

บทที่ 5

สรุปและข้อเสนอแนะ

การศึกษาวิจัยเรื่อง ทักษะของพนักงานสอบสวนต่อจรรยาบรรณของพนักงานสอบสวน ศึกษาเฉพาะกรณีตำรวจภูธรจังหวัดเชียงใหม่ ในครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์ที่ต้องการทราบถึง ทักษะของพนักงานสอบสวนที่มีต่อจรรยาบรรณพนักงานสอบสวนในการปฏิบัติหน้าที่ ต้องการทราบถึงปัจจัยที่ทำให้จรรยาบรรณ มีได้นำไปปฏิบัติอย่างเป็นรูปธรรม หรือปัจจัยที่เป็นอุปสรรคของการปฏิบัติตามจรรยาบรรณ และแนวทางปรับปรุงจรรยาบรรณพนักงานสอบสวน ซึ่งสามารถสรุปผลการศึกษาวิจัย ได้ดังนี้

5.1 สรุปผลการศึกษา

จากการทดสอบสมมติฐานทั้ง 3 สมมติฐาน โดยเมื่อจำแนกพนักงานสอบสวนตามกลุ่มอายุ กับทักษะต่อจรรยาบรรณในการปฏิบัติหน้าที่ ปรากฏว่าไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ กล่าวคือ ร้อยละ 75.0 อายุ 29 ปีลงมา ร้อยละ 74.0 อายุระหว่าง 30-39 ปี ร้อยละ 84.2 อายุ 40 ปีขึ้นไป ต่างมีความรู้สึกไม่แน่ใจ คล้ายๆกัน เมื่อจำแนกตามสถาบันการศึกษาที่สำเร็จมา กับทักษะต่อจรรยาบรรณในการปฏิบัติหน้าที่ ปรากฏว่าไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ กล่าวคือ ร้อยละ 77.3 มาจากชั้นประทวน ร้อยละ 71.7 มาจากโรงเรียนนายร้อยตำรวจ ร้อยละ 81.0 มาจากมหาวิทยาลัย ต่างก็มีความรู้สึกไม่แน่ใจคล้ายๆ กัน เมื่อจำแนกตามการอบรมเกี่ยวกับจรรยาบรรณ กับทักษะต่อจรรยาบรรณในการปฏิบัติหน้าที่ ปรากฏว่าไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ กล่าวคือ ร้อยละ 88.8 ไม่เคยอบรมจรรยาบรรณ ร้อยละ 74.0 เคยอบรมจรรยาบรรณ ต่างก็มีความรู้สึกไม่แน่ใจคล้ายๆ กันอีก

ซึ่งการที่พนักงานสอบสวนต่างมีความรู้สึกไม่แน่ใจคล้ายๆ กันนี้ อาจเป็นไปได้ว่าระบบสังคมและการสื่อสารในปัจจุบัน ทำให้พนักงานสอบสวนสามารถรับรู้ข่าวสาร และเรียนรู้สิ่งต่างๆ ได้ทั้งทางตรงและทางอ้อมอยู่ตลอดเวลา ซึ่งการได้รับข่าวสารจำนวนมากนี้ จึงทำให้ทักษะของพนักงานสอบสวนไม่ค่อยแตกต่างกันมากนัก

อีกทั้งแบบสอบถามใช้มาตรวัดแบบ Likert Scale แบ่งเป็น 5 ระดับ โดยมีค่ากลางคือ ไม่แน่ใจอยู่ด้วย จะมีแนวโน้มทำให้ผู้ตอบแบบสอบถามจะตอบค่าที่เป็นกลาง คือไม่แน่ใจอยู่ตลอด ที่เรียกว่า Error of Central Tendency นั้นเอง และยังเป็นไปได้อย่างมากกว่าพนักงานสอบสวนมีความรู้สึกไม่แน่ใจอย่างแท้จริงว่า จรรยาบรรณจะถูกนำไปปฏิบัติ หรือบังคับใช้ได้จริงจังหรือไม่เพียงใด

5.2 ข้อเสนอแนะ

จากผลการวิจัยดังกล่าวมาแล้ว ปรากฏว่าพนักงานสอบสวนมีความคิดเห็นต่อแนวทางปรับปรุงจรรยาบรรณ ในภาพรวมในระดับที่เห็นด้วยเกี่ยวกับ

- ให้น้ำหนักจรรยาบรรณมากกว่าระเบียบข้อบังคับ
- ผู้บังคับบัญชาต้องดูแลเอาใจใส่อย่างสม่ำเสมอ
- ต้องปลูกฝังจรรยาบรรณ ตั้งแต่ในสถานศึกษาอบรม
- ยกกระดับความสำคัญของพนักงานสอบสวนให้เทียบวิชาชีพทางกฎหมายอื่นๆ
- ควรลงโทษอย่างรุนแรงเมื่อผิดจรรยาบรรณ
- ให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการตรวจสอบ

กล่าวคือ ร้อยละ 42.86 เห็นด้วยอย่างยิ่ง ร้อยละ 37.65 เห็นด้วย ร้อยละ 9.93 ไม่แน่ใจ ร้อยละ 7.13 ไม่เห็นด้วย ร้อยละ 2.43 ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง

และผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะเพิ่มเติม เพื่อเป็นแนวทางประกอบในการปรับปรุงจรรยาบรรณพนักงานสอบสวน ดังนี้

1. สร้างหน่วยงานสอบสวนให้มีความเป็นมาตรฐาน มีเกียรติ มีศักดิ์ศรี ให้เทียบเคียงวิชาชีพทางกฎหมายอื่นๆ เช่น ระบบงานอัยการ และศาล เพื่อให้มีความสำนึกในหน้าที่ หยิ่งในศักดิ์ศรี ในอันที่จะมีจิตใจประพฤติมิชอบหรือผิดจรรยาบรรณ
2. กำหนดกฎเกณฑ์ วิธีการ ในการคัดเลือกบุคคลที่จะมาเป็นพนักงานสอบสวน ให้ใกล้เคียงกับระบบของวิชาชีพทางกฎหมายอื่น เช่น อัยการ ศาล จะทำให้ได้คนที่มีคุณภาพ มีคุณธรรม
3. มีคณะกรรมการจรรยาบรรณ พิจารณาการปฏิบัติตามจรรยาบรรณ มีกระบวนการพิจารณาที่แน่นอน มีสภาพบังคับเมื่อผิดจรรยาบรรณ และได้รับการยกย่องเมื่อปฏิบัติตามจรรยาบรรณ

4. คณะกรรมการจรรยาบรรณ ควรให้ประชาชนมีส่วนร่วม เพื่อให้เกิดความ
 ถ่วงดุล ทั้งนี้ ถึงเวลาแล้วที่องค์กรตำรวจจะต้องยอมรับการตรวจสอบจากประชาชนในระดับ
 หนึ่ง

5. จรรยาบรรณพนักงานสอบสวน มีเนื้อหาเหมาะสมอยู่แล้ว เพียงแต่มีปัญหา
 อยู่ที่ตัวบุคคล สิ่งแวดล้อม

ตัวบุคคล จะต้องมีการอบรมพนักงานสอบสวนเรื่องจรรยาบรรณอย่าง
 ต่อเนื่อง สม่ำเสมอ และมีการประเมินผล

สิ่งแวดล้อม ทางเศรษฐกิจ สังคม การเมือง ซึ่งจะต้องแก้ไขด้วยกระบวนการ
 การบริหารงาน ที่จะทำให้พนักงานสอบสวนมีสวัสดิการ มีค่าตอบแทน มีความมั่นคง มีความ
 ก้าวหน้าในอาชีพ ปราศจากอิทธิพล โดยต้องมีองค์กรควบคุมพิจารณา และบังคับใช้ให้เป็น
 รูปธรรม

6. การนำจรรยาบรรณไปปฏิบัติ

เป็นที่น่าสังเกตว่า พนักงานสอบสวนมีอุดมการณ์อย่างไร ท่องอุดมคติตำรวจได้
 แต่ในทางปฏิบัติมิได้ทำตามอุดมคติ ส่วนจรรยาบรรณพนักงานสอบสวนนั้น สังเกตว่า
 พนักงานสอบสวน จำนวนน้อยมาก ที่สามารถจดจำจรรยาบรรณพนักงานสอบสวนได้ทั้ง
 หหมด และยังมีได้นำไปปฏิบัติอย่างแท้จริง พนักงานสอบสวนจึงไม่ได้ให้ความสำคัญกับ
 จรรยาบรรณ ดังนั้น จรรยาบรรณจึงเป็นเพียงระเบียบที่กรมตำรวจกำหนดขึ้น โดยไม่ได้
 คำนึงว่าจะมีผลในทางปฏิบัติหรือไม่ ขาดสภาพบังคับ จึงทำให้จรรยาบรรณไม่เคยนำมาใช้ให้
 มีผลในทางปฏิบัติเลย

ตามความเห็นของผู้วิจัย การที่จะให้พนักงานสอบสวนประพฤติอยู่ในกรอบ
 จรรยาบรรณ ก็คือ จะต้องให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในการตรวจสอบจรรยาบรรณด้วย
 สอดคล้องกับรัฐธรรมนูญปี 2540 ที่มีเจตนารมณ์ให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการตรวจสอบการ
 ใช้อำนาจรัฐนั่นเอง และควรกำหนดมาตรการเกี่ยวกับการพิจารณาความดีความชอบ การ
 เลื่อนยศ เลื่อนตำแหน่ง การสับเปลี่ยนโยกย้าย ให้มีความชัดเจนและรัดกุมมากที่สุด ทั้งนี้
 เพื่อป้องกันการวิ่งเต้นเนื่องจากการวิ่งเต้น เป็นสาเหตุหนึ่งที่ทำให้พนักงานสอบสวนขาด
 จรรยาบรรณ