

บทคัดย่อ

T 164206

ชื่อเรื่องวิทยานิพนธ์ : ผลกระทบของการเลื่อนขั้นเงินเดือนข้าราชการปีละสองครั้ง:

ศึกษากรณีกองการเงิน สำนักงานตำรวจแห่งชาติ

ชื่อผู้เขียน : ร้อยตำรวจเอกหญิงปัทมา บุญศรี

ชื่อปริญญา : ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต

สาขาวิชา : รัฐศาสตร์

ปีการศึกษา : 2545

คณะกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ :

1. รองศาสตราจารย์ พงศ์สิทธิ์ ศรีสมทรัพย์ ประธานกรรมการ
2. รองศาสตราจารย์ ดร.ปิยะนุช เงินคล้าย
3. รองศาสตราจารย์ ชลิดา ศรีมณี

การศึกษาเรื่อง ผลกระทบของการเลื่อนขั้นเงินเดือนข้าราชการปีละสองครั้ง ศึกษากรณี กองการเงิน สำนักงานตำรวจแห่งชาติ มีวัตถุประสงค์ข้อแรก เพื่อศึกษาผลกระทบของระบบการเลื่อนขั้นเงินเดือนข้าราชการปีละสองครั้งต่อข้าราชการตำรวจ ในด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ ด้านคุณภาพของผลงาน ด้านขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน ด้านการรักษาวินัย ด้านความยุติธรรมในการประเมินผลการปฏิบัติงาน และวัตถุประสงค์ข้อสอง เพื่อศึกษาผลกระทบของระบบการเลื่อนขั้นเงินเดือนข้าราชการปีละสองครั้งต่อระบบการบริหารงานตำรวจ ในด้านระบบค่าตอบแทน ด้านระบบของการประเมินผลการปฏิบัติงาน ด้านภาระหน้าที่ของแผนกธุรการและกำลังพล แผนกการเบิกจ่ายเงินเดือน แผนกการเบิกจ่ายค่าใช้จ่ายประจำและค่าตอบแทน และแผนกอื่น ๆ และวัตถุประสงค์ข้อสุดท้าย เพื่อเสนอแนะแนวทางในการพัฒนาระบบการเลื่อนขั้นเงินเดือนข้าราชการตำรวจที่เหมาะสมต่อไป โดยใช้วิธีการศึกษาเอกสารจากเอกสารของกองการเงิน และการศึกษาด้วยวิธีสำรวจจากข้าราชการตำรวจ สังกัดกองการเงิน สำนักงานตำรวจแห่งชาติ

T164206

ผลการศึกษา พบว่า ข้าราชการตำรวจของกองการเงินส่วนใหญ่ได้รับผลกระทบในทางที่ดีมากกว่าผลกระทบในทางที่ไม่ดี กล่าวคือ ผลกระทบของระบบการเลื่อนขั้นเงินเดือนข้าราชการปีละสองครั้งต่อข้าราชการตำรวจ ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ ข้าราชการตำรวจชั้นสัญญาบัตรจะได้รับความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ได้ชัดเจนกว่า ข้าราชการตำรวจชั้นประทวน ด้านคุณภาพของผลงานจากแบบประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจแต่ละระดับชั้นจะมีการพัฒนาการปฏิบัติงานที่ดีขึ้นเป็นลำดับ ด้านขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน ข้าราชการตำรวจของกองการเงินมีขวัญและกำลังใจอยู่ในระดับสูง ด้านการรักษาวินัยจากแบบประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจส่วนใหญ่อยู่ในระเบียบวินัยในระดับปานกลาง ด้านความยุติธรรมในการประเมินผลการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง และผลกระทบของระบบการเลื่อนขั้นเงินเดือนข้าราชการปีละสองครั้งต่อระบบการบริหารงานตำรวจ ในด้านระบบค่าตอบแทน ข้าราชการตำรวจส่วนใหญ่พึงพอใจในเรื่องของเงินรางวัลประจำปีและเงินค่าตอบแทนพิเศษ ด้านระบบของการประเมินผลการปฏิบัติงาน มีการพัฒนาปรับเปลี่ยนผลคะแนนเต็มแบบประเมินผลการปฏิบัติงานในแต่ละหัวข้อของการประเมินผลการปฏิบัติงานในแต่ละครั้ง ด้านภาระหน้าที่ของแผนกธุรการและกำลังพล แผนกการเบิกจ่ายเงินเดือน แผนกการเบิกจ่ายค่าใช้จ่ายประจำและค่าตอบแทนและแผนกอื่น ๆ ข้าราชการตำรวจส่วนใหญ่พึงพอใจในระบบการเลื่อนขั้นเงินเดือนปีละสองครั้ง

จากผลการศึกษา ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะ ในการกำหนดหลักเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงาน การเลื่อนขั้นและอัตราเงินเดือน เงินค่าตอบแทนพิเศษ เงินรางวัลพิเศษ ควรเน้นผลงานและผลสัมฤทธิ์ของงาน ให้เหมาะสม กระชับ รัดกุม รวดเร็ว ทันเวลา ผู้บังคับบัญชาควรพิจารณาอนุมัติเงินค่าล่วงเวลาสำหรับแผนกงานที่มีภาระหน้าที่เพิ่มขึ้น เพื่อเป็นขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจชั้นผู้น้อย เงินค่าตอบแทนพิเศษและเงินรางวัลพิเศษควรปรับให้เพิ่มขึ้น

ABSTRACT

TE 164206

Thesis Title : The Impact of Bi-Annual Official Salary Promoting
System: Case Study of Finalcial Division, Royal
Thai Police

Student's Name : Pol. Capt. Pattama Bunsri

Degree Sought : Master of Arts

Major : Political Science

Academic Year : 2002

Advisory Committee:

1. Assoc. Prof. Pongsan Srisomsap Chairperson
2. Assoc. Prof. Dr. Piyanush Ngernklay
3. Assoc. Prof. Chalida Sornmanee

The study on the impacts of a police officer's salary increase twice a year: a case study of Financial Division of Royal Thai Police has three following objectives. Firstly, to study the impacts of the system of salary increase twice a year on career development, the quality of performance, morale and motivation, discipline and the fairness of performance evaluation. Secondly, to study its impacts on police administration in terms of compensation system, performance evaluation, the responsibilities and workloads of administrative and personnel section, salary payment, welfare

and benefit and concerned sections. Thirdly, to recommend effective improvements on the system of police officers' salary increase.

The methods of this study are document research and survey techniques to collect data from police officers at Financial Division of Royal Thai Police.

The results of the study find that there are more positive impacts of the system of salary increase twice a year on police officers at Financial Division. Its impacts could be shown as the following. For career development, it is found that commissioned police officers have more distinctly career development than noncommissioned police officers. According to the results of performance evaluation, all levels of police officers show more highly effective performances. They are also high morale and motivation. But most of them have moderate disciplines in working.

Moreover, they agree that the performance evaluation is moderately fair and they satisfy yearly reward and special compensation. There are some developments of scoring in each factor of the performance evaluation forms. For the responsibilities and workloads in concerned sections, most of them have satisfaction on the system of salary increase twice a year.

This study has several recommendations as follows: The principles of performance evaluation, salary increase and ranking promotion, special compensation and rewards should be concentrated effectively, precisely and timely on their performances and results. Not only, a supervisor should consider approving overtime for the sections, more responsibilities and workloads in order to promote noncommissioned police officers' morale and motivation, but also special compensation and rewards should be increased.