

ชื่อภาคนิพนธ์	:	ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความก้าวหน้าในอาชีพของข้าราชการตำรวจในสังกัดกองกำกับการ 1 กองปราบปราม
ชื่อผู้เขียน	:	ร้อยตำรวจเอก ชีระ ทองระยัย
ชื่อปริญญา	:	ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต (พัฒนาสังคม)
ปีการศึกษา	:	2545

การศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความก้าวหน้าในอาชีพของข้าราชการตำรวจ กองกำกับการ 1 กองปราบปราม มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาถึง ระดับความก้าวหน้าในอาชีพของข้าราชการตำรวจในกองปราบปราม และปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อความก้าวหน้าในอาชีพของข้าราชการตำรวจในกองปราบปราม รวมถึงปัญหาอุปสรรค และข้อเสนอแนะในการปฏิบัติเพื่อสร้างความก้าวหน้าในอาชีพของข้าราชการตำรวจในกองปราบปราม

กลุ่มตัวอย่างในการศึกษานี้คือ ข้าราชการตำรวจ สังกัดกองกำกับการ 1 กองปราบปราม จำนวนทั้งสิ้น 130 คน ส่วนเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ได้แก่ แบบสอบถาม ซึ่งแบ่งออกเป็น 5 ส่วน คือ ส่วนที่ 1 เป็นคำถามเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคล ส่วนที่ 2 เป็นคำถามวัดระดับความใกล้ชิดกับผู้บังคับบัญชา ส่วนที่ 3 เป็นคำถามที่วัดระดับความพึงพอใจในการทำงาน ส่วนที่ 4 เป็นคำถามวัดความก้าวหน้าในอาชีพข้าราชการตำรวจ ส่วนที่ 5 เป็นคำถามปลายเปิดเพื่อให้ข้าราชการตำรวจสังกัดกองกำกับการ 1 กองปราบปราม ได้แสดงความคิดเห็น และข้อเสนอแนะเพื่อส่งเสริมความก้าวหน้าในอาชีพข้าราชการตำรวจ ส่วนสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ ได้แก่ ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ค่า t-test ค่า F-test และการหาค่าสหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's Product - Moment Correlation)

ผลการศึกษา มีดังต่อไปนี้

1. กลุ่มตัวอย่างร้อยละ 87.7 เป็นเพศชาย ร้อยละ 45.4 อยู่ในช่วงอายุระหว่าง 30-40 ปี กลุ่มตัวอย่างร้อยละ 26.9 มีชั้นยศ ร้อยละ 43.8 มีอายุราชการระหว่าง 10-20 ปี ร้อยละ 57.7 จบการศึกษาจากโรงเรียนพลตำรวจ ร้อยละ 59.2 ของกลุ่มตัวอย่างจบการศึกษาระดับต่ำกว่าปริญญา และทำหน้าที่ในฝ่ายปฏิบัติการมากที่สุดคิดเป็นร้อยละ 70.0 ส่วนใหญ่มีสถานภาพสมรส และอยู่ด้วยกัน คิดเป็นร้อยละ 66.2 และกลุ่มตัวอย่างร้อยละ 38.5 มีรายได้รวมของครอบครัวต่อเดือนอยู่ระหว่าง 10,000-15,000 บาท

กลุ่มตัวอย่างร้อยละ 60.0 มีความใกล้ชิดกับผู้บังคับบัญชาในระดับน้อย และร้อยละ 52.3 มีความพึงพอใจในงานระดับต่ำ

2. ความก้าวหน้าในอาชีพของข้าราชการตำรวจ ในด้านการเลื่อนขั้นเงินเดือนในช่วงปี พ.ศ. 2542-2544 พบว่า ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 1.19 จากคะแนนเต็ม 2 คะแนน มีความก้าวหน้าในการเลื่อนขั้นเงินเดือนในปี พ.ศ. 2544 มากที่สุด ส่วนในด้านการเลื่อนขั้นตำแหน่ง ในช่วงปี พ.ศ. 2540-2544 พบว่า ในภาพรวมอยู่ในระดับต่ำ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.10 จากคะแนนเต็ม 1 คะแนน และมีความก้าวหน้าในการเลื่อนขั้นตำแหน่งในปี พ.ศ. 2542 มากที่สุด

3. ผลการวิเคราะห์ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความก้าวหน้าในอาชีพของข้าราชการตำรวจกองกำกับการ 1 กองปราบปราม ในด้านการเลื่อนขั้นเงินเดือน พบว่า รายได้รวมของครอบครัว คุณวุฒิทางการศึกษา ความใกล้ชิดกับผู้บังคับบัญชา และความพึงพอใจในการทำงาน มีผลกับความก้าวหน้าในอาชีพข้าราชการตำรวจ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ กล่าวคือ ตำรวจที่มีรายได้รวมของครอบครัวสูงกว่า มีความก้าวหน้าในการเลื่อนขั้นเงินเดือนสูงกว่าตำรวจ ที่มีรายได้รวมของครอบครัวที่ต่ำกว่า ตำรวจที่มีการศึกษาตั้งแต่ปริญญาตรีขึ้นไป มีความก้าวหน้าในการเลื่อนขั้นเงินเดือนสูงกว่าตำรวจที่มีการศึกษาคต่ำกว่าปริญญาตรี ตำรวจที่มีความใกล้ชิดผู้บังคับบัญชามากกว่า มีความก้าวหน้าในการเลื่อนขั้นเงินเดือนสูงกว่าตำรวจที่มีความใกล้ชิดผู้บังคับบัญชาน้อยกว่า ตำรวจที่มีความพึงพอใจในงานที่สูงกว่า มีความก้าวหน้าในการเลื่อนขั้นเงินเดือนสูงกว่าตำรวจที่มีความพึงพอใจในงานที่ต่ำกว่า ส่วนในด้านการเลื่อนขั้นตำแหน่ง พบว่า ชั้นยศ และสถาบันการศึกษา มีผลกับความก้าวหน้าในอาชีพข้าราชการตำรวจ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ กล่าวคือ ตำรวจที่มีชั้นยศสัญญาบัตร มีความก้าวหน้าในการเลื่อนขั้นตำแหน่งสูงกว่าข้าราชการตำรวจที่มีชั้นยศประทวน ข้าราชการตำรวจที่จบ โรงเรียนนายร้อยตำรวจและอื่นๆ มีความก้าวหน้าในการเลื่อนขั้นตำแหน่งสูงกว่าข้าราชการตำรวจที่จบ โรงเรียนพลตำรวจ

4. ผลจากการถามคำถามปลายเปิดให้แสดงข้อเสนอแนะและความคิดเห็น ส่วนใหญ่หรือร้อยละ 41.3 ของผู้ตอบขอให้ผู้บังคับบัญชาใช้ระบบคุณธรรมในการพิจารณาเรื่องความก้าวหน้าในงาน

ข้อเสนอแนะจากการวิจัย

1. ผู้บังคับบัญชาและผู้บริหารในระดับต่างๆ ทั้งในสำนักงานตำรวจแห่งชาติ และในสังกัดกองปราบปรามควรจะดูแล และให้ความสนใจผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเท่าเทียมกัน
2. ผู้บังคับบัญชาและผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้อง ควรหามาตรการปรับปรุงการพิจารณาความดีความชอบ การเลื่อนขั้นตำแหน่งประจำปี เพื่อให้เกิดความเสมอภาค และความยุติธรรม รวมทั้งควรมีการอบรมให้ความรู้ ตลอดจนส่งเสริมการศึกษาต่อในสาขาวิชาที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติหน้าที่ เพื่อส่งเสริมให้เกิดความก้าวหน้าในอาชีพแก่ข้าราชการตำรวจทุกระดับอย่างเท่าเทียมกัน
3. กำหนดมาตรฐานและสร้างเครื่องมือ สำหรับวัดผลสำเร็จของการปฏิบัติงาน เช่น จัดให้มีระบบการประเมินผลงาน เพื่อประโยชน์ในการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือน และเลื่อนขั้นตำแหน่ง

Title of Research Paper : Factors Related to the Career Advancement of the
Policemen under Supervision Division 1, the Crime
Suppression Division

Author Pol.Cap.Teera Thongrayub

Degree : Master of Arts (Social Development)

Year : 2002

The study was aimed at finding out the degree of career advancement of the policeman in the Crime Suppression Division and the factors related to their career advancement, including the work problems and some suggestions to make the policemen to progress in their work.

A questionnaire was employed to collect the data from 130 police officers under Supervision Division 1, Crime Suppression Division. The questionnaire was divided into five parts. The first part concerned the personal data. The second part measured the policeman 's intimacy with the superior. The third part measured the job satisfaction. The fourth part measured the career advancement. And the last part contained open – ended questions to enable the police officers to express their opinion and suggestions about how to promote their career advancement. The statistics to analyze the data included percentage, mean, standard deviation, t-test, F-test and Pearson's Product-Moment Correlation.

The findings were summed up below:

1. About 87.7 percent of the sample were male. About 45.4 percent were 30-40. About 26.9 were police sergeant major. About 43.8 percent had worked for 10-20 years. About 57.7 percent completed their education from the Police Constable School. About 59.2 percent had lower education from a Bachelor's degree and about 70 percent worked in the staff line. Most of them were married and lived with their spouses (66.2%). About 38.5 percent had a monthly household income of 10,000-15,000 baht. About 60.0 percent had little intimacy with the superior and about 52.3 percent were satisfied with their job at a low level.

2. Career advancement. During 1999-2001, the pay rise was found to be Moderate ($\bar{X} = 1.19$ out of 2) . The pay rise was the best in 2002. In the same period promotion to a higher position was found to be at a low level ($\bar{X} = 0.10$ out of 1). Promotion to a higher position was the best in 1999.

3. When the factors related to the policemen's career advancement Concerning the pay rise, it was found that household, income, education, intimacy with the superior and job satisfaction were significantly related to their career advancement. That is, the policemen with a higher household income had more career advancement in pay rise than those with a lower household income. The policemen with a Bachelor's degree or higher had more career advancement in pay rise than those with lower education. The policemen who had more intimacy with the superior had more career advancement in pay rise than their counterparts. The policemen who were more satisfied with their job had more career advancement in pay rise than those who were less satisfied with their job. Regarding promotion, official rank and educational institution were found to affect the policemen's career advancement. That is, the commissioned policemen had more career advancement in promotion than the non-commissioned policemen. The policemen graduating from the Police Cadet School and others had more career advancement in promotion than those graduating from the Police Constable School.

4. From the answers to the open-ended questions, the policeman suggested their superiors to treat them equitably and equally concerning career advancement (41.3% of respondents).

Recommendations.

1. The superior and the administrators at different levels in the National Police Office and in the Crime Suppression Division should treat their subordinates equally.

2. The superior and people concerned should find some measures to improve the yearly pay rise and promotion system to be fair for all. Also, training should be given to the policemen at all levels and the policemen should be encouraged to further their education in the fields related to their work so that all levels of policemen can have an equal opportunity to progress in their life.

3. A tool should be devised to measure the success in work. An evaluation system must be used in considering pay rises and promotion.