

## บทที่ 4

### ผลการศึกษา

การศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความก้าวหน้าในอาชีพข้าราชการตำรวจชั้นสัญญาบัตรระดับรองผู้กำกับการในสังกัดตำรวจภูธรภาค 5 มีวัตถุประสงค์ในการศึกษาเพื่อวิเคราะห์ความก้าวหน้าในอาชีพของข้าราชการตำรวจระดับรองผู้กำกับการในสังกัดตำรวจภูธรภาค 5 รวมถึงปัจจัยที่มีผลต่อความก้าวหน้าในอาชีพดังกล่าว โดยได้เก็บรวบรวมข้อมูลจากประชากรซึ่งเป็นข้าราชการตำรวจระดับชั้นยศพันตำรวจโทที่ดำรงตำแหน่งรองผู้กำกับการในสังกัดตำรวจภูธรภาค 5 จำนวน 196 ราย คิดเป็นร้อยละ 71.79 ของจำนวนประชากรรองผู้กำกับการในสังกัดตำรวจภูธรภาค 5 ที่กำหนดไว้ทั้งหมด 273 ราย ผลการศึกษานำเสนอในรูปแบบของการพรรณนาตาราง ดังนี้

(1) ข้อมูลทั่วไป

(2) หลักเกณฑ์ในการพิจารณาบรรจุแต่งตั้ง โยกย้าย เลื่อนชั้น เลื่อนตำแหน่ง และการพิจารณาความดีความชอบข้าราชการตำรวจชั้นสัญญาบัตร

(3) คุณภาพและความรู้สึกที่มีต่องานที่รับผิดชอบ

(4) ความก้าวหน้าในอาชีพราชการตำรวจ

(5) การทดสอบความสัมพันธ์ของปัจจัยที่มีผลต่อความก้าวหน้าในอาชีพข้าราชการ

#### 4.1 ข้อมูลทั่วไป

ผลการศึกษาข้อมูลทั่วไปของข้าราชการตำรวจชั้นสัญญาบัตรระดับรองผู้กำกับการในสังกัดตำรวจภูธรภาค 5 แบ่งข้อมูลออกเป็น 5 ส่วน คือ ข้อมูลส่วนบุคคล ภูมิหลังของครอบครัว สถานะทางเศรษฐกิจ ความสามารถในการปรับตัวให้เข้ากับงาน และความสัมพันธ์ส่วนตัว

## 4.1.1 ข้อมูลส่วนบุคคล

ตารางที่ 4.1 ข้อมูลส่วนบุคคล

ข้อมูลส่วนบุคคล	จำนวน	ร้อยละ
<b>อายุ</b>		
- น้อยกว่า 45 ปี	28	14.3
- 46 – 50 ปี	88	44.9
- 51 ปีขึ้นไป	80	40.8
<b>คุณวุฒิที่ใช้แต่งตั้งเป็นนายตำรวจชั้นสัญญาบัตร</b>		
- ปริญญาตรีทางรัฐประศาสนศาสตร์จาก โรงเรียนนายร้อยตำรวจ	45	23.0
- ปริญญาตรีทางรัฐประศาสนศาสตร์จาก สถาบันอื่น	57	29.1
- ปริญญาโททางรัฐประศาสนศาสตร์	8	4.1
- ปริญญาตรีทั่วไป	84	42.9
- ปริญญาโททั่วไป	2	1.0
<b>ระดับการศึกษาสูงสุด</b>		
- ปริญญาตรี	137	69.9
- ปริญญาโท	59	30.1
<b>ระดับตำแหน่ง</b>		
- รองผู้กำกับการหัวหน้าสถานี	32	16.3
- รองผู้กำกับการป้องกันปราบปราม	64	32.7
- รองผู้กำกับการสืบสวนสอบสวน	56	28.6
- รองผู้กำกับการอำนวยการ	27	13.8
- รองผู้กำกับการจราจร	17	8.7
<b>อายุราชการ</b>		
- 15 – 25 ปี	110	56.1
- 26 – 34 ปี	86	43.9

จากตารางที่ 4.1 พบว่า ข้าราชการตำรวจชั้นสัญญาบัตรระดับรองผู้กำกับการในสังกัด ตำรวจภูธรภาค 5 ที่ตอบแบบสอบถามจำนวน 196 ราย เป็นเพศชายทั้งหมด อายุเฉลี่ยเท่ากับ 49.68 ปี ส่วนใหญ่อายุระหว่าง 46 – 50 ปี และอายุมากกว่า 50 ปี คิดเป็นร้อยละ 44.9 และ ร้อยละ 40.8 โดยผู้ที่มีอายุน้อยกว่า 45 ปี มีเพียงร้อยละ 14.3 เท่านั้น

คุณวุฒิทางการศึกษาที่ใช้แต่งตั้งเป็นนายตำรวจชั้นสัญญาบัตรส่วนใหญ่ คือ คุณวุฒิปริญญาตรีทั่วไป คิดเป็นร้อยละ 42.9 รองลงมา คุณวุฒิปริญญาตรีทางรัฐประศาสนศาสตร์จากสถาบันอื่นๆ ที่ไม่ใช่โรงเรียนนายร้อยตำรวจ คิดเป็นร้อยละ 29.1 และปริญญาตรีทางรัฐประศาสนศาสตร์จากโรงเรียนนายร้อยตำรวจ คิดเป็นร้อยละ 23.0 มีเพียงร้อยละ 4.1 เท่านั้น ที่ใช้คุณวุฒิปริญญาโททางรัฐประศาสนศาสตร์ และร้อยละ 1.0 ที่ใช้คุณวุฒิปริญญาโททั่วไปสำหรับการแต่งตั้งเป็นนายตำรวจชั้นสัญญาบัตร แต่ระดับการศึกษาสูงสุดของข้าราชการตำรวจชั้นสัญญาบัตรระดับรองผู้กำกับการ มีผู้ที่จบการศึกษาระดับปริญญาโท คิดเป็นร้อยละ 30.1 และปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 69.9

ปัจจุบัน ข้าราชการตำรวจที่ตอบแบบสอบถาม ดำรงตำแหน่งรองผู้กำกับการป้องกันปราบปราม ร้อยละ 32.7 รองผู้กำกับการสืบสวนสอบสวน ร้อยละ 28.6 รองผู้กำกับการหัวหน้าสถานี ร้อยละ 16.3 รองผู้กำกับการอำนวยการ ร้อยละ 13.8 รองผู้กำกับการจราจร ร้อยละ 8.7 และมีอายุราชการตั้งแต่ 15 ปี จนถึง 34 ปี แบ่งเป็นอายุราชการระหว่าง 15 – 25 ปี ร้อยละ 56.1 และอายุราชการระหว่าง 26 – 34 ปี ร้อยละ 43.9 โดยเฉลี่ยมีประสบการณ์การเป็นข้าราชการตำรวจสัญญาบัตรมานานถึง 24.76 ปี

#### 4.1.2 ภูมิหลังของครอบครัว

ตารางที่ 4.2 ภูมิหลังของครอบครัว

ภูมิหลังของครอบครัว	จำนวน	ร้อยละ
1. การรับราชการตำรวจบุคคลในครอบครัว		
- ไม่มี	100	51.0
- ญาติพี่น้อง	92	46.9
- บิดาหรือมารดา	4	2.0
2. การรู้จักหรือคุ้นเคยกับนักการเมืองระดับท้องถิ่น		
- ไม่รู้จัก	15	7.7
- รู้จักแต่ไม่คุ้นเคย	162	82.7
- รู้จักและค่อนข้างคุ้นเคย	16	8.2
- รู้จักและคุ้นเคยสนิทกันอย่างมาก	3	1.5
3. การรู้จักหรือคุ้นเคยกับนักการเมืองระดับชาติ		
- ไม่รู้จัก	23	11.7
- รู้จักแต่ไม่คุ้นเคย	157	80.1
- รู้จักและค่อนข้างคุ้นเคย	16	8.2

จากตารางที่ 4.2 พบว่า บุคคลในครอบครัวของข้าราชการตำรวจชั้นสัญญาบัตรระดับรองผู้กำกับการ ส่วนใหญ่ไม่เคยรับราชการเป็นตำรวจ คิดเป็นร้อยละ 51.0 ผู้ที่มีญาติพี่น้องเคยรับราชการตำรวจ คิดเป็นร้อยละ 46.9 และผู้ที่มีบิดาหรือมารดาเคยรับราชการตำรวจ มีเพียงร้อยละ 2.0 เท่านั้น นอกจากนี้การรู้จักหรือคุ้นเคยกับนักการเมืองระดับท้องถิ่นของข้าราชการตำรวจชั้นสัญญาบัตรระดับรองผู้กำกับการ พบว่า ส่วนใหญ่รู้จักแต่ไม่คุ้นเคยกับนักการเมืองระดับท้องถิ่น คิดเป็นร้อยละ 82.7 ผู้ที่รู้จักและค่อนข้างคุ้นเคย คิดเป็นร้อยละ 8.2 และผู้ที่รู้จักและคุ้นเคยสนิทกันอย่างมาก คิดเป็นร้อยละ 1.5 ในขณะที่ผู้ที่ไม่รู้จักและไม่มีการในครอบครัวครอบครัวรู้จักนักการเมืองระดับท้องถิ่น คิดเป็นร้อยละ 7.7 และการรู้จักหรือคุ้นเคยกับนักการเมืองระดับชาติข้าราชการตำรวจส่วนใหญ่รู้จักแต่ไม่คุ้นเคยกับนักการเมืองระดับชาติ ไม่ว่าจะเป็น ส.ส. ส.ว. รมต. หรือที่ปรึกษาอื่นๆ คิดเป็นร้อยละ 80.1 ส่วนผู้ที่รู้จักและค่อนข้างคุ้นเคย มีเพียงร้อยละ 8.2 เท่านั้น และผู้ที่ไม่รู้จักและไม่มีการในครอบครัวครอบครัวรู้จักนักการเมืองระดับชาติ คิดเป็นร้อยละ 11.7

### 4.1.3 ฐานะทางเศรษฐกิจของครอบครัว

ตารางที่ 4.3 ฐานะทางเศรษฐกิจของครอบครัว

ฐานะทางเศรษฐกิจของครอบครัว	จำนวน	ร้อยละ
ดีมาก	3	1.5
ค่อนข้างดี	17	8.7
ปานกลาง	122	62.2
ไม่ค่อยดี	54	27.6

จากตารางที่ 4.3 พบว่า ครอบครัวของข้าราชการตำรวจส่วนใหญ่มีฐานะทางเศรษฐกิจระดับปานกลาง คิดเป็นร้อยละ 62.2 มีบางส่วนที่ฐานะทางเศรษฐกิจของครอบครัวไม่ค่อยดี คิดเป็นร้อยละ 27.6 และส่วนน้อยที่มีฐานะทางเศรษฐกิจของครอบครัวค่อนข้างดีและดีมาก คิดเป็นร้อยละ 8.7 และร้อยละ 1.5 ตามลำดับ

#### 4.1.4 ความสามารถในการปรับตัวให้เข้ากับงาน

ตารางที่ 4.4 ความสามารถในการปรับตัวให้เข้ากับงาน

ความสามารถในการปรับตัวให้เข้ากับงาน	จำนวน	ร้อยละ
การปฏิบัติหน้าที่อยู่ในสำนักงานผู้บังคับบัญชา		
- เคย	34	17.3
- ไม่เคย	162	82.7
ความสามารถในการทำงานให้สำเร็จและเป็นที่ยอมรับของผู้บังคับบัญชา		
- ใช่	152	77.6
- ไม่ใช่	44	22.4
การนำความรู้ที่มีไปปรับใช้กับการทำงาน		
- ได้ทุกครั้ง	31	15.8
- ไม่ได้บางครั้ง	161	82.1
- ไม่ได้	4	2.0
การปรับความรู้และปรับตัวให้เข้ากับงาน		
- ได้ดีมาก	54	27.6
- ได้ค่อนข้างดี	120	61.6
- ไม่ค่อยได้	22	11.2
การปรับตัวและรู้จักนิสัยใจคอของเพื่อนร่วมงาน		
- ได้และรู้จักอย่างดี	89	45.4
- ได้และรู้จักค่อนข้างดี	56	43.9
- ไม่ค่อยได้และไม่ค่อยรู้จัก	21	10.7
ความสำนึกในอาชีพข้าราชการตำรวจ		
- คิดตลอดเวลา	79	40.3
- คิดบางครั้ง	111	56.6
- ไม่เคยคิด	6	3.1

จากตารางที่ 4.3 พบว่า ข้าราชการตำรวจส่วนใหญ่ไม่เคยปฏิบัติหน้าที่อยู่ในสำนักงานผู้บังคับบัญชา คิดเป็นร้อยละ 82.7 มีเพียงร้อยละ 17.3 เท่านั้น ที่เคยปฏิบัติหน้าที่อยู่ในสำนักงานผู้บังคับบัญชา แต่ข้าราชการตำรวจส่วนใหญ่ก็สามารถทำงานในหน้าที่และที่ได้รับมอบหมายจากผู้บังคับบัญชาให้สำเร็จและเป็นທີ່พอใจของผู้บังคับบัญชาส่วนการทำงานได้ คิดเป็นร้อยละ 77.6 มีข้าราชการตำรวจ ร้อยละ 22.4 เท่านั้นที่ไม่สามารถทำงานให้สำเร็จและเป็นທີ່พอใจของผู้บังคับบัญชาได้

ข้าราชการตำรวจสามารถเอาความรู้ที่มีไปปรับใช้กับการทำงานในหน้าที่ได้ในบางครั้งเท่านั้น คิดเป็นร้อยละ 82.1 มีเพียงบางส่วนที่นำความรู้ที่มีไปปรับใช้กับการทำงานได้ทุกครั้ง คิดเป็นร้อยละ 15.8 และร้อยละ 2.0 ไม่สามารถนำความรู้ที่มีไปปรับใช้กับการทำงานได้

ในการปรับความรู้และปรับตัวให้เข้ากับงาน ส่วนใหญ่สามารถปรับความรู้และปรับตัวให้เข้ากับงานได้ค่อนข้างดี คิดเป็นร้อยละ 61.6 และผู้ที่สามารถปรับความรู้และปรับตัวให้เข้ากับงานได้อย่างดีมาก คิดเป็นร้อยละ 27.6 สำหรับผู้ที่ปรับความรู้และปรับตัวให้เข้ากับงานไม่ค่อยได้ คิดเป็นร้อยละ 11.2

นอกจากนี้ ข้าราชการตำรวจส่วนใหญ่สามารถปรับตัวและรู้จักนิสัยใจคอของเพื่อนร่วมงานและผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างดี คิดเป็นร้อยละ 45.4 ผู้ที่สามารถปรับตัวและรู้จักนิสัยใจคอของเพื่อนร่วมงานและผู้ใต้บังคับบัญชาก่อนข้างดี คิดเป็นร้อยละ 43.9 และผู้ที่สามารถปรับตัวและรู้จักนิสัยใจคอของเพื่อนร่วมงานและผู้ใต้บังคับบัญชาไม่ค่อยได้ คิดเป็นร้อยละ 10.7

อย่างไรก็ตาม ส่วนใหญ่ข้าราชการตำรวจสำนึกว่าตนคือ ผู้รับใช้ประชาชน ต้องทำงานด้วยความซื่อสัตย์สุจริตและอุทิศตนเพื่อราชการ คิดเป็นร้อยละ 56.6 ขณะที่ ร้อยละ 40.3 สำนึกอยู่ตลอดเวลาว่าคือผู้รับใช้ประชาชน ต้องทำงานด้วยความซื่อสัตย์สุจริตและอุทิศตนเพื่อราชการอยู่ตลอดเวลา มีเพียงส่วนน้อยเท่านั้น คิดเป็นร้อยละ 3.1 ที่ไม่เคยคิดว่าตนคือ ผู้รับใช้ประชาชนต้องทำงานด้วยความซื่อสัตย์สุจริตและอุทิศตนเพื่อราชการ

#### 4.1.5 ความสัมพันธ์ส่วนตัว

ตารางที่ 4.5 ความสัมพันธ์ส่วนตัว

ความสัมพันธ์ส่วนตัว	จำนวน	ร้อยละ
ความสัมพันธ์ส่วนตัวกับผู้บังคับบัญชา		
- ดีมาก	40	20.4
- ก่อนข้างดี	71	36.2
- พอใช้	83	42.3
- ไม่ดี	2	1.0
ความสัมพันธ์ส่วนตัวกับเพื่อนร่วมงานในระดับเดียวกัน		
- ดีมาก	56	28.6
- ก่อนข้างดี	77	39.3
- พอใช้	63	32.1
ความสัมพันธ์ส่วนตัวกับผู้ใต้บังคับบัญชา		
- ดีมาก	39	19.9
- ก่อนข้างดี	91	46.4
- พอใช้	66	33.7

จากตารางที่ 4.4 พบว่า ข้าราชการตำรวจส่วนใหญ่มีความสัมพันธ์ส่วนตัวกับผู้บังคับบัญชาพอใช้ คิดเป็นร้อยละ 42.3 รองลงมา ความสัมพันธ์ส่วนตัวกับผู้บังคับบัญชาก่อนข้างดี คิดเป็นร้อยละ 36.2 ความสัมพันธ์ส่วนตัวกับผู้บังคับบัญชาดีมาก คิดเป็นร้อยละ 20.4

ในขณะที่ความสัมพันธ์ส่วนตัวของข้าราชการตำรวจกับเพื่อนร่วมงานในระดับเดียวกัน ก่อนข้างดี คิดเป็นร้อยละ 39.3 ความสัมพันธ์ส่วนตัวกับเพื่อนร่วมงานในระดับเดียวกันพอใช้ คิดเป็นร้อยละ 32.1 และความสัมพันธ์ส่วนตัวกับเพื่อนร่วมงานในระดับเดียวกันดีมาก คิดเป็นร้อยละ 28.6

ส่วนความสัมพันธ์ส่วนตัวของข้าราชการตำรวจกับผู้ใต้บังคับบัญชา พบว่า ความสัมพันธ์ส่วนตัวของข้าราชการตำรวจกับผู้ใต้บังคับบัญชาก่อนข้างดี คิดเป็นร้อยละ 46.4 ความสัมพันธ์ส่วนตัวกับผู้ใต้บังคับบัญชาพอใช้ คิดเป็นร้อยละ 33.7 และความสัมพันธ์ส่วนตัวกับผู้ใต้บังคับบัญชาดีมาก คิดเป็นร้อยละ 19.9

4.2 หลักเกณฑ์ในการพิจารณาบรรจุแต่งตั้ง โยกย้าย เลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่ง และการพิจารณา  
ความดีความชอบข้าราชการตำรวจชั้นสัญญาบัตร

ตารางที่ 4.6 การพิจารณาบรรจุแต่งตั้ง โยกย้าย เลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่ง และการพิจารณาความดี  
ความชอบข้าราชการตำรวจชั้นสัญญาบัตร

หลักเกณฑ์ที่ใช้พิจารณา	ใช่	ไม่ใช่
1. พิจารณาตามคุณสมบัติทั่วไปในการแต่งตั้งเลื่อน ตำแหน่งของแต่ละตำแหน่งอย่างครบถ้วน	122 (62.2)	74 (37.8)
2. การพิจารณาตามความเหมาะสมกับตำแหน่งจะคำนึงถึง ผลประโยชน์ขององค์กรและประสิทธิภาพการทำงาน	160 (81.6)	36 (18.6)
3. มีการพิจารณาถึงความรู้ความสามารถ โดยนำการ ประเมินจากผลการฝึกอบรมในหลักสูตรที่เกี่ยวข้อง มาพิจารณาด้วย	175 (89.3)	21 (10.7)
4. พิจารณาจากประสบการณ์ความชำนาญที่ได้ปฏิบัติมา	152 (77.6)	44 (22.4)
5. พิจารณาจากความอาวุโส คือ ผู้ที่มียศสูงกว่าหรืออายุ ราชการระยะเวลาการดำรงตำแหน่ง เป็นส่วนประกอบ ด้วย	135 (68.9)	61 (31.1)
6. พิจารณาจากความประพฤติและประวัติการรับราชการ ประกอบกัน	161 (82.1)	35 (17.9)
7. มีการนำผลการประเมินการปฏิบัติงานตามหลักเกณฑ์ ที่สำนักงานตำรวจแห่งชาติกำหนดไว้มาเป็นเกณฑ์ การพิจารณา	164 (83.7)	32 (16.3)
8. ทุกคนมีโอกาสเท่าเทียมกันที่จะได้รับการพิจารณาอย่าง เที่ยงธรรม	103 (52.6)	93 (47.4)
9. ไม่มีการนำความสัมพันธ์ส่วนตัว เช่น ญาติพี่น้อง พวกพ้อง ความมักคุ้นส่วนตัว มาเป็นเกณฑ์การ พิจารณาเด็ดขาด	103 (52.6)	93 (47.4)

ตารางที่ 4.6 การพิจารณาบรรจุแต่งตั้ง โยกย้าย เลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่ง และการพิจารณาความดีความชอบข้าราชการตำรวจชั้นสัญญาบัตร

หลักเกณฑ์ที่ใช้พิจารณา	ใช่	ไม่ใช่
10. ไม่มีทางแทรกแซงหรือฝากฝังจากนักการเมือง	99 (50.5)	97 (49.5)
11. ไม่มีการนำสถาบันการศึกษามาเป็นเกณฑ์การพิจารณา เช่น จบจาก โรงเรียนนายร้อยตำรวจ / มหาวิทยาลัย ฯลฯ	101 (51.5)	95 (48.5)
12. ไม่มีการแทรกแซงฝากฝังจากผู้มีอิทธิพล พ่อค้า นักธุรกิจ หรือข้าราชการชั้นผู้ใหญ่	97 (49.5)	99 (50.5)
รวม	131 (66.83)	65 (33.17)

ค่าสูงสุด = 12 ค่าต่ำสุด = 0 ค่าเฉลี่ยรวม = 8.02

ในตารางที่ 4.6 ผู้วิจัยได้กำหนดการให้คะแนนแบบที่ผู้ตอบแบบสอบถามว่า “ใช่” ข้อละ 1 คะแนน ที่ตอบว่า “ไม่ใช่” ข้อละ 0 คะแนน โดยคำถามทั้ง 12 ข้อ เป็นเกณฑ์การพิจารณาโดยใช้ระบบคุณธรรม ถ้าได้คะแนนสูง หมายถึง มีการให้คะแนนระบบคุณธรรมสูง ถ้าได้คะแนนต่ำ หมายถึง มีการใช้ระบบอุปถัมภ์เข้าไปแทรกแซงสูง ทำให้มีการใช้ระบบคุณธรรมต่ำ

ผู้วิจัยแบ่งเกณฑ์การแปรผล ดังนี้

$$\begin{aligned}
 &= \frac{\text{คะแนนสูงสุด} - \text{คะแนนต่ำสุด}}{\text{จำนวนช่วงชั้น}} \\
 &= \frac{12 - 0}{3} \\
 &= 4
 \end{aligned}$$

คะแนนช่วง 9–12 หมายถึง มีการใช้ระบบคุณธรรมสูง

คะแนนช่วง 5–9 หมายถึง มีการใช้ระบบคุณธรรมปานกลาง

คะแนนช่วง 0–4 หมายถึง มีการใช้ระบบคุณธรรมต่ำ

จากตารางที่ 4.6 ผลการศึกษาพบว่า กลุ่มตัวอย่างมีความเห็นว่าหลักเกณฑ์การพิจารณาบรรจุแต่งตั้ง โยกย้าย เลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่ง และการพิจารณาความดีความชอบข้าราชการตำรวจชั้นสัญญาบัตรมีการพิจารณาตามระบบคุณธรรมระดับปานกลาง นั่นคือ มีการนำมีการใช้ระบบอุปถัมภ์ไปใช้แบ่งเกณฑ์ในการแต่งตั้ง โยกย้าย เลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่ง ร่วมกับการใช้ระบบคุณธรรมด้วย (ค่าเฉลี่ยรวม = 8.02) คิดเป็นร้อยละ 66.83 ส่วนผู้ที่มีความคิดว่าการพิจารณาตามระบบอุปถัมภ์ คิดเป็นร้อยละ 33.17

จากหลักเกณฑ์การพิจารณาทั้ง 12 ข้อ กลุ่มตัวอย่างมีความเห็นว่ามีมีการพิจารณาถึงความรู้ความสามารถเป็นประเด็นที่นาระบบคุณธรรมมาเป็นเกณฑ์ในการพิจารณามากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 89.3 โดยนำการประเมินจากผลการฝึกอบรมในหลักสูตรที่เกี่ยวข้องมาพิจารณาด้วย รองลงมา คือ มีการนำผลการประเมินการปฏิบัติงานตามหลักเกณฑ์ที่สำนักงานตำรวจแห่งชาติ กำหนดไว้มาเป็นเกณฑ์การพิจารณา คิดเป็นร้อยละ 83.7 และพิจารณาจากความประพฤติและประวัติการรับราชการประกอบกัน และพิจารณาตามความเหมาะสมกับตำแหน่งจะคำนึงถึงผลประโยชน์ขององค์กรและประสิทธิภาพการทำงาน คิดเป็นร้อยละ 82.1 และร้อยละ 81.6 ตามลำดับ

นอกจากนี้ การพิจารณาตามระบบคุณธรรมยังนำมาใช้กับพิจารณาจากประสบการณ์ ความชำนาญที่ได้ปฏิบัติมา พิจารณาจากความอาวุโส คือ ผู้ที่มียศสูงกว่าหรืออายุราชการระยะเวลาการดำรงตำแหน่งเป็นส่วนประกอบด้วย พิจารณาตามคุณสมบัติทั่วไปในการแต่งตั้งเลื่อนตำแหน่งของแต่ละตำแหน่งอย่างครบถ้วน คิดเป็นร้อยละ 77.6 ร้อยละ 68.9 และร้อยละ 62.2 ตามลำดับ

สำหรับโอกาสที่จะได้รับการพิจารณาอย่างเที่ยงธรรมทุกคนยังใช้หลักเกณฑ์ในการพิจารณาตามระบบอุปถัมภ์ มีการนำความสัมพันธ์ส่วนตัว เช่น ญาติพี่น้อง พวกพ้อง ความมักคั่นส่วนตัวมาเป็นเกณฑ์การพิจารณา คิดเป็นร้อยละ 52.6 มีการแทรกแซงฝากฝังจากผู้มีอิทธิพล พ่อค่านักธุรกิจ หรือข้าราชการชั้นผู้ใหญ่ มากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 48.5 รองลงมา มีการแทรกแซงหรือฝากฝังจากนักการเมือง และมีการนำสถาบันการศึกษา เช่น จบจากโรงเรียนนายร้อยตำรวจ/มหาวิทยาลัย ฯลฯ มาเป็นเกณฑ์การพิจารณา ร้อยละ 49.5 และร้อยละ 50.5 ตามลำดับ

#### 4.3 คุณภาพการทำงานและความรู้สึกที่มีต่องานที่รับผิดชอบ

ตารางที่ 4.7 คุณภาพการทำงานและความรู้สึกที่มีต่องานที่รับผิดชอบ

คุณภาพการทำงานและความรู้สึกที่มีต่องานที่รับผิดชอบ	ใช่	ไม่ใช่
1. มีความรักและผูกพันต่อชีวิตราชการตำรวจ	196 (100.0)	-
2. งานที่ได้รับมอบหมายให้ทำในปัจจุบันเป็นงานที่มีคุณค่ามีความท้าทายอย่างมาก	175 (89.3)	21 (10.7)
3. มีความพึงพอใจในงานที่ทำอย่างมาก	149 (76.0)	47 (24.0)
4. มีขวัญและกำลังใจในการทำงานอย่างมาก	93 (47.4)	103 (52.6)
5. พยายามแสวงหาวิธีการ ความรู้ ทักษะที่จะนำมาปรับปรุงการทำงานให้ดีขึ้นตลอดเวลา	188 (95.9)	8 (4.1)
6. พยายามหาวิธีการในการสร้างความร่วมมือร่วมใจจากเพื่อนร่วมงานเพื่อให้สามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ	187 (95.4)	9 (4.6)
7. มีความคิดริเริ่มในการกำหนดโครงการใหม่ ๆ เพื่อพัฒนางานให้ดีขึ้น	186 (94.9)	10 (5.1)
8. เป็นผู้ที่เคารพต่อกฎหมาย ระเบียบวินัย และปฏิบัติตามเสมอ	194 (99.0)	2 (1.0)
รวม	171 (87.24)	25 (12.76)

ค่าสูงสุด = 8 ค่าต่ำสุด = 0 ค่าเฉลี่ยรวม = 6.98

ในตารางที่ 4.7 เป็นคำถามที่เกี่ยวกับคุณภาพการทำงานและความรู้สึกที่มีต่องานของข้าราชการตำรวจที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง ผู้วิจัยได้กำหนดการให้คะแนน ข้อละ 1 คะแนน สำหรับผู้ตอบแบบสอบถามว่า “ใช่” ที่ตอบว่า “ไม่ใช่” ข้อละ 0 คะแนน

คำถามทั้งหมดมี 8 ข้อ ผู้วิจัยกำหนดเกณฑ์การแบ่งค่าเฉลี่ย โดยใช้สูตรอันดับดังนี้

$$\begin{aligned}
 &= \frac{\text{ค่าพิสัย}}{\text{จำนวนช่วงชั้น}} \\
 &= \frac{\text{คะแนนสูงสุด} - \text{คะแนนต่ำสุด}}{\text{จำนวนช่วงชั้น}} \\
 &= \frac{8 - 0}{3} \\
 &= 2.66
 \end{aligned}$$

เกณฑ์การแปรผลจึงกำหนด ดังนี้

คะแนนช่วง 5.34 – 8.00 หมายถึง มีคุณภาพและความรู้สึกที่มีต่องานดี

คะแนนช่วง 2.67 – 5.33 หมายถึง มีคุณภาพและความรู้สึกที่มีต่องานพอใช้

คะแนนช่วง 0.00 – 2.66 หมายถึง มีคุณภาพและความรู้สึกที่มีต่องานไม่ดี

จากตารางที่ 4.7 ผลการศึกษาพบว่า คุณภาพและความรู้สึกที่มีต่องานที่รับผิดชอบของข้าราชการตำรวจชั้นสัญญาบัตรอยู่ในระดับดี ค่าเฉลี่ยรวม = 6.98 คิดเป็นร้อยละ 87.24 ส่วนผู้ที่รู้สึกไม่ดี ไม่มีคุณภาพการทำงาน มีเพียงร้อยละ 12.76

จากประเด็นทั้ง 8 ข้อ ข้าราชการตำรวจชั้นสัญญาบัตรมีความรักและผูกพันชีวิตต่อชีวิตราชการตำรวจมากที่สุดเต็มร้อย รองลงมา คือ ประเด็นที่ข้าราชการตำรวจชั้นสัญญาบัตรเป็นผู้ที่เคารพต่อกฎหมาย ระเบียบวินัย และปฏิบัติตามเสมอ คิดเป็นร้อยละ 99.0 พยายามแสวงหาวิธีการ ความรู้ ทักษะที่จะนำมาปรับปรุงการทำงานให้ดีขึ้นตลอดเวลา วิธีการในการสร้างความร่วมมือร่วมใจจากเพื่อนร่วมงานเพื่อให้สามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และมีความคิดริเริ่มในการกำหนดโครงการใหม่ๆ เพื่อพัฒนางานให้ดีขึ้น คิดเป็นร้อยละ 95.9 ร้อยละ 95.4 และร้อยละ 94.9 ตามลำดับ

นอกจากนี้ ข้าราชการตำรวจชั้นสัญญาบัตรเห็นว่างานที่ได้รับมอบหมายให้ทำในปัจจุบันเป็นงานที่มีคุณค่ามีความท้าทาย คิดเป็นร้อยละ 89.3 มีความพึงพอใจในงานที่ทำอย่างมาก คิดเป็นร้อยละ 76.0 ส่วนขวัญและกำลังใจในการทำงาน ส่วนใหญ่ไม่มีขวัญและกำลังใจในการทำงาน คิดเป็นร้อยละ 52.6

#### 4.4 ความก้าวหน้าในอาชีพราชการตำรวจ

ตารางที่ 4.8 ความก้าวหน้าในอาชีพราชการตำรวจ

ความก้าวหน้าในอาชีพราชการตำรวจ	จำนวน	ร้อยละ	ค่าเฉลี่ย	S.D.
1. การได้เลื่อนขั้นตำแหน่งที่สูงขึ้น			2.79	1.21
- ไม่เกิน 4 ปีต่อครั้ง	17	8.7		
- 5-8 ปีต่อครั้ง	40	20.4		
- 9-12 ปีต่อครั้ง	61	31.1		
- มากกว่า 12 ปีต่อครั้ง	42	21.4		
- มากกว่า 12 ปี แล้วยังไม่เคยได้เลื่อนตำแหน่ง	36	18.4		
2. การมีหน้าที่รับผิดชอบที่สูงขึ้น			2.75	1.15
- ทุก 2 ปี	16	8.2		
- ทุก 3-4 ปี	29	14.8		
- ทุก 5-8 ปี	75	38.3		
- มากกว่า 8 ปีจึงได้รับ	42	21.4		
- มากกว่า 8 ปี แล้วยังไม่เคยได้รับเลย	34	17.3		
3. การเลื่อนตำแหน่งมีความเหมาะสมกับระยะเวลาที่รับราชการ			2.33	0.65
- ได้รับการเลื่อนเร็วมาก	-	-		
- ได้รับการเลื่อนค่อนข้างเร็ว	-	-		
- ได้รับการเลื่อนเป็นไปตามปกติ	85	43.4		
- ไม่ค่อยเหมาะสมเพราะค่อนข้างช้า	91	46.4		
- ไม่ค่อยเหมาะสมเพราะช้ามาก	20	10.2		

ตารางที่ 4.8 ความก้าวหน้าในอาชีพราชการตำรวจ (ต่อ)

ความก้าวหน้าในอาชีพราชการตำรวจ	จำนวน	ร้อยละ	ค่าเฉลี่ย	S.D.
4. การเลื่อนตำแหน่งมีความเหมาะสมกับอายุ			2.53	0.62
- เร็วกว่าคนอื่นมาก	-	-		
- ค่อนข้างเร็ว	-	-		
- ปานกลาง	118	60.2		
- ค่อนข้างช้า	64	32.4		
- ช้ามาก	14	7.1		
5. ขศที่ได้รับเมื่อเทียบกับเพื่อนร่วมงานรุ่นเดียวกัน			2.54	0.63
- เร็วกว่าคนอื่นมาก	-	-		
- ค่อนข้างเร็ว	-	-		
- ปานกลาง	120	61.2		
- ค่อนข้างช้า	62	31.6		
- ช้ามาก	14	7.1		
6. ตำแหน่งที่ได้รับเมื่อเทียบกับเพื่อนร่วมรุ่น			2.53	0.64
- สูงกว่ามาก	-	-		
- สูงกว่าค่อนข้างมาก	-	-		
- ใกล้เคียงกัน	119	60.7		
- ค่อนข้างช้า	61	31.1		
- ช้ามาก	16	8.2		
7. การได้รับพิจารณาความดีความชอบพิเศษประจำปี			2.76	1.15
- ทุก 1 – 2 ปี/ครั้ง	14	7.1		
- 3 – 6 ปี/ครั้ง	38	19.4		
- 7 – 10 ปี/ครั้ง	64	32.7		
- มากกว่า 10 ปี/ครั้ง	47	24.0		
- มากกว่า 15 ปี	33	16.8		

ตารางที่ 4.8 ความก้าวหน้าในอาชีพราชการตำรวจ (ต่อ)

ความก้าวหน้าในอาชีพราชการตำรวจ	จำนวน	ร้อยละ	ค่าเฉลี่ย	S.D.
8. การได้รับเงินเดือนในอัตราที่สูงขึ้น			2.54	0.67
- สูงกว่ามาก	-	-		
- สูงกว่าค่อนข้างมาก	-	-		
- ปานกลาง	126	64.3		
- ค่อนข้างช้า	50	25.5		
- ช้ามาก	20	10.2		
9. เงินเดือนมีผลต่อความก้าวหน้า			3.24	1.34
- มีผลมาก	49	25.0		
- มีผลค่อนข้างมาก	36	18.4		
- มีผลปานกลาง	48	24.5		
- ไม่ค่อยมีผล	40	20.4		
- ไม่มีผลใดๆ	23	11.7		
10. มีความรู้และการศึกษาที่สูงขึ้น			2.41	1.25
- มีและศึกษาสำเร็จแล้วปริญญาที่หนึ่ง และกำลังศึกษาในปริญญาที่สอง	2	1.0		
- มีและจบการศึกษาแล้วหนึ่งปริญญา	61	31.1		
- มีและกำลังศึกษาอยู่	15	7.7		
- ยังไม่พร้อมในเรื่องค่าใช้จ่าย	56	28.6		
- ไม่เคยคิดที่จะศึกษาต่อ	62	31.6		
ค่าเฉลี่ยรวม = 2.51 S.D. = 0.59 N = 196				

จากตารางที่ 4.8 ผลการศึกษาพบว่า ความก้าวหน้าในอาชีพราชการตำรวจอยู่ในระดับต่ำ ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.51 โดยความก้าวหน้าในด้านตำแหน่งหน้าที่ (ประเด็นข้อที่ 1-7) พบว่า นับตั้งแต่เป็นตำรวจชั้นสัญญาบัตรจนถึงปัจจุบัน ส่วนใหญ่ข้าราชการตำรวจได้รับการพิจารณาให้เลื่อนตำแหน่งมากที่สุด โดยเฉลี่ยแล้วประมาณ 9-12 ปีต่อครั้ง ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.79 รองลงมา ได้รับการพิจารณาความดีความชอบพิเศษประจำปีมากกว่า 1 ชั้น ทุกๆ 7-10 ปี/ครั้ง ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.76 และการได้รับมอบหมายให้มารับตำแหน่งที่มีหน้าที่และความรับผิดชอบสูงกว่าตำแหน่งทุก 5-8 ปี ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.75

นอกจากนี้ เมื่อเทียบกับเพื่อนทำงานในรุ่นเดียวกันส่วนใหญ่ได้รับยศในระดับในระดับใกล้เคียงกัน ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.54 โดยการเลื่อนตำแหน่งและชั้นยศมีความเหมาะสมกับอายุระดับปานกลาง เมื่อเปรียบเทียบกับข้าราชการตำรวจที่มีอายุใกล้เคียงกัน และเมื่อเทียบกับเพื่อนร่วมรุ่นตำแหน่งที่ท่านได้รับอยู่ในปัจจุบันเป็นไปในระดับในระดับใกล้เคียงกัน ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.53 เท่ากัน อย่างไรก็ตาม ตำแหน่งและชั้นยศที่ได้รับปัจจุบันเมื่อเทียบกับระยะเวลาในการรับราชการเป็นตำรวจชั้นสัญญาบัตรแล้ว ส่วนใหญ่เห็นว่าไม่ค่อยเหมาะสมเพราะค่อนข้างช้าเมื่อเทียบกับผู้อื่นที่มีอายุราชการเท่ากัน ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.33

ความก้าวหน้าในด้านเงินเดือน (ประเด็นข้อที่ 8-9) พบว่า เงินเดือนมีผลค่อนข้างมากต่อการปรับชั้นยศหรือปรับตำแหน่งหน้าที่ ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.24 และขั้นเงินเดือนที่ได้รับในปัจจุบันมีจำนวนพอ ๆ กับเพื่อนร่วมรุ่น ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.54

ความก้าวหน้าในการพัฒนาตนเอง (ประเด็นข้อที่ 10) พบว่า นับตั้งแต่ได้เป็นตำรวจชั้นสัญญาบัตรจนถึงปัจจุบัน มีโอกาสศึกษาในระดับที่สูงขึ้น (ปริญญาโท) หรือในสาขาวิชาอื่น เช่น นิติศาสตร์ (ปริญญาตรี) เพื่อเพิ่มวุฒิการศึกษาน้อยมาก ส่วนใหญ่ยังไม่ได้ศึกษาเพราะยังไม่พร้อมในเรื่องค่าใช้จ่ายในการศึกษา ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.41

#### 4.5 สมมติฐานของการศึกษา

สมมติฐานของการศึกษามี 2 ข้อ

(1) ข้าราชการตำรวจชั้นสัญญาบัตรระดับตำแหน่งรองผู้กำกับการในสังกัดตำรวจภูธรภาค 5 ส่วนใหญ่มีความก้าวหน้าในอาชีพราชการต่ำ

(2) ปัจจัยที่มีผลต่อความก้าวหน้าในอาชีพข้าราชการตำรวจชั้นสัญญาบัตรระดับรองผู้กำกับการในสังกัดตำรวจภูธรภาค 5 คือ ปัจจัยส่วนบุคคลของข้าราชการตำรวจ ได้แก่ ภูมิหลังของครอบครัว ฐานะทางเศรษฐกิจ ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ปัจจัยด้านหลักเกณฑ์ในการพิจารณา ได้แก่ ระบบคุณธรรมและระบบอุปถัมภ์ ปัจจัยด้านคุณภาพการทำงาน ได้แก่ ความรักความผูกพันต่องาน การเรียนรู้ งานที่ได้รับมอบหมาย ความคิดริเริ่มในการทำงาน กฎระเบียบและการปฏิบัติตามของหน่วยงาน

##### 4.5.1 การทดสอบสมมติฐานข้อที่ 1

ข้าราชการตำรวจชั้นสัญญาบัตรระดับตำแหน่งรองผู้กำกับการในสังกัดตำรวจภูธรภาค 5 ส่วนใหญ่มีความก้าวหน้าในอาชีพราชการต่ำ

ตารางที่ 4.9 ความถี่ความก้าวหน้าในอาชีพของข้าราชการตำรวจชั้นสัญญาบัตร

ความก้าวหน้าในอาชีพราชการตำรวจ	จำนวน	ร้อยละ
ความก้าวหน้าสูงมาก (4.21 – 5.00)	-	-
ความก้าวหน้าสูง (3.41 – 4.00)	11	5.6
ความก้าวหน้าปานกลาง (2.61 – 3.40)	100	51.0
ความก้าวหน้าต่ำ (1.81 – 2.60)	62	31.6
ความก้าวหน้าต่ำมาก (1.00 – 1.80)	23	11.7
รวม	196	100.0

จากตารางที่ 4.9 พบว่า ข้าราชการตำรวจชั้นสัญญาบัตรระดับรองผู้กำกับการในสังกัดตำรวจภูธรภาค 5 ส่วนใหญ่ ร้อยละ 51.0 มีความก้าวหน้าในอาชีพระดับปานกลาง ร้อยละ 31.6 มีความก้าวหน้าในอาชีพต่ำ และร้อยละ 11.4 มีความก้าวหน้าในอาชีพต่ำ มีเพียงร้อยละ 5.6 เท่านั้นที่มีความก้าวหน้าในอาชีพค่อนข้างสูง

อย่างไรก็ตามในการทดสอบสมมติฐานข้อที่ 1 ที่ว่าข้าราชการตำรวจชั้นสัญญาบัตรระดับตำแหน่งรองผู้กำกับการในสังกัดตำรวจภูธรภาค 5 ส่วนใหญ่มีความก้าวหน้าในอาชีพราชการต่ำนี้ ผู้วิจัยได้ใช้ One - Sample t - test ในการทดสอบ โดยกำหนดค่าเฉลี่ยในการทดสอบไว้ที่ 2.60 และกำหนดสมมติฐานทางสถิติไว้ดังนี้

$H_0$ : ข้าราชการตำรวจชั้นสัญญาบัตรระดับตำแหน่งรองผู้กำกับการในสังกัดตำรวจภูธรภาค 5 มีความก้าวหน้าในอาชีพราชการต่ำ ถ้าค่าเฉลี่ยมีค่าต่ำกว่า 2.60

หรือ  $H_0: \mu < 2.60$  (อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.001)

$H_1$ : ข้าราชการตำรวจชั้นสัญญาบัตรระดับตำแหน่งรองผู้กำกับการในสังกัดตำรวจภูธรภาค 5 มีความก้าวหน้าในอาชีพราชการปานกลางขึ้นไป ถ้าค่าเฉลี่ยมีค่ามากกว่า 2.60

หรือ  $H_1: \mu > 2.60$  (อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.001)

ผู้วิจัยได้ทำการวิเคราะห์เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยความคิดเห็นกับค่าเฉลี่ยที่กำหนดไว้ คือ 2.60 โดยใช้ค่าสถิติ t (t - test) ดังปรากฏในตารางที่ 4.10

ตารางที่ 4.10 ระดับความก้าวหน้าในอาชีพของข้าราชการตำรวจชั้นสัญญาบัตร

ความก้าวหน้าในอาชีพ	ค่าเฉลี่ย	S.D.	ค่า t	Sig.
ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่	2.42	0.65	0.105	0.916
ความก้าวหน้าในเงินเดือน	2.85	0.78	5.199	0.000
ความก้าวหน้าในการพัฒนาตนเอง	2.41	0.98	-2.089	0.038
รวม	2.51	0.59	-1.715	0.088

จากตารางที่ 4.10 โดยภาพรวม ความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างในการทดสอบค่าเฉลี่ย ค่ากลางแล้ว พบว่า ค่าสถิติ t (t - test) มีค่าเท่ากับ -1.715 และมีนัยสำคัญ (Sig) เท่ากับ 0.088 แสดงว่า ข้าราชการตำรวจชั้นสัญญาบัตรระดับรองผู้กำกับการในสังกัดตำรวจภูธรภาค 5 มีความก้าวหน้าในอาชีพระดับต่ำ

ดังนั้น จึงปฏิเสธสมมติฐานข้อที่ 1 ที่ว่าข้าราชการตำรวจชั้นสัญญาบัตรระดับตำแหน่งรองผู้กำกับการในสังกัดตำรวจภูธรภาค 5 มีความก้าวหน้าในอาชีพราชการในระดับต่ำ ซึ่งผลการศึกษานี้ปรากฏว่า กลุ่มตัวอย่างที่ศึกษา มีความก้าวหน้าในอาชีพระดับปานกลาง

#### 4.5.2 การทดสอบสมมติฐานข้อที่ 2

ปัจจัยที่มีผลต่อความก้าวหน้าในอาชีพข้าราชการตำรวจชั้นสัญญาบัตรระดับรองผู้กำกับการในสังกัดตำรวจภูธรภาค 5 คือ

- ปัจจัยส่วนบุคคลของข้าราชการตำรวจ ได้แก่ ภูมิหลังของครอบครัว ฐานะทางเศรษฐกิจ ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา
- ปัจจัยด้านหลักเกณฑ์ในการพิจารณา ได้แก่ ระบบคุณธรรมและระบบอุปถัมภ์
- ปัจจัยด้านคุณภาพการทำงาน ได้แก่ ความรักความผูกพันต่องาน การเรียนรู้ในงานที่ได้รับมอบหมาย ความคิดริเริ่มในการทำงาน กฎระเบียบและการปฏิบัติตามของหน่วยงาน

ผู้วิจัยทำการเปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคลของข้าราชการตำรวจ ได้แก่ ภูมิหลังของครอบครัว ฐานะทางเศรษฐกิจ ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ต่อความก้าวหน้าในอาชีพ โดยการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว (One - Way ANOVA) โดยใช้ค่าสถิติ F - Test และกำหนดค่าความเชื่อมั่นที่ 0.05 ผลปรากฏในตารางที่ 4.11

ตารางที่ 4.11 การทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับความก้าวหน้าในอาชีพ  
ข้าราชการตำรวจชั้นสัญญาบัตรระดับรองผู้กำกับการในสังกัดตำรวจภูธรภาค 5

ปัจจัยส่วนบุคคล	ค่าเฉลี่ย	S.D.	Sig.	df	F - Value
<b>ภูมิหลังของครอบครัว</b>					
- ไม่มีบุคคลใดในครอบครัว เป็นตำรวจหรือรู้จักนักการเมือง	2.56	0.67	0.497	2	0.703
- บุคคลในครอบครัวเคยเป็นตำรวจ หรือรู้จักนักการเมืองแต่ไม่คุ้นเคย	2.45	0.88			
- บุคคลในครอบครัวเคยเป็นตำรวจ หรือรู้จักนักการเมืองและคุ้นเคยดี	2.33	0.87			
<b>ฐานะทางเศรษฐกิจ</b>					
- ดีมาก	3.00	0.00	0.000	3	25.063
- ค่อนข้างดี	3.53	0.51			
- ปานกลาง	2.57	0.62			
- ไม่ค่อยดี	2.00	0.80			
<b>ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา</b>					
- ความสัมพันธ์ดีมาก	2.69	0.62	0.004	2	5.772
- ความสัมพันธ์ค่อนข้างดี	2.60	0.67			
- ความสัมพันธ์พอใช้	2.26	0.92			

จากตารางที่ 4.11 ผู้วิจัยได้พบว่า ฐานะทางเศรษฐกิจและความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชามีผลต่อความก้าวหน้าในอาชีพข้าราชการตำรวจชั้นสัญญาบัตรระดับรองผู้กำกับการในสังกัดตำรวจภูธรภาค 5 (Sig. = 0.000 และ 0.004 ตามลำดับ) กล่าวคือ ฐานะทางเศรษฐกิจของข้าราชการตำรวจแตกต่างกัน ทำให้ความก้าวหน้าในอาชีพต่างกัน โดยผู้ที่มีฐานะทางเศรษฐกิจค่อนข้างดี จะมีความก้าวหน้าในอาชีพสูงกว่าผู้ที่มีฐานะทางเศรษฐกิจในระดับปานกลาง และฐานะทางเศรษฐกิจไม่ค่อยดี ในขณะที่ความสัมพันธ์ของข้าราชการตำรวจกับผู้บังคับบัญชาที่แตกต่างกัน

ก็ทำให้ความก้าวหน้าในอาชีพต่างกันเช่นเดียวกัน โดยผู้ที่มีความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาดีมากจะมีความก้าวหน้าในอาชีพสูงกว่าผู้ที่มีความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาก่อนข้างดีและพอใช้ ตามลำดับ แต่ภูมิหลังของครอบครัวไม่ว่าจะบุคคลในครอบครัวเคยเป็นตำรวจหรือรู้จักนักการเมืองและคุ้นเคยมากเพียงใด ก็ไม่มีผลต่อความก้าวหน้าในอาชีพข้าราชการตำรวจชั้นสัญญาบัตรระดับรองผู้กำกับการในสังกัดตำรวจภูธรภาค 5 (Sig. = 0.497)

**ตารางที่ 4.12** การทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่มีผลต่อความก้าวหน้าในอาชีพข้าราชการตำรวจชั้นสัญญาบัตรระดับรองผู้กำกับการในสังกัดตำรวจภูธรภาค 5

ปัจจัย	ความก้าวหน้าในอาชีพ	
	Pearson Correlation	Sig. (2 – tailed)
ปัจจัยด้านหลักเกณฑ์ในการพิจารณา	0.273	0.000
ปัจจัยด้านคุณภาพการทำงาน	0.184	0.010

\* P < 0.01    \*\* P < 0.05

การอธิบายค่าสัมประสิทธิ์ที่ใช้บอกขนาดและความสัมพันธ์ของตัวแปร Pearson Correlation (r) มีค่าที่ใช้พิจารณา คือ

ต่ำกว่า 0.20	หมายถึง	มีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำมาก
0.20 - 0.39	หมายถึง	มีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำ/ค่อนข้างต่ำ
0.40 - 0.59	หมายถึง	มีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง
0.60 - 0.79	หมายถึง	มีความสัมพันธ์กันในระดับสูง/ค่อนข้างสูง
0.80 ขึ้นไป	หมายถึง	มีความสัมพันธ์กันในระดับสูงมาก

จากการทดสอบสมมติฐานในตารางที่ 4.12 พบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อความก้าวหน้าในอาชีพข้าราชการตำรวจชั้นสัญญาบัตรระดับรองผู้กำกับการในสังกัดตำรวจภูธรภาค 5 คือ ปัจจัยด้านหลักเกณฑ์ในการพิจารณา และปัจจัยด้านคุณภาพการทำงาน

ปัจจัยด้านหลักเกณฑ์ในการพิจารณาบรรจุแต่งตั้ง โยกย้าย เลื่อนชั้น เลื่อนตำแหน่ง และการพิจารณาความดีความชอบข้าราชการตำรวจชั้นสัญญาบัตร ได้แก่ การพิจารณาตามระบบคุณธรรม เช่น การพิจารณาความรู้ความสามารถ ความประพฤติและประวัติการรับราชการ การนำผลการประเมินการปฏิบัติงานตามหลักเกณฑ์ที่สำนักงานตำรวจแห่งชาติกำหนด และการพิจารณาตามระบบอุปถัมภ์ เช่น การแทรกแซงฝากฝังจากผู้มีอิทธิพล พ่อค้า นักธุรกิจ ข้าราชการชั้นผู้ใหญ่ นักการเมือง หรือสถาบันที่จบการศึกษามาเป็นเกณฑ์การพิจารณา มีผลต่อความก้าวหน้าในอาชีพข้าราชการตำรวจชั้นสัญญาบัตรระดับรองผู้กำกับการในสังกัดตำรวจภูธรภาค 5 ในระดับต่ำ (ค่า Pearson Correlation = 0.273 Sig. = 0.000)

ปัจจัยด้านคุณภาพและความรู้สึกที่มีต่องานที่รับผิดชอบของข้าราชการตำรวจ ได้แก่ ข้าราชการตำรวจชั้นสัญญาบัตรมีความรักและผูกพันต่อชีวิตราชการตำรวจ เคารพต่อกฎหมายระเบียบวินัยและปฏิบัติตามเสมอ พยายามแสวงหาวิธีการ ความรู้ ทักษะที่จะนำมาปรับปรุงการทำงานให้ดีขึ้นตลอดเวลา วิธีการในการสร้างความร่วมมือร่วมใจจากเพื่อนร่วมงานเพื่อให้สามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และมีความคิดริเริ่มในการกำหนดโครงการใหม่ๆ ล้วนมีผลต่อความก้าวหน้าในอาชีพข้าราชการตำรวจชั้นสัญญาบัตรระดับรองผู้กำกับการในสังกัดตำรวจภูธรภาค 5 ในระดับต่ำมาก (ค่า Pearson Correlation = 0.184 Sig. = 0.010)

ดังนั้น จึงยอมรับสมมติฐานข้อที่ 2 บางส่วน เนื่องจากปัจจัยส่วนบุคคลของข้าราชการตำรวจ ได้แก่ ฐานะทางเศรษฐกิจ และความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ปัจจัยด้านหลักเกณฑ์ในการพิจารณา ได้แก่ ระบบคุณธรรมและระบบอุปถัมภ์ ปัจจัยด้านคุณภาพการทำงาน ได้แก่ ความรัก ความผูกพันต่องาน การเรียนรู้ งานที่ได้รับมอบหมาย ความคิดริเริ่มในการทำงาน กฎระเบียบ และการปฏิบัติตามของหน่วยงาน มีผลต่อความก้าวหน้าในอาชีพข้าราชการตำรวจชั้นสัญญาบัตรระดับรองผู้กำกับการในสังกัดตำรวจภูธรภาค 5 แต่ภูมิหลังของครอบครัวไม่มีผลต่อความก้าวหน้าในอาชีพข้าราชการตำรวจชั้นสัญญาบัตรระดับรองผู้กำกับการในสังกัดตำรวจภูธรภาค 5