

บทที่ 2

วรรณกรรมและผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

แนวคิดทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ในการศึกษาเรื่องทัศนคติของพนักงานสอบสวน (สบ 3) ต่อการประเมินเพื่อขอรับการแต่งตั้งพนักงานสอบสวน (สบ 4) กรณีศึกษา กองบัญชาการตำรวจนครบาล โดยผู้ศึกษาได้ศึกษาแนวคิดทางวิชาการจากเอกสารและผลงานที่เกี่ยวข้อง ซึ่งจะได้นำเสนอ ดังนี้

1. แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานสอบสวน
 - 1.1 ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมนุษย์ (Maslow A.H.Motivation and personality)
 - 1.2 ทฤษฎี X ทฤษฎี Y ของ Mc Gregor
 - 1.3 ทฤษฎีการจูงใจ หรือ ทฤษฎีสองปัจจัย (Two Factory) ของ Frederick Herzberg
 - 1.4 ทฤษฎีความคาดหวัง (Expectancy Theory)
 - 1.5 หลักการบริหารงานทั่วไป
 - 1.6 การจัดระเบียบราชการในสำนักงานตำรวจแห่งชาติ
2. ความรู้ทั่วไปเกี่ยวกับพนักงานสอบสวน
 - 2.1 พนักงานสอบสวนคือใคร
 - 2.2 ระดับของพนักงานสอบสวน
 - 2.3 อำนาจหน้าที่ของพนักงานสอบสวน
 - 2.4 เขตอำนาจการสอบสวน
 - 2.5 พนักงานสอบสวนผู้รับผิดชอบ
 - 2.6 พนักงานสอบสวนจะทำการสอบสวนเมื่อใด
3. ความรู้ทั่วไปเกี่ยวกับงานสอบสวน
 - 3.1 ความหมายของการสอบสวน
 - 3.2 หลักการสอบสวนสามัญ
 - 3.3 หลักการปฏิบัติในการสอบสวนคดีอาญา
4. โครงสร้างการแบ่งส่วนราชการของกองบัญชาการตำรวจนครบาลในปัจจุบัน
5. หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินบุคคล

5.1 หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินบุคคลของ ก.พ. ที่เกี่ยวกับการแต่งตั้งตำแหน่งประเภททั่วไป ซึ่งเป็นที่มีของการมีตำแหน่งควบหรือการเลื่อนไหลของหน่วยราชการต่าง ๆ

5.2 หลักเกณฑ์ทั่วไปการแต่งตั้งข้าราชการตำรวจระดับรองผู้กำกับการ-ผู้กำกับการของสำนักงานตำรวจแห่งชาติ

6. การประเมินเลื่อนตำแหน่งพนักงานสอบสวน

6.1 ความเป็นมา

6.2 การประเมินเลื่อนตำแหน่งพนักงานสอบสวน (สบ.2)

6.3 การประเมินเลื่อนตำแหน่งพนักงานสอบสวน (สบ.3)

6.4 การประเมินเลื่อนตำแหน่งพนักงานสอบสวน (สบ.4)

7. ผลงานและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

8. กรอบแนวคิด

1. แนวความคิดทฤษฎีเกี่ยวกับการปฏิบัติหน้าที่ ของพนักงานสอบสวน

1.1 ทฤษฎีลำดับชั้นความต้องการของมนุษย์ (Maslow A.H. Motivation and personality)

Abraham H. Maslow นักจิตวิทยาผู้มีชื่อเสียงของอังกฤษ ได้ตั้งสมมุติฐานเกี่ยวกับความต้องการของมนุษย์ไว้ดังนี้.

ก. มนุษย์ย่อมมีความต้องการอยู่เสมอและไม่มีที่สิ้นสุด ขณะที่ความต้องการใดได้รับการตอบสนองแล้วความต้องการอื่นก็จะเกิดขึ้น กระบวนการนี้จะเริ่มตั้งแต่เกิดจนตาย

ข. ความต้องการของมนุษย์ที่ได้รับการตอบสนองแล้วจะไม่เป็นสิ่งจูงใจของพฤติกรรมอื่น ๆ ความต้องการที่ยังไม่ได้รับการตอบสนองจึงจะเป็นสิ่งจูงใจในพฤติกรรมของบุคคลนั้น

ค. ความต้องการของมนุษย์จะเรียงกันเป็นลำดับชั้นตามความสำคัญ เมื่อความต้องการในระดับต่ำได้รับการตอบสนองแล้ว มนุษย์จะให้ความสนใจกับความต้องการในระดับที่สูงขึ้น

สำหรับลำดับความต้องการของมนุษย์ แบ่งออกเป็น 5 ลำดับดังต่อไปนี้.

1. ความต้องการทางร่างกาย (Physiological Needs) เป็นความต้องการขั้นต่ำสุดตามแนวคิดของมาสโลว์ แต่ความต้องการนี้เป็นความต้องการพื้นฐานของมนุษย์ ซึ่งมนุษย์จะขาดเสียมิได้ เช่น ต้องการอาหาร ที่อยู่อาศัย และการพักผ่อน เป็นต้น

2. ความต้องการความมั่นคง (Safety Needs) เมื่อมนุษย์ได้รับการตอบสนองในขั้นที่หนึ่งแล้ว ความต้องการความปลอดภัยและความมั่นคงก็จะเกิดขึ้นตาม ความต้องการในขั้นนี้จะเป็นความต้องการที่ป้องกันตนเองให้พ้นจากอันตราย หรือ ถูกยิงชิงสิ่งที่เป็นเจ้าของ

3. ความต้องการทางสังคม ต้องการเป็นเจ้าของ (Belongingness and Love Needs) เมื่อความต้องการทางกายและความปลอดภัยได้รับการตอบสนองแล้ว ความต้องการทางสังคมก็จะเกิดขึ้นตามมา ความต้องการทางสังคม คือ ความต้องการที่จะอยู่ร่วมกับคนอื่นรวมทั้งมีสถานภาพทางสังคมที่สูงขึ้น

4. ความต้องการที่จะได้รับการยกย่องในสังคม (Esteem Needs) ความต้องการขั้นนี้มีความเข้มข้นสูงกว่าความต้องการทางสังคม ในประเด็นที่ว่ามนุษย์ต้องการให้คนอื่นรับตนเองว่าเป็นคนสำคัญหรือเป็นคนมีชื่อเสียง มีเกียรติเป็นที่ยอมรับกันทั่วไป ทั้งที่ใกล้และที่ไกล

5. ความต้องการสมหวังของชีวิต (Self-Actualization Needs) เป็นความต้องการสูงสุดของมนุษย์ ความต้องการขั้นนี้จะเกิดขึ้นเมื่อความต้องการขั้นต่ำได้รับการตอบสนองเป็นที่พอใจแล้วบุคคลที่มีความต้องการขั้นนี้จึงมักจะมีไม่มากนัก เพราะการสนองความต้องการที่ต่ำกว่าแต่ละขั้นยากที่จะเพียงพอ และเป็นที่พอใจของคนอยู่แล้ว

หลักการและทฤษฎีของมาสโลว์ สรุปได้ดังนี้.

1. มนุษย์ทุกคนมีลำดับความต้องการอย่างเดียวกัน

2. มนุษย์ไม่สนใจกับการตอบสนองความต้องการบางอย่างจนกว่าความต้องการที่อยู่ต่ำกว่าจะได้รับการตอบสนองแล้ว

3. มนุษย์ตอบสนองความต้องการแตกต่างกันทางด้านปริมาณซึ่งอาจไม่เท่ากันในแต่ละบุคคล

4. ความต้องการในระดับต่ำค่อนข้างจะมีขอบเขตจำกัด แต่ความต้องการในระดับสูงส่วนใหญ่ค่อนข้างจะไม่มีขอบเขตจำกัดในการตอบสนองความต้องการ เช่น การรับประทานอาหารกับการอิ่มในด้านเกียรติยศ ชื่อเสียงอาจจะไม่มีการจำกัด

ความต้องการของแต่ละบุคคลย่อมจะแตกต่างกัน ทั้งนี้ย่อมแล้วแต่สภาพฐานะของบุคคล สิ่งแวดล้อม ฐานะทางเศรษฐกิจ ทัศนคติ ค่านิยมของบุคคลย่อมจะทำให้ความต้องการแตกต่างกันไป แต่โดยทั่วไปแล้วอาจสรุปได้ว่าบุคคลมักจะมีความต้องการสิ่งต่อไปนี้.

1. โอกาสที่จะก้าวหน้าในกิจการงาน
2. ความมั่นคงในชีวิต
3. สภาพการทำงานที่ดี
4. มีผู้บังคับบัญชาที่ดี
5. การยอมรับในฐานะที่เป็นบุคคล
6. ได้รับค่าจ้างที่ยุติธรรม
7. เป็นงานที่น่าสนใจ
8. การมีส่วนร่วมในการปรับปรุงงาน
9. ได้รับการปฏิบัติอย่างยุติธรรม

ซึ่งสิ่งเหล่านี้จะเป็นสิ่งจูงใจให้ผู้ปฏิบัติงานมีขวัญ กำลังใจ ในการปฏิบัติหน้าที่ให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร และปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มกำลังความสามารถ

1.2 ทฤษฎี X ทฤษฎี Y ของ Mc Gregor

Douglas Mc Gregor (วิรัช สงวนวงศ์วาน, 2521, น. 206-207, อ้างถึงใน ปิยะ ไตสกุลวงศ์, 2541, น. 21-22) เสนอทฤษฎีการจูงใจที่มีชื่อว่า ทฤษฎี X ทฤษฎี Y ซึ่งเป็นทฤษฎีที่มีชื่อเสียงมาก แนวคิดของทฤษฎีนี้ตั้งอยู่บนสมมติฐานที่ว่า ลักษณะธรรมชาติของมนุษย์มีทั้งคนที่ตั้งใจทำงานและไม่ตั้งใจทำงาน

ทฤษฎี X มีสมมติฐานเกี่ยวกับผู้ปฏิบัติงานว่า

1. มนุษย์เราโดยทั่วไปมีนิสัยโดยสายเลือดในการไม่ชอบการทำงาน และจะพยายามหลีกเลี่ยงถ้าสามารถทำได้
2. เนื่องจากความไม่ชอบการทำงานจึงต้องถูกบังคับ ช่มชู้ สั่งการ ควบคุม และกำหนดโทษทัณฑ์เพื่อยอมทำงานให้แก่องค์กร
3. มนุษย์โดยทั่วไปชอบที่ได้รับคำสั่ง ชอบหลีกเลี่ยงความรับผิดชอบ ไม่ค่อยมีความทะเยอทะยาน และชอบความมั่นคงปลอดภัยเหนือสิ่งอื่นใด

ผู้บริหารองค์กรที่ยอมรับสมมติฐานในทฤษฎี X จะกำหนดมาตรการในการควบคุมดูแลผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างใกล้ชิดและด้วยสายตาทิ่มมองผู้ปฏิบัติงานว่าเป็นผู้เกียจคร้าน ผู้บริหารจะเห็นผู้ปฏิบัติงานเป็นเพียงองค์ประกอบหรือปัจจัยอื่นใดในการผลิตเช่นเดียวกับเครื่องจักรหรืออุปกรณ์อื่น ๆ และวิธีการจูงใจที่จะใช้กับผู้ปฏิบัติงานก็มักจะเป็นวิธีการในทางลบ เช่น การใช้กฎเกณฑ์ บังคับ ชูเชิฐ กำหนดโทษทัณฑ์ หากไม่ปฏิบัติงานตามที่ได้รับมอบหมาย

เมื่อตั้งทฤษฎี X ขึ้นมา Ma Greger ซึ่งสงสัยว่าธรรมชาติของมนุษย์ตามทฤษฎี X นี้จะถูกต้องหรือไม่ นำไปใช้ได้ทุกสถานการณ์หรือไม่ ในที่สุดก็หาข้อยุติไม่ได้ จึงได้พัฒนาทฤษฎีพฤติกรรมของมนุษย์ขึ้นอีกทฤษฎีหนึ่ง เรียกว่า ทฤษฎี Y

ทฤษฎี Y จะตรงกันข้ามกับทฤษฎี X โดยได้อธิบายธรรมชาติและพฤติกรรมของมนุษย์ตามทฤษฎี Y ดังนี้

1. มนุษย์โดยทั่วไปมิได้มีนิสัยไม่ชอบทำงาน และการทำงานอาจเป็นความพึงพอใจ ถ้าสภาพการทำงานเหมาะสม
2. การจูงใจโดยวิธีลบ เช่น การข่มขู่ สั่งการ การลงโทษ มิใช่วิธีเดียวที่จะทำให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพ ผู้ปฏิบัติงานอาจสามารถทำงานด้วยจิตสำนึกของตนเอง และควบคุมการปฏิบัติของตนเองด้วย.
3. ผลตอบแทนที่สำคัญต่อความสำเร็จในการปฏิบัติงาน คือ ความพอใจ หรือภูมิใจในผลงานของตนเอง และการยกย่อง ชมเชยจากผู้อื่น
4. มนุษย์โดยทั่วไปภายใต้สภาวะการณ์ที่เหมาะสมจะไม่เพียงแต่มีความรับผิดชอบเท่านั้น แต่แสวงหาความรับผิดชอบด้วย การหลีกเลี่ยงความรับผิดชอบ การขาดความทะเยอทะยาน และการขอความมั่นคงปลอดภัยมิได้เป็นนิสัยโดยสายเลือดของมนุษย์ แต่อาจเป็นผลเนื่องจากประสบการณ์ของบุคคลบางคน
5. ความสามารถในการใช้ความคิด จินตนาการ ความเฉลียวฉลาด และความคิดริเริ่มแก้ปัญหาต่าง ๆ ที่ประสบ เป็นสิ่งที่มีอยู่ในทุกคน
6. ภายใต้สังคมอุตสาหกรรม มนุษย์มีโอกาใช้ความสามารถและปัญญาเพียงบางส่วนเท่านั้น

สมมติฐานของบุคคลตามทฤษฎี Y ที่กล่าวมานี้เป็นการมองผู้ปฏิบัติงานในองค์กรว่า มีความรู้ความสามารถ มีจิตสำนึกและความรับผิดชอบสูง การมีพฤติกรรมในทางลบตามทฤษฎี X เป็นเพราะสภาพแวดล้อมหรือสถานการณ์การทำงานไม่เหมาะสม ซึ่งเป็นความรับผิดชอบของผู้บริหาร แนวทางที่บริหารตามทฤษฎี Y จะกระตุ้นหรือจูงใจผู้ปฏิบัติงานให้ทำงาน คือ การทำ

ความเข้าใจอย่างถ่องแท้ในธรรมชาติของมนุษย์ ต้องตระหนักว่ามนุษย์ไม่ได้มีความเกียจคร้านเป็นที่ตั้ง หากมีการปรับปรุงสภาพแวดล้อมและสิ่งจูงใจต่าง ๆ ที่เหมาะสม ก็จะสามารถนำองค์กรไปสู่เป้าหมายได้โดยง่าย ผู้บริหารจะต้องเปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชาใช้ความสามารถของตนอย่างเต็มที่และต้องส่งเสริมให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีเป้าหมายส่วนตัวที่สอดคล้องกับเป้าหมายขององค์กร เมื่อจูงใจให้ผู้ปฏิบัติงานไปสู่เป้าหมายส่วนตัว ก็จะทำให้เป้าหมายขององค์กรสำเร็จด้วย.

1.3 ทฤษฎีการจูงใจ หรือ ทฤษฎีสองปัจจัย (Two Factory) ของ Frederick Herzberg

Herzberg (สมัยศ. เกียรตินันท์, 2539, น. 29-30, อ้างถึงใน ปิยะ โยสกุลวงศ์, 2541, น. 22-23) เจ้าของทฤษฎีอันลือชื่อนี้ได้ศึกษาเพิ่มเติมมาจากทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์ โดยการสัมภาษณ์วิศวกร และนักบัญชี จำนวน 200 คน ในบริเวณเมือง Pittsburg มลรัฐ Pennsylvania แห่งสหรัฐอเมริกา แนวศึกษาของ Herzberg คือสอบถามวิศวกร และนักบัญชีว่า “อะไรทำให้เข้ามามีความรู้สึกรับชอบหรือไม่ชอบงาน” ตลอดจนเหตุการณ์ชอบหรือไม่ชอบนั้น ในที่สุดเขาเสนอแนวความคิดว่า ความพอใจในการทำงานกับแรงจูงใจในการทำงานนั้นแตกต่างกัน การที่บุคคลมีความพอใจในการทำงานมิได้หมายความว่าเขามีแรงจูงใจในการทำงานเสมอไป ความพอใจในการทำงานจะมีผลให้บุคคลทำงานต่อไป โดยไม่คิดจะลาออกจากงาน แต่แรงจูงใจทำให้บุคคลทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

1. ปัจจัยที่ก่อให้เกิดแรงจูงใจในการทำงาน (Motivation Factor) ได้แก่

- 1.1 ความสำเร็จของงาน (Achievement)
- 1.2 การได้รับความยกย่องในผลของงาน (Recognition)
- 1.3 งานที่ท้าทาย (Challenge)
- 1.4 ความรับผิดชอบในงาน (Responsibility)
- 1.5 ความก้าวหน้า (Advancement)
- 1.6 ความเจริญเติบโต (Growth)

2. ปัจจัยด้านสุขภาพอนามัย (Hygiene Factor) เป็นปัจจัยที่มีใช้สิ่งจูงใจในการเพิ่มผลผลิตแต่เป็นข้อกำหนดเบื้องต้น เพื่อป้องกันไม่ให้เกิดความไม่พอใจในงานที่ทำอยู่ การให้ความสนใจกับปัจจัยด้านสุขภาพอนามัยเหล่านี้ล้วนเป็นสิ่งจำเป็น แต่ยังไม่เพียงพอที่จะไปใช้ในการจูงใจ ปัจจัยเหล่านี้ได้แก่

2.1 นโยบายและการบริหารองค์กร (Policies and Administration)

2.2 ค่าจ้างแรงงาน (Wage)

2.3 การบังคับบัญชา (Supervision)

2.4 ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์กร (Interpersonal Relations)

2.5 สภาพการทำงาน (Working Condition)

Herzberg เสนอว่า ผู้บริหารส่วนมากมักให้ความสำคัญกับปัจจัยด้านสุขภาพอานามัย เช่น เมื่อเกิดปัญหาว่าผู้ปฏิบัติงานขาดประสิทธิภาพในการทำงาน มักแก้ไขปัญหาโดยการปรับปรุงสภาพในการทำงานหรือปรับเงินเดือนให้สูงขึ้น การปฏิบัติดังกล่าวเป็นการแก้ไขมิให้เกิดความไม่พอใจในการทำงาน เป็นมาตรการในการสนองความต้องการของผู้ปฏิบัติงาน แต่ไม่ใช่เป็นแรงจูงใจให้ผู้ปฏิบัติงานทำงานให้ดีขึ้น ผู้บริหารควรเน้นปัจจัยที่ก่อให้เกิดแรงจูงใจในการทำงาน เช่น มอบหมายงานที่มีความรับผิดชอบมากขึ้น หรือส่งเสริมความก้าวหน้าของผู้ปฏิบัติงาน เพราะปัจจัยดังกล่าวจะทำให้เกิดความชื่นชมยินดีในผลงานและความสามารถของตน จะเป็นการกระตุ้นให้คนตั้งใจทำงานจนสุดความสามารถ

1.4 ทฤษฎีความคาดหวัง (Expectancy Theory)

Kurt Lewis และ Edward Tolman (Kurt Lewis and Edward Tolman, 1960, p. 64, อ้างถึงใน ปิยะ โตสกุลวงศ์, 2541, น. 24) ได้เสนอว่า การตัดสินใจการเลือกต่าง ๆ ของคนนั้นจะพิจารณาว่ารางวัลที่ได้จากการตัดสินใจนั้นมีคุณค่าหรือมีความสำคัญต่อตนมากเพียงใด และมีทางเป็นไปได้หรือไม่ในการได้มาซึ่งรางวัลนั้น ดังนั้นการวิเคราะห์พฤติกรรมของมนุษย์ จึงต้องวิเคราะห์ในเชิงคุณค่าของรางวัล และความเป็นไปได้ของรางวัล คือ จะต้องมีการรวมรางวัล เช่น เงินเดือน การเลื่อนขั้นตำแหน่งซึ่งคนต้องการ การที่บุคคลจะทุ่มเทความพยายามในการทำงานมากน้อยเพียงใด จะขึ้นอยู่กับปัจจัย 2 อย่าง คือ ระดับความเข้มข้นของความต้องการรางวัลนั้น และความคาดหวังของบุคคลนั่นเอง ที่จะมองว่ามีความเป็นไปได้มากน้อยเพียงใด ในการได้รับการตอบสนองความต้องการในสิ่งนั้น ถ้าเห็นว่ารางวัลที่ได้จากความมานะพยายามนั้นมีคุณค่ากับตนมากและเป็นไปได้สูง บุคคลนั้นก็จะทุ่มเทความสามารถให้มากขึ้น แต่ถ้าคิดว่าความเป็นไปได้มีน้อย หรือ รางวัลมีค่าน้อยก็จะไม่พยายามเพราะคิดว่าเป็นการลงทุนที่ไม่คุ้มค่า

1.5. การบริหารงานบุคคลทั่วไป

การบริหารงานมีจุดมุ่งหมายสำคัญอยู่ที่ต้องการให้งานบรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งเป็นกระบวนการวางแผน การจัดการ และควบคุมกำกับความพยายามของสมาชิก

ในองค์การ และใช้ทรัพยากรอื่น ๆ เพื่อความสำเร็จตามเป้าหมายขององค์การ

หลักการบริหารงานบุคคลตามระบบคุณธรรม มีอยู่ 3 หลักการใหญ่ คือ

1. หลักความสามารถ (Competence)

ผู้บริหารองค์การต้องยึดถือเอาความรู้ความสามารถของบุคคลเป็นสำคัญ พยายามคัดเลือกให้ได้ผู้มีความรู้ความสามารถเหมาะสมกับงาน หาแนวทางให้ผู้ที่มีความรู้ความสามารถมาสมัครให้มากที่สุด มีวิธีการที่เหมาะสมในการคัดเลือกบุคคล การโยกย้าย การเลื่อนตำแหน่งต้องคำนึงถึงหลักความสามารถของบุคคลเป็นสำคัญ

2. หลักความเสมอภาค (Equality)

ผู้บริหารองค์การต้องเปิดโอกาสให้ทุกคนที่มีคุณสมบัติ (Open to all) ให้โอกาสแก่ผู้มีสิทธิ์อย่างเท่าเทียมกัน (Equality of opportunity) งานที่มีความรับผิดชอบอย่างเดียวกันต้องได้รับค่าตอบแทนเท่ากัน (Equal pay for equal work) และต้องได้รับการปฏิบัติอย่างเสมอหน้ากันด้วยระเบียบของมาตรฐานในการบริหารงานบุคคลอย่างเดียวกัน

3. หลักความมั่นคง (Security)

องค์การต้องมีความมั่นคงในชีวิตทั้งในเรื่องเงินเดือน สวัสดิการ และประโยชน์เกื้อกูลอื่น ๆ เป็นหลักประกันมิให้ถูกกลั่นแกล้ง หรือถูกออกจากราชการ โดยไม่มีความผิด

หลักการที่กล่าวมานี้เป็นหลักการในการจัดการงานบุคคล อย่างไรก็ตามการจัดการงานบุคคลจะสัมฤทธิ์ผลตามหลักการหรือไม่ ขึ้นอยู่กับการสนับสนุนของผู้บริหารชั้นสูง ซึ่งเป็นตัวจักรที่สำคัญที่สุด เพราะเป็นผู้มีอำนาจในการกำหนดนโยบายการดำเนินงาน และเป็นผู้ควบคุมการปฏิบัติให้เป็นไปตามนโยบาย ส่วนผู้บังคับบัญชาในสายงานเป็นผู้ปฏิบัตินโยบาย ถ้าขาดความรู้ความเข้าใจในการจัดการบุคคล หรือไม่ให้ความร่วมมือแล้ว ย่อมเกิดความยุ่งยากอย่างแน่นอน

เพื่อความสำเร็จในการดำเนินกิจการขององค์การ ผู้บริหารชั้นสูงและผู้บังคับบัญชาทุกระดับชั้น ควรตระหนักถึงความสำคัญของการจัดการบุคคล อันเป็นทรัพยากรการจัดการที่สำคัญอย่างหนึ่ง ควรทำความเข้าใจและส่งเสริมให้เกิด การจัดการบุคคลที่ดีในแผนกของตน เพราะหวังพึ่งฝ่ายบุคคลนั้น ย่อมไม่เพียงพอ ทั้งนี้เพราะฝ่ายบุคคลนั้นมีหน้าที่เพียงดูแลผู้บังคับบัญชาในสายงาน ทำการจัดการบุคคลให้ถูกต้องตามหลักการและนโยบายเท่านั้น ไม่มี

อำนาจที่จะเข้าไปจัดการด้วยตนเอง หน้าที่หลักก็คือ การให้ความช่วยเหลือ แนะนำ ให้คำปรึกษา แก่ผู้บังคับบัญชาในสายงาน ให้นำเอานโยบายไปปฏิบัติให้ถูกต้อง ในการปฏิบัติหน้าที่ประจำวัน ไม่ว่าเจ้าหน้าที่ของฝ่ายบุคคลจะเก่งกาจสักเพียงใดก็ตาม ไม่ว่าแผนงานหรือ ระเบียบปฏิบัติที่วางไว้จะวิเศษเพียงใดก็ตาม การจัดการและการบริหารบุคคล ไม่อาจดำเนินไปได้สำเร็จ ถ้าผู้บังคับบัญชาในสายงาน มิได้ปฏิบัติหน้าที่การจัดการบุคคลของตน

1.6 การจัดระเบียบราชการในสำนักงานตำรวจแห่งชาติ

สำนักงานตำรวจแห่งชาติได้แบ่งส่วนราชการและบริหารงานบุคคลภายใน ตาม พ.ร.บ.ตำรวจแห่งชาติ พ.ศ. 2547 ดังนี้

มาตรา 10 สำนักงานตำรวจแห่งชาติแบ่งส่วนราชการดังต่อไปนี้

(1) สำนักงานผู้บัญชาการตำรวจแห่งชาติ

(2) กองบัญชาการ

การแบ่งส่วนราชการตาม (1) เป็นกองบัญชาการหรือการจัดตั้ง กองบัญชาการ ตาม (2) ให้ตราเป็นพระราชกฤษฎีกา และการแบ่งส่วนราชการเป็นกองบังคับการ หรือส่วนราชการอย่างอื่น ให้ออกเป็น กฎกระทรวงและให้กำหนดอำนาจหน้าที่ไว้ในพระราช กฤษฎีกาหรือกฎกระทรวงนั้น แล้วแต่กรณี

มาตรา 11 สำนักงานตำรวจแห่งชาติ มีผู้บัญชาการตำรวจแห่งชาติเป็นหัวหน้าส่วน ราชการ มีอำนาจหน้าที่ดังต่อไปนี้

(1) รับผิดชอบควบคุมราชการประจำในสำนักงานตำรวจแห่งชาติ กำหนดแนวทางและแผนการปฏิบัติราชการของสำนักงานตำรวจแห่งชาติ และลำดับความสำคัญ ของแผนการปฏิบัติราชการประจำปีของสำนักงานตำรวจแห่งชาติ ให้เป็นไปตามนโยบายและ แนวทางการปฏิบัติราชการที่นายกรัฐมนตรี และ ก.ต.ช. กำหนด รวมทั้งกำกับ เร่งรัด ติดตาม และ ประเมินผลการปฏิบัติราชการของส่วนราชการในสำนักงานตำรวจแห่งชาติ

(2) เป็นผู้บังคับบัญชาข้าราชการตำรวจในสำนักงานตำรวจแห่งชาติ รองจากนายกรัฐมนตรี

(3) เป็นผู้รับผิดชอบในการปฏิบัติราชการของสำนักงานผู้บัญชาการ ตำรวจแห่งชาติ

(4) วางระเบียบหรือทำคำสั่งเฉพาะเรื่องไว้ให้ข้าราชการตำรวจหรือพนักงานสอบสวนปฏิบัติการเกี่ยวกับการใช้อำนาจหรือการปฏิบัติหน้าที่ตามประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความอาญาหรือกฎหมายอื่น

มาตรา 12 ให้มีเจเรตำรวจแห่งชาติ รองผู้บัญชาการตำรวจแห่งชาติหรือผู้ช่วยผู้บัญชาการตำรวจแห่งชาติ เป็นผู้บังคับบัญชาข้าราชการตำรวจและรับผิดชอบในการปฏิบัติราชการรองจากผู้บัญชาการตำรวจแห่งชาติตามที่ผู้บัญชาการตำรวจแห่งชาติกำหนดหรือมอบหมาย

มาตรา 13 ในกองบัญชาการหนึ่ง ให้มีผู้บัญชาการคนหนึ่งเป็นผู้บังคับบัญชาข้าราชการตำรวจ และรับผิดชอบการปฏิบัติราชการของส่วนราชการนั้น ขึ้นตรงต่อผู้บัญชาการตำรวจแห่งชาติ และจะให้มีรองผู้บัญชาการเป็นผู้บังคับบัญชาข้าราชการตำรวจและรับผิดชอบในการปฏิบัติราชการรองจากผู้บัญชาการตามที่ผู้บัญชาการมอบหมายด้วยก็ได้

ความในวรรคหนึ่ง ให้ใช้บังคับกับส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่นและมีฐานะเทียบเท่า กองบัญชาการด้วยโดยอนุโลม รวมทั้งให้หัวหน้าส่วนราชการดังกล่าวมีอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบดังเช่นผู้บัญชาการด้วย

มาตรา 14 ผู้บัญชาการมีอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบดังต่อไปนี้

(1) บริหารราชการของกองบัญชาการให้เป็นไปตามกฎหมาย กฎ ระเบียบ ข้อบังคับ และประกาศของทางราชการ ก.ต.ช. ก.ตร. และสำนักงานตำรวจแห่งชาติ

(2) ควบคุม กำกับ ดูแลบุคลากร การเงิน การพัสดุ สถานที่ และทรัพย์สินอื่นของกองบัญชาการให้เป็นไปตามกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับ และประกาศของทางราชการ ก.ต.ช. ก.ตร. และสำนักงานตำรวจแห่งชาติ

(3) เป็นผู้แทนสำนักงานตำรวจแห่งชาติในราชการทั่วไปของกองบัญชาการ

(4) รายงานผลการปฏิบัติงานพร้อมทั้งปัญหาและอุปสรรคต่อผู้บัญชาการตำรวจแห่งชาติทุกสี่เดือน หรือตามระยะเวลาที่ผู้บัญชาการตำรวจแห่งชาติกำหนด

(5) ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับ และประกาศของทางราชการ ก.ต.ช. ก.ตร. และสำนักงานตำรวจแห่งชาติ

ในกรณีที่มีกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับ หรือคำสั่งใด หรือมติของคณะรัฐมนตรีในเรื่องใด กำหนดให้การดำเนินการใดเป็นอำนาจของอธิบดีหรือผู้บัญชาการตำรวจแห่งชาติ ให้ผู้บัญชาการมีอำนาจเช่นว่านั้นในฐานะเป็นอธิบดีหรือแทนผู้บัญชาการตำรวจ

แห่งชาติ ในส่วนที่เกี่ยวกับการปฏิบัติราชการในกองบัญชาการ ทั้งนี้ ตามหลักเกณฑ์ที่ ก.ต.ช. กำหนด

มาตรา 15 ในกองบังคับการหนึ่ง ให้มีผู้บังคับการคนหนึ่งเป็นผู้บังคับบัญชาข้าราชการตำรวจและรับผิดชอบในการปฏิบัติราชการของกองบังคับการนั้น และจะให้มีรองผู้บังคับการเป็นผู้บังคับบัญชาข้าราชการตำรวจและรับผิดชอบในการปฏิบัติราชการรองจากผู้บังคับการตาม que ผู้บังคับการมอบหมายด้วยก็ได้

ความในวรรคหนึ่ง ให้ใช้บังคับกับส่วนราชการที่เรียกชื่ออย่างอื่นและมีฐานะเทียบเท่ากองบังคับการด้วยโดยอนุโลม รวมทั้งให้หัวหน้าส่วนราชการดังกล่าวมีอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบดังเช่นผู้บังคับการด้วย

ผู้บังคับการมีอำนาจหน้าที่ และความรับผิดชอบดังต่อไปนี้

(1) บริหารราชการของกองบังคับการให้เป็นไปตามกฎหมาย กฎ ระเบียบ ข้อบังคับ และประกาศของทางราชการ ก.ต.ช. ก.ตร. และสำนักงานตำรวจแห่งชาติ

(2) ควบคุม กำกับ ดูแลบุคลากร การเงิน การพัสดุ สถานที่ และทรัพย์สินอื่นของกองบังคับการให้เป็นไปตามกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับ และประกาศของทางราชการ ก.ต.ช. ก.ตร. และสำนักงานตำรวจแห่งชาติ

(3) ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับ และประกาศของทางราชการ ก.ต.ช. ก.ตร. และสำนักงานตำรวจแห่งชาติ

ผู้บังคับการตำรวจภูธรจังหวัดมีอำนาจและหน้าที่กำกับดูแลการปฏิบัติราชการของข้าราชการตำรวจที่สังกัดกองบัญชาการอื่นและปฏิบัติราชการประจำอยู่ในจังหวัดนั้น ให้เป็นไปตามกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับ หรือคำสั่งของสำนักงานตำรวจแห่งชาติ กองบัญชาการหรือมติของคณะรัฐมนตรี หรือการสั่งการของนายกรัฐมนตรีด้วย ในกรณี ให้มีอำนาจสั่งการใด ๆ เพื่อให้เกิดการประสานงานและความร่วมมือกันในการปฏิบัติหน้าที่ หรือยับยั้งการกระทำใด ๆ ของข้าราชการตำรวจในจังหวัดที่ขัดต่อกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับ หรือคำสั่งของสำนักงานตำรวจแห่งชาติ หรือกองบัญชาการ มติของคณะรัฐมนตรี หรือการสั่งการของนายกรัฐมนตรีไว้ชั่วคราว แล้วรายงานสำนักงานตำรวจแห่งชาติและกองบัญชาการที่เกี่ยวข้อง ทั้งนี้ ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่สำนักงานตำรวจแห่งชาติกำหนด

2. ความรู้ทั่วไปเกี่ยวกับพนักงานสอบสวน

2.1 พนักงานสอบสวนคือใคร

พนักงานสอบสวน หมายถึง เจ้าพนักงานซึ่งกฎหมายให้มีอำนาจและหน้าที่ทำการสอบสวน (ประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความอาญา มาตรา 2 อนุ 6) ซึ่งได้แบ่งพนักงานสอบสวนออกเป็น 2 ประเภท ได้แก่

2.1.1 พนักงานสอบสวนทั่วไป แบ่งออกเป็น 2 ประเภท คือ

2.1.1.1 พนักงานสอบสวนในกรุงเทพมหานคร ได้แก่ ข้าราชการตำรวจซึ่งมียศตั้งแต่ชั้นนายร้อยตำรวจตรี หรือ เทียบเท่านายร้อยตำรวจตรีขึ้นไป มีอำนาจสอบสวนความผิดอาญาซึ่งได้เกิด หรือ อ้าง หรือ เชื่อว่าได้เกิดภายในเขตอำนาจของตน หรือ ผู้ต้องหาที่มีที่อยู่ หรือ ถูกจับภายในเขตอำนาจของตนได้ (ประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความอาญา มาตรา 18 วรรคสอง)

2.1.1.2 พนักงานสอบสวนในเขตจังหวัดอื่น ได้แก่

- พนักงานฝ่ายปกครองหรือตำรวจชั้นผู้ใหญ่
- ปลัดอำเภอ
- ข้าราชการตำรวจซึ่งมียศตั้งแต่ชั้นนายร้อยตำรวจตรีหรือเทียบเท่านายร้อยตำรวจตรีขึ้นไป

มีอำนาจสอบสวนความผิดอาญาซึ่งได้เกิด หรือ อ้าง หรือ เชื่อว่าได้เกิดภายในเขตอำนาจของตน หรือ ผู้ต้องหาที่มีที่อยู่ หรือ ถูกจับภายในเขตอำนาจของตนได้ (ประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความอาญา มาตรา 18 วรรคแรก)

2.1.2 พนักงานสอบสวนพิเศษ ในกรณีความผิดซึ่งมีโทษตามกฎหมายไทยได้กระทำลงนอกราชอาณาจักรไทย ได้แก่

- อธิบดีกรมอัยการหรือผู้รักษาการแทน
- พนักงานสอบสวนที่ได้รับมอบหมายจากอธิบดีกรมอัยการหรือผู้รักษาการแทน (ประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความอาญา มาตรา 20)
- พนักงานสอบสวน ซึ่งผู้ต้องหาถูกจับในเขตอำนาจ
- พนักงานสอบสวน ซึ่งรัฐบาลประเทศอื่น หรือ บุคคลที่ได้รับการเสียดายได้ได้ร้องฟ้องให้ทำโทษผู้ต้องหา

สำหรับพนักงานสอบสวนในเขตกรุงเทพมหานคร เป็นหน้าที่ของฝ่ายตำรวจเพียงฝ่ายเดียวเท่านั้น พนักงานฝ่ายปกครองมิได้มีอำนาจเข้าไปเกี่ยวข้องแต่อย่างใด แต่สำหรับในภูมิภาคหรือจังหวัดอื่นนอกจากกรุงเทพมหานครนั้น อำนาจการสอบสวนเป็นของทั้งฝ่ายตำรวจและฝ่ายปกครอง หากแต่ฝ่ายปกครองได้กระทำการสอบสวนได้จำกัดในเฉพาะคดีอาญาบางประเภทเท่านั้นปรากฏตามข้อบังคับกระทรวงมหาดไทย ว่าด้วยระเบียบการดำเนินคดีอาญา พ.ศ.2520 และ พ.ศ.2523 และข้อบังคับที่ 1/2529 ซึ่งได้กล่าวถึงพนักงานสอบสวนและอำนาจในการสอบสวนไว้ดังนี้.

1. ให้นายตำรวจที่มียศตั้งแต่ร้อยตำรวจตรี หรือเทียบเท่าร้อยตำรวจตรีขึ้นไปเป็นพนักงานสอบสวน
2. ให้สารวัตรใหญ่หรือสารวัตรสถานีตำรวจภูธรอำเภอ สารวัตรหรือหัวหน้าสถานีตำรวจภูธรกิ่งอำเภอ สารวัตรสถานีตำรวจภูธรตำบล หรือผู้รักษาราชการแทน มียศตั้งแต่ร้อยตำรวจตรี หรือเทียบเท่าร้อยตำรวจตรีขึ้นไป เป็นหัวหน้าพนักงานสอบสวน
3. ในระดับกองกำกับการตำรวจภูธร ผู้บังคับการตำรวจภูธรหรือกองบัญชาการตำรวจภูธร ให้ผู้กำกับการตำรวจภูธร ผู้บังคับการตำรวจภูธร หรือผู้บัญชาการตำรวจภูธร หรือผู้รักษาราชการแทนในตำแหน่งดังกล่าว หรือผู้รักษาราชการแทน เป็นหัวหน้าพนักงานสอบสวน ในเขตรับผิดชอบของตนและให้นายตำรวจมียศตั้งแต่ร้อยตำรวจตรีขึ้นไปในสังกัดส่วนราชการดังกล่าวเป็นพนักงานสอบสวน ทั้งนี้อยู่ในอำนาจของหัวหน้าพนักงานสอบสวนของส่วนราชการดังกล่าวจะเป็นผู้พิจารณาว่าจะให้สอบสวนเรื่องใด
4. ให้อธิบดีกรมตำรวจหรือผู้รักษาราชการแทนในตำแหน่ง หรือผู้รักษาราชการแทนเป็นหัวหน้าพนักงานสอบสวนทั่วราชอาณาจักร และมีอำนาจสั่งการเกี่ยวกับคดีได้ทุกกรณี
5. ผู้ว่าราชการจังหวัด นายอำเภอ เป็นหัวหน้าพนักงานสอบสวนในกรณีที่
 - 5.1 ผู้เสียหาย ผู้ต้องหา ผู้กล่าวโทษ ร้องขอความเป็นธรรมเกี่ยวกับการดำเนินคดีอาญาต่อตน ก็จะเข้าเป็นหัวหน้าพนักงานสอบสวน ควบคุมการสอบสวนในคดีดังกล่าวเอง
 - 5.2 ในกรณีที่ผู้ว่าราชการจังหวัด หรือนายอำเภอ เห็นเป็นการสมควรจะเข้าควบคุมการสอบสวนคดีอาญาเรื่องใด ก็ให้ฐานะเป็นหัวหน้าพนักงานสอบสวนในคดีอาญานั้น
 ทั้งสองกรณีดังกล่าวนี้ ผู้ว่าราชการจังหวัดหรือนายอำเภอมีอำนาจเรียกสำนวนมาตรวจพิจารณา และสั่งพนักงานสอบสวนดำเนินการตามเห็นสมควร รวมทั้งสั่งอนุญาตหรือ

ไม่อนุญาตให้ปล่อยชั่วคราว หรือให้เปลี่ยนตัวพนักงานสอบสวน เห็นสั่งให้พนักงานสอบสวนฝ่ายปกครองเข้าร่วมทำการสอบสวนคดีอาญาดังกล่าวได้

6. พนักงานสอบสวนฝ่ายปกครอง เป็นพนักงานในคดีอาญาทั่วไปได้ ในกรณีเมื่อผู้ว่าราชการจังหวัดหรือนายอำเภอสั่งการให้เข้าร่วมสอบสวนตาม ข้อ 5 ซึ่งรวมทั้งกรณีข้าราชการในส่วนภูมิภาค ข้าราชการส่วนท้องถิ่น เทศมนตรี กำนัน ผู้ใหญ่บ้าน สารวัตรกำนัน แพทย์ประจำตำบล กรรมการสุขาภิบาล และกรรมการองค์การบริหารส่วนตำบลที่ต้องหาคดีอาญาเพราะได้กระทำการตามหน้าที่โดยให้ผู้รับคำร้องทุกข์ หรือกล่าวโทษรีบแจ้งให้ผู้ว่าราชการจังหวัดหรือนายอำเภอทราบโดยด่วน เพื่อสั่งให้พนักงานสอบสวนฝ่ายปกครองเข้าร่วมสอบสวนกับพนักงานสอบสวนฝ่ายตำรวจด้วย หรือถ้าเป็นเรื่องที่ได้เสนอไปยังส่วนกลางแล้ว หรือเป็นกรณีที่ส่วนกลางดำเนินการเอง ฝ่ายกรมการปกครอง และฝ่ายตำรวจจะจัดให้พนักงานสอบสวนของแต่ละฝ่ายเข้าร่วมกันสอบสวนดำเนินคดี

7. พนักงานสอบสวนฝ่ายปกครอง เป็นพนักงานสอบสวนในคดีอาญาบางประเภท โดยได้รับการแต่งตั้งจากผู้ว่าราชการจังหวัดตามระเบียบด้วย และเมื่อมีการเปลี่ยนแปลงโยกย้ายก็ต้องมีการแต่งตั้งแก้ไขใหม่ให้ถูกต้องเสมอ

2.2 ระดับของพนักงานสอบสวน

พนักงานสอบสวนแบ่งออกเป็น 6 ระดับ ตั้งแต่พนักงานสอบสวน (สบ 1) ถึงพนักงานสอบสวน (สบ 6) ซึ่งได้กำหนดตำแหน่งและระดับไว้ในพระราชบัญญัติตำรวจแห่งชาติ พ.ศ.2547 คือ

มาตรา 44 ตำแหน่งข้าราชการตำรวจมีดังต่อไปนี้

- (1) ผู้บัญชาการตำรวจแห่งชาติ
- (2) จเรตำรวจแห่งชาติ และรองผู้บัญชาการตำรวจแห่งชาติ
- (3) ผู้ช่วยผู้บัญชาการตำรวจแห่งชาติ
- (4) ผู้บัญชาการ
- (5) รองผู้บัญชาการ
- (6) ผู้บังคับการ และพนักงานสอบสวนผู้เชี่ยวชาญพิเศษ
- (7) รองผู้บังคับการ และพนักงานสอบสวนผู้เชี่ยวชาญ
- (8) ผู้กำกับการ และพนักงานสอบสวนผู้ทรงคุณวุฒิ

- (9) รองผู้กำกับการ และพนักงานสอบสวนผู้ชำนาญการพิเศษ
- (10) สารวัตร และพนักงานสอบสวนผู้ชำนาญการ
- (11) รองสารวัตร และพนักงานสอบสวน
- (12) ผู้บังคับหมู่
- (13) รองผู้บังคับหมู่

ก.ตร. จะกำหนดให้มีตำแหน่งที่เรียกชื่ออย่างอื่น โดยจะให้ชื่อตำแหน่งใดเทียบเท่ากับตำแหน่งตามวรรคหนึ่งก็ได้ โดยให้กำหนดไว้ในกฎ ก.ตร.

การกำหนดตำแหน่งที่เรียกชื่ออย่างอื่นให้มีเฉพาะที่จำเป็นเพื่อประโยชน์ในการบริหารงานของสำนักงานตำรวจแห่งชาติ ให้เกิดประสิทธิภาพและประหยัด และเมื่อหมดความจำเป็นตามที่กำหนดไว้ในกฎ ก.ตร. แล้ว ให้ยุบตำแหน่งนั้น

2.3 อำนาจหน้าที่ของพนักงานสอบสวน

เพื่อประโยชน์ในการรวบรวมพยานหลักฐาน ประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความอาญาได้ให้อำนาจพนักงานสอบสวนสามารถดำเนินการดังต่อไปนี้.

2.3.1 อำนาจตรวจและบันทึกต่าง ๆ เกี่ยวกับคดี (มาตรา 132 (1))

ตรวจผู้เสียหายเมื่อผู้นั้นยินยอมในบางเรื่อง เช่น คดีทำร้ายร่างกาย คดีข่มขืนกระทำชำเรา พนักงานสอบสวนมีความจำเป็นต้องส่งตัวผู้เสียหายให้ผู้ชำนาญการพิเศษตรวจร่องรอยบาดแผล หรือการถูกข่มขืน แต่ทั้งนี้จะกระทำได้อีกต่อเมื่อผู้เสียหายยินยอมให้ตรวจเท่านั้น ถ้าไม่ยินยอมพนักงานสอบสวนก็ไม่มีอำนาจที่จะบังคับได้ ผู้เสียหายย่อมจะเสียประโยชน์ทางคดีของตนเอง ในทางปฏิบัติหากไม่ยินยอมให้ตรวจ พนักงานสอบสวนก็ควรแจ้งให้ทราบถึงผลเสียในทางคดีให้ผู้เสียหายทราบ.

ตรวจตัวผู้ต้องหา การตรวจตัวผู้ต้องหาที่พนักงานสอบสวนมีอำนาจตรวจได้โดยไม่ต้องรอฟังว่าผู้ต้องหานั้นจะยินยอมหรือไม่ ในคดีข่มขืนกระทำชำเรา มักปรากฏอยู่เสมอว่าหญิงผู้เสียหายได้ต่อสู้ ตีรันฟัน จนนสูญเสียความสามารถเพื่อให้รอดพ้นจากการกระทำของผู้ต้องหา โดยการข่วน กัดผู้ต้องหาจนอาจมีบาดแผล พนักงานสอบสวนก็ต้องตรวจทำบันทึกไว้ให้ปรากฏ และส่งตัวผู้ต้องหาให้แพทย์ตรวจเพื่อเป็นพยานหลักฐานอีกชั้นหนึ่ง

ตรวจสิ่งของที่อาจใช้เป็นพยานหลักฐานได้ สิ่งของอะไรบางอย่างที่อาจเป็นพยานหลักฐานได้นั้น พนักงานสอบสวนจะต้องมีความรอบรู้เรื่องกฎหมายลักษณะพยาน

พอสมควร เช่น กล่าวหาว่ามีผู้บุกรุกเข้ามาทางประตู ก็จะต้องตรวจดูว่าที่ประตูบ้านของผู้เสียหายมีร่องรอยการถูกทำลายหรือไม่ อย่างไร

ตรวจสอบสถานที่เกิดเหตุ ซึ่งอาจใช้เป็นพยานหลักฐานได้ การที่พนักงานสอบสวนไปตรวจสอบสถานที่เกิดเหตุ ทางคดีย่อมถือว่าเป็นสิ่งจำเป็นอย่างยิ่ง เพราะในที่เกิดเหตุนั้น อาจพบร่องรอยพยานหลักฐานที่คนร้ายทิ้งไว้ เช่น ปลอดภัยปืน รอยรองเท้า เป็นต้น

ถ่ายรูป การถ่ายรูปย่อมเกิดประโยชน์ในทางคดี เพื่อทราบรายละเอียดเกี่ยวกับสถานที่เกิดเหตุ ของกลาง หรือแม้แต่การที่ผู้ต้องหาให้การรับสารภาพ จะต้องมีการนำชี้สถานที่เกิดเหตุประกอบคำรับสารภาพ โดยการถ่ายภาพไว้เป็นพยานหลักฐานด้วย.

ทำแผนที่ ในคดีอุกฉกรรจ์ คดีจราจร คดีบุกรุก มีระเบียบว่าพนักงานสอบสวนต้องไปตรวจที่เกิดเหตุ และทำแผนที่เกิดเหตุส่งเขไปไว้ ทั้งนี้เพราะในคดีดังกล่าวนี้ สถานที่เกิดเหตุเป็นสาระสำคัญที่จะพิสูจน์ว่าใครผิดหรือไม่ผิด ข้อสำคัญในแผนที่ต้องปรากฏชื่อผู้นำชี้เป็นสำคัญ

2.3.2 การค้น

ค้นเพื่อพบสิ่งของซึ่งมีไว้เป็นความผิด เช่น อาวุธปืนเถื่อน หรือได้มาโดยการกระทำความผิด เช่น โทรศัพท์มือถือที่ได้มาจากการวิ่งราวทรัพย์ หรือได้ใช้หรือสงสัยว่าได้ใช้ในการกระทำความผิด เช่น รถจักรยานยนต์ของคนร้าย หรือซึ่งอาจใช้เป็นพยานหลักฐานได้ เช่น เสื้อผ้าของผู้ต้องสงสัยในคดีข่มขืน แต่ต้องปฏิบัติตามบทบัญญัติแห่งประมวลกฎหมายนี้ว่าด้วยการค้น (หมวด 2)

2.3.3 การออกหมายเรียกบุคคลซึ่งครอบครองสิ่งของ

ออกหมายเรียกบุคคลซึ่งครอบครองสิ่งของซึ่งอาจใช้เป็นพยานหลักฐานได้ แต่บุคคลตามหมายเรียกไม่จำเป็นต้องมาเอง เมื่อจัดส่งสิ่งของมาตามหมายแล้วให้ถือเสมือนว่าได้ปฏิบัติตามหมายแล้ว

2.3.4 การยึดสิ่งของ

พนักงานสอบสวนมีอำนาจยึดสิ่งของที่ค้นพบ หรือส่งมาตามที่กล่าวในข้อ 2 และ 2 (มาตรา 132 (4))

2.3.5 การออกหมายเรียกตัวบุคคล

พนักงานสอบสวนมีอำนาจออกหมายเรียกผู้เสียหายหรือบุคคลใดซึ่งมีเหตุอันควรเชื่อว่าถ้อยคำของเขาอาจเป็นประโยชน์แก่คดีให้มาตามเวลาและสถานที่ในหมายแล้วให้สอบถามปากคำบุคคลนั้นไว้ (มาตรา 133)

2.3.6 ส่งมิให้ผู้ใดออกจากสถานที่ชั่วคราวที่จำเป็น

พนักงานสอบสวนขณะทำการอยู่ในบ้านเรือน หรือสถานที่อื่น ๆ มีอำนาจสั่งมิให้ผู้ใดออกจากสถานที่นั้น ๆ เป็นการชั่วคราวเท่าที่จำเป็น (มาตรา 137)

2.3.7 สอบสวนความเป็นมาแห่งชีวิตผู้ต้องหา

พนักงานสอบสวนมีอำนาจสอบสวนเอง หรือ ส่งประเด็นไปสอบสวนเพื่อทราบความเป็นมาแห่งชีวิตและความประพฤติอันเป็นอาชญาของผู้ต้องหา แต่ต้องแจ้งให้ผู้ต้องหาทราบข้อความทุกข้อที่ได้มา (มาตรา 138)

2.3.8 อำนาจให้เจ้าพนักงานอื่นทำการแทน

ตามปกติพนักงานสอบสวนจะต้องทำการสอบสวนด้วยตัวเอง แต่ก็มีอำนาจให้เจ้าพนักงานอื่นทำการแทนได้ดังนี้.

1. การใดในการสอบสวนอยู่นอกเขตอำนาจของตนมีอำนาจส่งประเด็นไปให้พนักงาน ซึ่งมีอำนาจทำการนั้นจัดการได้ (มาตรา 128 (1))
2. การใดเป็นสิ่งที่เล็กน้อยในการสอบสวน ซึ่งอยู่ในเขตอำนาจของตน ไม่ว่าทำเองหรือจัดการตามประเด็น มีอำนาจสั่งให้ผู้อยู่ได้บังคับบัญชาทำแทนได้ แต่ทั้งนี้เมื่อประมวลกฎหมายนี้หรือกฎหมายอื่นมิได้เจาะจงให้ทำด้วยตนเอง (มาตรา 128 (2))

2.3.9 การควบคุมตัว และฝากขังผู้ต้องหา

การควบคุมตัวผู้ต้องหานั้น ตาม มาตรา 87 ได้ห้ามไม่ให้ควบคุมตัวผู้ถูกจับไว้เกินกว่าความจำเป็นตามพฤติการณ์แห่งคดี ดังนี้ คือ

1. ในกรณีความผิดลหุโทษ จะควบคุมผู้ถูกจับไว้ได้เท่าเวลาที่จะถามคำให้การ และที่จะรู้ตัวว่าเป็นใคร และมีที่อยู่ใดเท่านั้น (มาตรา 87 วรรคสอง)
2. ในกรณีความผิดมีอัตราโทษสูงกว่าความผิดลหุโทษ และผู้ถูกจับไม่ได้รับการปล่อยชั่วคราว และมีเหตุจำเป็นเพื่อทำการสอบสวน หรือการฟ้องคดีให้นำตัวผู้ถูกจับไปศาลภายในสี่สิบแปดชั่วโมงนับแต่เวลาที่ผู้ถูกจับ ถูกนำตัวไปถึงที่ทำการของพนักงานสอบสวน ตามมาตรา 83 (การจับกุม) เว้นแต่มีเหตุสุดวิสัยหรือมีเหตุจำเป็นอื่นอันมิอาจก้าวล่วงเสียได้ โดยให้พนักงานสอบสวนหรือพนักงานอัยการยื่นคำร้องต่อศาล ขอหมายขังผู้ต้องหานั้นไว้ ให้ศาลสอบถามผู้ต้องหาว่า จะมีข้อคัดค้านประการใดหรือไม่ และศาลอาจเรียกพนักงานอัยการหรือพนักงานสอบสวนมาชี้แจงเหตุจำเป็น หรืออาจเรียกพยานหลักฐานมาเพื่อประกอบการพิจารณาก็ได้

3. ในกรณีความผิดอาญาที่ได้กระทำลงอันมีโทษจำคุกอย่างสูงไม่เกินหกเดือน หรือ ปรับไม่เกิน 500 บาท หรือทั้งจำทั้งปรับ ศาลมีอำนาจสั่งขังได้ครั้งเดียว มีกำหนดไม่เกินเจ็ดวัน

4. ในกรณีความผิดอาญาที่มีโทษจำคุกอย่างสูงกว่าหกเดือนแต่ไม่ถึงสิบปี หรือปรับเกินกว่าห้าร้อยบาท หรือทั้งจำทั้งปรับ ศาลมีอำนาจสั่งขังหลายครั้งติด ๆ กันได้ แต่ครั้งหนึ่งต้องไม่เกินสิบสองวัน และรวมกันทั้งหมดต้องไม่เกินสี่สิบแปดวัน

5. ในกรณีความผิดอาญาที่มีอัตราโทษจำคุกอย่างสูงตั้งแต่สิบปีขึ้นไป จะมีโทษปรับด้วยหรือไม่ก็ตาม ศาลมีอำนาจสั่งขังหลายครั้งติด ๆ กัน แต่ครั้งหนึ่งต้องไม่เกินสิบสองวัน และรวมกันทั้งหมดต้องไม่เกินแปดสิบสี่วัน

6. ในกรณีที่ศาลสั่งขังครบสี่สิบแปดวันแล้ว หากพนักงานอัยการหรือพนักงานสอบสวนยื่นคำร้องต่อศาลเพื่อขอขังต่อไปอีกโดยอ้างเหตุจำเป็น ศาลจะส่งต่อไปได้ก็ต่อเมื่อพนักงานอัยการหรือพนักงานสอบสวนได้แสดงถึงเหตุจำเป็น และนำพยานหลักฐานมาให้ศาลไต่สวนจนเป็นที่พอใจแก่ศาล การไต่สวนชั้นนี้ ผู้ต้องหาจะแต่งตั้งทนายเพื่อแถลงข้อคัดค้านและซักถามพยานก็ได้

หมายเหตุ: ถ้าพนักงานสอบสวนต้องไปทำการสอบสวนนอกเขตของศาลที่ได้สั่งขังผู้ต้องหาไว้ พนักงานสอบสวนจะยื่นคำร้องขอให้โอนการขังไปยังศาลในท้องที่ที่จะต้องไปทำการสอบสวนก็ได้ เมื่อศาลที่สั่งขังไว้เห็นเป็นการสมควรแล้วจะโอนตัวผู้ต้องหากลับไปขัง ณ เขตอำนาจศาลต่อไป.

2.4 เขตอำนาจของพนักงานสอบสวน

การที่จะรู้ความผิดอาญาใดจะอยู่ในเขตอำนาจของพนักงานสอบสวนเขตใดมีหลักเกณฑ์การพิจารณา 3 กรณีดังนี้.

1. ความผิดอาญาซึ่งได้เกิด หรือ อ้าง หรือ เชื่อว่าได้เกิดภายในเขตอำนาจของพนักงานสอบสวนใด ให้พนักงานสอบสวนที่มีอำนาจหน้าที่อยู่ในเขตนั้น ๆ มีอำนาจสอบสวน

2. ผู้ต้องามีที่อยู่ภายในเขตอำนาจของพนักงานสอบสวนใด ให้พนักงานสอบสวนที่มีอำนาจหน้าที่อยู่ในเขตนั้น ๆ มีอำนาจสอบสวน

3. ผู้ต้องหาถูกจับภายในเขตอำนาจของพนักงานสอบสวนใด ให้พนักงานสอบสวนที่มีอำนาจหน้าที่อยู่ในเขตนั้น ๆ มีอำนาจสอบสวน

อย่างไรก็ดี ในบางครั้งอาจเกิดความผิดขึ้น และมีกรณีที่ตรงตามหลักเกณฑ์ทั้ง 3 กรณีพร้อมกัน ดังนั้นเพื่อเป็นการแก้ปัญหาที่อาจเกิดขึ้นได้ ประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความอาญา มาตรา 18 วรรคสาม จึงให้ถือเอาท้องที่ที่ความผิดเกิดขึ้นเป็นหลักในการพิจารณาให้พนักงานสอบสวนในเขตมีอำนาจสอบสวนคดีดังกล่าว เว้นแต่ในกรณีที่มีเหตุจำเป็นเพื่อความสะดวก จึงให้พนักงานสอบสวนแห่งท้องที่ที่ผู้ต้องหาที่มีที่อยู่ หรือถูกจับ เป็นผู้รับผิดชอบดำเนินการสอบสวนได้

ในการณที่ความผิดอาญาบางคดีที่มีการกระทำหลายกรรมเกิดขึ้นต่อเนื่องกัน หรือกระทำความผิดส่วนหนึ่งส่วนใด ได้กระทำในหลายท้องที่กว่าจะครบองค์ประกอบของความผิด อันเป็นการยังไม่แน่ว่าความผิดนั้นเกิดในเขตอำนาจของพนักงานสอบสวนใด และใครจะเป็นผู้รับผิดชอบ ในกรณีดังกล่าวมีเกณฑ์การพิจารณาดังต่อไปนี้ (ประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความอาญา มาตรา 19)

1. เป็นการไม่แน่ว่าการกระทำผิดอาญาได้กระทำในท้องที่ใดระหว่างหลายท้องที่ ให้พนักงานสอบสวนในท้องที่หนึ่งท้องที่ใดที่เกี่ยวข้องมีอำนาจสอบสวนได้
2. เมื่อความผิดส่วนหนึ่งกระทำในท้องที่หนึ่ง แต่อีกส่วนหนึ่งกระทำในอีกท้องที่หนึ่ง ให้พนักงานสอบสวนในท้องที่หนึ่งท้องที่ใดที่เกี่ยวข้องมีอำนาจสอบสวนได้
3. เมื่อความผิดนั้นเป็นความผิดต่อเนื่องและกระทำต่อเนื่องกันในท้องที่ต่าง ๆ เกินกว่าหนึ่งท้องที่ขึ้นไป ให้พนักงานสอบสวนในท้องที่หนึ่งท้องที่ใดที่เกี่ยวข้องมีอำนาจสอบสวนได้
4. เมื่อเป็นความผิดซึ่งมีหลายกรรม กระทำลงในท้องที่ต่าง ๆ กัน ให้พนักงานสอบสวนในท้องที่หนึ่งท้องที่ใดที่เกี่ยวข้องมีอำนาจสอบสวนได้
5. เมื่อความผิดเกิดขึ้นขณะผู้ต้องหากำลังเดินทาง ให้พนักงานสอบสวนในท้องที่หนึ่งท้องที่ใดที่เกี่ยวข้องมีอำนาจสอบสวนได้
6. เมื่อความผิดเกิดขึ้นขณะผู้เสียหายกำลังเดินทาง ให้พนักงานสอบสวนในท้องที่หนึ่งท้องที่ใดที่เกี่ยวข้องมีอำนาจสอบสวนได้

2.5 พนักงานสอบสวนผู้รับผิดชอบ

จะเห็นได้ว่าทั้ง 6 กรณี พนักงานสอบสวนทุกท้องที่ที่เกี่ยวข้องต่างมีอำนาจสอบสวนทั้งสิ้น แต่พนักงานสอบสวนผู้รับผิดชอบในการสอบสวนคดีดังกล่าวจะต้องมีผู้เดียว (ประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความอาญา มาตรา 19) ซึ่งมีข้อพิจารณาดังนี้ คือ

1. ถ้าจับกุมตัวผู้ต้องหาได้แล้ว ให้พนักงานสอบสวนแห่งท้องที่ที่จับกุมผู้ต้องหาได้ เป็นพนักงานสอบสวนผู้รับผิดชอบ
2. ถ้าจับกุมตัวผู้ต้องหาไม่ได้ ให้พนักงานสอบสวนแห่งท้องที่ที่พบการกระทำความผิดก่อนเป็นพนักงานสอบสวนผู้รับผิดชอบ

2.6 พนักงานสอบสวนจะเริ่มทำการสอบสวนเมื่อใด

การที่พนักงานสอบสวนจะเข้าทำการสอบสวนคดีอาญาเรื่องใดเรื่องหนึ่งได้ก็ต่อเมื่อเหตุแห่งการกระทำผิดปรากฏขึ้นต่อหน้าพนักงานสอบสวน ซึ่งอาจแบ่งได้เป็น 2 กรณี คือ โดยการร้องทุกข์ หรือ โดยการกล่าวโทษ

คำร้องทุกข์ หมายถึง การที่ผู้เสียหายได้กล่าวหาต่อเจ้าหน้าที่ตามบทบัญญัติแห่งประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความอาญาว่ามีผู้กระทำความผิดขึ้น จะรู้ตัวผู้กระทำความผิดหรือไม่ก็ตาม ซึ่งกระทำให้เกิดความเสียหายแก่ผู้เสียหาย และการกล่าวหาเช่นนั้นได้กล่าวโดยมีเจตนาจะให้ผู้กระทำผิดได้รับโทษ (ประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความอาญา มาตรา 2 (7))

ผู้เสียหาย หมายถึง บุคคลผู้ได้รับความเสียหายเนื่องจากการกระทำผิดฐานใดฐานหนึ่ง รวมทั้งบุคคลอื่นที่มีอำนาจจัดการแทนได้ (ประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความอาญา มาตรา 2 (4))

พนักงานสอบสวนจะไม่ทำการสอบสวนในกรณีดังต่อไปนี้.

1. เมื่อผู้เสียหายขอความช่วยเหลือ แต่ไม่ยอมรับร้องทุกข์ตามระเบียบ
2. เมื่อผู้เสียหายฟ้องคดีเองโดยมิได้ร้องทุกข์ก่อน
3. มีหนังสือกล่าวโทษเป็นบัตรสนเท่ห์ หรือ บุคคลที่กล่าวโทษด้วยปากไม่ยอมบอกว่าเป็นใคร หรือไม่ยอมลงลายมือชื่อในคำกล่าวโทษ หรือ บันทึกคำกล่าวโทษ

คำกล่าวโทษ หมายถึง การที่บุคคลอื่นซึ่งไม่ใช่ผู้เสียหายได้กล่าวหาต่อเจ้าหน้าที่ ว่ามีบุคคลผู้ตัวหรือไม่มีก็ได้กระทำความผิดอย่างหนึ่งขึ้น (ประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความอาญา มาตรา 2 (8))

สำหรับความผิดที่จะกล่าวโทษได้นั้น มิได้มีกฎหมายระบุไว้ว่า คดีความผิดประเภทใดบ้างที่จะกล่าวโทษได้ แต่ก็เป็นที่เห็นได้ว่าคดีความผิดที่กล่าวโทษได้นั้น ได้แก่ ความผิดซึ่งมิใช่ความผิดต่อส่วนตัว หรือ คดีอาญาแผ่นดินเท่านั้น สำหรับความผิดต่อส่วนตัวนั้น การที่เพียงแต่

กล่าวโทษเช่นนั้น ห้ามมิให้ทำการสอบสวนเว้นแต่จะมีคำร้องทุกข์ตามระเบียบ (ประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความอาญา มาตรา 121)

3. ความรู้ทั่วไปเกี่ยวกับการสอบสวน

3.1 ความหมายของการสอบสวน

การสอบสวน หมายถึง การรวบรวมพยานหลักฐาน และการดำเนินการทั้งหลายอื่นตามบทบัญญัติแห่งประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความอาญา ซึ่งพนักงานสอบสวนได้กระทำไปเกี่ยวกับความผิดที่กล่าวหา เพื่อที่จะทราบข้อเท็จจริงหรือพิสูจน์ความผิด เพื่อเอาตัวผู้กระทำผิดมาฟ้องลงโทษ (ประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความอาญา มาตรา 2 (11))

การสอบสวนเป็นการกระทำของพนักงานสอบสวน ซึ่งกระทำภายหลังจากที่ได้มีการกระทำผิดเกิดขึ้น และมีผู้มาร้องทุกข์หรือกล่าวโทษ หรือ โดยที่พนักงานสอบสวนพบด้วยตนเองเป็นการกระทำเพื่อรวบรวมพยานหลักฐาน หรือให้ได้มาซึ่งพยานหลักฐานทั้งปวง โดยมีวัตถุประสงค์ดังนี้.

1. เพื่อรวบรวมถ้อยคำที่พยานทำเป็นบันทึกไว้
2. เพื่อเป็นหลักฐานยืนยันอันเป็นถ้อยคำให้การของผู้มาร้องทุกข์ หรือ กล่าวโทษ หรือ ผู้ต้องหา หรือ พยานต่าง ๆ
3. เพื่อเป็นพยานหลักฐานยืนยันข้อเท็จจริงในคดีนี้
4. เพื่อเป็นพยานหลักฐานให้ศาลเชื่อถือ และรู้ข้อเท็จจริงในคดีนั้น
5. เพื่อรวบรวมเป็นสำนวนการสอบสวน สำหรับส่งให้พนักงานอัยการพิจารณาดำเนินการ
6. เพื่อพิสูจน์ความผิด และเพื่อเอาตัวผู้กระทำผิดมาฟ้องลงโทษ ตามลักษณะของความผิด

3.2 หลักการสอบสวนสามัญ

1. ตามประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความอาญา มาตรา 130 บัญญัติไว้ว่า “ให้เริ่มการสอบสวนโดยมิชักช้า จะทำการในทีใด เวลาใด แล้วแต่จะเห็นสมควร โดยผู้ต้องหาไม่จำเป็นต้องอยู่ด้วย (พัฒนา ไชยเศรษฐ์, 2528, น. 36) เมื่อเกิดความเดือดร้อนแก่คู่กรณีและ

พยาน จะทำให้ข้อเท็จจริงผิดแปลกไป ผู้สอบสวนชอบที่จะรีบกระทำโดยไม่จำเป็นต้องร้องขอให้ศาลสั่งผู้ต้องหาจะเป็นการดีมาก

2. จะทำการในทีใดแล้วจะเห็นสมควร สถานที่ทำการสอบสวน ตามปกติจะทำในสถานที่ปฏิบัติราชการ แต่ถ้าพนักงานสอบสวนเห็นว่าเพื่อประโยชน์แก่คดี ให้ได้ความเที่ยงธรรมและความรวดเร็วแก่พยานแล้ว พนักงานสอบสวนจะสอบสวนที่ใดก็ได้

3. จะต้องทำการสอบสวนเวลาใดก็ได้ตามที่เห็นสมควร อาจต้องกระทำในเวลากลางคืนหรือเวลาใดก็ได้ เพื่อให้การสอบสวนเสร็จสิ้นไปโดยเร็วตามความประสงค์ของกฎหมาย

4. ในการสอบสวน ผู้ต้องหาไม่จำเป็นต้องอยู่ด้วย การพิจารณาและสืบพยานในศาลจะต้องกระทำโดยเปิดเผยต่อหน้าจำเลยเว้นแต่กฎหมายบัญญัติไว้เป็นอย่างอื่น (ประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความอาญา มาตรา 172 วรรคแรก) แต่ในการสอบสวนนั้น ผู้ต้องหาไม่จำเป็นต้องอยู่ด้วย เพราะในชั้นสอบสวนยังไม่เป็นการชี้ขาดว่า ผู้นั้นกระทำความผิดอันต้องได้รับโทษทางอาญาหรือไม่ ไม่เหมือนกับการพิจารณาคดีของศาล ซึ่งอาจเอาโทษแก่เขาแล้วจะต้องให้โอกาสเขาซักถามพยานของฝ่ายโจทก์บ้าง

5. การสอบสวนให้ใช้ภาษาไทย แต่ถ้ามีความจำเป็นต้องแปลภาษาไทยเป็นภาษาต่างประเทศ หรือ ภาษาต่างประเทศเป็นภาษาไทยก็ให้ใช้ล่ามแปลภาษา (ประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความอาญา มาตรา 13)

6. เอกสารที่เจ้าพนักงานจดไว้เป็นหลักฐานในการสอบสวน จะต้องเขียนด้วยน้ำหมึกหรือพิมพ์ดีด หรือ พิมพ์ ถ้ามีผิดที่ใด ห้ามลบออก ให้เพียงขีดคำผิดนั้นแล้วเขียนใหม่ เจ้าพนักงานผู้แก้ไขนั้นจะต้องลงนามรับรองย่อไว้ที่ข้างกระดาษ (ประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความอาญา มาตรา 12)

7. บันทึกนั้นให้อ่านให้ผู้ให้ถ้อยคำฟัง ถ้ามีข้อความแก้ไขทักท้วงหรือเพิ่มเติมให้แก้ไขให้ถูกต้อง หรือมิฉะนั้นก็ให้บันทึกไว้ และให้ผู้ให้ถ้อยคำลงลายมือชื่อรับรองว่าถูกต้องแล้ว ถ้าบุคคลที่ต้องลงลายมือชื่อในบันทึกไม่สามารถลงได้ หรือ ไม่ยอมลงลายมือชื่อให้บันทึกเหตุนี้ไว้ (ประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความอาญา มาตรา 11)

8. บันทึกจะต้องระบุสถานที่ วัน เดือน ปีที่ทำ และตำแหน่งของเจ้าพนักงาน เมื่อเจ้าพนักงานทำบันทึก โดยรับคำสั่งจากศาลหรือโดยศาลสั่ง หรือคำขอของเจ้าพนักงานอื่นให้เจ้าพนักงานนั้น กล่าวไว้ด้วยว่าได้รับคำสั่งหรือคำขอเช่นนั้น และแสดงด้วยว่าได้ทำอย่างไร (ประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความอาญา มาตรา 9)

9. การถามปากคำผู้เสียหายก็ดี พยานก็ดี ผู้ต้องหาที่ดี พนักงานสอบสวนจะต้องปฏิบัติตามบทบัญญัติแห่งประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความอาญา สำหรับการถามปากคำผู้เสียหายหรือบุคคลใดซึ่งเชื่อว่าถ้อยคำของเขาอาจเป็นประโยชน์แก่คดี พนักงานสอบสวนจะให้ผู้ให้ถ้อยคำสาบานตนหรือปฏิญาณตัวเสียก่อนก็ได้ และจะต้องปฏิบัติตามบทบัญญัติแห่งประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความอาญา ว่าด้วยพยานบุคคล (ประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความอาญา มาตรา 133)

3.3 หลักการปฏิบัติในการสอบสวนคดีอาญา

เมื่อมีความผิดอาญาเกิดขึ้น และได้มีการร้องทุกข์ หรือ กล่าวโทษต่อพนักงานสอบสวนแล้ว พนักงานสอบสวนจะต้องดำเนินการจัดการไปตามกฎหมายและระเบียบ คำสั่ง หลักการปฏิบัติของ

พนักงานสอบสวน ในการสอบสวนที่สำคัญ ๆ ได้แก่

1. จัดบันทึกลงในสมุดรายงานประจำวัน
2. ตรวจสอบสถานที่เกิดเหตุ
3. จัดบันทึกปากคำ
4. รับคำร้องทุกข์ หรือ กล่าวโทษ
5. ดำเนินการจับกุมผู้ต้องหา หรือ ขออนุมัติจับ
6. การจับกุมผู้ต้องหา
7. การควบคุมผู้ต้องหา
8. การบันทึกควบคุมผู้ต้องหา
9. การขออำนาจศาลฝากขัง และปล่อยตัวผู้ต้องหา
10. การปล่อยตัวชั่วคราว
11. การนำตัวผู้ต้องหานำขึ้นสถานที่เกิดเหตุ
12. จัดให้มีการชี้ตัวผู้ต้องหา
13. จัดให้มีการชี้รูปภาพผู้ต้องหา
14. ส่งตัวผู้ต้องหาไปทำแผนประทุษกรรม
15. ส่งตัวผู้บาดเจ็บไปให้แพทย์ตรวจรักษา
16. พิมพ์ลายนิ้วมือผู้ต้องหา ตรวจสอบประวัติการต้องโทษ

17. กั้นตัวผู้ต้องหาไว้เป็นพยานประกอบคดี
18. การปล่อยตัวผู้ต้องหา
19. การจัดการเกี่ยวกับของกลางในคดีอาญา
20. จัดทำบัญชีทรัพย์สินถูกประทุษร้าย
21. ออกดำเนินรูปพรรณผู้กระทำความผิด
22. ออกดำเนินรูปพรรณทรัพย์สินหาย
23. การออกหมายเรียก
24. การออกหมายจับ
25. ชั้นสูตรพลิกศพ
26. ทำบันทึกการปฏิบัติของพนักงานสอบสวน
27. รายงานการสอบสวน
28. บัญชีสำนวนการสอบสวน

นอกจากที่กล่าวมาข้างต้นแล้ว ยังมีสิ่งที่พนักงานสอบสวนจะต้องดำเนินการอีกหลายประการแล้วแต่ลักษณะแห่งรูปคดีเป็นเรื่อง ๆ ไป เช่น ในกรณีผู้ต้องหาหรือผู้เสียหายเป็นเด็กเยาวชน หรือ เป็นทหาร เป็นต้น

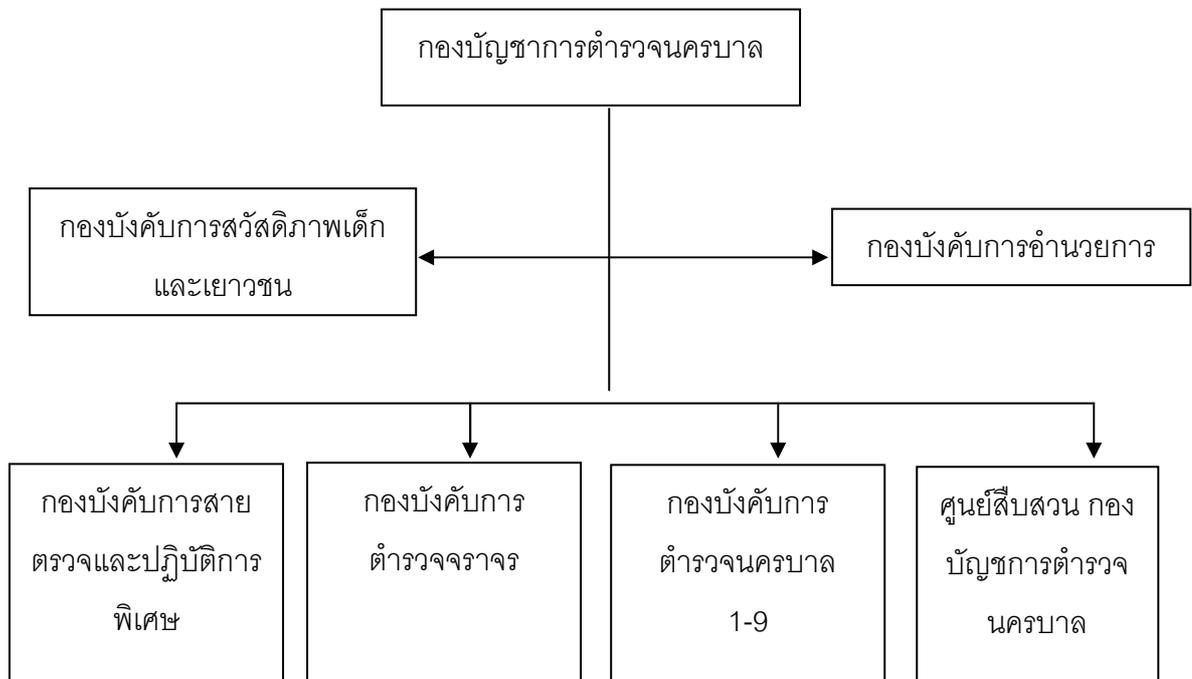
4. โครงสร้างแบ่งส่วนราชการของกองบัญชาการ ตำรวจนครบาลในปัจจุบัน

กองบัญชาการตำรวจนครบาล เป็นหน่วยงานในสังกัดสำนักงานตำรวจแห่งชาติมีหน้าที่โดยตรงในการควบคุมดูแลความสงบเรียบร้อย ป้องกัน ปราบปรามอาชญากรรมภายในเขตพื้นที่กรุงเทพมหานคร ซึ่งเป็นเมืองหลวงของประเทศ ถือได้ว่าเป็นเมืองที่ใหญ่ที่สุด มีปริมาณงานในความรับผิดชอบเป็นจำนวนมากที่สุด นานโยบายที่ผู้บังคับบัญชากำหนดมาใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ โดยมอบหมายให้สถานีตำรวจในสังกัดเป็นหน่วยปฏิบัติ ซึ่งมีการแบ่งหน่วยงานในความรับผิดชอบ ตามพระราชกฤษฎีกาแบ่งส่วนราชการสำนักงานตำรวจแห่งชาติ ปราบกฏตามแผนภูมิที่

2.1

แผนภูมิที่ 2.1

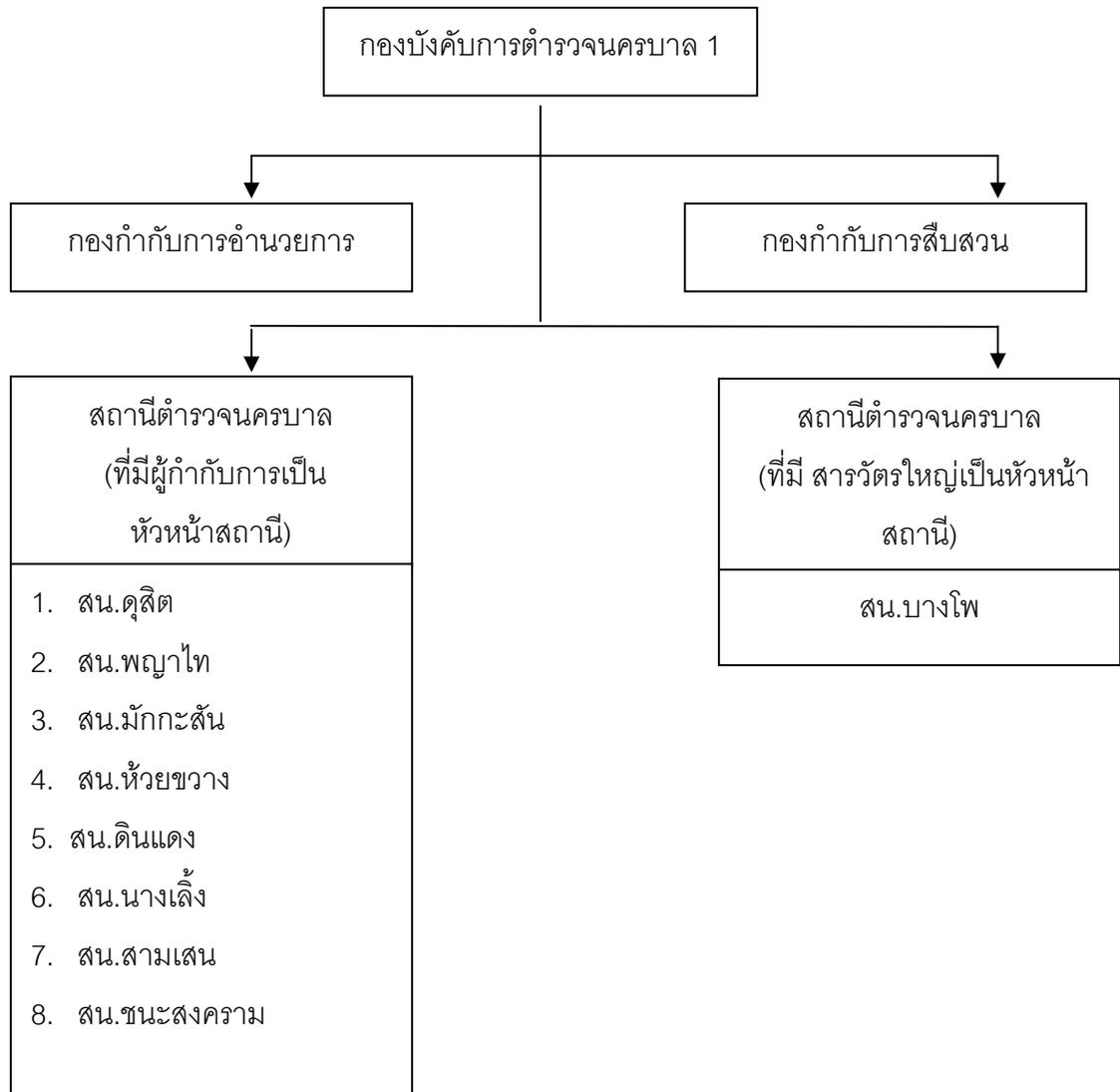
โครงสร้างการแบ่งหน่วยงานในกองบัญชาการตำรวจนครบาล



หน่วยงานในสังกัดกองบัญชาการตำรวจนครบาลที่รับผิดชอบเขตพื้นที่กรุงเทพมหานคร มีกองบังคับการตำรวจนครบาล 1-9 เท่านั้นที่มีหน่วยงานในบังคับบัญชาที่เป็นสถานีตำรวจนครบาลทั้งสิ้น 88 สถานี ดังนี้

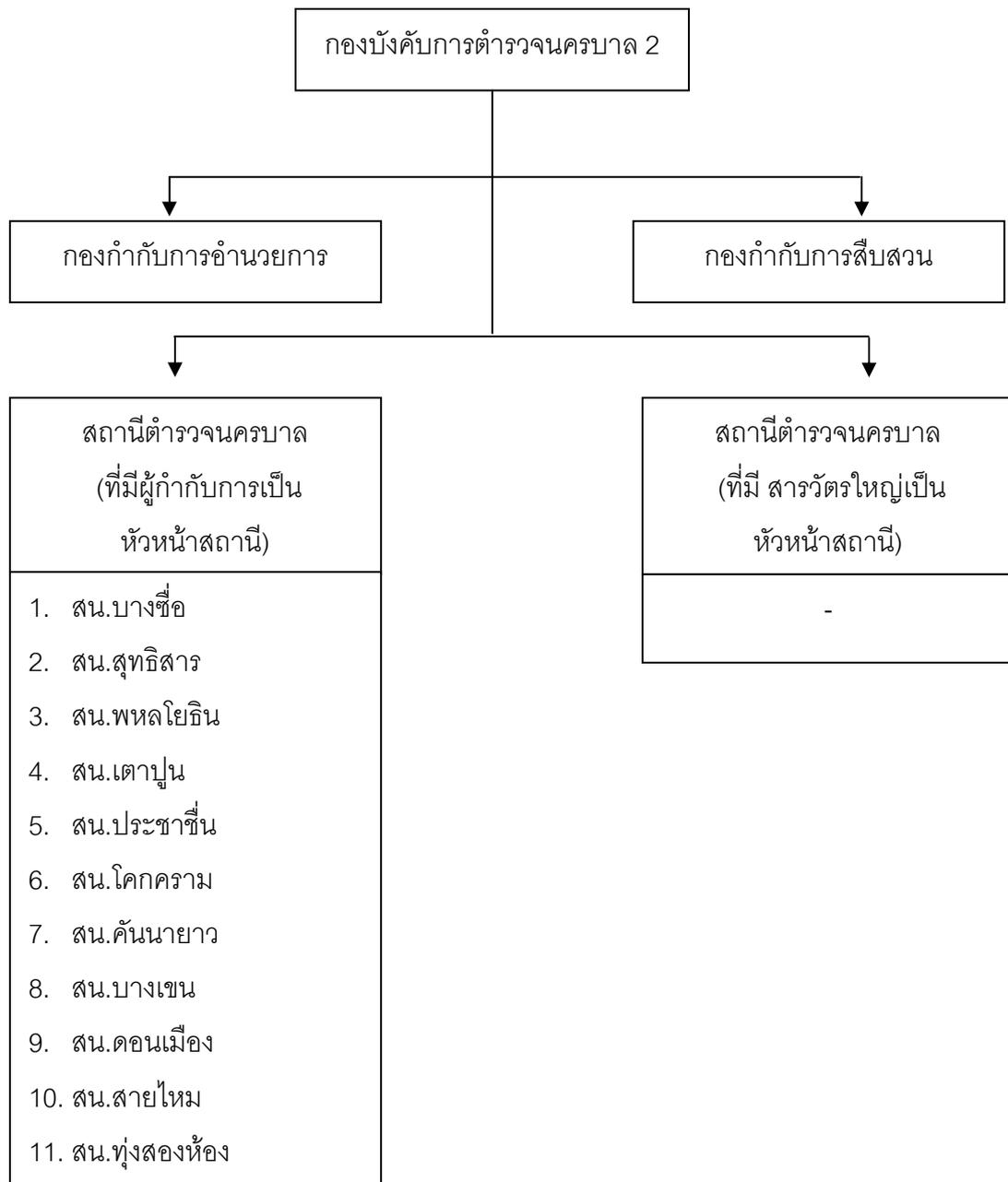
แผนภูมิที่ 2.2

โครงสร้างการแบ่งหน่วยงานของกองบังคับการตำรวจนครบาล 1



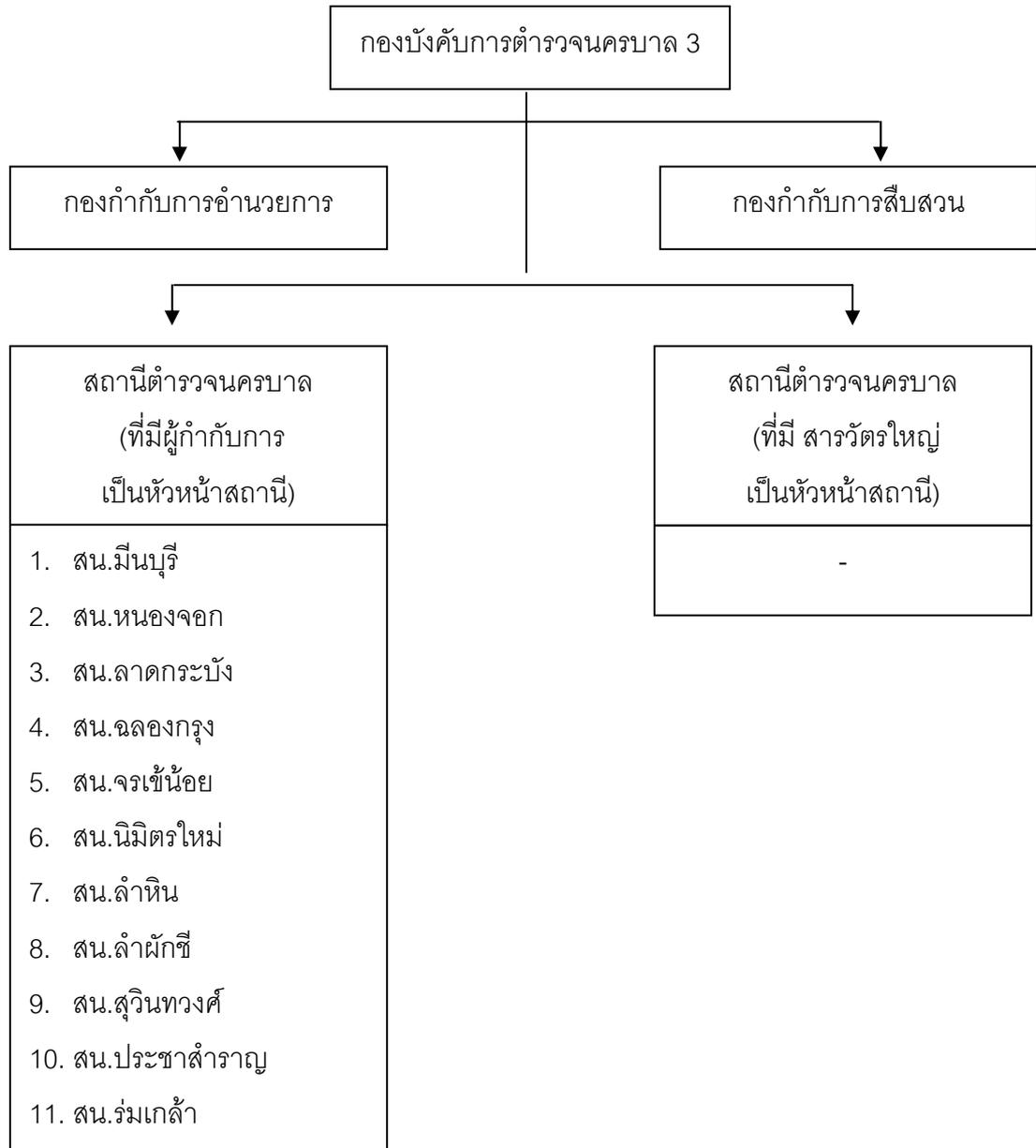
แผนภูมิที่ 2.3

โครงสร้างการแบ่งหน่วยงานของกองบังคับการตำรวจนครบาล 2



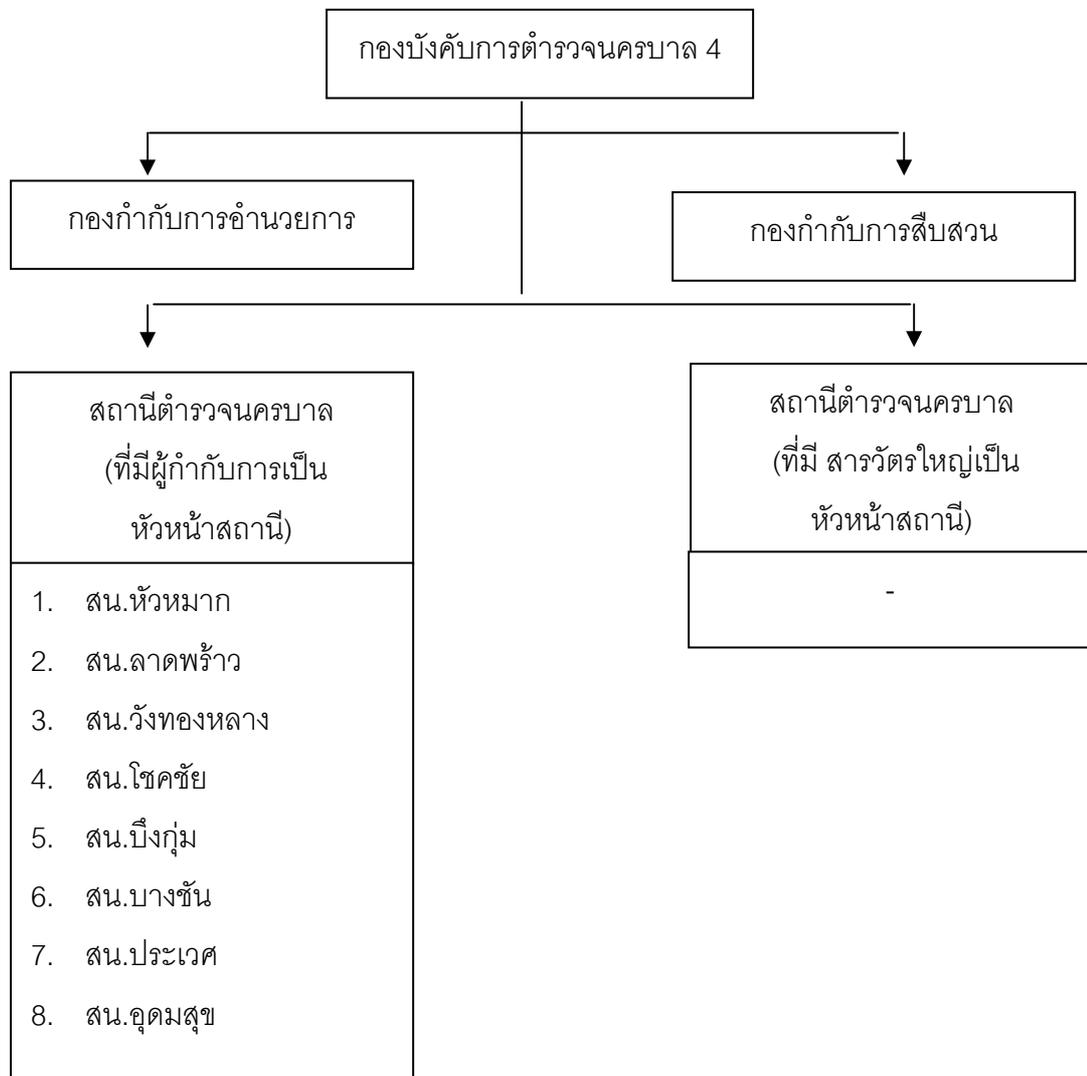
แผนภูมิที่ 2.4

โครงสร้างการแบ่งหน่วยงานของกองบังคับการตำรวจนครบาล 3



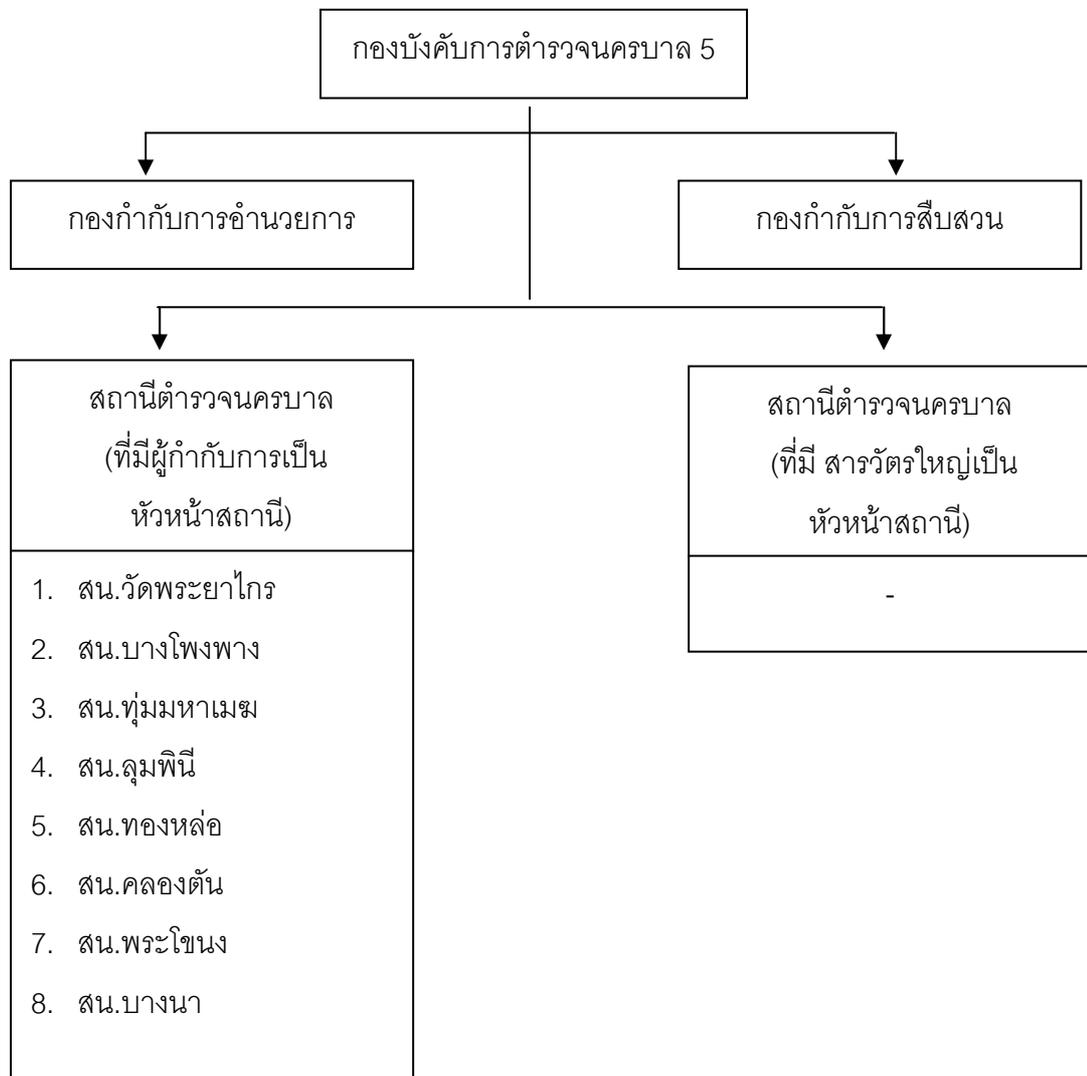
แผนภูมิที่ 2.5

โครงสร้างการแบ่งหน่วยงานของกองบังคับการตำรวจนครบาล 4



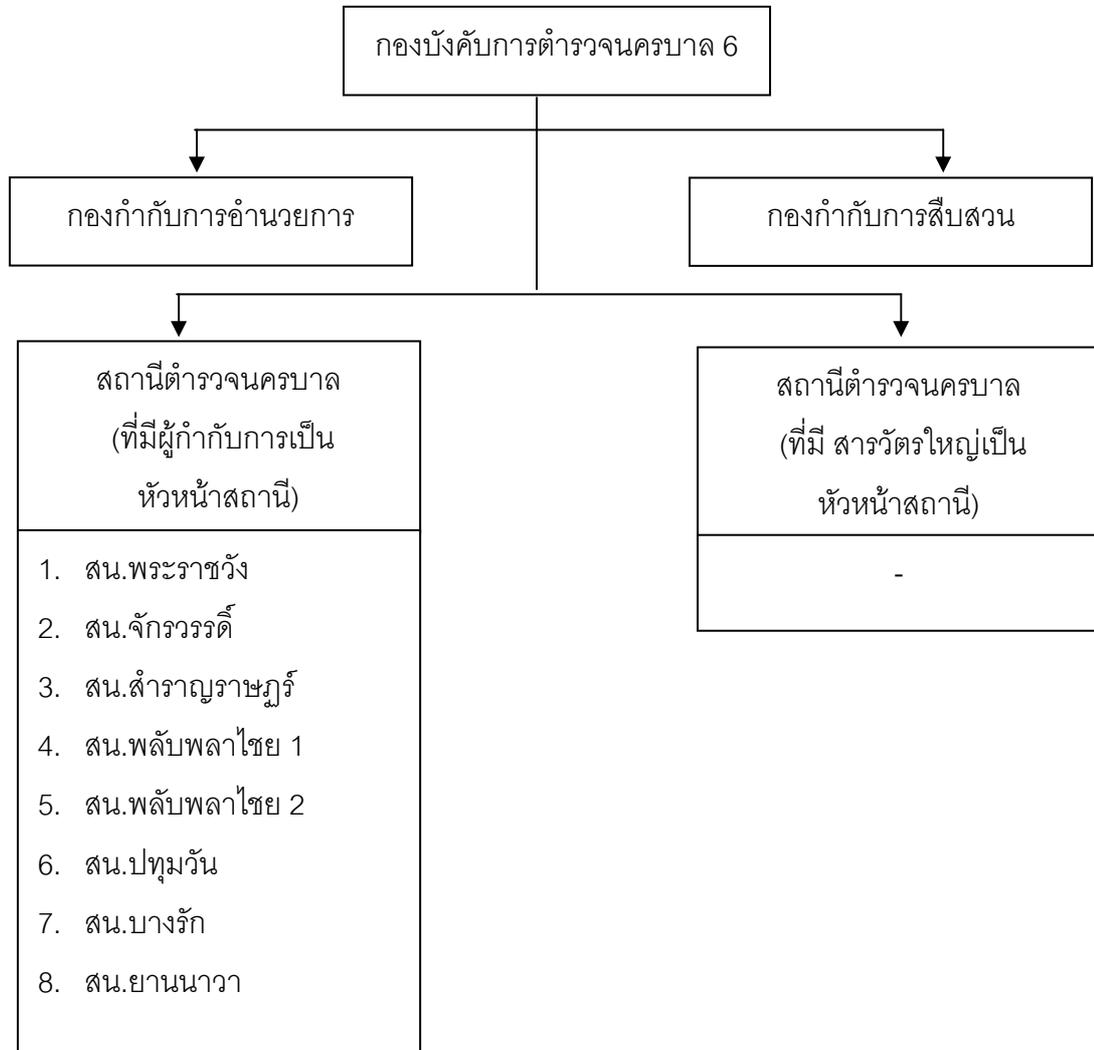
แผนภูมิที่ 2.6

โครงสร้างการแบ่งหน่วยงานของกองบังคับการตำรวจนครบาล 5



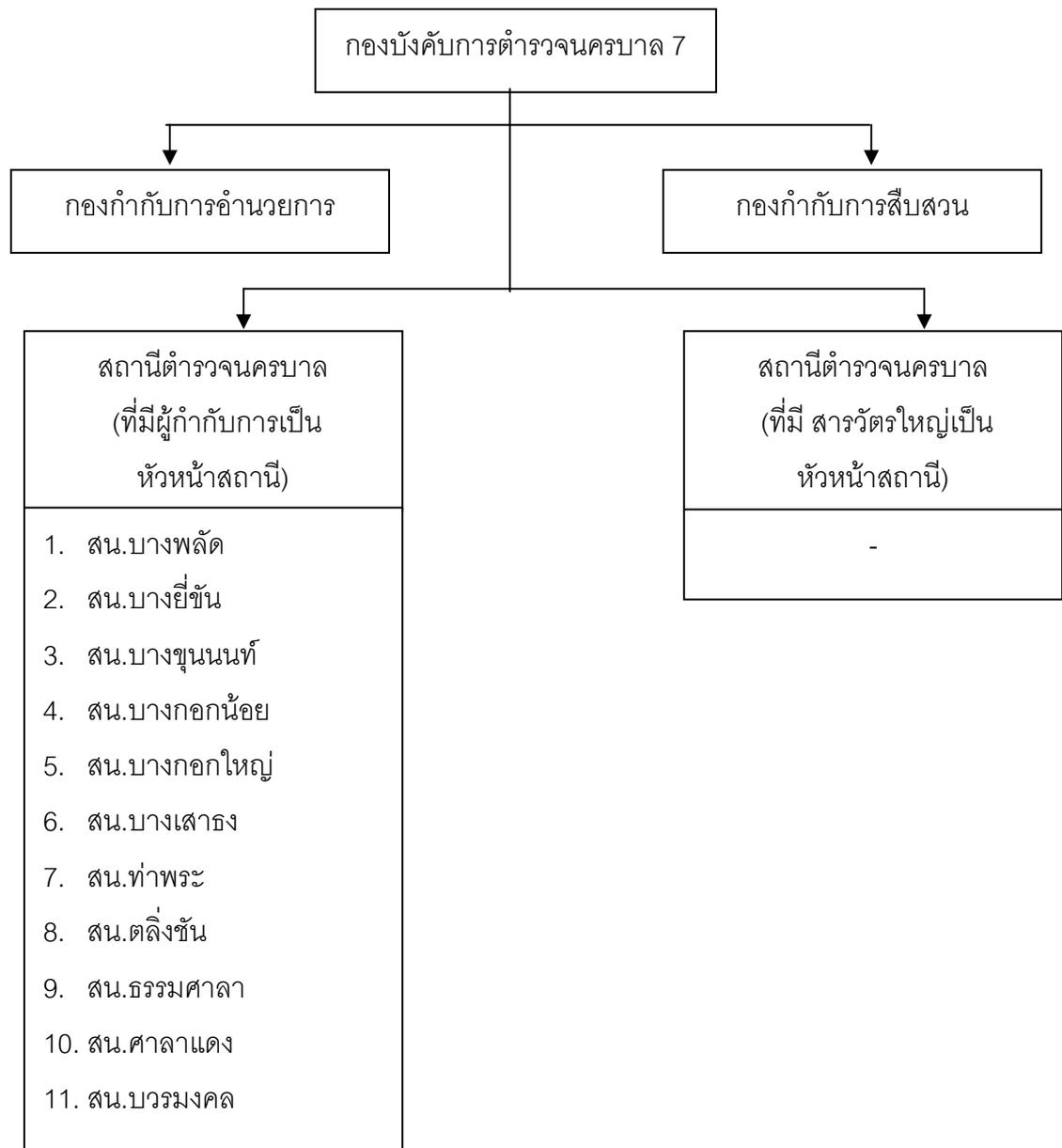
แผนภูมิที่ 2.7

โครงสร้างการแบ่งหน่วยงานของกองบังคับการตำรวจนครบาล 6



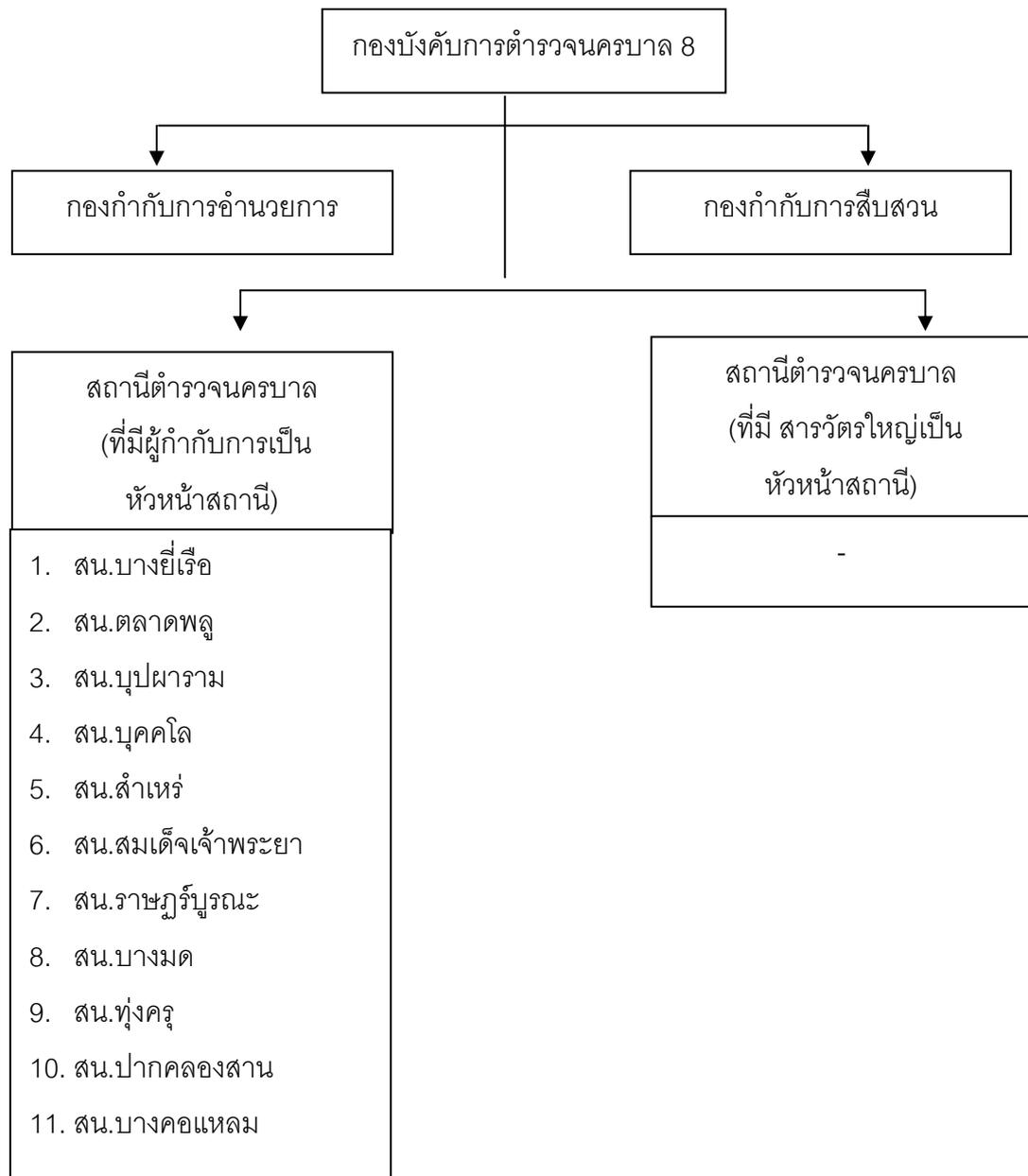
แผนภูมิที่ 2.8

โครงสร้างการแบ่งหน่วยงานของกองบังคับการตำรวจนครบาล 7



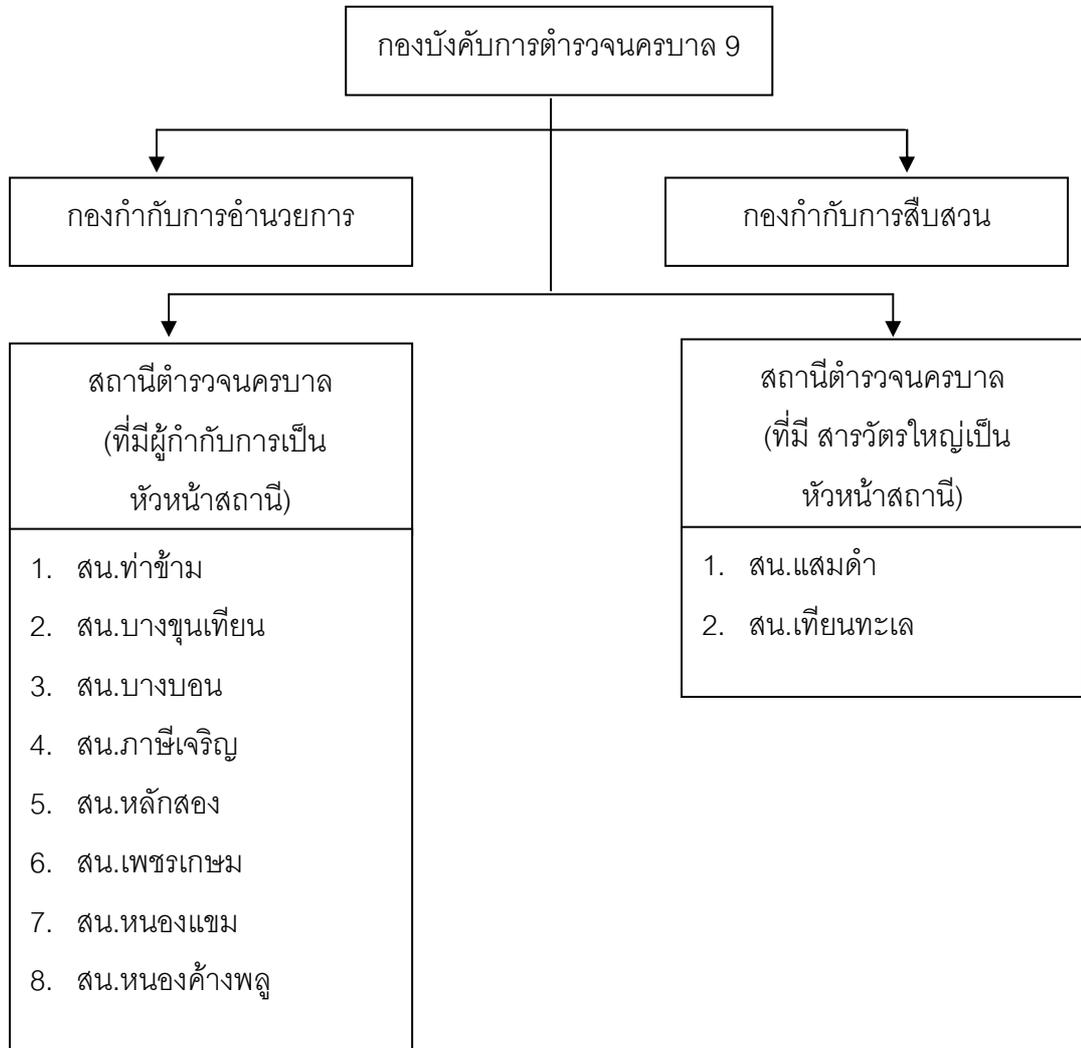
แผนภูมิที่ 2.9

โครงสร้างการแบ่งหน่วยงานของกองบังคับการตำรวจนครบาล 8



แผนภูมิที่ 2.10

โครงสร้างการแบ่งหน่วยงานของกองบังคับการตำรวจนครบาล 9



กองบังคับการตำรวจนครบาล 1-9 (การวิเคราะห์และกำหนดตำแหน่งในกองบังคับการตำรวจนครบาล 1 ถึง 9, ม.ป.ป., น. 1) ดังนี้

1. รักษาความสงบเรียบร้อยและความปลอดภัยแก่ประชาชนในเขตอำนาจการรับผิดชอบ

2. ปฏิบัติงานตามประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความอาญา และตามกฎหมายอื่นอันเกี่ยวกับความผิดอาญาทั้งหลายในเขตอำนาจการรับผิดชอบ

3. ควบคุมอาญาดำเนินการสืบสวนสอบสวนคดีอาญา ในเขตอำนาจการ
รับผิดชอบ

4. ควบคุมและอำนวยความสะดวกด้านการจราจรในเขตอำนาจการรับผิดชอบ

5. ปฏิบัติงานร่วมกับ หรือ สนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง
หรือที่ได้รับมอบหมาย

สถานีตำรวจนครบาล มีหน้าที่และความรับผิดชอบ (การวิเคราะห์และกำหนด
ตำแหน่งในกองบังคับการตำรวจนครบาล 1 ถึง 9) เกี่ยวกับ

1. งานรักษาความสงบเรียบร้อยและความปลอดภัยแก่ประชาชนในเขตอำนาจการ
รับผิดชอบ

2. งานสืบสวนสอบสวนคดีอาญาตามประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความอาญา
และกฎหมายอื่นอันเกี่ยวกับความผิดอาญาทั้งหลายในเขตอำนาจความรับผิดชอบ

3. งานจัดการจราจรในเขตอำนาจรับผิดชอบ

4. งานอื่นที่ได้รับมอบหมายตามกฎหมาย กฎ ระเบียบ ข้อบังคับ และคำสั่งของ
ผู้บังคับบัญชา

สถานีตำรวจนครบาลมีผู้กำกับการ เป็นหัวหน้าสถานี มีการแบ่งสายการปฏิบัติงาน
ในสถานีตำรวจนครบาล ออกเป็น 5 ฝ่าย คือ

1. ฝ่ายป้องกันปราบปราม

2. ฝ่ายสืบสวนปราบปราม

3. ฝ่ายสืบสวน-สอบสวน

4. ฝ่ายจราจร

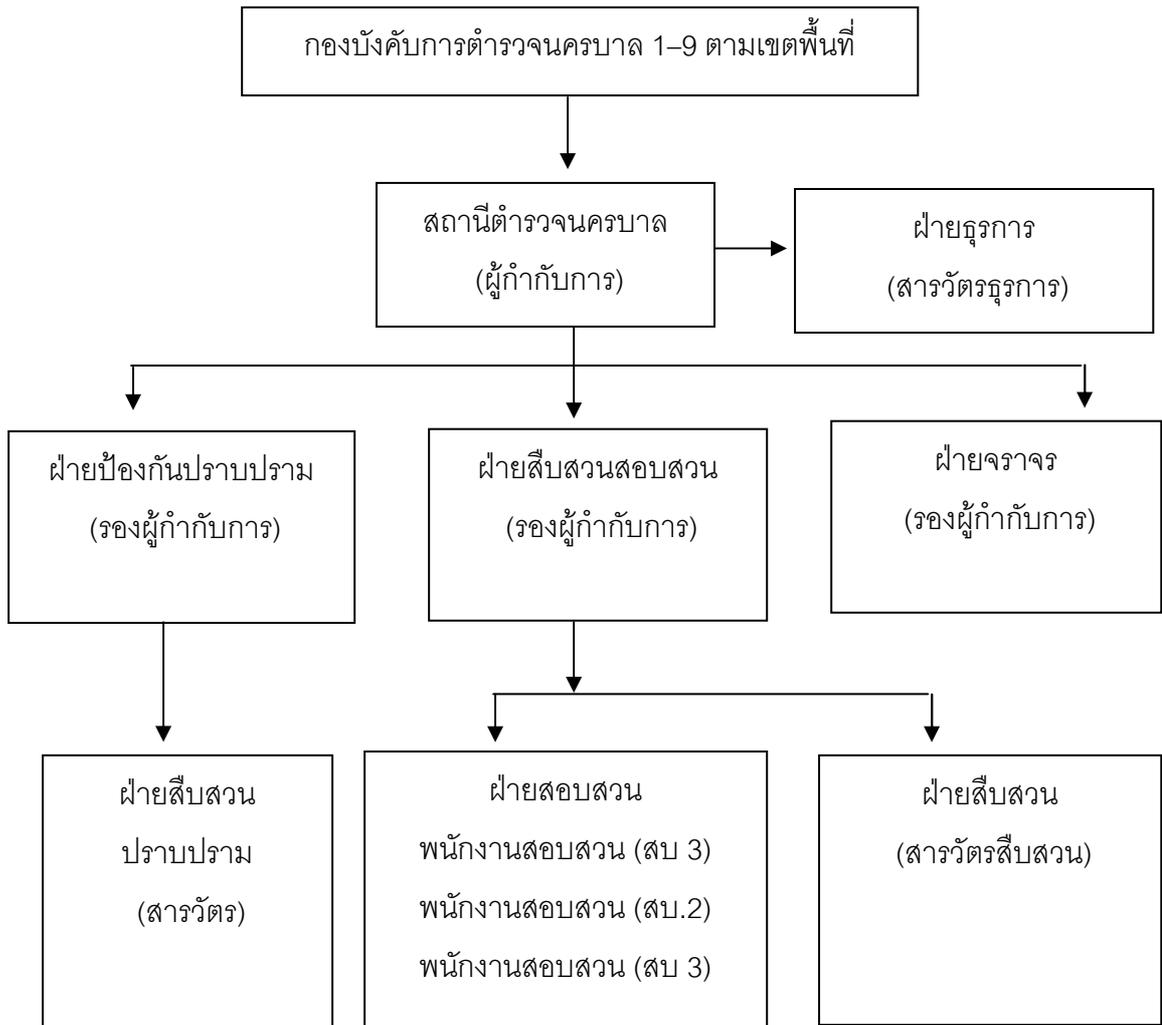
5. ฝ่ายอำนวยความสะดวก

แต่ละฝ่ายจะมีรองผู้กำกับการ เป็นผู้ทำหน้าที่ปกครองบังคับบัญชา ยกเว้นฝ่าย
สืบสวนปราบปราม และ ฝ่ายอำนวยความสะดวก จะมีสารวัตรเป็นผู้บังคับบัญชา

ในส่วนของฝ่ายสืบสวนสอบสวนจะมีรองผู้กำกับการสืบสวนสอบสวน เป็น
ผู้บริหารงานและปกครองบังคับบัญชา มีผู้ใต้บังคับบัญชา คือพนักงานสอบสวน (สบ.1) ถึง
พนักงานสอบสวน (สบ 3) เจ้าหน้าที่คดี และ เจ้าหน้าที่ฝ่ายสืบสวน ปราบกฏผังแผนภูมิที่ 2.11

แผนภูมิที่ 2.11

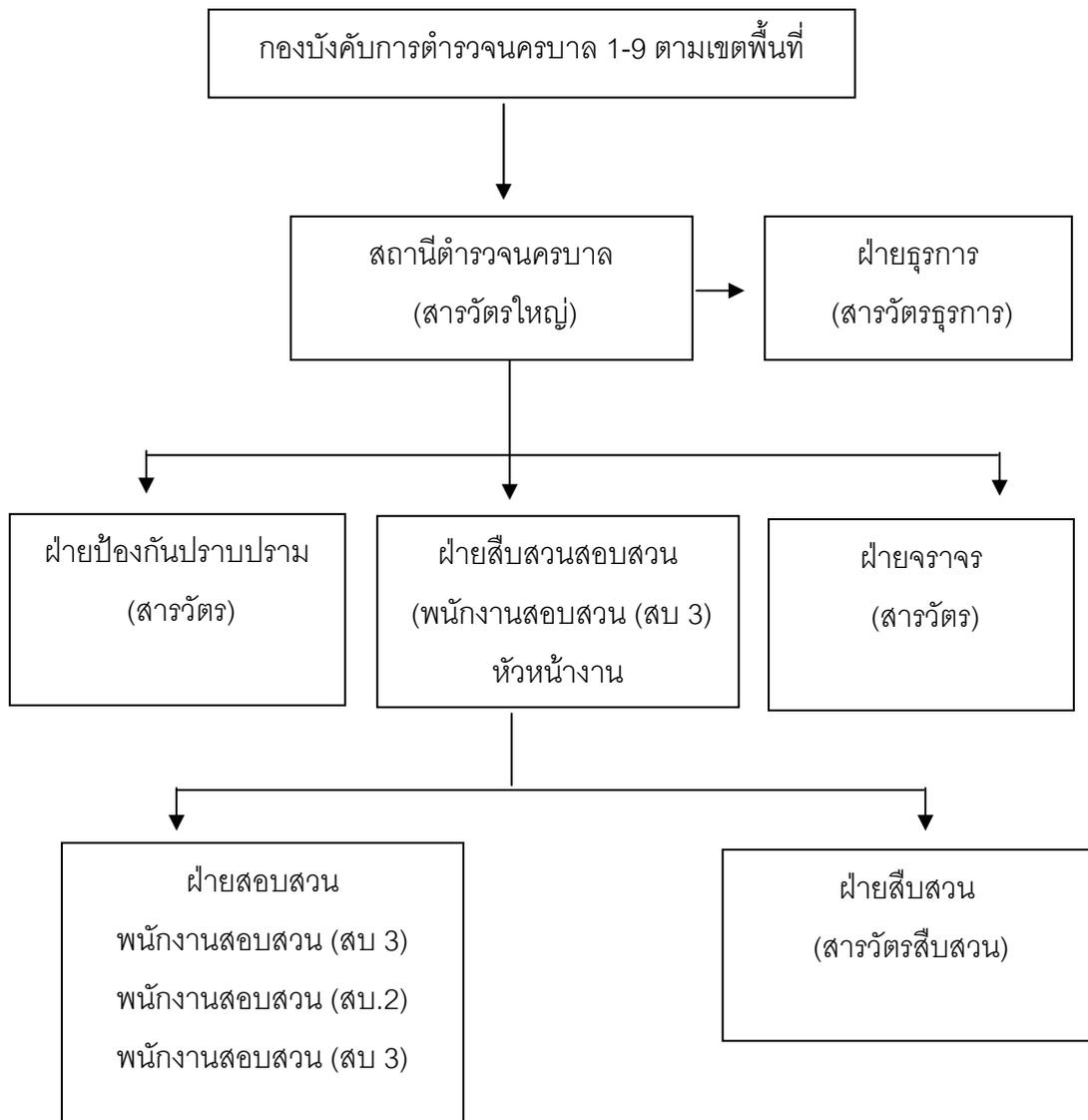
โครงสร้างการแบ่งสายการปฏิบัติงานในสถานีตำรวจนครบาลที่มี
ผู้กำกับการเป็นหัวหน้าสถานี (เน้นโครงสร้างฝ่ายสอบสวน)



ส่วนสถานีตำรวจนครบาลที่มีพื้นที่น้อย จำนวนประชากรและปริมาณงานไม่มากก็
จะมีสารวัตรใหญ่ทำหน้าที่หัวหน้าสถานีและฝ่ายปฏิบัติงานต่าง ๆ จะมีสารวัตรแต่ละฝ่ายเป็นผู้ทำ
หน้าที่ปกครองบังคับบัญชา ปราบกฏดังแผนภูมิที่ 2.12

แผนภูมิที่ 2.12

โครงสร้างการแบ่งสายการปฏิบัติงานในสถานีตำรวจนครบาลที่มีสารวัตรใหญ่
เป็นหัวหน้าสถานี (เน้นโครงสร้างฝ่ายสอบสวน)



5. หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินบุคคล

การประเมินผลการปฏิบัติ เป็นกระบวนการที่สำคัญประการหนึ่งในระบบการบริหารงานบุคคล เป็นเครื่องมือสำคัญของผู้บังคับบัญชาที่จะช่วยส่งเสริมการบริหารงานให้มีประสิทธิภาพ หากการประเมินผลเป็นไปตามระบบคุณธรรมซึ่งก็จะช่วยลดข้อขัดแย้งในเรื่องการเลื่อนตำแหน่ง เสริมสร้างสามัคคีธรรม และสร้างพลังร่วมของกลุ่ม ก็จะช่วยการปฏิบัติงานในหน้าที่ของตนบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ (สมพงษ์ เกษมสิน, 2526 น.14) การประเมินผลการปฏิบัติงานต้องประเมินคุณค่าของบุคคล ประเมินทั้งด้านผลงานและคุณลักษณะอื่น ๆ ที่มีต่อการปฏิบัติงานภายในระยะเวลาที่กำหนดไว้อย่างแน่นอน ภายใต้การสังเกต จดบันทึก ซึ่งประเมินโดยหัวหน้างานที่มีความยุติธรรมและตั้งอยู่บนพื้นฐานของระบบความเป็นธรรม และมีมาตรฐานเดียวกัน มีเกณฑ์การประเมินที่มีประสิทธิภาพให้ความเป็นธรรมทั่วกัน (ชูศักดิ์ เทียงตรง, 2528, น. 17) ถ้าพิจารณาตามความเป็นจริงแล้ว การประเมินผลการปฏิบัติงานในราชการไทยยังไม่มีระบบวิธีการที่เป็นแบบเดียวกัน ส่วนราชการต่าง ๆ เลือกปฏิบัติแตกต่างกันไป ที่เด่นชัดประการหนึ่งของการประเมินผลการปฏิบัติงานในส่วนราชการต่าง ๆ คือ ใช้วิธีลับเพื่อป้องกันการเรียกร้องหรือทำให้เกิดการแตกแยกในหมู่ราชการ ซึ่งตามหลักการประเมินผลควรเปิดเผยหรือเป็นระบบเปิด โดยให้ผู้ได้บังคับบัญชามีส่วนร่วมในการพิจารณา (สุนทร แก้ว, 2529, น. 29)

เบลโลส (Bellows, 1961, p. 370) กล่าวว่า การประเมินผลการปฏิบัติงานหมายถึง การประเมินค่าของแต่ละบุคคล สำหรับองค์การซึ่งมักดำเนินการโดยผู้บังคับบัญชา หรือโดยบุคคลที่อยู่ในตำแหน่งที่สามารถสังเกตการณ์ปฏิบัติงานของผู้ถูกประเมินได้โดยมีการดำเนินการอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง ส่วนฮีย์เอล (Heyel, 1973, p. 690) กล่าวว่า การประเมินผลการปฏิบัติงานเกี่ยวกับเงื่อนไขของงานที่ว่าจ้างผู้นั้น เพื่อจุดมุ่งหมายทางการบริหารรวมทั้งการบรรจุแต่งตั้ง การเลื่อนตำแหน่ง การให้รางวัลทางการเงิน และการปฏิบัติงานอื่น ๆ ที่ต้องการการปฏิบัติที่แตกต่างกันระหว่างสมาชิกของกลุ่มซึ่งเป็นการแยกจากการปฏิบัติอื่น ๆ ที่ต้องการความเสมอภาคในทำนองเดียวกัน สซีแลกยี (Szilagyi, 1984, p. 690) ได้ให้ความหมายว่า การประเมินผลการปฏิบัติงาน คือ กระบวนการของการกำหนดการวัดและการพัฒนาการปฏิบัติงานของบุคคลในองค์การ

เสนาะ ตีเยาร์ (2525, น. 144) กล่าวว่า เป็นระบบที่จัดทำขึ้นเพื่อหาคำคุณค่าของบุคคลในแง่ของการปฏิบัติงานและสมรรถภาพในการพัฒนาตนเอง ซึ่งเมธี ปิรันธนานนท์

(2526, น. 42) มีความเห็นว่า เป็นกระบวนการของการตัดสินใจเกี่ยวกับการปฏิบัติงานของบุคคล ทั้งในอดีตและปัจจุบัน กับภูมิหลังสิ่งแวดล้อมของงาน และเกี่ยวกับความสามารถในอนาคต สำหรับองค์การ หรือหน่วยงาน ส่วนสมพงษ์ เกษมสิน (2526, น. 150) มีทัศนะว่าเป็นวิธีการที่ใช้ ประเมินความสามารถของผู้ปฏิบัติงานโดยพิจารณาจากปริมาณ และคุณภาพของงานที่ ผู้บังคับบัญชาได้บันทึกไว้หรือจากการสังเกต และวินิจฉัยตามระยะเวลาที่กำหนดไว้ เพื่อเป็น เครื่องมือประกอบการพิจารณาในผลประโยชน์ในการเลื่อนตำแหน่ง ระดับเงินเดือนแก่ ผู้ปฏิบัติงานนั้น ๆ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ อรุณ รักรธรรม (2531, น. 675) ที่กล่าวว่า การ ประเมินผลการปฏิบัติงาน คือ การวัดผลงาน หรือตีค่า หรือประเมินผลงานของบุคคล เพื่อให้ทราบ ความสามารถในการปฏิบัติหน้าที่ของบุคคล

พนัส หันนาคินทร์ (2526, น. 106) มีทัศนะว่า การประเมินผลต้องปฏิบัติการให้ได้ แม่นยำเป็นเรื่องสำคัญอันดับแรกก่อนที่จะนำผลการประเมินไปใช้ได้ถูกต้อง ความแม่นยำ ของการประเมิน หมายถึง เครื่องมือที่ใช้ต้องมีลักษณะเที่ยงตรง (Validity) กล่าวคือ สามารถจะ วัดในสิ่งที่ต้องการวัดได้ และเครื่องมือนั้นต้องมีความเชื่อถือได้ (Reliability) กล่าวคือ จะต้องได้ คะแนนเท่า ๆ กันไม่ว่าใครจะมาเป็นผู้ประเมิน ทั้งนี้ภายใต้เงื่อนไขหรือสภาพการณ์ที่คล้ายคลึงกัน สำหรับความเชื่อถือได้ของผลการประเมิน หมายถึง ความคงเส้นคงวา (Consistency) ของผล การประเมินหลาย ๆ ครั้งที่ผู้บังคับบัญชาไม่ได้เปลี่ยนแปลงไป และความเที่ยงตรงของการ ประเมิน หมายถึง ความตรงต่อวัตถุประสงค์ของการประเมิน

ในการที่จะประเมินให้ได้แม่นยำสิ่งที่สำคัญที่ต้องคำนึงถึงก็คือเกณฑ์การประเมิน (Criteria) ซึ่งเป็นพื้นฐานที่ผู้ประเมินจะนำผลงานของผู้ถูกประเมินแต่ละบุคคลมาเปรียบเทียบ เกณฑ์ดังกล่าว คือ มาตรฐานของงาน (Job or Performance Standards) หรือเกณฑ์งานที่ถือว่า เป็นที่พอใจ (Criteria of Satisfactory Performance) มาตรฐานหรือเกณฑ์เหล่านี้จะต้องกำหนด ขึ้น โดยอาศัยการศึกษาการทำความเข้าใจงานและข้อกำหนดของงาน (Job Requirements) เป็นหลักโดยทั่วไป เพราะฉะนั้นการกำหนดมาตรฐานของงานจึงกำหนดไว้ในรูปของปริมาณ และ คุณภาพแล้วแต่ลักษณะงาน

5.1 หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินบุคคลเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งสำหรับผู้ปฏิบัติงานที่มีประสบการณ์ (ทั่วไป)

ก.พ.ได้แต่งตั้งคณะกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิสาขาวิทยาศาสตร์เพื่อทำหน้าที่ช่วย อ.ก.พ. วิสามัญเกี่ยวกับการประเมินบุคคลฯ ในการพิจารณากำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการในการ

พิจารณาคคุณสมบัติและประเมินของบุคคลที่จะแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งสำหรับผู้ปฏิบัติงานที่มีประสบการณ์ (ตำแหน่งประเภททั่วไป) ตำแหน่งประเภทวิชาชีพเฉพาะ และตำแหน่งประเภทเชี่ยวชาญเฉพาะ ซึ่งคณะกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิสาขาวิทยาศาสตร์ ได้กำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการในการพิจารณาคคุณสมบัติและประเมินผลงานของบุคคลที่จะแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งสำหรับผู้ปฏิบัติงานที่มีประสบการณ์ (ตำแหน่งประเภททั่วไป) และตำแหน่งประเภทเชี่ยวชาญเฉพาะ โดยได้นำเสนอ อ.ก.พ. วิสามัญเกี่ยวกับการประเมินบุคคลพิจารณาให้ความเห็นชอบในหลักการนี้แล้ว เมื่อคราวประชุม ครั้งที่ 12/2538 วันที่ 7 พฤศจิกายน 2538 ซึ่งเป็นแนวทางให้หน่วยราชการต่าง ๆ ที่ประสบปัญหาภาวะ “สมองไหล” ของข้าราชการได้มีขวัญ กำลังใจ ลดปัญหา “สมองไหล” จึงเป็นรากฐานแนวคิดในการเกิดโครงการใช้ระบบตำแหน่งควบ หรือตำแหน่งเลื่อนไหลของหน่วยงานต่าง ๆ ภายในสำนักงาน

5.1.1 ความหมายลักษณะของตำแหน่ง

5.1.1.1 ความหมาย

ตำแหน่งสำหรับผู้ปฏิบัติงานที่มีประสบการณ์ และตำแหน่งสำหรับลักษณะงานเชี่ยวชาญเฉพาะ หมายถึง ตำแหน่งในระดับสูง (ระดับ 6 ขึ้นไป) ซึ่งจำเป็นต้องปฏิบัติโดยผู้มีความรู้ความสามารถ ความชำนาญงานและประสบการณ์ในงานเชิงวิชาการ หรืองานเชี่ยวชาญเฉพาะด้าน

5.1.1.2 ลักษณะตำแหน่ง

ก. ตำแหน่งสำหรับผู้ปฏิบัติงานที่มีประสบการณ์ (ตำแหน่งประเภททั่วไป)

ลักษณะของตำแหน่งสำหรับผู้ปฏิบัติงานที่มีประสบการณ์ (ตำแหน่งประเภททั่วไป) ได้แก่ ตำแหน่งในระดับ 6 ระดับ 7 หรือระดับ 8 ของตำแหน่งประเภททั่วไป ซึ่งมีใช้ตำแหน่งหัวหน้างาน หรือผู้เชี่ยวชาญหัวหน้าหน่วยงาน มีลักษณะงานศึกษา วิเคราะห์ หรือวิจัย ลักษณะงานสอน อบรม หรือนิเทศ หรือลักษณะงานปฏิบัติซึ่งจำเป็นต้องปฏิบัติโดยผู้มีความรู้ ความสามารถ ความชำนาญงานทักษะ หรือ ประสบการณ์ในการปฏิบัติงานเฉพาะทางนั้น ๆ และเป็นลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติตามหน้าที่หลักของส่วนราชการ

ข. ตำแหน่งประเภทเชี่ยวชาญเฉพาะ

ลักษณะตำแหน่งประเภทเชี่ยวชาญเฉพาะ เป็นลักษณะตำแหน่งที่มีลักษณะงานที่ปฏิบัติต้องอาศัยผู้มีความรู้เฉพาะด้านในศาสตร์หรือศิลป์ ซึ่งมีความรู้ ทฤษฎีหรือหลักวิชาที่เกี่ยวกับงานที่รับผิดชอบ เช่น ทางเศรษฐศาสตร์ ทางการบัญชี ทางศิลปะ

ศาสตร์ เป็นต้น และเป็นงานที่ต้องปฏิบัติโดยผู้มีความรู้ในสาขาวิชานั้น ๆ ซึ่งมีลักษณะดังนี้

1. เป็นตำแหน่งระดับ 9 ขึ้นไป ตามที่กำหนดไว้ในพระราชกฤษฎีกากำหนดตำแหน่งข้าราชการพลเรือนประเภทเชี่ยวชาญเฉพาะ
2. เป็นตำแหน่งสำหรับงานเชี่ยวชาญเฉพาะ ที่เป็นงานในหน้าที่หลักของส่วนราชการ หรือวัตถุประสงค์ของการจัดตั้งกรมนั้น ๆ
3. เป็นตำแหน่งที่มีลักษณะงานเชิงพัฒนาระบบ หรือมาตรฐานของงาน และหรือลักษณะงานอนุรักษ์ตามภารกิจของส่วนราชการเชิงด้านโบราณคดี วิชาการละครดนตรี เป็นต้น
4. เป็นตำแหน่งที่ต้องปฏิบัติโดยผู้มีความรู้ในทฤษฎี หลักวิชาเกี่ยวกับงานเฉพาะด้านและผลงานที่ยอมรับในวงการด้านนั้น ๆ

5.1.2 หลักเกณฑ์การประเมินบุคคล

การประเมินบุคคลโดยแบ่งการดำเนินการเป็น 3 ส่วน คือ การพิจารณาคุณสมบัติของบุคคล ประเมินคุณลักษณะของบุคคล และประเมินผลงาน ดังนี้

5.1.2.1 การพิจารณาคุณสมบัติของบุคคล (โดยหน่วยงานการเจ้าหน้าที่)

ได้แก่

ก. ข้อมูลทั่วไป

1. ประวัติส่วนตัว (ก.พ.7)
2. ประวัติการรับราชการ
3. ประวัติการฝึกอบรม/ดูงาน
4. ประสบการณ์ในการทำงาน
5. อัตราเงินเดือน

ข. คุณสมบัติเฉพาะตำแหน่ง

1. คุณวุฒิการศึกษา (ตรงตามคุณสมบัติเฉพาะตำแหน่งที่จะแต่งตั้งตามที่ ก.พ.กำหนดไว้ในมาตรฐานการกำหนดตำแหน่ง ถ้ามีคุณสมบัติไม่ตรงจะต้องได้รับการยกเว้น จาก ก.พ.)

2. คุณสมบัติเพิ่มเติมตามที่ ก.พ.กำหนดไว้ในหลักเกณฑ์การประเมินของแต่ละสายงาน เช่นในอนุญาตประกอบวิชาชีพสอบสวน เป็นต้น

3. ระยะเวลาการดำรงตำแหน่ง และการปฏิบัติงานตามที่ ก.พ.กำหนดไว้ในมาตรฐานการกำหนดตำแหน่ง

4. ระยะเวลาขั้นต่ำในการดำรงตำแหน่งหรือเคยดำรงตำแหน่งในสายงานที่จะแต่งตั้ง ตามคุณสมบัติของบุคคล และระดับตำแหน่งที่จะแต่งตั้ง ดังตารางที่ 2.1

ตารางที่ 2.1

ระยะเวลาขั้นต่ำในการดำรงตำแหน่ง หรือ เคยดำรงตำแหน่ง
ในสายงานที่จะแต่งตั้ง

ระดับ คุณสมบัติ	6	7	8	9	10	11
ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า	6 ปี	7 ปี	8 ปี	9 ปี	10 ปี	11 ปี
ปริญญาโทหรือเทียบเท่า	4 ปี	5 ปี	6 ปี	7 ปี	8 ปี	9 ปี
ปริญญาเอกหรือเทียบเท่า	2 ปี	3 ปี	4 ปี	5 ปี	6 ปี	7 ปี

ทั้งนี้ อาจนำระยะเวลาในการดำรงตำแหน่ง หรือเคยดำรงตำแหน่ง ในสายงานอื่นที่เริ่มต้นจากระดับเดียวกัน ซึ่งมีลักษณะงานเชิงวิชาการ หรือวิชาชีพที่เกี่ยวข้อง หรือ เกี่ยวข้องกันมานับรวมเป็นระยะเวลาขั้นต่ำดังกล่าวได้

กรณีที่เป็นคุณสมบัติอื่น ๆ ก.พ.จะพิจารณากำหนดระยะเวลาขั้นต่ำ ในการดำรงตำแหน่งเป็นสายงาน ๆ ไป

5.1.2.2 การประเมินคุณลักษณะของบุคคล (โดยผู้บังคับบัญชา 2 ระดับ) ได้แก่

1. ความรับผิดชอบ
2. ความคิดริเริ่ม
3. การแก้ปัญหาและการตัดสินใจ
4. ความประพฤติ
5. ความสามารถในการสื่อความหมาย
6. การพัฒนาตนเอง

7. วิสัยทัศน์ (ระดับ 9 ขึ้นไปทุกตำแหน่ง)
8. คุณลักษณะอื่น ๆ (ตามความจำเป็นของแต่ละตำแหน่ง)

5.1.2.3 การประเมินผลงาน

ก. ผลงานที่จะนำมาประเมิน ได้แก่ ผลงานและหรือผลสำเร็จของงานที่เกิดจากการปฏิบัติงานตามปกติในตำแหน่งหน้าที่ความรับผิดชอบของผู้ขอประเมิน และสนองนโยบายของส่วนราชการ และอาจนำผลการปฏิบัติและหรือผลสำเร็จของงานนอกเหนือหน้าที่ความรับผิดชอบของตำแหน่ง หรือผลการปฏิบัติงาน และหรือผลสำเร็จของงานด้านอื่นที่เกี่ยวข้อง หรือเกี่ยวเนื่องกับงานของตำแหน่งที่จะประเมินมาเสนอได้ตามความเหมาะสม ตำแหน่งแต่ละประเภทนี้มีความแตกต่างกันดังนี้

1. ตำแหน่งสำหรับผู้ปฏิบัติงานที่มีประสบการณ์ (ตำแหน่งประเภททั่วไป) จะเป็นการประเมินผลงานที่แสดงถึงการได้ใช้ความรู้ ความสามารถ ทักษะ หรือประสบการณ์ที่สั่งสมมาในการปฏิบัติงานวิชาการเฉพาะทาง

2. ตำแหน่งประเภทเชี่ยวชาญเฉพาะ จะเป็นการประเมินผลงานที่แสดงถึงการได้ใช้ความรู้ ประสบการณ์ ความเชี่ยวชาญในงานวิชาการเฉพาะด้าน เป็นที่ยอมรับในวงการวิชาการหรือวงการด้านนั้น ๆ

ข. ผลงานที่จะนำมาประเมิน ไม่จำเป็นต้องมีการจัดทำผลงานชิ้นใหม่ เพื่อใช้ในการประเมินโดยเฉพาะ และผลงานที่จะเสนอเพื่อประเมินมีจำนวนไม่เกิน 3 เรื่อง โดยกรณีประเมินตำแหน่งระดับ 9 ขึ้นไป ผลงานที่ส่งประเมินอย่างน้อย 1 เรื่อง จะต้องเป็นรูปธรรม ในรูปของรายงานหรือเอกสารวิชาการ หรือตำรา หรือคู่มือ หรือแถบบันทึกเสียง หรือแถบบันทึกภาพยนตร์ หรือสิ่งประดิษฐ์ต่าง ๆ เป็นต้น โดยมีเงื่อนไขดังนี้

1. เป็นผลงานที่จัดทำขึ้นในระหว่างที่ดำรงตำแหน่งในระดับที่ต่ำกว่า ระดับที่ขอประเมิน 1 ชั้น หรือเป็นผลงานที่ต่อเนื่องมาถึงระดับที่ต่ำกว่าระดับที่ขอประเมิน 1 ชั้น

2. ไม่ใช่ผลงานวิจัย หรือวิทยานิพนธ์ที่เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา เพื่อขอรับปริญญาหรือประกาศนียบัตร หรือเป็นส่วนหนึ่งของการฝึกอบรม

3. กรณีที่เป็นผลงานร่วมกันของบุคคลหลายคน จะต้องแสดงให้เห็นว่า ผู้ขอประเมินได้ผลิตผลงานหรือร่วมในส่วนใด และมีคำรับรองจากผู้ร่วมจัดทำผลงานและจากผู้บังคับบัญชาด้วย

4. ผลงานที่ได้นำมาใช้ประเมิน เพื่อเลื่อนขั้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับสูงขึ้นแล้วจะนำมาใช้ประเมินเพื่อเลื่อนอีกไม่ได้

ค. ผลงานที่นำเสนอทุกลักษณะงาน จะต้องเป็นผลงานที่แสดงให้เห็นถึงคุณภาพระดับความยากง่าย ประโยชน์ของผลงาน มีผลงานการเผยแพร่ และพื้นฐานและประสบการณ์ของบุคคล โดยแบ่งคะแนนของผลงานออกเป็น 3 ส่วน ดังนี้

1. ผลงานเอกสารวิชาการ คิดเป็น 60 คะแนน โดยแบ่งเป็นหัวข้อการพิจารณา 5 หัวข้อย่อย กำหนดให้คะแนนแต่ละหัวข้อย่อยเป็น 12 คะแนน

2. ผลงานการเผยแพร่ คิดเป็น 20 คะแนน โดยเน้นการเผยแพร่ที่เกิดประโยชน์ต่อมวลชนแบ่งเป็นหัวข้อการพิจารณา 4-5 หัวข้อย่อย การให้คะแนนแต่ละหัวข้อย่อยให้เป็นไปตามความเหมาะสม แต่เมื่อกำหนดไว้อย่างไร ให้ใช้เกณฑ์ที่กำหนดนั้นในการประเมินทุกกรณี

3. พื้นฐานและประสบการณ์ของบุคคล คิดเป็น 20 คะแนน โดยเน้นการพัฒนาความรู้ ความสามารถส่วนบุคคลที่จะนำมาใช้ในการพัฒนาการทำงาน

5.2 หลักเกณฑ์การแต่งตั้งข้าราชการตำรวจชั้นสัญญาบัตรระดับ สารวัตร-รองผู้บังคับการ

สำนักงานตำรวจแห่งชาติตระหนักอยู่เสมอว่า การแต่งตั้งข้าราชการตำรวจเป็นการดำเนินการสำคัญขั้นตอนหนึ่งของกระบวนการบริหารงานบุคคลของสำนักงานตำรวจแห่งชาติ ซึ่งจะส่งผลกระทบต่อทั้งในทางบวกและทางลบต่อประสิทธิภาพ ประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน การรักษาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของประชาชน ตลอดจนยังมีผลกระทบต่อขวัญและกำลังใจในการทำงานของข้าราชการตำรวจผู้ปฏิบัติงานอีกด้วย สำนักงานตำรวจแห่งชาติจึงได้ปรับปรุงแก้ไขหลักเกณฑ์การแต่งตั้งข้าราชการตำรวจสัญญาบัตรระดับสารวัตร-รองผู้บังคับการ เพื่อให้มีการดำเนินการแต่งตั้งเป็นไปด้วยความถูกต้อง เหมาะสม อยู่บนพื้นฐานของระบบคุณธรรม (MERIT SYSTEM) ให้มากที่สุด จึงได้ให้ใช้หลักเกณฑ์การแต่งตั้งข้าราชการตำรวจชั้นสัญญาบัตร ระดับสารวัตร-รองผู้บังคับการ ที่ 0006.335/11595 ลงวันที่ 27 ตุลาคม 2542 มีหลักเกณฑ์การแต่งตั้งเลื่อนตำแหน่งสูงขึ้น ดังนี้

5.2.1 หลักเกณฑ์การแต่งตั้งเลื่อนตำแหน่งสูงขึ้น

5.2.1.1 หลักเกณฑ์ในการพิจารณาแต่งตั้งเลื่อนตำแหน่งข้าราชการตำรวจชั้นสัญญาบัตร พิจารณาจากผู้ที่มิมีมาตรฐาน องค์ประกอบสำคัญ 2 ประการ คือ

ก. มีคุณสมบัติทั่วไปสำหรับการแต่งตั้งเลื่อนตำแหน่งของแต่ละตำแหน่งครบถ้วนตามที่กำหนดในหลักเกณฑ์

ข. ความเหมาะสมโดยให้พิจารณาถึงความรู้ความสามารถ ความประพฤติ ประวัติการรับราชการ ผลการปฏิบัติงาน อาวุโส และการประเมินผลการปฏิบัติงาน ของสำนักงานตำรวจแห่งชาติ ทั้งนี้ให้คำนึงถึงประสิทธิภาพและประสิทธิผลของการปฏิบัติงาน ในตำแหน่งที่จะได้รับการพิจารณาแต่งตั้ง โดยมุ่งผลถึงประชาชนและหน่วยเป็นสำคัญ กับให้นำ ประสพการณ์ตลอดจนการพิจารณาความดีความชอบ และการดำเนินการทางวินัยย้อนหลัง 3 ปี รวมทั้งผลการศึกษาในหลักสูตรต่าง ๆ ซึ่งเป็นการพัฒนาข้าราชการตำรวจมาใช้ประกอบการพิจารณาด้วย

5.2.1.2 คุณสมบัติทั่วไปสำหรับการแต่งตั้งเลื่อนตำแหน่งของแต่ละตำแหน่งตามข้อ ก มีดังนี้

5.2.1.2.1 สารวัตร หรือ เทียบเท่า

ยศร้อยตำรวจเอก และ

1. ดำรงตำแหน่งรองสารวัตร หรือ เทียบเท่ามาแล้วไม่น้อยกว่า 7 ปี

5.2.1.2.2 รองผู้กำกับการ

1. ยศพันตำรวจโท และ

2. ดำรงตำแหน่งสารวัตร หรือ เทียบเท่ามาแล้วไม่น้อยกว่า 5 ปี

5.2.1.2.3 ผู้กำกับการ

1. ยศพันตำรวจโท และ

2. ดำรงตำแหน่งรองผู้กำกับการหรือเทียบเท่ามาแล้วไม่น้อยกว่า 3 ปี

5.2.1.2.4 รองผู้บังคับการ หรือ เทียบเท่า

ก) . ตำแหน่งทั่วไป

1. ยศพันตำรวจเอก และ

2. ดำรงตำแหน่งผู้กำกับการ หรือเทียบเท่ามาแล้วไม่น้อยกว่า 4 ปี

5.2.1.2.5 การแต่งตั้งเลื่อนตำแหน่งตามข้อ 5.2.1.2.1–5.2.1.2.4 ห้ามมิให้พิจารณาแต่งตั้งผู้ที่อยู่ระหว่างการศึกษาต่อ หรือ อยู่ระหว่างการบรรจุให้ได้รับเงินเดือนตามคุณวุฒิ

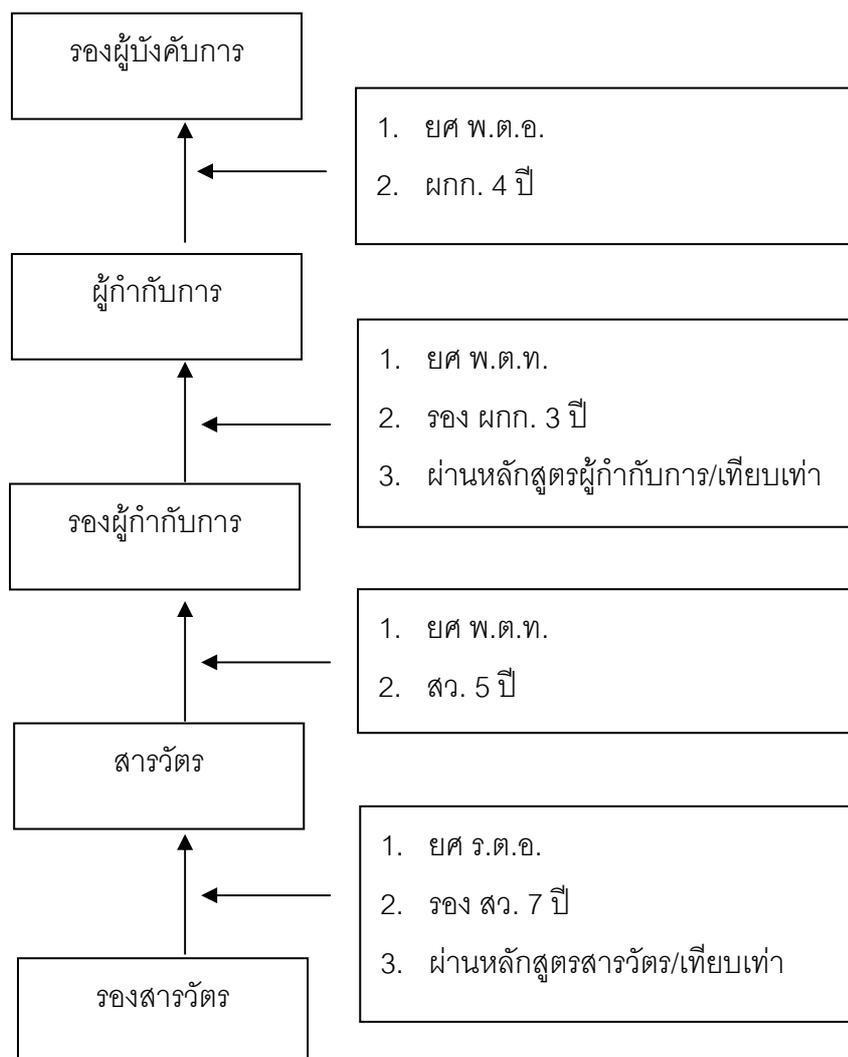
5.2.1.2.6 ตำแหน่งควบปรับระดับเพิ่ม-ลดได้ในตัวเองและตำแหน่งสารวัตร-รองผู้กำกับการทำหน้าที่ในสายงานปฏิบัติการป้องกันปราบปรามทางน้ำให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ตร.กำหนด

5.2.1.3 แนวทางการพิจารณาผ่อนผันหลักเกณฑ์การเลื่อนตำแหน่ง

ก. ในการพิจารณาเสนอแต่งตั้งเลื่อนตำแหน่ง ให้หัวหน้าหน่วยพิจารณาบุคคลภายในหน่วยที่มีคุณสมบัติและเงื่อนไขครบถ้วนก่อน ถ้าหากภายในหน่วยไม่มีหรือมีแต่ไม่เหมาะสมที่จะเลื่อนตำแหน่ง ก็อาจพิจารณาเลือกสรรบุคคลจากบุคคลภายนอกที่มีคุณสมบัติและเงื่อนไขครบถ้วนเหมาะสมได้ โดยชี้แจงเหตุผลและความจำเป็นต่อคณะกรรมการคัดเลือกระดับสำนักงานตำรวจแห่งชาติ

ข. ในกรณีที่ไม่สามารถดำเนินการตามข้อ ก. ได้ ก็อาจเสนอบุคคลในหน่วยที่มีคุณสมบัติและเงื่อนไขไม่ครบถ้วนได้ โดยชี้แจงเหตุผลความจำเป็นต่อคณะกรรมการคัดเลือกระดับสำนักงานตำรวจแห่งชาติ

แผนภูมิที่ 2.13
การเลื่อนตำแหน่งทั่วไประดับสารวัตร-รองผู้บังคับการ
ของสำนักงานตำรวจแห่งชาติ



6. การประเมินเลื่อนตำแหน่งพนักงานสอบสวน

6.1 ความเป็นมา

ด้วยสภาพงานสอบสวนซึ่งเป็นงานที่รับฟังความทุกข์ของประชาชนเมื่อได้รับความเดือดร้อน ไม่เป็นธรรม ก่อเกิดปัญหาให้กับพนักงานสอบสวนจำนวนมากไม่ว่าจะเป็นด้านปริมาณงานที่มากไม่สมดุลกับจำนวนพนักงานสอบสวนที่มีน้อย พนักงานสอบสวนแต่ละคนต้องรับภาระ

มาก อีกทั้งด้านกฎ ระเบียบ ข้อบังคับต่าง ๆ ที่กำหนดขั้นตอนการปฏิบัติไว้อย่างเคร่งครัด ยากแก่การปฏิบัติให้ครบถ้วนถูกต้อง เสี่ยงต่อการถูกตั้งกรรมการสอบสวนทางวินัยและการถูกเอาผิดทางอาญา ทำให้พนักงานสอบสวนส่วนใหญ่เพื่อหน่วยงานสอบสวนและเกิดความท้อแท้ใจพยายามหลีกเลี่ยงสายงานสอบสวนในโอกาสแรกที่สามารถทำได้ ส่งผลให้สำนักงานตำรวจแห่งชาติ ประสบปัญหาขาดแคลนพนักงานสอบสวนที่มีความรู้ความสามารถ ความเชี่ยวชาญ ชำนาญการด้านงานสอบสวน

สำนักงานตำรวจแห่งชาติจึงได้คิดหาวิธีการหาแรงจูงใจ เพื่อเหนี่ยวนำให้พนักงานสอบสวนมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานสอบสวน จึงได้กำหนดตำแหน่งพนักงานสอบสวนให้เป็นตำแหน่งควบที่สามารถปรับลดตำแหน่งได้ในตัวเพื่อเป็นแนวทางแก้ไข ปัญหาการขาดแคลนพนักงานสอบสวน และเป็นมาตรการจูงใจข้าราชการตำรวจระดับปฏิบัติการให้ปฏิบัติหน้าที่ในสายงานสอบสวน ประกอบกับงานสอบสวนเป็นลักษณะงานที่ต้องใช้ความรู้ความสามารถและความชำนาญเฉพาะทางเป็นพิเศษ จึงจำเป็นต้องรักษาบุคลากรให้อยู่ในสายงานสอบสวนให้นานที่สุด โดยได้กำหนดโครงการพนักงานสอบสวนตำแหน่งควบมาใช้ ซึ่งการเลื่อนตำแหน่งของพนักงานสอบสวน เป็นไปตาม พ.ร.บ.ตำรวจ พ.ศ. 2547 มาตรา 47 ดังนี้

ข้าราชการตำรวจซึ่งดำรงตำแหน่งพนักงานสอบสวน ให้ได้รับการเลื่อนตำแหน่งดังต่อไปนี้

- (1) พนักงานสอบสวน เมื่อดำรงตำแหน่งและได้รับเงินเดือนตามที่ ก.ตร. กำหนด อีกทั้งได้ผ่านการประเมินแล้ว ให้ผู้นั้นเป็นพนักงานสอบสวนผู้ชำนาญการ
- (2) พนักงานสอบสวนผู้ชำนาญการ เมื่อดำรงตำแหน่งเป็นระยะเวลาไม่น้อยกว่าสามปีและได้รับเงินเดือนถึงขั้นต่ำของระดับ ส.3 อีกทั้งได้ผ่านการประเมินแล้ว ให้ผู้นั้นเป็นพนักงานสอบสวนชำนาญการพิเศษ
- (3) พนักงานสอบสวนผู้ชำนาญการพิเศษ เมื่อดำรงตำแหน่งเป็นระยะเวลาไม่น้อยกว่าสามปีและได้รับเงินเดือนถึงขั้นต่ำของระดับ ส.4 อีกทั้งได้ผ่านการประเมินแล้ว ให้ผู้นั้นเป็นพนักงานสอบสวนผู้ทรงคุณวุฒิ
- (4) พนักงานสอบสวนผู้ทรงคุณวุฒิ เมื่อดำรงตำแหน่งเป็นระยะเวลาไม่น้อยกว่าสามปีและได้รับเงินเดือนถึงขั้นต่ำของระดับ ส.5 อีกทั้งได้ผ่านการประเมินแล้ว ให้ผู้นั้นเป็นพนักงานสอบสวนเชี่ยวชาญ

(5) พนักงานสอบสวนผู้เชี่ยวชาญ เมื่อดำรงตำแหน่งเป็นระยะเวลาไม่น้อยกว่า สามปีและได้รับเงินเดือนถึงขั้นต่ำของระดับ ส.6 อีกทั้งได้ผ่านการประเมินแล้ว พร้อมทั้งมีตำแหน่งว่างให้ผู้นั้นเป็นพนักงานสอบสวนผู้เชี่ยวชาญพิเศษ

ในการประเมินพิจารณาเลื่อนตำแหน่งพนักงานสอบสวนตามวรรคหนึ่ง ให้นำ ปริมาณและคุณภาพของสำนวนการสอบสวนมาประกอบการพิจารณาด้วย ทั้งนี้ ตามหลักเกณฑ์ และวิธีการที่กำหนดในระเบียบ ก.ตร.

การแต่งตั้งพนักงานสอบสวนจะมีจำนวนเท่าใด มีอำนาจหน้าที่ในการบังคับบัญชา เพียงใด ให้เป็นไปตามที่กำหนดในระเบียบ ก.ตร.

6.2 โครงการพนักงานสอบสวนตำแหน่งควบพนักงานสอบสวนระดับ (สบ 2)

สำนักงานตำรวจแห่งชาติมีนโยบายในการพัฒนาคุณภาพงานสอบสวน ให้พนักงานสอบสวนมีความรู้ ความชำนาญงานด้านการสอบสวนเป็นพิเศษ สามารถอำนวยความสะดวกให้กับประชาชนได้อย่างแท้จริง เป็นโครงการที่กำหนดโอกาสความก้าวหน้าทางราชการแก่พนักงานสอบสวนให้มีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติหน้าที่ โดย ก.ตร.มีมติที่ประชุมครั้งที่ 11/2539 เมื่อวันที่ 17 กรกฎาคม 2539 เห็นชอบหลักเกณฑ์ของโครงการตามมติ อ.ก.ตร.ที่ 6/2539 เมื่อวันที่ 10 กรกฎาคม 2539 โดยมีหลักเกณฑ์การประเมินเพื่อเลื่อนตำแหน่งดังนี้

หลักเกณฑ์การประเมินและการแต่งตั้งเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งพนักงานสอบสวน (สบ 2) เฉพาะที่เกิดจากการประเมิน

1. คุณสมบัติ

1.1 มีคุณสมบัติข้อหนึ่งข้อใด ดังนี้

(1) สำเร็จการศึกษาจากโรงเรียนนายร้อยตำรวจ

(2) ได้รับปริญญาไม่ต่ำกว่าปริญญาตรี หรือเทียบได้ไม่ต่ำกว่านี้ทางกฎหมาย โดยศึกษาสำเร็จวิชากฎหมายไทย อย่างน้อย 3 วิชา คือ ประมวลกฎหมายอาญาครบทุกลักษณะ ประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความอาญาครบทุกลักษณะ และกฎหมายลักษณะพยาน ทั้งนี้จะเป็นการศึกษาเพื่อการได้รับปริญญาดังกล่าว หรือเป็นการศึกษาเพิ่มเติมภายหลังก็ได้

(3) ได้รับประกาศนียบัตรเนติบัณฑิต จากสำนักอบรมศึกษากฎหมายแห่งเนติบัณฑิตยสภา

(4) คุณสมบัติอื่นที่ ก.ตร. เห็นสมควร และ

1.2 มีชั้นยศร้อยตำรวจเอก และ

1.3 ดำรงตำแหน่ง รองสารวัตรหรือเทียบเท่าไม่น้อยกว่า 7 ปี และปฏิบัติหน้าที่งานสอบสวน รวมกันแล้วไม่น้อยกว่า 4 ปี ระยะเวลาการดำรงตำแหน่งจะต่อเนื่องกันหรือไม่ก็ได้

2. ผลการปฏิบัติงานในด้านการสอบสวนคดี

2.1 พิจารณากำหนดจากผลการปฏิบัติงานด้านการสอบสวนคดี ซึ่งกำหนดแนวทาง ดังนี้

กำหนดตามระยะเวลาการปฏิบัติงานในหน้าที่สอบสวนไม่น้อยกว่า 4 ปี ซึ่งเป็นระยะเวลาที่เหมาะสมต่อการสร้างความชำนาญงานในสายงานสอบสวน และจำนวนสำนวนการสอบสวนในฐานะเป็นพนักงานสอบสวนผู้รับผิดชอบ ต้องไม่น้อยกว่า 140 คดี สำหรับพนักงานสอบสวน ในหน่วยงานของ บก.ปปป., บก.สศก., บก.ป. และ บช.ปส. ให้ใช้จำนวนคดีในแต่ละหน่วยงานเป็นเกณฑ์ ดังนี้

บก.ปปป.ทุก กก. ใช้จำนวนคดีไม่น้อยกว่า 20 คดี

บก.สศก.ทุก กก. ใช้จำนวนคดีไม่น้อยกว่า 140 คดี ยกเว้น กก.2 ใช้จำนวนคดี ไม่น้อยกว่า 40 คดี

บก.ป. ทุก กก. ใช้จำนวนคดีไม่น้อยกว่า 40 คดี

บช.ปส. ทุก กก. ใช้จำนวนคดีไม่น้อยกว่า 40 คดี

(กรณีเป็นพนักงานสอบสวน ผู้ร่วมสอบสวน ให้นับจำนวนคดีหนึ่งสำนวนเท่ากับ ครึ่งหนึ่งของสำนวนการสอบสวน ที่เป็นพนักงานสอบสวนผู้รับผิดชอบ เป็นเกณฑ์ในการนับจำนวนสำนวนการสอบสวน)

2.2 ให้พนักงานสอบสวน เลือกเสนอสำเนาสำนวนการสอบสวนคดีต่าง ๆ รวม 2 สำนวน โดยไม่ซ้ำประเภทกันเพื่อใช้ในการประเมิน

ทั้งนี้ สำเนาสำนวนที่กำหนดให้เสนอทุกสำนวนต้องเป็นสำเนาสำนวนการสอบสวนคดีที่มีตัวผู้ต้องหา ซึ่งเรียกหรือจับได้แล้ว นอกจากเสนอสำเนาสำนวนการสอบสวนดังกล่าวแล้ว ให้ส่งสมุดบัญชีคุมคดีอาญา – จราจร ประจำตัว เพื่อประกอบการตรวจพิจารณาของคณะกรรมการ

3. มีความรู้ ความสามารถในงานสอบสวน อยู่ในเกณฑ์ดี โดยประเมินจากหลักเกณฑ์ ดังนี้

- 3.1 ความรู้เกี่ยวกับกฎหมาย ข้อบังคับ ระเบียบ คำสั่ง
- 3.2 ความรอบรู้ชัดเจนงานสอบสวน
- 3.3 ปฏิภาณไหวพริบในการทำงาน

- 3.4 ปริมาณงานสอบสวน
 - 3.5 คุณภาพงานสอบสวน
 - 3.6 ความรวดเร็วในการปฏิบัติงาน
 - 3.7 การวินิจฉัยตัดสินใจ
 - 3.8 ความละเอียดรอบคอบ
 - 3.9 ความสามารถในการถ่ายทอดความรู้
 - 3.10 การทำสำนวนการสอบสวน
4. **ความประพฤติ อยู่ในเกณฑ์ดี** โดยประเมินจากหลักเกณฑ์ ดังนี้
- 4.1 ความวิริยะ อุตสาหะและเพียรพยายาม
 - 4.2 ความรับผิดชอบต่อนหน้าที่
 - 4.3 ความกระตือรือร้นในการทำงาน
 - 4.4 ความซื่อสัตย์, ยุติธรรมและคุณธรรม
 - 4.5 ความมีวินัย และสนใจปฏิบัติตามคำสั่ง หรือคำแนะนำ

ข้าราชการตำรวจที่ได้รับการแต่งตั้งเป็นพนักงานสอบสวน (สบ 2) โดยการประเมินของคณะกรรมการประเมินพนักงานสอบสวน ต้องปฏิบัติหน้าที่และทำสำนวนการสอบสวนเช่นเดียวกับพนักงานสอบสวน (สบ 1) และจะสามารถแต่งตั้งไปดำรงตำแหน่งนอกสายงานสอบสวนได้ต่อเมื่อ

- (1) จะต้องดำรงตำแหน่งในสายงานสอบสวน และปฏิบัติหน้าที่สอบสวนอีกอย่างน้อย 4 ปีนับตั้งแต่วันที่รับการแต่งตั้งเป็นพนักงานสอบสวน (สบ 2) และ
- (2) ทำสำนวนการสอบสวนอีกไม่น้อยกว่า 140 คดี (โดยผู้บังคับบัญชาต้นสังกัดเป็นผู้ตรวจสอบและรับรองจำนวนคดี)

การทำสำนวนการสอบสวนสำหรับหน่วยงานใน บก.สศก. (กก.2 และ กลุ่มคดีการเงินและการธนาคาร) ,ป., ปม., และ บข.ปส. ให้ทำสำนวนการสอบสวนไม่น้อยกว่า 40 คดี ปป.ตร. และ ส. ให้ทำสำนวนการสอบสวนไม่น้อยกว่า 20 คดี นอกนั้นใช้ 140 คดี เป็นตัวคิดคำนวณ ถ้าผู้ดำรงตำแหน่งพนักงานสอบสวน (สบ 2) มีการแต่งตั้งสับเปลี่ยนไปอยู่ในหน่วยงานที่ใช้หลักเกณฑ์แตกต่างกัน ก็ให้ใช้อัตราส่วน ดังนี้ เกณฑ์ปกติ ต่อ บก.สศก. (กก. 2 และกลุ่มคดีการเงินและการธนาคาร) , ป., ปม., บข.ปส. และ ปป.ตร. และ ส. ในสัดส่วน 7:2:1

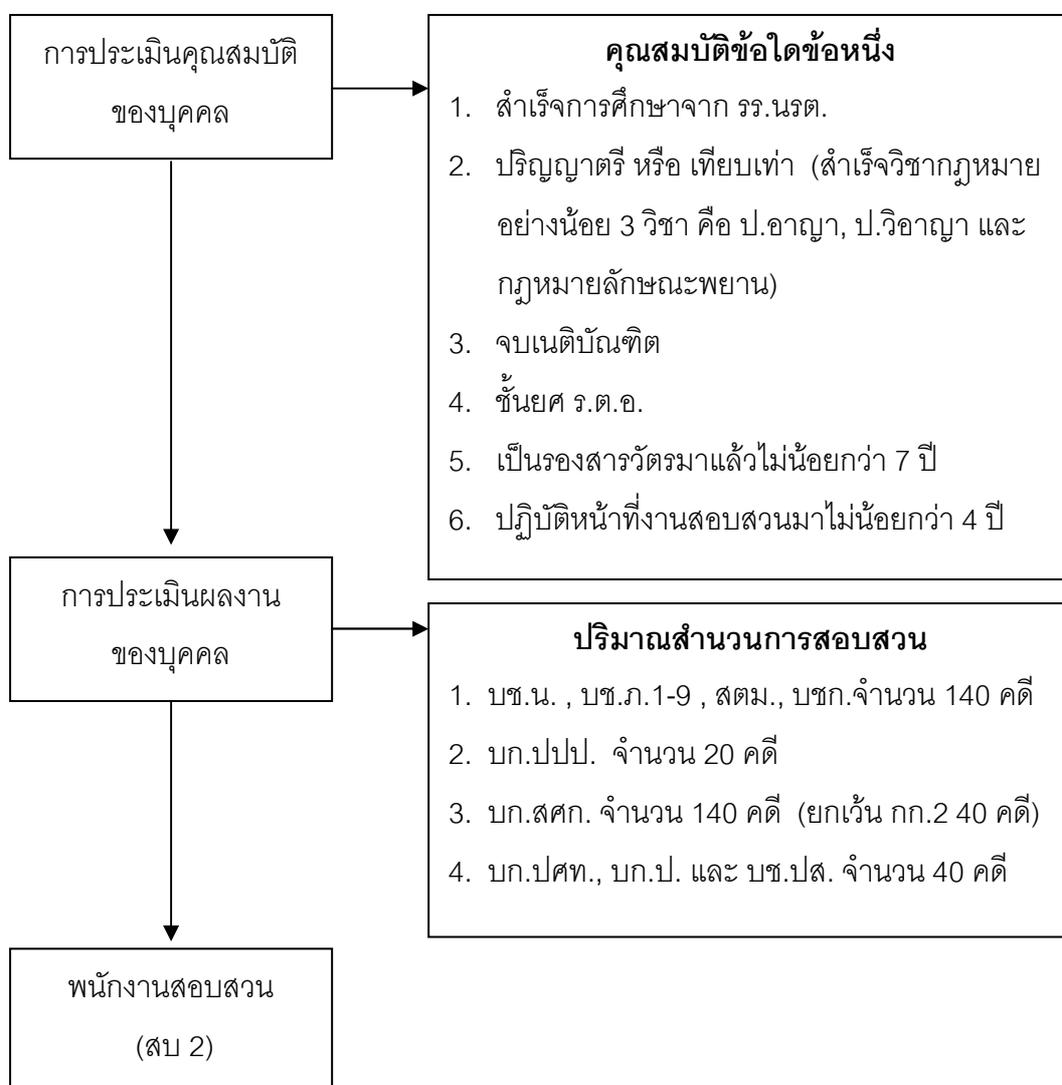
เว้นแต่ได้รับการแต่งตั้งให้ไปดำรง สว.ทำหน้าที่หัวหน้า สภ.ต., แผนก หรืองานที่รับผิดชอบงานสอบสวนและต้องดำรงตำแหน่งดังกล่าวรวมกับตำแหน่งในสายงานสอบสวนรวมทั้ง

ต้องทำสำนวนการสอบสวนตามจำนวนที่กำหนดไว้ในข้อ (1), (2) จึงสามารถแต่งตั้งออกจากตำแหน่งที่ดำรงอยู่ได้ ข้อความในวรรคนี้ไม่ให้ใช้บังคับกับการแต่งตั้งผู้ดำรงตำแหน่งดังกล่าวกลับเข้าสู่สายงานสอบสวนอีกครั้งหนึ่ง

แผนภูมิที่ 2.14

หลักเกณฑ์การประเมินพนักงานสอบสวน (สบ 1)

เป็นพนักงานสอบสวน (สบ 2)



6.3 โครงการพนักงานสอบสวนตำแหน่งควบพนักงานสอบสวนระดับ (สบ 3)

หลังจากที่ได้กำหนดตำแหน่งพนักงานสอบสวน (สบ 1) ระดับรองสารวัตรและพนักงานสอบสวน (สบ 2) ระดับสารวัตรเป็นตำแหน่งควบระดับรองสารวัตรถึงสารวัตร และกำหนดใช้โครงการพนักงานสอบสวนตำแหน่งควบรองสารวัตรถึงสารวัตรแล้วทำให้มีผู้ดำรงตำแหน่งพนักงานสอบสวนระดับสารวัตรเพิ่มมากขึ้น สำนักงานตำรวจแห่งชาติ จึงได้มีแนวคิดปรับปรุงพัฒนาคุณภาพพนักงานสอบสวนในระดับนี้ให้มีความรู้ ความสามารถ มีขวัญและกำลังใจอยู่ปฏิบัติหน้าที่ในสายงานสอบสวนให้ยาวนานมากขึ้นไปอีก เป็นการแก้ไขปัญหาการขาดแคลนพนักงานสอบสวน โดยได้กำหนดให้ตำแหน่งพนักงานสอบสวนเป็นตำแหน่งควบรองสารวัตรถึงรองผู้กำกับการ (เป็นตำแหน่งที่ปรับเพิ่ม-ลดได้ในตัวเอง) โดยให้ใช้ชื่อตำแหน่งพนักงานสอบสวน (สบ 1) พนักงานสอบสวน (สบ 2) และพนักงานสอบสวน (สบ 3) โดยระบบตำแหน่งควบเป็นการแยกโครงสร้างของตำแหน่งออกมาจากตำแหน่งทางการบริหาร ให้เป็นผู้ปฏิบัติในลักษณะผู้ชำนาญการเพื่อจะรักษาบุคลากรให้อยู่ในสายงานให้นานที่สุด จึงมีการกำหนดโครงการพนักงานสอบสวนตำแหน่งควบระดับพนักงานสอบสวน (สบ 3) ขึ้นมาโดย อ.ก.ตร.ตำแหน่งมีมติเห็นชอบหลักเกณฑ์ของโครงการนี้ตามมติที่ประชุมครั้งที่ 6/2541 เมื่อวันที่ 14 ตุลาคม 2541 โดยมีหลักเกณฑ์การประเมินเพื่อเลื่อนตำแหน่งดังนี้

หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินข้าราชการตำรวจเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งพนักงานสอบสวน (สบ 3)

ตำแหน่งพนักงานสอบสวน (สบ 3) ตามหลักเกณฑ์นี้ หมายถึง ตำแหน่งที่มีลักษณะงานเป็นผู้ปฏิบัติงานสอบสวน ซึ่งไม่ใช่ตำแหน่งหัวหน้า รองหัวหน้า หรือผู้ช่วยหัวหน้าในสถานีตำรวจ หรืองานหรือชุด หรือหน่วยงานเทียบเท่า ที่มีหัวหน้าระดับรองผู้กำกับการขึ้นไป และมีคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่ง ดังนี้

1. มีคุณสมบัติเช่นเดียวกับรองสารวัตรหรือเทียบรองสารวัตรในสายงานสอบสวน และ
2. มียศพันตำรวจโท และ
3. ดำรงตำแหน่งหรือเคยดำรงตำแหน่งระดับสารวัตรหรือเทียบสารวัตรรวมกันแล้ว

ไม่น้อยกว่า 6 ปี และ

4. ในกำหนดระยะเวลาดังกล่าวต้องดำรงตำแหน่งดังต่อไปนี้ ตำแหน่งใดตำแหน่งหนึ่งหรือหลายตำแหน่งรวมกันแล้วไม่น้อยกว่า 4 ปี

4.1 ดำรงตำแหน่งหรือเคยดำรงตำแหน่งและปฏิบัติหน้าที่งานสอบสวนระดับ
สารวัตร หรือเทียบสารวัตร

4.2 ดำรงตำแหน่งหรือเคยดำรงตำแหน่งและปฏิบัติหน้าที่สารวัตรทำหน้าที่
หัวหน้าสถานีตำรวจ (ที่ไม่มีหัวหน้างานสอบสวน) แผนก, งานหรือชุด ฯลฯ และปฏิบัติหน้าที่
สอบสวน

4.3 ดำรงตำแหน่งหรือเคยดำรงตำแหน่ง และปฏิบัติหน้าที่สารวัตรทำหน้าที่
หัวหน้าสถานีตำรวจและเคยดำรงตำแหน่งตามข้อ 4.1 หรือ 4.2 มาก่อน และ

5. ระยะเวลาดำรงตำแหน่งและการปฏิบัติหน้าที่ตามข้อ 3 และข้อ 4 จะต่อเนื่องกัน
หรือไม่ก็ได้ และ

6. ต้องผ่านการประเมินตามหลักเกณฑ์นี้

การประเมินบุคคลให้ดำเนินการเป็น 4 ส่วน ดังนี้
ส่วนที่ 1 การพิจารณาคุณสมบัติของบุคคล ได้แก่

ก) ข้อมูลทั่วไป

- ประวัติส่วนตัว (จาก ก.พ.7)
- ประวัติการรับราชการ
- ประวัติการฝึกอบรม
- ประสบการณ์ในการทำงาน
- อัตราเงินเดือน

ข) คุณสมบัติของผู้ขอรับการประเมิน

1. มีคุณสมบัติเช่นเดียวกับรองสารวัตร หรือเทียบรองสารวัตรในสายงาน
สอบสวน และ

2. มียศพันตำรวจโท และ

3. ดำรงตำแหน่งหรือเคยดำรงตำแหน่งระดับสารวัตรหรือเทียบสารวัตร
รวมกันแล้วไม่น้อยกว่า 5 ปี และ

4. ในกำหนดระยะเวลาดังกล่าวต้องดำรงตำแหน่งดังต่อไปนี้ตำแหน่งใด
ตำแหน่งหนึ่ง หรือหลายตำแหน่งรวมกันแล้วไม่น้อยกว่า 4 ปี

สำหรับพนักงานสอบสวน (สบ 2) ที่ไม่ได้มาจากการประเมินทั้ง 2 กลุ่ม
คือ

กลุ่มที่ 1 พนักงานสอบสวน (สบ 2) ที่ดำรงตำแหน่งสารวัตรในสายงานสอบสวนอยู่ก่อนหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินพนักงานสอบสวน (สบ 2) ใช้บังคับ (17ก.ค.2539) และดำรงตำแหน่งอยู่ต่อเนื่องจนเป็นพนักงานสอบสวน (สบ 2) จนถึงปัจจุบัน (หากดำรงตำแหน่งขาดตอนลงไม่อยู่ในข่ายยกเว้น)

กลุ่มที่ 2 พนักงานสอบสวน (สบ 2) ที่เคยเป็นสารวัตรในสายงานอื่น ๆ แต่มีคุณสมบัติครบถ้วนที่จะดำรงตำแหน่งสายงานสอบสวน และได้รับการแต่งตั้งเป็นพนักงานสอบสวน (สบ 2) ตามมติ อ.ก.ตร. ตำแหน่งครั้งที่ 2/2541 เมื่อ 12 มี.ค.2541 (ซึ่งขอยกเว้นคุณสมบัติตามหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินเพื่อแต่งตั้งมาดำรงตำแหน่งเป็นระยะเวลา 1 ปีนับแต่วันที่มติดอนุมัติ) กำหนดระยะเวลาดังกล่าว ต้องดำรงตำแหน่งดังต่อไปนี้ตำแหน่งหนึ่งหรือหลายตำแหน่งรวมกันแล้วไม่น้อยกว่า 1 ปี

4.1 ดำรงตำแหน่งหรือเคยดำรงตำแหน่งและปฏิบัติหน้าที่งานสอบสวนระดับสารวัตรหรือเทียบสารวัตร

4.2 ดำรงตำแหน่งหรือเคยดำรงตำแหน่งและปฏิบัติหน้าที่สารวัตรทำหน้าที่หัวหน้าสถานีตำรวจ (ที่ไม่มีหัวหน้างานสอบสวน) แผนก, งานหรือชุด ฯลฯ และปฏิบัติหน้าที่สอบสวน

4.3 ดำรงตำแหน่งหรือเคยดำรงตำแหน่ง และปฏิบัติหน้าที่สารวัตรทำหน้าที่หัวหน้าสถานีตำรวจ และเคยดำรงตำแหน่งตาม ข้อ 4.1 หรือ 4.2 มาก่อน และ

5. ระยะเวลาการดำรงตำแหน่งและการปฏิบัติหน้าที่ตามข้อ 3 และข้อ 4 จะต่อเนื่องกันหรือไม่ก็ได้

ส่วนที่ 2 การประเมินบุคลิกภาพของบุคคล แบ่งพิจารณาออกเป็น 2 ลักษณะ คือ

1. พิจารณาความประพฤติ ให้คณะกรรมการพิจารณาความประพฤติของผู้ขอรับการประเมินโดยพิจารณาจากการถูกสอบสวนพิจารณาทัณฑ์ทางวินัยย้อนหลัง 3 ปี ประกอบกับแนวทาง ดังนี้

- การปฏิบัติตามคำสั่งหรือคำแนะนำของผู้บังคับบัญชา
- การรักษาระเบียบการเคารพระหว่างผู้ใหญ่และผู้เยาว์
- การเคร่งครัดต่อมารยาทและระเบียบแบบแผนของข้าราชการตำรวจ
- ส่งเสริมความสามัคคีในคณะข้าราชการตำรวจ
- ความรับผิดชอบต่อหน้าที่ราชการ

- ไม่กล่าวเท็จหรือรายงานเท็จ
- การประพฤติตนให้เหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่
- ไม่เสพเครื่องดองของเมาจนเสียกริยา หรือยาเสพติดให้โทษ
- ไม่เคยเสื่อมเสียเกี่ยวกับความสัมพันธ์ฉันท์คู่สาว
- การใช้กริยาวาจา
- เครื่องครัดต่อจรรยาบรรณของพนักงานสอบสวน

2. พิจารณาจากบุคลิกลักษณะ ให้คณะกรรมการพิจารณาบุคลิกลักษณะ โดยมีแนวทาง ดังนี้

- ความสามารถในการวางแผนสืบสวนสอบสวนและติดตามประเมินผล
- ความคิดริเริ่ม
- การใช้ดุลยพินิจ
- ความเป็นผู้นำ
- ความสามารถในการจัดระบบและควบคุมงาน
- ความสามารถในการสอบสวนและการเป็นครูพนักงานสอบสวน
- ความสามารถในการสื่อความหมาย
- ความเป็นที่ไว้วางใจ
- ความตั้งใจที่จะทำให้สำเร็จ
- ความระเอียดรอบคอบ
- ความสามารถในการทำงานในสถานการณ์เร่งด่วน

ส่วนที่ 3 การประเมินผลงานของบุคคล (ผลการปฏิบัติงานสอบสวน) แบ่งพิจารณาออกเป็น 2 ลักษณะ คือ

1. พิจารณาจากปริมาณงาน ผู้ขอรับการประเมินต้องมีปริมาณงานสอบสวนคดีอาญาแยกตามหน่วยงาน ดังนี้

ก) กองบัญชาการตำรวจนครบาล ตำรวจภูธร 1-9 สำนักงานตรวจคนเข้าเมือง กองบัญชาการตำรวจสอบสวนกลาง (ยกเว้นหน่วยงานตามข้อ ข และข้อ ค) ทำสำนวนการสอบสวนด้วยตนเอง ในฐานะพนักงานสอบสวนผู้รับผิดชอบในระหว่างดำรงตำแหน่งสารวัตรหรือเทียบสารวัตรรวมแล้วไม่น้อยกว่า 140 คดี

สำหรับพนักงานสอบสวน (สบ 2) ที่ไม่ได้มาจากการประเมินทั้ง 2 กลุ่ม คือ

กลุ่มที่ 1 พนักงานสอบสวน (สบ 2) ที่ดำรงตำแหน่งสารวัตรในสายงานสอบสวนอยู่ก่อนหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินพนักงานสอบสวน (สบ 2) ใช้บังคับ (17 ก.ค.2539) และดำรงตำแหน่งอยู่ต่อเนื่องจนเป็นพนักงานสอบสวน (สบ 2) จนถึงปัจจุบัน (หากการดำรงตำแหน่งขาดตอนลงไม่อยู่ในข่ายยกเว้น)

กลุ่มที่ 2 พนักงานสอบสวน (สบ 2) ที่เคยเป็นสารวัตรในสายงานอื่น ๆ แต่มีคุณสมบัติครบถ้วนที่จะดำรงตำแหน่งสายงานสอบสวน และได้รับการแต่งตั้งเป็นพนักงานสอบสวน (สบ 2) ตามมติ อ.ก.ตร.ตำแหน่ง ครั้งที่ 2/2541 เมื่อ 12 มี.ค.2541 (ซึ่งขอยกเว้นคุณสมบัติตามหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินเพื่อแต่งตั้งมาดำรงตำแหน่งเป็นระยะเวลา 1 ปี นับแต่วันที่มามีมติอนุมัติ) ต้องทำสำนวนการสอบสวนด้วยตนเองในฐานะพนักงานสอบสวนผู้รับผิดชอบในระหว่างดำรงตำแหน่งสารวัตรหรือเทียบรองสารวัตร รวมแล้วไม่น้อยกว่า 35 คดี หรือ 140คดี นับแต่ดำรงตำแหน่ง รองสารวัตร หรือเทียบรองสารวัตร

ข) กองบัญชาการปราบปรามยาเสพติด กองปราบปราม กองตำรวจป่าไม้ และกองบังคับการสืบสวนสอบสวนคดีเศรษฐกิจ เฉพาะกองกำกับการ 2 และกลุ่มคดีการเงินและการธนาคาร ต้องทำสำนวนการสอบสวนด้วยตนเอง ในฐานะพนักงานสอบสวนผู้รับผิดชอบในระหว่างดำรงตำแหน่งสารวัตร หรือเทียบสารวัตรรวมแล้วไม่น้อยกว่า 40 คดี* สำหรับพนักงานสอบสวน (สบ 2) ที่ไม่ได้มาจากการประเมินทั้ง 2 กลุ่ม คือ

กลุ่มที่ 1 พนักงานสอบสวน (สบ 2) ที่ดำรงตำแหน่งสารวัตรในสายงานสอบสวนอยู่ก่อนหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินพนักงานสอบสวน (สบ 2) ใช้บังคับ (17 ก.ค. 2539) และดำรงตำแหน่งอยู่ต่อเนื่องจนเป็นพนักงานสอบสวน (สบ2) จนถึงปัจจุบัน (หากดำรงตำแหน่งขาดตอนลงไม่อยู่ในข่ายยกเว้น)

กลุ่มที่ 2 พนักงานสอบสวน (สบ 2) ที่เคยเป็นสารวัตรในสายงานอื่น ๆ แต่มีคุณสมบัติครบถ้วนที่จะดำรงตำแหน่งสายงานสอบสวน และได้รับการแต่งตั้งเป็นพนักงานสอบสวน (สบ 2) ตามมติ อ.ก.ตร. ครั้งที่ 2/2541 เมื่อ 12 มี.ค.2541 (ซึ่งขอยกเว้นตามหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินเพื่อแต่งตั้งมาดำรงตำแหน่งเป็นระยะเวลา 1 ปี นับแต่วันที่มามีมติอนุมัติ) ต้องทำสำนวนการสอบสวนด้วยตนเองในฐานะพนักงานสอบสวนผู้รับผิดชอบในระหว่างดำรงตำแหน่งสารวัตร หรือเทียบสารวัตร รวมแล้วไม่น้อยกว่า 10 คดี หรือ 40 คดี นับแต่ดำรงตำแหน่งสารวัตร หรือเทียบสารวัตร

ค) ส่วนปราบปรามทุจริตและประพฤติมิชอบในวงราชการ และสำนักงานตำรวจสันติบาลต้องทำสำนวนการสอบสวนด้วยตนเอง ในฐานะพนักงานสอบสวน

ผู้รับผิดชอบในระหว่างดำรงตำแหน่งสารวัตรหรือเทียบสารวัตร รวมแล้วไม่น้อยกว่า 20 คดี * สำหรับพนักงานสอบสวน (สบ 2) ที่ไม่ได้มาจากการประเมินทั้ง 2 กลุ่ม คือ

กลุ่มที่ 1 พนักงานสอบสวน (สบ 2) ที่ดำรงตำแหน่งสารวัตรในสายงานสอบสวนอยู่ก่อนหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินพนักงานสอบสวน (สบ 2) ใช้บังคับ (17 ก.ค.2539) และดำรงตำแหน่งอยู่ต่อเนื่องจนเป็นพนักงานสอบสวน (สบ 2) จนถึงปัจจุบัน (หากการดำรงตำแหน่งขาดตอนลงไม่อยู่ในข่ายยกเว้น)

กลุ่มที่ 2 พนักงานสอบสวน (สบ 2) ที่เคยเป็นสารวัตรในสายงานอื่น ๆ แต่มีคุณสมบัติครบถ้วนที่จะดำรงตำแหน่งสายงานสอบสวนและได้รับการแต่งตั้งเป็นพนักงานสอบสวน (สบ 2) ตามมติ อ.ก.ตร.ตำแหน่ง ครั้งที่ 2/2541 เมื่อ 12 มี.ค. 2541 (ซึ่งขอยกเว้นคุณสมบัติตามหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินเพื่อแต่งตั้งมาดำรงตำแหน่งเป็นระยะเวลา 1 ปี นับแต่วันที่มิมีมติอนุมัติ) ต้องทำสำนวนการสอบสวนด้วยตนเองในฐานะพนักงานสอบสวนผู้รับผิดชอบในระหว่างดำรงตำแหน่งสารวัตรหรือเทียบสารวัตร รวมแล้วไม่น้อยกว่า 5 คดี หรือ 20 คดี นับแต่ดำรงตำแหน่งรองสารวัตรหรือเทียบรองสารวัตร

กรณีได้รับคำสั่งจากกรมตำรวจแต่งตั้งเป็นคณะกรรมการหรือคณะทำงานหรือชุดหรือในลักษณะอื่น ๆ ที่มีวัตถุประสงค์ให้ดำเนินการสอบสวนคดีใดคดีหนึ่ง โดยให้ขาดจากการปฏิบัติหน้าที่ราชการสังกัดเดิม และผู้ที่ทำหน้าที่หัวหน้าคณะกรรมการหรือหัวหน้าคณะทำงานหรือหัวหน้าชุดดังกล่าว เป็นผู้ตรวจสอบและรับรองว่าผู้ขอรับประเมินได้ร่วมทำการสอบสวนทั้งสำนวนจนคดีเสร็จสิ้น (ถือวันที่พนักงานสอบสวนผู้มีอำนาจสั่งคดี)

เฉพาะกรณีนี้ให้นับจำนวนคดีหนึ่งสำนวนเท่ากับ 7 หรือ 2 หรือ 1 สำนวน การสอบสวนที่พนักงานสอบสวนทำการสอบสวนด้วยตนเองเมื่อเทียบหลักเกณฑ์ปริมาณงานของหน่วยงานตามข้อ ก) หรือ ข) หรือ ค) ตามลำดับ

กรณีพนักงานสอบสวนผู้ร่วมสอบสวนต้องร่วมทำการสอบสวนสำนวนทั้งสำนวนจนเสร็จสิ้น (ถือวันที่พนักงานสอบสวนผู้มีอำนาจสั่งคดี) โดยให้นับจำนวนคดีหนึ่งสำนวนเท่ากับครึ่งหนึ่งของสำนวนการสอบสวน ที่พนักงานสอบสวน ทำการสอบสวนด้วยตนเองการนับสำนวนการสอบสวน ไม่นับคดีอยู่ในอำนาจศาลแขวงที่ผู้ต้องหาไร้สารภาพ (ฟ้องด้วยวาจา)

2. พิจารณาจากคุณภาพงาน ต้องมีคุณภาพงานสอบสวนคดี ดังนี้

ก) ให้คณะกรรมการพิจารณา โดยสุ่มตัวอย่างสำเนาสำนวนการสอบสวนคดีต่าง ๆ ของผู้ขอรับการประเมินที่ปฏิบัติงานในระหว่างดำรงตำแหน่งสารวัตรหรือเทียบ

สารวัตร จำนวนอย่างน้อย 3 จำนวนทั้งนี้ จะต้องเป็นสำเนาสำนวนการสอบสวนที่พนักงานอัยการ
สั่งคดีแล้ว

ข) ให้คณะกรรมการพิจารณาบัญชีแสดงรายละเอียดผลการปฏิบัติงาน
สอบสวน (แบบ ตร.ส.6) และสมุดคุมคดีอาญา-จราจรประจำตัว ในระหว่างปฏิบัติหน้าที่สอบสวน
ระดับสารวัตรหรือเทียบสารวัตรให้คณะกรรมการพิจารณาคุณภาพงานตามข้อ ก) และ ข) โดยมี
แนวทางดังนี้

- การปฏิบัติหน้าที่ครบถ้วนตามระเบียบและกฎหมาย
- การตั้งข้อหา
- ความยุ่งยาก ซับซ้อน ของคดี
- การตั้งประเด็นซักถามในการสอบสวน
- การใช้ถ้อยคำ สำนวน ภาษาถูกต้อง รัดกุม ชัดเจน
- เทคนิคและวิธีการรวบรวมพยานหลักฐาน
- พยานหลักฐานต่าง ๆ ที่ปรากฏในสำนวน
- ความสะอาดและความเรียบร้อย
- ระยะเวลาในการทำสำนวน
- สามารถใช้เป็นแบบอย่างได้

ส่วนที่ 4 การทดสอบความรู้ในงานสอบสวนและทดสอบความสามารถในการ
ทำสำนวนการสอบสวน

1) การทดสอบความรู้ในงานสอบสวน

ให้ผู้ขอรับการประเมินเข้ารับการทดสอบความรู้ในงานสอบสวน เช่น
กฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับ คำสั่งเกี่ยวกับงานในหน้าที่ การบริหารในหน้าที่ของตำแหน่ง เป็นต้น
ตามที่คณะกรรมการส่งเสริมงานสอบสวนกำหนด

2) การทดสอบความสามารถในการทำสำนวนการสอบสวน

ให้ผู้ขอรับการประเมินเข้ารับการทดสอบความสามารถในการทำสำนวน
การสอบสวนตามที่คณะกรรมการส่งเสริมงานสอบสวนกำหนด

ข้าราชการตำรวจที่ผ่านการประเมินและได้รับแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง
พนักงานสอบสวน (สบ 3) ต้องปฏิบัติหน้าที่เป็นพนักงานสอบสวนและทำสำนวนการสอบสวน
ในฐานะพนักงานสอบสวนผู้รับผิดชอบ จึงจะสามารถแต่งตั้งไปดำรงตำแหน่งนอกสายงาน
สอบสวนได้ต่อเมื่อ

1) จะต้องดำรงตำแหน่งในสายงานสอบสวน และปฏิบัติหน้าที่สอบสวน ไม่น้อยกว่า 3 ปี นับตั้งแต่วันที่รับการแต่งตั้งเป็นพนักงานสอบสวน (สบ 3) และ

2) ทำสำนวนการสอบสวนอีกไม่น้อยกว่า

ก) 150 คดีสำหรับหน่วยงาน (เกณฑ์ปกติ) ได้แก่ กองบังคับการ ตำรวจนครบาล, ตำรวจภูธรภาค 1-9, สำนักงานตรวจคนเข้าเมือง, กองบัญชาการตำรวจสอบสวน กลาง (ยกเว้นหน่วยงานตามข้อ ข และข้อ ค)

ข) 30 คดีสำหรับหน่วยงาน กองบัญชาการปราบปรามยาเสพติด กองปราบปราม กองตำรวจป่าไม้และกองบังคับการสืบสวนสอบสวนคดีเศรษฐกิจ เฉพาะกอง กำกับการ 2 และกลุ่มคดีการเงินและการธนาคาร

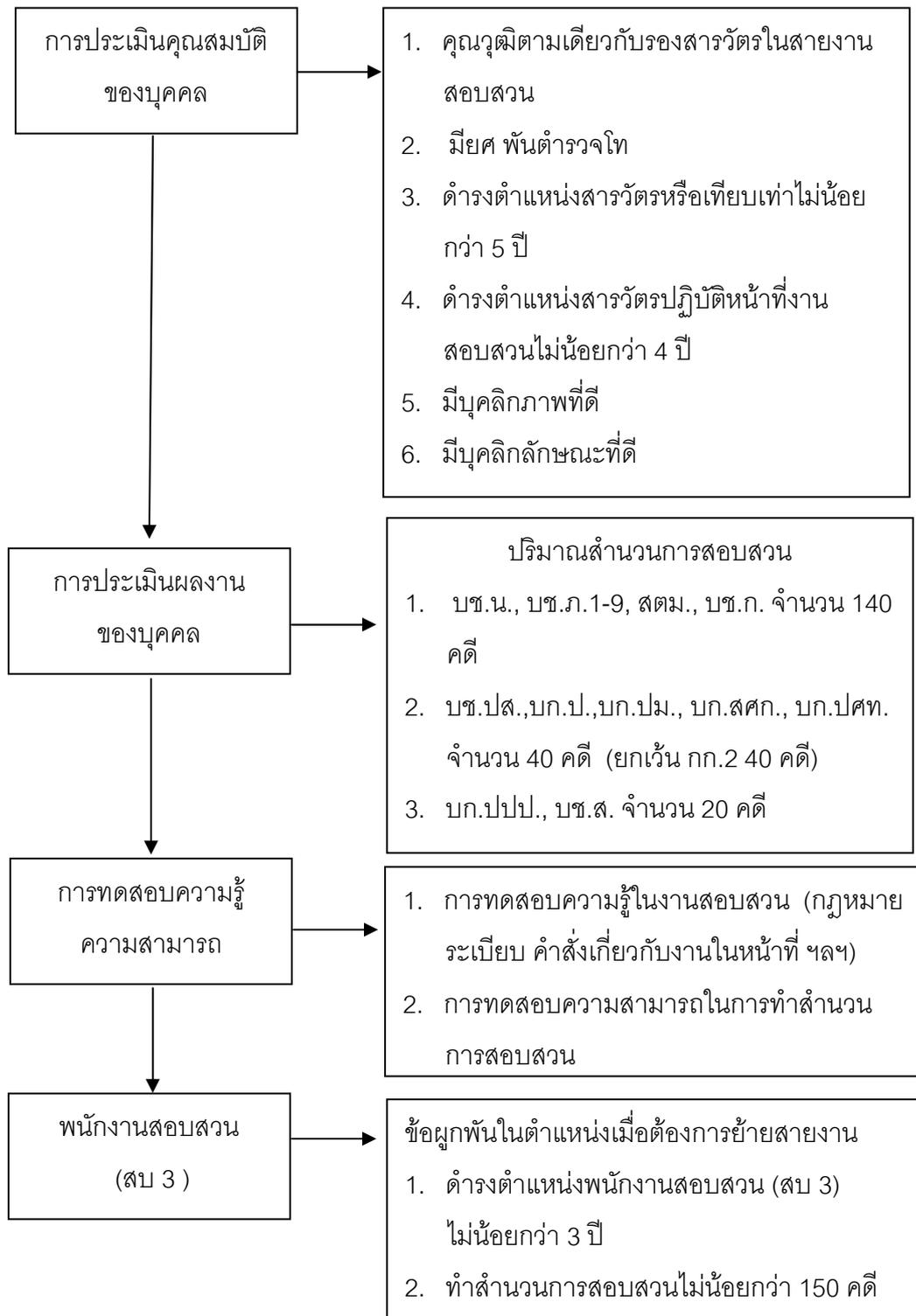
ค) 15 คดีสำหรับหน่วยงาน ส่วนปราบปรามทุจริตและประพฤติมิชอบในวงราชการและสำนักงานตำรวจสันติบาล

กรณีได้รับคำสั่งจากสำนักงานตำรวจแห่งชาติแต่งตั้งเป็นคณะกรรมการหรือ คณะทำงานหรือชุดหรือชื่อในลักษณะอื่น ๆ ที่มีวัตถุประสงค์ให้ดำเนินการสอบสวนคดีใดคดีหนึ่ง โดยให้ขาดจากการปฏิบัติหน้าที่ราชการสังกัดเดิมและผู้ที่ทำหน้าที่หัวหน้าคณะกรรมการหรือ หัวหน้าคณะทำงานหรือหัวหน้าชุดดังกล่าวเป็นผู้ตรวจสอบและรับรองว่าผู้รับการประเมินได้ร่วม ทำการสอบสวนทั้งสำนวนจนคดีเสร็จสิ้น (ถือวันที่พนักงานสอบสวนผู้มีอำนาจสั่งคดี) เฉพาะ กรณีนี้ให้นับจำนวนคดีหนึ่งสำนวนเท่ากับ 7 หรือ 2 หรือ 1 สำนวนการสอบสวนที่พนักงาน สอบสวนทำการสอบสวนด้วยตนเองเมื่อเทียบกับเกณฑ์ปริมาณงานของหน่วยงานตามข้อ ก) หรือ ข) หรือ ค) ตามลำดับเว้นแต่ได้รับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งหัวหน้าสถานีตำรวจหรืองานหรือ ชุดหรือหน่วยงานเทียบเท่าที่รับผิดชอบงานสอบสวนและต้องดำรงตำแหน่งดังกล่าวรวมถึง ตำแหน่งในสายงานตามระยะเวลาที่กำหนดไว้ในข้อ 8.5 (1) จึงสามารถแต่งตั้งออกจากตำแหน่ง ที่ดำรงอยู่ได้ ข้อความในวรรคนี้ไม่ให้ใช้บังคับการแต่งตั้งผู้ดำรงตำแหน่งดังกล่าวกลับเข้าสู่สาย งานสอบสวนอีกครั้งหนึ่งให้ต้นสังกัดระดับกองบังคับการเป็นผู้ตรวจสอบและรับรองจำนวนคดี เมื่อ ย้ายจากหน่วยหนึ่งไปอีกหน่วยงานหนึ่ง ซึ่งใช้เกณฑ์จำนวนคดีแตกต่างกัน การนับคดีให้นำ สัดส่วนจำนวนคดีตามตารางสัดส่วนจำนวนคดีในลำดับที่ 2 ไปคิดคำนวณ เช่นทำคดีในสถานี ตำรวจมาแล้ว 10 สำนวนคดีแล้วย้ายมาอยู่ส่วนปราบปรามทุจริตและประพฤติมิชอบในวงราชการ (ปปป.ตร.) ถือว่าทำสำนวนปราบปรามทุจริตและประพฤติมิชอบในวงราชการมาแล้ว 10/7 คดี

แผนภูมิที่ 2.15

หลักเกณฑ์การประเมินพนักงานสอบสวน (สบ 2)

เป็นพนักงานสอบสวน (สบ 3)



6.4 โครงการพนักงานสอบสวนตำแหน่งพนักงานสอบสวน (สบ 4)

หลังจากที่ได้กำหนดตำแหน่งพนักงานสอบสวนระดับสารวัตร (สบ 2) และระดับรองผู้กำกับการ (สบ 3) เป็นตำแหน่งควบระดับสารวัตรถึงรองผู้กำกับการ และกำหนดใช้แล้วทำให้มีผู้ดำรงตำแหน่งพนักงานสอบสวนระดับรองผู้กำกับการ (สบ 3) เพิ่มมากขึ้น สำนักงานตำรวจแห่งชาติ จึงได้มีแนวคิดปรับปรุงพัฒนาคุณภาพพนักงานสอบสวนในระดับนี้ซึ่งเป็นผู้ที่มีความชำนาญการพิเศษในด้านการสอบสวนให้มีความเชี่ยวชาญในงานสอบสวนเป็นผู้ทรงคุณวุฒิด้านงานสอบสวน และมีขวัญและกำลังใจอยู่ปฏิบัติหน้าที่ในสายงานสอบสวนให้ยาวนานมากขึ้นไปอีก จึงได้กำหนดให้มีตำแหน่งพนักงานสอบสวน (สบ 4) ระดับผู้กำกับการ หรือพนักงานสอบสวนผู้ทรงคุณวุฒิ ตำแหน่งแยกออกมาจากระบบการบริหารงานสถานีตำรวจ เพื่อให้ผู้ปฏิบัติมีความเชี่ยวชาญด้านงานสอบสวนระดับมืออาชีพและรักษาบุคลากรให้อยู่ในสายงานสอบสวนให้นานที่สุด โดยคณะกรรมการข้าราชการตำรวจในการประชุม ครั้งที่ 16/2549 เมื่อวันที่ 21 พฤศจิกายน 2549 มีมติอนุมัติเรื่องการกำหนดตำแหน่งพนักงานสอบสวน (สบ 4) จำนวน 100 ตำแหน่ง และในการประชุม ครั้งที่ 14/2550 เมื่อวันที่ 19 กันยายน 2550 มีมติอนุมัติกำหนดตำแหน่งพนักงานสอบสวน (สบ 4) ไปปฏิบัติหน้าที่ในพื้นที่ 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้ จำนวน 12 ตำแหน่ง รวมตำแหน่งพนักงานสอบสวน (สบ 4) ที่กำหนดขึ้นทั้งสิ้น 112 ตำแหน่ง โดยมีหลักเกณฑ์การประเมินเพื่อเลื่อนตำแหน่งดังนี้

คุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งพนักงานสอบสวน (สบ 4)

ตำแหน่งพนักงานสอบสวน (สบ 4) ตามหลักเกณฑ์นี้ หมายถึง ตำแหน่งที่มีลักษณะเป็นผู้ปฏิบัติงานสอบสวนหรือควบคุมอำนวยความสะดวกสอบสวน โดยมีคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่ง ดังนี้

1. มีคุณวุฒิเช่นเดียวกับรองสารวัตรหรือเทียบรองสารวัตรในสายงานสอบสวน และ
2. มีชั้นยศไม่ต่ำกว่าพันตำรวจโท และ
3. สำเร็จการอบรมหลักสูตรพนักงานสอบสวน (สบ 4) ตามที่ ตร. กำหนด หรือสำเร็จหลักสูตรผู้กำกับการ ก่อนคุณสมบัตินี้ใช้บังคับ และ
4. ดำรงตำแหน่งหรือเคยดำรงตำแหน่งดังต่อไปนี้
 - 4.1 ผู้กำกับการหรือเทียบผู้กำกับการในสายงานสอบสวนและปฏิบัติหน้าที่สอบสวนในตำแหน่งดังกล่าวมาก่อน หรือ

4.2 รองผู้กำกับการหรือเทียบรองผู้กำกับการ รวมกันแล้วไม่น้อยกว่า 4 ปี ในกำหนดระยะเวลาดังกล่าวต้องดำรงตำแหน่งที่มีอำนาจหน้าที่ในการสืบสวนและสอบสวน ปฏิบัติหน้าที่งานสอบสวนรวมกันแล้วไม่น้อยกว่า 4 ปี ระยะเวลาการดำรงตำแหน่งและการปฏิบัติหน้าที่จะต่อเนื่องกันหรือไม่ก็ได้ และผ่านการประเมินตามหลักเกณฑ์นี้

หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินข้าราชการตำรวจเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งพนักงานสอบสวน (สบ 4) มีดังนี้

1. คณะกรรมการประเมิน

ให้มีคณะกรรมการประเมินข้าราชการตำรวจที่จะเข้าสู่ตำแหน่งพนักงานสอบสวน (สบ 4) โดยมีระดับ องค์ประกอบ และหน้าที่ ดังนี้

1.1 ระดับกองบังคับการหรือเทียบเท่า ให้ผู้บังคับการแต่งตั้งคณะกรรมการประเมินมีอำนาจหน้าที่ดำเนินการตรวจสอบคุณสมบัติ ประเมินบุคลิกภาพของบุคคล และประเมินผลงานของบุคคล คณะกรรมการฯประกอบด้วย

- ผู้บังคับการต้นสังกัด เป็นประธาน
- รองผู้บังคับการต้นสังกัดทุกคน เป็นกรรมการ
- หัวหน้าหน่วยงานที่รับผิดชอบงานกำลังพล เป็นเลขานุการ

ในกรณีที่ผู้ขอรับการประเมินสังกัดหน่วยงาน ซึ่งไม่มีกองบังคับการหรือเทียบเท่า ให้ผู้บัญชาการแต่งตั้งคณะกรรมการฯ มีอำนาจหน้าที่ดำเนินการตรวจสอบคุณสมบัติ ประเมินบุคลิกภาพของบุคคล และประเมินผลงานของบุคคลตามวรรคหนึ่ง โดยอนุโลม

1.2 ระดับกองบัญชาการหรือเทียบเท่า ให้ผู้บัญชาการแต่งตั้งคณะกรรมการฯ มีอำนาจหน้าที่ดำเนินการตรวจสอบผลการประเมินระดับกองบังคับการและสัมภาษณ์ผู้ขอรับการประเมิน คณะกรรมการฯ

ประกอบด้วย

- ผู้บัญชาการต้นสังกัด เป็นประธาน
- รองผู้บัญชาการต้นสังกัดทุกคน เป็นกรรมการ
- ผู้บังคับการในสังกัดกองบัญชาการทุกคน เป็นกรรมการ

(ที่มีตำแหน่งพนักงานสอบสวนอยู่ในความควบคุม

บังคับบัญชาหรือมีข้าราชการตำรวจในสังกัดขอรับการประเมิน)

- ผู้ชำนาญงานสอบสวนระดับรองผู้บังคับการ เป็นกรรมการ
ขึ้นไปของกองบัญชาการจำนวนไม่น้อยกว่า 1 คน
- ผู้กำกับการที่รับผิดชอบงานกำลังพลของ
กองบัญชาการ เป็นเลขานุการ

1.3 ระดับสำนักงานตำรวจแห่งชาติ ให้คณะกรรมการส่งเสริมงานสอบสวน เป็นคณะกรรมการประเมิน โดยมีอำนาจหน้าที่ตรวจสอบและให้ความเห็นชอบผลการประเมินระดับกองบังคับการ กองบัญชาการหรือหน่วยงานที่เทียบเท่าแล้วจึงดำเนินการทดสอบความรู้เกี่ยวกับกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับที่เกี่ยวข้องกับงานสอบสวน ความสามารถในการทำหรือตรวจสอบจำนวนการสอบสวนคุณธรรมจริยธรรมจรรยาบรรณของพนักงานสอบสวน และอื่น ๆ ที่เห็นสมควร รวมทั้งดำเนินการอื่น ๆ ตามที่กำหนดในหลักเกณฑ์นี้ และมีอำนาจแต่งตั้งคณะอนุกรรมการดำเนินการแทนได้ โดยมีสถาบันส่งเสริมงานสอบสวนเป็นเลขานุการ

2. หลักเกณฑ์การประเมิน มีดังนี้

2.1 การประเมินบุคคล

ให้กองบังคับการหรือเทียบเท่า เป็นผู้รับเรื่องของผู้ขอรับการประเมิน โดยผู้ขอรับการประเมินจะต้องมีคุณสมบัติครบถ้วนตามคุณสมบัติของผู้ขอรับการประเมิน ตามที่กำหนดในหลักเกณฑ์นี้ และขณะยื่นขอรับการประเมินผู้ขอรับการประเมินต้องดำรงตำแหน่งหรือเคยดำรงตำแหน่งต่าง ๆ ดังนี้

- ก) รองผู้กำกับการหรือเทียบรองผู้กำกับการในสายงานสอบสวน หรือ
- ข) รองผู้กำกับการหรือเทียบรองผู้กำกับการนอกสายงานสอบสวน ที่มีอำนาจหน้าที่ในการสืบสวนและสอบสวน โดยปฏิบัติหน้าที่งานสอบสวน เช่น รองผู้กำกับการในกองบังคับการปราบปราม เป็นต้น

ทั้งนี้ หากผู้ขอรับการประเมินถูกกลงโทษทางวินัยในปีปฏิทินใดให้ถือว่าผู้ขอรับการประเมินขาดคุณสมบัติ ให้งดการประเมินในปีปฏิทินนั้น

ในกรณีที่ไม่มีกองบังคับการหรือเทียบเท่า ให้กองบัญชาการหรือเทียบเท่าดำเนินการตามวรรคหนึ่ง

2.2 หลักเกณฑ์การประเมินบุคคล

การประเมินบุคคลให้ดำเนินการเป็น 4 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 การพิจารณาคุณสมบัติของบุคคล ได้แก่

ก) ข้อมูลทั่วไป

- ประวัติส่วนตัว (จาก ก.พ.7)
- ประวัติการรับราชการ
- ประวัติการฝึกอบรม
- ประสบการณ์ในการทำงาน
- อัตราเงินเดือน

ข) คุณสมบัติของผู้ขอรับการประเมิน

1. มีคุณวุฒิเช่นเดียวกับรองสารวัตรหรือเทียบรองสารวัตรในสายงาน

สอบสวน และ

2. มีชั้นยศไม่ต่ำกว่าพันตำรวจโท และ
3. มีใบอนุญาตประกอบวิชาชีพสอบสวน และ
4. สำเร็จการอบรมหลักสูตรพนักงานสอบสวน (สบ 4) ตามที่ ตร.

กำหนด หรือสำเร็จหลักสูตรผู้กำกับการก่อนหลักเกณฑ์นี้ใช้บังคับ และ

5. ดำรงตำแหน่งหรือเคยดำรงตำแหน่งรองผู้กำกับการหรือเทียบรองผู้กำกับการ รวมกันแล้วไม่น้อยกว่า 4 ปี ในกำหนดระยะเวลาดังกล่าวต้อง ดำรงตำแหน่งที่มีอำนาจหน้าที่ในการสืบสวนและสอบสวน ปฏิบัติหน้าที่งานสอบสวนรวมกันแล้วไม่น้อยกว่า 4 ปี ระยะเวลาการดำรงตำแหน่งและการปฏิบัติหน้าที่จะต่อเนื่องกันหรือไม่ก็ได้

ส่วนที่ 2 การประเมินบุคลิกภาพของบุคคล แบ่งพิจารณาออกเป็น 2 ลักษณะ คือ

1. พิจารณาจากความประพฤติ ให้คณะกรรมการฯพิจารณาความประพฤติของผู้ขอรับการประเมิน ตามแนวทาง ดังนี้

- การปฏิบัติตามคำสั่งหรือคำแนะนำของผู้บังคับบัญชา
- การรักษาระเบียบการเคารพระหว่างผู้ใหญ่และผู้เยาว์
- การเคร่งครัดต่อมารยาทและระเบียบแบบแผนของข้าราชการ

ตำรวจ

- การส่งเสริมความสามัคคีในคณะข้าราชการตำรวจ
- ความรับผิดชอบต่อหน้าที่ราชการ
- ไม่กล่าวเท็จหรือรายงานเท็จ
- การประพฤติตนให้เหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่

- ไม่เสพเครื่องดื่มของเมาจนเสียกริยาหรือยาเสพติดให้โทษ
- ไม่เคยเสื่อมเสียเกี่ยวกับความสัมพันธ์ฉันท์คู่สาว
- การใช้กริยาวาจา
- เครื่องครัดต่อจรรยาบรรณของพนักงานสอบสวน
- การถูกลงโทษทางวินัยย้อนหลัง 3 ปี

2. พิจารณาจากบุคลิกลักษณะ ให้คณะกรรมการฯ พิจารณาจากแนวทาง

ดังนี้

รวมทั้งติดตามประเมินผล

- ความสามารถในการวางแผนเกี่ยวกับการสืบสวนและสอบสวน
- ความคิดริเริ่ม
- การใช้ดุลยพินิจ
- ความเป็นผู้นำ
- ความสามารถในการจัดระบบและควบคุมงาน
- ความสามารถในการสื่อความหมาย
- ความเป็นที่ไว้วางใจ
- ความตั้งใจที่จะทำให้สำเร็จ
- ความละเอียดรอบคอบ
- ความสมบูรณ์ทางร่างกาย

ส่วนที่ 3 การประเมินผลงานของบุคคล (ผลการปฏิบัติงานสอบสวน) แบ่ง

พิจารณาออกเป็น 2 ลักษณะ คือ

1. พิจารณาจากปริมาณงาน ผู้ขอรับการประเมินต้องมีปริมาณงานสอบสวนคดีอาญาแยกตามหน่วย ดังนี้

ก) กองบัญชาการตำรวจนครบาล ตำรวจภูธรภาค 1-9 สำนักงานตรวจคนเข้าเมือง กองบัญชาการตำรวจสอบสวนกลาง (ยกเว้นหน่วยงานตามข้อ ข และข้อ ค) ทำสำนวนการสอบสวนด้วยตนเองในฐานะพนักงานสอบสวนผู้รับผิดชอบในระหว่างดำรงตำแหน่งรองผู้กำกับหรือเทียบรองผู้กำกับการรวมแล้วไม่น้อยกว่า 140 คดี

ข) กองบัญชาการตำรวจปราบปรามยาเสพติด กองบังคับการปราบปราม กองบังคับการปราบปรามการกระทำผิดเกี่ยวกับทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม และกองบังคับการปราบปรามอาชญากรรมทางเศรษฐกิจและเทคโนโลยี (คดีการเงินและการ

ธนาคาร) ต้องทำสำนวนการสอบสวนด้วยตนเอง ในฐานะพนักงานสอบสวนผู้รับผิดชอบในระหว่างดำรงตำแหน่งรองผู้กำกับการ หรือเทียบรองผู้กำกับการรวมแล้วไม่น้อยกว่า 40 คดี

ค) กองบังคับการปราบปรามการทุจริตและประพฤติมิชอบในวงราชการ ต้องทำสำนวนการสอบสวนด้วยตนเอง ในฐานะพนักงานสอบสวนผู้รับผิดชอบในระหว่างดำรงตำแหน่งรองผู้กำกับการหรือเทียบรองผู้กำกับการ รวมแล้วไม่น้อยกว่า 20 คดี

กรณีได้รับคำสั่งจากสำนักงานตำรวจแห่งชาติแต่งตั้งเป็นคณะกรรมการหรือคณะทำงานหรือชุดหรือชื่อในลักษณะอื่น ๆ ที่มีวัตถุประสงค์ให้ดำเนินการสอบสวนคดีใดคดีหนึ่ง โดยให้ขาดจากการปฏิบัติหน้าที่ราชการสังกัดเดิม และผู้ที่ทำหน้าที่ หัวหน้าคณะกรรมการหรือหัวหน้าคณะทำงานหรือหัวหน้าชุดดังกล่าว เป็นผู้ตรวจสอบและรับรองว่าผู้ขอรับประเมินได้ร่วมทำการสอบสวนทั้งสำนวนจนคดีเสร็จสิ้น (ถือวันที่พนักงานสอบสวนผู้มีอำนาจสั่งคดี) เฉพาะกรณีนี้ให้นับจำนวนคดีหนึ่งสำนวนเท่ากับ 7 หรือ 2 หรือ 1 สำนวนการสอบสวนที่พนักงานสอบสวนทำการสอบสวนด้วยตนเองเมื่อเทียบกับเกณฑ์ปริมาณงานของหน่วยงานตามข้อ ก) หรือ ข) หรือ ค) ตามลำดับ

กรณีเป็นพนักงานสอบสวนผู้ร่วมสอบสวนต้องร่วมทำการสอบสวนทั้งสำนวนจนเสร็จสิ้น (ถือวันที่พนักงานสอบสวนผู้มีอำนาจมีความเห็นทางคดี) โดยให้นับจำนวนสำนวนคดีที่ร่วมทำนั้น 2 คดีเท่ากับการทำสำนวนการสอบสวน 1 คดี

การนับสำนวนการสอบสวน ไม่นับคดีอยู่ในอำนาจศาลแขวงที่ผู้ต้องหาไร้สารภาพ (ฟ้องด้วยวาจา) สำหรับสำนวนคดีตามวรรคหนึ่งและวรรคสอง ที่ต้องมีการตรวจสอบควบคุมสั่งการ หรืออำนวยความสะดวก ให้นับ 5 คดีเท่ากับการทำสำนวนการสอบสวน 1 คดี

2. พิจารณาจากคุณภาพงานต้องมีคุณภาพงานสอบสวน ดังนี้

ก) กรณีเป็นพนักงานสอบสวนเจ้าของคดีที่ต้องทำสำนวนการสอบสวนด้วยตนเอง ให้คณะกรรมการเรียกผู้ตรวจสอบตัวอย่างสำเนาสำนวนการสอบสวนคดีต่าง ๆ ของผู้ขอรับการประเมินที่ปฏิบัติงานในระหว่างดำรงตำแหน่งรองผู้กำกับการหรือเทียบรองผู้กำกับการทั้งสำเนาสำนวนการสอบสวนที่พนักงานอัยการสั่งคดีแล้วและสำนวนที่อยู่ระหว่างดำเนินการ จำนวนอย่างน้อย 3 สำนวน รวมทั้งพิจารณาบัญชีแสดงรายละเอียดผลการปฏิบัติงานสอบสวน (แบบ ตร.ส.46) และสมุดคุมคดีอาญา-จราจรประจำตัว โดยมีแนวทาง ดังนี้

- การปฏิบัติหน้าที่ครบถ้วนตามระเบียบ คำสั่ง ข้อบังคับ และกฎหมาย
- การตั้งข้อกล่าวหาถูกต้อง ครบถ้วน

- ความยุ่งยาก ซับซ้อน ของคดี
- การตั้งประเด็นซักถามในการสอบสวน
- การใช้ถ้อยคำสำนวน ภาษาถูกต้องรัดกุม ชัดเจน
- เทคนิคและวิธีการรวบรวมพยานหลักฐาน
- พยานหลักฐานต่าง ๆ ที่ปรากฏในสำนวน
- ความสะอาดและความเรียบร้อย
- ระยะเวลาในการทำสำนวน
- สามารถใช้เป็นแบบอย่างได้

ข) กรณีเป็นพนักงานสอบสวนผู้ตรวจสอบควบคุมสั่งการ หรือ อำนาจการทางคดี ให้คณะกรรมการเรียกผู้ตรวจตัวอย่างสำเนาการตรวจสอบควบคุม สั่งการ หรืออำนาจการทางคดีต่าง ๆ ของผู้ขอรับการประเมินที่ปฏิบัติงานในระหว่างดำรงตำแหน่ง รองผู้กำกับการหรือเทียบรองผู้กำกับการทั้งสำเนาในส่วนของการสอบสวนที่พนักงาน อัยการสั่งคดีแล้ว และในส่วนของการสำนวนที่อยู่ระหว่างดำเนินการจำนวนอย่างน้อย 3 สำนวน รวมทั้งพิจารณาบัญชีแสดงรายละเอียดผลการปฏิบัติงานสอบสวน (แบบ ตร.ส.47) และ สำเนาบันทึกการตรวจสอบควบคุมสั่งการหรืออำนาจการทางคดี โดยมีแนวทาง ดังนี้

- การตรวจสอบควบคุมสั่งการหรืออำนาจการทางคดีครบถ้วนตาม ระเบียบ คำสั่ง ข้อบังคับ และกฎหมาย
- ข้อพิจารณาที่แสดงถึงความรู้ ความสามารถของผู้ตรวจสอบ ควบคุมสั่งการหรืออำนาจการทางคดี
- ข้อเสนอแนะการตั้งประเด็นซักถามในการสอบสวน
- การใช้ถ้อยคำสำนวน ภาษาถูกต้องรัดกุม ชัดเจน
- แนะนำเทคนิคและวิธีการรวบรวมพยานหลักฐาน
- การมีส่วนร่วมในการสอบสวนดำเนินคดีของพนักงานสอบสวน
- การตรวจสอบความเรียบร้อยของสำนวน
- ระยะเวลาในการตรวจสำนวน
- การเร่งรัดระยะเวลาในการทำสำนวน
- สามารถใช้เป็นแบบอย่างได้

ค) ผู้ขอรับการประเมินที่มีผลงานทั้งการทำสำนวนการสอบสวนและการตรวจควบคุมสั่งการ หรืออำนาจการทางคดีให้ผู้ขอรับการประเมินเลือกที่จะใช้ผลงานอย่างใดอย่างหนึ่งหรือทั้งสองอย่างให้คณะกรรมการพิจารณาก็ได้

3. การสัมภาษณ์ผู้ขอรับการประเมิน ให้คณะกรรมการตรวจสอบข้อมูลจากสำนวนตัวอย่างและบัญชีแสดงรายละเอียดการปฏิบัติงานสอบสวนและหรือการตรวจควบคุมสั่งการ หรืออำนาจการทางคดี เป็นข้อมูลพื้นฐานใช้สำหรับการสัมภาษณ์ผู้ขอรับการประเมิน ตลอดจนกฎหมาย ระเบียบข้อบังคับ คำสั่งเกี่ยวกับงานสอบสวน โดยจะต้องสัมภาษณ์ให้ปรากฏชัดเจนว่าผู้ขอรับการประเมินมีความรู้และความสามารถเหมาะสมที่จะได้รับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น โดยมีแนวทาง การสัมภาษณ์เกี่ยวกับเรื่อง ดังต่อไปนี้ (แบบ ตร.ส.49)

- วิสัยทัศน์
- เทคนิคการแก้ไขปัญหาได้ทันทีทันใดอย่างถูกต้อง
- ปฏิภาณไหวพริบ ความรอบรู้
- ท่วงทีวาจา
- ความเชื่อมั่นในตนเอง
- มีจิตสำนึกในความรักชาติ ระบอบการปกครองแบบประชาธิปไตย
- ความตั้งใจในการบำบัดทุกข์ บำรุงสุขให้แก่ประชาชน
- อื่น ๆ ตามความเหมาะสม

ส่วนที่ 4 การทดสอบความรู้ในงานสอบสวน การทดสอบความสามารถ

ในการทำสำนวนการสอบสวน คุณธรรม จริยธรรมและจรรยาบรรณของพนักงานสอบสวน

1) การทดสอบความรู้ในงานสอบสวน

ให้ผู้ขอรับการประเมินเข้ารับการทดสอบความรู้ในงานสอบสวน เช่น กฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับ คำสั่งเกี่ยวกับงานในหน้าที่ การบริหารงานในหน้าที่ของตำแหน่ง เป็นต้น ตามที่คณะกรรมการส่งเสริมงานสอบสวนกำหนด

2) การทดสอบความสามารถในการทำสำนวนการสอบสวน

ให้ผู้ขอรับการประเมินเข้ารับการทดสอบความสามารถในการทำสำนวนการสอบสวนตามที่คณะกรรมการส่งเสริมงานสอบสวนกำหนด

3) การทดสอบคุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณของพนักงานสอบสวน

ให้ผู้ขอรับการประเมินเข้ารับการทดสอบคุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณของพนักงานสอบสวน ตามที่คณะกรรมการส่งเสริมงานสอบสวนกำหนด

ในกรณีที่ไม่มีตำแหน่งว่างและสำนักงานตำรวจแห่งชาติพิจารณาแล้วเห็นว่าสมควรที่จะมีการประเมินให้คณะกรรมการแต่ละระดับดำเนินการประเมินปีละไม่เกิน 1 ครั้ง โดยกรรมการแต่ละคนแต่ละระดับลงคะแนนโดยอิสระและใช้มติเป็นเอกฉันท์ สำหรับกรณีที่คณะกรรมการแต่ละระดับพิจารณาว่าผู้ขอรับการประเมินไม่ผ่านการประเมิน ให้ผู้ขอรับการประเมินสามารถยื่นขออุทธรณ์ต่อคณะกรรมการฯ ในระดับกองบัญชาการได้ และให้ถือว่าความเห็นของคณะกรรมการฯ ระดับกองบัญชาการเป็นที่ยุติ

3. การตรวจสอบคุณสมบัติและประเมินบุคลิกภาพของบุคคล

3.1 การตรวจสอบคุณสมบัติของบุคคล ให้คณะกรรมการพิจารณาว่าผู้ขอรับการประเมินต้องมีคุณสมบัติครบถ้วนตามที่กำหนดในข้อ 2.1 และ 2.2 ส่วนที่ 1 หากไม่ครบให้ถือว่าไม่ผ่านการประเมิน

3.2 การประเมินบุคลิกภาพของบุคคล

ก) ให้คณะกรรมการประเมินพิจารณาบุคลิกภาพของผู้ขอรับการประเมินตามแบบ ตร.ส.45/1 และ 45/2 ตามระดับคะแนนในการประเมิน 5 ระดับ คือ

- | | |
|-------------------------|--|
| 5 คะแนน = ดีมาก | : ดีจนถึงเป็นแบบอย่างได้ |
| 4 คะแนน = ดี | : ดีเกินกว่าปกติ ดีกว่าข้าราชการตำรวจในระดับเดียวกันส่วนใหญ่ |
| 3 คะแนน = พอใช้ | : ได้มาตรฐาน |
| 2 คะแนน = ยังไม่น่าพอใจ | : ต่ำกว่ามาตรฐาน มีข้อบกพร่องอยู่บ้าง |
| 1 คะแนน = ต้องปรับปรุง | : ต่ำกว่ามาตรฐาน มีข้อบกพร่องอยู่เสมอ |

ข) ในส่วนของความประพฤติ (แบบ ตร.ส.45/1) ผู้ขอรับการประเมินต้องได้รับคะแนนเฉลี่ยจากกรรมการแต่ละคนไม่ต่ำกว่า 3.5 คะแนน จึงถือว่าผ่านการประเมิน

ค) ในส่วนของบุคลิกลักษณะ (แบบ ตร.ส.45/2) ผู้ขอรับการประเมินต้องได้รับคะแนนเฉลี่ยจากกรรมการแต่ละคนไม่ต่ำกว่า 3.5 คะแนน จึงถือว่าผ่านการประเมิน

คะแนนเฉลี่ย หมายถึง คะแนนที่คำนวณจากการประเมินของกรรมการท่านหนึ่งท่านใดเพียงหนึ่งท่าน โดยคำนวณจากผลรวมคะแนนของทุกหัวข้อในรายการประเมินหารด้วยจำนวนหัวข้อในรายการประเมิน

การตรวจสอบคุณสมบัติและการประเมินบุคลิกภาพของบุคคล ให้จัดทำ รายงานการประชุมเป็นหลักฐานทุกครั้ง เพื่อประโยชน์ในการตรวจสอบ

4. การประเมินผลงานของบุคคล

4.1 การประเมินผลงานของบุคคลในส่วนของปริมาณงาน ให้คณะกรรมการ พิจารณาผลงานของผู้ขอรับการประเมินว่ามีปริมาณงานครบถ้วนตามหลักเกณฑ์การประเมิน ผลงานที่ กำหนดในข้อ 2.2 ส่วนที่ 3 ข้อ 1 ตามแบบบัญชีแสดงรายละเอียดผลการปฏิบัติงานสอบสวน (แบบ ตร.ส.46) หากไม่ครบให้ถือว่าไม่ผ่านการประเมิน

4.2 การประเมินผลงานของบุคคลในส่วนของคุณภาพงาน ให้คณะกรรมการ ประเมินคุณภาพงานตามหลักเกณฑ์การประเมินคุณภาพงานที่กำหนดในข้อ 2.2 ส่วนที่ 3 ข้อ 2 ก) และ ข) ตามแบบประเมินผลงาน (แบบ ตร.ส.48) โดยใช้เกณฑ์การประเมินจากกรรมการแต่ละ คนต้องไม่น้อยกว่า 3.75 (ร้อยละ 75) จึงจะถือว่าผ่านการประเมินผลงานของบุคคล

4.3 กรณีมีปัญหา หรือมีข้อสงสัยเกี่ยวกับผลงานของผู้ขอรับการประเมิน ให้ คณะกรรมการฯ เรียกผู้ขอรับการประเมินหรือผู้ที่เกี่ยวข้องมาซักถาม และหรือขอรายละเอียด ของผลงานดังกล่าวเพิ่มเติมได้

4.4 เมื่อคณะกรรมการได้พิจารณาว่าผลงานนั้นผ่านการประเมินแล้ว ให้ เลขานุการคณะกรรมการฯ สรุปผลการพิจารณาทั้ง 3 ส่วน คือ การพิจารณาคุณสมบัติของบุคคล การประเมินบุคลิกภาพของบุคคล และการประเมินผลงาน พร้อมทั้งเหตุผลที่ผ่านการประเมิน โดย แนบแบบประวัติส่วนตัว (แบบ ตร.ส.42) แบบประเมินบุคลิกภาพของบุคคล (แบบ ตร.ส.45/1 และ ตร.ส.45/2) บัญชีแสดงรายละเอียดผลการปฏิบัติงานสอบสวน (แบบ ตร.ส.46 หรือ ตร.ส.47) แบบประเมินผลงาน (แบบ ตร.ส.48) ของคณะกรรมการประเมินแต่ละท่าน เพื่อเสนอ คณะกรรมการระดับกองบัญชาการ หรือเทียบเท่าให้ความเห็นชอบและดำเนินการต่อไป

ในกรณีที่ผลงานของผู้ขอรับการประเมินไม่ผ่านการประเมินให้เลขานุการ คณะกรรมการฯ แจ้งให้ผู้ขอรับการประเมินทราบว่า มีสิ่งใดต้องปรับปรุงแก้ไข เพื่อให้ผู้ขอรับการ ประเมินปรับปรุงพัฒนาตนเองให้เหมาะสมต่อไป

4.5 การประเมิน ให้จัดทำรายงานการประชุมเป็นหลักฐานทุกครั้ง เพื่อประโยชน์ ในการตรวจสอบ

5. การสัมภาษณ์ผู้ขอรับการประเมิน

5.1 ให้คณะกรรมการระดับกองบัญชาการหรือเทียบเท่าตรวจสอบข้อมูล รายละเอียดจากสำนวนตัวอย่างและรายละเอียดผลการปฏิบัติงานและหรือการตรวจสอบ ควบคุม สิ่งการ หรืออำนาจการทางคดี ที่ผู้ขอรับการประเมินยื่นใช้สำหรับเป็นข้อมูลพื้นฐานประกอบในการ

สัมภาษณ์ซักถาม รวมทั้งความรู้เกี่ยวกับกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับ และคำสั่งเกี่ยวกับการปฏิบัติงานในหน้าที่นำมาประกอบด้วย

5.2 เกณฑ์การพิจารณามีเพียง 2 กรณี คือ ผ่านการประเมิน และไม่ผ่านการประเมิน ในกรณีที่ผ่านการประเมินจะต้องได้รับคะแนนเสียงเป็นเอกฉันท์ จึงจะสามารถเสนอเรื่องให้คณะกรรมการระดับสำนักงานตำรวจแห่งชาติพิจารณาต่อไป

5.3 เมื่อคณะกรรมการฯ ได้พิจารณาว่าผู้ขอรับการประเมินผ่านการสัมภาษณ์แล้ว ให้เลขานุการคณะกรรมการฯ สรุปผลการสัมภาษณ์พร้อมทั้งเหตุผลที่ผ่านการสัมภาษณ์ (แบบ ตร.ส.49) ของคณะกรรมการประเมินแต่ละท่านเพื่อเสนอคณะกรรมการระดับสำนักงานตำรวจแห่งชาติให้ความเห็นชอบและดำเนินการต่อไป

5.4 ในกรณีที่ไม่ว่างผ่านการประเมินโดยการสัมภาษณ์ ให้เลขานุการคณะกรรมการฯ แจ้งให้ผู้ขอรับการประเมินทราบว่า มีสิ่งใดต้องปรับปรุงแก้ไข เพื่อให้ผู้ขอรับการประเมินปรับปรุงพัฒนาตนเองให้เหมาะสมต่อไป

5.5 การสัมภาษณ์ให้จัดทำรายงานการประชุมเป็นหลักฐานทุกครั้ง เพื่อประโยชน์ในการตรวจสอบ

6. การทดสอบความรู้ในงานสอบสวน ความสามารถในการทำและหรือตรวจสำนวนการสอบสวน คุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณของพนักงานสอบสวน

6.1 ให้คณะกรรมการส่งเสริมงานสอบสวน จัดให้ผู้ขอรับการประเมินเข้ารับการทดสอบความรู้ในงานสอบสวน ความสามารถในการทำและหรือตรวจสำนวน การสอบสวน คุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณของพนักงานสอบสวน ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่คณะกรรมการฯ กำหนด

ผลการทดสอบความรู้ในงานสอบสวนและผลการทดสอบความสามารถ ในการทำหรือตรวจสำนวนการสอบสวน การทดสอบคุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณของพนักงานสอบสวน ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ที่คณะกรรมการส่งเสริมงานสอบสวนกำหนด และให้ถือเป็นที่ยุติ

6.2 ให้สถาบันส่งเสริมงานสอบสวนประกาศผลการทดสอบให้ทราบทั่วกัน และส่งผลการทดสอบให้หน่วยงานต้นสังกัดของผู้ขอรับการประเมินเพื่อเป็นหลักฐานประกอบการดำเนินการต่อไป เช่น ประกอบการเสนอขอรับการแต่งตั้ง เป็นต้น

6.3 ให้สถาบันส่งเสริมงานสอบสวนรวบรวมผลการทดสอบของผู้ขอรับการประเมินเพื่อประโยชน์ในการตรวจสอบและเป็นหลักฐานอ้างอิง

7. ขั้นตอนการปฏิบัติในการขอรับการประเมิน

7.1 ผู้ขอรับการประเมิน เป็นผู้ที่ยื่นคำขอตามแบบประวัติส่วนตัวเพื่อขอรับการประเมิน เข้าสู่ตำแหน่งพนักงานสอบสวน (สบ 4) โดยต้องยื่นแบบ ตร.ส.41 ตร.ส.42 ตร.ส.43 (ถ้ามี) บัญชีแสดงรายละเอียดผลการปฏิบัติงานสอบสวน (แบบ ตร.ส.46) หรือสำเนาการตรวจควบคุม สั่งการ หรืออำนาจการทางคดี (แบบ ตร.ส.47) และสมุดคุมคดีอาญา-จราจร ประจำตัว จำนวน 1 ชุด ยื่นต่อผู้บังคับบัญชา ดังนี้

(1) ผู้ขอรับการประเมินดำรงตำแหน่งเป็นหัวหน้าหน่วยงาน เช่น รองผู้กำกับการหัวหน้าสถานีที่มีอำนาจหน้าที่ในการสืบสวนและสอบสวนปฏิบัติหน้าที่งานสอบสวน ให้ยื่นต่อผู้บังคับบัญชาที่ควบคุมดูแล เช่น รองผู้บังคับการที่ควบคุมดูแล เป็นต้น

(2) ผู้ขอรับการประเมินดำรงตำแหน่งที่ไม่เป็นหัวหน้าหน่วยงาน เช่น รองผู้กำกับการทำหน้าที่สืบสวนสอบสวน เป็นต้น ให้ยื่นต่อผู้บังคับบัญชาต้นสังกัด เช่น ผู้กำกับการที่ทำหน้าที่หัวหน้าหน่วยงาน สำหรับพนักงานสอบสวน (สบ 3) ให้ดำเนินการเช่นเดียวกัน แต่ ถ้ามีผู้ทำหน้าที่หัวหน้างานสืบสวนสอบสวนต้องเสนอผ่านผู้ทำหน้าที่หัวหน้างานสืบสวนสอบสวน ก่อนเสนอผู้บังคับบัญชาต้นสังกัด

7.2 ผู้บังคับบัญชาที่ควบคุมดูแล ผู้บังคับบัญชาต้นสังกัดตามข้อ 7.1 ต้องตรวจสอบคุณสมบัติมีความเห็นตามแบบ ตร.ส.44 รวบรวมและรับรองผลงานตามแบบ ตร.ส.46 หรือ ตร.ส.47 แล้วแต่กรณี ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ที่ ก.ตร.กำหนด นำเสนอถึงกองบังคับการหรือเทียบเท่า

7.3 ให้คณะกรรมการระดับกองบังคับการหรือเทียบเท่าตรวจสอบคุณสมบัติตามแบบ ตร.ส.45 ประเมินบุคลิกภาพของบุคคลตามแบบ ตร.ส.45/1 ตร.ส.45/2 และประเมินผลงานของบุคคลตามแบบ ตร.ส.48 รวมทั้งสรุปผลตามแบบ ตร.ส.50

ในกรณีที่ผู้ขอรับการประเมินผ่านการประเมินให้ส่งผลการประเมินให้คณะกรรมการระดับกองบัญชาการหรือเทียบเท่าดำเนินการต่อไป

สำหรับกรณีที่มิผ่านการประเมินให้ส่งผลการประเมินกลับไปยังหน่วยงานต้นสังกัด เพื่อแจ้งให้ผู้ขอรับการประเมินทราบ

7.4 เมื่อคณะกรรมการระดับกองบัญชาการหรือเทียบเท่ารับเรื่องการประเมินไว้แล้ว ให้ตรวจสอบผลการประเมินระดับกองบังคับการหรือเทียบเท่า หากเห็นชอบ

การดำเนินการระดับกองบังคับการหรือเทียบเท่าแล้ว ให้ดำเนินการสัมภาษณ์ตามแบบ ตร.ส.49 และสรุปผลตามแบบ ตร.ส.50

ในกรณีที่ผู้ขอรับการประเมินผ่านการประเมินให้ส่งผลการตรวจสอบให้ คณะกรรมการระดับสำนักงานตำรวจแห่งชาติ ดำเนินการต่อไป

สำหรับกรณีที่ผู้ขอรับการประเมินไม่ผ่านการประเมินให้ส่งผลการประเมินกลับไปยังหน่วยงานต้นสังกัด เพื่อแจ้งให้ผู้ขอรับการประเมินทราบ

7.5 เมื่อคณะกรรมการระดับสำนักงานตำรวจแห่งชาติ (คณะกรรมการส่งเสริมงานสอบสวน) โดยสถาบันส่งเสริมงานสอบสวนได้รับเรื่องการประเมินไว้แล้ว ให้ดำเนินการตรวจสอบผลการดำเนินการของคณะกรรมการระดับกองบังคับการ กองบัญชาการหรือเทียบเท่า เพื่อเสนอให้คณะกรรมการระดับสำนักงานตำรวจแห่งชาติพิจารณาให้ความเห็นชอบผลการประเมินของคณะกรรมการระดับกองบังคับการ กองบัญชาการหรือเทียบเท่า แล้วจึงทำการทดสอบความรู้ในงานสอบสวน ความสามารถในการทำหรือตรวจสำนวนการสอบสวน คุณธรรม จริยธรรมและจรรยาบรรณของพนักงานสอบสวน

7.6 เมื่อดำเนินการตามข้อ 7.5 แล้ว ให้สถาบันส่งเสริมงานสอบสวนส่งผลการพิจารณารวมทั้งแบบ ตร.ส.50 ไปยังหน่วยงานระดับกองบัญชาการหรือเทียบเท่า (ต้นสังกัด) ของผู้ขอรับการประเมินเพื่อดำเนินการตามขั้นตอนต่อไป

7.7 เมื่อหน่วยงานระดับกองบัญชาการหรือเทียบเท่าออกคำสั่งแต่งตั้งแล้วให้ รายงาน ตร. (ผ่าน สบส.และ กพ.) ทราบ

8. มาตรการในการป้องกันและลงโทษผู้นำผลงานของผู้อื่นไปใช้ในการเสนอขอรับการประเมิน

ในการพิจารณาผลงานของผู้ขอรับการประเมินหากตรวจสอบพบว่าผู้ขอรับการประเมินนำผลงานของผู้อื่นไปใช้เป็นผลงานของตนเองในการเสนอขอรับการประเมิน การกระทำดังกล่าวนอกจากแสดงให้เห็นว่าเป็นผู้ที่ขาดจริยธรรมแล้ว ยังเป็นผู้ที่ไม่เหมาะสมที่จะได้รับการพิจารณาแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งพนักงานสอบสวน (สบ 4) และสมควรจะได้รับการลงโทษทางวินัยอีกด้วย ดังนั้นจึงได้กำหนดมาตรการในการป้องกันและลงโทษผู้ที่ประพฤติปฏิบัติดังกล่าว โดยใช้มาตรการใดมาตรการหนึ่ง หรือหลายมาตรการรวมกันดังต่อไปนี้

มาตรการที่ 1 กรณีที่ตรวจสอบพบว่า มีการนำผลงานของผู้อื่นไปใช้ในการเสนอขอรับการประเมิน โดยอ้างว่าเป็นผลงานของตนเองให้คณะกรรมการประเมินหรือผู้ที่มีอำนาจสั่งแต่งตั้งพิจารณาประเมินหรืองดการพิจารณาแต่งตั้งสำหรับการประเมินในครั้งนั้นแล้วแต่กรณี และรายงานผู้บังคับบัญชาทราบ

มาตรการที่ 2 ให้ผู้มีอำนาจตามกฎหมายดำเนินการทางวินัยแก่ผู้ประพฤติปฏิบัติดังกล่าวตามข้อเท็จจริงและความร้ายแรงแห่งการกระทำผิดเป็นกรณี ๆ ไป

มาตรการที่ 3 ห้ามมิให้ผู้กระทำผิดฐานนำผลงานของผู้อื่นไปใช้ในการเสนอขอรับการประเมิน โดยอ้างว่าเป็นผลงานของตนเอง เสนอขอรับการประเมินมีกำหนดเวลาไม่น้อยกว่า 2 ปีนับแต่วันที่การรับโทษตามมาตราที่ 2 เสร็จสิ้นแล้ว

มาตรการที่ 4 กรณีที่ได้อนุมัติให้แต่งตั้งเข้าสู่ตำแหน่งไปแล้ว หากภายหลังตรวจสอบพบหรือทราบว่า ผลงานที่ใช้ในการเสนอขอรับการประเมินครั้งนั้น เป็นการนำผลงานของผู้อื่นไปใช้โดยอ้างว่าเป็นผลงานของตนเอง ให้ผู้มีอำนาจตามกฎหมายเพิกถอน คำสั่งนั้นเสีย โดยถือว่าบุคคลดังกล่าวเป็นผู้ขาดคุณสมบัติที่จะได้รับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง

ทั้งนี้ เมื่อผู้กระทำผิดกรณีดังกล่าว ถูกดำเนินการตามมาตราที่ 1 หรือมาตรการที่ 2 ให้นำมาตรการที่ 3 และมาตรการที่ 4 มาดำเนินการลงโทษผู้ที่ประพฤติ ปฏิบัติดังกล่าวด้วย โดยให้ถือว่าเป็นหน้าที่ของผู้บังคับบัญชาและเจ้าหน้าที่ที่รับผิดชอบในการประเมินบุคคลที่จะต้องตรวจสอบข้อมูลประกอบคำขอประเมินบุคคลให้ถูกต้องรวมทั้งดำเนินการตามมาตรการดังกล่าวกับผู้กระทำผิดหรือผู้ที่เกี่ยวข้อง หากผู้บังคับบัญชาหรือเจ้าหน้าที่ที่รับผิดชอบไม่ดำเนินการให้ถือว่าผู้บังคับบัญชาและเจ้าหน้าที่ที่รับผิดชอบนั้น กระทำผิดวินัยด้วย

9. มาตรการรักษาบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถ และประสบการณ์

ข้าราชการตำรวจที่ได้รับการแต่งตั้งเลื่อนตำแหน่งตามหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินนี้ ต้องดำรงตำแหน่งและปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่งสายงานสอบสวนต่อไปไม่น้อยกว่า 4 ปี

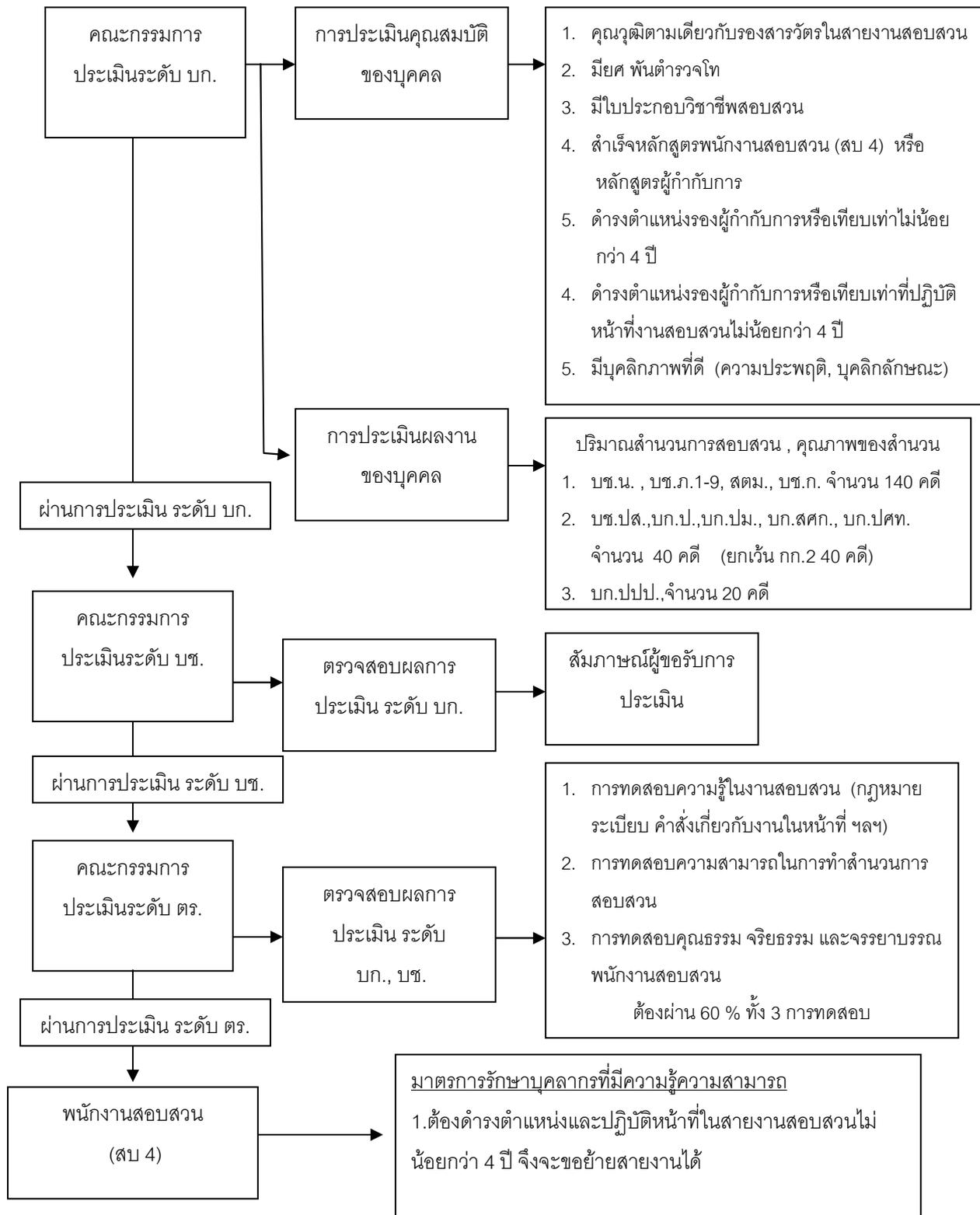
10. บทเฉพาะกาล

ข้าราชการตำรวจที่ดำรงตำแหน่งรองผู้กำกับการหรือเทียบรองผู้กำกับการในสายงานสอบสวนและปฏิบัติหน้าที่สอบสวนก่อนวันที่หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินนี้ใช้บังคับซึ่งยังคงปฏิบัติหน้าที่สอบสวนอยู่ถึงปัจจุบัน แต่มีคุณสมบัติไม่ตรงตามคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่ง ให้สามารถดำรงตำแหน่งต่อไปได้ และสามารถประเมินเลื่อนระดับตำแหน่งตามหลักเกณฑ์และวิธีการนี้ได้ โดยให้นำมติ ก.ตร.ในการประชุมครั้งที่ 8/2537 เมื่อ 2 พ.ย.2537 ที่กำหนดหลักการไว้ว่า “ข้าราชการตำรวจซึ่งปฏิบัติงานในหน่วยงาน หรือลักษณะงานนั้น ๆ อยู่ก่อนวันที่คุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งของหน่วยงานหรือลักษณะงานนั้น ๆ มีผลใช้บังคับ แต่มีคุณสมบัติไม่ตรงตามคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งนั้น ให้ดำรงตำแหน่งต่อไปได้และให้สามารถแต่งตั้งโยกย้ายไปดำรงตำแหน่งอื่น หรือแต่งตั้งเลื่อนตำแหน่งที่มีลักษณะงานเช่นเดียวกันได้” มาใช้บังคับโดยอนุโลม

แผนภูมิที่ 2.16

หลักเกณฑ์การประเมินพนักงานสอบสวน (สบ 3)

เป็นพนักงานสอบสวน (สบ 4)



7. ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

กองบัญชาการตำรวจนครบาล (2520) ได้สำรวจกำลังขวัญในการปฏิบัติงานของตำรวจนครบาลโดยผลการศึกษาพบว่า มีระดับกำลังขวัญในการปฏิบัติงานอยู่ในเกณฑ์สูงและพบว่า มีปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับขวัญ และกำลังใจ คือ สวัสดิการและค่าตอบแทน ความพอใจในการทำงาน ความสำเร็จของผลงาน ความเป็นธรรมในหน่วยงาน การยอมรับนับถือและสถานภาพทางสังคม

นิยะดา ชุณหวงค์ (2521, น. 129-138) ได้ศึกษาเรื่องการบริหารงานบุคคลในประเทศไทย พบว่า มาตรฐานในการประเมินผลการปฏิบัติงานจะต้องคำนึงถึงคุณภาพของงาน ปริมาณงาน ทำงานได้เร็วขึ้นและประมาณของเสียน้อยลง ส่วนเทคนิคในการประเมินผลการปฏิบัติงานที่ใช้กันมากที่สุดคือผลงานของการปฏิบัติเป็นเครื่องวัดความมีประสิทธิภาพโดยส่วนรวม การให้คะแนนโดยตาราง และการประเมินผลโดยผู้ประเมินมากกว่า 1 คน ซึ่งแสดงให้เห็นว่าการประเมินผลมีความยุติธรรม

สุภาพรณ คำม่วง (2525, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาวิจัยปัจจัยที่ส่งเสริมขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานการไฟฟ้านครหลวง ซึ่งพบว่าสิ่งที่พนักงานมีความต้องการมากที่สุดคือ การช่วยแก้ไขปัญหากับเศรษฐกิจ รองลงไปคือปัญหาเกี่ยวกับการทำงาน ส่วนปัจจัยที่ส่งเสริมขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน คือ ความมั่นคงในการทำงาน วิธีการประเมินผลในการทำงาน งานที่ทำ สัมพันธภาพในการทำงาน และสภาพแวดล้อมในการทำงาน และปัจจัยที่พนักงานมีความพอใจต่ำที่สุด คือ โอกาสก้าวหน้า

สุเมธ วงศ์บุญยง (2525, น. 628-688) ได้ศึกษาเรื่องการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการตำรวจ พบว่าปัญหาในการประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ คือ หน่วยงานบริหารงานบุคคลกลางมิได้กำหนดมาตรฐานการทำงาน หลักเกณฑ์การปฏิบัติงาน หรือจัดทำรายละเอียดกำหนดหน้าที่และตำแหน่งของผู้ปฏิบัติงานไว้อย่างละเอียด ทำให้ขาดมาตรฐานที่จะใช้เปรียบเทียบในการประเมินผลงานราชการ และหลากหลายหน่วยงานยังมอบหมายงานให้เจ้าหน้าที่ปฏิบัติงานไม่ตรงตามหน้าที่ของแต่ละตำแหน่ง ในบางหน่วยงานมิได้ให้ความสนใจในการปรับปรุงการประเมินผลงานให้ถูกต้อง แต่ละหน่วยงานมีการประเมินผลการปฏิบัติงานข้าราชการที่แตกต่างกัน และไม่เป็นมาตรฐานเดียวกัน การประเมินผลการปฏิบัติงานปีละครั้งทำให้การประเมินเป็นไปอย่างกว้าง ๆ เกิดการเบี่ยงเบนไปจากข้อเท็จจริงประกอบกับ

ผู้บังคับบัญชาในระดับต่าง ๆ ในฐานะเป็นผู้ประเมินผลงานยังไม่มีความรู้ความเข้าใจในเรื่องการประเมินผลการปฏิบัติงานดีเพียงพอมีการใช้ทัศนคติส่วนตัวเป็นเกณฑ์การพิจารณา

สาธิต สันตกิจ (2528, น. 53-55) ได้ศึกษาเรื่องความพึงพอใจของบุคลากรที่มีต่อการบริหารงานบุคคลของกลุ่มวิทยาลัยครูภาคตะวันตก พบว่าผู้บริหารและอาจารย์ประจำกลุ่มวิทยาลัยครูภาคตะวันตก มีความพึงพอใจต่อการประเมินผลการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง ส่วนความเห็นที่มีต่อระบบในการประเมินผลติดตามผลการปฏิบัติงานของข้าราชการ การใช้เกณฑ์ มาตรฐานการประเมินผลงาน การเลื่อนตำแหน่งของหน่วยงานกระทำอย่างมีกฎเกณฑ์ และการประเมินผลการปฏิบัติงานมีความยุติธรรม อยู่ในระดับต่ำ

ปานศิริ ประภาวัต (2530, น.150) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่องกำลังขวัญของข้าราชการตำรวจกองบัญชาการตำรวจนครบาล ศึกษาเฉพาะกรณีนายตำรวจระดับรองผู้กำกับการ โดยอาศัยตัวแปรภูมิหลังทางสังคม เศรษฐกิจ ผลการศึกษาพบว่า ขวัญในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจระดับรองผู้กำกับการโดยเฉลี่ยอยู่ในเกณฑ์ปานกลาง ทัศนคติเกี่ยวกับโอกาสก้าวหน้าศักดิ์ศรีของอาชีพ รายได้และสวัสดิการ และความมั่นคงในหน้าที่การงานอยู่ในเกณฑ์ที่ไม่น่าพอใจ และระยะเวลาที่เงินเต็มขั้น อายุราชการที่แตกต่างกันมีผลทำให้ระดับขวัญแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญสถิติ

ดร.ณ โสทธิพันธ์ (2533, น. 10-14) ได้ศึกษาปัจจัยที่มีผลกระทบต่อการบริหารงานบุคคลของกรมตำรวจ มี 2 ประการ คือ ปัจจัยแวดล้อมภายนอกกรมตำรวจ ได้แก่กลุ่มที่มีอำนาจแทรกแซงบีบบังคับคณะกรรมการข้าราชการตำรวจ (ก.ตร.) ให้แต่งตั้งโยกย้ายพรรคพวกของตน ปัจจัยภายในกรมตำรวจ ได้แก่ การแบ่งกลุ่ม สถาบัน รุ่น เด็กเส้น เด็กนาย

ธวัชชัย นาคฤทธิ์ (2540, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาการเลื่อนตำแหน่งสูงขึ้นของข้าราชการตำรวจชั้นสัญญาบัตร:ศึกษาเฉพาะกรณีตำรวจภูธรภาค 1 ผลการศึกษาพบว่า การเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้นของกรมตำรวจมีความไม่เป็นธรรม การนำระบบอุปถัมภ์มาใช้ ไม่ได้พิจารณาตามหลักเกณฑ์การเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้น ไม่มีความบริสุทธิ์ ยุติธรรม

อภิชัย คุชฎีพฤติพันธ์ (2541, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาทัศนคติของพนักงานสอบสวนต่อโครงการพนักงานสอบสวนตำแหน่งควบระดับรองสารวัตรถึงสารวัตร กับประสิทธิภาพในงานสอบสวนของกองบังคับการตำรวจนครบาล 1,2 และ 3 พบว่า พนักงานสอบสวนส่วนมากมีทัศนคติที่ดีต่อโครงการพนักงานสอบสวนตำแหน่งควบระดับรองสารวัตรถึงสารวัตร แม้ว่าพนักงานสอบสวนส่วนมาก เห็นว่าการสอบสวนเป็นสายงานที่มีโอกาสในความก้าวหน้าน้อยกว่าสายงานอื่น ไม่ว่าจะด้วยปริมาณงานในความรับผิดชอบของพนักงานสอบสวนแต่ละคนซึ่งมีมาก

กฎ ระเบียบที่พนักงานสอบสวนต้องปฏิบัติต่าง ๆ ก่อนกำหนดใช้โครงการพนักงานสอบสวน ตำแหน่งควมระดับรองสารวัตรถึงสารวัตร พนักงานสอบสวนส่วนมากพยายามหลีกเลี่ยงย้ายหนึ่ งานสอบสวน เมื่อกำหนดใช้โครงการพนักงานสอบสวนตำแหน่งควมระดับรองสารวัตรถึงสารวัตร แล้ว พนักงานสอบสวนระดับรองสารวัตรสอบสวนส่วนมากจึงพยายามทำงานในสายงานสอบสวน เพื่อสะสมให้ตนมีคุณสมบัติได้พิจารณาเลื่อนตำแหน่งสู่สารวัตรสอบสวน ตามโครงการพนักงานสอบสวนตำแหน่งควมระดับรองสารวัตรถึงสารวัตร

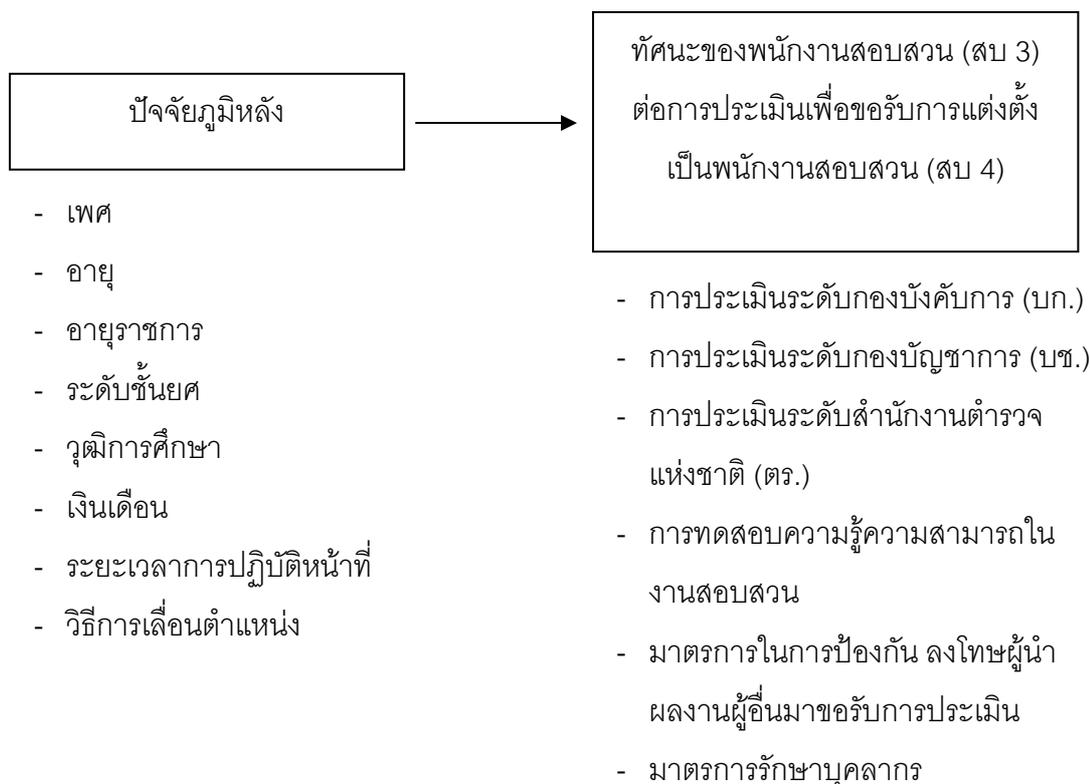
ประยูร สุมานัส (2543, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาทัศนคติของพนักงานสอบสวน (สบ.2) ต่อโครงการตำแหน่งควมระดับพนักงานสอบสวน (สบ 3) ในสังกัดกองบังคับการตำรวจนครบาล 1,2,3,4 และ 5 พบว่า พนักงานสอบสวนส่วนมากไม่มีความสนใจต่อโครงการพนักงานสอบสวน ตำแหน่งควมระดับพนักงานสอบสวน (สบ 3) เนื่องจากเห็นว่างานสอบสวนเป็นสายงานที่โอกาส ในความก้าวหน้าน้อยกว่าสายงานอื่น รายได้น้อยเมื่อเทียบกับปริมาณงานในความรับผิดชอบ รวมทั้งกฎ ระเบียบ ข้อบังคับที่มีอยู่มากยากแก่การปฏิบัติตามโดยไม่เกิดข้อบกพร่อง พนักงานสอบสวน ระดับ (สบ.2) จึงเกิดความเบื่อหน่าย มีความต้องการย้ายหนึ่งานสอบสวนไปสู่สายงาน อื่น ๆ โดยไม่มีความสนใจที่จะเข้าประเมินคัดเลือกเพื่อเป็นพนักงานสอบสวนระดับ (สบ 3) เว้นแต่ ไม่สามารถย้ายสายงานได้จึงจะยอมเข้ารับการประเมินคัดเลือก

นรงค์ดี ม่วงศรี (2544, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาทัศนคติของข้าราชการตำรวจ สัญญาบัตรต่อบทบาทนักการเมืองในการเลื่อนตำแหน่งและโยกย้ายข้าราชการตำรวจ ผล การศึกษาพบว่าการบริหารงานบุคคลของตำรวจ มีการพิจารณาความดีความชอบ เลื่อนขั้น มีการ โยกย้ายสับเปลี่ยน โดยมีหลักเกณฑ์ที่ดีจะทำให้ตำรวจมีโอกาสก้าวหน้าในอาชีพราชการ แต่ใน การพิจารณามักจะมีฝ่ายการเมืองเข้ามาแทรกแซง มีการใช้ระบบอุปถัมภ์ที่เป็นปัจจัยแวดล้อม ภายนอกในการพิจารณา

จากการทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องพบว่า สำนักงานตำรวจแห่งชาติกำลังประสบ ปัญหาการขาดแคลนพนักงานสอบสวน (สบ 3) มีความรู้ ความเชี่ยวชาญงานด้านการสอบสวน ด้วยพนักงานสอบสวน (สบ 3) ส่วนมากพยายามหลีกเลี่ยงงานสอบสวน เนื่องจากปัญหา อุปสรรคต่าง ๆ ในงานการปฏิบัติในสายงานสอบสวนมี โอกาสการปฏิบัติหน้าที่ที่จะเกิด ข้อบกพร่องจึงมีสูงเป็นการเสี่ยงต่อการถูกตั้งกรรมการสอบสวนทางวินัย โอกาสก้าวหน้าน้อยเมื่อ เทียบกับสายงานอื่น ทำให้พนักงานสอบสวนไม่มีความพึงพอใจ และแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน เกิดความเบื่อหน่าย ท้อแท้ จึงต้องการเปลี่ยนสายงาน

สำนักงานตำรวจแห่งชาติจึงกำหนดตำแหน่งพนักงานสอบสวน ระดับ (สบ 4) เทียบเท่า ผู้กำกับกร เพื่อเพิ่มโอกาสความก้าวหน้าในหน้าที่การงานให้สายงานสอบสวน เพื่อดึงดูดให้พนักงานสอบสวน ระดับ (สบ 3) อยู่ปฏิบัติหน้าที่ในสายงานสอบสวนต่อไป หากแต่หลักเกณฑ์การประเมิน วิธีการประเมินที่ตั้งมาตรฐานไว้สูง ทำให้พนักงานสอบสวน (สบ 3) ผ่านการประเมินเพียงไม่กี่นาย และไม่ประสงค์ที่จะยื่นประเมิน ดังนั้นการศึกษา“ทักษะของพนักงานสอบสวน (สบ 3) ต่อการประเมินขอเลื่อนตำแหน่งพนักงานสอบสวน (สบ 4) ศึกษาเฉพาะกรณี กองบัญชาการตำรวจนครบาล” ต้องการทักษะของพนักงานสอบสวนระดับ (สบ 3) เพื่อให้ทราบถึงความคิดเห็นและการตัดสินใจที่จะยื่นแบบประเมินขอแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งพนักงานสอบสวน ระดับ (สบ 4) ตลอดจนทราบถึงปัญหา อุปสรรคในการประเมินเลื่อนตำแหน่งของพนักงานสอบสวนระดับ (สบ 3) เพื่อขอรับการแต่งตั้งเป็นพนักงานสอบสวน ระดับ (สบ 4)

กรอบแนวคิดในการศึกษา



ชื่อแฟ้ม: 10บทที่ 2
ไดเรกทอรี: G:\8วีรศักดิ์
แม่แบบ: C:\Documents and Settings\admin\Application
Data\Microsoft\Templates\Normal.dot
ชื่อเรื่อง: บทที่ 2
เรื่อง:
ผู้เขียน: COMPUTER
คำสำคัญ:
ข้อคิดเห็น:
วันที่สร้าง: 23/05/52 ๒๓/๐๕/๕๒ ๑๐:๓๑ น.
เปลี่ยนหมายเลข: 13
บันทึกล่าสุดเมื่อ: 10/06/52 ๑๐/๐๖/๕๒ ๑๘:๐๒ น.
บันทึกล่าสุดโดย: vip
เวลาในการแก้ไขทั้งหมด: 235 นาที
พิมพ์ครั้งสุดท้ายเมื่อ: 22/06/52 ๒๒/๐๖/๕๒ ๑๔:๓๗ น.
เป็นงานพิมพ์ที่เสร็จสิ้นขึ้นสุดท้าย
จำนวนหน้า: 80
จำนวนคำ: 16,224 (ประมาณ)
จำนวนอักขระ: 92,483 (ประมาณ)