

ปัญหาและอุปสรรคการพัฒนาสมรรถนะของพนักงานสอบสวน สำนักงานตำรวจแห่งชาติ

อติภา เนาวกิตตินาถ

หลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชารัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง

THE PROBLEMS AND OBSTACLES IN THE COMPETENCY DEVELOPMENT OF INVESTIGATIVE OFFICERS ROYAL THAI POLICE

Atipa Naowakittinart

Doctor of Philosophy in Political Science, Ramkhamhaeng University, Thailand

E-mail address: atipa_2551@hotmail.com

วันที่รับบทความ (Received) 29 กันยายน 2562

วันที่ได้รับบทความฉบับแก้ไข (Revised) 25 เมษายน 2564

วันที่ตอบรับบทความ (Accepted) 2 ตุลาคม 2562

บทคัดย่อ

บทความนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาถึงปัญหาและอุปสรรคในการพัฒนาสมรรถนะของพนักงานสอบสวน สำนักงานตำรวจแห่งชาติ โดยปัจจุบันพนักงานสอบสวนด้วยภารกิจหน้าที่ความรับผิดชอบที่ครอบคลุมกว้างขวางของเจ้าหน้าที่ตำรวจด้านสายงานสอบสวน จึงเป็นความจำเป็นต้องมีการพัฒนาศักยภาพของพนักงานสอบสวนให้สามารถปฏิบัติหน้าที่เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพ สำนักงานตำรวจแห่งชาติได้มีการพัฒนาพนักงานสอบสวนและกำหนดหลักสูตรฝึกอบรม แต่เมื่อพิจารณาในความเป็นจริงพบว่าพนักงานสอบสวนขาดการพัฒนาความรู้ ความเข้าใจ และการพัฒนาทักษะในการปฏิบัติงานที่ต้องรับผิดชอบในแต่ละด้านขณะที่หลักเกณฑ์ชี้วัดผลการปฏิบัติงานของพนักงานสอบสวนก็ไม่สามารถสะท้อนผลการปฏิบัติแต่ละคนได้อย่างเป็นรูปธรรม ส่วนหนึ่งสืบเนื่องมาจากระบบการพัฒนาศักยภาพของสำนักงานตำรวจแห่งชาติยังมีการปฏิบัติแบบแยกส่วน และกระจัดกระจายตามหน่วยต่างๆ ขาดเกณฑ์มาตรฐานที่เกี่ยวกับการพัฒนาความรู้ความชำนาญเฉพาะทางปัจจุบันเป็นที่ยอมรับกันว่าองค์กรชั้นนำต่างๆ ทั้งในและต่างประเทศทั้งองค์กรภาครัฐและเอกชน ได้นำแนวคิดการพัฒนาสมรรถนะมาใช้ในการพัฒนาศักยภาพที่มีแฝงอยู่ในบุคคลให้เด่นชัดออกมาใช้ในการทำงานให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผล สนับสนุนกับวิสัยทัศน์วัตถุประสงค์ กลยุทธ์ขององค์กรมากที่สุด และเป็นกรอบในการสร้างวัฒนธรรมขององค์กร เพื่อเป็นเครื่องมือในการบริหารพัฒนาเพิ่มขีดความสามารถของบุคลากรในองค์กร ทั้งในแง่การคัดเลือกบุคคลการวางแผนพัฒนาฝึกอบรมการโยกย้ายตำแหน่งงานและการประเมินผลการปฏิบัติงาน

คำสำคัญ: สมรรถนะ พนักงานสอบสวน สำนักงานตำรวจแห่งชาติ

Abstract

The purpose of this article is to study the problems and obstacles in the competency development of investigative officers. Royal Thai Police Because the investigative staff with the extensive duties and responsibilities of the police in the investigation department Therefore, it is necessary to develop the potential of the investigating staff to be able to perform their duties in order to achieve the objectives efficiently. The Royal Thai Police has developed an inquiry official and has set up training courses. But when considered in fact found that Investigation officers lack the development of knowledge, understanding, and skill development in their responsibilities in each area, while the performance evaluation criteria of the inquiry officers are not able to reflect the concrete results of each practice. In part due to the personnel development system of the Royal Thai Police, there are still separate operations. And scattered by various units Lack of standardized criteria for the development of specialized expertise. Currently, it is accepted that leading organizations Both domestic and international, both public and private organizations Have applied the capability development concept to develop the potential that has hidden in the person to be clearly used in the work to achieve efficiency and effectiveness. Support with objective vision Most corporate strategy And is a framework for creating an organization's culture To be a tool for management development and enhance the capability of the personnel in the organization In terms of personnel selection, development planning, training, job placement, and performance appraisals

Keywords: Competency, Investigative Officers, Royal Thai Police

บทนำ

งานสอบสวน คือ การรวบรวมพยานหลักฐานและการดำเนินการทั้งหลายเพื่อทราบข้อเท็จจริง และพยานหลักฐานโดยพนักงานสอบสวน เพื่อพิสูจน์ความผิดของผู้ต้องหา และเพื่อเอาตัวผู้กระทำความผิดมาฟ้องลงโทษ โดยพนักงานสอบสวนจะสรุปสำนวนสอบสวนนำส่งอัยการเพื่อดำเนินคดีต่อไป จะเห็นได้ว่าระบบงานสอบสวนมีความสำคัญดังได้กล่าวมาแล้วข้างต้น กล่าวคือ ด้านความรู้ ความสามารถการรวมศูนย์อำนาจในการบริหารโครงสร้างของสำนักงานตำรวจแห่งชาติ เป็นโครงสร้างที่เน้นสายการบังคับบัญชา ซึ่งส่งผลให้มีสายการบังคับบัญชาที่ยาวเกินไป ถึงแม้ว่าจะมีกฎหมายที่ให้อำนาจคณะกรรมการนโยบายตำรวจแห่งชาติ (ก.ต.ช.) สามารถที่จะกำหนดกระบวนการและขั้นตอนในการกระจายอำนาจระหว่างสำนักงานตำรวจแห่งชาติกับตำรวจภูธรจังหวัดและราชการส่วนท้องถิ่นได้ เมื่อเห็นว่ามีคามจำเป็นและเหมาะสม แต่ในปัจจุบันยังไม่มี

กำหนดกระบวนการและขั้นตอนที่ชัดเจน จึงส่งผลให้การแก้ไขปัญหาของประชาชนไม่ตรงตามลักษณะของพื้นที่และทันต่อเหตุการณ์การมีภารกิจที่ไม่ใช่ภารกิจหลักของตำรวจอยู่มากพระราชบัญญัติตำรวจแห่งชาติ พ.ศ. 2547 มาตรา 6 ได้กำหนดอำนาจหน้าที่ของตำรวจไว้อย่างกว้างขวางและหลายหลาก การจัดลำดับความสำคัญไม่ชัดเจน จึงทำให้บทบาทและอำนาจหน้าที่ของตำรวจมีมากมาย ส่งผลให้โครงสร้างและอำนาจหน้าที่ของกิจการตำรวจมีการขยายตัวอย่างต่อเนื่อง และมีความสลับซับซ้อน นอกจากตำรวจจะมีหน้าที่หลักในการป้องกันและปราบปรามอาชญากรรมตลอดจนรักษาความสงบเรียบร้อยในสังคมแล้ว ตำรวจยังมีการกิจเข้าไปมีส่วนเกี่ยวข้องกับกิจกรรมหลักที่สำคัญของรัฐในแทบทุกๆ ด้าน นับตั้งแต่การทหาร การจัดเก็บภาษี การศุลกากร การทะเบียน การท่าเรือ การสื่อสาร การบิน การศึกษา การพัฒนาชุมชน การสังคมสงเคราะห์ หรือแม้แต่กระทั่งการแพทย์ และการมหรสพ เป็นต้น ส่งผลให้ต้องใช้งบประมาณและกำลังคนจำนวนมากในการปฏิบัติหน้าที่ ขณะที่การแก้ปัญหาด้วยการเพิ่มกำลังคนและการกำหนดอัตราตำแหน่งให้รองรับต่อการกิจย่อมไม่ใช่หนทางที่จะแก้ไขปัญหาได้อย่างเหมาะสม ปัญหาด้านความขาดแคลนกำลังคนและงบประมาณยังมีอยู่อย่างต่อเนื่อง และไม่มีทีท่าว่าจะคลี่คลายลง

ด้านเทคโนโลยีกับงานสอบสวน การจัดองค์กรแบบกึ่งทหาร และระบบยศตำรวจไม่เหมาะสมและสอดคล้องกับปัจจุบันการจัดองค์การของตำรวจนับแต่อดีตกาล ได้ยึดถือลักษณะของการจัดหน่วยและการบริหารแบบทหารเป็นหลัก มีการให้ความสำคัญของรูปแบบโครงสร้างองค์การ และการใช้ชั้นยศเช่นเดียวกับของทหาร อย่างไรก็ตาม มีข้อสังเกตว่าลักษณะงานของตำรวจนั้นแตกต่างจากลักษณะของงานทหารอย่างน้อย 4 ประการ คือ (1) การปฏิบัติงานของตำรวจต้องสามารถปฏิบัติงานได้ตามลำพัง โดยมีโอกาสใช้วิจารณญาณภายใต้ขอบเขตของการตีความตัวบทกฎหมาย ตรงข้ามกับทหารซึ่งต้องปฏิบัติตามคำสั่งภายใต้การควบคุมบังคับบัญชาอย่างเคร่งครัด ผู้ปฏิบัติจึงมีโอกาสใช้วิจารณญาณได้น้อยกว่า (2) การริเริ่มและการวางแผนของตำรวจต้องเริ่มจากตำรวจระดับปฏิบัติงาน มีการเสนอขึ้นไปตามลำดับขั้นจนถึงผู้บังคับบัญชาระดับสูง ตรงข้ามกับทหารซึ่งผู้บังคับบัญชาจะเป็นผู้วินิจฉัยสั่งการจากระดับสูงลงสู่ระดับล่าง (3) การปฏิบัติงานของตำรวจมีการทำงานเป็นทีมที่มีลักษณะเล็ก บ่อยครั้งต้องแยกทำงานอิสระเพียงลำพัง ตรงข้ามกับทหารซึ่งต้องทำงานเป็นทีมขนาดใหญ่ และ (4) การปฏิบัติงานของตำรวจต้องสัมผัสกับประชาชน ตรงข้ามกับทหารซึ่งการปฏิบัติงานเป็นการป้องกันประเทศจากการรุกรานภายนอกประเทศ

ด้านการวางแผนบริหารงานสอบสวน ซึ่งพบว่างานสอบสวนขาดอิสระและไม่ได้รับการพัฒนาอย่างเหมาะสมกระบวนการสอบสวนเป็นกระบวนการเริ่มแรกของการยุติธรรมเพื่อการรวบรวมพยานหลักฐานพฤติการณ์แห่งคดี เพื่อพิสูจน์ยืนยันการกระทำผิด เป็นกระบวนการค้นหาความจริงที่มีความสำคัญยิ่งพนักงานสอบสวนในบทบาทการอำนวยความยุติธรรมให้กับประชาชนนั้นต้องเป็น “อิสระ” ทั้งจากภายนอกและภายใน อิสระจากภายนอกหมายถึงอิสระจากอำนาจการเมืองและอำนาจบังคับบัญชา การทำสำนวนการสอบสวนใดๆ ของพนักงานสอบสวนจะต้องเป็นอิสระ ปราศจากการบงการของฝ่ายการเมืองหรือสายการบังคับบัญชา อีกทั้งปัจจุบันสภาพงานสอบสวนยังเป็นงานที่ตำรวจขาดทักษะความชำนาญและความรู้ความเข้าใจในงานที่ทำ ซึ่งจำเป็นต้องปรับเปลี่ยนทัศนคติของตนในการเป็นผู้ให้บริการที่ดีกับประชาชน

ด้านการประสานงานในกระบวนการยุติธรรม สำนักงานตำรวจแห่งชาติเป็นหน่วยงานขั้นต้นในกระบวนการยุติธรรมที่มีกำลังคนมากที่สุด บุคลากรที่ปฏิบัติหน้าที่ใกล้ชิดกับประชาชนมากที่สุด คือ ข้าราชการตำรวจชั้นประทวนการละเลยการใช้ระบบคุณธรรมในการบริหารงานบุคคลสภาพปัญหานี้มีความชัดเจนและเป็นที่ยกย่องอย่างแพร่หลายในสังคมในเรื่องการแต่งตั้งโยกย้าย เลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่ง เป็นลักษณะรวมอำนาจสู่ศูนย์กลาง โอกาสในการก้าวหน้ามีได้อยู่ที่ประชาชนผู้ที่รับบริการเป็นผู้ตัดสินใจ แต่กลับอยู่ที่ผู้บริหารระดับสูง จึงเกิดการวิ่งเต้นใช้เส้นสายเพื่อเลื่อนยศเลื่อนตำแหน่ง และอาจเป็นที่มาของการทุจริตประพฤติมิชอบ ผลของระบบอุปถัมภ์ทำให้ข้าราชการตำรวจที่ตั้งใจปฏิบัติหน้าที่ไม่ได้รับความเป็นธรรม หรือเกิดการแตกความสามัคคี แยกเป็นพรรคเป็นพวก นำไปสู่ปัญหาการใช้อิทธิพลในองค์กร อีกทั้งโครงสร้างสำนักงานตำรวจแห่งชาติอาจถูกแทรกแซงได้จากหลายกรณี เพราะอำนาจการแต่งตั้งโยกย้ายข้าราชการตำรวจระดับชั้นสัญญาบัตร โดยเฉพาะตำแหน่งผู้บังคับการตำรวจขึ้นไป ต้องได้รับการเห็นชอบจากคณะกรรมการข้าราชการตำรวจโดยมีประธาน ก.ตร. ที่มาจากฝ่ายการเมือง ถึงแม้ว่าในปัจจุบันจะกำหนดให้มีการกระจายอำนาจในการแต่งตั้งโยกย้าย ให้กับหน่วยงานระดับรอง (กองบัญชาการ) แต่ในข้อเท็จจริงแล้วยังคงมีการให้อำนาจแก่ผู้บัญชาการตำรวจแห่งชาติให้สามารถเข้าไปตรวจสอบหรือแทรกแซงได้กระบวนการสรรหาและผลิตบุคลากรของสำนักงานตำรวจแห่งชาติแยกเป็น 2 ประเภทหลัก ได้แก่ ข้าราชการตำรวจชั้นสัญญาบัตร และข้าราชการตำรวจชั้นประทวน พอสรุปได้ดังนี้ (1) ข้าราชการตำรวจชั้นสัญญาบัตร ข้าราชการตำรวจบางส่วนในระดับชั้นสัญญาบัตรสำเร็จการศึกษาอบรมจากโรงเรียนนายร้อยตำรวจ โดยมีพื้นฐานที่เป็นการเรียนในระบบโรงเรียนทหาร เพื่อฝึกความอดทน ความเสียสละ โดยมุ่งหวังให้เกิดความสามัคคีระหว่างกองทัพบกและตำรวจ แต่จากปัจจุบันสถานการณ์และสภาพสังคมได้แปรเปลี่ยนไป การเรียนร่วมกับทหารเพื่อเป็นกองกำลังตำรวจร่วมปฏิบัติหน้าที่กับฝ่ายทหารจึงมีความจำเป็นน้อยลง และมีข้าราชการตำรวจบางส่วนที่สำเร็จการศึกษาจากสถาบันการศึกษาอื่น ได้เข้าศึกษาอบรมในโรงเรียนนายร้อยตำรวจในหลักสูตรต่างๆ ที่เป็นการเรียนการสอนในลักษณะกึ่งทหาร เน้นความมีระเบียบวินัย ความสามัคคี ความเสียสละต่อผู้อื่นควบคู่กับการฝึกตามยุทธวิธีตำรวจ การสืบสวนสอบสวน และวิชาชีพตำรวจ ลักษณะการเรียนการสอนดังกล่าวไม่สอดคล้องกับสถานะในปัจจุบัน โดยตำรวจถูกคาดหวังให้มีความเป็นวิชาชีพสูงขึ้นที่มีลักษณะอาชีพะภูมิกายที่ยึดโยงกับกระบวนการยุติธรรม มีความใกล้ชิดเป็นมิตรต่อประชาชน และเป็นผู้ให้บริการที่ดี ตามระบบการศึกษาในปัจจุบันที่เน้นให้ผู้เรียนเป็นศูนย์กลางให้เกิดความเข้าใจและจัดการความรู้ได้ด้วยตนเอง (2) ข้าราชการตำรวจชั้นประทวน ข้าราชการตำรวจในระดับชั้นประทวนที่สำเร็จการศึกษาระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6 และต้องผ่านการฝึกอบรมจากศูนย์ฝึกอบรมตำรวจกลางและศูนย์ฝึกอบรมตำรวจภูธรภาค 1-9 โดยมีระยะเวลาศึกษาเป็นเวลา 18 เดือน เมื่อศึกษาจบแล้ว จะได้รับยศพลตำรวจ และข้าราชการตำรวจชั้นประทวนเป็นบุคลากรที่ต้องอยู่ใกล้ชิดกับประชาชนมากที่สุดในระดับต้นของกระบวนการยุติธรรม และเป็นผู้บังคับใช้กฎหมายปกป้องคุ้มครองประชาชน ถือว่ามีความสำคัญยิ่งต่อกระบวนการยุติธรรม

ด้านจริยธรรม จรรยาบรรณต่อวิชาชีพ (1) พนักงานสอบสวนต้องเคารพในสิทธิและเสรีภาพของประชาชน ตามบทบัญญัติแห่งรัฐธรรมนูญ ศึกษาทำความเข้าใจกฎหมาย รัฐธรรมนูญในส่วนที่เกี่ยวข้องกับ

สิทธิและเสรีภาพของประชาชน การดำเนินการต้องแจ้งสิทธิตามกฎหมายให้ผู้ที่เกี่ยวข้องทราบ พนักงานสอบสวนควรมีจิตสำนึกที่ต้องตระหนักในหน้าที่ของตนที่ต้องเคารพในสิทธิ เสรีภาพของประชาชนตามกฎหมาย พนักงานสอบสวนควรประชาสัมพันธ์ ให้ความรู้เรื่องสิทธิ หน้าที่แก่ประชาชนและผู้ที่มาติดต่อใช้บริการ (2) พนักงานสอบสวนต้องมีความซื่อสัตย์ สุจริตและยึดมั่นในศีลธรรม พนักงานสอบสวนต้องปฏิบัติหน้าที่บนพื้นฐานของความจริงใจ ซื่อสัตย์ ไม่มุ่งหวังหรือแสวงหาประโยชน์อันมิควรได้จากการปฏิบัติงาน ไม่พยายามหลีกเลี่ยง แสวงหาช่องว่างของกฎหมายเพื่อทำสิ่งผิดกฎหมายหรือไม่ถูกต้อง ควรมีจิตสำนึกในการปฏิบัติงานภายใต้กรอบศีลธรรม จริยธรรมของพนักงานสอบสวน (3) พนักงานสอบสวนต้องอำนวยความสะดวกด้วยความรวดเร็วต่อเนื่อง โปร่งใสและเป็นธรรมโดยปราศจากอคติ ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความเป็นกลาง บริการประชาชนด้วยความรวดเร็ว เสมอภาคและเป็นธรรม ตามลำดับขั้นตอนที่กำหนด เปิดโอกาสให้ประชาชนตรวจสอบการปฏิบัติหน้าที่ได้ (4) พนักงานสอบสวนต้องกล้ายืนหยัดกระทำในสิ่งที่ถูกต้อง ปฏิบัติหน้าที่โดยยึดมั่นในความถูกต้อง ยึดหลักวิชาและจรรยาวิชาชีพ ไม่เกรงกลัวต่ออิทธิพลใดๆ ที่ไม่ถูกต้อง (5) พนักงานสอบสวนพึงปฏิบัติหน้าที่ด้วยความวิริยะอุตสาหะ เสียสละและอดทน เพื่อประโยชน์แห่งการอำนวยความสะดวก มีความรับผิดชอบ อุทิศตน ทุ่มเทศปัญญา ความรู้ให้กับงานอย่างเต็มที่ ปฏิบัติงานตามหลักการของกฎหมาย ระเบียบ เพื่อประโยชน์ในการอำนวยความสะดวก ควรมีจิตสำนึกในการเสียสละ อดทน และรับผิดชอบต่อหน้าที่ (6) พนักงานสอบสวนพึงมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีด้วยความสุภาพ อ่อนโยนมีไมตรีจิตและเต็มใจให้บริการประชาชน ปฏิบัติหน้าที่บริการประชาชนด้วยความเป็นธรรม เอื้อเฟื้อมีน้ำใจและกิริยาวาจาสุภาพ อ่อนโยน เต็มใจแนะนำช่วยเหลือ การบริการประชาชนเสมือนญาติมิตรของตน (7) พนักงานสอบสวนพึงหมั่นศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมและพัฒนาตนเองตลอดเวลา พัฒนาให้มี ความสามารถ ความชำนาญ และทันต่อเหตุการณ์อยู่เสมอ ขยันหมั่นเพียร ทำความเข้าใจต่อกฎหมายและระเบียบปฏิบัติที่เกี่ยวข้องเพื่อนำไปยึดถือปฏิบัติโดยเคร่งครัดและถูกต้องตลอดเวลา (8) พนักงานสอบสวนพึงสำนึกและยึดมั่นในวิชาชีพการสอบสวน มีความภาคภูมิใจในศักดิ์ศรีและวิชาชีพของตนเอง ดำรงตนให้เหมาะสมกับที่ข้าราชการในกระบวนการยุติธรรมใช้ชีวิตที่เรียบง่าย ไม่ฟุ้งเฟ้อ ระลึกถึงเกียรติ ศักดิ์ศรี มีคุณธรรม เพื่อเป็นที่ยอมรับ นับถือของประชาชน ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความมุ่งมั่น มีความภาคภูมิใจในเกียรติคุณและศักดิ์ศรีของความเป็นพนักงานสอบสวน ปฏิบัติงานด้วยความสำนึกและจิตวิญญาณของความเป็นพนักงานสอบสวน เพื่อให้เป็นที่เชื่อถือและศรัทธาของประชาชนและสังคม

การดำเนินการด้านงานสอบสวนถือเป็นหัวใจสำคัญและจำเป็นอย่างยิ่งของสำนักงานตำรวจแห่งชาติ เนื่องจากงานสอบสวนมีความเกี่ยวข้องโดยตรงในการอำนวยความสะดวก การคุ้มครองสิทธิเสรีภาพตามกฎหมายให้กับประชาชน ให้สอดคล้องตามความเปลี่ยนแปลงทางสังคมในทุกๆ ด้านในฐานะเป็นกลไกในการรักษาไว้ซึ่งหลักนิติธรรม เป็นพื้นฐานสำคัญของการพัฒนาประเทศ ซึ่งต้องอาศัยผู้ที่มีความรู้ความสามารถในตำแหน่งพนักงานสอบสวน ที่ต้องเป็นตำรวจสัญญาบัตรยศร้อยตำรวจตรี (ร.ต.ต.) ขึ้นไป ที่ผ่านการอบรมและฝึกปฏิบัติงาน เป็นผู้ที่มีความรู้ความสามารถสอบใบประกอบวิชาชีพสอบสวนได้ตามข้อกำหนด (สถาบันส่งเสริมงานสอบสวน สำนักงานกฎหมายและคดี สำนักงานตำรวจแห่งชาติ, 2556)

พนักงานสอบสวนจึงเปรียบเสมือนด่านแรกของกระบวนการยุติธรรม คือ ดำเนินการรวบรวมพยานหลักฐานและอื่นๆ เพื่อที่จะทราบข้อเท็จจริงหรือพิสูจน์ความผิดเพื่อที่จะเอาตัวผู้กระทำผิดมาฟ้องลงโทษ ซึ่งหากด่านแรกของกระบวนการยุติธรรมปฏิบัติหน้าที่อย่างไม่มีประสิทธิภาพแล้ว การอำนวยความสะดวกยุติธรรมให้แก่ประชาชนของอัยการและศาลก็ย่อมไร้ประสิทธิผลทั้งนี้จากที่มีการแก้ไขเพิ่มเติม ประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความอาญา มาตรา 133 วรรคสี่ การสอบสวนผู้เสียหายคดีเกี่ยวกับเพศ “ในคดีความผิดเกี่ยวกับเพศ การถามปากคำผู้เสียหายซึ่งเป็นหญิง ให้พนักงานสอบสวนซึ่งเป็นหญิงเป็นผู้สอบสวน เว้นแต่ ผู้เสียหายนั้นยินยอม หรือมีเหตุจำเป็นอย่างอื่น” ซึ่งมีผลบังคับใช้แล้ว เมื่อวันที่ 7 สิงหาคม 2551 และนอกจากนี้ประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความอาญา มาตรา 132 (1) ยังกำหนดไว้ว่า ในการตรวจตัวผู้เสียหาย หรือผู้ต้องหาเป็นหญิง ให้จัดให้เจ้าพนักงานซึ่งเป็นหญิงหรือหญิงอื่นเป็นผู้ตรวจค้น เป็นต้น ดังนั้น พนักงานสอบสวนจึงเข้ามามีบทบาทสำคัญในงานด้านการสอบสวนซึ่งการที่พนักงานสอบสวนจะปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลเพียงใดนั้นสมรรถนะเป็นสิ่งที่ถือว่ามีความสำคัญในการพัฒนาศักยภาพของพนักงานสอบสวนและองค์การอย่างมากอย่างใดก็ตาม เป็นที่น่าสังเกตมีการกำหนดสมรรถนะหัวหน้าตำรวจ (หัวหน้าตำรวจในระดับตำแหน่งผู้กำกับการ สารวัตรใหญ่ และสารวัตร)

สมรรถนะของตำรวจทั่วไปมีการกำหนดสมรรถนะของพนักงานสอบสวน สำนักงานตำรวจแห่งชาติอย่างชัดเจน (1) จิตสำนึกให้บริการ (Service Mind) ความสามารถเข้าใจความคาดหวังและความต้องการของประชาชน ผู้มาใช้บริการ มีค่านิยมว่า “ตำรวจต้องเป็นที่พึ่งของประชาชน” หรือประชาชนผู้เดือดร้อนผู้แฉ่งหรือ ชุมชนเป็นผู้ที่ต้องให้ความสำคัญตอบสนองความต้องการผู้รับบริการจากตำรวจอย่างเอื้ออาทร เต็มใจด้วยกริยา วาจา เหมาะสม (2) ความมุ่งผลสัมฤทธิ์ (Achievement Motivation) ความมุ่งมั่นในหน้าที่ หรือภารกิจที่รับผิดชอบ ที่จะปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายตามภารกิจ หรือที่ได้รับมอบหมาย ตามเวลา (3) ความร่วมแรงร่วมใจ (Teamwork) ความสามารถในการทำงานร่วมกับผู้อื่น มีทักษะในการปรับตัวเพื่อให้บรรลุเป้าหมายของหน่วยงาน โดยอาจมีการแลกเปลี่ยน ถ่ายทอด ความรู้ ทักษะ และประสบการณ์กัน (4) จริยธรรมตำรวจความซื่อตรงต่อวินัยตำรวจ อุดมคติตำรวจ และจรรยาบรรณที่เกี่ยวข้องกับหน้าที่ เช่นจรรยาบรรณพนักงานสอบสวน ไม่กระทำความผิดวินัยตำรวจ (5) การส่งเสริมความเชี่ยวชาญในอาชีพความสามารถ ทักษะในการเรียนรู้ ความใส่ใจในการรวบรวม เรียบเรียง วิเคราะห์ หรือแสวงหาความรู้ วิธีการใหม่ เพื่อปรับปรุงส่งเสริมความชำนาญในงานตำรวจที่ปฏิบัติ

ปัญหาสมรรถนะของตัวพนักงานสอบสวน พบว่ามีปัญหาที่ทำให้ไม่สามารถ บริการประชาชน ได้อย่างที่คาดหวัง โดยปัญหามีมากมายหลายข้อดังนี้ พนักงานสอบสวนมีจำนวนไม่เพียงพอ ด้วยปริมาณงานที่มากเกินไปกว่า 70 คดีต่อคนต่อปี ซึ่งเป็นเกณฑ์มาตรฐานที่สำนักงานตำรวจแห่งชาติกำหนด จริงๆ แล้ว 70 คดีนั้นถือว่าไม่มาก แต่ยังมีคดีจราจร คดีฟ้องใบแดง เป็นต้น งานคดีที่เข้ามาในทุกๆวัน ปัญหาต่างๆเหล่านี้ สำนักงานตำรวจแห่งชาติได้ตระหนักถึงปัญหานี้มานาน พนักงานสอบสวนไม่มีความก้าวหน้าในหน้าที่ราชการเนื่องจากไม่มีการสอบเลื่อนไหลแต่กลับขึ้นอยู่กับดุลพินิจของผู้บังคับบัญชาที่มองเห็นความสามารถมีความเหมาะสมต่อหน้าที่พนักงานสอบสวน พนักงานสอบสวนจึงต้องดิ้นรนพัฒนาตนเองให้เป็นผู้มีความรู้ความสามารถรอบด้าน

ของงานสอบสวน หรือองค์ประกอบสมรรถนะของตนเองที่เป็นพนักงานสอบสวน จึงทำให้เกิดความเครียดสะสมทั้งจาก ระเบียบ ข้อบังคับของกฎหมาย ที่มีมากเพราะพนักงานสอบสวนต้องมีความรู้ความเข้าใจ มีความแม่นยำในตัวบทกฎหมาย และพนักงานสอบสวนต้องรับผิดชอบต่อความผิดพลาดที่อาจเกิดขึ้นจากการปฏิบัติหน้าที่ของตนเอง นอกจากนี้พนักงานสอบสวนต้องทำสำนวนให้เสร็จทันเวลาเพื่อนำผู้ต้องหาไปผิดฟ้องฝากขังที่ศาลจนได้ตอบหนังสือ ส่งของกลาง มีการทำงานติดต่oprสานงานกับหน่วยงานอื่นเช่นอัยการ ศาล ล้วนต้องปฏิบัติตามระเบียบข้อตกลงที่ไม่มีในระเบียบกฎหมาย เช่น ส่งสำนวนปลายเดือนไม่ได้ ไปฝากขังช่วงบ่ายไม่ได้ ทั้งที่ความเป็นจริงแล้วแต่ละคดีมีความจำเป็นแตกต่างกันออกไป ขณะเดียวกันก็จะมีคดีอื่นเพิ่มขึ้นมาอีก ทำให้มีภาระงานเพิ่มขึ้นตลอดเวลาทำให้เกิดปัญหามีคดีค้างทำงานไม่เสร็จสิ้นตามกำหนดเวลาส่งผลให้พนักงานสอบสวนมีความผิดและถูกลงโทษ

ความหมายและจรรยาบรรณของพนักงานสอบสวน

ตามประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความอาญา มาตรา 2 (6) พนักงานสอบสวน หมายความว่า เจ้าพนักงานซึ่งกฎหมายให้อำนาจและหน้าที่ทำการสอบสวน

คำว่า “สอบสวน” ตามประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความอาญา มาตรา 2 (11) หมายความว่า “การรวบรวมพยานหลักฐานและการดำเนินการทั้งหลายอื่นตามบทบัญญัติแห่งประมวลกฎหมายนี้ ซึ่งพนักงานสอบสวนได้ทำไปเกี่ยวกับความผิดที่กล่าวหาเพื่อที่จะทราบข้อเท็จจริงหรือพิสูจน์ความผิดและเพื่อจะเอาตัวผู้กระทำความผิดมาฟ้องลงโทษ” (กัมพลอรุณปลอด, พล.ต.ต., 2548 : 8 – 9)

พนักงานสอบสวน คือ ผู้ที่มีหน้าที่รวบรวมพยานหลักฐาน และการดำเนินการต่างๆ ตามประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความอาญา ซึ่งทำไปเกี่ยวกับความผิดที่กล่าวหา (จากการร้องทุกข์หรือคำกล่าวโทษ) เพื่อจะทราบข้อเท็จจริง หรือพิสูจน์ความผิด และเอาตัวผู้กระทำความผิดมาฟ้องลงโทษ (สอบสวนเสร็จ สรุปความเห็นให้พนักงานอัยการส่งฟ้องคดีอาญาต่อศาลที่มีเขตอำนาจต่อไป)

พนักงานสอบสวนหลักตามกฎหมาย คือ พนักงานสอบสวนตามประมวลกฎหมายตามวิธีพิจารณาความอาญา ในเขตกรุงเทพมหานคร คือ ข้าราชการตำรวจใหญ่ มียศร้อยตำรวจตรีหรือเทียบเท่าขึ้นไป พื้นที่อื่นนอกจากกรุงเทพมหานคร คือ พนักงานฝ่ายปกครองหรือตำรวจชั้นผู้ใหญ่ (ข้าราชการตำรวจที่มียศร้อยตำรวจตรี หรือเทียบเท่าขึ้นไป ข้าราชการอื่นระดับ 3 ขึ้นไป) ซึ่งได้รับมอบหมายจากผู้บังคับบัญชาให้ทำการสอบสวนคดีอาญา ภายในเขตพื้นที่รับผิดชอบของตนเมื่อความผิดเกิด อ้าง หรือเชื่อว่าเกิดในพื้นที่รับผิดชอบหรือกรณีมีความผิดเกิดหลายท้องที่เกี่ยวพันกันหรือกรณีไม่แน่ชัดว่าเกิดในท้องที่ใดหลายท้องที่ ตามประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความอาญา มาตรา 18, 19, 21

โดยสรุปแล้วพนักงานสอบสวนหลักตามกฎหมายวิธีพิจารณาความอาญามี 3 ประเภท คือ

1. พนักงานสอบสวนของสถานีตำรวจในเขตนครบาล ซึ่งสังกัดกองบัญชาการตำรวจนครบาล (บช.น.), พนักงานสอบสวนสถานีตำรวจภูธร ซึ่งสังกัดตำรวจภูธรภาค 1-9 (ภ.1-9) และพนักงานสอบสวนอื่นในสังกัดสำนักงานตำรวจแห่งชาติ ตามลักษณะงานที่ได้รับมอบหมาย ได้แก่ พนักงานสอบสวนกองบังคับการ

ปราบปราม พนักงานสอบสวนสำนักงานตรวจคนเข้าเมือง พนักงานสอบสวนกองบัญชาการตำรวจปราบปรามยาเสพติด พนักงานสอบสวนกองบัญชาการตำรวจท่องเที่ยว พนักงานสอบสวนกองบังคับการปราบปรามการกระทำความผิดเกี่ยวกับอาชญากรรมทางเศรษฐกิจ พนักงานสอบสวนกองบังคับการตำรวจรถไฟ และพนักงานสอบสวนในสังกัดกองบังคับการสืบสวนสอบสวนกองบัญชาการตำรวจนครบาล และตำรวจภูธรภาค 1-9

2. พนักงานสอบสวนฝ่ายปกครอง ตำแหน่งปลัดอำเภอขึ้นไปและตามข้อบังคับกระทรวงมหาดไทยคดีเกี่ยวกับทรัพยากรธรรมชาติในจังหวัดอื่นนอกจากกรุงเทพมหานครให้ผู้ว่าราชการจังหวัด หรือผู้รับมอบอำนาจจากผู้ว่าราชการจังหวัด เป็นหัวหน้าพนักงานสอบสวนโดยมีพนักงานสอบสวนทั้งฝ่ายปกครองและฝ่ายตำรวจร่วมทำการสอบสวน และสำหรับคดี 10 ประเภท ดังนี้ ให้มีเฉพาะพนักงานสอบสวนฝ่ายปกครองคือ (1) กฎหมายว่าด้วยทะเบียนราษฎร (2) กฎหมายว่าด้วยบัตรประจำตัวประชาชน (3) กฎหมายว่าด้วยภาษีบำรุงท้องที่ (4) กฎหมายว่าด้วยภาษีป้าย (5) กฎหมายว่าด้วยโรงเรียนและที่ดิน (6) กฎหมายว่าด้วยสัตว์พาหนะ (7) กฎหมายว่าด้วยการเก็บรักษาน้ำมันเชื้อเพลิง (8) กฎหมายว่าด้วยการควบคุมสุสานและฌาปนสถาน (9) กฎหมายว่าด้วยสาธารณสุข (10) กฎหมายว่าด้วยการประมงศึกษา

3. พนักงานสอบสวนอื่นๆ ที่เป็นพนักงานฝ่ายปกครองหรือตำรวจที่มีหน้าที่รักษาความสงบเรียบร้อยของประชาชน และมีอำนาจจับกุมปราบปรามผู้กระทำความผิดอาญา เช่น พัสติ, เจ้าพนักงานกรมศุลกากร, กรมสรรพสามิต, กรมเจ้าท่า หรือเจ้าพนักงานอื่น

แต่อย่างไรก็ตาม ณ ปัจจุบันมีกฎหมายใหม่หลายฉบับที่ออกมาให้มีพนักงานสอบสวนตามกฎหมายนั้นๆ ที่มีอำนาจสอบสวนคดีบางประเภทเป็นเอกเทศจากพนักงานสอบสวนตามประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความอาญา หรือร่วมทำการสอบสวนกับพนักงานสอบสวนฯ ได้แก่

1) พนักงานสอบสวนกรมสอบสวนคดีพิเศษ กระทรวงยุติธรรม ตามพระราชบัญญัติสอบสวนคดีพิเศษ พ.ศ. 2547 ซึ่งมีอำนาจสอบสวนในคดีตาม มาตรา 21

2) เจ้าพนักงานพิทักษ์ทรัพย์ ในคดีล้มละลาย มีอำนาจสอบสวนคดีอาญาเกี่ยวกับคดีล้มละลาย ตาม พระราชบัญญัติล้มละลาย พ.ศ. 2483 มาตรา 160 วรรค 1

3) อนุกรรมการ หรือพนักงานเจ้าหน้าที่ ที่ได้รับการแต่งตั้งจากคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติ (ป.ป.ช.) ตามพระราชบัญญัติว่าด้วยความผิดเกี่ยวกับการเสนอราคาต่อหน่วยงานของรัฐ พ.ศ. 2542 มาตรา 15 และประธานกรรมการคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติ (ป.ป.ช.) เป็นพนักงานฝ่ายปกครองหรือตำรวจชั้นผู้ใหญ่ ตามประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความอาญา มีอำนาจเช่นเดียวกับพนักงานสอบสวน

4) พนักงานเจ้าหน้าที่ ตามพระราชบัญญัติว่าด้วยความผิดเกี่ยวกับคอมพิวเตอร์ พ.ศ. 2550 มาตรา 3, 29 วรรค 1 ซึ่งเป็นพนักงานฝ่ายปกครองหรือตำรวจชั้นผู้ใหญ่ตามประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความอาญา มีอำนาจรับคำร้องทุกข์ หรือคำกล่าวโทษและมีอำนาจสืบสวนสอบสวน

5) พนักงานเจ้าหน้าที่ ซึ่งได้รับมอบหมายจากรัฐมนตรีว่าการกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ (พม.) เป็นพนักงานสอบสวน ตามพระราชบัญญัติคุ้มครองผู้ถูกกระทำความรุนแรงในครอบครัว พ.ศ. 2550 มาตรา 3

6) อัยการสูงสุด หรือผู้รักษาการแทน หรือผู้รับมอบอำนาจสอบสวนความผิดอาญาที่เกิดขึ้นนอกราชอาณาจักร ตามประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความอาญา มาตรา 20

7) พนักงานอัยการ มีอำนาจเช่นเดียวกับพนักงานสอบสวนตามพระราชบัญญัติรื้อฟื้นคดีอาญาขึ้นพิจารณาคดีใหม่ พ.ศ. 2526 มาตรา 7

8) เลขาธิการคณะกรรมการอาหารและยา มีอำนาจสั่งพนักงานเจ้าหน้าที่เข้าร่วมสอบสวนหรือมีอำนาจสอบสวนเช่นเดียวกับพนักงานสอบสวนตามประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความอาญาในความผิดตามพระราชบัญญัติเครื่องสำอาง พ.ศ. 2535 มาตรา 38

9) พนักงานอัยการ มีอำนาจแสวงหาข้อเท็จจริง รวบรวมพยานหลักฐาน สอบปากคำพยานและดำเนินการอื่น เพื่อประโยชน์ในการส่งผู้ร้ายข้ามแดน ตามพระราชบัญญัติส่งผู้ร้ายข้ามแดน พ.ศ. 2551

10) เลขาธิการคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติ (ป.ป.ส.) ตามพระราชบัญญัติป้องกันปราบปรามยาเสพติด พ.ศ. 2519

11) เจ้าหน้าที่ทหารเรือ ตามพระราชบัญญัติให้อำนาจทหารเรือปราบปรามการกระทำความผิดบางอย่างทางทะเล พ.ศ. 2534

สมรรถนะหลักของตำรวจ

โดยกลุ่มงานขับเคลื่อนศาสตร์สมรรถนะหลักของตำรวจทุกคน ได้ศึกษาและรวบรวมข้อมูลเรียบเรียงขึ้นมาเป็นสมรรถนะหลักของตำรวจ โดยใช้ในกองบัญชาการตำรวจภูธรภาค 7 มีรายละเอียดดังต่อไปนี้หมายถึง ระดับ 3, 4 และ 5 ต้องประกอบด้วยพฤติกรรมระดับก่อนด้วย (ระดับ 2, 3, หรือ 4 ตามลำดับ)

จิตสำนึกให้บริการ (service mind) ดังนี้ (1) ความเข้าใจความคาดหวังและความต้องการของประชาชน หรือผู้มาใช้บริการงานตำรวจ หรือประชาชนที่ตำรวจพบ ชักถาม (2) มีค่านิยมว่า “ตำรวจต้องเป็นที่พึ่งของประชาชน” หรือประชาชนผู้เดือนร้อน, ผู้แฉหรือ ชุมชน เป็นผู้ที่ต้องให้ความสำคัญ และ (3) ตอบสนองความต้องการผู้รับบริการจากตำรวจอย่างเอื้ออาทร เต็มใจ ด้วยกริยา วาจา เหมาะสม ครบวงจร ในสภาพที่เป็นไปได้จริง หรือศีลธรรมและกฎหมายหรือเพื่อประโยชน์ส่วนรวม

ระดับ 1 ให้บริการประชาชนเพราะหน้าที่ หรือผลประโยชน์ส่วนตัว ไม่ทักทาย ไม่แนะนำ ใช้น้ำเสียงหรือคำพูด กริยา ที่ผู้รับบริการ หรือสัมผัสฟังแล้วทำให้ไม่พอใจ หรือไม่เข้าใจ ทำให้มองภาพพจน์ตำรวจในทางลบ มีเรื่องร้องเรียนเกี่ยวกับการทำงานบ่อย

ระดับ 2 ยิ้มแย้มแจ่มใส หรือปรับบุคลิกภาพหรือมารยาทตามเหตุการณ์ที่เหมาะสมใช้คำพูด กริยา เหมาะสมไม่ทำให้เกิดความไม่พอใจแก่ผู้รับบริการ แก้ไขปัญหาหรือบริการตามพันธะสัญญาได้ตามที่กำหนด

ระดับ 3 แก้ไขปัญหาของผู้รับบริการได้อย่างพอใจหรือได้ดีกว่าตามพันธะสัญญาที่กำหนดไว้

ระดับ 4 เป็นตัวอย่างในการให้บริการประชาชนหรือผู้รับบริการได้พอใจเป็นอย่างในหน่วยงานหรือสถานีดำรวจ

ระดับ 5 ชักนำ หรือเป็นตัวแบบนำผู้ร่วมงาน หรือถ่ายทอด กระตุ้นให้ผู้ร่วมงานบริการแก้ไขปัญหาของประชาชนหรือผู้ให้บริการได้ประทับใจอย่างกว้างขวางในหน่วยงานหรือ สถานีดำรวจ

ความมุ่งมั่นผลสัมฤทธิ์ (achievement motivation) คือ ความมุ่งมั่นในหน้าที่ หรือภารกิจที่รับผิดชอบ ที่จะปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายตามภารกิจ หรือที่ได้รับมอบหมาย ตามเวลา

ระดับ 1 ทำงานตามที่ได้รับคำสั่ง หรือมอบหมายให้เสร็จได้ตามเวลา โดยมีต้องมีการเตือนหรือการกำกับดูแลอย่างใกล้ชิด โดยมีต้องมีสิ่งตอบแทนระยะใกล้

ระดับ 2 ทำงานให้สำเร็จตามเป้าหมายได้ อย่างได้ผลดี ตามเวลา โดยมีต้องมีการเตือนหรือการกำกับดูแลอย่างใกล้ชิด โดยมีต้องมีสิ่งตอบแทนระยะใกล้มาจูงใจ

ระดับ 3 ทำงานได้สำเร็จตามเป้าหมาย ได้ผลเป็นอย่างดี แม้ว่าจะมีอุปสรรค หรือมีสถานการณ์กดดัน และมีแนวทางในการพัฒนางานให้มีประสิทธิภาพดีขึ้น แม้ว่าจะไม่มีสิ่งจูงใจหรือการบังคับระยะใกล้ก็ตาม

ระดับ 4 ทำงานได้สำเร็จตามเป้าหมาย มีการตั้งเป้าหมายของตนเองที่ท้าทาย หรือมีอุปสรรค สถานการณ์ความยากลำบากกดดัน มีผลงานดีเด่น สามารถเป็นแบบอย่างแก่ผู้อื่นได้โดยไม่หวังผลตอบแทนระยะใกล้

ระดับ 5 ทำงานได้สำเร็จตามเป้าหมาย มีผลงานดีเด่น สามารถชักชวน ถ่ายทอด กระตุ้น จูงใจ ให้เพื่อนร่วมงานพัฒนาวิธีการทำงานและมุ่งมั่นต่อการทำงานให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด

ความร่วมมือร่วมใจ (Teamwork) คือ ความสามารถในการทำงานร่วมกับผู้อื่น มีทักษะในการปรับตัว เพื่อให้บรรลุเป้าหมายของหน่วยงาน โดยอาจมีการแลกเปลี่ยน ถ่ายทอดความรู้ ทักษะ และประสบการณ์กัน

ระดับ 1 มีปัญหาทะเลาะ ขัดแย้งกับผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน หรือผู้ใต้บังคับบัญชาบ่อยครั้ง แม้ว่าจะเปลี่ยนแปลงหน่วยที่ทำงาน หรือผู้ร่วมงานแล้ว

ระดับ 2 เมื่อทำงานเป็นกลุ่ม มักไม่ยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น ชอบหลีกเลี่ยงการประชุม คอยจะรับคำสั่งหรือเพื่อประโยชน์ส่วนตนระยะใกล้

ระดับ 3 มีความกระตือรือร้นในการทำงานของหน่วยงานที่เป็นส่วนรวม มีความอดทนอดกลั้นในเรื่องเล็กน้อย เพื่อไม่ให้งานส่วนรวมเสียหาย

ระดับ 4 กระตือรือร้นในการทำงานส่วนรวม เป็นตัวแบบ (Role Model) ให้แก่เพื่อนร่วมงานในการเสียสละในการปฏิบัติหน้าที่ แม้ว่าจะเป็นงานที่ไม่มีผลประโยชน์หรือผลงานที่จะเห็นเป็นรูปธรรมชัดเจน

ระดับ 5 ไม่เห็นแก่ตัว นำหรือปลุกเร้า จูงใจเพื่อนร่วมงาน ให้ร่วมใจทำงานส่วนรวมโดยใช้ความหลากหลายในทักษะ ประสบการณ์ หรือความรู้ให้เกิดประโยชน์

ความมีจริยธรรมตำรวจ คือ ความเชื่อตรงต่อวินัยตำรวจ อุดมคติตำรวจ และจรรยาบรรณที่เกี่ยวข้องกับหน้าที่ เช่น จรรยาบรรณพนักงานสอบสวน ไม่กระทำความผิดไปจากวินัยตำรวจ

ระดับ 1 ทำผิดวินัยตำรวจ และจรรยาบรรณที่เกี่ยวข้องเสมอ ในเรื่องเล็ก ๆ น้อยมีความอดทนอดกลั้นทางอารมณ์บ้างแต่น้อย

ระดับ 2 ปฏิบัติตามวินัยตำรวจ และจรรยาบรรณที่เกี่ยวข้อง รวมทั้งปฏิบัติตามในแนวทางที่ไม่เสี่ยงหรือเกิดข้อสงสัยในความซื่อสัตย์หรือวินัยตำรวจ เช่น นั่งรถคันเดียวกับผู้ต้องสงสัยหรือผู้มีอิทธิพลบ่อย ๆ มีความอดทนอดกลั้นบ้าง

ระดับ 3 ปฏิบัติตาม ตามแนวทางอุดมคติดำรง ทั้งคำพูดและการปฏิบัติ มีความอดทนอดกลั้นดี

ระดับ 4 เป็นตัวอย่างแก่เพื่อนร่วมงานในด้านระเบียบวินัย อุดมคติดำรง จรรยาบรรณที่เกี่ยวข้อง

ระดับ 5 เป็นตัวแบบให้แก่เพื่อนร่วมงาน รวมทั้งเป็นผู้นำในการกระตุ้น จูงใจ ให้เพื่อนร่วมงานปฏิบัติตนให้เป็นที่ยอมรับศรัทธาของประชาชน ตามแนวทางวินัยดำรง อุดมคติดำรงและจรรยาบรรณที่เกี่ยวข้องกับการทำงานในหน้าที่

การส่งเสริมความเชี่ยวชาญในอาชีพ ประกอบด้วยความสามารถ ทักษะในการเรียนรู้ ความใส่ใจในการรวบรวม เรียบเรียง วิเคราะห์ หรือแสวงหาความรู้ วิธีการใหม่ เพื่อปรับปรุงส่งเสริมความชำนาญในงานดำรงที่ปฏิบัติ

ระดับ 1 ชอบปฏิเสธ บ่ายเบี่ยงการทำงานแบบใหม่ ๆ หรืองานใหม่ ไม่ชอบการฝึกอบรม เมื่อไปฝึกอบรมมาแล้ว ไม่นำมาใช้ในการทำงาน หรือถ่ายทอด

ระดับ 2 ทำงานแบบเดิม ปรับปรุงการทำงานด้วยตนเองไม่ได้ แต่เมื่อมีผู้บังคับบัญชาหรือมีผู้แนะนำ สามารถปรับเปลี่ยนตามคำแนะนำได้

ระดับ 3 ปรับเปลี่ยนพัฒนา ส่งเสริมความชำนาญ จัดการองค์ความรู้ ด้วยตนเองได้

ระดับ 4 พัฒนารูปแบบการทำงานได้ หมั่นศึกษาหาทางพัฒนาการทำงานใหม่ ๆ จนเป็นตัวอย่างแก่ผู้อื่นได้ หรือเป็นพัฒนาองค์ความรู้ได้

ระดับ 5 เป็นผู้นำปรับปรุงงานและยอมรับการปรับปรุงงานจากความหลากหลายของทักษะ ความรู้ ประสบการณ์ของผู้อื่น หรือของกลุ่มได้ดี และถ่ายทอดให้ผู้อื่นได้

เอกสารอ้างอิง

- กมล นุ่มหอม. (2546). ความพึงพอใจในการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการตำรวจหญิง: ศึกษากรณีที่ตั้งกวดในกองบังคับการตำรวจนครบาล 7-8-9. กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยมหิดล
- กุลวดี อภิชาติบุตร. (2555). *สมรรถนะของพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลระดับปฐมภูมิทุติยภูมิและตติยภูมิรวมทั้งศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อสมรรถนะของพยาบาลวิชาชีพ*. คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- งามพิศ สัตย์สงวน. (2545). *หลักมานุษยวิทยาวัฒนธรรม* (พิมพ์ครั้งที่ 4). กรุงเทพมหานคร: บริษัทรามการพิมพ์.
- งามพิศ สัตย์สงวน. (2558). *การวิจัยเชิงคุณภาพทางมานุษยวิทยา* (พิมพ์ครั้งที่ 7). กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- จิระประภา อัครบวร. (2549). *สร้างคนสร้างผลงาน*. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์ ก. พลพิมพ์ (1996).
- ชัยวุฒิ เกียรติกิจกจ่าย, พันตำรวจเอก. (2557). การพัฒนาสมรรถนะในการปฏิบัติงานด้านการสอบสวนหญิง สำนักงานตำรวจแห่งชาติ. *วารสารสมาคมปรัชญาดุสิตบัณฑิตทางสังคมศาสตร์*, 4(3), 28-36.

- เนตรนุช โสมาบุตร, จำสับตำรวจ(หญิง). (2553). *การพัฒนาจรรยาบรรณพนักงานสอบสวนสถานีตำรวจภูธรไชยวาน จังหวัดอุดรธานี*. (การศึกษาอิสระปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต). วิทยาลัยการปกครองท้องถิ่น มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- ประไพทิพย์ ลือพงษ์. (2554). *การพัฒนารูปแบบขององค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถาบันการเงินเฉพาะกิจ*. (ปริญญา นิพนธ์ปริญญาคุชฎีบัณฑิต สาขาการพัฒนารัพยากรมนุษย์). มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- บัณฑิต ประสานตรี. (2555). *การพัฒนาแบบการจัดการความรู้ระบบงานการคลังในมหาวิทยาลัยราชภัฏ*. (ปริญญา นิพนธ์ปริญญาคุชฎีบัณฑิต สาขาการพัฒนารัพยากรมนุษย์). มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- พรรณชญา ศิริวรรณบุษย์. (2559). *แนวทางปฏิรูประบบงานสอบสวนของตำรวจไทย*. คณะสังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล.
- Arnauld de Nadaillac. (n.d.). *Vocational Education and Training in France: From practice: Case study of a curriculum to theory: General evolution of needs*. Brunei Darussalam.
- Becker, B.E., Huselid, M.A., & Ulrich, D. (2001). *The HR scorecard: Linking people, strategy, and performance*. Boston: Harvard Business School.
- Boudreau, J.W., Milkovich G.T. (1997). *Human Resource Management*. Boston: Mirror Higher Education Group.
- Boyatzis, R. (1982). *The Competent Manager: A Model for Effective Performance*. New York: WileyInterscience.
- Crepeau. R. G., Crook, C.W., Goslar. M.D., & Mcmurtery., M.E. (1993). Career Anchors of Information System Personal. *Journal of Management Information System*. 9, 143-160.