

ชื่อเรื่องการค้นคว้าแบบอิสระ รูปแบบภาวะผู้นำของสารวัตรใหญ่ตามความคาดหวังของ
ข้าราชการตำรวจชั้นประทวน ในสถานีตำรวจภูธร จังหวัดเชียงใหม่

ผู้เขียน คอบตำรวจบุญธรรม อัมพันธ์

ปริญญา รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต

คณะกรรมการที่ปรึกษาการค้นคว้าแบบอิสระ

รองศาสตราจารย์เสกสิน ศรีวัฒนานุกุลกิจ ประธานกรรมการ
รองศาสตราจารย์ไพรัช ตระการศิรินนท์ กรรมการ
รองศาสตราจารย์ศิริพงษ์ ลดาวัลย์ ณ อุชยา กรรมการ

บทคัดย่อ

การศึกษาค้นคว้าแบบอิสระเรื่อง รูปแบบภาวะผู้นำของสารวัตรใหญ่ตามความคาดหวัง
ของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน ในสถานีตำรวจภูธร จังหวัดเชียงใหม่ มีวัตถุประสงค์ 3 ประการ
คือ

- 1) เพื่อศึกษาวิเคราะห์ความคิดเห็นของข้าราชการตำรวจชั้นประทวนเกี่ยวกับรูปแบบ
ภาวะผู้นำที่คาดหวัง
- 2) เพื่อศึกษาคุณลักษณะส่วนบุคคลของผู้ดำรงตำแหน่งสารวัตรใหญ่ที่คาดหวัง
- 3) เพื่อวิเคราะห์ถึงแนวทางของกระบวนการของหลักเกณฑ์และวิธีการแต่งตั้ง โยกย้าย
ตลอดจนการพิจารณาข้าราชการตำรวจดำรงตำแหน่งสารวัตรใหญ่

สำหรับการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ได้ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บข้อมูลจากข้าราชการ
ตำรวจชั้นประทวนทั้งหมด ในสถานีตำรวจภูธรแม่แฝก สถานีตำรวจภูธรหนองตอง และสถานี
ตำรวจภูธรบ่อหลวง จำนวน 103 นาย ส่วนการวิเคราะห์ข้อมูลและประมวลผลข้อมูลนั้น ได้ใช้
โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูปในการวิจัยทางสังคมศาสตร์ (SPSS) ในการประมวลผลโดยใช้สถิติ
การแจกแจง ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานในการวิเคราะห์
ผลการศึกษาพบว่า รูปแบบภาวะผู้นำของสารวัตรใหญ่ตามที่ข้าราชการตำรวจชั้น
ประทวนได้แสดงความคิดเห็นต่อความคาดหวัง มีทั้ง 3 รูปแบบกล่าวคือ ภาวะผู้นำแบบเผด็จการ มี
ความคาดหวังในระดับน้อย แบบเผด็จการแบบมีศิลป์ มีความคาดหวังในระดับปานกลาง และแบบ

ประชาธิปไตยมีความคาดหวังในระดับมาก และจากรูปแบบทั้งสามพบว่า รูปแบบภาวะผู้นำของ
สารวัตรใหญ่ในสถานีตำรวจภูธร จังหวัดเชียงใหม่ ตามความคิดเห็นของข้าราชการตำรวจชั้น
ประทวน มีความคาดหวังมาก คือ รูปแบบภาวะผู้นำแบบประชาธิปไตย
นอกจากนั้น ยังพบว่า คุณสมบัติส่วนบุคคลของผู้ดำรงตำแหน่งสารวัตรใหญ่ ที่ควรจะ
เป็น ตามความคิดเห็นของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน คือ มีความสามารถในการจัดการดูแล
สร้างขวัญและกำลังใจในการทำงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวนเป็นอย่างดี ตลอดจนมีความรู้
ความเข้าใจในเป้าหมายและวัตถุประสงค์ของความสำเร็จที่หน่วยงานต้องการเป็นอย่างดี สำหรับ
วิธีการแต่งตั้งโยกย้ายที่ปฏิบัติกันในปัจจุบัน ข้าราชการตำรวจชั้นประทวนส่วนใหญ่มีความคิดเห็น
ว่า มีความเหมาะสมดีแล้ว โดยให้ความสำคัญสูงสุดกับวิธีการพิจารณาแต่งตั้งผู้ดำรงตำแหน่ง
สารวัตรใหญ่จะต้องพิจารณาถึงความเป็นคนดี มีศีลธรรม อดทน เสียสละ ส่วนวิธีการแต่งตั้ง
โยกย้ายที่ไม่เหมาะสม คือ การพิจารณาถึงระดับการศึกษาหรือวุฒิการศึกษาเป็นหลัก และให้มีการ
สับเปลี่ยนหมุนเวียนผู้ดำรงตำแหน่งสารวัตรใหญ่สถานีตำรวจทุก 2 ปี

Independent Study Title Models of Chief Inspector’s Leadership Expected by
Non – Commissioned Police in Chiang Mai Provincial Police
Stations

Author Police Senior Sergeant Major Boontham Ampan

Degree Master of Public Administration

Independent Study Advisory Committee

Associate ProfessorSeksin Srivattananukulkit Chairperson

Associate ProfessorPairat Trakarnsirinont Member

Associate ProfessorSiripong Ladavalaya Na Ayuthya Member

ABSTRACT

The independent study entitled, “Models of Chief Inspector’s Leadership Expected by Non – Commissioned Police in Chiang Mai Provincial Police Stations” has three following objectives.

- 1) To study and analyze the opinion of non-commissioned police toward their expectation on leadership.
- 2) To study the expected personal characteristics of chief inspector.
- 3) To analyze methods applied in the process of setting criteria, appointing the ranking position, transferring, and reviewing chief inspectors.

In order to collect data, questionnaires were distributed to 103 non-commissioned policemen affiliating with Mae Fak police station, Nong Tong police station and Bo Luang police station. Data obtained were analyzed and evaluated by SPSS for window and shown in forms of frequencies, percentages, means, and standard deviation.

According to the study, it was found that there were three models of chief inspector’s leadership expected by non-commissioned police. For the first model, the autocratic leader, the

respondents rated for their expectation towards this model at low level. The second model, the benevolent-authoritative leader, the respondents rated for their expectation towards this model at medium level. The third model, the democratic leader, the respondent rated for their expectation towards this model at high level. In short, the high expectation of non-commissioned policemen towards the leadership model was voted to the democratic leader.

Furthermore, according to the non-commissioned police's idea, the qualifications of chief inspectors should include having ability in managing and encouraging their inferior police as well as comprehending and understanding the success as resulted from the determined targets and objectives. Regarding the current methods applied in the processes of appointing and transferring the high ranking position, those non-commissioned police agreed that the methods were appropriate. They, in addition, gave the highest importance on the criteria using for appointing the chief inspectors, which covered following desirable characteristics; good, high-minded, patient, and dedicated. Concerning on the inappropriate criteria using with appointment and transference, they agreed that the appointment or transference done mainly upon the level of education and the rotation of chief inspector twice a year were not quite appropriate.