

บทที่ 1

บทนำ

ความสำคัญและที่มาของปัญหา

ปัจจุบันปริมาณอาชญากรรมมีแนวโน้มเพิ่มมากขึ้นตามอัตราการเกิดของประชากร และการขยายตัวของเมือง โดยเฉพาะอย่างยิ่งสังคมไทยกำลังเผชิญกับวิกฤตการณ์ทางการเมือง ความแตกแยกของคนในประเทศ ส่งผลให้เกิดเศรษฐกิจของประเทศตกต่ำ คนตกงาน ทำให้สภาพอาชญากรรมซึ่งมีความรุนแรงอยู่แล้วทวีความรุนแรงมากยิ่งขึ้น ทั้งในด้านปริมาณและความรุนแรง ทั้งอาชญากรรมที่กระทำต่อเหยื่อที่เป็นผู้หญิงและเด็ก ตลอดจนความหลากหลายของรูปแบบในการประกอบอาชญากรรมมีการใช้เทคโนโลยีที่ทันสมัยในการประกอบอาชญากรรม การควบคุมอาชญากรรมนั้นจะบังเกิดผลสัมฤทธิ์ ก็ต่อเมื่อกระบวนการยุติธรรมทางอาญาของไทย ซึ่งประกอบด้วย ตำรวจ อัยการ ศาล และราชทัณฑ์ ต้องเป็นไปในแนวทางเดียวกัน โดยเฉพาะเจ้าหน้าที่ตำรวจเพราะเมื่อเกิดอาชญากรรมขึ้นแล้วความคิดแรกของเหยื่อหรือผู้เสียหายก็คือ การร้องขอความช่วยเหลือจากเจ้าหน้าที่ตำรวจ โดยการแจ้งความร้องทุกข์ต่อพนักงานสอบสวน เพื่อให้ดำเนินคดีกับอาชญากร หรือ ผู้กระทำผิดนั้น ดังนั้นงานสอบสวนซึ่งมีพนักงานสอบสวนเป็นผู้ปฏิบัติจึงเป็นจุดเริ่มต้นของกระบวนการยุติธรรมทางอาญาของไทย

ขั้นตอนการสอบสวนจะเริ่มขึ้นที่สถานีตำรวจ เมื่อผู้เสียหายมาร้องทุกข์แจ้งความในคดีอาญา พนักงานสอบสวนประจำสถานีตำรวจที่ทำหน้าที่รับคำร้องทุกข์ก็คือ นายตำรวจฝ่ายสอบสวนที่มียศตั้งแต่ ร้อยตำรวจตรี ตำแหน่งพนักงานสอบสวน (สบ 1) จนถึงพันตำรวจโท ตำแหน่งพนักงานสอบสวน (สบ 3) ที่ปฏิบัติหน้าที่เข้าเวรสอบสวน จะเริ่มตั้งแต่การสอบถามรับฟังปัญหาตลอดจนเหตุการณ์ทางคดีที่เกิดขึ้นจากผู้เสียหายที่มาแจ้งความ ทั้งคดีอาญาและคดีจราจร จากนั้นก็จะรวบรวมพยานหลักฐานให้ได้ข้อเท็จจริงมากที่สุดเท่าที่จะทำได้เพื่อให้ทราบถึงสาเหตุของการกระทำผิด พฤติการณ์การกระทำผิดให้เสร็จสิ้นโดยเร็ว จากนั้นต้องรีบทำการรวบรวมพยานหลักฐานทางคดี สรุปลำนวนการสอบสวนพร้อมมีความเห็นทางคดีไปยังพนักงานอัยการเพื่อพิจารณาสั่งคดี

ในทางปฏิบัติปริมาณประชากรในกรุงเทพมหานครมีเป็นจำนวนมาก แต่จำนวนพนักงานสอบสวนที่รองรับกับปริมาณประชากรนับว่ามีน้อยไม่สมดุลกัน พนักงานสอบสวนจึงต้องแบกรับภาระงานสอบสวนซึ่งเป็นงานหนัก การเข้าเวรสอบสวนประจำสถานีตำรวจนครบาลแต่ละ

ผลิตจะมีกำหนดเวลา 6 ชั่วโมง จึงมีคดีหรือเรื่องราวต่าง ๆ ที่เข้ามาในความรับผิดชอบมากมาย หลากหลายประเภท ซึ่งบางคดีมีความยุ่งยากซับซ้อนก็จะต้องใช้เวลาในการสอบสวนมากขึ้นเป็นเงาตามตัว ดังนั้นเมื่อถึงกำหนดเวลาสิ้นสุดการเข้าเวรผลิตนั้น ๆ พนักงานสอบสวนส่วนมากมักจะออกเวรไม่ได้ เนื่องจากไม่สามารถทิ้งคดีได้ จะต้องทำการสอบสวนเบื้องต้นให้เสร็จสิ้น จากลักษณะงานดังกล่าวทำให้พนักงานสอบสวนนำสำนวนคดีที่รับคำร้องทุกข์ขณะเข้าเวรไปทำการสอบสวนนอกเวลาเวร นอกจากนี้ลักษณะงานสอบสวนที่สำคัญอีกประการหนึ่งคือจะแบ่งงานกันรับผิดชอบโดยเด็ดขาด พนักงานสอบสวนคนใดทำการสอบสวนคดีใดแล้วก็ต้องรับผิดชอบสำนวนคดีนั้นจนเสร็จสิ้น ด้วยเหตุนี้จึงทำให้พนักงานสอบสวนมีเวลาพักผ่อนน้อย ไม่มีเวลาส่วนตัวเป็นเหตุให้พนักงานสอบสวนบางคนมีสำนวนอยู่ในความรับผิดชอบมากทำสำนวนไม่เสร็จสิ้นตามกำหนดเวลา บางรายอาจประสบปัญหาการหลงลืมผิดฟ้องหรือฝากขังผู้ต้องหาทำให้ศาลปล่อยตัวผู้ต้องหาไป เป็นเหตุให้พนักงานสอบสวนผู้นั้นจะต้องถูกตั้งกรรมการสอบสวนความผิดทางวินัย ทำให้พนักงานสอบสวนส่วนใหญ่มักจะหลีกเลี่ยงงานสอบสวนโดยการย้าย เปลี่ยนสายงาน ทำให้สำนักงานตำรวจแห่งชาติขาดแคลนพนักงานสอบสวนส่งผลให้พนักงานสอบสวนที่ปฏิบัติหน้าที่อยู่ต้องทำงานเพิ่มเป็นทวีคูณ

จากสภาพปัญหาความขาดแคลนพนักงานสอบสวนดังกล่าว สำนักงานตำรวจแห่งชาติจึงได้หาทางแก้ปัญหาโดยวิธีการจูงใจให้พนักงานสอบสวนมีกำลังใจการทำงานมากขึ้น เช่น กำหนดผลการตอบแทนเป็นเงินค่าตอบแทนสำนวนการสอบสวน การจ่ายค่าตอบแทนคำนวณเป็นรายคดี หากมีปริมาณสำนวนการสอบสวนมากก็จะได้รับเงินค่าตอบแทนมาก แต่ก็ประสบปัญหาว่าเงินงบประมาณมีจำนวนจำกัดไม่เพียงพอกับปริมาณงานสอบสวน มีสำนวนคดีเป็นจำนวนมากที่พนักงานสอบสวนดำเนินการสอบสวนเสร็จสิ้นแล้วไม่สามารถเบิกเงินค่าตอบแทนสำนวนการสอบสวนได้ ทำให้แนวทางแก้ไขปัญหานี้จึงไม่เกิดผลในทางปฏิบัติ สำนักงานตำรวจแห่งชาติ จึงได้หาทางแก้ไขปัญหาโดยคณะกรรมการข้าราชการตำรวจ (ก.ตร.) ได้กำหนดตำแหน่งข้าราชการตำรวจที่ปฏิบัติหน้าที่ในสายงานสอบสวนระดับพนักงานสอบสวน (สบ 1) (ตำแหน่งรองสารวัตรสอบสวนเดิม) เป็นพนักงานสอบสวน (สบ 2) (ตำแหน่งสารวัตรสอบสวนเดิม) โดยทำการคัดเลือกตามหลักเกณฑ์ที่กำหนดเริ่มมีการใช้และแต่งตั้งตั้งตั้งแต่ปี พ.ศ.2540 โดยพนักงานสอบสวน (สบ 2) ยังคงทำหน้าที่เหมือนกันกับพนักงานสอบสวน (สบ.1) คือ ปฏิบัติหน้าที่ร้อยเวรสอบสวนโดยไม่มีสารวัตรสอบสวนที่ได้รับแต่งตั้งตามขั้นตอนปกติมาควบคุม เพราะตนเองก็มีศักดิ์และสิทธิ์เท่ากับสารวัตรสอบสวนอยู่แล้ว ทำให้พนักงานสอบสวน (สบ 1) ตั้งใจปฏิบัติราชการจนสามารถประเมินเลื่อนตำแหน่งเป็นพนักงานสอบสวน (สบ 2) และ

ประเมินเป็นพนักงานสอบสวน (สบ 3) ตามลำดับ ซึ่งตำแหน่งพนักงานสอบสวน (สบ 3) นั้น เทียบเท่ารองผู้กำกับการ แต่ปรากฏว่า ในทางปฏิบัติพนักงานสอบสวน (สบ 3) ไม่สามารถปกครองบังคับบัญชาผู้ใต้บังคับบัญชาได้เนื่องจากไม่ใช่ตำแหน่งรองผู้กำกับการหลัก ไม่มีอำนาจบริหาร ไม่สามารถให้คุณให้โทษผู้ใต้บังคับบัญชาได้ อีกทั้งยังมี รองผู้กำกับการสืบสวนสอบสวน เป็นหัวหน้างานสอบสวน ทั้ง ๆ ที่เป็นตำแหน่ง รองผู้กำกับการเช่นเดียวกัน และเมื่อมีการพิจารณาแต่งตั้ง พนักงานสอบสวน (สบ 3) ก็ไม่ได้รับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้นเมื่อเทียบกับ ตำแหน่งรองผู้กำกับการอื่น ซึ่งพนักงานสอบสวน (สบ 3) ต้องปฏิบัติหน้าที่เข้าเวรสอบสวนนอก เช่นเดียวกับพนักงานสอบสวน (สบ 1) (สบ 2) ทำให้มีภาระหน้าที่รับผิดชอบที่สูงกว่า จึงเกิด ปัญหาพนักงานสอบสวน (สบ 3) หลีกเลี้ยงงานสอบสวนเช่นเดียวกับพนักงานสอบสวน (สบ 2) ที่ เคยเกิดปัญหามาแล้ว ทำให้คณะกรรมการข้าราชการตำรวจได้กำหนดตำแหน่งพนักงานสอบสวน (สบ 4) ระดับผู้กำกับการ เพื่อหวังจะจูงใจให้พนักงานสอบสวน (สบ 3) ซึ่งถือว่าเป็นผู้ชำนาญการ ด้านงานสอบสวนทำงานอยู่ในสายงานสอบสวนต่อไป ซึ่งตำแหน่งพนักงานสอบสวน (สบ 4) เป็น ตำแหน่งที่มีลักษณะงานเป็นผู้ปฏิบัติงานสอบสวนไม่ใช่ตำแหน่งหัวหน้าสถานีตำรวจ แต่มี ศักดิ์และสิทธิเทียบเท่ากับผู้กำกับการหัวหน้าสถานี ซึ่งน่าจะเป็นแนวทางหนึ่งที่น่ามาใช้แก้ปัญหา การขาดแคลนพนักงานสอบสวน (สบ 3) อย่างได้ผล การกำหนดตำแหน่งในลักษณะนี้มีข้อดีคือ

1. สามารถรักษาบุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถ ชำนาญการด้านงานสอบสวน อยู่ปฏิบัติงานในสายงานสอบสวนยาวนานขึ้น
2. สามารถพัฒนาพนักงานสอบสวน (สบ 3) ให้เป็นผู้ทรงคุณวุฒิด้านงานสอบสวน
4. เพิ่มระดับตำแหน่งและยศ ซึ่งจะเป็นตัวกำหนดค่าตอบแทน ทำให้ค่าตอบแทน ที่ได้รับใกล้เคียงกับข้าราชการพลเรือนที่มีลักษณะเป็นตำแหน่งควบเช่นกัน
5. เป็นการสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานสอบสวน
6. เป็นการเปิดโอกาสให้ข้าราชการตำรวจได้รับความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ การงาน สามารถเลื่อนตำแหน่งสูงขึ้นโดยไม่จำเป็นต้องรอตำแหน่งว่าง
7. สอดคล้องกับแนวทางในการสร้างความชำนาญในการกำหนดมาตรฐานกำหนด ตำแหน่งกลุ่มสายงาน

การที่สำนักงานตำรวจแห่งชาติได้อนุมัติแนวทางในการพัฒนาคุณภาพสายงาน สอบสวนด้วยการเพิ่มขวัญและกำลังใจแก่ผู้ปฏิบัติหน้าที่โดยการตั้งกฎเกณฑ์ในการเลื่อนตำแหน่ง ของพนักงานสอบสวนจากพนักงานสอบสวนระดับ (สบ 3) ขึ้นเป็นพนักงานสอบสวนระดับ (สบ 4) หากพนักงานสอบสวน (สบ 3) ปฏิบัติหน้าที่ได้ครบตามหลักเกณฑ์การเลื่อนตำแหน่งแล้วก็มีสิทธิ

เข้ารับการประเมินเพื่อสอบคัดเลือกและแต่งตั้งเป็นพนักงานสอบสวน (สบ 4) ซึ่งโครงการดังกล่าว น่าจะเป็นตัวกระตุ้นให้พนักงานสอบสวน (สบ 3) พยายามปฏิบัติหน้าที่ให้ดีที่สุด มิให้เกิด ข้อบกพร่องเพื่อให้มีสิทธิเข้ารับการประเมินตามโครงการ เพื่อความก้าวหน้าในหน้าที่ราชการ แต่ จากการสำรวจของสถาบันส่งเสริมงานสอบสวน ปรากฏว่า

ปีงบประมาณ 2550 คณะกรรมการข้าราชการตำรวจในการประชุม ครั้งที่ 16/2549 เมื่อวันที่ 21 พฤศจิกายน 2549 มีมติอนุมัติเรื่องการกำหนดตำแหน่งพนักงานสอบสวน (สบ 4) จำนวน 100 ตำแหน่ง และในการประชุม ครั้งที่ 14/2550 เมื่อวันที่ 19 กันยายน 2550 มีมติ อนุมัติกำหนดตำแหน่งพนักงานสอบสวน (สบ 4) ไปปฏิบัติหน้าที่ในพื้นที่ 3 จังหวัดชายแดน ภาคใต้ จำนวน 12 ตำแหน่ง รวมตำแหน่งพนักงานสอบสวน (สบ 4) ที่กำหนดขึ้นทั้งสิ้น 112 ตำแหน่ง หากแต่มีข้าราชการตำรวจผ่านการประเมินและการทดสอบเพื่อดำรงตำแหน่ง พนักงานสอบสวน (สบ 4) จำนวน 17 นาย ทำให้ยังคงมีมีตำแหน่งพนักงานสอบสวน (สบ 4) ว่าง จำนวนทั้งสิ้น 95 ตำแหน่ง (คณะกรรมการส่งเสริมงานสอบสวน, 2550)

ปีงบประมาณ 2551 คณะกรรมการข้าราชการตำรวจจึงได้เปิดทำการทดสอบ ข้าราชการตำรวจเพื่อดำรงตำแหน่งพนักงานสอบสวน (สบ 4) ที่ว่าง 95 ตำแหน่ง มีพนักงาน สอบสวน (สบ 3) ทั่วประเทศปฏิบัติหน้าที่ได้ครบตามหลักเกณฑ์การเลื่อนตำแหน่งแล้วก็มีสิทธิเข้า รับการประเมินเพื่อสอบคัดเลือกและแต่งตั้งเป็นพนักงานสอบสวน (สบ 4) จำนวน 243 นาย หากแต่มีข้าราชการตำรวจผ่านการประเมินและการทดสอบเพื่อดำรงตำแหน่งพนักงานสอบสวน (สบ 4) จำนวน 8 นาย ยังคงตำแหน่งว่างอีก 88 ตำแหน่ง (สำนักงานกฎหมายและสอบสวน, 2551)

ซึ่งพนักงานสอบสวน (สบ 3) ที่ผ่านการทดสอบทั้ง 2 ปีงบประมาณ (17 คน, 8 คน ตามลำดับ) สำนักงานตำรวจแห่งชาติได้แต่งตั้งให้ไปปฏิบัติหน้าที่ใน 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้ ทำ ให้พนักงานสอบสวน (สบ 3) ที่คุณสมบัติตรงตามหลักเกณฑ์เกิดความสับสนในคำสั่งและวิธีการ แต่งตั้ง ประกอบกับหลักเกณฑ์การประเมินที่ยุ่งยาก หลายขั้นตอนและเกณฑ์การประเมินที่สูงจน ยากแก่การปฏิบัติ ทำให้เกิดความเบื่อหน่ายในการยื่นแบบประเมินเพื่อเลื่อนตำแหน่ง อีกทั้ง ภาระหน้าที่รับผิดชอบมากกว่าสายงานอื่น จึงทำให้พนักงานสอบสวน (สบ 3) พยายามหลีกเลี่ยง งานสอบสวนและหาทางย้ายไปปฏิบัติหน้าที่รองผู้กำกับในการในสายงานอื่นที่มีอำนาจในการบริหาร ภายใต้อาณัติตำรวจ ค่าตอบแทนที่สูงกว่า และไม่เสี่ยงต่อการปฏิบัติผิดกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับต่าง ๆ ของงานสอบสวน เพื่อความก้าวหน้าในการรับราชการตำรวจ

ด้วยเหตุผลดังกล่าวข้างต้นทำให้ผู้ศึกษาสนใจที่จะศึกษาทัศนคติของพนักงานสอบสวน (สบ 3) ต่อการประเมินเพื่อเลื่อนตำแหน่งพนักงานสอบสวน (สบ 4) ซึ่งหากพนักงานสอบสวน (สบ 3) หลีกเลียงงานสอบสวนและมุ่งหวังที่จะย้ายไปปฏิบัติหน้าที่รองผู้กำกับการในสายงานอื่น การกำหนดให้มีตำแหน่งพนักงานสอบสวน (สบ 4) ของสำนักงานตำรวจแห่งชาติ โดยมุ่งหวังจะจูงใจให้บุคคลากรที่ปฏิบัติหน้าที่ในสายงานสอบสวนให้อยู่ในสายงานสอบสวนต่อไปนั้น ก็อาจจะไม่ประสบความสำเร็จตามที่มุ่งหวังไว้

มูลเหตุจูงใจในการศึกษา

เนื่องจากผู้ศึกษาเป็นนักศึกษาในสาขาบริหารงานยุติธรรม คณะสังคมสงเคราะห์ศาสตร์ และรับราชการตำรวจในสายงานสอบสวนมาเป็นเวลา 5 ปี ซึ่งในการปฏิบัติหน้าที่ในสายงานสอบสวนทำให้ผู้ศึกษาทราบถึงปัญหา อุปสรรค ข้อขัดข้องในการปฏิบัติงาน ประกอบกับการไม่ได้รับความสนใจจากผู้บังคับบัญชาในสถานี นำไปสู่ความเบื่อหน่ายในการทำงานของพนักงานสอบสวน ทำให้พนักงานสอบสวนส่วนใหญ่ไม่ประสงค์จะยื่นแบบประเมินเพื่อขอเลื่อนตำแหน่งพนักงานสอบสวนในระดับที่สูงขึ้น ผู้ศึกษาจึงต้องการที่จะสำรวจทัศนคติของพนักงานสอบสวน (สบ 3) ต่อการประเมินขอเลื่อนตำแหน่งเป็นพนักงานสอบสวน (สบ 4) ว่ามีเหตุผลและแรงจูงใจอย่างไร เพื่อแสวงหาแนวทางที่เหมาะสมให้สำนักงานตำรวจแห่งชาตินำไปแก้ไขปัญหา ปรับปรุงหลักเกณฑ์การประเมินและการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งพนักงานสอบสวน (สบ 4) รวมถึงการพัฒนาคุณภาพของพนักงานสอบสวนเพื่อประโยชน์ในการอำนวยความยุติธรรม

วัตถุประสงค์ในการศึกษา

1. เพื่อศึกษาการแต่งตั้งพนักงานสอบสวน (สบ 3) ให้ดำรงตำแหน่งพนักงานสอบสวน (สบ 4) ตามหลักเกณฑ์การประเมิน
2. เพื่อสำรวจทัศนคติของพนักงานสอบสวน (สบ 3) ต่อการประเมินขอรับการแต่งตั้งเป็นพนักงานสอบสวน (สบ 4)
3. เพื่อแสวงหาแนวทางให้สำนักงานตำรวจแห่งชาตินำไปแก้ไขปัญหา ปรับปรุงหลักเกณฑ์การประเมินและการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งพนักงานสอบสวน (สบ 4)

ขอบเขตในการศึกษา

การศึกษาครั้งนี้เป็นการศึกษาเพื่อสำรวจความคิดเห็นหรือทัศนคติของพนักงานสอบสวน (สบ 3) ต่อการยื่นแบบประเมินเพื่อรับการแต่งตั้งเป็นพนักงานสอบสวน (สบ 4) ทั้งด้านคุณสมบัติ หลักเกณฑ์ วิธีการประเมินเลื่อนตำแหน่ง ตลอดจนปัญหา อุปสรรคข้อขัดข้องในการประเมิน

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้คือเจ้าหน้าที่ตำรวจซึ่งปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่งพนักงานสอบสวนระดับ (สบ 3) ในสังกัดกองบัญชาการตำรวจนครบาล

นิยามศัพท์ที่ใช้ในการศึกษา

1. ทัศนคติ หมายถึง ความรู้ ความคิดเห็น หรือความรู้สึกนึกคิดและข้อเสนอแนะของบุคคลที่มีต่อสิ่งต่าง ๆ ในที่นี้คือ ทัศนคติของพนักงานสอบสวน (สบ 3) ต่อการประเมินขอรับการแต่งตั้งเป็นพนักงานสอบสวน (สบ 4) ระดับกองบังคับการ ระดับกองบัญชาการ ระดับสำนักงานตำรวจแห่งชาติ รวมถึงการทดสอบข้อเขียน มาตรการลงโทษผู้นำผลงานผู้อื่นมาขึ้นประเมิน และ มาตรการรักษาบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถด้านงานสอบสวน

2. พนักงานสอบสวน หมายถึง เจ้าหน้าที่ตำรวจซึ่งกฎหมายให้มีอำนาจและหน้าที่ทำการสอบสวนรวบรวมพยานหลักฐานเพื่อพิสูจน์ความผิดของผู้กล่าวหาหรือผู้ต้องหา สรุปสำนวนการสอบสวนมีความเห็นทางคดีส่งพนักงานอัยการในที่นี้หมายถึงพนักงานสอบสวน (สบ 3) และพนักงานสอบสวน (สบ 4) ในสังกัดกองบัญชาการตำรวจนครบาล

2.1 พนักงานสอบสวน (สบ 3) หมายถึง เจ้าหน้าที่ตำรวจมียศพันตำรวจโทที่ปฏิบัติหน้าที่ในสายงานสอบสวนโดยเป็นพนักงานสอบสวนที่มีเลขประจำตำแหน่งทั้งระดับพนักงานสอบสวน (สบ.1) ระดับพนักงานสอบสวน (สบ.2) และระดับพนักงานสอบสวน (สบ 3) เป็นเลขตำแหน่งเดียวกัน เมื่อพนักงานสอบสวน (สบ.2) ปฏิบัติงานครบหลักเกณฑ์ที่กำหนดก็จะได้รับการประเมินคัดเลือกเลื่อนตำแหน่งเป็นระดับพนักงานสอบสวน (สบ 3) แทนที่ โดยมีเลขตำแหน่งเดิมเป็นพนักงานสอบสวนเลื่อนไหลในสังกัดกองบัญชาการตำรวจนครบาล

2.2 พนักงานสอบสวน (สบ 4) หมายถึง เจ้าหน้าที่ตำรวจมียศพันตำรวจเอกที่เป็นผู้ปฏิบัติงานสอบสวน หรือ ควบคุมอำนาจการสอบสวน ซึ่งเป็นเลขตำแหน่งใหม่

3. การประเมินเพื่อขอรับการแต่งตั้ง หมายถึง เมื่อพนักงานสอบสวน (สบ 3) ปฏิบัติหน้าที่ครบถ้วนตามคุณสมบัติที่สำนักงานตำรวจแห่งชาติกำหนด สามารถยื่นแบบประเมิน

เพื่อขอรับการแต่งตั้งเป็นพนักงานสอบสวน (สบ 4) โดยคณะกรรมการประเมินระดับกองบังคับการ กองบัญชาการ และ สำนักงานตำรวจแห่งชาติ เมื่อผ่านการประเมินแล้วสำนักงานตำรวจแห่งชาติ การทดสอบข้อเขียนแล้วจึงจะแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งพนักงานสอบสวน (สบ 4)

4. กองบัญชาการตำรวจนครบาล หมายถึง หน่วยงานหนึ่งของสำนักงานตำรวจแห่งชาติซึ่งมีหน้าที่รับผิดชอบดูแลความสงบเรียบร้อยในเขตพื้นที่กรุงเทพมหานคร

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. ได้ทราบถึงหลักเกณฑ์การเลื่อนตำแหน่งของพนักงานสอบสวน (สบ 3) ตามหลักเกณฑ์การประเมินและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งพนักงานสอบสวน (สบ 4)

2. ได้ทราบทัศนคติของพนักงานสอบสวน (สบ 3) ต่อการประเมินขอรับการแต่งตั้งเป็นพนักงานสอบสวน (สบ 4)

3. ได้ทราบถึงแนวทางให้สำนักงานตำรวจเข้ชาตินำไปแก้ไขปัญหา ปรับปรุงหลักเกณฑ์การประเมินและการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งพนักงานสอบสวน (สบ 4)

ชื่อแฟ้ม: 09บทที่ 1
ไดเรกทอรี: G:\8วีรศักดิ์
แม่แบบ: C:\Documents and Settings\admin\Application
Data\Microsoft\Templates\Normal.dot
ชื่อเรื่อง: ๑
เรื่อง:
ผู้เขียน: iLLuSioN
คำสำคัญ:
ข้อคิดเห็น:
วันที่สร้าง: 23/05/52 ๒๓/๐๕/๕๒ ๑๐:๓๕ น.
เปลี่ยนหมายเลข: 6
บันทึกล่าสุดเมื่อ: 31/05/52 ๓๑/๐๕/๕๒ ๑๑:๒๖ น.
บันทึกล่าสุดโดย: vip
เวลาในการแก้ไขทั้งหมด: 23 นาที
พิมพ์ครั้งสุดท้ายเมื่อ: 22/06/52 ๒๒/๐๖/๕๒ ๑๔:๓๗ น.
เป็นงานพิมพ์ที่เสร็จสิ้นขึ้นสุดท้าย
จำนวนหน้า: 7
จำนวนคำ: 1,908 (ประมาณ)
จำนวนอักขระ: 10,882 (ประมาณ)