

บทคัดย่อ

การศึกษาวิจัยเรื่อง “ทัศนคติของพนักงานสอบสวน (สบ 3) ต่อการประเมินเพื่อรับการแต่งตั้งเป็นพนักงานสอบสวน (สบ 4) กรณีศึกษาของบัญชาการตำรวจนครบาล” วัตถุประสงค์เพื่อศึกษาการแต่งตั้งพนักงานสอบสวน (สบ 3) ให้ดำรงตำแหน่งพนักงานสอบสวน (สบ 4) ตามหลักเกณฑ์การประเมิน และเพื่อสำรวจทัศนคติของพนักงานสอบสวน (สบ 3) ต่อการตัดสินใจที่จะยื่นแบบประเมินขอรับการแต่งตั้งเป็นพนักงานสอบสวน (สบ 4) รวมทั้งเพื่อแสวงหาแนวทางให้สำนักงานตำรวจแห่งชาตินำไปแก้ไขปัญหา ปรับปรุง หลักเกณฑ์การประเมินและการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งพนักงานสอบสวน (สบ 4)

การศึกษานี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ Quantitative Research ใช้วิธีการสำรวจเชิงพรรณนาจากแบบสอบถามและการวิจัยเชิงคุณภาพ Qualitative Research ประชากรในการศึกษา คือ พนักงานสอบสวน (สบ 3) ในสังกัดกองบัญชาการตำรวจนครบาล จำนวน 272 คน โดยใช้แบบสอบถาม (Questionnaire) จำนวน 1 ชุด สามารถเก็บแบบสอบถามคืนได้ 240 คน คิดเป็นร้อยละ 88.23 และโดยการใช้แบบสัมภาษณ์ (Interview) พนักงานสอบสวน (สบ 3) จำนวน 3 คน คิดเป็นร้อยละ 100 สรุปผลการศึกษาได้ดังนี้

พนักงานสอบสวน (สบ 3) มีทัศนคติต่อการประเมินพนักงานสอบสวน (สบ 4) อยู่ในระดับปานกลาง เห็นด้วยกับหลักเกณฑ์ส่วนใหญ่ของสำนักงานตำรวจแห่งชาติ แต่ไม่เห็นด้วยกับหลักเกณฑ์ ผู้ที่จะมาเป็นคณะกรรมการ เกณฑ์ผ่านต้องมีมติเป็นเอกฉันท์ ผู้ขอรับประเมินต้องดำรงตำแหน่งรองผู้กำกับการ หรือเทียบเท่ารวมกันไม่น้อยกว่า 4 ปี และต้องปฏิบัติงานสอบสวนไม่น้อยกว่า 4 ปี ไม่เท่าเทียมกับหลักเกณฑ์การคัดเลือกผู้กำกับการที่กำหนดระยะเวลาดำรงตำแหน่งไม่น้อยกว่า 3 ปี และกรณีเป็นพนักงานสอบสวนร่วม, ปริมาณงานสอบสวน ไม่น้อยกว่า 140 คดี, ตร. ตั้งเป็นคณะทำงานสอบสวน ควรนับจำนวนที่เป็นคณะทำงาน และร่วมสอบสวน เป็น 1 จำนวน การลงโทษห้ามมิให้ผู้ที่น่าผลงานของผู้ยื่นประเมิน เข้ารับการประเมิน ภายใน 2 ปี นับแต่วันที่ได้รับโทษ เป็นระยะเวลาที่นาน ทำให้เกิดความท้อแท้ ไม่มีแรงจูงใจในการทำงาน และหลังจากผ่านการประเมินแล้วได้รับการแต่งตั้งให้ไปดำรงตำแหน่งที่ บก. ทำหน้าที่ผู้ตรวจจำนวน อำนาจการงานสอบสวนไม่น้อยกว่า 4 ปี ขัดกับหลักการแต่งตั้งพนักงานสอบสวน (สบ 4) ซึ่งเป็นตำแหน่งผู้ปฏิบัติงานด้านการสอบสวนเป็นผู้ที่มีความรู้ความเชี่ยวชาญ ควรจะประจำอยู่ที่สถานีดูแลอำนาจการดำเนินงานสอบสวน ให้คำปรึกษาแก่พนักงานสอบสวนทุกระดับในสถานีได้อย่างทันทีทันใด ที่เกิดปัญหาในการปฏิบัติงาน และทำให้เสียเปรียบสายงานอื่น เนื่องจาก

เกณฑ์ขึ้นดำรงตำแหน่งรองผู้บังคับการ จะดำรงตำแหน่งผู้กำกับการไม่น้อยกว่า 3 ปี ทำให้ล่าช้ากว่าสายงานอื่น 1 ปี

ข้อเสนอแนะในการปรับปรุงและแนวทางการแก้ไขปัญหา อุปสรรคในการกำหนดหลักเกณฑ์การประเมินเพื่อขอรับการแต่งตั้งเป็นพนักงานสอบสวน (สบ 4) มีดังนี้

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 มีปัญหาขัดแย้งกับผู้ขอรับการประเมินมาก่อน

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

5. มาตรการในการป้องกัน การลงโทษ ผู้นำผลงานผู้อื่นมาขอรับการประเมิน เมื่อตรวจพบควรลงโทษทางวินัยอย่างเคร่งครัด ไม่ให้เป็นเยี่ยงอย่าง ควรตั้งคณะกรรมการศึกษาหลักเกณฑ์การประเมินฯ ในด้านมาตรการลงโทษตัดสิทธิ์ผู้นำผลงานผู้อื่นมายื่นประเมิน หาข้อยุติว่าควรตัดสิทธิ์เพียงปีที่ยื่นขอประเมินหรือควรตัดสิทธิ์ 2 ปี จึงจะเหมาะสมกับความผิด เพื่อเป็นการจูงใจและให้โอกาสพนักงานสอบสวนที่ผิดพลาดในการปรับปรุงแก้ไขตัวเอง

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

ชื่อแฟ้ม: 04บทคัดย่อ
ไดเรกทอรี: G:\8วีรศักดิ์
แม่แบบ: C:\Documents and Settings\admin\Application
Data\Microsoft\Templates\Normal.dot
ชื่อเรื่อง: บทคัดย่อ
เรื่อง:
ผู้เขียน: COMPUTER
คำสำคัญ:
ข้อคิดเห็น:
วันที่สร้าง: 23/05/52 ๒๓/๐๕/๕๒ ๑๒:๓๘ น.
เปลี่ยนหมายเลข: 3
บันทึกล่าสุดเมื่อ: 31/05/52 ๓๑/๐๕/๕๒ ๑๑:๒๒ น.
บันทึกล่าสุดโดย: vip
เวลาในการแก้ไขทั้งหมด: 4 นาที
พิมพ์ครั้งสุดท้ายเมื่อ: 22/06/52 ๒๒/๐๖/๕๒ ๑๔:๓๖ น.
เป็นงานพิมพ์ที่เสร็จสิ้นขึ้นสุดท้าย
จำนวนหน้า: 3
จำนวนคำ: 716 (ประมาณ)
จำนวนอักขระ: 4,083 (ประมาณ)