

สรุปผลการวิจัยและข้อเสนอแนะ

ในการศึกษาในเรื่องความพึงพอใจในการปฏิบัติหน้าที่ราชการของ รองผู้กำกับการ (สอบสวน) กองบัญชาการตำรวจนครบาล โดยอาศัยตัวแปรภูมิหลังทางสังคม เศรษฐกิจ มีจุดมุ่งหมายเพื่อต้องการทราบและสำรวจความพึงพอใจ ในการปฏิบัติหน้าที่ราชการของนายตำรวจระดับ รองผู้กำกับการ (สอบสวน) สังกัดกองบัญชาการตำรวจนครบาล จำนวน 3 กองบังคับการ คือ กองบังคับการตำรวจนครบาลพระนครเหนือ กองบังคับการตำรวจนครบาลพระนครใต้ และกองบังคับการตำรวจนครบาลชนบุรี จำนวน 40 นาย ว่ามีสภาพความพึงพอใจในการปฏิบัติหน้าที่ราชการเป็นอย่างไร เหตุที่ผู้วิจัยทำการศึกษาในเรื่องนี้ เนื่องจากนายตำรวจ รองผู้กำกับการ (สอบสวน) เป็นกลุ่มข้าราชการที่น่าสนใจ มีบทบาทสำคัญเกี่ยวกับการสอบสวนที่จะส่งผลกระทบต่อประชาชนโดยส่วนรวมและตำแหน่งนี้ก็เป็นตำแหน่งที่ทั้งขึ้นมาใหม่ โดยมีวัตถุประสงค์ที่จะให้ รองผู้กำกับการ (สอบสวน) ปฏิบัติหน้าที่ในฐานะผู้ชำนาญงานสอบสวนเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการสอบสวนคดีบางประเภทซึ่งเป็นคดีสำคัญ และเพื่อทำให้การสอบสวนเสร็จสิ้นโดยเร็ว และเรื่องนี้ยังไม่เคยมีผู้ทำการศึกษาวิจัยมาก่อน

ผู้วิจัยได้ตั้งสมมุติฐานไว้คือ

" นายตำรวจระดับรองผู้กำกับการ (สอบสวน) ที่มีภูมิหลังทางสังคม เศรษฐกิจแตกต่างกัน จะมีระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติหน้าที่ราชการแตกต่างกัน "

ขั้นตอนในการดำเนินงาน ผู้วิจัยได้รวบรวมข้อมูลที่เป็นเอกสารต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องเพื่อที่จะประมวลขึ้นเป็นทฤษฎีและแนวความคิดในการวิจัย และได้รวบรวมข้อมูลในสนามโดยการไปเครื่องมือแบบสอบถาม ซึ่งเป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับ ความพึงพอใจรวม 33 ข้อ โดยได้สำรวจกลุ่มประชากรตัวอย่างที่เป็นนายตำรวจระดับ รองผู้กำกับการ (สอบสวน) ทั้งหมดที่สังกัดกองบัญชาการตำรวจนครบาล จำนวน 45 คน และได้แบบสอบถามที่สมบูรณ์สำหรับการวิจัยจำนวน 40 ชุด ซึ่งนับว่าเพียงพอในการใช้วิเคราะห์เพื่อหาค่าความพึงพอใจในการปฏิบัติหน้าที่ราชการโดยผู้วิจัยได้นำข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามทั้งหมดมาแจกแจงลงในตาราง และหาค่าสถิติต่างๆ ประกอบด้วยการหาค่า ค่ามัธยฐานเลขคณิต และการวิเคราะห์โดยใช้วิธี chi-square test แล้วนำมาประมวลผลโดยเครื่องมือคอมพิวเตอร์ในโปรแกรม SPSS/PC⁺

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยแยกผลการวิเคราะห์ข้อมูลออกเป็น 2 ส่วนดังนี้

1. ข้อมูลเบื้องต้น

จากการวิเคราะห์แบบสอบถามพบว่า รองผู้กำกับการ (สอบสวน) ส่วนใหญ่ร้อยละ 47.5 จะมีอายุอยู่ระหว่าง 49 - 53 ปี และมีอายุราชการน้อยกว่า 27 ปี คิดเป็นร้อยละ 40.0 สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรีหรือเทียบเท่าถึงร้อยละ 87.5 สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาโท ร้อยละ 10.0 ซึ่งส่วนใหญ่จะสำเร็จการศึกษาจากโรงเรียนนายร้อยตำรวจ ซึ่งคิดเป็นร้อยละ 75.0

รองผู้กำกับการ (สอบสวน) ในกลุ่มตัวอย่างทุกคนสมรสแล้ว มีการหย่าร้างคิดเป็น ร้อยละ 7.5 สำหรับภรรยาของ รองผู้กำกับการ (สอบสวน) นั้นพบว่าร้อยละ 37.5 ไม่ได้ทำงาน บิคาของภรรยา รองผู้กำกับการ (สอบสวน) เป็นผู้ทำงานส่วนตัวมากกว่าอาชีพอื่น ๆ ซึ่งคิดเป็นร้อยละ 30.0

ในส่วนที่เกี่ยวกับตำแหน่งหน้าที่นั้น รองผู้กำกับการ (สอบสวน) ที่ยังไม่เคยผ่าน โรงเรียนผู้กำกับการคิดเป็นร้อยละ 92.5 รับเงินเดือนเต็มขั้นมาแล้วร้อยละ 65.0 แต่ยังไม่ เกิน 5 ปี และทุกคนเคยเป็นสารวัตรมาแล้ว ส่วนใหญ่จะเป็นมานานน้อยกว่า 14 ปี ซึ่งคิดเป็นร้อยละ 55.0 และทุกคนเคยดำรงตำแหน่งสารวัตรใหญ่มาก่อน และส่วนใหญ่ดำรงตำแหน่งรองผู้กำกับการ มาแล้วไม่เกิน 12 ปี ซึ่งคิดเป็นร้อยละ 62.5 และได้เลื่อนยศเป็นพันตำรวจโทมาแล้วไม่เกิน 10 ปี ซึ่งคิดเป็นร้อยละ 52.5

2. ข้อมูลเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติหน้าที่ราชการ

จากการวิเคราะห์ข้อมูลปรากฏผลดังนี้

2.1 ระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติหน้าที่ราชการของ รองผู้กำกับการ (สอบสวน) อยู่ในเกณฑ์เฉลี่ยระดับปานกลางค่อนข้างต่ำ โดยพิจารณาจากองค์ประกอบต่าง ๆ ของระดับความ พึงพอใจ จำนวน 8 องค์ประกอบ พิจารณาแยกเป็นองค์ประกอบแล้วปรากฏดังนี้

- 1) ทักษะคติเกี่ยวกับสภาพงานมีระดับ ปานกลาง
- 2) ทักษะคติเกี่ยวกับผู้บังคับบัญชา มีระดับ สูง
- 3) ทักษะคติเกี่ยวกับเพื่อนร่วมงานมีระดับ ปานกลาง
- 4) ทักษะคติเกี่ยวกับโอกาสก้าวหน้ามีระดับ ปานกลาง

- | | |
|---|---------|
| 5) ทักษะที่เกี่ยวข้องกับความยุติธรรมมีระดับ | ปานกลาง |
| 6) ทักษะที่เกี่ยวข้องกับศักดิ์ศรีของอาชีพมีระดับ | ต่ำ |
| 7) ทักษะที่เกี่ยวข้องกับรายได้และสวัสดิการมีระดับ | ต่ำ |
| 8) ทักษะที่เกี่ยวข้องกับระดับความมั่นคงในหน้าที่การงานมีระดับ | ต่ำ |

จากผลการวิเคราะห์ข้อมูลดังกล่าวพบว่า รองผู้กำกับการ (สอบสวน) มีความพึงพอใจในการปฏิบัติหน้าที่ราชการโดยเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลางค่อนข้างต่ำ

2.2 นายตำรวจระดับ รองผู้กำกับการ (สอบสวน) ที่มีภูมิลำเนาทางสังคมเศรษฐกิจแตกต่างกัน จะมีความพึงพอใจในการปฏิบัติหน้าที่ราชการแตกต่างกัน ซึ่งก็เป็นความจริง ผลการวิจัยจึงเป็นการสนับสนุน สมมุติฐาน โดยเฉพาะในเรื่องความแตกต่างในค่านิยมทางสังคมเศรษฐกิจดังต่อไปนี้คือ

- 1) เงินเดือนของ รองผู้กำกับการ (สอบสวน)
- 2) ภาวะการมีงานทำของภรรยาของ รองผู้กำกับการ (สอบสวน)
- 3) การสำเร็จการศึกษาของ รองผู้กำกับการ (สอบสวน)

ในกรณีของเงินเดือนของ รองผู้กำกับการ (สอบสวน) นั้น ผลการศึกษาพบว่า การได้รับเงินเดือนในระดับที่ต่ำกว่า มีผลทำให้ยังเกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติหน้าที่ราชการต่ำไปค้ำย การได้รับแรงจูงใจในเรื่องเงินเดือนที่สูงขึ้น จึงมีส่วนช่วยลดความไม่พึงพอใจในการปฏิบัติหน้าที่ราชการไปไ้มาก

สำหรับในภาวะการมีงานทำของภรรยาของ รองผู้กำกับการ (สอบสวน) นั้น ผลการศึกษาพบว่า หากภรรยาซึ่งมีงานอาชีพทำเป็นปกติ ก็จะมีแนวโน้มเอียงเป็นผลกระทบบให้ ผู้เป็นสามีทำงานในส่วนของตนเองค้ำยความพึงพอใจไ้มากกว่ากรณีที่ภรรยาที่ไม่ได้ประกอบงานอาชีพ ซึ่งผลดังกล่าวชี้ให้เห็นความเกี่ยวเนื่องกันในบทบาทของภรรยาค้ำยงานอาชีพของสามี ไ้พอสมควรทีเดียว

ส่วนในเรื่องของการสำเร็จการศึกษานั้น ผลการศึกษาพบว่า รองผู้กำกับการ (สอบสวน) ที่จบการศึกษาจากโรงเรียนนายร้อยตำรวจ จะมีความโน้มเอียงที่จะพึงพอใจในการปฏิบัติหน้าที่ราชการสูงกว่า รองผู้กำกับการ (สอบสวน) ที่จบการศึกษาจากสายอาชีพอื่น

ในทั้ง 3 มิติดังกล่าวเป็นการยืนยันในสมมุติฐานของการวิจัยนี้อีกครั้งว่า ภูมิหลังที่แตกต่างกันทางสังคมเศรษฐกิจมีผลต่อความแตกต่างในความพึงพอใจในการปฏิบัติหน้าที่

ราชการอย่างสำคัญ ถึงแม้ว่าในกระบวนการสร้างประสิทธิภาพในองค์กร ยังมีปัจจัยอื่น ๆ อีกมากมาย แต่งานวิจัยชิ้นนี้มีส่วนชี้ให้เห็นว่า ภูมิหลังทางสังคม เศรษฐกิจที่ดีกว่า มีความพร้อมมากกว่า สามารถช่วยลดความไม่พึงพอใจต่อการปฏิบัติหน้าที่ราชการให้น้อยลงได้ ด้วย นอกเหนือจากแรงเสริมอื่น ๆ ที่มีอยู่ สำหรับประเด็นอื่น ๆ ในเรื่อง อายุ อายุราชการ สถานภาพการสมรส อาชีพของบิดามารดา การยอมรับหลักสูตรโรงเรียนผู้กำกับการ ระยะเวลาดำรงตำแหน่งสารวัตรหรือเทียบเท่ามาแล้ว การเคยดำรงตำแหน่งสารวัตรใหญ่ ระยะเวลาดำรงตำแหน่งรองผู้กำกับการ และระยะเวลาที่เป็นพันตำรวจโทมาแล้ว ผลการศึกษาปรากฏว่า ไม่มีผลกระทบระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติหน้าที่ราชการของ รองผู้กำกับการ (สอบสวน) ในงานวิจัยชิ้นนี้

ข้อเสนอแนะ

ผลการศึกษาเรื่องความพึงพอใจของนายตำรวจระดับ รองผู้กำกับการ (สอบสวน) ความที่ได้อธิบายมาแล้วทั้งหมด อาจถือได้ว่าเป็นภาพสะท้อนให้เห็นถึงสมรรถนะการปฏิบัติงานของรองผู้กำกับการ (สอบสวน) ไม่ว่าจะเป็นเรื่องสภาพงาน ผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน โอกาสก้าวหน้า ทักษะที่แสดงออกมาทั้งหมด เห็นได้อย่างชัดเจนว่า สภาพความพึงพอใจในการปฏิบัติหน้าที่ราชการของ รองผู้กำกับการ (สอบสวน) อยู่ในระดับปานกลางค่อนข้างต่ำ ซึ่งถือได้ว่าไม่สู้จะดีนัก จึงควรจะทำให้เกิดระดับความพึงพอใจที่สูงกว่านี้ ทั้งนี้เพราะระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติหน้าที่ราชการ เป็นปัจจัยสำคัญอันดับหนึ่ง ที่จะทำให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงานมากขึ้น ดังจะเห็นได้จากองค์ประกอบทั้ง 8 ยกเว้นทัศนคติเกี่ยวกับผู้บังคับบัญชา ยังมีระดับความพึงพอใจอยู่ในเกณฑ์ไม่น่าพึงพอใจนัก ซึ่งทางผู้บังคับบัญชาควรหามาตรการในการแก้ไขต่อไป

แนวทางสำหรับแก้ปัญหาในเรื่องต่าง ๆ ที่พบจากการศึกษาในครั้งนี้ มีดังนี้คือ

1. ในเรื่องของสภาพงาน พบว่าโดยส่วนรวมแล้ว รองผู้กำกับการ (สอบสวน) มีความพึงพอใจในระดับปานกลาง จึงควรปรับปรุงในก้านปริมาณงานให้มีความเหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่ โดยเฉพาะอย่างยิ่งควรให้ความสำคัญต่อการมอบหมายงานที่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถและความถนัดด้วย ควรให้มีการปรับปรุงสภาพแวดล้อมของสถานที่ทำงาน ความสะอาด ความเป็นระเบียบเรียบร้อย ตลอดจนการจัดให้มีเครื่องอำนวยความสะดวกในการทำงาน และจัดหาบุคลากรที่จะมาช่วยในการปฏิบัติงานให้เพียงพอ นอกจากนี้ยังควรจัดให้มีการฝึกอบรม และสัมมนาเพื่อ

แลกเปลี่ยนความคิดเห็นกัน ทั้งนี้เพื่อเป็นการแก้ไขปัญหาค้าง ๆ ดังกล่าว อันจะทำให้ระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติหน้าที่ราชการของ รองผู้กำกับการ (สอบสวน) ก็ขึ้น

2. ในเรื่องเกี่ยวกับผู้บังคับบัญชา พบว่าแทบไม่มีปัญหาเลย เพราะมีความพึงพอใจสูงเกือบทั้งหมด แต่อย่างไรก็ตามผู้บังคับบัญชาระดับเหนือขึ้นไป ก็จะก่อกองสร้างความสัมพันธ์อันดีด้วยการให้คำแนะนำในการทำงาน การช่วยเหลือแก้ไขปัญหาค้าง ๆ ที่เกิดขึ้น การเปิดโอกาสให้รองผู้กำกับการ (สอบสวน) ได้แสดงความคิดเห็น ให้ความยุติธรรมและมีคุณธรรมในการปกครองก็จะทำให้ความพึงพอใจในการปฏิบัติหน้าที่ราชการของ รองผู้กำกับการ (สอบสวน) ก็ยิ่งขึ้นไปอีก

3. ในเรื่องของเพื่อนร่วมงาน พบว่ารองผู้กำกับการ (สอบสวน) มีความพึงพอใจโดยเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ในเรื่องนี้ผู้บังคับบัญชาควรจะต้องจัดให้มีการอบรมสัมมนาเพื่อเร่งเร้าบุคลากรในหน่วยงาน ให้เกิดความกระตือรือร้น สำนึกในหน้าที่และให้เกิดความรับผิดชอบในหน้าที่ของตน ตลอดจนแก้ไขข้อบกพร่องอื่น ๆ ทั้งที่เป็นปัญหาส่วนตัวและราชการให้หมดสิ้นไป เมื่อได้มีการพัฒนาบุคลากร และแก้ไขปัญหาค้าง ๆ หมดสิ้นไปแล้ว การปฏิบัติหน้าที่โดยส่วนรวมก็จะดีและมีประสิทธิภาพมากขึ้น ซึ่งก็จะทำให้การทำงานของหน่วยงานบรรลุวัตถุประสงค์ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

4. ในเรื่องเกี่ยวกับโอกาสก้าวหน้า พบว่ารองผู้กำกับการ (สอบสวน) มีความพึงพอใจโดยเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง จึงควรปรับปรุงการปฏิบัติงานในตำแหน่งนี้ให้มีบทบาทและมีความก้าวหน้าในวิชาชีพ เช่นเดียวกับหน่วยงานอื่น ๆ ในกรมตำรวจ นอกจากนี้ผู้บังคับบัญชาของสนับสนุนคนก็มีความรู้ความสามารถ ไม่เลือกที่รักมักที่ชัง ไม่เล่นพรรคเล่นพวก ต้องมีความยุติธรรมในการพิจารณาความดีความชอบ ในการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง สร้างหลักประกันให้กับผู้ที่มีความขยันหมั่นเพียรว่าหากปฏิบัติหน้าที่ด้วยความขยันหมั่นเพียรและเป็นประโยชน์ต่อทางราชการแล้วก็จะได้รับการพิจารณาความดีความชอบด้วยความเป็นธรรม ย่อมเป็นสิ่งกระตุ้นเร่งเร้าให้มีความพึงพอใจในการทำงาน อันจะช่วยเพิ่มประสิทธิภาพของการปฏิบัติงานโดยส่วนรวม

5. ในเรื่องเกี่ยวกับความยุติธรรม พบว่ารองผู้กำกับการ (สอบสวน) มีความพึงพอใจในระดับปานกลาง จึงควรปรับปรุงวิธีการพิจารณาความดีความชอบ รวมทั้งการบรรจุแต่งตั้งเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งให้รัดกุม โดยต้องกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการปฏิบัติให้แน่ชัด และให้นั้นในเรื่องของความรู้ความสามารถ และความขยันหมั่นเพียรในการทำงานเป็นหลักในการพิจารณาด้วย นอกจากนี้ยังจะต้องให้ความเป็นธรรมแก่ผู้ที่ได้รับการพิจารณาโดยเสมอหน้ากัน ไม่เห็นแก่พวกพ้อง พยายามขจัดระบบเส้นสาย หรือที่เรียกว่าระบบอุปถัมภ์ให้หมดสิ้นไป แล้วนำระบบความรู้

ความสามารถหรือที่เรียกว่าระบบคุณธรรมมาใช้ให้เป็นรูปธรรม

6. ในเรื่องเกี่ยวกับศักดิ์ศรีของอาชีพ พบว่ารองผู้กำกับการ (สอบสวน) มีความพึงพอใจในระดับต่ำ จึงเป็นการแสดงให้เห็นว่า รองผู้กำกับการ (สอบสวน) ส่วนใหญ่ไม่พอใจที่จะดำรงตำแหน่งนี้ ทั้งนี้เนื่องจากตำแหน่งนี้เป็นตำแหน่งที่ต่งชั้นเพื่อให้ทำหน้าที่เพียงเป็นผู้ชำนาญงานสอบสวนเท่านั้น ซึ่งในทางปฏิบัติแล้วมีหน้าที่ทำการสอบสวนคดีอาญาตามที่ระบุไว้ด้วยตนเอง เช่นเดียวกับพนักงานสอบสวน (รองสารวัตรสอบสวน) คนหนึ่งเท่านั้น ไม่มีอำนาจทางการบริหาร ดังนั้นเพื่อเป็นการแก้ไขปัญหานี้ จึงควรพิจารณาให้ความสำคัญต่อตำแหน่งรองผู้กำกับการ (สอบสวน) ให้มีบทบาทมากขึ้น โดยควรให้มีอำนาจทางการบริหาร เพื่อให้ได้มีโอกาสให้คุณและให้โทษแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาได้ตามสมควร ซึ่งจะทำให้มีความรู้สึกว่าคุณเองยังมีคุณค่าและมีความหมายอยู่บ้าง

7. ในเรื่องเกี่ยวกับรายได้และสวัสดิการ พบว่ารองผู้กำกับการ (สอบสวน) มีความพึงพอใจในระดับต่ำ เนื่องจากรองผู้กำกับการ (สอบสวน) มีหน้าที่ในการสอบสวนคดีอาญา ซึ่งจัดอยู่ในขบวนการยุติธรรม เช่นเดียวกับอัยการ และศาล แต่เมื่อเปรียบเทียบอัตราเงินเดือนแล้วยังแตกต่างกันอยู่มาก ดังนั้นจึงเห็นควรพิจารณาปรับปรุงอัตราเงินเดือนให้อยู่ในระดับใกล้เคียงกับอัยการและศาล หรืออย่างน้อยก็ให้สอดคล้องกับภาวะค่าครองชีพตามความเป็นจริง ส่วนการจัดสวัสดิการต่าง ๆ ก็ควรจะทำให้ความสนใจดำเนินการด้วยความรวดเร็วและจริงจัง เพื่อให้ได้รับบริการที่ดีและทันใจ

8. ในเรื่องเกี่ยวกับความมั่นคงในหน้าที่การงาน พบว่ารองผู้กำกับการ (สอบสวน) มีความพึงพอใจอยู่ในระดับต่ำ ผู้บังคับบัญชาควรจะพิจารณาให้ความเป็นธรรมในเรื่องการตั้งกรรมการสอบสวน หรือลงโทษ รองผู้กำกับการ (สอบสวน) ในกรณีที่ถูกร้องเรียน ว่าข้อเท็จจริงที่ถูกร้องเรียนนั้นเป็นอย่างไร เป็นการกลั่นแกล้งเพราะสาเหตุส่วนตัวหรือไม่ ต้องพิจารณาให้รอบคอบ และก่อนที่จะตั้งกรรมการสอบสวนลงโทษผู้ใด ก็ควรจะต้องตั้งกรรมการขึ้นสอบสวนข้อเท็จจริงเสียก่อนว่าตามที่ถูกร้องเรียนนั้นมีมูลความจริงเพียงใด ทั้งนี้เพื่อป้องกันมิให้ผู้ที่ตั้งใจปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์สุจริตเสียขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติหน้าที่ สำหรับการโยกย้ายนั้น ควรพิจารณากำหนดหลักเกณฑ์วิธีการและเงื่อนไขที่เกี่ยวกับการโยกย้าย และการแต่งตั้งที่เป็นธรรมและชัดเจน การดำรงตำแหน่งใดควรจะดำรงตำแหน่งคราวละกี่ปี แล้วจึงจะมีสิทธิโยกย้ายไปสังกัดอื่นได้ ทั้งนี้เพื่อเป็นการสร้างความมั่นใจในการทำงานให้เกิดขึ้น

ข้อเสนอแนะทั้ง 8 ประการ ดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยเชื่อว่าเป็นเพียงปัจจัยส่วนหนึ่งที่จะแก้ปัญหาสภาพความพึงพอใจในการปฏิบัติหน้าที่ราชการของ รองผู้กำกับการ (สอบสวน) ได้เพียงระดับหนึ่งเท่านั้น และเป็นการแก้ไข้ปัญหาเพียงบางหน่วยงานเท่านั้น ดังนั้นการจะสร้างแรงจูงใจในทางบวกหรือลดข้อความพึงพอใจในการปฏิบัติหน้าที่ราชการ ควรจะได้มีการศึกษาเพิ่มเติมเป็นการ เปรียบเทียบความแตกต่างในหลาย ๆ หน่วยงาน จะช่วยให้ได้ข้อสรุปที่แน่นอน ชัดเจนมากขึ้น

การศึกษาเกี่ยวกับข้าราชการตำรวจเพียงหน่วยงานใดหน่วยงานหนึ่งโดยเฉพาะ นอกจากต้องประสบกับหากลุ่มประชากรที่จะศึกษามีจำนวนน้อยเกินไปแล้ว ยังทำให้ไม่ได้ข้อสรุปที่เป็นภาพรวมที่น่าพอใจนัก ฉะนั้นหากมีการศึกษาข้าราชการตำรวจในประเด็นใดประเด็นหนึ่ง โดยมองจากข้าราชการตำรวจทั้งหมดทุกหน่วยงานพร้อมกันในงานศึกษานั้น ๆ อาจช่วยให้ได้ภาพเคลื่อนไหวเชิงเปรียบเทียบในองค์กรตำรวจเองได้ดีขึ้นซึ่งงานวิจัยชิ้นอื่น ๆ ที่ไม่มีข้อจำกัดเรื่องเวลาเช่นการวิจัยครั้งนี้ น่าจะพิจารณาในประเด็นเหล่านี้ด้วย

THAMMASAT UNIVERSITY

สำนักหอสมุด