บทที่ 5

สรุปการวิจัย อภิปราย และข้อเสนอแนะ

การศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานสอบสวน : ศึกษาเฉพาะกรณีในเขตจังหวัดสมุทรปราการ โดยศึกษาเปรียบเทียบหาความสัมพันธ์ของอิทธิพลของความพึงพอใจในด้านต่างๆ ได้แก่ การปกครองบังคับบัญชา ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาสถานภาพการทำงาน เงินเดือนและรายได้จากอาชีพพิเศษ ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ความเป็นอยู่ส่วนตัว ความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชา สภาพสังคม ความมั่นคงในงาน ความสำเร็จของงาน การได้รับการยอมรับนับถือ ลักษณะของงาน ความรับผิดชอบในงาน ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน โอกาสเจริญเติบโตในงานที่ปฏิบัติ ซึ่งคำนึงถึงความแตกต่างของสถานภาพสมรส อายุ อายุราชการ ระยะเวลาดำรงตำแหน่งในปัจจุบัน วุฒิการศึกษา สภาพการทำงานของภรรยา รายได้ต่อเดือน ตำแหน่งปัจจุบัน การเข้าดำรงตำแหน่งปัจจุบัน และความรู้สึกเมื่อมาดำรงตำแหน่งปัจจุบัน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาเป็นข้าราชการตำรวจที่ปฏิบัติหน้าที่เป็น พนักงานสอบสวน ในเขตจังหวัดสมุทรปราการ จำนวน 148 คน จากสถานีตำรวจ 13 สถานี ได้แก่ สถานีตำรวจภูธรอำเภอเมือง สถานีตำรวจภูธรย่อยตำบลบางปู สถานีตำรวจภูธรอำเภอบางพลี สถานีตำรวจภูธรอำเภอบางบ่อ สถานีตำรวจภูธรอำเภอพระประแดง สถานีตำรวจภูธรอำเภอพระสมุทรเจดีย์ สถานีตำรวจภูธรกิ่งอำเภอบางเสาธง สถานีตำรวจภูธรตำบลสำโรงเหนือ สถานีตำรวจภูธรตำบลสำโรงใต้ สถานีตำรวจภูธรตำบลคลองด่าน สถานีตำรวจภูธรตำบลเปร็ง สถานีตำรวจภูธรตำบลบางพลีน้อย สถานีตำรวจภูธรตำบลสวนลา เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาเป็นแบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย การวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบปกติ (Enter - Regression Analysis) และการถดถอยพหุคูณ (One way Analysis of Variance)

5.1 สรุปผลวิจัย

จากผลการวิเคราะห์ข้อมูลสรุปเป็นประเด็นสำคัญได้ดังนี้

5.1.1 สภาพทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง

ผลจากการศึกษาพบว่า พนักงานสอบสวนส่วนใหญ่มีสถานภาพสมรส (ร้อยละ 77.6) มีอายุ 31 - 40 ปี (ร้อยละ 45.3) มีอายุราชการตั้งแต่ 13 – 20 ปี (ร้อยละ 31.8) มีระยะเวลา

ในการดำรงตำแหน่งปัจจุบันตั้งแต่ 1 – 4 ปี (ร้อยละ 39.2) มีวุฒิศึกษามหาวิทยาลัยสาขานิติศาสตร์บัณฑิต (ร้อยละ 58.8) สถานภาพการทำงานของภรรยาส่วนใหญ่ทำงานส่วนตัว (ร้อยละ 30.4) มีรายได้ต่อเดือน 13,001 บาทขึ้นไป (ร้อยละ 33.2) ตำแหน่งปัจจุบันส่วนใหญ่จะเป็นระดับพนักงานสอบสวน (สบ.2) (ร้อยละ 54.1) ส่วนใหญ่มีการเข้ามาดำรงตำแหน่งโดยได้รับการแต่งตั้งครั้งแรก (ร้อยละ 41.2) และส่วนใหญ่จะมีความรู้เท่าเดิมเมื่อมาดำรงตำแหน่งปัจจุบัน (ร้อยละ 34.5)

5.1.2 ความพึงพอใจในการปฏิบัติหน้าที่ด้านปัจจัยค้ำจุน

ผลการศึกษาพบว่า พนักงานสอบสวนที่มีความพึงพอใจในการปฏิบัติหน้าที่โดยรวมด้านปัจจัยค้ำจุนระดับกลางและพบว่าพนักงานสอบสวนมีความพึงพอใจในการปฏิบัติหน้าที่ด้านปัจจัยค้ำจุนมากที่สุดในด้านสภาพทางสังคมรองลงมาเป็นความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชา สถานภาพการทำงาน ความมั่นคงในงาน การปกครองบังคับบัญชา ความเป็นอยู่ส่วนตัว เงินเดือนและรายได้จากอาชีพพิเศษตามลำดับ

5.1.3 ความพึงพอใจในการปฏิบัติหน้าที่ด้านปัจจัยจูงใจ

ผลการศึกษาพบว่า พนักงานสอบสวนมีความพึงพอใจในการปฏิบัติหน้าที่ด้านปัจจัยจูงใจโดยรวมในระดับค่อนข้างสูง และพบว่า พนักงานสอบสวนมีความพึงพอใจในการปฏิบัติหน้าที่ด้านปัจจัยจูงใจมากที่สุด ในด้านความรับผิดชอบในงาน รองลงมาเป็นลักษณะของงาน โอกาสเจริญเติบโตในงานที่ปฏิบัติ ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน การได้รับการยอมรับนับถือและความสำเร็จของงานตามลำดับ

5.1.4 การวิเคราะห์ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานสอบสวน

ผลการศึกษา พบว่า ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อพนักงานสอบสวนที่มีความพึงพอใจในการปฏิบัติหน้าที่แบ่งออกเป็น 2 ด้าน ได้แก่ ด้านปัจจัยค้ำจุนและด้านปัจจัยจูงใจ

1. ด้านปัจจัยค้ำจุน พบว่า มีปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อตัวแปรแต่ละด้าน คือ

1) ด้านปัจจัยค้ำจุนโดยรวม พบว่า มีปัจจัยที่มีอิทธิพล ได้แก่ อายุ

2) การปกครองบังคับบัญชา พบว่า มีปัจจัยที่มีอิทธิพล ได้แก่ อายุ การเข้าสู่ตำแหน่งปัจจุบัน

3) ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา พบว่า มีปัจจัยที่มีอิทธิพล ได้แก่ ระยะเวลาดำรงตำแหน่งปัจจุบัน

4) สภาพการทำงาน พบว่า มีปัจจัยที่มีอิทธิพล ได้แก่ อายุ

5) เงินเดือนและรายได้จากอาชีพพิเศษ พบว่า มีปัจจัยที่มีอิทธิพล ได้แก่ สถานภาพสมรส ระยะเวลาดำรงตำแหน่งปัจจุบัน วุฒิการศึกษา

6) ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน พบว่า มีปัจจัยที่มีอิทธิพล ได้แก่ อายุ

7) ความเป็นอยู่ส่วนตัว พบว่า มีปัจจัยที่มีอิทธิพล ได้แก่ วุฒิการศึกษา รายได้ต่อเดือน

8) ความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชา พบว่า มีปัจจัยที่มีอิทธิพล ได้แก่ วุฒิการศึกษา

9) สถานภาพทางสังคม ไม่พบปัจจัยที่มีอิทธิพล

10) ความมั่นคงในงาน ไม่พบปัจจัยที่มีอิทธิพล

2. ด้านปัจจัยแรงจูงใจ พบว่า มีปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อตัวแปรแต่ละด้าน คือ

1) ด้านปัจจัยจูงใจโดยรวม ไม่พบปัจจัยที่มีอิทธิพล

2) ความสำเร็จของงาน พบว่ามีปัจจัยที่มีอิทธิพล ได้แก่ อายุ การเข้ามาสู่ดำรงตำแหน่งปัจจุบัน

3) การได้รับการยอมรับนับถือ ไม่พบปัจจัยที่มีอิทธิพล

4) ความรับผิดชอบในงาน พบว่ามีปัจจัยที่มีอิทธิพล ได้แก่ อายุ การเข้ามาสู่ดำรงตำแหน่งปัจจุบัน

5) โอกาสเจริญเติบโตในงานที่ปฏิบัติ พบว่ามีปัจจัยที่มีอิทธิพล ได้แก่ อายุ วุฒิการศึกษา

6) ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน พบว่ามีปัจจัยที่มีอิทธิพล ได้แก่ อายุ วุฒิการศึกษา

5.1.5 การวิเคราะห์ความแปรปวนเพื่อเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานสอบสวน

ผลการศึกษา พบว่า พนักงานสอบสวนที่มีปัจจัยสภาพภูมิหลังด้านสังคมเศรษฐกิจต่างกัน จะส่งผลให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานสวบสวนต่างกัน แบ่งออกเป็น 2 ด้าน ได้แก่ ด้านปัจจัยค้ำจุนและด้านปัจจัยจูงใจ

1. ด้านปัจจัยค้ำจุน พบว่า ปัจจัยที่เปรียบเทียบแตกต่างกันในแต่ละด้านดังนี้

1) ด้านปัจจัยค้ำจุนโดยรวมมี 2 ปัจจัย ได้แก่ ระยะเวลาในการดำรงตำแหน่งปัจจุบัน ความรู้สึกเมื่อมาดำรงตำแหน่งปัจจุบัน

2) ด้านการปกครองบังคับบัญชามี 3 ปัจจัย ได้แก่ อายุราชการ รายได้ต่อเดือน ตำแหน่งปัจจุบัน

3) ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชามี 4 ปัจจัย ได้แก่ อายุราชการ ระยะเวลาดำรงตำแหน่งปัจจุบัน วุฒิการศึกษา รายได้ต่อเดือน

4) สภาพการทำงานมี 1 ปัจจัย ได้แก่ อายุ

5) เงินเดือนและรายได้จากงานพิเศษ มี 3 ปัจจัย ได้แก่ ระยะเวลาดำรงตำแหน่งปัจจุบัน รายได้ต่อเดือน ความรู้สึกเมื่อมาดำรงตำแหน่งปัจจุบัน

6) ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานมี 3 ปัจจัย ได้แก่ อายุ อายุราชการ การเข้ามาสู่ดำรงตำแหน่งปัจจุบัน

7) ความเป็นอยู่ส่วนตัวมี 5 ปัจจัย ได้แก่ อายุ รายได้ต่อเดือน ตำแหน่งปัจจุบัน การเข้ามาสู่การดำรงตำแหน่งปัจจุบัน ความรู้สึกเมื่อมาดำรงตำแหน่งปัจจุบัน

8) ความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชามี 1 ปัจจัย ได้แก่ วุฒิศึกษา

9) สถานภาพทางสังคมมี 4 ปัจจัย ได้แก่ สถานภาพสมรส อายุราชการ รายได้ต่อเดือน การเข้ามาสู่ดำรงตำแหน่งปัจจุบัน

10) ความมั่นคงในงานมี 3 ปัจจัย ได้แก่ อายุ อายุสมรส การเข้ามาสู่ดำรงตำแหน่งปัจจุบัน

2. ด้านปัจจัยจูงใจ พบปัจจัยที่เปรียบเทียบความแตกต่างกันในแต่ละด้านดังนี้

1) ด้านปัจจัยค้ำจุนโดนรวมมี 2 ปัจจัย ได้แก่ รายได้ต่อเดือน ความรู้สึกเมื่อเข้ามาดำรงตำแหน่งปัจจุบัน

2) ความสำเร็จของงานมี 1 ปัจจัย ได้แก่ การเข้ามาสู่ดำรงตำแหน่งปัจจุบัน

3) การได้รับการยอมรับนับถือ ไม่พบปัจจัยที่ทำให้แตกต่างกัน

4) ลักษณะของงาน มี 1 ปัจจัย ได้แก่ ความรู้สึกเมื่อเข้ามาดำรงตำแหน่งปัจจุบัน

5) ความรับผิดชอบในงาน มี 2 ปัจจัย ได้แก่ อายุ วุฒิการศึกษา

6) ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ มี 3 ปัจจัย ได้แก่ อายุ รายได้ต่อเดือน ความรู้สึกเมื่อเข้ามาดำรงตำแหน่งปัจจุบัน

7) โอกาสเจริญเติบโตในงานที่ปฏิบัติ มี 3 ปัจจัย ได้แก่ อายุราชการ ระยะเวลาดำรงตำแหน่งปัจจุบัน ความรู้สึกเมื่อมาดำรงตำแหน่งปัจจุบัน

5.2 อภิปรายผล

จากผลการวิจัยเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานสอบสวนในเขตจังหวัดสมุทรปราการ มีปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติหน้าที่ และปัจจัยที่ทำให้พนักงานสอบสวนมีความพึงพอใจการปฏิบัติหน้าที่ต่างกัน อภิปรายได้ดังต่อไปนี้

5.2.1 การปกครองบังคับบัญชา

ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในการทำงานพบว่า พนักงานสอบสวนที่มีอายุมากก็จะมีความพึงพอใจในการปฏิบัติหน้าที่ด้านปกครองบังคับบัญชาสูง สอดคล้องกับงานวิจัยของปรูโน (1980) กล่าวว่า ระดับความพึงพอใจต่ำลงในช่วงอายุ 20 ปีขึ้นไป แต่ระดับความพึงพอใจจะสูงขึ้นเมื่อบุคคลนั้นมีอายุ 30 ปีขึ้นไป และพนักงานสอบสวนที่เข้ามาสู่การดำรงตำแหน่งปัจจุบันแบบถูกปรับมาจากสายงานอื่น จะมีความพึงพอใจในการปฏิบัติหน้าที่ด้านการปกครองบังคับบัญชาสูง อาจเป็นเพราะว่าสายงานอื่นมีหลักเกณฑ์เลื่อนตำแหน่งไม่แน่นอน แต่สายงานสอบสวนจะมีการกำหนดอายุงานและมีการสอบเพื่อเลื่อนขั้น ซึ่งหากบุคคลที่มีความสามารถก็สามารถสอบเลื่อนได้ สอดคล้องกับนพพงษ์ บุญจิตราดุลย์ (2522) กล่าวถึงแรงจูงใจบุคลากรในปัจจัยที่เป็นวัตถุ เช่น เงิน สิ่งของ และปัจจัยที่ไม่เป็นวัตถุ เช่น เกียรติยศ อำนาจ

ส่วนปัจจัยที่ทำให้พนักงานสอบสวนมีความพึงพอใจในด้านการปกครองบังคับบัญชาต่างกัน พบว่า พนักงานสอบสวนที่อายุราชการไม่เกิน 5 ปี มีความพึงพอใจในด้านการปกครองบังคับบัญชาสูง ซึ่งอาจเป็นเพราะว่า ยังเป็นพนักงานสอบสวนที่พึ่งเริ่มทำงาน มีไฟ มีความกระตือรือร้นที่จะทำงานเพื่อให้เกิดความสำเร็จและความเจริญก้าวหน้าในชีวิตได้

5.2.2 ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา

ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติหน้าที่ด้านความสัมพันกับผู้บังคับบัญชา พบว่า พนักงานสอบสวนมีระยะเวลาในการดำรงตำแหน่งนานจะมีความพึงพอใจในด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาสูง สอดคล้องกับรุ่งโรจน์ แสงคร้าม (2532) กล่าวว่า ระยะเวลาในการปฏิบัติงานมีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ซึ่งอาจจะเป็นเพราะว่าเมื่อมีการปฏิบัติหน้าที่เป็นเวลานานทำให้มีการเรียนรู้ มีประสบการณ์มาก ทำให้การปฏิบัติหน้าที่มีคุณภาพเป็นที่ยอมรับกับผู้ร่วมงาน

ส่วนปัจจัยที่ทำให้พนักงานสอบสวนมีความพึงพอใจในด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา พบว่า พนักงานสอบสวนที่มีระยะเวลาดำรงตำแหน่งปัจจุบันน้อยมีความพึงพอใจในด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา สอดคล้องกับกริช พรหมชัยนันท์ (2532) กล่าวว่า สถาบันการศึกษา ตำแหน่ง มีผลให้เกิดความแตกต่างด้านความพึงพอใจในการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานสอบสวน

5.2.3 สภาพการทำงานและปัจจัยที่ทำให้พนักงานสอบสวนมีความพึงพอใจต่างกัน

ปัจจัยที่มีอิทธิพลความพึงพอใจในด้านสภาพการทำงาน พบว่า พนักงานสอบสวนที่มีอายุมากจะมีอิทธิพลต่อความพึงพอใจและเป็นปัจจัยในความพึงพอใจในการปฏิบัติหน้าที่ในด้านสถานภาพการทำงานต่างกัน อาจเป็นเพราะพนักงานสอบสวนที่มีอายุมากมักจะมีตำแหน่งหน้าที่การงานที่สูง ย่อมต้องเกิดการยอมรับจากผู้ร่วมงานซึ่งไม่สอดคล้องกับกริช พรหมชัยนันท์ (2532) ที่กล่าวไว้ว่า ศายุไม่มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในการทำงานแต่อย่างใด

5.3.4 เงินเดือนและรายได้จากอาชีพพิเศษ

ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในด้านเงินเดือนและรายได้จากอาชีพพิเศษ พบว่า พนักงานสอบสวนที่มีสถานภาพสมรส ระยะเวลาดำรงตำแหน่ง และวุฒิการศึกษา มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในด้านเงินเดือนและรายได้จากอาชีพพิเศษ ซึ่งจะเห็นได้ชัดเจนว่า พนักงานสอบสวนที่สมรสแล้วย่อมต้องมีภาระครอบครัว มีความกระตือรือร้นในการหารายได้ ส่วนระยะเวลาในการดำรงตำแหน่งจะทำให้เกิดประสบการณ์และมีความมุ่งมั่นจะทำงาน และวุฒิการศึกษาจะทำให้เกิดการยอมรับในสังคมได้ สอดคล้องกับนารี ศิริสุโขดม (2539) กล่าวว่า สถานภาพสมรสและประสบการณ์ในการทำงาน มีความสัมพันธ์ต่อความตั้งใจอยู่ในองค์กร

ส่วนปัจจัยที่ทำให้พนักงานสอบสวนมีความพึงพอใจในด้านเงินเดือนและรายได้จากอาชีพพิเศษต่างกัน พบว่า พนักงานสอบสวนที่มีระยะเวลาดำรงตำแหน่งปัจจุบัน รายได้ต่อ

เดือน และความรู้สึกเมื่อมาดำรงตำแหน่งปัจจุบันต่างกัน มีความพึงพอใจในด้านเงินเดือนและรายได้จากอาชีพพิเศษต่างกัน มีความสัมพันธ์กัน จะเห็นได้ว่า พนักงานสอบสวนที่มีระยะเวลาดำรงตำแหน่งปัจจุบันน้อย แสดงให้เห็นว่ามีการเลื่อนตำแหน่งเร็วจึงมีเงินเดือนมาก จะทำให้เกิดความรู้สึกดีเมื่อมาดำรงตำแหน่งปัจจุบัน สอดคล้องกับวรูม (1964) กล่าวถึงจำนวนชั้นของผลที่ได้รับ เช่น ค่าตอบแทน สถานภาพ การยอมรับ และอิทธิพลที่บุคคลได้รับตามขั้นตอนจากบทบาทในองค์กร ซึ่งเป็นตัวแปรที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน

5.2.5 ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน

ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน พบว่า พนักงานสอบสวนที่มีอายุมากมีความพึงพอใจในด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานอาจเป็นเพราะเมื่อมีอายุมากก็จะมีความเป็นอาวุโส ทำให้เกิดการยอมรับและการให้เกียรติซึ่งกันและกัน

ส่วนปัจจัยที่ทำให้พนักงานสอบสวนมีความพึงพอใจในด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานต่างกัน พบว่ามีปัจจัย อายุ อายุราชการ และการเข้ามาสู่การดำรงตำแหน่งปัจจุบัน ซึ่งจะคล้ายกับปัจจัยที่มีอิทธิพลข้างต้นในเรื่องของอายุ แต่การเข้ามาสู่การดำรงตำแหน่งปัจจุบันนั้นทำให้เกิดความแตกต่างกันในเรื่องการเลื่อนขั้นกันในแต่ละสายงาน เมื่อมาอยู่สายงานสอบสวนจะได้รับการปรับเลื่อนแบบมีหลักเกณฑ์เสมอภาคกัน ไม่ทำให้เกิดความแตกต่างแข่งขันกันมากก่อให้เกิดความพึงพอใจในด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน สอดคล้องกับเดวิส (1962) กล่าวถึง ผู้ปฏิบัติงานสามารถร่วมปฏิบัติงานได้อย่างดี และได้การยอมรับนับถือจากเพื่อนร่วมงานเป็นปัจจัยความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

5.2.6 ความเป็นอยู่ส่วนตัว

ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในด้านความพึงพอใจใน ด้านความเป็นอยู่ส่วนตัวพบว่า พนักงานสอบสวนที่มีวุฒิการศึกษา และรายได้ต่อเดือนต่างกันจะเป็นปัจจัยที่เกิดความพึงพอใจในด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า วุฒิการศึกษาดีสามารถเป็นที่ยอมรับและนำไปหาอาชีพพิเศษเสริมทำให้มีรายได้ต่อเดือนสูง สอดคล้องกับกริช พรหมชัยนันท์ (2532) กล่าวถึงระดับความพึงพอใจในการทำงานว่าสถาบันการศึกษา เงินเดือน รายได้เสริม เป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการทำงาน

ส่วนปัจจัยที่ทำให้กับพนักงานสอบสวนมีความพึงพอใจในด้านความเป็นอยู่ส่วนตัวต่างกัน พบว่า พนักงานสอบสวนที่มีอายุมากรายได้ต่อเดือนสูง ตำแหน่งพนักงานสอบสวน (สบ.2) เข้ามาสู่ตำแหน่งโดยการปรับจากตำแหน่งเดิมจะเกิดความรู้สึกว่าตำแหน่งสูงขึ้นเมื่อเข้ามา

ดำรงตำแหน่งปัจจุบัน ซึ่งจากสภาพความเป็นจริงบุคคลที่มีอายุมากย่อมมีรายได้ต่อเดือนสูงและมั่นคง มีตำแหน่งที่สูง จะรู้สึกว่าตำแหน่งสูงขึ้น ทำให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติหน้าที่ เพราะเมื่อมีเกียรติ มีอำนาจ มีเงินรายได้สูงก็จะเป็นที่ยอมรับของบุคคลทั่วไปรวมถึงผู้ร่วมงาน อันเป็นความรู้สึกที่ดีที่ได้รับจากงาน สอดคล้องกับวาเรช (1972) กล่าวว่า การยกย่องในสังคมหรือทำให้ผู้ปฏิบัติเกิดความรู้สึกมั่นใจ และมีหน้ามีตาทำให้เกิดความพึงพอใจ

5.2.7 ความสัมพันธ์กับผู้ได้บังคับบัญชา

ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติหน้าที่และความสัมพันธ์ของปัจจัยที่ทำให้พนักงานสอบสวนมีความพึงพอใจต่างกัน ในด้านความสัมพันธ์กับผู้ได้บังคับบัญชานั้น พบว่า เป็นปัจจัยเดียวกัน คือ วุฒิการศึกษา ซึ่งอาจเป็นเพราะความรักสถาบันการศึกษา การอบรมสั่งสอนของสถาบันศึกษา และสถาบันครอบครัวให้น้องเคารพรุ่นพี่ ให้ความเคารพผู้อาวุโส จึงทำให้วุฒิการศึกษา และสถาบันมีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติหน้าที่ด้านความสัมพันธ์กับผู้ได้บังคับบัญชา ก่อให้เกิดความสามารถทำงานร่วมกัน มีความเข้าใจอันดี และความสัมพันธ์อันดีกับผู้ได้บังคับบัญชา สอดคล้องกับดิณ ปรัชญพฤทธิ์ (2523) กล่าวถึง การโน้มน้าวจิตใจให้คนปฏิบัติงานในแง่ความพึงพอใจที่ได้ร่วมงานกับคนที่มีเป้าหมายและค่านิยมคล้ายกัน

5.2.8 สถานภาพทางสังคม

ปัจจัยที่ทำให้พนักงานสอบสวนมีความพึงพอใจด้านสถานภาพทางสังคมต่างกัน พบว่า พนักงานสอบสวนที่สมรสแล้ว มีอายุราชการมาก มีรายได้ต่อเดือนสูง การเข้ามาสู่ตำแหน่งปัจจุบันโดยปรับขึ้นมา เป็นผู้ที่มีความอาวุโส มีความรับผิดชอบต่องานและครอบครัว มีรายได้มั่นคง ทำให้เกิดการยอมรับจากสังคม ทำให้มีคนนับหน้าถือตา จึงเกิดความภูมิใจในหน้าที่การงาน สอดคล้องกับรุ่งโรจน์ แสงคร้าม (2532) กล่าวถึงระยะเวลาในการปฏิบัติหน้าที่มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

5.2.9 ความมั่นคงในงาน

ปัจจัยที่ทำให้พนักงานสอบสวนมีความพึงพอใจในด้านความมั่นคงในงานต่างกัน พบว่า เป็นพนักงานสอบสวนที่มีอายุมาก อายุราชการมาก และปรับเข้ามาสู่ตำแหน่งปัจจุบัน จะเห็นได้ว่า พนักงานสอบสวน เมื่อมีอายุมาก อายุราชการมาก ปรับตำแหน่งเข้ามา จะมีความรู้สึกว่าตนมีความมั่นคงในการงาน มีความยั่งยืนของอาชีพหรือมีความมั่นคงต่อองค์กร สอดคล้องกับ

แน่งน้อย พงษ์สามารถ (2519) กล่าวว่า ความแตกต่างส่วนบุคคลในทุกด้าน อาจเป็นตัวกำหนดปัจจัยที่แตกต่างกันได้ ซึ่งปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจคือ ความมั่นคงในงาน

5.2.10 ความสำเร็จของงาน

ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจด้านความสำเร็จของงาน พบว่า พนักงานงานสอบสวนที่มีอายุมาก และเข้าสู่การดำรงตำแหน่งโดยการปรับจากตำแหน่งเดิม จะเห็นได้ว่า เป็นพนักงานสอบสวนที่มีประสบการณ์ในการทำงานมานาน มีการปรับเลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้นจึงมีผลต่อความพึงพอใจในด้านความสำเร็จของงาน สอดคล้องกับ แว เดอรซอล (1968) กล่าวถึงตัวกระตุ้นให้บุคคลเกิดความพึงพอใจในการทำงาน ได้แก่ ความสำเร็จในการทำงาน และในส่วนของปัจจัยที่ทำให้พนักงานสอบสวนมีความพึงพอใจในด้านความสำเร็จของงาน พบว่า สอดคล้องกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจข้างต้นที่กล่าวมาแล้ว

5.2.11 การได้รับการยอมรับนับถือ

ปัจจัยให้เกิดผลการวิจัยพบว่า ไม่มีปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในด้านการได้รับการยอมรับนับถือ และไม่มีปัจจัยที่ทำให้พนักงานสอบสวนเกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติหน้าที่ด้านการยอมรับนับถือแตกต่างกัน

5.2.12 ลักษณะของงาน

ปัจจัยที่ทำให้พนักงานสอบสวนมีความพึงพอใจในด้านลักษณะของงานต่างกัน พบว่า พนักงานสอบสวนที่มีความรู้สึกสูงขึ้น เมื่อเข้ามาดำรงตำแหน่งปัจจุบันแตกต่างกันกับพนักงานสอบสวนที่รู้สึกอื่นๆ ซึ่งตามความเป็นจริงที่ว่าบุคคล เมื่อรู้สึกว่าตำแหน่งสูงย่อมต้องพอใจในการปฏิบัติหน้าที่ สอดคล้องกับงานวิจัยของสุทธิชัย คงสาคร (2524) ศึกษาความพึงพอใจในการทำงานของตำรวจชั้นสัญญาบัตรว่ามีความพึงพอใจในลักษณะงานสูง

5.2.13 ความรับผิดชอบในงาน

ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในด้านความรับผิดชอบในงาน พบว่า พนักงานสอบสวนที่มีอายุมาก และได้รับการปรับเข้ามาสู่ตำแหน่งปัจจุบัน จะมีความพอใจในการปฏิบัติหน้าที่ด้านความรับผิดชอบในงานสูง ซึ่งเป็นเพราะเมื่อทำงานมานาน การปรับตำแหน่งงานที่สูงขึ้น ทำให้เป็นผู้ให้ที่มีความรับผิดชอบ มีการมอบหมายงานให้รับผิดชอบ และมีอำนาจในงานที่รับผิดชอบเต็มที่ ทำให้เกิดความพอใจในงาน ในตำแหน่ง มีความรู้สึกมั่นคงในหน่วยงาน และ

เห็นว่าตนมีความสำคัญในหน่วยงาน สอดคล้องกับ นพพงษ์ บุญจิตราดุลย์ (2522) กล่าวถึง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานว่า บุคคลที่มีความพึงพอใจในงานและตำแหน่งของเขา มีความรู้สึกมั่นคงในหน่วยงาน และเห็นตนมีความสำคัญในหน่วยงาน

ส่วนปัจจัยที่ทำให้พนักงานสอบสวนมีความพึงพอใจในด้านความรับผิดชอบในงานต่างกัน พบว่า เป็นพนักงานสอบสวนที่มีอายุมาก มีวุฒิการศึกษาดี ทำให้มีความรับผิดชอบสูง เพราะเมื่อมีการศึกษาเป็นที่ยอมรับรวมกับมีประสบการณ์ในการทำงานมาก จะทำให้มีความรับผิดชอบในงานสูง สอดคล้องกับ นารี ศิริสุโขดม (2539) กล่าวถึงปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความตั้งใจที่จะอยู่กับองค์กร ได้แก่ ประสบการณ์การทำงาน

5.2.14 ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน

ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน พบว่า พนักงานสอบสวนที่อายุมาก และมีวุฒิการศึกษาสูง จะมีความพึงพอใจในการปฏิบัติหน้าที่ในด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน ซึ่งตามสังคมไทยยอมรับผู้ที่มีการศึกษาสูง และมีอาวุโส ว่าเป็นผู้ที่มีคุณภาพ พนักงานสอบสวนจึงมีการเรียนต่อเพื่อวุฒิการศึกษาที่ดี และมีอายุมากสามารถนำอายุงานมาปรับเลื่อน หรือสอบเพื่อความก้าวหน้าในตำแหน่งได้ สอดคล้องกับ เกศินี หงส์นันท์ (2518) กล่าวถึง ข้าราชการไทยมีความต้องการสอบแข่งขัน หรือคัดเลือก หรือการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง เป็นความต้องการในการทำงาน

ส่วนปัจจัยที่ทำให้พนักงานสอบสวนที่มีความพึงพอใจในด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงานต่างกัน พบว่า เป็นพนักงานสอบสวนที่มีอายุมาก มีรายได้ต่อเดือนสูง และมีความรู้สึกสูงขึ้นเมื่อเข้ามาดำรงตำแหน่งปัจจุบัน จะเห็นได้ว่าพนักงานสอบสวนยิ่งมีอายุมาก รายได้ต่อเดือนสูง จะมีความรู้สึกต้องการความเจริญก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงานมากกว่าพนักงานสอบสวนที่มีอายุน้อย รายได้น้อย เพราะเพิ่งมาเริ่มทำงาน อายุงานน้อย ประสบการณ์ยังไม่เพียงพอต้องปรับตัวและเรียนรู้งานอีกมาก สอดคล้องกับ นารี ศิริสุโขดม (2529) กล่าวถึงปัจจัยที่มีผลกระทบต่อความพึงพอใจที่จะอยู่ในองค์กร คือ ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน ที่ทำให้บุคลากรมีความพึงพอใจในการทำงานกับองค์กรต่อไป

5.2.15 โอกาสเจริญเติบโตในการปฏิบัติงาน

ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในด้านโอกาสเจริญเติบโตในการปฏิบัติงาน พบว่า พนักงานสอบสวนที่มีอายุมาก และมีวุฒิการศึกษาสูง จะมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

ด้านโอกาสเจริญเติบโตในการปฏิบัติงานสูง ซึ่งเป็นหลักการยอมรับของสังคมไทย ซึ่งยอมรับผู้มีอาวุโส และมีการศึกษาสูงว่าเป็นผู้มีคุณภาพ

ส่วนปัจจัยที่ทำให้พนักงานสอบสวนมีความพึงพอใจด้านโอกาสเจริญเติบโตในการปฏิบัติงานต่างกัน พบว่า เป็นพนักงานสอบสวนที่มีอายุราชการมาก ระยะเวลาดำรงตำแหน่งปัจจุบันน้อยจึงมีความรู้สึกสูงขึ้นในตำแหน่งปัจจุบัน ทำให้เกิดความแตกต่างจากพนักงานสอบสวนอื่นๆ เพราะพนักงานสอบสวนที่มีอายุราชการมากย่อมมีประสบการณ์ทำงาน มีระยะเวลาดำรงตำแหน่งน้อยแสดงว่ามีการเลื่อนขั้นเร็ว จึงมีความรู้สึกว่าตำแหน่งที่ได้รับของงานนั้นสูงขึ้น สอดคล้องกับ วาเรช (1972) กล่าวว่า ระยะเวลาในการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการทำงาน เมื่องานที่ได้รับการยกย่องในสังคม ทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีความมั่นใจและมีหน้ามีตาจากการปฏิบัติงานนั้น

5.3 ข้อเสนอแนะ

จากการศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานสอบสวนในเขตจังหวัดสุมรปราการนั้น ความพึงพอใจเป็นสิ่งที่พนักงานสอบสวนทุกคนปรารถนาในภาวะสังคมปัจจุบันเป็นอย่างยิ่ง ซึ่งในปัจจุบันนี้มีการปรับเปลี่ยนโครงสร้างตำแหน่ง และหน้าที่การงานของพนักงานสอบสวน จึงก่อให้เกิดความไม่แน่ใจของพนักงานสอบสวนว่าโครงสร้างใหม่นี้จะเป็นแนวทางที่ดีของพนักงานสอบสวนหรือไม่ ถ้าเป็นโครงสร้างที่ดีก็จะทำให้พนักงานสอบสวนได้รับการพึงพอใจ จะทำให้มีการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ มีประโยชน์ต่อสังคมและประเทศชาติ ผู้วิจัยจึงขอเสนอแนะดังนี้

ในระดับนโนบายคงต้องเริ่มต้นที่ นายกรัฐมนตรีหรือรองนายกรัฐมนตรีผู้ที่ได้รับมอบหมายให้ควบควบคุมดูแลสำนักงานตำรวจแห่งชาติ ซึ่งบริหารงานโดยตั้งเป็นคณะกรรมการข้าราชการตำรวจ ให้พิจารณาผลักดันร่างพระราชบัญญัติตำรวจเข้าสู่สภาเพื่อแก้ไขให้ทันสมัย โดยขอให้ผู้บริหารดังกล่าวเน้นเกี่ยวกับงานด้านสอบสวนของสำนักงานตำรวจแห่งชาติ ให้มีการแบ่งแยกหน้าที่และคุณสมบัติชัดเจน จะทำให้พนักงานสอบสวนผู้ปฏิบัติเห็นความก้าวหน้าในอาชีพการงานของตน ไม่มีผู้ใดคิดที่จะเปลี่ยนสายงาน จะทำให้ปัญหาเรื่องกำลังพลขาดแคลนน้อยลงไป และในที่สุดก็จะได้กำลังใจ ตั้งใจปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มความสามารถทำให้งานสอบสวนมีประสิทธิภาพเกิดความเป็นธรรมในสังคมก็นับได้ว่าเป็นการแก้ไขปัญหาสังคมของชาติได้

สำหรับในระดับหน่วยงานผู้ปฏิบัตินั้นสำนักงานตำรวจแห่งชาติ มีพนักงานสอบสวนผู้ปฏิบัติครอบคลุมทุกพื้นที่ของประเทศไทย โดยแบ่งเป็นกองบัญชาการตำรวจนครบาล และ

ตำรวจภูธรภาค 1 – 9 และนอกจากนี้ยังมีพนักงานสอบสวนในคดีเฉพาะกิจ หรือคดีสำคัญอีก เช่น พนักงานสอบสวนของตำรวจกองปราบปราม สำนักงานตำรวจตรวจคนเข้าเมือง ตำรวจท่องเที่ยว ตำรวจเศรษฐกิจ เป็นต้น หน่วยงานผู้ปฏิบัตินั้นควรได้รับการแก้ไขในทันที โดยการช่วยเหลือและสนับสนุนพนักงานสอบสวนที่อยู่ในปกครองของตน เข้าไปรับทราบถึงปัญหาของทุกคน พิจารณาถึงปริมาณงานว่าเหมาะสมหรือไม่ หากมีปริมาณงานมากเกินไปก็รีบจัดหาพนักงานสอบสวนมาช่วยเหลือ หรือไม่ในหน่วยงานใดที่มีพนักงานสอบสวนพอเพียงอยู่แล้วก็กำชับไม่ให้พนักงานสอบสวนเหล่านั้นไปช่วยราชการงานด้านอื่นๆ อีกทั้งสมควรส่งเสริมให้มีการอบรมเกี่ยวกับโครงสร้างใหม่ มีการสัมนาเพื่อจะได้ทราบแนวทางถึงความก้าวหน้าในอาชีพของตน ประกอบกับสอดแทรกความรู้ทางวิชาการที่เปลี่ยนและแก้ไขใหม่อยู่เสมอๆ ทำให้พนักงานสอบสวนในหน่วยงานของตนมีความรู้ความสามารถ ปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ซึ่งจากผลการวิจัยในหน่วยงานระดับผู้ปฏิบัติคือ พนักงานสอบสวนในเขตตำรวจภูธรจังหวัดสมุทรปราการที่พบว่า พนักงานสอบสวนที่มีความพึงพอใจในการปฏิบัติหน้าที่โดยมากจะเป็นพนักงานสอบสวนที่มีอายุมาก มีความอาวุโสสูง หรือเป็นผู้ที่มีตำแหน่งสูง ผลการวิจัยดังกล่าวพอจะมองเห็นได้ว่าพนักงานสอบสวนที่มีอายุน้อย อาวุโสน้อย หรือยังเป็นผู้มีตำแหน่งยังไม่สูง ยังไม่พอใจกับหน้าที่การงานของตน สำนักงานตำรวจแห่งชาติและผู้ควบคุมดูแล อีกทั้งผู้บังคับบัญชาในระดับผู้ปฏิบัติ จึงสมควรอย่างยิ่งที่จะต้องให้ความสนใจ และร่วมกันหาทางแก้ไขโดยด่วน มิฉะนั้นจะไม่สามารถแก้ไขปัญหาสังคมของชาติได้

5.4 ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. การศึกษาเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติหน้าที่ตามงานของสายงานกับสายงานอื่น เช่น สายงานป้องกัน ปราบปราม สายงานสืบสวน สายงานจราจร

2. การศึกษาวิจัยครั้งนี้ เป็นการศึกษาเฉพาะพนักงานสอบสวนในเขตจังหวัดสมุทรปราการ ซึ่งเป็นสถานีตำรวจภูธร จึงควรทำการศึกษากับพนักงานสอบสวนในเขตสถานีตำรวจนครบาล เพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างด้วย