

บทที่ 5

สรุปและข้อเสนอแนะ

การศึกษาวิจัยเรื่อง “ทัศนะของพนักงานสอบสวน (สบ 3) ต่อการประเมินเพื่อรับการแต่งตั้งเป็นพนักงานสอบสวน (สบ 4) กรณีศึกษาของบัญชาการตำรวจนครบาล” มีที่มาจากผู้ศึกษาต้องการที่จะสำรวจทัศนะของพนักงานสอบสวน (สบ 3) ต่อการประเมินขอเลื่อนตำแหน่งเป็นพนักงานสอบสวน (สบ 4) ว่ามีเหตุผลและแรงจูงใจอย่างไร เพื่อแสวงหาแนวทางที่เหมาะสมให้สำนักงานตำรวจแห่งชาตินำไปแก้ไขปัญหาระบบ ปรับปรุง หลักเกณฑ์การประเมินและการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งพนักงานสอบสวน (สบ 4) รวมถึงการพัฒนาคุณภาพของพนักงานสอบสวนเพื่อประโยชน์ในการอำนวยความยุติธรรม

วัตถุประสงค์เพื่อศึกษาการแต่งตั้งพนักงานสอบสวน (สบ 3) ให้ดำรงตำแหน่งพนักงานสอบสวน (สบ 4) ตามหลักเกณฑ์การประเมิน และเพื่อสำรวจทัศนะของพนักงานสอบสวน (สบ 3) ต่อการตัดสินใจที่จะยื่นแบบประเมินขอรับการแต่งตั้งเป็นพนักงานสอบสวน (สบ 4) รวมทั้งเพื่อแสวงหาแนวทางให้สำนักงานตำรวจแห่งชาตินำไปแก้ไขปัญหาระบบ ปรับปรุง หลักเกณฑ์การประเมินและการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งพนักงานสอบสวน (สบ 4)

ประชากรในการศึกษาคือ พนักงานสอบสวน (สบ 3) ในสังกัดกองบัญชาการตำรวจนครบาล จำนวน 272 คน โดยใช้แบบสอบถาม (Questionnaire) จำนวน 1 ชุด สามารถเก็บแบบสอบถามคืนได้ 240 คน คิดเป็นร้อยละ 88.23 และโดยการสัมภาษณ์ (Interview) พนักงานสอบสวน (สบ 3) จำนวน 3 คน คิดเป็นร้อยละ 100

การศึกษานี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ Quantitative Research ใช้วิธีการสำรวจเชิงพรรณนาจากแบบสอบถามและการวิจัยเชิงคุณภาพ Qualitative Research

การเก็บรวบรวมข้อมูลในการศึกษา ผู้ศึกษาได้ดำเนินการได้เก็บข้อมูลด้วยตนเองจากสถานีตำรวจนครบาล 88 สถานีในสังกัดกองบัญชาการตำรวจนครบาล และวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ สถิติคือ การแจกแจงความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) วิเคราะห์ข้อมูลด้วยคอมพิวเตอร์ใช้โปรแกรมสำเร็จรูปสำหรับการวิจัยทางสังคมศาสตร์ (Statistical Package for Social Science: SPSS) สามารถสรุปผลการศึกษาเป็นภาพรวมได้ดังนี้

1. ข้อมูลส่วนบุคคล

กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศชาย มีอายุระหว่าง 41-45 ปี สถานภาพส่วนใหญ่สมรสแล้ว ครอบครัพลำบากเป็นระยะเวลา 6 ปี มีอายุราชการตำรวจ 15-20 ปี ปฏิบัติงานเป็นพนักงานสอบสวน 11-15 ปี ส่วนใหญ่จบการศึกษานิติศาสตร์ รองลงมาคือรัฐประศาสนศาสตร์ ส่วนใหญ่เลื่อนตำแหน่งมาจากโครงการพนักงานสอบสวนตำแหน่งควบพนักงานสอบสวน (สบ 3) ดำรงตำแหน่งพนักงาน (สบ 3) มากกว่า 4 ปี และเคยยื่นแบบประเมินเพื่อขอรับการแต่งตั้งเป็นพนักงานสอบสวน (สบ 4) แต่ไม่ผ่านการประเมิน

2. ข้อมูลเกี่ยวกับทัศนคติของพนักงานสอบสวน(สบ 3)ต่อการประเมินเพื่อขอรับการแต่งตั้งเป็นพนักงานสอบสวน (สบ 4) แบ่งเป็น 6 ประการ คือ

2.1. การประเมินระดับกองบังคับการ (บก.) ซึ่งแบ่งออกเป็น 3 ด้าน คือ ด้านคณะกรรมการประเมิน ด้านหลักเกณฑ์การประเมินบุคคล และ ด้านหลักเกณฑ์การประเมินผลงาน กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีความคิดเห็นดังนี้

2.1.1 ด้านคณะกรรมการการประเมิน พนักงานสอบสวนส่วนมากเห็นด้วยในเรื่องหน้าที่ของคณะกรรมการในเรื่องการตรวจสอบคุณสมบัติ ประเมินบุคลิกภาพ และ ประเมินผลงานของผู้ขอรับการประเมิน ซึ่งขั้นตอนการตรวจสอบคุณสมบัติเป็นขั้นตอนแรกเป็นการกลั่นกรองผู้ที่มีคุณสมบัติครบถ้วนระดับต้นเพื่อจะเข้ารับการประเมิน ผู้ที่จะมาเป็นคณะกรรมการ พนักงานสอบสวนส่วนใหญ่ไม่เห็นด้วย และไม่เห็นด้วยในเรื่องมติของคณะกรรมการ ต้องมีมติเป็นเอกฉันท์เนื่องจากคณะกรรมการมี รองผู้บังคับการจำนวนหลายท่านซึ่งมีเพียงท่านเดียวที่ควบคุมกำกับดูแลงานสอบสวน ส่วนรองผู้บังคับการคนอื่น ๆ มิได้ควบคุมงานสอบสวน ซึ่งหากมิได้สัมผัสกับการทำงานของผู้ขอรับการประเมินแล้วก็จะไม่ทราบเรื่องการทำงานสอบสวนของผู้ขอรับการประเมิน จึงไม่ได้ให้ความสนใจกับการประเมิน ควรมีคณะกรรมการที่เป็นผู้บังคับบัญชาระดับต้นได้แก่ รองผู้กำกับ การสืบสวนสอบสวน ผู้กำกับ การ ต้นสังกัด ซึ่งปฏิบัติหน้าที่ร่วมกันกับผู้เข้ารับการประเมินทำให้ทราบถึงความประพฤติ การปฏิบัติงานของผู้เข้ารับการประเมินทำให้สามารถให้คะแนนในด้านต่าง ๆ ได้อย่างเป็นจริง คงเพียงแต่สามารถประเมินในเรื่องบุคลิกภาพ ธรรมเนียมตำรวจของผู้ขอรับการประเมินเท่านั้น ซึ่งหากคณะกรรมการกับผู้ขอรับการประเมินมีความขัดแย้งกันมาก่อนแล้ว ก็คงไม่เป็นธรรมกับผู้ขอรับการประเมิน

2.1.2 ด้านหลักเกณฑ์การประเมินบุคคล พนักงานสอบสวนส่วนใหญ่เห็นด้วยในหลักเกณฑ์ต่าง ๆ มี 3 ประเด็นที่ไม่เห็นด้วย คือ ผู้ขอรับประเมินต้องดำรงตำแหน่งรองผู้กำกับการ หรือเทียบเท่ารวมกันไม่น้อยกว่า 4 ปี และขณะดำรงตำแหน่งรองผู้กำกับการ หรือเทียบเท่าต้องปฏิบัติงานสอบสวนไม่น้อยกว่า 4 ปี ต่อเนื่องหรือไม่ก็ได้ หลักเกณฑ์การคัดเลือกผู้ดำรงตำแหน่งผู้กำกับการ ของสำนักงานตำรวจแห่งชาติกำหนดไว้ให้ดำรงตำแหน่งรองผู้กำกับการหรือเทียบเท่าไม่น้อยกว่า 3 ปี หากพิจารณาจากหลักเกณฑ์การประเมินพนักงานสอบสวน (สบ 4) ทำให้เกิดความไม่เท่าเทียมกัน ซึ่งหากเป็นเช่นนี้เมื่อดำรงตำแหน่งรองผู้กำกับการครบ 3 ปีทำให้พนักงานสอบสวน (สบ 3) เข้าสู่วังวนการวิ่งเต้นเพื่อให้ได้ตำแหน่งผู้กำกับการ เพื่อโอกาสความก้าวหน้าทางหน้าที่ราชการ เพราะยังไม่สามารถประเมินพนักงานสอบสวน(สบ 4)ได้

2.1.3 ด้านหลักเกณฑ์การประเมินผลงาน พนักงานสอบสวนส่วนใหญ่เห็นด้วยกับหลักเกณฑ์ที่ตั้งไว้มีเพียง 3 ประเด็นที่ไม่เห็นด้วย คือ กรณีเป็นพนักงานสอบสวนร่วม ให้นับ 2 คดีที่ร่วมสอบสวนเท่ากับ 1 คดีที่ทำด้วยตนเอง, ปริมาณงานสอบสวนขณะดำรงตำแหน่งรองผู้กำกับการหรือเทียบเท่า ไม่น้อยกว่า 140 คดี และ กรณีที่ ตร.ตั้งเป็นคณะทำงานสอบสวน ให้นับ 1 คดีคณะทำงานเท่ากับ 7 คดีที่ทำด้วยตนเอง เนื่องจากพนักงานสอบสวน (สบ 3) มักจะถูกแต่งตั้งให้ร่วมทำสำนวนการสอบสวนร่วมกับพนักงานสอบสวน (สบ 2), (สบ 1) จึงเปรียบเสมือนทำสำนวนดังกล่าวด้วยตัวเอง จึงควรนับจำนวนที่เป็นคณะทำงาน และร่วมสอบสวน เป็น 1 สำนวนและพิจารณาจากส่วนร่วมในสำนวนดังกล่าวอีกชั้นหนึ่ง เป็นเกณฑ์ในการประเมิน และพนักงานสอบสวน (สบ 3) ส่วนใหญ่ปฏิบัติหน้าที่หัวหน้างานสอบสวน หรือ หัวหน้าชุดสอบสวน จึงไม่ได้ทำสำนวนการสอบสวนด้วยตัวเอง เพียงแต่ควบคุมสั่งการพนักงานสอบสวน (สบ 2), (สบ 1) ทำให้บางท่านไม่มีสำนวนที่รับผิดชอบ ประกอบบางสถานีมีพนักงานสอบสวน (สบ 3) เพียง 1 หรือ 2 คน จึงทำหน้าที่ตรวจสำนวนการสอบสวนและบันทึกสั่งการ ในสำนวน เกณฑ์ที่กำหนดไว้ 140 คดีจึงเป็นเกณฑ์ที่สูงไป ไม่เหมาะสมกับการปฏิบัติงานจริง

2.2 การประเมินระดับ กองบัญชาการ (บช.) แบ่งเป็น 2 ประเด็นย่อย คือ ด้านการตรวจสอบผลการประเมิน และด้านการสัมภาษณ์ ซึ่งพนักงานสอบสวนส่วนใหญ่มีความคิดเห็นดังนี้

2.2.1 ด้านการตรวจสอบผลการประเมิน พนักงานสอบสวนส่วนใหญ่ไม่เห็นด้วย 2 ประเด็น คือ ผู้ที่เป็นคณะกรรมการ และ มติของคณะกรรมการ เนื่องจากมีคณะกรรมการระดับผู้บังคับการหลายท่าน ซึ่งไม่ได้เป็นผู้บังคับบัญชาโดยตรงของผู้ขอรับการประเมิน ทำให้ไม่ทราบถึงความประพฤติ การปฏิบัติงานของผู้เข้ารับการประเมิน ไม่สามารถให้คะแนนในด้าน

ต่าง ๆ ได้อย่างเป็นจริง และเป็นการยากที่จะได้รับคะแนนที่ดีจากคณะกรรมการทุกท่าน ซึ่งควรลดจำนวนคณะกรรมการลงเหลือเพียงผู้บังคับบัญชาสายตรงของผู้ขอรับการประเมิน เพื่อจะได้ผลการประเมินที่ตรงตามความจริง ประกอบกับจำนวนคณะกรรมการที่มีมาก หากบางท่านมีความขัดแย้งกันมาก่อนแล้ว ก็คงไม่เป็นธรรมกับผู้ขอรับการประเมิน

2.2.2 ด้านการสัมภาษณ์ พนักงานสอบสวนส่วนใหญ่ไม่เห็นด้วย 1 ประเด็นคือ เกณฑ์ผ่านการสัมภาษณ์ต้องมีมติเป็นเอกฉันท์ เกณฑ์ผ่านควรจะเป็นเสียงส่วนใหญ่จากคณะกรรมการ มากกว่ามติเป็นเอกฉันท์เป็นการเพิ่มแรงจูงใจและโอกาสที่จะผ่านการประเมิน ทำให้พนักงานสอบสวน (สบ 3) ตัดสินใจเข้าสู่การประเมินมากขึ้น

2.3 การประเมินระดับ สำนักงานตำรวจแห่งชาติ (ตร.) พนักงานสอบสวนส่วนใหญ่เห็นด้วยกับหลักเกณฑ์ส่วนใหญ่ แต่ไม่เห็นด้วย 2 ประเด็น คือ คณะกรรมการระดับ ตร. มีระยะห่างจากพนักงานสอบสวน ผู้รับการประเมิน ทำให้ไม่ทราบถึงความรู้ ความสามารถของผู้ขอรับการประเมินอย่างแท้จริง และ เกณฑ์ผ่านการสัมภาษณ์ต้องมีมติเป็นเอกฉันท์ เกณฑ์ผ่านควรจะเป็นเสียงส่วนใหญ่จากคณะกรรมการ มากกว่ามติเป็นเอกฉันท์เป็นการเพิ่มแรงจูงใจและโอกาสที่จะผ่านการประเมิน ทำให้พนักงานสอบสวน (สบ 3) ตัดสินใจเข้าสู่การประเมินมากขึ้น

2.4 ด้านการทดสอบข้อเขียน พนักงานสอบสวนส่วนใหญ่เห็นด้วยกับหลักเกณฑ์การทดสอบข้อเขียน ได้แก่ เกณฑ์ผ่านการทดสอบในแต่ละหมวดวิชาต้องได้คะแนนไม่น้อยกว่า 60% การทดสอบคุณธรรม จริยธรรม จรรยาบรรณพนักงานสอบสวน, การทดสอบข้อเขียนไม่อนุญาตให้นำตำรา เอกสารต่าง ๆ เข้าห้องสอบ, การทดสอบความรู้ในงานสอบสวนเป็นคำถามเกี่ยวกับกฎหมาย พ.ร.บ. ต่าง ๆ ที่มีโทษทางอาญา ระเบียบ ข้อบังคับ คำสั่งเกี่ยวกับงานสอบสวน ฯลฯ, หากไม่ผ่านเกณฑ์การทดสอบวิชาใดวิชาหนึ่งให้ถือว่าไม่ผ่านการประเมิน, การทดสอบข้อเขียนแบ่งเป็น 3 ด้าน คือ ด้านความรู้ในงานสอบสวน ด้านการทำสำนวน และด้านคุณธรรมจริยธรรม เป็นเนื้อหาที่ครอบคลุมงานสอบสวน และการทดสอบความสามารถในการทำสำนวนการสอบสวนตามที่คณะกรรมการส่งเสริมงานสอบสวนกำหนด เนื่องด้วย เกณฑ์ผ่านการสอบข้อเขียน 60% เป็นเกณฑ์มาตรฐานทั่วไปในการทดสอบบุคคล คุณธรรม จริยธรรม จรรยาบรรณพนักงานสอบสวน เป็นเครื่องยึดเหนี่ยวจิตใจพนักงานสอบสวนให้ปฏิบัติหน้าที่อำนวยความสะดวกให้ประชาชน ไม่มีอคติ ไม่ลำเอียง ยึดถือประโยชน์ของประชาชนเป็นหลัก หากไม่เช่นนั้นแล้วพนักงานสอบสวนก็จะยึดแต่ประโยชน์ส่วนตัว ไม่เกิดความยุติธรรม มีความลำเอียง ประชาชนเสียประโยชน์ เป็นเครื่องมือของกลุ่มคนมีเงิน ใช้กฎหมายในทางที่ผิด เกณฑ์มาตรฐานในการทดสอบความรู้ความสามารถจะไม่ให้นำตำรา เอกสารต่าง ๆ เข้าห้องสอบ เพื่อเป็นการทดสอบ

ความรู้ เชาวนปัญญา ของผู้เข้ารับการประเมิน พนักงานสอบสวน (สบ 4) ถือได้ว่าเป็น ผู้ทรงคุณวุฒิด้านงานสอบสวน จะต้องเป็นผู้รอบรู้ด้านกฎหมาย ระเบียบเกี่ยวกับงานสอบสวน เป็นผู้รอบรู้การทำสำนวนการสอบสวนทุกประเภทจนชำนาญไม่ว่าจะพลิกแพลงข้อกฎหมาย หรือวิธีการกระทำความผิดอย่างไรอย่างไร สามารถเป็นอาจารย์สอน หรือถ่ายทอดให้แก่พนักงานสอบสวนรุ่นต่อ ๆ ไปได้

2.5 ด้านมาตรการป้องกัน ลงโทษ ผู้นำผลงานผู้อื่นมาขึ้นประเมิน พนักงานสอบสวน ส่วนใหญ่เห็นด้วย ในประเด็น เมื่อตรวจพบการกระทำความผิดหลังแต่งตั้งเข้าสู่ตำแหน่งแล้ว คำสั่งแต่งตั้งจะถูกเพิกถอนทันทีและตั้งกรรมการพิจารณาวินัย, เมื่อตรวจสอบพบการกระทำความผิดให้ตั้งคณะกรรมการพิจารณาวินัยตามข้อเท็จจริงและความรุนแรง และ คณะกรรมการประเมินทุกระดับ มีอำนาจงดการพิจารณาประเมินในทันทีที่ตรวจพบความผิด แต่ไม่เห็นด้วย ในประเด็นเรื่องห้ามมิให้ผู้ซึ่งนำผลงานของผู้อื่นมาขึ้นประเมิน เข้ารับการประเมินภายใน 2 ปีนับแต่ วันที่ได้รับโทษ เนื่องจากการงดการขึ้นประเมิน 2 ปีเป็นระยะเวลาที่นาน ทำให้พนักงานสอบสวน เกิดความท้อแท้ ไม่มีแรงจูงใจในการทำงาน ซึ่งอาจเกิดการพลั้งเผลอได้บ้าง ควรจะให้โอกาสในการกลับตัวเพื่อรักษาบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถในงานสอบสวน

2.6 ด้านมาตรการรักษาบุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถ และประสบการณ์ พนักงานสอบสวนส่วนใหญ่ไม่เห็นด้วยในด้านนี้ คือ หลังจากผ่านการประเมินแล้วได้รับการ แต่งตั้งให้ไปดำรงตำแหน่งที่ บก. ทำหน้าที่ผู้ตรวจสำนวน อำนวยการงานสอบสวน และ หลังจาก ได้รับการแต่งตั้งแล้วต้องปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่ง พนักงานสอบสวน (สบ 4) ต่อไปอีกไม่น้อยกว่า 4 ปี เนื่องจากตำแหน่งพนักงานสอบสวน (สบ 4) เป็นตำแหน่งผู้ปฏิบัติงานด้านการสอบสวน ซึ่งเป็นผู้ที่มีความรู้ความเชี่ยวชาญ การให้ไปประจำอยู่ที่ บก. กลับเป็นการนำบุคคลที่มีความรู้ ความสามารถไปนั่งอยู่เฉย ๆ ซึ่งไม่เกิดประโยชน์กับประชาชน ไม่ได้ใช้ความรู้ความสามารถของตน พนักงานสอบสวน (สบ 4) ควรจะประจำอยู่ที่สถานีดูแลอำนวยการด้านงานสอบสวน ให้ คำปรึกษาแก่พนักงานสอบสวนทุกระดับในสถานีได้อย่างทันทีทันใด ที่เกิดปัญหาในการ ปฏิบัติงาน ย่อมจะเกิดประโยชน์กว่านำไปประจำอยู่ที่ บก. และมาตรการรักษาบุคลากรนี้ทำให้ พนักงานสอบสวนเสียเปรียบสายงานอื่นในด้านความก้าวหน้าในการรับราชการ เนื่องจากเกณฑ์ ผู้กำกับการจะขึ้นดำรงตำแหน่งรองผู้บังคับการ จะดำรงตำแหน่งไม่น้อยกว่า 3 ปี แต่พนักงานสอบสวน (สบ 4) ต้องดำรงตำแหน่งไม่น้อยกว่า 4 ปี ทำให้ล่าช้ากว่าสายงานอื่น 1 ปี

ข้อเสนอแนะของผู้ศึกษา

จากการศึกษาเรื่อง “ทัศนะของพนักงานสอบสวน (สบ 3) ต่อการยื่นแบบประเมินเพื่อรับการแต่งตั้งเป็นพนักงานสอบสวน (สบ 4) กรณีศึกษาของบัญชาการตำรวจนครบาล” ผู้ศึกษาขอเสนอแนะแนวทางการแก้ไขปัญหาในเรื่องของพนักงานสอบสวน (สบ 3) ต่อการประเมินเพื่อรับการแต่งตั้งเป็นพนักงานสอบสวน(สบ 4) ดังนี้

1. การประเมินระดับกองบังคับการ (บก.) ควรพิจารณาแต่งตั้งบุคคลภายนอก ซึ่งเคยรับบริการจากผู้เข้ารับการประเมินอย่างน้อย 1 คน และ ผู้บังคับบัญชาชั้นต้นระดับ สน. มาร่วมเป็นคณะกรรมการเพื่อประเมินประสิทธิภาพในการทำงาน และผลงานของผู้ขอรับการประเมิน ส่วนเกณฑ์การประเมินควรเป็นเสียงส่วนใหญ่ของคณะกรรมการเพื่อเพื่อความเป็นธรรมแก่ผู้ขอรับการประเมิน

2. การประเมินระดับกองบัญชาการ (บช.) คณะกรรมการควรประกอบด้วย ผบช., รอง ผบช. ที่รับผิดชอบงานสอบสวน ผบก.ต้นสังกัด และ รอง ผบก.ที่รับผิดชอบงานสอบสวนทุกบก. เพราะจะเป็นผู้ที่ชำนาญด้านการสอบสวน สามารถประเมินผลงานของผู้ขอรับการประเมินได้อย่างละเอียดครบถ้วน ส่วนเกณฑ์การประเมินควรเป็นเสียงส่วนใหญ่ของคณะกรรมการเพื่อเพื่อความเป็นธรรมแก่ผู้ขอรับการประเมิน

3. การประเมินระดับสำนักงานตำรวจแห่งชาติ (ตร.) เกณฑ์การประเมินควรเป็นเสียงส่วนใหญ่ของคณะกรรมการเพื่อเพื่อความเป็นธรรมแก่ผู้ขอรับการประเมิน เนื่องจากผู้ขอรับการประเมินก็ไม่อาจผ่านการประเมินได้ หาก คณะกรรมการบางท่านมีอคติ หรือ มีปัญหาขัดแย้งกับ ผู้ขอรับการประเมินมาก่อน

4. การทดสอบข้อเขียน ควรตั้งเป็นคณะกรรมการที่เกี่ยวข้องชาวยุทธด้านงานสอบสวน เป็นผู้พิจารณาออกข้อสอบโดยเนื้อหาที่ใช้วัดความรู้ ควรเป็นเนื้อหาที่พนักงานสอบสวน (สบ 3) ใช้ปฏิบัติจริง ไม่ควรนำข้อสอบที่เกินกว่าอำนาจหน้าที่ที่ปฏิบัติ เพื่อให้ข้อสอบที่ใช้ทดสอบเป็นมาตรฐาน ได้รับการยอมรับ และเนื้อหาควรกระจายเนื้อหา หลากหลายสาขาให้ผู้เข้ารับการทดสอบเลือกข้อสอบที่ตรงตามสายงานของตนเอง และควรให้ระยะเวลาที่ใช้ในการทดสอบที่เหมาะสมกับจำนวนข้อสอบ ประเด็นที่ถาม และวัยวุฒิของผู้เข้ารับการทดสอบ

5. มาตรการในการป้องกัน การลงโทษ ผู้นำผลงานผู้อื่นมาขอรับการประเมิน เมื่อตรวจพบควรลงโทษทางวินัยอย่างเคร่งครัด ไม่ให้เป็นเยี่ยงอย่าง ควรตั้งคณะกรรมการศึกษาหลักเกณฑ์การประเมินฯ ในด้านมาตรการลงโทษตัดสิทธิ์ผู้นำผลงานผู้อื่นมาประเมิน หาข้อยุติ

ว่าควรตัดสิทธิ์เพียงปีที่ยื่นขอประเมินหรือควรตัดสิทธิ์ 2 ปี จึงจะเหมาะสมกับความผิด เพื่อเป็นการจูงใจและให้โอกาสพนักงานสอบสวนที่ผิดพลาดในการปรับปรุงแก้ไขตัวเอง

6. มาตรการในการรักษาผู้ที่มีความรู้ความสามารถ และประสบการณ์ ควรพิจารณาให้ตำแหน่งพนักงานสอบสวน (สบ 4) เป็นตำแหน่งในสถานีตำรวจ เพื่อควบคุมการทำงานระดับสถานีให้มีประสิทธิภาพ และแก้ไขปัญหาให้แก่พนักงานสอบสวนได้อย่างทันที่ ทั้งนี้ เพราะหากตำแหน่งมาประจำอยู่ที่ บก. หน้างานก็เป็นเพียงผู้ตรวจสอบสำนวนเมื่อพนักงานสอบสวนทำสำนวนเสร็จแล้วเท่านั้น ไม่ได้ทำงานสอบสวนอย่างแท้จริง ซึ่งน่าจะเกิดประโยชน์มากกว่า หาก สำนักงานตำรวจแห่งชาติกำหนดตำแหน่งให้ประจำอยู่ที่สถานีเป็นแรงจูงใจให้พนักงานสอบสวน (สบ 3) มีความขยันหมั่นเพียร ทำงานให้มีประสิทธิภาพและมีคุณภาพเพื่อยื่นประเมิน เพื่อโอกาสความก้าวหน้าในการรับราชการ

ข้อเสนอแนะในการศึกษาวิจัยครั้งต่อไป

1. เนื่องจากการในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ เป็นการศึกษาเฉพาะพนักงานสอบสวน (สบ 3) ในสังกัดกองบัญชาการตำรวจนครบาล เท่านั้น เพื่อให้ได้ทัศนะของพนักงานสอบสวน (สบ 3) ที่เป็นส่วนใหญ่เพื่อประกอบการพิจารณาหลักเกณฑ์การประเมินฯ ควรศึกษาจากพนักงานสอบสวน (สบ 3) สังกัดกองบัญชาการตำรวจภูธรภาค 1-9 และกองบัญชาการตำรวจปราบปรามยาเสพติด กองบัญชาการตำรวจตรวจคนเข้าเมือง และกองบัญชาการตำรวจสอบสวน

2. ควรทำการเปรียบเทียบความคิดเห็นของพนักงานสอบสวน (สบ 4) ที่ได้ผ่านการประเมินว่ามีทัศนะต่อหลักเกณฑ์การประเมินอย่างไร เพื่อใช้ประกอบการพิจารณาหลักเกณฑ์การประเมินพนักงานสอบสวน (สบ 4) ที่เหมาะสมและเป็นธรรม

ชื่อแฟ้ม: 13บทที่ 5
ไดเรกทอรี: G:\8วีรศักดิ์
แม่แบบ: C:\Documents and Settings\admin\Application
Data\Microsoft\Templates\Normal.dot
ชื่อเรื่อง: บทที่ 5
เรื่อง:
ผู้เขียน: COMPUTER
คำสำคัญ:
ข้อคิดเห็น:
วันที่สร้าง: 23/05/52 ๒๓/๐๕/๕๒ ๑๐:๐๘ น.
เปลี่ยนหมายเลข: 8
บันทึกล่าสุดเมื่อ: 31/05/52 ๓๑/๐๕/๕๒ ๑๕:๓๗ น.
บันทึกล่าสุดโดย: vip
เวลาในการแก้ไขทั้งหมด: 17 นาที
พิมพ์ครั้งสุดท้ายเมื่อ: 22/06/52 ๒๒/๐๖/๕๒ ๑๔:๓๘ น.
เป็นงานพิมพ์ที่เสร็จสิ้นขึ้นสุดท้าย
จำนวนหน้า: 7
จำนวนคำ: 2,035 (ประมาณ)
จำนวนอักขระ: 11,602 (ประมาณ)