

บทที่ 5

สรุปผลการวิจัย ปัญหาและข้อเสนอแนะ

5.1 สรุปผลการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของตำรวจชั้นสัญญาบัตรที่มีหน้าที่ในการทำงานแตกต่างกัน ระหว่าง ตำรวจที่ทำงานเกี่ยวกับการเรียน การสอน การอบรม ระเบียบวินัย นักเรียนตำรวจที่จะสำเร็จการศึกษาออกไปเป็นนายตำรวจชั้นสัญญาบัตร และตำรวจที่ปฏิบัติงานในสายงานป้องกันปราบปรามอาชญากรรมโดยมีวัตถุประสงค์คือ

1. เพื่อทราบระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของตำรวจชั้นสัญญาบัตรที่ทำหน้าที่อาจารย์ในโรงเรียนนายร้อยตำรวจและตำรวจชั้นสัญญาบัตรที่ปฏิบัติงานสายป้องกันปราบปรามในกองปราบปราม

2. เพื่อทราบปัจจัยต่างๆ ที่มีผลกระทบต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของตำรวจชั้นสัญญาบัตรที่ทำหน้าที่อาจารย์ในโรงเรียนนายร้อยตำรวจ และตำรวจชั้นสัญญาบัตรที่ปฏิบัติงานสายป้องกันปราบปรามในกองปราบปราม

3. เพื่อเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของตำรวจชั้นสัญญาบัตรที่ทำหน้าที่อาจารย์ในโรงเรียนนายร้อยตำรวจและตำรวจชั้นสัญญาบัตรตำรวจที่ปฏิบัติงานสายป้องกันปราบปรามในกองปราบปราม

โดยใช้แนวความคิดและทฤษฎีต่างๆ ในการวิจัย คือ

1. ทฤษฎีจูงใจ
2. ทฤษฎี X และทฤษฎี Y ของแมคเกรเกอร์
3. ทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจของ Ernest Hilgard
4. แนวคิดเกี่ยวกับแรงจูงใจ
5. แนวคิดเกี่ยวกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อแรงจูงใจในการทำงาน

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจเพื่อนำไปสู่การค้นหาสาเหตุ และการดำเนินการที่จะ
 จูงใจให้ตำรวจเกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ซึ่งเป็นวิถึทางหนึ่งที่จะปรับปรุงงานทางด้านการ
 บริหารงานของกรมตำรวจให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น โดยใช้ระเบียบวิธีวิจัยซึ่งแบ่งออกเป็น 4
 ขั้นตอน คือ

1. การนิยามตัวแปรและการวัด
2. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
3. วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล
4. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์

มีขอบเขตของการวิจัยคือ

1. ประชากรกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ตำรวจชั้นสัญญาบัตรที่ทำหน้าที่อาจารย์ในโรงเรียน
 นายร้อยตำรวจ และตำรวจชั้นสัญญาบัตรที่ปฏิบัติงานสายป้องกันปราบปรามในกองปราบปราม
2. เปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของตำรวจชั้นสัญญาบัตรที่ทำหน้าที่อาจารย์ใน
 โรงเรียนนายร้อยตำรวจ และตำรวจชั้นสัญญาบัตรที่ปฏิบัติงานสายป้องกันปราบปรามในกอง
 ปราบปรามเท่านั้น
3. ศึกษาในช่วงเดือนพฤษภาคม ถึง เดือนมิถุนายน ปี พ.ศ.2539

ตามแนวความคิดและทฤษฎีที่กล่าวมาข้างต้น สามารถตั้งสมมติฐานเกี่ยวกับแรงจูงใจใน
 การปฏิบัติงานที่แตกต่างกันของตำรวจชั้นสัญญาบัตรที่ทำหน้าที่อาจารย์ในโรงเรียนนายร้อย
 ตำรวจ และตำรวจชั้นสัญญาบัตรที่ปฏิบัติงานสายป้องกันปราบปรามในกองปราบปราม คือ

สมมติฐานที่ 1 ตำรวจชั้นสัญญาบัตรที่ทำหน้าที่อาจารย์ในโรงเรียนนายร้อยตำรวจ มี
 แรงจูงในการปฏิบัติงาน ด้านงาน มากกว่า ตำรวจชั้นสัญญาบัตรที่ปฏิบัติงานสายป้องกัน
 ปราบปรามในกองปราบปราม

สมมติฐานที่ 2 ตำรวจชั้นสัญญาบัตรที่ทำหน้าที่อาจารย์ในโรงเรียนนายร้อยตำรวจ มี
 แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านคน มากกว่า ตำรวจชั้นสัญญาบัตรที่ปฏิบัติงานสายป้องกัน
 ปราบปรามในกองปราบปราม

สมมติฐานที่ 3 ตำรวจชั้นสัญญาบัตรที่ทำหน้าที่อาจารย์ในโรงเรียนนายร้อยตำรวจ มี
 แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านโอกาส มากกว่า ตำรวจชั้นสัญญาบัตรที่ปฏิบัติงานสายป้องกัน
 ปราบปรามในกองปราบปราม

สมมติฐานที่ 4 ตำรวจชั้นสัญญาบัตรที่ทำหน้าที่อาจารย์ในโรงเรียนนายร้อยตำรวจ มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านสภาพแวดล้อม มากกว่า ตำรวจชั้นสัญญาบัตรที่ปฏิบัติงานสายป้องกันปราบปรามในกองปราบปราม

สมมติฐานที่ 5 ตำรวจชั้นสัญญาบัตรที่ทำหน้าที่อาจารย์ในโรงเรียนนายร้อยตำรวจ มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านสวัสดิการ มากกว่า ตำรวจชั้นสัญญาบัตรที่ปฏิบัติงานสายป้องกันปราบปรามในกองปราบปราม

สมมติฐานที่ 6 ตำรวจชั้นสัญญาบัตรที่ทำหน้าที่อาจารย์ในโรงเรียนนายร้อยตำรวจ มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านการบริหารงาน มากกว่า ตำรวจชั้นสัญญาบัตรที่ปฏิบัติงานสายป้องกันปราบปรามในกองปราบปราม

สมมติฐานที่ 7 ตำรวจชั้นสัญญาบัตรที่ทำหน้าที่อาจารย์ในโรงเรียนนายร้อยตำรวจ มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านความมั่นคง มากกว่า ตำรวจชั้นสัญญาบัตรที่ปฏิบัติงานสายป้องกันปราบปรามในกองปราบปราม

สมมติฐานที่ 8 ตำรวจชั้นสัญญาบัตรที่ทำหน้าที่อาจารย์ในโรงเรียนนายร้อยตำรวจ มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านความต้องการทางสังคม มากกว่า ตำรวจชั้นสัญญาบัตรที่ปฏิบัติงานสายป้องกันปราบปรามในกองปราบปราม

ผลการวิจัยพบว่า

1. ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ปรากฏว่า ส่วนใหญ่เป็นเพศชายร้อยละ 93.9 มีอายุระหว่าง 20-40 ปี ร้อยละ 83.7 สมรสแล้วร้อยละ 58.4 โดยยังไม่มีการหย่าร้างร้อยละ 45.2 เป็นผู้ที่มีที่อยู่อาศัยเป็นของตนเอง ร้อยละ 64.0 มีระดับการศึกษาสูงสุดปริญญาตรี ร้อยละ 63.5

2. ข้อมูลที่แสดงถึงการปฏิบัติงานในวิชาชีพตำรวจ ปรากฏว่า ส่วนใหญ่มีอายุราชการน้อยกว่า 15 ปี ร้อยละ 68.0 มียศระหว่างร้อยตำรวจเอกถึงพันตำรวจตรี ร้อยละ 49.8 มีสังกัดกองปราบปราม ร้อยละ 50.3 สังกัดโรงเรียนนายร้อยตำรวจ ร้อยละ 49.7 มีอัตราเงินเดือนต่ำกว่า 10,000 บาท ร้อยละ 45.7 ทำให้เงินเดือนที่ได้รับนั้นไม่พอใช้ ร้อยละ 67.0 และระยะเวลาที่ปฏิบัติงานปัจจุบันน้อยกว่า 5 ปี ร้อยละ 80.7

ข้อมูลเบื้องต้นที่เกี่ยวข้องกับผู้ตอบแบบสอบถามนั้น พบข้อสังเกตว่า ส่วนใหญ่เป็นเพศชายเกือบทั้งหมด เป็นผู้ที่มีประสบการณ์การทำงานระดับร้อยตำรวจเอกถึงพันตำรวจตรี อายุเฉลี่ยระหว่าง 20-40 ปี ซึ่งอยู่ในช่วงของวัยทำงาน เงินเดือนที่ได้รับส่วนใหญ่ต่ำกว่า 10,000 บาท จึงทำให้เงินเดือนที่ได้รับนั้นไม่พอใช้อาจเป็นเพราะผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ ชื่อบ้านเป็นของตนเอง ซึ่งอาจจะเป็นการซื้อแบบเช่าซื้อ อีกทั้งส่วนใหญ่สมรสแล้ว จึงทำให้ค่าใช้จ่ายในชีวิตประจำวันสูงขึ้น

3. ข้อมูลระดับความรู้สึกเกี่ยวกับงาน ปรากฏว่า ส่วนใหญ่เห็นด้วยว่างานในตำแหน่งเป็นงานที่เปิดโอกาสให้ใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการปฏิบัติงานได้อย่างเต็มที่ร้อยละ 41.1 รองลงมาไม่แน่ใจร้อยละ 23.4 ไม่เห็นด้วยร้อยละ 20.8 เห็นด้วยอย่างยิ่งร้อยละ 9.1 และไม่เห็นด้วยอย่างยิ่งร้อยละ 5.6 ส่วนเรื่องงานที่ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบันตรงกับความถนัดความชอบนั้น ส่วนใหญ่มีผู้เห็นด้วยร้อยละ 38.1 รองลงมาไม่แน่ใจร้อยละ 34.5 ไม่เห็นด้วย ร้อยละ 14.7 เห็นด้วยอย่างยิ่งร้อยละ 11.2 และไม่เห็นด้วยอย่างยิ่งร้อยละ 1.5 ในส่วนที่ว่าถ้างานที่ปฏิบัติอยู่ไม่ตรงกับความถนัดความชอบ อยากจะเปลี่ยนงานให้ตรงกับความถนัดความชอบนั้น ปรากฏว่า ส่วนใหญ่มีผู้เห็นด้วยร้อยละ 40.6 ไม่แน่ใจร้อยละ 21.8 เห็นด้วยอย่างยิ่งร้อยละ 21.3 ไม่เห็นด้วยร้อยละ 11.2 ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่งร้อยละ 5.1 ในเรื่องการอยากทำงานในตำแหน่งนี้ต่อไปเรื่อย ๆ นั้น ปรากฏว่า ส่วนใหญ่มีผู้เห็นด้วย ร้อยละ 33.0 รองลงมาคือผู้ไม่แน่ใจร้อยละ 28.0 ไม่เห็นด้วยร้อยละ 25.9 ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่งร้อยละ 8.1 และเห็นด้วยอย่างยิ่งมีเพียงร้อยละ 4.6 เรื่องมีความพึงพอใจกับงานที่ทำในปัจจุบันนั้น ปรากฏว่า ส่วนใหญ่มีผู้เห็นด้วยร้อยละ 39.6 รองลงมาคือผู้ที่ไม่แน่ใจร้อยละ 23.9 ไม่เห็นด้วยร้อยละ 20.8 เห็นด้วยอย่างยิ่งร้อยละ 10.7 และไม่เห็นด้วยอย่างยิ่งมีเพียงร้อยละ 5.1 ส่วนเรื่องมีความสามารถในการพัฒนาตนเองด้านการเรียนรู้และประสบการณ์ให้ตรงกับงานที่ทำอยู่ ปรากฏว่า ส่วนใหญ่มีผู้เห็นด้วยร้อยละ 43.7 รองลงมาคือผู้ไม่แน่ใจร้อยละ 23.4 เห็นด้วยอย่างยิ่งร้อยละ 13.7 ไม่เห็นด้วยร้อยละ 13.2 และไม่เห็นด้วยอย่างยิ่งร้อยละ 6.1 และเรื่องปริมาณงานที่ได้รับมอบหมายเหมาะสมกับความสามารถ ปรากฏว่า ส่วนใหญ่มีผู้เห็นด้วยร้อยละ 40.1 รองลงมาคือผู้ไม่เห็นด้วยร้อยละ 26.4 ไม่แน่ใจร้อยละ 22.3 เห็นด้วยอย่างยิ่งร้อยละ 7.6 และไม่เห็นด้วยอย่างยิ่งร้อยละ 3.6

จึงกล่าวได้ว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ มีความรู้สึกเกี่ยวกับงานค่อนข้างดี โดยการปฏิบัติงานส่วนใหญ่ จะตรงกับความถนัดความชอบ จึงทำให้มีความกระตือรือร้นที่จะพัฒนาตนเองให้มีความรู้ความสามารถมากยิ่งขึ้น ในกรณีหน่วยงานยังเปิดโอกาสให้มีการใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์งานที่ทำในปัจจุบันให้ดียิ่งขึ้น

4. ข้อมูลระดับความรู้สึกเกี่ยวกับคน ปรากฏว่า เรื่องการไม่มีการแบ่งพรรคแบ่งพวกในระหว่างผู้ร่วมงานนั้น ส่วนใหญ่มีผู้เห็นด้วยร้อยละ 31.5 ไม่แน่ใจร้อยละ 26.9 ไม่เห็นด้วยร้อยละ 20.3 ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่งร้อยละ 15.2 และเห็นด้วยอย่างยิ่งร้อยละ 6.1 ส่วนเรื่องที่ผู้บังคับบัญชาจะให้คำแนะนำและชี้แจงแนวทางในการปฏิบัติงาน เมื่อเกิดการปฏิบัติงานผิดพลาด ปรากฏว่า ส่วนใหญ่มีผู้เห็นด้วยถึงร้อยละ 54.8 รองลงมาคือผู้ไม่แน่ใจร้อยละ 22.3 ไม่เห็นด้วยร้อยละ 11.7 เห็นด้วยอย่างยิ่งร้อยละ 9.6 และไม่เห็นด้วยอย่างยิ่งมีเพียงร้อยละ 1.5 เท่านั้น เรื่องที่ผู้บังคับบัญชาเอาใจใส่และสนับสนุนการปฏิบัติงานของผู้ใต้บังคับบัญชานั้น ส่วนใหญ่มีผู้เห็นด้วยร้อยละ 44.7 รองลงมาคือผู้ไม่แน่ใจร้อยละ 31.5 เห็นด้วยอย่างยิ่งร้อยละ 10.7 ไม่เห็นด้วยร้อยละ 8.6 และไม่เห็นด้วยอย่างยิ่งร้อยละ 4.6 ส่วนเรื่องการปฏิบัติงานทุกคนให้ความร่วมมือประสานงานกันเป็นอย่างดีนั้น ส่วนใหญ่มีผู้แน่ใจร้อยละ 43.7 รองลงมาคือผู้เห็นด้วยร้อยละ 36.5 เห็นด้วยอย่างยิ่งร้อยละ 9.1 ไม่เห็นด้วยร้อยละ 8.6 และไม่เห็นด้วยอย่างยิ่งร้อยละ 2.0 เรื่องการที่ท่านสามารถปรึกษากับเพื่อนร่วมงานได้ทั้งเรื่องงานและเรื่องส่วนตัว ส่วนใหญ่มีผู้เห็นด้วยร้อยละ 43.7 รองลงมาคือผู้ไม่แน่ใจร้อยละ 30.5 ไม่เห็นด้วยร้อยละ 14.2 เห็นด้วยอย่างยิ่งร้อยละ 10.2 และไม่เห็นด้วยอย่างยิ่งร้อยละ 1.5 เรื่องการมีโอกาสร่วมกิจกรรมพบปะสังสรรค์ที่เพื่อนร่วมงานในหน่วยงานจัดขึ้นเสมอ นั้น ส่วนใหญ่มีผู้เห็นด้วยร้อยละ 54.3 รองลงมาคือผู้ไม่แน่ใจร้อยละ 19.8 ไม่เห็นด้วยร้อยละ 14.2 เห็นด้วยอย่างยิ่งร้อยละ 9.6 และไม่เห็นด้วยอย่างยิ่งร้อยละ 2.0 และเรื่องความพอใจที่ได้ปฏิบัติงานร่วมกับเพื่อนร่วมงานในปัจจุบัน ส่วนใหญ่มีผู้เห็นด้วยร้อยละ 50.8 รองลงมาคือผู้ไม่แน่ใจร้อยละ 26.9 ไม่เห็นด้วยร้อยละ 12.2 เห็นด้วยอย่างยิ่งร้อยละ 10.2 และไม่มีผู้ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง

จากข้อมูลข้างต้นสามารถสรุปได้ว่า ผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมด ส่วนใหญ่มีความใกล้ชิดสนิทสนม คั่นเคย และพอใจกับเพื่อนร่วมงานในปัจจุบัน โดยความคั่นเคยพอใจนี้ทำให้เกิดความไว้วางใจซึ่งกันและกัน ส่งผลให้การปฏิบัติงานเป็นไปด้วยดี มีการประสานงานและมีความร่วมมือที่ดีต่อกัน

5. ข้อมูลระดับความรู้สึกเกี่ยวกับโอกาส ปรากฏว่า เรื่องงานในหน้าที่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถ และทำให้มีโอกาสประสบความสำเร็จความก้าวหน้าในการทำงาน ส่วนใหญ่มีผู้เห็นด้วยร้อยละ 39.6 รองลงมาคือผู้ไม่แน่ใจร้อยละ 37.1 ไม่เห็นด้วยร้อยละ 13.7 เห็นด้วยอย่างยิ่งร้อยละ 5.6 และไม่เห็นด้วยอย่างยิ่งร้อยละ 4.1 เรื่องงานที่ทำอยู่ในปัจจุบันทำให้มีโอกาสก้าวหน้าในตำแหน่งงานสูงขึ้นเรื่อย ๆ นั้น ส่วนใหญ่มีผู้เห็นด้วยร้อยละ 45.2 รองลงมาคือผู้ไม่แน่ใจร้อยละ 36.5 ไม่เห็นด้วยร้อยละ 8.6 เห็นด้วยอย่างยิ่งร้อยละ 6.1 และไม่เห็นด้วย

อย่างยิ่งร้อยละ 3.1 ส่วนเรื่องที่คุณคนในหน่วยงานมีโอกาสได้รับการพิจารณาความดีความชอบ โดยตัดเทียบกับความสามารถในการทำงานของแต่ละบุคคลนั้น ส่วนใหญ่มีผู้เห็นด้วยร้อยละ 46.7 รองลงมาคือผู้ไม่แน่ใจร้อยละ 27.4 ไม่เห็นด้วยร้อยละ 11.7 ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่งร้อยละ 9.6 และเห็นด้วยอย่างยิ่งร้อยละ 4.6 ในเรื่องที่ได้รับการปฏิบัติจากผู้บังคับบัญชาอย่างยุติธรรม ตัดเทียบกับผู้อื่น ส่วนใหญ่มีผู้เห็นด้วยร้อยละ 41.6 รองลงมาเป็นผู้ที่ไม่แน่ใจร้อยละ 33.0 ไม่เห็นด้วยร้อยละ 10.7 ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่งร้อยละ 7.6 และเห็นด้วยอย่างยิ่งร้อยละ 7.0 การได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน ส่วนใหญ่มีผู้เห็นด้วย ร้อยละ 50.3 รองลงมาเป็นผู้ที่ไม่แน่ใจร้อยละ 22.3 ไม่เห็นด้วยร้อยละ 11.7 ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่งร้อยละ 8.6 และเห็นด้วยอย่างยิ่งร้อยละ 7.1 ส่วนเรื่องการมีโอกาสเข้ารับการอบรม สัมมนาในหลักสูตรต่าง ๆ ส่วนใหญ่มีผู้เห็นด้วยร้อยละ 53.3 รองลงมาคือผู้ที่ไม่แน่ใจร้อยละ 22.8 ไม่เห็นด้วยร้อยละ 9.6 เห็นด้วยอย่างยิ่งร้อยละ 8.1 และไม่เห็นด้วยอย่างยิ่งร้อยละ 6.1 และเรื่องที่หน่วยงานมีการสนับสนุนให้มีการศึกษาต่อนั้น ส่วนใหญ่มีผู้เห็นด้วยร้อยละ 42.6 รองลงมาคือผู้เห็นด้วยอย่างยิ่งร้อยละ 22.3 ไม่แน่ใจร้อยละ 18.8 ไม่เห็นด้วยร้อยละ 10.2 และไม่เห็นด้วยอย่างยิ่งร้อยละ 6.1

จึงกล่าวโดยสรุปได้ว่า ผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมด พอใจในโอกาสที่ได้รับ เรื่องงานที่ได้รับมอบหมายนั้นไม่เหมาะสมกับตนเอง ซึ่งจะส่งผลให้ความก้าวหน้าในหน้าที่การงานน้อยลงไป ด้วย ดังนั้น ข้อเท็จจริงที่ปรากฏขึ้นในการศึกษาครั้งนี้ หน่วยงานที่เกี่ยวข้องจะต้องให้ความสำคัญ ตระหนักและหาแนวทางแก้ไขต่อไป

6. ข้อมูลระดับความรู้สึกเกี่ยวกับสภาพแวดล้อม ปรากฏว่า ในเรื่องความพอใจกับ สภาพแวดล้อมของสถานที่ทำงานนั้น ส่วนใหญ่มีผู้ไม่เห็นด้วยร้อยละ 33.0 รองลงมาเป็นผู้เห็นด้วยร้อยละ 26.4 ไม่แน่ใจร้อยละ 23.9 ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่งร้อยละ 11.7 และเห็นด้วย อย่างยิ่งร้อยละ 5.1 ส่วนเรื่องความพอใจกับบรรยากาศการทำงาน ส่วนใหญ่มีผู้เห็นด้วย ร้อยละ 48.2 รองลงมาเป็นผู้ไม่แน่ใจร้อยละ 19.8 ไม่เห็นด้วยร้อยละ 21.3 ไม่เห็นด้วยอย่าง ยิ่งร้อยละ 9.1 และเห็นด้วยอย่างยิ่งร้อยละ 1.5 เรื่องความพอใจที่หน่วยงานจัดห้องทำงานให้ เป็นสัดส่วนสะดวกต่อการปฏิบัติงาน ส่วนใหญ่มีผู้เห็นด้วยร้อยละ 36.0 รองลงมาเป็นผู้ไม่แน่ใจ ร้อยละ 25.4 ไม่เห็นด้วยร้อยละ 23.9 ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่งร้อยละ 11.2 และเห็นด้วยอย่าง ยิ่งร้อยละ 3.6 เรื่องความพอใจที่หน่วยงานจัดเครื่องมืออุปกรณ์ที่จำเป็นในการทำงานอย่าง เพียงพอ ส่วนใหญ่มีผู้เห็นด้วยร้อยละ 36.0 รองลงมาเป็นผู้ไม่เห็นด้วยร้อยละ 24.9 ไม่แน่ใจ ร้อยละ 19.3 ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่งร้อยละ 17.3 และเห็นด้วยอย่างยิ่งร้อยละ 2.5 เรื่องทุกคนใน หน่วยงานมีความเป็นมิตร เอื้ออารีกัน ส่วนใหญ่มีผู้เห็นด้วยร้อยละ 53.8 รองลงมาเป็นผู้ไม่แน

ใจร้อยละ 26.4 ไม่เห็นด้วยร้อยละ 10.7 เห็นด้วยอย่างยิ่งร้อยละ 5.3 และไม่เห็นด้วยอย่างยิ่งร้อยละ 4.1 เรื่องในหน่วยงานมีความสามัคคี ส่วนใหญ่มีผู้เห็นด้วยร้อยละ 46.7 รองลงมาเป็นผู้ไม่แน่ใจร้อยละ 29.4 ไม่เห็นด้วยร้อยละ 15.2 เห็นด้วยอย่างยิ่งร้อยละ 5.1 และไม่เห็นด้วยอย่างยิ่งร้อยละ 3.6 และเรื่องในหน่วยงานมีอิสระในการดูแลรับผิดชอบเครื่องมืออุปกรณ์การทำงาน ส่วนใหญ่มีผู้เห็นด้วยร้อยละ 51.3 รองลงมาเป็นผู้ไม่แน่ใจร้อยละ 24.9 ไม่เห็นด้วยร้อยละ 15.7 เห็นด้วยอย่างยิ่งร้อยละ 4.6 และไม่เห็นด้วยอย่างยิ่งร้อยละ 3.6

สรุปได้ว่า ส่วนใหญ่ผู้ตอบแบบสอบถามมีความพอใจในสภาพแวดล้อมอย่างไม่สิ้นเชิง ซึ่งความพอใจนั้นยังแฝงกับความไม่แน่ใจ อาจเนื่องมาจากการทำงานในหน้าที่ตำรวจนั้น ไม่สามารถมีบรรยากาศในการทำงานที่ดีได้ตลอดเวลา รวมทั้งหน่วยงานตำรวจเป็นหน่วยงานของทางราชการ ที่จะต้องให้บริการแก่ประชาชนทั่วไป สถานที่ทำงานจึงเป็นที่ไม่น่าพึงพอใจเท่าที่ควร

7. ข้อมูลระดับความรู้สึกเกี่ยวกับสวัสดิการ ปรากฏว่า เรื่องในหน่วยงานมีสวัสดิการด้านที่อยู่อาศัยสำหรับบุคลากร ส่วนใหญ่มีผู้เห็นด้วยร้อยละ 36.0 รองลงมาเป็นผู้ไม่เห็นด้วยร้อยละ 27.9 ไม่แน่ใจร้อยละ 21.8 ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่งร้อยละ 11.2 และเห็นด้วยอย่างยิ่งร้อยละ 3.1 เรื่องในหน่วยงานมีสวัสดิการพิเศษนอกเหนือจากที่ราชการกำหนดให้ เช่น บริการเงินกู้ บริการขายของถูก สหกรณ์ออมทรัพย์ ฯลฯ ส่วนใหญ่มีผู้เห็นด้วยร้อยละ 51.8 รองลงมาเป็นผู้ไม่เห็นด้วยร้อยละ 20.3 ไม่แน่ใจร้อยละ 18.3 ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่งร้อยละ 6.6 และเห็นด้วยอย่างยิ่งร้อยละ 3.0 ในเรื่องที่สามารถเบิกเงินสวัสดิการต่าง ๆ เช่น ค่ารักษาพยาบาล ค่าเช่าบ้าน ค่าเล่าเรียน ได้อย่างรวดเร็ว ส่วนใหญ่มีผู้เห็นด้วยร้อยละ 42.6 รองลงมาเป็นผู้ไม่แน่ใจร้อยละ 25.9 ไม่เห็นด้วยร้อยละ 21.8 ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่งร้อยละ 9.1 และเห็นด้วยอย่างยิ่งร้อยละ 0.5 เท่านั้น ส่วนเรื่องที่หน่วยงานมีบริการรถยนต์รับส่งเจ้าหน้าที่ ส่วนใหญ่มีผู้ไม่เห็นด้วยร้อยละ 33.5 รองลงมาเป็นผู้เห็นด้วยร้อยละ 25.9 ไม่แน่ใจร้อยละ 21.8 ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่งร้อยละ 17.8 และเห็นด้วยอย่างยิ่งร้อยละ 1.0 เรื่องการจัดสวัสดิการต่าง ๆ มีความเป็นธรรมและเสมอภาค ส่วนใหญ่มีผู้ไม่แน่ใจร้อยละ 39.1 รองลงมาเป็นผู้เห็นด้วยร้อยละ 27.4 ไม่เห็นด้วยร้อยละ 20.8 ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่งร้อยละ 12.2 และเห็นด้วยอย่างยิ่งร้อยละ 0.5 เรื่องในหน่วยงานมีการจัดให้บุคลากรและครอบครัวไปท่องเที่ยวตามสถานที่ต่าง ๆ ส่วนใหญ่มีผู้ไม่เห็นด้วยร้อยละ 31.5 รองลงมาเป็นผู้ไม่แน่ใจร้อยละ 23.9 ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่งร้อยละ 21.8 เห็นด้วยร้อยละ 20.3 และเห็นด้วยอย่างยิ่งร้อยละ 2.5 และเรื่องความพอใจในสวัสดิการของหน่วยงาน ส่วนใหญ่มีผู้เห็นด้วยร้อยละ 28.4 รองลงมาเป็นผู้ไม่แน่ใจร้อยละ

27.4 ไม่เห็นด้วยร้อยละ 24.9 ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่งร้อยละ 17.8 และเห็นด้วยอย่างยิ่งร้อยละ 1.5

ข้อมูลดังกล่าว พอสรุปได้ว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ มีความพอใจในสวัสดิการที่หน่วยงานจัดให้ ซึ่งรวมทั้งสวัสดิการพิเศษอื่น ๆ ที่นอกเหนือจากที่ราชการกำหนด แต่ในการนี้ ยังมีบางส่วนของหน่วยงานที่รับผิดชอบ จะต้องนำไปเป็นข้อมูลในการพิจารณาจัดสวัสดิการพิเศษเพิ่มเติม นั่น คือ การจัดบริการรถรับส่งแก่เจ้าหน้าที่ อาจเป็นสิ่งที่จำเป็นหรือไม่นั้น หน่วยงานที่รับผิดชอบจะต้องดำเนินการต่อไป

8. ข้อมูลระดับความรู้สึกเกี่ยวกับการบริหารงาน ปรากฏว่า เรื่องการบริหารงานบุคคลในหน่วยงานมีความเหมาะสม ส่วนใหญ่มีผู้ไม่แน่ใจร้อยละ 45.7 รองลงมาเป็นผู้เห็นด้วยร้อยละ 24.4 ไม่เห็นด้วยร้อยละ 21.3 ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่งร้อยละ 7.6 และเห็นด้วยอย่างยิ่งร้อยละ 1.0 ในเรื่องการบริหารงานในหน่วยงานไม่มีความสับสน ไม่มีกฎระเบียบที่ซับซ้อนที่จะทำให้เกิดความล่าช้าในการปฏิบัติงาน ส่วนใหญ่มีผู้เห็นด้วยร้อยละ 38.6 รองลงมาเป็นผู้ไม่แน่ใจร้อยละ 26.4 ไม่เห็นด้วยร้อยละ 23.4 ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่งร้อยละ 9.1 และเห็นด้วยอย่างยิ่งร้อยละ 2.5 ในเรื่องหน่วยงานเปิดโอกาสให้บุคลากรแสดงความคิดเห็นและร่วมกำหนดนโยบายพอสมควร ส่วนใหญ่มีผู้เห็นด้วยร้อยละ 47.2 รองลงมาเป็นผู้ไม่แน่ใจร้อยละ 31.0 ไม่เห็นด้วยร้อยละ 11.2 ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่งร้อยละ 5.6 และเห็นด้วยอย่างยิ่งร้อยละ 5.1 ส่วนเรื่องในที่ทำงานมักมีการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงการทำงานให้ก้าวหน้าอยู่เสมอ ส่วนใหญ่มีผู้ไม่แน่ใจร้อยละ 41.1 รองลงมาเป็นผู้เห็นด้วยร้อยละ 29.9 ไม่เห็นด้วยร้อยละ 18.8 ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่งและเห็นด้วยอย่างยิ่งมีจำนวนเท่ากัน คือ ร้อยละ 5.1 ส่วนเรื่องในหน่วยงานมีการแจ้งนโยบายให้ทราบล่วงหน้าเสมอ นั้น ส่วนใหญ่มีผู้เห็นด้วยร้อยละ 36.0 รองลงมาเป็นผู้ไม่แน่ใจร้อยละ 27.4 ไม่เห็นด้วยร้อยละ 21.8 ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่งร้อยละ 11.2 และเห็นด้วยอย่างยิ่งร้อยละ 3.6 เรื่องนโยบายในการบริหารงานมีความชัดเจน และเข้าใจง่าย ส่วนใหญ่มีผู้ไม่แน่ใจร้อยละ 36.0 รองลงมาเป็นผู้เห็นด้วยร้อยละ 31.5 ไม่เห็นด้วยร้อยละ 18.3 ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่งร้อยละ 10.2 และเห็นด้วยอย่างยิ่งร้อยละ 4.1 และเรื่องความพอใจในการบริหารงานในหน่วยงาน ส่วนใหญ่มีผู้เห็นด้วยร้อยละ 36.5 รองลงมาเป็นผู้ไม่แน่ใจร้อยละ 27.4 ไม่เห็นด้วยร้อยละ 20.8 ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่งร้อยละ 10.2 และเห็นด้วยอย่างยิ่งร้อยละ 5.1

ดังนั้น จึงพอสรุปได้ว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ พอใจกับการบริหารงานของหน่วยงานของตน ซึ่งการบริหารงานในหน่วยงานแต่ละแห่งนั้นมีความลึกซึ้ง ละเอียดอ่อน หากจะทำให้การบริหารงานเป็นไปได้อย่างดี หน่วยงานนั้นจะต้องให้เจ้าหน้าที่ในสังกัดรับทราบทั้ง

นโยบาย กฎระเบียบต่าง ๆ และกฎระเบียบนั้นจะต้องไม่มีความสับสน จะต้องเข้าใจง่าย ซึ่งผลการวิจัยครั้งนี้จะเห็นได้ว่า กฎระเบียบต่าง ๆ ในการบริหารงานในหน่วยงานจะมีความสับสนจึงทำให้เกิดความล่าช้าในการบริหารงาน

9. ข้อมูลระดับความรู้สึกเกี่ยวกับความมั่นคงปลอดภัย ปรากฏว่า ในเรื่องงานที่ปฏิบัติอยู่มีความปลอดภัยเพราะได้รับการสนับสนุนอุปกรณ์ป้องกันอันตรายอย่างเพียงพอ ส่วนใหญ่มีผู้เห็นด้วยร้อยละ 45.2 รองลงมาเป็นผู้ไม่แน่ใจร้อยละ 28.9 ไม่เห็นด้วยร้อยละ 12.7 ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่งร้อยละ 8.1 และเห็นด้วยอย่างยิ่งร้อยละ 5.1 เรื่องการมีอิสระในการตัดสินใจในการปฏิบัติงานภายใต้ขอบเขตความรับผิดชอบ ส่วนใหญ่มีผู้เห็นด้วยร้อยละ 44.7 รองลงมาเป็นผู้ไม่แน่ใจร้อยละ 28.9 ไม่เห็นด้วยร้อยละ 9.6 ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่งร้อยละ 9.1 และเห็นด้วยอย่างยิ่งร้อยละ 7.6 ส่วนเรื่องมีปัญหาหรือข้อยุ่งยากเกิดขึ้นจากการทำงาน จะได้รับการคุ้มครองจากผู้บังคับบัญชาเป็นอย่างดี ส่วนใหญ่มีผู้ไม่แน่ใจร้อยละ 37.1 รองลงมาเป็นผู้เห็นด้วยร้อยละ 36.0 ไม่เห็นด้วยร้อยละ 11.7 ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่งและเห็นด้วยอย่างยิ่งมีจำนวนเท่ากันคือร้อยละ 7.6 เรื่องผู้บังคับบัญชาไม่เคยลงโทษลูกน้องด้วยอารมณ์แต่ด้วยเหตุผลอันสมควร ส่วนใหญ่มีผู้เห็นด้วยร้อยละ 50.3 รองลงมาเป็นผู้ไม่แน่ใจร้อยละ 28.9 เห็นด้วยอย่างยิ่งร้อยละ 11.2 ไม่เห็นด้วยร้อยละ 7.6 และไม่เห็นด้วยอย่างยิ่งร้อยละ 2.0 ในเรื่องงานที่ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบันไม่บั่นทอนสุขภาพแต่อย่างใดนั้น ส่วนใหญ่มีผู้เห็นด้วยร้อยละ 53.8 รองลงมาเป็นผู้ไม่แน่ใจร้อยละ 21.3 ไม่เห็นด้วยร้อยละ 17.8 เห็นด้วยอย่างยิ่งร้อยละ 6.1 และไม่เห็นด้วยอย่างยิ่งร้อยละ 1.0 เรื่องในหน่วยงานมีหลักเกณฑ์การพิจารณาความผิดของบุคลากรอย่างเหมาะสม ส่วนใหญ่มีผู้เห็นด้วยร้อยละ 45.2 รองลงมาเป็นผู้ไม่แน่ใจร้อยละ 32.0 ไม่เห็นด้วยร้อยละ 11.7 เห็นด้วยอย่างยิ่งร้อยละ 6.1 และไม่เห็นด้วยอย่างยิ่งร้อยละ 5.1 และเรื่องที่สามารถประกอบอาชีพปัจจุบันต่อไปได้ตามความต้องการนั้น ส่วนใหญ่มีผู้เห็นด้วยร้อยละ 59.4 รองลงมาเป็นผู้ไม่แน่ใจร้อยละ 20.3 เห็นด้วยอย่างยิ่งร้อยละ 11.7 ไม่เห็นด้วยร้อยละ 6.6 และไม่เห็นด้วยอย่างยิ่งร้อยละ 2.0

จากข้อมูลดังกล่าว จะเห็นได้ว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ พอใจกับความมั่นคงปลอดภัยในงานที่ปฏิบัติอยู่ ยกเว้นเรื่องการได้รับการคุ้มครองจากผู้บังคับบัญชา หากมีปัญหาจากการทำงาน ดังนั้น หน่วยงานที่รับผิดชอบควรที่จะมีการคุ้มครองผู้ปฏิบัติงาน เพื่อให้ผู้ปฏิบัติงานทำงานอย่างสบายใจ ไม่มีการวิตกกังวล แต่การที่จะคุ้มครองผู้ปฏิบัติงานนั้น จะต้องอยู่ในขอบเขตที่จำกัด หากไม่มีข้อจำกัดแล้ว ผลเสียจะตกอยู่ที่หน่วยงานนั้น ๆ

10. ข้อมูลระดับความรู้สึกเกี่ยวกับความต้องการทางสังคม ปรากฏว่า เรื่องเพื่อนร่วมงาน ยอมรับความรู้ความสามารถของตน ส่วนใหญ่มีผู้เห็นด้วยร้อยละ 47.7 รองลงมาเป็นผู้ไม่แน่ใจ ร้อยละ 31.0 ไม่เห็นด้วยร้อยละ 10.7 เห็นด้วยอย่างยิ่งร้อยละ 6.1 และไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง ร้อยละ 4.6 ในเรื่องการที่รู้สึกว่าคุณเป็นส่วนหนึ่งของหน่วยงานนั้น ส่วนใหญ่มีผู้เห็นด้วย ร้อยละ 61.4 รองลงมาเป็นผู้ไม่แน่ใจร้อยละ 19.3 ไม่เห็นด้วยร้อยละ 8.6 เห็นด้วยอย่างยิ่ง ร้อยละ 8.1 และไม่เห็นด้วยอย่างยิ่งร้อยละ 2.5 ในเรื่องมีผู้ร่วมงานขอคำปรึกษาในเรื่องต่าง ๆ ส่วนใหญ่มีผู้เห็นด้วยร้อยละ 59.4 รองลงมาเป็นผู้ไม่แน่ใจร้อยละ 28.9 ไม่เห็นด้วยร้อยละ 5.6 เห็นด้วยอย่างยิ่งร้อยละ 5.1 และไม่เห็นด้วยอย่างยิ่งร้อยละ 1.0 ในเรื่องเคยได้รับการแต่งตั้ง เป็นคณะทำงานต่าง ๆ ส่วนใหญ่มีผู้เห็นด้วยร้อยละ 51.8 รองลงมาเป็นผู้ไม่แน่ใจร้อยละ 29.9 ไม่เห็นด้วยร้อยละ 8.6 เห็นด้วยอย่างยิ่งร้อยละ 5.6 และไม่เห็นด้วยอย่างยิ่งร้อยละ 4.1 เรื่องที่ มีความรู้สึกภูมิใจในอาชีพของตนนั้น ส่วนใหญ่มีผู้เห็นด้วยร้อยละ 53.8 รองลงมาเป็นผู้ ไม่แน่ใจร้อยละ 20.8 เห็นด้วยอย่างยิ่งร้อยละ 17.8 ไม่เห็นด้วยร้อยละ 4.1 และไม่เห็นด้วย อย่างยิ่งร้อยละ 3.6 ส่วนเรื่องการได้รับการยอมรับจากบุคคลทั่วไป ส่วนใหญ่มีผู้เห็นด้วยร้อยละ 52.8 รองลงมาเป็นผู้ไม่แน่ใจร้อยละ 29.4 เห็นด้วยอย่างยิ่งร้อยละ 8.6 ไม่เห็นด้วยและ ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่งมีจำนวนเท่ากัน คือ ร้อยละ 4.6 และเรื่องที่ผู้บังคับบัญชายอมรับใน ความสามารถของตน ส่วนใหญ่มีผู้เห็นด้วยร้อยละ 54.3 รองลงมาเป็นผู้ไม่แน่ใจร้อยละ 21.8 เห็นด้วยอย่างยิ่งร้อยละ 10.7 ไม่เห็นด้วยร้อยละ 8.1 และไม่เห็นด้วยอย่างยิ่งร้อยละ 5.1

จะเห็นได้ว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ ได้รับการยอมรับนับถือจากผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน และบุคคลทั่วไป ทำให้ผู้ตอบแบบสอบถามมีความรู้สึกภูมิใจในอาชีพของตน การ ได้รับการยอมรับนับถือ นั้น มีได้หลายกรณี เช่น เป็นผู้มีความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน ได้อย่างจริงจัง หรือจากความประพฤติ กิริยา มารยาท ซึ่งในที่นี้หมายรวมถึงจะต้องเป็นผู้ที่มี จริยธรรมเสมอต้นเสมอปลายด้วย

ผลการทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐานข้อที่ 1 จากผลการศึกษาเปรียบเทียบความสัมพันธ์ของตำรวจชั้นสัญญาบัตรที่ ปฏิบัติงานสายป้องกันปราบปรามในกองปราบปราม และที่ทำหน้าที่อาจารย์ในโรงเรียน นายร้อยตำรวจกับความรู้สึกเกี่ยวกับงานนั้น พบว่า ระดับความรู้สึกเกี่ยวกับงาน ด้านการเปิด โอกาสให้ใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการปฏิบัติงาน ด้านงานที่ปฏิบัติอยู่ไม่ตรงกับความถนัด ความชอบต้องการเปลี่ยนงาน ด้านพอใจในงานที่ทำอยู่ในปัจจุบัน และด้านปริมาณงานที่ได้รับ

มอบหมายเหมาะสม ตำรวจที่ทำหน้าที่อาจารย์ มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน มากกว่า ตำรวจที่ปฏิบัติงานสายป้องกันปราบปราม นอกนั้นเป็นเรื่องที่ตำรวจที่ทำหน้าที่อาจารย์ มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านงาน น้อยกว่า ตำรวจที่ปฏิบัติงานสายป้องกันปราบปราม แต่เมื่อเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยเลขคณิตรวมของระดับความรู้สึกเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านงานแล้ว ตำรวจทั้งสองสังกัดมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านงานไม่แตกต่างกัน ผลการศึกษาครั้งนี้ จึงไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐานข้อที่ 2 จากผลการศึกษาเปรียบเทียบความสัมพันธ์ตำรวจชั้นสัญญาบัตรที่ปฏิบัติงานสายป้องกันปราบปรามในกองปราบปราม และที่ทำหน้าที่อาจารย์ในโรงเรียนนายร้อยตำรวจ กับความรู้สึกเกี่ยวกับคนนั้น พบว่า ระดับความรู้สึกเกี่ยวกับคนทั้งหมด ตำรวจที่ทำหน้าที่อาจารย์ มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านคน มากกว่า ตำรวจที่ปฏิบัติงานสายป้องกันปราบปราม และเมื่อเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยเลขคณิตรวมของระดับความรู้สึกเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านคนแล้ว ตำรวจที่ทำหน้าที่อาจารย์ มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านคน มากกว่า ตำรวจที่ปฏิบัติงานสายป้องกันปราบปรามเช่นเดียวกัน ดังนั้น ผลการศึกษาครั้งนี้ จึงสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐานข้อที่ 3 จากผลการศึกษาเปรียบเทียบความสัมพันธ์ของตำรวจชั้นสัญญาบัตรที่ปฏิบัติงานสายป้องกันปราบปรามในกองปราบปราม และที่ทำหน้าที่อาจารย์ในโรงเรียนนายร้อยตำรวจ กับความรู้สึกเกี่ยวกับโอกาสนั้น พบว่า ระดับความรู้สึกเกี่ยวกับโอกาสทั้งหมด ยกเว้นเรื่องมีความเหมาะสมในหน้าที่ และเรื่องมีความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ ตำรวจที่ทำหน้าที่อาจารย์มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านโอกาส มากกว่า ตำรวจที่ปฏิบัติงานสายป้องกันปราบปราม และเมื่อเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยเลขคณิตรวมของระดับความรู้สึกเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านโอกาสแล้ว ตำรวจที่ทำหน้าที่อาจารย์ มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านโอกาส มากกว่า ตำรวจที่ปฏิบัติงานสายป้องกันปราบปราม ดังนั้น ผลการศึกษาครั้งนี้ จึงสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐานข้อที่ 4 จากผลการศึกษาเปรียบเทียบความสัมพันธ์ของตำรวจชั้นสัญญาบัตรที่ปฏิบัติงานสายป้องกันปราบปรามในกองปราบปราม และที่ทำหน้าที่อาจารย์ในโรงเรียนนายร้อยตำรวจกับความรู้สึกเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมนั้น พบว่า ระดับความรู้สึกเกี่ยวกับสภาพแวดล้อม เรื่องบุคคลในหน่วยงานมีความเป็นมิตร เอื้ออารีกัน มีความสามัคคี มีการให้อิสระในการดูแลรับผิดชอบเครื่องมือ อุปกรณ์ในการทำงาน ตำรวจที่ทำหน้าที่อาจารย์มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน มากกว่า ตำรวจที่ปฏิบัติงานสายป้องกันปราบปราม นอกนั้นเป็นเรื่องที่ตำรวจที่

ที่ทำหน้าที่อาจารย์มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานน้อยกว่าตำรวจที่ปฏิบัติงานสายป้องกันปราบปราม แต่เมื่อเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยเลขคณิตรวมของระดับความรู้สึกเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานแล้ว ตำรวจที่ทำหน้าที่อาจารย์ มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านสภาพแวดล้อมมากกว่า ตำรวจที่ปฏิบัติงานสายป้องกันปราบปราม ดังนั้น ผลการศึกษาคั้งนี้ จึงสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐานข้อที่ 5 จากผลการศึกษาเปรียบเทียบความสัมพันธ์ของข้าราชการตำรวจที่ปฏิบัติงานสายป้องกันปราบปรามในกองปราบปราม และที่ทำหน้าที่อาจารย์ในโรงเรียน นายร้อยตำรวจกับความรู้สึกเกี่ยวกับสวัสดิการนั้น พบว่า ระดับความรู้สึกเกี่ยวกับสวัสดิการทั้งหมด ยกเว้นเรื่องมีบริการรถยนต์รับส่งเจ้าหน้าที่ และเรื่องการจัดให้บุคลากรและครอบครัวไปท่องเที่ยวสถานที่ต่าง ๆ ตำรวจที่ทำหน้าที่อาจารย์มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านสวัสดิการมากกว่า ตำรวจที่ปฏิบัติงานสายป้องกันปราบปราม แต่เมื่อเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยเลขคณิตรวมของระดับความรู้สึกแล้วเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านสวัสดิการแล้ว ตำรวจที่ทำหน้าที่อาจารย์ มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านสวัสดิการมากกว่า ตำรวจที่ปฏิบัติงานสายป้องกันปราบปราม ดังนั้น ผลการศึกษาคั้งนี้ จึงสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐานข้อที่ 6 จากผลการศึกษาเปรียบเทียบความสัมพันธ์ของตำรวจชั้นสัญญาบัตรที่ปฏิบัติงานสายป้องกันปราบปรามในกองปราบปราม และที่ทำหน้าที่อาจารย์ในโรงเรียน นายร้อยตำรวจกับความรู้สึกเกี่ยวกับการบริหารงานนั้น พบว่า ระดับความรู้สึกเกี่ยวกับการบริหารงานทั้งหมด ยกเว้นเรื่องการบริหารงานในหน่วยงานไม่มีความสับสนไม่มีกฎระเบียบที่ซับซ้อน ตำรวจที่ทำหน้าที่อาจารย์มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านการบริหารงาน มากกว่า ตำรวจที่ปฏิบัติงานสายป้องกันปราบปราม และเมื่อเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยเลขคณิตรวมของระดับความรู้สึกเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านการบริหารงานแล้ว ตำรวจที่ทำหน้าที่อาจารย์มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านการบริหารงาน มากกว่า ตำรวจที่ปฏิบัติงานสายป้องกันปราบปราม ดังนั้น ผลการศึกษาคั้งนี้ จึงสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐานข้อที่ 7 จากผลการศึกษาเปรียบเทียบความสัมพันธ์ของตำรวจชั้นสัญญาบัตรที่ปฏิบัติงานสายป้องกันปราบปรามในกองปราบปราม และที่ทำหน้าที่อาจารย์ในโรงเรียน นายร้อยตำรวจกับความรู้สึกเกี่ยวกับความมั่นคงปลอดภัยนั้น พบว่า ระดับความรู้สึกเกี่ยวกับความมั่นคงปลอดภัยทั้งหมด ยกเว้นเรื่องการได้รับความคุ้มครองจากผู้บังคับบัญชาหากมี ปัญหาหรือข้อยุ่งยากในการปฏิบัติงาน ตำรวจที่ทำหน้าที่อาจารย์มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความมั่นคงปลอดภัย มากกว่า ตำรวจที่ปฏิบัติงานสายป้องกันปราบปราม และเมื่อเปรียบเทียบ

เทียบค่าเฉลี่ยเลขคณิตรวมของระดับความรู้สึกเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ด้านความมั่นคงปลอดภัยแล้ว ตำรวจที่ทำหน้าที่อาจารย์ มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความมั่นคงปลอดภัย มากกว่า ตำรวจที่ปฏิบัติงานสายป้องกันปราบปราม ดังนั้น ผลการศึกษาครั้งนี้ จึงสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐานข้อที่ 8 จากผลการศึกษาเปรียบเทียบความสัมพันธ์ของข้าราชการตำรวจที่ปฏิบัติงานสายป้องกันปราบปรามในกองปราบปราม และที่ทำหน้าที่อาจารย์ในโรงเรียน นายร้อยตำรวจกับความรู้สึกเกี่ยวกับความต้องการทางสังคมนั้น พบว่า ระดับความรู้สึกเกี่ยวกับความต้องการทางสังคมทั้งหมด ยกเว้นเรื่องการได้รับการยอมรับจากบุคคลทั่วไป ตำรวจที่ทำหน้าที่อาจารย์มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความต้องการทางสังคม มากกว่า ตำรวจที่ปฏิบัติงานสายป้องกันปราบปราม และเมื่อเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยเลขคณิตรวมของระดับความรู้สึกเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความต้องการทางสังคมแล้ว ตำรวจที่ทำหน้าที่อาจารย์มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความต้องการทางสังคม มากกว่า ตำรวจที่ปฏิบัติงานสายป้องกันปราบปราม ดังนั้น ผลการศึกษาครั้งนี้ จึงสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

5.2 ปัญหาและข้อเสนอแนะ

5.2.1 ปัญหาในการวิจัย

- ปัญหาวิชาการเกี่ยวกับการศึกษา คือ ในแวดวงของผู้ศึกษาปริญญาโทมาบัณฑิตมักมีการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับ แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน และขวัญและกำลังใจ อย่างกว้างขวาง ทฤษฎี แนวความคิด และกรอบการศึกษา จึงกว้างขวางอย่างมาก ทำให้ผู้วิจัยต่อๆ มา ต้องคอยระวังมิให้ทำการวิจัยซ้ำ และในการศึกษาเกี่ยวกับเรื่องแรงจูงใจ ความพึงพอใจ และขวัญกำลังใจ ที่เคยมีมานั้น มักเป็นในรูปของการเปลี่ยนกลุ่มประชากร ผลการวิจัยเพียงเอามาเพื่อสรุปกลุ่มประชากรที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง มิได้เป็นการวิจัยเพื่อพัฒนาทฤษฎี จึงทำให้มีทฤษฎีและแนวความคิดที่เหมือนๆ กัน ซึ่งเป็นทฤษฎี และแนวความคิดที่มีมานานแล้ว อาจกล่าวได้ว่ามีความล้าสมัย แต่วิธีการแก้ปัญหาของผู้วิจัยคือ การอ้างอิงงานวิจัยจะต้องเลือกงานวิจัยที่ใหม่ ๆ และมีความละเอียด น่าเชื่อถือ มาใช้อ้างอิง รวมถึงเอกสารที่จะใช้อ้างอิงก็ต้องทันสมัยด้วย เพื่อที่จะทำให้ผลงานของผู้วิจัยได้รับความเชื่อถือจากผู้ค้นคว้าอื่น ๆ ต่อไป สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิจัยนั้น ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ยเลขคณิต ค่าไครสแควร์ ค่าดัชนีสำคัญทางสถิติ ซึ่งค่าเหล่านี้สามารถอธิบายผลของการวิจัยได้อย่างกว้างขวางตามความ

เหมาะสมของข้อมูล แต่ในการเลือกใช้ค่าเหล่านี้อธิบายข้อมูลต้องมีความระมัดระวังอย่างมาก มิฉะนั้นจะผิดวัตถุประสงค์ในการวิจัยได้ วิธีแก้ไขของผู้วิจัยคือ ใช้คำร้อยละอธิบายข้อมูลที่เกี่ยวกับตัวบุคคล ใช้ค่าไครสแควร์ในการตรวจสอบสมมติฐาน และใช้ค่าเฉลี่ยเลขคณิตอธิบายความสัมพันธ์เปรียบเทียบระดับความรู้สึกเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของประชากร ตัวอย่างสองกลุ่ม

- ปัญหาในเชิงปฏิบัติ คือ ระเบียบวิธีวิจัยที่ใช้ในการวิจัยเชิงสำรวจโดยใช้แบบสอบถามอาจได้ข้อมูลที่ไม่ใกล้เคียงกับความเป็นจริงมากนัก ผู้ตอบแบบสอบถามอาจไม่เข้าใจคำถามในแบบสอบถามชัดเจน วิธีแก้ไขคือผู้วิจัยได้ทดลองถามคำถามในแบบสอบถามกับผู้ตอบแบบสอบถาม เมื่อได้รับคำตอบแล้วจึงเขียนคำตอบลงไปแบบสอบถาม ผลคือผู้ตอบแบบสอบถามเข้าใจคำถามในแบบสอบถามดีพอสมควร ต่อมาคือความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามสำหรับตำรวจชั้นสัญญาบัตรที่ปฏิบัติงานสายป้องกันปราบปรามในกองปราบปรามมักไม่ค่อยมีเวลาว่างที่จะเข้ามาที่หน่วยงาน เพราะงานที่ทำส่วนมากอยู่นอกที่ตั้ง เป็นงานสนามเป็นส่วนมาก ผู้วิจัยจึงต้องคอยผู้ตอบแบบสอบถามว่างและเข้ามาที่ทำงานจึงจะพบกัน แต่สำหรับประชากรตำรวจชั้นสัญญาบัตรที่ทำหน้าที่อาจารย์ในโรงเรียนนายร้อยตำรวจนั้น ผู้วิจัยได้รับความร่วมมือเป็นอย่างดี และระยะเวลาในการวิจัยนั้นเป็นช่วงเดือนพฤษภาคม 2539 ถึง เดือนมิถุนายน 2539 ซึ่งปัจจุบันตำรวจชั้นสัญญาบัตรเหล่านั้นอาจได้รับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งอื่นๆ ไปแล้วก็เป็นได้ ดังนั้นผลการวิจัยจึงเป็นการยืนยันข้อมูลในช่วงระยะเวลาดังกล่าวข้างต้นเท่านั้น มิได้ครอบคลุมระยะเวลาจนถึงปัจจุบันหรืออนาคตได้

5.2.2 ข้อเสนอแนะ

- ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ได้พบข้อควรปรับปรุงที่จะทำให้ตำรวจชั้นสัญญาบัตร มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมากขึ้น อาจแบ่งออกเป็นข้อ ๆ ดังนี้ คือ

ผู้บังคับบัญชาควรมอบหมายงานให้เหมาะสมกับความรู้ ความสามารถ ของผู้ใต้บังคับบัญชา เพราะการได้ทำงานที่ตรงกับความรู้ ความสามารถของตนนั้น จะทำให้เกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน และทำงานที่ได้รับมอบหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ ส่งผลให้งานนั้นประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่ต้องการ

หน่วยงานควรจัดให้มีบริการรถยนต์รับส่งเจ้าหน้าที่สำหรับอำนวยความสะดวกในการเดินทางให้แก่ผู้ที่มีที่พักอาศัยไกลจากสถานที่ทำงาน เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานให้ดียิ่งขึ้น เนื่องจากสามารถลดความเหนื่อย และความเครียดจากการเดินทางของเจ้าหน้าที่ได้ ซึ่งความเหนื่อย ความเครียด เป็นสาเหตุที่ทำให้ปฏิบัติงานได้ไม่ดีเท่าที่ควร และยังสามารถเพิ่มปริมาณงานได้อีกด้วย

หน่วยงานควรจัดให้บุคลากรและครอบครัวไปท่องเที่ยวตามสถานที่ต่างๆ บ้าง เป็นครั้งคราว ในวันหยุดสุดสัปดาห์ หรือในเทศกาลต่างๆ ตามสมควร เพื่อเป็นการพักผ่อนหย่อนใจ และคลายความเครียดซึ่งเกิดจากการปฏิบัติงานในหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายในแต่ละวัน และยังเป็นการเพิ่มความสัมพันธ์อันดีระหว่างครอบครัวของผู้ร่วมงานและระหว่างตัวผู้ร่วมงานเองด้วย ซึ่งมีผลโดยตรงต่อการปฏิบัติงานร่วมกันด้วย เพราะเมื่อผู้ร่วมงานมีสัมพันธ์ภาพที่ดีต่อกันแล้ว จะทำให้เกิดความร่วมมือร่วมใจในการปฏิบัติงานและมีการประสานงานกันเป็นอย่างดี ก่อให้เกิดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

ผู้บังคับบัญชา ควรให้การปกป้อง ค้ำครอง แก่ผู้ใต้บังคับบัญชา เมื่อมีปัญหาหรือข้อยุ่งยากที่เกิดขึ้นจากการทำงาน เพื่อให้ผู้ใต้บังคับบัญชาสามารถปฏิบัติได้อย่างสบายใจ ปราศจากความวิตกกังวล เพราะมั่นใจว่าผู้บังคับบัญชาจะให้ความช่วยเหลือและแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้น เมื่อการปฏิบัติงานเป็นไปด้วยความมั่นใจและปราศจากความวิตกกังวลแล้ว จะทำให้เกิดผลงานที่มีประสิทธิภาพและสัมฤทธิ์ประสิทธิผล แต่ความปกป้องค้ำครองนี้ควรจะอยู่ในขอบเขตของความถูกต้องเป็นธรรมด้วย

หน่วยงานควรจัดสภาพแวดล้อมของสถานที่ทำงานให้บุคลากรรู้สึกอยากปฏิบัติงาน เช่น จัดให้มีความร่มรื่นของต้นไม้ มีแสงสว่างที่เหมาะสม สีของอาคารที่สวยงามและอบอุ่น มีความสะอาด ห้องน้ำ ห้องสุขา ซึ่งจะทำให้บุคลากรรู้สึกอยากทำงาน แม้ว่าบางโอกาสจะไม่ได้ทำงานในสถานที่ทำงาน แต่ก็ยังรู้สึกว่าจะสถานที่ทำงานน่าทำงาน อยากจะกลับไปทำงานเพื่อทำงานต่อไป

งานที่บุคลากรปฏิบัติอยู่ในปัจจุบันบางครั้งไม่ตรงกับความถนัด ความชอบ ของตัวบุคลากร หน่วยงานจึงน่าจะเปิดโอกาสให้บุคลากรแจ้งความประสงค์ของตนว่าต้องการปฏิบัติงานด้านใด แล้วปรับเปลี่ยนตำแหน่งให้ได้ตามที่ต้องการ เพราะหากบุคคลได้ทำงานตรงตามที่ตนเองถนัด หรือชอบ แล้วจะทำให้เกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมากขึ้นก่อให้เกิดประสิทธิภาพ

ในการทำงานมากขึ้นตามไปด้วย และส่งผลต่อเนื่องไปสู่เรื่องความต้องการที่จะทำงานในตำแหน่งที่ตนเองชอบ ถนัด ต่อไปเรื่อยๆ อีกด้วย

ความก้าวหน้าในหน้าที่การงานนั้น โดยปกติแล้วบุคคลทุกๆ ท่านก็หวังจะให้เกิดความก้าวหน้า ให้ประสบความสำเร็จด้วยกันทุกๆ คน ถ้าหน่วยงานสร้างความรู้สึกให้กับบุคลากรได้ว่าถ้าทำงานแล้วจะก้าวหน้า ก็จะทำให้ทุกคนอยากทำงาน ซึ่งเป็นการเพิ่มแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอีกทางหนึ่ง

ระเบียบการบริหารงานบางหน่วยงานมีความซับซ้อนในการปฏิบัติงาน การเสนองาน มากมายจริงๆ ทำให้บุคลากรเกิดความสับสน เบื่อหน่าย ต่อความล่าช้า และขั้นตอนที่มากมายเหล่านั้น บุคคลต่างๆ ต้องการความรวดเร็วในการปฏิบัติงานด้วยกันทุกคน ถ้าหากลดระเบียบที่ซับซ้อนลงได้ ความเบื่อหน่าย ความล่าช้า ก็จะลดลง ส่งผลให้เกิดให้การทำงานดีขึ้น เป็นแรงจูงใจอีกทางหนึ่งเช่นกัน

การได้รับการยอมรับจากบุคคลทั่วไป ดำรงเป็นอาชีพที่ถูกเกลียดมานานมากแล้ว เพราะในการปฏิสังสรรค์กับผู้อื่น งานโดยอาชีพคือหาข่าว จับกุม ผู้กระทำความผิดกฎหมายมาลงโทษ จึงเป็นที่ไม่ชอบของบุคคลทั่วไป เพราะตำรวจมักจะจับทุกๆ คน ไม่เว้นใคร ในปัจจุบันถ้าผู้บังคับบัญชาเข้าใจการปฏิบัติงานของตำรวจแล้ว อาจจะมีการลดหย่อนด้านการจับกุม การกระทำความผิดที่เป็นเหตุโทษได้บ้าง เพื่อลดความตึงเครียดด้านที่บุคคลทั่วไปมองตำรวจในแง่ลบ

- ข้อเสนอแนะในการทำวิจัย ในการทำวิจัยครั้งต่อไปในเรื่องทำนองเดียวกันให้มีคุณภาพยิ่งขึ้น ในการศึกษาค้นคว้าต่อไป คือ

1. เนื่องจากข้อมูลที่ใช้ในการศึกษานี้ เก็บรวบรวมจากกลุ่มซึ่งเป็นตำรวจชั้นสัญญาบัตร ระดับตั้งแต่ ร้อยตำรวจตรี ถึง พันตำรวจเอก เฉพาะที่ทำหน้าที่อาจารย์ในโรงเรียนนายร้อยตำรวจและที่ปฏิบัติงานสายป้องกันปราบปรามในกองปราบปราม ดังนั้นผลสรุปจากการวิจัยครั้งนี้จึงไม่อาจกระจายไปสู่ประชากรกลุ่มตำรวจชั้นสัญญาบัตรในส่วนราชการอื่นๆ และตำรวจชั้นสัญญาบัตรที่มียศต่างๆ ไปจากกลุ่มประชากรนี้ ในการศึกษาครั้งต่อไปผู้ที่สนใจควรเลือกศึกษาวิจัยกลุ่มประชากรที่มีความแตกต่าง เพื่อให้การอธิบายกว้างขึ้น และนำผลสรุปของการวิจัยไปใช้ประโยชน์ได้มากยิ่งขึ้น

2. ในการศึกษาครั้งนี้ ผู้ให้ข้อมูลเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของตำรวจชั้นสัญญาบัตร เป็นประชากรที่มีภูมิหลังในหลายๆ ด้านแตกต่างกัน เช่น การศึกษา ฐานะความเป็นอยู่ ความสุขของครอบครัว เป็นต้น ภูมิหลังเหล่านี้เป็นตัวแปรอิสระอีกอย่างหนึ่งที่มีผลต่อการวัดระดับแรงจูงใจ ถ้าไม่ควบคุมตัวแปรเหล่านี้ไว้ก็จะทำให้ผลการวิจัยไม่ตรงกับวัตถุประสงค์ที่ต้องการ ผู้ที่สนใจควรระมัดระวังเกี่ยวกับประเด็นนี้ ในการวางกรอบการวิจัย เพราะอาจมีผลกระทบต่อการจัดคำถามในแบบสอบถาม และข้อมูลที่นำมาวิเคราะห์ได้

3. การใช้ประโยชน์จากงานวิจัย งานวิจัยครั้งนี้เป็นงานวิจัยที่ให้ประโยชน์กับกรมตำรวจ เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาบุคคลของกรมตำรวจต่อไป และเป็นแนวทางในการพัฒนาทางการศึกษาความสัมพันธ์ของตำรวจชั้นสัญญาบัตรเพื่อสอดคล้องกับความเป็นจริงและความต้องการของตำรวจชั้นสัญญาบัตร กรมตำรวจควรนำผลการวิจัยนี้ไปประกอบการพัฒนาบุคลากรให้มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในปัจจุบันให้มากยิ่งขึ้น

4. การอบรมสัมมนาบุคลากรในช่วงระยะเวลาสั้นๆ โดยคัดเลือกบุคลากรที่มีปฏิบัติงานแตกต่างกัน มาอบรมร่วมกันจะทำให้เกิดวิสัยทัศน์เกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรกว้างขวางขึ้น เพราะจะมีการแลกเปลี่ยนทัศนคติเกี่ยวกับการปฏิบัติงานกัน จะทำให้บุคลากรเห็นว่า แต่ละงานก็จะมี ความยากง่ายแตกต่างกันไป ดังนั้น การอบรมสัมมนาเป็นเรื่องที่ผู้สนใจควรนำไปพิจารณาจัดทำเป็นรูปธรรมมากยิ่งขึ้น