

บทที่ 5

สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้เป็นการศึกษาเชิงสำรวจ เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ กับประสิทธิผลสถานีตำรวจภูธร สังกัดสำนักงานตำรวจภูธรภาค 2 ประกอบด้วย 8 จังหวัด ได้แก่ จังหวัดชลบุรี ระยอง จันทบุรี ตราด ฉะเชิงเทรา นครนายก ปราจีนบุรี และสระแก้ว โดยจำแนกตามชั้นยศ และประสบการณ์ทำงานโดยมีความมุ่งหมายของการศึกษาค้นคว้า ดังนี้ เพื่อศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยรวมและรายด้านของข้าราชการตำรวจ ประจำสถานีตำรวจภูธร สังกัดสำนักงานตำรวจภูธรภาค 2 เพื่อเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยรวมและรายด้าน ของข้าราชการตำรวจ ประจำสถานีตำรวจภูธร สังกัดสำนักงานตำรวจภูธรภาค 2 จำแนกตามชั้นยศ และประสบการณ์ทำงาน เพื่อศึกษาประสิทธิผลโดยรวมและรายด้านของสถานีตำรวจภูธร สังกัดสำนักงานตำรวจภูธรภาค 2 เพื่อเปรียบเทียบประสิทธิผลโดยรวม และรายด้าน ของสถานีตำรวจภูธร สังกัดสำนักงานตำรวจภูธรภาค 2 ตามการรับรู้ของข้าราชการตำรวจ จำแนกตามชั้นยศและประสบการณ์ทำงาน เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ ตามปัจจัยกระตุ้นและปัจจัยจำจูน กับประสิทธิผลโดยรวมของสถานีตำรวจภูธร สังกัดสำนักงานตำรวจภูธรภาค 2

วิธีดำเนินการศึกษาค้นคว้า ผู้วิจัยได้ทำการสอบถามความคิดเห็นของข้าราชการตำรวจ ซึ่งได้จากการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้น จากประชากรที่เป็นข้าราชการตำรวจ ประจำสถานีตำรวจภูธร สังกัดสำนักงานตำรวจภูธรภาค 2 รวม 8 จังหวัด ได้กลุ่มตัวอย่างดังนี้ ข้าราชการตำรวจชั้นสัญญาบัตร จำนวน 141 คน ชั้นประทวน จำนวน 154 คน รวมทั้งสิ้น 295 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลครั้งนี้ เป็นแบบสอบถามข้อมูล และความคิดเห็นของข้าราชการตำรวจ เกี่ยวกับการรับรู้ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน และประสิทธิผลสถานีตำรวจภูธร แบ่งออกเป็น 3 ตอน คือ ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลพื้นฐานทั่วไป ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบเลือกตอบ (check list) จำนวน 2 ข้อ ตอนที่ 2 แบบสอบถามแสดงความคิดเห็นของข้าราชการตำรวจ เกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ โดยเรียงจากน้อยที่สุด น้อย ปานกลาง มาก และมากที่สุด ตอนที่ 3 แบบสอบถามแสดงความคิดเห็นของข้าราชการตำรวจ เกี่ยวกับประสิทธิผลสถานีตำรวจ

ฤทธิ์ ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ โดยเรียงจากน้อยที่สุด น้อยปานกลาง มาก และมากที่สุด ซึ่งเครื่องมือนี้ผู้วิจัยได้นำไปหาความเที่ยงตรง โดยเสนอให้ผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 6 ท่าน พิจารณาเพื่อให้ข้อเสนอแนะแก้ไขปรับปรุง แล้วนำไปทดลองกับข้าราชการตำรวจที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างจำนวน 60 คนปรากฏว่าแบบสอบถามที่วัดความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจทั้ง 2 องค์ประกอบ มีค่าอำนาจจำแนกรายข้ออยู่ระหว่าง .21 ถึง .84 ซึ่งได้ค่าอำนาจจำแนกสูงกว่า .20 ทุกข้อ สามารถนำไปใช้เก็บข้อมูลจริงได้ทุกข้อจำนวน 60 ข้อและมีความเชื่อมั่นเท่ากับ .91 สำหรับแบบสอบถามวัดประสิทธิผลการสถานีตำรวจภูธรตามการรับรู้ของข้าราชการตำรวจทั้ง 2 องค์ประกอบ มีค่าอำนาจจำแนกรายข้ออยู่ระหว่าง .21 ถึง .67 ซึ่งเป็นค่าที่ยอมรับได้ทุกข้อ สามารถนำไปใช้เก็บข้อมูลจริงได้ทุกข้อ จำนวน 26 ข้อ และมีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .88

หลังจากนั้นนำแบบสอบถามนี้ไปเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อนำมาวิเคราะห์ต่อไป โดยขอหนังสือจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา ไปขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากผู้บังคับการตำรวจภูธรจังหวัดที่เกี่ยวข้อง เพื่ออำนวยความสะดวกในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากข้าราชการตำรวจประจำสถานีตำรวจภูธร สังกัดสำนักงานตำรวจภูธรภาค 2 โดยผู้วิจัยได้ทำการติดต่อกับผู้กำกับการ รองผู้กำกับการ หรือสารวัตร ซึ่งเป็นผู้บังคับบัญชาของข้าราชการตำรวจประจำสถานีตำรวจภูธร เพื่อนัดหมายวันเวลาที่จะนำแบบสอบถามออกไปเก็บข้อมูล ตามสถานีตำรวจภูธรต่าง ๆ ด้วยตนเอง พร้อมทั้งนัดหมายส่งแบบสอบถามคืน ซึ่งผู้วิจัยได้ติดตามเก็บรวบรวมแบบสอบถามด้วยตนเอง ในการเก็บรวบรวมข้อมูลนี้ผู้วิจัยได้รับแบบสอบถามที่สมบูรณ์คืนมาจำนวน 295 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100 ของกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด ผู้วิจัยจึงได้นำข้อมูลไปวิเคราะห์ตามความมุ่งหมายและทดสอบสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยการวิเคราะห์ด้วยเครื่องคอมพิวเตอร์ โปรแกรม SPSS for Windows สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อหาคำตอบในการศึกษาค้นคว้า และเพื่อทดสอบสมมติฐาน ได้แก่ คะแนนเฉลี่ย ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน ทดสอบค่าที การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว และค่าสหสัมพันธ์อย่างง่าย และนำเสนอเป็นตารางประกอบการบรรยาย

สรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ สรุปสาระสำคัญได้ดังนี้

1. ผลการศึกษาค้นคว้าความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ ประจำสถานีตำรวจภูธร สังกัดสำนักงานตำรวจภูธรภาค 2 ในปัจจัยกระตุ้น และปัจจัยก้ำจุน โดยรวมและรายด้าน จำแนกตามชั้นยศและประสบการณ์ทำงาน ปรากฏผลดังนี้

1.1 ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจประจำสถานีตำรวจภูธร สังกัดสำนักงานตำรวจภูธรภาค 2 ในปัจจัยกระตุ้นโดยรวมและรายด้าน อยู่ในระดับปานกลาง

1.2 ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ ประจำสถานีตำรวจภูธร สังกัดสำนักงานตำรวจภูธรภาค 2 ที่มียศชั้นสัญญาบัตรและชั้นประทวน ในปัจจัยกระตุ้นโดยรวม และรายด้าน อยู่ในระดับปานกลาง

1.3 ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ ประจำสถานีตำรวจภูธร สังกัดสำนักงานตำรวจภูธรภาค 2 ที่มีประสบการณ์ทำงานต่ำกว่า 5 ปี ประสบการณ์ทำงาน 5 – 10 ปี และประสบการณ์ทำงานมากกว่า 10 ปี ในปัจจัยกระตุ้นโดยรวม อยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อพิจารณารายด้านพบว่าส่วนใหญ่อยู่ในระดับปานกลาง ยกเว้นความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจที่มีประสบการณ์ทำงานมากกว่า 10 ปี ในปัจจัยกระตุ้นด้านการยอมรับนับถืออยู่ในระดับมาก

1.4 ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ ประจำสถานีตำรวจภูธร สังกัดสำนักงานตำรวจภูธรภาค 2 ในปัจจัยจำแนกโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ส่วนใหญ่อยู่ในระดับปานกลาง ยกเว้นความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ ในปัจจัยจำแนก ด้านเงินเดือนอยู่ในระดับน้อย

1.5 ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ ประจำสถานีตำรวจภูธร สังกัดสำนักงานตำรวจภูธรภาค 2 ที่มียศชั้นสัญญาบัตรและชั้นประทวน ในปัจจัยจำแนกโดยรวม อยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณารายด้านพบว่าส่วนใหญ่อยู่ในระดับปานกลาง ยกเว้นความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจชั้นสัญญาบัตร และชั้นประทวน ด้านเงินเดือน อยู่ในระดับน้อย และความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน ด้านสภาพการทำงานอยู่ในระดับน้อย

1.6 ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ ประจำสถานีตำรวจภูธร สังกัดสำนักงานตำรวจภูธรภาค 2 ที่มีประสบการณ์ทำงานต่ำกว่า 5 ปี ประสบการณ์ทำงาน 5 – 10 ปี ประสบการณ์ทำงานมากกว่า 10 ปี ในปัจจัยจำแนก โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ส่วนใหญ่อยู่ในระดับปานกลาง ยกเว้นความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจที่มีประสบการณ์ทำงานต่ำกว่า 5 ปี ประสบการณ์ทำงาน 5 – 10 ปี ประสบการณ์ทำงานมากกว่า 10 ปี ด้านเงินเดือน อยู่ในระดับน้อย และความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจที่มีประสบการณ์ทำงานต่ำกว่า 5 ปี ด้านสภาพการทำงานอยู่ในระดับน้อย

2. ผลการเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจประจำ สถานีตำรวจภูธร สังกัดสำนักงานตำรวจภูธรภาค 2 ในปัจจัยกระตุ้นและปัจจัยต้าน โดยรวมและ รายด้าน จำแนกตามชั้นยศ และประสบการณ์ทำงาน ปรากฏผลดังนี้

2.1 ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ ประจำสถานีตำรวจภูธร สังกัดสำนักงานตำรวจภูธรภาค 2 ที่มียศชั้นสัญญาบัตรและชั้นประทวน มีความพึงพอใจในการ ปฏิบัติงานในปัจจัยกระตุ้นโดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p < .05$) โดยข้าราชการ ตำรวจชั้นสัญญาบัตร มีความพึงพอใจสูงกว่าชั้นประทวน และเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่าส่วนใหญ่ มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน ยกเว้นด้านความรับผิดชอบ และด้านความก้าวหน้า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p < .05$)

2.2 ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ ประจำสถานีตำรวจภูธร สังกัดสำนักงานตำรวจภูธรภาค 2 ที่มีประสบการณ์ทำงานต่างกัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ในปัจจัยกระตุ้นโดยรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p < .05$) และเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ส่วนใหญ่มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p < .05$) คือ ด้านการยอมรับนับถือ ด้านความรับผิดชอบ และด้านความก้าวหน้า โดยข้าราชการตำรวจที่มี ประสบการณ์ทำงานมากกว่า 10 ปี มีความพึงพอใจในปัจจัยกระตุ้นโดยรวม ด้านการยอมรับนับถือ ด้านความรับผิดชอบ ด้านความก้าวหน้า สูงกว่าข้าราชการตำรวจที่มีประสบการณ์ทำงานต่ำกว่า 5 ปี และ 5 – 10 ปี รวมทั้งข้าราชการตำรวจที่มีประสบการณ์ทำงาน 5 – 10 ปี มีความพึงพอใจ ด้าน ความก้าวหน้า สูงกว่า ข้าราชการตำรวจที่มีประสบการณ์ทำงานต่ำกว่า 5 ปี

2.3 ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ ประจำสถานีตำรวจภูธร สังกัดสำนักงานตำรวจภูธรภาค 2 ที่มียศชั้นสัญญาบัตรและชั้นประทวน มีความพึงพอใจในการ ปฏิบัติงาน ในปัจจัยต้านโดยรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p < .05$) โดยข้าราชการ ตำรวจชั้นสัญญาบัตร มีความพึงพอใจสูงกว่าชั้นประทวน และเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ส่วนใหญ่ ไม่แตกต่างกัน ยกเว้นด้านนโยบายการบริหาร และ ด้านสภาพการทำงาน แตกต่างกันอย่างมีนัย สำคัญทางสถิติ ($p < .05$)

2.4 ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ ประจำสถานีตำรวจภูธร สังกัดสำนักงานตำรวจภูธรภาค 2 ที่มีประสบการณ์ทำงานต่างกัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ในปัจจัยต้านต้านโดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p < .05$) และเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ส่วนใหญ่มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน ยกเว้นด้านนโยบายการบริหาร และด้านสภาพการทำงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p < .05$) โดยข้าราชการตำรวจ ที่มี ประสบการณ์ทำงานมากกว่า 10 ปี มีความพึงพอใจในปัจจัยต้านต้านโดยรวม ด้านสภาพการทำงาน

สูงกว่าข้าราชการตำรวจที่มีประสบการณ์ทำงาน 5-10 ปี และ ต่ำกว่า 5 ปี รวมทั้งข้าราชการตำรวจที่มีประสบการณ์ทำงานมากกว่า 10 ปี มีความพึงพอใจด้านนโยบายการบริหาร สูงกว่าข้าราชการตำรวจที่มีประสบการณ์ทำงาน 5-10 ปี และข้าราชการตำรวจที่มีประสบการณ์ทำงาน 5-10 ปี มีความพึงพอใจด้านสภาพการทำงาน สูงกว่าข้าราชการตำรวจที่มีประสบการณ์ทำงาน ต่ำกว่า 5 ปี

3. ผลการศึกษาประสิทธิผลโดยรวมและรายด้านของสถานีตำรวจภูธร สังกัดสำนักงานตำรวจภูธรภาค 2 ตามการรับรู้ของข้าราชการตำรวจ จำแนกตามชั้นยศ และประสบการณ์ทำงาน ปรากฏผลดังนี้

3.1 ประสิทธิผลของสถานีตำรวจภูธร สังกัดสำนักงานตำรวจภูธรภาค 2 ตามการรับรู้ของข้าราชการตำรวจ มีการรับรู้ประสิทธิผลของสถานีตำรวจภูธรโดยรวมและรายด้าน อยู่ในระดับปานกลาง

3.2 ประสิทธิผลของสถานีตำรวจภูธร สังกัดสำนักงานตำรวจภูธรภาค 2 ตามการรับรู้ของข้าราชการตำรวจที่มียศชั้นสัญญาบัตรและชั้นประทวน มีการรับรู้ประสิทธิผลของสถานีตำรวจภูธรโดยรวมและรายด้าน อยู่ในระดับปานกลาง

3.3 ประสิทธิผลของสถานีตำรวจภูธร สังกัดสำนักงานตำรวจภูธรภาค 2 ตามการรับรู้ของข้าราชการตำรวจที่มีประสบการณ์ทำงานต่ำกว่า 5 ปี ประสบการณ์ทำงาน 5-10 ปี และประสบการณ์ทำงานมากกว่า 10 ปี มีการรับรู้ประสิทธิผลของสถานีตำรวจภูธรโดยรวมและรายด้าน อยู่ในระดับปานกลาง

4. ผลการเปรียบเทียบประสิทธิผลโดยรวม และรายด้าน ของสถานีตำรวจภูธร สังกัดสำนักงานตำรวจภูธรภาค 2 ตามการรับรู้ของข้าราชการตำรวจ จำแนกตามชั้นยศ และประสบการณ์ทำงาน

4.1 ประสิทธิผลของสถานีตำรวจภูธร สังกัดสำนักงานตำรวจภูธรภาค 2 ตามการรับรู้ของข้าราชการตำรวจ ที่มียศชั้นสัญญาบัตรและชั้นประทวน มีการรับรู้ประสิทธิผลของสถานีตำรวจภูธรโดยรวมและรายด้าน ไม่แตกต่างกัน

4.2 ประสิทธิผลของสถานีตำรวจภูธร สังกัดสำนักงานตำรวจภูธรภาค 2 ตามการรับรู้ของข้าราชการตำรวจที่มีประสบการณ์ทำงานต่างกัน มีการรับรู้ประสิทธิผลของสถานีตำรวจภูธรโดยรวมและรายด้าน ไม่แตกต่างกัน

5. ผลการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ ตามปัจจัยกระตุ้นและปัจจัยก้ำกั้น กับประสิทธิผลโดยรวมของสถานีตำรวจภูธร สังกัดสำนักงานตำรวจภูธรภาค 2 ตามการรับรู้ของข้าราชการตำรวจ พบว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ตามปัจจัยกระตุ้นและปัจจัยก้ำกั้น มีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิผลของสถานี

ตำรวจภูธร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p < .05$) อยู่ในระดับมาก แต่เมื่อพิจารณาในรายปัจจัย พบว่า ปัจจัยกระตุ้นด้านความรับผิดชอบ และด้านความก้าวหน้า และปัจจัยค้ำจุนด้านสภาพการทำงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิผลของสถานีตำรวจภูธรอยู่ในระดับน้อย

การอภิปรายผล

การอภิปรายผลการศึกษาครั้งนี้ ผู้วิจัยจะกล่าวถึงประเด็นสำคัญจากการค้นพบตามความมุ่งหมายของการศึกษาค้นคว้า กรอบความคิด และสมมติฐาน ดังรายละเอียดต่อไปนี้

1. ผลการศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ ประจำสถานีตำรวจภูธร สังกัดสำนักงานตำรวจภูธรภาค 2 ในปัจจัยกระตุ้นและปัจจัยค้ำจุน โดยรวมและรายด้าน จำแนกตามชั้นยศ และประสบการณ์ทำงานมีประเด็นที่นำมาอภิปรายผลดังนี้

1.1 ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ ในปัจจัยกระตุ้นและปัจจัยค้ำจุนโดยรวม อยู่ในระดับปานกลาง ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจทุกคนต้องปฏิบัติตามนโยบายของสำนักงานตำรวจแห่งชาติ โดยมีภารกิจดูแลรักษาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของประชาชน เพื่อสร้างความสงบสุขให้กับประชาชนพ้นจากอาชญากรรมต่าง ๆ ดังนั้นผลของงานที่เกิดขึ้นจากการทำงานของข้าราชการตำรวจ ก็คือความสงบสุขของประชาชน ส่งผลให้ประชาชนเกิดการยอมรับศรัทธาในความสามารถ และการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ ทำให้ข้าราชการตำรวจเกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน เมื่อบุคคลมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานตามตำแหน่งหน้าที่ความรับผิดชอบแล้ว จะช่วยลดความเบื่อหน่ายในการปฏิบัติงาน เขาจะรักงาน ศรัทธาในงานที่ทำ มีความขยันและความกระตือรือร้นที่จะทำงาน (Morse, 1995, p. 52) และปัจจุบันสำนักงานตำรวจแห่งชาติได้ให้ความสนใจสภาพการทำงาน ตลอดจนการใช้ชีวิตความเป็นอยู่ของข้าราชการตำรวจและครอบครัวเพิ่มมากขึ้น โดยเฉพาะในแผนกรมตำรวจแม่บท ฉบับที่ 3 (พ.ศ. 2540 – 2544) ได้มีนโยบายมุ่งเน้นที่จะพัฒนาบุคลากรตำรวจ เครื่องมือ เครื่องใช้ และวิธีการปฏิบัติงานให้ทันสมัยเหมาะสมและเพียงพอ แต่เนื่องจากการดูแลทุกข์สุข และเสริมสร้างขวัญกำลังใจในการทำงานมีจำกัด ไม่เพียงพอกับข้าราชการตำรวจทั้งหมดได้ ดังนั้นข้าราชการตำรวจจึงเกิดความรู้สึกที่ดี และมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานเพียงระดับหนึ่งเท่านั้น ส่งผลให้ข้าราชการตำรวจประจำสถานีตำรวจภูธร สังกัดสำนักงานตำรวจภูธรภาค 2 มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ในปัจจัยกระตุ้นและปัจจัยค้ำจุน โดยรวม อยู่ในระดับปานกลาง สอดคล้องกับงานวิจัยของ รัชดาพร สว่างศรี (2544, หน้า 78) พบว่าความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจฝ่ายอำนวยการตำรวจภูธร จังหวัดชลบุรี อยู่ในระดับปานกลาง และงานวิจัยของ วิชัย คำสำเภา (2544, หน้า 74) พบว่า บุคลากรสถานีตำรวจภูธร สังกัดสำนักงาน

ตำรวจภูธรภาค 2 มีความพึงพอใจในการทำงานโดยรวม อยู่ในระดับปานกลาง เช่นเดียวกับงานวิจัยของ ยุทธพงศ์ ตันติกุล (2543, หน้า 48) พบว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานสอบสวน สังกัดตำรวจภูธรจังหวัดสระแก้ว โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับปานกลาง รวมทั้งงานวิจัยของ เวียง วงศ์เพียร (2542, หน้า 56) พบว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวนและพลตำรวจ จังหวัดระยอง โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง และงานวิจัยของ สุภชัย เอมอ่อน (2542, หน้า 53) พบว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ สังกัดกองกำกับการสืบสวนสอบสวนตำรวจภูธรภาค 2 ในภาพรวมโดยเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง เช่นเดียวกับงานวิจัยของ ประเสริฐศักดิ์ จันทร์ประเทศ (2541, หน้า 75) พบว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ สังกัดสถานีตำรวจภูธรจังหวัด ในเขตพัฒนาพื้นที่ชายฝั่งทะเลตะวันออก อยู่ในระดับปานกลาง

1.1.1 เมื่อพิจารณาความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ในปัจจัยกระตุ้น และปัจจัยก้าจุนเป็นรายด้าน ของข้าราชการตำรวจชั้นสัญญาบัตร และชั้นประทวน ข้าราชการตำรวจที่มีประสบการณ์ทำงานต่ำกว่า 5 ปี, 5 – 10 ปี และมากกว่า 10 ปี ซึ่งอยู่ในสังกัดสำนักงานตำรวจภูธรภาค 2 พบว่า ส่วนใหญ่มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง ยกเว้นความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ในปัจจัยก้าจุน ด้านเงินเดือน ข้าราชการตำรวจชั้นสัญญาบัตร และชั้นประทวน ข้าราชการตำรวจที่มีประสบการณ์ทำงานต่ำกว่า 5 ปี, 5 – 10 ปี และมากกว่า 10 ปี มีความพึงพอใจอยู่ในระดับน้อย ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก ข้าราชการตำรวจชั้นสัญญาบัตรและชั้นประทวน ได้รับเงินเดือนตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการตำรวจ พ.ศ. 2521 โดยอัตราเงินเดือนเริ่มบรรจุของข้าราชการตำรวจชั้นประทวนได้รับ 5,100 บาท ส่วนชั้นสัญญาบัตรได้รับ 6,360 บาท เมื่อเปรียบเทียบกับงาน และภารกิจหน้าที่ต้องปฏิบัติหลายอย่าง มีการปฏิบัติหน้าที่ตลอดเวลา 24 ชั่วโมง โดยมีการเข้าเวรยามผลัดเปลี่ยนกัน และไม่ว่าจะเป็นข้าราชการตำรวจชั้นสัญญาบัตร ชั้นประทวน ข้าราชการตำรวจที่มีประสบการณ์ทำงานมาที่ปีก็ตาม จะต้องมีการเตรียมตัวความพร้อมในการปฏิบัติงานอยู่ตลอดเวลา เมื่อเกิดเหตุอาชญากรรม หรือเหตุการณ์ที่ก่อให้เกิดความไม่สงบสุขแก่ประชาชน ต้องมีความพร้อมที่จะปฏิบัติงาน ตามคำสั่งของผู้บังคับบัญชาได้ทันที

ซึ่งข้าราชการตำรวจที่ปฏิบัติงานในสังกัดสำนักงานตำรวจภูธรภาค 2 มีพื้นที่ความรับผิดชอบ 8 จังหวัด เนื่องจากพื้นที่ดังกล่าวมีการกระจายความเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจภาคอุตสาหกรรมมากขึ้น จึงเกิดปัญหาตามมาหลายด้านด้วยกัน ไม่ว่าจะเป็นปัญหาอาชญากรรมต่าง ๆ หรือปัญหาแรงงานต่างด้าว ปัญหาการจราจรในพื้นที่ เป็นต้น ข้าราชการตำรวจที่ปฏิบัติงานในพื้นที่ดังกล่าว จึงต้องมีการฝึกที่เพิ่มมากขึ้น อีกทั้งสภาพเศรษฐกิจของสังคมปัจจุบันอยู่ในภาวะ

ค่าครองชีพสูง มีความเจริญก้าวหน้าด้านเทคโนโลยี วัสดุอุปกรณ์และเครื่องอำนวยความสะดวกสบายต่าง ๆ จึงมีผลกระทบต่อรายได้ของข้าราชการตำรวจ ดังนั้นข้าราชการตำรวจจึงรู้สึกว่าได้ไม่ได้รับค่าตอบแทน เงินเดือน สวัสดิการต่าง ๆ ที่เหมาะสมและเป็นธรรม ซึ่งบุญชู โรจนเสถียร (2539, หน้า 25) กล่าวว่า ค่าตอบแทนของเจ้าหน้าที่ตำรวจระดับพลตำรวจชั้นไปถึงนายตำรวจ ซึ่งเป็นกลุ่มกำลังสำคัญที่แบกรับภาระหนักหน่วงยิ่ง ในการป้องกันปราบปรามอาชญากรรม ผลงานจะมีประสิทธิภาพมากน้อยเพียงใด ขึ้นอยู่กับตำรวจระดับนี้เป็นสำคัญ ขณะนี้ตำรวจกลุ่มนี้ได้รับค่าตอบแทนต่ำเกินไป ดังนั้น อัตราค่าจ้างที่เหมาะสมและเป็นธรรม จะทำให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความพึงพอใจ (โสภณ ณ พัทลุง, 2537, หน้า 54 อ้างอิงจาก Locke, 1976, p. 1302) และจากผลการวิจัยได้มีการสรุปโดย Nash และ Carrol ซึ่งให้เห็นว่า ถ้าความพึงพอใจเกี่ยวกับการจ่าย มีอยู่ระดับต่ำมากแล้ว ความพึงพอใจเกี่ยวกับงานก็จะต่ำลงด้วย (ธงชัย สันติวงษ์, 2540, หน้า 293) จึงทำให้ข้าราชการตำรวจมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ในปัจจัยจำแนกด้านเงินเดือน อยู่ในระดับน้อย สอดคล้องกับงานวิจัยของ กัมพล ลีลาประภาภรณ์ (2540, หน้า 186) พบว่า พนักงานสอบสวนที่มีประสบการณ์มาก และประสบการณ์น้อย มีความพึงพอใจในด้านผลประโยชน์ตอบแทน อยู่ในระดับน้อย และงานวิจัยของ วิชัย ปฏิทัศน์ (2537, หน้า 184) พบว่า ข้าราชการตำรวจชั้นประทวน พลตำรวจสังกัดตำรวจภูธร จังหวัดฉะเชิงเทรา มีความพึงพอใจด้านเงินเดือนและผลประโยชน์ตอบแทนอยู่ในระดับน้อย รวมทั้งงานวิจัยของ วิรัตน์ ศรีสุวรรณ (2543, หน้า 118) พบว่า ข้าราชการตำรวจชั้นประทวน ประจำสถานีตำรวจภูธร สังกัดสำนักงานตำรวจภูธรภาค 2 มีการรับรู้คุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ อยู่ในระดับน้อย และงานวิจัยของ สุพรรณ บุญน่วม (2536, หน้า 107) พบว่า ข้าราชการตำรวจระดับรองสารวัตร สถานีตำรวจภูธร ในเขตพื้นที่พัฒนาชายฝั่งทะเลตะวันออก มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านเงินเดือนอยู่ในระดับน้อย เช่นเดียวกับงานวิจัยของ จีรวัดน์ อุดมสุข (2540) กับงานวิจัยของ ณรงค์ชัย ไวยอาภา (2538) พบว่า ข้าราชการตำรวจสังกัดตำรวจภูธร จังหวัดนครราชสีมาและจังหวัดสงขลา ไม่มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ด้านเงินเดือนที่ได้รับอยู่ในปัจจุบัน

1.1.2 ส่วนความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ในปัจจัยจำแนก ด้านสภาพการทำงาน พบว่า ข้าราชการตำรวจชั้นประทวน ข้าราชการตำรวจที่มีประสบการณ์ทำงานต่ำกว่า 5 ปี ประจำสถานีตำรวจภูธร สังกัดสำนักงานตำรวจภูธรภาค 2 มีความพึงพอใจอยู่ในระดับน้อย ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก ข้าราชการตำรวจชั้นประทวนต้องปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้องกับประชาชนโดยตรง และได้รับผลกระทบจากการปฏิบัติงานมากกว่าข้าราชการตำรวจชั้นสัญญาบัตร เนื่องจากข้าราชการตำรวจชั้นสัญญาบัตรมีหน้าที่ควบคุมดูแล และวางนโยบายด้านการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน รวมทั้งข้าราชการตำรวจที่มีประสบการณ์ทำงานต่ำกว่า 5 ปี เมื่อเริ่มเข้ามาปฏิบัติงานใน

ปีแรกจำเป็นที่ข้าราชการตำรวจต้องเรียนรู้งานจากข้าราชการตำรวจที่มีประสบการณ์ทำงานมากกว่า ต้องรับคำสั่งปฏิบัติงานต่าง ๆ เช่น การออกตรวจตราของข้าราชการตำรวจในงานป้องกันและปราบปราม การจัดการจราจรตามถนนที่แยกต่าง ๆ ในชั่วโมงเร่งด่วน เป็นต้น การปฏิบัติงานเหล่านี้จำเป็นต้องมีวัสดุอุปกรณ์ เครื่องใช้สำนักงานต่าง ๆ และยานพาหนะที่มีสภาพเอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติงานได้อย่างสะดวกและปลอดภัย

สภาพการทำงานของข้าราชการตำรวจมีชั้นประทวน และที่มีประสบการณ์ทำงานต่ำกว่า 5 ปี จะได้รับวัสดุอุปกรณ์ เครื่องมือ เครื่องใช้สำหรับปฏิบัติงาน ในปริมาณที่น้อยกว่าข้าราชการตำรวจชั้นสัญญาบัตร และข้าราชการตำรวจที่มีประสบการณ์ทำงาน 5-10 ปี มากกว่า 10 ปี ขึ้นไป ตลอดจนสถานที่ปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน ต้องอยู่ภายในห้องทำงานรวมกัน แต่ข้าราชการตำรวจสัญญาบัตร จะมีต้องปฏิบัติงานแยกเป็นสัดส่วน ซึ่งสภาพการทำงานที่มีความสะดวกสบายเหมาะสมกับสภาพของงาน จะทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน (มนูญ ศิลปรัศมี, 2535, หน้า 37 อ้างอิงจาก Ghiselli & Clarence, 1955, p. 430) ได้กล่าวว่า ตำรวจเป็นส่วนราชการที่ยังคงประสบกับปัญหาทรัพยากรทางการบริหาร ไม่ว่าจะเป็นด้านกำลังพลไม่เพียงพอ การขาดแคลนอุปกรณ์ ขาดแคลนเครื่องมือ เครื่องใช้ ในการปฏิบัติงาน ระบบเทคโนโลยีที่ทันสมัย ที่ใช้ในสถานีตำรวจต่าง ๆ ด้วยสาเหตุดังกล่าวข้าราชการตำรวจชั้นประทวน และข้าราชการตำรวจที่มีประสบการณ์ต่ำกว่า 5 ปี มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ในปัจจัยด้านอื่น ด้านสภาพการทำงาน อยู่ในระดับน้อย สอดคล้องกับงานวิจัยของ ประวิทย์ ยูววิทยา (2542, หน้า 83) พบว่า ข้าราชการตำรวจชั้นประทวน สายงานป้องกันปราบปราม ของสถานีตำรวจภูธรตำบลแสนสุข มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ด้านสภาพการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับน้อย และงานวิจัยของ วิรัตน์ ศรีสุวรรณ (2543, หน้า 154) พบว่า ข้าราชการตำรวจที่ปฏิบัติงานในเขตจังหวัดสระแก้วมีคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านสภาพแวดล้อมการทำงานอยู่ในระดับน้อย และ สามารถศรีสิริวิบูลย์ชัย (2538) พบว่าการป้องกันและปราบปรามอาชญากรรมของเจ้าหน้าที่ตำรวจจังหวัดชลบุรีในเขตเมืองและเขตชนบท มีปัญหาจำนวนยานพาหนะไม่เพียงพอกับปริมาณงานที่ปฏิบัติ ส่วนงานวิจัยของ ปกรณ์ สุชีวกุล (2540) พบว่า ปัญหาในการสืบสวนคดีอุกฉกรรจ์ของเจ้าหน้าที่ตำรวจฝ่ายสืบสวน ในเขตพื้นที่จังหวัดชลบุรี สถานีตำรวจตำบล มีปัญหาอยู่ในระดับมาก ปัญหาอันดับแรก คือ ด้านงบประมาณสืบสวน โดยเห็นว่า วัสดุอุปกรณ์ เครื่องมือ เครื่องใช้ที่จำเป็นในการปฏิบัติงานด้านการสืบสวนในหน่วยงานยังไม่เพียงพอ

1.1.3 ส่วนความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ในปัจจัยกระตุ้น ด้านการยอมรับนับถือ พบว่าข้าราชการตำรวจที่มีประสบการณ์ทำงานมากกว่า 10 ปี มีความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก ข้าราชการตำรวจที่ปฏิบัติงานมานาน มีความรู้ ความสามารถ และ

ทักษะที่จะปฏิบัติงาน ได้เกิดประสิทธิภาพได้ จึงได้รับการยอมรับ ไว้วางจากผู้บังคับบัญชา มอบหมายงานสำคัญให้ปฏิบัติ เมื่อปฏิบัติงานตามที่รับมอบหมายให้ดีที่สุดแล้ว ผลของการปฏิบัติงานเป็นที่ยอมรับนับถือจากเพื่อนร่วมงาน ย่อมทำให้นุคคลนั้นเกิดความภาคภูมิใจ ก็จะพยายามวางแผนและปฏิบัติงานให้ดีที่สุด ผลงานในการปฏิบัติหน้าที่รักษาความสงบสุขเรียบร้อยให้แก่ประชาชน ก็ออกมาดีมีคุณภาพ ประชาชนทั่วไปให้การยอมรับเชื่อถือในความสามารถของข้าราชการตำรวจ ซึ่ง ประมวลศักดิ์ ศรีสมบุญ (2542, หน้า 19) กล่าวว่า การมีประสบการณ์ทำงานจะช่วยให้ข้าราชการตำรวจรู้จักชุมชน และสภาพแวดล้อมรอบตัว และสภาพแวดล้อมในการทำงานต่างกัน ผู้ที่มีประสบการณ์มากย่อมได้เปรียบกว่า เนื่องจากทำงานมานานและเรียนรู้จากประสบการณ์ที่ได้รับมา จึงส่งผลให้เกิดความสัมพันธ์อันดีระหว่างงานที่ปฏิบัติกับสังคมในชุมชน มากกว่าข้าราชการตำรวจที่มีประสบการณ์ทำงานน้อยกว่า และประวิทย์ ยูววิทยา (2542, หน้า 86) พบว่า ข้าราชการตำรวจมีความรู้สึกในเกียรติและศักดิ์ศรีเป็นความพึงพอใจอันดับแรกของด้านได้รับการยอมรับนับถือ ด้วยสาเหตุดังกล่าว จึงทำให้ข้าราชการตำรวจที่มีประสบการณ์มากกว่า 10 ปี มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ในปัจจัยกระตุ้น ด้านการยอมรับนับถือ อยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของ นภาดล นภาโชติ (2544, หน้า 52) พบว่าข้าราชการตำรวจที่มีประสบการณ์ทำงานมาก มีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน ด้านสถานภาพและการยอมรับนับถือ อยู่ในระดับมาก และงานวิจัยของ วิชัย คำสำเภา (2544, หน้า 79) พบว่า บุคลากรสถานีตำรวจภูธร สังกัดสำนักงานตำรวจภูธรภาค 2 ที่มีอายุราชการมาก มีความพึงพอใจในปัจจัยกระตุ้นด้านการยอมรับนับถือ อยู่ในระดับมาก เช่นเดียวกับงานวิจัยของ นกร เกษมสุข (2542, หน้า 79) พบว่า ขวัญของข้าราชการตำรวจ ในสังกัดตำรวจภูธร จังหวัดสระแก้ว ด้านการยอมรับนับถือ อยู่ในระดับสูง

2. ผลการเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ ประจำสถานีตำรวจภูธร สังกัดสำนักงานตำรวจภูธรภาค 2 ในปัจจัยกระตุ้นและปัจจัยค้ำจุน โดยรวมและรายด้าน จำนวนตามชั้นยศ และประสบการณ์ทำงานมีประเด็นที่น่าสนใจอภิปรายผลดังนี้

2.1 ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ ประจำสถานีตำรวจภูธร สังกัดสำนักงานตำรวจภูธรภาค 2 ที่มียศชั้นสัญญาบัตรและชั้นประทวน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ในปัจจัยกระตุ้นและปัจจัยค้ำจุน โดยรวมแตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก งานในหน้าที่ความรับผิดชอบของข้าราชการตำรวจชั้นสัญญาบัตร จะได้รับมอบหมายงานให้รับผิดชอบงานที่มีความสำคัญ สามารถแสดงความคิดเห็น หรือเสนอความคิดเห็นต่าง ๆ ในการปฏิบัติงาน ส่วนข้าราชการตำรวจชั้นประทวน จะมีหน้าที่ปฏิบัติตาม

คำสั่งของผู้บังคับบัญชาตามหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย ดังนั้นเมื่อข้าราชการตำรวจมีความแตกต่างในระดับชั้นยศ ตำแหน่ง แตกต่างกัน จึงเป็นปัจจัยหนึ่งที่ทำให้เกิดความแตกต่างในการรับรู้ ข้อมูล ข่าวสาร หรือการปฏิบัติงาน สอดคล้องกับแนวคิดของนพพงษ์ บุญจิตราดุลย์ (2543, หน้า 18) ที่กล่าวว่า ผู้มีตำแหน่งหน้าที่ต่างกัน อาจรับรู้สิ่งต่าง ๆ ได้ต่างกัน จึงทำให้ข้าราชการตำรวจที่มีชั้นยศต่างกัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน สอดคล้องงานวิจัยของ รัชดาพร สว่างศรี (2544, หน้า 86) พบว่าข้าราชการตำรวจฝ่ายอำนวยการ ตำรวจภูธรจังหวัดชลบุรี จำแนกตามชั้นยศ มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน เช่นเดียวกับงานวิจัยของ พรชัย ตรีสุผล (2539) พบว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ สังกัดกองกำกับการตำรวจภูธรจังหวัดสมุทรปราการ ที่ระดับชั้นยศแตกต่างกัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน รวมทั้งงานวิจัยของ นคร เกษมสุข (2542, หน้า 83 – 84) พบว่า ข้าราชการตำรวจ ในสังกัดตำรวจภูธร จังหวัดสระแก้ว จำแนกตามชั้นยศ โดยรวมมีความแตกต่างกันและ ณรงค์ชัย ไวยอาภา (2538) พบว่า ข้าราชการตำรวจ สังกัดตำรวจภูธรจังหวัดสงขลา ที่มียศต่างกัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยส่วนรวมแตกต่างกัน

และเมื่อพิจารณารายด้าน ในปัจจัยกระตุ้นและปัจจัยต้าน พบว่าความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ในปัจจัยกระตุ้นด้านความรับผิดชอบ และด้านความก้าวหน้า ในปัจจัยต้าน ด้านนโยบายการบริหาร และด้านสภาพการทำงาน มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ทั้งนี้ อาจเนื่องมาจาก ลักษณะโครงสร้าง ตำแหน่ง สายการบังคับบัญชา กำหนดให้ข้าราชการตำรวจที่มียศชั้นสัญญาบัตร มีอำนาจหน้าที่ ขอบข่ายความรับผิดชอบสูงกว่าชั้นประทวน ประกอบกับโอกาสความก้าวหน้า ในหน้าที่การงานของข้าราชการตำรวจชั้นสัญญาบัตร มีโอกาสความก้าวหน้าขึ้นเรื่อย ๆ ในอนาคต มากกว่าชั้นประทวน รวมทั้งข้าราชการตำรวจชั้นสัญญาบัตรสามารถแสดงความคิดเห็นและข้อเสนอแนะกำหนดนโยบายการบริหารงานภายในสถานีตำรวจได้มากกว่าข้าราชการตำรวจชั้นประทวน

ซึ่งในการประชุมวางแผนกำหนดนโยบายการบริหารงานของสถานีตำรวจในแต่ละปี จะมีข้าราชการตำรวจชั้นสัญญาบัตรเข้าร่วมประชุมวางแผนเป็นส่วนใหญ่ และในสภาพการทำงาน ของข้าราชการตำรวจชั้นสัญญาบัตร จะได้รับวัสดุอุปกรณ์ เครื่องมือเครื่องใช้ในปริมาณที่มากกว่า ข้าราชการตำรวจชั้นประทวน ซึ่งในการปฏิบัติงานแต่ละครั้งข้าราชการตำรวจชั้นสัญญาบัตรหนึ่งคน จะมีข้าราชการตำรวจชั้นประทวนอยู่ในความปกครองดูแล รับคำสั่ง นโยบายต่าง ๆ ไปปฏิบัติงาน ไม่ต่ำกว่า 8 – 12 คน การเดินทางออกตรวจตรา รักษาความสงบสุขของประชาชนภายในพื้นที่ ข้าราชการตำรวจชั้นสัญญาบัตร จะมียานพาหนะรถยนต์ใช้ในการออกตรวจตรา แต่ข้าราชการตำรวจชั้นประทวน จะมียานพาหนะรถจักรยานยนต์ใช้ในการออกตรวจตรา ด้วยสาเหตุเหล่านี้

จึงทำให้ข้าราชการตำรวจที่มีชั้นยศต่างกัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ในปัจจัยกระตุ้นด้านความรับผิดชอบ และด้านความก้าวหน้า ในปัจจัยค่าจ้าง ด้านนโยบายการบริหาร และด้านสภาพการทำงานแตกต่างกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของ วิชัย คำสำเภา (2544, หน้า 78) พบว่า บุคลากรสถานีตำรวจภูธร ชั้นสัญญาบัตรและชั้นประทวนมีความพึงพอใจในการทำงาน ในปัจจัยกระตุ้นด้านความรับผิดชอบแตกต่างกัน และงานวิจัยของ ณรงค์ชัย ไวยอาภา (2538) จีรวัดน์ อุดมสุข (2540) พบว่า ข้าราชการตำรวจ สังกัดตำรวจภูธรจังหวัดสงขลา จังหวัดนราธิวาส ที่มีชั้นยศต่างกัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านโอกาสในการได้รับการเลื่อนตำแหน่ง แตกต่างกัน เช่นเดียวกับงานวิจัยของ นภาดล นภาโชติ (2544, หน้า 54) พบว่า ข้าราชการตำรวจชั้นสัญญาบัตรและชั้นประทวนในจังหวัดชลบุรี มีขวัญในการปฏิบัติงาน ด้านความก้าวหน้าในการทำงาน ด้านสภาพการทำงาน แตกต่างกัน รวมทั้งงานวิจัยของ ไอศูรย์ นักฟ้อน (2535) พบว่า ข้าราชการตำรวจในสังกัดตำรวจภูธรจังหวัดมหาสารคามที่มีชั้นยศต่างกัน มีระดับขวัญในการปฏิบัติงาน ด้านสภาพการทำงานแตกต่างกัน

2.2 ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ ประจำสถานีตำรวจภูธร สังกัดสำนักงานตำรวจภูธรภาค 2 ที่มีประสบการณ์ทำงานต่ำกว่า 5 ปี ประสบการณ์ทำงาน 5 – 10 ปี และประสบการณ์ทำงานมากกว่า 10 ปี มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ในปัจจัยกระตุ้นและปัจจัยค่าจ้างโดยรวม แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากข้าราชการตำรวจที่มีประสบการณ์ทำงานต่างกัน มีลักษณะการทำงานต่างกัน ข้าราชการตำรวจที่มีประสบการณ์ทำงานต่ำกว่า 5 ปี ย่อมมีความสำเร็จในงานน้อยกว่าข้าราชการตำรวจที่มีประสบการณ์ทำงานมากกว่า 10 ปี ซึ่งข้าราชการตำรวจที่มีประสบการณ์ทำงานมาก จะมีความรู้ ความเข้าใจในระบบ ระเบียบ ต่าง ๆ เป็นอย่างดี ทำให้มีทักษะในการทำงานภายใต้กรอบนโยบาย กฎ ข้อบังคับของทางราชการมากกว่า รวมทั้งสามารถวิเคราะห์ วิจัยงานที่ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบันได้ชัดเจนกว่า ข้าราชการตำรวจที่มีประสบการณ์ต่ำกว่า 5 ปี หรือ 5 – 10 ปี อาจกล่าวได้ว่า ข้าราชการตำรวจที่มีประสบการณ์ทำงานต่างกัน ย่อมมีความกระตือรือร้นในการทำงาน ประสบการณ์ สภาพการทำงาน ตลอดจนระเบียบวินัยแตกต่างกัน สอดคล้องกับ ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2535, หน้า 145) กล่าวว่า ปัจจัยในด้านประสบการณ์ทำงานในการปฏิบัติงานมีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน เมื่อบุคคลนั้นปฏิบัติงานจนมีความชำนาญในงานมากขึ้น อีกทั้งข้าราชการตำรวจที่มีประสบการณ์ทำงานมานาน จะได้รับการยอมรับจากบุคคลทั่วไปในชุมชนและเพื่อนร่วมงานมากกว่าข้าราชการตำรวจที่มีประสบการณ์ทำงานเพียงไม่กี่ปี ตลอดจนเงินเดือนที่ได้รับก็จะเพิ่มมากขึ้นตามประสบการณ์ทำงานที่มากขึ้น จึงทำให้ข้าราชการ-

การตำรวจที่มีประสบการณ์ทำงานต่างกัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของ รัชดาพร สว่างศรี (2544, หน้า 185) พบว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจฝ่ายอำนวยการ ตำรวจภูธรจังหวัดชลบุรี จำแนกตามประสบการณ์ทำงานแตกต่างกัน เช่นเดียวกับงานวิจัยของจินดารัตน์ รัชมณี (2537) พบว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวนและพลตำรวจที่ทำหน้าที่สายตรวจสถานีตำรวจภูธรอำเภอเมืองปทุมธานีที่มีอายุต่างกันมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

และเมื่อพิจารณาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในปัจจัยกระตุ้นและปัจจัยต้านเป็นรายด้านของข้าราชการตำรวจที่มีประสบการณ์ทำงานต่ำกว่า 5 ปี ประสบการณ์ทำงาน 5 – 10 ปี ประสบการณ์ทำงานมากกว่า 10 ปี พบว่า ในปัจจัยกระตุ้น ด้านการยอมรับนับถือ ด้านความรับผิดชอบ และด้านความก้าวหน้า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยข้าราชการที่มีประสบการณ์ทำงานมากกว่า 10 ปี มีความพึงพอใจในปัจจัยกระตุ้น ด้านการยอมรับนับถือ ด้านความรับผิดชอบ สูงกว่าข้าราชการตำรวจที่มีประสบการณ์ทำงานต่ำกว่า 5 ปี และ 5 – 10 ปี ส่วนด้านความก้าวหน้า ข้าราชการตำรวจที่มีประสบการณ์ทำงานมากกว่า 10 ปี และ 5 – 10 ปี มีความพึงพอใจสูงกว่าข้าราชการตำรวจที่มีประสบการณ์ทำงานต่ำกว่า 5 ปี ในปัจจัยต้าน ด้านนโยบายบริหาร และด้านสภาพการทำงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยข้าราชการตำรวจที่มีประสบการณ์ทำงานมากกว่า 10 ปี มีความพึงพอใจด้านนโยบายการบริหาร สูงกว่าข้าราชการตำรวจที่มีประสบการณ์ทำงาน 5 – 10 ปี และข้าราชการตำรวจที่มีประสบการณ์ทำงานมากกว่า 10 ปี มีความพึงพอใจด้านสภาพการทำงาน สูงกว่าข้าราชการตำรวจที่มีประสบการณ์ทำงานต่ำกว่า 5 ปี และ 5 – 10 ปี รวมทั้งข้าราชการตำรวจที่มีประสบการณ์ทำงาน 5 – 10 ปี มีความพึงพอใจด้านสภาพการทำงาน สูงกว่าข้าราชการตำรวจที่มีประสบการณ์ทำงานต่ำกว่า 5 ปี ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากข้าราชการตำรวจที่ปฏิบัติงานมานาน ได้ฝึกฝนงานในหน้าที่มาาก จนเกิดความชำนาญในงานที่ทำ และช่วงอายุของข้าราชการตำรวจที่มีประสบการณ์ทำงานมากกว่า 10 ปี จะอยู่ในช่วงอายุตั้งแต่ 30 ปีขึ้นไป จึงมีวุฒิภาวะที่พร้อมในการปฏิบัติงาน ซึ่งถือว่าอยู่ในวัยทำงานที่มีแรงขับเคลื่อนภายใน และมีแรงจูงใจที่จะทำงาน

สอดคล้องกับความเห็นของเสนาะ ดิยาว (2539, หน้า 200) ที่กล่าวว่า ผู้ที่มีประสบการณ์ในการทำงานมาก ย่อมมีความรู้ความสามารถในการทำงานมากขึ้น รู้จักวิธีการแก้ปัญหามากขึ้น และเมื่อประสบความสำเร็จในการปฏิบัติงานก็ย่อมได้รับการยอมรับนับถือจากเพื่อนร่วมงาน เมื่อข้าราชการตำรวจที่มีประสบการณ์ทำงานมาก ได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา ให้โอกาสรับผิดชอบงานที่สำคัญ ก็จะตั้งใจปฏิบัติงานด้วยความเพียรพยายามและละเอียดรอบคอบ มีความสำนึกในหน้าที่ทั้งต่อตนเองและต่อองค์กร ซึ่งงานของตำรวจต้องมีการเข้าเวรยาม

ตลอดเวลา 24 ชั่วโมง จึงทำให้ข้าราชการตำรวจที่ได้รับความไว้วางใจจากผู้บังคับบัญชา เนื่องจากมีประสบการณ์ทำงานมากกว่า 10 ปี มีความรับผิดชอบ ประพฤติ ปฏิบัติในเรื่องความตรงต่อเวลา เพื่อเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ข้าราชการตำรวจที่มาปฏิบัติงานใหม่ และการที่ผู้บังคับบัญชาให้โอกาสแก่ข้าราชการตำรวจที่มีประสบการณ์มากกว่า 10 ปี ไปศึกษาพัฒนาเพิ่มเติมความรู้ ฝึกอบรมในด้านต่าง ๆ มากกว่าข้าราชการตำรวจที่มีประสบการณ์ทำงานมาเพียงไม่กี่ปี จึงส่งผลให้ข้าราชการตำรวจที่มีประสบการณ์มากกว่า 10 ปี เกิดความพึงพอใจและนำไปสู่การปฏิบัติตามนโยบายการบริหารที่ได้รับมอบหมายจากสำนักงานตำรวจแห่งชาติและมีส่วนร่วมในการตัดสินใจเกี่ยวกับการบริหารงานในสถานีดำรวจ ตลอดจนการที่มีประสบการณ์ทำงานมานาน ทำให้มีสภาพการทำงานได้รับวัสดุ อุปกรณ์ เครื่องมือ เครื่องใช้ในการปฏิบัติงาน มากกว่าข้าราชการตำรวจที่มีประสบการณ์ทำงานเพียงไม่กี่ปี จึงทำให้ข้าราชการตำรวจที่มีประสบการณ์ทำงานมากกว่า 10 มีความพึงพอใจสูงกว่าข้าราชการตำรวจที่มีประสบการณ์ทำงานทั้งสองกลุ่ม สอดคล้องกับงานวิจัยของ โอภาส ศกปิยะเสถียร (2536, หน้า 66) พบว่า ข้าราชการตำรวจชั้นประทวน พลตำรวจ สังกัดกองบังคับการอำนวยการ กองบัญชาการตำรวจภูธร 2 ที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานต่างกัน มีความพึงพอใจด้านการยอมรับนับถือแตกต่างกัน และปรีดา บัวพล (2542, หน้า 103) พบว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของอัยการจังหวัด ที่มีประสบการณ์ดำรงตำแหน่งต่างกัน มีความพึงพอใจในปัจจัยค่าจ้าง ด้านสภาพการทำงานแตกต่างกัน เช่นเดียวกับ จีรวัดน์ อุดมสุข (2540) พบว่า ข้าราชการตำรวจ สังกัดตำรวจภูธรจังหวัดนครราชสีมาที่มีอายุต่างกัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ด้านโอกาสที่จะได้รับการเลื่อนตำแหน่งแตกต่างกัน และ นภาดล นภาโชติ (2544) พบว่าข้าราชการตำรวจสังกัดตำรวจภูธรจังหวัดชลบุรีที่มีประสบการณ์ทำงานต่างกัน มีขวัญในการปฏิบัติงาน ด้านสภาพการทำงาน ด้านสถานภาพและการยอมรับนับถือ และด้านความก้าวหน้าในการทำงานแตกต่างกัน

3. ผลการศึกษาประสิทธิผลโดยรวมและรายด้านของสถานีดำรวจภูธร สังกัดสำนักงานตำรวจภูธรภาค 2 ตามการรับรู้ของข้าราชการตำรวจ จำแนกตามชั้นยศ และประสบการณ์ทำงาน มีประเด็นที่น่าสนใจอภิปรายผลดังนี้

3.1 ประสิทธิภาพของสถานีดำรวจภูธร โดยรวมและรายด้าน อยู่ในระดับปานกลาง ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากข้าราชการตำรวจที่ปฏิบัติงานในสถานีดำรวจภูธรไม่ว่าจะมียศชั้นสัญญาบัตรชั้นประทวน มีประสบการณ์ทำงานต่ำกว่า 5 ปี 5 – 10 ปี มากกว่า 10 ปี มีการรับรู้ร่วมกันว่า การบริหารงานภายในสถานีดำรวจภูธร มีการดำเนินงานตามนโยบายของสำนักงานตำรวจแห่งชาติ ประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้ในระดับหนึ่ง โดยการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจในงานต่าง ๆ เช่น งานจราจร งานสอบสวน งานสืบสวน งานป้องกันปราบปราม และงานธุรการ

เป็นต้น ได้มีการปรับเปลี่ยนการบริหารงานให้สอดคล้องกับสภาพแวดล้อมต่าง ๆ ภายในชุมชน และเมื่อเกิดปัญหาในการปฏิบัติงานขึ้น ข้าราชการตำรวจจะร่วมมือช่วยกันแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ให้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี ทั้งนี้เพราะการทำงานของข้าราชการตำรวจมีการทำงานเป็นกลุ่มหรือเป็นทีม จึงต้องมีการช่วยเหลือร่วมมือกันในการทำงาน ซึ่งหากกลุ่มมีความสามัคคีอย่างเหนียวแน่น ทำให้เกิดความร่วมมือในการทำงาน ผลจากความร่วมมือจะสร้างความพึงพอใจในการทำงาน (ไพฑูรย์ เจริญพันธุ์วงศ์, 2540, หน้า 51) ดังนั้น ข้าราชการตำรวจที่ปฏิบัติงานในสถานีตำรวจภูธร ได้มีความสมัครสมานสามัคคี ถือเป็นตัวจักรและฟันเฟืองสำคัญที่จะช่วยเชื่อมโยงให้ตำรวจแต่ละนาย สามารถเกาะเกี่ยว และทำงานร่วมกันได้เป็นทีม (ไพรัช พงษ์เจริญ, 2540, หน้า 118)

ซึ่งในการทำงานเป็นกลุ่มหรือเป็นทีม ข้าราชการตำรวจทุกคนได้รับการฝึกอบรมให้เคารพ และปฏิบัติตามคำสั่งผู้บังคับบัญชา เมื่อผู้บังคับบัญชามีความตั้งใจในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพ และมีการประชุมชี้แจงรายงานข่าวสารให้รับทราบเพื่อนำไปใช้ในการปฏิบัติงาน มีการขอร้องให้ข้าราชการตำรวจปฏิบัติตามกฎระเบียบ ข้อบังคับ ให้ความเป็นมิตร กล่าวยกย่อง ชมเชย รับฟังความคิดเห็นของผู้ใต้บังคับบัญชา ทำให้ข้าราชการตำรวจรู้สึกว่าคุณสมบัติผู้บังคับบัญชามีการบริหารงานที่มุ่งให้ความสำคัญที่คนมากกว่างานที่ทำ ก่อให้เกิดความพอใจและมีบรรยากาศการทำงานที่ดี นำไปสู่การลดปัญหาความขัดแย้งต่าง ๆ ในการปฏิบัติงาน กล่าวได้ว่า สถานีตำรวจภูธรมีความสามารถในการปรับตัวและบูรณาการการปฏิบัติงานให้เข้ากับสภาพแวดล้อมภายในชุมชน ปัจจัยต่าง ๆ เหล่านี้ทำให้การบริหารงานภายในสถานีตำรวจภูธรเกิดประสิทธิผลได้ แต่เนื่องจากการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจภายใต้ระบบการบริหารราชการ ต้องเป็นไปตามระเบียบ กฎเกณฑ์ ข้อบังคับ บางครั้งเมื่อเกิดปัญหาในการปฏิบัติงานไม่สามารถแก้ไขได้ทันท่วงที อีกทั้งการสนับสนุนทรัพยากรทางการบริหาร ด้านวัสดุอุปกรณ์ ได้รับงบประมาณจัดสรรมาจากสำนักงานตำรวจแห่งชาติอย่างจำกัด ด้วยเหตุผลเหล่านี้จึงทำให้ข้าราชการตำรวจมีการรับรู้ประสิทธิผลโดยรวมและรายได้ของสถานีตำรวจภูธร อยู่ในระดับปานกลาง สอดคล้องกับงานวิจัยของ สมโภช ธีรวัฒน์เศรษฐ์ (2542) พบว่า ประสิทธิภาพของด่านตรวจคนเข้าเมือง ในเขตพื้นที่ภาคใต้ โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับปานกลาง และงานวิจัยของ จงดี ขจรไชยกุล (2539) พบว่า ประสิทธิภาพขององค์การของวิทยาลัยสาธาณสุขสิรินธร อยู่ในระดับปานกลาง

4. ผลการเปรียบเทียบประสิทธิผลโดยรวมและรายด้านของสถานีตำรวจภูธร สังกัดสำนักงานตำรวจภูธรภาค 2 ตามการรับรู้ของข้าราชการตำรวจ จำแนกตามชั้นยศ และประสบการณ์ทำงาน มีประเด็นที่น่าสนใจมีดังนี้

4.1 ประสิทธิภาพของสถานีตำรวจภูธรตามการรับรู้ของข้าราชการตำรวจที่มียศชั้นสัญญาบัตรและชั้นประทวน มีการรับรู้ประสิทธิผลของสถานีตำรวจภูธร โดยรวมและรายด้าน

ไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากลักษณะการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจที่มียศชั้นสัญญาบัตรและชั้นประทวน ต้องมีการร่วมมือติดต่อกับสถานงานกันเป็นทีม เมื่อได้รับคำสั่งนโยบายจากผู้บังคับบัญชาหรือสำนักงานตำรวจแห่งชาติ ดังนั้น การปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจที่ปฏิบัติงานในสถานีตำรวจภูธร ไม่ว่าชั้นยศใดก็ตามจะเป็นไปในทิศทางเดียวกัน และสำนักงานตำรวจแห่งชาติได้มีการให้นโยบายแก่สถานีตำรวจปฏิบัติงานในด้านการบริการประชาชน โดยจัดงานบริการในสถานีตำรวจให้มีรูปแบบบริการเพียงจุดเดียว (one stop service) เมื่อประชาชนต้องการมาติดต่อกับสถานีตำรวจภูธรไม่ว่าจะเป็นเรื่องใดก็ตาม จะมีข้าราชการตำรวจปฏิบัติงานรวมกันในทุกงานเพียงจุดเดียว ทำให้การบริการอำนวยความสะดวกรวดเร็วขึ้น และมีนโยบายปรับปรุงโรงพักของเรา ให้มีสถานที่บรรยากาศการปฏิบัติงานที่ดี จึงทำให้การปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจชั้นสัญญาบัตรและชั้นประทวนเอื้อต่อการสร้างความสัมพันธ์ต่อกัน อีกทั้งข้าราชการตำรวจชั้นสัญญาบัตรและชั้นประทวน ส่วนมากจะมีบ้านพักอยู่ในบริเวณสถานีตำรวจ ดังนั้นนอกจากความสัมพันธ์ในการปฏิบัติงานแล้วยังมีความสัมพันธ์ทางด้านครอบครัว ด้วยทำให้เกิดความสามัคคีรักใคร่กลมเกลียวกัน ข้อมูลข่าวสารต่าง ๆ รับรู้ทั่วถึงกัน ด้วยเหตุผลเหล่านี้จึงทำให้ข้าราชการตำรวจที่มียศชั้นสัญญาบัตรและชั้นประทวน มีการรับรู้ประสิทธิผลสถานีตำรวจภูธรไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของทิพย์วัลย์ เรืองศรี (2543) พบว่า ข้าราชการตำรวจภูธรภาค 2 ที่มีชั้นยศต่างกันมีการรับรู้ประสิทธิผลของสถานีตำรวจภูธรโดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน และงานวิจัยของ สมโภช ชีรวัฒน์เศรษฐ์ (2542) พบว่า ประสิทธิผลของด่านตรวจคนเข้าเมืองตามความคิดเห็นของเจ้าหน้าที่ตำรวจตรวจคนเข้าเมืองระดับชั้นสัญญาบัตรและชั้นประทวนโดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

4.2 ประสิทธิผลของสถานีตำรวจภูธร ตามการรับรู้ของข้าราชการตำรวจที่มีประสบการณ์ทำงานต่ำกว่า 5 ปี ประสบการณ์ทำงาน 5-10 ปี และประสบการณ์ทำงานมากกว่า 10 ปี มีการรับรู้ประสิทธิผลของสถานีตำรวจภูธรโดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่สอดคล้องตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก ข้าราชการตำรวจที่ปฏิบัติงานในสถานีตำรวจภูธรที่มีประสบการณ์ทำงานต่ำกว่า 5 ปี ประสบการณ์ทำงาน 5-10 ปี และประสบการณ์ทำงานมากกว่า 10 ปี มีความสามารถในการปรับตัวเข้ากับสิ่งแวดล้อม โดยมีความสามารถในการปรับเปลี่ยนวิธีการและหลักเกณฑ์ในการทำงานให้ตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมภายในและภายนอกสถานีตำรวจภูธร สอดคล้องกับ ฮอย และมิสเกล (Hoy & Miskel, 1991, p. 389 citing Mott, 1972) ที่อธิบายว่า ความสามารถในการปรับตัวเป็นปัจจัยหนึ่งที่จะบอกว่าคุณภาพ การปรับตัวเข้ากับสิ่งแวดล้อม การลดความเสี่ยง การสร้างเกราะกำบังผลกระทบจากภายนอก จะทำให้องค์กรมีความขัดแย้ง รวมทั้งข้าราชการตำรวจทุกนาย

มีการกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบที่ได้รับมอบหมายในสภาพใกล้เคียงกัน การร่วมมือประสานสัมพันธ์ในการปฏิบัติงาน และพฤติกรรมการบริหารงานของผู้บังคับบัญชาที่แสดงออกต่อผู้ใต้บังคับบัญชาดำเนินไปในทิศทางเดียวกัน ด้วยเหตุผลเหล่านี้จึงทำให้ข้าราชการตำรวจที่มีประสบการณ์ทำงานต่ำกว่า 5 ปี 5 – 10 ปี และมากกว่า 10 ปี มีการรับรู้ประสิทธิผลสถานีดำรวจภูธรไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของ วันชัย นพรัตน์ (2540) พบว่า หัวหน้ากลุ่มประสบการณ์ที่มีประสบการณ์ต่างกัน มีการรับรู้ประสิทธิผลแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ และงานวิจัยของ อุษณีย์ รักซ้อน (2543) พบว่า ประสิทธิผลโรงเรียนตามความคิดเห็นของครูที่มีประสบการณ์ต่างกัน แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ เช่นเดียวกับงานวิจัยของ กมลวรรณ ชัยวานิชศิริ (2536) พบว่า ประสบการณ์ไม่ใช่ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิผลของโรงเรียนเอกชน

5. ผลการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจตามปัจจัยกระตุ้นและปัจจัยค้ำจุน กับประสิทธิผลโดยรวมของสถานีดำรวจภูธร สังกัดสำนักงานตำรวจภูธรภาค 2 ตามการรับรู้ของข้าราชการตำรวจ พบว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานตามปัจจัยกระตุ้นและปัจจัยค้ำจุน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิผลของสถานีดำรวจภูธร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p < .05$) ซึ่งสอดคล้องตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากข้าราชการตำรวจชั้นสัญญาบัตรและชั้นประทวน ข้าราชการตำรวจที่มีประสบการณ์ทำงานต่ำกว่า 5 ปี 5 – 10 ปี และมากกว่า 10 ปี มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานตามปัจจัยกระตุ้นและปัจจัยค้ำจุน กับการรับรู้ประสิทธิผลสถานีดำรวจภูธร อยู่ในระดับปานกลาง จึงทำให้มีผลต่อความสัมพันธ์กันทางบวก และอยู่ในระดับมาก รวมทั้งข้าราชการตำรวจต้องปฏิบัติงานภายใต้นโยบายกฎระเบียบและข้อบังคับของสำนักงานตำรวจแห่งชาติ ต้องฟังคำสั่งของผู้บังคับบัญชาอย่างเคร่งครัด และลักษณะงานของข้าราชการตำรวจนั้นสามารถปรับเปลี่ยนได้ตามความเหมาะสมอยู่ตลอดเวลา ซึ่งข้าราชการตำรวจสามารถโยกย้าย ปรับเปลี่ยนสายงานได้ และตามประมวลระเบียบการตำรวจเกี่ยวกับคดี ได้กำหนดหน้าที่ให้ข้าราชการตำรวจมีหน้าที่รักษาความสงบเรียบร้อยทั้งภายในและภายนอกเพื่อประโยชน์สุขแก่ประชาชน รักษากฎหมายที่เกี่ยวข้องแก่การกระทำผิดในทางอาญา บำบัดทุกข์ บำรุงสุขให้แก่ประชาชนและดูแลรักษาผลประโยชน์ของสาธารณะ (ประมวลระเบียบการตำรวจเกี่ยวกับคดี เล่มที่ 1) จึงทำให้ข้าราชการตำรวจเกิดความภาคภูมิใจในการทำหน้าที่ ถือได้ว่ามีหน้าที่ที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม มีความเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับสังคมอยู่ตลอดเวลา ซึ่งสภาพการทำงาน การปกครองบังคับบัญชา ความก้าวหน้าในหน้าที่การงานเป็นปัจจัยที่มีผลกระทบต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ถ้าบุคคลมีความพึงพอใจต่อการปฏิบัติงานที่ปฏิบัติอยู่ ก็จะพยายามเพิ่มผลผลิตให้แก่งาน (อารี เพชรสุค, 2530, หน้า 58) ข้าราชการตำรวจเป็น

องค์ประกอบหนึ่งที่มีส่วนสำคัญในการทำให้สถานีดารวจประสบความสำเร็จ เมื่อข้าราชการตำรวจมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ซึ่งหมายถึงความรู้สึกรวมของบุคคลที่มีต่อการทำงานในทางบวก เป็นความสุขของบุคคลที่เกิดจากการปฏิบัติงาน สิ่งเหล่านี้จะมีผลต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลของการทำงาน รวมทั้งส่งผลต่อความสำเร็จและเป็นไปตามเป้าหมายของหน่วยงาน (ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์, 2535, หน้า 143) ด้วยเหตุผลเหล่านี้จึงทำให้ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจกับประสิทธิผลของสถานีดารวจภูธร มีความสัมพันธ์กันทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p < .05$) สอดคล้องกับงานวิจัยของ ทิพย์วัลย์ เรืองศรี (2543) พบว่า ความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการตำรวจภูธรภาค 2 กับประสิทธิผลของสถานีดารวจภูธรภาค 2 โดยรวมมีความสัมพันธ์กัน และงานวิจัยของ สง่า สู้ณรงค์ (2540) พบว่า ประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของศึกษานิเทศก์ตามอำนาจหน้าที่ของสำนักงานศึกษานิเทศก์อำเภอ มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจของข้าราชการสำนักงานศึกษานิเทศก์อำเภอ ในเขตการศึกษา 7 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เช่นเดียวกับงานวิจัยของ วิชัย คำสำเภา (2544) พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจกับความทุ่มเทในการทำงานของบุคลากรสถานีดารวจภูธรภาค 2 มีความสัมพันธ์กันทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะทั่วไป เพื่อให้ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจกับประสิทธิผลของสถานีดารวจภูธร สังกัดสำนักงานตำรวจภูธรภาค 2 มีระดับเพิ่มมากขึ้น ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะดังนี้

1.1 ผลการศึกษา พบว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจตามปัจจัยกระตุ้นด้านความสำเร็จของงาน บางข้ออยู่ในระดับน้อย เช่น การบรรลุถึงวัตถุประสงค์ของงานที่ปฏิบัติ และคุณภาพของผลงานที่ปฏิบัติ ดังนั้น ผู้บังคับบัญชาหรือผู้บริหารสถานีดารวจควรให้ความสนใจในการปฏิบัติงานตามนโยบายหรือวัตถุประสงค์ที่สถานีดารวจได้กำหนดไว้ มีการกระตุ้นและสนับสนุนให้กำลังใจแก่ข้าราชการตำรวจที่ปฏิบัติงาน เพื่อให้ผลงานที่ปฏิบัติมีคุณภาพ ประสบความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ นำไปสู่ความสงบสุขแก่ประชาชนภายในพื้นที่สถานีดารวจรับผิดชอบ

ส่วนปัจจัยด้านเงินเดือน อยู่ในระดับน้อยดังนั้นผู้บังคับบัญชาหรือผู้บริหารในสถานีดารวจภูธร ตลอดจนสำนักงานตำรวจแห่งชาติ ควรให้ความสนใจในเรื่องเงินเดือน และสวัสดิการต่าง ๆ ที่จะมิให้แก่ข้าราชการตำรวจ เช่นการให้เบี้ยเลี้ยงสำหรับข้าราชการตำรวจเพิ่มมากขึ้น หรือการจัดสวัสดิการต่าง ๆ ให้เพียงพอกับจำนวนข้าราชการตำรวจที่ปฏิบัติงานในสถานี

ตำรวจ การส่งเสริมให้ข้าราชการตำรวจและครอบครัวหารายได้เสริมเพื่อเลี้ยงชีพ ซึ่งจะส่งผลให้ข้าราชการตำรวจเกิดขวัญและกำลังใจในการทำงานต่อไป

1.2 ผลการศึกษา พบว่าประสิทธิผลของสถานีตำรวจภูธรตามการรับรู้ของข้าราชการตำรวจ อยู่ในระดับปานกลาง ดังนั้นผู้บังคับบัญชาหรือผู้บริหารสถานีตำรวจภูธร ควรจะพัฒนาและปรับปรุงประสิทธิผลของสถานีตำรวจภูธรในทุกด้าน ให้อยู่ในระดับดีมากยิ่งขึ้น โดยด้วยความสามารถในการปรับปรุงองค์การ ควรมีการกำหนดนโยบายการปรับเปลี่ยนตำแหน่งหน้าที่ของข้าราชการตำรวจอย่างชัดเจน มีหลักเกณฑ์เป็นที่ยอมรับแก่ข้าราชการตำรวจทุกคน เช่น การพิจารณาคุณสมบัติของข้าราชการตำรวจที่ปรับเปลี่ยนตำแหน่งจากด้านความรู้ ความสามารถ ความเหมาะสมในคุณวุฒิและวัยวุฒิ ข้าราชการตำรวจสามารถปฏิบัติงานสนองต่อความต้องการของส่วนงานต่าง ๆ ภายในสถานี หรือมีการประชุมชี้แจง ทำความเข้าใจกับข้าราชการตำรวจ เป็นต้น ผู้บังคับบัญชาและข้าราชการตำรวจ ควรร่วมกันพิจารณาจัดหาวัสดุครุภัณฑ์ ยานพาหนะที่ทันสมัยมาใช้ในการปฏิบัติงาน เช่น เครื่องคอมพิวเตอร์ วิทยุสื่อสาร รถยนต์ และรถจักรยานยนต์ เป็นต้น

ส่วนด้านความสามารถในการบูรณาการ ผู้บังคับบัญชาหรือผู้บริหารสถานีตำรวจภูธร ควรวางแผนทางรูปแบบ และใช้เทคนิคการบริหารงานเพื่อจัดสรรงบประมาณที่มีอยู่อย่างจำกัด มาใช้ในการจัดซื้อสิ่งอำนวยความสะดวกต่าง ๆ ไว้ใช้ไปปฏิบัติงาน มีการจัดซื้อวัสดุครุภัณฑ์อย่างรวดเร็วทันกับความต้องการของข้าราชการตำรวจ เพื่อประโยชน์ในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ ส่งผลให้ประสิทธิผลของสถานีตำรวจภูธรเพิ่มมากขึ้น

2. ข้อเสนอแนะในการศึกษาค้นคว้าต่อไป จากผลการศึกษาค้นคว้าผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยต่อไปดังนี้

2.1 ควรศึกษาปัจจัยที่มีผลและแนวทางแก้ปัญหาในเรื่องค่าตอบแทน เงินเดือน หรือสวัสดิการในการทำงานของข้าราชการตำรวจ

2.2 ควรศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน เช่น พฤติกรรมผู้นำ ความแปลกแยก ความเครียด สุขภาพจิต หรือความท้อแท้ เป็นต้น

2.3 ควรศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิผลของสถานีตำรวจ เช่น ปัจจัยด้านโครงสร้างขององค์การ หรือสถานภาพทางสังคม โดยกำหนดตัวแปรชั้นยศของข้าราชการตำรวจชั้นสัญญาบัตรและชั้นประทวน เพื่อจะได้ใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาองค์การให้ดีขึ้น และอธิบายสภาพทางจิตวิทยาของข้าราชการตำรวจทั้ง 2 กลุ่ม

2.4 ควรศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ ในสังกัดสำนักงานตำรวจภูธรภาคอื่น ๆ หรือขยายขอบเขตการศึกษาไปยังหน่วยงานอื่น

2.5 ควรศึกษาประสิทธิผลของสถานีดำรงวัชร ในสังกัดสำนักงานดำรงวัชรอื่น หรือขยายขอบเขตการศึกษาไปยังหน่วยงานอื่น

2.6 ควรศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ ดำรง กับประสิทธิผลของสถานีดำรงวัชร ในสังกัดสำนักงานดำรงวัชรภาคอื่น ๆ หรือขยาย ขอบเขตการศึกษาไปยังหน่วยงานอื่น