

หัวข้อสารนิพนธ์	แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานสอบสวน ในสังกัด กองบังคับการตำรวจนครบาล 2 (Working Motivation of Inquiry Official in Metropolitan Police Division 2)
ชื่อผู้เขียน	ร้อยตำรวจโท ณัฐวุฒิ ฝั้นมงคล (Pol.Lt. Nuttawut Funmongkol)
แผนกวิชา/คณะ	คณะสังคมสงเคราะห์ศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์
อาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์	รองศาสตราจารย์ พงษ์ภุชงค์ มงคลสินธุ์
ปีการศึกษา	2550

บทคัดย่อ

การศึกษาเรื่อง “แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานสอบสวนในสังกัดกองบังคับการตำรวจนครบาล 2” มีวัตถุประสงค์ของการศึกษา เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานสอบสวนของพนักงานสอบสวนเพื่อแสวงหาแนวทางในการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานสอบสวนของพนักงานสอบสวน

การศึกษานี้เป็นการศึกษาเชิงปริมาณ (Quantitative) และเชิงสำรวจ (Survey Research) การศึกษาค้นคว้าจากเอกสาร (Documentary Research) โดยเก็บรวบรวมข้อมูลจากแหล่งข้อมูลทั้งหมด 2 วิธี คือ การสำรวจภาคสนาม (Field Survey) ซึ่งแบบสอบถาม โดยตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา คือ พนักงานสอบสวนในกองบังคับการตำรวจนครบาล 2 ซึ่งมีจำนวนสถานีตำรวจในสังกัดทั้งสิ้น 11 สถานี สถานีตำรวจละ 16 คน รวมกลุ่มตัวอย่างเท่ากับ 176 คน วิเคราะห์ข้อมูลในการศึกษาการแปลความหมายจากค่าคะแนนเฉลี่ย (Mean : \bar{X}) การหาค่าร้อยละ (Percentage) การหาค่าเฉลี่ยน้ำหนักความคิดเห็นของประชากร โดยหาค่ามัชฌิมเลขคณิต (Mean : \bar{X}) การหาค่ากระจายน้ำหนักของคำตอบ โดยการหาค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation : S.D.)

ผลการศึกษารูปได้ว่าประชากรตัวอย่างส่วนใหญ่ เป็นเพศชาย คิดเป็นร้อยละ 94.90 มีอายุระหว่าง 25-35 ปี คิดเป็นร้อยละ 39.80 เหตุผลที่มาเป็นพนักงานสอบสวนของกลุ่มประชากรตัวอย่างส่วนใหญ่ เป็นเงื่อนไขตามคำสั่งที่บรรจุแต่งตั้ง คิดเป็นร้อยละ 79.50 ระยะเวลาที่

ปฏิบัติงานอยู่ในสายงานสอบสวนของกลุ่มประชากรตัวอย่างส่วนใหญ่มีระยะเวลา 1-7 ปี คิดเป็นร้อยละ 50.00 อายุราชการของกลุ่มประชากรตัวอย่างส่วนใหญ่มีอายุราชการต่ำกว่า 5 ปี คิดเป็นร้อยละ 44.90 ระดับชั้นยศของกลุ่มประชากรตัวอย่างส่วนใหญ่มีระดับชั้นยศเป็นร้อยตำรวจตรี-ร้อยตำรวจเอก (สบ. 1) คิดเป็นร้อยละ 50.00

ความคิดเห็นของกลุ่มประชากรตัวอย่างที่มีทัศนคติต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานสอบสวน ด้านปัจจัยที่เป็นแรงจูงใจที่มีอยู่แล้ว และด้านปัจจัยที่เป็นแรงจูงใจที่ควรจะมีอยู่ในระดับน้อย

ข้อเสนอแนะจากการศึกษา

ผู้ศึกษาพบว่าแนวทางการสร้างแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานสอบสวน สำหรับการเพิ่มระดับแรงจูงใจที่มีอยู่ต่อการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานสอบสวนควรเพิ่มปัจจัยที่สำคัญต่อการดำรงชีพและการปฏิบัติงานสอบสวนเป็นอันดับแรกโดยเฉพาะในด้านต่าง ๆ ดังต่อไปนี้

ด้านผลตอบแทนในการทำงาน เช่น เงินเดือน เงินประจำตำแหน่ง และสวัสดิการต่าง ๆ ที่ราชการมีให้ ควรได้รับการปรับปรุงให้เหมาะสมกับปริมาณงานที่อยู่ในความรับผิดชอบของพนักงานสอบสวน และควรเพิ่มเงินประจำตำแหน่งของพนักงานสอบสวนให้เทียบเท่ากับหน่วยงานอื่นในกระบวนการยุติธรรม ควรมีแผนและนโยบายที่ชัดเจนต่อการเพิ่มค่าตอบแทนของพนักงานสอบสวนตามความเปลี่ยนแปลงของภาวะเศรษฐกิจ

ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน มีการจัดสภาพทางกายภาพของการทำงาน เช่น แสง เสียง อากาศ สภาพห้องทำงาน สภาพห้องพัก สภาพห้องสอบสวนหรือห้องรับแจ้งความ รวมทั้งสิ่งแวดล้อมอื่น ๆ เช่น อุปกรณ์ เครื่องมือต่าง ๆ ควรได้รับการปรับปรุงให้มีสภาพที่เหมาะสมกับการใช้

ความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน ได้รับการประเมินผลการทำงานจากผู้บังคับบัญชาอย่างเป็นธรรม การมีโอกาสได้เลื่อนตำแหน่งหน้าที่การงานให้สูงขึ้น ตลอดจนมีโอกาสได้รับการอบรม ศึกษาต่อ เพิ่มพูนความรู้ ความสามารถของตน

การได้รับความยอมรับนับถือ ได้รับการยกย่องชมเชย ได้กำลังใจจากผู้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงานเมื่อปฏิบัติงานประสบผลสำเร็จ และได้รับการยอมรับว่าเป็นบุคลากรคนหนึ่งที่มีความสำคัญต่อความสำเร็จสำนักงานตำรวจแห่งชาติ

ความสำเร็จของงาน ความรู้สึกที่ประสบความสำเร็จในชีวิต การได้โอกาสแสดงฝีมือในการทำงาน

