

T 148587

การศึกษาวิจัยเรื่อง กำลังขวัญในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจในสังกัดโรงเรียนนายร้อยตำรวจ มีวัตถุประสงค์ คือ 1. เพื่อศึกษาระดับกำลังขวัญของข้าราชการตำรวจในสังกัดโรงเรียนนายร้อยตำรวจ 2. เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับกำลังขวัญของข้าราชการตำรวจในสังกัดโรงเรียนนายร้อยตำรวจ กลุ่มตัวอย่าง คือ ข้าราชการตำรวจโรงเรียนนายร้อยตำรวจ จำนวน 232 คน การเก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถาม และวิเคราะห์เชิงพรรณนาด้วยการหาค่าสถิติร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) และวิเคราะห์เชิงอนุมานเพื่อทดสอบสมมติฐานด้วยค่าสถิติ t-test และ F-test

ผลการศึกษาพบว่า กลุ่มตัวอย่างมีอายุระหว่าง 31-40 ปี ร้อยละ 39.2 มากที่สุด มีอายุเฉลี่ย 35 ปี อายุต่ำสุด 21 ปี และอายุสูงสุด 58 ปี ระดับการศึกษาระดับปริญญาตรีหรือเทียบเท่า ร้อยละ 50.9 มากที่สุด สำเร็จการศึกษาศาสตรบัณฑิต ร้อยละ 23.3 สถานภาพสมรสและโสด 51.7 และ 40.1 ตามลำดับ ข้าราชการกลุ่มตัวอย่างเกือบครึ่ง (ร้อยละ 47.4) มีอายุราชการ 5-14 ปี ครั้งหนึ่ง (ร้อยละ 52.2) มีอัตราเงินเดือน 5,000 – 10,000 บาท และเกือบครึ่ง (ร้อยละ 48.7) มีรายจ่ายมากกว่ารายได้ และเป็นข้าราชการตำรวจชั้นพลตำรวจ-สิบตำรวจเอกเกือบครึ่งหนึ่ง (ร้อยละ 43.5) และปฏิบัติงานสายอำนวยการมากที่สุด (ร้อยละ 70.0)

ด้านกำลังขวัญในการปฏิบัติงานของกลุ่มตัวอย่างข้าราชการตำรวจในสังกัดโรงเรียนนายร้อยตำรวจในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 2.54) โดยเรียงลำดับกำลังขวัญในการปฏิบัติงานรายด้านสูง 3 อันดับแรก คือ ด้านความตั้งใจทำงาน ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน และด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน และกำลังขวัญในการปฏิบัติงานรายด้านต่ำ 3 อันดับ คือ ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ ด้านความยุติธรรมในการทำงาน และด้านความต้องการที่จะอยู่ในงานตามลำดับ และจากผลการทดสอบสมมติฐานไม่พบว่ามีปัจจัยใดที่ทำให้กำลังขวัญในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจในสังกัดโรงเรียนนายร้อยตำรวจแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05

ข้อเสนอแนะ 1. ควรปรับปรุงเงินเดือน ค่าตอบแทนและสวัสดิการให้ข้าราชการตำรวจให้สามารถดำรงชีพอยู่ได้ตามสภาพการทำงานตามความเป็นจริงในปัจจุบัน 2. ควรมีการปรับปรุงหลักเกณฑ์พิจารณาความชอบกับข้าราชการตำรวจให้มีความยุติธรรมและปลอดจากระบบอุปถัมภ์ 3. ควรปรับปรุงการพิจารณาเลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้นโดยพิจารณาคนภายในหน่วยงานเป็นหลัก 4. ควรให้ความรู้เกี่ยวกับงานในหน้าที่ที่จะปฏิบัติเพื่อประสิทธิภาพในการทำงาน และความรักในองค์กรของตน 5. นำผลการวิจัยมาปรับใช้กับสำนักงานตำรวจแห่งชาติ

This study aims to fulfill two main objectives which are as follows ; 1) to study the level of policemen's morale in the Police Cadet Academy School, 2) to find out factors which are related to the policemen's morale in the Police Cadet Academy School.

The 232 samples of this study were taken from the police officers of the Police Cadet Academy School. Questionnaire was a major tool for gathering up data. Descriptive analysis procedure was made through statistical tools of Percentage, Mean, Standard Deviation, and Implications of Hypothesis Analysis of t-test and F-test.

The results of study stated that 39.2% of the samples were aging from 31 to 40 years old, the average age is 35 years old, and the youngest sample was 21 years old with the oldest one of 58 years old. 50.9% of the samples earned Bachelor's degree or its equivalent while 23.3% of the samples came from technical and vocational schools. 51.7% of the samples were married while 40.1% of those were single. Almost half of the sample, 47.4%, has 5 to 14 years of service. 52.2% of the samples earned monthly salary ranging from THB 5,000 to 10,000 while 48.7% of the group spent more than what they earn. Those who overspend were in the level of sergeant for almost half (43.5%) and 70% of them were in the operational or administrative level.

The moral of the sample group of policemen in the Police Cadet Academy School is at a moderate level, with an average of 2.54. The highest ranked values affecting their morale were attention, relationship with colleagues, and environment, respectively. In contrast, the lowest ranked values were remuneration package, justice on duty, and job turnover. From the hypothesis testing, it was found that at the 99.95% confidence interval (0.05% level) there was no significant variable leading to the difference in their morale in the Police Cadet Academy School.

Suggestions

1. Remuneration package must be updated and revised so that the policemen can survive and make ends meet with the actual cost of living.
2. There should be a merit system for performance evaluation so that the promotion is fair and free from patronage system.
3. Current staff should be in a priority level to be promoted.
4. There should be a public announcement to educate related personnel in order to create job efficiency, loyalty, and pride in organization.
5. The research results should be applied to the policy of the National Police Bureau.