

18 JUN 2003



**POLICE CULTURE AND MOTIVATION
OF INQUIRY OFFICERS (LEVEL 1)
UNDER METROPOLITAN POLICE BUREAU**

POL. CAPT. ACHIRAWIT THONGJUNDEE

**With compliments
of**

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหิดล

**A THESIS SUBMITTED IN PARTIAL FULFILLMENT
OF THE REQUIREMENTS FOR
THE DEGREE OF MASTER OF ARTS
(PUBLIC ADMINISTRATION)
FACULTY OF GRADUATE STUDIES
MAHIDOL UNIVERSITY
2003**

ISBN 974-04-3045-7

COPYRIGHT OF MAHIDOL UNIVERSITY

TH
A 178p
2003
C.2

**POLICE CULTURE AND MOTIVATION OF INQUIRY OFFICERS
(LEVEL 1) UNDER METROPOLITAN POLICE BUREAU**

POL.CAPT.ACHIRAWIT THONGJUNDEE, 4237079 SHPA / M

M.A. (PUBLIC ADMINISTRATION)

THESIS ADVISORS : SOMSAK SONGSAMPHANT , M.P.A .

VANAWIPHA PASANDHANATORN, M.A. AND VEENA SIRISOOK , Ph.D.

ABSTRACT

The objective of this research was to study the police culture and condition of motivation for work performance, and the factors effecting motivation for work performance of inquiry officers (level 1), including assessing the guideline to create and strengthen the motivation for work performance. The sample group was 396 inquiry officers (level 1) under The Metropolitan Police Bureau. The research tool was a questionnaire. Statistical analysis was done by computer with SPSS 10 program (Statistical Package for Social Science). Percentage, mean, standard deviation, t-test, F-test, and correlation with Chi-square test and Pearson's correlation test were calculated.

Results of study illustrated that inquiry officers (level 1) under The Metropolitan Police Bureau had the Hygiene Factors as : policies and management of inquisition' the relationship with superiors, colleagues, and subordinates' stability in inquisition work, working conditions, and monthly salary as well other remunerative benefits in being an inquiry officers (level 1) at moderate level. They had the Motivation factors as -success in inquisition work, receiving acceptance and respect, inquisition career progress, and inquisition work characteristics all at moderate level as well. For factor of motivation or work performance behavior, they had a high level. The factors effecting motivation of work performance were Hygiene Factors, and individual factors such as age, graduated branch, years of public service, time in inquisition, and getting a salary increase of more than one level.

Recommendations from the study ; the administrator must use moral principles, increase income and welfare, increase budget, provide aqua equipment, increase the inquisitor personnel, and improve the regulations for decreasing the repeated work of different sections.

KEY WORDS : POLICE CULTURE / MOTIVATION / BEHAVIOR IN WORK

152 PAGES. ISBN 974-04-3045-7

วัฒนธรรมตำรวจ และ แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน : ศึกษาเฉพาะกรณีพนักงานสอบสวน (สบ.1)
สังกัดกองบัญชาการตำรวจนครบาล

ร้อยตำรวจเอก อชิรวิทย์ ทองจันทร์ 4237079 SHPA / M

ศศ.ม. (บริหารรัฐกิจ)

คณะกรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์ : สมศักดิ์ ส่งสัมพันธ์ , M.P.A , วรรณวิภา ปลัสนาทร,
M.A. และ วิณา ศิริสุข , Ph.D.

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาถึงวัฒนธรรมตำรวจและสภาพแรงจูงใจในการปฏิบัติงานรวมทั้งปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานสอบสวน (สบ.1) ตลอดจนแนวทางการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยกลุ่มตัวอย่างในการศึกษาคือ พนักงานสอบสวน (สบ.1) ในสังกัดกองบัญชาการตำรวจนครบาล จำนวน 396 ราย เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้คือ แบบสอบถามการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป SPSS (Statistical Package for Social Sciences) โดยใช้ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน t-test, F-test และ ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์

ผลการวิจัยพบว่า พนักงานสอบสวน (สบ.1) ในสังกัดกองบัญชาการตำรวจนครบาลมีสภาพปัจจัยอนามัย ได้แก่ นโยบายและการบริหารงานสอบสวน สัมพันธภาพกับผู้บังคับบัญชาเพื่อบริหารงานและผู้ใต้บังคับบัญชา ความมั่นคงในงานสอบสวน สภาพการทำงาน และเงินเดือนค่าตอบแทนพนักงานสอบสวน มีระดับการวัดอยู่ในระดับปานกลาง มีสภาพปัจจัยจูงใจ ได้แก่ ความสำเร็จในงานสอบสวน การได้รับการยอมรับนับถือ การก้าวหน้าในสายงานสอบสวน และลักษณะงานสอบสวน มีระดับการวัดอยู่ในระดับปานกลาง มีสภาพปัจจัยทางวัฒนธรรมตำรวจ ได้แก่ การมีอำนาจนิยมตำรวจ การแทรกแซงและวิ่งเต้น การที่ต้องเคร่งครัดต่อวินัยตำรวจและให้ความร่วมมือกันของตำรวจ มีระดับการวัดอยู่ในระดับปานกลาง สภาพปัจจัยแรงจูงใจหรือพฤติกรรมในการปฏิบัติงาน มีระดับการวัดอยู่ในระดับสูง และพบว่าปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน คือ ปัจจัยอนามัย และปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ สาขาการศึกษาที่จบ อาชวาระการ ระยะเวลาที่ทำงานด้านการสอบสวน การได้รับการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนมากกว่า 1 ขั้น ข้อเสนอแนะ คือ ผู้บริหารต้องใช้หลักคุณธรรม เพิ่มรายได้สวัสดิการค่าตอบแทน เพิ่มงบประมาณ วัสดุอุปกรณ์ให้เพียงพอ เพิ่มบุคลากรด้านการสอบสวน ปรับปรุงระเบียบข้อบังคับเพื่อลดความซ้ำซ้อนของงาน