

## บทที่ 4

### ผลการวิจัย

การวิจัยเรื่อง การศึกษาวัฒนธรรมองค์กรที่ส่งผลต่อการบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่ ของสถานีตำรวจภูธรบางสะพาน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ ผู้วิจัยได้นำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล ดังต่อไปนี้

#### สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

เพื่อให้สามารถเข้าใจได้ตรงกันในการสื่อความหมายผลการวิเคราะห์ข้อมูล จึงกำหนด สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

$n$  = ขนาดตัวอย่าง

$\bar{X}$  = ค่าคะแนนเฉลี่ย (Mean)

S.D. = ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

#### ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้วิเคราะห์และนำเสนอในรูปแบบ ของตารางประกอบข้อความ โดยแบ่งเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์วัฒนธรรมองค์กรตำรวจที่ส่งผลต่อการบริหารจัดการภาครัฐ แนวใหม่ของสถานีตำรวจภูธรบางสะพาน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์

ตอนที่ 3 ผลการทดสอบสมมติฐาน

## ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 63 คน เมื่อจำแนกตาม อายุตัว อายุราชการ ระดับการศึกษา ชั้นยศ และรายจ่ายต่อเดือน รายละเอียดปรากฏตามตารางที่ 4.1

ตารางที่ 4.1 จำนวนและร้อยละของข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

| ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม | จำนวน (n = 63 คน) | ร้อยละ       |
|--------------------------------|-------------------|--------------|
| <b>อายุ</b>                    |                   |              |
| ไม่เกิน 40 ปี                  | 16                | 25.40        |
| ระหว่าง 41-50 ปี               | 33                | 52.38        |
| ระหว่าง 50-60 ปี               | 14                | 22.22        |
| <b>อายุราชการ</b>              |                   |              |
| ไม่เกิน 15 ปี                  | 15                | 23.81        |
| ระหว่าง 16-20 ปี               | 17                | 26.98        |
| ระหว่าง 21-25 ปี               | 8                 | 12.70        |
| ระหว่าง 26-30 ปี               | 11                | 17.46        |
| มากกว่า 30 ปีขึ้นไป            | 12                | 19.05        |
| <b>ระดับการศึกษา</b>           |                   |              |
| ต่ำกว่าปริญญาตรี               | 9                 | 14.29        |
| ปริญญาตรี                      | 49                | 77.78        |
| สูงกว่าปริญญาตรี               | 5                 | 7.94         |
| <b>ชั้นยศ</b>                  |                   |              |
| ส.ต.อ.                         | 9                 | 14.29        |
| จ.ส.ต.                         | 5                 | 7.94         |
| ค.ต.                           | 49                | 77.78        |
| <b>รายจ่ายต่อเดือน</b>         |                   |              |
| ไม่เกิน 15,000 บาท             | 11                | 17.46        |
| ระหว่าง 15,001-25,000 บาท      | 37                | 58.73        |
| มากกว่า 25,000 บาท             | 15                | 23.81        |
| <b>รวม</b>                     | <b>63</b>         | <b>100.0</b> |

จากตารางที่ 4.1 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีอายุระหว่าง 41-50 ปี จำนวน 33 คน คิดเป็นร้อยละ 52.38 รองลงมาไม่เกิน 40 ปี จำนวน 16 คน คิดเป็นร้อยละ 25.40 โดยมีอายุระหว่าง 51-60 ปี น้อยที่สุด จำนวน 14 คน คิดเป็นร้อยละ 22.22 และผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีอายุราชการระหว่าง 16-20 ปี จำนวน 17 คน คิดเป็นร้อยละ 26.98 รองลงมาไม่เกิน 15 ปี จำนวน 15 คน คิดเป็นร้อยละ 23.81 อายุตั้งแต่ 31 ปีขึ้นไป จำนวน 12 คน คิดเป็นร้อยละ 19.50 อายุระหว่าง 26-30 ปี จำนวน 11 คน คิดเป็นร้อยละ 17.46 โดยมีระหว่าง 21-25 ปี น้อยที่สุด จำนวน 8 คน คิดเป็นร้อยละ 12.70 ทั้งนี้ ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี จำนวน 49 คน คิดเป็นร้อยละ 77.78 รองลงมาในระดับการศึกษาน้อยกว่าปริญญาตรี จำนวน 9 คน คิดเป็นร้อยละ 14.29 โดยมีระดับการศึกษามากกว่าปริญญาตรี น้อยที่สุดจำนวน 5 คน คิดเป็นร้อยละ 7.94 ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีชั้นยศ ค.ต. จำนวน 49 คน คิดเป็นร้อยละ 77.79 รองลงมาชั้นยศ ส.ต.อ. จำนวน 9 คน คิดเป็นร้อยละ 14.29 โดยมีชั้นยศ จ.ส.ต. น้อยที่สุด จำนวน 5 คน คิดเป็นร้อยละ 7.94 ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีรายจ่ายต่อเดือนระหว่าง 15,001-25,000 บาท จำนวน 37 คน คิดเป็นร้อยละ 58.73 รองลงมามีรายจ่ายต่อเดือนมากกว่า 25,000 บาท จำนวน 15 คน คิดเป็นร้อยละ 23.81 โดยมีรายจ่ายต่อเดือนไม่เกิน 15,000 บาท น้อยที่สุด จำนวน 11 คน คิดเป็นร้อยละ 17.46

## **ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์วัฒนธรรมองค์การตำรวจที่ส่งผลต่อการบริหารจัดการภาครัฐ แนวใหม่ของสถานีตำรวจภูธรบางสะพาน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์**

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อศึกษาวัฒนธรรมองค์การตำรวจที่ส่งผลต่อการบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่ของสถานีตำรวจภูธรบางสะพาน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ ด้วยค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การแปลผล และการจัดลำดับ รายละเอียดปรากฏตามตารางต่อไปนี้

ตารางที่ 4.2 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของวัฒนธรรมองค์การของสถานีดำรวจภูธรบางสะพาน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์

| วัฒนธรรมองค์การ                              | $\bar{X}$ | S.D. | แปลผล   | ลำดับ |
|----------------------------------------------|-----------|------|---------|-------|
| 1. Zeus (วัฒนธรรมแบบหัวหน้าเผ่า)             | 3.52      | 0.60 | มาก     | 2     |
| 2. Apollo (วัฒนธรรมแบบระบบราชการ)            | 3.61      | 0.79 | มาก     | 1     |
| 3. Athena (วัฒนธรรมแบบทีมงาน)                | 3.51      | 0.79 | มาก     | 3     |
| 4. Dionysus (วัฒนธรรมแบบผ่อนคลาย กฎ ระเบียบ) | 3.39      | 0.57 | ปานกลาง | 4     |
| รวม                                          | 3.51      | 0.69 | มาก     |       |

จากตารางที่ 4.2 พบว่า วัฒนธรรมองค์การของสถานีดำรวจภูธรบางสะพาน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ ในภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ระดับมาก ( $\bar{X} = 3.51$ , S.D. = 0.69) โดยด้าน Apollo (วัฒนธรรมแบบระบบราชการ) มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด อยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.61$ , S.D. = 0.79) รองลงมาตามลำดับดังนี้ ด้าน Zeus (วัฒนธรรมแบบหัวหน้าเผ่า) มีค่าเฉลี่ยอยู่ระดับมาก ( $\bar{X} = 3.52$ , S.D. = 0.60) ด้าน Athena (วัฒนธรรมแบบทีมงาน) มีค่าเฉลี่ยอยู่ระดับมาก ( $\bar{X} = 3.51$ , S.D. = 0.79) และด้าน Dionysus (วัฒนธรรมแบบผ่อนคลายกฎ ระเบียบ) มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด อยู่ระดับปานกลาง ( $\bar{X} = 3.39$ , S.D. = 0.57)

ตารางที่ 4.3 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของวัฒนธรรมองค์การของสถานีดำรวจภูธรบางสะพาน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ ด้าน Zeus (วัฒนธรรมแบบหัวหน้าเผ่า)

| Zeus (วัฒนธรรมแบบหัวหน้าเผ่า)                                                               | $\bar{X}$ | S.D. | แปลผล | ลำดับ |
|---------------------------------------------------------------------------------------------|-----------|------|-------|-------|
| 1. การทำงานมักอาศัยความรวดเร็วในการตัดสินใจ<br>โดยไม่ให้ความสำคัญกับกฎ ระเบียบเล็ก ๆ น้อย ๆ | 3.50      | 0.54 | มาก   | 2     |
| 2. มีการมอบหมายภารกิจให้เจ้าหน้าที่ตามความสามารถ                                            | 3.57      | 0.87 | มาก   | 1     |
| 3. หัวหน้ามักจูงใจให้ท่านทำงานโดยใช้สัมพันธภาพ<br>ส่วนตัว                                   | 3.43      | 0.44 | มาก   | 3     |
| 4. ท่านให้ความสำคัญกับการตัดสินใจของหัวหน้า                                                 | 3.57      | 0.54 | มาก   | 1     |
| รวม                                                                                         | 3.52      | 0.60 | มาก   |       |

จากตารางที่ 4.3 พบว่า วัฒนธรรมองค์การของสถานีดำรวจภูธรบางสะพาน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ ด้าน Zeus (วัฒนธรรมแบบหัวน้ำเผ่า) มีค่าเฉลี่ยอยู่ระดับมาก ( $\bar{X} = 3.51$ , S.D. = 0.60) โดยเรื่องมีการมอบหมายภารกิจให้เจ้าหน้าที่ตามความสามารถ ( $\bar{X} = 3.57$ , S.D. = 0.87) และเรื่องท่านให้ความสำคัญกับการตัดสินใจของหัวหน้า มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด อยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.57$ , S.D. = 0.54) รองลงมาคือ เรื่องการทำงานมักอาศัยความรวดเร็วในการตัดสินใจ โดยไม่ให้ความสำคัญกับกฎ ระเบียบ เล็กๆ น้อยๆ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.50$ , S.D. = 0.54) และเรื่องหัวหน้ามักจูงใจให้ท่านทำงาน โดยใช้สัมพันธภาพส่วนตัว มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด โดยอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.43$ , S.D. = 0.44)

ตารางที่ 4.4 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของวัฒนธรรมองค์การของสถานีดำรวจภูธรบางสะพาน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ ด้าน Apollo (วัฒนธรรมแบบระบบราชการ)

| Apollo (วัฒนธรรมแบบระบบราชการ)                                | $\bar{X}$ | S.D. | แปลผล   | ลำดับ |
|---------------------------------------------------------------|-----------|------|---------|-------|
| 1. การทำงานมักใช้หลักการ กฎเกณฑ์ตามระบบ                       | 3.67      | 0.49 | มาก     | 2     |
| 2. ท่านมักใช้เหตุผลตามหลักการงานสำหรับการตัดสินใจ             | 3.63      | 0.98 | มาก     | 3     |
| 3. ท่านให้ความสำคัญกับผลสำเร็จของงานที่ได้รับมอบหมาย          | 3.80      | 0.94 | มาก     | 1     |
| 4. หัวหน้ามักจูงใจให้ท่านทำงานโดยยกความมั่นคงในการทำงานมาอ้าง | 3.33      | 0.74 | ปานกลาง | 4     |
| รวม                                                           | 3.61      | 0.79 | มาก     |       |

จากตารางที่ 4.4 พบว่า วัฒนธรรมองค์การของสถานีดำรวจภูธรบางสะพาน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ ด้าน Apollo (วัฒนธรรมแบบระบบราชการ) มีค่าเฉลี่ยอยู่ระดับมาก ( $\bar{X} = 3.61$ , S.D. = 0.79) โดยเรื่องท่านให้ความสำคัญกับผลสำเร็จของงานที่ได้รับมอบหมาย มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด อยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.80$ , S.D. = 0.94) รองลงมาคือ เรื่องการทำงานมักใช้หลักการ กฎเกณฑ์ตามระบบ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.67$ , S.D. = 0.49) เรื่องท่านมักใช้เหตุผลตามหลักการงานสำหรับการตัดสินใจ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.63$ , S.D. = 0.98) และเรื่องหัวหน้ามักจูงใจให้ท่านทำงาน โดยยกความมั่นคงในการทำงานมาอ้าง มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด โดยอยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{X} = 3.33$ , S.D. = 0.74)

ตารางที่ 4.5 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของวัฒนธรรมองค์การของสถานีดำรวจภูธรบางสะพาน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ ด้าน Athena (วัฒนธรรมแบบทีมงาน)

| Athena (วัฒนธรรมแบบทีมงาน)                                | $\bar{X}$ | S.D. | แปลผล | ลำดับ |
|-----------------------------------------------------------|-----------|------|-------|-------|
| 1. เพื่อนร่วมงานคือคนที่ได้รับการคัดเลือกเข้ามาจากหัวหน้า | 3.43      | 0.85 | มาก   | 4     |
| 2. การทำงานเน้นการมีส่วนร่วมของเพื่อนร่วมงาน              | 3.60      | 0.74 | มาก   | 1     |
| 3. ท่านมีสิทธิในการตัดสินใจในส่วนงานที่ได้รับผิดชอบ       | 3.47      | 0.81 | มาก   | 3     |
| 4. หัวหน้าได้ช่วยเหลือสนับสนุนการทำงานเสมอ                | 3.53      | 0.77 | มาก   | 2     |
| รวม                                                       | 3.51      | 0.79 | มาก   |       |

จากตารางที่ 4.5 พบว่า วัฒนธรรมองค์การของสถานีดำรวจภูธรบางสะพาน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ ด้าน Athena (วัฒนธรรมแบบทีมงาน) มีค่าเฉลี่ยอยู่ระดับมาก ( $\bar{X} = 3.51$ , S.D. = 0.79) โดยเรื่องการทำงานเน้นการมีส่วนร่วมของเพื่อนร่วมงาน มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด อยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.60$ , S.D. = 0.74) รองลงมาคือ เรื่องหัวหน้าได้ช่วยเหลือสนับสนุนการทำงานเสมอ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.53$ , S.D. = 0.77) เรื่องท่านมีสิทธิในการตัดสินใจในส่วนงานที่ได้รับผิดชอบ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.47$ , S.D. = 0.81) และเรื่องเพื่อนร่วมงานคือคนที่ได้รับการคัดเลือกเข้ามาจากหัวหน้า มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด โดยอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.43$ , S.D. = 0.85)

ตารางที่ 4.6 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของวัฒนธรรมองค์การของสถานีดำรงภูธรบางสะพาน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ ด้าน Dionysus (วัฒนธรรมแบบผ่อนคลายกฎ ระเบียบ)

| Dionysus (วัฒนธรรมแบบผ่อนคลายกฎ ระเบียบ)             | $\bar{X}$ | S.D. | แปลผล   | ลำดับ |
|------------------------------------------------------|-----------|------|---------|-------|
| 1. ท่านได้รับการพัฒนาศักยภาพในการทำงานอย่างต่อเนื่อง | 2.87      | 0.65 | ปานกลาง | 4     |
| 2. ท่านทำงานด้วยความมุ่งมั่นในงานที่ได้รับมอบหมาย    | 3.67      | 0.44 | มาก     | 1     |
| 3. หน่วยงานได้ให้ความสำคัญกับท่านในการทำงาน          | 3.43      | 0.64 | มาก     | 3     |
| 4. หัวหน้าได้ฝึกฝนให้ท่านเป็นนักเรียนรู้             | 3.60      | 0.57 | มาก     | 2     |
| รวม                                                  | 3.39      | 0.57 | ปานกลาง |       |

จากตารางที่ 4.6 พบว่า วัฒนธรรมองค์การของสถานีดำรงภูธรบางสะพาน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ ด้าน Dionysus (วัฒนธรรมแบบผ่อนคลายกฎ ระเบียบ) มีค่าเฉลี่ยอยู่ระดับปานกลาง ( $\bar{X} = 3.39$ , S.D. = 0.57) โดยเรื่องท่านทำงานด้วยความมุ่งมั่นในงานที่ได้รับมอบหมาย มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด อยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.67$ , S.D. = 0.44) รองลงมาคือ เรื่องหัวหน้าได้ฝึกฝนให้ท่านเป็นนักเรียนรู้ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.60$ , S.D. = 0.57) เรื่องหน่วยงานได้ให้ความสำคัญกับท่านในการทำงาน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.43$ , S.D. = 0.64) และเรื่องท่านได้รับการพัฒนาศักยภาพในการทำงานอย่างต่อเนื่อง มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด โดยอยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{X} = 2.87$ , S.D. = 0.65)

ตารางที่ 4.7 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของการบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่ของสถานี  
ตำรวจภูธรบางสะพาน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์

| การบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่                                                        | $\bar{X}$ | S.D. | แปลผล   | ลำดับ |
|-------------------------------------------------------------------------------------|-----------|------|---------|-------|
| 1. ท่านได้รับคำชมเชยจากประชาชนเกี่ยวกับการทำงาน<br>ของสถานีตำรวจ                    | 3.47      | 0.73 | มาก     | 6     |
| 2. สถานีตำรวจมีการให้บริการในรูปแบบของ e-Service<br>แก่ประชาชน                      | 3.53      | 0.69 | มาก     | 5     |
| 3. สถานีตำรวจมีการปรับปรุงการทำงานให้มีคุณภาพ<br>สูงขึ้นอย่างต่อเนื่อง              | 3.90      | 0.78 | มาก     | 2     |
| 4. สถานีตำรวจมีการเปิดโอกาสให้ประชาชนเข้ามา<br>มีส่วนร่วมในการบริหารงาน             | 3.63      | 0.81 | มาก     | 4     |
| 5. สถานีตำรวจมีแผนพัฒนาการทำงานที่สอดคล้องกับ<br>ความต้องการของประชาชน              | 3.53      | 0.59 | มาก     | 5     |
| 6. สถานีตำรวจมีการจัดฝึกอบรมเพื่อพัฒนาสมรรถนะ<br>การทำงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจ        | 3.40      | 0.78 | ปานกลาง | 7     |
| 7. ประชาชนมักให้ความร่วมมือในการทำงานของ<br>สถานีตำรวจ                              | 3.67      | 0.64 | มาก     | 3     |
| 8. สถานีตำรวจมีระบบควบคุมภายในตามเกณฑ์<br>มาตรฐานของตำรวจภูธรจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ | 3.93      | 0.72 | มาก     | 1     |
| รวม                                                                                 | 3.63      | 0.72 | มาก     |       |

จากตารางที่ 4.7 พบว่า การบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่ของสถานีตำรวจภูธรบางสะพาน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ ในภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ระดับมาก ( $\bar{X} = 3.63$ , S.D. = 0.72) โดยเรื่องสถานีตำรวจมีระบบควบคุมภายในตามเกณฑ์มาตรฐานของตำรวจภูธรจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด อยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.93$ , S.D. = 0.72) รองลงมาตามลำดับ คือ เรื่องสถานีตำรวจมีการปรับปรุงการทำงานให้มีคุณภาพสูงขึ้นอย่างต่อเนื่อง มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.90$ , S.D. = 0.78) เรื่องประชาชนมักให้ความร่วมมือในการทำงานของสถานีตำรวจ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.67$ , S.D. = 0.64) เรื่องสถานีตำรวจมีการเปิดโอกาสให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในการบริหารงาน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.63$ , S.D. = 0.81) เรื่องสถานีตำรวจมีแผนพัฒนาการทำงานที่สอดคล้อง



กับความต้องการของประชาชน ( $\bar{X} = 3.53, S.D. = 0.59$ ) และเรื่องสถานีตำรวจมีการให้บริการในรูปแบบของ e-Service แก่ประชาชน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.53, S.D. = 0.69$ ) เรื่องท่านได้รับคำชมเชยจากประชาชนเกี่ยวกับการทำงานของสถานีตำรวจ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.47, S.D. = 0.53$ ) และเรื่องสถานีตำรวจมีการจัดฝึกอบรมเพื่อพัฒนาสมรรถนะการทำงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจ มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด โดยอยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{X} = 3.40, S.D. = 0.78$ )

### ตอนที่ 3 ผลการทดสอบสมมติฐาน

**สมมติฐานที่ 1** วัฒนธรรมองค์การที่ส่งผลต่อการบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่ของสถานีตำรวจภูธรบางสะพาน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ อยู่ในระดับปานกลาง

ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า วัฒนธรรมองค์การที่ส่งผลต่อการบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่ของสถานีตำรวจภูธรบางสะพาน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ อยู่ในระดับมาก ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

**สมมติฐานที่ 2** วัฒนธรรมองค์การที่เหมาะสมกับการปฏิบัติงานของสถานีตำรวจภูธรบางสะพาน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ มีองค์ประกอบหลายประการ และสอดคล้องกับรูปแบบวัฒนธรรมองค์การที่นำมาศึกษาในหลายประเด็น

ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า วัฒนธรรมองค์การที่เหมาะสมกับการปฏิบัติงานของสถานีตำรวจภูธรบางสะพาน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ มีองค์ประกอบหลายประการ และสอดคล้องกับรูปแบบวัฒนธรรมองค์การที่นำมาศึกษาในหลายประเด็นจริง ได้แก่ รูปแบบการตัดสินใจของผู้บริหาร สถานีตำรวจ รูปแบบการใช้อำนาจ รูปแบบการจูงใจ เป็นต้น ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ สามารถแสดงรายละเอียดดังต่อไปนี้

1. สถานภาพและข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่างที่เป็นผู้ให้ข้อมูลเชิงคุณภาพในการสัมภาษณ์เชิงลึกกรายบุคคลหรือสนทนากลุ่มย่อยทั้งแบบเป็นทางการและไม่เป็นทางการโดยผู้วิจัยได้ดำเนินการในช่วงระหว่างวันที่ 1-30 มีนาคม 2554 โดยอาศัยช่วงเวลาและสถานที่ตามแต่ผู้ให้ข้อมูลสะดวก มีรายละเอียดดังนี้

1.1 เจ้าหน้าที่ตำรวจชั้นสัญญาบัตร จำนวน 3 คน ประกอบด้วย (1) พันตำรวจโท สมบูรณ์ ดันติวรพิพัฒน์ (2) พันตำรวจตรีณัฐพล ทับทิม และ (3) ร้อยตำรวจโทชาติ แสนทวีสุข

1.2 เจ้าหน้าที่ตำรวจชั้นประทวน จำนวน 6 คน ประกอบด้วย (1) คาบตำรวจอินทร์สรพรมหอมงานอำนวยการ (2) คาบตำรวจพิเชษฐ์ สิทธิรินทร์วรกุล งานสนับสนุนการป้องกันปราบปราม

(3) ค่ายตำรวจปรีชา จิตหมั่น งานสอบสวน (4) ค่ายตำรวจตฤณภัทร กองพัน งานสายตรวจ/สืบเวร (5) สืบตำรวจเอกทวี หมู่น้อยงานสืบสวน และ (6) จำสืบตำรวจเขาวัว อำเภอยางชุมน้อย

2. ผลการศึกษาถึงวัฒนธรรมองค์การของสถานีตำรวจภูธรบางสะพาน จังหวัด ประจวบคีรีขันธ์ ผลการวิจัยนำเสนอจำแนกตามประเด็นได้ ดังนี้

2.1 ผู้วิจัยได้ถามถึงรูปแบบการตัดสินใจของผู้บริหารสถานีตำรวจเกี่ยวกับวิธีการตัดสินใจ เพื่อช่วยให้เกิดผลงานที่บรรลุผลสำเร็จได้อย่างมีคุณภาพ

กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ให้คำตอบในทิศทางเดียวกันว่า ผู้บริหารสถานีตำรวจจำเป็นต้องมีอำนาจที่เด็ดขาดในการสั่งการเหมือนทหาร แต่ในขณะเดียวกันต้องยืดหยุ่นในทางปฏิบัติ เมื่อลูกน้องต้องทำงานในพื้นที่ ดังนั้นการบริหารงานตำรวจต้องมีการผสมผสานรูปแบบการใช้อำนาจที่เหมาะสมกับลักษณะงาน และสอดคล้องกับสถานการณ์ ซึ่งเจ้าหน้าที่ตำรวจชั้นสัญญาบัตรเห็นว่าเป็นงานด้านอำนวยการ งานสนับสนุนการป้องกันปราบปราม และงานสอบสวนถือเป็นงานที่ต้องใช้ความละเอียดรอบคอบในการปฏิบัติ และวางแผนล่วงหน้าได้ จึงสามารถใช้การตัดสินใจแบบระบบราชการและสามารถใช้ความเด็ดขาดแบบเผด็จการได้ แต่งานสายตรวจ/สืบเวร งานสืบสวน และงานจราจร ถือเป็นงานที่ผู้ปฏิบัติในพื้นที่ต้องตัดสินใจอย่างเร่งด่วน เพื่อให้ผลการปฏิบัติงานสอดคล้องและทันต่อสถานการณ์ จึงต้องมีการมอบอำนาจการตัดสินใจตามภารกิจ รวมถึงต้องมีการให้ความเป็นอิสระในการตัดสินใจที่มีคุณภาพต่อผลงานด้วย

ดังนั้นจึงอาจสรุปได้ว่า การตัดสินใจของผู้บริหารงานตำรวจต้องมีลักษณะผสมผสาน และไม่ตายตัวกับรูปแบบการใช้อำนาจแบบใดแบบหนึ่ง

2.2 ผู้วิจัยได้ถามถึงการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานีตำรวจ โดยถามถึงระดับความเข้มข้นในการใช้กฎระเบียบในการทำงานของสถานีตำรวจว่าอยู่ในระดับใด เพื่อช่วยให้เกิดผลงานที่บรรลุผลสำเร็จได้อย่างมีคุณภาพ

กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ให้คำตอบในทิศทางเดียวกันว่า ผู้บริหารสถานีตำรวจให้ความสำคัญกับการใช้อำนาจอยู่ในระดับสูง โดยมุ่งเน้นในประเด็นที่สำคัญเป็นหลัก เช่น งานที่ได้รับ ความสนใจจากประชาชน งานที่ผู้บังคับบัญชาระดับบนโยกย้ายให้ความสำคัญ เป็นต้น นอกจากนี้ เจ้าหน้าที่ตำรวจชั้นประทวนได้กล่าวเพิ่มเติมว่า การใช้อำนาจที่เข้มข้นเป็นสิ่งที่เหมาะสมกับการทำงานของตำรวจ เนื่องจากผลการปฏิบัติงานของตำรวจจะส่งผลกระทบต่อประชาชนหลาย ๆ ฝ่าย ทั้งในเชิงบวกและเชิงลบ

ดังนั้น ผู้บริหารสถานีตำรวจต้องใช้อำนาจในการป้องปรามมิให้ผู้ปฏิบัติบางส่วนออกไปทำนอกกลุ่มนอกรอย และป้องกันการประพฤติมิชอบนั่นเอง

2.3 ผู้วิจัยได้ถามถึงวิธีการของผู้บริหารสถานีดำรงที่ใช้ในการจูงใจเจ้าหน้าที่ตำรวจให้ปฏิบัติงานตามนโยบาย เพื่อช่วยให้เกิดผลงานที่บรรลุผลสำเร็จได้อย่างมีคุณภาพ

กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ให้คำตอบในทิศทางเดียวกันว่า งานของตำรวจในแต่ละฝ่ายมีความแตกต่างกันไปตามลักษณะงาน แต่สิ่งหนึ่งที่ทำให้เจ้าหน้าที่ตำรวจเกิดความภาคภูมิใจและพร้อมทำงานอย่างทุ่มเทก็คือ การได้รับการยอมรับจากกลุ่มเพื่อน และจากผู้บังคับบัญชา ซึ่งที่ผ่านมาจะพบว่า การจัดพิธีมอบรางวัลแก่เจ้าหน้าที่ตำรวจที่ทำงานอย่างทุ่มเทจะทำให้เจ้าหน้าที่ตำรวจรู้สึกภาคภูมิใจ และกระตือรือร้นในการทำงานอย่างเต็มที่ นอกจากนี้เจ้าหน้าที่ตำรวจชั้นประทวนยังให้ความเห็นเพิ่มเติมว่า หากผู้บริหารสถานีดำรงให้โอกาสในการร่วมกำหนดทิศทางในการทำงานก็จะเป็นแรงจูงใจที่ดีอีกอันหนึ่งที่ช่วยให้เจ้าหน้าที่ตำรวจเกิดความมุ่งมั่นในการทำงาน แต่อย่างไรก็ตามกลุ่มตัวอย่างที่เป็นเจ้าหน้าที่ตำรวจชั้นสัญญาบัตร มีความเห็นที่แตกต่างจากเจ้าหน้าที่ตำรวจชั้นประทวนในประเด็นที่ว่า การจูงใจเจ้าหน้าที่ตำรวจด้วยวิธีการต่าง ๆ ต้องทำอย่างรอบคอบและไม่ขัดกับกฎระเบียบอื่น ๆ ในการทำงาน รวมถึงต้องคำนึงถึงของจำกัดของสถานีดำรงด้วย

ดังนั้นจึงอาจสรุปได้ว่า วิธีการที่เหมาะสมกับการจูงใจเจ้าหน้าที่ตำรวจให้ปฏิบัติงานตามนโยบายของผู้บริหารงานตำรวจ คือ การให้การยอมรับแก่เจ้าหน้าที่ระดับปฏิบัติในสถานีดำรง

2.4 ผู้วิจัยได้ถามถึงแนวทางที่เหมาะสมในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจ เพื่อช่วยให้เกิดผลงานที่บรรลุผลสำเร็จได้อย่างมีคุณภาพ

กลุ่มตัวอย่างได้ให้คำตอบอย่างหลากหลาย โดยสรุปได้ดังนี้

2.4.1 การมอบหมายงานต้องใช้คนที่เหมาะสมกับงาน เช่น คนที่มีมนุษยสัมพันธ์ดี ต้องอยู่ในสายงานที่ต้องพบปะกับประชาชน ส่วนคนที่หาข้อมูลเก่ง มีความคล่องตัวสูงควรให้อยู่งานสายสืบ และคนที่ชอบค้นคว้าหาความรู้อย่างต่อเนื่องควรอยู่งานด้านสอบสวน เป็นต้น

2.4.2 การทำงานควรนำผลสำเร็จตามเป้าหมายในการทำงานเป็นตัวตั้งเพื่อนำมาสู่การกำหนดแนวทางและวิธีการที่เหมาะสมในการทำงาน

2.4.3 การทำงานร่วมกันเป็นทีม ต้องใช้เหตุผลอันเป็นที่ยอมรับร่วมกันในการตัดสินใจ และต้องไม่ขัดกับกฎระเบียบ

2.4.4 ควรมีการสื่อสารในประเด็นการทำงานที่ต้องปฏิบัติร่วมกันบ่อย ๆ เพื่อป้องกันพฤติกรรมต่อต้านการเปลี่ยนแปลงมิให้เกิดขึ้นในสถานีดำรง

2.4.5 การสร้างบรรยากาศในการทำงานจะต้องเริ่มต้นที่ผู้นำ เพื่อเป็นตัวขับเคลื่อนกลไกอื่น ๆ ในสถานีดำรง