

บทคัดย่อ

168176

ชื่อภาคานิพนธ์ : ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความก้าวหน้าในอาชีพข้าราชการตำรวจ
สังกัดกองบังคับการสอบสวน กองบัญชาการตำรวจปราบปรามยาเสพติด
ชื่อผู้เขียน : ร.ต.อ. พลเทพ เสวตาสัย
ชื่อปริญญา : ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต (พัฒนาสังคม)
ปีการศึกษา : 2548

การศึกษานี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาถึงระดับความก้าวหน้าในอาชีพของข้าราชการตำรวจสังกัดกองบัญชาการตำรวจปราบปรามยาเสพติด 2) เพื่อศึกษาถึงปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความก้าวหน้าในอาชีพของข้าราชการตำรวจสังกัดกองบัญชาการตำรวจปราบปรามยาเสพติด

กรอบในการศึกษาประกอบด้วยตัวแปรตาม คือ ความก้าวหน้าในอาชีพ ตัวแปรที่นำมาศึกษาได้แก่ การเลื่อนขั้นเงินเดือนและการเลื่อนตำแหน่ง และตัวแปรอิสระ ได้แก่ ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ ชั้นยศ สถานบันการศึกษาที่จบ คุณวุฒิทางการศึกษา รายได้ของครอบครัว ปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา และปัจจัยด้านความพึงพอใจในการทำงาน

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา ได้แก่ ข้าราชการตำรวจปี จำนวน 158 นาย เลือกโดยเจาะจงผู้ที่รับราชการอยู่ในกองบังคับการสอบสวนกองบัญชาการตำรวจปราบปรามยาเสพติดอย่างน้อย 4 ปี โดยมีแบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการวิจัย เก็บรวบรวมข้อมูลโดยการทอดแบบสอบถาม การวิเคราะห์ข้อมูลนั้นใช้สถิติค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน Correlation, t-test และ F-test

ผลการศึกษา

กลุ่มตัวอย่าง ส่วนใหญ่เป็นชายมีอายุเฉลี่ย 37.97 ปี ส่วนใหญ่จบการศึกษาจากโรงเรียนพลตำรวจ มีรายได้เฉลี่ยเดือนละ 28,601.27 บาท เป็นกลุ่มข้าราชการตำรวจชั้นประทวน ส่วนใหญ่ดำรงตำแหน่งผู้บังคับหมู่ ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติส่วนใหญ่เป็นฝ่ายปฏิบัติการ อาวุธราชการในสังกัดกองบังคับการสอบสวน กองบัญชาการตำรวจปราบปรามยาเสพติดเฉลี่ย 8.3 ปี

168176

ปี พ.ศ.2543 – พ.ศ.2547 ข้าราชการตำรวจสังกัดกองบัญชาการตำรวจปราบปรามยาเสพติด ส่วนใหญ่ร้อยละ 81.0 มีความก้าวหน้าในอาชีพด้านการเลื่อนขึ้นเงินเดือนในระดับปานกลาง และ ร้อยละ 51.2 ประสบความก้าวหน้าด้านการเลื่อนตำแหน่งในระดับต่ำ

กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ ร้อยละ 44.9 มีความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาในระดับปานกลาง มีเพียงร้อยละ 15.3 ที่มีความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาในระดับมาก ในภาพรวมข้าราชการตำรวจสังกัด กองบัญชาการตำรวจปราบปรามยาเสพติด มีความพึงพอใจในการทำงานในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 4.30 โดยด้านต่าง ๆ มีความพึงพอใจในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 4.29-4.79 ยกเว้นด้านการควบคุมบังคับบัญชาที่มีความพึงพอใจในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ย 3.48

ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความก้าวหน้าในอาชีพของข้าราชการตำรวจกองบังคับการ สอบสวน กองบัญชาการตำรวจปราบปรามยาเสพติด ได้แก่ ชัยยศ สถาบันการศึกษาที่จบ คุณวุฒิทางการศึกษา สำหรับรายได้ของครอบครัว และความพึงพอใจในการทำงานมีความสัมพันธ์กับความก้าวหน้าในอาชีพเฉพาะด้านการเลื่อนขึ้นเงินเดือน ส่วนความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ไม่มีผลต่อความก้าวหน้าในอาชีพของข้าราชการตำรวจ กองบังคับการสอบสวน กองบัญชาการตำรวจปราบปรามยาเสพติด

ข้อเสนอแนะ

ผลจากการศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความก้าวหน้าในอาชีพของข้าราชการตำรวจ กองบังคับการสอบสวน กองบัญชาการตำรวจปราบปรามยาเสพติดนี้ มีข้อเสนอแนะดังนี้

1. โรงเรียนพลตำรวจควรพัฒนาหลักสูตรให้ผู้เรียนมีความรู้ความสามารถ และปฏิภาณในการปฏิบัติงานให้มากขึ้น เพื่อจะได้มีความก้าวหน้าในอาชีพทัดเทียมกับผู้ที่จบจากสถาบันการศึกษาอื่น ๆ

2. ควรมีการกำหนดมาตรฐาน และระบบการประเมินผลงานอย่างเป็นธรรม และตรวจสอบได้ เพื่อประโยชน์ในการพิจารณาเลื่อนขึ้นเงินเดือน เลื่อนตำแหน่ง และการสับเปลี่ยนโยกย้ายตำแหน่งหน้าที่การงาน

3. ผู้บังคับบัญชาควรมอบหมายงานให้แก่ผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเท่าเทียมกัน และให้อิสระในการปฏิบัติงาน

ABSTRACT

168176

Title of Research Paper : Factors Related to Career Advancement of the Police under Prosecution and Financial Investigation Division, Narcotics Suppression Bureau

Author : Pol. Capt. Polthep Sevatasai

Degree : Master of Arts (Social Development)

Year : 2005

The two objectives of the study were : 1) to find out the degree of career advancement of policeman who worked for Prosecution and Financial Investigation Division, Narcotics Suppression Bureau, and 2) to identify the factors related to their career advancement.

The framework of the study included the dependent variable i.e., career advancement which consisted of salary raise and promotion to a higher position and independent variables were the personal background, which were rank, educational institution from which policemen graduated, educational level, household income, relationship with the superior and job satisfaction.

Samples of the study were composed of 158 policemen who had worked for the Prosecution and Financial Investigation Division for at least 4 years. The data were collected by distributing copies of a questionnaire for them to fill out. The statistics for data analysis were percentage, mean, standard deviation, correlation, t-test and F-test.

Findings

Most of the respondents were male. The average age was 37.97 years. The majority graduated from the Police Training School. The average monthly income was 28,601.27 baht. They were non-commissioned policemen. Most were in the position of Squad leader. Most were in the implementing line. The average working years in the Prosecution and Financial Investigation Division, Narcotics Suppression Bureau was 8.3.

168176

During 2000-2004, about 81.0%, progressed in their career path, in term of salary raise, at a moderate level, and about 51.2% experienced career advancement, in term of promotion to a higher position , at a low level.

Most of the respondents (44.9%) had a relationship with the superior at a moderate level. Only 15.3% had a relationship with the superior at a high level. As a whole, the policemen under the study were found to be satisfied with their job at a high level ($\bar{X} = 4.30$). All the components of job satisfaction, except supervision, were found to have a mean of between 4.29 and 4.79, while supervision was only moderately satisfactory ($\bar{X} = 3.48$).

The factors found to be significantly related to their career advancement were rank, educational institution from which a policemen graduated and educational level. Moreover, household income and job satisfaction were significantly related to career advancement only in terms of salary raise. On the contrary, relationship with the superior had no impact on the policemen's career advancement.

Recommendations

Based on the findings, the following were recommended.

1. The Police Training School should develop the program that enable the policemen to have better knowledge and work skills in order for them to have the same opportunity as those graduating from other institutions to move up the career path.
2. There should be fair transparent standard criteria for performance evaluation to use in salary-raising, promotion, and transferring.
3. The superior should give the subordinate suitable workload and let them decide an appropriate way of working to achieve the goal.