

ชื่อภาคนิพนธ์ : กำลังขวัญในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน สถานีตำรวจภูธร
อำเภอเมืองจังหวัดสุพรรณบุรี
ชื่อผู้เขียน : นายธีรภรณ์ หอมประเสริฐ
ชื่อปริญญา : ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต (พัฒนสังคม)
ปีการศึกษา : 2547

ในการศึกษาเรื่องกำลังขวัญในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน สถานีตำรวจภูธรอำเภอเมืองจังหวัดสุพรรณบุรี มีวัตถุประสงค์ 2 ประการคือเพื่อศึกษาถึงกำลังขวัญในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน สถานีตำรวจภูธร อำเภอเมืองสุพรรณบุรีและเพื่อศึกษาถึงปัจจัยที่มีผลต่อกำลังขวัญในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน สถานีตำรวจภูธรอำเภอเมืองสุพรรณบุรี

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษครั้งนี้ได้แก่ข้าราชการตำรวจชั้นประทวน สถานีตำรวจภูธรอำเภอเมืองจังหวัดสุพรรณบุรี จำนวน 169 คน โดยมีแบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการวิจัย ประกอบด้วย ข้อคำถาม 3 ส่วน ได้แก่ ส่วนที่ 1 ข้อมูลภูมิหลังด้านเศรษฐกิจและสังคมของผู้ตอบแบบสอบถาม ส่วนที่ 2 กำลังขวัญในการปฏิบัติงาน ส่วนที่ 3 ความร่วมมือจากองค์กรภายนอก สำหรับการวิเคราะห์ข้อมูลนั้นใช้สถิติค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐานคือ t-test และ F-test

ผลการศึกษาพบว่า

1. ข้อมูลภูมิหลัง กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีอายุราชการ 1-10 ปี มีระยะเวลาในการดำรงตำแหน่งระหว่าง 1-5 ปี อยู่ในสายปฏิบัติงานด้านงานป้องกันปราบปราม ระดับการศึกษาปวส.ขึ้นไป มีรายได้ต่อเดือน 9,001 บาทขึ้นไป และสมรสแล้ว
2. ความร่วมมือจากองค์กรภายนอก ผลการวิเคราะห์ถึงระดับความร่วมมือจากองค์กรภายนอก พบว่าข้าราชการตำรวจชั้นประทวน สถานีตำรวจภูธรอำเภอเมืองจังหวัดสุพรรณบุรีอยู่ในระดับปานกลาง

3. กำลังขวัญในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน สถานีตำรวจภูธรอำเภอเมืองจังหวัดสุพรรณบุรีอยู่ในระดับปานกลางมีค่าเฉลี่ยกำลังขวัญในการปฏิบัติงานเรียงจากมากไปหาน้อยดังนี้ 1) การได้รับการยอมรับจากผู้ร่วมงานในระดับสูง 2) ความร่วมมือในองค์กรในระดับปานกลาง 3) ความสัมพันธ์ต่อผู้บังคับบัญชาในระดับปานกลาง 4) โอกาสและความก้าวหน้าในระดับปานกลาง 5) สภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานและ 6) การได้รับสวัสดิการและความช่วยเหลือจากองค์กรในระดับปานกลาง

4. ปัจจัยที่มีผลต่อกำลังขวัญในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน สถานีตำรวจภูธรอำเภอเมืองจังหวัดสุพรรณบุรี ได้แก่ ลักษณะของสายปฏิบัติงาน ในสายงานจราจรมีกำลังขวัญในการปฏิบัติงานสูงสุด

- อายุราชการ โดยกลุ่มที่มีอายุ 31 ปีขึ้นไป มีกำลังขวัญสูงสุด
- สายการปฏิบัติงาน ด้านงานจราจรมีกำลังขวัญสูงสุด สายปฏิบัติงานด้านบริหารและธุรการ มีกำลังขวัญรองลงมา
- สายปฏิบัติงานด้านสืบสวนสอบสวน มีกำลังขวัญต่ำที่สุด ความร่วมมือจากหน่วยงานราชการ หน่วยงานที่มีผลต่อกำลังขวัญในระดับสูง ได้แก่ สำนักงานขนส่ง และหน่วยงานฝ่ายปกครอง นอกนั้นอยู่ในระดับปานกลาง

ข้อเสนอแนะ

ด้านนโยบาย

1. ควรจัดทำแผนนโยบายการประชาสัมพันธ์เพื่อระดมความร่วมมือจากองค์กรภายนอกทั้งภาคเอกชนและมวลชนในพื้นที่ให้เพิ่มมากขึ้น
2. ควรจัดทำแผนนโยบายการสร้างบรรยากาศสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานที่ดี
3. ควรส่งเสริมการสร้างระบบการทำงานเป็นทีมเพื่อแก้ไขปัญหาและอุปสรรคต่างๆ ในการปฏิบัติงานในองค์กร

ด้านปฏิบัติ

1. เสริมสร้างความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์กรโดยการจัดทำโครงการหรือกิจกรรมร่วมกัน และให้ความสำคัญต่อบุคลากรในองค์กรเพิ่มมากขึ้น เช่น การเปิดรับฟังความคิดเห็นในการพัฒนาหน่วยงาน เป็นต้น
2. จัดหาเครื่องมือเครื่องใช้ที่จำเป็นอย่างเหมาะสมและเพียงพอ การสร้างบรรยากาศสภาพแวดล้อมที่ดีในการปฏิบัติงาน
3. จัดหาสวัสดิการแก่สมาชิกของหน่วยงานเช่น ร้านค้าสหกรณ์ราคาประหยัด หรือเงินทุนดอกเบี้ยต่ำเพื่อให้สมาชิกในครอบครัวของบุคลากรในการลงทุนประกอบอาชีพ
4. เปิดโอกาสให้มีความก้าวหน้าในหน้าที่การงานตลอดจนให้การสนับสนุนบุคลากรในหน่วยงาน
5. จัดทำโครงการขอความร่วมมือระหว่างหน่วยงานภาครัฐและเอกชนทั้งด้านการสนับสนุนเงินบริจาค และการบริจาควัสดุอุปกรณ์ที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงาน

The purpose of the study was twofold : 1) to examine the work morale of the non-commissioned police officers at the provincial police station in Muang District, Suphanburi Province, and 2) to identify the factors affecting their work morale.

A questionnaire was used to collect the data from 169 non-commissioned police officers at the provincial police station in Muang District, Suphanburi Province. The questionnaire consisted of three parts. Part I dealt with the socio-economic background of the respondents. Part II measured their work morale and Part III contained questions about cooperation from outside organizations. Percentage, mean and standard deviation were used to describe the data, while t-test and F-test were employed to test the hypotheses.

The findings were summarized below.

1. Background information. Most of the respondents had worked as policemen for 1-10 years. They were in the current position for 1-5 years and were in the crime prevention and suppression line. They held a higher vocational certificate or above. Their monthly income was 9,001 baht or higher. They were married.

2. Cooperation from outside organizations. It was found that the non-commissioned police officers received moderate cooperation from outside organizations.

3. The police officers' work morale was found to be moderate. The mean scores of the work morale components were ranked from the highest to the lowest as follows: 1)

recognition from colleague (high) 2) cooperation within the organization (moderate), 3) relationship with the superior (moderate), 4) opportunity and career advancement (moderate), 5) work environment (moderate), and welfare and aid from the organization (moderate).

4. The factors found to significantly affect the police officers' work morale were nature of the work line, level of cooperation from other government agencies and number of service years, respectively.

- The policemen in the traffic work line had the higher morale than those in the clerical and administrative line and those who had the lowest work morale were in the investigative and interrogative line.

- The policemen received high-level cooperation from the Transport Office and the administration section of the District Offices also had have high level of Morale.

- The policemen who had worked for 31 years or more had the highest work morale, than those who had worked for 21-30 years.

The following recommendations were made:

Policy implications

1. The public relations policy should be set to mobilize more cooperation from outside organizations, both private enterprises and local people in the area.

2. There should be a policy of creating good working atmosphere.

3. Also, there should be a policy of working in teams to solve work problems.

Operational implications

1. Relationship among people in the organization should be promoted by holding activities which they could join. The personnel should be more recognized. This could be done by listening to their views about organizational development.

2. Adequate necessary work facilities should be supplied and a good working atmosphere be built.

3. More welfare should be available for the organization members. For example, there should be a cooperative shop to sell inexpensive goods and a saving cooperative to offer loans with a low interest rate so that the family members of the personnel could make a loan for occupational investment.

4. The personnel should have an opportunity to progress in their career and should receive support for career advancement.

5. There should be a project to seek cooperation and support from the public and the private sectors in terms of donated money and material or equipment necessary for work.