

## APPENDIX

**Explanation:** This questionnaire is a part of doctoral dissertation of Political Science Program at Ramkhamhaeng University under the topic “Behavioral Analysis for Police Administration using Bottom-up approach: Factors Affecting on Work Incentives” The advantage of this research is to facilitate and to improve the efficiency and effectiveness of police service. Please answer carefully.

Thank You

1. This questionnaire is divided into five parts as follows;

Part I: Personal Background

Part II: Questions regarding police officer’s opinion feelings of satisfaction or dissatisfaction with certain characteristics and activities of police

Part III: Questions about police job’s performance

Part IV: pairwise comparison of Police benefit-related factors

Part V: Suggestions for the future development of Royal Thai Police

2. For part I, please mark  $\surd$  into ( ) that fits accurately describes your situation.
3. For part II, part III, and part IV, please mark  $\surd$  into the right-hand box that fits with your opinion.
4. For part V, please feel free to fill in the blank.

## Part I: Personal Background

1. Have worked for this police station or current office:  
       \_\_\_\_\_ Year(s)
2. Overall length of Service: \_\_\_\_\_ Year(s)
3. Age: \_\_\_\_\_ Year(s)
4. Gender:
 

☐ Male
☐ Female
5. Level of Police Rank:
 

☐ Commissioned
☐ Non-commissioned/Constable
6. Type of Work:
 

☐ Administration ☐ Crime Prevention and Suppression  
☐ Criminal Detection ☐ Criminal Investigation ☐ Traffic  
☐ Others (specify) \_\_\_\_\_
7. Education Level
 

☐ Secondary School or Technical school ☐ Diploma  
☐ Graduate (bachelor's degree) ☐ Post Graduate  
☐ Others (specify) \_\_\_\_\_
8. Marital status
 

☐ Single ☐ Married or living with partner  
☐ Separated, or divorced, or widowed
10. Monthly Household income
 

☐ Less than or equal 10,000 ₱ ☐ 10,001-12,500 ₱  
☐ 12,501-15,000 ₱ ☐ 15,001-17,500 ₱  
☐ 17,501-20,000 ₱ ☐ Over 20,000 ₱

11. Household type

☐ Single-family house

☐ Multi-family house

12. Household size: \_\_\_\_\_ person(s)

13. Children in household

☐ Yes

☐ No

14. Children in household

☐ government residence (Police Dormitory)

☐ Owner Occupied

☐ Rented

15. Car ownership:

☐ Yes

☐ No

16. Motorcycle ownership:

☐ Yes

☐ No

Part II: Job Satisfaction

Please Tick (✓) on the box

Items	Level of Job Satisfaction				
	Very Satisfied	Satisfied	Neutral	Dissatisfied	Very Dissatisfied
1. Salary gained is enough to pay monthly expenses for your family					
2. Salary gained is appropriate to your knowledge and capability					
3. Welfare gained is enough for your needs such as residence, allowances, medical fees, children's education tuition					
4. Jobs are interesting, challenging, skillful, give opportunity for new knowledge, etc.					
5. Characteristics of jobs involve dignity and prestige equivalent to other public organization's jobs.					
6. Jobs require initiative in development of form or work methods, including the adoption of programs and projects as well as new technology into job performance.					
7. Quantity of work is appropriate.					
8. Promotion opportunities in your job such as salary, rank, and position promotion, attending training courses, etc., are adequate.					
9. Salary promotion (1 step, 0.5 step) is fair for everyone.					



Items	Level of Job Satisfaction				
	Very Satisfied	Satisfied	Neutral	Dissatisfied	Very Dissatisfied
10. Appointments and transfers are fair to everyone					
11. Superiors have knowledge and capability in administration such as planning, budgeting, human resources, etc.					
12. Superiors are capable in supervision such as taking care of you, giving suggestions, praise or criticism of your work					
13. Superiors treat everybody equally.					
14. Superiors give opportunities to you to express your opinion and participate in giving any suggestions for work improvement.					
15. Colleagues perform their jobs responsible and are cooperative.					
16. Colleagues are friendly, have good human relation skills, and help each other.					
17. Colleagues work diligently and persistently.					
18. Working conditions, such as light, temperature, air circulation, etc. are appropriate and comfortable.					

Items	Level of Job Satisfaction				
	Very Satisfied	Satisfied	Neutral	Dissatisfied	Very Dissatisfied
19. Designs of working place, such as tables, chairs, filling cabinets, aisle, working room, toilet, etc, are appropriate and comfortable.					
20. Your unit provides enough materials for work such as papers, computers, typewriters, office stationary, police cars, motorcycles, fuels, etc.					

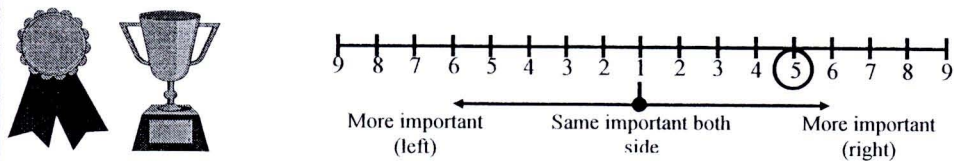
**Part III: Job Performance**

Items	Level of Job Satisfaction				
	Very Often	Often	Sometimes	Seldom	Never
1. Your work is of quality, consistency, and completeness.					
2. You finish assigned jobs on time.					
3. Your job performance is speedy and fast					
4. You use knowledge, capability, and specialization for finishing your work.					
5. Your job performance helps save the budget of your organization.					
6. Your performance for all kinds of work is clear and mistake-free.					
7. You can adapt yourself with the working system of the police station very well					

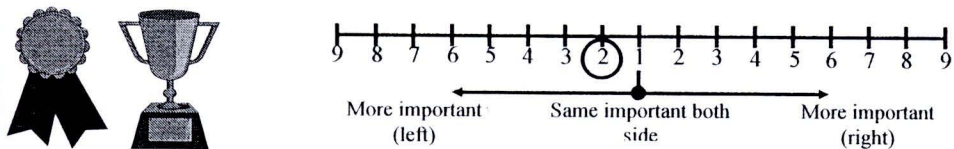
Part IV: Pairwise comparison of Police benefit-related factors

Note: This part is the comparison between 2 sides of (Scale). Please indicate that which side is more important respects to each question objective. You can weight the importance of one side more than the other side from 2 to 9 times. But if you think that both sides have the same importance, you can weight the importance equal to 1. Please remind that the marking of importance weight, should be marked by using circle (O). The number that shows importance weight will be shown as follows:

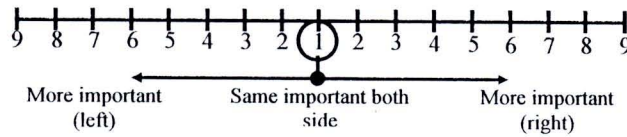
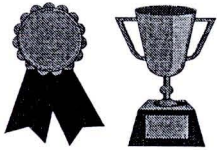
**Example 1:** If you think that RIGHT SIDE is more important than LEFT SIDE equal to 5 times. The answer is



**Example 2:** If you think that LEFT SIDE is more important than RIGHT SIDE equal to 2 times. The answer is



**Example 3:** If you think that RIGHT SIDE and LEFT SIDE has same importance. The answer is



### Explanation

#### 1. Improve police payment standard

- Improve salary standard
- Improve salary promotion step
- Improve basic additional allowance
- Improve additional allowance for extra-responsibility
- Allowance for food and other expenses

#### 2. Improve right to take leave system

- Leave of absence,
- Annual vacation leave,
- Sick leave

#### 3. Improve government reserve fund and cooperative police society

fund

- Retirement allowance paid
- Superannuation and gratuity
- Children's education tuition

#### 4. Improve criteria and standard of carrier and position

- Appropriate training and seminar to improve skills and techniques for service delivery

- Encourage to further academic study

- Improve carrier and position promotion opportunity

- Equity, justice and potential in job environment

#### 5. Improve standard of living

- Existing police residence

- Provide new residence

- Medical service and medical fees for police family

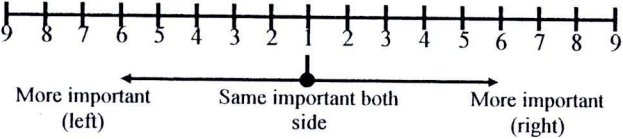
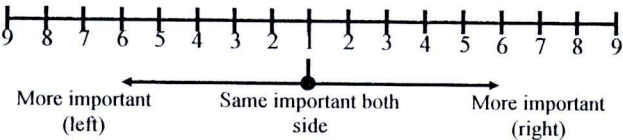
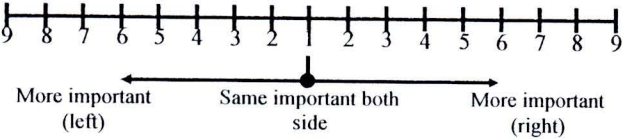
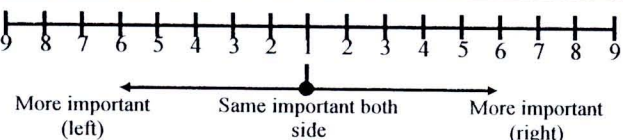
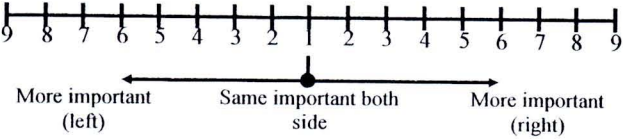
#### 6. Improve job environment for delivering services to people.

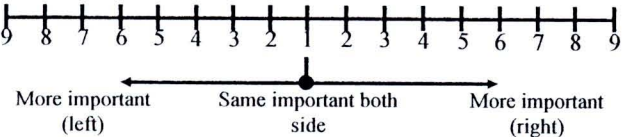
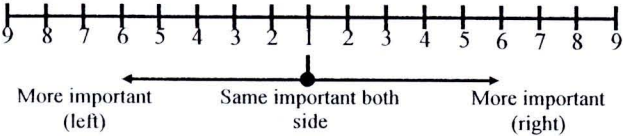
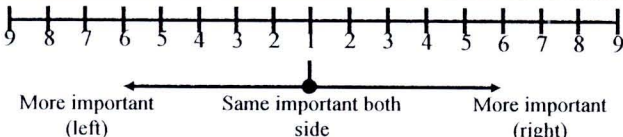
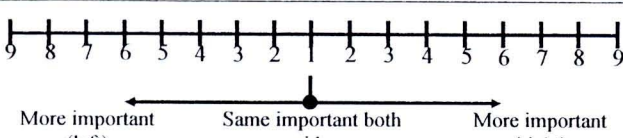
- facilities,

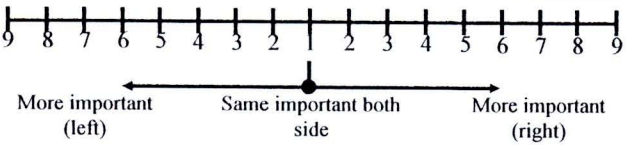
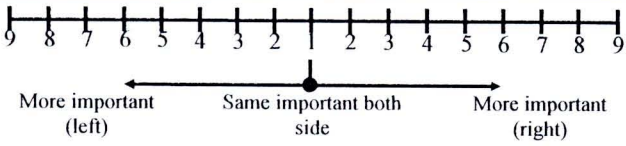
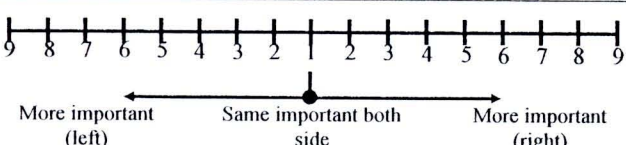
- weapons, vehicles and equipments

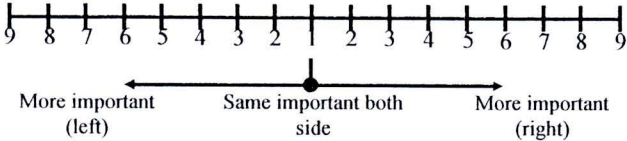
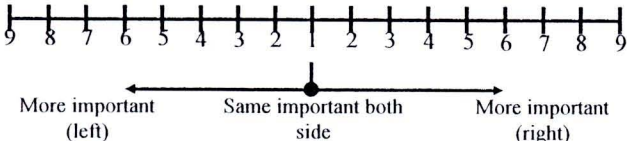
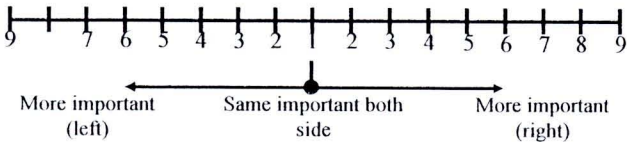
- out-of-date materials

When you know how to answer this questionnaire, please consider questions carefully.

LEFT SIDE FACTOR	SCALE	RIGHT SIDE FACTOR
1. Improve police payment standard		2. Improve right to take leave system
1. Improve police payment standard		3. Improve government reserve fund and cooperative police society fund
1. Improve police payment standard		4. Improve criteria and standard of carrier and position
1. Improve police payment standard		5. Improve standard of living
1. Improve police payment standard		6. Improve job environment for delivering services to people.

LEFT SIDE FACTOR	SCALE	RIGHT SIDE FACTOR
2. Improve right to take leave system		3. Improve government reserve fund and cooperative police society fund
2. Improve right to take leave system		4. Improve criteria and standard of carrier and position
2. Improve right to take leave system		5. Improve standard of living
2. Improve right to take leave system		6. Improve job environment for delivering services to people.

LEFT SIDE FACTOR	SCALE	RIGHT SIDE FACTOR
3. Improve government reserve fund and cooperative police society fund		4. Improve criteria and standard of carrier and position
3. Improve government reserve fund and cooperative police society fund		5. Improve standard of living
3. Improve government reserve fund and cooperative police society fund		6. Improve job environment for delivering services to people.

LEFT SIDE FACTOR	SCALE	RIGHT SIDE FACTOR
4. Improve criteria and standard of carrier and position		5. Improve standard of living
4. Improve criteria and standard of carrier and position		6. Improve job environment for delivering services to people.
5. Improve standard of living		6. Improve job environment for delivering services to people.

**Part V:** Please kindly suggest for the future development of Royal Thai  
Police

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

**Thank you very much for your answer**

**แบบสอบถามนี้เป็นส่วนหนึ่งของการวิจัยเรื่อง  
การวิเคราะห์ความความคิดเห็นของข้าราชการตำรวจในเรื่องสวัสดิการของตำรวจ**

ประกอบด้วย 5 ส่วนคือ

ส่วนที่ 1: ข้อมูลส่วนบุคคล

ส่วนที่ 2: เป็นการสอบถามความรู้สึกของข้าราชการตำรวจว่ามีความพึงพอใจหรือไม่พึงพอใจมากน้อยเพียงใดต่อลักษณะต่าง ๆ ของการทำงาน

ส่วนที่ 3: เป็นการสอบถามการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ

ส่วนที่ 4: เป็นการสอบถามเกี่ยวกับการเปรียบเทียบด้านสวัสดิการหรือการเจริญก้าวหน้าในปัจจุบัน

ส่วนที่ 5: เป็นข้อเสนอแนะเพื่อการพัฒนาสำนักงานตำรวจแห่งชาติ

ส่วนที่ 1: ข้อมูลส่วนบุคคล กรุณาใส่ข้อมูล หรือ (✓) หน้าข้อที่ต้องการตอบ

1. ตำแหน่งของท่าน (ชื่อตำแหน่ง ไม่ต้องระบุที่ทำงาน)

คือ \_\_\_\_\_

2. อายุ \_\_\_\_\_ ปี

3. อายุราชการ \_\_\_\_\_ ปี

4. ทำงานในที่ทำงานปัจจุบันมา \_\_\_\_\_ ปี

5. ระดับชั้นยศ

( ) ชั้นประทวน

( ) ร.ต.ต. - ร.ต.อ.

( ) พ.ต.ต. - พ.ต.ท.

( ) พ.ต.อ. ขึ้นไป

6. ลักษณะงาน

( ) ธุรการ/อำนวยการ หรือ ฝ่ายบริหาร

( ) ป้องกันและปราบปราม

( ) สืบสวน

( ) สอบสวน

( ) จราจร

( ) อื่น (โปรดระบุ) \_\_\_\_\_

7. ระดับการศึกษา

( ) มัธยมศึกษา

( ) อนุปริญญา

( ) ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า

( ) ปริญญาโท

( ) ปริญญาเอก

( ) อื่น (โปรดระบุ) \_\_\_\_\_

8. สถานภาพการสมรส

( ) โสด

( ) สมรสหรืออยู่ด้วยกัน

( ) หย่าร้างหรือแยกทาง

( ) คู่สมรสถึงแก่กรรม

9. รายได้ต่อเดือนของท่าน (รวมค่าตอบแทนอื่น ๆ)

( ) น้อยกว่าหรือเท่ากับ 10,000 บาท

( ) 10,001-12,500 บาท

( ) 12,501-15,000 บาท

( ) 15,001-17,500 บาท

( ) 17,501-20,000 บาท

( ) มากกว่า 20,000 บาท

10. ครอบครัวเป็นลักษณะ

( ) ครอบครัวเดี่ยว (พ่อ แม่ ลูก)

( ) ครอบครัวขยาย (มีญาติ หรือหลายครอบครัวอยู่รวมกัน)

11. จำนวนสมาชิกในครอบครัว \_\_\_\_\_ คน

12. หากท่านมีคู่สมรส คู่สมรสของท่านทำงานด้วยหรือไม่

( ) ใช่

( ) ไม่ใช่

13. ท่านมีเด็กในครอบครัวหรือไม่

( ) มี

( ) ไม่มี

14. การพักอาศัยของท่าน

( ) ที่อยู่อาศัยที่ทางราชการจัดไว้ให้

( ) ที่อยู่อาศัยของตนเองหรือครอบครัว

( ) เช่าอยู่

15. ท่านมีรถ หรือ ไม่

( ) มี

( ) ไม่มี

16. ท่านมีมอเตอร์ไซค์ หรือ ไม่

( ) มี

( ) ไม่มี

ส่วนที่ 2: ความพึงพอใจต่อลักษณะต่าง ๆ ของการทำงาน

กรุณาขีดเครื่องหมาย (✓) หน้าข้อที่ตรงกับข้อเท็จจริงของท่านในแต่ละคำถาม

ลักษณะ	ระดับความพึงพอใจ				
	พอใจ มาก	พอใจ	ปานกลาง	ไม่พอใจ	ไม่พอใจ มาก
1. เงินเดือนที่ท่านได้รับเพียงพอ กับค่าใช้จ่ายต่าง ๆ ในปัจจุบัน สำหรับท่านและครอบครัว					
2. เงินเดือนที่ท่านได้รับ เหมาะสมกับความรู้ ความสามารถของท่าน					
3. สวัสดิการต่าง ๆ ที่ได้รับ เพียงพอกับความต้องการของ ท่านเช่น แพลต เบี้ยเลี้ยง ค่ารักษาพยาบาล ค่าเล่าเรียน บุตร ฯลฯ					
4. งานที่ปฏิบัติ มีความน่าสนใจ มีโอกาที่จะเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ ท้าทายความสามารถเป็นงาน ที่ถนัด					
5. งานที่ปฏิบัติเป็นงานที่มี เกียรติ มีศักดิ์ศรี ทัดเทียมกับ งานของส่วนราชการอื่น ๆ					
6. งานที่ปฏิบัติ มีการริเริ่ม พัฒนารูปแบบและวิธีการ ทำงาน มีการนำแผนงาน โครงการ รวมทั้งการนำ วิทยาการสมัยใหม่เข้ามาใช้ ในการปฏิบัติงาน					

ลักษณะ	ระดับความพึงพอใจ				
	พอใจ มาก	พอใจ	ปานกลาง	ไม่พอใจ	ไม่พอใจ มาก
7. งานที่ปฏิบัติ มีปริมาณงานที่เหมาะสม					
8. โอกาสก้าวหน้าในหน้าที่ การงาน เช่น มีโอกาส เลื่อนชั้น เลื่อนตำแหน่งสูงขึ้น ได้รับการฝึกอบรมเพิ่มเติม ฯลฯ มีความเหมาะสม					
9. การพิจารณาความดีความชอบ (2ชั้น 1.5ชั้น 1ชั้น) เป็นไป อย่างยุติธรรม					
10. การพิจารณาแต่งตั้งโยกย้าย เป็นไปอย่างยุติธรรม					
11. ผู้บังคับบัญชา มีความรู้ ความสามารถ ด้านการบริหาร เช่น การวางแผน งบประมาณ กำลังพล ฯลฯ					
12. ผู้บังคับบัญชา มีความสามารถด้าน การปกครอง เช่น การดูแล- เอาใจใส่ตัวท่าน ให้ คำแนะนำ ดิชม หรือ ดำเนินผลการปฏิบัติงาน ฯลฯ					

ลักษณะ	ระดับความพึงพอใจ				
	พอใจ มาก	พอใจ	ปานกลาง	ไม่พอใจ	ไม่พอใจ มาก
18. สภาพแวดล้อมในที่ทำงาน เช่นแสงสว่าง อุณหภูมิ อากาศถ่ายเท ฯลฯ มีความ- พอเหมาะพอดี					
19. การจัดสถานที่ทำงาน เช่น โต๊ะ เก้าอี้ ตู้เก็บเอกสาร ทางเดิน ห้องทำงาน ห้องน้ำ ฯลฯ มีความเหมาะสมและ สะดวกสบาย					
20. หน่วยงานได้จัดวัสดุอุปกรณ์ ในการปฏิบัติงานอย่าง เพียงพอ เช่นกระดาษ พิมพ์ดีด เครื่องใช้สำนักงาน รถยนต์ รถจักรยานยนต์ น้ำมันเชื้อเพลิง ฯลฯ					

### ส่วนที่ 3: การปฏิบัติงาน

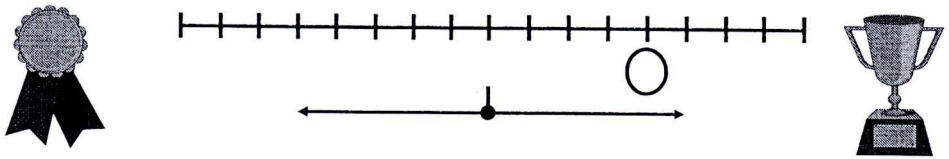
กรุณาขีดเครื่องหมาย (✓) หน้าข้อที่ตรงกับข้อเท็จจริงของท่านในแต่ละคำถาม

ลักษณะ	ระดับการปฏิบัติงาน				
	บ่อยที่สุด	บ่อย ๆ	ปานกลาง	นาน ๆ ครั้ง	ไม่เคยเลย
1. ผลงานของท่าน มีคุณภาพ มีความถูกต้อง สมบูรณ์					
2. การปฏิบัติงานของท่านแล้วเสร็จตามที่ได้รับมอบหมาย					
3. การปฏิบัติงานของท่านเป็นไป ด้วยความรวดเร็ว					
4. การปฏิบัติงานของท่านมีส่วนช่วยประหยัดงบประมาณของหน่วยงาน					
5. ท่านใช้ความรู้ ความสามารถ ความเชี่ยวชาญในการปฏิบัติงานให้สำเร็จลุล่วง					
6. การพิจารณาดำเนินการในงานเรื่องต่าง ๆ ของท่าน มีความชัดเจน ไม่ผิดพลาด					
7. ท่านสามารถปรับตัวให้เข้ากับระบบงานของหน่วยงานท่านได้เป็นอย่างดี					
8. ท่านมีโอกาสแนะนำ ให้ความรู้กับผู้ได้บังคับบัญชาอยู่ตลอดเวลา					

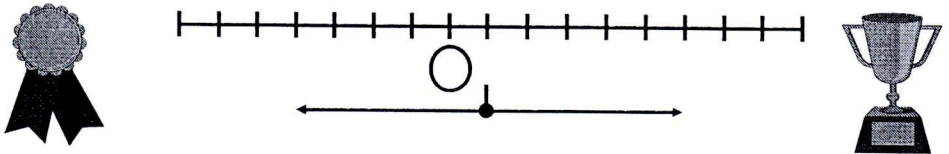
ส่วนที่ 4: เป็นการสอบถามเกี่ยวกับการเปรียบเทียบด้านสวัสดิการหรือการเจริญก้าวหน้าในปัจจุบัน

เป็นการเปรียบเทียบระดับความสำคัญด้านสวัสดิการ โดยเปรียบเทียบกันสองฝั่ง คือ ฝั่งซ้ายมือและฝั่งขวามือ โดยให้วงกลม (O) ถ้าเลือกฝั่งใดก็ให้คะแนนฝั่งนั้น ซึ่งสามารถเลือกระดับความสำคัญระดับ 2 –9 และถ้าเห็นว่าทั้งสองฝั่งมีความสำคัญเท่ากันก็ให้ระดับความสำคัญเท่ากับ 1 หรือ ดูได้จากตัวอย่าง

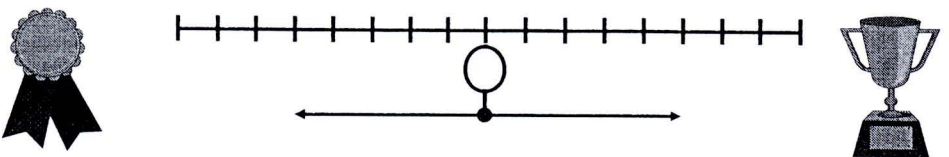
ตัวอย่างที่ 1 สมมติท่านคิดว่าฝั่งขวา (รูปถ้วยรางวัล) มีความสำคัญมากกว่า ฝั่งซ้าย (รูปเหรียญรางวัล) โดยคิดว่าสำคัญกว่าโดยให้ความสำคัญในระดับ 5 ให้วงดังรูป



ตัวอย่างที่ 2 สมมติท่านคิดว่าฝั่งซ้าย (รูปเหรียญรางวัล) มีความสำคัญมากกว่า ฝั่งขวา (รูปถ้วยรางวัล) โดยคิดว่าสำคัญกว่าโดยให้ความสำคัญในระดับ 2 ให้วงดังรูป



ตัวอย่างที่ 3 สมมติท่านคิดว่าฝั่งซ้าย (รูปเหรียญรางวัล) มีความสำคัญเท่ากับ ฝั่งขวา (รูปถ้วยรางวัล) โดยคิดว่าสำคัญกว่าโดยให้ความสำคัญในระดับ 2 ให้วงดังรูป



## หัวข้อที่นำมาเปรียบเทียบ พร้อมคำอธิบาย

### 1 การปรับปรุงมาตรฐานด้านค่าตอบแทนของข้าราชการตำรวจ เช่น

- การปรับระดับมาตรฐานด้านเงินเดือน
- การปรับขั้นเงินเดือน
- การปรับค่าตอบแทนหรือเบี้ยเลี้ยง
- การปรับค่าตอบแทนสำหรับความรับผิดชอบหรือหน้าที่พิเศษ
- สวัสดิการด้านอาหารและอื่น ๆ

### 2 การปรับปรุงระบบการลาให้เหมาะสมกับสภาพการทำงานของข้าราชการตำรวจ เช่น

- การลาป่วย
- การลากิจ
- การลาพักผ่อนเพื่อประสิทธิภาพของการทำงาน

### 3 การปรับปรุงด้านระบบบำเหน็จบำนาญ สวัสดิการรัฐ กองทุนสำหรับข้าราชการตำรวจ เช่น

- การจ่ายเงินหลังการเกษียณอายุ
- ระบบเงินสะสม
- ค่าเล่าเรียนบุตร

### 4 การปรับปรุงระบบการเลื่อนตำแหน่งหรือแนวทางการรับราชการ

- มีการฝึกอบรมที่ตรงกับสายงานและเพิ่มทักษะในงานที่รับผิดชอบ
- การมุ่งใจในการใฝ่หาความรู้หรือศึกษาเพิ่มเติม
- มีความยุติธรรม เท่าเทียมกัน ตามความสามารถและทักษะการทำงาน

### 5 การปรับปรุงมาตรฐานความเป็นอยู่ของข้าราชการตำรวจ

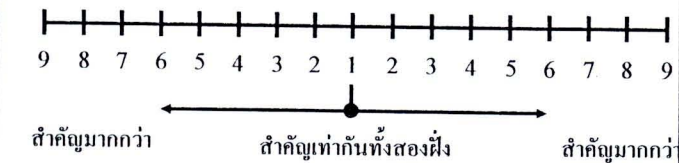
- การปรับปรุงที่พักอาศัยของตำรวจ
- การสร้างที่พักอาศัยใหม่เพื่อรองรับกับจำนวนข้าราชการตำรวจในปัจจุบัน
- การปรับปรุงมาตรการด้านการบริการและสวัสดิการด้านการรักษาพยาบาล

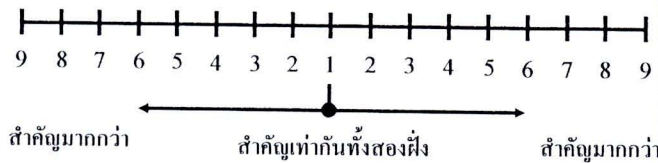
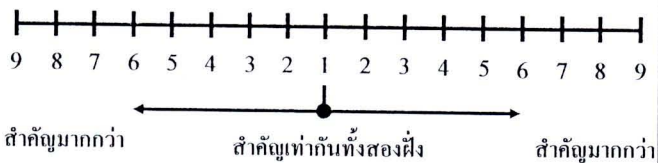
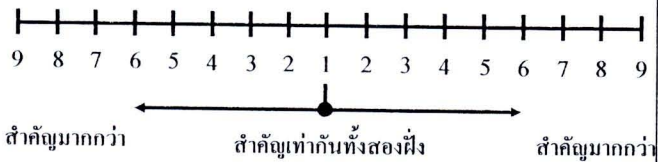

6 การปรับปรุงสภาพแวดล้อมในการทำงาน



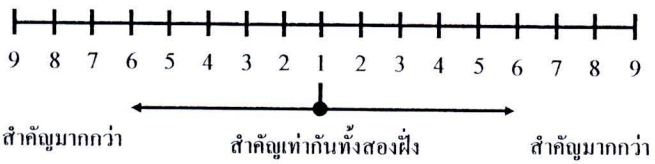
- อาคาร สิ่งอำนวยความสะดวกต่อการทำงานทั้งหมด
- อากาศ ยานพาหนะ และเครื่องมือที่เกี่ยวข้อง
- การทดแทนสิ่งอุปกรณ์ที่หมดอายุ หรือ ชำรุดไป

แบบสอบถาม



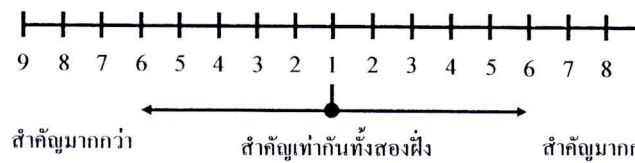
ฝั่งซ้าย	ระดับความสำคัญ	ฝั่งขวา
1. การปรับปรุงมาตรฐานด้านค่าตอบแทนของข้าราชการตำรวจ		2. การปรับปรุงระบบการลาให้เหมาะสมกับสภาพการทำงานของข้าราชการตำรวจ
1. การปรับปรุงมาตรฐานด้านค่าตอบแทนของข้าราชการตำรวจ		3. การปรับปรุงด้านระบบบำเหน็จบำนาญสวัสดิการรัฐกองทุนสำหรับข้าราชการ
1. การปรับปรุงมาตรฐานด้านค่าตอบแทนของข้าราชการตำรวจ		4. การปรับปรุงระบบการเลื่อนตำแหน่งหรือแนวทางการรับราชการ
1. การปรับปรุงมาตรฐานด้านค่าตอบแทนของข้าราชการตำรวจ		5. การปรับปรุงมาตรฐานความเป็นอยู่ของข้าราชการตำรวจ

ฝั่งซ้าย	ระดับความสำคัญ	ฝั่งขวา
1. การปรับปรุงมาตรฐานด้านค่าตอบแทนของข้าราชการตำรวจ		6. การปรับปรุงสภาพแวดล้อมในการทำงาน

ฝั่งซ้าย	ระดับความสำคัญ	ฝั่งขวา
2. การปรับปรุงระบบการลาให้เหมาะสมกับสภาพการทำงานของข้าราชการตำรวจ		3. การปรับปรุงด้านระบบบำเหน็จบำนาญ สวัสดิการรัฐ กองทุนสำหรับข้าราชการ
2. การปรับปรุงระบบการลาให้เหมาะสมกับสภาพการทำงานของข้าราชการตำรวจ		4. การปรับปรุงระบบการเลื่อนตำแหน่งหรือแนวทางการรับราชการ
2. การปรับปรุงระบบการลาให้เหมาะสมกับสภาพการทำงานของข้าราชการตำรวจ		5. การปรับปรุงมาตรฐานความเป็นอยู่ของข้าราชการตำรวจ
2. การปรับปรุงระบบการลาให้เหมาะสมกับสภาพการทำงานของข้าราชการตำรวจ		6. การปรับปรุงสภาพแวดล้อมในการทำงาน

ฝั่งซ้าย	ระดับความสำคัญ	ฝั่งขวา
3. การปรับปรุง ด้านระบบบำเหน็จ บำนาญ สวัสดิการ รัฐ กองทุนสำหรับ ข้าราชการ		4. การปรับปรุง ระบบการเลื่อน ตำแหน่งหรือ แนวทางการรับ ราชการ
3. การปรับปรุง ด้านระบบบำเหน็จ บำนาญ สวัสดิการ รัฐ กองทุนสำหรับ ข้าราชการ		5. การปรับปรุง มาตรฐานความ เป็นอยู่ของ ข้าราชการตำรวจ
3. การปรับปรุง ด้านระบบบำเหน็จ บำนาญ สวัสดิการ รัฐ กองทุนสำหรับ ข้าราชการ		6. การปรับปรุง สภาพแวดล้อม ในการทำงาน



ฝั่งซ้าย	ระดับความสำคัญ	ฝั่งขวา
4. การปรับปรุงระบบการเลื่อนตำแหน่งหรือแนวทางการรับราชการ		5. การปรับปรุงมาตรฐานความเป็นอยู่ของข้าราชการตำรวจ
4. การปรับปรุงระบบการเลื่อนตำแหน่งหรือแนวทางการรับราชการ		6. การปรับปรุงสภาพแวดล้อมในการทำงาน
ฝั่งซ้าย	ระดับความสำคัญ	ฝั่งขวา
5. การปรับปรุงมาตรฐานความเป็นอยู่ของข้าราชการตำรวจ		6. การปรับปรุงสภาพแวดล้อมในการทำงาน

ส่วนที่ 5: กรุณาให้ข้อเสนอแนะเพื่อการปรับปรุงด้านสวัสดิการของตำรวจตามความเห็นของท่าน

ขอขอบคุณท่านที่กรุณาตอบคำถามเพื่อเป็นวิทยาทาน

## REFERENCES

- Adams, R. J. (2006). *The human right of police to organize and bargain collectively, in the conference on rank-and-file participation in police reform-looking backwards and forwards*. Paper of Police Reform Roundtable Conference, Berkeley Center for Criminal Justice, Berkeley, California, 12-13 October.
- Agresti, A. (1996). *An introduction to categorical data analysis*. New York: John Wiley & Sons.
- Allen, L. A. (1958). *Management and organization*. New York: McGraw-Hill.
- Aswathappa, A. (2003). *Human resource and personnel management*. New Delhi, India: Tata McGraw-Hill.
- Barnard, C. I. (1938). *The functions of the executive*. Cambridge, MA: Harvard University Press.
- Bartol, K., & Martin, D. C. (1991). *Management*. New York: McGraw-Hill.
- Bayley, D. (1969). *The police and political development in India*. Princeton, NJ: Princeton University Press.
- Bayley, D. (1995). *A foreign policy for democratic policing: Policing in emerging democracies, workshop papers and highlights, policing and society 5: 79*. Washington, DC: Department of Justice.
- Bayley, D. (2001). *Democratizing the police abroad: What to do and how to do it, paper prepared for national institute of justice*. Washington, DC: Department of Justice.

- Bayley, D. (2006). *Police reform, who done it?: In the conference on rank-and-file participation in police reform-looking backwards and forwards*. Paper of Police Reform Roundtable Conference, Berkeley Center for Criminal Justice, Berkeley, California, 12-13 October.
- Berton, L. (1994). Big accounting firms striving to cut costs, irritate small clients. *Human Biology*, 23(1), 303-361.
- Berry, D. A., & Lindgren, B. W. (1990). *Statistics: Theory and methods*. Pacific Grove, CA: Brooks/Cole.
- Berry, J. (2006). *Police reform from the bottom-up: In the conference on rank-and-file participation in police reform-looking backwards and forwards*. Paper of Police Reform Roundtable Conference, Berkeley Center for Criminal Justice, Berkeley, California, 12-13 October.
- Bevir, M., & Krupicka, B. (2006). *Police reform, governance and democracy: In the conference on rank-and-File Participation in Police Reform-Looking Backwards and Forwards*. Paper of Police Reform Roundtable Conference, Berkeley Center for Criminal Justice, Berkeley, California, 12-13 October.
- Bongkoch, S. (2009). Civil society: The key for a successful development. *Local Development Journal*, 104(4), 195-203.
- Boone, L. E., & Kurtz, D. L. (1992). *Management* (4th ed.). New York: McGraw-Hill.
- Bowman, E., & Singh, H. (1993). Corporative restructuring: Reconfiguring the firm. *Strategic Management Journal*, 14(6), 5-14.

- Brown, K., & Coulter, P. (1983). Subjective and objective measures of police service delivery. *Public Administration Review*, 43(1), 50-58.
- Byrne, J. A. (1994, May 9). There is an upside to downsizing. *Business Week*, p. 69.
- Campbell, J. P. (1977). *On the nature of organizational effectiveness: In new perspectives on organizational effectiveness*. San Francisco: Jossey-Bass.
- Carmines, E. G., & Zeller, R. A. (1979). *Reliability and validity assessment*. Newbury Park, CA: Sage Publications.
- Certo, S. C. (1994). *Modern management: Diversity, quality, ethics, and the global environment* (6th ed.). Boston: Allyn and Bacon.
- Chupradist, W. (2000). *IT utilization in public organizations and its impact on job performance*. Unpublished Doctoral Dissertation, National Institute of Development Administration, Bangkok.
- Ciabattari, J. (1986). The biggest mistake the top managers take. *Working Woman*, 48(1), 55-73.
- Coghill, K. (2000). *Civil service reform and decentralization, documents prepared for participation, decentralization, and civil society training courses for Thailand public officials*. Paper of Conference, Monash University, Melbourne, Australia, June 5th - 30th.
- Cohen, S., & Eimicke, W. (1996). *Understanding and applying innovation strategies in the public sector*. Paper of the 57th Annual National Conference, The American Society for Public Administration. Atlanta, Georgia, June 29th - July 3rd.

- Cronbach, L. J. (1951). Coefficient alpha and the internal structure of tests. *Psychometrika*, 16(2), 297-334.
- Daft, R. L. (1995). *Understanding management*. New York: The Dryden Press.
- David, J. (1991). Firms, industries, and politics. *Research in Political Sociology*, 5(1), 141-165.
- Dereinda, R. (1984). *The relationships between job satisfaction and job performance among country agents in Wisconsin Cooperative Extension Service Dissertation Abstracts International*. Unpublished Doctoral Dissertation, University of Wisconsin-Madison, USA.
- Dubno, P. (1985). Attitudes toward women executives: A longitude approach. *Academy of Management Journal*, 4(1), 235-239.
- Dubrin, A. J., & Ireland, R. D. (1993). *Management and organization* (2nd ed.). Cincinnati, OH: South-Western.
- Duncan, P. K. (1982). *Current topics in organizational behavior management*. London: Haworth Press.
- Fallon, L. F. Jr., & Zgodzinski, E. J. (2005). Essential of public health management. *Jones and Bartlett Publishers*, 4(2), 115-119.
- Feldman, D. C., & Arnold, H. J. (1983). *Managing individual and group behavior in organization*. New York: McGraw-Hill.

- Finnane, M. (2006). *No longer a 'workingman's paradise'?: Australian police unions and political action in a changing industrial environment*, In the conference on rank-and-file participation in police reform-looking backwards and forwards. Paper of Police Reform Roundtable Conference, Berkeley Center for Criminal Justice, Berkeley, California, 12-13 October.
- Fitzgerald, M. R., & Durant, R. F. (1980). Citizen evaluation and urban management: Service delivery in an era of protest. *Public Administration Review*, 40(1), 585-594.
- Foote, D. A., Seipel, S. J., Johnson, N. B., & Duffy, M. K. (2005). Employee commitment and organizational policies. *Management Decision*, 43(2), 203-219.
- Fort, A. L., & Voltero, L. (2004). *Factors affecting the performance of maternal health care providers in Armenia*. *Human Resources for Health Journal*, 2(8), 159-172.
- George, D., & Mallery, P. (2003). *SPSS for windows step by step: A simple guide and reference 11.0 update* (4th ed.). Boston: Allyn & Bacon.
- Gilinskiy, Y. (2002). Crime prevention: A community policing approach in russia. In P. L. Steven & K. D. Dilip (Eds.), *International perspectives on community policing and crime prevention* (pp. 182-183). Upper Saddle River, NJ: Prentice-Hall.
- Gilmer, B. V. (1966). *Industrial psychology*. New York: McGraw-Hill.
- Glass, V. G., & Hopkins, K. D. (1996). *Statistical methods in education and psychology* (3rd ed.). Boston: Allyn and Bacon.

- Golden, B. L. (1989). Applications of the analytic hierarchy process: A categorized, annotated bibliography. In B. L. Golden (Ed.). *The analytic hierarchy process applications and studies* (pp. 37-58). Berlin: Springer Verlag.
- Gomez-Mejia, L. R., Balkin, D. B., & Cardy, R. L. (1998). *Managing human resources* (2nd ed.). Upper Saddle River, NJ: Prentice-Hall.
- Greenberg, J. (1987). A taxonomy of organizational justice theories. *Academy of Management Review*, 12(5), 9-22.
- Gundlach, J. H., & Reid, N. P. (1983). A scale for the management of customer satisfaction with social services. *Journal of Social Science Research*, 7(4), 37-54.
- Gupta, S., & Kapoor, A. K. (2005). Reported crime and actual crime: A mismatch (a study among the lahoulis of himachal pradesh). *The Indian Police Journal*, 5(3), 61-101.
- Habermas, J. (1976). *Legitimation crisis*. London: Heinemann.
- Hammer, M., & Champy, J. (1993). *Reengineering the corporation: A manifesto for business resolution*. New York: Harper Business.
- Heady, F. (2001). *Public administration: A comparative perspective* (6th ed.). New York: Marcel Dekker.
- Hennessy, M. B. (1997). Hypothalamic-pituitary-adrenal responses to brief social separation. *Neurosis Biobehav Rev*, 21(1), 11-29.
- Herzberg, F. (1968). One more time: How do you motivate employees?. *Harvard Business Review*, 18(2), 53-62.

- Hodge, B. J., & Anthony, W. P. (1979). *Organization theory: An environmental approach*. Boston: Allyn and Bacon.
- Hong, J. C., Yang, S. D., Wang, L. J., Chiou, E. F., Su, F. Y., & Huang, S. L. (1995). Impact of employee benefits on work motivation and productivity. *International Journal of Career Management*, 7(6), 10-14.
- Horowitz, J. L., Koppelman, F. S., & Lerman, S. R. (2000). *A self instructing course in disaggregate mode choice modeling*. Federal Transportation Administration, USA: FTA press.
- Hosmer, D. W., Jr., & Lemeshow, S. (2000). *Applied logistic regression*. New York: John Wiley & Sons.
- Hunt, H. A. (2000). *Good governance, documents prepared for participation, decentralization, and civil society training courses for Thailand public officials*. Paper of Conference, Monash University, Melbourne, Australia, June 5th - June 30th.
- Iaffaldano, M. T., & Muchinsky, P. M. (1991). Job satisfaction and job performance: A meta-analysis. *Psychological Bulletin*, 97(1), 251-273.
- Jackson, P. (1982). *The political economy of bureaucracy*. Totowa, NJ: Barnes and Noble Books.
- Jacques, E. (1990). In praise of hierarchy. *Harvard Business Review*, 15(2), 127-131.

- Jakkrit Singsilarak. (1997). *Effect of police sub-inspectors' job satisfaction toward performance within the organization*. Bangkok: Institute of Police Administration Development, Police Department.
- Jakkrit Singsilarak. (2002). *A Study of people's satisfaction as service recipients and police officer's job satisfaction and job performance after transformation to the royal Thai Police*. Bangkok: Dissertation of School of Public Administration, National Institute of Development Administration.
- Kanter, R. M. (1989). The new managerial work. *Harvard Business Review*, 11(3), 85-92.
- Keane, M. E. (1980). *Why productivity improvement?: Productivity improvement handbook for state and local government*. New York: John Wiley & Sons.
- Keidel, R. W. (1994). Rethinking organizational design. *Academy of Management Executive*, 8(4), 12-30.
- Koh, H. C., & Boo, E. H. Y. (2004). Organizational ethics and employee satisfaction and commitment. *Management Decision*, 42(5), 677-693.
- Komutpong, N. (2004). *Perception and satisfaction of people toward public service delivery: A case study of Prachacheun police station*. Research Report, Bangkok, Dhurakij Pundit University Press.
- Locke, E. A. (1976). *The nature of cause of job satisfaction, handbook of industrial and organizational psychology*. Chicago: Rand McNally.

- Lok, P., & Crawford, J. (1999). The relationship between commitment and organizational culture, subculture, leadership style and job satisfaction in organizational change and development. *Leadership & Organization Development Journal*, 20(7), 365-374.
- Luthans, F. (1979). Organizational behavior modification resolves: Functional analysis is the best technique for diagnostic evaluation of organizational behavior. In B. Kamel (Ed.), *Cross-currents in leadership* (pp. 59-73). Carbondale, IL: Southern Illinois University Press.
- Luthans, F. (1992). *Organizational behavior* (6th ed.). New York: McGraw-Hill.
- Major, B., & Konar, E. (1984). An investigation of sex differences in pay expectation and their possible causes. *Academy of Management Journal*, 12(1), 777-792.
- Marsh, B., & Kleiner, B. H. (1998). An overview of trends in employee benefits programmes. *Management Research News*, 21(4/5), 189-196.
- Martinko, M. J., & Carter, N. A. (1978). A critical evaluation of methodology in organizational research. In B. L. Miller (Ed.), *Proceeding of the 22nd annual MIDWEST academy of management conference* (pp. 25-53). Ann Arbor, MI: Michigan.
- Maslow, A. H. (1943). A theory of human motivation. *Psychological Review*, 7(1), 370-396.

- Maxwell, G., & Steele, G. (2003). Organizational commitment: A study of managers in hotels. *International Journal of Contemporary Hospitality Management*, 15(7), 362-369.
- McFadden, D. (1973). *Conditional logit analysis of qualitative choice behavior*. New York: Frontiers in Econometrics, Academic Press.
- McLaughlin, E. (1994). *Community, policing and accountability*. Aldershot, England: Avebury.
- Menard, S. (2001). *Applied logistic regression analysis: Sage university papers series on quantitative applications in the social sciences*, 07-106. Thousand Oaks, CA: Sage.
- Merton, R. K. (1940). Bureaucratic structure and personality. *Social Forces*, 15(1), 560-568.
- Miller, K. I., & Monge, P. R. (1986). Participation, satisfaction, and productivity: A meta-analytic review. *Academy of Management Journal*, 12(1), 748-758.
- Milton, C. R. (1981). *Human behavior in organization*. Englewood Cliffs, NJ: Prentice-Hall.
- Mintzberg, H. (1973). *The nature of managerial work*. New York: Harper & Raw.
- Mintzberg, H. (1989). *Mintzberg on management*. Englewood Cliffs, NJ: The Free Press.
- Mitchell, T. R. (1982). Motivation: New direction for theory, research, and practice. *Academy of Management Review*, 8(2), 153-162.

- Mitchell, T. R., & Larson J. R. Jr. (1987). *People in organizations* (3rd ed.). New York: McGraw-Hill.
- The National Commission on Productivity. (1973). *Report of the advisory group on productivity in law enforcement on opportunities for improving productivity in police services*. Washington, DC: U.S. Government Printing Office.
- Newstorm, J. W., & Davis, K. (1993). *Organizational behavior: Human behavior at work* (9th ed.). New York: McGraw-Hill.
- Norusis, M. J. (1983). *Introduction statistics guide SPSS X*. New York: McGraw-Hill.
- Osborne, D., & Gaebler, T. (1993). *Reinventing government: How the entrepreneurial spirit is transforming the public sector*. New York: The Penguin Group.
- Ouchi, W. G., & Maguire, M. A. (1975). Organizational control: Two functions. *Administrative Science Quarterly*, 20(1), 559-569.
- Oversea Development Institute Survey. (2007). *Thailand governance survey*. Retrieved December 20, 2007, from <http://www.odi.org.uk/work/projects/00-07-world-governance.../thailand.pdf>
- Panida Panishakul, & Yutapum Vongwatanalerk. (2003). *Analysis and decision for business approaches using excel*. Bangkok: KTP Comp & Consult Press.
- Pateman, C. (1970). *Participation and democratic theory*. Cambridge, IL: Cambridge University Press.

- Phuong, T. H., & Har, K. Y. (2000). A study of bank selection decisions in Singapore using the analytical hierarchy process. *International Journal of Bank Marketing*, 18(4), 170-180.
- The Post Today Newspaper. (2010). *Salaries*. Retrieved August 17, 2010, from <http://www.posttoday.com>
- Putti, J. M. (1987). *Management: A functional approach*. Singapore: McGraw-Hill.
- Rabbani, S. J., & Rabbani, S. R., (1996). *Decisions in transportation with the analytic hierarchy process*. Paraiba, Brazil: Simon and Soheil Rabbani Press.
- Raghavan, R. K., & Sankar, A. S. (2002). A community policing approach to crime prevention: The case of India. In P. L. Steven & Dilip K. Das, (Eds.), *International perspectives on community policing and crime prevention* (pp. 114-129). Englewood Cliffs, NJ: Prentice-Hall.
- Robbins, S. (1990). *Organization theory: Structure designs and applications*. (3rd ed.). Englewood Cliffs, NJ: Prentice-Hall.
- Royal Thai Police Statistics. (2006). *Thailand crime statistics: 2004-2006*. Retrieved May 24, 2007, from [http://www.statistic.ftp.police.go.th/dn\\_main.htm](http://www.statistic.ftp.police.go.th/dn_main.htm)
- Royal Thai Police Website. (2007). *Current police officer statistics*. Retrieved May 24, 2007, from <http://www.royalthaipolice.go.th>
- Royal Thai Police, Office of Planning and Budget. (1987). *Police master plan book 1*. Bangkok: Police Department Printing.

- Royal Thai Police, Office of Planning and Budget. (2001). *The royal Thai police: Research and development division*. Bangkok: Police Department Printing.
- Royal Thai Police, Technical Service Division. (1977). *Police code on related Cases, book 1*. Bangkok: Police Department Printing.
- Royal Thai Police. (1987). *People's opinion living in Bangkok toward metropolitan police officers' job performance*. Bangkok: Metropolitan Police Bureau.
- Royal Thai Police. (1998). *Police station development for people project*. Bangkok: Police Department Printing.
- Saaty, T. (1990). *Multicriteria decision making: The analytic hierarchy process*. New York: McGraw-Hill.
- Saaty, T. (1995). Transport planning with multiple criteria: The analytic hierarchy process applications and progress review. *Journal of Advanced Transportation*, 29(1), 81-126.
- Sadler, P. (1995). *Managing change*. London: Kogan Page.
- Schriesheim, C. A., & Kerr, S. (1977). Theories and Measures of Leadership: A Critical Appraisal of Current and Future Directions. In J. G. Hunt, & L. L. Larson (Eds), *Leadership: The cutting edge* (pp. 153-180). Carbondale, IL: Southern Illinois University Press.
- Seashore, S. E., & Taber, T. D. (1975). Job satisfaction indicators and their correlates. *American Behavioral Scientist*, 18(3), 333-368.
- Siegel, S. (1956). *Nonparametric statistics for the behavioral sciences*. New York: McGraw-Hill.

- Sisavath, S. S. (2002). *Job satisfaction, motivation and performance in hotel industry: A case of Lao Plaza Hotel*. Unpublished master's research, Asian Institute of Technology, Pathumtani.
- Smith, P. C., Kendal, L. M., & Hulin, C. I. (1969). *The measurement of satisfaction in work and retirement*. Chicago: Rand McNally.
- Steers, R. M., & Porter, L. W. (1991). *Motivation and work behavior* (5th ed.). New York: McGraw-Hill.
- Stefan, H. H., & Malby, S. M. (2010), International statistics on crime and justices 2010. *HEUNI Publication Series*, 64(1), 265-273.
- Stevens, B., & Hisle, J. (1996). Hotel managers' perceptions of upward and downward communication. *International Journal of Contemporary Hospitality Management*, 8(1), 29-32.
- Stone, R. J. (1998). *Human resource management* (3rd ed.). Brisbane, MI: Jacaranda Wiley.
- Suthinan Pomsuwan. (2007). *Organization behavior: Theories and concepts*. Bangkok: Bangkok University Press.
- Suwan Suwanvecho. (1996). *History and revolution of Thai police*. Bangkok: Police Printing.
- Swanson, C. W., Territo, L., & Taylor, R. W. (1993). *Police administration: Structures, processes, and behavior* (3rd ed.). New York: Macmillan Publishing.
- Tabachnick, B., & Linda, F. (1996). *Using multivariate statistics* (3rd ed.). Washington, DC: HarperCollins Publishers.

- Timo, N., & Davidson, M. (2002). The structure of employee relations in multinational hotels in Australia. In N. D' Annunzio-Green, G. A. Maxwell & S. Watson (Eds.), *Human resource management: International perspectives in hospitality and tourism* (pp. 186-199). London: Continuum.
- United Nations. (1998). *United Nations convention against Illicit traffic in narcotics drugs and psychotropic substances*. Beverly Hills, CA: Sage.
- The United Nations Development Programme. (2007). *Prisoner statistics ranking 2007*. Retrieved May 24, 2007, from [http://www.allcountries.org/ranks/prison\\_incarceration\\_rates\\_of\\_countries\\_2007.html](http://www.allcountries.org/ranks/prison_incarceration_rates_of_countries_2007.html)
- Utao, P. (1996). *Customers' satisfaction toward police service delivery*. Unpublished Doctoral Dissertation, National Institute of Development Administration, Bangkok.
- Voradej Chandarasorn. (1995). *Revising and reforming of Thai bureaucratic administration* (3rd ed.). Bangkok: Pimtula.
- Warwick, D. P., & Lininger, C. A. (1975). *The sample survey: Theory and practice*. New York: McGraw-Hill.
- Webber, M. (1947). *The theory of social and economic organization*. New York: The Free Press.
- Webber, S. A., Apostolou, B., & Hassell, J. M. (1996). The sensitivity of the analytic hierarchy process to alternative scale and cue presentation. *European Journal of Operational Research*, 15(1), 351-362.
- Weiss, C. H. (1975). *Evaluation research in the political context, evaluation research handbook*. Beverly Hills, CA: Sage.

- Wilson, P. (2006). *The development and role of a black police association in the wider police modernization agenda: In the conference on rank-and-file participation in police reform-looking backwards and forwards*. Paper of Police Reform Roundtable Conference, Berkeley Center for Criminal Justice, Berkeley, California, 12-13 October.
- Wood, J., Fleming, J., & Marks, M. (2006). *Building the capacity of change agents: The nexus policing project, in the conference on rank-and-file participation in police reform-looking backwards and forwards*. Paper of Police Reform Roundtable Conference, Berkeley Center for Criminal Justice, Berkeley, California, 12-13 October.
- Woodruff, C. K. (1990). Managing for results: An examination of professional group perceptions of organizational practices. *Information and Management*, 19(4), 135-147.
- Wuestewald, T., Steinheider, B., & Bayerl, P. S. (2006). *From the bottom-up: Sharing leadership in a police agency, in the conference on rank-and-file participation in police reform-looking backwards and forwards*. Paper of Police Reform Roundtable Conference, Berkeley Center for Criminal Justice, Berkeley, California, 12-13 October.
- Yamane, T. (1973). *Statistics, an introductory analysis* (3rd. ed.). New York: Harper & Row.
- Yousef, D. A. (1998). Satisfaction with job security as a predictor of organizational commitment and job performance in a multicultural environment. *International Journal of Manpower*, 19(3), 184-194.

## VITAE



Name	Mr. Ritthikorn Siriprasertchok
Date of Birth	May 30, 1979
Place of Birth	Chonburi
Previous Studies	1997-2001 Bachelor of Business Administration (Marketing) Assumption University 2001-2004 Master of Public Administration National Institute of Development Administration
Present Position	Managing Director, Products For Thais Co., Ltd.

