

สรุปผลการวิจัย อภิปรายผลและข้อเสนอแนะ

การศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานสอบสวนสถานีตำรวจภูธรใน จังหวัดร้อยเอ็ด ผู้วิจัยจะได้นำเสนอสรุปผลการวิจัย อภิปรายผลและข้อเสนอแนะดังหัวข้อ ต่อไปนี้

5.1 วัตถุประสงค์ของการวิจัย

5.2 วิธีดำเนินการวิจัย

5.3 สรุปผลการวิจัย

5.4 อภิปรายผล

5.5 ข้อเสนอแนะ

5.1 วัตถุประสงค์ของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาการปฏิบัติงานของพนักงานสอบสวนสถานีตำรวจ ภูธร ในจังหวัดร้อยเอ็ด โดยมีวัตถุประสงค์ดังนี้

1) ศึกษาระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานสอบสวนตามตัวแปรต่อไปนี้

(1) ระยะเวลาการดำรงตำแหน่ง

(2) ตำแหน่ง

(3) ภูมิหลังทางการศึกษา

(4) ภูมิลำเนาเดิม

2) ศึกษาปัญหาที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงานสอบสวน

3) ศึกษาความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงานและความต้องการในการ

ปฏิบัติงานของพนักงานสอบสวน

5.2 วิธีดำเนินการวิจัย

5.2.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ศึกษาวิจัยได้แก่ พนักงานสอบสวนระดับสารวัตรสอบสวนและรองสารวัตรสอบสวน สถานีตำรวจภูธรจังหวัดร้อยเอ็ด จำนวน 94 คน โดยใช้ประชากรเป็นกลุ่มตัวอย่าง

5.2.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือวิจัยเป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น แบ่งออกเป็น 5 ตอน ครอบคลุมวัตถุประสงค์ของการวิจัย ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบความตรงเชิงโครงสร้าง (Construct Validity) และความตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) แล้วนำไปทดลองใช้กับพนักงานสอบสวนในจังหวัดขอนแก่น จำนวน 30 นาย ได้ค่าความเที่ยง (Reliability) เท่ากับ 0.96

5.2.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการเก็บข้อมูลด้วยตนเองส่งแบบสอบถาม 94 ชุด ได้รับกลับคืน 90 ชุด คิดเป็นร้อยละ 95.74

5.2.4 การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยคอมพิวเตอร์ โปรแกรม SPSS/PC+ เพื่อคำนวณค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

5.3 สรุปผลการวิจัย

1. สถานภาพส่วนตัวของพนักงานสอบสวน ส่วนมากมีอายุระหว่าง 26-30 ปี คิดเป็นร้อยละ 21.10 การศึกษาระดับปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 87.80 ภูมิหลังทางการศึกษานิติศาสตรบัณฑิต คิดเป็นร้อยละ 58.90 อายุราชการระหว่าง 11-15 ปี คิดเป็นร้อยละ 31.10 ระยะเวลาการปฏิบัติงาน 8 ปีขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 58.90 ระดับชั้นยศ ร้อยตำรวจเอก คิดเป็นร้อยละ 45.50 ตำแหน่งรองสารวัตรสอบสวน คิดเป็นร้อยละ 68.90 เงินเดือนสูงกว่า 11,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 56.70 และภูมิลำเนาเดิมในภาคอีสาน คิดเป็นร้อยละ 65.60

2. ระดับความพึงพอใจของพนักงานสอบสวน โดยภาพรวมอยู่ในระดับ "มาก" โดยเฉพาะด้านการปฏิบัติงานและสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน แต่ด้านสวัสดิการอยู่ในระดับ "น้อยที่สุด" และเมื่อจำแนกตามตัวแปรต่าง ๆ พบว่า

2.1 พนักงานสอบสวนที่จบจากโรงเรียนนายร้อยตำรวจมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับ "มาก" ส่วนผู้ที่จบมาจากนิติศาสตรบัณฑิตและสัญญาบัตรที่มาจากประทวนมีความพึงพอใจอยู่ในระดับ "น้อย"

2.2 พนักงานสอบสวนที่มีตำแหน่งสารวัตรสอบสวนมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับ "น้อย" แต่ตำแหน่งรองสารวัตรสอบสวนมีความพึงพอใจอยู่ในระดับ "มาก"

2.3 พนักงานสอบสวนที่มีระยะเวลาการปฏิบัติ 1-3 ปี และตั้งแต่ 8 ปีขึ้นไปมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับ "มาก" แต่พนักงานสอบสวนที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงาน 4-7 ปี มีความพึงพอใจอยู่ในระดับ "น้อย"

2.4 พนักงานสอบสวนที่มีภูมิลำเนาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับ "น้อย" แต่พนักงานสอบสวนที่มีภูมิลำเนาในภาคอื่น ๆ มีความพึงพอใจอยู่ในระดับ "มาก"

3. ปัญหาที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงานสอบสวนอยู่ในระดับ "มากที่สุด" คือ ด้านงบประมาณและด้านวัสดุอุปกรณ์ อาคารสถานที่ ส่วนปัญหามีผลต่อการปฏิบัติงานอยู่ในระดับ "มาก" คือ ด้านบุคลากรและด้านวิธีการปฏิบัติและเมื่อจำแนกตามตัวแปรต่างๆ พบว่า พนักงานสอบสวนที่มีภูมิลำเนาหลังทางการศึกษาต่างกัน ตำแหน่งต่างกัน ระยะเวลาในการปฏิบัติต่างกัน ภูมิลำเนาต่างกัน มีความเห็นว่าปัญหามีผลต่อการปฏิบัติงานอยู่ในระดับ "มาก" เหมือนกัน ยกเว้น ตำแหน่งสารวัตรสอบสวนเห็นว่าปัญหามีผลต่อการปฏิบัติงานอยู่ในระดับ "มากที่สุด"

4. ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงาน พนักงานสอบสวนมีความเห็นว่าปัจจัยที่มีความสำคัญต่อการปฏิบัติงานที่สำคัญ 5 อันดับเรียงลำดับ คือ

- 1) รายได้และสวัสดิการ
- 2) ความมั่นคงและโอกาสก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน
- 3) สภาพการปฏิบัติงานสอบสวน
- 4) ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน
- 5) ความสัมพันธ์ในหน่วยงาน

5. ความต้องการในการปฏิบัติงาน พนักงานสอบสวนมีความเห็นว่า โดยภาพรวมมีความต้องการอยู่ในระดับ "มาก" เมื่อพิจารณาในรายเรื่อง พบว่ามีความต้องการระดับ "มากที่สุด" เรื่อง 1) ความเสมอภาคในการพิจารณาเลื่อนตำแหน่งสูงขึ้นเช่นเดียวกับสายอื่น ๆ 2) ต้องการปฏิบัติงานอยู่สถานที่เดียวกับครอบครัวและ 3) ต้องการเปลี่ยนสายงานของการปฏิบัติงาน และความต้องการอยู่ในระดับ "น้อยที่สุด" ในเรื่อง ความต้องการเปลี่ยนอาชีพใหม่

5.4 อภิปรายผล

จากผลการวิเคราะห์ข้อมูล ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานสอบสวนสถานีตำรวจภูธรในจังหวัดร้อยเอ็ด ทำให้ได้ประเด็นสำคัญที่สามารถนำมาอภิปรายผลได้ดังนี้

5.4.1 ระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานสอบสวน

พนักงานสอบสวนมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยภาพรวมอยู่ในระดับ "มาก" โดยเฉพาะด้านการปฏิบัติงานและสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน มีความพึงพอใจอยู่ในระดับ "มาก" และด้านสวัสดิการอยู่ในระดับ "น้อยที่สุด"

การปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานสอบสวนอย่างกว้างขวางในการบังคับใช้กฎหมายกับสถานการณ์ที่เกิดขึ้นแต่ละครั้ง ซึ่งมีความแตกต่างกันไปโดยพนักงานสอบสวนจะต้องนำข้อเท็จจริงเหล่านั้นมาปรับเข้ากับตัวบทกฎหมาย เพื่อให้เกิดความเป็นธรรมแก่ผู้ที่เกี่ยวข้องทุกฝ่าย เพราะประชาชนมีสิทธิที่จะได้รับการและความคุ้มครองจากพนักงานสอบสวน ดังนั้น ภารกิจของพนักงานสอบสวนส่วนใหญ่ขึ้นอยู่กับ การตรวจท้องที่ การสืบสวนสอบสวนและการจับกุมผู้กระทำความผิด Herzberg (1968) ได้กล่าวไว้ว่า ความสำเร็จของงาน การยอมรับนับถือ ลักษณะงานความรับผิดชอบและความก้าวหน้า เป็นตัวจูงใจให้คนทำงานเพิ่มขึ้นด้วยความพึงพอใจและความรู้สึกต่องานและองค์การที่ดี ชีรบูรณ์ สมบูรณ์ (2517) พบว่า ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงานเป็นอย่างมากก็คือ ความก้าวหน้าในการทำงานและการได้รับการสนับสนุนการทำงาน ความร่วมมือจากผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชา (สมเกียรติ พ่วงทรัพย์, 2526) ดังนั้น แม้พนักงานสอบสวนจะมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานสักเพียงใด แต่โอกาสความก้าวหน้า ความมั่นคง ผู้บังคับบัญชาไม่ให้ความสนใจดูแลความรับผิดชอบ ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานก็ไม่อาจจะเกิดขึ้นได้ (ธีรพล คุปตานนท์, 2530) ในขณะเดียวกับ ชลศักดิ์ อาษา (2534) พบว่า ข้าราชการตำรวจตำแหน่งสารวัตรในสถานีตำรวจสังกัดตำรวจภูธร 2 มีสภาพขวัญและกำลังใจอยู่ในเกณฑ์

ดีมาก ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อขวัญกำลังใจของข้าราชการตำรวจ ได้แก่ ปัจจัยด้านผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน สถานที่ปฏิบัติงาน สักดิ์ศรีอาชีพ โอกาสก้าวหน้า ความเพียงพอของรายได้ สวัสดิการในหน่วยงานและความยุติธรรมในหน่วยงาน โดยเรียงตามลำดับความสำคัญมากมาหาน้อย วุฒิชัย โสมาบุตร (2536) ได้เน้นให้เห็นว่า ระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานสอบสวน โดยเฉลี่ยอยู่ในระดับ "มาก" คือ ปริมาณงานและความรับผิดชอบ ความสำเร็จในการปฏิบัติงาน เพื่อนร่วมงานและผู้ใต้บังคับบัญชา ส่วนระดับความพึงพอใจที่อยู่ในระดับ "น้อย" ได้แก่ ความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน ความมั่นคงในการทำงาน ฐานะทางสังคม สภาพการปฏิบัติงาน ผู้บังคับบัญชาและสวัสดิการ

ปัจจุบันสภาพโครงสร้างของกรมตำรวจมีขนาดใหญ่ การจัดลำดับชั้นของตำแหน่งและขั้นยศ ก่อให้เกิดปัญหาความก้าวหน้าและความมั่นคงในอาชีพตำรวจ การเล่นพรรคเล่นพวก เส้นสายและการวิ่งเต้น ผู้บังคับบัญชาขาดความยุติธรรม ก่อให้เกิดความท้อแท้และสิ้นหวังในการปฏิบัติหน้าที่ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ชีรบูรณ์ สมบูรณ์ (2517) พบว่า ปัญหาเกี่ยวกับเงินงบประมาณของตำรวจซึ่ง ได้แก่ เบี้ยเลี้ยง ค่าพาหนะ ในการออกตรวจพื้นที่และติดตามคนร้าย เงินเดือนไม่พอ ค่าใช้จ่ายตลอดเดือนต้องกู้ยืมเป็นหนี้เป็นสินเพื่อมาใช้จ่าย บ้านพักไม่เพียงพอ ผู้บังคับบัญชาไม่ให้ความยุติธรรมในการแบ่งหน้าที่การงาน มีความเหลื่อมล้ำ เอารัดเอาเปรียบ ขาดการดูแลเอาใจใส่ตำรวจผู้น้อย ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงานเป็นอย่างมากก็คือ ความก้าวหน้าในการทำงานและการได้รับการสนับสนุนการทำงาน สมเกียรติ พ่วงทรัพย์ (2526) ความร่วมมือจากผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชา ชีรพล คุปตานนท์ (2530) ดังนั้นแม้พนักงานสอบสวนจะมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานสักเพียงใด แต่โอกาสความก้าวหน้า ความมั่นคง ผู้บังคับบัญชาไม่ให้ความสนใจดูแลรับผิดชอบ ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานก็ไม่อาจเกิดขึ้นได้ ซึ่งตรงกับที่ Herzberg (1968) ได้กล่าวไว้ว่า ความสำเร็จของงานการยอมรับนับถือ ลักษณะของงาน ความรับผิดชอบและความก้าวหน้า เป็นตัวจูงใจให้บุคคลทำงานหนักขึ้นด้วยความพึงพอใจและความรู้สึกที่ต่องานและองค์กรที่ดี

5.4.2 ปัญหาที่มีผลต่อการปฏิบัติงานสอบสวน

พนักงานสอบสวนในสถานีตำรวจภูธรจังหวัดร้อยเอ็ด มีความเห็นว่าปัญหาต่าง ๆ ทั้ง 4 ด้านมีผลต่อการปฏิบัติงานสอบสวนอยู่ในระดับ "มากที่สุด" 2 ด้านคือ ด้านงบประมาณ

และด้านวัสดุอุปกรณ์ อาคารสถานที่และปัญหาอยู่ในระดับ "มาก" 2 ด้าน คือ ด้านบุคลากรและวิธีการปฏิบัติงาน

ในการปฏิบัติงานของพนักงานสอบสวน จำเป็นต้องมีปัจจัยต่างๆ ที่เอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติงานเพื่อจัดสิ่งที่ไม่พึงพอใจและทำให้เกิดผลการปฏิบัติงานบรรลุตามนโยบาย วัตถุประสงค์และเป้าหมายของกรมตำรวจ ธีรบูรณ์ สมบูรณ์ (2517) และวิรัตน์ ราชณรงค์ (2521) ได้ศึกษาอุปสรรคในการป้องกันและปราบปรามอาชญากรรม พบว่า ปัจจัยต่าง ๆ ต่อไปนี้ก่อให้เกิดปัญหาอุปสรรคในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจ คือ 1) ปริมาณและคุณภาพของเจ้าหน้าที่ตำรวจไม่เพียงพอ 2) เงินงบประมาณและสวัสดิการ 3) ยานพาหนะ น้ำมันเชื้อเพลิง และเครื่องมือสื่อสาร 4) อาวุธปืน กระสุนปืนและวัตถุระเบิด 5) ความร่วมมือจากประชาชน ผู้เสียหาย 6) การแตกแยกความสามัคคีและขาดการบำรุงขวัญและขาดการจูงใจในการทำงาน สอดคล้องกับปราศรัย สังฆทรัพย์ (2521) พบว่า อุปสรรคในการปฏิบัติงานข้าราชการตำรวจระดับรองสารวัตรในกองกำลังพล คือ ลักษณะของการบริหารงาน ผู้บังคับบัญชาและโอกาสแสดงความคิดเห็นและรองสารวัตรในสถานีดำรวจนครบาล เห็นว่า อุปสรรคในการปฏิบัติงานคือ อุปกรณ์ เครื่องมือเครื่องใช้ ปริมาณงานกับความรับผิดชอบและเงินเดือนสิทธิผลประโยชน์ต่าง ๆ และสมเกียรติ พ่วงทรัพย์ (2526) กล่าวถึงปัจจัยที่มีผลต่อสัมฤทธิ์ภาพในการปฏิบัติหน้าที่สืบสวนว่า ในการสืบสวนจับกุมผู้กระทำผิดกฎหมาย ปัจจัยในความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ผู้ปฏิบัติงานจะต้องมีเงินเป็นปัจจัยไว้ใช้จ่าย และประชาชนให้ความร่วมมือ มีความอดทน เสียสละ มีสายลับ มีความรอบคอบในการตรวจสอบสถานที่เกิดเหตุ มีเครื่องมือวิทยาการต่าง ๆ มีประวัติคนร้าย และมีการวางแผนที่ดี

ดังนั้นก็พอสรุปได้ว่า ในการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานสอบสวน ปัจจัยทางด้านงบประมาณ ด้านวัสดุอุปกรณ์ อาคารสถานที่ ด้านบุคลากรและด้านวิธีการปฏิบัติงานเป็นสิ่งสำคัญที่จะต้องมีการจัดเตรียมให้พร้อมและอยู่ในสภาพที่ใช้งานได้ เพราะถ้าสิ่งเหล่านี้ขาดหายไปหรือไม่ เพียงพอ เช่น ขาดวัสดุอุปกรณ์การสื่อสาร ยานพาหนะ หรือขาดบุคลากร งบประมาณที่จำเป็น ที่จะก่อให้เกิดปัญหาในการปฏิบัติงานเป็นอย่างมาก

5.4.3 ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงาน

พนักงานสอบสวนในสถานีตำรวจภูธรจังหวัดร้อยเอ็ด มีความเห็นว่าปัจจัยที่มีความสำคัญต่อการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพที่สำคัญ 5 ลำดับ คือ รายได้และสวัสดิการ ความมั่นคง และโอกาสก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน สภาพการปฏิบัติงานสอบสวน ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน และความสัมพันธ์ในหน่วยงาน ตามลำดับมากไปหาน้อย

ดังนั้น พอสรุปได้ว่าการปฏิบัติงานของพนักงานสอบสวน เพื่อให้การปฏิบัติงานให้เกิดประสิทธิผลสมความมุ่งหมาย จึงควรได้รับการสนับสนุนในด้านรายได้ เงินเดือน ค่าตอบแทน และสวัสดิการให้เพียงพอกับสภาพที่เป็นอยู่ในปัจจุบัน รวมทั้งความมั่นคงของอาชีพและโอกาสก้าวหน้าในการปฏิบัติงานเช่นเดียวกับสายงานอื่น

5.4.4 ความต้องการในการปฏิบัติงาน

โดยภาพรวมพนักงานสอบสวนมีความต้องการปัจจัยต่าง ๆ ในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับ "มาก" โดยเฉพาะในเรื่องความเสมอภาคในการพิจารณาเลื่อนตำแหน่งสูงขึ้นเช่นเดียวกับสายอื่น ๆ ต้องการปฏิบัติงานอยู่สถานที่เดียวกับครอบครัว และต้องการเปลี่ยนสายงานของการปฏิบัติงานอยู่ในระดับ "มากที่สุด" แต่ความต้องการเปลี่ยนอาชีพหม้อยู่ในระดับ "น้อยที่สุด" พนักงานสอบสวนก็เหมือนข้าราชการหรือพนักงานในหน่วยงานอื่น ๆ คือ มีความต้องการปัจจัยต่างๆ ในการปฏิบัติงาน เพื่อให้การปฏิบัติงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ สร้างความพึงพอใจหรือขวัญกำลังใจให้เกิดขึ้นแก่พนักงานสอบสวน ซึ่ง Maslow (1954) ได้แบ่งลำดับขั้นความต้องการของมนุษย์ออกเป็น 5 ระดับคือ 1) ความต้องการทางกายภาพ 2) ความต้องการความปลอดภัย 3) ความต้องการที่จะผูกพันในสังคม 4) ความต้องการที่จะได้รับการยกย่อง และ 5) ความต้องการที่จะได้รับความสำเร็จตามนิคคิด จะเห็นว่าพนักงานสอบสวนให้ความสำคัญต่อความเสมอภาคหรือความยุติธรรมในหน่วยงาน และพนักงานสอบสวนเห็นว่า บุคลากรในหน่วยงานจะมีความตั้งใจและมีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน รักหน่วยงาน ผู้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน หากพนักงานสอบสวนมีความรู้สึกว่าการปฏิบัติงานของเขานั้นได้รับผลตอบแทนอย่างยุติธรรม ไพฑูรย์ สุวรรณโพธิ์ศรี (2519) ให้ความเห็นว่าคุณงานบางคนมีขวัญกำลังใจดี ตั้งอกตั้งใจในการปฏิบัติงาน แต่บางครั้งขวัญกำลังใจอาจจะตกต่ำเสื่อมทรมานได้ หากคนนั้นไม่ได้รับความยุติธรรม ดังนั้น จึงกล่าวได้ว่า ความเสมอภาคหรือความยุติธรรมในหน่วย

งานมีผลกระทบต่อการปฏิบัติงานของพนักงานสอบสวน ไม่ว่าจะเป็นการเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้น การเปลี่ยนสถานที่การปฏิบัติงาน การเปลี่ยนสายงาน การศึกษาอบรมเพิ่มเติมหรือการนำเครื่องมือหรือเทคโนโลยีใหม่ ๆ มาใช้

พนักงานสอบสวนมีความต้องการเปลี่ยนอาชีพใหม่ อยู่ในระดับ "น้อยที่สุด" เป็น เพราะพนักงานสอบสวนมีความพึงพอใจกับการปฏิบัติงานอยู่ในระดับ "มาก" นอกจากนี้ก็ยังมี ความพึงพอใจในความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน ความมั่นคงในการทำงาน ฐานะทางสังคม (วุฒิชัย โสมาบุตร, 2536) และ ปราศรัย สังฆะทรัพย์, 2521) แต่สมเกียรติ พ่วงทรัพย์ (2536) เห็นว่า ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงานเป็นอย่างมากก็คือ ความก้าวหน้าในการทำงาน การได้รับการสนับสนุนการทำงาน ความร่วมมือจากผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชา ดังนั้น แม้พนักงานสอบสวนจะมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานเพียงใด แต่โอกาสในความก้าวหน้า ความมั่นคง ผู้บังคับบัญชาไม่ให้ความสนใจดูแลรับผิดชอบ ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ก็ไม่อาจจะเกิดขึ้นได้ ส่งผลให้เกิดอาชญากรรมเพิ่มขึ้น ประชาชนก็จะได้รับความเดือดร้อน ในเบื้องต้นผู้บังคับบัญชาทุกระดับ จำเป็นจะต้องจัดสรรทรัพยากร งบประมาณการส่งเสริม ความก้าวหน้าและสร้างไว้ซึ่งความยุติธรรมและความเสมอภาค

5.5 ข้อเสนอแนะ

5.5.1 ข้อเสนอแนะสำหรับหน่วยงาน

1) ผลการวิจัย พบว่า ระดับความพึงพอใจของพนักงานสอบสวนโดยรวมอยู่ในระดับ "มาก" แต่ยังมีพนักงานสอบสวนที่สำเร็จการศึกษานิติศาสตรบัณฑิตและเลื่อนจากชั้นประทวนเป็นสัญญาบัตร ระยะเวลาการปฏิบัติงาน 4 - 7 ปี และมีภูมิลำเนาอยู่ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ยังมีความพึงพอใจอยู่ในระดับ "น้อย" ดังนั้น จึงจำเป็นที่หน่วยงานจะต้องสร้างเสริมความพึงพอใจให้เกิดขึ้นแก่พนักงานสอบสวนในกลุ่มนี้ให้มากขึ้น โดยเฉพาะด้านความเสมอภาค ความยุติธรรมและโอกาสที่จะอยู่ร่วมกันของครอบครัว

2) ในด้านสวัสดิการ ความพึงพอใจของพนักงานสอบสวนอยู่ในระดับ "น้อยที่สุด" ที่เห็นได้ชัดเจน เช่น การสนับสนุนเบี้ยเลี้ยงเดินทาง ค่าตอบแทนล่วงเวลานั้นนเชื่อเพลิง สิ่งเหล่านี้จะส่งผลให้การปฏิบัติงานเป็นไปอย่างล่าช้าและไม่บรรลุตามวัตถุประสงค์

ประสงค์ จึงควรเร่งรัดปรับปรุงระบบการจัดสรรสวัสดิการให้ครอบคลุมและเพียงพอต่อความต้องการ

3) พนักงานสอบสวน เห็นว่า ปัญหาต่าง ๆ มีผลกระทบต่อการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับ "มากที่สุด" ได้แก่ งบประมาณ และวัสดุอุปกรณ์ อาคารสถานที่หรือแม้แต่ด้าน บุคลากรและวิธีการปฏิบัติงาน จึงควรพิจารณาส่งเสริมสนับสนุนด้านงบประมาณ วัสดุอุปกรณ์ ในการปฏิบัติงาน การจัดห้องปฏิบัติงานให้มีความสะดวกสบาย การพัฒนาฝึกอบรมบุคลากรให้ มีทักษะและความรู้ใหม่ ๆ ตลอดจนการปรับปรุงวิธีการปฏิบัติงาน กฎหมายและระเบียบต่างๆ ให้เหมาะสม

4) ผู้บังคับบัญชา ควรให้ความเสมอภาคในการพิจารณาเลื่อนตำแหน่ง หรือการพิจารณาผลตอบแทนอย่างยุติธรรม มีการปรับเปลี่ยนสายการปฏิบัติงาน เพื่อให้ พนักงานสอบสวนมีความเชี่ยวชาญในการกิจด้านอื่นๆ ที่เหมาะสมตรงกับความรู้ความสามารถ ของพนักงานสอบสวน

5.5.2 ข้อเสนอแนะสำหรับกรมตำรวจ

1) ควรจัดสรรงบประมาณ ให้เพียงพอและใช้งบประมาณที่ได้รับมาให้ ตรงกับการกิจสำหรับการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานสอบสวน โดยเฉพาะอย่างยิ่ง งบประมาณที่เป็นค่าตอบแทน และสวัสดิการ ที่มีผลต่อการจูงใจสร้างความพึงพอใจในการปฏิบัติงานและ ให้ความรู้ฝึกอบรมในการจัดสรรงบประมาณและการใช้งบประมาณให้มีประสิทธิภาพมากที่สุด

2) ควรเปิดโอกาสให้พนักงานสอบสวนได้เปลี่ยนแปลงสายการปฏิบัติงาน ตามความรู้ความสามารถหรือเพื่อให้เกิดทักษะความชำนาญในการปฏิบัติภารกิจหน้าที่ของตำรวจ นอกจากนี้ยังควรกำหนดนโยบายที่ชัดเจนในด้านการอยู่ร่วมกันของครอบครัว เพื่อให้เกิดความอบอุ่น ปราศจากความวิตกกังวลแก่พนักงานสอบสวนมีความตั้งใจในการปฏิบัติภารกิจหน้าที่

3) ควรจัดระบบให้พนักงานสอบสวนมีความมั่นใจต่อการปฏิบัติงานเกี่ยวกับ โอกาสของความก้าวหน้าในการรับพิจารณาเลื่อนตำแหน่งสูงขึ้น เช่น การเลื่อนไหลของตำแหน่ง รองสารวัตรสอบสวนเป็นสารวัตรสอบสวน เป็นต้น

5.5.3 ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

- 1) เนื่องจากผลการวิจัย พบว่า พนักงานสอบสวนมีความพึงพอใจในด้านสวัสดิการอยู่ในระดับ "น้อยที่สุด" จึงควรที่จะศึกษาวิจัยในเรื่อง ความต้องการด้านสวัสดิการของพนักงานสอบสวน ที่จะส่งผลให้การปฏิบัติงานเกิดประสิทธิภาพมากขึ้น
- 2) ควรทำการศึกษาวิจัยหาความสัมพันธ์หรือปัจจัยที่มีผลกระทบต่อความพึงพอใจของพนักงานสอบสวน เพื่อเป็นแนวทางในการสร้างขวัญกำลังใจหรือความพึงพอใจที่ถูกต้องตรงกับความต้องการของพนักงานสอบสวน
- 3) ควรดำเนินการวิจัยในเรื่องเดียวกันนี้กับข้าราชการตำรวจในสายงานอื่น ๆ เช่น ตำรวจจราจร, ตำรวจสืบสวน, ตำรวจชุมชนสัมพันธ์, ตำรวจดับเพลิงและตำรวจท่องเที่ยว
- 4) ควรศึกษาเปรียบเทียบระดับความพึงพอใจของข้าราชการตำรวจที่ปฏิบัติงานในสถานีดำรวจภูธร กับข้าราชการตำรวจที่ปฏิบัติงานสายอำนวยการในตำรวจภาค เป็นต้น