

การศึกษาความท้าทายการปฏิบัติหน้าที่ของนายร้อยตำรวจหญิง*

STUDY OF CHALLENGES IN DISCHARGING DUTIES BY FEMALE POLICE COMMISSIONED OFFICER

ไกรวุฒิ วัฒนสิน

Kraiwoot Wattanasin

โรงเรียนนายร้อยตำรวจ

Royal Police Cadet Academy, Thailand

E-mail: steppencop@hotmail.com

บทคัดย่อ

บทความนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัญหาและอุปสรรคในการปฏิบัติหน้าที่ของนายร้อยตำรวจหญิง และแนวทางในการพัฒนาเพื่อส่งเสริมการปฏิบัติหน้าที่ของนายร้อยตำรวจหญิงให้มีประสิทธิภาพ ใช้ระเบียบวิธีวิจัยแบบผสมผสานระหว่างการวิจัยเชิงคุณภาพ และการวิจัยเชิงปริมาณ เครื่องมือที่ใช้คือแบบสัมภาษณ์เชิงลึก ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ได้แก่ ผู้ทรงคุณวุฒิที่เกี่ยวข้องกับโครงการ และนายร้อยตำรวจหญิง จำนวน 15 คน วิเคราะห์และนำเสนอผลข้อมูลเชิงปริมาณโดยสถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ร้อยละ ความถี่ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ส่วนเชิงคุณภาพนำเสนอแบบพรรณนาเชิงวิเคราะห์ พบว่าปัญหาและอุปสรรค 1) ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมของสถานที่ทำงานแออัดและไม่เป็นสัดส่วนไม่เอื้ออำนวยต่อการสอบสวน ข้อจำกัดด้านระยะเวลาในการสอบสวนในคดี กฎ ระเบียบตลอดจนข้อบังคับต่าง ๆ ของสำนักงานตำรวจแห่งชาติ ที่ไม่เอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติหน้าที่ 2) ปัญหาด้านขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน ที่ยังเป็นปัญหาประจำของสำนักงานตำรวจแห่งชาติ 3) ปัญหาด้านการบังคับบัญชาและบริหารจัดการที่มาจากความซับซ้อนในการสั่งการ ความเคร่งครัดของผู้บังคับบัญชาที่ส่งผลต่อความเชื่อมั่นต่อการดำเนินการสอบสวน และ 4) ปัญหาด้านการปฏิบัติหน้าที่ในการสอบสวน โดยเฉพาะการไม่มีความอิสระในการสอบสวนหรือมีความเห็นทางคดี รวมทั้งความรู้ในด้านวิชาการที่ไม่ครอบคลุมกับหน้าที่ที่นายร้อยตำรวจหญิงได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบงานในคดีการกระทำผิดเกี่ยวกับเด็ก สตรี เยาวชน และครอบครัว

คำสำคัญ: ความท้าทาย, การปฏิบัติหน้าที่, นายร้อยตำรวจหญิง

Abstract

The objective of this research paper is to study problems and obstacles in the Discharging Duties by Female Police Commissioned Officer. And

* Received 29 May 2020; Revised 9 July 2020; Accepted 11 July 2020



development guidelines to promote the performance of Female Police Commissioned Officer to be more effective. Use an integrated research methodology for qualitative research and quantitative research the tools used were in-depth interview form. The key informants are experts in the project. And 15 female police cadets analyzed and presented quantitative data by descriptive statistics such as percentage, frequency, mean, standard deviation Qualitative sections presented analytical descriptive forms. Result of Barriers to find 1) work place environment where the investigation process has stringent timelines Ans is subject to many rules and regulations that sometime are seen as hindering factor of their performance 2) spirit of the personnel in discharging their duties 3) problems involving in chain of command and management of overlapping authority and 4) problems involving in investigation works especially their independence in investigation or giving opinion to the case as well as technical knowledge not adequately covering for the assigned cases relating to children, female, juvenile and family.

Keywords: Challenges, Discharging Duties, Female Police Commissioned Officer

บทนำ

การล่วงละเมิดทางเพศเป็นรูปแบบหนึ่งของการใช้ความรุนแรงในเด็ก อาจเป็นการกระทำ เพื่อสนองความใคร่ของผู้กระทำโดยส่อเจตนาล่วงเกินทางเพศหรือการค้าประเวณีเด็ก ซึ่งนับวันจะมีแนวโน้มเพิ่มมากขึ้น การล่วงละเมิดทางเพศเด็กส่งผลกระทบต่อสภาวะทางด้านร่างกายและจิตใจทั้งระยะสั้นและระยะยาวก่อให้เกิดปัญหาสังคมตามมาได้ ดังนั้นเด็กที่ถูกล่วงละเมิดทางเพศจึงควรได้รับการช่วยเหลือและดูแลโดยผู้ที่มีความรู้ความเชี่ยวชาญอย่างทันท่วงที (ปฐมาพร ใจกล้า และอธิคม ใจกล้า, 2562) และเพื่อจัดการเลือกปฏิบัติมีการตราพระราชบัญญัติความเท่าเทียมระหว่างเพศ พ.ศ. 2558 เป็นกฎหมายที่บัญญัติ เพื่อคุ้มครองสตรี มิให้ถูกเลือกปฏิบัติด้วยเหตุแห่งเพศ และป้องกันมิให้มีการเลือกปฏิบัติที่ไม่เป็นธรรมระหว่างเพศ สำนักงานตำรวจแห่งชาติในฐานะหน่วยงานที่ทำหน้าที่อำนวยความยุติธรรมให้กับประชาชนได้ตระหนักถึงความสำคัญ ในการคุ้มครองสิทธิของเด็กและสตรี สำนักงานตำรวจแห่งชาติ ได้ริเริ่มดำเนินโครงการให้มีพนักงานสอบสวนหญิงในปี พ.ศ. 2537 โดยกรมตำรวจในขณะนั้น มีคำสั่งคำสั่งสำนักงานตำรวจแห่งชาติที่ 514/2537 กำหนดหน้าที่การทำงานของพนักงานสอบสวนหญิงประจำสถานีตำรวจ ทำให้มีพนักงานสอบสวนหญิง จำนวน 15 คน ทดลองปฏิบัติหน้าที่ประจำสถานีตำรวจ 3 แห่ง ได้แก่ สถานีตำรวจนครบาลตลิ่งชัน สถานีตำรวจนครบาลบางนา และสถานีตำรวจนครบาลบางซื่อ โดยทำหน้าที่รับผิดชอบสอบสวน



คดีอาญา ที่มีข้อหาว่าผู้หญิงกระทำความผิดและคดีอาญาที่ผู้หญิงเป็นผู้เสียหายและคดีอาญาที่อยู่ในอำนาจศาลเยาวชนและครอบครัว และหากผลการประเมินประสบความสำเร็จให้ดำเนินการในส่วนของพื้นที่อื่น ๆ ต่อไป (สำนักงานตำรวจแห่งชาติ , 2537)

ตามวัตถุประสงค์ของสำนักงานตำรวจแห่งชาติ และความต้องการให้มีตำรวจหญิงเพื่อทำหน้าที่ในการสอบสวนคดีที่เกี่ยวข้องกับเด็ก เยาวชน สตรี และครอบครัว ที่ความอ่อนไหวในการปฏิบัติ ตามงานวิจัยที่ศึกษาพบว่าควรมีพนักงานสอบสวนหญิงประจำสถานีตำรวจ เนื่องจากระดับขั้นตอนการสอบสวนคดีความรุนแรงในครอบครัวเหยื่อหรือผู้ถูกกระทำด้วยความรุนแรงในครอบครัวไม่สะดวกใจในการให้ข้อมูลบางอย่างกับพนักงานสอบสวนที่เป็นเพศชาย เป็นต้น (ภาวิณี เทพคำราม, 2555) อย่างไรก็ตามการปฏิบัติหน้าที่จริงของนายร้อยตำรวจหญิงที่สำเร็จการศึกษา ในฐานะพนักงานสอบสวนนั้นไม่ได้รับผิดชอบเฉพาะ คดีอาญาที่มีข้อหาว่าสตรีกระทำความผิด และคดีอาญาที่สตรีเป็นผู้เสียหายเท่านั้น พนักงานสอบสวนหญิงบางส่วนยังได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบงานไม่ตรงกับตำแหน่งที่บรรจุ หรือเพิ่มเติมจากงานหลัก อาทิ งานอำนวยการ งานงบประมาณ การขออนุญาตต่าง ๆ การประชาสัมพันธ์ รวมถึงการประสานงานกับหน่วยงานต่าง ๆ ซึ่งอาจกระทบต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานสอบสวน (ดวงพร บุญสม, 2550) ปัจจุบันพบว่าพนักงานสอบสวนหญิงในปัจจุบันประสบปัญหาหลากหลายด้าน เช่น ด้านสมรรถนะในการปฏิบัติงาน แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน คุณลักษณะอันพึงประสงค์ตามหลักการบริหารบ้านเมืองที่ดี ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานสอบสวนหญิง โดยในส่วนของคำตอบแทนอาจเป็นสาเหตุหลักที่ก่อให้เกิดปัญหาภาวะสมองไหล เนื่องจากพนักงานสอบสวนหญิงส่วนใหญ่ หรือเกือบทุกคนสำเร็จการศึกษาเพิ่มเติมทางด้านกฎหมายหรือนิติศาสตร์บัณฑิต ทำให้มีสิทธิสอบแข่งขันหรือเปลี่ยนเป็นอาชีพอื่นที่ได้รับคำตอบแทนที่สูงกว่า เป็นต้น

จากความสำคัญของปัญหาที่กล่าวมาแล้วในข้างต้น การศึกษาปัญหาและอุปสรรคในการปฏิบัติงานของนายร้อยตำรวจหญิง และแนวทางในการส่งเสริมการปฏิบัติงานของนายร้อยตำรวจหญิง จะทำให้สามารถนำไปการพัฒนางานอำนวยการความยุติธรรมให้แก่ประชาชน โดยเฉพาะเด็กและสตรีที่มีจำนวนมากในสังคม ผลที่เกิดขึ้นย่อมเกิดประโยชน์กับประเทศชาติในระดับสูง โดยเป้าหมายของการมีนักเรียนนายร้อยตำรวจหญิง และนำไปสู่การบูรณาการการทำงานร่วมกันระหว่างข้าราชการตำรวจชายและข้าราชการตำรวจหญิงภายใต้แนวทางการพัฒนาระบบบริหารความหลากหลายระหว่างเพศชายและหญิง เพื่อให้สำนักงานตำรวจแห่งชาติสามารถบรรลุเป้าหมายในการรักษาความสงบเรียบร้อย ดูแลความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพ

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาปัญหาและอุปสรรคในการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการตำรวจหญิง ที่จบการศึกษาจากโรงเรียนนายร้อยตำรวจ



2. เพื่อศึกษาแนวทางในการส่งเสริมการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจหญิง ที่จบการศึกษาจากโรงเรียนนายร้อยตำรวจให้มีประสิทธิภาพ

วิธีดำเนินการวิจัย

ใช้ระเบียบวิธีวิจัยแบบผสมผสานระหว่างการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) และการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) ดำเนินการทบทวนวรรณกรรม (Literature Review) การวิเคราะห์เอกสาร (Document Analysis) จากเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติหน้าที่ของตำรวจหญิงทั้งของสากล และในประเทศไทย นำข้อมูลที่ได้มาร่างเป็นกรอบแนวคิด

1. ข้อมูลเชิงคุณภาพใช้การสัมภาษณ์เชิงลึก (In-dept Interview) เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล จากผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ได้แก่ ผู้ทรงคุณวุฒิที่เกี่ยวข้องกับโครงการนักเรียนนายร้อยตำรวจหญิง ผู้บังคับบัญชาจำนวน 5 คน และข้าราชการหญิง ที่เรียนจบจากโรงเรียนนายร้อยตำรวจ จำนวน 10 คนโดยใช้การวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) และ นำเสนอรายงานแบบพรรณนาเชิงวิเคราะห์ (Analytical Description)

2. ข้อมูลเชิงปริมาณ ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล จากกลุ่มประชากรเป็นข้าราชการตำรวจหญิงที่สำเร็จการศึกษาจากโรงเรียนนายร้อยตำรวจ จำนวนคัดเลือกโดยกำหนดตัวอย่างได้จำนวน คน 104 คน เครื่องมือที่ใช้แบบสอบถาม ตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ ได้ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาคเท่ากับ 0.86 โดยตัวแปรปัญหาการปฏิบัติหน้าที่ศึกษาประกอบด้วย ปัญหาการบังคับบัญชา การบริหารจัดการ ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน การปฏิบัติหน้าที่ และระบบการปฏิบัติงานสอบสวน รวมทั้งแนวทางในการส่งเสริมการปฏิบัติงานของนายร้อยตำรวจหญิงให้มีประสิทธิภาพ ใช้การวิเคราะห์ และนำเสนอข้อมูลวิเคราะห์โดยสถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ร้อยละ ความถี่ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ผลการวิจัย

1. เรื่องปัญหาและอุปสรรคในการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการตำรวจหญิง ที่จบการศึกษาจากโรงเรียนนายร้อยตำรวจ พบว่า

เหตุผลความจำเป็นของการเปิดรับนักเรียนหญิงเข้ามาเป็นนักเรียนนายร้อยตำรวจ ในรุ่นแรก จำนวน 70 คน เกิดจากความต้องการพนักงานสอบสวนหญิงเพื่อรองรับคดีเกี่ยวกับเด็ก เยาวชน สตรี และครอบครัว ซึ่งต้องใช้ความละเอียดอ่อนในการสอบสวน และการคุ้มครองสิทธิของเด็กและสตรีที่เกี่ยวข้องในคดี รวมทั้งเป็นการตอบรับนโยบายส่งเสริมสิทธิสตรี สอดคล้องพระราชบัญญัติความเท่าเทียมระหว่างเพศ พ.ศ. 2558 และสร้างภาพลักษณ์ และเพิ่มประสิทธิภาพ ในการบริการประชาชน ขณะที่เหตุผลที่เด็กผู้หญิงที่สมัครเข้าศึกษาส่วนใหญ่ มักมาจากการสนับสนุนของครอบครัว เพราะเห็นว่าข้าราชการเป็นอาชีพที่มั่นคง เมื่อการศึกษา



ในหลักสูตรนักเรียนนายร้อยตำรวจในระยะแรก นักเรียนนายร้อยหญิงส่วนใหญ่เกิดความกดดันจากการต้องปรับตัวกับระเบียบหรือธรรมเนียมการปฏิบัติตนของนักเรียนนายร้อยที่เข้มงวด รวมทั้งต้องใช้ชีวิตภายในโรงเรียนที่มีลักษณะเป็นโรงเรียนกึ่งนอน ซึ่งเดิมมีแต่นักเรียนผู้ชายล้วนมี ต้องเปลี่ยนแปลงเมื่อมีนักเรียนหญิงเข้ามาร่วมเรียนด้วย ทำให้ความเข้มแข็งในทัศนคติของนักเรียนชายลดลงทำให้ความภาคภูมิใจที่เคยมีมาจะลดลงไปเป็นสาเหตุที่ทำให้เกิดการไม่ยอมรับนักเรียนหญิง แต่เนื่องด้วยระบบการเรียนการสอน และศึกษาภาคทฤษฎี ภาคสนาม และกิจกรรมในแต่ละชั้นปี ซึ่งมีเป็นหลักสูตรที่ต้องใช้สมรรถนะทางร่างกาย และต้องใช้ความอดทนอย่างสูง และช่วยเหลือกันนักเรียนหญิง และนักเรียนชายมีโอกาสดูแลเปลี่ยนเรียนรู้ และเข้าใจความแตกต่างระหว่างกัน ส่งเสริมภาวะผู้นำและร่วมเป็นเครือข่ายรุ่น ส่งเสริมศักยภาพของนักเรียนหญิงให้มีความรู้ความสามารถ และความมั่นใจในการปฏิบัติงานร่วมกับข้าราชการชายในสถานีตำรวจ

ปัญหาการปฏิบัติหน้าที่ของนายร้อยตำรวจหญิงผลการศึกษาปัญหาการปฏิบัติหน้าที่ของนายร้อยตำรวจหญิง ด้วยเครื่องมือเก็บรวบรวมเชิงคุณภาพ และเชิงปริมาณ พบประเด็นปัญหาสอดคล้องกันสามารถสรุป และเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย โดยระดับปัญหาและอุปสรรคในการปฏิบัติงานของนายร้อยตำรวจหญิงภาพรวม ($\bar{X} = 4.02$) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D) = 0.46 ระดับมาก ได้ตามตารางดังนี้

ตารางที่ 1 แสดงระดับปัญหาและอุปสรรคในการปฏิบัติงานของนายร้อยตำรวจหญิง

ข้อคำถาม	ค่าเฉลี่ย $\bar{X}$	ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D)	ระดับ	อันดับ
ระบบปฏิบัติงานสอบสวน	4.33	0.37	มากที่สุด	1
ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน	4.30	0.37	มากที่สุด	2
การบังคับบัญชาและบริหารจัดการ	3.80	0.61	มาก	3
การปฏิบัติหน้าที่ในการสอบสวน	3.64	0.51	มาก	4
รวม	4.02	0.46	มาก	

1. ปัญหาในด้านระบบงานสอบสวน ($\bar{X} = 4.33$) ซึ่งได้แก่ สภาพแวดล้อมของสถานที่ทำงานไม่เอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติหน้าที่สอบสวนโดยเฉพาะในคดีเด็กและสตรี ข้อจำกัดด้านระยะเวลา และกฎระเบียบตลอดจนข้อบังคับต่าง ๆ ไม่เอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติหน้าที่ ระบบตำแหน่งพนักงานสอบสวน เป็นปัญหาในด้านการประสานงานและความร่วมมือในการปฏิบัติกับหน่วยงานอื่น อาทิ ศาล อัยการ นักสังคมสงเคราะห์ และความร่วมมือกันกับสายงานอื่นภายในสถานีตำรวจ

2. ปัญหาด้านขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 4.30$) ซึ่งปัญหาหลักคือการขาดแคลนงบประมาณ วัสดุ และอุปกรณ์สำนักงานไม่เพียงพอต่อการปฏิบัติหน้าที่สอบสวน หรือบางหน่วยข้าราชการตำรวจหญิงอาจไม่ได้รับการสนับสนุนเลย รองลงมาคือค่าตอบแทนน้อยกว่าเมื่อเทียบกับบุคลากรอื่นในกระบวนการยุติธรรม รวมทั้งความเท่าเทียมกัน ในการพิจารณา



ความดีความชอบในการเลื่อนขั้นเงินเดือนของแต่ละสายงาน และปัญหาการข้าราชการตำรวจหญิงไม่ได้รับการยอมรับจากผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน ผู้ใต้บังคับบัญชา และการไม่ให้ความช่วยเหลืออย่างจริงจัง เมื่อถูกร้องเรียนจากการปฏิบัติหน้าที่

3. ปัญหาด้านการบังคับบัญชาและบริหารจัดการ ($\bar{X} = 3.80$) ได้แก่ ความซ้ำซ้อนในการสั่งการของผู้บังคับบัญชา รองลงมาเป็นปัญหาด้านการมอบหมายงานให้รับผิดชอบงานไม่ตรงกับสายงานที่บรรจุแต่งตั้ง และผู้บังคับบัญชามักมาจากสายงานอื่นทำให้ไม่สามารถให้คำแนะนำในการปฏิบัติหน้าที่ได้ นอกจากนี้ได้แก่ ผู้บังคับบัญชาเคร่งครัดในกฎระเบียบมากเกินไป แต่ไม่ให้ความสำคัญและความสนใจต่อการปฏิบัติหน้าที่งานสอบสวนของนายร้อยตำรวจหญิง

4. ปัญหาด้านการปฏิบัติหน้าที่ในการสอบสวน ($\bar{X} = 3.64$) ได้แก่ การไม่มีความอิสระในการสอบสวนหรือมีความเห็นทางคดี ขาดระบบการให้คำปรึกษาและชี้แนะจากพนักงานสอบสวนรุ่นพี่ และปัญหาการถูกมอบหมายเพิ่มเติมในงานอื่นที่ไม่เกี่ยวข้อง อาทิ การจัดการในพิธีต่าง ๆ รับรองแขกที่มาเยี่ยมเยียนสถานีตำรวจ นอกจากนี้ได้แก่ องค์ความรู้ตามหลักสูตรของโรงเรียนนายร้อยตำรวจไม่เพียงพอต่องานที่ในหน้าที่สอบสวน และปัญหาด้านโครงสร้างและสรีระทางร่างกายของเพศหญิงที่ไม่เอื้ออำนวยต่อลักษณะงานที่ปฏิบัติ

2 เรื่องแนวทางในการส่งเสริมการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจหญิง ที่จบการศึกษาจากโรงเรียนนายร้อยตำรวจให้มีประสิทธิภาพ พบว่า

1. แนวทางในการส่งเสริมการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจหญิงของสำนักงานตำรวจแห่งชาติ 1) กำชับให้ผู้บังคับบัญชาแต่ละสถานีตำรวจ เอาใจใส่ และให้ความสำคัญกับพนักงานสอบสวนหญิง โดยสนับสนุนให้มีระบบพี่เลี้ยง ให้คำปรึกษา แนะนำ ในการสอบสวน และควบคุมการปฏิบัติอย่างใกล้ชิด 2) พิจารณายกเลิก หรือปรับปรุงระเบียบ ข้อบังคับ ให้สอดคล้องกับสถานการณ์ และเอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติหน้าที่สอบสวน 3) กำหนดหน้าที่ของตำรวจหญิงที่ชัดเจน โดยให้แต่ละสถานีตำรวจมอบหมายให้นายร้อยตำรวจหญิงรับผิดชอบคดีที่กระทำเกี่ยวกับ เด็ก เยาวชน สตรี เพศ และครอบครัวเป็นหลัก ร่วมกับคดีอาญาอื่น ๆ 4) จัดสรรงบประมาณ วัสดุ อุปกรณ์ และยานพาหนะให้แต่ละสถานีตำรวจเพื่อให้เพียงพอต่อการปฏิบัติงาน 5) เพิ่มขวัญกำลังใจในการ พิจารณาความดีความชอบ ชมเชยการปฏิบัติหน้าที่ และ รางวัลพนักงานสอบสวนดีเด่น เพิ่มเติมตำแหน่งพนักงานสอบสวนหญิงให้เพียงพอต่อปริมาณงาน รวมถึงกำหนดให้มีตำแหน่งผู้ช่วยพนักงานสอบสวนช่วยเหลือการปฏิบัติงาน 6) ปรับปรุงสถานที่ให้เหมาะสมและเอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติหน้าที่ อาทิ ห้องสอบสวน ห้องกักตัวผู้ต้องหาที่แยกชายหญิง ห้องเก็บของกลาง ฯลฯ 7) บูรณาการการปฏิบัติของหน่วยงานภายในสำนักงานตำรวจแห่งชาติที่เกี่ยวข้องกับการสอบสวน อาทิ พิสูจน์หลักฐาน นิติวิทยาศาสตร์ ทะเบียนประวัติอาชญากร ฯลฯ ให้มีความสอดคล้องกัน 8) ส่งเสริมให้เข้ารับการอบรมเพิ่มเติมในสายงานที่เกี่ยวข้องกับการกระทำผิดเกี่ยวกับเด็ก เยาวชน สตรี และ



ครอบครัว เพื่อประโยชน์ในการปฏิบัติหน้าที่ อย่างต่อเนื่องและสม่ำเสมอ รวมถึงส่งเสริมให้อบรมในสายงานอื่นเพื่อเป็นขวัญกำลังใจในการเจริญก้าวหน้าในสายงานอื่นต่อไป 9) การแต่งตั้งโยกย้ายและการพิจารณาความดีความชอบ ผู้บังคับบัญชาต้องดำเนินการอย่างเป็นธรรมภายใต้รูปแบบคณะกรรมการให้มีการถ่วงดุลกับระบบอุปถัมภ์

2. แนวทางในการส่งเสริมการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจหญิง ของโรงเรียนนายร้อยตำรวจ 1) ปรับปรุงหลักสูตรในการศึกษาในส่วนของภาคทฤษฎี โดยให้เพิ่มเติมหลักสูตรในด้านการสอบสวน การใช้อุปกรณ์เทคโนโลยีและวิทยาการสมัยใหม่ หรือต้องเจาะลึกในแต่ละด้านให้เกิดความชำนาญ 2) ปรับปรุงการศึกษาวิชาการในด้านข้อกฎหมาย ระเบียบที่เกี่ยวข้องกับการกระทำผิดต่อ เด็ก เยาวชน สตรี และครอบครัว รวมถึงเพิ่มเติมรายละเอียดประกอบให้ครอบคลุมให้ทันสมัย 3) ปลุกฝังคุณธรรม จริยธรรมให้นักเรียนนายร้อยตำรวจหญิงให้ปฏิบัติหน้าที่สอบสวนภายใต้หลักความซื่อสัตย์ ถูกต้อง ยุติธรรม เสมอภาค เพื่อให้เป็นที่ยอมรับและน่าเชื่อถือของประชาชน 4) ปลุกฝังอุดมการณ์ จรรยาบรรณ ของพนักงานสอบสวน เพื่อดำรงไว้ซึ่งพนักงานสอบสวนหญิง และ 5) ประเมินผลการปฏิบัติงานของนักเรียนที่สำเร็จการศึกษาจากโรงเรียนนายร้อยตำรวจ

3. แนวทางในการส่งเสริมการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจหญิงของนักเรียนนายร้อยตำรวจหญิง 1) ปฏิบัติหน้าที่ในการสอบสวนด้วยความซื่อสัตย์ สุจริต ผดุงไว้ซึ่งคุณธรรม และให้ความเสมอภาคเท่าเทียมกัน 2) ศึกษาอบรม เพิ่มเติม ข้อกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับ และความรู้เพิ่มเติมที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติหน้าที่สอบสวน อาทิ กฎระเบียบที่เกี่ยวข้องกับ เด็ก เยาวชน เพศ สตรี และครอบครัว เพื่อให้เกิดความเชี่ยวชาญในตัวกฎหมาย ระเบียบ เป็นต้น 3) นำเอาวิทยาการและเทคโนโลยีสมัยใหม่มาปรับใช้ในการปฏิบัติหน้าที่สอบสวน เพื่อลดขั้นตอน ระยะเวลา และเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน และ 4) ควรจัดสรรเวลาในการปฏิบัติภารกิจประจำวัน โดยให้สันทนาการทางด้านกีฬา ดนตรี เพื่อผ่อนคลายความเครียด

4. แนวทางในการส่งเสริมการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจหญิงขององค์กรภายนอกสำนักงานตำรวจแห่งชาติ 1) ประสานงาน และประชาสัมพันธ์ให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง อาทิ ศาล อัยการ ราชทัณฑ์ สังคมสงเคราะห์ ฯลฯ ให้เข้าใจและรับทราบถึงบทบาทของนายร้อยตำรวจหญิงที่ปฏิบัติหน้าที่เป็นพนักงานสอบสวน เพื่อประโยชน์ในการปฏิบัติหน้าที่ร่วมกันในการสอบสวน 2) บูรณาการปฏิบัติกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง อาทิ ศาล อัยการ ราชทัณฑ์ สังคมสงเคราะห์ ฯลฯ เพื่อทบทวน ระเบียบ แนวทาง วิธีการ ระยะเวลาการปฏิบัติงาน เพื่อลดความซ้ำซ้อนและให้มีความสอดคล้องในการปฏิบัติหน้าที่ 3) ประชุมแลกเปลี่ยนความคิดเห็นร่วมกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ศาล อัยการ ราชทัณฑ์ สังคมสงเคราะห์ ฯลฯ เพื่อขจัดปัญหาข้อขัดข้องในการปฏิบัติงานร่วมกัน 4) ประชาสัมพันธ์ให้ประชาชนรับทราบ เข้าใจและรับทราบถึงบทบาทของนักเรียนนายร้อยตำรวจหญิงที่ปฏิบัติหน้าที่เป็นพนักงานสอบสวน



ระดับแนวทางการส่งเสริมการปฏิบัติหน้าที่ของนายร้อยตำรวจหญิงพบว่า

1) การพัฒนาระบบงานระบบปฏิบัติงานสอบสวน ($\bar{X} = 4.66$) ได้แก่ พัฒนาการบูรณาการการปฏิบัติและประสานความร่วมมือระหว่างหน่วยงานภายนอกที่เกี่ยวข้อง และส่งเสริมความเข้าใจและประสานความร่วมมือการปฏิบัติภายในหน่วยงาน เพื่อลดขั้นตอนและระยะเวลาในการปฏิบัติ และแนวทางการปรับเปลี่ยนระบบการสอบสวนโดยให้ทำงานเป็นทีม ซึ่งอาจประกอบด้วย พนักงานสอบสวน เจ้าหน้าที่นิติวิทยาศาสตร์ เจ้าหน้าที่ตรวจที่เกิดเหตุ ฝ่ายสืบสวนฯลฯ โดยให้เข้าเวรพร้อมกันในแต่ละผลัด ปรับปรุงสถานที่ หรือห้องสอบสวนให้มีความเป็นสัดส่วน และเอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติหน้าที่ รวมทั้งทบทวนกฎระเบียบตลอดจนข้อบังคับในการปฏิบัติ เพื่อให้สอดคล้องและเอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติหน้าที่ 2) การส่งเสริมขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 4.47$) ได้แก่ การสร้างความภาคภูมิใจในการปฏิบัติหน้าที่ในสายงานสอบสวนสนับสนุนงบประมาณ วัสดุ อุปกรณ์ ให้เพียงพอต่อการปฏิบัติงาน รวมทั้งการพิจารณาความดีความชอบและการประเมินเลื่อนขั้นเงินเดือนที่เป็นธรรม และสนับสนุนสวัสดิการขั้นพื้นฐานตามสิทธิให้ครบถ้วน และแนวทางในการส่งเสริมให้เข้ารับการอบรมเพื่อเพิ่มเติม เพื่อให้รับการแต่งตั้งในสายงานอื่นได้ 3) แนวทางการส่งเสริมการปฏิบัติหน้าที่ในการสอบสวน ($\bar{X} = 4.45$) ได้แก่ จัดให้มีการอบรมให้ความรู้เกี่ยวกับข้อกฎหมาย เทคนิคการสอบสวน ตลอดจนความรู้เกี่ยวกับวิทยาการตำรวจสมัยใหม่อย่างน้อยปีละหนึ่งครั้ง ส่งเสริมให้มีความอิสระในการสอบสวนหรือมีความเห็นทางคดีโดยปราศจากการแทรกแซง โดยจัดให้มีผู้ช่วยพนักงานสอบสวน เพื่อคอยช่วยเหลือธุรการหรือติดต่อประสานงานกับหน่วยงานต่าง ๆ เพื่อให้รวดเร็ว และมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน และให้มีระบบพี่เลี้ยงคอยดูแล และให้คำปรึกษาทั้งในเรื่องงาน และ 4) แนวทางการส่งเสริมการปฏิบัติหน้าที่ของนายร้อยตำรวจหญิงในด้านการบังคับบัญชาและการบริหารจัดการ ($\bar{X} = 4.42$) ได้แก่ การดูแลเอาใจใส่ กรณีถูกร้องเรียนหรือถูกดำเนินคดีจากการปฏิบัติหน้าที่ ,พิจารณามอบหมายงานให้ตรงกับสายงานลดความซ้ำซ้อนในการสั่งการ เพื่อให้สามารถปฏิบัติหน้าที่ทันตามกรอบระยะเวลา และการให้คำแนะนำในการปฏิบัติงานและให้การเข้าร่วมทีมในการปฏิบัติงานเพื่อเป็นการเพิ่มประสบการณ์ในการปฏิบัติหน้าที่

อภิปรายผล

1. ปัญหาการปฏิบัติหน้าที่ของนายร้อยตำรวจหญิงผลการศึกษาปัญหาการปฏิบัติหน้าที่ของนายร้อยตำรวจหญิง พบประเด็นปัญหาสอดคล้องกันสามารถสรุปได้ว่าการเปิดรับนักเรียนหญิงเข้ามาเป็นนักเรียนนายร้อยตำรวจในรุ่นแรกเกิดจากความต้องการพนักงานสอบสวนหญิงเพื่อรองรับคดีที่เกี่ยวกับเด็ก เยาวชน สตรี และครอบครัว ซึ่งต้องใช้ความละเอียดอ่อนในการสอบสวน และการคุ้มครองสิทธิของเด็กและสตรีที่เกี่ยวข้องในคดีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน นายร้อยตำรวจหญิงปฏิบัติงานเสร็จตามกรอบเวลาคิดเป็นร้อยละ



ละ 95 มีความรู้ความสามารถและทักษะในงาน มีความรับผิดชอบ มีภาวะผู้นำมีมนุษยสัมพันธ์ สื่อสารนุ่มนวล ประชาชนเข้าถึงได้ง่ายและให้ความไว้วางใจ ได้รับการยอมรับสามารถ ปฏิบัติงานได้ทัดเทียมเพศชาย ปฏิบัติงานได้หลากหลาย และสร้างความร่วมมือกับประชาชนได้ เป็นอย่างดีรวมทั้งเป็นการตอบรับนโยบายส่งเสริมสิทธิสตรีสอดคล้องพระราชบัญญัติความเท่าเทียมระหว่างเพศ พ.ศ. 2558 และสร้างภาพลักษณ์ และเพิ่มประสิทธิภาพ ในการบริการ ประชาชน และระดับปัญหาและอุปสรรคในการปฏิบัติงานของนายร้อยตำรวจหญิงภาพรวมอยู่ในระดับมาก แต่ทว่าการปฏิบัติงานเพื่อบริการประชาชนของพนักงานสอบสวนหญิงในปัจจุบัน ประสบกับปัญหาหลากหลายด้านเช่น สมรรถนะใน การปฏิบัติงาน แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน คุณลักษณะอันพึงประสงค์ตามหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี ปัญหาเหล่านี้ส่งผลต่อ ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานสอบสวนหญิง (กรรณิกา กุกุดเรือ, 2562)

เมื่อสำเร็จการศึกษาจากโรงเรียนนายร้อยตำรวจ จะได้รับการบรรจุแต่งตั้งเป็น ข้าราชการตำรวจชั้นสัญญาบัตร ยศร้อยตำรวจตรี และทำหน้าที่เช่นเดียวกับข้าราชการตำรวจ ชั้นสัญญาบัตรชาย โดยเฉพาะหน้าที่ส่วนที่กฎหมายกำหนดให้เป็นหน้าที่ของข้าราชการตำรวจ หญิง หรือพนักงานสอบสวนหญิง รวมทั้งคดีที่มีผู้หญิงเป็นผู้เสียหาย คดีที่เด็กเป็นผู้เสียหายหรือ มีการค้นตัวผู้ต้องสงสัยที่เป็นผู้หญิง หรือมีความจำเป็นต้องใช้ผู้หญิงเป็นผู้ค้นตัว เป็นต้น ซึ่ง ปัญหากระบวนการสอบสวน ที่อาจก่อให้เกิดความบกพร่องในการปฏิบัติหน้าที่ สอดคล้องกับงาน ศึกษาที่พบปัญหาและอุปสรรคของกระบวนการดำเนินการป้องกันปราบปราม สืบสวน และ การดำเนินคดีของตำรวจ โดยเฉพาะในคดีที่มีสตรีเด็กและเยาวชน เป็นผู้เสียหาย มีสาเหตุหลัก มาจากกฎหมายที่ไม่เอื้ออำนวยต่อการทำงาน โดยเฉพาะในขั้นตอนการปฏิบัติตามกฎหมายที่ เกี่ยวข้อง (สมุนทิพย์ จิตสว่าง, 2555) รวมทั้งในส่วนที่เกี่ยวข้องของงานสอบสวนกับการ ประสานงานกับสหวิชาชีพที่ขาดบุคลากรที่สามารถปฏิบัติงานได้จริงในการรองรับการ ปฏิบัติงานตามกฎหมายที่เกี่ยวข้อง (ดวงพร บุญสม, 2550)รวมทั้งปัญหาความร่วมมือและการ ประสานงานกันระหว่างสายงานภายในหน่วยงานเดียวกัน ล้วนก่อให้เกิดความเบื่อหน่ายและ ท้อแท้ในการปฏิบัติหน้าที่สอบสวนของนายร้อยตำรวจหญิง ขณะที่ปัญหาด้านขวัญกำลังใจใน การปฏิบัติงาน ซึ่งปัญหาหลักเกิดจากด้านงบประมาณ วัสดุ และอุปกรณ์สำนักงานไม่เพียงพอ ต่อการปฏิบัติหน้าที่ ค่าตอบแทนน้อยกว่าเมื่อเทียบกับบุคลากรที่ปฏิบัติงานในลักษณะเดียวกัน แม้โดยคณะกรรมการพัฒนาระบบงานตำรวจ สำนักงานตำรวจแห่งชาติ ได้ดำเนินการปรับ อัตราเงินประจำตำแหน่งพนักงานสอบสวนมาแล้วถึง 3 ครั้ง แต่ คำสั่งหัวหน้าคณะรักษาความ สงบแห่งชาติ ฉบับที่ 7 /2559 เรื่อง การกำหนดตำแหน่งของข้าราชการตำรวจซึ่งมีอำนาจ หน้าที่ในการสอบสวน ส่งผลให้มีการยกเลิกตำแหน่งพนักงานสอบสวนทั้งหมด (คำสั่งหัวหน้า คณะรักษาความสงบแห่งชาติ ฉบับที่ 7, 2559) ตามมาตรา 44 ,47 แห่งพระราชบัญญัติตำรวจ แห่งชาติ พ.ศ. 2547 และให้ยกเลิกเงินประจำตำแหน่งพนักงานสอบสวน ตามมาตรา 72 ก็ ส่งผลต่อขวัญกำลังใจ นอกเหนือจากการพิจารณาความดีความชอบในการเลื่อนขั้นเงินเดือน



เป็นปัญหาที่ผู้บังคับบัญชาต้องเอาใจใส่ให้เป็นธรรม (พระราชบัญญัติตำรวจแห่งชาติ พ.ศ. 2547 (ฉบับที่ 4) พ.ศ. 2562, 2562) นอกจากนี้ ในปัญหาด้านการบังคับบัญชาและบริหารจัดการ ในการสั่งการในคดีของผู้บังคับบัญชาหลายท่านมีความซ้ำซ้อนกัน การมอบหมายงาน ให้รับผิดชอบงานไม่ตรงกับสายงานที่บรรจุแต่งตั้ง

โดยปัญหาด้านการปฏิบัติหน้าที่ในการสอบสวนปัญหาในการไม่มีความอิสระในการสอบสวนหรือมีความเห็นทางคดี หรือไม่มีผู้ให้คำปรึกษาและชี้แนะปัญหาดังกล่าวเกิดขึ้นทั้งกับพนักงานสอบสวนชายและพนักงานสอบสวนหญิง แต่ที่กระทบกับนายร้อยตำรวจหญิงคือ ปัญหาการปฏิบัติหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายเพิ่มเติมนอกเหนือจากงานสอบสวน หรือ การมอบหมายให้รับผิดชอบงานในคดีการกระทำผิดเกี่ยวกับเด็ก สตรี เยาวชน และครอบครัว ซึ่งเป็นคดีเฉพาะทาง ที่ต้องมีการศึกษาหาความรู้จากอบรมเพิ่มเติม เพื่อให้สามารถรองรับการปฏิบัติหน้าที่ และปัญหาการปฏิบัติหน้าที่งานสอบสวนเป็นภาระงานที่หนัก และต้องปฏิบัติติดต่อกันเวลานาน ซึ่งประเด็นนี้ เมื่อเปรียบเทียบกับในด้านความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงานสอบสวนคดีข่มขืนกระทำชำเราถือว่าพนักงานสอบสวนหญิงมีมากกว่าพนักงานสอบสวนชาย แต่ในเรื่องของความอดทนในการทำงานสอบสวนอื่น หากเป็นพนักงานสอบสวนชายจะปฏิบัติต่อจนเสร็จสิ้น แต่พนักงานสอบสวนหญิงจะความท้อแท้ในการปฏิบัติงานมากกว่าพนักงานสอบสวนชาย นอกจากนี้ผู้หญิงยังมีข้อขัดข้องในเรื่องของสรีระร่างกาย อาทิ การมีประจำเดือน การตั้งครรภ์ และผู้บังคับบัญชายังเห็นว่านายร้อยตำรวจหญิงยังขาดความแม่นยำในด้านข้อกฎหมาย ระเบียบส่งผลต่อความเชื่อมั่นของประชาชนที่มาใช้บริการ ซึ่งต้องได้รับการแก้ไขต่อไป (พรรณณิภา เอียดช่วย, 2556)

2. สรุปแนวทางการส่งเสริมการปฏิบัติหน้าที่ของนายร้อยตำรวจหญิงจำเป็นต้องอาศัยความร่วมมือของทุกฝ่ายที่ต้องบูรณาการปฏิบัติร่วมกัน เพื่อให้สามารถบรรลุเป้าหมายของสำนักงานตำรวจแห่งชาติเพื่อผลิตนักเรียนนายร้อยตำรวจหญิงที่สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ภายใต้หลักจริยธรรม จรรยาบรรณของข้าราชการตำรวจ

2.1 แนวทางในการส่งเสริมการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจหญิงของสำนักงานตำรวจแห่งชาติ กำชับให้ผู้บังคับบัญชาแต่ละสถานีตำรวจ เอาใจใส่ และให้ความสำคัญกับพนักงานสอบสวนหญิง ปรับปรุงระเบียบ ข้อบังคับ กำหนดหน้าที่ของตำรวจหญิงที่ชัดเจน จัดสรรงบประมาณ สมรรถนะมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานสอบสวนหญิง เมื่อเป็นเช่นนี้สำนักงานตำรวจแห่งชาติในฐานะองค์กรต้นสังกัดต้องสนับสนุนงบประมาณให้หน่วยการศึกษาในสังกัดใช้ในการจัดการ วัสดุ อุปกรณ์ และยานพาหนะให้เพียงพอ เพิ่มขวัญกำลังใจในการพิจารณาความดีความชอบปรับปรุงสถานที่ให้เหมาะสมและเอื้ออำนวยต่อการ ปฏิบัติหน้าที่ ผู้บังคับบัญชาของพนักงานสอบสวนหญิงควรประสานกองคดีอาญา สำนักงานกฎหมายและคดี เพื่อเชิญผู้เชี่ยวชาญเฉพาะถ่ายทอดความรู้ที่มีอาจหาได้ทั่วไปให้กับพนักงานสอบสวนหญิง เช่น ความรู้ การสอบสวน



คดีอาญากรณีพิเศษบางประเภทที่ปรากฏในคำสั่ง ตร.ที่ 0011.. 25/5014 (พิชศาล พันธุ์วัฒนา, 2558)

2.2 แนวทางในการส่งเสริมการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจหญิง ของโรงเรียนนายร้อยตำรวจ ปรับปรุงหลักสูตรในการศึกษาในส่วนของภาคทฤษฎี ปรับปรุง การศึกษาวิชาการในด้านข้อกฎหมาย ระเบียบ ที่เกี่ยวข้องกับการกระทำผิดต่อ เด็ก เยาวชน สตรี และครอบครัว รวมถึงเพิ่มเติม ให้ทันสมัย ปลุกฝังคุณธรรม จริยธรรม ปลุกฝังอุดมการณ์ จรรยาบรรณ ของพนักงานสอบสวนหญิง และประเมินผลการปฏิบัติงานของนักเรียนที่สำเร็จ การศึกษาจากโรงเรียนนายร้อยตำรวจ ซึ่ง Simon กล่าวว่า ประสิทธิภาพการทำงานของภาครัฐ มีเงื่อนไขเกี่ยวข้องกับความพึงพอใจของประชาชนรวมอยู่ด้วย ภายใต้แนวคิดไม่กีดกันทางเพศ กรมตำรวจ (ในสมัยนั้น) (Simon, H. A., 1960) จึงได้อนุมัติเมื่อวันที่ 18 กันยายน 2540 ให้มี พนักงานสอบสวนหญิงต่อไปและทำการสอบสวนคดีอาญาได้ทุกประเภท รวมทั้งเห็นควรเพิ่ม จำนวนพนักงานสอบสวนหญิงประจำสถานีตำรวจเพื่อบริการประชาชน

2.3 แนวทางในการส่งเสริมการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจหญิงของนาย ร้อยตำรวจหญิง ปฏิบัติหน้าที่ในการสอบสวนด้วยความซื่อสัตย์ สุจริต ผลิตไว้ซึ่งคุณธรรม และ ให้ความเสมอภาคเท่าเทียมกัน ศึกษาอบรม เพิ่มเติม ข้อกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับ และ ความรู้เพิ่มเติมที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติหน้าที่สอบสวน นำเอาวิทยาการและเทคโนโลยี สมัยใหม่มาปรับใช้ในการปฏิบัติหน้าที่สอบสวน เพื่อลดขั้นตอน ระยะเวลา และเพิ่ม ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน และ ควรจัดสรรเวลาในการปฏิบัติภารกิจประจำวัน โดยให้ สันทนาการทางด้านกีฬา ดนตรี เพื่อผ่อนคลายความเครียด โดยแนวทางในการพัฒนา สมรรถนะ ของตำรวจหญิงที่ปฏิบัติหน้าที่ในการเป็นพนักงานสอบสวน คือ ควรกำหนดบทบาท และอำนาจหน้าที่ให้เหมาะสมกับพนักงานสอบสวนหญิง มีการตรวจสอบการปฏิบัติ งานของ พนักงานสอบสวนให้เป็นไปตามกฎหมาย กฎ และระเบียบของทางราชการมีการกำกับ ดูแล อำนาจความสะอาดงานด้านการสอบสวนอย่างเต็มที่ ควรปรับปรุงระบบการควบคุมสำนวน การสอบสวน ทั้งคดีที่ยังไม่เสร็จสิ้นและคดีเสร็จสิ้น (ชัยวุฒิ เกียรติกิจกจ่าย, 2557)

2.4 แนวทางในการส่งเสริมการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจหญิงของ องค์การภายนอกสำนักงานตำรวจแห่งชาติ 1) ประสานงาน และประชาสัมพันธ์ให้หน่วยงานที่ เกี่ยวข้อง อาทิ ศาล อัยการ ราชทัณฑ์ สังคมสงเคราะห์ ฯลฯ ให้เข้าใจและรับทราบถึงบทบาท ของนายร้อยตำรวจหญิงที่ปฏิบัติหน้าที่เป็นพนักงานสอบสวน เพื่อประโยชน์ในการปฏิบัติ หน้าที่ร่วมกันในการสอบสวน 2) บูรณาการปฏิบัติกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง อาทิ ศาล อัยการ ราชทัณฑ์ สังคมสงเคราะห์ ฯลฯ เพื่อทบทวน ระเบียบ แนวทาง วิธีการ ระยะการปฏิบัติงาน เพื่อลดความซ้ำซ้อนและให้มีความสอดคล้องในการปฏิบัติหน้าที่ 3) ประชุมแลกเปลี่ยนความ คิดเห็นร่วมกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ศาล อัยการ ราชทัณฑ์ สังคมสงเคราะห์ ฯลฯ เพื่อจัด



ปัญหาข้อขัดข้องในการปฏิบัติงานร่วมกัน 4) ประชาสัมพันธ์ให้ประชาชนรับทราบ เข้าใจและรับทราบถึงบทบาทของนายร้อยตำรวจหญิงที่ปฏิบัติหน้าที่เป็นพนักงานสอบสวน

องค์ความรู้ใหม่

การศึกษาแนวทางการส่งเสริมการปฏิบัติหน้าที่ของนายร้อยตำรวจหญิงจำเป็นต้องอาศัยความร่วมมือของทุกฝ่ายที่ต้องบูรณาการปฏิบัติร่วมกัน เพื่อให้สามารถบรรลุเป้าหมายของสำนักงานตำรวจแห่งชาติเพื่อผลิตนักเรียนนายร้อยตำรวจหญิงที่สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ภายใต้หลักจริยธรรม จรรยาบรรณของข้าราชการตำรวจ และค้นพบ 1) แนวทางในการส่งเสริมการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจหญิงของสำนักงานตำรวจแห่งชาติ 2) แนวทางในการส่งเสริมการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจหญิงของโรงเรียนนายร้อยตำรวจ 3) แนวทางในการส่งเสริมการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจหญิงของนักเรียนนายร้อยตำรวจหญิงที่ครอบคลุมทั้งชั้นสัญญาบัตรและชั้นประทวน 4) แนวทางในการส่งเสริมการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจหญิงขององค์กรภายนอกสำนักงานตำรวจจะเกิดประโยชน์กับหน่วยงานดังกล่าวนำไปประยุกต์และปรับใช้ผลประโยชน์ที่เกิดขึ้นจะส่งผลต่อผู้เกี่ยวข้องเช่น เด็กเยาวชน และสตรีที่จะได้รับการสอบสวนและปฏิบัติจากตำรวจหญิง

สรุป/ข้อเสนอแนะ

จากการศึกษาปัญหาและอุปสรรคในการปฏิบัติหน้าที่ภายหลังนักเรียนนายร้อยตำรวจหญิง ซึ่งสำเร็จการศึกษาจากโรงเรียนนายร้อยตำรวจ แล้วได้รับการบรรจุแต่งตั้งเป็นพนักงานสอบสวนหญิง พบว่า ปัญหาที่สำคัญมากที่สุดเป็นปัญหาในการสอบสวนคดีรองลงมาปัญหาด้านขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน ตามมาด้วยปัญหาด้านการบังคับบัญชาและบริหารจัดการ และปัญหาด้านการปฏิบัติหน้าที่ในการสอบสวน ซึ่งจากผลศึกษาสภาพปัญหาอุปสรรค และแนวทางแนวทางส่งเสริมในการปฏิบัติหน้าที่ของนายร้อยตำรวจหญิง มีข้อเสนอแนะ ได้แก่

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1. ผลจากการศึกษาหน่วยงานต่าง ๆ เหล่านี้สามารถนำผลการวิจัยไปใช้ได้เช่น 1) สำนักงานตำรวจแห่งชาติ 2) โรงเรียนนายร้อยตำรวจ 3) องค์กรภายนอกสำนักงานตำรวจ และเกิดผลโดยตรงกับตำรวจหญิง ข้อมูลที่พบสามารถนำไปข้อมูลในการรับบรรจุและแต่งตั้งเป็นพนักงานสอบสวนหญิง

2. ผลจากการศึกษาหน่วยงานต่าง ๆ เหล่านี้สามารถนำผลการวิจัยไปใช้ในการประยุกต์และปรับใช้ผลประโยชน์ที่เกิดขึ้นจะส่งผลต่อผู้เกี่ยวข้องเช่น เด็กเยาวชน และสตรีที่จะได้รับการสอบสวนและปฏิบัติจากตำรวจหญิง

ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป



ในการศึกษาครั้งต่อไปควรมีการเก็บข้อมูลผู้เกี่ยวข้องในการรับบริการจากพนักงานสอบสวนหญิง หรือตำรวจหญิง อาทิเช่น เด็กเยาวชน และสตรีซึ่งเป็นประโยชน์ได้มากขึ้นในการศึกษาปัญหาการปฏิบัติหน้าที่ของนักเรียนนายร้อยตำรวจหญิง โดยการสัมภาษณ์เพื่อให้ได้ข้อมูลเชิงลึกที่จะเป็นประโยชน์ต่อการสอบสวนและการให้บริการต่อประชาชนที่จะเกิดประโยชน์สูงสุด

เอกสารอ้างอิง

- กรณีกา กุกุดเรือ. (2562). การประเมินผลการผลิตนายร้อยตำรวจหญิง โรงเรียนนายร้อยตำรวจ. วารสารวิชาการอาชญวิทยาและนิติวิทยาศาสตร์ โรงเรียนนายร้อยตำรวจ, 5(1), 23-38.
- คำสั่งหัวหน้าคณะรักษาความสงบแห่งชาติ ฉบับที่ 7. (2559). การกำหนดตำแหน่งของข้าราชการตำรวจซึ่งมีอำนาจหน้าที่ในการสอบสวน. ราชกิจจานุเบกษา เล่ม 133 ตอนพิเศษ 36 ง หน้า 7 (5 กุมภาพันธ์ 2559).
- ชัยวุฒิ เกียรติกิจกจ่าย. (2557). การพัฒนาสมรรถนะในการปฏิบัติงานด้านการสอบสวนของพนักงานสอบสวนหญิง สำนักงานตำรวจแห่งชาติ. วารสารดุสิตบัณฑิตทางสังคมศาสตร์, 4(3), 28-36.
- ดวงพร บุญสม. (2550). การศึกษาระดับความรู้ในการปฏิบัติงานของพนักงานสอบสวน สังกัดกองบัญชาการตำรวจนครบาล ตามพระราชบัญญัติคุ้มครองผู้ถูกกระทำด้วยความรุนแรงในครอบครัว พ.ศ. 2550. วารสารกระบวนการยุติธรรม, 7(1), 75-94.
- ปฐมาพร ใจกล้า และอริศม ใจกล้า. (2562). บทบาทพยาบาลในการดูแลเด็กที่ถูกล่วงละเมิดทางเพศ. วารสารวิจัยทางวิทยาศาสตร์สุขภาพ, 13(2), 128-139.
- พรณณิกา เอียดช่วย. (2556). การเลือกปฏิบัติทางเพศต่อพนักงานสอบสวนหญิง ในเขตพื้นที่ภูธรภาค 5. ใน วิทยานิพนธ์นิติศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชานิติศาสตร์. มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- พระราชบัญญัติตำรวจแห่งชาติ พ.ศ. 2547 (ฉบับที่ 4) พ.ศ. 2562. (2562). ราชกิจจานุเบกษา เล่ม 136 ตอนที่ 43 ก หน้า 17 (5 เมษายน 2562).
- พิชศาล พันธุ์วัฒนา. (2558). ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานสอบสวนหญิงในพื้นที่นครบาล. วารสารมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตปัตตานี, 11(1), 196-222.
- ภาวิณี เทพคำราม. (2555). องค์กรสตรี วอน! สดช. เข้มงวด กม.ดูแลผู้ถูกกระทำรุนแรง. เรียกใช้เมื่อ 1 ตุลาคม 2560 จาก <https://www.thaihealth.or.th/Content/14568-องค์กรสตรี%20วอน!%20สดช.%20เข้มงวด%20กม.ดูแลผู้ถูกกระทำรุนแรง.html>



สำนักงานตำรวจแห่งชาติ . (2537). คำสั่งสำนักงานตำรวจแห่งชาติ เรื่อง กำหนดหน้าที่การ
งานของพนักงานสอบสวนหญิงประจำสถานีตำรวจ เลขที่ 514/2537. สำนักงาน
ตำรวจแห่งชาติ .

สุนทวิทย์ จิตสว่าง. (2555). กระบวนการดำเนินการป้องกันปราบปรามและดำเนินการสืบสวน
สอบสวนดำเนินคดีของตำรวจเกี่ยวกับคดีเด็กและเยาวชน. วารสารรามคำแหง ฉบับ
นิติศาสตร์, 1(2), 1-24.

Simon, H. A. (1960). Administrative Behavior. New York: The McMillan.