

## บทที่ 4

### ผลการศึกษา

การศึกษาเรื่อง “ทัศนะของพนักงานสอบสวน (สบ 3) ต่อการยื่นแบบประเมินเพื่อรับการแต่งตั้งเป็นพนักงานสอบสวน (สบ 4) กรณีศึกษากองบัญชาการตำรวจนครบาล” นี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาการแต่งตั้งพนักงานสอบสวน (สบ 3) ให้ดำรงตำแหน่งพนักงานสอบสวน (สบ 4) ตามหลักเกณฑ์การประเมิน และเพื่อสำรวจทัศนะของพนักงานสอบสวน (สบ 3) ต่อการประเมินขอรับการแต่งตั้งเป็นพนักงานสอบสวน (สบ 4) รวมทั้งเพื่อแสวงหาแนวทางให้สำนักงานตำรวจแห่งชาตินำไปแก้ไขปัญหา ปรับปรุง หลักเกณฑ์การประเมินและการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งพนักงานสอบสวน(สบ 4) ซึ่งเป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Survey Research) โดยจัดทำแบบสอบถาม (Questionnaires) เป็นเครื่องมือในการเก็บบันทึกข้อมูล ซึ่งมีกลุ่มตัวอย่างคือพนักงานสอบสวน (สบ 3) ในสังกัดกองบัญชาการตำรวจนครบาล จำนวน 240 คน และการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) โดยการสัมภาษณ์พนักงานสอบสวน (สบ 3) จำนวน 3 คน โดยผู้ศึกษาได้นำเสนอผลการศึกษาดังนี้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ส่วนที่ 2 ทัศนะของพนักงานสอบสวน (สบ 3) ที่มีต่อการประเมินเลื่อนตำแหน่งพนักงานสอบสวน (สบ 4)

ส่วนที่ 3 ข้อเสนอแนะในการปรับปรุงและแนวทางแก้ไขปัญหา อุปสรรค ในการกำหนดหลักเกณฑ์การประเมินเลื่อนตำแหน่งพนักงานสอบสวน (สบ 4)

ส่วนที่ 4 ผลการสัมภาษณ์

ส่วนที่ 5 การอภิปรายผลการศึกษา

## ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่างที่ศึกษา

### ตารางที่ 4.1

จำนวน และร้อยละ ของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามเพศ

เพศ	จำนวน	ร้อยละ
ชาย	223	92.9
หญิง	17	7.1
รวม	240	100.0

จากตารางที่ 4.1 แสดงให้เห็นว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศชาย ร้อยละ 92.9 ส่วนเพศหญิงมีเพียง ร้อยละ 7.10

### ตารางที่ 4.2

จำนวน และร้อยละ ของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามอายุ

อายุ	จำนวน	ร้อยละ
35-40 ปี	50	20.8
41-45 ปี	112	46.7
46-50 ปี	52	21.7
51 ปีขึ้นไป	26	10.8
รวม	240	100.0

จากตารางที่ 4.2 แสดงให้เห็นว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีอายุระหว่าง 41-45 ปี ร้อยละ 46.7 รองลงมาคืออายุ 46-50 ร้อยละ 21.7 อายุ 35-40 ปีร้อยละ 16.90 และน้อยที่สุดคือ อายุ 51 ปีขึ้นไป ร้อยละ 5.30

## ตารางที่ 4.3

จำนวน และร้อยละ ของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามสถานภาพปัจจุบัน

สถานภาพปัจจุบัน	จำนวน	ร้อยละ
สมรส	160	66.7
โสด	41	17.1
หม้าย	25	10.4
หย่าร้าง	14	5.8
รวม	240	100.0

จากตารางที่ 4.3 แสดงให้เห็นว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีสถานภาพปัจจุบัน สมรส ร้อยละ 66.7 รองลงมาสถานภาพโสด ร้อยละ 17.1 สถานภาพหม้าย ร้อยละ 10.4 ส่วน สถานภาพหย่าร้างมีเพียงร้อยละ 5.8

## ตารางที่ 4.4

จำนวน และร้อยละ ของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตาม  
ระยะเวลาที่ครองชีพพื้นตำรวจโท

ระยะเวลาที่ครองชีพ พื้นตำรวจโท	จำนวน	ร้อยละ
4 ปี	25	10.4
5 ปี	58	24.2
6 ปี	88	36.7
7 ปีขึ้นไป	69	28.8
รวม	240	100.0

จากตารางที่ 4.4 แสดงให้เห็นว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ครองชีพพื้นตำรวจโท 6 ปี ร้อยละ 36.7 รองลงมาคือ พื้นตำรวจโท 7 ปีขึ้นไป ร้อยละ 28.8 ครองชีพพื้นตำรวจโท 5 ปี ร้อยละ 24.2 และ น้อยที่สุดครองชีพพื้นตำรวจโท 4 ปี ร้อยละ 10.4

ตารางที่ 4.5  
จำนวน และร้อยละ ของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตาม  
อายุราชการในการปฏิบัติหน้าที่ตำรวจ

อายุราชการในการปฏิบัติหน้าที่ตำรวจ	จำนวน	ร้อยละ
11-15 ปี	35	14.6
15-20 ปี	142	59.2
21 ปีขึ้นไป	63	26.3
รวม	240	100.0

จากตารางที่ 4.5 กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีอายุราชการในการปฏิบัติหน้าที่ตำรวจ 15-20 ปี ร้อยละ 59.20 รองลงมาคือ มีอายุราชการ 21 ปีขึ้นไป ร้อยละ 26.3 และน้อยที่สุด อายุราชการ 11-15 ปี ร้อยละ 14.60

ตารางที่ 4.6  
จำนวน และร้อยละ ของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตาม  
ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานเป็นพนักงานสอบสวน

ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานเป็นพนักงานสอบสวน	จำนวน	ร้อยละ
11-15 ปี	183	76.3
มากกว่า 15 ปีขึ้นไป	57	23.8
รวม	240	100.0

จากตารางที่ 4.6 กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีระยะเวลาที่ปฏิบัติงานเป็นพนักงานสอบสวน 11-15 ปี ร้อยละ 76.3 และน้อยที่สุด คือ มากกว่า 15 ปีขึ้นไป ร้อยละ 23.8

ตารางที่ 4.7

จำนวน และร้อยละ ของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามวุฒิการศึกษา

วุฒิการศึกษา	จำนวน	ร้อยละ
นิติศาสตร์	110	45.8
รัฐประศาสนศาสตร์	63	26.3
ปริญญาโท	41	17.1
รัฐศาสตร์	21	8.8
เนติบัณฑิตไทย	5	2.1
รวม	240	100.0

จากตารางที่ 4.7 กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีวุฒิการศึกษา นิติศาสตร์ ร้อยละ 45.80 รองลงมาคือ รัฐประศาสนศาสตร์ ร้อยละ 26.3 ปริญญาโท ร้อยละ 17.10 รัฐศาสตร์ ร้อยละ 8.80 และน้อยที่สุด เนติบัณฑิต ร้อยละ 2.10

ตารางที่ 4.8

จำนวน และร้อยละ ของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตาม  
การแต่งตั้งเป็นพนักงานสอบสวน (สบ 3)

แต่งตั้งเป็นพนักงานสอบสวน (สบ 3)	จำนวน	ร้อยละ
เลื่อนตำแหน่งมาจากโครงการพนักงาน สอบสวนตำแหน่งควบพนักงาน สอบสวน (สบ 3)	171	71.3
เลื่อนตำแหน่งตามปกติ	69	28.8
รวม	240	100.0

จากตารางที่ 4.8 กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เลื่อนตำแหน่งมาจากโครงการพนักงานสอบสวนตำแหน่งควบพนักงานสอบสวน (สบ 3) ร้อยละ 71.3 ส่วนเลื่อนตำแหน่งตามปกติ มีเพียงร้อยละ 28.80

ตารางที่ 4.9  
จำนวนและร้อยละ ของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตาม  
การดำรงตำแหน่งพนักงาน (สบ 3)

การดำรงตำแหน่งพนักงาน (สบ 3)	จำนวน	ร้อยละ
ตั้งแต่ 4 ปีขึ้นไป	189	78.8
น้อยกว่า 4 ปี	51	21.3
รวม	240	100.0

จากตารางที่ 4.9 กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ดำรงตำแหน่งพนักงาน (สบ 3) ตั้งแต่ 4 ปีขึ้นไปมีร้อยละ 78.80 และ น้อยกว่า 4 ปีร้อยละ 21.3

ตารางที่ 4.10  
จำนวน และร้อยละ ของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามยื่นแบบประเมิน  
เพื่อขอรับการแต่งตั้งเป็นพนักงานสอบสวน (สบ 4)

การยื่นแบบประเมินเพื่อขอรับการแต่งตั้งเป็น พนักงานสอบสวน(สบ 4)	จำนวน	ร้อยละ
เคยแต่ไม่ผ่านการประเมิน	170	70.8
ไม่เคยเพราะคุณสมบัติไม่ครบหลักเกณฑ์	37	15.4
ไม่เคยเพราะไม่ประสงค์จะยื่นแบบประเมิน	33	13.8
รวม	240	100.0

จากตารางที่ 4.10 กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เคยยื่นแบบประเมินเพื่อขอรับการแต่งตั้งเป็นพนักงานสอบสวน(สบ 4) แต่ไม่ผ่านการประเมินร้อยละ 70.80 รองลงมาไม่เคยยื่นแบบประเมิน เพราะคุณสมบัติไม่ครบหลักเกณฑ์ ร้อยละ 15.40 และไม่เคยยื่นแบบประเมิน เพราะไม่ประสงค์จะประเมิน เนื่องจากต้องการเปลี่ยนสายร้อยละ 13.80

**ส่วนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับทัศนคติของพนักงานสอบสวน (สบ 3) ต่อการ  
ประเมินเพื่อขอรับการแต่งตั้งเป็นพนักงานสอบสวน (สบ 4)**

การศึกษาส่วนนี้ได้พิจารณาศึกษาทัศนคติของพนักงานสอบสวน (สบ 3) ต่อการประเมินเพื่อขอรับการแต่งตั้งเป็นพนักงานสอบสวน (สบ 4) แบ่งเป็น 6 ประการ คือ การประเมินระดับกองบังคับการ, การประเมินระดับกองบัญชาการ, การประเมินระดับสำนักงานตำรวจแห่งชาติ, การทดสอบข้อเขียน, มาตรการลงโทษผู้นำผลงานผู้อื่นมาขึ้นประเมิน และ มาตรการรักษาบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถ ดังจะได้นำเสนอต่อไปนี้

ตารางที่ 4.11

จำนวน ร้อยละ และค่าเฉลี่ยทัศนคติของพนักงานสอบสวน (สบ 3) ต่อ  
การประเมินเพื่อขอรับการแต่งตั้งเป็นพนักงานสอบสวน (สบ 4)  
ระดับกองบังคับการ (บก.) ด้านคณะกรรมการประเมิน

ระดับกองบังคับการ (บก.)	ระดับความคิดเห็น					$\bar{X}$	S.D.	แปล ผล
	เห็น ด้วย อย่าง ยิ่ง	เห็น ด้วย	ไม่ แน่ใจ	ไม่ เห็น ด้วย	ไม่เห็น ด้วย อย่าง ยิ่ง			
ด้านคณะกรรมการประเมิน								
1. คณะกรรมการประเมิน มีหน้าที่ ตรวจสอบคุณสมบัติ ประเมิน บุคลิกภาพ และ ประเมินผลงาน ท่าน คิดว่าเหมาะสมดีแล้ว	34 (14.2)	168 (70.0)	-	38 (15.8)	-	3.82	0.86	เห็น ด้วย
2. คณะกรรมการระดับ บก. ประกอบ ด้วย ผบก.,รอง ผบก.ทุกท่าน และ ผกก.กำลัง พล ท่านคิดว่าเหมาะสมแล้ว	-	24 (10.0)	10 (4.2)	200 (83.3)	6 (2.5)	2.21	0.64	ไม่ เห็น ด้วย
3. คณะกรรมการประเมิน ต้องมีมติเป็น เอกฉันท์จึงจะถือว่าผ่าน ท่านคิดว่า เหมาะสมแล้ว	-	27 (11.3)	17 (7.1)	174 (72.5)	22 (9.2)	2.20	0.75	ไม่ เห็น ด้วย
รวม						2.74	0.45	ไม่ แน่ใจ

จากตารางที่ 4.11 พบว่า

ทัศนคติของพนักงานสอบสวน (สบ 3) ต่อการประเมินระดับ บก.ด้านคณะกรรมการประเมิน ซึ่งแบ่งออกเป็นประเด็นย่อย 3 ประเด็น พบว่า พนักงานสอบสวน (สบ 3) ส่วนใหญ่เห็นด้วย  $\bar{X} = 3.82$  ในประเด็นเรื่องคณะกรรมการประเมิน มีหน้าที่ตรวจสอบคุณสมบัติ ประเมินบุคลิกภาพ

นอกจากนี้ในประเด็นเรื่อง คณะกรรมการระดับ บก. ประกอบด้วย ผบก., รอง ผบก. ทุกท่าน และ ผกก.กำลังพล พนักงานสอบสวน (สบ 3) ส่วนใหญ่ไม่เห็นด้วย  $\bar{X} = 2.21$  รองลงมาไม่เห็นด้วย ในประเด็นเรื่องคณะกรรมการประเมินต้องมีมติเป็นเอกฉันท์จึงจะถือว่าผ่านประเมิน  $\bar{X} = 2.20$

หากพิจารณาจากภาพรวมค่าเฉลี่ยระดับทัศนคติต่อการประเมินระดับ บก.ด้านคณะกรรมการประเมิน พนักงานสอบสวน (สบ 3) มีความเห็น ไม่แน่ใจ  $\bar{X} = 2.74$

#### ตารางที่ 4.12

จำนวน ร้อยละ และค่าเฉลี่ยทัศนคติของพนักงานสอบสวน (สบ 3) ต่อการประเมินเพื่อขอรับการแต่งตั้งเป็นพนักงานสอบสวน (สบ 4) ระดับกองบังคับการ (บก.) ด้านหลักเกณฑ์การประเมินบุคคล

ระดับกองบังคับการ (บก.)	ระดับความคิดเห็น					$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
	เห็น ด้วย อย่าง ยิ่ง	เห็น ด้วย	ไม่ แน่ใจ	ไม่ เห็น ด้วย	ไม่เห็น ด้วย ยิ่ง			
ด้านหลักเกณฑ์การประเมินบุคคล								
1. เกณฑ์ผ่านการประเมินบุคลิกภาพ บุคคลต้องได้คะแนนเฉลี่ยจาก กรรมการแต่ละท่านไม่ต่ำกว่า 3.5 ท่านคิดว่าเหมาะสมดีแล้ว	47 (19.6)	160 (66.7)	33 (13.7)	-	-	4.05	0.57	เห็นด้วย

ตารางที่ 4.12 (ต่อ)

ระดับกองบังคับการ (บก.)	ระดับความคิดเห็น					$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
	เห็น ด้วย อย่าง ยิ่ง	เห็น ด้วย	ไม่ แน่ใจ	ไม่ เห็น ด้วย	ไม่เห็น ด้วย อย่าง ยิ่ง			
2. ขณะยื่นประเมิน ต้องดำรงตำแหน่งรองผู้กำกับการหรือเทียบเท่ารองผู้กำกับการในสายงานสอบสวน ท่านคิดว่าเหมาะสมแล้ว	62 (25.8)	146 (60.8)	-	32 (13.4)	-	3.99	0.89	เห็นด้วย
3. แนวทางการพิจารณาบุคลิกภาพที่กำหนดไว้ ท่านคิดว่าเหมาะสมแล้ว	40 (16.7)	171 (71.3)	8 (3.2)	21 (8.8)	-	3.95	0.74	เห็นด้วย
4. หากขาดคุณสมบัติข้อใดข้อหนึ่งถือว่ามีปัญหา การประเมิน ท่านคิดว่าเหมาะสมแล้ว	54 (22.5)	126 (52.5)	32 (13.3)	28 (11.7)	-	3.85	0.89	เห็นด้วย
5. แนวทางการพิจารณาความประพฤติตามที่กำหนดไว้ ท่านคิดว่าเหมาะสมแล้ว	26 (10.8)	166 (69.2)	24 (10.0)	24 (10.0)	-	3.80	0.75	เห็นด้วย
6. ขณะยื่นประเมิน สามารถดำรงตำแหน่งรองผู้กำกับการนอกสายงานสอบสวนที่มีอำนาจในการสืบสวนและสอบสวน โดยปฏิบัติหน้าที่งานสอบสวน ท่านคิดว่าเหมาะสมแล้ว	23 (9.6)	155 (64.6)	35 (14.6)	27 (11.2)	-	3.72	0.78	เห็นด้วย
7. คุณสมบัติทั่วไปของผู้ขอรับการประเมิน ท่านคิดว่าเหมาะสมแล้ว	31 (12.9)	141 (58.8)	36 (15.0)	32 (13.3)	-	3.71	0.85	เห็นด้วย

ตารางที่ 4.12 (ต่อ)

ระดับกองบังคับการ (บก.)	ระดับความคิดเห็น					$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
	เห็น ด้วย อย่าง ยิ่ง	เห็น ด้วย	ไม่ แน่ใจ	ไม่ เห็น ด้วย	ไม่เห็น ด้วย อย่าง ยิ่ง			
8. ขณะยื่นประเมิน หากถูกลงโทษทางวินัยในปีปฏิทินใดให้ถือว่าขาดคุณสมบัติในปีปฏิทินนั้น ท่านคิดว่าเหมาะสมแล้ว	39 (16.2)	125 (52.1)	36 (15.0)	40 (16.7)	-	3.67	0.93	เห็นด้วย
9. ผู้ขอรับประเมินต้องดำรงตำแหน่งรองผู้กำกับการหรือเทียบเท่า รวมกันแล้วไม่น้อยกว่า 4 ปี ท่านคิดว่าเหมาะสมแล้ว	4 (1.7)	38 (15.8)	8 (3.3)	173 (72.1)	17 (7.1)	2.32	0.88	ไม่เห็นด้วย
10. ขณะที่ดำรงตำแหน่งรองผู้กำกับการหรือเทียบเท่า ต้องปฏิบัติงานสอบสวนไม่น้อยกว่า 4 ปี ต่อเนื่องหรือไม่ก็ได้ ท่านคิดว่าเหมาะสมแล้ว	-	31 (12.9)	22 (9.2)	174 (72.5)	13 (5.4)	2.29	0.75	ไม่เห็นด้วย
รวม						3.54	0.38	เห็นด้วย

จากตารางที่ 4.12 พบว่า

ทัศนคติของพนักงานสอบสวน (สบ 3) ต่อการประเมินระดับ บก. ด้านหลักเกณฑ์การประเมินบุคคล ซึ่งแบ่งออกเป็น 10 ประเด็นย่อย พบว่า พนักงานสอบสวน (สบ 3) ส่วนใหญ่เห็นด้วยในประเด็นเรื่องเกณฑ์ผ่านการประเมินบุคลิกภาพบุคคล ต้องได้คะแนนเฉลี่ยจากกรรมการแต่ละท่านไม่ต่ำกว่า 3.5  $\bar{X} = 4.05$  รองลงมา เห็นด้วยเห็นด้วยในประเด็นเรื่อง ขณะประเมินต้องดำรงตำแหน่งรองผู้กำกับการ หรือเทียบเท่า  $\bar{X} = 3.99$  เห็นด้วยในประเด็นเรื่อง แนวทางบุคลิกภาพที่กำหนดไว้เหมาะสมดีแล้ว  $\bar{X} = 3.95$  เห็นด้วยในประเด็นเรื่องหากขาดคุณสมบัติข้อใดข้อหนึ่งแล้วถือว่าไม่ผ่านการประเมิน  $\bar{X} = 3.85$  เห็นด้วยในประเด็นเรื่องแนวทางการพิจารณาความประพฤติที่กำหนดไว้เหมาะสมดีแล้ว  $\bar{X} = 3.80$  เห็นด้วยในประเด็นเรื่องขณะยื่นประเมิน

สามารถดำรงตำแหน่งรองผู้กำกับการนอกสายงานสอบสวนที่มีอำนาจสืบสวนสอบสวน โดยปฏิบัติหน้าที่งานสอบสวน  $\bar{X} = 3.72$  เห็นด้วยในประเด็นเรื่องคุณสมบัติทั่วไปของผู้ขอรับการประเมินเหมาะสมดีแล้ว  $\bar{X} = 3.71$  เห็นด้วยในประเด็นเรื่อง ขณะยื่นประเมินหากถูกลงโทษทางวินัยในปีปฏิทินใดให้ถือว่าขาดคุณสมบัติในปีปฏิทินนั้น  $\bar{X} = 3.67$

นอกจากนี้พนักงานสอบสวนส่วนใหญ่ไม่เห็นด้วยในประเด็นเรื่อง ผู้ขอรับการประเมินต้องดำรงตำแหน่งรองผู้กำกับการ หรือเทียบเท่าไม่น้อยกว่า 4 ปี  $\bar{X} = 2.32$  และไม่เห็นด้วยในประเด็นเรื่อง ขณะดำรงตำแหน่งรองผู้กำกับการหรือเทียบเท่าต้องปฏิบัติงานสอบสวนไม่น้อยกว่า 4 ปี จะต่อเนืองหรือไม่ ก็ได้  $\bar{X} = 2.29$

หากพิจารณาจากภาพรวมค่าเฉลี่ยระดับทัศนคติต่อการประเมิน ระดับ บก. ด้านหลักเกณฑ์การประเมินบุคคล พบว่าพนักงานสอบสวน (สบ 3) มีความเห็น เห็นด้วย คิดเป็น  $\bar{X} = 3.54$

#### ตารางที่ 4.13

จำนวน ร้อยละ และค่าเฉลี่ยทัศนคติของพนักงานสอบสวน (สบ 3) ต่อ  
การประเมินเพื่อขอรับการแต่งตั้งเป็นพนักงานสอบสวน (สบ 4)  
ระดับกองบังคับการ (บก.) ด้านหลักเกณฑ์การประเมินผลงาน

ระดับกองบังคับการ (บก.)	ระดับความคิดเห็น					$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
	เห็น ด้วย อย่าง ยิ่ง	เห็น ด้วย	ไม่ แน่ใจ	ไม่ เห็น ด้วย	ไม่เห็น ด้วย อย่าง ยิ่ง			
ด้านหลักเกณฑ์การประเมินผลงาน								
1. กรณีเป็นผู้ตรวจสำนวน คณะกรรมการสุ่มเลือก 3 สำนวน ที่ควบคุมสั่งการ แล้วพิจารณา คุณภาพการสั่งการ ท่านคิดว่า เหมาะสมแล้ว	77 (32.1)	131 (54.6)	-	32 (13.3)	-	4.05	0.92	เห็นด้วย

ตารางที่ 4.13 (ต่อ)

ระดับกองบังคับการ (บก.)	ระดับความคิดเห็น					$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
	เห็น ด้วย อย่าง ยิ่ง	เห็น ด้วย	ไม่ แน่ใจ	ไม่ เห็น ด้วย	ไม่เห็น ด้วย อย่าง ยิ่ง			
2. กรณีปฏิบัติ 2 หน้าที่ ผู้ขอรับการ ประเมินสามารถเลือกอย่างไรใด อย่างหนึ่งให้คณะกรรมการสุ่ม เลือกพิจารณาก็ได้ ท่านคิดว่า เหมาะสมแล้ว	47 (19.6)	161 (67.1)	-	32 (13.3)	-	3.92	0.85	เห็นด้วย
3. กรณีเป็นพนักงานสอบสวน ผู้รับผิดชอบ คณะกรรมการสุ่ม เลือก 3 สำนวนแล้วพิจารณา คุณภาพสำนวน ท่านคิดว่า เหมาะสมดีแล้ว	34 (14.2)	158 (65.8)	24 (10)	24 (10.0)	-	3.84	0.78	เห็นด้วย
4. เกณฑ์ผ่านการประเมินผลงาน ต้องได้คะแนนเฉลี่ยจากกรรมการ แต่ละท่านไม่ต่ำกว่า 3.75 ท่านคิด ว่าเหมาะสมแล้ว	22 (9.2)	166 (69.1)	7 (2.9)	45 (18.8)	-	3.68	0.88	เห็นด้วย
5. กรณีเป็นพนักงานสอบสวนร่วม ให้ นับ 2 คดีที่ร่วมสอบสวน เท่ากับ 1 คดีที่ทำด้วยตนเอง ท่านคิดว่า เหมาะสมแล้ว	-	31 (12.9)	10 (4.2)	193 (80.4)	6 (2.5)	2.27	0.71	ไม่ เห็นด้วย
6. ปริมาณงานสอบสวนขณะดำรง ตำแหน่งรองผู้กำกับหรือ เทียบเท่า ไม่น้อยกว่า 140 คดี ท่านคิดว่าเหมาะสมแล้ว	-	42 (17.5)	-	176 (73.3)	22 (9.2)	2.25	0.85	ไม่ เห็นด้วย

ตารางที่ 4.13 (ต่อ)

ระดับกองบังคับการ (บก.)	ระดับความคิดเห็น					$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
	เห็น ด้วย อย่าง ยิ่ง	เห็น ด้วย	ไม่ แน่ใจ	ไม่ เห็น ด้วย	ไม่เห็น ด้วย			
7. กรณีที่ ตร.ตั้งเป็นคณะทำงาน สอบสวนให้นับ 1 คดีคณะทำงาน เท่ากับ 7 คดีที่ทำด้วยตนเอง ท่าน คิดว่าเหมาะสมแล้ว	-	42 (17.5)	13 (5.4)	163 (67.9)	22 (9.2)	2.23	0.86	ไม่เห็น ด้วย
รวม						3.19	0.44	ไม่แน่ใจ

จากตารางที่ 4.13 พบว่า

ทัศนคติของพนักงานสอบสวน (สบ 3) ต่อการประเมิน ระดับ บก. ด้านหลักเกณฑ์การประเมินผลงาน แบ่งออกเป็น 7 ประเด็นย่อย พบว่า พนักงานสอบสวนส่วนใหญ่ เห็นด้วย ในประเด็นเรื่องกรณีเป็นผู้ตรวจสำนวนคณะกรรมการคุ้มครองผู้เสียหาย 3 สำนวนที่ควบคุมสั่งการแล้ว พิจารณาคุณภาพการสั่งการ  $\bar{X} = 4.05$  รองลงมา เห็นด้วยในประเด็นเรื่อง กรณีปฏิบัติ 2 หน้าที่ ผู้ขอรับการประเมินสามารถเลือกอย่างไร้ข้อขัดข้องหนึ่งให้คณะกรรมการคุ้มครองผู้เสียหายพิจารณาได้  $\bar{X} = 3.92$  เห็นด้วยในประเด็นเรื่อง กรณีเป็นพนักงานสอบสวนผู้รับผิดชอบ คณะกรรมการคุ้มครองผู้เสียหาย 3 สำนวนแล้วพิจารณาคุณภาพสำนวน  $\bar{X} = 3.84$  เห็นด้วยในประเด็นเรื่อง เกณฑ์ผ่านการประเมินต้องได้รับคะแนนจากคณะกรรมการแต่ละท่านไม่ต่ำกว่า 3.75  $\bar{X} = 3.68$

นอกจากนี้พนักงานสอบสวนส่วนใหญ่ ไม่เห็นด้วยในประเด็นเรื่อง กรณีที่ ตร.ตั้งเป็นคณะทำงานสอบสวนให้นับ 1 คดีคณะทำงานเท่ากับ 7 คดีที่ทำด้วยตนเอง  $\bar{X} = 2.23$  รองลงมา ไม่เห็นด้วยในประเด็นเรื่อง ปริมาณงานสอบสวนขณะดำรงตำแหน่งรองผู้กำกับหรือเทียบเท่า ไม่น้อยกว่า 140 คดี  $\bar{X} = 2.25$  และไม่เห็นด้วยในประเด็นเรื่อง กรณีเป็นพนักงานสอบสวนร่วม ให้ นับ 2 คดีที่ร่วมสอบสวนเท่ากับ 1 คดีที่ทำด้วยตนเอง  $\bar{X} = 2.27$

หากพิจารณาจากภาพรวมค่าเฉลี่ยระดับทัศนคติต่อการประเมิน ระดับ บก. ด้านหลักเกณฑ์การประเมินผลงานบุคคล พบว่าพนักงานสอบสวน (สบ 3) มีความเห็น ไม่แน่ใจ คิดเป็น  $\bar{X} = 3.19$

## ตารางที่ 4.14

จำนวน ร้อยละ และค่าเฉลี่ยทัศนคติของพนักงานสอบสวน (สบ 3) ต่อ  
การประเมินเพื่อขอรับการแต่งตั้งเป็นพนักงานสอบสวน (สบ 4)  
ระดับกองบังคับการ (บก.) โดยภาพรวม

ด้าน	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
1. ด้านหลักเกณฑ์การประเมินบุคคล	3.54	0.38	เห็นด้วย
2. ด้านหลักเกณฑ์การประเมินผลงาน	3.19	0.44	ไม่แน่ใจ
3. ด้านคณะกรรมการประเมิน	2.74	0.45	ไม่แน่ใจ
รวม	3.16	0.37	ไม่แน่ใจ

จากตารางที่ 4.14 พบว่า

ทัศนคติของพนักงานสอบสวน (สบ 3) ต่อการประเมิน ระดับ บก.แบ่งเป็น 3 ประเด็น พบว่า ด้านหลักเกณฑ์การประเมินบุคคล พนักงานสอบสวนส่วนใหญ่มีความเห็น เห็นด้วย มี  $\bar{X} = 3.54$  รองลงมา ไม่แน่ใจ ด้านหลักเกณฑ์การประเมินผลงาน มี  $\bar{X} = 3.19$  และน้อยที่สุด ไม่แน่ใจ ด้านคณะกรรมการการประเมิน มี  $\bar{X} = 2.74$

หากพิจารณาจากภาพรวมค่าเฉลี่ยระดับทัศนคติต่อการประเมิน ระดับ บก. ในภาพรวมพบว่าพนักงานสอบสวน (สบ 3) มีความเห็น ไม่แน่ใจ คิดเป็น  $\bar{X} = 3.16$

## ตารางที่ 4.15

จำนวน ร้อยละ และค่าเฉลี่ยทัศนคติของพนักงานสอบสวน (สบ 3) ต่อ  
การประเมินเพื่อขอรับการแต่งตั้งเป็นพนักงานสอบสวน (สบ 4)  
ระดับกองบัญชาการ (บช.) ด้านการตรวจสอบการประเมิน

ระดับกองบัญชาการ (บช.)	ระดับความคิดเห็น					$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
	เห็น ด้วย อย่าง ยิ่ง	เห็น ด้วย	ไม่ แน่ใจ	ไม่ เห็น ด้วย	ไม่เห็น ด้วย อย่าง ยิ่ง			
ด้านการตรวจสอบผลการประเมิน								
1. คณะกรรมการระดับ บช. ตรวจสอบการประเมินของระดับ บก.อีกชั้นหนึ่ง ท่านคิดว่า เหมาะสมแล้ว	17 (7.1)	167 (69.6)	56 (23.3)	-	-	3.83	0.52	เห็นด้วย
2. เมื่อตรวจสอบการประเมินของ ระดับ บก.และเห็นชอบแล้ว บช. จึงจะจัดให้มีการสัมภาษณ์ ท่าน คิดว่าเป็นขั้นตอนที่เหมาะสมแล้ว	-	202 (84.2)	24 (10)	14 (5.8)	-	3.78	0.53	เห็นด้วย
3. คณะกรรมการฯ ระดับ บช. ประกอบด้วย ผบช., รอง ผบช. ทุกคน, ผบก.ทุกคน, รอง ผบก. (สอบสวน), ผกก.กำลังพล ท่าน คิดว่าเหมาะสมแล้ว	-	24 (10.0)	32 (13.3)	174 (72.5)	10 (4.2)	2.29	0.70	ไม่ เห็นด้วย
4. คณะกรรมการประเมิน ต้องมีมติ เป็นเอกฉันท์ที่จะถือว่าผ่านการ ประเมิน ท่านคิดว่าเหมาะสมแล้ว	-	31 (12.9)	16 (6.7)	177 (73.7)	16 (6.7)	2.25	0.76	ไม่ เห็นด้วย
รวม						3.04	0.35	ไม่แน่ใจ

จากตารางที่ 4.15 พบว่า

ทัศนคติของพนักงานสอบสวน (สพ 3) ต่อการประเมินระดับ บช. ด้านการตรวจสอบผลการประเมิน แบ่งออกเป็น 4 ประเด็น พบว่า พนักงานสอบสวน (สพ 3) ส่วนใหญ่เห็นด้วยในประเด็นเรื่อง คณะกรรมการประเมินระดับ บช. ตรวจสอบการประเมินของระดับ บก. อีกชั้นหนึ่ง  $\bar{X} = 3.83$  รองลงมาเห็นด้วยในประเด็นเรื่อง เมื่อตรวจสอบการประเมินของระดับ บก. และเห็นชอบแล้ว บช. จึงจัดให้มีการสัมภาษณ์  $\bar{X} = 3.78$

นอกจากนี้ พนักงานสอบสวนส่วนใหญ่ ไม่เห็นด้วยในประเด็นเรื่อง คณะกรรมการฯ ต้องมีมติเป็นเอกฉันท์ที่จะถือว่าการประเมิน  $\bar{X} = 2.25$  รองลงมาไม่เห็นด้วยในประเด็นเรื่อง คณะกรรมการฯ ระดับ บช. ประกอบด้วย ผบช., รอง ผบช.ทุกท่าน, ผบก.ทุกคน, รอง ผบก. (สอบสวน), ผกก.กำลังพล  $\bar{X} = 2.29$

หากพิจารณาจากภาพรวมค่าเฉลี่ยระดับทัศนคติต่อการประเมิน ระดับ บช. ในด้านการตรวจสอบผลการประเมิน พบว่าพนักงานสอบสวน (สพ 3) มีความเห็น ไม่แน่ใจ คิดเป็น  $\bar{X} = 3.04$

#### ตารางที่ 4.16

จำนวน ร้อยละ และค่าเฉลี่ยทัศนคติของพนักงานสอบสวน (สพ 3) ต่อการประเมินเพื่อขอรับการแต่งตั้งเป็นพนักงานสอบสวน (สพ 4) ระดับกองบัญชาการ (บช.) ด้านการสัมภาษณ์

ระดับกองบัญชาการ (บช.)	ระดับความคิดเห็น					$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
	เห็น ด้วย อย่าง ยิ่ง	เห็น ด้วย	ไม่ แน่ใจ	ไม่เห็น ด้วย	ไม่เห็น ด้วย อย่าง ยิ่ง			
ด้านการสัมภาษณ์								
1. สัมภาษณ์ผลงานของผู้ขอรับการประเมินขณะดำรงตำแหน่ง ท่านคิดว่าเหมาะสมแล้ว	173 (72.1)	35 (14.6)	-	32 (13.3)	-	4.45	1.02	เห็นด้วย อย่างยิ่ง

ตารางที่ 4.16 (ต่อ)

ระดับกองบัญชาการ (บช.)	ระดับความคิดเห็น					$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
	เห็น ด้วย อย่าง ยิ่ง	เห็น ด้วย	ไม่ แน่ใจ	ไม่เห็น ด้วย	ไม่เห็น ด้วย อย่าง ยิ่ง			
2. สัมภาษณ์วิสัยทัศน์ ปฏิภาณไหวพริบ เทคนิคการแก้ปัญหา ฯลฯ ท่านคิดว่าเหมาะสมดีแล้ว	60 (25.0)	139 (57.9)	-	41 (17.1)	-	3.90	0.96	เห็นด้วย
3. สัมภาษณ์กฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับเกี่ยวกับงานสอบสวน ท่านคิดว่าเหมาะสมแล้ว	56 (23.3)	132 (55.0)	-	52 (21.7)	-	3.80	1.03	เห็นด้วย
4. เกณฑ์ผ่านการสัมภาษณ์ ต้องมีมติเป็นเอกฉันท์ ท่านคิดว่าเหมาะสมดีแล้ว	-	33 (13.8)	25 (10.4)	168 (70.0)	14 (5.8)	2.32	0.78	ไม่เห็นด้วย
รวม						3.62	0.67	เห็นด้วย

จากตารางที่ 4.16 พบว่า

ทัศนคติของพนักงานสอบสวน (สบ 3) ต่อการประเมินระดับ บช. ด้านการสัมภาษณ์ แบ่งเป็น 3 ประเด็น พบว่า พนักงานสอบสวนส่วนใหญ่ เห็นด้วยอย่างยิ่งในประเด็นเรื่อง การสัมภาษณ์ผลงานของผู้ขอรับการประเมินขณะดำรงตำแหน่ง  $\bar{X} = 4.45$  และเห็นด้วยในประเด็นเรื่อง การสัมภาษณ์วิสัยทัศน์ ปฏิภาณ ไหวพริบ เทคนิคการแก้ปัญหา ฯลฯ  $\bar{X} = 3.90$  และรองลงมา เห็นด้วยในประเด็นเรื่อง การสัมภาษณ์กฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับเกี่ยวกับงานสอบสวน  $\bar{X} = 3.80$

นอกจากนี้พนักงานสอบสวนส่วนใหญ่ไม่เห็นด้วยในประเด็นเรื่อง เกณฑ์ผ่านการสัมภาษณ์ต้องมีมติเป็นเอกฉันท์  $\bar{X} = 2.32$

หากพิจารณาจากภาพรวมค่าเฉลี่ยระดับทัศนคติต่อการประเมิน ระดับ บช. ในด้านการสัมภาษณ์ พบว่าพนักงานสอบสวน (สบ 3) มีความเห็น เห็นด้วย คิดเป็น  $\bar{X} = 3.62$

## ตารางที่ 4.17

จำนวน ร้อยละ และค่าเฉลี่ยทัศนคติของพนักงานสอบสวน (สบ 3) ต่อ  
การประเมินเพื่อขอรับการแต่งตั้งเป็นพนักงานสอบสวน (สบ 4)  
ระดับกองบัญชาการ โดยภาพรวม

ประเด็น	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
1. ด้านการสัมภาษณ์	3.62	0.67	เห็นด้วย
2. ด้านการตรวจสอบผลการประเมิน	3.04	0.35	ไม่แน่ใจ
รวม	3.33	0.43	ไม่แน่ใจ

จากตารางที่ 4.17 พบว่า

ทัศนคติของพนักงานสอบสวน (สบ 3) ต่อการประเมิน ระดับ บช.แบ่งเป็น 2 ประเด็น พบว่า ด้านการสัมภาษณ์ พนักงานสอบสวนส่วนใหญ่มีความเห็น เห็นด้วย มี  $\bar{X} = 3.64$  นอกจากนี้ ไม่แน่ใจ การตรวจสอบผลการประเมิน มี  $\bar{X} = 3.04$

หากพิจารณาจากภาพรวมค่าเฉลี่ยระดับทัศนคติต่อการประเมิน ระดับ บช. ในภาพรวมพบว่าพนักงานสอบสวน (สบ 3) มีความเห็น ไม่แน่ใจ คิดเป็น  $\bar{X} = 3.33$

## ตารางที่ 4.18

จำนวน ร้อยละ และค่าเฉลี่ยทัศนคติของพนักงานสอบสวน (สب 3) ต่อ  
การประเมินเพื่อขอรับการแต่งตั้งเป็นพนักงานสอบสวน (สบ 4)  
ระดับสำนักงานตำรวจแห่งชาติ (ตร.)

ระดับสำนักงานตำรวจแห่งชาติ (ตร.)	ระดับความคิดเห็น					$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
	เห็น ด้วย อย่าง ยิ่ง	เห็น ด้วย	ไม่ แน่ใจ	ไม่เห็น ด้วย	ไม่เห็น ด้วย อย่าง ยิ่ง			
1. เมื่อตรวจสอบผลการประเมิน ระดับ บก., บช. และเห็นชอบแล้ว จึงจะจัดให้มีการทดสอบความรู้ ความสามารถ ท่านคิดว่าเป็น ขั้นตอนที่เหมาะสมแล้ว	50 (20.8)	151 (62.9)	7 (2.9)	32 (13.3)	-	3.91	0.87	เห็นด้วย
2. คณะกรรมการระดับ ตร. มีหน้าที่ ตรวจสอบและให้ความเห็นชอบ ผลการประเมินระดับ บก., บช. และจัดให้มีการทดสอบความรู้ ความสามารถท่านคิดว่า เหมาะสมแล้ว	25 (10.4)	191 (79.6)	-	24 (10.0)	-	3.90	0.70	เห็นด้วย
3. คณะกรรมการระดับ ตร. ประกอบด้วย คณะกรรมการ ส่งเสริมงานสอบสวน, สถาบัน ส่งเสริมงานสอบสวน เป็น เลขานุการ ท่านคิดว่าเหมาะสม แล้ว	-	26 (10.8)	22 (9.2)	186 (77.5)	6 (2.5)	2.28	0.68	ไม่ เห็นด้วย
4. คณะกรรมการประเมิน ต้องมีมติ เป็นเอกฉันท์ที่จะถือว่าการ ประเมิน ท่านคิดว่าเหมาะสมแล้ว	-	25 (10.4)	13 (5.4)	190 (79.2)	12 (5.0)	2.21	0.69	ไม่ เห็นด้วย
รวม						3.07	0.48	ไม่แน่ใจ

จากตารางที่ 4.18 พบว่า

ทัศนคติของพนักงานสอบสวน (สบ 3) ต่อการประเมินระดับ ตร. แบ่งเป็น 3 ประเด็น พบว่า พนักงานสอบสวนส่วนใหญ่เห็นด้วยในประเด็นเรื่อง คณะกรรมการ ตร. มีตรวจสอบผลการประเมินระดับ บก., บช. และให้ความเห็นชอบ และจัดให้มีการทดสอบความรู้ความสามารถ  $\bar{X} = 3.91$  รองลงมา เห็นด้วยในประเด็นเรื่อง เมื่อตรวจสอบผลการประเมินระดับ บก., บช. และเห็นชอบแล้ว จึงจะจัดให้มีการทดสอบความรู้ความสามารถ  $\bar{X} = 3.90$

นอกจากนี้พนักงานสอบสวนส่วนใหญ่ไม่เห็นด้วยในประเด็นเรื่อง เกณฑ์ผ่านการสัมภาษณ์ต้องมีมติเป็นเอกฉันท์  $\bar{X} = 2.21$  รองลงมาไม่เห็นด้วยในประเด็นเรื่อง คณะกรรมการระดับ ตร. ประกอบด้วย คณะกรรมการส่งเสริมงานสอบสวน มีสถาบันส่งเสริมงานสอบสวนเป็นเลขานุการ  $\bar{X} = 2.28$

หากพิจารณาจากภาพรวมค่าเฉลี่ยระดับทัศนคติต่อการประเมิน ระดับ ตร. พบว่าพนักงานสอบสวน (สบ 3) มีความเห็น ไม่แน่ใจ คิดเป็น  $\bar{X} = 3.07$

#### ตารางที่ 4.19

จำนวน ร้อยละ และค่าเฉลี่ยทัศนคติของพนักงานสอบสวน (สบ 3) ต่อการประเมินเพื่อขอรับการแต่งตั้งเป็นพนักงานสอบสวน (สบ 4) ด้านการทดสอบข้อเขียน

การทดสอบข้อเขียน	ระดับความคิดเห็น					$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
	เห็นด้วยอย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง			
1. เกณฑ์การผ่านการทดสอบในแต่ ละหมวดวิชาต้องได้คะแนนไม่น้อยกว่า 60% ท่านคิดว่าเป็น เกณฑ์ที่เหมาะสมดีแล้ว	40 (16.7)	166 (69.2)	20 (8.3)	14 (5.8)	-	3.96	0.69	เห็นด้วย
2. การทดสอบคุณธรรม จริยธรรม จรรยาบรรณพนักงานสอบสวน เป็นการทดสอบที่เหมาะสมแล้ว	16 (6.7)	206 (85.8)	-	12 (5.0)	6 (2.5)	3.89	0.69	เห็นด้วย

ตารางที่ 4.19 (ต่อ)

การทดสอบข้อเขียน	ระดับความคิดเห็น					$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
	เห็นด้วยอย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง			
3. การทดสอบข้อเขียนไม่อนุญาตให้นำตำรา เอกสารต่าง ๆ เข้าห้องสอบได้ ท่านคิดว่าเหมาะสมแล้ว	8 (3.3)	212 (88.3)	1 (0.4)	19 (7.9)	-	3.87	0.58	เห็นด้วย
4. ด้านความรู้ในงานสอบสวน เป็นคำถามเกี่ยวกับ กฎหมาย พ.ร.บ. ต่าง ๆ ที่มีโทษทางอาญา ระเบียบข้อบังคับ คำสั่งเกี่ยวกับงานสอบสวน ฯลฯ ท่านคิดว่าเหมาะสมแล้ว	35 (14.6)	173 (72.1)	-	32 (13.3)	-	3.87	0.81	เห็นด้วย
5. หากไม่ผ่านเกณฑ์การทดสอบในวิชาใดวิชาหนึ่งก็ให้ถือว่าไม่ผ่านการประเมิน ท่านคิดว่าเหมาะสมแล้ว	95 (39.6)	89 (37.1)	-	40 (16.6)	16 (6.7)	3.86	1.28	เห็นด้วย
6. แบ่งเป็น 3 ด้าน คือด้านความรู้ในงานสอบสวน ด้านการทำสำนวน การสอบสวน และด้านคุณธรรม จริยธรรม เป็นเนื้อหาที่ครอบคลุมงานสอบสวน ท่านคิดว่าเหมาะสมแล้ว	18 (7.5)	198 (82.5)	-	16 (6.7)	8 (3.3)	3.84	0.78	เห็นด้วย
7. ด้านความสามารถในการทำสำนวนการสอบสวน เป็นการทำสำนวนตามที่คณะกรรมการส่งเสริมงานสอบสวนกำหนด ท่านคิดว่าเหมาะสมแล้ว	48 (20.0)	133 (55.4)	18 (7.5)	25 (10.4)	16 (6.7)	3.71	1.10	เห็นด้วย
รวม						3.86	0.50	เห็นด้วย

จากตารางที่ 4.19 พบว่า

ทัศนะของพนักงานสอบสวน (สบ 3) ต่อการประเมิน ด้านการทดสอบข้อเขียน แบ่งเป็น 7 ประเด็น พบว่า พนักงานสอบสวนส่วนใหญ่ เห็นด้วยในประเด็นเรื่อง เกณฑ์ผ่านการทดสอบในแต่ละหมวดวิชาต้องได้คะแนนไม่น้อยกว่า 60%  $\bar{X} = 3.96$  รองลงมา เห็นด้วยในประเด็นเรื่อง ควรจัดให้มีการทดสอบคุณธรรม จริยธรรม จรรยาบรรณพนักงานสอบสวน  $\bar{X} = 3.89$  เห็นด้วยในประเด็นเรื่องการทดสอบข้อเขียนไม่อนุญาตให้นำตำรา เอกสารต่าง ๆ เข้าห้องสอบ  $\bar{X} = 3.87$  เห็นด้วยในประเด็นเรื่อง การทดสอบความรู้ในงานสอบสวนเป็นคำถามเกี่ยวกับกฎหมาย พ.ร.บ.ต่าง ๆ ที่มีโทษทางอาญา ระเบียบ ข้อบังคับ คำสั่งเกี่ยวกับงานสอบสวน ฯลฯ  $\bar{X} = 3.87$  เห็นด้วยในประเด็นเรื่อง หากไม่ผ่านเกณฑ์การทดสอบวิชาใดวิชาหนึ่งให้ถือว่าไม่ผ่านการประเมิน  $\bar{X} = 3.86$  เห็นด้วยในประเด็นเรื่องการทดสอบข้อเขียนแบ่งเป็น 3 ด้าน คือ ด้านความรู้ในงานสอบสวน ด้านการทำสำนวน และด้านคุณธรรมจริยธรรม เป็นเนื้อหาที่ครอบคลุมงานสอบสวน  $\bar{X} = 3.84$  และเห็นด้วยในประเด็นด้าน การทดสอบความสามารถในการทำสำนวน การสอบสวนตามที่คณะกรรมการส่งเสริมงานสอบสวนกำหนด  $\bar{X} = 3.71$

หากพิจารณาจากภาพรวมค่าเฉลี่ยระดับทัศนะต่อการประเมิน ด้านการทดสอบข้อเขียน พบว่าพนักงานสอบสวน (สบ 3) มีความเห็น เห็นด้วย คิดเป็น  $\bar{X} = 3.86$

## ตารางที่ 4.20

จำนวน ร้อยละ และค่าเฉลี่ยทัศนคติของพนักงานสอบสวน (สบ 3) ต่อ  
การประเมินเพื่อขอรับการแต่งตั้งเป็นพนักงานสอบสวน (สบ 4)  
ด้านมาตรการป้องกัน โทษผู้นำผลงานอื่นมายื่นประเมิน

มาตรการป้องกัน โทษ ผู้นำผลงาน ผู้อื่นมายื่นประเมิน	ระดับความคิดเห็น					$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
	เห็น ด้วย อย่าง ยิ่ง	เห็น ด้วย	ไม่ แน่ใจ	ไม่ เห็น ด้วย	ไม่เห็น ด้วย อย่าง ยิ่ง			
1. เมื่อตรวจพบการกระทำผิดหลัง ได้รับแต่งตั้งเข้าสู่ตำแหน่งแล้ว คำสั่งแต่งตั้งจะถูกเพิกถอนทันที และตั้งกรรมการพิจารณาวินัย ท่านคิดว่าเหมาะสมแล้ว	16 (6.7)	192 (80.0)	32 (13.3)	-	-	3.93	0.44	เห็นด้วย
2. เมื่อตรวจพบการกระทำผิด ให้ตั้ง กรรมการพิจารณาวินัยตาม ข้อเท็จจริงและความรุนแรง ท่าน คิดว่าเหมาะสมแล้ว	2 (0.8)	211 (87.9)	3 (1.3)	24 (10)	-	3.79	0.61	เห็นด้วย
3. คณะกรรมการประเมินทุกระดับ มีอำนาจจัดการพิจารณาการ ประเมินในทันทีที่ตรวจพบ ความผิด ท่านคิดว่าเหมาะสม แล้ว	24 (10.0)	176 (73.3)	-	40 (16.7)	-	3.76	0.84	เห็นด้วย
4. ห้ามมิให้ผู้ที้นำผลงานของผู้อื่นมา ยื่นขอประเมิน เข้ารับการประเมิน ภายใน 2 ปีนับแต่วันที่ได้รับโทษ	-	23 (9.6)	22 (9.2)	186 (77.5)	9 (3.8)	2.24	0.67	ไม่ เห็นด้วย
รวม						3.43	0.38	เห็นด้วย

จากตารางที่ 4.20 พบว่า

ทัศนคติของพนักงานสอบสวน (สบ 3) ต่อการประเมิน ด้านมาตรการป้องกัน ลงโทษผู้นำผลงานอื่นมาขึ้นประเมิน แบ่งเป็น 4 ประเด็น พบว่า พนักงานสอบสวนส่วนใหญ่เห็นด้วยในประเด็นเรื่อง เมื่อตรวจพบการกระทำความผิดหลังแต่งตั้งเข้าสู่ตำแหน่งแล้ว คำสั่งแต่งตั้งจะถูกเพิกถอนทันทีและตั้งกรรมการพิจารณาวินัย  $\bar{X} = 3.93$  รองลงมาเห็นด้วยในประเด็นเรื่อง เมื่อตรวจสอบพบการกระทำความผิดให้ตั้งคณะกรรมการพิจารณาวินัยตามข้อเท็จจริงและความรุนแรง  $\bar{X} = 3.79$  และ เห็นด้วยในประเด็นเรื่อง คณะกรรมการประเมินฯทุกประดับ มีอำนาจดการพิจารณาประเมินในทันทีที่ตรวจพบความผิด  $\bar{X} = 3.76$

นอกจากนี้พนักงานสอบสวนส่วนใหญ่ไม่เห็นด้วยในประเด็นเรื่องห้ามมิให้ผู้ให้นำผลงานของผู้อื่นมาขึ้นประเมิน เข้ารับการประเมินภายใน 2 ปีนับแต่วันที่ได้รับโทษ  $\bar{X} = 2.24$

หากพิจารณาจากภาพรวมค่าเฉลี่ยระดับทัศนคติต่อการประเมิน ด้านมาตรการป้องกัน ลงโทษผู้นำผลงานอื่นมาขึ้นประเมินพบว่าพนักงานสอบสวน (สบ 3) มีความเห็น เห็นด้วย คิดเป็น  $\bar{X} = 3.43$

## ตารางที่ 4.21

จำนวน ร้อยละ และค่าเฉลี่ยทัศนคติของพนักงานสอบสวน (สบ 3) ต่อ  
การประเมินเพื่อขอรับการแต่งตั้งเป็นพนักงานสอบสวน (สบ 4)  
ด้านมาตรการรักษาบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถ

มาตรการรักษาบุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถ	ระดับความคิดเห็น					$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
	เห็น ด้วย อย่าง ยิ่ง	เห็น ด้วย	ไม่ แน่ใจ	ไม่เห็น ด้วย	ไม่เห็น ด้วย อย่าง ยิ่ง			
1. หลังจากผ่านการประเมินแล้ว ได้รับการแต่งตั้งให้ไปดำรง ตำแหน่งที่ บก. ทำหน้าที่เป็น ผู้ตรวจสำนวน อำนวยการงาน สอบสวน เป็นตำแหน่งที่ เหมาะสมแล้ว	-	39 (16.3)	25 (10.4)	174 (72.5)	2 (0.8)	2.42	0.76	ไม่เห็น ด้วย
2. หลังจากได้รับการแต่งตั้งเป็น พนักงานสอบสวน(สบ 4) ต้อง ปฏิบัติหน้าที่ในสายงานสอบสวน ต่อไปอีกไม่น้อยกว่า 4 ปี เป็น ระยะเวลาที่เหมาะสมแล้ว	-	34 (14.1)	16 (6.7)	168 (70.0)	22 (9.2)	2.25	0.81	ไม่ เห็นด้วย
รวม						2.33	0.74	ไม่เห็น ด้วย

จากตารางที่ 4.21 พบว่า

ทัศนคติของพนักงานสอบสวน (สบ 3) ต่อการประเมิน ด้านมาตรการรักษาบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถ แบ่งเป็น 2 ประเด็นพบว่า พนักงานสอบสวนส่วนใหญ่ ไม่เห็นด้วยในประเด็นเรื่อง หลังจากได้รับการแต่งตั้งแล้วต้องปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่ง พนักงานสอบสวน (สบ 4) ต่อไปอีกไม่น้อยกว่า 4 ปี  $\bar{X} = 2.25$  รองลงมาไม่เห็นด้วยในประเด็นเรื่อง หลังจากผ่านการประเมินแล้วได้รับการแต่งตั้งให้ไปดำรงตำแหน่งที่ บก. ทำหน้าที่ผู้ตรวจสำนวน อำนวยการงานสอบสวน  $\bar{X} = 2.42$

หากพิจารณาจากภาพรวมค่าเฉลี่ยระดับทัศนคติต่อการประเมิน ด้านมาตรการรักษาบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถ พบว่าพนักงานสอบสวน (สบ 3) มีความเห็นไม่เห็นด้วย คิดเป็น  $\bar{X} = 2.33$

#### ตารางที่ 4.22

จำนวน ร้อยละ และค่าเฉลี่ยทัศนคติของพนักงานสอบสวน (สบ 3) ต่อการประเมินเพื่อขอรับการแต่งตั้งเป็นพนักงานสอบสวน (สบ 4)

การประเมิน	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
1. การทดสอบข้อเขียน	3.86	0.50	เห็นด้วย
2. มาตรการป้องกัน ลงโทษผู้นำผลงานผู้อื่นมาขึ้นประเมิน	3.43	0.38	เห็นด้วย
3. ระดับกองบัญชาการ (บช.)	3.33	0.43	ไม่แน่ใจ
4. ระดับกองบังคับการ (บก.)	3.16	0.43	ไม่แน่ใจ
5. ระดับสำนักงานตำรวจแห่งชาติ (ตร.)	3.07	0.48	ไม่แน่ใจ
6. มาตรการรักษาบุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถ	2.33	0.74	ไม่เห็นด้วย
รวม	3.20	0.37	ไม่แน่ใจ

จากตารางที่ 4.22 พบว่า

ทัศนคติของพนักงานสอบสวน (สบ 3) ต่อการประเมินเพื่อขอรับการแต่งตั้งเป็นพนักงานสอบสวน (สบ 4) แบ่งเป็น 6 ประเด็น พบว่า ประเด็นเรื่องการทดสอบข้อเขียน พนักงานสอบสวนส่วนใหญ่มีความเห็น เห็นด้วย มี  $\bar{X} = 3.86$  ประเด็นเรื่อง มาตรการป้องกัน ลงโทษผู้นำผลงานผู้อื่นมาขึ้นประเมิน รองลงมา พนักงานสอบสวนส่วนใหญ่มีความเห็น เห็นด้วย มี  $\bar{X} = 3.43$

นอกจากนี้ ไม่แน่ใจ ประเด็นเรื่องการประเมินระดับกองบัญชาการ (บช.) มี  $\bar{X} = 3.33$  รองลงมา ไม่แน่ใจ ในประเด็นเรื่องการประเมินระดับกองบังคับการ (บก.) มี  $\bar{X} = 3.07$  นอกจากนี้

พนักงานสอบสวนส่วนใหญ่ ไม่เห็นด้วยในประเด็นเรื่อง มาตรการรักษาบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถ มี  $\bar{X} = 2.33$

หากพิจารณาจากภาพรวมค่าเฉลี่ยระดับทัศนคติต่อการประเมินเพื่อขอรับการแต่งตั้งเป็นพนักงานสอบสวน (สบ 4) พบว่าพนักงานสอบสวน (สบ 3) มีความเห็น ไม่แน่ใจ คิดเป็น  $\bar{X} = 3.20$

### ส่วนที่ 3 ข้อเสนอแนะ แนวทางแก้ไขปัญหา อุปสรรคในการกำหนด หลักเกณฑ์การประเมินเพื่อขอรับการแต่งตั้งเป็น พนักงานสอบสวน(สบ 4)

การศึกษาส่วนนี้ ผู้ศึกษาได้ทำการสรุปข้อเสนอแนะ แนวทางแก้ไข ปัญหาอุปสรรค ในการกำหนดหลักเกณฑ์การประเมินเพื่อขอรับการแต่งตั้งเป็นพนักงานสอบสวน (สบ 4) จากแบบสอบถามจำนวน 272 ชุด ได้มีผู้เสนอข้อคิดเห็น จำนวน 45 ชุด คิดเป็นร้อยละ 16.49 ซึ่งผลการสรุปข้อเสนอแนะ ได้ดังนี้

#### ตารางที่ 4.23

ข้อเสนอแนะ แนวทางแก้ไขปัญหา อุปสรรคในการกำหนดหลักเกณฑ์  
การประเมินเพื่อขอรับการแต่งตั้งเป็นพนักงานสอบสวน (สบ 4)  
การประเมินระดับกองบังคับการ (บก.)

ข้อเสนอแนะ	ความถี่
1. ควรมีคณะกรรมการประเมินจากบุคคลภายนอกอย่างน้อย 1 คน	38
2. ควรมีผู้บังคับบัญชาระดับ สน., ผู้บังคับบัญชาระดับต้น มาร่วมเป็นคณะกรรมการเพื่อพิจารณาความรู้ ความสามารถ และความเหมาะสม	35
3. คณะกรรมการ ควรมี รองผู้บังคับการ ที่ดูแลด้านงานสอบสวน เพียงคนเดียว เพราะ รองผู้บังคับการอื่น ๆ ไม่ได้ดูแลด้านงานสอบสวน จึงไม่ได้ให้ความสำคัญและให้ความสนใจ เพราะหากกรรมการที่ไม่มีรู้ความสามารถก็จะคัดค้านผู้รับการประเมินทำให้ไม่ผ่านการประเมิน เพราะเกณฑ์การประเมินต้องมีความเห็นเป็นเอกฉันท์	33
4. เกณฑ์การประเมินควรเป็นเสียงส่วนใหญ่ มากกว่าความเห็นเป็นเอกฉันท์	32

จากตารางที่ 4.23 พบว่า

พนักงานสอบสวนส่วนใหญ่เห็นว่า ควรปรับปรุงในด้านคณะกรรมการประเมินควรหลากหลายและสามารถประเมินผู้ขอรับการประเมินได้อย่างแท้จริง และเกณฑ์การประเมินควรเน้นเสียงส่วนใหญ่มากกว่าความเห็นเป็นเอกฉันท์เพื่อป้องกันความอคติกับผู้ขอรับการประเมิน

ตารางที่ 4.24

ข้อเสนอแนะ แนวทางแก้ไขปัญหา อุปสรรคในการกำหนดหลักเกณฑ์  
การประเมินเพื่อขอรับการแต่งตั้งเป็นพนักงานสอบสวน (สบ 4)  
การประเมินระดับของบัญชาการ (บช.)

ข้อเสนอแนะ	ความถี่
1. คณะกรรมการระดับ บช. ไม่มี ผบก.ทุกคน และ รอง ผบก.ทุกคน ควรมีเฉพาะ ผบก.ต้นสังกัด และรอง ผบก.ที่รับผิดชอบงานสอบสวนทุก บก. เท่านั้น	43
2. เมื่อมีคณะกรรมการเป็นจำนวนมาก หากยึดมติเอกฉันท์เป็นเกณฑ์ ผู้ขอรับการประเมินก็ไม่อาจผ่านการประเมินได้ เพราะ คณะกรรมการบางท่านอาจมีอคติ หรือ มีปัญหาขัดแย้งกับ ผู้ขอรับการประเมินมาก่อน	39
3. ควรมีบุคคลภายนอกร่วมเป็นคณะกรรมการประเมินระดับ บช. อย่างน้อย 1 คน	34

จากตารางที่ 4.24 พบว่า

พนักงานสอบสวนส่วนใหญ่ เห็นว่าควรปรับปรุงในด้านคณะกรรมการประเมินควรจะเป็นผู้ที่ควบคุมดูแลงานสอบสวนโดยเฉพาะ เพราะจะสามารถประเมินผู้ขอรับการประเมินได้อย่างแท้จริง และเกณฑ์การประเมินควรเน้นเสียงส่วนใหญ่มากกว่าความเห็นเป็นเอกฉันท์เพื่อป้องกันความอคติกับผู้ขอรับการประเมิน

## ตารางที่ 4.25

ข้อเสนอแนะ แนวทางแก้ไขปัญหา อุปสรรคในการกำหนดหลักเกณฑ์  
การประเมินเพื่อขอรับการแต่งตั้งเป็นพนักงานสอบสวน (สบ 4)  
การประเมินระดับสำนักงานตำรวจแห่งชาติ (ตร.)

ข้อเสนอแนะ	ความถี่
1. ควรมีบุคคลภายนอกร่วมเป็นคณะกรรมการประเมินระดับ ตร. อย่างน้อย 1 คน	37
2. เมื่อมีคณะกรรมการเป็นจำนวนมาก หากยึดมติเอกฉันท์เป็นเกณฑ์ ผู้ขอรับ การประเมินก็ไม่อาจผ่านการประเมินได้	34

จากตารางที่ 4.25 พบว่า

พนักงานสอบสวนส่วนใหญ่เห็นว่า ควรปรับปรุงในด้านคณะกรรมการประเมินควรมี  
บุคคลภายนอกเข้ามาร่วมประเมินเพื่อความเป็นมาตรฐาน และเกณฑ์การประเมินควรเน้นเสียง  
ส่วนใหญ่มากกว่าความเห็นเป็นเอกฉันท์เพื่อป้องกันความอคติกับผู้ขอรับการประเมิน

## ตารางที่ 4.26

ข้อเสนอแนะ แนวทางแก้ไขปัญหา อุปสรรคในการกำหนดหลักเกณฑ์  
การประเมินเพื่อขอรับการแต่งตั้งเป็นพนักงานสอบสวน (สบ 4)  
การทดสอบข้อเขียน

ข้อเสนอแนะ	ความถี่
1. ข้อสอบควรเป็นข้อสอบที่ใช้วัดความรู้ซึ่งพนักงานสอบสวน (สบ 3) ใช้ปฏิบัติจริง	43
2. คณะกรรมการออกข้อสอบ และ ข้อสอบที่ใช้ทดสอบยังไม่เป็นมาตรฐาน ไม่ได้รับการยอมรับ โดยนำผู้ที่ไม่มีความรู้ ความเชี่ยวชาญด้านงานสอบสวน มาออกข้อสอบ	38
3. ผู้ตรวจข้อสอบ มีธงคำตอบ ไม่ได้ใช้วิจารณ์ญาณในการให้คะแนน คำนี้เพียงธงคำตอบเพียงอย่างเดียว ถ้าตอบไม่ตรงก็ไม่ได้คะแนน ไม่ได้สนใจเนื้อหาของคำตอบว่าเกี่ยวข้องกับคำถามหรือไม่	33
4. ระยะเวลาที่ใช้ในการทดสอบน้อยเกินไป เมื่อเทียบกับจำนวนข้อสอบ ประเด็นที่ถาม และวัยวุฒิของผู้เข้ารับการทดสอบ	28
5. การออกข้อสอบควรจะกระจายเนื้อหา หลากหลายสาขา โดยให้ผู้เข้ารับการทดสอบมีโอกาสเลือกคำถาม เพื่อให้ตรงตามสายงานของตนเอง	24

จากตารางที่ 4.26 พบว่า

พนักงานสอบสวนส่วนใหญ่เห็นว่า ควรปรับปรุงในข้อสอบที่นำมาใช้ทดสอบควรเป็นเรื่องเกี่ยวกับงานสอบสวนที่ปฏิบัติหน้าที่จริง เพื่อความเป็นมาตรฐานของข้อสอบ การตรวจข้อสอบคณะกรรมการควรใช้วิจารณ์ญาณในการตรวจ พิจารณาจากข้อเท็จจริง ด้วยบทกฎหมาย อย่างคำนี้เพียงแต่ธงคำตอบ ควรปรับปรุงระยะเวลาที่ใช้ในการทดสอบโดยคำนวณจากจำนวนข้อสอบให้เหมาะสมกัน

## ตารางที่ 4.27

ข้อเสนอแนะ แนวทางแก้ไขปัญหา อุปสรรคในการกำหนดหลักเกณฑ์  
การประเมินเพื่อขอรับการแต่งตั้งเป็นพนักงานสอบสวน (สบ 4)  
มาตรการในการป้องกัน การลงโทษ ผู้นำผลงาน  
ของผู้ยื่นมาขอรับการประเมิน

ข้อเสนอแนะ	ความถี่
1. เมื่อตรวจพบควรลงโทษทางวินัยอย่างเคร่งครัด	42
2. การลงโทษตัดสิทธิ์ควรตัดสิทธิ์เพียงปีที่ยื่นขอประเมินเท่านั้น ไม่ควรตัดสิทธิ์ 2 ปี	40

จากตารางที่ 4.27 พบว่า

พนักงานสอบสวนส่วนใหญ่ เห็นด้วยว่า เมื่อตรวจพบควรลงโทษทางวินัยอย่างเคร่งครัด ไม่ให้เป็นเยี่ยงอย่าง แต่ ไม่ควรลงโทษตัดสิทธิ์ 2 ปี ควรตัดสิทธิ์เพียงปีที่ยื่นขอประเมินเท่านั้น เพราะจะทำให้ไม่มีกำลังใจในการทำงาน และให้โอกาสในการปรับปรุงแก้ไขตัวเอง

## ตารางที่ 4.28

ข้อเสนอแนะ แนวทางแก้ไขปัญหา อุปสรรคในการกำหนดหลักเกณฑ์  
การประเมินเพื่อขอรับการแต่งตั้งเป็นพนักงานสอบสวน (สบ 4)  
มาตรการในการรักษาผู้ที่มีความรู้ความสามารถ  
และประสบการณ์

ข้อเสนอแนะ	ความถี่
1. ควรกำหนดตำแหน่ง พนักงานสอบสวน(สบ 4)ให้ประจำอยู่ที่สถานีตำรวจ รับผิดชอบงานสอบสวน	44
2. ควรจะกำหนดเพียง 2 ปีเท่ากับหลักเกณฑ์อื่น ๆ จะได้เท่าเทียมกัน	42

จากตารางที่ 4.28 พบว่า

พนักงานสอบสวนส่วนใหญ่ เห็นด้วยว่า ควรกำหนดตำแหน่ง พนักงานสอบสวน (สบ 4) ให้ประจำอยู่ที่สถานีตำรวจ รับผิดชอบงานสอบสวน เพื่อควบคุมการทำงานระดับสถานีให้มีประสิทธิภาพ และแก้ไขปัญหาให้แก่พนักงานสอบสวนได้อย่างทันที่ เพราะหากตำแหน่งมาประจำอยู่ที่ บก. หน่วยงานก็เป็นเพียงผู้ตรวจสอบสำนวนเมื่อพนักงานสอบสวนทำสำนวนเสร็จแล้วเท่านั้น ไม่ได้ทำงานสอบสวนอย่างแท้จริง ซึ่งน่าจะเกิดประโยชน์มากกว่า หาก สำนักงานตำรวจแห่งชาติกำหนดตำแหน่งให้ประจำอยู่ที่สถานี เป็นแรงจูงใจให้พนักงานสอบสวน (สบ 3) มีความขยันหมั่นเพียร ทำงานให้มีประสิทธิภาพและมีคุณภาพเพื่อยื่นประเมิน เพื่อโอกาสความก้าวหน้าในการรับราชการ และเห็นว่ามาตรการ กำหนดให้ปฏิบัติหน้าที่ พนักงานสอบสวน (สบ 4) ไม่น้อยกว่า 4 ปี เห็นว่าเป็นระยะเวลาที่นานเกินไป ควรจะกำหนดเพียง 2 ปี เท่ากับหลักเกณฑ์อื่น ๆ จะได้เท่าเทียมกัน

#### ส่วนที่ 4 ผลการสัมภาษณ์

ในการสัมภาษณ์ ได้สัมภาษณ์พนักงานสอบสวน (สบ 3) เพื่อทราบทัศนะเกี่ยวกับการประเมินเพื่อขอรับการแต่งตั้งเป็นพนักงานสอบสวน (สบ 4) จำนวน 3 คน ได้แก่

ตารางที่ 4.29

พนักงานสอบสวน (สบ 3) ผู้ให้สัมภาษณ์

ลำดับ	เพศ	อายุ	ตำแหน่ง
1	ชาย	49	พงศ. (สบ 3) สน.พญาไท
2	ชาย	47	พงศ. (สบ 3) สน.วัดพระยาไกร
3	ชาย	40	พงศ. (สบ 3) สน.ชนะสงคราม

ซึ่งผู้ศึกษากำหนดประเด็นในการสัมภาษณ์ไว้ดังนี้

1. ทัศนะต่อการประเมินเพื่อขอรับการแต่งตั้งเป็นพนักงานสอบสวน (สบ 4)
2. ปัญหา อุปสรรคในการประเมินเพื่อขอรับการแต่งตั้งเป็นพนักงานสอบสวน (สบ 4)

3. ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการประเมินเพื่อขอรับการแต่งตั้งเป็นพนักงานสอบสวน (สบ 4)

และสามารถสรุปผลการสัมภาษณ์ได้ดังนี้

### ข้อคำถามที่ 1 ทศนะต่อการประเมินเพื่อขอรับการแต่งตั้งเป็นพนักงานสอบสวน(สบ 4)

ผู้ให้สัมภาษณ์ทั้ง 3 คนเห็นว่าการกำหนดหลักเกณฑ์ว่าพนักงานสอบสวน (สบ 3) สามารถยื่นแบบประเมินเพื่อขอรับการแต่งตั้งเป็นพนักงานสอบสวน (สบ 4) ได้ เมื่อมีคุณสมบัติครบถ้วน ด้านอายุงานสอบสวน ผลงานด้านการสอบสวน และผ่านการประเมินจากคณะกรรมการที่สำนักงานตำรวจแห่งชาติแต่งตั้งนั้นเป็นสิ่งที่จูงใจให้พนักงานสอบสวน (สบ 3) อยู่ปฏิบัติหน้าที่ในสายงานสอบสวนมากขึ้นเพื่อความก้าวหน้าในอาชีพราชการ แต่จากการประเมินที่ผ่านมาซึ่งกำหนดให้มีตำแหน่งพนักงานสอบสวน (สบ 4) 100 ตำแหน่งแต่เมื่อเข้าสู่กระบวนการประเมินแล้วผ่านการประเมินเพียง 17 นายและทั้ง 17 นายก็ถูกส่งไปปฏิบัติหน้าที่ใน 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้ ทำให้คิดว่าเมื่อเข้าสู่กระบวนการประเมินและผ่านการประเมินแล้วจะต้องถูกส่งไปอยู่ภาคใต้ จึงไม่ประสงค์ที่จะประเมินเลื่อนเป็นพนักงานสอบสวน (สบ 4) และเมื่อเทียบความก้าวหน้าระหว่างพนักงานสอบสวน (สบ 3) กับรองผู้กำกับการในสายงานอื่น ๆ แล้ว พนักงานสอบสวน (สบ 3) มีโอกาสก้าวหน้าอย่างมาก คือ

1. การกำหนดตำแหน่งพนักงานสอบสวน(สบ 4) สำนักงานตำรวจแห่งชาติได้กำหนดไว้เพียง กองบังคับการละ 1 นายเท่านั้น ในขณะที่ตำแหน่งพนักงานสอบสวน (สบ 3) ในแต่ละกองบังคับการมีจำนวนมาก แต่ในขณะเดียวกันรองผู้กำกับการ ในแต่ละกองบังคับการมีไม่มาก แต่สามารถเลื่อนตำแหน่งเป็นผู้กำกับการ ที่ใดก็ได้ทั่วประเทศไม่จำกัด จึงมีโอกาสความก้าวหน้าได้มากกว่าอย่างเทียบกันไม่ได้ ในขณะที่เดียวกันตำแหน่งรองผู้กำกับการก็มีจำนวนจำกัด หากรองผู้กำกับการในตำแหน่งเดิมไม่ได้รับการแต่งตั้งเลื่อนตำแหน่ง ก็ไม่มีผู้ใดเลื่อนขึ้นมาแทนได้ แต่พนักงานสอบสวน (สบ 3) เพิ่มจำนวนขึ้นทุกปี จากพนักงานสอบสวน (สบ 2) ที่เลื่อนไหลตามโครงการตำแหน่งควบฯ ทำให้พนักงานสอบสวน (สบ 3) เพิ่มจำนวนขึ้นทุกปี ทำให้เพิ่มอัตราการแข่งขันสูงขึ้น แม้มีความคิดว่าจะประเมินแต่ก็ผ่านการประเมินได้ยากทำให้ต้องวิ่งเต้นออกไปสายงานอื่น หรือ เป็นรองผู้กำกับการหลักที่มีอำนาจบริหาร

2. ยังไม่มีการกำหนด พนักงานสอบสวน (สบ 5) ตลอดจนอำนาจหน้าที่ว่ามีหน้าที่รับผิดชอบอย่างไร ทำให้พนักงานสอบสวน (สบ 3) มองไม่เห็นอนาคตความก้าวหน้า จึงไม่ต้องการที่จะประเมิน

3. แม้พนักงานสอบสวน (สบ 3) จะเป็นตำแหน่งเทียบเท่ารองผู้กำกับการ หรือ พนักงานสอบสวน (สบ 4) เป็นตำแหน่งเทียบเท่าผู้กำกับการ ก็ตาม แต่ก็ยังเป็นเพียงทฤษฎีเท่านั้น ในทางปฏิบัติพนักงานสอบสวน (สบ 3) ก็คล้ายกับพนักงานสอบสวน (สบ 2) อาวุโส นั้นเอง เพราะอยู่ภายใต้การบังคับบัญชาสั่งการของ รองผู้กำกับการสืบสวนสอบสวน ทั้ง ๆ ที่ตำแหน่งเทียบเท่ากัน ส่วน พนักงานสอบสวน (สบ 4) นั้นเหตุผลที่ไม่ให้อยู่ตาม สถานีตำรวจเนื่องจากเป็น ตำแหน่งที่เทียบเท่าผู้กำกับการ สูงกว่ารองผู้กำกับการสืบสวนสอบสวน หากให้อยู่ใน สถานีตำรวจ ก็จะทำให้รองผู้กำกับการสืบสวนสอบสวนหมดอำนาจ เพราะพนักงานสอบสวน (สบ 4) จะเป็น หัวหน้างานสอบสวนแทน และเมื่อจัดให้พนักงานสอบสวน (สบ 4) ไปประจำอยู่ที่กองบังคับการก็มีเพียงตำแหน่งเดียว เพราะหากปล่อยให้พนักงานสอบสวน (สบ 3) สามารถเลื่อนไหลได้ตามปกติ ก็ไม่รู้ว่าเมื่อผ่านการประเมินแล้วจะแต่งตั้งให้ไปอยู่ที่ไหน เมื่อลองทบทวนดูแล้วจึงไม่ต้องการที่จะ ประเมินเลื่อนตำแหน่งเป็นพนักงานสอบสวน (สบ 4) ซึ่งหากมีโอกาสย้ายสายงานได้ในโอกาสแรก ก็จะทำ

## ข้อคำถามที่ 2 ปัญหา อุปสรรคในการประเมินเพื่อขอรับการแต่งตั้งเป็นพนักงานสอบสวน(สบ 4)

ผู้ให้สัมภาษณ์ทั้ง 3 คนเห็นว่า ปัญหา อุปสรรคในการประเมินเพื่อขอรับการแต่งตั้งเป็นพนักงานสอบสวน (สบ 4) นั้นคือ การกำหนดหลักเกณฑ์การประเมินที่กำหนดให้ต้องดำรง ตำแหน่งรองผู้กำกับการหรือเทียบเท่ารองผู้กำกับการที่มีอำนาจหน้าที่ในการสืบสวนสอบสวนไม่น้อยกว่า 4 ปี เนื่องจาก รองผู้กำกับการสายงานอื่น หากต้องการเลื่อนตำแหน่งเป็นผู้กำกับการ ให้ ต้องดำรงตำแหน่งไม่น้อยกว่า 3 ปีซึ่งน้อยกว่า 1 ปีทำให้เกิดความไม่เท่าเทียมกันในด้าน หลักเกณฑ์การเลื่อนตำแหน่งระหว่าง พนักงานสอบสวน (สบ 4) กับ ผู้กำกับการ พนักงานสอบสวน (สบ 3) ส่วนใหญ่จึงมุ่งเน้นที่จะเปลี่ยนสายงานเพื่อเลื่อนเป็นผู้กำกับการหลักที่มีอำนาจ ในการบริหารจัดการสถานีในกำกับ และเพื่อความก้าวหน้าในอาชีพราชการของตนเอง รองลงมาคือเรื่องปริมาณงาน ซึ่งกำหนดให้พนักงานสอบสวน (สบ 3) ต้องทำสำนวนการสอบสวน ไม่น้อยกว่า 140 คดี ซึ่งในความเป็นจริงแล้ว พนักงานสอบสวน (สบ 3) ส่วนใหญ่ที่ประจำในแต่ละสถานีจะปฏิบัติหน้าที่เป็นหัวหน้าชุดสอบสวนซึ่งมี พนักงานสอบสวน (สบ 1) (สบ 2) เป็นลูกชุด

รับเรื่องราวร้องทุกข์ (คดี) ทำให้จำนวนสำนวนการสอบสวนไม่ครบ 140 คดีตามกำหนด ทำให้ไม่สามารถประเมินเพื่อขอรับการแต่งตั้งได้ และสุดท้ายคือเรื่องการทดสอบความรู้ในงานสอบสวน ซึ่งเป็นการทดสอบเรื่องกฎหมาย กฎระเบียบข้อบังคับต่าง ๆ เป็นแบบข้อเขียน ไม่สามารถนำประมวลกฎหมายหรือเอกสารใด ๆ ไปช่วยตอบได้ ทำให้ไม่ผ่านการสอบข้อเขียนเป็นจำนวนมาก พนักงานสอบสวน (สบ 3) ส่วนใหญ่เกิดความท้อแท้ในการประเมิน ซึ่งในความเป็นจริงแล้วในเรื่องของกฎหมาย กฎ ระเบียบต่าง ๆ ในการทำงานพนักงานสอบสวนก็มักจะเปิดดูประมวลกฎหมายหรือระเบียบคำสั่งที่รวบรวมไว้ เพื่อตีความให้เข้ากับข้อเท็จจริง จึงไม่มีความจำเป็นที่จะต้องนั่งท่องระเบียบ หรือคำสั่งต่าง ๆ เพื่อนำไปสอบ ประกอบกับภารกิจหน้าที่เข้าพนักงานสอบสวนเวร ทำให้ไม่มีเวลาในการอ่านหนังสือและไม่ผ่านการประเมินในที่สุด

### **ข้อคำถามที่ 3 ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการประเมินเพื่อขอรับการแต่งตั้งเป็นพนักงานสอบสวน(สบ 4)**

สำนักงานตำรวจแห่งชาติควรกำหนดหลักเกณฑ์การประเมินฯ ให้เป็นแบบอย่างเดียวกัน เช่นกำหนดการดำรงตำแหน่ง หากกำหนดไว้ 3 ปีก็ควรกำหนดให้เหมือนกันหมด จะได้ไม่เกิดการเปรียบเทียบกันระหว่างการเลื่อนตำแหน่งจาการของผู้กำกับการ เป็น ผู้กำกับการ กับ การประเมินเพื่อขอรับการแต่งตั้งเป็นพนักงานสอบสวน (สบ 4) ในด้านจำนวนสำนวนการสอบสวน ควรกำหนดให้จำนวนสำนวนให้น้อยลงกว่าเดิม เพื่อปรับให้เข้ากับสถานการณ์จริงที่พนักงานสอบสวน (สบ 3) เป็นหัวหน้าชุดสอบสวน จึงเป็นผู้ให้คำปรึกษาแก่พนักงานสอบสวน (สบ 1) (สบ 2) เป็นส่วนใหญ่ ไม่ค่อยมีคดีอยู่ในความรับผิดชอบมากมาย ส่วนเรื่องตัวอย่างสำนวนที่จะต้องเสนอคณะกรรมการประเมินฯ ให้คงอยู่เช่นเดิมเพราะเป็นการแสดงให้เห็นถึงคุณภาพในการทำสำนวนของพนักงานสอบสวนแต่ละคน และในเรื่องการทดสอบความรู้ในงานสอบสวนเรื่องกฎหมาย ระเบียบ คำสั่งต่าง ๆ ควรปรับข้อบังคับให้สามารถนำเอกสารเข้าห้องสอบได้เพื่อการวิเคราะห์ที่ชัดเจนตรงตามประเด็นที่คณะกรรมการสอบถาม และตรงกับหลักความจริงที่ พนักงานสอบสวนส่วนใหญ่ก็จะเปิดกฎหมายเพื่อตอบใจทักปัญหาข้อเท็จจริงที่เกิดขึ้น และสำนักงานตำรวจแห่งชาติควรกำหนดตำแหน่งพนักงานสอบสวน (สบ 5) รวมถึงอำนาจหน้าที่ เพื่อให้เป็นจุดมุ่งหมายของพนักงานสอบสวน (สบ 3) ที่จะไปให้ถึงเพื่อความก้าวหน้าทางอาชีพราชการ

## ส่วนที่ 5 อภิปรายผลการศึกษา

จากการศึกษาเรื่อง ทักษะของพนักงานสอบสวน (สบ 3) ต่อการประเมินเพื่อรับการแต่งตั้งเป็น พนักงานสอบสวน (สบ 4) กรณีศึกษาของบัญชาการตำรวจนครบาล เพื่อศึกษาทักษะของพนักงานสอบสวน (สบ 3) ต่อการประเมินเพื่อขอรับการแต่งตั้งเป็นพนักงานสอบสวน (สบ 4) ผู้ศึกษาได้แจกแบบสอบถามให้พนักงานสอบสวน (สบ 3) ในสังกัดกองบัญชาการตำรวจนครบาล ทั้งหมด 272 คนได้รับแบบสอบถามกลับคืน 240 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 88.23 และสัมภาษณ์พนักงานสอบสวน (สบ 3) จำนวน 3 คน สามารถนำมาอภิปรายผลการศึกษาเพื่อให้เกิดความชัดเจนมากยิ่งขึ้น ดังนี้

กลุ่มประชากรส่วนใหญ่เป็นเพศชาย ร้อยละ 92.9 มีอายุระหว่าง 41-45 ปี ร้อยละ 46.7 มีสถานภาพสมรส ร้อยละ 81.20 ครองยศพันตำรวจโทมาเป็นระยะเวลา 6 ปี ร้อยละ 36.70 อายุราชการตำรวจ 15-20 ปี ร้อยละ 59.20 ปฏิบัติงานเป็นพนักงานสอบสวน 11-15 ปี ร้อยละ 76.3 มีวุฒิการศึกษา นิติศาสตร์ ร้อยละ 45.80 รองลงมาคือ รัฐประศาสนศาสตร์ ร้อยละ 26.3 เลื่อนตำแหน่งมาจากโครงการพนักงานสอบสวนตำแหน่งควบพนักงานสอบสวน (สบ 3) ร้อยละ 71.3 ดำรงตำแหน่งพนักงาน (สบ 3) ตั้งแต่ 4 ปีขึ้นไปมีร้อยละ 78.80 เคยยื่นแบบประเมินเพื่อขอรับการแต่งตั้งเป็นพนักงานสอบสวน (สบ 4) แต่ไม่ผ่านการประเมินร้อยละ 70.80

จากการศึกษาพนักงานสอบสวน (สบ 3) ส่วนใหญ่มีทักษะต่อการประเมินเพื่อขอรับการแต่งตั้งเป็นพนักงานสอบสวน (สบ 4) แบ่งเป็น 6 ประการได้ดังนี้

1. การประเมินระดับกองบังคับการ (บก.) พนักงานสอบสวนส่วนใหญ่ มีความเห็นไม่แน่ใจ กับ การประเมินระดับ กองบังคับการ (บก.) ค่าเฉลี่ย 3.16 ซึ่งแบ่งออกเป็น 3 ด้าน คือ ด้านคณะกรรมการประเมิน ด้านหลักเกณฑ์การประเมินบุคคล และ ด้านหลักเกณฑ์การประเมินผลงาน ดังนี้

1.1 ด้านคณะกรรมการการประเมิน พนักงานสอบสวนส่วนใหญ่เห็นด้วย  $\bar{X}=3.82$  ว่าคณะกรรมการมีหน้าที่ตรวจสอบคุณสมบัติ ประเมินบุคลิกภาพ และ ประเมินผลงานของผู้ขอรับการประเมิน ซึ่งขั้นตอนการตรวจสอบคุณสมบัติเป็นขั้นตอนแรกเป็นการกลั่นกรองผู้ที่มีคุณสมบัติครบถ้วนระดับต้นเพื่อจะเข้ารับการประเมิน

แต่ไม่เห็นด้วย  $\bar{X}=2.21$  ในเรื่องผู้ที่จะมาเป็นคณะกรรมการ เนื่องจากมีคณะกรรมการระดับรองผู้บังคับการหลายท่าน แต่ละท่านก็ไม่ได้รับผิดชอบด้านงานสอบสวน จึงไม่ได้ให้ความสนใจกับการประเมิน ควรมีคณะกรรมการที่เป็นผู้บังคับบัญชาระดับต้น ได้แก่

รองผู้กำกับการสืบสวนสอบสวน ผู้กำกับการ ต้นสังกัด ซึ่งปฏิบัติหน้าที่ร่วมกันกับผู้เข้ารับการประเมินทำให้ทราบถึงความประพฤติ การปฏิบัติงานของผู้เข้ารับการประเมินทำให้สามารถให้คะแนนในด้านต่าง ๆ ได้อย่างเป็นจริง และควรมีบุคคลภายนอกซึ่งอาจจะเป็นประชาชนเข้ามาและไม่เห็นด้วย  $\bar{X}=2.20$  เรื่องคณะกรรมการประเมิน ต้องมีมติเป็นเอกฉันท์จึงจะถือว่าผ่านการประเมิน เนื่องจากคณะกรรมการมี รองผู้บังคับการจำนวนหลายท่านซึ่งมีเพียงท่านเดียวที่ควบคุมกำกับดูแลงานสอบสวน ส่วนรองผู้บังคับการคนอื่น ๆ มิได้ควบคุมงานสอบสวน ซึ่งหากมิได้สัมผัสกับการทำงานของผู้ขอรับการประเมินแล้วก็จะไม่ทราบเรื่องการทำงานสอบสวนของผู้ขอรับการประเมินเลย คงเพียงแต่สามารถประเมินในเรื่องบุคลิกภาพ ธรรมเนียมตำรวจของผู้ขอรับการประเมินเท่านั้น ซึ่งหากคณะกรรมการกับผู้ขอรับการประเมินมีความขัดแย้งกันมาก่อนแล้ว ก็คงไม่เป็นธรรมกับผู้ขอรับการประเมิน

1.2 ด้านหลักเกณฑ์การประเมินบุคคล พนักงานสอบสวนส่วนใหญ่เห็นด้วย  $\bar{X}=4.05$  ในประเด็นเรื่องเกณฑ์ผ่านการประเมินบุคลิกภาพบุคคล ต้องได้คะแนนจากคณะกรรมการแต่ละท่านไม่ต่ำกว่า 3.5 เพราะว่าตำแหน่งพนักงานสอบสวน (สบ 4) เทียบเท่าผู้กำกับการถือได้ว่าเป็นผู้ทรงคุณวุฒิด้านงานสอบสวนการเข้าสู่ตำแหน่งดังกล่าวได้จะต้องได้รับความเห็นชอบจากคณะกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิโดยคะแนนประเมิน 3.5 จึงถือว่าเหมาะสมดีแล้ว ขณะยื่นประเมิน ต้องดำรงตำแหน่งรองผู้กำกับการหรือเทียบเท่ารองผู้กำกับการในสายงานสอบสวน พนักงานสอบสวนส่วนใหญ่ เห็นด้วย  $\bar{X}=3.99$  ส่วนแนวทางการพิจารณาบุคลิกภาพที่กำหนดไว้ พนักงานสอบสวนส่วนใหญ่ เห็นด้วย  $\bar{X}=3.95$  ว่าเหมาะสมดีแล้ว เพราะเป็นแนวทางเดียวกันกับหลักเกณฑ์การพิจารณาผู้ดำรงตำแหน่งผู้กำกับการซึ่งถือเป็นผู้นำหน่วยระดับต้น และเห็นด้วย  $\bar{X}=3.85$  ว่าหากขาดคุณสมบัติข้อใดข้อหนึ่งถือว่าไม่การประเมิน เพราะเป็นคุณสมบัติเดียวกับหลักเกณฑ์การประเมินตำแหน่งผู้กำกับการ และเห็นด้วย  $\bar{X}=3.80$  ว่าแนวทางการพิจารณาความประพฤติที่กำหนดเหมาะสมดีแล้ว และเห็นด้วย  $\bar{X}=3.72$  ว่าขณะยื่นประเมิน สามารถดำรงตำแหน่งรองผู้กำกับการนอกสายงานสอบสวนที่มีอำนาจในการสืบสวนและสอบสวน โดยปฏิบัติหน้าที่งานสอบสวน เพราะว่าการรองผู้กำกับการนอกสายงานสอบสวนที่ปฏิบัติหน้าที่งานสอบสวนเป็นผู้ที่สนใจ รักในงานสอบสวนดังนั้นจึงเป็นการให้โอกาสในการยื่นประเมินเพื่อเข้าสู่ตำแหน่งพนักงานสอบสวน(สบ 4) และเห็นด้วย  $\bar{X}=3.67$  ว่าขณะยื่นประเมิน หากถูกลงโทษทางวินัยในปีปฏิทินใดให้ถือว่าขาดคุณสมบัติในปีปฏิทินนั้น

แต่ไม่เห็นด้วย  $\bar{X}=2.32$  ว่าผู้ขอรับการประเมินต้องดำรงตำแหน่งรองผู้กำกับการ หรือเทียบเท่ารวมกันไม่น้อยกว่า 4 ปี และไม่เห็นด้วย  $\bar{X}=2.29$  ว่าขณะดำรงตำแหน่ง

รองผู้กำกับฯ หรือเทียบเท่า ต้องปฏิบัติงานสอบสวนไม่น้อยกว่า 4 ปี ต่อเนื่องหรือไม่ก็ได้ เพราะหลักเกณฑ์การคัดเลือกผู้ดำรงตำแหน่งผู้กำกับฯ ของสำนักงานตำรวจแห่งชาติกำหนดไว้ให้ดำรงตำแหน่งรองผู้กำกับฯหรือเทียบเท่าไม่น้อยกว่า 3 ปี หากพิจารณาจากหลักเกณฑ์การประเมินพนักงานสอบสวน(สบ 4)ทำให้เกิดความไม่เท่าเทียมกัน ซึ่งหากเป็นเช่นนี้เมื่อดำรงตำแหน่งรองผู้กำกับฯครบ 3 ปีทำให้พนักงานสอบสวน (สบ 3) เข้าสู่วงวนการวิ่งเต้นเพื่อให้ได้ตำแหน่งผู้กำกับฯ เพื่อโอกาสความก้าวหน้าทางหน้าที่ราชการ เพราะยังไม่สามารถประเมินพนักงานสอบสวน(สบ 4)ได้

1.3 ด้านหลักเกณฑ์การประเมินผลงาน พนักงานสอบสวนส่วนใหญ่ เห็นด้วย  $\bar{X}=4.05$  ว่ากรณีเป็นผู้ตรวจสำนวน คณะกรรมการสุ่มเลือก 3 สำนวนที่ควบคุมสั่งการมา พิจารณาคุณภาพ และเห็นด้วย  $\bar{X}=4.05$  ว่ากรณีปฏิบัติ 2 หน้าและผู้ขอรับการประเมินสามารถเลือกอย่างใดอย่างหนึ่งให้คณะกรรมการสุ่มเลือกพิจารณาได้ เพราะว่า พนักงานสอบสวน (สบ 3) บางส่วนปฏิบัติหน้าที่หัวหน้างานสอบสวน หรือ หัวหน้าชุดสอบสวน จึงไม่ได้ทำสำนวนการสอบสวนด้วยตัวเอง เพียงแต่ควบคุมสั่งการพนักงานสอบสวน (สบ 2), (สบ 1) ทำให้บางท่านไม่มีสำนวนที่รับผิดชอบ มีเพียงบันทึกควบคุมสั่งการ ดังนั้นเมื่อครบหลักเกณฑ์การประเมิน จึงนำผลงานที่ควบคุมสั่งการมาขอรับการประเมินคุณภาพผลงาน ถือเป็นการเปิดกว้างในการยื่นประเมินผลงาน กรณีเป็นพนักงานสอบสวนผู้รับผิดชอบ คณะกรรมการสุ่มเลือก 3 สำนวนแล้ว พิจารณาคุณภาพสำนวน พนักงานสอบสวนส่วนใหญ่ เห็นด้วย  $\bar{X}=3.84$  เป็นเหตุผลหนึ่งที่ทำให้พนักงานสอบสวน (สบ 3) ที่มุ่งหวังจะประเมินเป็นพนักงานสอบสวน (สบ 4) มีความมุ่งมั่น มีความหวังที่จะก้าวหน้าในอาชีพราชการ ตั้งใจปฏิบัติหน้าที่ ทำสำนวนให้รัดกุม เรียบร้อย เพื่อใช้เป็นผลงานในการประเมิน และเห็นด้วย  $\bar{X}=3.68$  ว่า เกณฑ์ผ่านการประเมินผลงาน ต้องได้คะแนนจากคณะกรรมการแต่ละท่านไม่ต่ำกว่า 3. เพราะตำแหน่งพนักงานสอบสวน (สบ 4) ถือได้ว่าเป็นผู้ทรงคุณวุฒิดำเนินงานสอบสวนการเข้าสู่ตำแหน่งดังกล่าวได้ผลงานการสอบสวนต้องเป็นที่ประจักษ์ และสามารถเป็นสำนวนตัวอย่าง เป็นแบบอย่างให้แก่พนักงานสอบสวนรุ่นต่อไป ดังนั้นจึงจะต้องได้รับความเห็นชอบจากคณะกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิ ไม่ต่ำกว่า 3.75 จึงถือว่าเหมาะสมดีแล้ว

แต่ไม่เห็นด้วย  $\bar{X}=2.27$  กรณีเป็นพนักงานสอบสวนร่วม ให้นับ 2 คดีที่ร่วมสอบสวนเท่ากับ 1 คดีที่ทำด้วยตนเอง เพราะว่า พนักงานสอบสวน (สบ 3) มักจะถูกแต่งตั้งให้ร่วมทำสำนวนการสอบสวนร่วมกับพนักงานสอบสวน (สบ 2), (สบ 1) จึงเปรียบเสมือนทำสำนวนดังกล่าวด้วยตัวเอง ดังนั้นหากนับจำนวน 2 คดีเท่ากับ 1 คดีนั้นพนักงานสอบสวนส่วนใหญ่จึงไม่

เห็นด้วย และไม่เห็นด้วย  $\bar{X}=2.25$  ว่าปริมาณงานสอบสวนขณะดำรงตำแหน่งรองผู้กำกับฯ หรือเทียบเท่า ไม่น้อยกว่า 140 คดี เพราะว่าพนักงานสอบสวน (สบ 3) ส่วนใหญ่ปฏิบัติหน้าที่ หัวหน้างานสอบสวน หรือ หัวหน้าชุดสอบสวน จึงไม่ได้ทำสำนวนการสอบสวนด้วยตัวเอง เพียงแต่ควบคุมสั่งการพนักงานสอบสวน (สบ 2), (สบ 1) ทำให้บางท่านไม่มีสำนวนที่รับผิดชอบ ประกอบบางสถานีมีพนักงานสอบสวน (สบ 3) เพียง 1 หรือ 2 คน จึงทำหน้าที่ตรวจสำนวนการสอบสวน และบันทึกสั่งการ ในสำนวน เกณฑ์ที่กำหนดไว้ 140 คดีจึงเป็นเกณฑ์ที่สูงไป ไม่เหมาะสมกับการปฏิบัติงานจริง และไม่เห็นด้วย  $\bar{X}=2.23$  กรณีที่ ตร.ตั้งเป็นคณะทำงานสอบสวนให้นับ 1 คดี คณะทำงานเท่ากับ 7 คดีที่ทำด้วยตนเอง แม้ว่าคดีที่ตั้งเป็นคณะกรรมการของ ตร. บางคดีมีความยุ่งยากซับซ้อน หากแต่ตั้งเป็นคณะทำงานมีพนักงานสอบสวนหลายคน ดังนั้นเกณฑ์ 7 ต่อ 1 จึงไม่เหมาะสม พนักงานสอบสวนส่วนใหญ่เห็นว่าควรนับเป็น 1 คดีเท่านั้นและหากจะพิจารณาจากระดับความยากง่ายของสำนวนก็ให้เป็นอีกเกณฑ์หนึ่ง

2. การประเมินระดับ กองบัญชาการ (บช.) พนักงานสอบสวนส่วนใหญ่มีความเห็นไม่แน่ใจ  $\bar{X}=3.33$  แบ่งเป็น 2 ประเด็นย่อย คือ ด้านการตรวจสอบผลการประเมิน และด้านการสัมภาษณ์ ซึ่งพนักงานสอบสวนส่วนใหญ่มีความคิดเห็น ดังนี้

2.1 ด้านการตรวจสอบผลการประเมิน พนักงานสอบสวนส่วนใหญ่ เห็นด้วย  $\bar{X}=3.83$  ว่า คณะกรรมการระดับ บช.มีหน้าที่ตรวจสอบผลการประเมินของ บก.อีกชั้นหนึ่ง และเห็นด้วย  $\bar{X}=3.78$  เมื่อตรวจสอบการประเมินของระดับ บก. มีความเห็นชอบแล้ว บช.จึงจัดให้มีการสัมภาษณ์ เนื่องจากว่าตำแหน่งพนักงานสอบสวน (สบ 4) ถือได้ว่าเป็นผู้ทรงคุณวุฒิด้านงานสอบสวนการเข้าสู่ตำแหน่งดังกล่าวได้ผลงานการสอบสวนต้องเป็นที่ประจักษ์ และสามารถเป็นสำนวนตัวอย่าง เป็นแบบอย่างให้แก่พนักงานสอบสวนรุ่นหลังได้ การตรวจสอบอีกชั้นหนึ่งถือว่าเป็นการกลั่นกรองชั้นที่สองเพื่อลดข้อผิดพลาดและได้ผู้ที่มีความรู้ความสามารถอย่างแท้จริง

พนักงานสอบสวนส่วนใหญ่ ไม่เห็นด้วย  $\bar{X}=2.29$  ว่า คณะกรรมการระดับ บช. ประกอบด้วย ผบช., รอง ผบช.ทุกคน, ผบก.ทุกคน, รอง ผบก.(สอบสวน), ผกก.กำลังพล และไม่เห็นด้วย  $\bar{X}=2.25$  ว่าคณะกรรมการต้องมติเป็นเอกฉันท์จึงจะถือว่าผ่านการประเมิน เนื่องจากคณะกรรมการมีหลายท่านซึ่งมีบางท่านที่ควบคุมกำกับดูแลงานสอบสวน ส่วนคณะกรรมการท่านอื่น ๆ มิได้ควบคุมงานสอบสวน ซึ่งหากมิได้สัมผัสกับการทำงานของผู้ขอรับการประเมินแล้วก็จะไม่ทราบเรื่องการทำงานสอบสวนของผู้ขอรับการประเมินเลย คงเพียงแต่สามารถประเมินในเรื่องบุคลิกภาพ ธรรมเนียมตำรวจของผู้ขอรับการประเมินเท่านั้น ซึ่งหากคณะกรรมการกับผู้ขอรับการประเมินมีความขัดแย้งกันมาก่อนแล้ว ก็คงไม่เป็นธรรมกับผู้ขอรับการประเมิน

2.2 การสัมภาษณ์ผลงานของผู้ขอรับการประเมินขณะดำรงตำแหน่ง พนักงานสอบสวนส่วนใหญ่ เห็นด้วย  $\bar{X} = 4.45$  ว่าผลงานระหว่างที่ดำรงตำแหน่งเป็นการปฏิบัติของผู้ประเมินซึ่งรู้ทุกขั้นตอน เมื่อนำมาสัมภาษณ์ก็ทำให้ผู้ประเมินสามารถตอบได้อย่างมั่นใจ ฉะนั้น เพราะเป็นงานของตนเอง และการสัมภาษณ์ ปฏิภาณ ไหวพริบ เทคนิคการแก้ไขปัญห ฯลฯ พนักงานสอบสวนส่วนใหญ่ เห็นด้วย  $\bar{X} = 3.90$  เพราะเป็นหลักเกณฑ์ทั่วไปของการประเมิน บุคลิกภาพบุคคล ความเหมาะสมในตำแหน่ง ที่ต้องมีปฏิภาณไหวพริบ ในการแก้ไขปัญหเฉพาะหน้า เพราะปัจจุบันอาชญากรรมในกรุงเทพมหานครมีเทคนิคในการกระทำความผิดที่สูงขึ้น ประสิทธิภาพ การแก้ไขปัญหเฉพาะ รวมถึงปฏิภาณไหวพริบที่ดี ส่งผลดีต่อการแก้ไขปัญหเฉพาะหน้าให้แก่ประชาชนที่ได้รับความเดือดร้อน การสัมภาษณ์กฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับ เกี่ยวกับงานสอบสวน พนักงานสอบสวนส่วนใหญ่ เห็นด้วย  $\bar{X} = 3.80$  ว่าระเบียบ คำสั่ง ข้อบังคับ งานสอบสวน ถือเป็นสิ่งสำคัญในการทำงานเพราะหากว่าพนักงานสอบสวนทำถูกต้องตาม ระเบียบ คำสั่งต่าง ๆ โอกาสที่จะผิดพลาดก็จะน้อย เป็นสิ่งป้องกันตนเองได้ ดังนั้น พนักงานสอบสวนส่วนใหญ่จึงเห็นด้วยหลักเกณฑ์ด้านนี้ แต่ พนักงานสอบสวนส่วนใหญ่ ไม่เห็นด้วย  $\bar{X} = 2.32$  ว่าเกณฑ์ผ่านการสัมภาษณ์ต้องมีมติเป็นเอกฉันท์ เนื่องจากเกณฑ์ผ่านควรจะเป็นเสียง ส่วนใหญ่จากคณะกรรมการ มากกว่ามติเป็นเอกฉันท์เป็นการเพิ่มแรงจูงใจและโอกาสที่จะผ่านการประเมิน ทำให้พนักงานสอบสวน (สบ 3) ตัดสินใจเข้าสู่การประเมินมากขึ้น

3. การประเมินระดับ สำนักงานตำรวจแห่งชาติ (ตร.) พนักงานสอบสวน (สบ 3) มีความเห็น ไม่แน่ใจ คิดเป็น  $\bar{X} = 3.07$  ซึ่งพนักงานสอบสวนส่วนใหญ่มีความคิดเห็นด้วย คณะกรรมการระดับ ตร. มีหน้าที่ตรวจสอบและให้ความเห็นชอบผลการประเมิน ระดับ บก., บช., และจัดให้มีการทดสอบความรู้ความสามารถ เนื่องจากการตรวจสอบระดับ ตร. เป็นการกลั่นกรอง ขั้นสุดท้าย โดยส่วนใหญ่จะเป็นการรับรองผลของ บก., บช. จึงไม่ได้มีความเห็นเป็นอคติกับ หลักเกณฑ์ด้านนี้ และการผ่านจาก ตร.ยังเป็นเครื่องยืนยันความรู้ความสามารถของพนักงานสอบสวนอีกด้วย

แต่ไม่เห็นด้วย  $\bar{X} = 2.28$  ว่าคณะกรรมการระดับ ตร.ประกอบด้วย คณะกรรมการส่งเสริมงานสอบสวน มีสถาบันส่งเสริมงานสอบสวนเป็นเลขานุการ เพราะ คณะกรรมการระดับ ตร. นั้นมีระยะห่างจากพนักงานสอบสวน ผู้รับการประเมิน ทำให้ไม่ทราบถึง ความรู้ ความสามารถของผู้ขอรับการประเมินอย่างแท้จริง และไม่เห็นด้วย  $\bar{X} = 2.21$  ว่าเกณฑ์ ผ่านการสัมภาษณ์ต้องมีมติเป็นเอกฉันท์ เพราะเกณฑ์ผ่านควรจะเป็นเสียงส่วนใหญ่จาก

คณะกรรมการ มากกว่ามติเป็นเอกฉันท์เป็นการเพิ่มแรงจูงใจและโอกาสที่จะผ่านการประเมิน ทำให้พนักงานสอบสวน (สบ 3) ตัดสินใจเข้าสู่การประเมินมากขึ้น

4. ด้านการทดสอบข้อเขียน พนักงานสอบสวนส่วนใหญ่เห็นด้วย คิดเป็น  $\bar{X} = 3.86$  ว่า เกณฑ์ผ่านการทดสอบในแต่ละหมวดวิชาต้องได้คะแนนไม่น้อยกว่า 60% เนื่องจากเกณฑ์ผ่านการสอบข้อเขียน 60% เป็นเกณฑ์มาตรฐานทั่วไปในการทดสอบบุคคล และเห็นด้วย ( $\bar{X} = 3.89$ ) ในเรื่องการทดสอบคุณธรรม จริยธรรม จรรยาบรรณพนักงานสอบสวน คุณธรรม จริยธรรม จรรยาบรรณพนักงานสอบสวน เป็นเครื่องยึดเหนี่ยวจิตใจพนักงานสอบสวนให้ปฏิบัติหน้าที่อำนวยความสะดวกยุติธรรมให้แก่ประชาชน ไม่มีอคติ ไม่ลำเอียง ยึดถือประโยชน์ของประชาชนเป็นหลัก หากไม่เช่นนั้นแล้ว พนักงานสอบสวนก็จะยึดแต่ประโยชน์ส่วนตน ไม่เกิดความยุติธรรม มีความลำเอียง ประชาชนเสียประโยชน์ เป็นเครื่องมือของกลุ่มคนมีเงิน ใช้กฎหมายในทางที่ผิด การทดสอบข้อเขียนไม่อนุญาตให้นำตำรา เอกสารต่าง ๆ เข้าห้องสอบ พนักงานสอบสวนส่วนใหญ่เห็นด้วย  $\bar{X} = 3.87$  เพราะว่าเป็นเกณฑ์มาตรฐานในการทดสอบความรู้ความสามารถจะไม่ให้นำตำรา เอกสารต่าง ๆ เข้าห้องสอบ เพื่อเป็นการทดสอบความรู้ เชาวน์ปัญญา ของผู้เข้ารับการประเมิน การทดสอบความรู้ในงานสอบสวนเป็นคำถามเกี่ยวกับกฎหมาย พ.ร.บ.ต่าง ๆ ที่มีโทษทางอาญา ระเบียบ ข้อบังคับ คำสั่งเกี่ยวกับงานสอบสวน ฯลฯ พนักงานสอบสวนส่วนใหญ่เห็นด้วย  $\bar{X} = 3.87$  และหากไม่ผ่านเกณฑ์การทดสอบวิชาใดวิชาหนึ่งให้ถือว่าไม่ผ่านการประเมิน พนักงานสอบสวนส่วนใหญ่เห็นด้วย  $\bar{X} = 3.86$  เนื่องจาก พนักงานสอบสวน(สบ 4)ถือได้ว่าเป็นผู้ทรงคุณวุฒิด้านงานสอบสวน จะต้องเป็นผู้รอบรู้ด้านกฎหมาย ระเบียบเกี่ยวกับงานสอบสวน สามารถเป็นอาจารย์สอน หรือถ่ายทอดให้แก่พนักงานสอบสวนรุ่นต่อ ๆ ไปได้ การทดสอบข้อเขียนแบ่งเป็น 3 ด้าน คือ ด้านความรู้ในงานสอบสวน ด้านการทำสำนวน และด้านคุณธรรม จริยธรรม เป็นเนื้อหาที่ครอบคลุมงานสอบสวน พนักงานสอบสวนส่วนใหญ่เห็นด้วย  $\bar{X} = 3.84$  การทดสอบความสามารถในการทำสำนวนการสอบสวนตามที่คณะกรรมการส่งเสริมงานสอบสวน กำหนด พนักงานสอบสวนส่วนใหญ่เห็นด้วย  $\bar{X} = 3.71$  เพราะว่าเป็นผู้ทรงคุณวุฒิด้านงานสอบสวน จะต้องเป็นผู้รอบรู้การทำสำนวนการสอบสวนทุกประเภทจนชำนาญไม่ว่าจะพลิกแพลงข้อกฎหมาย หรือวิธีการกระทำความผิดอย่างไรอย่างไร จนสามารถเป็นอาจารย์สอน หรือถ่ายทอดให้แก่พนักงานสอบสวนรุ่นต่อ ๆ ไป

5. ด้านมาตรการป้องกัน ลงโทษ ผู้นำผลงานผู้อื่นมายื่น พนักงานสอบสวน (สบ 3) มีความเห็น เห็นด้วย คิดเป็น  $\bar{X} = 3.43$  ว่าเมื่อตรวจพบการกระทำความผิดหลังแต่งตั้งเข้าสู่ตำแหน่งแล้ว คำสั่งแต่งตั้งจะถูกเพิกถอนทันทีและตั้งกรรมการพิจารณาวินัยประเมิน และเมื่อ

ตรวจสอบพบการกระทำผิดให้ตั้งคณะกรรมการพิจารณาวินัยตามข้อเท็จจริงและความรุนแรง พนักงานสอบสวนส่วนใหญ่ เห็นด้วย  $\bar{X} = 3.79$  เพราะว่ามีมาตรการนี้เป็นการป้องปรามไม่ให้พนักงานสอบสวนที่ไม่ได้ปฏิบัติหน้าที่ ไปช่วยราชการในตำแหน่งหน้าที่อื่น ต้องการประเมินแต่ตนเองไม่มีผลงาน นำเอาผลงานของผู้อื่น หรือที่ตนร่วมสอบสวนแต่ในนามมาขอยื่น ซึ่งการนำผลงานผู้อื่นมายื่นประเมินย่อมถือว่าไม่เคารพศักดิ์ศรีของตนเอง ไม่เคารพธรรมเนียมตำรวจ ก็สมควรที่จะได้รับโทษตามความหนักเบาของพฤติการณ์ และเห็นด้วย  $\bar{X} = 3.76$  ว่าคณะกรรมการประเมินฯทุกประดับ มีอำนาจการพิจารณาประเมินในทันทีที่ตรวจพบความผิด

แต่การห้ามมิให้ผู้ให้นำผลงานของผู้อื่นมายื่นประเมิน เข้ารับการประเมินภายใน 2 ปีนับแต่วันที่ได้รับโทษ พนักงานสอบสวนส่วนใหญ่ ไม่เห็นด้วย  $\bar{X} = 3.76$  เพราะ การงดการยื่นประเมิน 2 ปีเป็นระยะเวลาที่นาน ทำให้พนักงานสอบสวนเกิดความท้อแท้ ไม่มีแรงจูงใจในการทำงาน ซึ่งอาจเกิดการพลั้งเผลอได้บ้าง ควรจะให้โอกาสในการกลับตัวเพื่อรักษาบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถในงานสอบสวน

6. ด้านมาตรการรักษาบุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถ และประสบการณ์ พนักงานสอบสวน (สบ 3) มีความเห็น ไม่เห็นด้วย คิดเป็น  $\bar{X} = 2.33$  ในประเด็นหลังจากผ่านการประเมินแล้วได้รับการแต่งตั้งให้ไปดำรงตำแหน่งที่ บก. ทำหน้าที่ผู้ตรวจสำนวน อำนวยการงานสอบสวน พนักงานสอบสวนส่วนใหญ่ ไม่เห็นด้วย  $\bar{X} = 2.42$  เนื่องจาก ตำแหน่งพนักงานสอบสวน (สบ 4) เป็นตำแหน่งผู้ปฏิบัติงานด้านการสอบสวน ซึ่งเป็นผู้ที่มีความรู้ความเชี่ยวชาญ การให้ไปประจำอยู่ที่ บก. กลับเป็นการนำบุคคลที่มีความรู้ความสามารถไปนั่งอยู่เฉย ๆ ซึ่งไม่เกิดประโยชน์กับประชาชน ไม่ได้ใช้ความรู้ความสามารถของตน พนักงานสอบสวน (สบ 4) ควรจะประจำอยู่ที่สถานีดูแลอำนวยการด้านงานสอบสวน ให้คำปรึกษาแก่พนักงานสอบสวนทุกระดับในสถานีได้อย่างทันทีทันใด ที่เกิดปัญหาในการปฏิบัติงาน ย่อมจะเกิดประโยชน์กว่านำไปประจำอยู่ที่ บก. และหลังจากได้รับการแต่งตั้งแล้วต้องปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่ง พนักงานสอบสวน (สบ 4) ต่อไปอีกไม่น้อยกว่า 4 ปี พนักงานสอบสวนส่วนใหญ่ ไม่เห็นด้วย  $\bar{X} = 2.25$  เนื่องจากเป็นหลักเกณฑ์ที่ทำให้ บุคลากรด้านงานสอบสวนเสียเปรียบสายงานอื่นในด้านความก้าวหน้าในการรับราชการ เนื่องจากเกณฑ์ผู้กำกับการจะขึ้นดำรงตำแหน่งรองผู้บังคับการ จะดำรงตำแหน่งไม่น้อยกว่า 3 ปี แต่พนักงานสอบสวน(สบ 4) ต้องดำรงตำแหน่งไม่น้อยกว่า 4 ปี ทำให้ล่าช้ากว่าสายงานอื่น 1 ปี

เหตุที่ผลการศึกษาออกมาดังกล่าวข้างต้นเป็นเพราะว่า หลักเกณฑ์การประเมินส่วนใหญ่เป็นมาตรฐานคืออยู่แล้ว เช่น การมีคณะกรรมการหลายคนในการประเมิน ไม่ว่าจะระดับใด และการทดสอบข้อเขียนซึ่งเป็นการทดสอบที่เป็นมาตรฐานทั่วไป การประเมินบุคลิกภาพ

บุคคล การประเมินผลงานบุคคล การสัมภาษณ์ สอดคล้องกับ นิยะดา ชุณหวงษ์ (2521, น. 129-138) ได้ศึกษาเรื่องการบริหารงานบุคคลในประเทศไทย พบว่า เทคนิคในการประเมินผล การปฏิบัติงานที่ใช้กันมากที่สุดคือผลงานของการปฏิบัติเป็นเครื่องวัดความมีประสิทธิภาพโดย ส่วนรวม การให้คะแนนโดยตาราง และการประเมินผลโดยผู้ประเมินมากกว่า 1 คน ซึ่งแสดงให้เห็นว่าการประเมินผลมีความยุติธรรม ทำให้พนักงานสอบสวน (สบ 3) มีขวัญและกำลังใจในการทำงานให้มีประสิทธิภาพ ให้มีคุณสมบัติครบหลักเกณฑ์การประเมิน เพื่อความก้าวหน้าในอาชีพ ราชการ ตลอดจนความเป็นอยู่ที่ดีขึ้น สอดคล้องกับ อภิชาติ ดุษฎีพฤติพันธ์ (2541, บทคัดย่อ) พบว่า พนักงานสอบสวนส่วนมากมีทัศนคติที่ดีต่อโครงการพนักงานสอบสวนตำแหน่งควบระดับ รองสารวัตรถึงสารวัตร เมื่อกำหนดใช้โครงการพนักงานสอบสวนตำแหน่งควบระดับรองสารวัตรถึง สารวัตรแล้ว พนักงานสอบสวนระดับรองสารวัตรสอบสวนส่วนมากจึงพยายามทำงานในสายงาน สอบสวนเพื่อสะสมให้ตนมีคุณสมบัติได้พิจารณาเลื่อนตำแหน่งสู่สารวัตรสอบสวน ตามโครงการ พนักงานสอบสวนตำแหน่งควบรองสารวัตรถึงสารวัตร และยังสอดคล้องกับทฤษฎีการจูงใจ หรือ ทฤษฎีสองปัจจัย (Two Factor) ของ Frederick Herzberg (อ้างถึงใน สมยศ เกียรตินันท์, 2539, น. 29-30) ได้กล่าวไว้ว่าความพอใจในการทำงานกับแรงจูงใจในการทำงานนั้นแตกต่างกัน การที่บุคคลมีความพอใจในการทำงานมิได้หมายความว่าเขามีแรงจูงใจในการทำงานเสมอไป ความพอใจในการทำงานจะมีผลให้บุคคลทำงานต่อไป โดยไม่คิดจะลาออกจากงาน แต่แรงจูงใจ ทำให้บุคคลทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งปัจจัยที่ก่อให้เกิดแรงจูงใจในการทำงาน (Motivation Factor) ได้แก่ 1) ความสำเร็จของงาน (Achievement) 2) การได้รับความยกย่องใน ผลของงาน (Recognition) 3) งานที่ท้าทาย (Challenge) 4) ความรับผิดชอบในงาน (Responsibility) 5) ความก้าวหน้า (Advancement) 6) ความเจริญเติบโต (Growth) และ กองบัญชาการตำรวจนครบาล (2520) ได้สำรวจกำลังขวัญในการปฏิบัติงานของตำรวจนครบาล พบว่ามีระดับกำลังขวัญในการปฏิบัติงานอยู่ในเกณฑ์สูงและพบว่าปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับ ขวัญ และกำลังใจ คือ สวัสดิการและค่าตอบแทน ความพอใจในการทำงาน ความสำเร็จของ ผลงาน ความเป็นธรรมในหน่วยงาน การยอมรับนับถือและสถานภาพทางสังคม และสุภาพรรณ คำม่วง (2525, บทคัดย่อ) พบว่า ส่วนปัจจัยที่ส่งเสริมขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน คือ ความมั่นคงในการทำงาน วิธีการประเมินผลในการทำงาน งานที่ทำ สัมพันธภาพในการทำงาน และสภาพแวดล้อมในการทำงาน และปัจจัยที่พนักงานมีความพอใจต่ำที่สุด คือ โอกาสก้าวหน้า

หากแต่หลักเกณฑ์บางประการก็ไม่เหมาะสม เช่น ผู้ที่จะมาเป็นคณะกรรมการ จำนวนคณะกรรมการ มติคณะกรรมการ ระยะเวลาดำรงตำแหน่งที่เสียเปรียบสายงานอื่น ปริมาณ

ผลงานที่ใช้ยื่นประเมินไม่เหมาะสมกับการปฏิบัติหน้าที่จริง และหลังจากได้รับตำแหน่งแล้วก็ต้องปฏิบัติงานในสายงานสอบสวนนานกว่าตำแหน่งผู้กำกับการอื่น รวมถึงมาตรการในการรักษาบุคลากรฯ เหล่านี้ทำให้พนักงานสอบสวน (สบ 3) เกิดความเบื่อหน่าย ท้อแท้ คิดเปลี่ยนสายงานแทนที่จะยื่นประเมินพนักงานสอบสวน (สบ 4) ในโอกาสแรกที่จะทำได้ สอดคล้องกับ ปานศิริ ประภาวัต (2530, น. 150) ชำนาญในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจระดับรองผู้กำกับการโดยเฉลี่ยอยู่ในเกณฑ์ปานกลาง ทศนคติเกี่ยวกับโอกาสก้าวหน้าศักดิ์ศรีของอาชีพ รายได้และสวัสดิการ และความมั่นคงในหน้าที่การงานอยู่ในเกณฑ์ที่ไม่น่าพอใจ และระยะเวลาที่เงินเต็มขั้นอายุราชการที่แตกต่างกันมีผลทำให้ระดับขวัญแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญสถิติ และ ประยูร สุมานัส (2543, บทคัดย่อ) พบว่า พนักงานสอบสวนส่วนมากไม่มีความสนใจต่อโครงการพนักงานสอบสวนตำแหน่งควบระดับพนักงานสอบสวน (สบ 3) เนื่องจากเห็นว่างานสอบสวนเป็นสายงานที่โอกาสในความก้าวหน้าน้อยกว่าสายงานอื่น รายได้น้อยเมื่อเทียบกับปริมาณงานในความรับผิดชอบ รวมทั้งกฎ ระเบียบ ข้อบังคับที่มีอยู่มากยากแก่การปฏิบัติตามโดยไม่เกิดข้อบกพร่อง พนักงานสอบสวน ระดับ (สบ 2) จึงเกิดความเบื่อหน่าย มีความต้องการย้ายหนึ่งงานสอบสวนไปสู่สายงานอื่น ๆ โดยไม่มีความสนใจที่จะเข้าประเมินคัดเลือกเพื่อเป็นพนักงานสอบสวนระดับ (สบ 3) เว้นแต่ไม่สามารถย้ายสายงานได้จึงจะยอมเข้ารับการประเมินคัดเลือก และธวัชชัย นาคฤทธิ์ (2540, บทคัดย่อ) พบว่า การเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้นของกรมตำรวจมีความไม่เป็นธรรม การนำระบบอุปถัมภ์มาใช้ ไม่ได้พิจารณาตามหลักเกณฑ์การเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้น ไม่มีความบริสุทธิ์ ยุติธรรม และ สุเมธ วงศ์บุญยง (2525, น. 628-688) พบว่า หน่วยงานบริหารงานบุคคลกลางมิได้กำหนดมาตรฐานการทำงาน หลักเกณฑ์การปฏิบัติงาน หรือจัดทำรายละเอียดกำหนดหน้าที่และตำแหน่งของผู้ปฏิบัติงานไว้อย่างละเอียด ทำให้ขาดมาตรฐานที่จะใช้เปรียบเทียบในการประเมินผลงานราชการ และหลากหลายหน่วยงานยังมอบหมายงานให้เจ้าหน้าที่ปฏิบัติงานไม่ตรงตามหน้าที่ของแต่ละตำแหน่ง ในบางหน่วยงานมิได้ให้ความสนใจในการปรับปรุงการประเมินผลงานให้ถูกต้อง แต่ละหน่วยงานมีการประเมินผลการปฏิบัติงานข้าราชการที่แตกต่างกัน และไม่เป็นมาตรฐานเดียวกัน การประเมินผลการปฏิบัติงานปีละครั้งทำให้การประเมินเป็นไปอย่างกว้าง ๆ เกิดการเบี่ยงเบนไปจากข้อเท็จจริงประกอบกับผู้บังคับบัญชาระดับต่าง ๆ ในฐานะเป็นผู้ประเมินผลงานยังไม่มีความรู้ความเข้าใจในเรื่องการประเมินผลการปฏิบัติงานดีเพียงพอมีการใช้ทัศนคติส่วนตัวเป็นเกณฑ์การพิจารณา

ชื่อแฟ้ม: 12บทที่ 4  
ไดเรกทอรี: G:\8วีรศักดิ์  
แม่แบบ: C:\Documents and Settings\admin\Application  
Data\Microsoft\Templates\Normal.dot  
ชื่อเรื่อง: บทที่ 4  
เรื่อง:  
ผู้เขียน: COMPUTER  
คำสำคัญ:  
ข้อคิดเห็น:  
วันที่สร้าง: 23/05/52 ๒๓/๐๕/๕๒ ๑๐:๑๗ น.  
เปลี่ยนหมายเลข: 6  
บันทึกล่าสุดเมื่อ: 31/05/52 ๓๑/๐๕/๕๒ ๑๒:๓๔ น.  
บันทึกล่าสุดโดย: vip  
เวลาในการแก้ไขทั้งหมด: 139 นาที  
พิมพ์ครั้งสุดท้ายเมื่อ: 22/06/52 ๒๒/๐๖/๕๒ ๑๔:๓๘ น.  
เป็นงานพิมพ์ที่เสร็จสิ้นขึ้นสุดท้าย  
จำนวนหน้า: 44  
จำนวนคำ: 9,515 (ประมาณ)  
จำนวนอักขระ: 54,238 (ประมาณ)