

บทคัดย่อ

ในการวิจัยเรื่องหลักธรรมาภิบาลในการพัฒนาการแต่งตั้งและโยกย้ายข้าราชการตำรวจของสำนักงานตำรวจแห่งชาติ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาสภาพปัญหาและอุปสรรคการปฏิบัติงานด้านการแต่งตั้ง และการโยกย้ายของข้าราชการตำรวจวิเคราะห์และเปรียบเทียบรูปแบบการปฏิบัติงานด้านการแต่งตั้ง และการโยกย้ายของข้าราชการตำรวจในช่วงระยะเวลาที่มีการเปลี่ยนแปลงสายการบังคับบัญชาขององค์กรตำรวจศึกษาสภาพปัญหาและอุปสรรคการปฏิบัติงานด้านการแต่งตั้ง เพื่อเสนอแนวทางการปฏิบัติงานด้านการแต่งตั้ง และการโยกย้ายของข้าราชการตำรวจการวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพเก็บรวบรวมข้อมูลจากการสัมภาษณ์ผู้บริหารของสำนักงานตำรวจแห่งชาติ และผู้เชี่ยวชาญด้านการบริหารกำลังพล อาทิ จเรตำรวจแห่งชาติ รองผู้บัญชาการตำรวจแห่งชาติ ผู้ช่วยผู้บัญชาการตำรวจแห่งชาติ ผู้บัญชาการสำนักงานกำลังพล สำนักงานตำรวจแห่งชาติ คณะกรรมการข้าราชการตำรวจ (ก.ตร.) คณะกรรมการนโยบายตำรวจแห่งชาติ (ก.ต.ช.) คณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (ก.พ.) คณะกรรมการพัฒนาข้าราชการพลเรือน (ก.พ.ร.) ผลการวิจัย พบว่า

ตัวแทนจากสำนักงานตำรวจแห่งชาติเห็นว่าบัญชีรายชื่อผู้อาวุโสมีความเหมาะสมดีและมีความน่าเชื่อถือ แต่เมื่อพิจารณาบัญชีรายชื่อผู้เหมาะสมจะเห็นว่ามีการใช้ระบบอุปถัมภ์อยู่ซึ่งไม่เป็นผลดีเพราะผู้ที่ไม่ได้แต่งตั้งขึ้นตำแหน่งก็จะร้องเรียนตัวแทนจากคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (ก.พ.) คณะกรรมการพัฒนาข้าราชการพลเรือน (ก.พ.ร.) เห็นว่าสิ่งที่ควรแก้ไข คือ บัญชีอาวุโสในปัจจุบันที่มีคะแนนถึงร้อยละ 33 ซึ่งเป็นคะแนนที่มีจำนวนมากเกินไป สมควรที่จะปรับให้ลดลงให้เกิดความเป็นธรรมมากที่สุด ข้าราชการตำรวจรวมทั้งเจ้าหน้าที่ในสังกัดสำนักงานตำรวจแห่งชาติ ทั้งในส่วนกลางและส่วนภูมิภาคเห็นว่า บัญชีผู้อาวุโส และบัญชีผู้เหมาะสม ทั้งสองบัญชีมีกระบวนการคัดเลือกและสรรหาที่เหมาะสมแล้ว เพราะหลักการทุกอย่างถูกกำหนดและกลั่นกรองมาเป็นอย่างดีแต่สิ่งที่ควรปรับปรุงคือ การพิจารณาและการนำกฎเกณฑ์ไปใช้ของผู้มีอำนาจและการปรับให้เป็นไปตามเกณฑ์ที่ตั้งไว้กลุ่มผู้ร้องเรียน เห็นว่าบัญชีผู้เหมาะสมควรมีการปรับปรุงแก้ไข ควรที่จะมีรายละเอียดเพิ่มเติมให้ชัดเจนและละเอียดอ่อน เพื่อให้ทราบว่าคุณนั้นเหมาะสมและมีเหตุผลรองรับพอที่จะได้รับการแต่งตั้งหรือโยกย้ายให้ดำรงตำแหน่งสมควรได้รับอย่างแท้จริง

ปัญหาและอุปสรรคการปฏิบัติงานด้านการแต่งตั้ง และการโยกย้ายของข้าราชการตำรวจ และแนวทางการแก้ไขจากการสัมภาษณ์กลุ่มเป้าหมายทั้งหมด ดังต่อไปนี้

ปัญหาและอุปสรรค

1) ปัญหาในเรื่องของการแทรกแซงจากบุคคลที่มีผลประโยชน์อยู่เสมอ และไม่สามารถสกัดกั้นได้อย่างเต็มประสิทธิภาพ

2) ปัญหาสำคัญอีกประการหนึ่ง คือ เจ้าหน้าที่ตำรวจไม่รู้และไม่เข้าใจในข้อกฎหมาย ก.ตร.พ.ศ. 2549 อย่างแท้จริง

3) ความไม่เป็นธรรมในการนำบัญชีรายชื่อมาเป็นเครื่องมือในการทุจริตคอร์รัปชันของผู้มีอำนาจ

4) ค่าตอบแทน ค่าเบี้ยเลี้ยงมีจำนวนน้อย เช่น ไม่มีเงินประจำตำแหน่ง หรือไม่มีการเลื่อนยศ ซึ่งปริมาณงานที่หนักกว่าหน่วยอื่น แต่ค่าตอบแทนได้เท่าหน่วยอื่น หรือบางที่อาจจะน้อยกว่า

ปัญหาเชิงโครงสร้างที่เกิดขึ้นจากการเสนอแต่งตั้งหรือการสั่งแต่งตั้งตามบัญชีผู้มีคุณสมบัติจากทั้ง 2 บัญชี (บัญชีผู้อาวุโสและบัญชีผู้เหมาะสม) จึงกลายเป็นประเด็นสำคัญหรือรากเหง้าของปัญหาว่าผู้มีอำนาจไม่อาจใช้อำนาจของตนให้เป็นไปอย่างถูกต้อง ตามครรลองหรือตามเจตนารมณ์ของตามระเบียบ กฎเกณฑ์ หรือกฎหมายที่กำหนดไว้ เพราะมีการพิจารณาตีความหรือทำให้บิดเบือนเรื่องการพิจารณาคุณสมบัติตั้งแต่บัญชีผู้อาวุโสอย่างแท้จริงหรือบัญชีผู้มีความเหมาะสมซึ่งไม่อาจวัดได้จริงอย่างเป็นรูปธรรมที่ชัดเจน ทำให้การแต่งตั้งข้าราชการตำรวจเป็นการเจรจาต่อรองผลประโยชน์ต่างตอบแทน ซึ่งอาจส่งผลกระทบต่อเนื่องเป็นลูกโซ่ไปการปฏิบัติหน้าที่ของตำรวจต่อประชาชนทั้งทางตรงและทางอ้อม

ดังนั้นจึงควรให้มีการปรับปรุงบัญชีผู้เหมาะสมให้เกิดความเป็นรูปธรรมอย่างแท้จริงโดยเฉพาะประเด็นสำคัญเรื่องความเหมาะสม ให้สามารถที่จะกำหนดเป็นกฎเกณฑ์ได้แม้ในปัจจุบันจะมีการกำหนดแล้วแต่ยังมีความเป็นนามธรรมอยู่และสามารถหรืออาจปรับเปลี่ยนได้ตามดุลพินิจอีกประการหนึ่งคือ รายชื่อของบุคคลที่อยู่ในบัญชีความเหมาะสมสมควรที่จะมีการตรวจสอบและชี้แจงรายละเอียดของบุคคลที่เหมาะสมนั้นออกมาให้ทราบถึงเหตุผลที่แท้จริงของการพิจารณาอย่างชัดเจนก่อน และควรที่จะมีการแจ้งประกาศต่อสาธารณะ หรืออาจแจ้งประกาศผ่านเว็บไซต์ของตำรวจในแต่ละภาคโดยให้มีระยะเวลาของการแจ้งประกาศล่วงหน้าเป็นระยะเวลาพอสมควรที่จะไม่ก่อให้เกิดความเสียหายกับการบริหารทรัพยากรบุคคล และภาพลักษณ์ของสำนักงานตำรวจแห่งชาติ

Abstract

The research entitled, “The Royal Thai Police Principle of Good Governance for appointing Police Officer” aims to explore problems and setbacks in the police officers’ appointment and compare the appointment patterns during the change of command in order to propose guidelines for the police officers’ appointment. The qualitative research was conducted by collecting data from the Royal Thai Police Management and specialists in police force management, for examples, Royal Thai Police Inspector General, Deputy Commissioner-General, Assistant Commissioner, Commissioner of Personnel Office, Royal Thai Police, the Police Commission, Royal Thai Police Policy Making Board, the Civil Service Commission, and the Public Sector Development Commission.

According to the research findings, representatives from the Royal Thai Police at first glance agreed that senior police whose names appeared on the roster were dependable and suitable for appointment, but after carefully reconsidered, it seemed that some names had been selected by using the patronage system. This may initiate the complaint to the Civil Service Commission, and the Public Sector Development Commission from those who missed the promotion. In addition, the percentage of judgment criteria on the senior roster needed adjustment because it is as high as 33 percent, which should be lower to make it the most fairness judgment. Even though the police officers under the Royal Thai Police, both from the Central and Provincial Police Office agreed with selection process for senior roster and potential candidate list that were already passed fine screening, they suggested updating the application of criteria according to the filing complaints that clearly asking for revision on the potential candidate list with transparent and elaborated details that truly support the appointment.

The problems and setbacks in the police officers’ appointment and guidelines for solving problems as being told during the interview with targeted group are as follows:

5) Problems from interest group intervention that could not be barred completely from the system.

6) Another problem occurred when the police officers lack of knowledge and understanding the Police Commission Law B.E 2549 (A.D. 2006).

7) Injustice occurred when authority figure used roster to pave the way for corruption.

8) Small compensation and inadequate allowance such as no position allowance or promotion as contrast to heavier workload than other units that received higher pay.

Problems occurred from appointing police officers based on 2 rosters (senior roster and potential candidate list) had become the main issue or root of the problem where the authority was accused of using unjust power, despite was accused of using unjust power despite governed by stated rules and regulations was accused of using unjust power despite governed by stated rules and regulations. Frequently, the legal interpretation tends to distort true qualifications of candidates or perhaps fails to give concrete measurement. Then, the appointment of police officer turned to be the negotiation of interest where both parties benefit from such deal, which may the chain reaction that directly and indirectly affected the police servicing the public.

Therefore, the police rosters should be revised for fair judgment, especially on appropriate judgment that could become the enforceable rules. Even with today regulations, rules are still unclear or not opened for revision upon discretion. Moreover, the potential candidates' qualifications and the reason behind the decision to appoint should be announced to the public or posted on the police website in every region ahead of the actual appointment to avoid the criticisms or accusations that may damage the reputation of Royal Thai Police.