

การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจของปัจจัยด้านภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์
ของผู้บริหารเพื่อเสนอแนวทางในการพัฒนาสมรรถนะ
ของเจ้าหน้าที่ตำรวจสอบสวนกลาง*

EXPLORATORY FACTOR ANALYSIS OF EXECUTIVES' STRATEGIC LEADERSHIP FACTORS
TO SUGGEST GUIDELINES FOR DEVELOPING THE COMPETENCIES
OF FEDERAL POLICE INVESTIGATORS

พรพรรณ ศรีศัลักษณ์

Bhornpat Srisasaluck

คณะรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี กรุงเทพมหานคร ประเทศไทย

Faculty of Political Science, Bangkok Thonburi University, Bangkok, Thailand

Corresponding author E-mail: kanok1341@gmail.com

Tel: 093-775-4733

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาระดับภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารและสมรรถนะของเจ้าหน้าที่ 2) วิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจของปัจจัยด้านภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหาร 3) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารกับสมรรถนะของเจ้าหน้าที่ 4) วิเคราะห์ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ที่ส่งผลต่อการพัฒนาสมรรถนะ และ 5) เสนอแนวทางในการพัฒนาสมรรถนะของเจ้าหน้าที่ตำรวจสอบสวนกลาง โดยใช้การวิจัยแบบผสมผสาน ระยะที่ 1 เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ กลุ่มตัวอย่าง คือ เจ้าหน้าที่ตำรวจสอบสวนกลาง จำนวน 130 คน เครื่องมือที่ใช้ คือ แบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ วิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติเชิงพรรณนา การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ ระยะที่ 2 เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ โดยการสัมภาษณ์เชิงลึกผู้บริหารและเจ้าหน้าที่ตำรวจสอบสวนกลาง รวม 10 คน วิเคราะห์ข้อมูลด้วยการวิเคราะห์เชิงเนื้อหาและการวิเคราะห์ธีม ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารและสมรรถนะของเจ้าหน้าที่ตำรวจสอบสวนกลางโดยรวมอยู่ในระดับมาก ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจยืนยันว่าชุดตัวแปรมีความเหมาะสมสำหรับการวิเคราะห์ โดยมีค่า KMO อยู่ในระดับดีและผลการทดสอบ Bartlett's Test มีนัยสำคัญทางสถิติ ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารมีความสัมพันธ์ทางบวกกับสมรรถนะของเจ้าหน้าที่ตำรวจสอบสวนกลางในระดับสูงมากอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($r = .933$) ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณพบว่า ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ด้านการบริหารการเปลี่ยนแปลง การมีวิสัยทัศน์เชิงกลยุทธ์ การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

* Received 14 February 2026; Revised 7 March 2026; Accepted 21 March 2026

และการสื่อสารเชิงกลยุทธ์ สามารถร่วมกันทำนายสมรรถนะของเจ้าหน้าที่ตำรวจสอบสวนกลางได้อย่างมีนัยสำคัญ โดยสามารถอธิบายความแปรปรวนของสมรรถนะได้ร้อยละ 98.4

คำสำคัญ: ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์, องค์ประกอบเชิงสำรวจ, สมรรถนะ, ตำรวจสอบสวนกลาง

Abstract

This study aimed to 1) Examine the levels of strategic leadership of administrators and the competencies of officers in the Central Investigation Bureau; 2) Analyze the exploratory factor structure of factors related to administrators' strategic leadership; 3) Investigate the relationship between administrators' strategic leadership and the development of officers' competencies; 4) Analyze dimensions of strategic leadership that influence competency development; and 5) Propose guidelines for enhancing the competencies of officers in the Central Investigation Bureau. A mixed methods research design was employed. In Phase 1, a quantitative approach was used. The sample consisted of 130 officers from the Central Investigation Bureau. The research instrument was a five-point Likert-scale questionnaire. Data were analyzed using descriptive statistics, exploratory factor analysis (EFA), and multiple regression analysis. In Phase 2, a qualitative approach was conducted through in-depth interviews with 10 key informants, including administrators and officers from the Central Investigation Bureau. Qualitative data were analyzed using content analysis and thematic analysis. The results revealed that: the overall levels of administrators' strategic leadership and officers' competencies were high; the exploratory factor analysis confirmed the suitability of the data for factor analysis, with the Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) measure at a good level and Bartlett's Test of Sphericity showing statistical significance; administrators' strategic leadership demonstrated a very high positive correlation with officers' competencies at a statistically significant level ($r = .933$); the results of the multiple regression analysis indicated that strategic leadership in terms of change management, strategic vision, human resource development, and strategic communication significantly predicted the competencies of officers in the Central Investigation Bureau, explaining 98.4 percent of the variance in competency development.

Keywords: Strategic Leadership, Exploratory Factor Analysis, Competency, Central Investigation Bureau

บทนำ

ในปัจจุบัน การบริหารทรัพยากรมนุษย์ภาครัฐของประเทศไทยเผชิญกับความท้าทายจากการเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจ สังคม เทคโนโลยี และความคาดหวังของประชาชนที่ต้องการบริการสาธารณะที่มีประสิทธิภาพ โปร่งใส และตรวจสอบได้ ส่งผลให้แนวคิดการพัฒนาสมรรถนะ (Competency-based Development) ได้รับความสำคัญอย่างต่อเนื่อง โดย สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน ได้กำหนดกรอบสมรรถนะหลัก สมรรถนะประจำกลุ่มงาน

และสมรรถนะเฉพาะตำแหน่ง เพื่อใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาและประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรภาครัฐ อย่างเป็นระบบ (สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน, 2562) แนวคิดดังกล่าวสะท้อนให้เห็นว่าการพัฒนา ความรู้ ทักษะ และคุณลักษณะเชิงพฤติกรรมที่เหมาะสมกับบทบาทหน้าที่ เป็นปัจจัยสำคัญที่ช่วยให้องค์กรภาครัฐ สามารถขับเคลื่อนภารกิจเชิงยุทธศาสตร์ของประเทศได้อย่างมีประสิทธิภาพ

การพัฒนาสมรรถนะของบุคลากรภาครัฐในบริบทไทยจำเป็นต้องบูรณาการบทบาทของผู้บริหารในฐานะผู้นำ เชิงกลยุทธ์เข้ากับระบบการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์อย่างเป็นระบบ โดยผู้บริหารต้องกำหนดทิศทาง สร้างแรงจูงใจ และเชื่อมโยงยุทธศาสตร์สู่การปฏิบัติจริง (วิรัช วิรัชนิภาวรรณ, 2562) สอดคล้องกับแนวคิดภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของ Michael, A. H. et al. ที่เน้นการคาดการณ์ ออกแบบกลยุทธ์ และขับเคลื่อนการปรับตัวขององค์กร (Michael, A. H. et al., 2017) ควบคู่กับมุมมองของ Rowe, W. G. ที่ชี้ให้เห็นความสำคัญของการผสมผสานวิสัยทัศน์ระยะยาวกับการบริหารเชิงปฏิบัติการ (Rowe, W. G., 2001) ทั้งนี้ กรอบสมรรถนะของสำนักงาน ก.พ. และแนวทางการพัฒนาระบบราชการไทย 4.0 ของสำนักงาน สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ (ก.พ.ร.) ต่างสะท้อนว่าภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์เป็นกลไกหลักในการบูรณาการนโยบาย กลยุทธ์ และการพัฒนาศักยภาพบุคลากร เพื่อยกระดับสมรรถนะขององค์กรภาครัฐให้สามารถตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงได้อย่างมีประสิทธิภาพและยั่งยืน (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ (ก.พ.ร.), 2560) ซึ่งสอดคล้องกับ ฌัฐพล บุญประกอบ ที่พบว่า ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับประสิทธิผลขององค์กร การเรียนรู้ของบุคลากร และการพัฒนาสมรรถนะอย่างต่อเนื่อง โดยผู้นำที่สามารถกำหนดทิศทางเชิงยุทธศาสตร์ สร้างวัฒนธรรมองค์กรที่เอื้อต่อการเรียนรู้ และสนับสนุนการพัฒนาบุคลากรอย่างเป็นระบบ จะช่วยให้บุคลากรสามารถพัฒนาสมรรถนะที่สอดคล้องกับภารกิจและความท้าทายขององค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ (ฌัฐพล บุญประกอบ, 2561)

สำหรับบริบทของ กองบัญชาการตำรวจสอบสวนกลาง ซึ่งเป็นหน่วยงานสำคัญของ สำนักงานตำรวจแห่งชาติ มีภารกิจหลักในการสืบสวนสอบสวนคดีอาญาที่มีความซับซ้อนและส่งผลกระทบต่อความสงบเรียบร้อยของสังคม อย่างไรก็ตาม รายงานและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง พบว่า เจ้าหน้าที่ตำรวจสอบสวนยังเผชิญกับปัญหาด้านภาระงานสูง ข้อมูจำกัดด้านทรัพยากร และการพัฒนาสมรรถนะที่ไม่สอดคล้องกับบริบทของอาชญากรรมที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว (สำนักงานตำรวจแห่งชาติ, 2564) โดยเฉพาะสมรรถนะด้านการคิดวิเคราะห์ การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ และการทำงานเชิงบูรณาการ ซึ่งล้วนเป็นสมรรถนะสำคัญต่อประสิทธิภาพของกระบวนการยุติธรรมทางอาญานอกจากนี้ สถิติของสำนักงานตำรวจแห่งชาติที่ชี้ว่าแนวโน้มคดีอาชญากรรมทางเทคโนโลยีและคดีซับซ้อนเพิ่มขึ้นต่อเนื่อง ส่งผลให้ภาระงานต่อพนักงานสอบสวนสูงเกินอัตรากำลัง (สำนักงานตำรวจแห่งชาติ, 2564) ขณะที่รายงานของสำนักงาน ก.พ. พบช่องว่างด้านสมรรถนะการคิดวิเคราะห์และการใช้เทคโนโลยีในหน่วยงานภาครัฐ (สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน, 2564) ข้อมูลดังกล่าวสะท้อนความจำเป็นของการวิจัยเพื่อพัฒนาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ที่สามารถยกระดับสมรรถนะให้สอดคล้องกับบริบทงานสอบสวนที่ทวีความซับซ้อน

จากการทบทวนวรรณกรรม พบว่า การพัฒนาสมรรถนะของเจ้าหน้าที่ตำรวจสอบสวนไม่สามารถประสบผลสำเร็จได้อย่างยั่งยืน หากขาดภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารที่สามารถกำหนดทิศทางการพัฒนาบุคลากร สร้างระบบสนับสนุน และส่งเสริมวัฒนธรรมการเรียนรู้ภายในองค์กร อย่างไรก็ตาม งานวิจัยที่ศึกษาถึงโครงสร้างและองค์ประกอบของปัจจัยด้านภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ที่ส่งผลต่อการพัฒนาสมรรถนะของเจ้าหน้าที่ตำรวจสอบสวนกลาง

โดยตรงยังมีจำนวนจำกัด ดังนั้น การวิจัยเรื่อง “การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจของปัจจัยด้านภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารเพื่อเสนอแนวทางในการพัฒนาสมรรถนะของเจ้าหน้าที่ตำรวจสอบสวนกลาง” จึงมีความจำเป็นและมีความสำคัญทั้งในเชิงวิชาการและเชิงปฏิบัติ โดยผลการวิจัยจะช่วยให้เข้าใจโครงสร้างของปัจจัยภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ที่เกี่ยวข้องอย่างเป็นระบบ และสามารถนำไปใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาผู้บริหารและเสริมสร้างสมรรถนะของเจ้าหน้าที่ตำรวจสอบสวนกลางให้สอดคล้องกับภารกิจและยุทธศาสตร์ขององค์กร อันจะนำไปสู่การยกระดับประสิทธิภาพของกระบวนการยุติธรรมและความเชื่อมั่นของประชาชนต่อองค์กรตำรวจในระยะยาว

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหาร และสมรรถนะของเจ้าหน้าที่ตำรวจสอบสวนกลาง
2. เพื่อวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจของปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารในการพัฒนาสมรรถนะของเจ้าหน้าที่ตำรวจสอบสวนกลาง
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารกับการพัฒนาสมรรถนะของเจ้าหน้าที่ตำรวจสอบสวนกลาง
4. เพื่อศึกษาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการพัฒนาสมรรถนะของเจ้าหน้าที่ตำรวจสอบสวนกลางจากผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ
5. เพื่อเสนอแนวทางในการพัฒนาสมรรถนะของเจ้าหน้าที่ตำรวจสอบสวนกลาง โดยอาศัยการสังเคราะห์ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจของปัจจัยด้านภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหาร

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยเรื่อง การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจของปัจจัยด้านภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารเพื่อเสนอแนวทางในการพัฒนาสมรรถนะของเจ้าหน้าที่ตำรวจสอบสวนกลาง เป็นการวิจัยแบบผสมผสาน (Mixed Methods Research) ประกอบด้วย การวิจัยเชิงปริมาณและการวิจัยเชิงคุณภาพ โดยแบ่งการดำเนินการวิจัยออกเป็น 2 ระยะ ดังนี้

ระยะที่ 1 การวิจัยเชิงปริมาณ

เป็นการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ (Exploratory Factor Analysis: EFA) เพื่อศึกษาโครงสร้างของปัจจัยด้านภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหาร

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ เจ้าหน้าที่ตำรวจสอบสวนกลาง กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างตามหลักเกณฑ์ของ Garson, G. D. โดยใช้อัตราส่วนกลุ่มตัวอย่างต่อจำนวนตัวแปรในการวิเคราะห์องค์ประกอบอย่างน้อย 10 เท่า (Garson, G. D., 2008) จากจำนวนตัวแปรที่ใช้ในการวิเคราะห์ 11 ตัวแปร ได้กลุ่มตัวอย่างขั้นต่ำ 110 คน เพื่อป้องกันความคลาดเคลื่อนจากแบบสอบถามที่ไม่สมบูรณ์ ผู้วิจัยจึงกำหนดกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 130 คน

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถาม แบ่งออกเป็น 5 ส่วน ได้แก่

2.1 แบบสอบถามคัดกรองคุณสมบัติผู้ตอบ

2.2 แบบสอบถามข้อมูลส่วนบุคคล

2.3 แบบสอบถามปัจจัยด้านภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหาร จำนวน 30 ข้อ

2.4 แบบสอบถามสมรรถนะของเจ้าหน้าที่ตำรวจสอบสวนกลาง จำนวน 25 ข้อ

2.5 ข้อเสนอแนะปลายเปิด

แบบสอบถามในส่วนที่ 3 และ 4 เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ตามแนวคิดของลิเคอร์ท

3. การตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ

แบบสอบถามผ่านการตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหาโดยผู้ทรงคุณวุฒิ 5 คน ด้วยการหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ซึ่งมีค่าอยู่ระหว่าง 0.60 - 1.00 จากนั้นนำไปทดลองใช้กับกลุ่มที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน เพื่อหาค่าความเชื่อมั่นด้วยสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค พบว่า ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับเท่ากับ .974

4. การเก็บรวบรวมและการวิเคราะห์ข้อมูล

เก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามโดยขอหนังสือรับรองและแนะนำตัวผู้วิจัยจากมหาวิทยาลัยไปยังผู้บริหารกองบัญชาการตำรวจสอบสวนกลางเพื่อขออนุญาตเข้าทำการเก็บแบบสอบถามกลุ่มตัวอย่าง ซึ่งสามารถเก็บรวบรวมแบบสอบถามได้ครบ 130 ฉบับคิดเป็นร้อยละ 100 จากนั้นตรวจสอบความครบถ้วนสมบูรณ์ แล้ววิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน รวมทั้งสถิติเชิงอนุมานโดยใช้การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ (EFA) พร้อมตรวจสอบเงื่อนไขพื้นฐานของการวิเคราะห์ด้วยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน โดยกำหนดค่าสหสัมพันธ์ไม่เกิน 0.80

ระยะที่ 2 การวิจัยเชิงคุณภาพ

เป็นการศึกษาแนวทางในการพัฒนาสมรรถนะของเจ้าหน้าที่ตำรวจสอบสวนกลาง โดยใช้การสัมภาษณ์เชิงลึก

1. ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ

ผู้ให้ข้อมูลคัดเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling) แบ่งเป็น 2 กลุ่ม ได้แก่

1.1 ผู้บริหารกองบัญชาการตำรวจสอบสวนกลาง จำนวนประมาณ 5 คน

1.2 เจ้าหน้าที่ตำรวจสอบสวนกลางที่มีประสบการณ์ทำงานไม่น้อยกว่า 1 ปี จำนวนประมาณ 5 คน

2. เครื่องมือและการเก็บข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ คือ แบบสัมภาษณ์เชิงลึกแบบกึ่งโครงสร้าง ครอบคลุมประเด็นเกี่ยวกับสมรรถนะที่จำเป็น ปัจจัยสนับสนุนและอุปสรรคในการพัฒนา และแนวทางการพัฒนาสมรรถนะในเชิงนโยบาย การเก็บข้อมูลดำเนินการโดยคำนึงถึงจริยธรรมการวิจัย การขอความยินยอม และการรักษาความลับของผู้ให้ข้อมูล

3. การวิเคราะห์ข้อมูล

วิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพด้วยการวิเคราะห์เชิงเนื้อหาและการวิเคราะห์ธีม (Content and Thematic Analysis) โดยใช้กระบวนการถอดรหัสข้อมูล การจัดกลุ่มประเด็น และการสังเคราะห์เป็นแนวทางเชิงปฏิบัติ พร้อมตรวจสอบความน่าเชื่อถือของข้อมูลด้วยวิธีการตรวจสอบจากหลายแหล่ง (Triangulation) การตรวจสอบโดยผู้ให้ข้อมูล (Member Checking) และการจัดทำบันทึกขั้นตอนการวิจัย (Audit Trail)

ผลการวิจัย

การวิจัยเรื่อง การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจของปัจจัยด้านภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารเพื่อเสนอแนวทางในการพัฒนาสมรรถนะของเจ้าหน้าที่ตำรวจสอบสวนกลาง สามารถสรุปผลการวิจัยตามวัตถุประสงค์ได้ดังนี้

1. ผลการวิเคราะห์ระดับภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารและสมรรถนะของเจ้าหน้าที่ตำรวจสอบสวนกลาง

1.1 ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหาร

ตารางที่ 1 แสดงค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของระดับภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสำนักงานตำรวจสอบสวนกลาง โดยภาพรวม

(n = 130)

ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหาร	ค่าเฉลี่ย (\bar{X})	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)	ระดับ
การมีวิสัยทัศน์เชิงกลยุทธ์ของผู้บริหาร	4.12	0.71	มาก
การคิดเชิงระบบ	4.27	0.60	มาก
การบริหารการเปลี่ยนแปลง	4.39	0.53	มาก
การสื่อสารเชิงกลยุทธ์	4.52	0.42	มากที่สุด
การสร้างแรงจูงใจ	4.67	0.35	มากที่สุด
การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์	4.49	0.46	มาก
รวมเฉลี่ย	4.41	0.42	มาก

จากตารางที่ 1 พบว่า ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารกองบัญชาการตำรวจสอบสวนกลางโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.42$, S.D. = 0.42) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากถึงมากที่สุด โดยเรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ดังนี้ ด้านการสร้างแรงจูงใจมีค่าเฉลี่ยสูงสุด อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.67$, S.D. = 0.35) รองลงมา คือ การสื่อสารเชิงกลยุทธ์อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.52$, S.D. = 0.42) ส่วนด้านที่เหลืออยู่ในระดับมาก ได้แก่ ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ($\bar{X} = 4.49$, S.D. = 0.46) ด้านการคิดเชิงระบบ ($\bar{X} = 4.27$, S.D. = 0.60) และด้านการมีวิสัยทัศน์เชิงกลยุทธ์ของผู้บริหาร ($\bar{X} = 4.12$, S.D. = 0.71) ตามลำดับ ผลดังกล่าวสะท้อนให้เห็นว่าผู้บริหารให้ความสำคัญกับการจูงใจ การสื่อสาร และการพัฒนาบุคลากรเป็นลำดับแรก ขณะที่มิติด้านวิสัยทัศน์และการคิดเชิงระบบยังมีพื้นที่สำหรับการพัฒนาเพิ่มเติม

1.2 สมรรถนะของเจ้าหน้าที่ตำรวจสอบสวนกลาง

ตารางที่ 2 แสดงค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับสมรรถนะของเจ้าหน้าที่ตำรวจสอบสวนกลางโดยภาพรวม (n = 130)

สมรรถนะของเจ้าหน้าที่	ค่าเฉลี่ย (\bar{X})	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)	ระดับ
ด้านความรู้	4.48	0.43	มาก
ด้านความสามารถและทักษะในการปฏิบัติงาน	4.42	0.49	มาก
ด้านทักษะการคิดวิเคราะห์	4.43	0.48	มาก

ตารางที่ 2 แสดงค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับสมรรถนะของเจ้าหน้าที่ตำรวจสอบสวนกลางโดยภาพรวม ($n = 130$) (ต่อ)

สมรรถนะของเจ้าหน้าที่	ค่าเฉลี่ย (\bar{X})	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)	ระดับ
ด้านจริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพ	4.39	0.53	มาก
ด้านการทำงานเป็นทีม	4.23	0.57	มาก
รวมเฉลี่ย	4.39	0.46	มาก

จากตารางที่ 2 พบว่า สมรรถนะของเจ้าหน้าที่ตำรวจสอบสวนกลาง โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.39$, S.D. = 0.46) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ทุกด้านอยู่ในระดับมาก โดยเรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ดังนี้ ด้านความรู้ ($\bar{X} = 4.48$, S.D. = 0.43) รองลงมา คือ ด้านทักษะการคิดวิเคราะห์ ($\bar{X} = 4.43$, S.D. = 0.48) ด้านความสามารถและทักษะในการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 4.42$, S.D. = 0.49) ด้านจริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพ ($\bar{X} = 4.39$, S.D. = 0.53) และด้านการทำงานเป็นทีม ($\bar{X} = 4.23$, S.D. = 0.57) ตามลำดับ ผลการวิจัยสะท้อนว่า เจ้าหน้าที่ที่มีความพร้อมด้านองค์ความรู้และทักษะเชิงวิชาชีพในระดับสูง อย่างไรก็ตาม สมรรถนะด้านการทำงานเป็นทีมและการบูรณาการการทำงานยังเป็นประเด็นที่ควรได้รับการส่งเสริมเพิ่มเติม

2. ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ (Exploratory Factor Analysis: EFA)

ผลการตรวจสอบความเหมาะสมของข้อมูลสำหรับการวิเคราะห์องค์ประกอบ พบว่า

2.1 ตัวแปรภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหาร มีค่า KMO เท่ากับ .712 และผลการทดสอบ Bartlett's Test of Sphericity มีค่า $\chi^2 = 951.463$, $p < .001$ แสดงว่าข้อมูลมีความเหมาะสมสำหรับการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ

2.2 ตัวแปรสมรรถนะของเจ้าหน้าที่ตำรวจสอบสวนกลาง มีค่า KMO เท่ากับ .808 และผลการทดสอบ Bartlett's Test of Sphericity มีค่า $\chi^2 = 951.943$, $p < .001$ แสดงว่าข้อมูลมีความสัมพันธ์กันเพียงพอสำหรับการวิเคราะห์องค์ประกอบ

ค่าความสัมพันธ์และค่าการทำนายที่สูงมากอาจสะท้อนความเชื่อมโยงเชิงโครงสร้างระหว่างภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์กับสมรรถนะในบริบทองค์กรเดียวกัน ซึ่งมีระบบงาน เป้าหมาย และวัฒนธรรมร่วมกัน ประกอบกับผล KMO และ Bartlett's Test ที่ยืนยันความเหมาะสมของโครงสร้างตัวแปร อย่างไรก็ตาม ควรพิจารณาปัจจัยด้านแหล่งข้อมูลเดียวกัน (Common Method Variance) และความใกล้เคียงเชิงแนวคิดของตัวแปรที่อาจส่งผลให้ค่าสัมประสิทธิ์สูงเป็นพิเศษ ผลดังกล่าวยืนยันว่าชุดตัวแปรที่ใช้ในการวิจัยมีโครงสร้างความสัมพันธ์ที่เหมาะสม สามารถนำไปใช้วิเคราะห์องค์ประกอบและพัฒนาโมเดลเชิงโครงสร้างในขั้นตอนต่อไปได้

3. ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารกับสมรรถนะของเจ้าหน้าที่ตำรวจสอบสวนกลาง

ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน พบว่า ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารโดยรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกกับสมรรถนะของเจ้าหน้าที่ตำรวจสอบสวนกลางในระดับ สูงมาก ($r = .933$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารทุกด้านมีความสัมพันธ์ทางบวกกับสมรรถนะของเจ้าหน้าที่ตำรวจสอบสวนกลางในระดับ ปานกลางถึงสูงมาก ($r = .505 - .951$) โดยด้านที่มีความสัมพันธ์สูงสุด ได้แก่ 1) ด้านการบริหารการเปลี่ยนแปลง 2) ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ และ 3) ด้านการคิดเชิงระบบ ขณะเดียวกัน สมรรถนะของเจ้าหน้าที่ตำรวจสอบสวนกลางแต่ละด้านมีความสัมพันธ์กับภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารในระดับ สูงถึงสูงมาก ($r = .806 - .919$) โดยสมรรถนะด้านการทำงานเป็นทีมมีความสัมพันธ์สูงสุด นอกจากนี้ การตรวจสอบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระไม่พบปัญหาภาวะร่วมเส้นตรงพหุ (Multicollinearity) ตามเกณฑ์ของ Hair, J. F. et al. แสดงถึงความเหมาะสมในการนำไปวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณและการวิเคราะห์โมเดลสมการโครงสร้าง (Hair, J. F. et al., 2019)

4. ผลการวิเคราะห์ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ที่ส่งผลต่อการพัฒนาสมรรถนะของเจ้าหน้าที่ตำรวจสอบสวนกลาง ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ พบว่า ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหาร 4 ด้าน ได้แก่

4.1 ด้านการบริหารการเปลี่ยนแปลง ($\beta = .685$)

4.2 ด้านการมีวิสัยทัศน์เชิงกลยุทธ์ของผู้บริหาร ($\beta = .191$)

4.3 ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ($\beta = .158$)

4.4 ด้านการสื่อสารเชิงกลยุทธ์ ($\beta = .102$)

สามารถร่วมกันทำนายสมรรถนะของเจ้าหน้าที่ตำรวจสอบสวนกลางได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (R) เท่ากับ .922 และมีค่าสัมประสิทธิ์การทำนายที่ปรับแก้ (Adjusted R²) เท่ากับ .984 แสดงว่าตัวแปรอิสระดังกล่าวสามารถอธิบายความแปรปรวนของสมรรถนะได้ร้อยละ 98.4

5. สรุปผลการวิจัยเชิงสาระสำคัญ

ผลการวิจัยชี้ให้เห็นว่า ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารเป็นปัจจัยสำคัญอย่างยิ่งต่อการพัฒนาสมรรถนะของเจ้าหน้าที่ตำรวจสอบสวนกลาง โดยเฉพาะมิติด้านการบริหารการเปลี่ยนแปลง การกำหนดวิสัยทัศน์เชิงกลยุทธ์ การสื่อสารเชิงกลยุทธ์ และการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ซึ่งเป็นกลไกหลักในการขับเคลื่อนสมรรถนะให้สอดคล้องกับบริบทการเปลี่ยนแปลงของงานสอบสวนในยุคปัจจุบัน

อภิปรายผล

ผลการวิจัยเรื่อง การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจของปัจจัยด้านภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารเพื่อเสนอแนวทางในการพัฒนาสมรรถนะของเจ้าหน้าที่ตำรวจสอบสวนกลาง สามารถอภิปรายผลตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย ได้ดังนี้

1. ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารและสมรรถนะของเจ้าหน้าที่ตำรวจสอบสวนกลาง

ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสำนักงานตำรวจสอบสวนกลางโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก สะท้อนให้เห็นถึงศักยภาพของผู้บริหารในการกำหนดทิศทาง บริหารจัดการ และขับเคลื่อนองค์การภายใต้บริบทการเปลี่ยนแปลงที่ซับซ้อนของงานสอบสวน ผลดังกล่าวสอดคล้องกับแนวคิดของ DuBryn, A. J., Davies, B. & Davies, B. J. ที่อธิบายว่าภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์เป็นกลไกสำคัญในการเชื่อมโยงวิสัยทัศน์ กลยุทธ์ และการปฏิบัติให้เกิดผลอย่างเป็นรูปธรรม (DuBryn, A. J., 2010); (Davies, B. & Davies, B. J., 2010)

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการสร้างแรงจูงใจและด้านการสื่อสารเชิงกลยุทธ์มีค่าเฉลี่ยสูงสุด แสดงให้เห็นว่าผู้บริหารสามารถใช้อิทธิพลเชิงบวก กระตุ้นการยอมรับ และถ่ายทอดนโยบายไปสู่การปฏิบัติได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Dess, G. G. & Miller, A., Senge, P. M. ที่มองว่าผู้นำเชิงกลยุทธ์ต้องทำหน้าที่สร้างพลังขับเคลื่อนและความเข้าใจร่วมกันภายในองค์กร ขณะที่ด้านการมีวิสัยทัศน์เชิงกลยุทธ์ การคิดเชิงระบบ และการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ แม้อยู่ในระดับมาก แต่มีค่าเฉลี่ยต่ำกว่าด้านอื่น สะท้อนเชิงนัยว่าการพัฒนาวิสัยทัศน์ให้เชื่อมโยงกับภารกิจเฉพาะทางของงานสอบสวนอย่างชัดเจนยิ่งขึ้น ยังเป็นประเด็นที่สามารถเสริมสร้างเพิ่มเติมได้ (Dess, G. G. & Miller, A., 1993); (Senge, P. M., 2000)

สำหรับสมรรถนะของเจ้าหน้าที่ตำรวจสอบสวนกลาง ผลการวิจัยพบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน แสดงถึงความพร้อมทั้งด้านความรู้ ทักษะ ความสามารถ จริยธรรม และการทำงานเป็นทีม ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ วิโรจน์ สารรัตน์, สุนันทา เลาหนันทน ที่มองว่าสมรรถนะเป็นคุณลักษณะเชิงบูรณาการซึ่งสะท้อนผ่านพฤติกรรมการทำงานจริง โดยเฉพาะด้านความรู้และทักษะการคิดวิเคราะห์ที่มีค่าเฉลี่ยสูง สอดคล้องกับลักษณะของงานสอบสวนที่ต้องอาศัยองค์ความรู้เฉพาะทางและการตัดสินใจอย่างมีเหตุผล อย่างไรก็ตาม ด้านการทำงานเป็นทีม แม้อยู่ในระดับมาก แต่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด สะท้อนเชิงนัยว่าการเสริมสร้างการทำงานแบบบูรณาการระหว่างหน่วยงาน ยังเป็นประเด็นสำคัญในการพัฒนาเพิ่มเติม (วิโรจน์ สารรัตน์, 2559); (สุนันทา เลาหนันทน, 2563)

ผลการวิจัยสะท้อนว่าผู้บริหารมีศักยภาพด้านแรงจูงใจและการสื่อสารเชิงกลยุทธ์เด่นชัด จึงควรต่อยอด โดยกำหนดนโยบายพัฒนาวิสัยทัศน์เชิงระบบและการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้เชื่อมโยงภารกิจสอบสวนอย่างเป็นรูปธรรม ขณะเดียวกันองค์กรควรใช้จุดแข็งด้านความรู้และการคิดวิเคราะห์ของเจ้าหน้าที่เป็นฐานในการพัฒนาระบบการทำงานแบบบูรณาการและเสริมสร้างทีมสหวิชาชีพ เพื่อยกระดับประสิทธิภาพเชิงยุทธศาสตร์ในระยะยาว

2. องค์ประกอบเชิงสำรวจของภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์และสมรรถนะ

ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ พบว่า ตัวแปรภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารและสมรรถนะของเจ้าหน้าที่ตำรวจสอบสวนกลางมีค่า KMO อยู่ในเกณฑ์ดีถึงดีมาก และผลการทดสอบ Bartlett's Test of Sphericity มีนัยสำคัญทางสถิติ แสดงให้เห็นว่าข้อมูลมีความเหมาะสมสำหรับการสกัดองค์ประกอบแฝง ผลดังกล่าวสอดคล้องกับหลักการของสุชาติ ประสิทธิ์รัฐสินธุ์, Hair, J. F. et al. ที่ระบุว่า การใช้ EFA ช่วยยืนยันโครงสร้างความสัมพันธ์ภายในของตัวแปร และเพิ่มความน่าเชื่อถือของเครื่องมือวัด (สุชาติ ประสิทธิ์รัฐสินธุ์, 2562); (Hair, J. F. et al., 2019) ทั้งนี้อาจเนื่องจากภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์และสมรรถนะของเจ้าหน้าที่ตำรวจสอบสวนกลางเป็นโครงสร้างเชิงพหุมิติที่มีความเชื่อมโยงกันอย่างเป็นระบบ การใช้การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจจึงมีความเหมาะสมอย่างยิ่งในการอธิบายโครงสร้างเชิงแนวคิดของงานวิจัยด้านภาวะผู้นำในบริบทหน่วยงานบังคับใช้กฎหมาย ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ นงลักษณ์ วิรัชชัย, สุนันทา เลาหนันทน (นงลักษณ์ วิรัชชัย, 2560); (สุนันทา เลาหนันทน, 2563)

ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบยืนยันว่าโครงสร้างภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์และสมรรถนะมีความเป็นพหุมิติ และเชื่อมโยงกันอย่างเป็นระบบ จึงควรนำกรอบองค์ประกอบที่ได้ไปใช้เป็นฐานในการออกแบบเครื่องมือประเมินและแผนพัฒนาบุคลากรเชิงนโยบายให้สอดคล้องกับโครงสร้างสมรรถนะที่แท้จริงขององค์กร เพื่อเพิ่มความแม่นยำและความยั่งยืนในการพัฒนา

3. ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์กับสมรรถนะของเจ้าหน้าที่ตำรวจสอบสวนกลาง

ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารมีความสัมพันธ์ทางบวกกับสมรรถนะของเจ้าหน้าที่ตำรวจสอบสวนกลางในระดับสูงมากอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งยืนยันสมมติฐานการวิจัยและสะท้อนว่าพฤติกรรมผู้นำเชิงกลยุทธ์มีบทบาทสำคัญต่อการพัฒนาศักยภาพบุคลากร ผลดังกล่าวสอดคล้องกับแนวคิดของสุนันทา เลาहनันท์ และงานวิจัยของ Madu, I. E. et al. ที่ชี้ว่าภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์เป็นปัจจัยสำคัญในการยกระดับสมรรถนะและประสิทธิภาพการปฏิบัติงานในองค์กร (สุนันทา เลาहनันท์, 2563); (Madu, I. E. et al., 2023) โดยเฉพาะด้านการบริหาร การเปลี่ยนแปลง การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ และการคิดเชิงระบบ ซึ่งมีความสัมพันธ์สูง สะท้อนให้เห็นว่าผู้นำที่สามารถปรับตัว วางแผนเชิงระบบ และพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่อง จะเอื้อต่อการเสริมสร้างสมรรถนะของเจ้าหน้าที่ตำรวจสอบสวนกลางในระยะยาว ขณะเดียวกัน สมรรถนะด้านการทำงานเป็นทีมมีความสัมพันธ์กับภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ในระดับสูงมาก สะท้อนบทบาทของผู้นำในการสร้างความร่วมมือและวัฒนธรรมการทำงานร่วมกันภายในองค์กร

ผลการวิจัยสะท้อนให้เห็นว่า องค์กรควรกำหนดนโยบายพัฒนาผู้นำเชิงกลยุทธ์โดยเน้นการบริหาร การเปลี่ยนแปลง การคิดเชิงระบบ และการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เป็นกลไกหลักในการยกระดับสมรรถนะ พร้อมทั้งส่งเสริมบทบาทผู้นำในการสร้างวัฒนธรรมการทำงานเป็นทีมเพื่อเพิ่มประสิทธิผล

4. ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ที่ส่งผลต่อการพัฒนาสมรรถนะ

ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ พบว่า ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสามารถทำนายสมรรถนะของเจ้าหน้าที่ตำรวจสอบสวนกลางได้ในระดับสูงมาก โดยเฉพาะด้านการบริหาร การเปลี่ยนแปลง ซึ่งมีอิทธิพลสูงสุด สะท้อนว่าความสามารถของผู้บริหารในการนำพาองค์กรให้ปรับตัวต่อบริบทที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว เป็นปัจจัยสำคัญต่อการยกระดับสมรรถนะของบุคลากร ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Kotter, J. P., วิเชียร เกษมสุข (Kotter, J. P., 1996); (วิเชียร เกษมสุข, 2563) นอกจากนี้ ด้านการมีวิสัยทัศน์เชิงกลยุทธ์ การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ และการสื่อสารเชิงกลยุทธ์ ยังมีอิทธิพลต่อสมรรถนะอย่างมีนัยสำคัญ แสดงให้เห็นว่าการกำหนดทิศทางองค์กรที่ชัดเจน การพัฒนาบุคลากรอย่างเป็นระบบ และการสื่อสารนโยบายสู่การปฏิบัติ เป็นกลไกสำคัญที่ช่วยในการพัฒนาสมรรถนะเกิดผลอย่างเป็นรูปธรรม

ผลการถดถอยที่ชี้อิทธิพลสูงมาก โดยเฉพาะด้านการบริหาร การเปลี่ยนแปลง สะท้อนว่าองค์กรควรกำหนดนโยบายพัฒนาผู้นำให้มีขีดความสามารถด้านการขับเคลื่อนการเปลี่ยนแปลงเป็นลำดับแรก ควบคู่กับการเสริมวิสัยทัศน์ การพัฒนาคน และการสื่อสารเชิงกลยุทธ์อย่างเป็นระบบ เพื่อใช้เป็นกลไกหลักในการยกระดับสมรรถนะเชิงโครงสร้างขององค์กรอย่างยั่งยืน

5. แนวทางเชิงอภิปรายเพื่อการพัฒนาในเชิงนโยบายและการปฏิบัติ

จากผลการวิจัยสามารถอภิปรายเชิงสังเคราะห์ได้ว่า การพัฒนาองค์กรตำรวจไปสู่องค์กรสมรรถนะสูง จำเป็นต้องอาศัยผู้นำที่มีภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ โดยเน้นการบริหาร การเปลี่ยนแปลง การสื่อสารเชิงกลยุทธ์ การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ และการแปลงวิสัยทัศน์ไปสู่การปฏิบัติอย่างเป็นระบบ ผลการวิจัยในครั้งนี้จึงเป็นหลักฐานเชิงประจักษ์ที่สามารถนำไปใช้เป็นฐานในการพัฒนาโมเดลเชิงสาเหตุ การกำหนดนโยบาย และการออกแบบแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำและสมรรถนะของเจ้าหน้าที่ตำรวจสอบสวนกลางให้สอดคล้องกับบริบทการเปลี่ยนแปลงของสังคมและกระบวนการยุติธรรมในอนาคต

ผลการวิจัยชี้ให้เห็นว่าองค์กรควรนำกรอบภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ไปกำหนดเป็นนโยบายพัฒนาผู้บริหาร และออกแบบระบบพัฒนาสมรรถนะที่เชื่อมโยงการเปลี่ยนแปลง วิทยาศาสตร์ และการพัฒนาคนอย่างเป็นรูปธรรม เพื่อขับเคลื่อนองค์กรสู่มาตรฐานสมรรถนะสูงอย่างยั่งยืนในบริบทอุตสาหกรรมที่เปลี่ยนแปลง

สรุปและข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่อง “การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจของปัจจัยด้านภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหาร เพื่อเสนอแนวทางในการพัฒนาสมรรถนะของเจ้าหน้าที่ตำรวจสอบสวนกลาง” สรุปได้ว่า ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารและสมรรถนะของเจ้าหน้าที่ในสังกัด กองบัญชาการตำรวจสอบสวนกลาง ภายใต้อำนาจสำนักงานตำรวจแห่งชาติ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยผู้บริหารให้ความสำคัญกับการสร้างแรงจูงใจ การสื่อสารเชิงกลยุทธ์ การบริหาร การเปลี่ยนแปลง การมีวิสัยทัศน์เชิงกลยุทธ์ และการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ขณะที่สมรรถนะของเจ้าหน้าที่ที่มีความโดดเด่นด้านความรู้และทักษะการคิดวิเคราะห์ ทั้งนี้ ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจยืนยันความเหมาะสมของโครงสร้างตัวแปร และผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์รวมถึงการถดถอยพหุคูณชี้ให้เห็นว่าภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์สามารถทำนายสมรรถนะของเจ้าหน้าที่ได้ในระดับสูงมาก สะท้อนว่าการพัฒนาองค์กรตำรวจไปสู่องค์กรสมรรถนะสูงจำเป็นต้องอาศัยผู้นำที่มีความสามารถเชิงกลยุทธ์ในการขับเคลื่อนการเปลี่ยนแปลงอย่างเป็นระบบ ข้อเสนอเชิงนโยบายควรกำหนดกรอบภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์เป็นเกณฑ์คัดเลือกและพัฒนาผู้บริหาร เพื่อแก้ปัญหาช่องว่างด้านวิสัยทัศน์เชิงระบบและการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์สู่การปฏิบัติ พร้อมบูรณาการแผนพัฒนาสมรรถนะให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ชาติและบริบทที่ซับซ้อนมากขึ้น ตลอดจนพัฒนาระบบติดตามประเมินผลบนฐานข้อมูลเชิงประจักษ์เพื่อลดการพัฒนาแบบไร้ทิศทาง ในเชิงปฏิบัติควรออกแบบหลักสูตรด้านการคิดเชิงกลยุทธ์และการบริหาร การเปลี่ยนแปลงเพื่อเสริมจุดที่ยังพัฒนาได้เพิ่มเติม รวมทั้งปรับกระบวนการสอบสวนให้ยืดหยุ่นและส่งเสริมการทำงานเป็นทีม เพื่อตอบโจทย์ประเด็น ที่พบว่า สมรรถนะด้านบูรณาการยังต่ำกว่าด้านอื่น สำหรับการวิจัยในอนาคตควรศึกษา ปัจจัยแวดล้อม เช่น วัฒนธรรมองค์กรและแรงจูงใจ เพื่อขยายความเข้าใจเชิงระบบและสนับสนุนการกำหนดนโยบายที่แม่นยำยิ่งขึ้น

เอกสารอ้างอิง

- ณัฐพล บุญประกอบ. (2561). ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์กับประสิทธิผลขององค์การภาครัฐ. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- นงลักษณ์ วิรัชชัย. (2560). การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณสำหรับการวิจัยทางสังคมศาสตร์และพฤติกรรมศาสตร์. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- วิเชียร เกษมสุข. (2563). การบริหารการเปลี่ยนแปลงในองค์การภาครัฐ. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาราช.
- วิรัช วิรัชนิภาวรรณ. (2562). การบริหารทรัพยากรมนุษย์ภาครัฐเชิงกลยุทธ์. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาราช.
- วิโรจน์ สารรัตน์. (2559). การบริหารทรัพยากรมนุษย์ทางการศึกษา. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์ทิพยวิสุทธิ์.

- สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน. (2562). คู่มือการพัฒนาสมรรถนะข้าราชการ. กรุงเทพมหานคร: สำนักงาน ก.พ.
- _____. (2564). รายงานสถานการณ์กำลังคนภาครัฐและแนวโน้มสมรรถนะข้าราชการไทย. กรุงเทพมหานคร: สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน.
- สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ (ก.พ.ร.). (2560). แนวทางการพัฒนาระบบราชการไทย 4.0. กรุงเทพมหานคร: สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ.
- สำนักงานตำรวจแห่งชาติ. (2564). รายงานสถานการณ์และแนวทางการพัฒนางานสอบสวนของสำนักงานตำรวจแห่งชาติ. กรุงเทพมหานคร: สำนักงานตำรวจแห่งชาติ.
- สุชาติ ประสิทธิ์รัฐสินธุ์. (2562). การวิจัยเชิงปริมาณทางสังคมศาสตร์. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สุนันทา เลานันท์. (2563). การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เชิงสมรรถนะ. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- Davies, B. & Davies, B. J. (2010). Strategic leadership. In B. Davies (Ed.), *The essentials of school leadership*. (pp. 9-27). London: Sage.
- Dess, G. G. & Miller, A. (1993). *Strategic management*. New York: McGraw-Hill.
- DuBrin, A. J. (2010). *Principles of leadership*. (6th ed.). Mason: South-Western Cengage Learning.
- Garson, G. D. (2008). *Factor analysis*. Asheboro: Statistical Associates Publishing.
- Hair, J. F. et al. (2019). *Multivariate data analysis*. (8th ed.). Andover: Cengage Learning.
- Kotter, J. P. (1996). *Leading change*. Boston: Harvard Business School Press.
- Madu, I. E. et al. (2023). Strategic leadership and employee performance: Evidence from public sector organizations. *Journal of Leadership Studies*, 17(2), 45-60.
- Michael, A. H. et al. (2017). Strategic leadership: Managing human capital to execute strategy. *Organizational Dynamics*, 46(3), 165-173.
- Rowe, W. G. (2001). Creating wealth in organizations: The role of strategic leadership. *Academy of Management Executive*, 15(1), 81-94.
- Senge, P. M. (2000). *Schools that learn*. New York: Doubleday.