

บทที่ 4

ผลการวิจัยและอภิปรายผล

บทนี้จะเสนอผลการวิจัยเกี่ยวกับความพึงพอใจ และ ปัจจัยที่มีผลกระทบต่อความพึงพอใจ ของข้าราชการตำรวจสังกัด กองกำกับการอำนวยการ กองบังคับการตำรวจภูธร 6 โดยใช้แบบ สอบถามในการเก็บรวบรวมข้อมูล ได้ผลการวิจัยในประเด็นต่าง ๆ ดังต่อไปนี้

4.1 สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

4.2 ผลการเปรียบเทียบความพึงพอใจ ของข้าราชการตำรวจก่อนและหลังการ ปรับปรุงโครงสร้างกรมตำรวจ

4.3 ปัจจัยที่มีผลกระทบต่อความพึงพอใจ

4.4 ผลการศึกษาข้อเสนอแนะ

4.1. สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตารางที่ 1 สถานภาพผู้ตอบแบบสอบถาม

รายการ	จำนวน	ร้อยละ
1. ระดับยศ		
- สัญญาบัตร	23	23.7
- ประทวน	74	76.3
รวม	97	100.0

ตารางที่ 1 สถานภาพผู้ตอบแบบสอบถาม (ต่อ)

รายการ	จำนวน	ร้อยละ
2. อายุตัว		
- 20-30 ปี	14	14.4
- 31-40 ปี	39	40.2
- 41 ปี ขึ้นไป	44	45.4
รวม	97	100.0
3. อายุราชการ		
- 1-5 ปี	3	3.1
- 6-10 ปี	15	15.5
- 11-15 ปี	22	22.7
- 16 ปีขึ้นไป	57	58.8
รวม	97	100.0
4. ระยะเวลาที่ปฏิบัติราชการ		
ในสังกัด กก.อก.บก.ภ.6		
- ไม่เกิน 5 ปี	38	39.2
- 5 ปีขึ้นไป - 9 ปี	19	19.6
- 10 ปีขึ้นไป	40	41.2
รวม	97	100.0
5. วุฒิการศึกษา		
- มัธยมศึกษาตอนต้น	23	23.7
- มัธยมศึกษาตอนปลาย	47	48.5
- อนุปริญญาหรือเทียบเท่า	9	9.3

ตารางที่ 1 สถานภาพผู้ตอบแบบสอบถาม (ต่อ)

รายการ	จำนวน	ร้อยละ
- บริณูชาติหรือเทียบเท่า	18	18.6
- สูงกว่าบริณูชาติ	-	-
รวม	97	100.0
6. สถานภาพสมรส		
- โสด	9	9.3
- สมรส	87	89.7
- หม้าย	1	1.0
รวม	97	100.0
7. ที่พักอาศัยในการปฏิบัติราชการในปัจจุบัน		
- บ้านส่วนตัว	23	23.7
- บ้านเช่า	3	3.1
- บ้านพักทางราชการ	71	73.2
- อื่น ๆ	-	-
รวม	97	100.0
8. ภูมิลำเนา		
- อยู่ในอำเภอเมืองขอนแก่น	42	43.3
- อยู่ในพื้นที่จังหวัดขอนแก่น	17	17.5
- อยู่ในจังหวัดอื่น	38	39.2
รวม	97	100.0

จากตารางที่ 1 กลุ่มตัวอย่างทั้งหมด 97 คน ระดับสัญญาบัตร 23 คน ระดับชั้น
 ประทวน 74 คน ส่วนใหญ่มีอายุในช่วง 41 ปีขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 45.4 มีอายุราชการ 16
 ปีขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 58.8 วุฒิการศึกษาส่วนใหญ่จบมัธยมศึกษาตอนปลาย คิดเป็นร้อยละ 48.5
 ส่วนใหญ่สมรสแล้ว คิดเป็นร้อยละ 89.7 ส่วนมากพักอาศัยอยู่ในบ้านพักของทางราชการ คิดเป็น
 ร้อยละ 71 และส่วนใหญ่มีภูมิลำเนาอยู่บ้านอำเภอเมืองขอนแก่น จังหวัดขอนแก่น คิดเป็นร้อยละ 42

4.2. ผลการเปรียบเทียบความพึงพอใจ

ตารางที่ 2 สภาพการปฏิบัติงาน

สภาพการปฏิบัติงาน	$\bar{X}$	S.D	แปลความ	ค่า t
ก่อนปรับปรุงโครงสร้าง	3.65	3.75	พอใจ	1.06
หลังปรับปรุงโครงสร้าง	3.56	3.18	พอใจ	

*p < .05

จากตารางที่ 2 จะเห็นได้ว่าความพึงพอใจต่อสภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ
 ก่อนและหลังการปรับปรุงโครงสร้าง ไม่แตกต่างกัน ซึ่งอยู่ในระดับ "พอใจ" ซึ่งอาจกล่าวได้ว่า
 ข้าราชการตำรวจส่วนมากได้รับการแต่งตั้งอยู่พื้นที่เดิม และที่ตั้งของหน่วยงานเดิมจึงทำให้ไม่มี
 ข้อแตกต่างในเรื่องของสภาพการปฏิบัติงาน

ตารางที่ 3 เงินเดือนและสวัสดิการ

เงินเดือนและสวัสดิการ	$\bar{X}$	S.D	แปลความ	ค่า t
ก่อนปรับปรุงโครงสร้าง	2.98	3.47	ไม่แน่ใจ	-2.35 *
หลังปรับปรุงโครงสร้าง	3.22	3.52	ไม่แน่ใจ	

*p < .05

จากตารางที่ 3 จะเห็นว่า ความพึงพอใจของข้าราชการตำรวจในด้านเงินเดือนและสวัสดิการ ก่อนและหลังการปรับปรุงโครงสร้างมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ ทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งอาจกล่าวได้ว่า หลังการปรับปรุงโครงสร้าง ผู้บังคับบัญชาหรือหัวหน้าหน่วยซึ่งมีอำนาจสั่งการเค็ดขาดานเรื่องการอนุมัติเงินเบี้ยเลี้ยงและการบริหารงานงบประมาณอย่างเต็มที่ ทำให้เกิดความสะดวกและความรวดเร็วในการเบิกจ่ายเบี้ยเลี้ยง ทำให้ข้าราชการตำรวจมีความเป็นอยู่เหมาะสมกับการดำรงชีพมากขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ จิตต์เจริญ (2522) ที่ได้ศึกษาพบว่า เงินเดือนที่ข้าราชการตำรวจได้รับมีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงาน คือเจ้าหน้าที่ตำรวจที่ได้รับเงินเดือนหรือเบี้ยเลี้ยงมากขึ้นสามารถปฏิบัติหน้าที่ป้องกันปราบปรามได้ดีขึ้น

ตารางที่ 4 ความรู้สึกในการปฏิบัติงาน

ความรู้สึกในการปฏิบัติงาน	$\bar{X}$	S.D	แปลความ	ค่า t
ก่อนปรับปรุงโครงสร้าง	3.42	3.21	ไม่แน่ใจ	.00
หลังปรับปรุงโครงสร้าง	3.42	2.95	ไม่แน่ใจ	

*p < .05

จากตารางที่ 4 จะเห็นว่าความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจก่อนและหลังการปรับปรุงโครงสร้าง ไม่แตกต่างกัน คืออยู่ในระดับ "ไม่แน่ใจ" ซึ่งในส่วนของความพึงพอใจนี้ หมายความว่า ความรู้สึกมีอิสระในการแสดงความคิดเห็นในการพัฒนางานในหน้าที่ ซึ่งอาจกล่าวได้ว่า มีผู้บังคับบัญชาระดับสูงของกรมตำรวจจำนวนหลายนาย รับผิดชอบบริหารงานอยู่ จึงจำเป็นต้องเองที่ข้าราชการตำรวจจะมีความรู้สึกไม่แน่ใจ ในการแสดงความคิดเห็นในการปฏิบัติหน้าที่และหลักความ เป็นธรรมเนียมการพิจารณาเรื่องต่าง ๆ

ตารางที่ 5 ความรู้สึกมีส่วนร่วมในงาน

ความรู้สึกมีส่วนร่วมในงาน	$\bar{X}$	S.D	แปลความ	ค่า t
ก่อนปรับโครงสร้าง	3.88	2.22	พอใจ	0.56
หลังปรับโครงสร้าง	3.85	1.86	พอใจ	

*p < .05

จากตารางที่ 5 จะเห็นว่าความพึงพอใจในเรื่องการมีส่วนร่วมในงานของข้าราชการตำรวจก่อนและหลังการปรับปรุงโครงสร้าง อยู่ในระดับ "พอใจ" ซึ่งอาจกล่าวได้ว่ามีความรู้สึกพอใจที่หน่วยงานได้รับการชมเชย ความรู้สึกอยากมีส่วนร่วมในการพัฒนาหน่วยงานและปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายให้ดีที่สุด

ตารางที่ 6 การได้รับการยอมรับและรู้สึกประสบผลสำเร็จ

การได้รับการยอมรับและรู้สึกประสบผลสำเร็จ	$\bar{X}$	S.D	แปลความ	ค่า t
ก่อนปรับโครงสร้าง	3.81	2.72	พอใจ	-0.46
หลังปรับโครงสร้าง	3.84	2.50	พอใจ	

*p < .05

จากตารางที่ 6 จะเห็นว่า ข้าราชการตำรวจก่อนและหลังการปรับปรุงโครงสร้างมีระดับความพึงพอใจด้านการยอมรับ และรู้สึกประสบผลสำเร็จในระดับ "พอใจ" ซึ่งอาจกล่าวได้ว่า ข้าราชการตำรวจจะรู้สึกยินดีเมื่อเป็นที่ยอมรับของประชาชนหรือบุคคลภายนอกหน่วยงาน การยอมรับในความสามารถจากผู้บังคับบัญชา และการให้ความเชื่อถือต่อตัวเองของเพื่อนร่วมงาน ตลอดจน เมื่อมีข้อเสนอแนะแล้วส่วนรวมปฏิบัติตามเหมือนกัน ทั้งก่อนและหลังการปรับปรุงโครงสร้าง

ตารางที่ 7 ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา

ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา	$\bar{X}$	S.D	แปลความ	ค่า t
ก่อนปรับโครงสร้าง	3.79	3.60	พอใจ	1.04
หลังปรับโครงสร้าง	3.70	3.16	พอใจ	

*p < .05

จากตารางที่ 7 จะเห็นว่า ระดับความพึงพอใจของข้าราชการตำรวจในด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชาก่อนและหลังการปรับปรุงโครงสร้างไม่แตกต่างกัน อยู่ในระดับ "พอใจ" อาจกล่าวได้ว่าการช่วยเหลือกันระหว่างเพื่อนร่วมงานด้วยความรักใคร่ นับถือ มีความสามัคคีในหน่วยงานและโอกาสที่ผู้บังคับบัญชาให้ความใกล้ชิด ทักทาย ไปด้วยกันทุกสิ่งทุกอย่าง เท่า ๆ กัน ทั้งก่อนและหลังการปรับปรุงโครงสร้าง

ตารางที่ 8 โอกาสก้าวหน้าในงาน

โอกาสก้าวหน้าในงาน	$\bar{X}$	S.D	แปลความ	ค่า t
ก่อนปรับโครงสร้าง	3.73	3.90	พอใจ	0.85
หลังปรับโครงสร้าง	3.66	3.88	พอใจ	

*p < .05

จากตารางที่ 8 จะเห็นได้ว่า โอกาสก้าวหน้าในงานของข้าราชการตำรวจก่อนและหลังการปรับปรุงโครงสร้างมีความพึงพอใจในระดับ "พอใจ" ทั้งก่อนและหลังการปรับปรุงโครงสร้างไม่แตกต่างกัน ซึ่งอาจกล่าวได้ว่าการที่มีผู้บังคับบัญชาให้การสนับสนุนในด้านต่าง ๆ อย่างเพียงพอ เช่น โอกาสในการศึกษาต่อ การพิจารณาความชอบเกินกว่า 1 ชั้น และ ทุกคนมีโอกาสก้าวหน้าเหมือนกันหมด

ตารางที่ 9 นโยบายการบริหารงาน

นโยบายการบริหารงาน	$\bar{X}$	S.D	แปลความ	ค่า t
ก่อนปรับโครงสร้าง	3.54	3.87	พอใจ	1.33
หลังปรับโครงสร้าง	3.41	4.32	ไม่พอใจ	

*p < .05

จากตารางที่ 9 เมื่อพิจารณาถึงความต่างในเรื่องนโยบายและการบริหารงานข้าราชการตำรวจมีระดับความพึงพอใจแตกต่างกัน ระหว่างก่อนและหลังการปรับปรุงโครงสร้างแต่ยังไม่เพียงพอที่จะแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งอาจกล่าวได้ว่า นโยบายและการบริหารงานต่าง ๆ ยังไม่แน่นอน เนื่องจากยังอยู่ในระยะเปลี่ยนแปลงโครงสร้างใหม่ระเบียบและข้อกำหนดต่าง ๆ อาจจะยังสับสนและไม่แน่ชัด ทั้งในด้านการสั่งการและการจัดบุคคลเข้าทำงานในสายงานต่าง ๆ รวมไปถึงนโยบายในการพิจารณาความดีความชอบ ข้าราชการตำรวจจึงมีความพอใจอยู่ในระดับ "ไม่พอใจ" ภายหลังการปรับปรุงโครงสร้าง แต่ถือว่าไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ตารางที่ 10 สถานภาพทางสังคม

สถานภาพทางสังคม	$\bar{X}$	S.D	แปลความ	ค่า t
ก่อนปรับปรุงโครงสร้าง	3.82	2.28	พอใจ	-0.13
หลังปรับปรุงโครงสร้าง	3.83	2.21	พอใจ	

*p < .05

จากตารางที่ 10 จะเห็นว่า ระดับความพึงพอใจของข้าราชการตำรวจก่อนและหลังการปรับปรุงโครงสร้างในเรื่องของสถานภาพทางสังคม อยู่ในระดับ "พอใจ" อาจกล่าวได้ว่า ข้าราชการตำรวจส่วนมากได้รับการแต่งตั้งให้อยู่ในพื้นที่ของที่ตั้งหน่วยเดิม จึงมีความรู้สึกคุ้นเคยกับสังคม ความรู้สึกที่จะช่วยแก้ปัญหาสังคมได้เหมือนเดิม ตลอดจนความรู้สึกของประชาชนที่มีต่อตัวและหน่วยงานก็ยังคงเป็นคนพื้นที่เดิม จึงไม่มีความแตกต่างกันระหว่างก่อนและหลังการปรับปรุงโครงสร้าง

จากตารางเปรียบเทียบความพึงพอใจของข้าราชการตำรวจ กองกำกับการอำนวยการ กองบังคับการตำรวจจร 6 ก่อนและหลังการปรับปรุงโครงสร้างกรมตำรวจ สามารถนำมาสรุปเป็นตารางรวมได้ดังนี้

ตารางที่ 11 สภาพความพึงพอใจก่อนและหลังปรับปรุงโครงสร้าง

ตัวแปร	ก่อนปรับโครงสร้าง		หลังปรับโครงสร้าง		ค่า T
	$\bar{X}$	S.D	$\bar{X}$	S.D	
1.สภาพการปฏิบัติงาน	3.65	3.75	3.56	3.18	1.06
2.เงินเดือนและสวัสดิการ	2.98	3.47	3.22	3.52	-2.35*
3.ความรู้สึกรับผิดชอบ	3.42	3.21	3.42	2.95	0.00
4.ความรู้สึกร่วมมือร่วมใจ	3.88	2.22	3.85	1.86	0.56
5.การได้รับการยอมรับ	3.81	2.72	3.84	2.50	-0.46
6.ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	3.79	3.60	3.70	3.16	1.04
7.โอกาสก้าวหน้าในงาน	3.73	3.90	3.66	3.88	0.85
8.นโยบายและการบริหาร	3.54	3.87	3.41	4.32	1.33
9.สถานภาพทางสังคม	3.82	2.28	3.83	2.21	-0.13
รวม	3.62	3.22	3.61	3.06	0.03

จากตารางสรุปดังกล่าวข้างต้นพบว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการตำรวจในสังกัดกองกำกับการอำนวยการ กองบังคับการตำรวจจร 6 มีเพียงด้านเดียวที่แตกต่างกัน คือ ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ ซึ่งสอดคล้องกับความเป็นจริงที่ว่า เมื่อมีการปรับปรุงโครงสร้างกรม

ตำรวจหม่าได้มีการมอบหมายอำนาจหน้าที่ให้ผู้ช่วยอธิบดีกรมตำรวจ ทำหน้าที่หัวหน้าตำรวจภาค 4 มีอำนาจในการ สั่งจ่ายเงินเบี้ยยังเลี้ยง เงินค่าส่วยเวลา การบริหารการเงินงบประมาณ และ การบริหารงานสวัสดิการเป็นเอกภาพมากขึ้น ตลอดจนความรวดเร็วในการเบิกจ่าย เพราะหน่วยที่ทำการจ่ายเงินและทำการอนุมัติเงินทดรองไปราชการต่างๆ รับคำสั่งโดยตรงจากหัวหน้าภาค ส่วนในด้านอื่น ๆ พบว่าการปรับปรุงโครงสร้างกรมตำรวจหม่า นั้น ไม่ได้ทำให้ความพึงพอใจของข้าราชการตำรวจดีขึ้นแต่อย่างใด ซึ่งอาจกล่าวได้ว่า การปรับปรุงโครงสร้างกรมตำรวจหม่า เป็นการเปลี่ยนแปลงแต่เพียงชื่อโครงสร้างเท่านั้น ในด้านอื่นๆ ไม่ได้เปลี่ยนแปลงตามไปด้วย และระยะเวลาในการปรับปรุงโครงสร้างได้เริ่มต้นช้าได้เพียงไม่นาน อาจทำให้ข้าราชการตำรวจอาจจะยังปรับตัวไม่ได้ และยังไม่รู้สึกถึงความแตกต่าง เนื่องจากไม่พบการเปลี่ยนแปลงที่ดีขึ้นแต่อย่างใด และ จากข้อค้นพบดังกล่าว ผู้บริหารหรือผู้มีอำนาจในการเปลี่ยนแปลงโครงสร้าง ควรคำนึงถึงปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจของข้าราชการตำรวจในหน่วยงาน มากกว่าการที่จะมุ่งปรับปรุงแต่เพียงโครงสร้างเพียงอย่างเดียวเท่านั้น เพราะหากบุคคลมีความพึงพอใจงานการปฏิบัติหน้าที่แล้ว ประสิทธิภาพ และ ประสิทธิภาพในการทำงานก็จะดีขึ้น ส่งผลดีต่อทางราชการและประชาชน

4.3. ผลการศึกษาปัจจัยที่มีผลกระทบต่อความพึงพอใจ

ตารางที่ 12 ผลการศึกษาปัจจัยที่มีผลกระทบต่อความพึงพอใจของข้าราชการตำรวจก่อนปรับปรุง
โครงสร้าง เรียงอันดับจาก 1 - 6 ได้ดังนี้

หัวข้อ	ความถี่	ร้อยละ	อันดับที่
1. การปกครองบังคับบัญชาของหัวหน้าหน่วยงาน	68	70.10	1
2. ผลตอบแทนด้านเงินเดือน	59	60.82	2
3. ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่	54	55.67	3
4. สวัสดิการในหน่วยงาน	53	54.63	4
5. ความรู้สึกของประชาชนซึ่งมีต่อภาพพจน์ตำรวจ	45	46.39	5
6. ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	39	40.20	6

ตารางที่ 13 ผลการศึกษาปัจจัยที่มีผลกระทบต่อความพึงพอใจของข้าราชการตำรวจหลังปรับปรุง
โครงสร้าง เรียงอันดับจาก 1 - 6 ได้ดังนี้

หัวข้อ	ความถี่	ร้อยละ	อันดับที่
1. ผลตอบแทนด้านเงินเดือน	64	65.97	1
2. การปกครองบังคับบัญชาของหัวหน้าหน่วยงาน	59	60.82	2
3. สวัสดิการในหน่วยงาน	59	60.82	3
4. สภาพสิ่งแวดล้อมทางกายภาพของหน่วยงาน	41	42.26	4
5. ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	34	35.05	5
6. ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่	32	32.98	6

จากผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยที่มีผลกระทบต่อความพึงพอใจของข้าราชการตำรวจก่อนและหลังการปรับปรุงโครงสร้าง มีจำนวน 5 ปัจจัยที่เหมือนกันยกเว้น ด้านความรู้สึกของประชาชนที่มีต่อภาพพจน์ของข้าราชการตำรวจ ซึ่งมีผลกระทบต่อข้าราชการตำรวจก่อนปรับปรุงโครงสร้าง กับปัจจัยด้านสภาพสิ่งแวดล้อมของหน่วยงาน ซึ่งมีผลกระทบต่อข้าราชการตำรวจหลังปรับปรุงโครงสร้าง อาจกล่าวได้ว่าก่อนการปรับปรุงโครงสร้างนั้น อาคารและสถานที่ทำงานมีจำนวนเพียงพอกับจำนวนข้าราชการตำรวจ ทำให้ข้าราชการตำรวจมีความรู้สึกมั่นคงและปลอดภัยเกี่ยวกับสถานที่ทำงาน ทำให้มีความต้องการที่จะให้สังคมยอมรับในเรื่องภาพพจน์ของข้าราชการตำรวจ ซึ่งสอดคล้องกับทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์ คือมีความต้องการทางสังคม ส่วนหลังจากการปรับปรุงโครงสร้างแล้วนั้น มีข้าราชการตำรวจที่ถูกปรับย้ายมารวมกับหน่วยงานเดิมจำนวนมาก ทำให้อาคารสถานที่ทำงานแออัดและมีความรู้สึกวุ่นวายไม่ปลอดภัย ข้าราชการตำรวจภายหลังการปรับปรุงโครงสร้าง จึงมีความต้องการในเรื่องปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมทางกายภาพของสถานที่ทำงาน ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ วิทยุญ (2516) ได้กล่าวถึงว่า สิ่งสูงใจที่จะทำให้นุคคลทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ต้องมีสิ่งสูงใจ เช่น สิ่งสูงใจที่เป็นสภาพการทำงาน ห้องทำงานที่ดี ห้องทำงานส่วนตัว ส่วนปัจจัยอื่น ๆ ที่คล้ายกันทั้ง 5 ประการนั้น ควรส่งเสริมให้มีความก้าวหน้าในแต่ละปัจจัยทุก ๆ ด้าน

4.4. ผลการศึกษาข้อเสนอแนะ

4.4.1 จากการศึกษาคำตอบแบบสอบถามปลายเปิด (open ended) เกี่ยวกับข้อเสนอแนะในเรื่องความพึงพอใจของข้าราชการตำรวจก่อนปรับปรุงโครงสร้าง จากการรวบรวมสามารถสรุปเป็นข้อเสนอแนะ ในการแก้ไขสภาพความพึงพอใจของข้าราชการตำรวจให้ดียิ่งขึ้นได้ดังนี้

- ด้านความยุติธรรมของหน่วยงาน ควรมีการพิจารณาความชอบที่เป็นรูปธรรมมากกว่านี้ และการมอบหมายหน้าที่การงานควรพิจารณาถึงความรู้ความสามารถ ความเหมาะสมมากขึ้น
- ด้านความเพียงพอของรายได้ ควรมีการปรับปรุงเรื่องเงินเดือน ค่าตอบแทน ค่าเบี้ยเลี้ยง ค่าเช่าที่พัก ในการเดินทางไปราชการให้เหมาะสมกับความรับผิดชอบ
- ด้านสวัสดิการในหน่วยงาน ควรจัดให้มีสวัสดิการมากขึ้น เช่น ทุนการศึกษาของบุตร แพล่งเงินกู้ อุปกรณ์ในการทำงาน บ้านพักอาศัย และระบบสาธารณสุข
- ด้านโอกาสก้าวหน้าในงาน ควรให้มีการเสริมสร้างความรู้และระเบียบการศึกษาคือ นอกเวลาราชการ แพล่งบริการทางการศึกษา ตลอดจนหาวิทยากรมาบรรยายความรู้ใหม่และนำเทคโนโลยีที่ก้าวหน้ามาใช้งาน
- ด้านความรู้สึกของประชาชนที่มีต่อภาพพจน์ตำรวจ ควรจัดให้มีงานชุมชน และมวลชนสัมพันธ์ให้มากกว่าที่เป็นอยู่ ประกอบกับนำผลงานออกเผยแพร่ต่อสาธารณชนมากยิ่งขึ้น
- ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ควรจัดให้มีการพบปะสังสรรค์กันมากยิ่งขึ้น เช่นการร่วมกิจกรรมการกุศล การแข่งกีฬาสมัครใจ การอบรมเป็นหมู่คณะหรือแม้กระทั่งการทัศนศึกษา
- ด้านสภาพสิ่งแวดล้อมทางกายภาพของหน่วยงาน ควรจัดให้มีระบบและเหมาะสมกับการปฏิบัติงาน มีความเพียงพอ และการติดต่อสื่อสารให้มากยิ่งขึ้น