

Factors Affecting the Career Advancement of Police Officers in the Provincial Police Region 1 Headquarters

Arithach Dechathonamon^{1*} and Oranan Kantapura¹

¹ Faculty of Social Sciences, Kasetsart University, Thailand

* Corresponding author. E-mail: Arithach.d@ku.th

ABSTRACT

This research article aims to (1) study the level of knowledge of police officers, (2) study the level of career advancement of police officers, and (3) compare the career advancement of police officers under the jurisdiction of the Provincial Police Region 1, classified according to personal factors. The sample group used in the research was 119 police officers under the Provincial Police Region 1 Headquarters. A questionnaire was used as the data collection tool. The statistics used for data analysis were t-test and one-way analysis of variance (ANOVA) with a statistical significance level of 0.05. The results of the study found that police officers under the Provincial Police Region 1 Headquarters had high opinions on the career advancement of police officers. From the hypothesis testing, it was found that business operators who arrange for Thai labor abroad with different personal factors, such as gender, seniority, rank level, and status, had different opinions on the factors affecting the career advancement of police officers under the headquarter. The factors of age and different levels of education had different opinions on the factors affecting the career advancement of police officers under the jurisdiction of the Provincial Police Region 1 Headquarters. The factors of knowledge regarding career advancement of police officers who were different had different opinions on the factors affecting the career advancement of police officers under the jurisdiction of the Provincial Police Region 1 Headquarters at statistical significance.

Keywords: Factors Affecting Career Advancement, Police Officers, Knowledge Level

ปัจจัยที่มีผลต่อความก้าวหน้าในอาชีพของข้าราชการตำรวจ ในสังกัดกองบังคับการอำนวยการตำรวจภูธรภาค 1

อริย์รัช เดชาธรรม^{1*} และ อรนนท์ กลั่นทพฺระ¹

¹ คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ ประเทศไทย

* Corresponding author. E-mail: Arithach.d@ku.th

บทคัดย่อ

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ (1) ศึกษาระดับความรู้ของข้าราชการตำรวจ (2) ศึกษาระดับความก้าวหน้าในอาชีพของข้าราชการตำรวจ (3) เปรียบเทียบความก้าวหน้าในอาชีพข้าราชการตำรวจในสังกัดกองบังคับการ อำนวยการตำรวจภูธร ภาค 1 จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ ข้าราชการตำรวจสังกัดกองบังคับการ อำนวยการภูธรภาค 1 จำนวนทั้งสิ้น 119 คน โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการรวบรวมข้อมูล สถิติที่ใช้ในการ วิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ สถิติการทดสอบที (t-test) และการวิเคราะห์การแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) โดย กำหนดค่านัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ผลการศึกษาพบว่า ข้าราชการตำรวจสังกัดกองบังคับการ อำนวยการภูธรภาค 1 มีความคิดเห็นต่อความก้าวหน้าในอาชีพของข้าราชการตำรวจอยู่ในระดับมาก จากการทดสอบสมมติฐาน พบว่า ผู้ประกอบ ธุรกิจจัดหาแรงงานไทยไปต่างประเทศที่มีปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุราชการ ระดับชั้นยศ และสถานภาพที่แตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อความก้าวหน้าในอาชีพของข้าราชการตำรวจในสังกัดกองบังคับการ อำนวยการตำรวจภูธร ภาค 1 แตกต่างกัน ส่วนปัจจัยด้านอายุ และระดับการศึกษาที่แตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อความก้าวหน้าใน อาชีพของข้าราชการตำรวจในสังกัดกองบังคับการ อำนวยการตำรวจภูธร ภาค 1 ไม่แตกต่างกัน และปัจจัยด้านความรู้ เกี่ยวกับความก้าวหน้าในอาชีพข้าราชการตำรวจที่แตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อความก้าวหน้าในอาชีพของ ข้าราชการตำรวจในสังกัดกองบังคับการ อำนวยการตำรวจภูธร ภาค 1 ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

คำสำคัญ: ปัจจัยที่มีผลต่อความก้าวหน้าในอาชีพ, ข้าราชการตำรวจ, ระดับความรู้

© 2024 JSSP: Journal of Social Science Panyapat

บทนำ

“สำนักงานตำรวจแห่งชาติ” มีชื่อเดิมเรียกว่า “กรมตำรวจ” ได้ยกฐานะเป็นสำนักงานตำรวจแห่งชาติ เมื่อวันที่ 17 ตุลาคม 2541 (ประกาศในราชกิจจานุเบกษา ฉบับกฤษฎีกา เล่มที่ 115 ตอนที่ 73ก วันที่ 16 ตุลาคม 2541) เป็นองค์กร ขนาดใหญ่และมีบุคลากรเป็นจำนวนมากมีภารกิจที่กว้างขวาง ครอบคลุมถึงพฤติกรรมทั้งปวงของพลเมือง หน้าที่หลักคือ การรักษาความสงบภายใน รักษาความสงบเรียบร้อยของประชาชน และมีอำนาจหน้าที่ตามที่กำหนดไว้ในกฎหมาย (ราช กิจจานุเบกษา, 2541) สำนักงานตำรวจแห่งชาติถือเป็นหน่วยงานหนึ่งในกระบวนการยุติธรรมเป็นหน่วยงานเบื้องต้นของกระบวนการ ยุติธรรม นอกจากการรักษาความเรียบร้อยในประเทศแล้วยังมีหน้าที่สืบสวนคดีอาญา ค้ำครองป้องกันชีวิตและทรัพย์สินของ ประชาชนให้พ้นเงื้อมมือของอาชญากร นอกจากนี้ยังมีภารกิจในด้านบริการประชาชน ไม่ว่าจะเป็นด้านการจราจรหรือใน ด้านอื่น ๆ ปัจจุบันสังคมในประเทศไทยมีความเจริญอย่างรวดเร็ว ภารกิจหน้าที่ของสำนักงานตำรวจแห่งชาติ จึงได้ขยายเพิ่ม ตามสภาพของสังคมไปด้วย โดยกำหนดงานที่จะต้องปฏิบัติเป็นหลัก 5 ด้าน คือ ด้านที่หนึ่ง คือ งานด้านรักษาความ ปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน และการบังคับใช้กฎหมาย ด้านที่สอง คือ งานด้านรักษาความมั่นคงภายใน ด้านที่สาม คือ งานด้านบริการทางสังคม ด้านที่สี่ คือ งานด้านชุมชนและมวลชนสัมพันธ์ และด้านสุดท้าย คือ งานด้านการพัฒนาการบริการ ตามลำดับ (สำนักงานคณะกรรมการตำรวจแห่งชาติ, 2564)

อาชีพข้าราชการตำรวจจะประสบความสำเร็จและมีความก้าวหน้าในอาชีพโดยถูกเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่งในระดับที่ สูงขึ้นหรือในระดับการบริหารของสำนักงานตำรวจชาตินั้นนับว่าเป็นเรื่องที่ยากลำบาก เนื่องจากในแต่ละปีมี

การแข่งขันที่ค่อนข้างสูงเพราะตำแหน่งที่รองรับนั้นมีอัตราการรับที่ค่อนข้างน้อย จึงเกิดผลปัญหาต่าง ๆ ที่ตามมา เช่น ปัญหาการเลื่อนขั้นเงินเดือน ปัญหาการปรับเลื่อนยศการปรับคุณวุฒิทางการศึกษาและปัญหาด้านสวัสดิการ เป็นปัญหาที่น่าเป็นห่วงอย่างมากเพราะปัญหาเหล่านี้เกิดขึ้นเป็นประจำและยังไม่ได้รับการแก้ไข (สมยศ ปัญญา, 2561)

จากสภาพปัญหาข้างต้นที่กล่าวมานั้น ทำให้ผู้วิจัยมีความสนใจในการที่จะศึกษาเกี่ยวกับความคิดเห็นและปัจจัยต่าง ๆ ที่มีผลต่อความก้าวหน้าในอาชีพข้าราชการตำรวจในสังกัดกองบังคับการ อำนาจการตำรวจภูธร ภาค 1 ว่าเป็นอย่างไร มีความคิดเห็นหรือปัจจัยใดบ้างที่จะทำให้เกิดความก้าวหน้าในอาชีพข้าราชการตำรวจตรงกับระเบียบกฎเกณฑ์หรือหลักการที่กำหนดไว้หรือไม่ นอกจากนี้ยังสามารถเป็นประโยชน์ในการช่วยเหลือการบริหารงานบุคคลของอาชีพข้าราชการตำรวจมีความเหมาะสมมากยิ่งขึ้น ช่วยให้ผู้บังคับบัญชาตระหนักถึงปัญหาที่เกิดขึ้นแก่ข้าราชการของตน เพื่อจะได้หาแนวทางในการช่วยเหลือให้ข้าราชการตำรวจมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติหน้าที่ได้ดียิ่งขึ้นและเป็นแนวทางในการปรับปรุงแก้ไขประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจเพื่อก่อให้เกิดความก้าวหน้าในอาชีพข้าราชการตำรวจให้ดียิ่งขึ้น

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับความรู้ของข้าราชการตำรวจในสังกัดกองบังคับการ อำนาจการตำรวจภูธร ภาค 1
2. เพื่อศึกษาระดับความก้าวหน้าในอาชีพของข้าราชการตำรวจในสังกัดกองบังคับการ อำนาจการตำรวจภูธร ภาค 1
3. เพื่อเปรียบเทียบความก้าวหน้าในอาชีพข้าราชการตำรวจในสังกัดกองบังคับการ อำนาจการตำรวจภูธร ภาค 1

จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

ระเบียบวิธีวิจัย

การวิจัยในครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) ซึ่งผู้วิจัยดำเนินการวิจัย ดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากร ได้แก่ ข้าราชการตำรวจสังกัดกองบังคับการ อำนาจการตำรวจภูธรภาค 1 จำนวนทั้งสิ้น 170 คน (ข้อมูลงานกำลังพล ณ เดือนพฤษภาคม พ.ศ. 2565)

1.2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย การศึกษาครั้งนี้ คำนวณขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตรการคำนวณของ Taro Yamane (1987) โดยใช้สูตรคำนวณได้ดังนี้

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

โดยที่

n = จำนวนกลุ่มตัวอย่าง

N = จำนวนประชากร

e = ความคลาดเคลื่อนของกลุ่มตัวอย่างซึ่งกำหนดเท่ากับ (0.05)

แทนค่า

$$n = \frac{170}{1 + 170(0.05)^2}$$

$n = 119.04$ เท่ากับ 119 คน

ดังนั้น จึงเก็บแบบสอบถามจากกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด 119 คน

2. เครื่องมือที่ใช้ในงานวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสอบถาม การสร้างและหาคุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยดำเนินการตามลำดับขั้นตอนโดยศึกษาวิธีการสร้างแบบสอบถามดังนี้

2.1 ศึกษาเอกสาร ตำรา และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อเป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถาม และปรึกษาอาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อดำเนินการ

2.2 สร้างแบบสอบถามตามที่ได้ศึกษาแล้ว น าเสนออาจารย์ที่ปรึกษา เพื่อตรวจสอบและแก้ไขให้สมบูรณ์ยิ่งขึ้น

2.3 นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขแล้วเสนอผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 ท่าน เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) โดยหาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามและวัตถุประสงค์ (Index of item Objective Congruence: IOC)

2.4 ปรับปรุงแก้ไขแบบสอบถามตามที่คุณเชี่ยวชาญ 5 ท่าน จากนั้นนำไปทดลองใช้ (Try-out) กับกลุ่มทดลองที่เป็นข้าราชการตำรวจสังกัดกองบังคับการ อำนวยการภูธรภาค 2 ซึ่งไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน และนำแบบสอบถามมาวิเคราะห์หาค่าอำนาจจำแนกเป็นรายข้อ โดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient) ระหว่างคะแนนรายข้อกับคะแนนรวม

2.5 นำแบบสอบถามที่หาค่าอำนาจจำแนกแล้วมาวิเคราะห์หาความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับ โดยการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (α - Coefficient) ของครอนบาค (Cronbach, 1990) ซึ่งมีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .936

2.6 นำแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบความเชื่อมั่นแล้วไปใช้กับกลุ่มตัวอย่างที่กำหนดเพื่อนำผลมาวิเคราะห์ตามวัตถุประสงค์และสมมติฐานการวิจัยต่อไป

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยเริ่มเก็บรวบรวมข้อมูลตั้งแต่เดือนธันวาคม พ.ศ. 2565 จนถึงเดือนมีนาคม พ.ศ. 2566 ในรูปแบบข้อมูลปฐมภูมิ (Primary source) ด้วยการใช้แบบสอบถามในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากข้าราชการตำรวจภูธรสังกัดกองบังคับการ อำนวยการภูธรภาค 1 จำนวน 119 ราย จากนั้นผู้วิจัยรวบรวมข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามมาวิเคราะห์โดยนำข้อมูลเข้าระบบคอมพิวเตอร์ เพื่อประมวลผลทางสถิติ

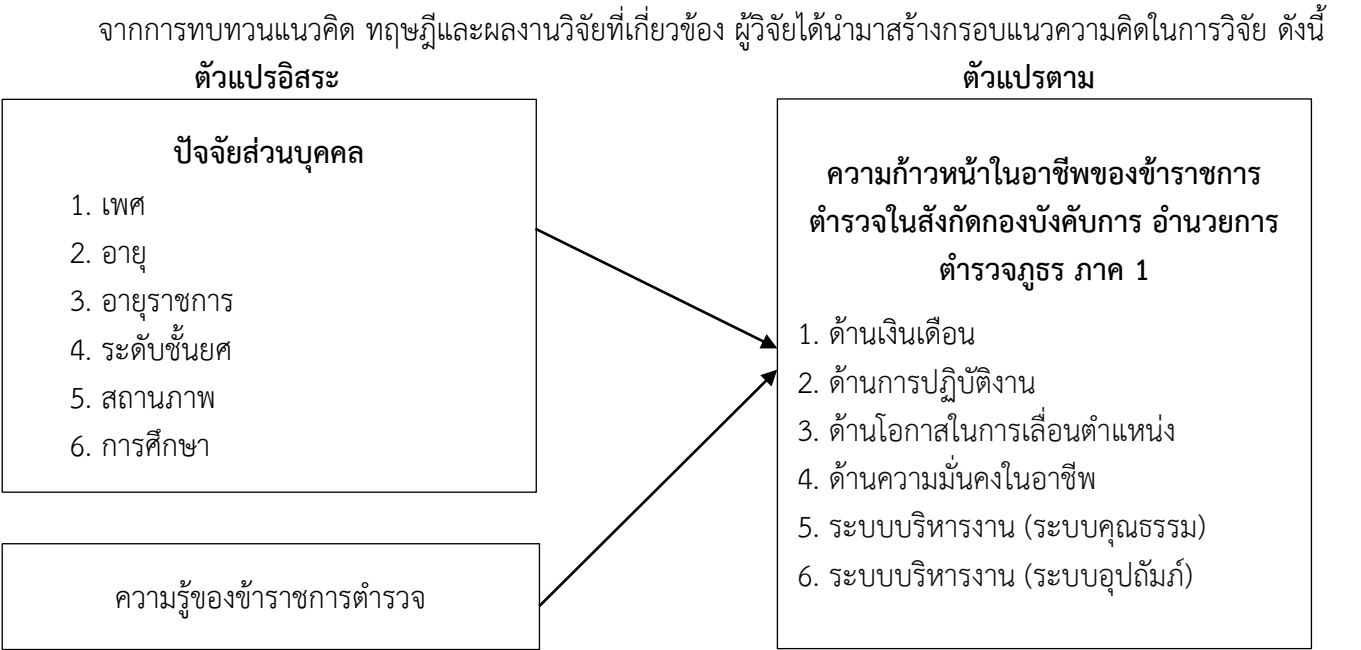
4. การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยดำเนินการรวบรวมข้อมูลและตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถาม แล้วจึงทำการวิเคราะห์ข้อมูลโดยการนำแบบสอบถามวัดความคิดเห็นของข้าราชการตำรวจภูธรสังกัดกองบังคับการ อำนวยการภูธรภาค 1 มาวิเคราะห์และประมวลผลโดยคอมพิวเตอร์ด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ (Statistical Software) โดยผู้วิจัยได้วิเคราะห์ข้อมูลตามลำดับ ดังนี้

4.1 สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive statistics) ได้แก่ ค่าความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

4.2 สถิติวิเคราะห์ (Analytic statistic) ได้แก่ สถิติ (T-test) และสถิติการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) และทดสอบเป็นรายคู่ โดยใช้วิธีการของ Scheffe' คำนัยสำคัญทางสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ครั้งนี้กำหนดไว้ที่ระดับ 0.05

กรอบแนวคิดในการวิจัย



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

ผลการวิจัย

จากการศึกษาวิจัย พบว่า

1. ผลการศึกษาระดับความรู้ของข้าราชการตำรวจในสังกัดกองบังคับการ อำนวยการตำรวจภูธร ภาค 1

ผลการศึกษา พบว่า รายชื่อที่ตอบถูกมากที่สุด 3 อันดับ คือ คำถามข้อที่ 8. ข้าราชการตำรวจชั้นสัญญาบัตร ได้แก่ ผู้ที่มียศตั้งแต่ร้อยตำรวจตรีขึ้นไป ($\bar{X}$ = 1.00) รองลงมาคือคำถามข้อที่ 2. ข้าราชการตำรวจ แบ่งออกเป็น 2 ชั้น คือ ข้าราชการตำรวจชั้นสัญญาบัตร และข้าราชการตำรวจชั้นประทวน ($\bar{X}$ = 0.94) และคำถามข้อที่ 5. ข้าราชการตำรวจสายปฏิบัติการ ได้แก่ ข้าราชการตำรวจสายงานป้องกันปราบปราม สายงานสอบสวนและสายงานจราจร มีความเสี่ยงเฉพาะ (Specific Risk) มากกว่าข้าราชการตำรวจกลุ่มงานอำนวยการและสนับสนุน ($\bar{X}$ = 0.92) ตามลำดับ ดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับความรู้ของข้าราชการตำรวจในสังกัดกองบังคับการ อำนวยการตำรวจภูธร ภาค 1

ประเด็นคำถาม	ค่าเฉลี่ย	S.D.	ระดับความรู้	ลำดับ
1. สถานภาพกำลังพล แยกเป็น 4 กลุ่มสายงาน ได้แก่ กลุ่มงานบริหาร, กลุ่มงานป้องกันปราบปราม, กลุ่มงานอำนวยการและสนับสนุน และกลุ่มงานเทคนิค*	0.45	0.499	ปานกลาง	8
2. ข้าราชการตำรวจ แบ่งออกเป็น 2 ชั้น คือ ข้าราชการตำรวจชั้นสัญญาบัตร และข้าราชการตำรวจชั้นประทวน	0.94	0.236	มาก	2
3. ในปัจจุบันประเทศไทย มีสัดส่วนจำนวนข้าราชการตำรวจที่มีคุณวุฒิปริญญาตรีมากกว่า ข้าราชการตำรวจที่มีคุณวุฒิต่ำกว่าปริญญาตรี*	0.54	0.501	ปานกลาง	7
4. ข้าราชการตำรวจมีฐานะเป็นเจ้าพนักงานซึ่งมีอำนาจและหน้าที่รักษาความสงบเรียบร้อยของประชาชน ตามประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความอาญา เป็นผู้ที่มิอำนาจใช้กำลังบังคับต่อประชาชน	0.83	0.375	มาก	4
5. ข้าราชการตำรวจสายปฏิบัติการ ได้แก่ ข้าราชการตำรวจสายงานป้องกันปราบปราม สายงานสอบสวนและสายงานจราจร มีความเสี่ยงเฉพาะ (Specific Risk) มากกว่าข้าราชการตำรวจกลุ่มงานอำนวยการและสนับสนุน	0.92	0.265	มาก	3
6. ผู้ซึ่งได้รับการพิจารณาแต่งตั้งยศร้อยตำรวจเอก ต้องรับราชการมาแล้วไม่น้อยกว่า 9 ปี*	0.63	0.484	ปานกลาง	5

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับความรู้ของข้าราชการตำรวจในสังกัดกองบังคับการ อำนาจการตำรวจภูธร ภาค 1 (ต่อ)

ประเด็นคำถาม	ค่าเฉลี่ย	S.D.	ระดับความรู้	ลำดับ
7. ในกรณีที่แต่งตั้งยศสูงขึ้น โดยใช้จำนวนปีที่รับราชการรวมเฉพาะยศร้อยตำรวจตรีจนถึงพันตำรวจเอก ไม่จำเป็นต้องรับราชการในชั้นยศที่ดำรงอยู่ก่อนหน้าการพิจารณาถึง 2 ปีก็ได้*	0.61	0.491	ปานกลาง	6
8. ข้าราชการตำรวจชั้นสัญญาบัตร ได้แก่ ผู้ที่มียศตั้งแต่ร้อยตำรวจตรีขึ้นไป	1.00	0.000	มาก	1
เฉลี่ย	0.74	0.147	มาก	

2. ผลศึกษาระดับความก้าวหน้าในอาชีพของข้าราชการตำรวจในสังกัดกองบังคับการ อำนาจการตำรวจภูธร ภาค 1

ผลการศึกษา พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.80 โดยประเด็นที่ข้าราชการตำรวจมีความคิดเห็นในระดับมาก คือ ด้านการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 4.32$) รองลงมา คือ ด้านโอกาสในการเลื่อนตำแหน่ง ($\bar{X} = 3.91$) ด้านความมั่นคงในอาชีพ ($\bar{X} = 3.82$) และด้านระบบบริหารงาน (ระบบอุปถัมภ์) ($\bar{X} = 3.82$) ส่วนประเด็นที่ข้าราชการตำรวจในสังกัดกองบังคับการ อำนาจการตำรวจภูธร ภาค 1 มีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง คือ ด้านระบบบริหารงาน (ระบบคุณธรรม) ($\bar{X} = 3.41$) และด้านเงินเดือน ($\bar{X} = 3.30$) ตามลำดับ ดังตารางที่ 2

ตารางที่ 2 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับความก้าวหน้าในอาชีพของข้าราชการตำรวจในสังกัดกองบังคับการ อำนาจการตำรวจภูธร ภาค 1

ความก้าวหน้าในอาชีพของข้าราชการตำรวจ	ค่าเฉลี่ย	S.D.	ระดับความคิดเห็น	ลำดับ
1. ด้านเงินเดือน	3.30	1.101	ปานกลาง	6
2. ด้านการปฏิบัติงาน	4.32	0.667	มาก	1
3. ด้านโอกาสในการเลื่อนตำแหน่ง	3.91	0.976	มาก	2
4. ด้านความมั่นคงในอาชีพ	3.82	0.957	มาก	3
5. ระบบบริหารงาน (ระบบคุณธรรม)	3.41	1.102	ปานกลาง	5
6. ระบบบริหารงาน (ระบบอุปถัมภ์)	3.80	0.584	มาก	4
ค่าเฉลี่ยรวม	3.80	0.854	มาก	

3. ผลการเปรียบเทียบความก้าวหน้าในอาชีพของข้าราชการตำรวจในสังกัดกองบังคับการ อำนาจการตำรวจภูธร ภาค 1 จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

ผลการศึกษา พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลในด้านอายุ และระดับการศึกษาของข้าราชการตำรวจต่างก็มีความคิดเห็นต่อความก้าวหน้าในอาชีพของข้าราชการตำรวจในสังกัดกองบังคับการ อำนาจการตำรวจภูธร ภาค 1 ไม่ต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ในขณะที่ด้านเพศ อายุราชการ ระดับชั้นยศ และสถานภาพต่างก็มีความคิดเห็นต่อความก้าวหน้าในอาชีพของข้าราชการตำรวจในสังกัดกองบังคับการ อำนาจการตำรวจภูธร ภาค 1 ต่างกัน ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ดังตารางที่ 3

ตารางที่ 3 ทดสอบความแตกต่างระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลของข้าราชการตำรวจที่แตกต่างกันต่อความก้าวหน้าในอาชีพของข้าราชการตำรวจในสังกัดกองบังคับการ อำนวยการตำรวจภูธร ภาค 1

ตัวแปร	$\bar{x}$	S.D.	F	Sig.
ปัจจัยส่วนบุคคล				
เพศ	1.98	0.71	0.222	0.001*
อายุ	1.58	0.63	0.755	0.080
อายุราชการ	1.83	0.64	0.463	0.020*
ระดับชั้นยศ	2.05	0.88	0.919	0.013*
สถานภาพสมรส	1.39	0.59	0.562	0.013*
ระดับการศึกษา	3.50	1.46	3.037	0.180

อภิปรายผล

ปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกันของข้าราชการตำรวจ ในด้านเพศ อายุราชการ ระดับชั้นยศ สถานภาพสมรสที่แตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อความก้าวหน้าในอาชีพของข้าราชการตำรวจในสังกัดกองบังคับการ อำนวยการตำรวจภูธร ภาค 1 แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะข้าราชการตำรวจที่มีอายุราชการต่ำกว่า 10 ปีนั้น ยังมีโอกาสในการเติบโตและมองหาความมั่นคงให้กับชีวิต เพื่อให้อนาคตในภายภาคหน้าดีขึ้นและประสบความสำเร็จ อีกทั้งยังต้องการปัจจัยต่างๆ ไม่ว่าจะเป็น เงินเดือน การเลื่อนตำแหน่งชั้นยศ หรือได้รับสวัสดิการในการเลี้ยงดูตนเองและครอบครัว ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ภควันต์ ชันติพิทักษ์กุล (2554) ได้ทำการศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อความก้าวหน้าในอาชีพของข้าราชการตำรวจ สถานีตำรวจภูธรอำเภอเมืองจังหวัดลำพูน พบว่า ข้าราชการตำรวจที่มีอายุราชการน้อยมักมองหาความก้าวหน้าในอาชีพ การได้รับเลื่อนขั้นเงินเดือนที่สูงขึ้น ถือเป็นความต้องการพื้นฐานในการดำรงชีพที่จะเลี้ยงดูตนเองและครอบครัวได้ การประสบความสำเร็จในชีวิตข้าราชการตำรวจ ถือเป็นการสร้างความภาคภูมิใจให้กับตนเอง ครอบครัว ญาติมิตร และคนรอบตัวต่างก็ภูมิใจ เป็นที่ยอมรับนับถือของสังคม

ผลการเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นของของข้าราชการตำรวจเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อความก้าวหน้าในอาชีพของข้าราชการตำรวจในสังกัดกองบังคับการ อำนวยการตำรวจภูธร ภาค 1 มีดังนี้

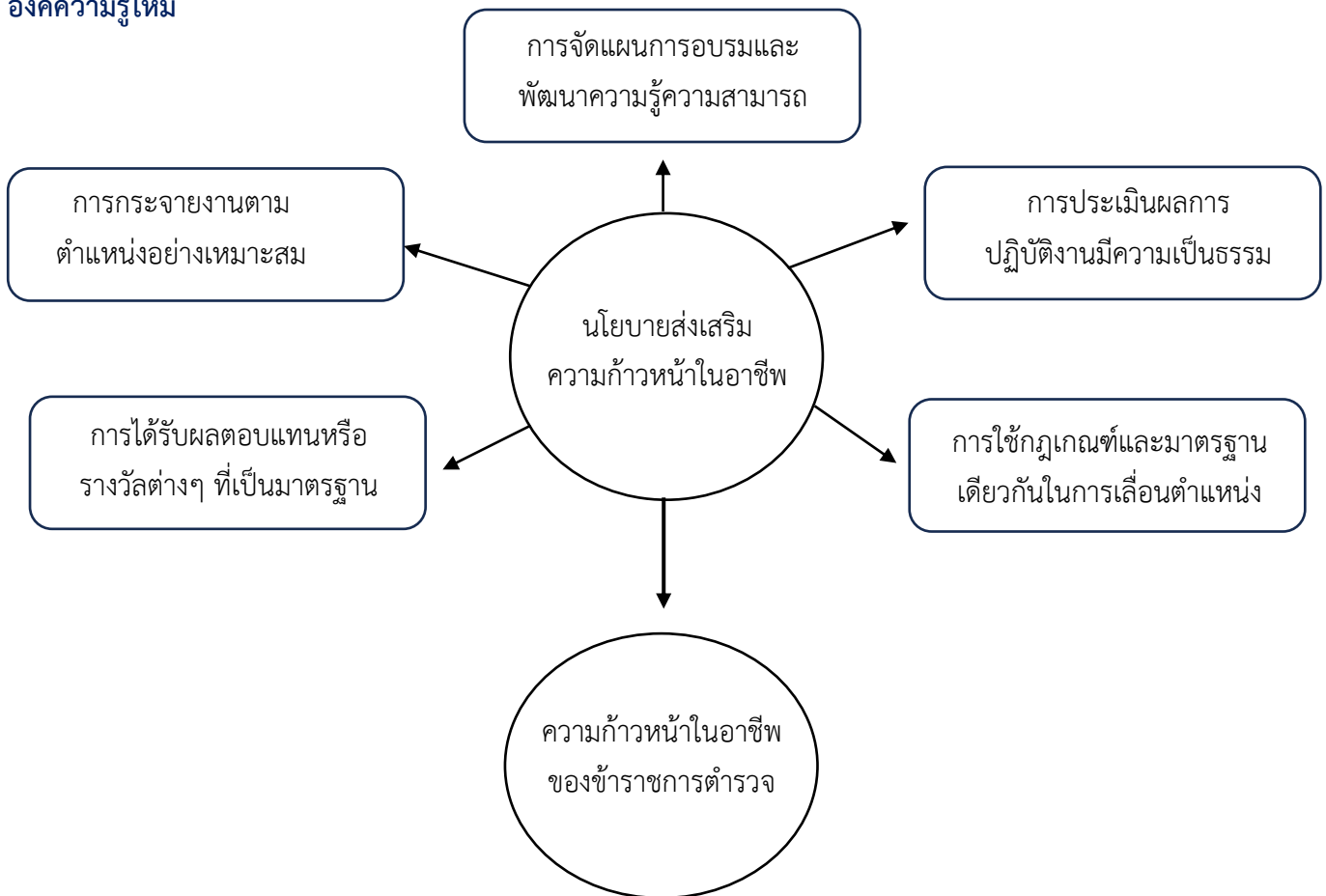
1. ด้านการปฏิบัติงาน จากการวิจัยพบว่า ข้าราชการตำรวจมีความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อความก้าวหน้าในอาชีพของข้าราชการตำรวจในสังกัดกองบังคับการ อำนวยการตำรวจภูธร ภาค 1 ในด้านการปฏิบัติงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ได้แก่ มีความมุ่งมั่นที่จะปฏิบัติงานให้ประสบผลสำเร็จ มีความสำนึกอยู่ตลอดเวลาว่าตนเองคือผู้ใช้ประชาชน ต้องทำงานด้วยความซื่อสัตย์สุจริตและอุทิศตนตลอดเวลา สามารถเอาความรู้ที่มีมาปรับใช้ในการทำงานในหน้าที่ได้อย่างดี มีการพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง และสามารถทำงานในหน้าที่และงานที่ได้รับมอบหมายให้สำเร็จและเป็นທີ່พอใจของผู้บังคับบัญชาเสมอสิ่งเหล่านี้ล้วนเป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อความก้าวหน้าในอาชีพข้าราชการตำรวจ ที่เป็นเช่นนี้เพราะว่าบางคนมีหน้าที่ความรับผิดชอบมาก บางคนมีหน้าที่ความรับผิดชอบน้อย ก็ขึ้นอยู่กับสายงานที่ทำ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ สมยศ ปัญญา (2561) ได้ทำการศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อความก้าวหน้าในอาชีพของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน พบว่า ในด้านการปฏิบัติงาน ข้าราชการตำรวจมีปัญหาที่ประสบต่อปัจจัยที่มีผลต่อความก้าวหน้าในอาชีพข้าราชการตำรวจชั้นประทวน คือ การปฏิบัติงานได้ไม่เต็มที่ ไม่เป็นอิสระ การปฏิบัติงานมีขั้นตอนการเสนองานมากจนเกิดความล่าช้าจำนวน 18 คน และการทำงานไม่มีแผนคำสั่งและระบบที่ดี
2. ด้านโอกาสในการเลื่อนตำแหน่ง จากการวิจัยพบว่า ข้าราชการตำรวจมีความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อความก้าวหน้าในอาชีพของข้าราชการตำรวจในสังกัดกองบังคับการ อำนวยการตำรวจภูธร ภาค 1 ในด้านโอกาสในการเลื่อนตำแหน่ง โดยรวมอยู่ในระดับมาก ได้แก่ ความใกล้ชิดกับผู้บังคับบัญชาเป็นปัจจัยในการเลื่อนตำแหน่งหน้าที่ของข้าราชการตำรวจชั้นประทวนเร็วขึ้น ลำดับความอาวุโสการปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มความสามารถ ระบบเส้นสาย การมีวุฒิการศึกษาที่สูงเป็นปัจจัยที่มีผลต่อการเลื่อนตำแหน่งหน้าที่เร็วขึ้น ล้วนมีผลต่อความก้าวหน้าในอาชีพข้าราชการตำรวจ ที่เป็นเช่นนี้

เพราะว่า ในการปรับเปลี่ยนขั้นนั้น ถ้ามีผลงานน้อยก็ขึ้นตามลำดับขั้นเป็นปกติ แต่ถ้ามีผลงานมากก็อาจจะได้มากกว่าหนึ่งขั้น ขึ้นอยู่กับผู้บังคับบัญชา ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ สุวรรณา คุณดิลกณัฐธสา (2562) ได้ทำการศึกษาเรื่องเจตคติต่อระบบ คุณธรรมและระบบอุปถัมภ์ที่มีผลต่อความก้าวหน้าในอาชีพของข้าราชการตำรวจชั้นสัญญาบัตร พบว่า ระดับความก้าวหน้าในอาชีพของข้าราชการตำรวจชั้นสัญญาบัตรที่เข้ารับการอบรมหลักสูตรสารวัตร รุ่นที่ 173 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านที่อยู่ในระดับปานกลาง ได้แก่ ด้านความสำเร็จและอำนาจหน้าที่ และด้านการเลื่อนยศและตำแหน่ง ด้านที่อยู่ในระดับน้อย ได้แก่ ด้านการพัฒนาตนเอง และด้านสวัสดิการ

3. ด้านความมั่นคงในอาชีพ จากการวิจัยพบว่า ข้าราชการตำรวจมีความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อความก้าวหน้าในอาชีพของข้าราชการตำรวจในสังกัดกองบังคับการ อำนาจการตำรวจภูธร ภาค 1 ในด้านความมั่นคงในอาชีพ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ได้แก่ ไม่มีความวิตกกังวลกับปัญหาการเลิกจ้างงาน การได้รับสวัสดิการ เช่น ค่ารักษาพยาบาล สวัสดิการเงินกู้ เงินบำเหน็จบำนาญ ส่งผลต่อการรับราชการตำรวจ ตำแหน่งนายตำรวจชั้นสัญญาบัตรเป็นปัจจัยที่ผลักดันให้รับราชการตำรวจ อัตราเงินเดือนไม่ขึ้นอยู่กับภาวะทางเศรษฐกิจ และการโอนย้ายหรือเปลี่ยนที่ทำงานบ่อยๆ แสดงถึงความก้าวหน้าในอาชีพ สิ่งเหล่านี้ล้วนเป็นปัจจัยที่มีผลต่อความก้าวหน้าในอาชีพข้าราชการ ที่เป็นเช่นนี้เพราะว่า ทุกคนล้วนแสวงหาความมั่นคงในอาชีพที่ทำงาน เพื่อให้ตนเองและครอบครัวดำรงชีวิตได้อย่างดีและมั่นคง จึงต้องมีความตั้งใจและมีความรู้สึกผูกพันในทำงานอย่างเต็มที่ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัย นันทนลิน เทพคง (2563) ได้ทำการศึกษาเรื่องอิทธิพลของความผูกพันต่อองค์การและคุณภาพชีวิตการทำงานที่มีต่อการคงอยู่ในงานของข้าราชการตำรวจกองทะเบียนพล สำนักงานตำรวจแห่งชาติ พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานในด้านความมั่นคงในหน้าที่โดยรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.17 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้าราชการตำรวจกองทะเบียนพลรู้สึกว่างานที่ปฏิบัติอยู่มีความมั่นคงดี มีความมั่นใจว่าความสามารถและทักษะในการปฏิบัติงานจะทำให้สามารถทำงานที่หน่วยงานนี้ได้เท่าที่ต้องการ มีและรู้สึกพอใจกับโอกาสที่จะเติบโตในหน่วยงาน

ความสัมพันธ์ระหว่างความรู้เกี่ยวกับความก้าวหน้าในอาชีพข้าราชการตำรวจกับปัจจัยที่มีผลต่อความก้าวหน้าในอาชีพของข้าราชการตำรวจในสังกัดกองบังคับการ อำนาจการตำรวจภูธร ภาค 1 พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีความรู้ในเรื่องความก้าวหน้าในอาชีพของข้าราชการตำรวจ อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 5.92 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ ข้าราชการตำรวจในสังกัดกองบังคับการ อำนาจการตำรวจภูธร ภาค 1 ได้รับความรู้ความเข้าใจที่ถูกต้องเกี่ยวกับองค์ความรู้ในเรื่องความก้าวหน้าและการเลื่อนขั้นสายงานของอาชีพข้าราชการตำรวจ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ อุษณีย์ ปานนาค (2564) ได้ทำการศึกษาเรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของข้าราชการตำรวจภูธรภาค 9 พบว่า ระดับสมรรถนะหลักในการทำงานของข้าราชการตำรวจภูธรภาค 9 ด้านการส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงาน โดยภาพรวม พบว่า อยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ การหมั่นศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมเกี่ยวกับการทำงานรูปแบบใหม่ๆ ที่ทันสมัยอยู่เสมอ รองลงมาคือการมีความรู้และ ทักษะเกี่ยวกับกระบวนการทำงานได้อย่างถูกต้อง และการมีความสามารถในการใช้อุปกรณ์เทคโนโลยี ใหม่ๆมาใช้ในการปฏิบัติงาน

องค์ความรู้ใหม่



ภาพที่ 2 องค์ความรู้ใหม่

จากภาพที่ 2 การศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความก้าวหน้าในอาชีพล้วนมีความสำคัญต่อความก้าวหน้าในอาชีพของข้าราชการตำรวจในสังกัดกองบังคับการ อำนวยการตำรวจภูธร ภาค 1 พบว่า ควรมีการปรับปรุงนโยบายต่างๆ เพื่อส่งเสริมความก้าวหน้าในอาชีพให้แก่ข้าราชการตำรวจให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ไม่ว่าจะเป็นการให้ความสำคัญแก่บุคลากรในด้านการส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรได้ พัฒนาความรู้ ความสามารถในสายอาชีพมากยิ่งขึ้น เช่น การจัดแผนการอบรมและพัฒนาความรู้ความสามารถของข้าราชการตำรวจและบุคลากรในสังกัด โดยคำนึงถึงพื้นฐานความรู้ความสามารถของบุคลากรร่วมด้วย เพื่อให้แผนการอบรมและพัฒนาบุคลากรที่มีพื้นฐานความรู้ที่แตกต่างกันสามารถพัฒนาความรู้ความสามารถให้อยู่ในระดับเดียวกันได้ ซึ่งจะช่วยให้บุคลากรไม่รู้สึกถึงความแตกต่างด้านความรู้และความสามารถในการกระจายงานตามตำแหน่งอย่างเหมาะสม สร้างผลตอบแทนทั้งในรูปแบบตัวเงินหรือค่าขึ้นชมเป็นแรงจูงใจให้กับเจ้าหน้าที่ที่ปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ สำเร็จตามเป้าหมาย เนื่องจากบางคนมีหน้าที่ความผิดชอบมากแต่ไม่ได้รับเงินเดือนน้อย ในขณะที่บางคนมีความรับผิดชอบน้อยแต่ได้รับเงินเดือนที่สูงตรงข้ามกับงานที่ได้รับมอบหมาย แม้เจ้าหน้าที่จะปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มความสามารถ ก็ไม่มีแรงจูงใจที่จะก้าวหน้าในอาชีพ และมีนโยบายการประเมินผลงานเพื่อเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่งให้มีความยุติธรรมและเหมาะสมกับตำแหน่งและหน้าที่เพื่อให้การประเมินผลการปฏิบัติงานมีความเป็นธรรมมากที่สุด การได้รับผลตอบแทนหรือรางวัลต่างๆ ที่เป็นมาตรฐาน บุคลากรให้การยอมรับ โดยผู้ที่ปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มความสามารถก็จะได้รับการพิจารณาด้วยกฎเกณฑ์และมาตรฐานเดียวกันในการเลื่อนตำแหน่ง เพื่อให้เกิดการรับรู้ความยุติธรรมในองค์กร ส่งผลให้เกิดความพึงพอใจและการทำงานที่มีประสิทธิภาพของผู้ปฏิบัติงาน และเป็นที่ได้รับความไว้วางใจของประชาชนว่าข้าราชการตำรวจนั้นสามารถเป็นที่พึ่งให้กับประชาชนได้อย่างแท้จริง

สรุปผลการวิจัย

จากการศึกษาพบว่า กลุ่มตัวอย่างจำนวน 119 คน ส่วนใหญ่เป็นเพศชาย คิดเป็นร้อยละ 89.1 มีอายุอยู่ระหว่าง 31-40 ปี คิดเป็นร้อยละ 46.2 มีอายุราชการต่ำกว่า 10 ปี คิดเป็นร้อยละ 79.5 มีระดับยศชั้นสัญญาบัตร คิดเป็นร้อยละ 59.7 โดยพบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีสถานภาพโสด คิดเป็นร้อยละ 64.7 และมีการศึกษาอยู่ในระดับปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 69.7

ความรู้ของข้าราชการตำรวจเกี่ยวกับความก้าวหน้าในอาชีพของข้าราชการตำรวจในสังกัดกองบังคับการ อำนวยการตำรวจภูธร ภาค 1 ผลการศึกษาในภาพรวมพบว่า กลุ่มตัวอย่างมีความรู้ในเรื่องความก้าวหน้าในอาชีพของข้าราชการตำรวจ อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายละเอียดภาพรวมของรายข้อ พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีความรู้เกี่ยวกับการความก้าวหน้าในอาชีพของข้าราชการตำรวจรายข้อที่ตอบถูกมากที่สุด 3 อันดับ คือ คำถามข้อที่ 8. ข้าราชการตำรวจชั้นสัญญาบัตร ได้แก่ ผู้ที่มียศตั้งแต่ร้อยตำรวจตรีขึ้นไป รองลงมาคือคำถามข้อที่ 2. ข้าราชการตำรวจ แบ่งออกเป็น 2 ชั้น คือ ข้าราชการตำรวจชั้นสัญญาบัตร และข้าราชการตำรวจชั้นประทวน และคำถามข้อที่ 5. ข้าราชการตำรวจสายปฏิบัติการ ได้แก่ ข้าราชการตำรวจสายงานป้องกันปราบปราม สายงานสอบสวนและสายงานจราจร มีความเสี่ยงเฉพาะ (Specific Risk) มากกว่าข้าราชการตำรวจกลุ่มงานอำนวยการและสนับสนุน

ปัจจัยที่มีผลต่อความก้าวหน้าในอาชีพของข้าราชการตำรวจในสังกัดกองบังคับการ อำนวยการตำรวจภูธร ภาค 1 ผลการศึกษา พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อความก้าวหน้าในอาชีพของข้าราชการตำรวจในสังกัดกองบังคับการ อำนวยการตำรวจภูธร ภาค 1 อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายละเอียดรายข้อ พบว่า ข้อคำถามที่ค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับ คือ ข้อที่ 11 ท่านมีความมุ่งมั่นที่จะปฏิบัติงานให้ประสบผลสำเร็จ รองลงมา คือ ข้อที่ 9 ท่านมีความสำนึกอยู่ตลอดเวลาว่าท่านคือ ผู้รับใช้ประชาชนต้องทำงานด้วยความซื่อสัตย์สุจริตและอุทิศตนตลอดเวลา และข้อที่ 12 ท่านหมั่นศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมเกี่ยวกับการทำงานรูปแบบใหม่ที่ทันสมัยอยู่เสมอ

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

1.1 ควรกระจายงานตามตำแหน่งอย่างเหมาะสม และสร้างผลตอบแทนทั้งในรูปแบบตัวเงินหรือค่าชื่นชมเพื่อเป็นแรงจูงใจให้กับเจ้าหน้าที่ที่ปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ เนื่องจากบางคนมีหน้าที่ความรับผิดชอบมากแต่ไม่ได้รับเงินเดือนน้อย ในขณะที่บางคนมีความรับผิดชอบน้อยแต่ได้รับเงินเดือนที่สูงตรงข้ามกับงานที่ได้รับมอบหมาย ทำให้ไม่มีแรงจูงใจที่จะสร้างความก้าวหน้าในอาชีพ เพราะไม่ได้รับผลตอบแทนตามที่ต้องการ

1.2 ผู้บังคับบัญชาควรมีการแก้ไขและปรับปรุงนโยบายต่างๆ เพื่อส่งเสริมความก้าวหน้าในอาชีพให้แก่ข้าราชการตำรวจ สร้างแรงจูงใจให้กับผู้ปฏิบัติงาน ที่อุทิศและทุ่มเททำงานด้วยความเสียสละ ให้มีขวัญและกำลังใจ คือโอกาสก้าวหน้าในอาชีพที่เป็นธรรม อันจะส่งผลดีต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลของงานให้กับองค์กรได้ยิ่งขึ้นไป

1.3 ควรมีหลักเกณฑ์การประเมินพิจารณาผลตอบแทนหรือรางวัลต่างๆ ที่เป็นมาตรฐาน ให้กับผู้ที่ปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มความสามารถและมีความตั้งใจในการทำงาน เพื่อเป็นขวัญกำลังใจให้ผู้ปฏิบัติเกิดความรู้สึกที่ดี และมีกำลังใจในการทำงานต่อไป

1.4 สำนักงานตำรวจแห่งชาติควรมีการจัดแผนการอบรมและพัฒนาความรู้ความสามารถของข้าราชการตำรวจและบุคลากรในสังกัด โดยคำนึงถึงพื้นฐานความรู้ความสามารถของบุคลากรร่วมด้วย เพื่อให้แผนการอบรมและพัฒนาบุคลากรที่มีพื้นฐานความรู้ที่แตกต่างกันสามารถพัฒนาความรู้ความสามารถให้อยู่ในระดับเดียวกันได้ ซึ่งจะช่วยให้บุคลากรไม่รู้สึกถึงความแตกต่างด้านความรู้และความสามารถ ถึงแม้ว่าจะจบการศึกษาจากสถาบันที่แตกต่างกันแต่บุคลากรทุกคนก็สามารถได้รับความรู้และพัฒนาทักษะในการทำงานให้เท่าเทียมกันได้

2. ข้อเสนอแนะด้านการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 การศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความก้าวหน้าในอาชีพของข้าราชการตำรวจ โดยศึกษาเปรียบเทียบความแตกต่างของแต่ละกองบังคับการอำนวยการตำรวจภูธรในสังกัดต่างๆ เพื่อพัฒนาและปรับปรุงนโยบายต่างๆ เพื่อส่งเสริมความก้าวหน้าในอาชีพให้แก่ข้าราชการตำรวจให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

2.2 งานวิจัยครั้งต่อไปควรใช้วิธีการเก็บข้อมูลการสัมภาษณ์แบบเจาะลึก เพื่อศึกษาต่อเนื่องถึงสาเหตุที่ทำให้ข้าราชการตำรวจมีความกังวลหรือแรงกดดันในการปฏิบัติงาน เพื่อให้ทราบถึงสาเหตุและความต้องการของข้าราชการตำรวจในสังกัดกองบังคับการอำนวยการตำรวจภูธร ภาค 1

2.3 งานวิจัยครั้งต่อไปควรศึกษาปัจจัยการพิจารณาเลื่อนเงินเดือนของข้าราชการตำรวจในสังกัดกองบังคับการอำนวยการตำรวจภูธร ภาค 1

เอกสารอ้างอิง

- กองอัตรากำลัง สำนักงานกำลังพล. (2565). *งานกำลังพล ประจำปี 2565*. สืบค้น 2 ธันวาคม 2566. จาก <https://pdd.police.go.th/index.html>.
- นันทน์สิน เทพคง. (2563). *อิทธิพลของความผูกพันต่อองค์กรและคุณภาพชีวิตการทำงานที่มีต่อการคงอยู่ในงานของข้าราชการตำรวจกองทะเบียนพล สำนักงานตำรวจแห่งชาติ*. (รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย).
- ภควันต์ ชันติพิทักษ์กุล. (2554). *ปัจจัยที่มีผลต่อความก้าวหน้าในอาชีพของข้าราชการตำรวจ สถานีตำรวจภูธรอำเภอเมืองจังหวัดลำพูน*. (รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย).
- ราชกิจจานุเบกษา. (2541). *พระราชกฤษฎีกาแบ่งส่วนราชการสำนักพระราชวัง พ.ศ.2541*. สืบค้น 2 ธันวาคม 2566. จาก <https://hdl.handle.net/20.500.14156/34065>.
- สมยศ ปัญญามาก. (2561). *ปัจจัยที่มีผลต่อความก้าวหน้าในอาชีพของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน*. *วารสารบัณฑิตแสงโคมคำ*, 3(2), 98-113.
- สำนักงานคณะกรรมการตำรวจแห่งชาติ. (2564). *พันธกิจ Mission*. สืบค้น 2 ธันวาคม 2566. จาก https://opc.police.go.th/OPC_Police/พันธกิจ/.
- สุวรรณา คุณดิลกณัฐสา. (2562). *เจตคติต่อระบบคุณธรรมและระบบอุปถัมภ์ที่มีผลต่อความก้าวหน้าในอาชีพของข้าราชการตำรวจชั้นสัญญาบัตร*. *วารสารวิชาการอาชีวศึกษาและนิติวิทยาศาสตร์*, 5(1), 68-78.
- อนุกุล ศีกหาญ. (2558). *คุณภาพชีวิตการทำงานกับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของข้าราชการเรือนจำคลองเปรม*. (รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเกริก).
- อุษณีย์ ปานนาค. (2564). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของข้าราชการตำรวจภูธรภาค 9*. (รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์).
- Cronbach, L. J. (1990). *Essentials of psychological testing*. (5th ed.). New York: Harper Collins Publishers.
- Yamane, T. (1987). *Statistic: An Introductory Analysis*. (2nd ed.). New York: Harper & Row.

