



ข้อบัญญัติมีผลต่อการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานสอบสวนของ  
เจ้าพนักงานตำรวจในสังกัดกองบังคับการตำรวจนครบาล 7

หนังสือร่างกฎกระทรวง ฉบับที่

กระทรวงมหาดไทย เรื่อง แต่งตั้งเจ้าพนักงานสอบสวนในสังกัด

กองบัญชาการตำรวจนครบาล

กรมตำรวจ กระทรวงมหาดไทย

ที่ทราบ 2555

(ฉบับนี้ให้ใช้บังคับตั้งแต่วันถัดจากวันประกาศในราชกิจจานุเบกษา)



ปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานสอบสวนของ  
เจ้าหน้าที่ตำรวจในสังกัดกองบังคับการตำรวจนครบาล 7



พันตำรวจเอกชรรศธรรม นาคมณี

สารนิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรรัฐศาสตรมหาบัณฑิต

สาขาวิชารัฐศาสตร์การปกครอง

คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

กันยายน 2558

(ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย)

ปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานสอบสวนของ  
เจ้าหน้าที่ตำรวจในสังกัดกองบังคับการตำรวจนครบาล 7



สารนิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรรัฐศาสตรมหาบัณฑิต

สาขาวิชารัฐศาสตร์การปกครอง

คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

กันยายน 2558

(ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย)

**FACTORS AFFECTING THE PERFORMANCE OF THE INQUIRY  
OFFICERS OF POLICE IN METROPOLITAN POLICE DIVISION 7**



**POL. COL. THATTHAM NARKMANEE**

**A THEMATIC PAPER SUBMITTED IN PARTIAL FULFILLMENT OF THE REQUIREMENTS  
FOR THE DEGREE OF MASTER OF POLITICAL SCIENCES**

**DEPARTMENT OF GOVERNMENT**

**FACULTY OF SOCIAL SCIENCES**

**MAHAMAKUT BUDDHIST UNIVERSITY**

**SEPTEMBER 2015**

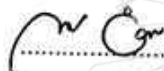
**(COPYRIGHT OF MAHAMAKUT BUDDHIST UNIVERSITY)**

คณะกรรมการควบคุมสารนิพนธ์และคณะกรรมการสอบสารนิพนธ์ ได้พิจารณา  
สารนิพนธ์ของ พันตำรวจเอกธรรมศรธรรม นาคมณี ฉบับนี้แล้ว เห็นสมควรรับเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรรัฐศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐศาสตร์การปกครอง ของมหาวิทยาลัย  
มหามกุฏราชวิทยาลัย ได้

คณะกรรมการควบคุมสารนิพนธ์




..... อาจารย์ที่ปรึกษาหลัก  
(รองศาสตราจารย์พิเศษ ดร.สุกิจ ชัยมุสิก)



..... อาจารย์ที่ปรึกษาร่วม  
(ดร.กาญจนา คำจูด)

คณะกรรมการสอบสารนิพนธ์

พ.ศ. ๒๕๖๓ 

..... ประธานกรรมการ  
(พันตำรวจเอกศาสตราจารย์ ดร.นิธิ ศรีวัฒนา)

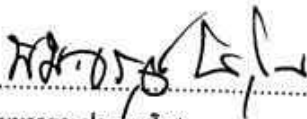


..... กรรมการ  
(ดร.ชวลิต ไหลรินทร์)



..... กรรมการ  
(ดร.ปัญญา กล้ายเศษ)

คณะสภามหาวิทยาลัย อนุมัติให้รับสารนิพนธ์ ฉบับนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร  
รัฐศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐศาสตร์การปกครอง ของมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย



..... คณบดีคณะสภามหาวิทยาลัย  
(พระมหาอรุณ ปญฺญารุโณ)

วันที่ 7 เดือน กันยายน พ.ศ. 2558

5620150332054: สาขาวิชา: รัฐศาสตร์การปกครอง; รม.(รัฐศาสตรมหาบัณฑิต)

คำสำคัญ: ปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานสอบสวนของเจ้าหน้าที่ตำรวจใน  
สังกัดกองบังคับการตำรวจนครบาล 7

พจนานุกรมเอกสารธรรม นาคมนิ : ปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานสอบสวนของเจ้าหน้าที่ตำรวจในสังกัดกองบังคับการตำรวจนครบาล 7 (FACTORS AFFECTING THE PERFORMANCE OF THE INQUIRY OFFICERS OF POLICE IN METROPOLITAN POLICE DIVISION 7) คณะกรรมการควบคุมสารนิพนธ์: พจนานุกรม เอก ศาสตราจารย์ ดร. นิธิ ศรีวัฒนา, รองศาสตราจารย์ ดร. ศรชัย ท้าวมิตร อาจารย์ที่ปรึกษาร่วม. 156 หน้า. ปี พ.ศ. 2558.

สารนิพนธ์นี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานสอบสวนของเจ้าหน้าที่ตำรวจในสังกัดกองบังคับการตำรวจนครบาล 7) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานสอบสวนของเจ้าหน้าที่ตำรวจในสังกัดกองบังคับการตำรวจนครบาล 7 และ 3) เพื่อศึกษาข้อเสนอแนะเกี่ยวกับปัญหาและแนวทางแก้ไขปัญหาปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานสอบสวนของเจ้าหน้าที่ตำรวจในสังกัดกองบังคับการตำรวจนครบาล 7 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย จำนวน 92 คน เครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลได้แก่แบบสอบถาม และวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้คอมพิวเตอร์โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลได้แก่ ค่าความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) และค่าไคสแควร์ ( $\chi^2$ ) เพื่อใช้ทดสอบสมมติฐาน โดยกำหนดค่านัยสำคัญทางสถิติ (Level of significance) ไว้ที่ 0.05

#### ผลการวิจัยพบว่า

1) ระดับปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานสอบสวนของเจ้าหน้าที่ตำรวจในสังกัดกองบังคับการตำรวจนครบาล 7 โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาในแต่ละด้าน อยู่ในระดับปานกลางทั้งสี่ด้าน ลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน ด้านโอกาสก้าวหน้าและมีความมั่นคงในการทำงาน ด้านการพิจารณาความดีความชอบและเลื่อนขั้นเงินเดือน และด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ ตามลำดับ

2) ผลการทดสอบสมมติฐาน โดยใช้ค่าสถิติไคสแควร์ ( $\chi^2$ ) ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 พบว่าโดยรวม อายุ ระดับการศึกษา และระดับชั้นยศ ไม่มีความสัมพันธ์กับปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานสอบสวนของเจ้าหน้าที่ตำรวจในสังกัดกองบังคับการตำรวจนครบาล 7 จึงปฏิเสธสมมติฐานที่ตั้งเอาไว้

3) สรุปข้อเสนอแนะเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานสอบสวนของเจ้าหน้าที่ตำรวจในสังกัดกองบังคับการตำรวจนครบาล 7 ทั้ง 4 ประเด็นดังนี้ 1. ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ มีปัญหามากที่สุด คือ เงินเดือนและค่าตอบแทนยังต่ำเมื่อเทียบกับสายงานอื่นในกระบวนการยุติธรรม และแนวทางแก้ปัญหา คือ เพิ่มเงินเดือนและค่าตอบแทนให้เทียบเท่ากับสายงานอื่นในกระบวนการยุติธรรม 2. ด้านการพิจารณาความดีความชอบและเลื่อนขั้นเงินเดือน มีปัญหามากที่สุด คือ การพิจารณาความดีความชอบและเลื่อนขั้นเงินเดือน มักพิจารณาจากผู้ที่อยู่ใกล้ชิด ไม่พิจารณาจากความเป็นจริง และแนวทางแก้ปัญหา คือ ผู้บังคับบัญชาควรพิจารณาด้วยความเป็นธรรม ตามความรู้ความสามารถและผลการปฏิบัติงาน 3. ด้านโอกาสก้าวหน้าและมีความมั่นคงในการทำงาน มีปัญหามากที่สุด คือ ผู้บังคับบัญชาส่วนน้อยที่มองความสามารถ แต่ส่วนใหญ่จะพิจารณาจากความสัมพันธ์ส่วนตัว และแนวทางแก้ปัญหา คือ ควรมีมาตรฐานที่ชัดเจน ในการพิจารณาและ 4. ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน มีปัญหามากที่สุด คือ ไม่ค่อยประสานงานกันในการทำงาน แบ่งความรับผิดชอบหน้าที่ใครคนนั้นก็ทำไปไม่ค่อยช่วยเหลือกัน และแนวทางแก้ปัญหา คือ ควรมีความเอื้อเฟื้อกันในการทำงาน พุดคุยเกี่ยวกับปัญหากันได้ทุกเรื่อง



5520150332026 : MAJOR: GOVERNMENT ; M.Pol.Sc (MASTER OF POLITICAL SCIENCES)

KEYWORDS: FACTORS AFFECTING THE PERFORMANCE OF THE INQUIRY OFFICERS IN METROPOLITAN POLICE DIVISION 7

POL.COL.THATTHAM NAKMANEE: FACTORS AFFECTING THE PERFORMANCE OF THE INQUIRY OFFICERS IN METROPOLITAN POLICE DIVISION 7. ADVISORY COMMITTEE : POL.COL.PROF.DR.NITHI SRIWATTANA, ADVESOR, ASSOC.PROF.DR. SORNCHAI TAOMITR, CO-ADVISOR. 156 P. B.E. 2558 (2015).

The objectives of this thematic paper were as follows: 1. To study factors affecting the performance of inquiry officers in Metropolitan Police Division 7, 2. To study the relation between personal factors and factors affecting the performance of inquiry officers in Metropolitan Police Division 7, and 3. To study problems and suggestion in factors affecting the performance of inquiry officers in Metropolitan Police Division 7. 92 samples were used in the study. The data were collected through questionnaire and then analyzed by frequency, percentage, mean, standard deviation, and Chi square with a level of significance at 0.05.

**The results of the study found that:**

1) The level of factors affecting the performance of inquiry officers in Metropolitan Police Division 7 was moderate in total. In details, the first level was on personal relation in work, followed by career progress and security, position promotion and salary and welfare respectively.

2) From hypothesis test, age, educational level and rank did not relate to factors affecting the performance of inquiry officers in Metropolitan Police Division 7, rejecting the study hypothesis.

3) The suggestions were as follows; 1. Salary and welfare of the officers were rather low when compared to officers in the justice line, so the salary and welfare should be raised. 2. The position and salary promotion was usually granted to the close-circled officers. Merit system, knowledge, capability and work result should be the first priority taken into consideration. 3. Career progress and security usually were from personal relation, so the standard criteria should set up for this. 4. There was little personal relation in work, so talking, discussing and caring should be supported in duty performance.



## ประกาศคุณูปการ

สารนิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จได้ด้วยความกรุณาจากอาจารย์ผู้ทรงคุณวุฒิ และผู้เชี่ยวชาญในมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย ทุกท่านที่ได้ประสิทธิประสาทวิชาความรู้ ให้คำแนะนำแนวทางในการทำสารนิพนธ์ ผู้วิจัยรู้สึกซาบซึ้งในพระคุณเป็นอย่างยิ่ง จึงขอกล่าวานามเพื่อขอบพระคุณเป็นอย่างสูง ณ ที่นี้

ขอกราบขอบพระคุณ พระมหาบุญศรี ญาณวฑฺฒโน, ผศ.ดร.กณบดีบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย และขอขอบคุณคณะกรรมการสอบทุกท่าน ที่ได้ชี้แนะข้อบกพร่องในงานวิจัย เพื่อแก้ไขให้สารนิพนธ์สมบูรณ์

ขอกราบขอบพระคุณ รองศาสตราจารย์ ดร.สรชัย ท้าวมิตร, ดร.ชวลิต ไหลรินทร์, พ.ต.อ.คมศักดิ์ สุ่มังเกษตร ที่ได้ให้ความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย และกรุณาให้ความรู้และคำชี้แนะ ตลอดจนข้อคิดเห็นต่างๆ ในการวิจัยในครั้งนี้

ขอขอบพระคุณ เจ้าหน้าที่ มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย ทุกท่านที่อำนวยความสะดวกในการค้นคว้า รวมทั้ง เพื่อน ๆ นักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชารัฐศาสตร์การปกครอง ทุกท่านที่ให้คำปรึกษาแนะนำและเป็นกำลังใจในการทำงานวิจัยในครั้งนี้

ขอบคุณ เจ้าหน้าที่ตำรวจที่เป็นพนักงานสอบสวนในสังกัด กองบังคับการตำรวจนครบาล 7 ทุกนายที่ให้ความอนุเคราะห์แจกแบบสอบถาม และผู้ตอบแบบสอบถามทุกท่าน

ผู้วิจัยขออุทิศประโยชน์จากการศึกษาและการทำวิจัยในครั้งนี้ให้แก่ คณาจารย์ คณะรัฐศาสตร์ และมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย ตลอดจนบิดา มารดา และผู้มีพระคุณทั้งหลาย หากมีความผิดพลาดใดที่เกิดขึ้นจากการศึกษานี้ ผู้วิจัยขออภัยและขออน้อมรับความผิดพลาดนั้นไว้แต่ผู้เดียว

พันตำรวจเอกธรรมธรรม นาคมณี

## สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย	ก
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ	ค
ประกาศศุณูปการ	ง
สารบัญ	จ
สารบัญตาราง	ซ
สารบัญแผนภูมิ	ฎ
บทที่	
1 บทนำ	1
1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา	1
1.2 วัตถุประสงค์ของการวิจัย	3
1.3 สมมติฐานของการวิจัย	3
1.4 ขอบเขตของการวิจัย	3
1.5 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ	4
1.6 คำนียามศัพท์เฉพาะที่ใช้ในการวิจัย	4
2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	6
2.1 แนวคิดที่เกี่ยวข้องกับปัจจัย	6
2.2 ทฤษฎีเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงาน	16
2.3 แนวคิดเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงาน	22
2.4 แนวคิดเกี่ยวกับการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานสอบสวน	48
2.5 สภาพพื้นที่ที่ทำการวิจัย	67
2.6 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	70
2.7 กรอบแนวคิดที่ใช้ในการวิจัย	73
3 วิธีดำเนินการวิจัย	75
3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	75
3.2 เทคนิควิธีการสุ่มตัวอย่าง	76
3.3 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	76
3.4 การสร้างและตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือวิจัย	77
3.5 การเก็บรวบรวมข้อมูล	79

## สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
3.6 การวิเคราะห์ข้อมูล	79
3.7 สถิติที่ใช้ในการวิจัย	80
4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	82
4.1 สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล	82
4.2 ขั้นตอนการวิเคราะห์ข้อมูล	83
4.3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	83
ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม	83
ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานสอบสวนของเจ้าหน้าที่ตำรวจในสังกัดกองบังคับการตำรวจนครบาล 7	86
ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรต้น คือ อายุ ระดับการศึกษา และระดับชั้นยศ กับตัวแปรตาม คือ ปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานสอบสวนของเจ้าหน้าที่ตำรวจในสังกัดกองบังคับการตำรวจนครบาล 7	91
ตอนที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อเสนอแนะปัญหาและแนวทางแก้ไขปัญหาดังกล่าวเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานสอบสวนของเจ้าหน้าที่ตำรวจในสังกัดกองบังคับการตำรวจนครบาล 7	108
5 บทสรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ	112
5.1 สรุปผลการวิจัย	112
5.2 อภิปรายผลการวิจัย	116
5.3 ข้อเสนอแนะ	127
บรรณานุกรม	128
ภาคผนวก	133
ภาคผนวก ก รายชื่อผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือ	134
ภาคผนวก ข หนังสือขอความอนุเคราะห์ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือ	136

สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
ภาคผนวก ค หนังสือขอความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูล	140
ภาคผนวก ง แบบสอบถาม	143
ภาคผนวก จ วิเคราะห์ค่าดัชนี IOC (Index of Item Objective Congruence)	150
ภาคผนวก ฉ ค่าอำนาจจำแนก และค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม	153
ประวัติผู้วิจัย	156



## สารบัญตาราง

ตารางที่		หน้า
4.1	แสดงจำนวน และร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามอายุ	84
4.2	แสดงจำนวน และร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามระดับการศึกษา	84
4.3	แสดงจำนวน และร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามระดับชั้นยศ	85
4.4	แสดงค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานสอบสวนของเจ้าหน้าที่ตำรวจในสังกัดกองบังคับการตำรวจนครบาล 7 โดยรวม	86
4.5	แสดงค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานสอบสวนของเจ้าหน้าที่ตำรวจในสังกัดกองบังคับการตำรวจนครบาล 7 ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ	87
4.6	แสดงค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานสอบสวนของเจ้าหน้าที่ตำรวจในสังกัดกองบังคับการตำรวจนครบาล 7 ด้านการพิจารณาความดีความชอบและเลื่อนขั้นเงินเดือน	88
4.7	แสดงค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานสอบสวนของเจ้าหน้าที่ตำรวจในสังกัดกองบังคับการตำรวจนครบาล 7 ด้านโอกาสก้าวหน้าและมีความมั่นคงในการทำงาน	89
4.8	แสดงค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานสอบสวนของเจ้าหน้าที่ตำรวจในสังกัดกองบังคับการตำรวจนครบาล 7 ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน	90
4.9	แสดงความสัมพันธ์ระหว่างอายุของพนักงานสอบสวนกับปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานสอบสวนของเจ้าหน้าที่ตำรวจในสังกัดกองบังคับการตำรวจนครบาล 7 โดยรวม	92
4.10	แสดงความสัมพันธ์ระหว่างอายุของพนักงานสอบสวนกับปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานสอบสวนของเจ้าหน้าที่ตำรวจในสังกัดกองบังคับการตำรวจนครบาล 7 ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ	93

## สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่	หน้า
4.11 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างอายุของพนักงานสอบสวนกับปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานสอบสวนของเจ้าหน้าที่ตำรวจในสังกัดกองบังคับการตำรวจนครบาล 7 ด้านการพิจารณาความดีความชอบและเลื่อนขั้นเงินเดือน	94
4.12 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างอายุของพนักงานสอบสวนกับปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานสอบสวนของเจ้าหน้าที่ตำรวจในสังกัดกองบังคับการตำรวจนครบาล 7 ด้านโอกาสก้าวหน้าและมีความมั่นคงในการทำงาน	95
4.13 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างอายุของพนักงานสอบสวนกับปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานสอบสวนของเจ้าหน้าที่ตำรวจในสังกัดกองบังคับการตำรวจนครบาล 7 ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน	96
4.14 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างระดับการศึกษาของพนักงานสอบสวนกับปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานสอบสวนของเจ้าหน้าที่ตำรวจในสังกัดกองบังคับการตำรวจนครบาล 7 โดยรวม	97
4.15 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างระดับการศึกษาของพนักงานสอบสวนกับปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานสอบสวนของเจ้าหน้าที่ตำรวจในสังกัดกองบังคับการตำรวจนครบาล 7 ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ	98
4.16 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างระดับการศึกษาของพนักงานสอบสวนกับปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานสอบสวนของเจ้าหน้าที่ตำรวจในสังกัดกองบังคับการตำรวจนครบาล 7 ด้านการพิจารณาความดีความชอบและเลื่อนขั้นเงินเดือน	99
4.17 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างระดับการศึกษาของพนักงานสอบสวนกับปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานสอบสวนของเจ้าหน้าที่ตำรวจในสังกัดกองบังคับการตำรวจนครบาล 7 ด้านโอกาสก้าวหน้าและมีความมั่นคงในการทำงาน	100
4.18 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างระดับการศึกษาของพนักงานสอบสวนกับปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานสอบสวนของเจ้าหน้าที่ตำรวจในสังกัดกองบังคับการตำรวจนครบาล 7 ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน	101

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่	หน้า
4.19 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างระดับชั้นยศของของพนักงานสอบสวนกับปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานสอบสวนของเจ้าหน้าที่ตำรวจในสังกัดกองบังคับการตำรวจนครบาล 7 โดยรวม	102
4.20 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างระดับชั้นยศของของพนักงานสอบสวนกับปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานสอบสวนของเจ้าหน้าที่ตำรวจในสังกัดกองบังคับการตำรวจนครบาล 7 ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ	103
4.21 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างระดับชั้นยศของของพนักงานสอบสวนกับปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานสอบสวนของเจ้าหน้าที่ตำรวจในสังกัดกองบังคับการตำรวจนครบาล 7 ด้านการพิจารณาความดีความชอบและเลื่อนขั้นเงินเดือน	104
4.22 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างระดับชั้นยศของของพนักงานสอบสวนกับปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานสอบสวนของเจ้าหน้าที่ตำรวจในสังกัดกองบังคับการตำรวจนครบาล 7 ด้าน โอกาสก้าวหน้าและมีความมั่นคงในการทำงาน	105
4.23 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างระดับชั้นยศของของพนักงานสอบสวนกับปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานสอบสวนของเจ้าหน้าที่ตำรวจในสังกัดกองบังคับการตำรวจนครบาล 7 ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน	106
4.24 สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน	107
4.25 แสดงค่าความถี่ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับปัญหาและแนวทางแก้ไขปัญหาปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานสอบสวนของเจ้าหน้าที่ตำรวจในสังกัดกองบังคับการตำรวจนครบาล 7 ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ	108
4.26 แสดงค่าความถี่ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับปัญหาและแนวทางแก้ไขปัญหาปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานสอบสวนของเจ้าหน้าที่ตำรวจในสังกัดกองบังคับการตำรวจนครบาล 7 ด้านการพิจารณาความดีความชอบและเลื่อนขั้นเงินเดือน	109
4.27 แสดงค่าความถี่ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับปัญหาและแนวทางแก้ไขปัญหาปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานสอบสวนของเจ้าหน้าที่ตำรวจในสังกัดกองบังคับการตำรวจนครบาล 7 โอกาสก้าวหน้าและมีความมั่นคงในการทำงาน	110

## สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่	หน้า	
4.28	แสดงค่าความถี่ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับปัญหาและแนวทางแก้ไขปัญหาปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานสอบสวนของเจ้าหน้าที่ตำรวจในสังกัดกองบังคับการตำรวจนครบาล 7 ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน	111





## สารบัญแผนภูมิ

แผนภูมิที่

หน้า

2.1 แสดงสรุปกรอบแนวคิดที่ใช้ในการวิจัย

74



# บทที่ 1

## บทนำ

### 1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

การพัฒนาเปลี่ยนแปลงด้านเทคโนโลยี เศรษฐกิจ สังคม การเมือง วัฒนธรรม สิ่งแวดล้อม มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วทั้งอัตราเร่งและทิศทาง โดยมีอิทธิพลทั้งในลักษณะสัมพันธ์และ ปฏิสัมพันธ์ต่อกันและกัน ผลกระทบของการเปลี่ยนแปลงเป็นปัจจัยสำคัญให้การก่ออาชญากรรม มี แนวโน้ม ที่ก่อให้เกิดความเสียหายต่อระบบเศรษฐกิจ สังคม และความมั่นคงของประเทศมีการใช้ เทคโนโลยีคุณภาพสูงและช่องว่างทางกฎหมายเพื่อปกปิดอำพรางกระทำผิด มีอิทธิพลและเครือข่าย องค์กร โยงใยทั้งภายในและภายนอกประเทศ ทำให้ยากต่อการสืบสวนสอบสวนดำเนินคดี ในขณะที่ ยังมีการกระทำความผิดจำนวนมากไม่น้อย ที่ไม่สามารถดำเนินการสืบสวนสอบสวนจับกุมผู้กระทำผิด มาดำเนินคดี ส่งผลต่อความเชื่อมั่นในการลงทุน ส่งผลกระทบต่อประชาชนเป็นจำนวนมาก และเกิด ความเสียหายที่ไม่อาจประเมินค่าได้คือสูญเสียความสงบสุขในชีวิตและทรัพย์สินของประชาชน นับเป็นปัญหาดังกล่าวที่สำคัญยิ่งเป็นปัญหาดังกล่าวที่เป็นภัยคุกคามชีวิตและทรัพย์สินของประชาชน โดยเฉพาะในเมืองใหญ่ๆ ปัญหาอาชญากรรมเป็นสิ่งบั่นทอนความเจริญของประเทศซึ่งก่อให้เกิด ความเสียหายและความสูญเสียอย่างมากมายมหาศาลในด้านชีวิตร่างกายและทรัพย์สินและความ เป็นอยู่อย่างสงบสุขของคนในสังคมเพราะไม่เพียงแต่จะมีความเสียหายโดยตรงต่อประชาชนเท่านั้น อาชญากรรมยังมีความเสียหายแก่รัฐด้วยเพราะรัฐต้องสูญเสียเงินงบประมาณจำนวนมากในการ ป้องกันปราบปรามเพื่อความสงบสุขของประชาชนในประเทศ

พระราชบัญญัติตำรวจแห่งชาติ พ.ศ. ๒๕๔๗ ได้กำหนดอำนาจหน้าที่ของสำนักงานตำรวจ แห่งชาติไว้หลายประการ โดยมีผู้บัญชาการตำรวจแห่งชาติเป็นหัวหน้าส่วนราชการรับผิดชอบ ควบคุมราชการประจำในสำนักงานตำรวจแห่งชาติกำหนดแนวทางและแผนการปฏิบัติราชการของ สำนักงานตำรวจแห่งชาติให้เป็นไปตามนโยบายและแนวทางปฏิบัติราชการที่นายกรัฐมนตรี คณะกรรมการนโยบายตำรวจแห่งชาติกำหนดไว้รวมทั้งกำกับเร่งรัดติดตามและประเมินผลการ ปฏิบัติราชการของส่วนราชการในสำนักงานตำรวจแห่งชาติ โดยมีเป้าประสงค์สูงสุดคือความมั่นคง ของชาติศาสนาพระมหากษัตริย์ความสุขของสังคมและชุมชนตลอดจนประสิทธิภาพสูงสุดในการ รักษาความสงบเรียบร้อยความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของประชาชนเป็นสำคัญ

ตำรวจเป็นองค์กรหรือหน่วยงานที่มีความสำคัญที่สุดเป็นอันดับแรกของกระบวนการ ยุติธรรมทางอาญามีหน้าที่ป้องกันปราบปรามอาชญากรรมบำบัดทุกข์บำรุงสุขให้กับประชาชน

ตลอดจนการอำนวยความสะดวกเบื้องต้น โดยเฉพาะพนักงานสอบสวนถือว่าเป็นสายธารหรือต้นธารแห่งความยุติธรรมทางอาญามีผลกระทบต่อสิทธิเสรีภาพทั้งของผู้เสียหายและผู้ต้องหาว่าจะได้รับความยุติธรรมมากน้อยเพียงใด

การปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานสอบสวนจึงมีความสำคัญที่ทำให้กลไกในกระบวนการยุติธรรมเริ่มทำงานและเป็นจุดเริ่มต้นของกระบวนการยุติธรรมความยุติธรรมจะมีมากน้อยเพียงใดอยู่ที่กระบวนการยุติธรรมเบื้องต้นทั้งสิ้นซึ่งพนักงานสอบสวนมีอำนาจหน้าที่ตามกฎหมายในการสอบสวนคดีอาญาทุกประเภทการรวบรวมพยานหลักฐานทุกชนิดเท่าที่สามารถจะทำได้เช่นหลักฐานที่เกิดเหตุพยานบุคคลพยานวัตถุพยานเอกสารพยานแวดล้อมประวัติผู้ต้องหาตลอดจนการตรวจพิสูจน์หลักฐานโดยการประสานงานไปยังหน่วยงานอื่นเช่นกองพิสูจน์หลักฐานสถานบันนิติวิทยาศาสตร์เพื่อประสงค์จะทราบข้อเท็จจริงและพฤติการณ์ต่างๆอันเกี่ยวกับความผิดที่ถูกกล่าวหาเพื่อจะรู้ตัวผู้กระทำความผิดและพิสูจน์ให้เห็นความผิดหรือความบริสุทธิ์ของผู้ต้องหาแล้วส่งสำนวนการสอบสวนพร้อมความเห็นไปยังพนักงานอัยการเพื่อพิจารณาต่อไปซึ่งการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานสอบสวนยังไม่หยุดเพียงเท่านี้หลังจากที่ส่งสำนวนให้พนักงานอัยการแล้วยังต้องมีการคุมพยานให้ความปลอดภัยพยานในคดีการเป็นพยานต่อศาลเป็นต้นจะเห็นได้ว่าภารกิจหน้าที่ของพนักงานสอบสวนนั้นมีมากมาย(อิทธิ กรีสว่าง, 2553, หน้า 1-2)

ดังนั้นการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานสอบสวนจะมีประสิทธิภาพหรือไม่ขึ้นอยู่กับปัจจัยหลายประการด้วยกันไม่ว่าจะเป็นสภาพแวดล้อมความพร้อมของเครื่องมือคำตอบแทนผู้บังคับบัญชาและการปกครองบังคับบัญชาจำนวนคดีที่มีมากเกินไปกฎหมายระเบียบ ข้อบังคับต่างๆซึ่งการที่พนักงานสอบสวนจะปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลเพียงใดนั้นส่วนหนึ่งขึ้นอยู่กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานซึ่งเป็นความรู้สึกรวมของบุคลากรที่มีต่อองค์กรในทางบวกซึ่งมีผลทำให้เกิดความกระตือรือร้นในการทำงานมีขวัญและกำลังใจทำให้องค์กรมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลตามเป้าหมาย

ด้วยเหตุผลดังกล่าวข้างต้นผู้วิจัยในฐานะที่เป็นพนักงานสอบสวนซึ่งมีหน้าที่รับผิดชอบดำเนินการสอบสวน โดยตรงสังกัดกองบังคับการตำรวจนครบาล 7จึงมีความสนใจที่จะศึกษาค้นคว้าเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานสอบสวนของเจ้าหน้าที่ตำรวจในสังกัดกองบังคับการตำรวจนครบาล7เพื่อให้เป็นข้อมูลในการปรับปรุงพัฒนาและสร้างแรงจูงใจให้กับเจ้าหน้าที่ตำรวจที่เป็นพนักงานสอบสวนในสังกัด กองบังคับการตำรวจนครบาล 7เกิดความพึงพอใจมากที่สุดอันจะส่งผลต่อการปฏิบัติงานพนักงานสอบสวนให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

## 1.2 วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1.2.1 เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานสอบสวนของเจ้าหน้าที่ตำรวจในสังกัดกองบังคับการตำรวจนครบาล 7

1.2.2 เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานสอบสวนของเจ้าหน้าที่ตำรวจในสังกัดกองบังคับการตำรวจนครบาล 7

1.2.3 เพื่อศึกษาข้อเสนอแนะเกี่ยวกับปัญหาและแนวทางแก้ไขปัญหาปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานสอบสวนของเจ้าหน้าที่ตำรวจในสังกัดกองบังคับการตำรวจนครบาล 7

## 1.3 สมมติฐานของการวิจัย

1.3.1 อายุ มีความสัมพันธ์กับปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานสอบสวนของเจ้าหน้าที่ตำรวจในสังกัดกองบังคับการตำรวจนครบาล 7

1.3.2 ระดับการศึกษา มีความสัมพันธ์กับปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานสอบสวนของเจ้าหน้าที่ตำรวจในสังกัดกองบังคับการตำรวจนครบาล 7

1.3.3 ระดับชั้นยศ มีความสัมพันธ์กับปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานสอบสวนของเจ้าหน้าที่ตำรวจในสังกัดกองบังคับการตำรวจนครบาล 7

## 1.4 ขอบเขตของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้กำหนดขอบเขตของการวิจัยไว้ ดังนี้

### 1.4.1 ขอบเขตด้านประชากร

ได้แก่ เจ้าหน้าที่ตำรวจที่เป็นพนักงานสอบสวนในสังกัด กองบังคับการตำรวจนครบาล 7 จำนวน 120 นาย (กองบังคับการตำรวจนครบาล 7, บุคลากร, 2557)

### 1.4.2 ขอบเขตด้านเนื้อหา

ได้แก่ ปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานสอบสวนของเจ้าหน้าที่ตำรวจในสังกัดกองบังคับการตำรวจนครบาล 7 โดยใช้แนวคิดความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในงานกับประสิทธิภาพในการทำงานของ Herzberg (อ้างในสุชาติ นาคห้วย, 2554, หน้า 22-24) และแนวคิดของ สมยศ นาวิก (2538, หน้า 394-398) ใน 4 ด้าน คือ

- 1) ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ
- 2) ด้านการพิจารณาความดีความชอบและเลื่อนขั้นเงินเดือน
- 3) ด้านโอกาสก้าวหน้าและมีความมั่นคงในการทำงาน

4) ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน

#### 1.4.3 ขอบเขตด้านพื้นที่

ได้แก่ สถานที่ตำรวจนครบาลในสังกัดของกองบังคับการตำรวจนครบาล 7

#### 1.4.4 ขอบเขตด้านระยะเวลา

ได้แก่ ระยะเวลาที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นเวลา 1 เดือน คือมีนาคมพ.ศ.

2558

### 1.5 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1.5.1 ทำให้ทราบถึงปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานสอบสวนของเจ้าหน้าที่ตำรวจในสังกัดกองบังคับการตำรวจนครบาล 7

1.5.2 ทำให้ทราบถึงความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานสอบสวนของเจ้าหน้าที่ตำรวจในสังกัดกองบังคับการตำรวจนครบาล 7

1.5.3 ทำให้ทราบถึงข้อเสนอแนะเกี่ยวกับปัญหาและแนวทางแก้ไขปัญหาปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานสอบสวนของเจ้าหน้าที่ตำรวจในสังกัดกองบังคับการตำรวจนครบาล 7

1.5.4 ทำให้ผลการวิจัยสามารถนำไปเป็นข้อมูลในการปรับปรุงพัฒนาและสร้างแรงจูงใจให้กับเจ้าหน้าที่ตำรวจที่เป็นพนักงานสอบสวนในสังกัด กองบังคับการตำรวจนครบาล 7 ต่อไป

### 1.6 คำนิยามศัพท์เฉพาะที่ใช้ในการวิจัย

**ปัจจัย** หมายถึง สิ่งที่มีผล กระตุ้น หรือองค์ประกอบที่เกี่ยวข้องกับงานที่ปฏิบัติโดยตรง และจูงใจให้เกิดความพึงพอใจ กำลังใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจที่เป็นพนักงานสอบสวนในสังกัด กองบังคับการตำรวจนครบาล 7

**การปฏิบัติหน้าที่** หมายถึง ภาระหน้าที่การควบคุมและรับผิดชอบงานที่ได้รับมอบหมาย ให้ถูกต้องตามระเบียบ แบบแผน และข้อกำหนดขององค์กร เพื่อให้งานนั้นสำเร็จลุล่วงตามวัตถุประสงค์

**ปัจจัยที่ส่งผลต่อการปฏิบัติหน้าที่** หมายถึง สิ่งที่มีผลหรือสิ่งที่กระตุ้นทำให้เกิดความพอใจหรือไม่พอใจจากสิ่งที่ได้รับ ซึ่งส่งผลต่อเจ้าหน้าที่ตำรวจที่เป็นพนักงานสอบสวนในสังกัด กองบังคับการตำรวจนครบาล 7 คือ ค่าตอบแทนและสวัสดิการการพิจารณาความดีความชอบและ

เลื่อนขั้นเงินเดือน โอกาสก้าวหน้าและมีความมั่นคงในการทำงาน และความสัมพันธ์กับ  
ผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน

**ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ** หมายถึงองค์ประกอบที่เกิดจากเงินเดือนค่าตอบแทนและ  
สวัสดิการ ที่ได้รับการพิจารณาเพียงพอกับค่าใช้จ่ายในภาวะเศรษฐกิจปัจจุบัน ที่เหมาะสม ซึ่ง  
เงินเดือน ค่าตอบแทนและสวัสดิการ ถือได้ว่าเป็นขวัญและกำลังใจที่สำคัญในการทำงาน

**ด้านการพิจารณาความดีความชอบและเลื่อนขั้นเงินเดือน** หมายถึงองค์ประกอบที่เกิด  
จากการได้รับการพิจารณาความดีความชอบและการเลื่อนขั้นเงินเดือน ตามกฎเกณฑ์ที่วางไว้และ  
เป็นไปด้วยความบริสุทธิ์ยุติธรรม

**ด้านโอกาสก้าวหน้าและมีความมั่นคงในการทำงาน** หมายถึง องค์ประกอบที่เกิดจากการ  
ได้มีโอกาสได้รับการแต่งตั้งเลื่อนตำแหน่งหรือหน้าที่ที่สูงขึ้น การได้มีโอกาสในการศึกษา  
ตลอดจนการได้รับการอบรม หรือได้คุณวุฒิที่สูงขึ้น

**ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน** หมายถึง  
องค์ประกอบที่เกิดจากติดต่อไม่ว่าจะเป็นกิริยาหรือวาจาที่แสดงถึงความสัมพันธ์อันดีต่อกัน  
สามารถที่จะทำงานร่วมกัน มีความเข้าใจซึ่งกันและกันอย่างดีเป็นปัจจัยที่สำคัญอย่างหนึ่งในการ  
ทำงาน

**พนักงานสอบสวน** หมายถึงตำรวจที่มีอำนาจหน้าที่ในการสอบสวนคดีอาญา ตาม  
ประมวลกฎหมายอาญา และพระราชบัญญัติที่มีโทษทางอาญาทั่วไป ต้องมีวุฒิปริญญาตรี ด้าน  
นิติศาสตร์ มีประกาศนียบัตรวิชาชีพสอบสวน หรือต้องจบจากโรงเรียนนายร้อยตำรวจ

**เจ้าหน้าที่ตำรวจ** หมายถึง เจ้าหน้าที่ตำรวจที่เป็นพนักงานสอบสวนในสังกัด กองบังคับ  
การตำรวจนครบาล 7

**อายุ** หมายถึง อายุของผู้ตอบแบบสอบถามสำหรับสารนิพนธ์ฉบับนี้แบ่งเป็น 4 กลุ่ม  
ได้แก่ 1) ต่ำกว่า 30 ปี, 2) 30 – 40 ปี, 3) 41 – 50 ปี และ 4) 51 ปีขึ้นไป

**ระดับการศึกษา** หมายถึง ระดับการศึกษาสูงสุดของผู้ตอบแบบสอบถามสำหรับสาร  
นิพนธ์ฉบับนี้แบ่งเป็น 2 กลุ่มดังนี้ ได้แก่ 1)ปริญญาตรีและ 2)ปริญญาตรีขึ้นไป

**ระดับชั้นยศ** หมายถึง ระดับชั้นยศของผู้ตอบแบบสอบถามสำหรับสารนิพนธ์ฉบับนี้  
แบ่งเป็น 2 กลุ่ม ได้แก่ 1) ชั้นประทวนและ 2) ชั้นสัญญาบัตร

## บทที่ 2

### เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัย เรื่อง “ปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานสอบสวนของเจ้าหน้าที่ตำรวจในสังกัดกองบังคับการตำรวจนครบาล7”ผู้วิจัยได้ทบทวนเนื้อหาสาระเกี่ยวกับแนวคิดทฤษฎี และผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องหนังสือบทความเพื่อเป็นแนวทางในการศึกษาประกอบการวิจัยดังนี้

- 2.1 แนวคิดที่เกี่ยวข้องกับปัจจัย
- 2.2 ทฤษฎีเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงาน
- 2.3 แนวคิดเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงาน
- 2.4 แนวคิดเกี่ยวกับการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานสอบสวน
- 2.5 สภาพพื้นที่ทำการวิจัย
- 2.6 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
- 2.7 กรอบแนวคิดที่ใช้ในการวิจัย

#### 2.1 แนวคิดที่เกี่ยวข้องกับปัจจัย

จากการศึกษาผู้วิจัยได้รวบรวมแนวคิดเกี่ยวกับปัจจัย ซึ่งเป็นสิ่งที่เกื้อหนุนเป็นองค์ประกอบรวม หรือเป็นเงื่อนไขอย่างใดอย่างหนึ่ง ที่จะให้สิ่งนั้น ๆ เกิดมีขึ้น โดยมีนักวิชาการต่างได้ให้แนวคิดไว้ ดังนี้

##### 2.1.1 ความหมายของปัจจัย

จากการศึกษาเกี่ยวกับความหมายของคำว่า ปัจจัย ได้มีนักวิชาการ นักการศึกษาต่าง ๆ ได้ให้ความหมายไว้ ดังนี้

ราชบัณฑิตสถาน (2556, หน้า 731-732) ให้ความหมายไว้ว่า ปัจจัย หมายถึง เหตุอันเป็นทางให้เกิดผล, หนทาง เช่น การศึกษาเป็นเหตุให้เกิดความรู้ความสามารถ, องค์ประกอบ, ส่วนประกอบ, เช่น ปัจจัยในการผลิต, คำว่า “ปัจจัย” กับคำว่า “เหตุ” มักใช้แทนกันได้

พจนานุกรมไทย ฉบับทันสมัย (2548, หน้า 348) ให้ความหมายไว้ว่า ปัจจัย หมายถึง เหตุ, หนทาง, เครื่องอาศัยยังชีพ, เงิน, ส่วนเติมท้ายศัพท์ในภาษาบาลีและสันสกฤต

**พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ.ปยุตฺโต)** (2553, หน้า 189) ให้ความหมายไว้ว่า ปัจจัย หมายถึง สภาวะที่เอื้อ เกื้อหนุน คำจุน เปิดโอกาส เป็นที่อาศัยเป็นองค์ประกอบร่วม หรือเป็นเงื่อนไขอย่างใดอย่างหนึ่ง ที่จะให้สิ่งนั้นๆเกิดมีขึ้น ดำเนินต่อไป หรือเจริญงอกงาม

**สุเชษฐ ทรัพย์สินเสริม** (2541, หน้า 8) ให้ความหมายไว้ว่า ปัจจัย หมายถึง “ทำที่ทั่ว ๆ ไป ที่เป็นผลมาจากทำที่ที่มีต่อสิ่งต่าง ๆ 3 ประการ คือ 1) ปัจจัยที่เกี่ยวกับกิจกรรม 2) ปัจจัยที่เกี่ยวกับบุคคล และ 3) ลักษณะความสัมพันธ์ระหว่างกลุ่ม”

**ชินทัต นั่งสูงเนิน** (2551, หน้า 7) ให้ความหมายไว้ว่า ปัจจัย หมายถึงสาเหตุ หนทาง องค์ประกอบหรือส่วนประกอบ เครื่องเกื้อหนุน เครื่องอาศัย ที่ทำให้เกิดผลอย่างใดอย่างหนึ่ง หรือ สิ่งหนึ่งสิ่งใดขึ้น

**อนันต์ เวทยาวงศ์** (2551, หน้า 8) ให้ความหมายไว้ว่า ปัจจัย หมายถึงพฤติกรรมการทำงานของบุคลากรในองค์กรส่งผลให้เกิดผลกระทบต่อการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ในองค์กรได้ เพราะการปฏิบัติงานของบุคลากร และปัจจัยทุกอย่างที่แวดล้อมย่อมมีผลทำให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพและเป็นส่วนทำให้องค์กรเกิดความเจริญก้าวหน้า

สรุปได้ว่าปัจจัยหมายถึง เหตุ, หนทาง อันทำให้เกิดผล หนทาง สิ่งที่มีผลกระตุ้น หรือ องค์ประกอบที่เกี่ยวข้องกับงานที่ปฏิบัติโดยตรง และจงใจให้เกิดความพึงพอใจ กำลังใจในการปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าหน้าที่ตำรวจที่เป็นพนักงานสอบสวน

### 2.1.2 ชนิดของปัจจัย

ได้มีนักวิชาการ และนักการศึกษาได้กล่าวถึงชนิดของปัจจัย ไว้ดังนี้

**ศิริวรรณ เสรีรัตน์แลคณะ** (2542, หน้า 94) ได้เสนอแนวคิดที่มุ่งเน้นถึงปัจจัยต่าง ๆ ที่ ผลักดันให้สังคมเปลี่ยนแปลง ซึ่งปัจจัยต่างๆ นั้นมีอยู่มากมายแล้วแต่จะหยิบยกขึ้นมาอธิบาย แต่ที่ นักสังคมวิทยากล่าวกันโดยทั่วไป คือ

1. ปัจจัยทางภูมิศาสตร์ปัจจัยนี้เป็นความเชื่อที่เก่าแก่ของมนุษย์ที่ว่าดวงดาวและดวงอาทิตย์มีอิทธิพลต่อชีวิตของมนุษย์ทั้งในทางดีและทางเลว และสามารถกำหนดความเป็นไปแห่งชีวิตของมนุษย์ได้ฉะนั้น เมื่อเกิดการเปลี่ยนแปลงในดวงอาทิตย์และดวงดาวเมื่อใดจะก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงแก่มนุษย์ทุกครั้งด้วยความเชื่อในเรื่องนี้แม้จะไม่มีเหตุผลหรือค่อนข้างเป็นเรื่องเหลวไหลอยู่บ้างแต่มนุษย์ทั่วโลกก็ยังเชื่อว่าเป็นความจริงถ้าเราเชื่อในโหราศาสตร์เกี่ยวกับการผูกดวงชะตาอยู่ ทฤษฎีนี้ก็ไม่น่าหนักถ้าไม่เชื่อ ทฤษฎีนี้ก็เป็นเรื่องเหลวไหล อยากรู้ดี โดยทั่วไป แล้วนักสังคมวิทยาสมัยใหม่ไม่ถือว่าปัจจัยทางภูมิศาสตร์อันเกี่ยวกับดวงอาทิตย์และดวงดาวนี้จะก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงทางสังคมอย่างจริงจังและโดยตรงนัก



2. ปัจจัยทางประชากร ทฤษฎีปัจจัยได้อธิบายให้เห็นว่าประชากรเป็นปัจจัยที่สำคัญทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงทางสังคม โดยชี้ให้เห็นว่า การเปลี่ยนแปลงในด้านจำนวนประชากร กล่าวคือสังคมที่มีประชากรเพิ่มขึ้นอย่างมากมานั้นจะก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจและความเป็นอยู่ของประชาชน เช่นเกิดการว่างงานมากขึ้น ขาดแคลนที่อยู่อาศัย การแย่งกันทำมาหากิน รวมทั้งขาดแคลนที่อยู่อาศัยและสถานศึกษารวมทั้งเป็นอุปสรรคต่อการพัฒนาประเทศในส่วนรวมด้วย ฉะนั้นการเพิ่มของประชากรที่ไม่ได้สัดส่วนกับการพัฒนาเศรษฐกิจจะก่อให้เกิดปัญหาต่าง ๆ ดังกล่าวข้างต้น

3. ปัจจัยทางวัฒนธรรม การขยายตัวของวัฒนธรรม การเลียนแบบ และการยืมวัฒนธรรมรวมทั้งการผสมผสานทางวัฒนธรรมจะเป็นผลให้โครงสร้างของสังคมเปลี่ยนแปลงไป สิ่งที่ยังมองเห็นได้ชัด ได้แก่ การที่คนในชาติหนึ่งไปศึกษาวิชาการต่าง ๆ ในอีกประเทศหนึ่ง เมื่อกลับมายังประเทศแห่งตนแล้ว มักจะนำวัฒนธรรมต่าง ๆ ของชาตินั้นติดตัวมาด้วยเพราะขณะที่อยู่ในต่างประเทศต้องปรับตัวให้เข้ากับวัฒนธรรมของประเทศนั้น ๆ จึงเท่ากับยอมรับวัฒนธรรมของต่างชาติซึ่งมีผลให้นิสัยใจคอและความรู้สึกนึกคิด ตลอดจนรสนิยมเปลี่ยนแปลงไปจากเดิมบางกรณีถึงกับนำวัฒนธรรมของต่างชาติมาปฏิบัติในประเทศตนทั้งวัฒนธรรมที่เป็นวัตถุและมิใช่ เช่นแบบของอาคารบ้านเรือน ภาษาเครื่องแต่งกาย ความรู้สึกนึกคิด และความเชื่อต่าง ๆ เป็นต้น สิ่งดังกล่าวล้วนแต่เป็นปัจจัยที่ทำให้เกิดการเปลี่ยนทางสังคมตามมาปัจจัยทางวัฒนธรรมที่ก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงของสังคมนั้นเกิดขึ้นได้ 2 ทาง คือการที่บุคคลติดต่อกัน โดยตรงทางหนึ่งกับอีกทางหนึ่งติดต่อกันทางอ้อมโดยอาศัยสื่อสารมวลชน ปัจจัยทางวัฒนธรรมทำให้สังคมไทยเปลี่ยนแปลงไปที่ยังมองเห็นได้ชัด เช่น คนไทยรู้จักเล่นกีฬาต่าง ๆ มากขึ้นรู้จักเล่นดนตรี โดยใช้เครื่องมือสากลรู้จักใช้เครื่องจักรกลและเครื่องมือที่ทันสมัย เป็นต้น

4. ปัจจัยทางจิตวิทยา ถือว่าเป็นปัจจัยภายในตัวบุคคลที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมที่แสดงออกในการทำงาน ซึ่งประกอบด้วย การจูงใจ (Motivation) การรับรู้ (Perception) การเรียนรู้ (Learning) ความเชื่อถือ (Beliefs) บุคลิกภาพ (Personality) และแนวคิดของตนเอง (Self-concept)

**ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์** (2553, หน้า 123-129) ได้กล่าวถึงปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจ อันก่อให้เกิดความผูกพันต่อองค์กร ความพึงพอใจในการทำงานมีส่วนเกี่ยวข้องกับปัจจัยต่างๆ และปัจจัยเหล่านี้ใช้เป็นเครื่องมือชี้บ่งถึงปัญหาที่เกิดขึ้นเกี่ยวกับความพึงพอใจในการทำงาน ซึ่งมีปัจจัยอยู่ 3 ประการคือ

#### 1. ปัจจัยด้านบุคคล (Personal Factors)

ปัจจัยด้านบุคคลหมายถึงคุณลักษณะส่วนตัวของบุคคลที่เกี่ยวข้องกับงานดังนี้

1.1 ประสบการณ์จากการศึกษาในงานวิจัยพบว่าประสบการณ์ในการทำงานมีส่วนเกี่ยวข้องกับความพึงพอใจงานบุคคลที่ทำงานนานจนมีความรู้ความชำนาญในงานมากขึ้นทำให้เกิดความพึงพอใจกับงานที่ทำ

1.2 เพศแม้ว่างานวิจัยหลายชิ้นจะแสดงว่าเพศไม่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการทำงานก็ตามแต่ก็ขึ้นอยู่กับลักษณะงานที่ทำด้วยว่าเป็นงานลักษณะใดรวมทั้งเกี่ยวข้องกับระดับความทะเยอทะยานและความต้องการทางการเงินเพศหญิงมีความอดทนที่จะทำงานต้องใช้ฝีมือและงานที่ต้องการความละเอียดอ่อนมากกว่าชาย

1.3 จำนวนสมาชิกในความรับผิดชอบกลุ่มที่ทำงานด้วยกันมีผลต่อความพึงพอใจในการทำงานงานซึ่งต้องการความสามารถหลายอย่างประกอบกันต้องมีสมาชิกที่มีลักษณะในงานหลายด้านและความปองคองกันของสมาชิกในการทำงานก็มีส่วนที่จะนำไปสู่ความสำเร็จในการทำงาน

1.4 อายุอายุแม้จะมีผลต่อการทำงานไม่เด่นชัดแต่อายุก็เกี่ยวข้องกับระยะเวลาและประสบการณ์ในการทำงานผู้ที่มียุมากมักจะมประสบการณ์ในการทำงานนานด้วยแต่ก็ขึ้นอยู่กับลักษณะงานและสถานการณ์ในการทำงานด้วย

1.5 เวลาในการทำงานงานที่ทำในเวลาปรกติจะสร้างความพึงพอใจในการทำงานมากกว่างานที่ต้องทำในเวลาที่ไม่ต้องทำงานเพราะเกี่ยวกับการพักผ่อนและการสร้างสรรค์กับผู้อื่นด้วย

1.6 เชาวน์ปัญญาปัญหาเรื่องเชาวน์ปัญญากับความพึงพอใจในการทำงานขึ้นอยู่กับสถานการณ์และลักษณะงานที่ทำในบางลักษณะไม่พบความแตกต่างระหว่างเชาวน์ปัญญากับความพึงพอใจในการทำงานแต่ในลักษณะงานบางอย่างพบว่ามีความแตกต่างกันพนักงานในโรงงานที่มีเชาวน์ปัญญาในระดับสูงแต่งงานที่ทำเป็นงานประจำพบว่ามักจะเบื่อหน่ายงานได้ง่ายและมีเจตคติที่ไม่ดีต่อการทำงานในโรงงานเพราะเป็นงานที่ไม่ท้าทายและไม่เหมาะสมกับความสามารถของเขา

1.7 การศึกษาการศึกษาเกี่ยวกับความพึงพอใจในการทำงานนั้นมผลต่อการวิจัยไม่เด่นชัดนักจากงานวิจัยบางแห่งพบว่าการศึกษาไม่แสดงถึงความแตกต่างระหว่างความพึงพอใจในการทำงานแต่ก็จะขึ้นอยู่กับงานที่ทำว่าเหมาะสมกับความรู้ความสามารถของเขาหรือไม่ในรายงานวิจัยหลายชิ้นพบว่านักวิชาการวิชาชีพเช่นแพทย์วิศวกรทนายความมีความพึงพอใจในงานสูงกว่าคนงานและพนักงานลูกจ้างที่ใช้แรงงานทั่วไปรวมทั้งเสมียนพนักงานด้วย

1.8 บุคลิกภาพปัญหาเรื่องบุคลิกภาพกับความพึงพอใจในการทำงานนั้นอยู่ที่เครื่องมือวัดบุคลิกภาพเนื่องจากเครื่องมือนี้มีความไม่เที่ยงตรงอย่างไรก็ตามบุคลิกภาพที่เห็นได้ชัดเจนก็คือคนที่มีอาการของโรคประสาทมักจะไม่พอใจในการทำงานมากกว่าคนปรกติ ทั้งนี้

อาจจะเป็นเพราะความไม่พึงพอใจในการทำงานเป็นเหตุให้เกิดโรคประสาทได้เพราะต้องเครียดกับภาวะของความไม่พึงพอใจในการทำงาน

1.9 ระดับเงินเดือนจากงานวิจัยหลายชิ้นพบว่าเงินเดือนมีส่วนในการสร้างความพึงพอใจในการทำงานเงินเดือนที่มากพอแก่การดำรงชีพตามสภาพทำให้บุคคลไม่ต้องดิ้นรนมากนักที่จะไปทำงานเพิ่มนอกเวลาทำงานและเงินเดือนยังเกี่ยวข้องกับการสามารถหาปัจจัยอื่นที่สำคัญแก่การดำรงชีวิตอีกด้วยผู้ที่ที่มีเงินเดือนสูงจึงมีความพึงพอใจในการทำงานสูงกว่าผู้ที่ที่มีเงินเดือนต่ำ

1.10 แรงจูงใจในการทำงานแรงจูงใจเป็นการแสดงออกถึงความต้องการของบุคคล โดยเฉพาะแรงจูงใจจากปัจจัยตัวผู้ทำงานเองก็จะสร้างความพึงพอใจในการทำงาน

1.11 ความสนใจในงานบุคคลที่สนใจในงานและได้ทำงานที่ตนเองถนัดและพอใจจะมีความสุขและพึงพอใจในการทำงานมากกว่าบุคคลที่มีศูนย์ความสนใจในชีวิตไม่ได้อยู่ที่งาน

## 2. ปัจจัยด้านงาน (Factors the Job)

ลักษณะงาน ได้แก่ ความน่าสนใจของงาน ความท้าทายของงาน ความแปลกของงาน โอกาสที่ได้เรียนรู้และศึกษางาน โอกาสที่จะทำให้งานนั้นสำเร็จการรับรู้หน้าที่รับผิดชอบการควบคุมการทำงานและวิธีการทำงานการที่ผู้ทำงานมีความรู้สึกต่องานที่ทำอยู่ว่าเป็นงานที่สร้างสรรค์เป็นประโยชน์ท้าทายเป็นต้นลึกลงเหล่านี้ทำให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความพึงพอใจในการทำงานมีความต้องการที่จะปฏิบัติงานนั้นๆและเกิดความผูกพันต่องาน

2.1 ทักษะในการทำงานความชำนาญในงานที่ทำมักจะต้องพิจารณาควบคู่ไปกับลักษณะของงานฐานะทางอาชีพความรับผิดชอบเงินเดือนที่ได้รับต้องพิจารณาไปด้วยกันจึงจะเกิดความพึงพอใจในงาน

2.2 ฐานะทางวิชาชีพจากการศึกษาวิจัยพบว่าประมาณครึ่งหนึ่งของเสมียนพนักงานมีความพึงพอใจในการทำงานแต่มีถึงร้อยละ 17 ที่พบว่าถ้ามีโอกาสก็อยากเปลี่ยนงานในสถานะที่เศรษฐกิจดีมีงานให้เลือกทำจะมีการเปลี่ยนงานบ่อยเพื่อจะเลื่อนเงินเดือนเลื่อนฐานะของตนเอง ดังนั้นตำแหน่งทางการงานที่มีฐานะทางวิชาชีพสูงเช่นการเป็นเจ้าของกิจการผู้จัดการจะมีความพึงพอใจในการทำงานสูงกว่าระดับอาชีพที่มีฐานะทางอาชีพต่ำกว่าความจริงแล้วต้องพิจารณาควบคู่ไปกับความอิสระในงานความภาคภูมิใจในงานประกอบไปด้วยทั้งนี้ก็เพราะฐานะทางอาชีพนอกจากขึ้นอยู่กับบุคคลนั้นเป็นผู้พิจารณาตัดสินใจในแต่ละสังคมแต่ละหน่วยงานให้ความสำคัญของฐานะทางวิชาชีพแตกต่างกันไประยะเวลาที่ผ่านมาไปความคิดเห็นเกี่ยวกับฐานะทางวิชาชีพก็เปลี่ยนไปด้วย

2.3 ขนาดของหน่วยงานความพึงพอใจในการทำงานในหน่วยงานขนาดเล็กจะดีกว่าหน่วยงานขนาดใหญ่เนื่องจากหน่วยงานขนาดเล็กพนักงานมีโอกาสรู้จักกันทำงานคุ้นเคยกันได้ง่ายกว่าหน่วยงานใหญ่ทำให้พนักงานมีความรู้สึกเป็นกันเองและร่วมมือช่วยเหลือกันขวัญในการทำงานดีทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน

2.4 ความห่างไกลของบ้านและที่ทำงานการที่ได้อยู่ห่างไกลจากที่ทำงานการเดินทางไม่สะดวกต้องตื่นแต่เช้ามีรถติดและเหน็ดเหนื่อยจากการเดินทางมีผลต่อความพึงพอใจในการทำงานคนที่เป็นคนจังหวัดหนึ่งแต่ต้องไปทำงานในอีกจังหวัดหนึ่งสภาพของท้องถิ่นความเป็นอยู่ภาษาไม่คุ้นเคยทำให้เกิดความไม่คุ้นเคยในการทำงานเนื่องจากการปรับตัวและการสร้างควมคุ้นเคยต้องใช้เวลาาน

2.5 สภาพทางภูมิศาสตร์ในแต่ละท้องถิ่นแต่ละพื้นที่มีส่วนสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการทำงานคนงานในเมืองใหญ่มีความพึงพอใจในการทำงานน้อยกว่าคนงานในเมืองเล็กทั้งนี้เนื่องจากความคุ้นเคยความใกล้ชิดระหว่างคนงานในเมืองเล็กมีมากกว่าในเมืองใหญ่ทำให้เกิดความอบอุ่นและมีความสัมพันธ์กัน

2.6 โครงสร้างของงาน โครงสร้างของงานหมายถึงความชัดเจนของงานที่สามารถอธิบายชี้แจงเป้าหมายของงานรายละเอียดของงานตลอดจนมาตรฐานในการปฏิบัติงานหากโครงสร้างของงานชัดเจนย่อมสะดวกแก่ผู้ปฏิบัติงานสามารถป้องกันมิให้เกิดความผิดพลาดในการทำงานด้วยนอกจากนี้ยังพบว่างานใดที่มีโครงสร้างของงานดีรู้ว่าจะทำอะไรและดำเนินการอย่างไรสภาพการณ์ควบคุมจะง่ายขึ้น

### 3. ปัจจัยด้านการจัดการ (Factors Controllable by Management)

3.1 ความมั่นคงในงานสรุปจากการศึกษาค้นคว้าส่วนใหญ่จะพบว่าพนักงานมีความต้องการงานที่มีความแน่นอนมั่นคงแม้ว่าในปัจจุบันบุคคลจะสนใจในงานน้อยลงก็ตามแต่บริษัทที่ประสบความสำเร็จในการบริหารงานเช่นบริษัทญี่ปุ่นก็ยังคิดถึงความมั่นคงของงานคือมีการจ้างงานตลอดชีวิต(Life Long Employment) จากการสำรวจโดยการสอบถามเกี่ยวกับความต้องการความมั่นคงของงานปรากฏว่าร้อยละ80ต้องการงานที่มีความมั่นคงพนักงานของบริษัทและโรงงานต้องการจะอยู่ทำงานจนถึงวัยเกษียณแม้ว่าเขาจะมีเงินมากพอที่จะเลี้ยงตัวในวัยชราก็ตามก็ยังยินดีจะอยู่จนถึงทำงานไม่ไหวความมั่นคงในงานถือเป็นสวัสดิการอย่างหนึ่ง โดยเฉพาะในวัยที่พ้นจากการทำงานแล้วและเป็นความต้องการของพนักงานได้แก่ความสนใจในงานที่ตนเองถนัดและมีความสามารถไม่ทำงานที่หนักและมากจนเกินไปงานที่ทำให้ความก้าวหน้าและได้รับรางวัลตอบแทนจากความตั้งใจทำงาน

3.2 รายรับฝ่ายบริหารและฝ่ายจัดการของบริษัทเชื่อมั่นว่ารายรับที่ดีของพนักงานจะเยียวยาโรคไม่พอใจงานได้ การสำรวจส่วนใหญ่พบว่ารายรับมาที่หลังความมั่นคงในการทำงาน ลักษณะของงานและความก้าวหน้าของงานแต่ในสถานะเศรษฐกิจปัจจุบันที่ค่าครองชีพสูงรายรับอาจเป็นความสำคัญอันดับแรกนักวิชาการที่เปลี่ยนงานเนื่องจากรายรับของหน่วยงานอีกแห่งหนึ่งดีกว่าผู้เชี่ยวชาญจากหน่วยงานของรัฐลาออกไปสู่ภาคเอกชนก็เพราะรายรับที่ดีกว่า

3.3 ผลประโยชน์เช่นเดียวกับรายรับฝ่ายบริหารของบริษัทและโรงงานเห็นว่าการได้รับผลประโยชน์เป็นสิ่งชดเชยและสร้างความพึงพอใจในงานได้ แต่จากการศึกษาซึ่งก็พบเช่นเดียวกับรายรับพนักงานบางส่วนอาจให้ความสนใจน้อยกว่าความมั่นคงในงานและความก้าวหน้าในการทำงาน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าจ่ายค่ารักษาพยาบาลค่าเล่าเรียนบุตรค่าประกันสังคมและประกันชีวิตต่างๆถูกจัดอยู่ในด้านความมั่นคงและสวัสดิการในการทำงาน

3.4 โอกาสก้าวหน้าโอกาสที่จะมีความก้าวหน้าในการทำงานมีความสำคัญสำหรับอาชีพหลายอาชีพเช่นการขายเสมียนพนักงานและบุคคลที่ใช้ฝีมือและความชำนาญงานมีความสำคัญน้อยสำหรับบุคคลที่ไม่ต้องใช้ความชำนาญงานแต่มีการศึกษาสูงและอยู่ในตำแหน่งสูงจากการศึกษาพบว่าคนสูงวัยให้ความสนใจกับโอกาสก้าวหน้าในงานน้อยกว่าคนที่อ่อนวัยอาจเป็นเพราะว่าคนสูงวัยได้ผ่านโอกาสความก้าวหน้ามาแล้ว

3.5 อำนาจตามตำแหน่งหน้าที่หมายถึงอำนาจที่หน่วยงานมอบให้ตามตำแหน่งเพื่อควบคุมสั่งการผู้ใต้บังคับบัญชาหรือผู้ร่วมงานให้ปฏิบัติงานที่มอบหมายให้สำเร็จงานบางอย่างมีอำนาจตามตำแหน่งที่เด่นชัดงานบางอย่างมีอำนาจที่ไม่เด่นชัดทำให้ผู้ทำงานปฏิบัติงานยากและยึดอำนาจตามตำแหน่งหน้าที่จึงมีผลต่อความพึงพอใจในการทำงาน

3.6 สภาพการทำงานพนักงานมีความคิดเห็นแตกต่างกันมากมายเรื่องสถานการณ์และสภาพการทำงานมีพนักงานที่ทำงานในสำนักงานที่ให้ความสำคัญกับสภาพการทำงานความพอใจในการทำงานมาจากสาเหตุของสภาพในที่ทำงาน

3.7 เพื่อนร่วมงานเพื่อนร่วมงานเป็นส่วนหนึ่งที่จัดเข้าในปัจจัยที่เกิดความพึงพอใจในการทำงานความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างเพื่อนร่วมงานทำให้คนเรามีความสุขในที่ทำงานสัมพันธ์ภาพระหว่างเพื่อนจึงเป็นความสำคัญและเป็นปัจจัยที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน

3.8 ความรับผิดชอบงานจากการศึกษาพบว่าพนักงานที่มีขวัญดีจะมีความรับผิดชอบในงานสูงความพอใจในการทำงานมีความสัมพันธ์ระหว่างความรับผิดชอบร่วมกับปัจจัยอื่นเช่นอายุประสบการณ์เงินเดือนและตำแหน่งด้วย

3.9 การนิเทศงานสำหรับพนักงานการนิเทศงานก็คือการชี้แนะนำในการทำงานจากหน่วยงานดังนั้นความรู้สึกต่อผู้นิเทศก็มักจะเน้นความรู้สึกที่มีต่อหน่วยงานและองค์การด้วยจากการศึกษากรณีฮอร์ธอร์นพบว่าขวัญและเจตคติของพนักงานขึ้นอยู่กับความสัมพันธ์กับผู้นิเทศงาน การสร้างความเข้าใจที่ดีระหว่างผู้นิเทศงานและพนักงานจะเกิดบรรยากาศที่ดีในการทำงาน

3.10 การสื่อสารกับผู้บังคับบัญชาการศึกษาหลายแห่งพบว่าพนักงานมีความต้องการรู้ว่าการทำงานของตนเป็นอย่างไรจะปรับปรุงการทำงานของตนอย่างไรข่าวสารจากบริษัทหน่วยงานต่างๆมีความหมายและความสำคัญสำหรับผู้ปฏิบัติงานงานของตนจะก้าวหน้าต่อไปหรือไม่พนักงานมักจะได้ข่าวของหน่วยงานน้อยกว่าที่ต้องการ

3.11 ความศรัทธาในตัวผู้บริหารพนักงานที่ชื่นชมความสามารถของผู้บริหารมีขวัญและกำลังใจในการทำงานเป็นผลให้เกิดกำลังใจในการทำงานด้วยความศรัทธาในความสามารถและความตั้งใจที่ผู้บริหารมีต่อหน่วยงานทำให้พนักงานทำงานอย่างมีประสิทธิภาพและเกิดความพึงพอใจในการทำงานในหน่วยงานด้วย

3.12 ความเข้าใจกันระหว่างผู้บริหารกับพนักงานความเข้าใจดีต่อกันทำให้พนักงานเกิดความพึงพอใจในการทำงานจากการสำรวจของNational Industrial Conference Boardพบว่าความเข้าใจกันระหว่างผู้บริหารและหัวหน้างานตรงกันว่ารายรับเป็นเรื่องสำคัญที่สุดแต่สำหรับพนักงานเองกลับมองว่าความมั่นคงความก้าวหน้าในงานเป็นเรื่องสำคัญที่สุด

**McClelland** (อ้างใน ชูชาติ สุริยวงศ์, 2556, หน้า 7-8) ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรม การตัดสินใจของบุคคลแบ่งออกเป็น 4 ประการประกอบด้วย

1. ปัจจัยทางคุณลักษณะทางประชากรและภูมิหลังทางครอบครัวได้แก่เขตที่อยู่อาศัยอายุและสถานภาพสมรสเมื่อเริ่มประกอบธุรกิจการศึกษาของมารดาและสัดส่วนของจำนวนพี่น้องที่ประกอบธุรกิจส่วนตัวโดยผู้ที่ประกอบอาชีพส่วนตัวมีความกล้าเสี่ยงในระดับปานกลางและมีความรู้สูงกว่าผู้ที่ประกอบอาชีพอื่น

2. ปัจจัยทางด้านจิตใจเป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลในการผลักดันบุคคลให้แสดงพฤติกรรมต่างๆออกมาคนเราทุกคนจะมีความต้องการทางด้านจิตใจซึ่งเป็นสิ่งที่อยู่ภายในตัวบุคคลเช่นความคิดอารมณ์การรับรู้ความจำเป็นต้น

3. ปัจจัยทางด้านชีววิทยาเป็นปัจจัยเบื้องต้นที่เป็นสิ่งสนองความต้องการพื้นฐานของมนุษย์เนื่องจากเป็นสิ่งที่จะต้องเกี่ยวข้องอยู่ตลอดเวลาในชีวิตประจำวันของเราโดยปัจจัยทางชีววิทยานี้จะเป็นสิ่งเร้าตัวสำคัญตัวหนึ่งที่ทำให้เกิดพฤติกรรมต่างๆของมนุษย์ขึ้นมา

4. ปัจจัยทางด้านสังคม มีอิทธิพลหลายประการที่เป็นอิทธิพลจากทางสังคมและทำให้มีผลต่อพฤติกรรมของมนุษย์ อาจเป็นสิ่งที่เรารู้ตัวหรือเป็นสิ่งที่เราไม่รู้ตัว โดยกลุ่มทางสังคมมักเข้ามามีอิทธิพลอย่างมากต่อมนุษย์ในการสร้างหรือเปลี่ยนพฤติกรรม

**รีดเดอร์ (Reeder)** (อ้างใน อภิรัชต์จตุพรวาท, 2557, หน้า 25-26) ได้รวบรวมกลุ่มของปัจจัยซึ่งเป็นเหตุทำให้มนุษย์กระทำหรือไม่กระทำสิ่งใดสิ่งหนึ่งซึ่งเป็นการอธิบายถึงการกระทำทางสังคม (Social Action) ที่ใช้เป็นกรอบในการศึกษาพฤติกรรมของบุคคลรวมไปถึงการศึกษาองค์การต่างไปจากนักสังคมวิทยาทั่วไปโดยReeder ได้แสดงให้เห็นว่าการกระทำของบุคคลนั้นเป็นผลมาจากการที่บุคคลมีความเชื่อในสิ่งนั้นๆ ดังนั้นจากผลงานในการวิจัยเป็นระยะเวลา25ปีพบว่าในการตัดสินใจเลือกกระทำพฤติกรรมทางสังคมของบุคคลทุกเรื่องเป็นผลมาจากการที่มีความเชื่อหรือไม่เชื่อดังกล่าว โดยเป็นการศึกษาถึงปัจจัยโดยตรง(Directive Factors) ในเรื่องความเชื่อและไม่เชื่อที่มีผลต่อการตัดสินใจนั้น Reeder ได้เสนอแนวความคิดและแนววินิจฉัยในพฤติกรรมโดยที่แสดงให้เห็นถึงความเชื่อมโยงของปัจจัยต่างๆ โดยที่ปัจจัยเหล่านั้นจะเป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องกับความเชื่อและความไม่เชื่อซึ่งในการศึกษาครั้งนี้จะแสดงให้เห็นถึงปัจจัยต่างๆหลายรูปแบบเพราะปัจจัยเหล่านี้จะส่งผลให้เกิดการตัดสินใจและการกระทำพฤติกรรมทางสังคม Reeder ได้แบ่งปัจจัยออกเป็นประเภทต่างๆรวม3ประเภทคือปัจจัยดึงปัจจัยหลักและปัจจัยสามารถซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

#### 1. ปัจจัยดึง(Pull Factors)ซึ่งมีองค์ประกอบย่อยๆดังนี้คือ

1.1 เป้าประสงค์ (Goals) ความมุ่งประสงค์ที่จะให้บรรลุผลให้สัมฤทธิ์จุดประสงค์ในการกระทำสิ่งใดสิ่งหนึ่งนั้นผู้กระทำจะกำหนดเป้าหมายหรือจุดประสงค์ไว้ก่อนล่วงหน้าและพยายามที่กระทำทุกวิถีทางเพื่อให้บรรลุเป้าประสงค์

1.2 ความเชื่อ (Belief of Orientation) ความเชื่อนั้นเป็นผลมาจากการที่บุคคลได้รับรู้ไม่ว่าจะเป็นแนวคิดหรือความรู้ซึ่งความเชื่อเหล่านี้จะมีผลต่อการตัดสินใจของบุคคลและพฤติกรรมทางสังคมในกรณีที่ว่าบุคคลจะเลือกรูปแบบของพฤติกรรมบนพื้นฐานของความเชื่อที่ตนยึดมั่นอยู่ซึ่งความเชื่อเหล่านี้พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถานได้ให้คำนิยามว่าความเชื่อคือการยอมรับข้อเสนอใดข้อหนึ่งว่าเป็นจริงความเชื่อจะก่อให้เกิดภาวะทางจิตใจในบุคคลซึ่งอาจเป็นพื้นฐานการกระทำโดยสมัครใจของบุคคลนั้นแต่อย่างไรก็ตามความเชื่อนี้จะทำให้บุคคลได้กระทำหรือไม่กระทำพฤติกรรมก็เป็นได้

1.3 ค่านิยม (Value Standards) เป็นสิ่งที่บุคคลได้ยึดถือเป็นเครื่องช่วยตัดสินใจและกำหนดการกระทำของตนเองค่านิยมนั้นเป็นความเชื่ออย่างหนึ่งมีลักษณะถาวรค่านิยมของมนุษย์จะแสดงออกทางทัศนคติและพฤติกรรมของมนุษย์ในเกือบทุกรูปแบบค่านิยมมีผลต่อการตัดสินใจในกรณีที่ว่าการกระทำทางสังคมของบุคคลพยายามที่จะกระทำให้สอดคล้องกับค่านิยมที่ยึดถืออยู่

1.4 นิสัยและขนบธรรมเนียม (Habit and Customs) คือ แบบอย่างพฤติกรรมที่สังคมกำหนดไว้แล้วสืบต่อกันมาด้วยประเพณีและถ้ามีการละเมิดก็จะถูกบังคับด้วยการที่สังคมไม่เห็นชอบด้วยในการตัดสินใจที่จะเลือกกระทำพฤติกรรมใดอย่างหนึ่งของมนุษย์นั้นส่วนหนึ่งจึงเนื่องมาจากแบบอย่างพฤติกรรมที่สังคมกำหนดไว้ให้แล้ว

## 2. ปัจจัยผลักดัน (Push Factors) ซึ่งมีองค์ประกอบย่อย ๆ ดังนี้คือ

2.1 ความคาดหวัง (Expectation) คือท่าทีของบุคคลที่มีต่อพฤติกรรมของบุคคลที่เกี่ยวข้องกับตัวเองโดยคาดหวังหรือต้องการให้บุคคลนั้นถือปฏิบัติและกระทำในสิ่งที่ตนต้องการ ดังนั้นในการเลือกกระทำพฤติกรรม (Social Action) ส่วนหนึ่งจึงขึ้นอยู่กับความคาดหวังและท่าทีของบุคคลอื่นด้วย

2.2 ข้อผูกพัน (Commitments) คือ สิ่งที่ผู้กระทำเชื่อว่าเขาถูกผูกมัดที่จะต้องกระทำให้สอดคล้องกับสภาพการณ์นั้นๆ ข้อผูกพันจะมีอิทธิพลต่อการตัดสินใจและการกระทำของสังคม เพราะผู้กระทำตั้งใจที่จะกระทำสิ่งนั้นๆ เนื่องจากเขาารู้สึกว่าเขามีข้อผูกพันที่จะต้องกระทำ

2.3 การบังคับ (Force) คือตัวที่ช่วยกระตุ้นให้ผู้กระทำตัดสินใจกระทำได้เร็วขึ้นเพราะขณะที่ผู้กระทำตั้งใจกระทำสิ่งนั้นเขาอาจจะยังไม่แน่ใจว่าจะกระทำพฤติกรรมนั้นดีหรือไม่แต่เมื่อมีการบังคับก็จะทำให้ตัดสินใจกระทำพฤติกรรมนั้นได้เร็วขึ้น

## 3. ปัจจัยสามารถ (Able Factors) ซึ่งมีองค์ประกอบย่อยดังนี้

3.1 โอกาส (Opportunity) เป็นความคิดของผู้กระทำที่เชื่อว่าสถานการณ์ที่เกิดขึ้นช่วยให้มีโอกาสเลือกกระทำ

3.2 ความสามารถ (Ability) การที่ผู้กระทำรู้ถึงความสามารถของตัวเองซึ่งก่อให้เกิดผลสำเร็จในเรื่องนั้นได้ การตระหนักถึงความสามารถนี้จะนำไปสู่การตัดสินใจและการกระทำทางสังคมโดยทั่วไปและการที่บุคคลกระทำพฤติกรรมใดๆ บุคคลจะพิจารณาความสามารถของตนเองก่อน

3.3 การสนับสนุน (Support) คือ สิ่งที่ผู้กระทำรู้ว่าจะได้รับหรือคิดว่าจะได้รับจากการกระทำนั้นๆ

สรุปได้ว่า ปัจจัยในด้านต่าง ๆ ล้วนมีผลกระทบต่อการทำงานและการปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าหน้าที่ตำรวจ เพราะการปฏิบัติงานของบุคลากรแวดล้อมด้วยปัจจัยต่าง ๆ มีผลต่อการปฏิบัติงานหรือปฏิบัติหน้าที่ให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล อันที่จะส่งผลให้องค์การเกิดความเจริญก้าวหน้า



## 2.2 ทฤษฎีเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงาน

มีนักวิชาการหลายท่านได้นำเสนอแนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการปฏิบัติหน้าที่ซึ่งนับว่ามีความสำคัญยิ่ง โดยเฉพาะปัจจัยที่ส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคคลากรมีผลการปฏิบัติงานที่ดีมีประสิทธิภาพทำให้องค์กรพัฒนาไปสู่ความสำเร็จโดยมีทฤษฎีที่เกี่ยวกับการปฏิบัติงานที่สำคัญๆดังนี้

### 2.2.1 ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์ (Maslow's hierarchy of needs theory) (อ้างใน รังสรรค์ประเสริฐศรี, 2548, หน้า 90-91)

ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์ (Maslow's hierarchy of needs theory) เป็นทฤษฎีที่เกี่ยวเนื่องกับความต้องการขั้นพื้นฐานของมนุษย์ซึ่งกำหนดโดยนักจิตวิทยาชื่อมาสโลว์ (Abraham Maslow) เป็นทฤษฎีการจูงใจที่มีการกล่าวขวัญกันอย่างแพร่หลายมาสโลว์กล่าวไว้ว่ามนุษย์ทุกคนมีความต้องการเหมือนกันแต่ความต้องการนั้นเป็นลำดับขั้นเขาได้ตั้งสมมติฐานเกี่ยวกับความต้องการของมนุษย์ไว้ดังนี้

1. มนุษย์มีความต้องการอยู่เสมอและไม่มีที่สิ้นสุดขณะที่ความต้องการสิ่งใดได้รับการตอบสนองแล้วความต้องการอย่างอื่นก็จะเกิดขึ้นอีกไม่มีวันจบสิ้น
2. ความต้องการที่ได้รับการตอบสนองแล้วจะไม่เป็นสิ่งจูงใจสำหรับพฤติกรรมอื่นต่อไปความต้องการที่ได้รับการตอบสนองเท่านั้นที่เป็นสิ่งจูงใจของพฤติกรรม
3. ความต้องการของมนุษย์จะเรียงตามลำดับความสำคัญกล่าวคือเมื่อความต้องการระดับต่ำได้รับการตอบสนองแล้วความต้องการระดับสูงก็จะเรียกร้องให้มีการตอบสนองตามลำดับขั้นความต้องการของมนุษย์ที่มี 5 ขั้น ดังนี้

1) ความต้องการทางร่างกาย (Physiological Needs) เป็นความต้องการเบื้องต้นเพื่อการอยู่รอดเช่นความต้องการในเรื่องอาหารน้ำดื่มหรือความต้องการทางเพศเป็นต้นความต้องการทางด้านร่างกายจะมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของคนก็ต่อเมื่อความต้องการทั้งหมดของคนยังมิได้รับการตอบสนองเลยบุคคลใดก็ตามที่ยังอยู่ในภาวะการขาดแคลนอาหารความปลอดภัยและการเข้าถึงลมแล้วบุคคลผู้นั้นจะมีความต้องการทางด้านร่างกายมากที่สุด

2) ความต้องการทางด้านความมั่นคงปลอดภัย (Safety or Security Needs) เมื่อความต้องการทางร่างกายได้รับการตอบสนองแล้วความต้องการทางด้านความมั่นคงปลอดภัยก็จะเกิดขึ้นความต้องการด้านความมั่นคงปลอดภัยจะเป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องกับการป้องกันเพื่อให้เกิดความปลอดภัยจากอันตรายต่างๆที่จะเกิดขึ้นแก่ร่างกายหรือให้ปลอดภัยจากการข่มขู่การบังคับหักหาญความเจ็บป่วยหรือการสูญเสียทางด้านเศรษฐกิจในสังคมที่เจริญแล้วเช่นปัจจุบันนี้ความต้องการการปกป้องคุ้มกันจากภัยอันตรายทางร่างกายนั้นไม่ค่อยจะมีเหมือนในยุคก่อนๆในสังคมอุตสาหกรรม

นั้นความต้องการในด้านความปลอดภัยเป็นความต้องการที่สำคัญมากในแง่ของความสัมพันธ์ระหว่างนายจ้างและลูกจ้างและเมื่อพิจารณาจากทัศนะของฝ่ายบริหารก็จะเห็นได้ว่าความต้องการทางด้านความมั่นคงปลอดภัยจะหมายถึงการให้ความแน่นอนหรือการรับประกันต่อความมั่นคงในหน้าที่การงานและการส่งเสริมให้เกิดความมั่นคงทางการเงินแก่คนงานมากขึ้นในปัจจุบันจะเห็นได้ความต้องการของสหภาพแรงงานที่มีต่อฝ่ายบริหารนั้นนอกเหนือไปจากความต้องการเกี่ยวกับการเพิ่มผลตอบแทนทางการเงินให้สูงขึ้นแล้วยังมีความต้องการเกี่ยวกับความมั่นคงและผลประโยชน์พิเศษชนิดอื่นๆอีกด้วย

3) ความต้องการทางด้านสังคม (Social or Belonging Needs) เมื่อความต้องการทางด้านร่างกายและความปลอดภัยได้รับการตอบสนองแล้วความต้องการทางสังคมก็จะเป็นสิ่งจูงใจต่อพฤติกรรมของคนคนเรามีนิสัยชอบอยู่รวมกันเป็นกลุ่มอยู่แล้วดังนั้นความต้องการด้านนี้จะเป็นความต้องการในการอยู่รวมกันและการได้รับการยอมรับจากบุคคลอื่น ๆ และมีความรู้สึกที่ตนเองเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่มทางสังคมเช่นต้องการที่จะเป็นเจ้าของต้องการสมาคมต้องการความรักต้องการการยอมรับจากเพื่อนต้องการให้และยอมรับความเป็นเพื่อนจากผู้อื่นใกล้ชิดทั่วไป เป็นต้น

4) ความต้องการที่จะได้รับการยอมรับนับถือ (Esteem Needs) เป็นความต้องการระดับสูงเกี่ยวกับความมั่นใจในตนเองในเรื่องของความรู้ความสามารถมีความต้องการที่จะให้ผู้อื่นยกย่องสรรเสริญและความต้องการในการตระหนักถึงความสำคัญของตนเองหรือความก้าวหน้าทางด้านสถานภาพเช่นตำแหน่งชื่อเสียงเกียรติยศ เป็นต้น

5) ความต้องการความสำเร็จในชีวิต (Self-Actualization) เป็นความต้องการระดับสูงของชีวิตมนุษย์เป็นความต้องการที่จะให้เกิดความสำเร็จในทุกสิ่งทุกอย่างตามความนึกคิดของตนเองเมื่อบุคคลใดก็ตามได้มีการพิจารณาบทบาทของเขาในชีวิตว่าควรจะเป็นอย่างไรแล้วเขาก็จะพยายามผลักดันชีวิตของเขาในทางที่ดีที่สุดที่เขาคาดหมายไว้และย่อมจะขึ้นอยู่กับความสามารถของเขาด้วยความต้องการในระดับนี้เป็นความต้องการที่จะใช้ความสามารถทุกอย่างของตนอย่างเต็มที่

จากทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์นี้สามารถแบ่งความต้องการออกได้เป็น 2 ระดับคือ

1. ความต้องการในระดับต่ำ (Lower order needs) ประกอบด้วยความต้องการในขั้นที่ 1, 2 และ 3 ตามลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์ได้แก่ความต้องการทางร่างกาย (Physiological needs) ความต้องการความปลอดภัยและความมั่นคง (Security of safety needs) ความต้องการความผูกพันหรือการยอมรับ (ความต้องการทางสังคม) (Affiliation of acceptance needs)

2. ความต้องการในระดับสูง (Higher order needs) ประกอบด้วยความต้องการในขั้นที่ 4 และ 5 ตามลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์ได้แก่ความต้องการการยกย่อง (Esteem needs)(ความภาคภูมิใจในตนเอง) และความต้องการความสำเร็จในชีวิต (Self-actualization needs)

**2.2.2 แอลเดอร์เฟอร์ (Alderfer)** (อ้างใน ศิริวรรณ เสรีรัตน์และคณะ,2542, หน้า109-114)ได้เสนอทฤษฎีว่าด้วยความต้องการของมนุษย์ขึ้นมาเรียกว่าทฤษฎี E.R.G. (E.R.G.ย่อมาจาก Existence Relatedness Growth Theory) เป็นทฤษฎีที่เน้นการทำให้เกิดความพอใจตามความต้องการของมนุษย์ไม่คำนึงถึงขั้นความต้องการว่าความต้องการใดจะเกิดขึ้นก่อนหรือหลังและความต้องการหลายๆอย่างอาจเกิดขึ้นพร้อมกันก็ได้ความต้องการตามทฤษฎีนี้คล้ายคลึงกับทฤษฎีของ Maslow แต่มีข้อแตกต่างกันอยู่กล่าวคือความต้องการของมนุษย์ตามแนวคิดของAlderfer จัดแบ่งได้3กลุ่มคือ

1. ความต้องการยังมีชีวิต (Existence Needs) ซึ่งได้แก่ความต้องการทางกายภาพบำบัด ความหิวกระหายอารมณ์และทางวัตถุ (ค่าจ้างสภาพแวดล้อมทางกายภาพในการทำงาน)

2. ความต้องการด้านความสัมพันธ์ (Relatedness Needs) เป็นความปรารถนาที่จะมีสัมพันธภาพบางประการกับผู้อื่นการได้รับการยอมรับยกย่องจากผู้อื่นซึ่งตรงกับความต้องการทางสังคมต้องการความรัก ฯลฯ

3. ความต้องการการเติบโต (Growth Needs) ผู้ที่มีความต้องการความเจริญงอกงามจะต้องเป็นผู้ที่ตั้งอกตั้งใจขยันทำงานและอุทิศเวลาให้แก่งานจนสุดความสามารถเสียสละอย่างเต็มที่

3.1 สถานะทางอาชีพ (Status) หมายถึงอาชีพนั้นเป็นที่ยอมรับนับถือของสังคมเกียรติและศักดิ์

3.2 นโยบายและการบริหาร (Company Policy and Administration) หมายถึงการจัดการและการบริหารงานขององค์กรการติดต่อสื่อสารภายในองค์กร

3.3 สภาพการทำงาน (Working Conditions) ได้แก่สภาพทางกายภาพของงานเช่น แสงอากาศชั่วโมงการนอนรวมทั้งสิ่งแวดล้อมอื่นๆเช่นอุปกรณ์หรือเครื่องมือต่างๆ

3.4 ความเป็นอยู่ส่วนตัว (Personal Life) หมายถึงความรู้สึกที่ดีหรือไม่ดีอันเป็นผลที่ได้รับจากงานในหน้าที่ของเขาเช่นการที่บุคคลที่ถูกย้ายทำงานไปที่แห่งใหม่ซึ่งห่างไกลจากครอบครัวทำให้เขาไม่มีความสุขและไม่พอใจกับการทำงานในที่แห่งใหม่

3.5 ความมั่นคงในงาน (Security) หมายถึงความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อความมั่นคงในการทำงานและความยั่งยืนของอาชีพหรือความมั่นคงขององค์กร

3.6 วิธีการปกครองของผู้บังคับบัญชา (Govern) หมายถึงความรู้สึกรู้สึกของบุคคลที่มีต่อความมั่นคงในการทำงานและความยั่งยืนของอาชีพหรือความมั่นคงขององค์กร

### 2.2.3 ทฤษฎีความต้องการความสำเร็จของแม็คเคิลแลนด์ (McClelland's Achievement Motivation Theory) (อ้างใน วิเชียรวิทยอุดม, 2547, หน้า 169-172)

นักจิตวิทยาชื่อเดวิดซี.แม็คเคิลแลนด์ (David C. McClelland) เสนอทฤษฎีความต้องการจากการเรียนรู้ (Learned Needs Theory) ที่เกี่ยวกับการจูงใจซึ่งมีส่วนเกี่ยวข้องกับแนวความคิดของการเรียนรู้ อย่างไรก็ตามทฤษฎีนี้มีความเชื่อว่าโดยปกติแล้วความต้องการที่มีอยู่ในตัวคนเราจะมีเพียง 2 ชนิดคือความต้องการมีความสุขทางสบายและความต้องการปลอดจากการเจ็บปวดแต่สำหรับความต้องการอื่น ๆ นั้นต่างก็จะเกิดขึ้นภายหลังโดยวิธีการเรียนรู้แต่อย่างไรก็ตามโดยที่มนุษย์ทุกคนต่างก็ใช้ชีวิตวนขวายหาสิ่งต่าง ๆ มากคล้าย ๆ กันจึงต่างมีประสบการณ์ความต้องการชนิดเดียวกันได้เหมือนกันแต่จะต่างกันก็แต่เฉพาะขนาดของความต้องการที่จะมีมากน้อยแตกต่างกันไป และเขายังมีความเชื่อว่าการจูงใจของคนมีพื้นฐานได้มาจากวัฒนธรรมของสังคม โดยเชื่อว่ามาจากความต้องการการเรียนรู้ (Learned Need) อยู่ 3 สิ่งคือความต้องการความสัมฤทธิ์ผล (Need for achievement) ความต้องการมิตรสัมพันธ์ (Need for affiliation) และความต้องการอำนาจ (Need for power) เขาแนะนำว่าเมื่อมีความต้องการที่เข้มแข็งในบุคคลก็จะทำให้ผู้นั้นมีพลังที่จะสร้างการปฏิบัติพฤติกรรมให้มีความเข้มแข็งทางอารมณ์มีผลต่อการกระตุ้นและจูงใจในจะใช้พฤติกรรมที่นำไปสู่ความพอใจและให้ความชำนาญและความสามารถเพื่อจะไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมาย

1. ความต้องการความสัมฤทธิ์ผล (Need for achievement) เป็นความปรารถนาที่จะทำสิ่งหนึ่งสิ่งใดให้ดีขึ้นหรือมีประสิทธิภาพมากขึ้นกว่าที่เคยทำมาก่อนหรือให้สำเร็จลุล่วงตามเป้าหมายที่พึงปรารถนาพยายามที่จะเอาชนะปัญหาอุปสรรคต่างหรือแก้ปัญหาจัดการกับงานที่ซับซ้อนให้สำเร็จตามเป้าหมายที่ได้วางไว้จากการวิจัยของแม็คเคิลแลนด์ได้บ่งบอกถึงคุณลักษณะของคนที่มีความสัมฤทธิ์ผลสูงได้ดังนี้

1.1 บุคคลที่ต้องการประสบความสำเร็จสูงชอบที่จะหลีกเลี่ยงเป้าหมายการปฏิบัติงานที่ง่ายเกินไปและยากเกินไปเขาจะชอบเป้าหมายระดับปานกลางที่เขาคิดว่าเขาสามารถทำได้สำเร็จจริงๆ จึงทำให้เขาเลือกงานที่ยากแบบปานกลาง

1.2 บุคคลที่มีความต้องการความสำเร็จอย่างสูงชอบสิ่งที่ป้อนกลับโดยตรงทันทีทันใดและน่าเชื่อถือได้เพราะการป้อนกลับแบบนี้เท่านั้นที่ทำให้เขาสามารถวัดความสำเร็จของพวกเขาได้และมักเชื่อถือได้ในเรื่องวิธีเขาทั้งหลายกำลังปฏิบัติงานมากกว่า

1.3 บุคคลที่มีความต้องการความสำเร็จสูงชอบที่จะรับผิดชอบสำหรับการแก้ปัญหาในการวิจัยนี้ชี้ให้เห็นถึงความซับซ้อนของสิ่งที่กระตุ้นความสำเร็จแต่ละบุคคลที่มีความต้องการ

ความสำเร็จอย่างสูงมักเน้นในเรื่องการบรรลุผลสำเร็จซึ่งแตกต่างจากบุคคลที่เน้นในเรื่องการหลีกเลี่ยงความล้มเหลวแต่ละบุคคลที่เน้นในเรื่องการบรรลุผลสำเร็จมีแนวโน้มไปสู่การตั้งเป้าหมายที่เป็นจริงมากกว่าและจะเลือกงานที่ยากพอสมควรความต้องการเพื่อความสำเร็จถูกพบว่ามีความสัมพันธ์อย่างมากกับความต้องการที่บรรลุถึงตำแหน่งหรือความร่ำรวยโดยเฉพาะสำหรับสิ่งนี้มักมีความเกี่ยวข้องกับกลุ่มการจ้างงานที่มีสถานภาพตำแหน่งหรือค่าตอบแทนสูง

บุคคลที่มีความต้องการความสำเร็จสูงมักขึ้นอยู่กับผลการดำเนินงานของพวกเขาเองแทนที่จะเป็นผลจากการดำเนินงานของคนอื่น โดยปกติแล้วบุคคลที่มีความต้องการความสำเร็จสูงจะพอใจกับงานที่ทำตามลำพังไม่ใช่งานที่ต้องมีการประสานงานกันอย่างไรก็ดีขีดหรือการทำงานเป็นทีมความพอใจของบุคคลที่มีความต้องการความสำเร็จสูงจะได้อาจมาจากความสำเร็จของงานเป็นส่วนใหญ่รางวัลหรือเงินที่พวกเขาได้รับเป็นเครื่องวัดที่มองเห็นได้ของความสำเร็จของพวกเขาเท่านั้นมันไม่ใช่แรงจูงใจอันเป็นผลมาจากความพยายามของพวกเขาเลย

2. ความต้องการมิตรสัมพันธ์ (Need for Affiliation) เป็นความปรารถนาที่จะให้ตนเป็นที่รักและยอมรับของผู้อื่นความต้องการมีสัมพันธ์ภาพที่ดีและเกี่ยวข้องกับบุคคลอื่นๆ ในสังคมมีปฏิสัมพันธ์ทำงานร่วมกับกลุ่มและมีความกลมเกลียวกันมากกว่าการแข่งขันก็จะได้รับการช่วยเหลือและตอบสนองความต้องการของตนได้ความต้องการความผูกพันจะเกี่ยวข้องกับความต้องการความชอบและการสร้างความสัมพันธ์ที่เป็นมิตรขึ้นมาบุคคลที่มีความต้องการมิตรสัมพันธ์จะเป็นบุคคลที่มีคุณลักษณะดังนี้

- 2.1 พยายามที่จะสร้างและรักษาความเป็นมิตรและความสำคัญทางจิตใจอย่างใกล้ชิดกับบุคคลอื่น
- 2.2 อยากจะให้บุคคลอื่นชอบ
- 2.3 สนุกสนานกับงานเลี้ยงกิจกรรมทางสังคมและการคุยเล่น
- 2.4 แสวงหาการมีส่วนร่วมด้วยการเข้าร่วมกับกลุ่มหรือองค์การ

ด้วยเหตุนี้บุคคลที่มีความต้องการมิตรสัมพันธ์มากจึงมักจะแสดงออกโดยการหวังหรืออยากที่จะได้รับการยอมรับจากคนอื่นให้มากที่สุดโดยพยายามทำตนให้สอดคล้องเข้ากับความต้องการและความอยากได้ของฝ่ายอื่นและจะพยายามทำตนเป็นคนจริงใจและพยายามเข้าใจถึงความรู้สึกของฝ่ายอื่นๆ ให้มากที่สุดนั่นคนประเภทนี้จึงมุ่งพยายามและแสวงหาโอกาสที่จะสร้างความสัมพันธ์ทางสังคมให้มากที่สุดเท่าที่จะทำได้การคาดหวังที่จะได้รู้จักและมีโอกาสสื่อความกับคนอื่นจึงเป็นสิ่งที่คนกลุ่มนี้จะเสาะแสวงหาอยู่ตลอดเวลา

ดังนั้น จึงเป็นหน้าที่ของผู้บริหารที่จะต้องส่งเสริมให้เกิดความร่วมมือร่วมใจมีปฏิสัมพันธ์อันดีต่อกันในการทำงานร่วมกันเป็นกลุ่มทั้งยังต้องสนับสนุนและสร้างสิ่งแวดล้อมหรือ

บรรยากาศในการทำงานที่ดีให้เอื้ออำนวยต่อการจูงใจให้พนักงานทำงานได้อย่างสัมฤทธิ์ผลตรงตามเป้าหมายขององค์กรที่ได้กำหนดไว้

### 3. ความต้องการอำนาจ (Need for Power)

ความต้องการอำนาจคือความปรารถนาที่จะได้มาและรักษาการควบคุมบุคคลอื่นเอาไว้ หรือก็คือเป็นความต้องการที่เยะมีอิทธิพลเหนือผู้อื่นอันเป็นพฤติกรรมแสดงออกให้เห็นว่าสามารถที่จะควบคุมบุคคลอื่นเพื่อให้ตนเองบรรลุความต้องการ โดยจะพยายามกระทำทุกวิถีทางเพื่อให้ได้มาซึ่งอำนาจเมื่อได้มาซึ่งอำนาจก็จะเกิดความภาคภูมิใจในสิ่งที่จนได้กระทำสิ่งใดๆได้เหนือกว่าบุคคลอื่นในขณะที่ผู้บริหารที่มีความต้องการความสำเร็จสูงพยายามที่จะมีอิทธิพลต่อความสำเร็จของเป้าหมายแต่ผู้บริหารที่มีความต้องการอำนาจสูงกลับจะมุ่งพยายามแสดงออกเพื่อมีอำนาจควบคุมบุคคลข้อมูลและทรัพยากรอื่นที่จำเป็นต่อการบรรลุเป้าหมายมากกว่าคนประเภทที่นิยมชมชอบต่ออำนาจเป็นอย่างมากนี่มักจะเป็นคนที่พยายามมุ่งจะใช้วิธีการสร้างอิทธิพลให้มีอำนาจเหนือพยายามหาว่านล้อมให้เกิดการยอมรับนับถือจากฝ่ายอื่นๆและบ่อยครั้งมักจะเป็นคนที่ไล่หาตำแหน่งที่จะได้เป็นผู้นำของกลุ่มที่ตนสังกัดอยู่คนกลุ่มนี้จะรู้สึกว่ามีแรงจูงใจถ้าหากได้มีการเปิดโอกาสให้เขาได้แสดงออกในทางต่างๆที่จะเป็นการเพิ่มบทบาทต่ออำนาจได้อย่างเต็มที่ลักษณะของความความต้องการด้านอำนาจนี้มักจะเป็นคนที่นิยมและเชื่อในระบบที่มีอยู่ในองค์กรเชื่อในคุณค่าของงานที่ทำเชื่อในความเป็นธรรมที่ไม่มีการลำเอียงใดๆและพร้อมที่จะสละผลประโยชน์ส่วนตนให้กับองค์กร

ความต้องการอำนาจจะเกี่ยวพันกับความปรารถนาจากความพยายามที่มีอิทธิพลเหนือและต้องการควบคุมผู้อื่นคุณลักษณะบุคคลที่มีความต้องการอำนาจจะเป็นบุคคลที่มีคุณลักษณะดังนี้

- 3.1 มีความต้องการที่จะได้รับตำแหน่งชอบที่จะอยู่ในสถานการณ์ที่มีการแข่งขัน
- 3.2 การแข่งขันกับบุคคลอื่นภายในสถานการณ์ที่เปิดโอกาสให้เขาครอบงำได้
- 3.3 ชอบสนุกสนานกับการเผชิญหน้ากับบุคคลอื่น

ความต้องการอำนาจมี 2 แบบ คือ บุคคลและองค์กรบุคคลที่มีความต้องการอำนาจส่วนบุคคลสูงนั้นเป็นบุคคลที่ต้องการจะครอบงำบุคคลอื่นเพื่อที่จะแสดงถึงความสามารถของพวกเขาที่จะใช้อำนาจพวกเขามีความหวังให้ผู้ตามมีความจงรักภักดีต่อพวกเขาเป็นการส่วนตัวมากกว่าที่จะมีความจงรักภักดีต่อองค์กรเป็นผลให้บางครั้งเป้าหมายขององค์กรต้องถูกทำลายลงแต่ในทางกลับกันบุคคลที่มีความต้องการทางอำนาจขององค์กรสูงจะเป็นบุคคลที่มุ่งการทำงานส่วนรวมเพื่อที่จะแก้ปัญหาและส่งเสริมเป้าหมายขององค์กรบุคคลเช่นนี้ชอบทำงานให้สำเร็จตามวิถีทาง

ขององค์กรพวกเขามักเต็มใจที่จะเสียผลประโยชน์ส่วนตัวของเขาเองเพื่อผลประโยชน์ขององค์กรโดยส่วนรวมอีกด้วย

สรุปได้ว่าผู้บริหารสามารถใช้ทฤษฎีการจูงใจหลายๆทฤษฎีเพื่อช่วยในการคิดหาวิธีการจูงใจพนักงานพวกเขาสามารถจะเสนอตอบความต้องการได้ในหลายๆทางเช่นการเปลี่ยนงานที่รับผิดชอบการทำทายความอิสระในการทำงานเงินตอบแทนหรือตำแหน่งงานและแรงจูงใจในการทำงานคือพลังหรือแรงผลักดันทั้งภายนอกและภายในตัวบุคคลหรืออินทรีย์ซึ่งกระตุ้นให้เกิดพฤติกรรมในแนวทางที่สนองตอบต่อความต้องการของตนนั้นคือความสัมพันธ์ระหว่างความต้องการและแรงขับและรางวัลอันเป็นสิ่งล่อใจรวมทั้งเป็นแรงกระตุ้นที่จะทำให้บุคคลรักษาพฤติกรรมเหล่านั้นไว้แต่แต่ละบุคคลจะเลือกแสดงพฤติกรรมเพื่อตอบสนองที่เหมาะสมที่สุดในแต่ละสถานการณ์ที่แตกต่างกันไปซึ่งการที่จะสร้างความผูกพันให้เกิดขึ้นกับพนักงานในองค์กรเพื่อเป็นการตอบสนองทั้งองค์กรและพนักงานเป็นบทบาทหน้าที่ของผู้บริหารต้องเข้าใจหลักทฤษฎีการจูงใจและนำไปปฏิบัติอย่างถูกต้องเป็นการสร้างความผูกพันต่อองค์กรให้เกิดขึ้นกับพนักงานพนักงานตามหลักทฤษฎีแรงจูงใจซึ่งเป็นทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน

## 2.3 แนวคิดเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงาน

นักวิชาการและนักวิจัยได้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงาน ดังนี้

### 2.3.1 ความหมายเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน

การดำเนินงานขององค์กรใดก็ตามถ้าจะให้งานดำเนินไปด้วยความเหมาะสมและได้ผลบุคคลที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินงานนั้นทุกคนต้องมีความเห็นสอดคล้องตรงกันในการกำหนดบทบาทและหน้าที่รับผิดชอบให้ผู้ปฏิบัติหน้าที่ซึ่งดำรงตำแหน่งแต่ละตำแหน่งในองค์กรนั้นๆรับไปปฏิบัติหรืออีกนัยหนึ่งก็คือการปฏิบัติงานจะดำเนินไปด้วยดีก็ต่อเมื่อไม่ต้องเผชิญกับสถานการณ์ที่ผู้เกี่ยวข้องฝ่ายใดก็ตามมีความคิดเห็นขัดแย้งกันในการที่จะกำหนดหรือนึกคิดหรือคาดคะเนให้ผู้ปฏิบัติทำอะไรอย่างไร

พุทธทาสภิกขุ (2543, หน้า 253) ได้กล่าวว่า การปฏิบัติหน้าที่ต่างๆไม่ว่าเป็นอาชีพการงานประเภทใดสรุปได้ว่าหน้าที่หรืออาชีพเป็นสิ่งจำเป็นอย่างหนึ่งในการที่จะเข้าถึงธรรมการที่จะรู้จักโลกหรือสิ่งทั้งหลายทั้งปวงดีว่าอะไรเป็นอะไรจำเป็นต้องมีการทำสิ่งหน้าที่ของตน โดยเฉพาะเช่นอาชีพให้ลุล่วงไปได้ด้วยดีเสียก่อนการที่คนหนึ่งทำหน้าที่โดยตรงของตนโดยไม่มีมลทินค้างพริ้วย่อมเป็นการเพียงพอที่จะทำให้รู้จักว่าอะไรเป็นอะไร โดยเฉพาะอย่างยิ่งก็จะรู้จักชีวิตจิตใจตนเองว่าหมายความว่าอย่างไรเป็นสิ่งที่ควรยึดถือหลงไหลเพียงไรเป็นต้นถ้าหากว่าไม่ได้ทำอะไรจริงๆ

ให้ดีที่สุดให้ถูกต้องตามอุดมคติของอาชีพหรือของหน้าที่นั้นๆแล้วมันยังน้อยเกินไปสำหรับที่จะรู้จักตัวเองรู้จัก โลกรู้จักกิเลสรู้จักทุกข์และรู้จักความดับทุกข์เป็นต้น

**ธวัชชัย จุลสุคนธ์** (2545, หน้า 7) ได้กล่าวว่า ตำรวจควรยึดมั่นในแนวทางการปฏิบัติหน้าที่ดังต่อไปนี้คือมีมิตรไมตรีต่อประชาชนบริการให้ดีที่สุดและมีความสุขตามอัตภาพจึงจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องถึงพร้อมด้วยความรู้ความสามารถมีระเบียบวินัยมีสุขภาพที่ดีและมีครอบครัวที่อบอุ่น

**สมจิตต์ สุพรรณทัศน์** (2547, หน้า 97) ได้ให้ความหมายของการปฏิบัติว่า เป็นปฏิกริยาหรือกิจกรรมทุกชนิดของสิ่งที่มีชีวิต จะสังเกตได้หรือไม่ได้ก็ตาม รวมทั้งที่มีอยู่ภายในและแสดงออกมาภายนอก

**กิตติพันธ์ รุจิรกุล**(อ้างใน อภิรัชต์จุฬาราช, 2557, หน้า 16) ได้กล่าวว่าการปฏิบัติงานในองค์กรหรือหน่วยงานต่างๆนอกจากจะมีการแบ่งระดับการปฏิบัติงานแล้วยังต้องมีการแบ่งส่วนป็นส่วนงานที่จะต้องปฏิบัติออกเป็นหน่วยงานย่อยๆซึ่งมีหัวหน้าหน่วยหรือผู้นำ หน่วยเป็นผู้รับผิดชอบงานตามลักษณะหน้าที่ของตนที่แตกต่างกันในการปฏิบัติงานที่ต่างชนิดต่างหน้าที่ก็เพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กรหรือหน่วยงานนั้นซึ่งจะทำให้ผู้นำมีความสนใจมีทักษะมีความรู้ มีทักษะและมีบทบาทหน้าที่ของแต่ละคนแตกต่างกันไป

**นพพงษ์ บุญจิตราดุล**ได้กล่าวว่าการปฏิบัติงานจำเป็นต้องมีทั้งศาสตร์และศิลป์ศาสตร์คือ การศึกษาหาความรู้ความสามารถประสบการณ์ทักษะเทคนิควิธีทำงานต่างๆศิลป์คือการที่จะนำเอาความรู้หลักการและทฤษฎีมาประยุกต์ใช้ให้เหมาะสมกับคนสถานการณ์และสิ่งแวดล้อมตลอดจนขอบเขตจำกัดของทรัพยากรให้เป็นไปตามบทบาทหน้าที่รับผิดชอบของตำแหน่งงานต่างๆที่กำหนดขึ้นในหน่วยงาน

สรุปได้ว่าการปฏิบัติงานหมายถึงภาระหน้าที่การควบคุมและรับผิดชอบงานที่ได้รับมอบหมายให้ถูกต้องตามระเบียบ แบบแผน และข้อกำหนดขององค์กร เพื่อให้งานนั้นสำเร็จลุล่วงตามวัตถุประสงค์

### 2.3.2 แนวคิดเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงาน

มีนักวิชาการหลายท่านได้นำเสนอแนวคิดเกี่ยวกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงานไว้อย่างมากมายหลายหลากและแตกต่างกันออกไปดังนี้

**สมยศ นาวิการ**(2538, หน้า 394-398) ได้กล่าวถึงปัจจัยที่เกี่ยวข้องในการสนับสนุนการสร้างขวัญของบุคคลในการปฏิบัติงานมีดังนี้



1. โอกาสของความก้าวหน้า จะผูกพันอย่างใกล้ชิดกับความเจริญต่อกันของบุคคลในฐานะที่เป็นสิ่งจูงใจอย่างหนึ่ง ไม่ใช่ว่าทุกคนต้องการเลื่อนตำแหน่งไปสู่ระดับสูง แต่ส่วนใหญ่จะมีความต้องการเลื่อนตำแหน่ง

2. เงิน ในฐานะที่เป็นปัจจัยจูงใจอย่างหนึ่ง ดังนั้น เงินจึงมีอิทธิพลทางการจูงใจรุนแรงที่สุด บุคคลที่ถูกกีดกันทางการเงินมากจะถูกจูงใจด้วยเงินมากกว่าปัจจัยอื่นใด

3. ความท้าทายของงาน ในการจูงใจให้ปฏิบัติงานอย่างดีที่สุด ผู้บริหารควรพยายามทำให้งานมีความท้าทายเท่าที่จะเป็นไปได้ แต่ต้องรับรู้ว่าสิ่งที่มีความท้าทายสำหรับบุคคลหนึ่ง อาจจะไม่เป็นสิ่งที่ท้าทายกับบุคคลอื่นได้

4. การมีส่วนร่วมในการวางแผนเมื่อบุคคลเลื่อนขั้นไปสู่ระดับสูงมากเท่าไร การมีส่วนร่วมในการวางแผนจะมากขึ้น และเป็นพลังจูงใจด้วย บุคคลบางคนมีความพอใจเมื่อผู้บริหารระบุรายละเอียดว่าพวกเขาถูกความคาดหวังให้ทำอะไรบ้าง และทำอย่างไร และทำอย่างไร การจูงใจที่มีประสิทธิภาพบังคับให้ผู้บริหารจะต้องรู้ถึงความพอใจของบุคคลด้วย

5. การยกย่องและสถานภาพ เป็นปัจจัยที่ทุกคนยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน ผู้บังคับบัญชา ซึ่งการยกย่องนั้นจะต้องจริงใจและอยู่บนพื้นฐานของการปฏิบัติงานที่สูงกว่าธรรมดา การยกย่องนั้นจะต้องจริงใจและอยู่บนพื้นฐานของการปฏิบัติงานที่สูงกว่าธรรมดา การยกย่องจะเป็นสิ่งจูงใจมากน้อยแค่ไหน ขึ้นอยู่กับความแตกต่างระหว่างบุคคล บางคนมีความต้องการ บางคนไม่มีความต้องการ

6. ความมั่นคง เป็นความต้องการหลุดพ้นจากความกลัวสิ่งต่าง ๆ เช่น การออกจากงาน การลดตำแหน่ง การสูญเสียรายได้ ที่ปรากฏอยู่กับทุกคน ขนาดของความต้องการความมั่นคงขึ้นอยู่กับความแตกต่างระหว่างบุคคล บางคนต้องการความมั่นคงมาก จะอดทนต่อความไม่สะดวกและการปฏิบัติที่ไม่ดีเกือบทุกอย่าง เพียงเพื่อรักษางานของพวกเขาไว้ ผู้บริหารจะต้องเผชิญกับการพิจารณาว่า ควรให้ความมั่นคงมากน้อยแค่ไหน ความมั่นคงมากหรือน้อยเกินไปอาจทำให้เกิดความเสียหายได้ ถ้าผู้บริหารจัดหาความมั่นคงให้น้อยเกินไป บุคคลก็จะแสวงหางานที่ให้ความมั่นคงมากขึ้น ในทางกลับกันการจัดหาความมั่นคงให้มากเกินไปอาจจะพัฒนาทัศนคติที่เฉื่อยชาขึ้นมาได้

7. ความเป็นอิสระในการทำงาน ความต้องการเป็นเจ้านายตัวเองของบุคคล การบงการว่าควรจะปฏิบัติงานอย่างไร แรงจูงใจในการทำงานจะต่ำ

8. โอกาสของความเจริญเติบโตส่วนบุคคล บุคคลส่วนใหญ่ต้องการความเจริญเติบโตทางทักษะ ความสามารถทางวิชาชีพ และประสบการณ์ เครื่องมือของการจูงใจที่สำคัญคือการให้โอกาส บุคคลมีความเจริญเติบโตทางความสามารถมากขึ้น ที่เป็นผลจากประสบการณ์ของการทำงาน ได้แก่ การฝึกอบรม การศึกษา การสับเปลี่ยนงาน การดูแลงาน และการสร้างประสบการณ์การทำงานอื่น

9. สภาพแวดล้อมการทำงานที่ดี เป็นปัจจัยทางกายภาพและจิตใจที่มีอยู่ล้อมรอบงานแตกต่างกันในความสัมพันธ์ในฐานะที่เป็นตัวจูงใจ ซึ่งพบว่าบุคคลทำงานอยู่ในสภาพแวดล้อมของการทำงานที่ทันสมัย ที่มีอุปกรณ์ใหม่สุด และสิ่งอำนวยความสะดวกที่ดี ไม่มีแรงจูงใจในการทำงานในทางกลับกัน บุคคลบางคนทำงานอยู่ในสภาพแวดล้อมที่ไม่สวยงาม แต่มีแรงจูงใจสูงมาก”

ปรียาพรวงศ์อนุตรโรจน์ (2548, หน้า 122-123) ได้กล่าวว่าการทำงานของแต่ละคนย่อมขึ้นอยู่กับมูลเหตุจูงใจเป็นแรงกระตุ้นให้คนแต่ละคนทำงานผลงานจะดีหรือไม่ขึ้นอยู่กับปัจจัยต่อไปนี้

1. สิ่งแวดล้อมในการทำงานเช่นสถานที่แสงสว่างระเบียบกฎเกณฑ์ของสถานที่ทำงานบรรยากาศในการทำงานเป็นต้น
2. เศรษฐกิจเป็นผลตอบแทนจากการทำงานได้แก่ค่าจ้างค่าแรงเงินเดือนโบนัสค่าสมนาคุณค่าตอบแทนรวมทั้งฐานะทางครอบครัวรายจ่ายของครอบครัวมีผลต่อการทำงาน
3. ฐานะทางสังคมเป็นส่วนหนึ่งของงานและสังคมตำแหน่งงานหน้าที่การงานของแต่ละคนได้รับการยอมรับจากสังคมก็จะทำให้บุคคลนั้นเกิดความภูมิใจมีความรับผิดชอบมากขึ้น
4. เจตคติต่องานความรู้สึกว่างานนั้นเป็นสิ่งที่มีความหมายเป็นการรับผิดชอบต่อสังคมจะก่อให้เกิดประโยชน์แก่ตนเองและสังคมบุคคลนั้นย่อมจะรักงาน
5. ความอิสระในการทำงานสามารถใช้ความรู้ความสามารถได้เต็มที่โดยไม่ต้องมีใครมาบังคับบัญชาหรืออิสระในการทำงานเป็นมูลเหตุให้คนตั้งใจทำงานและมีความสุขในการทำงาน

**Richard Walton** (อ้างใน ฌญาน นลินขวัญ, 2554, หน้า 8-11) เป็นบุคคลหนึ่งที่ศึกษาคุณภาพชีวิตในแนวทางความเป็นบุคคล (Humanistic) และสภาพแวดล้อมตัวบุคคลหรือสังคมเรื่องสังคมขององค์การที่ทำงานประสบผลสำเร็จผลผลิตของงานและการเติบโตของภาวะเศรษฐกิจที่ตอบสนองความต้องการและความปรารถนาของบุคคลในการทำงานและกำหนดว่าบุคคลที่มีคุณภาพการทำงานต้องมีข้อบ่งชี้ต่างๆใน 8 ด้านเป็นเกณฑ์ตัดสินดังนี้

1. ค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม (Adequate and Fair Compensation) ค่าตอบแทนเป็นสิ่งหนึ่งที่บ่งบอกถึงคุณภาพชีวิตการทำงานได้เนื่องจากบุคคลทุกคนมีความต้องการทางเศรษฐกิจซึ่งความต้องการนี้เป็นสิ่งจำเป็นสำหรับการมีชีวิตอยู่รอดบุคคลนอกจากจะสร้างความคาดหวังในค่าตอบแทนสำหรับตนแล้วบุคคลยังมองในเชิงเปรียบเทียบกับผู้อื่นในประเภทของงานแบบเดียวกันดังนั้นเกณฑ์ในการตัดสินเกี่ยวกับค่าตอบแทนที่จะชี้ว่ามีคุณภาพชีวิตการทำงานนั้นจะพิจารณาในเรื่อง

1.1 ความเพียงพอคือค่าตอบแทนที่ได้จากการทำงานนั้นเพียงพอที่จะดำรงชีวิตตามมาตรฐานของสังคม

1.2 ความยุติธรรมซึ่งประเมินจากความสัมพันธ์ระหว่างค่าตอบแทนกับลักษณะงานพิจารณาได้จากการเปรียบเทียบค่าตอบแทนที่ได้รับจากงานของตนกับงานอื่นที่มีลักษณะคล้ายๆกัน

2. สภาพการทำงานที่มีความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ (Safe and Healthy Working Conditions) คือผู้ปฏิบัติงานควรจะอยู่ในสภาพแวดล้อมทางด้านร่างกายและสิ่งแวดล้อมของการทำงานที่ป้องกันอุบัติเหตุและไม่เกิดผลเสียต่อสุขภาพและควรจะได้กำหนดมาตรฐานที่แน่นอนเกี่ยวกับการคงไว้ซึ่งสภาพแวดล้อมที่จะส่งเสริมสุขภาพและปลอดภัยซึ่งเป็นการควบคุมสภาพทางกายภาพ

3. โอกาสก้าวหน้าและมีความมั่นคงในการทำงาน (Opportunity for Continue Growth and Security) คืองานที่ผู้ปฏิบัติได้รับมอบหมายจะมีผลต่อการคงไว้และการขยายความสามารถของตนเองให้ได้รับความรู้และทักษะใหม่ๆมีแนวทางหรือโอกาสในการเลื่อนตำแหน่งหน้าที่ที่สูงขึ้นในลักษณะของคุณภาพชีวิตการทำงานตัวบ่งชี้เรื่องความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงานมีเกณฑ์การพิจารณาคือ

3.1 มีการทำงานที่พัฒนาหมายถึงได้รับผิดชอบได้รับมอบหมายงานมากขึ้น

3.2 มีแนวทางก้าวหน้าหมายถึงมีความคาดหวังที่จะได้รับการเตรียมความรู้ทักษะเพื่อทำงานในหน้าที่ที่สูงขึ้น

3.3 โอกาสความสำเร็จเป็นความมากน้อยของโอกาสที่จะทำงานให้ประสบความสำเร็จในองค์กรหรือในสายงานอาชีพอันเป็นที่ยอมรับของผู้ร่วมงานสมาชิกครอบครัวหรือผู้เกี่ยวข้องอื่นๆ

3.4 ความมั่นคงหมายถึงมีความมั่นคงของการว่าจ้างและรายได้ที่ควรจะได้รับ

4. โอกาสได้รับการพัฒนาและการใช้ความสามารถของบุคคล (Opportunity for Developing and Using Human Capacity) การพัฒนาสมรรถภาพของบุคคลในการทำงานนี้เป็นการให้ความสำคัญเกี่ยวกับการศึกษาอบรมการพัฒนาการทำงานและอาชีพของบุคคลเป็นสิ่งบ่งบอกถึงคุณภาพชีวิตการทำงานประการหนึ่งซึ่งจะทำให้บุคคลสามารถทำหน้าที่โดยใช้ศักยภาพที่มีอยู่อย่างเต็มที่มีความเชื่อมั่นในตนเองและเมื่อมีปัญหาที่จะใช้การแก้ไขตอบสนองในรูปแบบการดำเนินชีวิตที่เหมาะสมพึงกระทำเป็นผลให้บุคคลประสบความสำเร็จในชีวิตการพัฒนาสมรรถภาพของบุคคลนี้ในด้านทักษะความรู้ที่จะทำให้งานมีคุณภาพสามารถพิจารณาจากเรื่องต่างๆดังนี้

4.1 ความเป็นอิสระหรือการเป็นตัวของตัวเองหมายถึงความมากน้อยที่ผู้ปฏิบัติงานมีอิสระสามารถควบคุมงานด้วยตนเอง

4.2 ทักษะที่ซับซ้อนเป็นการพิจารณาจากความมากน้อยของงานที่ผู้ปฏิบัติได้ใช้ ความรู้ความชำนาญมากขึ้นกว่าที่จะปฏิบัติด้วยทักษะคงเดิมเป็นการขยายขีดความสามารถในการทำงาน

4.3 ความรู้ใหม่และความเป็นจริงที่เด่นชัดคือบุคคลได้รับการพัฒนาให้รู้จักหาความรู้เกี่ยวกับกระบวนการทำงานและแนวทางต่างๆในการปฏิบัติตลอดจนผลที่คาดว่าจะเกิดขึ้นจากแนวทางนั้นๆเพื่อให้บุคคลมีการคาดคะเนเลือกแนวทางปฏิบัติงานและผลที่จะเกิดขึ้นอย่างถูกต้องและเป็นที่ยอมรับ

4.4 ภารกิจทั้งหมดของงานเป็นการพิจารณาสมรรถภาพของบุคคลที่เกี่ยวกับการทำงานผู้ปฏิบัติจะได้รับการพัฒนาให้มีความรู้ความชำนาญที่จะปฏิบัติงานนั้นได้ด้วยตนเองทุกขั้นตอนมิใช่ปฏิบัติได้เป็นบางส่วนของงาน

4.5 การวางแผนคือบุคคลที่สมรรถภาพในการทำงานต้องมีการวางแผนที่ดีในการปฏิบัติกิจกรรมการทำงาน

5. การทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่นการทำงานร่วมกันเป็นการที่ผู้ปฏิบัติงานเห็นว่าตนเองมีคุณค่าสามารถปฏิบัติงานให้ประสบผลสำเร็จได้มีการยอมรับและร่วมมือกันทำงานดีซึ่งเป็นการเกี่ยวข้องกับสังคมองค์การธรรมชาติความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์การมีผลต่อบรรยากาศในการทำงานซึ่งลักษณะดังกล่าวนี้พิจารณาได้จาก

5.1 ความเป็นอิสระจากอคติเป็นการพิจารณาการทำงานร่วมกันโดยคำนึงถึงทักษะความสามารถศักยภาพของบุคคลไม่ควรมียอคติหรือไม่คำนึงถึงพวกพ้องและยึดถือเรื่องส่วนตัวมากกว่าความสามารถในการทำงาน

5.2 ไม่มีการแบ่งชั้นวรรณะในองค์การหรือทีมงาน

5.3 การเปลี่ยนแปลงในการทำงานร่วมกันคือควรมีความรู้สึกว่าบุคคลทุกคนมีการเปลี่ยนแปลงไปในทางที่ดีกว่าเดิมได้

5.4 มีการสนับสนุนในกลุ่มคือมีลักษณะการทำงานที่ช่วยเหลือซึ่งกันและกันมีความเข้าใจในลักษณะของบุคคลให้การสนับสนุนทางอารมณ์สังคม

5.5 มีความรู้สึกว่าการทำงานร่วมกันที่ดีในองค์การมีความสำคัญ

5.6 มีการติดต่อสื่อสารในลักษณะเปิดเผยคือสมาชิกในองค์การหรือบุคคลที่ทำงานควรแสดงความคิดเห็นความรู้สึกของตนอย่างแท้จริงต่อกัน

6. สิทธิส่วนบุคคล (Employee Rights) หมายถึงการบริหารจัดการที่ให้เจ้าหน้าที่พนักงานได้มีสิทธิในการปฏิบัติตามขอบเขตที่ได้รับมอบหมายและแสดงออกในสิทธิซึ่งกันและกันหรือการ

กำหนดแนวทางในการทำงานร่วมกันบุคคลต้องได้รับการเคารพสิทธิส่วนตัวเป็นองค์ประกอบหนึ่งของการบ่งชี้คุณภาพชีวิตการทำงานซึ่งสามารถพิจารณาได้จาก

6.1 ความสามารถเฉพาะของคนเป็นการปกป้องข้อมูลเฉพาะของคนในลักษณะการปฏิบัติงานผู้บริหารอาจต้องการข้อมูลต่างๆเพื่อการดำเนินงานซึ่งผู้ปฏิบัติก็ให้ข้อมูลเฉพาะที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานมีสิทธิที่จะไม่ให้ข้อมูลอื่นๆที่เป็นเฉพาะส่วนตัวครอบครัวซึ่งไม่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน

6.2 มีอิสระในการพูดคือการมีสิทธิที่จะพูดถึงการปฏิบัติงานนโยบายเศรษฐกิจหรือสังคมขององค์การต่อผู้บริหาร โดยปราศจากความกลัวว่าจะมีผลต่อการพิจารณาความดีความชอบของตน

6.3 มีความเสมอภาคเป็นการพิจารณาถึงความต้องการรักษาความเสมอภาคในเรื่องบุคคลถูกระเบียบผลที่พึงได้รับค่าตอบแทนและความมั่นคงในงาน

6.4 ให้ความเคารพต่อหน้าที่ความเป็นมนุษย์ของผู้ร่วมงาน

7. จังหวะชีวิต (Work and Total Life Space) คือการที่บุคคลจัดเวลาในการทำงานของตนเองให้เหมาะสมและมีความสมดุลกับบาทชีวิตของตนเองครอบครัวและกิจกรรมอื่นๆ

8. ความเป็นประโยชน์ต่อสังคม (Social Relevance of Work Life) คือกิจกรรมการทำงานที่ดำเนินไปในลักษณะที่ได้รับผิชอบต่อสังคมซึ่งจะก่อให้เกิดการเพิ่มคุณค่าความสำคัญของงานและอาชีพของผู้ปฏิบัติเช่นความรู้สึกของกลุ่มผู้ปฏิบัติงานที่รับรู้ว่าจะองค์กรของตนได้มีส่วนร่วมเกี่ยวกับผลผลิตการกำจัดของเสียเทคนิคทางการตลาดและมีส่วนร่วมในการรณรงค์ด้านการเมืองและอื่นๆ

เฮอ์เบอร์ก(Herzberg)(อ้างในสุชาติ นาห้วย, 2554, หน้า 22-24) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในงานกับประสิทธิภาพในการทำงาน โดยได้สรุปว่า ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการทำงานแบ่งเป็น 2 ปัจจัยใหญ่ ๆ คือ ปัจจัยที่เป็นตัวจูงใจและปัจจัยสุขอนามัยหรือปัจจัยค้ำจุน (Herzberg F.B.) องค์ประกอบของปัจจัยทั้งสองมีดังนี้

1. ปัจจัยจูงใจ (Motivation Factors หรือ Motivators) เป็นปัจจัยที่เกี่ยวกับงานโดยตรงและเป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลในการสร้างความพึงพอใจในการทำงาน ซึ่งประกอบด้วย

1.1 ผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน (Achievement) คือ การที่บุคคลสามารถแก้ปัญหาต่าง ๆ และรู้จักการป้องกันปัญหาที่จะเกิดขึ้น เมื่อผลงานสำเร็จจะเกิดความรู้สึกพอใจในผลสำเร็จของงานนั้น

1.2 การได้รับการยอมรับนับถือ (Recognition) คือ การได้รับการยอมรับนับถือจากบุคคลต่าง ๆ เช่น ผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน ผู้มาขอคำปรึกษา หรือจากบุคคลในหน่วยงาน การ

ยอมรับนับถือ นั่นอาจอยู่ในรูปของการยกย่องชมเชย แสดงความยินดี การให้กำลังใจ หรือการ แสดงออกอื่นใด ที่ทำให้เห็นถึงการยอมรับในความสามารถ จะทำให้ผู้ปฏิบัติงานชอบและรักงาน

1.3 ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ (The Work Itself) คือ เป็นงานที่น่าสนใจต้องอาศัย ความริเริ่มสร้างสรรค์ทำทลายให้ลงมือทำเป็นสิ่งจูงใจให้บุคคลอยากทำงาน

1.4 ความรับผิดชอบ (Responsibility) คือ ความพึงพอใจที่เกิดขึ้นจากการที่ได้รับ มอบหมายให้รับผิดชอบงานใหม่ ๆ และมีอำนาจรับผิดชอบอย่างเต็มที่ ไม่มีการตรวจหรือควบคุม อย่างใกล้ชิด เป็นปัจจัยจูงใจให้บุคคลอยากทำงาน

1.5 ความก้าวหน้า (Advancement) คือ การได้รับการเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่งให้ สูงขึ้นของบุคคลในองค์กร การมีโอกาสได้ศึกษาหาความรู้เพิ่มเติม หรือได้รับการฝึกอบรมจะเป็น สิ่งจูงใจให้บุคคลอยากทำงาน

2. ปัจจัยค้ำจุน (Hygiene Factors) เป็นปัจจัยที่จะคงไว้ซึ่งแรงจูงใจในการทำงานของ บุคคลให้มีอยู่ตลอดเวลา ถ้าไม่มีหรือไม่สอดคล้องกับความปรารถนาของบุคคลในองค์กรแล้ว จะ ก่อให้เกิดความไม่ชอบงานขึ้น แต่ถ้าปัจจัยค้ำจุนดีก็ยังไม่ส่งผลให้คนรักงานหรือเกิดแรงจูงใจใน การทำงาน เป็นเหมือนสุขอนามัย ซึ่งถ้ารักษาได้ไม่ดีก็จะเกิดปัญหา ปัจจัยค้ำจุนนี้ Herzberg เรียกว่า Hygiene Factors ซึ่งปัจจัยค้ำจุนเหล่านี้ได้แก่

2.1 เงินเดือน (Salary) และการเลื่อนขั้นเงินเดือนในหน่วยงานเป็นที่พอใจของบุคคล ที่ทำงาน

2.2 โอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต (Possibility of Growth) การที่จะได้รับ ความก้าวหน้าในอนาคตนี้ นอกจากจะหมายถึงการที่บุคคลได้รับการเลื่อนตำแหน่งภายใน หน่วยงานแล้ว ยังหมายถึงการที่บุคคลสามารถได้รับความก้าวหน้าในทักษะวิชาชีพอีกด้วย

2.3 ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน (Interpersonal Relation Superior, Subordinate and peers) หมายถึงการติดต่อ ไม่ว่าจะเป็นกิริยาหรือ วาจาที่แสดงถึงความสัมพันธ์อันดีต่อกัน สามารถทำงานร่วมกัน มีความเข้าใจซึ่งกันและกันอย่างดี เป็นปัจจัยที่สำคัญอย่างหนึ่งในการทำงาน

2.4 ตำแหน่งหน้าที่ในหน่วยงาน (Status) หมายถึง การเป็นที่ยอมรับนับถือของสังคม ความมีเกียรติและศักดิ์ศรี เป็นสิ่งสำคัญอีกประการหนึ่งที่ช่วยให้บุคคลเกิดความพอใจในงาน

2.5 นโยบายและการบริหาร (Company Policy and Administration) หมายถึงการ จัดการและบริหารงานขององค์กร การติดต่อสื่อสารภายในองค์กร

2.6 สภาพการทำงาน (Working Conditions) ได้แก่ สภาพทางกายภาพของการทำงาน เช่น แสง เสียง อากาศ ชั่วโมงการทำงาน รวมทั้งลักษณะสิ่งแวดล้อมอื่น ๆ เช่น อุปกรณ์เครื่องมือต่าง ๆ เป็นสิ่งที่ช่วยให้บุคคลเกิดความพึงพอใจต่องาน

2.7 ความเป็นอยู่ส่วนตัว (Personal Life) หมายถึง ความรู้สึกที่ดี หรือไม่ดีอันเป็นผลที่ได้รับจากงานในหน้าที่ของผู้ปฏิบัติงาน เช่น ผู้ปฏิบัติงานถูกแต่งตั้งไปทำงานที่ทำงานแห่งใหม่ซึ่งห่างไกลจากครอบครัว ทำให้ไม่มีความสุขจึงเกิดความไม่พอใจในการทำงานในที่ทำงานแห่งใหม่ได้

2.8 ความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน (Security) ได้แก่ ความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อความมั่นคงในการทำงาน หรือความมั่นคงขององค์กรย่อมมีผลต่อการปฏิบัติงาน

2.9 วิธีการปกครองบังคับบัญชา (Supervision Technical) หมายถึง ความสามารถของผู้บังคับบัญชา ในการดำเนินงาน การนิเทศงาน และความยุติธรรมในการบริหารย่อมมีอิทธิพลต่อการทำงานของบุคลากรในหน่วยงานหรือองค์กร

เฮร์เบอร์ก (Herzberg) จึงสรุปว่า สิ่งที่ทำให้เกิดความพอใจจะเกี่ยวกับเนื้อหาหรือลักษณะของงาน ปัจจัยเหล่านี้นำไปสู่ความพอใจในงานที่ทำ ต่อความสำเร็จการยกย่อง ลักษณะงาน ความรับผิดชอบ และความก้าวหน้า เมื่อปัจจัยเหล่านี้ต่ำกว่าระดับที่ยอมรับปัจจัยเหล่านี้จะไม่ทำให้เกิดความไม่พอใจในงานที่ทำ และไม่ได้ทำให้เกิดความพอใจในงานที่ทำเลย ถ้าหากว่างานไม่มีความก้าวหน้า ความท้าทาย ความรับผิดชอบ ความสำเร็จ และการได้รับการยกย่องแก่ผู้ปฏิบัติงานแล้วพวกเขาจะไม่เกิดความพอใจ แต่พวกเขาจะไม่ได้รับการตอบสนองความพอใจใด ๆ จากงานเลย ในทางตรงกันข้ามเมื่อความรู้สึกไม่พอใจถูกรายงานออกมา ความรู้สึกไม่พอใจ ไม่ได้เกิดขึ้นจากการขาดสิ่งทำให้เกิดความพอใจ แต่เกิดจากการขาดสิ่งทำให้เกิดความพอใจ แต่เกิดจากการขาดสิ่งที่ไม่ทำให้ความไม่พอใจ ปัจจัยบำรุงรักษาหรือปัจจัยภายนอก Herzberg เรียกว่า “ปัจจัยอนามัย” เนื่องจากปัจจัยเหล่านี้ทำหน้าที่คล้ายกับหลักของอนามัยทางจิต ปัจจัยอนามัยจะอธิบายถึงความสัมพันธ์ของผู้ปฏิบัติงานต่อสภาพแวดล้อมของงาน ดังนั้น สิ่งที่ทำให้เกิดความไม่พอใจจะสัมพันธ์กับสภาพแวดล้อมของงานที่ทำ ส่วนสิ่งทำให้เกิดความพอใจจะสัมพันธ์กับเนื้อหาของงานที่ทำ สิ่งที่ทำให้เกิดความไม่พอใจได้แก่ นโยบายและการบริหารงาน การบังคับบัญชา โครงสร้างเงินเดือน ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล สถานที่ทำงาน และสภาพแวดล้อมของการทำงาน เมื่อปัจจัยอนามัยอยู่ต่ำกว่าระดับที่ผู้ปฏิบัติงานพิจารณาว่าเป็นระดับที่ยอมรับจะทำให้เกิดความไม่พอใจ แต่อย่างไรก็ตาม เมื่ออยู่ในระดับที่ยอมรับหรือสูงกว่า ความไม่พอใจ จะไม่เกิดขึ้น การไม่มีความพอใจจะนำไปสู่สถานะที่เป็นกลางเท่านั้น ไม่ใช่ระดับของความพอใจใด ๆ

สรุปได้ว่า ปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงาน หมายถึง ปัจจัยที่บุคลากรสามารถนำความรู้สึกความสามารถมาปฏิบัติงาน โดยให้เกิดประโยชน์สูงสุด โดยมีกฎ ระเบียบวินัยเป็นกรอบกำหนด

แนวทางในการปฏิบัติ เป็นการปฏิบัติงานที่คำนึงถึงเวลาให้เป็นไปตามที่กำหนดไว้ หรือใช้เวลาปฏิบัติงานได้เร็วกว่ากำหนด ในกรณีที่ต้องการใช้ความรวดเร็ว และมีการใช้ทรัพยากรที่เกี่ยวกับการปฏิบัติงานอย่างคุ้มค่า หมายถึง การใช้สิ่งที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานให้ไม่ว่าจะเป็น บุคลากร งบประมาณ หรือเครื่องมือ ให้น้อยที่สุด และทำให้สามารถปฏิบัติงานได้บรรลุวัตถุประสงค์ด้วย

ดังนั้น ผู้วิจัยจึงได้ศึกษาจากทฤษฎีและแนวคิดเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานที่ได้กล่าวมานี้ จะเห็นได้ว่านักวิชาการต่าง ๆ ได้กำหนดปัจจัยที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานไว้มากมาย โดยส่วนใหญ่มีความคล้ายคลึงกัน สำหรับการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในงานกับประสิทธิภาพในการทำงานของ Herzberg และแนวคิดเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของ สมยศ นาวิการ แล้วได้นำมาปรับเป็นกรอบแนวคิดเพื่อให้สอดคล้องกับบริบทของเจ้าหน้าที่ตำรวจที่เป็นพนักงานสอบสวนในสังกัด กองบังคับการตำรวจนครบาล 7 จากนั้นได้นำมาเป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถามในการวิจัยเรื่อง “ปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานสอบสวนศึกษาเฉพาะกรณี : เจ้าหน้าที่ตำรวจในสังกัดกองบังคับการตำรวจนครบาล 7” ในการวิจัยครั้งนี้ โดยจำแนกเป็น 4 ด้าน คือ

1. ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ หมายถึง องค์กรประกอบที่เกิดจากเงินเดือนค่าตอบแทนและสวัสดิการ ที่ได้รับจากการทำงานเพียงพอกับค่าใช้จ่ายในภาวะเศรษฐกิจปัจจุบัน ที่เหมาะสมซึ่งเงินเดือน ค่าตอบแทน และสวัสดิการ ถือได้ว่าเป็นขวัญและกำลังใจที่สำคัญในการทำงาน
2. ด้านการพิจารณาความดีความชอบและเลื่อนขั้นเงินเดือน หมายถึง องค์กรประกอบที่เกิดจากการได้รับการพิจารณาความดีความชอบและการเลื่อนขั้นเงินเดือน ตามกฎเกณฑ์ที่วางไว้ และเป็นไปด้วยความบริสุทธิ์ยุติธรรม
3. ด้านโอกาสก้าวหน้าและมีความมั่นคงในการทำงาน หมายถึง องค์กรประกอบที่เกิดจากการได้มีโอกาสได้รับการแต่งตั้งเลื่อนตำแหน่งหรือหน้าที่ที่สูงขึ้น การได้มีโอกาสในการศึกษาตลอดจนการได้เข้ารับการอบรม หรือได้คุณวุฒิที่สูงขึ้น
4. ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน หมายถึง องค์กรประกอบที่เกิดจากการติดต่อ ไม่ว่าจะเป็นกิริยาหรือวาจาที่แสดงถึงความสัมพันธ์อันดีต่อกันสามารถที่จะทำงานร่วมกันมีความเข้าใจซึ่งกันและกันอย่างดีเป็นปัจจัยที่สำคัญอย่างหนึ่งในการทำงาน

### 2.3.3 ปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานสอบสวน

ในส่วนนี้ผู้วิจัยจึงได้ศึกษาจากทฤษฎีและแนวคิดเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานที่ได้กล่าวมานี้ จะเห็นได้ว่านักวิชาการต่าง ๆ ได้กำหนดปัจจัยที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานไว้มากมาย โดยส่วนใหญ่มีความคล้ายคลึงกัน สำหรับการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความ



พึงพอใจในงานกับประสิทธิภาพในการทำงานของ Herzberg และแนวคิดเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของ สมยศ นาวิกโร แล้วได้นำมาปรับเป็นกรอบแนวคิดเพื่อให้สอดคล้องกับบริบทของเจ้าหน้าที่ตำรวจที่เป็นพนักงานสอบสวนในสังกัด กองบังคับการตำรวจนครบาล 7 จากนั้นได้นำมาเป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถามในการวิจัยเรื่อง “ปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานสอบสวนศึกษาเฉพาะกรณี : เจ้าหน้าที่ตำรวจในสังกัดกองบังคับการตำรวจนครบาล 7” ในการวิจัยครั้งนี้ โดยจำแนกเป็น 4 ด้านคือ 1) ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ 2) ด้านการพิจารณาความดีความชอบและเลื่อนขั้นเงินเดือน 3) ด้านโอกาสก้าวหน้าและมีความมั่นคงในการทำงาน 4) ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน ซึ่งมีรายละเอียดแตกต่างกันไปตามทฤษฎีของนักวิจัยและนักวิชาการแต่ละท่านดังนี้

### 1) ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ

ค่าตอบแทนและสวัสดิการเป็นการบริการหรือกิจกรรมใดๆ ที่หน่วยงานจัดให้มีขึ้นเพื่อให้ผู้ที่ปฏิบัติงานอยู่ในองค์กรได้รับความสะดวกสบายในการทำงานมีหลักประกันที่แน่นอนในการดำเนินชีวิตมีความมั่นคงในอาชีพ หรือได้รับประโยชน์อื่นใดนอกเหนือจากเงินเดือนหรือค่าจ้างที่ได้รับอยู่เป็นประจำซึ่งเป็นสิ่งที่จูงใจให้ผู้ที่ปฏิบัติงานมีขวัญและกำลังใจที่ดีและได้ใช้กำลังกายกำลังใจและสติปัญญาความสามารถของตนในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่โดยไม่ต้องวิตกกังวลปัญหายุ่งยากทั้งในทางส่วนตัวและครอบครัวทำให้มีความพอใจในงานมีความรักงานและตั้งใจที่จะทำงานนั้นให้นานที่สุดสำหรับค่าตอบแทนและสวัสดิการได้มีนักวิจัยและนักวิชาการต่างๆ ได้ให้ทฤษฎีที่แตกต่างกันออกไปตามรายละเอียด ดังนี้

**ณัฐพันธ์ เขจรนันท์ (2548, หน้า 214-222)** ได้กล่าวว่า ค่าตอบแทนหมายถึงการให้ผลประโยชน์ทางเศรษฐกิจในรูปแบบต่างๆ เช่น ค่าจ้างเงินเดือนเงินชดเชยหรือผลประโยชน์อย่างอื่นที่องค์กรได้ให้กับบุคลากรเพื่อเป็นการตอบแทนการทำงาน

**วิภาดา คุปตานนท์ (2551, หน้า 10-11)** ได้กล่าวว่า ด้านค่าตอบแทนได้แก่เงินเดือน โบนัส เงินพิเศษเพราะมนุษย์ย่อมต้องการผลตอบแทนจากการปฏิบัติงานซึ่งผลตอบแทนในสมัยโบราณอาจเป็นอาหารเพื่อการดำรงชีวิตแต่เมื่อระยะเวลาผ่านไปก็เปลี่ยนเป็นการใช้เงินตราเป็นค่าตอบแทนฉะนั้นค่าตอบแทนจึงเป็นสิ่งตอบแทนการกระทำนั้นๆ และมีผลกระทบโดยตรงต่อการทำงานทำให้ผลงานที่บุคคลกระทำนั้นมีคุณภาพหรือไม่มีคุณภาพก็เป็นไปได้ฉะนั้นผู้บริหารต้องตระหนักถึงผลกระทบโดยตรงของค่าตอบแทนกับงานนั้นๆ ซึ่งค่าตอบแทนที่เหมาะสมยุติธรรมจะทำให้ผู้ที่ปฏิบัติงานมีความพึงพอใจในการทำงานซึ่งก่อให้เกิดขวัญกำลังใจในการทำงานและทำให้ผู้ที่ปฏิบัติงานทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพในส่วนของคุณค่าตอบแทนที่กำหนดไว้ต้องสัมพันธ์กับ

ค่าตอบแทนในตลาดแรงงานเพราะค่าตอบแทนมีความสัมพันธ์กับผลงานที่ทำได้จึงเป็นเครื่องมือที่จะทำให้พนักงานมีความตั้งใจเสียสละและทำงานได้เต็มความสามารถ

**บुकยรินทร์ ธนทรวิวัฒน์** (2555, หน้า 10-11) ได้กล่าวว่า การจ่ายค่าตอบแทนให้กับบุคลากรจะต้องพิจารณาตามหลักเหตุผลความเสมอภาคและความเหมาะสมแบ่งออกเป็น 4 ประเภทคือ

1. ค่าตอบแทนเนื่องจากความสำคัญของงานค่าตอบแทนในลักษณะนี้จะเป็นค่าตอบแทนตามปกติที่ให้แก่บุคลากรกระทำให้แก่องค์กรเช่นเงินเดือนค่าจ้างและค่าล่วงเวลาเป็นต้น

2. ค่าตอบแทนเพื่อจูงใจในการปฏิบัติงานค่าตอบแทนในส่วนนี้จะให้แก่บุคลากรเพื่อจูงใจให้เขาปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพและเต็มความสามารถเช่นการให้เงินตอบแทนเมื่อสิ้นปี (โบนัส) ส่วนแบ่งกำไรส่วนผลผลิตเป็นต้น

3. ค่าตอบแทนพิเศษค่าตอบแทนในลักษณะนี้จะจ่ายให้กับบุคลากรที่มีคุณสมบัติสำคัญตามที่องค์กรต้องการเช่นปฏิบัติงานมานานเป็นต้น

4. ผลประโยชน์อื่นๆเป็นผลประโยชน์พิเศษที่องค์กรมีให้กับบุคลากรเช่นการให้ค่าแรงในวันหยุดการจ่ายค่าประกันชีวิตพนักงานการสนับสนุนกิจกรรมสันทนาการของบุคลากรเป็นต้น

นอกจากนี้ **บुकยรินทร์ ธนทรวิวัฒน์** ยังได้กล่าวถึงวัตถุประสงค์การให้ค่าตอบแทนไว้ว่า

1. ดึงดูดบุคลากรการจ่ายค่าตอบแทนมีวัตถุประสงค์เพื่อจูงใจให้บุคลากรเข้าร่วมงานกับองค์กรซึ่งจะเห็นได้ว่าอัตราค่าตอบแทนจะเป็นปัจจัยสำคัญในการดึงดูดบุคลากรเข้าทำงานองค์กรธุรกิจที่จ่ายค่าตอบแทนสูงจะมีผู้สนใจสมัครเข้าร่วมงานเป็นจำนวนมากส่งผลให้องค์กรธุรกิจนั้นมีโอกาสคัดเลือกผู้สมัครที่มีความรู้และความสามารถเหมาะสมเข้าร่วมงานดังนั้นจึงเป็นหน้าที่ของผู้กำหนดค่าตอบแทนที่จะต้องทำการศึกษาและพิจารณาปัจจัยแวดล้อมเช่นสภาพสังคมสถานะเศรษฐกิจตลาดแรงงานการเติบโตของอุตสาหกรรมเป็นต้นเพื่อทำการกำหนดค่าตอบแทนอย่างเหมาะสมและจูงใจต่อผู้ร่วมงาน

2. บริหารต้นทุนถ้าพิจารณาตามทัศนยะขององค์กรค่าตอบแทนถือเป็นต้นทุนในการดำเนินธุรกิจที่มีความสำคัญหลายองค์การมีค่าใช้จ่ายต่ำกว่าครั้งที่เกี่ยวข้องกับค่าใช้จ่ายด้านทรัพยากรมนุษย์ดังนั้นการกำหนดค่าตอบแทนที่มีประสิทธิภาพจะสามารถนำมาใช้เพื่อควบคุมและตรวจสอบค่าใช้จ่ายขององค์กรได้เนื่องจากองค์กรจะมีการกำหนดหลักเกณฑ์และรูปแบบที่แน่นอนในการจ่ายค่าตอบแทนแก่พนักงานทำให้้องค์กรสามารถคาดการณ์ค่าใช้จ่ายที่จะเกิดขึ้นในแต่ละช่วงเวลาได้ทำให้องค์กรสามารถบริหารต้นทุนได้อย่างมีประสิทธิภาพ

3. จูงใจในการปฏิบัติงานตามทฤษฎีความเท่าเทียมกัน(Equity Theory)บุคคลจะพิจารณาเปรียบเทียบอัตราส่วนระหว่างแรงพยายามในการปฏิบัติงานกับผลลัพธ์ที่ได้ของตนเองกับบุคคล

อื่นว่ามีความเท่าเทียมกันหรือไม่ถ้าบุคคลอื่น ได้อัตราผลตอบแทนที่สูงกว่าก็อาจที่จะก่อให้เกิดความไม่สบายใจขึ้นแก่บุคลากรและอาจก่อให้เกิดปัญหาในการปฏิบัติงานขึ้นได้ดังนั้นการกำหนดค่าตอบแทนอย่างยุติธรรมจะสร้างความพอใจให้แก่บุคลากรและป้องกันปัญหาที่จะส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพในการดำเนินงานขององค์กรเช่นขวัญและกำลังใจความขัดแย้งการหมุนเวียนของบุคลากร เป็นต้น

สุรางค์รัตน์ วตินารมณ (2540, หน้า 68) ได้ให้ความหมายของสวัสดิการว่าคือสิทธิประโยชน์ต่าง ๆ ที่หน่วยงานจัดให้แก่พนักงาน ซึ่งอาจอยู่ในรูปเงินที่นอกเหนือจากค่าจ้าง เงินเดือน เป็นผลตอบแทนที่หน่วยงานจัดให้เพื่อคุ้มครอง หรือให้ความช่วยเหลือยามเจ็บป่วย ได้รับอุบัติเหตุ เกษียณอายุการทำงาน นอกจากนั้นยังช่วยให้มีรายได้พิเศษและความสะดวกสบายต่าง ๆ

สมพงษ์ เกษมสิน (อ้างในพิเชษฐ สอนศิริ, 2553, หน้า 11-12) ได้ให้ความหมายของสวัสดิการว่าเป็นการตอบแทนในการปฏิบัติงานอันเป็นส่วนนอกเหนือจากเงินเดือน โดยเราอาจเรียกรวมๆว่าเป็นรายได้พิเศษ(Extra Income) ที่องค์กรจ่ายให้ทั้งทางตรงและทางอ้อมเพิ่มเติมจากเงินเดือนและค่าจ้างประจำซึ่งจ่ายให้พนักงานเจ้าหน้าที่ให้มีกำลังกายมีกำลังใจปฏิบัติงานให้เป็นผลดีแก่องค์กร

สำนักงานตำรวจแห่งชาติ(อ้างในสุชาติ นาห้วย, 2554, หน้า 43) ได้ให้ความหมายของสวัสดิการว่า สวัสดิการภายในสำนักงานตำรวจแห่งชาติ ว่า กิจกรรมหรือกิจการใด ๆ ที่คณะกรรมการจัดให้มีขึ้นโดยมีวัตถุประสงค์ในการช่วยเหลือ และอำนวยความสะดวกให้กับข้าราชการตำรวจเพื่อประโยชน์แก่การดำรงชีพนอกเหนือจากสวัสดิการที่ทางการจัดให้แก่ข้าราชการเป็นกรณีปกติหรือเพื่อประโยชน์แก่การสนับสนุนการปฏิบัติราชการ หรือที่คณะกรรมการเห็นสมควรให้จัดเพิ่มขึ้นสำหรับส่วนราชการต่าง ๆ

สวัสดิการภายในสำนักงานตำรวจแห่งชาติ มีวัตถุประสงค์เพื่อ

- 1) จัดสวัสดิการให้แก่สมาชิกนอกเหนือ ไปจากสวัสดิการที่ทางราชการจัดให้เป็นกรณีปกติ
- 2) ให้บริการหรือจัดกิจกรรมอันจะก่อให้เกิดประโยชน์แก่สมาชิก
- 3) ส่งเสริมและสนับสนุนความสามัคคี และสัมพันธภาพอันดีระหว่างสมาชิก
- 4) ให้ความช่วยเหลือในด้านการเงินให้แก่สมาชิกที่ประสบความเดือดร้อนและจำเป็น
- 5) ดำเนินการจัดสวัสดิการเพื่อประโยชน์ส่วนรวมหรือ โดยทั่วไปของสมาชิก
- 6) ดำเนินการอื่น ๆ ตามที่คณะกรรมการเห็นสมควร

โยเดอร์ เดลี(Yoder Dele) (อ้างใน สุชาติ นาห้วย, 2554, หน้า 43) ได้ให้ความหมายของคำว่า ประโยชน์เกื้อกูล หมายถึง กิจกรรมที่ดำเนินการ โดยฝ่ายนายจ้างเพื่อหวังความกระตือรือร้นใน

การทำงานจากคนงาน รวมทั้งการหาทางปลดเปลื้องความวิตกกังวล อันเป็นเครื่องบั่นทอนประสิทธิภาพในการทำงาน กิจกรรมเหล่านี้ย่อมเป็นสิ่งจูงใจที่น่าสนใจต่องานอื่น ๆ และเป็นความพยายามที่จะสร้างหลักประกันความมั่นคงให้พร้อมต่อการเสี่ยงภัยในการทำงานและดำเนินชีวิตในสังคมใหม่

สรุปได้ว่า ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ หมายถึง องค์กรประกอบที่เกิดจากเงินเดือน ค่าตอบแทนและสวัสดิการ ที่ได้รับจากการทำงานเพียงพอกับค่าใช้จ่ายในภาวะเศรษฐกิจปัจจุบัน ที่เหมาะสม ซึ่งเงินเดือน ค่าตอบแทน และสวัสดิการ ถือได้ว่าเป็นขวัญและกำลังใจที่สำคัญในการทำงาน

## 2) ด้านการพิจารณาความดีความชอบและเลื่อนขั้นเงินเดือน

การประเมินผลเกี่ยวกับการปฏิบัติงานของบุคคลในองค์กรเป็นภาระหน้าที่ที่จำเป็นและสำคัญอันหนึ่งของผู้เป็นหัวหน้างานทุกคนและทุกหน่วยงานที่จะได้ใช้เป็นเครื่องมือในการผดุงความยุติธรรมและทำนุบำรุงขวัญให้แก่ผู้ปฏิบัติงาน ได้มีกำลังใจในการปฏิบัติงานประการหนึ่งและอีกประการหนึ่งเพื่อให้เป็นมาตรการในการพิจารณาความดีความชอบการและเลื่อนขั้นเงินเดือน

**ภิญโญ สาธร** (2530, หน้า 49) ได้อธิบายความหมายของการบำเหน็จความดีความชอบไว้ว่า การบำเหน็จความชอบของบุคลากร เป็นกระบวนการจูงใจหรือกระตุ้นให้บุคลากรทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ และได้ประสิทธิภาพตรงเป้าหมายขององค์กร

**สีมา สีมานันท์** (2542, หน้า 19) ให้คำจำกัดความของการพิจารณาความดีความชอบว่า หมายถึง การนำผลการประเมินมาตีค่าผลงาน โดยใช้เทคนิค และวิธีการทางประเมินผล วิธีต่าง ๆ เพื่อประกอบการพิจารณาตอบแทนผลงานด้วยการให้เลื่อนขั้นเงินเดือน

**ไพโรจน์ สิตปรีชา** (2543, หน้า 45) ให้ความหมายของการพิจารณาความดีความชอบว่า หมายถึง การพิจารณาให้บำเหน็จความชอบแก่ข้าราชการที่ได้ปฏิบัติงานมาในรอบปีที่แล้ว และถ้ามีความดีความชอบมากเป็นพิเศษจะได้รับการพิจารณาให้เลื่อนขั้นเงินเดือนเกินกว่า 1 ชั้น

**บุญรอด สิงห์วัฒนาศิริ** (2543, หน้า 65) ให้ความหมายของการพิจารณาความดีความชอบว่า หมายถึง การพิจารณาตอบแทนความดีความชอบตามผลการปฏิบัติงานที่ข้าราชการได้ปฏิบัติมาในระยะเวลาหนึ่ง

**สุชาติ นาคห้วย** (2554, หน้า 56-63) หลักเกณฑ์และวิธีการเลื่อนขั้นเงินเดือนของข้าราชการตำรวจนั้น ได้กำหนดไว้ตามความในมาตรา 6 และมาตรา 6 ทวิ แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการตำรวจ พ.ศ.2521 ซึ่งแก้ไขเพิ่มเติม โดยพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการตำรวจ (ฉบับที่ 4) พ.ศ.2538 มาตรา 37 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการตำรวจ พ.ศ.2521 ซึ่งแก้ไขเพิ่มเติมโดยประกาศคณะรักษาความสงบเรียบร้อยแห่งชาติ ฉบับที่ 38 ลงวันที่ 28 กุมภาพันธ์, 2534

มาตรา 11 แห่งพระราชบัญญัติเงินเดือนและเงินประจำตำแหน่ง พ.ศ.2538, กฎกระทรวงว่าด้วยการเลื่อนขั้นและอัตราเงินเดือนข้าราชการตำรวจ พ.ศ.2544 สรุปสาระสำคัญ ไว้ดังนี้

1) ให้ผู้บังคับบัญชาและผู้ที่ได้รับมอบหมายประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ ปีละ 2 ครั้ง ครั้งที่ 1 ครั้งปีแรกให้เลื่อนตั้งแต่วันที่ 1 เมษายน ของปีที่ได้เลื่อน ครั้งที่ 2 ครั้งปีหลังให้เลื่อนตั้งแต่วันที่ 1 ตุลาคม ของปีถัดไป

2) ข้าราชการตำรวจซึ่งจะได้รับการพิจารณาเลื่อนขั้นและอัตราเงินเดือนครั้งขึ้น ในแต่ละครั้งต้องอยู่ในหลักเกณฑ์ ดังต่อไปนี้

2.1) ในครั้งปีที่แล้วมาได้รับบรรจุเข้ารับราชการมาแล้วเป็นเวลาไม่น้อยกว่า 4 เดือน

2.2) ในครั้งปีที่แล้วมาได้ปฏิบัติงานตามหน้าที่ของตนด้วยความสามารถ และด้วยความอดสาหะจนเกิดผลดีหรือความก้าวหน้าแก่ราชการ ซึ่งผู้บังคับบัญชาได้พิจารณาประเมินตามข้อ 4 แล้วเห็นว่าอยู่ในเกณฑ์ที่สมควรจะได้เลื่อนขั้นและอัตราเงินเดือนครั้งขึ้น

2.3) ในครั้งปีที่แล้วมาต้องไม่ถูกสั่งพักราชการ หรือถูกสั่งให้ออกจากราชการไว้ก่อนเป็นระยะเวลา รวมทั้งไม่เกิน 2 เดือน

2.4) ในครั้งปีที่แล้วมาจนถึงวันที่ออกคำสั่งเลื่อนขั้นเงินเดือนและอัตราเงินเดือนต้องไม่ถูกลงโทษทางวินัยที่สูงกว่าโทษภาคทัณฑ์ หรือไม่ถูกศาลพิพากษาในคดีอาญาให้ลงโทษในความผิดที่เกี่ยวกับการปฏิบัติหน้าที่ราชการ หรือความผิดที่ทำให้เสื่อมเสียเกียรติศักดิ์ของตำแหน่งหน้าที่ราชการของตน ซึ่งมีข้อผิดที่ได้กระทำโดยประมาทหรือความผิดลหุโทษในกรณีที่ข้าราชการตำรวจผู้ใดอยู่ในหลักเกณฑ์ที่สมควรจะได้เลื่อนขั้นและอัตราเงินเดือนและได้ถูกงดเลื่อนขั้นและอัตราเงินเดือนเพราะถูกสั่งลงโทษทางวินัย หรือถูกศาลพิพากษาในคดีอาญาให้ลงโทษในกรณีนั้นมาแล้ว ให้ผู้มีอำนาจสั่งเลื่อนขั้นและอัตราเงินเดือนเลื่อนขั้นและอัตราเงินเดือนประจำครั้งปีต่อไปให้ผู้นั้นตั้งแต่วันที่ 1 เมษายน หรือวันที่ 1 ตุลาคม ของครั้งที่ได้เลื่อน เป็นต้นไป

2.5) ในครั้งปีที่แล้วมาต้องไม่ลา หรือมาทำงานสายเกินจำนวนครั้งที่ผู้บังคับบัญชาการตำรวจแห่งชาติหรือผู้บังคับบัญชา ซึ่งได้รับมอบหมายจากผู้บังคับบัญชาการตำรวจแห่งชาติ กำหนดเป็นหนังสือไว้ก่อนแล้ว โดยคำนึงถึงลักษณะงานและสภาพท้องที่ที่เป็นที่ตั้งของแต่ละส่วนราชการ หรือ หน่วยงาน

2.6) ในครั้งปีที่แล้วมาต้องมีเวลาปฏิบัติราชการหกเดือน โดยมีวันลาไม่เกินยี่สิบสามวัน แต่ไม่รวมถึงวันลาดังต่อไปนี้

(ก) ลาอุปสมบทหรือลาไปประกอบพิธีฮัจย์ ณ เมืองเมกกะ ประเทศซาอุดีอาระเบีย เฉพาะวันลาที่มีสิทธิได้รับเงินเดือนระหว่างลา ตามกฎหมายว่าด้วยการจ่ายเงินเดือน

(ข) ลาคลอดบุตรไม่เกินเก้าสิบวัน

(ค) ลาป่วยซึ่งจำเป็นต้องรักษาตัวเป็นเวลานานไม่ว่าคราวเดียวหรือหลายคราวรวมกันไม่เกินหกสิบวันทำการ

(ง) ลาป่วยเพราะประสบภัยอันตรายในขณะที่ปฏิบัติราชการตามหน้าที่หรือในขณะที่เดินทางไปหรือกลับจากปฏิบัติราชการตามหน้าที่

(จ) ลาพักผ่อน

(ฉ) ลาไปปฏิบัติงานในองค์การระหว่างประเทศการนับจำนวนวันลาไม่เกินยี่สิบสามวัน ลากิจส่วนตัวและวันลาป่วยที่ไม่ใช้วันลาป่วยตาม

(ง) ให้นับเฉพาะวันทำการ

2.7) ในครั้งที่แล้วมาถ้าเป็นผู้ได้รับอนุญาตให้ไปศึกษาในประเทศหรือไปศึกษาฝึกอบรมหรือดูงาน ณ ต่างประเทศตามระเบียบว่าด้วยการให้ข้าราชการไปศึกษาฝึกอบรมและดูงาน ณ ต่างประเทศต้องได้ปฏิบัติหน้าที่ราชการในครั้งที่แล้วมาเป็นเวลาไม่น้อยกว่า สี่ เดือน สำหรับผู้ที่ศึกษาในสถานศึกษาของสำนักงานตำรวจแห่งชาติ ต้องได้ปฏิบัติหน้าที่ราชการครั้งแรกในครั้งที่แล้วมาเป็นเวลาไม่น้อยกว่า สองเดือน

2.8) ในครั้งที่แล้วมาต้องไม่ขาดราชการโดยไม่มีเหตุผลอันสมควร

3) ข้าราชการตำรวจซึ่งจะได้รับการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนและอัตราเงินเดือนหนึ่งขั้น ในแต่ละครั้งต้องเป็นผู้อยู่ในหลักเกณฑ์ที่จะได้รับการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนและอัตราเงินเดือนครั้งนั้น ตามข้อ 2 และอยู่ในหลักเกณฑ์ประการใดประการหนึ่งหรือหลายประการดังต่อไปนี้

3.1) ปฏิบัติงานตามหน้าที่ได้ผลดีเด่น มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลอันก่อให้เกิดประโยชน์และผลดียิ่งต่อทางราชการและสังคมจนถือเป็นตัวอย่างที่ดีได้

3.2) ปฏิบัติงานโดยมีความคิดริเริ่มในเรื่องใดเรื่องหนึ่ง หรือ ได้ค้นคว้าหรือประดิษฐ์สิ่งใดสิ่งหนึ่งซึ่งเป็นประโยชน์ต่อทางราชการเป็นพิเศษ และทางราชการได้ดำเนินการตามความคิดริเริ่มหรือได้รับรองให้ใช้การค้นคว้าหรือสิ่งประดิษฐ์นั้น

3.3) ปฏิบัติงานตามหน้าที่ที่มีสถานการณ์ตรากตรำเหน็ดเหนื่อย ยากลำบากเป็นพิเศษ และงานนั้นได้ผลดียิ่งขึ้นเป็นประโยชน์ต่อทางราชการและสังคม

3.4) ปฏิบัติงานหน้าที่มีภาระหน้าที่เกินกว่าตำแหน่งจนเกิดผลประโยชน์ต่อทางราชการเป็นพิเศษ และปฏิบัติงานในตำแหน่งหน้าที่ของตนเป็นผลดี

3.5) ปฏิบัติงานตามตำแหน่งหน้าที่ด้วยความตรากตรำเหน็ดเหนื่อย ยากลำบากเป็นพิเศษและงานนั้นได้ผลดียิ่งขึ้นเป็นประโยชน์ต่อทางราชการและสังคม

3.6) ปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายให้กระทำการได้อย่างหนึ่งจนสำเร็จเป็นผลดียิ่งแก่ประเทศชาติ

4) ในการพิจารณาเลื่อนขั้นและอัตราเงินเดือนข้าราชการตำรวจให้ผู้บังคับบัญชา ชั้นต้นหรือผู้ที่ได้รับมอบหมายนำผลการประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงานมาเป็นหลักในการพิจารณาเลื่อนขั้นและอัตราเงินเดือนครั้งที่หนึ่งและครั้งที่สอง โดยพิจารณาประกอบกับข้อมูลการลา พฤติกรรมการมาทำงาน การรักษาวินัยและข้อควรพิจารณาอื่น ๆ ของผู้นั้น แล้วรายงานผลการพิจารณานั้น พร้อมด้วยข้อมูลดังกล่าวต่อผู้บังคับบัญชาชั้นเหนือขึ้นไปตามลำดับจนถึงผู้มีอำนาจสั่งเลื่อนขั้นและอัตราเงินเดือน

5) ในการพิจารณาเลื่อนขั้นและอัตราเงินเดือนแต่ละครั้ง ให้ผู้มีอำนาจสั่งเลื่อนขั้นและอัตราเงินเดือนพิจารณารายงานผลต่อผู้บังคับบัญชา ถ้าเห็นว่าข้าราชการตำรวจผู้ใดอยู่ในหลักเกณฑ์ที่จะได้รับการพิจารณาเลื่อนขั้นและอัตราเงินเดือนครั้งขึ้นให้เลื่อนขั้นและอัตราเงินเดือนให้แก่ผู้นั้นครั้งขึ้น ถ้าเห็นว่าข้าราชการตำรวจผู้นั้นมีผลการปฏิบัติงานอยู่ในหลักเกณฑ์ที่ให้เลื่อนขั้นและอัตราเงินเดือนให้แก่ผู้นั้นหนึ่งขั้น ในกรณีที่ข้าราชการตำรวจผู้ใดได้รับการเลื่อนขั้นเงินเดือนและอัตราเงินเดือนในครึ่งปีแรกไม่ถึงหนึ่งขั้น ถ้าในการพิจารณาเลื่อนขั้นและอัตราเงินเดือนครึ่งปีหลังผู้มีอำนาจสั่งเลื่อนขั้นและอัตราเงินเดือน ได้พิจารณาผลการปฏิบัติงานครึ่งปีแรกกับครึ่งปีหลังรวมกันแล้ว เห็นว่ามีมาตรฐานสูงกว่าการที่จะได้เลื่อนขั้นและอัตราเงินเดือนหนึ่งขั้นสำหรับปีนั้น ผู้มีอำนาจสั่งเลื่อนขั้นและอัตราเงินเดือนอาจมีคำสั่งให้เลื่อนขั้นและอัตราเงินเดือนรวมทั้งปีของข้าราชการตำรวจผู้นั้นเป็นจำนวนหนึ่งขั้นครั้งได้ แต่ผลการปฏิบัติงานทั้งปีของข้าราชการตำรวจผู้นั้นจะต้องอยู่ในหลักเกณฑ์ประการใดประการหนึ่งหรือหลายประการดังต่อไปนี้ด้วย

5.1) ปฏิบัติงานตามหน้าที่ได้ผลดี มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลอันก่อให้เกิดประโยชน์และผลดีต่อทางราชการและสังคม

5.2) ปฏิบัติงานโดยมีความคิดริเริ่มในเรื่องใดเรื่องหนึ่ง หรือได้แต่ค้นคว้า หรือประดิษฐ์สิ่งใดสิ่งหนึ่งซึ่งเป็นประโยชน์ต่อทางราชการ

5.3) ปฏิบัติงานตามหน้าที่ที่มีสถานการณ์ตรากตรำเสียงอันตรายนมาก หรือมีการต่อสู้ที่เสี่ยงต่อความปลอดภัยของชีวิตเป็นกรณีพิเศษ

5.4) ปฏิบัติงานที่มีภาระหน้าที่หนักเกินกว่าตำแหน่งจนเกิดผลประโยชน์ต่อทางราชการเป็นพิเศษ และปฏิบัติงานในตำแหน่งหน้าที่ของตนเป็นผลดีด้วย

5.5) ปฏิบัติงานตามตำแหน่งหน้าที่ด้วยความตรากตรำเหน็ดเหนื่อย ยากลำบากเป็นพิเศษและงานนั้นได้ผลดียิ่งขึ้นเป็นประโยชน์ต่อทางราชการและสังคม

5.6) ปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายให้กระทำการอย่างใดอย่างหนึ่งสำเร็จเป็นผลดียิ่งแก่ประเทศชาติ

ในกรณีที่ข้าราชการตำรวจผู้ใดมีผลการปฏิบัติงานอยู่ในเกณฑ์ที่ควรจะได้รับเลื่อนขั้นและอัตราเงินเดือนครั้งปีแรกหนึ่งขั้น แต่ไม่อาจ ส่งเลื่อนขั้นและอัตราเงินเดือนหนึ่งขั้นให้ได้ เพราะมีข้อจำกัดเกี่ยวกับจำนวนเงินที่จะใช้เลื่อนขั้นและอัตราเงินเดือน ถ้าในการเลื่อนขั้นและอัตราเงินเดือนครั้งปีหลัง ข้าราชการตำรวจผู้นั้นมีผลการปฏิบัติงานอยู่ในเกณฑ์ได้รับการเลื่อนขั้นและอัตราเงินเดือนหนึ่งขั้นอีกและไม่มีข้อจำกัดเกี่ยวกับจำนวนเงินที่จะใช้เลื่อนขั้นและอัตราเงินเดือนในคราวนั้น ผู้มีอำนาจส่งเลื่อนขั้นและอัตราเงินเดือนอาจมีคำสั่งให้เลื่อนขั้นและอัตราเงินเดือนรวมทั้งปีของข้าราชการตำรวจผู้นั้นเป็นจำนวนสองขั้นได้

6) ในกรณีที่ไม่วางเลื่อนขั้นและอัตราเงินเดือนให้แก่ข้าราชการตำรวจผู้ใดให้ผู้บังคับบัญชาแจ้งให้ผู้ผู้นั้นทราบพร้อมทั้งเหตุผลที่ไม่เลื่อนขั้นและอัตราเงินเดือน

7) การพิจารณาเลื่อนขั้นและอัตราเงินเดือนครั้งปีให้แก่ข้าราชการตำรวจ ซึ่งในปีที่แล้วมาได้รับอนุญาตให้ลาไปปฏิบัติงานในองค์การระหว่างประเทศให้ผู้มีอำนาจส่งเลื่อนขั้นและอัตราเงินเดือนพิจารณาส่งเลื่อนได้ครั้งละไม่เกินครึ่งขั้นเมื่อผู้นั้นกลับมาปฏิบัติหน้าที่ราชการ โดยให้ส่งเลื่อนย้อนหลังไปในแต่ละครั้งที่ควรจะได้เลื่อน ทั้งนี้ ให้มีการประเมินผลการปฏิบัติงานตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ผู้บังคับบัญชาการตำรวจแห่งชาติกำหนด

8) การเลื่อนขั้นและอัตราเงินเดือนข้าราชการตำรวจผู้ดำรงตำแหน่งต่าง ๆ ให้เลื่อนได้ดังต่อไปนี้

8.1) ลูกแถว หรือเทียบเท่ากับตำแหน่งลูกแถวให้เลื่อนได้ไม่เกินอัตราเงินเดือนของพลตำรวจ

8.2) ผู้บังคับหมู่หรือเทียบเท่ากับตำแหน่งผู้บังคับหมู่ยศสิบตำรวจตรี สิบตำรวจโท สิบตำรวจเอก จำสิบตำรวจ ให้เลื่อนได้ไม่เกินอัตราเงินเดือน ของยศจำสิบตำรวจ (พิเศษ) สำหรับยศดาบตำรวจให้เลื่อนได้ไม่เกินอัตราเงินเดือนของยศดาบตำรวจ

8.3) รองสารวัตร หรือเทียบเท่ากับตำแหน่งรองสารวัตร ให้เลื่อนได้ไม่เกินอัตราเงินเดือนของยศร้อยตำรวจเอก

8.4) สารวัตร สารวัตรใหญ่และรองผู้กำกับการหรือเทียบเท่าตำแหน่งดังกล่าวให้เลื่อนได้ไม่เกินอัตราเงินเดือนของยศพันตำรวจโท

8.5) ผู้กำกับการ หรือเทียบเท่ากับตำแหน่งผู้กำกับการ ให้เลื่อนได้ไม่เกินอัตราเงินเดือนของยศพันตำรวจเอก



8.6) รองผู้บังคับการ หรือเทียบเท่ากับตำแหน่งรองผู้บังคับการ ให้เลื่อนได้ไม่เกินอัตราเงินเดือนของยศพันตำรวจเอกอัตราเงินเดือนพันตำรวจเอก (พิเศษ)

8.7) ผู้บังคับการ ผู้ช่วยผู้บังคับการ และรองบัญชาการ หรือเทียบเท่ากับตำแหน่งดังกล่าว ให้เลื่อนได้ไม่เกินอัตราเงินเดือนของพลตำรวจตรี

8.8) ผู้บัญชาการ และผู้ช่วยบัญชาการตำรวจแห่งชาติ หรือเทียบเท่ากับตำแหน่งดังกล่าว ให้เลื่อนได้ไม่เกินอัตราเงินเดือนของยศพลตำรวจโท

8.9) รองผู้บัญชาการตำรวจแห่งชาติ หรือเทียบเท่ากับตำแหน่งรองผู้บัญชาการตำรวจแห่งชาติให้เลื่อนได้ไม่เกินอัตราเงินเดือนของพลตำรวจเอก

8.10) ผู้บัญชาการตำรวจแห่งชาติ ให้เลื่อนได้ไม่เกินอัตราเงินเดือนของยศพลตำรวจเอกตามที่กฎหมายกำหนดให้เป็นอัตราเงินเดือนของผู้บังคับบัญชาตำรวจแห่งชาติ หากตำแหน่งใดซึ่ง ก.ตร. กำหนด หรือ ก.ตร.กำหนดและคณะรัฐมนตรีให้ความเห็นชอบให้มียศแตกต่างไปจากหลักเกณฑ์ดังกล่าวข้างต้น ให้เลื่อนขึ้นและอัตราเงินเดือนของผู้ดำรงตำแหน่งนั้นได้ไม่เกินอัตราเงินเดือนของยศนั้น

9) ข้าราชการตำรวจซึ่งประจำกรม ประจำกอง หรือประจำส่วนราชการใดหรือสำรองราชการให้เลื่อนขึ้นและอัตราเงินเดือนได้ไม่เกินขั้นของยศในขณะนั้น

ข้าราชการตำรวจซึ่งถูกให้สำรองราชการตามข้อ 2 (1) (2) (4) และ (5) แห่งกฎกระทรวงฉบับที่ 6 (พ.ศ.2522 ออกตามความในพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการตำรวจ พ.ศ.2521 ว่าด้วยการสั่งให้ข้าราชการตำรวจประจำกรม ประจำกอง หรือประจำส่วนราชการใดเป็นการชั่วคราว หรือให้สำรองราชการส่วนราชการใด ให้เลื่อนขึ้นและอัตราเงินเดือนได้เสมือนดำรงตำแหน่งสุดท้ายก่อนถูกสั่งให้สำรองราชการ)

10) ในการพิจารณาเลื่อนขึ้นและและอัตราเงินเดือนแต่ละครั้ง ถ้าผู้มีอำนาจสั่งเลื่อนขึ้นและอัตราเงินเดือนเห็นสมควรให้ข้าราชการตำรวจผู้ใดได้เลื่อนขึ้นและอัตราเงินเดือน แต่ปรากฏว่าได้มีคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนข้าราชการตำรวจผู้นั้นถ้ากระทำผิดวินัยอย่างร้ายแรงก่อนมีคำสั่งเลื่อนขึ้นและอัตราเงินเดือน ให้ผู้มีอำนาจสั่งเลื่อนขึ้นและอัตราเงินเดือนรอการเลื่อนขึ้นและอัตราเงินเดือนไว้ก่อน และให้กั้นเงินสำหรับเลื่อนขึ้นและอัตราเงินเดือนไว้ด้วย เมื่อการสอบสวนและการพิจารณาเสร็จแล้วให้ผู้มีอำนาจสั่งเลื่อนขึ้นและอัตราเงินเดือนพิจารณาดังนี้

10.1) ถ้าผู้ถูกแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนมีความผิดหรือถูกสั่งลงโทษไม่สูงกว่าโทษภาคทัณฑ์ให้สั่งเลื่อนขึ้นและอัตราเงินเดือนที่รอการเลื่อนไว้ได้ ถ้าได้รอการเลื่อนขึ้นและอัตราเงินเดือนไว้เกินหนึ่งครั้ง ให้สั่งเลื่อนขึ้นและอัตราเงินเดือนย้อนหลังไปในแต่ละครั้งที่ได้รอการเลื่อนขึ้นและอัตราเงินเดือนไว้

10.2) ถ้าผู้ถูกแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนถูกสั่งลงโทษสูงกว่าโทษภาคทัณฑ์เว้นแต่กรณีให้งดเลื่อนขั้นและอัตราเงินเดือนที่รอการเลื่อนไว้ ถ้าได้รอกการเลื่อนขั้นและอัตราเงินเดือนไว้เกินหนึ่งครั้ง ให้งดเลื่อนขั้นและอัตราเงินเดือนที่รอการเลื่อนไว้ในครั้งที่ถูกลงโทษ ถ้าผู้นั้นได้ออกจากราชการไปแล้วด้วยเหตุอื่นที่มีใจเพราะเหตุเกษียณอายุตามกฎหมายว่าด้วยบำเหน็จบำนาญข้าราชการ ให้งดเลื่อนขั้นและอัตราเงินเดือนในครั้งที่จะได้เลื่อนขั้นและอัตราเงินเดือนสุดท้าย แต่ถ้าเป็นผู้พ้นจากราชการไปเพราะเหตุเกษียณอายุตามกฎหมายว่าด้วยบำเหน็จบำนาญข้าราชการ ให้งดเลื่อนขั้นและอัตราเงินเดือนที่ผู้มีอำนาจสั่งเลื่อนขั้นและอัตราเงินเดือนได้รอกการเลื่อนขั้นและอัตราเงินเดือนไว้ในวันที่ 30 กันยายน ของครั้งปีสุดท้ายก่อนที่ผู้นั้นจะพ้นจากราชการ ส่วนในครั้งอื่นให้สั่งเลื่อนขั้นและอัตราเงินเดือนย้อนหลังไปในแต่ละครั้งก็ได้รอกการเลื่อนขั้นและอัตราเงินเดือนไว้

10.3) ถ้าผู้ถูกแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนถูกสั่งลงโทษปลดออก หรือไล่ออกจากราชการหรือถูกสั่งให้ออกจากราชการเพราะมีมลทินหรือมัวหมอง ให้งดเลื่อนขั้นและอัตราเงินเดือนทุกครั้งที่ได้รอกการเลื่อนขั้นเงินเดือนไว้

การพิจารณาเลื่อนขั้นและอัตราเงินเดือนตาม (10.1) (10.2) และ (10.3) สำหรับผู้ที่ถูกแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนว่ากระทำผิดวินัยร้ายแรงหลายกรณี ให้แยกพิจารณาเป็นกรณีไป

11) ในการพิจารณาเลื่อนขั้นและอัตราเงินเดือนแต่ละครั้ง ถ้าผู้มีอำนาจสั่งเลื่อนขั้นและอัตราเงินเดือนเห็นสมควรให้ข้าราชการตำรวจผู้ใดได้เลื่อนขั้นและอัตราเงินเดือน แต่ปรากฏว่าผู้นั้นถูกฟ้องคดีอาญาในความผิดที่เกี่ยวกับการปฏิบัติหน้าที่ราชการ หรือความผิดที่ทำให้เสื่อมเสียเกียรติศักดิ์ของตำแหน่งหน้าที่ราชการของตน ซึ่งมีใจความผิดที่ได้กระทำการโดยประมาท ความผิดลหุโทษหรือความผิดที่พนักงานอัยการรับเป็นทนายแก่ต่างให้ และศาลได้ประทับรับฟ้องคดีนั้นแล้ว ก่อนมีคำสั่งเลื่อนขั้นและอัตราเงินเดือน ให้ผู้มีอำนาจสั่งเลื่อนขั้นและอัตราเงินเดือนรอกการเลื่อนขั้นและอัตราเงินเดือนไว้ก่อน และให้กั้นเงินสำหรับเลื่อนขั้นอัตราเงินเดือนไว้ด้วย เมื่อศาลได้มีคำสั่งพิพากษาแล้ว ให้ผู้มีอำนาจสั่งเลื่อนขั้นและอัตราเงินเดือนพิจารณาดังนี้

11.1) ถ้าศาลพิพากษาว่าผู้นั้นไม่มีความผิด ให้สั่งเลื่อนขั้นและอัตราเงินเดือนที่รอการเลื่อนไว้ได้ ถ้าได้รอกการเลื่อนขั้นและอัตราเงินเดือนไว้เกินหนึ่งครั้ง ให้สั่งเลื่อนขั้นและอัตราเงินเดือนย้อนหลังลงไปในแต่ละครั้งก็ได้รอกการเลื่อนขั้นและอัตราเงินเดือนไว้ แม้ว่าผู้นั้นจะได้ออกจากราชการไปแล้วก็ตาม

11.2) ถ้าศาลพิพากษาให้ลงโทษเบากว่าจำคุกให้งดเลื่อนขั้นและอัตราเงินเดือนที่รอการเลื่อนไว้ถ้าได้รอกการเลื่อนขั้นและอัตราเงินเดือนไว้เกินหนึ่งครั้ง ให้งดเลื่อนขั้นและอัตราเงินเดือนที่รอการเลื่อนไว้ในครั้งที่ศาลพิพากษาให้ลงโทษ ถ้าผู้นั้นได้ออกจากราชการไปแล้วด้วย

เหตุอื่นที่มีไว้เพราะเหตุเกณียณอายุตามกฎหมายว่าด้วยบำเหน็จบำนาญข้าราชการ ให้งดเลื่อนขั้นและอัตราเงินเดือนในครั้งที่จะได้เลื่อนขั้นและอัตราเงินเดือนครั้งสุดท้าย แต่ถ้าเป็นผู้พ้นจากราชการไปเพราะเหตุเกณียณอายุตามกฎหมายว่าด้วยบำเหน็จบำนาญข้าราชการ ให้งดเลื่อนขั้นและอัตราเงินเดือนผู้ที่มีอำนาจสั่งเลื่อนขั้นและอัตราเงินเดือน ได้รอกการเลื่อนขั้นและอัตราเงินเดือนไว้ในวันที่ 30 กันยายน ของครั้งปีสุดท้ายก่อนที่ผู้นั้นจะพ้นจากราชการ ในครั้งอื่นให้สั่งเลื่อนขั้นและอัตราเงินเดือนย้อนหลังไปในแต่ละครั้งที่ได้รอกการเลื่อนขั้นและอัตราเงินเดือนไว้

11.3) ถ้าศาลพิพากษาให้ลงโทษจำคุกหรือโทษหนักกว่าจำคุก ให้งดเลื่อนขั้นและอัตราเงินเดือนทุกครั้งที่ได้รอกการเลื่อนขั้นและอัตราเงินเดือนไว้การพิจารณาเลื่อนขั้นและอัตราเงินเดือนตาม (11.1) (11.2) และ (11.3) สำหรับผู้ที่ถูกฟ้องคดีอาญาหลายคดีให้แยกพิจารณาเป็นคดี ๆ ไป

12) ในกรณีที่ผู้มีอำนาจสั่งเลื่อนขั้นและอัตราเงินเดือน ได้รอกการเลื่อนขั้นและอัตราเงินเดือนข้าราชการตำรวจผู้ใดไว้เพราะเหตุถูกแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวน และเหตุถูกฟ้องคดีอาญา ให้ผู้มีอำนาจดังกล่าวคือการเลื่อนขั้นและอัตราเงินเดือนผู้นั้นไว้จนกว่าการสอบสวนและการพิจารณาทางวินัยเสร็จแล้ว และจนกว่าศาลมีคำพิพากษาแล้ว จึงให้ผู้มีอำนาจสั่งเลื่อนขั้นและอัตราเงินเดือนพิจารณาเลื่อนขั้นและอัตราเงินเดือนแล้วตามกรณี ทั้งนี้ โดยถือเกณฑ์จำนวนครั้งที่จะต้องงดเลื่อนขั้นและอัตราเงินเดือนที่มากกว่าเป็นหลักในการพิจารณาเว้นแต่ผู้นั้นได้พ้นจากราชการไปแล้วตามผลของการถูกแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวน หรือตามผลของการถูกฟ้องคดีอาญา กรณีใดกรณีหนึ่งจึงจะพิจารณาการเลื่อนขั้นและอัตราเงินเดือนที่รอกการเลื่อนไว้ได้ตามผลของกรณีนั้นโดยไม่ต้องรอผลของอีกกรณีหนึ่ง

13) ในกรณีที่ผู้มีอำนาจสั่งเลื่อนขั้นและอัตราเงินเดือนพิจารณาเห็นสมควร เลื่อนขั้นและอัตราเงินเดือนให้ข้าราชการตำรวจผู้ใด แต่ผู้นั้นจะต้องพ้นจากราชการไปเพราะเหตุเกณียณอายุตามกฎหมายว่าด้วยบำเหน็จบำนาญข้าราชการ ให้ผู้มีอำนาจสั่งเลื่อนขั้นและอัตราเงินเดือน สั่งเลื่อนขั้นและอัตราเงินเดือนเพื่อประโยชน์ในการคำนวณบำเหน็จบำนาญให้ผู้นั้นในวันที่ 30 กันยายน ของครั้งปีสุดท้ายก่อนที่จะพ้นจากราชการ

สรุปได้ว่า ด้านการพิจารณาความดีความชอบและเลื่อนขั้นเงินเดือน หมายถึงองค์ประกอบที่เกิดจากการได้รับการพิจารณาความดีความชอบและการเลื่อนขั้นเงินเดือน ตามกฎเกณฑ์ที่วางไว้ และเป็นไปด้วยความบริสุทธิ์ยุติธรรม

### 3) ด้านโอกาสก้าวหน้าและมีความมั่นคงในการทำงาน

นอกเหนือจากการทำงานเพื่อให้ได้เงินมาเป็นปัจจัยสำคัญในการดำรงชีวิตประการสำคัญของความต้องการอีกอย่างของคนทำงานคือต้องการ โอกาสก้าวหน้าและมีความมั่นคงในการทำงาน

สำหรับด้าน โอกาสก้าวหน้าและมีความมั่นคงในการทำงานได้มีนักวิจัยและนักวิชาการต่าง ๆ ได้ให้  
 วรรณคดีที่แตกต่างกันออกไปตามรายละเอียด ดังนี้

**ประณต นันทิยะกุล(2534,หน้า 51)**ได้นำเสนอปัจจัยที่มีผลต่อความก้าวหน้าในอาชีพไว้  
 ดังนี้

1) การเลื่อนเงินเดือน เป็นการสร้างแรงจูงใจอย่างหนึ่งของระบบราชการถึงผู้ที่ทำงานดี  
 มีผลงานจะได้รับการเลื่อนขั้นเงินเดือนเป็นการตอบแทน โดยมีการให้ขั้น 1 ขั้น ในกรณีความชอบ  
 ปกติ และ 2 ขั้นในกรณีมีความชอบพิเศษ

2) การเลื่อนตำแหน่ง มี 3 ลักษณะ คือ

2.1) การเลื่อนตำแหน่งที่กำหนดเป็นระดับควบ การเลื่อนในระดับควบนี้มีการกำหนด  
 เงินเดือนขั้นต่ำหรือกำหนดจำนวนปี ในบางกรณีผู้บังคับบัญชาต้องประเมินความเหมาะสมด้วย

2.2) การเลือกตำแหน่งที่ว่างเป็นเลื่อนตำแหน่งในระดับสูงกว่าที่ว่างลง โดยผู้ที่  
 เหมาะสมจะได้รับพิจารณาแต่งตั้ง

2.3) การเลื่อนตำแหน่งที่สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (สำนักงาน  
 ก.พ.) กำหนดซึ่งเป็นตำแหน่งทางวิชาการ โดยจะใช้ผลงานเพราะการให้รับรองความเชี่ยวชาญมา  
 เป็นเกณฑ์ในการพิจารณา

3) การส่งเสริมทางวิชาการ เป็นการส่งเสริมให้ได้รับการศึกษาการอบรมและดูงานเมื่อ  
 บุคคลได้รับการบรรจุเข้าทำงานแล้ว

4) การสับเปลี่ยนโยกย้ายหน้าที่ เป็นการเปิด โอกาสให้บุคลากรได้มีการพัฒนาตนเองให้  
 มีความรู้ ความสามารถในการปฏิบัติงานอย่างกว้างขวางขึ้น

5) นโยบายองค์การที่ส่งเสริมและให้ความสำคัญต่อการพัฒนาความก้าวหน้า

**ชูศักดิ์ เจนประโคน(2541,หน้า 91)**ได้เสนอแนวทางที่จะสร้างความก้าวหน้าในงานว่ามี  
 วิธีการที่สำคัญๆ ดังนี้

1) สร้างทัศนคติที่ดีในการทำงาน เพราะความก้าวหน้าในงานนั้นย่อมเกิดจากทัศนคติที่ดี  
 ต่อการทำงานของร่วมงาน และผู้ได้บังคับบัญชา ทัศนคติโดยทั่วไป หมายถึง ความรู้สึกหรือ  
 อารมณ์ที่จะกระทำในทางรัฐหรือปฏิเสธต่อบุคคล กลุ่มชน สถานการณ์ หรือค่านิยมใด ๆ ดังนั้น  
 ทัศนคติจึงเป็นสิ่งสำคัญประการแรกที่จะได้รับการเสริมสร้างให้มีขึ้นแก่บุคคล หน่วยงานทุก  
 หน่วยในองค์กร

2) กำหนดมาตรฐานและสร้างเครื่องมือสำหรับวัดผลสำเร็จของการปฏิบัติงาน เช่น จัด  
 ให้มีระบบการประเมินผลงานเพื่อประ โยชน์ในการพิจารณาเลื่อนขั้น เลื่อนเงินเดือน สับเปลี่ยน  
 โยกย้ายตำแหน่งหน้าที่การงาน ฯลฯ เป็นต้น เพราะการจัดสร้างมาตรฐานที่เชื่อถือได้ไว้ใช้ใน

องค์การเพื่อประโยชน์ดังกล่าวนี้ ย่อมจะสามารถป้องกันความลำเอียง และข้อครหาอันจะเป็นทางนำไปสู่การเสื่อมขวัญในการปฏิบัติงานของบุคคลในองค์การได้

3) เงินเดือนและค่าจ้าง คนทำงานก็เพราะมีความประสงค์จะได้ค่าตอบแทนเพื่อการยังชีพ และยกมาตรฐานการครองชีพของตน ซึ่งหมายความว่าเงินเดือนมีความสัมพันธ์กับการงานของคนโดยตรง ความสัมพันธ์ที่ไม่ได้สัดส่วนระหว่างแรงงานกับค่าจ้าง จะทำให้เกิดความไม่พอใจและทำให้ความก้าวหน้าในการทำงานเสื่อมทรามลง

4) ความพึงพอใจในงานที่ทำ ความก้าวหน้าในการทำงานเกิดขึ้นด้วยความรู้สึกพอใจในงานที่ทำ ถ้ายังงานนั้นเปิดโอกาสให้คนได้ใช้ความชำนาญและความคิดริเริ่มของตนเองมาก คนงานจะพอใจในงานที่ตนทำ ดังนั้น จึงอาจตั้งข้อสังเกตได้ว่าผลงานที่ตนทำด้วยใจรักนั้นย่อมดีกว่าผลงานที่ทำโดยคนไม่รักงานเมื่อเราหวังได้งานที่มีประสิทธิภาพงานที่จะมอบหมายให้คนหนึ่งทำนั้น จึงควรเป็นงานเขาพอใจเพื่อจะได้ผลผลิตที่ดีมีประสิทธิภาพ อันเป็นวิธีจูงใจอีกวิธีหนึ่ง

5) ความเป็นหน่วยหนึ่งของงาน ในองค์การหนึ่ง ๆ ย่อมมีกลุ่มสังคมเกิดขึ้นภายในองค์การนั้น เช่น กลุ่มผู้สนใจงานอดิเรกต่าง ๆ ผู้ปฏิบัติงานคนหนึ่งอาจเข้าสังกัดในกลุ่มใดกลุ่มหนึ่ง โดยมีความสนใจในเรื่องสมาชิกคนอื่น ๆ ในกลุ่มเขาต้องการเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่ม ต้องการยอมรับเข้าเป็นสมาชิกของกลุ่ม แม้บางทีอาจจะไม่สนใจในงานที่ทำมากนัก แต่ก็อาจมีขวัญดีและสามารถทำให้มีความก้าวหน้าในงานที่ทำอยู่ได้

6) สัมพันธภาพระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชา ความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชาที่จะเป็นสิ่งที่จูงใจทำให้เกิดขวัญดี และมีความก้าวหน้าในการทำงานนั้น ควรจะเป็นความสัมพันธ์ที่ตั้งอยู่บนฐานแห่งความเคารพนับถือซึ่งกันและกัน ผู้บังคับบัญชาไม่พึงเห็นลูกน้องเป็นเครื่องจักรหรือเป็นคนเกียจคร้านที่ต้องจ้ำจี้จ้ำไช คอยจับผิด บังคับ หรือบดทลงโทษ แต่เป็นหน้าที่ที่ผู้บังคับบัญชาจะต้องหาทางจูงใจให้เกิดการทำงานด้วยความสมัครใจในการปฏิบัติงานของผู้ใต้บังคับบัญชา

**ยงยุทธ เกษสาคร (2541, หน้า 54)** ได้ให้ความหมายของความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน (advancement) หมายถึงการเลื่อนขั้นเงินเดือนของบุคลากร ในองค์การประจำปีซึ่งถือเป็นการปูนบำเหน็จความดีความชอบเป็นสิ่งสำคัญอันหนึ่งในการบำรุงรักษาบุคลากรเพราะอาจจะก่อให้เกิดทั้งผลดีและผลเสียต่อการบริหารงานขององค์การ ได้กล่าวคือถ้าผู้บริหารหรือผู้จัดการพิจารณาการเลื่อนขั้นเงินเดือน โดยมีหลักเกณฑ์และมีความยุติธรรมแล้วการเลื่อนขั้นเงินเดือนย่อมเป็นแรงจูงใจทำให้บุคลากรมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานดีซึ่งย่อมส่งผลสะท้อนทำให้บุคลากรเกิดความรักในหน่วยงานตั้งใจปฏิบัติงานเสียสละอุทิศเวลาให้แก่หน่วยงานเป็นอย่างดีทำให้การบริหารงานในหน่วยงานนั้นเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประโยชน์สูงสุด

นพดล ลิ้มสุรัตน์ (อ้างใน ฅภัทร ทินราช, 2545, หน้า 20-21) ให้ความเห็นว่า ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความก้าวหน้าของกลุ่มหรือสมาชิกในองค์กรว่า ต้องขึ้นอยู่กับสิ่งเหล่านี้

1. สภาพกลุ่ม หมายถึง สภาพความเต็มใจรวมตัวกันของสมาชิก จำนวนสมาชิกไม่มากเกินไปและยอมรับเป้าหมายของกลุ่ม

2. ฐานะของสมาชิก หมายถึง ความพอใจในตำแหน่งอำนาจหน้าที่ของตนและความรู้สึกมั่นคงในงาน

3. ปัจจัยที่เกี่ยวกับความพอใจในงาน ได้แก่ ปัจจัยต่าง ๆ ดังนี้

3.1 ค่าจ้างแรงงาน หมายถึง การมีค่าจ้างแรงงานอยู่ในระดับที่พอเหมาะกับประมาณงาน ความรับผิดชอบและสภาพเศรษฐกิจในปัจจุบัน

3.2 สวัสดิการ หมายถึง การได้รับสนับสนุนในการปฏิบัติงานให้คล่องตัว สะดวกปลอดภัย

3.3 เนื้อหาของงาน หมายถึง ขอบเขตของงานที่ทำ จำนวนงาน คุณค่างาน ความรับผิดชอบ ความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ได้ใช้ความรู้ความชำนาญอย่างเต็มที่อำนาจในการวางแผนและการตัดสินใจ เป็นต้น

3.4 ความก้าวหน้า หมายถึง การได้เลื่อนตำแหน่งความรู้ความชำนาญตลอดจนได้มีโอกาสรับผิดชอบงานมากขึ้น ขวัญที่ดีจากการก้าวหน้านั้นจะสัมพันธ์กันโดยตรงกับการแข่งขันเป็นธรรมดา

3.5 สภาพแวดล้อม หมายถึง แสงสว่าง การระบายอากาศ อุณหภูมิ และสิ่งอำนวยความสะดวกในการทำงาน อยู่ในสภาพที่ดี สวยงาม เสริมศักดิ์ศรีแก่ผู้ปฏิบัติงานได้ นอกจากนั้นยังรวมถึงการลดเสียงอึกทึก กำจัดกลิ่นรบกวนและความไม่เป็นระเบียบ ความสกปรกในที่ทำงานด้วย

4. ลักษณะการบริหารงานของผู้บังคับบัญชา หมายถึง การมอบหมายงาน การให้คำปรึกษา การพิจารณาความดีความชอบ มนุษยสัมพันธ์ของผู้บังคับบัญชา และการได้รับความไว้วางใจจากผู้บังคับบัญชา

5. การสื่อสารภายในองค์กร หมายถึง การติดต่อที่สะดวก คล่องตัว จำนวนเพียงพอและละเอียดชัดเจน ทั้งนี้เพราะบุคคลมีความต้องการรับทราบความเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ โดยเฉพาะอย่างยิ่งเกี่ยวกับผลประโยชน์ของตน นอกจากนั้นการสื่อสารยังเสริมสร้างความเป็นพวกเดียวกันและความสามัคคีต่อกัน

6. การมีส่วนร่วม หมายถึง การได้ร่วมเสนอความคิดเห็นใหม่ ๆ เสนอเป้าหมายในทางวิธีการทำงาน เสนอข้อมูล เสนอการตัดสินใจ ตลอดจนการมีส่วนร่วมรู้เห็นหรือร่วมกิจกรรมพิเศษต่าง ๆ ขององค์กร

**พาทริก (Patrick)** (อ้างใน ธนิกานต์ มาฆะศิริานนท์, 2545, หน้า 57) กล่าวว่า บุคคลทุกคนต่างก็ต้องการความก้าวหน้าในอาชีพการงานและการจัดการกับความรับผิดชอบที่เพิ่มขึ้นแม้เพียงเล็กน้อยก็มีผลทำให้รู้สึกก้าวหน้าในอาชีพได้เช่นกันดังนั้นการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งงานจึงเป็นการยอมรับในผลงานและความสำเร็จของพนักงานในช่วงที่ผ่านมาอีกทั้งยังเป็นวิธีหนึ่งในการจูงใจซึ่งผู้บริหารจะต้องพิจารณาอย่างเหมาะสมเพื่อให้พนักงานได้มีความก้าวหน้าอย่างต่อเนื่องและยังเป็นการบำรุงรักษาพนักงานที่ดีให้คงอยู่กับองค์กรตลอดไป

**สายทิพย์ วงศ์สังข์ฮะ** (2540, หน้า14) ได้ให้ความหมายของคำว่าความมั่นคงในการทำงานคือความรู้สึกที่เกิดความปลอดภัยว่าจะมีงานทำมีรายได้แน่นอนมีผลตอบแทนอันเกิดจากรายได้สวัสดิการที่สามารถดำรงชีวิตได้รับการปกครองอย่างเป็นธรรมมีโอกาสในความก้าวหน้าในการทำงานและสามารถทำงานได้จนเกษียณอายุเพื่อให้ตนเองและครอบครัวดำรงชีพอย่างปกติสุขช่วยเหลือตนเองได้โดยไม่เกิดภาระต่อสังคม

**รุ่งธรรม เหลียววัฒนกิจ** (2551, หน้า 13) ได้ให้ความหมายของคำว่าความมั่นคงในการทำงานคือความรู้สึกถึงความปลอดภัยการได้รับความคุ้มครองและมีความเชื่อมั่นและมีหลักประกันว่าจะยังคงสามารถปฏิบัติงานอยู่ในองค์กร โดยได้รับค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอที่จะสามารถจะดำรงชีวิตอยู่ได้โดยไม่เป็นภาระของสังคมได้รับสวัสดิการที่เหมาะสมมีความก้าวหน้าในการทำงานได้รับโอกาสในการพัฒนาการทำงานเพื่อให้สามารถทำงานได้จนถึงเกษียณอายุ

**ขนิษฐา บุรณพันธ์ศักดิ์** (อ้างในรุ่งธรรมเหลียววัฒนกิจ, 2551, หน้า13) ได้ให้ความหมายของความมั่นคงในการทำงานของบุคลากรคือสภาพที่บุคลากรรู้สึกปลอดภัยการมีความเชื่อมั่นการมีเสถียรภาพทำให้เกิดคุณภาพชีวิตในการทำงาน โดยการได้รับค่าตอบแทนหรือรายได้ประจำของบุคลากรการมีสวัสดิการหรือประโยชน์ทดแทนการมีโอกาสก้าวหน้าในการทำงานการมีสภาพแวดล้อมในการทำงานและการได้รับการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาการทำงานของบุคลากร

สรุปได้ว่า ด้านโอกาสก้าวหน้าและมีความมั่นคงในการทำงาน หมายถึง องค์ประกอบที่เกิดจากการได้มีโอกาสได้รับการแต่งตั้งเลื่อนตำแหน่งหรือหน้าที่ที่สูงขึ้น การได้มีโอกาสในการศึกษา ตลอดจนการได้รับการอบรม หรือได้คุณวุฒิที่สูงขึ้น

#### 4) ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน

มนุษย์สัมพันธ์เป็นเรื่องราวที่ว่าด้วยพฤติกรรมของบุคคลที่เกี่ยวข้องกันในการทำงานในองค์กรหรือหน่วยงาน เพื่อให้การทำงานดำเนินไปได้อย่างราบรื่นความสำคัญของมนุษย์สัมพันธ์ในการทำงานก็คือสร้างความราบรื่นในการทำงานร่วมกัน สร้างความเข้าใจอันดีและความสามัคคี

ก่อให้เกิดความรักใคร่และความสำเร็จในการทำงานร่วมกันเป็นปัจจัยที่ช่วยเพิ่มผลผลิตและเป็นเครื่องมือช่วยในการแก้ปัญหาและขจัดความขัดแย้ง

**ภิญโญ เสือพิทักษ์** (2541, หน้า 6) ให้ความหมายว่าความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา หมายถึงการได้รับความช่วยเหลือการส่งเสริมสนับสนุนความเอาใจใส่ความไว้วางใจความเป็นกันเองกับผู้บังคับบัญชาตลอดจนการได้รับการปฏิบัติอย่างยุติธรรม

**ศิริกร อักษรดี** (2544, หน้า7-8) ได้ให้ความหมายความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาว่า หมายถึงการที่บุคคลสามารถรับรู้ถึงความรู้สึกต่อผู้บังคับบัญชาในเรื่องงานความยุติธรรมของผู้บังคับบัญชาตามเหตุผลและสถานการณ์ที่เหมาะสมความพึงพอใจในการทำงานให้กับแผนกและบริษัทอย่างเต็มกำลังความช่วยเหลือเมื่อมีปัญหา รวมถึงการให้กำลังใจการชมเชยหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานส่วนความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน หมายถึงการที่บุคคลสามารถรับรู้ถึงความรู้สึกต่อเพื่อนร่วมงานในเรื่องของความเป็นมิตรต่อกันและช่วยเหลือกันเมื่อมีปัญหาความร่วมมือในการปฏิบัติงานความเอาใจใส่ต่อกันและกันระหว่างทำงานและหลังเลิกงานความพึงพอใจในการทำงานร่วมกันเป็นทีม

**พินะรัฐ รัตนภัทรโชค** (2544, หน้า6) ได้ให้ความหมายของความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาว่า หมายถึงการที่ผู้บังคับบัญชาให้ความสนิทสนมเป็นกันเองให้กำลังใจและยอมรับฟังความคิดเห็นให้คำแนะนำช่วยเหลือเป็นต้นส่วนความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน หมายถึงการที่เพื่อนร่วมงานให้การสนับสนุนช่วยเหลือเกื้อกูลกันยอมรับฟังความคิดเห็นซึ่งกันและกันเป็นต้น

**สิริอร วิชชาวุธ** (2551, หน้า 82) ให้ความหมายว่าสัมพันธ์ภาพกับผู้บังคับบัญชา หมายถึง ความรู้สึกชอบพอกันระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชา มีความต้องการแบบเดียวกันและช่วยเหลือกันทั้งในเรื่องงานและเรื่องส่วนตัว ร่วมกันทำกิจกรรมต่าง ๆ อย่างขะมักเขม้นและมีความสมัครสมานสามัคคี

**ณัฐพันธ์ เขจรันท์** (2553, หน้า 42) ให้ความหมายว่าสัมพันธ์ภาพกับผู้บังคับบัญชา หมายถึง ความสัมพันธ์ระหว่างหัวหน้าและลูกน้องที่มีต่อกันในการทำงานร่วมกันในสถานการณ์ต่าง ๆ โดยหัวหน้าให้ความใกล้ชิดกับลูกน้อง เกิดความยอมรับนับถือระหว่างกัน และพยายามร่วมกันในการทำกิจกรรมให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การ

**วันชัย โพธิวรกร**(อ้างในมุทิตาคงกระพันซ์, 2554, หน้า14) ได้กล่าวถึงความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน หมายถึงการปรับตัวเข้ากับเพื่อนร่วมงานด้านความร่วมมือของเพื่อนในการปฏิบัติงานและด้านอื่นด้วยและการมีเพื่อนดีอันเป็นกัลยาณมิตรคือช่วยแนะนำสั่งสอนให้คำปรึกษาที่ดีที่ถูกต้องที่ควรเป็นผู้มีปัญญา มีความสามารถช่วยสนับสนุนให้ใฝ่ดีเป็นแบบอย่างที่ดีอุดหนุนช่วยเหลือเกื้อกูลกันและกันและนำไปสู่สังคมสิ่งแวดล้อมที่ดีงาม



สมยศ นาวิการ (อ้างใน มุทิตา คงกระพันซ์, 2554, หน้า14) ได้กล่าวถึงการมีเพื่อนร่วมงานที่ร่วมมือและเป็นมิตรจะเป็นแหล่งที่มาของความสำเร็จและถือว่าเป็นปัจจัยภายนอกที่จะส่งผลต่อการปฏิบัติงานด้วยเพราะจะช่วยให้มีการประสานงานระหว่างหน่วยงานภายในที่ดีและสามารถทำงานร่วมกันอย่างมีความสุข

พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ. ปยุตฺโต) (2550, หน้า 23-24) ได้กล่าวถึงในด้านความสัมพันธ์กับผู้อื่นที่เป็นเพื่อนร่วมงาน ร่วมกิจการร่วมชุมชนพึงปฏิบัติตามหลักการอยู่ร่วมกันที่เรียกว่าสาราณียธรรม(ธรรมเป็นเหตุให้ระลึกรถึงกัน) 6 ประการคือ

1. เมตตาทายกรรม ทำต่อกันด้วยเมตตา คือ แสดงไมตรีและความหวังดีต่อเพื่อนร่วมงาน ร่วมกิจการ ร่วมชุมชนด้วยการช่วยเหลือกิจธุระต่างๆ โดยเต็มใจ แสดงอาการกิริยาสุภาพเคารพนับถือกัน ทั้งต่อหน้าและลับหลัง
2. เมตตาวิจิตรกรรม พูดยต่อกันด้วยเมตตา คือ ช่วยบอกแจ้งสิ่งที่เป็นประโยชน์สั่งสอนหรือแนะนำตักเตือนกันด้วยความหวังดี กล่าววาจาสุภาพแสดงความเคารพนับถือกันทั้งต่อหน้าและลับหลัง
3. เมตตาโมกกรรม คิดต่อกันด้วยเมตตา คือ ตั้งจิตปรารถนาดี คิดทำสิ่งที่เป็นประโยชน์แก่กัน มองกันในแง่ดี มีหน้าตายิ้มแย้มแจ่มใสต่อกัน
4. สาธารณ โภคิ ได้มาแบ่งกันกินใช้คือ แบ่งปันลาภผลที่ได้มาโดยชอบธรรม แม้เป็นของเล็กน้อยก็แจกจ่ายให้ได้มีส่วนร่วมใช้สอยบริโภคทั่วกัน
5. สีสสามัญญาตา ประพฤติให้ดีเหมือนเขาคือ มีความประพฤติสุจริตดีงาม รักษาระเบียบวินัยของส่วนรวม ไม่ทำตนให้เป็นที่น่ารังเกียจหรือเสื่อมเสียแก่หมู่คณะ
6. ทิฎฐิสามัญญาตา ปรับความเห็นเข้ากันได้คือ เคารพรับฟังความคิดเห็นกัน มีความเห็นชอบร่วมกันตกลงกันได้ ในหลักการสำคัญ ยึดถืออุดมคติหลักแห่งความดีงามหรือจุดหมายสูงสุดอันเดียวกัน

สรุปได้ว่า ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน หมายถึง องค์ประกอบที่เกิดจากการติดต่อ ไม่ว่าจะเป็นกิริยาหรือวาจาที่แสดงถึงความสัมพันธ์อันดีต่อกันสามารถที่จะทำงานร่วมกันมีความสุขเข้าใจซึ่งกันและกันอย่างดีเป็นปัจจัยที่สำคัญอย่างหนึ่งในการทำงาน

## 2.4 แนวคิดเกี่ยวกับการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานสอบสวน

คำนิยามของพนักงานสอบสวนหมายถึง “เจ้าพนักงานซึ่งกฎหมายให้อำนาจและหน้าที่สำหรับทำการสอบสวนรวบรวมหลักฐานทุกอย่างเท่าที่สามารถจะทำได้เพื่อประสงค์จะทราบ

ข้อเท็จจริงและพฤติการณ์ต่างๆอันเกี่ยวกับความผิดที่กล่าวหาและเพื่อจะรู้และเอาตัวผู้กระทำ ความผิดมาดำเนินการสอบสวนฟ้องร้องตามกฎหมาย” (วิศรุต อนุศาสนนันท์, 2550, หน้า 11)

#### 2.4.1 การปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานสอบสวน

คำสั่งกรมตำรวจที่538/2555ได้กล่าวถึงเรื่อง การปฏิบัติและอำนาจหน้าที่ความ รับผิดชอบของพนักงานสอบสวนและผู้ปฏิบัติงานสอบสวนดังนี้

##### 1. หน่วยงาน ได้แก่

- 1.1 กลุ่มงานสอบสวนในสังกัดกองบัญชาการหรือเทียบเท่า
- 1.2 กลุ่มงานสอบสวนในสังกัดกองบัญชาการหรือตำรวจภูธรจังหวัดหรือเทียบเท่า
- 1.3 กองกำกับการในสังกัดกองบังคับการหรือเทียบเท่า ที่มีอำนาจสอบสวนคดีอาญา

การเปรียบเทียบปรับคดีความผิดตามกฎหมายว่าด้วยจราจรทางบก หรือกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง จราจร

##### 1.4 สถานีตำรวจ

##### 2. หัวหน้างานสอบสวนและผู้ปฏิบัติงานสอบสวน ได้แก่

2.1 หัวหน้างานสอบสวน คือ พนักงานที่มีตำแหน่งและอาวุโสสูงสุดซึ่งได้รับคำสั่ง มอบหมายจากหัวหน้าหน่วยหรือหัวหน้าหน่วยงานตามระเบียบ ก.ตร.ว่าด้วยการกำหนดจำนวนใน การแต่งตั้งและอำนาจหน้าที่ในการบังคับบัญชาพนักงานสอบสวน พ.ศ.2555

2.2 พนักงานสอบสวน พนักงานสอบสวนผู้ชำนาญการ พนักงานสอบสวนผู้ชำนาญ การพิเศษพนักงานสอบสวนผู้ทรงคุณวุฒิ พนักงานสอบสวนผู้เชี่ยวชาญ และพนักงานสอบสวน ผู้เชี่ยวชาญพิเศษ

2.3 ผู้บังคับหมู่ซึ่งทำหน้าที่ธุรการ ผู้ช่วยพนักงานสอบสวน คุมผู้ต้องหาไปศาล ธุรการทางคดีเสมียนเปรียบเทียบ บันทึกข้อมูลเกี่ยวกับการสืบสวนสอบสวน สืบสวน และเสมียน ประจำวันคดี

##### 3. อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบของหัวหน้างานสอบสวนและผู้ปฏิบัติงานสอบสวน

3.1 หัวหน้างานสอบสวนมีหน้าที่เป็นหัวหน้าผู้ปฏิบัติงานสอบสวนมีอำนาจหน้าที่ และความรับผิดชอบเกี่ยวกับการปฏิบัติงานสอบสวนวางแผนอำนวยความสะดวก การควบคุมกำกับดูแล ตรวจสอบติดตามและประเมินผลตลอดจนการปฏิบัติงานสอบสวนที่เกี่ยวกับคดีอาญาที่เกิดขึ้น รวมทั้งงานอื่นๆ ที่มีลักษณะเกี่ยวข้องหรือเป็นส่วนประกอบของงานนี้ในขอบเขตความรับผิดชอบ เพื่อแสวงหาพยานหลักฐานและผู้กระทำความผิดอันเป็นการอำนวยความสะดวกให้แก่ประชาชน ในการสืบสวนสอบสวนคดีอาญาให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุดโดยจำแนกออกเป็นงานต่าง ๆ ดังนี้

3.1.1 งานสืบสวนสอบสวนการกระทำความผิดตามประมวลกฎหมายอาญาหรือการกระทำความผิดตามพระราชบัญญัติที่มีโทษทางอาญาการปฏิบัติตามประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความอาญาและกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง

3.1.2 งานพัฒนากำลังพลงบประมาณวัสดุอุปกรณ์เทคโนโลยีและวิทยาการต่างๆ เพื่อใช้ในการสืบสวนสอบสวนคดีอาญา

3.1.3 งานวางระบบการงบประมาณที่เกี่ยวกับงานสืบสวนและสอบสวน

3.1.4 งานตรวจสอบติดตามและประเมินผลงานวิจัยและพัฒนาการปฏิบัติตามนโยบายยุทธศาสตร์แผนงานและโครงการต่างๆรวมทั้งการศึกษาและการเก็บรวบรวมสถิติข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับงานสืบสวนและสอบสวนคดีอาญาที่เกิดขึ้น

3.1.5 การวางแผนสอบสวน

3.1.6 ร่วมสอบสวนคดีอุกฉกรรจ์หรือคดีสำคัญ

3.1.7 พิจารณามอบหมายคดีให้พนักงานสอบสวนในสังกัดรับผิดชอบดำเนินการตามความเหมาะสมโดยถ้าคดีใดสมควรทำการสอบสวนเป็นรูปคณะพนักงานสอบสวนก็ให้ตั้งการตามสมควร

3.1.8 ให้ความคุ้มครองพยาน

3.1.9 เปรียบเทียบปรับการกระทำความผิดตามกฎหมาย

3.1.10 ประสานการปฏิบัติงานกับงานอื่นๆในสถานีตำรวจและหน่วยงานอื่นๆที่เกี่ยวข้องอย่างใกล้ชิดจริงจัง

3.1.11 การปฏิบัติหน้าที่หากมีเหตุจำเป็นเร่งด่วนให้มีอำนาจมอบหมายให้ผู้บังคับบัญชาปฏิบัติหน้าที่อื่นได้ตามความเหมาะสมแต่ทั้งนี้ต้องไม่เสียหายต่อหน้าที่การงานประจำ

3.1.12 งานควบคุมตรวจสอบการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจทั้งในด้านการปฏิบัติงานความประพฤติและระเบียบวินัย

3.1.13 ปฏิบัติงานอื่นๆที่เกี่ยวข้องกับงานสืบสวนและสอบสวน

3.1.14 ปฏิบัติงานอื่นๆตามที่ผู้บังคับบัญชามอบหมาย

3.2 พนักงานสอบสวนผู้เชี่ยวชาญพิเศษมีอำนาจและหน้าที่ความรับผิดชอบดังนี้

3.2.1 ปฏิบัติหน้าที่เป็นพนักงานสอบสวนตามประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความอาญาหรือกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง

3.2.2 ปฏิบัติหน้าที่เป็นพนักงานสอบสวนรับผิดชอบสอบสวนคดีความผิดอาญาทุกประเภทและให้มีหน้าที่รับผิดชอบทำการสอบสวนคดีความผิดอาญาตามประเภทและลักษณะของคดีดังนี้

- 1) คดีความผิดที่เป็นการบ่อนทำลายเศรษฐกิจและทรัพยากรของชาติที่สำคัญเช่นคดีความผิดตามพระราชกำหนดการกู้ยืมเงินที่เป็นการฉ้อโกงประชาชนคดีลักลอบตัดไม้ทำลายป่าคดีลักลอบขนแร่เป็นต้น โดยคำนึงถึงจำนวนผู้ร่วมกระทำผิดหรือพฤติการณ์แห่งการกระทำผิดที่สลับซับซ้อนหรือเกิดความเสียหายจำนวนมาก
- 2) คดีความผิดเกี่ยวกับความมั่นคงแห่งราชอาณาจักรการก่อการร้ายสากลการก่อวินาศกรรมการจลาจลหรือการจารกรรม
- 3) คดีเกี่ยวกับพระบรมวงศานุวงศ์ตั้งแต่ชั้นพระองค์เจ้าขึ้นไปเป็นผู้ต้องหา
- 4) คดีที่บุคคลสำคัญหรือผู้มีอิทธิพลก่อขึ้นหรือเป็นผู้ต้องหา
- 5) คดีประทุษร้ายบุคคลสำคัญหรือบุคคลสำคัญประสพอุบัติเหตุร้ายแรงเช่นอากาศยานประสพอุบัติเหตุเป็นต้น
- 6) คดีเกี่ยวกับเหตุอันอาจทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงหรือกระทบกระเทือนต่อการเมืองการทหารการเศรษฐกิจและสังคม
- 7) คดีซึ่งกระทบกระเทือนหรืออาจกระทบกระเทือนต่อสัมพันธไมตรีระหว่างประเทศ
- 8) คดีที่กล่าวหาว่าข้าราชการตำรวจระดับรองผู้บังคับการหรือพนักงานสอบสวนผู้เชี่ยวชาญหรือเทียบเท่าขึ้นไปมีส่วนเกี่ยวข้องหรือมีส่วนได้เสียหรือถูกจับหรือต้องหาคดีอาญาเว้นแต่เป็นคดีหุโทษหรืออัตราโทษไม่สูงกว่าลหุโทษหรือคดีที่กระทำโดยประมาท
- 9) คดีที่บุคคลรวมกลุ่มในลักษณะเป็นแก๊งประกอบมิชฉาชีพในรูปแบบต่างๆ เช่น กลุ่มมือปืนรับจ้างกลุ่มอันธพาลกลุ่มจับคนไปเรียกค่าไถ่กลุ่มขู่เข็ญเรียกค่าคุ้มครองกลุ่มปล่อยเงินกู้นอกระบบกลุ่มค้าอาวุธผิดกฎหมายกลุ่มค้ายาเสพติดให้โทษกลุ่มโจรกรรมรถยนต์รถจักรยานยนต์กลุ่มลักพระพุทธรูปกลุ่มลักทรัพย์ในอาคารกลุ่มลักโคกระบือช้างม้าเครื่องมือการเกษตรหรือกลุ่มบุคคลที่ประกอบอาชญากรรมอันเป็นภัยต่อสังคมเช่นกลุ่มรับจัดหาโดยหลอกลวงคนไปทำงานทั้งในประเทศและหรือต่างประเทศเหล่านี้เป็นต้นเฉพาะที่เกิดขึ้นหลายท้องที่ซึ่งเป็นคดีสำคัญหรือเสียหายจำนวนมากในเขตอำนาจของกองบัญชาการหรือภาคเดียวกัน
- 10) คดีที่ผู้บังคับบัญชามอบหมายให้รับผิดชอบทำการสอบสวน

3.2.3 เข้าร่วมทำการสอบสวนตามที่ผู้บัญชาการหรือผู้บังคับการเห็นสมควรหรือผู้บังคับบัญชามอบหมาย

3.2.4 สืบสวนหาข้อเท็จจริงและพยานหลักฐานเฉพาะในคดีที่รับผิดชอบเพื่อทราบรายละเอียดของการกระทำความผิดที่เกิดขึ้น

3.2.5 ในกรณีที่ เป็นผู้ทำหน้าที่หัวหน้างานสอบสวนมีหน้าที่บริหารงานคดีกำกับดูแลตรวจสอบเร่งรัดสั่งการแนะนำเข้าร่วมสอบสวนในการทำสำนวนการสอบสวนของพนักงานสอบสวนถึงพนักงานสอบสวนผู้เชี่ยวชาญ

3.2.6 กำกับดูแลตรวจสอบเร่งรัดสั่งการแนะนำการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการตำรวจในสังกัด

3.2.7 เป็นที่ปรึกษาเกี่ยวกับปัญหาข้อกฎหมายหรือการสอบสวนให้กับข้าราชการตำรวจและประชาชน

3.2.8 ปฏิบัติงานอื่นๆที่ผู้บังคับบัญชามอบหมาย

3.3 พนักงานสอบสวนผู้เชี่ยวชาญมีอำนาจและหน้าที่ความรับผิดชอบดังนี้

3.3.1 ปฏิบัติหน้าที่เป็นพนักงานสอบสวนตามประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความอาญาและกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง

3.3.2 ปฏิบัติหน้าที่เป็นพนักงานสอบสวนรับผิดชอบสอบสวนคดีความผิดอาญาทุกประเภทยกเว้นประเภทและลักษณะของคดีที่อยู่ในความรับผิดชอบของพนักงานสอบสวนผู้เชี่ยวชาญพิเศษและให้มีหน้าที่รับผิดชอบทำการสอบสวนคดีความผิดอาญาตามประเภทและลักษณะของคดีดังนี้

1) คดีที่มีหรืออาจมีผลกระทบอย่างรุนแรงต่อความสงบเรียบร้อยศีลธรรมอันดีของประชาชนความสัมพันธ์ระหว่างประเทศหรือระบบเศรษฐกิจ

2) คดีที่มีความตายเกิดขึ้นโดยการกระทำของเจ้าพนักงานซึ่งอ้างว่าปฏิบัติราชการตามหน้าที่หรือตายในระหว่างอยู่ในความควบคุมของเจ้าพนักงานซึ่งอ้างว่าปฏิบัติราชการตามหน้าที่

3) คดีที่มีความสำคัญยุ่งยากซับซ้อนหรือคดีที่ประชาชนให้ความสนใจ

4) คดีที่ผู้กระทำความผิดที่มีลักษณะเป็นกลุ่มเครือข่ายขบวนการหรือองค์กรอาชญากรรมข้ามชาติหรือเกี่ยวข้องกับผู้มีอิทธิพล

5) คดีที่เกี่ยวข้องกับข้าราชการพลเรือนประเภทบริหารระดับสูงหรือประเภทวิชาการระดับทรงคุณวุฒิข้าราชการการเมืองนักการเมืองและสื่อมวลชน

6) คดีเกี่ยวกับพระบรมวงศานุวงศ์ต่ำกว่าชั้นพระองค์เจ้าเป็นผู้ต้องหาคดีอาญา

7) คดีที่กล่าวหาว่าข้าราชการตำรวจระดับผู้กำกับการหรือพนักงานสอบสวนผู้ทรงคุณวุฒิหรือเทียบเท่ามีส่วนเกี่ยวข้องหรือมีส่วนได้เสียหรือถูกจับหรือต้องหาคดีอาญาเว้นแต่เป็นคดีลหุโทษหรืออัตราโทษไม่สูงกว่าลหุโทษหรือคดีที่กระทำโดยประมาท

8) คดีที่ผู้บังคับบัญชาเห็นสมควรเพื่อสร้างความเชื่อมั่นหรือความพึงพอใจให้กับประชาชนหรือเพื่อประโยชน์ของทางราชการและมอบหมายให้รับผิดชอบทำการสอบสวน

3.3.3 เข้าร่วมทำการสอบสวนตามที่หัวหน้างานสอบสวนหรือผู้บังคับบัญชามอบหมาย

3.3.4 สืบสวนหาข้อเท็จจริงและพยานหลักฐานเฉพาะในคดีที่รับผิดชอบเพื่อทราบรายละเอียดของการกระทำความผิดที่เกิดขึ้น

3.3.5 ในกรณีที่พนักงานสอบสวนผู้เชี่ยวชาญทำหน้าที่หัวหน้างานสอบสวนมีหน้าที่บริหารงานคดีกำกับดูแลตรวจสอบเร่งรัดสั่งการแนะนำเข้าร่วมสอบสวนในการทำสำนวนการสอบสวนของพนักงานสอบสวนถึงพนักงานสอบสวนผู้เชี่ยวชาญ

3.3.6 กำกับดูแลตรวจสอบเร่งรัดสั่งการแนะนำการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการตำรวจในสังกัด

3.3.7 เป็นที่ปรึกษาเกี่ยวกับปัญหาข้อกฎหมายหรือการสอบสวนให้กับข้าราชการตำรวจและประชาชน

3.3.8 ปฏิบัติงานอื่นๆที่ผู้บังคับบัญชามอบหมาย

3.4 พนักงานสอบสวนผู้ทรงคุณวุฒิมีอำนาจและหน้าที่ความรับผิดชอบดังนี้

3.4.1 ปฏิบัติหน้าที่เป็นพนักงานสอบสวนตามประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความอาญาและกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง

3.4.2 ปฏิบัติหน้าที่เป็นพนักงานสอบสวนรับผิดชอบสอบสวนคดีความผิดอาญาทุกประเภทยกเว้นประเภทและลักษณะของคดีที่อยู่ในความรับผิดชอบของพนักงานสอบสวนผู้เชี่ยวชาญถึงพนักงานสอบสวนผู้เชี่ยวชาญพิเศษและให้มีหน้าที่รับผิดชอบทำการสอบสวนคดีความผิดอาญาตามประเภทและลักษณะของคดีดังนี้

1) คดีฆ่าผู้อื่นและมีผู้เสียชีวิตมากกว่า 2 คนขึ้นไปหรือฆ่าเจ้าพนักงานซึ่งกระทำการตามหน้าที่หรือเพราะเหตุที่จะกระทำหรือได้กระทำการตามหน้าที่

2) คดีปล้นทรัพย์และเป็นเหตุให้ผู้อื่นได้รับอันตรายสาหัสหรือเป็นเหตุให้ผู้อื่นถึงแก่ความตายโดยมีหรือใช้อาวุธสงครามและวัตถุระเบิดหรือมีทรัพย์สินถูกประทุษร้ายมากกว่าสิบล้านบาทขึ้นไป

3) คดีวางเพลิงและเป็นเหตุให้บุคคลอื่นถึงแก่ความตาย

4) คดีลักพาตัวไปเรียกค่าไถ่ซึ่งมีผู้ร่วมกระทำผิดตั้งแต่ 2 คนขึ้นไปหรือเป็นเหตุให้ผู้ถูกเอาตัวไปผู้ถูกหน่วงเหนี่ยวหรือผู้ถูกกักขังถึงแก่ความตาย

5) คดีข่มขืนกระทำชำเราในลักษณะโทรมหญิงและเป็นเหตุให้ผู้ถูกกระทำถึงแก่ความตาย

6) คดีความผิดเกี่ยวกับยาเสพติดให้โทษสำหรับยาเสพติดให้โทษประเภทที่ 1 และ 2 น้ำหนักมากกว่า 1,500 กรัมขึ้นไป ยาเสพติดให้โทษประเภท 3, 4 และ 5 น้ำหนักมากกว่า 1,500 กิโลกรัมขึ้นไป

7) คดีที่บุคคลในคณะรัฐมนตรีสมาชิกรัฐสภาเป็นผู้ต้องหาเว้นแต่เป็นคดีหุโทษหรืออัตราโทษไม่สูงกว่าลหุโทษหรือคดีที่กระทำโดยประมาท

8) คดีที่บุคคลในคณะทูตกงสุลและบุคคลในองค์การสหประชาชาติหรือองค์การรัฐต่างประเทศเข้ามาช่วยเหลือราชการในประเทศไทยเป็นผู้เสียหายหรือผู้ต้องหา

9) คดีที่ผู้พิพากษาข้าราชการพลเรือนประเภทบริหารระดับต้นหรือประเภทวิชาการระดับเชี่ยวชาญหรือเทียบเท่าขึ้นไปหรือข้าราชการทหารตั้งแต่ชั้นพลตรีพลเรือตรีพลอากาศตรีถูกจับหรือต้องหาคดีอาญาเว้นแต่เป็นคดีหุโทษหรืออัตราโทษไม่สูงกว่าลหุโทษหรือคดีที่กระทำโดยประมาท

10) คดีที่กล่าวหาว่าข้าราชการตำรวจระดับรองผู้กำกับการหรือพนักงานสอบสวนผู้ชำนาญการพิเศษหรือเทียบเท่ามีส่วนเกี่ยวข้องหรือมีส่วนได้เสียหรือถูกจับหรือต้องหาคดีอาญาเว้นแต่เป็นคดีหุโทษหรืออัตราโทษไม่สูงกว่าลหุโทษหรือคดีที่กระทำโดยประมาท

11) คดีที่บุคคลรวมกลุ่มในลักษณะเป็นแก๊งประกอบมิจฉาชีพในรูปแบบต่างๆ เช่น กลุ่มมือปืนรับจ้างกลุ่มอันธพาลกลุ่มจับคนไปเรียกค่าไถ่กลุ่มขู่เข็ญเรียกค่าคุ้มครองกลุ่มปล่อยเงินกู้นอกระบบกลุ่มค้าอาวุธผิดกฎหมายกลุ่มค้ายาเสพติดให้โทษกลุ่มโจรกรรมรถยนต์รถจักรยานยนต์กลุ่มลักพระพุทธรูปกลุ่มลักทรัพย์ในอาคารกลุ่มลักโคกระบือช้างม้าเครื่องมือการเกษตรหรือกลุ่มบุคคลที่ประกอบการอันเป็นภัยต่อสังคมเช่นกลุ่มรับจัดหาโดยหลอกลวงคนไปทำงานทั้งในประเทศและหรือต่างประเทศเหล่านี้เป็นต้น

12) คดีที่ผู้บังคับบัญชามอบหมายให้รับผิดชอบทำการสอบสวน

3.4.3 เข้าร่วมทำการสอบสวนหรือปฏิบัติหน้าที่เป็นพนักงานสอบสวนเวรตามหัวหน้างานสอบสวนหรือผู้บังคับบัญชามอบหมาย

3.4.4 สืบสวนหาข้อเท็จจริงและพยานหลักฐานเฉพาะในคดีที่รับผิดชอบเพื่อทราบรายละเอียดของการกระทำผิดที่เกิดขึ้น

3.4.5 ในกรณีที่เป็นพนักงานสอบสวนผู้ทรงคุณวุฒิทำหน้าที่หัวหน้างานสอบสวน มีหน้าที่บริหารงานคดีกำกับดูแลตรวจสอบเร่งรัดสั่งการแนะนำเข้าร่วมสอบสวนในการทำสำนวน การสอบสวนของพนักงานสอบสวนถึงพนักงานสอบสวนผู้ทรงคุณวุฒิ

3.4.6 กำกับดูแลตรวจสอบเร่งรัดสั่งการแนะนำการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการ ตำรวจในสังกัด

3.4.7 เป็นที่ปรึกษาเกี่ยวกับปัญหาข้อกฎหมายหรือการสอบสวนให้กับข้าราชการ ตำรวจและประชาชน

3.4.8 ปฏิบัติงานอื่นๆที่ผู้บังคับบัญชามอบหมาย

3.5 พนักงานสอบสวนผู้ชำนาญการพิเศษมีอำนาจและหน้าที่ความรับผิดชอบดังนี้

3.5.1 ปฏิบัติหน้าที่เป็นพนักงานสอบสวนตามประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความ อาญาและกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง

3.5.2 ปฏิบัติหน้าที่เป็นพนักงานสอบสวนเวรกรณีมีคดีเกิดขึ้นและลักษณะคดีเกิน ความรับผิดชอบในระดับของตนเองให้ทำการสอบสวนเบื้องต้นแล้วเสนอต่อผู้บังคับบัญชาเพื่อ พิจารณาสั่งการต่อไป

3.5.3 ปฏิบัติหน้าที่เป็นพนักงานสอบสวนรับผิดชอบสอบสวนคดีความผิดอาญา ทุกประเภทยกเว้นประเภทและลักษณะของคดีที่อยู่ในความรับผิดชอบของพนักงานสอบสวน ผู้ทรงคุณวุฒิถึงพนักงานสอบสวนผู้เชี่ยวชาญพิเศษและให้มีหน้าที่รับผิดชอบทำการสอบสวนคดี ความผิดอาญาตามประเภทและลักษณะของคดีดังนี้

1) คดีฆ่าผู้อื่นและจับกุมตัวผู้ต้องหาได้  
2) คดีชิงทรัพย์และเป็นเหตุให้ผู้อื่นถึงแก่ความตาย  
3) คดีปล้นทรัพย์และเป็นเหตุให้ผู้อื่นได้รับอันตรายสาหัสหรือเป็นเหตุให้ ผู้อื่นถึงแก่ความตาย

4) คดีลักพาตัวเรียกค่าไถ่

5) คดีข่มขืนกระทำชำเราและเป็นเหตุให้ผู้ถูกกระทำถึงแก่ความตาย

6) คดีกระทำอนาจารและเป็นเหตุให้ผู้ถูกกระทำถึงแก่ความตาย

7) คดีความผิดเกี่ยวกับยาเสพติดให้โทษสำหรับยาเสพติดให้โทษประเภท ที่ 1 และ 2 น้ำหนักมากกว่า 1,500 กรัมขึ้นไป ยาเสพติดให้โทษประเภท 3, 4 และ 5 น้ำหนักมากกว่า 1,500 กิโลกรัมขึ้นไป

8) คดีข้าราชการพลเรือนประเภทอำนวยการหรือประเภทวิชาการระดับไม่ สูงกว่าชำนาญการหรือเทียบเท่าหรือข้าราชการทหารตั้งแต่ชั้นพันเอกพันเอก(พิเศษ) นาวาอากาศ



เอกนาวาอากาศเอก(พิเศษ) นาวาเอกนาวาเอก(พิเศษ) หรือเทียบเท่าถูกจับหรือต้องหาคดีอาญาเว้นแต่เป็นคดีลหุโทษหรืออัตราโทษไม่สูงกว่าลหุโทษหรือคดีที่กระทำโดยประมาท

9) คดีที่กล่าวหาว่าข้าราชการตำรวจระดับสารวัตรหรือพนักงานสอบสวนผู้ชำนาญการหรือเทียบเท่ามีส่วนเกี่ยวข้องหรือมีส่วนได้ส่วนเสียหรือถูกจับหรือต้องหาคดีอาญาเว้นแต่เป็นคดีลหุโทษหรืออัตราโทษไม่สูงกว่าลหุโทษหรือคดีที่กระทำโดยประมาท

10) คดีเกี่ยวกับการใช้อาวุธสงครามหรือวัตถุระเบิดในการก่ออาชญากรรม

11) คดีที่ทำให้เกิดความเสียหายต่อสาธารณูปโภคของประชาชนเช่นทำลายทางรถไฟระบบโทรศัพทไฟฟ้าหรือประปาเป็นต้นถ้าการกระทำนั้นรุนแรงเป็นเหตุให้ประชาชนขาดความสะดวกหรือน่าจะเป็นเหตุให้เกิดอันตรายแก่ประชาชน

12) คดีวางเพลิงหรือทำให้เกิดระเบิดเพื่อหวังเงินประกันหรือที่ก่อให้เกิดความเสียหายมีมูลค่าตั้งแต่สิบล้านบาทขึ้นไปหรือวางเพลิงสาธารณสถานสถานที่ราชการอากาศยานท่าอากาศยานรถไฟสถานีรถไฟสถานีรถไฟ

13) คดีที่ผู้บังคับบัญชามอบหมายให้รับผิดชอบทำการสอบสวน

3.5.4 เข้าร่วมทำการสอบสวนตามที่หัวหน้างานสอบสวนหรือผู้บังคับบัญชามอบหมาย

3.5.5 สืบสวนหาข้อเท็จจริงและพยานหลักฐานเฉพาะในคดีที่รับผิดชอบเพื่อทราบรายละเอียดของการทำความผิดที่เกิดขึ้น

3.5.6 ในกรณีที่เป็นพนักงานสอบสวนผู้ชำนาญการพิเศษทำหน้าที่หัวหน้างานสอบสวนมีหน้าที่บริหารงานคดีกำกับดูแลตรวจสอบเร่งรัดสั่งการแนะนำเข้าร่วมสอบสวนในการทำสำนวนการสอบสวนของพนักงานสอบสวนถึงพนักงานสอบสวนผู้ชำนาญการพิเศษ

3.5.7 กำกับดูแลตรวจสอบเร่งรัดสั่งการแนะนำการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการตำรวจในสังกัด

3.5.8 เป็นที่ปรึกษาเกี่ยวกับปัญหาข้อกฎหมายหรือการสอบสวนให้กับข้าราชการตำรวจและประชาชน

3.5.9 ปฏิบัติงานอื่นๆที่ผู้บังคับบัญชามอบหมาย

3.6 พนักงานสอบสวนผู้ชำนาญการมีอำนาจและหน้าที่ความรับผิดชอบดังนี้

3.6.1 ปฏิบัติหน้าที่เป็นพนักงานสอบสวนตามประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความอาญาและกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง

3.6.2 ปฏิบัติหน้าที่เป็นพนักงานสอบสวนเวรกรณีมีคดีเกิดขึ้นและลักษณะคดีเกินความรับผิดชอบในระดับของตนเองให้ทำการสอบสวนเบื้องต้นแล้วเสนอต่อผู้บังคับบัญชาเพื่อพิจารณาสั่งการต่อไป

3.6.3 ปฏิบัติหน้าที่เป็นพนักงานสอบสวนรับผิดชอบสอบสวนคดีความผิดอาญาทุกประเภทยกเว้นประเภทและลักษณะของคดีที่อยู่ในความรับผิดชอบของพนักงานสอบสวนผู้ชำนาญการพิเศษถึงพนักงานสอบสวนผู้เชี่ยวชาญพิเศษและให้มีหน้าที่รับผิดชอบทำการสอบสวนคดีความผิดอาญาตามประเภทและลักษณะของคดีดังนี้

- 1) คดีที่มีโทษจำคุกตั้งแต่ 10 ปีขึ้นไป
- 2) คดีฆ่าผู้อื่น
- 3) คดีปล้นทรัพย์
- 4) คดีชิงทรัพย์และจับกุมตัวผู้ต้องหาได้
- 5) คดีวางเพลิง
- 6) คดีวิ่งราวทรัพย์โดยใช้นายพาหนะและจับกุมตัวผู้ต้องหาได้
- 7) คดีลักทรัพย์ซึ่งจับกุมตัวผู้ต้องหาได้และมีการขยายผลได้ตั้งแต่ 2 คดีขึ้นไปหรือลักทรัพย์ในสถานที่ราชการและจับกุมตัวผู้ต้องหาได้
- 8) คดีขโมยออกหรือหนีออกจากทรัพย์ที่มีมูลค่าตั้งแต่หนึ่งล้านบาทขึ้นไป
- 9) คดีประทุษร้ายต่อชีวิตหรือร่างกายโดยใช้อาวุธปืนและจับกุมตัวผู้ต้องหาได้
- 10) คดีจราจรทางบกที่มีผู้ได้รับบาดเจ็บครั้งละ 10 คนขึ้นไปหรือมีผู้ถึงแก่ความตาย
- 11) คดีความผิดเกี่ยวกับยาเสพติดให้โทษสำหรับยาเสพติดให้โทษประเภทที่ 1 และ 2 น้ำหนักมากกว่า 1,500 กรัมขึ้นไปยาเสพติดให้โทษประเภท 3, 4 และ 5 น้ำหนักมากกว่า 1,500 กิโลกรัมขึ้นไป
- 12) คดีที่กล่าวหาว่าข้าราชการตำรวจระดับรองสารวัตรหรือพนักงานสอบสวนหรือเทียบเท่ามีส่วนเกี่ยวข้องหรือมีส่วนได้ส่วนเสียหรือถูกจับหรือต้องหาคดีอาญาวันแต่เป็นคดีลหุโทษหรืออัตราโทษไม่สูงกว่าลหุโทษหรือคดีที่กระทำโดยประมาท
- 13) คดีที่ผู้บังคับบัญชามอบหมายให้รับผิดชอบทำการสอบสวน

3.6.4 เข้าร่วมทำการสอบสวนตามที่หัวหน้างานสอบสวนหรือผู้บังคับบัญชามอบหมาย

3.6.5 สืบสวนหาข้อเท็จจริงและพยานหลักฐานเฉพาะในคดีที่รับผิดชอบเพื่อทราบรายละเอียดของการกระทำความผิดที่เกิดขึ้น

3.6.6 ในกรณีที่พนักงานสอบสวนผู้ชำนาญการทำหน้าที่หัวหน้างานสอบสวน มีหน้าที่บริหารงานคดีกำกับดูแลตรวจสอบเร่งรัดสั่งการแนะนำเข้าร่วมสอบสวนในการทำสำนวน การสอบสวนของพนักงานสอบสวนถึงพนักงานสอบสวนผู้ชำนาญการ

3.6.7 กำกับดูแลตรวจสอบเร่งรัดสั่งการแนะนำการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการ ตำรวจในสังกัด

3.6.8 เป็นที่ปรึกษาเกี่ยวกับปัญหาข้อกฎหมายหรือการสอบสวนให้กับข้าราชการ ตำรวจและประชาชน

3.6.9 ปฏิบัติงานอื่นๆที่ผู้บังคับบัญชามอบหมาย

3.7 พนักงานสอบสวนมีอำนาจและหน้าที่ความรับผิดชอบดังนี้

3.7.1 ปฏิบัติหน้าที่เป็นพนักงานสอบสวนตามประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความ อาญาและกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง

3.7.2 ปฏิบัติหน้าที่เป็นพนักงานสอบสวนเวรกรณีมีคดีเกิดขึ้นและลักษณะคดีเกิน ความรับผิดชอบในระดับของตนเองให้ทำการสอบสวนเบื้องต้นแล้วเสนอต่อผู้บังคับบัญชาเพื่อ พิจารณาสั่งการต่อไป

3.7.3 ปฏิบัติหน้าที่เป็นพนักงานสอบสวนมีหน้าที่รับผิดชอบทำการสอบสวนคดี ความผิดอาญาทุกประเภทยกเว้นประเภทและลักษณะของคดีที่อยู่ในความรับผิดชอบของพนักงาน สอบสวนผู้ชำนาญการถึงพนักงานสอบสวนผู้เชี่ยวชาญพิเศษ

3.7.4 เข้าร่วมทำการสอบสวนตามที่หัวหน้างานสอบสวนหรือผู้บังคับบัญชา มอบหมาย

3.7.5 สืบสวนหาข้อเท็จจริงและพยานหลักฐานเฉพาะในคดีที่รับผิดชอบเพื่อทราบ รายละเอียดของการกระทำความผิดที่เกิดขึ้น

3.7.6 กำกับดูแลตรวจสอบเร่งรัดสั่งการแนะนำการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการ ตำรวจในสังกัด

3.7.7 ปฏิบัติงานอื่นๆที่ผู้บังคับบัญชามอบหมาย

3.8 พนักงานสอบสวนซึ่งเป็นหญิงมีอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบดังนี้

3.8.1 ปฏิบัติหน้าที่เป็นพนักงานสอบสวนตามประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความ อาญาและกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง

3.8.2 ปฏิบัติหน้าที่เป็นพนักงานสอบสวนมีหน้าที่รับผิดชอบทำการสอบสวนคดี ความผิดอาญาทุกประเภทในแต่ละระดับเช่นเดียวกับพนักงานสอบสวนถึงพนักงานสอบสวน ผู้เชี่ยวชาญพิเศษตามที่ผู้บังคับบัญชาสั่งการหรือปฏิบัติหน้าที่เป็นพนักงานสอบสวนเวร

3.8.3 ปฏิบัติหน้าที่เป็นพนักงานสอบสวนมีหน้าที่รับผิดชอบทำการสอบสวนคดีความผิดอาญาหรือร่วมสอบสวนตามประเภทและลักษณะของคดีดังนี้

1) กรณีที่ผู้เสียหายหรือผู้ต้องหาเป็นหญิงในคดีความผิดตามพระราชบัญญัติคุ้มครองเด็กพ.ศ.2546พระราชบัญญัติคุ้มครองผู้ถูกกระทำด้วยความรุนแรงในครอบครัว พ.ศ.2550พระราชบัญญัติป้องกันและปราบปรามการค้ามนุษย์ พ.ศ. 2551 คดีความผิดเกี่ยวกับเพศ คดีความผิดเกี่ยวกับเสรีภาพ

2) คดีที่ผู้ต้องหาเป็นเด็กอายุไม่เกินสิบปีบริบูรณ์กระทำความผิด

3.8.4 เข้าร่วมสอบสวนในการทำสำนวนการสอบสวนของพนักงานสอบสวนถึงพนักงานสอบสวนผู้เชี่ยวชาญพิเศษที่อยู่ในเขตอำนาจการรับผิดชอบหรือเขตพื้นที่การปกครองตามที่ผู้บังคับบัญชามอบหมาย

3.8.5 สืบสวนหาข้อเท็จจริงและพยานหลักฐานเฉพาะในคดีที่รับผิดชอบเพื่อทราบรายละเอียดของการกระทำความผิดที่เกิดขึ้น

3.8.6 ปฏิบัติงานอื่นๆที่ผู้บังคับบัญชามอบหมาย

3.9 รองสารวัตร (ตำแหน่งควบผู้บังคับหมู่ถึงรองสารวัตร)งานสอบสวนมีหน้าที่ดังนี้

3.9.1 ปฏิบัติงานในหน้าที่และควมรับผิดชอบของตำแหน่งระดับผู้บังคับหมู่ที่ปฏิบัติอยู่เดิมโดยปฏิบัติหน้าที่ในงานสอบสวนภายใต้การกำกับตรวจสอบโดยทั่วไปและอาจได้รับมอบหมายให้ควบคุมตรวจสอบการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจจำนวนหนึ่ง

3.9.2 ตัดสินใจวินิจฉัยสั่งการแก้ไขปัญหาในงานที่รับผิดชอบให้เสร็จสิ้นจุดเดียว

3.9.3 ปฏิบัติงานด้วยตนเองในลักษณะของผู้มีประสบการณ์ในงานสอบสวนของหน่วยงานนั้นๆเป็นต้น

3.9.4 ช่วยเหลืองานพนักงานสอบสวน

3.9.5 ปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้องหรือตามที่ได้รับมอบหมายจากผู้บังคับบัญชา

3.10 ผู้บังคับหมู่ (ทำหน้าที่ธุรการ) มีหน้าที่ดังนี้

3.10.1 งานธุรการต่างๆของงานสอบสวน

3.10.2 ปฏิบัติหน้าที่ถวายความปลอดภัยแด่องค์พระมหากษัตริย์พระราชินีและพระบรมวงศานุวงศ์ที่เสด็จพระราชดำเนินเข้ามาในพื้นที่ของสถานีตำรวจ

3.10.3 ปฏิบัติงานร่วมกับงานป้องกันและปราบปรามในการควบคุมความสงบเรียบร้อยกรณีมีเหตุพิเศษต่างๆเช่นการจัดงานตามประเพณีการชุมนุมประท้วงและอื่นๆ

3.10.4 ปฏิบัติงานร่วมกับงานป้องกันปราบปรามเพื่อทำการตรวจค้นจับกุม

- 3.10.5 ปฏิบัติงานอื่นๆที่เกี่ยวข้องกับงานสอบสวน
- 3.10.6 ปฏิบัติงานอื่นๆที่ผู้บังคับบัญชามอบหมาย
- 3.11 ผู้บังคับหมู่ (ทำหน้าที่ผู้ช่วยพนักงานสอบสวน) มีหน้าที่ดังนี้
- 3.11.1 ปฏิบัติงานตามที่พนักงานสอบสวนมอบหมายให้ทำแทนได้ตามประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความอาญา
- 3.11.2 เป็นผู้ช่วยพนักงานสอบสวนสนับสนุนและอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติหน้าที่พนักงานสอบสวน
- 3.11.3 ตรวจสอบสถานที่เกิดเหตุถ่ายภาพทำแผนที่ตรวจจัดเก็บวัตถุพยานหลักฐานต่างๆทางคดีตามคำสั่งของพนักงานสอบสวน
- 3.11.4 เป็นผู้ควบคุมตารางการนัดหมายพยานและการคัดฟ้องฝากขังตลอดจนการทำสัญญาประกันและไต่กลับคดี
- 3.11.5 ปฏิบัติหน้าที่ถวายความปลอดภัยแด่องค์พระมหากษัตริย์พระราชินีและพระบรมวงศานุวงศ์ที่เสด็จพระราชดำเนินเข้ามาในพื้นที่ของสถานีตำรวจ
- 3.11.6 ปฏิบัติงานร่วมกับงานป้องกันและปราบปรามในการควบคุมความสงบเรียบร้อยกรณีมีเหตุพิเศษต่างๆเช่นการจัดงานตามประเพณีการชุมนุมประท้วงและอื่นๆ
- 3.11.7 ปฏิบัติงานร่วมกับงานป้องกันปราบปรามเพื่อทำการตรวจค้นจับกุม
- 3.11.8 ปฏิบัติงานอื่นๆที่เกี่ยวข้องกับงานสอบสวน
- 3.11.9 ปฏิบัติงานอื่นๆที่ผู้บังคับบัญชามอบหมาย
- 3.12 ผู้บังคับหมู่ (ทำหน้าที่คุมผู้ต้องหาไปศาล) มีหน้าที่ดังนี้
- 3.12.1 ควบคุมผู้ต้องหาไปศาลเพื่อนำตัวไปทำการคัดฟ้องฝากขังทำแผนประทุษกรรมและควบคุมผู้ต้องหาไปฟ้องศาลแขวงส่งตัวเด็กไปยังสถานพินิจและคุ้มครองเด็ก
- 3.12.2 ควบคุมผู้ต้องหาหรือบุคคลเพื่อส่งตรวจพิสูจน์และส่งหมาย
- 3.12.3 ปฏิบัติหน้าที่ถวายความปลอดภัยแด่องค์พระมหากษัตริย์พระราชินีและพระบรมวงศานุวงศ์ที่เสด็จพระราชดำเนินเข้ามาในพื้นที่ของสถานีตำรวจ
- 3.12.4 ปฏิบัติงานร่วมกับงานป้องกันและปราบปรามในการควบคุมความสงบเรียบร้อยกรณีมีเหตุพิเศษต่างๆเช่นการจัดงานตามประเพณีการชุมนุมประท้วงและอื่นๆ
- 3.12.5 ปฏิบัติงานร่วมกับงานป้องกันปราบปรามเพื่อทำการตรวจค้นจับกุม
- 3.12.6 ปฏิบัติงานอื่นๆที่เกี่ยวข้องกับงานสอบสวน
- 3.12.7 ปฏิบัติงานอื่นๆที่ผู้บังคับบัญชามอบหมาย
- 3.13 ผู้บังคับหมู่ (ทำหน้าที่ธุรการทางคดี)มีหน้าที่ดังนี้

3.13.1 ความคุมเก็บรักษาทำบัญชีและจำหน่ายของกลางและวัตถุพยานในคดีตลอดจนถึงการจัดส่งและติดตามของกลางหรือวัตถุพยานที่ส่งไปตรวจพิสูจน์การประสานงานกับหน่วยงานนิติวิทยาศาสตร์ที่เกี่ยวข้อง

3.13.2 งานจัดเวรพนักงานสอบสวน

3.13.3 งานธุรการงานประชาสัมพันธ์

3.13.4 ส่งหมาย

3.13.5 ติดต่อกับหน่วยงานต่างๆที่เกี่ยวกับการตรวจพิสูจน์

3.13.6 ติดต่อกับงานธุรการกับศาลและอัยการ

3.13.7 ปฏิบัติหน้าที่ถวายความปลอดภัยแด่องค์พระมหากษัตริย์พระราชินีและพระบรมวงศานุวงศ์ที่เสด็จพระราชดำเนินเข้ามาในพื้นที่ของสถานีตำรวจ

3.13.8 ปฏิบัติงานร่วมกับงานป้องกันและปราบปรามในการควบคุมความสงบเรียบร้อยกรณีมีเหตุพิเศษต่างๆเช่นการจัดงานตามประเพณีการชุมนุมประท้วงและอื่นๆ

3.13.9 ปฏิบัติงานร่วมกับงานป้องกันปราบปรามเพื่อทำการตรวจค้นจับกุม

3.13.10 ปฏิบัติงานอื่นๆที่เกี่ยวข้องกับงานสอบสวน

3.13.11 ปฏิบัติงานอื่นๆที่ผู้บังคับบัญชามอบหมาย

3.14 ผู้บังคับหมู่ (ทำหน้าที่เสมือนเปรียบเทียบ) มีหน้าที่ดังนี้

3.14.1 ปฏิบัติหน้าที่เสมือนเปรียบเทียบคดีอาญาทุกประเภท

3.14.2 ปฏิบัติหน้าที่เกี่ยวกับการเงินเปรียบเทียบปรับคดีอาญาทุกประเภท

3.14.3 งานควบคุมบันทึกประจำวันคดีประจำวันธุรการ

3.14.4 ปฏิบัติหน้าที่ถวายความปลอดภัยแด่องค์พระมหากษัตริย์พระราชินีและพระบรมวงศานุวงศ์ที่เสด็จพระราชดำเนินเข้ามาในพื้นที่ของสถานีตำรวจ

3.14.5 ปฏิบัติงานร่วมกับงานป้องกันและปราบปรามในการควบคุมความสงบเรียบร้อยกรณีมีเหตุพิเศษต่าง ๆ เช่นการจัดงานตามประเพณีการชุมนุมประท้วงและอื่นๆ

3.14.6 ปฏิบัติงานร่วมกับงานป้องกันปราบปรามเพื่อทำการตรวจค้นจับกุม

3.14.7 ปฏิบัติงานอื่นๆที่เกี่ยวข้องกับงานสอบสวน

3.14.8 ปฏิบัติงานอื่นๆที่ผู้บังคับบัญชามอบหมาย

3.15 ผู้บังคับหมู่(ทำหน้าที่เสมือนคดี) มีหน้าที่ดังนี้

3.15.1 พิมพ์สำนวนการสอบสวน

3.15.2 พิมพ์หมายเรียกหมายจับหมายค้น

3.15.3 คัดสำเนาข้อมูลทะเบียนราษฎรทะเบียนอาวุธปืนทะเบียนยานพาหนะและ  
อื่นๆ

3.15.4 ปฏิบัติหน้าที่ถวายความปลอดภัยแด่องค์พระมหากษัตริย์พระราชินีและ  
พระบรมวงศานุวงศ์ที่เสด็จพระราชดำเนินเข้ามาในพื้นที่ของสถานีตำรวจ

3.15.5 ปฏิบัติงานร่วมกับงานป้องกันและปราบปรามในการควบคุมความสงบ  
เรียบร้อยกรณีมีเหตุพิเศษต่างๆเช่นการจัดงานตามประเพณีการชุมนุมประท้วงและอื่นๆ

3.15.6 ปฏิบัติงานร่วมกับงานป้องกันปราบปรามเพื่อทำการตรวจค้นจับกุม

3.15.7 ปฏิบัติงานอื่นๆที่เกี่ยวข้องกับงานสอบสวน

3.15.8 ปฏิบัติงานอื่นๆที่ผู้บังคับบัญชามอบหมาย

3.16 ผู้บังคับหมู่ (ทำหน้าที่บันทึกข้อมูลเกี่ยวกับการสืบสวนสอบสวน)มีหน้าที่ดังนี้

3.16.1 จัดทำบันทึกการสอบสวนตามที่พนักงานสอบสวนสั่งการ

3.16.2 ตรวจสอบประวัติการต้องโทษของผู้ต้องหา

3.16.3 จัดบันทึกถ้อยคำที่ถอดจากเครื่องบันทึกเสียงที่พนักงานสอบสวน

สอบปากคำ

3.16.4 บันทึกภาพวิดีโอทัศนในการสอบสวน

3.16.5 ปฏิบัติหน้าที่ถวายความปลอดภัยแด่องค์พระมหากษัตริย์พระราชินีและ  
พระบรมวงศานุวงศ์ที่เสด็จพระราชดำเนินเข้ามาในพื้นที่ของสถานีตำรวจ

3.16.6 ปฏิบัติงานร่วมกับงานป้องกันและปราบปรามในการควบคุมความสงบ  
เรียบร้อยกรณีมีเหตุพิเศษต่างๆเช่นการจัดงานตามประเพณีการชุมนุมประท้วงและอื่นๆ

3.16.7 ปฏิบัติงานร่วมกับงานป้องกันปราบปรามเพื่อทำการตรวจค้นจับกุม

3.16.8 ปฏิบัติงานอื่นๆที่เกี่ยวข้องกับงานสอบสวน

3.16.9 ปฏิบัติงานอื่นๆที่ผู้บังคับบัญชามอบหมาย

3.17 ผู้บังคับหมู่ (ทำหน้าที่สืบสวน) มีหน้าที่ดังนี้

3.17.1 สืบสวนการกระทำความผิดตามประมวลกฎหมายอาญาและกฎหมาย  
อื่นๆที่เกี่ยวข้องและการปฏิบัติตามประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความอาญา

3.17.2 การสังเกตติดตามความเคลื่อนไหวของบุคคลหรือกลุ่มบุคคลรวมถึงการ  
แสวงหาข่าวสารข้อมูลจากแหล่งข่าวต่างๆ

3.17.3 การระงับแก้ไขการกระทำความผิดในเหตุร้ายหรือเหตุรุนแรงที่จะเกิดขึ้น

3.17.4 การเก็บรวบรวมสถิติและข้อมูลทางคดีอาญา

3.17.5 สืบสวนตามคำสั่งของพนักงานสอบสวนในคดีอาญา

## 3.17.6 คู่มือครองพยาน

3.17.7 จับกุมผู้ต้องหาตามหมายจับและส่งตัวผู้ต้องหาตามหมายจับไปยังท้องที่ที่ออกหมายจับ

3.17.8 ปฏิบัติหน้าที่ถวายความปลอดภัยแด่องค์พระมหากษัตริย์พระราชินีและพระบรมวงศานุวงศ์ที่เสด็จพระราชดำเนินเข้ามาในพื้นที่ของสถานีตำรวจ

3.17.9 ปฏิบัติงานร่วมกับงานป้องกันและปราบปรามในการควบคุมความสงบเรียบร้อยกรณีมีเหตุพิเศษต่างๆ เช่นการจัดงานตามประเพณีการชุมนุมประท้วงและอื่นๆ

3.17.10 ปฏิบัติงานร่วมกับงานป้องกันปราบปรามเพื่อทำการตรวจค้นจับกุม

3.17.11 ปฏิบัติงานอื่นๆที่เกี่ยวข้องกับงานสอบสวน

3.17.12 ปฏิบัติงานอื่นๆที่ผู้บังคับบัญชามอบหมาย

## 3.18 ผู้บังคับหมู่ (ทำหน้าที่เสมือนประจำวันคดี) มีหน้าที่ดังนี้

3.18.1 งานควบคุมลงบันทึกประจำวันเกี่ยวกับคดี

3.18.2 การคัดสำเนาประจำวันคดี

3.18.3 ให้ทำหน้าที่เสมือนเปรียบเทียบไปพร้อมกันในช่วงเวลาที่ไม่ได้จัดข้าราชการตำรวจทำหน้าที่เสมือนเปรียบเทียบไว้

3.18.4 ปฏิบัติหน้าที่ถวายความปลอดภัยแด่องค์พระมหากษัตริย์พระราชินีและพระบรมวงศานุวงศ์ที่เสด็จพระราชดำเนินเข้ามาในพื้นที่ของสถานีตำรวจ

3.18.5 ปฏิบัติงานร่วมกับงานป้องกันและปราบปรามในการควบคุมความสงบเรียบร้อยกรณีมีเหตุพิเศษต่างๆ เช่นการจัดงานตามประเพณีการชุมนุมประท้วงและอื่นๆ

3.18.6 ปฏิบัติงานร่วมกับงานป้องกันปราบปรามเพื่อทำการตรวจค้นจับกุม

3.18.7 ปฏิบัติงานอื่นๆที่เกี่ยวข้องกับงานสอบสวน

3.18.8 ปฏิบัติงานอื่นๆที่ผู้บังคับบัญชามอบหมาย

3.19 กรณีที่ยังไม่มีการแต่งตั้งข้าราชการตำรวจให้ดำรงตำแหน่งพนักงานสอบสวนผู้เชี่ยวชาญหรือพนักงานสอบสวนผู้เชี่ยวชาญพิเศษให้รองผู้บังคับการหรือผู้บังคับการซึ่งรับผิดชอบงานสอบสวนมีอำนาจหน้าที่รับผิดชอบทำการสอบสวนคดีอาญาตามประเภทและลักษณะของคดีซึ่งอยู่ในความรับผิดชอบของพนักงานสอบสวนผู้เชี่ยวชาญหรือพนักงานสอบสวนผู้เชี่ยวชาญพิเศษในเขตอำนาจของตนเว้นแต่ผู้บังคับบัญชาจะสั่งการหรือมอบหมายเป็นอย่างอื่น

3.20 กรณีไม่มีการแต่งตั้งข้าราชการตำรวจให้ดำรงตำแหน่งพนักงานสอบสวนผู้ทรงคุณวุฒิในหน่วยงานใดให้พนักงานสอบสวนผู้ชำนาญการพิเศษมีอำนาจหน้าที่รับผิดชอบทำการสอบสวนคดีอาญาตามประเภทและลักษณะของคดีซึ่งอยู่ในความรับผิดชอบของพนักงาน



สอบสวนผู้ทรงคุณวุฒิในเขตอำนาจของตนเว้นแต่ผู้บังคับบัญชาจะสั่งการหรือมอบหมายเป็นอย่างอื่น

3.21 กรณีไม่มีการแต่งตั้งข้าราชการตำรวจให้ดำรงตำแหน่งพนักงานสอบสวนผู้ชำนาญการพิเศษในหน่วยงานใดให้พนักงานสอบสวนผู้ชำนาญการมีอำนาจหน้าที่รับผิดชอบทำการสอบสวนคดีอาญาตามประเภทและลักษณะของคดีซึ่งอยู่ในความรับผิดชอบของพนักงานสอบสวนผู้ชำนาญการพิเศษในเขตอำนาจของตนเว้นแต่ผู้บังคับบัญชาจะสั่งการหรือมอบหมายเป็นอย่างอื่น

3.22 พนักงานสอบสวนในสังกัดกองบัญชาการตำรวจสอบสวนกลางกองบัญชาการตำรวจปราบปรามยาเสพติดและสำนักงานตรวจคนเข้าเมืองให้มีอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบทำการสอบสวนคดีความผิดอาญาตามประเภทและลักษณะคดีที่อยู่ในอำนาจและหน้าที่ของหน่วยนั้นๆรวมทั้งให้ปฏิบัติตามระเบียบคำสั่งที่ว่าด้วยการสอบสวนของหน่วยดังกล่าวส่วนการปฏิบัติหน้าที่ของหัวหน้างานสอบสวนและผู้ปฏิบัติงานสอบสวนให้ถือปฏิบัติตามคำสั่งนี้เฉพาะในส่วนที่เกี่ยวข้องโดยอนุโลม

4. หน่วยงานในสังกัดกองบัญชาการหรือกองบังคับการหรือตำรวจภูธรจังหวัดหรือสถานีตำรวจที่ยังไม่ได้มีการแต่งตั้งข้าราชการตำรวจให้ดำรงตำแหน่งพนักงานสอบสวนผู้เชี่ยวชาญพิเศษหรือพนักงานสอบสวนผู้เชี่ยวชาญหรือพนักงานสอบสวนผู้ทรงคุณวุฒิหากมีคดีอาญาที่อยู่ในอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบของพนักงานสอบสวนผู้เชี่ยวชาญพิเศษ หรือพนักงานสอบสวนผู้ทรงคุณวุฒิ เกิดขึ้นในเขตอำนาจความรับผิดชอบหรือพื้นที่การปกครอง ให้ผู้มีอำนาจตามนี้ระเบียบ ก.ตร. ว่าด้วยการกำหนดจำนวนในการแต่งตั้งและอำนาจหน้าที่ในการบังคับบัญชาพนักงานสอบสวน พ.ศ.2555ออกคำสั่งให้พนักงานสังกัดอื่นมาปฏิบัติราชการได้ตามความจำเป็น

#### 2.4.2 การบริหารงานสอบสวน

การสอบสวนคดีอาญาเป็นขั้นตอนตามกฎหมายที่สำคัญเพราะพยานหลักฐานต่างๆที่รวบรวมไว้ในสำนวนที่ส่งให้พนักงานอัยการเพื่อพิจารณาจะสั่งฟ้องหรือไม่ฟ้องผู้ต้องหา นั้นพนักงานอัยการจะได้นำพยานหลักฐานดังกล่าวไปสืบพยานในชั้นศาลพิจารณาหากการสอบสวนเป็นไปอย่างขาดประสิทธิภาพของประชาชนแล้วยังส่งผลต่อการป้องกันและปราบปรามอาชญากรรมด้วยผู้บริหารการสอบสวนหรือผู้บังคับบัญชาของพนักงานสอบสวนจึงต้องมีวิสัยทัศน์ที่กว้างไกลและคำนึงถึงปัจจัยแห่งความสำเร็จเพื่อที่จะให้เกิดผลลัพธ์ของกระบวนการสอบสวนที่เน้นถึงคุณภาพว่าปริมาณแนวทางปฏิบัติดังนี้(ภาวัตน้อมกลาง, 2551, หน้า 23-24)

1. ภาวะผู้นำความสำเร็จของงานจะเกิดขึ้นได้ผู้นำย่อมเป็นตัวจักรสำคัญของความสำเร็จนั้นเพราะจะต้องเป็นผู้ตัดสินใจสั่งการกำหนดนโยบายบริหารและมอบการปฏิบัติทั้งควบคุมการ

ปฏิบัติให้มีประสิทธิภาพบุคลากรในองค์กรจะมีประสิทธิภาพหรือไม่ขึ้นอยู่กับผู้นำจะแสดงทิศทางที่ชัดเจนเป็นแบบอย่าง

2. การวางแผนการสอบสวนผู้บริหารงานสอบสวนจะต้องกำหนดแนวทางปฏิบัติให้พนักงานสอบสวนเพื่อให้การอำนวยความสะดวกไม่สะดุดกับปัญหาหรืออุปสรรคใดๆ การสอบสวนคดีอาญานั้นพนักงานสอบสวนจะต้องปฏิบัติหรือสอบสวนไปตามกฎหมายก็จริงแล้ว คดีอาญาที่เกิดขึ้นมีทั้งคดีอาญาธรรมดาที่ไม่ยุ่งยากไปจนถึงปัจจัยสำคัญที่ผู้บริหารจะต้องคำนึงถึง เพื่อให้การสอบสวนบรรลุผลและประสิทธิภาพ

3. การมอบหมายหน้าที่ในการบริหารการสอบสวนผู้บริหารจะต้องมอบภารกิจตามความถนัดของแต่ละคนเพื่อให้การสอบสวนมีความคล่องตัวรวดเร็วการปล่อยให้พนักงานสอบสวนแต่ละคนดำเนินการไปโดยลำพังอาจจะเกิดความเสียหายขึ้นได้ผู้บริหารจึงควรใช้กลยุทธ์ในการแบ่งหน้าที่หรือมอบหมายงานตามลักษณะของงานที่เหมาะสมกับความสามารถของพนักงานสอบสวน

4. การประสานงานอย่างต่อเนื่องลำพังการมอบหมายภารกิจให้พนักงานสอบสวนเพียงอย่างเดียวไม่เพียงพอที่จะคาดหวังประสิทธิภาพของงานผู้บริหารสอบสวนจะต้องหมั่นประสานอย่างใกล้ชิดตลอดเวลาของชิ้นงานเพื่อให้การสอบสวนคดีอาญาในแต่ละชิ้นเป็นไปอย่างต่อเนื่องและเกิดประสิทธิภาพ

5. การเร่งรัดติดตามผู้บริหารงานสอบสวนทุกระดับจะต้องคอยติดตามผลงานของพนักงานสอบสวนอย่างต่อเนื่องเข้าแก้ไขปัญหาในระดับต่างๆของขั้นตอนการสอบสวนที่จะเกิดความผิดพลาดหรือหลงทางเพื่อจะให้พนักงานสอบสวนเกิดความตื่นตัวอยู่ตลอดเวลาลดการเกิดความล่าช้าของการสอบสวนได้

6. การวินิจฉัยสั่งการผู้บริหารที่มีความสามารถเท่านั้นที่การวินิจฉัยสั่งการจะเป็นตัวชี้ให้เห็นถึงประสิทธิภาพของงานดังนั้นผู้บริหารจะต้องมีความรู้และความรอบคอบมีการตัดสินใจที่ถูกต้องเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพของงานสอบสวน

7. การให้มีส่วนร่วมในการบริหารผู้บริหารงานสอบสวนหรือผู้บังคับบัญชาพนักงานสอบสวนจะต้องให้พนักงานสอบสวนเข้ามามีส่วนร่วมในการบริหารตามวาระและเกิดโอกาสอันควรเพราะจะทำให้ได้มีส่วนร่วมในการบริหารด้วยนั้นจะทำให้พนักงานสอบสวนเกิดความภาคภูมิใจในชิ้นงานซึ่งส่งผลให้เกิดประสิทธิภาพของงานด้วย

8. ศึกษาสภาพแวดล้อมสังคมที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วมีผลต่อประสิทธิภาพและความรวดเร็วของงานผู้บริหารที่มีวิสัยทัศน์กว้างไกลย่อมต้องนำสภาพแวดล้อมมาเป็นเครื่องมือประกอบ

ในการบริหารที่จะตัดสินใจหรือปรับทิศทางกาปฏิบัติเพื่อให้เกิดผลดีต่อการบริหารงานสอบสวน  
วิชาชีพการสอบสวนและอุตสาหกรรม

### 2.4.3 หลักคุณธรรมของพนักงานสอบสวน

#### 1) จรรยาบรรณพนักงานสอบสวน

ระเบียบสำนักงานตำรวจแห่งชาติว่าด้วยจรรยาบรรณของพนักงานสอบสวน พ.ศ.  
2544 ลงวันที่ 31 พฤษภาคม 2544 กล่าวถึง จรรยาบรรณของพนักงานสอบสวนที่ต้องประพฤติ  
ปฏิบัติควบคู่ไปกับอุดมคติของตำรวจเพื่อให้เกิดประโยชน์สุขแก่ประชาชนและสังคมส่วนรวมมี  
ดังนี้

1.1) พนักงานสอบสวนต้องเคารพในสิทธิและเสรีภาพของประชาชนตาม  
บทบัญญัติแห่งรัฐธรรมนูญ

1.2) พนักงานสอบสวนต้องมีความซื่อสัตย์สุจริตและยึดมั่นในศีลธรรม

1.3) พนักงานสอบสวนต้องอำนวยความสะดวกด้วยความรวดเร็วต่อเนื่อง  
โปร่งใสและเป็นธรรมโดยปราศจากอคติ

1.4) พนักงานสอบสวนต้องกล้ายืนหยัดกระทำในสิ่งที่ถูกต้อง

1.5) พนักงานสอบสวนพึงปฏิบัติหน้าที่ด้วยความวิริยะอุตสาหะเสียสละและ  
อดทนเพื่อประโยชน์แห่งการอำนวยความสะดวก

1.6) พนักงานสอบสวนพึงมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีด้วยความสุภาพอ่อนโยนมีไมตรีจิต  
และเต็มใจให้บริการประชาชน

1.7) พนักงานสอบสวนพึงหมั่นศึกษาหาความรู้และพัฒนาตนเองตลอดเวลา

1.8) พนักงานสอบสวนพึงสำนึกและยึดมั่นในวิชาชีพการสอบสวนมีความ  
ภาคภูมิใจในศักดิ์ศรีและวิชาชีพของตนเอง

#### 2) คุณธรรมของพนักงานสอบสวน

ในการปฏิบัติหน้าที่พนักงานสอบสวนนั้นพนักงานสอบสวนต้องมีคุณสมบัติดังต่อไปนี้  
(แสง ชีระสวัสดิ์, 2530, หน้า 21 - 22)

2.1) รู้หลักจิตวิทยาสามารถอ่อนจิตใจให้ผู้ถูกสอบสวนออกและสามารถกระทำตัว  
เป็นนักแสดงหรือเป็นนักธุรกิจได้เพราะผู้ถูกซักถามย่อมมีจิตใจแตกต่างกันบางคนชอบปลอมบาง  
คนชอบขู่บางคนชอบสุภาพ

2.2) มีความรู้ทั่วไปกว้างขวางเพราะต้องสอบสวนซักถามคดีไม่จำกัดประเภทและ  
ต้องขยันศึกษาความรู้ในเรื่องทั่วไปเพิ่มเติมอยู่เสมอ

2.3) มีเขาวิไลหวพริบเพราะการถามปากคำมีปัญหาเฉพาะหน้าเกิดขึ้นมากมายต้องวิเคราะห์สาเหตุเมื่อพบปัญหาอยู่เสมอต้องรู้จักสนใจกระตือรือร้นแต่ไม่แสดงกิริยาอาการข่มขู่ผู้อื่น

2.4) มีบุคลิกภาพดีพนักงานสอบสวนแต่ละคนควรมีบุคลิกภาพเป็นที่น่าเลื่อมใสและขำเกรงแก่ผู้ที่ถูกซักถามลักษณะเป็นผู้ที่เยียบขาดแต่อ่อนโยนและสามารถแสดงความเห็นอกเห็นใจในตัวผู้ถูกซักถามได้เป็นอย่างดี

2.5) มีความพากเพียรพยายามผู้ถามปากคำมีมานะบากบั่นในการที่จะซักถามให้ได้ข้อเท็จจริงที่ถูกต้องเสมอเพราะผู้ถูกซักถามอาจให้การสับสนวุ่นวายบางครั้งนึกเหตุการณ์ไม่ค่อยออกและบางครั้งอาจให้ถ้อยคำคลาดเคลื่อนจากข้อเท็จจริงโดยไม่ตั้งใจ

2.6) รู้จักทำความเชื่อมโยงคือรู้จักแสดงความสนิทสนมเป็นกันเองกับผู้ถูกซักถามปากคำหากผู้ถูกซักถามรู้สึกว่าคุณซักถามไม่แสดงความเป็นกันเองกับตนก็ข่มขู่ไม่เต็มใจให้ข้อเท็จจริงอันถูกต้องแก่ผู้ซักถาม

2.7) ผู้ซักถามจะต้องไม่ข่มขู่ผู้ถูกซักถามถึงที่ตนปฏิบัติไม่ได้เพราะจะเกิดความไม่ไว้วางใจในตัวผู้ซักถาม

2.8) มีความสามารถในการสังเกตและอ่านกิริยาท่าทางผู้ถูกซักถามคือ รู้จักสังเกตปฏิกิริยาของผู้ถูกซักถามต่อข้อความซักถามและสามารถเข้าใจความหายของอาชญากรรมนั้นๆ เพื่อจะได้เลือกใช้วิธีการในการซักถามปากคำได้ถูกต้อง

จากที่กล่าวมาสรุปได้ว่า พนักงานสอบสวนจะต้องเป็นผู้มีความรู้ในหลักกฎหมายระเบียบข้อบังคับคำสั่งที่เกี่ยวข้องตลอดจนกรอบแนวทางปฏิบัติของการสอบสวนและมีความรอบรู้ในศาสตร์และศิลป์ของการสอบสวนเป็นอย่างดีนอกจากนั้นยังจะต้องเป็นผู้มีคุณธรรมและจริยธรรมสูงและที่สำคัญพนักงานสอบสวนจะต้องมีความสุจริตซื่อตรงต่อหน้าที่สำนึกในเกียรติศักดิ์ศรีมีความภาคภูมิใจในวิชาชีพของตนเองตลอดจนมีความมุ่งมั่นที่จะให้เกิดความเป็นธรรมแก่ประชาชนอย่างแท้จริง

## 2.5 สภาพพื้นที่ที่ทำการวิจัย

### 2.5.1 ประวัติความเป็นมา

กองบังคับการตำรวจนครบาล 7 ได้ก่อตั้งขึ้นมาจากการยุบเลิกบก.น.เหนือ, ได้, ธนตามประกาศกระทรวงมหาดไทยเรื่องการกำหนดหน่วยงานเขตอำนาจการรับผิดชอบและเขตพื้นที่การปกครองของหน่วยราชการในสังกัดกองบัญชาการตำรวจนครบาลและกรมตำรวจ พ.ศ.2540 ประกาศณวันที่ 25 เมษายน 2540 และประกาศในราชกิจจานุเบกษาฉบับประกาศทั่วไปเล่ม 114 ตอนพิเศษ 35ง.วันที่ 21 พฤษภาคม 2540 โดยบก.น. 7 เริ่มเปิดทำการในวันที่ 31 พฤษภาคม 2540 ที่

ทำการครั้งแรกตั้งอยู่เลขที่ 3/57-59 ซอยเจริญสุขถนนบรมราชชนนีแขวงอรุณอมรินทร์เขตบางกอกน้อยกรุงเทพมหานคร 10700

ต่อมาเมื่อวันที่ 30 กันยายน 2545 ได้ย้ายที่ทำการมาอยู่ที่ชั้น 3 และชั้น 4 อาคารที่ทำการ สน.บางขุนนนท์แขวงบางขุนนนท์เขตบางกอกน้อยกรุงเทพมหานครปัจจุบัน ได้ย้ายที่ทำการมาอยู่ที่เลขที่ 44 ถนนบรมราชชนนีแขวงศาลาธรรมสพน์เขตทวีวัฒนากรุงเทพมหานคร

ส่วนราชการของกองบังคับการตำรวจนครบาล 7 ประกอบด้วย 1.กองกำกับการอำนวยความสะดวก 2.กองกำกับการสืบสวนสอบสวน 3.สถานีตำรวจในสังกัดจำนวน 11 สถานี ได้แก่ สถานีตำรวจนครบาลบางพลัด, สถานีตำรวจนครบาลบางยี่ขัน, สถานีตำรวจนครบาลบางขุนนนท์, สถานีตำรวจนครบาลบางกอกน้อย, สถานีตำรวจนครบาลบางกอกใหญ่, สถานีตำรวจนครบาลบางเสาธง, สถานีตำรวจนครบาลท่าพระ, สถานีตำรวจนครบาลตลิ่งชัน, สถานีตำรวจนครบาลธรรมศาลา, สถานีตำรวจนครบาลศาลาแดงและสถานีตำรวจนครบาลบรมมงคล

#### 2.5.2 อาณาเขตพื้นที่รับผิดชอบ

ทิศเหนือติดต่อเขตพื้นที่บช.ภ.1 จังหวัดนนทบุรี (สภ.ปลายบาง, สภ.บางกรวย)

ทิศใต้ติดต่อเขตพื้นที่บก.น. 8 (สน.บุปผาราม, สน.ตลาดพลู), บก.น. 9 (สน.ภาษีเจริญ, สน.หลักสอง, สน.หนองค้างพลู)

ทิศตะวันออกติดต่อเขตพื้นที่บก.น. 1 (สน.บางโพ, สน.สามเสน, สน.ชนะสงคราม), บก.น. 6 (สน.พระราชวัง), บก.น. 8 (สน.ปากคลองสาน)

ทิศตะวันตกติดต่อเขตพื้นที่บช.ภ.7 จังหวัดนครปฐม (สภ.พุทธมณฑล)

พื้นที่ตามเขตการปกครองของกรุงเทพมหานครมีพื้นที่อยู่ในเขตบางพลัดเขตตลิ่งชันเขตบางกอกน้อยเขตบางกอกใหญ่เขตภาษีเจริญเขตบางแคและเขตทวีวัฒนามีพื้นที่รวมทั้งสิ้นประมาณ 138 ตารางกิโลเมตร

#### 2.5.3 วิสัยทัศน์กองบังคับการตำรวจนครบาล 7

มีความเป็นเลิศด้านการป้องกันปราบปรามอาชญากรรมการอำนวยความสะดวกทางอาญาแก่ประชาชนและให้บริการอย่างมีอาชีพบนพื้นฐานการมีส่วนร่วมของประชาชน

#### 2.5.4 แนวทางบริหารงานด้านการสอบสวนและอำนวยความสะดวก

งานสอบสวนนับว่าเป็นหัวใจสำคัญของสำนักงานตำรวจแห่งชาติที่จะอำนวยความสะดวกยุติธรรมให้กับประชาชนแม้ว่าจะเป็งานที่อยู่เบื้องหลังแต่นับว่าเป็นงานที่จะพิสูจน์ความผิดของผู้ต้องหาในกระบวนการยุติธรรมการกำหนดแนวทางจึงแบ่งหัวข้อได้ดังนี้

การพัฒนาบุคลากรงานสอบสวนแนวทางนี้ได้กำหนดความสำคัญของการเป็นพนักงานสอบสวนให้มีคุณภาพอีกทั้งสร้างขวัญและกำลังใจให้กับพนักงานสอบสวนที่จะไม่หนีงานไปขอ

ทำงานด้านฝ่ายอื่นนอกเหนือจากดำเนินมาตรการตามนโยบายของสำนักงานตำรวจแห่งชาติ และบช.น.ในเรื่องตำแหน่งสว.เลื่อนไหลแล้วในส่วนของบ.ก.น. 7 เองจะได้มีการจัดอบรมความรู้ กฎหมายเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพให้แก่พนักงานสอบสวน โดยผู้บังคับบัญชาระดับบ.ก.จะลงไปเป็นผู้ดำเนินการในรูปแบบต่างๆเช่นกำกับดูแลตรวจสอบการปฏิบัติชี้แนะแนวทางแก่พนักงานสอบสวนอย่างน้อยเดือนละ 1 ครั้งขณะเดียวกันการพิจารณาบำเหน็จความดีความชอบก็จะให้น้ำหนักแก่พนักงานสอบสวนเป็นอันดับแรก

#### การพัฒนาการงานสอบสวนและระบบการทำงานของพนักงานสอบสวน

แนวทางนี้ได้กำหนดแนวทางให้การจัดทำเอกสารและบันทึกต่างๆในสำนวนการสอบสวนมีความกะทัดรัดมากกว่าเดิมพนักงานสอบสวนได้รับความสะดวกในการทำสำนวนมากขึ้นแต่ต้องไม่ทำให้การรวบรวมพยานหลักฐานเสียไปและไม่เป็นอุปสรรคของการว่าคดีต่อพนักงานอัยการอันเป็นการดำเนินการตามคำสั่งของบ.ช.น.ที่ 637/2539 ลงวันที่ 24 ต.ค. 2539 เรื่องแนวทางการทำสำนวนการสอบสวน

จัดทำแผนระดมเร่งรัดสำนวนการสอบสวนแนวทางนี้ได้ดำเนินการตามมาตรการควบคุมตรวจสอบเร่งรัดการตรวจสอบคดีอาญาตามนัยคำสั่งตร.ที่ 960/2537 ลง 10 ส.ค. 2537 โดยเฉพาะอย่างยิ่งการกำหนดระยะเวลาการสอบสวนของพนักงานสอบสวนต้องเป็นไปตามนัยคำสั่งของสำนักงานตำรวจแห่งชาติที่ว่า

- คดีอาญาทั่วไป (ไม่รู้ตัวผู้กระทำความผิด) ต้องเสร็จสิ้นในกำหนด 3 เดือนนับแต่วันที่รับคำร้องทุกข์หรือกล่าวโทษ
- คดีอุกฉกรรจ์ต้องเสร็จสิ้นในกำหนด 1 ปีนับแต่วันรับคำร้องทุกข์หรือกล่าวโทษ
- คดีอาญาทั่วไป (รู้ตัวผู้กระทำความผิด) ต้องเสร็จสิ้นในกำหนด 2 เดือนแต่คดีอุกฉกรรจ์เสร็จสิ้นใน 3 เดือนนับแต่วันรับคำร้องทุกข์หรือกล่าวโทษ

นอกจากนี้ได้กำหนดมาตรการควบคุมการปฏิบัติโดยเร่งรัดสำนวนการสอบสวนคดีอาญาให้เสร็จภายในระยะเวลาที่กำหนดสอดคล้องกับคำสั่งของบ.ช.น.ที่ 271/2539 ลง 20พ.ค. 2539 โดยที่ว่า

- สำนวนการสอบสวนที่อยู่ในความรับผิดชอบของรองสว.หากดำเนินการไม่แล้วเสร็จภายใน 3 เดือนนับแต่วันรับคำร้องทุกข์ให้ สวส.หัวหน้าชุดหรือสวส.หน.หรือรองผกก.(สส.) แล้วแต่กรณีเป็นผู้รับผิดชอบ
- สำนวนที่อยู่ในความรับผิดชอบของสวส.หรือที่สวส.รับผิดชอบแทนรองสวส.หากดำเนินการไม่แล้วเสร็จภายใน 4 เดือนนับแต่วันรับคำร้องทุกข์ให้อยู่ในความรับผิดชอบของสวส.

หน.หรือรองผกค.(สศ.) แล้วแต่กรณีกรณีดังกล่าวนี้หากไม่เสร็จสิ้นภายใน 6 เดือน นับแต่วันรับคำร้องทุกข์ก็ให้หน.สน.รับผิดชอบ

## 2.6 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

จากการศึกษาทบทวนงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานสอบสวนศึกษาเฉพาะกรณี : เจ้าหน้าที่ตำรวจในสังกัดกองบังคับการตำรวจนครบาล 7 ผู้วิจัยได้มีการศึกษาและรวบรวมมาเป็นกรอบแนวคิดในการกำหนดแนวทางในการศึกษา ดังนี้

อาคม เกสร (2542, 140 หน้า) ได้วิจัยเรื่อง“ปัจจัยที่มีผลต่อการจงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจวิทยากรชั้นประทวนและสัญญาบัตรในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ”ผลการวิจัยพบว่า1)ปัจจัยที่มีผลต่อการจงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจวิทยากรชั้นประทวนและชั้นสัญญาบัตร พบว่า มีความแตกต่างกันในด้านนโยบายและการบริหารงานด้านความมั่นคงของงาน ความสำเร็จในการทำงาน การได้รับการยอมรับนับถือ ลักษณะของงานและความรับผิดชอบ โดยค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) ของชั้นสัญญาบัตรจะมีค่ามากกว่าของชั้นประทวนในทุก ๆ ด้าน 2) ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านสถานภาพส่วนบุคคลกับปัจจัยที่มีผลต่อการจงใจในการปฏิบัติงานพบว่า2.1) ปัจจัยด้านเพศ มีความสัมพันธ์กับปัจจัยด้านการควบคุมบังคับบัญชา ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน การได้รับการยอมรับนับถือและลักษณะของงาน 2.2) ปัจจัยด้านอายุ มีความสัมพันธ์กับปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน และการได้รับโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน2.3) ปัจจัยด้านระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในหน่วยงานวิทยากรตำรวจมีความสัมพันธ์กับปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน ลักษณะของงาน และการได้มีโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน2.4) ปัจจัยด้านการศึกษา ไม่มีความสัมพันธ์กับปัจจัยที่มีผลต่อการจงใจในการปฏิบัติงานในทุก ๆ ด้าน

ณัฐชัย บุญมาก (2548, 165 หน้า) ได้วิจัยเรื่อง“ปัจจัยที่มีผลกับความพึงพอใจในการทำงานของข้าราชการตำรวจสังกัดกองบังคับการปกครองโรงเรียนนายร้อยตำรวจ”ผลการวิจัยพบว่าข้าราชการตำรวจสังกัดกองบังคับการปกครอง โรงเรียนนายร้อยตำรวจมีความพึงพอใจในงานในระดับปานกลางโดยมีความพึงพอใจด้านความก้าวหน้าในการทำงานสูงสุดรองลงมาคือด้านผลตอบแทนและสวัสดิการด้านลักษณะงานด้านนโยบายและการบริหารงานด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาตามลำดับปัจจัยที่มีผลกับความพึงพอใจในงานแตกต่างกันคือตำแหน่งส่วนปัจจัยที่ไม่มีผลกับความพึงพอใจในงานแตกต่างกันคือเพศอายุอายุราชการระดับการศึกษาสถานภาพสมรสชั้นยศระยะเวลาการทำงานในกองบังคับการปกครอง ภูมิฐานะเดิมและความรู้ความเข้าใจในงานกองบังคับการปกครอง

**ประทีม ทาระเบียบ** (2553, 137 หน้า) ได้วิจัยเรื่อง“ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อการปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าหน้าที่ตำรวจชั้นประทวนในกองบังคับการตำรวจภูธร จังหวัดเชียงใหม่”ผลการวิจัยพบว่าโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยด้านค่าตอบแทนและด้านความก้าวหน้าในหน้าที่อยู่ในระดับมาก ปัจจัยส่วนบุคคลได้แก่ รายได้ และระยะเวลาในการปฏิบัติหน้าที่ มีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าหน้าที่ตำรวจชั้นประทวนในกองบังคับการตำรวจภูธร ทั้ง3ด้าน ส่วนเพศไม่มีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าหน้าที่ตำรวจชั้นประทวนในกองบังคับการตำรวจภูธร

**เต็มศิริ ยาสมุทร** (2553, 125 หน้า) ได้วิจัยเรื่อง“ปัจจัยที่มีผลกระทบต่อขวัญและกำลังใจตามทัศนคติของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน สถานีตำรวจภูธรภูผิงราชนิเวศน์ อำเภอเมือง จังหวัดเชียงใหม่”ผลการวิจัยพบว่าโดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดอันดับแรก ได้แก่ ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน รองลงมาคือ ด้านการพิจารณาความดีความชอบและการเลื่อนขั้นเงินเดือน ด้านความเอาใจใส่ของผู้บังคับบัญชา และด้านโอกาสความก้าวหน้า ส่วนด้านเฉลี่ยที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ รายได้และสวัสดิการ ส่วนผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า ข้าราชการตำรวจชั้นประทวนที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลกระทบต่อขวัญและกำลังใจโดยรวม 5ด้านแตกต่างกัน ส่วนข้าราชการตำรวจชั้นประทวนที่มีเพศ อายุ อายุราชการและสถานภาพครอบครัว ต่างกัน มีความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลกระทบต่อขวัญและกำลังใจ โดยรวม 5ด้าน ไม่แตกต่างกัน

**อิทธิพล กริสว่าง** (2553, 158 หน้า) ได้วิจัยเรื่อง“ปัจจัยที่เป็นแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานสอบสวน สังกัด กองบังคับการตำรวจนครบาล 6”ผลการวิจัยพบว่าโดยภาพรวมพนักงานสอบสวน สังกัดกองบังคับการตำรวจนครบาล 6มีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานรวมเฉลี่ยในแต่ละด้านอยู่ในระดับปานกลางและเมื่อแยกพิจารณาตามปัจจัยแต่ละด้าน พบว่า ด้านโอกาสความก้าวหน้าความมั่นคงปลอดภัยความยุติธรรมในหน่วยงานเกี่ยวกับการปฏิบัติงานสูงสุด รองลงมาปัจจัยด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติสภาพแวดล้อมเกี่ยวกับการปฏิบัติงานปัจจัยด้านความสัมพันธ์ระหว่างหน่วยงานอื่น ผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงานและมีแรงจูงใจน้อยที่สุดปัจจัยด้านเงินเดือนค่าตอบแทน และสวัสดิการของหน่วยงานตามลำดับซึ่งเมื่อเทียบกับค่าการแปลความหมายค่าคะแนนระดับแรงจูงใจในงานแล้วมีแรงจูงใจระดับปานกลางเช่นเดียวกัน

**ดวงพร สว่างศรี** (2553, 135 หน้า) ได้วิจัยเรื่อง“แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจตรวจคนเข้าเมือง(ขาเข้า) ท่าอากาศยานสุวรรณภูมิ” ผลการวิจัยพบว่าข้าราชการตำรวจตรวจคนเข้าเมือง (ขาเข้า) ท่าอากาศยานสุวรรณภูมิส่วนใหญ่เป็นเพศชายมีอายุ 31-44 ปีจบการศึกษาระดับปริญญาตรีแต่งงานแล้วมีชั้นยศระดับชั้นประทวนมีอายุราชการมากกว่า 10 ปีและมีเงินเดือน 20,001-30,000 บาทระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจตรวจคนเข้า



เมือง (ขาเข้า) ทำอากาศยานสุวรรณภูมิพบว่าในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลางแต่เมื่อวิเคราะห์รายด้านพบว่าด้านความมั่นคงในภาพรวมอยู่ที่ระดับมากส่วนปัจจัยที่มีผลต่อระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานพบว่าอายุการศึกษาสถานภาพสมรสชั้นยศอายุราชการและเงินเดือนมีผลต่อระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.5

**สุชาติ นาห้วย**(2554, 145 หน้า) ได้วิจัยเรื่อง“ปัจจัยที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานตามทัศนะของข้าราชการตำรวจสันติบาล กองกำกับการ 3กองบังคับการตำรวจสันติบาล 1 กองตำรวจสันติบาล”ผลการวิจัยพบว่า 1)ปัจจัยที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานตามทัศนะของข้าราชการตำรวจสันติบาล กองกำกับการ 3กองบังคับการตำรวจสันติบาล 1กองตำรวจสันติบาล โดยรวม 5 ด้าน มีค่าแปลผลอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณารายด้านเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านการทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น มีค่าแปลผลอยู่ในระดับปานกลาง รองลงมาได้แก่ ด้านความเอาใจใส่ของผู้บังคับบัญชา มีค่าแปลผลอยู่ในระดับปานกลาง ด้านโอกาสก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน มีค่าแปลผลอยู่ในระดับปานกลาง ด้านการพิจารณาความดีความชอบและการพิจารณาการขึ้นเงินเดือน มีค่าแปลผลอยู่ในระดับปานกลาง และค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ซึ่งมีค่าแปลผลอยู่ในระดับน้อย ตามลำดับ 2) ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่าปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ ระดับชั้นยศ รายได้ต่อเดือน และระยะเวลาการทำงาน มีความสัมพันธ์กับปัจจัยที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานตามทัศนะของข้าราชการตำรวจสันติบาล กองกำกับการ 3กองบังคับการตำรวจสันติบาล 1กองตำรวจสันติบาลซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

**ชูชาติ สุริยวงศ์** (2556, 136 หน้า) ได้วิจัยเรื่อง“ปัจจัยที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ สถานีตำรวจภูธรแม่ปิง อำเภอเมืองเชียงใหม่ จังหวัดเชียงใหม่”ผลการวิจัยพบว่า 1)ปัจจัยที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ สถานีตำรวจภูธรแม่ปิง อำเภอเมืองเชียงใหม่ จังหวัดเชียงใหม่ โดยรวม 4 ด้าน มีค่าแปลผลอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณารายด้านเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านโอกาสก้าวหน้าและมีความมั่นคงในการทำงาน มีค่าแปลผลอยู่ในระดับมาก รองลงมาได้แก่ ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน มีค่าแปลผลอยู่ในระดับปานกลาง ด้านการพิจารณาความดีความชอบและเลื่อนขั้นเงินเดือน มีค่าแปลผลอยู่ในระดับปานกลาง และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ มีค่าแปลผลอยู่ในระดับปานกลาง ตามลำดับ 2) ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่าข้าราชการตำรวจที่มีเพศต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงาน ไม่แตกต่างกัน ไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ แต่พบว่า ข้าราชการตำรวจที่มียศ ระดับชั้นยศ ระดับการศึกษา

และรายได้ต่อเดือน ต่างกัน ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงาน แตกต่างกัน เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สรุปได้ว่า ปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานสอบสวนมีอยู่หลายประการด้วยกัน เช่น ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการด้านการพิจารณาความดีความชอบและเลื่อนขั้นเงินเดือนด้านโอกาสก้าวหน้าและมีความมั่นคงในการทำงาน ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานสอบสวนมีความรับผิดชอบเริ่มตั้งแต่การรับแจ้งความจนกระทั่งคดีขึ้นสู่ศาลโดยการนำพยานไปเบิกความศาลบางครั้งพนักงานสอบสวนก็จะต้องมีหน้าที่อื่นๆที่ไม่เกี่ยวข้องกับการสอบสวนเช่นการออกตรวจท้องที่การตั้งจุดตรวจค้นการระดมพิเศษทำให้งานของพนักงานสอบสวนมีกว้างมากกว่าในหน้าที่อื่นและยังเป็นงานที่ต้องปฏิบัติตามกฎหมายระเบียบคำสั่งอีกมากมายดังนั้นปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานสอบสวนได้อย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลเพียงใดนั้นส่วนหนึ่งขึ้นอยู่กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานซึ่งเป็นความรู้สึกรวมของบุคลากรที่มีต่อองค์กรในทางบวกซึ่งมีผลทำให้เกิดความกระตือรือร้นในการทำงานมีขวัญและกำลังใจทำให้องค์กรมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลตามเป้าหมาย

## 2.7 กรอบแนวคิดที่ใช้ในการวิจัย

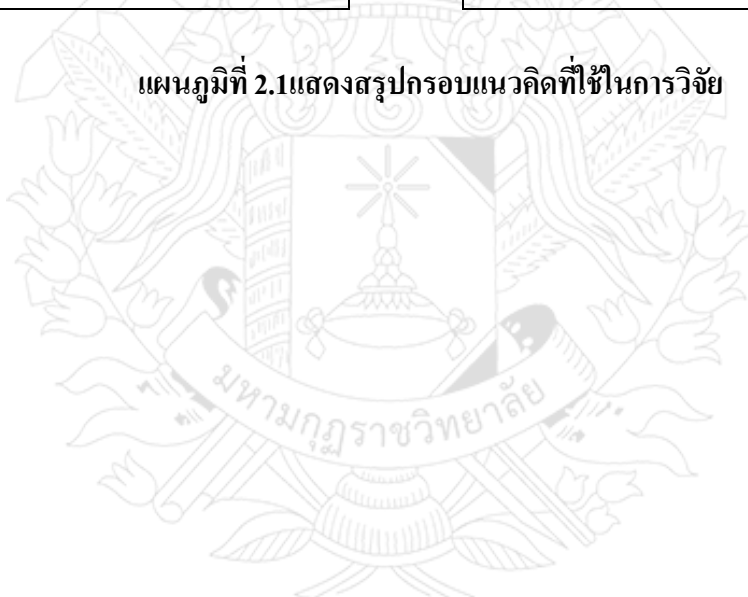
การวิจัย เรื่อง “ปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานสอบสวนของเจ้าหน้าที่ตำรวจในสังกัดกองบังคับการตำรวจนครบาล 7” ในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิดความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในงานกับประสิทธิภาพในการทำงานของ Herzberg (อ้างใน สุชาติ นาห้วย, 2554, หน้า 22-24) และแนวคิดของ สมยศ นาวิการ (2538, หน้า 394-398) แล้วได้นำมากำหนดเป็นกรอบแนวคิดในการวิจัยเพื่อเป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถาม สำหรับเก็บรวบรวมข้อมูล เพื่อตอบวัตถุประสงค์และสมมติฐานที่วางไว้ สามารถสรุปเป็นกรอบแนวคิดได้ ตามแผนภูมิที่ 2.1 ดังนี้

ตัวแปรต้น  
(Independent Variables)

ตัวแปรตาม  
(Dependent Variables)



แผนภูมิที่ 2.1แสดงสรุปกรอบแนวคิดที่ใช้ในการวิจัย



## บทที่ 3

### วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยเรื่อง “ปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานสอบสวนของเจ้าหน้าที่ตำรวจในสังกัดกองบังคับการตำรวจนครบาล 7” นี้ เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) มีขั้นตอนและวิธีดำเนินการวิจัย ดังนี้

- 3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
- 3.2 เทคนิควิธีการสุ่มตัวอย่าง
- 3.3 เครื่องมือที่ใช้การวิจัย
- 3.4 การสร้างและตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือวิจัย
- 3.5 วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล
- 3.6 การวิเคราะห์ข้อมูล
- 3.7 สถิติที่ใช้ในการวิจัย

#### 3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

##### 3.1.1 ประชากร

ได้แก่ เจ้าหน้าที่ตำรวจที่เป็นพนักงานสอบสวนและฝ่ายสนับสนุนงานสอบสวนในสังกัด กองบังคับการตำรวจนครบาล 7 จำนวน 120 นาย(กองบังคับการตำรวจนครบาล 7, บุคลากร, 2557)

##### 3.1.2 กลุ่มตัวอย่าง

ได้แก่ เจ้าหน้าที่ตำรวจที่เป็นพนักงานสอบสวนและฝ่ายสนับสนุนงานสอบสวนในสังกัดกองบังคับการตำรวจนครบาล 7 จำนวน 92 นาย

ผู้วิจัยกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตรในการคำนวณหาขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้จำนวนประชากรและความคลาดเคลื่อนที่ยอมรับให้มีได้ร้อยละ 5 จากการใช้สูตรในการหาขนาดกลุ่มตัวอย่างของเครซี่และมอร์แกน (Krejcie and Morgan) (อ้างใน สุวริย์ สิริโกภาภิรมย์, 2546, หน้า 130)

$$n = \frac{x^2 N p (1-p)}{e^2 (N-1) + x^2 p (1-p)}$$

- เมื่อ
- n = ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง
  - N = ขนาดของประชากรที่ใช้ในการวิจัย
  - e = ระดับความคลาดเคลื่อนของการสุ่มตัวอย่างที่ยอมรับได้
  - $x^2$  = ค่าไคสแควร์ที่ df เท่ากับ 1 และระดับความเชื่อมั่น 95% ( $x^2 = 3.841$ )
  - p = สัดส่วนของลักษณะที่สนใจในประชากร (ถ้าไม่ทราบให้กำหนด  $p = 0.5$ )

แทนค่าในสูตร

$$n = \frac{3.841 \times 120 \times 0.5 \times 0.5}{(0.05^2) \times (120-1) + 3.841 \times 0.5 \times 0.5}$$

$$n = 91.61 \approx 92 \text{ คน}$$

ได้ขนาดกลุ่มตัวอย่างจำนวน 92 คน

### 3.2 เทคนิควิธีการสุ่มตัวอย่าง

3.2.1 การวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ทำการสุ่มตัวอย่างแบบใช้ความสะดวก (Accidental or Convenience Random Sampling) เป็นการสุ่มที่ถือเอาความสะดวกในการปฏิบัติงานเป็นหลัก โดยเก็บจากพนักงานสอบสวนและฝ่ายสนับสนุนงานสอบสวนสถานีตำรวจในสังกัดจำนวน 11 สถานี

### 3.3 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูลครั้งนี้ เป็นแบบสอบถามแบบ (Questionnaire) ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นจากการศึกษาทฤษฎี แนวคิด เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ตามวัตถุประสงค์ของการศึกษาเพื่อใช้เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล

แบบสอบถามมีลักษณะ แบบปลายปิด และแบบปลายเปิด แบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

**ตอนที่ 1** เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไป ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ซึ่งประกอบด้วย อายุ ระดับการศึกษา และระดับชั้นยศ แบบสอบถาม จำนวน 5 ข้อ ลักษณะของคำถามเป็นแบบสำรวจรายการ (Check List)

**ตอนที่ 2** เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานสอบสวนของเจ้าหน้าที่ตำรวจในสังกัดกองบังคับการตำรวจนครบาล 7 ทั้ง 4 ด้าน จำนวน 32 ข้อ ได้แก่

1. ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการจำนวน 8 ข้อ
  2. ด้านการพิจารณาความดีความชอบและเลื่อนขั้นเงินเดือนจำนวน 8 ข้อ
  3. ด้านโอกาสก้าวหน้าและมีความมั่นคงในการทำงานจำนวน 8 ข้อ
  4. ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน จำนวน 8 ข้อ
- แบบสอบถาม ส่วนนี้เป็นแบบสอบถามตามมาตราวัดแบบลิเคิร์ต สเกล (Likert Scale)

ใช้การวัดแบบระดับคุณภาพ (Rating Scale) แบ่งออกเป็น 5 ระดับ เป็นเกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้

มากที่สุด	มีค่าเท่ากับ	5
มาก	มีค่าเท่ากับ	4
ปานกลาง	มีค่าเท่ากับ	3
น้อย	มีค่าเท่ากับ	2
น้อยที่สุด	มีค่าเท่ากับ	1

**ตอนที่ 3** เป็นแบบสอบถามลักษณะปลายเปิด เพื่อรวบรวมข้อเสนอแนะเกี่ยวกับปัญหาและแนวทางแก้ไขปัญหาปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานสอบสวนของเจ้าหน้าที่ตำรวจในสังกัดกองบังคับการตำรวจนครบาล 7

### 3.4 การสร้างและตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือวิจัย

การสร้างและตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยได้ดำเนินการตามลำดับขั้นตอน ดังนี้

3.4.1 ศึกษาค้นคว้าเอกสาร แนวคิด ทฤษฎี และผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

3.4.2 สร้างแบบสอบถามให้ครอบคลุมขอบเขตการศึกษาวิจัย โดยใช้คำถาม 2 ประเภท คือแบบปลายเปิดและแบบปลายปิด

3.4.3 นำเครื่องมือที่สร้างเสร็จเรียบร้อยแล้ว เสนออาจารย์ที่ปริกษาสารนิพนธ์แก้ไขปรับปรุงให้ถูกต้องและชัดเจน เหมาะสม ทั้งเนื้อหาสาระ และการใช้ถ้อยคำสำนวนภาษา แล้วนำมาจัดทำเป็นแบบสอบถาม

3.4.4 นำเครื่องมือที่ปรับปรุงแก้ไขแล้ว เสนอผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 ท่านเพื่อตรวจสอบหรือปรับปรุงแก้ไขความถูกต้องสมบูรณ์ของเนื้อหา เพื่อให้ได้แบบสอบถามที่มีความตรงตามเนื้อหา และความเหมาะสมของคำถามผู้เชี่ยวชาญตรวจเครื่องมือ 3 ท่าน คือ

ผู้เชี่ยวชาญตรวจเครื่องมือ 3 ท่าน

**1. รศ.ดร. ศรชัย ท้าวมิตร**

**การศึกษา**                     ปริญญาเอก Ph.D. (Political Science)  
**ตำแหน่งปัจจุบัน**            อาจารย์ประจำหลักสูตรรัฐศาสตรการปกครอง  
 คณะสังคมศาสตร์มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

**2. ดร. ขวลิต ไหลรินทร์**

**การศึกษา**                     ปริญญาเอก Ph.D.(Political Science)  
**ตำแหน่งปัจจุบัน**            อาจารย์ประจำหลักสูตร รัฐศาสตรการปกครอง  
 คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

**3. พ.ต.อ. คมศักดิ์ สุ้มเกษม**

**ตำแหน่งปัจจุบัน**           รองผู้บังคับการนครบาล 2

3.4.5 ปรับปรุงแก้ไขแบบสอบถามตามที่ผู้เชี่ยวชาญเสนอแนะ แล้วเสนออาจารย์ที่ปรึกษาตรวจสอบความถูกต้องอีกครั้ง

3.4.6 นำแบบสอบถามหาค่าดัชนีความสอดคล้องของข้อคำถามกับวัตถุประสงค์หรือเนื้อหา (IOC) ตามสูตร ดังนี้

$$\text{สูตร IOC} = \frac{\sum X}{N}$$

เมื่อ	IOC	แทน	ดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์
	$\sum X$	แทน	ผลรวมของคะแนนความคิดเห็นจากผู้เชี่ยวชาญ
	N	แทน	จำนวนผู้เชี่ยวชาญ
โดยที่	+1		แน่ใจว่าสอดคล้อง
	0		ไม่แน่ใจว่าสอดคล้อง
	-1		แน่ใจว่าไม่สอดคล้อง

โดยเลือกข้อคำถามที่มีค่าตั้งแต่ 0.67 ขึ้นไป จากข้อคำถามทั้งหมดจำนวน 32 ข้อ ใช้ได้ทั้งหมด ซึ่งข้อคำถามที่ใช้ได้มีค่า IOC อยู่ในช่วง 0.67 – 1.00

3.4.7 นำแบบสอบถามที่แก้ไขปรับปรุงแล้วไปทดลองใช้กับผู้ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างในเขตพื้นที่ แต่มีคุณลักษณะคล้ายกับกลุ่มตัวอย่างในการวิจัยนี้ คือเจ้าหน้าที่ตำรวจที่เป็นพนักงานสอบสวนในสังกัด กองบังคับการตำรวจนครบาล 2 จำนวน 30 คน แล้วนำผลการตอบแบบสอบถามไปหาค่า

ความเชื่อมั่นของเครื่องมือโดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha - Coefficient) ของครอนบาค (Cronbach) ได้ค่าความเชื่อมั่นของเครื่องมือเท่ากับ 0.89

3.4.8 นำเครื่องมือที่สมบูรณ์แล้ว ไปใช้เก็บข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่างในการวิจัยต่อไป

### 3.5 การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูล ได้ดำเนินการตามลำดับขั้นตอน ดังนี้

3.5.1 ขอนหนังสือจากบัณฑิตวิทยาลัยมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัยนำเรียน พล.ต.ต. มานิตย์ จันทรรคณา ผบก. กองบังคับการตำรวจนครบาล 7 เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากเจ้าหน้าที่ตำรวจที่เป็นพนักงานสอบสวนในสังกัด กองบังคับการตำรวจนครบาล 7

3.5.2 ส่งแบบสอบถามให้กลุ่มตัวอย่างตอบด้วยตนเอง

3.5.3 ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลคืนด้วยตนเอง

3.5.4 เมื่อได้แบบสอบถามกลับคืนมาแล้วจำนวน 92 ชุด คิดเป็นร้อยละ 100 จึงตรวจสอบความสมบูรณ์ และจัดลำดับข้อมูล

3.5.5 นำข้อมูลที่ได้ออกไปวิเคราะห์ และประมวลผลต่อไป

### 3.6 การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลในการศึกษาครั้งนี้ ได้ดำเนินการ โดยนำข้อมูลมาวิเคราะห์ด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์ทางสังคมศาสตร์ มีลำดับขั้นตอน ดังนี้

3.6.1 ศึกษาปัจจัยส่วนบุคคล โดยหาค่าสถิติพื้นฐาน คือ ค่าความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage)

3.6.2 ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานสอบสวนของเจ้าหน้าที่ตำรวจในสังกัดกองบังคับการตำรวจนครบาล 7 โดยการหาค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

3.6.3 ทดสอบสมมติฐานการวิจัย โดยการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรต้นที่ทำการศึกษาคืออายุ ระดับการศึกษา ระดับชั้นยศ รายได้เฉลี่ยต่อเดือนและระยะเวลาการทำงานว่ามีความสัมพันธ์กับตัวแปรตามคือปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานสอบสวนของเจ้าหน้าที่ตำรวจในสังกัดกองบังคับการตำรวจนครบาล 7 หรือไม่โดยการทดสอบค่าไคสแควร์ ( $\chi^2$ ) โดยใช้ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05



3.6.4 วิเคราะห์ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับปัญหาและแนวทางแก้ไขปัญหาปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานสอบสวนของเจ้าหน้าที่ตำรวจในสังกัดกองบังคับการตำรวจนครบาล 7 โดยใช้การแจกแจงความถี่ (Frequency) และนำเสนอในรูปตารางประกอบคำบรรยาย

### 3.7 สถิติที่ใช้ในการวิจัย

สำหรับการวิจัยเรื่องนี้ มีสถิติที่ใช้ในการทำวิจัย 2 ประเภท ได้แก่

3.7.1 สถิติการบรรยาย (Descriptive Statistics) ได้แก่ ค่าความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) สำหรับบรรยายปัจจัยส่วนบุคคล

สูตรการหาค่าสถิติที่ใช้ในการวิจัย มีดังนี้

#### 1. การหาค่าร้อยละ (Percentage)

$$P = \frac{X(100)}{N}$$

เมื่อ P = ค่าร้อยละ  
 X = จำนวนข้อมูล (ความถี่) ที่ต้องการนำมาหาค่าร้อยละ  
 N = จำนวนข้อมูลทั้งหมด

#### 2. การหาค่าเฉลี่ย (Mean)

$$\bar{X} = \frac{\sum X}{N}$$

เมื่อ  $\bar{X}$  = ค่าเฉลี่ย  
 $\sum X$  = ผลรวมของข้อมูลทั้งหมด  
 N = จำนวนข้อมูลทั้งหมด

#### 3. หาค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

$$S.D. = \sqrt{\frac{\sum_{i=1}^n (X_i - \bar{X})^2}{n-1}}$$

เมื่อ S.D. = ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน  
 $X_i$  = จำนวนคะแนน  
 $\bar{X}$  = ค่าเฉลี่ยมัชฌิมเลขคณิต

$n$  = จำนวนผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมด

#### 4. ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha - coefficient) มีสูตรดังนี้

$$\text{สูตร } \alpha = \frac{K}{K-1} \left[ 1 - \frac{\sum S_i^2}{S^2} \right]$$

เมื่อ  $\alpha$  = ค่าสัมประสิทธิ์ของความเชื่อมั่น

$K$  = จำนวนข้อของมาตรวัด

$S_i^2$  = ความแปรปรวนของคะแนนแต่ละข้อ

$S^2$  = ความแปรปรวนของคะแนนรวมทั้งฉบับ

3.7.2 สถิติเชิงอนุมานหรืออ้างอิง (Inferential Statistics) ได้แก่วิธีการตรวจสอบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรต้นที่ทำการศึกษามีความสัมพันธ์กับตัวแปรตามหรือไม่โดยใช้การทดสอบค่าไคสแควร์ ( $\chi^2$ )

$$\chi^2 = \sum_{i=1}^k \frac{(O_i - E_i)^2}{E_i}$$

$O_i$  = จำนวนความถี่ของข้อมูลที่สังเกตได้จากประชากร (Observed frequency)

$E_i$  = จำนวนความถี่ที่คาดว่าจะเกิดขึ้นหรือเป็นไปได้ตามทฤษฎี (Expected frequency)

## บทที่ 4

### ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยเรื่อง “ปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานสอบสวนของเจ้าหน้าที่ตำรวจในสังกัดกองบังคับการตำรวจนครบาล 7” เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) ซึ่งผู้ศึกษาวิจัยได้ตั้งวัตถุประสงค์ของการวิจัยไว้ 3 ประการ คือ

1. เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานสอบสวนของเจ้าหน้าที่ตำรวจในสังกัดกองบังคับการตำรวจนครบาล 7
2. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานสอบสวนของเจ้าหน้าที่ตำรวจในสังกัดกองบังคับการตำรวจนครบาล 7
3. เพื่อศึกษาข้อเสนอแนะเกี่ยวกับปัญหาและแนวทางแก้ไขปัญหาปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานสอบสวนของเจ้าหน้าที่ตำรวจในสังกัดกองบังคับการตำรวจนครบาล 7

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษานี้ ได้แก่ เจ้าหน้าที่ตำรวจที่เป็นพนักงานสอบสวนในสังกัด กองบังคับการตำรวจนครบาล 7 จำนวน 92 คน โดยใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบใช้ความสะดวก (Accidental or Convenience Random Sampling) เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือ แบบสอบถามผู้ศึกษาได้แจกแบบสอบถามให้กับกลุ่มตัวอย่าง โดยอธิบายเหตุผลและวิธีการตอบและรับแบบสอบถามกลับคืนมา ทำการตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถาม แล้วนำมาวิเคราะห์และประมวลผลโดยใช้คอมพิวเตอร์ โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติและนำเสนอผลการวิเคราะห์โดยการใช้ตารางประกอบการบรรยายโดยมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

- 4.1 สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล
- 4.2 ขั้นตอนการวิเคราะห์ข้อมูล
- 4.3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

#### 4.1 สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

เพื่อให้เกิดความเข้าใจตรงกันในการเสนอผลการวิเคราะห์ ผู้วิจัยได้กำหนดความหมายของสัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

- |           |     |  |
|-----------|-----|--|
| $n$       | แทน | ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง                     |
| $\bar{X}$ | แทน | ค่าเฉลี่ย (Mean)                         |
| S.D.      | แทน | ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) |

$\chi^2$	แทน	ค่าไคสแควร์ (Chi - Square)
Sig.	แทน	ระดับนัยสำคัญทางสถิติ (Significance)
*	แทน	นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

#### 4.2 ขั้นตอนการวิเคราะห์ข้อมูล

**ตอนที่ 1** การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ซึ่งมีคุณลักษณะข้อมูลทั่วไป คือ คือ อายุ ระดับการศึกษา และระดับชั้นยศ โดยการวิเคราะห์หาค่าความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) แล้วนำเสนอในรูปแบบตารางประกอบการบรรยาย

**ตอนที่ 2** การวิเคราะห์ปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานสอบสวนของเจ้าหน้าที่ตำรวจในสังกัดกองบังคับการตำรวจนครบาล 7 ทั้ง 4 ด้าน โดยใช้การวิเคราะห์หาค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

**ตอนที่ 3** การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรต้น คือ อายุ ระดับการศึกษา และระดับชั้นยศ กับตัวแปรตาม คือ ปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานสอบสวนของเจ้าหน้าที่ตำรวจในสังกัดกองบังคับการตำรวจนครบาล 7 โดยการใช้การทดสอบค่าไคสแควร์ ( $\chi^2$ ) ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 และนำเสนอในรูปแบบตารางประกอบการบรรยาย

**ตอนที่ 4** การวิเคราะห์ข้อเสนอแนะปัญหาและแนวทางแก้ไขปัญหาเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานสอบสวนของเจ้าหน้าที่ตำรวจในสังกัดกองบังคับการตำรวจนครบาล 7 โดยใช้การวิเคราะห์หาค่า ความถี่ (Frequency) และนำเสนอในรูปแบบตารางประกอบการบรรยาย

### 4.3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

#### ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ได้แก่ เจ้าหน้าที่ตำรวจที่เป็นพนักงานสอบสวนในสังกัด กองบังคับการตำรวจนครบาล 7 ซึ่งมีข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคล คือ อายุ ระดับการศึกษาและระดับชั้นยศ ใช้การวิเคราะห์หาค่าความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) แล้วนำเสนอในรูปแบบตารางประกอบการบรรยาย

#### ตารางที่ 4.1 แสดงจำนวน และร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามอายุ

อายุ	จำนวน	ร้อยละ
ต่ำกว่า 30 ปี	29	31.52
30 - 40 ปี	25	27.17
41 - 50 ปี	18	19.57
51 ปีขึ้นไป	20	21.74
<b>รวม</b>	<b>92</b>	<b>100.00</b>

จากตารางที่ 4.1 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีอายุต่ำกว่า 30 ปี จำนวน 29 คน คิดเป็นร้อยละ 31.52 รองลงมาคืออายุ 30 - 40 ปี จำนวน 25 คน คิดเป็นร้อยละ 27.17 รองลงมาคืออายุ 51 ปีขึ้นไป จำนวน 20 คน คิดเป็นร้อยละ 21.74 และน้อยที่สุด มีอายุ 41 - 50 ปี จำนวน 18 คน คิดเป็นร้อยละ 19.57

#### ตารางที่ 4.2 แสดงจำนวน และร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามระดับการศึกษา

ระดับการศึกษา	จำนวน	ร้อยละ
ปริญญาตรี	55	59.78
สูงกว่าปริญญาตรี	37	40.22
<b>รวม</b>	<b>92</b>	<b>100.00</b>

จากตารางที่ 4.2 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี จำนวน 55 คน คิดเป็นร้อยละ 59.78 และสูงกว่าปริญญาตรี จำนวน 37 คน คิดเป็นร้อยละ 40.22

ตารางที่ 4.3 แสดงจำนวน และค่าร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามระดับชั้นยศ

ระดับชั้นยศ	จำนวน	ร้อยละ
ชั้นประทวน	53	57.61
ชั้นสัญญาบัตร	39	42.39
<b>รวม</b>	<b>92</b>	<b>100.00</b>

จากตารางที่ 4.2 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีระดับชั้นประทวน จำนวน 53 คน คิดเป็นร้อยละ 57.61 และระดับชั้นสัญญาบัตร จำนวน 39 คน คิดเป็นร้อยละ 42.39



## ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานสอบสวนของเจ้าหน้าที่ตำรวจในสังกัดกองบังคับการตำรวจนครบาล 7

การวิจัยเรื่อง “ปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานสอบสวนของเจ้าหน้าที่ตำรวจในสังกัดกองบังคับการตำรวจนครบาล 7” ใช้การวิเคราะห์หาค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) แล้วนำเสนอในรูปแบบตารางประกอบการบรรยาย ปรากฏดังตารางต่อไปนี้

### ตารางที่ 4.4 แสดงค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานสอบสวนของเจ้าหน้าที่ตำรวจในสังกัดกองบังคับการตำรวจนครบาล 7 โดยรวม

ปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานสอบสวน	ระดับปัจจัย		
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
1. ด้านคำตอบแทนและสวัสดิการ	2.83	0.59	ปานกลาง
2. ด้านการพิจารณาความดีความชอบและเลื่อนขั้นเงินเดือน	3.04	0.57	ปานกลาง
3. ด้านโอกาสก้าวหน้าและมีความมั่นคงในการทำงาน	3.10	0.43	ปานกลาง
4. ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน	3.12	0.48	ปานกลาง
<b>รวม</b>	<b>3.02</b>	<b>0.35</b>	<b>ปานกลาง</b>

จากตารางที่ 4.4 พบว่า ระดับปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานสอบสวนของเจ้าหน้าที่ตำรวจในสังกัดกองบังคับการตำรวจนครบาล 7 โดยรวม อยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาในแต่ละด้าน อยู่ในระดับปานกลางทั้งสี่ด้าน เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน ด้านโอกาสก้าวหน้าและมีความมั่นคงในการทำงาน ด้านการพิจารณาความดีความชอบและเลื่อนขั้นเงินเดือน และด้านคำตอบแทนและสวัสดิการ ตามลำดับ

ตารางที่ 4.5 แสดงค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานสอบสวนของเจ้าหน้าที่ตำรวจในสังกัดกองบังคับการตำรวจนครบาล 7 ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ

ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ	ระดับปัจจัย		
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
1. รายได้ที่ได้รับในปัจจุบันเหมาะสมกับปริมาณงานความรับผิดชอบ	2.72	0.89	ปานกลาง
2. รายได้ที่ได้รับทำให้ฐานะทางครอบครัวมีความมั่นคง	2.83	0.93	ปานกลาง
3. เงินรางวัล สิบบนนำจับที่ได้รับมีความเหมาะสม	2.68	0.88	ปานกลาง
4. เบี้ยเลี้ยงที่ได้รับมีความเหมาะสมกับการปฏิบัติงานของท่าน	2.53	0.86	ปานกลาง
5. สวัสดิการเรื่องค่ารักษาพยาบาลที่ท่านได้รับมีความเหมาะสม	3.14	0.76	ปานกลาง
6. สวัสดิการเรื่อง ที่พักอาศัยที่ท่านได้รับมีความเหมาะสม	2.97	0.64	ปานกลาง
7. สวัสดิการเรื่อง เงินกู้ที่ท่านได้รับมีความเหมาะสม	3.01	0.86	ปานกลาง
8. เงินโบนัสประจำปีที่ท่านได้รับมีความเหมาะสมเมื่อเปรียบเทียบกับหน่วยงานอื่น	2.75	1.27	ปานกลาง
<b>รวม</b>	<b>2.83</b>	<b>0.59</b>	<b>ปานกลาง</b>

จากตารางที่ 4.5 พบว่า ระดับปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานสอบสวนของเจ้าหน้าที่ตำรวจในสังกัดกองบังคับการตำรวจนครบาล 7 ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาในแต่ละข้อ อยู่ในระดับปานกลางทั้งแปดข้อ เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ สวัสดิการเรื่องค่ารักษาพยาบาลที่ท่านได้รับมีความเหมาะสม รองลงมาได้แก่ สวัสดิการเรื่อง เงินกู้ที่ท่านได้รับมีความเหมาะสม ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ได้แก่ เบี้ยเลี้ยงที่ได้รับมีความเหมาะสมกับการปฏิบัติงานของท่าน ตามลำดับ



ตารางที่ 4.6 แสดงค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานสอบสวนของเจ้าหน้าที่ตำรวจในสังกัดกองบังคับการตำรวจนครบาล 7 ด้านการพิจารณาความดีความชอบและเลื่อนขั้นเงินเดือน

ด้านการพิจารณาความดีความชอบและเลื่อนขั้นเงินเดือน	ระดับปัจจัย		
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
1. ท่านได้รับโอกาสในการพิจารณาความดีความชอบจากหน่วยงานเสมอ	2.98	0.94	ปานกลาง
2. ท่านได้มีส่วนร่วมแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือน	2.82	0.94	ปานกลาง
3. ผู้บังคับบัญชาของท่านใช้หลักเกณฑ์ในการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือน ตามวิธีที่กำหนด	3.11	0.67	ปานกลาง
4. ผู้บังคับบัญชาของท่านประเมินให้การพิจารณาความดีความชอบตามความสามารถ	3.04	0.86	ปานกลาง
5. ท่านได้รับการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนเกินกว่า 1 ชั้น	2.97	0.79	ปานกลาง
6. ท่านได้รับการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนด้วยความเสมอภาค	2.95	0.82	ปานกลาง
7. การได้รับการเลื่อนขั้น 2 ชั้น มีความสำคัญต่อการปฏิบัติงาน	3.57	0.95	มาก
8. ขั้นเงินเดือนที่ได้รับในปัจจุบันมีความเหมาะสม	2.91	1.00	ปานกลาง
<b>รวม</b>	<b>3.04</b>	<b>0.57</b>	<b>ปานกลาง</b>

จากตารางที่ 4.6 พบว่า ระดับปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานสอบสวนของเจ้าหน้าที่ตำรวจในสังกัดกองบังคับการตำรวจนครบาล 7 ด้านการพิจารณาความดีความชอบและเลื่อนขั้นเงินเดือน โดยรวม อยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาในแต่ละข้อ อยู่ในระดับปานกลาง เจ็ดข้อและมากหนึ่งข้อ เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ การได้รับการเลื่อนขั้น 2 ชั้น มีความสำคัญต่อการปฏิบัติงาน รองลงมา ได้แก่ ผู้บังคับบัญชาของท่านใช้หลักเกณฑ์ในการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือน ตามวิธีที่กำหนด ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ได้แก่ ท่านได้มีส่วนร่วมแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือน ตามลำดับ

ตารางที่ 4.7 แสดงค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานสอบสวนของเจ้าหน้าที่ตำรวจในสังกัดกองบังคับการตำรวจนครบาล 7 ด้านโอกาสก้าวหน้าและมีความมั่นคงในการทำงาน

ด้านโอกาสก้าวหน้าและมีความมั่นคงในการทำงาน	ระดับปัจจัย		
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
1. ความก้าวหน้าในอาชีพ มีความสำคัญต่อการปฏิบัติงาน	3.48	1.33	มาก
2. การได้รับตำแหน่งที่สูงขึ้น เป็นปัจจัยในการปฏิบัติงาน	3.29	0.93	ปานกลาง
3. ท่านได้รับการเข้าฝึกอบรมเพื่อเพิ่มทักษะประสบการณ์ ในการปฏิบัติหน้าที่	3.33	0.61	ปานกลาง
4. การปฏิบัติงานของท่านมีความมั่นคงปลอดภัย	2.74	0.82	ปานกลาง
5. ปริมาณงาน หน้าที่ที่รับผิดชอบของท่านมีความเหมาะสม	2.65	0.97	ปานกลาง
6. ท่านได้รับมอบหมายการปฏิบัติหน้าที่ตรงกับความสามารถของท่าน	3.26	0.69	ปานกลาง
7. หน่วยงานของท่านส่งเสริมให้โอกาสในการศึกษาหาความรู้ที่สูงขึ้น	3.14	0.62	ปานกลาง
8. การโยกย้ายตำแหน่งได้รับการพิจารณาตามขั้นตอนที่กรมตำรวจกำหนด	2.89	0.90	ปานกลาง
<b>รวม</b>	<b>3.10</b>	<b>0.43</b>	<b>ปานกลาง</b>

จากตารางที่ 4.7 พบว่า ระดับปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานสอบสวนของเจ้าหน้าที่ตำรวจในสังกัดกองบังคับการตำรวจนครบาล 7 ด้าน โอกาสก้าวหน้าและมีความมั่นคงในการทำงาน โดยรวม อยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาในแต่ละข้อ อยู่ในระดับปานกลางเจ็ดข้อ และมากหนึ่งข้อ เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ความก้าวหน้าในอาชีพ มีความสำคัญต่อการปฏิบัติงาน รองลงมา ได้แก่ ท่านได้รับการเข้าฝึกอบรมเพื่อเพิ่มทักษะประสบการณ์ ในการปฏิบัติหน้าที่ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ได้แก่ ปริมาณงาน หน้าที่ที่รับผิดชอบของท่านมีความเหมาะสม ตามลำดับ

ตารางที่ 4.8 แสดงค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และระดับปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานสอบสวนของเจ้าหน้าที่ตำรวจในสังกัดกองบังคับการตำรวจนครบาล 7 ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน

ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน	ระดับปัจจัย		
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
1. หน่วยงานของท่านมีสายบังคับบัญชาที่เหมาะสม	3.20	0.62	ปานกลาง
2. หน่วยงานของท่านมีการจัดให้มีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นในด้านการปฏิบัติงานสัปดาห์ละครั้ง	3.05	1.02	ปานกลาง
3. หน่วยงานของท่านจัดให้มีการแข่งขันกีฬาเชื่อมความสามัคคีในหน่วยงานเป็นประจำ	3.15	0.69	ปานกลาง
4. ในการปฏิบัติงานผู้บังคับบัญชาให้ความสนใจรับฟังความคิดเห็นเสมอ	3.09	0.90	ปานกลาง
5. ผู้บังคับบัญชาให้ความไว้วางใจ สนับสนุน และมอบหมายงานให้เหมาะสมกับความสามารถของท่าน	2.99	0.62	ปานกลาง
6. การปฏิบัติงานของหน่วยงานท่าน โดยยึดหลักความสามารถ และศักยภาพของบุคคลเป็นหลัก	2.99	0.81	ปานกลาง
7. การปฏิบัติงานเพื่อนร่วมงานให้ความช่วยเหลืออย่างสม่ำเสมอ	3.34	0.72	ปานกลาง
8. การปฏิบัติงานของท่านเป็นที่ยอมรับของเพื่อนร่วมงาน	3.13	0.79	ปานกลาง
<b>รวม</b>	<b>3.12</b>	<b>0.48</b>	<b>ปานกลาง</b>

จากตารางที่ 4.8 พบว่า ระดับปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานสอบสวนของเจ้าหน้าที่ตำรวจในสังกัดกองบังคับการตำรวจนครบาล 7 ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน โดยรวม อยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาในแต่ละข้อ อยู่ในระดับปานกลางทั้งแปดข้อ เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ การปฏิบัติงานเพื่อนร่วมงานให้ความช่วยเหลืออย่างสม่ำเสมอ รองลงมา ได้แก่ หน่วยงานของท่านมีสายบังคับบัญชาที่เหมาะสม ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ได้แก่ ผู้บังคับบัญชาให้ความไว้วางใจ สนับสนุน และมอบหมายงานให้เหมาะสมกับความสามารถของท่านและการปฏิบัติงานของหน่วยงานท่านโดยยึดหลักความสามารถและศักยภาพของบุคคลเป็นหลัก ตามลำดับ

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรต้น คือ อายุ ระดับการศึกษา และระดับชั้นยศ กับตัวแปรตาม คือ ปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานสอบสวนของเจ้าหน้าที่ตำรวจในสังกัดกองบังคับการตำรวจนครบาล 7

การทดสอบสมมติฐาน (Hypothesis Testing) เพื่อทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรต้นที่ทำการศึกษา คือ อายุ ระดับการศึกษา และระดับชั้นยศ ว่ามีความสัมพันธ์กับตัวแปรตาม คือ ปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานสอบสวนของเจ้าหน้าที่ตำรวจในสังกัดกองบังคับการตำรวจนครบาล 7 หรือไม่ โดยการทำการทดสอบค่าไคสแควร์ ( $\chi^2$ ) โดยใช้ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ผู้วิจัยทดสอบสมมติฐาน โดยการกำหนดตารางไขว้ (Cross tabulation) ใช้สถิติ Chi - Square Test ( $\chi^2$ ) เพื่อใช้อธิบายความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรต้นและตัวแปรตาม ดังนี้

สมมติฐานที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ มีความสัมพันธ์กับปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานสอบสวนของเจ้าหน้าที่ตำรวจในสังกัดกองบังคับการตำรวจนครบาล 7 โดยรวม

ตารางที่ 4.9 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างอายุของพนักงานสอบสวนกับปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานสอบสวนของเจ้าหน้าที่ตำรวจในสังกัดกองบังคับการตำรวจนครบาล 7 โดยรวม

อายุ	ปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานสอบสวน								$\chi^2$	Sig.
	มาก		ปานกลาง		น้อย		รวม			
	n	%	n	%	n	%	n	%		
ต่ำกว่า 30 ปี	1	3.4	28	96.6	0	0.0	29	100	6.76	0.34
30 - 40 ปี	1	4.0	23	92.0	1	4.0	25	100		
41 - 50 ปี	1	5.6	16	88.8	1	5.6	18	100		
51 ปี ขึ้นไป	2	10.0	15	75.0	3	15.0	20	100		
<b>รวม</b>	<b>5</b>	<b>5.4</b>	<b>82</b>	<b>89.2</b>	<b>5</b>	<b>5.4</b>	<b>92</b>	<b>100</b>		

จากตารางที่ 4.9 พบว่า อายุของพนักงานสอบสวนไม่มีความสัมพันธ์กันกับปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานสอบสวนของเจ้าหน้าที่ตำรวจในสังกัดกองบังคับการตำรวจนครบาล 7 โดยรวม ไม่มีความสัมพันธ์กัน

ตารางที่ 4.10 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างอายุของพนักงานสอบสวนกับปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานสอบสวนของเจ้าหน้าที่ตำรวจในสังกัดกองบังคับการตำรวจนครบาล 7 ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ

อายุ	ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ								$\chi^2$	Sig.
	มาก		ปานกลาง		น้อย		รวม			
	n	%	n	%	n	%	n	%		
ต่ำกว่า 30 ปี	1	3.4	21	72.4	7	24.2	29	100	6.00	0.28
30 - 40 ปี	2	8.0	17	68.0	6	24.0	25	100		
41 - 50 ปี	1	5.6	17	94.4	0	0.0	18	100		
51 ปี ขึ้นไป	2	10.0	12	60.0	6	30.0	20	100		
<b>รวม</b>	<b>6</b>	<b>6.5</b>	<b>67</b>	<b>72.8</b>	<b>19</b>	<b>20.7</b>	<b>92</b>	<b>100</b>		

จากตารางที่ 4.10 พบว่า อายุของพนักงานสอบสวนไม่มีความสัมพันธ์กับปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานสอบสวนของเจ้าหน้าที่ตำรวจในสังกัดกองบังคับการตำรวจนครบาล 7 ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ ไม่มีความสัมพันธ์กัน

ตารางที่ 4.11 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างอายุของพนักงานสอบสวนกับปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานสอบสวนของเจ้าหน้าที่ตำรวจในสังกัดกองบังคับการตำรวจนครบาล 7 ด้านการพิจารณาความดีความชอบและเลื่อนขั้นเงินเดือน

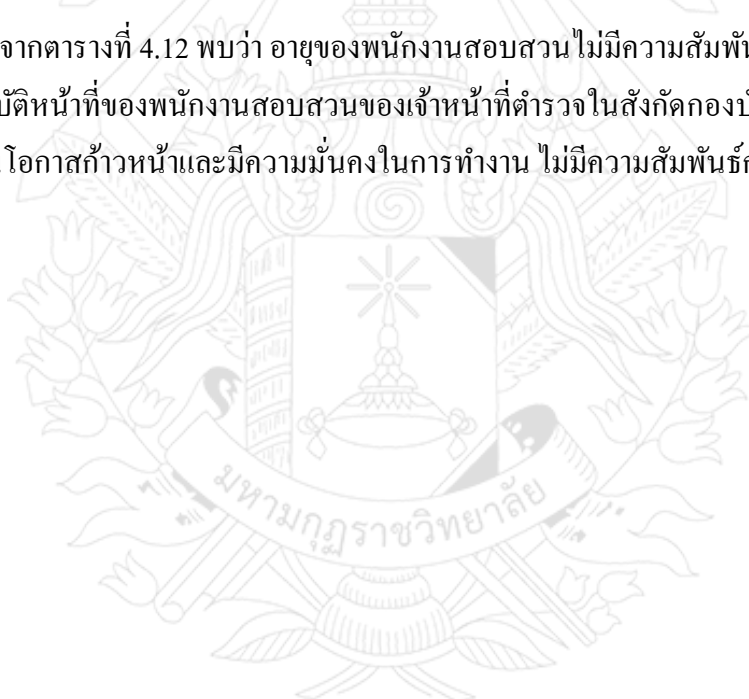
อายุ	ด้านการพิจารณาความดีความชอบและเลื่อนขั้นเงินเดือน								$\chi^2$	Sig.
	มาก		ปานกลาง		น้อย		รวม			
	n	%	n	%	n	%	n	%		
ต่ำกว่า 30 ปี	2	6.9	27	93.1	0	0.0	29	100	10.73	0.10
30 - 40 ปี	4	16.0	19	76.0	2	8.0	25	100		
41 - 50 ปี	0	0.0	17	94.4	1	5.6	18	100		
51 ปี ขึ้นไป	0	0.0	17	85.0	3	15.0	20	100		
<b>รวม</b>	<b>6</b>	<b>6.5</b>	<b>80</b>	<b>87</b>	<b>6</b>	<b>6.5</b>	<b>92</b>	<b>100</b>		

จากตารางที่ 4.11 พบว่า อายุของพนักงานสอบสวนไม่มีความสัมพันธ์กับปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานสอบสวนของเจ้าหน้าที่ตำรวจในสังกัดกองบังคับการตำรวจนครบาล 7 ด้านการพิจารณาความดีความชอบและเลื่อนขั้นเงินเดือน ไม่มีความสัมพันธ์กัน

ตารางที่ 4.12 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างอายุของพนักงานสอบสวนกับปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานสอบสวนของเจ้าหน้าที่ตำรวจในสังกัดกองบังคับการตำรวจนครบาล 7 ด้านโอกาสก้าวหน้าและมีความมั่นคงในการทำงาน

อายุ	ด้านโอกาสก้าวหน้าและมีความมั่นคงในการทำงาน								$\chi^2$	Sig.
	มาก		ปานกลาง		น้อย		รวม			
	n	%	n	%	n	%	n	%		
ต่ำกว่า 30 ปี	5	17.2	24	82.8	0	0.0	29	100	6.45	0.37
30 - 40 ปี	2	8.0	21	84.0	2	8.0	25	100		
41 - 50 ปี	1	5.6	16	88.8	1	5.6	18	100		
51 ปี ขึ้นไป	3	15.0	14	70.0	3	15.0	20	100		
<b>รวม</b>	<b>11</b>	<b>12.0</b>	<b>75</b>	<b>81.5</b>	<b>6</b>	<b>6.5</b>	<b>92</b>	<b>100</b>		

จากตารางที่ 4.12 พบว่า อายุของพนักงานสอบสวนไม่มีความสัมพันธ์กับปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานสอบสวนของเจ้าหน้าที่ตำรวจในสังกัดกองบังคับการตำรวจนครบาล 7 ด้านโอกาสก้าวหน้าและมีความมั่นคงในการทำงาน ไม่มีความสัมพันธ์กัน



ตารางที่ 4.13 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างอายุของพนักงานสอบสวนกับปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานสอบสวนของเจ้าหน้าที่ตำรวจในสังกัดกองบังคับการตำรวจนครบาล 7 ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน

อายุ	ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน								$\chi^2$	Sig.
	มาก		ปานกลาง		น้อย		รวม			
	n	%	n	%	n	%	n	%		
ต่ำกว่า 30 ปี	3	10.3	26	89.7	0	0.0	29	100	10.48	0.11
30 - 40 ปี	2	8.0	22	88.0	1	4.0	25	100		
41 - 50 ปี	1	5.6	16	88.8	1	5.6	18	100		
51 ปี ขึ้นไป	5	25.0	12	60.0	3	15.0	20	100		
<b>รวม</b>	<b>11</b>	<b>12.0</b>	<b>75</b>	<b>81.5</b>	<b>6</b>	<b>6.5</b>	<b>92</b>	<b>100</b>		

จากตารางที่ 4.13 พบว่า อายุของพนักงานสอบสวนไม่มีความสัมพันธ์กับปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานสอบสวนของเจ้าหน้าที่ตำรวจในสังกัดกองบังคับการตำรวจนครบาล 7 ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน ไม่มีความสัมพันธ์กัน



สมมติฐานที่ 2 ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ ระดับการศึกษา มีความสัมพันธ์กับปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานสอบสวนของเจ้าหน้าที่ตำรวจในสังกัดกองบังคับการตำรวจนครบาล 7

ตารางที่ 4.14 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างระดับการศึกษาของพนักงานสอบสวนกับปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานสอบสวน ศึกษาเฉพาะกรณี : เจ้าหน้าที่ตำรวจในสังกัดกองบังคับการตำรวจนครบาล 7 โดยรวม

ระดับการศึกษา	ปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานสอบสวน								$\chi^2$	Sig.
	มาก		ปานกลาง		น้อย		รวม			
	n	%	n	%	n	%	n	%		
ปริญญาตรี	2	3.6	49	89.1	4	7.4	55	100	1.66	0.44
สูงกว่าปริญญาตรี	3	8.2	33	89.1	1	2.7	37	100		
<b>รวม</b>	<b>5</b>	<b>5.4</b>	<b>82</b>	<b>89.1</b>	<b>5</b>	<b>5.4</b>	<b>92</b>	<b>100</b>		

จากตารางที่ 4.14 พบว่า ระดับการศึกษาของพนักงานไม่มีความสัมพันธ์กันสอบสวนกับปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานสอบสวนของเจ้าหน้าที่ตำรวจในสังกัดกองบังคับการตำรวจนครบาล 7 ไม่มีความสัมพันธ์กัน

ตารางที่ 4.15 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างระดับการศึกษาของพนักงานสอบสวนกับปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานสอบสวนของเจ้าหน้าที่ตำรวจในสังกัดกองบังคับการตำรวจนครบาล 7 ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ

ระดับการศึกษา	ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ								$\chi^2$	Sig.
	มาก		ปานกลาง		น้อย		รวม			
	n	%	n	%	n	%	n	%		
ปริญญาตรี	3	5.5	44	80.0	8	14.5	55	100	3.67	0.16
สูงกว่าปริญญาตรี	3	8.1	23	62.2	11	29.7	37	100		
<b>รวม</b>	<b>6</b>	<b>6.5</b>	<b>67</b>	<b>72.8</b>	<b>19</b>	<b>20.7</b>	<b>92</b>	<b>100</b>		

จากตารางที่ 4.15 พบว่า ระดับการศึกษาของพนักงานไม่มีความสัมพันธ์กันสอบสวนกับปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานสอบสวนของเจ้าหน้าที่ตำรวจในสังกัดกองบังคับการตำรวจนครบาล 7 ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ ไม่มีความสัมพันธ์กัน

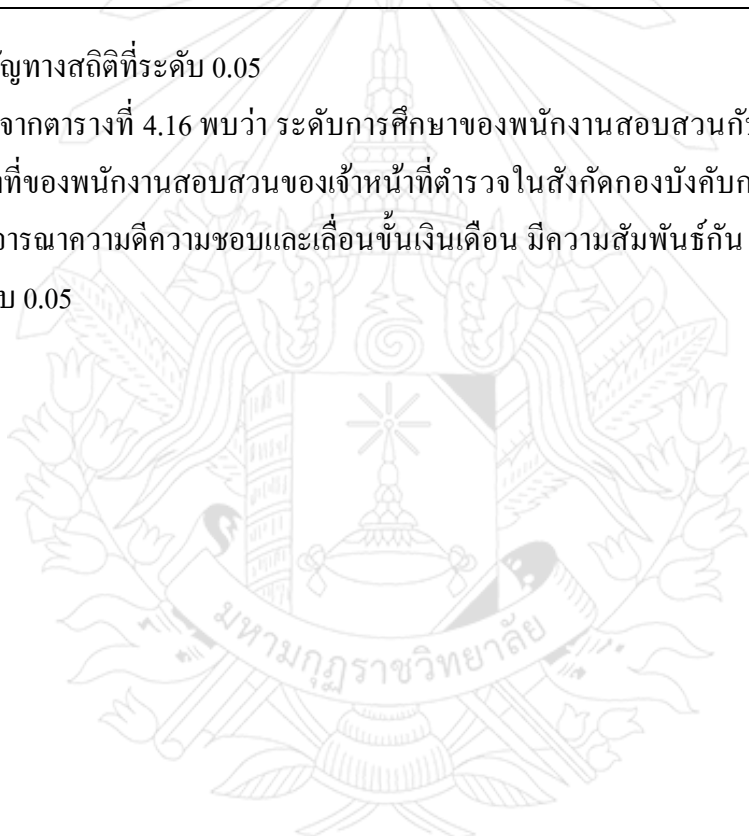


ตารางที่ 4.16 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างระดับการศึกษาของพนักงานสอบสวนกับปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานสอบสวนของเจ้าหน้าที่ตำรวจในสังกัดกองบังคับการตำรวจนครบาล 7 ด้านการพิจารณาความดีความชอบและเลื่อนขั้นเงินเดือน

ระดับการศึกษา	ด้านการพิจารณาความดีความชอบและเลื่อนขั้นเงินเดือน								$\chi^2$	Sig.
	มาก		ปานกลาง		น้อย		รวม			
	n	%	n	%	n	%	n	%		
ปริญญาตรี	1	1.8	49	89.1	5	9.1	55	100	6.09	0.05*
สูงกว่าปริญญาตรี	5	13.5	31	83.8	1	2.7	37	100		
<b>รวม</b>	<b>6</b>	<b>6.5</b>	<b>80</b>	<b>87.0</b>	<b>6</b>	<b>6.5</b>	<b>92</b>	<b>100</b>		

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.16 พบว่า ระดับการศึกษาของพนักงานสอบสวนกับปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานสอบสวนของเจ้าหน้าที่ตำรวจในสังกัดกองบังคับการตำรวจนครบาล 7 ด้านการพิจารณาความดีความชอบและเลื่อนขั้นเงินเดือน มีความสัมพันธ์กัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05



ตารางที่ 4.17 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างระดับการศึกษาของพนักงานสอบสวนกับปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานสอบสวนของเจ้าหน้าที่ตำรวจในสังกัดกองบังคับการตำรวจนครบาล 7 ด้านโอกาสก้าวหน้าและมีความมั่นคงในการทำงาน

ระดับการศึกษา	ด้านโอกาสก้าวหน้าและมีความมั่นคงในการทำงาน								$\chi^2$	Sig.
	มาก		ปานกลาง		น้อย		รวม			
	n	%	n	%	n	%	n	%		
ปริญญาตรี	7	12.7	43	78.2	5	9.1	55	100	1.64	0.44
สูงกว่าปริญญาตรี	4	10.8	32	86.5	1	2.7	37	100		
<b>รวม</b>	<b>11</b>	<b>12.0</b>	<b>75</b>	<b>81.5</b>	<b>6</b>	<b>6.5</b>	<b>92</b>	<b>100</b>		

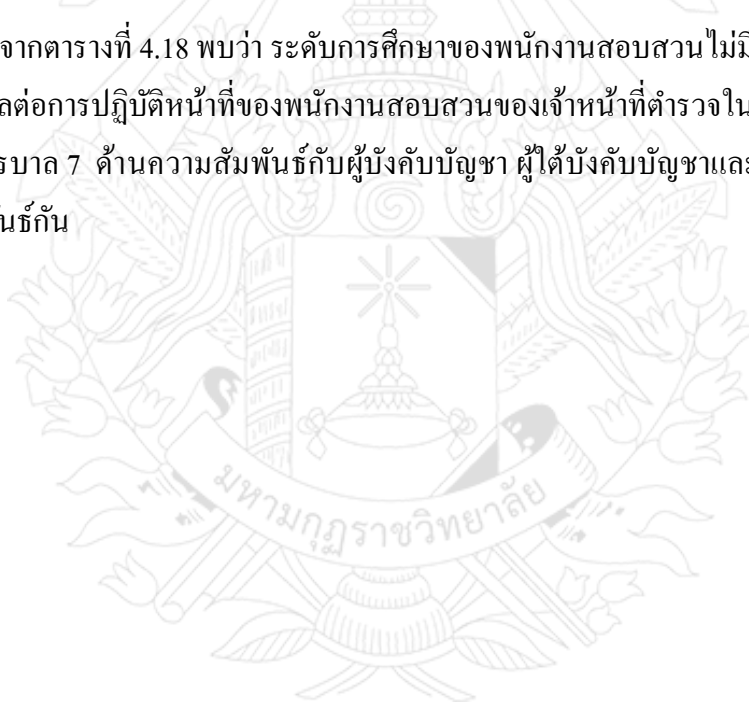
จากตารางที่ 4.17 พบว่า ระดับการศึกษาของพนักงานสอบสวนไม่มีความสัมพันธ์กับปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานสอบสวนของเจ้าหน้าที่ตำรวจในสังกัดกองบังคับการตำรวจนครบาล 7 ด้าน โอกาสก้าวหน้าและมีความมั่นคงในการทำงาน ไม่มีความสัมพันธ์กัน



ตารางที่ 4.18 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างระดับการศึกษาของพนักงานสอบสวนกับปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานสอบสวนของเจ้าหน้าที่ตำรวจในสังกัดกองบังคับการตำรวจนครบาล 7 ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน

ระดับการศึกษา	ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน								$\chi^2$	Sig.
	มาก		ปานกลาง		น้อย		รวม			
	n	%	n	%	n	%	n	%		
ปริญญาตรี	4	7.3	47	85.4	4	7.3	55	100	3.49	0.17
สูงกว่าปริญญาตรี	7	18.9	29	78.4	1	2.7	37	100		
<b>รวม</b>	<b>11</b>	<b>12.0</b>	<b>76</b>	<b>82.6</b>	<b>5</b>	<b>5.4</b>	<b>92</b>	<b>100</b>		

จากตารางที่ 4.18 พบว่า ระดับการศึกษาของพนักงานสอบสวนไม่มีความสัมพันธ์กับปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานสอบสวนของเจ้าหน้าที่ตำรวจในสังกัดกองบังคับการตำรวจนครบาล 7 ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน ไม่มีความสัมพันธ์กัน



สมมติฐานที่ 3 ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ ระดับชั้นยศ มีความสัมพันธ์กับปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานสอบสวนของเจ้าหน้าที่ตำรวจในสังกัดกองบังคับการตำรวจนครบาล 7

ตารางที่ 4.19 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างระดับชั้นยศของพนักงานสอบสวนกับปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานสอบสวนของเจ้าหน้าที่ตำรวจในสังกัดกองบังคับการตำรวจนครบาล 7 โดยรวม

ระดับชั้นยศ	ปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานสอบสวน								$\chi^2$	Sig.
	มาก		ปานกลาง		น้อย		รวม			
	n	%	n	%	n	%	n	%		
ชั้นประทวน	2	3.8	46	86.8	5	9.4	53	100	4.39	0.11
ชั้นสัญญาบัตร	3	7.7	36	92.3	0	0.0	39	100		
<b>รวม</b>	<b>5</b>	<b>5.4</b>	<b>82</b>	<b>89.2</b>	<b>5</b>	<b>5.4</b>	<b>92</b>	<b>100</b>		

จากตารางที่ 4.19 พบว่า ระดับชั้นยศของพนักงานสอบสวนไม่มีความสัมพันธ์กับปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานสอบสวนของเจ้าหน้าที่ตำรวจในสังกัดกองบังคับการตำรวจนครบาล 7 ไม่มีความสัมพันธ์กัน

ตารางที่ 4.20 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างระดับชั้นของพนักงานสอบสวนกับปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานสอบสวนของเจ้าหน้าที่ตำรวจในสังกัดกองบังคับการตำรวจนครบาล 7 ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ

ระดับชั้นยศ	ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ								$\chi^2$	Sig.
	มาก		ปานกลาง		น้อย		รวม			
	n	%	n	%	n	%	n	%		
ชั้นประทวน	2	3.8	44	83.0	7	13.2	53	100	6.59	0.04*
ชั้นสัญญาบัตร	4	10.3	23	59.0	12	30.8	39	100		
<b>รวม</b>	<b>6</b>	<b>6.5</b>	<b>67</b>	<b>72.8</b>	<b>19</b>	<b>20.7</b>	<b>92</b>	<b>100</b>		

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.20 พบว่า ระดับชั้นของพนักงานสอบสวนกับปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานสอบสวนของเจ้าหน้าที่ตำรวจในสังกัดกองบังคับการตำรวจนครบาล 7 ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ มีความสัมพันธ์กัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05



ตารางที่ 4.21 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างระดับชั้นของของพนักงานสอบสวนกับปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานสอบสวนของเจ้าหน้าที่ตำรวจในสังกัดกองบังคับการตำรวจนครบาล 7 ด้านการพิจารณาความดีความชอบและเลื่อนขั้นเงินเดือน

ระดับชั้นยศ	ด้านการพิจารณาความดีความชอบและเลื่อนขั้นเงินเดือน								$\chi^2$	Sig.
	มาก		ปานกลาง		น้อย		รวม			
	n	%	n	%	n	%	n	%		
ชั้นประทวน	1	1.9	47	88.7	5	9.4	53	100	5.79	0.06
ชั้นสัญญาบัตร	5	12.8	33	84.6	1	2.6	39	100		
<b>รวม</b>	<b>6</b>	<b>6.5</b>	<b>80</b>	<b>87.0</b>	<b>6</b>	<b>6.5</b>	<b>92</b>	<b>100</b>		

จากตารางที่ 4.21 พบว่า ระดับชั้นของพนักงานสอบสวนกับปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานสอบสวนของเจ้าหน้าที่ตำรวจในสังกัดกองบังคับการตำรวจนครบาล 7 ด้านการพิจารณาความดีความชอบและเลื่อนขั้นเงินเดือน ไม่มีความสัมพันธ์กัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05





ตารางที่ 4.22 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างระดับชั้นยศของพนักงานสอบสวนกับปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานสอบสวนของเจ้าหน้าที่ตำรวจในสังกัดกองบังคับการตำรวจนครบาล 7 ด้านโอกาสก้าวหน้าและมีความมั่นคงในการทำงาน

ระดับชั้นยศ	ปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานสอบสวน								$\chi^2$	Sig.
	มาก		ปานกลาง		น้อย		รวม			
	n	%	n	%	n	%	n	%		
ชั้นประทวน	7	13.2	41	77.4	5	9.4	53	100	2.06	3.06
ชั้นสัญญาบัตร	4	10.3	34	87.2	1	2.6	39	100		
<b>รวม</b>	<b>11</b>	<b>12.0</b>	<b>75</b>	<b>81.5</b>	<b>6</b>	<b>6.5</b>	<b>92</b>	<b>100</b>		

จากตารางที่ 4.22 พบว่า ระดับชั้นยศของพนักงานสอบสวนไม่มีความสัมพันธ์กับปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานสอบสวนของเจ้าหน้าที่ตำรวจในสังกัดกองบังคับการตำรวจนครบาล 7 ด้านโอกาสก้าวหน้าและมีความมั่นคงในการทำงาน ไม่มีความสัมพันธ์กัน



ตารางที่ 4.23 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างระดับชั้นยศของพนักงานสอบสวนกับปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานสอบสวนของเจ้าหน้าที่ตำรวจในสังกัดกองบังคับการตำรวจนครบาล 7 ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน

ระดับชั้นยศ	ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน								$\chi^2$	Sig.
	มาก		ปานกลาง		น้อย		รวม			
	n	%	n	%	n	%	n	%		
ชั้นประทวน	4	7.5	44	83.0	5	9.4	53	100	5.71	0.06
ชั้นสัญญาบัตร	7	17.9	32	82.1	0	0.0	39	100		
รวม	11	12.0	76	82.6	5	5.4	92	100		

จากตารางที่ 4.23 พบว่า ระดับชั้นยศของพนักงานสอบสวนไม่มีความสัมพันธ์กับปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานสอบสวนของเจ้าหน้าที่ตำรวจในสังกัดกองบังคับการตำรวจนครบาล 7 ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน ไม่มีความสัมพันธ์กัน

ตารางที่ 4.24 สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐาน	สถิติทดสอบ	ด้านค่า โดยรวม	ด้านการพิจารณา และ สวัสดิการ	ด้านโอกาส และความดีความชอบ และเลื่อนขั้น เงินเดือน	ด้านโอกาส ก้าวหน้าและ มีความมั่นคง ในการทำงาน	ด้านความสัมพันธ์ กับผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน
1. อายุ	$\chi^2$	0.34	0.28	0.10	0.37	0.11
2. ระดับการศึกษา	$\chi^2$	0.44	0.16	0.05*	0.44	0.17
3. ระดับชั้นยศ	$\chi^2$	0.11	0.04*	0.06	0.36	0.06

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.24 สรุปได้ว่า ปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานสอบสวนที่มีอายุ, ระดับการศึกษา และระดับชั้นยศ โดยรวมไม่มีความสัมพันธ์กับปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานสอบสวนของเจ้าหน้าที่ตำรวจในสังกัดกองบังคับการตำรวจนครบาล 7 จึงปฏิเสธสมมติฐานที่ตั้งเอาไว้

**ตอนที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อเสนอแนะปัญหาและแนวทางแก้ไขปัญหาเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานสอบสวนของเจ้าหน้าที่ตำรวจในสังกัดกองบังคับการตำรวจนครบาล 7**

ผู้วิจัยได้ตั้งคำถามปลายเปิดสำหรับผู้ตอบแบบสอบถาม นำเสนอข้อเสนอแนะเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานสอบสวนของเจ้าหน้าที่ตำรวจในสังกัดกองบังคับการตำรวจนครบาล 7 คือ ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ ด้านการพิจารณาความดีความชอบและเลื่อนขั้นเงินเดือน ด้านโอกาสก้าวหน้าและมีความมั่นคงในการทำงาน และด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน ใช้การวิเคราะห์หาค่าความถี่ (Frequency) และนำเสนอในรูปตารางประกอบคำบรรยาย ดังปรากฏในตารางต่อไปนี้

**ตารางที่ 4.25 แสดงค่าความถี่ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับปัญหาและแนวทางแก้ไขปัญหาปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานสอบสวนของเจ้าหน้าที่ตำรวจในสังกัดกองบังคับการตำรวจนครบาล 7 ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ**

ปัญหา	ความถี่	แนวทางแก้ไขปัญหา	ความถี่
1. เงินเดือนและค่าตอบแทนยังต่ำเมื่อเทียบกับสายงานอื่นในกระบวนการยุติธรรม	75	1. เพิ่มเงินเดือนและค่าตอบแทนให้เทียบเท่ากับสายงานอื่นในกระบวนการยุติธรรม	73
2. ปริมาณงานและความรับผิดชอบมากเกินไปเกินกว่าจำนวนบุคลากร	34	2. จัดบุคลากรให้สมดุลกับปริมาณงาน	33
<b>รวม</b>	<b>109</b>	<b>รวม</b>	<b>106</b>

จากตารางที่ 4.25 พบว่า กลุ่มตัวอย่างผู้ตอบแบบสอบถามเสนอแนะเกี่ยวกับปัญหาและแนวทางแก้ไขปัญหาเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานสอบสวนของเจ้าหน้าที่ตำรวจในสังกัดกองบังคับการตำรวจนครบาล 7 ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ ปัญหาดังนี้คือ 1) เงินเดือนและค่าตอบแทนยังต่ำเมื่อเทียบกับสายงานอื่นในกระบวนการยุติธรรมจำนวน 75 คน 2) ปริมาณงานและความรับผิดชอบมากเกินไปเกินกว่าจำนวนบุคลากร จำนวน 34 คน มีข้อเสนอแนะแนวทางแก้ไขปัญหาดังนี้ 1) เพิ่มเงินเดือนและค่าตอบแทนให้เทียบเท่ากับสายงานอื่นในกระบวนการยุติธรรม จำนวน 34 คน 2) จัดบุคลากรให้สมดุลกับปริมาณงาน จำนวน 33 คน

ตารางที่ 4.26 แสดงค่าความถี่ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับปัญหาและแนวทางแก้ไขปัญหาปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานสอบสวนของเจ้าหน้าที่ตำรวจในสังกัดกองบังคับการตำรวจนครบาล 7 ด้านการพิจารณาความดีความชอบและเลื่อนขั้นเงินเดือน

ปัญหา	ความถี่	แนวทางแก้ไขปัญหา	ความถี่
1. การพิจารณาความดีความชอบและเลื่อนขั้นเงินเดือน มักพิจารณาจากผู้ที่อยู่ใกล้ชิด ไม่พิจารณาจากความเป็นจริง	57	1. ผู้บังคับบัญชาควรพิจารณาด้วยความเป็นธรรม ตามความรู้ความสามารถและผลการปฏิบัติงาน	54
2. ขั้นเงินเดือนยังไม่มีความเหมาะสม เพราะเมื่อถึงช่วงเวลาหนึ่งก็ไม่สามารถเลื่อนขั้นไปได้อีก	36	2. ควรมีการปรับขั้นเงินเดือนให้เหมาะสมและสอดคล้องตามสภาพเศรษฐกิจ และไม่ควรมีการกำหนดเพดานของเงินเดือน	32
รวม	93	รวม	86

จากตารางที่ 4.26 พบว่า กลุ่มตัวอย่างผู้ตอบแบบสอบถามเสนอแนะเกี่ยวกับปัญหาและแนวทางแก้ไขปัญหาเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานสอบสวนของเจ้าหน้าที่ตำรวจในสังกัดกองบังคับการตำรวจนครบาล 7 ด้านการพิจารณาความดีความชอบและเลื่อนขั้นเงินเดือน ปัญหาดังนี้คือ 1) การพิจารณาความดีความชอบและเลื่อนขั้นเงินเดือน มักพิจารณาจากผู้ที่อยู่ใกล้ชิด ไม่พิจารณาจากความเป็นจริง จำนวน 57 คน 2) ขั้นเงินเดือนยังไม่มีความเหมาะสม เพราะเมื่อถึงช่วงเวลาหนึ่งก็ไม่สามารถเลื่อนขั้นไปได้อีก จำนวน 36 คน มีข้อเสนอแนะแนวทางแก้ไขปัญหาดังนี้ 1) ผู้บังคับบัญชาควรพิจารณาด้วยความเป็นธรรม ตามความรู้ความสามารถและผลการปฏิบัติงาน จำนวน 54 คน 2) ควรมีการปรับขั้นเงินเดือนให้เหมาะสมและสอดคล้องตามสภาพเศรษฐกิจ และไม่ควรมีการกำหนดเพดานของเงินเดือน จำนวน 32 คน

ตารางที่ 4.27 แสดงค่าความถี่ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับปัญหาและแนวทางแก้ไขปัญหาปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานสอบสวนของเจ้าหน้าที่ตำรวจในสังกัดกองบังคับการตำรวจนครบาล 7 ด้านโอกาสก้าวหน้าและมีความมั่นคงในการทำงาน

ปัญหา	ความถี่	แนวทางแก้ไขปัญหา	ความถี่
1. ผู้บังคับบัญชาส่วนน้อยที่มองความสามารถแต่ส่วนใหญ่จะพิจารณาจากความสัมพันธ์ส่วนตัว	39	1. ควรมีมาตรฐานที่ชัดเจน ในการพิจารณา	35
2. ไม่ได้รับการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา เมื่อได้รับการแต่งตั้งที่สูงขึ้น	26	2. ควรให้พิจารณากับข้าราชการตำรวจที่มีความเหมาะสม โดยคำนึงถึงหลักคุณธรรม	24
รวม	65	รวม	59

จากตารางที่ 4.27 พบว่า กลุ่มตัวอย่างผู้ตอบแบบสอบถามเสนอแนะเกี่ยวกับปัญหาและแนวทางแก้ไขปัญหาเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานสอบสวนของเจ้าหน้าที่ตำรวจในสังกัดกองบังคับการตำรวจนครบาล 7 ด้านโอกาสก้าวหน้าและมีความมั่นคงในการทำงานปัญหาดังนี้คือ 1) ผู้บังคับบัญชาส่วนน้อยที่มองความสามารถ แต่ส่วนใหญ่จะพิจารณาจากความสัมพันธ์ส่วนตัว จำนวน 39 คน 2) ไม่ได้รับการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา เมื่อได้รับการแต่งตั้งที่สูงขึ้น จำนวน 26 คน มีข้อเสนอแนะแนวทางแก้ไขปัญหาดังนี้ 1) ควรมีมาตรฐานที่ชัดเจน ในการพิจารณา จำนวน 35 คน 2) ควรให้พิจารณากับข้าราชการตำรวจที่มีความเหมาะสม โดยคำนึงถึงหลักคุณธรรม จำนวน 24 คน

ตารางที่ 4.28 แสดงค่าความถี่ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับปัญหาและแนวทางแก้ไขปัญหาปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานสอบสวนของเจ้าหน้าที่ตำรวจในสังกัดกองบังคับการตำรวจนครบาล 7 ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน

ปัญหา	ความถี่	แนวทางแก้ไขปัญหา	ความถี่
1. ไม่ค่อยประสานงานกันในการทำงาน แบ่งความรับผิดชอบหน้าที่ใครคนนั้นก็ทำไปไม่ค่อยช่วยเหลือกัน	27	1. ควรมีความเอื้อเฟื้อกันในการทำงาน พุดคุยเกี่ยวกับปัญหากันได้ทุกเรื่อง	25
2. ผู้บังคับบัญชาไม่ค่อยให้ความสนใจกับพนักงานสอบสวน	19	2. ผู้บังคับบัญชาควรเอาใจใส่พนักงานสอบสวน	17
รวม	46	รวม	42

จากตารางที่ 4.28 พบว่า กลุ่มตัวอย่างผู้ตอบแบบสอบถามเสนอแนะเกี่ยวกับปัญหาและแนวทางแก้ไขปัญหาเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานสอบสวนของเจ้าหน้าที่ตำรวจในสังกัดกองบังคับการตำรวจนครบาล 7 ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน ปัญหาดังนี้คือ 1) ไม่ค่อยประสานงานกันในการทำงาน แบ่งความรับผิดชอบหน้าที่ใครคนนั้นก็ทำไปไม่ค่อยช่วยเหลือกัน จำนวน 27 คน 2) ผู้บังคับบัญชาไม่ค่อยให้ความสนใจกับพนักงานสอบสวน จำนวน 19 คน มีข้อเสนอแนะแนวทางแก้ไขปัญหาดังนี้ 1) ควรมีความเอื้อเฟื้อกันในการทำงาน พุดคุยเกี่ยวกับปัญหากันได้ทุกเรื่อง จำนวน 25 คน 2) ผู้บังคับบัญชาควรเอาใจใส่พนักงานสอบสวน จำนวน 17 คน

**สรุปข้อเสนอแนะปัญหาและแนวทางแก้ไขปัญหาเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานสอบสวนของเจ้าหน้าที่ตำรวจในสังกัดกองบังคับการตำรวจนครบาล 7**

1. ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ มีปัญหามากที่สุด คือ เงินเดือนและค่าตอบแทนยังต่ำเมื่อเทียบกับสายงานอื่นในกระบวนการยุติธรรม และแนวทางแก้ไขปัญหาคือ เพิ่มเงินเดือนและค่าตอบแทนให้เทียบเท่ากับสายงานอื่นในกระบวนการยุติธรรม

2. ด้านการพิจารณาความดีความชอบและเลื่อนขั้นเงินเดือน มีปัญหามากที่สุด คือ การพิจารณาความดีความชอบและเลื่อนขั้นเงินเดือน มักพิจารณาจากผู้ที่อยู่ใกล้ชิด ไม่พิจารณาจากความเป็นจริง และแนวทางแก้ไขปัญหาคือ ผู้บังคับบัญชาควรพิจารณาด้วยความเป็นธรรม ตามความรู้ความสามารถและผลการปฏิบัติงาน

3. ด้านโอกาสก้าวหน้าและมีความมั่นคงในการทำงาน มีปัญหามากที่สุด คือ ผู้บังคับบัญชาส่วนน้อยที่มองความสามารถ แต่ส่วนใหญ่จะพิจารณาจากความสัมพันธ์ส่วนตัว และแนวทางแก้ปัญหา คือ ควรมีมาตรฐานที่ชัดเจน ในการพิจารณา

4. ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน มีปัญหามากที่สุด คือ ไม่ค่อยประสานงานกันในการทำงาน แบ่งความรับผิดชอบหน้าที่ใครคนนั้นก็ทำไปไม่ค่อยช่วยเหลือกัน และแนวทางแก้ปัญหา คือ ควรมีความเอื้อเฟื้อกันในการทำงาน พุดคุยเกี่ยวกับปัญหากันได้ทุกเรื่อง





## บทที่ 5

### สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่อง “ปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานสอบสวนของเจ้าหน้าที่ตำรวจในสังกัดกองบังคับการตำรวจนครบาล 7” วัตถุประสงค์ของการวิจัย 1) เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานสอบสวนของเจ้าหน้าที่ตำรวจในสังกัดกองบังคับการตำรวจนครบาล 7 2) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานสอบสวนของเจ้าหน้าที่ตำรวจในสังกัดกองบังคับการตำรวจนครบาล 7 และ 3) เพื่อศึกษาข้อเสนอแนะเกี่ยวกับปัญหาและแนวทางแก้ไขปัญหาปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานสอบสวนของเจ้าหน้าที่ตำรวจในสังกัดกองบังคับการตำรวจนครบาล 7

ประชากรที่ใช้ในการศึกษา ได้แก่ เจ้าหน้าที่ตำรวจที่เป็นพนักงานสอบสวนในสังกัด กองบังคับการตำรวจนครบาล 7 จำนวน 92 คน จากการกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างโดยการคำนวณหาขนาดของกลุ่มตัวอย่างของเครชีและมอร์แกน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถาม ประกอบด้วย ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานสอบสวน จำนวน 3 ด้าน ดังนี้ 1) ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ, 2) ด้านการพิจารณาความดีความชอบและเลื่อนขั้นเงินเดือน, 3) ด้านโอกาสก้าวหน้าและมีความมั่นคงในการทำงาน และ 4) ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน

จากนั้นนำแบบสอบถามมาดำเนินการวิเคราะห์และประมวลผลข้อมูลด้วยคอมพิวเตอร์ โปรแกรมสำเร็จรูปทางสังคมศาสตร์ เพื่อคำนวณหาค่าสถิติ ประกอบด้วย ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน สถิติการทดสอบค่าไคสแควร์ ( $\chi^2$ ) สรุปผลการศึกษาค้นคว้าตามลำดับดังนี้

#### 5.1 สรุปผลการวิจัย

จากการวิจัยเรื่อง “ปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานสอบสวนของเจ้าหน้าที่ตำรวจในสังกัดกองบังคับการตำรวจนครบาล 7” สรุปได้ดังนี้

### 5.1.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ผลการวิจัยพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นมีอายุต่ำกว่า 30 ปี จำนวน 29 คน คิดเป็นร้อยละ 31.52 รองลงมาคืออายุ 30 - 40 ปีจำนวน 25 คน คิดเป็นร้อยละ 27.17 รองลงมาคืออายุ 51 ปีขึ้นไป จำนวน 20 คน คิดเป็นร้อยละ 21.74 และน้อยที่สุด มีอายุ 41 - 50 ปี จำนวน 18 คน คิดเป็นร้อยละ 19.57 มีระดับการศึกษาปริญญาตรี จำนวน 55 คน คิดเป็นร้อยละ 59.78 และสูงกว่าปริญญาตรี จำนวน 37 คน คิดเป็นร้อยละ 40.22 และมีระดับชั้นประทวน จำนวน 53 คน คิดเป็นร้อยละ 57.61 และระดับชั้นสัญญาบัตร จำนวน 39 คน คิดเป็นร้อยละ 42.39

### 5.1.2 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานสอบสวนของเจ้าหน้าที่ตำรวจในสังกัดกองบังคับการตำรวจนครบาล 7

ผลการวิจัยพบว่า ระดับปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานสอบสวนของเจ้าหน้าที่ตำรวจในสังกัดกองบังคับการตำรวจนครบาล 7 โดยรวม อยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาในแต่ละด้าน อยู่ในระดับปานกลางทั้งสี่ด้าน เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน ด้านโอกาสก้าวหน้าและมีความมั่นคงในการทำงาน ด้านการพิจารณาความดีความชอบและเลื่อนขั้นเงินเดือน และด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ ตามลำดับ

1) ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ พบว่า โดยรวม อยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาในแต่ละข้อ อยู่ในระดับปานกลางทั้งแปดข้อ เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ สวัสดิการเรื่องการรักษาพยาบาลที่ท่านได้รับมีความเหมาะสม รองลงมา ได้แก่ สวัสดิการเรื่อง เงินกู้ ที่ท่านได้รับมีความเหมาะสม ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ได้แก่ เบี้ยเลี้ยงที่ได้รับมีความเหมาะสมกับการปฏิบัติงานของท่าน ตามลำดับ

2) ด้านการพิจารณาความดีความชอบและเลื่อนขั้นเงินเดือน พบว่า โดยรวม อยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาในแต่ละข้อ อยู่ในระดับปานกลางเจ็ดข้อและมากหนึ่งข้อ เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ การได้รับการเลื่อนขั้น 2 ชั้น มีความสำคัญต่อการปฏิบัติงาน รองลงมา ได้แก่ ผู้บังคับบัญชาของท่านใช้หลักเกณฑ์ในการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือน ตามวิธีที่กำหนด ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ได้แก่ ท่านได้มีส่วนร่วมแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือน ตามลำดับ

3) ด้านโอกาสก้าวหน้าและมีความมั่นคงในการทำงาน พบว่า โดยรวม อยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาในแต่ละข้อ อยู่ในระดับปานกลางเจ็ดข้อและมากหนึ่งข้อ เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ความก้าวหน้าในอาชีพ มีความสำคัญต่อการปฏิบัติงาน รองลงมา ได้แก่ ท่าน

ได้รับการเข้าฝึกอบรมเพื่อเพิ่มทักษะประสบการณ์ ในการปฏิบัติหน้าที่ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ได้แก่ ปริมาณงาน หน้าที่ที่รับผิดชอบของท่านมีความเหมาะสม ตามลำดับ

4) ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน พบว่า โดยรวม อยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาในแต่ละข้อ อยู่ในระดับปานกลางทั้งแปดข้อ เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ การปฏิบัติงานเพื่อนร่วมงานให้ความช่วยเหลืออย่างสม่ำเสมอ รองลงมา ได้แก่ หน่วยงานของท่านมีสายบังคับบัญชาที่เหมาะสม ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ได้แก่ ผู้บังคับบัญชาให้ความไว้วางใจ สนับสนุน และมอบหมายงานให้เหมาะสมกับความสามารถของท่านและการปฏิบัติงานของหน่วยงานท่าน โดยยึดหลักความสามารถและศักยภาพของบุคคลเป็นหลัก ตามลำดับ

5.1.3 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรต้น คือ อายุ ระดับการศึกษา และระดับชั้นยศ กับตัวแปรตาม คือ ปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานสอบสวนของเจ้าหน้าที่ตำรวจในสังกัดกองบังคับการตำรวจนครบาล 7

การทดสอบสมมติฐาน โดยใช้สถิติ Chi - Square Test ( $\chi^2$ ) เพื่อใช้อธิบายความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรต้นและตัวแปรตาม ดังนี้

1) สมมติฐานที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ มีความสัมพันธ์กับปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานสอบสวนของเจ้าหน้าที่ตำรวจในสังกัดกองบังคับการตำรวจนครบาล 7

จากการทดสอบสมมติฐานการวิจัย พบว่า อายุของพนักงานสอบสวนกับปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานสอบสวนของเจ้าหน้าที่ตำรวจในสังกัดกองบังคับการตำรวจนครบาล 7 โดยรวมและรายด้าน ไม่มีความสัมพันธ์กัน จึงไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้ง 4 ด้าน

2) สมมติฐานที่ 2 ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ ระดับการศึกษา มีความสัมพันธ์กับปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานสอบสวนของเจ้าหน้าที่ตำรวจในสังกัดกองบังคับการตำรวจนครบาล 7

จากการทดสอบสมมติฐานการวิจัย พบว่า ระดับการศึกษาของพนักงานสอบสวนกับปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานสอบสวนของเจ้าหน้าที่ตำรวจในสังกัดกองบังคับการตำรวจนครบาล 7 โดยรวม ไม่มีความสัมพันธ์กัน ไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ดังนี้ ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ ด้านโอกาสก้าวหน้าและมีความมั่นคงในการทำงาน ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน ส่วนด้านการพิจารณาความดีความชอบและเลื่อนขั้นเงินเดือน มีความสัมพันธ์กัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

3) สมมติฐานที่ 3 ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ ระดับชั้นยศ มีความสัมพันธ์กับปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานสอบสวนของเจ้าหน้าที่ตำรวจในสังกัดกองบังคับการตำรวจนครบาล 7

จากการทดสอบสมมติฐานการวิจัย พบว่า ระดับชั้นยศของพนักงานสอบสวนกับปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานสอบสวนของเจ้าหน้าที่ตำรวจในสังกัดกองบังคับการตำรวจนครบาล 7 โดยรวม ไม่มีความสัมพันธ์กัน ไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ดังนี้ ด้านการพิจารณาความดีความชอบและเลื่อนขั้นเงินเดือน ด้านโอกาสก้าวหน้าและมีความมั่นคงในการทำงาน ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน ส่วนด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ มีความสัมพันธ์กัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

5.1.4 ผลการวิเคราะห์ข้อเสนอแนะปัญหาและแนวทางแก้ไขปัญหาเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานสอบสวนของเจ้าหน้าที่ตำรวจในสังกัดกองบังคับการตำรวจนครบาล 7

พบว่า เจ้าหน้าที่ตำรวจที่เป็นพนักงานสอบสวนในสังกัด กองบังคับการตำรวจนครบาล 7 ได้เสนอข้อเสนอแนะเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานสอบสวนของเจ้าหน้าที่ตำรวจในสังกัดกองบังคับการตำรวจนครบาล 7 จำแนกเป็นรายด้านดังนี้

#### ปัญหา

ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ พบว่า เงินเดือนและค่าตอบแทนยังต่ำเมื่อเทียบกับสายงานอื่นในกระบวนการยุติธรรม และปริมาณงานและความรับผิดชอบมากเกินไปกว่าจำนวนบุคลากร

ด้านการพิจารณาความดีความชอบและเลื่อนขั้นเงินเดือน พบว่า การพิจารณาความดีความชอบและเลื่อนขั้นเงินเดือน มักพิจารณาจากผู้ที่อยู่ใกล้ชิด ไม่พิจารณาจากความเป็นจริงและขั้นเงินเดือนยังไม่มีความเหมาะสม เพราะเมื่อถึงช่วงเวลาหนึ่งก็ไม่สามารถเลื่อนขั้นไปได้อีก

ด้านโอกาสก้าวหน้าและมีความมั่นคงในการทำงาน พบว่า ผู้บังคับบัญชาน้อยที่มองความสามารถ แต่ส่วนใหญ่จะพิจารณาจากความสัมพันธ์ส่วนตัวและไม่ได้รับการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา เมื่อได้รับการแต่งตั้งที่สูงขึ้น

ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน พบว่า ไม่ค่อยประสานงานกันในการทำงาน แบ่งความรับผิดชอบหน้าที่ใครคนนั้นก็ทำไปไม่ค่อยช่วยเหลือกัน และผู้บังคับบัญชาไม่ค่อยให้ความสนใจกับพนักงานสอบสวน

#### แนวทางแก้ไขปัญหา

ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ พบว่า เพิ่มเงินเดือนและค่าตอบแทนให้เทียบเท่ากับสายงานอื่นในกระบวนการยุติธรรมและจัดบุคลากรให้สมดุลกับปริมาณงาน

**ด้านการพิจารณาความดีความชอบและเลื่อนขั้นเงินเดือน** พบว่า ผู้บังคับบัญชาควรพิจารณาด้วยความเป็นธรรม ตามความรู้ความสามารถและผลการปฏิบัติงานและควรมีการปรับขึ้นเงินเดือนให้เหมาะสมและสอดคล้องตามสภาพเศรษฐกิจ และไม่ควรมีการกำหนดเพดานของเงินเดือน

**ด้านโอกาสก้าวหน้าและมีความมั่นคงในการทำงาน** พบว่า ควรมีมาตรฐานที่ชัดเจน ในการพิจารณาและควรให้พิจารณากับข้าราชการตำรวจที่มีความเหมาะสม โดยคำนึงถึงหลักคุณธรรม

**ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา** ผู้ใต้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน พบว่า ควรมีความเอื้อเฟื้อกันในการทำงาน พุดคุยเกี่ยวกับปัญหากันได้ทุกเรื่องและผู้บังคับบัญชาควรเอาใจใส่พนักงานสอบสวน

## 5.2 อภิปรายผล

จากผลการวิจัยเรื่อง “ปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานสอบสวนของเจ้าหน้าที่ตำรวจในสังกัดกองบังคับการตำรวจนครบาล 7” ผู้วิจัยขอเสนอตามวัตถุประสงค์การวิจัยดังต่อไปนี้

### 5.2.1 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานสอบสวนของเจ้าหน้าที่ตำรวจในสังกัดกองบังคับการตำรวจนครบาล 7

ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานสอบสวนของเจ้าหน้าที่ตำรวจในสังกัดกองบังคับการตำรวจนครบาล 7 โดยรวม อยู่ในระดับปานกลาง อภิปรายได้ว่า อาจเป็นเพราะผู้บังคับบัญชาให้ความไว้วางใจ สนับสนุน และมอบหมายงานยังไม่เหมาะสมกับความสามารถของท่าน และการปฏิบัติงานของหน่วยงานท่านยังขาดการยึดหลักความสามารถและศักยภาพของบุคคลเป็นหลัก ซึ่งเป็นปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติหน้าที่หรือการปฏิบัติงานและยังมีเหตุหลายประการด้วยกัน ไม่ว่าจะเป็นค่าตอบแทนและสวัสดิการที่ไม่เพียงพอหรือสอดคล้องกับสภาพเศรษฐกิจในปัจจุบัน การพิจารณาความดีความชอบและเลื่อนขั้นเงินเดือนไม่เป็นไปตามการปฏิบัติหน้าที่หรือผลงานของผู้ที่ทำหน้าที่เป็นอย่างดี แต่กลับขึ้นว่าเป็นคนของใคร ทำให้เกิดความเหลื่อมล้ำ ไม่มีความเสมอภาคและเป็นธรรม ก่อให้เกิดความแตกสามัคคีในหน่วยงานด้วยตนเอง ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานนั้น ผู้บังคับบัญชาควรมีความรู้ความสามารถที่จะบังคับบัญชา ให้ความไว้วางใจและเชื่อใจผู้ใต้บังคับบัญชา ให้ทำงานได้อย่างเต็มความรู้ความสามารถ ทำหน้าที่ให้คำปรึกษาและคอยกำกับดูแลอย่างใกล้ชิด เป็นขวัญกำลังใจให้ลูกน้อง นอกจากนั้นเพื่อนร่วมงานถือว่าเป็นส่วนสำคัญในการช่วยเหลือและปฏิบัติงาน โอกาสก้าวหน้าและมีความมั่นคงในการทำงาน เนื่องจากงานอาชีพของเจ้าหน้าที่

ตำรวจเป็นงานที่มีเกียรติและมั่นคง เป็นที่ยอมรับ ดังนั้นเจ้าหน้าที่ตำรวจต้องศึกษาหาความรู้เพิ่มเติม เพื่อพัฒนาศักยภาพในการทำงานและเป็นโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญในการปฏิบัติงานในการสร้างขวัญและกำลังใจในการทำงาน ก่อให้เกิดแรงจูงใจและความพึงพอใจในงาน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ สุชาติ นาคห้วย ได้วิจัย เรื่อง “ปัจจัยที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานตามทัศนคติของข้าราชการตำรวจสันติบาล กองกำกับการ 3 กองบังคับการตำรวจสันติบาล 1 กองตำรวจสันติบาล” ผลการวิจัยพบว่า 1) ปัจจัยที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานตามทัศนคติของข้าราชการตำรวจสันติบาล กองกำกับการ 3 กองบังคับการตำรวจสันติบาล 1 กองตำรวจสันติบาล โดยรวม 5 ด้าน มีค่าแปลผลอยู่ในระดับปานกลาง และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ดวงพร สว่างศรี ได้วิจัยเรื่อง “แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของ ข้าราชการตำรวจตรวจคนเข้าเมือง (ขาเข้า) ทำอาภาศยานสุวรรณภูมิ” ผลการวิจัยพบว่า ข้าราชการตำรวจตรวจคนเข้าเมือง (ขาเข้า) ทำอาภาศยานสุวรรณภูมิ ส่วนใหญ่เป็นเพศชาย มีอายุ 31-44 ปี จบ การศึกษาระดับปริญญาตรี แต่งงานแล้ว มีชั้น ยศระดับชั้นประทวน มีอายุราชการมากกว่า 10 ปี และมีเงินเดือน 20,001-30,000 บาท ระดับ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ ตำรวจตรวจคนเข้าเมือง (ขาเข้า) ทำอาภาศยานสุวรรณภูมิ พบว่าในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง และสอดคล้องกับงานวิจัยของ อธิพิพล กริสว่าง ได้วิจัยเรื่อง “ปัจจัยที่เป็นแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานสอบสวน สังกัด กองบังคับการตำรวจนครบาล 6” ผลการวิจัยพบว่า โดยภาพรวม พนักงานสอบสวน สังกัดกองบังคับการตำรวจนครบาล 6 มีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานรวมเฉลี่ยในแต่ละด้านอยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อแยกพิจารณาตามปัจจัยแต่ละด้าน พบว่า ด้าน โอกาสความก้าวหน้า ความมั่นคงปลอดภัย ความยุติธรรมในหน่วยงานเกี่ยวกับการปฏิบัติงานสูงสุด รองลงมาปัจจัยด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติสภาพแวดล้อมเกี่ยวกับการปฏิบัติงานปัจจัยด้านความสัมพันธ์ระหว่างหน่วยงานอื่น ผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงานและมีแรงจูงใจน้อยที่สุด ปัจจัยด้านเงินเดือน ค่าตอบแทน และสวัสดิการของหน่วยงาน ตามลำดับ

**เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า**

1. ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ พบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานสอบสวนของเจ้าหน้าที่ตำรวจในสังกัดกองบังคับการตำรวจนครบาล 7 โดยรวม ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ อยู่ในระดับปานกลาง อภิปรายได้ว่า ค่าตอบแทนและสวัสดิการเป็นปัจจัยสำคัญและมีความสำคัญต่อการดำรงชีวิตของแต่ละบุคคล ซึ่งในปัจจุบันเจ้าหน้าที่ตำรวจมีเงินเดือนและค่าตอบแทนค่อนข้างต่ำไม่เพียงพอต่อสภาพเศรษฐกิจในปัจจุบัน และเมื่อเปรียบเทียบกับสายงานอื่นในกระบวนการยุติธรรมซึ่งไม่สอดคล้องและเป็นธรรมกับการเปลี่ยนแปลงไปของสภาพทางเศรษฐกิจและสังคมในปัจจุบัน ซึ่งเงินเดือนและค่าตอบแทนรวมทั้งสวัสดิการถือว่าเป็นขวัญและกำลังใจที่เป็นปัจจัยสำคัญในการปฏิบัติงาน เพื่อให้เกิดความมั่นคงในชีวิตและการทำงาน ซึ่ง

สอดคล้องกับงานวิจัยของ อธิพล กริสว่าง ได้วิจัยเรื่อง “ปัจจัยที่เป็นแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานสอบสวน สังกัด กองบังคับการตำรวจนครบาล 6” ผลการวิจัยพบว่า โดยภาพรวมพนักงานสอบสวน สังกัดกองบังคับการตำรวจนครบาล 6 มีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานรวมเฉลี่ยในแต่ละด้านอยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ อนุรักษ์ บุญมาก ได้วิจัยเรื่อง “ปัจจัยที่มีผลกับความพึงพอใจใน การทำงานของข้าราชการตำรวจสังกัดกอง บังคับการปกครองโรงเรียนนายร้อยตำรวจ” ผลการวิจัยพบว่า ข้าราชการตำรวจสังกัดกองบังคับการปกครองโรงเรียนนายร้อยตำรวจ มีความพึงพอใจในงานในระดับปานกลาง และสอดคล้องกับงานวิจัยของ เต็มศิริ ยาสมุทร ได้วิจัยเรื่อง “ปัจจัยที่มีผลกระทบต่อขวัญและกำลังใจตามทัศนะของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน สถานีตำรวจภูธรภูพิงราชินี อำเภอมะนัง จังหวัดเชียงใหม่” ผลการวิจัยพบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดอันดับแรก ได้แก่ ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน รองลงมาคือ ด้านการพิจารณาความดีความชอบและการเลื่อนขั้นเงินเดือน ด้านความเอาใจใส่ของผู้บังคับบัญชา และด้านโอกาสความก้าวหน้า ส่วนด้านเฉลี่ยที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ รายได้และสวัสดิการ

เมื่อพิจารณาการเป็นรายชื่อ ของด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ พบว่า

**ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด** ได้แก่ ข้อที่ว่า “สวัสดิการเรื่องการรักษาพยาบาลที่ท่านได้รับมีความเหมาะสม” ซึ่งมีค่าแปลผลอยู่ในระดับปานกลาง ทั้งนี้ก็ปรายได้ว่า หากกล่าวกันไปแล้วมนุษย์ทุกคนต้องการความปลอดภัยในชีวิตและความมั่นคงในชีวิต ยิ่งเป็นเจ้าหน้าที่ตำรวจแล้วการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจมีความเสี่ยงและมีโอกาสบาดเจ็บในการปฏิบัติหน้าที่สูง ดังนั้นจึงต้องการให้หน่วยงานได้เข้ามาดูแลคุ้มครองยามเจ็บป่วยหรือบาดเจ็บจากการปฏิบัติหน้าที่ให้มากขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ อนุรักษ์ บุญมาก ได้วิจัยเรื่อง “ปัจจัยที่มีผลกับความพึงพอใจในการทำงานของข้าราชการตำรวจสังกัดกอง บังคับการปกครองโรงเรียนนายร้อยตำรวจ” ผลการวิจัยพบว่า ข้าราชการตำรวจสังกัดกองบังคับการปกครองโรงเรียนนายร้อยตำรวจ มีความพึงพอใจในงานในระดับปานกลาง และสอดคล้องกับแนวคิดของ โยเดอร์ เดลี (Yoder Dele) ได้ให้ความหมายของคำว่า ประโยชน์เกื้อกูล หมายถึง กิจกรรมที่ดำเนินการ โดยฝ่ายนายจ้างเพื่อหวังความกระตือรือร้นในการทำงานจากคนงาน รวมทั้งการหาทางปลดเปลื้องความวิตกกังวล อันเป็นเครื่องบั่นทอนประสิทธิภาพในการทำงาน กิจกรรมเหล่านี้ย่อมเป็นสิ่งจูงใจที่น่าสนใจต่องานอื่น ๆ และเป็นความพยายามที่จะสร้างหลักประกันความมั่นคงให้พร้อมต่อการเสี่ยงภัยในการทำงานและดำเนินชีวิตในสังคมใหม่

**ข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด** ได้แก่ ข้อที่ว่า “เบี้ยเลี้ยงที่ได้รับมีความเหมาะสมกับการปฏิบัติงานของท่าน” อยู่ในระดับปานกลาง ทั้งนี้ก็ปรายได้ว่า จากการเปลี่ยนแปลงของยุคเศรษฐกิจใน

ปัจจุบันมีผลกระทบทำให้มีค่าครองชีพที่สูงขึ้น ทำให้ค่าตอบแทนของเจ้าหน้าที่ตำรวจที่ได้รับไม่เพียงพอต่อการดำรงชีพในสภาพเศรษฐกิจในปัจจุบัน ซึ่งส่งผลกระทบต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าหน้าที่ตำรวจ สอดคล้องกับงานวิจัยของ **สุชาติ สุริยวงศ์** ได้วิจัยเรื่อง “ปัจจัยที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ สถานีตำรวจภูธรแม่ปิง อำเภอเมืองเชียงใหม่ จังหวัดเชียงใหม่” ผลการวิจัยพบว่า 1) ปัจจัยที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ สถานีตำรวจภูธรแม่ปิง อำเภอเมืองเชียงใหม่ จังหวัดเชียงใหม่ โดยรวม 4 ด้าน มีค่าแปลผลอยู่ในระดับปานกลาง และสอดคล้องกับแนวคิดของ **บุศยรินทร์ ธนทรวิวัฒน์** ได้กล่าวว่า การจ่ายค่าตอบแทนให้กับบุคลากร จะต้องพิจารณาตามหลักเหตุผล ความเสมอภาค และความเหมาะสม แบ่งออกเป็น 4 ประเภทคือ 1) ค่าตอบแทนเนื่องจากความสำคัญของงาน ค่าตอบแทนในลักษณะนี้จะเป็นค่าตอบแทนตามปกติที่ให้แก่บุคลากรกระทำให้แก่องค์กร เช่น เงินเดือน ค่าจ้าง และค่าล่วงเวลา เป็นต้น 2) ค่าตอบแทนเพื่อจูงใจในการปฏิบัติงาน ค่าตอบแทนในส่วนนี้จะให้แก่บุคลากรเพื่อจูงใจให้เขาปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพและเต็มความสามารถ เช่น การให้เงินตอบแทนเมื่อสิ้นปี (โบนัส) ส่วนแบ่งกำไร ส่วนผลผลิต เป็นต้น 3) ค่าตอบแทนพิเศษ ค่าตอบแทนในลักษณะนี้จะจ่ายให้กับบุคลากรที่มีคุณสมบัติสำคัญตามที่องค์กรต้องการ เช่น ปฏิบัติงานมานาน เป็นต้น 4) ผลประโยชน์อื่น ๆ เป็นผลประโยชน์พิเศษที่องค์กรมีให้กับบุคลากร เช่น การให้ค่าแรงในวันหยุด การจ่ายค่าประกันชีวิตพนักงาน การสนับสนุนกิจกรรมสันทนาการของบุคลากร เป็นต้น

2. ด้านการพิจารณาความดีความชอบและเลื่อนขั้นเงินเดือน พบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานสอบสวนของเจ้าหน้าที่ตำรวจในสังกัดกองบังคับการตำรวจนครบาล 7 โดยรวม ด้านการพิจารณาความดีความชอบและเลื่อนขั้นเงินเดือน อยู่ในระดับปานกลาง อภิปรายได้ว่า การพิจารณาความดีความชอบและเลื่อนขั้นเงินเดือนขึ้นอยู่กับผู้บังคับบัญชาเป็นผู้พิจารณา หากดูแล้วในบางครั้งผู้บังคับบัญชาไม่ได้พิจารณาตามผลงาน ทำให้เจ้าหน้าที่ตำรวจที่ได้ปฏิบัติงานเป็นอย่างดีกลับไม่ได้พิจารณาความดีความชอบ ก่อให้เกิดความเหลื่อมล้ำ ไม่เป็นธรรม แดกความสามัคคีในหมู่ของเจ้าที่ตำรวจกันเอง ซึ่งหากพิจารณาแล้วการพิจารณาความดีความชอบและเลื่อนขั้นเงินเดือนเป็นปัจจัยหนึ่งที่สำคัญ ในการสร้างขวัญกำลังใจให้กับผู้ปฏิบัติหน้าที่ สอดคล้องกับงานวิจัยของ **สุชาติ นาคห้วย** ได้วิจัยเรื่อง “ปัจจัยที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานตามทัศนะของข้าราชการตำรวจสันติบาล กองกำกับการ 3 กองบังคับการตำรวจสันติบาล 1 กองตำรวจสันติบาล” ผลการวิจัยพบว่า 1) ปัจจัยที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานตามทัศนะของข้าราชการตำรวจสันติบาล กองกำกับการ 3 กองบังคับการตำรวจสันติบาล 1 กองตำรวจสันติบาล โดยรวม 5 ด้าน มีค่าแปลผลอยู่ในระดับปานกลาง และยังสอดคล้องกับแนวคิดของ **Richard Walton** ได้กล่าวถึง ค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม (Adequate and Fair Compensation) ค่าตอบแทนเป็นสิ่งหนึ่งที่บ่งบอกถึงคุณภาพชีวิตการ



ทำงานได้เนื่องจากบุคคลทุกคนมีความต้องการทางเศรษฐกิจ ซึ่งความต้องการนี้เป็นสิ่งจำเป็นสำหรับการมีชีวิตอยู่รอด บุคคลนอกจากจะสร้างความคาดหวังในค่าตอบแทนสำหรับตนแล้ว บุคคลยังมองในเชิงเปรียบเทียบกับผู้อื่นในประเภทของงานแบบเดียวกัน ดังนั้น เหนือในการตัดสินใจเกี่ยวกับค่าตอบแทนที่จะเชื่อว่ามีความคุณภาพชีวิตการทำงานนั้นจะพิจารณาในเรื่อง 1.1 ความเพียงพอ คือค่าตอบแทนที่ได้จากการทำงานนั้นเพียงพอที่จะดำรงชีวิตตามมาตรฐานของสังคม 1.2 ความยุติธรรม ซึ่งประเมินจากความสัมพันธ์ระหว่างค่าตอบแทนกับลักษณะงาน พิจารณาได้จากการเปรียบเทียบค่าตอบแทนที่ได้รับจากงานของตนกับงานอื่นที่มีลักษณะคล้าย ๆ กัน และยังคงสอดคล้องกับงานวิจัยของ **ซูชาติ สุริยวงศ์** ได้วิจัยเรื่อง “ปัจจัยที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ สถานีตำรวจนครแม่ปิง อำเภอเมืองเชียงใหม่ จังหวัดเชียงใหม่” ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ สถานีตำรวจนครแม่ปิง อำเภอเมืองเชียงใหม่ จังหวัดเชียงใหม่ โดยรวม 4 ด้าน มีค่าแปลผลอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณารายด้าน ด้านการพิจารณาความดีความชอบและเลื่อนขั้นเงินเดือน มีค่าแปลผลอยู่ในระดับปานกลาง

เมื่อพิจารณาการเป็นรายชื่อ ของด้านการพิจารณาความดีความชอบและเลื่อนขั้นเงินเดือน พบว่า

**ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด** ได้แก่ ข้อที่ว่า “การได้รับการเลื่อนขั้น 2 ขั้น มีความสำคัญต่อการปฏิบัติงาน” ซึ่งมีค่าแปลผลอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้ก็ปรากฏได้ว่า ในการปฏิบัติงานของราชการเจ้าหน้าที่ตำรวจจะมีการประเมินปีละ 2 ครั้งตามรอบปีงบประมาณ โดยมีผู้บังคับบัญชาเป็นผู้ประเมิน สำหรับการประเมินได้รับเลื่อนขั้น 2 ขั้นนั้นเป็นขวัญและกำลังใจให้กับผู้ปฏิบัติงาน และเกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าหน้าที่ตำรวจ สอดคล้องกับงานวิจัยของ **ประทีม ทากระเบียบ** ได้วิจัยเรื่อง “ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อการปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าหน้าที่ตำรวจชั้นประทวน ในกองบังคับการตำรวจนคร จังหวัดเชียงใหม่” ผลการวิจัยพบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับแนวคิดของ **ประณต นันทิยะกุล** ได้นำเสนอปัจจัยที่มีผลต่อความก้าวหน้าในอาชีพไว้ ดังนี้ การเลื่อนเงินเดือน เป็นการสร้างแรงจูงใจอย่างหนึ่งของระบบราชการถึงผู้ที่ทำงานดี มีผลงานจะได้รับการเลื่อนขั้นเงินเดือนเป็นการตอบแทน โดยมีการให้ขั้น 1 ขั้น ในกรณีความชอบปกติ และ 2 ขั้น ในกรณีมีความชอบพิเศษ

**ข้อที่ค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด** ได้แก่ ข้อที่ว่า “ท่านได้มีส่วนร่วมแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือน” อยู่ในระดับปานกลาง ทั้งนี้ก็ปรากฏได้ว่า ในการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนเป็นไปในแนวทางระบบอุปถัมภ์ ผู้ที่มีความใกล้ชิดผู้บังคับบัญชามีโอกาสมากกว่า ทำให้ผู้ได้บังคับบัญชาไม่มีโอกาสในการร่วมแสดงความคิดเห็นในการพิจารณาในแต่ละครั้ง ซึ่งการพิจารณาเลื่อนขั้นเป็นสิ่งสำคัญ เพราะเป็นขวัญกำลังใจกับผู้ปฏิบัติงาน ดังนั้นผู้บังคับบัญชาก็ควรมีการ

เปิดโอกาสให้ผู้ได้บังคับบัญชาร่วมแสดงความคิดเห็น สอดคล้องกับงานวิจัยของ **Richard Walton** ที่กล่าวว่า สิทธิส่วนบุคคล (Employee Rights) หมายถึง การบริหารจัดการที่ให้เจ้าหน้าที่พนักงาน ได้มีสิทธิในการปฏิบัติตามขอบเขตที่ได้รับมอบหมายและแสดงออกในสิทธิซึ่งกันและกัน หรือการกำหนดแนวทางในการทำงานร่วมกัน บุคคลต้องได้รับการเคารพสิทธิส่วนตัว เป็นองค์ประกอบหนึ่งของการบ่งชี้คุณภาพชีวิตการทำงานซึ่งสามารถพิจารณาได้จาก 1) ความสามารถเฉพาะของตน เป็นการปกป้องข้อมูลเฉพาะของตนในลักษณะการปฏิบัติงาน ผู้บริหารอาจต้องการข้อมูลต่าง ๆ เพื่อการดำเนินงานซึ่งผู้ปฏิบัติก็ให้ข้อมูลเฉพาะที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน มีสิทธิที่จะไม่ให้ข้อมูลอื่น ๆ ที่เป็นเฉพาะส่วนตัว ครอบครัว ซึ่งไม่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน 2) มีอิสระในการพูด คือ การมีสิทธิที่จะพูดถึงการปฏิบัติงาน นโยบาย เศรษฐกิจหรือสังคมขององค์กรต่อผู้บริหาร โดยปราศจากความกลัวว่าจะมีผลต่อการพิจารณาความดีความชอบของตน 3) มีความเสมอภาคเป็นการพิจารณาถึงความต้องการรักษาความเสมอภาคในเรื่องบุคคล กฎระเบียบ ผลที่พึงได้รับ ค่าตอบแทน และความมั่นคงในงาน 4) ให้ความเคารพต่อหน้าที่ ความเป็นมนุษย์ของผู้ร่วมงาน และสอดคล้องกับแนวคิดของ **นพพงษ์ บุญจิตราดุล** ได้กล่าวว่า การปฏิบัติงานจำเป็นต้องมีทั้งศาสตร์และศิลป์ ศาสตร์ คือ การศึกษาหาความรู้ ความสามารถ ประสบการณ์ ทักษะ เทคนิควิธีทำงานต่าง ๆ ศิลป์ คือ การที่ จะนำเอาความรู้ หลักการและทฤษฎีมาประยุกต์ใช้ให้เหมาะสมกับคนสถานการณ์และสิ่งแวดล้อม ตลอดจนขอบเขตจำกัดของทรัพยากรให้เป็นไปตามบทบาทหน้าที่รับผิดชอบของตำแหน่งงานต่าง ๆ ที่กำหนดขึ้นในหน่วยงาน

**3. ด้านโอกาสก้าวหน้าและมีความมั่นคงในการทำงาน** พบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานสอบสวนของเจ้าหน้าที่ตำรวจในสังกัดกองบังคับการตำรวจนครบาล 7 โดยรวม ด้าน โอกาสก้าวหน้าและมีความมั่นคงในการทำงาน อยู่ในระดับปานกลาง อภิปรายได้ว่า ผู้บังคับบัญชาไม่ได้ให้ความสำคัญของผู้ได้บังคับบัญชาในการให้โอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ยังใช้ระบบอุปถัมภ์พิจารณาจากความสัมพันธ์ส่วนตัว ทำให้ผู้ที่ปฏิบัติหน้าที่เกิดความรู้สึกท้อถอยในการทำงาน ขาดขวัญกำลังใจในการทำงาน ไม่มีแรงจูงใจในการทำงาน และขาดโอกาสได้รับความเจริญก้าวหน้า ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ **อิทธิพล กริสว่าง** ได้วิจัยเรื่อง “ปัจจัยที่เป็นแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานสอบสวน สังกัด กองบังคับการตำรวจนครบาล 6” ผลการวิจัยพบว่า โดยภาพรวม พนักงานสอบสวน สังกัด กองบังคับการตำรวจนครบาล 6 มีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานรวมเฉลี่ย พบว่า ด้าน โอกาสความก้าวหน้า อยู่ในระดับปานกลาง

เมื่อพิจารณาการเป็นรายชื่อ ของด้าน โอกาสก้าวหน้าและมีความมั่นคงในการทำงาน พบว่า

**ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด** ได้แก่ ข้อที่ว่า “ความก้าวหน้าในอาชีพ มีความสำคัญต่อการปฏิบัติงาน” ซึ่งมีค่าแปลผลอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อภิปรายได้ว่า นโยบายของสำนักงานตำรวจแห่งชาติให้ความสำคัญเรื่องของความเจริญก้าวหน้าและการส่งเสริมให้การศึกษาหาความรู้และเพิ่มเติมนวัตกรรมให้สูงขึ้นของเจ้าหน้าที่ตำรวจทุกระดับชั้น เป็นการพัฒนาบุคลากรในหน่วยงานให้มีประสิทธิภาพ เพิ่มศักยภาพในการปฏิบัติงานและเป็นการเพิ่มโอกาสในการก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงานให้ได้รับตำแหน่งที่สูงขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ **ประทีม ทาระเบีย** ได้วิจัยเรื่อง “ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อการปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าหน้าที่ตำรวจชั้นประทวนในกองบังคับการตำรวจภูธร จังหวัดเชียงใหม่” ผลการวิจัยพบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก

**ข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด** ได้แก่ ข้อที่ว่า “ปริมาณงาน หน้าที่ที่รับผิดชอบของท่านมีความเหมาะสม” อยู่ในระดับปานกลาง ทั้งนี้อภิปรายได้ว่า ปริมาณงานในหน้าที่ของเจ้าหน้าที่มีมากไป ทำให้การปฏิบัติหน้าที่ไม่ทัน คน ๆ เดียวต้องรับผิดชอบงานหลาย ๆ อย่าง ซึ่งในบางหน่วยงานมีอัตรากำลังเต็มที่แล้วไม่ปฏิบัติงานจริงเนื่องจากจัดให้ไปทำหน้าที่อื่นแทน เช่น การติดตามผู้บังคับบัญชาทำให้กำลังพลที่จะปฏิบัติงานจริง ๆ ไม่เพียงพอ จึงทำปริมาณงาน หน้าที่ที่รับผิดชอบออกมาในระดับปานกลาง สอดคล้องกับงานวิจัยของ **สุชาติ นาคห้วย** ได้วิจัยเรื่อง “ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อการปฏิบัติงานตามทัศนคติของข้าราชการตำรวจสันติบาล กองกำกับการ 3 กองบังคับการตำรวจสันติบาล 1 กองตำรวจสันติบาล” ผลการวิจัยพบว่า 1) ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อการปฏิบัติงานตามทัศนคติของข้าราชการตำรวจสันติบาล กองกำกับการ 3 กองบังคับการตำรวจสันติบาล 1 กองตำรวจสันติบาล โดยรวม 5 ด้าน มีค่าแปลผลอยู่ในระดับปานกลาง และสอดคล้องกับ **ปริยาพร วงศ์อนุตรโรจน์** ได้กล่าวถึงปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจอันก่อให้เกิดความผูกพันต่อองค์กร คือโครงสร้างของงาน โครงสร้างของงานหมายถึง ความชัดเจนของงานที่สามารถอธิบายชี้แจงเป้าหมายของงาน รายละเอียดของงาน ตลอดจนมาตรฐานในการปฏิบัติงาน หากโครงสร้างของงานชัดเจน ย่อมสะดวกแก่ผู้ปฏิบัติงานสามารถป้องกันมิให้เกิดความผิดพลาดในการทำงานด้วยนอกจากนี้ยังพบว่างานใดที่มีโครงสร้างของงานดีรู้ว่าจะทำอะไร และดำเนินการอย่างไรสภาพการณ์ควบคุมจะง่ายขึ้น

**4. ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน** พบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานสอบสวนของเจ้าหน้าที่ตำรวจในสังกัดกองบังคับการตำรวจนครบาล 7 โดยรวม ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานอยู่ในระดับปานกลาง ทั้งนี้อภิปรายได้ว่า การสื่อสารภายในหน่วยงานไม่ค่อยดีเท่าที่ควร เช่น มอบหมายงานไม่ตรงกับความรู้ ความสามารถ ไม่มีกรให้คำปรึกษา กำกับดูแล หรือช่วยเหลือกันในการทำงาน ไม่มีกรยึดหยุ่น มีการแข่งขันชิงดีชิงเด่นกัน มีความรู้สึกลดดีต่อกัน ไม่ยอมรับในผลงาน และความคิดเห็น ขาดการประสานงานระหว่างกัน จึงทำให้ปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับ

บัญชา ผู้ได้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน อยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ สุชาติ นาคห้วย ได้วิจัยเรื่อง “ปัจจัยที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานตามทัศนะของข้าราชการตำรวจ สันติบาล กองกำกับการ 3 กองบังคับการตำรวจสันติบาล 1 กองตำรวจสันติบาล” ผลการวิจัยพบว่า

1) ปัจจัยที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานตามทัศนะของข้าราชการตำรวจสันติบาล กองกำกับการ 3 กองบังคับการตำรวจสันติบาล 1 กองตำรวจสันติบาล โดยรวม 5 ด้าน มีค่าแปลผลอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณารายด้านเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านการทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น มีค่าแปลผลอยู่ในระดับปานกลาง และยังแย้งกับแนวคิดของ พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ. ปยุตฺโต) ได้กล่าวถึงในด้านความสัมพันธ์กับผู้อื่นที่เป็นเพื่อนร่วมงาน ร่วมกิจการ ร่วมชุมชน พึ่งปฏิบัติตามหลักการอยู่ร่วมกันที่เรียกว่า สาราณียธรรม (ธรรมเป็นเหตุให้ระลึกถึงกัน) 6 ประการคือ 1) เมตตากายกรรม ทำต่อกันด้วยเมตตา คือ แสดงไมตรีและความหวังดีต่อเพื่อนร่วมงาน ร่วมกิจการ ร่วมชุมชน ด้วยการช่วยเหลือกิจธุระต่าง ๆ โดยเต็มใจ แสดงอาการกิริยาสุภาพ เคารพนับถือกัน ทั้งต่อหน้าและลับหลัง 2) เมตตาวาจกรรม พูดต่อกันด้วยเมตตา คือ ช่วยบอกแจ้งสิ่งที่เป็นประโยชน์ สั่งสอนหรือแนะนำตักเตือนกันด้วยความหวังดี กล่าววาจาสุภาพ แสดงความเคารพนับถือกันทั้งต่อหน้าและลับหลัง 3) เมตตามโนกรรม คิดต่อกันด้วยเมตตา คือ ตั้งจิตปรารถนาดี คิดทำสิ่งที่เป็นประโยชน์แก่กัน มองกัน ในแง่ดี มีหน้าตายิ้มแย้มแจ่มใสต่อกัน 4) สาธารณ โภคิ ได้มาแบ่งกันกินใช้ คือ แบ่งปันลาภผลที่ได้มาโดยชอบธรรม แม้เป็นของเล็กน้อยก็แจกจ่ายให้มีส่วนร่วมใช้สอยบริโภคด้วยกัน 5) สีส-สามัญญตา ประพฤติให้ดีเหมือนเขา คือ มีความประพฤติสุจริตดีงาม รักษาระเบียบวินัยของส่วนรวม ไม่ทำตนให้เป็นที่น่ารังเกียจหรือเสื่อมเสียแก่หมู่คณะ 6) ทิฎฐิสามัญญตา ปรึบความเห็นเข้ากันได้ คือ เคารพรับฟังความคิดเห็นกัน มีความเห็นชอบร่วมกัน ตกลงกันได้ ในหลักการสำคัญ ยึดถืออุดมคติ หลักแห่งความดีงามหรือจุดหมายสูงสุดอันเดียวกัน แต่สอดคล้องกับงานวิจัยของ สุชาติ สุริยวงศ์ ได้วิจัยเรื่อง “ปัจจัยที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ สถานีตำรวจภูธรแม่ปิง อำเภอเมืองเชียงใหม่ จังหวัดเชียงใหม่” ผลการวิจัยพบว่า ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ผู้ได้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน มีค่าแปลผลอยู่ในระดับปานกลาง

เมื่อพิจารณาการเป็นรายชื่อ ของด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ผู้ได้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน พบว่า

ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดได้แก่ ข้อที่ว่า “การปฏิบัติงานเพื่อนร่วมงานให้ความช่วยเหลืออย่างสม่ำเสมอ” ซึ่งมีค่าแปลผลอยู่ในระดับปานกลาง ทั้งนี้อภิปรายได้ว่า การทำงานในหน่วยงานไม่ค่อยมีการประสานงานกันในการทำงาน แบ่งความรับผิดชอบหน้าที่ใครคนนั้นก็ทำไปไม่ค่อยช่วยเหลือกัน ความไว้วางใจในบุคคลมีความสัมพันธ์กับบทบาทที่คลุมเครือ ซึ่งมีผลทำให้การ

ทำงานไม่ค่อยมีความสุข สอดคล้องกับงานวิจัยของ ชูชาติ สุริยวงศ์ ได้วิจัยเรื่อง “ปัจจัยที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ สถานีตำรวจภูธรแม่ปิง อำเภอเมืองเชียงใหม่ จังหวัดเชียงใหม่” ผลการวิจัยพบว่า 1) ปัจจัยที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ สถานีตำรวจภูธรแม่ปิง อำเภอเมืองเชียงใหม่ จังหวัดเชียงใหม่ โดยรวม 4 ด้าน มีค่าแปลผลอยู่ในระดับปานกลาง และยังแย้งกับแนวคิดของ วันชัย โพธิวรกร ได้กล่าวถึงความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน หมายถึง การปรับตัวเข้ากับเพื่อนร่วมงานด้านความร่วมมือของเพื่อนในการปฏิบัติงานและด้านอื่นด้วย และการมีเพื่อนดี อันเป็นกัลยาณมิตร คือ ช่วยแนะนำ สั่งสอน ให้คำปรึกษาที่ดี ที่ถูกต้องที่ควร เป็นผู้มีปัญญา มีความสามารถ ช่วยสนับสนุนให้ใฝ่ดี เป็นแบบอย่างที่ดี อุหนุนช่วยเหลือเกื้อกูลกันและกัน และนำไปสู่สังคม สิ่งแวดล้อมที่ดีงาม

ข้อที่ค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดได้แก่ ข้อที่ว่า “ผู้บังคับบัญชาให้ความไว้วางใจ สนับสนุน และมอบหมายงานให้เหมาะสมกับความสามารถของท่าน” อยู่ในระดับปานกลาง ทั้งนี้ก็ปรายได้ว่าในการปฏิบัติหน้าที่ของตำรวจนั้น ผู้บังคับบัญชาเป็นเพียงผู้รับนโยบายจากหน่วยเหนือขึ้นไป และจะเป็นผู้สั่งการให้ข้าราชการตำรวจในสังกัดเป็นผู้ปฏิบัติ ซึ่งผู้บัญชาจะต้องพิจารณามอบหมายงานให้เหมาะสมกับความรู้ความสามารถของเจ้าหน้าที่ตำรวจผู้นั้น เพื่อให้งานออกมามีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ผู้บังคับบัญชาต้องให้ความไว้วางใจต่อข้าราชการผู้ปฏิบัติหน้าที่ให้ได้เต็มกำลังความสามารถ และทำหน้าที่เป็นที่ปรึกษาและกำกับดูแล หากการมอบหมายให้กับเจ้าหน้าที่ตำรวจไปปฏิบัติหน้าที่ที่ตนไม่มีความชำนาญ ไม่มีความรู้ และขาดการกำกับดูแลจากผู้บังคับบัญชาแล้วย่อมทำให้เกิดปัญหาในงาน งานไม่ประสบความสำเร็จและขาดประสิทธิภาพ สอดคล้องกับงานวิจัยของ เต็มศิริ ยาสมุทร ได้วิจัยเรื่อง “ปัจจัยที่มีผลกระทบต่อขวัญและกำลังใจตามทัศนคติของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน สถานีตำรวจภูธรภูพิงราชนิเวศน์ อำเภอเมือง จังหวัดเชียงใหม่” ผลการวิจัยพบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง

### 5.2.2 ผลการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานสอบสวนของเจ้าหน้าที่ตำรวจในสังกัดกองบังคับการตำรวจนครบาล 7

พบว่า การทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรต้นที่ทำการศึกษา คือ อายุ ระดับการศึกษา และระดับชั้นยศ ว่ามีความสัมพันธ์กับตัวแปรตามคือ ปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานสอบสวนของเจ้าหน้าที่ตำรวจในสังกัดกองบังคับการตำรวจนครบาล 7 โดยใช้ค่าสถิติไคสแควร์ ( $\chi^2$ ) ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ปรากฏว่าตัวแปรต้น คือ อายุ ระดับการศึกษา และระดับชั้นยศไม่มีความสัมพันธ์กับปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานสอบสวนของเจ้าหน้าที่ตำรวจในสังกัดกองบังคับการตำรวจนครบาล 7 จึงปฏิเสธสมมติฐานที่ตั้งเอาไว้ดังนี้

**สมมติฐานที่ 1** ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ มีความสัมพันธ์กับปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานสอบสวนของเจ้าหน้าที่ตำรวจในสังกัดกองบังคับการตำรวจนครบาล 7

ผลการวิจัย อายุ ไม่มีความสัมพันธ์กับปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานสอบสวนของเจ้าหน้าที่ตำรวจในสังกัดกองบังคับการตำรวจนครบาล 7 จึงปฏิเสธสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้ก็เพราะได้ว่าเนื่องจากความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในที่ทำงานนั้นเป็นสิ่งที่ต้องเกิดขึ้นตลอดเวลา และไม่เลือกว่า จะต้องเป็นช่วงอายุเท่าไร การที่บุคคลมีอายุมากขึ้น ย่อมหมายถึงมีประสบการณ์ในด้านต่าง ๆ มากขึ้น ด้วย สามารถเป็นที่ปรึกษาในเรื่องงานหรือเรื่องส่วนตัวได้ ตลอดจนวุฒิภาวะในการคิด วิเคราะห์ และการตัดสินใจย่อมเปลี่ยนแปลงไปตามอายุที่มากขึ้นด้วยเช่นกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ดวงพร สว่างศรี ได้วิจัยเรื่อง “แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของ ข้าราชการตำรวจตรวจคนเข้าเมือง (ขาเข้า) ท่าอากาศยานสุวรรณภูมิ” ผลการวิจัยพบว่า ข้าราชการตำรวจตรวจคนเข้าเมือง (ขาเข้า) ท่าอากาศยานสุวรรณภูมิ ส่วนใหญ่เป็นเพศชาย มีอายุ 31-44 ปี จบ การศึกษาระดับปริญญาตรี แต่งงานแล้ว มีชั้น ยศระดับชั้นประทวน มีอายุราชการมากกว่า 10 ปี และมีเงินเดือน 20,001-30,000 บาท ระดับ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ ตำรวจตรวจคนเข้าเมือง (ขาเข้า) ท่าอากาศยานสุวรรณภูมิ พบว่า ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง แต่เมื่อวิเคราะห์รายด้านพบว่า ด้านความ มั่นคงในภาพรวมอยู่ที่ระดับมาก ส่วนปัจจัยที่มีผลต่อระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานพบว่า อายุ การศึกษา สถานภาพสมรส ชั้นยศ อายุ ราชการ และเงินเดือน มีผลต่อระดับแรงจูงใจในการ ปฏิบัติงานอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.5

**สมมติฐานที่ 2** ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ ระดับการศึกษา มีความสัมพันธ์กับปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานสอบสวนของเจ้าหน้าที่ตำรวจในสังกัดกองบังคับการตำรวจนครบาล 7 โดยรวม ไม่มีความสัมพันธ์กัน

ผลการวิจัย พบว่า ระดับการศึกษา ไม่มีความสัมพันธ์กับปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานสอบสวนของเจ้าหน้าที่ตำรวจในสังกัดกองบังคับการตำรวจนครบาล 7 เป็นเช่นนี้อาจเนื่องมาจากพื้นฐานด้าน การศึกษาของกลุ่มประชากรที่ศึกษามีความแตกต่างกันไม่มากนักและปัจจุบันทุกคนเห็นว่าสามารถเรียนรู้ได้ตลอดชีวิตลักษณะและ สภาพแวดล้อมทางการศึกษาในสังคมปรับเปลี่ยนไป จะเห็นได้ว่ามีสถานศึกษาหลาย ๆ แห่งเปิดโอกาสให้ผู้เรียนสามารถสมัครเข้ารับการศึกษาได้โดยไม่จำกัดด้าน ความรู้พื้นฐานมากนัก อาจใช้ประสบการณ์ทางสังคม เช่น ระยะเวลาในการปฏิบัติงานอาชีพมา ประกอบ เมื่อเข้ารับราชการเป็นเจ้าหน้าที่ตำรวจแล้ว จะมีสถานภาพไม่แตกต่างกันมากนัก มีศักดิ์และสิทธิเท่าเทียมกัน พื้นฐานทางการศึกษาจึงมิได้เป็นตัวแบ่งแยกความสามัคคี โอกาสในด้านการตัดสินใจของทุกคนมีเท่ากัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ณัฐชัย บุญมาก ได้วิจัยเรื่อง “ปัจจัยที่มีผลกับความพึงพอใจใน การทำงานของข้าราชการตำรวจสังกัดกอง

บังคับการปกครองโรงเรียนนายร้อยตำรวจ” ผลการวิจัยพบว่า ข้าราชการตำรวจสังกัดกองบังคับการปกครองโรงเรียนนายร้อยตำรวจ มีความพึงพอใจในงานในระดับปานกลาง โดยมี ความพึงพอใจด้านความก้าวหน้าในการทำงานสูงสุด รองลงมา คือ ด้านผลตอบแทนและ สวัสดิการ ด้านลักษณะงาน ด้านนโยบายและ การบริหารงาน ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อน ร่วมงาน ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ตามลำดับ ปัจจัยที่มีผลกับความพึงพอใจในงานแตกต่างกัน คือ ตำแหน่ง ส่วนปัจจัยที่ไม่มีผลกับความ พึงพอใจในงานแตกต่างกัน คือ ระดับการศึกษา

**สมมติฐานที่ 3** ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ ระดับชั้นยศ มีความสัมพันธ์กับปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานสอบสวนของเจ้าหน้าที่ตำรวจในสังกัดกองบังคับการตำรวจนครบาล 7

ผลการวิจัย พบว่า ระดับชั้นยศ ไม่มีความสัมพันธ์กับปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานสอบสวนของเจ้าหน้าที่ตำรวจในสังกัดกองบังคับการตำรวจนครบาล 7 ทั้งนี้อภิปรายได้ว่า ระดับชั้นยศนั้นเป็นปัจจัยหนึ่งที่ทำให้มีความคิดเห็นที่แตกต่างกันออกไป เนื่องจากในระดับชั้นยศต่างกันย่อมมีความต้องการระดับการตัดสินใจที่แตกต่างกันออกไป แม้ว่าระดับชั้นยศจะมีผลต่อการทำงานไม่เด่นชัด แต่ระดับชั้นยศเกี่ยวข้องกับเรื่องระยะเวลาและประสบการณ์ในการทำงานการตัดสินใจ ทำให้ระดับชั้นยศไม่มีความสัมพันธ์กับปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานสอบสวน ศึกษาเฉพาะกรณี : เจ้าหน้าที่ตำรวจในสังกัดกองบังคับการตำรวจนครบาล 7 ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ **ณัฐชัย บุญมาก** ได้วิจัยเรื่อง “ปัจจัยที่มีผลกับความพึงพอใจใน การทำงานของข้าราชการตำรวจสังกัดกอง บังคับการปกครองโรงเรียนนายร้อยตำรวจ” ผลการวิจัยพบว่า ข้าราชการตำรวจสังกัดกองบังคับการปกครองโรงเรียนนายร้อยตำรวจ มีความพึงพอใจในงานในระดับปานกลาง โดยมี ความพึงพอใจด้านความก้าวหน้าในการทำงานสูงสุด รองลงมา คือ ด้านผลตอบแทนและ สวัสดิการ ด้านลักษณะงาน ด้านนโยบายและ การบริหารงาน ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อน ร่วมงาน ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ตามลำดับ ปัจจัยที่มีผลกับความพึงพอใจในงานแตกต่างกัน คือ ตำแหน่ง ส่วนปัจจัยที่ไม่มีผลกับความพึงพอใจในงานแตกต่างกัน คือ ชั้นยศ

### 5.3 ข้อเสนอแนะ

#### 5.3.1 ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

จากการวิจัยเรื่อง “ปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานสอบสวนของเจ้าหน้าที่ตำรวจในสังกัดกองบังคับการตำรวจนครบาล 7” โดยรวมอยู่ในระดับมาก ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะดังนี้

1) จากผลการวิเคราะห์ข้อมูลด้านที่ 1 คือ ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ ซึ่งมีค่าแปลผลอยู่ในระดับปานกลาง ดังนั้น ผู้บังคับบัญชาควรมีการปรับปรุงแก้ไข ปัญหาด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ โดยพิจารณาจากงบประมาณด้วยความเป็นธรรมและโปร่งใส โดยเพิ่มค่าตอบแทนและสวัสดิการให้เหมาะสม สอดคล้องกับสภาพเศรษฐกิจในปัจจุบัน

2) จากผลการวิเคราะห์ข้อมูลด้านที่ 2 คือ ด้านการพิจารณาความดีความชอบและเลื่อนขั้นเงินเดือน ซึ่งมีค่าแปลผลอยู่ในระดับปานกลาง ดังนั้น ผู้บังคับบัญชา ควรมีการปรับปรุงหรือแก้ไข การพิจารณาความดีความชอบและเลื่อนขั้นเงินเดือนให้เป็นไปตามหลักคุณธรรม ความรู้ความสามารถและความเสมอภาค รวมทั้งรับฟังความคิดเห็นจากทุกฝ่าย มาประกอบการพิจารณา

3) จากผลการวิเคราะห์ข้อมูลด้านที่ 3 คือ ด้านโอกาสก้าวหน้าและมีความมั่นคงในการทำงาน ซึ่งมีค่าแปลผลอยู่ในระดับปานกลาง ดังนั้น ผู้บังคับบัญชา ควรมีการปรับปรุงหรือแก้ไข ให้มีแบบแผนและหลักเกณฑ์ที่ชัดเจน รวมทั้งรับฟังความคิดเห็นจากทุกฝ่าย มาประกอบการพิจารณา นอกจากนี้ควรจัดทำแผนนโยบายสนับสนุนให้พนักงานในหน่วยงาน ได้ศึกษาหาความรู้เพิ่มเติม ตลอดจนพัฒนาศักยภาพให้กับพนักงานในหน่วยงานอย่างต่อเนื่อง

4) จากผลการวิเคราะห์ข้อมูลด้านที่ 4 คือ ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน ซึ่งมีค่าแปลผลอยู่ในระดับปานกลาง ดังนั้น ผู้บังคับบัญชา ควรมีการปรับปรุงหรือแก้ไข จัดทำแผนยุทธศาสตร์สร้างความสัมพันธ์อันดีภายในหน่วยงาน ให้มีความพร้อมในการช่วยเหลือเกื้อกูลซึ่งกันและกัน เปิดโอกาสให้มีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นด้านการปฏิบัติงาน ตลอดจนจัดให้มีการแข่งขันกีฬาเชื่อมความสัมพันธ์และความสามัคคีในหน่วยงานหรือมีการจัดเลี้ยงสังสรรค์ตามเทศกาลหรือตาม โอกาสที่เอื้ออำนวย

### 5.3.2 ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัย

จากการวิจัยเรื่อง “ปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานสอบสวนของเจ้าหน้าที่ตำรวจในสังกัดกองบังคับการตำรวจนครบาล 7” ในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้เสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป ดังนี้

1. ควรศึกษา เรื่อง “ภาวะผู้นำที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานสอบสวน”
2. ควรศึกษาวิจัยเรื่อง “รูปแบบที่สร้างความพึงพอใจในการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานสอบสวน”
3. ควรศึกษาวิจัยเรื่อง “แนวทางในการส่งเสริมต่อการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานสอบสวน”



## บรรณานุกรม

### 1. หนังสือทั่วไป

#### ข้อมูลทฤษฎีภูมิ

#### 1. หนังสือทั่วไป

- ชูศักดิ์ เจนประโคน. (2541). **เทคนิคการสร้างแรงจูงใจ**. กรุงเทพมหานคร : มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- ณัฐพันธ์ เจริญนันท์ (2548). **ระบบสารสนเทศ เพื่อการจัดการ**. กรุงเทพมหานคร : ซีเอ็ดยูเคชั่น.
- \_\_\_\_\_. (2553). **การบริหารราชการแนวใหม่ บริบทและเทคนิควิธี**. กรุงเทพมหานคร : มหาวิทยาลัย  
ธรรมศาสตร์.
- ชนิกานต์ มาฆะศิรินันท์. (2545). **เทคนิคการจูงใจพนักงาน**. กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์เอ็กเซเปอร์  
เน็ต.
- บุญรอด สิงห์วัฒนาศิริ. (2543). **การประเมินผลการปฏิบัติงาน**. กรุงเทพมหานคร : กองวิชาการ  
สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน.
- ประณต นันทิยะกุล. (2534). **จิตวิทยาความมั่นคง**. กรุงเทพมหานคร : เจ้าพระยาการพิมพ์.
- ปรียาพร วงศ์อนุการ โรจน์. (2548). **จิตวิทยาอุตสาหกรรม**. กรุงเทพมหานคร : ศูนย์สื่อเสริมกรุงเทพ.
- \_\_\_\_\_. (2553). **จิตวิทยาการบริหารงานบุคคล**. กรุงเทพมหานคร : ศูนย์สื่อเสริมกรุงเทพ.
- ราชบัณฑิตยสถาน. (2548). **พจนานุกรมไทย ฉบับทันสมัย**. กรุงเทพมหานคร : บริษัท ซีเอ็ดยูเคชั่นส์  
จำกัด.
- พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ. ปยุตฺโต). (2550). **ธรรมมัญญชีวิต**. กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์จันทร์เพ็ญ.
- \_\_\_\_\_. (2553). **พจนานุกรมพุทธศาสตร์ ฉบับประมวลศัพท์**. พิมพ์ครั้งที่ 15. กรุงเทพมหานคร : พิมพ์  
ที่โรงพิมพ์ บริษัท สหธรรมิก จำกัด.
- พิเชษฐ สอนสิริ. (2553). **การให้คุณค่ากับสวัสดิการพนักงานของบริษัทกรุงเทพการไฟฟ้าจำกัด**.  
กรุงเทพมหานคร : มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- พุทธทาสภิกขุ. (2543). **คู่มือมนุษย์ (ฉบับสมบูรณ์)**. กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์ธรรมสภา.
- ไพโรจน์ ลิตปรีชา. (2543). **การบริหารงานบุคคลในราชการพลเรือนไทย**. กรุงเทพมหานคร :  
สำนักพิมพ์ไทยวัฒนาพานิช.
- ภิญโญ สาธร. (2530). **การบริหารงานบุคคล**. กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์ไทยวัฒนาพานิช.
- ขงยุทธ เกษสาคร. (2541). **ภาวะผู้นำและการจูงใจ**. กรุงเทพมหานคร : ศูนย์เอกสารและตำรา สถาบัน  
ราชภัฏสวนดุสิต.

- รังสรรค์ ประเสริฐศรี. (2548). **พฤติกรรมองค์กร**. กรุงเทพมหานคร: ซีเอ็ดบุ๊คเซ็นเตอร์.
- ราชบัณฑิตยสถาน. (2556). **พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2554**. กรุงเทพมหานคร : บริษัท ซีริวัฒนาอินเตอร์พรีน จำกัด(มหาชน).
- วิเชียร เกตุสิงห์. (2548). **ค่าเฉลี่ยกับการแปลความหมายเรื่องง่ายที่บางครั้งก็พลาดได้**. นนทบุรี : โรงพิมพ์และทำปกเจริญผล.
- วิเชียร วิทญูตม. (2547). **พฤติกรรมองค์กร**. นนทบุรี: บริษัท ซีระฟิล์มและไซเท็กซ์ จำกัด.
- วิภาดา คุปตานนท์. (2551). **การจัดการและพฤติกรรมองค์กร : เทคนิคการจัดการสมัยใหม่**. พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพมหานคร : ส เจริญ การพิมพ์.
- ศิริวรรณ เสรีรัตน์แลคณะ. (2541). **พฤติกรรมองค์กร**. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์ซีระฟิล์มและไซเท็กซ์.
- สมจิตต์ สุพรรณทัศน์. (2538). **เอกสารการสอนชุดวิชาสุศึกษา หน่วยที่ 1-7 สาขาวิทยาศาสตร์สุขภาพ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช**. กรุงเทพมหานคร : ป. สัมพันธ์พานิช.
- สมยศ นาวิการ. (2538). **การบริหาร**. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์ดอกหญ้า.
- สิริอร วิชชาวุธ. (2551). **จิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การเบื้องต้น**. พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพมหานคร : บริษัทวิชั่นพรีน แอนด์มีเดีย จำกัด.
- สีมา สีมานันท์. (2542). **การจัดระบบงานและปรับปรุงงาน**. กรุงเทพมหานคร : กองวิชาการ สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน.
- สุรางค์รัตน์ วศินารมณ (2540). **สวัสดิการในองค์กร**. กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์เม็ดทรายพรีนเตอร์.
- สุวริย์ ศิริ โภคาภิรมย์. (2546). **การวิจัยทางการศึกษา**. ลพบุรี : ฝ่ายเอกสารพิมพ์สถาบันราชภัฏเทพสตรี.
- แสวง ชีระสวัสดิ์. (2530). **หลักการสืบสวนสอบสวนคดีอาญา**. กรุงเทพมหานคร : ฝ่ายป้องกันและปราบปรามอาชญากรรม กรมตำรวจ.

## 2. บทความในวารสาร

- ธวัชชัย จุลสุคนธ์. (2545). “คิดดัง ๆ ให้ได้ยิน”. **โรงพักเพื่อประชาชน**. ปีที่ 3 ฉบับที่ 11. กันยายน-ตุลาคม.

### 3. วิทยานิพนธ์ / สารนิพนธ์ / รายงานการวิจัย

- ชูชาติ สุริยวงศ์. (2556). “ปัจจัยที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ สถานีตำรวจภูธรแม่ปิ้ง อำเภอเมืองเชียงใหม่ จังหวัดเชียงใหม่”. สารนิพนธ์ศาสนศาสตรมหาบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย.
- ณญาณ หลินขวัญ. (2554). “ความพึงพอใจต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงาน บริษัท เซอร์คิต อินดัสตรีส์จำกัด จังหวัดสมุทรสาคร”. รายงานการวิจัยบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- ณภัทร ทินราช. (2545). “ปัจจัยที่มีผลต่อความก้าวหน้าในอาชีพของข้าราชการตำรวจชั้นสัญญาบัตร : กรณีศึกษาดำรวจภูธรจังหวัดลำพูน”. รายงานการวิจัยรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- เต็มศิริ ยาสมุทร. (2553). “ปัจจัยที่มีผลกระทบต่อขวัญและกำลังใจตามทัศนะของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน สถานีตำรวจภูธรภูพิงราชนิเวศน์ อำเภอเมือง จังหวัดเชียงใหม่”. สารนิพนธ์ศาสนศาสตรมหาบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย.
- ธินทัต นิ่งสูงเนิน. (2551). “ปัจจัยที่มีผลต่อการเข้าเป็นตำรวจ : ศึกษาเฉพาะกรณีนักเรียนนายสิบตำรวจของศูนย์ฝึกอบรมภูธรภาค 7 จังหวัดนครปฐม”. สารนิพนธ์ศาสนศาสตรมหาบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย.
- บุศยรินทร์ ธนทรวิวัฒน์ (2555). “ปัจจัยค่าจ้างและสวัสดิการที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานรายวัน กรณีศึกษา บริษัท วิลสันอาร์ท (ประเทศไทย) จำกัด”. ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ประทีม ทาระเปียบ. (2553). “ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อการปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าหน้าที่ตำรวจชั้นประทวนในกองบังคับการตำรวจภูธร จังหวัดเชียงใหม่”. สารนิพนธ์ศาสนศาสตรมหาบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย.
- พินนระรัฐ รัตนภัทร โชค. “ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความเครียดและความสัมพันธ์ระหว่างความเครียดกับผลการปฏิบัติงานของพนักงานสินเชื่อ : ศึกษากรณีธนาคารไทยพาณิชย์ จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่”. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- ภวัต น้อมกลาง. “ปัญหา อุปสรรคของพนักงานสอบสวนในการสอบสวนประชาชนที่กระทำผิดอาญา ตามกฎหมาย : ศึกษากรณี สถานีตำรวจนครบาลจระเข้เนื้อ”. ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยบูรพา.

- กัญญา เสือพิทักษ์. (2541). “ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในการทำงานกับความตั้งใจลาออก จากองค์กรของพนักงานบริหารระดับกลาง ธนาคารกรุงศรีอยุธยา จำกัด (มหาชน)”. **วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต**. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- มูทิตา คงกระพันธ์. “การศึกษาอิทธิพลของการรับรู้ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลการรับรู้การสนับสนุน จากองค์กรผ่านความผูกพันต่อองค์กร และความพึงพอใจในงานที่มีต่อผลการปฏิบัติงานตาม บทบาทหน้าที่”. **ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต**. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- รุ่งธรรม เหลียววัฒนกิจ. (2551). “ความมั่นคงในอาชีพของพนักงานมหาวิทยาลัยศิลปากร สาย บริหารงานและปฏิบัติงานทั่วไป”. **สารนิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต**. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์
- วิศรุต อนุศาสนนันท์. (2550). “อำนาจหน้าที่ของพนักงานสอบสวนในการรวบรวมพยานหลักฐานที่ เป็นข้อมูลอิเล็กทรอนิกส์ ศึกษาเปรียบเทียบระหว่างประเทศไทยกับสหรัฐอเมริกา”. **สารนิพนธ์นิติศาสตรมหาบัณฑิต**. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยกรุงเทพ.
- ศิริกร อักษรดี. “ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านบุคคลและปัจจัยด้านงานกับความเครียดของพนักงาน ต่ออรรถภาพพื้นดิน บริษัทการบินไทย จำกัด (มหาชน) ที่ทำงานประจำ ณ ท่าอากาศยาน กรุงเทพมหานคร”. **วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต**. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- สายทิพย์ วงศ์สังข์ชะ. (2540). “ความมั่นคงในการทำงานของลูกจ้างห้างสรรพสินค้าในเขต กรุงเทพมหานคร: กรณีศึกษาพนักงานขาย”. **วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต**. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยหัวเฉียวเฉลิมพระเกียรติ.
- สุชาติ นาคห้วย. (2554). “ปัจจัยที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานตามทัศนะของข้าราชการตำรวจสันติบาล กอง กำกับการ 3 กองบังคับการตำรวจสันติบาล 1 กองตำรวจสันติบาล. **สารนิพนธ์ศาสนศาสตรมหาบัณฑิต**. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย.
- สุเชษฐ ทรัพย์สินเสริม. (2541). “ความพึงพอใจของประชาชนที่มีต่อองค์การบริหารส่วนตำบลดอน แก้ว อำเภอแมริม จังหวัดเชียงใหม่”. **วิทยานิพนธ์รัฐศาสตรมหาบัณฑิต**. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- อนันต์ เวทยาวงศ์. (2551). “ปัจจัยที่มีผลกระทบต่อผลการปฏิบัติงานของเจ้าพนักงานเรือนจำ : ศึกษา เฉพาะกรณีเรือนจำจังหวัดร้อยเอ็ด”. **สารนิพนธ์ศาสนศาสตรมหาบัณฑิต**. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย.

อภิชัย จตุพรวาท. (2557). “ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของอาสาสมัครคุมประพฤติ จังหวัดนครสวรรค์”. วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.

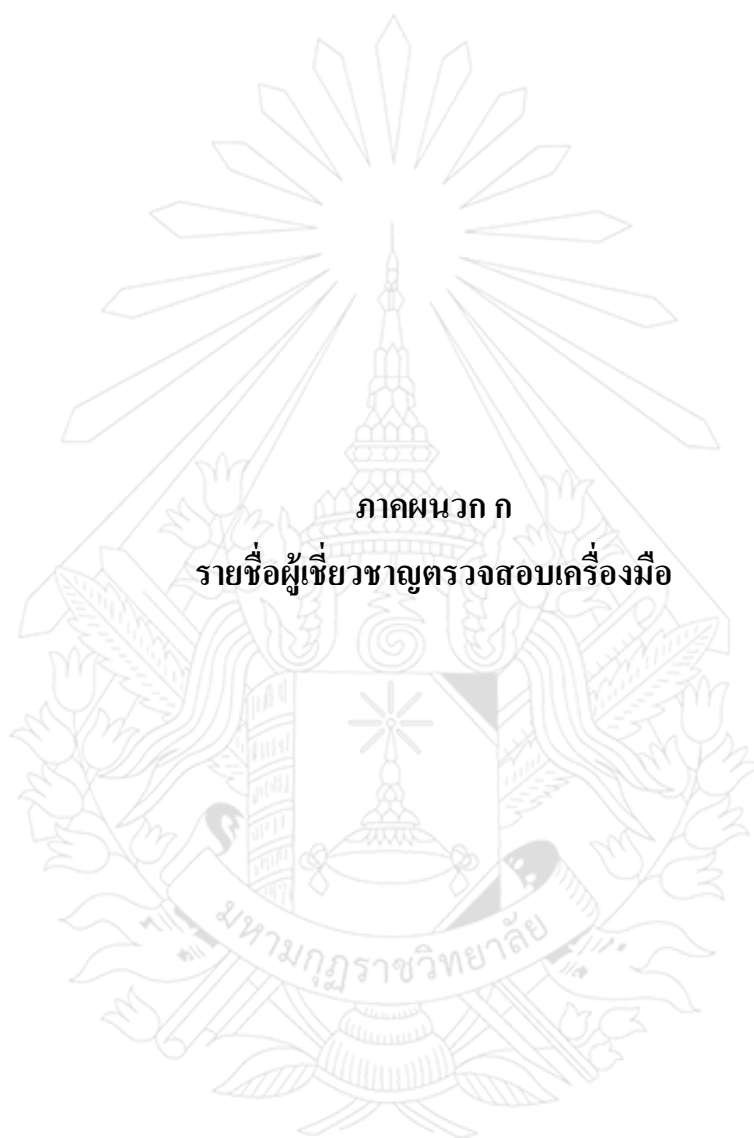
อาคม เกสร. (2542). “ปัจจัยที่มีผลต่อการจูงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจวิทยาการชั้นประทวนและสัญญาบัตรในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ”. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยขอนแก่น.

อิทธิ กรีสว่าง. (2553). “ปัจจัยที่เป็นแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานสอบสวน สังกัดกองบังคับการนครบาล 6”. สารนิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.





ภาคผนวก



ภาคผนวก ก

รายชื่อผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือ

## รายชื่อผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือ

### 1. รศ.ดร. ศรชัย ท้าวมิตร

การศึกษา

ปริญญาเอก Ph.D. (Political Science)

ตำแหน่งปัจจุบัน

อาจารย์ประจำหลักสูตร รัฐศาสตร์การปกครอง

คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

### 2. ดร. ชวลิต ไหลรินทร์

การศึกษา

ปริญญาเอก Ph.D. (Political Science)

ตำแหน่งปัจจุบัน

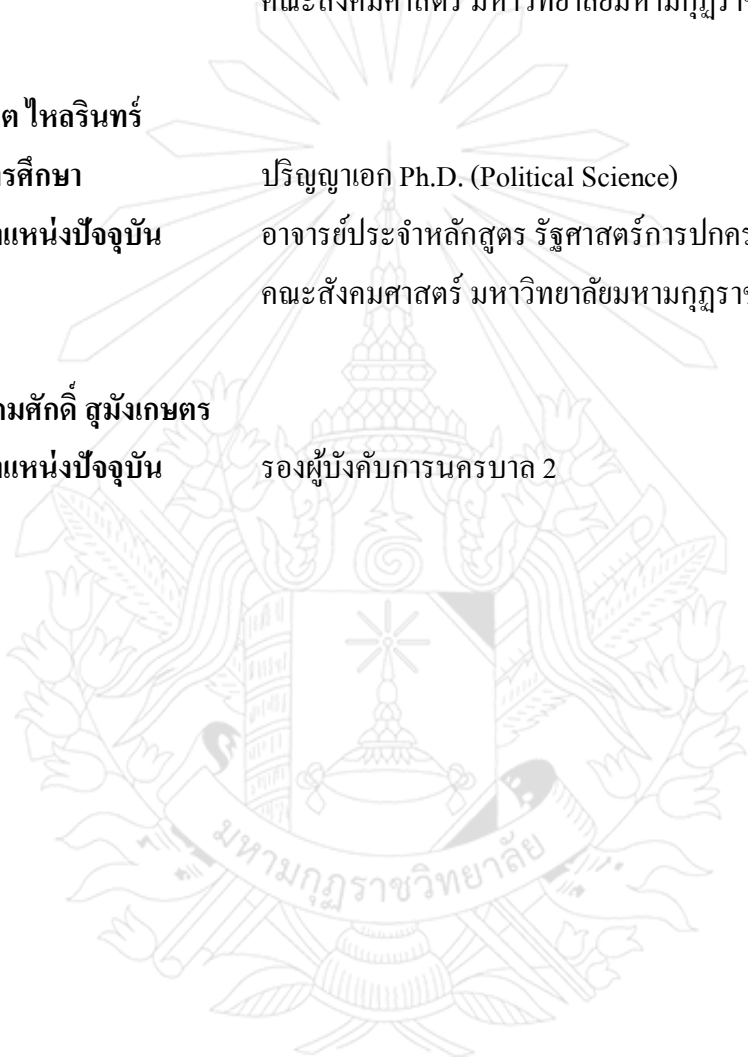
อาจารย์ประจำหลักสูตร รัฐศาสตร์การปกครอง

คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

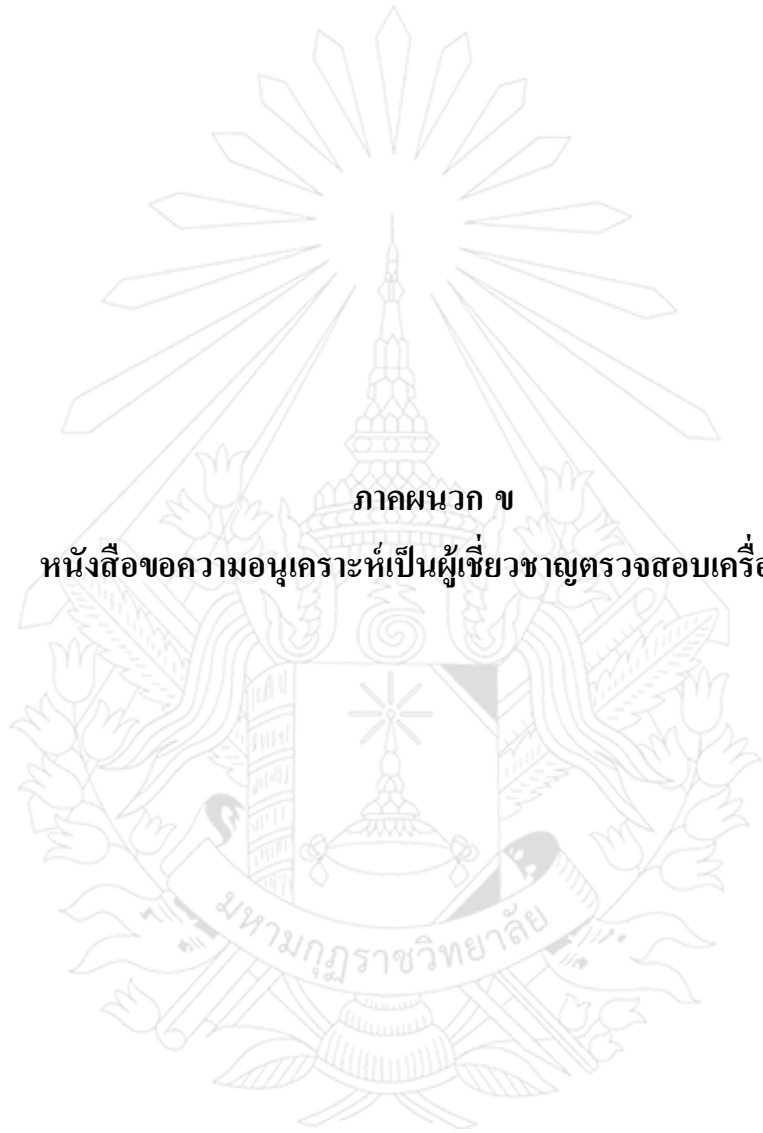
### 3. พ.ต.อ. คมศักดิ์ สุ่มังเกษตร

ตำแหน่งปัจจุบัน

รองผู้บังคับการนครบาล 2







ภาคผนวก ข

หนังสือขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือ



## บันทึกข้อความ

หน่วยงาน บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย โทร. ๐-๒ ๔๔๔-๖๐๐๐ ต่อ ๑๐๖๐

ที่ ศธ ๖๐๐๒ / ๒๘๐ วันที่ ๒๒ มิถุนายน ๒๕๕๘

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์ตรวจเครื่องมือวิจัย

เจริญพร รศ.ดร. ศรชัย ท้าวมิตร

ด้วย พันตำรวจเอกจรธรรม นาคมณี เลขทะเบียนนักศึกษา ๕๖๒๐๑๕๐๓๓๒๐๕๔ นักศึกษา  
หลักสูตรรัฐศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐศาสตร์การปกครอง (GOVERNMENT) บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัย  
มหามกุฏราชวิทยาลัย ได้รับอนุมัติหัวข้อสารนิพนธ์เรื่อง “ปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงาน  
สอบสวน ของเจ้าหน้าที่ตำรวจในสังกัด กองบังคับการตำรวจนครบาล 7 (FACTORS AFFECTING TO  
DUTY PERFORMANCE OF THE INQUIRY OFFICERS OF POLICE IN METROPOLITAN POLICE  
DIVISION 7)” มีความประสงค์จะขอให้ท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจเครื่องมือวิจัยในฐานะที่เป็นผู้ทรงคุณวุฒิด้าน  
พระพุทธศาสนาและด้านรัฐศาสตร์การปกครอง เพื่อเก็บข้อมูลเขียนวิทยานิพนธ์

ดังนั้น บัณฑิตวิทยาลัยจึงเจริญพรมายังท่าน เพื่อขอความอนุเคราะห์ให้ท่านตรวจเครื่องมือวิจัย  
ให้นักศึกษาเพื่อเขียนงานวิทยานิพนธ์ต่อไป สำหรับวันและเวลานักศึกษาจะเป็นผู้ไปติดต่อกับท่านด้วยตนเอง

จึงเจริญพรมาเพื่อขอความอนุเคราะห์

(พระมหาบุญศรี ภาณุวุฒิไธม, ผศ.ดร.)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย



## บันทึกข้อความ

หน่วยงาน บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย โทร. ๐-๒ ๔๔๔-๖๐๐๐ ต่อ ๑๐๖๐

ที่ ศธ ๖๐๐๒ / ๒๘๑ วันที่ ๒๒ มิถุนายน ๒๕๕๘

เรื่อง ขอบขอมอนุเคราะห์ตรวจเครื่องมือวิจัย

เจริญพร ดร.ชวลิต ไทลรินทร์

ด้วย พันตำรวจเอกธรรม นาคมนี เลขทะเบียนนักศึกษา ๕๖๒๐๑๕๐๓๓๒๐๕๔ นักศึกษา  
หลักสูตรรัฐศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐศาสตร์การปกครอง (GOVERNMENT) บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัย  
มหามกุฏราชวิทยาลัย ได้รับอนุมัติหัวข้อสารนิพนธ์เรื่อง “ปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงาน  
สอบสวน ของเจ้าหน้าที่ตำรวจในสังกัด กองบังคับการตำรวจนครบาล 7 (FACTORS AFFECTING TO  
DUTY PERFORMANCE OF THE INQUIRY OFFICERS OF POLICE IN METROPOLITAN POLICE  
DIVISION 7)” มีความประสงค์จะขอให้ท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจเครื่องมือวิจัยในฐานะที่เป็นผู้ทรงคุณวุฒิด้าน  
พระพุทธศาสนาและด้านรัฐศาสตร์การปกครอง เพื่อเก็บข้อมูลเขียนวิทยานิพนธ์

ดังนั้น บัณฑิตวิทยาลัยจึงเจริญพรมายังท่าน เพื่อขอความอนุเคราะห์ให้ท่านตรวจเครื่องมือวิจัย  
ให้นักศึกษาเพื่อเขียนงานวิทยานิพนธ์ต่อไป สำหรับวันและเวลานักศึกษาจะเป็นผู้ไปติดต่อกับท่านด้วยตนเอง

จึงเจริญพรมาเพื่อขอความอนุเคราะห์

(พระมหาบุญศรี ญาณวุฑฒ, ผศ.ดร.)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

ที่ ศธ ๖๐๐๒/๑๖๓



มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย  
๒๔๘ หมู่ที่ ๑ ถ.ศาลายา-นครชัยศรี  
ต.ศาลายา อ.พุทธมณฑล จ.นครปฐม ๗๓๑๗๐  
โทร. ๐๒-๔๔๔-๖๐๐๐ โทรสาร. ๐๒-๔๔๔-๖๐๖๐

๒๒ มิถุนายน ๒๕๕๘

เรื่อง ขออนุเคราะห์ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัย  
เจริญพร พ.ต.อ. คมศักดิ์ สุ่มังเกษตร รอง ผบก.น.๒  
สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถาม จำนวน ๑ ชุด

ด้วย พันตำรวจเอกจรธรรม นาคมนี เลขทะเบียนนักศึกษา ๕๖๒๐๑๕๐๓๓๒๐๕๔ นักศึกษาหลักสูตรรัฐศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐศาสตร์การปกครอง (GOVERNMENT) บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย ได้รับอนุมัติหัวข้อสารนิพนธ์เรื่อง “ปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานสอบสวน ของเจ้าหน้าที่ตำรวจในสังกัด กองบังคับการตำรวจนครบาล 7 (FACTORS AFFECTING TO DUTY PERFORMANCE OF THE INQUIRY OFFICERS OF POLICE IN METROPOLITAN POLICE DIVISION 7)” มีความประสงค์จะขอให้ท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบเครื่องมือวิจัยในฐานะที่เป็นผู้ทรงคุณวุฒิด้านพระพุทธศาสนาและด้านรัฐศาสตร์การปกครอง เพื่อเก็บข้อมูลเขียนสารนิพนธ์

ดังนั้น บัณฑิตวิทยาลัยจึงเจริญพรมายังท่าน เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการตรวจสอบเครื่องมือดังกล่าว สำหรับวันและเวลานักศึกษาจะเป็นผู้ไปติดต่อกับท่านด้วยตนเอง

จึงเจริญพรมาเพื่อขอความอนุเคราะห์ในการตรวจสอบเครื่องมือดังกล่าว

ขอเจริญพร

(พระมหาบุญศรี ญาณวุฑฺโฒ, ผศ.ดร.)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

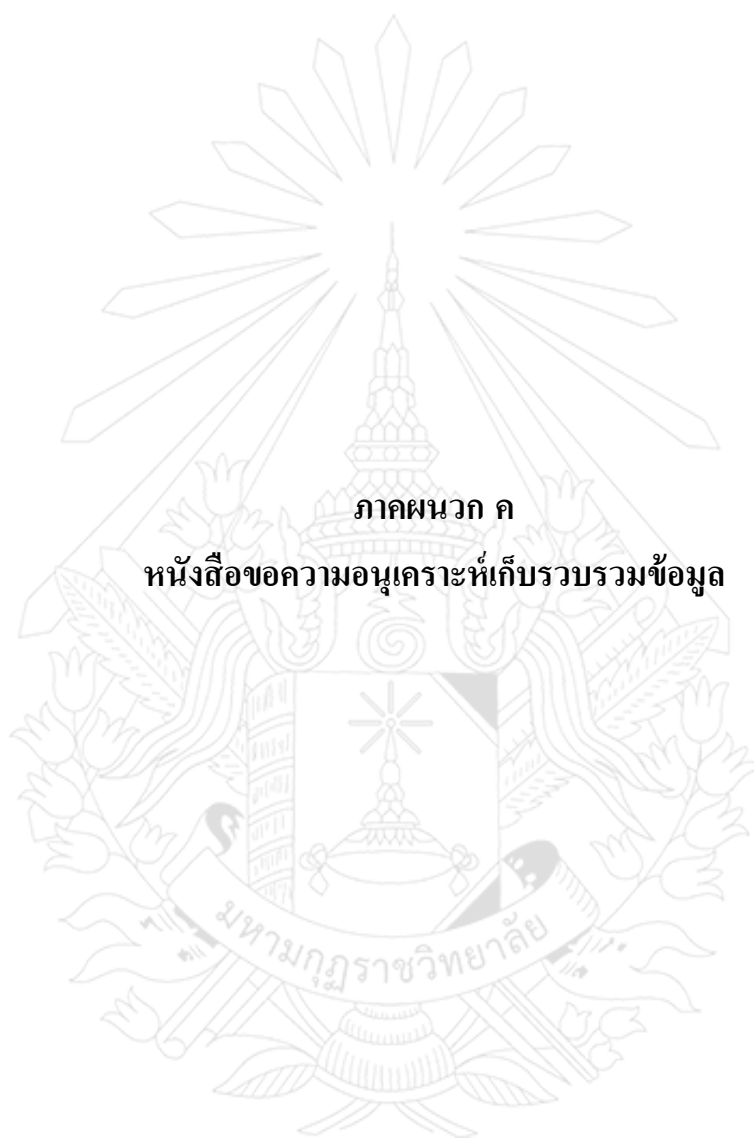
พ.ต.อ. คมศักดิ์ สุ่มังเกษตร  
รอง ผบก.น.๒

สำนักงานคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

อาคารสมเด็จพระมหาสมณเจ้า กรมพระยาวชิรญาณวโรรส (B 7.1)

๒๔๘ หมู่ที่ ๑ ถ.ศาลายา-นครชัยศรี ต.ศาลายา อ.พุทธมณฑล จ.นครปฐม ๗๓๒๐๐

โทร. ๐-๒๔๔๔-๖๐๐๐ ต่อ ๑๐๖๐ โทรสาร : ๐-๒๔๔๔-๖๐๔๑



ภาคผนวก ค

หนังสือขอความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูล

ที่ ศธ ๖๐๐๒/๑๖๑



มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย  
๒๔๘ หมู่ที่ ๑ ถ.ศาลายา-นครชัยศรี  
ต.ศาลายา อ.พุทธมณฑล จ.นครปฐม ๗๓๑๗๐  
โทร. ๐๒-๔๔๔-๖๐๐๐ โทรสาร. ๐๒-๔๔๔-๖๐๖๐

๒๒ มิถุนายน ๒๕๕๘

เรื่อง ขอตกลงเก็บข้อมูล (Tryout)  
เจริญพร พล.ต.ต. ก่อเกียรติ วงศ์สุเมธ ผบก.น. ๒ กองบังคับการตำรวจนครบาล ๒  
สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถาม

ด้วย พันตำรวจเอกธรรมธรรม นาคมนี เลขทะเบียนนักศึกษา ๕๖๒๐๑๕๐๓๓๒๐๕๔  
นักศึกษาหลักสูตรรัฐศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐศาสตร์การปกครอง (GOVERNMENT) บัณฑิตวิทยาลัย  
มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย ได้รับอนุมัติหัวข้อสารนิพนธ์เรื่อง “ปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติหน้าที่ของ  
พนักงานสอบสวน ของเจ้าหน้าที่ตำรวจในสังกัด กองบังคับการตำรวจนครบาล 7 (FACTORS  
AFFECTING TO DUTY PERFORMANCE OF THE INQUIRY OFFICERS OF POLICE IN  
METROPOLITAN POLICE DIVISION 7)” มีความประสงค์จะขอให้ท่านอนุเคราะห์ในการทดลองเก็บ  
ข้อมูล (Try out) เพื่อเป็นข้อมูลเขียนงานสารนิพนธ์

ดังนั้น บัณฑิตวิทยาลัยจึงเจริญพรมายังท่าน เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการทดลองเก็บข้อมูล  
(Tryout)ดังกล่าว สำหรับวันและเวลานักศึกษาจะเป็นผู้ไปติดต่อกับท่านด้วยตนเอง

จึงเจริญพรมาเพื่อขอความอนุเคราะห์

ขอเจริญพร

(พระมหาบุญศรี ญาณวุฑฺโฒ, ผศ.ดร.)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

พ.ด.๓๓.

ผบก.๒. 2

สำนักงานคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

อาคารสมเด็จพระมหาสมณเจ้า กรมพระยาวชิรญาณวโรรส (B 7.1)

๒๔๘ หมู่ที่ ๑ ถ.ศาลายา-นครชัยศรี ต.ศาลายา อ.พุทธมณฑล จ.นครปฐม ๗๓๒๐๐

โทร. ๐-๒๔๔๔-๖๐๐๐ ต่อ ๑๐๖๐ โทรสาร : ๐-๒๔๔๔-๖๐๔๑

ที่ ศธ ๖๐๐๒/๑๖๒



มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย  
๒๔๘ หมู่ที่ ๑ ถ.ศาลายา-นครชัยศรี  
ต.ศาลายา อ.พุทธมณฑล จ.นครปฐม ๗๓๑๗๐  
โทร. ๐๒-๔๔๔-๖๐๐๐ โทรสาร. ๐๒-๔๔๔-๖๐๖๐

๒๒ มิถุนายน ๒๕๕๘

เรื่อง ขอเก็บข้อมูล  
เจริญพร พล.ต.ต. มานิตย์ จันทระคณา ผบก.น. ๗ กองบังคับการตำรวจนครบาล ๗  
สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถาม

ด้วย พันตำรวจเอกจรธรรม นาคมนี เลขทะเบียนนักศึกษา ๕๖๒๐๑๕๐๓๓๒๐๕๔  
นักศึกษาหลักสูตรรัฐศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐศาสตรการปกครอง (GOVERNMENT) บัณฑิตวิทยาลัย  
มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย ได้รับอนุมัติหัวข้อสารนิพนธ์เรื่อง “ปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติหน้าที่ของ  
พนักงานสอบสวน ของเจ้าหน้าที่ตำรวจในสังกัด กองบังคับการตำรวจนครบาล 7 (FACTORS  
AFFECTING TO DUTY PERFORMANCE OF THE INQUIRY OFFICERS OF POLICE IN  
METROPOLITAN POLICE DIVISION 7)” มีความประสงค์จะขอให้ท่านอนุเคราะห์ในการเก็บข้อมูล เพื่อ  
เป็นข้อมูลเขียนงานสารนิพนธ์

ดังนั้น บัณฑิตวิทยาลัยจึงเจริญพรมายังท่าน เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บข้อมูล  
ดังกล่าว สำหรับวันและเวลานักศึกษาจะเป็นผู้ไปติดต่อกับท่านด้วยตนเอง

จึงเจริญพรมาเพื่อขอความอนุเคราะห์

ขอเจริญพร

(พระมหาบุญศรี ญาณวุฑฺฒ, ผศ.ดร.)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

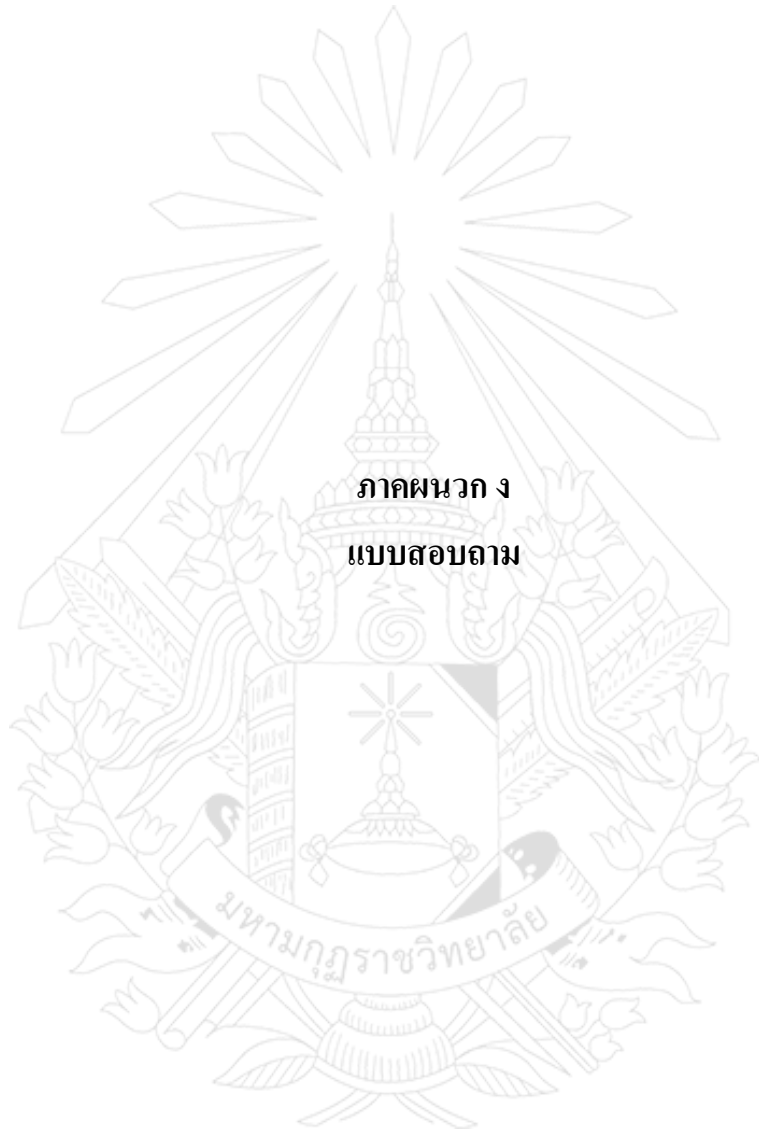
๗๓๑๗๐.   
ผบก.น. ๗

สำนักงานคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

อาคารสมเด็จพระมหาสมณเจ้า กรมพระยาวชิรญาณวโรรส (B 7.1)

๒๔๘ หมู่ที่ ๑ ถ.ศาลายา-นครชัยศรี ต.ศาลายา อ.พุทธมณฑล จ.นครปฐม ๗๓๒๐๐

โทร. ๐-๒๔๔๔-๖๐๐๐ ต่อ ๑๐๖๐ โทรสาร : ๐-๒๔๔๔-๖๐๔๑



ภาคผนวก ง  
แบบสอบถาม



## แบบสอบถาม

### เรื่อง

ปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานสอบสวนของเจ้าหน้าที่ตำรวจในสังกัด

กองบังคับการตำรวจนครบาล 7

.....

### คำชี้แจง

1. แบบสอบถามนี้ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย เรื่องปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานสอบสวนของเจ้าหน้าที่ตำรวจในสังกัดกองบังคับการตำรวจนครบาล 7 ผู้วิจัยใครขอความร่วมมือจากท่านได้กรุณาตอบแบบสอบถามและแสดงความคิดเห็นที่ตรงความเป็นจริงทุกข้อ ข้อมูลต่าง ๆ ที่ได้รับจากท่านในครั้งนี้ จะเป็นประโยชน์และมีคุณค่าอย่างสูงต่อการศึกษาวิจัยครั้งนี้ และคำตอบของท่านจักไม่มีผลกระทบต่อท่านแต่ประการใด

2. แบบสอบถามนี้แบ่งเป็น 3 ตอน คือ

**ตอนที่ 1** แบบสอบถามปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

**ตอนที่ 2** แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานสอบสวนของเจ้าหน้าที่ตำรวจในสังกัดกองบังคับการตำรวจนครบาล 7

**ตอนที่ 3** แบบสอบถามข้อเสนอแนะเกี่ยวกับปัญหาและแนวทางแก้ไขปัญหาปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานสอบสวนของเจ้าหน้าที่ตำรวจในสังกัดกองบังคับการตำรวจนครบาล 7

ผู้วิจัยหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความร่วมมือจากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

พันตำรวจเอกจรธรรม นาคมณี

นิสิตหลักสูตรรัฐศาสตรมหาบัณฑิต

สาขาวิชารัฐศาสตร์การปกครอง

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

**ตอนที่ 1** ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง ให้ขีดเครื่องหมาย ✓ ลงใน  หน้าข้อความที่ตรงกับสภาพความเป็นจริงของท่าน

**1. อายุ**

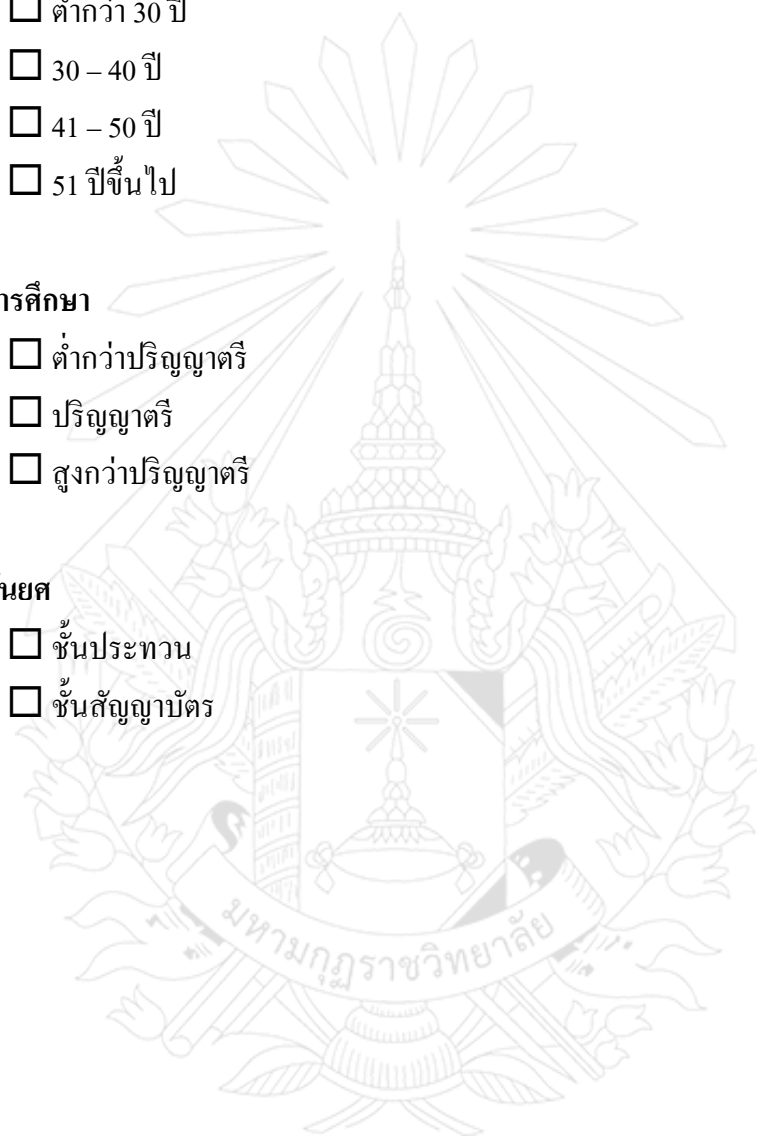
- ต่ำกว่า 30 ปี
- 30 – 40 ปี
- 41 – 50 ปี
- 51 ปีขึ้นไป

**2. ระดับการศึกษา**

- ต่ำกว่าปริญญาตรี
- ปริญญาตรี
- สูงกว่าปริญญาตรี

**3. ระดับชั้นยศ**

- ชั้นประทวน
- ชั้นสัญญาบัตร



ตอนที่ 2 ปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานสอบสวนของเจ้าหน้าที่ตำรวจใน  
สังกัดกองบังคับการตำรวจนครบาล 7

คำชี้แจง ให้ขีดเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องระดับความเหมาะสมระดับปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติ  
หน้าที่ของท่านเพียงช่องเดียว โดยมีเกณฑ์พิจารณา ดังนี้

- 5 หมายถึง มีระดับปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติหน้าที่ มากที่สุด  
4 หมายถึง มีระดับปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติหน้าที่ มาก  
3 หมายถึง มีระดับปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติหน้าที่ ปานกลาง  
2 หมายถึง มีระดับปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติหน้าที่ น้อย  
1 หมายถึง มีระดับปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติหน้าที่ น้อยที่สุด

ข้อ	ปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานสอบสวนของ เจ้าหน้าที่ตำรวจในสังกัดกองบังคับการตำรวจนครบาล 7	ระดับปัจจัย				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
		5	4	3	2	1
<b>ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ</b>						
1.	รายได้ที่ได้รับ ในปัจจุบันเหมาะสมกับปริมาณงานความ รับผิดชอบ					
2.	รายได้ที่ได้รับทำให้ฐานะทางครอบครัวมีความมั่นคง					
3.	เงินรางวัล สิบบนนำจับที่ได้รับมีความเหมาะสม					
4.	เบี้ยเลี้ยงที่ได้รับมีความเหมาะสมกับการปฏิบัติงานของท่าน					
5.	สวัสดิการเรื่องค่ารักษาพยาบาลที่ท่านได้รับมีความเหมาะสม					
6.	สวัสดิการเรื่อง ที่พักอาศัย ที่ท่านได้รับมีความเหมาะสม					
7.	สวัสดิการเรื่อง เงินกู้ ที่ท่านได้รับมีความเหมาะสม					
8.	เงินโบนัสประจำปีที่ท่านได้รับมีความเหมาะสมเมื่อเปรียบ เทียบกับหน่วยงานอื่น					
<b>ด้านการพิจารณาความดีความชอบและเลื่อนขั้นเงินเดือน</b>						
9.	ท่านได้รับโอกาสในการพิจารณาความดีความชอบจาก หน่วยงานเสมอ					

ข้อ	ปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานสอบสวนของเจ้าหน้าที่ตำรวจในสังกัดกองบังคับการตำรวจนครบาล 7	ระดับปัจจัย				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
		5	4	3	2	1
10.	ท่านได้มีส่วนร่วมแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับการพิจารณาเลื่อนขึ้นเงินเดือน					
11.	ผู้บังคับบัญชาของท่านใช้หลักเกณฑ์ในการพิจารณาเลื่อนขึ้นเงินเดือน ตามวิธีที่กำหนด					
12.	ผู้บังคับบัญชาของท่านประเมินให้การพิจารณาความดีความชอบตามความสามารถ					
13.	ท่านได้รับการพิจารณาเลื่อนขึ้นเงินเดือนเกินกว่า 1 ชั้น					
14.	ท่านได้รับการพิจารณาเลื่อนขึ้นเงินเดือนด้วยความเสมอภาค					
15.	การได้รับการเลื่อนขึ้น 2 ชั้น มีความสำคัญต่อการปฏิบัติงาน					
16.	ขึ้นเงินเดือนที่ได้รับในปัจจุบันมีความเหมาะสม					
<b>ด้านโอกาสก้าวหน้าและมีความมั่นคงในการทำงาน</b>						
17.	ความก้าวหน้าในอาชีพ มีความสำคัญต่อการปฏิบัติงาน					
18.	การได้รับตำแหน่งที่สูงขึ้น เป็นปัจจัยในการปฏิบัติงาน					
19.	ท่านได้รับการเข้าฝึกอบรมเพื่อเพิ่มทักษะประสบการณ์ ในการปฏิบัติหน้าที่					
20.	การปฏิบัติงานของท่านมีความมั่นคงปลอดภัย					
21.	ปริมาณงาน หน้าที่ที่รับผิดชอบของท่านมีความเหมาะสม					
22.	ท่านได้รับมอบหมายการปฏิบัติหน้าที่ตรงกับความสามารถของท่าน					
23.	หน่วยงานของท่านส่งเสริมให้โอกาสในการศึกษาหาความรู้ที่สูงขึ้น					
24.	การโยกย้ายตำแหน่งได้รับการพิจารณาตามขั้นตอนที่กรมตำรวจกำหนด					
<b>ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน</b>						
25.	หน่วยงานของท่านมีสายบังคับบัญชาที่เหมาะสม					

ข้อ	ปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานสอบสวนของเจ้าหน้าที่ตำรวจในสังกัดกองบังคับการตำรวจนครบาล 7	ระดับปัจจัย				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
		5	4	3	2	1
26.	หน่วยงานของท่านมีการจัดให้มีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นในด้านการปฏิบัติงานสัปดาห์ละครั้ง					
27.	หน่วยงานของท่านจัดให้มีการแข่งขันกีฬาเชื่อมความสามัคคีในหน่วยงานเป็นประจำ					
28.	ในการปฏิบัติงานผู้บังคับบัญชาให้ความสนใจรับฟังความคิดเห็นเสมอ					
29.	ผู้บังคับบัญชาให้ความไว้วางใจ สนับสนุน และมอบหมายงานให้เหมาะสมกับความสามารถของท่าน					
30.	การปฏิบัติงานของหน่วยงานท่านโดยยึดหลักความสามารถ และศักยภาพของบุคคลเป็นหลัก					
31.	การปฏิบัติงานเพื่อนร่วมงานให้ความช่วยเหลืออย่างสม่ำเสมอ					
32.	การปฏิบัติงานของท่านเป็นที่ยอมรับของเพื่อนร่วมงาน					

ตอนที่ 3 ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับปัญหาและแนวทางแก้ไขปัญหาปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานสอบสวนของเจ้าหน้าที่ตำรวจในสังกัดกองบังคับการตำรวจนครบาล 7

1. ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ

ปัญหา .....

.....

แนวทางแก้ไข .....

.....

2. ด้านการพิจารณาความดีความชอบและเลื่อนขั้นเงินเดือน

ปัญหา .....

.....

แนวทางแก้ไข .....

.....

3. ด้านโอกาสก้าวหน้าและมีความมั่นคงในการทำงาน

ปัญหา .....

.....

แนวทางแก้ไข .....

.....

4. ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน

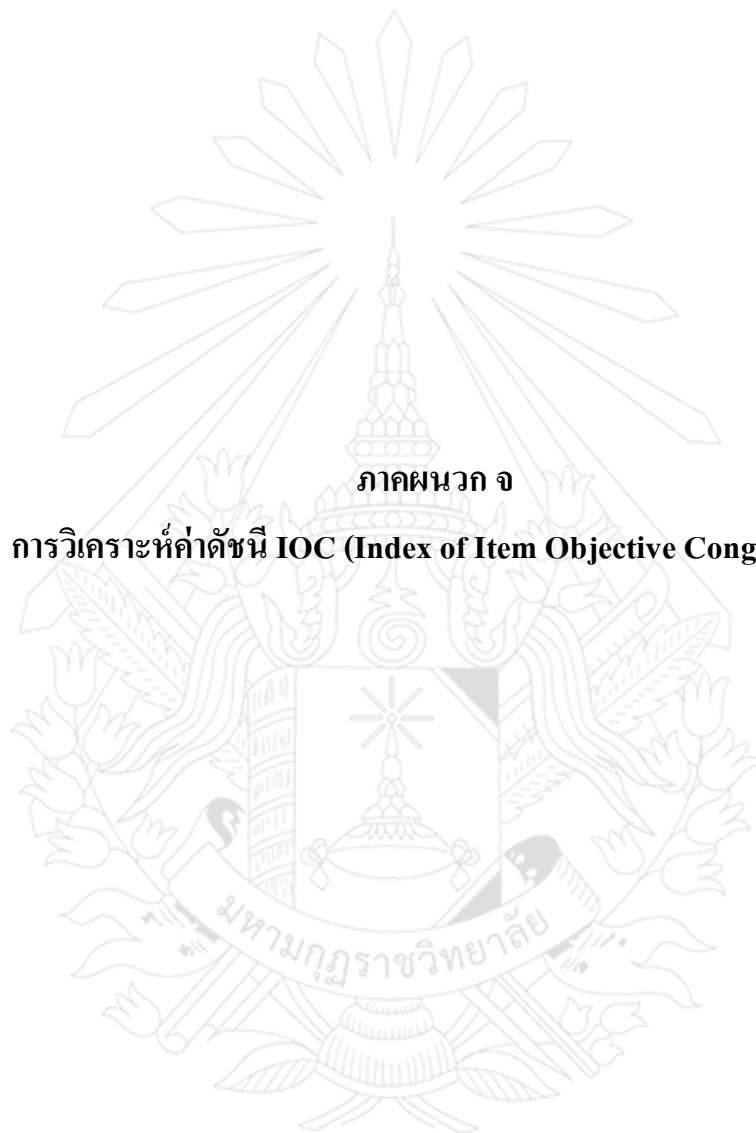
ปัญหา .....

.....

แนวทางแก้ไข .....

.....

ขอขอบคุณเป็นอย่างยิ่งที่ให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม



ภาคผนวก จ

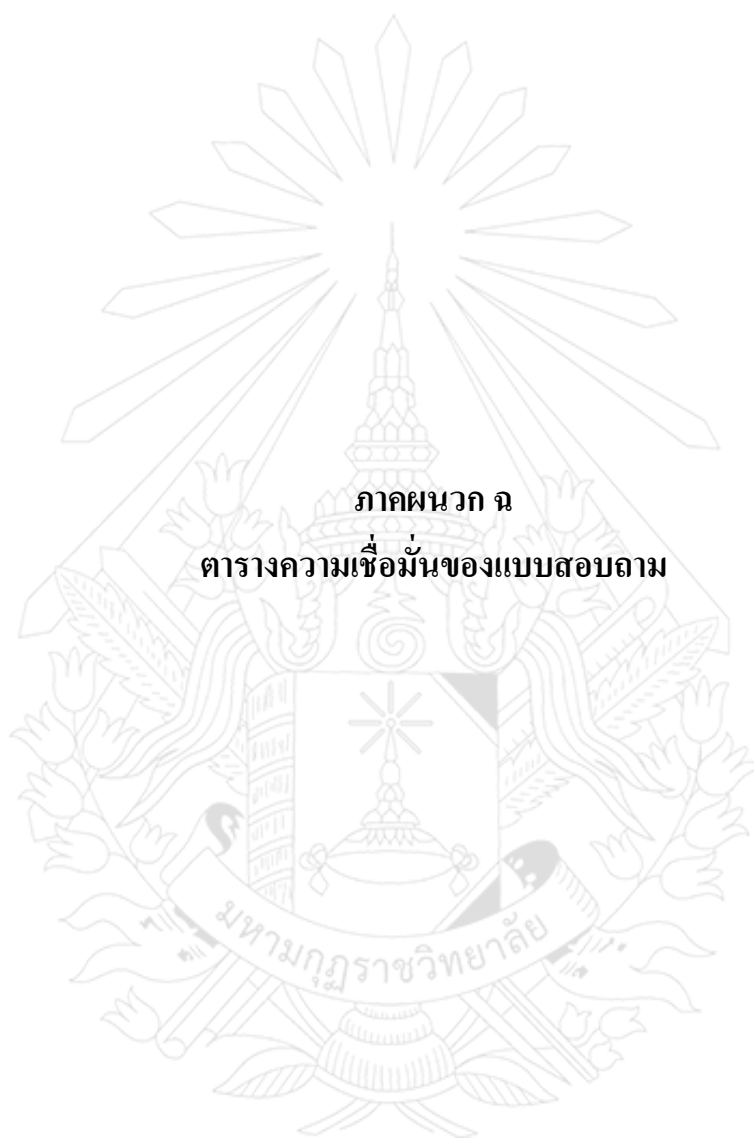
การวิเคราะห์ค่าดัชนี IOC (Index of Item Objective Congruence)

**ผลการหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ของแบบสอบถาม**  
เรื่อง  
**ปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานสอบสวนของเจ้าหน้าที่ตำรวจในสังกัด**  
**กองบังคับการตำรวจนครบาล 7**

ข้อ	ผู้เชี่ยวชาญ			ผลรวมของคะแนน ( $\sum R$ )	$IOC = \frac{\sum R}{N}$	หมายเหตุ
	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3			
<b>ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ</b>						
ข้อที่ 1	+1	+1	+1	3	1.00	นำไปใช้ได้
ข้อที่ 2	+1	+1	+1	3	1.00	นำไปใช้ได้
ข้อที่ 3	+1	+1	+1	3	1.00	นำไปใช้ได้
ข้อที่ 4	+1	+1	+1	3	1.00	นำไปใช้ได้
ข้อที่ 5	+1	+1	+1	3	1.00	นำไปใช้ได้
ข้อที่ 6	+1	+1	+1	3	1.00	นำไปใช้ได้
ข้อที่ 7	+1	+1	+1	3	1.00	นำไปใช้ได้
ข้อที่ 8	+1	+1	+1	3	1.00	นำไปใช้ได้
<b>ด้านการพิจารณาความดีความชอบและเลื่อนขั้นเงินเดือน</b>						
ข้อที่ 9	+1	+1	+1	3	1.00	นำไปใช้ได้
ข้อที่ 10	+1	+1	+1	3	1.00	นำไปใช้ได้
ข้อที่ 11	+1	+1	+1	3	1.00	นำไปใช้ได้
ข้อที่ 12	+1	+1	+1	3	1.00	นำไปใช้ได้
ข้อที่ 13	+1	+1	+1	3	1.00	นำไปใช้ได้
ข้อที่ 14	+1	+1	+1	3	1.00	นำไปใช้ได้
ข้อที่ 15	+1	+1	+1	3	1.00	นำไปใช้ได้
ข้อที่ 16	+1	+1	+1	3	1.00	นำไปใช้ได้
<b>ด้านโอกาสก้าวหน้าและมีความมั่นคงในการทำงาน</b>						
ข้อที่ 17	+1	+1	+1	3	1.00	นำไปใช้ได้
ข้อที่ 18	+1	+1	+1	3	1.00	นำไปใช้ได้
ข้อที่ 19	+1	+1	+1	3	1.00	นำไปใช้ได้



ข้อ	ผู้เชี่ยวชาญ			ผลรวมของคะแนน ( $\sum R$ )	$IOC = \frac{\sum R}{N}$	หมายเหตุ
	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3			
<b>ด้านโอกาสก้าวหน้าและมีความมั่นคงในการทำงาน</b>						
ข้อที่ 20	+1	+1	+1	3	1.00	นำไปใช้ได้
ข้อที่ 21	+1	+1	+1	3	1.00	นำไปใช้ได้
ข้อที่ 22	+1	+1	+1	3	1.00	นำไปใช้ได้
ข้อที่ 23	+1	+1	+1	3	1.00	นำไปใช้ได้
ข้อที่ 24	+1	+1	+1	3	1.00	นำไปใช้ได้
<b>ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน</b>						
ข้อที่ 25	+1	+1	+1	3	1.00	นำไปใช้ได้
ข้อที่ 26	+1	+1	+1	3	1.00	นำไปใช้ได้
ข้อที่ 27	+1	+1	+1	3	1.00	นำไปใช้ได้
ข้อที่ 28	+1	+1	+1	3	1.00	นำไปใช้ได้
ข้อที่ 29	+1	+1	+1	3	1.00	นำไปใช้ได้
ข้อที่ 30	+1	+1	+1	3	1.00	นำไปใช้ได้
ข้อที่ 31	+1	+1	+1	3	1.00	นำไปใช้ได้
ข้อที่ 32	+1	+1	+1	3	1.00	นำไปใช้ได้



ภาคผนวก ฉ  
ตารางความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม

### Item-Total Statistics

Items	Scale Mean If Item Deleted	Scale Variance If Item Deleted	Corrected Item- Total	Alpha if Item Deleted	n
A1	126.30	101.67	.64	.89	30
A2	126.47	99.43	.65	.89	30
A3	126.43	98.46	.58	.89	30
A4	126.27	100.41	.64	.89	30
A5	125.57	99.84	.71	.89	30
A6	125.67	97.06	.60	.88	30
A7	125.80	94.17	.72	.88	30
A8	125.63	98.79	.59	.89	30
B1	125.93	96.75	.55	.89	30
B2	125.80	98.51	.71	.89	30
B3	124.93	100.06	.59	.89	30
B4	125.03	100.17	.50	.89	30
B5	125.00	99.45	.60	.89	30
B6	124.90	103.20	.62	.89	30
B7	125.63	101.83	.65	.89	30
B8	126.30	101.67	.64	.89	30
C1	126.47	99.43	.75	.89	30
C2	126.43	98.46	.88	.89	30
C3	126.27	100.41	.64	.89	30
C4	125.57	99.84	.71	.89	30
C5	125.73	94.34	.62	.88	30
C6	125.90	89.96	.82	.88	30
C7	125.67	97.40	.52	.89	30
C8	126.03	92.52	.70	.88	30

Items	Scale Mean If Item Deleted	Scale Variance If Item Deleted	Corrected Item- Total	Alpha if Item Deleted	n
D1	125.87	95.77	.58	.89	30
D2	125.03	96.03	.54	.89	30
D3	125.03	100.17	.50	.89	30
D4	125.00	99.45	.60	.89	30
D5	124.90	103.20	.72	.89	30
D6	125.63	101.83	.65	.89	30
D7	124.90	103.20	.62	.89	30
D8	125.63	101.83	.75	.89	30

#### Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Item
129.73	105.03	10.25	32

#### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Case
0.89	30

## ประวัติผู้วิจัย

ชื่อ - สกุล : พ.ต.อ. ชรรชธรรม นาคมณี  
 วันเดือนปีเกิด : 16 มิถุนายน พ.ศ. 2512  
 ที่อยู่ปัจจุบัน : 199/18 ถนนสุขาภิบาล 5 ซอย 32 แขวงออเงิน เขตสายไหม  
 จังหวัดกรุงเทพมหานคร รหัสไปรษณีย์ 10220

## การศึกษา

พ.ศ. 2536 : สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรีนิติศาสตร์บัณฑิต  
 มหาวิทยาลัยรามคำแหง

## ประสบการณ์การทำงาน

ปัจจุบัน : พนักงานสอบสวนผู้ทรงคุณวุฒิ หัวหน้างานสอบสวน  
 สถานีตำรวจนครบาลทุ่งสองห้องเขตหลักสี่ กรุงเทพมหานคร

