

ชื่อเรื่องการค้นคว้าแบบอิสระ	การวิเคราะห์การประเมินผลการปฏิบัติงาน ของข้าราชการตำรวจในพื้นที่จังหวัดเชียงใหม่
ผู้เขียน	พันตำรวจโทหญิง ญาณีภา โศคนุช
ปริญญา	รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต
อาจารย์ที่ปรึกษาการค้นคว้าแบบอิสระ	รองศาสตราจารย์เสกสสิน ศรีวัฒนานุกุลกิจ

บทคัดย่อ

การค้นคว้าแบบอิสระเรื่องการวิเคราะห์การประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจในพื้นที่จังหวัดเชียงใหม่ มีวัตถุประสงค์ 2 ประการ คือ เพื่อศึกษากระบวนการประเมินผลการปฏิบัติงานของสำนักงานตำรวจแห่งชาติ และเพื่อวิเคราะห์ประสิทธิผลของเครื่องมือประเมินผลการปฏิบัติงานของสำนักงานตำรวจแห่งชาติ

สำหรับการศึกษานี้ได้ใช้แบบสำรวจเบื้องต้นและการสัมภาษณ์เชิงลึกเป็นเครื่องมือในการเก็บข้อมูลจากข้าราชการตำรวจทั้งหมดจาก 7 สายงาน ได้แก่ ข้าราชการตำรวจจากสายงานป้องกันและปราบปราม สืบสวน สอบสวน จราจร อำนวยการ พิสูจน์หลักฐาน และโรงพยาบาลตำรวจมี แบ่งเป็นตอบแบบสำรวจเบื้องต้น จำนวน 35 คน และสัมภาษณ์เชิงลึก 7 คนรวมทั้งสิ้น 42 คน ส่วนการวิเคราะห์ข้อมูลและประมวลผลข้อมูลนั้นได้ใช้สถิติการแจกแจงร้อยละและสถิติเชิงพรรณนา

ผลการศึกษาพบว่า ข้าราชการตำรวจส่วนใหญ่มีความเห็นว่ากระบวนการประเมินผลการปฏิบัติงานของสำนักงานตำรวจแห่งชาติเป็นกระบวนการที่ยังไม่สมบูรณ์ มีลักษณะของการกระทำครั้งเดียวแล้วเสร็จสิ้น (One-Shot Approach) ไม่มีลักษณะของการกระทำอย่างต่อเนื่องและที่สำคัญขาดการนำผลการประเมินไปใช้ในการพิจารณาความดีความชอบเพื่อการเลื่อนขั้นเงินเดือนหรือเลื่อนตำแหน่งอย่างจริงจัง นอกจากนี้ยังเป็นกระบวนการที่ถูกแทรกแซงจากระบบอุปถัมภ์มาตลอด ทำให้ข้าราชการตำรวจขาดความเชื่อถือต่อกระบวนการดังกล่าวจนนำไปสู่การปฏิบัติงานโดยขาดแรงจูงใจดังที่เป็นอยู่ในปัจจุบัน รวมทั้งมีความเห็นว่า เครื่องมือ

การประเมินผลการปฏิบัติงานของสำนักงานตำรวจแห่งชาติไม่มีประสิทธิผลในทั้ง 4 ด้าน ได้แก่ ด้านการยอมรับ พบว่า ข้าราชการตำรวจทั้ง 7 สายงาน ไม่ยอมรับเครื่องมือการประเมินผลการปฏิบัติงานของสำนักงานตำรวจแห่งชาติ เนื่องจากการที่เครื่องมือมีลักษณะที่กำหนดมาจากส่วนกลาง ไม่ครอบคลุมลักษณะงานของแต่ละสายงาน ปัจจัยที่ใช้ในการประเมินมีลักษณะเป็นนามธรรม ด้านความยุติธรรม พบว่า ข้าราชการตำรวจทั้ง 7 สายงาน มีความเห็นว่า เครื่องมือนี้ไม่สามารถสร้างความยุติธรรมในการพิจารณาความดีความชอบได้ เนื่องจากปัจจัยที่นำมาใช้ในการประเมินผลการปฏิบัติงานไม่สามารถครอบคลุมลักษณะงานของทุกสายงานได้ และจากระบบอุปถัมภ์ที่มีบทบาทแทรกแซงกระบวนการประเมินผลการปฏิบัติงานตลอดมา ด้านความเป็นส่วนตัว พบว่า ข้าราชการตำรวจ 5 สายงาน ได้แก่ สายงานป้องกันและปราบปราม สืบสวนจราจร อำนวยการ พิสูจน์หลักฐาน มีความเห็นว่า ปัจจัยส่วนตัวด้านภาระหนี้สินที่นำมาใช้ในการประเมินผลการปฏิบัติงานเป็นการละเมิดความเป็นส่วนตัว ส่วนข้าราชการตำรวจอีก 2 สายงาน ได้แก่ สายงานสอบสวนและโรงพยาบาลตำรวจมีความเห็นว่า ปัจจัยด้านภาระหนี้สินไม่เป็นการละเมิดความเป็นส่วนตัว และสุดท้ายคือด้านความจำเพาะเจาะจง พบว่า ข้าราชการตำรวจทั้ง 7 สายงาน มีความเห็นว่า เครื่องมือการประเมินผลการปฏิบัติงานของสำนักงานตำรวจแห่งชาติไม่มีความจำเพาะเจาะจง ไม่มีลักษณะที่บ่งชี้ถึงวัตถุประสงค์ขององค์กรแต่อย่างใด

Independent Study Title	Analysis of Performance Appraisal of Police Officers in Chiang Mai Province
Author	Police Lieutenant Colonel Yanika Tokhumnuch
Degree	Master of Public Administration
Independent Study Advisor	Associate Professor Seksin Srivattananukulkit

ABSTRACT

The independent study entitled Analysis of Performance Appraisal of Police Officers in Chiang Mai Province is aimed to investigate 2 objectives, there are, firstly, to study process of performance appraisal introduced by the National Police Department and, secondly, to analyze performance appraisal tools enforced by the said department.

Methods of study include general survey form and in-depth interview guide and samples of study are police officers working in 7 sectors, namely prevention and suppression, enforcement, investigation, traffic control, administration, forensic, and, lastly, medical service. At the preliminary stage for a general survey, respondents were 35 officers from the sectors mentioned above and 7 high ranked officers were samples of in-depth interview. Therefore, total numbers of sample was 42 officers.

The research findings reveal that most of the officers were inclined to believe that process of performance appraisal introduced by the National Police Department was incomplete because it was a one short approach which means there was no continuation of follow – up process. After all the results of appraisal have never been integrated into merit raise system or promotion consideration. Moreover, at almost every step of performance appraisal it was interfered by patronage operation and this leads to motivation downturn among officers. Regarding to 4 aspects of consideration, namely recognition, fairness, privacy, and lastly

specification which are the important parts of performance appraisal it was found that in aspect of recognition, all of police samples refused to accept appraisal methods initiated by the National Police Department. Main reasons of unable acceptance were, firstly, it was a top-down approach and not applicable to all sectors. Secondly, most of appraisal factors were too much abstract and unclear. As for fairness aspect, all of them agreed that system of performance appraisal did not represent fairness at all since it did not applicable to all functions of police activities and, moreover, it was sanctioned by patronizing behavior all the times. In privacy aspect, there were diverse attitudes among studied samples. For instances, officers from 5 sectors, namely prevention and suppression, enforcement, traffic control, administration and forensic were inclined to believe it was a violation of privacy if debt situation of police officers was a part of performance appraisal judgment. But the other 2 sectors like investigation and medical service said that it was acceptable to bring debt situation into consideration. Lastly, specification aspect, all samples from 7 sectors agreed that tool of performance appraisal introduced by the National Police Department had no evidence to show there was a specification standard neither on personnel management nor organization objectives.