปลง



องค์กรพัฒนาองค์กรให้ทันสมัยทันต่อเหตุการณ์โดยมีเป้าหมายอยู่ที่การให้บริการ ประชาชนต้องมีการสร้างความร่วมมือและความเข้าใจกับสมาชิกในองค์กรต้อง รับทราบและเข้าใจตรงกันในเรื่องวิสัยทัศน์ขององค์กร ต้องประพฤติปฏิบัติตนเป็น แบบอย่างที่ดีอดทน อดกลั้น เสียสละ ต้องมีคุณธรรม จริยธรรม เสียสละแสดงบทบาทอยู่ภายในกรอบและระเบียบต้องมีการแสวงหาความร่วมมือจากทุกภาคส่วน ต้องให้เกิดริเริ่มและเคารพสิทธิของบุคคลอื่นที่มีทัศนคติที่ดีมีแนวคิดที่จะรักษาสัมพันธภาพต้องมีความรู้จากข้อมูลข่าวสารใหม่ ๆ ในการพัฒนา โดยการแสวงหาข้อมูลข่าวสารที่สำคัญและทันสมัยต้องยึดหลักข่าวสารที่สำคัญและมีประโยชน์ จำเป็นต้องเผยแพร่ต้องมีทักษะมีความจริงใจและเข้าใจในข่าวนั้นต้องมีจิตสำนึกและหน้าที่ความรับผิดชอบต่อหน่วยงาน และจริงใจที่จะแก้ไขปัญหาต้องมีการศึกษา ข้อมูล วิเคราะห์สถานการณ์และแก้ไขปัญหาโดยยึดหลักความถูกต้องและเป็นธรรม

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะทั่วไป

ข้อเสนอแนะเพื่อนำผลการวิจัยครั้งนี้ไปใช้ คือ ควรจัดให้มีการอบรมอย่างเข้มข้นเพื่อพัฒนาทักษะและพัฒนาภาวะผู้นำของหัวหน้าสถานีดำรวจในสังกัดตำรวจภูธร ภาค 4 และควรจัดให้มีการอบรมเพื่อฝึกทักษะและพัฒนาภาวะผู้นำของตำรวจผู้บังคับบัญชาในสังกัดตำรวจภูธร ภาค 4 ควรจะมีการกำหนดคุณสมบัติผู้ที่จะเป็นหัวหน้าสถานีดำรวจให้ชัดเจนและมีความเคร่งครัดในการพิจารณาคุณสมบัติ อันจะนำไปสู่ผลสัมฤทธิ์ในการพัฒนาองค์กรต่อไป

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรทำการศึกษาตัวแปรด้านอื่น ๆ นอกเหนือจากตัวแปรที่ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาในครั้งนี้
2. การศึกษาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของหัวหน้าสถานีดำรวจในสังกัดตำรวจภูธร ภาค 4 ในครั้งต่อไป ควรจะใช้เครื่องมือในการวิจัยที่เป็นแบบสัมภาษณ์ เพื่อให้ได้ข้อมูลที่เป็นจริงและลดการคาดเคลื่อนของข้อมูลที่ได้จากการวิจัย ควรหลีกเลี่ยงการใช้เครื่องมือในการวิจัยที่เป็นแบบสอบถามมาตรฐานประมาณค่า
3. ควรทำการศึกษาในแต่ละสถานีดำรวจ เพราะโดยบริบทของแต่ละสถานีดำรวจและจังหวัดแต่ละจังหวัดแตกต่างกัน จึงควรมีการศึกษาอย่างเจาะลึกในแต่ละสถานีดำรวจและจังหวัดแต่ละจังหวัด เพื่อให้ได้ข้อสนเทศและแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของหัวหน้าสถานีดำรวจในสังกัดตำรวจภูธร ภาค 4 ที่มีความเหมาะสมสำหรับแต่ละสถานีดำรวจและจังหวัดแต่ละจังหวัดต่อไป

เอกสารอ้างอิง

- Carnall, C. (1990). *Change in Organization*. New York: Prentice-Hall.
- Dokthaisong, B. (1992). *Organization management*. Bangkok: Human Resources and Rural Technology Development Foundation.
- Jaroenwongsak, K. (2007). *Super Leadership*. Bangkok: Success Media.
- Jirawatthanasakul, S. (2016). *The leadership style of the chief of the police station in KhonKaen Province*. College of Local Administration. KhonKaen University.
- Lonluer, N. (2011). *Structural equation model of vision-based of basic school administrators* (Doctor's Dissertation). Khonkaen University, Khon Kaen.



- Pharino, J. (2015). *Supervisor leadership and emotional intelligence of police officers who predicted mental service of the police* (Research report). Bangkok: Chandrakasem Rajabhat University, Research and Development Institution.
- Sangkhawan, J. (2014). *Strategic Leader*. Bangkok: SE-EDUCATION.
- Shuersai, C. (2007). *5 principles for leadership*. Bangkok: DMG.
- Yamane, T. (1973). *Statistics: An Introductory Analysis* (3rd ed). New York: Harper and Row.