

บทความวิชาการ

ปัญหาเชิงระบบของกลไกควบคุมจริยธรรมข้าราชการตำรวจชั้นประทวน
ของประเทศไทยและแนวทางการพัฒนา

Systemic problems of the ethics control mechanism for
non-commissioned police officers in Thailand and
development guidelines

วิภาที ทิพย์คงคา¹

Wipatee Tipkongka²

คณะนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ (ท่าพระจันทร์)

เลขที่ 2 ถนนพระจันทร์ แขวงพระบรมมหาราชวัง

เขตพระนคร กรุงเทพมหานคร 10200

Faculty of Law, Thammasat University (Tha Phra Chan)

2 Phra Chan Road, Phra Borom Maha Ratchawang Subdistrict,

Phra Nakhon District, Bangkok 10200

* Corresponding author E-mail: wipatee30@gmail.com

วันที่รับบทความ : 30 เมษายน 2568 วันที่แก้ไขบทความ : 14 ธันวาคม 2568

วันที่ตอบรับ : 13 มิถุนายน 2568 วันที่เผยแพร่ : 28 ธันวาคม 2568

¹ นางสาววิภาที ทิพย์คงคา, นักศึกษาปริญญาเอก สาขาการบริหารกระบวนการยุติธรรม
คณะนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์

² Ms.Wipatee Tipkongka, Ph.D. student in Justice Administration, Faculty of Law,
Thammasat University

บทคัดย่อ

บทความวิชาการฉบับนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา ปัญหาเชิงระบบของกลไกควบคุมจริยธรรมของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน ในส่วนข้อบกพร่องและอุปสรรคที่ส่งผลกระทบต่อการควบคุมจริยธรรม ได้แก่ ความเป็นอิสระในการตรวจสอบ ระบบการรายงานที่ไม่สะดวก และการขาดการมีส่วนร่วมจากภาคประชาชน

ผลการศึกษาพบว่า กลไกควบคุมจริยธรรมของข้าราชการตำรวจชั้นประทวนประสบปัญหาหลายประการในเชิงระบบที่ส่งผลกระทบต่อนประสิทธิภาพในการควบคุมพฤติกรรมและจริยธรรมของเจ้าหน้าที่ตำรวจ โดยปัญหาหลักที่พบ ได้แก่ การขาดความเป็นอิสระในการตรวจสอบ ระบบการรายงานและการร้องเรียนที่ซับซ้อน การขาดการมีส่วนร่วมจากภาคประชาชน

ผู้เขียนมีข้อเสนอแนะว่า การพัฒนาและปรับปรุงกลไกควบคุมจริยธรรมของข้าราชการตำรวจชั้นประทวนเชิงระบบ ควรมุ่งเน้นการสร้างระบบที่มีความเป็นอิสระในการตรวจสอบ การปรับปรุงกระบวนการรายงานและการร้องเรียนให้สะดวกและเข้าถึงง่าย และการส่งเสริมการมีส่วนร่วมจากภาคประชาชนในการตรวจสอบการทำงานของตำรวจ รวมถึงการบังคับใช้บทลงโทษที่มีความยุติธรรมและโปร่งใส เพื่อเสริมสร้างความเชื่อมั่นจากประชาชนและเพิ่มประสิทธิภาพในการควบคุมจริยธรรมของตำรวจให้ดียิ่งขึ้น

คำสำคัญ: ระบบและกลไก, การควบคุม, จริยธรรม, ตำรวจชั้นประทวน

ABSTRACT

This academic article aims to study the systemic problems of the ethics control mechanism for non-commissioned police officers. The flaws and obstacles that impact ethics control include independence of inspection, inconvenient reporting systems, and lack of public participation.

The study found that the ethics control mechanism for non-commissioned police officers faces several systemic problems that impact its effectiveness in controlling police officers' behavior and ethics. The main problems identified include a lack of independence of inspection, a complex reporting and complaints system, and a lack of public participation.

The author recommends that the development and improvement of the ethics control mechanism for non-commissioned police officers should focus on creating an independent system for inspection, streamlining the reporting and complaints process to make it more convenient and accessible, and promoting public participation in police performance inspections. This includes enforcing fair and transparent penalties. This aim is to enhance public confidence and enhance the effectiveness of police ethics control.

Keywords: Systems and mechanisms, Control, Ethics, Non-commissioned police officers

1. ความนำ

จริยธรรมเป็นหลักการสำคัญที่กำหนดพฤติกรรมของข้าราชการตำรวจในการปฏิบัติหน้าที่ให้สอดคล้องกับหลักนิติธรรม สิทธิมนุษยชน และความคาดหวังของสังคม การควบคุมจริยธรรมของข้าราชการตำรวจจึงเป็นกลไกสำคัญในการเสริมสร้างความโปร่งใส ความรับผิดชอบ และความเชื่อมั่นของประชาชนต่อองค์กรตำรวจ

ข้าราชการตำรวจชั้นประทวน เป็นกำลังหลักในการให้บริการประชาชนในระดับพื้นที่ เป็นกำลังสำคัญที่ปฏิบัติงานในระดับพื้นที่ซึ่งใกล้ชิดกับประชาชนมากที่สุด ไม่ว่าจะเป็นหน้าที่ในการรับแจ้งความ ตรวจสอบเหตุอาชญากรรม ควบคุมการจราจร หรือปฏิบัติการในการกิจต่าง ๆ ของสำนักงานตำรวจแห่งชาติ อย่างไรก็ตาม ปัญหาเกี่ยวกับพฤติกรรมไม่เหมาะสม ขาดจริยธรรม หรือแม้แต่การกระทำผิดของข้าราชการตำรวจชั้นประทวนยังคงปรากฏให้เห็นเป็นระยะ โดยเฉพาะกรณีที่เกี่ยวข้องกับการใช้ตำแหน่งโดยมิชอบ การเลือกปฏิบัติ การรับสินบน หรือการใช้อำนาจเกินกว่าเหตุ ล้วนส่งผลกระทบต่อความเชื่อมั่นของประชาชน และบั่นทอนหลักนิติธรรมอย่างมีนัยสำคัญ

ประชาชนผู้เป็นผู้รับบริการทางกระบวนการยุติธรรมมักตกอยู่ในฐานะ “ผู้เสียเปรียบ” เนื่องจากไม่สามารถตรวจสอบหรือร้องเรียนเจ้าหน้าที่ระดับปฏิบัติการได้อย่างมีประสิทธิภาพ การไม่มีระบบคุ้มครองผู้ร้องเรียนหรือพยานอย่างรัดกุม รวมถึงความล่าช้าและไม่โปร่งใสของกระบวนการสอบสวนทางวินัย ส่งผลให้เกิด “วัฒนธรรมไม่รับผิด” (culture of impunity) ในองค์กรตำรวจ (องค์กรอิสระเพื่อความโปร่งใสในประเทศไทย, 2565) ตัวอย่างกรณี เช่น คดีผู้ต้องหาถูกซ้อมทรมานจนเสียชีวิตในสถานีดำรวจ (สำนักข่าว BBC Thai, 2021) ล้วนมีข้าราชการตำรวจชั้นประทวนเป็นผู้ร่วมกระทำหรืออยู่ในโครงสร้างสนับสนุน โดยที่ไม่มีการควบคุมทางจริยธรรมที่มีประสิทธิภาพเพียงพอ เป็นต้น

ผลกระทบจากพฤติกรรมที่ขาดจริยธรรมเหล่านี้ไม่เพียงแต่ทำให้เกิดความเสียหายต่อสิทธิเสรีภาพและร่างกายของประชาชน แต่ยังบั่นทอนศรัทธาและความร่วมมือจากประชาชนในการบังคับใช้กฎหมาย อีกทั้งยังส่งผลเสียต่อภาพลักษณ์ของกระบวนการ

ยุติธรรมทั้งระบบอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ องค์กร Transparency International ได้จัดอันดับดัชนีการรับรู้การทุจริตของประเทศไทยอยู่ที่ลำดับ 101 จาก 180 ประเทศในปี 2023 โดยตำรวจไทยยังคงเป็นหนึ่งในหน่วยงานที่ถูกมองว่ามีปัญหาการทุจริตมากที่สุด (Transparency International, 2023) แม้ว่าปัจจุบันจะมีกฎหมาย ระเบียบ และแนวทางที่เกี่ยวข้องกับการควบคุมจริยธรรมของข้าราชการตำรวจ ได้แก่ ประมวลจริยธรรมข้าราชการตำรวจ พ.ศ. 2564 และกฎ ก.ตร. ว่าด้วยจรรยาบรรณตำรวจ พ.ศ. 2566 แต่ในปัจจุบันยังคงมีปัญหามีที่เกี่ยวกับพฤติกรรมทางจริยธรรมของข้าราชการตำรวจชั้นประทวนในหลายมิติ ทั้งในด้านการปฏิบัติหน้าที่ การใช้อำนาจโดยมิชอบ และการละเมิดสิทธิมนุษยชน ซึ่งสะท้อนให้เห็นข้อจำกัดของกลไกควบคุมจริยธรรมที่มีอยู่ เช่น ความไม่ชัดเจนของมาตรการควบคุม การขาดกลไกติดตามประเมินผลอย่างเป็นระบบ และการขาดการเสริมสร้างจิตสำนึกด้านจริยธรรมอย่างต่อเนื่อง เป็นต้น การพัฒนากลไกควบคุมจริยธรรมที่มีประสิทธิภาพจะช่วยลดโอกาสการกระทำผิด เสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่ยึดถือคุณธรรม และสร้างภาพลักษณ์ที่ดีให้กับหน่วยงานตำรวจ นอกจากนี้ ยังเป็นแนวทางสำคัญในการป้องกันความเสี่ยงทางกฎหมาย และการละเมิดสิทธิต่าง ๆ ที่อาจเกิดขึ้นจากการปฏิบัติหน้าที่โดยขาดจริยธรรม

2. บทบาทหน้าที่ของข้าราชการตำรวจชั้นประทวนของไทย

ข้าราชการตำรวจชั้นประทวนเป็นกำลังหลักของสำนักงานตำรวจแห่งชาติ โดยมีบทบาทในการปฏิบัติงานด้านความมั่นคงภายในประเทศ การรักษาความสงบเรียบร้อย การป้องกันและปราบปรามอาชญากรรม ตลอดจนการอำนวยความสะดวก ซึ่งอยู่ในระดับแนวหน้าของการให้บริการประชาชน หน้าที่สำคัญของข้าราชการตำรวจชั้นประทวนครอบคลุมทั้งด้านการบังคับใช้กฎหมาย งานป้องกันอาชญากรรม การสอบสวน เบื้องต้น และการดูแลความปลอดภัยในพื้นที่รับผิดชอบ

สำนักงานตำรวจแห่งชาติ (2565ก) กำหนดภารกิจของตำรวจไว้ 4 ด้านหลัก ได้แก่

1. การป้องกันและปราบปรามอาชญากรรม เช่น การลาดตระเวน การตั้งจุดตรวจ จุดสกัด การควบคุมพื้นที่เสี่ยง เป็นต้น
2. การรักษาความสงบเรียบร้อยและความมั่นคงภายใน เช่น งานควบคุมฝูงชน งานข่าวกรอง งานต่อต้านยาเสพติด เป็นต้น
3. การอำนวยความสะดวก เช่น การรับแจ้งความเบื้องต้น ผู้ช่วยพนักงานสอบสวน งานควบคุมตัวผู้ต้องหา เป็นต้น
4. การบริการประชาชน เช่น การให้ข้อมูล การอำนวยความสะดวกด้านจราจร การช่วยเหลือในเหตุฉุกเฉิน เป็นต้น

ข้าราชการตำรวจชั้นประทวนยังเป็นผู้รับคำสั่งจากผู้บังคับบัญชาในระดับสายงานต่าง ๆ โดยมีตำแหน่งตั้งแต่ชั้นประทวนระดับต้น ได้แก่ ผู้บังคับหมู่ (ส.ต.ต. – ต.ต.) ซึ่งปฏิบัติงานภาคสนามโดยตรง มีความใกล้ชิดกับประชาชนมากที่สุด

การปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการตำรวจชั้นประทวนต้องอาศัยทั้งความรู้ในเชิงกฎหมาย ทักษะทางสังคม และจริยธรรมวิชาชีพ เนื่องจากต้องเผชิญกับสถานการณ์ที่หลากหลายและซับซ้อน ไม่ว่าจะเป็นเหตุทะเลาะวิวาท อุบัติเหตุร้ายแรง การร้องทุกข์ของประชาชน หรือการจับกุมผู้กระทำความผิด ดังนั้น ข้าราชการตำรวจชั้นประทวนจึงมีบทบาทสำคัญอย่างยิ่งในการสร้างความเชื่อมั่นของประชาชนต่อระบบการยุติธรรมและต่อองค์กรตำรวจในภาพรวม

อย่างไรก็ตาม จากการศึกษาของ พรเทพ โชตินันทกุล (2560) และพรเพ็ญ สุขมาก (2564) พบว่า บทบาทของข้าราชการตำรวจชั้นประทวนในประเทศไทย ยังเผชิญกับความท้าทายหลายด้าน เช่น ภาระงานเกินกำลัง ขาดการส่งเสริมคุณธรรมในองค์กร และการถูกชี้หน้าโดยระบบอุปถัมภ์มากกว่าระบบคุณธรรม ส่งผลต่อพฤติกรรมปฏิบัติงานที่อาจเบี่ยงเบนจากจริยธรรมในบางกรณี

รัชชัย เพ็ชรสุวรรณ (2563) กล่าวว่า แม้ข้าราชการตำรวจชั้นประทวนจะมีบทบาทสำคัญ แต่ก็มักตกเป็นกลุ่มที่เผชิญแรงกดดันจากทั้งผู้บังคับบัญชา ระบบงาน และ

ปฏิสัมพันธ์กับประชาชนโดยตรง ทำให้มีความเสี่ยงในการละเมิดจริยธรรมจากปัจจัยต่าง ๆ เช่น

1. การใช้ดุลพินิจโดยไม่ชอบธรรมปล่อยปละละเลยต่อความผิดบางประเภท เรียกรับผลประโยชน์เพื่อแลกกับการไม่ดำเนินคดี
2. การใช้อำนาจเกินขอบเขต ใช้กำลังเกินจำเป็นระหว่างการจัดกุมละเมิดสิทธิเสรีภาพของประชาชน เช่น การค้นโดยไม่มีความหมาย
3. การมีพฤติกรรมที่ขัดกับจริยธรรมสาธารณะ การประพฤติไม่เหมาะสมในที่สาธารณะ การพนัน ดื่มสุราในเวลาราชการ หรือมีความสัมพันธ์ไม่เหมาะสมกับผู้เกี่ยวข้องในคดี
4. การละเว้นหรือไม่ปฏิบัติตามหน้าที่ ไม่รับแจ้งเหตุ หรือปฏิเสธความช่วยเหลือแก่ผู้เสียหายในการดำเนินคดีหรือสอบสวน
5. การเกี่ยวข้องกับเครือข่ายผลประโยชน์ ทำหน้าที่ให้กลุ่มอิทธิพลหรือผู้มีอำนาจในพื้นที่ มีส่วนได้เสียกับธุรกิจผิดกฎหมายในท้องถิ่น

พฤติกรรมดังกล่าวไม่เพียงแต่ขัดต่อ จรรยาบรรณของตำรวจ และประมวลจริยธรรมของข้าราชการตำรวจ พ.ศ. 2564 เท่านั้น แต่ยังส่งผลกระทบต่อความน่าเชื่อถือขององค์กรตำรวจทั้งระบบ การทำความเข้าใจบทบาทที่แท้จริงของข้าราชการตำรวจชั้นประทวนและปัจจัยที่ทำให้เกิดการละเมิดจริยธรรม จึงเป็นจุดตั้งต้นสำคัญของการพัฒนาและปรับปรุงกลไกควบคุมจริยธรรมอย่างตรงจุด

3. วัฒนธรรมองค์กรตำรวจ

วัฒนธรรมองค์กรเป็นองค์ประกอบสำคัญที่กำหนดพฤติกรรม ทักษะ และค่านิยมร่วมของบุคลากรในหน่วยงาน โดยเฉพาะอย่างยิ่งในองค์กรที่มีลักษณะรวมศูนย์อำนาจและมีลำดับชั้นชัดเจนอย่าง “สำนักงานตำรวจแห่งชาติ” ซึ่งวัฒนธรรมองค์กรมีอิทธิพลอย่างมากต่อวิถีคิดและการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจทุกระดับ วัฒนธรรมองค์กรตำรวจไทยเอื้อต่อการปิดบังความผิด (code of silence) และสร้าง

สภาพแวดล้อมที่ไม่เอื้อต่อการตรวจสอบหรือการควบคุมภายใน เช่น การไม่รายงานพฤติกรรมที่ไม่เหมาะสมของเพื่อนร่วมงาน หรือการยอมรับพฤติกรรมที่ผิดจริยธรรม ในฐานะ “เรื่องปกติ” (normalization of deviance) เป็นต้น โดยเฉพาะในกลุ่มข้าราชการ ตำรวจชั้นประทวนที่ขาดอำนาจต่อรองในระบบราชการ (วรศักดิ์ มหัทธโนบล, 2563)

3.1 สภาพแวดล้อมที่ส่งผลต่อวัฒนธรรมองค์กรตำรวจ

วัฒนธรรมองค์กรตำรวจ เป็นส่วนหนึ่งที่ส่งผลต่อพฤติกรรมของเจ้าหน้าที่ตำรวจ ในฐานะที่เป็นสมาชิกขององค์กร เนื่องจากสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจนั้นมีความแตกต่างจากอาชีพอื่น ย่อมทำให้ตำรวจมีวัฒนธรรมเฉพาะที่แตกต่างจากอาชีพอื่น หน่วยงานของตำรวจ มีรูปแบบการทำงานที่เป็นทางการที่ถูกกำหนดไว้โดยกฎหมาย ระเบียบ และข้อบังคับต่าง ๆ รูปแบบการทำงานที่ไม่เป็นทางการ ซึ่งถูกกำหนดโดยค่านิยม ความเชื่อ และปทัสสถานที่ตำรวจมีอยู่ร่วมกันนั่นก็คือ วัฒนธรรมองค์กรตำรวจ มีลักษณะเป็นกฎที่ถูกสร้างขึ้นอย่างไม่เป็นทางการ (Craft Rules) ซึ่งเป็นสิ่งสำคัญที่จะกำหนดรูปแบบหรือแบบแผนความประพฤติปฏิบัติของตำรวจ อย่างไรก็ตามถึงแม้กฎที่ถูกสร้างขึ้นอย่างไม่เป็นทางการนี้จะมีอำนาจในการกำหนดพฤติกรรมของตำรวจได้ แต่ไม่ใช่สิ่งที่คงทนถาวรสามารถเปลี่ยนแปลงได้ (Thibault et al., 2007)

วัฒนธรรมการทำงานของตำรวจเป็นวัฒนธรรมย่อยของวัฒนธรรมใหญ่ (Paoline, 2003) ตำรวจจึงมีความเชื่อ ค่านิยม และปทัสสถาน บางส่วนที่มีความเหมือนหรือมีลักษณะร่วมกับ ความเชื่อ ค่านิยม และปทัสสถาน ของวัฒนธรรมใหญ่ของสังคมนั้น และมีส่วนของวัฒนธรรมการทำงานของตำรวจที่มีรูปแบบเฉพาะไม่เหมือนกับวัฒนธรรมใหญ่ และไม่เหมือนกับวัฒนธรรมองค์กรในอาชีพอื่น ๆ การศึกษาวัฒนธรรมการทำงานของตำรวจจึงต้องพิจารณาถึงสภาวะแวดล้อม 2 ประการ (Paoline, 2003) ซึ่งเป็นสิ่งที่ก่อให้เกิดวัฒนธรรมตำรวจ คือ สภาวะแวดล้อมทางอาชีพ (Occupational Environment) และสภาวะแวดล้อมขององค์กร (Organizational Environment) สภาวะแวดล้อมทางอาชีพ (Occupational Environment) กลุ่มบุคคลที่มีอาชีพเดียวกันจะมีสภาวะแวดล้อมที่บุคคลในอาชีพนั้น จะต้องเผชิญในระหว่างการทำงาน เป็นสภาวะแวดล้อมที่เกี่ยวข้อง

กับการทำงาน ส่งผลต่อความเชื่อ ค่านิยม และปทัสถานในการทำงาน ก่อให้เกิดเป็นวัฒนธรรมทางอาชีพ (Occupational Culture) ซึ่งเป็นผลผลิตของสถานการณ์และปัญหาต่าง ๆ ที่บรรดาสมาชิกในอาชีพจะต้องเผชิญและตอบสนองต่อสถานการณ์และปัญหาเหมือนกัน

นอกจากสภาวะแวดล้อมของงานจะมีอิทธิพลต่อวัฒนธรรมการทำงานของตำรวจแล้ว ลักษณะของชุมชนหรือท้องถิ่นเองก็มีอิทธิพลต่อวัฒนธรรม การทำงานของตำรวจเช่นกัน เนื่องจากลักษณะของงานตำรวจเป็นงานที่เกี่ยวข้องกับชุมชนโดยตรงรูปแบบการทำงานจะเป็นไปตามค่านิยมของตำรวจผสมผสานไปกับค่านิยมและทัศนคติในชุมชนนั้น ชุมชนอาจต้องการและยอมรับบริการที่ผิดกฎหมายจากตำรวจเพื่อความอยู่รอดและผลประโยชน์ของตน รวมถึงการที่ชุมชนยกย่องมือปราบที่นิยมความรุนแรงที่อาจละเมิดสิทธิมนุษยชนทำให้ตำรวจเห็นว่าเป็นสิ่งที่ควรทำแม้จะไม่ถูกต้อง (Bayley, & Mendelsohn, 1969) ปัจจัยด้านการเมืองก็มีส่วนสำคัญที่มีอิทธิพลต่อวัฒนธรรมการทำงานของตำรวจเช่นเดียวกัน โดยกลุ่มทางการเมืองพยายามที่จะเข้ามามีอำนาจเหนือตำรวจ เพื่ออาศัยอำนาจหน้าที่ของตำรวจแสวงหาผลประโยชน์ส่วนตนทางการเมือง เมื่อการเมืองมีอำนาจเหนือตำรวจ เช่น การแต่งตั้งโยกย้าย ทำให้องค์การตำรวจขาดความเป็นอิสระและไร้เอกภาพ เป็นต้น โดยตำรวจต้องยอมปฏิบัติตามเพื่อความเติบโตในหน้าที่การงาน และพร้อมที่จะกระทำเกินขอบเขตอำนาจหน้าที่สนองความต้องการทางการเมือง (Bayley, & Mendelsohn, 1969)

ดังนั้น จะเห็นได้ว่า สภาวะแวดล้อมทางอาชีพและสภาวะแวดล้อมขององค์กรเป็นสภาวะแวดล้อม ที่ก่อให้เกิดวัฒนธรรมการทำงานของตำรวจ และถูกทำให้เข้มข้นขึ้นผ่านกระบวนการต่าง ๆ ไม่ว่าจะเป็นกระบวนการขัดเกลาทางสังคมในกลุ่มคนอาชีพเดียวกัน (Occupational Socialization) กระบวนการสรรหาบุคคลเข้ากลุ่มการฝึกอบรม การแต่งตั้งโยกย้าย หรือการเลื่อนขั้นเงินเดือน การเลื่อนตำแหน่ง ซึ่งทำให้เกิดลักษณะของความเหมือน (Homogeneity) และเกิดทัศนคติในมุมแคบ (Insularity) สภาวะแวดล้อมการทำงานของตำรวจก่อให้เกิดวัฒนธรรมทางอาชีพ และวัฒนธรรมทางอาชีพ

มีความแตกต่างจากวัฒนธรรมเชิงองค์การตรงที่วัฒนธรรมทางอาชีพเกิดขึ้น จากตัวผู้ทำงานเป็นสำคัญ ในขณะที่วัฒนธรรมองค์กรมักเกิดจากส่วนบนขององค์การ คือ ผู้นำหรือผู้บริหารองค์การ อย่างไรก็ตาม ทั้งสองส่วนนี้เป็นองค์ประกอบสำคัญที่เกื้อกูลซึ่งกันและกันในการก่อให้เกิดวัฒนธรรมการทำงานของตำรวจ สิ่งที่ทำให้ผู้นำหรือผู้บริหารส่วนบนขององค์การสามารถสนับสนุนการเกิดวัฒนธรรมการทำงานของตำรวจได้ คือ ระบบการบริหารงานบุคคล การให้ความดีความชอบด้วย การแต่งตั้งโยกย้ายเลื่อนตำแหน่ง หรือเลื่อนขั้นเงินเดือน นอกจากนี้ การที่ผู้บริหารให้ความสำคัญกับตัวแบบการควบคุมอาชญากรรม ก็ย่อมทำให้ผู้บริหารต้องใช้กระบวนการให้บำเหน็จความดีความชอบ เพื่อเร่งเร้าให้ตำรวจทำงานโดยเน้นที่การจับกุมปราบปรามอาชญากรรมเป็นสำคัญ ซึ่งก็อาจทำให้เกิดค่านิยมในการที่ต้องจับคนร้ายดำเนินคดีให้ได้โดยไม่ให้ความสำคัญกับการปฏิบัติตามขั้นตอนตามกฎหมาย หรือแม้กระทั่งการละเมิดกฎหมายในการดำเนินการบางอย่าง เพื่อหวังผลให้สามารถจับกุมคนร้ายได้เป็นลำดับแรกหรืออาจไม่ให้ความสำคัญกับงานด้านการให้บริการประชาชน (Crank, 1998)

3.2 ลักษณะของวัฒนธรรมตำรวจ

Chan (1996) กล่าวว่า วัฒนธรรมการทำงานของตำรวจในระดับปฏิบัติ (Street Level Bureaucrat) สามารถรวบรวมและประมวลได้ 7 ลักษณะ ดังนี้

3.2.1 การรักษาความลับ (Secrecy) อาชีพตำรวจจะต้องเผชิญกับลักษณะงานที่มีแต่อันตรายรอบตัว การรักษาความลับในการทำงานจะช่วยป้องกันตนเองและเพื่อนร่วมงานให้ปลอดภัย ประกอบกับการทำงานของตำรวจเกี่ยวข้องกับชื่อเสียงของประชาชน ซึ่งหากความลับในการสืบสวนสอบสวนรั่วไหลออกไปอาจส่งผลกระทบต่อชื่อเสียงของตัวตำรวจเอง และผู้ที่เกี่ยวข้องได้ (Thibault et al., 2007) จึงทำให้ตำรวจเองสร้างกฎของการรักษาความลับ หรือกฎลับ (Code of Secrecy) ขึ้นมาเพื่อเป็นกลไกที่ช่วยก่อให้เกิดการรวมตัวในกลุ่มตำรวจด้วยกัน และเพื่อปกปิดพฤติกรรมเบี่ยงเบนขององค์การจากสายตา หรือการสังเกตจากโลกภายนอกที่อาจเป็นอุปสรรคต่อการรักษาสถานภาพ

ของตำรวจ ตำรวจคนใดที่ฝ่าฝืนหลักการในการรักษาความลับอาจต้องเผชิญกับการถูกขับออกจากกลุ่ม การเสียเพื่อนฝูงและอาจถึงกับขาดการสนับสนุนช่วยเหลือในการทำงาน

3.2.2 การตั้งข้อสงสัย (Suspectious) ลักษณะการทำงานของตำรวจที่จะต้องเจอกับเรื่องอันตราย และคนร้ายอยู่ตลอดเวลาทำให้ตำรวจเป็นคนซึ่งสงสัยเมื่อเกิดเหตุที่ผิดปกติขึ้น ตำรวจจะตั้งข้อสงสัยกับทุกคนที่อยู่ในเหตุการณ์ ไม่ไว้วางใจใคร ส่งผลให้ตำรวจเริ่มทิ้งระยะห่างระหว่างตำรวจกับสังคมมากขึ้น

3.2.3 การแยกตัวออกจากสังคม (Social Isolation) จากลักษณะงานที่ต้องจำเป็นต้องรักษาความลับ และวัฒนธรรมการตั้งข้อสงสัยทำให้ตำรวจต้องโดดเดี่ยวตนเองจากสังคม ทำให้ตำรวจต้องคบค้าสมาคมกันเอง เข้าใจกันเองและถูกขัดเกลาทางสังคมจากเพื่อนตำรวจด้วยกันก่อให้เกิดการเป็นตัวตนของตำรวจ

3.2.4 ความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันของตำรวจ (Solidarity) วัฒนธรรมการรักษาความลับ การตั้งข้อสงสัย และการแยกตัวเองออกจากสังคมเป็นวัฒนธรรมที่เกื้อกูล มีความสัมพันธ์และส่งผลซึ่งกันและกัน และทำให้ตำรวจเกิดวัฒนธรรมความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันในกลุ่มของตนเอง หรือวัฒนธรรมความเป็นพวกช่วยเหลือปกป้องตำรวจด้วยกัน

3.2.5 การละเลยกฎ ระเบียบ และข้อบังคับสำหรับการทำงาน (Disregard and Disdain for Rules and Procedures) เป็นวัฒนธรรมหลักอย่างไม่เป็นทางการที่อยู่เบื้องหลัง และเป็นตัวหลักในการกำหนดพฤติกรรมในการทำงานของตัวตำรวจ และเห็นได้ชัดเจนมากที่สุดกรณีตำรวจปฏิบัติต่อผู้ต้องสงสัยในคดีอาญา ตำรวจส่วนใหญ่มักจะเชื่อว่า เพื่อให้บรรลุเป้าหมายของงาน การละเลย และไม่สนใจกฎระเบียบ และข้อบังคับต่าง ๆ ไม่เป็นเรื่องที่ผิดปกติแต่อย่าง

3.2.6 วัฒนธรรมความไม่เชื่อมั่นต่อกระบวนการยุติธรรม (Disregard for Due Process) เป็นผลมาจากแนวคิดการทำงานของตำรวจที่ยังคงยึดหลักการป้องกันปราบปรามอาชญากรรมในรูปแบบของการบังคับใช้กฎหมายตามหลักนิยม (Professional Law Enforcement หรือ Traditional Policing) ปฏิบัติตามหลักนิยมที่สืบทอดกันมา

ซึ่งเป็นแนวคิดที่ครอบงำและกำหนดทิศทางการทำงานของตำรวจและยังยึดถือปฏิบัติกันเรื่อยมาจนถึงปัจจุบัน การทำงานของตำรวจในแนวคิดนี้มีลักษณะของการทำงานที่มีความพยายามที่จะแยกการทำงานของตำรวจออกจากชุมชน เน้นการตั้งรับ (Reactive) ให้ความสำคัญกับการทำงานตามหน้าที่ มองการทำงานในมุมแคบเฉพาะที่เกี่ยวข้องกับอาชญากรรมเท่านั้น (Inward Looking)

3.2.7 วัฒนธรรมการยอมไม่ได้กับการกระทำที่เบี่ยงเบนจากปกติสุขของสังคม (Intolerance of Non-Conventional Lifestyles) ตำรวจมีหน้าที่ในการรักษาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินให้กับสังคม เมื่อตำรวจเห็นว่า การทำงานของตนเองต้องยุ่งยากในอนาคต หากปล่อยให้การกระทำผิดเล็กน้อยเกิดขึ้น อาจก่อให้เกิดอาชญากรรมที่รุนแรงในอนาคตได้ ตำรวจจึงมีลักษณะขวาตกขอบ (Extreme Right-Wing) คือ ทนไม่ได้รับการกระทำใด ๆ ของบุคคลอื่นที่มีพฤติกรรมหรือมีการดำรงชีวิตที่ผิดปกติหรือเบี่ยงเบน ไปจากปทัสถานของสังคมทั่วไป และไม่สามารถยอมรับคำวิจารณ์จากบุคคลภายนอกได้

Reiner (2010) กล่าวว่า วัฒนธรรมตำรวจ หมายถึง การรวมกลุ่มทางสังคมของตำรวจที่มีค่านิยม ทศนคติ และพฤติกรรมที่เป็นเอกลักษณ์ โดยมีอิทธิพลจากทั้งสภาวะแวดล้อมทางอาชีพและสภาวะแวดล้อมขององค์กร วัฒนธรรมนี้มีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงานของตำรวจในทุกระดับ ตั้งแต่การตัดสินใจในเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นจนถึงการจัดการกับความขัดแย้งภายในองค์กร ซึ่งประกอบไปด้วยลักษณะสำคัญ ดังนี้

- 1) ความภักดีต่อกลุ่ม หมายถึง ตำรวจมีความภักดีสูงต่อเพื่อนร่วมงานและองค์กร โดยอาจมีการปกป้องเพื่อนร่วมงานแม้จะทำความผิดวินัยหรือกฎหมาย
- 2) ทศนคติที่ระแวงต่อภายนอก หมายถึง ตำรวจมักมีทศนคติที่ไม่ไว้วางใจบุคคลภายนอก โดยเฉพาะกลุ่มประชาชนที่อาจวิพากษ์วิจารณ์การทำงานของตำรวจ
- 3) การใช้อำนาจดุลพินิจ หมายถึง ตำรวจในระดับปฏิบัติการมีอำนาจในการตัดสินใจที่สูงและสามารถเลือกปฏิบัติได้ตามสถานการณ์

4) การใช้อำนาจอย่างเด็ดขาด หมายถึง มีค่านิยมในการใช้อำนาจเด็ดขาด เพื่อให้เกิดความสงบเรียบร้อย โดยไม่คำนึงถึงขั้นตอนตามกฎหมายเสมอไป

5) การยกย่องความกล้าหาญและอำนาจนิยม หมายถึง ค่านิยมภายในองค์กรจะ เน้นความกล้าหาญและความสามารถในการจัดการกับอันตราย

6) การต่อต้านการเปลี่ยนแปลง หมายถึง วัฒนธรรมตำรวมักต่อต้านการ เปลี่ยนแปลงจากภายนอก โดยเฉพาะการเปลี่ยนแปลงที่มาจากการปฏิรูปหรือการ ปรับปรุงจากผู้บริหารระดับสูง

กล่าวโดยสรุป ลักษณะของวัฒนธรรมตำรวจ คือ ค่านิยมและพฤติกรรมที่มี อิทธิพลต่อการทำงานและวิธีการดำเนินชีวิตของตำรวจ ซึ่งเกิดขึ้นจากการรวมตัวของ ตำรวจในองค์กรและสภาพแวดล้อมที่พวกเขาทำงานอยู่ เช่น ความภักดีต่อกลุ่ม การ ระแวงบุคคลภายนอก การใช้อำนาจดุลพินิจ การยกย่องความกล้าหาญ การต่อต้านการ เปลี่ยนแปลง เป็นต้น ซึ่งลักษณะเหล่านี้สะท้อนถึงการทำงานในสภาพแวดล้อมที่มีความ ทำหายและต้องการความมั่นคงและความเป็นเอกภาพภายในองค์กรตำรวจ

4. กลไกควบคุมจริยธรรมของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน

กลไกควบคุมจริยธรรมของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน เป็นระบบที่ออกแบบ มาเพื่อกำกับดูแลและตรวจสอบพฤติกรรมของตำรวจในระดับปฏิบัติการ โดยเฉพาะ ข้าราชการตำรวจชั้นประทวน ซึ่งเป็นกลุ่มที่มีบทบาทสำคัญในการปฏิบัติงานโดยตรงใน ชุมชนและสถานการณ์ที่มีความเสี่ยงสูง กลไกเหล่านี้มีจุดประสงค์เพื่อให้ตำรวจปฏิบัติตาม หลักจริยธรรมและกฎหมายอย่างเคร่งครัด รวมถึงการป้องกันการทุจริต การละเมิด สิทธิประชาชน และการปฏิบัติที่ไม่เหมาะสมอื่น ๆ ที่อาจเกิดขึ้นจากการใช้ดุลพินิจในการ ทำงาน

4.1 กลไกและการตรวจสอบด้านจริยธรรมข้าราชการตำรวจชั้นประทวน

แนวทางการปฏิบัติตาม กฎ ก.ตร. ว่าด้วยจรรยาบรรณของตำรวจ พ.ศ. 2566 ให้ยกเลิก กฎ ก.ตร. ว่าด้วยประมวลจริยธรรมและจรรยาบรรณของตำรวจ พ.ศ. 2551

และฉบับที่ 2 พ.ศ. 2553 ยังไม่มีการกำหนดขั้นตอนการปฏิบัติของผู้บังคับบัญชาเมื่อได้รับรายงาน ออกมาใหม่ จึงยังต้องใช้แนวทาง ตามกฎ ก.ตร. ว่าด้วยประมวลจริยธรรมและจรรยาบรรณของตำรวจ พ.ศ. 2551 แก้ไขปรับปรุงตามกฎ ก.ตร.ว่าด้วยประมวลจริยธรรมและจรรยาบรรณของตำรวจ (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2553 เดิมอยู่ ซึ่งกำหนดขั้นตอนการปฏิบัติของผู้บังคับบัญชาเมื่อได้รับรายงาน แบ่งการดำเนินการออกเป็น 2 กรณี อธิบายได้ดังนี้

กรณีที่ 1 เป็นการละเมิด ฝ่าฝืน หรือไม่ปฏิบัติตามมาตรฐานคุณธรรมและอุดมคติของตำรวจ (ส่วนที่ 1) โดยไม่เจตนา และไม่ก่อให้เกิดผลเสียหายต่อหน่วยงานหรือชื่อเสียงของสำนักงานตำรวจแห่งชาติ ให้ผู้บังคับบัญชาพิจารณาดำเนินการทางการปกครอง คือใช้การอบรมชี้แนะแนวทางปฏิบัติด้วยหลักการและเหตุผลที่ถูกต้อง เพื่อให้โอกาสผู้ได้บังคับบัญชาได้สำนึกและแก้ไขปรับปรุงตน แต่หากได้มีการอบรมชี้แนะแล้ว ผู้ได้บังคับบัญชานั้นยังไม่ปฏิบัติตาม ให้ว่ากล่าวตักเตือน

กรณีที่ 2 เป็นละเมิด ฝ่าฝืน หรือไม่ปฏิบัติตามมาตรฐานทางจริยธรรมและจรรยาบรรณของตำรวจ (ส่วนที่ 1) ที่เป็นข้อห้ามในการรักษาวินัย ให้ผู้บังคับบัญชาพิจารณาดำเนินการทางวินัยไปภายในอำนาจหน้าที่ ทั้ง 2 กรณีหากผลการสอบข้อเท็จจริง ไม่มีมูล ให้ยุติเรื่อง แต่หากผลการสอบข้อเท็จจริงมีมูลว่า เป็นการละเมิด ฝ่าฝืน หรือไม่ปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมและจรรยาบรรณของตำรวจ โดยมีพยานหลักฐานที่รับฟังได้และเข้าหลักเกณฑ์เป็นกรณีความผิดที่ปรากฏชัดแจ้งตามกฎหมาย ก.ตร.ว่าด้วยกรณีที่เป็นความผิดที่ปรากฏชัดแจ้ง พ.ศ. 2547 เช่น กระทำผิดวินัยไม่ร้ายแรงต่อหน้าผู้มีอำนาจลงโทษ หรือผู้กระทำความผิดรู้ตัวและรับสารภาพเป็นหนังสือต่อผู้บังคับบัญชาแล้ว ให้ผู้บังคับบัญชาพิจารณา สั่งการไปภายในอำนาจโดยไม่ต้องสืบสวนสอบสวนข้อเท็จจริง แต่หากจะต้องสืบสวนข้อเท็จจริงหรือแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนวินัยอย่างร้ายแรง ให้ดำเนินการตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กำหนดใน กฎ ก.ตร.ว่าด้วยการสืบสวนข้อเท็จจริง พ.ศ. 2547 หรือ กฎ ก.ตร.ว่าด้วยการสอบสวนพิจารณา พ.ศ. 2547 แล้วแต่กรณี เป็นต้น

การสอบข้อเท็จจริงและการพิจารณาดำเนินการของผู้บังคับบัญชาผู้มีอำนาจให้คำนึงถึงข้อเท็จจริงที่เกิดขึ้นตามความประพฤติและการปฏิบัติที่ผ่านมาของข้าราชการตำรวจผู้ถูกกล่าวหา มูลเหตุจูงใจ สภาพแวดล้อม ความรู้สึคนึกในการกระทำและแก้ไข เยียวยาผลร้ายหรือผลกระทบ หรือความเสียหายที่เกิดขึ้นจากการกระทำประกอบกันและเน้นการแก้ไขปัญหามากกว่าการลงโทษ

กรณีที่ข้าราชการตำรวจผู้กระทำละเมิด ไม่อยู่ในปกครองบังคับบัญชาของผู้รับรายงาน ให้ส่งเรื่องให้ผู้บังคับบัญชาของข้าราชการตำรวจผู้นั้นเป็นผู้ดำเนินการสอบและหากผู้บังคับบัญชาผู้ได้รับรายงาน ไม่ดำเนินการตามข้อ 1 และ 2 และได้มีการรายงานเรื่องนั้น ถึงเจเรตำรวจแห่งชาติ หรือผู้บัญชาการตำรวจแห่งชาติ ให้เจเรตำรวจแห่งชาติ หรือผู้บัญชาการตำรวจแห่งชาติ แจ้งผู้บังคับบัญชาในระดับกองบัญชาการหรือหน่วยงานเทียบเท่าของผู้รับรายงาน ดำเนินการสอบข้อเท็จจริงตามข้อ 1 พร้อมกับพิจารณาดำเนินการกับผู้บังคับบัญชาที่ได้รับรายงาน แต่ไม่ดำเนินการอีกส่วนหนึ่งด้วย

4.2 การป้องกันการละเมิดจริยธรรมข้าราชการตำรวจชั้นประทวน

สำนักงานตำรวจแห่งชาติ มีหน่วยงานที่ทำหน้าที่กำกับ ดูแลให้คำปรึกษา แนะนำเกี่ยวกับการปฏิบัติตามแนวทางประมวลจริยธรรม และมีการจัดตั้งคณะกรรมการเพื่อเป็นกลไกสำคัญในการพิจารณาเรื่องร้องเรียนเกี่ยวกับตำรวจโดยเฉพาะ ดังนี้

4.2.1 คณะกรรมการพิจารณาเรื่องร้องเรียนตำรวจ (ก.ร.ตร.)

คณะกรรมการดังกล่าวเป็นคณะกรรมการหนึ่งที่ตั้งขึ้นใหม่ตามพระราชบัญญัติตำรวจแห่งชาติ พ.ศ. 2565 มาตรา 43 ให้มีคณะกรรมการพิจารณาเรื่องร้องเรียนตำรวจคณะหนึ่ง เรียกโดยย่อว่า "ก.ร.ตร." มีหน้าที่และอำนาจพิจารณาเรื่องร้องเรียนเกี่ยวกับความเดือดร้อนหรือไม่ได้รับความเป็นธรรมของประชาชนจากการกระทำหรือไม่กระทำการของข้าราชการตำรวจอันมิชอบ หรือการประพฤติปฏิบัติไม่เหมาะสมและเสื่อมเสียแก่เกียรติศักดิ์ของตำรวจ กระทำผิดวินัย หรือละเมิดประมวลจริยธรรมและจรรยาบรรณของตำรวจ ประกอบด้วย ประธาน ก.ร.ตร. และกรรมการ ก.ร.ตร. ซึ่งนายกรัฐมนตรีแต่งตั้งจากบุคคล ดังต่อไปนี้

(1) ผู้ซึ่งผู้ตรวจการแผ่นดินและกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติประชุมร่วมกันคัดเลือกจำนวนหนึ่งคน

(2) ผู้ซึ่งเคยรับราชการในตำแหน่งตั้งแต่ผู้พิพากษาศาลอุทธรณ์หรือเทียบเท่าขึ้นไป และได้รับคัดเลือกจากคณะกรรมการข้าราชการตุลาการ จำนวนหนึ่งคน

(3) ผู้ซึ่งเคยรับราชการในตำแหน่งตั้งแต่อัยการพิเศษฝ่ายหรือเทียบเท่าขึ้นไป และได้รับคัดเลือกจากคณะกรรมการอัยการ จำนวนหนึ่งคน

(4) ผู้ซึ่งเคยรับราชการเป็นข้าราชการตำรวจในตำแหน่งตั้งแต่ผู้บัญชาการหรือเทียบเท่าขึ้นไปจำนวนสามคน ซึ่ง ก.ตร. คัดเลือกจากบุคคลและตามวิธีการที่กำหนดในมาตรา 44 และแนวทางการปฏิบัติตาม กฎ ก.ตร. ว่าด้วยจรรยาบรรณของตำรวจ พ.ศ. 2566 ให้ยกเลิก กฎ ก.ตร. ว่าด้วยประมวลจริยธรรม ฯ พ.ศ. 2551 และ ที่แก้ไขเพิ่มเติม พ.ศ. 2552 แต่ยังไม่มีการกำหนดหน่วยงานที่ดูแล กำกับในเรื่อง จริยธรรมตำรวจ จึงให้

4.2.2 จเรตำรวจแห่งชาติมีอำนาจและหน้าที่ให้คำปรึกษาแนะนำเกี่ยวกับการปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมและจรรยาบรรณของตำรวจ จัดทำคู่มือและคำอธิบายแนวทางการปฏิบัติและสอดส่องดูแลการรักษาประมวลจริยธรรมและจรรยาบรรณของตำรวจในภาพรวมระดับสำนักงานตำรวจแห่งชาติ ไปก่อน โดยมีอำนาจหน้าที่ ดังนี้

หากจเรตำรวจแห่งชาติพบว่าหน่วยงานตำรวจและหรือข้าราชการตำรวจใดละเมิด ฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมและจรรยาบรรณของตำรวจ โดยพฤติการณ์ดังกล่าวอาจเกิดผลกระทบในทางเสื่อมเสียต่อชื่อเสียงและเกียรติภูมิของสำนักงานตำรวจแห่งชาติหรือวิชาชีพตำรวจ ให้จเรตำรวจแห่งชาติรายงานต่อผู้บัญชาการตำรวจแห่งชาติและแจ้งผู้บังคับบัญชาในระดับกองบัญชาการหรือหน่วยงานเทียบเท่ากองบัญชาการสอบข้อเท็จจริงเพื่อดำเนินการตามอำนาจหน้าที่หากเห็นสมควร จเรตำรวจแห่งชาติอาจมอบหมายให้ รองจเรตำรวจแห่งชาติ หรือจเรตำรวจหรือรองจเรตำรวจไปกำกับและติดตาม การสอบข้อเท็จจริงหรือตั้งคณะกรรมการสอบข้อเท็จจริง ที่เป็นอิสระจากกองบัญชาการหรือหน่วยงานเทียบเท่ากองบัญชาการนั้นก็ได้

ให้จเรตำรวจแห่งชาติจัดให้มีศูนย์ให้คำปรึกษาแนะนำเกี่ยวกับการปฏิบัติ ตามวรรคหนึ่ง ในระดับสำนักงานตำรวจแห่งชาติ รวมทั้งประสานกับกองบัญชาการต่าง ๆ จัดตั้ง ศูนย์ดังกล่าวหรือแต่งตั้งที่ปรึกษาด้านจริยธรรมและจรรยาบรรณของตำรวจในระดับ กองบัญชาการหรือกองบังคับการตามความเหมาะสมแล้วแต่กรณี

4.3 การอบรมและสร้างเสริมจริยธรรมข้าราชการตำรวจชั้นประทวน

แนวทางการปฏิบัติตาม กฎ ก.ตร. ว่าด้วยจรรยาบรรณของตำรวจ พ.ศ. 2566 ให้ยกเลิก กฎ ก.ตร. ว่าด้วยประมวลจริยธรรม ฯ พ.ศ. 2551 และที่แก้ไขเพิ่มเติม พ.ศ. 2552 แต่ยังคงให้กองบัญชาการศึกษา สำนักงานตำรวจแห่งชาติ ปฏิบัติหน้าที่เดิม ตามกฎ ก.ตร. ว่าด้วยประมวลจริยธรรม ฯ พ.ศ. 2551 ข้อ 5 ไปก่อน คือ ให้กองบัญชาการศึกษา ทำหน้าที่เป็นศูนย์ศูนย์ส่งเสริมจริยธรรมและพัฒนาคุณธรรมของข้าราชการตำรวจ มีหน้าที่กำหนดตัวชี้วัดและหลักเกณฑ์การประเมินเพื่อประกาศเชิดชูเกียรติหน่วยงานและ ข้าราชการตำรวจที่ประพฤติปฏิบัติดีเยี่ยมตามประมวลจริยธรรมและจรรยาบรรณของ ตำรวจ รวมทั้งรณรงค์ ส่งเสริม ประชาสัมพันธ์ เผยแพร่ กำหนดหลักสูตรพัฒนาและ ฝึกอบรมข้าราชการตำรวจเกี่ยวกับ จริยธรรมและจรรยาบรรณ รวมทั้งสร้างเครือข่าย ทั้งภายในและภายนอกสำนักงานตำรวจแห่งชาติ เพื่อส่งเสริมจริยธรรมและจรรยาบรรณ ของข้าราชการตำรวจให้เทียบเท่าระดับสากล

ตัวชี้วัดและหลักเกณฑ์การประเมินเพื่อประกาศเชิดชูเกียรติหน่วยงาน และข้าราชการตำรวจที่ประพฤติปฏิบัติดีเยี่ยม ตามประมวลจริยธรรมและจรรยาบรรณ ของตำรวจ รวมทั้งแผนการดำเนินงานตามวรรคแรก ให้กองบัญชาการศึกษาขอเสนอ ความเห็นชอบตามลำดับขั้นและต้องได้รับความเห็นความเห็นชอบจาก ก.ตร. ด้วย

กล่าวโดยสรุป ประเทศไทยมีประมวลจริยธรรมตำรวจ พ.ศ. 2564 ที่กำหนด มาตรฐานจริยธรรมสำหรับตำรวจ โดยมีหลักการที่สำคัญ เช่น การปฏิบัติหน้าที่ด้วยความ ซื่อสัตย์สุจริตและเป็นธรรม การเคารพในสิทธิมนุษยชน การต่อต้านการทุจริต เป็นต้น ประมวลจริยธรรมนี้เน้นให้ตำรวจทำหน้าที่เป็นแบบอย่างที่ดีของสังคม และมีการ ตั้งมาตรการในการควบคุมการกระทำที่ไม่เหมาะสมหรือการละเมิดจริยธรรมผ่านการ

ตรวจสอบภายในและภายนอก การตรวจสอบด้านจริยธรรมในประเทศไทย มีการตั้งหน่วยงานภายในที่รับผิดชอบในการตรวจสอบการกระทำผิดจริยธรรมของตำรวจ เช่น สำนักงานตำรวจแห่งชาติ (ตร.) ที่มีการกำกับดูแลและตรวจสอบการปฏิบัติหน้าที่ของตำรวจ คณะกรรมการพิจารณาเรื่องร้องเรียนตำรวจ (ก.ร.ตร.) เป็นต้น

กรณีที่ข้าราชการตำรวจชั้นประทวนถูกกล่าวหาว่าละเมิด จริยธรรม แต่ไม่ถึงขั้นกระทำผิดวินัย สำนักงานตำรวจแห่งชาติมีขั้นตอนในการดำเนินการดังนี้

1. การตรวจสอบข้อเท็จจริงเบื้องต้น เมื่อได้รับเรื่องร้องเรียนเกี่ยวกับการละเมิด จริยธรรม หน่วยงานต้นสังกัดหรือผู้บังคับบัญชาที่รับผิดชอบจะทำการตรวจสอบข้อเท็จจริงเบื้องต้นว่ามีมูลความจริงหรือไม่

2. การตั้งคณะกรรมการพิจารณาจริยธรรม หากพบว่ามีมูลความผิดด้านจริยธรรม จะมีการตั้งคณะกรรมการพิจารณาจริยธรรม ซึ่งประกอบด้วยผู้บังคับบัญชาและผู้ที่เกี่ยวข้อง เพื่อพิจารณาให้ความเห็นว่ามีพฤติกรรมที่ขัดกับจริยธรรมหรือไม่

3. การพิจารณาและสรุปผล คณะกรรมการจะรวบรวมข้อเท็จจริงและหลักฐานเพื่อพิจารณาว่าการกระทำดังกล่าวขัดต่อ ประมวลจริยธรรมตำรวจ พ.ศ. 2564 และ กฎ ก.ตร. ว่าด้วยจรรยาบรรณตำรวจ พ.ศ. 2566 หรือไม่ หากพบว่าผิดจริยธรรมแต่ไม่ถึงขั้นผิดวินัย จะมี มาตรการลงโทษทางจริยธรรม เช่น ตักเตือนและแนะนำ เพื่อให้ปรับปรุงพฤติกรรมทำบันทึกประวัติ เพื่อเป็นข้อมูลประกอบการพิจารณาความประพฤติในอนาคต พัฒนาและอบรมจริยธรรม เพื่อเสริมสร้างความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับจริยธรรมในการปฏิบัติหน้าที่ เป็นต้น

4. การรายงานผลและติดตามผล เมื่อพิจารณาเสร็จสิ้น จะมีการรายงานผลไปยังผู้บังคับบัญชาระดับสูงและแจ้งผลให้ผู้ร้องเรียนทราบ รวมทั้งติดตามการแก้ไขพฤติกรรมของผู้กระทำผิด

5. วิเคราะห์ปัญหาเชิงระบบของกลไกควบคุมจริยธรรมของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน

ปัญหาเชิงระบบของกลไกควบคุมจริยธรรมของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน กลไกควบคุมจริยธรรมของข้าราชการตำรวจชั้นประทวนในประเทศไทยประสบปัญหาในระดับ “เชิงระบบ” ซึ่งหมายถึงอุปสรรคหรือความบกพร่องที่ฝังลึกใน โครงสร้าง อำนาจหน้าที่ และการประสานเชื่อมโยงระหว่างหน่วยงานต่าง ๆ ทั้ง ปัญหาเชิงโครงสร้าง (Structural Problems) ที่กลไกควบคุมจริยธรรมในสำนักงานตำรวจแห่งชาติยังคงเน้นระบบ สั่งการแบบลำดับชั้น (Command and Control) ซึ่งรวมศูนย์อำนาจไว้ที่ผู้บังคับบัญชาระดับสูง ทำให้ขาดความคล่องตัวในการติดตามพฤติกรรมจริยธรรมของตำรวจชั้นประทวน ปัญหาเชิงอำนาจและบทบาทหน้าที่ (Authority and Mandate Problems) หน่วยงานที่มีหน้าที่ควบคุมจริยธรรม เช่น กองวินัย หรือสำนักงานตรวจราชการ มีอำนาจที่จำกัดในการตรวจสอบหรือเสนอแนะแนวทางพัฒนา โดยมักเป็นการดำเนินการภายหลังเกิดความผิดแล้ว (Reactive Approach) ไม่มีอำนาจบังคับหน่วยปฏิบัติให้ปรับเปลี่ยนกระบวนการ หรือพัฒนาเชิงป้องกัน เช่น การอบรมจริยธรรมเชิงปฏิบัติ หรือการกลั่นกรองบุคลากรเชิงคุณธรรม ปัญหาเชิงการเชื่อมโยงระหว่างหน่วยงาน (Inter-agency Integration Problems) ขาดกลไกเชื่อมโยงระหว่างหน่วยงานในกระบวนการยุติธรรม (ตำรวจ-อัยการ-ศาล) กับหน่วยงานอิสระ เช่น ป.ป.ช., กสม., สตง. ในการแลกเปลี่ยนข้อมูลหรือประเมินพฤติกรรมจริยธรรมของเจ้าหน้าที่ตำรวจ ระบบรับเรื่องร้องเรียนจากประชาชนไม่มีช่องทางกลางที่โปร่งใสและต่อเนื่อง โดยแต่ละหน่วยงานมีระบบของตนเอง แยกส่วน ไม่สามารถตรวจสอบหรือติดตามผลได้แบบบูรณาการ สามารถอธิบายแยกเป็นหัวข้อ ดังนี้

1) ขาดความเป็นอิสระในการตรวจสอบ

การขาดความเป็นอิสระในการตรวจสอบ มีความเกี่ยวข้องข้องกับ ปัญหาจากความสัมพันธ์ในเชิงอำนาจและโครงสร้างที่มีลักษณะรวมศูนย์ ส่งผลให้การตรวจสอบขาดความเป็นอิสระ ทำให้การตรวจสอบภายในมักไม่สามารถดำเนินการได้อย่างอิสระ ส่งผลให้กระบวนการลงโทษขาดความโปร่งใส แม้ว่าจะมีหน่วยงานอย่างจเรตำรวจ และ

คณะกรรมการตรวจสอบข้อร้องเรียน แต่ในเชิงโครงสร้างยังอยู่ภายใต้สำนักงานตำรวจแห่งชาติ ทำให้การตรวจสอบมีแนวโน้มถูกรวบงำจากสายบังคับบัญชา ซึ่งขัดต่อหลักการ “Check and Balance” ตามแนวคิดการบริหารจัดการภาครัฐสมัยใหม่ (New Public Management) ที่เน้นการแยกบทบาทผู้ควบคุมกับผู้ถูกควบคุมอย่างชัดเจน เช่น รายงานของ ป.ป.ช. ปี 2566 ระบุว่า กรณีร้องเรียนตำรวจระดับท้องที่มักถูกยุติเรื่องโดยไม่มีการดำเนินการเชิงวินัยหรือลงโทษชัดเจน อันสะท้อนถึงช่องว่างของความเป็นอิสระในการตรวจสอบ

2) ระบบการรายงานและการดำเนินการที่ซับซ้อน

กระบวนการร้องเรียนพฤติกรรมไม่เหมาะสมของตำรวจยังคงยุ่งยาก โดยประชาชนต้องยื่นคำร้องหลายขั้นตอน และไม่มีระบบอัปเดตความคืบหน้าอย่างเป็นระบบ ซึ่งไม่สอดคล้องกับหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีตามพระราชกฤษฎีกา พ.ศ. 2546 ที่เน้นความรวดเร็ว โปร่งใส และตอบสนองต่อประชาชน

3) ขาดมาตรการที่มีประสิทธิภาพในการป้องกัน

กลไกการควบคุมในปัจจุบันเน้น “การแก้ไขเมื่อเกิดปัญหา” มากกว่าการป้องกันเชิงระบบ เช่น การอบรมจริยธรรมยังไม่ต่อเนื่อง และไม่เชื่อมโยงกับบริบทการทำงานจริงของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ James Q. Wilson ว่า “การควบคุมจริยธรรมต้องเริ่มจากการสร้างสภาพแวดล้อมที่สนับสนุนพฤติกรรมที่ถูกต้อง”

4) ขาดการมีส่วนร่วมจากภาคประชาชนและองค์กรภายนอก

ปัจจุบันประชาชนสามารถมีส่วนร่วมในการตรวจสอบหรือร้องเรียนพฤติกรรมของตำรวจผ่านช่องทางต่าง ๆ ได้แก่ สายด่วน 191, 1599, หรือศูนย์รับเรื่องราวร้องทุกข์ของสำนักงานตำรวจแห่งชาติ สำนักงาน ป.ป.ช. หรือ ศูนย์ดำรงธรรมจังหวัด ในกรณีเกี่ยวข้องกับการทุจริต โฆษณามีเดียวของตำรวจภูธรภาค/สถานีตำรวจท้องที่ เป็นช่องทางไม่เป็นที่ประชาชนมักใช้ หรือคณะกรรมการจริยธรรมของสำนักงานตำรวจแห่งชาติ (กรณีที่มีการแต่งตั้งขึ้นเพื่อรับเรื่องร้องเรียนภายใน) ประสิทธิภาพของช่องทางเหล่านี้ แม้จะมีช่องทางจำนวนมาก แต่ยังไม่ประสบปัญหาในหลายด้าน เช่น ขั้นตอนซับซ้อนและใช้เวลานาน

ในการดำเนินการ ขาดความโปร่งใสในการแจ้งผลหรือความคืบหน้าแก่ผู้ร้อง ประชาชนจำนวนมากไม่ทราบช่องทางอย่างเป็นทางการ ความรู้สึกไม่มั่นใจในความปลอดภัยของผู้แจ้งเบาะแส (Whistleblower Protection) หากเปรียบเทียบกับแนวปฏิบัติของต่างประเทศ เช่น ประเทศอังกฤษ มี “Independent Office for Police Conduct (IOPC)” เป็นหน่วยงานอิสระจากตำรวจ รับเรื่องร้องเรียนและตรวจสอบพฤติกรรมของตำรวจโดยตรง ประเทศ สิงคโปร์ ใช้ระบบ “Community Policing” สร้างความไว้วางใจและช่องทางสื่อสารที่ใกล้ชิดกับชุมชน แนวทางเพิ่มประสิทธิภาพในไทยควรมีการจัดตั้ง คณะกรรมการอิสระภายนอก ซึ่งมีตัวแทนจากภาคประชาชน สื่อมวลชน นักวิชาการ และภาคประชาสังคม สร้าง ระบบติดตามผลแบบเปิดเผย (Public Dashboard) ให้ประชาชนเห็นความคืบหน้าของเรื่องร้องเรียน ส่งเสริมการใช้ ระบบเทคโนโลยี (เช่น Blockchain หรือ AI screening) ในการตรวจสอบพฤติกรรมหรือร้องเรียน หรือจัดตั้ง “ศูนย์รับฟังความเห็นประชาชน” ประจำสถานีตำรวจ เพื่อรับฟังและนำข้อเสนอแนะมาพัฒนาองค์กร เป็นต้น

5) โครงสร้างการบังคับใช้ที่ไม่เป็นมาตรฐาน

แม้สำนักงานตำรวจแห่งชาติจะมีระเบียบและแนวทางเกี่ยวกับการควบคุมจริยธรรม เช่น ประมวลจริยธรรมตำรวจ พ.ศ. 2564 และ กฎ ก.ตร. ว่าด้วยจรรยาบรรณตำรวจ พ.ศ. 2566 แต่โครงสร้างในการบังคับใช้และตีความกลับไม่มีมาตรฐานเดียวกันทั่วประเทศ ทั้งในแง่ของระดับชั้นผู้บังคับบัญชา กระบวนการสอบสวนทางวินัย หรือการพิจารณาทางจริยธรรม โครงสร้างที่ยังไม่เป็นมาตรฐาน เช่น การตั้งคณะกรรมการจริยธรรมในแต่ละหน่วยงาน บางหน่วยมีการตั้งคณะกรรมการฯ อย่างเป็นทางการ บางหน่วยไม่มีบทบาทหน้าที่ของคณะกรรมการฯ ก็แตกต่างกัน เช่น บางแห่งรับเรื่องร้องเรียน บางแห่งทำหน้าที่แค่พิจารณาโทษ ไม่มีคู่มือกลางหรือเกณฑ์แนวปฏิบัติที่ชัดเจนในระดับสถานีตำรวจ ขึ้นอยู่กับดุลยพินิจของผู้บังคับบัญชาเป็นหลัก นำไปสู่การบังคับใช้ที่ไม่เท่าเทียม เป็นต้น

6) ขาดความสอดคล้องกับระบบและมาตรฐานระดับสากล

มาตรฐานด้านจริยธรรมของตำรวจไทยยังไม่สอดคล้องกับแนวทางสากล เช่น แนวปฏิบัติของ UNODC หรือแนวทางจาก European Code of Police Ethics (Council of

Europe, 2001) ที่กำหนดให้ต้องมีคณะกรรมการอิสระ, ระบบคุ้มครองผู้แจ้งเบาะแส, และความโปร่งใสในการเผยแพร่ข้อมูลการดำเนินงาน ซึ่งยังเป็นจุดอ่อนของระบบไทย

7) ขาดการประเมินผลอย่างต่อเนื่อง

สาเหตุของการขาดการประเมินผลอย่างต่อเนื่อง มีหลายปัจจัย เช่น การขาดกลไกและระบบประเมินที่ชัดเจน ไม่มีแบบประเมินมาตรฐานที่ใช้ในระดับสถานีดำรวจหรือระดับภูธรอย่างทั่วถึง การประเมินจริยธรรมมักแฝงอยู่ในการประเมินผลการปฏิบัติงานโดยรวม ซึ่งทำให้มิติทางจริยธรรมถูกลดความสำคัญลง ขาดความตระหนักและให้ความสำคัญจากผู้บังคับบัญชา เป็นต้น ผลกระทบคือไม่สามารถระบุจุดอ่อนหรือแนวโน้มพฤติกรรมที่เสี่ยงต่อการละเมิดจริยธรรมได้อย่างทันทั่วทั้งที่ ข้าราชการตำรวจขาดแรงจูงใจในการพัฒนาตนเองด้านคุณธรรม ทำให้การกำกับดูแลเป็นแบบ "เชิงรับ" มากกว่าการป้องกันเชิงรุก

6. บทส่งท้าย

การพัฒนาหลักธรรมาภิบาลของข้าราชการตำรวจชั้นประทวนเชิงระบบ เป็นสิ่งที่มีความสำคัญอย่างยิ่งในการเสริมสร้างความโปร่งใส และการปฏิบัติงานที่มีคุณภาพของเจ้าหน้าที่ตำรวจ การปรับปรุงกลไกการควบคุมจริยธรรมให้มีประสิทธิภาพ จะช่วยให้การดำเนินงานของตำรวจเป็นไปตามหลักจริยธรรมและเป็นไปอย่างยุติธรรม มุ่งเน้นการสร้างระบบที่โปร่งใสและสามารถตรวจสอบได้ การปรับปรุงการฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างจริยธรรมให้กับตำรวจ การเพิ่มความเข้มงวด ในเรื่องการบังคับใช้มาตรฐานจริยธรรม และการเปิดโอกาสให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการตรวจสอบจะเป็นปัจจัยสำคัญที่ช่วยเสริมสร้างความไว้วางใจของสังคมต่อการทำงานของตำรวจ

จากการศึกษาและวิเคราะห์ปัญหาของกลไกการควบคุมจริยธรรมเชิงระบบ ในปัจจุบันพบว่า ความขาดความเป็นอิสระในการตรวจสอบ ระบบการรายงานที่ซับซ้อน และขาดการมีส่วนร่วมจากภาคประชาชน เป็นปัญหาหลักที่ต้องได้รับการแก้ไข เพื่อให้กระบวนการตรวจสอบและควบคุมจริยธรรมมีความโปร่งใสและมีประสิทธิภาพมากขึ้น การพัฒนาในครั้งนี้ไม่เพียงแต่จะทำให้ตำรวจมีคุณธรรมในการปฏิบัติงาน แต่ยังช่วยสร้าง

สังคมที่มีความยุติธรรมและสันติสุข การปรับปรุงกลไกควบคุมจริยธรรมให้มีประสิทธิภาพ จึงเป็นสิ่งที่ต้องดำเนินการอย่างจริงจังและต่อเนื่อง เพื่อให้เกิดการพัฒนาอย่างยั่งยืนและมีความสมดุลในการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน จากการศึกษาและวิเคราะห์กลไกควบคุมจริยธรรมของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน พบว่า มีปัญหาหลายด้านที่ต้องได้รับการปรับปรุงเพื่อเสริมสร้างประสิทธิภาพในการควบคุมจริยธรรม

ผู้เขียนจึงมีข้อเสนอแนะแนวทางในการพัฒนาและปรับปรุงกลไกควบคุมจริยธรรมข้าราชการตำรวจประทวนในเชิงระบบ โดยมีหลักเกณฑ์ วิธีการดำเนินการ และขั้นตอนการดำเนินการ ดังนี้

1. ควรจัดตั้งคณะกรรมการจริยธรรมตำรวจภายนอกที่เป็นอิสระจากสายบังคับบัญชา มีตัวแทนจากภาคประชาชน นักวิชาการ และภาคประชาสังคม เพื่อพิจารณาเรื่องร้องเรียนด้านจริยธรรมและเสนอผลต่อผู้มีอำนาจอย่างโปร่งใส
2. ควรพัฒนาช่องทางร้องเรียนผ่านระบบออนไลน์หรือแอปพลิเคชันที่ได้มาตรฐาน คัดกรองข้อมูลและตัวตนผู้ร้องเรียน เพื่อเสริมสร้างความเชื่อมั่นของประชาชนในการแจ้งเหตุไม่เหมาะสม
3. ควรเปิดโอกาสให้ภาคประชาชนมีบทบาทในการตรวจสอบและกำหนดนโยบายด้านจริยธรรม ผ่านคณะกรรมการร่วม หรือเวทีพบปะระหว่างตำรวจกับประชาชน เพื่อลดความขัดแย้งและสร้างความเข้าใจร่วมกัน
4. ควรปรับปรุงแบบการฝึกอบรมเป็นการเรียนรู้เชิงสถานการณ์ตลอดสายอาชีพ โดยใช้กรณีศึกษา การจำลองสถานการณ์ และการประเมินพฤติกรรมจริง เพื่อเสริมสร้างจริยธรรมเชิงปฏิบัติ
5. ควรปรับปรุงการบังคับใช้ระเบียบวินัย จริยธรรม และจรรยาบรรณให้สอดคล้องกัน พร้อมกำหนดเกณฑ์ลงโทษที่ชัดเจนตามระดับความร้ายแรง เพื่อให้เกิดความเสมอภาคในการบังคับใช้

6. ควรจัดให้มีการประเมินสมรรถนะด้านจริยธรรมอย่างเป็นระบบ ครอบคลุม การประเมินตนเอง ผู้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน และเชื่อมโยงผลการประเมินกับ ความก้าวหน้าในสายอาชีพ

7. ควรนำเทคโนโลยี เช่น กล้องติดตัวตำรวจ และแพลตฟอร์มดิจิทัลรับเรื่อง ร้องเรียน มาใช้ในการเพิ่มความโปร่งใสและประสิทธิภาพในการตรวจสอบการปฏิบัติงาน

8. เสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่ยึดมั่นจริยธรรมควบคู่กับวัฒนธรรมจริยธรรม ผ่านการสื่อสารอย่างต่อเนื่อง การเป็นแบบอย่างของผู้บังคับบัญชา และการยกย่องเชิดชู เจ้าหน้าที่ที่ประพฤติดี เพื่อสร้างค่านิยมร่วมด้านจริยธรรมในองค์กร

การพัฒนาและปรับปรุงกลไกควบคุมจริยธรรมของข้าราชการตำรวจ ขั้นประทวน เป็นการสร้างระบบที่มีความยั่งยืนและโปร่งใส ซึ่งจะช่วยเสริมสร้างความ เชื่อมั่นของประชาชนในกระบวนการยุติธรรมและสร้างความสมดุลในการปฏิบัติงานของ ตำรวจ โดยการดำเนินการตามข้อเสนอแนะเหล่านี้จะช่วยให้กลไกควบคุมจริยธรรมมี ความเข้มแข็งและมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้นในอนาคต

เอกสารอ้างอิง

ธวัชชัย เพ็ชรสุวรรณ. (2563). วัฒนธรรมองค์กรกับการควบคุมจริยธรรมของตำรวจชั้น

ประทวน. *วารสารสังคมศาสตร์เพื่อการพัฒนา*, 12(2), 88-103.

พรเทพ โชตินันท์กุล. (2560). *พฤติกรรมจริยธรรมของตำรวจชั้นประทวนในการปฏิบัติ งาน*. มหาวิทยาลัยขอนแก่น.

พรเพ็ญ สุขมาก. (2564). การเสริมสร้างคุณธรรมจริยธรรมของตำรวจชั้นประทวน.

วารสารวิชาการตำรวจ, 14(2), 45-61.

กฎ ก.ตร. ว่าด้วยจรรยาบรรณของข้าราชการตำรวจ พ.ศ. 2566. (2566). *ราชกิจจานุเบกษา*. เล่ม 140 ตอนพิเศษ 49 ง.

วรศักดิ์ มหัทธโนบล. (2563). รัฐราชการกับวัฒนธรรมองค์กรตำรวจไทย. *วารสาร รัฐศาสตร์และนโยบายสาธารณะ*, 11(2), 23-45.

- สำนักข่าว BBC Thai. (2021). “ย้อนคดี ผกก.โจ้: ทำไมตำรวจถึงสามารถข่มผู้ต้องหาได้ในสถานี่ตำรวจ?” <https://www.bbc.com/thai/thailand-58331366>
- สำนักงานตำรวจแห่งชาติ. (2565ก). แผนยุทธศาสตร์สำนักงานตำรวจแห่งชาติ พ.ศ. 2566–2570.
- สำนักงานตำรวจแห่งชาติ. (2565ข). สถิติด้านวินัยและจริยธรรมของตำรวจประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2565.
- องค์กรอิสระเพื่อความโปร่งใสในประเทศไทย. (2565). รายงานสถานการณ์ความโปร่งใสในภาครัฐไทยประจำปี 2565. กรุงเทพฯ: มูลนิธิเพื่อความโปร่งใส.
- Bayley, D. H., & Mendelsohn, H. (1969). Police and ethnic minorities: A review of the international literature. *Journal of Criminal Law, Criminology & Police Science*, 60(1), 94-101.
- Bayley, D. H. (2001). *Democratizing the Police Abroad: What to Do and How to Do It*. U.S. Department of Justice.
- Chan, J. (1996). Police culture: The effects of organizational structure, managerial control, and leadership. In M. A. H. Colletta (Ed.), *Police work and organizational culture* (pp. 85-106). HarperCollins.
- Crank, J. P. (1998). *Understanding police culture*. Anderson Publishing.
- Paoline, E. A. (2003). Taking stock: Toward a richer understanding of police culture. *Journal of Criminal Justice*, 31(3), 199-214.
- Reiner, R. (2010). *The politics of the police* (4th ed.). Oxford University Press.
- Thibault, A., Lynch, L., & McBride, R. B. (2007). *Proactive police management* (7 ed.). Pearson/Prentice Hall.
- Transparency International. (2023). *Corruption Perceptions Index 2023*. www.transparency.org/en/cpi/2023

