

การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจลักษณะ:  
ภาวะผู้นำการเรียนรู้ของตำรวจไทย  
An Exploratory Factor Analysis of Learning  
Leadership Characteristics of Thai Police

รุจิรัตน์ พัฒนถาบุตร (Ruchirat Patanathabutr)\*  
อนุสรณ์ พัฒนถาบุตร (Anusorn Patanathabutr)\*\*

บทคัดย่อ

งานวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ในการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจเพื่อศึกษาโครงสร้างของตัวแปรและลดจำนวนตัวแปรของคุณลักษณะภาวะผู้นำการเรียนรู้ของตำรวจไทย โดยมีประชากร คือ ข้าราชการตำรวจที่ปฏิบัติหน้าที่อยู่ในระดับสถานีตำรวจ จำนวน 26 สถานี ภายใต้การบังคับบัญชาของกองบังคับการตำรวจภูธรจังหวัดขอนแก่น และกำหนดกลุ่มตัวอย่างแบบโควต้า คือ ข้าราชการตำรวจชั้นสัญญาบัตรและชั้นประทวนสถานีละ 20 นาย รวมจำนวน 520 นาย เก็บข้อมูลระหว่างเดือนกุมภาพันธ์ถึงเมษายน 2559 ใช้แบบสอบถามแบบมาตราประมาณค่า 5 ระดับ ซึ่งออกแบบจัดกลุ่มตัวแปร 10 คุณลักษณะพื้นฐานของภาวะผู้นำการเรียนรู้เป็นเครื่องมือในการวิจัย การวิเคราะห์ข้อมูลใช้สถิติเชิงบรรยายและการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ ผลการวิจัยพบว่า องค์ประกอบเชิงสำรวจลักษณะภาวะผู้นำการเรียนรู้ของตำรวจไทย 2 องค์ประกอบ ได้แก่ องค์ประกอบที่ 1 *เรียนรู้การนำที่มบนความพอเพียงอย่างมีอัตลักษณ์* คือ การเรียนรู้บนความพอเพียงด้วยความรู้ใหม่ที่ทำให้เกิดการทำงานเป็นทีมเพื่อให้เกิดการนำตนเองอย่างมีรูปแบบเฉพาะในการนำส่งต่อ และปรับเปลี่ยนรูปแบบการทำงานที่เหมาะสมกับองค์กรอย่างเป็นระบบ และองค์ประกอบที่ 2 *เรียนรู้การนำแบบบูรณาการอย่างสร้างสรรค์* คือ การเรียนรู้ด้วยการบูรณาการศาสตร์และวิธีการในการสร้างสรรค์การนำที่ดีและแตกต่างร่วมกับการ

\*ผู้ช่วยศาสตราจารย์ สังกัดวิทยาลัยบัณฑิตศึกษากิจการ มหาวิทยาลัยขอนแก่น

Email: ruchirat.patanathabutr@gmail.com

\*\*รองผู้บังคับการตำรวจภูธรจังหวัดขอนแก่น กองบังคับการตำรวจภูธรจังหวัดขอนแก่น

Email: anusorn.patanathabutr@gmail.com

ประยุกต์ใช้เทคโนโลยี เพื่อให้เกิดความยืดหยุ่นทางการจัดการและบรรยากาศแห่งการเรียนรู้ รวมทั้งสององค์ประกอบสามารถอธิบายคุณลักษณะภาวะผู้นำการเรียนรู้ ได้ร้อยละ 85.386 ซึ่งเกิดจากองค์ประกอบที่ 1 ร้อยละ 65.930 และองค์ประกอบที่ 2 ร้อยละ 19.456 ตามลำดับ

**คำสำคัญ :** ภาวะผู้นำการเรียนรู้ ตำรวจ ไทย

### Abstract

This research aimed to analyze exploratory factors of learning leadership characteristics of Thai police in order to explore the structure of variables and to decrease the number of variables. The Population was the Khon Kaen provincial police in 26 police stations. The quota sample groups were 520 commissioned and noncommissioned police; 20 police in each police stations. The data was collected in between February to April 2016 by using 5 Rating scale questionnaire which classifying 10 learning leadership characteristics observed variables. Data were analyzed using descriptive statistics and exploratory factors analysis. The researcher found 2 exploratory factors of learning leadership characteristics of Thai police were Component 1 *Learning to identity lead a team on the sufficiency*, referring to learn to lead on sufficiency with new knowledge and team building apply for self-directed leading, transforming, and changing in police station systematically, and Component 2 *Learning to lead integrated creatively*, referring to learn to lead integrated concepts and methods for creativity and differentiation leading within technology apply for managing flexibility and learning environment, which could explain the learning leadership characteristics at 85.386%: 65.930 %, and 19.456 % accordingly.

**Keywords :** Learning Leadership, Police, Thai

## ที่มาและความสำคัญของการศึกษา

เนื่องจากคนมีความสามารถที่จำกัดแต่มีความต้องการที่ไม่จำกัด จึงจำเป็นต้องเติมเต็มศักยภาพของตนเองด้วยการรวมตัวกันเป็นองค์กร และด้วยเหตุที่คนที่เป็นสมาชิกขององค์กรนำความคิด ทักษะสติ ประสิทธิภาพ และทักษะของตนเข้ามาเป็นส่วนหนึ่งในการทำงานในองค์กร ย่อมมีความเหมือนและความแตกต่างทางการจัดการเกิดขึ้น ซึ่งจำเป็นจะต้องมีผู้นำเพื่อให้สามารถเดินไปสู่เป้าหมายและทิศทางเดียวกัน เกิดความสำเร็จของสมาชิกแต่ละคนตลอดจนความสำเร็จขององค์กรในภาพรวมได้ ผู้นำจึงเป็นผู้ที่มีบทบาทในการนำองค์กรบนสิ่งแวดล้อมทางการจัดการภายในและภายนอกซึ่งเป็นระบบเปิด ซึ่งเผชิญกับความเปลี่ยนแปลงและการแข่งขันอยู่ตลอดเวลา ด้วยการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องและเหมาะสมกับการเปลี่ยนแปลงตลอดเวลาของศตวรรษนี้ ด้วยเหตุนี้ จึงจำเป็นต้องพัฒนาภาวะผู้นำแบบร่วมสมัย (Thomas S. Bateman and Scott A. Snell, 2004) ในลักษณะของภาวะผู้นำแห่งการเรียนรู้ ซึ่งมีอิทธิพลต่อการสร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้ โดยมีคุณลักษณะและพฤติกรรม ทั้งด้านการสร้างวิสัยทัศน์ร่วม บุคคลแห่งการเรียนรู้ การทำงานเป็นทีม การสอนงาน การมุ่งผลสัมฤทธิ์ และการใช้แรงจูงใจที่เหมาะสมกับธรรมชาติขององค์กรและบริบทแวดล้อม (สมชาย เทพแสง, 2556)

โดยเฉพาะสภาพองค์กรตำรวจไทยในปัจจุบันซึ่งจำเป็นต้องบูรณาการความคิดโดยการเชื่อมโยงความสัมพันธ์เชิงเหตุผลระหว่างสิ่งต่างๆ เหตุการณ์ หรือเรื่องราว โดยอาศัยความสามารถในการสังเกต การรวบรวมข้อมูลข่าวสาร การวินิจฉัย การมองปัญหา การหาความสัมพันธ์เชิงเหตุผล รวมทั้งความสามารถในการสังเคราะห์ เพื่ออธิบายทำความเข้าใจเรื่องทั้งหมด นำไปสู่ความคิดที่สมบูรณ์ (สุวิทย์ มูลคำ, 2547) ตลอดจนความสามารถทางความคิดในการมองรอบด้าน มองเป็นภาพรวม สามารถเชื่อมโยงในด้านต่างๆ เชื่อมโยงความสัมพันธ์องค์ประกอบย่อยเข้ากับเรื่องหลักได้อย่างเหมาะสม (เกรียงศักดิ์ เจริญวงศ์ศักดิ์, 2547) และสร้างความแตกต่างด้วยการใช้เทคโนโลยีและภูมิปัญญาในการเพิ่มมูลค่าให้กับบริการโดยเน้นการสร้างความสามารถภายใต้บริบทของประเทศนั้นๆ โดยเฉพาะด้านการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีและฐานความรู้ซึ่งเป็นพื้นฐานที่สำคัญในการพัฒนาโดยอาศัยองค์ความรู้ที่มีอยู่เดิมมาบูรณาการร่วมกับองค์ความรู้และเทคโนโลยีใหม่

ทำให้เกิดการพัฒนาศักยภาพอย่างยั่งยืน และรองรับการเปลี่ยนแปลงตามกระแสความต้องการในยุคโลกาภิวัตน์ (วชิรวัชร งามละม่อม, 2559) การสร้างจุดแข็งของตำรวจไทยจึงจำเป็นต้องพัฒนาตำรวจให้เกิดการเรียนรู้ในการสร้างวิสัยทัศน์ร่วม เห็นความสำคัญของนวัตกรรม และเน้นการพัฒนาจากภายในเพื่อให้เกิดความเข้มแข็งอย่างยั่งยืน เพื่อให้องค์กรสามารถปรับตัวพร้อมรับสถานการณ์ที่มีการเปลี่ยนแปลงได้อย่างมีประสิทธิภาพ (ณัฐกร ลิมสุวรรณโรจน์, ทวีศักดิ์ กฤษเจริญ และวินัย หอมสมบัติ, 2558) โดยการพัฒนาคูณลักษณะภาวะผู้นำการเรียนรู้ที่เน้นการพัฒนาการเรียนรู้สภาวะของการเป็นผู้นำในองค์กรและการเรียนรู้ร่วมกันของคนในองค์กร เพื่อให้เกิดการถ่ายทอดแลกเปลี่ยนองค์ความรู้ ประสบการณ์ และทักษะ ร่วมกันพัฒนาเป็นองค์การการเรียนรู้ (สำนักงานตำรวจแห่งชาติ, 2555) ในการพัฒนาองค์ความรู้ใหม่ในการนำและการบริหารจัดการองค์กรอย่างยั่งยืน

การศึกษาครั้งนี้ ได้นำคุณลักษณะผู้นำการเรียนรู้ซึ่งมีรูปแบบและคุณลักษณะตามบริบทเป็นลักษณะของทฤษฎีสถานราก ซึ่งเป็นการกำหนดคุณลักษณะผู้นำการเรียนรู้ในบริบทของไทย 10 องค์ประกอบ ได้แก่ การสร้างสรรค์และความกล้าในการบริหารที่ดีและแตกต่าง บรรยากาศแห่งการเรียนรู้ ความยืดหยุ่นในการบริหารจัดการ การบูรณาการศาสตร์และวิธีการ การใช้เทคโนโลยี การมีรูปแบบเฉพาะในการนำและเปลี่ยนแปลง การศึกษาเรียนรู้ด้วยตนเอง การทำงานเป็นทีม ความพอเพียง และการวิจัยและแสวงหาความรู้ใหม่ (กนกอร สมปราชญ์, 2558) นำมาใช้เป็นต้นแบบในการศึกษา เนื่องด้วยการพัฒนาผู้นำให้มีลักษณะภาวะผู้นำการเรียนรู้เป็นสิ่งสำคัญในการสร้างภาวการณ์นำที่ยั่งยืน เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลทางการจัดการองค์กรได้อย่างต่อเนื่อง (พิเชษฐวีร์ วันทอง, 2559) ส่งผลต่อการเป็นองค์กรที่มีสมรรถนะสูง ผู้วิจัยจึงทำการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจลักษณะภาวะผู้นำการเรียนรู้ของตำรวจไทย เพื่อกำหนดโครงสร้างและลดองค์ประกอบคุณลักษณะภาวะผู้นำการเรียนรู้ให้ได้องค์ประกอบที่สามารถอธิบายคุณลักษณะภาวะผู้นำการเรียนรู้ได้อย่างมีความน่าเชื่อถือทางสถิติ ซึ่งจะสามารถนำไปใช้ในการพัฒนาลักษณะผู้นำการเรียนรู้ได้อย่างเหมาะสมตามบริบทขององค์กรตำรวจและสังคมไทย

### คำถามการวิจัย

คำถามที่ 1 องค์ประกอบอะไรบ้างที่เป็นองค์ประกอบร่วมซึ่งสามารถอธิบายความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรองค์ประกอบคุณลักษณะภาวะผู้นำการเรียนรู้ของตำรวจไทย

คำถามที่ 2 ควรกำหนดชื่อและให้คำนิยามองค์ประกอบที่สามารถอธิบายคุณลักษณะภาวะผู้นำการเรียนรู้ของตำรวจไทยว่าอะไรและอย่างไร

### วัตถุประสงค์การวิจัย

1 เพื่อสำรวจและระบุองค์ประกอบร่วมที่สามารถอธิบายความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรองค์ประกอบคุณลักษณะภาวะผู้นำการเรียนรู้ของตำรวจไทย

2 เพื่อกำหนดชื่อและนิยามองค์ประกอบที่สามารถอธิบายคุณลักษณะภาวะผู้นำการเรียนรู้ของตำรวจไทย เพื่อเป็นแนวทางการในการพัฒนาภาวะผู้นำสำหรับองค์กรตำรวจไทย

### ขอบเขตการวิจัย

ขอบเขตเกี่ยวกับพื้นที่ศึกษา อยู่ภายใต้ความรับผิดชอบของกองบังคับการตำรวจภูธรจังหวัดขอนแก่น ประเทศไทย

ขอบเขตเกี่ยวกับประชากรและกลุ่มตัวอย่าง ประชากรที่ศึกษา คือ ข้าราชการตำรวจที่ปฏิบัติหน้าที่อยู่ในระดับสถานีตำรวจ จำนวน 26 สถานี ภายใต้การบังคับบัญชาของกองบังคับการตำรวจภูธรจังหวัดขอนแก่น และกำหนดกลุ่มตัวอย่างแบบโควต้าคือ ข้าราชการตำรวจชั้นสัญญาบัตรและชั้นประทวนสถานีละ 20 นาย รวมจำนวน 520 นาย ซึ่งถือว่าเป็นขนาดตัวอย่างที่ดีมากในการวิเคราะห์องค์ประกอบตามกฎของ Comrey and Lee ซึ่งได้ประเมินขนาดกลุ่มตัวอย่างในงานวิเคราะห์องค์ประกอบที่มีจำนวนตั้งแต่ 500 หน่วย - ไม่เกิน 1,000 หน่วย อยู่ในระดับดีมาก (ประภตติยา ทักษิณ, 2558)

ขอบเขตเกี่ยวกับเนื้อหา เนื้อหาของการศึกษา มุ่งเน้นเฉพาะการสำรวจและระบุองค์ประกอบที่สามารถอธิบายความคิดเห็นของตำรวจไทยต่อลักษณะภาวะผู้นำการเรียนรู้ ตามทฤษฎีฐานรากเกี่ยวกับ 10 คุณลักษณะภาวะผู้นำการเรียนรู้

## วรรณกรรมที่เกี่ยวข้องและกรอบแนวคิดในการวิจัย

ผู้วิจัยประยุกต์ใช้วรรณกรรมและกำหนดกรอบแนวคิดในการวิจัยดังนี้

1. **ภาวะผู้นำการเรียนรู้** หมายถึง กระบวนการในการนำที่เน้นให้เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ทั้งศาสตร์และศิลป์ในการส่งผ่านความรู้ที่จริงแท้และความรู้สึก บนสิ่งแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้และมีความเปลี่ยนแปลงอย่างต่อเนื่อง (ประยงค์ รัตนรงค์, 2550) เพื่อให้เกิดฐานข้อมูลของความรู้และการต่อยอดอย่างเป็นระบบสอดคล้องกับธรรมชาติขององค์กร การศึกษาค้นคว้านี้ประยุกต์ใช้ทฤษฎีฐานรากเกี่ยวกับ 10 คุณลักษณะภาวะผู้นำการเรียนรู้ (CEFITTSTER-10 Learning Leadership Characteristics) (จุจิรัตน์ พัฒนถาบุตร, วันนิวัตติ สมบูรณ์, โปธิทอง พงษ์สงคราม และ กนกอร สมปราชญ์, 2558) ในการสร้างแบบสอบถามซึ่งประกอบด้วยคุณลักษณะและลักษณะร่วมดังนี้

คุณลักษณะที่ 1 การสร้างสรรค์และความกล้าในการบริหารที่ดีและแตกต่าง (Creative and Courage) ประกอบด้วย 3 ตัวแปร ได้แก่ (1) มีการคิดนอกกรอบอย่างสร้างสรรค์อยู่เสมอ (2) กล้าคิดต่างและตอบสนองต่อความท้าทายหรือสิ่งท้าทายได้ และ (3) มีความสามารถในการใช้ความคิดสร้างสรรค์มาพัฒนารูปแบบการบริการคุณภาพการบริการ และกระบวนการทำงานได้

คุณลักษณะที่ 2 บรรยากาศแห่งการเรียนรู้ (Environment of Innovative Learning) ประกอบด้วย 3 ตัวแปร ได้แก่ (1) เป็นผู้สร้างบรรยากาศให้สมาชิกทุกคนในองค์กรได้แลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างกัน (2) สามารถพัฒนาหัวข้อให้สมาชิกทุกคนได้ค้นคว้าหาความรู้ใหม่อยู่เสมอจนมีความเชี่ยวชาญในเรื่องนั้นๆ และ (3) มีการจัดทำสารสนเทศไว้อย่างเป็นระบบ สามารถให้สมาชิกทุกคนในองค์กรเข้าถึงข้อมูลได้ง่าย

คุณลักษณะที่ 3 ความยืดหยุ่นในการบริหารจัดการ (Flexibility) ประกอบด้วย 3 ตัวแปร ได้แก่ (1) บริหารจัดการโดยมีความพร้อมในการเปลี่ยนแปลงตามสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไปได้ทันที (2) มีการจัดทำแผนสำรองในการทำงานไว้เสมอเมื่อไม่สามารถทำงานตามแผนหลักได้ สามารถใช้แผนสำรองได้ทันที และ (3) สามารถปรับเปลี่ยนหน้าที่หรือจัดวางหน้าที่ให้กับบุคลากรให้สามารถทำงานทดแทนกันได้ได้อย่างเหมาะสม

คุณลักษณะที่ 4 การบูรณาการศาสตร์และวิธีการ (Integration) ประกอบด้วย 3 ตัวแปร ได้แก่ (1) มีความสามารถในการค้นหาและแสวงหาความร่วมมือจากหน่วยงานหรือกลุ่มต่างๆ เพื่อเพิ่มศักยภาพให้กับองค์กรได้ (2) ประสานงานการทำงานกับหน่วยงานภายนอกได้อย่างดีเยี่ยม และ (3) สามารถต่อยอดความร่วมมือเพื่อสร้างประโยชน์ให้กับองค์กรและหน่วยงานที่ให้ความร่วมมืออย่างได้ประโยชน์ทั้งสองฝ่าย

คุณลักษณะที่ 5 การใช้เทคโนโลยี (Technology) ประกอบด้วย 3 ตัวแปร ได้แก่ (1) มีทักษะในการใช้เทคโนโลยีเพื่อการสื่อสารกับสมาชิกในองค์กรในระดับดีเยี่ยม (2) มีการใช้เทคโนโลยีเพื่อเข้าถึงและสร้างความสัมพันธ์กับกลุ่มผู้เกี่ยวข้องในเชิงรุกอย่างสม่ำเสมอ และ (3) มีการใช้เทคโนโลยีเพื่อประสานงานกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องอย่างต่อเนื่อง

คุณลักษณะที่ 6 การมีรูปแบบเฉพาะในการนำและเปลี่ยนแปลง (Tailor Made and Transformation Process) ประกอบด้วย 3 ตัวแปร ได้แก่ (1) มีการทำงานโดยประยุกต์ใช้วิธีการที่เหมาะสมกับองค์กรเป็นสำคัญ (2) มีการส่งต่อการทำงานให้กับผู้ที่เหมาะสมในการสืบต่อการทำงาน และ (3) มีการปรับเปลี่ยนรูปแบบการทำงานที่เหมาะสมกับองค์กรอย่างเป็นระบบ อาทิ มีการคิดวิเคราะห์หรืออย่างมีวิจยารณญาณ มีการสะท้อนผล และมีการวางแผนและจัดกระทำในสิ่งที่เลือก

คุณลักษณะที่ 7 การศึกษาเรียนรู้ด้วยกระบวนการนำตนเอง (Self-Directed Learning) ประกอบด้วย 3 ตัวแปร ได้แก่ (1) มีความสนใจ ใฝ่หาความรู้ใหม่ด้วยตนเอง เพื่อนำกลับมาพัฒนางานอยู่เสมอ (2) มีการวิเคราะห์จุดอ่อน (ข้อเสีย) ด้วยตนเอง และพร้อมปรับปรุงจุดอ่อน (ข้อเสีย) ของตนเอง เพื่อพัฒนาศักยภาพและความสามารถของตนเอง และ (3) มีการวิเคราะห์จุดแข็ง (ข้อดี) ด้วยตนเอง และพร้อมใช้จุดแข็ง (ข้อดี) ของตนเองในทางสร้างสรรค์และเป็นประโยชน์ต่อตนเองและองค์กร

คุณลักษณะที่ 8 การทำงานเป็นทีม (Team Learning) ประกอบด้วย 3 ตัวแปร ได้แก่ (1) จัดกลุ่มสมาชิกให้เกิดการทำงานเป็นทีมงานตามศักยภาพและความถนัดของสมาชิกแต่ละคน (2) เปิดโอกาสให้สมาชิกมีส่วนร่วมแสดงความคิดเห็นและตัดสินใจร่วมกันเป็นทีมทุกครั้ง และ (3) ชื่นชมยินดีเมื่อทีมทำงานอย่าง

ประสบความสำเร็จร่วมกัน และพร้อมรับความผิดพลาดที่เกิดขึ้นจากการทำงาน เป็นที่มร่วมกันเสมอ

คุณลักษณะที่ 9 ความพอเพียง (Economic Sufficiency) ประกอบด้วย 3 ตัวแปร ได้แก่ (1) ยึดถือหลักการพอเพียงในการทำงานร่วมกันเป็นสำคัญ (2) มีความสามารถในการใช้งบประมาณได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ตรงตามวัตถุประสงค์ของภาระงานที่ได้รับมอบหมาย และกรณีที่งบประมาณที่ได้รับ ไม่เพียงพอสามารถแสวงหาความร่วมมือจากหน่วยงานหรือองค์กรที่เกี่ยวข้องได้ และ (3) มีการวางแผนการทำงานอย่างเป็นระบบตามศักยภาพขององค์กร เพื่อสนองตอบชุมชนและสังคมที่องค์กรตั้งอยู่

คุณลักษณะที่ 10 การวิจัยและแสวงหาความรู้ใหม่ (Research) ประกอบด้วย 3 ตัวแปร ได้แก่ (1) มีการวิจัยพัฒนารูปแบบการบริการ คุณภาพการบริการ และ กระบวนการทำงานที่ตอบโจทย้ความต้องการของกลุ่มผู้เกี่ยวข้องอย่างตรงตาม ศักยภาพของสมาชิกและองค์กร (2) มีการวิจัยรูปแบบการบริการใหม่ๆ เพื่อตอบโจทย้ ความต้องการของกลุ่มผู้เกี่ยวข้องอย่างต่อเนื่อง และ (3) มีการวิจัยพัฒนาคุณภาพ การบริการและกระบวนการทำงานใหม่ๆ เพื่อพัฒนาศักยภาพการทำงานขององค์กร อย่างเป็นระบบ

**2. กรอบแนวคิดในการวิจัย** การศึกษาครั้งนี้กำหนดให้ตัวแปรแฝง คือ คุณลักษณะผู้นำการเรียนรู้ และกำหนดตัวแปรสังเกตได้ 10 องค์ประกอบ ได้แก่ การสร้างสรรค์และความกล้าในการบริหารที่ดีและแตกต่าง บรรยายภาคแห่งการ เรียนรู้ ความยืดหยุ่นในการบริหารจัดการ การบูรณาการศาสตร์และวิธีการ การใช้ เทคโนโลยี การมีรูปแบบเฉพาะในการนำและเปลี่ยนแปลง การศึกษาเรียนรู้ ด้วยการนำตัวเอง การทำงานเป็นทีม ความพอเพียงและการวิจัยและแสวงหาความรู้ใหม่ โดยมุ่งเน้นเฉพาะการสำรวจและระบอบองค์ประกอบที่สามารถอธิบายลักษณะ ภาวะผู้นำการเรียนรู้ โดยลดจำนวนตัวแปรหรือรวมจำนวนตัวแปรหลายๆ ตัวให้อยู่ในองค์ประกอบเดียวกัน ตรวจสอบความถูกต้อง ความสำคัญ หรือน้ำหนัก ของตัวแปร จัดโครงสร้างความสัมพันธ์ของตัวแปรที่เหมาะสมของลักษณะผู้นำ ภาวะผู้นำการเรียนรู้ เพื่อให้สามารถนำองค์ประกอบใหม่ที่ได้ไปใช้ในการวิเคราะห์ ข้อมูลด้วยเทคนิคทางสถิติต่อไป ดังแสดงในภาพที่ 1

## การดำเนินการวิจัย

เป็นการวิจัยเชิงปริมาณซึ่งมีแนวคิดพื้นฐานเชิงปฏิฐานนิยม (Positivism) (จตุภูมิ เขตจัตุรัส, 2555) มีขั้นตอนการวิเคราะห์องค์ประกอบ (กัลยา วานิชย์บัญชา, 2558) ดังนี้

ขั้นที่ 1 กำหนดปัญหาการวิจัย ทบทวนองค์ประกอบตัวแปรจากทฤษฎี ลักษณะภาวะผู้นำการเรียนรู้ เก็บข้อมูลตามข้อตกลงของการวิเคราะห์องค์ประกอบ คือ จำนวนข้อมูลจะต้องมากกว่าจำนวนตัวแปร ตัวแปรที่คัดเลือกมาวิเคราะห์องค์ประกอบ ต้องเป็นตัวแปรที่มีค่าต่อเนื่อง ในการศึกษาครั้งนี้ตัวแปรมีค่ามาตราประมาณค่า (Rating Scale) และเลือกวิธีวิเคราะห์องค์ประกอบตามวัตถุประสงค์การวิจัย

ขั้นที่ 2 ตรวจสอบข้อมูลที่ใช้วิเคราะห์ เพื่อตรวจสอบข้อมูลให้เป็นไปตามข้อตกลงเบื้องต้น โดยกำหนดให้ตัวแปรที่คัดเลือกมาวิเคราะห์องค์ประกอบ มีความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรในระดับสูง ( $r=0.30-0.70$ ) มีรูปแบบความสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบและตัวแปรที่อยู่ในรูปเชิงเส้น (linear) องค์ประกอบรวมและองค์ประกอบเฉพาะของตัวแปรสังเกตได้แต่ละตัวเป็นอิสระต่อกันหรือความแปรปรวนระหว่างองค์ประกอบรวมและองค์ประกอบเฉพาะมีค่าเป็นศูนย์ วิธีตรวจสอบความสัมพันธ์ ได้แก่ (1) วิธีสร้างเมทริกซ์สหสัมพันธ์ (Correlation Matrix) โดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของตัวแปรแต่ละคู่ ถ้ามีตัวแปรบางตัวที่ไม่สัมพันธ์กับตัวแปรอื่นๆ (สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เข้าใกล้ศูนย์) จะตัดตัวแปรนั้นออก และ (2) ใช้ KMO และ Bartlett's Test และใช้ Bartlett's Test of Sphericity ในการทดสอบสมมติฐาน โดยตั้งสมมติฐานเพื่อทดสอบดังนี้  $H_0$ : ตัวแปรทั้ง 10 ตัว ไม่มีความสัมพันธ์กัน  $H_1$ : ตัวแปรทั้ง 10 ตัว มีความสัมพันธ์กัน

ขั้นที่ 3 สกัดองค์ประกอบ (Extraction Factor Analysis: Factor Extraction หรือ Initial Factors) เป็นการดึงข้อมูลจากตัวแปรมาใส่ในองค์ประกอบ ด้วยวิธี Principle Component Analysis (PCA)

ขั้นที่ 4 เลือกวิธีการหมุนแกน (Factors Rotation) เพื่อจัดตัวแปรให้อยู่ในองค์ประกอบ ด้วยวิธี Orthogonal Rotation เป็นการหมุนโดยยังคงทำให้ปัจจัยยังคงตั้งฉากกันหรือเป็นอิสระต่อกัน และใช้เทคนิคย่อยแบบ Varimax

ขั้นที่ 5 เลือกค่าน้ำหนักองค์ประกอบ (Factors Loading) เป็นการจัดตัวแปรตามค่าน้ำหนักองค์ประกอบ (Factor Score) ถ้าตัวแปรมีค่าน้ำหนักองค์ประกอบมาก คือ มีค่าเข้าสู่ +1 หรือ -1 ในองค์ประกอบใด จะจัดตัวแปรนั้นอยู่ในองค์ประกอบนั้น

ขั้นที่ 6 ตั้งชื่อและนิยามความหมายองค์ประกอบที่วิเคราะห์ได้ ซึ่งสามารถนำองค์ประกอบใหม่ไปใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยเทคนิคทางสถิติต่อไปได้

### การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยเก็บรวบรวมข้อมูลปฐมภูมิ เกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปและลักษณะผู้นำการเรียนรู้จากกลุ่มตัวอย่างซึ่งเป็นข้าราชการตำรวจในสังกัดกองบังคับการตำรวจภูธรจังหวัดขอนแก่น ในระดับชั้นสัญญาบัตรและชั้นประทวน สังกัดสถานีตำรวจ 26 สถานี จำนวนสถานีละ 20 นาย รวมจำนวน 520 นาย ทำการเก็บข้อมูลระหว่างเดือนกุมภาพันธ์ถึงเมษายน 2559 โดยใช้แบบสอบถามซึ่งจำแนกออกเป็น 2 ส่วน คือ

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไป ใช้แบบสอบถามค่ามาตราระดับกลุ่ม (Nominal Scale) ประกอบด้วย 9 ข้อคำถามเกี่ยวกับ สังกัด ตำแหน่ง ประเภทข้าราชการตำรวจ ลักษณะงานที่รับผิดชอบในปัจจุบัน เพศ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์การทำงานในอาชีพตำรวจ และประสบการณ์การทำงานในหน่วยงานปัจจุบัน

ส่วนที่ 2 การประเมินลักษณะผู้นำการเรียนรู้ของตนเอง ใช้แบบสอบถามชนิดค่ามาตราประมาณค่า (Rating Scale) ประเมินค่า 5 ระดับ ประกอบด้วย ข้อคำถาม 30 ข้อ โดยจำแนกตามแนวคิดทฤษฎีฐานรากเกี่ยวกับ CEFITSTER คุณลักษณะภาวะผู้นำการเรียนรู้ 10 คุณลักษณะ คุณลักษณะละ 3 ข้อเท่าๆ กัน

และทำการทดสอบความเที่ยงตรงและความเชื่อมั่น (Validity and Reliability) ของเครื่องมือ (ฉัตรศิริ ปิยะพิมลสิทธิ์ และ อุทัยวรรณ สายพัฒนา, 2558) โดยให้ผู้เชี่ยวชาญด้านผู้นำจำนวน 3 คน ตรวจสอบความตรงตามเนื้อหา (Content Validity) ของแบบสอบถาม เพื่อตรวจสอบเนื้อหาของแบบสอบถามอย่างเป็นระบบว่าครอบคลุมขอบเขตเนื้อหาลักษณะผู้นำการเรียนรู้ที่ต้องการศึกษา โดยพบค่า Index of Item-Objective Congruence (IOC) เท่ากับ 1 และทดสอบความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถามในส่วนที่เป็นค่ามาตราประมาณค่าด้วยสัมประสิทธิ์อัลฟาของครอนบัค (Cronbachs' Alpha Coefficient) ได้เท่ากับ 0.89

แสดงว่าแบบสอบถามมีความเที่ยงตรงและความเชื่อมั่นในระดับที่น่าไปใช้ในการเก็บข้อมูลได้

## ผลการวิจัย

### 1. ข้อมูลทั่วไป ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่างตำรวจไทยในจังหวัดขอนแก่น

จำแนกตามสังกัด เป็นข้าราชการตำรวจในสังกัดกองบังคับการตำรวจภูธรจังหวัดขอนแก่น ระดับสถานีจำนวน 26 สถานี จำนวนรวม 520 นาย จากต้นสังกัดสถานีละ 20 นาย คิดเป็นสังกัดสถานีละร้อยละ 3.85 ประกอบด้วย สภ.เมืองขอนแก่น สภ.ชุมแพ สภ.พล สภ.น้ำพอง สภ.กระนวน สภ.ภูเวียง สภ.บ้านไผ่ สภ.มัญจาคีรี สภ.หนองเรือ สภ.หนองสองห้อง สภ.ชนบท สภ.สีชมพู สภ.เวียงน้อย สภ.อุบลรัตน์ สภ.บ้านฝาง สภ.พระยืน สภ.เวียงใหญ่ สภ.เปือยน้อย สภ.เขาสวนกวาง สภ.ภูผาม่าน สภ.ข้าสูง สภ.หนองนาคำ สภ.เวียงเก่า สภ.บ้านแฮด สภ.โนนศิลา และ สภ.โคกโพธิ์ไชย

จำแนกตามตำแหน่ง เป็นข้าราชการตำรวจในตำแหน่ง ผบ.หมู่จำนวน 253 คน คิดเป็นร้อยละ 48.65 ตำแหน่ง รอง สว. จำนวน 129 คน คิดเป็นร้อยละ 24.81 ตำแหน่ง สว. จำนวน 60 คน คิดเป็นร้อยละ 11.54 ตำแหน่ง รอง ผกก. จำนวน 52 คน คิดเป็นร้อยละ 10.00 และตำแหน่ง ผกก. จำนวน 26 คน คิดเป็นร้อยละ 5.00 ตามลำดับ

จำแนกตามประเภทข้าราชการตำรวจ เป็นข้าราชการตำรวจในระดับชั้นประทวน จำนวน 253 นาย คิดเป็นร้อยละ 48.65 และระดับชั้นสัญญาบัตร จำนวน 267 นาย คิดเป็นร้อยละ 51.35 ตามลำดับ

จำแนกตามลักษณะงานที่รับผิดชอบในปัจจุบัน เป็นข้าราชการตำรวจที่รับผิดชอบลักษณะงานปราบปราม จำนวน 136 นาย คิดเป็นร้อยละ 26.15 ลักษณะงานอำนวยความสะดวก 113 นาย คิดเป็นร้อยละ 21.73 ลักษณะงานสืบสวน จำนวน 68 นาย คิดเป็นร้อยละ 13.08 ลักษณะงานสอบสวน จำนวน 67 นาย คิดเป็นร้อยละ 12.89 ลักษณะงานจราจร จำนวน 58 นาย คิดเป็นร้อยละ 11.15 และลักษณะงานภาพรวม สถานี จำนวน 78 นาย คิดเป็นร้อยละ 15.00 ตามลำดับ

จำแนกตามเพศ เป็นข้าราชการตำรวจเพศชาย จำนวน 445 นาย คิดเป็นร้อยละ 85.58 และเพศหญิง จำนวน 75 นาย คิดเป็นร้อยละ 14.42 ตามลำดับ

จำแนกตามอายุ เป็นข้าราชการตำรวจที่มีช่วงอายุตั้งแต่ 40 ปีถึงไม่เกิน 50 ปี จำนวน 234 นาย คิดเป็นร้อยละ 45.00 ช่วงอายุตั้งแต่ 50 ปีถึงไม่เกิน 60 ปี จำนวน 164 นาย คิดเป็นร้อยละ 31.54 ช่วงอายุตั้งแต่ 30 ปีถึงไม่เกิน 40 ปี จำนวน 63 นาย คิดเป็นร้อยละ 12.11 และช่วงอายุตั้งแต่ 20 ปีถึงไม่เกิน 30 ปี จำนวน 59 นาย คิดเป็นร้อยละ 11.35 ตามลำดับ

จำแนกตามระดับการศึกษา เป็นข้าราชการตำรวจที่มีการศึกษาในระดับปริญญาตรี จำนวน 269 นาย คิดเป็นร้อยละ 51.73 ระดับมัธยมปีที่ 6 จำนวน 134 นาย คิดเป็นร้อยละ 25.77 ระดับปริญญาโท จำนวน 66 นาย คิดเป็นร้อยละ 12.69 ระดับอนุปริญญา จำนวน 27 นาย คิดเป็นร้อยละ 5.19 ระดับมัธยมปีที่ 3 จำนวน 20 นาย คิดเป็นร้อยละ 3.85 และระดับปริญญาเอก จำนวน 4 นาย คิดเป็นร้อยละ 0.77 ตามลำดับ

จำแนกตามประสบการณ์การทำงานในอาชีพตำรวจ เป็นข้าราชการตำรวจที่มีประสบการณ์การทำงานในอาชีพตำรวจที่มีช่วงระยะเวลา มากกว่า 20 ปี จำนวน 295 นาย คิดเป็นร้อยละ 56.73 ช่วงระยะเวลาดั้งแต่ 10 ปีถึงไม่เกิน 20 ปี จำนวน 124 นาย คิดเป็นร้อยละ 23.85 ช่วงระยะเวลาน้อยกว่า 3 ปี จำนวน 54 นาย คิดเป็นร้อยละ 10.38 ช่วงระยะเวลาดั้งแต่ 7 ปีถึงไม่เกิน 10 ปี จำนวน 18 นาย คิดเป็นร้อยละ 3.46 ช่วงระยะเวลาดั้งแต่ 3 ปีถึงไม่เกิน 5 ปี จำนวน 15 นาย คิดเป็นร้อยละ 2.89 และช่วงระยะเวลาดั้งแต่ 5 ปีถึงไม่เกิน 7 ปี จำนวน 14 นาย คิดเป็นร้อยละ 2.69 ตามลำดับ

จำแนกตามประสบการณ์การทำงานในหน่วยงานปัจจุบัน เป็นข้าราชการตำรวจที่มีประสบการณ์ทำงานในหน่วยงานปัจจุบันที่มีช่วงระยะเวลาน้อยกว่า 3 ปี จำนวน 173 นาย คิดเป็นร้อยละ 33.27 ช่วงระยะเวลาดั้งแต่ 10 ปีถึงไม่เกิน 20 ปี จำนวน 98 นาย คิดเป็นร้อยละ 18.85 ช่วงระยะเวลามากกว่า 20 ปี จำนวน 85 นาย คิดเป็นร้อยละ 16.35 ช่วงระยะเวลาดั้งแต่ 3 ปีถึงไม่เกิน 5 ปี จำนวน 83 นาย คิดเป็นร้อยละ 15.96 ช่วงระยะเวลาดั้งแต่ 7 ปีถึงไม่เกิน 10 ปี จำนวน 44 นาย คิดเป็นร้อยละ 8.46 และช่วงระยะเวลาดั้งแต่ 5 ปีถึงไม่เกิน 7 ปี จำนวน 37 นาย คิดเป็นร้อยละ 7.11

## 2. ผลการสำรวจและระบุองค์ประกอบร่วมที่สามารถอธิบายความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรองค์ประกอบคุณลักษณะภาวะผู้นำการเรียนรู้ของตำรวจไทย

2.1 ผลการสำรวจความคิดเห็น ความคิดเห็นของตำรวจไทย ต่อคุณลักษณะผู้นำการเรียนรู้ในบริบทของไทย 10 ตัวแปร พบว่า เห็นด้วยมาก ในทุกคุณลักษณะเรียงลำดับจากมากไปน้อยตามลำดับ ดังนี้ ความยืดหยุ่นในการบริหารจัดการ (ค่าเฉลี่ยเลขคณิตเท่ากับ 4.0366) การบูรณาการศาสตร์และวิธีการ (ค่าเฉลี่ยเลขคณิตเท่ากับ 4.0366) การวิจัยและแสวงหาความรู้ใหม่ (ค่าเฉลี่ยเลขคณิตเท่ากับ 3.9980) การทำงานเป็นทีม (ค่าเฉลี่ยเลขคณิตเท่ากับ 3.9830) ความพอเพียง (ค่าเฉลี่ยเลขคณิตเท่ากับ 3.9464) การใช้เทคโนโลยี (ค่าเฉลี่ยเลขคณิตเท่ากับ 3.9229) บรรยากาศแห่งการเรียนรู้ (ค่าเฉลี่ยเลขคณิตเท่ากับ 3.9196) การศึกษาเรียนรู้ด้วยการนำตัวเอง (ค่าเฉลี่ยเลขคณิตเท่ากับ 3.9098) การสร้างสรรคและความกล้าในการบริหารที่ดีและแตกต่าง (ค่าเฉลี่ยเลขคณิตเท่ากับ 3.8732) และการมีรูปแบบเฉพาะในการนำและเปลี่ยนแปลง (ค่าเฉลี่ยเลขคณิตเท่ากับ 3.8719) และพบว่า ความคิดเห็นต่อการวิจัยและแสวงหาความรู้ใหม่มีค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานมากเท่ากับ 1.00435

2.2 ตรวจสอบข้อมูลที่ใช้วิเคราะห์ ผลการตรวจสอบข้อมูลที่ใช้ในการวิเคราะห์ พบว่า ข้อมูลที่ใช้ในการวิเคราะห์เป็นไปตามข้อตกลงเบื้องต้น คือ ตัวแปรทั้ง 10 ตัว มีความสัมพันธ์กันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยพบค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน ดังแสดงในตารางที่ 1 และได้ทำการทดสอบสมมติฐานเพื่อตรวจสอบความสัมพันธ์ของตัวแปรทั้ง 10 ตัว โดยกำหนดสมมติฐานดังนี้  $H_0$  : ตัวแปรทั้ง 10 ตัว ไม่มีความสัมพันธ์กัน และ  $H_1$  : ตัวแปรทั้ง 10 ตัว มีความสัมพันธ์กัน และเมื่อทำการวิเคราะห์โดยใช้ KMO และ Bartlett's Test พบค่า KMO เท่ากับ 0.935 ซึ่งมีค่าเข้าใกล้ 1 สรุปได้ว่าตัวแปรมีความสัมพันธ์กัน และใช้ Bartlett's Test of Sphericity: ค่า Approx. Chi Square เท่ากับ 6.209E3 ค่า df เท่ากับ 45 และค่า sig. เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 หมายถึง ปฏิเสธสมมติฐาน  $H_0$  ยอมรับสมมติฐาน  $H_1$  สรุปได้ว่าตัวแปรทั้ง 10 ตัว มีความสัมพันธ์กัน

## 2.3 สกัดองค์ประกอบ (Community)

2.3.1 ผลการสกัดองค์ประกอบ พบว่า Community ของตัวแปรทุกตัวเท่ากับ 1 แปลผลได้ว่าตัวแปรทุกตัวสามารถอธิบายความแปรปรวนใน Common factor ได้ทั้งหมด และค่า Factor Extraction พบสัมพันธ์ที่สหสัมพันธ์ (Correlation) ของตัวแปรทุกตัวมากกว่า 0.7 แปลผลได้ว่าตัวแปรมีความสัมพันธ์กันมาก จึงนำตัวแปรทั้ง 10 ตัวมาใช้ในการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจได้

2.3.2 ใช้วิธี Principal Component Analysis ในการสร้างองค์ประกอบของตัวแปรทั้ง 10 ตัว โดยเทคนิคการวิเคราะห์ปัจจัยจะทำการ standardized ตัวแปรแต่ละตัว เพื่อให้ตัวแปรทุกตัวมีค่าเฉลี่ยเป็น 0 และค่าแปรปรวนเป็น 1 ดังนั้นค่าแปรปรวนทั้งหมดของตัวแปรจึงเท่ากับ 10 อธิบายค่า Total Variance Explained ได้ดังนี้

(1) ค่า Total Variance Explained กรณี Initial Eigenvalues พบว่า Component ที่ 1 และ 2 มีค่าแปรปรวนมากกว่า 1 ซึ่งมากกว่าค่าแปรปรวนของตัวแปรที่ standardized แล้ว จึงนำมาพิจารณา ดังแสดงรายละเอียดของค่า Total Variance Explained: Initial Eigenvalues ในตารางที่ 2

(2) ค่า Total Variance Explained กรณี Extract Sums of Squared Loadings พบว่า จากตัวแปรเดิม 10 ตัว จะจัดเป็นองค์ประกอบได้ 2 องค์ประกอบ ดังนั้นองค์ประกอบที่ 1 มีความแปรปรวน 65.930% และองค์ประกอบที่ 2 มีความแปรปรวน 19.456% โดยทั้ง 2 องค์ประกอบมีค่าความแปรปรวนรวม 85.386% ของค่าความแปรปรวนทั้งหมด

และเมื่อวิเคราะห์ค่า Factor Loading กรณี Extraction Method: Principal Component Analysis เพื่อจะจัดตัวแปรที่มีค่า Factor Loading สูง (ใกล้ +1 หรือใกล้ -1) ในองค์ประกอบให้อยู่ในองค์ประกอบนั้นๆ จะพบว่าตัวแปรทุกตัวมีค่า Factor Loading ในองค์ประกอบที่ 1 มากที่สุด แต่เมื่อวิเคราะห์ในรายละเอียด พบว่า ตัวแปรบางตัวมีค่า Factor Loading ในองค์ประกอบต่างๆ ใกล้เคียงกัน จึงทำให้ไม่ชัดเจนว่าควรจัดตัวแปรนั้นอยู่ในองค์ประกอบใดจึงจะเหมาะสม ผู้วิจัยจึงใช้วิธีการหมุนแกนเพื่อจัดตัวแปรให้อยู่ในองค์ประกอบที่เหมาะสมในลำดับถัดไป

## 2.4 เลือกวิธีการหมุนแกน (Factors Rotation)

ในที่นี้ทำการหมุนแกน เพื่อให้สามารถจัดตัวแปรให้อยู่ในองค์ประกอบได้ถูกต้องและเหมาะสม โดยหมุนแบบ Orthogonal Rotation ด้วยวิธี Varimax กรณีที่ factor ไม่มีความสัมพันธ์กันหรือเป็นอิสระต่อกัน ได้ผลลัพธ์ดังนี้

(1) ค่า Total Variance Explained กรณี Rotation Sums of Squares Loadings พบค่าความแปรปรวนใหม่ของทั้ง 2 Component ได้แก่ (1) Component ที่ 1 ค่า Total เท่ากับ 6.593, % of Variance เท่ากับ 65.930 และ Cumulative % เท่ากับ 65.930 และ (2) Component ที่ 2 ค่า Total เท่ากับ 1.946, % of Variance เท่ากับ 19.456 และ Cumulative % เท่ากับ 85.386

(2) กรณี Extraction Method: Principal Component Analysis และ Rotation Method: Varimax with Kaiser Normalization เกิด Rotation Converged in 5 iterations ดังแสดงในตารางที่ 3

(3) กรณี Extraction Method: Principal Component Analysis และ Rotation Method: Varimax with Kaiser Normalization พบ Component Transformation Matrix ดังแสดงในตารางที่ 4

## 2.5 เลือกค่าน้ำหนักองค์ประกอบ (Factors Loading)

ทำการเลือกค่าน้ำหนักองค์ประกอบ จัดตัวแปรในองค์ประกอบใหม่ 2 องค์ประกอบ ได้ดังนี้

(1) องค์ประกอบใหม่ที่ 1 ประกอบด้วย 5 องค์ประกอบ ได้แก่ ความพอเพียง (ค่า Factor Score เท่ากับ 0.944) การวิจัยและแสวงหาความรู้ใหม่ (ค่า Factor Score เท่ากับ 0.939) การทำงานเป็นทีม (ค่า Factor Score เท่ากับ 0.938) การศึกษาเรียนรู้ด้วยการนำตัวเอง (ค่า Factor Score เท่ากับ 0.911) และการมีรูปแบบเฉพาะในการนำและเปลี่ยนแปลง (ค่า Factor Score เท่ากับ 0.802) ตามลำดับ

(2) องค์ประกอบใหม่ที่ 2 ประกอบด้วย 5 องค์ประกอบ ได้แก่ การบูรณาการศาสตร์และวิธีการ (ค่า Factor Score เท่ากับ 0.871) การสร้างสรรค์และความกล้าในการบริหารที่ดีและแตกต่าง (ค่า Factor Score เท่ากับ 0.862) การใช้เทคโนโลยี (ค่า Factor Score เท่ากับ 0.858) ความยืดหยุ่นในการบริหาร

จัดการ (ค่า Factor Score เท่ากับ 0.850) และบรรยากาศแห่งการเรียนรู้ (ค่า Factor Score เท่ากับ 0.818) ตามลำดับ

### 3. ผลการกำหนดชื่อและนิยามองค์ประกอบที่สามารถอธิบายคุณลักษณะภาวะผู้นำการเรียนรู้ของตำรวจไทย

จากผลการศึกษาการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ สามารถกำหนดองค์ประกอบใหม่ได้ 2 องค์ประกอบ ทำการกำหนดชื่อและนิยามองค์ประกอบที่สามารถอธิบายคุณลักษณะภาวะผู้นำการเรียนรู้ของตำรวจไทยได้ดังนี้

#### 3.1 องค์ประกอบที่ 1

(1) กำหนดชื่อ คือ เรียนรู้การนำทีมบนความพอเพียงอย่างมีอัตลักษณ์ (Learning to identity lead a team on the sufficiency)

(2) นิยามองค์ประกอบ หมายถึง การเรียนรู้บนความพอเพียงด้วยความรู้ใหม่ที่ทำให้เกิดการ ทำงานเป็นทีมเพื่อให้เกิดการนำตนเองอย่างมีรูปแบบเฉพาะในการนำ ส่งต่อ และปรับเปลี่ยนรูปแบบการทำงานที่เหมาะสมกับองค์กรอย่างเป็นระบบ

(3) ตัวแปรภายใต้องค์ประกอบมี 5 ตัวแปร ได้แก่ ความพอเพียง การวิจัยและแสวงหาความรู้ใหม่ การทำงานเป็นทีม การศึกษาเรียนรู้ด้วยการนำตัวเอง และการมีรูปแบบเฉพาะในการนำและเปลี่ยนแปลง

(4) ความสามารถขององค์ประกอบที่ 1 ในการอธิบายคุณลักษณะภาวะผู้นำการเรียนรู้ได้ร้อยละ 65.930

#### 3.2 องค์ประกอบที่ 2

(1) กำหนดชื่อ คือ เรียนรู้การนำแบบบูรณาการอย่างสร้างสรรค์ (Learning to lead integrated creatively)

(2) นิยามองค์ประกอบ หมายถึง การเรียนรู้ด้วยการบูรณาการศาสตร์และวิธีการในการสร้างสรรค์การนำที่ดีและแตกต่างร่วมกับการประยุกต์ใช้เทคโนโลยี เพื่อให้เกิดความยืดหยุ่นทางการจัดการและบรรยากาศแห่งการเรียนรู้

(3) ตัวแปรภายใต้องค์ประกอบ มี 5 ตัวแปร ได้แก่ การบูรณาการศาสตร์และวิธีการ การสร้างสรรค์และความกล้าในการบริหารที่ดีและแตกต่าง การใช้เทคโนโลยี ความยืดหยุ่นในการบริหารจัดการ และบรรยากาศแห่งการเรียนรู้

(4) ความสามารถขององค์ประกอบที่ 2 ในการอธิบายคุณลักษณะภาวะผู้นำการเรียนรู้ได้ร้อยละ 19.456

โดยหากตำรวจไทยมีเฉพาะองค์ประกอบที่ 1 เรียนรู้การนำที่มอบความพอเพียงจะสามารถอธิบายคุณลักษณะภาวะผู้นำการเรียนรู้ได้ร้อยละ 65.930 และเมื่อมีองค์ประกอบที่ 2 เรียนรู้การนำแบบบูรณาการอย่างสร้างสรรค์ร่วมด้วย จะสามารถอธิบายคุณลักษณะภาวะผู้นำการเรียนรู้ได้เพิ่มขึ้นเป็นร้อยละ 85.386

### สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

1. **สรุป** การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจลักษณะภาวะผู้นำการเรียนรู้ของตำรวจไทย สรุปข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่างข้าราชการตำรวจระดับสถานี ในสังกัดกองบังคับการตำรวจภูธรจังหวัดขอนแก่น คิดเป็นสัดส่วนตามตำแหน่ง ผบ.หมู่ : รอง สว. : สว. : รอง ผกก. : ผกก ในอัตราส่วนประมาณ 5 : 2 : 1 : 1 : 1 เป็นข้าราชการตำรวจชั้นประทวนต่อชั้นสัญญาบัตรโดยประมาณเท่ากับ 1 : 1 เป็นผู้ที่มีผิดชอบลักษณะงานปราบปราม อำนาจการสืบสวน สอบสวน จราจร และภาพรวมสถานี ในอัตราส่วนประมาณ 3 : 2 : 1 : 1 : 1 : 2 ตามลำดับ เป็นเพศชายต่อเพศหญิง โดยประมาณเท่ากับ 9 : 1 มีช่วงอายุตั้งแต่ 40 ปีถึงไม่เกิน 50 ปีมากที่สุดถึงร้อยละ 45 รองลงมาเป็นช่วงอายุ 50 ปีถึงไม่เกิน 60 ปี ช่วงอายุ 30 ปีถึงไม่เกิน 40 ปี และช่วงอายุ 20 ปีถึงไม่เกิน 30 ปี ตามลำดับ ส่วนใหญ่มีการศึกษาในระดับปริญญาตรีถึงร้อยละ 51.73 รองลงมาเป็นระดับมัธยมปีที่ 6 ปริญญาโท อนุปริญญา มัธยมปีที่ 3 และระดับปริญญาเอก ตามลำดับ ส่วนใหญ่เป็นข้าราชการตำรวจที่มีประสบการณ์การทำงานในอาชีพตำรวจมากกว่า 20 ปีถึงร้อยละ 56.73 รองลงมาเป็นช่วงระยะเวลาตั้งแต่ 10 ปีถึงไม่เกิน 20 ปี น้อยกว่า 3 ปี ช่วงระยะเวลาตั้งแต่ 7 ปีถึงไม่เกิน 10 ปี ช่วงระยะเวลาตั้งแต่ 3 ปีถึงไม่เกิน 5 ปี และช่วงระยะเวลาตั้งแต่ 5 ปีถึงไม่เกิน 7 ปี ตามลำดับ และมีประสบการณ์การทำงานที่มากที่สุด ในหน่วยงานปัจจุบันน้อยกว่า 3 ปี ถึงร้อยละ 33.27 รองลงมาเป็นช่วงระยะเวลาตั้งแต่ 10 ปีถึงไม่เกิน 20 ปี ช่วงระยะเวลามากกว่า 20 ปี ช่วงระยะเวลาตั้งแต่ 3 ปีถึงไม่เกิน 5 ปี ช่วงระยะเวลาตั้งแต่ 7 ปีถึงไม่เกิน 10 ปี และช่วงระยะเวลาตั้งแต่ 5 ปีถึงไม่เกิน 7 ปี ตามลำดับ

ความคิดเห็นของตำรวจไทยต่อคุณลักษณะผู้นำการเรียนรู้ในบริบทของไทย 10 องค์ประกอบ ประกอบด้วย ความยืดหยุ่นในการบริหารจัดการ การบูรณาการศาสตร์ และวิธีการ การวิจัยและแสวงหาความรู้ใหม่ การทำงานเป็นทีม ความพอเพียง การใช้เทคโนโลยี บรรยากาศแห่งการเรียนรู้ การศึกษาเรียนรู้ด้วยการนำตัวเอง การสร้างสรรค์และความกล้าในการบริหารที่ดีและแตกต่าง และการมีรูปแบบเฉพาะในการนำและเปลี่ยนแปลง ตามลำดับ และพบว่าความคิดเห็นต่อการวิจัยและแสวงหาความรู้ใหม่มีค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานไม่ปกติ และจัดตัวแปรในองค์ประกอบใหม่ของลักษณะภาวะผู้นำการเรียนรู้ของตำรวจไทยได้ 2 องค์ประกอบ ดังนี้

องค์ประกอบใหม่ที่ 1 เรียนรู้การนำที่มอบความพอเพียงอย่างมีอัตลักษณ์ หมายถึง การเรียนรู้บนความพอเพียงด้วยความรู้ใหม่ที่ทำให้เกิดการดำเนินงานเป็นทีม เพื่อให้เกิดการนำตนเองอย่างมีรูปแบบเฉพาะในการนำ ส่งต่อ และปรับเปลี่ยนรูปแบบการทำงานที่เหมาะสมกับองค์กรอย่างเป็นระบบ ประกอบด้วย 5 ตัวแปร ได้แก่ ความพอเพียง การวิจัยและแสวงหาความรู้ใหม่ การทำงานเป็นทีม การศึกษาเรียนรู้ด้วยการนำตัวเอง และการมีรูปแบบเฉพาะในการนำและเปลี่ยนแปลง ตามลำดับ ซึ่งองค์ประกอบที่ 1 สามารถอธิบายคุณลักษณะภาวะผู้นำการเรียนรู้ได้ร้อยละ 65.930

องค์ประกอบใหม่ที่ 2 เรียนรู้การนำแบบบูรณาการอย่างสร้างสรรค์ หมายถึง การเรียนรู้ด้วยการบูรณาการศาสตร์และวิธีการในการสร้างสรรค์การนำที่ดีและแตกต่างร่วมกับการประยุกต์ใช้เทคโนโลยี เพื่อให้เกิดความยืดหยุ่นทางการจัดการ และบรรยากาศแห่งการเรียนรู้ ประกอบด้วย 5 ตัวแปร ได้แก่ การบูรณาการศาสตร์และวิธีการ การสร้างสรรค์และความกล้าในการบริหารที่ดีและแตกต่าง การใช้เทคโนโลยี ความยืดหยุ่นในการบริหารจัดการ และบรรยากาศแห่งการเรียนรู้ ตามลำดับ ซึ่งองค์ประกอบที่ 2 สามารถอธิบายคุณลักษณะภาวะผู้นำการเรียนรู้ได้ร้อยละ 19.456

โดยหากตำรวจไทยมีเฉพาะองค์ประกอบที่ 1 จะสามารถอธิบายคุณลักษณะภาวะผู้นำการเรียนรู้ได้ร้อยละ 65.930 และเมื่อมีองค์ประกอบที่ 2 ร่วมด้วยจะสามารถอธิบายคุณลักษณะภาวะผู้นำการเรียนรู้ได้เพิ่มขึ้นเป็นร้อยละ 85.386 สรุปเป็นแผนภาพองค์ประกอบลักษณะภาวะผู้นำการเรียนรู้ตำรวจไทย ดังแสดงในภาพที่ 2

2. **อภิปรายผล** จะเห็นว่า การพัฒนาลักษณะภาวะผู้นำการเรียนรู้ของตำรวจไทย จำเป็นต้องพัฒนาเน้นหนักใน 2 องค์ประกอบ ได้แก่

องค์ประกอบที่ 1 เรียนรู้การนำที่มอบความพอเพียงอย่างมีอัตลักษณ์ หมายถึง การเรียนรู้บนความพอเพียงด้วยความรู้ใหม่ที่ทำให้เกิดการดำเนินงานเป็นทีม เพื่อให้เกิดการนำตนเองอย่างมีรูปแบบเฉพาะในการนำ ส่งต่อ และปรับเปลี่ยนรูปแบบการทำงานที่เหมาะสมกับองค์กรอย่างเป็นระบบ สอดคล้องกับแนวทางการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของกระทรวงศึกษาธิการ (2558) ซึ่งจำเป็นต้องพัฒนาการเรียนรู้เพื่อให้เกิดอัตลักษณ์ของคนไทย โดยองค์ประกอบที่ 1 นี้ประกอบด้วย 5 ตัวแปร ได้แก่ *ความพอเพียง* สอดคล้องกับการศึกษาของ สิ้นชัย คงไทย (2557) ที่พบว่า การบริหารจัดการตามแนวทางปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงของตำรวจ จำเป็นต้องคำนึงถึงด้านความมีเหตุผล ด้านความพอประมาณ และด้านการมีภูมิคุ้มกันที่ดี ในรูปแบบการจัดการที่เหมาะสมกับธรรมชาติขององค์กร การวิจัยและแสวงหาความรู้ใหม่ สอดคล้องกับการศึกษาของ วาสนา สุขนิรันดร์ (2547) ที่พบว่า การทำงานของตำรวจจำเป็นต้องมีการแสวงหาความรู้และแลกเปลี่ยนเรียนรู้ตามลักษณะงาน เพื่อให้เกิดการมีส่วนร่วมในการทำงานและได้ข้อมูลที่เป็นจริงอันจะเป็นประโยชน์ ต่อหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย การทำงานเป็นทีม สอดคล้องกับการศึกษาของ ประพนธ์ สหพัฒนา (2554) ที่พบว่า ทีมและเครือข่ายมีผลต่อการเพิ่มประสิทธิภาพการทำงาน ในระดับสถานีตำรวจ การศึกษาเรียนรู้ด้วยการนำตัวเอง สอดคล้องกับการศึกษาของ จตุพล ปานรักษา และคณะ (2548) ที่พบว่า ปัจจัยส่วนตัว สถานการณ์ในการทำงาน และจิตลักษณะจะเป็นตัวบ่งชี้เชิงสาเหตุของพฤติกรรมการเรียนรู้การนำตนเองในการทำงานของตำรวจ และการมีรูปแบบเฉพาะในการนำและเปลี่ยนแปลง สอดคล้องกับการศึกษาของ จุฬารัตนาคุณกรม (2559) ที่พบว่าตำรวจต้องมีรูปแบบการเรียนรู้ เพื่อเสริมสร้างจิตสำนึกการบริการของข้าราชการตำรวจไทยอย่างเป็นระบบ

องค์ประกอบที่ 2 เรียนรู้การนำแบบบูรณาการอย่างสร้างสรรค์ หมายถึง การเรียนรู้ด้วยการบูรณาการศาสตร์และวิธีการในการสร้างสรรค์การนำที่ดีและแตกต่างร่วมกับการประยุกต์ใช้เทคโนโลยี เพื่อให้เกิดความยืดหยุ่นทางการจัดการ และบรรยากาศแห่งการเรียนรู้ สอดคล้องกับการศึกษาของ ฉวีวรรณ สุวรรณภา (2558) ที่พบว่า ภาวะผู้นำ กิจกรรมแบบบูรณาการ และการประเมินอย่างสร้างสรรค์

ทำให้เกิดคุณภาพของการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ โดยองค์ประกอบที่ 2 นี้ประกอบด้วย 5 ตัวแปร ได้แก่ การบูรณาการศาสตร์และวิธีการ สอดคล้องกับการศึกษาของ วีระพงษ์ บุญญเษาศ และคณะ (2555) และ ปิยะพร ตันณีกุล (2556) ที่พบว่า การบูรณาการศาสตร์และวิธีการทำให้เกิดการจัดการความรู้ในงานตำรวจ การสร้างสรรค์และความกล้าในการบริหารที่ดีและแตกต่าง สอดคล้องกับการศึกษาของ จำรัส ปานพัก และคณะ (2555) ที่พบว่า การบริหารงานตำรวจระดับสถานี ผู้นำจะต้องทำหน้าที่ทางการบริหารอย่างมีวิสัยทัศน์ มีการกำหนดกลยุทธ์และนโยบายที่นำไปสู่การสร้างผลงานและแรงจูงใจที่ดี การใช้เทคโนโลยี สอดคล้องกับการศึกษาของ ไพฑูรย์ อินทรัตน์ชัยกิจ และคณะ (2559) ที่พบว่า ตำรวจจำเป็นต้องมีการเรียนรู้ในด้านเทคโนโลยีและการนำเทคโนโลยีมาประยุกต์ใช้ทางการจัดการงานตำรวจ ให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลโดยเฉพาะในระดับสถานีตำรวจ และสอดคล้องกับการศึกษาของ พัชรา สินลอยมา และคณะ (2556) ที่พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการนำเทคโนโลยีมาใช้ในงานตำรวจ ประกอบด้วย เจ้าหน้าที่ตำรวจจะต้องมีองค์ความรู้เกี่ยวกับระบบเทคโนโลยีเป็นอย่างดี ผู้บังคับบัญชาจะต้องให้ความสำคัญและให้การสนับสนุนการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ และการจัดสรรงบประมาณและวัสดุอุปกรณ์ด้านสารสนเทศจะต้องเพียงพอต่อการปฏิบัติงาน ความยืดหยุ่นในการบริหารจัดการ สอดคล้องกับการศึกษาของ ศรีญ นิลวรรณ (2544) ที่พบว่า การบริหารจัดการที่มีความยืดหยุ่นจะส่งผลให้เกิดระบบงานที่ทำให้ตำรวจผูกพันกับองค์กร และบรรยากาศแห่งการเรียนรู้ สอดคล้องกับการศึกษาของ วลัยพร รัตนเศรษฐ (2556) ที่พบว่า การปรับเปลี่ยนกลยุทธ์และวิธีการของตำรวจอย่างมีนวัตกรรมส่งผลต่อสัมฤทธิ์ผลของการบูรณาการอย่างมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วน ทั้งภาครัฐ ภาคเอกชน และภาคประชาชน

### 3. ข้อเสนอแนะ

3.1 ข้อเสนอแนะสำหรับองค์กรตำรวจไทย คือ องค์กรตำรวจไทยควรให้ความสำคัญกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในสังกัดในด้านภาวะผู้นำการเรียนรู้ เพื่อให้เกิดการพัฒนาคุณลักษณะของการเรียนรู้การนำที่มบนความพอเพียงอย่างมีอัตลักษณ์ และคุณลักษณะของการเรียนรู้การนำแบบบูรณาการอย่างสร้างสรรค์

โดยนำลักษณะร่วมของแต่ละคุณลักษณะมาเป็นแนวทางในการพัฒนาอย่างสอดคล้องกับบริบทขององค์กร

3.2 ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยในอนาคต ได้แก่ (1) จากการศึกษาพบว่า ตำรวจไทยมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับตัวแปรการวิจัยและแสวงหาความรู้ใหม่ในระดับเห็นด้วยมาก แต่มีค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานมาก หมายถึงมีการกระจายตัวของระดับความคิดเห็นจากค่าเฉลี่ยเลขคณิตมาก จึงควรศึกษาต่อเนื่องถึงความแตกต่างของระดับความคิดเห็นของตำรวจซึ่งมีสังกัด ตำแหน่ง ประเภทข้าราชการตำรวจ ลักษณะงานที่รับผิดชอบในปัจจุบัน เพศ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์การทำงานในอาชีพตำรวจ และประสบการณ์การทำงานในหน่วยงานปัจจุบันแตกต่างกันว่ามีระดับความคิดเห็นต่อตัวแปรการวิจัยและแสวงหาความรู้ใหม่แตกต่างกันหรือไม่ เพื่อนำไปสู่การพัฒนาภาวะผู้นำการเรียนรู้ของตำรวจไทยในส่วนของตัวแปรการวิจัยและแสวงหาความรู้ใหม่ได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล และ (2) ควรนำตัวแปรแฝงลักษณะภาวะผู้นำการเรียนรู้ไปใช้ในการศึกษาวิเคราะห์ลักษณะเส้นทาง (Path Analysis) กับตัวแปรแฝงอื่นๆ ที่เกี่ยวกับการจัดการองค์กรแห่งการเรียนรู้เพื่ออธิบายความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร จัดโครงสร้างความสัมพันธ์ของกลุ่มตัวแปร แสวงหาความสัมพันธ์เชิงสาเหตุ และพัฒนาโครงสร้างจำลองของการพัฒนาองค์กรแห่งการเรียนรู้ของตำรวจที่เหมาะสม

### กิตติกรรมประกาศ

ขอขอบคุณข้าราชการตำรวจที่ปฏิบัติหน้าที่อยู่ในระดับสถานีตำรวจ จำนวน 26 สถานีภายใต้การบังคับบัญชาของกองบังคับการตำรวจภูธรจังหวัดขอนแก่น ที่ให้ความร่วมมือและตั้งใจในการตอบแบบสอบถามซึ่งเป็นข้อมูลปฐมภูมิจากคุณค่าและมีประโยชน์อย่างยิ่งในการนำมาวิเคราะห์ สังเคราะห์ และประมวลผลเพื่อกำหนดองค์ประกอบ ชื่อ และนิยามองค์ประกอบที่สามารถอธิบายคุณลักษณะภาวะผู้นำการเรียนรู้ของตำรวจไทย

## เอกสารอ้างอิง

- เกรียงศักดิ์ เจริญวงศ์ศักดิ์. (2547). **การคิดเชิงบูรณาการ**. พิมพ์ครั้งที่ 5. กรุงเทพฯ: ชัคเชส จำกัด.
- กนกอร สมปราชญ์. (2558). **ภาวะผู้นำการเรียนรู้สำหรับผู้บริหารสถานศึกษา (Learning Leadership for School Principals)**. พิมพ์ครั้งที่ 1. ขอนแก่น: คลังนานาวิทยา.
- กระทรวงศึกษาธิการ. (2558). **แนวทางการพัฒนาอัตลักษณ์ผู้เรียนการศึกษาระดับโดยใช้พื้นที่เป็นฐาน**. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย จำกัด.
- กัลยา วานิชย์บัญชา. (2558). **สถิติสำหรับงานวิจัย**. พิมพ์ครั้งที่ 9. กรุงเทพฯ: หจก. สามลดา.
- จตุพล ปานรักษา นีออน พิณประดิษฐ์ และคณิต ดวงหัสดี. (2548). **ตัวบ่งชี้ทางจิตสังคมของพฤติกรรมการทำงานในข้าราชการตำรวจ สังกัดตำรวจภูธรภาค 4**. กรุงเทพมหานคร : สำนักงานคณะกรรมการวิจัยแห่งชาติ.
- จตุภูมิ เขตจัตุรัส. (2555). **การวิจัยทางการศึกษา: ทฤษฎีสู่การปฏิบัติ**. ขอนแก่น: สาขาวิชาการวัดและประเมินผลการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น. หน้า 22-23.
- จรัส ปานพัก และคณะ. (2555). **แบบแผนความคิดและพฤติกรรมผู้นำของหัวหน้าสถานีตำรวจ ในสังกัดตำรวจภูธรภาค 6**. *วารสารสมาคมนักวิจัย*. 17(1), มกราคม – เมษายน.
- จุฬาวิทยานุกรม. (2559). **การพัฒนารูปแบบการเรียนรู้เพื่อเสริมสร้างจิตสำนึกการบริการของข้าราชการตำรวจไทย**. ค้นเมื่อ 15 พฤษภาคม 2559, จาก <http://www.chulapedia.chula.ac.th/index.php>
- ฉวีวรรณ สุวรรณภา. (2558). **การจัดการเรียนรู้แบบบูรณาการเพื่อเสริมทักษะการคิดในรายวิชาสัมมนาสังคมศึกษาของนิสิตสาขาวิชาสังคมศึกษามหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาเขตแพร่**. *วารสารสันติศึกษาปริทรรศน์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย*. 3(2), หน้า 1-19.

- ฉัตรศิริ ปิยะพิมลสิทธิ์ และ อุทัยวรรณ สายพัฒนา. (2558). **ความเที่ยงตรงและความเชื่อมั่น (Validity and Reliability)**. ค้นเมื่อ 1 ตุลาคม 2558. จาก <http://www.watpon.com/Elearning/validity.pdf>
- ณัฐกร ลิมสุวรรณโรจน์, ทวีศักดิ์ กฤษเจริญ และวินัย หอมสมบัติ. (2558). เส้นทางของการพัฒนาองค์กรแห่งนวัตกรรมอย่างยั่งยืน กรณีศึกษา: มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี. **หลักสูตรการบริหารจัดการองค์กร บัณฑิตวิทยาลัยการจัดการและนวัตกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี. วารสารวิทยาลัยบัณฑิตศึกษากิจการ มหาวิทยาลัยขอนแก่น.** 8(1), 1-18.
- ประภคิตยา ทักซิโน. (2558). การวิเคราะห์องค์ประกอบ (Factor Analysis). เอกสารประกอบการสอนรายวิชาสถิติขั้นสูงเพื่อการวิจัยทางการศึกษาคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- ประพนธ์ สหพัฒนา. (2554). **การเพิ่มประสิทธิภาพในการป้องกันและปราบปรามอาชญากรรมในระดับสถานีตำรวจ**. สำนักงานกองทุนสนับสนุนการวิจัย (สกว.).
- ประยงค์ ณรงค์. (2550). **ผู้นำการเรียนรู้**. พิมพ์ครั้งที่ 1. กรุงเทพฯ: สถาบันส่งเสริมการจัดการความรู้เพื่อสังคม (สคส.) ในสังกัดสำนักงานกองทุนสนับสนุนการวิจัย (สกว.) ภายใต้การสนับสนุนโดยสำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ (สสส.).
- ปิยะพร ตันณีกุล. (2556). **การจัดการความรู้ด้านการป้องกันและปราบปรามอาชญากรรมที่เกี่ยวข้องกับสถานบริการ**. สำนักงานกองทุนสนับสนุนการวิจัย (สกว.).
- พัชรา สิ้นลอยมา และคณะ. (2556). **การพัฒนาประสิทธิภาพด้านการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจระดับสถานีตำรวจ**. สำนักงานกองทุนสนับสนุนการวิจัย (สกว.).
- พิเชษฐ์ วันทอง. (2559). **องค์การที่มีสมรรถนะสูง (High Performance Organization)**. ค้นเมื่อ 2 มกราคม 2559. จาก [http://202.143.129.18/kmchainat/research/1273119488\\_High%20%20Performance%20%20Organization.doc](http://202.143.129.18/kmchainat/research/1273119488_High%20%20Performance%20%20Organization.doc)

- ไพฑูรย์ อินทร์นัยกิจ และคณะ. (2559). **การวิจัยเพื่อพัฒนากระบวนการสืบสวนและสอบสวนของเจ้าหน้าที่ตำรวจในการรับมือกับอาชญากรรมคอมพิวเตอร์**. กรุงเทพฯ: กองวิจัย สำนักงานยุทธศาสตร์ตำรวจ สำนักงานตำรวจแห่งชาติ.
- รุจิรัตน์ พัฒนภาพุตร, วันนิวัติ สมบูรณ์, โพธิ์ทอง พงษ์สงคราม, กนกอร สมปราชญ์. (2558). **ผู้บริหารสถานศึกษาไทยที่โดดเด่นในด้านภาวะผู้นำการเรียนรู้ (Outstanding Thai Principal on Learning Leadership)**. สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- วชิรวัชร งามละม่อม. (2559). **กระแสวิพากษ์วิจารณ์กับสังคมไทย**. สถาบัน TDRM ค้นเมื่อ 2 มกราคม 2559. จาก [http://file.siam2web.com/trdm/article/2013318\\_75318.pdf](http://file.siam2web.com/trdm/article/2013318_75318.pdf).
- วลัยพร รัตนเศรษฐ์. (2556). **นวัตกรรมการเรียนรู้โครงการแก้ไขปัญหาอาชญากรรมและพฤติกรรมไม่เหมาะสมของเด็กและเยาวชน กรณีชิง ช่า มิวเซียมส์ เสพยา (โครงการ 3 ซ.)**. วารสารวิชาการสมาคมสถาบันอุดมศึกษาเอกชนแห่งประเทศไทย. 19(1).
- วาสนา สุขนิรันดร์. (2547). **บทบาทของตำรวจชุมชนและมวลชนสัมพันธ์ในการให้ชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมในการป้องกันอาชญากรรม: กรณีศึกษาอำเภอเวียง จันทวนราชิวาส**. นิเทศศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชานิเทศศาสตร์ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต.
- วีระพงษ์ บุญโญภาส และคณะ. (2555). **การจัดการความรู้เกี่ยวกับการสร้างการมีส่วนร่วมของประชาชนในการสนับสนุนการป้องกันและปราบปรามอาชญากรรม**. สำนักงานกองทุนสนับสนุนการวิจัย (สกว.).
- ศรัญญ์ นิลวรรณ. (2544). **ความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการตำรวจในสถานีตำรวจภูธรตำบล ตามแนวชายแดนไทย-กัมพูชา: ศึกษากรณีสามสถานีตำรวจภูธรตำบลแนวชายแดนจังหวัดสุรินทร์**. ศิลปะศาสตรมหาบัณฑิต (พัฒนาสังคม) สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- สมชาย เทพแสง. (2556). **ภาวะผู้นำแห่งการเรียนรู้: รูปแบบของภาวะผู้นำสมัยใหม่**. วารสารบริหารการศึกษา มศว. 10(19).

- สำนักงานตำรวจแห่งชาติ. (2555). **ยุทธศาสตร์สำนักงานตำรวจแห่งชาติ พ.ศ.2555-2564**. ค้นเมื่อ 2 มกราคม 2559. จาก [http://webcache.googleusercontent.com/search?q=cache:QM\\_wBfXBltsJ:rtpstrategy.police.go.th/web2013/wp-content/uploads/2014/12/plan-affair-2558.doc+&cd=6&hl=en&ct=clnk&gl=th](http://webcache.googleusercontent.com/search?q=cache:QM_wBfXBltsJ:rtpstrategy.police.go.th/web2013/wp-content/uploads/2014/12/plan-affair-2558.doc+&cd=6&hl=en&ct=clnk&gl=th)
- สินชัย คงไทย. (2557). **การบริหารจัดการตามแนวทางปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงของสถานีตำรวจภูธรลาดยาว จังหวัดนครสวรรค์**. พุทธศาสตร์มหาบัณฑิต (การบริหารจัดการคณะสงฆ์) มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- สุวิทย์ มูลคำ. (2547). **กลยุทธ์การสอนคิดบูรณาการ**. กรุงเทพฯ: ภาพพิมพ์.
- Bateman, Thomas S. and Scott A. Snell. (2004). **Management: The New Competitive Landscape**.6<sup>th</sup> Ed. USA: McGraw-Hill/Irwin.

ตารางที่ 1 ค่า Correlation Matrix

Correlation	Creative and Courage	Environment of Innovative Learning	Flexibility	Integration	Technology	Tailor Made and Transformation Process	Self-Directed Learning	Team Learning	Economic Sufficiency	Research
Creative and Courage	1.000	0.697	0.746	0.757	0.739	0.596	0.453	0.394	0.409	0.391
Environment of Innovative Learning		1.000	0.674	0.703	0.646	0.541	0.397	0.363	0.359	0.358
Flexibility			1.000	0.833	0.747	0.667	0.499	0.476	0.477	0.465
Integration				1.000	0.781	0.654	0.489	0.479	0.478	0.462
Technology					1.000	0.626	0.440	0.390	0.407	0.385
Tailor Made and Transformation Process						1.000	0.853	0.840	0.858	0.837
Self-Directed Learning							1.000	0.893	0.897	0.885
Team Learning								1.000	0.921	0.909
Economic Sufficiency									1.000	0.926
Research										1.000

หมายเหตุ:

Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy

0.935

Bartlett's Test of Sphericity

Approx. Chi-Square

6.209E3

df

45

Sig.

0.000

ตารางที่ 2 ค่า Total Variance Explained: Initial Eigenvalues

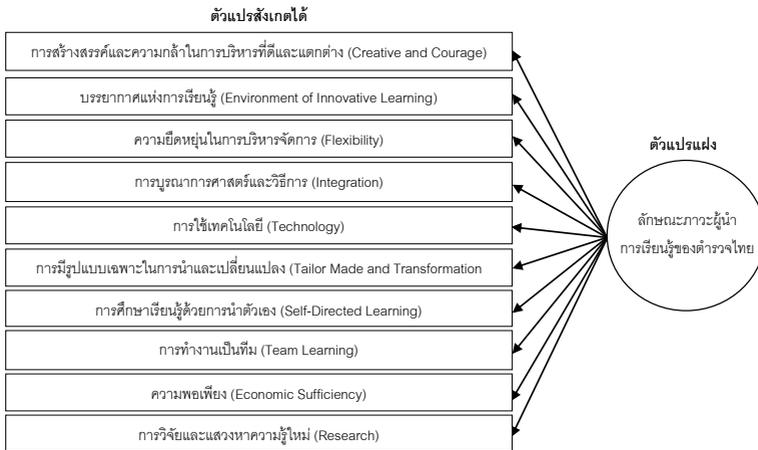
Component	Initial Eigenvalues		
	Total	% of Variance	Cumulative %
1	6.593	65.930	65.930
2	1.946	19.456	85.386
3	0.380	3.799	89.186
4	0.274	2.735	91.921
5	0.253	2.528	94.449
6	0.168	1.683	96.133
7	0.116	1.158	97.291
8	0.113	1.130	98.421
9	0.089	0.889	99.310
10	0.069	0.690	100.000

ตารางที่ 3 Rotated Component Analysis

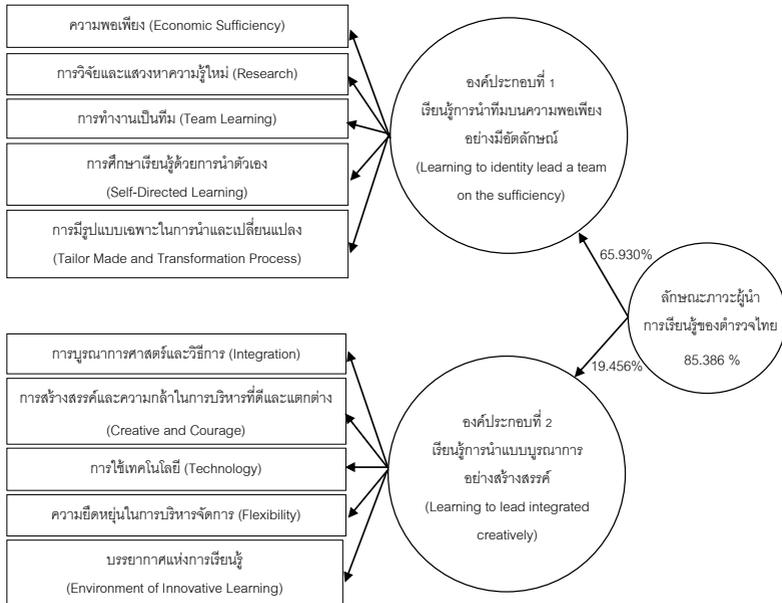
ตัวแปร (Factor)	Component	
	1	2
การสร้างสรรค์และความกล้าในการบริหารที่ดี และแตกต่าง (Creative and Courage)	0.219	0.862
บรรยากาศแห่งการเรียนรู้ (Environment of Innovative Learning)	0.181	0.818
ความยืดหยุ่นในการบริหารจัดการ (Flexibility)	0.305	0.850
การบูรณาการศาสตร์และวิธีการ (Integration)	0.293	0.871
การใช้เทคโนโลยี (Technology)	0.221	0.858
การมีรูปแบบเฉพาะในการนำ และเปลี่ยนแปลง (Tailor Made and Transformation Process)	0.802	0.504
การศึกษาเรียนรู้ด้วยตนเอง (Self-Directed Learning)	0.911	0.274
การทำงานเป็นทีม (Team Learning)	0.938	0.222
ความพอเพียง (Economic Sufficiency)	0.944	0.228
การวิจัยและแสวงหาความรู้ใหม่ (Research)	0.939	0.212

ตารางที่ 4 Component Transformation Matrix

Component	1	2
1	0.732	0.682
2	-0.682	0.732



**ภาพที่ 1** กรอบแนวคิดในการวิจัย



**ภาพที่ 2** องค์ประกอบลักษณะภาวะผู้นำการเรียนรู้ของตำรวจไทย