

ระบบการสร้างคามยุติธรรมในการแต่งตั้งข้าราชการตำรวจระดับสถานีตำรวจ*

The Justice system for the appointment of police officers

at the police station level

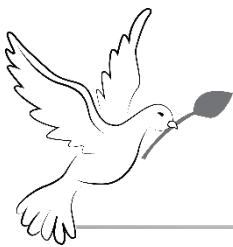
ดิฐภัทร บวรชัย

Dithapart Borwornchai

คณะตำรวจศาสตร์ โรงเรียนนายร้อยตำรวจ

Faculty of Police Science, Royal Police Cadet Academy, Thailand.

Corresponding Author's Email: peace2557@outlook.co.th



บทคัดย่อ

บทความนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาสภาพปัญหา พัฒนาระบบการสร้างคามยุติธรรมในการแต่งตั้งข้าราชการตำรวจระดับสถานีตำรวจ ประชากรที่ใช้ในการวิจัยได้แก่ ผู้บริหารที่รับผิดชอบเกี่ยวกับการแต่งตั้งข้าราชการตำรวจระดับสถานีตำรวจในพื้นที่กองบัญชาการตำรวจนครบาลและตำรวจภูธร 1-9 ใช้วิธีการวิจัยแบบผสม คือ เชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ มีแบบสอบถามและแบบสัมภาษณ์ที่มีการตรวจสอบโดยผู้เชี่ยวชาญและผู้ปฏิบัติ นักวิชาการ รวมประชากรจำนวน 4,458 คน ใช้ตารางการคำนวณของเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie and Morgan) ได้กลุ่มตัวอย่างเป็น 647 คน และผู้ให้ข้อมูลสำคัญ จำนวน 24 คน นำเสนอข้อมูลเชิงสถิติและอธิบายเชิงพรรณนา

ผลการวิจัยพบว่า สภาพปัญหาเกี่ยวกับการแต่งตั้งโยกย้ายภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง 1) ด้านการบริหารงานบุคคลมีปัญหาเกี่ยวกับการแต่งตั้งบุคคลไม่ตรงกับสายงาน การแต่งตั้งโยกย้ายข้ามจังหวัด หรือกองบัญชาการทำให้ตำรวจขาดขวัญกำลังใจ เกิดความเครียด และประสิทธิภาพการทำงานลดลง หัวหน้าสถานีตำรวจไม่มีอำนาจเลือกคนมาทำงาน และปัญหาตำรวจลาออกหรือย้ายไปหน่วยงานอื่น 2) ด้านทักษะที่จำเป็น การฝึกอบรมไม่สอดคล้องกับความต้องการ 3) ด้านปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการแต่งตั้งโยกย้าย คือ ผู้บริหารต้องมีภาวะผู้นำ ไม่ควรเปลี่ยนแปลงระเบียบ ข้อบังคับ หลักเกณฑ์ที่ใช้ในการแต่งตั้งโยกย้ายโดยไม่จำเป็น และควรอยู่ในกรอบเวลาที่กำหนด ส่วนระบบการสร้างคามยุติธรรมให้ความสำคัญกับการกระจายอำนาจที่มุ่งเน้นให้ประชาชนมีส่วนร่วมทั้งการตรวจสอบ ติดตาม ประเมินผล มีความโปร่งใสตามหลักธรรมาภิบาล แบ่งเป็นปัจจัยภายใน ได้แก่ ปัจจัยนำเข้า กระบวนการ ผลผลิต และปัจจัยภายนอก ได้แก่ ปัจจัยที่ส่งผลดีเป็นโอกาส และปัจจัยที่ส่งผลเสียเป็นอุปสรรค คือ กฎหมาย ระเบียบ คำสั่ง ข้อบังคับ การเมือง สังคม วัฒนธรรม เศรษฐกิจ

คำสำคัญ: การแต่งตั้ง; สถานีตำรวจ; ระบบคามยุติธรรม



Abstract

The purpose of this research article was to study the problems and develop a justice system for appointing police officers at the police station level. Population used in the research were administrators responsible for the appointment of police officers at the police station level in the Metropolitan Police Headquarters and the Provincial Police 1-9. The study employed a mixed methods research between quantitative and qualitative researches. There was the use of questionnaires and interview forms that were examined by 4,458 experts, practitioners, and scholars. A sample group consisted of 647 persons and 24 key informants by which the sample size was based on the Table of Krejcie & Morgan. The acquired data were presented statistically and descriptively.

The research results found that the problems regarding the appointment and transfer of the police officers are at a moderate level as follows: 1) In terms of personnel management, there are problems with the appointment of persons that do not match the line of work. The appointment or transfer to another province or headquarters has given rise to stress, lack of encouragement, and lack of efficiency in working upon the police officers. The chief officer has no authority to select people to work. Some police also resign or transfer to other departments; 2) The training of skills is not consistent with the needs; and 3) In terms of factors related to the appointment and transfer, the administrators are acquired to have leadership skills and should not change the regulations, rules, and criteria used for appointment and transfer without any necessity within the specified time frame. As for the justice system, it should be made to focus on decentralization emphasizing public participation where people can examine, follow up, and evaluate the work of police officers whether it is transparent and based on good governance or not. The factors can be divided into internal and external: the internal factors include the input, process, and production; the external factors can be divided into those which produce opportunities and those producing obstacles, namely, laws, regulations, orders, rules, politics, society, culture, and economy.

Keywords: Appointment; Police Station; Justice System

บทนำ

สำนักงานตำรวจแห่งชาติเป็นหน่วยงานราชการที่มีอำนาจหน้าที่รักษาความสงบเรียบร้อย การป้องกันปราบปรามอาชญากรรมและให้บริการประชาชนในรูปแบบต่างๆ (Human Resource Strategy of Royal



Thai Police 2014 – 2023, 2017) สภาพแวดล้อมภายนอกและภายในองค์กรในห้วงเวลาที่ผ่านมา มีการเปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว สำนักงานตำรวจแห่งชาติจำเป็นต้องกำหนดกรอบแนวทางการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงในปัจจุบันและอนาคต การคัดเลือกบุคคลเข้าปฏิบัติงานควรดำเนินการด้วยความรอบคอบเพื่อให้ได้ข้าราชการตำรวจที่มีคุณสมบัติเหมาะสมกับงาน และช่วยส่งเสริมให้มีการปรับตัวเข้ากับงานที่ทำอยู่ในแต่ละพื้นที่ที่แตกต่างกัน มีการสร้างขวัญกำลังใจด้วยการเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่ง หรือให้สิทธิพิเศษ ค่าชมเชย ยกย่อง ให้เกียรติ เปิดโอกาสให้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจอย่างเหมาะสม เพื่อสร้างความมั่นใจในการแสดงความคิดริเริ่มสร้างสรรค์และจงรักภักดีต่อหน่วยงาน โดยเฉพาะอย่างยิ่งคือมีความยุติธรรม

ความคิดหลักเรื่องความยุติธรรมมีพื้นฐานมาจากหลักเหตุผลและหลักธรรมชาติซึ่งหยั่งรากลึกในธรรมชาติของมนุษย์ (Greenberg, and Baron, 1997) ฝ่ายที่เสียประโยชน์ ไม่ได้รับความเป็นธรรมหรือยุติธรรมจะอ้างว่าไม่ยุติธรรม ไม่ได้รับความเป็นธรรม และฝ่ายที่ได้รับตามข้อเรียกร้องก็จะกล่าวว่ายุติธรรมเป็นธรรมแล้ว แต่ละวงการจะมีความเห็นเรื่องความยุติธรรมแตกต่างกัน (Jeraphaet, 2019)

การสร้างความยุติธรรมในการแต่งตั้งพิจารณาความดีความชอบในหน่วยงานจะช่วยให้หน่วยงานอยู่รอด มีความมั่นคง การสร้างความยุติธรรมต้องอาศัยปัจจัยหลายประการ ได้แก่ ต้องมีข้อมูลเกี่ยวกับคนในหน่วยงานของตน ไม่ว่าจะเป็นประวัติส่วนตัว ประวัติการทำงาน ลักษณะเฉพาะของแต่ละคน เพื่อประกอบการตัดสินใจของผู้บังคับบัญชา และให้ความเป็นธรรมแก่ทุกคนอย่างเสมอและเท่าเทียมกัน ในทางทฤษฎีความเท่าเทียมกันบุคคลมักจะเปรียบเทียบอัตราส่วนระหว่างผลงานของตนกับบุคคลอื่น ดังนั้นหน่วยงานต้องมีความยุติธรรมในการกำหนดให้ความดีความชอบ แต่งตั้งโยกย้ายข้าราชการตำรวจซึ่งแบ่งเป็นการเปรียบเทียบกับหน่วยงานอื่นที่มีลักษณะใกล้เคียงกัน หรือเปรียบเทียบการปฏิบัติงานที่มีลักษณะงานใกล้เคียงกัน ซึ่งสมควรต้องเท่าเทียมกัน ไม่ก่อให้เกิดปัญหาความเหลื่อมล้ำและความขัดแย้งขึ้นโดยเฉพาะอย่างยิ่งข้าราชการตำรวจผู้ซึ่งทำหน้าที่ดำรงความยุติธรรมย่อมปรารถนาเข้าถึงความยุติธรรมเช่นกัน การเข้าถึงความยุติธรรมเป็นสิทธิขั้นพื้นฐานที่สำคัญอย่างหนึ่งของมนุษย์ (Ruitenberg, and Vokey, 2001)

สำนักงานตำรวจแห่งชาติมีสถานีตำรวจทั่วประเทศ 1,414 สถานีตำรวจ เป็นหน่วยงานที่มีความสำคัญที่สุดของสำนักงานตำรวจแห่งชาติ ความสำเร็จและความล้มเหลวของสำนักงานตำรวจแห่งชาติขึ้นอยู่กับสถานีตำรวจ ขึ้นอยู่กับการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจระดับสถานีตำรวจ คงมีกระแสข่าวว่ามีปัญหาการแต่งตั้งบุคคลไม่ตรงตามความรู้ความสามารถ เล่นพรรคเล่นพวก การแต่งตั้งล่าช้าเกิดปัญหากระทบสิทธิของข้าราชการตำรวจ จนส่งผลเสียต่อขวัญกำลังใจและประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรและหน่วยงาน เช่น การแต่งตั้งตำรวจวาระเดียวเปลี่ยน 3 ตำแหน่ง (ไทยรัฐออนไลน์ : ออนไลน์) หรือการร้องขอย้ายขาดออกไปประจำหน่วยงานอื่นประมาณ 40 คน ของกองบังคับการอำนวยการตำรวจภูธรภาค 1 ซึ่งอาจมองได้ว่ากำลังตำรวจขอย้ายออกเป็นจำนวนมากจำเป็นต้องขอตัวตำรวจที่สมัครใจมาช่วยงานเป็นอีกปรากฏการณ์หนึ่งที่เกิดขึ้น นอกจากนั้นมิจานวิจัยของศรีสมบัติ โชคประจักษ์ชัด และคณะ (Chokprajakcaat et al, 2011) ที่เคยศึกษาแนวทางการบริหารงานบุคคลของสำนักงานตำรวจแห่งชาติไว้พบถึงปัญหาบางประการ เช่น การ



โยกย้ายแต่งตั้งข้าราชการตำรวจที่ดำรงตำแหน่งครั้งสุดท้ายไม่ครบ 2 ปี ตำรวจควรปฏิบัติหน้าที่อย่างน้อย 2 ปี จึงจะสามารถได้รับการแต่งตั้งโยกย้ายได้ เว้นแต่จะได้รับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น แต่พบว่ายังมีการปฏิบัติไม่สอดคล้องกับกฎและมีการแต่งตั้งข้าราชการตำรวจที่ดำรงตำแหน่งไม่ครบ 2 ปี เป็นจำนวนมาก หรือ การขาดอำนาจที่แท้จริงของ ผู้บัญชาการ กล่าวคือกฎหมายกระจายอำนาจให้ผู้บัญชาการในระดับภาคแต่ในทางปฏิบัติจะต้องได้รับความเห็นชอบจากผู้บัญชาการตำรวจแห่งชาติ เป็นต้น ดังนั้นผู้วิจัยจึงศึกษาสภาพปัญหาเกี่ยวกับการแต่งตั้งโยกย้ายของข้าราชการตำรวจด้วยอีกส่วนหนึ่งในงานวิจัยนี้

หลักการสำคัญที่นำมาใช้ในการพัฒนาระบบการแต่งตั้งข้าราชการตำรวจ ระบบการสร้างควมยุติธรรมในการแต่งตั้งข้าราชการตำรวจ คือ ธรรมาภิบาล ซึ่งเป็นการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีภายใต้กรอบกฎหมายที่เป็นธรรม ตามหลักเหตุผลและหน้าที่ มีระบบการรับผิดชอบ มีความโปร่งใสตรวจสอบได้ ยกระดับการมีส่วนร่วมจากภาคส่วนต่างๆ ยึดหลักคุณธรรมและความคุ้มค่า ตอบสนองทันต่อเหตุการณ์ และทฤษฎีระบบซึ่งเกี่ยวข้องกับปัจจัยนำเข้า กระบวนการ ผลผลิตและ ผลกระทบ รวมถึงปัจจัยภายในและปัจจัยภายนอก ตลอดจนทฤษฎีความเสมอภาคเท่าเทียมกันมาใช้ ผลการวิจัยครั้งนี้เพื่อตอบสนองนโยบายของรัฐบาลด้านการปรับปรุงกฎหมายและกระบวนการยุติธรรมในสังคมที่เป็นอารยะ และเป็นวาระแห่งชาติเพื่อปฏิรูปประเทศในด้านการบริหารราชการแผ่นดิน กฎหมายและกระบวนการยุติธรรม และการปฏิรูปตำรวจไปสู่แนวทางการบริหารงานบุคคลของเจ้าหน้าที่ตำรวจโดยเฉพาะอย่างยิ่งระบบการสร้างควมยุติธรรมในการการแต่งตั้งข้าราชการตำรวจในระดับสถานีตำรวจเพื่อใช้ในการปฏิบัติให้มีประสิทธิภาพต่อไปในอนาคต

วัตถุประสงค์การวิจัย

- 1) เพื่อศึกษาสภาพปัญหาเกี่ยวกับการแต่งตั้งโยกย้ายของข้าราชการตำรวจระดับสถานีตำรวจ
- 2) เพื่อพัฒนาระบบการสร้างควมยุติธรรมในการแต่งตั้งข้าราชการตำรวจระดับสถานีตำรวจ

วิธีดำเนินการวิจัย

การศึกษาวิจัยนี้เป็นการศึกษาแบบผสมผสาน (Mix Method) โดยใช้การวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) และการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) ดังนี้

- 1) การศึกษาวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) โดยใช้การสัมภาษณ์และการสังเกต รวมทั้งการวิจัยเอกสารเพื่อสอบถามความคิดเห็น ที่มีผู้ให้ข้อมูลสำคัญประกอบไปด้วยหัวหน้าสถานีตำรวจจำนวน 10 นาย ผู้บริหาร จำนวน 10 คน นักวิชาการตำรวจจำนวน 2 คน ผู้ปฏิบัติ 2 คน 3) กลุ่มผู้ร่วมสนทนากลุ่ม หัวหน้าสถานีตำรวจจำนวน 2 คน ผู้บริหาร จำนวน 2 คน นักวิชาการตำรวจจำนวน 2 คน ผู้ปฏิบัติ 2 คน รวม 8 คน หัวหน้าสถานีตำรวจ ผู้บริหารในสังกัดกองบัญชาการตำรวจนครบาล ตำรวจภูธรภาค 1 – 9 นักวิชาการตำรวจ จำนวน 24 คน



2) การศึกษาวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) โดยใช้แบบสอบถามเพื่อสอบถามความคิดเห็นของของหัวหน้าสถานีตำรวจ นักวิชาการตำรวจ ประชากรที่จะใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารที่มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับการแต่งตั้งข้าราชการตำรวจระดับสถานีตำรวจ ในพื้นที่กองบัญชาการตำรวจนครบาลและตำรวจภูธร 1-9 หัวหน้าสถานีตำรวจ นักวิชาการตำรวจผู้ปฏิบัติ รวมทั้งสิ้น 4,458 คน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในครั้งนี้แบ่งเป็น 3 กลุ่ม โดยใช้ตารางเลขสุ่มของเครจซี่และ มอร์แกน (Krejcie, and Morgan, 1970) เก็บรวบรวมข้อมูลจากหัวหน้าสถานีตำรวจ จำนวน 306 คน ผู้ปฏิบัติ (รองสารวัตร 1 คน ประทวน 1 คน) จำนวน 341 คน รวมทั้งสิ้น 647 คน

วิธีการดำเนินการวิจัยและสถานที่เก็บข้อมูลสำหรับการวิจัยในครั้งนี้ แบ่งเป็น 5 ขั้นตอน ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 ศึกษาเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง พัฒนาเครื่องมือ เก็บรวบรวมข้อมูล

ขั้นตอนที่ 2 เก็บรวบรวมข้อมูลเชิงปริมาณเกี่ยวกับสภาพปัญหาในปัจจุบัน

ขั้นตอนที่ 3 เก็บข้อมูลเชิงคุณภาพโดยการสัมภาษณ์เชิงลึกหัวหน้าสถานีตำรวจและผู้บริหาร ได้แก่ ผู้บังคับการอำนวยการในสังกัดกองบัญชาการตำรวจนครบาลและตำรวจภูธรภาค 1- 9 และสนทนากลุ่มผู้บริหารหน่วยละ 2 นาย และผู้แทนผู้กำกับสถานีตำรวจนครบาลและตำรวจภูธรหน่วยละ 2 นาย นักวิชาการตำรวจ 2 นาย

ขั้นตอนที่ 4 วิเคราะห์ข้อมูล อภิปรายผล

ขั้นตอนที่ 5 จัดทำเอกสารรายงานผลการวิจัย

การสร้างเครื่องมือและหาคุณภาพของเครื่องมือ ผู้วิจัยได้ใช้แบบสอบถามและการสัมภาษณ์เชิงลึกเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลต่างๆ โดยมีขั้นตอนในการสร้างเครื่องมือ การหาคุณภาพของเครื่องมือ เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ได้แก่ แบบสอบถามและแบบสัมภาษณ์จากแนวคำถามที่ได้เตรียมไว้ โดยผ่านหาคุณภาพของเครื่องมือด้วยการตรวจสอบเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) โดยการหาค่าดัชนีความสอดคล้องหรือ IOC (Item Objective Congruence Index) จากผู้เชี่ยวชาญ พิจารณาข้อคำถามให้ครอบคลุมเนื้อหาครบถ้วน ถูกต้องเหมาะสม ตรงตามโครงสร้างและภาษา มีความเหมาะสมกับผู้ให้ข้อมูล และนำแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจจากผู้เชี่ยวชาญแล้ว ไปทดลองเก็บรวบรวมข้อมูลกับกลุ่มประชากรที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน เพื่อหาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามโดยวิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) ตามวิธีการของครอนบาค (Cronbach, 1990) ได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.893 ตรวจสอบความเหมาะสมและภาษาอีกครั้ง ในส่วนของความเชื่อมั่นของแบบสัมภาษณ์ตรวจสอบด้วยวิธีสัมภาษณ์กับผู้ให้ข้อมูลหลายคนแล้วตรวจสอบความสอดคล้องของคำตอบกับผู้ถูกสัมภาษณ์คนอื่น

การเก็บรวบรวมข้อมูล ตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถามที่ได้รับคืน ได้แก่ แบบสอบถามที่ตอบครบทุกข้อและแต่ละข้อมีเพียงคำตอบเดียว นำแบบสอบถามที่สมบูรณ์ให้คะแนนตามเกณฑ์การให้คะแนน แบบสัมภาษณ์เชิงลึกวิเคราะห์ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเพิ่มเติมเกี่ยวกับสภาพปัญหา อุปสรรคด้านการแต่งตั้งโยกย้ายข้าราชการตำรวจระดับสถานีตำรวจ และระบบการสร้างวัฒนธรรมในการแต่งตั้ง



ข้าราชการตำรวจระดับสถานีตำรวจ โดยการวิเคราะห์ข้อมูลด้านเนื้อหา (Content Analysis) โดยการจัดกลุ่มคำตอบในแต่ละประเด็นแล้วสรุปเป็นภาพรวมโดยการพรรณนา

ผลการวิจัย

1) ผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถาม พบว่าสภาพปัญหาการแต่งตั้งโยกย้ายข้าราชการตำรวจมีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X}$) = 3.11) เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านสภาพปัญหาทักษะที่จำเป็นมีปัญหาอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X}$) = 3.38) ด้านการบริหารงานบุคคลมีปัญหาอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X}$) = 2.83) เมื่อพิจารณารายข้อ ในด้านทักษะที่จำเป็นพบว่าข้อที่มีปัญหามากที่สุดเรียงลำดับ 3 ลำดับได้แก่ 1) มีความคิดสร้างสรรค์กับการทำงานในหน้าที่ตำรวจ ($\bar{X}$) = 3.87) 2) สามารถพูด เขียน อ่าน และฟังภาษาอังกฤษในระดับเบื้องต้นและสื่อสารให้เข้าใจได้ ($\bar{X}$) = 3.85) 3) พัฒนาศักยภาพให้ปรับตัวสอดคล้องกับการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการปฏิบัติงาน ($\bar{X}$) = 3.69) ส่วนด้านการบริหารงานบุคคลเรียงลำดับ 3 อันดับได้แก่ 1) มีการสำรวจความต้องการพัฒนาตนเองของเจ้าหน้าที่ตำรวจ ($\bar{X}$) = 3.70) 2) กำหนดเป้าหมายด้านบุคลากรในสถานีตำรวจอย่างชัดเจน ($\bar{X}$) = 3.60) 3) มีการสอบถามความต้องการบุคลากรทั้งจำนวนและทักษะเฉพาะในแต่ละสายงานในสถานีตำรวจ ($\bar{X}$) = 3.43) ตามลำดับ สามารถแสดงได้ตามตาราง 1

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานปัญหาเกี่ยวกับการแต่งตั้งโยกย้ายข้าราชการตำรวจ

ประเด็นปัญหา	ระดับความคิดเห็น (ปัญหา)		
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
สภาพปัญหาด้านทักษะที่จำเป็น			
1. มีการประเมินทักษะความรู้ความสามารถของบุคลากรในสถานีตำรวจ	3.40	0.65	ปานกลาง
2. เพิ่มทักษะที่จำเป็นแก่บุคลากรในสถานีตำรวจให้ปฏิบัติงานได้อย่างถูกต้อง	2.32	0.72	น้อย
3. พัฒนาศักยภาพให้ปรับตัวสอดคล้องกับการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการปฏิบัติงาน	3.69	0.76	มาก
4. สามารถพูด เขียน อ่าน และฟังภาษาอังกฤษในระดับเบื้องต้น และสื่อสารให้เข้าใจได้	3.85	0.70	มาก
5. สามารถประเมินสถานการณ์ จัดการกับปัญหาในการทำงานได้ตามที่คาดหวัง	3.15	0.99	ปานกลาง
6. มีความคิดสร้างสรรค์กับการทำงานในหน้าที่ตำรวจ	3.87	0.86	มาก



ประเด็นปัญหา	ระดับความคิดเห็น (ปัญหา)		
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
รวม	3.38	0.41	ปานกลาง
สภาพปัญหาด้านการบริหารงานบุคคล			
7. สถานีตำรวจมีการดำเนินการวางแผนกำลังพล	1.52	0.75	น้อย
8. มีการศึกษาการขยายตัวของอัตรากำลังในสถานีตำรวจในสายงานต่างๆ	2.30	0.71	น้อย
9. กำหนดเป้าหมายด้านบุคลากรในสถานีตำรวจอย่างชัดเจน	3.60	0.81	มาก
10. ตรวจสอบ คาดคะเนจำนวนบุคลากรที่ขาดแคลนและส่วนเกินอย่างเป็นระบบ	2.98	0.75	ปานกลาง
11. ปรับปรุงแผนการบริหารงานบุคคลให้สอดคล้องกับความต้องการของประชาชน	3.24	0.87	ปานกลาง
12. นำข้อมูลจากการวางแผนกำลังพลมาใช้ในการวางแผนสรรหาบุคลากรตามความต้องการของสถานีตำรวจ	3.31	0.83	ปานกลาง
13. มีการสอบถามความต้องการบุคลากรทั้งจำนวนและทักษะเฉพาะในแต่ละสายงานในสถานีตำรวจ	3.43	0.87	ปานกลาง
14. มีการติดตามประเมินผลการทำงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจในสถานีตำรวจอย่างเป็นรูปธรรม	2.61	0.85	ปานกลาง
15. มีการสำรวจความต้องการพัฒนาตนเองของเจ้าหน้าที่ตำรวจ	3.70	0.71	มาก
16. มีการตรวจสอบจุดอ่อนจุดแข็งโอกาสและอุปสรรคในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจ	1.38	0.81	น้อยที่สุด
17. การประเมินทักษะความรู้ความสามารถของบุคลากรในสถานีตำรวจมีความสำคัญ	3.18	0.51	ปานกลาง
18. สถานีตำรวจมีการผลิตนวัตกรรมใหม่ๆในวิชาชีพตำรวจ	3.28	0.69	ปานกลาง
รวม	2.83	0.23	ปานกลาง
รวมทั้งสิ้น	3.11	0.26	ปานกลาง

จากตารางที่ 1 พบว่าสภาพปัญหาการแต่งตั้งโยกย้ายข้าราชการตำรวจมีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.11$) เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านสภาพปัญหาทักษะที่จำเป็นมีปัญหายุ่งยากในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.38$) ด้านการบริหารงานบุคคลมีปัญหายุ่งยากในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 2.83$) เมื่อพิจารณารายข้อในด้านทักษะที่จำเป็นพบว่าข้อที่มีปัญหามากที่สุดเรียงลำดับ 3 ลำดับได้แก่ 1) มีความคิดสร้างสรรค์กับการทำงานในหน้าที่ตำรวจ ($\bar{X} = 3.87$) 2) สามารถพูด เขียน อ่าน และฟังภาษาอังกฤษในระดับเบื้องต้นและ



สื่อสารให้เข้าใจได้ ($\bar{X} = 3.85$) 3) พัฒนาบุคลากรให้ปรับตัวสอดคล้องกับการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 3.69$) ส่วนด้านการบริหารงานบุคคลเรียงลำดับ 3 อันดับ ได้แก่ 1) มีการสำรวจความต้องการพัฒนาตนเองของเจ้าหน้าที่ตำรวจ ($\bar{X} = 3.70$) 2) กำหนดเป้าหมายด้านบุคลากรในสถานีดำรวจอย่างชัดเจน ($\bar{X} = 3.60$) 3) มีการสอบถามความต้องการบุคลากรทั้งจำนวนและทักษะเฉพาะใน แต่ละสายงานในสถานีดำรวจ ($\bar{X} = 3.43$) ตามลำดับ

2) ผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากการสัมภาษณ์เชิงลึกและสนทนากลุ่ม ดังนี้

(1) ในด้านการบริหารงานบุคคล การแต่งตั้งบุคคลไม่ตรงกับงาน การแต่งตั้งซ้ำซ้อนกันในสถานีดำรวจเดียวกันให้ดำรงตำแหน่งเดียวกัน มีการยกเลิกเพิกถอนคำสั่งหลายครั้ง ผลกระทบที่เกิดขึ้นทำให้ขวัญกำลังใจของข้าราชการตำรวจเสื่อมถอยลง สิ้นเปลืองทรัพยากรใช้เวลาไปกับการฝึกอบรมทบทวนศึกษา และเมื่อข้าราชการตำรวจถูกแต่งตั้งไปดำรงตำแหน่งยังสังกัดใหม่ที่ห่างไกลครอบครัวต้องลาออกราชการ

(2) ในด้านทักษะที่จำเป็น การแต่งตั้งโยกย้ายข้าราชการตำรวจจะมี 2 ระบบเข้ามาเกี่ยวข้อง คือ ระบบคุณธรรม และระบบอุปถัมภ์ ควรพิจารณาความเชี่ยวชาญของแต่ละคน ต้องแต่งตั้งบุคคลที่มีความเชี่ยวชาญและตรงสายงานมายังสถานีดำรวจ สถานีดำรวจขาดแคลนบุคลากรฝ่ายปฏิบัติ แต่เพิ่มจำนวนส่วนบริหาร เมื่อทำงานไม่ได้ก็วิ่งเต้นไปช่วยราชการ ในบางกรณีแต่งตั้งคนที่อาวุโสหน่อยไม่มีความเหมาะสมในตำแหน่ง ผู้มีอาวุโสหน่อยอยากได้รับการแต่งตั้งดำรงตำแหน่งสูงขึ้น ต้องการเป็นหัวหน้า แต่ความรู้และประสบการณ์ไม่เพียงพอ และให้ตำรวจอาวุโสทำงานแทน ทั้งที่ไม่ได้มีหน้าที่โดยตรง ทำให้เกิดปัญหาคนที่ทำงานได้ก็จะได้รับมอบหมายงานตลอด

ผู้กำกับการไม่มีอำนาจในการแต่งตั้ง การแต่งตั้งเป็นการสั่งการจากข้างบนลงล่าง ระดับล่างระดับผู้กำกับการไม่มีสิทธิที่จะเลือกลูกน้องตัวเองมาทำงาน เป็นฝ่ายตั้งรับรอคำสั่งเพียงอย่างเดียว ถึงแม้ระดับผู้บังคับการหรือผู้บัญชาการก็ขาดอำนาจแม้จะมีอำนาจตามกฎหมาย ขาดเครื่องมือที่สำคัญในการวัดคุณภาพของคน เพื่อใช้เป็นข้อมูลในการแต่งตั้งโยกย้าย ผู้บังคับบัญชาจะเลือกคนที่คุ้นเคย การแต่งตั้งเน้นความต้องการของบุคคลเป็นหลัก

(3) ปัจจัยที่มีส่วนเข้ามาเกี่ยวข้องกับการแต่งตั้ง เช่น ผู้บริหาร ต้องมีภาวะผู้นำ งบประมาณ วัสดุอุปกรณ์ควรจัดสรรให้เหมาะสมตามสภาพปัญหาความต้องการ ระเบียบ ข้อบังคับ หลักเกณฑ์ที่ใช้ในการแต่งตั้งโยกย้ายควรชัดเจนไม่เปลี่ยนแปลงโดยไม่จำเป็น และควรอยู่ในกรอบเวลาที่กำหนดเพื่อจะสร้างความยุติธรรมในการแต่งตั้งโยกย้าย การจะวัดความยุติธรรมเปรียบได้กับการวัดความเป็นประชาธิปไตย คนส่วนใหญ่เห็นด้วย เห็นว่าเป็นสิ่งที่ดีงาม การแต่งตั้งใช้หลักธรรมาภิบาล

การพิจารณาความดีความชอบ พิจารณาเพียงกลุ่มคน หรือตัวบุคคล อาจก่อให้เกิดความขัดแย้ง ระบบตำรวจไม่เอื้อต่อการพัฒนาเมื่อใช้ระบบอุปถัมภ์ในการแต่งตั้งโยกย้าย หากจะวัดความยุติธรรมต้องมีเป้าหมายชัดเจน จากนั้นจึงพิจารณาที่ทรัพยากรที่สำนักงานตำรวจแห่งชาติมี เช่น บุคลากร



หลักเกณฑ์การบรรจุแต่งตั้งโยกย้าย มีเสียงตอบรับดีหรือไม่ในการแต่งตั้งแต่ละปี สิ่งที่สำคัญที่สุดคือ ความดี และการมีคุณธรรม จริยธรรม กฎหมายหลักเกณฑ์ที่บัญญัติไว้มีเพียงพอต่อความยุติธรรมหรือไม่ หากไม่เป็นไปตามกรอบกฎหมายก็จะเป็นธรรม ระบบการสร้างความยุติธรรมวัดยาก เพราะเป็นนามธรรม แต่เครื่องมือที่ใช้วัดสามารถวัดได้ อาจพิจารณาจากเสียงส่วนใหญ่ในการแต่งตั้งแต่ละครั้งว่ามีความเหมาะสมเป็นไปตามหลักเกณฑ์หรือกรอบกฎหมาย หากคนส่วนใหญ่เห็นด้วยกับการแต่งตั้งครั้งนั้น อาจกล่าวได้ว่ามีคุณธรรมในการแต่งตั้ง

ระบบการสร้างความยุติธรรม คือหลักเกณฑ์เรื่องการแต่งตั้ง มีปัญหาเรื่องการบังคับใช้ ถึงจะมีหลักเกณฑ์ที่ดี มีระบบบัญชี ระบบอาวุโสเสนอรายชื่อ แต่สุดท้ายผู้มีอำนาจใช้ ช่องโหว่ของระเบียบมาแต่งตั้ง ซึ่งอาจมีผลประโยชน์เข้ามาเกี่ยวข้อง

การให้พนักงานสอบสวนได้รับการแต่งตั้งเป็นหัวหน้าสถานีตำรวจได้ เป็นการแก้ปัญหาคนหนีงานสอบสวน การเป็นหัวหน้างานสอบสวนต้องรอบรู้ทุกสายงานถือเป็นเรื่องจำเป็น หากแต่งตั้งคนที่ก้าวหน้าจากงานสอบสวนเพียงอย่างเดียวมาเป็นหัวหน้าสถานีตำรวจ จะได้มุมมองเน้นงานสอบสวน เพราะฉะนั้นการแต่งตั้งหัวหน้าสถานีตำรวจควรยืดหยุ่นได้ส่งเสริมให้ผู้รับการแต่งตั้งรู้ความเชี่ยวชาญของตนเอง การแก้ปัญหาเรื่องการแต่งตั้งข้าราชการตำรวจต้องใช้คุณธรรมของผู้มีอำนาจ

งานตำรวจมีงานหลัก ๆ อยู่ 5 สายงาน คือ อำนวนัยการปราบปราม สืบสวน สอบสวน จราจร ซึ่งแต่ละงานจะต้องอาศัยความรู้ความชำนาญเป็นพิเศษของแต่ละงาน ไม่ใช่การแต่งตั้งผู้ปฏิบัติงานจราจรไปทำงานสืบสวน งานสืบสวนไปทำงานจราจร การทำงานในสายงานใดต้องมีความชำนาญ ค่าตอบแทนผู้ปฏิบัติงานในสถานีตำรวจไม่ควรเท่ากัน เช่น หากเป็นจราจรอยู่โรงพักต่างจังหวัด กับจราจรในกรุงเทพ ค่าตอบแทนไม่ควรเท่ากัน เพราะความตรากตรำในการทำงาน ปริมาณงาน ความเครียดในการทำงาน และชั่วโมงในการทำงานแตกต่างกัน จะกำหนดว่าให้ได้ค่าตอบแทนเท่ากันหมดไม่ถูกต้อง ควรให้ตามปริมาณงาน ความยากง่ายของงาน มีค่าตอบแทนประสิทธิภาพ ควรสร้างความเชี่ยวชาญเฉพาะทาง เช่นในประเทศสหรัฐอเมริกาตำรวจที่ทำงานสืบสวนจะต้องมาจากคนที่ป็นเจ้าหน้าที่สายตรวจผ่านการทดสอบ การวัดความรู้และมาสอบเป็นนักสืบ เป็นหัวหน้างานได้ เพราะนักสืบต้องใช้สมอง ใช้ความคิด วิเคราะห์ญาณ ควรจะได้ค่าตอบแทนสูงกว่าเจ้าหน้าที่สายตรวจ เป็นต้น

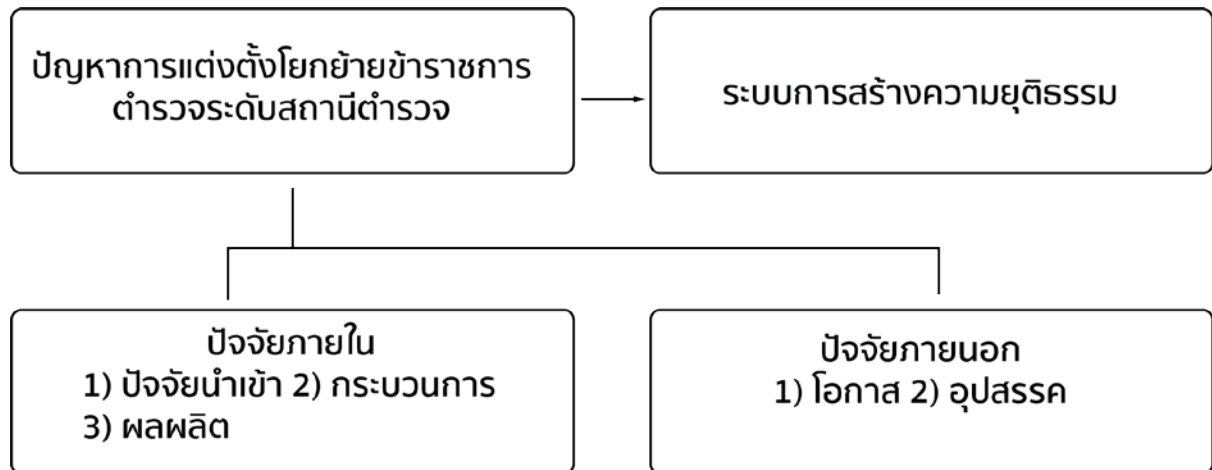
งานป้องกันปราบปรามเป็นงานที่ใช้กำลังกายเป็นหลัก อายุไม่เกิน 40 ปี คนอายุ 50-60 ขบขี่รถจักรยานยนต์ออกตรวจ หากเผชิญเหตุการณ์อาจไม่สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้มีประสิทธิภาพ

งานจราจรควรแต่งตั้งคนที่มีความรู้เรื่องการจัดการจราจร องค์กรที่ทำหน้าที่ในการบริหารงานบุคคล ต้องเป็นองค์กรที่คอยพิทักษ์ ดูแลสิทธิประโยชน์ให้กำลังพล เป็นหน่วยงานที่เชี่ยวชาญ หรือรับเรื่องร้องเรียนการบริหารงานบุคคลที่ไม่เป็นธรรม



องค์ความรู้ใหม่

จากการศึกษาวิจัยเอกสาร เก็บข้อมูลจากการเก็บข้อมูลเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ องค์ความรู้จากการวิจัย เรื่อง ระบบการสร้างความยุติธรรมในการแต่งตั้งข้าราชการตำรวจระดับสถานีตำรวจนำเสนอองค์ความรู้ที่ 1 องค์ความรู้จากการวิจัย



ภาพที่ 1 องค์ความรู้จากการวิจัย

อภิปรายผลการวิจัย

ระบบการสร้างความยุติธรรมในการแต่งตั้งโยกย้ายข้าราชการตำรวจระดับสถานีตำรวจมีประเด็นอภิปรายผล ดังนี้

1) สภาพปัญหาเกี่ยวกับการแต่งตั้งโยกย้ายของข้าราชการตำรวจระดับสถานีตำรวจโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ตำรวจต้องปรับตัวให้สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้ในทุกพื้นที่และลักษณะงานต่างๆ ท่ามกลางสังคมที่มีความสลับซับซ้อนของปัญหาอาชญากรรมที่หลากหลาย 2) สามารถพูด เขียน อ่าน และฟังภาษาอังกฤษในระดับเบื้องต้นและสื่อสารให้เข้าใจได้ ซึ่งเป็นความสามารถในการพูด เจรจา สื่อสารตามสถานการณ์ต่างๆ ได้อย่างถูกต้องตามความเหมาะสม (Sillapee, 2016) ซึ่งกิจกรรมที่ใช้ภาษาอังกฤษในการสื่อสารระหว่างบุคคลสองคนขึ้นไป บทบาทขององค์กรจะมีผลต่อการพัฒนาทักษะการพูดภาษาอังกฤษ การจัดการฝึกอบรม ด้านการพูดภาษาอังกฤษเพื่อเสริมสร้างความชำนาญในการทำงาน 3) พัฒนาบุคลากรให้ปรับตัวสอดคล้องกับการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการปฏิบัติงาน ประโยชน์ของการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการทำงานทำให้มีความสะดวกรวดเร็ว ลดปริมาณผู้ปฏิบัติงาน ผู้ที่จะต้องผลักดันให้เกิดการพัฒนาการบริหารจัดการนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ เป็นรูปธรรมชัดเจน มีวิสัยทัศน์มองความสำเร็จในอนาคต เป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงกล้าตัดสินใจกล้าคิดนอกกรอบ มีความสามารถในการสื่อสารความคิดกับลูกน้อง และทีมงานสร้างบรรยากาศของการเป็นกัลยาณมิตร กำกับติดตามงานต่อเนื่องรู้จุดเด่นจุดด้อยของงาน (Chaitha, 2017). บทบาทของหัวหน้าสถานีตำรวจ หรือผู้บริหารระดับกลางของหน่วยงานตำรวจมีบทบาทที่อาจจะแตกต่างจาก



ผู้บริหารขององค์กรอื่นๆ เนื่องจากตำรวจต้องแสดงบทบาทหลายด้าน โดยเฉพาะอย่างยิ่งหัวหน้าสถานีตำรวจไม่ว่าระดับใด ท่านจะเป็นทั้งนักบริหาร นักปกครอง นักประสานงาน นักพัฒนา และนักปฏิบัติในคนๆ เดียว ดังนั้นผู้กำกับการหัวหน้าสถานีตำรวจต้องรู้เข้าใจการใช้เทคโนโลยี นำวิทยาการและเทคโนโลยีเหล่านั้นมาประยุกต์ใช้ในองค์กรเพื่อให้สามารถปฏิบัติหน้าที่ต่างๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ผลการสัมภาษณ์เชิงลึกและสนทนากลุ่มพบว่า การแต่งตั้งคนมาดำรงตำแหน่งไม่ตรงตามสายงานมาประจำที่โรงพักเมื่อทำงานไม่ได้ก็จะวิ่งช่วยราชการทำให้หน่วยงานระดับสถานีตำรวจขาดแคลนบุคลากรมาปฏิบัติหน้าที่ในสถานีตำรวจเมื่อได้รับการแต่งตั้งในตำแหน่งที่ไม่เคยมีความรู้ไม่เคยมีประสบการณ์มาก่อนต้องเริ่มต้นเรียนรู้งานใหม่ทำให้สิ้นเปลืองทรัพยากร นอกจากนี้จากการแต่งตั้งคนไม่ตรงกับงาน เลือกลงงาน เลือกสถานที่ เลือกตำแหน่งเมื่อได้รับการแต่งตั้งไปในที่ที่ไม่ได้คาดหวังไว้ ทำให้มีผลกระทบต่อการทำงาน อีกมุมมองหนึ่งการแต่งตั้งที่ข้ามสายข้ามตำแหน่งได้จะเกิดผลดี เพราะจะทำให้มองเห็นภาพรวมมีความเข้าใจงานของโรงพักทั้งระบบได้ บางตำแหน่งเรียนรู้ได้ด้วยตนเองไม่จำเป็นต้องใช้ความเชี่ยวชาญเฉพาะ ปัญหาที่เกิดขึ้นจะเป็นปัญหาเฉพาะตำแหน่งที่เชี่ยวชาญเฉพาะหรือต้องการความเป็นมืออาชีพ หากเป็นไปได้ให้ข้าราชการตำรวจสามารถเติบโตตามสายงานที่กำหนด กรณีการสร้างผู้เชี่ยวชาญ ความเป็นมืออาชีพ การฝึกอบรมหลักสูตร สารวัตร หรือหลักสูตรผู้กำกับการตำรวจเรียนไปเพื่อให้มีคุณสมบัติที่จะเป็นสารวัตร เป็นผู้กำกับการ การเรียน มีการสอบมีการฝึกปฏิบัติ มีการดูงานเข้มข้น ควรจะมีการปรับปรุงด้วยส่วนหนึ่งสอดคล้องกับข้อเสนอแนะของกฤษฎพงศ์ พุทธะกุล (Poothakool, 2019) กล่าวถึงแนวคิดตำรวจสมัยใหม่ยังให้ความสำคัญกับการพัฒนาความเป็นมืออาชีพ (Professionalization) การพัฒนาระบบการฝึกอบรม คุณธรรม จริยธรรมในวิชาชีพตำรวจ นวัตกรรมในการป้องกันแก้ไขปัญหาอาชญากรรมทั้งอาชญากรรมข้างถนน (Street crime) เช่น ลัก วิ่ง ชิง ปล้น ไปจนกระทั่งอาชญากรรมทางคอมพิวเตอร์ (Cyber Crime) ซึ่งสามารถก่อให้เกิดความเสียหายต่อความมั่นคงและระบบเศรษฐกิจของประเทศ

งานตำรวจมีงานหลักๆ อยู่ 5 สายงานหลักในสถานีตำรวจ อำนาจการ ป้องกันปราบปราม สืบสวน สอบสวน จราจร ซึ่งแต่ละงานจะต้องอาศัยความรู้ความชำนาญเป็นพิเศษของแต่ละงาน ไม่ใช่การแต่งตั้งจะแต่งตั้งผู้ดำรงตำแหน่งงานจราจร ไปทำงานเป็นงานสืบสวน งานสืบสวนไปทำงานจราจร การทำงานในสายงานใดต้องมีความชำนาญเฉพาะสายงาน ผ่านการฝึกอบรม ด้านการบริหารงานบุคคลเรียงลำดับโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ส่วนผลการสัมภาษณ์เชิงลึกและสนทนากลุ่มพบว่าตำแหน่ง ผู้กำกับการเป็นผู้บริหารสถานีตำรวจมีความสำคัญที่สุด ผู้กำกับการที่เข้ามาบริหารงานถ้าได้คนมีความรู้ ความสามารถ เสียสละจะผลักดันให้เกิดการพัฒนา แต่ผู้กำกับการไม่มีอำนาจในการแต่งตั้งผู้ปฏิบัติในสถานีตำรวจ การแต่งตั้งเป็นการสั่งการจากข้างบนลงมาข้างล่าง ระดับล่างระดับผู้กำกับการไม่มีสิทธิหรืออำนาจที่จะเลือกลูกน้องตัวเองมาทำงาน สำหรับสายงานสอบสวนมีการอบอัตรตำแหน่งและคนครอง ปรากฏว่าผู้มีเส้นสายก็จะวิ่งเต้นไปช่วยราชการที่ส่วนกลางในระดับจังหวัดหรือตำรวจภูธรภาค สอดคล้องกับคณะกรรมการขับเคลื่อนการปฏิรูปประเทศด้านกฎหมายและกระบวนการยุติธรรมสภาขับเคลื่อนการปฏิรูปประเทศ (National Reform Steering Commission on Legal and Justice, National Reform Steering Assembly, 2016) กล่าวว่า การที่



ตำรวจเข้าไปมีบทบาทกับวิถีชีวิตของประชาชนทำให้เกิดการแทรกแซงทางการเมืองที่อาศัยตำรวจเป็นเครื่องมือในการแสวงหาผลประโยชน์และเข้าสู่อำนาจทางการเมืองโดยมิชอบ นอกจากนั้นยังสามารถเบิกเงินพิเศษในตำแหน่งพนักงานสอบสวนได้เช่นเดียวกับร้อยละที่ปฏิบัติหน้าที่ในสถานีตำรวจ เมื่อถึงเวลาพิจารณาความดีความชอบ เพิ่มขึ้นเงินเดือนให้ก็ใช้เม็ดเงินของสถานีตำรวจ เพราะตำแหน่งของข้าราชการตำรวจที่ช่วยราชการยังคงครองตำแหน่งอยู่ในสถานีตำรวจ

การย้ายในกองบัญชาการไม่ควรย้ายข้ามกองบัญชาการ หรือข้ามจังหวัด ส่วนมากจะย้ายข้ามจังหวัดแต่อยู่ในภาคเดียวกัน หรือมีการแต่งตั้งโยกย้ายข้ามภาคเมื่อตำรวจบางนายกระทำผิดวินัย ตำรวจมีระบบการแต่งตั้งที่ดี แต่อาจขาดการประชาสัมพันธ์ให้บุคลากรในสถานีตำรวจได้รับรู้ ระบบการแต่งตั้งโยกย้ายเหมาะสมดี การแต่งตั้งโยกย้ายไปต่างภูมิลำเนาอยู่เพื่อการพิจารณาของผู้บังคับบัญชา

2) ระบบการสร้างคุณธรรมในการแต่งตั้งข้าราชการตำรวจระดับสถานีตำรวจ ระบบการสร้างคุณธรรมมองในมิติของการบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่ต้องให้ความสำคัญกับการกระจายอำนาจที่มุ่งเน้นให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมทั้งการตรวจสอบ ติดตาม ประเมินผล มีความโปร่งใสตามหลักธรรมาภิบาล แบ่งเป็นปัจจัยภายในและปัจจัยภายนอก

ปัจจัยภายใน 1) ปัจจัยนำเข้า ทรัพยากรทางการบริหาร ได้แก่ บุคลากรเป็นผู้มีความรู้ความสามารถทักษะเหมาะสมกับงานที่ได้รับมอบหมายงบประมาณ ได้รับการจัดสรรในระดับพื้นอย่างเป็นธรรมตามสภาพปัญหาความต้องจำเป็น 2) กระบวนการ เป็นการนำเอาปัจจัยหรือทรัพยากรทางการบริหารมาใช้ในการดำเนินการร่วมกันอย่างเป็นระบบเพื่อให้ปัจจัยทั้งหลายไปสู่กระบวนการทุกขั้นตอนได้อย่างมีประสิทธิภาพ 3) ผลผลิต เป็นผลที่เกิดจากกระบวนการของการนำเอาปัจจัยมาปฏิบัติเพื่อให้เกิดประสิทธิผลตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ การแต่งตั้งเฉพาะในจังหวัด ประชาชนจะได้ตำรวจที่ประชาชนในพื้นที่รู้จักคุ้นเคย เมื่อทำดีจะได้รับการยอมรับศรัทธา หากประพฤติตนไม่เหมาะสมจะถูกสังคม ชุมชนตีสตรา กล่าวหา เป็นการแทรกแซงทางสังคมเพื่อควบคุมการกระทำของเจ้าหน้าที่ตำรวจ

ปัจจัยภายนอก เป็นปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อองค์กร (สถานีตำรวจ) แบ่งเป็นปัจจัยที่ส่งผลดี (โอกาส) และปัจจัยที่ส่งผลเสีย (อุปสรรค) ได้แก่ กฎหมาย ระเบียบ คำสั่ง ข้อบังคับต่างๆ การเมือง สังคม วัฒนธรรม เศรษฐกิจ ที่เกี่ยวข้องกับการแต่งตั้งโยกย้ายข้าราชการตำรวจระดับสถานีตำรวจ ผลกระทบเป็นผลประโยชน์หรือผลเสีย เป็นไปได้ทั้งทางบวกและทางลบ ทั้งทางตรงและทางอ้อม แบ่งเป็นทางเศรษฐกิจ สังคม การเมือง และการบริหาร ไม่อยู่กับความรู้สึคนึกคิดของคน และผลกระทบที่เกิดขึ้นในความรู้สึคนึกคิดของคน ในด้านทิศทางแบ่งเป็นโดยตรงและผลกระทบโดยอ้อม และด้านคุณค่า ได้แก่ ผลกระทบในเชิงบวก เป็นผลกระทบที่เป็นสิ่งที่พึงปรารถนาและผลกระทบเชิงลบที่ไม่เป็นสิ่งที่พึงปรารถนา

สรุป

สภาพปัญหาเกี่ยวกับการแต่งตั้งโยกย้ายของข้าราชการตำรวจระดับสถานีตำรวจ ตำรวจต้องปรับตัวให้สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้ในทุกพื้นที่และลักษณะงานหลากหลาย สามารถพูด เขียน อ่าน และฟังภาษาอังกฤษ



สื่อสารให้เข้าใจได้ แต่ละสายงานของตำรวจจะต้องอาศัยความรู้ความชำนาญเป็นพิเศษเฉพาะด้าน การทำงานในสายงานใดต้องมีความชำนาญเฉพาะสายงาน และต้องผ่านการฝึกอบรมพัฒนาความรู้และทักษะวิชาชีพ ระบบการสร้างความยุติธรรมในการแต่งตั้งข้าราชการตำรวจต้องให้ความสำคัญกับการกระจายอำนาจที่มุ่งเน้นให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมทั้งการตรวจสอบ ติดตาม ประเมินผล มีความโปร่งใสตามหลักธรรมาภิบาล

ข้อเสนอแนะ

จากผลการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะดังต่อไปนี้

1. ข้อเสนอแนะจากการวิจัย

1.1 ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการแต่งตั้งโยกย้ายข้าราชการตำรวจระดับสถานีตำรวจทั้งปัจจัยภายในและภายนอก เกี่ยวข้องกับอำนาจการบริหารงานตำรวจที่กฎหมายบัญญัติไว้ สัมพันธ์กับอำนาจทางการเมืองซึ่งฝ่ายนิติบัญญัติทำหน้าที่ในการบัญญัติกฎหมาย ควรใช้ระบบคุณธรรมอย่างจริงจัง ซึ่งการแต่งตั้งโยกย้ายที่เป็นธรรมจะส่งผลต่อประสิทธิภาพในการแก้ไขปัญหาอาชญากรรมในพื้นที่

1.2 ระบบการแต่งตั้งโยกย้ายข้าราชการตำรวจ ควรแต่งตั้งโดยเฉพาะในจังหวัด หรือภายในกองบัญชาการ ภาคประชาชนในพื้นที่ควรมีส่วนร่วมในการรับรู้ เสนอแนะ สนับสนุนการแต่งตั้งโยกย้ายข้าราชการตำรวจเพราะเป็นผู้รู้ปัญหาในพื้นที่ได้ดีกว่าส่วนกลาง

2. ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยในครั้งต่อไป

2.1 ศึกษาวิจัยถึงผลกระทบของอำนาจรวมศูนย์ในการแต่งตั้งโยกย้ายข้าราชการตำรวจมีต่อการป้องกันปราบปรามหรือแก้ไขปัญหาอาชญากรรม

2.2 ศึกษาวิจัยรูปแบบการกระจายอำนาจในการแต่งตั้งโยกย้ายข้าราชการตำรวจระดับสถานีตำรวจ

References

- Chaitha, P. (2017). *Thai Police 4.0*. Retrieved March 10, 2018, from <http://preeda44.blogspot.com/2017/01/4.html>.
- Chokprajakcaat, S. et al. (2011). *Analytical study to apply concepts Legalization not taking criminal penalties (decriminalization) and harm reduction in the use of drugs to develop drug policies in Thailand*. "Drug Prevention Division, Office of the ONCB, Faculty of Social Sciences and Humanities, Mahidol University.
- Cronbach, L.J. (1990). *Essentials of Psychological Testing*. (5th ed.). New York: Harper & Row.
- Greenberg, J., & Baron, R. A. (1997). *Behavior in organization: Understanding and managing the Human side work*. (6th ed.). New Jersey: Prentice – hall.



- Human Resource Management Strategy of the Royal Thai Police 2014 - 2023. (2017). Retrieved January 13, 2019, from <http://www.jaray.police.go.th/2014/pdf/008yutthasat.pdf>.
- Karnasoot, P. (1998). *Statistics for research in terms of package analysis*. (4th edition). Bangkok: Dansuttha.
- Krejcie, R. V., & Morgan, D. W. (1970). Determining Sample Size for Research Activities. *Educational and Psychological Measurement*, 30(3), 607-610.
- National Reform Steering Commission on Legal and Justice, National Reform Steering Assembly. (2016). *Secretariat of the House of Representatives*. Retrieved January 13, 2019, from https://www.parliament.go.th/ewtadmin/ewt/parliament_parcy/main.php?filename=index_05__EN
- Poothakool, K. (2019). *Relocation of senior police officers and police reform*. Retrieved December 10, 2019, from <https://today.line.me/th/pc/article/>.
- Ruitenberg, & Vokey. (2001). *The Sage Handbook of Philosophy of Education*. London: Sage.
- Sillapee, T. (2016). *English speaking development to civil engineer: Specification in a private construction company*. Bangkok: Graduate School Thammasat University.
- Thairath Online. (2019). *Big Tu 'military can do Police must do it! Confirm the appointment of the police must be without corruption*. Retrieved December 10, 2019, from <https://www.thairath.co.th/news/politic/1306027>.
- Jeraphaet, V. (2019). *Theories of Justice*. Retrieved December 10, 2019, from http://www.ago.go.th/articles_59/articlevit_150959.pdf.