

บทที่ 5

สรุปผลการวิจัย อภิปรายผลและข้อเสนอแนะ

การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาเกี่ยวกับการสอบคัดเลือกบุคคลเข้าเรียนในกองกำกับการโรงเรียนตำรวจภูธร 4 ผลการวิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอนต่าง ๆ ดังรายละเอียดต่อไปนี้

- 5.1 วัตถุประสงค์ของการวิจัย
- 5.2 วิธีดำเนินการวิจัย
- 5.3 สรุปผลการวิจัย
- 5.4 อภิปรายผล
- 5.5 ข้อเสนอแนะ

5.1 วัตถุประสงค์ของการวิจัย

ในการศึกษาเรื่องการสอบคัดเลือกบุคคลเข้าเรียนในกองกำกับการโรงเรียนตำรวจภูธร 4 มีวัตถุประสงค์ตามหัวข้อต่อไปนี้

- 1) เพื่อศึกษาความเหมาะสมของกระบวนการสอบคัดเลือกบุคคลเข้าเรียนในกองกำกับการโรงเรียนตำรวจภูธร 4
- 2) เพื่อศึกษาสาเหตุของการขาดประสิทธิภาพของกระบวนการสอบคัดเลือกบุคคลเข้าเรียนในกองกำกับการโรงเรียนตำรวจภูธร 4
- 3) เพื่อศึกษาหาแนวทางปรับปรุงแก้ไขและพัฒนากระบวนการสอบคัดเลือกบุคคลเข้าเรียนในกองกำกับการโรงเรียนตำรวจภูธร 4

5.2 วิธีดำเนินการวิจัย

5.2.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง (Population and Sample)

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาวิจัยประกอบด้วย ข้าราชการตำรวจชั้นสัญญาบัตร ข้าราชการตำรวจชั้นประทวน และนักเรียนพลตำรวจในกองกำกับการโรงเรียนตำรวจภูธร 4 ปี พ.ศ. 2537 จำนวนทั้งสิ้น 993 คน โดยแยกเป็นชั้นสัญญาบัตร 45 คน ชั้นประทวน 144 คน และนักเรียนพลตำรวจ 804 คน

กลุ่มตัวอย่าง ใช้ประชากรของข้าราชการตำรวจชั้นสัญญาบัตร จำนวน 45 คน และประชากรข้าราชการตำรวจชั้นประทวน จำนวน 144 คน เป็นกลุ่มตัวอย่างรวมเป็น 189 คน สำหรับกลุ่มตัวอย่างนักเรียนพลตำรวจ ได้กำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่าง (Sample size) ตามตารางของ R.V.Krejcie และ D.W. Morgan ได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 205 คน จากจำนวนประชากร 804 คน จากนั้นใช้วิธีการสุ่มอย่างง่าย (Simple random sampling) โดยการจับฉลากรวมเป็นกลุ่มตัวอย่างทั้งสิ้น 394 คน

5.2.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เป็นแบบสอบถาม (Questionnaire) ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นเอง ตามกรอบของวัตถุประสงค์เพื่อใช้ถาม 1 ชุด กลุ่มตัวอย่างทั้ง 3 กลุ่ม แบบสอบถามตามที่สร้างขึ้นนี้ได้รับการตรวจสอบความตรง (Validity) ทั้งความตรงเชิงเนื้อหา (Content validity) และความตรงเชิงโครงสร้าง (Construct validity) แล้วนำไปทดลองใช้ (Tryout) เพื่อหาความเที่ยง (Reliability) ของแบบสอบถามกับกลุ่มตัวอย่างที่มีลักษณะคล้ายคลึงกันได้ค่าสัมประสิทธิ์ของความเที่ยงเป็น (α) เป็น 0.90

5.2.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเอง โดยขอความร่วมมือจากผู้กำกับการโรงเรียนตำรวจภูธร 4 เพื่อขออนุญาตส่งแบบสอบถามให้กับกลุ่มตัวอย่างดังกล่าว จำนวน 394 ชุด แบบสอบถามได้รับคืนทั้งสิ้น 386 ชุด คิดเป็นร้อยละ 98.00

5.2.4 การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูล ใช้คอมพิวเตอร์โปรแกรม SPSS/PC⁺ เพื่อหาค่าทางสถิติคือ ร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Arithmetic mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard

deviation) ส่วนข้อมูลที่เป็นแบบสอบถามลักษณะปลายเปิด (Open ended questionnaire) วิเคราะห์แล้วเสนอผลด้วยความเรียง (Narrative Analysis) ในการแปลผลของข้อมูลได้แปลผลตามเกณฑ์ที่กำหนดไว้

5.3 สรุปผลการวิจัย

ผลการวิจัยตามความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามในการสอบคัดเลือกบุคคลเข้าเรียนในกองกำกับการโรงเรียนตำรวจภูธร 4 สามารถสรุปรายละเอียดได้ดังต่อไปนี้

5.3.1 การศึกษาเกี่ยวกับระดับความเหมาะสมของกระบวนการสอบคัดเลือก

ตามผลการวิเคราะห์ข้อมูลถึงความเหมาะสมของกระบวนการสอบคัดเลือก ทั้งสามกลุ่มตัวอย่างได้แสดงความคิดเห็น โดยภาพรวมแล้วมีความคิดเห็นค่อนข้างตรงกัน อยู่ในระดับมาก โดยค่ารวมเฉลี่ยของข้าราชการตำรวจชั้นสัญญาบัตร ชั้นประทวน และนักเรียนพลตำรวจ เป็น 2.76, 2.63 และ 2.72 ตามลำดับ ซึ่งสรุปผลการวิเคราะห์ตามความคิดเห็นของแต่ละกลุ่มตัวอย่างดังนี้

ข้าราชการตำรวจชั้นสัญญาบัตร ได้แสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับความเหมาะสมของกระบวนการสอบคัดเลือกมีความเหมาะสมมาก 3 อันดับแรกได้แก่ การจัดจำนวนผู้เข้าสอบวิ่ง ชดละ 50 คน การตรวจข้อสอบที่ใช้ระบบคอมพิวเตอร์และกำหนดระยะเวลาการสมัครจริงไว้ 15 วัน

ข้าราชการตำรวจชั้นประทวน ได้แสดงความคิดเห็นในเรื่องนี้อยู่ในระดับมาก เช่นเดียวกัน คือ การกำหนดเกณฑ์สอบผ่านวิ่งไว้ 4 นาที การกำหนดระยะทางสำหรับวิ่ง 1,000 เมตร และการจัดจำนวนผู้เข้าสอบวิ่งชดละ 50 คน ส่วนความเหมาะสมในระดับน้อย ได้แก่ การชักชวนความเข้าใจก่อนลงมือปฏิบัติงาน และการประกาศรับสมัครสอบคัดเลือกได้กระทำโดยผ่านสื่อต่าง ๆ

นักเรียนพลตำรวจ ได้แสดงความคิดเห็นอยู่ในระดับมากเช่นเดียวกัน 3 อันดับแรกเรียงตามลำดับได้แก่ การตรวจข้อสอบที่ใช้ระบบคอมพิวเตอร์ การกำหนดระยะทางวิ่งสอบ 1,000 เมตร และการกำหนดระยะเวลาสมัครสอบจริงไว้ 15 วัน ส่วนที่มีความเหมาะสมในระดับน้อย ได้แก่ การชักชวนความเข้าใจก่อนลงมือปฏิบัติงาน วิธีการติดตามประเมินผลการปฏิบัติงานของกรรมการ และการจัดบุคลากรทำหน้าที่ประชาสัมพันธ์ในวันสมัครสอบ

5.3.2 การศึกษาถึงสาเหตุของความไม่มีประสิทธิภาพของกระบวนการสอบคัดเลือก

ทั้งสามกลุ่มตัวอย่าง ได้แสดงความคิดเห็นโดยภาพรวมแล้วมีความคิดเห็นต่อกระบวนการสอบคัดเลือกที่ขาดประสิทธิภาพอยู่ในระดับมาก มีค่ารวมเฉลี่ยของข้าราชการตำรวจชั้นสัญญาบัตร ชั้นประทวน และนักเรียนพลตำรวจ เป็น 2.60, 2.62 และ 2.52 ตามลำดับ ผู้วิจัยสามารถสรุปผลการวิเคราะห์ตามความคิดเห็นแต่ละกลุ่มตัวอย่างได้ดังนี้

ข้าราชการตำรวจชั้นสัญญาบัตร มีความคิดเห็นต่อสาเหตุที่ทำให้กระบวนการสอบขาดประสิทธิภาพอยู่ในระดับมาก 3 อันดับแรกได้แก่ มีการทุจริตในห้องสอบ ผู้ควบคุมห้องสอบบางท่านกระทำการไม่บริสุทธิ์ยุติธรรม โดยช่วยเหลือผู้เข้าสอบ และขาดขวัญกำลังใจในการทำงานของกรรมการและเจ้าหน้าที่ปฏิบัติงาน ส่วนสาเหตุที่มีผลอยู่ในระดับน้อย ได้แก่ ห้องสอบไม่เหมาะสม สถานที่สอบอยู่ไกลชุมชน ผู้ที่ออกข้อสอบขาดประสบการณ์

ข้าราชการตำรวจชั้นประทวน มีความคิดเห็นต่อสาเหตุที่ทำให้กระบวนการสอบขาดประสิทธิภาพอยู่ในระดับมากเช่นเดียวกันคือ มีการทุจริตในห้องสอบ ผู้ควบคุมห้องสอบบางท่านกระทำการไม่บริสุทธิ์ยุติธรรม โดยช่วยเหลือผู้เข้าสอบและผู้บริหารระดับสูงขาดการติดตามและประเมินผลการปฏิบัติหน้าที่ของกรรมการและผู้คุมสอบเรียงตามลำดับ ส่วนสาเหตุที่ส่งผลในระดับน้อย คือ ความห่างไกลของสถานที่สอบ ห้องสอบมีเสียงรบกวน และไม่เหมาะสม

นักเรียนพลตำรวจ ได้แสดงความคิดเห็นในการตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับสาเหตุต่าง ๆ ที่ทำให้กระบวนการสอบขาดประสิทธิภาพ มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก 3 อันดับแรกได้แก่ มีการทุจริตในห้องสอบ ระบบการควบคุมการทุจริตในห้องสอบไม่รัดกุม และกรรมการกับเจ้าหน้าที่ดำเนินงานโดยขาดการวางแผนตามลำดับ ส่วนที่ส่งผลในระดับน้อย ได้แก่ ความไม่เหมาะสมของห้องสอบ ห้องสอบมีเสียงรบกวน ห้องสอบอยู่ห่างไกลเส้นทางคมนาคม

5.3.3 การศึกษาแนวทางปรับปรุงแก้ไขและพัฒนากระบวนการสอบคัดเลือก

กลุ่มตัวอย่างทั้งสามกลุ่มได้แสดงความคิดเห็นต่อการตอบแบบสอบถามถึงแนวทางปรับปรุงแก้ไขและพัฒนากระบวนการสอบคัดเลือกต่าง ๆ มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากเช่นเดียวกัน มีค่ารวมเฉลี่ยของข้าราชการตำรวจชั้นสัญญาบัตร ชั้นประทวน และนักเรียนพลตำรวจ เป็น 3.02, 3.01 และ 3.00 ตามลำดับ ผู้วิจัยสามารถสรุปผลการวิเคราะห์ตามความคิดเห็นแต่ละกลุ่มตัวอย่างดังนี้

ข้าราชการตำรวจชั้นสัญญาบัตร มีความคิดเห็นให้มีการปรับปรุงแก้ไขและพัฒนากระบวนการสอบอยู่ในระดับมาก แต่มีข้อเสนอแนะทางปรับปรุงและพัฒนาในระดับมากที่สุด คือ ผู้บริหารควรสร้างเสริมขวัญและกำลังใจการปฏิบัติงานด้วยความบริสุทธิ์ยุติธรรม ส่วนข้อเสนอแนะทางปรับปรุงแก้ไขและพัฒนาในระดับมาก 3 อันดับแรกเรียงตามลำดับคือ กระบวนการตรวจร่างกายของแพทย์ต้องมีความบริสุทธิ์ยุติธรรม การป้องกันบุคคลผู้ไม่มีส่วนเกี่ยวข้องมาแอบอ้างหาผลประโยชน์ และการมอบหมายงานให้ตรงกับความรู้ความสามารถของบุคคล

ข้าราชการตำรวจชั้นประทวน มีความคิดเห็นในแนวทางปรับปรุงและพัฒนากระบวนการสอบคัดเลือกอยู่ในระดับมากเช่นเดียวกัน คือ กระบวนการตรวจร่างกายของแพทย์ควรหาทางป้องกันบุคคลที่ไม่มีส่วนเกี่ยวข้องมาแอบอ้างหาผลประโยชน์ ผู้บริหารควรสร้างเสริมขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานด้วยความบริสุทธิ์ยุติธรรม และกรรมการผู้คุมเครื่องคอมพิวเตอร์ในการตรวจข้อสอบต้องมีความรู้ และประสบการณ์ตามลำดับ

นักเรียนพลตำรวจมีความคิดเห็นในการเสนอแนะทางปรับปรุงแก้ไขและพัฒนากระบวนการสอบคัดเลือกอยู่ในระดับมาก แต่ก็มีข้อเสนอแนะทางปรับปรุงแก้ไขและพัฒนาอยู่ในระดับมากที่สุด เรียงตามลำดับได้แก่ ผู้บริหารควรสร้างเสริมขวัญและกำลังใจการปฏิบัติงานด้วยความบริสุทธิ์ยุติธรรม การตรวจร่างกายของแพทย์ควรดำเนินการด้วยความบริสุทธิ์ยุติธรรม และการตรวจร่างกายของแพทย์ควรหาทางป้องกันบุคคลที่ไม่มีส่วนเกี่ยวข้องในการตรวจร่างกายมาแอบอ้างหาผลประโยชน์ ส่วนในระดับมาก 3 อันดับแรกได้แก่ ผู้บริหารควรประเมินผลการปฏิบัติงานหลังเสร็จสิ้นภารกิจสอบ กรรมการผู้คุมเครื่องคอมพิวเตอร์ในการตรวจข้อสอบควรมีความรู้และประสบการณ์ และก่อนการรับสมัครสอบผู้บริหารควรมีการวางแผนการดำเนินงานอย่างรอบคอบ

5.4 อภิปรายผล

1) ผลการวิจัยเกี่ยวกับความเหมาะสมของกระบวนการสอบคัดเลือกเข้าเป็นนักเรียนพลตำรวจของกองกำกับการโรงเรียนตำรวจภูธร 4 จากแบบสอบถามชุดเดียวที่ใช้กับกลุ่มตัวอย่างทั้ง 3 กลุ่มโดยไม่มีการเปรียบเทียบนั้น ผลการวิจัยพบว่า ทั้งสามกลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นถึงความเหมาะสมของกระบวนการสอบคัดเลือกตรงกันอยู่ในระดับมาก กล่าวคือ ข้าราชการตำรวจชั้นสัญญาบัตร มีค่าเฉลี่ย 2.76 ชั้นประทวน 2.63 และนักเรียนพลตำรวจ 2.72 เมื่อพิจารณา

เป็นรายชื่อ พบว่า ความเหมาะสมที่อยู่ในระดับมาก ของข้าราชการตำรวจชั้นสัญญาบัตรคือ การจัดจำนวนผู้เข้าสอบวิ่ง ชุตละ 50 คน การตรวจข้อสอบด้วยคอมพิวเตอร์ และกำหนดเวลาสมัครเป็น 15 วัน ส่วนที่มีความเหมาะสมน้อยนั้น ได้แก่ การจัดเจ้าหน้าที่ประชาสัมพันธ์ในวันสมัครสอบ การจัดสถานที่สอบว่ายน้ำ และวิธีการติดตามประเมินผลการปฏิบัติของกรรมการและเจ้าหน้าที่ในการสอบคัดเลือก ซึ่งจะต้องหาวิธีการจัดให้มีความเหมาะสมมากขึ้น ในด้านความเหมาะสมที่อยู่ในระดับมากของข้าราชการตำรวจชั้นประทวนนั้น คือ การกำหนดเกณฑ์สอบวิ่งผ่านภายในเวลา 4 นาที ต่อระยะทาง 1,000 เมตร และให้จัดจำนวนผู้เข้าสอบวิ่งชุตละ 50 คน ด้านความเหมาะสมในระดับน้อย ได้แก่ การชักชวนความเข้าใจก่อนลงมือปฏิบัติ การประกาศรับสมัครผ่านสื่อมวลชน การกำหนดวางตัวเจ้าหน้าที่ดำเนินงาน การจัดสถานที่สอบว่ายน้ำรวมถึงการเรียกขานชื่อเข้าสอบว่ายน้ำแล้วไม่เหมาะสม เห็นควรได้รับการแก้ไข สำหรับความเหมาะสมที่อยู่ในระดับมากของนักเรียนพลตำรวจนั้น 3 อันดับแรกได้แก่ การใช้คอมพิวเตอร์ในการตรวจข้อสอบ ระยะทางในการสอบวิ่ง 1,000 เมตร และเวลาในการสมัครสอบ 15 วัน ด้านความเหมาะสมในระดับน้อย การชักชวนความเข้าใจก่อนลงมือปฏิบัติงาน วิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานของกรรมการตลอดจนการจัดเจ้าหน้าที่ประชาสัมพันธ์ในวันสมัครสอบ

สรุปแล้วผลการวิจัยที่มีความคิดเห็นตรงกันทั้งสามกลุ่มตัวอย่าง ถึงความไม่เหมาะสมของกระบวนการสอบคัดเลือกนั้น ได้แก่ วิธีการประเมินผลการทำงานของกรรมการ การชักชวนความเข้าใจในการจัดเจ้าหน้าที่ประชาสัมพันธ์ประจำวันสอบ การประกาศรับสมัครทางสื่อมวลชน การจัดสถานที่สอบว่ายน้ำรวมทั้งวิธีการขานชื่อเข้าสอบว่ายน้ำ

2) ผลการวิจัย สาเหตุของความไม่มีประสิทธิภาพของกระบวนการสอบคัดเลือก พบว่า กลุ่มตัวอย่างทั้ง 3 กลุ่ม ได้แสดงความคิดเห็นถึงสาเหตุที่ทำให้กระบวนการสอบคัดเลือกขาดประสิทธิภาพตรงกันอยู่ในระดับมาก ซึ่งมีค่าเฉลี่ยของข้าราชการตำรวจชั้นสัญญาบัตร เป็น 2.60 ชั้นประทวน 2.62 และนักเรียนพลตำรวจ 2.52 เมื่อพิจารณาเป็นรายชื่อของแต่ละกลุ่มตัวอย่างถึงสาเหตุที่ทำให้กระบวนการสอบไม่มีประสิทธิภาพ กลุ่มของข้าราชการตำรวจชั้นสัญญาบัตรในระดับมาก ได้แก่ มีการทุจริตในห้องสอบ ผู้ควบคุมห้องสอบบางท่านช่วยเหลือผู้เข้าสอบ การขาดขวัญกำลังใจในการทำงานของกรรมการและเจ้าหน้าที่ ทางด้านความคิดเห็นของชั้นประทวน ต่อสาเหตุของความไม่มีประสิทธิภาพนั้นอยู่ในระดับมาก ได้แก่ มีการทุจริตในห้องสอบ ผู้ควบคุมห้องสอบบางท่านช่วยเหลือผู้เข้าสอบ และผู้บริหารระดับสูงขาดการติดตามประเมินการปฏิบัติหน้าที่

ของกรรมการและผู้คุมสอบ ส่วนความคิดเห็นของนักเรียนพลตำรวจก็อยู่ในระดับมากเช่นเดียวกัน ประกอบด้วย การทุจริตในห้องสอบ ระบบการควบคุมการทุจริตในห้องสอบไม่รัดกุม และกรรมการกับเจ้าหน้าที่ดำเนินงานขาดการวางแผนในการทำงาน

สรุป จะเห็นว่าความคิดเห็นของทั้งสามกลุ่มตัวอย่างส่วนมากตรงกันต่อสาเหตุที่ทำให้กระบวนการสอบคัดเลือกขาดประสิทธิภาพในระดับมาก ได้แก่ การทุจริตในห้องสอบ การช่วยเหลือผู้เข้าสอบของเจ้าหน้าที่ เจ้าหน้าที่ระดับล่างขาดขวัญกำลังใจในการทำงานและผู้บริหารขาดการติดตามประเมินผลรวมทั้งขาดการวางแผนที่ดีในการทำงาน

3) การศึกษาแนวทางปรับปรุงแก้ไขและพัฒนากระบวนการสอบคัดเลือกจากผลของการวิจัย พบว่า ทั้งสามกลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นว่าการปรับปรุงแก้ไขและพัฒนากระบวนการสอบตรงกันอยู่ในระดับมาก โดยค่าเฉลี่ยรวมของข้าราชการตำรวจชั้นสัญญาบัตร เป็น 3.02 ขึ้นประทวน เป็น 3.01 และนักเรียนพลตำรวจเป็น 3.00 เมื่อพิจารณาแต่ละรายข้อแต่ละกลุ่มตัวอย่างแล้วพบว่า เห็นควรปรับปรุงแก้ไขและพัฒนากระบวนการสอบตามความคิดเห็นของตำรวจชั้นสัญญาบัตรในระดับมากที่สุดคือ ผู้บริหารควรสร้างเสริมขวัญและกำลังใจการปฏิบัติงานด้วยความบริสุทธิ์ยุติธรรมส่วนในระดับมาก ได้แก่ การตรวจร่างกายผู้เข้าสอบของแพทย์ต้องมีความบริสุทธิ์ยุติธรรม ป้องกันการหาผลประโยชน์ของบุคคลภายนอกในการตรวจร่างกาย และมอบหมายหน้าที่การงานให้ตรงกับความรู้ความสามารถ ในส่วนของตำรวจชั้นประทวนที่อยู่ในระดับมาก คือ กระบวนการตรวจร่างกายของแพทย์ควรหาทางป้องกันการหาผลประโยชน์ของบุคคลภายนอก ผู้บริหารระดับสูงควรสร้างเสริมขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานด้วยความบริสุทธิ์ยุติธรรม และกรรมการควบคุมเครื่องคอมพิวเตอร์ในการตรวจข้อสอบต้องมีความรู้และประสบการณ์เช่นเดียวกันกับนักเรียนพลตำรวจที่มีความคิดเห็นว่าการปรับปรุงแก้ไขและพัฒนากระบวนการสอบในระดับมากที่สุด ได้แก่ การสร้างเสริมขวัญและกำลังใจของผู้บริหารในการปฏิบัติงานของผู้ใต้บังคับบัญชาด้วยบริสุทธิ์ยุติธรรม การตรวจร่างกายของแพทย์ควรดำเนินการด้วยความบริสุทธิ์ยุติธรรม และป้องกันบุคคลภายนอกหาผลประโยชน์จากการตรวจร่างกายของแพทย์ ในประเด็นของความคิดเห็นที่อยู่ในระดับมาก คือการประเมินผลการปฏิบัติงานหลังเสร็จสิ้นการสอบของผู้บริหาร กรรมการควบคุมเครื่องคอมพิวเตอร์ในการตรวจข้อสอบ และการวางแผนก่อนการรับสมัครของผู้บริหาร

5.5 ข้อเสนอแนะ

5.5.1 ข้อเสนอแนะสำหรับกองบัญชาการศึกษากรมตำรวจ

- 1) ควรมีการกำกับติดตามผลการปฏิบัติงานทุกขั้นตอนของกระบวนการสอบคัดเลือกอย่างจริงจังและเข้มงวด
- 2) ควรมีการประเมินผลการปฏิบัติงานของกรรมการและเจ้าหน้าที่ทั้งก่อนดำเนินการขณะดำเนินการและสิ้นสุดการดำเนินการสอบคัดเลือก
- 3) ควรมีการเสริมสร้างขวัญและกำลังใจให้กับคณะกรรมการและเจ้าหน้าที่ปฏิบัติงานการสอบคัดเลือกด้วยความเสมอภาค
- 4) ควรจัดทำระบบสารสนเทศของกระบวนการสอบให้เป็นปัจจุบันเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพในการติดตามและประเมินผลการปฏิบัติงานต่อไป

5.5.2 ข้อเสนอแนะสำหรับกองกำกับการโรงเรียนตำรวจภูธร 4

- 1) ควรมีการวางแผนการปฏิบัติงานการสอบคัดเลือกล่วงหน้าให้ชัดเจน ภายหลังรับทราบคำสั่งจากกองบัญชาการการศึกษา
- 2) ควรมีการประเมินผลการปฏิบัติงานของกรรมการและเจ้าหน้าที่ทั้งก่อนปฏิบัติงาน ขณะปฏิบัติงาน และเสร็จสิ้นการปฏิบัติงานสอบคัดเลือกเพื่อจัดทำระบบงานสารสนเทศในการปฏิบัติงานต่อไป
- 3) ควรเสริมสร้างขวัญกำลังใจให้กับกรรมการและเจ้าหน้าที่ที่ปฏิบัติงานด้วยความบริสุทธิ์ยุติธรรม
- 4) ควรหาทางป้องกันและปราบปรามกระบวนการทุจริตที่จะเกิดขึ้นในการสอบคัดเลือกทุกขั้นตอนอย่างจริงจังและเข้มงวด
- 5) ควรมีการกำกับและติดตามการปฏิบัติงานของกรรมการและเจ้าหน้าที่อย่างเคร่งครัด

5.5.3 ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

- 1) ควรวิจัยในลักษณะเดียวกันนี้ในกองกำกับการโรงเรียนตำรวจภูธรต่าง ๆ รวมทั้งกองกำกับการโรงเรียนตำรวจนครบาล
- 2) ควรศึกษาวิจัยเปรียบเทียบระหว่างกองกำกับการโรงเรียนตำรวจภูธรกับกองกำกับการโรงเรียนตำรวจนครบาล
- 3) ควรมีการวิจัยผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนพลตำรวจที่ศึกษาในหลักสูตร 1 ปี
- 4) ควรมีการวิจัยเกี่ยวกับการติดตามผลการปฏิบัติงานของนักเรียนพลตำรวจเมื่อจบการศึกษาแล้ว