

## บทที่ 5

### สรุปผลการศึกษาและข้อเสนอแนะ

การศึกษา “แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานสอบสวนในพื้นที่กองบังคับการตำรวจนครบาล 2” มีวัตถุประสงค์ของการศึกษา เพื่อศึกษาระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานสอบสวนของพนักงานสอบสวนเพื่อแสวงหาแนวทางในการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานสอบสวนของพนักงานสอบสวน

การศึกษานี้เป็นการศึกษาเชิงปริมาณ (Quantitative) และเชิงสำรวจ (Survey Research) การศึกษาค้นคว้าจากเอกสาร (Documentary Research) โดยเก็บรวบรวมข้อมูลจากแหล่งข้อมูลทั้งหมด 2 วิธี คือ การสำรวจภาคสนาม (Field Survey) ซึ่งแบบสอบถาม โดยตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา คือ พนักงานสอบสวนในกองบังคับการตำรวจนครบาล 2 ซึ่งมีจำนวนสถานีตำรวจในสังกัดทั้งสิ้น 11 สถานี สถานีตำรวจละ 16 คน รวมกลุ่มตัวอย่างเท่ากับ 176 คน วิเคราะห์ข้อมูลในการศึกษาการแปลความหมายจากค่าคะแนนเฉลี่ย (Mean :  $\bar{X}$ ) การหาค่าร้อยละ (Percentage) การหาค่าเฉลี่ยน้ำหนักความคิดเห็นของประชากร โดยหาค่ามัธยฐาน (Mean: X) การหาค่ากระจายน้ำหนักของคำตอบ โดยการหาค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation: S.D.)

การศึกษานี้ผู้ศึกษาได้ค้นคว้าข้อมูลพื้นฐานมาประกอบการพิจารณาเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานสอบสวน ซึ่งข้อมูลสำคัญในการศึกษานี้มาจาก

- ข้อมูลที่ได้มาจากการศึกษาค้นคว้า แนวคิดพัฒนาการของการจัดองค์การตำรวจ
- ข้อมูลที่ได้มาจากการศึกษาค้นคว้า แนวคิดองค์กรพนักงานสอบสวน
- ข้อมูลที่ได้มาจากการศึกษาค้นคว้า แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรบุคคล

- ข้อมูลที่ได้มาจากการศึกษาค้นคว้า ความรู้ทั่วไปเกี่ยวกับพนักงานสอบสวน
- ข้อมูลที่ได้มาจากการศึกษาค้นคว้า ทฤษฎีที่เกี่ยวกับแรงจูงใจ
- ข้อมูลที่ได้มาจากการศึกษาค้นคว้า แนวคิดเกี่ยวกับแรงจูงใจ

ผลการศึกษาศึกษาสามารถสรุปได้ดังต่อไปนี้

### 1. ข้อมูลทั่วไป

ข้อมูลทั่วไป ส่วนใหญ่เป็นเพศชาย อายุส่วนใหญ่ต่ำกว่า 25-30 ปี เหตุที่มาเป็นพนักงานสอบสวน เพราะเงื่อนไขตามการบรรจุแต่งตั้ง ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานอยู่ในสายงานสอบสวน 1-7 ปี อายุราชการ ต่ำกว่า 5 ปี ชั้นยศร้อยตำรวจตรีถึงร้อยตำรวจเอก เหตุผลที่ยังคงปฏิบัติหน้าที่อยู่ในสายงานสอบสวนเพราะยังปฏิบัติหน้าที่ไม่ครบกำหนดเวลาตามคำสั่ง

### 2. ระดับของแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานสอบสวน

1. ความคิดเห็นของกลุ่มประชากรตัวอย่างที่มีทัศนคติต่อระดับของแรงจูงใจต่อการปฏิบัติงานของพนักงานสอบสวน ด้านปัจจัยที่เป็นแรงจูงใจที่มีอยู่แล้ว อยู่ในระดับน้อย โดยเฉพาะในเรื่องของระดับของแรงจูงใจอยู่ในระดับต่ำที่สุดคือการได้รับการอนุญาตให้ลาพักผ่อน ลาภิก ลาป่วย หรือลาศึกษาต่อ ตามสิทธิอย่างเหมาะสม เนื่องจากงานสอบสวนเป็นงานที่ต้องปฏิบัติต่อเนื่องให้ทันกับเวลาที่กระบวนการยุติธรรมกำหนดให้พนักงานสอบสวนต้องรวบรวมพยานหลักฐานให้เสร็จสิ้นเพื่อนำเข้าสู่กระบวนการยุติธรรมเป็นเหตุให้ไม่สามารถลาได้ตามความต้องการ ขึ้นอยู่กับขณะนั้นมีคดีเร่งด่วนมากน้อยเพียงใด จึงส่งผลกระทบต่อระดับความพึงพอใจในการทำงาน นอกจากนี้ระดับความคิดเห็นเรื่องของค่าตอบแทนที่น้อยไม่เพียงพอ ไม่ได้รับเงินประจำตำแหน่งและเงินค่าตอบแทนการทำสำนวนที่เหมาะสมกับปริมาณงานที่ทำ อยู่ในระดับน้อยเมื่อเปรียบเทียบกับค่าครองชีพและค่าใช้จ่ายในการทำสำนวนที่ต้องใช้จ่ายด้วยเงินตัวเอง จึงส่งผลให้ความพึงพอใจในด้านค่าตอบแทนน้อย เช่นเดียวกับความรู้สึกภาคภูมิใจต่อการเป็นพนักงานสอบสวนและการพิจารณาความดีความชอบที่ตำรวจทุกนายต้องการความเจริญก้าวหน้าที่เกิดจากความยุติธรรมในการพิจารณาจากเนื้องานก็ดูเหมือนจะได้น้อยเมื่อเปรียบเทียบกับความเสี่ยงของการทำงานและปริมาณงานที่เพิ่มมากขึ้นและส่งผลกระทบต่อขวัญและกำลังใจในการทำงานให้ได้คุณภาพ

2. ความคิดเห็นของกลุ่มประชากรตัวอย่างที่มีต่อทัศนคติต่อระดับของแรงจูงใจต่อการปฏิบัติงานของพนักงานสอบสวน ด้านปัจจัยที่เป็นแรงจูงใจที่ควรจะมีอยู่ในระดับน้อย เรื่องที่มีระดับของแรงจูงใจต่ำที่สุด คือ การไม่ได้รับเงินประจำตำแหน่งที่เทียบเท่ากับหน่วยงานอื่นในกระบวนการยุติธรรม ต่อมาเป็นเรื่องของตำแหน่งพนักงานสอบสวนในระดับสูงมีจำนวนน้อย และต่อมาเป็นเรื่องของปริมาณงานที่อยู่ในความรับผิดชอบมีจำนวนมากเกินไป

ทัศนคติของกลุ่มประชากรตัวอย่างเห็นว่า ควรปรับปรุงและเสริมสร้างแรงจูงใจที่มีอยู่แล้วในเรื่องต่าง ๆ ดังนี้ การได้รับเงินประจำตำแหน่งที่เหมาะสมกับปริมาณงานที่ทำ การอนุญาต

ให้ลาพักผ่อน ลากิจ ลาป่วย หรือลาศึกษาต่อ การเลื่อนตำแหน่งและหน้าที่สูงขึ้นไปเรื่อย ๆ การพิจารณาความดีความชอบ การจัดสรรสวัสดิการ เงินค่าตอบแทน เครื่องมือสื่อสาร สิทธิต่าง ๆ เช่น ในเรื่องการเบิกค่ารักษาพยาบาล รู้สึกว่าไม่มีเกียรติและศักดิ์ศรี ไม่ได้รับความสนใจและใส่ใจ ปัญหาต่าง ๆ ได้รับเงินค่าตอบแทนการทำสำนวนการสอบสวน หน่วยงานมียานพาหนะและน้ำมันเชื้อเพลิง การเลื่อนตำแหน่งและหน้าที่สูงขึ้นไปเรื่อย ๆ

ทัศนคติของกลุ่มประชากรตัวอย่างเห็นว่า ควรเพิ่มเติมแรงจูงใจที่ยังไม่มีในเรื่องต่าง ๆ มีค่าเฉลี่ยตามลำดับ ดังนี้ รับเงินประจำตำแหน่งที่เทียบเท่ากับหน่วยงานอื่นในกระบวนการยุติธรรม สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากกว่านี้หากปริมาณงานในหน้าที่ที่อยู่ในความรับผิดชอบ เงินรางวัลพิเศษ หรือโบนัส ค่าใช้จ่ายที่จำเป็น รวมทั้งค่าเดินทางที่ต้องใช้ในระหว่างการสอบสวนรวบรวมพยานหลักฐาน ความมั่นคง เสี่ยงต่อความปลอดภัยในชีวิตทรัพย์สิน และสุขภาพ จัดหาอุปกรณ์ เครื่องคอมพิวเตอร์ เครื่องพิมพ์

#### ข้อเสนอแนะจากการศึกษา

จากการศึกษาเรื่องแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานสอบสวนกองบังคับการตำรวจนครบาล 2 ผู้ศึกษาแสวงหาแนวทางการสร้างแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานสอบสวนดังกล่าวดังนี้

จากการศึกษาครั้งนี้ แสดงให้เห็นว่าแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานสอบสวนในสังกัดกองบังคับการตำรวจนครบาล 2 อยู่ในเกณฑ์ต่ำ ซึ่งควรที่จะหาทางส่งเสริมและเพิ่มเติมแรงจูงใจดังกล่าว ผู้ทำการศึกษาขอเสนอแนวทางการพัฒนาและแก้ไขสำหรับภาวะการณ์เปลี่ยนแปลงแรงจูงใจต่อการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานสอบสวนสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยขอแยกเป็นด้านต่าง ๆ ดังนี้

1. ด้านผลตอบแทนในการทำงาน เช่น เงินเดือน เงินประจำตำแหน่ง และสวัสดิการต่าง ๆ ที่ราชการมีให้ ควรได้รับการปรับปรุงให้เหมาะสมกับปริมาณงานที่อยู่ในความรับผิดชอบของพนักงานสอบสวน และควรเพิ่มเงินประจำตำแหน่งของพนักงานสอบสวนให้เทียบเท่ากับหน่วยงานอื่นในกระบวนการยุติธรรม

2. ด้านสิทธิต่าง ๆ ควรให้พนักงานสอบสวนได้มีสิทธิในการลาพักผ่อน ลากิจ ลาป่วย หรือลาศึกษาต่อ ตามสิทธิที่พึงมีพึงได้อย่างเหมาะสม รวมถึงสิทธิต่าง ๆ อย่างอื่นที่พึงมีพึงได้อย่างเหมาะสม

3. ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน มีการจัดสภาพทางกายภาพของการทำงาน เช่น แสง เสียง อากาศ สภาพห้องทำงาน สภาพห้องพัก สภาพห้องสวดมนต์หรือห้องรับแจ้งความ รวมทั้งสิ่งแวดล้อมอื่น ๆ เช่น อุปกรณ์ เครื่องมือต่าง ๆ ควรได้รับการปรับปรุงให้มีสภาพที่เหมาะสมกับการใช้

4. ความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน ได้รับการประเมินผลการทำงานจากผู้บังคับบัญชา อย่างเป็นธรรม การมีโอกาสได้เลื่อนตำแหน่งหน้าที่การงานให้สูงขึ้น ตลอดจนมีโอกาสได้รับการอบรม ศึกษาต่อ เพิ่มพูนความรู้ ความสามารถของตน

5. การได้รับความยอมรับนับถือ ได้รับการยกย่องชมเชย ได้กำลังใจจากผู้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงานเมื่อปฏิบัติงานประสบผลสำเร็จ และได้รับการยอมรับว่าเป็นบุคลากรคนหนึ่งที่มีความสำคัญต่อความสำเร็จสำนักงานตำรวจแห่งชาติ

6. ความสำเร็จของงาน ความรู้สึกที่ประสบความสำเร็จในชีวิต การได้โอกาสแสดงฝีมือในการทำงาน

7. ด้านนโยบายและการบริหารงาน การจัดการและการบริหารงานของหน่วยงาน การติดต่อสื่อสารภายในหน่วยงาน

8. ด้านฐานะและความมั่นคงของอาชีพ ความรู้สึกที่มีต่อความมั่นคงในการทำงาน และความยั่งยืนของอาชีพ รวมทั้งความรู้สึกดี ๆ

ซึ่งสิ่งที่สำคัญที่สุดจากการศึกษาพบว่าสิ่งที่เป็นแรงจูงใจที่สำคัญที่สุดคือ การที่ได้รับเงินประจำตำแหน่งที่เทียบเท่ากับหน่วยงานอื่นในกระบวนการยุติธรรมและเหมาะสมกับปริมาณงานที่ทำ

#### ข้อเสนอแนะในการศึกษาครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานสอบสวนในพื้นที่ที่แตกต่างกัน เพื่อเปรียบเทียบปริมาณของแรงจูงใจในแต่ละพื้นที่

2. ควรศึกษาการสร้างแรงจูงใจของผู้บริหารในการปฏิบัติงานของพนักงานสอบสวนในพื้นที่แตกต่างกัน เพื่อเปรียบเทียบและเป็นแนวต่อการสร้างแรงจูงใจ

3. ควรศึกษาพฤติกรรมกรรมการบริหารที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานพนักงานสอบสวน เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาประสิทธิภาพการบริหารของผู้บริหาร

4. ควรมีการศึกษาแนวทางการแก้ไขปัญหาการปฏิบัติงานของพนักงานสอบสวน

5. การพัฒนาความพร้อมในการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานสอบสวน

6. การจัดสภาพการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน

สอบสวน