

บทที่ 5

สรุป อภิปรายและข้อเสนอแนะ

ในบทที่ผ่านมาได้เสนอผลการวิเคราะห์ที่ได้จากการให้ตำรวจชุมชนสัมพันธ์ จำนวน 224 คน ตอบแบบสอบถามเพื่อวัตถุประสงค์ต่าง ๆ ที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ

1. เพื่อศึกษาว่าปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ชั้นยศ สถานภาพทางเศรษฐกิจ สถานภาพครอบครัว ระยะเวลาการปฏิบัติงานชุมชนสัมพันธ์ และการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา มีผลต่อพฤติกรรมการทำงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจชุมชนสัมพันธ์ ในเขตกองบังคับการตำรวจนครบาล 7 ถึง 9 หรือไม่ อย่างไร

2. เพื่อศึกษาว่าปัจจัยทางจิต ได้แก่ สุขภาพจิต ทศนคติ และมนุษย์สัมพันธ์ มีผลต่อพฤติกรรมการทำงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจชุมชนสัมพันธ์ในเขตกองบังคับการตำรวจนครบาล 7 ถึง 9 หรือไม่ อย่างไร

3. เพื่อศึกษาตัวแปรที่มีประสิทธิภาพในการทำนายพฤติกรรมการทำงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจชุมชนสัมพันธ์ในเขตกองบังคับการตำรวจนครบาล 7 ถึง 9

สรุปผลการศึกษา

ผลการวิจัยที่นำเสนอต่อไปนี้ เป็นการนำเสนอเพื่อสรุปผลการศึกษาตามจุดมุ่งหมายที่ตั้งไว้ดังต่อไปนี้

1. ตำรวจชุมชนสัมพันธ์ที่มีอายุแตกต่างกัน มีพฤติกรรมการทำงานชุมชนสัมพันธ์แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับน้อยกว่า .05

2. ตำรวจชุมชนสัมพันธ์ที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน ไม่พบว่า มีพฤติกรรมการทำงานชุมชนสัมพันธ์แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับน้อยกว่า .05

3. ตำรวจชุมชนสัมพันธ์ที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงานแตกต่างกัน มีพฤติกรรมการทำงานชุมชนสัมพันธ์แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับน้อยกว่า .05

4. ตำรวจชุมชนสัมพันธ์ที่มีการสนับสนุนทางสังคมแตกต่างกัน มีพฤติกรรมการทำงานชุมชนสัมพันธ์แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับน้อยกว่า .05

5. สุขภาพจิตของตำรวจชุมชนสัมพันธ์มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงานชุมชนสัมพันธ์ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

6. ทักษะคติต่องานชุมชนสัมพันธ์มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงานชุมชนสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

7. มนุษย์สัมพันธ์มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงานชุมชนสัมพันธ์ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

8. การสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา สุขภาพจิต ทักษะคติต่อการทำงาน และมนุษย์สัมพันธ์สามารถร่วมกันทำนายพฤติกรรมการทำงานของตำรวจชุมชนสัมพันธ์ได้ ทั้งในกลุ่มรวมและกลุ่มย่อย และทั้ง 4 ตัวแปรร่วมกันทำนายพฤติกรรมการทำงานของตำรวจชุมชนสัมพันธ์ได้ร้อยละ 53.3 โดยตัวแปรรวมทั้ง 4 ตัว ร่วมกันทำนายพฤติกรรมการทำงานได้สูงสุดในกลุ่มที่มีการศึกษาระดับปริญญาโทขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 99.3 และ พบว่า ตัวแปรมนุษย์สัมพันธ์เป็นตัวทำนายในอันดับแรกในกลุ่มรวมและ 9 กลุ่มย่อย และมีเพียงกลุ่มที่มีการศึกษาระดับมัธยมศึกษาปีที่ 3 เท่านั้นที่ไม่พบว่าตัวแปรมนุษย์สัมพันธ์ไม่สามารถร่วมทำนายพฤติกรรมการทำงานของตำรวจชุมชนสัมพันธ์ได้

ข้อค้นพบ

1. จากการวิเคราะห์เพิ่มเติมพบว่า ตำรวจชุมชนสัมพันธ์ที่มีอายุน้อยกว่าหรือเท่ากับ 42 ปี และตำรวจชุมชนสัมพันธ์ที่มีอายุมากกว่า 42 ปีขึ้นไป มีการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา ทักษะคติต่องานชุมชนสัมพันธ์ และ มนุษย์สัมพันธ์ มีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมการทำงานของตำรวจชุมชนสัมพันธ์ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

2. ตำรวจชุมชนสัมพันธ์ที่มีฐานะทางเศรษฐกิจพอใช้และไม่พอใช้ มีการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา ทักษะคติต่องานชุมชนสัมพันธ์ และมนุษย์สัมพันธ์ มีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมการทำงานของตำรวจชุมชนสัมพันธ์ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

3. ตำรวจชุมชนสัมพันธ์ที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงานน้อยกว่าหรือเท่ากับ 6 ปี และมากกว่า 6 ปีขึ้นไป มีการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา ทักษะคติต่องานชุมชนสัมพันธ์และมนุษย์สัมพันธ์ มีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมการทำงานของตำรวจชุมชนสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

อภิปรายผล

จากการสรุปผลสมมติฐานที่ 1 ซึ่งกล่าวว่า “ ตำรวจชุมชนสัมพันธ์ที่มีอายุแตกต่างกัน มีพฤติกรรมการทำงานชุมชนสัมพันธ์แตกต่างกัน” ในการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อตรวจสอบสมมติฐานนี้ได้นำมาวิเคราะห์ความแตกต่าง ผลการวิเคราะห์ข้อมูลดังแสดงไว้ในตารางที่ 4 พบว่า ตำรวจชุมชนสัมพันธ์ที่มีอายุแตกต่างกันจะมีพฤติกรรมการทำงานชุมชนสัมพันธ์แตกต่างกัน

และจากการวิเคราะห์พฤติกรรมการทำงานตามระดับอายุพบว่า ตำรวจชุมชนสัมพันธ์ที่มีอายุ 42 ปีขึ้นไปมีพฤติกรรมการทำงานดีกว่าตำรวจชุมชนสัมพันธ์ที่มีอายุน้อยกว่าหรือเท่ากับ 42 ปี กล่าวคือ อายุของตำรวจชุมชนสัมพันธ์มีผลต่อพฤติกรรมการทำงานของตำรวจ โดยตำรวจชุมชนสัมพันธ์ที่มีอายุมากจะมีพฤติกรรมการทำงานดีกว่าตำรวจชุมชนสัมพันธ์ที่มีอายุน้อย ซึ่งจากการประมวลเอกสารที่ผ่านมาพบว่า อายุมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงานต่างๆ ของบุคคล โดยผู้ที่มีอายุมากจะมีพฤติกรรมการทำงานดีกว่าผู้ที่มีอายุน้อย เช่น ระเบียบรัตน์ ปาละวงศ์ ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในการปฏิบัติงานกับภูมิหลังทางสังคมและเศรษฐกิจของเจ้าหน้าที่ตำรวจฝ่ายสืบสวน กองบังคับการตำรวจนครบาล(2532) พบว่า อายุมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงานและอายุมีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมการทำงาน และ อุทัยรัตน์ เนียรเจริญสุข (2544) พบว่า พนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมเครื่องประดับที่มีอายุมากมีพฤติกรรมการทำงานดีกว่าพนักงานที่มีอายุน้อยกว่า ผลการวิจัยนี้จึงสอดคล้องกับเอกสารงานวิจัยที่ได้ประมวลไว้

จากการสรุปผลสมมติฐานที่ 2 ซึ่งกล่าวว่า “ตำรวจชุมชนสัมพันธ์ที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีพฤติกรรมการทำงานชุมชนสัมพันธ์แตกต่างกัน” ในการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อตรวจสอบสมมติฐานนี้ได้นำมาวิเคราะห์ความแตกต่าง ผลการวิเคราะห์ข้อมูลดังแสดงไว้ในตารางที่ 5 ตำรวจชุมชนสัมพันธ์ที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีพฤติกรรมการทำงานไม่แตกต่างกัน แสดงให้เห็นว่า ระดับการศึกษาของตำรวจชุมชนสัมพันธ์ไม่มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงานชุมชนสัมพันธ์แต่อย่างใด ซึ่งจากการประมวลเอกสารที่ผ่านมานั้นพบว่า ระดับการศึกษาของบุคคลมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงานของบุคคล เช่น เนาวลักษณ์ เรียวเรืองแสงกุล (2543) ได้ศึกษาการเปรียบเทียบตัวบ่งชี้ทางจิตสังคมของพฤติกรรมการทำงานด้านการส่งเสริมสุขภาพระหว่างอาจารย์วิทยาลัยในสังกัดสถาบันพระบรมราชชนกกับข้าราชการสาธารณสุขของศูนย์ส่งเสริมสุขภาพ พบว่า ผู้ที่มีระดับการศึกษาสูงกว่าจะมีพฤติกรรมการทำงานด้านส่งเสริมสุขภาพที่มีประสิทธิภาพสูงกว่ากลุ่มตรงข้าม และคลัง เสถียรธนเศรษฐ์ (2540) ที่พบว่า ข้าราชการตำรวจที่มีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรีมีผลการปฏิบัติงานสูงกว่าข้าราชการที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าจากการศึกษาที่ผ่านมาแสดงให้เห็นว่าระดับการศึกษามีผลต่อพฤติกรรมการทำงานของบุคคล แต่ผลการศึกษารังนี้พบว่าระดับการศึกษาไม่สัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงานของตำรวจชุมชนสัมพันธ์อาจเป็นเพราะลักษณะของการทำงานที่ต้องใช้ความคล่องตัว ความชำนาญในการติดต่อสื่อสารซึ่งคุณลักษณะเหล่านี้จะขึ้นอยู่กับระยะเวลาในการทำงานหรือความถี่ในการพบปะเยี่ยมเยียนและลงพื้นที่ ซึ่งต้องอาศัยการสร้างปฏิสัมพันธ์ที่ดีทำให้ไม่พบว่าระดับการศึกษาของตำรวจชุมชนสัมพันธ์มีความเกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการทำงานของตำรวจชุมชนสัมพันธ์

จากการสรุปสมมติฐานที่ 3 ซึ่งกล่าวว่า “ตำรวจชุมชนสัมพันธ์ที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงานแตกต่างกัน มีพฤติกรรมการทำงานชุมชนสัมพันธ์แตกต่างกัน” ในการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อ

ตรวจสอบสมมติฐานนี้ได้นำมาวิเคราะห์ความแตกต่าง ผลการวิเคราะห์ข้อมูลดังแสดงไว้ในตารางที่ 6 ตำรวจชุมชนสัมพันธ์ที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงานต่างกันมีพฤติกรรมการทำงานแตกต่างกัน และจากการวิเคราะห์พฤติกรรมการทำงานตามระยะเวลาการปฏิบัติงาน พบว่า ตำรวจชุมชนสัมพันธ์ที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงานตั้งแต่ 6 ปีขึ้นไป มีพฤติกรรมการทำงานดีกว่าตำรวจชุมชนสัมพันธ์ที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงานน้อยกว่าหรือเท่ากับ 6 ปี กล่าวคือ ระยะเวลาการปฏิบัติงานของตำรวจชุมชนสัมพันธ์มีผลต่อพฤติกรรมการทำงานของตำรวจโดยตำรวจชุมชนสัมพันธ์ที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงานมากจะมีพฤติกรรมการทำงานดีกว่าตำรวจชุมชนสัมพันธ์ที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงานน้อย ซึ่งจากการประมวลเอกสารที่ผ่านมาพบว่าระยะเวลาการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงานของบุคคลและบุคคลที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานมากจะมีพฤติกรรมการทำงานดีกว่าบุคคลที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานน้อย เช่น คลัง เสถียรธนเศรษฐ์ (2540) ที่พบว่า ข้าราชการตำรวจที่มีประสบการณ์ในตำแหน่งนานมีผลการปฏิบัติงานสูงกว่า ข้าราชการตำรวจที่มีประสบการณ์ในตำแหน่งที่ต่ำกว่า ประกอบกับตำรวจชุมชนสัมพันธ์ที่มีทำงานเป็นระยะเวลานานจะมีความคุ้นเคยกับพื้นที่หรือรู้จักวิธีการลงชุมชนได้ดีกว่าตำรวจที่มารับหน้าที่ใหม่หรือเริ่มรับ หน้าที่มาไม่นาน จึงทำให้ทราบว่าควรปฏิบัติงานเช่นนั้นจึงจะได้ผลดี ทำให้พบว่าตำรวจชุมชนสัมพันธ์ที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงานมากจะมีพฤติกรรมการทำงานดีกว่าตำรวจชุมชนสัมพันธ์ที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงานน้อย ซึ่งผลการศึกษาที่พบในครั้งนี้นี้จึงสอดคล้องกับผลการประมวลเอกสาร

จากการสรุปสมมติฐานที่ 4 ซึ่งกล่าวว่า “ตำรวจชุมชนสัมพันธ์ที่มีการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชาแตกต่างกันมีพฤติกรรมการทำงานชุมชนสัมพันธ์แตกต่างกัน” ในการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อตรวจสอบสมมติฐานนี้ได้นำมาวิเคราะห์ความแตกต่าง ผลการวิเคราะห์ข้อมูลดังแสดงไว้ในตารางที่ 7 ตำรวจชุมชนสัมพันธ์ที่มีการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชาต่างกันมีพฤติกรรมการทำงานแตกต่างกัน และจากการวิเคราะห์พฤติกรรมการทำงานตามระดับการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา พบว่า ตำรวจชุมชนสัมพันธ์ที่มีการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชาสูง มีพฤติกรรมการทำงานดีกว่าตำรวจชุมชนสัมพันธ์ที่มีการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชาน้อย กล่าวคือ การสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชามีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงานของบุคคลและผู้ที่ได้รับการสนับสนุนมากจะมีพฤติกรรมการทำงานดีกว่าผู้ที่ได้รับการสนับสนุนน้อย จากการประมวลเอกสารพบว่าผู้ที่ได้รับการสนับสนุนมากจะมีพฤติกรรมการทำงานดีกว่าผู้ที่ได้รับการสนับสนุนน้อย เช่น ปริญญา วัฒนจันทร์ (2536) พบว่า การรับรู้การสนับสนุนจากสภาพแวดล้อมในการทำงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิภาพในการทำงานของครู ดังนั้นครูที่มีการรับรู้การสนับสนุนสูงจึงมีประสิทธิภาพในการทำงานสูง ชุตินา เทศศิริ (2537) พบว่า บิดามารดาที่มีการสนับสนุนทางสังคมสูงโดยเฉพาะการรับรู้การสนับสนุนจากบุคคลอื่นมีพฤติกรรมดูแลบุตรเจ็บป่วยเรื้อรังด้วยโรคธาลัสซีเมียเหมาะสมมากกว่าบิดามารดาที่รับรู้การสนับสนุนต่ำ ซึ่งในการปฏิบัติงานของตำรวจ ได้รับการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชาอย่างดีแล้วจะเป็นการสร้างขวัญและกำลังใจแก่

ผู้ได้บังคับบัญชาในการทำงานต่อไป จึงทำให้พบในงานวิจัยนี้ว่าตำรวจชุมชนสัมพันธ์ที่มีการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชามาก มีพฤติกรรมการทำงานชุมชนสัมพันธ์ที่ดีกว่าตำรวจชุมชนสัมพันธ์ที่มีการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชาน้อย

จากการสรุปสมมติฐานที่ 5 ซึ่งกล่าวว่า “สุขภาพจิตของตำรวจชุมชนสัมพันธ์มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงานชุมชนสัมพันธ์” ผลการวิเคราะห์ข้อมูลดังกล่าวแสดงไว้ในตารางที่ 8 ที่พบว่า สุขภาพจิตของตำรวจชุมชนสัมพันธ์มีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมการทำงานของตำรวจชุมชนสัมพันธ์ นั่นคือ ตำรวจชุมชนสัมพันธ์ที่มีสุขภาพจิตดีจะมีพฤติกรรมการทำงานดี ซึ่งจากการประมวลเอกสารนั้นพบว่า สุขภาพจิตของบุคคลมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมต่างๆ ของบุคคล งามตา วนิทนานนท์ (2536) พบว่า บิดามารดาที่มีสุขภาพจิตดีเท่าใดย่อมมีทัศนคติต่อบุตรและมีพฤติกรรมการดูแลบุตรที่ดี ผลการวิจัยในครั้งนี้จึงสอดคล้องกับการประมวลเอกสาร

จากการสรุปสมมติฐานที่ 6 ซึ่งกล่าวว่า “ทัศนคติต่อการทำงานมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงานชุมชนสัมพันธ์” ผลการวิเคราะห์ข้อมูลดังกล่าวแสดงไว้ในตารางที่ 8 ที่พบว่า ทัศนคติต่อการทำงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมการทำงานของตำรวจชุมชนสัมพันธ์ นั่นคือ ตำรวจชุมชนสัมพันธ์ที่มีทัศนคติต่อการทำงานสูงจะมีพฤติกรรมการทำงานดีกว่าตำรวจที่มีทัศนคติต่อการทำงานต่ำ ซึ่งสอดคล้องกับผลการประมวลเอกสารที่ผ่านมาที่พบว่า ทัศนคติต่อการทำงานมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงาน เช่น การศึกษาของ สกาวรัตน์ ลือเลิศลพ (2537) ที่พบว่า ทัศนคติของอาสาสมัครสาธารณสุขที่เกี่ยวข้องกับองค์ประกอบในงานสาธารณสุขมูลฐานมีความสัมพันธ์กับผลการปฏิบัติงานและสมพร ฤชนพิพัฒน์ (2541) พบว่า ข้าราชการตำรวจที่มีทัศนคติที่ดีต่อการปฏิบัติงานจะมีการรักษาวินัยของข้าราชการตำรวจในระดับสูง

จากการสรุปสมมติฐานที่ 7 ซึ่งกล่าวว่า “มนุษย์สัมพันธ์ของตำรวจชุมชนสัมพันธ์มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงานชุมชนสัมพันธ์” ผลการวิเคราะห์ข้อมูลดังกล่าวแสดงไว้ในตารางที่ 8 ที่พบว่า มนุษย์สัมพันธ์มีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมการทำงานของตำรวจชุมชนสัมพันธ์ นั่นคือ ตำรวจชุมชนสัมพันธ์ที่มีมนุษย์สัมพันธ์สูงจะมีพฤติกรรมการทำงานดีกว่าตำรวจที่มีมนุษย์สัมพันธ์ต่ำ ซึ่งสอดคล้องกับผลการประมวลเอกสารที่ผ่านมาที่พบว่า มนุษย์สัมพันธ์ของบุคคล มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงาน เช่น เบอเธอร์ (1971) พบว่า ครูที่มีความสัมพันธ์กับครูใหญ่เป็นอย่างดีจะมีความพึงพอใจในการทำงานมากและ รัตนา ทองสมบุญ (2515) พบว่า ความคาดหวังปกติของพฤติกรรมผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาตอนปลาย สายอาชีพด้านสัมพันธ์ภาพอยู่ในระดับต่ำแสดงให้เห็นว่าสัมพันธ์ภาพมีความเกี่ยวข้องกับพฤติกรรมของผู้บริหาร

จากการสรุปสมมติฐานที่ 8 ซึ่งกล่าวว่า “การสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา สุขภาพจิต ทัศนคติต่องานชุมชนสัมพันธ์ และมนุษย์สัมพันธ์ของตำรวจชุมชนสัมพันธ์สามารถร่วมกันทำนายพฤติกรรมการทำงานของตำรวจชุมชนสัมพันธ์ “โดยผลการวิเคราะห์ข้อมูลดังแสดงในตาราง

ที่ 13 ที่พบว่า การสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา สุขภาพจิต ทักษะติดต่องานชุมชนสัมพันธ์ และมนุษยสัมพันธ์ของตำรวจชุมชนสัมพันธ์สามารถร่วมกันทำนายพฤติกรรมการทำงานของตำรวจชุมชนสัมพันธ์ได้ ในกลุ่มรวมและกลุ่มย่อย โดยตัวแปรที่เข้าสู่งานทำนายในทุกกลุ่มคือ มนุษย์สัมพันธ์ ยกเว้นกลุ่มการศึกษาระดับมัธยมศึกษาปีที่ 3 และกลุ่มการศึกษาระดับปริญญาโทขึ้นไป ที่ มนุษย์สัมพันธ์ไม่สามารถทำนายพฤติกรรมการทำงานของตำรวจชุมชนสัมพันธ์ได้ แสดงให้เห็นว่า พฤติกรรมการทำงานของตำรวจนั้นขึ้นอยู่กับปัจจัยหลายปัจจัย ทั้งปัจจัยทางจิต ได้แก่ สุขภาพจิต ทักษะติดต่องาน และมนุษยสัมพันธ์และปัจจัยทางสังคม ซึ่งได้แก่ การสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา และการที่จะทำนายพฤติกรรมการทำงานของตำรวจชุมชนสัมพันธ์ได้ถูกต้องที่สุดจำเป็นต้องทำนายโดยใช้ปัจจัยทางจิตร่วมกับปัจจัยทางสังคมเนื่องจากพฤติกรรมของบุคคลเกิดขึ้นจากสาเหตุหลายสาเหตุร่วมกันทั้งสาเหตุทางจิตและสาเหตุทางสังคมดังนั้นการทำนายพฤติกรรมของบุคคลจึงจำเป็นต้องอาศัยปัจจัยหลายปัจจัยร่วมกันในการทำนาย จากการประมวลเอกสารที่ผ่านมาพบว่า พฤติกรรมการทำงานของตำรวจขึ้นอยู่กับปัจจัยหลายปัจจัย เช่น ธรรมนุญ เชาวะวนิชย์(2542) ที่ศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการทำงานให้บริการประชาชนของข้าราชการตำรวจ ศึกษาเฉพาะข้าราชการตำรวจในสถานีตำรวจนครบาล พบว่า ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการให้บริการของตำรวจในด้านการอำนวยความสะดวกทั้งภายในและนอกสถานีตำรวจ การอำนวยความสะดวกทั่วไป และ ด้านการป้องกันและปราบปรามการกระทำความผิด คือ ลักษณะของสถานีตำรวจ ปัจจัยด้านเศรษฐกิจของตำรวจ ซึ่งได้แก่ รายได้ของตำรวจ และ ปัจจัยด้านจิตใจ ซึ่งได้แก่ การใช้เหตุผลทาง จริยธรรม การควบคุมตนเอง และทัศนคติต่อการทำงานราชการ แสดงให้เห็นว่า พฤติกรรมการทำงานของตำรวจขึ้นอยู่กับปัจจัยหลายประการ ผลการศึกษาในครั้งนี้จึงสอดคล้องกับการประมวลเอกสาร นอกจากนี้ยังพบว่า ตัวแปรมนุษยสัมพันธ์ของเจ้าหน้าที่ตำรวจชุมชนสัมพันธ์เป็นตัวแปรสำคัญที่เข้าสู่งานทำนายพฤติกรรมการทำงานของตำรวจทั้งในกลุ่มรวมและกลุ่มย่อยแสดงให้เห็นว่า มนุษย์สัมพันธ์เป็นตัวแปรที่มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงานของตำรวจชุมชนสัมพันธ์มากเนื่องจากลักษณะของงานที่ทำที่จำเป็นต้องเกี่ยวข้องกับบุคคลหลายฝ่ายโดยเฉพาะกับประชาชน การรู้จักสร้างมนุษยสัมพันธ์ที่ดีจึงเป็นคุณลักษณะที่จำเป็นต่อการทำงานของตำรวจชุมชนสัมพันธ์ ซึ่งจากการประมวลเอกสารที่พบว่า มนุษย์สัมพันธ์มีความเกี่ยวข้องกับการทำงานของบุคคล เช่น รัตนา ทองสมบุญ (2515) พบว่า ความคาดหวังปกติของพฤติกรรมของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาตอนปลายความคาดหวังปกติของพฤติกรรมผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาตอนปลายสายอาชีพด้านสัมพันธ์ภาพอยู่ในระดับต่ำ แสดงให้เห็นว่าสัมพันธ์ภาพมีความเกี่ยวข้องกับพฤติกรรมของผู้บริหาร ผลการศึกษานี้จึงสอดคล้องกับการประมวลเอกสาร

จากการวิเคราะห์เพิ่มเติม พบว่า ตำรวจชุมชนสัมพันธ์ที่มีอายุน้อยกว่าหรือเท่ากับ 42 ปีและที่มีอายุมากกว่า 42 ปีขึ้นไป ตำรวจชุมชนสัมพันธ์ที่มีฐานะทางเศรษฐกิจในระดับพอใช้และไม่พอใช้ ตำรวจชุมชนสัมพันธ์ที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงานน้อยกว่าหรือเท่ากับ 6 ปี และมาก

กว่า 6 ปีขึ้นไป การสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา ทศนคติต่อการทำงาน และมนุษยสัมพันธ์ของ
ตำรวจ ชุมชนสัมพันธ์ มีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมการทำงานชุมชนสัมพันธ์ ดังนั้น
ตำรวจ ชุมชนสัมพันธ์ในกลุ่มดังกล่าวที่มีการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชาสูง มีทศนคติที่ดีต่อการทำงาน
และมีมนุษยสัมพันธ์สูง จะมีพฤติกรรมการทำงานดีกว่าตำรวจชุมชนสัมพันธ์ที่มีลักษณะ
ตรงข้ามแสดงให้เห็นว่าการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา ทศนคติต่อการทำงาน และมนุษยสัมพันธ์
มีผลต่อพฤติกรรมการทำงานชุมชนสัมพันธ์ของตำรวจชุมชนสัมพันธ์

การทำงานของตำรวจชุมชนสัมพันธ์นั้น เป็นงานที่ต้องอาศัยการสร้างความสัมพันธ์
ระหว่างประชาชนในพื้นที่กับเจ้าหน้าที่ตำรวจเพื่อให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในการช่วยเหลือ
การปฏิบัติงานของตำรวจ ในการดูแลความสงบเรียบร้อยในชุมชน ดังนั้นการที่เจ้าหน้าที่ตำรวจ
ชุมชนสัมพันธ์จะทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพนั้นจำเป็นอย่างยิ่งที่ต้องอาศัยปัจจัยหลายประการ
เข้ามาเกี่ยวข้องในการทำงาน เพื่อให้เกิดความเข้าใจ และสัมพันธ์ภาพอันดีระหว่างประชาชนกับ
ตำรวจและเพื่อให้การทำงานเกิดประสิทธิภาพตามที่ตั้งไว้ซึ่งปัจจัยที่จำเป็นอย่างหนึ่งคือ การที่
ตำรวจเป็นบุคคลที่มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีกับประชาชน รู้จักการสร้างความสัมพันธ์อันดีกับประชาชน
ซึ่งเป็นคุณลักษณะเฉพาะของตำรวจแต่ละบุคคล นอกจากนี้การที่ตำรวจมีทศนคติที่ดีต่อการทำงาน
เห็นคุณค่าของการทำงาน มีความพึงพอใจในการทำงาน และพร้อมที่จะทำงานอย่าง
เต็มความสามารถก็จะทำให้ตำรวจชุมชนสัมพันธ์สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างดี นอกจากนี้
องค์ประกอบ ทั้งสองที่กล่าวไปแล้ว การสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชาก็มีส่วนจำเป็นต่อการทำงาน
ของตำรวจด้วย โดยตำรวจที่ได้รับการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชาสูง ก็จะสามารถทำงานได้อย่าง
สะดวก ทำให้ปฏิบัติงานได้ดีกว่าผู้ที่ได้รับการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชาน้อย จากที่กล่าวมา
ทั้งหมดแสดงให้เห็นว่า มนุษย์สัมพันธ์ ทศนคติต่อการทำงานและการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา
มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงานชุมชนสัมพันธ์ของตำรวจชุมชนสัมพันธ์

จากการวิเคราะห์ข้อมูลทั้งหมดที่กล่าวมาแล้ว สรุปได้ว่าผลการวิจัยสนับสนุนสมมติฐาน
ที่ตั้งไว้เป็นส่วนใหญ่ คือ สมมติฐานข้อ 1,3,4,5,6,7 และ 8 มีเพียงสมมติฐานข้อ 5 เท่านั้นที่
ผลการวิจัยไม่สนับสนุนสมมติฐานที่ตั้งไว้

ข้อจำกัดของการวิจัยนี้

ตัวแปรพฤติกรรมการทำงาน ที่นำมาศึกษาเป็นตัวแปรที่ถูกกำหนดขึ้นตามลักษณะการ
ทำงานของตำรวจชุมชนสัมพันธ์ ผลที่ได้จากการวิจัยนี้จึงนำไปอ้างอิงได้เฉพาะกลุ่มประชากรที่เป็น
ตำรวจชุมชนสัมพันธ์เท่านั้น

ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. ศึกษาเพิ่มเติมเพื่อขยายผลกับตำรวจชุมชนสัมพันธ์ในท้องถิ่นอื่น ๆ
2. ศึกษาเพิ่มเติมในตัวแปรที่อาจส่งผลต่อการปฏิบัติงาน เช่น บรรยากาศองค์การ แรงจูงใจในการทำงาน
3. ศึกษาเพิ่มเติมในเชิงคุณภาพเพื่อให้ได้ข้อมูลเชิงลึกและชัดเจนมากขึ้น
4. ศึกษาวิจัยเชิงทดลองเพื่อสร้างแบบฝึกอบรมแก่ตำรวจชุมชนสัมพันธ์ โดยการพัฒนารสร้างมนุษย์สัมพันธ์
5. ศึกษาเพิ่มเติมในระดับนโยบาย เช่น การปรับอัตราใหม่ การทำงานของระดับปฏิบัติ

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1. ผลที่ได้จากการศึกษา สามารถนำไปใช้ในการเขียนบทความเพื่อเป็นประโยชน์ต่อการปฏิบัติงานของตำรวจชุมชนสัมพันธ์และเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาองค์กรตำรวจชุมชนต่อไป
2. ผลที่ได้จากการศึกษาสามารถนำไปใช้ในการเสนอหลักสูตรการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาเจ้าหน้าที่ตำรวจให้แก่สถานีตำรวจต่าง ๆ ได้