



ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของกองบัญชาการตำรวจนครบาล  
กรณีศึกษาสถานีตำรวจนครบาลจักรวรรดิ

พันตำรวจโท วรพล วสุระชัย

การค้นคว้าอิสระนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาหลักสูตร  
ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต  
วิทยาลัยนวัตกรรมการจัดการ  
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์  
ปีการศึกษา 2559

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์



SATISFACTION OF METROPOLITANT POLICE BUREAU  
CASE STUDY METROPOLITANT CHAKKRAWAT POLICE STATION

Police Lieutenant colonel Vorapon Wasutanachai

Independent Study Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements  
for the Degree of Master of Business Administration  
College of Innovation Management  
Rajamangala University of Technology Rattanakosin  
Academic Year 2016

Copyright of Rajamangala University of Technology Rattanakosin

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของกองบัญชาการตำรวจนครบาล  
กรณีศึกษาสถานีตำรวจนครบาลจักรวรรดิ

พันตำรวจโท วรพล วสุธนะชัย

การค้นคว้าอิสระนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาหลักสูตร  
ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต  
วิทยาลัยนวัตกรรมการจัดการ  
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์  
ปีการศึกษา 2559

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์

SATISFACTION OF METROPOLITANT POLICE BUREAU  
CASE STUDY METROPOLITANT CHAKKRAWAT POLICE STATION

Police Lieutenant colonel Vorapon Wasutanachai

Independent Study Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements  
for the Degree of Master of Business Administration  
College of Innovation Management  
Rajamangala University of Technology Rattanakosin  
Academic Year 2016

Copyright of Rajamangala University of Technology Rattanakosin



ชื่อการค้นคว้าอิสระ	ความพึงพอใจในการปฏิบัติหน้าที่ของกองบัญชาการตำรวจนครบาล กรณีศึกษาสถานีตำรวจนครบาลจักรวรรดิ
ชื่อผู้วิจัย	พันตำรวจโท วรพล วสุธนะชัย
ชื่อปริญญา	บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต
อาจารย์ที่ปรึกษา	ดร.อชิษฐ์ สิริวิศรา
ปีการศึกษา	2559

### บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ (1) เพื่อศึกษาระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจ สถานีตำรวจนครบาลจักรวรรดิ (2) เพื่อศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลที่สัมพันธ์กับระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจสถานีตำรวจนครบาลจักรวรรดิ

วิธีการสำรวจ เก็บข้อมูลด้วยวิธีการสุ่มตัวอย่างของข้าราชการตำรวจสถานีตำรวจนครบาลจักรวรรดิ จำนวน 138 นาย เพื่อตอบแบบสอบถามและวิเคราะห์ข้อมูลด้วยการวิเคราะห์ตัวแปรทวินาม (Bivariate Analysis) ประกอบด้วย t-Test และการวิเคราะห์สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (Correlation)

ผลการวิจัยพบว่า 1) ความพึงพอใจในการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการตำรวจสถานีตำรวจนครบาลจักรวรรดิอยู่ในระดับมาก 2) อายุมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าหน้าที่ตำรวจสถานีตำรวจนครบาลจักรวรรดิ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ผลดังกล่าวสามารถตีความได้ว่ากลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีความพึงพอใจในการปฏิบัติหน้าที่ในระดับมาก จะให้ข้อเสนอแนะเพื่อใช้ในการปรับปรุงการทำงานให้ดีขึ้น

**คำสำคัญ:** ความพึงพอใจ

ลายมือชื่ออาจารย์ที่ปรึกษาหลัก.....

<b>Independent Study Title</b>	Job Satisfaction of the Metropolitan Police Bureau: Case Study of Chakkrawat Metropolitan Police Station
<b>Researcher</b>	Police Lieutenant Colonel Vorapon Wasutanachai
<b>Degree Sought</b>	Master of Business Administration
<b>Advisor</b>	Athithat Sirawaritsara, Ph.D.
<b>Academic Year</b>	2016

### Abstract

The objectives of this research were to study the job satisfaction of police officers of Chakkrawat Metropolitan Police Station; and to study personal factors associated with the job satisfaction of police officers of Chakkrawat Metropolitan Police Station.

Simple random sampling technique was applied to select police officers of Chakkrawat Metropolitan Police Station from sampling a total of 138 police officers to answer the questionnaires. Data were analyzed by vicariate statistical analysis consisted of t-Test, and correlation analysis.

Research findings revealed that Job satisfaction of police officers of Chakkrawat Metropolitan Police Station was at a high level; and Age had statistically significant relationship with job satisfaction. These results implied that police officers of Chakkrawat Metropolitan Police Station who had satisfaction in working would offer recommendation to improvement for better services.

**Keyword:** satisfaction

Advisor's Signature.....



ใบรับรองการค้นคว้าอิสระ  
วิทยาลัยนวัตกรรมการจัดการ  
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

ชื่อการค้นคว้าอิสระ ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของกองบัญชาการตำรวจนครบาล  
กรณีศึกษาสถานีตำรวจนครบาลจักรวรรดิ  
ชื่อผู้วิจัย พันตำรวจโท วรพล วสุชนะชัย  
วิชาเอก การจัดการ  
อาจารย์ที่ปรึกษา ดร.อธิษฐ์ สิริวิศรา

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรีอนุมัติให้การค้นคว้าอิสระฉบับนี้เป็นส่วน  
หนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต

..... ผู้อำนวยการวิทยาลัยนวัตกรรมการจัดการ  
(นายรพี ม่วงนนท์)

คณะกรรมการสอบการค้นคว้าอิสระ

..... ประธานกรรมการ  
(ดร.พาสน์ ทีฆทรัพย์)

..... กรรมการ  
(ดร.สุทธิพงษ์ สุวรรณสาธิต)

..... กรรมการ  
(ดร.อธิษฐ์ สิริวิศรา)





**Independent Study Certificate**  
**College of Innovation Management**  
**Rajamangala University of Technology Rattanakosin**

**Independent Study Title** Job Satisfaction of Metropolitan police Bureau : Case Study Metropolitan Chakkrawat Police Station  
**Researcher** Pol.lt.col. Vorapon Wasutanachai  
**Major** Management  
**Advisor** Athithat Sirawaritsara, Ph.D.

Rajamangala University of Technology Rattanakosin approved this independent study in partial fulfillment of the requirements for the Degree of Master of Business Administration.

..... Director of College of Innovation  
(Mr.Rapee Moungnont) Management

**Independent Study Committee**

..... Chairperson  
(Pard Teekasap, D.B.A.)

..... Member  
(Suttipong Suwannasatit, D.B.A.)

..... Member  
(Athithat Sirawaritsara, Ph.D.)



## สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย .....	(1)
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ .....	(2)
กิตติกรรมประกาศ .....	(3)
สารบัญ .....	(4)
สารบัญตาราง .....	(6)
สารบัญภาพ .....	(10)
บทที่ 1 บทนำ .....	1
1.1 ความสำคัญของปัญหา .....	1
1.2 วัตถุประสงค์การศึกษา .....	2
1.3 สมมุติฐานการศึกษา .....	2
1.4 ขอบเขตของการศึกษา .....	2
1.5 คำจำกัดความที่ใช้ในการศึกษา .....	3
1.6 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ .....	4
บทที่ 2 การทบทวนวรรณกรรม .....	5
2.1 แนวคิด และทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง .....	5
2.2 แนวความคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความพึงพอใจในการทำงาน .....	5
2.3 ข้อมูลเกี่ยวกับสถานีตำรวจนครบาลจักรวรรดิ .....	10
2.4 อำนาจหน้าที่ของตำรวจตำแหน่งต่างๆบนสถานีตำรวจ .....	13
2.5 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง .....	29
2.6 กรอบแนวความคิดที่ใช้ในการศึกษา .....	30
บทที่ 3 ระเบียบวิธีวิจัย .....	31
3.1 วิธีวิจัย .....	31
3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย .....	31
3.3 ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย .....	32
3.4 การเก็บรวบรวมข้อมูล .....	33
3.5 การวิเคราะห์ข้อมูล .....	35
3.6 การนำเสนอข้อมูล .....	35
บทที่ 4 ผลการศึกษาวิจัย .....	36
4.1 การวิเคราะห์สถิติเชิงพรรณนา .....	36
4.2 การทดสอบสมมุติฐาน .....	39
4.3 สรุปผลทดสอบสมมุติฐาน .....	68

## สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
บทที่ 5 สรุป อภิปรายผลการศึกษาและข้อเสนอแนะ .....	70
5.1 สรุปผลการศึกษาและอภิปรายผลการศึกษา .....	71
5.2 ข้อเสนอแนะ .....	74
5.3 ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป .....	75
บรรณานุกรม.....	76
ภาคผนวก .....	78
ภาคผนวก ก แบบสอบถาม .....	79
ประวัติผู้วิจัย.....	84



## สารบัญตาราง

ตารางที่	หน้า
3.1 ข้อความเชิงบวกและเชิงลบ.....	32
3.2 ขนาดกลุ่มตัวอย่างของเครซีและมอร์แกน.....	33
3.3 ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม.....	34
4.1 แสดงจำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามอายุ.....	36
4.2 แสดงจำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามระดับการศึกษา.....	37
4.3 แสดงจำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามระยะเวลาการปฏิบัติงาน.....	37
4.4 แสดงจำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามตำแหน่ง.....	37
4.5 แสดงจำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามรายได้ ค่าตอบแทนและสวัสดิการ	38
4.6 แสดงจำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามสายงานที่ปฏิบัติ.....	38
4.7 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน.....	39
4.8 ค่าความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุ กับความพึงพอใจในการปฏิบัติ หน้าที่.....	40
4.9 ค่าความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุ กับด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน.	40
4.10 ค่าความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุ กับด้านการยอมรับนับถือ.....	41
4.11 ค่าความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุ กับด้านความถนัดและเชี่ยวชาญใน งานที่ได้รับมอบหมาย.....	41
4.12 ค่าความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุ กับด้านความรับผิดชอบในงานที่ ได้รับมอบหมาย.....	42
4.13 ค่าความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุ กับด้านความก้าวหน้าในอาชีพ.....	42
4.14 ค่าความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุ กับด้านรายได้ ค่าตอบแทนและ สวัสดิการ.....	43
4.15 ค่าความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุ กับด้านความสัมพันธ์กับ ผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน .....	44
4.16 ค่าความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุ กับด้านสถานภาพการทำงาน.....	44
4.17 ค่าความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลด้านระดับการศึกษา กับด้านความพึงพอใจใน การปฏิบัติหน้าที่.....	45
4.18 ค่าความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลระดับการศึกษา กับด้านความสำเร็จในการ ปฏิบัติงาน.....	45
4.19 ค่าความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลระดับการศึกษา กับด้านการยอมรับนับถือ	46
4.20 ค่าความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลระดับการศึกษา กับด้านความถนัดและ เชี่ยวชาญในงานที่ได้รับมอบหมาย.....	46
4.21 ค่าความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลระดับการศึกษา กับด้านความรับผิดชอบใน..... งานที่ได้รับมอบหมาย.....	47



## สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่		หน้า
4.22	ค่าความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลระดับการศึกษา กับด้านความก้าวหน้าในอาชีพ.....	47
4.23	ค่าความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลระดับการศึกษา กับด้านรายได้ ค่าตอบแทนและสวัสดิการ	48
4.24	ค่าความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลระดับการศึกษา กับด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน.....	48
4.25	ค่าความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลระดับการศึกษา กับด้านสถานภาพการทำงาน..	49
4.26	ค่าความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลด้านระยะเวลาในการปฏิบัติงาน กับด้านความพึงพอใจในการปฏิบัติหน้าที่.....	49
4.27	ค่าความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลด้านระยะเวลาในการปฏิบัติงาน กับด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน.....	50
4.28	ค่าความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลด้านระยะเวลาในการปฏิบัติงาน กับด้านการยอมรับนับถือ.....	50
4.29	ค่าความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลด้านระยะเวลาในการปฏิบัติงาน กับด้านความถนัดและเชี่ยวชาญในงานที่ได้รับมอบหมาย.....	51
4.30	ค่าความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลด้านระยะเวลาในการปฏิบัติงาน กับด้านความรับผิดชอบในงานที่ได้รับมอบหมาย.....	51
4.31	ค่าความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลด้านระยะเวลาในการปฏิบัติงาน กับด้านความก้าวหน้าในอาชีพ.....	52
4.32	ค่าความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลด้านระยะเวลาในการปฏิบัติงาน กับด้านรายได้ ค่าตอบแทนและสวัสดิการ.....	52
4.33	ค่าความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลด้านระยะเวลาในการปฏิบัติงาน กับด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน.....	53
4.34	ค่าความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลด้านระยะเวลาในการปฏิบัติงาน กับด้านสถานภาพการทำงาน.....	53
4.35	ค่าความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลด้านตำแหน่ง กับด้านความพึงพอใจในการปฏิบัติหน้าที่.....	54
4.36	ค่าความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลด้านตำแหน่ง กับด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน.....	54
4.37	ค่าความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลด้านตำแหน่ง กับด้านการยอมรับนับถือ.....	55
4.38	ค่าความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลด้านตำแหน่ง กับด้านความถนัดและเชี่ยวชาญในงานที่ได้รับมอบหมาย.....	55

## สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่	หน้า	
4.39	ค่าความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลด้านตำแหน่ง กับด้านความรับผิดชอบในงานที่ได้รับมอบหมาย.....	56
4.43	ค่าความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลด้านตำแหน่ง กับด้านความก้าวหน้าในอาชีพ....	56
4.41	ค่าความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลด้านตำแหน่ง กับด้านรายได้ ค่าตอบแทนและสวัสดิการ.....	57
4.42	ค่าความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลด้านตำแหน่ง กับด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน.....	57
4.43	ค่าความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลด้านตำแหน่ง กับด้านสถานภาพการทำงาน.....	58
4.44	ค่าความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลด้านสายงานที่ปฏิบัติ กับความพึงพอใจในการปฏิบัติหน้าที่.....	58
4.45	ค่าความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลด้านสายงานที่ปฏิบัติ กับด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน.....	59
4.46	ค่าความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลด้านสายงานที่ปฏิบัติ กับด้านการยอมรับนับถือ.....	59
4.47	ค่าความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลด้านสายงานที่ปฏิบัติ กับด้านความถนัดและเชี่ยวชาญในงานที่ได้รับมอบหมาย.....	60
4.48	ค่าความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลด้านสายงานที่ปฏิบัติ กับด้านความรับผิดชอบในงานที่ได้รับมอบหมาย.....	60
4.49	ค่าความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลด้านสายงานที่ปฏิบัติ กับด้านความก้าวหน้าในอาชีพ.....	61
4.50	ค่าความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลด้านสายงานที่ปฏิบัติ กับด้านรายได้ ค่าตอบแทนและสวัสดิการ.....	61
4.51	ค่าความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลด้านสายงานที่ปฏิบัติ กับด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน.....	62
4.52	ค่าความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลด้านสายงานที่ปฏิบัติ กับด้านสถานภาพการทำงาน.....	62
4.53	ค่าความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลด้านระดับเงินเดือนที่ได้รับ กับด้านความพึงพอใจในการปฏิบัติหน้าที่.....	63
4.54	ค่าความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลด้านระดับเงินเดือนที่ได้รับ กับด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน.....	63

## สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่		หน้า
4.55	ค่าความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลด้านด้านระดับเงินเดือนที่ได้รับ กับด้านการยอมรับนับถือ.....	64
4.56	ค่าความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลด้านระดับเงินเดือนที่ได้รับ กับด้านความถนัดและเชี่ยวชาญในงานที่ได้รับมอบหมาย.....	64
4.57	ค่าความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลด้านระดับเงินเดือนที่ได้รับ กับด้านความรับผิดชอบในงานที่ได้รับมอบหมาย.....	65
4.58	ค่าความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลด้านระดับเงินเดือนที่ได้รับ กับด้านความก้าวหน้าในอาชีพ.....	65
4.59	ค่าความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลด้านระดับเงินเดือนที่ได้รับ กับด้านรายได้ค่าตอบแทนและสวัสดิการ.....	66
4.60	ค่าความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลด้านระดับเงินเดือนที่ได้รับ กับด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน.....	67
4.61	ค่าความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลด้านระดับเงินเดือนที่ได้รับ กับด้านสถานภาพการทำงาน.....	67
4.62	ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจนครบาลจักรวรรดิ.....	68
4.63	สรุปผลการทดสอบสมมุติฐาน.....	68



## สารบัญภาพ

ภาพที่		หน้า
2.1	แผนที่รับผิดชอบสถานีตำรวจนครบาลจักรวรรดิ.....	12
2.2	โครงสร้างสถานีตำรวจ.....	13
2.3	กรอบแนวความคิดที่ใช้ในการศึกษา.....	30



## กิตติกรรมประกาศ

การค้นคว้าอิสระฉบับนี้สำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยความกรุณาและการชี้แนะที่เป็นประโยชน์จาก คณะกรรมการสอบการค้นคว้าอิสระทุกท่านขอขอบคุณ ดร.พาลณี ทีฆทรัพย์ ประธานกรรมการสอบ การค้นคว้าอิสระ ดร.สุทธิพงษ์ สุวรรณสาธิต กรรมการการสอบการค้นคว้าอิสระ ดร. อธิษฐ์ สิริวิศรา อาจารย์ที่ปรึกษาการค้นคว้าอิสระที่คอยแนะนำแก้ไขข้อบกพร่องต่างๆและชี้แนะให้คำปรึกษา ผู้ศึกษา ขอกราบขอขอบคุณทุกท่านเป็นอย่างสูงมา ณ ที่นี้

ขอขอบคุณ ผู้กำกับกับการสถานีตำรวจนครบาลจักรวรรดิ และข้าราชการตำรวจสถานีตำรวจ นครบาลจักรวรรดิ ทุกท่านที่สละเวลาให้ในการตอบแบบสอบถามและให้ข้อมูลที่เป็นประโยชน์ ตลอดจนข้อเสนอแนะต่างๆเพื่อนำไปพัฒนาและปรับปรุงองค์กรต่อไป

หากผลการศึกษานี้มีข้อบกพร่องประการใด ผู้ศึกษาขอน้อมรับไว้เพื่อปรับปรุง แก้ไขในการศึกษาครั้งต่อไป

วรพล วสุธนะชัย  
เมษายน 2560



## บทที่ 1 บทนำ

### 1.1 ความสำคัญของปัญหา

กองบัญชาการตำรวจนครบาล มีหน้าที่บำบัดทุกข์บำรุงสุขให้กับประชาชน มีหน้าที่รักษาความสงบเรียบร้อยให้กับสังคม มีวิสัยทัศน์ “เป็นตำรวจมืออาชีพ เพื่อความผาสุกของประชาชน” รับผิดชอบเขตกรุงเทพมหานครมีงานในหน้าที่หลากหลาย เช่น การป้องกันปราบปรามอาชญากรรม งานด้านการจราจร งานด้านมวลชนสัมพันธ์ การสอบสวนสืบสวนคดีอาญา ซึ่งงานต่างๆเหล่านี้รวมกันอยู่ที่สถานีตำรวจ จำนวน 88 สถานี มีผู้กำกับการเป็นผู้บริหารสูงสุดของสถานีตำรวจ มีข้าราชการตำรวจชั้นสัญญาบัตรระดับรองลงมาจนถึงผู้บังคับหมู่เป็นผู้ปฏิบัติ ปัญหาอาชญากรรมที่ลดลง สภาพการจราจรที่คล่องตัวไม่ติดเป็นเวลานานย่อมเป็นสิ่งที่สังคมและประชาชนต้องการ และการที่เจ้าหน้าที่ตำรวจที่จะสามารถปฏิบัติหน้าที่ลดอาชญากรรมทำให้สังคมเกิดความสงบสุข การจราจรไหลลื่นได้อย่างดีนั้น ต้องมีความพึงพอใจมีความภูมิใจในอาชีพของตน มีความอดทน เสียสละ วิริยะอุตสาหะทุ่มเทการทำงานอย่างสุดความสามารถ เพราะอาจต้องทำงานหนักเกินกว่าอาชีพอื่นๆ ต้องทำงานตลอด 24 ชั่วโมง มีความเสี่ยงที่จะได้รับอันตรายจากผู้กระทำผิดกฎหมาย ได้รับอันตรายจากมลพิษทั้งทางเสียงและทางอากาศ ได้รับแรงกดดันจากการปฏิบัติหน้าที่ ถูกเยาะเย้ยถากถาง ต่างๆนาๆ ซึ่งหากเจ้าหน้าที่ตำรวจไม่มีความอดทน ไม่รักในอาชีพตำรวจ ไม่มีความพึงพอใจในอาชีพตำรวจก็ไม่สามารถจะปฏิบัติหน้าที่ได้ตามความคาดหวังของสังคมและประชาชน

เจ้าหน้าที่ตำรวจเป็นเจ้าหน้าที่ของรัฐ ที่มีหน้าที่รักษาความสงบเรียบร้อยในสังคม แก้ไขปัญหาการจราจร มีหน้าที่ตามกฎหมาย ที่จะต้องดำเนินการกับผู้กระทำผิดกฎหมายอยู่ตลอดเวลาทั้งในเวลาและนอกเวลาราชการ คือเป็นเจ้าหน้าที่ตำรวจตลอด 24 ชั่วโมง พบการกระทำผิดกฎหมายไม่ว่าจะอยู่ในเวลาปฏิบัติหน้าที่หรือนอกเวลาปฏิบัติหน้าที่ ต้องเข้าเนินการตามกฎหมาย เพื่อรักษาความสงบเรียบร้อยให้แก่สังคมโดยรวม การปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าหน้าที่ตำรวจในด้านการป้องกันปราบปรามอาชญากรรมและจัดการจราจรนั้นมีความเสี่ยง เสี่ยงต่อการเสียชีวิต เสี่ยงต่อการได้รับบาดเจ็บ บางนายถึงกับพิการตลอดชีวิตเสี่ยงต่อการเกิดโรคที่เกิดจากมลพิษทางอากาศมากกว่าบุคคลทั่วไป

สถานีตำรวจนครบาลจักรวรรดิเป็นหนึ่งใน 88 สถานีตำรวจในเขตกรุงเทพมหานคร มีหน้าที่ในการรักษาความสงบเรียบร้อย ป้องกันปราบปรามแก้ไขปัญหอาชญากรรม บำบัดทุกข์บำรุงสุข แก้ไขปัญหาการจราจร ในด้านการปราบปรามอาชญากรรม มาตรการหลักคือการป้องกันไม่ให้เกิดอาชญากรรม โดยร่วมมือกับภาคประชาชนในการป้องกันตนเอง ตัดโอกาสในการกระทำผิดของผู้จะก่อเหตุเช่นมีการตรวจร่วมกับอาสาสมัครภาคประชาชน เพื่อเพิ่มความถี่ในการตรวจมีการร่วมมือกับภาคประชาชนในการป้องกันทรัพย์สินของตนเอง เป็นการตัดโอกาสในการกระทำผิดของผู้จะก่อเหตุ เพื่อลดปัญหาอาชญากรรม ใช้มาตรการป้องกันควบคู่ไปกับการปราบปราม โดยมีการป้องกันเป็นมาตรการหลักที่นำมาใช้เพื่อปิดโอกาสในการกระทำผิด ส่วนมาตรการปราบปรามนำมาใช้เมื่อมีการกระทำผิด



เกิดขึ้นแล้วซึ่งหากมาตรการป้องกันทำได้อย่างมีประสิทธิภาพ มาตรการปราบปรามแทบจะไม่ต้องใช้เลย ผู้มีส่วนสำคัญในการป้องกันส่วนมาจะเป็นข้าราชการตำรวจชั้นประทวน ที่ออกปฏิบัติหน้าที่ใกล้ชิดกับประชาชนเป็นด่านหน้าในการรับรู้ข้อมูลข่าวสารต่างๆจากประชาชนเป็นผู้เข้าระงับเหตุลำดับแรกๆโดยไม่ทราบว่าจะประสบเหตุอะไรคนร้ายมีอาวุธหรือไม่ แต่ต้องเข้าไประงับเหตุก่อนซึ่งบางครั้งถูกคนร้ายทำร้ายจนถึงแก่ความตาย ได้รับบาดเจ็บทุพพลภาพ ตามที่ปรากฏตามข่าวอยู่เนืองๆ ส่วนด้านการจราจรต้องจัดการจราจรในพื้นที่ให้ติดขัดน้อยที่สุดและไม่หยุดนิ่งเป็นเวลานาน ด้วยความที่การปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าหน้าที่ตำรวจมีความเสี่ยง หากเจ้าหน้าที่ตำรวจไม่มีความพึงพอใจในการทำงานของตนย่อมจะปฏิบัติหน้าที่ไม่เต็มความสามารถ ผลเสียจะกระทบถึงประชาชนสังคมจะไม่สงบสุขอย่างที่ควรจะเป็นส่งผลกระทบต่อภาพพจน์ของตำรวจโดยรวม ถึงแม้สำนักงานตำรวจแห่งชาติจะมีวิสัยทัศน์ พันธกิจ และยุทธศาสตร์และบุคลากร มากมาย มีนโยบายที่ดี หากไม่สามารถทำให้สังคมเกิดความสงบสุข ประชาชนได้รับความเดือดร้อนจากมิจฉาชีพ ก็จะไม่สามารถเป็นที่ยอมรับและไว้วางใจจากประชาชน ด้วยเหตุนี้ผู้ศึกษาจึงมีแนวคิดที่จะศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจสถานีตำรวจนครบาลจักรวรรดิที่ผู้ศึกษาเคยปฏิบัติงานอยู่ เพราะหากเจ้าหน้าที่ตำรวจปฏิบัติหน้าที่อย่างมีความสุข มีความภูมิใจและมีความพึงพอใจในงานที่ปฏิบัติ ย่อมเกิดผลดีกับทางราชการและประชาชนในเขตรับผิดชอบ ซึ่งปัจจัยที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน มีทั้งปัจจัยภายในและปัจจัยภายนอกที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจผู้ศึกษาจึงเห็นความสำคัญในการศึกษาปัจจัยต่างๆที่มีผลกระทบต่อการปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าหน้าที่ตำรวจตลอดจนปัญหาอุปสรรคต่างๆที่เกิดขึ้น เพื่อนำผลที่ได้จากการศึกษาครั้งนี้เป็นข้อมูลนำเสนอผู้บังคับบัญชา เพื่อแก้ไข ปรับปรุง พัฒนางองค์กรให้เป็นตำรวจของประชาชนต่อไป

## 1.2 วัตถุประสงค์ของการศึกษา

- 2.1 เพื่อศึกษาระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจ สถานีตำรวจนครบาลจักรวรรดิ
- 2.2. เพื่อศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลที่มีความสัมพันธ์กับระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจสถานีตำรวจนครบาลจักรวรรดิ
- 2.3. เพื่อเป็นแนวทางในการปรับปรุงการทำงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจสถานีตำรวจนครบาลจักรวรรดิให้ดีขึ้น

## 1.3 สมมุติฐานการศึกษา

อายุระดับการศึกษาระยะเวลาการปฏิบัติงานตำแหน่งระดับเงินเดือนที่ได้รับสายงานที่ปฏิบัติมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ของเจ้าหน้าที่ตำรวจสถานีตำรวจนครบาลจักรวรรดิ

## 1.4 ขอบเขตของการศึกษา

การศึกษาวิจัยและค้นคว้าในครั้งนี้ เป็นการศึกษาถึงความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจสถานีตำรวจนครบาลจักรวรรดิ โดยการสุ่มตัวอย่างจากเจ้าหน้าที่ตำรวจจำนวน 145 นายทำการกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตาราง ขนาดกลุ่มตัวอย่างของ เครซีและมอร์แกน ที่

ระดับความเชื่อมั่น 95% หรือมีความคลาดเคลื่อนเกิดขึ้น 5% ซึ่งได้ขนาดตัวอย่าง 105 นาย โดยผู้ศึกษาเก็บข้อมูลได้จำนวน 138 นาย

ขอบเขตด้านเนื้อหา ศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจ สถานีตำรวจนครบาลจักรวรรดิ 8 ด้านได้แก่

- 4.1 ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน
- 4.2 ด้านการยอมรับนับถือ
- 4.3 ด้านความถนัดและเชี่ยวชาญในงานที่ได้รับมอบหมาย
- 4.4 ด้านความรับผิดชอบในงานที่ได้รับมอบหมาย
- 4.5 ด้านความก้าวหน้าในอาชีพ
- 4.6 รายได้ ค่าตอบแทน สวัสดิการ
- 4.7 ความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน
- 4.8 สถานภาพการทำงาน

### 1.5 คำจำกัดความที่ใช้ในการศึกษา

5.1 เจ้าหน้าที่ตำรวจ หมายถึง เจ้าหน้าที่ตำรวจที่ปฏิบัติหน้าที่ในสถานีตำรวจนครบาลจักรวรรดิ

5.2 นายตำรวจสัญญาบัตร หมายถึง เจ้าหน้าที่ตำรวจที่มีตำแหน่ง รองสารวัตร ขึ้นไป ได้แก่ นายตำรวจยศร้อยตำรวจตรีถึงพันตำรวจโท

5.3 นายตำรวจชั้นประทวน หมายถึง เจ้าหน้าที่ตำรวจที่มีตำแหน่ง ผู้บังคับหมู่ ได้แก่ นายตำรวจยศสิบตำรวจตรีถึงนายดาบตำรวจ

5.4 สายงานที่ปฏิบัติหมายถึง

5.4.1 งานสายตรวจ

5.4.2 งานจราจร

5.4.3 อื่นๆได้แก่งานสืบสวนงานสอบสวนงานธุรการ

5.5 ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน หมายถึง ความรู้สึกหรือทัศนคติที่ดีต่องานที่ได้รับมอบหมาย หรือที่เกี่ยวข้อง ได้แก่ ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ด้านการยอมรับนับถือ ด้านความก้าวหน้าในอาชีพความสัมพันธ์ระหว่างผู้ปฏิบัติงาน

5.6 ความสำเร็จในการปฏิบัติงาน หมายถึง ผลที่ได้รับ หรือความคาดหวังจากการปฏิบัติงาน โดยใช้ความรู้ ความสามารถ ประสบการณ์ ไหวพริบ แก้ปัญหาและดำเนินงานต่างๆให้บรรลุเป้าหมายของทางราชการ

5.7 การยอมรับนับถือ หมายถึง การได้รับความยกย่องชมเชย ยอมรับ และความไว้วางใจ ทั้งจากผู้บังคับบัญชาผู้ร่วมงานหรือผู้ใต้บังคับบัญชา

5.8 ความถนัดและเชี่ยวชาญในงานที่ได้รับมอบหมาย หมายถึง งานที่ได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติเป็นงานที่ได้รับการฝึกฝนอบรมจนมีความชำนาญ พร้อมทั้งจะปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานนั้นๆ

5.9 ความก้าวหน้าในอาชีพ หมายถึง ตำแหน่งหรือขั้นยศที่ได้เลื่อนขึ้น ในทางที่ดีขึ้น ตรงตามความพึงพอใจของผู้ใต้บังคับบัญชานั้น



5.10 รายได้ ค่าตอบแทน สวัสดิการ หมายถึง เงินเดือน ค่าเสี่ยงภัย เบี้ยเลี้ยงตอบแทนในการปฏิบัติหน้าที่นอกที่ตั้งและสวัสดิการอื่นๆอย่างพอเพียงสำหรับค่าครองชีพและเหมาะสม

5.11 ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน หมายถึง สภาพความสัมพันธ์ ที่คนคิดที่มีต่อกันระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชาในการปกครองบังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน มีการให้คำปรึกษาช่วยเหลือสนับสนุนการปฏิบัติงาน

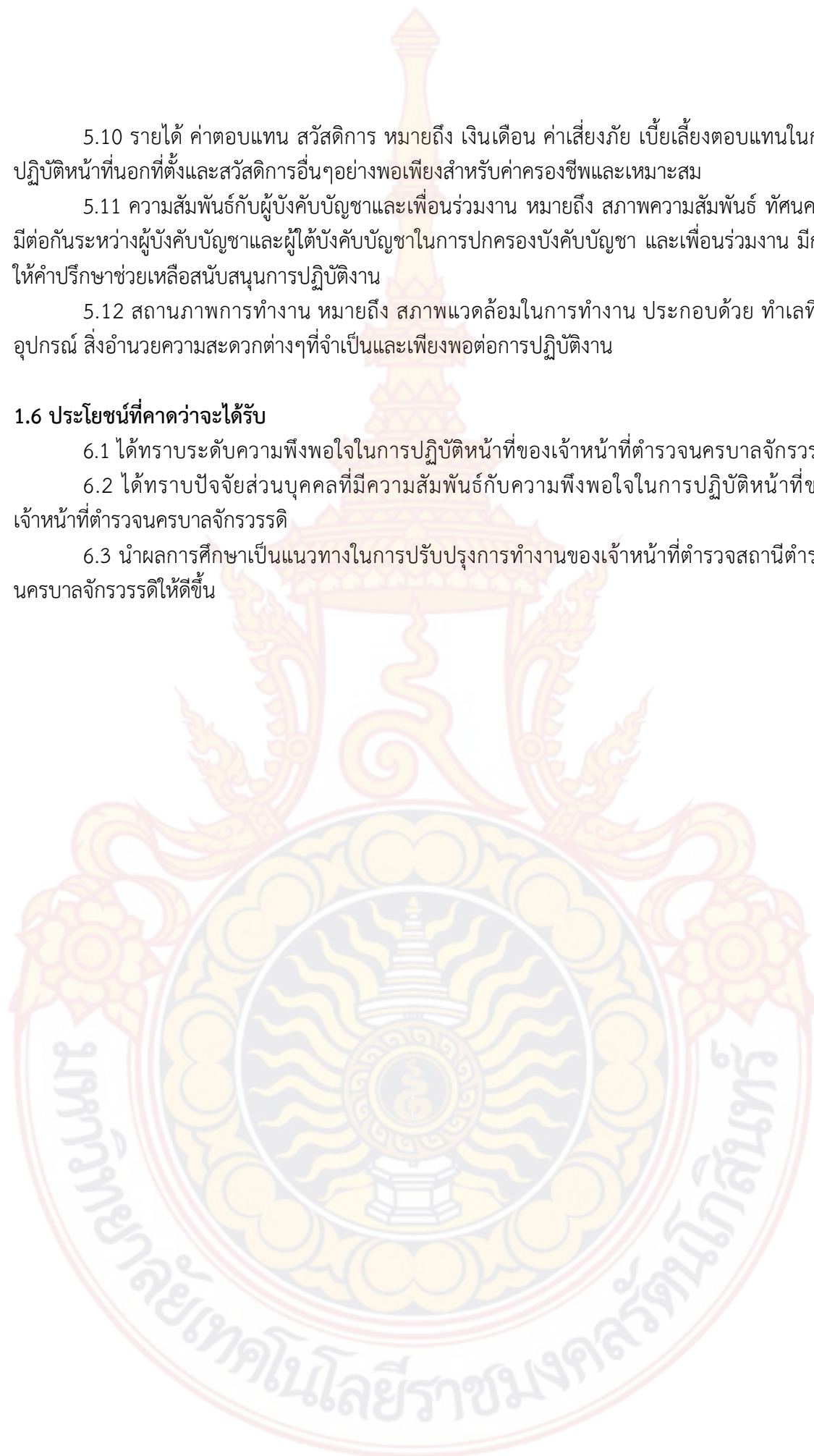
5.12 สถานภาพการทำงาน หมายถึง สภาพแวดล้อมในการทำงาน ประกอบด้วย ท่าเลที่ตั้ง อุปกรณ์ สิ่งอำนวยความสะดวกต่างๆที่จำเป็นและเพียงพอต่อการปฏิบัติงาน

## 1.6 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

6.1 ได้ทราบระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าหน้าที่ตำรวจนครบาลจักรวรรดิ

6.2 ได้ทราบปัจจัยส่วนบุคคลที่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าหน้าที่ตำรวจนครบาลจักรวรรดิ

6.3 นำผลการศึกษาเป็นแนวทางในการปรับปรุงการทำงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจสถานีตำรวจนครบาลจักรวรรดิให้ดีขึ้น





## บทที่ 2

### การทบทวนวรรณกรรม

**2.1 แนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง** การศึกษา เรื่อง “ ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของ กองบัญชาการตำรวจนครบาล : กรณีศึกษาสถานีตำรวจนครบาลจักรวรรดิ ” เพื่อให้ทราบถึงสาระสำคัญ เกี่ยวกับเรื่องที่ทำการศึกษา ผู้ศึกษาจึงได้ทบทวนวรรณกรรมและผลงานที่เกี่ยวข้อง โดยแบ่งสาระสำคัญ ในการศึกษาเป็นส่วนๆ ดังต่อไปนี้

1. แนวความคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความพึงพอใจในการทำงาน
2. ข้อมูลเกี่ยวกับสถานีตำรวจนครบาลจักรวรรดิ
3. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

### 2.2. แนวความคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความพึงพอใจในการทำงาน

ความพึงพอใจในการทำงาน (Job Satisfaction) เป็นสภาพทางจิตใจหรือความรู้สึกและทัศนคติ ของบุคคลากรแต่ละคน ที่แสดงให้เห็นถึงความตั้งใจที่จะร่วมมือประสานงานกันของสมาชิกขององค์การ และความรู้สึกที่มีต่องาน เงินเดือน ค่าตอบแทน ความมั่นคงในการปฏิบัติงาน การได้รับการยอมรับนับ ถือและความเชื่อมั่นที่จะปฏิบัติงานที่มีผลต่อสัมพันธภาพในการทำงานของบุคคลากรในองค์การ ในทัศนะ ของนักวิชาการ เช่น ล็อค Locke, 1976, pp. 1300 (อ้างถึงใน กรรณิการ์ วัฒนาวีโส, 2551, หน้า 23-25) ได้ให้คำนิยามว่า ความพึงพอใจในการทำงานเป็นความเต็มใจและความต้องการหรือความปรารถนา ของบุคคลที่จะทำงานซึ่งเกิดจากการชอบงานและความพยายามทำงานให้สำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้ ความพึงพอใจในการทำงานนี้ โดยทั่วไปเกิดจากความสัมพันธ์ระหว่างความต้องการจากงานและผลที่ได้รับ และเป็นความรู้สึกทางบวกต่องานที่ได้รับผิดชอบ โดยความพึงพอใจนี้มีความสำคัญในลักษณะของ การสร้างแรงกระตุ้นในการทำงานและมีผลให้บุคคลสามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและ ประสิทธิภาพมากขึ้น

ได้มีผู้ให้ความหมายของความพึงพอใจในการปฏิบัติงานไว้หลายประการดังนี้

Vroom (1990, p. 90) กล่าวว่าทัศนคติและความพึงพอใจในสิ่งหนึ่งสามารถใช้แทนกันได้เพราะ ทั้งสองคำนี้หมายถึง ผลที่ได้จากที่บุคคลเข้าไปมีส่วนร่วมในสิ่งนั้น ทัศนคติด้านบวกจะแสดงให้เห็นสภาพ ความพึงพอใจในสิ่งนั้น และทัศนคติด้านลบแสดงให้เห็นถึงสภาพความไม่พึงพอใจนั่นเอง

เพ็ญแข ช่อมณี (2544, หน้า 7) ได้ให้ความหมายความพึงพอใจไว้ว่า ความพึงพอใจหมายถึง ความรู้สึกพอใจในงานที่ทำและเต็มใจที่จะปฏิบัติงานนั้นให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร คนจะรู้สึก พื่อใจในงานที่ทำเมื่องานนั้นให้ผลประโยชน์ทั้งด้านวัตถุและด้านจิตใจ ซึ่งสามารถตอบสนองความ ต้องการพื้นฐานของเขาได้

อารี เพชรมุต, 2537 (อ้างถึงใน วงกต สุวรรณวัฒน์, 2550, หน้า 49) ความพึงพอใจนั้นเกี่ยวข้องกับ ความคิดเห็นที่คนงานมีต่องานและต่อนายจ้าง เป็นอารมณ์ความรู้สึกที่เกิดจากประสบการณ์การ

ทำงานของคุณ ความพึงพอใจในงานมีผลมาจากงานนั้น ทำให้ความต้องการทั้งทางร่างกายและจิตใจได้รับการตอบสนอง แต่ถ้าเกิดจากความแตกต่างกันระหว่างงานที่นายจ้างเสนอให้กับความคาดหวังของลูกจ้าง จะนำไปสู่ความพอใจและไม่พอใจในงานนั้นได้

หลุยส์ จาปาเทศ, 2533 (อ้างถึงใน วงศ สุวรรณวัฒน์, 2550, หน้า 8) กล่าวว่าความพึงพอใจหมายถึง ความต้องการ (Need) ได้บรรลุเป้าหมาย พฤติกรรมที่แสดงออกอย่างมีความสุขสังเกตได้จาก สายตา คำพูดและการแสดงออก

จากความหมายของความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน พอจะสรุปได้ว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน หมายถึง ผลรวมของความรู้สึกหรือทัศนคติในทางบวกต่องานที่ทำอยู่ ซึ่งสืบเนื่องมาจากปัจจัยหรือองค์ประกอบต่างๆ เช่น ลักษณะของงาน ผลประโยชน์ตอบแทน สภาพสิ่งแวดล้อมในการทำงาน ความคาดหวังในใจของผู้ปฏิบัติงาน ทั้งนี้เป็นที่ยอมรับกันทั่วไปว่า การบริหารงานในองค์การ ไม่ว่าจะเป็นองค์การภาครัฐหรือเอกชน จะประสบผลสำเร็จได้ ผู้บริหารจะต้องสามารถที่จะนำปัจจัยต่างๆ ที่เป็นปัจจัยทางการบริหารมาช่วยส่งเสริมสนับสนุนให้บุคคลากรในองค์การเกิดความพึงพอใจและปฏิบัติงานให้ประสบความสำเร็จตามที่กำหนดไว้ นอกจากนี้ผู้บริหารขององค์การจะต้องมีความคิดริเริ่มในการวางแผนจัดการองค์การ การบริหารภายในองค์การอย่างหลากหลาย ตลอดจนแสวงหาปัจจัยแวดล้อมต่างๆ ที่จะทำให้องค์การพัฒนาตามเป้าหมายที่วางไว้โดยภาระหน้าที่ที่สำคัญอีกประการหนึ่งคือ การพยายามชักชวนโน้มน้าวจิตใจให้ผู้นับถือบังคับบัญชาทุกคนเต็มใจและร่วมมือร่วมใจกันที่จะปฏิบัติหน้าที่ จึงจะทำให้งานต่างๆ ภายในองค์การประสบความสำเร็จ

ความพึงพอใจ (ราชบัณฑิตยสถาน, 2542, หน้า 775) หมายถึง พอใจ ชอบใจ

ความพึงพอใจจากการสรุปของวีรุฬ พรรณทวี (2542, หน้า 111) หมายถึง ความรู้สึกภายในจิตใจของมนุษย์ที่ไม่เหมือนกัน ขึ้นอยู่กับแต่ละบุคคลว่าจะคาดหวังกับสิ่งใดสิ่งหนึ่งอย่างไร ถ้าคาดหวังหรือมีความตั้งใจมากและได้รับการตอบสนองด้วยดีจะมีความพึงพอใจมาก แต่ในทางตรงข้ามอาจผิดหวังหรือไม่พึงพอใจเป็นอย่างยิ่งเมื่อไม่ได้รับการตอบสนองตามที่คาดหวังไว้ ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับสิ่งที่ตนตั้งใจไว้ว่ามีมากหรือน้อย

Maslow (1943, pp. 370-396) กล่าวว่าความปรารถนาของมนุษย์นั้น ติดตัวมาแต่กำเนิดและความปรารถนาเหล่านี้จะเรียงลำดับขั้นของความปรารถนา ตั้งแต่ขั้นแรกไปสู่ความปรารถนาขั้นสูงไปเป็นลำดับ ลำดับขั้นความต้องการของมนุษย์ (The Need – Hierarchy Conception of Human Motivation) Maslow เรียงลำดับความต้องการของมนุษย์จากขั้นต้นไปสู่ความต้องการขั้นต่อไปไว้เป็นลำดับดังนี้

1. ความต้องการทางด้านร่างกาย (Physiological Needs) เป็นความต้องการขั้นพื้นฐานของมนุษย์และเป็นสิ่งจำเป็นที่สุดสำหรับการดำรงชีวิต ร่างกายจะต้องได้รับการตอบสนองภายในช่วงเวลาอย่างสม่ำเสมอ ถ้าร่างกายไม่ได้รับการตอบสนองแล้ว ชีวิตก็ดำรงอยู่ไม่ได้ ความต้องการเหล่านี้ ได้แก่ อาหาร อากาศ น้ำดื่ม ที่อยู่อาศัย เครื่องนุ่งห่ม ยารักษาโรค ความต้องการพักผ่อนและความต้องการทางเพศ เป็นต้น

2. ความต้องการความปลอดภัย (Safety Needs) เมื่อความต้องการด้านร่างกายได้รับการตอบสนองแล้ว ความต้องการความปลอดภัยก็จะเข้ามามีบทบาทในพฤติกรรมของมนุษย์ มีความปรารถนาที่จะได้รับความคุ้มครองจากภัยอันตรายต่างๆ ที่จะมีต่อร่างกาย เช่น การทำร้ายร่างกายและ



ทรัพย์สิน เป็นต้น มนุษย์ปรารถนาที่จะอยู่ในสังคมที่เป็นระเบียบ มีความปลอดภัย รวมถึงความปลอดภัย หรือความมั่นคงในการปฏิบัติงานซึ่งเป็นสิ่งสำคัญที่มีผลต่อขวัญกำลังใจของลูกจ้างหรือพนักงานทุกคน

3. ความต้องการความรักและความเป็นเจ้าของ (Belongingness and Love Needs) เมื่อความต้องการทั้ง 2 ประการแรกได้รับการตอบสนองแล้ว ความต้องการที่จะอยู่ในระดับสูงกว่า จะเข้ามาครอบงำพฤติกรรมของบุคคลนั้น ตามต้องการทางสังคม หมายถึง ความต้องการที่จะเข้ามามีส่วนร่วมและได้รับการยอมรับ

4. ความต้องการได้รับความนับถือยกย่อง (Esteem Needs) ความต้องการอยากมีชื่อเสียงในสังคมเป็นที่ยอมรับนับถือของคนในสังคม

5. ความต้องการที่จะเข้าใจตนเองอย่างแท้จริง (Self – actualization Needs) เป็นความต้องการขั้นสูงสุด เป็นความต้องการพิเศษซึ่งคนธรรมดาส่วนมากอยากได้ อยากเป็นแต่ไม่สามารถทำได้ การที่บุคคลใดบรรลุถึงความต้องการขั้นนี้ได้จะได้รับยกย่องเป็นพิเศษ

จากความต้องการขั้นต่างๆของมนุษย์ เป็นแนวทางที่ให้ผู้บริหารจัดการหาสิ่งต่างๆมาเพื่อตอบสนองความต้องการในด้านต่างๆ เช่น การเพิ่มเงินเดือน การเลื่อนตำแหน่ง เพื่อเป็นสิ่งจูงใจให้บุคคลรักองค์การ และทำงานให้องค์การอย่างเต็มที่ เต็มกำลังความสามารถ แต่สภาพความต้องการของแต่ละบุคคลไม่เหมือนกัน ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับ สภาพพื้นฐาน ฐานะของแต่ละบุคคล สภาพแวดล้อม ทัศนคติ ค่านิยมของแต่ละบุคคล แต่โดยทั่วไปแล้ว อาจสรุปได้ว่า บุคคลมักมีความต้องการสิ่งต่อไปนี้

1. โอกาสที่จะก้าวหน้าในกิจการงาน
2. ความมั่นคงในชีวิตและหน้าที่การงาน
3. สภาพการทำงานที่ดีและน่าสนใจ
4. มีผู้บังคับบัญชาที่ดี
5. การยอมรับในฐานะที่เป็นบุคคล
6. ได้รับค่าจ้าง ค่าตอบแทนที่เป็นธรรม
7. มีส่วนร่วมในกิจกรรมของงาน และองค์การ
8. ได้รับการปฏิบัติอย่างยุติธรรม

ทฤษฎี 2 ปัจจัยของเฮิร์ซเบิร์ก (Herzberg, 1959, pp. 71-79) เน้นอธิบายและให้ความสำคัญกับปัจจัย 2 ประการ ได้แก่ ปัจจัยการจูงใจ (Motivator Factors) และปัจจัยค้ำจุนหรือปัจจัยสุขศาสตร์ (Maintenance หรือ Hygiene Factors) สองปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสำเร็จของงานเป็นอย่างดี เฮิร์ซเบิร์กได้ทำการศึกษาโดยสัมภาษณ์ความพอใจหรือไม่พอใจในการทำงานของนักบัญชี วิศวกร จำนวน 200 คน ผลการศึกษาสรุปว่าความพอใจในการทำงานกับแรงจูงใจในการทำงานของคนมีความแตกต่างกัน คือ การที่บุคคลพอใจในงานไม่ได้หมายความว่าคนนั้นมีแรงจูงใจในงานเสมอไป แต่ถ้าคนใดที่มีแรงจูงใจในการทำงานแล้วคนนั้นจะต้องตั้งใจทำงานให้เกิดผลดีได้ ผลการศึกษาจึงแสดงให้เห็นว่าผลของปัจจัย 2 ตัว คือ ปัจจัยจูงใจและปัจจัยบำรุงรักษาต่อเจตคติงานของบุคคล

#### 1.1 ปัจจัยการจูงใจ (Motivator Factors)

ปัจจัยการจูงใจ เป็นปัจจัยที่กระตุ้นทำให้เกิดแรงจูงใจในการทำงาน ทำให้การทำงานมีประสิทธิภาพเพิ่มมากขึ้น ผลผลิตเพิ่มมากขึ้น ทำให้บุคคลเกิดความพึงพอใจในการทำงาน ตัวกระตุ้นประกอบด้วยปัจจัย 6 ประการดังนี้

##### 1.1.1 การสัมฤทธิ์ผล คือพนักงานนั้นมีความรู้สึกว่าเขาทำงานได้สำเร็จ



1.1.2 การยอมรับนับถือของผู้อื่น คือพนักงานมีความรู้สึกว่ามีคนยอมรับเขา

1.1.3 ลักษณะของงานที่น่าสนใจ คือพนักงานรู้สึกว่างานที่ทำนั้นน่าในใจและน่าทำ

1.1.4 ความรับผิดชอบ คือพนักงานรู้สึกว่าจะต้องรับผิดชอบตนเองและงานที่เขาทำ

1.1.5 โอกาสที่จะเจริญก้าวหน้า คือพนักงานรู้สึกว่าจะมีความก้าวหน้าในงานที่ทำมากขึ้น

1.1.6 เจริญเติบโต คือพนักงานตระหนักว่าเขามีโอกาสจะเรียนรู้เพิ่มเติมและมีความ

เชี่ยวชาญ

1.2 ปัจจัยค้ำจุนหรือปัจจัยสุขศาสตร์ (Maintenance หรือ Hygiene Factors)

เป็นปัจจัยที่จะช่วยป้องกันไม่ให้เกิดความไม่พอใจ ซึ่งเป็นปัจจัยเกี่ยวข้องกับงานโดยตรง เป็นปัจจัยภายนอกต่องาน (Extrinsic to the job) ได้แก่

1.2.1 กฎระเบียบ นโยบายบริษัท

1.2.2 การบริหารจัดการการบังคับบัญชา

1.2.3 สภาพแวดล้อมในการทำงานและสิ่งอำนวยความสะดวกต่างๆ

1.2.4 ค่าจ้างและค่าตอบแทนที่ได้รับ

1.2.5 ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน

1.2.6 ความมั่นคงในหน้าที่การงาน

ปัจจัยกลุ่มนี้จะช่วยป้องกันความไม่พอใจทำให้เกิดความรู้สึกเฉยๆหรือไม่รู้สึกเป็นลบซึ่งปัจจัยในกลุ่มนี้ จะเป็นปัจจัยที่จะช่วยตอบสนองความต้องการขั้นพื้นฐานของพนักงานนั่นเอง และปัจจัยในเรื่องค่าตอบแทนซึ่งอยู่ในกลุ่มปัจจัยค้ำจุนนี้ จะเป็นปัจจัยในกลุ่มจูงใจด้วยแต่สัดส่วนของการอยู่ในกลุ่มรักษาจะสูงกว่า

อย่างไรก็ตามหากเปรียบเทียบแนวคิดของ Herzberg (1959, pp. 71-79) และ Maslow (1943, pp. 340-396) แล้วจะเห็นว่าปัจจัยค้ำจุน (Maintenance Factor) หรือปัจจัยสุขศาสตร์ (Hygiene Factor) จะสอดคล้องกับความต้องการทางด้านร่างกายความมั่นคงปลอดภัยและความต้องการทางสังคม ส่วนปัจจัยการจูงใจ (Motivator Factors) นั้น จะสอดคล้องกับความต้องการการยอมรับและความสำเร็จในชีวิต อย่างไรก็ตามแนวคิดของ Maslow แตกต่างจาก Herzberg เนื่องจาก Maslow ให้ความสำคัญในเรื่องความต้องการของตนในขณะที่ Herzberg มุ่งไปที่สภาพภาพการทำงานที่ทำให้เกิดความพอใจโดยเห็นว่าความต้องการระดับต่ำเป็นเพียงการบำรุงรักษาให้คงไว้เท่านั้น

วอน ฮัลเลอร์ บี.กิลเมอร์ (Von Haller B. Gilmer, 1966, pp. 279-283) ได้สรุปองค์ประกอบที่เอื้ออำนวยต่อความพอใจในการทำปฏิบัติงานไว้ 10 ประการ ซึ่งผู้ศึกษาได้นำมาเป็นกรอบการศึกษาในครั้งนี้ดังนี้ (สร้อยตระกูล (ติวยานนท์) อรรถมานะ, 2541, หน้า 141)

1. ความมั่นคงปลอดภัย (Security) ได้แก่ ความมั่นคงทางกายภาพ รวมตลอดถึงความมั่นคงปลอดภัยในการทำงานเป็นต้น

2. โอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน (Opportunity for Advancement) ได้แก่ การมีโอกาสได้เลื่อนตำแหน่งงานให้สูงขึ้นจากความรู้ความสามารถในการทำงาน เป็นต้น

3. บริษัทหรือสถานที่ทำงานและการจัดการ (Company & Management) ได้แก่ ความพอใจต่อสถานที่ทำงานตลอดจนชื่อเสียงและการดำเนินงานของหน่วยงานนั้นๆ เป็นต้น

4. ค่าจ้าง (Wage) สำหรับค่าจ้างหรือรางวัลนั้น ต้องเป็นรางวัลที่เสมอภาคสำหรับการปฏิบัติงานที่เท่าเทียมกันโดยประกาศให้ทราบโดยทั่วไป และเป็นรางวัลที่สอดคล้องกับเป้าหมายของผู้ปฏิบัติงาน

5. ลักษณะของงานที่ทำ (Intrinsic Aspects of the Job) ความพึงพอใจมักจะเกิดขึ้นเมื่อบุคคลได้ทำงานและเนื้องานมีความน่าพอใจในตัวของมันเอง แม้เนื้องานจากบุคคลมีความสนใจแตกต่างกัน ดังนั้นเนื้องานซึ่งเป็นที่น่าพอใจสำหรับบุคคลจึงแตกต่างกันไป แต่มีลักษณะของงานบางประการ อาทิ งานที่มีความเป็นอิสระ งานที่ไม่มีความจำเจ น่าเบื่อ เป็นต้น

6. การควบคุมบังคับบัญชา (Supervision) มีความสำคัญที่จะทำให้ผู้ทำงานมีความรู้สึกพอใจหรือไม่พอใจต่องานได้ การควบคุมบังคับบัญชาที่ไม่ดีอาจเป็นสาเหตุอันหนึ่งที่ทำให้ย้ายงาน และลาออกจากงาน

7. ลักษณะทางสังคม (Social Aspects of the Job) ถ้าผู้ปฏิบัติงานทำงานร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข ก็จะเกิดความพอใจในงานนั้น

8. การติดต่อสื่อสาร (Communication) การติดต่อสื่อสารมีความสำคัญมาก การปฏิบัติงานจะสำเร็จได้ก็เพราะมีกระบวนการวิธีการทำงานที่ดี ไม่ว่าจะเป็นการวางแผน การจัดองค์การ การบริหารงานบุคคล การวินิจฉัยสั่งการ การควบคุมบังคับบัญชา การประสานงานและการประเมินผลงาน อาจกล่าวได้ว่า ภาระหน้าที่ทางการบริหารที่กล่าวมาจะเกิดขึ้นไม่ได้เลย หากไม่มีการติดต่อสื่อสารเป็นตัวเชื่อม

9. สภาพการทำงาน (Working Condition) อาทิ แสงเสียง อากาศ ชั่วโมงทำงาน ซึ่งต้องมีความเหมาะสมกับการทำงานนั้นๆ

10. สิ่งตอบแทนหรือประโยชน์เกื้อกูลต่างๆ (Benefits) เช่น เงินบำเหน็จตอบแทนเมื่อออกจากงาน การบริการและการรักษาพยาบาล สวัสดิการที่อยู่อาศัย เป็นต้น

นอกจากนี้ผู้ศึกษายังนำแนวคิดเกี่ยวกับแบบจำลองคุณลักษณะงานของ Hackman & Oldham มาใช้เพื่อทำให้เห็นภาพรวมของความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานได้อย่างชัดเจน โดยในการศึกษาครั้งนี้ได้กำหนดคุณลักษณะงานตามแนวของ Hackman & Oldham ออกเป็น 5 ด้าน ได้แก่ ด้านความหลากหลายของทักษะงาน ด้านความเด่นชัดของงาน ด้านความสำคัญของงาน ด้านความมีอิสระในการตัดสินใจในงาน และด้านผลสะท้อนของงาน

รายงานจาก USOM ที่กลุ่มผู้เชี่ยวชาญได้รวบรวมเกี่ยวกับความต้องการข้าราชการไทย พอสรุปได้ดังนี้ (เกศินี หงส์อนันต์, 2518, หน้า 130-131, อ้างถึงใน วงกต สุวรรณวัฒน์, 2550)

1. ต้องการเงินเดือนที่ดี
2. ต้องการให้คณะกรรมการ ข้าราชการพลเรือน (ก.พ.) ทำงานอย่างยุติธรรมและมีประสิทธิภาพ
3. ต้องการให้มีมาตรฐานและการควบคุมงานที่ดี
4. ต้องการให้มีสิ่งช่วยส่งเสริมและแรงจูงใจที่ดีพอ
5. ต้องการให้ระบบการจำแนกตำแหน่ง ตั้งอยู่บนฐานของหน้าที่ความรับผิดชอบและความสามารถ
6. ต้องการให้การสอบแข่งขันการคัดเลือก การเลื่อนตำแหน่งเป็นไปอย่างยุติธรรม เชื่อถือได้และประหยัด
7. ต้องการให้มีการประสานงานที่ดีจากส่วนกลางและมีการประเมินผลโครงการฝึกอบรม
8. ต้องการให้มีการใช้คนให้เป็นประโยชน์อย่างยิ่ง
9. ต้องการให้มีการฝึกฝนผู้ชำนาญงานให้มีมากขึ้น



## 2.3 ข้อมูลเกี่ยวกับสถานีตำรวจนครบาลจักรวรรดิ

เมื่อปี พ.ศ. 2435 พระบาทสมเด็จพระจุลจอมเกล้าเจ้าอยู่หัวทรงโปรดเกล้าตั้งกระทรวงนครบาล ทำหน้าที่ดูแลรักษาพระนครและพิจารณาความนครบาลแบ่งหน่วยงานออกเป็น กรมกองตระเวน กรมรักษาความสะอาด กรมพระสุรัสวดี กรมนักโทษสำหรับกรมกองตระเวน ทำหน้าที่บังคับบัญชาและควบคุมการปฏิบัติหน้าที่ของพลตระเวนหรือตำรวจในมณฑลกรุงเทพมหานคร พระบาทสมเด็จพระจุลจอมเกล้าเจ้าอยู่หัวทรงพระราชทาน ที่ดินบริเวณตรงข้ามวัดเชิงเลน (วัดบพิตรพิมุข) ให้เป็นกรรมสิทธิ์ของกระทรวงนครบาลและก่อสร้างโรงพักเชิงเลน (สถานีตำรวจนครบาลจักรวรรดิ) เป็นที่ทำการพลตระเวนมีหน้าที่ดูแลป้องกันเหตุโจรผู้ร้าย ในย่านธุรกิจของมณฑลกรุงเทพมหานคร คือย่านสะพานหัน - สำเพ็ง - ทรงวาดและย่านเยาวราช โรงพักเชิงเลน สร้างเป็นเรือนไม้สองชั้น 1 หลังมีเรือนไม้ชั้นเดียวสำหรับเสมียนพนักงาน 1 หลัง พร้อมบ้านพักตำรวจ 1 หลังด้านหน้า โรงพักเป็นถนนจักรวรรดิ ด้านหลังเป็นทางเดินไปวัดบพิตรพิมุข ปัจจุบันตัดเป็นถนนจักรวรรดิ ขึ้นสะพานพระปกเกล้า เมื่อคลองด้านทิศใต้ โรงพักเชิงเลนเปลี่ยนเป็นถนนทรงวาด 1 จึงได้เปลี่ยนชื่อเป็นสถานีตำรวจนครบาลจักรวรรดิ ตามชื่อตำบลที่ตั้ง เมื่อวันที่ 13 ตุลาคม 2485 พระบาทสมเด็จพระมงกุฎเกล้าเจ้าอยู่หัว ได้มีพระบรมราชโองการโปรดเกล้าฯ ให้รวมกรมพลตระเวน (กรมกองตระเวน) กรมตำรวจภูธรเข้าเป็นกรมเดียวกัน ชื่อ กรมตำรวจพระนครบาล สังกัด กระทรวงนครบาลต่อมา เมื่อปี พ.ศ. 2461 กระทรวงนครบาล ได้ก่อตั้งและก่อสร้างอาคารที่ว่าการอำเภอจักรวรรดิ ข้างสถานีตำรวจนครบาลจักรวรรดิ โดยสร้างเป็นเรือนไม้ ชั้นเดียวได้ถุนสูง เพื่อปฏิบัติราชการและบริการราษฎร เมื่อวันที่ 1 สิงหาคม 2465 พระบาทสมเด็จพระมงกุฎเกล้าเจ้าอยู่หัว ได้มีพระบรมราชโองการโปรดเกล้าฯ ให้รวม กระทรวงมหาดไทย และกระทรวงนครบาล เข้าเป็นกระทรวงเดียวกัน ให้เรียกว่า กระทรวงมหาดไทย เป็นผลให้กรมตำรวจพระนครบาล ขึ้นมาสังกัดกระทรวงมหาดไทยดั่งนั้น ที่ดินที่ตั้งของสถานีตำรวจนครบาลจักรวรรดิ จึงเป็นกรรมสิทธิ์ของกรมตำรวจ กระทรวงมหาดไทยโดยมีกรมธนารักษ์เป็นผู้ดูแลรักษาตามระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน

ต่อมา ปี พ.ศ. 2476 ยุบอำเภอจักรวรรดิไปรวมกับอำเภอสัมพันธวงศ์ ที่ซอยโยธา ถนนเจริญกรุง ส่วนอาคาร ที่ทำการอำเภอจักรวรรดิเดิม ได้มอบให้เป็นที่ทำการสถานีตำรวจนครบาลจักรวรรดิอีกหลังหนึ่ง ปี พ.ศ. 2499 กรมตำรวจเห็นว่าเรือนไม้ที่ทำการเดิมของ สถานีตำรวจนครบาลก่อสร้างมานานแล้ว มีสภาพ คับแคบและชำรุดทรุดโทรมไปตามสภาพการซ่อมแซมไม่คุ้มค่า จึงได้ย้ายมาตั้งที่ทำการชั่วคราว เลขที่ 324 ถนนทรงวาด 1 ซึ่งเป็นสถานีตำรวจดับเพลิงมาก่อน เมื่อจะรื้อถอนเรือนไม้เดิม เพื่อสร้างใหม่ พร้อมแพลตฟอร์มที่พัก ได้มีผู้โต้แย้งกรรมสิทธิ์ในที่ดินแปลงนี้ ทำไม่สามารถก่อสร้างได้ ข้าราชการตำรวจจึงตัดแปลงชั้นบนเป็นที่พัก ของข้าราชการตำรวจและครอบครัวต่อมาอีกระยะหนึ่ง เมื่อการแก้ไขปัญหาเรื่องกรรมสิทธิ์ที่ดินได้ยุติลง โดยผู้มีบทบาทสำคัญในการดำเนินการ คือ พลตำรวจตรีภูษงค์ จุณณวัตต์ เป็นผลให้สามารถออกโฉนดที่ดิน สำหรับราชพัสดุได้ ในปี พ.ศ. 2541 สำนักงานตำรวจแห่งชาติ จึงได้จัดสรรงบประมาณ ให้ดำเนินการก่อสร้าง อาคารที่ทำการสถานีตำรวจนครบาลจักรวรรดิขึ้นใหม่ เป็นอาคารคอนกรีตเสริมเหล็กสูง 12 ชั้น แบ่งเป็นอาคาร ที่ทำการ 2 ชั้น และที่พักอาศัยของข้าราชการตำรวจและครอบครัว จำนวน 10 ชั้น เริ่มดำเนินการก่อสร้างตั้งแต่ พ.ศ.2539 แล้วเสร็จและส่งมอบให้ใช้ในราชการตั้งแต่วันที่ 28 กันยายน พ.ศ. 2544 โดยในส่วนของสถานี มีคณะกรรมการตรวจรับประกอบด้วย

1. พันตำรวจเอก มานิตย์ วงศ์สมบุญณ์ ผู้กำกับฯ
2. พันตำรวจโท สราญ ยินดีอารมณณ์ รองผู้กำกับฯ(อำนวยการ)



### 3. พันตำรวจโท พงษ์นคร นครสันติภาพ สารวัตรธุรกิจการ

ร่วมกันเป็นกรรมการตรวจรับ ซึ่งทางสถานีตำรวจนครบาลจักรวรรดิ ได้ดำเนินการขนย้ายพัสดุครุภัณฑ์ จากอาคาร หลังเก่าไปยังอาคารใหม่และทำบุญเลี้ยงพระเพื่อความเป็นสิริมงคล เมื่อวันที่ 27 ธันวาคม พ.ศ. 2544 จากนั้นจึงได้เริ่มบริการประชาชน ณ อาคารใหม่มาจนกระทั่งปัจจุบัน

อนึ่ง แม้ว่าทางสถานีมีได้รับการจัดสรรพัสดุครุภัณฑ์สำนักงานมาพร้อมกับตัวอาคารก็ตาม แต่ทว่า ได้รับเมตตา อย่างยิ่งจากพระธรรมวชิรญาณ ผู้ช่วยเจ้าอาวาสวัดจักรวรรดิราชาวาส (ปัจจุบัน - พระพรหมวชิรญาณ เจ้าอาวาส วัดยานนาวา) ได้อนุญาตให้จัดทำพระกริ่งธรรมวชิรญาณขึ้นเพื่อให้ประชาชน เข้าบูชาและได้รับความช่วยเหลือสนับสนุนเป็นอย่างดี จากคณะกรรมการ กต.ตร.สน. คณะกรรมการ ทช ส.สน. พี่น้องประชาชนในพื้นที่ ช่วยกันบริจาคพัสดุครุภัณฑ์เพื่อใช้ในราชการ ซึ่งทางสถานีได้ดำเนินการ ขึ้นทะเบียนสิ่งของหลวงเรียบร้อยตามระเบียบแล้ว ทางสถานีได้ดำเนินการตกแต่งอาคารสถานที่และ บริเวณโดยรอบ เพื่อให้พร้อมในการบริการประชาชน ตลอดจนทดสอบระบบสาธารณูปโภคต่าง ๆ มา โดยตลอดเมื่อเห็นว่ามีความพร้อมอย่างเต็มที่แล้ว จึงกำหนดให้กระทำพิธีเปิดอาคารที่ทำการสถานี ตำรวจนครบาลจักรวรรดิอย่างเป็นทางการขึ้น ในวันพฤหัสบดีที่ 28 มีนาคม พ.ศ. 2545 เวลา 10.00 น. โดยได้เรียนเชิญ พล.ต.อ. สันต์ ศรุตานนท์ ผู้บัญชาการตำรวจแห่งชาติ เป็นประธานในพิธีเปิด

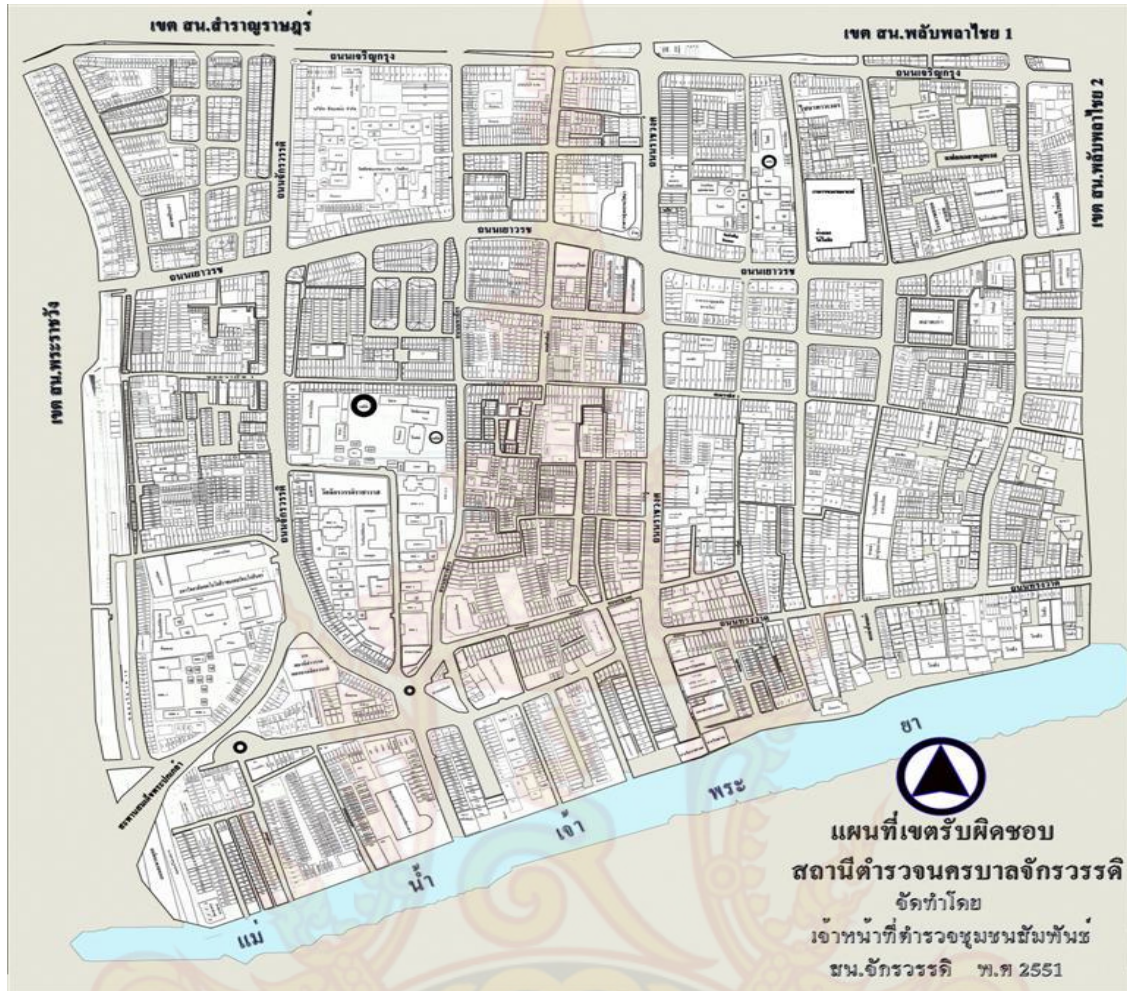
จำนวนประชากร 19,892 คน (ไม่รวมประชากรแฝง) กำลังพล 164 คน พื้นที่รับผิดชอบ 0.7 ตารางกิโลเมตร (แขวงสัมพันธวงศ์และแขวงจักรวรรดิ) สถานีตำรวจนครบาลจักรวรรดิ มีพื้นที่ความ รับผิดชอบ 0.7 ตารางกิโลเมตรแบ่งตามเขตการปกครองออกเป็น 2 แขวง คือแขวงจักรวรรดิและแขวงสัม พันธวงศ์ อาคารที่ทำการสถานีตำรวจนครบาลจักรวรรดิ ตั้งอยู่เลขที่ 324 ถนนจักรวรรดิแขวงจักรวรรดิ เขตสัมพันธวงศ์ กรุงเทพมหานคร มีอาณาเขตดังนี้

1. ทิศเหนือจรดเขตสถานีตำรวจนครบาลสำราญราษฎร์ และสถานีตำรวจนครบาลพลับพลาไชย 1 เริ่มจากบริเวณที่ขอบทางเท้าด้านนอกของถนนเจริญกรุงปากเหนือบรรจบกับริมฝั่งคลองโอง่างฝั่ง ตะวันตก ไปทางทิศตะวันออกตามแนวขอบทางเท้าด้านนอกของถนนเจริญกรุง ปากเหนือ จนบรรจบกับ ขอบทางเท้าด้านนอกของถนนวรจักร ปากตะวันตก ข้ามถนนเจริญกรุงไปทางทิศใต้และไปทางทิศ ตะวันออก ตามแนวขอบทางเท้าด้านนอกของถนนเจริญกรุง ปากใต้ จนบรรจบกับขอบทางเท้าด้านนอก ของถนนแปลงนาม ปากตะวันตก

2. ทิศตะวันออกจรดเขตสถานีตำรวจนครบาลพลับพลาไชย 2 เริ่มจากบริเวณที่ขอบทางเท้า ด้านนอกของถนนแปลงนามปากตะวันตก บรรจบกับขอบทางเท้าด้านนอกของถนนเจริญกรุง ปากใต้ ไป ทางทิศใต้ตามแนวขอบทางเท้าด้านนอกของถนนแปลงนาม และถนนเยาวพณิชย์ปากตะวันตก จน บรรจบกับริมฝั่งแม่น้ำเจ้าพระยาฝั่งเหนือ

3. ทิศใต้จรดเขตสถานีตำรวจนครบาลปากคลองสาน เริ่มจากบริเวณที่ริมฝั่งแม่น้ำเจ้าพระยาฝั่ง เหนือ บรรจบกับขอบทางเท้าด้านนอกของถนนเยาวพณิชย์ ปากตะวันตก ไปทางทิศตะวันตกเฉียงไป ตามริมฝั่งแม่น้ำเจ้าพระยาฝั่งเหนือ จนบรรจบกับริมฝั่งคลองโอง่างฝั่งตะวันตก

4. ทิศตะวันตกจรดเขตสถานีตำรวจนครบาลพระราชวัง เริ่มจากบริเวณที่ริมฝั่งคลองโอง่างฝั่ง ตะวันตก บรรจบกับริมฝั่งแม่น้ำเจ้าพระยาฝั่งเหนือ ไปทางทิศเหนือ เลียบไปตามริมฝั่งคลองโอง่างฝั่ง ตะวันตกจนบรรจบกับขอบทางเท้าด้านนอกของถนนเจริญกรุงปากเหนือ

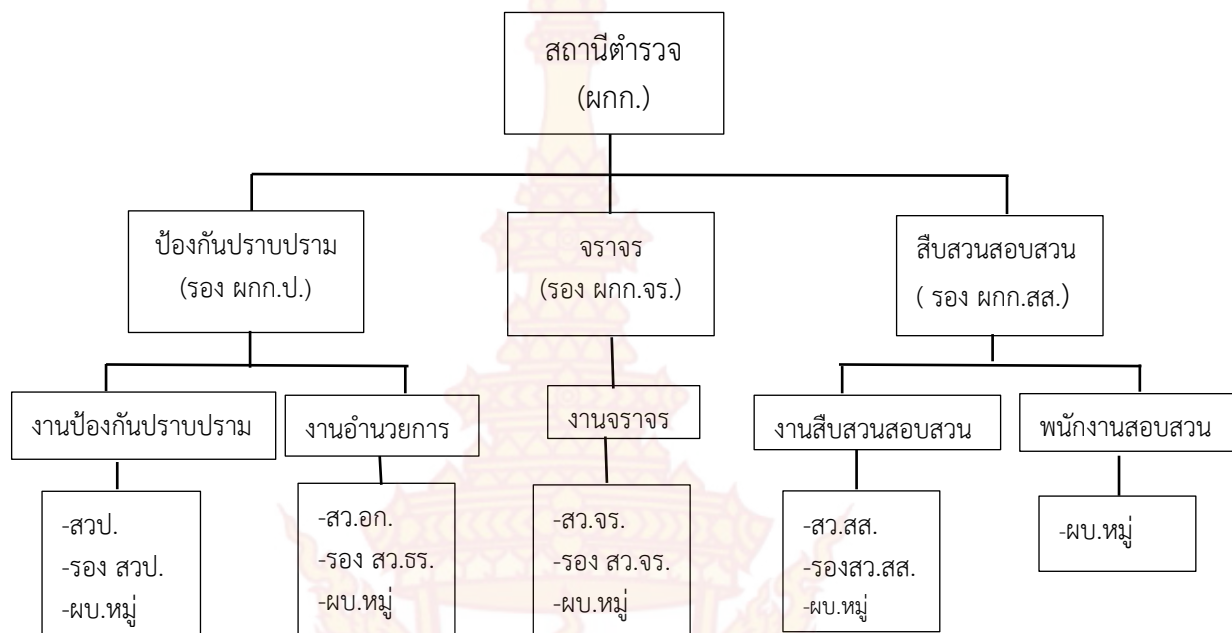


ภาพที่ 2.1 แผนที่รับผิดชอบสถานีตำรวจนครบาลจักรวรรดิ  
ที่มา: สถานีตำรวจนครบาลจักรวรรดิ, [http://chakrawat.metro.police.go.th/wp/?page\\_id=16](http://chakrawat.metro.police.go.th/wp/?page_id=16), 15  
กุมภาพันธ์ 2560





## โครงสร้างสถานีตำรวจ



ภาพที่ 2.2 โครงสร้างสถานีตำรวจ

ที่มา: <http://www.mnstopolice.com/index.php/article/histo-station>, 15 กุมภาพันธ์ 2560

### 2.4 อำนาจหน้าที่ของตำรวจตำแหน่งต่างๆบนสถานีตำรวจ

ตามคำสั่ง สำนักงานตำรวจแห่งชาติ ตร.ที่ 537/2555 ลงวันที่ 27 กันยายน 2555 เรื่อง กำหนดอำนาจหน้าที่ของตำแหน่งในสถานีตำรวจกำหนดดังนี้

สถานีตำรวจที่มีหัวหน้าสถานีตำรวจเป็นระดับตำแหน่งผู้กำกับการกำหนดให้

1. รองผู้กำกับการป้องกันปราบปรามเป็นหัวหน้างานอำนวยราชการและงานป้องกันปราบปราม

2. รองผู้กำกับการจรรยาจร เป็นหัวหน้างานจรรยาจร

3. รองผู้กำกับการสืบสวน เป็นหัวหน้างานสืบสวน

4. พนักงานสอบสวนที่มีระดับตำแหน่งและอาวุโสสูงสุด ซึ่งได้รับคำสั่งมอบหมายจากหัวหน้าหน่วยหรือหัวหน้าหน่วยงานตามนัยระเบียบ ก.ตร. ว่าด้วยการกำหนดจำนวนในการแต่งตั้งและอำนาจหน้าที่ในการบังคับบัญชาพนักงานสอบสวน พ.ศ. ๒๕๕๕ เป็นหัวหน้างานสอบสวน

หน้าที่ของตำแหน่งในสถานีตำรวจมีดังนี้

1. หัวหน้าสถานีตำรวจ มีหน้าที่รับผิดชอบในการวางแผนอำนวยราชการสั่งการควบคุมกำกับดูแลปกครองบังคับบัญชา ตรวจสอบติดตามและประเมินผลตลอดจนการฝึกอบรม โดยปฏิบัติงานตามประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความอาญาและกฎหมายอื่นอันเกี่ยวกับความผิดในคดีอาญา ภายในเขตอำนาจความรับผิดชอบหรือเขตพื้นที่การปกครองรวมทั้งความรับผิดชอบในด้านการงานและการปกครองบังคับบัญชาตั้งรองลงไปจากผู้บังคับบัญชาในระดับกองบังคับการตำรวจนครบาล 1 – 9 หรือตำรวจภูธรจังหวัดเพื่อพัฒนาการบริหาร การป้องกันปราบปรามอาชญากรรม การรักษาความสงบเรียบร้อย รักษา



ความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน บริการทางสังคมชุมชนและมวลชนสัมพันธ์ งานพิเศษ งานความมั่นคงและงานอื่นๆ ดังนี้

1.1 ทำหน้าที่หัวหน้าผู้รับผิดชอบการปฏิบัติของสถานีตำรวจ ดังนี้

- 1.1.1 กำหนดนโยบายการปฏิบัติงาน
  - 1.1.2 วางแผนการปฏิบัติงาน
  - 1.1.3 พิจารณามอบหมายงานโดยให้มีอำนาจมอบหมายให้ผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติงานในหน้าที่อื่นนอกเหนือจากหน้าที่การงานประจำได้ตามความเหมาะสม
  - 1.1.4 พิจารณาวินิจฉัยสั่งการในงานที่มีปัญหา
  - 1.1.5 ควบคุม ตรวจสอบการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจทั้งในด้านการปฏิบัติงาน ความประพฤติและระเบียบวินัย
  - 1.1.6 กำหนดมาตรการในการประสานงานและควบคุม กำกับดูแล ให้มีการประสานกันอย่างใกล้ชิดจริงจังระหว่างงานต่าง ๆ ในสถานีตำรวจ
  - 1.1.7 ให้คำปรึกษาแนะนำ ตลอดจนปรับปรุงแก้ไขการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจในสถานีตำรวจ
  - 1.1.8 ติดตามประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจใน สถานีตำรวจ
  - 1.1.9 ติดต่อประสานงานกับหน่วยงานอื่น
  - 1.1.10 จัดการฝึกอบรมให้กับข้าราชการตำรวจในสถานีตำรวจเพื่อให้มี ความรู้ ความสามารถ ความประพฤติ ระเบียบวินัยเหมาะสมกับการปฏิบัติหน้าที่ โดยการจัดการฝึกอบรมเอง หรือขอรับการสนับสนุนจากบุคคลหรือหน่วยงานอื่น
  - 1.1.11 เข้าร่วมประชุมคณะกรรมการต่าง ๆ ตามที่ได้รับการแต่งตั้ง
  - 1.1.12 ร่วมประชุมกับหัวหน้าหน่วยงานอื่นในงานที่เกี่ยวข้อง
  - 1.1.13 แก้ไขปัญหาข้อขัดข้องในการปฏิบัติงานของสถานีตำรวจ
  - 1.1.14 ตอบปัญหาและชี้แจงเรื่องต่าง ๆ เกี่ยวกับงานในหน้าที่
- 1.2 ทำหน้าที่หัวหน้าพนักงานสอบสวน โดยปฏิบัติตามที่กฎหมาย ระเบียบ คำสั่ง หรือ ข้อบังคับกำหนด
- 1.3 ปฏิบัติงานตามที่กฎหมาย ระเบียบ คำสั่ง หรือข้อบังคับ กำหนดเป็นอำนาจ หน้าที่ของหัวหน้าสถานีตำรวจโดยเฉพาะ
- 1.4 วางแผน ปฏิบัติและควบคุมการจัดการกำลังในการถวายความปลอดภัยแด่องค์พระมหากษัตริย์ พระราชินี และพระบรมวงศานุวงศ์ ที่เสด็จพระราชดำเนินเข้ามาในพื้นที่ของสถานีตำรวจ
- 1.5 วางแผน ปฏิบัติและควบคุมการจัดการกำลังในการควบคุมความสงบเรียบร้อย กรณีมีเหตุพิเศษต่างๆ เช่น การจัดงานตามประเพณี การชุมนุมประท้วง และอื่น ๆ
- 1.6 ปฏิบัติงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องกับงานตามข้อ 1.1 – 1.5
- 1.7 ปฏิบัติงานอื่น ๆ ตามที่ผู้บังคับบัญชามอบหมาย
2. หัวหน้างานอำนวยความสะดวก มีหน้าที่เป็นหัวหน้าผู้ปฏิบัติงานอำนวยความสะดวก รับผิดชอบเกี่ยวกับ การวางแผน สั่งการ ควบคุม กำกับดูแล ตรวจสอบ ติดตามและประเมินผลงานที่เกี่ยวข้องกับนโยบาย ยุทธศาสตร์ และแผนงานสถานีตำรวจ งานการบริหารบุคลากร การศึกษาการฝึกอบรม งานวิชาการ สวัสดิการ การ

พัฒนา การบริหารจัดการ งบประมาณ การเงิน การพัสดุ การพลลาธิการและสรรพาวุธ การส่งกำลังบำรุง รวมทั้ง ลักษณะงานที่เกี่ยวข้องหรือเป็นส่วนประกอบเพื่อส่งเสริมหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานในสถานีดำรวจ โดยจำแนกออกเป็นงานต่างๆ ดังนี้

2.1 งานนโยบาย ยุทธศาสตร์ แผนแม่บท แผนปฏิบัติการ แผนประจำปี และแผนปฏิบัติการประจำของสถานีดำรวจ

2.2 งานธุรการและสารบรรณทั่วไปของสถานีดำรวจ

2.3 งานกำลังพล รวมทั้งงานพัฒนาข้าราชการตำรวจและครอบครัวให้มีความพร้อม ทั้งด้านกำลัง ความคิด และจิตใจ เพื่อปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

2.4 งานการศึกษา ฝึกอบรม สัมมนา ดูงาน ตลอดจนงานเผยแพร่ความรู้

2.5 งานสวัสดิการ

2.6 งานพัฒนาองค์กร และพัฒนาระบบการจัดการต่างๆ

2.7 งานงบประมาณการเงิน งานพัสดุพลลาธิการและสรรพาวุธ

2.8 งานการสื่อสารและเทคโนโลยีสารสนเทศ

2.9 งานจัดการเรื่องเงินสินบน เงินรางวัลและเงินค่าตอบแทน

2.10 งานการจัดอาหารเลี้ยงดูผู้ต้องหา

2.11 งานทะเบียนคนต่างด้าวและงานการขออนุญาตต่าง ๆ

2.12 งานการประชาสัมพันธ์

2.13 งานตรวจสอบติดตามประเมินผล วิจัยและพัฒนาการปฏิบัติตามนโยบาย ยุทธศาสตร์ แผนงานและโครงการต่าง ๆ

2.14 งานดูแลห้องประชุมและจัดการประชุม

2.15 งานควบคุม ตรวจสอบการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ ทั้งในด้านการปฏิบัติงาน ความประพฤติและระเบียบวินัย

2.16 การปฏิบัติหน้าที่หากมีเหตุจำเป็น เร่งด่วน ให้มีอำนาจมอบหมายให้ ผู้ใต้บังคับบัญชา ปฏิบัติหน้าที่อื่นได้ตามความเหมาะสม แต่ทั้งนี้ต้องไม่เสียหายต่อหน้าที่การงานประจำ

2.17 งานอื่นที่ไม่ได้กำหนด ให้เป็นหน้าที่ของงานใดในสถานีดำรวจให้เป็นหน้าที่ ของงานอำนวยการ

2.18 ปฏิบัติงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องกับงานอำนวยการ

2.19 ปฏิบัติงานอื่น ๆ ตามที่ผู้บังคับบัญชามอบหมาย

### 3. ผู้ปฏิบัติงานอำนวยการ

3.1 สารวัตรธุรการหรือสารวัตรอำนวยการ มีหน้าที่ดังนี้

3.1.1 ควบคุม ตรวจสอบ ให้คำปรึกษา แนะนำ ตลอดจนปรับปรุงแก้ไข การปฏิบัติงานของผู้ใต้บังคับบัญชาในงานอำนวยการ

3.1.2 การปฏิบัติหน้าที่หากมีเหตุจำเป็นเร่งด่วน ให้มีอำนาจมอบหมายให้ ผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติหน้าที่อื่นได้ตามความเหมาะสม แต่ทั้งนี้ต้องไม่เสียหายต่อหน้าที่การงานประจำ และต้อง ระบายงานให้หัวหน้างานอำนวยการทราบในทันที

3.1.3 ปฏิบัติงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องกับงานอำนวยการ

3.1.4 ปฏิบัติงานอื่น ๆ ตามที่ผู้บังคับบัญชามอบหมาย



### 3.2 รองสารวัตรธุรการ มีหน้าที่ดังนี้

3.2.1 ปฏิบัติงานตามข้อ 2.2 – 2.15 และ 3.1.1

3.2.2 การปฏิบัติหน้าที่หากมีเหตุจำเป็นเร่งด่วน ให้มีอำนาจมอบหมายให้ ผู้ได้บังคับบัญชาปฏิบัติหน้าที่อื่นได้ตามความเหมาะสม แต่ทั้งนี้ต้องไม่เสียหายต่อหน้าที่การงานประจำ และต้อง รียบรายงานให้หัวหน้างานอำนวยการ หรือสารวัตรธุรการหรือสารวัตรอำนวยการทราบในทันที

3.2.3 ปฏิบัติงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องกับงานอำนวยการ

3.2.4 ปฏิบัติงานอื่น ๆ ตามที่ผู้บังคับบัญชามอบหมาย

### 3.3 รองสารวัตร (ตำแหน่งควบคุมผู้บังคับหมู่ ถึงรองสารวัตร) ธุรการ มีหน้าที่ดังนี้

3.3.1 ปฏิบัติงานในหน้าที่และความรับผิดชอบของตำแหน่งระดับ ผู้บังคับหมู่ที่ ปฏิบัติอยู่เดิม โดยปฏิบัติงานในกลุ่มงานอำนวยการและสนับสนุน ภายใต้การกำกับตรวจสอบ โดยทั่วไป และอาจได้รับมอบหมายให้ควบคุมตรวจสอบการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจจำนวนหนึ่ง

3.3.2 ตัดสินใจวินิจฉัยสั่งการแก้ไขปัญหาในงานที่รับผิดชอบให้เสร็จสิ้น ณ จุด เดียว

3.3.3 ปฏิบัติงานด้วยตนเองในลักษณะของผู้มีประสบการณ์ในงานด้าน อำนวยการและสนับสนุนของหน่วยงานนั้น ๆ

3.3.4 ช่วยเหลืองานของข้าราชการตำรวจระดับตำแหน่งสารวัตรหรือเทียบเท่า

3.3.5 ปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้องหรือตามที่ได้รับมอบหมายจากผู้บังคับบัญชา

### 3.4 ผู้บังคับหมู่ ธุรการ มีหน้าที่ดังนี้

3.4.1 งานธุรการและสารบรรณทั่วไปของสถานีตำรวจ

3.4.2 งานกำลังพล ของสถานีตำรวจ

3.4.3 งานสวัสดิการ

3.4.4 งานการสื่อสาร และเทคโนโลยีสารสนเทศ

3.4.5 งานทะเบียนคนต่างด้าวและงานการขออนุญาตต่างๆ

3.4.6 งานการประชาสัมพันธ์

3.4.7 งานดูแลห้องประชุมและจัดการประชุม

3.4.8 งานประมาณ การเงิน พัสดุ พลาธิการและสรรพาวุธ

3.4.9 งานจัดการเรื่องเงินสินบน เงินรางวัล และเงินค่าตอบแทน

3.4.10 งานการจัดอาหารเลี้ยงดูผู้ต้องหา

3.4.11 งานปฏิบัติหน้าที่พลขับ หรืองานนำสาร

3.4.12 ปฏิบัติงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องกับงานอำนวยการ

3.4.13 ปฏิบัติงานอื่น ๆ ตามที่ผู้บังคับบัญชามอบหมาย

4. หัวหน้างานป้องกันปราบปราม มีหน้าที่ดังนี้ เป็นหัวหน้าผู้ปฏิบัติงานป้องกันปราบปราม รับผิดชอบเกี่ยวกับการวางแผนอำนวยการสั่งการ ควบคุมกำกับดูแลตรวจสอบ ติดตามและประเมินผล ตลอดจนปฏิบัติงานในด้านการป้องกันและปราบปรามอาชญากรรม ซึ่งเป็นการกระทำความผิดตาม พระราชบัญญัติต่าง ๆ ที่มีโทษทางอาญาทุกฉบับงานคณะกรรมการตรวจสอบและติดตามการบริหารงาน ตำรวจงานชุมชนและมวลชนสัมพันธ์ในรูปแบบต่าง ๆ รวมทั้งงานที่มีลักษณะเกี่ยวข้อง หรือเป็น



ส่วนประกอบของงานนี้ ในเขตพื้นที่ของสถานีตำรวจเพื่อมิให้เกิดอาชญากรรมขึ้น โดยจำแนกออกเป็นงานต่าง ๆ ดังนี้

- 4.1 งานการข่าว
- 4.2 งานจัดทำแผนที่ ระบบข้อมูลอาชญากรรมรวมทั้งการจัดระบบข้อมูลเป้าหมายที่อาจเกิดอาชญากรรม และระบบข้อมูลทางสังคม ที่เป็นประโยชน์ต่อการป้องกันระงับปราบปรามอาชญากรรม
- 4.3 งานควบคุมผู้ต้องหาและผู้ถูกกักขัง
- 4.4 งานควบคุมศูนย์วิทยุหรือการรับ - ส่งวิทยุของสถานีตำรวจ
- 4.5 งานจัดตั้งจุดรับแจ้งเหตุ จุดตรวจ จุดสกัด และกำหนดมาตรการต่างๆ ในการป้องกันและปราบปรามมิให้อาชญากรรมเกิดขึ้น
- 4.6 งานจัดสายตรวจทุกประเภท
- 4.7 งานควบคุมแหล่งอบายมุขและการจัดระเบียบสังคม
- 4.8 งานปราบปรามการกระทำความผิดตามประมวลกฎหมายอาญาและพระราชบัญญัติ ต่าง ๆ ที่มีโทษทางอาญาทุกฉบับ
- 4.9 งานปราบปรามผู้มีอิทธิพลและมือปืนรับจ้าง
- 4.10 งานพิทักษ์เด็ก เยาวชนและสตรี
- 4.11 งานปราบปรามผู้มีอิทธิพลเกี่ยวกับบ่อนการพนันสถานบริการและแหล่งอบายมุข
- 4.12 งานปราบปรามผู้มีอิทธิพลในการฮั้วประมูลและขัดขวางการเสนอแข่งขันราคา ในการประมูล
- 4.13 งานที่ปฏิบัติตามประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความอาญา
- 4.14 งานตามกฎหมายว่าด้วยการจำหน่ายสุราสถานบริการ โรงแรม ภาพยนตร์ โรงรับจำนำ อาวุธปืนการพนันและค่าของเก่า การเรียกรวมทั้งงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องตามที่กฎหมายบัญญัติ ให้อำนาจไว้
- 4.15 งานฝึกอบรมประชาชนอาสาสมัคร เด็ก เยาวชน นักเรียน นิสิต นักศึกษา พนักงานรักษาความปลอดภัย ลูกเสือชาวบ้าน สมาชิกไทยอาสาป้องกันชาติ ฯลฯ ที่เกี่ยวกับการป้องกันอาชญากรรมและรักษาความปลอดภัยเพื่อช่วยเหลือกิจการตำรวจ
- 4.16 งานคณะกรรมการตรวจสอบและติดตามการบริหารงานตำรวจ (กต.ตร.) ระดับสถานีตำรวจ
- 4.17 งานประชาสัมพันธ์ ชุมชนสัมพันธ์เพื่อแสวงหาความร่วมมือจากหน่วยงานภาครัฐ เอกชน ประชาชนตลอดจนสร้างเครือข่ายการป้องกันอาชญากรรมในชุมชนและทุกภาคส่วนของสังคมในเขตพื้นที่ของสถานีตำรวจ
- 4.18 งานพัฒนากำลังพล งบประมาณ วัสดุอุปกรณ์ เทคโนโลยี เพื่อใช้ในการป้องกันปราบปรามอาชญากรรม
- 4.19 งานระบบงบประมาณที่เกี่ยวกับงานป้องกันปราบปราม
- 4.20 ตรวจสอบติดตามและประเมินผลวิจัยและพัฒนาการปฏิบัติตามนโยบายยุทธศาสตร์ แผนงานและโครงการต่าง ๆ ในการป้องกันปราบปรามอาชญากรรม

4.21 กรณีการกระทำความผิดให้พิจารณาสั่งการให้ผู้ปฏิบัติงานป้องกันปราบปรามดำเนินการจับกุมหรือดำเนินการจับกุมด้วยตนเอง

4.22 งานการจัดกำลังร่วมในการถวายความปลอดภัยแด่องค์พระมหากษัตริย์ พระราชินีและพระบรมวงศานุวงศ์ที่เสด็จพระราชดำเนินเข้ามาในพื้นที่ของสถานีตำรวจ

4.23 การควบคุมความสงบเรียบร้อย กรณีมีเหตุพิเศษต่างๆ เช่น การจัดงานตามประเพณี การชุมนุมประชุม และอื่น ๆ

4.24 งานควบคุมตรวจสอบการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจทั้งในด้านการปฏิบัติงาน ความประพฤติและระเบียบวินัย

4.25 การปฏิบัติหน้าที่หากมีเหตุจำเป็นเร่งด่วนให้มีอำนาจมอบหมายให้ผู้บังคับบัญชาปฏิบัติหน้าที่อื่นได้ตามความเหมาะสมแต่ทั้งนี้ต้องไม่เสียหายต่อหน้าที่การงานประจำ

4.26 ปฏิบัติงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวกับงานป้องกันปราบปราม

4.27 ปฏิบัติงานอื่น ๆ ตามที่ผู้บังคับบัญชามอบหมาย

## 5. ผู้ปฏิบัติงานป้องกันปราบปราม

### 5.1 สารวัตรป้องกันปราบปราม มีหน้าที่ดังนี้

5.1.1 ปฏิบัติงานตามที่หัวหน้างานป้องกันปราบปรามมอบหมาย

5.1.2 ปฏิบัติงานตามข้อ 4.1 – 4.23

5.1.3 ควบคุมตรวจสอบ ให้คำปรึกษาแนะนำตลอดจนปรับปรุงแก้ไข การปฏิบัติงานของผู้บังคับบัญชาในงานป้องกันปราบปราม

5.1.4 การปฏิบัติหน้าที่หากมีเหตุจำเป็นเร่งด่วน ให้มีอำนาจมอบหมายให้ผู้บังคับบัญชาปฏิบัติหน้าที่อื่นได้ตามความเหมาะสมแต่ทั้งนี้ต้องไม่เสียหายต่อหน้าที่การงานประจำ และ ต้องรับรายงานให้หัวหน้างานป้องกันปราบปรามทราบในทันที

5.1.5 ปฏิบัติงานที่อื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการป้องกันปราบปราม

5.1.6 ปฏิบัติงานอื่น ๆ ตามที่ผู้บังคับบัญชามอบหมาย

### 5.2 รองสารวัตรป้องกันปราบปราม

#### 5.2.1 ทำหน้าที่ปฏิบัติการป้องกันปราบปราม มีหน้าที่ดังนี้

1) ปฏิบัติงานตามที่หัวหน้างานป้องกันปราบปรามหรือ สารวัตรป้องกันปราบปรามมอบหมาย

2) ปฏิบัติงานตามข้อ 4.1 – 4.23 และข้อ 5.1.3

3) กรณีมีการกระทำความผิดเกิดขึ้นให้ดำเนินการจับกุม โดยพิจารณาใช้กำลังตามความเหมาะสม แล้วรายงานหัวหน้างานป้องกันปราบปรามหรือสารวัตรป้องกัน ปราบปรามทราบ

4) ปฏิบัติหน้าที่นายร้อยตำรวจเวร

5) ปฏิบัติหน้าที่หัวหน้าสายตรวจ

6) ขณะปฏิบัติหน้าที่นายร้อยตำรวจเวร และหัวหน้าสาย ตรวจในคราวเดียวกัน ให้ปฏิบัติหน้าที่ในด้านป้องกันเป็นหลัก ส่วนการปฏิบัติหน้าที่ในด้านระงับปราบปราม ให้เป็นไปตามแผนที่กำหนดไว้หรือตามความเหมาะสม



7) ควบคุม ตรวจสอบการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ ทั้งในด้าน การปฏิบัติงาน ความประพฤติและระเบียบวินัย

8) การปฏิบัติหน้าที่หากมีเหตุจำเป็นเร่งด่วน ให้มีอำนาจ มอบหมาย ให้ผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติหน้าที่อื่นได้ตามความเหมาะสม แต่ทั้งนี้ต้องไม่เสียหายต่อหน้าที่การงานประจำ และ ต้องรับรายงานให้หัวหน้างานป้องกันปราบปรามหรือสารวัตรป้องกันปราบปรามทราบในทันที

9) ปฏิบัติงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องกับงานป้องกันปราบปราม

10) ปฏิบัติงานอื่น ๆ ตามที่ผู้บังคับบัญชามอบหมาย

5.3 รองสารวัตร (ตำแหน่งควบคุมผู้บังคับหมู่ ถึงรองสารวัตร) งานป้องกันปราบปราม มีหน้าที่ดังนี้

5.3.1 ปฏิบัติงานในหน้าที่และความรับผิดชอบของตำแหน่งระดับ ผู้บังคับหมู่ ที่ปฏิบัติอยู่เดิม โดยปฏิบัติหน้าที่ในสายงานป้องกันปราบปราม ภายใต้การกำกับตรวจสอบโดยทั่วไป และ อาจได้รับมอบหมายให้ควบคุมตรวจสอบการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจจำนวนหนึ่ง

5.3.2 ตัดสินใจ วินิจฉัยสั่งการ แก้ไขปัญหาในงานที่รับผิดชอบให้เสร็จสิ้น ณ จุดเดียว

5.3.3 ปฏิบัติหน้าที่ร้อยเวรบริการบนสถานีตำรวจ หัวหน้ากลุ่มสายตรวจ หัวหน้าชุดมวลชนสัมพันธ์ หัวหน้าชุดปฏิบัติการชายแดน หัวหน้าชุดข่าว หัวหน้าชุดปราบปรามยาเสพติด เป็นต้น

5.3.4 ปฏิบัติงานด้วยตนเองในลักษณะของผู้มีประสบการณ์ในงานด้าน ป้องกันปราบปรามของหน่วยงานนั้น ๆ เป็นต้น

5.3.5 ช่วยเหลืองานของข้าราชการตำรวจระดับตำแหน่งสารวัตรหรือเทียบเท่า

5.3.6 ปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้องหรือตามที่ได้รับมอบหมายจากผู้บังคับบัญชา

5.4 ผู้บังคับหมู่ ป้องกันปราบปราม

5.4.1 ทำหน้าที่ธุรการ มีหน้าที่ดังนี้

1) งานรับ – ส่ง และการเสนอหนังสือ

2) งานร่างโต้ตอบงาน

3) งานเก็บรักษา ค้น และทำลายเอกสาร

4) งานจัดเก็บและรวบรวมสถิติงานป้องกันปราบปราม

5) ปฏิบัติงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องกับงานป้องกันปราบปราม

6) ปฏิบัติงานอื่น ๆ ตามที่ผู้บังคับบัญชามอบหมาย

5.4.2 ทำหน้าที่ปฏิบัติการป้องกันปราบปราม มีหน้าที่ดังนี้

1) เก็บรวบรวมสถิติข้อมูลเกี่ยวกับการป้องกันและ ปราบปรามตาม ที่ผู้บังคับบัญชามอบหมายและสั่งการ เกี่ยวกับคดีอาญาทุกประเภทและคดีตามพระราชบัญญัติ ต่าง ๆ ที่มี โทษทางอาญาทุกฉบับ โดยให้เก็บและรายงานที่สำนักงานตำรวจแห่งชาติกำหนด

2) ป้องกันเหตุ โดยการตรวจตราทั่วไป หากต้องใช้กำลัง ตำรวจไปทำ การระงับ ปราบปรามเมื่อพบเหตุที่ต้องระงับ ปราบปรามต้องดำเนินการด้วยตนเองหรือแจ้งสั่งให้ ใช้ กำลังตำรวจตามความเหมาะสมหรือตามแผนที่กำหนดไว้

3) การปฏิบัติตามประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความ อาญา



4) ปฏิบัติหน้าที่ถวายความปลอดภัยแด่องค์พระมหากษัตริย์ พระราชินี และพระบรมวงศานุวงศ์ ที่เสด็จพระราชดำเนินเข้ามาในพื้นที่ของสถานีตำรวจ

5) ควบคุมความสงบเรียบร้อย กรณีมีเหตุพิเศษต่าง ๆ เช่น การจัดงานตามประเพณี การชุมนุมประท้วง และอื่นๆ

6) ปฏิบัติหน้าที่สืบเฝ้าประจำสถานีตำรวจควบคุมการ ปฏิบัติหน้าที่ของยามสถานีตำรวจ ประชาสัมพันธ์ ควบคุมผู้ต้องหา พิมพ์ลายนิ้วมือ

7) ปฏิบัติหน้าที่ยามสถานีตำรวจ รักษาการณ์รักษาความ สงบเรียบร้อย ความสะอาด พัสดของหลวง สิ่งของที่ยึดมาประกอบคดี ตลอดจนช่วยเหลือควบคุมดูแลผู้ต้องหา และผู้ต้องขัง

8) ปฏิบัติงานชุมชนสัมพันธ์ เพื่อแสวงหาความร่วมมือจาก หน่วยงานภาครัฐ เอกชน ประชาชน ตลอดจนสร้างเครือข่ายการป้องกันอาชญากรรมในชุมชนและทุกภาคส่วน ของสังคมในเขตพื้นที่ของสถานีตำรวจ

9) ปฏิบัติงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องกับงานป้องกันปราบปราม

10) ปฏิบัติงานอื่น ๆ ตามที่ผู้บังคับบัญชามอบหมาย

#### 5.4.3 ทำหน้าที่คุมผู้ต้องหาบนสถานี มีหน้าที่ดังนี้

1) ควบคุมดูแลผู้ต้องหา ผู้ถูกกักขังและผู้ถูกจำขัง โดย จะต้องรายงานให้นายร้อยตำรวจเวรทราบ

2) การเยี่ยมผู้ถูกควบคุม โดยจัดให้ได้ตามกำหนดเวลาที่ กำหนดไว้เท่านั้น รวมทั้งตรวจตราดูแลสิ่งของและอาหารที่มีผู้นำมาเยี่ยม ผู้ถูกควบคุม เพื่อป้องกันไม่ให้มี สิ่งของต้องห้าม เล็ดลอดเข้าไปถึงผู้ถูกควบคุมในห้องควบคุมได้

3) ดำเนินการเรื่องการให้อาหารผู้ถูกควบคุม ตรวจตรา ดูแลอาหารที่ทางการจัดเลี้ยงไม่ให้มีสิ่งของต้องห้าม ปะปนเข้าไปในอาหาร และเลี้ยงอาหารตามเวลาที่กำหนด เท่านั้น

4) ปฏิบัติหน้าที่ถวายความปลอดภัยแด่องค์พระมหากษัตริย์ พระราชินี และพระบรมวงศานุวงศ์ ที่เสด็จพระราชดำเนินเข้ามาในพื้นที่ของสถานีตำรวจ

5) ควบคุมความสงบเรียบร้อย กรณีมีเหตุพิเศษต่างๆ เช่น การจัดงานตามประเพณี การชุมนุมประท้วง และอื่นๆ

6) ปฏิบัติงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องกับงานป้องกันปราบปราม

7) ปฏิบัติงานอื่น ๆ ตามที่ผู้บังคับบัญชามอบหมาย

#### 5.4.4 ทำหน้าที่ประชาสัมพันธ์ มีหน้าที่ดังนี้

1) สอบถามและให้คำแนะนำประชาชนผู้มาติดต่อ  
2) รับโทรศัพท์ ถ้าเป็นการแจ้งข่าวเกี่ยวกับคดีให้รับแจ้ง ให้นายร้อยตำรวจเวรรับสาย

3) ดำเนินการเกี่ยวกับคำร้องต่าง ๆ

4) ปฏิบัติหน้าที่ถวายความปลอดภัยแด่องค์พระมหากษัตริย์ พระราชินี และพระบรมวงศานุวงศ์ ที่เสด็จพระราชดำเนินเข้ามาในพื้นที่ของสถานีตำรวจ

5) ควบคุมความสงบเรียบร้อย กรณีมีเหตุพิเศษต่าง ๆ เช่น การจัดงานตามประเพณี การชุมนุมประท้วง และอื่นๆ

6) ปฏิบัติงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องกับงานป้องกันปราบปราม

7) ปฏิบัติงานอื่น ๆ ตามที่ผู้บังคับบัญชามอบหมาย

#### 5.4.5 ทำหน้าที่พิมพ์ลายนิ้วมือ มีหน้าที่ดังนี้

1) พิมพ์ลายนิ้วมือบุคคลที่ขอตรวจสอบประวัติ

2) พิมพ์ลายนิ้วมือผู้ต้องหา และนิ้วมือศพอันเกิดจากการ ตายโดยผิด

ธรรมชาติ

3) พิมพ์ลายนิ้วมือผู้ต้องสงสัย

4) ปฏิบัติหน้าที่ถวายความปลอดภัยแด่องค์พระมหากษัตริย์ พระราชินี และพระบรมวงศานุวงศ์ ที่เสด็จพระราชดำเนินเข้ามาในพื้นที่ของสถานีตำรวจ

5) ควบคุมความสงบเรียบร้อย กรณีมีเหตุพิเศษต่างๆ เช่น การจัดงานตามประเพณี การชุมนุมประท้วง และอื่น ๆ

6) ปฏิบัติงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องกับงานป้องกันปราบปราม

7) ปฏิบัติงานอื่น ๆ ตามที่ผู้บังคับบัญชามอบหมาย

#### 5.4.6 ทำหน้าที่เสมียนประจำธุรการ มีหน้าที่ดังนี้

1) ลงบันทึกประจำวันการปฏิบัติงานของสถานีตำรวจในส่วนที่มีได้กำหนดให้ลงบันทึกในสมุดประจำวันคดี

2) ลงบันทึกการนำตัวผู้ต้องหาออกนอกห้องควบคุม ซึ่งพนักงานสอบสวนเป็นผู้สั่งการ โดยให้ผู้ทำหน้าที่ควบคุมผู้ต้องหา ผู้รับตัวผู้ต้องหาจดบันทึกไว้เป็นหลักฐาน

3) ปฏิบัติหน้าที่ถวายความปลอดภัยแด่องค์พระมหากษัตริย์ พระราชินี และพระบรมวงศานุวงศ์ ที่เสด็จพระราชดำเนินเข้ามาในพื้นที่ของสถานีตำรวจ

4) ควบคุมความสงบเรียบร้อย กรณีมีเหตุพิเศษต่าง ๆ เช่น การจัดงานตามประเพณี การชุมนุมประท้วง และอื่น ๆ

5) ปฏิบัติงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องกับงานป้องกันปราบปราม

6) ปฏิบัติงานอื่น ๆ ตามที่ผู้บังคับบัญชามอบหมาย

#### 5.4.7 ทำหน้าที่พนักงานวิทย์ มีหน้าที่ดังนี้

1) รับ - ส่งวิทยุ ระหว่างสถานีตำรวจกับหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องและผู้ปฏิบัติหน้าที่ต่างๆ ของสถานีตำรวจ

2) ดูแลรักษาเครื่องรับส่งวิทยุและวัสดุอุปกรณ์ที่เกี่ยวข้อง โดยเป็นผู้ดูแลรักษาเบื้องต้น ตลอดจนตรวจสอบเครื่องรับส่งวิทยุและอุปกรณ์ที่เกี่ยวข้องเมื่อเกิดการชำรุดเสียหาย ให้รับรายงานผู้บังคับบัญชาเพื่อแก้ไขทันที

3) ปฏิบัติหน้าที่ถวายความปลอดภัยแด่องค์พระมหากษัตริย์ พระราชินี และพระบรมวงศานุวงศ์ ที่เสด็จพระราชดำเนินเข้ามาในพื้นที่ของสถานีตำรวจ

4) ควบคุมความสงบเรียบร้อย กรณีมีเหตุพิเศษต่าง ๆ เช่น การจัดงานตามประเพณี การชุมนุมประท้วง และอื่น ๆ

5) ปฏิบัติงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องกับงานป้องกันปราบปราม

6) ปฏิบัติงานอื่น ๆ ตามที่ผู้บังคับบัญชามอบหมาย



6. หัวหน้างานจรรยา มีหน้าที่ดังนี้ เป็นหัวหน้าผู้ปฏิบัติงานจรรยา รับผิดชอบเกี่ยวกับการปฏิบัติงานด้านจรรยา วางแผน อำนวยการ สั่งการ ควบคุม ดูแล ตรวจสอบ ติดตาม และประเมินผลงานด้านการควบคุมจรรยา จัดการ และ บังคับใช้กฎหมายเกี่ยวกับการจรรยา รวมทั้งงานจรรยาตามโครงการพระราชดำริ และงานที่มีลักษณะเกี่ยวข้อง หรือเป็นส่วนประกอบของงานนี้ เพื่อป้องกันไม่ให้เกิดปัญหาด้านการจรรยา ตลอดจนพื้นที่ที่มีการจรรยา ต่อเนื่องกัน โดยจำแนกออกเป็นงานต่าง ๆ ดังนี้

6.1 งานควบคุม ดูแล ให้คำปรึกษาแนะนำ ตลอดจนการปรับปรุงแก้ไขการปฏิบัติงาน ของผู้ใต้บังคับบัญชาในงานจรรยา

6.2 งานวางแผนจัดการและควบคุมการจรรยา ตลอดจนจัดทำแผนที่จรรยาของพื้นที่ รับผิดชอบ และของพื้นที่ที่มีการจรรยาต่อเนื่องกัน

6.3 งานศึกษาเก็บรวบรวมสถิติข้อมูลเกี่ยวกับการจรรยา และนำวิทยาการต่าง ๆ มา ใช้ในงานจรรยา

6.4 งานให้ความรู้และการศึกษาอบรมผู้ปฏิบัติหน้าที่จรรยา

6.5 งานสอดส่อง ตรวจสอบตรา แนะนำ ให้ประชาชนผู้ใช้รถใช้ถนนปฏิบัติตามกฎหมาย ระเบียบ คำสั่ง ข้อบังคับเกี่ยวกับการจรรยา

6.6 งานเก็บรวบรวมข้อมูล ข่าวสาร หรือข้อเท็จจริงที่เป็นประโยชน์ต่อการจัด และ การควบคุมการจรรยา

6.7 งานการส่งข้อมูลข่าวสาร หรือข้อเท็จจริงที่เป็นประโยชน์ต่อการป้องกันปราบปราม และส่งให้งานป้องกันปราบปราม

6.8 เมื่อได้รับคำสั่งไม่ว่าจะเป็นคำสั่งโดยฉับพลันทันที หรือตามแผนที่ผู้บังคับบัญชา กำหนดให้ปฏิบัติอย่างหนึ่งอย่างใดในการเข้าระงับ ปราบปราม จับกุม สกัดจับ ก็ให้ปฏิบัติตามคำสั่ง

6.9 กรณีมีการกระทำความผิดให้พิจารณาสั่งการให้ผู้ปฏิบัติงานจรรยา ดำเนินการ จับกุมหรือดำเนินการจับกุมด้วยตนเอง

6.10 ปฏิบัติหน้าที่ถวายความปลอดภัยแด่องค์พระมหากษัตริย์ พระราชินี และพระบรมวงศานุวงศ์ ที่เสด็จพระราชดำเนินเข้ามาในพื้นที่ของสถานีตำรวจ

6.11 ปฏิบัติงานร่วมกับงานป้องกันปราบปราม ในการควบคุมความสงบเรียบร้อย กรณีมีเหตุพิเศษต่าง ๆ เช่น การจัดงานตามประเพณี และอื่นๆ

6.12 ปฏิบัติงานร่วมกับงานป้องกันปราบปราม เพื่อทำการตรวจค้นจับกุม

6.13 งานควบคุม ตรวจสอบการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ ทั้งในด้าน การ ปฏิบัติงาน ความประพฤติและระเบียบวินัย

6.14 การปฏิบัติหน้าที่หากมีเหตุจำเป็นเร่งด่วน ให้มีอำนาจมอบหมาย ให้ผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติหน้าที่อื่นได้ตามความเหมาะสม แต่ทั้งนี้ต้องไม่เสียหายต่อหน้าที่การงานประจำ

6.15 ปฏิบัติงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องกับงานจรรยา

6.16 ปฏิบัติงานอื่นๆ ตามที่ผู้บังคับบัญชามอบหมาย

## 7. ผู้ปฏิบัติงานจรรยา

7.1 สารวัตรจรรยา มีหน้าที่ดังนี้



- 7.1.1 ควบคุม ตรวจสอบ ให้คำปรึกษา แนะนำ ตลอดจนปรับปรุงแก้ไขการ ปฏิบัติงานของผู้ใต้บังคับบัญชาในงานจราจร
- 7.1.2 จัดและควบคุมการจราจร
- 7.1.3 ศึกษาเก็บรวบรวมสถิติข้อมูลเกี่ยวกับการจราจร และนำวิทยาการ ต่าง ๆ มาใช้ในงานจราจร
- 7.1.4 ให้ความรู้และการศึกษาอบรมแก่ข้าราชการตำรวจ
- 7.1.5 สอดส่อง ตรวจสอบ แนะนำ ให้ประชาชนผู้ใช้รถใช้ถนนปฏิบัติตาม กฎหมาย ระเบียบ คำสั่ง ข้อบังคับเกี่ยวกับการจราจร
- 7.1.6 ว่ากล่าวตักเตือนก่อนออกใบสั่งเจ้าพนักงานจราจร หรือออกใบสั่ง เจ้าพนักงานจราจร หรือจับกุมผู้ละเมิดกฎหมาย ระเบียบ คำสั่ง ข้อบังคับเกี่ยวกับการจราจร
- 7.1.7 จัดการเบื้องต้นเมื่อเกิดอุบัติเหตุจราจร
- 7.1.8 เก็บรวบรวมข้อมูล ข่าวสาร หรือข้อเท็จจริงที่เป็นประโยชน์ต่อการ ป้องกันปราบปราม และส่งให้ฝ่ายป้องกันปราบปราม
- 7.1.9 ปฏิบัติหน้าที่ถวายความปลอดภัยแด่องค์พระมหากษัตริย์ พระราชินี และ พระบรมวงศานุวงศ์ ที่เสด็จพระราชดำเนินเข้ามาในพื้นที่ของสถานีตำรวจ
- 7.1.10 ปฏิบัติงานร่วมกับงานป้องกันปราบปราม ในการควบคุมความสงบเรียบร้อย กรณีมีเหตุพิเศษต่าง ๆ เช่น การจัดงานตามประเพณี และอื่น ๆ
- 7.1.11 ปฏิบัติงานร่วมกับงานป้องกันปราบปราม เพื่อทำการตรวจค้นจับกุม
- 7.1.12 เมื่อได้รับคำสั่งไม่ว่าจะเป็นคำสั่งโดยฉับพลันทันที หรือตามแผนที่ ผู้บังคับบัญชากำหนดให้ปฏิบัติอย่างหนึ่งอย่างใดในการเข้าระงับ ปราบปราม จับกุม สกัดจับ ก็ให้ปฏิบัติตาม คำสั่ง
- 7.1.13 การปฏิบัติหน้าที่หากมีเหตุจำเป็นเร่งด่วน ให้มีอำนาจมอบหมาย ให้ผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติหน้าที่อื่นได้ตามความเหมาะสม แต่ทั้งนี้ต้องไม่เสียหายต่อหน้าที่การงานประจำ และต้อง ระบายงานให้หัวหน้างานจราจรทราบในทันที
- 7.1.14 งานควบคุม ตรวจสอบการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจทั้งใน ด้านการปฏิบัติงาน ความประพฤติและระเบียบวินัย
- 7.1.15 ปฏิบัติงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องกับงานจราจร
- 7.1.16 ปฏิบัติงานอื่นๆ ตามที่ผู้บังคับบัญชามอบหมาย
- 7.2 รongสารวัตรจราจร มีหน้าที่ดังนี้
- 7.2.1 ปฏิบัติงานตามข้อ 7.1.1 – 7.1.12
- 7.2.2 การปฏิบัติหน้าที่หากมีเหตุจำเป็นเร่งด่วน ให้มีอำนาจมอบหมาย ให้ผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติหน้าที่อื่นได้ตามความเหมาะสม แต่ทั้งนี้ต้องไม่เสียหายต่อหน้าที่การงานประจำ และต้อง ระบายงานให้หัวหน้างานจราจรทราบในทันทีหรือสารวัตรจราจรทราบในทันที
- 7.2.3 ปฏิบัติงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องกับงานจราจร
- 7.2.4 ปฏิบัติงานอื่นๆ ตามที่ผู้บังคับบัญชามอบหมาย

7.3 รองสารวัตร (ตำแหน่งควบผู้บังคับหมู่ ถึงรองสารวัตร) งานจราจร มีหน้าที่  
ดังนี้

7.3.1 ปฏิบัติงานในหน้าที่และความรับผิดชอบของตำแหน่งระดับ ผู้  
บังคับหมู่ที่ปฏิบัติอยู่เดิม โดยปฏิบัติหน้าที่ในสายงานจราจร ภายใต้การกำกับตรวจสอบโดยทั่วไป และ  
อาจ ได้รับมอบหมายให้ควบคุมตรวจสอบการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจจำนวนหนึ่ง

7.3.2 ตัดสินใจ วินิจฉัยสั่งการ แก้ไขปัญหาในงานที่รับผิดชอบให้เสร็จ  
สิ้น ณ จุดเดียว

7.3.3 ปฏิบัติหน้าที่หัวหน้าจราจร

7.3.4 ปฏิบัติงานด้วยตนเองในลักษณะของผู้มีประสบการณ์ในงาน  
ด้าน จราจรของหน่วยงานนั้น ๆ

7.3.5 ช่วยเหลืองานของข้าราชการตำรวจระดับตำแหน่งสารวัตรหรือ  
เทียบเท่า

7.3.6 ปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้องหรือตามที่ได้รับมอบหมายจาก  
ผู้บังคับบัญชา

#### 7.4 ผู้บังคับหมู่ จราจร

7.4.1 ทำหน้าที่ธุรการ มีหน้าที่ดังนี้  
1) งานธุรการทั่วไปของงานจราจร  
2) ปฏิบัติหน้าที่ถวายความปลอดภัยแด่องค์พระมหากษัตริย์  
พระราชินี และ พระบรมวงศานุวงศ์ ที่เสด็จพระราชดำเนินเข้ามาในพื้นที่ของสถานีตำรวจ

3) ปฏิบัติงานร่วมกับงานป้องกันปราบปราม ในการควบคุม  
ความสงบเรียบร้อย กรณีมีเหตุพิเศษต่าง ๆ เช่น การจัดงานตามประเพณี การชุมนุมประท้วง และอื่น ๆ

4) ปฏิบัติงานร่วมกับงานป้องกันปราบปราม เพื่อทำการ  
ตรวจค้นจับกุม

5) ปฏิบัติงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องกับงานจราจร

6) ปฏิบัติงานอื่น ๆ ตามที่ผู้บังคับบัญชามอบหมาย

7.4.2 ทำหน้าที่จราจร มีหน้าที่ดังนี้

1) เก็บรวบรวมสถิติข้อมูลเกี่ยวกับการจราจร ตลอดจนนำ  
วิทยาการต่าง ๆ มาใช้ในงานจราจร

2) จัดและควบคุมการจราจรตามที่รองสารวัตรจราจร หรือ  
สารวัตรจราจร หรือหัวหน้างานจราจรมอบหมายสั่งการ

3) จัดและควบคุมการจราจร โดยจัดและควบคุมการจราจร  
ตามที่รองสารวัตรจราจร หรือสารวัตรจราจร หรือหัวหน้างานจราจร

4) สอดส่อง ตรวจสอบตรา แนะนำ ให้ประชาชนผู้ใช้รถใช้ถนน  
ปฏิบัติตามกฎหมาย ระเบียบ คำสั่ง ข้อบังคับเกี่ยวกับการจราจร

5) ว่ากล่าวตักเตือนก่อนออกใบสั่งเจ้าพนักงานจราจร หรือ  
ออกใบสั่งเจ้าพนักงานจราจร

6) การจัดการเบื้องต้นเมื่อเกิดอุบัติเหตุจราจร



7) เก็บรวบรวมข้อมูล ข่าวสารหรือข้อเท็จจริงที่เป็นประโยชน์ต่อการป้องกันปราบปราม โดยรายงานข้อมูลข่าวสาร หรือข้อเท็จจริงที่เก็บรวบรวมได้ต่อรองสารวัตร จราจรหรือสารวัตรจราจร หัวหน้างานจราจร หรือกรณีเร่งด่วนให้แจ้งโดยตรงต่อผู้มีหน้าที่รับผิดชอบในเรื่อง นั้นๆ ก่อน แล้วรายงานรองสารวัตรจราจรหรือสารวัตรจราจร หรือหัวหน้างานจราจร ทั้งนี้ตามหลักเกณฑ์และ วิธีการที่หัวหน้าสถานีตำรวจกำหนด

8) ปฏิบัติหน้าที่ถวายความปลอดภัยแด่องค์พระมหากษัตริย์ พระราชินี และพระบรมวงศานุวงศ์ ที่เสด็จพระราชดำเนินเข้ามาในพื้นที่ของสถานีตำรวจ

9) ปฏิบัติงานร่วมกับงานป้องกันปราบปราม ในการควบคุมความสงบเรียบร้อย กรณีมีเหตุพิเศษต่างๆ เช่น การจัดงานตามประเพณี การชุมนุมประท้วง และอื่น ๆ

10) ปฏิบัติงานร่วมกับงานป้องกันปราบปราม เพื่อทำการตรวจค้นจับกุม

11) เมื่อได้รับคำสั่งไม่ว่าจะเป็นคำสั่งโดยฉับพลันทันทีหรือตามแผนที่ผู้บังคับบัญชากำหนดให้ปฏิบัติอย่างหนึ่งอย่างใดในการเข้าระงับ ปราบปรามจับกุมสกัดจับ ก็ให้ ปฏิบัติตามคำสั่ง

12) ปฏิบัติงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องกับงานจราจร

13) ปฏิบัติงานอื่นๆ ตามที่ผู้บังคับบัญชามอบหมาย

8. หัวหน้างานสืบสวน มีหน้าที่ดังนี้ เป็นหัวหน้าผู้ปฏิบัติงานสืบสวน รับผิดชอบเกี่ยวกับการวางแผนอำนวยความสะดวก สั่งการ ควบคุม กำกับ ดูแล ตรวจสอบ ติดตาม และประเมินผลตลอดจนการปฏิบัติงานในด้านการสืบสวนที่เกี่ยวกับ คดีอาญาที่เกิดขึ้น รวมทั้งงานอื่น ๆ ที่มีลักษณะเกี่ยวข้องหรือเป็นส่วนประกอบของงานนี้ในเขตพื้นที่ของ สถานีตำรวจ เพื่อแสวงหาพยานหลักฐานและผู้กระทำความผิดอันเป็นการอำนวยความสะดวกยุติธรรมให้แก่ประชาชน ในการสืบสวนคดีอาญาให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด โดยจำแนกออกเป็นงานต่าง ๆ ดังนี้

8.1 งานสืบสวนการกระทำความผิดตามประมวลกฎหมายอาญา การกระทำความผิด ตามพระราชบัญญัติต่างๆ ที่มีโทษทางอาญา และการปฏิบัติตามประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความอาญา

8.2 งานพัฒนากำลังพล งบประมาณ วัสดุอุปกรณ์ เทคโนโลยี และวิทยาการต่างๆ เพื่อใช้ในการสืบสวน

8.3 งานสืบสวนหาข่าวและระบบข้อมูลอาชญากรรม

8.4 งานวางระบบการงบประมาณที่เกี่ยวกับงานสืบสวน

8.5 งานตรวจสอบติดตามและประเมินผล งานวิจัยและพัฒนาการปฏิบัติตามนโยบาย ยุทธศาสตร์ แผนงานและโครงการต่างๆ รวมทั้งการศึกษาและเก็บรวบรวมสถิติข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับงาน สืบสวนคดีอาญาที่เกิดขึ้น

8.6 งานวางแผนสืบสวน

8.7 งานสืบสวนหาข้อเท็จจริง และหลักฐานเพื่อทราบรายละเอียดของการกระทำ ความผิดที่เกิดขึ้นแล้ว



8.8 งานสืบสวนภายหลังจากผู้กระทำผิด ทั้งที่เป็นคดีที่อยู่ในความรับผิดชอบของสถานีตำรวจ และกรณีจับกุมคนร้ายตามหมายจับของสถานีตำรวจอื่น เพื่อรู้แหล่งและรายละเอียดเพื่อให้มีการจับกุม

8.9 ดำเนินการเพื่อให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการสืบสวน โดยสร้างความสัมพันธ์กับ ประชาชนในพื้นที่โดยใกล้ชิดเพื่อประโยชน์ในการหาข่าว

8.10 กรณีพบการกระทำความผิดให้พิจารณาสั่งการให้ผู้บังคับบัญชาดำเนินการ จับกุม หรือดำเนินการจับกุมด้วยตนเอง

8.11 ปฏิบัติหน้าที่ถวายความปลอดภัยแด่องค์พระมหากษัตริย์ พระราชินี และพระบรมวงศานุวงศ์ ที่เสด็จพระราชดำเนินเข้ามาในพื้นที่ของสถานีตำรวจ

8.12 ปฏิบัติงานร่วมกับงานป้องกันปราบปราม ในการควบคุมความสงบเรียบร้อย กรณีมีเหตุพิเศษต่างๆ เช่น การจัดงานตามประเพณี การชุมนุมประท้วง และอื่นๆ

8.13 ปฏิบัติงานร่วมกับงานป้องกันปราบปราม เพื่อทำการตรวจค้นจับกุม

8.14 งานปกปิดให้ความคุ้มครองแหล่งข่าว และพยาน

8.15 ประสานการปฏิบัติงานกับงานอื่น ๆ ในสถานีตำรวจและหน่วยงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องอย่างใกล้ชิดจริงจัง เพื่อให้ผลในการป้องกัน ระวัง ปราบปราม กระทำความผิด

8.16 ให้คำปรึกษาแนะนำ ตลอดจนปรับปรุงแก้ไขการปฏิบัติงานของผู้บังคับบัญชาในงานสืบสวน

8.17 งานควบคุม ตรวจสอบการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ ทั้งในด้านการ ปฏิบัติงาน ความประพฤติและระเบียบวินัย

8.18 การปฏิบัติหน้าที่หากมีเหตุจำเป็นเร่งด่วน ให้มีอำนาจมอบหมายให้ผู้บังคับบัญชาปฏิบัติหน้าที่อื่นได้ตามความเหมาะสม แต่ทั้งนี้ต้องไม่เสียหายต่อหน้าที่การงานประจำ

8.19 ปฏิบัติงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องกับงานสืบสวน

8.20 ปฏิบัติงานอื่นๆ ตามที่ผู้บังคับบัญชามอบหมาย

## 9. ผู้ปฏิบัติงานสืบสวน

9.1 สารวัตรสืบสวน มีหน้าที่ดังนี้

9.1.1 ควบคุม ตรวจสอบ ให้คำปรึกษา แนะนำ ตลอดจนปรับปรุงแก้ไขการ ปฏิบัติงานของผู้บังคับบัญชาในงานสืบสวน

9.1.2 ศึกษาเก็บข้อมูลในส่วนที่เกี่ยวข้อง และนำวิทยาการต่างๆ มาใช้ใน การสืบสวน

9.1.3 งานวางแผนสืบสวน

9.1.4 สืบสวนหาข่าวและรวบรวมข้อมูล ข้อเท็จจริงหลักฐานรวมทั้งประสานการปฏิบัติกับงานอื่นในสถานีตำรวจหรือหน่วยงานอื่น เพื่อประโยชน์ในการรักษาความสงบเรียบร้อย ของประชาชน อันได้แก่ การป้องกันเหตุร้าย เหตุรุนแรง การกระทำความผิดต่างๆ ทั้งจากแหล่งข่าวทั่วไปและ แหล่งข่าวที่จัดตั้งขึ้น

9.1.5 สืบสวนหาข้อเท็จจริง และหลักฐานเพื่อทราบรายละเอียดของการ กระทำความผิดที่เกิดขึ้นแล้ว

9.1.6 สืบสวนภายหลังจากผู้กระทำผิด ทั้งที่เป็นคดีที่อยู่ในความรับผิดชอบของสถานีตำรวจ และกรณีจับกุมคนร้ายตามหมายจับของสถานีตำรวจอื่นหรือหน่วยงานอื่น เพื่อรู้แหล่งและรายละเอียดเพื่อให้มีการจับกุม

9.1.7 ดำเนินการเพื่อให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการสืบสวน โดยสร้างความสัมพันธ์กับประชาชนในพื้นที่อย่างใกล้ชิดเพื่อประโยชน์ในการหาข่าว

9.1.8 กรณีการกระทำผิดให้ดำเนินการจับกุม โดยพิจารณาใช้กำลัง ตำรวจตามความเหมาะสมแล้วรายงานหัวหน้างานสืบสวนทราบ

9.1.9 ปฏิบัติหน้าที่ถวายความปลอดภัยแด่องค์พระมหากษัตริย์ พระราชินี และ พระบรมวงศานุวงศ์ ที่เสด็จพระราชดำเนินเข้ามาในพื้นที่ของสถานีตำรวจ

9.1.10 ปฏิบัติงานร่วมกับงานป้องกันปราบปราม ในการควบคุมความสงบ เรียบร้อย กรณีมีเหตุพิเศษต่าง ๆ เช่น การจัดงานตามประเพณี การชุมนุมประท้วง และอื่นๆ

9.1.11 ปฏิบัติงานร่วมกับงานป้องกันปราบปราม เพื่อทำการตรวจค้นจับกุม

9.1.12 เมื่อได้รับคำสั่งไม่ว่าจะเป็นคำสั่งโดยฉับพลันทันทีหรือตามแผนที่ ผู้บังคับบัญชากำหนดให้ปฏิบัติอย่างหนึ่งอย่างใดในการเข้าระงับ ปราบปราม จับกุม สกัดจับ ก็ให้ปฏิบัติตาม คำสั่ง

9.1.13 งานควบคุม ตรวจสอบการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจทั้งใน ด้านการปฏิบัติงาน ความประพฤติและระเบียบวินัย

9.1.14 การปฏิบัติหน้าที่หากมีเหตุจำเป็นเร่งด่วน ให้มีอำนาจมอบหมาย ให้ผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติหน้าที่อื่นได้ตามความเหมาะสม แต่ทั้งนี้ต้องไม่เสียหายต่อหน้าที่การงานประจำและ ต้องรับรายงานให้หัวหน้างานสืบสวนทราบในทันที

9.1.15 ปฏิบัติงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องกับงานสืบสวน

9.1.16 ปฏิบัติงานอื่น ๆ ตามที่ผู้บังคับบัญชามอบหมาย

## 9.2 รองสารวัตรสืบสวน มีหน้าที่ดังนี้

9.2.1 ปฏิบัติงานตามที่หัวหน้างานสืบสวน หรือสารวัตรสืบสวนมอบหมาย

9.2.2 ปฏิบัติงานตามข้อ 9.1.1 – 9.1.13

9.2.3 การปฏิบัติหน้าที่หากมีเหตุจำเป็นเร่งด่วน ให้มีอำนาจมอบหมาย ให้ผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติหน้าที่อื่นได้ตามความเหมาะสม แต่ทั้งนี้ต้องไม่เสียหายต่อหน้าที่การงานประจำและ ต้องรับรายงานให้หัวหน้างานสืบสวนหรือสารวัตรสืบสวนทราบในทันที

9.2.4 ปฏิบัติงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องกับงานสืบสวน

9.2.5 ปฏิบัติงานอื่นๆ ตามที่ผู้บังคับบัญชามอบหมาย

9.3 รองสารวัตร (ตำแหน่งควบคุมผู้บังคับหมู่ ถึงรองสารวัตร) งานสืบสวน มีหน้าที่ดังนี้

9.3.1 ปฏิบัติงานในหน้าที่และความรับผิดชอบของตำแหน่งระดับ ผู้บังคับหมู่ที่ปฏิบัติอยู่เดิม โดยปฏิบัติหน้าที่ในสายงานสืบสวน ภายใต้การกำกับตรวจสอบโดยทั่วไป และอาจ ได้รับมอบหมายให้ควบคุมตรวจสอบการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจจำนวนหนึ่ง



- สิ้น ณ จุดเดียว
- 9.3.2 ตัดสินใจ วินิจฉัยสั่งการ แก้ไขปัญหาในงานที่รับผิดชอบให้เสร็จ
- 9.3.3 ปฏิบัติหน้าที่หัวหน้าสายสืบ
- 9.3.4 ปฏิบัติงานด้วยตนเองในลักษณะของผู้มีประสบการณ์ในงานด้าน สืบสวนของหน่วยงานนั้นๆ
- 9.3.5 ช่วยเหลืองานของข้าราชการตำรวจระดับตำแหน่งสารวัตรหรือเทียบเท่า
- 9.3.6 ปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้องหรือตามที่ได้รับมอบหมายจากผู้บังคับบัญชา

#### 9.4 ผู้บังคับหมู่ สืบสวน

##### 9.4.1 ทำหน้าที่ธุรการ มีหน้าที่ดังนี้

- 1) งานธุรการทั่วไปของงานสืบสวน
- 2) ปฏิบัติหน้าที่ถวายความปลอดภัยแด่องค์พระมหากษัตริย์ พระราชินี และ พระบรมวงศานุวงศ์ ที่เสด็จพระราชดำเนินเข้ามาในพื้นที่ของสถานีตำรวจความสงบเรียบร้อย กรณีมีเหตุพิเศษต่างๆ เช่น การจัดงานตามประเพณี การชุมนุมประท้วง และอื่นๆ
- 3) ปฏิบัติงานร่วมกับงานป้องกันปราบปราม ในการ ควบคุมความสงบเรียบร้อย กรณีมีเหตุพิเศษต่างๆ เช่น การจัดงานตามประเพณี การชุมนุมประท้วง และอื่นๆ
- 4) ปฏิบัติงานร่วมกับงานป้องกันปราบปราม เพื่อทำการตรวจค้นจับกุม
- 5) ปฏิบัติงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องกับงานสืบสวน
- 6) ปฏิบัติงานอื่น ๆ ตามที่ผู้บังคับบัญชามอบหมาย

##### 9.4.2 ทำหน้าที่สืบสวน มีหน้าที่ดังนี้

- 1) สืบสวนการกระทำความผิดตามประมวลกฎหมายอาญา และการปฏิบัติตามประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความอาญา
- 2) เก็บรวบรวมสถิติข้อมูลในส่วนที่เกี่ยวข้องกับงานสืบสวน รายงานข้อมูลสืบสวนต่อรองสารวัตรสืบสวน หรือสารวัตรสืบสวน หรือหัวหน้างานสืบสวน
- 3) สืบสวนหาข่าวและรวบรวมข้อมูล ข้อเท็จจริงหลักฐาน รวมทั้งประสานการปฏิบัติกับงานอื่นในสถานีตำรวจหรือหน่วยงานอื่น เพื่อประโยชน์ในการรักษาความสงบเรียบร้อยของประชาชน อันได้แก่ การป้องกันเหตุร้าย เหตุรุนแรงการกระทำความผิดต่างๆ ทั้งจากแหล่งข่าวทั่วไป และแหล่งข่าวที่จัดตั้งขึ้น
- 4) สืบสวนหาข้อเท็จจริง และหลักฐานเพื่อทราบรายละเอียดของการกระทำความผิดที่เกิดขึ้นแล้ว
- 5) สืบสวนภายหลังจากรู้ตัวผู้กระทำความผิดทั้งที่เป็นคดีที่อยู่ในความรับผิดชอบของสถานีตำรวจ และกรณีจับกุมคนร้ายตามหมายจับของสถานีตำรวจอื่นหรือหน่วยงานอื่น เพื่อรู้แหล่งและรายละเอียดเพื่อให้มีการจับกุม
- 6) ดำเนินการเพื่อให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการสืบสวน โดยสร้างความสัมพันธ์กับประชาชนในพื้นที่อย่างใกล้ชิดเพื่อประโยชน์ในการหาข่าว

- 7) ปฏิบัติหน้าที่ถวายความปลอดภัยแด่องค์พระมหากษัตริย์ พระราชินี และ พระบรมวงศานุวงศ์ ที่เสด็จพระราชดำเนินเข้ามาในพื้นที่ของสถานีตำรวจ
  - 8) ปฏิบัติงานร่วมกับงานป้องกันปราบปราม ในการควบคุม ความสงบเรียบร้อย กรณีมีเหตุพิเศษต่างๆ เช่น การจัดงานตามประเพณี การชุมนุมประท้วง และอื่นๆ
  - 9) ปฏิบัติงานร่วมกับงานป้องกันปราบปราม เพื่อทำการ ตรวจค้นจับกุม
  - 10) ปฏิบัติการจับกุม เมื่อพบการกระทำความผิดหรือ ได้รับ คำสั่งจากผู้บังคับบัญชา
  - 11) เมื่อได้รับคำสั่งไม่ว่าจะเป็นคำสั่งโดยฉับพลันทันทีหรือ ตามแผนที่ผู้บังคับช้ญชากำหนดให้ปฏิบัติอย่างหนึ่งอย่างใดในการเข้าระงับ ปราบปรามจับกุมสกัดจับ ก็ ให้ปฏิบัติตามคำสั่ง
  - 12) งานที่ปฏิบัติให้เป็นไปตามกฎหมาย ระเบียบคำสั่ง ข้อบังคับว่าด้วยเรื่องนั้นๆ หรือตามที่ผู้บังคับบัญชามอบหมาย
  - 13) ปฏิบัติงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องกับงานสืบสวน
  - 14) ปฏิบัติงานอื่นๆ ตามที่ผู้บังคับบัญชามอบหมาย
- กรอบแนวคิดที่ใช้ในการศึกษา

## 2.5 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ปวรัตน์ เลิศสุวรรณเสรี (2556, หน้า ข. - ค.) ได้ศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของ บุคคลากรวิทยาลัยราชพฤกษ์ ประจำปีการศึกษา 2555 ผลการศึกษาพบว่าบุคคลกรของมหาวิทยาลัย ราชพฤกษ์มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก โดยพบว่ามีค่าความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชามากที่สุด รองลงมาได้แก่ ด้านความรับผิดชอบ ด้าน การได้การยอมรับนับถือ ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านความมั่นคงในงาน ด้านนโยบาย/แผนและการบริหารงาน ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน ด้านสถานที่ทำงาน ด้าน ค่าตอบแทนและสวัสดิการ ตามลำดับ มีข้อเสนอแนะควรจัดการด้านสวัสดิการให้มากยิ่งขึ้น

สันติ โกเศโยธิน (2554, หน้า ก.) ได้ศึกษาความพึงพอใจของบุคลากรส่วนโยธาใน องค์การบริหารส่วนตำรวจในจังหวัดสระบุรี ผลการศึกษาพบว่าระดับความพึงพอใจของบุคลากรในการ ทำงานอยู่ในระดับสูง และปัจจัยสำคัญที่ส่งเสริมระดับความพึงพอใจคือ การยอมรับนับถือ และการ ส่งเสริมพัฒนาตนเองของบุคลากร และระดับการศึกษาที่แตกต่างกันคือตัวแปรต้นที่สำคัญกับ ปัจจัยที่ส่งเสริมความพึงพอใจแตกต่างกัน

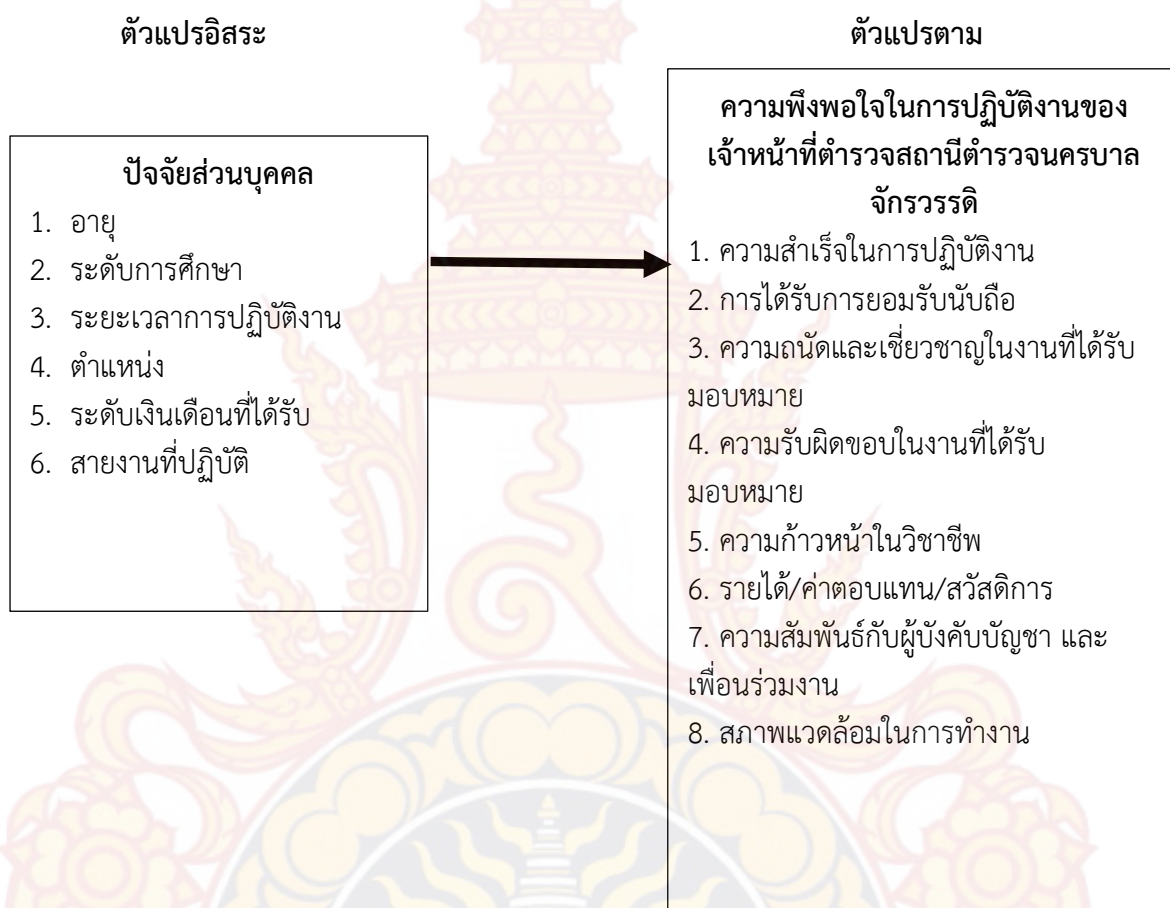
โดยสรุปจากแนวคิดทฤษฎี และผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจในการทำงาน หรือการปฏิบัติหน้าที่ นั้นจะเห็นได้ว่า สภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน ผลตอบแทนที่ได้รับ รวมถึง ทศนคติในทางบวกต่อหัวหน้างาน หรือผู้บังคับบัญชา เป็นปัจจัยที่ส่งผลให้เกิดความพึงพอใจในการ ปฏิบัติงาน และส่งผลในระยะยาวให้เกิดการแก้ไขปัญหอย่างยั่งยืน จากการทบทวนวรรณกรรมที่ เกี่ยวข้องพบว่า ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติหน้าที่ ได้แก่

1. ปัจจัยภูมิหลังของเจ้าหน้าที่ตำรวจ ได้แก่ อายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการ ปฏิบัติหน้าที่ ตำแหน่ง ระดับเงินเดือนที่ได้รับ และ สายงานที่ปฏิบัติ



2. รายได้และสวัสดิการของเจ้าหน้าที่ตำรวจ
3. ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา
4. การยอมรับนับถือ

## 2.6 กรอบแนวคิดที่ใช้ในการศึกษา



ภาพที่ 2.3 กรอบแนวความคิดที่ใช้ในการศึกษา

## บทที่ 3 ระเบียบวิธีวิจัย

### 3.1 วิธีการวิจัย

ในการศึกษาเรื่อง ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจสถานีตำรวจนครบาลจักรวรรดิ เป็นการศึกษาเชิงสำรวจโดยทำการศึกษาระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติหน้าที่ ปัจจัยต่างๆ ที่มีผลต่อระดับความพึงพอใจ โดยทำการศึกษาเฉพาะสถานีตำรวจนครบาลจักรวรรดิ โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการศึกษา รายละเอียดของการศึกษามีดังนี้

1. ศึกษาค้นคว้าจากเอกสาร (Documentary Research ) โดยการศึกษาจากหนังสือ บทความ วิทยานิพนธ์ การวิจัยต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง
2. ศึกษาภาคสนาม (Field Research) การศึกษาเชิงปริมาณ โดยเก็บรวบรวมจากการใช้แบบสอบถาม (Questionnaires) จากประชากรกลุ่มเป้าหมาย คือ เจ้าหน้าที่ตำรวจสถานีตำรวจนครบาลจักรวรรดิ

### 3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาคั้งนี้ ผู้ศึกษาได้สร้างแบบสอบถามขึ้นจากการตรวจสอบเอกสาร ทฤษฎี ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ซึ่งประกอบด้วย คำถาม 3 ส่วน คือ

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ อายุ ระยะเวลาการปฏิบัติงาน ระดับการศึกษา ตำแหน่ง เป็นต้น เป็นคำถามปลายเปิดโดยให้ผู้ตอบเลือกตอบคำถามในกรอบที่กำหนดให้

ส่วนที่ 2 เป็นแบบสอบถามวัดความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจสถานีตำรวจนครบาลจักรวรรดิ ซึ่งเป็นคำถามปลายเปิด โดยใช้มาตราวัดความคิดเห็นเป็นแบบ Likert Scale

ส่วนที่ 3 คำถามปลายเปิด เพื่อสอบถามความพึงพอใจของเจ้าหน้าที่ตำรวจสถานีตำรวจนครบาลจักรวรรดิ

ลักษณะคำถามในแบบสอบถาม ประกอบด้วยคำถาม 2 รูปแบบ คือ

1. คำถามที่ให้เลือกตอบ
2. คำถามแบบมาตรฐานส่วนประมาณค่า (Rating Scale) โดยใช้เทคนิคการวัดความคิดเห็นแบบ ลิเคิร์ตสเกล (Likert Scal ) โดยเรียงเรียงข้อความที่จะศึกษาประกอบด้วย ข้อความในเชิงบวก (Positive Scale) ข้อความในเชิงลบ (Negative Scale) และสร้างมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ดังนี้



### ตารางที่ 3.1 ตารางข้อความในเชิงบวกและเชิงลบ

ข้อความในเชิงบวก ( Positive Scale )		ข้อความในเชิงลบ ( Negative Scale )	
เห็นด้วยอย่างยิ่ง	5 คะแนน	เห็นด้วยอย่างยิ่ง	1 คะแนน
เห็นด้วย	4 คะแนน	เห็นด้วย	2 คะแนน
ไม่แน่ใจ	3 คะแนน	ไม่แน่ใจ	3 คะแนน
ไม่เห็นด้วย	2 คะแนน	ไม่เห็นด้วย	4 คะแนน
ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	1 คะแนน	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	5 คะแนน

การแปลความหมายของคะแนนเฉลี่ยใช้เกณฑ์ ดังนี้

ค่าเฉลี่ย 1.00 – 2.50	หมายถึง	มีความคิดเห็นด้วยในระดับน้อย
ค่าเฉลี่ย 2.51 - 3.50	หมายถึง	มีความคิดเห็นด้วยในระดับปานกลาง
ค่าเฉลี่ย 3.51 - 5.00	หมายถึง	มีความคิดเห็นด้วยในระดับมาก

ขั้นตอนในการสร้างแบบสอบถาม

1. ทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องกับการศึกษา โดยรวบรวมข้อมูลที่เกี่ยวข้องแนวความคิดในการปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าหน้าที่ และเรื่องของความพึงพอใจในการปฏิบัติหน้าที่ จากบทความ ตำราวารสาร และ ผลงานวิจัย ต่างๆ

2. นำข้อมูลที่ได้จากการรวบรวมข้อมูลมาสรุป เพื่อกำหนดขอบเขต เนื้อหาในการศึกษา เพื่อให้ครอบคลุมเนื้อหาที่ต้องการศึกษา

### 3.3 ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

ประชากร ( Population )

ประชากรเป้าหมาย (Target Population) ที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ ได้แก่ เจ้าหน้าที่ตำรวจสถานีตำรวจนครบาลจักรวรรดิ จำนวน 145 นาย

กลุ่มตัวอย่าง (Sampling)

เพื่อให้ได้กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยและเป็นตัวแทนของประชากรทั้งหมดอย่างแท้จริง ผู้ศึกษาจึงใช้วิธีการสุ่มตัวอย่าง โดยทำการเลือกขนาดจำนวนประชากรกลุ่มตัวอย่าง โดยเทียบขนาดกลุ่มตัวอย่างของ เครซี่ และ มอร์แกน (Krejcie & Morgan, 1970, p. 610) ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 105 นาย แต่ในการศึกษาครั้งนี้เก็บรวบรวมตัวอย่างได้ 138 นาย

ตารางที่ 3.2 ขนาดกลุ่มตัวอย่างของเครซีและมอร์แกนขนาดกลุ่มตัวอย่างของเครซีและมอร์แกน ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% หรือมีความคลาดเคลื่อนเกิดขึ้น 5%

Table for Determining Sample Size from a Given Population

N	S	N	S	N	S	N	S	N	S
10	10	100	80	280	162	800	260	2,800	338
15	14	110	86	290	165	850	265	3,000	341
20	19	120	92	300	169	900	269	3,500	346
25	24	130	97	320	175	950	274	4,000	351
30	28	140	103	340	181	1,000	278	4,500	354
35	32	150	108	360	186	1,100	285	5,000	357
40	36	160	113	380	191	1,200	291	6,000	361
45	40	170	118	400	196	1,300	297	7,000	364
50	44	180	123	420	201	1,400	302	8,000	367
55	48	190	127	440	205	1,500	306	9,000	368
60	52	200	132	460	210	1,600	310	10,000	370
65	56	210	136	480	214	1,700	313	15,000	375
70	59	220	140	500	217	1,800	317	20,000	377
75	63	230	144	550	226	1,900	320	30,000	379
80	66	240	148	600	234	2,000	322	40,000	380
85	70	250	152	650	242	2,200	327	50,000	381
90	73	260	155	700	248	2,400	331	75,000	382

Note - N is population size.

S is sample size

ที่มา: “Determining Sample Size for Research Activities” by R.V. Krejcie, and D.W. Morgan, 1970, Educational and Psychological Measurements, pp. 607 -610

### 3.4 การเก็บรวบรวมข้อมูล

1. สร้างแบบสอบถาม (Structured Interview) ส่งให้อาจารย์ที่ปรึกษาตรวจสอบแก้ไขตามความเหมาะสม เพียงตรงตามเนื้อหา

2. นำแบบสอบถามที่ได้รับการปรับปรุงแก้ไขแล้ว ไปทำการทดสอบ (Pretest) กับกลุ่มตัวอย่างที่มีลักษณะใกล้เคียงกับประชากรกลุ่มเป้าหมาย ได้แก่ เจ้าหน้าที่ตำรวจสถานีตำรวจนครบาล สำนักราษฎร์ จำนวน 30 ชุด เพื่อหาความน่าเชื่อถือ เพื่อหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ที่ 95% โดย



วิธีหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา ใช้สูตร ครอนบัค (Cronbach' s alpha coefficient) โดยได้ค่าความเชื่อมั่นดังตารางที่ ต่อไปนี้

**ตารางที่ 3.3** ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม

ความพึงพอใจ	ค่า Cronbach' s Alpha
1. ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน	0.795
2. การได้รับการยอมรับนับถือ	0.742
3. ความถนัดและเชี่ยวชาญในงานที่ได้รับมอบหมาย	0.779
4. ความรับผิดชอบในงานที่ได้รับมอบหมาย	0.733
5. ความก้าวหน้าในวิชาชีพ	0.769
6. รายได้/สวัสดิการ/ค่าเลี้ยงชีพ/ค่าตอบแทนทำงานล่วงเวลา	0.730
7. ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน	0.867
8. สภาพแวดล้อมในการทำงาน	0.787
ทั้งหมด	0.824

ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.795 ด้านการยอมรับนับถือ มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.742 ความถนัดและความเชี่ยวชาญในงานที่ได้รับมอบหมาย มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.779 ความรับผิดชอบในงานที่ได้รับมอบหมาย มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.733 ความก้าวหน้าในอาชีพ มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.769 รายได้ ค่าตอบแทน สวัสดิการ และผลประโยชน์เกื้อกูล มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.730 ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.867 และ สภาพการทำงานมีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.787 โดยค่าความเชื่อมั่นทั้งหมดเท่ากับ 0.824 ซึ่งค่าแอลฟาที่ได้จะแสดงถึงระดับความคงที่ของคำถาม โดยจะมีค่าระหว่าง  $0 \leq \infty \geq 1$  ค่าที่ใกล้เคียงกับ 1 มาก แสดงว่ามีความเชื่อมั่นสูง โดยกำหนดเกณฑ์ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามที่ยอมรับได้ ควรมีค่ามากกว่า 0.70 จึงจะเป็นแบบทดสอบที่มีความเชื่อมั่นสามารถนำไปใช้ได้

3. นำผลการทดสอบมาทำการแก้ไขปรับปรุง แล้วเสนออาจารย์ที่ปรึกษาตรวจสอบอีกครั้ง จนแน่ใจว่าแบบสอบถามที่สร้างขึ้น มีความเที่ยงตรงและครอบคลุมอยู่ในเกณฑ์ที่จะสามารถนำไปใช้ในการเก็บข้อมูลในการวิจัยได้

4. นำแบบสอบถามที่ทำการปรับปรุงสมบูรณ์แล้ว ไปทำการเก็บรวบรวมข้อมูลจากประชากรกลุ่มเป้าหมาย โดยการทำเป็นหนังสือถึงผู้บังคับบัญชาของหน่วยงานเพื่อขอความร่วมมือจากกลุ่มประชากรตัวอย่าง ให้ตอบแบบสอบถามและเก็บรวบรวมข้อมูลโดยผู้ศึกษาจะนำแบบสอบถามไปแจกด้วยตนเอง โดยจะให้เวลาแก่กลุ่มประชากรตัวอย่างในการตอบแบบสอบถาม เพื่อจะได้ข้อมูลที่ถูกต้องตรงกับความเป็นจริงมากที่สุด โดยเมื่อครบกำหนดเวลาแล้ว ผู้ศึกษาจะไปเก็บแบบสอบถามเพื่อนำมาวิเคราะห์ต่อไป

### 3.5 การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้ศึกษาจะนำแบบสอบถามที่เก็บรวบรวมข้อมูลไว้แล้ว มาตรวจสอบความสมบูรณ์ถูกต้องของข้อมูล จากนั้น จะนำไปวิเคราะห์และคำนวณค่าทางสถิติข้อมูลด้วยเครื่องคอมพิวเตอร์ โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปเพื่อวิจัยทางสังคมศาสตร์ โปรแกรม SPSS For Windows โดยใช้สถิติดังนี้

1. ใช้สถิติพรรณนา (Descriptive Statistic ) สำหรับการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณในแบบสอบถามส่วนที่ 1 ซึ่งใช้สถิติดังนี้ คือ

1.1 การแจกแจงความถี่และหาค่าร้อยละ ( Percentage - % )

1.2 การหาค่าเฉลี่ย ( Mean,  $\bar{x}$  ) โดยใช้สูตร

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

$\bar{X}$  คือ ค่าคะแนนเฉลี่ย

$fx$  คือ ผลคูณของคะแนนกับความถี่ของคะแนน

$N$  คือ จำนวนข้อมูลหรือคำตอบทั้งหมด

1.3 การหาค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation – S.D.) โดยใช้

สูตร

$$S.D. = \frac{\sum (X-\bar{X})^2}{(n-1)}$$

S.D. คือ ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

$X$  คือ ค่าคะแนนของแต่ละคน

$\bar{X}$  คือ ค่าเฉลี่ยของคะแนนทั้งหมด  $\frac{\sum fx}{N}$

$\sum X$  คือ ผลรวมของคะแนน

2. ใช้สถิติอนุมาน (Inferential Statistics) สำหรับการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณในแบบสอบถามส่วนที่ 2

3. การหาค่าความสัมพันธ์ของแต่ละตัวแปร โดยใช้ค่า Chi – Square

4. ใช้การพรรณนาสำหรับการวิเคราะห์ข้อมูลในแบบสอบถามส่วนที่ 3

### 3.6 การนำเสนอข้อมูล

ในการศึกษาครั้งนี้ เป็นการศึกษาวิจัยเชิงพรรณนาในรูปแบบการบรรยายข้อมูลประกอบตาราง โดยแบ่งออกเป็น 5 บท ดังนี้

บทที่ 1 บทนำเกี่ยวกับที่มาและความสำคัญของปัญหา มุลเหตุจูงใจและวัตถุประสงค์ในการศึกษา

บทที่ 2 แนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

บทที่ 3 ระเบียบวิธีและกระบวนการดำเนินการวิจัย

บทที่ 4 ผลการศึกษาและอภิปรายผลการศึกษา

บทที่ 5 สรุปผลการศึกษา และ ข้อเสนอแนะ



## บทที่ 4 ผลของการศึกษาวิจัย

ผลของการศึกษาวิจัยเรื่อง “ ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจ กรณีศึกษา สถานีตำรวจนครบาลจักรวรรดิ ” ผู้ศึกษาได้ทำการเก็บรวบรวมข้อมูลสำหรับการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้ศึกษาขอเสนอข้อมูลดังนี้

1. การวิเคราะห์สถิติเชิงพรรณนา แบ่งเป็น
  - 1.1 การวิเคราะห์ข้อมูลคุณลักษณะส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง
  - 1.2 การวิเคราะห์ข้อมูลระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน
2. การทดสอบสมมติฐาน

รายละเอียดของการวิเคราะห์จะนำเสนอด้วยตารางแสดงให้เห็นถึงผลการวิเคราะห์ข้อมูล และการตีความหมายของข้อมูลที่ได้จากตารางเฉพาะบางประเด็นที่สำคัญและเกี่ยวข้องกับเนื้อหาของผลการวิจัยดังนี้

### 4.1 การวิเคราะห์สถิติเชิงพรรณนา

- 1.1 การวิเคราะห์ข้อมูลคุณลักษณะส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง

ตารางที่ 4.1 แสดงจำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามอายุ

อายุ	จำนวน (นาย)	ร้อยละ (%)
18-30 ปี	24	17.39
31-40 ปี	49	35.50
41-50 ปี	35	25.36
51 ปี ขึ้นไป	30	21.73
รวม	138	100.0

ตารางที่ 4.1 จากการสำรวจกลุ่มตัวอย่างจำนวน 138 นาย พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ อายุ 31 – 40 ปี จำนวน 49 นาย คิดเป็นร้อยละ 35.50 รองลงมา อายุ 41 – 50 ปี จำนวน 35 นาย คิดเป็นร้อยละ 25.36 อายุ 51 ปีขึ้นไป จำนวน 30 นาย คิดเป็นร้อยละ 21.73 อายุ 18 – 30 ปี มีจำนวนน้อยที่สุด จำนวน 24 นาย คิดเป็นร้อยละ 17.39 ตามลำดับ

**ตารางที่ 4.2** แสดงจำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามระดับการศึกษา

ระดับการศึกษา	จำนวน (นาย)	ร้อยละ (%)
ต่ำกว่าปริญญาตรี	60	43.47
ปริญญาตรี ขึ้นไป	78	56.53
รวม	138	100.0

ตารางที่ 4.2 จากการสำรวจกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 138 นาย กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่สำเร็จจากศึกษาระดับปริญญาตรีขึ้นไป จำนวน 78 นาย คิดเป็นร้อยละ 56.53 ส่วนการศึกษาต่ำกว่าระดับปริญญาตรี จำนวน 60 นาย คิดเป็นร้อยละ 43.47

**ตารางที่ 4.3** แสดงจำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามระยะเวลาการปฏิบัติงาน

ระยะเวลาการปฏิบัติงาน	จำนวน (นาย)	ร้อยละ (%)
ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 15 ปี	58	42.02
15 ปี ขึ้นไป	80	57.98
รวม	138	100.0

ตารางที่ 4.3 จากการสำรวจกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 138 นาย กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีระยะเวลาการปฏิบัติงาน 15 ปีขึ้นไป จำนวน 80 นาย คิดเป็นร้อยละ 57.98 ส่วนระยะเวลาการปฏิบัติงานต่ำกว่าหรือเท่ากับ 15 ปี จำนวน 58 นาย คิดเป็นร้อยละ 42.02

**ตารางที่ 4.4** แสดงจำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามตำแหน่ง

ตำแหน่ง	จำนวน (นาย)	ร้อยละ (%)
ผู้บังคับหมู่	93	67.39
รองสารวัตรขึ้นไป	45	32.61
รวม	138	100.0

ตารางที่ 4.4 จากการสำรวจกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 138 นาย กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีตำแหน่ง ผู้บังคับหมู่ จำนวน 93 นาย คิดเป็นร้อยละ 67.39 ส่วนตำแหน่งรองสารวัตรขึ้นไป จำนวน 45 นาย คิดเป็นร้อยละ 32.61



**ตารางที่ 4.5** แสดงจำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามระดับเงินเดือนที่ได้รับ

ระดับเงินเดือนที่ได้รับ	จำนวน (นาย)	ร้อยละ (%)
ต่ำกว่า 20,000 บาท	39	28.26
20,001 -30,000 บาท	44	31.89
30,001 บาท ขึ้นไป	55	39.85
รวม	138	100.0

ตารางที่ 4.5 จากการสำรวจกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 138 นาย กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีรายได้ต่อเดือนที่ได้รับ 30,001 บาท ขึ้นไป จำนวน 55 นาย คิดเป็นร้อยละ 39.85 รองลงมา มีรายได้ต่อเดือนที่ได้รับ 20,001 – 30,000 บาท จำนวน 44 นาย คิดเป็นร้อยละ 31.88 ส่วนกลุ่มที่มีรายได้ต่อเดือน 20,000 บาทลงมา น้อยที่สุด จำนวน 39 นาย คิดเป็นร้อยละ 28.26

**ตารางที่ 4.6** แสดงจำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามสายงานที่ปฏิบัติ

สายงานที่ปฏิบัติ	จำนวน (นาย)	ร้อยละ (%)
งานจราจร	45	32.60
งานสายตรวจ	55	39.86
อื่นๆ	38	27.54
รวม	138	100.0

ตารางที่ 4.6 จากการสำรวจกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 138 นาย กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ปฏิบัติหน้าที่งานสายตรวจ จำนวน 55 นาย คิดเป็นร้อยละ 39.86 รองลงมาปฏิบัติหน้าที่งานจราจร จำนวน 45 นาย คิดเป็นร้อยละ 32.60 ส่วนงานอื่น น้อยที่สุด จำนวน 38 นาย คิดเป็นร้อยละ 27.54

## 1.2 การวิเคราะห์ข้อมูลระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

**ตารางที่ 4.7** แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

ความพึงพอใจ	$\bar{X}$	SD	ระดับความพึงพอใจ
ความสำเร็จในการปฏิบัติงาน	4.15	0.42	มาก
การยอมรับนับถือ	4.05	0.50	มาก
ความถนัดและเชี่ยวชาญในงานที่ได้รับมอบหมาย	4.05	0.52	มาก
ความรับผิดชอบในงานที่ได้รับมอบหมาย	3.89	0.42	มาก
ความก้าวหน้าในอาชีพ	3.64	0.69	มาก
รายได้ ค่าตอบแทนและสวัสดิการ	3.14	0.74	ปานกลาง
ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน	3.98	0.54	มาก
สภาพการทำงาน	3.83	0.53	มาก
ความพึงพอใจโดยรวม	3.84	0.41	มาก

จากตารางที่ 4.7 การศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการตำรวจสถานีตำรวจนครบาลจักรวรรดิ พบว่า มีความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก คือ ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.84 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.41 เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ยสูงสุดเท่ากับ 4.15 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เท่ากับ 0.42 รองลงมาคือ ด้านความถนัดและความเชี่ยวชาญในงานที่ได้รับมอบหมาย มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 4.05 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เท่ากับ 0.52 ด้านการยอมรับนับถือ มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 4.05 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เท่ากับ 0.50 ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.98 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เท่ากับ 0.54 ด้านความรับผิดชอบในงานที่ได้รับมอบหมาย มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.89 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เท่ากับ 0.42 ด้านสภาพการทำงาน มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.83 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เท่ากับ 0.53 ด้านความก้าวหน้าในอาชีพ มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.64 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เท่ากับ 0.69 ด้านรายได้ ค่าตอบแทนและสวัสดิการ มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.14 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เท่ากับ 0.74 ตามลำดับ

### 4.2. การทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐานในการวิจัย : อายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาการปฏิบัติงาน ตำแหน่ง ระดับเงินเดือนที่ได้รับ สายงานที่ปฏิบัติ มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการตำรวจสถานีตำรวจนครบาลจักรวรรดิ



ตารางที่ 4.8 ค่าความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุ กับ ความพึงพอใจในการปฏิบัติหน้าที่

อายุ	จำนวน (ร้อยละ)			$\chi^2$	df	P-value
	น้อย	ปานกลาง	มาก			
18 - 30 ปี		24 (17.39)		13.206	3	0.004
31 - 40 ปี	3 (2.17)	46 (33.33)				
41 - 50 ปี	1 (0.72)	34 (24.63)				
50 ปี ขึ้นไป	7 (5.07)	23 (16.66)				
รวม	11 (7.97)	127 (92.02)				

จากตารางที่ 4.8 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบค่าความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุ กับ ความพึงพอใจในการปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าหน้าที่ตำรวจสถานีตำรวจนครบาลจักรวรรดิ มีค่า P-value เท่ากับ 0.004 ซึ่งมีค่าน้อยกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่กำหนดไว้ที่ระดับ 0.05 แสดงว่า ยอมรับสมมติฐาน กล่าวคือ ปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุ มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าหน้าที่ตำรวจสถานีตำรวจนครบาลจักรวรรดิ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 4.9 ค่าความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุ กับ ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติหน้าที่

อายุ	จำนวน (ร้อยละ)			$\chi^2$	df	P-value
	น้อย	ปานกลาง	มาก			
18 - 30 ปี		24 (17.28)		4.678	3	0.197
31 - 40 ปี		49 (35.28)				
41 - 50 ปี	2 (1.44)	33 (23.76)				
50 ปี ขึ้นไป	2 (1.44)	28 (20.16)				
รวม	4 (2.88)	134 (96.48)				

จากตารางที่ 4.9 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุ กับ ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ไม่แตกต่างกัน ที่นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงปฏิเสธสมมติฐาน ผลการทดลองจึงไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ตารางที่ 4.10 ค่าความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลด้านด้านอายุ กับ ด้านการยอมรับนับถือ

อายุ	จำนวน (ร้อยละ)			$\chi^2$	df	P-value
	น้อย	ปานกลาง	มาก			
18 - 30 ปี	2 (1.44)	22 (15.84)		9.404	3	0.024
31 - 40 ปี	1 (0.72)	48 (34.56)				
41 - 50 ปี	4 (2.88)	31 (22.32)				
50 ปี ขึ้นไป	7 (5.04)	23 (16.56)				
รวม	14 (10.08)	124 (89.28)				

จากตารางที่ 4.10 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบค่าความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุ กับ ด้านการยอมรับนับถือ ของเจ้าหน้าที่ตำรวจสถานีตำรวจนครบาลจักรวรรดิ มีค่า P-value เท่ากับ 0.024 ซึ่งมีค่าน้อยกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่กำหนดไว้ที่ระดับ 0.05 แสดงว่ายอมรับสมมุติฐาน กล่าวคือ ปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุ มีความสัมพันธ์กับการยอมรับนับถือ ของเจ้าหน้าที่ตำรวจสถานีตำรวจนครบาลจักรวรรดิ

ตารางที่ 4.11 ค่าความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุ กับ ด้านความถนัดและเชี่ยวชาญในงานที่ได้รับมอบหมาย

อายุ	จำนวน (ร้อยละ)			$\chi^2$	df	P-value
	น้อย	ปานกลาง	มาก			
18 - 30 ปี	3 (2.16)	21 (15.12)		4.716	3	0.194
31 - 40 ปี	7 (5.04)	42 (30.24)				
41 - 50 ปี	1 (0.72)	34 (24.48)				
50 ปี ขึ้นไป	6 (4.32)	24 (17.28)				
รวม	17 (12.24)	121 (87.12)				



จากตารางที่ 4.11 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุ กับ ด้านความถนัดและเชี่ยวชาญในงานที่ได้รับมอบหมาย ไม่แตกต่างกัน ที่นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงปฏิเสธสมมุติฐาน ผลการทดลองจึงไม่สอดคล้องกับสมมุติฐานที่ตั้งไว้

**ตารางที่ 4.12** ค่าความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุ กับ ด้านความรับผิดชอบในงานที่ได้รับมอบหมาย

อายุ	จำนวน (ร้อยละ)			$\chi^2$	df	P-value
	น้อย	ปานกลาง	มาก			
18 - 30 ปี	1 (0.72)	23 (16.56)		3.230	3	0.357
31 - 40 ปี	2 (1.44)	47 (33.84)				
41 - 50 ปี	4 (2.88)	31 (22.32)				
50 ปี ขึ้นไป	4 (2.88)	26 (18.72)				
รวม	11 (7.92)	127 (91.44)				

จากตารางที่ 4.12 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุ กับ ด้านความรับผิดชอบในงานที่ได้รับมอบหมาย ไม่แตกต่างกัน ที่นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงปฏิเสธสมมุติฐาน ผลการทดลองจึงไม่สอดคล้องกับสมมุติฐานที่ตั้งไว้

**ตารางที่ 4.13** ค่าความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุ กับ ด้านความก้าวหน้าในอาชีพ

อายุ	จำนวน (ร้อยละ)			$\chi^2$	df	P-value
	น้อย	ปานกลาง	มาก			
18 - 30 ปี		5 (3.60)	19 (13.68)	16.876	6	0.010
31 - 40 ปี		19 (13.68)	30 (21.60)			
41 - 50 ปี		21 (15.12)	14 (10.08)			
50 ปี ขึ้นไป	2 (1.44)	13 (9.36)	15 (10.80)			
รวม	2 (1.44)	58 (41.76)	78 (56.16)			

จากตารางที่ 4.13 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุ กับ ด้านความก้าวหน้าในอาชีพ ของเจ้าหน้าที่ตำรวจสถานีตำรวจนครบาลจักรวรรดิ มีค่า P-value เท่ากับ 0.010 ซึ่งมีค่าน้อยกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่กำหนดไว้ที่ระดับ 0.05 แสดงว่า ยอมรับสมมุติฐาน กล่าวคือ ปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุ มีความสัมพันธ์ กับ ความก้าวหน้าในอาชีพ ของเจ้าหน้าที่ตำรวจ สถานีตำรวจนครบาลจักรวรรดิ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

**ตารางที่ 4.14** ค่าความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุ กับ ด้านรายได้ ค่าตอบแทนและ สวัสดิการ

อายุ	จำนวน (ร้อยละ)			$\chi^2$	df	P-value
	น้อย	ปานกลาง	มาก			
18 - 30 ปี	2 (1.44)	10 (7.20)	12 (8.64)	21.592	6	0.001
31 - 40 ปี		42 (30.24)	7 (5.04)			
41 - 50 ปี		25 (18.00)	10 (7.20)			
50 ปี ขึ้นไป		22 (15.84)	8 (5.76)			
รวม	2 (1.44)	99 (71.28)	37 (26.64)			

จากตารางที่ 4.14 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุ กับ ด้านรายได้ ค่าตอบแทนและสวัสดิการ ของเจ้าหน้าที่ตำรวจสถานีตำรวจนครบาลจักรวรรดิ มีค่า P-value เท่ากับ 0.001 ซึ่งมีค่า น้อยกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่กำหนดไว้ที่ระดับ 0.05 แสดงว่า ยอมรับสมมุติฐาน กล่าวคือ ปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุ มีความสัมพันธ์ กับ รายได้ ค่าตอบแทนและสวัสดิการ ของเจ้าหน้าที่ตำรวจสถานีตำรวจนครบาลจักรวรรดิ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

**ตารางที่ 4.15** ค่าความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุ กับ ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน

อายุ	จำนวน (ร้อยละ)			$\chi^2$	df	P-value
	น้อย	ปานกลาง	มาก			
18 - 30 ปี		24 (17.28)		20.653	3	0.000
31 - 40 ปี	3 (2.16)	46 (33.12)				
41 - 50 ปี	2 (1.44)	33 (23.76)				
50 ปี ขึ้นไป	10 (7.20)	20 (14.40)				
รวม	15 (10.80)	123 (88.56)				

จากตารางที่ 4.15 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุ กับ ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน ของเจ้าหน้าที่ตำรวจสถานีตำรวจนครบาลจักรวรรดิ มีค่า P-value เท่ากับ 0.000 ซึ่งมีค่า น้อยกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่กำหนดไว้ที่ระดับ 0.05 แสดงว่า ยอมรับสมมุติฐาน กล่าวคือ ปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุ มีความสัมพันธ์ กับ ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน ของเจ้าหน้าที่ตำรวจสถานีตำรวจนครบาลจักรวรรดิ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

**ตารางที่ 4.16** ค่าความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุ กับ ด้านสถานภาพการทำงาน

อายุ	จำนวน (ร้อยละ)			$\chi^2$	df	P-value
	น้อย	ปานกลาง	มาก			
18 - 30 ปี	1 (0.72)	23 (16.56)		3.311	3	0.346
31 - 40 ปี	9 (6.48)	40 (28.80)				
41 - 50 ปี	4 (2.88)	31 (22.32)				
50 ปี ขึ้นไป	3 (2.16)	27 (19.44)				
รวม	17 (12.24)	121 (87.12)				



จากตารางที่ 4.16 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุ กับ ด้านสถานภาพการทำงาน ไม่แตกต่างกัน ที่นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงปฏิเสธสมมุติฐาน ผลการทดลองจึงไม่สอดคล้องกับสมมุติฐานที่ตั้งไว้

**ตารางที่ 4.17** ค่าความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลด้านระดับการศึกษา กับความพึงพอใจในการปฏิบัติหน้าที่

ระดับการศึกษา	จำนวน (ร้อยละ)			$\chi^2$	df	P-value
	น้อย	ปานกลาง	มาก			
ต่ำกว่าปริญญาตรี		5 (3.62)	55 (39.85)	0.019	1	0.890
ปริญญาตรีขึ้นไป		6 (4.34)	72 (52.17)			
รวม		11 (7.97)	127 (92.02)			

จากตารางที่ 4.17 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลระดับการศึกษา กับ ความพึงพอใจในการปฏิบัติหน้าที่ ไม่แตกต่างกัน ที่นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงปฏิเสธสมมุติฐาน ผลการทดลองจึงไม่สอดคล้องกับสมมุติฐานที่ตั้งไว้

**ตารางที่ 4.18** ค่าความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลระดับการศึกษา กับ ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน

ระดับการศึกษา	จำนวน (ร้อยละ)			$\chi^2$	df	P-value
	น้อย	ปานกลาง	มาก			
ต่ำกว่าปริญญาตรี	3 (2.17)	57 (41.30)		1.666	1	0.197
ปริญญาตรีขึ้นไป	1 (0.72)	77 (55.79)				
รวม	4 (2.89)	134 (97.10)				

จากตารางที่ 4.18 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลระดับการศึกษา กับ ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ไม่แตกต่างกัน ที่นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงปฏิเสธสมมุติฐาน ผลการทดลองจึงไม่สอดคล้องกับสมมุติฐานที่ตั้งไว้

**ตารางที่ 4.19** ค่าความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลระดับการศึกษา กับ ด้านการยอมรับนับถือ

ระดับ การศึกษา	จำนวน (ร้อยละ)			$\chi^2$	df	P-value
	น้อย	ปานกลาง	มาก			
ต่ำกว่า	10	50		4.953	1	0.026
ปริญญาตรี	(7.24)	(36.23)				
ปริญญาตรี ขึ้นไป	4	74				
	(2.89)	(53.62)				
รวม	14	124				
	(10.44)	(89.85)				

จากตารางที่ 4.19 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลระดับการศึกษา กับ ด้านการยอมรับนับถือ ของเจ้าหน้าที่ตำรวจสถานีตำรวจนครบาลจักรวรรดิ มีค่า P-value เท่ากับ 0.026 ซึ่งมีค่า น้อยกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่กำหนดไว้ที่ระดับ 0.05 แสดงว่า ยอมรับสมมุติฐาน กล่าวคือ ปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุ มีความสัมพันธ์ กับ การยอมรับนับถือ ของเจ้าหน้าที่ตำรวจสถานีตำรวจนครบาลจักรวรรดิ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

**ตารางที่ 4.20** ค่าความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลระดับการศึกษา กับ ด้านความถนัดและเชี่ยวชาญในงานที่ได้รับมอบหมาย

ระดับ การศึกษา	จำนวน (ร้อยละ)			$\chi^2$	df	P-value
	น้อย	ปานกลาง	มาก			
ต่ำกว่า	8	52		0.101	1	0.750
ปริญญาตรี	(5.79)	(37.68)				
ปริญญาตรี ขึ้นไป	9	69				
	(6.52)	(50.00)				
รวม	17	121				
	(12.31)	(87.68)				

จากตารางที่ 4.20 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลระดับการศึกษา กับ ด้านความถนัดและเชี่ยวชาญในงานที่ได้รับมอบหมาย ไม่แตกต่างกัน ที่นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงปฏิเสธสมมุติฐาน ผลการทดลองจึงไม่สอดคล้องกับสมมุติฐานที่ตั้งไว้

**ตารางที่ 4.21** ค่าความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลระดับการศึกษา กับ ด้านความรับผิดชอบในงานที่ได้รับมอบหมาย

ระดับการศึกษา	จำนวน (ร้อยละ)			$\chi^2$	df	P-value
	น้อย	ปานกลาง	มาก			
ต่ำกว่า	8	52		4.161	1	0.041
ปริญญาตรี	(5.79)	(37.66)				
ปริญญาตรีขึ้นไป	3	75				
	(2.18)	(54.34)				
รวม	11	127				
	(7.97)	(92.02)				

จากตารางที่ 4.21 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลระดับการศึกษา กับ ด้านความรับผิดชอบในงานที่ได้รับมอบหมาย ของเจ้าหน้าที่ตำรวจสถานีตำรวจนครบาลจักรวรรดิ มีค่า P-value เท่ากับ 0.041 ซึ่งมีค่า น้อยกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่กำหนดไว้ที่ระดับ 0.05 แสดงว่า ยอมรับสมมติฐาน กล่าวคือ ปัจจัยส่วนบุคคลด้านระดับการศึกษา มีความสัมพันธ์ ความรับผิดชอบในงานที่ได้รับมอบหมาย ของเจ้าหน้าที่ตำรวจสถานีตำรวจนครบาลจักรวรรดิ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

**ตารางที่ 4.22** ค่าความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลระดับการศึกษา กับ ด้านความก้าวหน้าในอาชีพ

ระดับการศึกษา	จำนวน (ร้อยละ)			$\chi^2$	df	P-value
	น้อย	ปานกลาง	มาก			
ต่ำกว่า		31	29	5.144	2	0.076
ปริญญาตรี		(22.46)	(21.02)			
ปริญญาตรีขึ้นไป	2	27	49			
	(1.44)	(19.56)	(35.50)			
รวม	2	58	78			
	(1.44)	(42.02)	(56.52)			

จากตารางที่ 4.22 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลระดับการศึกษา กับ ด้านความก้าวหน้าในอาชีพ ไม่แตกต่างกัน ที่นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงปฏิเสธสมมติฐาน ผลการทดลองจึงไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้



ตารางที่ 4.23 ค่าความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลระดับการศึกษา กับ ด้านรายได้ ค่าตอบแทน และสวัสดิการ

ระดับ การศึกษา	จำนวน (ร้อยละ)			$\chi^2$	df	P-value
	น้อย	ปานกลาง	มาก			
ต่ำกว่า	2	40	18	3.383	2	0.184
ปริญญาตรี	(1.44)	(28.98)	(13.04)			
ปริญญาตรี ขึ้นไป		59	19			
		(42.75)	(13.77)			
รวม	2	99	37			
	(1.44)	(71.73)	(26.81)			

จากตารางที่ 4.23 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลระดับการศึกษา กับ ด้านรายได้ ค่าตอบแทนและสวัสดิการ ไม่แตกต่างกัน ที่นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงปฏิเสธสมมุติฐาน ผลการทดลองจึงไม่สอดคล้องกับสมมุติฐานที่ตั้งไว้

ตารางที่ 4.24 ค่าความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลระดับการศึกษา กับ ด้านความสัมพันธ์กับ ผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน

ระดับ การศึกษา	จำนวน (ร้อยละ)			$\chi^2$	df	P-value
	น้อย	ปานกลาง	มาก			
ต่ำกว่า	8	52		0.665	1	0.415
ปริญญาตรี	(5.79)	(37.68)				
ปริญญาตรี ขึ้นไป	7	71				
	(5.07)	(51.44)				
รวม	15	123				
	(10.86)	(89.13)				

จากตารางที่ 4.24 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลระดับการศึกษา กับ ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน ไม่แตกต่างกัน ที่นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงปฏิเสธสมมุติฐาน ผลการทดลองจึงไม่สอดคล้องกับสมมุติฐานที่ตั้งไว้

ตารางที่ 4.25 ค่าความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลระดับการศึกษา กับ ด้านสถานภาพการทำงาน

ระดับการศึกษา	จำนวน (ร้อยละ)			$\chi^2$	df	P-value
	น้อย	ปานกลาง	มาก			
ต่ำกว่าปริญญาตรี	8 (5.79)	52 (37.68)		0.101	1	0.750
ปริญญาตรีขึ้นไป	9 (6.52)	69 (50.00)				
รวม	17 (12.31)	121 (87.68)				

จากตารางที่ 4.25 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลระดับการศึกษา กับ ด้านสถานภาพการทำงาน ไม่แตกต่างกัน ที่นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงปฏิเสธสมมติฐาน ผลการทดลองจึงไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ตารางที่ 4.26 ค่าความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลด้านระยะเวลาในการปฏิบัติงาน กับ ความพึงพอใจในการปฏิบัติหน้าที่

ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน	จำนวน (ร้อยละ)			$\chi^2$	df	P-value
	น้อย	ปานกลาง	มาก			
ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 15 ปี	4 (2.89)	55 (39.60)		0.199	1	0.655
15 ปีขึ้นไป	7 (5.04)	72 (51.84)				
รวม	11 (7.92)	127 (91.44)				

จากตารางที่ 4.26 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลด้านระยะเวลาในการปฏิบัติงาน กับความพึงพอใจในการปฏิบัติหน้าที่ ไม่แตกต่างกัน ที่นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงปฏิเสธสมมติฐาน ผลการทดลองจึงไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ตารางที่ 4.27 ค่าความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลด้านระยะเวลาในการปฏิบัติงาน กับ ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน

ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน	จำนวน (ร้อยละ)			$\chi^2$	df	P-value
	น้อย	ปานกลาง	มาก			
ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 15 ปี	1 (0.72)	58 (41.76)		0.531	1	0.466
15 ปีขึ้นไป	3 (2.06)	76 (54.72)				
รวม	4 (2.88)	134 (96.48)				

จากตารางที่ 4.27 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลด้านระยะเวลาในการปฏิบัติงาน กับ ด้านความสำเร็จในการไม่แตกต่างกัน ที่นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงปฏิเสธสมมุติฐาน ผลการทดลองจึงไม่สอดคล้องกับสมมุติฐานที่ตั้งไว้

ตารางที่ 4.28 ค่าความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลด้านระยะเวลาในการปฏิบัติงาน กับ ด้านการยอมรับนับถือ

ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน	จำนวน (ร้อยละ)			$\chi^2$	df	P-value
	น้อย	ปานกลาง	มาก			
ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 15 ปี	4 (2.89)	55 (39.60)		1.208	1	0.258
15 ปีขึ้นไป	10 (7.20)	69 (49.68)				
รวม	14 (10.08)	124 (89.28)				

จากตารางที่ 4.28 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลด้านระยะเวลาในการปฏิบัติงาน กับ ด้านการยอมรับนับถือ ไม่แตกต่างกัน ที่นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงปฏิเสธสมมุติฐาน ผลการทดลองจึงไม่สอดคล้องกับสมมุติฐานที่ตั้งไว้



**ตารางที่ 4.29** ค่าความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลด้านระยะเวลาในการปฏิบัติงาน กับ ด้านความถนัดและเชี่ยวชาญในงานที่ได้รับมอบหมาย

ระยะเวลา ในการ ปฏิบัติงาน	จำนวน (ร้อยละ)			$\chi^2$	df	P-value
	น้อย	ปานกลาง	มาก			
ต่ำกว่าหรือ เท่ากับ 15 ปี	11 (7.92)	48 (34.56)		3.818	1	0.051
15 ปีขึ้นไป	6 (4.32)	73 (52.56)				
รวม	17 (12.24)	121 (87.12)				

จากตารางที่ 4.29 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลด้านระยะเวลาในการปฏิบัติงาน กับ ด้านความถนัดและเชี่ยวชาญในงานที่ได้รับมอบหมาย ไม่แตกต่างกัน ที่นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงปฏิเสธสมมุติฐาน ผลการทดลองจึงไม่สอดคล้องกับสมมุติฐานที่ตั้งไว้

**ตารางที่ 4.30** ค่าความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลด้านระยะเวลาในการปฏิบัติงาน กับ ด้านความรับผิดชอบในงานที่ได้รับมอบหมาย

ระยะเวลา ในการ ปฏิบัติงาน	จำนวน (ร้อยละ)			$\chi^2$	df	P-value
	น้อย	ปานกลาง	มาก			
ต่ำกว่าหรือ เท่ากับ 15 ปี	4 (2.89)	55 (39.60)		0.199	1	0.655
15 ปีขึ้นไป	7 (5.04)	72 (51.84)				
รวม	11 (7.92)	127 (91.44)				

จากตารางที่ 4.30 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลด้านระยะเวลาในการปฏิบัติงาน กับ ด้านความรับผิดชอบในงานที่ได้รับมอบหมาย ไม่แตกต่างกัน ที่นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงปฏิเสธสมมุติฐาน ผลการทดลองจึงไม่สอดคล้องกับสมมุติฐานที่ตั้งไว้

ตารางที่ 4.31 ค่าความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลด้านระยะเวลาในการปฏิบัติงาน กับ ด้านความก้าวหน้าในอาชีพ

ระยะเวลา ในการ ปฏิบัติงาน	จำนวน (ร้อยละ)			$\chi^2$	df	P-value
	น้อย	ปานกลาง	มาก			
ต่ำกว่าหรือ เท่ากับ 15 ปี		23 (26.56)	36 (25.92)	2.090	2	0.352
15 ปีขึ้นไป	2 (1.44)	35 (25.20)	42 (30.24)			
รวม	2 (1.44)	58 (41.76)	78 (56.16)			

จากตารางที่ 4.31 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลด้านระยะเวลาในการปฏิบัติงาน กับ ด้านความก้าวหน้าในอาชีพ ไม่แตกต่างกัน ที่นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงปฏิเสธสมมุติฐาน ผลการทดลองจึงไม่สอดคล้องกับสมมุติฐานที่ตั้งไว้

ตารางที่ 4.32 ค่าความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลด้านระยะเวลาในการปฏิบัติงาน กับ ด้านรายได้ ค่าตอบแทนและสวัสดิการ

ระยะเวลา ในการ ปฏิบัติงาน	จำนวน (ร้อยละ)			$\chi^2$	df	P-value
	น้อย	ปานกลาง	มาก			
ต่ำกว่าหรือ เท่ากับ 15 ปี	2 (1.44)	38 (27.36)	19 (13.68)	4.568	2	0.102
15 ปีขึ้นไป		61 (43.92)	18 (12.96)			
รวม	2 (1.44)	99 (71.28)	37 (26.64)			

จากตารางที่ 4.32 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลด้านระยะเวลาในการปฏิบัติงาน กับ ด้านรายได้ ค่าตอบแทนและสวัสดิการ ไม่แตกต่างกัน ที่นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงปฏิเสธสมมุติฐาน ผลการทดลองจึงไม่สอดคล้องกับสมมุติฐานที่ตั้งไว้

ตารางที่ 4.33 ค่าความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลด้านระยะเวลาในการปฏิบัติงาน กับ ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน

ระยะเวลา ในการ ปฏิบัติงาน	จำนวน (ร้อยละ)			$\chi^2$	df	P-value
	น้อย	ปานกลาง	มาก			
ต่ำกว่าหรือ เท่ากับ 15 ปี	4 (2.89)	55 (39.60)		1.779	1	0.182
15 ปีขึ้นไป	11 (7.92)	68 (48.96)				
รวม	15 (10.80)	123 (88.56)				

จากตารางที่ 4.33 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลด้านระยะเวลาในการปฏิบัติงาน กับ ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน ไม่แตกต่างกัน ที่นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงปฏิเสธสมมุติฐาน ผลการทดลองจึงไม่สอดคล้องกับสมมุติฐานที่ตั้งไว้

ตารางที่ 4.34 ค่าความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลด้านระยะเวลาในการปฏิบัติงาน กับ ด้านสถานภาพการทำงาน

ระยะเวลา ในการ ปฏิบัติงาน	จำนวน (ร้อยละ)			$\chi^2$	df	P-value
	น้อย	ปานกลาง	มาก			
ต่ำกว่าหรือ เท่ากับ 15 ปี	6 (4.32)	53 (38.16)		0.441	1	0.507
15 ปีขึ้นไป	11 (7.92)	68 (48.96)				
รวม	17 (12.24)	121 (87.12)				

จากตารางที่ 4.34 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลด้านระยะเวลาในการปฏิบัติงาน กับ ด้านสถานภาพการทำงาน ไม่แตกต่างกัน ที่นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงปฏิเสธสมมุติฐาน ผลการทดลองจึงไม่สอดคล้องกับสมมุติฐานที่ตั้งไว้



ตารางที่ 4.35 ค่าความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลด้านตำแหน่ง กับความพึงพอใจในการปฏิบัติหน้าที่

ตำแหน่ง	จำนวน (ร้อยละ)			$\chi^2$	df	P-value
	น้อย	ปานกลาง	มาก			
ผู้บังคับหมู่	10 (7.24)	83 (60.14)		3.008	1	0.083
รองสารวัตร ขึ้นไป	1 (0.72)	44 (31.88)				
รวม	11 (7.96)	127 (92.02)				

จากตารางที่ 4.35 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลด้านตำแหน่ง กับ ความพึงพอใจในการปฏิบัติหน้าที่ ไม่แตกต่างกัน ที่นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงปฏิเสธสมมุติฐาน ผลการทดลองจึงไม่สอดคล้องกับสมมุติฐานที่ตั้งไว้

ตารางที่ 4.36 ค่าความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลด้านตำแหน่ง กับ ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน

ตำแหน่ง	จำนวน (ร้อยละ)			$\chi^2$	df	P-value
	น้อย	ปานกลาง	มาก			
ผู้บังคับหมู่	4 (2.89)	89 (64.69)		1.993	1	0.158
รองสารวัตร ขึ้นไป		45 (32.60)				
รวม	4 (2.89)	134 (97.10)				

จากตารางที่ 4.36 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลด้านตำแหน่ง กับ ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ไม่แตกต่างกัน ที่นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงปฏิเสธสมมุติฐาน ผลการทดลองจึงไม่สอดคล้องกับสมมุติฐานที่ตั้งไว้

**ตารางที่ 4.37** ค่าความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลด้านตำแหน่ง กับ ด้านการยอมรับนับถือ

ตำแหน่ง	จำนวน (ร้อยละ)			$\chi^2$	df	P-value
	น้อย	ปานกลาง	มาก			
ผู้บังคับหมู่	13 (9.42)	80 (57.97)		4.598	1	0.032
รองสารวัตร ขึ้นไป	1 (0.72)	44 (31.88)				
รวม	14 (10.14)	124 (89.85)				

จากตารางที่ 4.37 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลด้านตำแหน่ง กับ ด้านการยอมรับนับถือ ไม่แตกต่างกัน ที่นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงปฏิเสธสมมุติฐานผลการทดลองจึงไม่สอดคล้องกับสมมุติฐานที่ตั้งไว้

**ตารางที่ 4.38** ค่าความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลด้านตำแหน่ง กับ ด้านความถนัดและเชี่ยวชาญในงานที่ได้รับมอบหมาย

ตำแหน่ง	จำนวน (ร้อยละ)			$\chi^2$	df	P-value
	น้อย	ปานกลาง	มาก			
ผู้บังคับหมู่	15 (10.86)	78 (56.52)		3.833	1	0.050
รองสารวัตร ขึ้นไป	2 (1.44)	43 (31.15)				
รวม	17 (12.30)	121 (87.68)				

จากตารางที่ 4.38 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลด้านตำแหน่ง กับ ด้านความถนัดและเชี่ยวชาญในงานที่ได้รับมอบหมาย ไม่แตกต่างกัน ที่นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงปฏิเสธสมมุติฐาน ผลการทดลองจึงไม่สอดคล้องกับสมมุติฐานที่ตั้งไว้

ตารางที่ 4.39 ค่าความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลด้านตำแหน่ง กับ ด้านความรับผิดชอบในงานที่ได้รับมอบหมาย

ตำแหน่ง	จำนวน (ร้อยละ)			$\chi^2$	df	P-value
	น้อย	ปานกลาง	มาก			
ผู้บังคับหมู่	10 (7.24)	83 (60.14)		3.008	1	0.083
รองสารวัตร ขึ้นไป	1 (0.72)	44 (31.88)				
รวม	11 (7.96)	127 (92.02)				

จากตารางที่ 4.39 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลด้านตำแหน่ง กับ ด้านความรับผิดชอบในงานที่ได้รับมอบหมาย ไม่แตกต่างกัน ที่นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงปฏิเสธสมมุติฐาน ผลการทดลองจึงไม่สอดคล้องกับสมมุติฐานที่ตั้งไว้

ตารางที่ 4.40 ค่าความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลด้านตำแหน่ง กับ ด้านความก้าวหน้าในอาชีพ

ตำแหน่ง	จำนวน (ร้อยละ)			$\chi^2$	df	P-value
	น้อย	ปานกลาง	มาก			
ผู้บังคับหมู่	2 (1.44)	41 (29.71)	50 (36.23)	1.639	2	0.441
รองสารวัตร ขึ้นไป		17 (12.31)	28 (20.25)			
รวม	2 (1.44)	58 (42.02)	78 (56.51)			

จากตารางที่ 4.40 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลด้านตำแหน่ง กับ ด้านความก้าวหน้าในอาชีพ ไม่แตกต่างกัน ที่นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงปฏิเสธสมมุติฐาน ผลการทดลองจึงไม่สอดคล้องกับสมมุติฐานที่ตั้งไว้



ตารางที่ 4.41 ค่าความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลด้านตำแหน่ง กับ ด้านรายได้ ค่าตอบแทนและสวัสดิการ

ตำแหน่ง	จำนวน (ร้อยละ)			$\chi^2$	df	P-value
	น้อย	ปานกลาง	มาก			
ผู้บังคับหมู่	2 (1.44)	64 (46.37)	27 (19.56)	1.832	2	0.400
รองสารวัตร ขึ้นไป		35 (25.36)	10 (7.24)			
รวม	2 (1.44)	99 (71.73)	37 (26.80)			

จากตารางที่ 4.41 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลด้านตำแหน่ง กับ ด้านรายได้ ค่าตอบแทนและสวัสดิการ ไม่แตกต่างกัน ที่นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงปฏิเสธสมมุติฐาน ผลการทดลองจึงไม่สอดคล้องกับสมมุติฐานที่ตั้งไว้

ตารางที่ 4.42 ค่าความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลด้านตำแหน่ง กับ ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน

ตำแหน่ง	จำนวน (ร้อยละ)			$\chi^2$	df	P-value
	น้อย	ปานกลาง	มาก			
ผู้บังคับหมู่	13 (9.42)	80 (57.97)		2.845	1	0.092
รองสารวัตร ขึ้นไป	2 (1.44)	43 (31.15)				
รวม	15 (10.86)	123 (89.12)				

จากตารางที่ 4.42 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลด้านตำแหน่ง กับ ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน ไม่แตกต่างกัน ที่นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงปฏิเสธสมมุติฐาน ผลการทดลองจึงไม่สอดคล้องกับสมมุติฐานที่ตั้งไว้

ตารางที่ 4.43 ค่าความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลด้านตำแหน่ง กับ ด้านสถานภาพการทำงาน

ตำแหน่ง	จำนวน (ร้อยละ)			$\chi^2$	df	P-value
	น้อย	ปานกลาง	มาก			
ผู้บังคับหมู่	13 (9.42)	80 (57.97)		0.727	1	0.394
รองสารวัตร ขึ้นไป	4 (2.89)	41 (29.71)				
รวม	17 (12.31)	121 (87.68)				

จากตารางที่ 4.43 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลด้านตำแหน่ง กับ ด้านสถานภาพการทำงาน ไม่แตกต่างกัน ที่นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงปฏิเสธสมมุติฐาน ผลการทดลองจึงไม่สอดคล้องกับสมมุติฐานที่ตั้งไว้

ตารางที่ 4.44 ค่าความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลด้านสายงานที่ปฏิบัติ กับ ความพึงพอใจในการปฏิบัติหน้าที่

ลักษณะงาน ที่ทำ	จำนวน (ร้อยละ)			$\chi^2$	df	P-value
	น้อย	ปานกลาง	มาก			
งานจราจร	4 (2.89)	41 (29.71)		0.865	2	0.694
งานสาย ตรวจ	3 (2.17)	52 (37.68)				
อื่นๆ	4 (2.89)	34 (24.63)				
รวม	11 (7.97)	127 (92.02)				

จากตารางที่ 4.44 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลด้านสายงานที่ปฏิบัติ กับความพึงพอใจในการปฏิบัติหน้าที่ ไม่แตกต่างกัน ที่นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงปฏิเสธสมมุติฐาน ผลการทดลองจึงไม่สอดคล้องกับสมมุติฐานที่ตั้งไว้

ตารางที่ 4.45 ค่าความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลด้านสายงานที่ปฏิบัติ กับ ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน

ลักษณะงาน ที่ทำ	จำนวน (ร้อยละ)			$\chi^2$	df	P-value
	น้อย	ปานกลาง	มาก			
งานจรรยา	2 (1.44)	43 (31.15)		0.620	2	0.734
งานสาย ตรวจ	1 (0.72)	54 (39.13)				
อื่นๆ	1 (0.72)	37 (26.81)				
รวม	4 (2.88)	134 (97.10)				

จากตารางที่ 4.45 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลด้านสายงานที่ปฏิบัติ กับ ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ไม่แตกต่างกัน ที่นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงปฏิเสธสมมุติฐาน ผลการทดลองจึงไม่สอดคล้องกับสมมุติฐานที่ตั้งไว้

ตารางที่ 4.46 ค่าความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลด้านด้านสายงานที่ปฏิบัติ กับ ด้านการยอมรับนับถือ

ลักษณะงาน ที่ทำ	จำนวน (ร้อยละ)			$\chi^2$	df	P-value
	น้อย	ปานกลาง	มาก			
งานจรรยา	8 (5.79)	37 (26.81)		5.438	2	0.066
งานสาย ตรวจ	2 (1.44)	53 (38.40)				
อื่นๆ	4 (2.88)	34 (24.63)				
รวม	14 (10.14)	124 (89.85)				

จากตารางที่ 4.46 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลด้านสายงานที่ปฏิบัติ กับ ด้านการยอมรับนับถือ ไม่แตกต่างกัน ที่นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงปฏิเสธสมมุติฐาน ผลการทดลองจึงไม่สอดคล้องกับสมมุติฐานที่ตั้งไว้



**ตารางที่ 4.47** ค่าความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลด้านสายงานที่ปฏิบัติ กับ ด้านความถนัดและเชี่ยวชาญในงานที่ได้รับมอบหมาย

ลักษณะงาน ที่ทำ	จำนวน (ร้อยละ)			$\chi^2$	df	P-value
	น้อย	ปานกลาง	มาก			
งานจรรยา	7 (5.72)	38 (27.53)		1.134	2	0.567
งานสาย ตรวจ	7 (5.72)	48 (34.78)				
อื่นๆ	3 (2.17)	35 (25.36)				
รวม	17 (12.31)	121 (87.68)				

จากตารางที่ 4.47 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลด้านสายงานที่ปฏิบัติ กับ ด้านความถนัดและเชี่ยวชาญในงานที่ได้รับมอบหมาย ไม่แตกต่างกัน ที่นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงปฏิเสธสมมติฐาน ผลการทดลองจึงไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

**ตารางที่ 4.48** ค่าความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลด้านสายงานที่ปฏิบัติ กับ ด้านความรับผิดชอบในงานที่ได้รับมอบหมาย

ลักษณะงาน ที่ทำ	จำนวน (ร้อยละ)			$\chi^2$	df	P-value
	น้อย	ปานกลาง	มาก			
งานจรรยา	4 (2.88)	41 (29.71)		0.089	2	0.957
งานสาย ตรวจ	4 (2.88)	51 (36.95)				
อื่นๆ	3 (2.17)	35 (25.36)				
รวม	11 (7.96)	127 (92.02)				

จากตารางที่ 4.48 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลด้านสายงานที่ปฏิบัติ กับ ด้านความรับผิดชอบในงานที่ได้รับมอบหมาย ไม่แตกต่างกัน ที่นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงปฏิเสธสมมติฐาน ผลการทดลองจึงไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ตารางที่ 4.49 ค่าความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลด้านสายงานที่ปฏิบัติ กับ ด้านความก้าวหน้าในอาชีพ

ลักษณะงาน ที่ทำ	จำนวน (ร้อยละ)			$\chi^2$	df	P-value
	น้อย	ปานกลาง	มาก			
งานจรรยา	1 (0.72)	20 (14.49)	24 (17.39)	1.592	4	0.810
งานสาย ตรวจ		23 (16.66)	32 (23.18)			
อื่นๆ	1 (0.72)	15 (10.86)	22 (15.94)			
รวม	2 (1.44)	58 (42.02)	78 (56.52)			

จากตารางที่ 4.49 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลด้านสายงานที่ปฏิบัติ กับ ด้านความก้าวหน้าในอาชีพ ไม่แตกต่างกัน ที่นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงปฏิเสธสมมุติฐาน ผลการทดลองจึงไม่สอดคล้องกับสมมุติฐานที่ตั้งไว้

ตารางที่ 4.50 ค่าความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลด้านสายงานที่ปฏิบัติ กับ ด้านรายได้ ค่าตอบแทนและสวัสดิการ

ลักษณะงาน ที่ทำ	จำนวน (ร้อยละ)			$\chi^2$	df	P-value
	น้อย	ปานกลาง	มาก			
งานจรรยา	1 (0.72)	23 (16.66)	21 (15.21)	14.670	4	0.005
งานสาย ตรวจ	1 (0.72)	44 (31.88)	10 (7.24)			
อื่นๆ		32 (23.18)	6 (4.34)			
รวม	2 (1.44)	99 (71.74)	37 (26.81)			

จากตารางที่ 4.50 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลด้านสายงานที่ปฏิบัติ กับ ด้านรายได้ ค่าตอบแทนและสวัสดิการ ของเจ้าหน้าที่ตำรวจสถานีตำรวจนครบาลจักรวรรดิ มีค่า P-value เท่ากับ 0.005 ซึ่งมีค่าน้อยกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่กำหนดไว้ที่ระดับ 0.05 แสดงว่า ยอมรับสมมุติฐาน กล่าวคือ ปัจจัยส่วนบุคคลด้านสายงานที่ปฏิบัติ มีความสัมพันธ์ กับ รายได้

ค่าตอบแทนและสวัสดิการ ของเจ้าหน้าที่ตำรวจสถานีตำรวจนครบาลจักรวรรดิ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ 0.05

**ตารางที่ 4.51** ค่าความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลด้านสายงานที่ปฏิบัติ กับ ด้านความสัมพันธ์กับ ผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน

ลักษณะงาน ที่ทำ	จำนวน (ร้อยละ)			$\chi^2$	df	P-value
	น้อย	ปานกลาง	มาก			
งานจราจร	7 (5.07)	38 (27.53)		1.547	2	0.461
งานสาย ตรวจ	5 (3.62)	50 (36.23)				
อื่นๆ	3 (2.17)	35 (25.36)				
รวม	15 (10.86)	123 (89.13)				

จากตารางที่ 4.51 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลด้านสายงานที่ปฏิบัติ กับ ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน ไม่แตกต่างกัน ที่นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงปฏิเสธสมมติฐาน ผลการทดลองจึงไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

**ตารางที่ 4.52** ค่าความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลด้านสายงานที่ปฏิบัติ กับ ด้านสถานภาพการทำงาน

ลักษณะงาน ที่ทำ	จำนวน (ร้อยละ)			$\chi^2$	df	P-value
	น้อย	ปานกลาง	มาก			
งานจราจร	5 (3.62)	40 (28.98)		0.426	2	0.808
งานสาย ตรวจ	8 (5.79)	47 (34.05)				
อื่นๆ	4 (2.88)	34 (24.63)				
รวม	17 (12.31)	121 (87.68)				



จากตารางที่ 4.52 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลด้านสายงานที่ปฏิบัติ กับ ด้านสถานภาพการทำงาน ไม่แตกต่างกัน ที่นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงปฏิเสธสมมุติฐาน ผลการทดลองจึงไม่สอดคล้องกับสมมุติฐานที่ตั้งไว้

**ตารางที่ 4.53** ค่าความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลด้านระดับเงินเดือนที่ได้รับ กับ ความพึงพอใจในการปฏิบัติหน้าที่

ระดับ เงินเดือน	จำนวน (ร้อยละ)			$\chi^2$	df	P-value
	น้อย	ปานกลาง	มาก			
ต่ำกว่า 20,000 บ.	2 (1.44)	437 (26.81)		2.035	2	0.361
20,001 - 30,000 บ.	5 (3.62)	66 (47.82)				
30,001 บ. ขึ้นไป	4 (2.89)	24 (17.39)				
รวม	11 (7.97)	127 (92.02)				

จากตารางที่ 4.53 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลด้านระดับเงินเดือนที่ได้รับ กับ ความพึงพอใจในการปฏิบัติหน้าที่ ไม่แตกต่างกัน ที่นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงปฏิเสธสมมุติฐาน ผลการทดลองจึงไม่สอดคล้องกับสมมุติฐานที่ตั้งไว้

**ตารางที่ 4.54** ค่าความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลด้านระดับเงินเดือนที่ได้รับ กับ ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน

ระดับ เงินเดือน	จำนวน (ร้อยละ)			$\chi^2$	df	P-value
	น้อย	ปานกลาง	มาก			
ต่ำกว่า 20,000 บ.		39 (28.26)		1.653	2	0.438
20,001 - 30,000 บ.	3 (2.17)	68 (49.27)				
30,001 บ. ขึ้นไป	1 (0.72)	27 (19.56)				
รวม	4 (2.89)	134 (97.10)				

จากตารางที่ 4.54 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลด้านระดับเงินเดือนที่ได้รับ กับ ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ไม่แตกต่างกัน ที่นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงปฏิเสธสมมติฐาน ผลการทดลองจึงไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

**ตารางที่ 4.55** ค่าความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลด้านด้านระดับเงินเดือนที่ได้รับ กับ ด้านการยอมรับนับถือ

ระดับ เงินเดือน	จำนวน (ร้อยละ)			$\chi^2$	df	P-value
	น้อย	ปานกลาง	มาก			
ต่ำกว่า 20,000 บ.	2 (1.44)	37 (26.81)		1.702	2	0.427
20,001 - 30,000 บ.	8 (5.79)	63 (45.65)				
30,001 บ. ขึ้นไป	4 (2.89)	24 (17.39)				
รวม	14 (10.14)	124 (89.85)				

จากตารางที่ 4.55 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลด้านระดับเงินเดือนที่ได้รับ กับ ด้านการยอมรับนับถือ ไม่แตกต่างกัน ที่นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงปฏิเสธสมมติฐาน ผลการทดลองจึงไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

**ตารางที่ 4.56** ค่าความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลด้านระดับเงินเดือนที่ได้รับ กับ ด้านความถนัดและเชี่ยวชาญในงานที่ได้รับมอบหมาย

ระดับ เงินเดือน	จำนวน (ร้อยละ)			$\chi^2$	df	P-value
	น้อย	ปานกลาง	มาก			
ต่ำกว่า 20,000 บ.	7 (5.07)	32 (23.18)		2.228	2	0.328
20,001 - 30,000 บ.	6 (4.34)	65 (47.10)				
30,001 บ. ขึ้นไป	4 (2.89)	24 (17.39)				
รวม	17 (12.31)	121 (87.68)				

จากตารางที่ 4.56 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลด้านระดับเงินเดือนที่ได้รับ กับ ด้านความถนัดและเชี่ยวชาญในงานที่ได้รับมอบหมาย ไม่แตกต่างกัน ที่นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงปฏิเสธสมมติฐาน ผลการทดลองจึงไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

**ตารางที่ 4.57** ค่าความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลด้านระดับเงินเดือนที่ได้รับ กับ ด้านความรับผิดชอบในงานที่ได้รับมอบหมาย

ระดับ เงินเดือน	จำนวน (ร้อยละ)			$\chi^2$	df	P-value
	น้อย	ปานกลาง	มาก			
ต่ำกว่า 20,000 บ.	2 (1.44)	36 (26.08)		0.053	2	0.974
20,001 - 30,000 บ.	6 (4.34)	65 (47.10)				
30,001 บ. ขึ้นไป	2 (1.44)	26 (18.84)				
รวม	11 (7.97)	127 (92.02)				

จากตารางที่ 4.57 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลด้านระดับเงินเดือนที่ได้รับ กับ ด้านความรับผิดชอบในงานที่ได้รับมอบหมาย ไม่แตกต่างกัน ที่นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงปฏิเสธสมมติฐาน ผลการทดลองจึงไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

**ตารางที่ 4.58** ค่าความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลด้านระดับเงินเดือนที่ได้รับ กับ ด้านความก้าวหน้าในอาชีพ

ระดับ เงินเดือน	จำนวน (ร้อยละ)			$\chi^2$	df	P-value
	น้อย	ปานกลาง	มาก			
ต่ำกว่า 20,000 บ.		14 (10.14)	25 (18.11)	2.598	4	0.627
20,001 - 30,000 บ.	1 (0.72)	31 (22.46)	39 (28.26)			
30,001 บ. ขึ้นไป	1 (0.72)	13 (9.42)	14 (10.14)			
รวม	2 (1.44)	58 (42.02)	78 (56.52)			



จากตารางที่ 4.58 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลด้านระดับเงินเดือนที่ได้รับ กับ ด้านความก้าวหน้าในอาชีพ ไม่แตกต่างกัน ที่นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงปฏิเสธสมมุติฐาน ผลการทดลองจึงไม่สอดคล้องกับสมมุติฐานที่ตั้งไว้

ตารางที่ 4.59 ค่าความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลด้านระดับเงินเดือนที่ได้รับ กับ ด้านรายได้ค่าตอบแทนและสวัสดิการ

ระดับเงินเดือน	จำนวน (ร้อยละ)			$\chi^2$	df	P-value
	น้อย	ปานกลาง	มาก			
ต่ำกว่า 20,000 บ.	2 (1.44)	23 (16.66)	14 (10.14)	11.102	4	0.025
20,001 - 30,000 บ.		58 (42.02)	13 (9.42)			
30,001 บ. ขึ้นไป		18 (13.04)	10 (7.24)			
รวม	2 (1.44)	99 (71.72)	37 (26.80)			

จากตารางที่ 4.59 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลด้านระดับเงินเดือนที่ได้รับ กับ ด้านรายได้ ค่าตอบแทนและสวัสดิการ ของเจ้าหน้าที่ตำรวจสถานีตำรวจนครบาลจักรวรรดิ มีค่า P-value เท่ากับ 0.025 ซึ่งมีค่าน้อยกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่กำหนดไว้ที่ระดับ 0.05 แสดงว่า ยอมรับสมมุติฐาน กล่าวคือ ปัจจัยส่วนบุคคลด้านระดับเงินเดือนที่ได้รับ มีความสัมพันธ์ กับ รายได้ ค่าตอบแทนและสวัสดิการ องเจ้าหน้าที่ตำรวจสถานีตำรวจนครบาลจักรวรรดิ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

**ตารางที่ 4.60** ค่าความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลด้านระดับเงินเดือนที่ได้รับ กับ ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน

ระดับ เงินเดือน	จำนวน (ร้อยละ)			$\chi^2$	df	P-value
	น้อย	ปานกลาง	มาก			
ต่ำกว่า 20,000 บ.	3 (2.17)	36 (26.08)		0.755	2	0.685
20,001 - 30,000 บ.	8 (5.79)	63 (45.65)				
30,001 บ. ขึ้นไป	4 (2.88)	24 (17.39)				
รวม	15 (10.86)	123 (89.13)				

จากตารางที่ 4.60 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลด้านระดับเงินเดือนที่ได้รับ กับ ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน ไม่แตกต่างกัน ที่นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงปฏิเสธสมมติฐาน ผลการทดลองจึงไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

**ตารางที่ 4.61** ค่าความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลด้านระดับเงินเดือนที่ได้รับ กับ ด้านสถานภาพการทำงาน

ระดับ เงินเดือน	จำนวน (ร้อยละ)			$\chi^2$	df	P-value
	น้อย	ปานกลาง	มาก			
ต่ำกว่า 20,000 บ.	4 (2.89)	35 (25.36)		0.262	2	0.877
20,001 - 30,000 บ.	9 (6.52)	62 (44.92)				
30,001 บ. ขึ้นไป	4 (2.89)	24 (17.39)				
รวม	17 (12.31)	121 (87.68)				

จากตารางที่ 4.61 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลด้านระดับเงินเดือนที่ได้รับ กับ ด้านสถานภาพการทำงาน ไม่แตกต่างกัน ที่นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงปฏิเสธสมมติฐาน ผลการทดลองจึงไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ตารางที่ 4.62 ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจนครบาล  
จักรวรรดิ

ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจนครบาลจักรวรรดิ	จำนวน (ความคิดเห็น)
1. สวัสดิการ บ้านพักอาศัยไม่เพียงพอ	7
2. เจ้าหน้าที่ตำรวจน้อยไม่เพียงพอปฏิบัติหน้าที่ ทำให้พักผ่อนไม่เพียงพอ งานขาดประสิทธิภาพ	1
3. อุปกรณ์ในการปฏิบัติงานไม่เพียงพอ เช่น วิทยุสื่อสาร , อาวุธปืน, ยานพาหนะ	4
4. การพิจารณาขึ้นเงินเดือนไม่เป็นธรรม	1
5. ให้เพิ่มสวัสดิการ ค่าตอบแทนและเงินเดือน	1

ข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจสถานีตำรวจนครบาลจักรวรรดิ ที่มีความเห็นมากที่สุดคือ บ้านพักอาศัยไม่เพียงพอ รองลงมาได้แก่ อุปกรณ์ในการปฏิบัติงานไม่เพียงพอ เจ้าหน้าที่ตำรวจน้อยไม่เพียงพอปฏิบัติหน้าที่ การพิจารณาขึ้นเงินเดือนไม่เป็นธรรม และ ให้เพิ่มสวัสดิการ ค่าตอบแทนและเงินเดือน ตามลำดับ

#### 4.3 สรุปผลการทดสอบสมมุติฐาน

จากการทดสอบสมมุติฐาน ผู้วิจัยได้ผลการทดสอบสรุปได้ดังนี้

ตารางที่ 4.63 สรุปผลการทดสอบสมมุติฐาน

สมมุติฐานการวิจัย	ผลการทดสอบสมมุติฐาน
สมมุติฐานการวิจัย : อายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาการปฏิบัติงาน ตำแหน่ง ระดับเงินเดือนที่ได้รับ สายงานที่ปฏิบัติ มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการตำรวจสถานี ตำรวจนครบาลจักรวรรดิ	
1.1 อายุมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติหน้าที่	<u>ยอมรับสมมุติฐาน</u> มีค่า Sig เท่ากับ 0.004 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05
1.2 ระดับการศึกษามีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติหน้าที่	<u>ปฏิเสธสมมุติฐาน</u> มีค่า Sig เท่ากับ 0.890
1.2.1 ระดับการศึกษามีความสัมพันธ์ กับ การยอมรับนับถือ	<u>ยอมรับสมมุติฐาน</u> มีค่า Sig เท่ากับ 0.026 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05
1.2.2 ระดับการศึกษามีความสัมพันธ์กับความรับผิดชอบในงานที่ได้รับมอบหมาย	<u>ยอมรับสมมุติฐาน</u> มีค่า Sig เท่ากับ 0.041 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05



ตารางที่ 4.63 (ต่อ)

สมมุติฐานการวิจัย	ผลการทดสอบสมมุติฐาน			
สมมุติฐานการวิจัย : อายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาการปฏิบัติงาน ตำแหน่ง ระดับเงินเดือนที่ได้รับ สายงานที่ปฏิบัติ มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการตำรวจสถานีตำรวจนครบาลจักรวรรดิ				
1.3 ระยะเวลาการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติหน้าที่	<u>ปฏิเสธสมมุติฐาน</u>			
	มีค่า	Sig	เท่ากับ	0.655
1.4 ตำแหน่งมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติหน้าที่	<u>ปฏิเสธสมมุติฐาน</u>			
	มีค่า	Sig	เท่ากับ	0.083
1.4.1 ตำแหน่ง มีความสัมพันธ์กับความยอมรับนับถือ	<u>ยอมรับสมมุติฐาน</u>			
	มีค่า	Sig	เท่ากับ	0.032
	อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05			
1.5 ระดับเงินเดือนที่ได้รับ มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติหน้าที่	<u>ปฏิเสธสมมุติฐาน</u>			
	มีค่า	Sig	เท่ากับ	0.694
1.5.1 สายงานที่ปฏิบัติมีความสัมพันธ์ กับ รายได้ ค่าตอบแทนและสวัสดิการ	<u>ยอมรับสมมุติฐาน</u>			
	มีค่า	Sig	เท่ากับ	0.005
	อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05			
1.6 สายงานที่ปฏิบัติมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติหน้าที่	<u>ปฏิเสธสมมุติฐาน</u>			
	มีค่า	Sig	เท่ากับ	0.361
1.6.1 ระดับเงินเดือนที่ได้รับมีความสัมพันธ์ กับ รายได้ ค่าตอบแทนและสวัสดิการ	<u>ยอมรับสมมุติฐาน</u>			
	มีค่า	Sig	เท่ากับ	0.025
	อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05			

## บทที่ 5

### สรุป อภิปรายผลการศึกษา และข้อเสนอแนะ

การศึกษาเรื่อง “ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจ : กรณีศึกษาสถานีตำรวจนครบาลจักรวรรดิ” มีวัตถุประสงค์ดังนี้

1. เพื่อศึกษาระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าหน้าที่ตำรวจสถานีตำรวจนครบาลจักรวรรดิ

2. เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติหน้าที่ในการรักษาความสงบเรียบร้อย ของเจ้าหน้าที่ตำรวจสถานีตำรวจนครบาลจักรวรรดิ

3. เพื่อเป็นแนวทางในการปรับปรุงการทำงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจสถานีตำรวจนครบาลจักรวรรดิให้ดีขึ้น

ซึ่งในการวิจัยครั้งนี้ ผู้ศึกษาได้สร้างแบบสอบถามขึ้นจากทฤษฎี ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ประกอบด้วย คำถาม 3 ส่วน คือ

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของแบบสอบถาม ได้แก่ อายุ ระดับการศึกษาระยะเวลาการปฏิบัติงาน ตำแหน่ง ระยะเวลาการปฏิบัติหน้าที่ เงินเดือนที่ได้รับ เป็นต้น เป็นคำถามปลายเปิดให้ผู้ตอบเลือกตอบคำถามที่กำหนดไว้

ส่วนที่ 2 เป็นแบบสอบถามวัดความพึงพอใจในการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการตำรวจ เป็นคำถามปลายเปิด โดยใช้มาตราวัดความคิดเห็นแบบ Likert Scale โดยมีค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามวัดได้ 0.824 แบ่งออกเป็น 8 ด้าน ได้แก่ ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน โดยมีค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม เท่ากับ 0.795 ด้านการยอมรับนับถือ มีค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม เท่ากับ 0.742 ด้านความถนัดความถนัดและเชี่ยวชาญในงานที่ได้รับมอบหมาย มีค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม เท่ากับ 0.779 ด้านความรับผิดชอบในงานที่ได้รับมอบหมาย มีค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม เท่ากับ 0.733 ด้านความก้าวหน้าในอาชีพ มีค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม เท่ากับ 0.769 ด้านรายได้ค่าตอบแทนและสวัสดิการ มีค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม เท่ากับ 0.730 ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน มีค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม เท่ากับ 0.867 ด้านสถานภาพการทำงานมีค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเท่ากับ 0.787

ส่วนที่ 3 ข้อคำถามปลายเปิด เพื่อสอบถามข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะ

ผู้วิจัยได้นำข้อมูลที่ได้นำประมวลผลและวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรม SPSS for Windows ในการวิเคราะห์ข้อมูลคุณลักษณะส่วนบุคคลด้วยการหาค่าความถี่ และ ร้อยละ ส่วนการวิเคราะห์ข้อมูลระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติหน้าที่ ทั้ง 8 ด้าน ด้วยการหาค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน แล้วทำการทดสอบสมมติฐานถึงความสัมพันธ์ระหว่าง อายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาการปฏิบัติงาน



ตำแหน่ง เงินเดือนที่ได้รับ กับความพึงพอใจในการปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าหน้าที่ตำรวจนครบาลจักรวรรดิ ผลปรากฏดังนี้

## 5.1 สรุปผลการศึกษาและอภิปรายผลการศึกษา

### 1.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลลักษณะส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง

1.1.1 กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีอายุ 31 – 40 ปี จำนวน 49 นาย (ร้อยละ 35.50) ระดับการศึกษาปริญญาตรีขึ้นไป 78 นาย (ร้อยละ 56.53) ระยะเวลาการปฏิบัติหน้าที่ 15 ปีขึ้นไป 80 นาย (ร้อยละ 57.98) ตำแหน่งผู้บังคับหมู่ จำนวน 93 นาย (ร้อยละ 67.39) เงินเดือน 30,000 บาท ขึ้นไป จำนวน 55 นาย (ร้อยละ 39.86) สายงานที่ปฏิบัติ งานสายตรวจ จำนวน 55 นาย (ร้อยละ 39.86)

### 1.1.2 ผลการวิเคราะห์ระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติหน้าที่

กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก คือ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.84 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.41 เมื่อพิจารณาองค์ประกอบ พบว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานทั้ง 8 องค์ประกอบอยู่ในระดับมาก ยกเว้นด้านรายได้ ค่าตอบแทนและสวัสดิการ ที่ได้ระดับปานกลาง โดยเรียงลำดับได้ดังนี้

- ความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับ มาก มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.15 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เท่ากับ 0.42
- ด้านการยอมรับนับถือ ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.05 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เท่ากับ 0.50
- ด้านความถนัดและเชี่ยวชาญในงานที่ได้รับมอบหมาย ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.05 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เท่ากับ 0.52
- ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.98 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เท่ากับ 0.54
- ด้านความรับผิดชอบในงานที่ได้รับมอบหมาย ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.89 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เท่ากับ 0.42
- ด้านสภาพการทำงาน ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.83 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เท่ากับ 0.53
- ด้านความก้าวหน้าในอาชีพ ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.64 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เท่ากับ 0.69 ด้านรายได้
- ด้านรายได้ ค่าตอบแทน และสวัสดิการ ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.14 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เท่ากับ 0.74 ตามลำดับ

อภิปรายผลการศึกษาได้ดังนี้ ผลการศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจสถานีตำรวจนครบาลจักรวรรดิ โดยรวมอยู่ในระดับ มาก มีเพียงด้านรายได้ ค่าตอบแทนและสวัสดิการ ที่มีระดับความพึงพอใจปานกลาง เพียงด้านเดียว ซึ่งสอดคล้องกับทฤษฎี 2 ปัจจัยของ Herzberg (1959, pp. 113-115) ที่เน้นอธิบายและให้ความสำคัญกับปัจจัย 2 ประการ ได้แก่ ปัจจัยการจูงใจ (Motivator Factor) และปัจจัยค้ำจุน (Maintenance หรือ Hygiene Factors) โดยสองปัจจัยมีอิทธิพลต่อความสำเร็จของงาน เป็นตัวกระตุ้นทำให้เกิดแรงจูงใจในการทำงาน เมื่อทำงานแล้วประสบผลสำเร็จตามที่ตนเองคาดหวัง จะเกิดความพึงพอใจตามมา เช่นเดียวกับเจ้าหน้าที่ตำรวจสถานีตำรวจนครบาลจักรวรรดิ เมื่อปฏิบัติหน้าที่ประสบความสำเร็จ ได้รับการยอมรับนับถือจากประชาชน ทำงานที่ตนเองถนัดและเชี่ยวชาญ มีความก้าวหน้าในอาชีพ มีสภาพการทำงานที่ดี มีความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและ



เพื่อนร่วมงานที่ดี มีรายได้ ค่าตอบแทนและสวัสดิการที่พอสมควร ย่อมมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ตามผลการศึกษาข้างต้น และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ปวรรัตน์ เลิศสุวรรณเสรี (2555, หน้า. 68) ที่ศึกษาเรื่องความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรวิทยาลัยราชพฤกษ์ พบว่าพนักงานมีความพึงพอใจโดยรวมอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 4.02) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่ามีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชามากที่สุด รองลงมา ได้แก่ ด้านความรับผิดชอบ ด้านการได้การยอมรับนับถือ ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านสถานที่การทำงาน ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ ตามลำดับ และงานวิจัยของ สันติ โกเศศโยธิน (2554, หน้า. 46) ศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบวงในสังกัดส่วนโยธาในจังหวัดสระบุรี พบว่าบุคลากรส่วนโยธาองค์การบริหารส่วนตำบวงในจังหวัดสระบุรี มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับสูง ปัจจัยส่งเสริมระดับความพึงพอใจคือ การยอมรับนับถือและการส่งเสริมการพัฒนาตนเองของบุคลากร

1.2 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคลที่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติเจ้าหน้าที่ ผลการวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคลที่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติหน้าที่ปรากฏดังนี้

สมมุติฐานที่ 1.1 อายุมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการตำรวจสถานีตำรวจนครบาลจักรวรรดิ

ซึ่งผลการทดสอบสมมุติฐานที่ 1.1 พบว่า อายุมีความสัมพันธ์ กับ ความพึงพอใจในการปฏิบัติหน้าที่ มีค่า Sig เท่ากับ 0.004 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เป็นไปตามสมมุติฐานที่ผู้ศึกษาตั้งไว้

อภิปรายผลได้ดังนี้ การที่ตัดสินใจสมัครเข้ารับราชการเป็นตำรวจ ในทุกระดับ ย่อมมีความชอบความพึงพอใจในอาชีพตำรวจส่วนหนึ่งแล้ว และเมื่อเข้ามารับราชการย่อมมีความผูกพันในอาชีพ ประกอบกับอาชีพรับราชการมีความมั่นคง การจะเปลี่ยนไปประกอบอาชีพอื่นย่อมเป็นการเสี่ยง มีความไม่แน่นอน เมื่อรับราชการมานาน จะได้รับการยอมรับนับถือจากประชาชนในพื้นที่ ได้รับความสำเร็จในการปฏิบัติงาน มีความก้าวหน้าในอาชีพ ได้รับปรับยศ ขึ้นตามอายุราชการที่เพิ่มขึ้น ได้รับรายได้ ค่าตอบแทนและสวัสดิการ เพิ่มขึ้น เช่น เงินเดือนและเบี้ยเลี้ยงที่ได้รับเพิ่มขึ้นตามปีที่รับราชการ มีความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน เนื่องจากทำงานมานานย่อมมีความรู้จักคุ้นเคยช่วยเหลือ เกื้อกูลกันในการปฏิบัติหน้าที่ สิ่งต่างๆเหล่านี้ทำให้เกิดความรัก ความภูมิใจ ความพึงพอใจในการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการตำรวจสถานีตำรวจนครบาลจักรวรรดิ ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาความพึงพอใจของเจ้าหน้าที่ตำรวจนครบาลจักรวรรดิ ที่มีความพึงพอใจในการปฏิบัติหน้าที่ โดยรวมในระดับมาก

สมมุติฐานที่ 1.2 ระดับการศึกษา มีความสัมพันธ์ กับ ความพึงพอใจในการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการตำรวจสถานีตำรวจนครบาลจักรวรรดิ

จากการทดสอบสมมุติฐานที่ 1.2 ระดับการศึกษาเป็นอิสระต่อ ความพึงพอใจในการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการตำรวจสถานีตำรวจนครบาลจักรวรรดิ มีค่า Sig เท่ากับ 0.890 ไม่เป็นไปตามสมมุติฐานที่ผู้วิจัยตั้งไว้ แต่มีปัจจัยส่วนบุคคลที่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจดังนี้

ระดับการศึกษามีความสัมพันธ์ กับ การยอมรับนับถือ

ระดับการศึกษามีความสัมพันธ์กับความรับผิดชอบในงานที่ได้รับมอบหมาย

อภิปรายผลได้ดังนี้ จากการศึกษาพบว่า ข้าราชการตำรวจชั้นประทวนคือตำแหน่งผู้บังคับหมู่ จำนวน 33 นาย (ร้อยละ 35.48) จบการศึกษาระดับปริญญาตรี ซึ่งเป็นการใช้วุฒิการศึกษาสูงกว่าที่ สำนักงานตำรวจแห่งชาติ เปิดรับสมัครที่มีมัธยมศึกษาปีที่ 6 ซึ่งในระดับผู้บังคับหมู่ ยังสามารถสอบแข่งขัน เป็นนายตำรวจสัญญาบัตรได้ เมื่อสำนักงานตำรวจแห่งชาติ เปิดสอบ ทำให้การศึกษาถึงแม้จะมี ข้าราชการตำรวจบางส่วน มีวุฒิการศึกษาสูงกว่าที่รับสมัคร ก็ไม่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติหน้าที่ แต่การศึกษาไม่ผลต่อ การยอมรับนับถือและความรับผิดชอบในงานที่ได้รับมอบหมาย จากการที่ ข้าราชการตำรวจสถานีตำรวจนครบาลจักรวรรดิ ส่วนมาก ร้อยละ 56.53 จบระดับปริญญาตรี ขึ้นไป ย่อมมีผลต่อการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายให้ได้รับความสำเร็จ ย่อมได้รับการชมเชยจากผู้บังคับบัญชา และประชาชนที่เกี่ยวข้อง ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาความพึงพอใจของเจ้าหน้าที่ตำรวจนครบาล จักรวรรดิ ที่มีความพึงพอใจใน การยอมรับนับถือ และ ความรับผิดชอบในงานที่ได้รับมอบหมาย ในระดับ มาก

สมมุติฐานที่ 1.3 ระยะเวลาการปฏิบัติงาน มีความสัมพันธ์ กับ ความพึงพอใจในการปฏิบัติหน้าที่ ของข้าราชการตำรวจสถานีตำรวจนครบาลจักรวรรดิ

จากการทดสอบสมมุติฐานที่ 1.3 ระยะเวลาการปฏิบัติงานเป็นอิสระต่อ ความพึงพอใจในการ ปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการตำรวจสถานีตำรวจนครบาลจักรวรรดิ มีค่า Sig เท่ากับ 0.655 ไม่เป็นไปตาม สมมุติฐานที่ผู้วิจัยตั้งไว้

สมมุติฐานที่ 1.4 ตำแหน่ง มีความสัมพันธ์กับ ความพึงพอใจในการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการ ตำรวจสถานีตำรวจนครบาลจักรวรรดิ

จากการทดสอบสมมุติฐานที่ 1.4 ตำแหน่ง เป็นอิสระต่อ ความพึงพอใจในการปฏิบัติหน้าที่ของ ข้าราชการตำรวจสถานีตำรวจนครบาลจักรวรรดิ มีค่า Sig เท่ากับ 0.083 ไม่เป็นไปตามสมมุติฐานที่ผู้วิจัย ตั้งไว้แต่มีปัจจัยส่วนบุคคลที่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจดังนี้

ตำแหน่ง มีความสัมพันธ์กับ การยอมรับนับถือ

อภิปรายได้ดังนี้ ข้าราชการตำรวจ เป็นส่วนราชการที่มียศประกอบตำแหน่ง ตั้งแต่ ยศ สิบตำรวจ ตรี ถึง ผู้กำกับ การ เมื่อรับราชการ ยศ จะได้รับการเลื่อนตามจำนวนปีที่รับราชการ ผู้มียศ ต่ำกว่า ต้อง เคารพ ผู้มียศมากกว่า ทำนองเดียวกัน เจ้าหน้าที่ตำรวจสถานีตำรวจนครบาลจักรวรรดิย่อมได้รับการ ยอมรับนับถือจากเพื่อนร่วมงานและประชาชนในพื้นที่ ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาความพึงพอใจของ เจ้าหน้าที่ตำรวจนครบาลจักรวรรดิ ที่มีความพึงพอใจใน การยอมรับนับถือ ในระดับ มาก

สมมุติฐานที่ 1.5 ระดับเงินเดือนที่ได้รับ มีความสัมพันธ์ กับ ความพึงพอใจในการปฏิบัติหน้าที่ ของข้าราชการตำรวจสถานีตำรวจนครบาลจักรวรรดิ

จากการทดสอบสมมุติฐานที่ 1.5 ระดับเงินเดือนที่ได้รับเป็นอิสระต่อ ความพึงพอใจในการปฏิบัติ หน้าที่ของข้าราชการตำรวจสถานีตำรวจนครบาลจักรวรรดิ มีค่า Sig เท่ากับ 0.694 ไม่เป็นไปตาม สมมุติฐานที่ผู้วิจัยตั้งไว้ แต่มีปัจจัยส่วนบุคคลที่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจดังนี้

ระดับเงินเดือนที่ได้รับมีความสัมพันธ์ กับ รายได้ ค่าตอบแทนและสวัสดิการ

อภิปรายผลได้ดังนี้ กลุ่มตัวอย่างข้าราชการตำรวจสถานีตำรวจนครบาลจักรวรรดิ ได้รับเงินเดือน ต่ำกว่า 20,000 บาท จำนวน 39 นาย ร้อยละ 28.26 ได้รับเงินเดือน 20,001 – 30,000 บาท จำนวน 44 นาย ร้อยละ 31.89 ได้รับเงินเดือน 30,001 บาท ขึ้นไป จำนวน 55 นาย ร้อยละ 39.85 ระดับเงินเดือนที่ ข้าราชการตำรวจสถานีตำรวจนครบาลจักรวรรดิ ได้รับเมื่อเทียบกับภารกิจที่ต้องปฏิบัติหรือหน้าที่ที่ต้อง



ทำตามปกติ นั้นค่อนข้างน้อย ด้วยข้อจำกัดด้านงบประมาณของรัฐบาล แต่มีความพึงพอใจใน รายได้ ค่าตอบแทนและสวัสดิการ ที่ได้รับเนื่องจากเมื่อรับราชการมาจะได้รับเงินเดือนเพิ่มขึ้นตามจำนวนปีที่รับราชการ รายได้ ค่าตอบแทนและสวัสดิการ ก็จะได้รับเพิ่มตามไปด้วย ถึงแม้ว่าเงินเดือนจะน้อยเมื่อเทียบกับภารกิจหรือหน้าที่ที่ต้องปฏิบัติ ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาความพึงพอใจของเจ้าหน้าที่ตำรวจนครบาลจักรวรรดิ ที่มีความพึงพอใจใน รายได้ ค่าตอบแทนและสวัสดิการ ในระดับ ปานกลาง

สมมติฐานที่ 1.6 สายงานที่ปฏิบัติ มีความสัมพันธ์ กับ ความพึงพอใจในการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการตำรวจสถานีตำรวจนครบาลจักรวรรดิ

จากการทดสอบสมมติฐานที่ 1.6 สายงานที่ปฏิบัติเป็นอิสระต่อ ความพึงพอใจในการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการตำรวจสถานีตำรวจนครบาลจักรวรรดิ มีค่า Sig เท่ากับ 0.631 ไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ผู้วิจัยตั้งไว้ แต่มีปัจจัยส่วนบุคคลที่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจดังนี้

สายงานที่ปฏิบัติมีความสัมพันธ์ กับ รายได้ ค่าตอบแทนและสวัสดิการ

อภิปรายผลได้ดังนี้ เนื่องจากงานสายตรวจ งานจราจร งานสืบสวน ซึ่งเป็นงานที่เสี่ยงภัยในการปฏิบัติหน้าที่ จะมีเงินเพิ่มพิเศษให้แก่ผู้ได้รับการแต่งตั้งในสายงานดังกล่าว เช่น ผู้บังคับหมู่ ได้รับเงินเพิ่มเดือนละ 3,000 บาท รองสารวัตร ได้รับเงินเพิ่ม เดือนละ 3,500 บาท เป็นต้น ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาความพึงพอใจของเจ้าหน้าที่ตำรวจนครบาลจักรวรรดิ ที่มีความพึงพอใจใน รายได้ ค่าตอบแทนและสวัสดิการ ในระดับ ปานกลาง

## 5.2 ข้อเสนอแนะ

จากผลการทดสอบสมมติฐานและการอภิปรายข้างต้น ผู้วิจัยขอเสนอแนะแนวทางที่ได้จากผลการวิจัยครั้งนี้ เพื่อเป็นประโยชน์ต่อการนำไปพัฒนา ปรับปรุงการทำงานของสถานีตำรวจนครบาลจักรวรรดิ ตามวัตถุประสงค์ดังนี้

2.1 จากผลการศึกษาในกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีความพึงพอใจในการปฏิบัติหน้าที่ในระดับมากเกือบทุกด้าน ยกเว้น ด้านรายได้ ค่าตอบแทนและสวัสดิการ ด้านเดียวที่อยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งสะท้อนให้ทราบว่า ระดับรายได้ เช่น เงินเดือน ค่าตอบแทนและสวัสดิการ เช่น เบี้ยเลี้ยง ค่าอาหาร ในการออกไปปฏิบัติหน้าที่นอกเขตที่ตั้ง บางครั้งได้รับเบี้ยเลี้ยง บางครั้งไม่ได้รับเบี้ยเลี้ยง หรือ อุปกรณ์เครื่องมือเครื่องใช้ในการปฏิบัติงาน มีไม่เพียงพอที่จะใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ เนื่องจากขาดแคลนงบประมาณ ซึ่งหัวหน้าหน่วยงานตั้งแต่ระดับสถานีตำรวจ คือผู้กำกับการ ระดับกองบังคับการ คือ ผู้บังคับการ ควรจัดสรรงบประมาณจากสำนักงานตำรวจแห่งชาติให้เพียงพอที่จะสนับสนุนการปฏิบัติหน้าที่ ซึ่งจะเกิดผลดีกับเจ้าหน้าที่ตำรวจและประชาชน

2.2 จากผลการศึกษาพบว่า อายุมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ซึ่งจากผลการศึกษาจะเห็นว่าเจ้าหน้าที่ตำรวจที่มีอายุต่างกัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติหน้าที่เหมือนกัน เป็นข้อดีของผู้บังคับบัญชาซึ่งเป็นผู้บริหารสถานีตำรวจนครบาลจักรวรรดิ ที่สามารถในการบริหาร จัดการ ทำให้เจ้าหน้าที่ตำรวจซึ่งมีอายุต่างกัน ตั้งแต่เริ่มเข้ารับราชการจนถึงใกล้เกษียณราชการ มีความพึงพอใจในการปฏิบัติหน้าที่ โดยได้รับการยอมรับนับถือ มีความก้าวหน้าในอาชีพ มีรายได้ ค่าตอบแทนและสวัสดิการที่ดี และความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานที่ดี ซึ่งจะทำให้เจ้าหน้าที่ตำรวจมีความตั้งใจ มีความสุขใจ มีความพร้อมในการปฏิบัติงาน ให้เกิดความสงบเรียบร้อยในพื้นที่รับผิดชอบ



โดยรวม ซึ่งผลจะตกอยู่กับประชาชนในพื้นที่ ผู้บังคับบัญชาของสถานีตำรวจนครบาลจักรวรรดิ ควรรักษา  
ข้อดีนี้ไว้ต่อไป

### 5.3 ข้อเสนอแนะในงานวิจัยครั้งต่อไป

3.1 การวิจัยครั้งต่อไปควรศึกษาข้าราชการตำรวจเป็นรายกองบังคับการ เพื่อนำมา  
เปรียบเทียบเพื่อให้ได้ผลการวิจัย และนำมาแก้ไขในการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการตำรวจนครบาล

3.2 ข้อเสนอแนะ ความพึงพอใจในรายได้ ค่าตอบแทน และสวัสดิการ มีค่าเฉลี่ยความพึงพอใจ  
ปานกลาง แสดงว่า รายได้ ค่าตอบแทนและสวัสดิการ ของเจ้าหน้าที่ตำรวจสถานีตำรวจนครบาล  
จักรวรรดิ ยังไม่เป็นที่พอใจของเจ้าหน้าที่ตำรวจสถานีตำรวจนครบาลจักรวรรดิ มากนัก ซึ่งรายได้  
ค่าตอบแทนและสวัสดิการดังกล่าวเป็นการสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติหน้าที่ หากได้รับไม่  
เพียงพอตามสมควรการปฏิบัติหน้าที่ก็จะไม่ได้ผลเต็มที่ หากได้รับการจัดสรรอย่างเพียงพอการปฏิบัติ  
หน้าที่จะเกิดประสิทธิภาพ เป็นประโยชน์ที่ทางราชการและประชาชนในพื้นที่

## บรรณานุกรม

- กรรณิการ์ วัฒนาวีโส. (2551). *ความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำแบบเปลี่ยนแปลงกับความพึงพอใจ ในงานและพฤติกรรมเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ: กรณีศึกษาบริษัทเอกชนแห่งหนึ่ง*. สารนิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การคณะศิลปศาสตรมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, กรุงเทพมหานคร.
- คณิต ดวงหัสดี. (2537). *สุขภาพจิตกับความพึงพอใจในงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวนในเขตเมืองและเขตชนบทของจังหวัดขอนแก่น*. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิตมหาวิทยาลัยขอนแก่น, ขอนแก่น.
- ชินวุฒิ ตั้งวงษ์เลิศ. (2550). *ความพึงพอใจของประชาชนต่อการให้บริการในสถานีตำรวจในเขตพื้นที่กองบังคับการตำรวจนครบาล 9*. ค้นคว้าอิสระปริญญามหาบัณฑิต คณะบริหารธุรกิจ สาขาวิชาการบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, เชียงใหม่.
- ณรงค์ศักดิ์ วงศ์สิงห์. ร.ต.ท. (2554). *ความพึงพอใจในการปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าหน้าที่ตำรวจ:กรณีศึกษาสถานีตำรวจนครบาลบางนา*. บทนิพนธ์หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิตสำหรับนักบริหาร มหาวิทยาลัยเกษมบัณฑิต, กรุงเทพมหานคร.
- ตำรวจภูธรจังหวัดระนอง. *อำนาจหน้าที่ของตำแหน่งในสถานีตำรวจ*. เข้าถึงได้จาก: <http://www.ranong.police.go.th/documents/537-2555.pdf>, 15 กุมภาพันธ์ 2530.
- ปวรัตน์ เลิศสุวรรณเสรี. (2556). *ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรวิทยาลัยราชพฤกษ์ ประจำปี การศึกษา 2555*. วิทยาลัยราชพฤกษ์, กรุงเทพมหานคร.
- พัฒนา ดาราเรือง. (2555). *แนวทางพัฒนาการมีส่วนร่วมของประชาชนในการป้องกันอาชญากรรมในเขตอำเภอท่าวังผา จังหวัดน่าน*. การค้นคว้าอิสระปริญญามหาบัณฑิต คณะรัฐศาสตร์ สาขาวิชา การเมืองและการปกครอง มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, เชียงใหม่.
- เพ็ญแข ช่อมณี. (2544). *ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน*. กรุงเทพฯ: เอมพันธ์มณี โปธิเสน.
- วงกต สุวรรณวัฒน์. (2550). *ความพึงพอใจของประชาชนต่อการปฏิบัติงานของพนักงานสอบสวนสังกัด บก.น.7 ในคดีความผิดเกี่ยวกับทรัพย์*. วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต คณะสังคมศาสตร์, สาขาบริหารงานยุติธรรม มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, กรุงเทพมหานคร.
- ราชบัณฑิตยสถาน. (2542). *ความพึงพอใจ*. ในพจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2542 (หน้า 775). กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์นานมีบุ๊คส์, กรุงเทพมหานคร.
- วีรุฬ พรรณเทวี. (2542). *ความพึงพอใจของประชาชนต่อการให้บริการของหน่วยงานกระทรวงมหาดไทยในอำเภอเมืองจังหวัดแม่ฮ่องสอน*. วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, เชียงใหม่.
- คันสนีย์ วุฒตมกน.ร.ต.ท. (2557). *ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านการป้องกันปราบปรามอาชญากรรมของเจ้าหน้าที่ตำรวจกองบังคับการตำรวจนครบาล 7 ในเหตุการณ์วิกฤติมหาอุทกภัย ระหว่างเดือนตุลาคม – ธันวาคม 2554*. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต คณะสังคมสงเคราะห์ศาสตร์ ภาควิชาสังคมสงเคราะห์ศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, กรุงเทพมหานคร.



## บรรณานุกรม ( ต่อ )

- สถานีตำรวจนครบาลจักรวรรดิ. *แผนที่รับผิดชอบและประวัติสถานีตำรวจนครบาลจักรวรรดิ*. เข้าถึงได้จาก: [http://chakrawat.metro.police.go.th/wp/?page\\_id=16](http://chakrawat.metro.police.go.th/wp/?page_id=16), 16 กุมภาพันธ์ 2560.
- สร้อยตระกูล (ตวยานนท์) อรรถมานะ. (2541). *พฤติกรรมองค์การ*. ทฤษฎีและการประยุกต์. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- สันติ โกเศโยธิน. (2554). *การศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในสังกัดส่วนโยธาในจังหวัดสระบุรี*. หลักสูตรวิศวกรรมศาสตรมหาบัณฑิต สำนักวิชาวิศวกรรมศาสตร์ สาขาวิชาวิศวกรรมโยธา มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี, นครราชสีมา.
- สุจิตรา ไพรสุวรรณ. (2557). *ความสัมพันธ์ระหว่างการได้รับสวัสดิการกับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน*. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต คณะสังคมสงเคราะห์ศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, กรุงเทพมหานคร.
- อรรธรณ ฉัตรทอง. (2551). *ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ สังกัดกองบังคับการอำนวยการ กองบัญชาการตำรวจสันติบาล*. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาวิทยาลัยเกษมบัณฑิต, กรุงเทพมหานคร.
- อาคม ถึงสุขประศาสตร์. (2553). *ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจสถานีตำรวจนครบาลทองหล่อ*. หลักสูตรปริญญาตรีศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเกษมบัณฑิต, กรุงเทพมหานคร.
- อารี เพชรมุด. (2530). *มนุษย์สัมพันธ์ในการทำงาน*. กรุงเทพมหานคร : เนติกุลย์การพิมพ์.
- Edwin A. Locke. (1976). "The Nature and Causes of Job Satisfaction", *Handbook of Industrial and Organizational Psychology*. Chicago: Rand McNally, p. 1300.
- Herzberg, F. (1959). *The Motivation to work*. New York: John Wiley & Sons, pp. 71-79.
- Vroom, V. H. (1990). *Manage people not personnel: Motivation and performance appraisal*. Boston: Harvard Business School Press, p. 90.
- A.H. Maslow. (1943). *A Theory of Human Motivation*. *Psychological Review*, 50(4), pp. 370-396.
- Gilmer, Von Haller B. et al. (1966). *Industrial Psychology*. New York: McGraw-Hill Book Company, pp. 279-283.





ภาคผนวก



ภาคผนวก ก

แบบสอบถาม

### แบบสอบถาม

## เรื่อง ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจ : กรณีศึกษาสถานีตำรวจนครบาลจักรวรรดิ

### คำแนะนำ

แบบสอบถามนี้แบ่งออกเป็น 3 ส่วน คือ

ส่วนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคล ข้อมูลทั่วไปของเจ้าหน้าที่ตำรวจสถานีตำรวจนครบาลจักรวรรดิ

ส่วนที่ 2 การสอบถามความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจสถานีตำรวจนครบาลจักรวรรดิ

ส่วนที่ 3 การสอบถามข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะเพิ่มเติมในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจ กรุณาแสดงความคิดเห็นของท่านต่อคำถาม โดยขีดเครื่องหมาย ลงในช่องที่ตรงกับความคิดเป็นที่แท้จริงของท่าน

### ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย  $\checkmark$  ลงใน ( ) หรือเติมข้อความลงในช่องว่าง

#### 1. อายุ

( ) 1. 18 – 30 ปี

( ) 2. 31 – 40 ปี

( ) 3. 41 – 50 ปี

( ) 4. 51 ปีขึ้นไป

#### 2. ระดับการศึกษา

( ) 1. ต่ำกว่าระดับปริญญาตรี

( ) 2. ปริญญาตรี ขึ้นไป

#### 3. ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน

( ) 1. ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 15 ปี

( ) 2. ตั้งแต่ 15 ปี ขึ้นไป

#### 4. ตำแหน่ง

( ) 1. ผู้บังคับหมู่

( ) 2. รองสารวัตร ขึ้นไป

#### 5. ระดับเงินเดือน หรือ รายได้ต่อเดือนที่ได้รับในปัจจุบัน

( ) 1. ต่ำกว่า 20,000 บาท

( ) 2. 20,001 – 30,000 บาท

( ) 3. 30,001 บาทขึ้นไป

#### 6. สายงาน

( ) 1. งานสายตรวจ

( ) 2. งานจราจร

( ) 3. งานอื่นๆ



ส่วนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติหน้าที่ในสถานตำรวจนครบาลจักรวรรดิ  
คำชี้แจง โปรดตอบแบบสอบถามต่อไปนี้โดยทำเครื่องหมาย ✓ เพียงช่องเดียว

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน		ระดับความคิดเห็น				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
		5	4	3	2	1
1. ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน						
1.	ท่านภูมิใจที่ได้ช่วยเหลือผู้ได้รับความเดือดร้อน					
2.	ท่านสามารถแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้าที่เกิดขึ้นในการเข้าปฏิบัติหน้าที่ได้เป็นอย่างดี					
2. ด้านการยอมรับนับถือ						
3.	ท่านได้รับคำชมจากผู้ได้รับความเดือดร้อนเมื่อสามารถแก้ไขปัญหาได้					
4.	ท่านได้รับความร่วมมือและการสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงานในการปฏิบัติหน้าที่เป็นอย่างดี					
5.	ผู้บังคับบัญชามอบหมายภารกิจสำคัญในการปฏิบัติหน้าที่เพื่อให้ท่านแสดงความสามารถอย่างเต็มที่					
6.	ท่าทางที่เป็นมิตรและคำพูดที่สุภาพกับประชาชนทำให้ท่านได้รับคำชมบ่อยครั้ง					
3. ด้านความถนัดและเชี่ยวชาญในงานที่ได้รับมอบหมาย						
7.	งานที่ท่านปฏิบัติอยู่เป็นงานที่ท่านถนัด					
8.	ยุทธวิธีตำรวจที่ท่านเคยฝึกมามีส่วนช่วยเหลือในการปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างดี					
9.	งานที่ท่านทำอยู่เป็นงานที่ต้องใช้วิจรรณญาณและไหวพริบในการแก้ไขปัญหา					

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน		ระดับความคิดเห็น				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
		5	4	3	2	1
4. ความรับผิดชอบในงานที่ได้รับมอบหมาย						
10.	ท่านสามารถปฏิบัติงานในหน้าที่ที่รับผิดชอบที่ได้รับมอบหมายได้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี					
11.	ท่านสามารถใช้ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างเต็มที่					
10.	ท่านสามารถปฏิบัติงานในหน้าที่ที่รับผิดชอบที่ได้รับมอบหมายได้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี					
13.	ท่านคิดว่ามีภาระงานมาก					
5. ความก้าวหน้าในอาชีพ						
14.	ความสามารถและผลงานของท่านในการปฏิบัติหน้าที่ ทำให้ท่านมีโอกาสได้เลื่อนตำแหน่งสูงขึ้น					
15.	ท่านได้รับการพิจารณาขึ้นเงินเดือนอย่างเหมาะสมและเป็นธรรม จากการปฏิบัติหน้าที่					
16.	ท่านมีโอกาสแสดงความสามารถให้ผู้บังคับบัญชาได้ประจักษ์					
6. รายได้ ค่าตอบแทน สวัสดิการ และผลประโยชน์เกื้อกูล						
17.	ท่านพึงพอใจกับเงินเดือนที่ได้รับอยู่ในปัจจุบัน					
18.	ท่านพึงพอใจกับเบี้ยเลี้ยง ค่าตอบแทนและสวัสดิการต่างๆที่ได้รับอยู่ในปัจจุบัน					
19.	วัสดุอุปกรณ์ที่ได้รับการสนับสนุนจากทางราชการ เพียงพอต่อการปฏิบัติหน้าที่					

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน		ระดับความคิดเห็น				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
		5	4	3	2	1
7.ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน						
20.	ผู้บังคับบัญชาของท่านสามารถให้คำแนะนำและแก้ไขปัญหาในการปฏิบัติหน้าที่					
21.	ท่านรู้สึกสบายใจเมื่อออกปฏิบัติหน้าที่กับเพื่อนร่วมงานของท่าน					
22.	ผู้บังคับบัญชาของท่านแสดงความรับผิดชอบและปกป้องท่านเมื่อเกิดความผิดพลาดในการปฏิบัติหน้าที่					
23.	ผู้บังคับบัญชาของท่านมีภาวะผู้นำ ทำให้ท่านภูมิใจเมื่อออกปฏิบัติหน้าที่ร่วมกัน					
24.	เพื่อนร่วมงานของท่าน เป็นที่ปรึกษาที่ดีในเรื่องการปฏิบัติงาน					
8.สถานภาพการทำงาน						
25.	ที่ตั้งของสถานีตำรวจมีความสะดวกในการออกปฏิบัติหน้าที่					
26.	ประชาชนสามารถเดินทางมาแจ้งความที่สถานีตำรวจได้โดยสะดวก					
27.	สิ่งอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงานมากเพียงพอ					
28.	ได้รับการสนับสนุนด้านงบประมาณในการออกตรวจอย่างเพียงพอ					

ข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะอื่นๆ

.....

.....

.....

.....



ขอขอบคุณทุกท่านที่ให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม

### ประวัติผู้วิจัย

ชื่อ – สกุล	พันตำรวจโท วรพล วสุธนะชัย
วัน เดือน ปีเกิด	12 ธันวาคม 2504
สถานที่เกิด	โรงพยาบาลอ่างทอง จังหวัดอ่างทอง
ที่อยู่ปัจจุบัน	167 ถนนหมู่บ้านสระแก้ววิว ตำบลพระประโทน อำเภอเมือง จังหวัดนครปฐม 73000
สถานที่ทำงาน	ฝ่ายอำนวยการ 4 กองบังคับการอำนวยการ กองบัญชาการตำรวจ นครบาล
ประวัติการศึกษา	
พ.ศ. 2527	ปริญญาตรี รัฐประศาสนศาสตรบัณฑิต โรงเรียนนายร้อยตำรวจ
ประสบการณ์ทำงาน	
พ.ศ. 2527 – 2530	ตำแหน่งรองสารวัตรสืบสวนสอบสวน สถานีตำรวจเมืองกาญจนบุรี
พ.ศ. 2530 – 2533	ตำแหน่งรองสารวัตรสืบสวน สถานีตำรวจลูกแก อำเภอท่ามะกา จังหวัดกาญจนบุรี
พ.ศ. 2533 – 2540	ตำแหน่งรองสารวัตร สถานีตำรวจทางหลวง 1 กองกำกับการ 2 จังหวัดนครปฐม
พ.ศ. 2547 – 2549	ตำแหน่งสารวัตรแผนก 1 กองกำกับการ 2 กองบังคับการตำรวจดับเพลิง
พ.ศ. 2549 – 2550	ตำแหน่งสารวัตรสถานีตำรวจทางหลวงตรัง กองกำกับการ 7 กองบังคับการตำรวจทางหลวง
พ.ศ. 2550 – 2551	รองผู้กำกับการ กองกำกับการ 6 กองบังคับการตำรวจน้ำ จังหวัดสุ ราษฎร์ธานี
พ.ศ. 2551 – 2553	รองผู้กำกับการสายตรวจและปฏิบัติการพิเศษ กองกำกับการตรวจตรวจและปฏิบัติการพิเศษ กองบังคับการสาย ตรวจและปฏิบัติการพิเศษ กองบัญชาการตำรวจนครบาล
พ.ศ. 2553 – 2558	รองผู้กำกับจราจร สถานีตำรวจนครบาลสำราญราษฎร์ กองบังคับ การตำรวจนครบาล 6
พ.ศ. 2558 – 2559	รองผู้กำกับจราจร สถานีตำรวจนครบาลจักรวรรดิ กองบังคับการ ตำรวจนครบาล 6
พ.ศ. 2559– ปัจจุบัน	รองผู้กำกับฝ่ายอำนวยการ 4 กองบังคับการอำนวยการ กองบัญชาการตำรวจนครบาล

