

ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์และแรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ของเจ้าหน้าที่ตำรวจในสังกัดสำนักงานตำรวจภูธรภาค 7*

STRATEGIC LEADERSHIP AND MOTIVATION INFLUENCING THE PERFORMANCE EFFICIENCY OF POLICE OFFICERS UNDER THE PROVINCIAL POLICE REGION 7

วันจักร น้อยจันทร์*, คริสตินา สุวรรณศรีหา

Wanchak Noichan*, Christina Suvannasriha

วิทยาลัยการเมืองและการปกครอง มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา กรุงเทพมหานคร ประเทศไทย

College of Politics and Government, Suan Sunandha Rajabhat University, Bangkok, Thailand

*Corresponding author E-mail: wanchak.no@ssru.ac.th

บทคัดย่อ

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาระดับภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน และประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของตำรวจในสังกัดสำนักงานตำรวจภูธรภาค 7 2) ศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของตำรวจในสังกัดสำนักงานตำรวจภูธรภาค 7 ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ แรงจูงใจ และประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน และ 3) ศึกษาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์และแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของตำรวจในสังกัดสำนักงานตำรวจภูธรภาค 7 การวิจัยเป็นแบบเชิงปริมาณ ประชากร คือ ข้าราชการตำรวจ จำนวน 10,495 นาย และกำหนดกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 400 นาย โดยใช้สูตรของ ทาโร ยามาเนะ พร้อมการสุ่มตัวอย่างแบบอาศัยความน่าจะเป็น เครื่องมือวิจัยเป็นแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหาด้วยค่า IOC และทดสอบความเชื่อมั่นด้วยค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค ซึ่งอยู่ในระดับสูง การวิเคราะห์ข้อมูลใช้สถิติเชิงพรรณนา ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ ผลการวิจัยพบว่า 1) ข้าราชการตำรวจในสังกัดสำนักงานตำรวจภูธรภาค 7 มีภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์อยู่ในระดับมากที่สุด (เฉลี่ย = 4.27) มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมากที่สุด (เฉลี่ย = 4.38) และมีประสิทธิภาพการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมากที่สุด (เฉลี่ย = 4.30) 2) ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับมากที่สุดกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ($r = 0.899$) และมีความสัมพันธ์กับภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ในระดับมาก ($r = 0.820$) โดยทั้งสองตัวแปรมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และ 3) ผลการวิเคราะห์การถดถอย พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานเป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานมากที่สุด ($\beta = 0.663$) รองลงมา คือ ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ ($\beta = 0.303$)

คำสำคัญ: ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์, แรงจูงใจ, ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน, เจ้าหน้าที่ตำรวจ, สำนักงานตำรวจภูธรภาค 7

Abstract

This research article aimed to 1) Examine the levels of strategic leadership, work motivation, and work performance among police officers under Provincial Police Region 7. 2) Investigate the factors related to work performance, including the relationships between strategic leadership, motivation,



and work performance and 3) Analyze how strategic leadership and work motivation influence the work performance of police officers under Provincial Police Region 7. A quantitative research design was employed. The population consisted of 10,495 police officers, and a sample of 400 officers was determined using Taro Yamane's formula with probability sampling. The research instrument was a questionnaire validated for content validity using the Index of Item–Objective Congruence (IOC) and tested for reliability using Cronbach's alpha coefficient which showed high internal consistency. Data were analyzed using descriptive statistics Pearson's correlation coefficient, and multiple regression analysis. The results revealed that 1) Police officers demonstrated the highest level of strategic leadership (mean = 4.27) the highest level of work motivation (mean = 4.38) and the highest level of work performance (mean = 4.30) 2) Work performance was highly and positively correlated with work motivation ($r = 0.899$) and strongly correlated with strategic leadership ($r = 0.820$) with both relationships statistically significant at the .01 level and 3) Regression analysis indicated that work motivation had the greatest influence on work performance ($\beta = 0.663$) followed by strategic leadership ($\beta = 0.303$).

Keywords: Strategic Leadership, Motivation, Performance Efficiency, Police Officers, Provincial Police Region 7

บทนำ

สำนักงานตำรวจแห่งชาติเป็นหน่วยงานหลักของรัฐที่มีภารกิจสำคัญในการธำรงไว้ซึ่งความสงบเรียบร้อยและความมั่นคงของประเทศ อีกทั้งยังมีหน้าที่อำนวยและสนับสนุนการปฏิบัติงานตามกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับคดีอาญา รวมถึงกฎหมายอื่น ๆ ที่เกี่ยวเนื่อง ตลอดจนการดูแลรักษาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของประชาชน การสนับสนุนภารกิจของหน่วยงานภาครัฐที่เกี่ยวข้อง และการให้ความช่วยเหลือด้านการพัฒนาประเทศในด้านต่าง ๆ (อำนาจ อ่อนฤทธิ์, 2563) ภารกิจเหล่านี้ล้วนมีความสำคัญยิ่งต่อสังคมและประเทศชาติ ซึ่งต้องอาศัยการทำงานของกำลังพลตำรวจที่มีความเข้มแข็งและมีประสิทธิภาพสูง เพื่อให้องค์กรสามารถบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ อย่างไรก็ตาม ปัจจุบันข้าราชการตำรวจยังคงเผชิญกับปัญหาหลายประการ ทั้งภาระงานที่มากเกินไป การปฏิบัติหน้าที่ในสภาพแวดล้อมที่มีความเสี่ยงสูง ชั่วโมงการทำงานที่ยาวนาน และค่าตอบแทนที่ไม่สอดคล้องกับค่าครองชีพ ปัจจัยเหล่านี้ส่งผลกระทบต่อคุณภาพชีวิตการทำงานและลดทอนประสิทธิภาพในการปฏิบัติหน้าที่ ซึ่งหากไม่ได้รับการแก้ไขอาจก่อให้เกิดความไม่พอใจของประชาชนและบั่นทอนความเชื่อมั่นต่อองค์กรตำรวจโดยรวม

ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ (Strategic Leadership) จึงมีบทบาทสำคัญในการขับเคลื่อนองค์กรตำรวจให้สามารถเผชิญกับปัญหาและความท้าทายได้อย่างมีประสิทธิภาพ ผู้นำที่มีวิสัยทัศน์และความสามารถในการกำหนดกลยุทธ์ที่ชัดเจนจะช่วยสร้างการมีส่วนร่วมและแรงบันดาลใจให้แก่ผู้ใต้บังคับบัญชา ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ไม่เพียงกำหนดทิศทางการทำงานเท่านั้น แต่ยังรวมถึงการจัดสรรทรัพยากรอย่างเหมาะสม การปรับตัวให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงของสังคม และการสร้างความเชื่อมั่นในหมู่ผู้ปฏิบัติงาน (สุธีศักดิ์ พิริยะภิญโญ และภมร ชันระหัดถ์, 2568) หากผู้บังคับบัญชามีภาวะผู้นำที่เข้มแข็ง ย่อมสามารถผลักดันให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีแรงจูงใจและความมุ่งมั่นในการทำงาน ส่งผลให้เกิดผลสัมฤทธิ์ที่มีคุณภาพและยั่งยืน

ในขณะเดียวกัน แรงจูงใจในการทำงาน (Work Motivation) ถือเป็นอีกหนึ่งปัจจัยสำคัญที่มีผลโดยตรงต่อประสิทธิภาพของบุคลากร เนื่องจากแรงจูงใจเป็นพลังผลักดันภายในที่กระตุ้นให้บุคคลปฏิบัติงานด้วยความพึงพอใจ และเต็มความสามารถ ทฤษฎีแรงจูงใจสองปัจจัยของ Herzberg ชี้ให้เห็นว่า “ปัจจัยจูงใจ” เช่น ความสำเร็จ ความก้าวหน้า และการยอมรับในผลงาน เป็นตัวแปรที่ก่อให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน ขณะที่ “ปัจจัยค้ำจุน” เช่น ค่าตอบแทน สภาพแวดล้อมการทำงาน และความมั่นคงในอาชีพ ช่วยลดความไม่พอใจ (Herzberg, F., 1966) หากบุคลากรได้รับแรงจูงใจที่เพียงพอและสอดคล้องกับความต้องการ ย่อมเกิดความทุ่มเทและเพิ่มคุณภาพในการปฏิบัติงาน ซึ่งส่งผลโดยตรงต่อคุณภาพบริการประชาชน (Robbins, S. P. & Judge, T. A., 2019)

สำหรับตำรวจในสังกัดสำนักงานตำรวจภูธรภาค 7 ซึ่งรับผิดชอบพื้นที่หลายจังหวัดในภาคกลางตอนล่าง และภาคตะวันตกของประเทศไทย สภาพพื้นที่ที่มีลักษณะทางภูมิศาสตร์ซับซ้อน เช่น พื้นที่ป่า พื้นที่ชายแดน พื้นที่การท่องเที่ยว และเส้นทางขนส่งสำคัญ ทำให้ตำรวจต้องรับมือกับคดีที่หลากหลายและมีความซับซ้อนสูง อาทิ คดีอาชญากรรมทั่วไป คดีความมั่นคง ปัญหาเสพติด การค้ามนุษย์ อุบัติเหตุทางถนน รวมถึงปัญหาเชิงโครงสร้าง เช่น ความล่าช้าในการประสานงานระหว่างหน่วยงาน การขาดเทคโนโลยีสนับสนุน และความเหลื่อมล้ำด้านทรัพยากรของสถานีตำรวจแต่ละแห่ง ปัจจัยเหล่านี้ส่งผลต่อประสิทธิภาพของตำรวจในมิติต่าง ๆ เช่น ความถูกต้องของงาน ความรวดเร็วตอบสนอง และคุณภาพบริการสาธารณะ การปฏิบัติงานของกำลังพลมีความซับซ้อนและต้องเผชิญกับปัญหาหลากหลาย ทั้งด้านอาชญากรรม เศรษฐกิจ และความมั่นคง แม้สำนักงานตำรวจแห่งชาติจะมีบทบาทสำคัญในการบังคับใช้กฎหมายและรักษาความสงบเรียบร้อยของสังคม แต่ในระดับพื้นที่ โดยเฉพาะสำนักงานตำรวจภูธรภาค 7 ซึ่งรับผิดชอบดูแลจังหวัดในภาคกลางและภาคตะวันตก เช่น นครปฐม ราชบุรี กาญจนบุรี เพชรบุรี และสมุทรสงคราม ยังคงเผชิญกับปัญหาที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของกำลังพลอย่างต่อเนื่อง จากรายงานผลการดำเนินงานในระดับพื้นที่ พบว่า เจ้าหน้าที่ตำรวจส่วนหนึ่งยังประสบกับข้อจำกัดหลายด้าน เช่น ปริมาณงานที่มากเกินไป การขาดแคลนอัตรากำลังประจำสถานี การรับภารกิจที่หลากหลายเกินขอบเขตบทบาทหลัก รวมถึงความคาดหวังของสังคมที่เพิ่มสูงขึ้น ซึ่งกดดันต่อการปฏิบัติงานและเป็นอุปสรรคต่อการส่งมอบบริการที่มีคุณภาพแก่ประชาชน การที่เจ้าหน้าที่ตำรวจสามารถปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ จึงขึ้นอยู่กับทั้งแรงจูงใจและภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บังคับบัญชา หากผู้นำสามารถกำหนดวิสัยทัศน์ที่ชัดเจน และสร้างแรงจูงใจที่เหมาะสม ย่อมก่อให้เกิดการทำงานอย่างมีความสุขและมีประสิทธิผลสูงสุด งานวิจัยในบริบทของตำรวจไทยที่มุ่งศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ แรงจูงใจ และประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ยังมีจำกัด ดังนั้น การศึกษาครั้งนี้จึงมีความสำคัญในการเติมเต็มองค์ความรู้ที่เกี่ยวข้อง โดยมุ่งเน้นการวิเคราะห์ความสัมพันธ์และอิทธิพลของตัวแปรดังกล่าว เพื่อนำไปสู่แนวทางเชิงนโยบายในการพัฒนาศักยภาพบุคลากรและยกระดับประสิทธิภาพการบริหารงานขององค์กรตำรวจให้ตอบสนองต่อสังคมได้อย่างยั่งยืน

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน และประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของตำรวจในสังกัดสำนักงานตำรวจภูธรภาค 7
2. เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของตำรวจในสังกัดสำนักงานตำรวจภูธรภาค 7
3. เพื่อศึกษาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์และแรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของตำรวจในสังกัดสำนักงานตำรวจภูธรภาค 7



วิธีดำเนินการวิจัย

รูปแบบการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) โดยใช้รูปแบบการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) เพื่อศึกษาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์และแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจในสังกัดสำนักงานตำรวจภูธรภาค 7

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรในการวิจัยครั้งนี้ คือ ข้าราชการตำรวจในสังกัดสำนักงานตำรวจภูธรภาค 7 จำนวน 10,495 คน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ คือ ข้าราชการตำรวจ จำนวน 400 คน ได้มาจากการคำนวณด้วยสูตรของทาโร่ ยามาเน่ (Yamane, T, 1967) ที่ระดับความคลาดเคลื่อน 0.05

จากการคำนวณกลุ่มตัวอย่างครั้งนี้ผู้วิจัยได้กลุ่มตัวอย่าง 400 คน ได้มาโดยเลือกกลุ่มตัวอย่างโดยวิธีการสุ่มแบบอาศัยความน่าจะเป็น ด้วยวิธีการแบบหลายขั้นตอน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถาม แบ่งออกเป็น 4 ตอน ได้แก่

ตอนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 7 ข้อ

ตอนที่ 2 ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของข้าราชการตำรวจ จำนวน 25 ข้อ

ตอนที่ 3 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ จำนวน 10 ข้อ

ตอนที่ 4 ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ จำนวน 14 ข้อ

แบบสอบถามใช้มาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Likert Scale) โดยมีเกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้

5 = มากที่สุด, 4 = มาก, 3 = ปานกลาง, 2 = น้อย, 1 = น้อยที่สุด

วิธีการดำเนินวิจัย

1. ผู้วิจัยสร้างแบบสอบถามโดยอาศัยการทบทวนวรรณกรรมและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง จากนั้นส่งให้ผู้ทรงคุณวุฒิ 3 ท่าน ตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) ด้วยวิธีการหาดัชนีความสอดคล้อง (Index of Item Objective Congruence: IOC) ผลการตรวจสอบ พบว่า ข้อคำถามทุกข้อ มีค่า IOC อยู่ในระหว่าง 0.67 - 1.00 ซึ่งสูงกว่าเกณฑ์ขั้นต่ำ 0.50 ตามมาตรฐานการยอมรับ แสดงว่าแบบสอบถามมีความตรงเชิงเนื้อหาเหมาะสมสามารถนำไปใช้ในการเก็บข้อมูลจริงได้

2. นำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (Try-out) กับกลุ่มตัวอย่างที่มีลักษณะใกล้เคียงกับกลุ่มตัวอย่างจริง เพื่อตรวจสอบความชัดเจนของคำถามและหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถาม โดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient) ซึ่งเป็นเกณฑ์มาตรฐานที่นิยมใช้ในการตรวจสอบความเชื่อมั่นของเครื่องมือวิจัยประเภทแบบสอบถาม ตามเกณฑ์ของ Nunnally, J. C. & Bernstein, I. H. ระบุว่าค่า Cronbach's Alpha ที่มีค่ามากกว่า 0.70 ถือว่าอยู่ในระดับที่ยอมรับได้ (Nunnally, J. C. & Bernstein, I. H., 1994) แสดงว่าเครื่องมือมีความสอดคล้องภายในและมีเสถียรภาพเพียงพอสำหรับการใช้เก็บข้อมูลจริง ผลการทดสอบพบว่า แบบสอบถามในแต่ละด้านมีความเชื่อมั่นอยู่ในระดับสูง โดยมีค่า Cronbach's Alpha ดังนี้ ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ = 0.89 แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน = 0.92 ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน = 0.90 แบบสอบถามรวมทั้งหมด = 0.93 ค่าความเชื่อมั่นที่สูงกว่ามาตรฐานในทุกด้านแสดงให้เห็นว่าแบบสอบถามมีความคงเส้นคงวาภายใน (Internal Consistency) อยู่ในระดับดี สามารถเชื่อถือได้ และเหมาะสมต่อการนำไปใช้ในการวิจัยภาคสนามอย่างถูกต้องตามหลักวิชาการ

3. ทำหนังสือขออนุญาตเก็บข้อมูลจากสำนักงานตำรวจภูธรภาค 7 เมื่อได้รับอนุญาตแล้วจึงดำเนินการเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างตามที่กำหนด

4. รวบรวม ตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถาม และนำข้อมูลเข้าสู่โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ
5. วิเคราะห์และสรุปผลตามวัตถุประสงค์การวิจัย

วิธีการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลใช้สถิติ ดังนี้

1. ข้อมูลเชิงพรรณนา ใช้สถิติความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
2. การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร ใช้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน (Pearson's Product Moment

Correlation Coefficient)

3. การศึกษาผลของภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์และแรงจูงใจที่มีต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ใช้การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis)

ผลการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) โดยใช้รูปแบบการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) เพื่อศึกษาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์และแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจในสังกัดสำนักงานตำรวจภูธรภาค 7 มีกลุ่มตัวอย่างทั้งสิ้น 400 คน ดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง

ตัวแปร	จำนวน	ร้อยละ
เพศ		
ชาย	370	92.50
หญิง	30	7.50
อายุ		
21 – 30 ปี	133	33.25
31 – 40 ปี	108	27.00
41 – 50 ปี	53	13.25
51 ปีขึ้นไป	106	26.50
ระดับการศึกษา		
ต่ำกว่าปริญญาตรี	155	38.75
ปริญญาตรี	217	54.25
สูงกว่าปริญญาตรี	28	7.00
รายได้ต่อเดือน		
15,001 – 20,000 บาท	147	36.75
20,001 – 25,000 บาท	73	18.25
25,001 – 30,000 บาท	29	7.25
30,001 บาทขึ้นไป	151	37.75
ลักษณะหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย		
สายตรวจ	88	22.00
ธุรการ	214	53.50
สืบสวน	44	11.00
สอบสวน	54	13.50



ตารางที่ 1 ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง (ต่อ)

ตัวแปร	จำนวน	ร้อยละ
ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน		
1 - 5 ปี	136	34.00
6 - 10 ปี	59	14.75
11 - 15 ปี	53	13.25
15 ปีขึ้นไป	152	38.00
ระดับชั้นยศ		
ชั้นประทวน	271	67.75
ชั้นสัญญาบัตร	129	32.25
รวม	400	100.00

จากตารางที่ 1 พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ส่วนใหญ่เป็นเพศชาย คิดเป็นร้อยละ 92.50 และเพศหญิงคิดเป็นร้อยละ 7.50 มีช่วงอายุระหว่าง 21 - 30 ปีมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 33.25 รองลงมา คือ ช่วงอายุ 31 - 40 ปี คิดเป็นร้อยละ 27.00 ด้านการศึกษา พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 54.25 รองลงมา คือ ระดับต่ำกว่าปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 38.75

ในด้านรายได้ พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีรายได้ต่อเดือนตั้งแต่ 30,001 บาทขึ้นไปมากที่สุด ร้อยละ 37.75 รองลงมา คือ รายได้ระหว่าง 15,001 - 20,000 บาท ร้อยละ 36.75 ส่วนหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ปฏิบัติหน้าที่ด้านธุรการ ร้อยละ 53.50 รองลงมา คือ หน้าที่สายตรวจ ร้อยละ 22.00

สำหรับประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีระยะเวลาปฏิบัติงาน 15 ปีขึ้นไป มากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 38.00 รองลงมา คือ กลุ่มที่มีระยะเวลาปฏิบัติงาน 1 - 5 ปี คิดเป็นร้อยละ 34.00 และในด้านชั้นยศ พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีชั้นยศในระดับประทวน คิดเป็นร้อยละ 67.75 ขณะที่กลุ่มที่มีชั้นยศสัญญาบัตรคิดเป็นร้อยละ 32.25 โดยมีผลการวิจัยดังนี้

1. ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของตำรวจในสังกัดสำนักงานตำรวจภูธรภาค 7

ตารางที่ 2 ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของตำรวจในสังกัดสำนักงานตำรวจภูธรภาค 7

ปัจจัย	$\bar{x}$	S.D.	แปลค่า
ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์	4.27	0.769	มากที่สุด
แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	4.38	0.631	มากที่สุด

จากตารางที่ 2 พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ อยู่ในระดับมากที่สุด คิดเป็นค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 4.27 และกลุ่มตัวอย่างมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมากที่สุด คิดเป็นค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 4.38

ตารางที่ 3 ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของตำรวจในสังกัดสำนักงานตำรวจภูธรภาค 7

ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน	$\bar{x}$	S.D.	แปลค่า
ด้านคุณภาพของงาน	4.37	0.621	มากที่สุด
ด้านปริมาณงาน	4.27	0.734	มากที่สุด
ด้านเวลา	4.32	0.649	มากที่สุด
ด้านค่าใช้จ่ายในการปฏิบัติงาน	4.25	0.722	มากที่สุด
รวม	4.30	0.636	มากที่สุด

จากตารางที่ 3 ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของตำรวจในสังกัดสำนักงานตำรวจภูธรภาค 7 พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ในภาพรวม อยู่ในระดับมากที่สุด คิดเป็นค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 4.30 เมื่อพิจารณาเป็นรายได้ พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีประสิทธิภาพการปฏิบัติงานด้านคุณภาพของงาน อยู่ในระดับมากที่สุดคิดเป็นค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 4.37 รองลงมาเป็นด้านเวลา อยู่ในระดับมากที่สุดคิดเป็นค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 4.32 ด้านปริมาณงาน อยู่ในระดับมากที่สุดคิดเป็นค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 4.27 และด้านค่าใช้จ่ายในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมากที่สุดคิดเป็นค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 4.25

2. ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของตำรวจในสังกัดสำนักงานตำรวจภูธรภาค 7

ตารางที่ 4 ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์และแรงจูงใจกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน

ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน	r	Sig.
ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์	0.820**	0.000
แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	0.899**	0.000

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 4 พบว่า ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ($r=0.899$) ระดับมากที่สุดโดยเป็นไปในทิศทางเดียวกัน รองลงมาเป็นภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ ($r=0.820$) ระดับมากที่สุดโดยเป็นไปในทิศทางเดียวกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

3. ภาวะผู้นำและแรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของตำรวจในสังกัดสำนักงานตำรวจภูธรภาค 7

ตารางที่ 5 การวิเคราะห์การถดถอยแบบพหุ ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์และแรงจูงใจกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน

ปัจจัย	B	Std. Error	β	t	Sig.
ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ (X_1)	0.326	0.034	0.303	9.613	0.000
แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน (X_2)	0.691	0.033	0.663	21.013	0.000
ค่าคงที่	-0.195	0.099		-1.969	0.050

$r = 0.919, r^2 = 0.845, r^2_{\text{Adjusted}} = 0.844, F = 1080.980, \text{Sig.} = 0.000$

จากตารางที่ 5 ผู้วิจัยได้นำตัวแปร ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ และแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยมีประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน เป็นตัวแปรตาม พบว่า โมเดลดังกล่าว สามารถทำนายได้ร้อยละ 84.4 โดยปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 มากที่สุด คือ แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน มีผลร้อยละ 66.3 ($p\text{-value}=0.000$) รองลงมา คือ ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ มีผลร้อยละ 30.3 ($p\text{-value}=0.000$) สามารถเขียนสมการพยากรณ์ได้ ดังนี้

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ

$$Y = -0.195 + 0.326(X_1) + 0.691(X_2)$$

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน

$$ZY = 0.303(X_1) + 0.663(X_2)$$

อภิปรายผล

1. ตำรวจในสังกัดสำนักงานตำรวจภูธรภาค 7 มีภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์อยู่ในระดับมากที่สุด แรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมากที่สุด และประสิทธิภาพการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมากที่สุด แสดงให้เห็นว่าตำรวจสามารถปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างมีคุณภาพและตรงตามเป้าหมายขององค์กร โดยเฉพาะด้าน คุณภาพของงาน ที่ได้รับการประเมินสูงที่สุด สะท้อนถึงความถูกต้อง รอบคอบ และความรับผิดชอบในการปฏิบัติงาน ส่วน ด้านเวลา



ก็อยู่ในระดับมากที่สุดเช่นกัน แสดงให้เห็นถึงความตรงต่อเวลาและการตอบสนองภารกิจได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Hood, C. ที่อธิบายว่าการบริหารงานภาครัฐแนวใหม่ (New Public Management: NPM) มุ่งเน้นการบริหารจัดการที่คำนึงถึงประสิทธิภาพ ผลสัมฤทธิ์ และความคุ้มค่าในเชิงปฏิบัติ (Hood, C., 1991) ผลการศึกษานี้สอดคล้องกับงานของ สุทธิศักดิ์ พิริยะภิญโญ และ ภูมิร ชันธะหัตถ์ ที่ศึกษาประสิทธิภาพของนโยบายการป้องกันและปราบปรามอาชญากรรมของกองบังคับการตำรวจนครบาล 2 กรุงเทพมหานคร ซึ่งพบว่า ความชัดเจนของนโยบายและศักยภาพของบุคลากรเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการดำเนินงานในระดับพื้นที่ (สุทธิศักดิ์ พิริยะภิญโญ และภูมิร ชันธะหัตถ์, 2568) ด้านภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด โดยเฉพาะ การกำหนดวิสัยทัศน์ ซึ่งมีค่าเฉลี่ยสูงสุด แสดงให้เห็นว่าผู้บังคับบัญชามีความสามารถในการวางทิศทางการทำงานที่ชัดเจน และสร้างความเข้าใจร่วมในหมู่ผู้ใต้บังคับบัญชา ส่งผลให้การดำเนินงานเป็นระบบและมีเป้าหมายเดียวกัน สอดคล้องกับแนวคิดของ Ireland, R. D. & Hitt, M. A. ที่ระบุว่าภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์เป็นกลไกสำคัญในการกำหนดทิศทาง สร้างความได้เปรียบเชิงกลยุทธ์ขององค์กร (Ireland, R. D. & Hitt, M. A., 2005) อีกทั้งยังสอดคล้องกับงานของ สุทธิโชติ สมควรดี และคณะ ที่ศึกษาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของข้าราชการตำรวจในจังหวัดมุกดาหาร พบว่า ผู้บังคับบัญชาที่มีภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ โดยเฉพาะด้านการกำหนดวิสัยทัศน์และการสื่อสารเชิงกลยุทธ์ มีอิทธิพลต่อขวัญกำลังใจและประสิทธิภาพของผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างมีนัยสำคัญ (สุทธิโชติ สมควรดี และคณะ, 2564) ด้านแรงจูงใจในการทำงาน พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด โดยเฉพาะปัจจัยจูงใจ เช่น ความสำเร็จ ความก้าวหน้า และการยอมรับในผลงาน ซึ่งเป็นแรงผลักดันภายในที่สำคัญต่อประสิทธิภาพของบุคลากร สอดคล้องกับทฤษฎีแรงจูงใจสองปัจจัยของ Herzberg, F. ที่อธิบายว่าปัจจัยจูงใจมีผลต่อความพึงพอใจในการทำงาน (Herzberg, F., 1966) ผลการศึกษานี้สอดคล้องกับงานของ วรวิทย์ กุลชาติ ที่พบว่า แรงจูงใจด้านความก้าวหน้าและบรรยากาศการทำงานส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของตำรวจฝ่ายอำนวยการในกองบังคับการตำรวจตระเวนชายแดนภาค 2 (วรวิทย์ กุลชาติ, 2563) รวมถึง บัวแก้ว เก่งตรง และคณะ ที่ระบุว่าแรงจูงใจทั้งภายในและภายนอก เช่น ค่าตอบแทนและความมั่นคงในอาชีพ มีผลต่อประสิทธิภาพของตำรวจในสำนักงานส่งกำลังบำรุง (บัวแก้ว เก่งตรง และคณะ, 2566) และศรายุทธ พาละเอ็น และคณะ ที่พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานเป็นปัจจัยสนับสนุนแรงจูงใจและประสิทธิภาพของข้าราชการตำรวจในจังหวัดนนทบุรี (ศรายุทธ พาละเอ็น และคณะ, 2568)

2. ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของตำรวจในสังกัดสำนักงานตำรวจภูธรภาค 7 มีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับมากที่สุดกับแรงจูงใจในการทำงาน หมายความว่า เมื่อเจ้าหน้าที่ตำรวจมีแรงจูงใจสูง ก็จะมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานสูงขึ้น สอดคล้องกับแนวคิดของ Herzberg ที่ระบุว่าปัจจัยจูงใจ เช่น ความสำเร็จและความก้าวหน้า มีผลโดยตรงต่อความพึงพอใจและประสิทธิภาพการทำงาน (Herzberg, F., 1966) และยังสนับสนุนด้วยงานของ บัวแก้ว เก่งตรง และคณะ รวมถึง ศรายุทธ พาละเอ็น และคณะ ที่ชี้ว่าแรงจูงใจและคุณภาพชีวิตการทำงาน มีผลต่อประสิทธิภาพของตำรวจในหน่วยงานต่าง ๆ อย่างมีนัยสำคัญ (บัวแก้ว เก่งตรง และคณะ, 2566); (ศรายุทธ พาละเอ็น และคณะ, 2568) ในขณะเดียวกัน ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ ก็มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานในระดับมากที่สุดและมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 สะท้อนว่าผู้บังคับบัญชาที่มีภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ เช่น การกำหนดวิสัยทัศน์ การวางแผนเชิงกลยุทธ์ และการบริหารทรัพยากรอย่างเหมาะสม จะสามารถสร้างแรงบันดาลใจและพัฒนาการทำงานของผู้ใต้บังคับบัญชาให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Bass และงานของ สุทธิโชติ สมควรดี และคณะ ที่ยืนยันว่าผู้นำที่มีวิสัยทัศน์และภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์จะช่วยเพิ่มศักยภาพขององค์กรและบุคลากรในสังกัด (Bass, B. M., 1990); (สุทธิโชติ สมควรดี และคณะ, 2564)

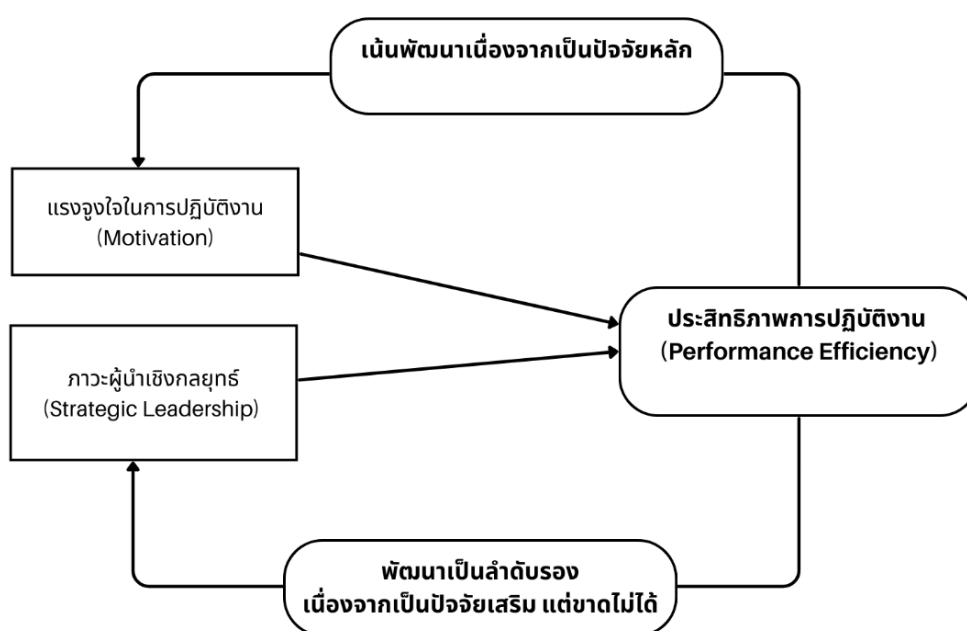
3. ผลการวิเคราะห์อิทธิพลเชิงสาเหตุ พบว่า ตัวแปรที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของตำรวจในสังกัดสำนักงานตำรวจภูธรภาค 7 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 มากที่สุด คือ แรงจูงใจในการทำงาน รองลงมา คือ ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ ซึ่งชี้ให้เห็นว่าแรงจูงใจเป็นกลไกภายในที่ผลักดันให้ตำรวจปฏิบัติงานด้วยความทุ่มเท

ความรับผิดชอบ และความพึงพอใจในงาน ซึ่งสอดคล้องกับทฤษฎีของ Herzberg และงานของ วรวิทย์ กุลชาติ ที่พบว่า ปัจจัยด้านแรงจูงใจ เช่น ความก้าวหน้าและบรรยากาศการทำงานที่ดี มีอิทธิพลต่อคุณภาพของผลงานโดยตรง (Herzberg, F., 1966); (วรวิทย์ กุลชาติ, 2563) ขณะเดียวกัน ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ แม้จะมีอิทธิพลรองลงมา แต่ก็ยังเป็นปัจจัยสำคัญที่สนับสนุนการทำงานของตำรวจให้มีประสิทธิผล โดยเฉพาะด้านการกำหนดวิสัยทัศน์ การจัดการทรัพยากร และการสื่อสารแนวทางการทำงานให้ผู้บังคับบัญชาได้เข้าใจและปฏิบัติได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Ireland และ Hitt ที่ระบุว่าภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์เป็นองค์ประกอบสำคัญของความสำเร็จในองค์กรสมัยใหม่ (Ireland, R. D. & Hitt, M. A., 2005)

ดังนั้น อาจสรุปได้ว่า แรงจูงใจในการทำงาน เป็นปัจจัยหลักที่ส่งผลโดยตรงต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของตำรวจ ส่วน ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ เป็นปัจจัยสนับสนุนที่ช่วยให้แรงจูงใจแปรเปลี่ยนเป็นผลสัมฤทธิ์ในทางปฏิบัติ การผสมผสานกันของทั้งสองปัจจัยจึงเป็นกลไกสำคัญในการพัฒนาศักยภาพองค์กรตำรวจให้มีประสิทธิภาพ โปร่งใส และได้รับความเชื่อมั่นจากประชาชนอย่างยั่งยืน

องค์ความรู้ใหม่

ผลการวิจัยเรื่องภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์และแรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจในสังกัดสำนักงานตำรวจภูธรภาค 7 ได้สร้างองค์ความรู้ใหม่ที่สะท้อนให้เห็นว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานสูงสุด และทำหน้าที่เป็นตัวผลักดันหลัก (Driving Force) ที่ทำให้ตำรวจปฏิบัติหน้าที่ด้วยความตั้งใจ ความรับผิดชอบ และความทุ่มเทสูงสุด ในขณะที่ ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ แม้จะมีอิทธิพลรอง แต่เป็นปัจจัยสนับสนุนที่ช่วยกำหนดวิสัยทัศน์ กลยุทธ์ และการใช้ทรัพยากรอย่างเหมาะสม ส่งผลให้แรงจูงใจถูกขับเคลื่อนและแปลงเป็นผลสัมฤทธิ์เชิงคุณภาพในงานตำรวจ โมเดลองค์ความรู้ใหม่นี้จึงชี้ให้เห็นการทำงานร่วมกันระหว่าง แรงจูงใจ (Motivation) และภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ (Strategic Leadership) ที่ส่งผลโดยตรงต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน (Performance Efficiency) ของตำรวจ โดยแรงจูงใจทำหน้าที่เป็นพลังหลัก และภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ทำหน้าที่เป็นกลไกสนับสนุน ซึ่งการผสมผสานทั้งสองปัจจัยช่วยสร้างระบบการทำงานที่มีประสิทธิผลต่อองค์กรตำรวจและประชาชนในพื้นที่อย่างยั่งยืน



ภาพที่ 1 แนวทางการพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจ



สรุปและข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่องภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์และแรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจในสังกัดสำนักงานตำรวจภูธรภาค 7 พบว่า เจ้าหน้าที่ที่มีประสิทธิภาพการปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด โดยมีมิติคุณภาพของงานโดดเด่น รองลงมา คือ เวลา ปริมาณงาน และค่าใช้จ่าย ทั้งยังพบความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับสูงมากระหว่างประสิทธิภาพกับแรงจูงใจ และกับภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ ขณะที่แบบจำลองถดถอยพหุคูณชี้ว่าแรงจูงใจเป็นตัวทำนายสำคัญที่สุด ตามด้วยภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ โดยโมเดลอธิบายความแปรปรวนของประสิทธิภาพได้ร้อยละ 84.4 สะท้อนว่า แรงจูงใจที่ดี ควบคู่ การนำเชิงกลยุทธ์ที่มีวิสัยทัศน์และการบริหารทรัพยากรที่เหมาะสมเป็นกลไกหลักในการยกระดับผลสัมฤทธิ์งานตำรวจ ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย คือ 1) เสริมภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ผ่านการจัดทำแผนที่ทางกลยุทธ์ระยะ 3 - 5 ปี การสื่อสารเป้าหมายแบบโล่ระดับ และการใช้ระบบวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อการตัดสินใจเชิงหลักฐาน 2) ยกระดับแรงจูงใจด้วยระบบค่าตอบแทนและการยกย่องเชิงคุณภาพ เส้นทางความก้าวหน้าและระบบพี่เลี้ยง ตลอดจนสวัสดิการด้านสุขภาพจิต 3) จัดสมดุลงาน - คนด้วยการทบทวนภาระงานและตารางเวร ลดความล้าเรื้อรัง พัฒนาทักษะดิจิทัลและการใช้เทคโนโลยีปฏิบัติการ และสร้างช่องทางป้อนกลับสองทางระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้บังคับบัญชา 4) ยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง โดยปรับ KPI ให้สะท้อนผลลัพธ์ต่อประชาชน ส่งเสริมเครือข่ายอาสาสมัครและแพลตฟอร์มแจ้งเหตุออนไลน์ ข้อจำกัดของการวิจัย คือ การออกแบบเชิงปริมาณแบบภาคตัดขวางและการใช้แบบสอบถามรายงานตนเองซึ่งอาจมีอคติในการตอบ อีกทั้งกลุ่มตัวอย่างจำกัดในพื้นที่ภาค 7 จึงควรระมัดระวังการอ้างอิงสู่บริบทอื่น สำหรับการวิจัยต่อไปเสนอให้ใช้การติดตามตามยาวหรือกึ่งทดลอง ผสมวิธีวิจัยผสมเพื่อเข้าถึงกลไกเชิงลึก และเปรียบเทียบบริบทภูมิภาค/ประเภทสถานีกับระดับชั้นยศ รวมถึงการขยายตัวแปรด้านคุณภาพชีวิตการทำงาน ความเหนื่อยล้าเชิงอารมณ์ วัฒนธรรมองค์กร และการรับรู้ความยุติธรรม เพื่อเพิ่มพลังอธิบายและออกแบบมาตรการเชิงนโยบายที่แม่นยำยิ่งขึ้น

เอกสารอ้างอิง

- บัวแก้ว เก่งตรง และคณะ. (2566). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจในสังกัดสำนักงานส่งกำลังบำรุง สำนักงานตำรวจแห่งชาติ. วารสารมณีเชษฐาราม วัดจอมมณี, 6(5), 17-35.
- วรวิทย์ กุลชาติ. (2563). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจฝ่ายอำนวยการ กองบังคับการตำรวจตระเวนชายแดนภาค 2. วารสารมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตอีสาน, 1(1), 18-31.
- ศรายุทธ พาละเอ็น และคณะ. (2568). อิทธิพลของคุณภาพชีวิตการทำงานต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจภูธรจังหวัดนนทบุรี. วารสารนวัตกรรมการบริหารและการจัดการ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์, 13(1), 226-236.
- สุทธิโชติ สมควรดี และคณะ. (2564). ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของข้าราชการตำรวจในสังกัดตำรวจภูธรจังหวัดมุกดาหาร. วารสารบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร, 18(81), 62-71.
- สุศักดิ์ พิริยะบุญ และภมร ชันชะหัดถ์. (2568). ประสิทธิภาพของนโยบายการป้องกันและปราบปรามอาชญากรรมของกองบังคับการตำรวจนครบาล 2 กรุงเทพมหานคร. วารสารวิชาการสหวิทยาการและการวิจัย, 5(1), 423-440.
- อำนาจ อ่อนฤทธิ์. (2563). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ ศูนย์ฝึกอบรมตำรวจภูธรภาค 7. วารสารรัฐศาสตร์ปริทรรศน์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, 7(2), 81-93.
- Bass, B. M. (1990). Bass & Stogdill's handbook of leadership: Theory, research, and managerial applications. (3rd ed.). New York: Free Press.
- Herzberg, F. (1966). Work and the nature of man. Cleveland, OHIO: World Publishing Company.

- Hood, C. (1991). A public management for all seasons. *Public Administration*, 69(1), 3-19.
- Ireland, R. D. & Hitt, M. A. (2005). Achieving and maintaining strategic competitiveness in the 21st century: The role of strategic leadership. *Academy of Management Executive*, 19(4), 63-77.
- Nunnally, J. C. & Bernstein, I. H. (1994). *Psychometric Theory*. New York: McGraw-Hill.
- Robbins, S. P. & Judge, T. A. (2019). *Organizational behavior: Global edition*. (18th ed.). Harlow, England: Pearson Education Limited.
- Yamane, T. (1967). *Work and Motivation*. New York: John Wiley and Sons.