

บทที่ 4

ผลการวิจัย

การศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลกระทบต่อการป้องกันปราบปรามอาชญากรรมของเจ้าหน้าที่ตำรวจสายตรวจ ได้กำหนดกลุ่มประชากรเป้าหมายคือ เจ้าหน้าที่ตำรวจที่ปฏิบัติงานด้านสายตรวจในระดับชั้นประทวน สังกัดสถานีตำรวจภูธรจังหวัดปทุมธานี ทั้งหมด 14 สถานี จำนวน 598 คน โดยทำการสุ่มตัวอย่างเพื่อให้ครอบคลุมประชากรทั้งหมด จำนวน 234 คน

โดยการนำเสนอ ผลการวิเคราะห์ข้อมูลนั้น แบ่งออกเป็นส่วน ๆ ดังต่อไปนี้

ส่วนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไป

ส่วนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับทัศนคติต่อการป้องกันปราบปรามอาชญากรรมของเจ้าหน้าที่ตำรวจสายตรวจ

ส่วนที่ 3 การทดสอบสมมติฐานหาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่มีผลกระทบต่อการปฏิบัติหน้าที่ป้องกันอาชญากรรม

ส่วนที่ 4 ข้อเสนอแนะในการพัฒนางานสายตรวจ

ส่วนที่ 1 สถานภาพส่วนตัวของเจ้าหน้าที่ตำรวจสายตรวจ สังกัดสถานีตำรวจภูธรจังหวัดปทุมธานี

ข้อมูลในส่วนนี้นั้นได้นำมาจากส่วนที่ 1 ของแบบสอบถาม ซึ่งเป็นข้อมูลโดยทั่วไปที่เป็นปัจจัยส่วนบุคคลของเจ้าหน้าที่ตำรวจสายตรวจที่เป็นกลุ่มตัวอย่างจำนวน 234 คน ปรากฏตามตารางที่ 1 - 15

ตารางที่ 1 ตารางแสดงจำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามอายุ

สถานภาพส่วนตัว	จำนวน n=234	ร้อยละ
1. ระดับอายุ		
ต่ำกว่า 30 ปี	115	49.1
31 - 40 ปี	81	34.6
41 - 50 ปี	33	14.1
51 - 60 ปี	5	2.1
รวม	234	100

จากตารางที่ 1 จะเห็นว่า เจ้าหน้าที่ตำรวจสายตรวจ สถานีตำรวจภูธร สังกัดตำรวจภูธร จังหวัดปทุมธานี ที่ได้ตอบแบบสอบถามกลับมา ส่วนใหญ่แล้วมีอายุต่ำกว่า 30 ปี ซึ่งมีจำนวน 115 คน คิดเป็นร้อยละ 49.1 รองลงมาคือ กลุ่มอายุ 31-40 ปี ซึ่งมีจำนวน 81 คน คิดเป็นร้อยละ 34.6 และน้อยที่สุดคือกลุ่มอายุ 51-60 ปี ซึ่งมีจำนวน 5 คน คิดเป็นร้อยละ 2.1

ตารางที่ 2 ตารางแสดงจำนวนและค่าร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามระดับชั้นยศ

สถานภาพส่วนตัว	จำนวน n=234	ร้อยละ
1. ระดับชั้นยศ		
พลตำรวจ	23	9.8
สืบทตำรวจตรี-สืบทตำรวจเอก	149	63.7
จ่าสืบทตำรวจ	34	14.5
นายคาบตำรวจ	28	12.0
รวม	234	100

จากตารางที่ 2 จะเห็นว่า เจ้าหน้าที่ตำรวจสายตรวจ สถานีตำรวจภูธร สังกัดตำรวจภูธร จังหวัดปทุมธานี ที่ได้ตอบแบบสอบถามกลับมา ส่วนใหญ่แล้วเป็นผู้มีชั้นยศอยู่ระหว่างสืบทตำรวจตรี ถึง สืบทตำรวจเอก โดยมีจำนวนถึง 149 คน ซึ่งคิดเป็นร้อยละ 63.7 ลำดับรองลงมา คือ ผู้ที่มีชั้นยศจ่าสืบทตำรวจ ซึ่งมีจำนวน 34 คน คิดเป็นร้อยละ 14.5 ต่อจากนั้น คือ กลุ่มชั้นยศ นายคาบตำรวจ ซึ่งมีจำนวน 28 คน คิดเป็นร้อยละ 12.0 และกลุ่มที่มีจำนวนน้อยที่สุด คือ กลุ่มชั้นยศ พลตำรวจ มีเพียง 23 คน คิดเป็นร้อยละ 9.8 เท่านั้น

ตารางที่ 3 ตารางแสดงจำนวนและค่าร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามระดับการศึกษา

สถานภาพส่วนตัว	จำนวน n=234	ร้อยละ
1. ระดับการศึกษา		
มัธยมศึกษาปีที่ 3	51	21.8
มัธยมศึกษาปีที่ 6/ปวช.	157	67.1
ปวส./อนุปริญญา	12	5.1
ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า	12	5.1
สูงกว่าปริญญาตรี	2	0.8
รวม	234	100

จากตารางที่ 3 เห็นได้ว่า เจ้าหน้าที่ตำรวจสายตรวจ สถานีตำรวจภูธร สังกัดตำรวจภูธร จังหวัดปทุมธานี ที่ตอบแบบสอบถามกลับมา ส่วนใหญ่แล้วเป็นผู้ที่มีระดับการศึกษาชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6 หรือ ปวช. ซึ่งมีจำนวนถึง 157 คน คิดเป็นร้อยละ 67.1 รองลงมาคือ กลุ่มที่มีระดับการศึกษาชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 ซึ่งมีจำนวน 51 คน คิดเป็นร้อยละ 21.8 รองลงมามีจำนวนเท่ากันคือ กลุ่มที่มีระดับการศึกษาชั้นปวส.หรืออนุปริญญา และการศึกษาระดับปริญญาตรี มีจำนวน 12 คน คิดเป็นร้อยละ 5.1 และมีจำนวนน้อยที่สุดคือ มีเพียง 2 คน คิดเป็นร้อยละได้เพียง 0.8 คือ กลุ่มที่มีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี

**ตารางที่ 4 ตารางแสดงจำนวนและค่าร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามการเข้ารับการฝึกอบรม
ความรู้เพิ่มเติม**

สถานภาพส่วนตัว	จำนวน n=234	ร้อยละ
1. การอบรมความรู้เพิ่มเติม		
ไม่เคย	108	46.2
1-2 ครั้ง	88	37.6
3-4 ครั้ง	18	7.7
มากกว่า 4 ครั้งขึ้นไป	20	8.5
รวม	234	100

จากตารางที่ 4 พบว่า เจ้าหน้าที่ตำรวจสายตรวจสถานีตำรวจภูธร สังกัดตำรวจภูธรจังหวัดปทุมธานี กลุ่มตัวอย่างได้รับการอบรมความรู้เพิ่มเติมในหลักสูตรเกี่ยวกับงานป้องกันปราบปรามหลักสูตรต่าง ๆ (เฉลี่ยในรอบปีที่ผ่านมา) พบว่า กลุ่มตัวอย่างถึง 108 คน คิดเป็นร้อยละ 46.2 ตอบว่า ไม่เคยได้รับการอบรมหลักสูตรเพิ่มเติมแต่อย่างใด รองลงมาคือ กลุ่มที่เคยได้รับการอบรมความรู้เพิ่มเติมจำนวน 1-2 ครั้ง ซึ่งมีจำนวน 88 คน โดยคิดเป็นร้อยละ 37.6 กลุ่มที่เคยได้รับการศึกษาอบรมเพิ่มเติมจำนวนมากกว่า 4 ครั้ง ซึ่งมีจำนวน 20 คน คิดเป็นร้อยละ 8.5 ส่วนกลุ่มที่เคยได้รับการศึกษาอบรมความรู้เพิ่มเติม 3-4 ครั้งมีเพียง 18 คน คิดเป็นร้อยละ 7.7

**ทักษะเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลกระทบต่อการปฏิบัติงานป้องกันปราบปรามอาชญากรรม
ของเจ้าหน้าที่ตำรวจสายตรวจ สังกัดสถานีตำรวจภูธรจังหวัดปทุมธานี**

ในการศึกษาปัจจัยที่มีผลกระทบต่อการปฏิบัติงานป้องกันปราบปรามอาชญากรรมของเจ้าหน้าที่ตำรวจสายตรวจ สังกัดสถานีตำรวจภูธรจังหวัดปทุมธานี ได้ใช้แบบสอบถามให้เลือกตอบตามความคิดเห็น มีจำนวนทั้งหมด 39 ข้อ โดยแบ่งปัจจัยที่เป็นอุปสรรคในการปฏิบัติงานออกเป็น 3 ด้านคือ ด้านแนวความคิดและการปฏิบัติตัว ด้านสิทธิประโยชน์และสวัสดิการ และด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน

**ตารางที่ 5 ตารางแสดงจำนวนและค่าร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามทักษะต่อต้านป้องกัน
ปราบปราม ด้านแนวความคิดและการปฏิบัติตัว**

ทักษะต่อต้านด้านการป้องกัน ปราบปราม	ระดับความคิดเห็น					X	S.D.
	ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง	ไม่เห็น ด้วย	ไม่แน่ใจ	เห็นด้วย	เห็นด้วย อย่างยิ่ง		
1. ท่านรู้สึกว่าการสายตรวจเป็นงาน ที่ท่านถนัด	6 (2.6)	17 (7.3)	33 (14.1)	148 (63.2)	30 (12.8)	3.765	0.859
2. ท่านรู้สึกว่าการปฏิบัติงานของ ท่านอยู่ในเกณฑ์ดีและได้รับคำชม เชยจากผู้บังคับบัญชาเสมอ	6 (2.6)	11 (4.7)	87 (37.2)	113 (48.3)	17 (7.3)	3.530	0.803
3. ท่านรู้สึกภาคภูมิใจและมีความตั้งใจ ต่อการปฏิบัติงานด้านสายตรวจ	3 (1.3)	6 (2.6)	32 (13.7)	145 (62.0)	48 (20.5)	3.979	0.750
4. ท่านสามารถแสวงหาความก้าวหน้า จากการปฏิบัติงานด้านสายตรวจ	18 (0.4)	57 (7.7)	129 (24.4)	29 (55.1)	3.714 (12.4)	0.796	

ตารางที่ 5 (ต่อ)

ทัศนคติงานด้านการป้องกัน ปราบปราม	ระดับความคิดเห็น					\bar{X}	S.D.
	ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง	ไม่เห็น ด้วย	ไม่แน่ใจ	เห็นด้วย	เห็นด้วย อย่างยิ่ง		
5. ท่านรู้สึกเบื่อหน่ายต่องานสาย ตรวจที่ทำอยู่ เพราะมีรูปแบบการ ทำงานที่มีลักษณะซ้ำซาก จำเจ	8 (3.4)	62 (26.5)	68 (29.1)	86 (36.8)	10 (4.3)	3.120	0.964
6. ท่านมีความเข้าใจในนโยบายของ ผู้บังคับบัญชาที่สั่งการเกี่ยวกับ งานป้องกันปราบปราม	6 (2.6)	19 (8.1)	54 (23.1)	139 (59.4)	16 (6.8)	3.598	0.834
7. ท่านสามารถปฏิบัติงานตาม นโยบายของผู้บังคับบัญชาได้อย่าง ถูกต้อง	3 (1.3)	11 (4.7)	48 (20.5)	149 (63.7)	23 (9.8)	3.761	0.743
8. ท่านคิดว่าสายตรวจเป็นงานที่มี ความเสี่ยงภัยสูง ทำให้รู้สึกกลัว	9 (3.8)	61 (26.1)	63 (26.9)	87 (37.2)	14 (6.0)	3.154	1.003
9. ท่านคิดว่ากรอบรวมความรู้ด้าน กฎหมายหรือหลักสูตรเพิ่มเติม เกี่ยวกับงานสายตรวจ มีความจำ เป็นและควรจัดให้มีการอบรม อย่างสม่ำเสมอ	3 (1.3)	10 (4.3)	31 (13.2)	113 (48.3)	77 (32.9)	4.073	0.864
10. ท่านมีความรู้สึกที่ดีต่อการ ปฏิบัติงานสายตรวจ และต้องการ ปฏิบัติงานในหน้าที่นี้ต่อไป	3 (1.3)	8 (3.4)	52 (22.2)	146 (62.4)	25 (10.7)	3.778	0.731
11. ท่านมีความรู้ความสามารถใน การปฏิบัติงานด้านสายตรวจเป็น อย่างดี	4 (1.7)	14 (6.0)	56 (23.9)	143 (61.1)	17 (7.3)	3.662	0.771

ตารางที่ 5 (ต่อ)

ทักษะต่อต้านการป้องกัน ปราบปราม	ระดับความคิดเห็น					\bar{X}	S.D.
	ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง	ไม่เห็น ด้วย	ไม่แน่ใจ	เห็นด้วย	เห็นด้วย อย่างยิ่ง		
12. ท่านรู้สึกว่ามีมีส่วนร่วมในความสำเร็จของงาน	21 (3.8)	53 (32.5)	75 (32.1)	76 (22.6)	9 (9.0)	2.996	1.034
13. ถ้าหากมีโอกาส ท่านต้องการเปลี่ยนสายงาน	16 (6.8)	43 (18.4)	67 (28.6)	90 (38.5)	18 (7.7)	3.218	1.052

ค่าเฉลี่ยของคะแนนด้านแนวความคิดและการปฏิบัติตัว $(\bar{X}) = 3.565$, S.D. = 0.363

จากตารางที่ 5 เห็นได้ว่า ค่าเฉลี่ยของทักษะเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลกระทบต่อการป้องกันปราบปรามอาชญากรรม ของเจ้าหน้าที่ตำรวจสายตรวจในระดับชั้นประทวนในสถานีตำรวจภูธรสังกัดตำรวจภูธรจังหวัดปทุมธานี ด้านแนวความคิดและการปฏิบัติตัว อยู่ในระดับที่เห็นว่า เป็นปัจจัยที่มีผลกระทบต่อการป้องกันปราบปรามอาชญากรรมมาก คือ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.565 โดยมีค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.363 เท่านั้น และเมื่อแยกพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า

1. เจ้าหน้าที่ตำรวจกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 148 คน คิดเป็นร้อยละ 63.2 และจำนวน 30 คน คิดเป็นร้อยละ 12.8 มีความเห็นด้วยและเห็นด้วยอย่างยิ่งตามลำดับ ว่า รู้สึกว่างานสายตรวจเป็นงานที่ตนเองถนัด นั่นคือ การแต่งตั้งผู้ที่จะมาดำรงตำแหน่งเจ้าหน้าที่สายตรวจในปัจจุบันของสถานีตำรวจภูธร สังกัดตำรวจภูธรจังหวัดปทุมธานี เป็นไปตามหลักการจัดคนให้เหมาะสมกับงาน

2. เจ้าหน้าที่ตำรวจกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 113 คน คิดเป็นร้อยละ 48.3 และจำนวน 87 คน คิดเป็นร้อยละ 37.2 คือ เกือบกึ่งหนึ่งมีความเห็นด้วยและไม่แน่ใจตามลำดับ ว่า ผลการปฏิบัติงานของตนอยู่ในเกณฑ์ดีและได้รับคำชมเชยจากผู้บังคับบัญชาเสมอ

3. เจ้าหน้าที่ตำรวจกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 145 คน คิดเป็นร้อยละ 62.0 และจำนวน 48 คน คิดเป็นร้อยละ 20.5 มีความเห็นด้วยและเห็นด้วยอย่างยิ่งว่า ตนมีความภาคภูมิใจ และมีความตั้งใจต่อการปฏิบัติงานด้านสายตรวจ ซึ่งหมายความว่า แนวโน้มของเจ้าหน้าที่ตำรวจได้ปฏิบัติหน้าที่สายตรวจด้วยความตั้งใจและมีความรักและมีความภาคภูมิใจในอาชีพตำรวจ

4. เจ้าหน้าที่ตำรวจกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 129 คน คิดเป็นร้อยละ 55.1 และจำนวน 57 คน คิดเป็นร้อยละ 24.4 มีความเห็นด้วยและไม่แน่ใจว่าจะสามารถแสวงหาความก้าวหน้าได้จากการปฏิบัติงานในด้านสายตรวจ แนวโน้มที่จะเห็นด้วยว่า เมื่อปฏิบัติหน้าที่สายตรวจจะแสวงหาความก้าวหน้าได้ เนื่องจากงานสายตรวจเป็นงานที่หนัก ต้องเข้าเวรยามออกตรวจตลอดเวลา และความก้าวหน้าในอาชีพตำรวจมีจำกัดอยู่เฉพาะการทำงานในหน้าที่ที่ดีที่สุดแต่เพียงอย่างเดียว ต้องมีปัจจัยหลายประการที่จะส่งผลทำให้มีความก้าวหน้าได้ และในการเลื่อนยศเลื่อนตำแหน่งนั้น ในระดับการเลื่อนยศบางระดับ เช่น จากระดับชั้นประทวนไปยังชั้นสัญญาบัตร ต้องมีการสอบแข่งขันกัน ผู้ที่ปฏิบัติหน้าที่สายตรวจซึ่งต้องทำหน้าที่ตลอดเวลา ก็อาจจะไม่มีเวลามาทบทวนตำราได้ ทำให้โอกาสจะมีความก้าวหน้าในอาชีพน้อยกว่าตำรวจที่ทำหน้าที่อื่น ๆ

5. เจ้าหน้าที่ตำรวจกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 86 คน คิดเป็นร้อยละ 36.8 และจำนวน 68 คน คิดเป็นร้อยละ 29.1 มีความเห็นด้วยและไม่แน่ใจว่ารู้สึกเบื่อหน่ายต่องานสายตรวจที่ทำอยู่ เพราะมีรูปแบบการทำงานที่มีลักษณะซ้ำซากจำเจ

6. เจ้าหน้าที่ตำรวจกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 139 คน คิดเป็นร้อยละ 59.4 และจำนวน 54 คน คิดเป็นร้อยละ 23.1 มีความเห็นด้วย และไม่แน่ใจว่าตนมีความเข้าใจในนโยบายของผู้บังคับบัญชาที่สั่งการเกี่ยวกับงานป้องกันปราบปราม ซึ่งมีจำนวนใกล้เคียงกันกับเจ้าหน้าที่ตำรวจกลุ่มตัวอย่างที่ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง และไม่เห็นด้วยซึ่งมีจำนวน 6 คน คิดเป็นร้อยละ 2.6 และจำนวน 19 คน คิดเป็นร้อยละ 8.1 ที่เข้าใจนโยบายของผู้บังคับบัญชาที่สั่งการดังกล่าว

7. เจ้าหน้าที่ตำรวจกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 149 คน คิดเป็นร้อยละ 63.7 และจำนวน 48 คน คิดเป็นร้อยละ 20.5 มีความเห็นด้วย และไม่แน่ใจว่าจะสามารถปฏิบัติตามนโยบายของผู้บังคับบัญชาได้อย่างถูกต้อง และในความคิดเห็นไม่เห็นด้วย และไม่เห็นด้วยอย่างขึง มีจำนวน 14 คน คิดเป็นร้อยละ 6 มีแนวโน้มไปในทางที่ไม่สามารถปฏิบัติตามนโยบายของผู้บังคับบัญชาได้อย่างถูกต้อง เพราะบางครั้งการจะปฏิบัติตามได้ตามผู้บังคับบัญชาได้อย่างถูกต้องนั้น มีปัจจัยหลาย ๆ อย่างที่เจ้าหน้าที่ตำรวจสายตรวจไม่สามารถที่ดำเนินการตามนโยบายนั้นได้ เช่น นโยบายของผู้บังคับบัญชากำหนดมาว่า จะต้องจับกุมผู้กระทำผิดได้ในช่วงระยะเวลาหนึ่ง ให้ได้จำนวน 10 ราย เจ้าหน้าที่ตำรวจสายตรวจก็อาจจะทำได้ตามนโยบายดังกล่าวหรืออาจจะทำไม่ได้สำเร็จตามเป้าหมายก็ได้เนื่องจากการจะจับกุมผู้กระทำผิดให้ได้จำนวน 10 ราย ต้องขึ้นอยู่กับปัจจัยต่าง ๆ อีกมากมายซึ่งเจ้าหน้าที่ตำรวจไม่สามารถจะควบคุมปัจจัยต่าง ๆ ได้

8. เจ้าหน้าที่ตำรวจกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 87 คน คิดเป็นร้อยละ 37.2 และจำนวน 63 คน คิดเป็นร้อยละ 26.9 มีความเห็นด้วย และไม่แน่ใจว่างานสายตรวจเป็นงานที่มีความเสี่ยงภัยสูงทำให้รู้สึกกลัว และไม่อยากทำงาน เนื่องจากเจ้าหน้าที่ตำรวจสายตรวจดังกล่าวอาจจะยังไม่มีประสบการณ์หรือทำงานในหน้าที่สายตรวจมานานจึงมีความรู้สึกดังกล่าว และในความคิดเห็นไม่เห็นด้วยก็มีจำนวนใกล้เคียงกันมีจำนวน 70 คน คิดเป็นร้อยละ 29.9 ซึ่งมีทั้งไม่เห็นด้วยอย่างขึงและไม่เห็นด้วยที่คิดว่างานสายตรวจที่มีความเสี่ยงภัยทำให้รู้สึกกลัว และไม่อยากทำงาน ที่เป็นเช่นนี้ก็มักจะเห็นว่า เจ้าหน้าที่ตำรวจที่ทำหน้าที่สายตรวจมานานมีประสบการณ์สูง เมื่อปฏิบัติหน้าที่มานาน ๆ ก็จะรู้สึกชินทำให้ไม่รู้สึกว่างานดังกล่าวมีความเสี่ยงภัยสูงทำให้รู้สึกกลัวและไม่อยากทำงาน

9. เจ้าหน้าที่ตำรวจกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 113 คน คิดเป็นร้อยละ 48.3 และจำนวน 77 คน คิดเป็นร้อยละ 32.9 มีความเห็นด้วยและเห็นด้วยอย่างขึงว่า การอบรมความรู้ด้านกฎหมายหรือหลักสูตรเพิ่มเกี่ยวกับงานสายตรวจ มีความจำเป็นและควรจัดให้มีการอบรมอย่างสม่ำเสมอ มีเพียง 13 คน คิดเป็นร้อยละ 5.6 ที่ไม่เห็นด้วยจนถึงไม่เห็นด้วยอย่างขึงว่าการอบรมความรู้ด้านกฎหมายหรือหลักสูตรเพิ่มเกี่ยวกับงานสายตรวจมีความจำเป็น ซึ่งอาจจะเป็นเพราะคิดว่า ตนเองจบการศึกษาในระดับปริญญาตรี มีความรู้ในด้านกฎหมายต่าง ๆ ดีแล้วจึงไม่คิดว่าการอบรมความรู้ด้านต่าง ๆ เป็นสิ่งจำเป็น

10. เจ้าหน้าที่ตำรวจกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 146 คน คิดเป็นร้อยละ 62.4 และจำนวน 25 คน คิดเป็นร้อยละ 10.7 มีความเห็นด้วยและเห็นด้วยอย่างยิ่งตามลำดับ ว่ามีความรู้สึกที่ดีต่อการปฏิบัติงานด้านสายตรวจ และต้องการปฏิบัติงานในหน้าที่นี้ต่อไป ซึ่งอาจจะเป็นผลมาจากการที่สำนักงานตำรวจแห่งชาติในยุคปัจจุบัน จัดเจ้าหน้าที่ตำรวจให้ปฏิบัติตรงกับความสามารถ ความถนัดของแต่ละบุคคล ซึ่งหากมีความรัก ความชอบ ความถนัดในการทำงานแล้วก็ย่อมจะส่งผลทำให้ต้องการปฏิบัติหน้าที่ดังกล่าวให้ดีที่สุด และอยากที่จะปฏิบัติหน้าที่นั้น ๆ ต่อไป

11. เจ้าหน้าที่ตำรวจกลุ่มตัวอย่าง มีจำนวนถึง 143 คน คิดเป็นร้อยละ 61.1 และจำนวน 17 คน คิดเป็นร้อยละ 7.3 มีความเห็นด้วยและเห็นด้วยอย่างยิ่งว่า ตนเองมีความรู้ความสามารถ ในการปฏิบัติงานด้านสายตรวจเป็นอย่างดี ซึ่งอาจจะเป็นเพราะ การที่มีผู้บังคับบัญชามีนโยบายจัดเจ้าหน้าที่ตำรวจปฏิบัติหน้าที่ต่าง ๆ ตามความถนัด ความชอบ และด้วยความสมัครใจของตนเองแล้ว การที่ตนเองจะเลือกปฏิบัติในหน้าที่อะไร ก็ต้องคำนึงถึงความรู้ความสามารถของตนเองดังนั้น มีเพียงส่วนน้อยที่ต้องมาปฏิบัติหน้าที่โดยที่คิดว่า ตนไม่มีความรู้ความสามารถซึ่งมีจำนวนเพียง 18 คน คิดเป็นร้อยละ 7.7 ซึ่งอาจจะไม่สมัครใจมาปฏิบัติหน้าที่ด้านสายตรวจก็เป็นได้

12. เจ้าหน้าที่ตำรวจกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 85 คน คิดเป็นร้อยละ 36.3 มีแนวโน้มไปในทางเห็นด้วยและเห็นด้วยอย่างยิ่งว่า รู้สึกว่าตนเองไม่มีส่วนร่วมในความสำเร็จของงาน ไม่แน่ใจในประเด็นดังกล่าวมีจำนวน 75 คน คิดเป็นร้อยละ 32.1 และไม่เห็นด้วยและไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง โดยมีจำนวนซึ่งใกล้เคียงกันคือ 74 คน คิดเป็นร้อยละ 31.6 ทั้งนี้ น่าจะเป็นเพราะว่า นโยบายของผู้บังคับบัญชาในแต่ละสถานีตำรวจอาจจะไม่เหมือนกัน บางสถานีตำรวจผู้บังคับบัญชาอาจจะให้เจ้าหน้าที่ตำรวจทุกคนมีส่วนร่วมในความสำเร็จของงาน มอบหมายให้เจ้าหน้าที่ตำรวจทุกคนปฏิบัติหน้าที่เสมอภาคกัน มิได้มอบหมายงานให้เฉพาะกลุ่มที่ตนเองสนิทสนมด้วย สร้างความเป็นปึกแผ่น ความเหนียวแน่นในกลุ่มสูง จึงทำให้เจ้าหน้าที่ตำรวจรู้สึกว่ามีส่วนร่วมในความสำเร็จของงาน ซึ่งในทางตรงกันข้ามกับผู้บังคับบัญชาบางสถานีตำรวจจะมอบหมายงานให้กับเจ้าหน้าที่บางกลุ่มปฏิบัติหน้าที่ จัดลำดับความสำคัญของเจ้าหน้าที่ตำรวจ เจ้าหน้าที่ตำรวจผู้ใดที่ตนสนิทสนมมากก็จะมอบหมายงานให้ทำมาก คนใดที่ไม่มีสนิทสนมก็จะไม่มอบหมายงานให้ ซึ่งไม่สามารถสร้างความเหนียวแน่นในกลุ่มได้ จึงทำให้ความเห็นว่ารู้สึกว่าคุณเองไม่มีส่วนร่วมในความสำเร็จของงาน มีจำนวนใกล้เคียงกัน

13. เจ้าหน้าที่ตำรวจกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 90 คน คิดเป็นร้อยละ 38.5 และจำนวน 18 คน คิดเป็นร้อยละ 7.7 มีความเห็นด้วยและเห็นด้วยอย่างยิ่งตามลำดับ ว่า ถ้าหากมีโอกาสต้องการเปลี่ยนสายงาน และไม่แน่ใจก็มีจำนวนถึง 67 คน คิดเป็นร้อยละ 28.6 นอกจากนี้มีจำนวน 59 คน คิดเป็นร้อยละ 25.2 ที่ไม่เห็นด้วยจนถึงไม่เห็นด้วยอย่างยิ่งว่า ถ้าหากมีโอกาสต้องการเปลี่ยนสายงาน ซึ่งมีจำนวนใกล้เคียงกันทั้งสิ้น อาจจะเป็นเพราะว่า เจ้าหน้าที่ตำรวจสายตรวจที่ไม่แน่ใจ หรือไม่เห็นด้วย และไม่เห็นด้วยอย่างยิ่งอาจจะไม่แน่ใจว่า ถ้าหากเปลี่ยนสายงาน อาจจะไม่ใช่งานที่ตนเองถนัด หรืออาจจะไม่ดีกว่าเดิมก็ได้ ส่วนผู้ต้องการจะเปลี่ยนสายงานอาจจะเป็นเพราะว่า รู้สึกเบื่องานที่ทำอยู่ เนื่องจากมีลักษณะซ้ำซากจำเจ ตนเองไม่มีส่วนร่วมในความสำเร็จของงาน หรือต้องการหาประสบการณ์ในสายงานด้านอื่น ๆ ก็เป็นไปได้

ตารางที่ 6 ตารางแสดง จำนวนและค่าร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามทัศนคติงานป้องกัน
ปราบปราม ด้านสิทธิประโยชน์และสวัสดิการ

ทัศนคติงานด้านการป้องกัน ปราบปราม	ระดับความคิดเห็น					\bar{X}	S.D.
	ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง	ไม่เห็น ด้วย	ไม่แน่ใจ	เห็นด้วย เล็กน้อย	เห็นด้วย อย่างยิ่ง		
1.ท่านได้รับผลตอบแทนในการ ปฏิบัติงานเกี่ยวกับการเลื่อนขั้น เงินเดือน สวัสดิการต่าง ๆ การ ยกย่องชมเชย อย่างเป็นทางการพึง พอใจ	21 (9.0)	53 (22.6)	75 (32.1)	76 (32.5)	9 (3.8)	3.098	1.098
2.ท่านเบิกรับอาวุธปืน วิทยุสื่อสาร อุปกรณ์ต่าง ๆ จากทางราชการ ได้ครบถ้วน และพร้อมที่จะ ปฏิบัติงานได้ทันที	26 (11.1)	41 (17.5)	38 (16.2)	96 (41.0)	33 (14.1)	3.295	1.230
3.เงินเดือน เบี้ยเลี้ยง เงินเพิ่ม พิเศษที่ท่านได้รับในปัจจุบันนี้ เหมาะสมดีแล้ว	44 (18.8)	70 (29.9)	47 (20.1)	61 (26.1)	12 (5.1)	2.688	1.194
4.การแต่งตั้งโยกย้าย หรือการ เลื่อนขั้นเงินเดือนในปัจจุบัน พิจารณาจากความรู้ความ สามารถและผลการปฏิบัติงาน	26 (11.1)	35 (15.0)	73 (31.2)	79 (33.8)	21 (9.0)	3.145	1.129

ค่าเฉลี่ยของคะแนนด้านสิทธิประโยชน์และสวัสดิการ (\bar{X}) = 3.057 , S.D. = 0.859

จากตารางที่ 6 เห็นได้ว่า ค่าเฉลี่ยของทัศนคติเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลกระทบต่อการป้องกันปราบปรามอาชญากรรม ของเจ้าหน้าที่ตำรวจสายตรวจในระดับชั้นประทวนในสถานีตำรวจภูธรสังกัดตำรวจภูธรจังหวัดปทุมธานี ด้านสิทธิประโยชน์และสวัสดิการ อยู่ในระดับที่เห็นว่า เป็นปัจจัยที่มีผลกระทบต่อการป้องกันปราบปรามอาชญากรรมปานกลาง คือ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.057 โดยมีค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.859 เท่านั้น และเมื่อแยกพิจารณาเป็นรายข้อคำถามแล้วปรากฏผลการวิเคราะห์ดังนี้

1. เจ้าหน้าที่กลุ่มตัวอย่างจำนวน 93 คน คิดเป็นร้อยละ 39.7 และ จำนวน 46 คน คิดเป็นร้อยละ 19.7 มีความเห็นด้วยและไม่เห็นด้วย ตามลำดับว่า ได้รับผลตอบแทนในการปฏิบัติงานเกี่ยวกับการเลื่อนขั้นเลื่อนเงินเดือน สวัสดิการต่าง ๆ การยกย่องชมเชยจนเป็นที่น่าพอใจ ร้อยละ 25.2 และ ร้อยละ 19.7 ไม่แน่ใจและไม่เห็นด้วยตามลำดับ
2. เจ้าหน้าที่กลุ่มตัวอย่างจำนวน 96 คน คิดเป็นร้อยละ 41.0 และ จำนวน 33 คน คิดเป็นร้อยละ 14.1 มีความเห็นด้วยและเห็นด้วยอย่างยิ่ง ตามลำดับว่า เบิกรับอาวุธปืน วิทยุสื่อสาร อุปกรณ์ต่าง ๆ จากทางราชการได้ครบถ้วน และพร้อมที่จะปฏิบัติงานได้ทันที ร้อยละ 16.2 และ ร้อยละ 17.5 ไม่แน่ใจและไม่เห็นด้วยตามลำดับ
3. เจ้าหน้าที่กลุ่มตัวอย่างจำนวน 61 คน คิดเป็นร้อยละ 26.1 และ จำนวน 12 คน คิดเป็นร้อยละ 5.1 มีความเห็นด้วยและเห็นด้วยอย่างยิ่ง ตามลำดับว่า ได้รับ ซึ่งมีจำนวนรวมกันเพียง 73 คน คิดเป็นร้อยละ 31.2 ไม่ถึงกึ่งหนึ่งมีความคิดเห็นว่า เงินเดือนเบียดเสียด เงินเพิ่มพิเศษ ที่ได้รับในปัจจุบันนั้นเหมาะสมดีและเพียงพอแล้ว แต่มีจำนวนสูงถึงร้อยละ 29.9 และร้อยละ 18.8 มีความคิดเห็นไม่เห็นด้วย และไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง ว่า สวัสดิการต่าง ๆ ดังกล่าวข้างต้นที่ได้รับมีเพียงพอ ซึ่งมีจำนวนเกือบกึ่งหนึ่ง
4. เจ้าหน้าที่กลุ่มตัวอย่างจำนวน 79 คน คิดเป็นร้อยละ 33.8 และจำนวน 21 คน คิดเป็นร้อยละ 9.0 มีความเห็นด้วยและเห็นด้วยอย่างยิ่งตามลำดับว่า การแต่งตั้งโยกย้าย หรือการเลื่อนขั้นเลื่อนเงินเดือนในปัจจุบันพิจารณาจากความรู้ความสามารถและผลการปฏิบัติงาน ไม่แน่ใจในประเด็นดังกล่าวมีจำนวน 73 คน คิดเป็นร้อยละ 31.2 และมีจำนวน 35 คน คิดเป็นร้อยละ 15.0 และจำนวน 26 คน คิดเป็นร้อยละ 11.1 มีความไม่เห็นด้วยและไม่เห็นด้วยอย่างยิ่งที่ว่า การแต่งตั้งโยกย้ายหรือการเลื่อนขั้นเงินเดือนในปัจจุบันพิจารณาจากความรู้ความสามารถและผลงาน

ตารางที่ 7 ตารางแสดง จำนวนและค่าร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามทัศนคติงานป้องกัน
ปราบปราม ด้านความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา

ทัศนคติงานด้านการป้องกัน ปราบปราม	ระดับความคิดเห็น					\bar{X}	S.D.
	ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง	ไม่เห็น ด้วย	ไม่แน่ใจ	เห็นด้วย เห็นด้วย	เห็นด้วย อย่างยิ่ง		
1.สภาพแวดล้อมในการทำงาน เช่น เพื่อนร่วมงาน ผู้บังคับบัญชา มี สภาพที่ดี เหมาะสมต่อการปฏิบัติ งาน	6 (2.6)	23 (9.8)	54 (23.1)	128 (54.7)	23 (9.8)	3.594	0.890
2.ท่านรู้สึกท้อแท้เมื่อปฏิบัติงานได้ อย่างดี และถูกต้องมาโดยตลอด แต่ผู้บังคับบัญชาไม่สนับสนุนหรือ ยกย่องชมเชยเลย	9 (3.8)	40 (17.1)	68 (29.1)	101 (43.2)	16 (6.8)	3.321	0.965
3.ผู้บังคับบัญชาของท่านที่มีลักษณะ ไม่ไว้วางใจในตัวท่าน และเก็บงาน ไว้คนเดียว	8 (3.4)	60 (25.6)	76 (32.5)	72 (30.8)	18 (7.7)	3.137	0.997
4.ผู้บังคับบัญชาของท่านเอาใจใส่ ปัญหาของท่าน ทั้งเรื่องงาน และ เรื่องส่วนตัวเป็นอย่างดี	17 (7.3)	40 (17.1)	78 (33.3)	80 (34.2)	19 (8.1)	3.188	1.048
5.ผู้บังคับบัญชาของท่านมีลักษณะ เผด็จการ ไม่รับฟังเหตุผล หรือ ความคิดเห็นของผู้ใต้บังคับบัญ ชาทำให้ท่านไม่อยากทำงานด้วย	16 (5.1)	60 (25.6)	73 (31.2)	67 (28.6)	22 (9.4)	3.115	1.056

ตารางที่ 7 (ต่อ)

ทัศนคติงานด้านการป้องกัน ปราบปราม	ระดับความคิดเห็น					\bar{X}	S.D.
	ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง	ไม่เห็น ด้วย	ไม่แน่ใจ	เห็นด้วย	เห็นด้วย อย่างยิ่ง		
6. ท่านรู้สึกว่าคุณบังคับบัญชาไม่ให้ความเป็นธรรมในการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนประจำปี	5 (2.1)	46 (19.7)	83 (35.5)	65 (27.8)	35 (15.0)	3.338	1.024
7. ผู้บังคับบัญชาของท่านมีอคติในตัวท่านและคอยจ้องแต่จะจับผิดทั้งเรื่องส่วนตัวและการทำงานของท่าน	9 (3.8)	67 (28.6)	65 (27.8)	66 (28.2)	27 (11.5)	3.150	1.080
8. เมื่อมีปัญหาเกี่ยวกับการปฏิบัติงานท่านสามารถขอรับคำปรึกษาแนะนำจากผู้บังคับบัญชาได้เสมอ	10 (4.3)	21 (9.0)	68 (29.1)	103 (44.0)	32 (13.7)	3.538	0.981
9. ผู้บังคับบัญชาของท่านจะเรียกร้องสิทธิประโยชน์ที่ผู้ได้บังคับบัญชาควรได้รับอย่างเต็มที่เพื่อไม่ให้ผู้ได้บังคับบัญชาเสียสิทธิประโยชน์นั้น ๆ	17 (7.3)	44 (18.8)	79 (33.3)	80 (34.2)	14 (6.0)	3.128	1.024
10. ผู้บังคับบัญชาของท่านเป็นคนไม่สนใจทำงานคอยเลียงงานและเมื่อเกิดปัญหาก็จะหนีปัญหา โดยปิดความรับผิดชอบให้แก่ผู้ได้บังคับบัญชา	20 (8.5)	60 (25.6)	83 (35.5)	51 (21.8)	20 (8.5)	2.962	1.078
11. ท่านได้รับความไว้วางใจจากผู้บังคับบัญชาในการปฏิบัติหน้าที่	8 (3.4)	13 (5.6)	75 (32.1)	118 (50.4)	20 (8.5)	3.551	0.859

ตารางที่ 7 (ต่อ)

ทัศนคติงานด้านการป้องกัน ปราบปราม	ระดับความคิดเห็น					\bar{X}	S.D.
	ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง	ไม่เห็น ด้วย	ไม่แน่ใจ	เห็นด้วย เห็นด้วย	เห็นด้วย อย่างยิ่ง		
12.ท่านมีส่วนร่วมในการออกความคิดเห็น หรือวางแผนการปฏิบัติงานให้กับผู้บังคับบัญชา	10 (4.3)	33 (14.1)	70 (29.9)	106 (45.3)	15 (6.4)	3.355	0.948
13.ท่านกับเพื่อนร่วมงาน ปฏิบัติงานร่วมกันได้เป็นอย่างดีและไม่ค่อยมีปัญหาขัดแย้งกัน	4 (1.7)	16 (6.8)	35 (15.0)	151 (64.5)	28 (12.0)	3.782	0.807
14.เพื่อนร่วมงานของท่านมักคำนึงถึงประโยชน์ส่วนตัวมากกว่าส่วนรวม	17 (7.3)	55 (23.5)	69 (29.5)	74 (31.6)	19 (8.1)	3.098	1.078
15.ท่านรู้สึกมีความมั่นใจเมื่อได้ปฏิบัติงานร่วมกับเพื่อนร่วมงานที่จริงใจ คอยให้คำปรึกษาและคำแนะนำให้กับท่านเมื่อเกิดปัญหาต่าง ๆ	3 (1.3)	14 (6.0)	46 (19.7)	130 (55.6)	41 (17.5)	3.821	0.835
16.เพื่อนร่วมงานของท่านจะรับฟังความคิดเห็นของท่านเสมอ	3 (1.3)	16 (6.8)	70 (26.9)	123 (52.6)	22 (9.4)	3.620	0.800
17.เพื่อนร่วมงานของท่านรับผิดชอบต่องานดี	7 (3.0)	15 (6.4)	69 (29.5)	128 (54.7)	15 (6.4)	3.551	0.828
18.เพื่อนร่วมงานของท่านมีลักษณะเอาแต่ใจตัวเองมีความเห็นแก่ตัว	20 (8.5)	56 (23.9)	94 (40.2)	56 (23.9)	8 (3.4)	2.897	0.975

ตารางที่ 7 (ต่อ)

ทัศนคติงานด้านการป้องกัน ปราบปราม	ระดับความคิดเห็น					\bar{X}	S.D.
	ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง	ไม่เห็น ด้วย	ไม่แน่ใจ	เห็นด้วย	เห็นด้วย อย่างยิ่ง		
19.เพื่อนร่วมงานของท่านทำให้ ท่านเบื่องาน	15 (6.4)	69 (29.5)	90 (38.5)	54 (23.1)	6 (2.6)	2.859	0.932
20.การทำงานของเพื่อนร่วมงานมี ลักษณะตัวใครตัวมัน ไม่ยุ่งเกี่ยว กัน	16 (6.8)	75 (32.1)	61 (26.1)	69 (29.5)	13 (5.6)	2.949	1.055
21.เพื่อนร่วมงานของท่านจะคอย ให้กำลังใจท่านเมื่อท่านเกิดความ ท้อแท้ หรือหมดกำลังใจ	7 (3.0)	29 (12.4)	58 (24.8)	120 (51.3)	20 (8.5)	3.500	0.923
22.เพื่อนร่วมงานของท่านมีความ รับผิดชอบต่องานที่ได้รับมอบ หมายเป็นอย่างดี	7 (3.0)	14 (6.0)	54 (23.1)	133 (56.8)	26 (11.1)	3.671	0.863

ค่าเฉลี่ยของคะแนนด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน

$$(\bar{X}) = 3.324, \text{ S.D.} = 0.396$$

จากตารางที่ 7 เห็นได้ว่า ค่าเฉลี่ยของทัศนคติเกี่ยวกับปัจจัยที่ผลกระทบต่อการป้องกันปราบปรามอาชญากรรม ของเจ้าหน้าที่ตำรวจในระดับชั้นประทวนของสถานีตำรวจภูธร สังกัด ตำรวจภูธรจังหวัดปทุมธานี ด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน อยู่ในระดับที่เห็นว่า เป็นปัจจัยที่มีผลกระทบต่อ การป้องกันปราบปรามอาชญากรรมปานกลาง คือ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.324 โดยมีค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.396 เท่านั้น และเมื่อแยกพิจารณาเป็นรายข้อคำถามแล้ว

ปรากฏผลการวิเคราะห์ดังนี้

1. เจ้าหน้าที่กลุ่มตัวอย่างจำนวน 128 คน คิดเป็นร้อยละ 54.7 และ จำนวน 54 คน คิดเป็นร้อยละ 23.1 มีความเห็นด้วยและไม่แน่ใจ ตามลำดับว่า สภาพแวดล้อมในการทำงาน เช่น เพื่อร่วมงาน ผู้บังคับบัญชา มีสภาพที่ดี เหมาะสมต่อการปฏิบัติงาน ร้อยละ 9.8 และ ร้อยละ 2.6 ไม่เห็นด้วยและเห็นด้วยอย่างขี้ตามลำดับ

2. เจ้าหน้าที่กลุ่มตัวอย่างจำนวน 101 คน คิดเป็นร้อยละ 43.2 และ จำนวน 68 คน คิดเป็นร้อยละ 29.1 มีความเห็นด้วยและไม่แน่ใจ ตามลำดับว่า รู้สึกท้อแท้ใจเมื่อปฏิบัติงานได้อย่างดี และถูกต้องมาตลอด แต่ผู้บังคับบัญชาไม่สนับสนุนหรือยกย่องชมเชย ร้อยละ 17.1 และ ร้อยละ 3.8 ไม่เห็นด้วยและไม่เห็นด้วยอย่างขี้ตามลำดับ

3. เจ้าหน้าที่กลุ่มตัวอย่างจำนวน 76 คน คิดเป็นร้อยละ 32.5 และ จำนวน 72 คน คิดเป็นร้อยละ 30.8 ไม่แน่ใจและไม่เห็นด้วย ตามลำดับว่า ผู้บังคับบัญชาที่มีลักษณะไม่ไว้วางใจในตัวเอง และเก็บงานไว้คนเดียว ไม่มอบงานให้ท่าน ร้อยละ 25.6 และร้อยละ 3.4 ไม่เห็นด้วยและไม่เห็นด้วยอย่างขี้ตามลำดับ

4. เจ้าหน้าที่กลุ่มตัวอย่างจำนวน 80 คน คิดเป็นร้อยละ 34.2 และจำนวน 78 คน คิดเป็นร้อยละ 33.3 มีความเห็นด้วยและไม่แน่ใจ ตามลำดับว่า ผู้บังคับบัญชาเอาใจใส่ปัญหาเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติทั้งเรื่องงาน ร้อยละ 17.1 และร้อยละ 7.3 มีความไม่เห็นด้วยและไม่เห็นด้วยอย่างขี้ตามลำดับ

5. เจ้าหน้าที่กลุ่มตัวอย่างจำนวน 73 คน คิดเป็นร้อยละ 31.2 และ จำนวน 67 คน คิดเป็นร้อยละ 28.6 ไม่แน่ใจและเห็นด้วย ตามลำดับว่า ผู้บังคับบัญชามีลักษณะเผด็จการไม่รับฟังเหตุผล หรือความคิดเห็นของผู้ใต้บังคับบัญชา ทำให้ไม่อยากทำงานด้วย ร้อยละ 25.6 และ ร้อยละ 5.1 ไม่เห็นด้วยและเห็นด้วยอย่างขี้ตามลำดับ

6. เจ้าหน้าที่กลุ่มตัวอย่างจำนวน 83 คน คิดเป็นร้อยละ 35.5 และ จำนวน 65 คน คิดเป็นร้อยละ 27.8 ไม่แน่ใจและไม่เห็นด้วย ตามลำดับว่ารู้สึกว่าผู้บังคับบัญชาไม่ให้ความสำคัญ

กรรมในการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนประจำปี ร้อยละ 19.7 และ ร้อยละ 2.1 ไม่เห็นด้วยและไม่เห็นด้วยอย่างขึงตามลำดับ

7. เจ้าหน้าที่กลุ่มตัวอย่างจำนวน 66 คน คิดเป็นร้อยละ 28.2 และ จำนวน 65 คน คิดเป็นร้อยละ 27.8 ไม่เห็นด้วยและไม่แน่ใจ ตามลำดับว่า ผู้บังคับบัญชามีอคติในตัวผู้ปฏิบัติงาน และคอยจ้องแต่จะจับผิดทั้งในเรื่องส่วนตัว และการทำงาน ร้อยละ 28.6 และร้อยละ 3.8 ไม่เห็นด้วยและไม่เห็นด้วยอย่างขึงตามลำดับ

8. เจ้าหน้าที่กลุ่มตัวอย่างจำนวน 103 คน คิดเป็นร้อยละ 44.0 และจำนวน 68 คน คิดเป็นร้อยละ 29.1 มีความเห็นด้วยและไม่แน่ใจ ตามลำดับ เมื่อมีปัญหาเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน สามารถขอรับคำปรึกษาแนะนำจากผู้บังคับบัญชาได้เสมอ ร้อยละ 9.0 และร้อยละ 4.3 มีความไม่เห็นด้วยและไม่เห็นด้วยอย่างขึงตามลำดับ

9. เจ้าหน้าที่กลุ่มตัวอย่างจำนวน 80 คน คิดเป็นร้อยละ 34.2 และ จำนวน 79 คน คิดเป็นร้อยละ 33.8 มีความเห็นด้วยและไม่แน่ใจ ตามลำดับว่า ผู้บังคับบัญชาของท่านจะเรียกร้องสิทธิประโยชน์ที่ผู้ใต้บังคับบัญชาควรได้รับอย่างเต็มที่เพื่อไม่ให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเสียสิทธิประโยชน์นั้น ร้อยละ 18.8 และร้อยละ 7.3 ไม่เห็นด้วยและเห็นด้วยอย่างขึงตามลำดับ

10. เจ้าหน้าที่กลุ่มตัวอย่างจำนวน 83 คน คิดเป็นร้อยละ 35.5 และ จำนวน 51 คน คิดเป็นร้อยละ 21.8 มีความเห็นด้วยและไม่แน่ใจ ตามลำดับว่า ผู้บังคับบัญชาเป็นคนไม่สนใจทำงาน คอยเลื่องงาน และเมื่อเกิดปัญหา ก็จะหนีปัญหาโดยปิดความรับผิดชอบให้แก่ผู้ใต้บังคับบัญชา ร้อยละ 25.6 และ ร้อยละ 8.5 ไม่เห็นด้วยและไม่เห็นด้วยอย่างขึงตามลำดับ

11. เจ้าหน้าที่กลุ่มตัวอย่างจำนวน 118 คน คิดเป็นร้อยละ 50.4 และ จำนวน 75 คน คิดเป็นร้อยละ 32.1 ไม่เห็นด้วยและไม่แน่ใจ ตามลำดับว่า ได้รับความไว้วางใจจากผู้บังคับบัญชาในการปฏิบัติหน้าที่ ร้อยละ 5.6 และร้อยละ 3.4 ไม่เห็นด้วยและไม่เห็นด้วยอย่างขึงตามลำดับ

12. เจ้าหน้าที่กลุ่มตัวอย่างจำนวน 106 คน คิดเป็นร้อยละ 45.3 และจำนวน 70 คน คิดเป็นร้อยละ 29.9 มีความเห็นด้วยและไม่แน่ใจ ตามลำดับว่า ตนมีส่วนร่วมในการออกความคิดเห็น หรือวางแผนการปฏิบัติงานให้กับผู้บังคับบัญชา ร้อยละ 14.1 และร้อยละ 4.3 มีความไม่เห็นด้วยและไม่เห็นด้วยอย่างยิ่งตามลำดับ

13. เจ้าหน้าที่กลุ่มตัวอย่างจำนวน 151 คน คิดเป็นร้อยละ 64.5 และ จำนวน 35 คน คิดเป็นร้อยละ 15.0 เห็นด้วยและไม่แน่ใจ ตามลำดับว่า ตนเองกับเพื่อนร่วมงาน ปฏิบัติงานร่วมกันได้อย่างดีและไม่ค่อยมีปัญหาขัดแย้งกัน ร้อยละ 6.8 และ ร้อยละ 1.7 ไม่เห็นด้วยและไม่เห็นด้วยอย่างยิ่งตามลำดับ

14. เจ้าหน้าที่กลุ่มตัวอย่างจำนวน 74 คน คิดเป็นร้อยละ 31.6 และ จำนวน 69 คน คิดเป็นร้อยละ 29.5 เห็นด้วยและไม่แน่ใจ ตามลำดับว่า เพื่อนร่วมงานของตนมักคำนึงถึงผลประโยชน์ส่วนตัวมากกว่าประโยชน์ส่วนรวม ร้อยละ 23.5 และ ร้อยละ 7.3 ไม่เห็นด้วยและไม่เห็นด้วยอย่างยิ่งตามลำดับ

15. เจ้าหน้าที่กลุ่มตัวอย่างจำนวน 130 คน คิดเป็นร้อยละ 55.6 และ จำนวน 46 คน คิดเป็นร้อยละ 19.7 เห็นด้วยและไม่แน่ใจ ตามลำดับว่า ตนรู้สึกมั่นใจเมื่อได้ปฏิบัติงานร่วมกับเพื่อนร่วมงานที่จริงใจ คอยให้คำปรึกษา และคำแนะนำให้กับตนเองเมื่อเกิดปัญหาต่าง ๆ ร้อยละ 6.0 และร้อยละ 1.3 ไม่เห็นด้วยและไม่เห็นด้วยอย่างยิ่งตามลำดับ

16. เจ้าหน้าที่กลุ่มตัวอย่างจำนวน 123 คน คิดเป็นร้อยละ 52.6 และจำนวน 70 คน คิดเป็นร้อยละ 29.9 มีความเห็นด้วยและไม่แน่ใจ ตามลำดับว่า เพื่อนร่วมงานของตนจะรับฟังความคิดเห็นของตนเองเสมอ ร้อยละ 6.8 และร้อยละ 1.3 มีความไม่เห็นด้วยและไม่เห็นด้วยอย่างยิ่งตามลำดับ

17. เจ้าหน้าที่กลุ่มตัวอย่างจำนวน 128 คน คิดเป็นร้อยละ 54.7 และ จำนวน 69 คน คิดเป็นร้อยละ 29.5 มีความเห็นด้วยและไม่แน่ใจ ตามลำดับว่า เพื่อนร่วมงานของตนมีความรับผิดชอบต่องานดี ร้อยละ 6.4 และ ร้อยละ 3.0 ไม่เห็นด้วยและเห็นด้วยอย่างยิ่งตามลำดับ

18. เจ้าหน้าที่กลุ่มตัวอย่างจำนวน 94 คน คิดเป็นร้อยละ 40.2 และ จำนวน 56 คน คิดเป็นร้อยละ 23.9 ไม่แน่ใจและเห็นด้วย ตามลำดับว่า เพื่อนร่วมงานของตนมีลักษณะเอาแต่ใจตนเอง มีความเห็นแก่ตัว อิจจาริขบเมือท่านได้ดี ร้อยละ 23.9 และ ร้อยละ 8.5 ไม่เห็นด้วยและไม่เห็นด้วยอย่างยิ่งตามลำดับ

19. เจ้าหน้าที่กลุ่มตัวอย่างจำนวน 90 คน คิดเป็นร้อยละ 38.5 และ จำนวน 54 คน คิดเป็นร้อยละ 23.1 ไม่แน่ใจและเห็นด้วย ตามลำดับว่า เพื่อนร่วมงานทำให้ตนเบื่องาน ร้อยละ 29.5 และร้อยละ 6.4 ไม่เห็นด้วยและไม่เห็นด้วยอย่างยิ่งตามลำดับ

20. เจ้าหน้าที่กลุ่มตัวอย่างจำนวน 75 คน คิดเป็นร้อยละ 32.1 และจำนวน 61 คน คิดเป็นร้อยละ 26.1 มีความไม่เห็นด้วยและไม่แน่ใจ ตามลำดับว่า การทำงานของเพื่อนร่วมงานมีลักษณะตัวใครตัวมันไม่ยุ่งเกี่ยวกับร้อยละ 29.5 และร้อยละ 5.6 มีความเห็นด้วยและเห็นด้วยอย่างยิ่งตามลำดับ

21. เจ้าหน้าที่กลุ่มตัวอย่างจำนวน 120 คน คิดเป็นร้อยละ 51.3 และ จำนวน 58 คน คิดเป็นร้อยละ 24.8 เห็นด้วยและไม่แน่ใจ ตามลำดับว่า เพื่อนร่วมงานจะคอยให้กำลังใจ เมื่อตนเองเกิดความท้อแท้ หรือหมดกำลังใจในการทำงาน ร้อยละ 12.4 และ ร้อยละ 3.0 ไม่เห็นด้วยและไม่เห็นด้วยอย่างยิ่งตามลำดับ

22. เจ้าหน้าที่กลุ่มตัวอย่างจำนวน 133 คน คิดเป็นร้อยละ 56.8 และ จำนวน 54 คน คิดเป็นร้อยละ 23.1 เห็นด้วยและไม่แน่ใจ ตามลำดับว่า เพื่อนร่วมงานมีความรับผิดชอบต่องานที่ได้รับมอบหมายเป็นอย่างดี ร้อยละ 6.0 และ ร้อยละ 3.0 ไม่เห็นด้วยและไม่เห็นด้วยอย่างยิ่งตามลำดับ

การทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐานที่ 1 เจ้าหน้าที่ตำรวจชายตรงที่มีอายุมาก จะมีแนวคิดและการปฏิบัติตัวดีกว่า เจ้าหน้าที่ตำรวจชายตรงที่มีอายุน้อย

ตารางที่ 8 ตารางแสดงการหาค่าความสัมพันธ์ระหว่างอายุของเจ้าหน้าที่ตำรวจชายตรงกับแนวคิดและการปฏิบัติตัว

อายุ	ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง	ไม่เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	เห็นด้วย	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	รวม
ต่ำกว่า 30 ปี	0	0	53 (22.6)	55 (23.5)	7 (3.0)	115 (49.1)
31 – 40 ปี	0	0	44 (18.8)	35 (15.0)	2 (0.9)	81 (34.6)
41 – 50 ปี	0	0	20 (8.5)	12 (5.1)	1 (0.4)	33 (14.1)
51 – 60 ปี	0	0	4 (1.7)	1 (0.4)	0 (0)	5 (2.1)
รวม	0	0	121 (51.7)	103 (44.0)	10 (4.3)	234 (100)

$$X^2 = 5.40939 \quad df = 6 \quad \text{Significance} = 0.49248 \quad \text{GAMMA} = 0.10338$$

จากตารางที่ 8 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างอายุของเจ้าหน้าที่ตำรวจชายตรงกับแนวคิดและการปฏิบัติตัว พบว่ามีค่าของไคสแควร์ (X^2) = 5.40939 ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 และปรากฏว่ามีค่านัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.49248 ซึ่งสูงกว่า 0.05 แสดงว่า ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ อาจกล่าวได้ว่า เจ้าหน้าที่ตำรวจชายตรงที่มีอายุมากมีแนวคิดและการ

ปฏิบัติตัวไม่แตกต่างไปจากเจ้าหน้าที่ตำรวจสายตรวจที่มีอายุน้อยแต่อย่างใด และเมื่อพิจารณาค่า GAMMA ปรากฏว่ามีค่าเท่ากับ 0.10338 แสดงว่า ปัจจัยทั้งสองมีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำ เป็นไปในทิศทางบวก ซึ่งผลงานวิจัย ของ ชารินทร์ จันทราทิพย์(2524: บทคัดย่อ) ได้กล่าวว่า เจ้าหน้าที่ตำรวจที่มีอายุมาก รับราชการมานานจะมีแนวคิดในปัญหาการปฏิบัติงานดีน้อยกว่า และสามารถปฏิบัติงานป้องกันปราบปรามอาชญากรรมได้ดีกว่าเจ้าหน้าที่ตำรวจที่มีอายุน้อย ซึ่งไม่สอดคล้องกัน เนื่องจากเจ้าหน้าที่ตำรวจที่อายุมาก รับราชการมานานก็จะเบื่อง่ายในงานที่ทำงานทำให้มีแนวคิด และการปฏิบัติตัวไม่แตกต่างไปจากเจ้าหน้าที่ตำรวจที่มีอายุน้อย ดังนั้น จึงปฏิเสธสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐานที่ 2 เจ้าหน้าที่ตำรวจสายตรวจที่มีอายุมากจะได้รับสิทธิประโยชน์และสวัสดิการดีกว่าเจ้าหน้าที่ตำรวจสายตรวจที่มีอายุน้อย

ตารางที่ 9 ตารางแสดงการหาค่าความสัมพันธ์ระหว่างอายุของเจ้าหน้าที่ตำรวจสายตรวจกับสิทธิประโยชน์และสวัสดิการ

อายุ	ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง	ไม่เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	เห็นด้วย	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	รวม
ต่ำกว่า 30 ปี	10 (4.3)	25 (10.7)	45 (19.2)	28 (12.0)	7 (3.0)	115 (49.1)
31 – 40 ปี	12 (5.1)	9 (3.8)	28 (12.0)	26 (11.1)	6 (2.6)	81 (34.6)
41 – 50 ปี	2 (0.9)	5 (2.1)	11 (4.7)	14 (6.0)	1 (0.4)	33 (14.1)
51 – 60 ปี	0 (0)	1 (0.4)	2 (0.9)	2 (0.9)	0 (0)	5 (2.1)
รวม	24 (10.3)	40 (17.1)	86 (36.8)	70 (29.9)	14 (6.0)	234 (100)

$$X^2 = 10.91376$$

$$df = 12$$

$$\text{Significance} = 0.53632$$

$$\text{GAMMA} = 0.11993$$

จากตารางที่ 9 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างอายุของเจ้าหน้าที่ตำรวจสายตรวจกับสิทธิประโยชน์และสวัสดิการ พบว่ามีค่าของไคสแควร์(X^2) = 10.91376 ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 และปรากฏว่ามีค่านัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.53632 ซึ่งสูงกว่า 0.05 แสดงว่า ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ อาจกล่าวได้ว่า เจ้าหน้าที่ตำรวจสายตรวจที่มีอายุมากจะได้รับสิทธิประโยชน์และสวัสดิการไม่แตกต่างไปจากเจ้าหน้าที่ตำรวจสายตรวจที่มีอายุน้อยแต่อย่างใด และเมื่อพิจารณาค่า GAMMA ปรากฏว่ามีค่าเท่ากับ 0.11993 แสดงว่า ปัจจัยทั้งสองมีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำ เป็นไปในทิศทางบวก ซึ่งผลงานวิจัย ของ ไพฑูรย์ พิทักษ์ธรรม(2541: บทคัดย่อ) ได้กล่าวว่า เจ้าหน้าที่ตำรวจที่มีอายุแตกต่างกันจะมีผลต่อปัญหาและความต้องการสวัสดิการที่แตกต่างกัน จึงไม่สอดคล้องกัน อาจเป็นเพราะเจ้าหน้าที่ตำรวจสายตรวจอาจได้รับสิทธิประโยชน์และสวัสดิการจากผู้บังคับบัญชาเท่าเทียมกัน จึงปฏิเสธสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐานที่ 3 เจ้าหน้าที่ตำรวจสายตรวจที่มีอายุมากจะมีความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานดีกว่า เจ้าหน้าที่ตำรวจสายตรวจที่มีอายุน้อย

ตารางที่ 10 ตารางแสดงการหาค่าความสัมพันธ์ระหว่างอายุของเจ้าหน้าที่ตำรวจสายตรวจกับความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน

อายุ	ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง	ไม่เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	เห็นด้วย	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	รวม
ต่ำกว่า 30 ปี	0	6 (2.6)	79 (33.8)	30 (12.8)	0	115 (49.1)
31 - 40 ปี	0	1 (0.4)	52 (22.2)	28 (12.0)	0	81 (34.6)
41 - 50 ปี	0	0	26 (11.1)	7 (3.0)	0	33 (14.1)
51 - 60 ปี	0	0	3 (1.3)	2 (0.4)	0	5 (2.1)
รวม	0	7 (3.0)	160 (68.3)	67 (28.7)	0	234 (100)

$$X^2 = 10.02354 \quad df = 9 \quad \text{Significance} = 0.34858 \quad \text{GAMMA} = 0.10323$$

จากตารางที่ 10 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างอายุของเจ้าหน้าที่ตำรวจสายตรวจกับความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน พบว่ามีค่าของไคสแควร์(X^2) = 10.02354 ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 และปรากฏว่ามีค่านัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.34858 ซึ่งสูงกว่า 0.05 แสดงว่า ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ อาจกล่าวได้ว่า เจ้าหน้าที่ตำรวจสายตรวจที่มีอายุมากมีความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน ไม่แตกต่างไปจากเจ้าหน้าที่ตำรวจสายตรวจที่มีอายุน้อยแต่อย่างใด และเมื่อพิจารณาค่า GAMMA ปรากฏว่ามีค่าเท่ากับ 0.11993 แสดงว่า ปัจจัยทั้งสองมีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำ เป็นไปในทิศทางบวก

ผลการพิสูจน์สมมติฐานอาจเป็นไปได้ว่าผู้บังคับบัญชาอาจปฏิบัติตัวต่อเจ้าหน้าที่ตำรวจสายตรวจไม่ว่าจะมีอายุมากหรือน้อยอย่างเท่าเทียมกันและเสมอภาคกัน หรือผู้บังคับบัญชาอาจมอบหมายงานให้แก่เจ้าหน้าที่ตำรวจที่มีอายุน้อยก็ได้ เพราะคล่องตัวต่อการปฏิบัติงานมากกว่าเจ้าหน้าที่ตำรวจที่มีอายุมาก ดังนั้นจึง ปฏิเสธสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐานที่ 4 เจ้าหน้าที่ตำรวจสายตรวจที่มีชั้นยศสูงจะมีแนวคิดและการปฏิบัติตัวดีกว่า เจ้าหน้าที่ตำรวจสายตรวจที่มีชั้นยศต่ำ

ตารางที่ 11 ตารางแสดงการหาค่าความสัมพันธ์ระหว่างระดับชั้นยศของเจ้าหน้าที่ตำรวจสายตรวจกับแนวคิดและการปฏิบัติตัว

ระดับชั้นยศ	ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง	ไม่เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	เห็นด้วย	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	รวม
พลตำรวจ	0	0	12 (5.1)	10 (4.3)	1 (0.4)	23 (9.8)
สิบตำรวจตรี ถึง สิบตำรวจเอก	0	0	70 (29.9)	72 (30.8)	7 (3.0)	149 (63.7)
จ่าสิบตำรวจ	0	0	20 (8.5)	13 (5.6)	1 (0.4)	34 (14.5)
นายดาบตำรวจ	0	0	19 (8.1)	8 (3.4)	1 (0.4)	28 (12.0)
รวม	0	0	121 (51.7)	103 (44.0)	10 (4.3)	234 (100)

$$X^2 = 5.03153 \quad df = 6 \quad \text{Significance} = 0.53978 \quad \text{GAMMA} = -0.19032$$

จากตารางที่ 11 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างระดับชั้นยศของเจ้าหน้าที่ตำรวจสายตรวจกับ แนวคิดและการปฏิบัติตัว พบว่ามีค่าของไคสแควร์ (X^2) = 5.03153 ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 และปรากฏว่ามีค่านัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.53978 ซึ่งสูงกว่า 0.05 แสดงว่า ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ อาจกล่าวได้ว่า เจ้าหน้าที่ตำรวจสายตรวจที่มีชั้นยศสูงจะมีแนวคิดและการปฏิบัติตัวไม่แตกต่างไปจากเจ้าหน้าที่ตำรวจสายตรวจที่มีชั้นยศต่ำแต่อย่างใด และเมื่อพิจารณาค่า GAMMA ปรากฏว่ามีค่าเท่ากับ -0.19032 แสดงว่า ปัจจัยทั้งสองมีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำ เป็นไปในทิศทางลบ ซึ่งอาจเป็นเพราะว่าผู้ที่มียศต่ำเมื่อเริ่มเข้ามาทำงาน ก็จะมีความตั้งใจในการทำงานสูง ทำให้ไม่เกิดความแตกต่าง ดังนั้นจึง ปฏิเสธสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐานที่ 5 เจ้าหน้าที่ตำรวจสายตรวจที่มีชั้นยศสูงจะได้รับสิทธิประโยชน์และสวัสดิการดีกว่า
เจ้าหน้าที่ตำรวจสายตรวจที่มีชั้นยศต่ำ

ตารางที่ 12 ตารางแสดงการหาค่าความสัมพันธ์ระหว่างระดับชั้นยศของเจ้าหน้าที่ตำรวจสายตรวจ
กับสิทธิประโยชน์และสวัสดิการ

ระดับชั้นยศ	ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง	ไม่เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	เห็นด้วย	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	รวม
พลตำรวจ	3 (1.3)	3 (1.3)	7 (3.0)	9 (3.8)	1 (0.4)	23 (9.8)
สิบตำรวจตรี ถึง สิบตำรวจเอก	17 (7.3)	29 (12.4)	58 (24.8)	36 (15.4)	9 (3.8)	149 (63.7)
จ่าสิบตำรวจ	2 (0.9)	3 (1.3)	16 (6.8)	10 (4.3)	3 (1.3)	34 (14.5)
นายดาบตำรวจ	2 (0.9)	5 (2.1)	5 (2.1)	15 (6.4)	1 (0.4)	28 (12.0)
รวม	24 (10.3)	40 (17.1)	86 (36.8)	70 (29.9)	14 (6.0)	234 (100)

$$X^2 = 15.86760 \quad df = 12 \quad \text{Significance} = 0.19738 \quad \text{GAMMA} = 0.14175$$

จากตารางที่ 12 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างระดับชั้นยศของเจ้าหน้าที่ตำรวจสายตรวจกับ สิทธิประโยชน์และสวัสดิการ พบว่ามีค่าของไคสแควร์(X^2) = 15.86760 ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 และปรากฏว่ามีค่านัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.19738 ซึ่งสูงกว่า 0.05 แสดงว่า ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ อาจกล่าวได้ว่า เจ้าหน้าที่ตำรวจสายตรวจที่มีชั้นยศสูงจะได้รับสิทธิประโยชน์และสวัสดิการไม่แตกต่างไปจากเจ้าหน้าที่ตำรวจสายตรวจที่มีชั้นยศต่ำแต่อย่างใด และเมื่อพิจารณาว่า GAMMA ปรากฏว่ามีค่าเท่ากับ 0.14175 แสดงว่า ปัจจัยทั้งสองมีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำ เป็นไปในทิศทางบวก

ผลการพิสูจน์สมมติฐาน ปรากฏว่าชั้นยศไม่มีความสัมพันธ์กับสิทธิประโยชน์และสวัสดิการแต่อย่างใด เนื่องจากว่า ผู้มีชั้นยศน้อย ที่มีการศึกษาสูง ผู้บังคับบัญชาก็จะมอบหมายงานน้อย ทำให้ได้รับสวัสดิการตามมา เช่น ไม่ต้องไปปฏิบัติหน้าที่เวรยาม แต่เป็นผู้ติดตามผู้บังคับบัญชาแทนซึ่งจะสะดวกสบาย และยังได้เบี่ยงเพิ่มพิเศษด้วย ดังนั้นจึง ปฏิเสธสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐานที่ 6 เจ้าหน้าที่ตำรวจสายตรวจที่ชั้นยศสูงจะมีความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานดีกว่า เจ้าหน้าที่ตำรวจสายตรวจที่มีชั้นยศต่ำ

ตารางที่ 13 ตารางแสดงการหาค่าความสัมพันธ์ระหว่างระดับชั้นยศของเจ้าหน้าที่ตำรวจสายตรวจ กับความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน

ระดับชั้นยศ	ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง	ไม่เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	เห็นด้วย	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	รวม
พลตำรวจ	0	0	13 (5.6)	10 (4.3)	0	23 (9.8)
สิบตำรวจตรี ถึงสิบตำรวจเอก	0	7 (3.0)	99 (42.3)	43 (18.3)	0	149 (63.7)
จ่าสิบตำรวจ	0	27 (11.5)	0	7 (3.0)	0	34 (14.5)
นายดาบตำรวจ	0	0	21 (9.0)	7 (3.0)	0	28 (12.0)
รวม	0	7 (3.0)	160 (68.3)	67 (28.7)	0	234 (100)

$$X^2 = 12.87128 \quad df = 9 \quad \text{Significance} = 0.16852 \quad \text{GAMMA} = -0.14710$$

จากตารางที่ 13 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างชั้นยศของเจ้าหน้าที่ตำรวจสายตรวจ กับความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน พบว่ามีค่าของไคสแควร์ (X^2) = 12.87128 ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 และปรากฏว่ามีค่านัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.16852 ซึ่งสูงกว่า

0.05 แสดงว่า ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ อาจกล่าวได้ว่า เจ้าหน้าที่ตำรวจสายตรวจที่มีชั้นยศสูงจะมีความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน ไม่แตกต่างไปจากเจ้าหน้าที่ตำรวจสายตรวจที่มีชั้นยศต่ำแต่อย่างใด เมื่อพิจารณาค่า GAMMA ปรากฏว่ามีค่าเท่ากับ -0.14710 แสดงว่าปัจจัยทั้งสองมีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำเป็นไปในทิศทางลบ ซึ่งผลที่ได้ไปในทางผู้ที่มีชั้นยศต่ำ เพราะผู้ที่มีชั้นยศต่ำจะมีความตั้งใจในการทำงานสูงผู้บังคับบัญชาจึงมอบหมายงานให้ปฏิบัติมากกว่า ทำให้มีความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชามากกว่าผู้ที่มีชั้นยศต่ำ และเพื่อนร่วมงานส่วนใหญ่ก็มีอายุน้อยและมีชั้นยศระดับเดียวกันก็จะมีความสัมพันธ์กันมากกว่าผู้ที่มีชั้นยศสูง ดังนั้น จึงปฏิเสธสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐานที่ 7 เจ้าหน้าที่ตำรวจสายตรวจที่มีระดับการศึกษาสูงจะมีแนวคิดและการปฏิบัติตัวดีกว่า เจ้าหน้าที่ตำรวจสายตรวจที่มีระดับการศึกษาต่ำ

ตารางที่ 14 ตารางแสดงการหาค่าความสัมพันธ์ระหว่างระดับการศึกษาของเจ้าหน้าที่ตำรวจสายตรวจ กับแนวคิดและการปฏิบัติตัว

ระดับการศึกษา	ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง	ไม่เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	เห็นด้วย	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	รวม
มัธยมศึกษาปีที่ 3	0	0	34 (14.5)	14 (6.0)	3 (1.3)	51 (21.8)
มัธยมศึกษาปีที่ 6	0	0	71 (30.3)	79 (33.8)	7 (3.0)	157 (67.1)
ปวส./อนุปริญญา	0	0	7 (3.0)	5 (2.1)	0	12 (5.1)
ปริญญาตรี หรือ เทียบเท่า	0	0	7 (3.0)	5 (2.1)	0	12 (5.1)
สูงกว่าปริญญาตรี	0	0	2 (0.9)	0	0	2 (0.9)
รวม	0	0	121 (51.7)	103 (44.0)	10 (4.3)	234 (100)

$$X^2 = 11.52864 \quad df = 8 \quad \text{Significance} = 0.17351 \quad \text{GAMMA} = 0.11694$$

จากตารางที่ 14 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างระดับการศึกษาของเจ้าหน้าที่ตำรวจสายตรวจกับ แนวคิดและการปฏิบัติตัว พบว่ามีค่าของไคสแควร์(X^2) = 11.52864 ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 และปรากฏว่ามีค่านัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.17351 ซึ่งสูงกว่า 0.05 แสดงว่า ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ อาจกล่าวได้ว่า เจ้าหน้าที่ตำรวจสายตรวจที่มีระดับการศึกษาสูงจะมีแนวคิดและการปฏิบัติตัวไม่แตกต่างไปจากเจ้าหน้าที่ตำรวจสายตรวจที่มีระดับการ

ศึกษาดำแต่อย่างใด และเมื่อพิจารณาค่า GAMMA ปรากฏว่ามีค่าเท่ากับ 0.11694 แสดงว่า ปัจจัยทั้งสองมีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำ เป็นไปในทิศทางบวก ดังนั้น จึงปฏิเสธสมมติฐาน

ผลการพิสูจน์สมมติฐานอาจเป็นไปได้ว่าผู้ที่มีการศึกษาสูงอาจมีประสบการณ์ในการทำงานน้อยทำให้ปฏิบัติงานได้ไม่ดีเท่าผู้ที่มีการศึกษาค่ำก็ได้ หรือผู้ที่มีระดับการศึกษาสูงอาจคิดว่าตนเองมีความรู้มาก และไม่ค่อยใส่ใจในการปฏิบัติหน้าที่ และมักมีแนวคิดขัดแย้งกับข้อปฏิบัติต่างๆ

สมมติฐานที่ 8 เจ้าหน้าที่ตำรวจสายตรวจที่มีระดับการศึกษาสูง จะได้รับสิทธิประโยชน์และสวัสดิการดีกว่า เจ้าหน้าที่ตำรวจสายตรวจที่มีระดับการศึกษาค่ำ

ตารางที่ 15 ตารางแสดงการหาค่าความสัมพันธ์ระหว่างระดับการศึกษาของเจ้าหน้าที่ตำรวจสายตรวจ กับสิทธิประโยชน์และสวัสดิการ

ระดับการศึกษา	ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง	ไม่เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	เห็นด้วย	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	รวม
มัธยมศึกษาปีที่ 3	2 (0.9)	7 (3.0)	16 (6.8)	22 (9.4)	4 (1.7)	51 (21.8)
มัธยมศึกษาปีที่ 6	16 (6.8)	28 (12.0)	63 (26.9)	41 (17.5)	9 (3.8)	157 (67.1)
ปวส./อนุปริญญา	2 (0.9)	3 (1.3)	1 (0.4)	5 (2.1)	1 (0.4)	12 (5.1)
ปริญญาตรี หรือ เทียบเท่า	4 (1.7)	2 (0.9)	5 (2.1)	1 (0.4)	0	12 (5.1)
สูงกว่าปริญญาตรี	0	0	1 (0.4)	1 (0.4)	0	2 (0.9)
รวม	24 (10.3)	40 (17.1)	86 (36.8)	70 (29.9)	14 (6.0)	234 (100)

$$X^2 = 7.82379$$

$$df = 16$$

$$\text{Significance} = 0.00516$$

$$\text{GAMMA} = 0.09215$$

จากตารางที่ 15 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างระดับการศึกษาของเจ้าหน้าที่ตำรวจสายตรวจกับ สิทธิประโยชน์และสวัสดิการ พบว่ามีค่าของไคสแควร์(X^2) = 7.82379 ผู้วิจัยจึงทดสอบค่า ไคสแควร์(X^2) ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ปรากฏว่ามีค่านัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.00516 ซึ่งต่ำกว่า 0.05 แสดงว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ อาจกล่าวได้ว่า “เจ้าหน้าที่ตำรวจสายตรวจที่มีระดับการศึกษาสูงจะได้รับสิทธิประโยชน์และสวัสดิการดีกว่าเจ้าหน้าที่ตำรวจสายตรวจที่มีระดับการศึกษาต่ำจริง” และเมื่อพิจารณาค่า GAMMA ปรากฏว่ามีค่าเท่ากับ 0.09215 แสดงว่า ปัจจัยทั้งสองมีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำ เป็นไปในทิศทางบวก ดังนั้นจึงยอมรับสมมติฐานที่ตั้งไว้

จะเห็นได้ว่าผลของการพิสูจน์สมมติฐานในข้อที่ 11 นี้ สอดคล้องกับงานวิจัยของ ไพฑูรย์ พิทักษ์ธรรม(2541:บทคัดย่อ) ซึ่งได้ทำการศึกษาเรื่อง “ปัญหาและความต้องการสวัสดิการของเจ้าหน้าที่ตำรวจ : ศึกษากรณีเจ้าหน้าที่ตำรวจชั้นประทวนและพลตำรวจ ในสังกัดกองบังคับการตำรวจนครบาล 9” ปรากฏว่า ระดับการศึกษาไม่มีผลต่อปัญหาสวัสดิการของกลุ่มตัวอย่าง แต่จะมีผลต่อความต้องการสวัสดิการของกลุ่มตัวอย่าง คือผู้ที่มีการศึกษาสูงจะมีความต้องการสวัสดิการมากกว่าผู้ที่มีการศึกษาน้อย เพราะเจ้าหน้าที่ตำรวจสายตรวจที่มีระดับการศึกษาสูง จะได้รับมอบหมายงานจากผู้บังคับบัญชาให้ทำงานที่ใช้ความรู้ หรือเป็นที่ปรึกษาของผู้บังคับบัญชา ซึ่งตำแหน่งหน้าที่ดังกล่าวมีโอกาสที่จะได้รับสิทธิประโยชน์และสวัสดิการมากกว่า เช่น ขั้นเงินเดือนพิเศษ เบี้ยเลี้ยงพิเศษ เป็นต้น

สมมติฐานที่ 9 เจ้าหน้าที่ตำรวจสายตรวจที่มีระดับการศึกษาสูง จะมีความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานดีกว่า เจ้าหน้าที่ตำรวจสายตรวจที่มีระดับการศึกษาต่ำ

ตารางที่ 16 ตารางแสดงการหาค่าความสัมพันธ์ระหว่างระดับการศึกษาของเจ้าหน้าที่ตำรวจสายตรวจ กับความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน

ระดับการศึกษา	ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง	ไม่เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	เห็นด้วย	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	รวม
มัธยมศึกษาปีที่ 3	0	0	39 (16.7)	12 (5.1)	0	51 (21.8)
มัธยมศึกษาปีที่ 6	0	6 (2.6)	103 (44.0)	48 (20.5)	0	157 (67.1)
ปวส./อนุปริญญา	0	1 (0.4)	7 (3.0)	4 (1.7)	0	12 (5.1)
ปริญญาตรี หรือ เทียบเท่า	0	0	9 (3.8)	3 (1.3)	0	12 (5.1)
สูงกว่าปริญญาตรี	0	0	2 (0.9)	0	0	2 (0.9)
รวม	0	7 (3.0)	160 (68.4)	67 (28.6)	0	234 (100)

$$X^2 = 7.59760 \quad df = 12 \quad \text{Significance} = 0.81573 \quad \text{GAMMA} = -0.03039$$

จากตารางที่ 16 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างระดับการศึกษาของเจ้าหน้าที่ตำรวจสายตรวจกับ ความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน พบว่ามีค่าของไคสแควร์(X^2) = 7.59760 ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 และปรากฏว่ามีค่านัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.81573 ซึ่งสูงกว่า 0.05 แสดงว่า ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ อาจกล่าวได้ว่า เจ้าหน้าที่ตำรวจสายตรวจที่มีระดับการศึกษาสูงจะมีความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน ไม่แตกต่างไปจากเจ้าหน้าที่ตำรวจสายตรวจที่มีระดับการศึกษาต่ำแต่อย่างใด และเมื่อพิจารณาว่า

GAMMA ปรากฏว่ามีค่าเท่ากับ 0.03039 แสดงว่า ปัจจัยทั้งสองมีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำ เป็นไปในทิศทางบวก ดังนั้นจึงปฏิเสธสมมติฐานที่ตั้งไว้

ผลการพิสูจน์สมมติฐานอาจเป็นไปได้ว่าผู้ที่มีการศึกษาสูงส่วนใหญ่จะเป็นเจ้าหน้าที่ตำรวจที่เพิ่งบรรจุเข้าทำงาน มักจะขาดประสบการณ์ ผู้บังคับบัญชาจึงมักไม่ค่อยจะมอบหมายงานสำคัญให้เพราะกลัวผิดพลาดทำให้มีความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชาน้อย

สมมติฐานที่ 10 เจ้าหน้าที่ตำรวจสายตรวจที่เคยได้รับการฝึกอบรมความรู้เพิ่มเติมมากจะมีแนวคิดและการปฏิบัติตัวดีกว่า เจ้าหน้าที่ตำรวจสายตรวจที่เคยได้รับการฝึกอบรมน้อย

ตารางที่ 17 ตารางแสดงการหาค่าความสัมพันธ์ระหว่างการฝึกอบรมความรู้เพิ่มเติมของเจ้าหน้าที่ตำรวจสายตรวจ กับแนวคิดและการปฏิบัติตัว

การฝึกอบรมความรู้เพิ่มเติม	ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง	ไม่เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	เห็นด้วย	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	รวม
ไม่เคย	0	0	59 (25.2)	45 (19.2)	4 (1.7)	108 (46.2)
จำนวน 1 – 2 ครั้ง	0	0	39 (16.7)	43 (18.4)	6 (2.6)	88 (37.6)
จำนวน 3 – 4 ครั้ง	0	0	8 (3.4)	10 (4.3)	0	18 (7.7)
มากกว่า 4 ครั้ง	0	0	15 (6.4)	5 (2.1)	0	20 (8.5)
รวม	0	0	121 (51.7)	103 (44.0)	10 (4.3)	234 (100)

$$X^2 = 9.22182 \quad df = 6 \quad \text{Significance} = 0.16148 \quad \text{GAMMA} = 0.00365$$

จากตารางที่ 17 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างการฝึกอบรมความรู้เพิ่มเติมของเจ้าหน้าที่ตำรวจสายตรวจกับ แนวคิดและการปฏิบัติตัว พบว่ามีค่าของไคสแควร์(X^2) = 9.22182 ที่

ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 และปรากฏว่ามีค่านัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.16148 ซึ่งสูงกว่า 0.05 แสดงว่า ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ อาจกล่าวได้ว่า เจ้าหน้าที่ตำรวจสายตรวจที่ได้รับการฝึกอบรมความรู้เพิ่มเติมมากจะมีแนวคิดและการปฏิบัติตัวไม่แตกต่างไปจากเจ้าหน้าที่ตำรวจสายตรวจที่ได้รับการฝึกอบรมความรู้เพิ่มเติมน้อยแต่อย่างใด และเมื่อพิจารณาค่า GAMMA ปรากฏว่ามีค่าเท่ากับ 0.00365 แสดงว่า ปัจจัยทั้งสองมีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำ เป็นไปในทิศทางบวก ดังนั้นจึงปฏิเสธสมมติฐานที่ตั้งไว้

ผลการพิสูจน์สมมติฐานอาจเป็นไปได้ว่า ปัจจุบันการคัดเลือกผู้ที่เข้ารับการฝึกอบรมไม่ได้คัดเลือกตามความสมัครใจของตัวเอง จึงทำให้เกิดความเบื่อหน่าย ไม่เกิดประสิทธิภาพในปฏิบัติงาน และเมื่ออบรมมาแล้ว ก็ไม่ได้ถูกมอบหมายให้ปฏิบัติงานตรงกับความรู้ที่ได้อบรมมา

สมมติฐานที่ 11 เจ้าหน้าที่ตำรวจสายตรวจที่เคยได้รับการฝึกอบรมความรู้เพิ่มเติมมากจะได้รับฉันทิประโยชน์และสวัสดิการดีกว่าเจ้าหน้าที่ตำรวจสายตรวจที่เคยได้รับการฝึกอบรมความรู้เพิ่มเติมน้อย

ตารางที่ 18 ตารางแสดงการหาค่าความสัมพันธ์ระหว่างการฝึกอบรมความรู้เพิ่มเติมของเจ้าหน้าที่ตำรวจสายตรวจ กับฉันทิประโยชน์และสวัสดิการ

การฝึกอบรมความรู้เพิ่มเติม	ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง	ไม่เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	เห็นด้วย	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	รวม
ไม่เคย	16 (6.8)	21 (9.0)	39 (16.7)	31 (13.2)	1 (0.4)	108 (46.2)
จำนวน 1 – 2 ครั้ง	5 (2.2)	14 (6.0)	37 (15.8)	23 (9.8)	9 (3.8)	88 (37.6)
จำนวน 3 – 4 ครั้ง	3 (1.3)	3 (1.3)	4 (1.7)	7 (3.0)	1 (0.4)	18 (7.7)
มากกว่า 4 ครั้ง	0	2 (0.8)	6 (2.6)	9 (3.8)	3 (1.3)	20 (8.5)
รวม	24 (10.3)	40 (17.1)	86 (36.8)	70 (29.8)	14 (6.0)	234 (100)

$$X^2 = 22.20155 \quad df = 12 \quad \text{Significance} = 0.03532 \quad \text{GAMMA} = 0.25370$$

จากตารางที่ 18 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างการฝึกอบรมความรู้เพิ่มเติมของเจ้าหน้าที่ตำรวจสายตรวจกับ สติธิประโยชน์และสวัสดิการ พบว่ามีค่าของไคสแควร์(X^2) = 22.20155 ผู้วิจัยจึงทดสอบค่า ไคสแควร์(X^2) ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ปรากฏว่ามีค่านัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.03532 ซึ่งต่ำกว่า 0.05 แสดงว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ อาจกล่าวได้ว่า “เจ้าหน้าที่ตำรวจสายตรวจที่เคยได้รับการฝึกอบรมความรู้เพิ่มเติมมาก จะได้รับสติธิประโยชน์และสวัสดิการดีกว่าเจ้าหน้าที่ตำรวจสายตรวจที่เคยได้รับการฝึกอบรมความรู้เพิ่มเติมน้อยจริง” และเมื่อพิจารณาค่า GAMMA ปรากฏว่ามีค่าเท่ากับ 0.25370 แสดงว่า ปัจจัยทั้งสองมีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำ เป็นไปในทิศทางบวก ดังนั้นจึงยอมรับสมมติฐานที่ตั้งไว้

จะเห็นได้ว่าผลของการพิสูจน์สมมติฐานในข้อที่ 11 นี้ สอดคล้องกับผลการศึกษาของ ไตรรงค์ ผิวพรรณ(2541:163) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง “ปัจจัยที่มีผลกระทบต่อการปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าหน้าที่สายตรวจ: ศึกษากรณีกองบังคับการตำรวจนครบาล 7 ปรากฏผลว่า เจ้าหน้าที่ตำรวจสายตรวจที่ได้รับการอบรมความรู้เพิ่มเติมมาก จะมีความคิดเห็นในเชิงเห็นด้วยหรือทางบวกต่อทัศนะเกี่ยวกับสติธิประโยชน์และสวัสดิการ มากกว่ากลุ่มที่ไม่ได้รับการอบรม หรืออบรมน้อย เพราะผู้ที่ได้รับการฝึกอบรมมาก ก็จะได้รับมอบหมายภารกิจสำคัญจากผู้บังคับบัญชาบ่อย ผู้บังคับบัญชาก็จะมีการเพิ่มขึ้นเงินเดือน หรือให้เบี้ยเลี้ยงเพิ่มพิเศษ เป็นต้น

สมมติฐานที่ 12 เจ้าหน้าที่ตำรวจสายตรวจที่เคยได้รับการฝึกอบรมความรู้เพิ่มเติมมากจะมีความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานดีกว่า เจ้าหน้าที่ตำรวจสายตรวจที่เคยได้รับการฝึกอบรมความรู้เพิ่มเติมน้อย

ตารางที่ 19 ตารางแสดงการหาค่าความสัมพันธ์ระหว่างการฝึกอบรมความรู้เพิ่มเติมของเจ้าหน้าที่ตำรวจสายตรวจ กับความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน

การฝึกอบรมความรู้เพิ่มเติม	ไม่เห็นด้วยอย่างขี้	ไม่เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	เห็นด้วย	เห็นด้วยอย่างขี้	รวม
ไม่เคย	0	1 (0.5)	74 (31.6)	33 (14.1)	0	108 (46.2)
จำนวน 1 – 2 ครั้ง	0	5 (2.1)	59 (25.2)	24 (9.3)	0	88 (37.6)
จำนวน 3 – 4 ครั้ง	0	1 (0.4)	10 (4.3)	17 (4.0)	0	18 (7.7)
มากกว่า 4 ครั้ง	0	0	17 (7.3)	3 (1.3)	0	20 (8.5)
รวม	0	7 (3.0)	160 (68.4)	67 (28.7)	0	234 (100)

$$X^2 = 20.59603$$

$$df = 9$$

$$\text{Significance} = 0.01457$$

$$\text{GAMMA} = 0.06506$$

จากตารางที่ 19 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างการฝึกอบรมความรู้เพิ่มเติมของเจ้าหน้าที่ตำรวจสายตรวจกับ ความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน พบว่ามีค่าของไคสแควร์(X^2) = 20.59603 ผู้วิจัยจึงทดสอบค่า ไคสแควร์(X^2) ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ปรากฏว่ามีค่านัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01457 ซึ่งต่ำกว่า 0.05 แสดงว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ อาจกล่าวได้ว่า “เจ้าหน้าที่ตำรวจสายตรวจที่เคยได้รับการฝึกอบรมความรู้เพิ่ม

เดิมมาก จะมีความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานดีกว่าเจ้าหน้าที่ตำรวจสายตรวจที่เคยได้รับการฝึกอบรมความรู้เพิ่มเติมน้อยจริง” และเมื่อพิจารณาค่า GAMMA ปรากฏว่ามีค่าเท่ากับ 0.10595 แสดงว่า ปัจจัยทั้งสองมีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำ เป็นไปในทิศทางบวก ดังนั้นจึงยอมรับสมมติฐานที่ตั้งไว้

จะเห็นได้ว่าผลของการพิสูจน์สมมติฐานในข้อที่ 12 นี้ สอดคล้องกับนักคิดที่สำคัญคือ Max Weber ซึ่งได้เสนอแนวความคิดองค์การแบบราชการในอุดมคติ(Ideal type of Bureaucracy) ว่า การคัดเลือกบุคคลเข้าทำงานต้องขึ้นกับความสามารถ และผู้ที่ปฏิบัติงานจะต้องได้รับการฝึกอบรมความรู้เพิ่มเติมในด้านนั้นๆ ก่อน แสดงให้เห็นว่า การที่ผู้บังคับบัญชาจะไว้วางใจและมอบหมายงานสำคัญต่างๆ ให้กับผู้ใด ก็จะต้องพิจารณาว่า ผู้นั้นได้ผ่านการฝึกอบรมมากน้อยเพียงใด ถ้าหากผ่านการฝึกอบรมมากก็จะมอบหมายภารกิจให้มากก็จะทำให้เจ้าหน้าที่สายตรวจผู้ที่ได้รับมอบหมายงานนั้นเกิดความสัมพันธ์อันดีกับผู้บังคับบัญชา เมื่อเป็นที่รักใคร่ของผู้บังคับบัญชาแล้วก็จะทำให้เพื่อนร่วมงานอยากที่จะเข้ามามีความสัมพันธ์ดีด้วย เพราะเห็นว่าเป็นผู้ที่ใกล้ชิดกับผู้บังคับบัญชา

ข้อเสนอแนะของผู้ตอบแบบสอบถาม

1. ควรจัดให้มีเครื่องมือเครื่องใช้ในการป้องกันปราบปราม เช่น รถยนต์ วิทยุสื่อสาร อาวุธประจำกาย ต่าง ๆ ที่ทันสมัย เพียงต่อการปฏิบัติงานสายตรวจ
2. ควรจัดให้มีเงินงบประมาณให้เพียงพอต่อการปฏิบัติงาน เช่น เงินค่าเช่าข้าว เงินล่อซื้อสิ่งผิดกฎหมาย
3. ควรจัดให้มีการอบรม ทบทวนการปฏิบัติงานด้านการป้องกันปราบปราม ยุทธวิธีต่าง ๆ ในการต่อสู้กับคนร้าย
4. ควรจัดให้มีการอบรม ข้อกฎหมายต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับอำนาจ หน้าที่ของเจ้าหน้าที่ตำรวจในการป้องกันปราบปรามอาชญากรรม ตลอดจนอบรมคุณธรรม การปฏิบัติต่อประชาชน
5. ควรจัดให้มีสวัสดิการ ค่าครองชีพ เบี้ยเลี้ยง เงินเดือน ค่าตอบแทน ค่าเสี่ยงภัยต่าง ๆ แก่ผู้ปฏิบัติงาน เพื่อเป็นขวัญกำลังใจต่อการปฏิบัติงาน
6. ควรจัดให้มีการประกันภัยชีวิต ค่าสูญเสียพิการร่างกาย กรณีออกไปปฏิบัติหน้าที่แล้วเกิดความสูญเสียแต่ไม่ถึงกับชีวิตให้เกิดขวัญกำลังใจแก่ผู้ปฏิบัติงาน
7. การพิจารณาความดี ความชอบควรที่จะมีระบบคุณธรรมมาใช้เพื่อให้เกิดความเป็นธรรมต่อการพิจารณาความดีความชอบต่อการปฏิบัติงาน
8. การประสานงานกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องในงานด้านการป้องกันปราบปราม ควรจะมีการประสานงานให้มากขึ้นเพื่อสะดวกต่อการปฏิบัติงาน เช่น ทะเบียนประวัติอาชญากรรม ข้อมูลจากกรมการขนส่งเกี่ยวกับรถยนต์ การออกใบอนุญาตขับขี่ ประวัติคนงานในหน่วยงานสังกัดกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม และกองทะเบียนประวัติประชาชน กรมการปกครอง กระทรวงมหาดไทย

9. ผู้บังคับบัญชาที่จะมาทำงานในหน้าที่ด้านการป้องกันปราบปรามอาชญากรรม ควรจะเป็นผู้ที่ผ่านงานด้านนี้มาก่อน ไม่ควรที่จะให้ผู้บังคับบัญชาที่ไปทำการติดตามนักการเมือง หรือ เป็นนายเวรผู้บังคับบัญชาแล้วมาดำรงตำแหน่งในสายงานด้านการป้องกันปราบปรามเพราะจะทำให้งานไม่ประสบผลสำเร็จ

10. การสั่งการของผู้บังคับบัญชาควรจะสั่งการเพียงคนเดียว มิใช่มีผู้สั่งการหลายคนทำให้เกิดการสับสนในการปฏิบัติงานได้

11. ควรจัดให้สวัสดิการต่าง ๆ ที่ผู้ได้บังคับบัญชาพึงจะได้รับเช่น เงินเบี้ยเลี้ยง ค่าน้ำมัน ค่าอาหารในการปฏิบัติงาน ค่าเลี้ยงชีพ ค่ารักษาพยาบาล รางวัลนำจับ ให้เพียงพอต่อผู้ปฏิบัติงาน เพื่อจะทำให้เกิดขวัญกำลังใจต่อการปฏิบัติงาน มิใช่ไปทำงานแต่ทางครอบครัวได้รับความเดือดร้อนทำให้การปฏิบัติงานไม่มีประสิทธิภาพเท่าที่ควร

12. ปัจจุบันจากสื่อมวลชนต่าง ๆ และผู้ศึกษาประสบด้วยตนเองพบว่า เจ้าหน้าที่ปฏิบัติเกิดความสูญเสียหลายครั้ง จากการตรวจสอบพบว่าเกิดจากการไม่ทราบยุทธวิธีในการปฏิบัติงาน หรือละเลยไม่ปฏิบัติตามที่ได้รับการฝึกฝน จึงควรที่จัดให้มีการฝึกอบรม ทบทวน ยุทธวิธีต่าง ๆ ในการปฏิบัติงานให้เกิดความชำนาญ เพื่อที่จะทำให้เกิดการสูญเสียของกำลังพลให้น้อยที่สุด

13. การสั่งการของผู้บังคับบัญชาควรจะให้มีการสั่งการเพียงคนเดียว หรือมีผู้บังคับบัญชาหลายคนก็ควรมอบหมายให้ผู้ใดผู้หนึ่งมีอำนาจสั่งการเท่านั้น จะมีการประชุมระหว่างผู้บังคับบัญชาด้วยกันก่อนที่จะมาสั่งการจะทำให้ผู้ปฏิบัติงานไม่เกิดความสับสนต่อการปฏิบัติงาน