

บทที่ 5

สรุปผลการศึกษาและข้อเสนอแนะ

จากผลการวิจัยในบทที่ผ่านมา ทำให้ทราบถึงรายละเอียดเกี่ยวกับข้อมูลที่ผู้วิจัยได้ทำการศึกษามาทั้งหมด และเมื่อพิจารณาถึงผลของการพิสูจน์สมมติฐานการวิจัยทั้ง 12 ข้อ แล้วปรากฏว่ายอมรับสมมติฐานจำนวน 3 ข้อ ดังนั้น เพื่อเป็นการสร้างความเข้าใจที่ชัดเจนยิ่งขึ้น ผู้วิจัยจึงขอสรุปภาพโดยรวมของผลการวิจัยข้อมูลดังกล่าวไว้อย่างรวบรัดอีกครั้งหนึ่ง โดยการนำเสนอในรูปความเรียง ส่วนในหัวข้อถัดไปเป็นการแสดงข้อเสนอแนะของผู้วิจัย ปัญหาที่พบในการวิจัย และข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยในครั้งต่อไป

สรุปผลการวิจัย

1. สถานภาพส่วนตัวของเจ้าหน้าที่ตำรวจสายตรวจ

1.1 **อายุ** ของกลุ่มตัวอย่างในการศึกษาครั้งนี้ ส่วนใหญ่มีอายุต่ำกว่า 30 ปี ซึ่งมีจำนวน 115 คน คิดเป็นร้อยละ 49.1 รองลงมาคือ กลุ่มอายุ 31-40 ปี ซึ่งมีจำนวน 81 คน และน้อยที่สุดคือ กลุ่มอายุ 51-60 ปี ซึ่งมีจำนวน 5 คน คิดเป็นร้อยละ 2.1

1.2 **ชั้นยศ** ส่วนใหญ่แล้วเป็นผู้มีชั้นยศอยู่ระหว่างสิบตำรวจตรี ถึง สิบตำรวจเอก โดยมีจำนวนถึง 149 คน ซึ่งคิดเป็นร้อยละ 63.7 ลำดับรองลงมา คือ ผู้ที่มีชั้นยศจำสิบตำรวจ ซึ่งมีจำนวน 34 คน คิดเป็นร้อยละ 14.5 ต่อจากนั้น คือ กลุ่มชั้นยศนายดาบตำรวจ ซึ่งมีจำนวน 28 คน คิดเป็นร้อยละ 12.0 และกลุ่มที่มีจำนวนน้อยที่สุด คือ กลุ่มชั้นยศพลตำรวจ มีเพียง 23 คน คิดเป็นร้อยละ 9.8

1.3 **ระดับการศึกษา** ส่วนใหญ่แล้วเป็นผู้ที่มีระดับการศึกษาชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6 หรือ ปวช. ซึ่งมีจำนวนถึง 157 คน คิดเป็นร้อยละ 67.1 รองลงมาคือกลุ่มที่มีระดับการศึกษาชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 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

1.4 **การได้รับการอบรมความรู้เพิ่มเติม** พบว่าเจ้าหน้าที่ตำรวจสายตรวจสถานีตำรวจภูธร สังกัดตำรวจภูธรจังหวัดปทุมธานี กลุ่มตัวอย่างได้รับการอบรมความรู้เพิ่มเติมในหลักสูตรเกี่ยวกับงานป้องกันปราบปรามหลักสูตรต่าง ๆ (เฉลี่ยในรอบปีที่ผ่านมา) พบว่า กลุ่มตัวอย่างถึง 108 คน คิดเป็นร้อยละ 46.2 ตอบว่า ไม่เคยได้รับการอบรมหลักสูตรเพิ่มเติมแต่อย่างใด รองลงมาคือกลุ่มที่เคยได้รับการอบรมความรู้เพิ่มเติมจำนวน 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

ทักษะเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลกระทบต่อการปฏิบัติหน้าที่ป้องกันปราบปราม

ในการศึกษาปัจจัยที่มีผลกระทบต่อการปฏิบัติหน้าที่ของ เจ้าหน้าที่ตำรวจสายตรวจ สังกัดสถานีตำรวจภูธรจังหวัดปทุมธานี ในการป้องกันปราบปรามอาชญากรรมได้ใช้แบบสอบถามให้เลือกตอบตามความคิดเห็น มีจำนวนทั้งหมด 39 ข้อ โดยแบ่งปัจจัยที่ส่งผลกระทบในการปฏิบัติหน้าที่ออกเป็น 3 ด้าน คือ ปัจจัยทางด้านแนวความคิดและการปฏิบัติตัว ปัจจัยทางด้านสวัสดิการ และปัจจัยทางด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน

ปัจจัยแนวความคิดและการปฏิบัติตัว

จะเห็นได้ว่า ค่าเฉลี่ยของปัจจัยที่ผลกระทบต่อการป้องกันปราบปรามอาชญากรรมของเจ้าหน้าที่ตำรวจในระดับชั้นประทวนในสถานีตำรวจภูธร สังกัดตำรวจภูธรจังหวัดปทุมธานี ด้านแนวความคิดและการปฏิบัติ อยู่ในระดับที่เป็นเห็นว่า เป็นปัจจัยที่มีผลกระทบต่อการป้องกันปราบปรามอาชญากรรมมาก คือ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.768 โดยมีค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.363 เท่านั้น และเมื่อแยกพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า

1.เจ้าหน้าที่ตำรวจกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 148 คน คิดเป็นร้อยละ 63.2 และจำนวน 30 คน คิดเป็นร้อยละ 12.8 มีความเห็นด้วยและเห็นด้วยอย่างยิ่งตามลำดับว่า รู้สึกว่างานสายตรวจเป็นงานที่ตนเองถนัด นั่นคือการแต่งตั้งสายตรวจในปัจจุบันของสถานีตำรวจภูธร สังกัดตำรวจภูธรจังหวัดปทุมธานี เป็นไปตามหลักการจัดคนให้เหมาะสมกับงาน

2.เจ้าหน้าที่ตำรวจกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 113 คน คิดเป็นร้อยละ 48.3 และจำนวน 87 คน คิดเป็นร้อยละ 37.2 คือเกือบกึ่งหนึ่งมีความเห็นด้วยและไม่แน่ใจตามลำดับ 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 มีความเห็นด้วยและไม่แน่ใจว่าการที่ตนมีความเข้าใจในนโยบายของผู้บังคับบัญชาที่สั่งการเกี่ยวกับงานป้องกันปราบปราม ซึ่งมีจำนวนใกล้เคียงกันกับเจ้าหน้าที่ตำรวจกลุ่มตัวอย่างที่ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง และไม่เห็นด้วยซึ่งมีจำนวน 8 คน คิดเป็นร้อยละ 3.4 และจำนวน 62 คน คิดเป็นร้อยละ 26.5 ที่เข้าใจนโยบายของผู้บังคับบัญชาที่สั่งการดังกล่าว

7.เจ้าหน้าที่ตำรวจกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 149 คน คิดเป็นร้อยละ 63.7 และจำนวน 48 คน คิดเป็นร้อยละ 20.5 มีความเห็นด้วยและไม่แน่ใจว่าจะสามารถปฏิบัติงานตามนโยบายของผู้บังคับบัญชาได้อย่างถูกต้อง ซึ่งมีจำนวนถึง 210 คิดเป็นร้อยละ มีแนวโน้มไปในทางที่ไม่สามารถปฏิบัติงานตามนโยบายของผู้บังคับบัญชาได้อย่างถูกต้อง เพราะบางครั้งการจะปฏิบัติงานได้ตามผู้บังคับบัญชาได้อย่างถูกต้องนั้นมีปัจจัยหลาย ๆ อย่างที่เจ้าหน้าที่ตำรวจสายตรวจไม่สามารถที่ดำเนินการตามนโยบายนั้นได้ เช่น นโยบายของผู้บังคับบัญชากำหนดมาว่า จะต้องจับกุมผู้กระทำความผิดในช่วงระยะเวลาหนึ่ง ให้ได้จำนวน 10 ราย เจ้าหน้าที่ตำรวจสายตรวจก็อาจจะทำได้ตามนโยบายดังกล่าวหรืออาจจะทำไม่ได้สำเร็จตามเป้าหมายก็ได้เนื่องจากการจะจับกุมผู้กระทำความผิดให้ได้จำนวน 10 ราย ต้องขึ้นอยู่กับปัจจัยต่าง ๆ อีกมากมายซึ่งเจ้าหน้าที่ตำรวจไม่สามารถจะควบคุมปัจจัยต่าง ๆ ได้ ทำให้การปฏิบัติตามนโยบายไม่บรรลุผลได้

8.เจ้าหน้าที่ตำรวจกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 87 คน คิดเป็นร้อยละ 37.2 และจำนวน 63 คน คิดเป็นร้อยละ 26.9 มีความเห็นด้วยและไม่แน่ใจว่างานสายตรวจเป็นงานที่มีความเสี่ยงภัยสูงทำให้รู้สึกกลัว และไม่อยากทำงาน เนื่องจากเจ้าหน้าที่ตำรวจสายตรวจดังกล่าวอาจจะยังไม่มีประสบการณ์หรือทำงานในหน้าที่สายตรวจมาไม่นานจึงมีความรู้สึกดังกล่าว และในความคิดเห็นไม่เห็นด้วยก็มีจำนวนใกล้เคียงกันมีจำนวน 70 คน คิดเป็นร้อยละ 29.9 ซึ่งมีทั้งไม่เห็นด้วยอย่างยิ่งและไม่เห็นด้วยที่คิดว่างานสายตรวจที่มีความเสี่ยงภัยทำให้รู้สึกกลัว และไม่อยากทำงาน ที่เป็นเช่นนี้ก็น่าจะเป็นว่า เจ้าหน้าที่ตำรวจที่ทำหน้าที่สายตรวจมานานมีประสบการณ์สูง เมื่อปฏิบัติหน้าที่มานาน ๆ ก็จะรู้สึกชินทำให้ไม่รู้สึกว่างานดังกล่าวมีความเสี่ยงภัยสูงทำให้รู้สึกกลัวและไม่อยากทำงาน

9.เจ้าหน้าที่ตำรวจกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 113 คน คิดเป็นร้อยละ 48.3 และจำนวน 77 คน คิดเป็นร้อยละ 32.9 มีความเห็นด้วยและเห็นด้วยอย่างยิ่งว่า การอบรมความรู้ด้านกฎหมายหรือหลักสูตรเพิ่มเกี่ยวกับงานสายตรวจ มีความจำเป็นและควรจัดให้มีการอบรมอย่างสม่ำเสมอ มีเพียง 13 คน คิดเป็นร้อยละ 5.6 ที่ไม่เห็นด้วยจนถึงไม่เห็นด้วยอย่างยิ่งว่าการอบรมความรู้ด้านกฎหมายหรือหลักสูตรเพิ่มเกี่ยวกับงานสายตรวจมีความจำเป็น ซึ่งอาจจะเป็นเพราะคิดว่า ตนเองจบการศึกษาในระดับปริญญาตรี มีความรู้ในด้านกฎหมายต่าง ๆ ดีแล้วจึงไม่คิดว่าการอบรมความรู้ต่าง 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 การที่มีผู้บังคับบัญชา มีนโยบายจัดเจ้าหน้าที่ตำรวจปฏิบัติหน้าที่ต่าง ๆ ตามความถนัด ความชอบ และด้วยความสมัครใจของตนเองแล้ว การที่ตนเองจะเลือกปฏิบัติในหน้าที่อะไร ก็ต้องคำนึงถึงความรู้ความสามารถของตนเอง ดังนั้น มีเพียงส่วนน้อยที่ต้องมาปฏิบัติหน้าที่โดยที่คิดว่า ตนไม่มีความรู้ความสามารถซึ่งมีจำนวนเพียง 18 คน คิดเป็นร้อยละ 7.7 ซึ่งอาจจะไม่สมัครใจมาปฏิบัติหน้าที่ด้านสายตรวจก็เป็นได้

12. เจ้าหน้าที่ตำรวจกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 85 คน คิดเป็นร้อยละ 36.3 มีแนวโน้มไปในทางเห็นด้วยและเห็นด้วยอย่างยิ่งว่า รู้สึกว่าตนเองไม่มีส่วนร่วมในความสำเร็จของงาน ไม่น่าสนใจ ในประเด็นดังกล่าวมีจำนวน 75 คน คิดเป็นร้อยละ 32.1 และมีไม่เห็นด้วยและไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง โดยมีจำนวนซึ่งใกล้เคียงกันคือ 74 คน คิดเป็นร้อยละ 31.6 ทั้งนี้ น่าจะเป็นเพราะว่า นโยบายของผู้บังคับบัญชาในแต่ละสถานีตำรวจอาจจะไม่เหมือนกัน บางสถานีตำรวจผู้บังคับบัญชาอาจจะให้เจ้าหน้าที่ตำรวจทุกคนมีส่วนร่วมในความสำเร็จของงาน มอบหมายให้เจ้าหน้าที่ตำรวจทุกคนปฏิบัติหน้าที่เสมอภาคกัน มิได้มอบหมายงานให้เฉพาะกลุ่มที่ตนเองสนิทสนมด้วย สร้างความเป็นปึกแผ่น ความเหนียวแน่นในกลุ่มสูง จึงทำให้เจ้าหน้าที่ตำรวจรู้สึกว่ามีส่วนร่วมในความสำเร็จของงาน ซึ่งในทางตรงกันข้ามกันผู้บังคับบัญชาบางสถานีตำรวจจะมอบหมายงานให้กับเจ้าหน้าที่บางกลุ่มปฏิบัติหน้าที่ จัดลำดับความสำคัญของเจ้าหน้าที่ตำรวจ เจ้าหน้าที่ตำรวจผู้ใดที่ตนสนิทสนมมากก็จะมอบหมายงานให้ทำมาก คนใดที่ไม่มีความสนิทสนมก็จะไม่มอบหมายงานให้ ซึ่งไม่สามารถสร้างความเหนียวแน่นในกลุ่มได้ จึงทำให้ความเห็นว่ารู้สึกว่าคุณเองไม่มีส่วนร่วมในความสำเร็จของงาน มีจำนวนใกล้เคียงกัน

13. เจ้าหน้าที่สำรวจกลุ่มตัวอย่าง 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 เจ้าหน้าที่สำรวจสายตรวจที่ไม่แน่ใจหรือไม่เห็นด้วย และไม่เห็นด้วยอย่างยิ่งอาจจะไม่แน่ใจว่า ถ้าหากเปลี่ยนสายงาน อาจจะไม่ใช่งานที่ตนเองถนัด หรืออาจจะไม่ดีกว่าเดิมก็ได้ ส่วนผู้ต้องการจะเปลี่ยนสายงานอาจจะเป็นเพราะว่า งานที่ทำอยู่อาจจะรู้สึกเบื่อ เนื่องจากมีลักษณะซ้ำซากจำเจ ตนเองไม่มีส่วนร่วมในความสำเร็จของงาน หรือต้องการหาประสบการณ์ในสายงานด้านอื่น ๆ ก็เป็นไปได้

ปัจจัยด้านสิทธิประโยชน์และสวัสดิการ

จะเห็นได้ว่า ค่าเฉลี่ยของปัจจัยที่ผลกระทบต่อการการป้องกันปราบปรามอาชญากรรม ของเจ้าหน้าที่ตำรวจในระดับชั้นประทวนในสถานีตำรวจภูธร สังกัดตำรวจภูธรจังหวัดปทุมธานี ด้านสิทธิประโยชน์และสวัสดิการ อยู่ในระดับที่เป็นเห็นว่า เป็นปัจจัยที่มีผลกระทบต่อ การป้องกันปราบปรามอาชญากรรมปานกลาง 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 เมื่กรับอาวุธปืน 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 ได้รับซึ่งมีจำนวนรวมกันเพียง 73 คน คิดเป็นร้อยละ 31.2 ไม่ถึงกึ่งหนึ่งมีความคิดเห็นว่า เงินเดือนเบียดเบียน 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 มีความเห็นด้วยและเห็นด้วยอย่างยิ่งตามลำดับ ว่า การแต่งตั้งโยกย้าย หรือการเลื่อนขั้นเลื่อนเงินเดือนในปัจจุบันพิจารณาจากความรู้ความสามารถและผลการปฏิบัติงาน ไม่แน่ใจ ในประเด็นดังกล่าวมีจำนวน 73 คน คิดเป็นร้อยละ 31.2 และมีจำนวน 35 คน คิดเป็นร้อยละ 15.0 และจำนวน 26 คน คิดเป็นร้อยละ 11.1 มีความไม่เห็นด้วยและไม่เห็นด้วยอย่างยิ่งที่ว่า การแต่งตั้งโยกย้ายหรือการเลื่อนขั้นเงินเดือนในปัจจุบันพิจารณาจากความรู้ความสามารถและผลการปฏิบัติงาน

ด้านความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา

จะเห็นได้ว่า ค่าเฉลี่ยของปัจจัยที่มีผลกระทบต่อการการป้องกันปราบปรามอาชญากรรม ของเจ้าหน้าที่ตำรวจในระดับชั้นประทวนในสถานีตำรวจภูธร สังกัดตำรวจภูธรจังหวัดปทุมธานี ด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน อยู่ในระดับที่เป็นเห็นว่า เป็นปัจจัยที่มีผลกระทบต่อการป้องกันปราบปรามอาชญากรรมปานกลาง คือ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.324 โดยมีค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.396 เท่านั้น และเมื่อแยกพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า รายข้อคำถามแล้วปรากฏผลการวิเคราะห์ดังนี้

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 ไม่เห็นด้วยและเห็นด้วยอย่างยิ่งตามลำดับ

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 ไม่เห็นด้วยและไม่เห็นด้วยอย่างยิ่งตามลำดับ

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 ไม่เห็นด้วยและไม่เห็นด้วยอย่างยิ่งตามลำดับ

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

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 ไม่เห็นด้วยและเห็นด้วยอย่างยิ่งตามลำดับ

6. เจ้าหน้าที่กลุ่มตัวอย่างจำนวน 83 คน คิดเป็นร้อยละ 35.5 และ จำนวน 65 คน คิดเป็นร้อยละ 27.8 ไม่แน่ใจและไม่เห็นด้วย ตามลำดับว่า รู้สึกว่าผู้บังคับบัญชาไม่ให้ความสำคัญหรือการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนประจำปี ร้อยละ 19.7 และ ร้อยละ 2.1 ไม่เห็นด้วยและไม่เห็นด้วยอย่างยิ่งตามลำดับ

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 ไม่เห็นด้วยและไม่เห็นด้วยอย่างยิ่งตามลำดับ

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

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

10. เจ้าหน้าที่กลุ่มตัวอย่างจำนวน 83 คน คิดเป็นร้อยละ 35.5 และ จำนวน 51 คน คิดเป็นร้อยละ 21.8 มีความเห็นด้วยและไม่แน่ใจ ตามลำดับว่า ผู้บังคับบัญชาเป็นคนที่สนใจทำงาน คอยเลี้ยงงาน และเมื่อเกิดปัญหาที่จะหนีปัญหาโดยปิดความรับผิดชอบให้แก่ผู้ใต้บังคับบัญชา ร้อยละ 25.6 และ ร้อยละ 8.5 ไม่เห็นด้วยและไม่เห็นด้วยอย่างยิ่งตามลำดับ

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

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 ตนรู้สึกมั่นใจเมื่อได้ปฏิบัติงานร่วมกับเพื่อนร่วมงานที่จริงจัง 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 อิจฉาริษยาเมื่อท่านได้ดี ร้อยละ 23.9 และ ร้อยละ 8.5 ไม่เห็นด้วยและไม่เห็นด้วยอย่างยิ่งตามลำดับ

19. เจ้าหน้าที่กลุ่มตัวอย่างจำนวน 90 คน คิดเป็นร้อยละ 38.5 และ จำนวน 54 คน คิดเป็นร้อยละ 23.1 ไม่แน่ใจและเห็นด้วย ตามลำดับว่า เพื่อนร่วมงานทำให้ตนเบื่อ งาน 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

ผลการทดสอบสมมติฐาน

ในด้านการวิเคราะห์หาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระกับตัวแปรตาม เพื่อที่จะทดสอบสมมติฐานทั้ง 12 ข้อนั้น เมื่อทำการทดสอบด้วยค่าไคสแควร์ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 แล้วปรากฏว่าสนับสนุนสมมติฐานข้อ 8, 11, 12 และปฏิเสธสมมติฐานข้อ 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 9, 10 และ 12 ซึ่งอาจกล่าวสรุปได้เป็นข้อๆ ดังนี้

1. เจ้าหน้าที่ตำรวจสายตรวจที่มีอายุมากจะมีแนวคิดและการปฏิบัติตัวไม่แตกต่างไปจากเจ้าหน้าที่ตำรวจสายตรวจที่มีอายุน้อย
2. เจ้าหน้าที่ตำรวจสายตรวจที่มีอายุมากจะได้รับสิทธิประโยชน์และสวัสดิการไม่แตกต่างไปจากเจ้าหน้าที่ตำรวจสายตรวจที่มีอายุน้อย
3. เจ้าหน้าที่ตำรวจสายตรวจที่มีอายุมากจะมีความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานไม่แตกต่างไปจากเจ้าหน้าที่ตำรวจสายตรวจที่มีอายุน้อย

4. เจ้าหน้าที่ตำรวจสายตรวจที่มีชั้นยศสูงจะมีแนวคิดและการปฏิบัติตัวไม่แตกต่างไปจากเจ้าหน้าที่ตำรวจสายตรวจที่มีชั้นยศต่ำ
5. เจ้าหน้าที่ตำรวจสายตรวจที่มีชั้นยศสูงจะได้รับสิทธิประโยชน์และสวัสดิการไม่แตกต่างไปจากเจ้าหน้าที่ตำรวจสายตรวจที่มีชั้นยศต่ำ
6. เจ้าหน้าที่ตำรวจสายตรวจที่มีชั้นยศสูงจะมีความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานไม่แตกต่างไปจากเจ้าหน้าที่ตำรวจสายตรวจที่มีชั้นยศต่ำ
7. เจ้าหน้าที่ตำรวจสายตรวจที่มีระดับการศึกษาสูงจะมีแนวคิดและการปฏิบัติตัวไม่แตกต่างไปจากเจ้าหน้าที่ตำรวจสายตรวจที่มีระดับการศึกษาต่ำ
8. เจ้าหน้าที่ตำรวจสายตรวจที่มีระดับการศึกษาสูงจะได้รับสิทธิประโยชน์และสวัสดิการดีกว่าเจ้าหน้าที่ตำรวจสายตรวจที่มีระดับการศึกษาต่ำ
9. เจ้าหน้าที่ตำรวจสายตรวจที่มีระดับการศึกษาสูงจะมีความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานไม่แตกต่างไปจากเจ้าหน้าที่ตำรวจสายตรวจที่มีระดับการศึกษาต่ำ
10. เจ้าหน้าที่ตำรวจสายตรวจที่เคยได้รับการฝึกอบรมความรู้เพิ่มเติมมาก จะมีแนวคิดและการปฏิบัติตัวไม่แตกต่างไปจากเจ้าหน้าที่ตำรวจสายตรวจที่เคยได้รับการฝึกอบรมความรู้เพิ่มเติมน้อย
11. เจ้าหน้าที่ตำรวจสายตรวจที่เคยได้รับการฝึกอบรมความรู้เพิ่มเติมมากจะได้รับสิทธิประโยชน์และสวัสดิการดีกว่าเจ้าหน้าที่ตำรวจสายตรวจที่เคยได้รับการฝึกอบรมความรู้เพิ่มเติมน้อย
12. เจ้าหน้าที่ตำรวจสายตรวจที่เคยได้รับการฝึกอบรมความรู้เพิ่มเติมมากจะมีความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานดีกว่าเจ้าหน้าที่ตำรวจสายตรวจที่เคยได้รับการฝึกอบรมน้อย

ข้อเสนอแนะของผู้ตอบแบบสอบถาม

1. ควรจัดให้มีเครื่องมือเครื่องใช้ในการป้องกันปราบปราม เช่น รถยนต์ วิทยุสื่อสาร อาวุธประจำกาย ต่าง ๆ ที่ทันสมัย เพียงต่อการปฏิบัติงาน
2. ควรจัดให้มีเงินงบประมาณให้เพียงพอต่อการปฏิบัติงาน เช่น เงินค่าซื้อข้าวจากสายลับ เงินล่อซื้อสิ่งผิดกฎหมาย
3. ควรจัดให้มีการอบรม ทบทวนการปฏิบัติงานด้านการป้องกันปราบปราม ยุทธวิธีต่าง ๆ ในการต่อสู้กับคนร้าย
4. ควรจัดให้มีการอบรม ข้อกฎหมายต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับอำนาจ หน้าที่ของเจ้าหน้าที่ตำรวจในการป้องกันปราบปรามอาชญากรรม ตลอดจนอบรมคุณธรรม การปฏิบัติต่อประชาชน
5. ควรจัดให้มีสวัสดิการ ค่าครองชีพ เบี้ยเลี้ยง เงินเดือน ค่าตอบแทน ค่าเลี้ยงภรรยา ต่าง 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 หรือเป็นนายเวรผู้บังคับบัญชาแล้วมาดำรงตำแหน่งในสายงานด้านการป้องกันปราบปรามเพราะจะทำให้งานไม่ประสบผลสำเร็จ

10. การสั่งการของผู้บังคับบัญชาควรจะสั่งการเพียงคนเดียว มิใช่มีผู้สั่งการหลายคนทำให้เกิดการสับสนในการปฏิบัติงานได้

11. ควรจัดให้สวัสดิการต่าง ๆ ที่ผู้ใต้บังคับบัญชาพึงจะได้รับเช่น เงินเบี้ยเลี้ยง ค่านํ้ามัน ค่าอาหารในการปฏิบัติงาน ค่าเสี่ยงภัย ค่ารักษาพยาบาล รางวัลนำจับ ให้เพียงพอต่อผู้ปฏิบัติงาน เพื่อจะทำให้เกิดขวัญกำลังใจต่อการปฏิบัติงาน มิใช่ไปทำงานแต่ทางครอบครัวได้รับความเดือดร้อนทำให้การปฏิบัติงานไม่มีประสิทธิภาพเท่าที่ควร

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

13. การสั่งการของผู้บังคับบัญชาควรจะให้มีการสั่งการเพียงคนเดียว หรือมีผู้บังคับบัญชาหลายคนก็ควรมอบหมายให้ผู้ใดผู้หนึ่งมีอำนาจสั่งการเท่านั้น ควรจะมีการประชุมระหว่างผู้บังคับบัญชาด้วยกันก่อนที่จะมาสั่งการจะทำให้ผู้ปฏิบัติงานไม่เกิดความสับสนต่อการปฏิบัติงาน

ปัญหาที่พบในการวิจัย

1. ผู้ตอบแบบสอบถาม มักไม่ค่อยให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามมากเท่าใดนัก เนื่องจากว่าจะต้องรีบไปปฏิบัติหน้าที่ต่อเนื่องจากต้องมีการเข้าเวรตลอด 24 ชั่วโมง

2. งานวิจัยครั้งนี้มีปัญหาในด้านของการนำเอาทฤษฎีแต่ละทฤษฎีมาใช้เป็นแนวทางการความคิด การวิเคราะห์ยังมีขีดจำกัด ในด้านของการตีความทฤษฎีกับการวัดค่าตัวแปรตามทฤษฎี

ข้อเสนอแนะในการศึกษาวิจัยครั้งต่อไป

1. การศึกษาวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลกระทบต่อ การป้องกันปราบปรามอาชญากรรมของเจ้าหน้าที่ตำรวจสายตรวจในระดับชั้นประทวน ศึกษา เฉพาะกรณีตำรวจภูธรจังหวัดปทุมธานี สภาพแวดล้อมโดยทั่วไปอาจจะไม่เหมือนกับสถานีตำรวจ นครบาลหรือตำรวจภูธรจังหวัดอื่น ๆ การศึกษาวิจัยครั้งต่อไปควรทำการศึกษาในลักษณะสภาพ แวดล้อมที่แตกต่างไปจากตำรวจภูธรจังหวัดปทุมธานี เพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่ มีผลกระทบต่อการปฏิบัติหน้าที่ว่าเหมือนหรือแตกต่างกัน จะได้นำความคิดเห็นเหล่านั้นมาเป็นแนว ทางในการแก้ไขปัญหาลุทธิพลในการปฏิบัติหน้าที่ต่อไป

2. ควรทำการศึกษาวิจัยความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลกระทบต่อการปฏิบัติ หน้าที่ของข้าราชการตำรวจชั้นสัญญาบัตร ว่ามีความคิดเห็นเหมือนหรือแตกต่างกับข้าราชการ ตำรวจชั้นประทวน เพื่อจะได้นำความคิดเห็นเหล่านั้นมาเป็นแนวทางในการแก้ไขปัจจัยที่มีผล ต่อการปฏิบัติหน้าที่ของตำรวจชั้นสัญญาบัตร

3. ควรทำการศึกษาวิจัยความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลกระทบต่อการปฏิบัติ หน้าที่ของตำรวจในสายงานด้านอื่น ๆ เช่น สายงานด้านสอบสวน สายงานด้านสืบสวน หรือสาย งานด้านการจราจร เพื่อที่จะทราบถึงปัจจัยที่มีผลกระทบต่อการปฏิบัติหน้าที่เพื่อจะได้เป็นแนวทาง ในการแก้ไขปัญหาลุทธิพลในการปฏิบัติหน้าที่ต่อไป

4. ในการศึกษาครั้งต่อไปควรมีตัวแปรให้มากกว่าการการศึกษาวิจัยในครั้งนี้ เพราะจะได้ทราบให้ได้รายละเอียดของปัจจัยที่มีผลกระทบให้มากที่สุด ซึ่งอาจจะมีปัจจัยอื่น ๆ ที่มีความสัมพันธ์ต่อการป้องกันปราบปรามอาชญากรรม

5. เนื่องจากการศึกษาครั้งนี้มีข้อจำกัดเนื่องจากเจ้าหน้าที่ตำรวจในระดับระดับชั้น ประทวน ซึ่งปฏิบัติหน้าที่ด้านการป้องกันปราบปราม มีการสับเปลี่ยนหน้าที่และมีการโยกย้ายอยู่ ตลอดเวลา ฉะนั้นหากมีการศึกษาในกรณีนี้ควรใช้เวลาให้น้อยที่สุด