

รูปแบบการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของผู้ตรวจพิสูจน์สังกัดสำนักงานพิสูจน์หลักฐานตำรวจ

Model for Human Resource Management of Forensic Investigators in the Office of Police Forensic Science

Received:	February	15, 2019
Revised:	April	30, 2019
Accepted:	May	1, 2019

ธนวัฒน์ ทองโชติฉัตร (Thanawat Tongchotchat)*

คณิต เขียววิชัย (Kanit Kheovichai)**

นพรุจ ศักดิ์ศิริ (Noparuj Saksiri)***

บทคัดย่อ

วัตถุประสงค์ของการวิจัยนี้เพื่อพัฒนารูปแบบการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของผู้ตรวจพิสูจน์สังกัดสำนักงานพิสูจน์หลักฐานตำรวจ วิธีดำเนินการวิจัยเป็นการวิจัยเชิงประมาณและเชิงคุณภาพ โดยกลุ่มตัวอย่างคือผู้ตรวจพิสูจน์ จำนวน 250 คน จากประชากรจำนวน 645 คน ซึ่งได้มาโดยวิธีการสุ่มแบบกลุ่มและสัมภาษณ์เชิงลึกผู้ตรวจพิสูจน์คัดเลือกโดยวิธีการสุ่มแบบเจาะจง จำนวน 23 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยคือ แบบสอบถามและแบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง (Structured Interview) วิเคราะห์ข้อมูลด้วยค่าสถิติบรรยาย ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าดัชนีลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็น (PNI_{Modified}) ส่วนการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพใช้การวิเคราะห์เนื้อหา

ผลการวิจัย พบว่า

1. การประเมินความต้องการจำเป็นในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของผู้ตรวจพิสูจน์ เมื่อพิจารณาระดับสภาพที่ควรจะเป็นของผู้ตรวจพิสูจน์โดยภาพรวมพบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.67$ $SD = .77$) ส่วนระดับสภาพที่เป็นจริงโดยภาพรวมพบว่าอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.40$ $SD = 1.06$) ซึ่งเมื่อพิจารณาค่าดัชนีลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็น (PNI_{Modified}) พบว่าโดยภาพรวมของความต้องการจำเป็นในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของผู้ตรวจพิสูจน์มีค่าเท่ากับ .272

2. รูปแบบการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของผู้ตรวจพิสูจน์ ประกอบด้วย 5 ส่วน คือ ส่วนที่ 1 ที่มาของรูปแบบ ได้แก่ 1) ชื่อรูปแบบ 2) แนวคิดและหลักการของรูปแบบ 3) วัตถุประสงค์ของรูปแบบ ส่วนที่ 2

* ภาควิชาพื้นฐานทางการศึกษา มหาวิทยาลัยศิลปากร

Department of Education Foundations, Faculty of Education, Silpakorn University, tu-k9@hotmail.com, 0816259999

** รองศาสตราจารย์ ดร. ประจักษ์คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร

Associate Professor Dr., Faculty of Education, Silpakorn University, kheovichai_k@su.sc.th,0818565532

*** รองศาสตราจารย์ พันตำรวจเอก ดร. ประจักษ์คณะสังคมศาสตร์ โรงเรียนนายร้อยตำรวจ

Associate Professor Police Colonel Dr., Faculty of Social Science, Royal Police Cadet Academy, noparuj@hotmail.com, 0816111333

องค์ประกอบการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของผู้ตรวจพิสูจน์ ประกอบด้วย 8 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) บุคลากร 2) งบประมาณ 3) วัสดุอุปกรณ์ 4) การบริหารจัดการ 5) การเมืองและกฎหมาย 6) เศรษฐกิจ 7) สังคม และ 8) เทคโนโลยี ส่วนที่ 3 กระบวนการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของผู้ตรวจพิสูจน์ มี 5 ขั้นตอน ได้แก่ 1) การออกแบบองค์การ 2) การจัดหาบุคคลเข้าทำงาน 3) การจัดการประสิทธิภาพการทำงานและการประเมิน 4) การฝึกอบรมพนักงานและพัฒนาองค์กร 5) ระบบการให้รางวัลและสิทธิประโยชน์และการร้องเรียน ส่วนที่ 4 แนวทางการนำรูปแบบไปใช้ ประกอบด้วย 1) เงื่อนไขในการนำรูปแบบไปใช้ และ 2) ข้อเสนอแนะการนำรูปแบบไปใช้ ส่วนที่ 5 ความสำเร็จของรูปแบบพิจารณาได้จากตัวบ่งชี้ 1) ตัวบ่งชี้คุณลักษณะบุคลากร และ 2) ตัวบ่งชี้คุณลักษณะองค์การ

คำสำคัญ : การบริหารทรัพยากรมนุษย์ ผู้ตรวจพิสูจน์

Abstract

The objective of this research is to develop a model for human resource management of forensic investigators in the office of police forensic science. The methods of research are both quantitative and qualitative research. The sample are 250 forensic investigators chosen randomly selected by cluster sampling from 645 population, and the other 23 forensic investigators selected by specific sampling were profoundly interviewed. The instruments for this research are questionnaires and structured Interviews. The data were analysed by descriptive statistics; for example, frequencies, percentage, average, standard deviation and $PNI_{Modified}$. The qualitative data were analysed by the content analysis.

The research results are as follows:

1. When considering a total image of the potential state level of forensic investigators, it was found that it is the most level ($\bar{X} = 4.67$ $SD = .77$), but the total image at a real state level is a high level ($\bar{X} = 3.40$ $SD = 1.06$). And if consideration of an important index level of the need assessment ($PNI_{Modified}$), it showed that the the total image of the needs assessment for human resource management of forensic investigators is equal to .272.

2. The model for human resource management of forensic investigators is composed of five parts. Part one, source of the model : 1) model name 2) idea and principle for human resource management of forensic investigator which comprises of eight parts: 1) man 2) money 3) material 4) management 5) law and politics 6) economy 7) society 8) technology. Part three, process for human resource management of forensic investigators has five steps: 1) Organization Design 2) Staffing 3) Performance Management and Appraisal 4) Employee Training and Organizational Development and 5) Reward Systems, Benefits, and Compliance. Part four, way of using the model: 1) condition of using the model 2) suggestion

of using the model. Part five, success of the model considering from indicators: 1) indicators of personnel quality 2) indicators of organization quality.

Keywords: Human Resource Management, Forensic Investigators

บทนำ

สำนักงานพิสูจน์หลักฐานตำรวจ เป็นหน่วยงานราชการหนึ่งในสังกัดสำนักงานตำรวจแห่งชาติ เป็นฝ่ายอำนวยความสะดวกด้านยุทธศาสตร์ให้สำนักงานตำรวจแห่งชาติในการวางแผนควบคุม ตรวจสอบ ให้คำแนะนำและเสนอแนะการปฏิบัติงานตามอำนาจหน้าที่ของสำนักงานพิสูจน์หลักฐานตำรวจ และหน่วยงานในสังกัด ดำเนินการเกี่ยวกับการพิสูจน์หลักฐานวิทยาการตำรวจ การตรวจสถานที่เกิดเหตุ การถ่ายรูป การทะเบียนประวัติอาชญากร การจัดเก็บสารบบลายพิมพ์นิ้วมือ และการตรวจสอบประวัติการกระทำความผิดของผู้ต้องหาและบุคคลที่วราชอาณาจักร เพื่อสนับสนุนการปฏิบัติงานสืบสวนสอบสวนของหน่วยงานอื่น ๆ ดำเนินการเกี่ยวกับงานตรวจพิสูจน์เอกลักษณ์บุคคล และการส่งกลับในกรณีเหตุวินาศภัยหรือเหตุพิเศษอื่น งานฐานข้อมูลวัตถุระเบิด สนับสนุน ด้านวิชาการ การตรวจพิสูจน์ วิเคราะห์ เก็บกู้ และทำลายวัตถุระเบิด เฉพาะกรณีที่มีลักษณะพิเศษ ดำเนินการเกี่ยวกับการฝึกอบรมงานด้านพิสูจน์หลักฐานและงานด้านวิทยาการตำรวจของสำนักงานตำรวจแห่งชาติ รวมถึงประสานความร่วมมือกับหน่วยงานของรัฐหรือองค์กรอื่นที่เกี่ยวข้องกับงานพิสูจน์หลักฐานและงานวิทยาการตำรวจ ทั้งในประเทศและต่างประเทศ (สำนักงานพิสูจน์หลักฐานตำรวจ, 2561) ซึ่งบุคลากรทางด้านนิติวิทยาศาสตร์ถือเป็นทรัพยากรที่มีความสำคัญในการผลักดันให้การกิจ ของหน่วยงานประสบความสำเร็จเป็นไปตามเป้าหมายและวิสัยทัศน์ที่กำหนดได้ แต่ที่ผ่านมามีการดำเนินงานด้านนิติวิทยาศาสตร์ยังคงพบกับปัญหาและอุปสรรคต่างๆ ในหลายด้านซึ่งสามารถสรุปได้จากผลการวิจัยเกี่ยวกับสภาพปัญหาและอุปสรรคของงานด้านนิติวิทยาศาสตร์ของตำรวจไทย (อรรถพล แซ่มสุวรรณวงศ์ และคณะ, 2552) ซึ่งระบุไว้ดังนี้ 1) ปัญหาการขาดแคลนผู้ชำนาญในการตรวจสถานที่เกิดเหตุและผู้ชำนาญในการตรวจพิสูจน์ทุกสาขาและขาดแพทย์สาขานิติเวชอย่างมาก 2) ขาดแคลนผู้ชำนาญตรวจลายนิ้วมือแฝง ก่อนปีพ.ศ. 2540 ผู้ชำนาญตรวจลายนิ้วมือแฝงมีเพียงประมาณ 10 คน อยู่ที่กองพิสูจน์หลักฐานแต่ต้องรับผิดชอบตรวจลายนิ้วมือแฝงทั่วประเทศปีหนึ่งหลายพันราย 3) ขาดแคลนผู้ชำนาญตรวจวัตถุพยานทางชีวเคมี และฟิสิกส์ เช่น สาขาทตรวจพิสูจน์ปืน กก.วท. เขตแต่ละแห่งมีผู้ตรวจพิสูจน์ปืนเพียง 1 คนแต่ต้องรับผิดชอบตรวจพิสูจน์ปืนภายในเขตรับผิดชอบ 8 - 10 จังหวัดปีหนึ่งพันรายและต้องเสียเวลาไปเป็นพยานศาล ซึ่งพนักงานสอบสวนเร่งขอผลการตรวจพิสูจน์โดยผู้ตรวจพิสูจน์ไม่สามารถตรวจได้ทัน 4) ขาดแคลนผู้ชำนาญตรวจอาวุธปืน 5) ขาดแคลนผู้ชำนาญตรวจสถานที่เกิดเหตุ ซึ่งในกรุงเทพฯ มีร้อยเวรที่กองพิสูจน์หลักฐานเข้าเวรตรวจสถานที่เกิดเหตุเพื่อช่วยสถานีตำรวจในนครบาล(ซึ่งมีถึง 87 แห่ง) ตรวจสถานที่เกิดเหตุ เพียงวันละ 1 นาย เป็นเวรอำนวยความสะดวก 1 นาย รวม 2 นายต่อ 1 วันและต้องรับผิดชอบตรวจสถานที่เกิดเหตุให้ทุกสถานีตำรวจในนครบาลและในต่างจังหวัด บางเรื่องคดีหนึ่งๆ ต้องใช้เวลาในการตรวจสถานที่เกิดเหตุ 2 - 3 ชั่วโมงเป็นอย่างน้อย ใช้เวลาเดินทางไปถึงที่เกิดเหตุประมาณ 30 - 60 นาทีและเจ้าหน้าที่ต้องกลับมาทำแผนที่ทำรายงาน การตรวจสถานที่เกิดเหตุส่งให้พนักงานสอบสวนและเป็นพยานในศาล 6) ปัญหาในการบรรจุการแต่งตั้ง และการเลื่อนตำแหน่งเจ้าหน้าที่งานนิติวิทยาศาสตร์หรืองานวิทยาการ

และจากสถิติผลการปฏิบัติงานของหน่วยงานในสังกัดสำนักงานพิสูจน์หลักฐานตำรวจ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2561 พบว่ามีผลการปฏิบัติงานรวมทั้งสิ้น 346,537 คดี แบ่งเป็น 1) กลุ่มงานตรวจสถานที่เกิดเหตุ 70,971 คดี 2) กลุ่มงานตรวจเอกสาร 3,577 คดี 3) กลุ่มงานตรวจอาวุธปืนและเครื่องกระสุน 51,430 คดี 4) กลุ่มงานตรวจทางเคมี พิสิกส์ 3,787 คดี 5) กลุ่มงานตรวจยาเสพติด 136,335 คดี 6) กลุ่มงานตรวจลายนิ้วมือแฝง 22,958 คดี 7) กลุ่มงานตรวจทางชีววิทยาและดีเอ็นเอ 56,068 คดี และ 8) กลุ่มงานตรวจพิสูจน์อาชญากรรมคอมพิวเตอร์ 1,411 คดี ในขณะที่ผู้ตรวจพิสูจน์อยู่เพียง 523 คน ทั้งที่มีอัตราที่ได้รับ 1,002 คน คิดเป็นร้อยละ 52.19 (สำนักงานพิสูจน์หลักฐานตำรวจ, 2561) การที่จำนวนคนไม่เพียงพอต่อการปฏิบัติหน้าที่ทำให้ผลการตรวจพิสูจน์เป็นไปอย่างล่าช้าและคดีค้างคั่ง ซึ่งในปัจจุบันระบบงานด้านการพิสูจน์หลักฐานยังมีปัญหาอุปสรรคในการดำเนินงานหลายประการ เช่น ปัญหาการขาดแคลนผู้เชี่ยวชาญทางด้านนิติวิทยาศาสตร์ ปัญหาด้านการอำนวยความสะดวก ยุติธรรม ปัญหาการยกฟ้องในชั้นศาล เนื่องจากความผิดพลาดในการรวบรวมพยานหลักฐานชั้นสู่ศาล ปัญหาการบริหารจัดการ ปัญหาด้านงบประมาณ ปัญหาด้านกฎหมายและระเบียบที่เกี่ยวข้องในการปฏิบัติงาน และปัญหาขาดการบูรณาการการทำงานร่วมกันระหว่างสถาบันนิติวิทยาศาสตร์และสำนักงานตำรวจแห่งชาติ บางปัญหาถือเป็นอุปสรรคต่อทำให้ความคุ้มครองสิทธิมนุษยชนด้วย รวมถึงรูปแบบต่างๆ ที่ถูกต้องในการนำมาใช้ในการระงับรักษาสถานที่เกิดเหตุ ตรวจสถานที่เกิดเหตุ เก็บวัตถุพยานในที่เกิดเหตุ พิสูจน์หลักฐาน การชั้นสูตรพลิกศพ รวมทั้งความรู้ต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับการนิติวิทยาศาสตร์โดยเฉพาะปัญหาการตายอย่างน่าสงสัยหลาย ๆ กรณี การวิสามัญฆาตกรรม ซึ่งหลายครั้งยังขาดการตรวจสอบที่มีมาตรฐานตามหลักวิชา (พัชรา สิ้นลอยมา และคณะ, 2555)

การบริหารทรัพยากรมนุษย์เป็นกระบวนการที่อยู่ภายใต้หลักเกณฑ์ 5 ประการ คือ 1) การออกแบบองค์กร 2) การจัดหาบุคลากรเข้าทำงาน 3) การจัดการประสิทธิภาพการทำงานและการประเมิน 4) การฝึกอบรมพนักงานและพัฒนาองค์กร และ 5) ระบบการให้รางวัลและสิทธิประโยชน์ (Bernadine, 2010): 9-10) นับเป็นกระบวนการที่สำคัญต่อการพัฒนาองค์กรเพื่อให้ได้มาซึ่งบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพโดยเฉพาะผู้ตรวจพิสูจน์ ซึ่งเป็นข้าราชการตำรวจในสังกัดสำนักงานพิสูจน์หลักฐานตำรวจที่ปฏิบัติงานทางด้านนิติวิทยาศาสตร์ ซึ่งได้รับแต่งตั้งจากผู้บัญชาการให้ทำหน้าที่ตรวจพิสูจน์หลักฐาน และสามารถให้ความเห็นด้านการตรวจพิสูจน์หลักฐานได้ด้วยตนเองพร้อมทั้งออกรายงานผลในฐานะผู้ตรวจพิสูจน์หลักฐาน ภายใต้ขอบเขตความรับผิดชอบในสาขาการตรวจพิสูจน์หลักฐานที่สำนักงานพิสูจน์หลักฐานตำรวจกำหนด ซึ่งเป็นบุคลากรที่ขาดแคลน อีกทั้งในส่วนองงานวิจัยที่ผ่านมายังไม่ปรากฏในส่วนที่เกี่ยวข้องกับการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของผู้ตรวจพิสูจน์งานวิจัยที่จะเป็นในส่วนของพัฒนาประสิทธิภาพด้านการรวบรวมพยานหลักฐานและการพิสูจน์หลักฐาน(พัชรา สิ้นลอยมา และคณะ, 2555) หรือการพัฒนาแบบทรัพยากรมนุษย์ของหน่วยงานอื่น จึงควรที่จะทำการวิจัยเพื่อพัฒนารูปแบบการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของผู้ตรวจพิสูจน์สังกัดสำนักงานพิสูจน์หลักฐานตำรวจ เพื่อนำมาใช้เป็นแนวทางในการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ได้อย่างเป็นระบบ มีประสิทธิภาพและมาตรฐานระดับสากล ทั้งนี้เพื่อจูงใจ และรักษาบุคลากรให้มุ่งมั่นกับการปฏิบัติงานให้กับองค์กรอย่างมีประสิทธิภาพ

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

เพื่อพัฒนารูปแบบการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของผู้ตรวจพิสูจน์สังกัดสำนักงานพิสูจน์หลักฐานตำรวจ

คำถามการวิจัย

1. สถานภาพปัจจุบัน สภาพปัญหา และความต้องการจำเป็นของการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของผู้ตรวจพิสูจน์สังกัดสำนักงานพิสูจน์หลักฐานตำรวจ เป็นอย่างไร
2. ปัจจัยแวดล้อมที่เป็นอุปสรรคหรือสนับสนุนความสำเร็จของการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของผู้ตรวจพิสูจน์สังกัดสำนักงานพิสูจน์หลักฐานตำรวจ มีอะไรบ้าง
3. รูปแบบการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของผู้ตรวจพิสูจน์สังกัดสำนักงานพิสูจน์หลักฐานตำรวจ ควรเป็นอย่างไร

วิธีวิจัย

แบ่งการดำเนินการวิจัยออกเป็น 5 ขั้นตอน ได้แก่

ขั้นตอนที่ 1 การวิจัยเอกสาร เป็นการศึกษารวบรวมข้อมูลจากเอกสารต่าง ๆ ทั้งที่เป็นทฤษฎี แนวคิด และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการสร้างรูปแบบ การศึกษาความต้องการจำเป็น การบริหารทรัพยากรมนุษย์ และบริบทของสำนักงานพิสูจน์หลักฐานตำรวจ จากนั้นนำมาวิเคราะห์และสรุปเป็นกรอบแนวคิด

ขั้นตอนที่ 2 การวิจัยเชิงปริมาณ เป็นการศึกษาสถานภาพปัจจุบัน ความต้องการจำเป็นด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ และปัจจัยแวดล้อมที่เป็นอุปสรรคหรือสนับสนุนความสำเร็จของการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของผู้ตรวจพิสูจน์ เพื่อสำรวจข้อมูลเบื้องต้นให้ได้ข้อมูลเชิงประจักษ์ โดย

การกำหนดประชากรและกลุ่มตัวอย่าง ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ บุคลากรในตำแหน่งผู้ตรวจพิสูจน์ที่ปฏิบัติงานในปีงบประมาณ พ.ศ. 2560 รวมทั้งสิ้น 645 คน กลุ่มตัวอย่าง กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ บุคลากรในตำแหน่งผู้ตรวจพิสูจน์จากกลุ่มประชากรดังกล่าว ซึ่งได้มาโดยวิธีการสุ่มตัวอย่างแบบกลุ่ม กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่าง โดยใช้สูตรคำนวณขนาดของกลุ่มตัวอย่างของยามาเน่ (Yamane) ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 หรือที่ระดับความคลาดเคลื่อนร้อยละ 5 โดยในการคำนวณตามสูตรได้กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ประมาณ 247 แต่ทั้งนี้ เพื่อป้องกันความคลาดเคลื่อนของจำนวนการตอบกลับแบบสอบถามของกลุ่มตัวอย่างซึ่งอาจไม่ครบถ้วนตามจำนวนที่ผู้วิจัยคำนวณได้ ผู้วิจัยจึงกำหนดกลุ่มตัวอย่างเป็นจำนวน 293 คน ได้รับแบบสอบถามกลับคืนมา 250 ฉบับ

การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย การวิจัยครั้งนี้ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยแบบสอบถามแบ่งออกเป็น 5 ตอน ดังนี้ ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลส่วนบุคคล ลักษณะคำถามเป็นแบบปลายเปิดแบบตรวจสอบรายการ (Check List) จำนวน 6 ข้อ ตอนที่ 2 แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพปัจจุบัน/สภาพที่เป็นอยู่และสภาพที่ควรจะเป็นด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ จำนวน 65 ข้อ เป็นแบบสอบถามลักษณะคำถามปลายเปิดแบบมาตราส่วนประเมินค่า 5 ระดับ ตอนที่ 3 แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยแวดล้อมที่เป็นอุปสรรคหรือสนับสนุนความสำเร็จของการบริหารทรัพยากรมนุษย์ เป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประเมินค่า 5 ระดับ ตอนที่ 4 ข้อเสนอแนะ โดยที่แบบสอบถามที่สร้างขึ้นได้ผ่าน

การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือจากผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 ท่าน เพื่อตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาและภาษา โดยใช้เกณฑ์ในการตัดสินความตรงเชิงเนื้อหาของ ศิริชัย กาญจนวาสี (2541 : 21) ที่กำหนดว่าค่าดัชนีความสอดคล้อง(IOC) ที่คำนวณได้ต้องมากกว่าหรือเท่ากับ 0.50 ได้ค่า IOC อยู่ระหว่าง 0.80-1.00 -และนำแบบสอบถามที่ผ่านการปรับปรุงแล้วไปทดลองใช้กับผู้ตรวจพิสูจน์ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน แล้วนำข้อมูลมาวิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามโดยคำนวณหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha coefficient) ตามวิธีของครอนบาค ได้ค่าเท่ากับ 0.96

การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ โดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำหรับการวิจัยทางสังคมศาสตร์โดยใช้สถิติ ดังนี้

(1) การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม สถิติที่ใช้ คือ ค่าความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) นำเสนอในรูปแบบตารางและเขียนพรรณนา

(2) การวิเคราะห์สภาพปัจจุบัน สภาพแวดล้อมที่เป็นอุปสรรคและสนับสนุน ของการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของผู้ตรวจพิสูจน์ สถิติที่ใช้ คือ ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) โดยกำหนดเกณฑ์การประเมินตามเกณฑ์ของเบสท์ (Best 1981 : 82)

(3) การวิเคราะห์ความต้องการจำเป็นด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของผู้ตรวจพิสูจน์ โดยใช้ดัชนีความสำคัญของลำดับความต้องการจำเป็น หรือ Modified Priority Needs Index : PNI_{Modified} ซึ่งปรับปรุงโดย นางลักษณ์ วิรัชชัย และสุวิมล ว่องวานิช (สุวิมล ว่องวานิช, 2550 : 18) เป็นวิธีหาความแตกต่างของสภาพที่ควรจะเป็นและสภาพที่เป็นอยู่หารด้วยสภาพที่เป็นอยู่ ทั้งนี้ เพื่อควบคุมขนาดของความต้องการจำเป็นให้อยู่ในช่วงพิสัยที่ไม่มากเกินไป โดยมีสูตรในการคำนวณดังนี้

$$PNI_{Modified} = (I - D) / D$$

เมื่อ PNI หมายถึง ดัชนีลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็น

I หมายถึง ค่าเฉลี่ยของสภาพที่ควรจะเป็น

D หมายถึง ค่าเฉลี่ยของสภาพที่เป็นอยู่

ขั้นตอนที่ 3 การวิจัยเชิงคุณภาพ เป็นการศึกษาสภาพปัจจุบัน สภาพปัญหาของการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของผู้ตรวจพิสูจน์ สังกัดสำนักงานพิสูจน์หลักฐานตำรวจ เพื่อสำรวจข้อมูลเชิงลึก โดยทำการสัมภาษณ์เชิงลึกจากผู้ให้ข้อมูลสำคัญ โดยมีเกณฑ์ในการคัดเลือก ได้แก่ (1) ผู้บริหารของกองบังคับการสถาบันฝึกอบรมและวิจัยการพิสูจน์หลักฐานตำรวจ จำนวน 1 คน และบุคลากรผู้ปฏิบัติหน้าที่ด้านนิติวิทยาศาสตร์ จำนวน 1 คน (2) ผู้บริหารของกองพิสูจน์หลักฐานกลาง จำนวน 1 คน และบุคลากรผู้ปฏิบัติหน้าที่ด้านนิติวิทยาศาสตร์ตามกลุ่มงาน จำนวน 8 คน (3) ผู้บริหารของศูนย์พิสูจน์หลักฐาน 2 จังหวัดชลบุรี จำนวน 1 คน และบุคลากรผู้ปฏิบัติหน้าที่ด้านนิติวิทยาศาสตร์ตามกลุ่มงาน จำนวน 8 คน (4) ผู้บริหารของสถาบันฝึกอบรมและวิจัยการพิสูจน์หลักฐานตำรวจ จำนวน 1 คน และบุคลากรผู้เกี่ยวข้อง จำนวน 2 คน รวมทั้งสิ้น 23 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือ แบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้างซึ่งจะแบ่งออกเป็น 5 ตอน ดังนี้ ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสัมภาษณ์ ได้แก่ ชื่อ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่ง ระดับตำแหน่ง ประสบการณ์การทำงาน ตอนที่ 2 เกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของผู้ตรวจพิสูจน์ จำนวน 5 ด้าน 1) การออกแบบองค์กร 2) การจัดหาบุคลากรเข้าทำงาน 3) การจัดการประสิทธิภาพการทำงานและการประเมิน 4) การฝึกอบรมพนักงานและพัฒนาองค์กร และ 5) ระบบการให้รางวัลและสิทธิประโยชน์ ตอนที่ 3 เกี่ยวกับสภาพแวดล้อมภายนอก ประกอบด้วย ด้านการเมืองและกฎหมาย ด้านเศรษฐกิจ ด้านสังคม และด้านเทคโนโลยี ที่เกี่ยวข้องกับการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของผู้ตรวจพิสูจน์ ตอนที่ 4 เกี่ยวกับสภาพแวดล้อมภายใน ประกอบด้วย ด้านบุคลากร ด้านงบประมาณ ด้านการบริหารจัดการ และ ด้านวัสดุอุปกรณ์ที่เกี่ยวข้องกับการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของผู้ตรวจพิสูจน์ ตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือโดยเสนออาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา ความเหมาะสมของสำนวนภาษา ตลอดจนความชัดเจนครบถ้วนสมบูรณ์และความครอบคลุมของข้อคำถาม แล้วนำข้อเสนอแนะที่ได้มาปรับปรุงแก้ไขตามคำแนะนำของอาจารย์ที่ปรึกษา โดยผลการตรวจสอบแบบสัมภาษณ์มีความตรงเชิงเนื้อหาและเหมาะสมทุกข้อ ผู้วิจัยจึงนำแบบสัมภาษณ์ดังกล่าวไปเก็บรวบรวมข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูล โดยการวิเคราะห์ข้อมูลแบบสร้างข้อสรุป ข้อมูลที่นำมาวิเคราะห์เป็นข้อมูลการบรรยายที่ได้จากการสัมภาษณ์ จากนั้นทำการวิเคราะห์เนื้อหาโดยอ่านทำความเข้าใจข้อมูลที่ได้มา และกำหนดประเด็นหลักจัดหมวดหมู่ของเรื่องและตีความหมายเชื่อมโยงข้อมูล ตรวจสอบความหมายและข้อมูลของแต่ละท่านว่ามีความสมบูรณ์และความละเอียดเพียงพอสำหรับการวิเคราะห์หรือไม่ หากข้อมูลยังไม่ชัดเจนจะทำการสัมภาษณ์ใหม่ เพื่อให้ข้อมูลมีความสมบูรณ์มากยิ่งขึ้นและนำไปสู่การเรียบเรียงเนื้อหาและพรรณนาความ หลังจากนั้น ผู้วิจัยจะดำเนินการตรวจสอบข้อมูลการสัมภาษณ์โดยใช้เทคนิคการตรวจสอบความถูกต้องของข้อมูลในการวิจัยเชิงคุณภาพด้วยวิธีการตรวจสอบข้อมูลสามเส้า

ขั้นตอนที่ 4 พัฒนารูปแบบการบริหารทรัพยากรมนุษย์ฯ (ฉบับร่าง) นำข้อมูลที่ได้จากการศึกษาทั้งเชิงปริมาณและคุณภาพมาเป็นพื้นฐานในการพัฒนารูปแบบการบริหารทรัพยากรมนุษย์ฯ(ฉบับร่าง) โดยอาศัยการศึกษาวิเคราะห์จากเอกสาร ตำราและวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องกับการบริหารทรัพยากรมนุษย์ทั้งในประเทศและต่างประเทศ ตลอดจนแนวคิดในการสร้างรูปแบบการพัฒนา โดยรูปแบบนี้จะ เป็นรูปแบบเชิงข้อความ (Semantic model) โดยใช้ภาษาเป็นสื่อในการบรรยายหรืออธิบายการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของผู้ตรวจพิสูจน์ เพื่อให้เห็นโครงสร้างทางความคิด องค์ประกอบและความสัมพันธ์ขององค์ประกอบในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของผู้ตรวจพิสูจน์ และใช้ข้อความในการอธิบายเพื่อให้เกิดความกระจ่างชัดมากขึ้น หรืออาจเรียกว่าเป็นรูปแบบข้อความ (Verbal model) หรือรูปแบบเชิงคุณภาพ (Qualitative model) และมีการประเมินตรวจสอบด้วยผู้เชี่ยวชาญ

ขั้นตอนที่ 5 ประเมินความเหมาะสม ความเป็นไปได้ ความสอดคล้องและการนำไปใช้ประโยชน์ของรูปแบบการบริหารทรัพยากรมนุษย์ฯ โดยใช้วิธีการสอบถามความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิ เพื่อรวบรวมข้อเสนอแนะสำหรับนำไปปรับปรุงแก้ไขจนเป็นรูปแบบการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของผู้ตรวจพิสูจน์ฉบับสมบูรณ์ โดยผู้ทรงคุณวุฒิ ประกอบด้วย ด้านการสร้างรูปแบบ จำนวน 3 ท่าน ด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ จำนวน 3 ท่าน และด้านนิติวิทยาศาสตร์ จำนวน 3 ท่าน รวมทั้งสิ้น 9 ท่าน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ใช้แบบสอบถามในการสอบถามความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิ สถิติที่ใช้คือค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน(SD)

ผลการวิจัย

ผู้วิจัยขอนำเสนอข้อสรุปเพื่อตอบคำถามในการวิจัยออกเป็น 3 ส่วน โดยมีรายละเอียดดังนี้

1. สถานภาพปัจจุบัน สภาพปัญหา และความต้องการจำเป็นของการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของผู้ตรวจพิสูจน์สังกัดสำนักงานพิสูจน์หลักฐานตำรวจ แสดงดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ผลการประเมินความต้องการจำเป็นในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของผู้ตรวจพิสูจน์

รายละเอียด	ระดับสภาพ ที่ควรจะเป็น			ระดับสภาพ ที่เป็นจริง			PNI	ลำดับ
	\bar{X}	SD.	แปลผล	\bar{X}	SD.	แปลผล		
ด้านการออกแบบองค์กร	4.66	.93	มากที่สุด	3.80	.61	มาก	.185	5
ด้านการจัดหาบุคลากรเข้า ทำงาน	4.69	.61	มากที่สุด	3.67	.61	มาก	.219	3
ด้านการจัดการประสิทธิภาพ การทำงานและการประเมิน	4.69	1.12	มากที่สุด	3.67	.91	มาก	.215	4
ด้านการฝึกอบรมพนักงาน และพัฒนาองค์กร	4.66	.61	มากที่สุด	3.23	.98	ปาน กลาง	.306	2
ด้านระบบการให้รางวัลและ สิทธิประโยชน์	4.62	.72	มากที่สุด	2.88	1.12	ปาน กลาง	.377	1
รวม	4.67	.77	มากที่สุด	3.40	1.06	ปาน กลาง	.272	-

ระดับสภาพที่ควรจะเป็นของผู้ตรวจพิสูจน์โดยภาพรวมพบว่าอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.67$ SD. = .77) ส่วนระดับสภาพที่เป็นจริงโดยภาพรวมพบว่าอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.40$ SD. = 1.06) ซึ่งเมื่อพิจารณาค่าดัชนีลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็น (PNI_{Modified}) พบว่าโดยภาพรวมของความต้องการจำเป็นในการบริหารทรัพยากรมนุษย์มีค่าเท่ากับ .272

2. ปัจจัยแวดล้อมที่เป็นอุปสรรคหรือสนับสนุนความสำเร็จของการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของผู้ตรวจพิสูจน์สังกัดสำนักงานพิสูจน์หลักฐานตำรวจ แสดงดังตารางที่ 2

ตารางที่ 2 ข้อมูลปัจจัยแวดล้อมที่เป็นอุปสรรคหรือสนับสนุนความสำเร็จของการบริหารทรัพยากรมนุษย์ฯ

รายละเอียด	\bar{X}	SD.	แปลผล
ด้านบุคลากร	3.59	.88	มาก
ด้านงบประมาณ	2.64	1.10	ปานกลาง
ด้านวัสดุอุปกรณ์	2.99	1.06	ปานกลาง
ด้านการบริหาร	3.53	.92	มาก
ด้านการเมืองและกฎหมาย	3.49	1.05	ปานกลาง
ด้านเศรษฐกิจ	3.70	.98	มาก
ด้านสังคม	3.44	.99	ปานกลาง
ด้านเทคโนโลยี	3.94	.87	มาก
รวม	3.34	1.08	ปานกลาง

ปัจจัยแวดล้อมที่เป็นอุปสรรคหรือสนับสนุนความสำเร็จของการบริหารทรัพยากรมนุษย์ฯ โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.34$ SD. = 1.08)

3. รูปแบบการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของผู้ตรวจพิสูจน์สังกัดสำนักงานพิสูจน์หลักฐานตำรวจ ประกอบด้วย 5 ส่วน คือ 1) ที่มาของรูปแบบ 2) องค์ประกอบการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของผู้ตรวจพิสูจน์ฯ 3) กระบวนการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของผู้ตรวจพิสูจน์ฯ 4) แนวทางการนำรูปแบบไปใช้ 5) ความสำเร็จของรูปแบบโดยมีรายละเอียดดังนี้

ส่วนที่ 1 ที่มาของรูปแบบ ประกอบด้วย 1) ชื่อรูปแบบ 2) แนวคิดและหลักการของรูปแบบ 3) วัตถุประสงค์ของรูปแบบ

ส่วนที่ 2 องค์ประกอบการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของผู้ตรวจพิสูจน์ หมายถึงปัจจัยสภาพแวดล้อมภายในและสภาพแวดล้อมภายนอกองค์การที่ส่งผลกระทบต่อความสำเร็จในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของผู้ตรวจพิสูจน์ สังกัดสำนักงานพิสูจน์หลักฐานตำรวจ ซึ่งประกอบด้วย 8 องค์ประกอบหลัก ได้แก่

1) บุคลากร หมายถึง การบริหารกำลังคน จะใช้คนอย่างไรให้เกิดประสิทธิภาพ และประสิทธิผลกับงานให้มากที่สุด

2) งบประมาณ หมายถึง การบริหารเงิน จะจัดสรรเงินอย่างไรให้ใช้จ่ายต้นทุนน้อยที่สุดและให้เกิดประสิทธิภาพ และประสิทธิผล

3) วัสดุอุปกรณ์ หมายถึง การบริหารวัสดุในการดำเนินงานว่าจะทำอย่างไรให้สิ้นเปลืองน้อยที่สุดหรือเกิดประโยชน์สูงสุด

4) การบริหารจัดการ หมายถึง กระบวนการจัดการบริหารควบคุมเพื่อให้งานทั้งหมดเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ และเกิดประสิทธิผลอย่างเต็มที่

5) การเมืองและกฎหมาย หมายถึง สภาพแวดล้อมทางการเมืองระดับประเทศ การบัญญัติกฎหมาย การออกระเบียบกฎเกณฑ์ และแนวปฏิบัติต่าง ๆ ที่ส่งผลต่อการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของผู้ตรวจพิสูจน์สังกัด สำนักงานพิสูจน์หลักฐานตำรวจ

6) เศรษฐกิจ หมายถึง สภาพแวดล้อมทางการเงิน สภาพเศรษฐกิจของประเทศ รวมถึงงบประมาณที่รัฐได้จัดสรรให้กับหน่วยงานมีความเพียงพอและเหมาะสมต่อการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของผู้ตรวจพิสูจน์สังกัด สำนักงานพิสูจน์หลักฐานตำรวจ

7) สังคม หมายถึง สภาพแวดล้อมทางสังคม ความต้องการของผู้รับบริการที่ส่งผลต่อการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของผู้ตรวจพิสูจน์สังกัดสำนักงานพิสูจน์หลักฐานตำรวจ

8) เทคโนโลยี หมายถึง สภาพแวดล้อมทางด้านเทคโนโลยี นวัตกรรม และเครือข่ายเชื่อมโยงที่ทันสมัย และเหมาะสมต่อการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของผู้ตรวจพิสูจน์สังกัดสำนักงานพิสูจน์หลักฐานตำรวจ

ส่วนที่ 3 กระบวนการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของผู้ตรวจพิสูจน์ มี 5 ขั้นตอน ได้แก่

1) การออกแบบองค์การ หมายถึง กระบวนการวางแผนทรัพยากรมนุษย์ของผู้ตรวจพิสูจน์เพื่อให้ได้มาซึ่งบุคคลที่องค์การต้องการทั้งในระยะสั้นและระยะยาวมีการจัดการอย่างเป็นระบบโดยการระบุนาน การวิเคราะห์งาน การออกแบบงาน จึงควรกำหนดกลยุทธ์ในการออกแบบองค์การ โดย

(1) กำหนดคุณลักษณะเฉพาะของงานและบุคลากร รวมทั้งขอบเขตหน้าที่และภาระงานในตำแหน่งต่างๆ อย่างชัดเจน โดยให้บุคลากรผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง เช่น หัวหน้ากลุ่มงานต่างๆ ร่วมประชุมและวิพากษ์ด้วย

(2) กำหนดให้ตำแหน่งในสายงานวิชาชีพตรวจพิสูจน์มีการเลื่อนไหล เหมือนกับสายงานวิชาชีพอื่น เช่น วิชาชีพทางการแพทย์ วิชาชีพทางการศึกษา โดยดูแนวทางของโรงพยาบาลตำรวจ หรือโรงเรียนนายร้อยตำรวจ

(3) วางแผนการเปิดกลุ่มงานด้านต่างๆ อย่างเป็นระบบโดยพิจารณาจากความพร้อมของทรัพยากร

(4) จัดทำแผนกำลังคนผู้ตรวจพิสูจน์ โดยต้องมีการสำรวจอัตราที่ต้องการจากหน่วยงานปฏิบัติ

2) การจัดหาบุคคลเข้าทำงาน หมายถึง กระบวนการที่ถูกกำหนดขึ้นเพื่อให้บุคคลสนใจสมัครเข้าร่วมงานกับองค์การโดยผ่านการคัดเลือกอย่างเป็นกระบวนการเพื่อพิจารณา วินิจฉัยและกลั่นกรองผู้สมัครแต่ละรายที่มีคุณสมบัติเหมาะสมกับตำแหน่งงานมีความรู้ความสามารถและมีทัศนคติที่ดีตรงกับความต้องการขององค์การ กระบวนการประกอบด้วย การสรรหา การคัดเลือก การกำหนดเกณฑ์การคัดเลือก จึงควรกำหนดกลยุทธ์การสรรหา และการคัดเลือก โดย

(1) ติดต่อบริษัทจากผู้ที่จบการศึกษาในสถาบันการศึกษาที่คัดสรรจากในประเทศและต่างประเทศ โดยเสนอการทำสัญญาจ้างหลักจบและเสนอทุนสนับสนุน

(2) ใช้วิธีโอบอุ้มหน่วยงาน โดยพิจารณาจากประสบการณ์ ความชำนาญ หรือผลงานการวิจัยที่เกี่ยวข้อง

(3) กระบวนการสรรหา จะต้องประกอบด้วยหลัก 4 C คือ Commitment คือการทุ่มเทการเป็นผู้ตรวจพิสูจน์ Competent คือคนที่เก่งทางด้านวิชาการที่เกี่ยวข้องกับการตรวจพิสูจน์ Confluence คือการให้ความร่วมมือสามารถที่จะทำงานกับผู้อื่นได้เป็นอย่างดี และ Cost effectiveness คือมีต้นทุนที่มีประสิทธิภาพ

(4) วางแผนการเข้าถึงผู้สมัครที่มีคุณภาพ โดยการประกาศทางสื่อต่างๆ เช่น หนังสือพิมพ์ วิทยุ อินเทอร์เน็ตหรือประชาสัมพันธ์ในหน่วยงานสถาบันการศึกษาต่างๆ โดยให้ ระบุถึงสมรรถนะ คุณลักษณะของงานที่รับผิดชอบอย่างชัดเจน

(5) จัดระบบการออกข้อสอบที่มีคุณภาพ เช่น ข้อสอบอัตนัย

(6) สนับสนุนการนำเทคโนโลยีสารสนเทศเข้ามามีใช้ในการสรรหาและคัดเลือก

(7) หลักเกณฑ์ในการสรรหาและคัดเลือก ควรมีการประชุมร่วมกันระหว่างบุคคลที่เกี่ยวข้อง เช่นจากหัวหน้ากลุ่มงานต่างๆ ฝ่ายกำลังพล และผู้บริหารเพื่อที่จะได้สะท้อนถึงคุณสมบัติของผู้ตรวจพิสูจน์ที่ต้องการ

3) การจัดการประสิทธิภาพการทำงานและการประเมิน หมายถึง กระบวนการวัดผลการปฏิบัติงานในหน้าที่ของข้าราชการตำรวจ เพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งเป็นผู้ตรวจพิสูจน์สำหรับผู้ปฏิบัติงานตำแหน่งเป็นผู้ตรวจพิสูจน์(สบ1) (สบ 2) (สบ 3) (สบ4) มีลักษณะงานปฏิบัติที่การซึ่งจำเป็นต้องปฏิบัติโดยผู้ที่มีความรู้ ความสามารถ ความชำนาญ ทักษะหรือประสบการณ์ที่ต้องปฏิบัติงานเฉพาะทางและต้องเป็นการปฏิบัติงานเป็นไปตามหน้าที่ จึงควรกำหนดกลยุทธ์การจัดการประสิทธิภาพการทำงานและการประเมิน โดย

(1) ส่งเสริมการบริหารและการจัดการ ตามหลักการบริหารจัดการที่ดี

(2) สนับสนุนการนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการปฏิบัติงาน โดยพัฒนาระบบฐานข้อมูลที่เกี่ยวข้อง เพื่อการทำงานที่มีประสิทธิภาพ

(3) ส่งเสริมการประเมินประสิทธิภาพการทำงานอย่างสม่ำเสมอ โดยมีคณะกรรมการมีหลักเกณฑ์ มีกระบวนการ มีเครื่องมือที่เที่ยงตรงในการประเมิน

(4) ส่งเสริมการนำมาตรฐานทางนิติวิทยาศาสตร์ โดยสำรวจปัญหาความพร้อมของแต่ละหน่วย แล้วจัดทำแผนส่งเสริมทรัพยากรลงไปเพื่อรองรับการนำมาตรฐานทางนิติวิทยาศาสตร์มาใช้

(5) พิจารณาการกำหนดเกณฑ์การประเมินขึ้นเป็นผู้ตรวจพิสูจน์ โดยอิงจากฐานการวิจัย ทำการสำรวจ จัดประชุมวิพากษ์ จากหัวหน้ากลุ่มงานและผู้ตรวจพิสูจน์ในกลุ่มงานต่างๆ เพื่อให้ได้เกณฑ์การประเมินที่มาจากข้อมูลที่แท้จริง

4) การฝึกอบรมพนักงานและพัฒนาองค์กร หมายถึง กระบวนการเพื่อปรับเปลี่ยนพฤติกรรมของผู้เข้ารับ การฝึกอบรมให้เป็นไปในทิศทางที่จะเป็นประโยชน์ต่อการทำงานและหน่วยงานในองค์กร ทำให้ให้ผู้ตรวจพิสูจน์มีความรู้ ทักษะและปรับเปลี่ยนพฤติกรรม เพื่อการปรับปรุงการปฏิบัติงานให้ดีขึ้น จึงควรกำหนดกลยุทธ์การฝึกอบรมพนักงานและพัฒนาองค์กร โดย

(1) ส่งเสริมผู้ตรวจพิสูจน์ที่มีวุฒิการศึกษาที่ไม่ตรงกับกลุ่มงานได้พัฒนาให้ตรง โดยการสนับสนุนทุนให้ศึกษาต่อหรือเข้ารับการฝึกอบรมในหลักสูตรระยะสั้น

(2) จัดทำแผนพัฒนาบุคลากร โดยการจัดสรรทุนศึกษาต่อทั้งในและต่างประเทศ ให้เหมาะสมกับจำนวนบุคลากร

(3) นำระบบเรียนทางไกลหรือระบบการเรียนรู้ออนไลน์มาใช้ในการฝึกอบรม

(4) ส่งเสริมให้บุคลากรได้พัฒนาการเรียนรู้ด้วยตนเอง ตามความถนัดและความต้องการของแต่ละบุคคลอย่างอิสระ โดยสนับสนุนด้านงบประมาณและสิ่งอำนวยความสะดวกต่างๆ อย่างเพียงพอ

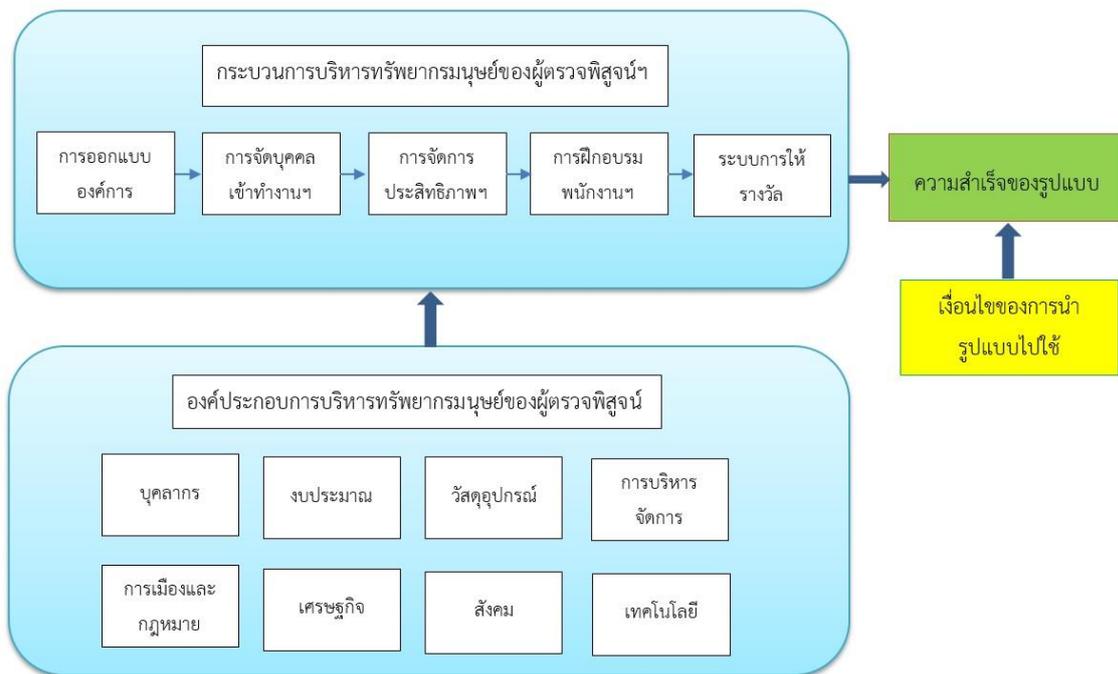
- (5) สนับสนุนให้ผู้ตรวจพิสูจน์ได้ลาเพื่อการพัฒนาศักยภาพในการทำผลงานทางวิชาการและการวิจัย
 - (6) กำหนดนโยบายสนับสนุนการสร้างเครือข่ายให้บุคลากรได้แลกเปลี่ยนความรู้ เทคโนโลยี และภาษากับวิชาชีพทางด้านพิสูจน์ทั้งในหน่วยงานเดียวกันและต่างหน่วยงาน
 - (7) ส่งเสริมให้บุคลากรมีการทำวิจัยเพื่อสร้างองค์ความรู้ สนับสนุนการตีพิมพ์และเผยแพร่ผลงานวิจัยจัดเวทีแสดงผลงานวิจัยและแลกเปลี่ยนข้อคิดเห็นด้านการวิจัย
 - (8) พัฒนาหน่วยงานให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ โดยพัฒนาให้ทุกฝ่ายมีลักษณะวิสัยทัศน์ร่วมกัน คิดเป็นระบบ มีความสามารถเฉพาะตนและเรียนรู้ทำงานเป็นทีม
 - (9) สนับสนุนให้มีระบบอาวุโสและคนใหม่(mentoring system) เป็นพี่เลี้ยงเพื่อนสอนขั้นตอนการทำงานให้
 - (10) จัดอบรมและพัฒนาเบื้องต้น โดยส่งเสริมและพัฒนาบุคลากรให้มีความคิดเชิงบวก มีความพึงพอใจแห่งตน พัฒนาความฉลาดทางอารมณ์ ส่งเสริมให้มีภาวะผู้นำ มีสมรรถนะในการปฏิบัติงาน สามารถปฏิบัติหน้าที่อย่างมีความสุข
 - (11) จัดให้มีคณะกรรมการหรือคณะบุคคลรับผิดชอบทำแผนพัฒนาบุคลากรแบบรายบุคคล และแบบเป็นกลุ่มโดยนำข้อมูลมาจากผลการประเมินการปฏิบัติงาน การตรวจสอบและกำกับดูแลให้ดำเนินการตามแผน
- 5) ระบบการให้รางวัลและสิทธิประโยชน์และการร้องเรียน หมายถึง ระบบการรักษาสุขภาพและป้องกันความปลอดภัยอันเนื่องมาจากอุบัติเหตุที่เกิดจากการทำงาน การจ่ายค่าตอบแทน อาจจ่ายในรูปตัวเงินหรือมิใช่ตัวเงินก็ได้เพื่อตอบแทนการปฏิบัติงานตามหน้าที่ของผู้ตรวจพิสูจน์ จูงใจให้มีการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพส่งเสริมขวัญกำลังใจของผู้ปฏิบัติงานและเสริมสร้างฐานะความเป็นอยู่ของครอบครัวของผู้ปฏิบัติงาน จึงควรกำหนดกลยุทธ์การให้รางวัลและสิทธิประโยชน์และการร้องเรียน โดย
- (1) สร้างระบบและกลไกค่าตอบแทน สวัสดิการ การประเมินผลที่สามารถดึงดูด รักษาคนดีที่มีความรู้ความสามารถ
 - (2) สนับสนุนการยกย่อง ให้เกียรติ ชมเชยและให้รางวัลที่เป็นตัวเงินและไม่เป็นตัวเงินแก่ผู้ปฏิบัติงานดีเด่นโดยการประกาศ ลงในเอกสารเผยแพร่ของหน่วยงานอย่างน้อย 1 เดือน
 - (3) ส่งเสริมบุคลากรให้มีกิจกรรมการพบปะสังสรรค์ เพื่อสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างเพื่อนร่วมงาน ทำให้เกิดขวัญและกำลังใจในการทำงาน
 - (4) ส่งเสริมสภาพแวดล้อมการทำงานที่ส่งเสริมให้ผลตอบแทนการคิดค้นนวัตกรรมและเทคโนโลยีใหม่ๆ
 - (5) ส่งเสริมให้มีการปรับปรุงสถานที่ทำงานให้ถูกต้องเหมาะสมกับการเป็นห้องปฏิบัติการ
 - (6) จัดสวัสดิการหรือกองทุนสงเคราะห์ให้บุคลากรเพิ่มเติมจากที่กฎหมายกำหนด เช่น กองทุนเพื่อช่วยเหลือบุคลากรที่เกษียณอายุการทำงาน ตลอดจนกำหนดค่าตอบแทนและสิทธิประโยชน์ที่เพิ่มเติมอย่างชัดเจน เช่น ค่าล่วงเวลา เป็นต้น
 - (7) มีคณะกรรมการพิจารณาค่าตอบแทน รางวัล หรือผลประโยชน์ต่างๆ อย่างเป็นธรรม

ส่วนที่ 4 แนวทางการนำรูปแบบไปใช้

การนำรูปแบบการบริหารทรัพยากรมนุษย์ผู้ตรวจพิสูจน์สังกัดสำนักงานพิสูจน์หลักฐานตำรวจไปใช้ ควรทำความเข้าใจแนวทางการนำไปใช้ในประเด็น 1) เงื่อนไขในการนำรูปแบบไปใช้ และ 2) ข้อเสนอแนะการนำรูปแบบไปใช้

ส่วนที่ 5 ความสำเร็จของรูปแบบพิจารณาได้จากตัวบ่งชี้ ดังนี้ 1) ตัวบ่งชี้คุณลักษณะบุคลากร และ 2) ตัวบ่งชี้คุณลักษณะองค์การ

โดยแสดงตามภาพที่ 1 ดังนี้



ภาพที่ 1 รูปแบบการบริหารทรัพยากรมนุษย์ผู้ตรวจพิสูจน์สังกัดสำนักงานพิสูจน์หลักฐานตำรวจ

อภิปรายผล

1. ด้านการออกแบบองค์การ ระดับสภาพที่ควรจะเป็นของผู้ตรวจพิสูจน์โดยภาพรวม พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด ส่วนระดับสภาพที่เป็นจริงโดยภาพรวม พบว่า อยู่ในระดับมาก โดยมีความต้องการจำเป็นในการวิเคราะห์งานได้มีการกำหนดจำนวนอัตรากำลังอย่างชัดเจนเป็นลำดับแรก และเมื่อวิเคราะห์เมทริกซ์สภาพของการออกแบบองค์การ ระหว่างสภาพที่เป็นจริงและสภาพที่ควรจะเป็น พบว่า มีสภาพที่ดีกว่าเกณฑ์

ซึ่งเมื่อพิจารณาจากเอกสาร จะพบว่าในการออกแบบองค์การนั้น จะต้องผ่านขั้นตอนของการออกกฎหมาย ระเบียบที่เกี่ยวข้อง ซึ่งได้แก่ พระราชกฤษฎีกาแบ่งส่วนราชการสำนักงานตำรวจแห่งชาติ พ.ศ.2552 กฎกระทรวงแบ่งส่วนราชการเป็นกองบังคับการหรือส่วนราชการอื่นในสำนักงานตำรวจแห่งชาติ พ.ศ.2552 และระเบียบสำนักงานตำรวจแห่งชาติ ว่าด้วยกำหนดอำนาจหน้าที่ของส่วนราชการสำนักงานตำรวจแห่งชาติ พ.ศ.2552 ผ่านการวิเคราะห์อัตราตำแหน่งจากหน่วยงานต่างๆ ของสำนักงานตำรวจแห่งชาติที่มีหน้าที่เกี่ยวข้อง ได้แก่ สำนักงานกำลังพล สำนักงานพิสูจน์หลักฐานกลาง จึงทำให้สภาพของการออกแบบองค์การ มีสภาพที่ดีกว่าเกณฑ์

ในส่วนของการต้องการจำเป็นในการวิเคราะห์งานได้มีการกำหนดจำนวนอัตรากำลังอย่างชัดเจนเป็นลำดับแรกนั้น เมื่อพิจารณาจากข้อมูลสถานภาพกำลังพลของนักวิทยาศาสตร์ สำนักงานพิสุจน์หลักฐานตำรวจ จะเห็นได้ว่า ยังมีการขาดแคลนนักวิทยาศาสตร์อยู่ถึงมาก โดยมีอัตราที่มีคนครองอยู่ 523 จากอัตราที่ได้รับ 1,002 คิดเป็นร้อยละ 52.19 ทำให้เกิดปัญหาของการขาดแคลนกำลังคน สอดคล้องกับข้อค้นพบจากการสัมภาษณ์ ที่สะท้อนถึงจำนวนบุคลากรที่มีอยู่ไม่เพียงพอกับการทำงาน มีการสับเปลี่ยนไปอยู่ยังหน่วยงานอื่นหรือการลาออก ซึ่งปัญหาการขาดแคลนอัตรากำลังนี้สอดคล้องกับงานวิจัยของ ชีรศักดิ์ อุ่่นอารมณฺ์เลิศและนพรุจ ศักดิ์ศิริ (2557:447) ที่พบว่า สภาพปัญหาของครูและบุคลากรทางการศึกษาส่วนใหญ่จะเป็นในเรื่องปัญหาด้านอัตรากำลัง

2. ด้านการจัดหาบุคลากรเข้าทำงาน ระดับสภาพที่ควรจะเป็นของผู้ตรวจพิสูจน์โดยภาพรวม พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด ส่วนระดับสภาพที่เป็นจริงโดยภาพรวม พบว่า อยู่ในระดับมากโดยมีความต้องการจำเป็นให้มีการลงประกาศระบุชัดเจนว่าต้องการตำแหน่งอะไรจำนวนเท่าใด ต้องการเมื่อใด ลักษณะของงานที่รับผิดชอบมีอะไร คุณสมบัติที่ต้องการมีอะไรบ้าง เป็นลำดับแรก รองลงมาคือลักษณะการออกข้อสอบมีความเหมาะสม และขั้นตอนการสัมภาษณ์มีความเหมาะสม ตามลำดับ และเมื่อวิเคราะห์เมทริกซ์สภาพของด้านการจัดหาบุคลากรเข้าทำงาน ระหว่างสภาพที่เป็นจริงและสภาพที่ควรจะเป็น พบว่า มีสภาพที่ดีตามเกณฑ์

ซึ่งเมื่อพิจารณาจากเอกสารประกาศสำนักงานพิสุจน์หลักฐานตำรวจ ฉบับลงวันที่ 25 พฤษภาคม พ.ศ.2561 เรื่องรับสมัครและคัดเลือกบุคคลภายนอกผู้มีวุฒิปริญญาตรีทางวิทยาศาสตร์เพื่อบรรจุและแต่งตั้งเป็นข้าราชการตำรวจชั้นสัญญาบัตร พ.ศ.2561 กลุ่มงานเทคนิค ตำแหน่งนักวิทยาศาสตร์(สบ 1) จะพบว่ามีรายละเอียดของตำแหน่งและอัตราที่เปิดรับสมัคร คุณสมบัติที่ต้องการ วิธีการสอบคัดเลือก(สำนักงานพิสุจน์หลักฐานตำรวจ , 2561) จึงทำให้สภาพของการจัดหาบุคลากรเข้าทำงาน มีสภาพที่ดีตามเกณฑ์ แต่เนื่องจากในตัวประกาศไม่ปรากฏข้อมูลลักษณะของงานที่รับผิดชอบ ซึ่งสอดคล้องกับข้อค้นพบที่ได้จากการสัมภาษณ์ ที่พบว่าสภาพปัจจุบันยังขาดการให้ข้อมูลของแต่ละกลุ่มงานเพื่อช่วยในการตัดสินใจเลือกกลุ่มงานที่จะทำงาน โดยหลังจากที่ผู้สมัครได้ผ่านการคัดเลือกหลังจากการสอบสัมภาษณ์แล้ว จะมีการเลือกตำแหน่งกลุ่มงานที่จะทำงาน โดยสิทธิในการเลือกจะเรียงตามลำดับคะแนน ซึ่งในการตัดสินใจที่จะเลือกกลุ่มงานใด ควรจะต้องมีการให้ข้อมูลต่างๆ เพื่อช่วยในการตัดสินใจ เพื่อที่จะได้บุคลากรที่มีใจรักในกลุ่มงาน และสามารถมองเห็นเส้นทางอาชีพของตนเองได้

นอกจากนี้ในความต้องการจำเป็นรองลงมาคือลักษณะการออกข้อสอบมีความเหมาะสม และขั้นตอนการสัมภาษณ์มีความเหมาะสมนั้น มีความสอดคล้องกับข้อค้นพบที่ได้จากการสัมภาษณ์ ที่พบว่าส่วนใหญ่มีความเห็นว่าการออกข้อสอบยังไม่มีที่เหมาะสม เนื่องจากเป็นข้อสอบปรนัย 4 ตัวเลือก ทำให้ไม่สามารถวัดทักษะความสามารถได้ ควรมีการสอบเชิงปฏิบัติการ

3. ด้านการจัดการประสิทธิภาพการทำงานและการประเมิน ระดับสภาพที่ควรจะเป็นของผู้ตรวจพิสูจน์โดยภาพรวม พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด ส่วนระดับสภาพที่เป็นจริงโดยภาพรวม พบว่า อยู่ในระดับมากโดยมีความต้องการจำเป็นให้เกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงานโดยใช้จำนวนคดีในแต่ละกลุ่มงาน มีความเหมาะสมเป็นลำดับแรก รองลงมาคือกำหนดเกณฑ์ในการประเมินผล มีความเหมาะสม และเกณฑ์คุณสมบัติเฉพาะในแต่ละตำแหน่งสำหรับผู้ปฏิบัติงานตำแหน่งผู้ตรวจพิสูจน์ (สบ 1) (สบ.2) (สบ 3) (สบ 4) แต่ละ

กลุ่มงานกำหนดไว้เหมาะสม ตามลำดับ และเมื่อวิเคราะห์เมทริกซ์สภาพด้านการจัดการประสิทธิภาพการทำงาน และการประเมิน ระหว่างสภาพที่เป็นจริงและสภาพที่ควรจะเป็น พบว่า มีสภาพที่ดีตามเกณฑ์

ซึ่งเมื่อพิจารณาจากเอกสารคำสั่งสำนักงานพิสูจน์หลักฐานตำรวจ ที่ 515/2557 เรื่องการกำหนด สาขาการตรวจพิสูจน์หลักฐาน และหลักเกณฑ์การแต่งตั้งผู้ตรวจพิสูจน์หลักฐาน จะมีรายละเอียดกำหนดไว้อย่าง ชัดเจน จำแนกคุณสมบัติผู้ตรวจพิสูจน์หลักฐานตามสาขาต่างๆ อย่างชัดเจน เช่น สาขาการตรวจพิสูจน์เอกสาร และการปลอมแปลง กำหนดให้มีคุณวุฒิการศึกษาปริญญาตรีขึ้นไปทางด้านวิทยาศาสตร์(สาขาเคมี ฟิสิกส์ ฟิสิกส์ อิเลคทรอนิกส์ ฟิสิกส์ประยุกต์) โดยมีพื้นฐานวิชาเคมี ฟิสิกส์ หรือวิทยาศาสตร์ทั่วไปทั้งภาคทฤษฎีและภาคปฏิบัติ รวมกันไม่น้อยกว่า 48 หน่วยกิต มีคุณสมบัติตาม ผนวก ข ของคำสั่งนี้ และผ่านการทดสอบความรู้ ความสามารถ ทั้งภาคทฤษฎีและและปฏิบัติจากคณะกรรมการทดสอบสาขาการตรวจพิสูจน์เอกสารและการ ปลอมแปลงของสำนักงานพิสูจน์หลักฐานตำรวจ เป็นต้น จึงทำให้สภาพด้านการจัดการประสิทธิภาพการทำงาน และการประเมิน ระหว่างสภาพที่เป็นจริงและสภาพที่ควรจะเป็น มีสภาพที่ดีตามเกณฑ์

โดยมีความต้องการจำเป็นให้เกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงานโดยใช้จำนวนคดีในแต่ละกลุ่มงาน มีความเหมาะสมเป็นลำดับแรก รองลงมาคือข้อกำหนดเกณฑ์ในการประเมินผล มีความเหมาะสม และเกณฑ์ คุณสมบัติเฉพาะในแต่ละตำแหน่งสำหรับผู้ปฏิบัติงานตำแหน่งผู้ตรวจพิสูจน์ (สบ 1) (สบ.2) (สบ 3) (สบ 4) แต่ละ กลุ่มงานกำหนดไว้เหมาะสม ตามลำดับ นั้นเมื่อพิจารณาจากคำสั่งสำนักงานพิสูจน์หลักฐานตำรวจ ที่ 515/2557 แล้วพบว่า ในการพิจารณาถึงผลการปฏิบัติงานในการตรวจพิสูจน์ พบว่าจะยึดตามจำนวนคดี เช่นในระดับ ผู้ชำนาญการพิเศษ ต้องมีผลการตรวจพิสูจน์ไม่น้อยกว่า 100 คดี และมีผลการฝึกปฏิบัติในหลักสูตรการตรวจ(ระดับ ผู้ชำนาญการพิเศษ) จำนวนไม่น้อยกว่า 200 คดี ในระดับผู้ทรงคุณวุฒิ ต้องมีผลการตรวจพิสูจน์สะสมตั้งแต่ระดับ ผู้ชำนาญการมาแล้วไม่น้อยกว่า 600 คดี เป็นต้น ซึ่งไม่มีการระบุถึงรายละเอียดประเภทของคดี ระดับความยากง่าย ของคดี สอดคล้องกับข้อค้นพบจากการสัมภาษณ์ ที่พบปัญหาในเรื่องของเกณฑ์การประเมินผลขึ้นเป็นผู้ตรวจพิสูจน์ยัง ไม่มีรายละเอียดที่ชัดเจน ดังนั้นในส่วนของการมอบหมายคดีตรวจพิสูจน์ ก็จะขึ้นอยู่กับหัวหน้ากลุ่มงานที่จะ มอบหมายเกลี่ยงาน และเมื่อพิจารณาผลการปฏิบัติงานด้านการตรวจพิสูจน์ในปี 2561 จะเห็นว่ามีความแตกต่าง ของปริมาณงาน โดยในกลุ่มงานตรวจยาเสพติด จะมีปริมาณงานตรวจสูงที่สุด 136,335 คดี ที่มีปริมาณงานน้อย ที่สุดจะเป็นกลุ่มงานตรวจพิสูจน์อาชญากรรมคอมพิวเตอร์ ที่มีจำนวน 1,411 คดี ซึ่งถ้ายึดผลการปฏิบัติงานจาก จำนวนคดี กลุ่มงานที่มีจำนวนคดีน้อยจะมีผลในการประเมินในตำแหน่งสูงขึ้น

4. ด้านการฝึกอบรมพนักงานและพัฒนางาน วัตถุประสงค์ ระดับสภาพที่ควรจะเป็นของผู้ตรวจพิสูจน์โดย ภาพรวม พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด ส่วนระดับสภาพที่เป็นจริงโดยภาพรวม พบว่า อยู่ในระดับปานกลาง โดยมีความต้องการจำเป็นให้หน่วยงานมีการสนับสนุนและส่งเสริมให้บุคลากรได้รับการศึกษาต่อ/เสนอรับทุนการศึกษา/ดูงานในประเทศและต่างประเทศ เป็นลำดับแรก และเมื่อวิเคราะห์เมทริกซ์สภาพด้านการฝึกอบรม พนักงานและพัฒนางาน ระหว่างสภาพที่เป็นจริงและสภาพที่ควรจะเป็น พบว่า มีสภาพที่ต่ำกว่าเกณฑ์แต่ยังไม่น่าห่วง

ซึ่งเมื่อพิจารณาจากเอกสารแผนปฏิบัติการสำนักงานพิสูจน์หลักฐานตำรวจ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2561 ได้มีการกำหนดโครงการที่เกี่ยวข้องกับการฝึกอบรมไว้ ซึ่งเกือบทั้งหมดจะเป็นโครงการฝึกอบรมหลักสูตรนักวิทยาศาสตร์ และเกี่ยวข้องกับการศึกษาที่ เพื่อพัฒนาศักยภาพบุคลากรด้านนิติวิทยาศาสตร์ในกลุ่มงานต่างๆ และจากประกาศสำนักงานพิสูจน์หลักฐานตำรวจเรื่องรายชื่อข้าราชการตำรวจผู้มีสิทธิได้รับทุนรัฐบาลไปศึกษาวิชา ณ ต่างประเทศ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2560 พบว่ามีจำนวนเพียง 2 ทุนไปศึกษาในระดับปริญญาเอก แต่ไม่พบทุนศึกษาต่อในประเทศ ซึ่งเมื่อเทียบกับจำนวนของผู้ตรวจพิสูจน์ 523 คน ถือว่ามีการจัดสรรทุนน้อยมาก จึงทำให้สภาพด้านการฝึกอบรมพนักงานและพัฒนาองค์กร ระหว่างสภาพที่เป็นจริงและสภาพที่ควรจะเป็น พบว่า มีสภาพที่ต่ำกว่าเกณฑ์แต่ยังไม่น่าห่วง

โดยมีความต้องการจำเป็นให้หน่วยงานมีการสนับสนุนและส่งเสริมให้บุคลากรได้รับการศึกษาต่อ/ เสนอรับการศึกษาดูงานในประเทศและต่างประเทศ เป็นลำดับแรก สอดคล้องกับข้อค้นพบที่ได้จากการสัมภาษณ์ที่ว่าบุคลากรจะออกทุนไปศึกษาต่อในประเทศเอง

5. ด้านระบบการให้รางวัลและสิทธิประโยชน์ ระดับสภาพที่ควรจะเป็นของผู้ตรวจพิสูจน์โดยภาพรวมพบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด ส่วนระดับสภาพที่เป็นจริงโดยภาพรวม พบว่า อยู่ในระดับปานกลาง โดยมีความต้องการจำเป็นให้หน่วยงานส่งเสริมให้มีการหารายได้เสริมของผู้ปฏิบัติงานเป็นลำดับแรก และเมื่อวิเคราะห์เมทริกซ์สภาพด้านระบบการให้รางวัลและสิทธิประโยชน์ ระหว่างสภาพที่เป็นจริงและสภาพที่ควรจะเป็น พบว่า มีสภาพที่ต่ำกว่าเกณฑ์แต่ยังไม่น่าห่วง

ซึ่งเมื่อพิจารณาจากเอกสารแผนปฏิบัติการสำนักงานพิสูจน์หลักฐานตำรวจ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2561 ได้มีการกำหนดโครงการที่เกี่ยวข้องกับระบบการให้รางวัลและสิทธิประโยชน์และการร้องเรียน เช่น การประเมินเพื่อประกาศเชิดชูเกียรติหน่วยงานและข้าราชการตำรวจที่ประพฤติปฏิบัติดีเยี่ยมตามประมวลจริยธรรมจรรยาบรรณของตำรวจ สวัสดิการอาหารกลางวัน จัดทำโครงการ/ประสานความร่วมมือในการฝึกอบรมพัฒนาอาชีพ เพื่อสร้างรายได้ และรองรับการทำงานก่อนหรือหลังเกษียณอายุราชการ โครงการตรวจสุขภาพประจำปีของข้าราชการตำรวจ เป็นต้น จะไม่มีโครงการไหนที่เกี่ยวข้องกับการส่งเสริมให้มีการหารายได้เสริมของผู้ปฏิบัติงาน จึงทำให้สภาพด้านการฝึกอบรมพนักงานและพัฒนาองค์กร ระหว่างสภาพที่เป็นจริงและสภาพที่ควรจะเป็น พบว่า มีสภาพที่ต่ำกว่าเกณฑ์แต่ยังไม่น่าห่วง สอดคล้องกับข้อค้นพบจากการสัมภาษณ์ที่พบว่า ไม่มีแรงจูงใจการทำงานในรูปของตัวเงิน รายได้ของผู้ตรวจพิสูจน์จะมาจากเงินเดือน และเงินประจำตำแหน่ง ในส่วนเงินค่าล่วงเวลาจะได้รับน้อย ขึ้นอยู่กับผู้บริหารและงบประมาณที่ได้รับ

ข้อเสนอแนะ

ผู้วิจัยขอแนะนำเสนอข้อเสนอแนะ โดยจำแนกออกเป็นข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้ และข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป โดยมีรายละเอียดดังนี้

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1. การออกแบบองค์การ มีข้อเสนอแนะดังนี้

1) จากข้อค้นพบที่ว่าสถานภาพกำลังพลของผู้ตรวจพิสูจน์ ยังมีการขาดแคลนอยู่เป็นจำนวนมาก ผู้วิจัยจึงขอเสนอให้มีสำนักงานพิสูจน์หลักฐานตำรวจที่เป็นหน่วยงานต้นสังกัด และสำนักงานกำลังพล ร่วมกันจัดทำแผนการสรรหาบุคคลภายนอกเข้ามาเป็นผู้ตรวจพิสูจน์อย่างเร่งด่วน

2) จากข้อค้นพบที่ว่า โครงสร้างของหน่วยงานระหว่างกองบังคับการพิสูจน์หลักฐานกลาง กับ ศูนย์พิสูจน์หลักฐานตามภาคต่างๆ และพิสูจน์หลักฐานจังหวัด จะมีความแตกต่างในด้านกลุ่มงานทั้ง 7 ด้าน โดยที่หน่วยงานที่มีความพร้อมทั้งทางด้านบุคลากรและวัสดุอุปกรณ์ จะมีกลุ่มงานครบทั้ง 7 ด้าน ผู้วิจัยจึงขอเสนอให้มีสำนักงานพิสูจน์หลักฐานตำรวจที่เป็นหน่วยงานต้นสังกัด เร่งจัดทำแผนการเพิ่มศักยภาพศูนย์พิสูจน์หลักฐาน 1-10 ให้มีบริการตรวจพิสูจน์หลักฐานอย่างมีมาตรฐาน สำหรับการตรวจพิสูจน์หลักฐานทั้ง 7 ด้าน โดยจัดทำแผนทั้งในระยะสั้นและระยะยาว โดยในระยะสั้นให้เร่งดำเนินการในส่วนของคุณยพิสูจน์หลักฐานจังหวัดทั้ง 66 จังหวัด เพิ่มบริการตรวจพิสูจน์หลักฐานจากเดิม 1 ด้านคือ ยาเสพติด ให้มากขึ้นอย่างน้อย 3 ด้าน ได้แก่ ด้านยาเสพติด ด้านอาวุธปืน และด้านลายนิ้วมือแฝง

3) จากข้อค้นพบที่ว่าตำแหน่งของวิชาชีพตรวจพิสูจน์ มีการเลื่อนไหลได้จนถึงแค่ สบ 3 หลักฐาน แต่ในตำแหน่งระดับ สบ4 ขึ้นไปต้องมีตำแหน่งว่าง ซึ่งเมื่อกลุ่มงานที่ทำงานไม่มีตำแหน่งว่าง ก็ต้องมีการเปลี่ยนไปอยู่กลุ่มงานอื่นที่ตำแหน่งว่าง ทำให้เกิดการสูญเสียบุคลากรที่มีความเชี่ยวชาญเฉพาะกลุ่มงานด้านนี้ไป ผู้วิจัยจึงขอเสนอให้สำนักงานพิสูจน์หลักฐานตำรวจและกองอัตรากำลัง ร่วมกันกำหนดตำแหน่งในสายงานนี้ให้มีการเลื่อนไหลในลักษณะเดียวกับสายงานวิชาชีพอื่น เช่น วิชาชีพการศึกษา วิชาชีพทางการแพทย์ ที่เป็นหน่วยงานภายใต้สำนักงานตำรวจแห่งชาติ ที่มีการเลื่อนไหลได้จนถึงระดับ สบ 6

2. การจัดหาบุคคลเข้าทำงาน มีข้อเสนอแนะดังนี้

1) จากข้อค้นพบที่ว่า เกณฑ์ในการรับสมัครและคัดเลือกบุคคลภายนอกผู้มีวุฒิปริญญาตรีทางวิทยาศาสตร์เพื่อบรรจุและแต่งตั้งเป็นข้าราชการตำรวจชั้นสัญญาบัตรจะเป็นการสอบข้อเขียน เป็นข้อสอบปรนัย 4 ตัวเลือก ซึ่งทำให้ไม่สามารถวัดทักษะความสามารถที่แท้จริงได้ ผู้วิจัยจึงขอเสนอให้สำนักงานพิสูจน์หลักฐานตำรวจควรมีการวัดการสอบข้อเขียนเพิ่มเติมจากข้อสอบปรนัย เป็นการข้อสอบอัตนัย หรือการสอบปฏิบัติ เช่น การใช้เครื่องมืออุปกรณ์ทางนิติวิทยาศาสตร์ เป็นต้น นอกจากนี้ในส่วนของเกณฑ์ในการสอบคัดเลือกต้องมีคะแนนในการสอบไม่น้อยกว่า 75 % ทำให้ไม่สามารถรับคนได้ครบจำนวน ผู้วิจัยจึงขอเสนอให้สำนักงานพิสูจน์หลักฐานตำรวจควรมีการทบทวนเกณฑ์ในการรับจากเดิม 75% เป็นเกณฑ์อื่นที่เหมาะสม เพื่อจะสามารถรับคนได้ครบจำนวน

2) จากข้อค้นพบที่ว่าเงื่อนไขในการรับสมัครเป็นเฉพาะวุฒิมหาบัณฑิตวิทยาศาสตร์ โดยจะรับเฉพาะบางสาขาเท่านั้น ทำให้เป็นการปิดกั้นผู้ที่มีความรู้ความสามารถ และขาดความหลากหลายในวุฒิมหาบัณฑิตที่จะนำไปใช้ในการทำงาน ผู้วิจัยจึงขอเสนอให้มีการเปิดรับในวุฒิมหาบัณฑิตสาขาอื่น เช่น วิศวกรรมศาสตร์ เทคนิคการแพทย์ หรือวิทยาศาสตร์ในสาขาอื่น เพราะหากผู้สมัครที่มีวุฒิมหาบัณฑิตสาขาอื่นสามารถผ่านข้อเขียนได้ตามเกณฑ์ ก็ย่อมเป็นหลักประกันหนึ่งว่ามีความรู้ความสามารถตามเกณฑ์ที่กำหนด

3. การจัดการประสิทธิภาพการทำงานและการประเมิน จากข้อค้นพบที่ว่า คำสั่งสำนักงานพิสูจน์หลักฐานตำรวจ ที่ 515/2557 เรื่องการกำหนดสาขาการตรวจพิสูจน์หลักฐาน และหลักเกณฑ์การแต่งตั้งผู้ตรวจพิสูจน์หลักฐาน ทำให้เกิดปัญหาเกณฑ์การประเมินขึ้นเป็นผู้ตรวจพิสูจน์ยังไม่มีรายละเอียดที่ชัดเจน โดยจะเป็นการยึดตาม

จำนวนคดี ไม่มีการระบุถึงรายละเอียดประเภทของคดี ระดับความยากง่ายของคดี ผู้วิจัยจึงขอเสนอให้สำนักงาน พิสูจน์หลักฐานตำรวจ ทบทวนหลักเกณฑ์การแต่งตั้งผู้ตรวจพิสูจน์หลักฐาน โดยควรมีการจัดการสัมมนา สืบสวน ข้อเท็จจริงในเรื่องปริมาณงาน ปริมาณงานด้านคุณภาพที่สอดคล้องตามบริบทของพื้นที่ ของกลุ่มงาน จากผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เพื่อให้ได้เกณฑ์การประเมินที่มาจากข้อมูลที่แท้จริง

4. การฝึกอบรมพนักงานและพัฒนาองค์กร จากข้อค้นพบที่ว่า การพัฒนาบุคลากรในส่วนของการศึกษา ต่อในระดับปริญญาที่สูงขึ้น จะมีเงินทุนไปศึกษาต่อต่างประเทศปีละ 2 ราย แต่ไม่ปรากฏว่ามีทุนศึกษาต่อใน ประเทศ ผู้วิจัยจึงขอเสนอให้ สำนักงานพิสูจน์หลักฐานตำรวจจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร โดยการจัดสรรทุนศึกษาต่อ ทั้งในและต่างประเทศ โดยในส่วนของทุนในประเทศนั้น อาจขอความร่วมมือกับสถาบันการศึกษาที่มี MOU กับ หน่วยงานของสำนักงานตำรวจแห่งชาติหรือกับโรงเรียนนายร้อยตำรวจ ที่เปิดสอนในระดับปริญญาโททางด้านนิติ วิทยาศาสตร์ ขอจัดสรรทุนศึกษาให้ หรือในหลักสูตรที่เปิดการศึกษาร่วม เช่น มหาวิทยาลัยศิลปากร ที่เปิดสอนใน ระดับปริญญาโทและเอกทางด้านนิติวิทยาศาสตร์

5. ระบบการให้รางวัลและสิทธิประโยชน์และการร้องเรียน จากข้อค้นพบที่ว่า จะมีการออก พระราชบัญญัติตำรวจแห่งชาติฉบับใหม่ กำหนดประเภทข้าราชการตำรวจ เป็น 2 ประเภท คือ ข้าราชการ ตำรวจที่มียศ และข้าราชการตำรวจที่ไม่มียศ ซึ่งผู้ตรวจพิสูจน์จะถูกจัดให้ยศในประเภทข้าราชการตำรวจที่ไม่มี ยศ ทำให้มีผลต่อขวัญและกำลังใจของผู้ตรวจพิสูจน์ ผู้วิจัยจึงขอเสนอให้ ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องกับการออก พระราชบัญญัตินี้ทบทวนถึงผลกระทบและหาทางออกให้กับเรื่องนี้ นอกจากนี้ในส่วนของการร้องเรียนการ บริหารงานบุคคลไม่เป็นธรรมต่างๆ นั้น ในส่วนของสำนักงานตำรวจแห่งชาติ ยังไม่มีคณะกรรมการพิทักษ์ระบบ คุณธรรมข้าราชการตำรวจ เพื่อดำเนินการด้านนโยบายการบริหารงานบุคคลในส่วนที่เกี่ยวกับการพิทักษ์ระบบ คุณธรรม จึงขอให้ผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับการออกพระราชบัญญัติตำรวจแห่งชาติฉบับใหม่กำหนดให้มีไว้ใน พระราชบัญญัติ

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ด้านประเด็นที่ศึกษา

- 1) ควรมีการดำเนินการวิจัยที่เกี่ยวกับการพัฒนาเส้นทางความก้าวหน้า (Career Path) ในวิชาชีพ ของผู้ตรวจพิสูจน์
- 2) ควรมีการดำเนินการวิจัยที่เกี่ยวกับการพัฒนาสมรรถนะและการติดตามผลการพัฒนา สมรรถนะของผู้ตรวจพิสูจน์ในปัจจุบัน
- 3) ควรมีการดำเนินการวิจัยเกี่ยวกับนโยบาย ยุทธศาสตร์ กลยุทธ์ในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของ ผู้ตรวจพิสูจน์สังกัดสำนักงานพิสูจน์หลักฐานตำรวจ
- 4) ควรมีการเปรียบเทียบการบริหารทรัพยากรมนุษย์ระหว่างผู้ตรวจพิสูจน์กับบุคลากรหน่วยงานอื่น ของสำนักงานตำรวจแห่งชาติ ที่มีลักษณะเป็นวิชาชีพซึ่งได้แก่ โรงพยาบาลตำรวจ ที่เป็นวิชาชีพสาธารณสุข โรงเรียน นายร้อยตำรวจที่เป็นวิชาชีพทางการศึกษา นอกจากนี้ควรมีการเปรียบเทียบกับหน่วยงานนิติวิทยาศาสตร์ของ กระทรวงยุติธรรม

5) ควรมีการจัดทำโครงการวิจัยเพื่อสำรวจข้อมูล แนวทางการสรรหา และศึกษาถึงความเหมาะสมของเครื่องมือเพื่อใช้ในวัดในการคัดเลือก และสร้างเครื่องมือทดสอบที่มีมาตรฐาน เหมาะสมในการสรรหาและคัดเลือก

2. ด้านระเบียบวิธีวิจัย

1) ควรมีการดำเนินการวิจัยโดยการใช้สถิติอ้างอิงในระดับสูงมาวิเคราะห์ เช่น การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบเชิงชั้น เพื่อตรวจสอบอิทธิพลของปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของผู้ตรวจพิสูจน์ ซึ่งแบ่งตัวแปรออกเป็น 3 ระดับ คือ ระดับบุคคล ระดับกลุ่มงาน และระดับศูนย์พิสูจน์หลักฐาน

2) ควรมีการดำเนินการวิจัยโดยใช้การวิจัยเชิงอนาคต โดยใช้เทคนิคการวิจัยเชิงอนาคต EFR (Ethnographic Futures Research) เพื่อดูภาพอนาคตของการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของผู้ตรวจพิสูจน์

References

August 16. Available from <http://www.forensic.police.go.th/FS/html/main.php>

Bernadine, H. J. (2010). **Human Resource Management an Approach** (5ed.). Singapore: McGraw – Hill.

Best, J. W. (1981). **Research in Education**. New Jersey: Prentice – Hall.

Chamsuwanwong, A. et al. (2009). nitiwitthayasāt nung phūā kān sūpsūān sōpsūān [Forensic science for crime investigation]. Bangkok : G.B.P.Center.

Sinloyma P. et al. khroṅkān suksā thopthūān kotmāi læ krabūānkān yuttham thāng ‘āyā læ khwāmruāmmū nai rūāngthāng ‘āyā khōṅ phūmiphāk ‘Āsian phūā triām khwām phrōm khao sū prachākhom ‘Āsian [Improving the Efficiency of evidence collection and forensic processing systems of the Royal Thai Police to enhance the Administration of Justice for The Public]. Office of Justice Affairs Ministry of Justice.

Sirichai K. (1998). tritsatī kānpramōēn [Evaluation Theory]. Bangkok : Chulalongkorn University Press.

The Office of Police Forensic Science. (2018). khōmūn nūāingān [Organize Information]. Accessed

Unaromlert T., Saksiri N. (2014). kānphatthanaṅ nayōbāi læ yutthasāt kānphatthanaṅ khruṅ læ bukkhalākōṅ thāngkān suksā khōṅ krasūāng suksāthikan Phō.Sō. sōṅphanhārōjhāsipchet - sōṅphanhārōjhoksip et [Policy and Strategy Development for Teachers and Educational Personnel in The Ministry of Education Act BE 2558 to 2561] Veridian E-Journal, Silpakorn University 7,3 (September-December) : 440-453.

Wongwanich, S. (2007). kānwichai pramōēn khwāmtoṅkān čhampen [Needs Assessment Research]. Bangkok : Chulalongkorn University Press.