

การบริหารงานบุคคลของกรมตำรวจไทย
(PERSONNEL ADMINISTRATION IN THE THAI POLICE DEPARTMENT)



ร้อยตรีหญิง สกศวี พรประสิทธิ์ ร.บ. (เกียรตินิยมอันดับ ๒) (จุฬา)

วิทยานิพนธ์นี้

เป็นส่วนประกอบการศึกษาคณะระเบียบปริญญามหาบัณฑิต

ของบัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

แผนกวิชาการปกครอง

พ.ศ. ๒๕๑๑

บทคัดย่อ

กิจการตำรวจนับเป็นส่วนหนึ่งของการปกครอง ไม่ว่าจะประเทศนั้น ๆ จะมีรูปการปกครองในระบอบใด ภารกิจของตำรวจคือการรักษาความสงบเรียบร้อยของสังคม คุ้มครองชีวิตทรัพย์สิน และเสรีภาพของประชาชน การทำงานตำรวจจะดำเนินไปได้ผลสมความมุ่งหมาย ย่อมขึ้นอยู่กับเจ้าหน้าที่ตำรวจผู้ปฏิบัติงานเป็นสำคัญ ด้วยเหตุนี้ จึงจำเป็นที่จะต้องมีการบริหารงานบุคคลของตำรวจอย่างเหมาะสม โดยยึดหลักการพัฒนา และส่งเสริมกำลังน้ำใจของผู้ปฏิบัติงาน เพื่อเพิ่มพูนประสิทธิภาพในการทำงาน อันจะเป็นผลดีเกี่ยวเนื่องโดยตรงต่อประชาชนทั่วไป ในการค้นคว้าวิจัยวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ ได้ศึกษาถึงการบริหารงานบุคคลของกรมตำรวจทั้งในค่านหน่วยงาน และวิธีดำเนินการบริหารงานบุคคลแต่ละขั้นตอน โดยการรวบรวมข้อมูล และการสัมภาษณ์ จากผลของการศึกษาพบว่า การบริหารงานบุคคลของกรมตำรวจขณะนี้ยังมีข้อบกพร่อง ทั้งนี้เนื่องจากอุปสรรคในค่านหน่วยงานที่ทำหน้าที่บริหารงานบุคคล และวิธีดำเนินการบริหาร จึงเสนอข้อแก้ไขในอันที่จะปรับปรุงงานค่านนี้ให้เหมาะสมต่อไป.

ABSTRACT

Police work is one of administrative activities regardless of the governmental system. Police service is concerned with the protection of life and property and maintenance of laws and orders. Its achievement depends primarily upon the number and the quality of police personnel. Therefore, the proper management of personnel system is of utmost importance. It must follow the principles of developing human resources by training and improving their morale. These process of personnel administration will increase the police operational efficiency that will bring about a greater benefit to the community. The purpose of this thesis is to study the system of the Thai Police Personnel Administration by exploring the organizational structure and procedures of personnel management. The information contained in this thesis is obtained by reviewing the available literatures and interviewing high ranking officials in The Police Department. From this study many defects have been found to be existent in the Thai Police personnel management system, both in organizational structure and procedures. To remedy this defective system many recommendations have been proposed for further improvement.

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้ สำเร็จลงได้ด้วยความกรุณาและความอนุเคราะห์ของท่านผู้มีพระคุณ
ดังต่อไปนี้ คือ ศาสตราจารย์ เกษม อุทยานิน คณบดีคณะรัฐศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
พ.ศ.อ. คำวิ ศีประเสริฐ รองเลขาธิการกรมตำรวจ และรักษาการในตำแหน่งหัวหน้าแผนก
ทะเบียนพล รองศาสตราจารย์ ดร. เกษม สุวรรณกุล หัวหน้าแผนกวิชารัฐประศาสนศาสตร์
คณะรัฐศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ซึ่งเป็นอาจารย์ผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์ พ.ศ.ท. ประจักษ์รา
บุญนาค อธิบดีนายเวรผู้บัญชาการตำรวจนครบาล ปัจจุบันดำรงตำแหน่งหัวหน้าฝ่ายประชาสัมพันธ์
บริษัทเอสโซ่ แห่งประเทศไทย ร.ศ.อ. ม.ล. นลองลาภ ทวีวงศ์ กองวิชาการ กรมตำรวจ
ร.ศ.อ. วิสุทธิ กิตติวัฒน์ แผนกจักษุกำลัง สำนักงานเลขาธิการกรมตำรวจ และ ร.ศ.ท. มานิตย์
พรประสิทธิ์ ผู้เขียนขอจารึกอุปการคุณไว้ ณ ที่นี้ด้วยความเคารพยิ่ง.

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อ.....	ก
คำขอบคุณ.....	จ
รายการตารางประกอบ.....	ฉ
รายการแผนภูมิประกอบ.....	ช
บทนำ.....	๑
บทที่ ๑ วิวัฒนาการของกิจการตำรวจไทย.....	๑๐
ตอนที่ ๑ ประวัติความเป็นมาของกิจการตำรวจไทย.....	๑๐
๑. การตำรวจสมัยโบราณ.....	๑๑
๒. การตำรวจสมัยปฏิรูป.....	๑๒
๓. การตำรวจสมัยปัจจุบัน.....	๑๕
ตอนที่ ๒ การแบ่งส่วนราชการของกรมตำรวจไทยในปัจจุบัน.....	๑๖
๑. หน่วยที่ขึ้นตรงต่อกรม.....	๑๘
๒. กองบัญชาการตำรวจนครบาล.....	๒๒
๓. กองบัญชาการตำรวจภูธร.....	๒๕
๔. กองบัญชาการตำรวจสอบสวนกลาง.....	๒๗
๕. กองบัญชาการศึกษา.....	๓๒
บทที่ ๒ ส่วนราชการที่มีหน้าที่เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล.....	๓๔
๑. กองบัญชาการศึกษา.....	๓๕
๑.๑ ภารกิจ.....	๓๕
๑.๒ การจัดรูปการบริหาร.....	๓๘

	หน้า
๒. กองสวัสดิการ.....	๕๕
๒.๑ ภารกิจ.....	๕๖
๒.๒ การจัดหน่วยงาน.....	๕๓
๓. การบริหารงานบุคคลด้านอื่น ๆ.....	๕๔
๓.๑ ส่วนราชการที่รับผิดชอบ.....	๕๔
(๑) ระดับกรม.....	๕๔
(๒) ระดับกองบัญชาการ.....	๕๖
(๓) ระดับต่ำกว่ากองบัญชาการ.....	๕๗
๓.๒ ความเกี่ยวพันระหว่างส่วนราชการที่ทำหน้าที่ บริหารงานบุคคลในแต่ละระดับ.....	๕๗
๓.๓ ความเกี่ยวพันระหว่างส่วนราชการที่ทำหน้าที่ บริหารงานบุคคลของกรมตำรวจกับ ก.พ.....	๕๘
บทที่ ๓ การบริหารงานบุคคลของกรมตำรวจ - ก่อนได้รับการแต่งตั้งเป็น ข้าราชการตำรวจ.....	๕๐
๑. การจัดชั้นตำแหน่ง (Position Classification).	๕๐
๒. เงินเดือน (Payment).	๕๔
๓. การประกาศรับสมัครและการคัดเลือก (Recruitment and Selection Process).	๖๒
๑. โรงเรียนนายร้อยตำรวจ.....	๖๕
๑.๑ กรณีรับสมัครจากข้าราชการตำรวจ.....	๖๕
๑.๒ การรับโอนนักเรียนที่สำเร็จจากโรงเรียนเตรียม ทหาร.....	๖๗
๒. โรงเรียนตำรวจนครบาลและโรงเรียนตำรวจภูธร.....	๖๘

	๔. การฝึกอบรมก่อนเข้ารับราชการ (Recruit Training)	๗๖
	๑. โรงเรียนนายร้อยตำรวจ.....	๗๒
	๑.๑ หลักสูตร.....	๗๓
	๑.๒ การสอน.....	๗๔
	๑.๓ การสอบ.....	๗๕
	๒. โรงเรียนตำรวจนครบาลและตำรวจภูธร.....	๗๗
	๒.๑ หลักสูตร.....	๗๗
	๒.๒ การสอน.....	๗๘
	๒.๓ การสอบ.....	๗๘
	๕. การทดลองปฏิบัติราชการ (Probationary Probationary Period)..	๘๑
บทที่ ๔	การบริหารงานบุคคลของกรมตำรวจ - ภายหลังการแต่งตั้งเป็น ข้าราชการตำรวจ.....	๘๓
✓	๑. การบรรจุและการแต่งตั้ง (Placement and Appointment).....	๘๓
	๑. ผู้สำเร็จจากโรงเรียนนายร้อยตำรวจ.....	๘๓
	๒. ผู้สำเร็จจากโรงเรียนพลตำรวจ.....	๘๔
	๓. บุคคลภายนอกผู้ได้ปริญญาหรือประกาศนียบัตร.....	๘๕
	๒. การฝึกอบรม (In-service Training).....	๘๖
	๑. การฝึกอบรมเพื่อเพิ่มพูนสมรรถภาพในตำแหน่งหน้าที่ ปัจจุบัน.....	๘๘
	๑.๑ หลักสูตรสืบสวนคดีอาญาที่โรงเรียนสืบสวน....	๘๘
	๑.๒ การฝึกอบรมนายสืบตำรวจที่โรงเรียนนายสืบตำรวจ	๘๘

๑.๓ การฝึกอบรมผลตำรวจนกรบาลและผล ตำรวจภูธร.....	๕๑
๑.๔ การฝึกอบรมพิเศษอื่น ๆ	๕๑
(๑) การฝึกชั้ยะ.....	๕๑
(๒) การอบรมพนักงานสอบสวนส่วน ภูมิภาค.....	๕๒
๑.๕ การส่งข้าราชการตำรวจเข้าศึกษาใน สถาบันต่าง ๆ	๕๒
๑.๖ การฝึกอบรมในต่างประเทศ.....	๕๓
๒. การฝึกอบรมเพื่อเลื่อนวิทยฐานะ.....	๕๔
๓. การเลื่อนชั้น (Promotion).....	๕๕
๑. การเลื่อนชั้นเงินเดือนและเลื่อนยศนายตำรวจ ชั้นสัญญาบัตร.....	๑๐๒
๒. การเลื่อนชั้นเงินเดือนและเลื่อนยศนายตำรวจ ชั้นประทวน.....	๑๐๕
๔. การโยกย้าย (Transfer).....	๑๑๒
๑. หลักเกณฑ์ในการโยกย้าย.....	๑๑๒
๒. อำนาจในการโยกย้าย.....	๑๑๔
๕. วินัยและการลงทัณฑ์ (Discipline)	๑๑๖
๑. วินัยของข้าราชการตำรวจ.....	๑๑๖

๒. การลงทัณฑ์.....	๑๑๘
๒.๑ การลงทัณฑ์ตามกฎหมายว่าด้วยวินัยตำรวจ... ๑๑๘	
(๑) ประเภทของการลงทัณฑ์.....	๑๑๘
(๒) วิธีดำเนินการ เมื่อข้าราชการตำรวจกระทำผิดวินัย.....	๑๒๐
(๓) การร้องทุกข์ตามวินัยตำรวจ.....	๑๒๒
๒.๒ การลงโทษตามกฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการพลเรือน.....	๑๒๒
(๑) ประเภทของการลงทัณฑ์.....	๑๒๓
(๒) การตั้งกรรมการและการสอบสวน.....	๑๒๓
(๓) การอุทธรณ์คำสั่ง.....	๑๒๔
๒. การสวัสดิการ (Welfare Service).....	๑๒๗
๑. บริการด้านสุขภาพอนามัย.....	๑๒๘
๑.๑ การตรวจสุขภาพอนามัย.....	๑๒๘
๑.๒ บริการทางแพทย์และพยาบาล.....	๑๒๘
๒. บริการด้านเศรษฐกิจ.....	๑๒๘
๒.๑ อาคารพักอาศัย.....	๑๓๐
๒.๒ การจัดสรรที่ดินเพื่ออยู่อาศัย.....	๑๓๐
๒.๓ เงินกองกลาง.....	๑๓๑
๒.๔ ทุนกู้ยืมเพื่อจัดหาที่อยู่อาศัย.....	๑๓๔
๒.๕ สหกรณ์กรมตำรวจ.....	๑๓๔
๒.๖ สหกรณ์ออมทรัพย์.....	๑๓๕
๓. บริการด้านสหกรณ์การ.....	๑๓๕

๓.๑	สโมสรกรมตำรวจ.....	๑๓๕
๓.๒	ห้องสมุด.....	๑๓๖
๓.๓	การกีฬา.....	๑๓๖
๓.๔	สถานพักผ่อนและตากอากาศ.....	๑๓๖
๔.	บริการด้านความมั่นคง.....	๑๓๗
๔.๑	เงินตอบแทนในการปราบปรามโจรผู้ร้าย...	๑๓๘
๔.๒	เงินฌาปนกิจกรมตำรวจ.....	๑๓๘
๕.	บริการด้านอื่น ๆ.....	๑๔๑
๕.๑	การช่วยเหลือการศึกษาของบุตรตำรวจ....	๑๔๑
๕.๒	มูลนิธิสังเคราะห์ข้าราชการตำรวจและครอบครัว.....	๑๔๓
๕.๓	การประกอบพิธีฌาปนกิจศพ.....	๑๔๓
๗.	การออกจากราชการ (Retirement).....	๑๔๘
๑.	ประเภทของบำเหน็จบำนาญ.....	๑๔๘
๑.๑	บำเหน็จบำนาญปกติ.....	๑๔๘
๑.๒	บำเหน็จบำนาญพิเศษ.....	๑๕๑
๑.๓	บำเหน็จบำนาญตกทอด.....	๑๕๑
๒.	เงินสะสม.....	๑๕๒
๓.	การขอรับบำเหน็จบำนาญ.....	๑๕๒
บทที่ ๕	การร้องขอปัญหาและเสนอข้อคิดเห็น.....	๑๕๕
๑.	ปัญหาเกี่ยวกับหน่วยงานที่ทำหน้าที่บริหารงานบุคคล	๑๕๕
๒.	ปัญหาเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล.....	๑๕๘

	๒.๑	อัตราเงินเดือน.....	๑๕๘
	๒.๒	การประกาศรับสมัครและการสอบคัดเลือก...	๑๖๐
	๒.๓	การทดลองปฏิบัติราชการ.....	๑๖๓
	๒.๔	การฝึกอบรม.....	๑๖๓
	๒.๕	การเลื่อนชั้น.....	๑๖๔
	๒.๖	การโยกย้าย.....	๑๖๖
	๒.๗	วินัยและการลงทัณฑ์.....	๑๖๘
	๒.๘	การสวัสดิการ.....	๑๗๐
		สรุป.....	๑๗๔
ผนวก ๑		แสดงวิชาที่ศึกษา และอัตราเวลาการศึกษาของโรงเรียน เตรียมทหาร.....	๑๗๖
ผนวก ๒.		หลักสูตรการฝึกอบรมของโรงเรียนนายร้อยตำรวจ.....	๑๗๘
ผนวก ๓		หลักสูตรสำหรับฝึกและอบรมพลตำรวจ	๑๘๑
ผนวก ๔		หลักสูตรการฝึกอบรมจาสิบตำรวจเพื่อพิจารณาบรรจุเป็นนายตำรวจ เพื่อพิจารณาบรรจุเป็นนายตำรวจชั้นสัญญาบัตร.....	๑๘๓
ผนวก ๕		ตารางกำหนดค่านาจากการลงทัณฑ์ตำรวจ.....	๑๘๖
บรรณานุกรม		๑๘๑



รายการตารางประกอบ

ตารางที่	หน้า
๑. อัตราเงินเคื่อนชำระราชการตำรวจที่มียศ (ก่อนการปรับปรุง)	๕๖
๒. อัตราเงินเคื่อนชำระราชการตำรวจที่มียศ(ปรับปรุงใหม่)	๕๘
๓. การเปรียบเทียบอัตราเงินเคื่อนของตำรวจไทยกับตำรวจ ฮ่องกง	๕๘
๔. จำนวนนักเรียนนายร้อยตำรวจแยกตามชั้นการศึกษามี พ.ศ. ๒๕๐๘	๗๖
๕. จำนวนผู้เข้ารับการฝึกอบรมและสำเร็จจากโรงเรียนพล ตำรวจทุกแห่ง พ.ศ. ๒๕๐๘	๗๘
๖. แสดงแบบจรรยาบรรณข้าราชการพลเรือน	๑๐๓
๗. แสดงแบบความคิดเห็นของผู้บังคับบัญชา	๑๐๔
๘. ตัวอย่างบัญชีขอเลื่อนเงินเคื่อนชั้นสัญญาบัตร (แบบ ๑)	๑๐๖
๙. ตัวอย่างบัญชีขอเลื่อนเงินเคื่อนชั้นสัญญาบัตร (แบบ ๒)	๑๐๗
๑๐. ข้าราชการตำรวจถูกลงทัณฑ์ทางวินัยประจำปี พ.ศ.๒๕๐๘ แยกตามชั้นยศ	๑๒๖
๑๑. แสดงตัวเลขเงินกู้กองกลางของกรมตำรวจ	๑๓๓
๑๒. แสดงจำนวนสมาชิกอาชีพนักกิจกรรมตำรวจและจ่ายเงินสงเคราะห์ พ.ศ. ๒๕๐๓ - ๒๕๐๘	๑๔๐
๑๓. เปรียบเทียบการรับบุตรบุคคลทั่วไปกับบุตรข้าราชการตำรวจ เข้าเรียนในโรงเรียนสันติราษฎร์บำรุงระหว่าง พ.ศ.๒๕๐๖ - ๒๕๐๘	๑๔๒
๑๔. เปรียบเทียบการรับบุตรบุคคลทั่วไปกับบุตรข้าราชการตำรวจ เข้าเรียนในโรงเรียนสตรีสันติราษฎร์บำรุง ระหว่าง พ.ศ. ๒๕๐๖ - ๒๕๐๘	๑๔๖

ตารางที่	หน้า
๑๕. การให้เงินสงเคราะห์จากกองทุนมูลนิธิแก่ข้าราชการตำรวจ และทายาทของข้าราชการตำรวจที่เสียชีวิต ตั้งแต่ พ.ศ. ๒๕๐๓ — ๒๕๐๘	๑๖
๑๖. แบบ "ส" ขอรับบำเหน็จบำนาญ	๑๕๘

รายการแผนภูมิประกอบ

แผนภูมิที่		
๑. การแบ่งส่วนราชการกรมตำรวจ		๑๘
๒. แสดงภารกิจของกองบัญชาการศึกษา		๓๗
๓. แสดงการจัดรูปการบริหารงานของกองบัญชาการศึกษา		๔๐
๔. แสดงที่ตั้งโรงเรียนฝึกอบบรมข้าราชการตำรวจ		๔๑

บทนำ

ในสังคมทุกยุคทุกสมัย กล่าวได้ว่ากิจการตำรวจย่อมเป็นส่วนประกอบที่สำคัญที่สุดของการปกครอง หรือการบริหารประเทศ ไม่ว่าจะประเทศนั้น ๆ จะมีรูปการปกครองในระบอบใด เพราะภารกิจเบื้องต้นของตำรวจ คือการรักษาความสงบเรียบร้อยของสังคม ค้ำครองชีวิตทรัพย์สิน และเสรีภาพของประชาชน^(๑)

กล่าวโดยทั่วไป งานตำรวจเป็นงานเกี่ยวกับการป้องกัน ระวัง และปราบปราม การกระทำผิดทางอาญาของบุคคลประเภทอาชญากร หรือที่ไม่ใช่อาชญากร ไม่ว่าจะการกระทำนั้น ๆ จะเป็นไปโดยเจตนาหรือไม่ อย่างไรก็ตาม หน้าที่ของตำรวจไม่อาจกำหนดให้ตายตัวลงไปได้ เนื่องจากการปฏิบัติงานของตำรวจย่อมเป็นไปตามสถานการณ์ และการปฏิบัติการของตำรวจจะต้องมีบทกฎหมายให้อำนาจไว้ สำหรับอำนาจหน้าที่ของตำรวจไทยตามนัยกว้าง ๆ ของการรักษาความสงบเรียบร้อยของประชาชน อาจแยกออกได้ ๕ ประการ คือ

- (๑) การป้องกันอาชญากรรม (crime prevention)
- (๒) การปราบปรามอาชญากรรม (crime suppression)
- (๓) การคุ้มครองสวัสดิภาพของประชาชน (public safety)
- (๔) การรักษาความปลอดภัยของชาติ (national security)
- (๕) งานบริการโดยทั่ว ๆ ไป (general service) ^(๒)

จากการพิจารณาหน้าที่ของตำรวจในค่านต่าง ๆ ดังกล่าวข้างต้น จะเห็นได้ว่า ตำรวจยึดหลักการธำรงรักษาความสงบเรียบร้อยและความมั่นคงภายในของประเทศ หมายความว่า ตำรวจจะต้องหาทางป้องกันทุกวิถีทางที่จะไม่ให้เกิดอาชญากรรมขึ้นทั้ง ๆ ที่อาชญา

(๑) A.C.Germann, Frank D. Day and Robert R.J. Gallati, Introduction to Law Enforcement (Springfield Illinois: Charles C. Thomas Publisher, 1963), หน้า ๒๕

(๒) พล.ต.อ.ประเสริฐ รุจิรวงศ์, กรมตำรวจไทย แนวคำบรรยายแก่นักศึกษาวิทยาลัยป้องกันราชอาณาจักร ชุดที่ ๘ (พระนคร : โรงพิมพ์ตำรวจ, ๒๕๐๘), หน้า ๕-๑๐

กรรมเป็นปรากฏการณ์ทางสังคมอย่างหนึ่งที่มีอาจำจัดให้หมดไปได้ แต่ตำรวจก็พยายามที่จะ
ขจัดอาชญากรรมให้หมดไปจากสังคมให้มากที่สุดเท่าที่จะทำได้ ส่วนหน้าที่ในด้านการปราบปราม
นั้น เมื่อเกิดอาชญากรรมขึ้นแล้วก็ทำหน้าที่ของตำรวจที่จะต้องติดตาม สืบสวน จับกุมเอาตัวผู้
กระทำผิดกฎหมายมาดำเนินการฟ้องร้องลงโทษให้จงได้โดยเร็วที่สุด เพื่อความยุติธรรม และมี
ให้เป็นเยี่ยงอย่างแก่คนอื่น ในด้านสวัสดิภาพของประชาชน ก็เป็นหน้าที่ส่วนหนึ่งของตำรวจที่
จะต้องจัดการป้องกันและควบคุมภัยอันตรายต่าง ๆ อันอาจคุกคามชีวิต ทรัพย์สิน และความเป็น
อยู่โดยปกติสุขของประชาชน เป็นต้นว่าภัยธรรมชาติ ภัยจากอาชญากร เฉพาะอย่างยิ่งใน
สังคมวิทยาศาสตร์เช่นที่เป็นอยู่ในปัจจุบันนี้ ความไม่ปลอดภัยซึ่งเนื่องมาจากวัตถุประทุษร้าย
เครื่องจักรกล วัตถุเคมีต่าง ๆ ฯลฯ ย่อมจะมีอยู่มาก และอาจก่อให้เกิดอุบัติเหตุร้ายแรงขึ้น
ทุกที ตำรวจจึงต้องมีหน้าที่จัดการป้องกัน และควบคุมภัยดังกล่าวอย่างใกล้ชิด ในส่วนที่เกี่ยว
กับเสถียรภาพ ความมั่นคงภายในของประเทศชาติในทุก ๆ ด้าน ซึ่งจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้อง
ได้รับการสอดส่องดูแลมิให้เกิดการบ่อนทำลายไม่ว่าโดยทางตรงหรือทางอ้อมนั้น ตำรวจส่วน
หนึ่งก็ได้รับมอบหน้าที่ให้เป็นผู้รับผิดชอบร่วมกับหน่วยราชการอื่น ๆ นอกจากนั้น งานบริการ
ประชาชนทั่ว ๆ ไปที่จะเป็นการอำนวยความสะดวกและความปลอดภัย อันมิได้เป็นหน้าที่ของ
องค์การใดโดยเฉพาะนั้น แม้ว่าจะมีเจ้าหน้าที่ของตำรวจก็ตาม แต่ตำรวจมิได้ละเลย
เพราะในฐานะที่เป็นผู้แทนของรัฐ ซึ่งปฏิบัติหน้าที่ตรวจตราลาดตระเวนอยู่ตลอด ๒๔ ชั่วโมง
เมื่อได้พบเห็นสิ่งใดอันเป็นสมบัติสาธารณะกิติ ของเอกชนกิติ จะเกิดเสียหาย ตำรวจก็มีหน้าที่
ต้องเข้าช่วยเหลือดำเนินการอย่างใดอย่างหนึ่ง เพื่อมิให้เกิดการเสียหาย นอกจากนั้น การ
ขอรับบริการใด ๆ ที่ไม่ขัดต่อกฎหมาย ระเบียบแบบแผน แม้มิได้เป็นหน้าที่โดยตรง ตำรวจ
ก็ต้องช่วยเหลือตามควรแก่กรณี^(๓)

เท่าที่กล่าวมาโดยตลอด ย่อมชี้ให้เห็นว่าภารกิจหน้าที่ของตำรวจมีขอบเขตกว้าง
ขวาง และมีความสำคัญยิ่งต่อความสงบเรียบร้อยของประชาชนและประเทศชาติ ตำรวจเป็น

(๓) เรื่องเดียวกัน

เจ้าหน้าที่ของรัฐบาลที่มีโอกาสใกล้ชิดกับราษฎร มีหนทางที่จะสร้างความนิยมและความไว้วางใจในหมู่ประชาชนได้ก็ว่าข้าราชการประเภทอื่น นอกจากนั้น ความศรัทธาเชื่อมั่นที่ประชาชนจะมีต่อรัฐบาล ยังขึ้นอยู่กับการปฏิบัติกรของตำรวจอีกด้วย ดังคำกล่าวที่ว่า

... ในสายตาของประชาชนทั่วไป ย่อมแลเห็นว่าตำรวจนั้นคือรัฐบาล หรือรัฐบาลก็คือตำรวจ ถ้าตำรวจไม่ดี ประชาชนจะต้องนึกทันทีว่ารัฐบาลไม่ดี ถ้าตำรวจไปกดขี่ประชาชน คนจะต้องคิดว่ารัฐบาลกดขี่ ถ้าตำรวจหย่อนสมรรถภาพ คนจะต้องนึกเลยไปถึงว่า รัฐบาลหย่อนสมรรถภาพ ถ้าตำรวจมีความสัตย์เที่ยงธรรม มีความสามารถในหน้าที่ คนก็จะนึกถึงว่า รัฐบาลดี... (๔)

ด้วยเหตุนี้ หัวใจของกิจการตำรวจจึงอยู่ที่ความสามารถในการปฏิบัติภารกิจตามนโยบาย ความมุ่งหมายของทางราชการ เพราะการให้บริการอันดีเป็นที่พอใจแก่ประชาชน ซึ่งกิจการตำรวจมีคุณภาพเพียงใดนั้น แม้ว่าจะขึ้นอยู่กับอุปกรณ์ เครื่องมือ เครื่องใช้ในการปฏิบัติงาน ตลอดจนความรู้ทางเทคนิคด้วยก็ตาม แต่ส่วนใหญ่และที่สำคัญแล้วขึ้นอยู่กับตัวบุคคล คือตำรวจผู้ปฏิบัติหน้าที่รักษากฎหมายทุกคนจะต้องเป็นผู้มีสมรรถภาพในการทำงาน กอปรด้วยสัตย์ธรรม และการเสียสละมุ่งมั่นเพื่อการปฏิบัติภารกิจให้ตรงตามหน้าที่และตัวบทกฎหมาย ให้มีความเที่ยงธรรมเป็นที่พอใจแก่คนโดยทั่วไป ความสำคัญของกิจการตำรวจตามที่กล่าวมานี้ ย่อมชี้ให้เห็นว่ากิจการตำรวจเป็นกิจการที่ควรเอาใจใส่มากที่สุดอย่างหนึ่งที่จะให้การปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการตำรวจทุกระดับเป็นไปตามนโยบายดังกล่าวข้างต้น และมีประสิทธิภาพสูงอยู่เสมอ (๕)

ดังได้กล่าวมาแล้วว่า งานตำรวจเป็นการให้บริการด้านบำบัดทุกข์บำรุงสุขแก่

(๔) สำนักนายกรัฐมนตรี, "คำปราศรัยในวันตำรวจ ๑๓ ตุลาคม ๒๕๐๔", ประมวลสุนทรพจน์ของจอมพลสฤษดิ์ ธนะรัชต์ นายกรัฐมนตรีในระยะ ๓ ปี แห่งการบริหารของคณะรัฐมนตรี ๑๐ กุมภาพันธ์ ๒๕๐๒ ถึง ๕ กุมภาพันธ์ ๒๕๐๕ (พระนคร : โรงพิมพ์สำนักทำเนียบนายกรัฐมนตรี, ๒๕๐๕), หน้า ๖๓๓

(๕) ประภา ธีรพันธุ์, "การจัดสวัสดิการของกรมตำรวจ" (วิทยานิพนธ์ รัฐประศาสนศาสตร์มหาบัณฑิต, คณะรัฐประศาสนศาสตร์ สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์, พระนคร, ๒๕๑๐), หน้า ๒

ประชาชนทั่วประเทศ จะเปรียบตำรวจก็เหมือนกับพ่อบ้าน ฉะนั้น การทำงานตำรวจจะดำเนินไปได้ผลสมความมุ่งหมาย กล่าวคือ สามารถธำรงรักษาความสงบเรียบร้อยของสังคม และให้บริการแก่ประชาชนได้อย่างทั่วถึง และมีประสิทธิภาพนั้น ย่อมขึ้นอยู่กับเจ้าหน้าที่ตำรวจผู้ปฏิบัติงานเป็นสำคัญ เจ้าหน้าที่ตำรวจจะต้องคลุกคลีใกล้ชิดกับประชาชนให้มากที่สุด เพื่อสร้างความสัมพันธ์ ความนิยมเชื่อถือไว้วางใจกับประชาชน จะต้องเป็นผู้มีความอดทน กระจือรือร้น มีศีลธรรมอันดี มีน้ำใจสูงกว้างขวางเมตตาปราณีต่อประชาชน โดยเฉพาะอย่างยิ่ง เจ้าหน้าที่ตำรวจจะต้องเป็นผู้มีความซื่อสัตย์สุจริต และเสียสละความสุขส่วนตัวให้กับหน้าที่การงานอย่างแท้จริง ด้วยเหตุนี้ จึงมีความจำเป็นที่จะต้องมีการบริหารงานบุคคลของตำรวจอย่างเหมาะสม กล่าวคือ ยึดหลักการในอันที่จะพัฒนาตัวบุคคลผู้ปฏิบัติงาน ตลอดจนส่งเสริมกำลังใจของตำรวจแล้ว ก็ย่อมเป็นการเพิ่มพูนประสิทธิภาพในการทำงานของตำรวจ อันจะมีผลดีเกี่ยวเนื่องโดยตรงต่อประชาชนทั่วไป ในทางตรงข้าม ถ้าหากการปฏิบัติเกี่ยวกับบุคคลมีข้อบกพร่อง ก็จะเป็นสาเหตุสำคัญที่ก่อให้เกิดความเสียหายอย่างร้ายแรงแก่งานตำรวจและต่อประชาชนผู้รับบริการ

ด้วยเหตุผลตามที่กล่าวมาแล้ว วิทยานิพนธ์ฉบับนี้จึงมุ่งศึกษาถึงการบริหารงานบุคคลของกรมตำรวจไทยในปัจจุบันนี้ โดยผู้เขียนมีจุดมุ่งหมายในการศึกษา ๓ ประการ คือ ประการแรก เพื่อที่จะทราบว่าหน่วยงานใดทำหน้าที่ในการบริหารงานบุคคลของกรมตำรวจ และมีการบริหารงานอย่างถูกต้องเหมาะสมหรือไม่เพียงใด โดยจะมุ่งศึกษาถึงการจัดองค์การ และการประสานงานเป็นสำคัญ ประการที่สอง เพื่อศึกษาข้อเท็จจริงเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของกรมตำรวจในแต่ละขั้นตอน ตั้งแต่ประกาศรับสมัคร การสอบคัดเลือก การบรรจุ การอบรม การโยกย้าย การเลื่อนชั้น ฯลฯ ตลอดจนกระทั่งการออกจากราชการตำรวจ เพื่อวิเคราะห์ว่า ปัจจุบันการดำเนินงานในเรื่องต่าง ๆ เหล่านี้ถูกต้องตรงตามหลักวิชาการหรือไม่ ความมุ่งหมายประการสุดท้าย คือในกรณีที่พบว่าการบริหารงานบุคคลของกรมตำรวจไทยมีข้อบกพร่องอัน

เป็นอุปสรรคแก่การปฏิบัติหน้าที่ หรือบั่นทอนประสิทธิภาพของข้าราชการตำรวจ วิทยานิพนธ์ฉบับนี้ก็จะได้เสนอข้อแก้ไขในอันที่จะปรับปรุงการบริหารงานในค่านนี้ให้เหมาะสมต่อไป ซึ่งการเสนอข้อแก้ไขนี้ ผู้เขียนได้พยายามศึกษาการตำรวจในต่างประเทศ เป็นต้นว่า การตำรวจในสหรัฐอเมริกา อังกฤษ และญี่ปุ่น แล้วนำมาพิจารณาเพื่อเป็นแนวทางในการเสนอข้อปรับปรุงการบริหารงานบุคคลให้เหมาะสมกับสภาพการณ์และกำลังความสามารถที่กิจการตำรวจไทยสามารถจะทำได้

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้ เป็นการศึกษาข้อเท็จจริงในการบริหารงานบุคคลของกรมตำรวจไทย เพื่อให้ได้ข้อพิจารณาเกี่ยวกับการปรับปรุงการบริหารงานในค่านนี้ให้บังเกิดผลดีทั้งแก่ข้าราชการตำรวจ กรมตำรวจ ตลอดจนประชาชนทั่วทุกคน ฉะนั้นวิธีการศึกษาส่วนใหญ่จึงเป็นไปในรูปการวิจัย ค้นคว้าจากเอกสาร (Documentary research) เพื่อให้ได้ข้อมูลที่ใกล้เคียงความเป็นจริงที่สุด โดยค้นคว้าจากเอกสารเกี่ยวกับกรมตำรวจไทยอันได้แก่พระราชบัญญัติพระราชกฤษฎีกา ระเบียบ ข้อบังคับ คำสั่ง ตลอดจนเอกสารเผยแพร่ บทความ ตำราที่เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลทั้งในภาษาไทยและภาษาต่างประเทศ นอกจากนั้นได้ขอสัมภาษณ์เจ้าหน้าที่บางท่านในหน่วยงานต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง เป็นส่วนประกอบในการศึกษาวิจัยวิทยานิพนธ์ฉบับนี้

คุณประภา ภิรพันธ์ ได้เสนอวิทยานิพนธ์เรื่อง "การจัดสวัสดิการของกรมตำรวจ" เพื่อใช้เป็นส่วนประกอบการศึกษาหลักสูตรปริญญาตรีประเทศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ วิทยานิพนธ์ฉบับดังกล่าวได้ศึกษาเฉพาะเรื่องการจัดสวัสดิการกรมตำรวจโดยละเอียด ซึ่งการจัดสวัสดิการนี้เป็นเพียงส่วนประกอบส่วนหนึ่งของการบริหารงานบุคคล ยังมีได้มีผู้ศึกษาวิจัยครอบคลุมงานบุคคลโดยตลอด ฉะนั้น วิทยานิพนธ์ฉบับนี้จึงเป็นการศึกษาค้นคว้ารวบรวมระเบียบการของการบริหารงานบุคคลของกรมตำรวจที่ระจัดกระจายอยู่ให้เป็นหมวดหมู่เป็นครั้งแรก อันจะเป็นแนวทางให้ผู้สนใจได้ค้นคว้าเพิ่มเติมเพื่อประโยชน์ต่อทางราชการกรมตำรวจต่อไป

วิทยานิพนธ์เรื่อง "การบริหารงานบุคคลของกรมตำรวจไทย" นี้ ผู้เขียนจะได้ศึกษาตั้งแต่การเริ่มรับสมัครบุคคลเข้ารับราชการ การสอบคัดเลือก การอบรมก่อนบรรจุ (Recruit Training) การแต่งตั้ง ฯลฯ ตลอดจนกระทั่งบุคคลนั้นออกจากราชการตำรวจไป การที่ศึกษากว้างเช่นนี้เนื่องจาก "การบริหารงานบุคคลเป็นขบวนการที่มีความเชื่อมโยงเกี่ยวพันกัน การบริหารงานในชั้นหนึ่ง ๆ จะมีผลกระทบกระเทือนไปถึงการบริหารงานบุคคลในชั้นอื่น ๆ ด้วย" (๖) และโดยเหตุที่ยังไม่มีผู้ใดศึกษาเรื่องนี้มาก่อน ฉะนั้นเพื่อให้การศึกษาเรื่องนี้ได้ผลสมความมุ่งหมาย ผู้เขียนจึงศึกษาการบริหารงานบุคคลแต่ละขั้นตอนโดยตลอด และเพื่อให้การดำเนินงานในเรื่องนี้มีความต่อเนื่องกัน ผู้เขียนได้แบ่งการเสนอเรื่องออกเป็นบท ๆ ดังนี้

บทที่ ๑ กล่าวถึงวิวัฒนาการของกิจการตำรวจไทย ซึ่งจะแยกศึกษาเป็น ๒ ตอน ตอนแรกศึกษาประวัติของกรมตำรวจไทยตั้งแต่สมัยเริ่มแรกจนถึงปัจจุบัน ตอนที่สอง กล่าวถึงการแบ่งส่วนราชการกรมตำรวจไทยในปัจจุบัน ทั้งนี้เพื่อเป็นความรู้ทั่วไปเกี่ยวกับกรมตำรวจไทยโดยสังเขป

บทที่ ๒ เป็นการศึกษาถึงหน่วยงานที่รับผิดชอบในการบริหารงานบุคคลของกรมตำรวจ ซึ่งจะเน้นหนักไปในเรื่องการจัดองค์การ การบริหารงาน และ การประสานงาน

บทที่ ๓ ศึกษาถึงการบริหารงานบุคคลของกรมตำรวจไทยก่อนที่จะได้รับการแต่งตั้งเป็นข้าราชการตำรวจ กล่าวคือ เสนอข้อเท็จจริงเกี่ยวกับการรับสมัคร การคัดเลือก การฝึกอบรม และการทดลองปฏิบัติราชการ

บทที่ ๔ กล่าวถึงการบริหารงานบุคคล ภายหลังจากการแต่งตั้งเป็นข้าราชการตำรวจ อันเป็นการศึกษาต่อเนื่องมาจากบทที่ ๓ ซึ่งจะได้เสนอข้อเท็จจริงเกี่ยวกับการแต่งตั้ง การอบรม

(๖) Civil Service Assembly, Recruiting Applicants for the Public Service (Chicago: 1942), หน้า ๑๕ - ๒๐

การเลื่อนชั้น การโยกย้าย วินัยและการลงทัณฑ์ การสวัสดิการ และการออกจากราชการ
บทที่ ๕ อันเป็นบทสุดท้าย เป็นการชี้ข้อปัญหาของการบริหารงานบุคคลของกรม
ตำรวจไทย พร้อมทั้งเสนอข้อคิดเห็นต่าง ๆ เพื่อเป็นแนวทางในการปรับปรุงการบริหารงานของ
กรมตำรวจในค่านี้นี้ให้เหมาะสม อันจะเป็นผลสะท้อนไปถึงประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของ
ตำรวจไทยด้วย

โดยลักษณะของการศึกษา ความมุ่งหมาย ตลอดจนวิธีการค้นคว้าวิจัยดังกล่าวข้าง
ต้น ประกอบกันยังไม่ปรากฏว่ามีผู้ศึกษาถึงการบริหารงานบุคคลของกรมตำรวจไทยมาก่อน
ฉะนั้น วิทยานิพนธ์ฉบับนี้ย่อมจะอำนวยความสะดวกแก่กรมตำรวจในอันที่จะใช้เป็นแนวทางพิจารณา
การดำเนินงาน และแก้ไขข้อบกพร่องของการบริหารงานบุคคลให้ถูกต้องตามหลักวิชา อันจะ
เป็นการส่งเสริมกำลังน้ำใจ และเพิ่มพูนประสิทธิภาพของข้าราชการตำรวจ ซึ่งจะมีผลสะท้อน
โดยตรงต่อความสงบเรียบร้อยของประชาชาติ และต่อประชาชนทั่วทุกคน

คำจำกัดความ

การบริหารงานบุคคล (Personnel Administration) คือกระบวนการ
การจัดการต่าง ๆ เกี่ยวกับบุคคลผู้ปฏิบัติงานในองค์การใดองค์การหนึ่ง นับตั้งแต่บุคคลนั้นเริ่ม
เข้าปฏิบัติงานจนกระทั่งออกจากงานไป^(๗)

กล่าวอีกนัยหนึ่ง การบริหารงานบุคคล หมายถึงการสรรหา การพัฒนา และการ
รู้จักใช้คน การสรรหา **คือการเลือก** และ การคัดเลือกบุคคลซึ่งมีคุณสมบัติเหมาะสมกับตำแหน่ง
หน้าที่ การพัฒนานั้น หมายถึงการก่อให้เกิดกำลังใจ การให้คำแนะนำ และการฝึกอบรมเพื่อ
การยกระดับการทำงานในหน้าที่ และการเป็นการเตรียมพร้อมที่จะรับผิดชอบในตำแหน่งที่สูงขึ้น
การรู้จักใช้คน หมายถึงการบรรจุบุคคลให้เหมาะสมกับความรู้ ความสามารถ เพื่อก่อให้เกิด

(๗) Felix A. Nigro, Public Personnel Administration,
(New York: Henry Holt and Company, 1959), หน้า ๗๖

ประโยชน์แก่หน่วยงาน อีกทั้งสร้างความพึงพอใจแก่บุคคลนั้นให้มากที่สุดด้วย (๘)

การบริหารงานบุคคลเป็นก้าวแรกของการบริหารงานทุกประเภท เป็นที่ยอมรับกันโดยทั่วไปว่า การบริหารงานบุคคลเป็นงานที่มีความยุ่งยาก สลับซับซ้อนและสำคัญที่สุด การที่กล่าวว่า การบริหารงานด้านนี้มีความยุ่งยาก และสลับซับซ้อนที่สุด เนื่องจากเป็นงานปฏิบัติเกี่ยวกับ "คน" ซึ่งไม่สามารถจัดการได้เช่นเดียวกับเครื่องจักรกล เงิน หรือวัตถุ นอกจากนั้น ตามธรรมชาติบุคคลย่อมมีความทะเยอทะยาน และมักมีผลประโยชน์ขัดกับองค์การอยู่เสมอ และการที่ถือว่า การบริหารงานบุคคลมีความสำคัญอย่างยิ่ง เนื่องจากการปฏิบัติของหน่วยงานจะมีประสิทธิภาพเพียงใด ย่อมขึ้นอยู่กับบุคคลผู้ปฏิบัติงานในหน่วยงานนั้นเป็นสำคัญ (๙)

จากการพิจารณาความหมายของการบริหารงานบุคคลดังกล่าวข้างต้น จะเห็นว่า กระบวนการจัดงานบุคคลที่มีประสิทธิภาพ มีขอบข่ายสำคัญอยู่ ๒ ประการ คือ

๑. การเลือกสรรบุคคลเข้าปฏิบัติงาน อันได้แก่การชักจูงใจบุคคลให้เข้ามาสมัครเข้ารับราชการ และการสอบคัดเลือกเพื่อให้ได้บุคคลที่มีความรู้ความสามารถเหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่ที่สุด

๒. การพัฒนาบุคคล เพื่อเพิ่มพูนประสิทธิภาพในการทำงานอันได้แก่การฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างให้บุคคลนั้นมีสมรรถภาพในการปฏิบัติงานในตำแหน่งหน้าที่ปัจจุบัน และพร้อมที่จะก้าวไปสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้นในอนาคต นอกจากนั้นการพัฒนาตัวบุคคลที่สำคัญอีกประการหนึ่ง คือการให้กำลังใจแก่ผู้ปฏิบัติงาน เพื่อที่จะให้บุคคลนั้นมีความตั้งใจปฏิบัติงานในหน้าที่ให้บังเกิดผลดีที่สุด และในขณะเดียวกันก็ให้บุคคลนั้นได้รับความพึงพอใจอย่างสูงสุดตั้งแต่เริ่มเข้ามาปฏิบัติงานจนกระทั่งออกจากงานไปด้วย

(๘) Joseph B.Kingsbury and Robert F.Wilcox, Introduction To the Principles of Public Administration in Thailand (Bangkok: Prachandra Printing Press, 1961), หน้า ๖๔

(๙) เรื่องเดียวกัน, หน้า ๖๕

สำหรับการศึกษาการบริหารงานบุคคลของกรมตำรวจไทยนี้ ผู้เขียนจะได้ยึดถือขอบเขตของการบริหารงานด้านนี้ดังกล่าวข้างต้นเป็นหลักในการเสนอข้อเท็จจริง เพื่อนำมาพิจารณาปรับปรุงงานในค่านนี้ต่อไป อนึ่งผู้เขียนจะศึกษาเฉพาะการบริหารงานบุคคลของข้าราชการตำรวจที่มียศ ซึ่งเป็นกำลังส่วนใหญ่ของกรมตำรวจเท่านั้น ส่วนข้าราชการตำรวจไม่มียศมีจำนวนประมาณ ๑ เปอร์เซ็นต์ วิทยานิพนธ์ฉบับนี้จะละเว้นไม่ครอบคลุมถึง.