

4037396 SHCJ/M : MAJOR : CRIMINOLOGY AND CRIMINAL JUSTICE,
M.A. (CRIMINOLOGY AND CRIMINAL JUSTICE)

KEY WORDS : THE PERSONNEL DIVISION / JOB MOTIVATION

KITTI ARIYANON : JOB MOTIVATION OF THE POLICE OFFICERS OF THE PERSONNEL DIVISION OF THE ROYAL THAI POLICE HEADQUARTERS. THESIS ADVISORS : ASAWIN WATANA VIBOOL, M.A., SOMBAT SUPPACHAI, M.A., NOP KANJANAGUNTI, M.S., SURAPHOL SRIVITHAYA, Docteur d'Etat en Droit (Mention très honorable), D.E.S.S., D.E.A. 94 P. ISBN 974-662-087-8

The objectives of this study: (1) discover the level of job motivation of the police officers of the Personnel Division of the Royal Thai Police Headquarters, (2) examine the factors affecting the job motivation of the police officers of the Personnel Division of the Royal Thai Police Headquarters.

The population of this research was the commissioned police officers and the non-commissioned police officers of the Personnel Division of the Royal Thai Police Headquarters in 1998. The data were collected from 387 personnel. The results of this study are summarized as follow:

1. Most of the personnel were males, the average age was 31.59 years, the average total working period was 9.02 years, the average period of working in the Personnel Division of the Royal Thai Police Headquarters was 4.09 years, the average income was 8,616.87 baht, graduated lower than bachelor degree, were married, had volunteered serving in the Personnel Division of the Royal Thai Police Headquarters, had not received housing allowance, had received extra training, those who had received extra training received an average of 2.47 times, had received salary increase more than 1 step, those who had received more than 1 step salary increase received an average of 1.62 times, had received promotion to higher posts, those who had received promotion received an average of 1.65 times, and none had received punishment.

2. Most of the personnel had medium level of overall job motivation ($X=3.143$ or 98.9%), which was composed of high level of job motivation in relationship with peers, security, and achievement, medium level of job motivation in supervision, relationship with supervisor, working condition, relationship with subordinates, status, recognition, advancement, and growth, and low level of job motivation in policy and administration of organization, salary, and work itself.

3. The personnel with different total working period and marital status had different job motivation at 0.05 level of statistical significance. The personnel who had total working period 16 years and over had highest score of job motivation and the personnel who had total working period between 11 and 15 years had lowest score of job motivation. Total working period had low correlation with job motivation of 0.04% and below medium relationship with job motivation of 23.0%. The personnel who were married and other had highest score of job motivation and the personnel who were single had lowest score of job motivation. Marital status had below medium relationship with job motivation of 21.0%.

4. The personnel with different receiving extra training had different job motivation at 0.05 level of statistical significance. The personnel who had received extra training had highest score of job motivation and the personnel who had not received extra training had lowest score of job motivation. Receiving extra training had low relationship with job motivation of 18.0%.

4037396 SHCIJ/M : สาขาวิชา : อาชญาวិทยาและงานยุติธรรม;

ศก.ม. (อาชญาวิทยาและงานยุติธรรม)

คำสำคัญ : แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน / กองทะเบียนพล

กิตติ อริยานนท์ : แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจกองทะเบียนพล (JOB MOTIVATION OF THE POLICE OFFICERS OF THE PERSONNEL DIVISION OF THE ROYAL THAI POLICE HEADQUARTERS) คณะกรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์ : อัสวิน วัฒนวิบูลย์, M.A., สมบัติ สุพพัตชัย, M.A., นก กาญจนกันติ, M.S., สุรพล ศรีวิทยา, Docteur d'Etat en Droit (Mention très honorable), D.E.S.S., D.E.A. 94 หน้า ISBN 974-662-087-8

วัตถุประสงค์ของการวิจัยในครั้งนี้ (1) เพื่อศึกษาถึงระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจกองทะเบียนพล (2) เพื่อศึกษาถึงปัจจัยต่าง ๆ ที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจกองทะเบียนพล ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ข้าราชการตำรวจชั้นสัญญาบัตร และข้าราชการตำรวจชั้นประทวน ในสังกัดกองทะเบียนพล ประจำปี 2541 และสามารถเก็บรวบรวมข้อมูลได้จำนวนทั้งสิ้น 387 ชุด ซึ่งผลการวิจัยในครั้งนี้ สามารถสรุปได้ดังนี้

1. กลุ่มประชากรส่วนใหญ่เป็นเพศชาย, มีอายุเฉลี่ย 31.59 ปี, มีอายุราชการเฉลี่ย 9.02 ปี มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานเฉลี่ย 4.09 ปี, มีเงินเดือนเฉลี่ย 8,616.87 บาท, มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี, แต่งงานแล้ว, เข้ามารับราชการโดยความสมัครใจ, ไม่เคยได้รับสวัสดิการบ้านพัก, เคยได้รับการฝึกอบรมเพิ่มเติม โดยเฉลี่ยเคย 2.47 ครั้ง, เคยได้รับการเลื่อนขั้นเงินเดือนมากกว่า 1 ขั้น โดยเฉลี่ยเคย 1.62 ครั้ง, ไม่เคยได้รับการเลื่อนตำแหน่งสูงขึ้น และไม่เคยถูกลงโทษทางวินัย

2. กลุ่มประชากรส่วนใหญ่มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในระดับปานกลาง ($\bar{X}=3.143$ หรือ 98.9%) โดยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานระดับสูงได้แก่ ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน, ด้านความมั่นคงปลอดภัย และด้านความสัมฤทธิ์ผล ระดับปานกลางได้แก่ ด้านการสอน ควบคุมดูแล, ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา, ด้านสภาพการทำงาน, ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา, ด้านตำแหน่งหน้าที่, ด้านการยอมรับนับถือ, ด้านความก้าวหน้าในงาน และด้านการเจริญเติบโต ระดับต่ำได้แก่ ด้านนโยบายและการบริหารงานหน่วยงาน, ด้านเงินเดือน และด้านความรักในงาน

3. กลุ่มประชากรที่มีอายุราชการและสถานภาพการสมรสต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 โดยกลุ่มประชากรที่มีอายุราชการมากกว่า 16 ปี ขึ้นไป มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานสูงสุด และมีอายุราชการ 11 ถึง 15 ปี มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานต่ำสุด กลุ่มประชากรที่แต่งงานแล้วและอื่น ๆ มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานสูงสุด และที่เป็นโสดมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานต่ำสุด

4. กลุ่มประชากรที่ได้รับการฝึกอบรมเพิ่มเติมแตกต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 โดยกลุ่มประชากรที่เคยได้รับการฝึกอบรมเพิ่มเติม มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานสูงสุด ไม่เคยได้รับการฝึกอบรมเพิ่มเติม มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานต่ำสุด