

การวางแผนและการสรรหากำลังพลพนักงานสอบสวนหญิงของ
สำนักงานตำรวจแห่งชาติ ศึกษากรณีกองบัญชาการตำรวจนครบาล*
PLANNING AND RECRUITING PERSONNEL INQUIRY FEMALE POLICE
OF THE ROYAL THAI POLICE: CASE STUDY: METROPOLITAN POLICE
BUREAU

พิชศาล พันธุ์วัฒนา

Pitsarn Phanwattana

คณะตำรวจศาสตร์ โรงเรียนนายร้อยตำรวจ

Faculty of Police Science, Royal Police Cadet Academy, Thailand

E-mail: Pitsarn_ph@rpca.ac.th

บทคัดย่อ

การวิจัยมีวัตถุประสงค์เพื่อ 1. วิเคราะห์อัตรากำลังพลพนักงานสอบสวนหญิงในปัจจุบัน 2. ศึกษาปัญหาและข้อจำกัดกำลังพลพนักงานสอบสวนหญิงในปัจจุบัน และ 3. ศึกษาแนวทางการวางแผนและการสรรหาพนักงานสอบสวนหญิงของสำนักงานตำรวจแห่งชาติ ใช้แนวทางการวิจัยแบบผสม เชิงคุณภาพใช้การสังเกตและสัมภาษณ์เจาะลึกกับผู้เกี่ยวข้อง พนักงานสอบสวนหญิงจำนวน 18 ราย วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติพรรณนา ส่วนแนวทางการวิจัยเชิงปริมาณเก็บข้อมูลด้วยแบบสอบถามจากพนักงานสอบสวนหญิง 52 ราย วิเคราะห์โดยใช้สถิติพรรณนา

ผลการวิจัยพบว่า 1. ปัจจุบันพนักงานสอบสวนหญิงที่ปฏิบัติงานประจำกองบัญชาการตำรวจนครบาลมีทั้งสิ้น 73 นาย แบ่งเป็นระดับตำแหน่ง ร.ต.ต.หญิง-ร.ต.อ.หญิง จำนวน 54 นาย และระดับ พ.ต.ต.หญิง-พ.ต.อ.หญิง จำนวน 19 นาย 2. ปัญหาการวางแผนกำลังพลคือการแจ้งประกาศการรับสมัครไปยังสถานที่ต่าง ๆ ยังไม่ครอบคลุมทั่วพื้นที่โดยเฉพาะสถานศึกษา และ 3. แนวทางการวางแผนและการสรรหาพนักงานสอบสวนหญิงควรเพิ่ม

* Received 9 October 2024; Revised 21 October 2024; Accepted 29 October 2024

ช่องทางในการสรรหาด้วยการประยุกต์ใช้เฟซบุ๊กหรือเทคโนโลยีดิจิทัล เช่น ยูทูบ ทวิตเตอร์ เป็นเครื่องมือประชาสัมพันธ์

คำสำคัญ: การวางแผนและการสรรหา, พนักงานสอบสวนหญิง, สำนักงานตำรวจแห่งชาติ

Abstract

The objective of the research were to study 1. Current manpower of inquiry female police case study of metropolitan police bureau 2. Inquiry female police who have been recruited and currently performing duties on the metropolitan police station and 3. The future of development for recruitment of inquiry female police of Royal Thai Police case study of metropolitan police bureau. This study was conducted by applying 2 research methodologies. For qualitative approach, in-depth interview, field notes from 18 group of stakeholders inquiry female police and inquiry female police. With quantitative approach, questionnaires were used to collect data 52 from inquiry female police. The data was analyzed by using descriptive statistics.

The results indicated that 1. Current, there are a total of 73 inquiry female police operating of metropolitan police. (Pol.sub.lt – Pol.capt. = 54 / Pol.maj. – Pol.col. = 19) 2. The problem of personal planning had evaluation to improve planning and the problem of recruiting personnel had notification of admission announcements to educational institutions and 3. The guidelines of planning and recruitment personnel of inquiry female police had adding a recruiting channel with the Facebook or other types of digital technology such as Youtube, Twitter.

Keywords: Planning and recruiting, Inquiry female police, Royal Thai Police

บทนำ

การปฏิบัติหน้าที่พนักงานสอบสวนหญิงเป็นไปตามคำสั่งสำนักงานตำรวจแห่งชาติ 538/2555 ที่กำหนดอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบโดยเน้นกรณีและผู้เสียหายหรือผู้ต้องหาเป็นหญิงในคดีความผิดตามพระราชบัญญัติคุ้มครองเด็ก พ.ศ.2546 พระราชบัญญัติคุ้มครองผู้ถูกกระทำรุนแรงในครอบครัว พ.ศ.2550 พระราชบัญญัติป้องกันและปราบปรามการค้ามนุษย์ พ.ศ.2551 คดีความผิดเกี่ยวกับเพศ คดีความผิดเกี่ยวกับเสรีภาพ คดีที่ผู้ต้องหาเป็นเด็กอายุไม่เกินสิบปีบริบูรณ์กระทำความผิด (สำนักงานตำรวจแห่งชาติ, 2555) ซึ่งตามรายงานข้อมูลสถานการณ์ความรุนแรงต่อเด็กและสตรีจากหน่วยงานต่าง ๆ เช่น ศูนย์พึ่งได้ สำนักงานปลัด กระทรวงสาธารณสุข ศูนย์พึ่งได้ โรงพยาบาลตำรวจ สมาคมหรือมูลนิธิต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องพบว่าปัจจุบันมีคดีที่อยู่ในอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบพนักงานสอบสวนหญิงเกิดขึ้นที่กองบัญชาการตำรวจนครบาลไม่น้อย (กรมกิจการสตรีและสถาบันครอบครัว, 2560)

เมื่อพิจารณาจำนวนคดีที่พนักงานสอบสวนหญิงรับผิดชอบเปรียบเทียบกับกำลังพลพนักงานสอบสวนหญิงที่ปฏิบัติหน้าที่ในปัจจุบันยากจะปฏิเสธว่าสำนักงานตำรวจแห่งชาติประสบปัญหาขาดแคลนบุคลากรซึ่งเป็นปัญหาเรื่องจำนวนผู้ปฏิบัติงานที่ไม่เพียงพอต่องานที่อยู่ในอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบ (คณะกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติ, 2561) เรื่องทำนองนี้สำนักงานตำรวจแห่งชาติตระหนักถึงปัญหาดังกล่าวเป็นอย่างดีจึงพยายามเพิ่มกำลังพลในส่วนตำรวจหญิงที่ปฏิบัติหน้าที่พนักงานสอบสวนหญิง โดยระยะเวลารวม 10 ปี หรือตั้งแต่ปี พ.ศ.2552 ผู้ปฏิบัติงานด้านสอบสวนในตำแหน่งพนักงานสอบสวนหญิงจะมีที่มา 2 ช่องทาง 1. การรับสมัครบุคคลภายนอกเพศหญิงที่สำเร็จการศึกษาคุณวุฒินิติศาสตร์บัณฑิตจากสถาบันที่สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือนรองรับเข้าสอบแข่งขันเพื่อบรรจุเข้าเป็นข้าราชการตำรวจชั้นสัญญาบัตรตำแหน่งพนักงานสอบสวนหญิง และ 2. นักเรียนนายร้อยตำรวจหญิงที่สำเร็จการศึกษาโดยตรงจากโรงเรียนนายร้อยตำรวจไปปฏิบัติงานในตำแหน่งพนักงานสอบสวนหญิง แต่เป็นที่ทราบทั่วกันว่าแม้สำนักงานตำรวจแห่งชาติจะพยายามเพิ่มกำลังพลโดยใช้สองช่องทางเพื่อผลิตกำลังพลในส่วนตำรวจหญิงที่ปฏิบัติหน้าที่พนักงานสอบสวนหญิงก็ยังคงไม่เพียงพอต่อการปฏิบัติงานเกี่ยวกับปัญหาความรุนแรงต่อเด็ก สตรี และผู้เสียหายจากการค้ามนุษย์ที่นับวันมีแนวโน้มเพิ่มมากขึ้น (กรมกิจการสตรีและสถาบันครอบครัว, 2560; พัทธา สีนลอยมา วรรัช วิชชวาณิชย์ และมุทิตา มากวิจิตร, 2561)

ปัญหากำลังพลพนักงานสอบสวนหญิงไม่เพียงพอเป็นเรื่องสำคัญประการหนึ่งที่ต้องได้รับการปรับปรุงแก้ไข เป็นเรื่องเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่เริ่มตั้งแต่เรื่องการจัดสรรกำลัง การสรรหา การคัดเลือกและบรรจุแต่งตั้งเพื่อเพิ่มจำนวนผู้ปฏิบัติงานให้เพียงพอเหมาะสมต่อสถานการณ์ที่เกิดขึ้นในปัจจุบัน (อริสมา หวังเจริญ และฐนันดรศักดิ์ บรรณันท์กุล, 2563; Dalessandro, 2018) สอดคล้องกับที่สำนักงานตำรวจแห่งชาติกำหนด ยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของสำนักงานตำรวจแห่งชาติ พ.ศ.2557-2566 ยุทธศาสตร์ที่ 3 พัฒนาการสรรหากำลังพลเชิงรุก ซึ่งกำหนดเป้าหมายเน้นระบบการคัดเลือกและสรรหาที่ยึดระบบคุณธรรม โปร่งใส ทันสมัย มีประสิทธิภาพและสามารถดึงดูดคนเก่งเข้าสู่ราชการโดยใช้แผนงานดำเนินการประชาสัมพันธ์เชิงรุกให้เข้าถึงกลุ่มบุคคลเป้าหมาย และใช้ช่องทางการสื่อสารที่หลากหลายและครอบคลุม (สำนักงานตำรวจแห่งชาติ, 2557) เช่นนี้หากการสรรหาเป็นตามเป้าหมายของสำนักงานตำรวจแห่งชาติ ย่อมนำไปสู่การได้จำนวนบุคลากรเพื่อปฏิบัติหน้าที่ตำแหน่งพนักงานสอบสวนหญิง รวมถึงได้บุคลากรที่มีความรู้ความสามารถปฏิบัติงานในตำแหน่งพนักงานสอบสวนหญิง แต่ควรคำนึงถึงคุณภาพของบุคลากรที่สรรหาควคู่ด้วยซึ่งจำต้องอาศัยการวางแผนและการสรรหากำลังพลที่มีประสิทธิภาพ (สิริรัตน์ เพียรแก้ว, 2567) ผู้วิจัยจึงประสงค์ศึกษาปัญหาและข้อจำกัดของกำลังพลพนักงานสอบสวนหญิงในปัจจุบัน และแนวทางในการวางแผนและสรรหากำลังพลเพื่อใช้เป็นข้อมูลสำคัญให้กับสำนักงานตำรวจแห่งชาติในการกำหนดยุทธศาสตร์ที่เหมาะสมในอนาคต งานนี้มีวัตถุประสงค์การวิจัย 3 ข้อ 1. วิเคราะห์อัตรากำลังพลพนักงานสอบสวนหญิงในปัจจุบัน 2. ศึกษาปัญหาและข้อจำกัดกำลังพลพนักงานสอบสวนหญิงในปัจจุบัน และ 3. ศึกษาแนวทางการวางแผนและการสรรหาพนักงานสอบสวนหญิงของสำนักงานตำรวจแห่งชาติ

วิธีดำเนินการวิจัย

งานวิจัยนี้ใช้แนวทางการวิจัยแบบผสม (Mixed Methods) ทั้งแนวทางการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative research) และแนวทางการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative research) ควบคู่เพื่อส่งเสริมเกื้อกูลข้อมูลแก่กัน โดยมีรายละเอียดดังนี้

กลุ่มเป้าหมาย

เชิงคุณภาพประกอบด้วยกลุ่มผู้มีส่วนเกี่ยวข้องกับพนักงานสอบสวนหญิง เลือกใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง (Purposive Sampling) มุ่งสุ่มบุคคลที่มีคุณสมบัติตรงกับวัตถุประสงค์การวิจัยโดยเลือกบุคคลที่ดำรงตำแหน่งในสังกัดกองบัญชาการตำรวจนครบาลที่มีความเกี่ยวข้องกับพนักงานสอบสวนหญิง เชิงปริมาณประกอบด้วยพนักงานสอบสวนหญิงทั้งหมดที่ปฏิบัติงานบนสถานีตำรวจนครบาลจำนวนทั้งสิ้น 73 นาย

ตารางที่ 1 จำนวนและระดับตำแหน่งของพนักงานสอบสวนหญิง

กองบังคับการ	จำนวน	ระดับตำแหน่งของพนักงานสอบสวนหญิง	
		ร.ต.ต.หญิง-ร.ต.อ.หญิง	พ.ต.ต.หญิง-พ.ต.อ.หญิง
บก.น. 1	5	4	1
บก.น. 2	14	10	4
บก.น. 3	4	3	1
บก.น. 4	5	4	1
บก.น. 5	9	9	-
บก.น. 6	6	1	5
บก.น. 7	7	6	1
บก.น. 8	7	4	3
บก.น. 9	8	6	2
บก.น. จร.	8	7	1
รวม	73	54	19

เครื่องมือที่ใช้

เชิงคุณภาพ ใช้ตัวผู้วิจัยเองเป็นตัวขับเคลื่อนผ่านการใช้แบบสัมภาษณ์เจาะลึก บันทึกสนทนา บันทึกความจำ และโทรศัพท์มือถือเพื่อบันทึกเสียงเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล

เชิงปริมาณ ใช้แบบสอบถาม (Questionnaire) แบ่งเป็น 4 ตอน ตอนที่ 1 เป็นข้อคำถามคุณลักษณะพื้นฐานทั่วไปของพนักงานสอบสวนหญิงจำนวน 7 ข้อ ได้แก่ อายุ การศึกษา สถานภาพ ศาสนา ภูมิลำเนา ตำแหน่งในปัจจุบัน และระยะเวลาในการปฏิบัติงาน เป็นการวัดระบบกลุ่ม (Nominal Data) ตอนที่ 2 เป็นข้อคำถามความคิดเห็นพนักงานสอบสวนหญิงที่มีต่อการวางแผนกำลังพลจำนวน 8 ข้อ โดยใช้มาตรวัดลิเคิธสเกลที่มี 5 ทางเลือกประกอบด้ว้น้อยที่สุด น้อย ปานกลาง มาก และมากที่สุด ตัวอย่างข้อคำถามเช่น มีการวิเคราะห์ปัจจัยสภาพแวดล้อมทั้งภายในและภายนอกที่มีอิทธิพลต่องานสอบสวน มีการจัดทำวิสัยทัศน์ขององค์กรที่ชัดเจน เป็นต้น ตอนที่ 3 เป็นข้อคำถามความคิดเห็นพนักงานสอบสวนหญิงที่มีต่อการสรรหากำลังพลจำนวน 12 ข้อ โดยใช้มาตรวัดลิเคิธสเกลที่มี 5 ทางเลือกประกอบด้ว้นไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง ไม่เห็นด้วย ไม่แน่ใจ เห็นด้วย และเห็นด้วยอย่างยิ่ง ตัวอย่างข้อคำถามเช่น มีการทดสอบความรู้และความสามารถตามกำหนดในระเบียบ มีการกำหนดกระบวนการสรรหาเพื่อให้ได้บุคลากรที่เหมาะสม เป็นต้น และตอนที่ 4 เป็นข้อคำถามปลายเปิดจำนวน 4 ข้อ เช่น ท่านคิดเห็นว่าพนักงานสอบสวนหญิงที่ปฏิบัติงานในปัจจุบันมีเพียงพอหรือไม่ เพราะเหตุใด ท่านคิดว่าสภาพปัญหาของการวางแผนและการสรรหากำลังพลพนักงานสอบสวนหญิงเป็นเช่นใด ท่านคิดเห็นว่าสำนักงานตำรวจแห่งชาติควรใช้แนวทางใดในการสรรหาพนักงานสอบสวนหญิงในอนาคต ท่านมีประเด็นอื่นใดที่จะเสนอแนะเกี่ยวกับการวางแผนและการสรรหาพนักงานสอบสวนหญิงของสำนักงานตำรวจแห่งชาติ

การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือวิจัย

เชิงคุณภาพ ใช้วิธีการตรวจสอบข้อมูลแบบสามเส้า (Triangulation) 1. ด้านข้อมูล พิจารณาแหล่งเวลา แหล่งสถานที่ และแหล่งบุคคลที่แตกต่างกันกล่าวคือ ถ้าข้อมูลต่างเวลากันจะเหมือนกันหรือไม่ ถ้าข้อมูลต่างสถานที่จะเหมือนกันหรือไม่ และถ้าบุคคลผู้ให้ข้อมูลเปลี่ยนไปข้อมูลจะเหมือนเดิมหรือไม่ 2. ด้านผู้วิจัย โดยการเปลี่ยนตัวผู้สังเกตหรือสัมภาษณ์ และ 3. ด้านวิธีรวบรวมข้อมูล ใช้วิธีเก็บรวบรวมข้อมูลต่าง ๆ กัน เพื่อรวบรวมข้อมูลเรื่องเดียวกัน เช่น ใช้วิธีสังเกตควบคู่ไปกับการซักถาม (ตระกูล จิตวัฒนาร นันทนา ขวศิริกุลพล นพพงศ์ เกิดเงิน และจำเนียร จวงตระกูล, 2567)

เชิงปริมาณ ตรวจสอบคุณภาพ 4 วิธีการ ได้แก่ 1. ความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) หาดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อรายการกับประเด็นหลักของเนื้อหา (Lim, 2024) 2. ความถูกต้องในตัวสร้าง (Construct Validity) โดยประเมินความถูกต้องในขอบเขตของทฤษฎีว่ามาตรวัดมีความสัมพันธ์กับตัวแปรในทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง ความถูกต้องนี้คืออัตราของความสัมพันธ์ของมาตรวัดนั้นกับมาตรวัดอื่นที่สอดคล้องกับสมมติฐานของทฤษฎีที่เกี่ยวกับแนวคิด (Lambert, & Newman, 2023) 3. ความเชื่อถือได้ของมาตรวัด (Reliability) วัดความสอดคล้องภายในด้วยวิธีสัมประสิทธิ์ (Cronbach’s Alpha Method) โดยแบบสอบถามนี้ได้ค่าเท่ากับ .904 (Rak, & WrzeŚniowski, 2023) และ 4. การวิเคราะห์ปัจจัยเชิงยืนยัน (Confirmatory Factor Analysis: CFA) นำค่ารายการที่ใช้วัดองค์ประกอบเดียวกันรวมกัน โดยมีการให้น้ำหนักของแต่ละรายการ ปรากฏในตารางที่ 2

ตารางที่ 2 รายการและน้ำหนักของรายการที่ใช้วัดการวางแผนและการสรรหากำลังพลพนักงานสอบสวนหญิง

รายการที่ใช้วัด	ค่าน้ำหนักของรายการ
มีการวิเคราะห์ปัจจัยสภาพแวดล้อมที่มีอิทธิพลต่องานสอบสวน	.741
มีการจัดทำวิสัยทัศน์ขององค์กรที่ชัดเจน	.756
มีการกำหนดปรัชญา นโยบายและเป้าหมายองค์กรที่ชัดเจนร่วมกัน	.716
มีการจัดทำแผนกลยุทธ์ขององค์กรที่ชัดเจน	.732
มีการจัดทำแผนปฏิบัติการที่ชัดเจนร่วมกัน	.756
มีการกำหนดความต้องการกำลังคนในอนาคต	.777
มีการกำหนดทักษะ ความรู้ ประสบการณ์และความสามารถสอดคล้องกับวิสัยทัศน์ พันธกิจและกลยุทธ์ขององค์กร	.731
มีการประเมินผลเพื่อปรับปรุงวางแผนอัตรากำลังระยะต่อไป	.718
มีการทดสอบความรู้และความสามารถตามที่กำหนดในระเบียบ	.807
มีการกำหนดกระบวนการสรรหาเพื่อให้ได้มาบุคลากรที่เหมาะสม	.767
มีการกำหนดระยะเวลาในการสรรหาไว้อย่างชัดเจน	.811
มีการเปิดโอกาสให้ผู้มีคุณสมบัติเข้าสมัครอย่างเท่าเทียมกัน	.796

มีการจัดทำเว็บไซต์ประชาสัมพันธ์การสรรหาพนักงานสอบสวนหญิง	.744
มีการประชาสัมพันธ์ผ่านสื่อ เช่น วิทยุ หนังสือพิมพ์ แผ่นพับ	.761
มีการแจ้งประกาศการรับสมัครไปยังสถานศึกษาต่าง ๆ	.723
มีการแจ้งประกาศอย่างเป็นทางการที่กองการสอบ	.721
มีการสรรหากำลังพลจากบุคลากรภายในหน่วยงาน	.711
มีการสรรหากำลังพลจากบุคลากรภายนอกหน่วยงาน	.715

จากตารางที่ 2 พบว่าค่าน้ำหนักรายการที่ใช้วัดอยู่ระหว่าง .711 - .811 โดยรายการมีการกำหนดระยะเวลาในการสรรหาไว้อย่างชัดเจนมีค่าน้ำหนักรายการสูงสุดคือ .811 ส่วนรายการมีการสรรหากำลังพลจากบุคลากรภายในหน่วยงานมีค่าน้ำหนักรายการต่ำที่สุด (.711)

วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล

เชิงคุณภาพ ผู้วิจัยลงพื้นที่ภาคสนามโดยใช้วิธีการสังเกตและการสัมภาษณ์เป็นหลักในการเก็บข้อมูล โดยสังเกตแบบมีส่วนร่วม (Participation Observation) ซึ่งกรณีเกิดข้อสงสัยก็จะซักถามและจดบันทึกข้อมูล หรือใช้โทรศัพท์มือถือทำการบันทึกเสียงตามแต่กรณี และบางกรณีเก็บข้อมูลด้วยการสัมภาษณ์แบบเจาะลึก (in-depth interview) โดยกำหนดตัวผู้ตอบบางคนแบบเจาะจงไว้ล่วงหน้า

เชิงปริมาณ ผู้วิจัยลงพื้นที่ที่กำหนดโดยแจกแบบสอบถามแก่กลุ่มเป้าหมายได้แก่พนักงานสอบสวนหญิง และอยู่รอเก็บแบบสอบถามไม่ห่างจากผู้ตอบมากนักกรณีเกิดข้อสงสัยจะได้อธิบายให้เข้าใจได้และหลังจากได้รับแบบสอบถามกลับคืน ทำการตรวจความถูกต้องเบื้องต้น จากนั้นเก็บแบบสอบถามในกระเป๋าเอกสารที่เตรียมไว้เพื่อนำแบบสอบถามไปวิเคราะห์ข้อมูลต่อไป

การวิเคราะห์ข้อมูล

เชิงคุณภาพใช้การวิเคราะห์เนื้อหาเชิงคุณภาพ (Qualitative Content Analysis) ให้รหัสเชิงอุปนัยเพื่อได้มาซึ่งข้อค้นพบหรือแบบแผนความสัมพันธ์ ผ่านกระบวนการทำซ้ำ หมุนวน และเปรียบเทียบกรณีเชิงลบ

เชิงปริมาณใช้โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS วิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติพรรณนา (Descriptive Statistics) นำเสนอในรูปตารางอ่านค่าร้อยละ

ผลการวิจัย

ผลที่ได้เพื่อตอบวัตถุประสงค์การวิจัยข้อที่ 1 พบว่าพนักงานสอบสวนหญิงสังกัดกองบัญชาการตำรวจนครบาลที่ตกเป็นกลุ่มเป้าหมายส่วนใหญ่อายุไม่เกิน 30 ปี (ร้อยละ 34.6) สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรี (ร้อยละ 75.0) สถานภาพโสด (ร้อยละ 71.2) นับถือศาสนาพุทธ (ร้อยละ 94.2) มีภูมิลำเนาต่างจังหวัด (ร้อยละ 75.0) ปัจจุบันพนักงานสอบสวนหญิงที่ปฏิบัติงานประจำกองบัญชาการตำรวจนครบาลมีทั้งสิ้น 73 นาย แบ่งเป็นพนักงานสอบสวนหญิงระดับตำแหน่ง ร.ต.ต.หญิง – ร.ต.อ.หญิง จำนวน 54 นาย และระดับ พ.ต.ต.หญิง – พ.ต.อ.หญิง จำนวน 19 นาย โดยกองบังคับการตำรวจนครบาล 2 มีจำนวนพนักงานสอบสวนหญิงที่ปฏิบัติงานมากเป็นลำดับแรก (14 นาย) รองลงมาได้แก่ กองบังคับการตำรวจนครบาล 5 (9 นาย) ส่วนกองบังคับการตำรวจนครบาลที่มีพนักงานสอบสวนหญิงปฏิบัติงานน้อยที่สุดคือ กองบังคับการตำรวจนครบาล 3 (4 นาย) แต่เป็นที่น่าสนใจว่ากองบังคับการตำรวจนครบาล 5 ที่มีอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบครอบคลุมสถานีตำรวจนครบาล 9 สถานีประกอบด้วยสถานีตำรวจนครบาลวัดพระยาไกร สถานีตำรวจนครบาลทองหล่อ สถานีตำรวจนครบาลบางโพงพาง สถานีตำรวจนครบาลทุ่งมหาเมฆ สถานีตำรวจนครบาลลุมพินี สถานีตำรวจนครบาลพระโขนง สถานีตำรวจนครบาลบางนา สถานีตำรวจนครบาลท่าเรือ และสถานีตำรวจนครบาลคลองตัน ไม่มีพนักงานสอบสวนหญิงในระดับ พ.ต.ต.หญิง – พ.ต.อ.หญิง ปฏิบัติงานแม้แต่คนเดียว ต่างกันอย่างสิ้นเชิงกับกองบังคับการตำรวจนครบาล 6 ที่มีพนักงานสอบสวนระดับ พ.ต.ต.หญิง-พ.ต.อ.หญิง ปฏิบัติงานมากถึง 5 นาย ซึ่งในภาพรวมพบว่าสถานีตำรวจนครบาลที่สังกัดกองบัญชาการตำรวจนครบาลทั้ง 87 สถานีมีพนักงานสอบสวนหญิงปฏิบัติหน้าที่ประจำเพื่ออำนวยความสะดวกยุทธธรรมแก่ประชาชนเพียงมีความแตกต่างในประเด็นที่มีจำนวนพนักงานสอบสวนหญิงมากหรือน้อยเท่านั้น แต่ทั้งนี้เป็นที่น่าสังเกตว่ามีพนักงานสอบสวนหญิงบางส่วนไม่ได้อยู่ปฏิบัติหน้าที่ด้านสอบสวนจริงโดยเฉพาะอย่างยิ่งพนักงานสอบสวนหญิงในระดับ ร.ต.ต.หญิง-ร.ต.อ.หญิง ในหลายพื้นที่มีการเอาเฉพาะชื่อมาใส่ไว้แต่อ้างเหตุว่าผู้บังคับบัญชาขอให้ไปช่วยราชการจึงไม่ได้อยู่ปฏิบัติงานในสถานีตำรวจนครบาลที่สังกัด

ผลที่ได้เพื่อตอบวัตถุประสงค์การวิจัยข้อที่ 2 ปรากฏในตารางที่ 3 พบว่าหน่วยงานการวางแผนเพื่อสรรหาบุคลากรตำแหน่งพนักงานสอบสวนหญิงมีการวิเคราะห์ปัจจัยสภาพแวดล้อมภายในและภายนอก มีการจัดทำวิสัยทัศน์ขององค์กรที่ชัดเจน มีการกำหนดปรัชญา นโยบายและเป้าหมายขององค์กรชัดเจน มีการจัดทำแผนกลยุทธ์ขององค์กรที่ชัดเจน มีการจัดทำแผนปฏิบัติการที่ชัดเจนร่วมกัน มีการกำหนดความต้องการกำลังคนในอนาคต มีการกำหนดทักษะ ความรู้ ประสบการณ์และความสามารถสอดคล้องกับวิสัยทัศน์ พันธกิจและกลยุทธ์ขององค์กร มีการประเมินผลเพื่อปรับปรุงวางแผนอัตรากำลังระยะต่อไประดับค่อนข้างดี (เห็นด้วยระดับปานกลางถึงมาก)

ตารางที่ 3 ความคิดเห็นของพนักงานสอบสวนหญิงที่มีต่อการวางแผนกำลังพลพนักงานสอบสวนหญิง

รายการที่ใช้วัด	น้อยที่สุด	น้อย	ปานกลาง	มาก	มากที่สุด
มีการวิเคราะห์ปัจจัยสภาพแวดล้อมทั้งภายในและภายนอก	-	-	58.5	29.8	11.7
มีการจัดทำวิสัยทัศน์ขององค์กรที่ชัดเจน	-	-	55.3	33.0	11.7
มีการกำหนดปรัชญา นโยบายและเป้าหมายองค์กรที่ชัดเจน	-	5.3	61.7	29.8	3.2
มีการจัดทำแผนกลยุทธ์ขององค์กรที่ชัดเจน	-	6.4	48.9	26.6	18.1
มีการจัดทำแผนปฏิบัติการที่ชัดเจนร่วมกัน	-	5.3	72.3	11.8	10.6
มีการกำหนดความต้องการกำลังคนในอนาคต	-	-	46.8	47.9	5.3
มีการกำหนดทักษะ ความรู้ ประสบการณ์และความสามารถสอดคล้องกับวิสัยทัศน์ พันธกิจและกลยุทธ์ขององค์กร	-	-	40.4	55.3	4.3
มีการประเมินผลเพื่อปรับปรุงวางแผนอัตรากำลังระยะต่อไป	-	20.2	24.5	36.2	19.1

จากตารางที่ 3 พบว่าความคิดเห็นของพนักงานสอบสวนหญิงที่มีต่อการวางแผนกำลังพลพนักงานสอบสวนหญิงในภาพรวมเห็นด้วยระดับปานกลางถึงมาก โดยประเด็นที่พนักงานสอบสวนหญิงเห็นด้วยมากเป็นลำดับแรกคือ มีการกำหนดทักษะ ความรู้ ประสบการณ์และ

ความสามารถสอดคล้องกับวิสัยทัศน์ พันธกิจและกลยุทธ์ขององค์กร (ร้อยละ 55.3) รองลงมา ได้แก่ มีการกำหนดความต้องการกำลังคนในอนาคต มีการประเมิน ผลเพื่อปรับปรุงวางแผน อัตรากำลังระยะต่อไป (ร้อยละ 36.2) ส่วนประเด็นที่พนักงานสอบสวนหญิงส่วนใหญ่เห็นด้วย ระดับปานกลางเป็นลำดับแรกคือ มีการจัดทำแผนปฏิบัติการที่ชัดเจนร่วมกัน (ร้อยละ 72.3) รองลงมาได้แก่ มีการกำหนดปรัชญา นโยบายและเป้าหมายองค์กรที่ชัดเจน และมีการประเมินผลเพื่อปรับปรุงวางแผนอัตรากำลังระยะต่อไปเป็นลำดับท้าย (ร้อยละ 24.5) ทั้งนี้ ประเด็นที่ควรพิจารณาปรับปรุงการวางแผนกำลังพลตามความเห็นส่วนใหญ่ของพนักงานสอบสวนหญิงคือ มีการประเมินผลเพื่อปรับปรุงวางแผนอัตรากำลังระยะต่อไป (ร้อยละ 20.2)

ตารางที่ 4 ความคิดเห็นของพนักงานสอบสวนหญิงที่มีต่อการสรรหากำลังพลพนักงานสอบสวนหญิง

รายการที่ใช้วัด	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	ไม่เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	เห็นด้วย	เห็นด้วยอย่างยิ่ง
มีการทดสอบความรู้และความสามารถตามที่กำหนดในระเบียบ	-	-	9.6	84.0	6.4
มีการกำหนดกระบวนการสรรหาเพื่อให้ได้บุคลากรที่เหมาะสม	-	6.4	19.1	62.8	11.7
มีการกำหนดระยะเวลาในการสรรหาไว้อย่างชัดเจน	-	4.2	13.8	60.7	21.3
มีการเปิดโอกาสให้ผู้มีคุณสมบัติเข้าสมัครอย่างเท่าเทียมกัน	-	6.4	19.1	51.1	23.4
มีการจัดทำเว็บไซต์ประชาสัมพันธ์สรรหาพนักงานสอบสวนหญิง	-	-	14.9	8.5	76.6
มีการประชาสัมพันธ์ผ่านสื่อ เช่น วิทยุ หนังสือพิมพ์ แผ่นพับ	-	-	8.5	6.4	85.1
มีการแจ้งประกาศการรับสมัครไปยังสถานศึกษาต่าง ๆ	3.2	7.4	19.1	45.7	24.6

มีการแจ้งประกาศอย่างเป็นทางการที่กองการสอบ	-	-	-	27.6	72.4
มีการสรรหากำลังพลจากบุคลากรภายในหน่วยงาน	-	6.4	20.2	69.1	4.3
มีการสรรหากำลังพลจากบุคลากรภายนอกหน่วยงาน	-	7.4	21.3	60.6	10.7

จากตารางที่ 4 พบว่าพนักงานสอบสวนหญิงส่วนใหญ่เห็นด้วยถึงเห็นด้วยอย่างยิ่ง โดยประเด็นที่พนักงานสอบสวนหญิงเห็นด้วยอย่างยิ่งเป็นลำดับแรกคือ มีการประชาสัมพันธ์ผ่านสื่อ เช่น วิทยุ หนังสือพิมพ์ แผ่นพับ (ร้อยละ 85.1) รองลงมาได้แก่ มีการจัดทำเว็บไซต์ ประชาสัมพันธ์สรรหาพนักงานสอบสวนหญิง และมีการแจ้งประกาศอย่างเป็นทางการที่กองการสอบ (ร้อยละ 72.4) ส่วนประเด็นที่พนักงานสอบสวนหญิงส่วนใหญ่เห็นด้วยเป็นลำดับแรกคือ มีการทดสอบความรู้และความสามารถตามที่กำหนดในระเบียบ (ร้อยละ 84.0) รองลงมาได้แก่ มีการสรรหากำลังพลจากบุคลากรภายในหน่วยงาน มีการกำหนดกระบวนการสรรหาเพื่อให้ได้บุคลากรที่เหมาะสม มีการกำหนดระยะเวลาในการสรรหาไว้อย่างชัดเจน มีการสรรหากำลังพลจากบุคลากรภายนอกหน่วยงาน และมีการเปิดโอกาสให้ผู้มีคุณสมบัติเข้าสมัครอย่างเท่าเทียมกัน (ร้อยละ 51.1) ทั้งนี้ประเด็นที่ควรพิจารณาเพื่อปรับปรุงการสรรหากำลังพลตามความเห็นของพนักงานสอบสวนหญิงส่วนใหญ่คือ มีการแจ้งประกาศการรับสมัครไปยังสถานศึกษาต่าง ๆ

ผลที่ได้เพื่อตอบวัตถุประสงค์การวิจัยข้อที่ 3 พบว่าการสรรหาเพื่อรับสมัครและสอบแข่งขันบุคคล ภายนอกเพื่อบรรจุเข้ารับราชการตำแหน่งพนักงานสอบสวนหญิงในปัจจุบัน ดำเนินการผ่านเว็บไซต์หน่วยงานเป็นหลัก ยังไม่นำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ประโยชน์ให้มากที่สุดเท่าที่ควรและเป็นการดำเนินงานในเชิงรับกล่าวคือ เมื่อมีการจัดสอบแข่งขันกระบวนการวางแผนและสรรหาจะดำเนินการเพียงรับสมัครสอบแข่งขันผ่านทางเว็บไซต์เท่านั้น จากนั้นรอให้บุคคลเข้ามาสมัครกระทั่งสิ้นสุดระยะเวลาของการรับสมัครจึงคัดเลือกโดยใช้วิธีสอบข้อเขียนทดสอบภาคเหมาะสมกับตำแหน่ง ตรวจร่างกายตามระเบียบสำนักงานตำรวจแห่งชาติ ดังนั้นเพื่อเป็นการพัฒนาแนวทางการสรรหากำลังพลในส่วนพนักงานสอบสวนหญิงให้เกิด

ประสิทธิภาพกว่าปัจจุบันและสอดคล้องกับที่สำนักงานตำรวจแห่งชาติกำหนดยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของสำนักงานตำรวจแห่งชาติ พ.ศ.2557-2566 ยุทธศาสตร์ที่ 3 พัฒนาการสรรหากำลังพลเชิงรุกด้วยการเพิ่มช่องทางสรรหาด้วยการใช้เฟสบุ๊ก หรือเทคโนโลยีดิจิทัลประเภทอื่นเช่น ยูทูบ ทวิตเตอร์ เป็นเครื่องมือเพื่อประชาสัมพันธ์สรรหากำลังพล พนักงานสอบสวนหญิงเชิงรุก (Robertson, 2019) การเพิ่มช่องทางในการสรรหาเพื่อเข้าถึงกลุ่มผู้สมัครให้ได้มากที่สุดเป็นการเพิ่มโอกาสที่ดีต่อการสรรหาบุคคลภายนอกในตำแหน่งพนักงานสอบสวนหญิง

อภิปรายผล

พนักงานสอบสวนหญิงถือเป็นบุคลากรที่สำคัญของกระบวนการยุติธรรมโดยเฉพาะคดีที่เกี่ยวกับเด็ก สตรีที่เป็นผู้เสียหายในคดีเพศ คดีความรุนแรงในครอบครัวจะรู้สึกสบายใจและยินดีที่จะเล่าข้อเท็จจริงต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นให้กับพนักงานสอบสวนหญิงมากกว่าพนักงานสอบสวนชายเนื่องจากความเป็นเพศเดียวกัน ความรู้สึกที่ส่งไปถึงผู้เสียหายที่เป็นเพศที่เป็นเพศหญิงหรืออาจรวมไปถึงเด็กที่ต้องการได้รับความอบอุ่นหรือการดูแลเอาใจใส่ พนักงานสอบสวนหญิงจึงเข้าใจเข้าถึงความรู้สึกของผู้เสียหายได้เป็นอย่างดี (ภูวนัย อินจาด, 2564) การวางแผนเพื่อสรรหาบุคคลเพศหญิงผู้ซึ่งปฏิบัติงานด้านสอบสวนจึงมีความสำคัญ โดยปัจจุบันสำนักงานตำรวจแห่งชาติได้ใช้การสรรหาบุคคลทั้งระบบปิดและระบบเปิดควบคู่กัน ระบบปิดได้บุคคลที่สำเร็จการศึกษาจากโรงเรียนนายร้อยตำรวจมาปฏิบัติหน้าที่พนักงานสอบสวนหญิงประจำสถานีตำรวจนครบาล ส่วนระบบเปิดได้บุคคลที่สำนักงานตำรวจแห่งชาติดำเนินการสรรหาบุคคลจากภายนอกเพื่อดำรงตำแหน่งพนักงานสอบสวนหญิง ซึ่งการปฏิบัติโดยมากใช้รูปแบบสรรหาในแนวดิ่ง (Vertical Entry) คือ การรับบุคคลจากผู้จบการศึกษาตามหลักสูตรนิติศาสตรบัณฑิตของสถาบันการศึกษาแล้วนำมาบรรจุในตำแหน่งพนักงานสอบสวนหญิง โดยเปิดกว้างให้บุคคลทั่วไปที่มีคุณสมบัติครบตามที่ระบุสามารถสมัครเพื่อเข้าสู่กระบวนการสอบคัดเลือกให้ดำรงตำแหน่ง ซึ่งการสรรหากำลังพลพนักงานสอบสวนหญิงในส่วนของบุคคลภายนอกเป็นแต่เพียงการดำเนินงานแบบเชิงรับ เช่นเมื่อมีการเปิดจัดสอบแข่งขันเพื่อรับบุคคล กระบวนการสรรหาจะดำเนินการประกาศรับสมัครสอบแข่งขันผ่านเว็บไซต์กองการสอบ สังกัด

กองบัญชาการการศึกษา จากนั้นรื้อให้มีบุคคลที่คุ้นเคยกับขั้นตอนการสมัครกระทั่งสิ้นสุดระยะเวลาการรับสมัคร ซึ่งการสรรหาในส่วนของบุคคลภายนอกเพียงช่องทางประกาศรับสมัคร สอบแข่งขันผ่านทางเว็บไซต์ยังไม่ตอบสนองและสอดคล้องกับสังคมปัจจุบันที่มีความต้องการผู้ปฏิบัติงานในตำแหน่งพนักงานสอบสวนหญิงมากขึ้น เนื่องจากปัญหากำลังพลพนักงานสอบสวนหญิงไม่เพียงพอต่อการปฏิบัติงานเป็นปัญหาเร่งด่วนที่สำนักงานตำรวจแห่งชาติจำเป็นต้องดำเนินการปรับแก้ไขเพื่อตอบสนองต่อสังคมปัจจุบัน เช่นนี้จึงควรเพิ่มช่องทางการสรรหาพนักงานสอบสวนหญิงเพื่อแก้ปัญหาดังกล่าว เรื่องทำนองนี้สอดคล้องกับงานวิจัยที่ให้ข้อค้นพบหรือข้อเสนอแนะไม่ต่างกันนักว่ากำลังพลพนักงานสอบสวนหญิงที่ปฏิบัติงานในปัจจุบันมีไม่เพียงพอ โดยเยาวเรศ สุชนิรันดร์ พรชัย ชันติ และอาภาศิริ สุวรรณานนท์ (2559) เห็นว่าควรจัดให้มีพนักงานสอบสวนหญิงเพื่อรับผิดชอบงานดังกล่าวประจำสถานีตำรวจทั้งกองบัญชาการ ตำรวจนครบาลรวมถึงกองบัญชาการตำรวจภูธร การจัดกำลังพลให้ดำเนินการตามความจำเป็น ความเหมาะสมของแต่ละพื้นที่หรือตามกำลังงบประมาณและกำลังพลแต่ละปีงบประมาณ ส่วนมณฑล เงินวัฒนะ (2555) ได้ข้อค้นพบว่าสถานีตำรวจขาดเจ้าหน้าที่ปฏิบัติงานช่วงวันหยุด พนักงานสอบสวนต้องเพียงพอควรแต่งตั้งพนักงานสอบสวนหญิง ส่วนงานวิจัย ชัยวุฒิ เกียรติ ก้องก่าจาย (2557) ชี้ว่าปัญหาอุปสรรคและแนวทางการแก้ปัญหาการพัฒนาสมรรถนะของตำรวจหญิงที่ปฏิบัติหน้าที่การเป็นพนักงานสอบสวนคือ จำนวนพนักงานสอบสวนหญิงไม่เพียงพอกับการให้บริการประชาชน รวมถึงปัญหาด้านการปฏิบัติหน้าที่สอบสวนที่ไกรวุฒิ วัฒนสิน (2563) ได้ระบุในงานว่าความรู้ด้านวิชาการไม่ครอบคลุมกับหน้าที่ที่นายร้อยตำรวจหญิงได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบงานในคดีการกระทำผิดเกี่ยวกับเด็ก สตรี เยาวชนและครอบครัว

การสรรหาโดยใช้เฟสบุ๊คมีส่วนสำคัญในการช่วยสร้างกลุ่มของผู้อ่านหรือผู้ใช้บริการเฟสบุ๊คที่มีความสนใจอาชีพพนักงานสอบสวนหญิง ซึ่งกลุ่มคนเหล่านี้มีความสำคัญอย่างยิ่งในการเป็นตัวแทนกระจายข่าวการรับสมัครให้บุคคลอื่นได้ทราบ เฟสบุ๊คมี feature ที่หลากหลายรูปแบบให้เลือกใช้งานตามความเหมาะสมหรือความต้องการของผู้ใช้งานที่ต้องการเพิ่มยอดหรือจำนวนสมาชิกเพจหรือผู้เข้าชมให้เข้ามามีปฏิสัมพันธ์หรือส่วนร่วมในการติดตามมากขึ้นวิธีหนึ่งที่นิยมใช้คือ การใช้โปรโมทเพจที่เรียกได้ว่าเป็นการประชาสัมพันธ์ทางลัด ทั้งนี้เป็นเพราะเฟสบุ๊คเป็นสื่อที่คนทั่วโลกเข้าถึงได้ง่ายลงทุนน้อย หากทำการโปรโมทเพจถูกวิธีอาจทำให้เกิดผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ โดยกลยุทธ์การโปรโมทให้เป็นที่รู้จักแก่กลุ่ม เป้าหมายประกอบด้วย 1. การโปรโมทเพจการเข้าถึงด้วยการโฆษณาหรือประชาสัมพันธ์ไปยัง

กลุ่มเป้าหมายเพื่อกระตุ้นการรับรู้ของคนในพื้นที่ เช่น การเชื่อมต่อกับผู้คนที่อยู่ใกล้กับหลาย ๆ ตำแหน่งของที่ตั้ง 2. หลีกเลี่ยงการโฆษณาที่มีค่าใช้จ่ายโดยไม่จำเป็น 3. ค้นหากลุ่มเป้าหมายโดยอิงข้อมูลทางประชากรศาสตร์ ความสนใจพฤติกรรม อิงจากภาษาหรือการเชื่อมต่อระหว่างกัน 4. ทำการโปรโมทเรื่องราวที่เกี่ยวกับพนักงานสอบสวนหญิงให้น่าสนใจ และ 5. ใช้เครื่องมือปุ่มกระตุ้นให้ดำเนินการที่เพชฌกูศมีอยู่ให้เป็นประโยชน์ทางการสรรหาพนักงานสอบสวนหญิง

การใช้ยูทูปเป็นเครื่องมือในการประชาสัมพันธ์เพื่อการสรรหานอกจากจะนำวิดีโอที่ต้องการเผยแพร่เรื่องราวที่เกี่ยวข้องกับการเป็นพนักงานสอบสวนหญิงแสดงบนเว็บไซต์ องค์กรยังสามารถสมัครสมาชิกเพื่อที่จะสร้างเป็นช่องรายการโทรทัศน์ขององค์กรได้ โดยสามารถปรับแต่งพื้นหลังให้อยู่ใน Theme ที่องค์กรต้องการ ซึ่งข้อดีของการสร้างช่องรายการเป็นขององค์กรเองนั้นทำให้ผู้ที่สนใจสามารถเข้าติดตามชมผ่านช่องรายการที่องค์กรได้ตั้งไว้ เมื่อมีข้อมูลใหม่ก็ทำการส่งไปแจ้งสมาชิกผ่านอีเมลได้ ทั้งนี้การจะประชาสัมพันธ์ผ่านยูทูปให้ได้รับความสนใจควรยึดหลักการของการทำการตลาดแบบบอกต่อ (Viral Marketing) เนื่องจากการประชาสัมพันธ์ผ่านยูทูป การได้รับความสนใจจากผู้ชม การมีบุคคลที่ชื่นชอบคลิปปวีดีโอและช่วยเผยแพร่คลิปปวีดีโอต่อไปยังบุคคลอื่น เป็นสิ่งที่องค์กรควรให้ความสำคัญเนื่องเพราะเป็นช่องทางเลือกหนึ่งของกระบวนการสรรหาพนักงานสอบสวนหญิง โดยการนำเสนอเรื่องราวต่าง ๆ ผ่านยูทูป สำหรับทวิตเตอร์เป็นทั้งเครือข่ายสังคมและบริการไมโครบล็อกที่อนุญาตให้ผู้ใช้สามารถโพสต์ข้อความที่มีความยาวบนจอคอมพิวเตอร์หรือหน้าจอโทรศัพท์มือถือ โดยข้อความและการเชื่อมต่อจะแสดงบนหน้าส่วนตัวของผู้ใช้งานและถูกส่งต่อไปยังผู้ใช้งานคนอื่นหรือผู้ติดตาม (Follower) ที่ลงทะเบียนเพื่อเข้ามาติดตามความเคลื่อนไหวของผู้ใช้งานนั้น ทวิตเตอร์ถูกพัฒนาให้สามารถใช้งานได้อย่างมีประสิทธิภาพโดยผู้ใช้สามารถนำเสนอข้อมูลบทความและคำอธิบายประกอบ ทำให้ทวิตเตอร์ถูกใช้เป็นเวทีของการแบ่งปันเรื่องราวอย่างกว้างขวาง มีส่วนเสริมสร้างให้ข้อมูลพนักงานสอบสวนหญิงที่ถูกนำเสนอเป็นที่รู้จักในกลุ่มของผู้ที่ประสงค์จะสมัครงานมากขึ้น และยังเป็นการทำให้อิทธิพลรวมถึงข้อมูลต่าง ๆ ของพนักงานสอบสวนหญิงหาได้ง่ายขึ้นผ่านทางกูเกิ้ล (Google) ซึ่งองค์กรสามารถใช้การสื่อสารผ่านทวิตเตอร์เป็นช่องทางในการตอบข้อคำถาม ข้อข้องใจ หรือแก้ข้อสงสัยได้เช่นกัน มีลักษณะการสื่อสารที่มีปฏิสัมพันธ์ต่อกันและกัน

อย่างไรก็ดีแม้ในปัจจุบันสื่อสังคมออนไลน์จะเป็นช่องทางการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพสูงสุดและถูกนำมาใช้ในการนำเสนอข้อมูลข่าวสารขององค์กรไปยังกลุ่มเป้าหมายจำนวนมากภายในเวลาเดียวกัน ด้วยคุณสมบัติที่เป็นช่องทางสื่อที่รวดเร็ว ไม่มีข้อจำกัดทางด้านเวลาและสถานที่ แต่การประชาสัมพันธ์เพื่อสรรหาพนักงานสอบสวนหญิงผ่านช่องทางดังกล่าวจะประสบผลสำเร็จหรือไม่ขึ้นขึ้นอยู่ความสามารถในการเขียนเนื้อหา (Content) การออกแบบข่าวสาร และการนำเสนอในเชิงการประชาสัมพันธ์ให้เป็นที่น่าสนใจ ดังนั้นการนำเทคโนโลยีดิจิทัลประเภทยูทูปหรือทวิตเตอร์มาประยุกต์ใช้กับกระบวนการสรรหากำลังพลพนักงานสอบสวนหญิงให้เกิดประสิทธิภาพควรมีการ 1. พัฒนาศักยภาพที่รับผิดชอบด้านการสรรหาให้มีความรู้ความเข้าใจต่อแนวคิดการสรรหาเชิงรุกเป็นพื้นฐานสำคัญสำหรับการดำเนินการสรรหากำลังพลในรูปแบบดิจิทัล 2. พัฒนาศักยภาพให้มีความรู้ด้านเทคโนโลยี การใช้เครื่องมืออุปกรณ์เทคโนโลยี การใช้สื่อสังคมออนไลน์ รวมถึงโปรแกรมต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง เพราะการสรรหากำลังพลในรูปแบบดิจิทัลต้องดำเนินการผ่านเครื่องมืออุปกรณ์ สื่อสังคมออนไลน์ และโปรแกรมที่เกี่ยวข้องรวมถึงการแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ที่อาจเกิดขึ้นได้ และ 3. ปรับปรุงกระบวนการทำงานในขั้นตอนอื่นที่เกี่ยวข้องให้สอดคล้องกับการนำกระบวนการสรรหากำลังพลพนักงานสอบสวนหญิงรูปแบบดิจิทัลมาใช้เพราะผู้สมัครมีแนวโน้มจะมีจำนวนมากกว่าที่ผ่านมาในอดีตซึ่งอาจส่งผลกระทบต่อการทำงานของบุคลากรในองค์กรได้ เช่น การจัดการด้านเอกสารหรือการตรวจสอบคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่ง เป็นต้น

สรุป/ข้อเสนอแนะ

ข้อค้นพบที่ได้เพื่อตอบวัตถุประสงค์การวิจัยข้อที่ 1 สรุปสาระได้ว่าปัจจุบันพนักงานสอบสวนหญิงที่ปฏิบัติงานประจำกองบัญชาการตำรวจนครบาลมีทั้งสิ้น 73 นาย แบ่งเป็นระดับตำแหน่ง ร.ต.ต.หญิง-ร.ต.อ.หญิง จำนวน 54 นาย และระดับ พ.ต.ต.หญิง-พ.ต.อ.หญิง จำนวน 19 นาย

ข้อค้นพบที่ได้เพื่อตอบวัตถุประสงค์การวิจัยข้อที่ 2 สรุปสาระได้ว่าปัญหาและข้อจำกัดของการวางแผนกำลังพลคือ การแจ้งประกาศการรับสมัครไปยังสถานที่ต่าง ๆ ที่ปัจจุบันยังไม่

ครอบคลุมพื้นที่ ส่งผลให้การรับรู้ข่าวสารการรับสมัครบุคคลเข้าสอบแข่งขันบรรจุเป็นพนักงานสอบสวนหญิงไม่เป็นที่กว้างขวางนัก

ข้อค้นพบที่ได้เพื่อตอบวัตถุประสงค์การวิจัยข้อที่ 3 สรุปสาระได้ว่าแนวทางการการวางแผนและการสรรหาพนักงานสอบสวนหญิงควรเพิ่มช่องทางการสรรหาด้วยการประยุกต์ใช้เฟสบุ๊คหรือเทคโนโลยีดิจิทัล เช่น ยูทูบ ทวิตเตอร์ เป็นเครื่องมือประชาสัมพันธ์

ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

1. กองบัญชาการศึกษา สำนักงานตำรวจแห่งชาติมอบหมายให้กองการสอบทำหน้าที่ประชาสัมพันธ์การรับสมัครบุคคลภายนอกเพศหญิงที่มีคุณสมบัติครบให้เข้าสู่กระบวนการสรรหาและคัดเลือกเพื่อบรรจุแต่งตั้งเข้ารับราชการเป็นพนักงานสอบสวนหญิง โดยประยุกต์ใช้เฟสบุ๊คหรือเทคโนโลยีดิจิทัลประเภทอื่นเช่น ยูทูบ หรือทวิตเตอร์เป็นเครื่องมือช่วยประชาสัมพันธ์ในกระบวนการสรรหากำลังพลพนักงานสอบสวนหญิง

2. กองสารนิเทศ สำนักงานตำรวจแห่งชาติ ทำหน้าที่ช่วยสนับสนุนกองการสอบทำการประชาสัมพันธ์เผยแพร่กิจกรรมการรับสมัครและคัดเลือกบุคคลภายนอกเพื่อแต่งตั้งเข้ารับราชการเป็นพนักงานสอบสวนหญิง

ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาจากข้อค้นพบในงานว่าแนวทางการพัฒนาการสรรหาพนักงานสอบสวนหญิงด้วยการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีดิจิทัลแนวทางใดที่ดำเนินการปฏิบัติเกิดประสิทธิภาพสูงสุดแก่สำนักงานตำรวจแห่งชาติ

2. ควรศึกษาเพื่อค้นหาแนวทางพัฒนาการสรรหารูปแบบอื่นที่ไม่ปรากฏในงานวิจัยนี้เพื่อเป็นทางเลือกในการสรรหาพนักงานสอบสวนหญิงให้กับสำนักงานตำรวจแห่งชาติ

3. ควรศึกษาเรื่องการคัดเลือกและการบรรจุแต่งตั้งบุคลากรเพื่อดำรงตำแหน่งพนักงานสอบสวนหญิงควบคู่กับการสรรหาเนื่องเพราะเรื่องเหล่านี้เป็นองค์ประกอบของการบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่องค์กรจำเป็นต้องปฏิบัติควบคู่กัน

เอกสารอ้างอิง

- กรมกิจการสตรีและสถาบันครอบครัว. (2560). รายงานข้อมูลสถานการณ์ด้านความรุนแรงในครอบครัวสำหรับการรายงานตามมาตรา 17 แห่งพระราชบัญญัติคุ้มครองผู้ถูกกระทำด้วยความรุนแรงในครอบครัว พ.ศ.2550 ประจำปี 2560. กรุงเทพมหานคร: กรมกิจการสตรีและสถาบันครอบครัว.
- ไกรวุฒิ วัฒนสิน. (2563). การศึกษาความท้าทายการปฏิบัติหน้าที่ของนายร้อยตำรวจหญิง. วารสารสังคมศาสตร์และมานุษยวิทยาเชิงพุทธ, 5(7), 197-210.
- คณะกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติ. (2561). กสม.เผยแพร่ฉันทานุมัติสำนักงานตำรวจแห่งชาติไม่รับพนักงานสอบสวนหญิงถือเป็นการเลือกปฏิบัติ เนะรัฐบาลดำเนินการตามอนุสัญญาว่าด้วยการจัดการเลือกปฏิบัติต่อสตรีฯ เพิ่มสัดส่วนสตรีในระบบราชการ. เรียกใช้เมื่อ 8 ตุลาคม 2567 จาก <http://www.nhrc.or.th/NHRCT-Work/statement-Press-open-letters/Press-Releases>
- ชัยวุฒิ เกียรติกิจกจ่าย. (2557). การพัฒนาสมรรถนะในการปฏิบัติงานด้านสอบสวนของพนักงานสอบสวนหญิง สำนักงานตำรวจแห่งชาติ. วารสารดุสิตบัณฑิตทางสังคมศาสตร์, 4(3), 28-37.
- ตระกูล จิตวัฒนากร นันทนา ชวศิริกุลชล นพพงศ์ เกิดเงิน และจำเนียร จวงตระกูล. (2567). การตรวจสอบแบบสามเส้าด้านนักวิจัย: กลยุทธ์เพื่อสร้างความเชื่อถือได้ในงานวิจัยเชิงคุณภาพ. วารสารวิจัยชุมชนและการพัฒนาสังคม, 18(3), 522-534.
- พัชรา สีนลอยมา วรธัช วิชชวาณิชย์ และมุกิตา มากวิจิตร. (2561). การพัฒนาระบบการบริหารจัดการกำลังพลของเจ้าหน้าที่ตำรวจจราจรในเขตพื้นที่กองบัญชาการตำรวจนครบาล. วารสารวิชาการบัณฑิตวิทยาลัยสวนดุสิต, 14(1), 97-113.
- ภูวนัย อินจาด. (2564). การรักษาพนักงานสอบสวนหญิงให้อยู่ในตำแหน่งงาน กรณีศึกษา: พนักงานสอบสวนหญิงที่ปฏิบัติหน้าที่ในพื้นที่กองบัญชาการตำรวจนครบาล. เรียกใช้เมื่อ 8 ตุลาคม 2567 จาก <https://digital.car.chula.ac.th/cgi/viewcontent.cgi?article=8986&context=chulaetd>

- มณฑล เงินวัฒนะ. (2555). บทบาทภาครัฐในการป้องกันปราบปรามการค้ามนุษย์ด้านแรงงาน ประมวงพม่าในจังหวัดสมุทรสาคร. วารสารการวิจัยการบริหารการพัฒนา, 9(3),150.
- เยาวเรศ สุขนิรันดร์ พรชัย ชันดี และอาภาศิริ สุวรรณานนท์. (2559). ความคาดหวังของเจ้าหน้าที่ตำรวจที่มีต่อการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่สอบสวนหญิง กองบังคับการตำรวจนครบาล 1. วารสารบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสุรินทร์, 65-72.
- สิริรัตน์ เพียรแก้ว. (2567). แนวทางพัฒนาเส้นทางอาชีพตำรวจหญิงในสำนักงานตำรวจแห่งชาติ. วารสาร มจร. สังคมศาสตร์ปริทรรศน์, 13(1), 299-312.
- สำนักงานตำรวจแห่งชาติ. (2557). ยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของสำนักงานตำรวจแห่งชาติ พ.ศ.2557-2566. เรียกใช้เมื่อ 8 ตุลาคม 2567 จาก <http://www.human.police.go.th/oenload/310757.pdf>
- สำนักงานตำรวจแห่งชาติ. (2555). คำสั่งสำนักงานตำรวจแห่งชาติที่ 538/2555 ลงวันที่ 27 ก.ย. 55 การปฏิบัติและอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบของพนักงานสอบสวนและผู้ปฏิบัติงานสอบสวน.
- อลิสมหา หวังเจริญ และฐนันต์ศักดิ์ บวรนนท์กุล. (2563). บทบาทการอำนวยความสะดวกทางอาญาของพนักงานสอบสวนหญิงในสถานีตำรวจ. วารสารวิชาการอาชญวิทยาและนิติวิทยาศาสตร์ โรงเรียนนายร้อยตำรวจ, 6(1), 91-105.
- Dalessandro, C. (2018). Recruitment tools for reaching millennials: The digital difference. *International Journal of Qualitative Methods*, 17, 1-7.
- Lambert, L.S., & Newman, D.A. (2023). Construct Development and Validation in Three Practical Steps: Recommendations for Reviewers, Editors, and Authors. *Organizational Research Methods*, 26(4), 574–607.
- Lim, W.M. (2024). A typology of validity: content, face, convergent, discriminant, nomological and predictive validity. *Journal of Trade Science*, 12(3), 155-170.
- Rak, T., & WrzeŚniowski, S. (2023). Cronbach’s alpha - what makes it really good? Some advice for planning and criticizing psychological questionnaires. *Przegląd Psychologiczny*, 66(4), 151-167.

Robertson, J.G. (2019). The impact of the digital society on police recruit training in Canada. Retrieved October 8, 2024, from file:///C:/Users/Administrator.PC-202312051239/Downloads/Robertson_James_G.pdf