



โครงการการศึกษาวิจัย เพื่อพัฒนาสมรรถนะของพนักงานสอบสวน



จัดทำโดย กองวิจัย สำนักงานยุทธศาสตร์ตำรวจ
สำนักงานตำรวจแห่งชาติ



รายงานผลการศึกษาวิจัยเพื่อพัฒนาสมรรถนะ
ของพนักงานสอบสวน

กองวิจัย สำนักงานยุทธศาสตร์ตำรวจ
สำนักงานตำรวจแห่งชาติ
พ.ศ. 2561

คณะผู้วิจัย

เรื่อง การศึกษาวิจัยเพื่อพัฒนาสมรรถนะ ของพนักงานสอบสวน

ที่ปรึกษา

- | | |
|-------------------------------------|--|
| 1. พล.ต.ต.สมชาย ชูชื่น | ผู้บังคับการกองวิจัย |
| 2. พ.ต.อ.หญิง จุฑารัตน์ ฉัตรเพิ่มพร | รองผู้บังคับการกองวิจัย |
| 3. พ.ต.อ.วินัย ธงชัย | นักจิตวิทยา (สบ 4) กลุ่มงานจิตเวชและยาเสพติด
โรงพยาบาลตำรวจ |
| 4. ผศ.พ.ต.ท.ดร.กฤษณพงศ์ พุตระกูล | อาจารย์ (สบ 3) กลุ่มงานคณาจารย์
คณะตำรวจศาสตร์ โรงเรียนนายร้อยตำรวจ |

คณะทำงาน

- | | |
|---------------------------------------|---|
| 1. พ.ต.อ.คลัง เสถียรธนะเศรษฐ์ | ผู้กำกับการกลุ่มงานวิจัยและประเมินผล 2 กองวิจัย |
| 2. พ.ต.ท.หญิง สุพิณ ศิริมงคลสูตร | สารวัตรกลุ่มงานวิจัยและประเมินผล 2 กองวิจัย |
| 3. พ.ต.ท.จรรยา ดอกกลาง | สารวัตรกลุ่มงานวิจัยและประเมินผล 2 กองวิจัย |
| 4. ร.ต.อ.หญิง ชุติกาญจน์ จิรดิษฐ์พงษ์ | รองสารวัตรกลุ่มงานวิจัยและประเมินผล 2 กองวิจัย |
| 5. ร.ต.อ.หญิง พรทิพย์ กอกัน | รองสารวัตรกลุ่มงานวิจัยและประเมินผล 2 กองวิจัย |
| 6. ด.ต.หญิง พรพีไล ไชยปกรณ | ผู้บังคับหมู่กลุ่มงานวิจัยและประเมินผล 2 กองวิจัย |
| 7. ส.ต.ต.หญิง ณัฐภัทร ศิริพวง | ผู้บังคับหมู่กลุ่มงานวิจัยและประเมินผล 2 กองวิจัย |
| 8. ส.ต.ต.หญิง ประกายดาว บุญนาม | ผู้บังคับหมู่กลุ่มงานวิจัยและประเมินผล 2 กองวิจัย |

คำนำ

สมรรถนะ เป็นปัจจัยในการทำงานที่เพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันให้แก่องค์กร โดยเฉพาะการเพิ่มขีดความสามารถในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ เพราะสมรรถนะเป็นปัจจัยช่วยให้พัฒนาศักยภาพของบุคลากรเพื่อให้ส่งผลไปสู่การพัฒนาองค์กร

กองวิจัย สำนักงานยุทธศาสตร์ตำรวจ สำนักงานตำรวจแห่งชาติ ได้เห็นความสำคัญในหลักการดังกล่าว จึงได้เสนอ โครงการการศึกษาวิจัยเพื่อพัฒนาสมรรถนะของพนักงานสอบสวน ซึ่งสำนักงานคณะกรรมการวิจัยแห่งชาติ พิจารณาตรวจสอบและเห็นชอบให้ดำเนินการศึกษาวิจัย และสำนักงบประมาณได้จัดสรรงบประมาณให้ดำเนินการ ในปีงบประมาณ พ.ศ. 2561 โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาวิธีการกำหนดสมรรถนะของพนักงานสอบสวน กำหนดสมรรถนะหลัก (Core Competency) และขีดความสามารถในงานที่จำเป็นสำหรับพนักงานสอบสวน นำเสนอแนวทางในการพัฒนาศักยภาพของพนักงานสอบสวน โดยเน้นสมรรถนะหลักที่จำเป็นในการปฏิบัติงาน และเพื่อเป็นการทดสอบสมรรถนะหลักของพนักงานสอบสวนว่ามีความสอดคล้องกับคุณลักษณะของพนักงานสอบสวนหรือไม่

การศึกษานี้สำเร็จบรรลุตามวัตถุประสงค์เนื่องจากได้รับความอนุเคราะห์จากผู้บังคับบัญชา และข้าราชการตำรวจสายงานสอบสวน ในสังกัดกองบัญชาการตำรวจนครบาล ตำรวจภูธร 1 - 9 ที่กรุณาให้การสนับสนุนดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล และได้รับความร่วมมือจากผู้ทรงคุณวุฒิ เจ้าหน้าที่หน่วยงานในกระบวนการยุติธรรม ภาคประชาชน ได้แก่ คณะกรรมการตรวจสอบและติดตามการบริหารงานตำรวจระดับสถานีตำรวจ (กต.ตร.สถานีตำรวจ) และผู้นำชุมชน ที่กรุณาตอบแบบสอบถาม อีกทั้งยังให้ข้อเสนอแนะที่เป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาสมรรถนะของพนักงานสอบสวนเป็นอย่างดี ซึ่งกองวิจัย สำนักงานยุทธศาสตร์ตำรวจ สำนักงานตำรวจแห่งชาติ หวังเป็นอย่างยิ่งว่า ผลการศึกษานี้จะเป็นประโยชน์ สามารถนำไปเป็นแนวทางการพัฒนาสมรรถนะต่อไป จึงขอขอบคุณทุกท่านไว้ ณ โอกาสนี้

กองวิจัย สำนักงานยุทธศาสตร์ตำรวจ
สำนักงานตำรวจแห่งชาติ
สิงหาคม พ.ศ. 2561

กิตติกรรมประกาศ

รายงานวิจัยฉบับนี้ สำเร็จลุล่วงได้ด้วยความกรุณาของ พันตำรวจเอก วินัย ธงชัย นักจิตวิทยา (สบ 4) กลุ่มงานจิตเวชและยาเสพติด โรงพยาบาลตำรวจ และ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ พันตำรวจโท ดร. กฤษณพงศ์ พุตระกูล อาจารย์ (สบ 3) กลุ่มงานคณาจารย์ คณะตำรวจศาสตร์ โรงเรียนนายร้อยตำรวจ ที่ปรึกษาโครงการวิจัย ที่ได้ให้ความช่วยเหลือ คำแนะนำ ข้อเสนอแนะ และตรวจสอบแก้ไขข้อบกพร่อง จนทำให้รายงานวิจัยฉบับนี้มีความสมบูรณ์ คณะผู้วิจัย ขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูง

ขอขอบพระคุณ ผู้ให้สัมภาษณ์ และผู้ตอบแบบสอบถามทุกท่านที่ให้ความร่วมมือ จนทำให้การดำเนินการวิจัยสำเร็จลุล่วงไปด้วยดี

นอกจากนี้ ต้องขอขอบคุณ สำนักงานคณะกรรมการวิจัยแห่งชาติ และคณะกรรมการบริหารงานวิจัยและนวัตกรรมของสำนักงานตำรวจแห่งชาติ ที่สนับสนุนโครงการวิจัยเรื่อง “การศึกษาวิจัยเพื่อพัฒนาสมรรถนะของพนักงานสอบสวน” ให้คณะผู้วิจัยได้ดำเนินการศึกษา จนได้ผลงานวิจัยที่เป็นประโยชน์ต่อประชาชนและสำนักงานตำรวจแห่งชาติ

คณะผู้วิจัย

บทสรุปผู้บริหาร

การศึกษาตามโครงการศึกษาวิจัยเพื่อพัฒนาสมรรถนะของพนักงานสอบสวน โดยมีวัตถุประสงค์ คือ

1. เพื่อศึกษาวิธีการกำหนดสมรรถนะของพนักงานสอบสวน ของสำนักงานตำรวจแห่งชาติ
2. เพื่อกำหนดสมรรถนะหลัก (Core Competency) และขีดความสามารถในงานที่จำเป็นสำหรับพนักงานสอบสวน สำนักงานตำรวจแห่งชาติ
3. เพื่อนำเสนอแนวทางในการพัฒนาศักยภาพของพนักงานสอบสวน สำนักงานตำรวจแห่งชาติ โดยเน้นสมรรถนะหลักที่จำเป็นในการปฏิบัติงาน
4. เพื่อเป็นการทดสอบสมรรถนะหลักของพนักงานสอบสวนว่ามีความสอดคล้องกับคุณลักษณะของพนักงานสอบสวนหรือไม่

คณะผู้วิจัยได้ทำการสำรวจจากกลุ่มตัวอย่างโดยใช้แบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง จำนวน 2 แบบ เกี่ยวกับสมรรถนะของพนักงานสอบสวน แบบที่ 1 สอบถามกับเจ้าหน้าที่ตำรวจสายงานสอบสวน กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 208 ราย และแบบที่ 2 สัมภาษณ์กับผู้ทรงคุณวุฒิ ในกระบวนการยุติธรรม ผู้บังคับบัญชา คณะกรรมการ กต.ตร. สถานีตำรวจ และผู้นำชุมชน จำนวน 86 ราย ทั้งนี้ในกลุ่มตัวอย่าง พนักงานสอบสวนได้ทำการทดสอบบุคลิกภาพ โดยใช้แบบทดสอบบุคลิกภาพ 16 PF ตามแบบมาตรฐาน และทำการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อให้ได้คำตอบตามวัตถุประสงค์ จากการศึกษาครั้งนี้มีข้อสรุปผลการวิจัยดังต่อไปนี้

1. ตัวแบบสมรรถนะของพนักงานสอบสวน ประกอบด้วย สมรรถนะหลัก และสมรรถนะประจำตำแหน่ง

1.1 **สมรรถนะหลัก** มี 5 ด้าน ได้แก่ การมุ่งผลสัมฤทธิ์ การให้บริการที่ดี ความเชี่ยวชาญในวิชาชีพการสอบสวน ความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรม และการทำงานเป็นทีม

1.1.1 **การมุ่งผลสัมฤทธิ์** คือ พยายามปฏิบัติหน้าที่ให้ถูกต้อง และเสร็จตามกำหนดระยะเวลา ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความอดทน ขยันหมั่นเพียร ตั้งใจแก้ไขปัญหาของประชาชน มีความละเอียดรอบคอบ เอาใจใส่ ตรวจสอบความถูกต้องเพื่อให้ได้งานที่มีคุณภาพ และมีการติดตามประเมินผลงานของตนเองให้เป็นไปตามเกณฑ์มาตรฐาน ตลอดจนงานได้ตามเป้าหมายที่ผู้บังคับบัญชากำหนด หรือเป้าหมายของหน่วยงานที่รับผิดชอบ

1.1.2 **การให้บริการที่ดี** คือ แสดงท่าที่เป็นมิตรและมีความสุภาพอ่อนโยนต่อประชาชนที่มาติดต่อราชการ เมื่อประชาชนมาสอบถามหรือขอคำปรึกษาเกี่ยวกับเรื่องที่ได้รับความสะดวกหรือกระทัดรัด ก็สามารถให้คำอธิบายได้อย่างชัดเจน แจ้งให้ผู้เสียหายทราบความคืบหน้าในการสอบสวน เป็นระยะ สม่ำเสมอ ประสานงานภายในหน่วยงานและกับหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้งานสอบสวนคืบหน้าและรวดเร็ว และสามารถให้บริการ ติดต่อสื่อสาร โดยใช้ความรู้และทักษะเกี่ยวกับภาษาต่างประเทศ

1.1.3 **ความเชี่ยวชาญในวิชาชีพการสอบสวน** คือ มีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับที่เกี่ยวข้อง และที่มีการปรับปรุงแก้ไขเปลี่ยนแปลง ศึกษารูปแบบ แนวโน้มการกระทำผิดรูปแบบใหม่ ๆ และวิทยาการที่ทันสมัยอย่างต่อเนื่อง มีเทคนิค ความชำนาญในงานสอบสวน สามารถแก้ไขปัญหา อุปสรรค และหาทางออกได้อย่างเหมาะสม สามารถใช้ดุลยพินิจ

ในฐานะพนักงานสอบสวนได้อย่างเหมาะสม ถูกต้องตามกฎหมาย มีการสืบค้นข้อมูล แสวงหาข้อเท็จจริง และรวบรวมพยานหลักฐานอย่างครบถ้วนจนสามารถบ่งชี้แยกแยะถึงผู้กระทำความผิดหรือผู้บริสุทธิ์ได้ และตรวจสอบข้อบกพร่อง วิธีการแก้ไข ข้อเสนอแนะในสำนวนการสอบสวนได้อย่างถูกต้องเป็นไปตามคำสั่ง ระเบียบ และกฎหมายที่เกี่ยวข้อง ตลอดจนสรุปตีความ วิเคราะห์ข้อมูลในคดีได้ตามขอบเขตของกฎหมาย

1.1.4 **ความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรม** คือ ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความสุจริต ไม่เลือกปฏิบัติไม่คำนึงถึงประโยชน์ส่วนตน ยึดมั่นในหลักกฎหมายและจรรยาบรรณแห่งวิชาชีพ คำนึงถึงสิทธิและเสรีภาพของประชาชน สร้างความน่าเชื่อถือ โดยยึดมั่นในสัจจะวาจา ไมโกหก หลอกลวง แจ้งข้อมูลหรือคำแนะนำตามข้อเท็จจริง กล้ายืนหยัดกระทำในสิ่งที่ถูกต้องตามกฎหมายและเป็นธรรม แม้อยู่ในสถานการณ์ที่ลำบากหรือก่อความไม่พึงพอใจให้แก่ผู้เสียหายประโยชน์ และปฏิบัติหน้าที่เต็มความสามารถ ด้วยความเสียสละ ทุ่มเท แม้ในสถานการณ์ที่อาจจะเสี่ยงต่อความมั่นคงในตำแหน่งหน้าที่การงานหรือต่อชีวิต

1.1.5 **การทำงานเป็นทีม** คือ ปฏิบัติหน้าที่ร่วมกับเพื่อนร่วมงานด้วยความตั้งใจ และให้ข้อมูลการทำงานที่เป็นประโยชน์ สร้างและดำรงความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน เพื่อปฏิบัติการกิจให้บรรลุเป้าหมาย ใช้ความรู้ความสามารถและรับฟังความคิดเห็นของเพื่อนร่วมทีม แก้ไขเหตุการณ์อย่างมีประสิทธิภาพ และให้ความช่วยเหลือแก่เพื่อนร่วมงานที่มีเหตุจำเป็นโดยไม่ต้องรอให้มีการร้องขอ

1.2 **สมรรถนะประจำตำแหน่ง** มี 3 ด้าน ได้แก่ การควบคุมอารมณ์ การจัดการความขัดแย้ง และการให้คำปรึกษาและการสื่อสารระหว่างบุคคล

1.2.1 **การควบคุมอารมณ์** คือ มีความสามารถในการอดทน อดกลั้น ไม่แสดงพฤติกรรมไม่สุภาพหรือไม่เหมาะสม เมื่อเผชิญความไม่เป็นมิตร หรือทำงานภายใต้สภาวะกดดัน จัดการกับความเครียดหรือความรุนแรงทางอารมณ์ของตนได้อย่างมีประสิทธิภาพ ควบคุมอารมณ์ และปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพในพื้นที่เกิดเหตุด่วน เหตุร้าย และสามารถครองสติปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างสงบ แม้รู้สึกถึงความเครียดหรือความรุนแรงทางอารมณ์ระหว่างการปฏิบัติงาน

1.2.2 **การจัดการความขัดแย้ง** คือ สามารถใช้ดุลยพินิจในการระงับข้อพิพาท หรือคลี่คลายได้อย่างถูกต้อง เหมาะสม จัดการสถานการณ์ได้อย่างมีประสิทธิภาพภายใต้สถานการณ์กดดัน เจรจาไกล่เกลี่ย แก้ไขปัญหาอย่างเหมาะสมทำให้ผู้แจ้งเหตุหรือผู้เกี่ยวข้องพึงพอใจ สร้างความน่าเชื่อถือ และไว้วางใจให้กับคู่กรณีวางตัวเป็นกลางไม่เข้าข้างฝ่ายใดฝ่ายหนึ่ง และมีทักษะการรับฟัง การพูด การเจรจา

1.2.3 **การให้คำปรึกษาและการสื่อสารระหว่างบุคคล** คือ เมื่อประชาชนมาแจ้งความ สามารถพิจารณาว่ามีความผิดเกิดขึ้นหรือไม่ อธิบายได้ถึงข้อดี ข้อเสียของแนวทางเลือกในการคลี่คลายคดีที่เกิดขึ้นได้ สามารถให้คำแนะนำหรือแก้ไขปัญหให้กับประชาชนที่มาร้องขอความช่วยเหลือ และเมื่อประชาชนมาแจ้งเหตุ ได้รับฟังอย่างตั้งใจและแสดงออกถึงความเข้าใจในปัญหาที่เกิดขึ้น

2. ความคิดเห็นของพนักงานสอบสวนสรุปว่า สมรรถนะที่จำเป็นและเหมาะสมของพนักงานสอบสวน ประกอบด้วยสมรรถนะหลัก 5 ด้าน ได้แก่ การมุ่งผลสัมฤทธิ์ การให้บริการที่ดี ความเชี่ยวชาญในวิชาชีพการสอบสวน ความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรม การทำงานเป็นทีม และสมรรถนะประจำตำแหน่ง 3 ด้าน ได้แก่ การควบคุมอารมณ์ การจัดการความขัดแย้ง การให้คำปรึกษา และการสื่อสารระหว่างบุคคล โดยมีผลคะแนนระดับความคิดเห็นในพฤติกรรมที่เป็นตัวบ่งชี้หรือแสดงออกซึ่งสมรรถนะในแต่ละด้าน ดังนี้

2.1 พฤติกรรมที่เป็นตัวบ่งชี้หรือแสดงออกซึ่งสมรรถนะด้าน “การมุ่งผลสัมฤทธิ์” ได้คะแนนระดับความคิดเห็นเฉลี่ยเท่ากับ 4.33 (ร้อยละ 86.60)

2.2 พฤติกรรมที่เป็นตัวบ่งชี้หรือแสดงออกซึ่งสมรรถนะด้าน “การให้บริการที่ดี” ได้คะแนนระดับความคิดเห็นเฉลี่ยเท่ากับ 4.10 (ร้อยละ 82.00)

2.3 พฤติกรรมที่เป็นตัวบ่งชี้หรือแสดงออกซึ่งสมรรถนะด้าน “ความเชี่ยวชาญในวิชาชีพการสอบสวน” ได้คะแนนระดับความคิดเห็นเฉลี่ยเท่ากับ 4.12 (ร้อยละ 82.40)

2.4 พฤติกรรมที่เป็นตัวบ่งชี้หรือแสดงออกซึ่งสมรรถนะด้าน “ความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรม” ได้คะแนนระดับความคิดเห็นเฉลี่ยเท่ากับ 4.52 (ร้อยละ 90.40)

2.5 พฤติกรรมที่เป็นตัวบ่งชี้หรือแสดงออกซึ่งสมรรถนะด้าน “การทำงานเป็นทีม” ได้คะแนนระดับความคิดเห็นเฉลี่ยเท่ากับ 4.42 (ร้อยละ 88.40)

2.6 พฤติกรรมที่เป็นตัวบ่งชี้หรือแสดงออกซึ่งสมรรถนะด้าน “การควบคุมอารมณ์” ได้คะแนนระดับความคิดเห็นเฉลี่ยเท่ากับ 4.25 (ร้อยละ 85.00)

2.7 พฤติกรรมที่เป็นตัวบ่งชี้หรือแสดงออกซึ่งสมรรถนะด้าน “การจัดการความขัดแย้ง” ได้คะแนนระดับความคิดเห็นเฉลี่ยเท่ากับ 4.24 (ร้อยละ 84.80)

2.8 พฤติกรรมที่เป็นตัวบ่งชี้หรือแสดงออกซึ่งสมรรถนะด้าน “การให้คำปรึกษาและการสื่อสารระหว่างบุคคล” ได้คะแนนระดับความคิดเห็นเฉลี่ยเท่ากับ 4.36 (ร้อยละ 87.20)

3. จากการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิในกระบวนการยุติธรรม ผู้บังคับบัญชา คณะกรรมการ กต.ตร.สถานีตำรวจ และผู้นำชุมชน เห็นว่าสมรรถนะของพนักงานสอบสวนที่จำเป็นและเหมาะสมสอดคล้องกับความคิดเห็นของพนักงานสอบสวน และพิจารณาจัดอันดับความสำคัญว่าสมรรถนะด้านใดมีความสำคัญมากน้อยแตกต่างกันตามความคิดเห็นของคะแนนเฉลี่ย 3 อันดับแรกคือ ด้านความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรม มีคะแนนเฉลี่ย 4.41 ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ มีคะแนนเฉลี่ย 4.32 และด้านการให้คำปรึกษาและการสื่อสารระหว่างบุคคล มีคะแนนเฉลี่ย 4.29

4. ผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคะแนนองค์ประกอบบุคลิกภาพ ทั้ง 16 ด้าน ได้แก่ A = เข้าสังคม - เก็บตัว B = เฉลียวฉลาด - ฉลาดน้อย C = ไม่หวั่นไหว - เจ้าอารมณ์ E = แสดงตัว - ถ่อมตน F = กระตือรือร้น - นิ่งเงียบ G = ยึดมั่นในกฎ - ไม่ยึดมั่นในกฎ H = กล้าแสดงออก - ซื่อาย I = ใจอ่อน - ใจแข็ง L = ซึ่สงสัย - ไว้วางใจ M = เพ้อฝัน - ตามความเป็นจริง N = ฉลาดหลักแหลม - ซื่อตรง O = หวาดหวั่น - มั่นคง Q₁ = ชอบทดลอง - ชอบอนุรักษ์ Q₂ = พึ่งพาตัวเอง - พึ่งพาผู้อื่น Q₃ = ควบคุมตัวเอง - ปล่อยปละละเลย Q₄ = เครียด - ผ่อนคลาย ผลการทดสอบบุคลิกภาพของเจ้าหน้าที่ตำรวจงานป้องกันปราบปราม พบว่า มีค่าเฉลี่ยคะแนนมาตรฐาน (Sten Score) ในองค์ประกอบบุคลิกภาพส่วนใหญ่อยู่ในระดับปานกลางหรือปกติ แต่มีบางองค์ประกอบบุคลิกภาพที่ค่าเฉลี่ยคะแนนมาตรฐานอยู่ในระดับเบี่ยงเบนจากปานกลางหรือปกติเล็กน้อย

คือ องค์ประกอบบุคลิกภาพที่อยู่ในระดับ**เพียงเบนต่ำกว่า**ปานกลางหรือปกติเล็กน้อย คือ องค์ประกอบบุคลิกภาพ M แสดงว่า พนักงานสอบสวน มีแนวโน้มชอบใช้เหตุผลที่ปฏิบัติได้ อยู่ในโลกของความเป็นจริง มีระเบียบแบบแผน ส่วนองค์ประกอบบุคลิกภาพที่อยู่ในระดับ**เพียงเบนสูงกว่า**ปานกลางหรือปกติเล็กน้อย ได้แก่ องค์ประกอบบุคลิกภาพ N แสดงว่าพนักงานสอบสวน มีแนวโน้มฉลาดมีเล่ห์เหลี่ยม มีทักษะทางสังคม และองค์ประกอบบุคลิกภาพ O แสดงว่าพนักงานสอบสวน มีแนวโน้มกังวล ไม่สบายใจ

5. การทดสอบปัจจัยด้านต่าง ๆ ของพนักงานสอบสวน ได้แก่ อายุราชการ ระดับชั้นยศ และตำแหน่ง ที่แตกต่างกันมีผลต่อบุคลิกภาพ 16 PF หรือไม่ปรากฏผล ดังนี้

5.1 พนักงานสอบสวนที่มีอายุราชการไม่เกิน 10 ปี มีองค์ประกอบบุคลิกภาพ B ค่อนข้างสูงกว่าพนักงานสอบสวนที่มีอายุราชการ 11 ปีขึ้นไป แสดงว่าพนักงานสอบสวนที่มีอายุราชการไม่เกิน 10 ปี มีแนวโน้มมีความคิดเชิงนามธรรมสูงกว่าพนักงานสอบสวนที่มีอายุ 11 ปีขึ้นไป

5.2 พนักงานสอบสวนที่มีระดับชั้นยศ พ.ต.ต. ขึ้นไป มีองค์ประกอบบุคลิกภาพ A และ Q3 ค่อนข้างสูงกว่าพนักงานสอบสวนที่มีระดับชั้นยศ ร.ต.ต. - ร.ต.อ. แสดงว่าพนักงานสอบสวนที่มีระดับชั้นยศ พ.ต.ต. ขึ้นไป มีแนวโน้มเข้ากับผู้อื่นได้ง่าย และปฏิบัติตามกฎเกณฑ์สูงกว่าพนักงานสอบสวนที่มีระดับชั้นยศ ร.ต.ต. - ร.ต.อ. และพนักงานสอบสวนที่มีระดับชั้นยศ ร.ต.ต. - ร.ต.อ. มีองค์ประกอบบุคลิกภาพ B ค่อนข้างสูงกว่าพนักงานสอบสวนที่มีระดับชั้นยศ พ.ต.ต. ขึ้นไป แสดงว่าพนักงานสอบสวนที่มีระดับชั้นยศ ร.ต.ต. - ร.ต.อ. มีแนวโน้มมีความคิดเชิงนามธรรมสูงกว่าพนักงานสอบสวนที่มีระดับชั้นยศ พ.ต.ต. ขึ้นไป

5.3 พนักงานสอบสวนที่ดำรงตำแหน่ง สว. ขึ้นไป มีองค์ประกอบบุคลิกภาพ A และ Q3 ค่อนข้างสูงกว่าพนักงานสอบสวนที่ดำรงตำแหน่ง รอง สว. แสดงว่าพนักงานสอบสวนที่ดำรงตำแหน่ง สว. ขึ้นไป มีแนวโน้มเข้ากับผู้อื่นได้ง่าย และปฏิบัติตามกฎเกณฑ์สูงกว่าพนักงานสอบสวนที่ดำรงตำแหน่ง รอง สว. และพนักงานสอบสวนที่ดำรงตำแหน่ง รอง สว. มีองค์ประกอบบุคลิกภาพ B ค่อนข้างสูงกว่าพนักงานสอบสวนที่ดำรงตำแหน่ง สว. ขึ้นไป แสดงว่าพนักงานสอบสวนที่ดำรงตำแหน่ง รอง สว. มีแนวโน้มมีความคิดเชิงนามธรรมสูงกว่าพนักงานสอบสวนที่ดำรงตำแหน่ง สว. ขึ้นไป

6. จากการทดสอบความแตกต่างขององค์ประกอบบุคลิกภาพ 16 PF ของพนักงานสอบสวน ที่มีปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ อายุราชการ ระดับชั้นยศ และตำแหน่งแตกต่างกัน ผลปรากฏว่า 1) **ปัจจัยด้านอายุราชการ**ของพนักงานสอบสวนต่างกัน มีผลต่อองค์ประกอบบุคลิกภาพ 16 PF 1 ด้านที่เป็นตัวแบบสอดคล้องกับพฤติกรรมที่เป็นตัวบ่งชี้หรือแสดงออกซึ่งสมรรถนะแตกต่างกัน ได้แก่ ด้าน B (ด้านเฉลียวฉลาด - ฉลาดน้อย) กล่าวคือ พนักงานสอบสวนอายุราชการไม่เกิน 10 ปี มีแนวโน้มทางองค์ประกอบบุคลิกภาพ ด้าน B สูงกว่าพนักงานสอบสวนที่มีอายุราชการ 11 ปีขึ้นไป ส่งผลต่อสมรรถนะทั้ง 4 ด้าน ได้แก่ ด้านการให้บริการที่ดี ด้านความเชี่ยวชาญในวิชาชีพการสอบสวน ด้านการจัดการความขัดแย้ง และด้านการให้คำปรึกษาและการสื่อสารระหว่างบุคคล 2) **ปัจจัยด้านระดับชั้นยศ**ของพนักงานสอบสวนต่างกัน มีผลต่อองค์ประกอบบุคลิกภาพ 16 PF 3 ด้านที่เป็นตัวแบบสอดคล้องกับพฤติกรรมที่เป็นตัวบ่งชี้หรือแสดงออกซึ่งสมรรถนะแตกต่างกัน ได้แก่ ด้าน A B และ Q₃ (ด้านเข้าสังคม - เก็บตัว, ด้านเฉลียวฉลาด - ฉลาดน้อย, ด้านปฏิบัติตามกฎเกณฑ์ - ไม่เคารพกฎเกณฑ์) กล่าวคือ พนักงานสอบสวนที่มีระดับชั้นยศ พ.ต.ต. ขึ้นไป มีแนวโน้มทางองค์ประกอบบุคลิกภาพ 3 ด้าน ได้แก่ A B และ Q₃ ซึ่งสัมพันธ์กับสมรรถนะทั้ง 6 ด้าน ได้แก่

ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ ด้านการให้บริการที่ดี ด้านความเชี่ยวชาญในวิชาชีพการสอบสวน ด้านความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรม ด้านการจัดการความขัดแย้ง และด้านการให้คำปรึกษาและการสื่อสารระหว่างบุคคล 3) **ปัจจัยด้านตำแหน่ง**ของพนักงานสอบสวนต่างกัน มีผลต่อองค์ประกอบบุคลิกภาพ 16 PF 3 ด้าน ที่เป็นตัวแบบสอดคล้องกับพฤติกรรมที่เป็นตัวบ่งชี้หรือแสดงออกซึ่งสมรรถนะแตกต่างกัน ได้แก่ ด้าน A B และ Q3 (ด้านเข้าสังคม - เก็บตัว, ด้านเฉลียวฉลาด - ฉลาดน้อย, ด้านปฏิบัติตามกฎเกณฑ์ - ไม่เคารพกฎเกณฑ์) กล่าวคือ พนักงานสอบสวนที่มีตำแหน่ง สว. ขึ้นไป มีแนวโน้มทางองค์ประกอบบุคลิกภาพ 3 ด้าน ได้แก่ A B และ Q3 ซึ่งสัมพันธ์กับสมรรถนะทั้ง 6 ด้าน กล่าวคือ พนักงานสอบสวนที่มีระดับชั้นยศ ร.ต.ต. - ร.ต.อ. หรือ ตำแหน่ง รอง สว. จะมีความคิดเชิงนามธรรมสูงกว่า แต่ขณะเดียวกันกลับมีแนวโน้มการเข้ากับผู้อื่น และมีแนวโน้มมีวินัยในตนเองต่ำกว่า พนักงานสอบสวนที่มีระดับชั้นยศ พ.ต.ต. หรือ ตำแหน่ง สว. ขึ้นไป

ดังนั้นการพัฒนาศักยภาพของพนักงานสอบสวน อาจจำเป็นต้องคำนึงถึงปัจจัยพื้นฐานของผู้ปฏิบัติงานอีกส่วนหนึ่ง ซึ่งเป็นส่วนสำคัญในการพัฒนาสมรรถนะเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพของการปฏิบัติงานให้สมบูรณ์มากยิ่งขึ้น จากการศึกษาวิเคราะห์ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับพื้นฐานต่อบุคคลอายุราชการของตัวผู้ปฏิบัติงาน ระดับชั้นยศ และตลอดจนตำแหน่งของตัวพนักงานสอบสวนเอง ก็มีส่วนเกี่ยวข้องกับพฤติกรรมและการแสดงออกซึ่งเป็นสมรรถนะของพนักงานสอบสวน

จากการศึกษาตามโครงการศึกษาวิจัยเพื่อพัฒนาสมรรถนะของพนักงานสอบสวน จึงสามารถสรุปข้อเสนอแนะได้ ดังนี้

1. ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

1.1 สำนักงานตำรวจแห่งชาติ ต้องคำนึงถึงพนักงานสอบสวนที่ปฏิบัติหน้าที่มาไม่น้อยกว่า 10 ปี จะต้องมีการพัฒนาความรู้ ความเข้าใจการเปลี่ยนแปลงของสังคม เทคโนโลยีให้สอดคล้องกับความเป็นจริงในปัจจุบัน ซึ่งถือเป็นปัจจัยพื้นฐานในการปฏิบัติหน้าที่ให้มีสมรรถนะตามองค์ประกอบ ซึ่งในส่วนนี้เป็นหน้าที่ของหน่วยงานในสำนักงานตำรวจแห่งชาติ ได้แก่ หน่วยงานต้นสังกัดของพนักงานสอบสวน และหน่วยงานที่ให้การศึกษาค้นคว้า ได้แก่ สถาบันส่งเสริมงานสอบสวน เป็นต้น

1.2 การพัฒนาโครงสร้างระบบแรงจูงใจในการพัฒนาสมรรถนะ โดยนำตัวแบบสมรรถนะของพนักงานสอบสวน ทั้ง 8 ด้าน จากผลการศึกษาค้นคว้า เป็นแนวทางนำไปเป็นเครื่องมือการประเมินผลการปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลต่อการพิจารณาความดีความชอบ โดยสำนักงานกำลังพัฒนาผลการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้มาใช้ในการบริหารงานทรัพยากรมนุษย์ในการกำหนดคุณลักษณะสำคัญประจำตำแหน่งของพนักงานสอบสวน ให้เหมาะสมกับพฤติกรรมบ่งชี้ให้สอดคล้องกับสมรรถนะที่กำหนดไว้ เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการปฏิบัติหน้าที่สูงสุด

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ภารกิจของสถานีตำรวจมีหลากหลายด้านทั้งความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของประชาชน การอำนวยความสะดวก การจัดการจราจร ตลอดจนการบริการสังคม ควรทำการศึกษาเพื่อหาตัวแบบของตำรวจสายงานอื่น ๆ ซึ่งเป็นสายงานหลักเพื่อพัฒนางานทุกด้านของสถานีตำรวจ

2.2 นำตัวแบบสมรรถนะในการวิจัยครั้งนี้ไปใช้ในการบริหารงาน ควรดำเนินการวิจัยเชิงทดลองในหน่วยงานระบบสถานีตำรวจเบื้องต้น เพื่อตรวจสอบผลการศึกษาให้เกิดความเชื่อมั่นก่อนนำตัวแบบสมรรถนะใช้กับทุกหน่วยงานในสำนักงานตำรวจแห่งชาติ



สารบัญ

	หน้า
คำนำ	ก
กิตติกรรมประกาศ	ข
บทสรุปผู้บริหาร	ค
สารบัญ	ง
สารบัญตาราง	จ
สารบัญแผนภาพ	ฉ
บทที่ 1 บทนำ	1
หลักการและเหตุผล	1
วัตถุประสงค์	4
ขอบเขตของการวิจัย	4
ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ	5
นิยามศัพท์ที่ใช้ในการวิจัย	5
บทที่ 2 การทบทวนวรรณกรรม	6
แนวคิดเกี่ยวกับสมรรถนะ	6
- ความเป็นมาและความหมายของสมรรถนะ	6
- ประเภทของสมรรถนะ	9
- การกำหนดสมรรถนะ	10
- การวัดสมรรถนะ	12
- การตรวจสอบสมรรถนะ	12
- การนำ competency ไปประยุกต์ใช้	13
การพัฒนาสมรรถนะหลักของข้าราชการพลเรือน	15
- แนวคิดเรื่องวิธีการเรียนรู้ที่แตกต่างกัน	18
- แนวคิดเรื่องการเรียนรู้ของผู้ใหญ่ (Andragogy)	20
- แนวคิดเรื่องการเรียนรู้ตามทฤษฎีของบลูม (Bloom's Taxonomy)	21
- การพัฒนาสมรรถนะหลักของข้าราชการพลเรือน	23
- กระบวนการในการใช้คู่มือการพัฒนาข้าราชการตามหลักสมรรถนะหลัก	26
- ปัจจัยแห่งความสำเร็จในการพัฒนาสมรรถนะหลัก	27

สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
ตำราวจกับการบริหารราชการ	28
พนักงานสอบสวน	30
- ความหมายและจรรยาบรรณของพนักงานสอบสวน	30
- อำนาจหน้าที่ของพนักงานสอบสวน	37
แบบทดสอบบุคลิกภาพ 16 Personality Factor (16 PF)	40
- องค์ประกอบของแบบทดสอบบุคลิกภาพ 16 PF	41
- แบบทดสอบบุคลิกภาพ 16 PF ฟอร์ม B	43
- ความหมายของแบบบุคลิกภาพ 16 ด้าน	44
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	46
บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย	49
รูปแบบการวิจัย	49
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	50
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	50
การเก็บข้อมูล	51
การวิเคราะห์ข้อมูล	52
บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	53
ตัวแบบสมรรถนะของพนักงานสอบสวน	54
- ตัวแบบสมรรถนะจากการสัมภาษณ์เจ้าหน้าที่ตำรวจผู้ปฏิบัติงาน	54
- แนวทางในการพัฒนาสมรรถนะของพนักงานสอบสวน	70
- ตัวแบบสมรรถนะจากการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ	74
ผลการทดสอบบุคลิกภาพของพนักงานสอบสวน	78
วิเคราะห์คุณลักษณะของพนักงานสอบสวน	80
- วิเคราะห์คุณลักษณะของพนักงานสอบสวน	80
- วิเคราะห์เพื่อนำเสนอแนวทางในการพัฒนาศักยภาพของพนักงานสอบสวน โดยเน้นสมรรถนะหลักที่จำเป็นในการปฏิบัติงาน	89

สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
บทที่ 5 สรุปและข้อเสนอแนะ	96
สรุปผลการวิจัย	96
- ตัวแบบสมรรถนะของพนักงานสอบสวน	96
- ผลการศึกษาตัวแบบสมรรถนะของพนักงานสอบสวน ตามความคิดเห็นของพนักงานสอบสวน	98
- ผลการศึกษาเกี่ยวกับแนวทางในการพัฒนาสมรรถนะของ พนักงานสอบสวน	99
- ผลการวิเคราะห์ระดับความสำคัญสมรรถนะของพนักงานสอบสวน จากการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ ในกระบวนการยุติธรรม ผู้บังคับบัญชา คณะกรรมการ กต.ตร.สถานีตำรวจ และผู้นำชุมชน	99
- ผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคะแนน องค์ประกอบบุคลิกภาพทั้ง 16 ด้าน ของพนักงานสอบสวน	100
- การเปรียบเทียบความแตกต่างขององค์ประกอบบุคลิกภาพ 16 ด้าน ของพนักงานสอบสวน	100
- การนำเสนอแนวทางในการพัฒนาศักยภาพของพนักงานสอบสวน	101
ข้อเสนอแนะ	102
- ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย	102
- ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป	102

บรรณานุกรม

ภาคผนวก

- ภาคผนวก ก** - แบบสัมภาษณ์พนักงานสอบสวน เรื่อง “ การศึกษาวิจัยเพื่อพัฒนาสมรรถนะ
ของพนักงานสอบสวน ”
- แบบสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ ในกระบวนการยุติธรรม ผู้บังคับบัญชา คณะกรรมการ
กต.ตร.สถานีตำรวจ และผู้นำชุมชน เรื่อง “ การศึกษาวิจัยเพื่อพัฒนาสมรรถนะ
ของพนักงานสอบสวน ”
- ภาคผนวก ข** - คำสั่ง ตร. ที่ 724/2560 ลง 4 ธ.ค. 2560 เรื่อง แต่งตั้งที่ปรึกษาโครงการวิจัย
สำนักงานตำรวจแห่งชาติ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2561
- รูปภาพการไปเก็บข้อมูลภาคสนาม

สารบัญตาราง

ตาราง	หน้า
ตารางที่ 2.1 การเรียนรู้ของผู้ใหญ่นั้นแตกต่างจากการเรียนรู้ของเด็ก	20
ตารางที่ 2.2 ระดับของพฤติกรรม	22
ตารางที่ 2.3 แสดงหน้าที่สำนักงาน ก.พ. หน้าที่ส่วนราชการ	23
ตารางที่ 2.4 แสดงหลักสูตรสมรรถนะหลัก	25
ตารางที่ 2.5 แสดงความหมายของแบบบุคลิกภาพ 16 ด้าน	44
ตารางที่ 2.6 แสดงความหมายของแบบบุคลิกภาพ 8 แบบ	45
ตารางที่ 4.1 แสดงรายละเอียดของแบบสอบถาม	53
ตารางที่ 4.2 แสดงข้อมูลพื้นฐานของพนักงานสอบสวน	54
ตารางที่ 4.3 แสดงระดับความคิดเห็นของพนักงานสอบสวน	60
ตารางที่ 4.4 แสดงผลการวิเคราะห์ระดับคะแนนภาพรวมของพนักงานสอบสวน	68
ตารางที่ 4.5 แสดงระดับความคิดเห็นของพนักงานสอบสวน	70
ตารางที่ 4.6 แสดงผลเปรียบเทียบความแตกต่างความคิดเห็นเกี่ยวกับ ตัวแบบสมรรถนะของพนักงานสอบสวน	72
ตารางที่ 4.7 แสดงผลการวิเคราะห์ระดับความสำคัญสมรรถนะ ของพนักงานสอบสวน	74
ตารางที่ 4.8 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคะแนนองค์ประกอบ บุคลิกภาพทั้ง 16 ด้าน ของพนักงานสอบสวน	78
ตารางที่ 4.9 แสดงผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของ คะแนนองค์ประกอบบุคลิกภาพทั้ง 16 ด้าน กับตัวแบบสมรรถนะ ของพนักงานสอบสวน	81
ตารางที่ 4.10 แสดงระดับความสำคัญเกี่ยวกับพฤติกรรมบ่งชี้หรือแสดงออกซึ่ง สมรรถนะและองค์ประกอบบุคลิกภาพทั้ง 16 ด้าน ของพนักงานสอบสวน	88
ตารางที่ 4.11 แสดงการเปรียบเทียบความแตกต่างขององค์ประกอบ บุคลิกภาพ 16 ด้าน ระหว่างพนักงานสอบสวน ที่มีอายุราชการไม่เกิน 10 ปี และ อายุราชการ 11 ปีขึ้นไป	90

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตาราง	หน้า
ตารางที่ 4.12 แสดงการเปรียบเทียบความแตกต่างขององค์ประกอบ บุคลิกภาพ 16 ด้าน ระหว่างพนักงานสอบสวน ที่มีระดับชั้นยศ ร.ต.ต. - ร.ต.อ. และ พ.ต.ต. ขึ้นไป	92
ตารางที่ 4.13 แสดงการเปรียบเทียบความแตกต่างขององค์ประกอบ บุคลิกภาพ 16 ด้าน ระหว่างพนักงานสอบสวน ที่ดำรงตำแหน่ง รอง สว. และ สว. ขึ้นไป	94



สารบัญแผนภาพ

แผนภาพ	หน้า
แผนภาพที่ 2.1 Iceberg Model ของสมรรถนะ	8
แผนภาพที่ 2.2 สมรรถนะเป็นส่วนประกอบที่เกิดขึ้นมาจากความรู้ ทักษะ เจตคติ	9
แผนภาพที่ 2.3 การกำหนดสมรรถนะ	10
แผนภาพที่ 2.4 Performance Management System	11
แผนภาพที่ 2.5 การประยุกต์ใช้ competency ในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์	14
แผนภาพที่ 2.6 แสดงสมรรถนะของตนเอง	15
แผนภาพที่ 2.7 แสดงองค์กรแห่งการเรียนรู้ (Learning Organization)	16
แผนภาพที่ 2.8 แสดงการรับฟังความคิดเห็น หรือข้อติชมของผู้อื่น (Feedback)	17
แผนภาพที่ 2.9 วิธีการเรียนรู้ (Learning Styles)	18
แผนภาพที่ 2.10 แสดงหลักสูตรฝึกอบรมกลางที่สำนักงาน ก.พ.	24

บทที่ 1

บทนำ

1.1 หลักการและเหตุผล

เมื่อวันที่ 10 สิงหาคม 2559 สำนักคณะกรรมการการเลือกตั้ง (กกต.) ได้จัดให้มีการแถลงข่าวผลการออกเสียงประชามติอย่างเป็นทางการ โดยมีนายศุภชัย สมเจริญ ประธานกรรมการการเลือกตั้ง นายบุญส่ง น้อยโสภณ ดร.ประวิช รัตนเพียร และ รศ.สมชัย ศรีสุทธิยากร กรรมการการเลือกตั้ง ร่วมแถลงผลการประชามติร่างรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. ... คะแนนเสียงที่เห็นชอบคิดเป็นร้อยละ 61.35

ร่างรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย

หมวด 16

การปฏิรูปประเทศ

ฯลฯ.....

มาตรา 258 ให้ดำเนินการปฏิรูปประเทศอย่างน้อยในด้านต่าง ๆ ให้เกิดผลดังต่อไปนี้

ฯลฯ.....

ง. ด้านกระบวนการยุติธรรม

(1) ให้มีการกำหนดระยะเวลาดำเนินงานในทุกขั้นตอนของกระบวนการยุติธรรมที่ชัดเจน เพื่อให้ประชาชนได้รับความยุติธรรมโดยไม่ล่าช้า และมีกลไกช่วยเหลือประชาชนผู้ขาดแคลนทุนทรัพย์ให้เข้าถึงกระบวนการยุติธรรมได้ รวมตลอดทั้งการสร้างกลไกช่วยเหลือประชาชนผู้ขาดแคลนทุนทรัพย์ให้เข้าถึงกระบวนการยุติธรรมได้ รวมตลอดทั้งการสร้างกลไกเพื่อให้มีการบังคับการตามกฎหมายอย่างเคร่งครัดเพื่อลดความเหลื่อมล้ำและความไม่เป็นธรรมในสังคม

(2) ปรับปรุงระบบการสอบสวนคดีอาญาให้มีการตรวจสอบและถ่วงดุลระหว่างพนักงานสอบสวนกับพนักงานอัยการอย่างเหมาะสม กำหนดระยะเวลาในการปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าหน้าที่ที่เกี่ยวข้องทุกฝ่ายให้ชัดเจนเพื่อมิให้คดีขาดอายุความ และสร้างความเชื่อมั่นในการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานสอบสวนและพนักงานอัยการในการสอบสวนคดีอาญา รวมทั้งกำหนดให้การสอบสวนต้องใช้ประโยชน์จากนิติวิทยาศาสตร์และจัดให้มีบริการทางด้านนิติวิทยาศาสตร์มากกว่าหนึ่งหน่วยงานที่มีอิสระจากกัน เพื่อให้ประชาชนได้รับบริการในการพิสูจน์ข้อเท็จจริงอย่างมีทางเลือก

(3) เสริมสร้างและพัฒนาวัฒนธรรมองค์กรขององค์กรต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องในกระบวนการยุติธรรมให้มุ่งอำนวยความสะดวกแก่ประชาชนโดยสะดวกและรวดเร็ว

(4) ดำเนินการบังคับใช้กฎหมายอย่างมีประสิทธิภาพ โดยแก้ไขปรับปรุงกฎหมายเกี่ยวกับหน้าที่ อำนาจ และภารกิจของตำรวจให้เหมาะสม และแก้ไขปรับปรุงกฎหมายเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของข้าราชการตำรวจให้เกิดประสิทธิภาพ มีหลักประกันว่าข้าราชการตำรวจจะได้รับค่าตอบแทนที่เหมาะสมได้รับความเป็นธรรมในการแต่งตั้ง และโยกย้าย และการพิจารณาบำเหน็จความชอบตามระบบคุณธรรมที่ชัดเจน ซึ่งในการพิจารณาแต่งตั้งและโยกย้ายต้องคำนึงถึงอาวุโสและความรู้ความสามารถประกอบกัน เพื่อให้ข้าราชการตำรวจสามารถปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างอิสระไม่ตกอยู่ใต้อาณัติของบุคคลใด มีประสิทธิภาพ และภาคภูมิใจการปฏิบัติหน้าที่ของตน

ข้าราชการถือเป็นกลไกสำคัญในฐานะผู้ปฏิบัติบริหารงานของแผ่นดินในการนำนโยบายของรัฐและภารกิจของส่วนราชการไปปฏิบัติให้เกิดผล จากสภาพการเปลี่ยนแปลงของสังคม ส่งผลให้ต้องมีการปฏิรูประบบราชการ โดยมุ่งปรับเปลี่ยนระบบการบริหารงานภาครัฐไปสู่ “รูปแบบการบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่” ที่เน้นการทำงาน โดยยึดผลลัพธ์เป็นหลัก ซึ่งเป็นการเปลี่ยนกระบวนการทำงานภาครัฐไปสู่การทำงานเพื่อประชาชน มีการวัดผลอย่างเป็นรูปธรรม มีความโปร่งใสในการตัดสินใจและวิธีการทำงานที่มีความรวดเร็วและคล่องตัว เพื่อสนองตอบต่อความต้องการของสังคมและประชาชน ในขณะเดียวกันการบริหารทรัพยากรบุคคลในภาครัฐ ถือเป็นสิ่งที่มีความสำคัญและท้าทาย ทำอย่างไรที่จะทำให้ข้าราชการมีความสุขในการทำงาน รวมทั้งจะสามารถรักษาบุคลากรที่มีสมรรถนะสูงไว้ในระบบราชการ (<http://www.dopa.go.th>) จึงมีแนวคิดเรื่องสมรรถนะมาใช้ในองค์กร ซึ่งภาคเอกชนได้นำแนวคิดสมรรถนะ (Competency) ไปใช้และเกิดผลสำเร็จอย่างเห็นได้ชัดเช่นกันคือ เครือปูนซิเมนต์ไทย ส่งผลให้เกิดการตื่นตัวในวงราชการ โดยได้มีแนวความคิดนี้ไปทดลองใช้ในหน่วยราชการ โดยสำนักงานข้าราชการพลเรือนได้จ้างบริษัท Hay Group เป็นที่ปรึกษาในการนำแนวคิดนี้มาใช้ในการพัฒนาข้าราชการพลเรือน โดยในระยะแรกได้ทดลองนำแนวคิดการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์โดยยึดหลักสมรรถนะ (Competency Based Human Resource Development) มาใช้ในระบบการสรรหาผู้บริหารระดับสูง (SES) ในระบบราชการไทยและกำหนดสมรรถนะของข้าราชการที่จะสรรหาในอนาคต (<http://www.charuaypontonranin.com>)

ซึ่งแนวความคิดเกี่ยวกับสมรรถนะนั้นไม่ใช่เรื่องใหม่ แต่มีแนวคิดนี้ตั้งแต่ปี พ.ศ. 2516 โดยเริ่มจากบทความของ David McClelland จากมหาวิทยาลัยฮาร์วาร์ด ได้กล่าวถึงความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะที่ดีของบุคลากรในองค์กรกับระดับทักษะ ความรู้และความสามารถ เพื่อให้ได้มาซึ่งคุณลักษณะที่ดีนั้น ซึ่งต่อมาได้มีผู้ริเริ่มนำแนวคิดดังกล่าวไปประยุกต์ใช้กับการบริหารงานบุคคลของหน่วยงานราชการในสหรัฐอเมริกา โดยการกำหนดปัจจัยพื้นฐานว่าในตำแหน่งงานหนึ่ง ๆ นั้นจะต้องมีพื้นฐานทักษะ ความรู้และความสามารถหรือพฤติกรรมใดบ้างและอยู่ในระดับที่เท่าไร จึงจะทำให้บุคลากรผู้นั้นมีคุณลักษณะที่ดีต่อการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพและได้ผลการปฏิบัติงานตรงตามวัตถุประสงค์ขององค์กร ซึ่งแต่ละองค์กรได้พยายามออกแบบสมรรถนะนั้นให้มีความเหมาะสมกับองค์กรของตน (เดชา เดชะวิวัฒนะไพศาล, 2543)

สำนักงานตำรวจแห่งชาติเป็นหน่วยงานราชการหนึ่งที่ตระหนักถึงแนวคิดดังกล่าว เพราะตำรวจมีความสำคัญต่อสังคมและกระบวนการยุติธรรม คือ การบำบัดทุกข์บำรุงสุข ให้แก่ประชาชนในสังคมและมีหน้าที่ควบคุมสังคมในฐานะผู้รักษากฎหมาย ซึ่งหมายถึงการบังคับใช้กฎหมายเพื่อคุ้มครองสังคม อาชีพตำรวจจึงมีขอบเขตกว้างขวางเกี่ยวข้องกับประชาชนตลอดเวลา สำหรับกิจการของตำรวจไทยในปัจจุบัน ได้มีการกำหนดอำนาจหน้าที่ ตาม พ.ร.บ.ตำรวจแห่งชาติ พ.ศ. 2547 ดังนี้

1. รักษาความปลอดภัยสำหรับองค์พระมหากษัตริย์ พระราชินี พระรัชทายาท ผู้สำเร็จราชการแทนพระองค์ พระบรมวงศานุวงศ์ ผู้แทนพระองค์ และพระราชอาคันตุกะ
2. ดูแลควบคุมและกำกับกรปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจซึ่งปฏิบัติการตามประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความอาญา
3. ป้องกันและปราบปรามการกระทำความผิดทางอาญา

4. รักษาความสงบเรียบร้อย ความปลอดภัยของประชาชนและความมั่นคงของราชอาณาจักร
5. ปฏิบัติการอื่นใดตามที่กฎหมายกำหนดให้เป็นอำนาจหน้าที่ของข้าราชการตำรวจหรือสำนักงานตำรวจแห่งชาติ
6. ช่วยเหลือการพัฒนาประเทศตามที่นายกรัฐมนตรีมอบหมาย
7. ปฏิบัติการอื่นใดเพื่อส่งเสริมและสนับสนุนให้การปฏิบัติการตามอำนาจหน้าที่ตาม (๑) (๒) (๓) (๔) หรือ (๕) เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ

งานอำนวยความยุติธรรมถือเป็นงานที่มีความสำคัญ เมื่อคดีอาญาเกิดขึ้น บุคคลที่ประชาชนจะต้องเข้าแจ้งความร้องทุกข์ก็คือ พนักงานสอบสวน ซึ่งพนักงานสอบสวนมีหน้าที่ต้องสอบปากคำเก็บรวบรวมพยานหลักฐานต่าง ๆ สรุปลำนวนการสอบสวนส่งฟ้องศาล ซึ่งเป็นไปตามกระบวนการยุติธรรม ขั้นตอนของกระบวนการยุติธรรมจึงเริ่มต้นที่พนักงานสอบสวนเป็นคนแรก ดังนั้น การสอบสวนจึงเป็นการรวบรวมพยานหลักฐานเพื่อนำเอาตัวผู้กระทำความผิด เข้าสู่กระบวนการยุติธรรมโดยมีหลักเกณฑ์ วิธีการ รูปแบบ ระเบียบ ข้อกำหนด และเงื่อนไขต่าง ๆ ที่กำหนดไว้ในกฎหมาย โดยเฉพาะที่ระบุไว้ในรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย ประมวลกฎหมายอาญา ระเบียบและคำสั่งต่าง ๆ เพื่อเสริมสร้างความเป็นธรรมให้แก่ประชาชน ทั้งฝ่ายผู้เสียหายและผู้ที่ถูกกล่าวหา

ความรับผิดชอบของพนักงานสอบสวนในขั้นตอนการสอบสวนเริ่มจากการรับคำร้องทุกข์ การสืบสวน ตรวจสอบ จับกุม ควบคุม สอบปากคำ นำตัวผู้ต้องหาไปฝากขังต่อศาล อีกทั้งต้องมีการควบคุมพยานต่าง ๆ ด้วย ถึงแม้ว่าพนักงานสอบสวนได้สรุปลำนวนการสอบสวนส่งไปให้พนักงานอัยการแล้วก็ตาม ก็ต้องดูแลพยานให้ดีโดยหากมีการสืบพยานในชั้นศาล พนักงานสอบสวนจะต้องสามารถที่จะนำตัวพยานมาสืบต่อศาลให้ได้ หากไม่สามารถนำตัวมาศาลได้ พนักงานสอบสวนจะต้องถูกพิจารณาข้อบกพร่อง ทำให้ศาลไม่สามารถที่จะเอาผิดกับผู้ต้องหาได้ ทำให้ศาลต้องปล่อยตัวผู้ต้องหาหรือผู้ถูกกล่าวหาได้ ก็ทำให้ผู้ต้องหาเหล่านั้นกลับไปกระทำความผิดซ้ำอีก

พนักงานสอบสวนซึ่งนอกจากจะมีบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบในการดำเนินการสอบสวนคดีอาญาทุกประเภทแล้วจะต้องรวบรวมพยานหลักฐานที่เกี่ยวข้อง จับกุม สอบสวน และประสานงานกับหน่วยงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องอีกด้วย พนักงานสอบสวนเป็นผู้ที่อยู่เบื้องหลังความสำเร็จในการสืบสวนติดตามจับกุมตัวผู้ต้องหาเพื่อนำเข้าสู่กระบวนการยุติธรรม โดยทำการสอบสวนและฟ้องผู้ต้องหาเหล่านั้นให้ศาลลงโทษ ส่งผลให้เกิดอาชญากรรมลดลงและเกิดความสงบในสังคม

พนักงานสอบสวนจึงเป็นด่านแรกของกระบวนการยุติธรรมที่จะมีบทบาทอย่างมากในการอำนวยความยุติธรรมให้มีความสะดวกรวดเร็ว และเที่ยงธรรม การบังคับใช้กฎหมายก็จะบรรลุตามวัตถุประสงค์ ซึ่งตรงกันข้ามหากพนักงานสอบสวนไม่สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพแล้ว ย่อมจะก่อให้เกิดผลเสียหายต่อสังคมโดยรวมได้ ในการดำเนินการตามหน้าที่ของพนักงานสอบสวนนั้น มักจะถูกวิพากษ์วิจารณ์อยู่เสมอ เพราะขั้นตอนการปฏิบัติหน้าที่ที่จะต้องกระทบต่อสิทธิเสรีภาพของบุคคล เช่น การตรวจค้นจับกุม คุมขัง เป็นต้น จากสภาวะสังคมปัจจุบันที่อาชญากรรมมีแนวโน้มสูงขึ้นเรื่อย ๆ ทั้งในด้านปริมาณและความรุนแรงนั้นส่งผลกระทบต่อการทำงานของพนักงานสอบสวนทั้งสิ้น

และเมื่อพิจารณาถึงตำแหน่งพนักงานสอบสวนแล้วจะพบว่า เป็นตำแหน่งที่มีความรับผิดชอบมาก โอกาสที่จะเกิดความผิดพลาดในการปฏิบัติงานย่อมมากตามไปด้วย ดังนั้น พฤติกรรมของพนักงานสอบสวน ในด้านลบที่ปรากฏเป็นข่าวทางสื่อมวลชนอยู่ในความสนใจของประชาชนตลอดไม่ว่าจะเป็นการใช้ ความก้าวร้าวกับผู้ต้องหาหรือกับประชาชน การข่มขู่ใช้อำนาจบังคับในทางไม่ถูกต้อง การเรียกรับเงิน หรือสิ่งตอบแทนเพื่อช่วยเหลือในคดีหรือการรับสินบน เป็นต้น ในขณะที่การหย่อนประสิทธิภาพ ของการทำงาน การบกพร่องในหน้าที่ การค้างของสำนวน การทำการสอบสวนล่าช้าหรือทำสำนวนอ่อน อ่อนเป็นเหตุให้ผู้ต้องหาหลุดพ้นจากการดำเนินคดีถือเป็นสาเหตุที่ทำให้ประชาชนผิดหวัง ในการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานสอบสวนทั้งนำไปสู่การเสริมสร้างทัศนคติที่ไม่ดีต่อภาพพจน์ ตำรวจด้วย (บุญน้อย ถิ่นขอม, 2543 : 2)

ปัจจุบันเป็นที่ยอมรับกันว่าองค์การชั้นนำต่าง ๆ ทั้งในและต่างประเทศ ทั้งองค์กร ภาครัฐและเอกชนได้นำแนวคิดการพัฒนาสมรรถนะมาใช้เพื่อการพัฒนาศักยภาพที่แฝงอยู่ในตัวบุคคล ให้ปรากฏเด่นชัดออกมาเพื่อใช้ในการทำงานให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผล สนับสนุนวิสัยทัศน์ วัตถุประสงค์ กลยุทธ์ขององค์กรมากที่สุด และเป็นกรอบในการสร้างวัฒนธรรมขององค์กร และเป็นเครื่องมือในการบริหารพัฒนา เพิ่มขีดความสามารถของบุคลากรในองค์กร ทั้งในแง่การคัดเลือก บุคคล การวางแผนพัฒนาฝึกอบรม การโยกย้ายตำแหน่งงานและการประเมินผลการปฏิบัติงาน ดังนั้น การศึกษาวิจัยเพื่อพัฒนาสมรรถนะของพนักงานสอบสวน จึงเป็นจุดเริ่มต้นที่จะวางพื้นฐาน และปรับทิศทางการพัฒนาบุคลากรและองค์กรให้มีการเรียนรู้และพัฒนาอย่างต่อเนื่องรวมทั้ง สามารถนำไปปรับใช้สำหรับการกำหนดสมรรถนะในงานให้กับส่วนงานอื่น ๆ ในองค์กรต่อไป

1.2 วัตถุประสงค์

- 1.2.1 เพื่อศึกษาวิธีการกำหนดสมรรถนะของพนักงานสอบสวน ของสำนักงานตำรวจแห่งชาติ
- 1.2.2 เพื่อกำหนดสมรรถนะหลัก (Core Competency) และขีดความสามารถในงานที่จำเป็น สำหรับพนักงานสอบสวน สำนักงานตำรวจแห่งชาติ
- 1.2.3 เพื่อนำเสนอแนวทางในการพัฒนาศักยภาพของพนักงานสอบสวน สำนักงานตำรวจแห่งชาติ โดยเน้นสมรรถนะหลักที่จำเป็นในการปฏิบัติงาน
- 1.2.4 เพื่อเป็นการทดสอบสมรรถนะหลักของพนักงานสอบสวนว่ามีความสอดคล้องกับ คุณลักษณะของพนักงานสอบสวนหรือไม่

1.3 ขอบเขตของการวิจัย

การศึกษาครั้งนี้เป็นการสำรวจเพื่อพัฒนาสมรรถนะของพนักงานสอบสวน โดยมีขอบเขต ด้านเนื้อหา ขอบเขตด้านวิธีการวิจัย และขอบเขตด้านประชากร ดังนี้

- 1.3.1 **ขอบเขตด้านเนื้อหา** เป็นการศึกษาเพื่อกำหนดสมรรถนะหลัก (Core Competency) ของพนักงานสอบสวน ของสำนักงานตำรวจแห่งชาติ
- 1.3.2 **ขอบเขตด้านวิธีการวิจัย** เป็นการศึกษาประยุกต์ โดยใช้เทคนิคการวิจัยแบบผสมผสาน ระหว่างเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ
- 1.3.3 **ขอบเขตด้านประชากร** ดำเนินการศึกษากับกลุ่มเป้าหมาย 1. พนักงานสอบสวน สำนักงานตำรวจแห่งชาติ 2. ผู้ทรงคุณวุฒิ ได้แก่ เจ้าหน้าที่หน่วยงานในกระบวนการยุติธรรม และผู้บังคับบัญชา สำนักงานตำรวจแห่งชาติ 3. ภาคประชาชน ได้แก่ คณะกรรมการ กต.ตร. สถานีตำรวจ และผู้นำชุมชน

1.4 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1.4.1 เพื่อทราบถึงสมรรถนะหลัก (Core Competency) และสมรรถนะของงาน (Functional Competency) ของพนักงานสอบสวน สำนักงานตำรวจแห่งชาติ

1.4.2 เพื่อใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาสมรรถนะงานในสายงานอื่น ๆ ของสำนักงานตำรวจแห่งชาติ

1.4.3 นำผลการวิจัยที่ได้มาเป็นข้อมูลในการพัฒนา ปรับปรุง แก้ไขระเบียบการปฏิบัติให้เกิดความเหมาะสมและเอื้อต่อการปฏิบัติงานจริง

1.4.4 นำผลการวิจัยมาใช้กำหนดการเลื่อนตำแหน่งของพนักงานสอบสวน (แบบเลื่อนไหล) ได้อย่างมีมาตรฐานมากยิ่งขึ้น

1.4.5 นำผลการวิจัยมาใช้ในการกำหนดหลักสูตรการฝึกอบรม และการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานสอบสวน

1.5 นิยามศัพท์ที่ใช้ในการวิจัย

สมรรถนะ (Competency) หมายถึง คุณลักษณะเชิงพฤติกรรมที่เป็นผลมาจากความรู้ ทักษะ/ความสามารถและคุณลักษณะอื่น ๆ ที่ทำให้บุคคลสามารถสร้างผลงานได้โดดเด่นกว่าเพื่อนร่วมงานอื่น ๆ ในองค์กร กล่าวคือ การที่บุคคลจะแสดงสมรรถนะใดสมรรถนะหนึ่งได้ มักจะต้องมีองค์ประกอบของทั้งความรู้ ทักษะ/ความสามารถ และคุณลักษณะอื่น ๆ

พนักงานสอบสวน (Inquiry Officer) ตามประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความอาญา มาตรา 2 (6) (ป.วิ.อ. ม.2 (6)) พนักงานสอบสวน หมายความว่า เจ้าพนักงานซึ่งกฎหมาย ให้มีอำนาจ และหน้าที่ทำการสอบสวน

การสอบสวน (Investigate) ตามประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความอาญา มาตรา 2 (11) (ป.วิ.อ. ม.2 (11)) หมายความว่า การรวบรวมพยานหลักฐาน และการดำเนินการทั้งหลายอื่น ตามบทบัญญัติแห่งประมวลกฎหมายนี้ ซึ่งพนักงานสอบสวนได้ทำไปเกี่ยวกับความผิดที่กล่าวหา เพื่อที่จะทราบข้อเท็จจริงหรือการพิสูจน์ความผิด และเพื่อจะเอาตัวผู้กระทำความผิดมาฟ้องโทษ

บทที่ 2

การทบทวนวรรณกรรม

การนำเสนอการทบทวนวรรณกรรมเกี่ยวกับการพัฒนาสมรรถนะและแนวทางกำหนดพฤติกรรมบ่งชี้สมรรถนะของพนักงานสอบสวน ตลอดจนพัฒนารูปแบบการประเมินผลสมรรถนะของพนักงานสอบสวน คณะผู้วิจัยจึงได้ศึกษาค้นคว้าเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องโดยมีรายละเอียดดังนี้

- 2.1 แนวคิดเกี่ยวกับสมรรถนะ
- 2.2 การพัฒนาสมรรถนะหลักของข้าราชการพลเรือน
- 2.3 ตำรวจกับการบริหารราชการ
- 2.4 พนักงานสอบสวน
- 2.5 แบบทดสอบบุคลิกภาพ 16 Personality Factor (16 PF)
- 2.6 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

2.1 แนวคิดเกี่ยวกับสมรรถนะ

สมรรถนะ (Competency) เป็นปัจจัยในการทำงานที่เพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันให้แก่องค์กร โดยเฉพาะการเพิ่มขีดความสามารถในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ เพราะสมรรถนะเป็นปัจจัยช่วยให้พัฒนาศักยภาพของบุคลากรเพื่อให้ส่งผลไปสู่การพัฒนาองค์กร

องค์กรต่าง ๆ จึงพยายามเอาสมรรถนะมาใช้เป็นปัจจัยในการบริหารองค์กรในด้านต่าง ๆ เช่น การบริหารทรัพยากรมนุษย์ การพัฒนาหลักสูตร การพัฒนางานบริการ หรือการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหาร เป็นต้น ดังนั้นเพื่อให้มองเห็นกรอบความคิดและแนวความคิดเบื้องต้นเกี่ยวกับสมรรถนะ จึงจะกล่าวถึงความเป็นมาและความหมาย องค์ประกอบประเภทของสมรรถนะ การกำหนดสมรรถนะ การวัดสมรรถนะ และการประยุกต์ใช้สมรรถนะ

ความเป็นมาและความหมายของสมรรถนะ

แนวคิดเกี่ยวกับสมรรถนะเริ่มจากการนำเสนอบทความทางวิชาการของ เดวิด แมคเคลแลนด์ (David C. McClelland) นักจิตวิทยาแห่งมหาวิทยาลัยฮาร์วาร์ด เมื่อปี ค.ศ. 1960 ซึ่งกล่าวถึงความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะที่ดีของบุคคล (Excellent Performer) ในองค์กรกับระดับทักษะความรู้ความสามารถ โดยกล่าวว่าการวัด IQ และการทดสอบบุคลิกภาพ ยังไม่เหมาะสมในการทำนายความสามารถ หรือสมรรถนะของบุคคลได้ เพราะไม่ได้สะท้อนความสามารถที่แท้จริงออกมาได้

ในปี ค.ศ. 1970 US State Department ได้ติดต่อบริษัท McBer ซึ่ง แมคเคลแลนด์ เป็นผู้บริหารอยู่ เพื่อให้หาเครื่องมือชนิดใหม่ที่สามารถทำนายผลการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ได้อย่างแม่นยำ แทนแบบทดสอบเก่า ซึ่งไม่สัมพันธ์กับผลการปฏิบัติงาน เนื่องจากคนได้คะแนนดีแต่ปฏิบัติงานไม่ประสบผลสำเร็จ จึงต้องเปลี่ยนแปลงวิธีการใหม่ แมคเคลแลนด์ ได้เขียนบทความ “Testing for competence rather than for intelligence” ในวารสาร American Psychologist เพื่อเผยแพร่แนวคิดและสร้างแบบประเมินแบบใหม่ที่เรียกว่า Behavioral Event Interview (BEI) เป็นเครื่องมือประเมินที่ค้นหาผู้ที่มีผลการปฏิบัติงานดี ซึ่ง แมคเคลแลนด์ เรียกว่า สมรรถนะ (Competency)

ในปัจจุบันองค์การของเอกชนชั้นนำได้นำแนวคิดสมรรถนะไปใช้เป็นเครื่องมือในการบริหารงานมากขึ้น และยอมรับว่าเป็นเครื่องมือสมัยใหม่ที่องค์การต้องได้รับความพึงพอใจอยู่ในระดับต้น ๆ มีการสำรวจพบว่ามี 708 บริษัททั่วโลกนำ Core Competency เป็น 1 ใน 25 เครื่องมือที่ได้รับความนิยมเป็นอันดับ 3 รองจาก Corporate Code of Ethics และ Strategic Planning แสดงว่า Core Competency จะมีบทบาทสำคัญที่จะเข้าไปช่วยให้งานบริหารประสบความสำเร็จ จึงมีผู้สนใจศึกษาแนวคิดเกี่ยวกับการนำหลักการของสมรรถนะมาปรับใช้เพิ่มมากขึ้น

หน่วยงานของรัฐและเอกชนของไทยหลายหน่วยงานได้ให้ความสนใจนำมาใช้ เช่น บริษัทปูนซีเมนต์ไทย การปิโตรเลียมแห่งประเทศไทย และสำนักงานข้าราชการพลเรือน เป็นต้น

สำหรับความหมายของสมรรถนะมีการให้ความหมายไว้หลายนัย ดังจะยกตัวอย่างการให้ความหมาย ดังนี้

สมรรถนะ คือ กลุ่มของความรู้ (Knowledge) ทักษะ (Skills) และคุณลักษณะ (Attributes) ที่เกี่ยวข้องกัน ซึ่งมีผลกระทบต่องานหลักของตำแหน่งงานหนึ่ง ๆ โดยกลุ่มความรู้ ทักษะ และคุณลักษณะดังกล่าวสัมพันธ์กับผลงานของตำแหน่งงานนั้น ๆ และสามารถวัดผลเทียบกับมาตรฐานที่เป็นที่ยอมรับและเป็นสิ่งที่สามารถเสริมสร้างขึ้นได้โดยผ่านการฝึกอบรมและการพัฒนาบุคลากรให้เหมาะสมกับหน้าที่

สมรรถนะ คือ บุคลิกลักษณะที่ซ่อนอยู่ภายในปัจเจกบุคคล ซึ่งสามารถผลักดันให้ปัจเจกบุคคลนั้นสร้างผลการปฏิบัติงานที่ดี หรือตามเกณฑ์ที่กำหนดในงานที่ตนรับผิดชอบ

สรุปคานิยามของสมรรถนะไว้ว่า สมรรถนะ คือ คุณลักษณะของบุคคล ซึ่งได้แก่ ความรู้ ทักษะ ความสามารถ และคุณสมบัติต่าง ๆ อันได้แก่ ค่านิยม จริยธรรม บุคลิกภาพ คุณลักษณะทางกายภาพ และอื่น ๆ ซึ่งจำเป็นและสอดคล้องกับความเหมาะสมกับองค์การ โดยเฉพาะอย่างยิ่งต้องสามารถจำแนกได้ว่าผู้ที่จะประสบความสำเร็จในการทำงานได้ต้องมีคุณลักษณะเด่น ๆ อะไรหรือลักษณะสำคัญ ๆ อะไรบ้าง หรือกล่าวอีกนัยหนึ่งคือ สาเหตุที่ทำงานแล้วไม่ประสบความสำเร็จเพราะขาดคุณลักษณะบางประการคือ อะไร เป็นต้น

จากที่กล่าวข้างต้นสรุปได้ว่า สมรรถนะจึงเป็น ความรู้ ทักษะ และคุณลักษณะที่จำเป็นของบุคคลในการทำงานให้ประสบความสำเร็จ มีผลงานได้ตามเกณฑ์หรือมาตรฐานที่กำหนดหรือสูงกว่าองค์ประกอบของสมรรถนะ

หลักสมรรถนะ มี 5 ส่วนคือ

1. ความรู้ (Knowledge) คือ ความรู้เฉพาะในเรื่องที่ต้องรู้ เป็นความรู้ที่เป็นสาระสำคัญ เช่น ความรู้ด้านเครื่องยนต์ เป็นต้น

2. ทักษะ (Skill) คือ สิ่งที่ต้องการให้ทำได้อย่างมีประสิทธิภาพ เช่น ทักษะทางคอมพิวเตอร์ ทักษะทางการถ่ายทอดความรู้ เป็นต้น ทักษะที่เกิดได้นั้นมาจากพื้นฐานทางความรู้ และสามารถปฏิบัติได้อย่างแคล่วคล่องว่องไว

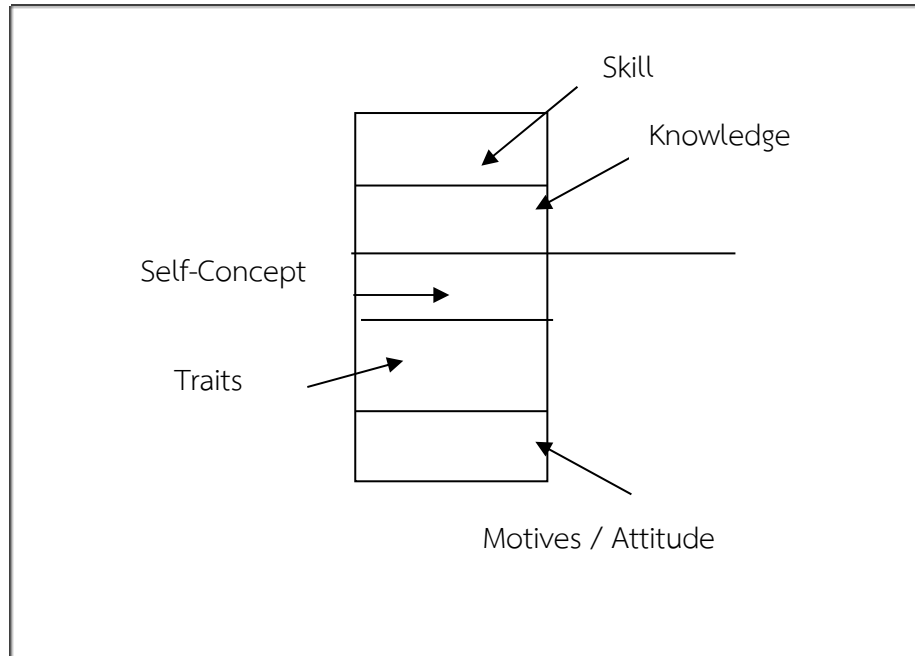
3. ความคิดเห็นเกี่ยวกับตนเอง (Self – Concept) คือ เจตคติ ค่านิยม และความคิดเห็นเกี่ยวกับภาพลักษณ์ของตน หรือสิ่งที่บุคคลเชื่อว่าตนเองเป็น เช่น ความมั่นใจในตนเอง เป็นต้น

4. บุคลิกลักษณะประจำตัวของบุคคล (Traits) เป็นสิ่งที่อธิบายถึงบุคคลนั้น เช่น คนที่น่าเชื่อถือและไว้วางใจได้ หรือมีลักษณะเป็นผู้นำ เป็นต้น

5. แรงจูงใจ/เจตคติ (Motives/Attitude) เป็นแรงจูงใจ หรือแรงขับภายใน ซึ่งทำให้บุคคลแสดงพฤติกรรมที่มุ่งไปสู่เป้าหมายหรือมุ่งสู่ความสำเร็จ เป็นต้น

ทั้ง 5 ส่วนดังกล่าวข้างต้นแสดงความสัมพันธ์ในเชิงอธิบายเปรียบเทียบดังภาพ

แผนภาพที่ 2.1 Iceberg Model ของสมรรถนะ



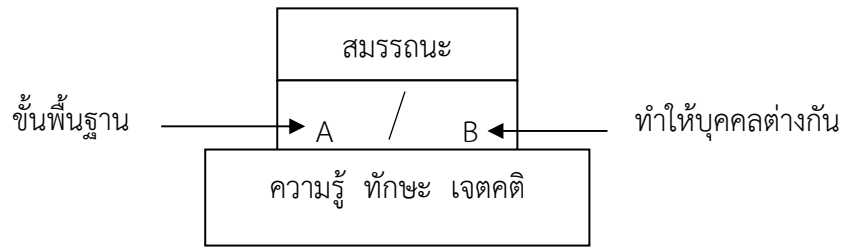
ที่มา : M.Poorkiani, M.Beheshtifar and M.Nekoie Moghadam (2010)

จากภาพจะพบว่า Skill และ Knowledge อยู่ส่วนบน หมายถึงว่า ทั้ง Skill และ Knowledge สามารถพัฒนาขึ้นได้ไม่ยาก จะโดยวิธีการศึกษาค้นคว้าหรือประสบการณ์ตรงและมีการฝึกฝนจนเกิดความชำนาญ

จากแนวคิดของแมคเคิลแลนดนั้น สกอตต์ บี พารี เห็นควรจะรวมส่วนประกอบที่เป็นความคิดเกี่ยวกับตนเอง คุณลักษณะและแรงจูงใจเข้าเป็นกลุ่มเรียกว่า คุณลักษณะ (Attributes)

ดังนั้น บางครั้งเมื่อพูดถึงองค์ประกอบของสมรรถนะจึงมีเพียง 3 ส่วนคือ ความรู้ ทักษะ และคุณลักษณะ ซึ่งตามที่เสนอของแมคเคิลแลนดกล่าวว่า (สุกัญญา รัศมีธรรมโชติ 2004 : 48) สมรรถนะเป็นส่วนประกอบขึ้นมาจากความรู้ ทักษะ และเจตคติ/แรงจูงใจ หรือ ความรู้ ทักษะ และเจตคติ/แรงจูงใจ ก่อให้เกิดสมรรถนะ ดังภาพที่ 2

แผนภาพที่ 2.2 สมรรถนะเป็นส่วนประกอบที่เกิดขึ้นมาจากความรู้ ทักษะ เจตคติ



ที่มา : สุกัญญา รัศมีธรรมโชติ 2004 : 48

จากภาพ ความรู้ ทักษะ และเจตคติไม่ใช่สมรรถนะแต่เป็นส่วนหนึ่งที่ทำให้เกิดสมรรถนะ

ดังนั้น ความรู้ใด ๆ จะไม่เป็นสมรรถนะ แต่ถ้าเป็นความรู้ที่สามารถนำมาใช้ให้เกิดกิจกรรมจนประสบความสำเร็จถือว่าเป็นส่วนหนึ่งของสมรรถนะ สมรรถนะในที่นี้จึงหมายถึงพฤติกรรมที่ก่อให้เกิดผลงานสูงสุดนั้น ตัวอย่างเช่น ความรู้ในการขับรถ ถือเป็นความรู้ แต่ถ้านำความรู้มาทำหน้าที่เป็นผู้สอนขับรถและมีรายได้จากส่วนนี้ ถือเป็นสมรรถนะ

ในการทำงานเดียวกัน ความสามารถในการก่อสร้างบ้านถือว่าเป็นทักษะ แต่ความสามารถในการสร้างบ้านและนำเสนอให้เกิดความแตกต่างจากคู่แข่งได้ถือว่าเป็นสมรรถนะ หรือในกรณีเจตคติ/แรงจูงใจก็เช่นเดียวกันก็ไม่ใช่สมรรถนะ แต่สิ่งจูงใจให้เกิดพลังทำงานสำเร็จตรงตามเวลาหรือเรียกว่ากำหนดหรือดีกว่ามาตรฐานถือว่าเป็นสมรรถนะ

สมรรถนะตามนัยดังกล่าวข้างต้นสามารถแบ่งออกได้เป็น 2 กลุ่มคือ

1. สมรรถนะขั้นพื้นฐาน (Threshold Competencies) หมายถึง ความรู้ หรือทักษะพื้นฐานที่จำเป็นของบุคคลที่ต้องมีเพื่อให้สามารถที่จะทำงานที่สูงกว่า หรือซับซ้อนกว่าได้ เช่น สมรรถนะในการพูด การเขียน เป็นต้น
2. สมรรถนะที่ทำให้เกิดความแตกต่าง (Differentiating Competencies) หมายถึง ปัจจัยที่ทำให้บุคคลมีผลการทำงานที่ดีกว่าหรือสูงกว่ามาตรฐานคนทั่วไปจึงทำให้เกิดผลสำเร็จที่แตกต่างกัน

ประเภทของสมรรถนะ

สมรรถนะสามารถจำแนกได้เป็น 5 ประเภท คือ

1. สมรรถนะส่วนบุคคล (Personal Competencies) หมายถึง สมรรถนะที่แต่ละคนมีความสามารถเฉพาะตัว คนอื่นไม่สามารถลอกเลียนแบบได้ เช่น การต่อสู้ป้องกันตัวของจาพนม นักแสดงชื่อดังในหนังเรื่อง “ต้มยำกุ้ง” ความสามารถของนักดนตรี นักกายกรรม และนักกีฬา เป็นต้น ลักษณะเหล่านี้ยากที่จะเลียนแบบ หรือต้องมีความพยายามสูงมาก
2. สมรรถนะเฉพาะงาน (Job Competencies) หมายถึง สมรรถนะของบุคคลกับการทำงานในตำแหน่ง หรือบทบาทเฉพาะตัว เช่น อาชีพนักสำรวจก็ต้องมีความสามารถในการวิเคราะห์ตัวเลข การคิดคำนวณ ความสามารถในการทำบัญชี เป็นต้น
3. สมรรถนะองค์การ (Organization Competencies) หมายถึง ความสามารถพิเศษเฉพาะองค์การนั้นเท่านั้น เช่น บริษัท เนชั่นเนล (ประเทศไทย) จำกัด เป็นบริษัทที่มีความสามารถในการผลิตเครื่องใช้ไฟฟ้า บริษัทฟอร์ด (มอเตอร์) จำกัด มีความสามารถในการผลิตรถยนต์ หรือ บริษัท ที โอ เอ (ประเทศไทย) จำกัด มีความสามารถในการผลิตสี เป็นต้น

4. สมรรถนะหลัก (Core Competencies) หมายถึง ความสามารถสำคัญที่บุคคลต้องมีหรือต้องทำเพื่อให้บรรลุผลตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ เช่น พนักงานเลขานุการสำนักงานต้องมีสมรรถนะหลักคือ การใช้คอมพิวเตอร์ได้ ติดต่อประสานงานได้ดี เป็นต้น หรือผู้จัดการบริษัทต้องมีสมรรถนะหลักคือ การสื่อสาร การวางแผน การบริหารจัดการ และการทำงานเป็นทีม เป็นต้น

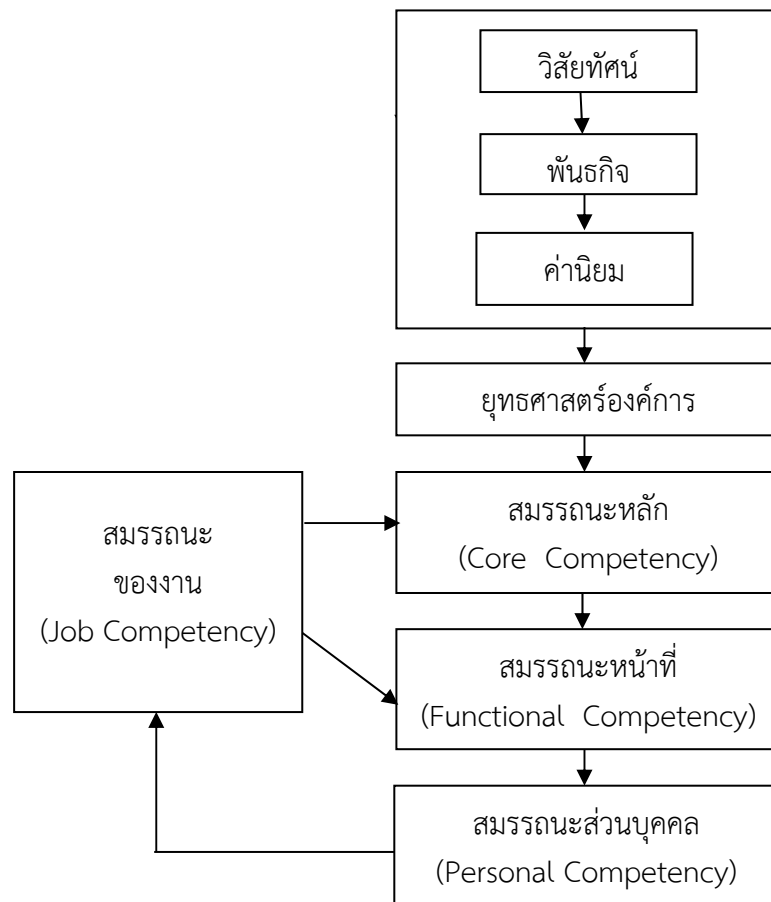
5. สมรรถนะในงาน (Functional Competencies) หมายถึง ความสามารถของบุคคลที่มีตามหน้าที่ที่รับผิดชอบ ตำแหน่งหน้าที่อาจเหมือนแต่ความสามารถตามหน้าที่ต่างกัน เช่น ข้าราชการตำรวจเหมือนกันแต่มีความสามารถต่างกัน บางคนมีสมรรถนะทางการสืบสวนสอบสวน บางคนมีสมรรถนะทางการปราบปราม เป็นต้น

การกำหนดสมรรถนะ

การกำหนดสมรรถนะ หรือการสร้างรูปแบบสมรรถนะ (Competency Model) สามารถกำหนดได้ดังนี้ (อานนท์ ศักดิ์วีระวิชัย 2547 : 62 ; สุกัญญา รัศมีธรรมโชติ 2004 : 50 – 51 ; 58 – 59)

ในการกำหนดสมรรถนะจะเริ่มจากการนำวิสัยทัศน์ (Vision) พันธกิจ (Mission) ค่านิยม (Values) ขององค์กรมาเป็นแนวทางในการกำหนดสมรรถนะ ดังภาพ

แผนภาพที่ 2.3 การกำหนดสมรรถนะ



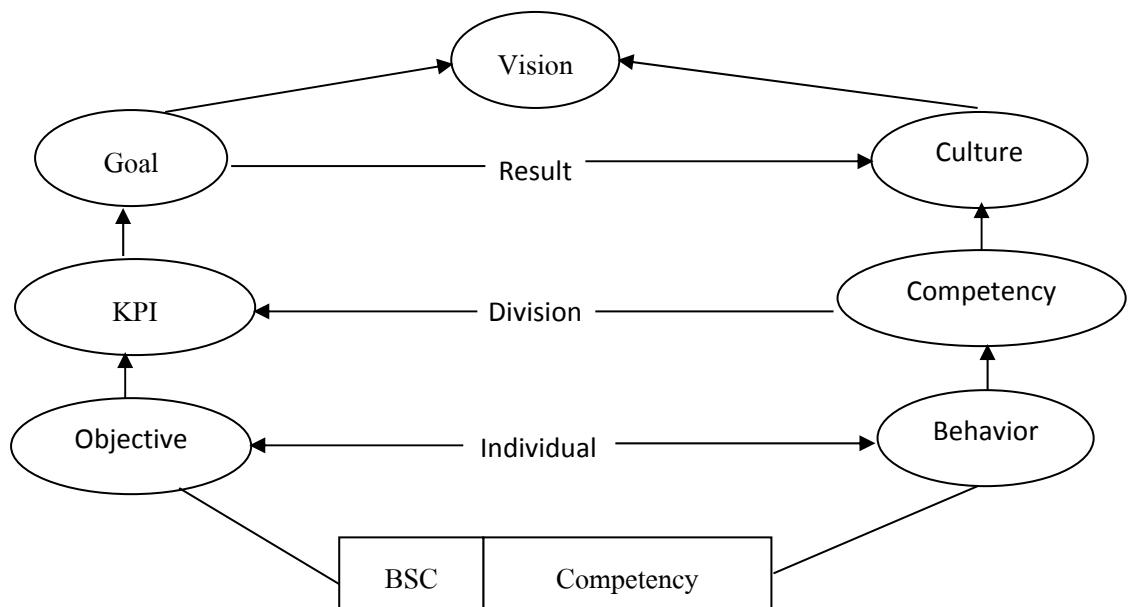
ที่มา : ดร.วิทยา อินทร์สอน, ปัทมาพร ท่อชู และ ผศ.ดร.สุชอังกณมา แกลงกันท์ (2539)

จากภาพจะเห็นความสอดคล้องไปในทิศทางที่ต่อเนื่องกันของสมรรถนะที่จะช่วยให้งานเป็นไปด้วยดี (Alignment) ซึ่งเริ่มจาก วิสัยทัศน์ พันธกิจ หรือค่านิยม สู่เป้าหมายขององค์กร มากำหนดเป็นกลยุทธ์ขององค์กร จากนั้นมาพิจารณาถึงสมรรถนะหลักที่จะทำให้บรรลุเป้าหมายขององค์กรมีอะไรบ้างจะใช้ความรู้ ทักษะ และคุณลักษณะอะไรที่จะผลักดันให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร

จากสมรรถนะหลักก็มาพิจารณาสมรรถนะของหน้าที่ของบุคคลในองค์กรตามตำแหน่งต่าง ๆ ซึ่งจะต้องสอดคล้องกับสมรรถนะของบุคคล สมรรถนะของบุคคลกับสมรรถนะหน้าที่จะไปในทางเดียวกัน งานต่าง ๆ ก็จะไปในทางเดียวกัน

ถ้ามองในทิศทางกลับกัน สมรรถนะหลักจะมาจากสมรรถนะของแต่ละคน ดังนั้นถ้าจะให้ ลีกลงในรายละเอียดสู่การปฏิบัติสามารถนำหลัก Balance Scorecard และหลักของการกำหนด ตัวชี้วัดผลการปฏิบัติงาน (KPI) มาใช้ดึงความสัมพันธ์ในระบบบริหารในแผนภาพที่ 2.4

แผนภาพที่ 2.4 Performance Management System



ที่มา : สถาบันเพิ่มผลผลิตแห่งชาติ, 2545

ในการกำหนดสมรรถนะอาจกำหนดได้ในอีกแนวทางอื่น ๆ อีก เช่น

1. การใช้ผลงานวิจัยมากำหนดเป็นสมรรถนะ เช่น การสำรวจว่าการเป็นบุคคลมาดำรงตำแหน่งหรือทำหน้าที่นั้น ๆ มีสมรรถนะหลักอะไรบ้าง ผลจากการวิจัยก็จะทำให้ได้สมรรถนะที่เรียกว่า Generic Model หรือรูปแบบทั่วไป

อีกประการหนึ่งอาจกำหนดสมรรถนะจากงานที่เรียกว่า Job/Task Analysis หมายถึง การกำหนดสมรรถนะโดยการวิเคราะห์ตำแหน่งต่าง ๆ มาออกแบบสมรรถนะ ซึ่งเหมาะสำหรับการคัดเลือกคนเข้ามาสู่งาน หรือการปรับปรุงผลผลิตใหม่ ก็กำหนดสมรรถนะของบุคคลที่จะทำงานให้ได้ผลผลิตตามต้องการ

วิธีการกำหนดสมรรถนะในวิธีการหลักนี้จะรวดเร็ว และสะดวก แต่จะไม่เห็นความเชื่อมโยงต่างกับรูปแบบแรกที่ยังมองเห็นความเชื่อมโยง แต่จะเสียเวลามาก และอาจหลงทางได้

ตัวอย่างสมรรถนะ

1. สมรรถนะส่วนบุคคล ได้แก่ การติดต่อสื่อสาร ความมั่นใจตนเอง ความคิดสร้างสรรค์ และการสร้างนวัตกรรม เป็นต้น
2. สมรรถนะของผู้จัดการ ได้แก่ การติดต่อสื่อสาร การวางแผน และการบริหารงาน การทำงานเป็นทีม ความสามารถเชิงกลยุทธ์ ความสามารถด้านต่างประเทศ ความสามารถในการจัดการตนเอง เป็นต้น

การวัดสมรรถนะ

การวัดสมรรถนะทำได้ค่อนข้างลำบาก จึงอาศัยวิธีการหรือใช้เครื่องมือบางชนิดเพื่อวัดสมรรถนะของบุคคล ดังนี้

1. ประวัติการทำงานของบุคคลว่าทำอะไรบ้าง มีความรู้ ทักษะ หรือความสามารถอะไร เคยมีประสบการณ์อะไรมาบ้าง จากประวัติการทำงานทำให้ได้ข้อมูลส่วนบุคคล
2. ผลประเมินการปฏิบัติงาน (Performance Appraisal) ซึ่งจะเป็นข้อมูลเกี่ยวกับการปฏิบัติงานใน 2 ลักษณะ คือ
 - 2.1 ผลการปฏิบัติที่เป็นเนื้องาน (Task Performance) เป็นการทำงานที่ได้เนื้องานแท้ ๆ
 - 2.2 ผลงานการปฏิบัติที่ไม่ใช่เนื้องาน แต่เป็นบริบทของเนื้องาน (Contextual Performance) ได้แก่ ลักษณะพฤติกรรมของคนปฏิบัติงาน เช่น การมีน้ำใจเสียสละช่วยเหลือคนอื่น เป็นต้น
 - 2.3 ผลการสัมภาษณ์ (Interview) ได้แก่ ข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์ อาจจะเป็นการสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง คือ กำหนดคำถามสัมภาษณ์ไว้แล้วสัมภาษณ์ตามที่กำหนดประเด็นไว้ กับการสัมภาษณ์แบบไม่มีโครงสร้าง คือ สอบถามตามสถานการณ์ คล้ายกับเป็นการพูดคุยกันธรรมดา ๆ แต่ผู้สัมภาษณ์จะต้องเตรียมคำถามไว้ในใจ โดยใช้กระบวนการสนทนาให้ผู้ถูกสัมภาษณ์สบายใจ ให้ข้อมูลที่ตรงกับสภาพจริงมากที่สุด
 - 2.4 ศูนย์ประเมิน (Assessment Center) จะเป็นศูนย์รวมเทคนิคการวัดทางจิตวิทยาหลาย ๆ อย่างเข้าด้วยกัน รวมทั้งการสนทนากลุ่มแบบไม่มีหัวหน้ากลุ่มรวมอยู่ด้วยในศูนย์นี้
 - 2.5 360 Degree Feedback หมายถึง การประเมินรอบด้าน ได้แก่ การประเมินจากเพื่อนร่วมงาน ผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา และลูกค้า เพื่อตรวจสอบความรู้ ทักษะ และคุณลักษณะ

การตรวจสอบสมรรถนะ

การตรวจสอบสมรรถนะว่าพฤติกรรมที่เกิดขึ้นนั้นเป็นสมรรถนะที่ต้องการหรือไม่ มีข้อสังเกตดังนี้

1. เป็นพฤติกรรมที่สังเกตได้ อธิบายได้
2. สามารถลอกเลียนแบบได้
3. มีผลกระทบต่อความก้าวหน้าขององค์กร
4. เป็นพฤติกรรมที่สามารถนำไปใช้ได้หลายสถานการณ์
5. เป็นพฤติกรรมที่ต้องเกิดขึ้นบ่อย ๆ

การนำ Competency ไปประยุกต์ใช้

1. การนำ Competency ไปประยุกต์ใช้ในการจัดการทรัพยากรมนุษย์ (HR) สามารถทำได้หลายประการ คือ

1.1 การวางแผนทรัพยากรมนุษย์ (Human Resource Planning) จะเป็นการวางแผนทรัพยากรมนุษย์ทั้งความต้องการเกี่ยวกับตำแหน่ง ซึ่งจะต้องเกี่ยวข้องกับการกำหนด Competency ในแต่ละตำแหน่ง เพื่อให้ทราบว่าในองค์กรมีคนที่เหมาะสมจะต้องมี Competency ใดบ้าง เพื่อให้สอดคล้องกับการวางกลยุทธ์ขององค์กร

1.2 การตีค่างานและการบริหารค่าจ้างและเงินเดือน (Job Evaluation of Wage and Salary Administration) Competency สามารถนำมาใช้ในการกำหนดค่างาน (Compensable Factor) เช่นวิธีการ Point Method โดยการกำหนดปัจจัยแล้วให้คะแนนว่าแต่ละปัจจัยมีความจำเป็นต้องใช้ในตำแหน่งงานนั้น ๆ มากน้อยเพียงใด เป็นต้น

1.3 การสรรหาและการคัดเลือก (Recruitment and Selection) เมื่อมีการ Competency ไว้แล้ว การสรรหาพนักงานก็ต้องให้สอดคล้องกับ Competency ตรงกับตำแหน่งงาน

1.4 การบรรจุตำแหน่ง ก็ควรคำนึงถึง Competency ของผู้ที่มีคุณสมบัติเหมาะสมหรือมีความสามารถตรงตามตำแหน่งที่ต้องการ

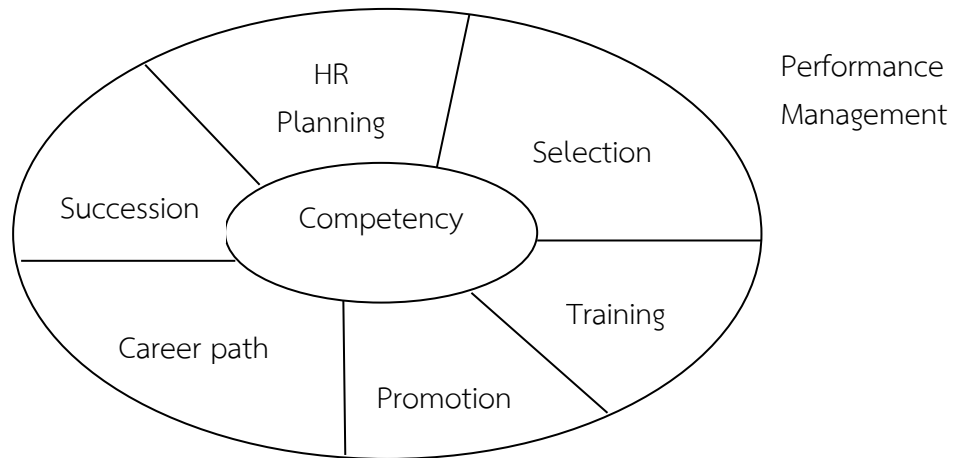
1.5 การฝึกอบรมและพัฒนา (Training and Development) การฝึกอบรมและพัฒนาก็ดำเนินการฝึกอบรมให้สอดคล้องกับ Competency ของบุคลากรให้เต็มขีดสุดของแต่ละคน

1.6 การวางแผนสายอาชีพและการสืบทอดตำแหน่ง (Career Planning and Succession Planning) องค์กรจะต้องวางแผนเส้นทางอาชีพ (Career Path) ในแต่ละเส้นทางที่แต่ละคนก้าวเดินไปในแต่ละขั้นตอนนั้นต้องมี Competency อะไรบ้าง องค์กรจะช่วยเหลือให้ก้าวหน้าได้อย่างไร และตนเองจะต้องพัฒนาอย่างไร ในองค์กรจะต้องมีการสร้างบุคคลขึ้นมาแทนในตำแหน่งบริหารเป็นการสืบทอด จะต้องมีการพัฒนาสมรรถนะอย่างไร และต้องมีการวัด Competency เพื่อนำไปสู่การพัฒนาอย่างไร ซึ่งจะนำไปสู่กระบวนการฝึกอบรมต่อไป

1.7 การโยกย้าย การเลิกจ้าง การเลื่อนตำแหน่ง (Rotation Termination and Promotion) การทราบ Competency ของแต่ละคนทำให้สามารถบริหารงานบุคคลเกี่ยวกับการโยกย้าย การเลิกจ้าง และการเลื่อนตำแหน่งได้ง่ายและเหมาะสม

1.8 การจัดการผลการปฏิบัติงาน (Performance Management) เป็นการนำหลักการจัดการทางคุณภาพที่เรียกว่า วงจรคุณภาพ PDCA มาใช้ในการวางแผนทรัพยากรมนุษย์ ตั้งแต่การวางแผนที่ต้องคำนึงถึง Competency ของแต่ละคนวางแผนคนให้เหมาะกับงานและความสามารถ รวมทั้งการติดตามการทำงาน และการประเมินผลก็พิจารณาจาก Competency เป็นสำคัญ และนำผลที่ได้ไปปรับปรุงต่อไป

แผนภาพที่ 2.5 การประยุกต์ใช้ Competency ในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์



ที่มา : www.thailandindustry.com

2. การประยุกต์ Competency ไปใช้ในการพัฒนาหลักสูตร

แนวทางในการประยุกต์ Competency ไปใช้ในการพัฒนาหลักสูตร อาจดำเนินการ
ดังนี้

2.1 แต่งตั้งหรือกำหนดให้มีผู้รับผิดชอบการพัฒนาหลักสูตรขึ้นมาชุดหนึ่งเรียกว่า คณะกรรมการพัฒนาหลักสูตรที่ใช้ Competency เป็นฐาน ซึ่งทำหน้าที่ควบคุมติดตามการพัฒนา Core Competency และ Core Products

2.2 คัดเลือกผู้เชี่ยวชาญโดยเฉพาะผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย (Stakeholder) ผู้ประกอบการ และนักวิชาการ โดยเฉพาะผู้เชี่ยวชาญด้านพัฒนาหลักสูตร และผู้เชี่ยวชาญด้านกำหนด Competency มาช่วยกำหนดความสามารถเกี่ยวกับหน้าที่ของงาน โดยการระดมสมองวิเคราะห์ หน้าที่หลัก (Functional Analysis) เพื่อคัดเลือกหน้าที่หลัก วัตถุประสงค์หลักของงานตามเนื้อหาของงานนั้น ๆ

2.3 เทคนิคที่ใช้ในการวิเคราะห์ปัญหาสำคัญ อาจใช้วิธีการที่เรียกว่า (Critical Incident Technique) ได้แก่ การมอบหมายให้ระบุปัญหาที่เกิดขึ้นในการปฏิบัติงาน และตอบปัญหาเป็นข้อ ๆ นำคำตอบมาสรุปรวมเป็นหน้าที่หลัก

2.4 การกำหนด Core Competency ซึ่งเป็นความสามารถหลักที่เป็นความรู้ ทักษะ และลักษณะต่าง ๆ รวมทั้งนวัตกรรม จนทำให้เกิดเอกลักษณ์ที่โดดเด่นขององค์กร ในการกำหนด Core Competency ผู้บริหารระดับสูงที่จะวางยุทธศาสตร์ และกำหนดคุณลักษณะ ทักษะ และความรู้หลัก เพื่อนำไปสู่การกำหนดคุณลักษณะของอาชีพ เพื่อการออกแบบหลักสูตรให้รองรับ Competency

2.5 ออกแบบหลักสูตรเพื่อให้รองรับ Competency และนำไปสู่การวิพากษ์หลักสูตร โดยผู้เชี่ยวชาญหรือผู้ทรงคุณวุฒิ จากกรอบเกณฑ์มาตรฐานหลักสูตรของกระทรวงศึกษาธิการ

2.6 กำหนดแนวการสอนโดยพิจารณาจาก Competency เป็นหลัก

2.7 นำหลักสูตรไปใช้และประเมินผล

2.2 การพัฒนาสมรรถนะหลักของข้าราชการพลเรือน

ต้นแบบสมรรถนะและแผนการพัฒนาเป็นเพียงหนึ่งปัจจัยที่ส่งเสริมการพัฒนาศักยภาพของแต่ละบุคคลเท่านั้น ยังมีปัจจัยอื่นอีกดังต่อไปนี้

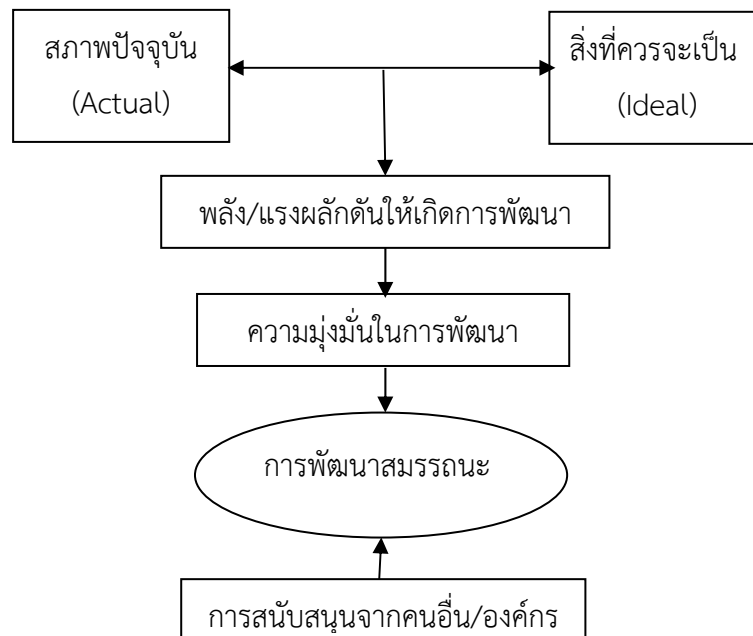
2.2.1 แนวคิดเรื่องปัจจัยในการพัฒนาสมรรถนะ

ปัจจัยที่ 1 ผู้พัฒนาและผู้รับการพัฒนาจะต้องเข้าใจความรู้ ทักษะ หรือสมรรถนะรายการนั้น ๆ (Aware) ดังนั้นในแต่ละหลักสูตรการพัฒนาต้องมีความเข้าใจความหมายหรือคำจำกัดความของสมรรถนะหลักตามพจนานุกรมที่กำหนดขึ้น

ปัจจัยที่ 2 ผู้พัฒนาและผู้รับการพัฒนาต้องสามารถระบุได้ว่าพฤติกรรมที่แสดงออกเป็นสมรรถนะหลักใด (Focus) เนื่องจากในเชิงทฤษฎี หากไม่สามารถสังเกตสิ่งที่เกิดขึ้นอยู่รอบ ๆ ตัว การเรียนรู้จากการเก็บข้อมูลและการนำพฤติกรรมมาปฏิบัติ/แสดงซ้ำ ก็จะเป็นไปได้ยากขึ้นด้วย ซึ่งแนวคิดนี้ก็สอดคล้องกับแนวคิดของนักวิจัย Dr. Albert Bandura ซึ่งกล่าวว่า ผู้รับการพัฒนา จะเกิดการเรียนรู้ที่แท้จริงจากการประมวลผลของเหตุการณ์หรือผลลัพธ์ที่เกิดขึ้น

ปัจจัยที่ 3 ผู้รับการพัฒนาด้านความสามารถประเมินตัวเองได้ว่ามีสมรรถนะหลักอยู่ในระดับใด (Self – Assessment) ทฤษฎีในการจูงใจกล่าวว่า ผู้รับการพัฒนา หากไม่เกิดแรงผลักดันจากภายใน (Self – Motivation) ซึ่งแรงขับภายในจะเกิดจากการประเมินตนเองแล้วพบว่าเกิดความแตกต่างระหว่างสิ่งที่องค์กรคาดหวังกับสมรรถนะของตนเองมีอยู่ (ตามรูปด้านล่าง) หลังจากนั้น จึงนำไปสู่การพัฒนา โดยองค์กรมีหน้าที่ในการสนับสนุนเท่านั้น

แผนภาพที่ 2.6 แสดงสมรรถนะของตนเอง

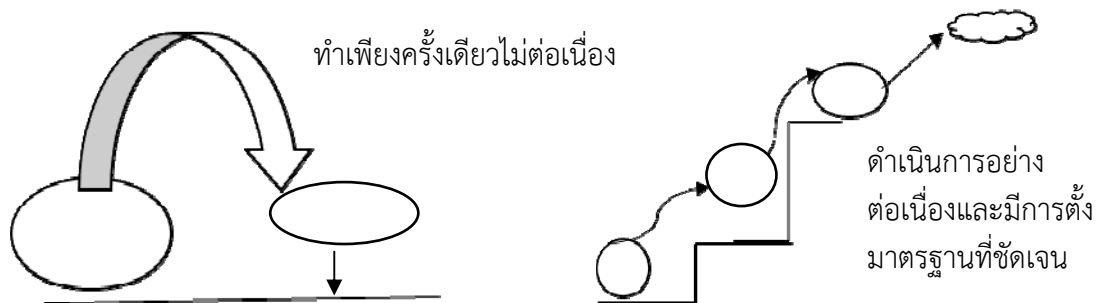


ที่มา : สำนักงาน ก.พ., 2523

จากหลักการดังกล่าวนี้ ทำให้คู่มือการพัฒนาสมรรถนะหลัก เน้นการจัดทำแนวทางในการจัดทำแผนพัฒนารายบุคคล (Individual Development Plan – IDP) เพื่อให้ผู้รับการพัฒนามีโอกาสในการเลือกแนวทางพัฒนาตนเอง

ปัจจัยที่ 4 ผู้รับการพัฒนาต้องมีการฝึกฝนสมรรถนะหลักนั้น ๆ จนเป็นนิสัย (Practice) เนื่องจากการพัฒนาสมรรถนะอย่างมีประสิทธิภาพนั้นต้องอย่างต่อเนื่องและสม่ำเสมอ การพัฒนาและปรับปรุงไม่ควรทำเป็นครั้งคราวเหมือนกับ “การกระโดด” แล้วสุดท้ายก็กลับสู่ที่เดิม แต่ควรเป็นการปรับปรุงการพัฒนาที่ถาวร และเป็นขั้นเป็นตอนเหมือนกับ “การขึ้นบันได” บุคคลและองค์กรสามารถทำให้เกิดขึ้นได้ด้วยการจัดการประเมินและการพัฒนาสมรรถนะอย่างต่อเนื่อง โดยจะต้องมีการสร้างมาตรฐาน (หรือการสร้างขั้นบันได) อย่างถาวร ว่าได้สนับสนุนให้บุคลากรขององค์กรเติบโตไปในทิศทางใด ด้วยกระบวนการใด อย่างไรก็ตาม มาตรฐานที่ดีจะเกิดขึ้นได้จากการมีระบบการบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพ ผสมผสานกับการมีการติดตาม ทบทวน และประเมินผลเพื่อพัฒนาและการปรับปรุงสร้างมาตรฐานที่ดีขึ้นต่อไปอย่างสม่ำเสมอ (เปรียบเสมือนการสร้างขั้นบันไดที่สูงขึ้นอีกหนึ่งขั้น) ซึ่งจะเป็นการส่งเสริมและสนับสนุนให้องค์กรเป็น “องค์กรแห่งการเรียนรู้ (Learning Organization)” ดังภาพนี้

แผนภาพที่ 2.7 แสดงองค์กรแห่งการเรียนรู้ (Learning Organization)

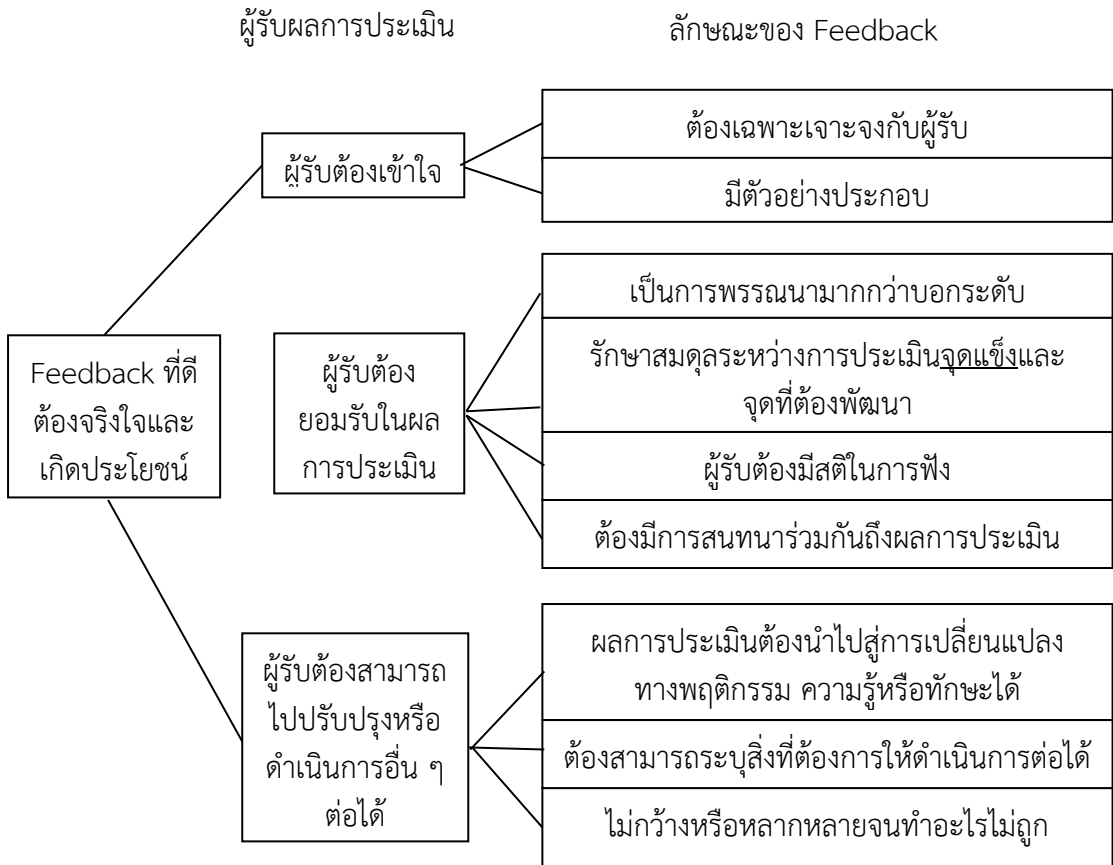


ที่มา : สำนักงาน ก.พ., 2523

จากหลักดังกล่าวนี้ ทำให้คู่มือการพัฒนาสมรรถนะหลักเน้นการพัฒนาในรูปแบบ เช่น การฝึกอบรม การอ่านหนังสือ การมอบหมายงาน ฯลฯ เป็นต้น ทั้งนี้เพื่อให้การพัฒนาทำได้หลายรูปแบบอย่างต่อเนื่อง

ปัจจัยที่ 5 จะต้องมีการรับฟังความคิดเห็น หรือข้อติชมของผู้อื่น (Feedback) อย่างสม่ำเสมอเพื่อการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง โดยความคิดเห็น หรือข้อติชมที่มีประโยชน์จะมีลักษณะดังนี้

แผนภาพที่ 2.8 แสดงการรับฟังความคิดเห็น หรือข้อติชมของผู้อื่น (Feedback)



ที่มา : สำนักงาน ก.พ., 2523

ปัจจัยที่ 6 การสอนงาน (Coaching) การสอนงาน จะเกิดประโยชน์แก่ผู้สอน กล่าวคือ

- 1) ทำให้ความรู้เพิ่มขึ้นเนื่องจากการสอนอื่นทำให้มีการสังเคราะห์และสรุปความรู้ที่มีอยู่มาใช้ให้เกิดประโยชน์อย่างสูงสุด และในที่สุดก็จะเป็นการสร้างผู้เชี่ยวชาญในความรู้นั้น ๆ ที่เพิ่มขึ้น
- 2) ได้เรียนรู้เพิ่มเติมจากกระบวนการเรียนรู้ของคนอื่น โดยทั่วไปผู้รับการสอนมักมีคำถามหรือข้อสงสัยที่ทำให้ต้องพยายามหาคำตอบที่หลากหลายกับบุคคลหลากหลายรูปแบบ ซึ่งผลลัพธ์ก็คือผู้สอนก็สามารถเพิ่มประสบการณ์ในการประยุกต์ความรู้ของตนเองมากขึ้น
- 3) เพิ่มการเรียนรู้จากสไตล์การเรียนรู้ของผู้อื่น กล่าวคือ การเรียนรู้ที่แตกต่างกันของแต่ละบุคคลจะทำให้มุมมองในการเรียนรู้ของผู้สอนขยายมากขึ้นได้

โดยสรุปจากแนวคิดเรื่องปัจจัยการพัฒนาสมรรถนะจึงส่งผลต่อการพัฒนาสมรรถนะหลักของข้าราชการพลเรือน กล่าวคือ

- ควรให้ข้าราชการพลเรือนผู้รับการพัฒนามีความเข้าใจสมรรถนะหลักอย่างชัดเจนก่อนการพัฒนา ซึ่งอาจดำเนินการโดยการเล่าหรืออธิบายสมรรถนะหลักให้ฟังตรง ๆ หรือการนำบางตอนของภาพยนตร์หรือเหตุการณ์ที่เป็นตัวอย่างที่ดีมาประกอบการอธิบายสมรรถนะ และระดับของสมรรถนะแต่ละรายการมีการพัฒนา

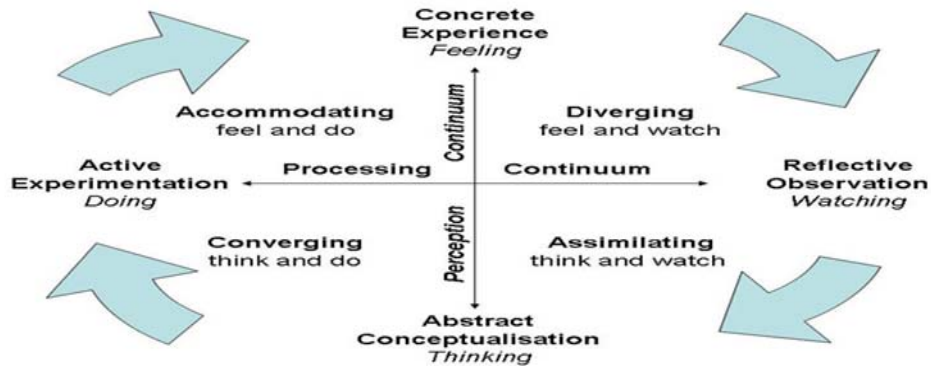
- ควรให้ข้าราชการพลเรือนมีโอกาสตัดสินใจหรือวางแผนด้วยตนเองว่าจะพัฒนาหลักรายการใดก่อนเป็นอันดับแรก เนื่องจากการพัฒนาต้องมาจากความต้องการภายในของผู้รับการพัฒนา โดยอาจมีกระบวนการสนับสนุนการดำเนินการนี้ด้วยการตั้งคำถามกับผู้รับการพัฒนา ว่าสมรรถนะหลักตัวใดที่จะช่วยให้บรรลุเป้าหมายในการทำงานในปัจจุบันหรืออนาคตได้ดีที่สุด
- ควรให้โอกาสหรือควรมีการมอบหมายงานที่เกี่ยวข้องกับสมรรถนะหลักที่ต้องการให้พัฒนา ภายใต้การกำกับดูแลของผู้บังคับบัญชา ทั้งนี้เพื่อให้เกิดการพัฒนาและฝึกฝนในสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยและเอื้อต่อการพัฒนา
- การให้ผู้รับการพัฒนาที่ประสบความสำเร็จในการพัฒนาสมรรถนะหลักเป็นผู้สอนงานแก่บุคคลอื่นจะช่วยให้เกิดการสังเคราะห์พัฒนาสมรรถนะในงานสูงขึ้นได้

แนวคิดเรื่องวิธีการเรียนรู้ที่แตกต่างกัน

ทฤษฎีของ Dr. David Kolb กล่าวว่าบุคคลมีกระบวนการในการเรียนรู้ที่แตกต่างกันตามวิธีการเรียนรู้ (Learning Styles) ดังรูป ดังนั้นการพัฒนาสมรรถนะของบุคลากรจึงควรปรับให้เหมาะสมและสอดคล้องกับวิธีการเรียนรู้ที่แตกต่างกัน

แผนภาพที่ 2.9 วิธีการเรียนรู้ (Learning Styles)

Kolb's learning styles



ที่มา : สำนักงาน ก.พ., 2523

โดยทฤษฎีได้แบ่งวิธีการเรียนรู้ ออกเป็น 4 ลักษณะ ดังนี้

ประเภทที่ 1 Accommodator

- ผู้รับการพัฒนาในรูปแบบนี้จะเรียนรู้จากการสะสมประสบการณ์ร่วมกับการพบปะผู้คน และลงมือกระทำ นอกจากนั้น ยังมักใช้สัญชาตญาณ และการลองผิดลองถูกในการทำงาน (Intuitive : Trial and Error) เพื่อพัฒนาตนเอง
- การพัฒนาผู้รับการพัฒนาในรูปแบบนี้ควรจะเน้นการเปิดโอกาสให้ลงมือทำ (Hand - on Activities) และแลกเปลี่ยนเรียนรู้กันในกลุ่ม นอกจากนั้น การมอบหมายงานในสถานการณ์ที่แตกต่างไปจากเดิม จะช่วยให้ผู้รับการพัฒนาในรูปแบบนี้ได้ประโยชน์สูงสุด

ประเภทที่ 2 Diverger

- ผู้รับการพัฒนารูปแบบนี้จะเรียนรู้จากการใช้ประสาทสัมผัส (เช่น การสังเกต การสำรวจ เป็นต้น) และการสังสมประสบการณ์ร่วมกับการพบปะผู้คน นอกจากนั้นยังใช้จินตนาการ และมุมมองที่หลากหลายในการทำงานเพื่อพัฒนาตนเอง

- การพัฒนาผู้รับการพัฒนารูปแบบนี้ควรจะเน้นการเปิดโอกาสให้มองต่างมุมหรือการออกความเห็น (Brainstorm) และแลกเปลี่ยนเรียนรู้กันในกลุ่ม เพื่อให้เกิดการเรียนรู้ทั้งในเชิงทฤษฎี องค์ความรู้ ทักษะ หรือสมรรถนะหลักต่าง ๆ นอกจากนั้น การมอบหมายงานด้วยการแสดงตัวอย่าง หรือกรณีศึกษา จะช่วยให้ผู้รับการพัฒนารูปแบบนี้ได้ประโยชน์สูงสุด

ประเภทที่ 3 Converger

- ผู้รับการพัฒนารูปแบบนี้จากการเรียนรู้จากการศึกษาแนวทฤษฎี (Abstract Conceptualization) และการลงมือทำจริง นอกจากนั้น ยังมักใช้การคิดวิเคราะห์ (Analytical Thinking) และตั้งสมมติฐานในการทำงานที่พัฒนาตนเอง

- การพัฒนาผู้รับการพัฒนารูปแบบนี้ควรจะเน้นเปิดโอกาสให้ลงมือทำ (Hand - on Activities) และแก้ไขปัญหาจากสถานการณ์สมมติที่กำหนดขึ้น นอกจากนั้น การฝึกอบรมที่เน้นการเปลี่ยนความคิดให้เป็นแนวทางที่ปฏิบัติจริงได้ (Practical Application) จะมีผลต่อการพัฒนาผู้รับการพัฒนารูปแบบนี้ได้ นอกจากนั้น การมอบหมายงานที่ต้องนำสมรรถนะหลักที่เรียนรู้มาประยุกต์ใช้ให้เกิดผลผลิตนั้น จะช่วยให้ผู้รับการพัฒนารูปแบบนี้ได้ประโยชน์สูงสุด

ประเภทที่ 4 Assimilator

- ผู้รับการพัฒนารูปแบบนี้จะเรียนรู้จากการศึกษาแนวคิดทฤษฎี (Abstract Conceptualization) และการใช้ประสาทสัมผัส (เช่น การสังเกต การสำรวจ เป็นต้น) นอกจากนั้น ยังอาศัยการมองภาพองค์รวม (Conceptualization) และการเชื่อมต่อภาพหรือเหตุการณ์ที่สังเกตเห็นในการทำงานเพื่อพัฒนาตนเอง

- การพัฒนาผู้รับการพัฒนารูปแบบนี้ควรจะเน้นทฤษฎี แนวคิดหรือต้นแบบที่อยู่เบื้องหลังเพื่อให้เกิดการเรียนรู้ที่เหมาะสม นอกจากนั้นการให้แสดงความเห็น (Brainstorm) และการเปลี่ยนแปลงหรือเรียนรู้ระหว่างการฝึกอบรม เพื่อนำไปสู่ข้อสรุปหรือแนวคิดใหม่ ๆ ซึ่งจะมีผลอย่างมากต่อผู้รับการพัฒนาในรูปแบบนี้ นอกจากนั้นการมอบหมายหน้าที่เน้นการทำงานร่วมกับผู้มีความเชี่ยวชาญในสมรรถนะนั้น ๆ จะให้ผู้รับการพัฒนารูปแบบนี้ได้ประโยชน์สูงสุด

โดยสรุป แนวคิดเรื่องวิธีการเรียนรู้ที่แตกต่างกันจึงมีผลต่อการพัฒนาสมรรถนะหลักของข้าราชการพลเรือน กล่าวคือ ส่วนราชการควรจัดให้มีทางเลือกหลากหลายกับผู้รับการพัฒนาสมรรถนะหลัก รูปแบบเช่น

- การจัดทำหลักสูตรการสัมมนา (Workshop) หรือการฝึกอบรม
- การให้ฝึกปฏิบัติจริง (On - the - job Training) เช่น การมอบหมายงาน การสับเปลี่ยนหมุนเวียนโครงการเฉพาะกิจ เป็นต้น
- การดูงาน
- การศึกษาด้วยตนเอง เช่น การอ่านหนังสือ การดูวิดีโอ หรือสารคดี เป็นต้น
- การสอนงาน (Coaching)

อย่างไรก็ดี จากผลการวิจัยพบว่าการฝึกปฏิบัติงานจะมีผลต่อการพัฒนาสมรรถนะสูงสุด เนื่องจากในการมอบหมายงานจะทำให้ผู้รับการพัฒนารู้จักความถนัดในการเรียนรู้งานได้อย่างถูกต้อง และเกิดประโยชน์สูงสุด ทั้งนี้ต้องตั้งอยู่บนสมมติฐานที่ว่าผู้มอบหมายงานสามารถสอนหรือมอบหมายงานที่เหมาะสมกับรูปแบบการเรียนรู้ของผู้รับการพัฒน

แนวคิดเรื่องการเรียนรู้ของผู้ใหญ่ (Andragogy)

จากทฤษฎีของ Dr. Malcolm Knowles กล่าวว่า การเรียนรู้ของผู้ใหญ่นั้นแตกต่างจากการเรียนรู้ของเด็ก สรุปได้ดังนี้

ตารางที่ 2.1 การเรียนรู้ของผู้ใหญ่นั้นแตกต่างจากการเรียนรู้ของเด็ก

ทฤษฎีการเรียนรู้ของผู้ใหญ่ (Andragogy)	ทฤษฎีการเรียนรู้ของเด็ก (Andragogy)
ผู้เรียนจะถูกเรียกว่า “ผู้เข้ารับการฝึกอบรม”	ผู้เรียนจะถูกเรียกว่า “นักเรียน”
สไตล์การเรียนรู้อย่างมีอิสระ ต้องเห็นประโยชน์ จึงจะสนใจ	สไตล์การเรียนรู้อย่างบังคับหรือจัดการเรียนให้ตามความเหมาะสม
วัตถุประสงค์ของการเรียนรู้มีความยืดหยุ่น	วัตถุประสงค์ของการเรียนรู้มีการกำหนดไว้ล่วงหน้าและไม่ยืดหยุ่น
ผู้เรียนมีประสบการณ์และความรู้	ผู้เรียนไม่มีประสบการณ์และไม่มีความรู้
วิธีการฝึกอบรมแบบเชิงรุก คือให้ผู้มีส่วนร่วมเป็นผู้ชักถามหรือมีส่วนร่วม	วิธีการฝึกอบรมแบบเชิงรับ เช่น การบรรยาย เป็นต้น
ผู้เรียนมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการเวลาและกระบวนการในการเรียนรู้ โดยใช้วิธีการที่ผู้เรียนเป็น “ศูนย์กลาง”	วิทยากรควบคุมเวลาและกระบวนการในการเรียนรู้
การมีส่วนร่วมและการแลกเปลี่ยนประสบการณ์ของผู้เรียนมีส่วนอย่างมากต่อความสำเร็จ	ผู้เรียนมีส่วนค่อนข้างน้อยในการแลกเปลี่ยนประสบการณ์
การเรียนรู้เน้นเชิงปัญหาที่เกิดขึ้นในชีวิตจริง	การเรียนรู้เน้นเชิงเนื้อหา

นอกจากนั้น Dr. Malcolm Knowles ยังได้กำหนดสมมติฐาน 6 ประการในกระบวนการเรียนรู้ของผู้ใหญ่ คือ

- ผู้ใหญ่มีความต้องการทราบเหตุผลของการเรียนรู้ ก่อนที่จะใช้เวลาเพื่อการเรียนรู้สิ่งต่าง ๆ เหล่านั้น ดังนั้นวิทยากรจึงต้องเสนอให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมหรือผู้เรียนทราบวัตถุประสงค์ของการฝึกอบรมอย่างชัดเจน

- ผู้ใหญ่เข้าสู่สถานการณ์ของการเรียนรู้ด้วยภาพลักษณ์ของตนเอง เช่น การเรียนรู้ด้วยตนเอง การขยายความรู้และรับผิดชอบให้สูงขึ้น เป็นต้น ดังนั้นวิทยากรต้องช่วยให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมระบุความต้องการที่แท้จริงของการเรียนรู้

- ผู้ใหญ่เข้าสู่การเรียนรู้ด้วยประสบการณ์ที่มีค่าและภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ดังนั้นวิทยากรจะประสบความสำเร็จได้ เมื่อสามารถระบุวิธีการหรือแนวทางที่ช่วยให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมได้รับประสบการณ์การเรียนรู้ที่ดีและคุ้มค่ามากที่สุด

- ผู้ใหญ่มีความพร้อมอย่างมากในการเรียนรู้สิ่งต่าง ๆ ที่จะช่วยให้พวกเขาสามารถจัดการกับกิจวัตรและชีวิตประจำวันได้อย่างมีประสิทธิภาพ ดังนั้นวิทยากรต้องสามารถเชื่อมโยงเหตุการณ์โดยตรงที่ผู้เข้ารับการฝึกอบรมต้องประสบเข้าสู่กระบวนการของการเรียนรู้ได้

- ผู้ใหญ่มีความเต็มใจที่จะอุทิศตนในการเรียนรู้ในสิ่งต่าง ๆ เมื่อพวกเขาเชื่อว่าการเรียนรู้สิ่งเหล่านั้นจะช่วยให้พวกเขาสามารถปฏิบัติงานในหน้าที่และแก้ไขปัญหาได้อย่างมีประสิทธิภาพ ดังนั้นวิทยากรต้องค้นหาและระบุความต้องการของผู้เข้ารับการฝึกอบรม รวมทั้งต้องพัฒนาเนื้อหาที่ตอบสนองความต้องการและความสนใจของผู้เข้ารับการฝึกอบรมได้ ซึ่งมีประโยชน์สูงสุดต่อการพัฒนาการเรียนรู้ของผู้ใหญ่

- ผู้ใหญ่จะมีแรงตอบสนองอย่างมากต่อแรงจูงใจภายใน เช่น การเพิ่มความเคารพตนเองและความภูมิใจในตัวเองมากกว่าแรงจูงใจภายนอก เช่น การเพิ่มอัตราเงินเดือน เป็นต้น ดังนั้นวิทยากรต้องแน่ใจว่าแรงจูงใจภายในเหล่านั้นต้องไม่ขัดขวางภาพลักษณ์ภายในหรือการรับรู้ความรู้สึกภายในหรือข้อจำกัดเรื่องเวลา โดยการฝึกอบรมที่มีประสิทธิภาพต้องสร้างให้เกิดบรรยากาศแห่งการเรียนรู้ที่ปลอดภัยแก่ผู้เข้ารับการฝึกอบรม

สรุปจากแนวคิดเรื่องการเรียนรู้ของผู้ใหญ่ (Andragogy) จะมีผลต่อการพัฒนาสมรรถนะหลักของข้าราชการพลเรือน กล่าวคือ

- ควรเชื่อมโยงการพัฒนาสมรรถนะหลักกับเนื้อหาสาระในงาน เช่น การใช้กรณีศึกษาเกี่ยวกับตัวบ่งชี้พฤติกรรมของสมรรถนะแต่ละตัวที่ส่งผลกระทบต่อความสำเร็จของงาน การฝึกอบรมเพื่อจัดทำตัวบ่งชี้พฤติกรรมของสมรรถนะและการนำไปใช้ จะช่วยให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมนำความรู้ไปปรับใช้กับสถานการณ์ที่เหมาะสมด้วยตนเองได้ เป็นต้น

- ควรเปิดโอกาสให้กับผู้เข้ารับการฝึกอบรมควบคุมกระบวนการเรียนรู้ของตนเอง นอกจากนั้นการเปิดโอกาสให้แบ่งปันประสบการณ์การเรียนรู้ของตนต่อผู้อื่น หากสิ่งแวดล้อมอำนวย จะทำให้การเรียนรู้ของผู้ใหญ่เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด

- ควรเปิดโอกาสให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีส่วนร่วมในการกำหนดหรือเลือกเนื้อหาของหลักสูตร จะทำให้เกิดประโยชน์สูงสุดกับผู้รับการฝึกอบรม

แนวคิดเรื่องการเรียนรู้ตามทฤษฎีของบลูม (Bloom's Taxonomy)

ในช่วงศตวรรษที่ 60 Benjamin Bloom ได้ระบุการเรียนรู้ 3 ประเภท คือ พฤติกรรมทางด้านความรู้ และความคิด (Cognitive) พฤติกรรมทางด้านทักษะทางกาย (Psychomotor) และพฤติกรรมทางด้านความรู้สึกและอารมณ์ (Affective) นอกจากนั้น Bloom ยังได้ขยายประเภทของการเรียนรู้ รวมทั้งสร้างระดับผลลัพธ์ของพฤติกรรมทางด้านความรู้ และความคิด (Cognitive) และพฤติกรรมทางด้านความรู้สึกและอารมณ์ (Affective) โดยได้จัดระดับพฤติกรรมที่ซับซ้อนที่สุด ดังนี้

- การมีความรู้ (Knowledge)
- ความเข้าใจ (Comprehension)
- การประยุกต์ (Application)
- การวิเคราะห์ (Analysis)
- การสังเคราะห์ (Synthesis)
- การประเมินค่า (Evaluation)

ในการเรียนรู้จะเกิดขึ้นได้ต้องเกิดจากระดับง่ายก่อนเสมอ ตัวอย่างเช่น ความรู้ (Knowledge) จะเกิดขึ้นก่อนความเข้าใจ (Comprehension) และความเข้าใจ (Comprehension) จะเกิดขึ้นก่อนการประยุกต์ (Application) และการประยุกต์จะเกิดขึ้นก่อนการวิเคราะห์ (Analysis) เป็นต้น โดยในแต่ละระดับของการเรียนรู้ต้องสามารถระบุพฤติกรรมที่เฉพาะเจาะจง สามารถสังเกตเห็นได้อย่างชัดเจน และสามารถวัดผลลัพธ์ได้ ซึ่งมีรายละเอียดดังตารางข้างล่างนี้

ตารางที่ 2.2 ระดับของพฤติกรรม

ระดับของพฤติกรรม	คำอธิบาย	ตัวอย่าง
การมีความรู้ (Knowledge)	ระบุ ลงรายการ กำหนดชื่อ ระบุลักษณะ และให้ความรู้หรือข้อมูลซ้ำ ๆ ได้	สามารถระบุ 6 ระดับของ Bloom's Taxonomy ได้
ความเข้าใจ (Comprehension)	แปล พรรณนา และอธิบายข้อมูล ให้เป็นคำพูดของตนเองได้	สามารถเปรียบเทียบและอธิบาย 6 ระดับของ Bloom ได้
การประยุกต์ (Application)	ประยุกต์ สาธิต พิสูจน์ และประยุกต์ความรู้ในสถานการณ์ใหม่ ๆ ที่แตกต่างกันได้	สามารถประยุกต์ทฤษฎีของ Bloom ในการเขียนวัตถุประสงค์ของการเรียนรู้ได้
การวิเคราะห์ (Analysis)	วิเคราะห์ เปรียบเทียบ ตั้งคำถาม และแตกความรู้ออกเป็นประเด็น หรือเป็นส่วน ๆ ได้	สามารถเปรียบเทียบและแสดงความแตกต่างของมุมมอง และลักษณะของ Bloom's Model ได้
การสังเคราะห์ (Synthesis)	จัดเรียง ปรับแต่ง สร้าง วางแผน และประกอบสิ่งใหม่ ๆ ทั้งหมดจากส่วนย่อยต่าง ๆ ได้	สามารถสร้างและพัฒนาต้นแบบการเรียนรู้ใหม่ ๆ ได้
การประเมินค่า (Evaluation)	ประเมินราคา/คุณค่า ประเมิน ตัดสิน คัดคะแนน และให้คะแนนข้อมูล โดยอยู่บนฐานของความรู้ได้	สามารถประเมินและโต้แย้งข้อดี และประโยชน์ของทฤษฎี Bloom's Taxonomy ได้

สรุปแนวคิดเรื่องการเรียนรู้ตามทฤษฎีของบลูม (Bloom's Taxonomy) มีผลต่อการพัฒนาสมรรถนะหลักของข้าราชการพลเรือน กล่าวคือ

- การพัฒนาสมรรถนะหลักของข้าราชการต้องเริ่มจากการให้เกิดความรู้ (Knowledge) และความเข้าใจ (Comprehension) เกี่ยวกับลักษณะของสมรรถนะแต่ละรายการ โดยต้องสามารถประยุกต์ (Application) ใช้ในบริบทหรือสถานการณ์ที่แตกต่างกันในงานได้ ดังนั้นการกำหนดหลักสูตรการฝึกอบรมที่ดีจะต้องเริ่มจากความรู้และความเข้าใจก่อน เพื่อนำไปสู่การประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานต่อไป

- ประโยชน์ของการพัฒนาสูงสุดจะไม่เกิดขึ้น หากข้าราชการไม่นำความรู้ ความเข้าใจและการประยุกต์เนื้อหาในหลักสูตรไปใช้ในการปฏิบัติงาน ดังนั้นส่วนราชการและผู้บังคับบัญชาจึงควรเข้าใจแนวทางในการมอบหมายงานที่เปิดโอกาสให้เกิดการใช้สมรรถนะหลักของข้าราชการ อันจะนำไปสู่การวิเคราะห์ (Analysis) การสังเคราะห์ (Synthesis) และการประเมินค่า (Evaluation) ที่จะส่งผลกระทบต่อการพัฒนาสมรรถนะหลักให้เกิดขึ้นได้จริงอย่างต่อเนื่องและยั่งยืน

การพัฒนาสมรรถนะหลักของข้าราชการพลเรือน

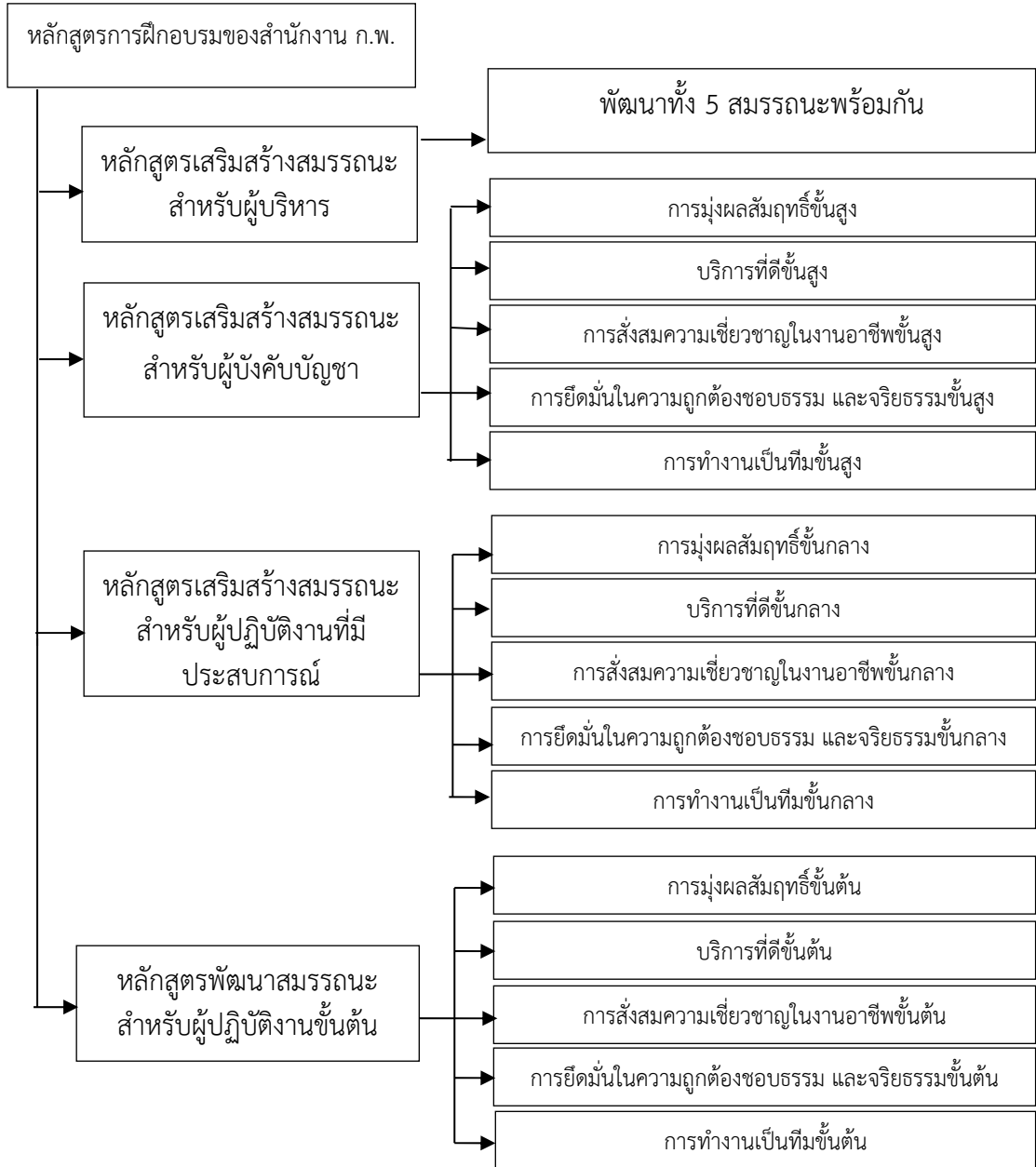
จากแนวคิดดังกล่าวข้างต้น สามารถจัดกระบวนการในการพัฒนาสมรรถนะหลักของข้าราชการ โดยเริ่มจากการแบ่งบทบาทการพัฒนาออกเป็น 2 ส่วน คือ บทบาทหรือหน้าที่ของการจัดหลักสูตรฝึกอบรมกลาง ซึ่งเป็นหน้าที่ของสำนักงาน ก.พ. ในขณะที่บทบาทหรือหน้าที่ของการพัฒนาศักยภาพของข้าราชการนั้น เป็นหน้าที่ของส่วนราชการ ดังนี้

ตารางที่ 2.3 แสดงหน้าที่สำนักงาน ก.พ. หน้าที่ส่วนราชการ

หน้าที่สำนักงาน ก.พ.	หน้าที่ส่วนราชการ
<ul style="list-style-type: none"> ◆ จัดฝึกอบรมสมรรถนะหลักของข้าราชการพลเรือน โดยอาจแบ่งการฝึกอบรมออกเป็นอย่างน้อย 4 ระดับ คือ <ul style="list-style-type: none"> ● <u>หลักสูตรเสริมสร้างสมรรถนะสำหรับผู้บริหาร</u> โดยหลักสูตรอาจกำหนดระยะเวลาไม่นาน และเน้นการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ประสบการณ์การทำงานและประสบการณ์ในการพัฒนาสมรรถนะให้ผู้ได้บังคับบัญชา ● <u>หลักสูตรพัฒนาสมรรถนะสำหรับผู้บังคับบัญชา</u> (เช่น ในตำแหน่งประเภทอำนวยการ) โดยหลักสูตรจะเน้นการพัฒนาความรู้ขั้นสูงของระดับสมรรถนะขั้นสูง เช่น ระดับ 4 - 5 เพื่อเตรียมความพร้อมให้ก้าวสู่การเป็นผู้บริหารต่อไป โดยอาจผนวกหลักสูตรเหล่านี้เข้ากับการฝึกอบรมนักบริหารระดับกลางก็ได้ ● <u>หลักสูตรพัฒนาสมรรถนะสำหรับผู้ปฏิบัติงานที่มี ประสบการณ์</u> (เช่น ในระดับชำนาญการและชำนาญงานขึ้นไป) โดยหลักสูตรจะเน้นการพัฒนาความรู้เพื่อให้สามารถประยุกต์ใช้กับงานและก้าวสู่การพัฒนาสมรรถนะหลักในระดับกลาง เช่น ระดับ 3 ได้ ● <u>หลักสูตรพัฒนาสมรรถนะสำหรับผู้ปฏิบัติงานขั้นต้น</u> (เช่น ในระดับปฏิบัติการหรือปฏิบัติงาน) โดยหลักสูตรจะเน้นการพัฒนาความรู้เพื่อให้เข้าใจและเริ่มพัฒนาระดับสมรรถนะได้ โดยหลักสูตรนี้อาจใช้การเรียนรู้ด้วยตนเอง หรือการเรียนรู้ผ่าน e - learning ได้ ◆ จัดทำคู่มือกลางในการมอบหมายงานหรือการพัฒนาในรูปแบบอื่น ๆ เพื่อให้ส่วนราชการนำไปใช้ดำเนินการพัฒนาศักยภาพ 	<ul style="list-style-type: none"> ◆ ดำเนินการพิจารณาคัดเลือกข้าราชการในสังกัดเข้ารับการพัฒนาในหลักสูตรกลางของสำนักงาน ก.พ. ◆ จัดการพัฒนาข้าราชการในหลักสูตรที่คล้ายคลึงในกรณีที่สำนักงาน ก.พ. ไม่สามารถดำเนินการเพื่อพัฒนาสมรรถนะหลักของข้าราชการในสังกัดได้อย่างทั่วถึงและเพียงพอ ◆ จัดคู่มือการมอบหมายงานหรือการพัฒนาในรูปแบบอื่น ๆ เพื่อให้หัวหน้างานสามารถนำไปประยุกต์ใช้โดยอาจอ้างอิงจากคู่มือกลางที่สำนักงาน ก.พ. กำหนดขึ้น

หลักสูตรฝึกอบรมกลางที่สำนักงาน ก.พ. จัดนั้นอาจแบ่งในภาพรวมได้ทั้งหมด 16 หลักสูตร ดังนี้

แผนภาพที่ 2.10 แสดงหลักสูตรฝึกอบรมกลางที่สำนักงาน ก.พ.



ที่มา : สำนักงาน ก.พ., 2523

อย่างไรก็ดี จุดเน้นของหลักสูตรฝึกอบรมกลางที่สำนักงาน ก.พ. กำหนดในแต่ละระดับอาจแตกต่างกันตามลักษณะของผู้เข้ารับการพัฒนา ดังตารางต่อไปนี้

ตารางที่ 2.4 แสดงหลักสูตรสมรรถนะหลัก

ชื่อหลักสูตรหลัก	สมรรถนะหลัก	ชื่อหลักสูตรย่อย	จุดเน้นของหลักสูตร
หลักสูตรเสริมสร้างสมรรถนะสำหรับผู้บริหาร (เช่น ตำแหน่งประเภทบริหารหรือประเภทวิชาการระดับทรงคุณวุฒิ)	ทั้ง 5 สมรรถนะหลัก	หลักสูตรพัฒนาสมรรถนะหลักของผู้บริหาร	เน้นการพูดคุยเสวนากับข้าราชการผู้ทรงคุณวุฒิหรือปลัดกระทรวงที่ประสบความสำเร็จ รวมถึงควรเปิดโอกาสให้มีการแลกเปลี่ยนการเรียนรู้ระหว่างผู้บริหารด้วยกัน
หลักสูตรพัฒนาสมรรถนะสำหรับผู้บังคับบัญชา (เช่น ตำแหน่งประเภทอำนวยการหรือประเภทวิชาการระดับเชี่ยวชาญ)	การมุ่งผลสัมฤทธิ์ขั้นสูง	หลักสูตรการสร้างนวัตกรรม	เน้นการพัฒนาความรู้แนวคิดที่เกี่ยวข้องกับสมรรถนะระดับสูง แต่มีกิจกรรมที่เชื่อมโยงกับสถานการณ์จริงในบริบทของงานในภาคราชการพลเรือน
	บริการที่ดีขั้นสูง	หลักสูตรการบริหารความสัมพันธ์กับผู้รับบริการ	
	การส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพขั้นสูง	หลักสูตรการจัดการความรู้และการสร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้	
	การยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรมขั้นสูง	ชุดฝึกอบรมหลักสูตรการพัฒนาคุณธรรมจริยธรรม (สำหรับผู้บังคับบัญชา)	
	การทำงานเป็นทีมขั้นสูง	หลักสูตรการบริหารทีม	
หลักสูตรพัฒนาสมรรถนะสำหรับผู้ปฏิบัติงานที่มีประสบการณ์ (เช่น ตำแหน่งประเภทวิชาการระดับชำนาญการและชำนาญการพิเศษ รวมถึงประเภททั่วไประดับอาวุโสและทักษะพิเศษ)	การมุ่งผลสัมฤทธิ์ขั้นกลาง	หลักสูตรการปรับปรุงการทำงาน	เน้นการพัฒนาความรู้แนวคิดที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาสมรรถนะระดับกลาง โดยเน้นการประยุกต์การเรียนรู้กับกิจกรรมที่ให้ผู้รับการพัฒนาเข้าใจ การเชื่อมโยงกับสถานการณ์จริงในบริบทของงานในภาคราชการพลเรือน
	บริการที่ดีขั้นกลาง	หลักสูตรการเข้าใจผู้อื่น	
	การส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพขั้นกลาง	หลักสูตรการคิดเชิงสังเคราะห์	
	การยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรมขั้นกลาง	หลักสูตรการพัฒนาคุณธรรมจริยธรรม (สำหรับผู้ปฏิบัติงาน)	
	การทำงานเป็นทีมขั้นกลาง	หลักสูตรการสร้างทีม	

ชื่อหลักสูตรหลัก	สมรรถนะหลัก	ชื่อหลักสูตรย่อย	จุดเน้นของหลักสูตร
หลักสูตรพัฒนาสมรรถนะสำหรับผู้ปฏิบัติงานขั้นต้น (เช่น ตำแหน่งประเภทวิชาการระดับปฏิบัติการหรือประเภททั่วไประดับปฏิบัติงานและระดับชำนาญงาน)	การมุ่งผลสัมฤทธิ์ขั้นต้น	ชุดฝึกอบรมการตั้งเป้าหมาย	เน้นการพัฒนาความรู้แนวคิดที่เกี่ยวข้องกับ
	บริการที่ดีขั้นต้น	ชุดฝึกอบรมการบริการที่เป็นเลิศ	สมรรถนะระดับต้นผ่านการจัดทำชุด
	การส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพขั้นต้น	ชุดฝึกอบรมเทคนิคการหาข้อมูลที่มีประสิทธิภาพ	การฝึกอบรมหรือการพัฒนาด้วย e-Learning เกี่ยวกับ
	การยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรมขั้นต้น	ธรรมะในชีวิตประจำวัน	สมรรถนะหลักในงาน
	การทำงานเป็นทีมขั้นต้น	ชุดฝึกอบรมเรื่องการทำงานเป็นทีม	

อย่างไรก็ดี สำหรับข้าราชการควรมีการจัดทำคู่มือการมอบหมายงานหรือการพัฒนาในรูปแบบอื่น ๆ เพื่อให้หัวหน้างานสามารถนำไปประยุกต์ใช้ให้เกิดประโยชน์ในการมอบหมายงานหรือการพัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชาได้ ทั้งนี้อาจอ้างอิงคู่มือกลางที่สำนักงาน ก.พ. กำหนดขึ้น โดยส่วนใหญ่จะแบ่งตามระดับของสมรรถนะ

กระบวนการในการใช้คู่มือการพัฒนาข้าราชการตามหลักสมรรถนะหลัก

ในการใช้คู่มือแนวทางการพัฒนาสมรรถนะหลักนั้น มีข้อพึงระมัดระวังดังต่อไปนี้

คู่มือการพัฒนาข้าราชการตามสมรรถนะหลักเป็นเพียงแนวทาง (Guideline) ในการพัฒนาสมรรถนะหลักที่สำนักงาน ก.พ. กำหนดขึ้นเท่านั้น ไม่ได้มีผลบังคับใช้หรือจะมีผลเสียต่อส่วนราชการที่ไม่นำไปใช้แต่อย่างใด ดังนั้นส่วนราชการแต่ละส่วนราชการสามารถนำคู่มือฉบับนี้ไปใช้เพียงบางส่วนหรืออาจปรับเปลี่ยนเนื้อหาวิชาบางส่วนของหลักสูตรกลางให้เข้ากับบริบทและภารกิจของส่วนราชการได้

สำหรับหลักสูตรกลางพัฒนาสมรรถนะหลักทั้ง 16 หลักสูตรที่จัดทำขึ้นนั้น จะเน้นการพัฒนาความรู้ทักษะหรือการเปลี่ยนพฤติกรรมบางอย่างที่จำเป็นตามคำจำกัดความในแต่ละสมรรถนะหลักตามหนังสือเวียนของสำนักงาน ก.พ. ที่ ว 27/2552 กล่าวคือ

หลักสูตรเสริมสร้างสมรรถนะสำหรับผู้บริหาร เช่น ตำแหน่งประเภทบริหารหรือประเภทวิชาการระดับทรงคุณวุฒิ จะเน้นการพัฒนาสมรรถนะหลักทุกตัวไปสู่สมรรถนะหลักระดับที่ 4 - 5

หลักสูตรพัฒนาสมรรถนะสำหรับผู้บังคับบัญชา (เช่น ตำแหน่งประเภทอำนวยการหรือประเภทวิชาการระดับเชี่ยวชาญ) จะเน้นการพัฒนาสมรรถนะหลักทุกตัวไปสู่สมรรถนะหลักที่กำหนดในระดับ 4

หลักสูตรพัฒนาสมรรถนะสำหรับผู้ปฏิบัติงานที่มีประสบการณ์ (เช่น ตำแหน่งประเภทวิชาการระดับชำนาญการและชำนาญการพิเศษ รวมถึงประเภททั่วไประดับอาวุโส และทักษะพิเศษ) จะเน้นการพัฒนาสมรรถนะหลักทุกตัวไปสู่สมรรถนะหลักที่กำหนดในระดับที่ 3

หลักสูตรพัฒนาสมรรถนะสำหรับผู้ปฏิบัติงานขั้นต้น (เช่น ตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับปฏิบัติการหรือประเภททั่วไประดับปฏิบัติงานและระดับชำนาญงาน) จะเน้นการพัฒนาสมรรถนะหลักทุกตัวไปสู่สมรรถนะหลักที่กำหนดในระดับที่ 2

อย่างไรก็ดีจากข้อจำกัดในเรื่องงบประมาณและเวลาในการจัดการฝึกอบรม ส่วนราชการสามารถนำหลักสูตรทั้งหมดมาผสมผสานกัน เช่น หลักสูตรพัฒนาสมรรถนะหลัก เรื่องการมุ่งผลสัมฤทธิ์จากระดับที่ 2 - 3 จัดรวมกันหรือจัดสมรรถนะเรื่องการบริการที่ดีร่วมกับการทำงานเป็นทีม เป็นต้น ทั้งนี้ขึ้นกับความต้องการและสภาพปัญหาที่เร่งด่วนของส่วนราชการ

การพัฒนาสมรรถนะหลักตามผลการประเมินการปฏิบัติราชการประจำปีนั้น ควรมีการแก้ไขด้วยการมอบหมายงาน การสอนงานหรือการเรียนรู้งานตามที่เสนอไว้ในคู่มือฉบับนี้ เนื่องจากการแก้ไขในระยะสั้นที่ประหยัดต้นทุนงบประมาณและเวลามากกว่า โดยเปรียบเทียบกับการพัฒนาตามหลักสูตรฝึกอบรมที่กำหนดขึ้น

การใช้คู่มือจะเกิดประโยชน์สูงสุดอาจมีการจัดทำแผนการพัฒนารายบุคคล และการวิเคราะห์หาความต้องการพัฒนาและฝึกอบรม (Training/Development Needs)

ปัจจัยแห่งความสำเร็จในการพัฒนาสมรรถนะหลัก

โดยจากผลการวิจัยพบว่าปัจจัยแห่งความสำเร็จ (Key Success Factors) ของการพัฒนาคำรู้ ทักษะและสมรรถนะของแต่ละบุคคลจะประสบความสำเร็จได้ขึ้นกับการสนับสนุนจากหลาย ๆ ส่วน เช่น ผู้บริหารระดับสูงขององค์กร ผู้บังคับบัญชา และกลุ่มบริหารทรัพยากรบุคคล แต่สิ่งที่สำคัญที่สุดที่จะทำให้การพัฒนาประสบความสำเร็จได้อย่างสูงสุดขึ้นกับ “ตัวข้าราชการเอง” ดังนั้นข้าราชการจึงควรรับผิดชอบต่อการพัฒนาความรู้ ทักษะ และสมรรถนะของตนเอง

ตัวข้าราชการเอง มากกว่าร้อยละ 50

- มีความเป็นเจ้าของในการวางแผนการพัฒนาของตนเอง ทุ่มเทและปฏิบัติตามแผนพัฒนา
- มองหาโอกาสในการพัฒนาความรู้ ทักษะ และสมรรถนะตลอดเวลา รวมทั้งเปิดใจรับคำติชม (Feedback) จากผู้อื่นอย่างสม่ำเสมอ
- ริเริ่มปรึกษาและพูดคุยอย่างเป็นทางการ/ไม่เป็นการกับผู้บังคับบัญชา เพื่อติดตามความก้าวหน้าของแผนการพัฒนาของตนเอง
- ขอความสนับสนุนของผู้บังคับบัญชาและกลุ่มบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อส่งเสริมการพัฒนาของตนเอง

ผู้บังคับบัญชา ร้อยละ 20 - 30

- เข้าไปมีส่วนร่วมในการปรึกษาหารือในการวางแผนการพัฒนาของบุคลากร
- สนับสนุน และให้ความช่วยเหลืออย่างต่อเนื่อง เช่น ให้ออกโอกาสในการพัฒนาความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน
- ให้คำติชม (Feedback) และการสอนงาน (Coaching) อย่างสม่ำเสมอ เพื่อส่งเสริมความก้าวหน้าในการพัฒนาของบุคลากร
- ให้ออกแนวทางในการพัฒนาความก้าวหน้าในสายอาชีพ

กลุ่มงานบริหารหรือพัฒนาทรัพยากรบุคคล ร้อยละ 10 - 15

- ให้กรอบแนวคิด แนวทาง และเครื่องมือด้านการวางแผนการพัฒนาของบุคลากร
- ให้ความช่วยเหลือและอำนวยความสะดวก (Facilitate) ในการวางแผนการพัฒนา
- ให้คำแนะนำและความรู้เพิ่มเติมเพื่อให้บุคลากรสามารถบรรลุผลลัพธ์และเป้าหมายในการพัฒนา

ที่ตั้งไว้

- กำกับและติดตามแผนการพัฒนาและดำเนินการพัฒนาอย่างเป็นระบบ

ผู้บริหารระดับสูง ร้อยละ 10 - 15

- สนับสนุนทรัพยากรที่มีประโยชน์ต่าง ๆ เพื่อนำไปสู่การปฏิบัติจริง
- กำหนดนโยบายและบรรยากาศขององค์กรที่ส่งเสริมการเรียนรู้และการพัฒนาของบุคลากร
- พยายามลดอุปสรรคที่เกี่ยวข้องกับสายการบังคับบัญชาและกระบวนการทำงานเพื่อส่งเสริมความก้าวหน้าในการพัฒนาผู้มีความสามารถ (Talent)

การมุ่งผลสัมฤทธิ์ (Achievement Motivation) คำจำกัดความ : ความมุ่งมั่นที่จะปฏิบัติราชการให้ดีหรือให้เกินมาตรฐานที่มีอยู่ โดยมาตรฐานนี้อาจเป็นผลการปฏิบัติงานที่ผ่านมาของตนเอง หรือเกณฑ์วัดผลสัมฤทธิ์ที่ส่วนราชการกำหนดขึ้น อีกทั้งยังหมายรวมถึงการสร้างสรรคพัฒนาผลงานหรือกระบวนการพัฒนาผลงานหรือกระบวนการปฏิบัติงานตามเป้าหมายที่ยากและท้าทายชนิดที่อาจไม่เคยมีผู้ใดสามารถกระทำได้มาก่อน

2.3 ตำรวจกับการบริหารราชการ

ตำรวจ หมายถึง เจ้าหน้าที่ของรัฐหรือเจ้าพนักงานที่สังกัดสำนักงานตำรวจแห่งชาติ ซึ่งเป็น “ส่วนราชการไม่สังกัดสำนักนายกรัฐมนตรี กระทรวงหรือทบวง” มีฐานะเป็นกรมและอยู่ในบังคับของนายกรัฐมนตรี สำนักงานตำรวจแห่งชาติ มีอำนาจหน้าที่รักษาความสงบเรียบร้อยเพื่อประโยชน์สุขของประชาชนตรวจสอบและสอดส่องดูแลทุกข์สุขของประชาชนป้องกันและปราบปรามผู้กระทำความผิดทางกฎหมาย รักษากฎหมาย รวมทั้งดูแลรักษาผลประโยชน์สาธารณะ

ตำรวจเป็นส่วนสำคัญส่วนหนึ่งและเป็นส่วนแรกในกระบวนการยุติธรรม ซึ่งตำรวจทำหน้าที่เป็นพนักงานสอบสวนด้วย โดยมีอำนาจหน้าที่จับกุมผู้ต้องหา ค้นหลักฐาน สอบสวน และสรุปสำนวนว่าจะส่งฟ้องผู้ต้องหาหรือไม่ แล้วจึงส่งเรื่องไปยังอัยการ

อำนาจหน้าที่ ตำรวจ มีอำนาจหน้าที่โดยทั่วไป มีดังนี้

- 1) รักษาความสงบเรียบร้อยทั้งภายในและภายนอกประเทศเพื่อประโยชน์สุขของประชาชน
- 2) รักษากฎหมายเกี่ยวกับการกระทำความผิดทางอาญา
- 3) บำบัดทุกข์บำรุงสุขแก่ประชาชน
- 4) ดูแลรักษาผลประโยชน์สาธารณะ

กระบวนการดำเนินงานของตำรวจ กระบวนการดำเนินงานของตำรวจตามประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความอาญา อาจสรุปสาระสำคัญและจัดแบ่งเฉพาะที่สำคัญได้ ๘ ขั้นตอน ดังนี้

ขั้นตอนที่หนึ่ง การร้องทุกข์ในคดีอาญา เมื่อเกิดอาชญากรรมหรือคดีอาญาขึ้น (1) ผู้เสียหายที่ได้รับความเสียหายจากการกระทำผิดที่เกิดขึ้น (2) เจ้าพนักงานผู้ประสพเหตุ หรือ (3) ผู้เห็นเหตุการณ์ฝ่ายหนึ่ง อาจนำเรื่องไปแจ้งกล่าวโทษหรือร้องทุกข์ต่อตำรวจ โดยผู้ต้องหาซึ่งหมายถึงผู้ถูกกล่าวหาว่ากระทำความผิดคดีอาญานั้น ๆ อยู่อีกฝ่ายหนึ่ง

ขั้นตอนที่สอง ตำรวจทำหน้าที่เป็นพนักงานสอบสวน โดยรับแจ้งเหตุแล้วทำการสอบสวนรวบรวมพยานหลักฐานเป็นสำนวนคดี และเพื่อให้ตำรวจสามารถดำเนินการได้ ประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความอาญาได้บัญญัติให้อำนาจตำรวจ (พนักงานสอบสวน) ไว้ดังนี้

1) อำนาจในการสอบสวนและสืบสวนคดีอาญา เพื่อให้ทราบตัวผู้กระทำความผิดและหาพยานหลักฐานเพื่อพิสูจน์การกระทำผิด

2) ตรวจสอบตัวบุคคลและสถานที่ เพื่อหาพยานหลักฐานและจับกุมผู้ต้องหา

3) จับกุมผู้ต้องหา เพื่อนำมาดำเนินคดี

4) ออกหมายเรียกพยานและผู้ต้องหามาเพื่อทำการสอบสวนไว้เป็นพยานหลักฐานในคดี

5) ยึดวัตถุพยาน เพื่อเป็นพยานหลักฐานในคดี

6) ควบคุมตัวผู้ต้องหา เพื่อทำการสอบสวน

7) ให้ประกันตัวผู้ต้องหาในระหว่างการสอบสวน

ขั้นตอนที่สาม คดีอาญาที่เล็กน้อยได้ในชั้นตำรวจในฐานะพนักงานสอบสวน ดังนี้

1) คดีอาญาที่เป็นความผิดต่อส่วนตัว เช่น คดีฉ้อโกงทรัพย์ และยักยอกทรัพย์ เมื่อผู้เสียหายถอนคำร้องทุกข์

2) คดีที่ตำรวจมีอำนาจเปรียบเทียบปรับ และผู้ต้องหาได้ชำระค่าปรับตามกำหนดแล้ว เช่น คดีความผิดพระราชบัญญัติจราจร เป็นต้น

ขั้นตอนที่สี่ อำนาจการควบคุมผู้ต้องหาในระหว่างการสอบสวนของตำรวจ เฉพาะคดีที่มีอัตราโทษที่กฎหมายบัญญัติให้อำนาจตำรวจทำการควบคุมตัวผู้ต้องหาไว้ในระหว่างการสอบสวนได้แยกเป็น 2 กรณี คือ

1) คดีที่อยู่ในอำนาจศาลแขวง ควบคุมตัวผู้ต้องหาได้ 48 ชั่วโมง

2) คดีที่อยู่ในอำนาจศาลอาญา ควบคุมตัวผู้ต้องหาได้ 3 วัน

ขั้นตอนที่ห้า การขอมัดฟ้อง และฝากขังผู้ต้องหา หลังจากครบอำนาจควบคุมตัวผู้ต้องหาแล้ว หากการสอบสวนยังไม่เสร็จ ตำรวจต้องนำผู้ต้องหาไปขอมัดฟ้อง ฝากขัง ต่อศาลแขวงหรือศาลอาญาดังนี้

1) คดีที่อยู่ในอำนาจศาลแขวง มัดฟ้อง (ในกรณีผู้ต้องหามีประกันตัว) หรือมัดฟ้องฝากขัง ในกรณีผู้ต้องหาไม่มีประกันตัวได้ไม่เกิน 5 ครั้ง ครั้งละไม่เกิน 6 วัน

2) คดีที่อยู่ในอำนาจศาลอาญา

3) คดีที่มีอัตราโทษจำคุกอย่างสูงเกินกว่า 6 เดือน แต่ไม่ถึง 10 ปี หรือปรับเกินกว่า 500 บาท หรือทั้งจำทั้งปรับ ฝากขังได้หลายครั้งติด ๆ กัน แต่ครั้งหนึ่งต้องไม่เกิน 12 วัน และรวมกันทั้งหมดต้องไม่เกิน 48 วัน

4) คดีที่มีอัตราโทษจำคุกอย่างสูงตั้งแต่ 10 ปี ขึ้นไป ฝากขังได้หลายครั้งติด ๆ กัน ครั้งหนึ่งต้องไม่เกิน 12 วัน รวมกันทั้งหมดต้องไม่เกิน 84 วัน เมื่อศาลอนุญาตให้มัดฟ้องฝากขัง (คดีศาลแขวง) หรือฝากขัง (คดีอาญา) แล้ว จะมอบตัวผู้ต้องหาให้อยู่ในอำนาจการควบคุมของศาลซึ่งศาลจะได้มอบให้เจ้าหน้าที่ราชทัณฑ์นำตัวไปควบคุมไว้ในเรือนจำต่อไป กรณีผู้ต้องหาได้ประกันตัวในชั้นสอบสวน ตำรวจไม่ต้องขออำนาจศาลฝากขังแต่อย่างใด

ขั้นตอนที่หก การสรุปสำนวนของตำรวจ เมื่อตำรวจรวบรวมพยานหลักฐานเสร็จแล้ว ก็จะสรุปสำนวนการสอบสวน มีความเห็นทางคดีได้ 3 ทาง ดังนี้

- 1) เห็นควรงดการสอบสวน (กรณีไม่มีตัวผู้ต้องหา)
- 2) เห็นควรสั่งฟ้องผู้ต้องหา
- 3) เห็นควรสั่งไม่ฟ้องผู้ต้องหา

ขั้นตอนที่เจ็ด กรณีตำรวจมีความเห็นควรสั่งฟ้อง ให้ส่งสำนวนการสอบสวนพร้อมตัวผู้ต้องหา ไปยังพนักงานอัยการเพื่อดำเนินการต่อไป ส่วนการประกันตัวชั้นการควบคุมของอัยการ ผู้ต้องหา มีสิทธิจะยื่นคำร้องขอประกันตัวต่ออัยการได้

ขั้นตอนที่แปด กรณีตำรวจมีความเห็นควรสั่งไม่ฟ้อง ให้ส่งสำนวนการสอบสวนไปยังอัยการ เพื่อพิจารณาต่อไป ส่วนตัวผู้ต้องหาหากอยู่ในความควบคุมของตำรวจให้ปล่อยตัวไป หากอยู่ในความควบคุมของศาล ให้ยื่นคำร้องขอปล่อยตัวผู้ต้องหาต่อศาล

สรุป ตำรวจเป็นเจ้าหน้าที่ของรัฐในกระบวนการยุติธรรมที่ใกล้ชิดประชาชนมากที่สุด อีกทั้งยังเป็นหน่วยงานของรัฐและเจ้าหน้าที่ของรัฐที่อยู่ในกระบวนการยุติธรรมเป็นลำดับแรก อำนาจหน้าที่ในการดำเนินงานหรือบริหารงานราชการของตำรวจในส่วนที่เกี่ยวข้องกับคดีอาญาที่สำคัญ มี 8 ขั้นตอน (1) การร้องทุกข์ในคดีอาญา (2) ตำรวจทำหน้าที่เป็นพนักงาน คุ้มครองอาชญากรรม สอบสวน (3) คดีที่เลิกกันได้ในชั้นตำรวจ (4) อำนาจการป้องกันของบุคคล ควบคุมผู้ต้องหา (5) การขอคัดฟ้อง ผากขัง (6) การสรุป สังกมกลุ่มบุคคล สำนวน (7) กรณีควรสั่งฟ้อง (8) กรณีควรสั่งไม่ฟ้อง - การลดอาชญากรรม - การรักษา ซึ่งมากเพียงพอที่จะให้ความยุติธรรมและอำนวยความสะดวกแก่ประชาชนได้ (วิรัช วิรัชนิภาวรรณ, 2554)

2.4 พนักงานสอบสวน

2.4.1 ความหมายและจรรยาบรรณของพนักงานสอบสวน

ตาม ป.วิ.อ. ม.2 (6) พนักงานสอบสวน หมายความว่า เจ้าพนักงานซึ่งกฎหมายให้มีอำนาจและหน้าที่ทำการสอบสวน

คำว่า “สอบสวน” ตาม ป.วิ.อ. ม.2 (11) หมายความว่า “การรวบรวมพยานหลักฐาน และการดำเนินการทั้งหลายอันตามบทบัญญัติแห่งประมวลกฎหมายนี้ ซึ่งพนักงานสอบสวนได้ทำไปเกี่ยวกับความผิดที่กล่าวหาเพื่อที่จะทราบข้อเท็จจริงหรือพิสูจน์ความผิดและเพื่อจะเอาตัวผู้กระทำความผิดมาฟ้องลงโทษ” (กัมพล อรุณปลอดภัย, พล.ต.ต., 2548 : 8 - 9)

จรรยาบรรณพนักงานสอบสวน

ตามประมวลระเบียบการตำรวจเกี่ยวกับคดี ลักษณะ 8 บทที่ 1 ข้อ 208 ได้ระบุไว้ว่า พนักงานสอบสวนเป็นผู้ที่มีหน้าที่ในการสอบสวนอำนาจความยุติธรรมทางอาญา ให้กับผู้กระทำความผิด จึงต้องมีคุณธรรมและจรรยาบรรณสูงเป็นพิเศษ โดยต้องทำใจเป็นกลางตรงไว้ซึ่งความยุติธรรม ต้องการแต่ความเป็นจริงโดยบริสุทธิ์เท่านั้น การซักถามจะต้องระมัดระวังเป็นคำถามที่ชี้แนะผู้ให้ถ้อยคำ คล้อยตามหรือชี้ช่องทางอย่างไรก็ตามในเวลาที่ถาม ด้วยเหตุนี้พนักงานสอบสวนจึงพึงต้องมีจรรยาบรรณเป็นกรอบและแนวทางในการปฏิบัติซึ่งประกอบด้วย

1) พนักงานสอบสวน พึงยึดอุดมคติของตำรวจอย่างเคร่งครัด อุดมคติตำรวจก็คือ เคารพเอื้อเฟื้อต่อหน้าที่ กรุณาปราณีต่อประชาชน อดทนต่อความเจ็บใจ ไม่หวั่นไหวต่อความยากลำบาก ไม่มักมากในลาภผล มุ่งบำเพ็ญตนให้เป็นประโยชน์ต่อปวงชน ดำรงตนยุติธรรม กระทำการด้วยปัญญา รักษาความไม่ประมาทเสมอชีวิต

2) พนักงานสอบสวน พึงระลึกถึงสิทธิและเสรีภาพของประชาชนตามกฎหมายรัฐธรรมนูญ ซึ่งต้องศึกษาทำความเข้าใจกฎหมายและบทบัญญัติแห่งชาติ รัฐธรรมนูญถึงและเสรีภาพของประชาชนอย่างถ่องแท้ ต้องแจ้งสิทธิตามกฎหมายให้ผู้ที่เกี่ยวข้องทราบ ปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานสอบสวนให้ตระหนักในหน้าที่ ต้องเคารพในสิทธิและเสรีภาพของประชาชน ตามบทบัญญัติแห่งรัฐธรรมนูญโดยผู้บังคับบัญชาให้การอบรมเป็นประจำ ให้พนักงานสอบสวน มีบทบาทในการประชาสัมพันธ์ ให้ความรู้เรื่องสิทธิตามบทบัญญัติแห่งรัฐธรรมนูญ

3) พนักงานสอบสวน พึงอำนวยความสะดวกแก่คู่กรณีอย่างเสมอภาคโดยถูกต้อง ตามกฎหมายและศีลธรรม การปฏิบัติหน้าที่ต้องอยู่บนพื้นฐานของความสุจริต ตรงไปตรงมา ไม่มุ่งหวัง หรือแสวงหาประโยชน์อันมิควรได้จากการปฏิบัติงาน ไม่ว่าจะด้วยการเรียกร้อง แสดงท่าที หรือกิริยาอาการอื่นใด และสามารถตรวจสอบได้ ไม่พยายามหลีกเลี่ยงหรือแสวงหาช่องว่างของกฎหมายเพื่อกระทำการที่ไม่ถูกต้องมีจิตสำนึกในการปฏิบัติงานในกรอบศีลธรรมตามหลักศาสนา

4) พนักงานสอบสวน ต้องกล้ายืนหยัดกระทำในสิ่งที่ถูกต้องปฏิบัติหน้าที่โดยยึดมั่นในความถูกต้อง ดีงาม และชอบธรรม ต้องปฏิบัติหน้าที่โดยยึดหลักวิชาการและจรรยาวิชาชีพ ต้องปฏิบัติหน้าที่โดยไม่เกรงกลัวต่ออิทธิพลใด ๆ

5) พนักงานสอบสวน พึงวิเคราะห์ข้อเท็จจริงให้ได้ผลอันน่าเชื่อถือผู้นั้นได้กระทำผิดก่อน มีการแจ้งข้อกล่าวหาจับกุมดำเนินคดี และให้คำวินิจฉัยสิทธิการปล่อยชั่วคราวด้วย

6) พนักงานสอบสวนพึงมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี ด้วยความสุภาพอ่อนโยนมีเมตตาริฉัตร และเต็มใจให้บริการประชาชน พนักงานสอบสวนปฏิบัติหน้าที่และให้บริการประชาชนด้วยความเป็นธรรม เอื้อเฟื้อมีน้ำใจและใช้กิริยาวาจาที่สุภาพ อ่อนโยน โดยมีจิตสำนึกการให้บริการประชาชนเต็มใจแนะนำช่วยเหลือในการบริการประชาชนเสมือนญาติ

7) พนักงานสอบสวนพึงหมั่นศึกษาหาความรู้และพัฒนาตนเองตลอดเวลา พนักงานสอบสวน พึงรักษาความลับในการสอบสวน ศึกษาหาความรู้เพิ่มเติม พัฒนาการให้มีความรู้ความชำนาญ ทันท่วงทีเหตุการณ ขยันหมั่นเพียรทำความเข้าใจต่อกฎหมายและระเบียบปฏิบัติและนำไปยึดถือปฏิบัติ โดยเคร่งครัด มีความริเริ่มสร้างสรรค์ พัฒนาการปฏิบัติงานให้ทันสมัยอยู่ตลอดเวลา

8) พนักงานสอบสวน พึงสำนึกและยึดมั่นในวิชาชีพการสอบสวนและอุตสาหกรรมในการปฏิบัติหน้าที่อย่างแข่งขันดำรงตนให้เหมาะสมกับการเป็นข้าราชการในกระบวนการยุติธรรม ด้วยการใช้ชีวิตที่เรียบง่าย ไม่ฟุ้งเฟ้อ อย่างมีเกียรติ มีศักดิ์ศรี มีหลักการ มีคุณธรรม เป็นที่ยอมรับนับถือของประชาชนปฏิบัติหน้าที่ในวิชาชีพการสอบสวนด้วยความมั่นคงและความภาคภูมิใจในเกียรติ และศักดิ์ศรีของความเป็นพนักงานสอบสวนปฏิบัติงานด้วยจิตวิญญาณของพนักงานสอบสวนให้เป็นที่เชื่อถือและศรัทธาของประชาชน (http://www.phraecop.com/code_of_conduct.htm)

ระเบียบสำนักงานตำรวจแห่งชาติ ว่าด้วย จรรยาบรรณของพนักงานสอบสวน พ.ศ. 2544 ตามข้อบังคับกระทรวงมหาดไทย ที่ 4/2499 ลงวันที่ 13 ตุลาคม 2499 เรื่อง วางระเบียบการตำรวจเกี่ยวกับคดี ซึ่งในลักษณะ 8 การสอบสวนบทที่ 1 ได้วางระเบียบว่าด้วย หลักทั่วไปว่าด้วยการสอบสวนไว้เป็นทางปฏิบัติแล้ว นั้น เนื่องจาก สำนักงานตำรวจแห่งชาติตระหนักถึงความสำคัญ

ของการสอบสวนคดีอาญาอันเป็นภารกิจหลักในการอำนวยความยุติธรรมให้แก่ประชาชน โดยมีพนักงานสอบสวนเป็นผู้ปฏิบัติหน้าที่นี้ ซึ่งการดำเนินการจะต้องมีความโปร่งใส สุจริต รวดเร็ว เสมอภาค และเที่ยงธรรมอย่างแท้จริง จึงได้กำหนดเป็นนโยบายเน้นหนักมุ่งปรับปรุงงานอำนวยความยุติธรรมทางอาญา โดยยึดหลักการคุ้มครองสิทธิเสรีภาพของประชาชนตามบทบัญญัติของรัฐธรรมนูญควบคู่ไปกับการรักษาความสงบสุขของสังคม และพัฒนาพนักงานสอบสวนให้มีคุณธรรม จริยธรรม จรรยาบรรณที่เหมาะสมต่อการดำรงไว้ซึ่งบทบาทหน้าที่ ความรับผิดชอบขององค์กรต้นธารของกระบวนการยุติธรรมอาญา การที่พนักงานสอบสวนจะปฏิบัติหน้าที่ให้สัมฤทธิ์ผลและมีแนวทางการดำรงตนตามครรลองที่ถูกต้องได้ดีเพียงใดนั้น จำเป็นต้องอาศัยมีอยู่ในลักษณะของจริยธรรม หรือจรรยาบรรณในการปฏิบัติงานของพนักงานสอบสวนที่กำหนดขึ้นเป็นพิเศษ นอกเหนือจากจริยธรรมของข้าราชการตำรวจโดยทั่วไป ประกอบกับรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2540 มาตรา 77 ได้บัญญัติให้รัฐจัดทำมาตรฐานทางคุณธรรมและจริยธรรมของข้าราชการตำรวจ เพื่อป้องกันการทุจริตและประพฤติมิชอบและเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติหน้าที่ แผนปฏิรูประบบบริหารภาครัฐกำหนดให้มีการรณรงค์และส่งเสริมค่านิยมสร้างสรรค์และจรรยาบรรณวิชาชีพของเจ้าหน้าที่ของรัฐ รวมทั้งหลักการของระบบบริหารกิจการบ้านเมืองและสังคมที่ดี เพื่อการอยู่ร่วมกันในสังคมอย่างสงบสุข ยุติธรรมโปร่งใสและมีส่วนร่วม เกิดการพัฒนาอย่างยั่งยืน สำนักงานตำรวจแห่งชาติเห็นเป็นการสมควรปรับปรุงพัฒนาจรรยาบรรณของพนักงานสอบสวนให้เป็นมาตรฐานเหมาะสมสอดคล้องกับปัจจัยต่าง ๆ และมีความชัดเจน บังเกิดผลในการปฏิบัติอย่างเป็นรูปธรรมยิ่งขึ้นโดยอาศัยการมีส่วนร่วมจากกระบวนการประชาสังคมจึงสมควรแก้ไขระเบียบในเรื่องนี้เสียใหม่เพื่อเป็นหลักเกณฑ์ในการประพฤติปฏิบัติของพนักงานสอบสวนควบคู่ไปกับอุดมคติของตำรวจ เพื่อให้เกิดประโยชน์สุขแก่ประชาชนและสังคมส่วนรวม อาศัยอำนาจตามความในข้อ 3 แห่งข้อบังคับกระทรวงมหาดไทย ที่ 4/2499 ลงวันที่ 13 ตุลาคม 2499 ประกอบกับมาตรา 8 แห่งพระราชกฤษฎีกาโอนกรมตำรวจ กระทรวงมหาดไทย ไปจัดตั้งเป็นสำนักงานตำรวจแห่งชาติ พ.ศ. 2541 ที่ให้อำนาจผู้บัญชาการตำรวจแห่งชาติ ยกเลิก แก้ไข เพิ่มเติม ประมวลระเบียบการตำรวจ ทั้งในส่วนที่เกี่ยวกับคดีและในส่วนที่ไม่เกี่ยวกับคดีได้ จึงวางระเบียบไว้ดังต่อไปนี้ ข้อ 1 ให้ยกเลิกความในลักษณะ 8 การสอบสวน บทที่ 1 ข้อ 208 แห่งประมวลระเบียบการตำรวจเกี่ยวกับคดีเสียทั้งหมด และให้ใช้ความที่แนบท้ายระเบียบนี้แทน ข้อ 2 ให้เพิ่มความที่แนบท้ายระเบียบนี้เป็นบทที่ 17 จรรยาบรรณของพนักงานสอบสวน ลักษณะ 8 การสอบสวน แห่งประมวลระเบียบการตำรวจเกี่ยวกับคดี ข้อ 3 ให้ใช้ระเบียบนี้ ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป ประกาศ ณ วันที่ 31 พฤษภาคม พ.ศ. 2544 (<http://www.lawyerthai.com/articles/law/036.php>)

ลักษณะ 8 การสอบสวน บทที่ 17 จรรยาบรรณของพนักงานสอบสวน

(<http://www.sobsuan.com/modules.php?name=Forums&file=viewtopic&t=2937>)

ด้วยสำนักงานตำรวจแห่งชาติ ตระหนักถึงความสำคัญของการสอบสวนคดีอาญาอันเป็นภารกิจหลักในการอำนวยความยุติธรรมให้แก่ประชาชนโดยมีพนักงานสอบสวนเป็นผู้ปฏิบัติหน้าที่นี้ ซึ่งการดำเนินการจะต้องมีความโปร่งใส สุจริต รวดเร็ว เสมอภาคและเที่ยงธรรมอย่างแท้จริง โดยยึดหลักการคุ้มครองสิทธิเสรีภาพของประชาชน ตามบทบัญญัติของรัฐธรรมนูญควบคู่ไปกับการรักษาความสงบสุขของสังคมและพัฒนาพนักงานสอบสวนให้มีคุณธรรม จริยธรรม จรรยาบรรณที่เหมาะสมต่อการดำรงไว้ซึ่งบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบขององค์กรต้นธารของ

กระบวนการยุติธรรมทางอาญาที่พนักงานสอบสวนจะปฏิบัติหน้าที่ให้สัมฤทธิ์ผล จึงจำเป็นต้องกำหนดให้มีจรรยาบรรณของพนักงานสอบสวนเป็นกรอบและแนวทางในการประพฤติปฏิบัติควบคู่ไปกับ “อุดมคติของตำรวจ” ที่ได้กำหนดไว้แล้วในประมวลกฎหมายระเบียบการตำรวจไม่เกี่ยวกับคดีลักษณะที่ 16 ตามผนวกแนบท้าย เพื่อให้เกิดประโยชน์สุขแก่ประชาชนและสังคมส่วนรวม ดังต่อไปนี้

ข้อ 1 ระเบียบนี้เรียกว่า “ระเบียบสำนักงานตำรวจแห่งชาติ ว่าด้วยจรรยาบรรณของพนักงานสอบสวน พ.ศ. 2544”

ข้อ 2 บรรดาระเบียบ ข้อบังคับ หรือคำสั่งอื่นใดในส่วนที่กำหนดไว้แล้ว ซึ่งขัดแย้งกับระเบียบนี้ให้ใช้ระเบียบนี้แทน

ข้อ 3 จรรยาบรรณของพนักงานสอบสวน ที่ต้องประพฤติปฏิบัติควบคู่ไปกับอุดมคติของตำรวจตามผนวกแนบท้าย ระเบียบนี้ เพื่อให้เกิดประโยชน์สุขแก่ประชาชนและสังคมส่วนรวม มีดังนี้

(1) พนักงานสอบสวนต้องเคารพในสิทธิและเสรีภาพของประชาชนตามบทบัญญัติแห่งรัฐธรรมนูญ

(2) พนักงานสอบสวนต้องมีความซื่อสัตย์ สุจริต และยึดมั่นในศีลธรรม

(3) พนักงานสอบสวนต้องอำนวยความสะดวกด้วยความสำเร็จ ต่อเนื่อง โปร่งใสและเป็นธรรมโดยปราศจากอคติ

(4) พนักงานสอบสวนต้องกล้ายืนหยัดกระทำในสิ่งที่ถูกต้อง

(5) พนักงานสอบสวนพึงปฏิบัติหน้าที่ด้วยความวิริยะอุตสาหะ เสียสละ และอดทนเพื่อประโยชน์แห่งการอำนวยความสะดวก

(6) พนักงานสอบสวนพึงมีมนุษยสัมพันธ์ ด้วยความสุภาพอ่อนโยนมีเมตตาจิต และเต็มใจให้บริการประชาชน

(7) พนักงานสอบสวนพึงหมั่นศึกษาหาความรู้ และพัฒนาตนเองตลอดเวลา

(8) พนักงานสอบสวนพึงสำนึก และยึดมั่นในวิชาชีพการสอบสวน มีความภาคภูมิใจในศักดิ์ศรีและวิชาชีพของตนเอง

ให้ผู้บังคับบัญชาของพนักงานสอบสวนทุกระดับชั้น ทำความเข้าใจและสอดส่องควบคุมดูแลให้พนักงานสอบสวนยึดถือประพฤติปฏิบัติตามหลักจรรยาบรรณของพนักงานสอบสวนอย่างแท้จริง เพื่อให้บังเกิดผลดีแก่ทั้งการปฏิบัติหน้าที่ของตน และสร้างความเป็นธรรมให้เกิดขึ้นแก่สังคม หากมีการละเลยหรือทำให้เห็นว่าพนักงานสอบสวนผู้ใดฝ่าฝืน ก็ให้ผู้บังคับบัญชาได้พิจารณาไปตามระเบียบแบบแผนของสำนักงานตำรวจแห่งชาติ และหากเข้าข่ายผิดวินัยก็ให้ดำเนินการในเรื่องวินัย

(ระเบียบสำนักงานตำรวจแห่งชาติ ว่าด้วย จรรยาบรรณของพนักงานสอบสวน พ.ศ. 2544 ลงวันที่ 31 พฤษภาคม พ.ศ. 2544)

(ผนวกแนบท้ายระเบียบสำนักงานตำรวจแห่งชาติ ว่าด้วยจรรยาบรรณของพนักงานสอบสวน พ.ศ. 2544 ลงวันที่ 31 พฤษภาคม พ.ศ. 2544)

แนวทางปฏิบัติตามจรรยาบรรณพนักงานสอบสวน พ.ศ. 2544 จรรยาบรรณพนักงานสอบสวน พ.ศ. 2544

ข้อกำหนด

ข้อ 1 พนักงานสอบสวนต้องเคารพในสิทธิ และเสรีภาพของประชาชนตามบทบัญญัติแห่งรัฐธรรมนูญแนวทางปฏิบัติ

1.1 ต้องศึกษา ทำความเข้าใจกฎหมายและบทบัญญัติแห่งชาติ รัฐธรรมนูญ และ เสรีภาพของประชาชนอย่างถ่องแท้

1.2 ต้องแจ้งสิทธิตามกฎหมายให้ผู้ที่เกี่ยวข้องทราบ

1.3 ปลุกจิตสำนึกของพนักงานสอบสวนให้ตระหนักในหน้าที่ ต้องเคารพในสิทธิ และเสรีภาพของประชาชนตามบทบัญญัติแห่งรัฐธรรมนูญโดยผู้บังคับบัญชาให้การอบรมเป็นประจำ

1.4 ให้พนักงานสอบสวนมีบทบาทในการประชาสัมพันธ์ให้ความรู้เรื่องสิทธิตาม บทบัญญัติแห่งรัฐธรรมนูญ

ข้อ 2 พนักงานสอบสวนต้องมีความซื่อสัตย์ สุจริต และยึดมั่นในศีลธรรม แนวทางปฏิบัติ

2.1 การปฏิบัติหน้าที่ต้องอยู่บนพื้นฐานของความสุจริต ตรงไปตรงมา ไม่มุ่งหวัง หรือแสวงหาประโยชน์อันมิควรได้จากการปฏิบัติงาน ไม่ว่าจะด้วยการเรียกร้อง แสดงท่าที หรือ กิริยาอาการอื่นใดและสามารถตรวจสอบได้

2.2 ไม่พยายามหลีกเลี่ยงหรือแสวงหาช่องว่างของกฎหมายเพื่อกระทำการที่ไม่ถูกต้อง

2.3 มีจิตสำนึกในการปฏิบัติงานในกรอบของศีลธรรมตามหลักศาสนา

ข้อ 3 พนักงานสอบสวนต้องอำนวยความสะดวกด้วยความรวดเร็ว ต่อเนื่อง โปร่งใส และเป็นธรรม โดยปราศจากอคติแนวทางปฏิบัติ

3.1 ต้องปฏิบัติหน้าที่ด้วยความเป็นกลาง ไม่เข้าข้างฝ่ายใดฝ่ายหนึ่ง

3.2 ให้บริการแก่ประชาชนด้วยความรวดเร็ว อย่างเสมอภาค และเป็นธรรม ตามลำดับขั้นตอนภายในระยะเวลาที่ ตร. กำหนด

3.3 ต้องเปิดโอกาสให้ประชาชนเข้าตรวจสอบการปฏิบัติหน้าที่ด้วยความเต็มใจ

ข้อ 4 พนักงานสอบสวน ต้องกล้ายืนหยัดกระทำในสิ่งที่ถูกต้อง แนวทางปฏิบัติ

4.1 ต้องปฏิบัติหน้าที่โดยยึดมั่นในความถูกต้อง ดีงาม และชอบธรรม

4.2 ต้องปฏิบัติหน้าที่โดยยึดหลักวิชาและจรรยาวิชาชีพ

4.3 ต้องปฏิบัติหน้าที่โดยไม่เกรงกลัวต่ออิทธิพลใด ๆ

ข้อ 5 พนักงานสอบสวนพึงปฏิบัติหน้าที่ด้วยความวิริยะอุตสาหะ เสียสละ และอดทน เพื่อประโยชน์แห่งการอำนวยความสะดวก และแนวทางปฏิบัติ

5.1 ปฏิบัติงานในหน้าที่ด้วยความรับผิดชอบ และอุทิศตนทุ่มเท สติปัญญา ความรู้ ความคิดที่มีอยู่ให้กับงานอย่างเต็มที่

5.2 ปฏิบัติงานในหน้าที่โดยมีจิตสำนึกและหลักการตามกฎหมายเพื่อประโยชน์ แห่งการอำนวยความสะดวก

5.3 ปลุกจิตสำนึกพนักงานสอบสวนในเรื่องการเสียสละ อดทนและความรับผิดชอบต่อ ในหน้าที่

ข้อ 6 พนักงานสอบสวนพึงมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี ด้วยความสุภาพอ่อนโยน มีเมตตาริฉัตร และ เต็มใจให้บริการประชาชนแนวทางปฏิบัติ

6.1 พนักงานสอบสวนปฏิบัติหน้าที่และให้บริการประชาชนด้วยความเป็นธรรม เอื้อเฟื้อมีน้ำใจ และใช้กริยาวาจาที่สุภาพ อ่อนโยน โดยมีจิตสำนึกการให้บริการประชาชน

6.2 เต็มใจแนะนำ ช่วยเหลือในการบริการประชาชนเสมือนญาติ

- ข้อ 7 พนักงานสอบสวนพึงหมั่นศึกษาหาความรู้ และพัฒนาตนเองตลอดเวลา แนวทางปฏิบัติ
- 7.1 ศึกษาหาความรู้เพิ่มเติม พัฒนาตนให้มีความรู้ ความชำนาญทันต่อเหตุการณ์
 - 7.2 ขยันหมั่นเพียร ทำความเข้าใจต่อกฎหมายและระเบียบปฏิบัติและนำไปยึดถือปฏิบัติโดยเคร่งครัด
 - 7.3 มีความริเริ่ม สร้างสรรค์ พัฒนาการปฏิบัติงานให้ทันสมัยอยู่ตลอดเวลา
- ข้อ 8 พนักงานสอบสวนพึงสำนึกและยึดมั่น ในวิชาชีพการสอบสวน มีความภาคภูมิใจในศักดิ์ศรีและวิชาชีพของตนเอง แนวทางปฏิบัติ
- 8.1 ดำรงตนให้เหมาะสมกับการเป็นข้าราชการในกระบวนการยุติธรรม ด้วยการใช้ชีวิตที่เรียบง่าย ไม่ฟุ้งเฟ้อ อย่างมีเกียรติ มีศักดิ์ศรี มีหลักการ มีคุณธรรม เป็นที่ยอมรับนับถือของประชาชน
 - 8.2 ปฏิบัติหน้าที่ในวิชาชีพการสอบสวนด้วยความมั่นคงและความภาคภูมิใจในเกียรติคุณและศักดิ์ศรีของความเป็นพนักงานสอบสวน
 - 8.3 ปฏิบัติงานด้วยวิญญานของพนักงานสอบสวนให้เป็นที่เชื่อถือและศรัทธาของประชาชน

การเป็นพนักงานสอบสวน

พนักงานสอบสวนคือ ผู้ที่มีหน้าที่รวบรวมพยานหลักฐาน และการดำเนินการต่าง ๆ ตามประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความอาญา ซึ่งทำไปเกี่ยวกับความผิดที่กล่าวหา (จากการร้องทุกข์หรือคำกล่าวโทษ) เพื่อจะทราบข้อเท็จจริง หรือพิสูจน์ความผิด และเอาตัวผู้กระทำความผิดมาฟ้องลงโทษ (สอบสวนเสร็จ สรุปความเห็นให้พนักงานอัยการส่งฟ้องคดีอาญาต่อศาลที่มีเขตอำนาจต่อไป)

พนักงานสอบสวนหลักตามกฎหมายคือ พนักงานสอบสวนตามประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความอาญา ในเขตกรุงเทพมหานครคือ ข้าราชการตำรวจใหญ่ มียศร้อยตำรวจตรีหรือเทียบเท่าขึ้นไป พื้นที่อื่นนอกจากกรุงเทพมหานคร คือ พนักงานฝ่ายปกครองหรือตำรวจชั้นผู้ใหญ่ (ข้าราชการตำรวจที่มียศร้อยตำรวจตรี หรือเทียบเท่าขึ้นไป ข้าราชการอื่นระดับ 3 ขึ้นไป) ซึ่งได้รับมอบหมายจากผู้บังคับบัญชาให้ทำการสอบสวนคดีอาญา ภายในเขตพื้นที่รับผิดชอบของตน เมื่อความผิดเกิด อ่าง หรือเชื่อว่าเกิดในพื้นที่รับผิดชอบ หรือกรณีมีความผิดเกิดหลายท้องที่เกี่ยวพันกัน หรือกรณีไม่แน่ชัดว่าเกิดในท้องที่ใดหลายท้องที่ ตามประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความอาญา มาตรา 18, 19, 21

โดยสรุปแล้วพนักงานสอบสวนหลักตามประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความอาญา มี 3 ประเภท คือ

- 1) พนักงานสอบสวนของสถานีตำรวจในเขตนครบาล ซึ่งสังกัดกองบัญชาการตำรวจนครบาล (บช.น.), พนักงานสอบสวนสถานีตำรวจภูธร ซึ่งสังกัดตำรวจภูธรภาค 1-9 (ภ.1-9) และพนักงานสอบสวนอื่นในสังกัดสำนักงานตำรวจแห่งชาติ ตามลักษณะงานที่ได้รับมอบหมาย ได้แก่ พนักงานสอบสวนกองบังคับการปราบปราม พนักงานสอบสวนสำนักงานตรวจคนเข้าเมือง พนักงานสอบสวนกองบัญชาการตำรวจปราบปรามยาเสพติด พนักงานสอบสวนกองบัญชาการตำรวจท่องเที่ยว พนักงานสอบสวนกองบังคับการปราบปรามการกระทำความผิดเกี่ยวกับอาชญากรรมทางเศรษฐกิจ พนักงานสอบสวนกองบังคับการตำรวจรถไฟ และพนักงานสอบสวนในสังกัดกองบังคับการสืบสวนสอบสวนกองบัญชาการตำรวจนครบาล และตำรวจภูธรภาค 1-9

2) พนักงานสอบสวนฝ่ายปกครอง ตำแหน่งปลัดอำเภอขึ้นไป และตามข้อบังคับกระทรวงมหาดไทย คดีเกี่ยวกับทรัพยากรธรรมชาติในจังหวัดอื่นนอกจากกรุงเทพมหานคร ให้ผู้ว่าราชการจังหวัด หรือผู้รับมอบอำนาจจากผู้ว่าราชการจังหวัด เป็นหัวหน้าพนักงานสอบสวน โดยมีพนักงานสอบสวนทั้งฝ่ายปกครองและฝ่ายตำรวจร่วมทำการสอบสวน และสำหรับคดี 10 ประเภท ดังนี้ ให้มีเฉพาะพนักงานสอบสวนฝ่ายปกครองคือ (1) กฎหมายว่าด้วยทะเบียนราษฎร (2) กฎหมายว่าด้วยบัตรประจำตัวประชาชน (3) กฎหมายว่าด้วยภาษีบำรุงท้องที่ (4) กฎหมายว่าด้วยภาษีป้าย (5) กฎหมายว่าด้วยโรงเรือนและที่ดิน (6) กฎหมายว่าด้วยสัตว์พาหนะ (7) กฎหมายว่าด้วยการเก็บรักษาน้ำมันเชื้อเพลิง (8) กฎหมายว่าด้วยการควบคุมสุสานและฌาปนสถาน (9) กฎหมายว่าด้วยสาธารณสุข (10) กฎหมายว่าด้วยการประถมศึกษา

3) พนักงานสอบสวนอื่น ๆ ที่เป็นพนักงานฝ่ายปกครองหรือตำรวจ ที่มีหน้าที่รักษาความสงบเรียบร้อยของประชาชน และมีอำนาจจับกุมปราบปรามผู้กระทำความผิดอาญา เช่น พศตี, เจ้าพนักงานกรมศุลกากร, กรมสรรพสามิต, กรมเจ้าท่า หรือเจ้าพนักงานอื่น

แต่อย่างไรก็ตาม ณ ปัจจุบันมีกฎหมายใหม่หลายฉบับที่ออกมาให้มีพนักงานสอบสวนตามกฎหมายนั้น ๆ ที่มีอำนาจสอบสวนคดีบางประเภทเป็นเอกเทศจากพนักงานสอบสวนตามประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความอาญา หรือร่วมทำการสอบสวนกับพนักงานสอบสวนฯ ได้แก่

1) พนักงานสอบสวนกรมสอบสวนคดีพิเศษ กระทรวงยุติธรรม ตาม พ.ร.บ. สอบสวนคดีพิเศษ พ.ศ. 2547 ซึ่งมีอำนาจสอบสวนในคดีตาม มาตรา 21

2) เจ้าพนักงานพิทักษ์ทรัพย์ ในคดีล้มละลาย มีอำนาจสอบสวนคดีอาญาเกี่ยวกับคดีล้มละลายตาม พ.ร.บ.ล้มละลาย พ.ศ. 2483 มาตรา 160 วรรค 1

3) อนุกรรมการ หรือพนักงานเจ้าหน้าที่ ที่ได้รับการแต่งตั้งจากคณะกรรมการ ป.ป.ช. ตาม พ.ร.บ.ว่าด้วยความผิดเกี่ยวกับการเสนอราคาต่อหน่วยงานของรัฐ พ.ศ. 2542 มาตรา 15 และประธานกรรมการ ป.ป.ช. เป็นพนักงานฝ่ายปกครองหรือตำรวจชั้นผู้ใหญ่ ตามประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความอาญา มีอำนาจเช่นเดียวกับพนักงานสอบสวน

4) พนักงานเจ้าหน้าที่ ตาม พ.ร.บ.ว่าด้วยความผิดเกี่ยวกับคอมพิวเตอร์ พ.ศ. 2550 มาตรา 3, 29 วรรค 1 ซึ่งเป็นพนักงานฝ่ายปกครองหรือตำรวจชั้นผู้ใหญ่ตามประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความอาญา มีอำนาจรับคำร้องทุกข์ หรือคำกล่าวโทษและมีอำนาจสืบสวนสอบสวน

5) พนักงานเจ้าหน้าที่ ซึ่งได้รับมอบหมายจากรัฐมนตรีว่าการกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ (รมว.พม.) เป็นพนักงานสอบสวนตาม พ.ร.บ.คุ้มครองผู้ถูกกระทำ ความรุนแรงในครอบครัว พ.ศ. 2550 มาตรา 3

6) อัยการสูงสุด หรือผู้รักษาการแทน หรือผู้รับมอบอำนาจสอบสวนความผิดอาญา ที่เกิดนอกราชอาณาจักร ตามประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความอาญา มาตรา 20

7) พนักงานอัยการ มีอำนาจเช่นเดียวกับพนักงานสอบสวน ตาม พ.ร.บ.รื้อฟื้นคดีอาญาขึ้นพิจารณาคดีใหม่ พ.ศ. 2526 มาตรา 7

8) เลขาธิการคณะกรรมการอาหารและยา มีอำนาจสั่งพนักงานเจ้าหน้าที่เข้าร่วมสอบสวน หรือมีอำนาจสอบสวนเช่นเดียวกับพนักงานสอบสวนตามประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความอาญา ในความผิดตาม พ.ร.บ.เครื่องสำอาง พ.ศ. 2535 มาตรา 38

9) พนักงานอัยการ มีอำนาจแสวงหาข้อเท็จจริง รวบรวมพยานหลักฐาน สอบปากคำพยาน และดำเนินการอื่นเพื่อประโยชน์ในการส่งผู้ร้ายข้ามแดนตาม พ.ร.บ.ส่งผู้ร้ายข้ามแดน พ.ศ.2551

10) เลขาธิการ ป.ป.ส. ตาม พ.ร.บ.ป้องกันปราบปรามยาเสพติด พ.ศ. 2519

11) เจ้าหน้าที่ทหารเรือ ตาม พ.ร.บ.ให้อำนาจทหารเรือปราบปรามการกระทำความผิดบางอย่างทางทะเล พ.ศ. 2534 (http://www.navy.mi.th/ptrl/link/doc/prtl_law1.doc)

2.4.2 อำนาจหน้าที่ของพนักงานสอบสวน

พนักงานสอบสวนมีอำนาจดังนี้

1) รวบรวมพยานหลักฐานทุกชนิดเท่าที่สามารถจะทำได้ เพื่อประสงค์จะทราบข้อเท็จจริงและพฤติการณ์ต่าง ๆ อันเกี่ยวกับความผิดที่ถูกล่ามำหา เพื่อที่จะรู้ตัวผู้กระทำความผิดและพิสูจน์ให้เห็นความผิด หรือความบริสุทธิ์ของผู้ต้องหา (ป.วิ.อ. ม.131)

2) มีอำนาจตรวจ (ป.วิ.อ. ม.132 (1))

2.1) ตรวจตัวผู้เสียหาย เมื่อผู้เสียหายยินยอม

2.2) ตรวจตัวผู้ต้องหา

2.3) การตรวจตัวผู้เสียหายหรือตรวจตัวผู้ต้องหา ตามข้อ 2.1, 2.2 หากผู้เสียหายหรือผู้ต้องหาเป็นหญิงให้จัดให้เจ้าพนักงานซึ่งเป็นหญิงหรือให้หญิงอื่นเป็นผู้ตรวจ

2.4) ในการตรวจตัวผู้เสียหายหรือผู้ต้องหาจะขออนุญาตบุคคลใดมาร่วมในการตรวจก็ได้

2.5) ตรวจสอบของหรือทางอันสามารถอาจใช้เป็นพยานหลักฐานได้

2.6) ทำภาพถ่าย แผนที่ หรือภาพวาด จำลองหรือพิมพ์ลายนิ้วมือ ลายมือหรือลายเท้า

2.7) บันทึกรายละเอียดทั้งหลายซึ่งน่าจะทำให้คดีแจ่มกระจ่างขึ้น

3) มีอำนาจค้น (ป.วิ.อ. ม.132 (2))

3.1) เพื่อพบสิ่งของซึ่งมิใช่เป็นความผิด

3.2) เพื่อพบสิ่งของซึ่งได้มาโดยการกระทำความผิด

3.3) เพื่อพบสิ่งของซึ่งได้ใช้หรือสงสัยว่าได้ใช้ในการกระทำความผิด

3.4) เพื่อพบสิ่งของซึ่งอาจใช้เป็นพยานหลักฐานได้ โดยพนักงานสอบสวนจะต้องปฏิบัติตาม ป.วิ.อ.ว่าด้วยการค้น

4) มีอำนาจออกหมายเรียกบุคคล (ป.วิ.อ. ม.132 (3))

4.1) หมายเรียกบุคคลซึ่งครอบครองสิ่งของซึ่งอาจใช้เป็นพยานหลักฐานได้ แต่บุคคลที่ถูกหมายเรียกไม่จำเป็นต้องมาเองเมื่อจัดส่งสิ่งของมาตามหมายแล้ว ให้ถือเสมือนว่าได้ปฏิบัติตามกฎหมาย

4.2) การที่พนักงานสอบสวนมีหนังสือตรวจสอบข้อมูลการใช้โทรศัพท์มือถือไปยังบริษัทที่บริการ พร้อมกับให้ส่งข้อมูลมาให้พนักงานสอบสวน

5) มีอำนาจยึด (ป.วิ.อ. ม.132 (4)) ให้พนักงานสอบสวนมีอำนาจยึดไว้ซึ่งสิ่งของที่ค้นพบหรือส่งมาตาม ป.วิ.อ. ม.132 (2) และ (3)

6) อำนาจออกหมายเรียกผู้เสียหายหรือบุคคลใดมาพบและสอบสวนปากคำ (ป.วิ.อ. ม.133)

7) อำนาจสอบผู้ต้องหา (ป.วิ.อ. ม.134,135)

7.1) เมื่อผู้ต้องหาถูกเรียก หรือส่งตัวมา หรือเข้าหาพนักงานสอบสวนเอง หรือปรากฏว่าผู้ใดซึ่งมาอยู่ต่อหน้าพนักงานสอบสวนเป็นผู้ต้องหา

7.2) ให้พนักงานสอบสวน ถามชื่อตัว ชื่อรอง ชื่อสกุล สัญชาติ บิดามารดา อายุ ที่อยู่ ที่เกิด และแจ้งให้ทราบถึงข้อเท็จจริงเกี่ยวกับการกระทำที่กล่าวหาว่าผู้ต้องหาได้กระทำความผิด แล้วจึงแจ้งข้อหาให้ทราบ

8) อำนาจตรวจพิสูจน์บุคคล วัตถุ หรือเอกสารทางวิทยาศาสตร์

ในกรณีจำเป็นต้องใช้พยานหลักฐานทางวิทยาศาสตร์เพื่อพิสูจน์ความผิด หรือความบริสุทธิ์ของผู้ต้องหา ให้พนักงานสอบสวนมีอำนาจตรวจพิสูจน์บุคคล วัตถุหรือเอกสารใด ๆ โดยวิธีการทางวิทยาศาสตร์ได้ตาม ป.วิ.อ. ม.131/1 วรรคแรก

9) อำนาจอื่น ๆ ของพนักงานสอบสวน

9.1) มีอำนาจสั่งมิให้ผู้ใดออกจากสถานที่นั้นชั่วคราว (ป.วิ.อ. ม.137) (เพื่อมิให้ความลับรั่วไหล)

9.2) พนักงานสอบสวนมีอำนาจสอบสวนเอง หรือส่งประเด็นไปสอบสวน เพื่อทราบความเป็นมาแห่งชีวิตและความประพฤติอันเป็นอาฉินของผู้ต้องหา แต่ต้องแจ้งให้ผู้ต้องหา ทราบข้อความทุกข้อที่ได้มา (ป.วิ.อ. ม.138)

9.3) มีหน้าที่บันทึกและรวบรวมเอกสาร (ป.วิ.อ. ม.139) สิ่งที่พนักงานสอบสวน รวบรวมเข้าสำนวนคือ

1. บันทึกต่าง ๆ ที่ได้กระทำไว้
2. บันทึกและเอกสารอื่น ๆ ที่พนักงานสอบสวนอื่นได้ส่งมาให้
3. เอกสารอื่น ๆ ที่เป็นหลักฐานทางคดี ไม่ว่าจะหาได้เองหรือ

ฝ่ายใดฝ่ายหนึ่งยื่นพยาน

9.4) มีหน้าที่จัดทำบันทึกรายชื่อพยานบุคคล (ป.วิ.อ. ม.139) โดยให้ พนักงานสอบสวนจัดทำ

1. รายชื่อพยานบุคคล
2. ที่อยู่หรือสถานที่ติดต่อ
3. หมายเลขโทรศัพท์
4. ช่องทางอื่นที่ใช้ในการติดต่อให้เก็บไว้ ณ ที่ทำการของพนักงานสอบสวน

9.5) มีอำนาจให้เจ้าพนักงานอื่นทำการแทน (ป.วิ.อ. ม.128)

1. ส่งประเด็นไปให้พนักงานสอบสวนอื่นซึ่งมีอำนาจจัดการ ให้เป็นกรณีที่พนักงานสอบสวนท้องถิ่น ซึ่งไม่ใช่พนักงานสอบสวนท้องถิ่นที่เกิดเหตุ หรือท้องที่ จับผู้ต้องหาได้ หรือท้องที่ที่ผู้ต้องหา มีถิ่นที่อยู่ เมื่อได้รับประเด็นการสอบสวนแล้วทำการสอบสวน ส่งผลการสอบสวนนั้นมาให้พนักงานสอบสวนผู้รับผิดชอบรวบรวมเข้าเป็นสำนวนการสอบสวน ไม่ทำให้เป็นการสอบสวนโดยมิชอบ

2. ให้ผู้ใดบังคับบัญชาทำหน้าที่แทน การใดเป็นเล็กน้อยที่กฎหมาย มิได้เจาะจงให้ทำด้วยตนเอง เช่น การถ่ายภาพ การพิมพ์มือผู้ต้องหา เป็นต้น

9.6) มีอำนาจชั้นสูตรพลิกศพ (ป.วิ.อ. ม.129)

9.7) พนักงานสอบสวนผู้รับผิดชอบมีอำนาจทำความเห็นเมื่อการสอบสวนเสร็จแล้ว (ป.วิ.อ. ม.140)

9.8) การดำเนินการอื่นเกี่ยวกับการสอบสวน

1. การนำผู้ต้องหาซึ่งสถานที่เกิดเหตุประกอบคำรับสารภาพ
2. การตรวจสอบประวัติพิมพ์มือผู้ต้องหาว่าเคยต้องโทษคดีอาญามาก่อนหรือไม่
3. การยื่นคำร้องขอฝากขังเพื่อขอให้ศาลออกหมายขังระหว่างสอบสวน
4. การที่ศาลชั้นต้นสั่งอนุญาตให้ฝากขังผู้ต้องหาของเจ้าพนักงานสอบสวนทั้งสองครั้งโดยที่ผู้ต้องหาไม่ได้คัดค้านประการใดนั้น เป็นคำสั่งที่ชอบด้วย ป.วิ.อ. ม.87 วรรคสี่ แม้ต่อมาภายหลังจะปรากฏตามผู้ต้องหากล่าวอ้างว่าผู้ต้องหาถูกทำร้ายขู่เชิญให้รับสารภาพมาก่อนหน้านั้น ก็ไม่มีผลทำให้คำสั่งอนุญาตให้ฝากขังที่ชอบด้วยกฎหมายต้องกลับกลายเป็นไม่ชอบด้วยกฎหมายไปไม่ ผู้ต้องหาชอบที่จะดำเนินคดีแก่ผู้ที่ทำร้ายตนตามสิทธิที่มีอยู่ ส่วนคำรับสารภาพของผู้ต้องหาจะรับฟังได้หรือไม่ เพียงใดนั้นเป็นเรื่องที่ต้องวินิจฉัยในชั้นพิจารณาของศาล ไม่มีเหตุเพิกถอนคำสั่งอนุญาตให้ฝากขังทั้งสองครั้ง (ฎีกา 3502/2542)

งานสอบสวนหน้าที่การดำเนินการของฝ่ายสอบสวนประกอบด้วย

พนักงานสอบสวน มีหน้าที่รับแจ้งความร้องทุกข์จากผู้เสียหาย สอบสวนรวบรวมพยานหลักฐานทางคดีเพื่อดำเนินคดีกับผู้กระทำผิด

1. อุดการงานสอบสวน มีหน้าที่รวบรวมจัดทำสถิติเกี่ยวกับคดี รายงานข้อมูลสถิติคดีควบคุมตัวผู้ต้องหาส่งศาล ส่งสำนวนคดีของพนักงานสอบสวนให้อัยการฯ พิจารณาจัดส่งหมายเรียกพยานและเก็บรักษาของกลางในคดีเอกสารเกี่ยวข้องกับคดี และงานอื่น ๆ ที่ผู้บังคับบัญชาสั่งการ
2. งานประจำวันบันทึกเหตุการณ์ต่าง ๆ ที่เกี่ยวกับคดีลงในประจำวันคดี และประจำวันหลักฐานตามคำสั่งของพนักงานสอบสวน
3. ผู้ช่วยพนักงานสอบสวนมีหน้าที่ร่วมกับพนักงานสอบสวนในการออกสอบสวนที่เกิดเหตุ และอื่น ๆ ที่พนักงานสอบสวนสั่งการ
4. เจ้าหน้าที่เสมียนเปรียบเทียบปรับ มีหน้าที่ทำการเปรียบเทียบปรับความผิดต่าง ๆ ตามอำนาจของพนักงานสอบสวน เช่น คดี พ.ร.บ.จราจร พ.ร.บ.รถยนต์ และความผิดอาญา (<http://banluang.nan.police.go.th>)

2.5 แบบทดสอบบุคลิกภาพ 16 Personality Factor (16 PF)

แบบทดสอบบุคลิกภาพ 16 PF (The Sixteen Personality Factors Questionnaire) เป็นแบบทดสอบประเภทรายงานตนเอง (Self - Report Questionnaire) ที่พัฒนามาจากทฤษฎีลักษณะนิสัย (Traits Theory) ซึ่งเป็นผลงานการศึกษาค้นคว้าโดย เรย์มอนด์ บี. แคทเทลและคณะ แบบทดสอบบุคลิกภาพ 16 PF นี้ได้ถูกออกแบบให้เป็นแบบทดสอบบุคลิกภาพเพื่อวิเคราะห์องค์ประกอบ โดยเฉพาะ ซึ่งแต่ละองค์ประกอบจะแสดงให้เห็นถึงโครงสร้างบุคลิกภาพ และแบบทดสอบนี้สามารถทำการทดสอบได้ทั้งคนปกติและผิดปกติ สามารถทดสอบรายบุคคลและเป็นกลุ่มได้ อีกทั้งสามารถทำการทดสอบได้ด้วยมือ และคอมพิวเตอร์ โดยมากแล้วมักจะนิยมใช้กับกลุ่มปกติมากกว่ากลุ่มที่มีอาการผิดปกติ (Golden, 1979 : 107) สามารถทำการทดสอบบุคคลที่มีอายุตั้งแต่ 16 ปีขึ้นไป โดยได้มีการสร้างแบบฟอร์มต่าง ๆ ไว้ใช้สลับกันหรือใช้ร่วมกัน เพื่อให้มีความตรงมากขึ้นคือ

ฟอร์ม A และฟอร์ม B เป็นฟอร์มมาตรฐาน สามารถใช้ฟอร์ม A สลับกับฟอร์ม B ได้ และถ้าต้องการจะให้ความเชื่อถือได้ (Reliability) มากขึ้น สามารถใช้ฟอร์ม A และฟอร์ม B ร่วมกันได้ ในแต่ละฟอร์มประกอบด้วยข้อคำถามทั้งหมด 187 ข้อ โดยแบ่งข้อคำถามในการวัดแต่ละองค์ประกอบแตกต่างกัน โดยเฉลี่ยแล้วองค์ประกอบต่าง ๆ จะประกอบด้วยข้อคำถาม 10 - 13 ข้อ ใช้เวลาในการทดสอบแต่ละฟอร์มประมาณ 45 - 60 นาที สำหรับในกรณีที่ใช้ฟอร์ม A และฟอร์ม B ร่วมกัน ควรใช้เวลาในการทดสอบมากขึ้นกว่าเดิม

ฟอร์ม C และฟอร์ม D เป็นฟอร์มที่เหมาะสมสำหรับใช้ในการคัดเลือกบุคคลเข้าทำงาน ในแต่ละฟอร์มประกอบด้วยข้อคำถามทั้งหมด 105 ข้อ โดยแบ่งข้อคำถามในแต่ละองค์ประกอบแตกต่างกัน ได้แก่ องค์ประกอบ B ประกอบด้วย 8 ข้อคำถาม ส่วนองค์ประกอบที่วัดแรงจูงใจที่บิดเบือน (Motivation Distortion) ประกอบด้วย 7 ข้อคำถาม และในองค์ประกอบด้านอื่น ๆ ที่เหลือประกอบด้วย 6 ข้อคำถาม และใช้เวลาในการทดสอบแต่ละฟอร์มประมาณ 25 - 35 นาที

ฟอร์ม E เหมาะสำหรับผู้ที่มีการศึกษาต่ำ หรือมีข้อบกพร่องในการอ่าน ฟอร์ม E ประกอบไปด้วยข้อคำถามจำนวน 128 ข้อ ใช้เวลาทดสอบประมาณ 45 - 60 นาที

ในแต่ละฟอร์มนั้นจะมีคำแนะนำในการทดสอบ การตรวจให้คะแนนและโครงสร้างการรายงานผลที่แตกต่างกัน ซึ่งจะทำให้การใช้แบบทดสอบบุคลิกภาพ 16 PF ในแต่ละฟอร์มมีความแม่นยำ และมีความเชื่อถือได้ สามารถใช้แยกกัน ใช้สลับกันและใช้พร้อมกันได้ แคทเทลและคณะ (Cattell, Eder and Tatsuoaka, (1970) and Karson and Odell, (1976) อ้างถึงใน Lanyon and Goodstein, 1971 : 91) ได้พยายามค้นคว้าและพัฒนาแบบทดสอบบุคลิกภาพ 16 PF จนได้รับการยอมรับว่าเป็นเครื่องมือในการทดสอบบุคลิกภาพที่ดีเครื่องมือหนึ่งไม่น้อยไปกว่าแบบทดสอบบุคลิกภาพ MMPI โดยเฉพาะในช่วงปี ค.ศ. 1972 - 1978 พบว่า มีผลงานวิจัยและการศึกษาเกี่ยวกับแบบทดสอบบุคลิกภาพ 16 PF มากที่สุด เขาย้ำว่าการวินิจฉัยและการทดสอบบุคลิกภาพที่ดีนั้น ควรพิจารณาให้เหมาะสมกับฟอร์มที่ใช้และทำการทดสอบตามคำแนะนำที่ให้ในแต่ละฟอร์ม โดยพิจารณาถึง อายุ เพศ การศึกษาและสาเหตุที่ทำการทดสอบ จึงจะทำให้ความแม่นยำในการทดสอบมีความถูกต้องแม่นยำมากขึ้น ซึ่งจากการพัฒนาและค้นคว้าของนักจิตวิทยาคลินิกนี้ ทำให้แบบทดสอบบุคลิกภาพ 16 PF มีการนำไปใช้ในการวิจัยกว้างขวาง ไม่ว่าจะในวงการจิตวิทยาอุตสาหกรรม จิตวิทยาคลินิก จิตวิทยาสังคมและจิตวิทยาโรงเรียน และได้มีการแปลเป็นภาษาต่าง ๆ มากกว่า 40 ภาษา โดยปรับปรุงแก้ไขภาษาให้สอดคล้องกับวัฒนธรรมของเจ้าของภาษานั้น (IPAT, 1986 : 5-9)

องค์ประกอบของแบบทดสอบบุคลิกภาพ 16 PF

แบบทดสอบบุคลิกภาพ 16 PF ประกอบไปด้วยองค์ประกอบที่สำคัญ

1. มาตรฐานของแบบทดสอบ (Standardization)

Anastasi (บุญส่ง นิลแก้ว, 2519 : 31) กล่าวว่า แบบทดสอบทางจิตวิทยา คือ เครื่องมือที่มีความเป็นมาตรฐาน (Standardization) ที่สร้างขึ้นเพื่อใช้วัดลักษณะใดลักษณะหนึ่ง หรือหลาย ๆ ลักษณะของบุคลิกภาพทั้งหมดอย่างมีเป้าหมาย (Objection) โดยอาศัยตัวอย่าง (Sample) ของการตอบสนองต่อเครื่องมือ ดังนั้นเราอาจกล่าวอีกนัยหนึ่งว่า ความเป็นมาตรฐานของแบบทดสอบต้องผ่านกระบวนการอันเป็นที่ยอมรับและเชื่อถือได้ว่า สามารถวัดได้ตรงตามที่ต้องการวัด และแปลความหมายได้ถูกต้อง อีกทั้งตัวอย่างพฤติกรรมที่เลือกสรรมาต้องมั่นใจว่าเป็นตัวแทนพฤติกรรมทั้งหมดที่ต้องการวัด แบบทดสอบบุคลิกภาพ 16 PF รูปแบบ A และรูปแบบ B ได้มาจากตัวอย่างพฤติกรรมมากกว่าหลายหมื่นคนในการทดสอบ สามารถทำการทดสอบได้ทั้งเพศชายและเพศหญิง อายุตั้งแต่ 15 - 70 ปี ข้อมูลที่นำมาสร้างแบบทดสอบ ได้รับการเลือกสรรแล้วว่าไม่มีอิทธิพลของเชื้อชาติ และฐานที่ตั้งตามสภาพภูมิประเทศ (Race and Geographical location) ทำให้แบบทดสอบบุคลิกภาพ 16 PF ใช้กันแพร่หลายในหลายทวีป สามารถวัดได้ทั้งระดับมัธยม ระดับมหาวิทยาลัย และกลุ่มประชากรระดับผู้ใหญ่ ซึ่งจากเหตุผลดังกล่าวข้างต้น ทำให้แบบทดสอบบุคลิกภาพ 16 PF เป็นแบบทดสอบบุคลิกภาพที่เป็นมาตรฐาน และได้รับการยอมรับว่าเป็นแบบทดสอบที่ดีแบบทดสอบหนึ่งที่ใช้ในการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับลักษณะบุคลิกภาพที่ต้องการจะวัด

2. เกณฑ์ปกติ (Norm)

เกณฑ์ปกติ คือ คะแนนเฉลี่ยหรือคะแนนเฉพาะอย่างของแบบทดสอบใด ๆ ที่ได้จากประชากรกลุ่มนั้น ๆ หรือเป็นลักษณะบางประการที่เราประเมินได้จากการแจกแจงของคะแนนในกลุ่มประชากรที่กำหนดนั้น ๆ แคทเทิลได้สร้างเกณฑ์ปกติของแบบทดสอบบุคลิกภาพ 16 PF ขึ้นเพื่อให้ทราบว่า ผู้รับการทดสอบแต่ละคนมีคะแนนอยู่ในตำแหน่งใดเมื่อเทียบกับกลุ่ม ในการสร้างเกณฑ์ครั้งนี้มีการคำนึงถึงสภาพทางสังคม อายุ ภูมิภาค เขตที่อยู่อาศัยของกลุ่มตัวอย่างซึ่งเป็นประชากรชาวอเมริกัน ในการสร้างตารางคะแนนเกณฑ์ปกติของแคทเทิล สามารถจำแนกได้ดังนี้ คือ

2.1 การสร้างตารางเกณฑ์ปกติของแบบทดสอบบุคลิกภาพ 16 PF แยกตามรูปแบบ A B C D และ E

2.2 การสร้างตารางเกณฑ์ปกติโดยรวมรูปแบบต่าง ๆ ซึ่งไม่ใช้การหาค่าเฉลี่ยของแต่ละรูปแบบ ได้แก่ การสร้างตารางเกณฑ์ปกติของรูปแบบ (A+B) หรือ รูปแบบ (C+D) เป็นต้น

2.3 การสร้างตารางเกณฑ์ปกติจำแนกตามเพศ ได้แก่ ตารางเกณฑ์ปกติสำหรับเพศชาย ตารางเกณฑ์ปกติสำหรับเพศหญิง และตารางเกณฑ์ปกติที่ไม่ได้จำแนกตามเพศชายและเพศหญิง

2.4 การสร้างตารางเกณฑ์ปกติ จำแนกตามอายุ ได้แก่

2.4.1 กลุ่มประชากรระดับมัธยม (High School Junior and Senior) มีอายุเฉลี่ย 17 ปี

2.4.2 กลุ่มประชากรระดับมหาวิทยาลัย (College Student) มีอายุเฉลี่ย 20 ปี

2.4.3 กลุ่มประชากรระดับผู้ใหญ่ (General Adult Population) มีอายุเฉลี่ย 30 ปี

การใช้ตารางเกณฑ์ปกตินี้ต้องจำแนกให้เหมาะสมตามอายุ เพศ ระดับการศึกษา และรูปแบบ เช่น ผู้รับการทดสอบเพศชาย อายุ 36 ปี จบปริญญาตรี ได้ทำแบบทดสอบบุคลิกภาพ 16 PF รูปแบบ A ต้องเปิดตารางเกณฑ์ปกติของกลุ่มประชากรระดับผู้ใหญ่ (Adult) ของเพศชาย รูปแบบ A เป็นต้น

3. ความเชื่อถือได้ของแบบทดสอบ (Reliability)

ความน่าเชื่อถือ (Reliability) คือ ความมั่นคง แน่นนอนของคะแนนที่ใช้เครื่องมือไปวัดในสิ่งที่ต้องการวัด หรืออีกนัยหนึ่ง คือ เป็นความคงที่ของคะแนนที่ได้จากการใช้บุคคลกลุ่มหนึ่งทำการทดสอบนั้นสองครั้ง หรือให้บุคคลกลุ่มนั้นทำแบบทดสอบที่อยู่ในลักษณะเทียบเท่ากับแบบทดสอบอีกฉบับหนึ่ง (บุญส่ง นิลแก้ว, 2519 : 93) สำหรับแบบทดสอบบุคลิกภาพ 16 PF นี้ ได้ใช้วิธีหาความเชื่อถือได้ของแบบทดสอบโดยการทดสอบซ้ำ (Test - retest) ซึ่งการทดสอบซ้ำในแบบทดสอบบุคลิกภาพ 16 PF นี้ มี 2 วิธี คือ แบบ Short - Interval Reliability ซึ่งมีระยะห่างกัน 2 สัปดาห์บางครั้งเรียกว่า ความเชื่อถือแบบ Dependability ส่วนอีกแบบหนึ่งคือ Long - Interval Reliability โดยมีระยะเวลาตั้งแต่ 2 เดือน จนถึง 8 ปี บางครั้งเรียกว่า Stability (IPAT, 1986 : 10) ซึ่งมีผู้ศึกษาความเชื่อถือได้ทั้ง 2 แบบ ในต่างประเทศกับแบบทดสอบบุคลิกภาพ 16 PF ฟอรัม A และฟอรัม B ได้ค่าความเชื่อถือได้แบบ Short - Interval เท่ากับ 0.80 ค่าความเชื่อถือแบบ Long - Interval เท่ากับ 0.78 สำหรับการหาค่าความเชื่อถือได้แบบแบ่งครึ่ง (Split - Half) พบว่าค่าความเชื่อถือได้แบบทดสอบบุคลิกภาพ 16 PF ฟอรัม A ฟอรัม B มีค่าเท่ากับ 0.80 (Hall and Lindzey, 1970 : 390 อ้างถึงใน กุลธิตา รงค์จิตประภัสร์, 2535 : 40)

4. ความตรงของแบบทดสอบ (Validity)

ความตรงของแบบทดสอบ (Validity) คือ ลักษณะที่บอกให้ทราบว่าแบบทดสอบนั้นวัดอะไร หรือแบบทดสอบนั้นวัดได้ในสิ่งที่ต้องการวัด แบบทดสอบบุคลิกภาพ 16 PF มีความตรงใน 2 ลักษณะ ดังนี้

4.1 ตรงตามโครงสร้าง (Construct Validity) คือ ลักษณะของแบบทดสอบที่สามารถวัดองค์ประกอบของคุณลักษณะต่าง ๆ ของผู้รับการทดสอบได้ตรงที่ระบุไว้ในจุดมุ่งหมาย คือ ถ้าคุณลักษณะหรือพฤติกรรมที่จะทำการวัดนั้น มีทฤษฎีหรือโครงสร้างของมันเป็นอย่างไร แล้วแบบทดสอบนั้นสามารถวัดได้ตามโครงสร้างนั้น ก็แสดงว่ามีความตรงตามโครงสร้าง ซึ่งจากการศึกษาพบว่าแบบทดสอบบุคลิกภาพ 16 PF สามารถวัดลักษณะบุคลิกภาพ (Traits) ได้ตามโครงสร้างทฤษฎีพื้นฐานของการสร้างแบบทดสอบนี้

4.2 ตรงตามเกณฑ์สัมพันธ์ (Criterion-Related Test Validity) คือ ลักษณะความแม่นยำที่แบบทดสอบสามารถให้ผลการวัดที่นำไปพยากรณ์ หรือทำนายความสำเร็จของบุคคลในอนาคตได้ การพิจารณาความตรงตามเกณฑ์สัมพันธ์นั้น พิจารณาได้จากค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างคะแนนผลการทดสอบจากแบบทดสอบกับผลที่ได้จากตัวเกณฑ์ (Criterion) ในเวลาต่อมา เช่น ความสำเร็จในการทำงาน ผลการเรียน เป็นต้น แบบทดสอบบุคลิกภาพ 16 PF นี้มีความสัมพันธ์ตามเกณฑ์กับความสำเร็จในการทำงาน ผลความสำเร็จในการเรียน และการตอบสนองในการรักษา (IPAT, 1986 : 14)

แบบทดสอบบุคลิกภาพ 16 PF φόร์ม B

แบบทดสอบบุคลิกภาพ 16 PF φόร์ม B ประกอบไปด้วยข้อคำถามทั้งหมดจำนวน 187 ข้อ ทำการทดสอบได้ในเพศชายและเพศหญิง อายุตั้งแต่ 16 ปีขึ้นไป สามารถทดสอบได้ 3 ระดับ คือ ระดับมัธยม ระดับมหาวิทยาลัย และกลุ่มประชากรระดับผู้ใหญ่ สามารถทำการทดสอบได้ในรายบุคคลและแบบกลุ่ม ใช้เวลาในการทดสอบประมาณ 45 - 60 นาที โดยให้ผู้รับการทดสอบตอบข้อคำถามแต่ละข้อลงในกระดาษคำตอบ คำตอบที่ได้สามารถตรวจด้วยมือ หรือใช้คอมพิวเตอร์ คำนวณที่ได้จากการตรวจถือว่าเป็นคะแนนดิบ (Raw Score) ซึ่งคะแนนเหล่านี้จะถูกปรับออกมาเป็นคะแนนมาตรฐาน (Sten Score) ตามระดับการวัดและตามเพศ คะแนนมาตรฐานมีค่าเฉลี่ย 5.5 และมีส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 2 เกณฑ์ปกติของคะแนนอยู่ระหว่าง 4 - 7 ส่วนคะแนน 1 2 3 และ 8 9 10 ถือว่ามีค่าสำคัญในการแปลผลตามภาพร่าง (Profile) ของการทดสอบ เนื่องจากเป็นค่าสูงสุดและต่ำสุดที่เกิดขึ้นในเกณฑ์ปกติของกลุ่มประชากรทั่วไป (Normal Population) (IPAT, 1986 : 19) การแปลคะแนนที่ได้จากการทดสอบจะไม่ใช่เพียงการแปลตรงไปตรงมาตามคะแนนที่ปรากฏในคะแนนมาตรฐานในแต่ละองค์ประกอบ แต่ผู้แปลจะต้องรู้จักการผสมผสานและโยนโยนความสำคัญของแต่ละองค์ประกอบที่พบออกมาให้ได้ จึงจะถือว่ามีความเชี่ยวชาญ การแปลผลคะแนนที่ได้จากแบบทดสอบแท้จริงแล้วแบ่งออกเป็น 2 ระดับ คือ

1. ระดับต้น (Primary Scales) เป็นการแปลคะแนนที่ได้จากการวิเคราะห์องค์ประกอบบุคลิกภาพ 16 ด้านโดยใช้ตัวอักษร A B C E F G H I L M N O Q₁ Q₂ Q₃ Q₄ เป็นตัวแทน โดยในแต่ละด้านมีความหมายดังตารางที่ 2.5 (การวิเคราะห์องค์ประกอบบุคลิกภาพ 16 ด้าน โดย Cattell, 1965 อ้างถึงใน Hjelle and Ziegles, 1992 : 274) คือ

ความหมายของแบบบุคลิกภาพ 16 ด้าน

ตารางที่ 2.5 แสดงความหมายของแบบบุคลิกภาพ 16 ด้าน

องค์ประกอบ	ความหมาย	คะแนนของลักษณะบุคลิกภาพ	
		คะแนนสูง	คะแนนต่ำ
A	Warmth	เข้ากับผู้อื่นได้ง่าย, ชอบเสี่ยง ลักษณะอบอุ่น	หัวแข็ง, เข้ากับคนอื่นยาก, ชอบอยู่ตามลำพัง
B	Intelligence	ฉลาด, ความคิดเชิงนามธรรม	ไม่ฉลาด, ความคิดแบบรูปธรรม
C	Emotional Stability	มีวุฒิภาวะทางอารมณ์, สงบเยือกเย็น, เอาจริงจัง	เปลี่ยนแปลงง่าย, ไม่แน่นอน, ขาดการควบคุมอารมณ์
E	Dominance	กล้าแสดงออก, ชอบการแข่งขัน, หัวรั้น	ถ่อมตัว, สันโดษ, ว่าง่าย
F	Impulsivity	กระตือรือร้น, สดชื่นรื่นเริง	เอาจริงเอาจัง, เจ็บขริม
G	Conformity	รับผิดชอบ, มีศีลธรรม, อดทน	ไม่ยึดกฎเกณฑ์, ละเลย, ไม่เอาใจใส่, เอาแน่นอนไม่ได้
H	Boldness	กล้าเสี่ยงผจญภัย, ขาดการไตร่ตรอง	ขี้กลัว, ห่างเหินโดดเดี่ยว
I	Sensitivity	ฟังฟังผู้อื่น, อ่อนไหวง่าย	เอาจริงเอาจัง, เป็นตัวของตัวเอง
L	Suspiciousness	เชียวาก, ช่างสงสัย	ยอมรับในเงื่อนไข
M	Imagination	มีศิลปะ, ช่างคิดสร้างสรรค์	อยู่ในโลกของความเป็นจริง มีระเบียบแบบแผน
N	Shrewdness	มีทักษะทางสังคม, ฉลาดมีเล่ห์เหลี่ยม	งุ่มง่าม, เทอะทะใน การเข้าสังคม, ไม่โอ้อวด
O	Insecurity	กังวล, ไม่สบายใจ	มั่นคง, ใจเย็น
Q ₁	Radicalism	อิสระในความคิดและ การกระทำ	ติดยึดกับความคิดตาม ชนบประเพณี
Q ₂	Self- Sufficiency	ตัดสินใจได้ด้วยตนเอง	คล้อยตามความคิดเห็นของ ผู้อื่น, ตามกลุ่ม
Q ₃	Self-Discipline	ปฏิบัติตามกฎเกณฑ์	ไม่เคารพกฎเกณฑ์
Q ₄	Tension	ตึงเครียด, กระตุนตนเองมาก	สำรวมใจ, สงบเยือกเย็น

2. ระดับที่สอง (Secondary Scale) หรือที่เรียกว่า Second - Order Factors ซึ่งเป็นการอธิบายบุคลิกภาพในลักษณะที่แคบลงมากกว่าลักษณะบุคลิกภาพ เนื่องจากการวิเคราะห์องค์ประกอบในระดับที่สองนี้เป็นการนำลักษณะบุคลิกภาพหลาย ๆ องค์ประกอบมารวมกันให้เหลือบุคลิกภาพหลัก ๆ เพียง 8 แบบใหญ่ ๆ โดยมีคะแนนตั้งแต่ 1.0 ถึง 3.9 เป็นรหัสที่ 1 คะแนนตั้งแต่ 4.0 – 7.0 เป็นรหัสที่ 2 และคะแนน 7.1 – 10.0 เป็นรหัสที่ 3 ซึ่งเมื่อมีการรวมลักษณะบุคลิกภาพต่าง ๆ จนถึงขั้นที่สองนี้ สามารถนำคะแนนที่ได้มาลงเป็นรหัสไว้ในแต่ละแบบของบุคลิกภาพ และเปิดตารางรหัสเฉพาะ 4 แบบบุคลิกภาพแรกที่เรียงเป็นลำดับกันได้ในหนังสือคู่มือการแปลผลของแบบทดสอบ 16 PF จะทำให้เราได้ทราบโครงร่างของบุคลิกภาพของบุคคลนั้น พร้อมทั้งรู้จักข้อดีและข้อเสียในบุคลิกภาพที่พบได้ สำหรับการแปลความหมายของแบบบุคลิกภาพทั้ง 8 แบบ ตามระดับ Second - Order Factors ปรากฏตามตารางที่ 2.6 คือ

ตารางที่ 2.6 แสดงความหมายของแบบบุคลิกภาพ 8 แบบ

องค์ประกอบ	คะแนนของลักษณะบุคลิกภาพ	
	คะแนนสูง	คะแนนต่ำ
Extraversion	กล้าแสดงออก	เก็บตัว
Anxiety	วิตกกังวล	พึงพอใจ
Tough poise	เอาจริงเอาจัง, กล้าหาญ	อารมณ์อ่อนไหวง่าย
Independence	กล้าแสดงออก, เป็นอิสระ	พึ่งพิงกลุ่ม, ยอมตาม
Control	ควบคุมตนเอง, มีศีลธรรม	ยืดหยุ่น, ไม่ยึดกฎเกณฑ์
Adjustment	มั่นใจตนเอง, ปรับตัวได้	ลำบากในการปรับตัว
Leadership	กล้าแสดงออก, กล้าตัดสินใจ	อาย, ขัดแย้งความต้องการของตนเอง
Creativity	มีจินตนาการ, ชอบทดลอง	ปฏิบัติงานได้ตามความเป็นจริง, ทำตามกฎเกณฑ์

2.6 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

งานวิจัยเกี่ยวกับสมรรถนะที่ผ่านมาในประเทศไทย พบว่าเป็นงานศึกษาวิจัยเกี่ยวกับการพัฒนาตัวแบบสมรรถนะ สำหรับหน่วยงานทั้งภาครัฐและภาคเอกชน เพื่อนำมาใช้ในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของหน่วยงาน จึงได้ทำการทบทวนงานศึกษาวิจัยดังกล่าวเพื่อนำมาเป็นแนวทางในการกำหนดระเบียบวิธีวิจัยและการกำหนดกรอบแนวคิดของการศึกษานี้ ดังมีรายละเอียดต่อไปนี้คือ

ชัยวุฒิ เกียรติกิจอังกาจารย์ (2557) ได้ทำการศึกษาเรื่อง การพัฒนาสมรรถนะในการปฏิบัติงานด้านการสอบสวนของพนักงานสอบสวนหญิง สำนักงานตำรวจแห่งชาติ โดยมีวัตถุประสงค์ของการวิจัยคือ เพื่อศึกษาสมรรถนะของตำรวจหญิงที่ปฏิบัติหน้าที่ในการเป็นพนักงานสอบสวน เพื่อศึกษาแนวทางในการพัฒนาสมรรถนะของตำรวจหญิงที่ปฏิบัติหน้าที่ในการเป็นพนักงานสอบสวน และเพื่อศึกษาปัญหาและอุปสรรครวมถึงแนวทางการแก้ปัญหาในการพัฒนาสมรรถนะของตำรวจหญิงที่ปฏิบัติหน้าที่ในการเป็นพนักงานสอบสวน ใช้ระเบียบวิธีวิจัยเชิงคุณภาพ เก็บรวบรวมข้อมูลเชิงประจักษ์จากสถานีดำรวจ พร้อมทั้งผสมผสานกับการศึกษาจากเอกสารที่เกี่ยวข้องซึ่งผู้วิจัยได้กำหนดผู้ให้ข้อมูลสำคัญ คือ พนักงานสอบสวนหญิง หัวหน้างานสอบสวน และหัวหน้าสถานีตำรวจ ภายใต้กองบัญชาการตำรวจนครบาล (บช.น.) โดยมีเกณฑ์ในการเลือกจาก สน. ที่มีปริมาณคดีหรือปริมาณงานในความรับผิดชอบของพนักงานสอบสวนมากที่สุด 5 อันดับ สน. ละ 3 คน รวมทั้งสิ้น 15 คน

ผลการศึกษาพบว่า (1) สมรรถนะของตำรวจหญิงที่ปฏิบัติหน้าที่ในการเป็นพนักงานสอบสวนประกอบด้วย สมรรถนะการทำงานด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ ด้านการบริการที่ดี ด้านการสั่งสมความเชี่ยวชาญในอาชีพ ด้านคุณธรรม จริยธรรม และด้านความร่วมมือร่วมใจ กล่าวคือ ความเป็นผู้หญิงเป็นสิ่งที่ช่วยเหยื่อจากคดีการค้ำมนุษย์ คดีความผิดเกี่ยวกับเพศ ที่มีผู้เสียหายซึ่งเป็นหญิงให้ได้รับการเยียวยาทางจิตใจ ไว้วางใจและกล้าเปิดเผยข้อเท็จจริง พนักงานสอบสวนหญิงจึงต้องมุ่งสู่ผลสัมฤทธิ์ของการสอบสวนคดีเกี่ยวกับเด็ก เยาวชน คดีความผิดเกี่ยวกับเพศ ความรุนแรงในครอบครัวและคดีเกี่ยวกับการค้ำมนุษย์ให้มีประสิทธิภาพอย่างสูง (2) พบว่าแนวทางในการพัฒนาสมรรถนะของตำรวจหญิงที่ปฏิบัติหน้าที่ในการเป็นพนักงานสอบสวน คือ ควรกำหนดบทบาทและอำนาจหน้าที่ให้เหมาะสมกับพนักงานสอบสวนหญิง มีการตรวจสอบการปฏิบัติงานของพนักงานสอบสวนให้เป็นไปตามกฎหมาย กฎ และระเบียบของทางราชการ มีการกำกับ ดูแล อำนาจความสะอาดงานด้านการสอบสวนอย่างเต็มที่ ควรปรับปรุงระบบการควบคุมสำนวนการสอบสวน ทั้งคดีที่ยังไม่เสร็จสิ้นและคดีเสร็จสิ้น (3) พบว่าปัญหาและอุปสรรคและแนวทางการแก้ปัญหาในการพัฒนาสมรรถนะของตำรวจหญิงที่ปฏิบัติหน้าที่ในการเป็นพนักงานสอบสวน คือ จำนวนพนักงานสอบสวนหญิงไม่เพียงพอกับการให้บริการประชาชน และพบว่ามีกรณีเรียกรับเงินจากการทำคดี เนื่องจากพนักงานสอบสวนมีรายได้น้อย เงินประจำตำแหน่งน้อย

จักรพงษ์ แสงศร (2559) ได้ทำการศึกษาเรื่อง สมรรถนะของพนักงานสอบสวน กับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของตำรวจภูธรจังหวัดเชียงใหม่ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับสมรรถนะประสิทธิผลในการปฏิบัติงานสอบสวน และศึกษาอิทธิพลของสมรรถนะของพนักงานสอบสวน ต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของตำรวจภูธรจังหวัดเชียงใหม่ ประชากรในการศึกษา จำนวน 167 คน โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลและใช้สถิติพรรณนาเพื่อบรรยายลักษณะตัวแปร เช่น ค่าแจกแจงความถี่ ค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน กับสถิติเชิงอนุมานใช้ทดสอบสมมติฐานด้วยการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณวิธีคัดเลือกตัวแปรเข้าสมการพยากรณ์แบบ Backward

ผลการศึกษาพบว่า สมรรถนะของพนักงานสอบสวนอยู่ในระดับสูง โดยด้านที่มีสมรรถนะระดับสูงสุด ได้แก่ ด้านผู้ซักถามจะต้องไม่ยอมสัญญาให้กับผู้ถูกซักถาม รองลงมาคือ ด้านรู้หลักจิตวิทยา ด้านบุคลิกภาพดี ด้านรู้จักทำความเชื่อมโยง ด้านมีไหวพริบ ส่วนด้านมีความพากเพียรพยายาม ด้านมีความสามารถในการสังเกต และด้านมีความรู้ทั่วไปกว้างขวาง ค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับสูง ตามลำดับ

ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า สมรรถนะของพนักงานสอบสวน มีอิทธิพลต่อการพยากรณ์ประสิทธิผลในการปฏิบัติงานสอบสวนของตำรวจภูธรจังหวัดเชียงใหม่ เท่ากับ 0.633 โดยตัวแปรสมรรถนะของพนักงานสอบสวนด้านที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานสอบสวนของตำรวจภูธรเชียงใหม่ ได้แก่ รู้หลักจิตวิทยา รู้จักทำความเชื่อมโยง และมีความสามารถในการสังเกต ($\beta = 0.212, 0.174, 0.367$ ตามลำดับ) ส่วนด้านมีความรู้ทั่วไปกว้างขวาง มีไหวพริบ มีบุคลิกภาพดี มีความเพียรพยายาม และมีผู้ซักถามจะต้องไม่ยอมสัญญาให้กับผู้ถูกซักถามไม่มีอิทธิพลในการปฏิบัติงานของตำรวจภูธรจังหวัดเชียงใหม่ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

ว่าที่ร้อยตรีสนั่น สันทลี (2555) ได้ทำการศึกษาเรื่อง สมรรถนะตามตำแหน่งงานกับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่คดีพิเศษและพนักงานสอบสวนคดีพิเศษกรมสอบสวนคดีพิเศษ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับสมรรถนะตามตำแหน่ง ประสิทธิผลในการปฏิบัติงานและเปรียบเทียบความแตกต่างของสมรรถนะตามตำแหน่งงานกับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่คดีพิเศษและพนักงานสอบสวนคดีพิเศษ กรมสอบสวนคดีพิเศษ โดยแจกแบบสอบถามกับกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 200 คน วิเคราะห์ข้อมูลด้วยค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ส่วนการทดสอบสมมติฐานใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว

ผลการศึกษาพบว่า เจ้าหน้าที่และพนักงานสอบสวนคดีพิเศษ ส่วนใหญ่แสดงสมรรถนะตามตำแหน่งงานในด้านการแสวงหาข้อเท็จจริงมากที่สุด รองลงมาคือ ด้านการสืบสวนและการสอบสวนคดีพิเศษ ตามลำดับ ส่วนประสิทธิผลในการปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ทั้ง 3 ด้าน ทั้งด้านคุณภาพของงาน ด้านปริมาณผลงาน และด้านความทันเวลา ตามลำดับ

ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า สมรรถนะตามตำแหน่งที่แตกต่างกันของเจ้าหน้าที่คดีพิเศษและพนักงานสอบสวนคดีพิเศษมีประสิทธิผลในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 การศึกษาครั้งนี้จึงขอเสนอว่ากรมควรมีเครื่องมือพิเศษและอำนาจพิเศษตามกฎหมายมาใช้ในการปฏิบัติงาน เพื่อเสริมสร้างสมรรถนะของเจ้าหน้าที่พนักงานสอบสวนคดีพิเศษ รวมทั้งการพัฒนาหลักสูตรการฝึกอบรม การกำหนดตัวชี้วัดในการประเมินผลการปฏิบัติงานจะต้องคำนึงถึงความยากง่ายของคดีแต่ละประเภทและนำสมรรถนะตามตำแหน่งงานมาใช้ด้วย ทั้งนี้ เพื่อให้เกิดความเป็นธรรมและขวัญกำลังใจแก่ผู้ปฏิบัติงานอย่างแท้จริง

บุญน้อย ถิ่นখনอน (2543) ได้ทำการศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานสอบสวนในกองบังคับการตำรวจนครบาล 8 โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติหน้าที่ด้านการสอบสวนของพนักงานสอบสวน และเพื่อเสนอแนะแนวทางในการปฏิบัติงานด้านการสอบสวนของพนักงานสอบสวนให้มีประสิทธิภาพ ประชากรในการศึกษาพนักงานสอบสวนในเขตกองบังคับการตำรวจนครบาล 8 จำนวน 135 คน โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล

ผลการศึกษาพบว่า (1) ลักษณะทั่วไปของพนักงานสอบสวน มีอายุไม่เกิน 30 ปี มีอายุราชการอยู่ในช่วงระหว่าง 6-10 ปี ชั้นยศตั้งแต่ร้อยตำรวจตรี-ร้อยตำรวจเอก ตำแหน่งรองสารวัตร อัตราเงินเดือนไม่เกิน 10,000 บาท ไม่มีรายได้พิเศษ สมรสแล้ว และเคยเข้ารับการฝึกอบรมด้านการสอบสวน (2) พนักงานสอบสวนที่มีปัจจัยภูมิหลังต่างกันในด้านอายุ อายุราชการ ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานด้านการสอบสวน ระดับการศึกษา อัตราเงินเดือน รายได้พิเศษ สวัสดิการที่พึงอาศัย การฝึกอบรมด้านการสอบสวน มีผลต่อการปฏิบัติหน้าที่ด้านการสอบสวนต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ (3) ปัจจัยภายในหน่วยงานของพนักงานสอบสวนในด้านกำลังพล งบประมาณ ปริมาณงาน กฎหมายและระเบียบที่เกี่ยวข้องกับการสอบสวน การแทรกแซงจากผู้บังคับบัญชา วัสดุอุปกรณ์เครื่องมือเครื่องใช้ มีผลต่อการปฏิบัติหน้าที่ด้านการสอบสวน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ และปัจจัยภายนอกหน่วยงานของพนักงานสอบสวน ด้านความร่วมมือจากประชาชน การประสานงานกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง อิทธิพลของฝ่ายผู้ต้องหา และอำนาจหรืออิทธิพลของนักการเมือง มีผลต่อการปฏิบัติหน้าที่ด้านการสอบสวนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ปริญญา พิชญวิจิตร (2544) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง “การออกแบบรายการขีดความสามารถในงานของบริษัทบางจากปิโตรเลียม จำกัด (มหาชน)” ในการวิจัยเรื่องนี้มุ่งศึกษาแนวทางในการกำหนดรายการขีดความสามารถเพื่อนำไปประยุกต์ใช้สำหรับการกำหนดรายการขีดความสามารถของบริษัทบางจากปิโตรเลียม จำกัด (มหาชน) ทั้งองค์การ โดยใช้ส่วนงานของบริษัทฯ เป็นกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 5 ส่วน ผู้ให้ข้อมูลคือ พนักงานในแต่ละส่วนรวม 51 คน ผลการวิจัยมีดังนี้

1. ขีดความสามารถในงานที่ได้จากการวิจัย คือ
 - 1.1 ความมุ่งมั่นสู่ความสำเร็จ
 - 1.2 การจัดการงาน
 - 1.3 ความสามัคคีและการทำงานเป็นทีม
 - 1.4 การคิดวิเคราะห์
 - 1.5 การสื่อสาร
 - 1.6 สำเนียงรับผิดชอบและความน่าเชื่อถือ
 - 1.7 ภาวะผู้นำ
2. ขีดความสามารถที่เป็นพื้นฐานร่วมกัน มี 2 รายการ คือ
 - 2.1 ความมุ่งมั่นสู่ความสำเร็จ
 - 2.2 การจัดการงาน

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การศึกษาวิจัยเพื่อพัฒนาสมรรถนะของพนักงานสอบสวน มีรายละเอียดวิธีการดำเนินการวิจัยดังต่อไปนี้

- 3.1 รูปแบบการวิจัย
- 3.2 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
- 3.3 เครื่องมือและวิธีการเก็บข้อมูล
- 3.4 การเก็บข้อมูล
- 3.5 การวิเคราะห์ข้อมูล

3.1. รูปแบบการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยแบบผสมผสาน ระหว่างการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) และการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) โดยทำการศึกษาจากการสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง (Structure Interview) โดยวิธีการเจาะลึกกับผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (Key Informant) ซึ่งได้แก่ พนักงานสอบสวน สำนักงานตำรวจแห่งชาติ ผู้ทรงคุณวุฒิในกระบวนการยุติธรรม ผู้บังคับบัญชา คณะกรรมการ กต.ตร. สถานีตำรวจ และผู้นำชุมชน เพื่อให้ได้สมรรถนะหลัก (Core Competency) และสมรรถนะในงาน (Functional Competency) หลังจากนั้นทำการทดสอบบุคลิกภาพกับพนักงานสอบสวน โดยใช้เครื่องมือที่เรียกว่าแบบทดสอบบุคลิกภาพ The Sixteen Personality Factor Questionnaire (16 PF) เพื่อเป็นการยืนยันว่าบุคลิกลักษณะของพนักงานสอบสวนที่ได้จากการตรวจวัดจากแบบทดสอบบุคลิกภาพมีความสอดคล้องกับสมรรถนะหลักและสมรรถนะในงานตามลักษณะที่ค้นพบจริงหรือไม่ สำหรับรายละเอียดเกี่ยวกับระเบียบวิธีวิจัยและวิธีดำเนินการวิจัย มีดังนี้

การวิเคราะห์และกำหนดสมรรถนะของพนักงานสอบสวน

การพัฒนาสมรรถนะของพนักงานสอบสวน ยังไม่เคยมีการดำเนินการมาก่อนในเชิงวิชาการอย่างเป็นรูปธรรม จึงดำเนินการศึกษาและกำหนดสมรรถนะของพนักงานสอบสวนตามแนวทางการศึกษา ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 วิเคราะห์หน้าที่หลักตามภาระงานในหน้าที่ของพนักงานสอบสวน ซึ่งจะได้ปรับปรุงการวิเคราะห์ตามคู่มือสมรรถนะข้าราชการพลเรือนไทย สำนักงาน ก.พ. ๒๕๔๘ กำหนดสมรรถนะโดยการประเมินความต้องการ (Needs Assessment) จากการวิเคราะห์งาน (Task analysis) โดยการจำแนกเนื้องานและเป้าหมายของภารกิจของพนักงานสอบสวน และงานในหน้าที่รับผิดชอบของพนักงานสอบสวน ตามกฎหมายและระเบียบปฏิบัติที่เกี่ยวข้อง

ขั้นตอนที่ 2 กำหนดสมรรถนะโดยการศึกษาวิเคราะห์จากเหตุการณ์สำคัญ (Critical Incident) เพื่อค้นหาคุณลักษณะที่สำคัญ ทักษะตามสภาพการณ์ในการทำงานและพฤติกรรมในการทำงานที่ประสบความสำเร็จ

ขั้นตอนที่ 3 กำหนดสมรรถนะโดยการใช้ผู้ทรงคุณวุฒิหรือผู้เชี่ยวชาญ (Expert judgment) (นักวิชาการ เจ้าหน้าที่หน่วยงานในกระบวนการยุติธรรม ผู้บังคับบัญชา คณะกรรมการ กต.ตร. สถานีตำรวจ และผู้นำชุมชน) โดยให้ผู้ทรงคุณวุฒิหรือผู้เชี่ยวชาญพิจารณาตัดสินว่า ความรู้หรือทักษะอะไรบ้างที่มีความจำเป็นต่อการปฏิบัติงานของพนักงานสอบสวน

จากนั้นจะได้สังเคราะห์ และเรียงลำดับความสำคัญมากน้อยของความรู้และทักษะเหล่านั้น และเทียบเคียงกับสมรรถนะของราชการไทย จากนั้นกำหนดเป็นร่างสมรรถนะของพนักงานสอบสวน และระบอบองค์ประกอบเฉพาะการให้คำนิยามเชิงปฏิบัติการองค์ประกอบเฉพาะ จากนั้นจึงกำหนดระดับสมรรถนะที่พนักงานสอบสวนต้องมี

ขั้นตอนที่ 4 ทำการทดสอบบุคลิกภาพพนักงานสอบสวน เพื่อเป็นการยืนยันว่าคุณลักษณะของพนักงานสอบสวนมีความสอดคล้องกับสมรรถนะหลักและสมรรถนะในงานตามที่ค้นพบจากการวิจัย

3.2 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

คือ พนักงานสอบสวน สำนักงานตำรวจแห่งชาติ ผู้ทรงคุณวุฒิ ได้แก่ เจ้าหน้าที่หน่วยงานในกระบวนการยุติธรรม และผู้บังคับบัญชา ภาคประชาชน ได้แก่ คณะกรรมการ กต.ตร. สถานีตำรวจ และผู้นำชุมชน

กลุ่มตัวอย่างในการศึกษาแบ่งตามวิธีการเก็บข้อมูลคือ

1. กลุ่มตัวอย่างสำหรับการวิเคราะห์งาน ทำการสัมภาษณ์ ผู้ทรงคุณวุฒิในกระบวนการยุติธรรม ผู้บังคับบัญชา คณะกรรมการ กต.ตร. สถานีตำรวจ และผู้นำชุมชน จำนวน 50 ราย รวมทั้งพนักงานสอบสวน จำนวน 200 นาย เพื่อให้ทราบถึงรายละเอียดเกี่ยวกับกิจกรรมของหน้าที่หลักในการทำงาน ตลอดจนความรู้ ความสามารถ ทักษะ และคุณลักษณะที่ต้องใช้ในการทำงาน

2. กลุ่มตัวอย่างสำหรับการวิเคราะห์เหตุการณ์สำคัญในงาน ทำการสัมภาษณ์เชิงลึก และทำการประเมินบุคลิกภาพโดยใช้แบบทดสอบบุคลิกภาพกับพนักงานสอบสวน จำนวน 50-100 นาย หรือจำนวนพนักงานสอบสวนเท่าที่มี เพื่อให้ได้รายละเอียดเกี่ยวกับพฤติกรรมที่แสดงออกในการทำงาน ความคิด ความรู้สึกขณะนั้น จนทำให้เกิดผลงานในเหตุการณ์สำคัญ

3. ประชากรสำหรับการประชุมกลุ่มย่อย รวบรวมข้อมูลจาก ผู้ทรงคุณวุฒิ ผู้เชี่ยวชาญ ตลอดจนผู้บังคับบัญชาของพนักงานสอบสวน ในสังกัดสำนักงานตำรวจแห่งชาติ จำนวน 200 นาย

3.3 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

การศึกษาครั้งนี้จะมีแนวทางการศึกษา 4 รูปแบบ เพื่อให้ได้ข้อมูลเกี่ยวกับสมรรถนะของพนักงานสอบสวนที่ชัดเจน ดังนี้

1. รูปแบบที่ 1 การวิเคราะห์ลักษณะงาน (Job Analysis) ทำการวิเคราะห์ลักษณะงานตามภาระงานในหน้าที่หลักของพนักงานสอบสวน โดยการจำแนกตามเนื้องาน เป้าหมาย และงานในหน้าที่รับผิดชอบของพนักงานสอบสวน การวิเคราะห์ลักษณะงานในการศึกษานี้จะเป็นกระบวนการรวบรวม วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับองค์ประกอบ ลักษณะและข้อกำหนดเกี่ยวกับงานในหน้าที่หลักของพนักงานสอบสวน ทำให้ได้ข้อมูลเกี่ยวกับกิจกรรมในการทำงานว่ามีกิจกรรมใดบ้าง และแต่ละกิจกรรมจะมีกิจกรรมย่อยใดบ้าง นอกจากนี้ยังทำการวิเคราะห์ต่อไปว่าพนักงานสอบสวนต้องมีความรู้ ทักษะ ความสามารถ และคุณลักษณะอะไรที่ทำให้สามารถปฏิบัติหน้าที่งานสอบสวนได้อย่างมีประสิทธิภาพ

สำหรับเครื่องมือในการเก็บข้อมูลโดยการวิเคราะห์ลักษณะงานนี้ จะใช้แบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง (ที่ปรับปรุงมาจากแบบฟอร์มการวิเคราะห์หน้าที่หลักในงานซึ่งสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน ได้แนะนำให้หน่วยงานราชการใช้) เพื่อให้ได้ข้อมูลเกี่ยวกับสมรรถนะของพนักงานสอบสวนที่เกี่ยวข้อง

- การกิจหลักและการกิจย่อยในการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานสอบสวน
- ผลผลิตของกิจกรรม
- ความรู้ ทักษะ ความสามารถ และคุณลักษณะที่ต้องใช้ในการปฏิบัติหน้าที่

ของพนักงานสอบสวน

2. รูปแบบที่ 2 การวิเคราะห์เหตุการณ์สำคัญในงานเป็นการเก็บข้อมูลโดยการตั้งคำถามจากเหตุการณ์สำคัญ (Critical Incident) ที่เกิดขึ้นในระหว่างการปฏิบัติหน้าที่งานสอบสวน โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อค้นหาข้อมูลเกี่ยวกับพฤติกรรมการทำงานจริงของพนักงานสอบสวน ตลอดจนความรู้สึกรู้สึก ความคิด และคุณลักษณะส่วนบุคคล

เครื่องมือที่ใช้ในการวิเคราะห์เหตุการณ์สำคัญในงาน จะใช้แบบสัมภาษณ์มีโครงสร้างที่พัฒนาปรับปรุงมาจากแบบวิเคราะห์เหตุการณ์สำคัญในงานของสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือนไปเก็บข้อมูลจากพนักงานสอบสวน โดยทำการสัมภาษณ์แบบเจาะลึก โดยให้เล่าเหตุการณ์ในการทำงานที่พวกเขาารู้สึกภาคภูมิใจว่าทำงานได้อย่างประสบความสำเร็จ รวมถึงรายละเอียดเกี่ยวกับพฤติกรรมที่แสดงออกในการทำงาน ความคิด ความรู้สึกขณะนั้น ผลของเหตุการณ์นั้น ตลอดจนความรู้ ความสามารถ หรือทักษะที่ต้องใช้ในการทำงานขณะนั้น หลังจากนั้นก็นำข้อมูลมาจัดเป็นกลุ่มพฤติกรรมของพนักงานสอบสวน แล้วนำไปกำหนดเป็นสมรรถนะต่อไป

3. รูปแบบที่ 3 นำข้อมูลที่ได้ตามวิธีที่ 1 และวิธีที่ 2 มาทำการวิเคราะห์ซึ่งจะได้ข้อมูลเกี่ยวกับรูปแบบพฤติกรรมการทำงานลักษณะ ความรู้ ความสามารถ เพื่อใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานสอบสวน ตลอดจนร่างสมรรถนะของพนักงานสอบสวน และเพื่อให้ได้สมรรถนะที่สมบูรณ์และถูกต้อง

4. รูปแบบที่ 4 ทดสอบบุคลิกภาพของพนักงานสอบสวน ด้วยแบบทดสอบบุคลิกภาพ 16 Personality Factor (16 PF) เพื่อนำมาใช้ประกอบการพิจารณาว่าคุณลักษณะเฉพาะของบุคคลมีความเหมาะสมกับงานหรือไม่ แบบทดสอบ The Sixteen Personality Factor Questionnaire (16 PF) ของเรย์มอนด์ บี.แคทเทล (Raymond B.Cattell) เป็นฉบับที่เรียบเรียงเป็นภาษาไทย และปรับปรุงขึ้นโดยคณะนักจิตวิทยา กรมการแพทย์ กระทรวงสาธารณสุข เมื่อ พ.ศ. 2533 และได้รับการยอมรับว่ามีความเที่ยงและความตรง ซึ่งประกอบด้วยข้อคำถาม 187 ข้อ แต่ละข้อคำถามมีลักษณะเป็นข้อความเชิงบรรยาย และมีคำตอบ 3 คำตอบ คือ ใช่ ไม่แน่ใจ ไม่ใช่ ใช้เทคนิคบังคับให้เลือกตอบ (Force-Choice Technique) เกณฑ์ในการตรวจให้คะแนนด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์

3.4 การเก็บข้อมูล

สำหรับการเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างในทุกพื้นที่เป็นการวิจัยแบบผสมผสาน ระหว่างการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) และการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) โดยทำการศึกษาจากการสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง (Structure Interview) โดยวิธีการเจาะลึกกับผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (Key Informant) ซึ่งได้แก่ พนักงานสอบสวน สำนักงานตำรวจแห่งชาติ ผู้ทรงคุณวุฒิ

ได้แก่ เจ้าหน้าที่หน่วยงานในกระบวนการยุติธรรม ผู้บังคับบัญชา คณะกรรมการ กต.ตร. สถานีตำรวจ และผู้นำชุมชน เพื่อให้ได้สมรรถนะหลัก (Core Competency) และสมรรถนะในงาน (Functional Competency) หลังจากนั้นทำการทดสอบบุคลิกภาพกับพนักงานสอบสวน โดยใช้เครื่องมือที่เรียกว่า แบบทดสอบบุคลิกภาพ The Sixteen Personality Factor Questionnaire (16 PF) เพื่อเป็นการยืนยันว่าบุคลิกลักษณะของพนักงานสอบสวนที่ได้จากการตรวจวัดจากแบบทดสอบบุคลิกภาพ มีความสอดคล้องกับสมรรถนะในงานตามลักษณะที่ค้นพบจริงหรือไม่ การเก็บข้อมูลโดยเจ้าหน้าที่ที่ได้รับการฝึกอบรมก่อนการปฏิบัติงานภาคสนามเป็นผู้เก็บรวบรวมข้อมูล

3.5 การวิเคราะห์ข้อมูล

การศึกษาค้นคว้านี้จะใช้การวิเคราะห์ข้อมูลแบบการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) โดยใช้หลักการวิเคราะห์ข้อมูลซึ่งมีองค์ประกอบหลัก 3 ประการ คือ การจัดระเบียบข้อมูล (data organizing) การแสดงข้อมูล (data display) และการหาข้อสรุป การแปลผล และการพิสูจน์ความถูกต้อง (conclusion, interpretation and verification) ซึ่งเป็นการตีความสร้างข้อสรุปแบบอุปนัย (Induction) โดยบรรยายเป็นเนื้อหาตามที่ปรากฏในข้อความ (Manifest Content Analysis) และสำหรับการแปลผลแบบทดสอบบุคลิกภาพ ใช้เกณฑ์การตรวจให้คะแนน โดยมีขั้นตอนการวิเคราะห์ดังนี้

1. รวบรวมผลของข้อมูลที่ได้จากการวิเคราะห์ลักษณะงาน และการวิเคราะห์เหตุการณ์สำคัญในงาน โดยแยกประเด็นบันทึกออกเป็นเรื่อง ๆ จัดหมวดหมู่ของข้อมูลในลักษณะเชิงบรรยาย แล้วนำข้อมูลมาตรวจสอบความครบถ้วน ถ้าข้อมูลใดขาดหายหรือยังไม่มี การจดบันทึกก็จะมี การจดบันทึกเพิ่มเติมเพื่อให้สมบูรณ์ และรวบรวมประเด็นที่ขาดหายเพื่อเตรียมเก็บรวบรวมข้อมูลเพิ่มเติมต่อไป

2. นำข้อมูลที่ได้จากข้อ 1 มาอ่านทำความเข้าใจตามเนื้อหาทั้งหมดที่เกี่ยวข้องกับการใช้ความรู้ ความสามารถ และคุณลักษณะส่วนบุคคลในการปฏิบัติหน้าที่เป็นพนักงานสอบสวน

3. คัดเลือกคำหรือประโยคที่เกี่ยวข้องกับความรู้ ความสามารถ ทักษะ และคุณลักษณะส่วนบุคคล ที่ใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ มารวบรวมเป็นหมวดหมู่เดียวกัน

4. วิเคราะห์คุณลักษณะของพนักงานสอบสวน โดยยึดแนววิเคราะห์จากบุคลิกภาพออกเป็น 16 ด้าน ซึ่งประกอบด้วย

ด้านที่ 1 เข้าสังคม - เก็บตัว ด้านที่ 2 เฉลียวฉลาด - ฉลาดน้อย ด้านที่ 3 ไม่หวั่นไหว - เจ้าอารมณ์ ด้านที่ 4 แสดงตัว - ถ่อมตน ด้านที่ 5 กระตือรือร้น - นิ่งเงียบ ด้านที่ 6 ยึดมั่นในกฎ - ไม่ยึดมั่นในกฎ ด้านที่ 7 กล้าแสดงออก - ขี้อาย ด้านที่ 8 ใจอ่อน - ใจแข็ง ด้านที่ 9 ชี้แจง - ไว้วางใจ ด้านที่ 10 เพื่อฝัน - ตามความเป็นจริง ด้านที่ 11 ฉลาดหลักแหลม - ซื่อตรง ด้านที่ 12 หวาดหวั่น - มั่นคง ด้านที่ 13 ชอบทดลอง - ชอบอนุรักษ์ ด้านที่ 14 พึ่งพาตัวเอง - พึ่งพาผู้อื่น ด้านที่ 15 ควบคุมตัวเอง - ปล่อยปละละเลย ด้านที่ 16 เครียด - ผ่อนคลาย

การวิเคราะห์ ใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์คำนวณคะแนนและการตีความ ซึ่งข้อมูลที่ได้เป็นการยืนยันว่าบุคลิกลักษณะตามแนววิเคราะห์จากบุคลิกภาพ 16 ด้าน ของพนักงานสอบสวน มีความสอดคล้องกับสมรรถนะหลักและสมรรถนะในงานตามลักษณะที่ค้นพบหรือไม่

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การศึกษาวิจัยเพื่อพัฒนาสมรรถนะของพนักงานสอบสวน วัตถุประสงค์เพื่อศึกษาวิธีการกำหนดสมรรถนะของพนักงานสอบสวน กำหนดสมรรถนะหลัก (Core Competency) และขีดความสามารถในงานที่จำเป็นสำหรับพนักงานสอบสวน นำเสนอแนวทางในการพัฒนาศักยภาพของพนักงานสอบสวน สำนักงานตำรวจแห่งชาติ โดยเน้นสมรรถนะหลักที่จำเป็นในการปฏิบัติงาน และเพื่อเป็นการทดสอบสมรรถนะหลักของพนักงานสอบสวน ว่ามีความสอดคล้องกับคุณลักษณะของพนักงานสอบสวนหรือไม่ ซึ่งได้ทำการศึกษาจากกลุ่มตัวอย่างคือ พนักงานสอบสวน ผู้ทรงคุณวุฒิในกระบวนการยุติธรรม ผู้บังคับบัญชา คณะกรรมการ กต.ตร. สถานีตำรวจ และผู้นำชุมชน จาก บ.ช.น. และ ภ.1 - 9 สามารถจำแนกจำนวนชุดของแบบสำรวจได้ดังตารางต่อไปนี้

ตารางที่ 4.1 แสดงรายละเอียดของแบบสอบถาม

แบบสอบถาม	รายละเอียด	จำนวน
ชุดที่ 1	แบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง เรื่อง “การศึกษาวิจัยเพื่อพัฒนาสมรรถนะของพนักงานสอบสวน” (ศึกษาจากพนักงานสอบสวน)	208 ชุด
ชุดที่ 2	แบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง เรื่อง “การศึกษาวิจัยเพื่อพัฒนาสมรรถนะของพนักงานสอบสวน” (ศึกษาจากผู้ทรงคุณวุฒิในกระบวนการยุติธรรม ผู้บังคับบัญชา คณะกรรมการ กต.ตร. สถานีตำรวจ และผู้นำชุมชน)	86 ชุด
ชุดที่ 3	แบบทดสอบบุคลิกภาพ 16 Personality Factor (16 PF) (ศึกษาจากพนักงานสอบสวน)	208 ชุด

การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลในการศึกษา จำแนกข้อมูลตามวัตถุประสงค์ออกเป็น

- 4.1 ตัวแบบสมรรถนะของพนักงานสอบสวน
 - 4.1.1 ตัวแบบสมรรถนะจากการสัมภาษณ์เจ้าหน้าที่ตำรวจผู้ปฏิบัติงาน
 - 4.1.2 แนวทางในการพัฒนาสมรรถนะของพนักงานสอบสวน
 - 4.1.3 ตัวแบบสมรรถนะจากการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ
- 4.2 ผลการทดสอบบุคลิกภาพของพนักงานสอบสวน
- 4.3 วิเคราะห์คุณลักษณะของพนักงานสอบสวน

4.1 ตัวแบบสมรรถนะของพนักงานสอบสวน

4.1.1 ตัวแบบสมรรถนะจากการสัมภาษณ์เจ้าหน้าที่ตำรวจผู้ปฏิบัติงาน

จากการสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้างกับตัวแบบสมรรถนะของพนักงานสอบสวน จากเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติหน้าที่โดยตรงในสายงานสอบสวน จำนวน 208 ราย จากหน่วยงานในสังกัด บ.น. และ ภ.1 - 9 ทั่วประเทศ มีรายละเอียดดังนี้

ตารางที่ 4.2 แสดงข้อมูลพื้นฐานของพนักงานสอบสวน

ข้อมูล	จำนวน	ร้อยละ
หน่วยงานที่สังกัด บ.น./ภ.จว.		
นครบาล 1	6	2.90
นครบาล 2	9	4.30
นครบาล 3	7	3.40
นครบาล 4	7	3.40
นครบาล 5	7	3.40
นครบาล 6	6	2.90
นครบาล 7	7	3.40
นครบาล 8	7	3.40
นครบาล 9	7	3.40
สิงห์บุรี	7	3.40
อ่างทอง	5	2.30
ปราจีนบุรี	7	3.40
ฉะเชิงเทรา	9	4.30
สุรินทร์	8	3.80
บุรีรัมย์	12	5.80
หนองคาย	6	2.90
อุดรธานี	7	3.40
ลำพูน	7	3.40
ลำปาง	7	3.40
นครสวรรค์	8	3.80
อุทัยธานี	10	4.80
ประจวบคีรีขันธ์	8	3.80
สมุทรสงคราม	9	4.30

ตารางที่ 4.2 แสดงข้อมูลพื้นฐานของพนักงานสอบสวน (ต่อ)

ข้อมูล	จำนวน	ร้อยละ
หน่วยงานที่สังกัด บก.น./ภ.จว. (ต่อ)		
พังงา	8	3.80
ระนอง	9	4.30
สงขลา	10	4.80
สตูล	8	3.80
หน่วยงานที่สังกัด บข./ภ.		
กองบัญชาการตำรวจนครบาล	63	30.30
ตำรวจภูธรภาค 1	12	5.80
ตำรวจภูธรภาค 2	16	7.70
ตำรวจภูธรภาค 3	20	9.60
ตำรวจภูธรภาค 4	13	6.30
ตำรวจภูธรภาค 5	14	6.70
ตำรวจภูธรภาค 6	18	8.70
ตำรวจภูธรภาค 7	17	8.10
ตำรวจภูธรภาค 8	17	8.10
ตำรวจภูธรภาค 9	18	8.70
เพศ		
ชาย	180	86.50
หญิง	28	13.50
ระดับอายุตัว		
20 - 30 ปี	39	18.80
31 - 40 ปี	42	20.20
41 - 50 ปี	88	42.20
51 - 60 ปี	39	18.80
ระดับอายุราชการ		
1 - 5 ปี	23	11.10
6 - 20 ปี	76	36.50
21 ปีขึ้นไป	109	52.40

ตารางที่ 4.2 แสดงข้อมูลพื้นฐานของพนักงานสอบสวน (ต่อ)

ข้อมูล	จำนวน	ร้อยละ
ประสบการณ์สายงานสอบสวน		
1 – 5 ปี	82	39.40
6 – 10 ปี	73	35.10
11 ปีขึ้นไป	53	25.50
ยศ		
ร้อยตำรวจตรี	2	1.00
ร้อยตำรวจโท	33	15.90
ร้อยตำรวจเอก	110	52.80
พันตำรวจตรี	6	2.90
พันตำรวจโท	57	27.40
ตำแหน่ง		
รองสารวัตร (สอบสวน)	144	69.20
สารวัตร (สอบสวน)	43	20.70
รองผู้กำกับการ (สอบสวน)	21	10.10
สถานภาพ		
โสด	55	26.40
สมรส	142	68.30
หย่าร้าง	8	3.80
แยกกันอยู่	3	1.50
ระดับการศึกษาสูงสุด		
ปริญญาตรี	166	79.80
ปริญญาโท	28	13.50
เนติบัณฑิต	14	6.70

จากการวิเคราะห์ในตารางที่ 4.2 พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีหน่วยงานที่สังกัด บก.น./ภ.จว. รายละเอียดดังต่อไปนี้

- กองบังคับการตำรวจนครบาล 1	จำนวน 6 คน ร้อยละ 2.90
- กองบังคับการตำรวจนครบาล 2	จำนวน 9 คน ร้อยละ 4.30
- กองบังคับการตำรวจนครบาล 3	จำนวน 7 คน ร้อยละ 3.40
- กองบังคับการตำรวจนครบาล 4	จำนวน 7 คน ร้อยละ 3.40
- กองบังคับการตำรวจนครบาล 5	จำนวน 7 คน ร้อยละ 3.40
- กองบังคับการตำรวจนครบาล 6	จำนวน 6 คน ร้อยละ 2.90
- กองบังคับการตำรวจนครบาล 7	จำนวน 7 คน ร้อยละ 3.40
- กองบังคับการตำรวจนครบาล 8	จำนวน 7 คน ร้อยละ 3.40
- กองบังคับการตำรวจนครบาล 9	จำนวน 7 คน ร้อยละ 3.40
- ตำรวจภูธรจังหวัดสิงห์บุรี	จำนวน 7 คน ร้อยละ 3.40
- ตำรวจภูธรจังหวัดอ่างทอง	จำนวน 5 คน ร้อยละ 2.30
- ตำรวจภูธรจังหวัดปราจีนบุรี	จำนวน 7 คน ร้อยละ 3.40
- ตำรวจภูธรจังหวัดฉะเชิงเทรา	จำนวน 9 คน ร้อยละ 4.30
- ตำรวจภูธรจังหวัดสุรินทร์	จำนวน 8 คน ร้อยละ 3.80
- ตำรวจภูธรจังหวัดบุรีรัมย์	จำนวน 12 คน ร้อยละ 5.80
- ตำรวจภูธรจังหวัดหนองคาย	จำนวน 6 คน ร้อยละ 2.90
- ตำรวจภูธรจังหวัดอุดรธานี	จำนวน 7 คน ร้อยละ 3.40
- ตำรวจภูธรจังหวัดลำพูน	จำนวน 7 คน ร้อยละ 3.40
- ตำรวจภูธรจังหวัดลำปาง	จำนวน 7 คน ร้อยละ 3.40
- ตำรวจภูธรจังหวัดนครสวรรค์	จำนวน 8 คน ร้อยละ 3.80
- ตำรวจภูธรจังหวัดอุทัยธานี	จำนวน 10 คน ร้อยละ 4.80
- ตำรวจภูธรจังหวัดประจวบคีรีขันธ์	จำนวน 8 คน ร้อยละ 3.80
- ตำรวจภูธรจังหวัดสมุทรสงคราม	จำนวน 9 คน ร้อยละ 4.30
- ตำรวจภูธรจังหวัดพังงา	จำนวน 8 คน ร้อยละ 3.80
- ตำรวจภูธรจังหวัดระนอง	จำนวน 9 คน ร้อยละ 4.30
- ตำรวจภูธรจังหวัดสงขลา	จำนวน 10 คน ร้อยละ 4.80
- ตำรวจภูธรจังหวัดสตูล	จำนวน 8 คน ร้อยละ 3.80

กลุ่มตัวอย่างมีหน่วยงานที่สังกัด บข./ภ. รายละเอียดดังต่อไปนี้

- กองบัญชาการตำรวจนครบาล	จำนวน 63 คน ร้อยละ 30.30
- ตำรวจภูธรภาค 1	จำนวน 12 คน ร้อยละ 5.80
- ตำรวจภูธรภาค 2	จำนวน 16 คน ร้อยละ 7.70
- ตำรวจภูธรภาค 3	จำนวน 20 คน ร้อยละ 9.60
- ตำรวจภูธรภาค 4	จำนวน 13 คน ร้อยละ 6.30

- ตำรวจภูธรภาค 5	จำนวน 14 คน	ร้อยละ 6.70
- ตำรวจภูธรภาค 6	จำนวน 18 คน	ร้อยละ 8.70
- ตำรวจภูธรภาค 7	จำนวน 17 คน	ร้อยละ 8.10
- ตำรวจภูธรภาค 8	จำนวน 17 คน	ร้อยละ 8.10
- ตำรวจภูธรภาค 9	จำนวน 18 คน	ร้อยละ 8.70

กลุ่มตัวอย่างมีเพศ รายละเอียดดังต่อไปนี้

- ชาย	จำนวน 180 คน	ร้อยละ 86.50
- หญิง	จำนวน 28 คน	ร้อยละ 13.50

กลุ่มตัวอย่างมีอายุตัว รายละเอียดดังต่อไปนี้

- อายุระหว่าง 20 - 30 ปี	จำนวน 39 คน	ร้อยละ 18.80
- อายุระหว่าง 31 - 40 ปี	จำนวน 42 คน	ร้อยละ 20.20
- อายุระหว่าง 41 - 50 ปี	จำนวน 88 คน	ร้อยละ 42.20
- อายุระหว่าง 51 - 60 ปี	จำนวน 39 คน	ร้อยละ 18.80

กลุ่มตัวอย่างมีอายุราชการ รายละเอียดดังต่อไปนี้

- อายุราชการระหว่าง 1 - 5 ปี	จำนวน 23 คน	ร้อยละ 11.10
- อายุราชการระหว่าง 6 - 20 ปี	จำนวน 76 คน	ร้อยละ 36.50
- อายุราชการตั้งแต่ 21 ปีขึ้นไป	จำนวน 109 คน	ร้อยละ 52.40

กลุ่มตัวอย่างมีประสบการณ์สายงานสอบสวน รายละเอียดดังต่อไปนี้

- มีประสบการณ์ระหว่าง 1 - 5 ปี	จำนวน 82 คน	ร้อยละ 39.40
- มีประสบการณ์ระหว่าง 6 - 10 ปี	จำนวน 73 คน	ร้อยละ 35.10
- มีประสบการณ์ตั้งแต่ 11 ปีขึ้นไป	จำนวน 53 คน	ร้อยละ 25.50

กลุ่มตัวอย่างมียศ รายละเอียดดังต่อไปนี้

- ร้อยตำรวจตรี	จำนวน 2 คน	ร้อยละ 1.00
- ร้อยตำรวจโท	จำนวน 33 คน	ร้อยละ 15.90
- ร้อยตำรวจเอก	จำนวน 110 คน	ร้อยละ 52.80
- พันตำรวจตรี	จำนวน 6 คน	ร้อยละ 2.90
- พันตำรวจโท	จำนวน 57 คน	ร้อยละ 27.40

กลุ่มตัวอย่างมีตำแหน่ง รายละเอียดดังต่อไปนี้

- รองสารวัตร (สอบสวน)	จำนวน 144 คน	ร้อยละ 69.20
- สารวัตร (สอบสวน)	จำนวน 43 คน	ร้อยละ 20.70
- รองผู้กำกับการ (สอบสวน)	จำนวน 21 คน	ร้อยละ 10.10

กลุ่มตัวอย่างมีสถานภาพ รายละเอียดดังต่อไปนี้

- โสด	จำนวน 55 คน ร้อยละ 26.40
- สมรส	จำนวน 142 คน ร้อยละ 68.30
- หย่าร้าง	จำนวน 8 คน ร้อยละ 3.80
- แยกกันอยู่	จำนวน 3 คน ร้อยละ 1.50

กลุ่มตัวอย่างมีระดับการศึกษาสูงสุด รายละเอียดดังต่อไปนี้

- ปริญญาตรี	จำนวน 166 คน ร้อยละ 79.80
- ปริญญาโท	จำนวน 28 คน ร้อยละ 13.50
- เนติบัณฑิต	จำนวน 14 คน ร้อยละ 6.70

ตารางที่ 4.3 แสดงระดับความคิดเห็นของพนักงานสอบสวน

ประเด็นคำถาม	จำนวน ตัวอย่าง/ ร้อยละ	ระดับความคิดเห็น				I	S.D.	ร้อยละ
		น้อยที่สุด	น้อย	ปานกลาง	มาก			
ตัวแบบสมรรถนะของพนักงานสอบสวน								
1. พฤติกรรมที่เป็นตัวบ่งชี้หรือแสดงออกซึ่งสมรรถนะด้าน “การมุ่งผลสัมฤทธิ์”								
1.1 พยายามปฏิบัติหน้าที่ให้ถูกต้อง และเสร็จตามกำหนด ระยะเวลา	คน	-	1	9	86	112	4.49	89.80
	ร้อยละ	-	0.60	4.30	41.30	53.80		
1.2 ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความอดทน ขยันหมั่นเพียร ตั้งใจ แก้ไขปัญหาของประชาชน	คน	-	-	5	87	116	4.53	90.60
	ร้อยละ	-	-	2.40	41.80	55.80		
1.3 มีการติดตาม และประเมินผลงานของตนเองให้เป็น ไปตามเกณฑ์มาตรฐาน	คน	-	2	28	115	63	4.15	83.00
	ร้อยละ	-	1.00	13.50	55.20	30.30		
1.4 ทำงานได้ตามเป้าหมายที่ผู้บังคับบัญชากำหนด หรือ เป้าหมายของหน่วยงานที่รับผิดชอบ	คน	-	3	25	116	64	4.16	83.20
	ร้อยละ	-	1.40	12.00	55.80	30.80		
1.5 มีความละเอียดรอบคอบ เอาใจใส่ ตรวจจับ ความถูกต้องเพื่อให้ได้งานที่มีคุณภาพ	คน	-	1	17	108	82	4.30	86.00
	ร้อยละ	-	0.50	8.20	51.90	39.40		

ตารางที่ 4.3 แสดงระดับความคิดเห็นของพนักงานสอบสวน (ต่อ)

ประเด็นคำถาม	จำนวน ตัวอย่าง/ ร้อยละ	ระดับความคิดเห็น					I	S.D.	ร้อยละ
		น้อยที่สุด	น้อย	ปานกลาง	มาก	มากที่สุด			
2. พฤติกรรมที่เป็นตัวบ่งชี้หรือแสดงออกซึ่งสมรรถนะด้าน “ การให้บริการที่ดี ”									
2.1 แสดงท่าทีเป็นมิตรและมีความสุภาพอ่อนโยนต่อ ประชาชน	คน	-	-	9	72	127	4.10	0.57	82.00
	ร้อยละ	-	-	4.30	34.60	61.10			
2.2 เมื่อประชาชนมาสอบถามหรือขอคำปรึกษาเกี่ยวกับ เรื่องที่ได้รับความสะดวกหรือร้อนหรือกระทำผิด ก็สามารรถ ให้คำอธิบายได้อย่างชัดเจน	คน	-	-	12	87	109	4.47	0.61	89.40
	ร้อยละ	-	-	5.80	41.80	52.40			
2.3 แจ้งให้ผู้เสียหายทราบความคืบหน้าในการสอบสวน เป็นระยะสม่ำเสมอ	คน	1	3	54	92	58	3.98	0.80	79.60
	ร้อยละ	0.50	1.40	26.00	44.20	27.90			
2.4 ประสานงานภายในหน่วยงาน และกับหน่วยงานอื่น ที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้งานสอบสวนคืบหน้าและรวดเร็ว	คน	-	2	25	102	79	4.24	0.70	84.80
	ร้อยละ	-	1.00	12.00	49.00	38.00			
2.5 สามารถให้บริการ ติดต่อสื่อสาร โดยใช้ความรู้และ ทักษะเกี่ยวกับภาษาต่างประเทศ	คน	12	46	64	52	34	3.24	1.14	64.80
	ร้อยละ	5.80	22.10	30.80	25.00	16.30			

ตารางที่ 4.3 แสดงระดับความคิดเห็นของพนักงานสอบสวน (ต่อ)

ประเด็นคำถาม	จำนวน ตัวอย่าง/ ร้อยละ	ระดับความคิดเห็น				\bar{X}	S.D.	ร้อยละ
		น้อยที่สุด	น้อย	ปานกลาง	มาก			
3. พฤติกรรมที่เป็นตัวบ่งชี้หรือแสดงออกซึ่งสมรรถนะด้าน “ความเชี่ยวชาญในวิชาชีพการสอบสวน”						4.12	0.57	82.40
3.1 มีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับที่เกี่ยวข้อง และที่มีการปรับปรุงแก้ไข เปลี่ยนแปลง	คน ร้อยละ	- -	1 0.50	42 20.20	99 47.60	66 31.70		82.20
3.2 มีการศึกษารูปแบบแนวโน้มนโยบายการกระทำผิด รูปแบบใหม่ ๆ และวิทยาการที่ทันสมัยอย่างต่อเนื่อง	คน ร้อยละ	- -	2 1.00	59 28.40	96 46.10	51 24.50		78.80
3.3 มีเทคนิค ความชำนาญในงานสอบสวน สามารถแก้ไข ปัญหา อุปสรรค และหาทางออกได้อย่างเหมาะสม	คน ร้อยละ	- -	1 0.50	49 23.60	100 48.10	58 27.80		80.60
3.4 สามารถใช้ดุลยพินิจในฐานะพนักงานสอบสวนได้อย่าง เหมาะสม ถูกต้องตามกฎหมาย	คน ร้อยละ	- -	1 0.50	22 10.60	117 56.20	68 32.70		84.20
3.5 มีการสืบค้นข้อมูล แสวงหาข้อเท็จจริง และรวบรวม พยานหลักฐานอย่างครบถ้วนจนสามารถบ่งชี้แยกแยะ ถึงผู้กระทำผิด หรือผู้บริสุทธิ์ได้	คน ร้อยละ	- -	- -	24 11.50	110 52.90	74 35.60		84.80
3.6 สามารถตรวจสอบข้อบกพร่อง วิธีการแก้ไข ข้อเสนอแนะในสำนวนการสอบสวนได้อย่างถูกต้อง เป็นไปตามคำสั่ง ระเบียบ และกฎหมายที่เกี่ยวข้อง	คน ร้อยละ	- -	3 1.40	32 15.40	111 53.40	62 29.80		82.40
3.7 สรุปตีความ วิเคราะห์ข้อมูลในคดีได้ตามขอบเขตของ กฎหมาย	คน ร้อยละ	- -	1 0.50	27 13.00	116 55.70	64 30.80		83.40

ตารางที่ 4.3 แสดงระดับความคิดเห็นของพนักงานสอบสวน (ต่อ)

ประเด็นคำถาม	จำนวน ตัวอย่าง/ ร้อยละ	ระดับความคิดเห็น				I	S.D.	ร้อยละ
		น้อยที่สุด	น้อย	ปานกลาง	มาก			
4. พฤติกรรมที่เป็นตัวบ่งชี้หรือแสดงออกซึ่งสมรรถนะด้าน “ความถูกต้องของบรรณและจริยธรรม”								
4.1 ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความสุจริต ไม่เลือกปฏิบัติ ไม่ค้ำบังถึงผลประโยชน์ส่วนตน	คน	-	-	7	74	127	0.45	90.40
	ร้อยละ	-	-	3.40	35.50	61.10	0.56	91.60
4.2 ปฏิบัติหน้าที่โดยยึดมั่นในหลักกฎหมายและจรรยาบรรณแห่งวิชาชีพ	คน	-	-	2	78	128	0.51	92.20
	ร้อยละ	-	-	1.00	37.50	61.50	0.54	92.00
4.3 ปฏิบัติหน้าที่โดยคำนึงถึงสิทธิเสรีภาพของประชาชน	คน	-	-	5	74	129	0.56	89.40
	ร้อยละ	-	-	2.40	35.60	62.00	0.58	90.00
4.4 สร้างความน่าเชื่อถือ โดยยึดมั่นในสิ่งจรรยาไม่โกหก หลอกลวง แจ้งข้อมูลหรือคำแนะนำตามข้อเท็จจริง	คน	-	-	7	97	104	0.62	87.40
	ร้อยละ	-	-	3.40	46.60	50.00	0.62	87.40
4.5 กล้ายืนหยัดกระทำในสิ่งที่ถูกต้องตามกฎหมายและ เป็นธรรมแม้อยู่ในสถานการณ์ที่ลำบาก หรือ ก่อนความไม่พึงพอใจให้แก่ผู้เสียผลประโยชน์	คน	-	-	9	85	114	0.58	90.00
	ร้อยละ	-	-	4.30	40.90	54.80	0.62	87.40
4.6 ปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มความสามารถ ด้วยความเสียสละ ทุ่มเท แม้ในสถานการณ์ที่อาจเสี่ยงต่อความมั่นคง ในตำแหน่งหน้าที่การงานหรือต่อชีวิต	คน	-	1	13	102	92	0.62	87.40
	ร้อยละ	-	0.50	6.30	49.00	44.20	0.62	87.40

ตารางที่ 4.3 แสดงระดับความคิดเห็นของพนักงานสอบสวน (ต่อ)

ประเด็นคำถาม	จำนวน ตัวอย่าง/ ร้อยละ	ระดับความคิดเห็น					Σ	S.D.	ร้อยละ
		น้อยที่สุด	น้อย	ปานกลาง	มาก	มากที่สุด			
5. พฤติกรรมที่เป็นตัวบ่งชี้หรือแสดงออกซึ่งสมรรถนะด้าน “การทำงานเป็นทีม”									
5.1 ปฏิบัติหน้าที่ร่วมกับเพื่อนร่วมงานด้วยความตั้งใจ และให้ข้อมูลการทำงานที่เป็นประโยชน์	คน	-	-	5	110	93	4.42	0.49	88.40
	ร้อยละ	-	-	2.40	52.90	44.70			
5.2 สร้างและดำรงความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน เพื่อปฏิบัติภารกิจให้บรรลุเป้าหมาย	คน	-	-	5	101	102	4.47	0.55	89.40
	ร้อยละ	-	-	2.40	48.60	49.00			
5.3 ใช้ความรู้ความสามารถและรับฟังความคิดเห็นของเพื่อน ร่วมทีม แก้ไขเหตุการณ์อย่างมีประสิทธิภาพ	คน	-	-	8	107	93	4.41	0.57	88.20
	ร้อยละ	-	-	3.90	51.40	44.70			
5.4 ให้ความช่วยเหลือเพื่อนร่วมงาน ที่มีเหตุจำเป็นโดย ไม่ต้องรอให้มีการร้องขอ	คน	-	-	14	99	95	4.39	0.61	87.80
	ร้อยละ	-	-	6.70	47.60	45.70			

ตารางที่ 4.3 แสดงระดับความคิดเห็นของพนักงานสอบสวน (ต่อ)

ประเด็นคำถาม	จำนวน ตัวอย่าง/ ร้อยละ	ระดับความคิดเห็น				I	S.D.	ร้อยละ
		น้อยที่สุด	น้อย	ปานกลาง	มาก			
6. พฤติกรรมที่เป็นตัวบ่งชี้หรือแสดงออกซึ่งสมรรถนะด้าน “การควบคุมอารมณ์”								
6.1 มีความสามารถในการอดทน อดกลั้น ไม่แสดง พฤติกรรมที่ไม่สุภาพหรือไม่เหมาะสม เมื่อเผชิญ ความไม่เป็นมิตร หรือทำงานภายใต้สภาวะกดดัน	คน	-	-	16	103	89	4.25	85.00
	ร้อยละ	-	-	7.70	49.50	42.80		
6.2 สามารถจัดการกับความเครียดหรือความรุนแรง ทางอารมณ์ของตนได้อย่างมีประสิทธิภาพ	คน	-	-	32	110	66	4.16	83.20
	ร้อยละ	-	-	15.40	52.90	31.70		
6.3 สามารถควบคุมอารมณ์ และปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างมี ประสิทธิภาพในพื้นที่เกิดเหตุด่วน เหตุร้าย	คน	-	-	28	105	75	4.23	84.60
	ร้อยละ	-	-	13.40	50.50	36.10		
6.4 สามารถครองสติปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างสงบ แม้อุบัติถึง ความเครียดหรือความรุนแรงทางอารมณ์ระหว่าง การปฏิบัติงาน	คน	-	1	25	105	77	4.24	84.80
	ร้อยละ	-	0.50	12.00	50.50	37.00		

ตารางที่ 4.3 แสดงระดับความคิดเห็นของพนักงานสอบสวน (ต่อ)

ประเด็นคำถาม	จำนวน ตัวอย่าง/ ร้อยละ	ระดับความคิดเห็น				S.D.	X̄	ร้อยละ
		น้อยที่สุด	น้อย	ปานกลาง	มากที่สุด			
7. พฤติกรรมที่เป็นตัวบ่งชี้หรือแสดงออกซึ่งสมรรถนะด้าน “การจัดการความขัดแย้ง”								
7.1 สามารถใช้ดุลยพินิจในการระงับข้อพิพาท หรือคลี่คลายได้อย่างถูกต้อง เหมาะสม	คน	2	-	17	112	77	4.24	84.80
	ร้อยละ	1.00	-	8.20	53.80	37.00		
7.2 จัดการสถานการณ์ได้อย่างมีประสิทธิภาพภายใต้สถานการณ์กดดัน	คน	-	-	42	110	56	4.07	81.40
	ร้อยละ	-	-	20.20	52.90	26.90		
7.3 สามารถเจรจาไกล่เกลี่ย แก้ไขปัญหาอย่างเหมาะสม ทำให้ผู้แจ้งเหตุหรือผู้เกี่ยวข้องพึงพอใจ	คน	-	-	27	109	72	4.22	84.40
	ร้อยละ	-	-	13.00	52.40	34.60		
7.4 สร้างความน่าเชื่อถือ และไว้วางใจให้กับคู่กรณี วางตัวเป็นกลางไม่เข้าข้างฝ่ายใดฝ่ายหนึ่ง	คน	-	-	10	100	98	4.42	88.40
	ร้อยละ	-	-	4.80	48.10	47.10		
7.5 มีทักษะการรับฟัง การพูด การเจรจา	คน	-	-	23	115	70	4.23	84.60
	ร้อยละ	-	-	11.10	55.30	33.60		

ตารางที่ 4.3 แสดงระดับความคิดเห็นของพนักงานสอบสวน (ต่อ)

ประเด็นคำถาม	จำนวน ตัวอย่าง/ ร้อยละ	ระดับความคิดเห็น					S.D.	ร้อยละ
		น้อยที่สุด	น้อย	ปานกลาง	มาก	มากที่สุด		
8. พฤติกรรมที่เป็นตัวบ่งชี้หรือแสดงออกซึ่งสมรรถนะด้าน “ การให้คำปรึกษาและการสื่อสารระหว่างบุคคล ”							4.36	87.20
8.1 เมื่อประชาชนมาแจ้งความ สามารถพิจารณาว่ามีความผิดเกิดขึ้นหรือไม่	คน ร้อยละ	- -	- -	12 5.80	110 52.90	86 41.30	4.36	87.20
8.2 อธิบายได้ถึงข้อดี ข้อเสียของแนวทางเลือกในการคดีสลายคดีที่เกิดขึ้นได้	คน ร้อยละ	- -	- -	18 8.70	110 52.80	80 38.50	4.30	86.00
8.3 สามารถให้คำแนะนำหรือแก้ไข้ปัญหาให้กับประชาชนที่มาร้องขอความช่วยเหลือ	คน ร้อยละ	- -	- -	10 4.80	111 53.40	87 41.80	4.37	87.40
8.4 เมื่อประชาชนมาแจ้งเหตุ ได้รับฟังอย่างตั้งใจและแสดงออกถึงความเข้าใจในปัญหาที่เกิดขึ้น	คน ร้อยละ	- -	- -	9 4.30	103 49.50	96 46.20	4.42	88.40

ตารางที่ 4.4 แสดงผลการวิเคราะห์ระดับคะแนนภาพรวมของพนักงานสอบสวน

รายการ	ค่าเฉลี่ย	ค่าเบี่ยงเบน มาตรฐาน	ร้อยละ
ตัวแบบสมรรถนะของพนักงานสอบสวน	4.29	0.43	85.80
1. พฤติกรรมที่เป็นตัวบ่งชี้หรือแสดงออกซึ่ง สมรรถนะด้าน “การมุ่งผลสัมฤทธิ์”	4.33	0.49	86.60
2. พฤติกรรมที่เป็นตัวบ่งชี้หรือแสดงออกซึ่ง สมรรถนะด้าน “การให้บริการที่ดี”	4.10	0.57	82.00
3. พฤติกรรมที่เป็นตัวบ่งชี้หรือแสดงออกซึ่ง สมรรถนะด้าน “ความเชี่ยวชาญในวิชาชีพ การสอบสวน”	4.12	0.57	82.40
4. พฤติกรรมที่เป็นตัวบ่งชี้หรือแสดงออกซึ่ง สมรรถนะด้าน “ความถูกต้องชอบธรรมและ จริยธรรม”	4.52	0.45	90.40
5. พฤติกรรมที่เป็นตัวบ่งชี้หรือแสดงออกซึ่ง สมรรถนะด้าน “การทำงานเป็นทีม”	4.42	0.49	88.40
6. พฤติกรรมที่เป็นตัวบ่งชี้หรือแสดงออกซึ่ง สมรรถนะด้าน “การควบคุมอารมณ์”	4.25	0.58	85.00
7. พฤติกรรมที่เป็นตัวบ่งชี้หรือแสดงออกซึ่ง สมรรถนะด้าน “การจัดการความขัดแย้ง”	4.24	0.54	84.80
8. พฤติกรรมที่เป็นตัวบ่งชี้หรือแสดงออกซึ่ง สมรรถนะด้าน “การให้คำปรึกษาและ การสื่อสารระหว่างบุคคล”	4.36	0.51	87.20

จากการวิเคราะห์ในตารางที่ 4.3 และ 4.4 พบว่า ในภาพรวมของข้าราชการตำรวจสายงานสอบสวน มีความคิดเห็นในเรื่องการศึกษาวิจัยเพื่อพัฒนาสมรรถนะของพนักงานสอบสวน ในประเด็นตัวแบบสมรรถนะของพนักงานสอบสวน มีคะแนนเฉลี่ย 4.29 หรือคิดเป็นร้อยละ 85.80 ทั้งนี้เมื่อ พิจารณาจากองค์ประกอบต่าง ๆ ทั้ง 8 ด้าน ได้แก่ พฤติกรรมที่เป็นตัวบ่งชี้หรือแสดงออกซึ่งสมรรถนะด้าน “การมุ่งผลสัมฤทธิ์” พฤติกรรมที่เป็นตัวบ่งชี้หรือแสดงออกซึ่งสมรรถนะด้าน “การให้บริการที่ดี” พฤติกรรมที่เป็นตัวบ่งชี้หรือแสดงออกซึ่งสมรรถนะด้าน “ความเชี่ยวชาญในวิชาชีพการสอบสวน” พฤติกรรมที่เป็นตัวบ่งชี้หรือแสดงออกซึ่งสมรรถนะด้าน “ความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรม” พฤติกรรมที่เป็นตัวบ่งชี้หรือแสดงออกซึ่งสมรรถนะด้าน “การทำงานเป็นทีม” พฤติกรรมที่เป็นตัวบ่งชี้หรือแสดงออกซึ่งสมรรถนะด้าน “การควบคุมอารมณ์” พฤติกรรมที่เป็นตัวบ่งชี้หรือแสดงออกซึ่งสมรรถนะด้าน “การจัดการความขัดแย้ง” และพฤติกรรมที่เป็นตัวบ่งชี้หรือแสดงออกซึ่งสมรรถนะด้าน “การให้คำปรึกษาและการสื่อสารระหว่างบุคคล” พบว่า ด้านที่มีคะแนนสูงสุดคือ พฤติกรรมที่เป็นตัวบ่งชี้หรือแสดงออกซึ่งสมรรถนะด้าน “ความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรม” ($\bar{X} = 4.52$ หรือคิดเป็นร้อยละ 90.40) ในด้านนี้มีประเด็นคำถามที่ได้คะแนนสูงสุดคือ ปฏิบัติหน้าที่โดยยึดมั่นในหลักกฎหมายและจรรยาบรรณแห่งวิชาชีพ ($\bar{X} = 4.61$ หรือคิดเป็นร้อยละ 92.20) และมีประเด็นคำถามที่ได้คะแนนต่ำสุดคือ ปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มความสามารถ ด้วยความเสียสละทุ่มเท แม้ในสถานการณ์ที่อาจเสี่ยงต่อความมั่นคงในตำแหน่งหน้าที่การงานหรือต่อชีวิต ($\bar{X} = 4.37$ หรือคิดเป็นร้อยละ 87.40) และด้านที่มีคะแนนต่ำสุดคือ พฤติกรรมที่เป็นตัวบ่งชี้หรือแสดงออกซึ่งสมรรถนะด้าน “การให้บริการที่ดี” ($\bar{X} = 4.10$ หรือคิดเป็นร้อยละ 82.00) ในด้านนี้มีประเด็นคำถามที่ได้คะแนนสูงสุดคือ แสดงท่าทีเป็นมิตรและมีความสุภาพอ่อนโยนต่อประชาชน ($\bar{X} = 4.57$ หรือคิดเป็นร้อยละ 91.40) และมีประเด็นคำถามที่ได้คะแนนต่ำสุดคือ สามารถให้บริการติดต่อสื่อสาร โดยใช้ความรู้และทักษะเกี่ยวกับภาษาต่างประเทศ ($\bar{X} = 3.24$ หรือคิดเป็นร้อยละ 64.80)

4.1.2 แนวทางในการพัฒนาสมรรถนะของพนักงานสอบสวน
ตารางที่ 4.5 แสดงระดับความคิดเห็นของพนักงานสอบสวน

ประเด็นคำถาม	จำนวน ตัวอย่าง/ ร้อยละ	ระดับความคิดเห็น					\bar{x}	S.D.	ร้อยละ
		น้อยที่สุด	น้อย	ปานกลาง	มาก	มากที่สุด			
1. การพัฒนาโดยกรมหลักสูตรที่จัดขึ้นเป็นการเฉพาะ เป็นประจำทุกปี	คน	4	2	52	83	67	4.00	0.89	80.00
	ร้อยละ	1.90	1.00	25.00	39.90	32.20			
2. การพัฒนาในขณะปฏิบัติหน้าที่ เช่น การจัดระบบพี่เลี้ยงหรือ ระบบทีมสอบสวน เป็นต้น เพื่อให้เรียนรู้และพัฒนาสมรรถนะ ขณะปฏิบัติหน้าที่	คน	3	8	36	81	80	4.09	0.92	81.80
	ร้อยละ	1.50	3.80	17.30	38.90	38.50			
3. การพัฒนาโดยระบบแรงจูงใจ หากผู้ใดสามารถพัฒนาสมรรถนะ จะได้รับพิจารณาความดีความชอบ	คน	7	8	35	79	79	4.03	1.00	80.60
	ร้อยละ	3.40	3.80	16.80	38.00	38.00			

จากการวิเคราะห์ในตารางที่ 4.5 พบว่า ความคิดเห็นของพนักงานสอบสวนเกี่ยวกับแนวทางในการพัฒนาสมรรถนะของพนักงานสอบสวน ตามลำดับดังนี้

1. การพัฒนาในขณะปฏิบัติหน้าที่ เช่น การจัดระบบพี่เลี้ยงหรือระบบทีมสอบสวน เป็นต้น เพื่อให้เรียนรู้และพัฒนาสมรรถนะขณะปฏิบัติหน้าที่ (ร้อยละ 81.80)
2. การพัฒนาโดยระบบแรงจูงใจ หากผู้ใดสามารถพัฒนาสมรรถนะจะได้รับการพิจารณาความดีความชอบ (ร้อยละ 80.60)
3. การพัฒนาโดยการฝึกอบรมหลักสูตรที่จัดขึ้นเป็นการเฉพาะเป็นประจำทุกปี (ร้อยละ 80.00)

ตารางที่ 4.6 แสดงผลเปรียบเทียบความแตกต่างความคิดเห็นเกี่ยวกับตัวแบบสมรรถนะ
ของพนักงานสอบสวน

ปัจจัย	จำนวน	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน	ค่า t	ค่า Sig (2-tailed)
1. อายุตัว					
อายุไม่เกิน 45 ปี	119	4.26	0.446	-1.034	0.302
อายุ 46 ปีขึ้นไป	89	4.33	0.413		
2. อายุราชการ					
1 - 10 ปี	66	4.22	0.411	-1.723	0.086
11 ปีขึ้นไป	142	4.33	0.438		
3. ประสบการณ์สายงานสอบสวน					
1 - 5 ปี	82	4.22	0.423	-1.848	0.066
6 ปีขึ้นไป	126	4.34	0.434		
4. ระดับชั้นยศ					
ร.ต.ต. ร.ต.ท. ร.ต.อ.	145	4.27	0.432	-1.150	0.251
พ.ต.ต. พ.ต.ท.	63	4.34	0.431		
5. ตำแหน่ง					
รอง สว.	144	4.27	0.431	-0.958	0.339
สว. รอง ผกก.	64	4.33	0.434		
6. สถานภาพ					
โสด	55	4.21	0.436	-1.620	0.107
สมรส หย่าร้าง แยกกันอยู่	153	4.32	0.428		
7. ระดับการศึกษา					
ปริญญาตรี	166	4.29	0.431	-0.271	0.787
ปริญญาโท เนติบัณฑิต	42	4.27	0.442		

จากการวิเคราะห์ในตารางที่ 4.6 พบว่า ปัจจัยของข้าราชการตำรวจ ได้แก่ อายุตัว อายุราชการ ประสบการณ์สายงานสอบสวน ระดับชั้นยศ ตำแหน่ง สถานภาพ และระดับการศึกษา มีความคิดเห็นเกี่ยวกับตัวแบบสมรรถนะของพนักงานสอบสวนไม่แตกต่างกัน แสดงว่า โดยภาพรวมเจ้าหน้าที่ตำรวจ ผู้ปฏิบัติหน้าที่โดยตรงในสายงานสอบสวน มีความเห็นในประเด็นสมรรถนะหลัก (Core Competency) ตำรวจสายงานสอบสวน โดยรวมทั้ง 8 ด้าน ได้แก่ 1) การมุ่งผลสัมฤทธิ์ 2) การให้บริการที่ดี 3) ความเชี่ยวชาญในวิชาชีพการสอบสวน 4) ความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรม 5) การทำงานเป็นทีม 6) การควบคุมอารมณ์ 7) การจัดการความขัดแย้ง 8) การให้คำปรึกษาและการสื่อสารระหว่างบุคคล ในแนวทางเดียวกัน

จากการสัมภาษณ์คำถาม ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาสมรรถนะของพนักงานสอบสวน มีความเห็นเรียงลำดับดังนี้

1. จัดกำลังพลให้มีความเหมาะสม โดยให้มีจำนวนพนักงานสอบสวนเพียงพอ สอดคล้องกับปริมาณงานที่รับผิดชอบ ให้สำรวจจำนวนพนักงานสอบสวนที่อยู่ปฏิบัติหน้าที่เป็นพนักงานสอบสวนจริง ๆ ซึ่งมีชื่อเป็นพนักงานสอบสวนแต่ไปปฏิบัติหน้าที่ในสายงานอื่น และขอให้สนับสนุนงบประมาณวัสดุอุปกรณ์ให้เพียงพอ โดยที่พนักงานสอบสวนไม่ต้องนำเงินส่วนตัวมาสนับสนุนซื้อวัสดุอุปกรณ์ในการปฏิบัติงาน (75)
2. ให้มีการจัดฝึกอบรม เพื่อเพิ่มทักษะความรู้ความสามารถในด้านต่าง ๆ เช่น ระเบียบข้อกฎหมายที่มีการแก้ไขปรับปรุง พัฒนางานสอบสวนให้เท่าทันอาชญากรรมรูปแบบใหม่ การนำเทคโนโลยีมาสนับสนุนงานสอบสวน (36)
3. สร้างขวัญกำลังใจให้แก่พนักงานสอบสวน เพื่อเป็นแรงจูงใจการปฏิบัติงาน โดยให้มีการกำหนดแผนความเจริญก้าวหน้าในอาชีพที่ชัดเจน และให้มีรายได้สวัสดิการใกล้เคียงกับหน่วยงานอื่นในกระบวนการยุติธรรม ซึ่งมีลักษณะงานคล้ายคลึงกัน (17)
4. ให้ยึดมั่นในหลักคุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณของพนักงานสอบสวน อำนวยความยุติธรรมให้กับประชาชนอย่างเสมอภาคเท่าเทียมกัน ไม่เห็นแก่ผลประโยชน์อำิสสินจ้างใด ๆ (6)
5. ให้มีการทำงานเป็นทีมโดยบูรณาการกำลังจากทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง พร้อมมีการมอบหมายหน้าที่ภารกิจให้ชัดเจนสามารถทำงานร่วมกับบุคคลอื่น หรือหน่วยงานอื่นได้ (3)

4.1.3 ตัวแบบสมรรถนะจากการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ

จากการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิในกระบวนการยุติธรรม ผู้บังคับบัญชา คณะกรรมการ กต.ตร. สถานีตำรวจ และผู้นำชุมชน จำนวนทั้งสิ้น 86 ราย กระจายทั่วภูมิภาคทั่วประเทศ มีรายละเอียด ดังนี้

ตารางที่ 4.7 แสดงผลการวิเคราะห์ระดับความสำคัญสมรรถนะของพนักงานสอบสวน

สมรรถนะ	ระดับความสำคัญสมรรถนะของ เจ้าหน้าที่ตำรวจงานป้องกันปราบปราม					\bar{X}	S.D.	อันดับ
	1	2	3	4	5			
1. สมรรถนะหลัก (Core Competency)								
1.1 การมุ่งผลสัมฤทธิ์	1.10	1.10	11.60	36.80	49.40	4.32	0.81	2
1.2 การให้บริการที่ดี	1.10	3.50	16.10	27.60	51.70	4.25	0.93	7
1.3 ความเชี่ยวชาญใน วิชาชีพสอบสวน	-	3.50	12.60	36.80	47.10	4.28	0.82	5
1.4 ความถูกต้องชอบธรรม และจริยธรรม	2.40	-	10.30	28.70	58.60	4.41	0.86	1
1.5 การทำงานเป็นทีม	-	4.60	15.00	28.70	51.70	4.28	0.89	4
2. สมรรถนะประจำตำแหน่ง								
2.1 การควบคุมอารมณ์	2.30	1.10	11.50	41.40	43.70	4.23	0.87	8
2.2 การจัดการความขัดแย้ง	2.30	2.30	6.90	43.70	44.80	4.26	0.87	6
2.3 การให้คำปรึกษาและ การสื่อสารระหว่างบุคคล	1.10	3.50	11.50	33.30	50.60	4.29	0.89	3

จากการวิเคราะห์ในตารางที่ 4.7 พบว่า ผลการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิในกระบวนการยุติธรรม ผู้บังคับบัญชา คณะกรรมการ กต.ตร. สถานีตำรวจ และผู้นำชุมชน เกี่ยวกับระดับความสำคัญสมรรถนะของพนักงานสอบสวน ดังนี้

สมรรถนะหลัก

- | | | |
|---------------------------------|----------------------------------|----------|
| - การมุ่งผลสัมฤทธิ์ | ระดับความสำคัญมีคะแนนเฉลี่ย 4.32 | อันดับ 2 |
| - การให้บริการที่ดี | ระดับความสำคัญมีคะแนนเฉลี่ย 4.25 | อันดับ 7 |
| - ความเชี่ยวชาญในวิชาชีพสอบสวน | ระดับความสำคัญมีคะแนนเฉลี่ย 4.28 | อันดับ 5 |
| - ความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรม | ระดับความสำคัญมีคะแนนเฉลี่ย 4.41 | อันดับ 1 |
| - การทำงานเป็นทีม | ระดับความสำคัญมีคะแนนเฉลี่ย 4.28 | อันดับ 4 |

สมรรถนะประจำตำแหน่ง

- | | | |
|---|----------------------------------|----------|
| - การควบคุมอารมณ์ | ระดับความสำคัญมีคะแนนเฉลี่ย 4.23 | อันดับ 8 |
| - การจัดการความขัดแย้ง | ระดับความสำคัญมีคะแนนเฉลี่ย 4.26 | อันดับ 6 |
| - การให้คำปรึกษาและ
การสื่อสารระหว่างบุคคล | ระดับความสำคัญมีคะแนนเฉลี่ย 4.29 | อันดับ 3 |

จากการสัมภาษณ์คำถาม เจ้าหน้าที่ตำรวจที่ทำหน้าที่เป็นพนักงานสอบสวน ควรมีความรู้ความสามารถ ทักษะ พฤติกรรม และคุณสมบัติส่วนบุคคลหรือสมรรถนะด้านอื่นใด นอกเหนือจากสมรรถนะตามตาราง ข้อ 1. ซึ่งจะทำให้เจ้าหน้าที่ตำรวจปฏิบัติหน้าที่เป็นพนักงานสอบสวนได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีความเห็นดังนี้

การพัฒนาบุคลิกภาพและการแต่งกายของพนักงานสอบสวน สิ่งที่จะทำให้บุคลิกภาพดูดี น่าประทับใจ

- ต้องมีสุขภาพดี รูปร่างหน้าตาที่จะสดชื่นทำให้เป็นคนร่าเริงอยู่เสมอ
- มีความสะอาด ผู้ที่รักษาความสะอาดทั้งร่างกายและใบหน้าอยู่เสมอ ทำให้แลดูสดใส และเกิดความประทับใจแก่ผู้พบเห็น
- การยิ้ม การมีใบหน้าที่ยิ้มแย้มแจ่มใสแสดงถึงการเป็นคนอารมณ์ดี และแสดงถึงการมีมนุษยสัมพันธ์

การแต่งกาย การแต่งกายที่ดีย่อมก่อให้เกิดเอกลักษณ์ที่เด่น เกิดความน่าเชื่อถือช่วยพัฒนาบุคลิกภาพของเราได้ เพราะสามารถช่วยปกปิดข้อบกพร่องของร่างกาย และช่วยเสริมจุดเด่นของรูปร่างหน้าตาให้ดูดี มีสง่ามากขึ้น การแต่งกายที่ดีนั้นต้อง

- ความสุภาพ หมายถึง การแต่งกายสุภาพทั้งสีและแบบเป็นไปตามระเบียบที่กำหนด
- ความประณีต หมายถึง เสื้อผ้าที่ตัดเย็บด้วยความประณีตเหมาะสมกับรูปร่างของผู้สวมใส่
- ความสะอาด หมายถึง ความสะอาดทั้งเสื้อผ้า เครื่องหมาย และอุปกรณ์ที่ใช้กับเสื้อผ้าที่แต่ง

จากการสัมภาษณ์คำถาม แนวทางการพัฒนาเจ้าหน้าที่ตำรวจทำหน้าที่เป็นพนักงานสอบสวน ให้มีความรู้ ความสามารถ ทักษะ และคุณสมบัติที่เหมาะสมในการทำหน้าที่เป็นพนักงานสอบสวน ได้อย่างมีประสิทธิภาพควรเป็นอย่างไร มีความเห็นเรียงลำดับดังนี้

1. ให้มีการจัดอบรมเพื่อเพิ่มทักษะความรู้ความสามารถในด้านต่าง ๆ (35)
2. ให้พนักงานสอบสวนปฏิบัติหน้าที่โดยยึดถือตามหลักคุณธรรมจริยธรรม และอำนวยความสะดวกยุทธธรรมด้วยความเสมอภาค (30)
3. จัดสวัสดิการให้เพียงพอต่อความต้องการ สร้างขวัญกำลังใจให้แก่พนักงานสอบสวน (14)
4. จัดกำลังพลพนักงานสอบสวนให้เพียงพอ เหมาะสมกับปริมาณงานที่ได้รับมอบ (4)
5. ให้มีการประเมินพนักงานสอบสวนตามหลักเกณฑ์ด้วยความโปร่งใส เรงครัด เป็นธรรม และประเมินตามห้วงเวลาสม่ำเสมอ (2)
6. สร้างระบบการทำงานเป็นทีมให้มีความเข้มแข็ง สามารถสนับสนุนส่งเสริมงานสอบสวนได้อย่างแท้จริง (2)

จากการสัมภาษณ์คำถาม ข้อเสนอแนะอื่น ๆ มีความเห็นเรียงลำดับดังนี้

1. จัดให้เพิ่มจำนวนกำลังพลให้เพียงพอและเหมาะสมกับงาน รวมถึงการสนับสนุนงบประมาณ (18)
2. ปฏิบัติต่อประชาชนด้วยความเสมอภาค ตามหลักคุณธรรมจริยธรรม (17)
3. ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความรวดเร็ว รอบคอบและมีแบบแผนเพื่อให้มีประสิทธิภาพ (11)
4. สร้างขวัญและกำลังใจให้แก่เจ้าหน้าที่ เพื่อเป็นแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ (5)
5. มีการนำเทคโนโลยีที่ทันสมัยมาใช้ เพื่อความสะดวกรวดเร็วและมีประสิทธิภาพ (2)
6. มีการประเมินพนักงานสอบสวนอย่างเคร่งครัดและสม่ำเสมอ (2)
7. มีการจัดอบรมคุณธรรมจริยธรรม (2)
8. มีการจัดศึกษาดูงานและแลกเปลี่ยนความรู้กับองค์กรและหน่วยงานอื่น ๆ (๑)

4.2 ผลการทดสอบบุคลิกภาพของพนักงานสอบสวน

การทดสอบบุคลิกภาพของพนักงานสอบสวน ด้วยแบบทดสอบบุคลิกภาพ 16 Personality Factor (16 PF) จากเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติหน้าที่โดยตรงในสายงานสอบสวน กระจายจากหน่วยงานในสังกัด ภ.1 - 9 และ บข.น. ทั่วประเทศ จำนวน 208 ราย ผลการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยตารางประกอบคำบรรยาย มีรายละเอียดดังนี้

ตารางที่ 4.8 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคะแนนองค์ประกอบบุคลิกภาพทั้ง 16 ด้านของพนักงานสอบสวน

องค์ประกอบบุคลิกภาพ	ความหมาย	คะแนนของลักษณะบุคลิกภาพ		ผลการทดสอบ	
		คะแนนสูง	คะแนนต่ำ	\bar{X}	S.D.
A	Warmth	เข้ากับผู้อื่นได้ง่าย, ชอบเสียง ลักษณะอบอุ่น	หัวแข็ง, เข้ากับคนอื่นยาก, ชอบอยู่ตามลำพัง	6.19	1.810
B	Intelligence	ฉลาด, ความคิดเชิงนามธรรม	ไม่ฉลาด, ความคิดแบบรูปธรรม	5.79	1.603
C	Emotional Stability	มีวุฒิภาวะทางอารมณ์, สงบเยือกเย็น, เอาจริงจัง	เปลี่ยนแปลงง่าย, ไม่แน่นอน, ขาดการควบคุมอารมณ์	4.37	1.695
E	Dominance	กล้าแสดงออก, ชอบการแข่งขัน, หัวรั้น	ถ่อมตัว, สันโดษ, ว่าง่าย	4.29	1.771
F	Impulsivity	กระตือรือร้น, สดชื่น รื่นเริง	เอาจริงจัง, เงียบขรึม	4.59	1.868
G	Conformity	รับผิดชอบ, มีศีลธรรม, อุดม	ไม่ยึดกฎเกณฑ์, ละเลย, ไม่เอาใจใส่, เอาแน่นอนไม่ได้	5.76	1.636
H	Boldness	กล้าเสี่ยงพจัญภัย, ขาดการไตร่ตรอง	ขี้ลาด, ห่างเหินโดดเดี่ยว	4.37	1.731
I	Sensitivity	ฟังฟังผู้อื่น, อ่อนไหวง่าย	เอาจริงจัง, เป็นตัวของตัวเอง	5.89	1.717
L	Suspiciousness	เชียวาก, ข่างสงสัย	ยอมรับในเงื่อนไข	6.18	1.590
M	Imagination	มีศิลปะ, ข่างคิดสร้างสรรค์	อยู่ในโลกของความเป็นจริงมีระเบียบแบบแผน	3.59	1.692
N	Shrewdness	มีทักษะทางสังคม, ฉลาดมีเล่ห์เหลี่ยม	งุ่มง่าม, เทอะทะในการเข้าสังคม, ไม่โอ้อวด	7.12	1.746
O	Insecurity	กังวล, ไม่สบายใจ	มั่นคง, ใจเย็น	7.33	1.441

ตารางที่ 4.8 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคะแนนองค์ประกอบบุคลิกภาพทั้ง 16 ด้านของพนักงานสอบสวน (ต่อ)

องค์ประกอบบุคลิกภาพ	ความหมาย	คะแนนของลักษณะบุคลิกภาพ		ผลการทดสอบ	
		คะแนนสูง	คะแนนต่ำ	\bar{X}	S.D.
Q ₁	Radicalism	อิสระในความคิดและการกระทำ	ติดยึดกับความคิดตามชนบประเพณี	6.14	1.483
Q ₂	Self-Sufficiency	ตัดสินใจได้ด้วยตนเอง	คล้อยตามความคิดเห็นของผู้อื่น	5.40	2.012
Q ₃	Self-Discipline	ปฏิบัติตามกฎเกณฑ์	ไม่เคารพกฎเกณฑ์	4.67	1.600
Q ₄	Tension	ตึงเครียด, กระตุ้นตนเองมาก	สำรวมใจ, สงบเยือกเย็น	6.28	1.666

จากการวิเคราะห์ในตารางที่ 4.8 พบว่า มีค่าเฉลี่ยคะแนนมาตรฐาน (Sten Score) ในองค์ประกอบบุคลิกภาพส่วนใหญ่อยู่ในระดับปานกลางหรือปกติ แต่มีบางองค์ประกอบบุคลิกภาพที่ค่าเฉลี่ยคะแนนมาตรฐานอยู่ในระดับเบี่ยงเบนจากปานกลางหรือปกติ (ค่าคะแนนมาตรฐานระหว่าง 4 - 7) ได้แก่ องค์ประกอบบุคลิกภาพ M N และ O ผลรายละเอียดเป็นดังนี้

1. องค์ประกอบบุคลิกภาพ A มีค่าเฉลี่ย = 6.19 แสดงว่าบุคลิกภาพของพนักงานสอบสวนด้านเข้าสังคม - เก็บตัว อยู่ในระดับปานกลางหรือปกติ
2. องค์ประกอบบุคลิกภาพ B มีค่าเฉลี่ย = 5.79 แสดงว่าบุคลิกภาพของพนักงานสอบสวนด้านเฉลียวฉลาด - ฉลาดน้อย อยู่ในระดับปานกลางหรือปกติ
3. องค์ประกอบบุคลิกภาพ C มีค่าเฉลี่ย = 4.37 แสดงว่าบุคลิกภาพของพนักงานสอบสวนด้านมีวุฒิภาวะทางอารมณ์ - เปลี่ยนแปลงง่าย ไม่แน่นอน อยู่ในระดับปานกลางหรือปกติ
4. องค์ประกอบบุคลิกภาพ E มีค่าเฉลี่ย = 4.29 แสดงว่าบุคลิกภาพของพนักงานสอบสวนด้านชอบแข่งขัน หัวรั้น - ชอบถ่อมตน สันโดษ อยู่ในระดับปานกลางหรือปกติ
5. องค์ประกอบบุคลิกภาพ F มีค่าเฉลี่ย = 4.59 แสดงว่าบุคลิกภาพของพนักงานสอบสวนด้านกระตือรือร้น - เงียบขรึม อยู่ในระดับปานกลางหรือปกติ
6. องค์ประกอบบุคลิกภาพ G มีค่าเฉลี่ย = 5.76 แสดงว่าบุคลิกภาพของพนักงานสอบสวนด้านยึดมั่นในกฎ - ไม่ยึดมั่นในกฎ อยู่ในระดับปานกลางหรือปกติ
7. องค์ประกอบบุคลิกภาพ H มีค่าเฉลี่ย = 4.37 แสดงว่าบุคลิกภาพของพนักงานสอบสวนด้านกล้าแสดงออก - ไม่ค่อยกล้าแสดงออก อยู่ในระดับปานกลางหรือปกติ
8. องค์ประกอบบุคลิกภาพ I มีค่าเฉลี่ย = 5.89 แสดงว่าบุคลิกภาพของพนักงานสอบสวนด้านใจอ่อน - ใจแข็ง อยู่ในระดับปานกลางหรือปกติ
9. องค์ประกอบบุคลิกภาพ L มีค่าเฉลี่ย = 6.18 แสดงว่าบุคลิกภาพของพนักงานสอบสวนด้านช่างสงสัย - ไว้วางใจ อยู่ในระดับปานกลางหรือปกติ

10. องค์ประกอบบุคลิกภาพ M มีค่าเฉลี่ย = 3.59 อยู่ในระดับเบี่ยงเบนต่ำกว่าปานกลางเล็กน้อย แสดงว่าพนักงานสอบสวน มีแนวโน้มชอบใช้เหตุผลที่ปฏิบัติได้ อยู่ในโลกของความเป็นจริงมีระเบียบแบบแผน

11. องค์ประกอบบุคลิกภาพ N มีค่าเฉลี่ย = 7.12 อยู่ในระดับเบี่ยงเบนสูงกว่าปานกลางเล็กน้อย แสดงว่าพนักงานสอบสวน มีแนวโน้มมีทักษะทางสังคม ฉลาดมีเล่ห์เหลี่ยม

12. องค์ประกอบบุคลิกภาพ O มีค่าเฉลี่ย = 7.33 อยู่ในระดับเบี่ยงเบนสูงกว่าปานกลางเล็กน้อย แสดงว่าพนักงานสอบสวน มีแนวโน้มกังวล ไม่สบายใจ

13. องค์ประกอบบุคลิกภาพ Q₁ มีค่าเฉลี่ย = 6.14 แสดงว่าบุคลิกภาพของพนักงานสอบสวน ด้านชอบทดลอง - ชอบอนุรักษ์ อยู่ในระดับปานกลางหรือปกติ

14. องค์ประกอบบุคลิกภาพ Q₂ มีค่าเฉลี่ย = 5.40 แสดงว่าบุคลิกภาพของพนักงานสอบสวน ด้านตัดสินใจได้ด้วยตนเอง - คล้อยตามความคิดของผู้อื่น อยู่ในระดับปานกลางหรือปกติ

15. องค์ประกอบบุคลิกภาพ Q₃ มีค่าเฉลี่ย = 4.67 แสดงว่าบุคลิกภาพของพนักงานสอบสวน ด้านปฏิบัติตามกฎเกณฑ์ - ไม่เคารพกฎเกณฑ์ อยู่ในระดับปานกลางหรือปกติ

16. องค์ประกอบบุคลิกภาพ Q₄ มีค่าเฉลี่ย = 6.28 แสดงว่าบุคลิกภาพของพนักงานสอบสวน ด้านตึงเครียด - ผ่อนคลาย อยู่ในระดับปานกลางหรือปกติ

4.3 วิเคราะห์คุณลักษณะของพนักงานสอบสวน

4.3.1 วิเคราะห์คุณลักษณะของพนักงานสอบสวน

การวิเคราะห์คุณลักษณะของพนักงานสอบสวน เพื่อเป็นการทดสอบสมรรถนะหลักของเจ้าหน้าที่ตำรวจสายงานสอบสวน ว่ามีความสอดคล้องกับคุณลักษณะของเจ้าหน้าที่ตำรวจสายงานสอบสวนหรือไม่ อาจารย์ที่ปรึกษาการวิจัยครั้งนี้ ผศ.พ.ต.ท.ดร.กฤษณพงศ์ พุตระกูล ตำแหน่งอาจารย์ (สบ 3) กลุ่มงานคณาจารย์ คณะตำรวจศาสตร์ โรงเรียนนายร้อยตำรวจ และคณะวิจัยได้ประชุมหารือและแสดงความคิดเห็น ได้วิเคราะห์คุณลักษณะของพนักงานสอบสวนตามความเห็นจากการสัมภาษณ์เจ้าหน้าที่ตำรวจสายงานสอบสวน และผู้ทรงคุณวุฒิในกระบวนการยุติธรรม ผู้บังคับบัญชา คณะกรรมการ กต.ตร. สถานีตำรวจ และผู้นำชุมชน ว่าในสมรรถนะหลักต้องมีองค์ประกอบตามปัจจัยบุคลิกภาพ 16 Personality Factor (16 PF) อย่างไรบ้าง ปรากฏตามตารางมีรายละเอียดดังนี้

ตารางที่ 4.9 แสดงผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคะแนนองค์ประกอบ
บุคลิกภาพทั้ง 16 ด้าน กับตัวแบบสมรรถนะของพนักงานสอบสวน

ประเด็นคำถาม		องค์ประกอบ บุคลิกภาพ	\bar{X}
1. พฤติกรรมที่เป็นตัวบ่งชี้หรือแสดงออกซึ่งสมรรถนะด้าน “การมุ่งผลสัมฤทธิ์”			
1.1	พยายามปฏิบัติหน้าที่ให้ถูกต้อง และเสร็จตามกำหนดระยะเวลา	G	5.76
1.2	ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความอดทน ขยันหมั่นเพียร ตั้งใจแก้ไขปัญหา ของประชาชน	G	5.76
1.3	มีการติดตาม และประเมินผลงานของตนเองให้เป็นไปตาม เกณฑ์มาตรฐาน	Q ₃	4.67
1.4	ทำงานได้ตามเป้าหมายที่ผู้บังคับบัญชากำหนด หรือเป้าหมาย ของหน่วยงานที่รับผิดชอบ	F	4.59
1.5	มีความละเอียดรอบคอบ เอาใจใส่ ตรวจสอบความถูกต้อง เพื่อให้ได้งานที่มีคุณภาพ	F	4.59
2. พฤติกรรมที่เป็นตัวบ่งชี้หรือแสดงออกซึ่งสมรรถนะด้าน “การให้บริการที่ดี”			
2.1	แสดงท่าทีเป็นมิตรและมีความสุขพออนโยนต่อประชาชน	C	4.37
2.2	เมื่อประชาชนมาสอบถามหรือขอคำปรึกษาเกี่ยวกับเรื่องที่ได้รับ ความเดือดร้อนหรือกระทำผิด ก็สามารถให้คำอธิบายได้อย่างชัดเจน	B	5.79
2.3	แจ้งให้ผู้เสียหายทราบความคืบหน้าในการสอบสวนเป็นระยะ สม่ำเสมอ	F	4.59
2.4	ประสานงานภายในหน่วยงาน และกับหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้งานสอบสวนคืบหน้าและรวดเร็ว	A	6.19
2.5	สามารถให้บริการ ติดต่อสื่อสาร โดยใช้ความรู้และทักษะเกี่ยวกับ ภาษาต่างประเทศ	B	5.79
3. พฤติกรรมที่เป็นตัวบ่งชี้หรือแสดงออกซึ่งสมรรถนะด้าน “ความเชี่ยวชาญในวิชาชีพ การสอบสวน”			
3.1	มีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับ ที่เกี่ยวข้อง และที่มีการปรับปรุงแก้ไขเปลี่ยนแปลง	B	5.79
3.2	มีการศึกษารูปแบบแนวโน้มการกระทำความผิดรูปแบบใหม่ ๆ และ วิทยาการที่ทันสมัยอย่างต่อเนื่อง	M+Q ₁	4.87
3.3	มีเทคนิค ความชำนาญในงานสอบสวน สามารถแก้ไขปัญหา อุปสรรค และหาทางออกได้อย่างเหมาะสม	M+Q ₁	4.87
3.4	สามารถใช้ดุลพินิจในฐานะพนักงานสอบสวนได้อย่างเหมาะสม ถูกต้องตามกฎหมาย	Q ₂	5.40

ตารางที่ 4.9 แสดงผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคะแนนองค์ประกอบ
บุคลิกภาพทั้ง 16 ด้าน กับตัวแบบสมรรถนะของพนักงานสอบสวน (ต่อ)

ประเด็นคำถาม		องค์ประกอบ บุคลิกภาพ	\bar{X}
3.5	มีการสืบค้นข้อมูล แสวงหาข้อเท็จจริง และรวบรวมพยานหลักฐานอย่างครบถ้วนจนสามารถบ่งชี้แยกแยะถึงผู้กระทำความผิด หรือผู้บริสุทธิ์ได้	Q ₃	4.67
3.6	สามารถตรวจสอบข้อบกพร่อง วิธีการแก้ไข ข้อเสนอแนะในสำนวนการสอบสวนได้อย่างถูกต้องเป็นไปตามคำสั่งระเบียบ และกฎหมายที่เกี่ยวข้อง	Q ₃	4.67
3.7	สรุปตีความ วิเคราะห์ข้อมูลในคดีได้ตามขอบเขตของกฎหมาย	Q ₃	4.67
4. พฤติกรรมที่เป็นตัวบ่งชี้หรือแสดงออกซึ่งสมรรถนะด้าน “ความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรม”			
4.1	ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความสุจริต ไม่เลือกปฏิบัติ ไม่คำนึงถึงผลประโยชน์ส่วนตน	G	5.76
4.2	ปฏิบัติหน้าที่โดยยึดมั่นในหลักกฎหมายและจรรยาบรรณแห่งวิชาชีพ	G	5.76
4.3	ปฏิบัติหน้าที่โดยคำนึงถึงสิทธิเสรีภาพของประชาชน	Q ₃	4.67
4.4	สร้างความน่าเชื่อถือ โดยยึดมั่นในสัจจะวาจา ไม่โกหกหลอกลวง แจ้งข้อมูลหรือคำแนะนำตามข้อเท็จจริง	G	5.76
4.5	กล้ายืนหยัดกระทำในสิ่งที่ถูกต้องตามกฎหมายและเป็นธรรมแม้อยู่ในสถานการณ์ที่ลำบาก หรือก่อความไม่พึงพอใจให้แก่ผู้เสียผลประโยชน์	G	5.76
4.6	ปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มความสามารถ ด้วยความเสียสละทุ่มเท แม้ในสถานการณ์ที่อาจเสี่ยงต่อความมั่นคงในตำแหน่งหน้าที่การงานหรือต่อชีวิต	G+H (กล้าเสี่ยง)	5.07
5. พฤติกรรมที่เป็นตัวบ่งชี้หรือแสดงออกซึ่งสมรรถนะด้าน “การทำงานเป็นทีม”			
5.1	ปฏิบัติหน้าที่ร่วมกับเพื่อนร่วมงานด้วยความตั้งใจและให้ข้อมูลการทำงานที่เป็นประโยชน์	N	7.12
5.2	สร้างและดำรงความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงานเพื่อปฏิบัติการกิจให้บรรลุเป้าหมาย	N	7.12
5.3	ใช้ความรู้ความสามารถและรับฟังความคิดเห็นของเพื่อนร่วมทีม แก้ไขเหตุการณ์อย่างมีประสิทธิภาพ	N	7.12
5.4	ให้ความช่วยเหลือเพื่อนร่วมงาน ที่มีเหตุจำเป็นโดยไม่ต้องรอให้มีการร้องขอ	N+Q ₂	6.26

ตารางที่ 4.9 แสดงผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคะแนนองค์ประกอบ
บุคลิกภาพทั้ง 16 ด้าน กับตัวแบบสมรรถนะของพนักงานสอบสวน (ต่อ)

ประเด็นคำถาม		องค์ประกอบ บุคลิกภาพ	\bar{X}
6. พฤติกรรมที่เป็นตัวบ่งชี้หรือแสดงออกซึ่งสมรรถนะด้าน “การควบคุมอารมณ์”			
6.1	มีความสามารถในการอดทน อดกลั้น ไม่แสดงพฤติกรรมไม่สุภาพหรือไม่เหมาะสม เมื่อเผชิญความไม่เป็นมิตร หรือทำงานภายใต้สภาวะกดดัน	C	4.37
6.2	สามารถจัดการกับความเครียดหรือความรุนแรงทางอารมณ์ของตนได้อย่างมีประสิทธิภาพ	C	4.37
6.3	สามารถควบคุมอารมณ์ และปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพในพื้นที่เกิดเหตุด่วน เหตุร้าย	C	4.37
6.4	สามารถรองสติปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างสงบ แม้รู้สึกถึงความเครียดหรือความรุนแรงทางอารมณ์ระหว่างการปฏิบัติงาน	C	4.37
7. พฤติกรรมที่เป็นตัวบ่งชี้หรือแสดงออกซึ่งสมรรถนะด้าน “การจัดการความขัดแย้ง”			
7.1	สามารถใช้ดุลยพินิจในการระงับข้อพิพาท หรือคลี่คลายได้อย่างถูกต้อง เหมาะสม	B	5.79
7.2	จัดการสถานการณ์ได้อย่างมีประสิทธิภาพภายใต้สถานการณ์กดดัน	C	4.37
7.3	สามารถเจรจาไกล่เกลี่ย แก้ไขปัญหาอย่างเหมาะสมทำให้ผู้แจ้งเหตุหรือผู้เกี่ยวข้องพึงพอใจ	N	7.12
7.4	สร้างความน่าเชื่อถือ และไว้วางใจให้กับคู่กรณีวางตัวเป็นกลาง ไม่เข้าข้างฝ่ายใดฝ่ายหนึ่ง	A	6.19
7.5	มีทักษะการรับฟัง การพูด การเจรจา	N	7.12
8. พฤติกรรมที่เป็นตัวบ่งชี้หรือแสดงออกซึ่งสมรรถนะด้าน “การให้คำปรึกษาและการสื่อสารระหว่างบุคคล”			
8.1	เมื่อประชาชนมาแจ้งความ สามารถพิจารณาว่ามีความผิดเกิดขึ้นหรือไม่	B	5.79
8.2	อธิบายได้ถึงข้อดี ข้อเสียของแนวทางเลือกในการคลี่คลายคดีที่เกิดขึ้นได้	N	7.12
8.3	สามารถให้คำแนะนำหรือแก้ไขปัญหาให้กับประชาชนที่มาร้องขอความช่วยเหลือ	N	7.12
8.4	เมื่อประชาชนมาแจ้งเหตุ ได้รับฟังอย่างตั้งใจและแสดงออกถึงความเข้าใจในปัญหาที่เกิดขึ้น	Q ₃	4.67

จากการวิเคราะห์ในตารางที่ 4.9 เป็นการวิเคราะห์องค์ประกอบบุคลิกภาพที่อยู่ในพฤติกรรมที่เป็นตัวบ่งชี้หรือแสดงออกซึ่งสมรรถนะของพนักงานสอบสวน มีรายละเอียดดังนี้

1. พฤติกรรมที่เป็นตัวบ่งชี้หรือแสดงออกซึ่งสมรรถนะด้าน “การมุ่งผลสัมฤทธิ์”

1.1 พยายามปฏิบัติหน้าที่ให้ถูกต้อง และเสร็จตามกำหนดระยะเวลา มีค่าเฉลี่ยคะแนนมาตรฐานในองค์ประกอบบุคลิกภาพอยู่ในระดับปานกลางหรือปกติ (องค์ประกอบบุคลิกภาพ G มีค่าเฉลี่ย = 5.76)

1.2 ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความอดทน ขยันหมั่นเพียร ตั้งใจแก้ไขปัญหาของประชาชน มีค่าเฉลี่ยคะแนนมาตรฐานในองค์ประกอบบุคลิกภาพอยู่ในระดับปานกลางหรือปกติ (องค์ประกอบบุคลิกภาพ G มีค่าเฉลี่ย = 5.76)

1.3 มีการติดตาม และประเมินผลงานของตนเองให้เป็นไปตามเกณฑ์มาตรฐาน มีค่าเฉลี่ยคะแนนมาตรฐานในองค์ประกอบบุคลิกภาพอยู่ในระดับปานกลางหรือปกติ (องค์ประกอบบุคลิกภาพ Q₃ มีค่าเฉลี่ย = 4.67)

1.4 ทำงานได้ตามเป้าหมายที่ผู้บังคับบัญชากำหนด หรือเป้าหมายของหน่วยงานที่รับผิดชอบ มีค่าเฉลี่ยคะแนนมาตรฐานในองค์ประกอบบุคลิกภาพอยู่ในระดับปานกลางหรือปกติ (องค์ประกอบบุคลิกภาพ F มีค่าเฉลี่ย = 4.59)

1.5 มีความละเอียดรอบคอบ เอาใจใส่ ตรวจสอบความถูกต้องเพื่อให้ได้งานที่มีคุณภาพ มีค่าเฉลี่ยคะแนนมาตรฐานในองค์ประกอบบุคลิกภาพอยู่ในระดับปานกลางหรือปกติ (องค์ประกอบบุคลิกภาพ F มีค่าเฉลี่ย = 4.59)

2. พฤติกรรมที่เป็นตัวบ่งชี้หรือแสดงออกซึ่งสมรรถนะด้าน “การให้บริการที่ดี”

2.1 แสดงท่าทีเป็นมิตรและมีความสุภาพอ่อนโยนต่อประชาชน มีค่าเฉลี่ยคะแนนมาตรฐานในองค์ประกอบบุคลิกภาพอยู่ในระดับปานกลางหรือปกติ (องค์ประกอบบุคลิกภาพ C มีค่าเฉลี่ย = 4.37)

2.2 เมื่อประชาชนมาสอบถามหรือขอคำปรึกษาเกี่ยวกับเรื่องที่ได้รับความสะดวกหรือกระทำผิดก็สามารถให้คำอธิบายได้อย่างชัดเจน มีค่าเฉลี่ยคะแนนมาตรฐานในองค์ประกอบบุคลิกภาพอยู่ในระดับปานกลางหรือปกติ (องค์ประกอบบุคลิกภาพ B มีค่าเฉลี่ย = 5.79)

2.3 แจ้งให้ผู้เสียหายทราบความคืบหน้าในการสอบสวนเป็นระยะสม่ำเสมอ มีค่าเฉลี่ยคะแนนมาตรฐานในองค์ประกอบบุคลิกภาพอยู่ในระดับปานกลางหรือปกติ (องค์ประกอบบุคลิกภาพ F มีค่าเฉลี่ย = 4.59)

2.4 ประสานงานภายในหน่วยงาน และกับหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้งานสอบสวนคืบหน้าและรวดเร็ว มีค่าเฉลี่ยคะแนนมาตรฐานในองค์ประกอบบุคลิกภาพอยู่ในระดับปานกลางหรือปกติ (องค์ประกอบบุคลิกภาพ A มีค่าเฉลี่ย = 6.19)

2.5 สามารถให้บริการ ติดต่อสื่อสาร โดยใช้ความรู้และทักษะเกี่ยวกับภาษาต่างประเทศ มีค่าเฉลี่ยคะแนนมาตรฐานในองค์ประกอบบุคลิกภาพอยู่ในระดับปานกลางหรือปกติ (องค์ประกอบบุคลิกภาพ B มีค่าเฉลี่ย = 5.79)

3. พฤติกรรมที่เป็นตัวบ่งชี้หรือแสดงออกซึ่งสมรรถนะด้าน “ความเชี่ยวชาญในวิชาชีพ การสอบสวน”

3.1 มีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับที่เกี่ยวข้องและที่มีการปรับปรุงแก้ไขเปลี่ยนแปลง มีค่าเฉลี่ยคะแนนมาตรฐานในองค์ประกอบบุคลิกภาพอยู่ในระดับปานกลางหรือปกติ (องค์ประกอบบุคลิกภาพ B มีค่าเฉลี่ย = 5.79)

3.2 มีการศึกษารูปแบบแนวโน้มการกระทำความผิดรูปแบบใหม่ ๆ และวิทยาการที่ทันสมัยอย่างต่อเนื่อง มีค่าเฉลี่ยคะแนนมาตรฐานในองค์ประกอบบุคลิกภาพอยู่ในระดับปานกลางหรือปกติ (องค์ประกอบบุคลิกภาพ M+Q₁ มีค่าเฉลี่ย = 4.87)

3.3 มีเทคนิค ความชำนาญในงานสอบสวน สามารถแก้ไขปัญหา อุปสรรค และหาทางออกได้อย่างเหมาะสม มีค่าเฉลี่ยคะแนนมาตรฐานในองค์ประกอบบุคลิกภาพอยู่ในระดับปานกลางหรือปกติ (องค์ประกอบบุคลิกภาพ M+Q₁ มีค่าเฉลี่ย = 4.87)

3.4 สามารถใช้ดุลพินิจในฐานะพนักงานสอบสวนได้อย่างเหมาะสม ถูกต้องตามกฎหมาย มีค่าเฉลี่ยคะแนนมาตรฐานในองค์ประกอบบุคลิกภาพอยู่ในระดับปานกลางหรือปกติ (องค์ประกอบบุคลิกภาพ Q₂ มีค่าเฉลี่ย = 5.40)

3.5 มีการสืบค้นข้อมูล แสวงหาข้อเท็จจริง และรวบรวมพยานหลักฐานอย่างครบถ้วน จนสามารถบ่งชี้แยกแยะถึงผู้กระทำผิด หรือผู้บริสุทธิ์ได้ มีค่าเฉลี่ยคะแนนมาตรฐานในองค์ประกอบบุคลิกภาพอยู่ในระดับปานกลางหรือปกติ (องค์ประกอบบุคลิกภาพ Q₃ มีค่าเฉลี่ย = 4.67)

3.6 สามารถตรวจสอบข้อบกพร่อง วิธีการแก้ไข ข้อเสนอแนะในสำนวนการสอบสวน ได้อย่างถูกต้องเป็นไปตามคำสั่ง ระเบียบ และกฎหมายที่เกี่ยวข้อง มีค่าเฉลี่ยคะแนนมาตรฐานในองค์ประกอบบุคลิกภาพอยู่ในระดับปานกลางหรือปกติ (องค์ประกอบบุคลิกภาพ Q₃ มีค่าเฉลี่ย = 4.67)

3.7 สร้างสติความ วิเคราะห์ข้อมูลในคดีได้ตามขอบเขตของกฎหมาย มีค่าเฉลี่ยคะแนนมาตรฐานในองค์ประกอบบุคลิกภาพอยู่ในระดับปานกลางหรือปกติ (องค์ประกอบบุคลิกภาพ Q₃ มีค่าเฉลี่ย = 4.67)

4. พฤติกรรมที่เป็นตัวบ่งชี้หรือแสดงออกซึ่งสมรรถนะด้าน “ความถูกต้องชอบธรรมและ จริยธรรม”

4.1 ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความสุจริต ไม่เลือกปฏิบัติ ไม่คำนึงถึงผลประโยชน์ส่วนตน มีค่าเฉลี่ยคะแนนมาตรฐานในองค์ประกอบบุคลิกภาพอยู่ในระดับปานกลางหรือปกติ (องค์ประกอบบุคลิกภาพ G มีค่าเฉลี่ย = 5.76)

4.2 ปฏิบัติหน้าที่โดยยึดมั่นในหลักกฎหมายและจรรยาบรรณแห่งวิชาชีพ มีค่าเฉลี่ยคะแนนมาตรฐานในองค์ประกอบบุคลิกภาพอยู่ในระดับปานกลางหรือปกติ (องค์ประกอบบุคลิกภาพ G มีค่าเฉลี่ย = 5.76)

4.3 ปฏิบัติหน้าที่โดยคำนึงถึงสิทธิเสรีภาพของประชาชน มีค่าเฉลี่ยคะแนนมาตรฐานในองค์ประกอบบุคลิกภาพอยู่ในระดับปานกลางหรือปกติ (องค์ประกอบบุคลิกภาพ Q₃ มีค่าเฉลี่ย = 4.67)

4.4 สร้างความน่าเชื่อถือ โดยยึดมั่นในสัจจะวาจา ไม่โกหกหลอกลวง แจ้งข้อมูลหรือคำแนะนำตามข้อเท็จจริง มีค่าเฉลี่ยคะแนนมาตรฐานในองค์ประกอบบุคลิกภาพอยู่ในระดับปานกลางหรือปกติ (องค์ประกอบบุคลิกภาพ G มีค่าเฉลี่ย = 5.76)

4.5 กล้ายืนหยัดกระทำในสิ่งที่ถูกต้องตามกฎหมายและเป็นธรรมแม้อยู่ในสถานการณ์ที่ลำบาก หรือก่อความไม่พึงพอใจให้แก่ผู้เสียผลประโยชน์ มีค่าเฉลี่ยคะแนนมาตรฐานในองค์ประกอบบุคลิกภาพอยู่ในระดับปานกลางหรือปกติ (องค์ประกอบบุคลิกภาพ G มีค่าเฉลี่ย = 5.76)

4.6 ปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มความสามารถ ด้วยความเสียสละทุ่มเท แม้ในสถานการณ์ที่อาจเสี่ยงต่อความมั่นคงในตำแหน่งหน้าที่การงานหรือต่อชีวิต มีค่าเฉลี่ยคะแนนมาตรฐานในองค์ประกอบบุคลิกภาพอยู่ในระดับปานกลางหรือปกติ (องค์ประกอบบุคลิกภาพ G+H มีค่าเฉลี่ย = 5.07)

5. พฤติกรรมที่เป็นตัวบ่งชี้หรือแสดงออกซึ่งสมรรถนะด้าน “การทำงานเป็นทีม”

5.1 ปฏิบัติหน้าที่ร่วมกับเพื่อนร่วมงานด้วยความตั้งใจและให้ข้อมูลการทำงานที่เป็นประโยชน์ มีค่าเฉลี่ยคะแนนมาตรฐานในองค์ประกอบบุคลิกภาพอยู่ในระดับเบี่ยงเบนสูงกว่าปานกลางหรือปกติเล็กน้อย (องค์ประกอบบุคลิกภาพ N มีค่าเฉลี่ย = 7.12)

5.2 สร้างและดำรงความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงานเพื่อปฏิบัติภารกิจให้บรรลุเป้าหมาย มีค่าเฉลี่ยคะแนนมาตรฐานในองค์ประกอบบุคลิกภาพอยู่ในระดับเบี่ยงเบนสูงกว่าปานกลางหรือปกติเล็กน้อย (องค์ประกอบบุคลิกภาพ N มีค่าเฉลี่ย = 7.12)

5.3 ใช้ความรู้ความสามารถและรับฟังความคิดเห็นของเพื่อนร่วมทีม แก้ไขเหตุการณ์อย่างมีประสิทธิภาพ มีค่าเฉลี่ยคะแนนมาตรฐานในองค์ประกอบบุคลิกภาพอยู่ในระดับเบี่ยงเบนสูงกว่าปานกลางหรือปกติเล็กน้อย (องค์ประกอบบุคลิกภาพ N มีค่าเฉลี่ย = 7.12)

5.4 ให้ความช่วยเหลือเพื่อนร่วมงาน ที่มีเหตุจำเป็นโดยไม่ต้องรอให้มีการร้องขอ มีค่าเฉลี่ยคะแนนมาตรฐานในองค์ประกอบบุคลิกภาพอยู่ในระดับปานกลางหรือปกติ (องค์ประกอบบุคลิกภาพ N+Q₂ มีค่าเฉลี่ย = 6.26)

6. พฤติกรรมที่เป็นตัวบ่งชี้หรือแสดงออกซึ่งสมรรถนะด้าน “การควบคุมอารมณ์”

6.1 มีความสามารถในการอดทน อดกลั้น ไม่แสดงพฤติกรรมไม่สุภาพหรือไม่เหมาะสมเมื่อเผชิญความไม่เป็นมิตร หรือทำงานภายใต้สภาวะกดดัน มีค่าเฉลี่ยคะแนนมาตรฐานในองค์ประกอบบุคลิกภาพอยู่ในระดับปานกลางหรือปกติ (องค์ประกอบบุคลิกภาพ C มีค่าเฉลี่ย = 4.37)

6.2 สามารถจัดการกับความเครียดหรือความรุนแรงทางอารมณ์ของตนได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีค่าเฉลี่ยคะแนนมาตรฐานในองค์ประกอบบุคลิกภาพอยู่ในระดับปานกลางหรือปกติ (องค์ประกอบบุคลิกภาพ C มีค่าเฉลี่ย = 4.37)

6.3 สามารถควบคุมอารมณ์ และปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพในพื้นที่เกิดเหตุด่วนเหตุร้าย มีค่าเฉลี่ยคะแนนมาตรฐานในองค์ประกอบบุคลิกภาพอยู่ในระดับปานกลางหรือปกติ (องค์ประกอบบุคลิกภาพ C มีค่าเฉลี่ย = 4.37)

6.4 สามารถครองสติปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างสงบ แม้รู้สึกถึงความเครียดหรือความรุนแรงทางอารมณ์ระหว่างการปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ยคะแนนมาตรฐานในองค์ประกอบบุคลิกภาพอยู่ในระดับปานกลางหรือปกติ (องค์ประกอบบุคลิกภาพ C มีค่าเฉลี่ย = 4.37)

7. พฤติกรรมที่เป็นตัวบ่งชี้หรือแสดงออกซึ่งสมรรถนะด้าน “การจัดการความขัดแย้ง”

7.1 สามารถใช้ดุลยพินิจในการระงับข้อพิพาท หรือคลี่คลายได้อย่างถูกต้อง เหมาะสม มีค่าเฉลี่ยคะแนนมาตรฐานในองค์ประกอบบุคลิกภาพอยู่ในระดับปานกลางหรือปกติ (องค์ประกอบบุคลิกภาพ B มีค่าเฉลี่ย = 5.79)

7.2 จัดการสถานการณ์ได้อย่างมีประสิทธิภาพภายใต้สถานการณ์กดดัน มีค่าเฉลี่ยคะแนนมาตรฐานในองค์ประกอบบุคลิกภาพอยู่ในระดับปานกลางหรือปกติ (องค์ประกอบบุคลิกภาพ C มีค่าเฉลี่ย = 4.37)

7.3 สามารถเจรจาไกล่เกลี่ย แก้ไขปัญหาอย่างเหมาะสมทำให้ผู้แจ้งเหตุหรือผู้เกี่ยวข้องพึงพอใจ มีค่าเฉลี่ยคะแนนมาตรฐานในองค์ประกอบบุคลิกภาพอยู่ในระดับเบี่ยงเบนสูงกว่าปานกลางหรือปกติเล็กน้อย (องค์ประกอบบุคลิกภาพ N มีค่าเฉลี่ย = 7.12)

7.4 สร้างความน่าเชื่อถือ และไว้วางใจให้กับคู่กรณีวางตัวเป็นกลางไม่เข้าข้างฝ่ายใดฝ่ายหนึ่ง มีค่าเฉลี่ยคะแนนมาตรฐานในองค์ประกอบบุคลิกภาพอยู่ในระดับปานกลางหรือปกติ (องค์ประกอบบุคลิกภาพ A มีค่าเฉลี่ย = 6.19)

7.5 มีทักษะการรับฟัง การพูด การเจรจา มีค่าเฉลี่ยคะแนนมาตรฐานในองค์ประกอบบุคลิกภาพอยู่ในระดับเบี่ยงเบนสูงกว่าปานกลางหรือปกติเล็กน้อย (องค์ประกอบบุคลิกภาพ N มีค่าเฉลี่ย = 7.12)

8. พฤติกรรมที่เป็นตัวบ่งชี้หรือแสดงออกซึ่งสมรรถนะด้าน “การให้คำปรึกษาและการสื่อสารระหว่างบุคคล”

8.1 เมื่อประชาชนมาแจ้งความ สามารถพิจารณาว่ามีความผิดเกิดขึ้นหรือไม่ มีค่าเฉลี่ยคะแนนมาตรฐานในองค์ประกอบบุคลิกภาพอยู่ในระดับปานกลางหรือปกติ (องค์ประกอบบุคลิกภาพ B มีค่าเฉลี่ย = 5.79)

8.2 อธิบายได้ถึงข้อดี ข้อเสียของแนวทางเลือกในการคลี่คลายคดีที่เกิดขึ้นได้ มีค่าเฉลี่ยคะแนนมาตรฐานในองค์ประกอบบุคลิกภาพอยู่ในระดับเบี่ยงเบนสูงกว่าปานกลางหรือปกติเล็กน้อย (องค์ประกอบบุคลิกภาพ N มีค่าเฉลี่ย = 7.12)

8.3 สามารถให้คำแนะนำหรือแก้ไขปัญหาให้กับประชาชนที่มาร้องขอความช่วยเหลือ มีค่าเฉลี่ยคะแนนมาตรฐานในองค์ประกอบบุคลิกภาพอยู่ในระดับเบี่ยงเบนสูงกว่าปานกลางหรือปกติเล็กน้อย (องค์ประกอบบุคลิกภาพ N มีค่าเฉลี่ย = 7.12)

8.4 เมื่อประชาชนมาแจ้งเหตุ ได้รับฟังอย่างตั้งใจและแสดงออกถึงความเข้าใจในปัญหาที่เกิดขึ้น มีค่าเฉลี่ยคะแนนมาตรฐานในองค์ประกอบบุคลิกภาพอยู่ในระดับปานกลางหรือปกติ (องค์ประกอบบุคลิกภาพ Q₃ มีค่าเฉลี่ย = 4.67)

ตารางที่ 4.10 แสดงระดับความสำคัญเกี่ยวกับพฤติกรรมบ่งชี้หรือแสดงออกซึ่งสมรรถนะและองค์ประกอบบุคลิกภาพทั้ง 16 ด้าน ของพนักงานสอบสวน

พฤติกรรมที่บ่งชี้หรือแสดงออก ซึ่งสมรรถนะของพนักงาน สอบสวน	องค์ประกอบบุคลิกภาพ 16 Personality Factor																อันดับ
	A	B	C	E	F	G	H	I	L	M	N	O	Q ₁	Q ₂	Q ₃	Q ₄	
1. ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์					✓	✓									✓		2
2. ด้านการให้บริการที่ดี	✓	✓	✓		✓												7
3. ด้านความเชี่ยวชาญในวิชาชีพ การสอบสวน		✓								✓			✓	✓			5
4. ด้านความถูกต้องของธรรมเนียม และจริยธรรม															✓		1
5. ด้านการทำงานเป็นทีม														✓			4
6. ด้านการควบคุมอารมณ์																	8
7. ด้านการจัดการความขัดแย้ง	✓	✓	✓														6
8. ด้านการให้คำปรึกษาและ การสื่อสารระหว่างบุคคล		✓													✓		3

จากการวิเคราะห์ในตารางที่ 4.10 ผลการจัดอันดับความสำคัญสมรรถนะของพนักงานสอบสวน จากการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิในกระบวนการยุติธรรม ผู้บังคับบัญชา คณะกรรมการ กต.ตร. สถานีตำรวจ และผู้นำชุมชน ประกอบกับการวิเคราะห์ความสอดคล้องกับคุณลักษณะองค์ประกอบบุคลิกภาพ ทั้ง 16 ด้านของพนักงานสอบสวน ตามลำดับดังนี้

ลำดับที่ 1 พฤติกรรมที่เป็นตัวบ่งชี้หรือแสดงออกซึ่งสมรรถนะด้านความถูกต้องชอบธรรม และจริยธรรม ประกอบด้วยองค์ประกอบบุคลิกภาพ G H และ Q₃

ลำดับที่ 2 พฤติกรรมที่เป็นตัวบ่งชี้หรือแสดงออกซึ่งสมรรถนะด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ ประกอบด้วยองค์ประกอบบุคลิกภาพ F G และ Q₃

ลำดับที่ 3 พฤติกรรมที่เป็นตัวบ่งชี้หรือแสดงออกซึ่งสมรรถนะด้านการให้คำปรึกษาและการสื่อสารระหว่างบุคคล ประกอบด้วยองค์ประกอบบุคลิกภาพ B N และ Q₃

ลำดับที่ 4 พฤติกรรมที่เป็นตัวบ่งชี้หรือแสดงออกซึ่งสมรรถนะด้านการทำงานเป็นทีม ประกอบด้วยองค์ประกอบบุคลิกภาพ N และ Q₂

ลำดับที่ 5 พฤติกรรมที่เป็นตัวบ่งชี้หรือแสดงออกซึ่งสมรรถนะด้านความเชี่ยวชาญในวิชาชีพ การสอบสวน ประกอบด้วยองค์ประกอบบุคลิกภาพ B M Q₁ Q₂ และ Q₃

ลำดับที่ 6 พฤติกรรมที่เป็นตัวบ่งชี้หรือแสดงออกซึ่งสมรรถนะด้านการจัดการความขัดแย้ง ประกอบด้วยองค์ประกอบบุคลิกภาพ A B C และ N

ลำดับที่ 7 พฤติกรรมที่เป็นตัวบ่งชี้หรือแสดงออกซึ่งสมรรถนะด้านการให้บริการที่ดี ประกอบด้วยองค์ประกอบบุคลิกภาพ A B C และ F

ลำดับที่ 8 พฤติกรรมที่เป็นตัวบ่งชี้หรือแสดงออกซึ่งสมรรถนะด้านการควบคุมอารมณ์ ประกอบด้วยองค์ประกอบบุคลิกภาพ C

4.3.2 วิเคราะห์เพื่อนำเสนอแนวทางในการพัฒนาศักยภาพของพนักงานสอบสวน โดยเน้นสมรรถนะหลักที่จำเป็นในการปฏิบัติงาน

การตรวจสอบว่าบุคลิกภาพของพนักงานสอบสวนในปัจจุบันด้านต่าง ๆ ที่ต่างกันจะมีผลต่อคะแนนบุคลิกภาพ ซึ่งผู้วิจัยจึงได้ทำการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของคะแนนบุคลิกภาพ แต่ละด้านตามแบบทดสอบบุคลิกภาพ 16 PF ระหว่างปัจจัยด้านต่าง ๆ ของพนักงานสอบสวน ด้วยวิธี t - test ผลปรากฏดังนี้

ตารางที่ 4.11 แสดงการเปรียบเทียบความแตกต่างขององค์ประกอบบุคลิกภาพ 16 ด้าน ระหว่างพนักงานสอบสวน ที่มีอายุราชการไม่เกิน 10 ปี และ อายุราชการ 11 ปีขึ้นไป

องค์ประกอบ	อายุราชการไม่เกิน 10 ปี		อายุราชการ 11 ปีขึ้นไป		ค่า t	ค่า Sig (1-tailed)
	ค่าเฉลี่ย	คะแนน ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน	ค่าเฉลี่ย	คะแนน ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน		
A	11.47	2.947	11.62	2.803	-.353	.362
B	8.18	1.960	7.56	1.784	2.254	.012*
C	13.58	3.629	14.14	3.697	-1.032	.151
E	9.68	3.791	10.21	3.402	-1.007	.157
F	11.79	5.018	11.97	4.012	-.284	.388
G	13.95	3.448	13.49	2.800	1.026	.153
H	10.95	5.484	11.59	4.528	-.822	.206
I	9.88	3.056	10.11	3.034	-.516	.303
L	8.05	2.809	8.30	3.020	-.585	.279
M	9.12	2.749	9.35	3.313	-.498	.309
N	11.47	2.632	11.07	2.486	1.058	.145
O	13.38	3.427	13.57	3.236	-.390	.348
Q ₁	10.11	2.791	9.58	2.450	1.385	.084
Q ₂	10.23	3.945	9.58	3.348	1.230	.110
Q ₃	11.56	3.084	11.70	2.897	-.326	.372
Q ₄	12.59	4.213	12.22	4.162	.599	.275

จากการวิเคราะห์ในตารางที่ 4.11 แสดงให้เห็นว่าพนักงานสอบสวนที่มีอายุราชการต่างกัน มีคะแนนเฉลี่ยบุคลิกภาพแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติดังนี้

- องค์กรประกอบบุคลิกภาพ B : ความมีสติปัญญามาก – ความมีสติปัญญาน้อย

ส่วนองค์กรประกอบบุคลิกภาพอื่น ๆ ได้แก่ องค์กรประกอบบุคลิกภาพ A C E F G H I L M N O Q₁ Q₂ Q₃ และ Q₄ ของพนักงานสอบสวนที่มีอายุราชการต่างกันมีคะแนนเฉลี่ยบุคลิกภาพไม่แตกต่างกัน

พนักงานสอบสวนที่มีอายุราชการไม่เกิน 10 ปี มีค่าเฉลี่ยคะแนนขององค์กรประกอบบุคลิกภาพ B ค่อนข้างสูงกว่าพนักงานสอบสวนอายุราชการ 11 ปีขึ้นไป แสดงว่าพนักงานสอบสวนที่มีอายุราชการไม่เกิน 10 ปี มีแนวโน้มมีความคิดเชิงนามธรรมสูงกว่าพนักงานสอบสวนที่มีอายุราชการ 11 ปีขึ้นไป

ตารางที่ 4.12 แสดงการเปรียบเทียบความแตกต่างขององค์ประกอบบุคลิกภาพ 16 ด้าน ระหว่างพนักงานสอบสวน ที่มีระดับชั้นยศ ร.ต.ต., ร.ต.ท., ร.ต.อ. และ พ.ต.ต. ขึ้นไป

องค์ประกอบ	ระดับชั้นยศ ร.ต.ต. - ร.ต.อ.		ระดับชั้นยศ พ.ต.ต. ขึ้นไป		ค่า t	ค่า Sig (1-tailed)
	ค่าเฉลี่ย	คะแนน ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน	ค่าเฉลี่ย	คะแนน ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน		
A	11.30	2.834	12.19	2.787	-2.084	.019*
B	7.91	1.748	7.41	2.068	1.783	.038*
C	13.76	3.688	14.43	3.635	-1.209	.114
E	10.02	3.523	10.10	3.573	-.140	.444
F	11.99	4.474	11.73	4.061	.400	.344
G	13.52	3.123	13.90	2.775	-.835	.202
H	11.21	4.744	11.79	5.093	-.792	.214
I	9.83	3.047	10.52	2.978	-1.525	.064
L	8.21	2.874	8.25	3.142	-.105	.458
M	9.46	2.984	8.87	3.466	1.228	.110
N	11.18	2.618	11.24	2.347	-.153	.439
O	13.57	3.203	13.37	3.507	.417	.338
Q ₁	9.86	2.664	9.49	2.334	.937	.175
Q ₂	9.86	3.700	9.60	3.206	.482	.315
Q ₃	11.34	2.853	12.40	3.061	-2.405	.008*
Q ₄	12.44	4.416	12.10	3.568	.549	.292

จากการวิเคราะห์ในตารางที่ 4.12 แสดงให้เห็นว่าพนักงานสอบสวนที่มีระดับชั้นยศต่างกัน มีคะแนนเฉลี่ยบุคลิกภาพแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติดังนี้

- องค์กรประกอบบุคลิกภาพ A : เข้ากับผู้อื่นได้ง่าย - เข้ากับผู้อื่นยาก
- องค์กรประกอบบุคลิกภาพ B : ความมีสติปัญญามาก - ความมีสติปัญญาน้อย
- องค์กรประกอบบุคลิกภาพ Q₃ : ปฏิบัติตามกฎเกณฑ์ - ไม่เคารพกฎเกณฑ์

ส่วนองค์กรประกอบบุคลิกภาพอื่น ๆ ได้แก่ องค์กรประกอบบุคลิกภาพ C E F G H I L M N O Q₁ Q₂ และ Q₄ ของพนักงานสอบสวนที่มีระดับชั้นยศต่างกันมีคะแนนเฉลี่ยบุคลิกภาพไม่แตกต่างกัน

พนักงานสอบสวนที่มีระดับชั้นยศ พ.ต.ต. ขึ้นไป มีค่าเฉลี่ยคะแนนขององค์กรประกอบบุคลิกภาพ A ค่อนข้างสูงกว่าพนักงานสอบสวนที่มีระดับชั้นยศ ร.ต.ต. - ร.ต.อ. แสดงว่าพนักงานสอบสวนที่มีระดับชั้นยศ พ.ต.ต. ขึ้นไป มีแนวโน้มเข้ากับผู้อื่นได้ง่ายมากกว่าพนักงานสอบสวนที่มีระดับชั้นยศ ร.ต.ต. - ร.ต.อ.

พนักงานสอบสวนที่มีระดับชั้นยศ ร.ต.ต. - ร.ต.อ. มีค่าเฉลี่ยคะแนนขององค์กรประกอบบุคลิกภาพ B ค่อนข้างสูงกว่าพนักงานสอบสวนที่มีระดับชั้นยศ พ.ต.ต. ขึ้นไป แสดงว่าพนักงานสอบสวนที่มีระดับชั้นยศ ร.ต.ต. - ร.ต.อ. มีแนวโน้มมีความคิดเชิงนามธรรมสูงกว่าพนักงานสอบสวนที่มีระดับชั้นยศ พ.ต.ต. ขึ้นไป

พนักงานสอบสวนที่มีระดับชั้นยศ พ.ต.ต. ขึ้นไป มีค่าเฉลี่ยคะแนนขององค์กรประกอบบุคลิกภาพ Q₃ ค่อนข้างสูงกว่าพนักงานสอบสวนที่มีระดับชั้นยศ ร.ต.ต. - ร.ต.อ. แสดงว่าพนักงานสอบสวนที่มีระดับชั้นยศ พ.ต.ต. ขึ้นไป มีแนวโน้มปฏิบัติตามกฎเกณฑ์สูงกว่าพนักงานสอบสวนที่มีระดับชั้นยศ ร.ต.ต. - ร.ต.อ.

ตารางที่ 4.13 แสดงการเปรียบเทียบความแตกต่างขององค์ประกอบบุคลิกภาพ 16 ด้าน ระหว่างพนักงานสอบสวน ดำรงตำแหน่ง รอง สว. และ สว. ขึ้นไป

องค์ประกอบ	ตำแหน่ง รอง สว.		ตำแหน่ง สว. ขึ้นไป		ค่า t	ค่า Sig (1-tailed)
	ค่าเฉลี่ย	คะแนน ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน	ค่าเฉลี่ย	คะแนน ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน		
A	11.31	2.842	12.16	2.779	-1.990	.024*
B	7.91	1.754	7.42	2.053	1.755	.040*
C	13.78	3.694	14.38	3.632	-1.082	.140
E	10.02	3.535	10.09	3.544	-.137	.445
F	12.03	4.470	11.66	4.072	.568	.285
G	13.53	3.131	13.88	2.763	-.749	.227
H	11.24	4.747	11.72	5.088	-.652	.257
I	9.83	3.057	10.50	2.960	-1.466	.072
L	8.17	2.856	8.33	3.173	-.348	.364
M	9.43	2.979	8.94	3.477	1.042	.149
N	11.17	2.627	11.25	2.330	-.200	.421
O	13.56	3.212	13.39	3.485	.347	.364
Q ₁	9.85	2.672	9.52	2.323	.859	.195
Q ₂	9.84	3.703	9.66	3.208	.344	.365
Q ₃	11.35	2.861	12.36	3.052	-2.307	.011*
Q ₄	12.42	4.421	12.16	3.573	.415	.339

จากการวิเคราะห์ในตารางที่ 4.13 แสดงให้เห็นว่าพนักงานสอบสวนที่ดำรงตำแหน่งต่างกัน มีคะแนนเฉลี่ยบุคลิกภาพแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติดังนี้

- องค์กรประกอบบุคลิกภาพ A : เข้ากับผู้อื่นได้ง่าย - เข้ากับผู้อื่นยาก
- องค์กรประกอบบุคลิกภาพ B : ความมีสติปัญญามาก - ความมีสติปัญญาน้อย
- องค์กรประกอบบุคลิกภาพ Q₃ : ปฏิบัติตามกฎเกณฑ์ - ไม่เคารพกฎเกณฑ์

ส่วนองค์กรประกอบบุคลิกภาพอื่น ๆ ได้แก่ องค์กรประกอบบุคลิกภาพ C E F G H I L M N O Q₁ Q₂ และ Q₄ ของพนักงานสอบสวนที่ดำรงตำแหน่งต่างกันมีคะแนนเฉลี่ยบุคลิกภาพไม่แตกต่างกัน

พนักงานสอบสวนตำแหน่ง สว. ขึ้นไป มีค่าเฉลี่ยคะแนนขององค์กรประกอบบุคลิกภาพ A ค่อนข้างสูงกว่าพนักงานสอบสวนที่ดำรงตำแหน่ง รอง สว. แสดงว่าพนักงานสอบสวนตำแหน่ง สว. ขึ้นไป มีแนวโน้มเข้ากับผู้อื่นได้ง่ายมากกว่าพนักงานสอบสวนที่ดำรงตำแหน่ง รอง สว.

พนักงานสอบสวนตำแหน่ง รอง สว. มีค่าเฉลี่ยคะแนนขององค์กรประกอบบุคลิกภาพ B ค่อนข้างสูงกว่าพนักงานสอบสวนที่ดำรงตำแหน่ง สว. ขึ้นไป แสดงว่าพนักงานสอบสวนตำแหน่ง รอง สว. มีแนวโน้มมีความคิดเชิงนามธรรมสูงกว่าพนักงานสอบสวนที่ดำรงตำแหน่ง สว. ขึ้นไป

พนักงานสอบสวนตำแหน่ง สว. ขึ้นไป มีค่าเฉลี่ยคะแนนขององค์กรประกอบบุคลิกภาพ Q₃ ค่อนข้างสูงกว่าพนักงานสอบสวนที่ดำรงตำแหน่ง รอง สว. แสดงว่าพนักงานสอบสวนตำแหน่ง สว. ขึ้นไป มีแนวโน้มปฏิบัติตามกฎเกณฑ์สูงกว่าพนักงานสอบสวนที่ดำรงตำแหน่ง รอง สว.

บทที่ 5

สรุปและข้อเสนอแนะ

การวิจัยนี้เป็นการศึกษาตามโครงการศึกษาวิจัยเพื่อพัฒนาสมรรถนะของพนักงานสอบสวน โดยมีวัตถุประสงค์ คือ

1. เพื่อศึกษาวิธีการกำหนดสมรรถนะของพนักงานสอบสวน ของสำนักงานตำรวจแห่งชาติ
2. เพื่อกำหนดสมรรถนะหลัก (Core Competency) และขีดความสามารถในงานที่จำเป็นสำหรับพนักงานสอบสวน สำนักงานตำรวจแห่งชาติ
3. เพื่อนำเสนอแนวทางในการพัฒนาศักยภาพของพนักงานสอบสวน สำนักงานตำรวจแห่งชาติ โดยเน้นสมรรถนะหลักที่จำเป็นในการปฏิบัติงาน
4. เพื่อเป็นการทดสอบสมรรถนะหลักของพนักงานสอบสวนว่ามีความสอดคล้องกับคุณลักษณะของพนักงานสอบสวนหรือไม่

จากการศึกษาตามโครงการดังกล่าว คณะผู้วิจัยได้ทำการสำรวจจากกลุ่มตัวอย่างโดยใช้แบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง จำนวน 2 แบบ เกี่ยวกับสมรรถนะของพนักงานสอบสวน แบบที่ 1 สอบถามกับพนักงานสอบสวน กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 208 ราย และแบบที่ 2 สัมภาษณ์กับผู้ทรงคุณวุฒิในกระบวนการยุติธรรม ผู้บังคับบัญชา คณะกรรมการ กต.ตร. สถานีตำรวจ และผู้นำชุมชน จำนวน 86 ราย ทั้งนี้ในกลุ่มตัวอย่างพนักงานสอบสวนได้ทำการทดสอบบุคลิกภาพ โดยใช้แบบทดสอบบุคลิกภาพ 16 PF ตามแบบมาตรฐาน และทำการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อให้ได้คำตอบตามวัตถุประสงค์ของการศึกษาในบทนี้ขอเสนอสรุปผลการวิจัย และข้อเสนอแนะดังต่อไปนี้

5.1 สรุปผลการวิจัย

5.1.1 ตัวแบบสมรรถนะของพนักงานสอบสวน

สมรรถนะของพนักงานสอบสวน หมายถึง คุณลักษณะส่วนบุคคลของพนักงานสอบสวน ซึ่งเป็นคุณลักษณะเชิงพฤติกรรมที่เป็นผลจากความรู้ ทักษะ ประสบการณ์ และคุณลักษณะอื่น ๆ ที่ทำให้การปฏิบัติงานสอบสวนได้อย่างมีประสิทธิภาพ และสามารถนำไปเป็นแบบอย่างได้

สมรรถนะของพนักงานสอบสวน ประกอบด้วย สมรรถนะหลัก และสมรรถนะประจำตำแหน่ง

1. **สมรรถนะหลัก** มี 5 ด้าน ได้แก่ การมุ่งผลสัมฤทธิ์ การให้บริการที่ดี ความเชี่ยวชาญในวิชาชีพการสอบสวน ความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรม และการทำงานเป็นทีม

1.1 **การมุ่งผลสัมฤทธิ์** คือ พยายามปฏิบัติหน้าที่ให้ถูกต้อง และเสร็จตามกำหนดระยะเวลา ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความอดทน ขยันหมั่นเพียร ตั้งใจแก้ไขปัญหาของประชาชน มีความละเอียดรอบคอบ เอาใจใส่ ตรวจสอบความถูกต้องเพื่อให้ได้งานที่มีคุณภาพ และมีการติดตามประเมินผลงานของตนเองให้เป็นไปตามเกณฑ์มาตรฐาน ตลอดจนทำงานได้ตามเป้าหมายที่ผู้บังคับบัญชากำหนด หรือเป้าหมายของหน่วยงานที่รับผิดชอบ

1.2 **การให้บริการที่ดี** คือ แสดงท่าทีเป็นมิตรและมีความสุภาพอ่อนโยนต่อประชาชน เมื่อประชาชนมาสอบถามหรือขอคำปรึกษาเกี่ยวกับเรื่องที่ได้รับความสะดวกหรือกระทำผิดก็สามารถให้คำอธิบายได้อย่างชัดเจน แจ้งให้ผู้เสียหายทราบความคืบหน้าในการสอบสวนเป็นระยะสม่ำเสมอ ประสานงานภายในหน่วยงานและกับหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้งานสอบสวนคืบหน้าและรวดเร็ว และสามารถให้บริการ ติดต่อสื่อสาร โดยใช้ความรู้และทักษะเกี่ยวกับภาษาต่างประเทศ

1.3 **ความเชี่ยวชาญในวิชาชีพการสอบสวน** คือ มีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับที่เกี่ยวข้อง และที่มีการปรับปรุงแก้ไขเปลี่ยนแปลง ศึกษารูปแบบ แนวโน้มการกระทำผิดรูปแบบใหม่ ๆ และวิทยาการที่ทันสมัยอย่างต่อเนื่อง มีเทคนิค ความชำนาญในงานสอบสวน สามารถแก้ไขปัญหา อุปสรรค และหาทางออกได้อย่างเหมาะสม สามารถใช้ดุลพินิจในฐานะพนักงานสอบสวนได้อย่างเหมาะสม ถูกต้องตามกฎหมาย มีการสืบค้นข้อมูล แสวงหาข้อเท็จจริง และรวบรวมพยานหลักฐานอย่างครบถ้วนจนสามารถบ่งชี้แยกแยะถึงผู้กระทำความผิดหรือผู้บริสุทธิ์ได้ และตรวจสอบข้อบกพร่อง วิธีการแก้ไข ข้อเสนอแนะในสำนวนการสอบสวนได้อย่างถูกต้องเป็นไปตามคำสั่ง ระเบียบ และกฎหมายที่เกี่ยวข้อง ตลอดจนสรุปตีความ วิเคราะห์ข้อมูลในคดีได้ตามขอบเขตของกฎหมาย

1.4 **ความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรม** คือ ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความสุจริต ไม่เลือกปฏิบัติ ไม่คำนึงถึงประโยชน์ส่วนตน ยึดมั่นในหลักกฎหมายและจรรยาบรรณแห่งวิชาชีพ คำนึงถึงสิทธิและเสรีภาพของประชาชน สร้างความน่าเชื่อถือ โดยยึดมั่นในสัจจะวาจา ไม่โกหก หลอกลวง แจ้งข้อมูลหรือคำแนะนำตามข้อเท็จจริง กล้ายืนหยัดกระทำในสิ่งที่ถูกต้องตามกฎหมายและเป็นธรรม แม้อยู่ในสถานการณ์ที่ลำบากหรือก่อความไม่พึงพอใจให้แก่ผู้เสียหายผลประโยชน์ และปฏิบัติหน้าที่เต็มความสามารถ ด้วยความเสียสละ ทุมเท แม้ในสถานการณ์ที่อาจจะเสี่ยงต่อความมั่นคงในตำแหน่งหน้าที่การงานหรือต่อชีวิต

1.5 **การทำงานเป็นทีม** คือ ปฏิบัติหน้าที่ร่วมกับเพื่อนร่วมงานด้วยความตั้งใจ และให้ข้อมูลการทำงานที่เป็นประโยชน์ สร้างและดำรงความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน เพื่อปฏิบัติภารกิจให้บรรลุเป้าหมาย ใช้ความรู้ความสามารถและรับฟังความคิดเห็นของเพื่อนร่วมทีม แก้ไขเหตุการณ์อย่างมีประสิทธิภาพ และให้ความช่วยเหลือแก่เพื่อนร่วมงานที่มีเหตุจำเป็นโดยไม่ต้องรอให้มีการร้องขอ

2. **สมรรถนะประจำตำแหน่ง** มี 3 ด้าน ได้แก่ การควบคุมอารมณ์ การจัดการความขัดแย้ง และการให้คำปรึกษาและการสื่อสารระหว่างบุคคล

2.1 **การควบคุมอารมณ์** คือ มีความสามารถในการอดทน อดกลั้น ไม่แสดงพฤติกรรมไม่สุภาพหรือไม่เหมาะสม เมื่อเผชิญความไม่เป็นมิตร หรือทำงานภายใต้สภาวะกดดัน จัดการกับความเครียดหรือความรุนแรงทางอารมณ์ของตนได้อย่างมีประสิทธิภาพ ควบคุมอารมณ์และปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพในพื้นที่เกิดเหตุด่วน เหตุร้าย และสามารถครองสติปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างสงบ แม้รู้สึกถึงความเครียดหรือความรุนแรงทางอารมณ์ระหว่างการปฏิบัติงาน

2.2 **การจัดการความขัดแย้ง** คือ สามารถใช้ดุลพินิจในการระงับข้อพิพาท หรือคลี่คลายได้อย่างถูกต้อง เหมาะสม จัดการสถานการณ์ได้อย่างมีประสิทธิภาพภายใต้สถานการณ์กดดัน เจรจาไกล่เกลี่ย แก้ไขปัญหาอย่างเหมาะสมทำให้ผู้แจ้งเหตุหรือผู้เกี่ยวข้องพึงพอใจ สร้างความน่าเชื่อถือ และไว้วางใจให้กับคู่กรณีวางตัวเป็นกลางไม่เข้าข้างฝ่ายใดฝ่ายหนึ่ง และมีทักษะการรับฟัง การพูด การเจรจา

2.3 การให้คำปรึกษาและการสื่อสารระหว่างบุคคล คือ เมื่อประชาชนมาแจ้งความ สามารถพิจารณาว่ามีความผิดเกิดขึ้นหรือไม่ อธิบายได้ถึงข้อดี ข้อเสียของแนวทางเลือก ในการคลี่คลายคดีที่เกิดขึ้นได้ สามารถให้คำแนะนำหรือแก้ไขปัญหให้กับประชาชนที่มาร้องขอ ความช่วยเหลือ และเมื่อประชาชนมาแจ้งเหตุ ได้รับฟังอย่างตั้งใจและแสดงออกถึงความเข้าใจ ในปัญหาที่เกิดขึ้น

5.1.2 ผลการศึกษาตัวแบบสมรรถนะของพนักงานสอบสวน ตามความคิดเห็นของ พนักงานสอบสวน

เมื่อได้ทำการสัมภาษณ์พนักงานสอบสวน กลุ่มตัวอย่างจากสถานีตำรวจในสังกัด สำนักงานตำรวจแห่งชาติ ทั่วประเทศทุกภูมิภาค จำนวนทั้งสิ้น 208 ราย แล้วนำข้อมูลการสัมภาษณ์ มาวิเคราะห์ได้ข้อสรุปว่า สมรรถนะที่จำเป็นและเหมาะสมของเจ้าหน้าที่ตำรวจ ที่ปฏิบัติงานสาย สอบสวน ประกอบด้วยสมรรถนะหลัก 5 ด้าน และสมรรถนะประจำตำแหน่ง 3 ด้าน ดังนี้

สมรรถนะหลัก ได้แก่ การมุ่งผลสัมฤทธิ์ การให้บริการที่ดี ความเชี่ยวชาญในวิชาชีพ การสอบสวน ความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรม และการทำงานเป็นทีม

สมรรถนะประจำตำแหน่ง ได้แก่ การควบคุมอารมณ์ การจัดการความขัดแย้ง และการให้คำปรึกษาและการสื่อสารระหว่างบุคคล

โดยมีผลคะแนนระดับความคิดเห็นของพนักงานสอบสวน ในพฤติกรรมที่เป็นตัวบ่งชี้ หรือ แสดงออกซึ่งสมรรถนะในแต่ละด้าน ดังนี้

1. พฤติกรรมที่เป็นตัวบ่งชี้หรือแสดงออกซึ่งสมรรถนะด้าน “การมุ่งผลสัมฤทธิ์” ได้คะแนนระดับความคิดเห็นเฉลี่ยเท่ากับ 4.33 (ร้อยละ 86.60)
2. พฤติกรรมที่เป็นตัวบ่งชี้หรือแสดงออกซึ่งสมรรถนะด้าน “การให้บริการที่ดี” ได้คะแนนระดับความคิดเห็นเฉลี่ยเท่ากับ 4.10 (ร้อยละ 82.00)
3. พฤติกรรมที่เป็นตัวบ่งชี้หรือแสดงออกซึ่งสมรรถนะด้าน “ความเชี่ยวชาญในวิชาชีพ การสอบสวน” ได้คะแนนระดับความคิดเห็นเฉลี่ยเท่ากับ 4.12 (ร้อยละ 82.40)
4. พฤติกรรมที่เป็นตัวบ่งชี้หรือแสดงออกซึ่งสมรรถนะด้าน “ความถูกต้องชอบธรรมและ จริยธรรม” ได้คะแนนระดับความคิดเห็นเฉลี่ยเท่ากับ 4.52 (ร้อยละ 90.40)
5. พฤติกรรมที่เป็นตัวบ่งชี้หรือแสดงออกซึ่งสมรรถนะด้าน “การทำงานเป็นทีม” ได้คะแนนระดับความคิดเห็นเฉลี่ยเท่ากับ 4.42 (ร้อยละ 88.40)
6. พฤติกรรมที่เป็นตัวบ่งชี้หรือแสดงออกซึ่งสมรรถนะด้าน “การควบคุมอารมณ์” ได้คะแนนระดับความคิดเห็นเฉลี่ยเท่ากับ 4.25 (ร้อยละ 85.00)
7. พฤติกรรมที่เป็นตัวบ่งชี้หรือแสดงออกซึ่งสมรรถนะด้าน “การจัดการความขัดแย้ง” ได้คะแนนระดับความคิดเห็นเฉลี่ยเท่ากับ 4.24 (ร้อยละ 84.80)
8. พฤติกรรมที่เป็นตัวบ่งชี้หรือแสดงออกซึ่งสมรรถนะด้าน “การให้คำปรึกษาและ การสื่อสารระหว่างบุคคล” ได้คะแนนระดับความคิดเห็นเฉลี่ยเท่ากับ 4.36 (ร้อยละ 87.20)

5.1.3 ผลการศึกษาเกี่ยวกับแนวทางในการพัฒนาสมรรถนะของพนักงานสอบสวนตามลำดับดังนี้

ประเด็นที่พนักงานสอบสวนมีระดับความคิดเห็นในการพัฒนาสมรรถนะมากที่สุด คือ การพัฒนาในขณะปฏิบัติหน้าที่ เช่น การจัดระบบพี่เลี้ยงหรือระบบทีมสอบสวน เป็นต้น เพื่อให้เรียนรู้และพัฒนาสมรรถนะขณะปฏิบัติหน้าที่ ได้คะแนนระดับความคิดเห็นเฉลี่ยเท่ากับ 4.09 (ร้อยละ 81.80) รองลงมา คือ การพัฒนาโดยระบบแรงจูงใจ หากผู้ใดสามารถพัฒนาสมรรถนะจะได้รับ การพิจารณาความดีความชอบ ได้คะแนนระดับความคิดเห็นเฉลี่ยเท่ากับ 4.03 (ร้อยละ 80.60) ส่วนประเด็นที่มีคะแนนน้อยที่สุด คือ การพัฒนาโดยการฝึกอบรมหลักสูตรที่จัดขึ้นเป็นการเฉพาะ เป็นประจำทุกปี ได้คะแนนระดับความคิดเห็นเฉลี่ยเท่ากับ 4.00 (ร้อยละ 80.00)

5.1.4 ผลการวิเคราะห์ระดับความสำคัญสมรรถนะของพนักงานสอบสวน จากการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิในกระบวนการยุติธรรม ผู้บังคับบัญชา คณะกรรมการ กต.ตร.สถานีตำรวจ และผู้นำชุมชน ดังนี้

ความคิดเห็นจากการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิในกระบวนการยุติธรรม ผู้บังคับบัญชา คณะกรรมการ กต.ตร.สถานีตำรวจ และผู้นำชุมชน ที่เป็นกลุ่มตัวอย่างทั่วประเทศทุกภูมิภาค จำนวน 86 ราย เห็นว่าสมรรถนะของพนักงานสอบสวน ที่จำเป็นและเหมาะสมสอดคล้องกับความคิดเห็นของพนักงานสอบสวน กล่าวคือ การปฏิบัติงานสายสอบสวน ต้องมีสมรรถนะ 8 ด้าน ประกอบด้วยสมรรถนะหลัก 5 ด้าน และสมรรถนะประจำตำแหน่ง 3 ด้าน แต่สำหรับความคิดเห็นในการพิจารณาอันดับความสำคัญว่า สมรรถนะด้านใดมีความสำคัญมากน้อยแตกต่างกันตามความคิดเห็นของคะแนนเฉลี่ยและอันดับความสำคัญของผู้ทรงคุณวุฒิในกระบวนการยุติธรรม ผู้บังคับบัญชา คณะกรรมการ กต.ตร.สถานีตำรวจ และผู้นำชุมชน ดังนี้

สมรรถนะหลัก

- | | | |
|---------------------------------|----------------------------------|----------|
| - การมุ่งผลสัมฤทธิ์ | ระดับความสำคัญมีคะแนนเฉลี่ย 4.32 | อันดับ 2 |
| - การให้บริการที่ดี | ระดับความสำคัญมีคะแนนเฉลี่ย 4.25 | อันดับ 7 |
| - ความเชี่ยวชาญในวิชาชีพสอบสวน | ระดับความสำคัญมีคะแนนเฉลี่ย 4.28 | อันดับ 5 |
| - ความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรม | ระดับความสำคัญมีคะแนนเฉลี่ย 4.41 | อันดับ 1 |
| - การทำงานเป็นทีม | ระดับความสำคัญมีคะแนนเฉลี่ย 4.28 | อันดับ 4 |

สมรรถนะประจำตำแหน่ง

- | | | |
|---|----------------------------------|----------|
| - การควบคุมอารมณ์ | ระดับความสำคัญมีคะแนนเฉลี่ย 4.23 | อันดับ 8 |
| - การจัดการความขัดแย้ง | ระดับความสำคัญมีคะแนนเฉลี่ย 4.26 | อันดับ 6 |
| - การให้คำปรึกษาและ
การสื่อสารระหว่างบุคคล | ระดับความสำคัญมีคะแนนเฉลี่ย 4.29 | อันดับ 3 |

5.1.5 ผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคะแนนองค์ประกอบบุคลิกภาพ ทั้ง 16 ด้าน ของพนักงานสอบสวน

พนักงานสอบสวน มีค่าเฉลี่ยคะแนนมาตรฐาน (Sten Score) ในองค์ประกอบบุคลิกภาพ ส่วนใหญ่อยู่ในระดับปานกลางหรือปกติ แต่มีบางองค์ประกอบบุคลิกภาพที่ค่าเฉลี่ยคะแนนมาตรฐาน อยู่ในระดับเบี่ยงเบนจากปานกลางหรือปกติเล็กน้อย ดังนี้

1. พนักงานสอบสวน มีค่าเฉลี่ยคะแนนมาตรฐานองค์ประกอบบุคลิกภาพ ที่อยู่ในระดับ **เบี่ยงเบนต่ำกว่า** ปานกลางหรือปกติเล็กน้อย คือ องค์ประกอบบุคลิกภาพ M แสดงว่า พนักงานสอบสวน มีแนวโน้มชอบใช้เหตุผลที่ปฏิบัติได้ อยู่ในโลกของความเป็นจริงมีระเบียบแบบแผน

2. พนักงานสอบสวน มีค่าเฉลี่ยคะแนนมาตรฐานองค์ประกอบบุคลิกภาพ ที่อยู่ในระดับ **เบี่ยงเบนสูงกว่า** ปานกลางหรือปกติเล็กน้อย ได้แก่

2.1 องค์ประกอบบุคลิกภาพ N อยู่ในระดับเบี่ยงเบนสูงกว่าปานกลางเล็กน้อย แสดงว่า พนักงานสอบสวน มีแนวโน้มมีทักษะทางสังคม ฉลาดมีเล่ห์เหลี่ยม

2.2 องค์ประกอบบุคลิกภาพ O อยู่ในระดับเบี่ยงเบนสูงกว่าปานกลางเล็กน้อย แสดงว่า พนักงานสอบสวน มีแนวโน้มกังวล ไม่สบายใจ

5.1.6 การเปรียบเทียบความแตกต่างขององค์ประกอบบุคลิกภาพ 16 ด้าน ของพนักงานสอบสวน

การทดสอบว่าปัจจัยด้านต่าง ๆ ของพนักงานสอบสวน ได้แก่ อายุราชการ ระดับชั้นยศ และตำแหน่ง ที่แตกต่างกันมีผลต่อบุคลิกภาพ 16 PF หรือไม่ ด้วยวิธี t - test ปรากฏผลดังนี้

1. พนักงานสอบสวนที่มีอายุราชการไม่เกิน 10 ปี มีองค์ประกอบบุคลิกภาพ B ค่อนข้างสูงกว่าพนักงานสอบสวนที่มีอายุราชการ 11 ปีขึ้นไป แสดงว่าพนักงานสอบสวนที่มีอายุราชการไม่เกิน 10 ปี มีแนวโน้มมีความคิดเชิงนามธรรมสูงกว่าพนักงานสอบสวนที่มีอายุ 11 ปีขึ้นไป

2. พนักงานสอบสวนที่มีระดับชั้นยศ พ.ต.ต. ขึ้นไป มีองค์ประกอบบุคลิกภาพ A และ Q3 ค่อนข้างสูงกว่าพนักงานสอบสวนที่มีระดับชั้นยศ ร.ต.ต. - ร.ต.อ. แสดงว่าพนักงานสอบสวนที่มีระดับชั้นยศ พ.ต.ต. ขึ้นไป มีแนวโน้มเข้ากับผู้อื่นได้ง่าย และปฏิบัติตามกฎเกณฑ์สูงกว่าพนักงานสอบสวนที่มีระดับชั้นยศ ร.ต.ต. - ร.ต.อ. และพนักงานสอบสวนที่มีระดับชั้นยศ ร.ต.ต. - ร.ต.อ. มีองค์ประกอบบุคลิกภาพ B ค่อนข้างสูงกว่าพนักงานสอบสวนที่มีระดับชั้นยศ พ.ต.ต. ขึ้นไป แสดงว่าพนักงานสอบสวนที่มีระดับชั้นยศ ร.ต.ต. - ร.ต.อ. มีแนวโน้มมีความคิดเชิงนามธรรมสูงกว่าพนักงานสอบสวนที่มีระดับชั้นยศ พ.ต.ต. ขึ้นไป

3. พนักงานสอบสวนที่ดำรงตำแหน่ง สว. ขึ้นไป มีองค์ประกอบบุคลิกภาพ A และ Q3 ค่อนข้างสูงกว่าพนักงานสอบสวนที่ดำรงตำแหน่ง รอง สว. แสดงว่าพนักงานสอบสวนที่ดำรงตำแหน่ง สว. ขึ้นไป มีแนวโน้มเข้ากับผู้อื่นได้ง่าย และปฏิบัติตามกฎเกณฑ์สูงกว่าพนักงานสอบสวนที่ดำรงตำแหน่ง รอง สว. และพนักงานสอบสวนที่ดำรงตำแหน่ง รอง สว. มีองค์ประกอบบุคลิกภาพ B ค่อนข้างสูงกว่าพนักงานสอบสวนที่ดำรงตำแหน่ง สว. ขึ้นไป แสดงว่าพนักงานสอบสวนที่ดำรงตำแหน่ง รอง สว. มีแนวโน้มมีความคิดเชิงนามธรรมสูงกว่าพนักงานสอบสวนที่ดำรงตำแหน่ง สว. ขึ้นไป

5.1.7 การนำเสนอแนวทางในการพัฒนาศักยภาพของพนักงานสอบสวน

จากความคิดเห็นของพนักงานสอบสวน ได้เรียงลำดับความสำคัญแนวทางการพัฒนาสมรรถนะต่อตำรวจสายงานสอบสวนทั้ง 3 ประเด็น โดยการพัฒนาในขณะที่ปฏิบัติหน้าที่ ซึ่งสามารถกระทำได้โดยการจัดระบบพี่เลี้ยงหรือระบบทีมสอบสวน เพื่อให้พนักงานสอบสวนที่ยังขาดประสบการณ์สามารถเรียนรู้และพัฒนาสมรรถนะขณะปฏิบัติหน้าที่มากที่สุด รองลงมาสิ่งหนึ่งที่จะเป็นแรงจูงใจให้พนักงานสอบสวนพัฒนาได้คือ การใช้ระบบแรงจูงใจ หากเจ้าหน้าที่ตำรวจสายงานสอบสวนสามารถพัฒนาสมรรถนะจะได้รับการพิจารณาความดีความชอบ และสุดท้ายคือ การพัฒนาโดยการจัดให้มีการฝึกอบรมหลักสูตรที่จัดขึ้นเป็นการเฉพาะเป็นประจำทุกปี

จากการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิในกระบวนการยุติธรรม ผู้บังคับบัญชา คณะกรรมการ กต.ตร. สถานีตำรวจ และผู้นำชุมชน ได้ให้ความสำคัญเกี่ยวกับพฤติกรรมบ่งชี้หรือแสดงออกซึ่งสมรรถนะของพนักงานสอบสวน ทั้งสมรรถนะหลัก 5 ด้าน และสมรรถนะประจำตำแหน่ง 3 ด้าน รวม 8 ด้าน ซึ่งอาจารย์ที่ปรึกษางานวิจัย และทีมคณะผู้วิจัยได้วิเคราะห์ถึงความสอดคล้องขององค์ประกอบในแบบทดสอบบุคลิกภาพ 16 PF ทั้ง 11 ตัว ได้แก่ A ด้านเข้าสังคม - เก็บตัว B ด้านเฉลียวฉลาด - ฉลาดน้อย C ด้านอ่อนไหว - มั่นคง F ด้านกระตือรือร้น - เจียบขริม G ด้านยึดมั่นในกฎ - ไม่ยึดมั่นในกฎ H ด้านกล้าแสดงออก - ไม่กล้าแสดงออก M ด้านช่างคิด - มีระเบียบแบบแผน N ด้านมีเล่ห์เหลี่ยม - มุ่งง่าม Q₁ ด้านชอบทดลอง - ชอบอนุรักษ์ Q₂ ด้านตัดสินใจได้ด้วยตัวเอง - คล้อยตามความคิดของผู้อื่น และ Q₃ ด้านปฏิบัติตามกฎเกณฑ์ - ไม่เคารพกฎเกณฑ์

จากการทดสอบความแตกต่างขององค์ประกอบบุคลิกภาพ 16 PF ของพนักงานสอบสวนที่มีปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ อายุราชการ ระดับชั้นยศ และตำแหน่ง ผลปรากฏว่า 1) **ปัจจัยด้านอายุราชการ** ของพนักงานสอบสวนต่างกัน มีผลต่อองค์ประกอบบุคลิกภาพ 16 PF 1 ด้าน ที่เป็นตัวแบบสอดคล้องกับพฤติกรรมที่เป็นตัวบ่งชี้หรือแสดงออกซึ่งสมรรถนะแตกต่างกัน ได้แก่ ด้าน B (ด้านเฉลียวฉลาด - ฉลาดน้อย) กล่าวคือ พนักงานสอบสวนอายุราชการไม่เกิน 10 ปี มีแนวโน้มทางองค์ประกอบบุคลิกภาพด้าน B สูงกว่าพนักงานสอบสวนที่มีอายุราชการ 11 ปีขึ้นไป ส่งผลต่อสมรรถนะทั้ง 4 ด้าน ได้แก่ ด้านการให้บริการที่ดี ด้านความเชี่ยวชาญในวิชาชีพการสอบสวน ด้านการจัดการความขัดแย้ง และด้านการให้คำปรึกษาและการสื่อสารระหว่างบุคคล 2) **ปัจจัยด้านระดับชั้นยศ** ของพนักงานสอบสวนต่างกัน มีผลต่อองค์ประกอบบุคลิกภาพ 16 PF 3 ด้าน ที่เป็นตัวแบบสอดคล้องกับพฤติกรรมที่เป็นตัวบ่งชี้หรือแสดงออกซึ่งสมรรถนะแตกต่างกัน ได้แก่ ด้าน A B และ Q₃ (ด้านเข้าสังคม - เก็บตัว, ด้านเฉลียวฉลาด - ฉลาดน้อย, ด้านปฏิบัติตามกฎเกณฑ์ - ไม่เคารพกฎเกณฑ์) กล่าวคือ พนักงานสอบสวนที่มีระดับชั้นยศ พ.ต.ต. ขึ้นไป มีแนวโน้มทางองค์ประกอบบุคลิกภาพ 3 ด้าน ได้แก่ A B และ Q₃ ซึ่งสัมพันธ์กับสมรรถนะทั้ง 6 ด้าน ได้แก่ ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ ด้านการให้บริการที่ดี ด้านความเชี่ยวชาญในวิชาชีพการสอบสวน ด้านความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรม ด้านการจัดการความขัดแย้ง และด้านการให้คำปรึกษาและการสื่อสารระหว่างบุคคล 3) **ปัจจัยด้านตำแหน่ง** ของพนักงานสอบสวนต่างกัน มีผลต่อองค์ประกอบบุคลิกภาพ 16 PF 3 ด้าน ที่เป็นตัวแบบสอดคล้องกับพฤติกรรมที่เป็นตัวบ่งชี้หรือแสดงออกซึ่งสมรรถนะแตกต่างกัน ได้แก่ ด้าน A B และ Q₃ (ด้านเข้าสังคม - เก็บตัว, ด้านเฉลียวฉลาด - ฉลาดน้อย, ด้านปฏิบัติตามกฎเกณฑ์ - ไม่เคารพกฎเกณฑ์) กล่าวคือ พนักงานสอบสวนที่มีตำแหน่ง สว. ขึ้นไป มีแนวโน้มทางองค์ประกอบบุคลิกภาพ 3 ด้าน ได้แก่ A B และ Q₃

ซึ่งสัมพันธ์กับสมรรถนะทั้ง 6 ด้าน กล่าวคือ พนักงานสอบสวนที่มีระดับชั้นยศ ร.ต.ต. - ร.ต.อ. หรือ ตำแหน่ง รอง สว. จะมีความคิดเชิงนามธรรมสูงกว่า แต่ขณะเดียวกันกลับมีแนวโน้มการเข้ากับผู้อื่น และมีแนวโน้มมีวินัยในตนเองต่ำกว่าพนักงานสอบสวนที่มีระดับชั้นยศ พ.ต.ต. หรือ ตำแหน่ง สว. ขึ้นไป

ดังนั้นการพัฒนาศักยภาพของพนักงานสอบสวน อาจจำเป็นต้องคำนึงถึงปัจจัยพื้นฐานของผู้ปฏิบัติงานอีกส่วนหนึ่ง ซึ่งเป็นส่วนสำคัญในการพัฒนาสมรรถนะเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพของการปฏิบัติงานให้สมบูรณ์มากยิ่งขึ้น จากการศึกษาวิเคราะห์ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับพื้นฐานต่อบุคคลอายุราชการของตัวผู้ปฏิบัติงาน ระดับชั้นยศ และตลอดจนตำแหน่งของตัวพนักงานสอบสวนเอง ก็มีส่วนเกี่ยวข้องกับพฤติกรรมและการแสดงออกซึ่งเป็นสมรรถนะของพนักงานสอบสวน

5.2 ข้อเสนอแนะ

5.2.1 ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

1. สำนักงานตำรวจแห่งชาติ ต้องคำนึงถึงพนักงานสอบสวนที่ปฏิบัติหน้าที่มาไม่น้อยกว่า 10 ปี จะต้องมีการพัฒนาความรู้ ความเข้าใจการเปลี่ยนแปลงของสังคม เทคโนโลยีให้สอดคล้องกับความเป็นจริงในปัจจุบัน ซึ่งถือเป็นปัจจัยพื้นฐานในการปฏิบัติหน้าที่ให้มีสมรรถนะตามองค์ประกอบ ซึ่งในส่วนนี้เป็นหน้าที่ของหน่วยงานในสำนักงานตำรวจแห่งชาติ ได้แก่ หน่วยงานต้นสังกัดของพนักงานสอบสวน และหน่วยงานที่ให้การศึกษาค้นคว้า ได้แก่ สถาบันส่งเสริมงานสอบสวน เป็นต้น

2. การพัฒนาโครงสร้างระบบแรงจูงใจในการพัฒนาสมรรถนะ โดยนำตัวแบบสมรรถนะของพนักงานสอบสวน ทั้ง 8 ด้าน จากผลการศึกษาค้นคว้า เป็นแนวทางนำไปเป็นเครื่องมือการประเมินผลการปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลต่อการพิจารณาความดีความชอบ โดยสำนักงานกำลังพลนำผลการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้มาใช้ในการบริหารงานทรัพยากรมนุษย์ในการกำหนดคุณลักษณะสำคัญประจำตำแหน่งของพนักงานสอบสวน ให้เหมาะสมกับพฤติกรรมบ่งชี้ให้สอดคล้องกับสมรรถนะที่กำหนดไว้ เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการปฏิบัติหน้าที่สูงสุด

5.2.2 ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ภารกิจของสถานีตำรวจมีหลากหลายด้านทั้งความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของประชาชน การอำนวยความสะดวก การจัดการจราจร ตลอดจนการบริการสังคม ควรทำการศึกษาเพื่อหาตัวแบบของตำรวจสายงานอื่น ๆ ซึ่งเป็นสายงานหลักเพื่อพัฒนางานทุกด้านของสถานีตำรวจ

2. นำตัวแบบสมรรถนะในการวิจัยครั้งนี้ไปใช้ในการบริหารงาน ควรดำเนินการวิจัยเชิงทดลองในหน่วยงานระบบสถานีตำรวจเบื้องต้น เพื่อตรวจสอบผลการศึกษาให้เกิดความเชื่อมั่นก่อนนำตัวแบบสมรรถนะใช้กับทุกหน่วยงานในสำนักงานตำรวจแห่งชาติ

บรรณานุกรม

คณะกรรมการข้าราชการพลเรือน, สำนักงาน. (2553). **คู่มือการพัฒนาข้าราชการตามสมรรถนะหลัก (Core Competencies).**

พ.ต.อ.วินัย ธงชัย และคณะ. (2555). **งานศึกษาวิจัย เรื่อง การศึกษาองค์ประกอบบุคลิกภาพ ข้าราชการตำรวจไทยและสร้างเกณฑ์ปกติบุคลิกภาพทั้ง 16 ด้าน จากแบบทดสอบ บุคลิกภาพ 16 PF ฟอร์ม B.**

ชัยวุฒิ เกียรติกิจก่าจาย. (2557). **การพัฒนาสมรรถนะในการปฏิบัติงานด้านการสอบสวนของ พนักงานสอบสวนหญิง สำนักงานตำรวจแห่งชาติ สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ คณะรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี.**

จักรพงษ์ แสงศร. (2559). **สมรรถนะของพนักงานสอบสวนกับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของ ตำรวจภูธรจังหวัดเชียงใหม่. รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต คณะศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกริก.**

สนั่น สันหลี. (2555). **สมรรถนะตามตำแหน่งงานกับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ คดีพิเศษและพนักงานสอบสวนคดีพิเศษ กรมสอบสวนคดีพิเศษ. สารนิพนธ์หลักสูตร รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเกริก.**

บุญน้อย ถิ่นขนอน. (2543). **ปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานสอบสวน ในกองบังคับการ ตำรวจนครบาล 8. วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต สังคมศาสตร์ (อาชญวิทยาและงานยุติธรรม) มหาวิทยาลัยมหิดล.**

ปริญญ์ พิชญวิจิตร. (2544). **การออกแบบรายการขีดความสามารถในงานของบริษัท บางจากปิโตรเลียม จำกัด (มหาชน). วิทยานิพนธ์ วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต (การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์) สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.**

พ.ร.บ.ตำรวจแห่งชาติ พ.ศ. 2547

(<http://www.policetraining2.com//attachments/files/d2254pn8p5.pdf>)

สืบค้นเมื่อ 7 ส.ค. 2561

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก

แบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง

เรื่อง “การศึกษาวิจัยเพื่อพัฒนาสมรรถนะของพนักงานสอบสวน”

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสำรวจ

1. สังกัด สน./สภ. บก.น./ภ.จว.
บช./ภ.

2. เพศ 1) ชาย 2) หญิง

3. อายุตัว.....ปี

4. อายุราชการ.....ปี

5. ประสบการณ์ที่ปฏิบัติงานเป็นพนักงานสอบสวน ปี

6. ยศ 1) ร้อยตำรวจตรี 2) ร้อยตำรวจโท
 3) ร้อยตำรวจเอก 4) พันตำรวจตรี
 5) พันตำรวจโท 6) พันตำรวจเอก

7. ตำแหน่ง 1) รองสารวัตร (สอบสวน) 2) สารวัตร (สอบสวน)
 3) รองผู้กำกับการ (สอบสวน) 4) ผู้กำกับการ (สอบสวน)

8. สถานภาพสมรส 1) โสด 2) สมรส
 3) หย่าร้าง 4) แยกกันอยู่

9. ระดับการศึกษาสูงสุด 1) ปริญญาตรี 2) ปริญญาโท
 3) เนติบัณฑิต 4) ปริญญาเอก

ส่วนที่ 2 ความคิดเห็นเกี่ยวกับตัวแบบสมรรถนะของพนักงานสอบสวน
คำชี้แจง ใส่เครื่องหมาย ✓ ในข้อที่ท่านเห็นว่าเป็นพฤติกรรมบ่งชี้หรือแสดงออกถึงสมรรถนะของ
พนักงานสอบสวน ที่ท่านต้องการมากที่สุด

ข้อ	รายการ	ระดับความคิดเห็น				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
		5	4	3	2	1
1.1	1. พฤติกรรมที่เป็นตัวบ่งชี้หรือแสดงออกซึ่งสมรรถนะด้าน “การมุ่งผลสัมฤทธิ์” พยายามปฏิบัติหน้าที่ให้ถูกต้อง และเสร็จตามกำหนดระยะเวลา					
1.2	ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความอดทน ขยันหมั่นเพียร ตั้งใจแก้ไข ปัญหาของประชาชน					
1.3	มีการติดตาม และประเมินผลงานของตนเองให้เป็นไปตามเกณฑ์มาตรฐาน					
1.4	ทำงานได้ตามเป้าหมายที่ผู้บังคับบัญชากำหนด หรือเป้าหมายของหน่วยงานที่รับผิดชอบ					
1.5	มีความละเอียดรอบคอบ เอาใจใส่ ตรวจสอบความถูกต้อง เพื่อให้ได้งานที่มีคุณภาพ					
2.1	2. พฤติกรรมที่เป็นตัวบ่งชี้หรือแสดงออกซึ่งสมรรถนะด้าน “การให้บริการที่ดี” แสดงท่าทีเป็นมิตรและมีความสุขอ่อนโยนต่อประชาชน					
2.2	เมื่อประชาชนมาสอบถามหรือขอคำปรึกษาเกี่ยวกับเรื่อง ที่ได้รับความเดือดร้อนหรือกระทำผิด ก็สามารถให้ คำอธิบายได้อย่างชัดเจน					
2.3	แจ้งให้ผู้เสียหายทราบความคืบหน้าในการสอบสวน เป็นระยะ สม่ำเสมอ					
2.4	ประสานงานภายในหน่วยงาน และกับหน่วยงานอื่น ที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้งานสอบสวนคืบหน้าและรวดเร็ว					
2.5	สามารถให้บริการ ติดต่อสื่อสาร โดยใช้ความรู้และทักษะ เกี่ยวกับภาษาต่างประเทศ					

ข้อ	รายการ	ระดับความคิดเห็น				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
		5	4	3	2	1
	3. พฤติกรรมที่เป็นตัวบ่งชี้หรือแสดงออกซึ่งสมรรถนะด้าน “ความเชี่ยวชาญในวิชาชีพ การสอบสวน”					
3.1	มีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับที่เกี่ยวข้อง และที่มีการปรับปรุงแก้ไขเปลี่ยนแปลง					
3.2	มีการศึกษารูปแบบแนวโน้มการกระทำความผิดรูปแบบใหม่ ๆ และวิทยาการที่ทันสมัยอย่างต่อเนื่อง					
3.3	มีเทคนิค ความชำนาญในงานสอบสวน สามารถแก้ไขปัญหา อุปสรรค และหาทางออกได้อย่างเหมาะสม					
3.4	สามารถใช้ดุลพินิจในฐานะพนักงานสอบสวนได้อย่างเหมาะสม ถูกต้องตามกฎหมาย					
3.5	มีการสืบค้นข้อมูล แสวงหาข้อเท็จจริง และรวบรวมพยานหลักฐานอย่างครบถ้วนจนสามารถบ่งชี้แยกแยะถึงผู้กระทำความผิด หรือผู้บริสุทธิ์ได้					
3.6	สามารถตรวจสอบข้อบกพร่อง วิธีการแก้ไข ข้อเสนอแนะในสำนวนการสอบสวนได้อย่างถูกต้องเป็นไปตามคำสั่ง ระเบียบ และกฎหมายที่เกี่ยวข้อง					
3.7	สรุปตีความ วิเคราะห์ข้อมูลในคดีได้ตามขอบเขตของกฎหมาย					
	4. พฤติกรรมที่เป็นตัวบ่งชี้หรือแสดงออกซึ่งสมรรถนะด้าน “ความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรม”					
4.1	ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความสุจริต ไม่เลือกปฏิบัติ ไม่คำนึงถึงผลประโยชน์ส่วนตน					
4.2	ปฏิบัติหน้าที่โดยยึดมั่นในหลักกฎหมายและจรรยาบรรณแห่งวิชาชีพ					
4.3	ปฏิบัติหน้าที่โดยคำนึงถึงสิทธิเสรีภาพของประชาชน					
4.4	สร้างความน่าเชื่อถือ โดยยึดมั่นในสัจจะวาจา ไม่โกหก หลอกลวง แจ้งข้อมูลหรือคำแนะนำตามข้อเท็จจริง					
4.5	กล้ายืนหยัดกระทำในสิ่งที่ถูกต้องตามกฎหมายและเป็นธรรมแม้อยู่ในสถานการณ์ที่ลำบาก หรือก่อความไม่พึงพอใจให้แก่ผู้เสียผลประโยชน์					

ข้อ	รายการ	ระดับความคิดเห็น				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
		5	4	3	2	1
4.6	ปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มความสามารถ ด้วยความเสียสละทุ่มเท แม้ในสถานการณ์ที่อาจเสี่ยงต่อความมั่นคงในตำแหน่งหน้าที่การงาน หรือต่อชีวิต					
	5. พฤติกรรมที่เป็นตัวบ่งชี้หรือแสดงออกซึ่งสมรรถนะด้าน “การทำงานเป็นทีม”					
5.1	ปฏิบัติหน้าที่ร่วมกับเพื่อนร่วมงานด้วยความตั้งใจ และให้ข้อมูลการทำงานที่เป็นประโยชน์					
5.2	สร้างและดำรงความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน เพื่อปฏิบัติภารกิจให้บรรลุเป้าหมาย					
5.3	ใช้ความรู้ความสามารถและรับฟังความคิดเห็นของเพื่อนร่วมทีม แก้ไขเหตุการณ์อย่างมีประสิทธิภาพ					
5.4	ให้ความช่วยเหลือเพื่อนร่วมงาน ที่มีเหตุจำเป็นโดยไม่ต้องรอให้มีการร้องขอ					
	6. พฤติกรรมที่เป็นตัวบ่งชี้หรือแสดงออกซึ่งสมรรถนะด้าน “การควบคุมอารมณ์”					
6.1	มีความสามารถในการอดทน อดกลั้น ไม่แสดงพฤติกรรมไม่สุภาพหรือไม่เหมาะสม เมื่อเผชิญความไม่เป็นมิตร หรือทำงานภายใต้สภาวะกดดัน					
6.2	สามารถจัดการกับความเครียดหรือความรุนแรงทางอารมณ์ของตนได้อย่างมีประสิทธิภาพ					
6.3	สามารถควบคุมอารมณ์ และปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพในพื้นที่เกิดเหตุด่วน เหตุร้าย					
6.4	สามารถรองสติปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างสงบ แม้รู้สึกถึงความเครียดหรือความรุนแรงทางอารมณ์ระหว่างการปฏิบัติงาน					
	7. พฤติกรรมที่เป็นตัวบ่งชี้หรือแสดงออกซึ่งสมรรถนะด้าน “การจัดการความขัดแย้ง”					
7.1	สามารถใช้ดุลยพินิจในการระงับข้อพิพาท หรือคลี่คลายได้อย่างถูกต้อง เหมาะสม					

ข้อ	รายการ	ระดับความคิดเห็น				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
		5	4	3	2	1
7.2	จัดการสถานการณ์ได้อย่างมีประสิทธิภาพภายใต้สถานการณ์กดดัน					
7.3	สามารถเจรจาไกล่เกลี่ย แก้ไขปัญหาอย่างเหมาะสม ทำให้ผู้แจ้งเหตุหรือผู้เกี่ยวข้องพึงพอใจ					
7.4	สร้างความน่าเชื่อถือ และไว้วางใจให้กับคู่กรณี วางตัวเป็นกลางไม่เข้าข้างฝ่ายใดฝ่ายหนึ่ง					
7.5	มีทักษะการรับฟัง การพูด การเจรจา					
	8. พฤติกรรมที่เป็นตัวบ่งชี้หรือแสดงออกซึ่งสมรรถนะด้าน “การให้คำปรึกษาและการสื่อสารระหว่างบุคคล”					
8.1	เมื่อประชาชนมาแจ้งความ สามารถพิจารณาว่ามีความผิดเกิดขึ้นหรือไม่					
8.2	อธิบายได้ถึงข้อดี ข้อเสียของแนวทางเลือกในการคลี่คลายคดีที่เกิดขึ้นได้					
8.3	สามารถให้คำแนะนำหรือแก้ไขปัญหาให้กับประชาชนที่มาร้องขอความช่วยเหลือ					
8.4	เมื่อประชาชนมาแจ้งเหตุ ได้รับฟังอย่างตั้งใจและแสดงออกถึงความเข้าใจในปัญหาที่เกิดขึ้น					

แบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง

เรื่อง “การศึกษาวิจัยเพื่อพัฒนาสมรรถนะของพนักงานสอบสวน”

แบบสัมภาษณ์นี้เป็นการศึกษาวิจัยเพื่อพัฒนาสมรรถนะของพนักงานสอบสวนของสำนักงานตำรวจแห่งชาติ ผู้วิจัยจึงขอความร่วมมือจากท่านในการตอบแบบสัมภาษณ์นี้ ซึ่งผู้วิจัยตระหนักดีว่าการศึกษาค้างนี้จะสำเร็จลุล่วงได้ดีต้องได้รับความร่วมมือจากท่าน จึงขอขอบคุณท่านมา ณ โอกาสนี้

ชื่อ ชื่อสกุล

อาชีพ ตำแหน่ง

1. คำชี้แจง โปรดได้แสดงความคิดเห็นต่อระดับความสำคัญสมรรถนะของพนักงานสอบสวน

- คะแนน 1 หมายถึง สมรรถนะซึ่งมีระดับความสำคัญน้อยที่สุด
- คะแนน 2 หมายถึง สมรรถนะซึ่งมีระดับความสำคัญน้อย
- คะแนน 3 หมายถึง สมรรถนะซึ่งมีระดับความสำคัญปานกลาง
- คะแนน 4 หมายถึง สมรรถนะซึ่งมีระดับความสำคัญมาก
- คะแนน 5 หมายถึง สมรรถนะซึ่งมีระดับความสำคัญมากที่สุด

โปรดใส่เครื่องหมาย ✓ ลงในช่องระดับความสำคัญสมรรถนะของพนักงานสอบสวน

ข้อ	สมรรถนะ	ระดับความสำคัญสมรรถนะของเจ้าหน้าที่ตำรวจงานป้องกันปราบปราม				
		1	2	3	4	5
1	สมรรถนะหลัก (Core Competency)					
	1.1 การมุ่งผลสัมฤทธิ์					
	1.2 การให้บริการที่ดี					
	1.3 ความเชี่ยวชาญในวิชาชีพ					
	1.4 ความถูกต้องชอบธรรมและจรรยาบรรณ					
	1.5 การทำงานเป็นทีม					
2	สมรรถนะประจำตำแหน่ง					
	2.1 การควบคุมอารมณ์					
	2.2 การจัดการความขัดแย้ง					
	2.3 การให้คำปรึกษาและการสื่อสารระหว่างบุคคล					

ภาคผนวก ข



คำสั่ง สำนักงานตำรวจแห่งชาติ

ที่ ๗๒๖/๒๕๖๐

เรื่อง แต่งตั้งที่ปรึกษาโครงการวิจัยสำนักงานตำรวจแห่งชาติ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑

ตามมติคณะรัฐมนตรีมอบหมายให้สำนักงานคณะกรรมการวิจัยแห่งชาติ พิจารณาให้ความเห็นชอบโครงการวิจัยของสำนักงานตำรวจแห่งชาติที่เสนอของบประมาณประจำปี พ.ศ. ๒๕๖๑ และสำนักงานงบประมาณได้จัดสรรงบประมาณให้ดำเนินการในส่วนของกองวิจัยรวม ๓ โครงการ นั้น

เพื่อให้การดำเนินการวิจัยดังกล่าว สามารถนำผลการวิจัยมาประยุกต์ใช้กับหน่วยปฏิบัติอย่างมีประสิทธิภาพและระเบียบวิธีวิจัยถูกต้องมีมาตรฐาน เป็นที่ยอมรับในทางวิชาการ จึงแต่งตั้งผู้ทรงคุณวุฒิจากส่วนราชการที่เกี่ยวข้องเป็นที่ปรึกษาโครงการวิจัย โดยมีองค์ประกอบดังนี้

๑. องค์ประกอบ

๑.๑ โครงการวิจัยการสร้างเครื่องมือวัดความหวาดกลัวภัยอาชญากรรมต่อชีวิต ร่างกาย และทรัพย์สินของผู้สูงอายุ ประกอบด้วย

๑.๑.๑ นางสาวศิริวรรณ อรุณทิพย์ไพฑูรย์ ผู้เชี่ยวชาญเฉพาะด้านผู้สูงอายุ กรมกิจการผู้สูงอายุ

๑.๑.๒ ดร.เกียรติอนันต์ ล้วนแก้ว อาจารย์ประจำคณะเศรษฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์

๑.๒ โครงการวิจัยการกระทำความผิดของเด็กและเยาวชนกรณีศึกษา : การกระทำผิดเกี่ยวกับยาเสพติด ได้แก่ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อาภาศิริ สุวรรณานนท์ คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยสวนดุสิต

๑.๓ โครงการศึกษาวิจัยเพื่อพัฒนาสมรรถนะของพนักงานสอบสวน ประกอบด้วย

๑.๓.๑ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ พันตำรวจโท ดร.ภุชงค์ พุตระกูล อาจารย์ (สบ ๓) กลุ่มงานคณาจารย์ คณะตำรวจศาสตร์ โรงเรียนนายร้อยตำรวจ

๑.๓.๒ พันตำรวจเอก วินัย ธงชัย นักจิตวิทยาคลินิก (สบ ๔) กลุ่มงานจิตเวชและยาเสพติด โรงพยาบาลตำรวจ

๒. อำนาจหน้าที่

ที่ปรึกษาโครงการวิจัย มีอำนาจหน้าที่ในการให้คำปรึกษา ข้อคิดเห็น ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับงานวิจัยทางด้านวิชาการ รวมทั้งเข้าร่วมในกระบวนการศึกษาวิจัย สัมมนา ตลอดจนสังเกตการณ์การเก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัยของคณะผู้วิจัย ทั้งนี้เพื่อให้เป็นไปตามมาตรฐานทางวิชาการในการดำเนินการวิจัยและการประเมินผลการวิจัย เพื่อที่สำนักงานตำรวจแห่งชาติจักได้นำผลการวิจัยไปประยุกต์ใช้ในการพัฒนาระบบงานในการกิจของสำนักงานตำรวจแห่งชาติ ต่อไป

ทั้งนี้ ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป จนเสร็จสิ้นภารกิจตามโครงการ

สั่ง ณ วันที่ ๔ ธันวาคม พ.ศ. ๒๕๖๐

พลตำรวจโท

(ศักดิ์ ชื่นภักดี)

ผู้ช่วยผู้บัญชาการตำรวจแห่งชาติ

ปฏิบัติราชการแทนผู้บัญชาการตำรวจแห่งชาติ

ภาพการเก็บข้อมูลภาคสนามพื้นที่ บข.น.



ภาพการเก็บข้อมูลภาคสนามพื้นที่ ภ.1



ภาพการเก็บข้อมูลภาคสนามพื้นที่ ภ.2



ภาพการเก็บข้อมูลภาคสนามพื้นที่ ภ.3



ภาพการเก็บข้อมูลภาคสนามพื้นที่ ภ.4



ภาพการเก็บข้อมูลภาคสนามพื้นที่ ภ.5



ภาพการเก็บข้อมูลภาคสนามพื้นที่ ภ.6



ภาพการเก็บข้อมูลภาคสนามพื้นที่ ภ.7



ภาพการเก็บข้อมูลภาคสนามพื้นที่ ภ.8



ภาพการเก็บข้อมูลภาคสนามพื้นที่ ภ.9





จัดพิมพ์โดย

โรงพิมพ์ตำรวจ ถ.เศรษฐศิริ ดุสิต กรุงเทพฯ ๑๐๓๐๐ โทรศัพท์ ๐-๒๖๖๘-๒๘๑๑-๓ โทรสาร ๐-๒๒๔๑-๔๖๕๘

กองวิจัย สำนักงานยุทธศาสตร์ตำรวจ สำนักงานตำรวจแห่งชาติ
ถนนพระรามที่ 1 แขวงวังใหม่ เขตปทุมวัน กรุงเทพฯ 10300
โทร. 0 2205 3288