รายงานวิจัยฉบับสมบูรณ์

โครงการ “จริยธรรมในวิชาชีพตำรวจ”

(Ethics of the Policemen’s Profession)

โดยพลตำรวจตรี ดร.อดุลย์ ณรงค์ศักดิ์ และคณะ

30 กันยายน 2556

สัญญาเลขที่ RDG54H0003

รายงานวิจัยฉบับสมบูรณ์

โครงการ “จริยธรรมในวิชาชีพตำรวจ”

คณะผู้วิจัย	สังกัด
1. พลตำรวจตรี ดร.อดุลย์ ณรงค์ศักดิ์	สำนักงานตำรวจแห่งชาติ
2. พันตำรวจเอก ดร.ปรีดา เปี่ยมวารี	สำนักงานตำรวจแห่งชาติ
3. อาจารย์ ดร.สุมนทิพย์ จิตสว่าง	จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ชุดโครงการ “จริยธรรมในวิชาชีพตำรวจ”

สนับสนุนโดยสำนักงานกองทุนสนับสนุนการวิจัย (สกว.)

(ความเห็นในรายงานนี้เป็นของผู้วิจัย สกว.ไม่จำเป็นต้องเห็นด้วยเสมอไป)

รายงานโครงการวิจัย เรื่อง “จริยธรรมในวิชาชีพ”

อดุลย์ ณรงค์ศักดิ์.
จริยธรรมในวิชาชีพตำรวจ.-- นครปฐม : คณะสังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล, 2556.
240 หน้า.-- (จริยธรรมในวิชาชีพ).

1. ตำรวจ--จรรยาบรรณ. 2. ตำรวจ--จริยธรรม. I. ปรีดา เปี่ยมวารี, ผู้แต่งร่วม. II. สุมนทิพย์ จิตสว่าง , ผู้แต่งร่วม. III. ชื่อเรื่อง.

174.93632
ISBN 978-616-7739-25-0

ผู้ผลิต คณะสังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล
25/25 ถนนพุทธมณฑลสาย 4 ตำบลศาลายา อำเภอพุทธมณฑล
จังหวัดนครปฐม 73170
ปีที่พิมพ์ พ.ศ. 2556 ครั้งที่ 1
จำนวนพิมพ์ 100 เล่ม

คำนำจากหัวหน้าโครงการวิจัย
"จริยธรรมในวิชาชีพ"

สังคมไทยในอดีตเป็นสังคมปิด การประกอบอาชีพในอดีตจึงเป็นการให้บริการแก่บุคคลในกลุ่มที่มีความคุ้นเคยกันดี มีวิถีการดำเนินชีวิต วัฒนธรรม ขนบธรรมเนียมประเพณี และอุดมคติคล้ายคลึงกัน และด้วยเหตุที่รู้จักกันดีนี้เอง จึงมีความซื่อสัตย์ต่อกัน มีความเกรงใจและมีความเคารพซึ่งกันและกัน ดังเช่นในอดีตแพทย์ผู้รักษาโรคไปที่บ้านคนไข้ เพื่อดูแลรักษาคนไข้ในชุมชนที่ตนอาศัยอยู่ มีความรู้จักมักคุ้นกันเป็นอย่างดี จึงทำให้การประกอบอาชีพของแพทย์ดำเนินไปด้วยความรู้สึกเป็นมิตรไมตรี มีความเคารพซึ่งกันและกัน นับว่าเป็นมาตรการที่สามารถใช้ควบคุมการประกอบอาชีพและควบคุมสังคมได้เป็นอย่างดี

อย่างไรก็ตาม ในสมัยปัจจุบันสังคมไทยเป็นสังคมโลกาภิวัตน์ ผู้คนประกอบอาชีพต่างๆ อย่างกว้างขวางและหลากหลาย อาชีพส่วนใหญ่กลายเป็นวิชาชีพ ผู้ประกอบวิชาชีพต้องเข้ารับการศึกษาอบรมในสถาบันต่างๆ จึงจะสามารถประกอบวิชาชีพนั้นๆ ได้ และมักมีใบปริญญาบัตรรับรองว่า ได้ผ่านการศึกษาอบรมที่จะสำเร็จการศึกษาออกไปประกอบวิชาชีพได้ในอนาคต ผู้ประกอบวิชาชีพ หรือที่เรียกในภาษาอังกฤษว่า professional จะต้องประกอบวิชาชีพอย่างเต็มเวลาและอุทิศตนเองให้แก่วิชาชีพนั้นๆ โดยเต็มที่ (Silcock, ed, 1972: 13) นอกจากนี้ ผู้ประกอบวิชาชีพมีกลุ่มผู้ประกอบวิชาชีพเดียวกัน (peers) อีกมากมาย จนกระทั่งมีการจัดตั้งสมาคมวิชาชีพขึ้น และที่สำคัญที่สุด ผู้ประกอบวิชาชีพทุกคนจักต้องคำนึงถึงจริยธรรมในวิชาชีพของตน จะประกอบวิชาชีพของตนโดยคำนึงถึงแต่ประโยชน์ของตนเอง ก่อนประโยชน์ของผู้รับบริการในวิชาชีพของตนมิได้ หากแต่จะต้องแสวงหาหนทางที่จะพัฒนาวิชาชีพของตนให้เจริญก้าวหน้ารุ่งเรืองยิ่งขึ้นไป เพื่อเกียรติและศักดิ์ศรีแห่งวิชาชีพนั้นๆ

คำว่า "จริยธรรม" แปลมาจากภาษาอังกฤษว่า ethics หรือ ethical rules หรือ ethical principles มาจากคำภาษากรีกว่า ethos ซึ่งแปลว่าอุปนิสัย ธรรมเนียมที่ปฏิบัติกันมาช้านาน พจนานุกรมราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ.2542 ได้ให้ความหมายของคำว่า "จริยธรรม" ไว้ว่า จริยธรรม หรือ จรรยาบรรณ หมายถึง ประมวลความประพฤติที่ผู้ประกอบอาชีพการงานแต่ละอย่างกำหนดขึ้นเพื่อรักษา ส่งเสริมเกียรติคุณ ชื่อเสียง และฐานะของสมาชิก อาจเขียนเป็นลายลักษณ์อักษรไว้หรือไม่ก็ได้ (พจนานุกรมราชบัณฑิตยสถาน, 2542: 289)

พระพรหมคุณาภรณ์ (ประยุทธ ปยุตฺโต) ได้อธิบายความหมายของคำว่า "จริยธรรม" ไว้ว่า จริยธรรม มาจากคำว่า "พรหมจรรย์" หมายถึง ความประพฤติอันประเสริฐ หรือประพฤติ

บริสุทธิ์อย่างพรหม การดำเนินชีวิตอันประเสริฐ การครองชีพอย่างประเสริฐ หรือความเป็นอยู่อย่างประเสริฐ ซึ่งในพุทธศาสนาหมายถึง มรรค คือ วิธีการปฏิบัติสายกลาง ประกอบด้วยองค์ประกอบ 8 ประการ บางครั้งเรียกว่า "ไตรสิกขา" คือ การศึกษา 3 ประการอันได้แก่ ศีล สมาธิ ปัญญา ดังนั้น จริยธรรมหรือ พรหมจรรย์ มรรค และไตรสิกขา ทั้งหมดนี้เป็นทางปฏิบัติเพื่อนำมนุษย์ไปสู่จุดหมายในชีวิต (พระพรหมคุณาภรณ์, 2544: 533-534)

พระราชชัยกวี (ภิกขุพุทธทาส อินทปัญโญ) กล่าวว่า "จริยธรรม" แปลว่า เป็นสิ่งที่พึงปฏิบัติ จะต้องประพฤติ ส่วน "ศีลธรรม" นั้น หมายถึง สิ่งที่กำลังประพฤติอยู่ หรือ ประพฤติแล้ว จริยธรรม หรือ ethics อยู่ในรูปของปรัชญาคือ เป็นสิ่งที่ต้องคิดต้องนึก ส่วนเรื่องศีลธรรม หรือ morality นี้ต้องทำอยู่จริงๆ เพราะเป็นปัญหาเฉพาะหน้า (พระราชชัยกวี, 2511: 4-5)

ในซีกโลกตะวันตกนั้น โสเครตีส (Socrates, 470-399 ก่อน ค.ศ.) นักปรัชญากรีกโบราณผู้มีชื่อเสียงเป็นคนแรกที่เริ่มวิเคราะห์ความหมายของคุณค่าทางจริยธรรม โดยการสนทนา (dialogue) กับบรรดาลูกศิษย์ของเขาเกี่ยวกับปัญหาเรื่องความดี ความยุติธรรม ความกล้าหาญ อย่างไรก็ตาม โสเครตีสมิได้ให้คำตอบที่แน่นอนเกี่ยวกับความหมายของคุณค่าทางจริยธรรมเหล่านั้น แต่ก็ได้ให้ข้อเสนอแนะไว้ว่า ถ้ามนุษย์ปราศจาก ค่าทางจริยธรรม การกระทำและความประพฤติของมนุษย์ก็จะเป็นสิ่งที่ไม่ชอบ และในเรื่องของจริยธรรมนี้สิ่งที่จะขาดเสียมิได้ก็คือ การรู้จักไตร่ตรองทางปัญญา (W. Earle, 1992: 3-9) ทั้งนี้เพราะมนุษย์มีปัญญาจึงควรจะรู้จักไตร่ตรองด้วยปัญญา จึงจะทำให้มนุษย์สามารถเข้าถึงหลักการทางจริยธรรมที่เป็นหลักสากลสำหรับมนุษย์ได้

เพลโต (Plato, 427-347 ก่อน ค.ศ.) ซึ่งเป็นศิษย์ของโสเครตีส กล่าวถึงเรื่องคุณธรรมไว้ว่า บุคคลที่เป็นผู้มีคุณธรรมย่อมกระทำกิจกรรมต่างๆ ด้วยเหตุผลเสมอ ปัญญาจึงเป็นคุณธรรมที่เป็นรากฐานของคุณธรรมทั้งมวล [1] ฉะนั้นมนุษย์ผู้มีปัญญาจึงเป็นมนุษย์ผู้มีคุณธรรม เพลโตมีความเห็นสอดคล้องกับโสเครตีสในเรื่องจริยธรรมว่า ปัญญา คือคุณลักษณะพิเศษของมนุษย์ และปัญญานี้เองที่สามารถพามนุษย์ไปสู่ความเป็นจริงที่แท้ได้ (W. Earle 1992: 187-190)

มองเตสกิเออ (Montesquieu, 1689-1755 ก่อน ค.ศ.) นักปรัชญาการเมืองชาวอิตาเลียนผู้มีชื่อเสียงได้กล่าวว่า จริยธรรมเป็นอุดมการณ์หรือมาตรฐาน ความประพฤติของมนุษย์ที่เป็นจุดมุ่งหมายเพื่อความดีสูงสุด เพื่อต่อสู้หรือขัดแย้งกับสิ่งที่เรียกว่า เป็นความผิดความเลว ความชั่วร้าย หรือความโง่เขลา (วิภาวรรณ ตุวยานนท์, 2428: 7) ด้วยเหตุนี้ ผู้ประกอบวิชาชีพทุกวิชาชีพจึงจำเป็นที่จะต้องมีจริยธรรมในการประกอบกิจการงานทุกอย่าง

Cambridge Advanced Learner's Dictionary ให้ความหมายของคำว่า "จริยธรรม" ไว้ว่า จริยธรรมคือ ระบบความเชื่อซึ่งเป็นที่ยอมรับกันในหมู่ชน ซึ่งควบคุมพฤติกรรมของมนุษย์

---

[1] คุณธรรม (virtue) หมายถึง คุณงามความดี หรือหมายถึง ความเคยชินในการประพฤติดี (กีรติ บุญเจือ, 2534: 79)

โดยเฉพาะอย่างยิ่ง ระบบซึ่งมีศีลธรรมเป็นพื้นฐาน (Cambridge Advanced Learner's Dictionary, 2008: 478)

ดังนั้นหากจะกล่าวโดยสรุป นักปราชญ์ทั้งตะวันออกและตะวันตกลงความเห็นคล้ายๆ กันว่าจริยธรรมคือ หลักการที่มนุษย์ในสังคมควรยึดถือปฏิบัติ เพื่อการอยู่ร่วมกันอย่างเป็นสุขในสังคมนั้นเอง และในการทำงาน หรือการประกอบวิชาชีพของมนุษย์ มนุษย์จำเป็นจะต้องคำนึงถึงจริยธรรมในการทำงานหรือการประกอบอาชีพ เพราะในการประกอบวิชาชีพส่วนใหญ่ เป็นการให้บริการแก่สังคมจำเป็นต้องมีผู้รับบริการ ผู้ประกอบวิชาชีพ หรือผู้ให้บริการซึ่งจะต้องเป็นผู้มีจริยธรรมสูง ไม่เห็นแก่ประโยชน์ส่วนตน ไม่ก่อให้เกิดความเสียหายแก่ผู้รับบริการและสังคมโดยรวม ตลอดจนสนองตอบความต้องการของสังคมอย่างมีประสิทธิภาพโดยคำนึงถึงเกียรติและศักดิ์ศรีแห่งวิชาชีพของตนเป็นสำคัญ

ด้วยเหตุนี้ ผู้ประกอบวิชาชีพจึงมีการกำหนดคุณสมบัติของผู้ประกอบวิชาชีพไว้อย่างชัดเจน โดยส่วนใหญ่แล้วจะกำหนดว่าต้องสำเร็จการศึกษาในสาขาวิชาชีพนั้นๆ และได้รับปริญญาหรือประกาศนียบัตรเป็นหลักฐาน กำหนดให้มีการขึ้นทะเบียนและรับใบอนุญาตประกอบวิชาชีพนั้นๆ ตลอดจนจัดตั้งองค์กรควบคุมการประกอบวิชาชีพ ซึ่งตามกฎหมายไทยมีอยู่ 2 ลักษณะได้แก่ การจัดตั้งสมาคมวิชาชีพ หรือ สภาวิชาชีพ เช่น เนติบัณฑิตยสภา คุรุสภา แพทยสภา สภาการหนังสือพิมพ์ สภาทนายความ สภาการพยาบาล เป็นต้น หรืออาจจะตั้งเป็นคณะกรรมการก็ได้ แต่มีข้อสังเกตว่า ในกรณีของคณะกรรมการนั้นจะมีลักษณะเป็นเรื่องย่อยของวิชาชีพ มากกว่าที่จะเป็นทั้งวิชาชีพรวมกัน เช่น คณะกรรมการควบคุมการประกอบวิชาชีพสอบบัญชี คณะกรรมการควบคุมการบำบัดโรคสัตว์ คณะกรรมการควบคุมการประกอบโรคศิลปะ เป็นต้น

ทั้งนี้โดยองค์กรเหล่านี้ มีหน้าที่คอยสอดส่องดูแล และควบคุมความประพฤติของผู้ประกอบวิชาชีพ โดยมีอำนาจสอบสวนผู้ถูกกล่าวหาว่าประพฤติตนละเมิดจริยธรรมแห่งวิชาชีพตลอดจนการลงโทษผู้ประกอบวิชาชีพตามที่กฎหมายกำหนดไว้ ด้วยการว่ากล่าวตักเตือน ภาคทัณฑ์ สั่งพักใช้ใบอนุญาต หรือเพิกถอนใบอนุญาต ตามสมควรแก่กรณี

จะเห็นได้ว่าเกือบทุกวิชาชีพมีจริยธรรมในวิชาชีพกำกับทั้งสิ้น ทั้งนี้เพื่อเป็นการรักษามาตรฐานคุณภาพของการบริการ ตลอดจนความมั่นคงของสมาชิกในวิชาชีพ ทั้งนี้โดยมีการจัดตั้งองค์กร หรือหน่อยงาน เช่น สมาคมวิชาชีพ (professional association) หรือสภาวิชาชีพ (professional council) เพื่อให้การประกอบวิชาชีพดำเนินไปอย่างมีมาตรฐาน สมศักดิ์ศรีของวิชาชีพ ประชาชนผู้ใช้บริการได้รับความปลอดภัย สะดวก รวดเร็ว ตลอดจนได้รับประโยชน์จากบริการในวิชาชีพอย่างเต็มที่

อย่างไรก็ตาม ในปัจจุบันนี้สังคมไทยมีการเปลี่ยนแปลงจากอดีตเป็นอันมาก และเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วจนกระทั่งความเจริญทางจิตใจตามไม่ทัน ความเปลี่ยนแปลงทางสังคมดังกล่าวนี้ สืบเนื่องจากความเปลี่ยนแปลงทางด้านเศรษฐกิจ ซึ่งเปลี่ยนจากระบบเศรษฐกิจแบบ

เกษตรกรรมเพื่อการยังชีพเป็นระบบเศรษฐกิจแบบอุตสาหกรรมเพื่อการส่งออก เช่นเดียวกับประเทศตะวันตกในยุโรปและสหรัฐอเมริกา ส่งผลกระทบให้สังคมไทยเป็นสังคมที่มีการพัฒนาไปในแนวทางวัตถุนิยม และบริโภคนิยม กระแสวัฒนธรรมวัตถุนิยมและบริโภคนิยมที่สังคมไทยรับมาในช่วงกว่า 60 ปีมานี้ ส่งผลกระทบให้เกิดการเปลี่ยนแปลงค่านิยมในการดำเนินชีวิต การศึกษา การแต่งกาย รูปแบบของบ้านเรือนที่อยู่อาศัย ตลอดจนพฤติกรรมการประกอบอาชีพต่างๆ ด้วย มีการให้ความสำคัญกับวัตถุและการบริโภคเป็นอย่างมาก และเนื่องจากเงินเป็นปัจจัยสำคัญที่จะให้ได้มาซึ่งวัตถุ ปัญหาส่วนใหญ่ของคนในสังคมไทยขณะนี้ล้วนมีสาเหตุมาจากความต้องการเงินด้วยกันทั้งสิ้น ดังนั้นจึงมีการประพฤติเบี่ยงเบนจากจริยธรรมของคนในวิชาชีพต่างๆ เป็นจำนวนมาก เพื่อต้องการผลประโยชน์ในรูปของเงิน นำไปสู่ปัญหาจริยธรรมในวิชาชีพต่างๆ ซึ่งยากต่อการแก้ไขเป็นอย่างยิ่ง

ด้วยเหตุนี้ ชุดโครงการวิจัยเรื่อง “จริยธรรมในวิชาชีพ” จึงมีวัตถุประสงค์สำคัญ 4 ประการดังนี้ ประการที่หนึ่ง มุ่งที่จะศึกษาพัฒนาการของหลักจริยธรรมในวิชาชีพต่างๆ ตั้งแต่อดีตจนถึงปัจจุบัน ประการที่สอง ศึกษา วิเคราะห์ปัญหาทางจริยธรรมในวิชาชีพต่างๆ ว่ามีลักษณะอย่างไร ตลอดจนผลกระทบของปัญหาเหล่านี้ที่มีต่อสังคมไทยปัจจุบัน ประการที่สามวิเคราะห์กลไกที่จะควบคุมการประพฤติเบี่ยงเบนจากจริยธรรมของบุคคลในวิชาชีพต่างๆ และประการสุดท้าย เสนอแนวทางแก้ไขปัญหาที่เกี่ยวกับจริยธรรมในวิชาชีพต่างๆ อย่างเป็นรูปธรรม ทั้งนี้ชุดโครงการดังกล่าว ประกอบด้วย โครงการวิจัยย่อยเกี่ยวกับจริยธรรมในวิชาชีพต่างๆ 11 โครงการดังนี้

1. จริยธรรมวิชาชีพนักกฎหมาย	ศาสตราจารย์พิเศษ วิชา มหาคุณ และคณะ
2. จริยธรรมวิชาชีพนักธุรกิจ	รองศาสตราจารย์จินตนา บุญบงการ และคณะ
3. จริยธรรมวิชาชีพทหาร	พลโทศานิต สร้างสมวงศ์ และคณะ
4. จริยธรรมวิชาชีพนักการเมือง	รองศาสตราจารย์ ดร.วริยา ชินวรรโณ และคณะ
5. จริยธรรมวิชาชีพข้าราชการ	รองศาสตราจารย์ ดร.ศรีสมบัติ โชคประจักษ์ชัด และคณะ
6. จริยธรรมในวิชาชีพตำรวจ	พลตำรวจตรีอดุลย์ ณรงค์ศักดิ์ และคณะ
7. จริยธรรมวิชาชีพแพทย์	นายแพทย์วิรัช ทุ่งวชิรกุล และคณะ
8. จริยธรรมวิชาชีพพยาบาล	รองศาสตราจารย์ ดร.มณี อาภานันทิกุล และคณะ
9. จริยธรรมวิชาชีพสื่อมวลชน	พันตำรวจโท ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ศิริวรรณ อนันต์โท และคณะ
10. จริยธรรมในวิชาชีพครู	อาจารย์ ดร.ธัญลักษณ์ รุจิภักดิ์ และคณะ
11. จริยธรรมในวิชาชีพอาจารย์	อาจารย์ ดร.ประทีป ฉัตรสุภางค์ และคณะ

ในนามของคณะวิจัย ดิฉันขอขอบพระคุณสำนักงานกองทุนสนับสนุนการวิจัย เป็นอย่างยิ่ง ที่เห็นความสำคัญของเรื่องจริยธรรมในวิชาชีพ และได้ให้ทุนแก่คณะวิจัย ซึ่งประกอบด้วยบุคลากรผู้เชี่ยวชาญในแต่ละวิชาชีพ จากสถาบันต่างๆ มาร่วมมือร่วมใจกัน สร้างสรรค์ผลงานวิจัยนี้จนสำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี คณะวิจัยหวังเป็นอย่างยิ่งว่าผลงานวิจัยดังกล่าว จะนำไปสู่การตระหนักถึงปัญหาทางจริยธรรมในวิชาชีพที่เกิดขึ้นในสังคมไทย นอกจากนี้ คณะวิจัย หวังเป็นอย่างยิ่งว่าแนวทางที่เหมาะสมในการแก้ไขปัญหาซึ่งคณะวิจัยได้เสนอไว้ จะก่อให้เกิด ประโยชน์ในทางปฏิบัติต่อสังคมไทยโดยรวม และปรากฏผลเป็นการพัฒนาประเทศไทยอย่างยั่งยืน อันเป็นความปรารถนาสูงสุดของคณะวิจัยทุกคน

รองศาสตราจารย์ ดร.วริยา ชินวรรโณ
คณบดีคณะสังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์
มหาวิทยาลัยมหิดล
หัวหน้าโครงการวิจัยเรื่อง “จริยธรรมในวิชาชีพ”

บทสรุปสำหรับผู้บริหาร

งานวิจัยเรื่อง “จริยธรรมในวิชาชีพตำรวจ” มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาถึงปัญหาการปฏิบัติตามจริยธรรมในวิชาชีพตำรวจ เพื่อศึกษาสาเหตุของปัญหาด้านจริยธรรมในวิชาชีพตำรวจ เพื่อศึกษากลไกการควบคุมด้านจริยธรรมในวิชาชีพตำรวจ และเพื่อศึกษาแนวทางแก้ไขปัญหาจริยธรรมในวิชาชีพตำรวจ

เป็นการวิจัยเชิงปริมาณควบคู่โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการวิจัย กับการวิจัยเชิงคุณภาพโดยใช้การสัมภาษณ์เชิงลึก (Indepth interview) เป็นเครื่องมือในการวิจัย สำหรับการวิจัยเชิงปริมาณทำการเลือกกลุ่มตัวอย่างด้วยที่เป็นตำรวจด้วยวิธีการอย่างง่าย (Sample Random Sampling) จากประชากรตำรวจในสถานีตำรวจในแต่ละภาคจำนวน 567 ราย และสุ่มตัวอย่างด้วยวิธีการเจาะจง (Purposive Sampling) จากประชาชนที่เป็นผู้เสียหาย ผู้ใช้บริการ ตลอดจนผู้ต้องหาซึ่งได้รับบริการบนสถานีตำรวจ จำนวน 520 ราย และการวิจัยเชิงคุณภาพสุ่มตัวอย่างด้วยวิธีด้วยวิธีการเจาะจง (Purposive Sampling) จากผู้บริหารระดับผู้บัญชาการตำรวจแห่งชาติ รอง ผู้ช่วยผู้บัญชาการตำรวจภาคต่าง ๆ ถึงผู้บังคับการ รวม 25 ราย สำหรับการวิจัยเชิงปริมาณ สถิติที่นำมาวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ในขณะที่การวิจัยเชิงคุณภาพเทคนิคการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) ในการวิเคราะห์ผลการศึกษา

สำหรับผลการศึกษา ปรากฏผล ดังนี้

ส่วนที่ 1 : ผลการศึกษาจากตำรวจกลุ่มตัวอย่าง

จากผลการศึกษาปรากฏว่า กลุ่มตัวอย่างเป็นเพศชาย ร้อยละ 85.2 อายุระหว่าง 41-50 ปี ร้อยละ 38.9 อายุราชการ และอายุราชการมากกว่า 15 ปี ร้อยละ 56.9 มีชั้นยศในระดับ จ.ส.ต. – ด.ต. ร้อยละ 69.5 ปฏิบัติงานด้านการป้องกันปราบปราม ร้อยละ 49.7 จบการศึกษาระดับปริญญาตรี ร้อยละ 51.5 รายได้เฉลี่ยระหว่าง 15,001-30,000 ร้อยละ 64.4 มีสถานภาพสมรส ร้อยละ 69.7 8 มีบุตรจำนวน 1 คน ร้อยละ 27.2 มีบุตรจำนวน 2 คน ร้อยละ 37.9 ไม่เคยถูกลงโทษทางวินัย หรือ เคยต้องคดีอาญามาก่อน ร้อยละ 90.3

ความรู้เกี่ยวกับประมวลจริยธรรมตำรวจและจรรยาบรรณตำรวจ พ.ศ.2551

กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีความรู้เกี่ยวกับประมวลจริยธรรมตำรวจและจรรยาบรรณตำรวจ พ.ศ.2551 ในระดับดี กล่าวคือ เห็นว่าข้าราชการตำรวจต้องรู้จักข่มใจตนเองให้ประพฤติอยู่ในความสัตย์ความดี ร้อยละ 94.4 ข้าราชการตำรวจต้องมีจิตสำนึกที่ดี ซื่อสัตย์ สุจริตและรับผิดชอบ ร้อยละ

95.6 ข้าราชการตำรวจต้องให้ข้อมูลข่าวสารแก่ประชาชนอย่างครบถ้วนถูกต้องและไม่บิดเบือนข้อเท็จจริง ร้อยละ 85.7 ข้าราชการตำรวจต้องดูแลทรัพย์สินของทางราชการอย่างประหยัดคุ้มค่าโดยระมัดระวังมิให้เสียหาย หรือ สิ้นเปลืองเยี่ยงวิญญูชนจะพึงปฏิบัติ ร้อยละ 89.8 ข้าราชการตำรวจต้องมุ่งผลสัมฤทธิ์งาน รักษาคุณภาพและมาตรฐานแห่งวิชาชีพ ร้อยละ 92.7 ข้าราชการตำรวจต้องไม่ใช้ตำแหน่ง อำนาจหรือหน้าที่ หรือไม่ยอมให้ผู้อื่นใช้ตำแหน่ง อำนาจ หรือ หน้าที่ของตนแสวงหาผลประโยชน์สำหรับตนเองหรือผู้อื่น ร้อยละ 89.4 ข้าราชการตำรวจต้องพกพาอาวุธตามระเบียบแบบแผน ไม่จับหรือถืออาวุธ หรือ เล็งอาวุธไปยังบุคคลโดยปราศจากเหตุอันควร ร้อยละ 89.2 ข้าราชการตำรวจต้องยืนหยัดในเจตนารมณ์ในการรักษากฎหมายให้ถึงที่สุด ไม่ประนีประนอมผ่อนปรน หรือ ละเลยการดำเนินการตามกฎหมายต่อผู้กระทำความผิด ทั้งนี้ให้ระลึกเสมอว่าการใช้กฎหมายจะต้องคำนึงถึงหลักมนุษยธรรมด้วย ร้อยละ 76.0 ข้าราชการตำรวจต้องไม่ใช้จ้างวานหรือยุยงส่งเสริม หรือ ปล่อยปละละเลยให้มีการทารุณ หรือ ทารุณกรรมต่อบุคคล หรือ ต่อบุคคลอื่นที่เกี่ยวข้องสัมพันธ์กับบุคคลนั้น ร้อยละ 89.6 ข้อมูลข่าวสารที่ข้าราชการตำรวจได้มาจากการปฏิบัติหน้าที่รวบรวมพยานหลักฐาน การสืบสวนสอบสวน การสอบปากคำหรือจากการปฏิบัติหน้าที่อื่นข้าราชการตำรวจ ไม่จำเป็นต้องรักษาข้อมูลข่าวสารนั้นเป็นความลับอย่างเคร่งครัด ร้อยละ47.6

ปัญหาที่เกี่ยวข้องกับจริยธรรมตำรวจในแต่ละประเด็น

ปัญหาจริยธรรมด้านความรู้ความสามารถในวิชาชีพด้านบริการประชาชน ปรากฏว่า

- กลุ่มตัวอย่างในบางครั้งการปฏิบัติงาน ได้ใช้ความรู้ความสามารถอย่างไม่ตรงไปตรงมา เนื่องจากมีภาวะกดดัน ระดับปานกลาง
- กลุ่มตัวอย่างในบางครั้งการปฏิบัติงาน ได้ใช้ความรู้ความสามารถอย่างไม่ตรงไปตรงมา เนื่องจากผู้บังคับบัญชาหรือผู้มีอิทธิพล ระดับปานกลาง
- กลุ่มตัวอย่างในบางครั้งการปฏิบัติงาน ได้ใช้ความรู้ความสามารถอย่างไม่ตรงไปตรงมา เนื่องจากผลประโยชน์ตอบแทน ระดับน้อย

ปัญหาจริยธรรมด้านความรู้ความสามารถในวิชาชีพด้านอำนวยความยุติธรรม ปรากฏว่า

- กลุ่มตัวอย่างไม่ได้พัฒนาความรู้ในด้านกฎหมายใหม่ ทำให้ไม่สามารถอำนวยความยุติธรรมได้อย่างแท้จริง ระดับปานกลาง
- กลุ่มตัวอย่างไม่ได้ใช้ความรู้ความสามารถในการให้บริการประชาชนโดยเท่าเทียมกัน ระดับน้อย

- กลุ่มตัวอย่างไม่เคยเลือกปฏิบัติในการให้ความเป็นธรรมแก่ประชาชน ระดับปานกลาง

ปัญหาจริยธรรมด้านความรู้ความสามารถในวิชาชีพด้านการบริหารจัดการองค์การ ปรากฏว่า

- กลุ่มตัวอย่างมักจะทำงานตามที่ประชาชนแจ้งความเกี่ยวกับความไม่สงบสุขเท่านั้น ระดับปานกลาง
- กลุ่มตัวอย่างจะปฏิบัติหน้าที่เพื่อความสงบสุข แม้ว่าจะได้รับผลกระทบจากการถูกฟ้องร้อง หรือ กลั่นแกล้งโดยไม่เป็นธรรม ระดับมาก

ปัญหาจริยธรรมด้านความประพฤติในวิชาชีพด้านบริการประชาชน ปรากฏว่า

- กลุ่มตัวอย่างไม่รับแจ้งความจากประชาชนเพราะเห็นว่าบางเรื่องเป็นเรื่องเล็กน้อยไร้สาระระดับน้อย
- กลุ่มตัวอย่างเคยเลือกปฏิบัติกับคนในบางกลุ่ม ระดับน้อย
- กลุ่มตัวอย่างคิดว่าข้าราชการตำรวจให้บริการกับประชาชนที่มีการจ่ายเงินให้ตนเองเป็นกรณีพิเศษ ระดับน้อย
- กลุ่มตัวอย่างเห็นว่าหากประชาชนมีการจ่ายค่าตอบแทนเป็นกรณีพิเศษให้ จะทำงานให้เร็วกว่าประชาชนทั่วไปที่ไม่ได้จ่ายเงินให้ ระดับน้อย
- กลุ่มตัวอย่าง คิดว่าข้าราชการตำรวจมักจะพูดจา หรือ ใช้กริยาที่ไม่สุภาพต่อประชาชนที่เข้ามารับบริการ ระดับน้อย

ปัญหาจริยธรรมด้านความประพฤติในวิชาชีพด้านการอำนวยความยุติธรรม ปรากฏว่า

- กลุ่มตัวอย่างคิดว่าข้าราชการตำรวจมักเลือกจับกุมผู้กระทำผิดระดับน้อย
- กลุ่มตัวอย่างคิดว่าข้าราชการตำรวจมักยินดีให้บริการเฉพาะคนรวยมากกว่าคนจน ระดับน้อย
- กลุ่มตัวอย่างคิดว่าข้าราชการตำรวจมักรับเงินในการวิ่งเต้นคดี ระดับปานกลาง
- กลุ่มตัวอย่างคิดว่าข้าราชการตำรวจมักพิสูจน์พยานหลักฐานอย่างไม่เต็มความสามารถ ระดับน้อย
- กลุ่มตัวอย่างคิดว่าข้าราชการตำรวจมักสนใจทำคดีที่ได้รับค่าตอบแทนเท่านั้น ระดับน้อย

ปัญหาจริยธรรมด้านความประพฤติในวิชาชีพด้านการบริหารจัดการองค์กร ปรากฏ

- เจ้านายหรือผู้บังคับบัญชาของกลุ่มตัวอย่างเคยสั่งให้เลือกปฏิบัติต่อผู้กระทำผิด น้อย
- กลุ่มตัวอย่างเคยถูกสั่งให้ดำเนินคดีผู้กระทำผิดในลักษณะที่ไม่ถูกต้องจาก

ผู้บังคับบัญชาหรือผู้มีอำนาจระดับน้อย

ปัญหาจริยธรรมด้านความประพฤติในวิชาชีพด้านการสร้างความสงบสุข ปรากฏว่า

- กลุ่มตัวอย่างคิดว่าข้าราชการตำรวจมักไม่ดำเนินคดีกับทุกคดีที่ก่อให้เกิดความไม่สงบสุข ระดับน้อย
- ข้าราชการตำรวจมักข่มขู่หรือบังคับให้ประชาชนกระทำการหรือไม่กระทำการอย่างใดอย่างหนึ่ง ระดับน้อย
- ข้าราชการตำรวจมักกระทำทารุณกรรมให้ผู้ต้องหารับสารภาพ ระดับน้อย

ปัญหาจริยธรรมด้านความประพฤติส่วนตัว ปรากฏว่า

- กลุ่มตัวอย่างคิดว่าข้าราชการตำรวจมักมีปัญหาเรื่องชู้สาวและมักมีภรรยาน้อยระดับปานกลาง
- กลุ่มตัวอย่างคิดว่าข้าราชการตำรวจมักแสดงความเป็นใหญ่ หรือ แสดงความเป็นนักเลงระดับปานกลาง
- กลุ่มตัวอย่างคิดว่าข้าราชการตำรวจมักใช้เวลาทำงานหาผลประโยชน์ให้กับตนเอง ระดับปานกลาง
- กลุ่มตัวอย่างคิดว่าข้าราชการตำรวจมักทำตัวรับใช้นักการเมือง/ผู้มีเงิน หรือ ผู้มีอิทธิพล ระดับปานกลาง
- กลุ่มตัวอย่างคิดว่าข้าราชตำรวจมักใช้ทรัพย์สินของทางราชการเป็นประโยชน์ส่วนตัว ระดับปานกลาง
- กลุ่มตัวอย่างคิดว่าข้าราชการตำรวจมักใช้จ่ายฟุ้งเฟ้อ หรือ ฟุ่มเฟือย ระดับปานกลาง
- กลุ่มตัวอย่างคิดว่าข้าราชการตำรวจมักประพฤติผิดกฎหมายเสียเอง ระดับปานกลาง

ปัญหาจริยธรรมด้านความประพฤติต่อสังคมและส่วนรวม ปรากฏว่า

- กลุ่มตัวอย่างคิดว่าข้าราชการตำรวจทำงานเพื่อผลประโยชน์ตนเองมากกว่าคำนึงถึงประโยชน์ของประเทศชาติเป็นหลักระดับปานกลาง
- กลุ่มตัวอย่างคิดว่าข้าราชการตำรวจไม่มีความเสียสละเพื่อประชาชนอย่างแท้จริง ระดับปานกลาง
- กลุ่มตัวอย่างคิดว่าข้าราชการตำรวจส่วนใหญ่เอาใจนักการเมือง หรือ ผู้มีอิทธิพล ไม่คำนึงถึงความถูกต้อง หรือผลประโยชน์ของส่วนรวมเป็นสำคัญ ระดับปานกลาง
- กลุ่มตัวอย่างคิดว่าข้าราชการตำรวจได้เข้ามาช่วยให้ชุมชนเกิดความสมัครสมาน

สามัคคี ระดับมาก

สาเหตุของปัญหาด้านจริยธรรมในวิชาชีพตำรวจ

สาเหตุของปัญหาด้านจริยธรรมในวิชาชีพตำรวจ ประกอบด้วย

- กลุ่มตัวอย่างเห็นว่าค่าตอบแทนของตำรวจที่ได้รับน้อยเกินไป ระดับมากที่สุด
- กลุ่มตัวอย่างเห็นว่าตำรวจขาดการปลูกจิตสำนึกที่ถูกต้องในการดำเนินงาน ระดับปานกลาง
- กลุ่มตัวอย่างเห็นว่าค่านิยมและวัฒนธรรมที่ไม่ถูกต้องที่ได้รับการถ่ายทอดต่อ ๆ กันมา และการมีแบบอย่างที่ไม่ดี อาทิ ผู้บังคับบัญชา หรือ นักการเมืองเป็นสาเหตุของปัญหาจริยธรรม ระดับมาก
- กลุ่มตัวอย่างเห็นว่าปัญหาสาเหตุของจริยธรรมเนื่องจากวัฒนธรรมองค์กรและระบบของตำรวจที่ไม่สามารถเปลี่ยนแปลงได้ ระดับมาก
- กลุ่มตัวอย่างเห็นว่าปัญหาของจริยธรรมเนื่องจากการแทรกแซงในการดำเนินงานจากนักการเมือง หรือ ผู้มีอิทธิพลทำให้ตำรวจไม่มีอิสระในการทำงาน ระดับมาก
- กลุ่มตัวอย่างเห็นว่าสาเหตุของปัญหาจริยธรรมเนื่องจากสภาพสังคมไทยที่เอื้อต่อการทุจริตคอรัปชั่น ระดับมาก
- กลุ่มตัวอย่างเห็นว่าสาเหตุของปัญหาจริยธรรมเนื่องจากบทลงโทษข้าราชการตำรวจที่กระทำผิดมีโทษที่น้อยหรือเบาเกินไป ระดับปานกลาง
- กลุ่มตัวอย่างเห็นว่าสาเหตุของปัญหาจริยธรรม เนื่องจากข้าราชการตำรวจมักปกป้องกันเองเมื่อกระทำผิด ระดับน้อย

- กลไกการควบคุมด้านจริยธรรมในวิชาชีพตำรวจ

สำหรับผลการศึกษากลไกการควบคุมด้านจริยธรรมในวิชาชีพตำรวจ ได้แก่ กลไกจากสภาพแวดล้อมภายนอกองค์กร ได้แก่

กลุ่มตัวอย่างเห็นว่า ปัญหาการแทรกแซงการปฏิบัติงานจากนักการเมือง หรือ ผู้มีอิทธิพล เป็นปัญหาที่สำคัญที่ทำให้กลไกในการควบคุมจริยธรรมในวิชาชีพตำรวจประสบปัญหา ร้อยละ 52.0

กลไกสภาพแวดล้อมทางด้านสังคม เช่น วัตถุนิยม สังคมไทยที่เอื้อต่อการคอรัปชั่น และปัญหาที่สำคัญที่ทำให้กลไกในการควบคุมจริยธรรมในวิชาชีพตำรวจประสบปัญหา ร้อยละ 52.0

กลไกจากสภาพแวดล้อมภายในองค์กร ได้แก่ วัฒนธรรมองค์กรขาดการควบคุมจริยธรรมตำรวจอย่างจริงจัง ร้อยละ 45.9

กลไกจากกฎหมาย ซึ่งได้แก่ บทลงโทษไม่มีความรุนแรงทำให้เจ้าหน้าที่ตำรวจไม่เกรงกลัว ร้อยละ 32.6

กลไกจากตัวเจ้าหน้าที่ตำรวจ ได้แก่ กลไกการควบคุมตนเองไม่มีจิตสำนึกในการปฏิบัติงานตามหลักจริยธรรมได้อย่างแท้จริง ร้อยละ 35.1

กลไกการสร้างความร่วมมือกับประชาชน ได้แก่ ขาดความร่วมมือของประชาชนในการควบคุมความประพฤติของตำรวจ ร้อยละ 31.6

- แนวทางแก้ไขปัญหาจริยธรรมในวิชาชีพตำรวจ

สำหรับผลการศึกษาแนวทางในการแก้ไขปัญหาจริยธรรมในวิชาชีพตำรวจ ได้แก่

ตำรวจกลุ่มตัวอย่างเห็นว่าควรมีแนวทางในการแก้ไขปัญหาจริยธรรมในวิชาชีพตำรวจดังนี้ ไม่ให้มีการแทรกแซงการปฏิบัติงานจากนักการเมือง หรือ ผู้มีอิทธิพล ร้อยละ 90.8 ให้ตำรวจมีค่านิยมในการดำเนินชีวิตที่ถูกต้องไม่ให้ความสำคัญกับวัตถุนิยม ร้อยละ 72.7 การสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่สามารถควบคุมจริยธรรมตำรวจอย่างจริงจัง ร้อยละ 67.9 การกำหนดบทลงโทษที่เกี่ยวข้องกับการละเมิดจริยธรรมให้มีความรุนแรงมากขึ้น ร้อยละ 43.0 การสร้างจิตสำนึกในการปฏิบัติงานตามหลักจริยธรรมให้แก่ตำรวจ ร้อยละ 35.1 การสร้างความร่วมมือของประชาชนในการควบคุมความประพฤติของตำรวจ ร้อยละ 31.6

ส่วนที่ 2 : ผลการศึกษาจากประชาชนกลุ่มตัวอย่าง

ข้อมูลส่วนบุคคลของประชาชนกลุ่มตัวอย่าง

จากผลการศึกษาปรากฏว่า กลุ่มตัวอย่างเป็นเพศชาย ร้อยละ 61.1 อายุระหว่าง 26-30 ปี ร้อยละ 30.7 อายุระหว่าง 31-40 ร้อยละ 22.9 จบการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี ร้อยละ 63.1 จบการศึกษาระดับปริญญาตรี ร้อยละ 30.1 ประกอบอาชีพรับจ้างทั่วไป ร้อยละ 28.1 มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่ำกว่า 10,000 บาท ร้อยละ 49.6 มีสถานภาพสมรส ร้อยละ 54.5 และมีภูมิลำเนาต่างจังหวัด ร้อยละ 90.0

กลุ่มตัวอย่างติดต่องานกับเจ้าหน้าที่ตำรวจในฐานะผู้เสียหาย ร้อยละ 59.2 กลุ่มตัวอย่างติดต่องานกับเจ้าหน้าที่ตำรวจมากกว่า 3 ครั้งขึ้นไป ร้อยละ 38.5 รองลงมา คือ จำนวน 1 ครั้ง ร้อยละ 28.1

จากผลการศึกษาปรากฏว่า ปัญหาที่เกี่ยวข้องกับจริยธรรมตำรวจในแต่ละประเด็นของประชาชนกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่

ปัญหาจริยธรรมด้านความรู้ความสามารถในวิชาชีพด้านบริการประชาชน ปรากฏว่า

- กลุ่มตัวอย่างคิดว่าข้าราชการตำรวจมีความรู้ความสามารถในการปฏิบัติหน้าที่ระดับ

มาก

- ประชาชนกลุ่มตัวอย่างคิดว่าข้าราชการตำรวจมีความรู้ความเข้าใจต่อประชาชนและเห็นอกเห็นใจประชาชน และได้ให้บริการประชาชนอย่างเต็มความสามารถระดับมาก
- กลุ่มตัวอย่างคิดว่าข้าราชการตำรวจทำงานด้วยความตั้งใจและเสียสละ ระดับมาก

ปัญหาจริยธรรมด้านความรู้ความสามารถในวิชาชีพด้านอำนวยความยุติธรรม ปรากฏว่า

- ประชาชนกลุ่มตัวอย่างคิดว่าข้าราชการตำรวจได้ใช้ความรู้ความสามารถในการให้บริการประชาชนโดยเท่าเทียมกันระดับมาก
- ประชาชนกลุ่มตัวอย่างคิดว่าข้าราชการตำรวจทำงานโดยใช้ความรู้ความสามารถได้คุ้มค่ากับเงินเดือนที่ได้รับ ระดับมาก
- ประชาชนกลุ่มตัวอย่างคิดว่าข้าราชการตำรวจได้อำนวยความยุติธรรมแก่ประชาชนโดยใช้การพิสูจน์หลักฐานอย่างเต็มความสามารถ ระดับมาก
- ประชาชนกลุ่มตัวอย่างคิดว่าข้าราชการตำรวจได้มีการติดตามงานและรายงานความก้าวหน้าให้ทราบเป็นระยะ ระดับมาก

ปัญหาจริยธรรมด้านความประพฤติในวิชาชีพด้านการบริหารจัดการองค์กร ปรากฏว่า

- ประชาชนกลุ่มตัวอย่างคิดว่าข้าราชการตำรวจมีการพิจารณาเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่งโดยพิจารณาจากความรู้ความสามารถเป็นสำคัญระดับมาก
- กลุ่มตัวอย่างคิดว่าข้าราชการตำรวจได้รับค่าตอบแทนจากการปฏิบัติหน้าที่ที่มีความเหมาะสมระดับมาก

ปัญหาจริยธรรมด้านความประพฤติในวิชาชีพด้านการสร้างความสงบสุข ปรากฏว่า

- กลุ่มตัวอย่างคิดว่าข้าราชการตำรวจมีส่วนสำคัญในการสร้างความสงบสุขให้แก่ประชาชน ระดับมาก
- ประชาชนกลุ่มตัวอย่างคิดว่าข้าราชการตำรวจได้ตระหนักในการใช้อาวุธในการปฏิบัติหน้าที่ ระดับมาก

ปัญหาจริยธรรมด้านความประพฤติในวิชาชีพด้านบริการประชาชน ปรากฏว่า

- กลุ่มตัวอย่างเคยมาแจ้งความแล้วข้าราชการตำรวจไม่รับแจ้งความ ระดับน้อย
- กลุ่มตัวอย่างเมื่อมาแจ้งความแล้ว ข้าราชการตำรวจมาถึงที่เกิดเหตุโดยเร็ว ระดับปานกลาง
- กลุ่มตัวอย่างเคยประสบปัญหาการเลือกปฏิบัติเนื่องจากมีฐานะยากจนระดับน้อย

- กลุ่มตัวอย่างคิดว่าข้าราชการตำรวจให้บริการประชาชนที่มีการจ่ายเงินให้ตนเองเป็นกรณีพิเศษ ระดับน้อย
- ประชาชนกลุ่มตัวอย่างประสบปัญหาข้าราชการตำรวจเคยพูดจา หรือ ใช้กริยาที่ไม่สุภาพต่อประชาชนที่เข้ามารับบริการระดับน้อย

ปัญหาจริยธรรมด้านความประพฤติในวิชาชีพด้านการอำนวยความยุติธรรม ปรากฏว่า

- กลุ่มตัวอย่างเคยเห็นข้าราชการตำรวจมีการเลือกปฏิบัติในการจับกุมผู้กระทำผิดระดับน้อย
- กลุ่มตัวอย่างเคยจ่ายเงินในการวิ่งเต้นคดีให้แก่ข้าราชการตำรวจ ระดับน้อยที่สุด
- ประชาชนกลุ่มตัวอย่างเคยประสบปัญหาข้าราชการตำรวจไม่ให้ความสนใจในการรวบรวมพยานหลักฐานในคดีระดับน้อย
- ประชาชนกลุ่มตัวอย่างเคยเห็นข้าราชการตำรวจเลือกดำเนินคดีกับคนบางกลุ่มเท่านั้น ระดับน้อย

ปัญหาจริยธรรมด้านความประพฤติในวิชาชีพด้านการบริหารจัดการองค์กร ปรากฏว่า

- กลุ่มตัวอย่างเคยเห็นเจ้านายหรือผู้บังคับบัญชาของตำรวจเคยสั่งการให้ข้าราชตำรวจเลือกปฏิบัติต่อประชาชนระดับน้อย

-กลุ่มตัวอย่างเคยเห็นผู้บังคับบัญชาของตำรวจสั่งให้ข้าราชการตำรวจดำเนินการในลักษณะที่ไม่ถูกต้องหรือนอกเหนืออำนาจระดับน้อย

- กลุ่มตัวอย่างเคยถูกกลั่นแกล้งจากข้าราชการตำรวจอย่างไม่เป็นธรรมระดับน้อยที่สุด
- กลุ่มตัวอย่างเคยเห็นข้าราชการตำรวจรีดไถประชาชน ระดับน้อย
- กลุ่มตัวอย่างเคยได้ทราบว่าข้าราชการตำรวจเรียกรับผลประโยชน์เพื่อนำไปให้เจ้านายระดับน้อย
- กลุ่มตัวอย่างเคยได้ทราบว่าข้าราชการตำรวจทำงานรับใช้นักการเมืองระดับปานกลาง
- กลุ่มตัวอย่างเคยได้ทราบว่าข้าราชการตำรวจมีการแก่งแย่งแข่งขันเกี่ยวกับการได้มาซึ่งอำนาจและตำแหน่งหน้าที่ระดับปานกลาง

ปัญหาจริยธรรมด้านความประพฤติในวิชาชีพด้านการสร้างความสงบสุข ปรากฏว่า

- กลุ่มตัวอย่างเคยประสบปัญหาการตั้งด่านของข้าราชการตำรวจทำให้กระทบต่อความเดือดร้อนของประชาชนด้านการเดินทางระดับปานกลาง
- กลุ่มตัวอย่างเคยถูกข้าราชการตำรวจข่มขู่หรือบังคับให้กระทำการหรือไม่กระทำการอย่างใดอย่างหนึ่งระดับน้อย

- กลุ่มตัวอย่างเคยถูกข้าราชการตำรวจกระทำทารุณกรรมเพื่อให้ปฏิบัติตามอย่างใดอย่างหนึ่งระดับน้อยที่สุด

ปัญหาจริยธรรมด้านความประพฤติส่วนตัว ปรากฏว่า

- ประชาชนกลุ่มตัวอย่างคิดว่าข้าราชการตำรวจมักมีปัญหาเรื่องชู้สาวและมักมีภรรยาน้อยระดับมาก
- กลุ่มตัวอย่างคิดว่าข้าราชการตำรวจมักเบ่ง หรือ แสดงความเป็นนักเลงระดับปานกลาง
- กลุ่มตัวอย่างคิดว่าข้าราชการตำรวจมักใช้เวลาทำงานหาผลประโยชน์ให้กับตนเองระดับปานกลาง
- กลุ่มตัวอย่างคิดว่าข้าราชการตำรวจมักปฏิบัติเพื่อรับใช้นักการเมือง/ผู้มีเงิน หรือ ผู้มีอิทธิพลระดับปานกลาง
- กลุ่มตัวอย่างเคยเห็นข้าราชการตำรวจประพฤติผิดกฎหมายเสียเองระดับปานกลาง
- กลุ่มตัวอย่างเคยเห็นข้าราชการตำรวจนำทรัพย์สินของทางราชการไปใช้ประโยชน์ส่วนตัวระดับน้อย
- กลุ่มตัวอย่างคิดว่าข้าราชการตำรวจส่วนใหญ่มักใช้จ่ายฟุ่งเฟ้อ หรือ ฟุ่มเฟือยระดับปานกลาง

ปัญหาจริยธรรมด้านความประพฤติต่อสังคมและส่วนรวม ปรากฏว่า

- ประชาชนกลุ่มตัวอย่างคิดว่าข้าราชการตำรวจทำงานเพื่อผลประโยชน์ตนเองมากกว่าคำนึงถึงประโยชน์ของประเทศชาติเป็นหลักระดับปานกลาง
- กลุ่มตัวอย่างคิดว่าข้าราชการตำรวจไม่มีความเสียสละเพื่อประชาชนอย่างแท้จริงระดับปานกลาง
- กลุ่มตัวอย่างเคยได้ทราบว่าข้าราชการตำรวจไม่สนใจให้ความรู้กับประชาชนเพื่อประโยชน์ของส่วนรวมระดับปานกลาง
- กลุ่มตัวอย่างคิดว่าข้าราชการตำรวจได้เข้ามาช่วยให้ชุมชนและสังคมเกิดความสามัคคีกลมเกลียว และชุมชนเข้มแข็งระดับปานกลาง

สาเหตุของปัญหาด้านจริยธรรมในวิชาชีพตำรวจ

จากผลการศึกษาถึงสาเหตุของปัญหาจริยธรรม ปรากฏว่า

- ประชาชนกลุ่มตัวอย่างเห็นว่าค่าตอบแทนของตำรวจที่ได้รับน้อยเกินไป ระดับมาก
- ประชาชนกลุ่มตัวอย่างเห็นว่าตำรวจขาดการปลูกจิตสำนึกที่ถูกต้องในการดำเนินงานระดับปานกลาง

- ประชาชนกลุ่มตัวอย่างเห็นว่าค่านิยมและวัฒนธรรมที่ไม่ถูกต้องที่ได้รับการถ่ายทอดต่อ ๆ กันมา และการมีแบบอย่างที่ไม่ดี อาทิ ผู้บังคับบัญชา หรือ นักการเมืองเป็นสาเหตุของปัญหาจริยธรรมระดับมาก
- ประชาชนกลุ่มตัวอย่างเห็นว่าปัญหาสาเหตุของจริยธรรมเนื่องจากวัฒนธรรมองค์กรและระบบของตำรวจที่ไม่สามารถเปลี่ยนแปลงได้ ระดับมาก
- ประชาชนกลุ่มตัวอย่างเห็นว่าปัญหาของจริยธรรมเนื่องจากการแทรกแซงในการดำเนินงานจากนักการเมือง หรือ ผู้มีอิทธิพลทำให้ตำรวจไม่มีอิสระในการทำงาน ระดับมากที่สุด
- ประชาชนกลุ่มตัวอย่างเห็นว่าสาเหตุของปัญหาจริยธรรมเนื่องจากสภาพสังคมไทยที่เอื้อต่อการทุจริตคอรัปชั่น มาก
- ประชาชนกลุ่มตัวอย่างเห็นว่าสาเหตุของปัญหาจริยธรรมเนื่องจากเมื่อทราบว่าข้าราชการตำรวจกระทำผิดไม่ทราบว่าจะแจ้งกับหน่วยงานใด ระดับปานกลาง
- ประชาชนกลุ่มตัวอย่างเห็นว่าสาเหตุของปัญหาจริยธรรมเนื่องจากบทลงโทษข้าราชการตำรวจที่กระทำผิดมีโทษที่น้อยหรือเบาเกินไป ระดับปานกลาง
- ประชาชนกลุ่มตัวอย่างเห็นว่าสาเหตุของปัญหาจริยธรรม เนื่องจากข้าราชการตำรวจมักปกป้องกันเองเมื่อกระทำผิด ระดับปานกลาง

- กลไกการควบคุมด้านจริยธรรมในวิชาชีพตำรวจ

สำหรับผลการศึกษากลไกการควบคุมด้านจริยธรรมในวิชาชีพตำรวจของประชาชนกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ กลไกจากสภาพแวดล้อมภายนอกองค์กร ได้แก่

กลุ่มตัวอย่างเห็นว่า ปัญหาการแทรกแซงการปฏิบัติงานจากนักการเมือง หรือ ผู้มีอิทธิพลเป็นปัญหาที่สำคัญที่ทำให้กลไกในการควบคุมจริยธรรมในวิชาชีพตำรวจประสบปัญหา ร้อยละ 42.5

กลไกสภาพแวดล้อมทางด้านสังคม เช่น วัตถุนิยม สังคมไทยที่เอื้อต่อการคอรัปชั่น และปัญหาที่สำคัญที่ทำให้กลไกในการควบคุมจริยธรรมในวิชาชีพตำรวจประสบปัญหา ร้อยละ 57.5

กลไกจากสภาพแวดล้อมภายในองค์กร ได้แก่ วัฒนธรรมองค์กรขาดการควบคุมจริยธรรมตำรวจอย่างจริงจัง ร้อยละ 37.7

กลไกจากกฎหมาย ซึ่งได้แก่ บทลงโทษไม่มีความรุนแรงทำให้เจ้าหน้าที่ตำรวจไม่เกรงกลัว ร้อยละ 35.2

กลไกจากตัวเจ้าหน้าที่ตำรวจ ได้แก่ กลไกการควบคุมตนเองไม่มีจิตสำนึกในการปฏิบัติงานตามหลักจริยธรรมได้อย่างแท้จริง ร้อยละ 22.5

กลไกการสร้างความร่วมมือกับประชาชน ได้แก่ ขาดความร่วมมือของประชาชนในการควบคุมความประพฤติของตำรวจ ร้อยละ 28.5

- แนวทางแก้ไขปัญหาจริยธรรมในวิชาชีพตำรวจ

สำหรับผลการศึกษาแนวทางในการแก้ไขปัญหาจริยธรรมในวิชาชีพตำรวจในทัศนะของประชาชนกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่

ตำรวจกลุ่มตัวอย่างเห็นว่าควรมีแนวทางในการแก้ไขปัญหาจริยธรรมในวิชาชีพตำรวจ ดังนี้ ไม่ให้มีการแทรกแซงการปฏิบัติงานจากนักการเมือง หรือ ผู้มีอิทธิพล ร้อยละ 78.9 ให้ตำรวจมีค่านิยมในการดำเนินชีวิตที่ถูกต้องไม่ให้ความสำคัญกับวัตถุนิยม ร้อยละ 63.9 การสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่สามารถควบคุมจริยธรรมตำรวจอย่างจริงจัง ร้อยละ 74.8 การกำหนดบทลงโทษที่เกี่ยวข้องกับการละเมิดจริยธรรมให้มีความรุนแรงมากขึ้น ร้อยละ 81.8 การสร้างจิตสำนึกในการปฏิบัติงานตามหลักจริยธรรมให้แก่ตำรวจ ร้อยละ 49.4 การสร้างความร่วมมือของประชาชนในการควบคุมความประพฤติของตำรวจ ร้อยละ 69.9

ข้อค้นพบที่ได้จากงานวิจัย

สรุปข้อค้นพบที่ได้จากงานวิจัย ได้แก่

ปัญหาและสาเหตุที่เกี่ยวข้องกับจริยธรรมตำรวจ

ปัญหาและสาเหตุที่เกี่ยวข้องกับจริยธรรมตำรวจที่สำคัญ ได้แก่

<u>ปัญหาด้านการบริการประชาชน</u>

- **การใช้ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติหน้าที่อย่างไม่ตรงไปตรงมา**

  เนื่องจากผู้บังคับบัญชาหรือผู้มีอิทธิพลกดดัน

<u>ปัญหาด้านอำนวยความยุติธรรม</u>

- **การเลือกปฏิบัติในการให้ความเป็นธรรมแก่ประชาชน**

  เนื่องจากการขาดการปลูกจิตสำนึกที่ถูกต้องในการดำเนินงาน

- **การรับเงินในการวิ่งเต้นคดี**

  เนื่องจากค่าตอบแทนในการปฏิบัติงานน้อยไม่เหมาะสมกับภาระหน้าที่ในการปฏิบัติงาน รวมทั้งสภาพสังคมไทยที่เอื้อต่อการทุจริตคอรัปชั่น

- **การจับแพะ**

  เนื่องจากการแทรกแซงในการดำเนินงานจากนักการเมือง หรือ ผู้มีอิทธิพลทำให้ตำรวจ

ไม่มีอิสระในการทำงาน รวมทั้งการขาดจิตสำนึกในการปฏิบัติงาน

<u>ปัญหาด้านการบริหารจัดการองค์การ</u>

- **ปัญหาการวิ่งเต้นเพื่อซื้อตำแหน่ง**

เนื่องจากการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งและการแต่งตั้งโยกย้ายที่ไม่เป็นธรรม รวมทั้งการแทรกแซงในการดำเนินงานจากนักการเมือง หรือ ผู้มีอิทธิพล ตลอดจนค่านิยมและวัฒนธรรมที่ไม่ถูกต้องที่ได้รับการถ่ายทอดต่อ ๆ กันมา และการมีแบบอย่างที่ไม่ดี อาทิ ผู้บังคับบัญชา หรือนักการเมือง รวมทั้งวัฒนธรรมองค์กรและระบบของตำรวจที่เกี่ยวข้องกับการวิ่งเต้น ที่ไม่สามารถเปลี่ยนแปลงได้ อันส่งผลทำให้ตำรวจต้องรับเงินในการวิ่งเต้นคดี การคอรัปชั่น หรือ รีดไถประชาชนเพื่อนำเงินไปซื้อตำแหน่ง

<u>ปัญหาด้านความประพฤติส่วนตัว</u>

- **การทำตัวรับใช้นักการเมือง/ผู้มีเงิน หรือ ผู้มีอิทธิพล**

เนื่องจากการแทรกแซงในการดำเนินงานจากนักการเมือง หรือ ผู้มีอิทธิพล เพื่อทำให้ตนเองได้รับตำแหน่งตามที่ต้องการ อันนำไปสู่ปัญหาที่ตำรวจมีการปฏิบัติผิดกฎหมายเสียเอง อาทิ การปฏิบัติตามคำสั่งของนักการเมืองหรือผู้มีอิทธิพลที่เป็นการบิดเบือนคดี เป็นต้น

- **การทำตัวฟุ้งเฟ้อฟุ่มเฟือย รวมทั้งมักมีปัญหาเรื่องชู้สาวและมักมีภรรยาน้อย**

อาจเนื่องจากการรับเงินหรือผลประโยชน์จากประชาชนจนทำให้เห็นว่าเงินได้มาง่าย จึงมีการใช้จ่ายฟุ้งเฟ้อฟุ่มเฟือย และมีปัญหาเรื่องชู้สาวหรือมีภรรยาน้อย เพราะมีเงินในการเลี้ยงดู

1. **แนวทางแก้ไขหรือกลไกการควบคุมด้านจริยธรรมในวิชาชีพตำรวจ ได้แก่**

- การป้องกันไม่ให้นักการเมือง หรือ ผู้มีอิทธิพลเข้ามาแทรกแซงการปฏิบัติงานของตำรวจ
- การสร้างวัฒนธรรมที่ดีขององค์กรตำรวจ
- การเพิ่มค่าตอบแทนที่เพียงพอสำหรับการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจ
- การเพิ่มบทลงโทษต่อตำรวจที่ละเมิดจริยธรรมในวิชาชีพ
- การร่วมมือของตำรวจในการสอดส่องความประพฤติของเจ้าหน้าที่ตำรวจ
- การร่วมมือกับสังคมในการสร้างค่านิยมที่ดีให้แก่ตำรวจและประชาชนในสังคม
- การสร้างหน่วยงานที่ทำหน้าที่ในการตรวจสอบการปฏิบัติงานของตำรวจ หรือ หน่วยงานที่รับผิดชอบต่อจริยธรรมในวิชาชีพตำรวจ

ข้อเสนอแนะสำหรับการศึกษา

สำหรับข้อเสนอแนะสำหรับการศึกษางานวิจัย เรื่อง “จริยธรรมในวิชาชีพตำรวจ” ประกอบด้วย

ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

การสร้างวัฒนธรรมที่ดีขององค์กรตำรวจ การเพิ่มค่าตอบแทนที่เพียงพอสำหรับการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจ การเพิ่มบทลงโทษต่อตำรวจที่ละเมิดจริยธรรมในวิชาชีพ การป้องกันไม่ให้นักการเมือง หรือ ผู้มีอิทธิพลเข้ามาแทรกแซงการปฏิบัติงานของตำรวจ

ข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติ

การร่วมมือของตำรวจในการสอดส่องความประพฤติของเจ้าหน้าที่ตำรวจ การสร้างความร่วมมือของประชาชนในการสอดส่องความประพฤติของเจ้าหน้าที่ตำรวจ การร่วมมือกับสังคมในการสร้างค่านิยมที่ดีให้แก่ตำรวจและประชาชนในสังคม การสร้างหน่วยงานที่ทำหน้าที่ในการตรวจสอบการปฏิบัติงานของตำรวจ หรือ หน่วยงานที่รับผิดชอบต่อจริยธรรมในวิชาชีพตำรวจ

Executive Summary

Objectives of the research on “the Police's Professional Ethics” were to: study problems in observance of the police's professional ethics; study causes of the problems in the police's professional ethics; study controlling mechanisms over the police's professional ethics; and study approaches to solve the problems in the police's professional ethics.

The research employed a mixed qualitative method, using questionnaires as research tools, and a qualitative method, using in-depth interview a a research tool. Regarding the qualitative research, the sample population was selected by a random sampling method from the population of 567 police officers of police stations in each regions and a purposing sampling method from 520 civilians, who were victims or used the police stations as well as suspects, coming into contact with the police stations. Regarding the qualitative research, the population was selected by a purposive sampling method from senior executives, positioning as the Commissioner General, the Deputy Commissioner General, the Assistant Commissioner General, the Metropolitan Police Commissioner and Provincial Police Commissioners of all regions as well as the Police Commanders, amounting 25 people. The statistics from the quantitative research were analyzed for percentage, average and standard deviation, whereas the results from the qualitative research were analyzed by a content analysis method.

The research results showed the following.

Part 1 : The Research Result from the Police Sample Population

The research results found that: 85.2% of the sample population was comprised of male; 38.9% was between 41-50 years old; 56.9% was in service for more than 15 years; 69.5% was ranking from Police Sergeant Major – Police Senior Sergeant Major; 49.7% was working in crime suppression units; 51.5% had graduated with bachelor degrees; 64.4% earned average incomes between 15,001-30,000 Baht per month; 69.7 had been married; 27.2% had 1 child; 37.9% had 2 children; and 90.3% had never been imposed with disciplinary measures or prosecuted in criminal cases.

Knowledge about the Code of the Police's Professional Ethics and Conducts B.E. 2551

The majority of the sample group know about the Code of the Police's Professional Ethics and Conducts B.E. 25511 in a decent degree. That is to say: 94.4% believed that the police officers must know self-restraint in order to behave themselves in honesty; 95.6% thought that the police officers must conscience about in good faith, scrupulous and responsible manners; 85.7% thought that the police officers must provide for the people with complete information without factual distortion; 89.8% thought that the police officers must consume public resources in the most efficient manner, refrain from damaging or wasting the resources, as sound-minded people would their own; 92.7% thought that the police officers must aim for effective performance, maintain professional qualities and standards; 89.4% thought that the police officers must not abuse their offices, authority or duties, or allow any other person abuse their offices, authority or duties to for profits of their own or others;

89.2% thought that the police officers must carry their weapons in formal patterns, not draw, hold or aim their weapons to any other person without due reason; 76.0% though that the police officers must be resolute the most in the spirit of law enforcement, never compromise, indulge or omit legally proceeding against offenders, thus always realizing that law enforcement must take humanity into account; 89.6% thought that the police officers must not employ, solicit or instigate or allow torture against another party or related person of such party; 47.6% thought that information, which the police officers received from their duties of evidence collection, investigation, inquiry or other duties, was not required to be treated by the police officers with strict confidentiality.

Problems Concerning the Police's Professional Ethics in Each Issue

Ethical Problems Concerning Application of Professional Knowledge and Capabilities to Services for the People - appeared that:

- The sample group sometime did not perform their duties by applying their knowledge and capabilities in an honest manner, because they had been exposed to pressure - moderate;
- The sample group sometime did not perform their duties by applying their knowledge and capabilities in an honest manner, because of superior officers or influential people – moderate; and
- The sample group sometime did not perform their duties by applying their knowledge and capabilities in an honest manner, because of reciprocal benefits – infrequent.

Ethical Problems Concerning Professional Knowledge and Capabilities of Dispensing Justice - appeared that:

- The sample group did not improve their knowledge of new laws, preventing them from properly dispensing justice – moderate;
- The sample group did not apply their knowledge and capabilities to services for the people in an equal manner – infrequent; and
- The sample group never discriminate people in dispensing justice – moderate.

Ethical Problems Concerning Professional Knowledge and Capabilities in Organizational Management - appeared that:

- The sample group usually respond to the work, only in which people had reported about disorder, - moderate; and
- The sample group would carry out duties of maintaining order, even though they might be affected by legal proceedings or unfair persecution – frequent.

Ethical Problems Concerning Professional Conducts in Services for the People - appeared that:

- The sample group refused to admit report from people, because they found it to be inconsiderable – infrequent;
- The sample group had discriminated against some group of people – infrequent;
- The sample group thought that the police officers served people who paid remunerations in special manners – infrequent;

- The sample group believed that, if a person paid special remunerations, the police officers would serve him or her faster than ordinary people, who did not pay – infrequent; and
- The sample group thought that the police officers often treated or talked with people, who used their services, in impolite manners – infrequent.

Ethical Problems Concerning Professional Conducts in Dispensing Justice - appeared that:
- The sample group thought that the police officers usually chose to apprehend specific offenders - infrequent;
- The sample group thought that the police officers were usually pleased to serve the rich rather than the poor – infrequent;
- The sample group thought that the police officers usually take bribe in lobbying cases - moderate;
- The sample group thought that the police officers usually gather evidence not to the fullest extents of their capabilities – infrequent; and

The sample group thought that the police officers were usually interested in working on cases, for which they were received special remunerations – infrequent.

Ethical Problems Concerning Professional Conducts in Organizational Management - appeared that:
- Bosses or superiors officers of the sample group had ordered them to discriminate against offenders – infrequent; and
- The sample group had been ordered by their superior officers or influential people to prosecuted offenders in unjust manners – infrequent.

Ethical Problems Concerning Professional Conducts in Maintaining Order - appeared that:
- The sample group thought that the police officers did usually not to proceed against all cases of disorder – infrequent;
- The police officers usually intimidated or coerced people into do or not do specific acts - infrequent; and
- The police officers usually tortured suspects to admit crimes – infrequent.

Ethical Problems Concerning Personal Behaviors - appeared that:
- The sample group thought that the police officers usually committed adultery and had concubines – moderate;
- The sample group thought that the police officers usually showed their power or acted like ruffians - moderate;
- The sample group thought that the police officers usually spent their working time on seeking for their own benefits – moderate;
- The sample group thought that the police officers usually serves politicians/wealthy or influential people – moderate;
- The sample group thought that the police officers usually used public resources for their own interest – moderate;
- The sample group thought that the police officers usually misspent or extravagantly spent their money – moderate; and
- The sample group thought that the police officers usually violated the law by themselves – moderate.

Ethical Problems Concerning Behaviors toward the Society and the Public - appeared that:

- The sample group thought that the police officers performed their duties for their own interest rather than primarily taking national interest into account - moderate;
- The sample group thought that the police officers were not truly dedicated themselves to the people – moderate;
- The sample group thought that most of the police officers satisfied politicians and influential people without taking righteousness or public interest into account – moderate; and
- The sample group thought that the police officers help in encouraging unity of their communities – frequent.

Causes of the Problems in the Police's Professional Ethics

Causes of the problem in the police's professional ethics appeared to be that:

- The sample group opined that the police's salaries were too low – most frequent;
- The sample group opined that the police lacked cultivation of good consciousness in duty performance – moderate;
- The sample group opined that wrongful values had been being carried on from one generation to another, through having deformed models such as their superior officers or politicians – frequent;
- The sample group opined that the ethical problems were caused by the police's organizational culture and system, which could not be changed – frequent;
- The sample group opined that the ethical problems were caused by intervention in the process from politicians of influential people, which resulted in the police's lack of independence in duty performance – frequent;
- The sample group opined that the ethical problems were caused by Thai sociological conditions, which accommodated corruption – frequent;
- The sample group opined that the ethical problems were caused by disciplinary measures, which were too lenient for police officers in violations – moderate; and
- The sample group opined that the ethical problems were caused by the police officers, who usually covered up their wrongs – infrequent.

Controlling Mechanisms over the Police's Professional Ethics

The study found that the controlling mechanisms over the police's professional ethics included:

Mechanisms of Internal Organizational Environments, comprising of:

The sample group opined that intervention in the process from politicians or influential people was a major problem, which resulted in obstacles to the controlling mechanisms over the police's professional ethics – 52.0%;

Thai sociological environments, such as materialism, accommodated corruption and were a major problem, which forestalled the controlling mechanisms over the police's professional ethics – 52.0%;

The internal organizational environments, including the organizational culture, lacked true controlling mechanisms over the police's professional ethics – 45.9%;

Legal mechanisms, including punishments, were not severe, resulting in the police officers being unafraid of offenses – 32.6%;

The police officers lacked personal mechanisms, including self-restraint and conscience in performing duties in accordance with ethics – 35.1%; and

The police's lacked mechanisms for establishing cooperation with the people, especially in controlling the police's behaviors – 31.6%.

- Approaches to Solve the Problems in the Police's Professional Ethics

From the study results, approaches to solve the problems in the police's professional ethics included:

The sample group police opined that the approaches to solve the problems in the police's professional ethics comprise of the following: non-intervention in the police's process from politicians or influential people – 90.8%; cultivation of better values in living to the police officers, in order to not prioritize materialism – 72.7%; establishing an organizational culture, which enable true control over the police's professional ethics – 67.9; prescribing more severe punishments against violations of professional ethics – 43.0%; cultivation the police's consciousness, in order that they shall ethically perform their duties – 35.1%; and establishing cooperation with the people in controlling the police's behaviors – 31.6%.

Part 2 : Study Results from the Civilian Sample Group

Personal Information of the Civilian Sample Group

The study results appeared that: the sample group comprised of 61.1% male; 30.7% aged between 26-30 years old; 22.9% aged between 31-40 years old; 63.1% had finished lower than bachelor degrees; 30.1% had graduated with bachelor degrees; 28.1% worked as general laborers; 49.6% earned average incomes lower than 10,000 Baht per year; 54.5% had been married; and 90.0% had their domiciles in the provinces.

59.2% of the sample group contacted with the police officers as victims. 38.5% of them contacted the police officers for 3 occasions or more; and 28.1% contacted the police officers only once.

The study results indicated that the police's ethical problems in issues concerning the civilian sample group comprised:

Ethical Problems Concerning Application of Professional Knowledge and Capabilities to Services for the People – appeared that:

- The sample group thought that the police officers were knowledgeable and capable of performing their duties – frequent;
- The civilian sample group thought that the police officers understood and were sympathetic about the people, and served the people the the fullest extents of their capabilities – frequent; and
- The sample group thought that the police officers devoted themselves to their works – frequent.

Ethical Problems Concerning Professional Knowledge and Capabilities of Dispensing Justice - appeared that:

- The civilian sample group thought that the police officers applied their knowledge and capabilities to services for the people in an equal manner – frequent;
- The civilian sample group thought that the police officers applied their knowledge and capabilities to services for the people in manners worthy of their salaries – frequent;

- The civilian sample group thought that the police officers dispensed justice to the people by gathering evidence to the fullest extents of their capabilities – frequent; and
- The civilian sample group thought that the police officers followed up and periodically reported on the progress - frequent.

Ethical Problems Concerning Professional Knowledge and Capabilities in Organizational Management - appeared that:
- The civilian sample group thought that the police officers were considered for promotion of their salaries and positions by primarily taking their knowledge and capabilities into account – frequent; and
- The sample group thought that the police officers received remunerations for their duty performance in proportional manners - frequent.

Ethical Problems Concerning Professional Conducts in Maintaining Order - appeared that:
- The sample group thought that the police officers were an integral part of keeping peace for the people – frequent; and
- The civilian sample group thought that the police officers were conscious about use of weapons in their duty performance – frequent.

Ethical Problems Concerning Professional Conducts in Services for the People – appeared that:
- The sample group reported incident but the police officers refused to admit the reports – minimal;
- The sample group experienced that, once incident had been reported, the police officers were present at the scenes in expeditious manners – moderate;
- The sample group experienced problems of discrimination, because they were financially poor – infrequent;
- The sample group thought that the police officers served people who paid remunerations in special manners – infrequent; and
- The civilian sample group experienced problems where the police officers often treated or talked with people, who used their services, in impolite manners – infrequent.

Ethical Problems Concerning Professional Conducts in Dispensing Justice - appeared that:
- The sample group had encountered the police officers' discrimination in apprehension of offenders – infrequent;
- The sample group had bribed the police officers to lobby their – most infrequent;
- The civilian sample group had experienced problems where the police officers had paid no attention to gathering evidence in their cases – infrequent; and
- The civilian sample group had encountered the police officers' discrimination in prosecution against specific groups of offenders – infrequent.

Ethical Problems Concerning Professional Conducts in Organizational Management - appeared that:
- The sample group had seen the bosses or superiors officers of the police officers had ordered them to discriminate against people – infrequent;

- The sample group had seen the bosses or superiors officers of the police officers had ordered them to execute operations in wrongful manners or beyond their authority – infrequent;
- The sample group were unfairly persecuted by the police officers – most infrequent;
- The sample group had encountered the police officers committing extortion against people – infrequent;
- The sample group had learned that the police officers had solicited remuneration for offering to their bosses – infrequent;
- The sample group had learned that the police officers had served politicians – moderate;
- The sample group had learned that the police officers had been competing against each other for ranks, positions, offices, authority and power – moderate.

Ethical Problems Concerning Professional Conducts in Maintaining Order - appeared that:
- The sample group had encountered problems where the police officers had set up check-points affecting people's traffic - moderate;
- The sample group were intimidated or coerced by the police officers into do or not do specific acts – infrequent; and
- The sample group were tortured by the police officers in order to comply with specific demands – most infrequent.

Ethical Problems Concerning Personal Behaviors - appeared that:
- The civilian sample group thought that the police officers usually committed adultery and had concubines – most infrequent;
- The sample group thought that the police officers usually showed their power or acted like ruffians - moderate;
- The sample group thought that the police officers usually spent their working time on seeking for their own benefits – moderate;
- The sample group thought that the police officers usually serves politicians/ wealthy or influential people – moderate;
- The sample group had seen that the police officers had violated the law by themselves – moderate;
- The sample group had seen that the police officers had used public resources for their own interest – infrequent; and
- The sample group thought that most of the police officers usually misspent or extravagantly spent their money – moderate.

Ethical Problems Concerning Behaviors toward the Society and the Public - appeared that:
- The civilian sample group thought that the police officers performed their duties for their own interest rather than primarily taking national interest into account - moderate;
- The sample group thought that the police officers were not truly dedicated themselves to the people – moderate;
- The sample group had learned that the police officers had paid no attention to educating the people for public interest – moderate; and
- The sample group thought that the police officers participated in their communities and society for uniting and empowering the communities – moderate.

Causes of the Problems in the Police's Professional Ethics

Causes of the problem in the police's professional ethics appeared to be that:

- The civilian sample group opined that the police's salaries were too low – frequent;
- The civilian sample group opined that the police lacked cultivation of good consciousness in duty performance – moderate;
- The civilian sample group opined that wrongful values had been being carried on from one generation to another, through having deformed models such as their superior officers or politicians – frequent;
- The civilian sample group opined that the ethical problems were caused by the police's organizational culture and system, which could not be changed – frequent;
- The civilian sample group opined that the ethical problems were caused by intervention in the process from politicians of influential people, which resulted in the police's lack of independence in duty performance – most frequent;
- The civilian sample group opined that the ethical problems were caused by Thai sociological conditions, which accommodated corruption – frequent;
- The civilian sample group opined that the ethical problems resulted from people not being aware of any agency to be reported to, when they found the police officers committing violations – moderate;
- The civilian sample group opined that the ethical problems were caused by disciplinary measures, which were too lenient for police officers in violations – moderate; and
- The civilian sample group opined that the ethical problems were caused by the police officers, who usually covered up wrongs of each other - moderate;

Controlling Mechanisms over the Police's Professional Ethics

The study into the civilian sample group found that the controlling mechanisms over the police's professional ethics included:

Mechanisms of Internal Organizational Environments, comprising of:

The sample group opined that intervention in the process from politicians or influential people was a major problem, which resulted in obstacles to the controlling mechanisms over the police's professional ethics – 42.5%;

Thai sociological environments, such as materialism, accommodated corruption and were a major problem, which forestalled the controlling mechanisms over the police's professional ethics – 57.5%;

The internal organizational environments, including the organizational culture, lacked true controlling mechanisms over the police's professional ethics – 37.7;

Legal mechanisms, including punishments, were not severe, resulting in the police officers being unafraid of offenses – 35.2%; 35.2

The police officers lacked personal mechanisms, including self-restraint and conscience in performing duties in accordance with ethics – 22.5%; and

The police's lacked mechanisms for establishing cooperation with the people, especially in controlling the police's behaviors – 28.5%.

- Approaches to Solve the Problems in the Police's Professional Ethics

The study results found that, from opinions of the civilian sample group, approaches to solve the problems in the police's professional ethics included:

The civilian sample group opined that the approaches to solve the problems in the police's professional ethics comprise of the following: non-intervention in the police's process from politicians or influential people - 78.9%; cultivation of better values in living to the police officers, in order to not prioritize materialism – 63.9%; establishing an organizational culture, which enable true control over the police's professional ethics – 74.8%; prescribing more severe punishments against violations of professional ethics – 81.8%; cultivation the police's consciousness, in order that they shall ethically perform their duties – 49.4%; and establishing cooperation with the people in controlling the police's behaviors 69.9%.

Research Findings

The research findings were summarized as follows.

Problems and Causes of the Problems Concerning the Police's Professional Ethics

Major problems and causes of the problems concerning the police's professional ethics comprised of:

Problems with Services for the People

Applying Knowledge and Capabilities in Honest Manners

Because of their superior officers or influential people pressuring the police officers

Problems with Dispensing Justice

Discrimination in Dispensing Justice to the People -

Because of lack of cultivation of good consciousness in duty performance;

Accepting Bribes for Lobbying Cases -

Because of the police officers receiving to low salaries, in comparison with their duties and responsibilities, as well as Thai sociological conditions accommodating corruption;

Arrests of Scapegoats -

Because of intervention in the process from politicians of influential people, resulting in the police's lack of independence in duty performance;

Problems with Organizational Management

Problems of Lobbying for Official Positions -

Because of unfair promotion and rotation, including intervention in the process from politicians or influential people, wrongful values, which had been being carried on from one generation to another, through having deformed models such as their

superior officers or politicians, as well as the police's organizational culture and system, involving with lobbying, which were difficult to be changed, resulting in the police officers accepting bribes in lobbying cases, corruption or extortion against the people, in order to earn money for buying their official positions.

Problems with Personal Behaviors

Serving Politicians/Wealthy or Influential People

Because of intervention in the process from politicians or influential people, in order to be inserted in the positions they wanted, resulting in the police officers usually violating the law by themselves, such as following commands of the politicians or influential people to pervert the course of justice

Misspending or Extravagantly Spending Money as well as Committing Adultery and Having Concubines

Probably because of accepting money or benefits from the people, making the police officers opine that money were easy to earn, in turn, misspend and extravagantly spend their money, committing adultery or having concubines, as they were well-off enough to support extramarital relations.

Solution Approaches or Controlling Mechanisms for the Police's Professional Ethics – including:

- Prevention of politicians or influential people from intervening in the police's process;

- Establishing a good organizational culture of the police;

- Elevating salaries and remuneration, as to be sufficient for the police officers' duty performance;

- Prescribing more severe disciplinary measures against police officers, who violate the professional ethics;

- The police's cooperation in monitoring the police officers' behaviors;

- Cooperation in the society for cultivating better values of the police and the people in the society; and

- Establishing an agency in monitoring the police duty performance of or agency responsible for the police's professional ethics.

Research Recommendation

Recommendations from the research on “the Police's Professional Ethics” comprise of:

Political Recommendations

Establishing a good organizational culture of the police; elevating salaries and remunerations, in order to be sufficient for the police's duty performance; prescribing more severe disciplinary measures against police officers, who violate the professional ethics; preventing politicians or influential people from intervening in the police's process; and

Practical Recommendations

The police's cooperation in monitoring the police officers' behaviors; encouraging cooperation of the people in monitoring the police officers' behaviors; cooperation in the society for cultivating better values of the police and the people in the society; and establishing an agency in monitoring the police duty performance of or agency responsible for the police's professional ethics.

งานวิจัยเรื่อง “จริยธรรมในวิชาชีพตำรวจ” (Ethics of the Police) ได้รับทุนสนับสนุนจากสำนักงานกองทุนสนับสนุนการวิจัย (สกว)

รองศาสตราจารย์ ดร.วริยา ชินวรรโณ	หัวหน้าโครงการวิจัยจริยธรรมในวิชาชีพ
พล.ต.ต.ดร.อดุลย์ ฉรงค์ศักดิ์	หัวหน้าโครงการวิจัยจริยธรรมในวิชาชีพตำรวจ
พ.ต.อ.ดร.ปรีดา เปี่ยมวารี	นักวิจัย
อาจารย์ ดร.สุมนทิพย์ จิตสว่าง	นักวิจัย

บทคัดย่อ

งานวิจัยเรื่อง “จริยธรรมในวิชาชีพตำรวจ” มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาถึงปัญหาการปฏิบัติตามในวิชาชีพตำรวจ สาเหตุของปัญหาด้านจริยธรรมในวิชาชีพตำรวจ กลไกการควบคุมด้านจริยธรรมในวิชาชีพตำรวจ และเพื่อศึกษาแนวทางการแก้ไขปัญหาจริยธรรมในวิชาชีพตำรวจ โดยเป็นการวิจัยเชิงปริมาณควบคู่กับการวิจัยเชิงคุณภาพ เลือกกลุ่มตัวอย่างที่เป็นตำรวจ ด้วยการสุ่มตัวอย่างอย่างง่าย จำนวน 567 ราย และสุ่มตัวอย่างด้วยวิธีการเจาะจง จากประชาชนที่เป็นผู้เสียหาย ผู้ใช้บริการ ตลอดจนผู้ต้องหา จำนวน 488 ราย และการสุ่มตัวอย่างด้วยวิธีการเจาะจงจากผู้บริหารของสำนักงานตำรวจแห่งชาติ รวม 25 ราย ผลการศึกษาปรากฏ ดังนี้

ปัญหาหลักที่สำคัญเกี่ยวข้องกับจริยธรรมตำรวจที่สำคัญ คือ ปัญหาเรื่องความรู้ความสามารถของเจ้าหน้าที่ตำรวจ พบว่า มีความรู้ความสามารถไม่ตรงกับงานที่ปฏิบัติและการใช้ความรู้ความสามารถอย่างไม่ตรงไปตรงมา รวมทั้งยังไม่มีความรู้ในกฎหมายใหม่ๆ ปัญหาด้านการบริหารจัดการองค์การในประเด็นของปัญหาการวิ่งเต้นซื้อตำแหน่ง เนื่องจากการเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่งและการแต่งตั้งโยกย้ายที่ไม่เป็นธรรม รวมทั้งการแทรกแซงในการดำเนินงานจากนักการเมือง หรือผู้มีอิทธิพล ตลอดจนค่านิยมและวัฒนธรรมที่ไม่ถูกต้องที่ได้รับการถ่ายทอดต่อๆ กันมา และการมีแบบอย่างที่ไม่ดี อาทิ ผู้บังคับบัญชา หรือนักการเมือง รวมทั้งวัฒนธรรมองค์กรและระบบของตำรวจที่เกี่ยวข้องกับการวิ่งเต้น ที่ไม่สามารถเปลี่ยนแปลงได้ อันเนื่องมาจากการคัดสรรบุคคลที่จะมาเป็นตำรวจยังได้ผู้ที่ไม่เหมาะสมตรงตามความต้องการในการปฏิบัติและไม่มีการอบรมอย่างต่อเนื่อง อีกทั้งเจ้าหน้าที่ตำรวจมีการวิ่งเต้นโยกย้ายเพื่อความเจริญก้าวหน้าไปอยู่ในพื้นที่มีผลประโยชน์ หรือในพื้นที่ที่มีความเจริญ เพื่อแสวงหาผลประโยชน์ ส่งผลทำให้ตำรวจต้องรับเงินในการวิ่งเต้นคดี การคอรัปชั่น หรือรีดไถประชาชนเพื่อนำเงินไปซื้อตำแหน่ง รวมทั้งการทำตัวรับ

ใช้นักการเมือง/ผู้มีเงิน หรือผู้มีอิทธิพล ทำให้ตำรวจปฏิบัติผิดกฎหมายเสียเอง อาทิ การปฏิบัติตามคำสั่งของนักการเมืองหรือผู้มีอิทธิพลที่เป็นการบิดเบือนคดี เป็นต้น นอกจากนี้ ยังทำให้การใช้ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติหน้าที่อย่างไม่ตรงไปตรงมา รวมทั้งการเลือกปฏิบัติในการให้ความเป็นธรรมแก่ประชาชน การรับเงินในการวิ่งเต้นคดี การจับแพะ รวมทั้งตำรวจส่วนหนึ่งยังประสบปัญหาด้านความประพฤติส่วนตัว การทำตัวฟุ้งเฟ้อฟุ่มเฟือย รวมทั้งมักมีปัญหาเรื่องชู้สาวและมักมีภรรยาน้อย เนื่องจากค่านิยมในสังคมที่ให้ความสำคัญกับวัตถุนิยมมากขึ้น

สำหรับกลไกการควบคุมด้านจริยธรรมในวิชาชีพตำรวจ ได้แก่ การกำหนดหลักเกณฑ์วิธีการ คุณสมบัติของผู้ที่จะเข้ามาปฏิบัติหน้าที่ให้ตรงตามความต้องการ และการควบคุมไม่ให้นักการเมืองและผู้มีอิทธิพลเข้ามามีส่วนในการแต่งตั้งโยกย้ายและการพิจารณาให้เจ้าหน้าที่ตำรวจได้รับค่าตอบแทนทั้งเงินเดือนและสวัสดิการต่างๆ ให้ความเท่าเทียมกับหน่อยงานอื่นในกระบวนการยุติธรรม และการกำหนดหลักเกณฑ์ในการแต่งตั้งโยกย้ายของผู้ปฏิบัติงานเป็นหลัก รวมทั้งกลไกประมวลจริยธรรมในการควบคุมตำรวจที่ดีอยู่แล้วแต่ไม่ได้นำมาปฏิบัติ

แนวทางแก้ไขปัญหาจริยธรรมในวิชาชีพตำรวจ ประกอบด้วย การนำประมวลจริยธรรมตำรวจมาบังคับใช้อย่างจริงจัง การคัดสรรบุคคลที่จะมาเป็นเจ้าหน้าที่ตำรวจต้องมีหลักเกณฑ์ที่ชัดเจนในการคัดสรรผู้ที่จะปฏิบัติงานและมีการฝึกอบรมอย่างต่อเนื่อง ต้องมีกฎหมายหรือระเบียบที่ชัดเจนในการกำหนดหลักเกณฑ์ในการแต่งตั้งโยกย้าย โดยให้ผู้มีอำนาจหน้าที่โดยตรงสามารถพิจารณาแต่งตั้งโยกย้ายอย่างเป็นธรรม ในส่วนของค่าตอบแทนก็ควรปรับให้ผู้ปฏิบัติงาน ได้รับค่าตอบแทนและสวัสดิการเท่าเทียมกับหน่วยงานอื่นในกระบวนการยุติธรรมและสามารถอยู่ได้อย่างมีศักดิ์ศรีในสังคม และการนำกลไกการควบคุมจริยธรรมตำรวจมาบังคับใช้ปฏิบัติต่อตำรวจอย่างเคร่งครัดและจริงจัง

Research on "Ethics of the Police", Financially Sponsored by Thailand Research Fund (TRF).

Associate Professor Dr. Wariya Chinwanno	Head of the Research Project entitled "Professional Ethics"
Pol. Maj. Gen. Dr. Adul Narongsak,	Head of the Research Project entitled "Ethics of the Policemen's Profession"
Pol. Gen. Dr. Preeda Piam-Waree,	Researcher
Dr. Sumonthip Jit-Swang	Researcher

Abstract

Purpose of Research on "Professional Ethics of the Police" is to study into problem of observance of professional ethics of the police, causes of ethical problems in the police profession, professional ethics control mechanisms for the police and approaches to solve ethical problems in the police profession, by conducting both quantitative researches along with qualitative research. The sample group of the police is selected by a simple sampling method, comprising of 567 police officers, the sample group of civilian victims and visitors as well as suspects is selected by a purposive sampling method, comprising of 488 people, and the sample group of Royal Thai police administration is selected by a purposive sampling method, comprising of 25 police officer. The study result indicates the following.

The major problem, which significantly concerns ethics of police, is the problem of knowledge and capability of the police. It is found that knowledge and capability of the police are not consistent with their responsible duties, and the knowledge and capability are used in unscrupulous manners, as well as new laws are ignored. Organizational problems, which are at issue, are included hereafter. Elevation and promotion involved with lobbying, which lead to unjustifiable appointment and rotation, as well as intervention in the process from politicians or magnates. Wrongful values are being carried on from one generation to another, through having deformed models such as their superior or politicians. Organizational culture and system of the police are involved with lobbying, which are difficult to change, because the police

force has recruited persons, whose qualifications are not consistent with requirements of their duty performance, and lacks of continuous training. Moreover, the police officers resort to lobbing for achieving career advancement or being placed in beneficial or developed areas, in order to seek for their personal gains. In these situations, the police officers need to take bribes to settle cases, commit corruption or extort money from civilians, in order to buy their positions, as well as serve politicians or magnates. As a result, the police, who should be officers of the law, turn to abuse the law by themselves. For example, they follow orders from politicians or magnates to distort cases. Moreover, these also lead to unscrupulous use of their knowledge and capability in duty performance, including discrimination in dispensing justice to civilians, soliciting money for settling the cases, apprehension of scapegoats. Furthermore, some police officers suffer personal problems, such as loving prodigal lives as well as having affairs and committing adultery, because of more materialistic values.

Professional ethics control mechanisms for the police include: prescription of criteria, method and qualifications of applicants for joining the police force, which should be more consistent to requirement of duty performance; prevention of the politicians and magnates from participating in appointment and rotation, and consideration for salary and benefits of the police:; equalization of the police authority with other agencies in the justice system; stipulation of criteria for appointment and rotation , which actually favor honest officers; and active enforcement of the police's code of ethical conducts, which has been well drafted.

Approaches to solve ethical problems in the police profession comprise of that: the police's code of ethical conducts must be earnestly imposed; applicants be recruited in accordance with clear criteria in order to be qualified for joining the police force; continuous training must be provided for the police officer; law or regulations must prescribe clearer criteria for appointment and rotation, whereas directly competent officers are able to consider operatives under the chain of command for appointment and rotation must be justifiable; remuneration should be improved to provide more incentives for operative, as to match those in other agencies in the justice system and to live with dignity in the society; and ethics control mechanisms for the police should be strictly and actively enforced.

สารบัญ

	หน้า
คำนำจากหัวหน้าโครงการวิจัย “จริยธรรมในวิชาชีพ”	ค-1
กิตติกรรมประกาศ	ง-1
บทสรุปสำหรับผู้บริหาร	จ-1
Executive Summary	ฉ-1
บทคัดย่อภาษาไทย	ช-1
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ	ซ-1
บทที่ 1. ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา	1
วัตถุประสงค์ของการศึกษา	4
ขอบเขตของการศึกษา	4
นิยามศัพท์ในการศึกษา	4
ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ	**5**
บทที่ 2. การทบทวนวรรณกรรม	6
ความหมายของจริยธรรม	7
แนวคิดในการการพัฒนาคุณธรรมจริยธรรม	7
การพัฒนาจริยธรรมของข้าราชการ	9
จริยธรรมในวิชาชีพ	14
การตรวจสอบและกลไกในการควบคุมในวิชาชีพตำรวจไทย	22
ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับสาเหตุในการละเมิดจริยธรรมทางด้านอาชญาวิทยา	47
ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	49
กรอบแนวคิดในการศึกษา	53
บทที่ 3. ระเบียบวิธีวิจัย	**54**
วิธีดำเนินการวิจัย	54
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	54
การเก็บรวบรวมข้อมูล	56
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	56
ขั้นตอนในการทำวิจัย	56
การวิเคราะห์ข้อมูล	57
ระยะเวลาในการทำวิจัย	57
จริยธรรมของการวิจัยในคน	58

บทที่ 4. ผลการศึกษา..... 59
บทที่5. การอภิปรายผลการศึกษา..... 168
บทที่ 6. สรุปผลการศึกษาและข้อเสนอแนะ..... 212
บรรณานุกรม..... 231
ภาคผนวก..... 235

สารบัญตาราง

ตารางที่		หน้า
4.1	ข้อมูลส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง.....	60
4.2	อายุของกลุ่มตัวอย่าง.....	60
4.3	อายุราชการของกลุ่มตัวอย่าง.....	61
4.4	ระดับชั้นยศของกลุ่มตัวอย่าง …….....	61
4.5	หน้าที่ปฏิบัติงานของกลุ่มตัวอย่าง …….....	62
4.6	ระดับการศึกษาของกลุ่มตัวอย่าง …….....	62
4.7	รายได้เฉลี่ยต่อเดือนของกลุ่มตัวอย่าง …….....	63
4.8	สถานภาพครอบครัวของกลุ่มตัวอย่าง.....	63
4.9	จำนวนบุตรของกลุ่มตัวอย่าง …….....	64
4.10	ประสบการณ์เคยถูกลงโทษทางวินัย หรือ เคยต้องคดีอาญามาก่อนของกลุ่มตัวอย่าง…….....	64
4.11	ความรู้เกี่ยวกับประมวลจริยธรรมตำรวจและจรรยาบรรณตำรวจ พ.ศ.2551 ของกลุ่มตัวอย่าง…….....	65
4.12	ปัญหาจริยธรรมด้านความรู้ความสามารถในวิชาชีพด้านบริการประชาชน.....	68
4.13	ปัญหาจริยธรรมด้านความรู้ความสามารถในวิชาชีพด้านอำนวยความยุติธรรม.....	70
4.14	ปัญหาจริยธรรมด้านความรู้ความสามารถในวิชาชีพด้านการบริหารจัดการองค์การ.....	71
4.15	ปัญหาจริยธรรมด้านความรู้ความสามารถในวิชาชีพด้านการสร้างความสงบสุข …….....	73
4.16	ปัญหาจริยธรรมด้านความประพฤติในวิชาชีพด้านบริการประชาชน	74
4.17	ปัญหาจริยธรรมด้านความประพฤติในวิชาชีพด้านการอำนวยความยุติธรรม…….	76
4.18	ปัญหาจริยธรรมด้านความประพฤติในวิชาชีพด้านบริหารจัดการองค์กร.....	78
4.19	ปัญหาจริยธรรมด้านความประพฤติในวิชาชีพด้านการสร้างความสงบสุข.....**……**	79
4.20	ปัญหาจริยธรรมด้านความประพฤติส่วนตัว.....	81

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่ หน้า

4.21	ปัญหาจริยธรรมด้านความประพฤติต่อสังคมและส่วนรวม	83
4.22	สาเหตุของปัญหาจริยธรรม	85
4.23	แสดงกลไกในการควบคุมจริยธรรมในวิชาชีพตำรวจ	88
4.24	แสดงแนวทางแก้ไขปัญหาจริยธรรมในวิชาชีพตำรวจ.....	90
4.25	ข้อมูลส่วนบุคคลของประชาชนกลุ่มตัวอย่าง …….....	91
4.26	อายุของประชาชนกลุ่มตัวอย่าง …….....	91
4.27	ระดับการศึกษาของประชาชนกลุ่มตัวอย่าง	92
4.28	อาชีพของประชาชนกลุ่มตัวอย่าง …….....	93
4.29	รายได้เฉลี่ยต่อเดือนของประชาชนกลุ่มตัวอย่าง …….....	93
4.30	สถานภาพครอบครัวของประชาชนกลุ่มตัวอย่าง …….....	94
4.31	แสดงภูมิลำเนาของประชาชนกลุ่มตัวอย่าง …….....	94
4.32	แสดงสถานภาพในการติดต่องานกับเจ้าหน้าที่ตำรวจของประชาชนกลุ่มตัวอย่าง …….....	95
4.33	แสดงจำนวนครั้งในการติดต่องานกับเจ้าหน้าที่ตำรวจของประชาชนกลุ่มตัวอย่าง	95
4.34	ปัญหาจริยธรรมด้านความรู้ความสามารถในวิชาชีพด้านบริการประชาชนในทัศนะของประชาชนกลุ่มตัวอย่าง	96
4.35	ปัญหาจริยธรรมด้านความรู้ความสามารถในวิชาชีพด้านอำนวยความยุติธรรมในทัศนะของประชาชนกลุ่มตัวอย่าง …….....	98
4.36	ปัญหาจริยธรรมด้านความรู้ความสามารถในวิชาชีพด้านการบริหารจัดการองค์การในทัศนะของประชาชนกลุ่มตัวอย่าง.....	100
4.37	ปัญหาจริยธรรมด้านความรู้ความสามารถในวิชาชีพด้านบริการประชาชนในทัศนะของประชาชนกลุ่มตัวอย่าง.....	101
4.38	ปัญหาจริยธรรมด้านความประพฤติในวิชาชีพด้านบริการประชาชนในทัศนะของประชาชนกลุ่มตัวอย่าง.....	102

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่ **หน้า**

4.39 ปัญหาจริยธรรมด้านความประพฤติในวิชาชีพด้านการอำนวยความยุติธรรมในทัศนะของประชาชนกลุ่มตัวอย่าง..... 104

4.40 ปัญหาจริยธรรมด้านความประพฤติในวิชาชีพด้านการบริหารจัดการองค์กรในทัศนะของประชาชนกลุ่มตัวอย่าง..... 106

4.41 ปัญหาจริยธรรมด้านความประพฤติในวิชาชีพด้านการสร้างความสงบสุขในทัศนะของประชาชนกลุ่มตัวอย่าง ……..... 109

4.42 ปัญหาจริยธรรมด้านความประพฤติส่วนตัวในทัศนะของประชาชนกลุ่มตัวอย่าง..... 111

4.43 ปัญหาจริยธรรมด้านความประพฤติต่อสังคมและส่วนรวมในทัศนะของประชาชนกลุ่มตัวอย่าง..... 113

4.44 สาเหตุของปัญหาจริยธรรมในทัศนะของประชาชนกลุ่มตัวอย่าง..... 115

4.45 แสดงกลไกในการควบคุมจริยธรรมในวิชาชีพตำรวจในทัศนะของประชาชนกลุ่มตัวอย่าง..... 118

4.46 แสดงแนวทางแก้ไขปัญหาจริยธรรมในวิชาชีพตำรวจในทัศนะของประชาชนกลุ่มตัวอย่าง..... 120

บทที่ 1
บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ประเทศไทย เป็นประเทศที่กำลังพัฒนา และมีการเปลี่ยนแปลงในด้านต่างๆ อย่างรวดเร็ว ทั้งทางด้านเศรษฐกิจ สังคม และการเมือง โดยเฉพาะในด้านการเมืองมีการพัฒนาประชาธิปไตย ซึ่งได้ดำเนินการพัฒนาไปสู่ความขัดแย้งทางความคิด มีความขัดแย้งทางการเมืองระหว่างพรรคฝ่ายรัฐบาล และพรรคฝ่ายค้าน จนทำให้มีการปฏิวัติ เมื่อ ปี พ.ศ. 2549 โดยฝ่ายทหาร และมีการดำเนินการทางการเมืองมาอย่างต่อเนื่อง จึงได้มีการพัฒนากลุ่มความขัดแย้งทำให้เกิดมีกลุ่มเสื้อเหลือง และกลุ่มเสื้อแดง ขึ้นมา และได้ทวีความขัดแย้งทางการเมือง ตลอดจนถึงทางสังคมมากยิ่งขึ้นตามลำดับ จนทำให้เกิดความไม่สงบในบ้านเมืองอย่างร้ายแรง จึงเป็นภาระหนักอึ้งของตำรวจ ซึ่งจะต้องดูแลรักษาความสงบเรียบร้อยของบ้านเมืองให้กลับคืนมา ตลอดถึงการอำนวยความยุติธรรมให้แก่ประชาชน ตามหลักการบริหารกระบวนการยุติธรรมที่เป็นสากล

จากสถานการณ์ในปัจจุบัน ที่มีความขัดแย้งกันเป็นอย่างมาก และท่ามกลางความขัดแย้งต่าง ๆ เหล่านั้น ผู้ที่จะต้องมีบทบาทในการยุติความขัดแย้งให้สงบลง ก็คือ ตำรวจ ซึ่งเป็นต้นธารของกระบวนการยุติธรรม ที่มีหน้าที่ในการรักษาความสงบเรียบร้อยของบ้านเมืองซึ่งเป็นพื้นฐานของการพัฒนาประเทศ ในด้านการพัฒนากระบวนการยุติธรรมไปสู่มาตรฐานสากล เมื่อมีการกระทำความผิด จึงเป็นหน้าที่ตำรวจในการบังคับใช้กฎหมายอย่างเคร่งครัด โดยการจับกุมผู้กระทำความผิดมาลงโทษ ดังนั้น วิชาชีพตำรวจ จึงเป็นวิชาชีพที่มีความรับผิดชอบต่อประชาชนและประเทศชาติเป็นอย่างมาก เนื่องจากหน้าที่หลักสำคัญในการป้องกันปราบปรามอาชญากรรม และการสืบสวนสอบสวน จับกุมผู้กระทำความผิดมาลงโทษ จึงเป็นวิชาชีพที่จะต้องมีคุณธรรม จริยธรรม สูงมากกว่าวิชาชีพอื่น ๆ เพราะเกี่ยวข้องกับสิทธิเสรีภาพ ของประชาชนโดยทั่วไป (กิตต์ธนธัต เลอร์วงค์รัตน์, 2553)

รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2550 หมวดที่ 13 มาตรา 279 และ มาตรา 280 ได้บัญญัติไว้ดังนี้ มาตรา 279 มาตรฐานทางจริยธรรมของผู้ดำรงตำแหน่งทางการเมืองและ ข้าราชการหรือเจ้าหน้าที่ของรัฐ แต่ละประเภทให้เป็นไปตามประมวลจริยธรรมที่กำหนดขึ้นและมาตรา 280 เพื่อประโยชน์ในการดำเนินการตามหมวดนี้ ให้ผู้ตรวจการแผ่นดินมีอำนาจหน้าที่เสนอแนะหรือให้คำแนะนำในการจัดทำหรือปรับปรุงประมวลจริยธรรม ตามมาตรา 279 วรรคหนึ่ง

และมาตรา 304 ได้กำหนดให้การดำเนินการจัดทำประมวลจริยธรรมดังกล่าวให้แล้วเสร็จภายในหนึ่งปี นับแต่วันประกาศใช้รัฐธรรมนูญฉบับนี้ (รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2550, 2551)

ในส่วนตำรวจได้มีการกำหนดตามจริยธรรมโดยได้มีการกำหนดคำสั่ง ที่ 1388/2525 กำหนดโครงสร้างจริยธรรมตำรวจ และวิธีการเสริมสร้างจริยธรรมตำรวจในปี พ.ศ.2525 และต่อมา **ได้กำหนด** พระราชบัญญัติตำรวจแห่งชาติ พ.ศ.2547 เรื่องวินัยตำรวจ และต่อมาได้กำหนด กฎ ก.ตร.ว่าด้วยประมวลจริยธรรมตำรวจ พ.ศ. 2551 ขึ้นมาเพื่อบังคับให้ข้าราชการตำรวจอยู่ในกรอบจริยธรรม และจรรยาบรรณ ตามรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2550 ขึ้น เพื่อบังคับให้ข้าราชการอยู่ในกรอบจริยธรรมและจรรยาบรรณ

หากแต่ตำรวจยังคงมีการประพฤติปฏิบัติผิดกฎเกณฑ์ จริยธรรมและจรรยาบรรณอยู่ตลอดเวลา โดยตำรวจบางส่วนยังคงขาดจริยธรรม มีปัญหาในการปฏิบัติงานหลายประการ เช่น ตำรวจซ้อมผู้ต้องหา ตำรวจเรียกรับเงินทองจากคู่กรณี และผู้ต้องหา ตำรวจจับผู้ต้องหาผิดตัว ตำรวจข่มขู่พยาน ตำรวจไม่ทำการจับกุมคนร้ายผู้กระทำความผิด ตำรวจวางตัวไม่เป็นกลางและเข้าข้างอีกฝ่ายหนึ่ง รวมทั้งตำรวจวางตัวไม่เป็นกลางทางการเมือง ตลอดจนตำรวจไม่ได้รับความเป็นธรรมจากการกระทำของผู้บังคับบัญชาเนื่องจากการขาดจริยธรรมในการบริหารงาน เช่น การแต่งตั้งโยกย้ายไม่เป็นธรรม หรือการให้ความดีความชอบไม่เป็นธรรม เป็นต้น

ดังจะเห็นได้จากจากสถิติของการร้องเรียน หน่วยงานจเรตำรวจ ซึ่งเป็นหน่วยงานรับการร้องเรียน และการดำเนินการทางวินัย และจรรยาบรรณ ของข้าราชการตำรวจ ปรากฏว่า ในปี พ.ศ. 2552 ที่ผ่านมา มีสถิติการร้องเรียน ข้าราชการตำรวจจากประชาชน เป็นจำนวน 1,534 ราย และยังมีการร้องทุกข์จากตำรวจ ซึ่งไม่ได้รับความเป็นธรรมจากผู้บังคับบัญชา โดยหน่วยงานคณะกรรมการข้าราชการตำรวจ (ก.ตร.) รับเรื่องร้องเรียน ในปี พ.ศ. 2552 เป็นจำนวน 697 ราย และสถาบันส่งเสริมงานสอบสวน ฝ่ายทะเบียนจรรยาบรรณพนักงานสอบสวน ได้รับเรื่องร้องเรียนพนักงานสอบสวนกระทำความผิดจรรยาบรรณในปี พ.ศ.2552 จำนวน 1,257 ราย ซึ่งนับว่ามีสถิติที่สูงมาก ซึ่งแสดงว่า ปัญหาการรับเรื่องร้องเรียน จากประชาชน และการร้องเรียนจากตำรวจซึ่งไม่ได้รับความเป็นธรรม มีจำนวนมาก จึงเป็นตัวชี้วัดว่า ตำรวจขาดจริยธรรมในวิชาชีพ ซึ่งทำให้เป็นปัญหาในการปฏิบัติงานอย่างมาก (สถิติสำนักงานตำรวจแห่งชาติ เรื่องการร้องเรียนของตำรวจ, 2552)

รวมทั้งข่าวที่ปรากฏหน้าหนังสือพิมพ์ที่เกี่ยวข้องกับจริยธรรมของตำรวจ อาทิ

“จับตำรวจใต้ค้ายาบ้าของกลางมูลค่า 3 ล้าน

จับตำรวจโกลกค้ายาบ้า ผงะของกลางแสนเม็ดพร้อมของกลางอีกมากร่วม 3 ล้านบาท” (เดลินิวส์ออนไลน์, 13 เมษายน 2555)

“ปล้นเงินไปซื้อตำแหน่ง ผกก.โจรจ่ายให้นักการเมือง

กรณีปล้นรถขนเงินธนาคารกสิกรไทย สาขาอินทร์บุรี จ.สิงห์บุรี ซึ่งมีตำรวจ เป็นหัวหน้าทีมปล้น ซึ่งล่าสุดมีกระแสข่าวว่าหลบหนีกบดานที่ประเทศพม่าแล้ว และยังลือสะพัดว่าสาเหตุการปล้นครั้งนี้เพราะต้องการเงินไปวิ่งเต้นซื้อตำแหน่ง ผกก.สภ.แม่สอด จ.ตาก” (ไทยรัฐออนไลน์, 19 พฤษภาคม 2555)

“จับโกงสอบตำรวจ 150 คน ยึดเงินสดกว่า10ล้าน

รวบแก๊งโกงสอบยึดเงินสดได้กว่า 10 ล้านบาท พบมีเครือข่ายยอมจ่ายเงินเพื่อแลกกับการช่วยให้สอบในครั้งนี้กว่า 150 คน ทั่วประเทศ โดยมีตำรวจเข้าร่วมในการกระทำผิดดังกล่าวด้วย” (เดลินิวส์ออนไลน์, 11 มิถุนายน 2555)

ซึ่งถ้ามองอย่างเจาะลึกถึงปัญหาในการทำงานของตำรวจ มีเสียงเรียกร้องจากตำรวจผู้ปฏิบัติงานมาเป็นเวลานานว่า ตำรวจมีเงินเดือนและค่าตอบแทนน้อย และยังต้องจัดซื้อจัดหาวัสดุอุปกรณ์ด้วยเงินของตนเอง เช่น โต๊ะ เก้าอี้ทำงาน รวมถึงเครื่องคอมพิวเตอร์ อาวุธปืน รถยนต์ ตลอดจนวัฒนธรรมองค์กร ในการสร้างค่านิยมด้านวัตถุ เงินทองความมีหน้ามีตาในสังคม สร้างค่านิยมสูง จึงทำให้ตำรวจใช้อำนาจในทางที่ผิด จึงทำให้เป็นปัญหาในทางจริยธรรมในวิชาชีพของตำรวจ เป็นอย่างมาก

จึงเป็นประเด็นที่น่าสนใจว่าตำรวจที่ยังมีพฤติกรรมที่ส่อความไร้จริยธรรมตำรวจนั้นเป็นอย่างไร ประสบความล้มเหลวอย่างไร ซึ่งแม้จะเป็นตำรวจที่มีจำนวนไม่มากนัก หากแต่นำไปสู่การขาดความเชื่อมั่นต่อตำรวจและกระบวนการยุติธรรม เพราะตำรวจถือได้ว่าเป็นต้นธารของกระบวนการยุติธรรม ซึ่งสำนักงานตำรวจแห่งชาติจึงควรถือว่าเป็นเรื่องใหญ่พิเศษ ที่จะต้องนำไปทบทวนทันทีว่า โครงสร้างจริยธรรม ที่กำหนดไว้ เป็นมาตรการเสริมสร้างจริยธรรมตำรวจที่ใช้ได้หรือไม่ หรือว่ามีปัญหาในการปฏิบัติในจริยธรรมในวิชาชีพตำรวจประการใด มีสาเหตุของปัญหาเป็นอย่างไร และมีแนวทางในการแก้ไขปัญหาอย่างไรบ้าง

ดังนั้น จึงทำให้คณะผู้วิจัยมีความสนใจเป็นอย่างยิ่งในการศึกษาวิจัยเรื่อง จริยธรรมในวิชาชีพตำรวจ โดยมุ่งศึกษาไปที่ ปัญหาการปฏิบัติตามจริยธรรมในวิชาชีพตำรวจ และ สาเหตุของปัญหาจริยธรรมในวิชาชีพตำรวจและกลไกการควบคุมด้านจริยธรรมในวิชาชีพตำรวจ รวมถึงแนวทางในการแก้ไขปัญหาจริยธรรมในวิชาชีพตำรวจ เพื่อสามารถใช้ให้เป็นประโยชน์และนำมาแก้ไขปัญหาในจริยธรรมในวิชาชีพตำรวจได้อย่างแท้จริง

วัตถุประสงค์ของการศึกษาวิจัย

1. เพื่อศึกษาปัญหาการปฏิบัติตามจริยธรรมในวิชาชีพตำรวจ
2. เพื่อศึกษาสาเหตุของปัญหาด้านจริยธรรมในวิชาชีพตำรวจ
3. เพื่อศึกษากลไกการควบคุมด้านจริยธรรมในวิชาชีพตำรวจ
4. เพื่อศึกษาแนวทางแก้ไขปัญหาจริยธรรมในวิชาชีพตำรวจ

ขอบเขตในการศึกษา

ขอบเขตในการศึกษางานวิจัยเรื่อง “จริยธรรมในวิชาชีพตำรวจ” ประกอบด้วย

1. กลุ่มตัวอย่างของการศึกษา

กลุ่มตัวอย่างของการศึกษา ได้แก่ ข้าราชการตำรวจของสำนักงานตำรวจแห่งชาติทั้งหมดทั่วประเทศ โดยจำแนกเป็น

- กลุ่มผู้บริหาร ได้แก่

ข้าราชการตำรวจที่กำหนดจาก ผู้บริหารงานตำรวจในแต่ละระดับ ตั้งแต่ระดับสำนักงานตำรวจแห่งชาติ ระดับกองบัญชาการ ถึงกองบังคับการ รวม 25 ราย

- กลุ่มผู้ปฏิบัติงาน ได้แก่

ข้าราชการตำรวจกำหนด จากระดับตั้งแต่ ผู้กำกับการ รองผู้กำกับการ ลงไปจนถึงชั้นประทวนในสถานีตำรวจ ทั่วประเทศ รวม 585 ราย

- ผู้ใช้บริการ ได้แก่

ประชาชนที่เป็นผู้เสียหายและผู้ใช้บริการ ตลอดจนผู้ต้องหา ซึ่งได้รับบริการบนสถานีตำรวจ รวม 520 ราย

2. วิธีการศึกษา

เป็นการศึกษาเชิงปริมาณควบคู่กับการศึกษาเชิงคุณภาพ โดยศึกษาเกี่ยวข้องกับเพื่อศึกษาปัญหาการปฏิบัติตามจริยธรรมในวิชาชีพตำรวจ เพื่อศึกษาสาเหตุของปัญหาด้านจริยธรรมในวิชาชีพตำรวจ เพื่อศึกษากลไกการควบคุมด้านจริยธรรมในวิชาชีพตำรวจ และเพื่อศึกษาแนวทางแก้ไขปัญหาจริยธรรมในวิชาชีพตำรวจ

นิยามศัพท์ในการศึกษา

จริยธรรม หมายถึง การปฏิบัติตามวินัยตำรวจ และประมวลจริยธรรมและจรรยาบรรณตำรวจ

วิชาชีพตำรวจ หมายถึง ข้าราชการตำรวจ ซึ่งปฏิบัติงานเป็นข้าราชการตำรวจในสำนักงานตำรวจแห่งชาติ

ผู้บริหารงานตำรวจ หมายถึง ผู้บังคับบัญชาสำนักงานตำรวจแห่งชาติ ตั้งแต่ระดับผู้บัญชาการตำรวจแห่งชาติ รองผู้บัญชาการตำรวจแห่งชาติ ผู้ช่วยผู้บัญชาการตำรวจแห่งชาติ ผู้บัญชาการตำรวจในหน่วยงานต่าง ๆ รองผู้บัญชาการ และ ผู้บังคับการหน่วยงานต่าง ๆ

ตำรวจผู้ปฏิบัติงาน หมายถึง ผู้ปฏิบัติงาน ตั้งแต่ ระดับ ผู้กำกับการ รองผู้กำกับการ สารวัตร รองสารวัตร และชั้นประทวน

ประชาชนผู้รับบริการ หมายถึง ประชาชนที่เป็นผู้เสียหาย ผู้ใช้บริการ ตลอดจนผู้ต้องหา ซึ่งได้รับบริการบนสถานีตำรวจ

วัฒนธรรมองค์กร หมายถึง แนวทางหรือขนบธรรมเนียมประเพณีปฏิบัติในองค์กรสำนักงานตำรวจแห่งชาติ

กลไกการบังคับใช้จริยธรรม หมายถึง การปฏิบัติตามกฎเกณฑ์ ระเบียบปฏิบัติ ให้เป็นไปตามจริยธรรมในวิชาชีพตำรวจ

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. ทำให้ได้ทราบถึงปัญหาการปฏิบัติตามจริยธรรมในวิชาชีพตำรวจ
2. ทำให้ทราบถึงสาเหตุของปัญหาด้านจริยธรรมในวิชาชีพตำรวจ
3. ทำให้ทราบมาตรการในการบังคับใช้กลไกในการควบคุมจริยธรรมในวิชาชีพตำรวจ
4. ทำให้ทราบแนวทางการแก้ไขปัญหาจริยธรรมในวิชาชีพตำรวจ

บทที่ 2
การทบทวนวรรณกรรม

สำหรับการทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องกับงานวิจัย เรื่อง “จริยธรรมในวิชาชีพตำรวจ” ประกอบด้วย

2.1 ความหมายของจริยธรรม

2.2 แนวคิดในการการพัฒนาคุณธรรมจริยธรรม

2.3 การพัฒนาจริยธรรมของข้าราชการ

2.4 จริยธรรมในวิชาชีพ

2.5 การตรวจสอบและกลไกในการควบคุมในวิชาชีพตำรวจไทย

2.6 แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับจริยธรรม

2.7 ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับสาเหตุในการละเมิดจริยธรรมทางด้านอาชญาวิทยา

2.8 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

2.1 ความหมายของจริยธรรม

ความหมายตามพจนานุกรมในภาษาไทย พ.ศ. 2525 จริยธรรมหรือจรรยาบรรณ หมายถึง ประมวลความประพฤติที่ผู้ประกอบอาชีพการงานแต่ละอย่างกำหนดขึ้น เพื่อรักษา ส่งเสริมเกียรติคุณ ชื่อเสียง และฐานะของสมาชิก อาจเขียนเป็นลายลักษณ์อักษรหรือไม่ก็ได้
ตามธรรมเนียมยุโรป อาจเรียก จริยธรรมว่า MORAL PHILOSOPHY (หลักจริยธรรม)

จริยธรรม มาจาก คำ 2 คำ คือ จริย +ธรรม ซึ่งแปลตามศัพท์ คือจริยะ แปลว่า คุณความดี คำสั่งสอนในศาลนา หลักปฏิบัติในทางศาสนา ความจริง ความยุติธรรม ความถูกต้อง กฎเกณฑ์แห่งความประพฤติ หรือหลักความจริงที่เป็นแนวทางแห่งความประพฤติปฏิบัติ ซึ่งโดยรวมแล้ว จริยธรรม จึงหมายถึง ธรรมที่เป็นข้อประพฤติ ศีลธรรมอันดี

จริยธรรมเป็นหนึ่งในหลักวิชาของวิชาปรัชญา ซึ่งศึกษาเกี่ยวกับความดีงามทางสังคมมนุษย์ จำแนกแยกแยะว่าสิ่งไหนถูก สิ่งไหนผิด หากจะอธิบายอย่างง่าย ๆ แล้ว จริยธรรม หมายถึง การแยกแยะสิ่งถูกจากสิ่งผิด ดีจากเลว(พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2525)

2.2 แนวคิดในการการพัฒนาคุณธรรมจริยธรรม

จริยธรรม คือ กฎเกณฑ์ความประพฤติของมนุษย์ ซึ่งเกิดขึ้นจากธรรมชาติของมนุษย์เอง ความเป็นผู้มีปรีชาญาณ (ปัญญา และ เหตุผล) ทำให้มนุษย์มีมโนธรรม รู้จักแยกแยะความดี ถูก ผิด ควร ไม่ควร

Wood J.Wallace. J.,(2001) กล่าวว่า ตัวกำหนดพฤติกรรมด้านคุณธรรม และจริยธรรมของแต่ละบุคคลอาจมีมุมมองที่แตกต่างกัน ดังนั้น ได้นำความคิดเกี่ยวกับพฤติกรรมด้านคุณธรรมจริยธรรม โดยใช้มุมมองจากผลงานของนักปรัชญา เช่น จอห์น สจ๊วด มิลล์ ,จอห์น ล๊อค และโทมัส เจฟเฟอสัน ออกเป็น 4 ด้าน ได้แก่

1.มุมมองในด้านการกระทำที่ถูกนำไปพิจารณาว่า ถูกหรือผิดโดยยึดหลักการนำความสุขมากที่สุด มาสสู่บุคคลส่วนใหญ่

2.มุมในด้านเอกกัตตบุคคล ซึ่งเป็นสิ่งที่ดี เป็นประโยชน์ต่อบุคคลอย่างยั่งยืน

3.มุมมองในด้านความถูกต้องทางคุณธรรม ซึ่งเป็นสิทธิพื้นฐานของมนุษยส่วนรวม

4.มุมมองด้านความยุติธรรม ไม่เลือกปฏิบัติ

Covay,S (2004) กล่าวว่า มนุษย์มีอิสรภาพในการเลือกเป็นอำนาจที่อยู่ในตนเอง นอกจากรู้จักตนเองแล้ว มนุษย์ยังมีจินตนาการ สามารถที่จะพาตนเอง ให้หลุดไปอยู่ในภาพวาดที่สร้างขึ้นด้วยตนเอง ซึ่งอาจจะห่างไกลจากความเป็นจริงก็ได้ แต่ส่วนที่สำคัญที่สุดของมนุษย์ คือ การมีมโนธรรม การตระหนักรู้รำลึกอยู่ในจิต การรแยกแยะความผิดชอบชั่วดี และหลักของการควบคุม

มโนพฤติกรรม และการปรับแนวทางของความคิดให้สอดคล้องกับมโนธรรมที่ตนยึดถือ และสังคมยอมรับได้

Tomas Hobbes (1588-1679) เป็นนักปราชญ์ ผู้หนึ่งที่มีความเชื่อว่า สิ่งที่บอกได้ว่าการกระทำอย่างใดอย่างหนึ่งถูกหรือผิดนั้นขึ้นอยู่กับตัวบุคคลผู้ทำการตัดสิน เนื่องจากผู้ตัดสินความถูกผิดคือมนุษย์ ซึ่งก็มักจะมีกรอบของความรู้สึกของตนต่อสิ่งนั้นอยู่ด้วย เช่นชอบ หรือไม่ชอบ พอใจหรือไม่พอใจ สิ่งเหล่านั้นบ่งบอกถึงความเป็นจริงในโลกนี้ว่า ไม่มีอะไรเป็นสิ่งที่แท้จริงอยู่ในตัวของมันเอง คนที่เกลียดสิ่งใด ก็มักจะกล่าวว่าสิ่งนั้นไม่ดี ชั่วหรือเลว จึงเชื่อได้ว่าความคิดในการตัดสินความดี ชั่ว ถูกผิด นี้สอดคล้องกับลักษณะสัมพัทธ์นิยม

Socrates 470-399 B.C. เป็นนักปราชญ์ ที่ให้แนวความคิดที่แตกต่างว่า ความถูกผิดเป็นสิ่งที่มีอยู่ในโลกนี้อย่างแน่นอน ไม่ได้เป็นสิ่งที่มนุษย์สร้างขึ้นหรือกำหนดขึ้นมาเอง และไม่ใช่เรื่องที่มนุษย์แต่ละคนจะเป็นผู้ตัดสินถูกผิดเอาเองตามอารมณ์ความรู้สึก ตามความชอบใจหรือไม่ชอบใจที่เกิดขึ้นเป็นเฉพาะตน แม้ว่าบุคคลจะยังไม่รู้อย่างแน่นอนว่า ความจริงคืออะไร ความดีคืออะไร หรือความควรหรือไม่ ควรกระทำอะไร และหลักเกณฑ์ที่จะตัดสินความถูกผิดดีชั่วก็ยังไม่มีแน่นอน ก็เป็นการไม่ควรอย่างยิ่ง ที่จะรีบตัดสินลงไปทันที ควรที่จะให้หลักเหตุผลและใช้สติปัญญาวิเคราะห์พิจารณาหาความจริงที่ถ่องแท้ตามหลักสัจธรรมและคุณธรรม ตามหลักเหตุผลที่จะบอกความจริง ความถูกต้องที่แน่นอนตลอดไป ดังนั้น ต้องเชื่อความจริง ความถูกผิดเป็นสิ่งที่มีอยู่จริงอย่างแน่นอน ตายตัว ไม่ได้ขึ้นอยู่กับความรู้สึกของมนุษย์

Kant 1724-1802 มีปรัชญาที่เป็นความเชื่อว่า มนุษย์ไม่ได้เกิดมาเพื่อแสวงหาความสุขแต่เพียงอย่างเดียว แต่เกิดมาเพื่อกระทำความดีมีศีลธรรม และศีลธรรมความสุข เป็นคนละสิ่งกัน เพราะการกระทำผิดหลักศีลธรรมแม้ทำให้เกิดประโยชน์สุขแก่มหาชนมากมายเพียงใด ก็ยังเป็นการกระทำที่ชั่วร้ายอยู่เช่นนั้น การทำดี ตามความคิดของ คานท์คือ การใช้มนุษย์เป็นเครื่องมือเพื่อบรรลุเป้าหมายใด ๆ ของตนเป็นสิ่งที่ผิดศีลธรรม คานท์กล่าวว่า การที่บุคคลมีแรงจูงใจทำให้อยากทำอะไรหรือไม่อยากทำอะไร ขึ้นอยู่กับองค์ประกอบ 2 ประการ คือ ประการแรก คือเหตุผลที่เกิดจากปัญญา ซึ่งจะเป็นตัวตัดสินว่าควรทำหรือไม่ควรทำ ผิดหรือถูก การกระทำตามแรงกระตุ้นนี้เป็นการกระทำตามกฎศีลธรรม เป็นสิ่งที่อยู่ภายในตัวมนุษย์ซึ่งเป็นคุณค่าที่แท้จริงของมนุษย์ ประการที่สอง คือ อารมณ์ และความรู้สึก ซึ่งเรียกว่า กิเสลตัณหา สิ่งนี้มักจะทำให้มนุษย์หันเหออกไปจากหลักการที่ถูกต้องสำหรับมนุษย์ไปคิดถึงประโยชน์ที่เกิดจากการกระทำ คานท์สรุปว่าคนที่ใช้หลักเหตุผลทุกคนจะต้องเห็นด้วยกับกฎศีลธรรมสากล สำหรับทุกคน 2 ประการได้แก่

1.คนทุกคนจะทำตามหลักการที่คนทุกคนจงใจจะเห็นกฎสากลสำหรับทุกคน

2.คนทุกคนจะไม่ใช่มนุษย์เพื่อเป็นเครื่องมือทำการใด ๆ แก่ตนเองและผู้อื่น เช่น การโกหกหลอกลวงเอาทรัพย์ของผู้อื่นหรือในกรณีที่หมอโกหกคนไข้ ก็เป็นการใช้คนที่เป็นคนไข้เป็นเครื่องมือแม้เพื่อคนไข้เอง (สุภัททา ปิณฑะแพทย์ , 2553)

2.3 การพัฒนาจริยธรรมของข้าราชการ

จริยธรรมในการบริหารราชการ

คำว่า จริยธรรม (Morality) หมายถึง ธรรมที่เป็นข้อประพฤติปฏิบัติในการบริหารงานราชการ เช่น บริหารงานด้วยความซื่อสัตย์สุจริต บริสุทธิ์ใจ เสียสละ เอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ และมีเมตตา เป็นต้น ในสภาพความเป็นจริง ปัญหาในการบริหารราชการของหน่วยงานของรัฐบางแห่งเกิดจากการขาดจริยธรรมของฝ่ายการเมือง และ/หรือฝ่ายประจำ เช่น ปฏิบัติหน้าที่อย่างไม่ซื่อสัตย์สุจริต และไม่บริสุทธิ์ใจได้ก่อให้เกิดปัญหาหลายประการ เช่น ปัญหาการฉ้อราษฎร์แสวงหาผลประโยชน์ใส่ตนเองและพวกพ้องและปัญหาการทำลายความเป็นธรรมในสังคม แนวคิดเกี่ยวกับจริยธรรมจึงเป็นสิ่งสำคัญสำหรับการปฏิบัติหน้าที่ราชการจริยธรรมของข้าราชการมีความสำคัญและจำเป็นอย่างมาก ด้วยเหตุที่การบริหารราชการไม่อาจเกิดประสิทธิภาพที่เอื้ออำนวยประโยชน์ต่อประเทศชาติและประชาชนได้

หากข้าราชการซึ่งเป็นกลไกของทางราชการที่สำคัญ “ ขาดจริยธรรมของข้าราชการ” ซึ่งครอบคลุมถึง การขาดจิตใจ จิตสำนึก จิตวิญญาณ หรืออุดมการณ์ที่ดีงามเพื่อส่วนรวม การขาดจริยธรรมของข้าราชการมีส่วนสำคัญทำให้ข้าราชการเป็นจำนวนมากประพฤติมิชอบในวงราชการ การกระทำหรือผลงานที่ปรากฏออกมาก็จะขาดประสิทธิภาพหรือไม่มีประสิทธิภาพมากเท่าที่ควร ทั้งนี้ เนื่องจากจิตใจหรือจริยธรรมมีส่วนสำคัญในการกำหนดพฤติกรรมดังกล่าวแล้ว นอกเหนือจากนี้แล้ว คุณค่าของข้าราชการยังเป็นสิ่งสำคัญที่ควรคำนึงถึงด้วย นั่นก็คือข้าราชการไม่ควรมีเฉพาะสิ่งจำเป็นด้าน “วัตถุ” เช่น การได้รับปริญญาบัตรจากการศึกษาเล่าเรียน ซึ่งมีส่วนแสดงให้เห็นถึงการเป็นข้าราชการที่มี “คุณภาพ” เท่านั้น แต่ยังควรมีสิ่งจำเป็นด้าน “จิตใจ” ซึ่งได้จาก“จริยธรรมของข้าราชการ” ที่มีส่วนแสดงให้เห็นถึงการเป็นข้าราชการที่มี “คุณธรรม” ควบคู่กันไปด้วยการเป็นข้าราชการที่มีทั้งคุณภาพและคุณธรรม ย่อมเป็นพื้นฐานสำคัญให้แก่ข้าราชการนั้นนำไปช่วยสร้าง“คุณค่า” ให้เกิดประโยชน์แก่ตนเอง ครอบครัว สังคม ตลอดจนปฏิบัติหน้าที่ราชการเพื่อส่วนรวมได้อย่างมีประสิทธิภาพอีกด้วย

จริยธรรมของข้าราชการ

เมื่อจริยธรรมเป็นสิ่งสำคัญและจำเป็นยิ่งสำหรับข้าราชการ จึงขอเสนอจริยธรรมของข้าราชการไว้ 7 ประการ เพื่อนำไปสู่การเป็นข้าราชการที่มีจริยธรรมดีงาม ดังนี้

1. การนำหลักธรรมมาใช้ในการให้บริการ โดยเฉพาะอย่างยิ่ง ความซื่อสัตย์ สุจริต เสียสละ อดทน มีความเป็นธรรม เอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ มีน้ำใจ สุภาพ มีเมตตาธรรม และการเป็นแบบอย่างที่ดีของหน่วยงานของรัฐ

2. การมีจิตสำนึกที่ดีงามในการให้บริการ ข้าราชการทุกคนต้องมีจิตสำนึกในการ

ให้บริการในทิศทางที่เป็นประโยชน์ต่อทางราชการเพื่อผลประโยชน์ของประเทศชาติและประชาชนโดยรวมจึงจำเป็นต้องมีจิตสำนึกที่ดีงามในการให้อำนวยความสะดวกและให้บริการประชาชน ถ้าหากข้าราชการทำได้ก็เชื่อได้ว่าจะช่วยสร้างความเจริญและยกมาตรฐานของประเทศให้สูงขึ้น

3.การวางตัวให้เหมาะสม ข้าราชการไม่ควรทะเยอทะยานอยากจะมีชีวิตความเป็นอยู่อย่างหรูหราโออ่า ใช้จ่ายฟุ่มเฟือย หรือ “กินดีอยู่ดีอย่างเกินความพอดี” รู้จักใช้จ่ายแต่เพียงพอดี รู้จักประหยัด ไม่ฟุ่มเฟือย รวมตลอดถึงการวางตัวเป็นกลางทางการเมือง

4.การไม่ใช้สถานะหรือตำแหน่งไปแสวงหาผลประโยชน์ ไม่ว่าจะเป็นผลประโยชน์สำหรับตนเองหรือผู้อื่น เช่น ข้าราชการไม่ใช้สถานะหรือตำแหน่งเข้าไปก้าวก่ายหรือแทรกแซงการบรรจุแต่งตั้ง ย้าย โอน เลื่อนตำแหน่ง และเลื่อนขั้นเงินเดือนของข้าราชการคนใดในเวลาเดียวกัน ต้องไม่ยอมให้คู่สมรส ญาติสนิท บุคคลในครอบครัวหรือผู้ใกล้ชิดก้าวก่ายการปฏิบัติหน้าที่ราชการของตนหรือผู้อื่นไม่ยอมให้ผู้อื่นใช้ตำแหน่งหน้าที่ของตนเองโดยมิชอบ รวมตลอดถึงการไม่เรียกร้องผลประโยชน์ในทางมิชอบ ซึ่งครอบคลุมถึงการไม่เรียกร้องของขวัญของกำนัล หรือประโยชน์อื่นใดจากบุคคลอื่นเพื่อประโยชน์ต่างๆ อันอาจจะเกิดขึ้นจากการปฏิบัติหน้าที่ของตน

5.การพบปะเยี่ยมเยียนและช่วยเหลือประชาชนอย่างสม่ำเสมอ รวมทั้งเอาใจใส่ทุกข์สุขและรับฟังเรื่องราวร้องทุกข์ของประชาชน และรีบหาทางช่วยเหลืออย่างเร่งด่วนอย่างเท่าเทียมกัน โดยไม่เลือกปฏิบัติ

6.การไม่ใช้และไม่บิดเบือนข้อมูลข่าวสารของราชการ ข้าราชการไม่ควรปฏิบัติงานในลักษณะดังกล่าวเพื่อให้ผู้อื่น หรือประชาชนเข้าใจผิดโดยมุ่งหวังผลประโยชน์สำหรับตนเองหรือผู้อื่น

7.การแสดงความรับผิดชอบในการบริหารงานผิดพลาด ข้าราชการควรแสดงความรับผิดชอบตามควรแก่กรณี เช่น ลาออกจากตำแหน่ง เมื่อปฏิบัติหน้าที่บกพร่องหรือผิดพลาดอย่างร้ายแรง

แนวทางการพัฒนาจริยธรรมของข้าราชการ

ผู้นำรัฐบาล นักการเมืองที่รับผิดชอบ ผู้บังคับบัญชา บุคคล รวมทั้งหน่วยงานที่เกี่ยวข้องควรดำเนินการพัฒนาจริยธรรมของข้าราชการ รวม 8 เรื่องพร้อมกันไป ดังนี้

1.สนับสนุนและส่งเสริมให้บุคคลหรือหน่วยงานภายนอกเข้ามามีส่วนในการควบคุมตรวจสอบจริยธรรมของข้าราชการเพิ่มขึ้น สาเหตุสำคัญของการประพฤติมิชอบในวงราชการมาจากข้าราชการบางส่วนขาดจริยธรรม ซึ่งอาจเรียกว่า จิตใจ จิตสำนึก จิตวิญญาณ และอุดมการณ์ก็ได้ โดยจริยธรรมมีส่วนสำคัญในการกำหนดพฤติกรรมหรือการปฏิบัติหน้าที่ราชการซึ่งรวมทั้งการกระทำหรืองดเว้นการกระทำการใดๆตามอำนาจหน้าที่ของข้าราชการอันส่งผล

กระทบถึงประสิทธิภาพในการปฏิบัติหน้าที่ราชการ ซึ่งรวมทั้งการกระทำหรืองดเว้นการกระทำการใดๆ ตามอำนาจหน้าที่ของข้าราชการอันส่งผลกระทบถึงประสิทธิภาพในการปฏิบัติหน้าที่ราชการเพื่อประโยชน์ของประเทศชาติและประชาชนโดยรวม ประกอบกับการควบคุมตรวจสอบภายในหน่วยงานของรัฐไม่อาจดำเนินงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งอาจเนื่องจากการเป็นพวกเดียวกัน สีเดียวกัน ดังนั้น จึงมีความจำเป็นที่จะต้องพัฒนาหรือสนับสนุนให้บุคคลหรือหน่วยงานภายนอก เช่น ประชาชน สถาบันการศึกษา องค์การเอกชน และสื่อมวลชน เข้ามามีส่วนร่วมในการตรวจสอบพฤติกรรมและจริยธรรมของข้าราชการเพิ่มมากขึ้น

2. สนับสนุนให้ดำเนินคดี และลงโทษข้าราชการที่ประพฤติมิชอบตามบทบัญญัติของกฎหมายอย่างเคร่งครัด เข้มงวด และรวดเร็วโดยดำเนินการกับข้าราชการทุกระดับ การสนับสนุนเช่นนี้จะมีส่วนป้องกันมิใช่ข้าราชการคิด และปฏิบัติราชการในทางมิชอบ เพราะกลัวเกรงว่าจะต้องถูกลงโทษ

3. ต่อต้านหรือไม่สนับสนุนค่านิยมของข้าราชการไทยที่มีอยู่แล้วในสังคม และเป็นอุปสรรคต่อการพัฒนาประเทศ ในเวลาเดียวกัน ควรสนับสนุนและส่งเสริมให้เผยแพร่ สร้าง และปลูกฝังค่านิยมที่ส่งเสริมการพัฒนาประเทศตัวอย่างค่านิยมของข้าราชการไทยที่มีอยู่แล้วในสังคม และเป็นอุปสรรคต่อการพัฒนาประเทศ เช่น

- ค่านิยมของการใช้อำนาจหน้าที่ในทางมิชอบ
- ค่านิยมที่ยึดถือระบบพวกพ้องในทางมิชอบ
- ค่านิยมที่ต้องการเป็นเจ้าคนนายคน
- ค่านิยมในการประจบสอพลอ
- ค่านิยมที่ชอบความสะดวกสบายและเกียจคร้าน
- ค่านิยมแบบปัจเจกชนนิยม
- ค่านิยมในความเป็นอนุรักษ์นิยม

สำหรับตัวอย่างค่านิยมที่ส่งเสริมการพัฒนาประเทศ เช่น

- ค่านิยมในความซื่อสัตย์สุจริต
- ค่านิยมในระบบคุณธรรม
- ค่านิยมในหลักประชาธิปไตย
- ค่านิยมที่ยึดถือหลักการมากกว่าตัวบุคคล
- ค่านิยมในความประหยัดและขยัน
- ค่านิยมของการรวมกลุ่ม
- ค่านิยมในระเบียบวินัย

4.ผู้บังคับบัญชาควรประพฤติตัวเป็นแบบอย่างที่ดีในการปฏิบัติราชการโดยใช้วิชาความรู้และประสบการณ์ในทิศทางที่เป็นประโยชน์ต่อส่วนรวม

สำหรับการประพฤติตัวเป็นแบบอย่างที่ดีของผู้บังคับบัญชามี 10 ข้อ ดังนี้

- เป็นคนสุจริต และไม่เข้าไปมีส่วนเกี่ยวข้องกับการทุจริตอย่างเด็ดขาด โดยควรละความชั่ว หรือบริหารจัดการหรือปฏิบัติงานด้วยความซื่อสัตย์สุจริต และพยายามแสดงออกให้เห็นอย่างชัดเจนอย่างต่อเนื่อง เช่น ไม่เรียกร้องหรือรับทรัพย์สินเงินทอง รับส่วย รับผลประโยชน์ตอบแทนในทางมิชอบ และไม่ปกป้องคุ้มครองช่วยเหลือผู้ใต้บังคับบัญชาที่ทุจริต

- เสียสละประโยชน์และความสุขส่วนตัวเพื่อส่วนรวม

- ดำรงตำแหน่งและปฏิบัติหน้าที่อย่างภาคภูมิใจ มีเกียรติ มีศักดิ์ศรี และมีจรรยาบรรณ โดยควรระลึกและปฏิบัติในลักษณะที่ว่า เกียรติมาก่อน (honor comes first) เงินหรือผลประโยชน์ในทางมิชอบ

- มีไมตรีจิต (courtesy) ซึ่งครอบคลุมถึงการมีมารยาท ความสุภาพ ความเอื้อเฟื้อ มีอัธยาศัย และมนุษยสัมพันธ์ที่ดี

- ทำตัวให้เป็นที่ยอมรับ (respect) หรือให้ได้รับความศรัทธาจากประชาชน

- เป็นผู้ให้มากกว่าผู้รับ และรู้จักพอ

- สนับสนุนและยกย่องคนดี พร้อมทั้งดำเนินการกับคนไม่ดี เช่น ไม่ยกย่องนินทา และประณาม

- มีความเป็นผู้เชี่ยวชาญ และนำหลักวิชาการมาประยุกต์ใช้ในการบริหารราชการ และในการประพฤติตัวเป็นแบบอย่างที่ดี

- ปฏิบัติราชการในลักษณะที่แสดงถึงความเป็นมืออาชีพ (professionalism) ซึ่งหมายถึง รู้จริง มีความรู้ ความสามารถ ความชำนาญ และสามารถปฏิบัติงานเพื่อผลประโยชน์ของส่วนรวมได้อย่างมีประสิทธิภาพจริงและชัดเจน

- มิใช่เป็นเพียงผู้นำในการบริหารงานเท่านั้น แต่ควรเป็นผู้นำที่มีภาวะผู้นำสูงกล้าที่จะเป็นผู้นำ และกล้าที่จะตัดสินใจพัฒนาจริยธรรมของข้าราชการอย่างจริงจังและต่อเนื่อง เช่นนี้สอดคล้องกับข้อความที่ว่า A leader without leadership is not leader

5. สนับสนุนให้นำปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง (Sufficiency Economy) มาเป็นแนวทางในการปฏิบัติราชการโดยควรบรรจุไว้ในแผนพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 10(พ.ศ.2550-2554) และฉบับต่อๆ ไป พร้อมกับนำไปยึดถือปฏิบัติจริงอย่างจริงจังต่อเนื่องและพร้อมเพรียงกัน ปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงมีสาระสำคัญสรุปได้ดังนี้

- การดำเนินการในทางสายกลางที่อยู่บนพื้นฐานความพอดี เน้นการพึ่งพาตนเอง ขณะเดียวกัน ให้ก้าวทันโลกในยุคโลกาภิวัฒน์

- ความพอเพียงที่เน้นการผลิต และบริโภคอยู่บนความพอประมาณ มีเหตุผล

- ความสมดุลและการพัฒนาที่ยั่งยืน เป็นการพัฒนาอย่างเป็นองค์รวม มีสมดุลระหว่างกระแสการแข่งขันจากโลกาภิวัฒน์ และกระแสท้องถิ่นนิยม มีความหลากหลายในโครงสร้างการผลิต มีการใช้ทุนที่มีอยู่ในสังคมให้มีประสิทธิภาพ เกิดประโยชน์สูงสุด ไม่ทำลายทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม วัฒนธรรม ภูมิปัญญาและวิถีชีวิตที่ดีงาม

- การมีภูมิคุ้นกันในตัวที่ดีพอสมควรในการเตรียมความพร้อม รู้เท่าทันต่อผลกระทบที่เกิดจากการเปลี่ยนแปลงต่างๆ มีความยืดหยุ่นในการปรับตัว มีการตัดสินใจอย่างมีเหตุมีผลมีความเข้มแข็ง มั่นคง และยั่งยืน

- การเสริมสร้างจิตใจคนและพัฒนาคนในชาติให้เป็นคนดี มีคุณธรรม มีความรับผิดชอบ ซื่อสัตย์สุจริต มีสติปัญญา มีความเพียร อดทน และรอบคอบ

6. ส่งเสริมให้นำการบริหารราชการตามแนวทางการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี (GoodGovernment) ตามพระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. 2546

แนวทางดังกล่าวนี้ได้กำหนดให้หน่วยงานของรัฐต้องบริหารราชการโดยยึดหลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีที่ประกอบด้วย 6 หลัก ได้แก่หลักนิติธรรม (rule of law) หลักคุณธรรม (ethics) หลักความโปร่งใส (transparency) หลักความมีส่วนร่วม (participation) หลักความรับผิดชอบ (accountability) และหลักความคุ้มค่า (value for money) กล่าวได้ว่า แม้จะมีกระบวนการปฏิบัติราชการที่ประกอบด้วยกี่ขั้นตอนก็ตาม ถ้าในแต่ละขั้นตอนไม่ยึดถือกฎระเบียบหรือตัวบทกฎหมายขาดคุณธรรม ขาดความซื่อสัตย์สุจริต ขาดความโปร่งใส หรือไม่เปิดโอกาสให้มีการควบคุมตรวจสอบทั้งจากภายในและภายนอก รวมทั้งขาดการมีส่วนร่วมของประชาชน ขาดความรับผิดชอบในการดำเนินงานและขาดความคุ้มค่าในการดำเนินงานในบางกรณีแล้ว กระบวนการปฏิบัติราชการนั้น จะไม่ประสบผลสำเร็จเท่าที่ควร

7. สนับสนุนให้ผู้บังคับบัญชา ผู้บริหาร หรือแกนนำในการปฏิบัติราชการนำหลักทศพิธราชธรรมมาปรับใช้ทศพิธราชธรรม เป็นหลักที่นักบริหารและสามัญชนสามารถนำมาปรับใช้ได้ สรุปสาระสำคัญได้ดังนี้

-ทาน คือ การให้นอกเหนือจากการบริจาคเป็นทรัพย์สินหรือสิ่งของแก่ผู้ยากไร้ผู้ด้อยโอกาส และผู้ตกทุกข์ได้ยากแล้ว อาจจะให้น้ำใจแก่ผู้อื่นได้ด้วย

-ศีล คือ ความประพฤติที่ดีงาม ตามหลักศาสนาของแต่ละคน เป็นต้นว่า

-ยึดถือศีล 5 ตามหลักพระพุทธศาสนา

-บริจาค คือ ความเสียสละ หมายถึง การเสียสละความสุขส่วนตนเพื่อความสุขหรือประโยชน์ของส่วนรวม

-ความซื่อตรง คือ การดำเนินชีวิตและปฏิบัติหน้าที่การงานด้วยความซื่อสัตย์สุจริต

-ความอ่อนโยน คือ ความสุภาพอ่อนโยน มีอัธยาศัยไมตรี ไม่เย่อหยิ่งถือตัว และไม่ติดยึดกับระบบเจ้าขุนมูลนาย คนทั่วไปก็จะต้อนรับ เพราะอยู่ใกล้แล้วสบายใจ

-ความเพียร คือ หลักธรรมที่สอนให้ไม่ย่อท้อ แต่ให้ปฏิบัติหน้าที่ราชการด้วยความมุมานะ ฝ่าฟันอุปสรรคทั้งหลายจนประสบความสำเร็จ

-ความไม่โกรธ คือ การไม่โมโหหรือโกรธง่าย ถึงแม้ในหลายสถานการณ์จะทำได้ยาก

-ความไม่เบียดเบียน คือ การไม่บีบคั้นกดขี่ผู้อื่น รวมทั้งการไม่ใช้อำนาจไปบังคับ หรือหาเหตุผลกลั่นแกล้งผู้อื่นด้วย

-ความอดทน หรือ ขันติ คือ การทนต่อความยากลำบาก ไม่ท้อถอยและไม่หมดกำลังกาย กำลังใจที่จะดำเนินชีวิต

-ความเที่ยงธรรม คือ ความยุติธรรม ความถูกต้อง ความหนักแน่น ไม่เอนเอียงหวั่นไหวด้วยคำพูด อารมณ์ หรือลาภสักการะใด

8. สนับสนุนให้หน่วยงานทั้งหลายรวมทั้งประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในการควบคุมตรวจสอบการปฏิบัติราชการของข้าราชการด้านจริยธรรมอย่างต่อเนื่อง โดยดำเนินการในลักษณะเป็นเครือข่ายหมายถึง หน่วยงานและประชาชนควรรวมตัวกันเป็นกลุ่ม เป็นชุมชน เป็นองค์การในพื้นที่ทุกระดับ โดยมีเป้าหมายและกิจกรรมเชื่อมโยงกันและสอดคล้องกับสภาเศรษฐกิจ สังคม การเมือง และสภาพแวดล้อมของพื้นที่นั้น ทั้งนี้ ต้องเป็นไปในทิศทางที่เอื้ออำนวยประโยชน์ต่อประเทศชาติและประชาชนโดยรวมด้วย (วิรัช วิรัชนิภาวรรณ ,2549)

2.4 จริยธรรมในวิชาชีพ

คำว่า “วิชาชีพ (profession)” นั้น มีผู้อธิบายความหมายไว้คล้ายคลึงกัน หรือแตกต่างกันดังนี้ วิลเบอร์ด อี. มัวร์ (Wilbert E. Moore) อธิบายว่า วิชาชีพคือ การประกอบอาชีพเต็มเวลาโดยผู้ประกอบวิชาชีพ (professional) อุทิศเวลาให้แก่อาชีพนั้นๆ ผู้ประกอบวิชาชีพอยู่ในกลุ่มผู้ประกอบอาชีพเดียวกัน และมักมีการจัดตั้งสมาคมวิชาชีพอย่างเป็นรูปธรรม ผู้ประกอบวิชาชีพจะต้องมีความรู้และทักษะในการประกอบวิชาชีพนั้นๆ อันเป็นผลมาจากการที่ได้รับการฝึกอบรมหรือการศึกษาตรงตามสาขาที่ประกอบวิชาชีพ นอกจากนี้ผู้ประกอบวิชาชีพจะต้องยึดมั่นอยู่กับกฎเกณฑ์ของการประกอบวิชาชีพ ปฏิบัติงานและให้บริการด้วยจิตสำนึกในวิชาชีพ ตลอดจนมีความเป็นอิสระในการประกอบวิชาชีพ อันเนื่องมาจากการที่ผู้ประกอบวิชาชีพมีความเชี่ยวชาญในการประกอบวิชาชีพของตนในระดับสูง

ความหมายของคำว่า “วิชาชีพ” ตามที่ มัวร์ ได้อธิบายไว้นี้ ค่อนข้างจะคล้ายคลึงกับความหมายที่ติน ปรัชญพฤทธิ์ ได้ให้ไว้ในหนังสือชื่อ “วิชาชีพนิยมของระบบราชการ ในรัชสมัยพระบาทสมเด็จพระจุลจอมเกล้าเจ้าอยู่หัว” โดยเน้นว่า ความเป็นวิชาชีพ หรือวิชาชีพนิยม

(professionalism) นั้น หมายถึงสิ่งที่กลุ่มคนกลุ่มใดกลุ่มหนึ่งยึดถือว่า องค์ความรู้ หรือความรอบรู้เกี่ยวกับอาชีพของตนมีค่า และพยายามผลักดันให้สาธารณชนยอมรับสถานภาพอาชีพของตน

อนึ่ง คำว่า “profession” ที่แปลว่า “วิชาชีพ” นี้ได้รับการแปลความหมายในพจนานุกรม Oxford Advanced Learner’s Dictionary ไว้ดังนี้ “profession: paid occupation especially one that requires advanced education and training” ซึ่งแปลเป็นภาษาไทยว่า “วิชาชีพ หมายถึงอาชีพที่ได้รับค่าตอบแทน โดยเฉพาะอย่างยิ่งจะต้องเป็นอาชีพที่ต้องการการศึกษา และการฝึกอบรมในระดับสูง” ซึ่งก็ตรงกับที่ ส.เสถบุตร ได้อธิบายคำแปลของคำว่า “profession” ไว้ในพจนานุกรม New Modern English-Thai Dictionary ว่า คำว่า “profession” นั้น หมายถึง “อาชีพที่ใช้การศึกษาสูง เช่น ทนายความ แพทย์ วิศวกร ครู ฯลฯ” ยังมีคำอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง ซึ่งล้วนมีความหมายว่า “อาชีพ” แต่ไม่ใช่วิชาชีพ ได้แก่คำว่า “career” ซึ่งแปลว่าอาชีพ แต่ไม่ใช่วิชาชีพ คำว่า “trade” ซึ่งหมายถึงอาชีพทั่วๆ ไป รวมทั้งการค้า แต่ไม่รวมการกสิกรรม และยังมีกิจวัตรอื่นๆ ที่อาจจะเป็นอาชีพ หรือไม่เป็นอาชีพก็ได้ ดังนี้ avocation, calling, employment, occupation, pursuit, voaction โดยทั่วๆ ไปคำเหล่านี้แปลเป็นภาษาไทยว่าอาชีพทั้งสิ้น ดังนั้นจึงพอสรุปได้ว่า คำว่า “วิชาชีพ” นั้น มีคำแปลคำเดียวในภาษาอังกฤษคือคำว่า “profession”

นอกจากนี้ ติน ปรัชญพฤทธิ์ ยังเสนอเกณฑ์ของวิชาชีพนิยมในระดับมหภาค (ทั้งตามแนวทางประวัติศาสตร์ และแนวทางที่มิใช่ประวัติศาสตร์ และระดับจุลภาค หรือระดับบุคคล ดังต่อไปนี้

เกณฑ์ของวิชาชีพนิยมในระดับมหภาค

แนวตามประวัติศาสตร์ ประกอบด้วย

- การประกอบอาชีพเต็มเวลา
- การจัดแผนงานการศึกษาโดยสมาคมวิชาชีพ
- การจัดตั้งสมาคมวิชาชีพ และการออกกฎหมายรับรองสถานภาพของวิชาชีพ
- การมีจรรยาบรรณวิชาชีพ
- การมีองค์ความรู้ที่เป็นระบบ
- การเป็นที่ยอมรับของสังคม
- การมีความรอบรู้ในวิชาชีพ
- การให้บริการตามมาตรฐานวิชาชีพ
- การมีความเป็นอิสระในวิชาชีพ

เกณฑ์ของวิชาชีพในระดับจุลภาคหรือระดับบุคคล

เกณฑ์ของวิชาชีพในระดับจุลภาคหรือระดับบุคคล ประกอบด้วย

- การได้รับการศึกษาตรงตามสาขาวิชาที่ประกอบอาชีพ
- การมีผู้คอยสนับสนุนในการประกอบอาชีพ
- การมีการวางแผนล่วงหน้าที่จะประกอบอาชีพ
- การมีความตั้งใจอย่างแน่วแน่ที่จะเข้าสู่ตลาดแรงงาน
- การมีความกระตือรือร้นในวิชาชีพ
- การประพฤติตามจรรยาบรรณวิชาชีพ
- การมีความจงรักภักดีและความผูกพันต่อวิชาชีพ
- การมองเห็นอนาคตในการประกอบวิชาชีพ
- การมีความเจริญก้าวหน้าในวิชาชีพของตน

จากเกณฑ์ที่ได้กล่าวมาข้างต้น จะเห็นว่ามีหลายข้อที่คล้ายคลึงกับคำจำกัดความของคำว่า “วิชาชีพ” ตามที่มัวร์ได้ระบุไว้ นอกจากนี้ ติน ปรัชญพฤทธิ์ ได้เน้นความสำคัญของการจัดตั้งสมาคมวิชาชีพ และการออกกฎหมายรับรองสถานภาพของวิชาชีพว่าเป็นประเด็นที่สำคัญมาก เพราะสมาคมวิชาชีพจะอาศัยอำนาจตามกฎหมายของสมาคม ในการกำหนดหลักจริยธรรมของวิชาชีพนั้นๆ ต่อไป (วริยา ชินวรรโณ , 2541)

มาตรฐานในการปฏิบัติวิชาชีพ

มาตรฐานที่ใช้ตรวจสอบการปฏิบัติวิชาชีพ ประกอบด้วย

1. มาตรฐานด้านความรู้ ความสามารถในวิชาชีพ

คือ ผู้ประกอบวิชาชีพจะต้องมีความรู้ความสามารถตามที่ผู้ประกอบวิชาชีพควรจะรู้ และถ้าไม่มีความรู้ความสามารถดังกล่าวจะถูกตำหนิว่าบกพร่องในวิชาชีพ เช่น หมอ ที่วินิจฉัยโรคผิด จ่ายยาผิด หรือรักษาผิดวิธี โดยรู้เท่าไม่ถึงการณ์เป็นเหตุให้คนไข้ได้รับอันตรายหรือหายจากโรคช้ากว่าที่ควร เป็นต้น

2.มาตรฐานด้านความประพฤติในวิชาชีพ (จรรยาบรรณวิชาชีพ)

ผู้ประกอบวิชาชีพจะต้องมีความประพฤติและมีการปฏิบัติอย่างเหมาะสมกับวิชาชีพและผู้ที่มีความรู้ความสามารถจะถูกตำหนิว่าบกพร่องในวิชาชีพได้เมื่อมีความประพฤติไม่เหมาะสมกับวิชาชีพ เช่น การนำความลับของผู้ว่าจ้างมาเปิดเผย

จริยธรรมในวิชาชีพตำรวจไทย

คำว่า จริยธรรม ตามพจนานุกรม แปลว่า ธรรมที่เป็นข้อประพฤติปฏิบัติ หรือศีลธรรม จริยธรรมตำรวจ จึงหมายถึง ธรรมที่ตำรวจพึงประพฤติปฏิบัติ ซึ่งคำว่า จริยธรรมไม่ใช่คำใหม่สำหรับตำรวจ ตำรวจรู้จักมาอย่างน้อย กว่า 22 ปี แล้ว เพราะในปี พ.ศ. 2525 กรมตำรวจ

ได้ออกคำสั่ง ที่ 1388/2525 กำหนดโครงสร้างจริยธรรมตำรวจ และวิธีการเสริมสร้างจริยธรรมตำรวจ หลังจากนั้นมา ก็มีความพยายามที่จะปลูกฝังจริยธรรมตำรวจด้วยวิธีการต่าง ๆ มาตลอดเวลา และจริยธรรมตำรวจเป็นวิชาภาคบังคับวิชาหนึ่งในหลักสูตรโรงเรียนนายร้อยตำรวจ

รวมความว่า ตำรวจควรตระหนักในความสำคัญของจริยธรรมมานานแล้ว การที่ตำรวจยังมีพฤติกรรมที่ส่อความไร้จริยธรรมอยู่ จึงทำให้สรุปเป็นอื่นไม่ได้ นอกจากว่าความพยายามที่จะปลูกฝังและเสริมสร้างจริยธรรมตำรวจนั้น ล้มเหลว อย่างน้อยก็สำหรับตำรวจพวกหนึ่ง เรามักจะได้ยินอยู่เสมอ ว่า องค์กรตำรวจเป็นองค์กรใหญ่ มีคนมาก จึงเป็นธรรมดาที่จะต้องมีทั้งคนดีและคนเลวปะปนกันอยู่ และตำรวจส่วนมากเป็นคนดี ส่วนน้อยเท่านั้นที่เลว แต่เราต้องยอมรับว่า ความเลวของตำรวจส่วนน้อยนั้น ทำให้ความเสียหายให้แก่สังคมได้อย่างลึกกว้างขวาง และยืดเยื้อ ข่าวตำรวจเลว ละเมิดกฎหมาย ตั้งตัวเป็นศาลเตี้ย ทำทารุณกรรม “อุ้ม” คนไปฆ่า นั้น เมื่อเป็นข่าวขึ้นมาแล้ว สื่อมักจะเผยแพร่ซ้ำ ๆ ซากๆ ทั้งในรูปของข่าว และบทความวิพากษ์วิจารณ์ จึงทำให้ประชาชนหวาดผวา และไม่วางใจตำรวจ ตำหนิสื่อไม่ได้ เพราะเป็นหน้าที่ของสื่อที่จะต้องเสนอทั้งข่าวความดี และข่าวความเลว ตำหนิประชาชนก็ไม่ได้ เพราะตำรวจ เป็น “ผู้พิทักษ์สันติราษฎร์ เมื่อกลายเป็น “ ผู้พิชิตสันติราษฎร์ “ ขึ้นมา จะให้รักและไว้วางใจได้อย่างไร เมื่อเกิดพฤติการณ์อันแสดงความไร้จริยธรรมตำรวจขึ้น สำนักงานตำรวจแห่งชาติจึงควรถือว่าเป็นเรื่องใหญ่พิเศษ ที่จะต้องนำไปพิจารณาทบทวนทันทีว่า โครงสร้างจริยธรรมตำรวจ ที่กำหนดไว้กว่า 22 ปี มาแล้วนั้น ยังเหมาะสมอยู่หรือไม่ และมาตรการการเสริมสร้างจริยธรรมตำรวจเท่าที่ทำมาแล้วนั้นได้ผลสมตามความมุ่งหมายหรือไม่

ถ้าปรากฏว่าโครงสร้างจริยธรรมตำรวจบกพร่อง ก็จะต้องปรับปรุงแก้ไขหรือเพิ่มเติม และถ้าปรากฏว่า มาตรการเสริมสร้างจริยธรรมตำรวจก็ไม่ได้ผล จะต้องหาให้พบว่าไม่ได้ผลเพราะอะไร และรีบแก้ไขโดยเร็ว

จริยธรรมตำรวจที่ไม่ได้ผลนั้น ก็เพราะตำรวจไม่เห็นความสำคัญของจริยธรรมเมื่อผู้บังคับบัญชากำหนดให้ทำกิจกรรมในเป็นการเสริมสร้างจริยธรรม ก็ซังกะตายทำพอให้มีผลงานเอาไปรายงานหรือประเมิน ทำแล้วก็แล้วกัน จริยธรรมกลายเป็นแต่ศัพท์ เพราะๆ เก๋ๆ ให้ใช้พอคล่องปาก ทั้ง ๆ ที่จริยธรรมนั้นจะต้องใช้เป็นหลักกำกับชีวิตประจำวันอย่างจริงจัง ใช้จนเป็นนิสัย ที่ร้ายยิ่งกว่านั้นคือ ผู้บังคับบัญชาตำรวจซึ่งควรจะเป็นตัวอย่างของผู้มีจริยธรรมกับประพฤติตัวเป็นตัวอย่างของผู้ไร้จริยธรรม ไม่มีศีลธรรมหรือละเมิดกฎหมายเสียเอง ผู้ใต้บังคับบัญชาจึงพลอยเห็นดีเห็นงามและเอาอย่าง

ความรู้เรื่องกฎหมายอาญา และวิธีพิจารณาความอาญา และความรู้เรื่องอาวุธและยุทธวิธีนั้น จำเป็นสำหรับตำรวจอย่างแน่นอน และสมควรที่จะต้องประสิทธิ์ประสาท ปลูกฝังให้ตำรวจแน่นแฟ้น ต่อไป แต่ถ้าไม่มีจริยธรรมตำรวจก็อาจนำความรู้เหล่านั้นไปใช้โดยผิดพลาดคลาดเคลื่อน โดยรู้เท่าไม่ถึงการณ์ หรือโดยเจตนาก็ตาม

รัฐบาลได้เริ่มทำและกำลังทำสงครามเบ็ดเสร็จกับผู้ผลิต และค้ายาเสพติดให้โทษ ในเวลาเดียวกัน รัฐบาลจะต้องเริ่มทำสงครามเบ็ดเสร็จกับตำรวจเลว ๆ ที่จงใจทำลายจริยธรรม ด้วยการกำจัดออกเสียจากสำนักงานตำรวจแห่งชาติ พร้อมกับฟื้นฟูเสริมสร้างจริยธรรมตำรวจ อย่างจริงจังและต่อเนื่อง ถ้ามิฉะนั้นแล้วการทำสงครามกับผู้ผลิตและค้ายาเสพติดกับอาชญากรรมรูปแบบอื่น ๆ จะไร้ผล และรัฐบาลจะแพ้ เพราะถูกบ่อนทำลายโดยตำรวจอันเป็นเครื่องมือของรัฐบาลเอง (วสิษฐ์ เดชกุญชร , 2547)

สำนักงานคณะกรรมการป้องกันปราบปรามการทุจริตแห่งชาติ นำเสนอผลการศึกษา เรื่อง มาตรการปรับปรุงกระบวนการใช้อำนาจเกินขอบเขต กรณีพนักงานตำรวจใช้อำนาจโดยมิชอบ ชั้นผู้น้อยอยากได้เจ้านายใจถึง พึ่งได้ มากกว่าทำงานซื่อสัตย์ ขณะที่นักเรียนนายร้อยตำรวจจบใหม่ อยากติดตามนาย เพราะก้าวหน้าเร็ว

คณะกรรมการป้องกันปราบปรามการทุจริตแห่งชาติ เมื่อวันที่ 25มิ.ย.2553 ที่โรงแรมสยามซิตี้ คณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติ(ป.ป.ช.) ได้จัดงานเผยแพร่การวิจัยเรื่อง “การศึกษามาตรการป้องกันเพื่อปรับปรุงกระบวนการใช้อำนาจเกินขอบเขต กรณีเจ้าพนักงานตำรวจใช้อำนาจหน้าที่โดยมิชอบ” โดยมี พ.ต.ท.ดร.เกษมศานต์ โชติชาครพันธุ์ อาจารย์คณะรัฐประศาสนศาสตร์ สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์(นิด้า) เป็นหัวหน้าโครงการวิจัย ทั้งนี้ พ.ต.ท.ดร.เกษมศานต์ ได้สรุปผลการวิจัยว่า เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ โดยการสนทนากลุ่มข้าราชการตำรวจชั้นประทวน และชั้นสัญญาบัตรจากทุกสายงาน ระยะเวลาเก็บข้อมูลตั้งแต่เดือน มี.ค.-ส.ค.2552 ซึ่งรูปแบบลักษณะการใช้อำนาจหน้าที่โดยมิชอบ ประกอบด้วย

1.การทุจริตคอรัปชั่นของตำรวจ คือการปฏิบัติหรือละเว้นการปฏิบัติหน้าที่โดยมีเจตนาแสวงหาผลประโยชน์ เรียกรับสินบน ใช้อำนาจบิดเบือนพยานหลักฐาน ทุจริตเพื่อหาประโยชน์ส่วนตน ซื้อขายตำแหน่ง

2.การประพฤติมิชอบของตำรวจ เป็นการกระทาโดยมิชอบ ที่มิได้มีเจตนาเรียกรับผลประโยชน์ อาทิ การใช้อำนาจเกินขอบเขต ซ้อม ทรมานผู้ต้องหา ละเว้นไม่รับคดีของพนักงานสอบสวน ไม่ปฏิบัติตามขั้นตอนกฎหมาย เช่น ไม่ปฏิบัติตามขั้นตอนขอตรวจค้น

3.มีพฤติกรรมเกี่ยวข้องกับยาเสพติด ทั้งเรียกรับสินบนจากผู้กระทาผิด จาหน่ายยาเสพติดด้วยตัวเอง ลดของกลางหรือเปลี่ยนข้อหา บังคับให้ผู้ต้องหาสารภาพ

4.พฤติกรรมที่ยังคลุมเครือว่าทุจริตหรือไม่ เช่น รับสินน้าใจจากร้านค้า รับเงินจากห้างสรรพสินค้าเพื่ออานวยความสะดวกด้านจราจร เก็บค่าดูแล”ตู้แดง”ที่ตั้งไว้ตามจุดล่อแหลมต่อการเกิดอาชญากรรม และ

5.ฝ่าฝืนจริยธรรม จรรยาบรรณ เช่น ทางานไม่เต็มเวลา ไม่เต็มความสามารถ โดยปัจจัยที่เอื้อให้เกิดปัญหาเหล่านี้ คือ

- ปัจจัยแวดล้อมภายนอก เช่น มีการเสนอเงินจากผู้กระทาผิด ได้รับผลประโยชน์จากธุรกิจนอกกฎหมาย อีกทั้งยังมีปัจจัยทางการเมือง เช่น การที่ฝ่ายการเมืองต้องการมีอิทธิพลเหนือตำรวจเพื่อผลประโยชน์ในกิจการของ ตัวเอง

- ปัจจัยด้านกฎหมายที่ควบคุมเจ้าหน้าที่ตำรวจ เช่น ข้อกฎหมายเรื่องการให้และรับสินบน เป็นกฎหมายที่เอาผิดทั้งผู้ให้และผู้รับ ทาให้ยากจะหาพยานหลักฐานยืนยัน กระบวนการตรวจสอบภายในองค์กรตำรวจ ไม่สามารถตรวจสอบควบคุมได้อย่างจริงจัง

- ปัจจัยด้านการบริหารงานในองค์กร ปริมาณงานของตำรวจมีมากจนเจ้าหน้าที่ไม่สามารถตอบสนองได้ จนเกิดการทาหน้าที่โดยมิชอบ เช่น ไม่รับคาร้องทุกข์ การขาดแคลนงบประมาณ

- ปัญหาด้านพฤติกรรมของตัวบุคคลเอง

พ.ต.ท.ดร.เกษมศานต์ กล่าวอีกว่า งานวิจัยชิ้นนี้มีข้อเสนอแนะเพื่อแก้ปัญหา คือ

1.เร่งแก้ไขกฎหมายที่เกี่ยวกับการปฏิบัติหน้าที่ของตำรวจ โดยเอาหลักการของคณะกรรมการพัฒนาระบบงานตำรวจ ที่มี พล.ต.อ.วศิษฐ์ เดชกุญชร เป็นประธานมาปรับใช้

2.สนับสนุนแนวคิดให้ข้าราชการตำรวจมีทั้งแบบมียศ และไม่มียศ โดยกำหนดหน้าที่ของตำรวจแต่ละประเภทให้ชัดเจน

3.ในส่วนของพนักงานสอบสวน ต้องศึกษาข้อดี ข้อเสียของการเป็นตำรวจประเภทมียศ ไม่มียศ พิจารณาโครงสร้างการทางานของเจ้าพนักงานสอบสวน ว่า ควรอยู่ในสังกัดสานักงานตำรวจแห่งชาติต่อไปหรือไม่ หรือควรแยกมาเป็นหน่วยงานอิสระ มีค่าตอบแทนเหมาะสมกับหน่วยงานอื่นในงานยุติธรรมด้วยกัน เช่น พนักงานสอบสวนคดีพิเศษ อัยการ ตุลาการ

4.สนับสนุนให้มีการตั้งคณะกรรมการพิจารณารับเรื่องราวร้องทุกข์เกี่ยวกับ ตำรวจ

5.ปรับอัตราตำรวจ โดยเฉพาะเพิ่มขั้นประทวนในสถานีตำรวจให้เหมาะสมกับปริมาณงาน

6.ตำรวจไม่ควรอยู่ในพื้นที่ หรือสถานีเดียวกันเป็นเวลานานเพื่อป้องกันการสร้างอิทธิพล

7.ปรับเงินเดือน ค่าตอบแทน สวัสดิการให้เหมาะสม โดยเฉพาะตำรวจชั้นผู้น้อย

8.สนับสนุนโครงการตำรวจบ้าน กำหนดค่าตอบแทนตำรวจบ้านให้เทียบเท่าอาสาสมัครหน่วยงานราชการอื่น ตำรวจบ้านจะป้องกัน ตรวจตราพื้นที่ ไม่ใช้อาวุธปราบปราม และ

9.สนับสนุนระบบยุติธรรมเชิงสมานฉันท์ โดยให้ชุมชนช่วยไกล่เกลี่ยข้อพิพาท ช่วยลดภาระพนักงานสอบสวน

วิชา มหาคุณ กรรมการ ป.ป.ช.กล่าวว่า มาตรการการแก้ปัญหาต้องเริ่มจากตำรวจต้องปลดล็อคจากนักการเมือง ตอนนี้ตำรวจยังเกรงใจฝ่ายการเมือง เพราะเกรงเรื่องการถูกโยกย้าย ฝ่ายการเมืองมีอิทธิพลในการโยกย้าย สิ่งสำคัญ คือคนมาเป็นตำรวจ เป็นคนฉลาด ยิ่งผ่านโรงเรียนนายร้อยตำรวจยิ่งฉลาด ทาไมถึงปล่อยให้คนหัวดีต้องเป็นขี้ข้านักการเมือง ประเทศชาติกำลังอยู่ในวังวนที่คนหัวดีถูกกล่าวร้ายว่า เลว

พล.ต.อ.วันชัย ศรีนวลนัด คณะกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติ(กสม.) กล่าวว่า การทุจริตใช้อำนาจไม่ชอบเรื่องที่ทำให้ตนติดใจที่สุด คือ เรื่องการรับผลประโยชน์ เป็นเรื่องที่ยอมกันไม่ได้ ส่วนประเด็นปัญหาของตำรวจเรื่องอื่นๆ เช่น จริยธรรม ในกฎหมายอย่างรัฐธรรมนูญก็มีมาตรการกากับในเรื่องนี้ นอกจากนี้ ปัญหาเรื่องอิทธิพลจากการเมืองก็ส่งผลมากถึงตำรวจ อย่างไรก็ตาม ถ้าพูดเรื่องปัญหาคอรัปชั่น ขอให้มองสังคมเหมือนป่าใหญ่ มีต้นไม้หลายพันธุ์รวมกัน เรากาลังมองปัญหาที่ต้นไม้ หรือทั้งแปลง ต้องยอมรับว่า ในป่าสังคม มีปัญหาทุจริต จะมากหรือน้อยก็ตาม คงไม่มีใครกล้ายืนยันว่า ในวงการอาชีพของตัวไม่มีปัญหาทุจริต ทุจริตมีหลายแบบตามลักษณะอาชีพของงาน วันนี้เรามุ่งเอกซเรย์กันที่ปัญหาตำรวจ และมีข้อเสนอที่เป็นประโยชน์ผู้เกี่ยวข้องควรนาผลการวิจัยนี้ไปพิจารณาปรับใช้ เริ่มตั้งแต่ ป.ป.ช.ถ้า ป.ป.ช.พบต้นไม้ที่ชื่อตำรวจมีปัญหาก็ต้องแก้ไข รัฐบาลต้องนาข้อเสนอไปเป็นกรอบใหญ่เชิงนโยบาย ประชาชนก็ต้องร่วมมือดูแลไม่ให้เกิดการกระทาเหล่านี้ สุดท้ายคือตำรวจ ขอฝากให้นำประเด็นเหล่านี้ไปวิเคราะห์โดยตั้งคณะทางานว่านาข้อเสนอนี้ไปใช้ได้อย่างไรในองค์กรของตัวเอง โดยเฉพาะเรื่องการเมือง ทาอย่างไรให้การเมืองแทรกแซงน้อยกว่าที่เป็นอยู่ ตนก็เหมือนลูกค่อนตำรวจ คือเป็นตำรวจมานานลาออกก่อนเกษียณ ได้ยินเสียงพูดจากคนในว่า การเมืองแทรกแซงการบริหารบุคคลตลอด ตำรวจมีคณะกรรมการตำรวจแห่งชาติ (ก.ตร.) ก็อยากให้ ปลอดการเมือง แต่กลายเป็นว่า นายกรัฐมนตรีเป็นประธาน กตร.ผู้ทรงคุณวุฒิ ในกตร. ก็มาจากฝ่ายการเมือง รวมเสียงตำรวจสู้ฝ่ายการเมืองไม่ได้ข้าราชการประจำนั้น แค่นักการเมืองนั่งหัวโต๊ะด้วยก็พูดไม่เป็นเสียแล้ว

ดังนั้น ขอให้คิดว่า เราจะบริหารงานตำรวจให้ปลอดการเมืองได้อย่างไร ตนเคยร่วมเป็นคณะกรรมการปรับปรุงโครงสร้างตำรวจเมื่อปี 2549 พยายามเสนอกลไกให้ฝ่ายการเมืองไม่แทรกแซง แต่เอกสารที่เสนอไปเล่มใหญ่ เขาไม่เอาไปพูดต่อ อยากให้ตำรวจ และรัฐบาล ช่วยเอาข้อเสนอไปเดินต่อด้วย

พ.ต.ท.เกษมศานต์ โชติชาครพันธ์ ศึกษาวิจัย พบว่า รูปแบบการประพฤติมิชอบของตำรวจในการใช้อำนาจเกินขอบเขต ขณะเดียวกัน ยังละเว้นการปฏิบัติหน้าที่โดยมิชอบ นอกจากนี้ยังมีพฤติการณ์คลุมเครือว่าเป็นการทุจริตหรือไม่ และปัจจัยเอื้อให้เกิดพฤติกรรมใช้อำนาจหน้าที่โดยมิชอบ มีทั้งการได้รับเงินเดือนน้อย ไม่เทียบเท่ากระบวนการยุติธรรมในระดับเดียวกัน การสมยอมระหว่างตำรวจกับผู้กระทำความผิด ในลักษณะที่เรียกว่า มีการเสนอ จึงมีการ

สนอง รวมทั้งนโยบายการเมืองก็เอื้อให้ตำรวจปฏิบัติหน้าที่โดยมิชอบ เช่น การประกาศสงครามกับยาเสพติด

นอกจากนี้ยังพบว่า บุคคลที่มีอิทธิพลต่อการแต่งตั้งโยกย้ายตำรวจ มี 3 กลุ่ม คือ กลุ่มพ่อค้าที่สนิทสนมกับนายตำรวจระดับสูง 2 นักการเมือง 3 เจ้านายเก่า และพบว่าปัจจุบันตำรวจได้ลาออกไปประกอบอาชีพอื่นเป็นจำนวนมาก เพราะอาชีพอื่นเติบโตได้เร็วกว่า ไม่ต้องวิ่งเต้น และยังมีเงินเดือน และฐานะทางสังคมดีกว่า

สาธิดา ไทยประดิษฐ์ ได้ศึกษากรณีจริยธรรมตำรวจในการสอบสวนคดีอาญา: ศึกษากรณี คดี เชอรี่ แอน ดันแคน จากผลการศึกษา พบว่า พฤติกรรมของตำรวจมีแนวโน้มที่ผิดจริยธรรมค่อนข้างมาก พฤติกรรมของตำรวจที่ถือว่าผิดจริยธรรม ได้แก่ พฤติกรรมในการจับ , การแต่งข้อหา , พฤติกรรมในการซ้อมผู้ต้องหา, การปั้นพยาน , พฤติกรรมในการทุจริตโดยรับสินบน นอกจากนั้น ผลการศึกษาพบว่า ในส่วนเนื้อหาที่ปรากฏในกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับ คำสั่งที่เกี่ยวกับจริยธรรมนั้น มีเนื้อหาเป็นจำนวนมาก และมีความซ้ำซ้อน ประกอบกับมีความเป็นนามธรรมสูง ดังนั้นจึงได้เสนอให้แก้ไขทางด้านเนื้อหาของจริยธรรม ให้มีลักษณะเฉพาะสำหรับวิชาชีพตำรวจ โดยแก้ไขให้เป็นรูปธรรมมากขึ้น นอกจากนี้ ยังได้เสนอแนะให้มีการสร้างความเป็นวิชาชีพ และเสริมสร้างจรรยาบรรณของพนักงานสอบสวน โดยการพัฒนางานสอบสวน และพัฒนาการบริหารที่เกี่ยวข้องกับงานสอบสวน เพื่อเสริมสร้างขวัญและกำลังใจให้พนักงานสอบสวนสามารถเติบโตไปได้ในสายงานสอบสวนอย่างต่อเนื่อง และเป็นธรรม ระบบการพิจารณาบำเหน็จความดีความชอบ เลื่อนเงินเดือน และพัฒนาระบบค่าตอบแทนอื่น ๆ ของพนักงานสอบสวน ให้เพียงพอแก่การดำรงชีพ และการปฏิบัติงาน และการพัฒนาระบบการเบิกจ่ายให้ถึงตัวพนักงานสอบสวน อย่างเต็มเม็ดเต็มหน่วย เช่นเงินค่าตอบแทนการทำสำนวน , เงินประจำตำแหน่งพนักงานสอบสวน เป็นต้น

พล.ต.อ.วสิษฐ์ เดชกุญชร กล่าวว่า การใช้อำนาจหน้าที่เกินขอบเขตของตำรวจเป็นปัญหาเรื้อรังมานานแล้ว ซึ่งไม่อยากให้เรียกว่า วัฒนธรรมองค์กร แต่เรียกว่า อัปปรีย์ธรรม เกิดจากความอัปปรีย์กับ จริยธรรม และยอมรับว่า ที่ผ่านมา โครงการอบรมจริยธรรมของตำรวจล้มเหลว

เดชอุดม ไกรฤทธิ์ นายกสภาทนายความ กล่าวว่า วัฒนธรรมที่เป็นปัญหาสำคัญของตำรวจชั้นประทวน และตำรวจที่ทำหน้าที่พนักงานสอบสวน คือ ไม่เจริญเติบโต ไม่มีคุณภาพชีวิตที่ดี ส่วนตำรวจที่เป็นใหญ่เป็นโต ชั้นสัญญาบัตร มีค่านิยมเดินตามนักการเมือง ดังนั่น ไม่มีทางเลยที่การทำคดีของพนักงานสอบสวนจะไม่ถูกแทรกแซงจากนักการเมือง

สุทิน นพเกตุ ประธานกรรมการสถาบันพิทักษ์สิทธิมนุษยชน กล่าวว่า การแก้ไขปัญหาการใช้อำนาจเกินขอบเขตของตำรวจ ต้องทบทวนความไม่เท่าเทียมกัน โดยยกเครื่อง

กระบวนการศึกษา การพัฒนาบุคลากร ให้มีศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์เพิ่มขึ้น รวมถึงการปฏิรูปกระบวนการยุติธรรมทั้งหมด

2.5 การตรวจสอบและกลไกในการควบคุมในวิชาชีพตำรวจไทย

ในการควบคุมและตรวจสอบข้าราชการตำรวจที่กระทำความผิดวินัย และ จรรยาบรรณ นั้น ในอดีตนั้น ได้มีคำสั่งกรมตำรวจ ที่ 1388/2525 กำหนดโครงสร้างจริยธรรมตำรวจและวิธีการเสริมสร้างจริยธรรมตำรวจขึ้น และต่อมา ได้มีการปรับโครงสร้างตำรวจใหม่ เป็นสำนักงานตำรวจแห่งชาติ เมื่อ พ.ศ. 2547 จึงได้กำหนดวินัยตำรวจ ไว้ และได้ กำหนด กฎ ก.ตร. ว่าด้วยประมวลจริยธรรมของตำรวจ ปี. พ.ศ. 2551 ขึ้นมาใช้บังคับและยังมีจรรยาบรรณพนักงานสอบสวน ปี.2544 บังคับใช้สำหรับพนักงานสอบสวนโดยเฉพาะอีกส่วนหนึ่ง โดยมีหน่วยงานหรือองค์กรที่บังคับใช้กฎหรือระเบียบจรรยาบรรณดังกล่าว คือ

1.หน่วยงานจเรตำรวจ สำหรับรับเรื่องราวร้องทุกข์ทั่วไป

2.คณะอนุกรรมการข้าราชการตำรวจ(ก.ตร.) ว่าด้วยการร้องทุกข์ หรือหน่วยงานต้นสังกัด สำหรับการรับเรื่องร้องทุกข์จากกรณีข้าราชการตำรวจที่ไม่ได้รับความเป็นธรรม

3.คณะอนุกรรมการทะเบียนและจรรยาบรรณพนักงานสอบสวน สำหรับรับเรื่องราวร้องทุกข์กรณีพนักงานสอบสวนได้กระทำผิดจรรยาบรรณ ดังมีรายละเอียดเกี่ยวกับการกระทำผิดวินัยตามกฎหมาย และประมวลจริยธรรม และจรรยาบรรณดังกล่าว

กลไกควบคุมดังกล่าว ดังมีรายละเอียดต่อไปนี้

1. พระราชบัญญัติตำรวจแห่งชาติ พ.ศ. 2547

หมวด 5 วินัยและการรักษาวินัย

มาตรา 77 ข้าราชการตำรวจต้องถือและปฏิบัติตามกฎหมาย ระเบียบของทางราชการ มติคณะรัฐมนตรีและจรรยาบรรณของตำรวจตามที่กำหนดในกฎ ก.ตร. และต้องรักษาวินัยตามที่บัญญัติไว้ในหมวดนี้โดยเคร่งครัด กฎ ก.ตร. ตามวรรคหนึ่ง ให้มีผลใช้บังคับเมื่อพ้นกำหนดหกสิบวันนับแต่วันประกาศ ในราชกิจจานุเบกษา

มาตรา 78 การกระทำผิดวินัยอย่างไม่ร้ายแรง ได้แก่การไม่รักษาวินัยตามที่บัญญัติเป็นข้อปฏิบัติและข้อห้ามในเรื่องดังต่อไปนี้

(1) ต้องปฏิบัติหน้าที่ราชการด้วยความซื่อสัตย์สุจริต และเที่ยงธรรม เป็นไปตามกฎหมาย กฎ ระเบียบของทางราชการ มติคณะรัฐมนตรีจรรยาบรรณของตำรวจ และนโยบายของรัฐบาลโดยไม่ให้เสียหายแก่ราชการ

(2) ต้องปฏิบัติตามคำสั่งของผู้บังคับบัญชาซึ่งสั่งในหน้าที่ราชการโดยชอบด้วยกฎหมายและระเบียบของทางราชการ โดยไม่ขัดขืนหรือหลีกเลี่ยง แต่ถ้าเห็นว่าการปฏิบัติ

ตามคำสั่งนั้นจะทำให้เสียหายแก่ราชการ หรือจะเป็นการไม่รักษาประโยชน์ของทางราชการจะเสนอความเห็นเป็นหนังสือทันทีเพื่อให้ผู้บังคับบัญชาทบทวนคำสั่งนั้นก็ได้และเมื่อได้เสนอความเห็นแล้ว ถ้าผู้บังคับบัญชายืนยันให้ปฏิบัติตามคำสั่งเดิม ผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาต้องปฏิบัติตาม

(3) ต้องรักษาระเบียบการเคารพระหว่างผู้ใหญ่ผู้น้อย

(4) ต้องอุทิศเวลาของตนให้แก่ราชการ จะละทิ้งหรือทอดทิ้งหน้าที่ราชการมิได้

(5) ต้องปฏิบัติราชการโดยมิให้เป็นการกระทำการข้ามผู้บังคับบัญชาเหนือตนเว้นแต่ผู้บังคับบัญชาเหนือขึ้นไปเป็นผู้สั่งให้กระทำ หรือได้รับอนุญาตเป็นพิเศษชั่วครั้งคราว

(6) ต้องรักษาความลับของทางราชการ

(7) ต้องสุภาพเรียบร้อย รักษาความสามัคคีและไม่กระทำการอย่างใดที่เป็นการกลั่นแกล้งกันและต้องช่วยเหลือกันในการปฏิบัติราชการระหว่างข้าราชการด้วยกันและผู้ร่วมปฏิบัติราชการ

(8) ต้องต้อนรับ ให้ความสะดวก ให้ความเป็นธรรมและให้การสงเคราะห์แก่ประชาชนผู้ติดต่อราชการ หรือในการปฏิบัติราชการเกี่ยวกับหน้าที่ของตนโดยไม่ชักช้า และด้วยความสุภาพเรียบร้อยโดยห้ามมิให้ดูหมิ่น เหยียดหยาม กดขี่หรือข่มเหงประชาชนผู้ติดต่อราชการหรือในการปฏิบัติราชการเกี่ยวกับหน้าที่ของตน

(9) ต้องปฏิบัติหน้าที่ราชการด้วยความตั้งใจ อุตสาหะ เพื่อให้เกิดผลดีหรือความก้าวหน้าแก่ราชการ เอาใจใส่ระมัดระวังรักษาผลประโยชน์ของทางราชการ และต้องไม่ประมาทเลินเล่อในหน้าที่ราชการ

(10) ต้องไม่กระทำการอันเป็นเหตุให้แตกความสามัคคีระหว่างข้าราชการตำรวจ

(11) ต้องไม่รายงานเท็จต่อผู้บังคับบัญชา การรายงานโดยปกปิดข้อความซึ่งควรต้องแจ้งถือว่าเป็นการรายงานเท็จด้วย

(12) ต้องไม่ใช้กิริยาวาจาหรือประพฤติตนในลักษณะที่ไม่สมควร

(13) ต้องไม่กระทำการอันได้ชื่อว่าเป็นผู้ประพฤติชั่ว

(14) ต้องไม่กระทำด้วยประการใดๆ ในลักษณะที่เป็นการบังคับผู้บังคับบัญชาเป็นทางให้เสียระเบียบแบบแผนวินัยตำรวจ

(15) ต้องไม่กระทำหรือละเว้นการกระทำใดๆ อันเป็นเหตุให้เสียหายแก่ราชการหรือทำให้เสียระเบียบแบบแผนของตำรวจ

(16) ต้องไม่กระทำการหรือยอมให้ผู้อื่นกระทำการหาผลประโยชน์อันอาจทำให้เสียความเที่ยงธรรมในการปฏิบัติหน้าที่ราชการหรือเสื่อมเสียเกียรติศักดิ์ของตำแหน่งหน้าที่ราชการของตน

(17) ต้องไม่เป็นกรรมการผู้จัดการ หรือผู้จัดการ หรือดำรงตำแหน่งอื่นใดที่มีลักษณะงานคล้ายคลึงกันนั้นในห้างหุ้นส่วนหรือบริษัท

(18) กระทำการหรือไม่กระทำการตามที่กำหนดในกฎ ก.ตร.

มาตรา 79 การกระทำผิดวินัยอย่างร้ายแรง ได้แก่การกระทำดังต่อไปนี้

(1) ปฏิบัติหรือละเว้นการปฏิบัติหน้าที่ราชการโดยมิชอบเพื่อให้ตนเองหรือผู้อื่นได้รับประโยชน์ที่มิควรได้

(2) ละทิ้งหรือทอดทิ้งหน้าที่ราชการโดยไม่มีเหตุอันสมควร เป็นเหตุให้เสียหายแก่ราชการอย่างร้ายแรง หรือละทิ้งหน้าที่ราชการติดต่อในคราวเดียวกันเป็นเวลาเกินสิบห้าวันโดยไม่มีเหตุอันสมควรหรือโดยมีพฤติการณ์อันแสดงถึงความจงใจไม่ปฏิบัติตามระเบียบของทางราชการ

(3) เหยียดหยาม กดขี่ข่มเหง หรือทำร้ายประชาชนผู้ติดต่อราชการหรือในระหว่างปฏิบัติหน้าที่ราชการ

(4) กระทำความผิดอาญาจนได้รับโทษจำคุกหรือโทษที่หนักกว่าโทษจำคุกโดยคำพิพากษาถึงที่สุดให้จำคุกหรือให้รับโทษที่หนักกว่าโทษจำคุก เว้นแต่เป็นโทษสำหรับความผิดที่ได้กระทำโดยประมาทหรือความผิดลหุโทษ

(5) กระทำการอันได้ชื่อว่าเป็นผู้ประพฤติชั่วอย่างร้ายแรง

(6) กระทำหรือละเว้นการกระทำใดๆ รวมทั้งการกระทำผิดตามมาตรา ๗๘ อันเป็นเหตุให้เสียหายแก่ราชการอย่างร้ายแรง

(7) กระทำการหรือไม่กระทำการตามที่กำหนดในกฎ ก.ตร.

มาตรา 80 ให้ผู้บังคับบัญชามีหน้าที่เสริมสร้างและพัฒนาให้ผู้อยู่ใต้บังคับบัญชามีวินัยป้องกันมิให้ผู้อยู่ใต้บังคับบัญชากระทำผิดวินัย และดำเนินการทางวินัยแก่ผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาซึ่งมีกรณีอันมีมูลที่ควรกล่าวหาว่ากระทำผิดวินัยวิธีการเสริมสร้างและพัฒนาให้ผู้อยู่ใต้บังคับบัญชามีวินัย และการป้องกันมิให้ผู้อยู่ใต้บังคับบัญชากระทำผิดวินัย ให้เป็นไปตามที่กำหนดในระเบียบ ก.ตร.เมื่อปรากฏกรณีมีมูลที่ควรจะกล่าวหาว่าข้าราชการตำรวจผู้ใดกระทำผิดวินัยให้ผู้บังคับบัญชาดำเนินการทางวินัยทันทีตามที่บัญญัติไว้ในหมวด ๖ ผู้บังคับบัญชาผู้ใดละเลยไม่ปฏิบัติตามมาตรานี้และตามหมวด ๖ หรือปฏิบัติหน้าที่ดังกล่าวโดยไม่สุจริต ให้ถือว่าผู้นั้นกระทำผิดวินัย

มาตรา 81 เมื่อมีความจำเป็นอันไม่อาจหลีกเลี่ยงได้เพื่อประโยชน์ในการรักษาวินัยและปราบปรามข้าราชการตำรวจผู้ก่อการกำเริบ หรือเพื่อบังคับข้าราชการตำรวจผู้ละทิ้ง

หน้าที่ให้กลับทำหน้าที่ของตนผู้บังคับบัญชาอาจใช้อาวุธหรือกำลังบังคับได้และถ้าได้กระทำโดยสุจริตตามสมควรแก่เหตุแล้ว ผู้บังคับบัญชาหรือผู้ช่วยเหลือไม่ต้องรับผิดทั้งทางแพ่งและทางอาญา เมื่อมีเหตุดังกล่าว ผู้บังคับบัญชาจะต้องรายงานไปยังผู้บังคับบัญชาเหนือตนตามลำดับชั้นจนถึงผู้บัญชาการตำรวจแห่งชาติโดยเร็ว

มาตรา 82 โทษทางวินัยมี7 สถาน ดังต่อไปนี้

(1) ภาคทัณฑ์

(2) ทัณฑกรรม

(3) กักยาม

(4) กักขัง

(5) ตัดเงินเดือน

(6) ปลดออก

(7) ไล่ออก

การลงโทษภาคทัณฑ์ได้แก่การลงโทษแก่ผู้กระทำผิดอันควรต้องรับโทษสถานหนึ่ง สถานใด แต่มีเหตุอันควรปรานีจึงเพียงแค่แสดงความผิดผู้นั้นให้ปรากฏไว้ การลงโทษทัณฑกรรม ได้แก่การให้ทำงานโยธา การให้อยู่เวรยาม นอกจากหน้าที่ประจำ หรือการให้ทำงานสาธารณประโยชน์ซึ่งต้องไม่เกินหกชั่วโมงต่อหนึ่งวัน การลงโทษกักยาม ได้แก่การกักตัวไว้ในบริเวณใดบริเวณหนึ่งที่สมควรตามที่จะกำหนด การลงโทษกักขัง ได้แก่การขังในที่จัดไว้เพื่อควบคุมแต่เฉพาะคนเดียวหรือหลายคน รวมกันตามที่จะได้มีคำสั่งการลงโทษกักยามหรือกักขังจะใช้งานโยธาหรืองานอื่นของทางราชการด้วยก็ได้แต่ต้องไม่เกินหกชั่วโมงต่อหนึ่งวัน

มาตรา 83 การลงโทษข้าราชการตำรวจให้ทำเป็นคำสั่งโดยระบุในคำสั่งด้วยว่าผู้ถูกลงโทษกระทำผิดวินัยในกรณีใดและมาตราใด วิธีการออกคำสั่งเกี่ยวกับการลงโทษให้เป็นไปตามที่กำหนดในกฎ ก.ตร.

หมวด 6 การดำเนินการทางวินัย

มาตรา 84 เมื่อมีการกล่าวหาหรือมีกรณีเป็นที่สงสัยว่าข้าราชการตำรวจผู้ใดกระทำผิดวินัยให้ผู้บังคับบัญชารีบดำเนินการสืบสวนข้อเท็จจริงหรือพิจารณาในเบื้องต้นว่ากรณีมีมูลที่ควรกล่าวหาว่าผู้นั้นกระทำผิดวินัยหรือไม่

ในการสืบสวนข้อเท็จจริงให้แจ้งเรื่องที่ถูกกล่าวหาหรือถูกร้องเรียนให้ผู้ถูกกล่าวหาทราบและให้ผู้ถูกกล่าวหาชี้แจงข้อเท็จจริงภายในเวลาที่กำหนด ถ้าเห็นว่ากรณีไม่มีมูลที่ควรกล่าวหาว่ากระทำผิดวินัยให้สั่งยุติเรื่องได้ถ้าเห็นว่ากรณีมีมูลที่ควรกล่าวหาว่ากระทำผิดวินัย ให้ดำเนินการต่อไปตามมาตรา 85 หรือมาตรา 86 แล้วแต่กรณีทันที

มาตรา 85 เมื่อข้าราชการตำรวจถูกกล่าวหาว่ากระทำผิดวินัยอย่างไม่ร้ายแรงให้ผู้บังคับบัญชานำสำนวนการสืบสวนข้อเท็จจริงตามมาตรา ๘๔ มาพิจารณาสั่งการตามมาตรา 89

มาตรา 86 เมื่อข้าราชการตำรวจถูกกล่าวหาว่ากระทำผิดวินัยอย่างร้ายแรงให้แต่งตั้งคณะกรรมการขึ้นทำการสอบสวน ในการสอบสวนต้องแจ้งข้อกล่าวหาและสรุปพยานหลักฐานที่สนับสนุนข้อกล่าวหาเท่าที่มีให้ผู้ถูกกล่าวหาทราบโดยจะระบุหรือไม่ระบุชื่อพยานก็ได้ทั้งนี้เพื่อให้ผู้ถูกกล่าวหาชี้แจงและนำสืบแก้ข้อกล่าวหา เมื่อดำเนินการแล้ว ถ้าฟังได้ว่าผู้ถูกกล่าวหาได้กระทำผิดวินัย ให้ดำเนินการต่อไปตามมาตรา 89 หรือมาตรา 90 แล้วแต่กรณีถ้าฟังไม่ได้ว่าผู้ถูกกล่าวหากระทำผิดวินัย ให้สั่งยุติเรื่อง ให้ผู้มีอำนาจตามมาตรา 72 หรือผู้บังคับบัญชาอื่นตามที่กำหนดในระเบียบ ก.ตร. เป็นผู้สั่งแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนตามวรรคหนึ่ง ในกรณีที่ข้าราชการตำรวจตำแหน่งต่างกันถูกกล่าวหาว่ากระทำผิดวินัยอย่างร้ายแรงร่วมกันให้ผู้มีอำนาจสำหรับผู้ถูกกล่าวหาที่มีตำแหน่งในระดับสูงกว่าเป็นผู้สั่งแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนในกรณีที่ผู้บังคับบัญชาได้แต่งตั้งคณะกรรมการขึ้นทำการสอบสวนผู้ถูกกล่าวหาตามมาตรา 101 และผลการสอบสวนปรากฏว่าผู้ถูกกล่าวหากระทำผิดวินัยอย่างร้ายแรง ให้ผู้บังคับบัญชาดำเนินการสั่งการตามผลการสอบสวนโดยไม่ต้องตั้งคณะกรรมการสอบสวน หรือดำเนินการสอบสวนใหม่แต่ทั้งนี้ต้องแจ้งข้อกล่าวหาและสรุปพยานหลักฐานที่สนับสนุนข้อกล่าวหาเท่าที่มีให้ผู้ถูกกล่าวหาทราบ โดยจะระบุหรือไม่ระบุพยานก็ได้และต้องให้โอกาสผู้ถูกกล่าวหาชี้แจงและนำสืบแก้ข้อกล่าวหาได้ด้วย

มาตรา 87 หลักเกณฑ์วิธีการและระยะเวลาเกี่ยวกับการสืบสวน และการสอบสวนที่ต้องดำเนินการตามมาตรา 84 และมาตรา 86 ให้เป็นไปตามที่กำหนดในกฎ ก.ตร.ในการพิจารณาของผู้บังคับบัญชาผู้มีอำนาจตามมาตรา 85 มาตรา 86 มาตรา 89 หรือมาตรา 90 ให้พิจารณาสั่งการให้แล้วเสร็จภายในสองร้อยสี่สิบวันนับแต่วันได้รับสำนวนเว้นแต่มีเหตุจำเป็นตามที่กำหนดในระเบียบ ก.ตร. ซึ่งทำให้การพิจารณาไม่แล้วเสร็จภายในกำหนดระยะเวลาดังกล่าวก็ให้ขยายระยะเวลาได้อีกไม่เกินสองครั้ง โดยแต่ละครั้งจะต้องไม่เกินหกสิบวัน ในการนี้หากยังพิจารณาไม่แล้วเสร็จ ให้ข้าราชการตำรวจผู้ถูกกล่าวหากลับคืนสู่ฐานะเดิมก่อน และให้ถือว่าไม่เป็นผู้ที่อยู่ระหว่างถูกสืบสวนหรือสอบสวน แล้วแต่กรณีนับแต่วันครบกำหนดเวลาดังกล่าวจนกว่าการพิจารณาสั่งการในเรื่องนั้นจะเสร็จสิ้นและมีคำสั่งในกรณีที่เป็นความผิดที่ปรากฏชัดแจ้งตามที่กำหนดในกฎ ก.ตร. จะดำเนินการทางวินัยโดยไม่ต้องสืบสวนหรือสอบสวนก็ได้

มาตรา 88 เมื่อมีเหตุจำเป็นจะต้องกักตัวข้าราชการตำรวจซึ่งถูกกล่าวหาไว้เพื่อประโยชน์ในการสอบสวน เช่น จะหลบหนีหรือจะไปทำร้าย หรือข่มขู่ผู้เสียหายหรือพยานให้ผู้บังคับบัญชามีอำนาจกักตัวข้าราชการตำรวจนั้นระหว่างดำเนินการสอบสวนได้เท่าที่จำเป็นแก่การสอบสวน แต่ต้องไม่เกินอำนาจลงโทษกักขังของผู้สั่งกักตัวและต้องไม่เกินสิบห้าวัน

ในกรณีที่ข้าราชการตำรวจตามวรรคหนึ่งถูกลงโทษกักยามหรือกักขังให้หักจำนวนวันที่ถูกกักตัวออกจากระยะเวลากักยามหรือกักขังด้วย และในกรณีที่ถูกลงโทษทัณฑกรรมให้ถือว่าการถูกกักตัวเป็นการรับโทษสำหรับความผิดนั้นแล้ว

มาตรา 89 ข้าราชการตำรวจผู้ใดกระทำผิดวินัยอย่างไม่ร้ายแรง ให้ผู้บังคับบัญชาสั่งลงโทษภาคทัณฑ์ทัณฑกรรม กักยาม กักขัง หรือตัดเงินเดือนตามควรแก่กรณีให้เหมาะสมกับความผิด ถ้ามีเหตุอันควรลดหย่อนจะนำมาประกอบการพิจารณาลดโทษก็ได้แต่สำหรับการลงโทษภาคทัณฑ์ให้ใช้เฉพาะกรณีกระทำผิดวินัยเล็กน้อยหรือมีเหตุอันควรลดหย่อนซึ่งยังไม่ถึงกับจะต้องถูกลงโทษทัณฑกรรมถ้าผู้บังคับบัญชาเห็นว่าผู้กระทำผิดวินัยควรได้รับโทษสูงกว่าที่ตนมีอำนาจสั่งลงโทษให้รายงานต่อผู้บังคับบัญชาของตนที่มีอำนาจ เพื่อให้พิจารณาดำเนินการเพื่อลงโทษตามควรแก่กรณีในกรณีกระทำผิดวินัยเล็กน้อยและมีเหตุอันควรงดโทษจะงดโทษให้โดยให้ทำทัณฑ์บนเป็นหนังสือหรือว่ากล่าวตักเตือนก็ได้

การลงโทษตามมาตรานี้ผู้บังคับบัญชาจะมีอำนาจสั่งลงโทษผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาในสถานโทษและอัตราโทษได้เพียงใด ให้เป็นไปตามที่กำหนดในกฎ ก.ตร.

มาตรา 90 ข้าราชการตำรวจผู้ใดกระทำผิดวินัยอย่างร้ายแรง ให้ผู้มีอำนาจตามมาตรา 72 สั่งลงโทษปลดออก หรือไล่ออก ตามความร้ายแรงแห่งกรณีถ้ามีเหตุอันควรลดหย่อนจะนำมาประกอบการพิจารณาลงโทษก็ได้แต่ห้ามมิให้ลดโทษต่ำกว่าปลดออก

การพิจารณาสั่งลงโทษของผู้มีอำนาจตามมาตรา 72 (2) (3) และ (4) ให้ผู้มีอำนาจดังกล่าวตั้งคณะกรรมการเพื่อพิจารณากลั่นกรองเสนอ โดยคณะกรรมการดังกล่าวอย่างน้อยต้องประกอบด้วยรองหัวหน้าหน่วยงานนั้นทุกคน ตามหลักเกณฑ์ที่กำหนดในกฎ ก.ตร. ผู้ถูกลงโทษปลดออกตามมาตรานี้ให้มีสิทธิได้รับบำเหน็จบำนาญเสมือนว่าผู้นั้นลาออกจากราชการ

มาตรา 91 เมื่อผู้บังคับบัญชาได้ดำเนินการทางวินัยแก่ข้าราชการตำรวจผู้ใดแล้ว ให้รายงานการดำเนินการทางวินัยต่อผู้บังคับบัญชาที่มีตำแหน่งเหนือผู้ดำเนินการทางวินัยและผู้บัญชาการตำรวจแห่งชาติ ในกรณีที่ผู้บังคับบัญชาที่ได้รับรายงานตามวรรคหนึ่งเห็นว่าการยุติเรื่อง การงดโทษหรือการลงโทษเป็นการไม่ถูกต้องหรือไม่เหมาะสม ก็ให้มีอำนาจสั่งลงโทษเพิ่มโทษเป็นสถานโทษหรืออัตราโทษที่หนักขึ้น ลดโทษลงเป็นสถานโทษหรืออัตราโทษที่เบาลงงดโทษโดยให้ทำทัณฑ์บนเป็นหนังสือหรือว่ากล่าวตักเตือนหรือยกโทษให้ถูกต้องหรือเหมาะสมตามควรแก่กรณีตลอดจนแก้ไขเปลี่ยนแปลงข้อความในคำสั่งเดิมให้ถูกต้องเหมาะสมได้ด้วย และในกรณีที่เห็นว่าควรดำเนินการอย่างใดเพิ่มเติมเพื่อประกอบการพิจารณาให้ได้ความจริงและยุติธรรมก็ให้มีอำนาจดำเนินการหรือสั่งดำเนินการได้ตามควรแก่กรณีโดยการสั่งลงโทษหรือเพิ่มโทษเป็นสถานโทษที่หนักขึ้น ต้องไม่เกินอำนาจของตนตามมาตรา ๘๙ และการเพิ่มอัตราโทษเมื่อรวมกับอัตราโทษเดิมต้องไม่เกินอำนาจนั้นด้วย ถ้าเกินอำนาจของตน ก็ให้รายงานต่อผู้บังคับบัญชาของผู้นั้นตามลำดับเพื่อให้พิจารณาดำเนินการตามควรแก่กรณีทั้งนี้ถ้าเห็นว่าการจะสั่งลงโทษหรือเพิ่ม

โทษนั้นกรณีเป็นการกระทำผิดวินัยอย่างร้ายแรง ก็ให้รายงานต่อผู้บัญชาการตำรวจแห่งชาติเพื่อให้พิจารณาดำเนินการในกรณีที่ผู้บังคับบัญชาสั่งลงโทษตามมาตรา ๘๕ สั่งยุติเรื่อง หรือสั่งงดโทษข้าราชการตำรวจผู้ใดไปแล้ว แต่ผู้บัญชาการตำรวจแห่งชาติเห็นว่ากรณีเป็นการกระทำผิดวินัยอย่างร้ายแรงหรือเมื่อได้รับรายงานที่ผู้บังคับบัญชาตามวรรคสองเห็นว่ากรณีเป็นการกระทำผิดวินัยอย่างร้ายแรง ก็ให้ผู้บัญชาการตำรวจแห่งชาติมีอำนาจดำเนินการตามมาตรา ๘๖ แต่ถ้าเป็นกรณีที่ได้มีการแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนตามมาตรา ๘๖ ไว้แล้ว ก็ให้ดำเนินการตามมาตรา ๘๐เมื่อมีกรณีเพิ่มโทษ ลดโทษ งดโทษ หรือยกโทษ ให้ผู้สั่งมีคำสั่งใหม่และในคำสั่งดังกล่าวให้สั่งยกเลิกคำสั่งลงโทษเดิมด้วย พร้อมทั้งระบุวิธีการดำเนินการให้ผู้ถูกลงโทษตามคำสั่งเดิมรับโทษที่เพิ่มขึ้นหรือกลับคืนสู่ฐานะเดิม แล้วแต่กรณีตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กำหนดในกฎ ก.ตร.

มาตรา 92 เมื่อผู้บังคับบัญชาได้ดำเนินการทางวินัยอย่างร้ายแรงหรือสั่งให้ข้าราชการตำรวจออกจากราชการในเรื่องใดไปแล้ว ถ้า ก.ตร. พิจารณาเห็นเป็นการสมควรที่จะต้องสอบสวนเพิ่มเติมหรือสอบสวนใหม่ให้ก.ตร. มีอำนาจสอบสวนเพิ่มเติมหรือสอบสวนใหม่ในเรื่องนั้นได้ตามความจำเป็นโดยจะสอบสวนเองหรือตั้งอนุกรรมการหรือให้คณะกรรมการสอบสวนสอบสวนเพิ่มเติมหรือสอบสวนใหม่แทนก็ได้หรือกำหนดประเด็นหรือข้อสำคัญที่ต้องการทราบส่งไป เพื่อให้คณะกรรมการสอบสวนที่ผู้บังคับบัญชาได้แต่งตั้งไว้เดิมทำการสอบสวนเพิ่มเติมได้ด้วยในการดำเนินการตามมาตรานี้ให้นำมาตรา 93 มาใช้บังคับโดยอนุโลม

มาตรา 93 ให้ผู้สืบสวน กรรมการสืบสวน และกรรมการสอบสวน เป็นเจ้าพนักงานตามประมวลกฎหมายอาญา และให้กรรมการสอบสวนมีอำนาจเช่นเดียวกับพนักงานสอบสวนตามประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความอาญาเพียงเท่าที่เกี่ยวกับอำนาจและหน้าที่ของกรรมการสอบสวน และโดยเฉพาะให้มีอำนาจเรียกให้กระทรวง ทบวง กรม หน่วยราชการ รัฐวิสาหกิจหน่วยงานอื่นของรัฐ ห้างหุ้นส่วนบริษัท หรือบุคคลใดๆ มาให้ถ้อยคำหรือชี้แจงข้อเท็จจริง ส่งเอกสารและหลักฐานที่เกี่ยวข้อง ส่งผู้แทนหรือบุคคลในสังกัดมาชี้แจงหรือให้ถ้อยคำเกี่ยวกับเรื่องที่สอบสวน

มาตรา 94 ข้าราชการตำรวจผู้ใดถูกสอบสวนในกรณีการกระทำความผิดวินัยอย่างร้ายแรงหรือมีกรณีที่ถูกชี้มูลความผิดตามกฎหมายประกอบรัฐธรรมนูญว่าด้วยการป้องกันและปราบปรามการทุจริตไว้แล้ว แม้ต่อมาข้าราชการตำรวจผู้นั้นจะออกจากราชการไปแล้วก็ให้ทำการสอบสวนต่อไปได้แต่ต้องดำเนินการสอบสวนให้แล้วเสร็จภายในหนึ่งปีนับแต่วันออกจากราชการการดำเนินการทางวินัยแก่ข้าราชการตำรวจตามวรรคหนึ่ง ให้กระทำได้เสมือนว่าผู้นั้นยังมิได้ออกจากราชการ เว้นแต่กรณีที่ผลการสอบสวนพิจารณาปรากฏว่าผู้นั้นกระทำผิดวินัยที่จะต้องลงโทษภาคทัณฑ์ทัณฑกรรม กักยาม หรือกักขัง ก็ให้งดโทษนั้นเสีย

มาตรา 95 ข้าราชการตำรวจผู้ใดมีกรณีถูกกล่าวหาว่ากระทำผิดวินัยอย่างร้ายแรงจนถูกตั้งกรรมการสอบสวน หรือต้องหาว่ากระทำความผิดอาญาหรือถูกฟ้องคดีอาญา เว้น

แต่เป็นความผิดที่ได้กระทำโดยประมาทหรือความผิดลหุโทษ ผู้มีอำนาจตามมาตรา 72 หรือผู้บังคับบัญชาอื่นตามที่กำหนดในระเบียบ ก.ตร. มีอำนาจสั่งพักราชการหรือสั่งให้ออกจากราชการไว้ก่อน เพื่อรอฟังผลการสอบสวนพิจารณาทางวินัยได้แต่ถ้าภายหลังปรากฏผลการสอบสวนพิจารณาทางวินัยว่าผู้นั้นมิได้กระทำผิดหรือกระทำผิดไม่ถึงกับถูกลงโทษปลดออกหรือไล่ออก และไม่มีกรณีที่จะต้องออกจากราชการด้วยเหตุอื่นก็ให้ผู้มีอำนาจดังกล่าวสั่งให้ผู้นั้นกลับเข้ารับราชการในตำแหน่งเดิมหรือตำแหน่งในระดับเดียวกันที่ผู้นั้นมีคุณสมบัติตรงตามคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งนั้น

เมื่อได้มีการสั่งให้ข้าราชการตำรวจผู้ใดพักราชการหรือออกจากราชการไว้ก่อนตามวรรคหนึ่งแล้ว หากภายหลังปรากฏว่าผู้นั้นมีกรณีถูกกล่าวหาว่ากระทำผิดวินัยอย่างร้ายแรงในกรณีอื่นอีก ผู้มีอำนาจตามมาตรา 72 หรือผู้บังคับบัญชาอื่นตามที่กำหนดในระเบียบ ก.ตร. มีอำนาจดำเนินการสืบสวนหรือพิจารณาตามมาตรา 84 และแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนตามมาตรา86 ตลอดจนดำเนินการทางวินัยตามที่บัญญัติไว้ในหมวดนี้ต่อไปได้

ในกรณีที่ผู้ถูกสั่งให้ออกจากราชการไว้ก่อนได้รับคำสั่งให้กลับเข้ารับราชการหรือได้รับคำสั่งให้ออกจากราชการด้วยเหตุใดๆ ที่มิใช่เป็นการลงโทษ ให้ผู้นั้นมีสถานภาพเป็นข้าราชการตำรวจตลอดระยะเวลาระหว่างที่ถูกสั่งให้ออกจากราชการไว้ก่อน

เงินเดือน เงินอื่นที่จ่ายเป็นรายเดือน และเงินช่วยเหลืออย่างอื่น และการจ่ายเงินดังกล่าวของผู้ถูกสั่งพักราชการและผู้ถูกสั่งให้ออกจากราชการไว้ก่อน ให้เป็นไปตามกฎหมายหรือระเบียบว่าด้วยการนั้น หลักเกณฑ์และวิธีการเกี่ยวกับการสั่งพักราชการ การสั่งให้ออกจากราชการไว้ก่อนระยะเวลาให้พักราชการและให้ออกจากราชการไว้ก่อน และการดำเนินการเพื่อให้เป็นไปตามผลการสอบสวนพิจารณาให้เป็นไปตามที่กำหนดในกฎ ก.ตร.

มาตรา 96 ข้าราชการตำรวจผู้ใดมีกรณีที่อาจถูกสืบสวนหรือสอบสวนว่ามีการกระทำผิดวินัยแต่ได้ออกจากราชการก่อนดำเนินการสืบสวนหรือสอบสวน หากภายหลังได้กลับเข้ารับราชการใหม่ภายในห้าปีให้ผู้บังคับบัญชาหรือผู้มีอำนาจตามมาตรา ๗๒ ดำเนินการสั่งให้มีการสืบสวนหรือสอบสวนต่อไป

หมวด 7 การออกจากราชการ

มาตรา 97 ข้าราชการตำรวจออกจากราชการเมื่อ

(1) ตาย

(2) พ้นจากราชการตามกฎหมายว่าด้วยบำเหน็จบำนาญข้าราชการ

(3) ได้รับอนุญาตให้ลาออกหรือการลาออกมีผลตามมาตรา 99

(4) ถูกสั่งให้ออกตามมาตรา 60 มาตรา 95 มาตรา 98 มาตรา 100 มาตรา 101 มาตรา 102 หรือมาตรา 103

(5) ถูกสั่งลงโทษปลดออกหรือไล่ออก

วันออกจากราชการตาม (4) และ (5) ให้เป็นไปตามที่กำหนดในระเบียบ ก.ตร.

การออกจากราชการของข้าราชการตำรวจเฉพาะผู้ที่ต้องรับราชการตามกฎหมายว่าด้วยการรับราชการทหาร ให้เป็นไปตามกฎหมายว่าด้วยการนั้น

มาตรา 98 ผู้ใดได้รับบรรจุเข้าเป็นข้าราชการตำรวจ หากภายหลังปรากฏว่าขาดคุณสมบัติหรือมีลักษณะต้องห้ามตามมาตรา 48 หรือขาดคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งตามมาตรา 45 ตั้งแต่ก่อนได้รับการบรรจุให้ผู้มีอำนาจตามมาตรา ๗๒ สั่งให้ออกจากราชการ แต่ทั้งนี้ไม่กระทบกระเทือนถึงการใดที่ผู้นั้นได้ปฏิบัติไปตามอำนาจหน้าที่และการรับเงินเดือนหรือผลประโยชน์อื่นใดที่ได้รับจากทางราชการก่อนมีคำสั่งให้ออกนั้น และถ้าการเข้ารับราชการเป็นไปโดยสุจริตแล้ว ให้ถือว่าเป็นการสั่งให้ออกเพื่อรับบำเหน็จบำนาญเหตุทดแทนตามกฎหมายว่าด้วยบำเหน็จบำนาญข้าราชการ

มาตรา 99 ข้าราชการตำรวจผู้ใดประสงค์จะลาออกจากราชการ ให้ยื่นหนังสือขอลาออกต่อผู้บังคับบัญชาเหนือขึ้นไปชั้นหนึ่ง เพื่อให้ผู้มีอำนาจตามมาตรา 72 หรือผู้บังคับบัญชาอื่นตามที่กำหนดในระเบียบ ก.ตร. เป็นผู้พิจารณาอนุญาต

ในกรณีที่ข้าราชการตำรวจขอลาออกเพื่อดำรงตำแหน่งที่กำหนดโดยรัฐธรรมนูญตำแหน่งทางการเมืองหรือเพื่อสมัครรับเลือกตั้งเป็นสมาชิกรัฐสภา สมาชิกสภาท้องถิ่นหรือผู้บริหารท้องถิ่น ให้การลาออกมีผลนับตั้งแต่วันที่ผู้นั้นขอลาออก

นอกจากกรณีตามวรรคสอง ถ้าผู้มีอำนาจตามมาตรา 72 หรือผู้บังคับบัญชาอื่นตามที่กำหนดในระเบียบ ก.ตร. เห็นว่าจำเป็นเพื่อประโยชน์แก่ราชการ จะยับยั้งการลาออกไว้เป็นเวลาไม่เกินสามเดือนนับแต่วันขอลาออกก็ได้หลักเกณฑ์และวิธีการเกี่ยวกับการลาออก การพิจารณาอนุญาตให้ลาออกและการยับยั้ง การลาออกจากราชการให้เป็นไปตามที่กำหนดในระเบียบ ก.ตร.

มาตรา 100 ผู้มีอำนาจตามมาตรา 72 มีอำนาจสั่งให้ข้าราชการตำรวจออกจากราชการเพื่อรับบำเหน็จบำนาญตามกฎหมายว่าด้วยบำเหน็จบำนาญข้าราชการได้แต่ในการสั่งให้ออกจากราชการเพื่อรับบำเหน็จบำนาญเหตุทดแทน นอกจากให้ทำได้ในกรณีที่ระบุไว้ในมาตราอื่นแห่งพระราชบัญญัตินี้หรือในกฎหมายว่าด้วยบำเหน็จบำนาญข้าราชการแล้ว ให้ทำได้ในกรณีต่อไปนี้ด้วย คือ

(1) เมื่อข้าราชการตำรวจผู้ใดเจ็บป่วยไม่อาจปฏิบัติหน้าที่ราชการของตนได้โดยสม่ำเสมอ

(2) เมื่อข้าราชการตำรวจผู้ใดสมัครไปปฏิบัติงานใดๆ ตามความประสงค์ของทางราชการ

(3) เมื่อข้าราชการตำรวจผู้ใดขาดคุณสมบัติทั่วไปตามมาตรา 48 (1) (4)

(4) หรือขาดคุณสมบัติหรือมีลักษณะต้องห้ามตามที่กำหนดในกฎ ก.ตร.

(5) เมื่อข้าราชการตำรวจผู้ใดไม่สามารถปฏิบัติราชการให้มีประสิทธิภาพ และเกิดประสิทธิผลในระดับอันเป็นที่พอใจของทางราชการ ทั้งนี้ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กำหนดในกฎ ก.ตร.

มาตรา 101 ข้าราชการตำรวจผู้ใดมีกรณีถูกกล่าวหา หรือมีเหตุอันควรสงสัยว่าหย่อนความสามารถในอันที่จะปฏิบัติหน้าที่ราชการ บกพร่องในหน้าที่ราชการหรือประพฤติตนไม่เหมาะสมกับตำแหน่งในอันที่จะปฏิบัติหน้าที่ราชการ และผู้บังคับบัญชาตำแหน่งตั้งแต่ผู้กำกับการหรือเทียบเท่าผู้กำกับการขึ้นไปเห็นว่ากรณีมีมูล ถ้าให้ผู้นั้นรับราชการต่อไปจะเป็นการเสียหายแก่ราชการ ก็ให้ผู้มีอำนาจดังกล่าวสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนโดยไม่ชักช้า ในการสอบสวนนี้จะต้องแจ้งข้อกล่าวหาและสรุปพยานหลักฐานที่สนับสนุนข้อกล่าวหาเท่าที่มีให้ผู้ถูกกล่าวหาทราบ โดยจะระบุหรือไม่ระบุชื่อพยานก็ได้และต้องให้โอกาสผู้ถูกกล่าวหาชี้แจงและนำสืบแก้ข้อกล่าวหาได้ด้วย เมื่อได้มีการสอบสวนแล้ว ถ้าคณะกรรมการหรือผู้สั่งแต่งตั้งคณะกรรมการพิจารณาเห็นว่า สมควรให้ออกจากราชการ ก็ให้ผู้สั่งแต่งตั้งคณะกรรมการเสนอเรื่องต่อผู้มีอำนาจตามมาตรา 72 เพื่อพิจารณาสั่งให้ผู้นั้นออกจากราชการ เพื่อรับบำเหน็จบำนาญเหตุทดแทนได้

ในกรณีที่ผู้บังคับบัญชาได้แต่งตั้งคณะกรรมการเพื่อทำการสอบสวนผู้ถูกกล่าวหาตามมาตรา 86 ในเรื่องที่จะต้องสอบสวนตามวรรคหนึ่ง และคณะกรรมการสอบสวนตามมาตรา86 ได้สอบสวนไว้แล้ว ผู้มีอำนาจตามวรรคหนึ่งจะใช้สำนวนการสอบสวนนั้นมาพิจารณาดำเนินการโดยไม่ต้องแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนตามวรรคหนึ่งก็ได้หลักเกณฑ์และวิธีการเกี่ยวกับการสอบสวนพิจารณา ให้เป็นไปตามที่กำหนดในกฎ ก.ตร.

มาตรา 102 เมื่อข้าราชการตำรวจผู้ใดถูกกล่าวหาว่ากระทำผิดวินัยอย่างร้ายแรง และได้มีการสอบสวนตามมาตรา 86 แต่ไม่ได้ความแน่ชัดว่าผู้นั้นกระทำผิดที่จะถูกลงโทษปลดออกหรือไล่ออกแต่มีมลทินหรือมัวหมองในกรณีที่ถูกสอบสวนนั้น หากจะให้รับราชการต่อไปจะเป็นการเสียหายแก่ราชการก็ให้ผู้มีอำนาจตามมาตรา ๗๒ สั่งให้ผู้นั้นออกจากราชการเพื่อรับบำเหน็จบำนาญเหตุทดแทนได้

มาตรา 103 เมื่อข้าราชการตำรวจผู้ใดถูกจำคุกโดยคำพิพากษาถึงที่สุดให้จำคุกในความผิดที่ได้กระทำโดยประมาทหรือความผิดลหุโทษ ซึ่งยังไม่ถึงกับจะต้องถูกลงโทษปลดออกหรือไล่ออก หากจะให้รับราชการต่อไปจะเป็นการเสียหายแก่ราชการ ก็ให้ผู้มีอำนาจตามมาตรา 72 สั่งให้ผู้นั้นออกจากราชการเพื่อรับบำเหน็จบำนาญเหตุทดแทนได้

มาตรา 104 ในการออกจากราชการของข้าราชการตำรวจตำแหน่งตั้งแต่ผู้บังคับการพนักงานสอบสวนผู้เชี่ยวชาญพิเศษ หรือตำแหน่งเทียบเท่าขึ้นไป หากเป็นกรณีการออกจากราชการตามมาตรา 97 ให้นายกรัฐมนตรีนำความกราบบังคมทูลเพื่อทรงทราบ

การพ้นจากตำแหน่งของข้าราชการตำรวจ ตำแหน่งผู้บัญชาการตำรวจแห่งชาติจเรตำรวจแห่งชาติและรองผู้บัญชาการตำรวจแห่งชาติหรือตำแหน่งเทียบเท่า ให้นำความกราบบังคับทูลเพื่อทรงมีพระบรมราชโองการให้พ้นจากตำแหน่ง เว้นแต่กรณีที่พ้นจากตำแหน่งเพราะความตาย

หมวด 8 การอุทธรณ์

มาตรา 105 ข้าราชการตำรวจผู้ใดถูกสั่งลงโทษหรือถูกสั่งให้ออกจากราชการตามพระราชบัญญัตินี้ให้ผู้นั้นมีสิทธิอุทธรณ์ได้ดังต่อไปนี้

(1) กรณีถูกสั่งลงโทษภาคทัณฑ์ทัณฑกรรม กักยาม กักขัง หรือตัดเงินเดือนให้อุทธรณ์คำสั่งดังกล่าวต่อผู้บังคับบัญชาของผู้บังคับบัญชาที่สั่งลงโทษ แต่ในกรณีที่ผู้บัญชาการตำรวจแห่งชาติเป็นผู้สั่งลงโทษ ให้อุทธรณ์ต่อ ก.ตร.

(2) กรณีถูกสั่งลงโทษปลดออก หรือไล่ออก หรือถูกสั่งให้ออกจากราชการ ให้อุทธรณ์คำสั่งดังกล่าวต่อ ก.ตร.

การอุทธรณ์ตาม (1) และ (2) ให้อุทธรณ์ภายในสามสิบวันนับแต่วันทราบคำสั่งระยะเวลาการพิจารณาอุทธรณ์ตาม (1) และ (2) ให้พิจารณาให้แล้วเสร็จภายในสองร้อยสี่สิบวันนับแต่วันที่ได้รับอุทธรณ์เว้นแต่มีเหตุจำเป็นตามที่กำหนดในระเบียบ ก.ตร. ที่ทำให้การพิจารณาไม่แล้วเสร็จภายในระยะเวลาดังกล่าว ก็ให้ขยายระยะเวลาได้อีกไม่เกินสองครั้ง โดยแต่ละครั้งจะต้องไม่เกินหกสิบวัน หลักเกณฑ์และวิธีการอุทธรณ์และการพิจารณาอุทธรณ์ให้เป็นไปตามที่กำหนดในกฎ ก.ตร.

หมวด 9 การร้องทุกข์

มาตรา 106 ข้าราชการตำรวจผู้ใดเห็นว่าผู้บังคับบัญชาใช้อำนาจหน้าที่ปฏิบัติต่อตนโดยไม่ถูกต้องหรือไม่ปฏิบัติต่อตนให้ถูกต้องตามระเบียบ กฎหมาย หรือเกิดจากการปฏิบัติโดยมิชอบของผู้บังคับบัญชาต่อตน ผู้นั้นอาจร้องทุกข์ต่อผู้บังคับบัญชาหรือ ก.ตร. แล้วแต่กรณีเพื่อขอให้แก้ไขได้เว้นแต่เป็นกรณีที่มีสิทธิอุทธรณ์ตามหมวด 8 ให้ใช้สิทธิอุทธรณ์ตามที่กำหนดไว้ในหมวดนั้น หลักเกณฑ์และวิธีการร้องทุกข์เหตุแห่งการร้องทุกข์และการพิจารณาเรื่องร้องทุกข์ให้เป็นไปตามที่กำหนดในกฎ ก.ตร. (พระราชบัญญัติตำรวจแห่งชาติ พ.ศ.2547)

2. กฎ ก.ตร. ว่าด้วยประมวลจริยธรรมและจรรยาบรรณของตำรวจ พ.ศ.2551

อาศัยอำนาจตามรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ.2550 มาตรา 279 และมาตรา 280 พระราชบัญญัติตำรวจแห่งชาติ พ.ศ.2547 มาตรา 31(2) และมาตรา 77 และมติ ก.ตร.ในการประชุมครั้ งที่6/2551 เมื่อ วันที่9 กรกฎาคม พ.ศ.2551 ก.ตร.จึงออกกฎ ก.ตร. ไว้ดังต่อไปนี้

ข้อ1 กฎ ก.ตร. นี้ให้ ใช้บังคับเมื่อพ้นกำหนดหกสิบวันนับแต่วันประกาศในราชกิจจานุเบกษา

ข้อ2 ให้ใช้ประมวลจริยธรรมและจรรยาบรรณของตำรวจท้ายกฎ ก.ตร.นี้เป็นกรอบแห่งการ ประพฤติปฏิบัติของข้าราชการตำรวจ

ข้อ3 ให้ถือว่าประมวลจริยธรรมและจรรยาบรรณของตำรวจท้ายกฎ ก.ตร.นี้เป็นประมวลจริยธรรม ของข้าราชการตำรวจตามมาตรา 279 แห่งรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ.2550 และเป็นจรรยาบรรณของตำรวจ ตามมาตรา 77 แห่งพระราชบัญญัติตำรวจแห่งชาติ พ.ศ.2547

ข้อ4 ในการพิจารณาสรรหา กลั่นกรอง หรือแต่งตั้งข้าราชการตำรวจผู้ใดรวมทั้งการโยกย้าย การ เลื่อนตำแหน่ง การเลื่อนขั้นเงินเดือน และการลงโทษบุคคล ทั้งในระดับสำนักงานตำรวจแห่งชาติ กองบัญชาการหรือ หน่วยเทียบเท่ากองบัญชาการ กองบังคับการ กองกำกับการ สถานีตำรวจ และหน่วยงานที่เรียกชื่ออย่างอื่น ควรคำนึงถึง พฤติกรรม การปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมและจรรยาบรรณของบุคคลดังกล่าวด้วย

ข้อ5 ให้กองบัญชาการศึกษาทำหน้าที่เป็นศูนย์ส่งเสริมจริยธรรมและพัฒนาคุณธรรมของข้าราชการตำรวจ มีหน้าที่กำหนดตัวชี้วัดและหลักเกณฑ์การประเมินเพื่อประกาศเชิดชูเกียรติหน่วยงานและข้าราชการตำรวจที่ ประพฤติปฏิบัติดีเยี่ยมตามประมวลจริยธรรมและจรรยาบรรณของตำรวจ รวมทั้งรณรงค์ ส่งเสริม ประชาสัมพันธ์ เผยแพร่ กำหนดหลักสูตร พัฒนาและฝึกอบรมข้าราชการตำรวจเกี่ยวกับจริยธรรมและจรรยาบรรณ รวมทั้งสร้าง เครือข่ายทั้งภายในและภายนอกสำนักงานตำรวจแห่งชาติ เพื่อส่งเสริมจริยธรรมและจรรยาบรรณของข้าราชการตำรวจ ให้ เทียบเท่าระดับสากล ตัวชี้วัดและหลักเกณฑ์การประเมินเพื่อประกาศเชิดชูเกียรติหน่วยงานและข้าราชการตำรวจที่ประพฤติ ปฏิบัติดีเยี่ยมตามประมวลจริยธรรมและจรรยาบรรณของตำรวจ รวมทั้งแผนดำเนินงานตามความในวรรคแรกให้ กองบัญชาการศึกษาเสนอขอความเห็นชอบตามลำดับชั้น และต้องได้รับความเห็นชอบจาก ก.ตร. ด้วย

ข้อ 6 ให้สำนักงานตำรวจแห่งชาติประกาศเชิดชูเกียรติหน่วยงานและข้าราชการตำรวจในระดับ สำนักงานตำรวจแห่งชาติ ที่ประพฤติปฏิบัติดีเยี่ยมตามประมวลจริยธรรมและจรรยาบรรณของตำรวจประจำทุกปี ตาม หลักเกณฑ์การประเมินตามข้อ5 วรรคสอง
ให้สำนักงานผู้บัญชาการตำรวจแห่งชาติ กองบัญชาการ และหน่วยงานเทียบเท่ากองบัญชาการประกาศเชิดชูเกียรติหน่วยงานและข้าราชการตำรวจในสังกัดตามความในวรรคแรกโดยอนุโลม

ข้อ7 ให้ สถาบันการฝึกอบรมของสำนักงานตำรวจแห่งชาตินำประมวลจริยธรรมและจรรยาบรรณของ ตำรวจไปกำหนดเป็นหลักสูตรการเรียนการสอนที่อยู่ในอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบ และมีหน้าที่สนับสนุนการ ดำเนินงานของกองบัญชาการศึกษาตามข้อ5 วรรคแรก

ข้อ8 ให้ จเรตำรวจแห่งชาติมีอำนาจและหน้าที่ให้ คำปรึกษาแนะนำเกี่ยวกับการปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมและจรรยาบรรณของตำรวจ จัดทำคู่มือและคำอธิบายแนวทางการปฏิบัติ และสอดส่องดูแลการรักษาประมวล จริยธรรมและจรรยาบรรณของตำรวจในภาพรวมระดับสำนักงานตำรวจ

แห่งชาติ หากจเรตำรวจแห่งชาติพบว่าหน่วยงานตำรวจและหรือข้าราชการตำรวจใดละเมิด ฝ่าฝืน หรือไม่ปฏิบัติ ตามประมวลจริยธรรมและจรรยาบรรณของตำรวจ โดยพฤติการณ์ดังกล่าวอาจเกิดผลกระทบในทางเสื่อมเสียต่อชื่อเสียง และเกียรติภูมิของสำนักงานตำรวจแห่งชาติ หรือวิชาชีพตำรวจ ให้ จเรตำรวจแห่งชาติรายงานผู้บัญชาการตำรวจแห่งชาติ และแจ้งผู้บังคับบัญชาในระดับกองบัญชาการหรือหน่วยงานเทียบเท่ากองบัญชาการสอบข้อเท็จจริงเพื่อดำเนินการตาม อำนาจหน้าที่ หากเห็นสมควรจเรตำรวจแห่งชาติอาจมอบหมายให้ รองจเรตำรวจแห่งชาติ จเรตำรวจ หรือรองจเรตำรวจ ไปกำกับและติดตามการสอบข้อเท็จจริงหรือตั้งคณะกรรมการสอบข้อเท็จจริงที่เป็นอิสระจากกองบัญชาการหรือหน่วยงาน เทียบเท่ากองบัญชาการนั้นก็ได้

ให้จเรตำรวจแห่งชาติจัดให้มีศูนย์ให้คำปรึกษาแนะนำเกี่ยวกับการปฏิบัติตามวรรคหนึ่งในระดับ สำนักงานตำรวจแห่งชาติ รวมทั้งประสานกับกองบัญชาการต่าง ๆจัดตั้งศูนย์ดังกล่าวหรือแต่งตั้งที่ปรึกษาด้านจริยธรรม และจรรยาบรรณของตำรวจในระดับกองบัญชาการหรือกองบังคับการตามความเหมาะสมแล้วแต่กรณี

ข้อ8 ให้ผู้บังคับบัญชาหน่วยงานทุกระดับมีอำนาจและหน้าที่สนับสนุนส่งเสริมให้ผู้ใต้บังคับบัญชา ปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมและจรรยาบรรณของตำรวจอย่างเคร่งครัด รวมทั้งสอดส่องดูแลมิให้มีการละเมิด ฝ่าฝืน หรือไม่ปฏิบัติตาม หากพบว่ามีการละเมิด ฝ่าฝืน หรือไม่ปฏิบัติตาม และไม่ดำเนินการตามอำนาจหน้าที่ ให้ถือว่า ผู้บังคับบัญชานั้นจงใจละเมิด ฝ่าฝืน หรือไม่ปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมและจรรยาบรรณของตำรวจ

ข้อ9 ในกรณีที่ข้าราชการตำรวจพบว่าผู้บังคับบัญชาของตน ข้าราชการตำรวจ หรือหน่วยงานตำรวจ ใดละเมิด ฝ่าฝืน หรือไม่ปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมและจรรยาบรรณของตำรวจ ให้ สามารถรายงานต่อผู้บังคับบัญชา เหนือหน่วยงานที่ตนสังกัดได้อย่างน้อยสามลำดับชั้น และหากผู้บังคับบัญชาที่ตนรายงานมิได้ดำเนินการใด ให้ สามารถ รายงานถึงจเรตำรวจแห่งชาติ หรือผู้บัญชาการตำรวจแห่งชาติได้

การรายงานตามวรรคแรก ไม่ถือว่าเป็นการกระทำข้ามผู้บังคับบัญชาเหนือตนให้สำนักงานตำรวจแห่งชาติโดยการเสนอแนะของจเรตำรวจแห่งชาติวางระเบียบเกี่ยวกับการรายงานตามวรรคแรกให้ แล้วเสร็จภายในสี่สิบห้าวันนับแต่วันที่กฎ ก.ตร.นี้ประกาศในราชกิจจานุเบกษา

ข้อ 10 ให้จเรตำรวจแห่งชาติมีหน้าที่เสนอความเห็นต่อ ก.ตร. เพื่อแก้ไขเพิ่มเติมหรือปรับปรุง ประมวลจริยธรรมและจรรยาบรรณของตำรวจให้เหมาะสมกับกาลเวลาและสถานการณ์

ข้าราชการตำรวจหรือหน่วยงานตำรวจทุกระดับมีสิทธิและเสรีภาพที่จะเสนอปัญหาและอุปสรรคในการ ปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมและจรรยาบรรณของตำรวจ หรือเสนอความเห็นในการแก้ไขปรับปรุงประมวลจริยธรรมและ จรรยาบรรณของตำรวจ โดยส่งข้อเสนอหรือความเห็นดังกล่าวไปยังจเรตำรวจแห่งชาติ

ข้อ11 ข้าราชการตำรวจซึ่งต้องปฏิบัติหน้าที่โดยอาศัยวิชาชีพใดซึ่งมีการกำหนดประมวลจริยธรรม หรือจรรยาบรรณของวิชาชีพนั้นไว้เป็นการเฉพาะ ต้องถือปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมหรือจรรยาบรรณแห่งวิชาชีพนั้น ด้วย

ก.ตร. อาจให้มีการกำหนดประมวลจริยธรรมหรือจรรยาบรรณของข้าราชการตำรวจที่ปฏิบัติหน้าที่ใน สายงานใดได้ ตามที่เห็นสมควร

ให้ ไว้ ณ วันที่ 25 กรกฎาคม พ.ศ.2551

สมัคร สุนทรเวช

(นายสมัคร สุนทรเวช)

นายกรัฐมนตรี

ประธานกรรมการข้าราชการตำรวจ

(ประกาศในราชกิจจานุเบกษา เล่ม 125 ตอนที่ 100 ก 19 ก.ย.51)

ประมวลจริยธรรมและจรรยาบรรณของตำรวจ พ.ศ.2551

(แนบท้ายกฎ ก.ตร.ว่าด้วยประมวลจริยธรรมและจรรยาบรรณของตำรวจ พ.ศ.2551)

ด้วยสำนักงานตำรวจแห่งชาติมีอำนาจและหน้าที่ที่สำคัญ ได้ แก่ การรักษาความปลอดภัยสำหรับองค์ พระมหากษัตริย์ พระราชินี พระรัชทายาท ผู้ สำเร็จราชการแทนพระองค์ พระบรมวงศานุวงศ์ ผู้ แทนพระองค์ และพระ ราชอาคันตุกะ และการรักษากฎหมายคุ้มครองชีวิตและทรัพย์สินของประชาชน รักษาความสงบเรียบร้อยของสังคม บริการชุมชนให้เกิดความร่มเย็น ป้องกันและปราบปรามผู้ กระทำผิดกฎหมาย และดำเนินการเพื่อนำผู้ กระทำผิดกฎหมาย เข้าสู่กระบวนการยุติธรรม

ดังนั้น เพื่อให้การปฏิบัติตามอำนาจหน้าที่ของสำนักงานตำรวจแห่งชาติมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล และประชาชนมีความศรัทธาเชื่อมัน จึงจำเป็นต้องกำหนดประมวลจริยธรรมและจรรยาบรรณของตำรวจ เป็นกรอบการ ประพฤติปฏิบัติของข้าราชการตำรวจให้มีคุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณที่ดีและเป็นมาตรฐาน

ข้อ1 ประมวลจริยธรรมและจรรยาบรรณของตำรวจประกอบด้วย

(1) คุณธรรม ค่านิยมหลัก และอุดมคติของตำรวจ เป็นเครื่องเหนี่ยวรั้งให้ข้าราชการตำรวจอยู่ใน กรอบของศีลธรรมและคุณธรรม ขณะเดียวกันก็เป็นแนวทางชี้นำให้ข้าราชการตำรวจบรรลุถึงปณิธานของการเป็น ผู้พิทักษ์สันติราษฎร์

(2) จริยธรรมของตำรวจ คือ คุณความดีที่เป็นข้อประพฤติตนและปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการตำรวจ เพื่อให้ ประชาชนศรัทธา เชื่อมั่นและยอมรับ

(3) จรรยาบรรณของตำรวจ คือ ประมวลความประพฤติในการปฏิบัติหน้าที่ของวิชาชีพตำรวจ ที่ข้าราชการตำรวจต้องยึดถือปฏิบัติ เพื่อธำรงไว้ ซึ่งศักดิศรีและเกียรติภูมิของข้าราชการตำรวจและวิชาชีพตำรวจ

ข้อ2 ในประมวลจริยธรรมและจรรยาบรรณของตำรวจนี้

“การไม่เลือกปฏิบัติ” หมายความว่า การไม่ใช้ความรู้สึกพึงพอใจหรือไม่พึงพอใจส่วนตัวต่อบุคคล หรือกลุ่มบุคคล อันเนื่องมาจากชาติกำเนิด เพศ ศาสนาหรือความเชื่อ เชื้อชาติ สัญชาติ อายุ การศึกษา ความเห็นทาง การเมืองหรือความเห็นอื่น ความนิยมทางเพศส่วนบุคคล ความพิการสภาพร่างกาย จิตใจหรือสุขภาพ หรือสถานะทาง เศรษฐกิจหรือสังคม

“ประโยชน์” หมายความว่า เงิน ทรัพย์สิน บริการ ตำแหน่งหน้าที่การงาน สิทธิประโยชน์ หรือ ประโยชน์อื่นใด หรือคำมั่นสัญญาที่จะให้ หรือจะได้รับสิ่งดังกล่าวในอนาคตด้วย

“การทารุณหรือทารุณกรรม” หมายความว่า การปฏิบัติหรือกระทำใด ๆ ต่อร่างกายหรือจิตใจของ บุคคล ในลักษณะที่โหดร้าย ไร้มนุษยธรรม หรือก่อให้เกิดความเจ็บปวดอย่างแสนสาหัส หรือดูถูกศักดิศรีความเป็นมนุษย์

ข้อ3 ข้าราชการตำรวจต้องเคารพและปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมและจรรยาบรรณของตำรวจอย่าง เคร่งครัด เมื่อตนได้ ละเมิด ฝ่าฝืน หรือไม่ปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมและจรรยาบรรณของตำรวจ จะต้องรายงานผู้บังคับบัญชาเป็นหนังสือทันที

หากไม่แน่ใจว่าการที่ตนได้กระทำหรือตัดสินใจ หรือจะกระทำหรือจะตัดสินใจเป็นหรือจะเป็นการละเมิด ฝ่าฝืน หรือไม่ปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมและจรรยาบรรณของตำรวจหรือไม่ ให้ข้าราชการตำรวจนั้น ปรึกษาหารือผู้บังคับบัญชา หรือปรึกษากับศูนย์ให้ คำปรึกษาแนะนำตามกฎ ก.ตร. ข้อ 8 วรรคสาม

ส่วนที่ 1 คุณธรรม ค่านิยมหลัก และอุดมคติของตำรวจ

ข้อ4 ข้าราชการตำรวจต้องยึดถือคุณธรรมสี่ประการตามพระบรมราโชวาทเป็นเครื่องเหนี่ยวรั้งในการ ประพฤติตนและปฏิบัติหน้าที่ ดังนี้

(1) การรักษาความสัจ ความจริงใจต่อตัวเองที่จะประพฤติปฏิบัติแต่สิ่งที่เป็นประโยชน์ และเป็นธรรม

(2) การรู้จักข่มใจตนเองฝึกตนเองให้ประพฤติปฏิบัติอยู่ในความสัจความดีเท่านั้น

(3) การอดทน อดกลั้น และอดออม ที่จะไม่ประพฤติล่วงความสัจสุจริต ไม่ว่าด้วยเหตุประการใด

(4) การรู้จักละวางความชั่ว ความทุจริต และรู้จักสละประโยชน์ส่วนน้อยของตนเพื่อประโยชน์ส่วนใหญ่ ของบ้านเมือง

ข้อ 5 ข้าราชการตำรวจต้องปฏิบัติตามค่านิยมหลักของมาตรฐานจริยธรรมสำหรับเจ้าหน้าที่ของรัฐ ตามที่ผู้ ตรวจการแผ่นดินกำหนด ดังนี้

(1) การยึดมั่นในคุณธรรมและจริยธรรม

(2) การมีจิตสำนึกที่ดี ซื่อสัตย์ สุจริต และรับผิดชอบ

(3) การยึดถือประโยชน์ของประเทศชาติเหนือกว่าประโยชน์ส่วนตน และไม่มีผลประโยชน์ทับซ้อน

(4) การยืนหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง เป็นธรรม และถูกกฎหมาย

(5) การให้ บริการแก่ประชาชนด้วยความรวดเร็ว มีอัธยาศัย และไม่เลือกปฏิบัติ

(6) การให้ ข้อมูลข่าวสารแก่ประชาชนอย่างครบถ้วน ถูกต้อง และไม่บิดเบือนข้อเท็จจริง

(7) การมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน รักษามาตรฐาน มีคุณภาพ โปร่งใส และตรวจสอบได้

(8) การยึดมั่นในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข

(9) การยึดมั่นในหลักจรรยาวิชาชีพขององค์การ

ข้อ 6 ข้าราชการตำรวจต้องยึดถืออุดมคติของตำรวจ 9 ประการ เป็นแนวทางชี้นำการประพฤติตนและ ปฏิบัติหน้าที่เพื่อบรรลุถึงปณิธานของการเป็นผู้พิทักษ์สันติราษฎร์ ดังนี้

(1) เคารพเอื้อเฟื้อต่อหน้าที่

(2) กรุณาปราณีต่อประชาชน

(3) อดทนต่อความเจ็บใจ

(4) ไม่หวั่นไหวต่อความยากลำบาก

(5) ไม่มักมากในลาภผล

(6) มุ่งบำเพ็ญตนให้เป็นประโยชนแก่ประชาชน

(7) ดำรงตนในยุติธรรม

(8) กระทำการด้วยปัญญา

(9) รักษาความไม่ประมาทเสมอชีวิต

ส่วนที่ 2 จริยธรรมของตำรวจ

ข้อ 7 ข้าราชการตำรวจต้องเคารพ ศรัทธา และยึดมั่นการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมี พระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข ซึ่งต้องประพฤติปฏิบัติ ดังนี้

(1) จงรักภักดีและเทิดทูนพระมหากษัตริย์ พระราชินี และพระรัชทายาท และไม่ยอมให้ผู้ ใดล่วงละเมิด

(2) สนับสนุนการเมืองประชาธิปไตยด้วยศรัทธา มีความเป็นกลางทางการเมืองไม่เป็นผู้บริหารหรือ กรรมการพรรคการเมือง และไม่กระทำการใด ๆ อันเป็นคุณหรือเป็นโทษแก่พรรคการเมือง หรือผู้ สมัครรับเลือกตั้งทั้งในระดับชาติและท้องถิ่น

ข้อ 8 ข้าราชการตำรวจต้องเคารพสิทธิและเสรีภาพของประชาชนตามบทบัญญัติแห่งรัฐธรรมนูญ และ ตามกฎหมายอื่นโดยเคร่งครัด โดยไม่เลือกปฏิบัติ

ข้อ 9 ข้าราชการตำรวจต้องปฏิบัติหน้าที่อย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผลและเกิดประโยชน์สูงสุด โดย คำนึงถึงประโยชน์ของทางราชการ ประชาชน ชุมชน และประเทศชาติ เป็นสำคัญ ซึ่งต้องประพฤติปฏิบัติ ดังนี้

(1) ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความรวดเร็ว กระตือรือร้น รอบคอบ โปร่งใส ตรวจสอบได้และเป็นธรรม

(2) ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความวิริยะอุตสาหะ ขยันหมั่นเพียร เสียสละ ใช้ปฏิภาณไหวพริบ กล้าหาญและ อดทน

(3) ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความรับผิดชอบ ความเต็มใจ ไม่ละทิ้งหน้าที่ ไม่หลีกเลี่ยงหรือปัดความ รับผิดชอบ

(4) ดูแลรักษาและใช้ทรัพย์สินของทางราชการอย่างประหยัดคุ้มค่า โดยระมัดระวังมิให้เสียหายหรือ สิ้นเปลืองเยี่ยงวิญญูชนจะพึงปฏิบัติต่อทรัพย์สินของตนเอง

(5) รักษาความลับของทางราชการ และความลับที่ได้มาจากการปฏิบัติหน้าที' หรือจากประชาชนผู้มา ติดต่อราชการ เว้นแต่เป็นการเปิดเผยเพื่อประโยชน์ในกระบวนการยุติธรรม หรือการตรวจสอบตามที่กฎหมาย กฎ ข้อบังคับ กำหนด

ข้อ 10 ข้าราชการตำรวจต้องมีจิตสำนึกของความเป็นผู้พิทักษ์สันติราษฎร์เพื่อให้ประชาชนศรัทธาและ เชื่อมั่น ซึ่งต้องประพฤติปฏิบัติ ดังนี้

(1) มีท่าทีเป็นมิตร มีมนุษยสัมพันธ์อันดี และมีความสุภาพอ่อนโยนต่อประชาชนผู้รับบริการ รวมทั้ง ให้ บริการประชาชนด้วยความเต็มใจ รวดเร็ว และไม่เลือกปฏิบัติ

(2) ปฏิบัติตนให้เป็นที่เชื่อถือไว้ วางใจของประชาชน ไม่เบียดเบียน ไม่แสดงกริยาหรือท่าทางไม่สุภาพ หรือไม่ให้เกียรติ รวมทั้งไม่ใช้ ถ้อยคำ กริยา หรือท่าทาง ที่มีลักษณะหยาบคาย ดูหมิ่น หรือเหยียดหยามประชาชน

(3) เอื้อเฟื้อ สงเคราะห์ และช่วยเหลือประชาชนเมื่ออยู่ในฐานะที่จำเป็นต้องได้รับความช่วยเหลือ หรือ ประสบเคราะห์จากอุบัติเหตุ การละเมิดกฎหมาย หรือภัยอื่น ๆ ไม่ว่าบุคคลนั้นจะเป็นผู้ต้องสงสัยหรือผู้ กระทำผิดกฎหมาย หรือไม่

(4) ปฏิบัติตามกฎหมายและระเบียบว่าด้วยข้อมูลข่าวสารของทางราชการอย่างเคร่งครัด การให้ ข้อมูลข่าวสารแก่ประชาชนที่ร้องขอ ต้องดำเนินการด้วยความรวดเร็วไม่ถ่วงเวลาให้เนิ่นช้า และไม่ให้ ข้อมูลข่าวสารอันเป็นเท็จแก่ ประชาชน

ข้อ 11 ข้าราชการตำรวจต้องหมั่นศึกษาหาความรู้อยู่ตลอดเวลา เพื่อพัฒนาตนเองให้ทันโลกทัน เหตุการณ์ และมีความชำนาญการในงานที่อยู่ในความรับผิดชอบ รวมทั้งต้องศึกษาหาความรู้เกี่ยวกับกฎหมาย ระเบียบ ธรรมเนียมการปฏิบัติของส่วนราชการในกระบวนการยุติธรรม เช่น ฝ่ายอัยการ ศาล ราชทัณฑ์ และกระทรวง ทบวง กรม อื่น ที่เกี่ยวข้องกับหน้าที่และความรับผิดชอบของตน เพื่อสามารถประสานงานได้อย่างกลมกลืนแนบเนียน และเป็น ประโยชน์ต่อราชการของสำนักงานตำรวจแห่งชาติ

ข้อ12 ข้าราชการตำรวจต้องมีความซื่อสัตย์สุจริตและยึดมั่นในศีลธรรม โดยยึดประโยชน์ส่วนรวม เหนือประโยชน์ส่วนตน ซึ่งต้องประพฤติปฏิบัติ ดังนี้

(1) ไม่ใช้ตำแหน่ง อำนาจหรือหน้าที่ หรือไม่ยอมให้ผู้ อื่นใช้ตำแหน่ง อำนาจหรือหน้าที่ของตน แสวงหา ประโยชน์สำหรับตนเองหรือผู้ อื่น

(2) ไม่ใช้ ตำแหน่ง อำนาจหรือหน้าที่ หรือไม่ยอมให้ผู้ อื่นใช้ตำแหน่ง อำนาจหรือหน้าที่ของตน ไปในทาง จูงใจหรือมีอิทธิพลต่อการตัดสินใจ การใช้ดุลพินิจ หรือการกระทำของข้าราชการตำรวจหรือเจ้าหน้าที่ของรัฐอื่น อันเป็นผล ให้ การตัดสินใจ การใช้ดุลพินิจ หรือการกระทำของผู้ นั้นสูญเสียความเที่ยงธรรมและยุติธรรม

(3) ไม่รับของขวัญนอกเหนือจากโอกาสและกาลตามประเพณีนิยม และของขวัญนั้น ต้องมีมูลค่าตามที่ คณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติประกาศกำหนด

(4) ไม่ใช้เวลาราชการหรือทรัพย์ของราชการเพื่อธุรกิจหรือประโยชน์ส่วนตน

(5) ไม่ประกอบอาชีพเสริมซึ่งมีลักษณะเป็นผลประโยชน์ทับซ้อน หรือเป็นการขัดกันระหว่างประโยชน์ ส่วนตนกับประโยชน์ส่วนรวม

(6) ดำรงชีวิตส่วนตัวไม่ให้เกิดมลทินมัวหมองต่อตำแหน่งหน้าที่ ไม่ทำผิดกฎหมายแม้เห็นว่าเป็นเรื่อง เล็กน้อย ไม่หมกมุ่นในอบายมุขทั้งหลาย ไม่ฟุ่งเฟือหรูหรา และใช้ จ่ายประหยัดตามฐานะแห่งตน

ข้อ13 ข้าราชการตำรวจต้องภาคภูมิใจในวิชาชีพ กล้ายืนหยัดกระทำในสิ่งที่ถูกต้องดีงามเพื่อเกียรติ ศักดิและศักดิศรีของความเป็นตำรวจ ซึ่งต้องประพฤติปฏิบัติ ดังนี้

(1) ปฏิบัติหน้าที่อย่างตรงไปตรงมาตามครรลองของการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมี พระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข ตามรัฐธรรมนูญและกฎหมายอย่างเคร่งครัด

(2) ไม่สั่งให้ผู้ ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติการในสิ่งที่ไม่ชอบด้วยกฎหมายหรือขัดต่อคุณธรรมและศีลธรรม

(3) ไม่ปฏิบัติตามคำสั่งที่ตนรู้หรือควรจะรู้ว่าไม่ชอบด้วยกฎหมาย ในการนี้ให้ทักท้วงเป็นลายลักษณ์ อักษรต่อผู้บังคับบัญชาผู้ สั่ง

(4) ไม่เลี่ยงกฎหมาย ใช้หรือแนะนำให้ใช้ช่องโหว่ของกฎหมายเพื่อประโยชน์สำหรับตนเองหรือผู้อื่น หรือทำให้สูญเสียความเป็นธรรมในกระบวนการยุติธรรม

ข้อ14 ในฐานะเป็นผู้บังคับบัญชา ข้าราชการตำรวจต้องประพฤติปฏิบัติ ดังนี้

(1) ประพฤติปฏิบัติตนเป็นผู้นำและเป็นแบบอย่างที่ ดี รวมทั้งเป็นที่ ปรึกษาและที่พึ่งของ ผู้ ใต้บังคับบัญชา

(2) หมั่นอบรมให้ผู้ใต้บังคับบัญชายึดถือปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมและจรรยาบรรณ ว่ากล่าว ตักเตือนด้วยจิตเมตตา และให้ ความรู้เกี่ยวกับงานในหน้าที'

(3) ปกครองบังคับบัญชาด้วยหลักการและเหตุผลที่ถูกต้องตามทำนองคลองธรรม ยอมรับฟังความ คิดเห็น และไม่ผลักความรับผิดชอบให้ผู้ ใต้บังคับบัญชา

(4) ใช้หลักคุณธรรมในการบริหารงานบุคคลที่อยู่ในความรับผิดชอบของตนอย่างเคร่งครัด และ ปราศจากความลำเอียง

ข้อ15 ในฐานะผู้ ใต้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน ข้าราชการตำรวจต้องประพฤติปฏิบัติดังนี้

(1) เคารพเชื่อฟัง และปฏิบัติตามคำสั่งผู้บังคับบัญชาที่ชอบด้วยกฎหมาย

(2) รักษาวินัยและความสามัคคีในหมู่คณะ

(3) ปฏิบัติต่อผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานด้วยความสุภาพมีน้ำใจ รักใคร่สมานฉันท์ และมีมนุษยสัมพันธ์ รวมทั้งรับฟังความคิดเห็นของเพื่อนร่วมงาน

(4) อุทิศตนเอง ไม่หลีกเลี่ยงหรือเกี่ยงงาน ร่วมมือร่วมใจปฏิบัติหน้าที่โดยยึดความสำเร็จของงานและ ชื่อเสียงของหน่วยเป็นที่ตั้ง

ส่วนที่ 3 จรรยาบรรณของตำรวจ

ข้อ16 ข้าราชการตำรวจจะต้องสำนึกในการให้ บริการประชาชนด้านอำนวยความยุติธรรมและความ ปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน ให้ สอดคล้องกับรัฐธรรมนูญและสิทธิมนุษยชน เพื่อให้ประชาชนมีความเลื่อมใส เชื่อมั่นและ ศรัทธาซึ่งต้องประพฤติปฏิบัติ ดังนี้

(1) อำนวยความสะดวกแก่ประชาชนในการ้องทุกข์ กล่าวโทษ ขออนุญาต ขอข้อมูลข่าวสาร หรือติดต่อ ราชการอื่น ด้วยความเต็มใจ เป็นมิตร ไม่เลือกปฏิบัติ และรวดเร็ว เพื่อไม่ให้ ประชาชนเสียสิทธิหรือเสรีภาพตามกฎหมาย

(2) สุภาพ อ่อนน้อม และให้เกียรติประชาชนเพื่อให้เกิดความน่าเคารพยำเกรง ไม่ใช้ถ้อยคำ กริยา หรือ ท่าทาง ที่มีลักษณะหยาบคาย ดูหมิ่น หรือเหยียดหยามประชาชน

(3) ขณะที่อยู่ในเครื่องแบบหรือนอกเครื่องแบบ ต้องดำรงตนให้ อยู่ในสภาพที่พร้อมและเหมาะสมแก่ การปฏิบัติหน้าที่ด้วยความน่าเชื่อถือและน่าไว้ วางใจ

(4) พกพาอาวุธตามระเบียบแบบแผน ไม่จับหรือถืออาวุธ หรือเล็งอาวุธไปยังบุคคลโดยปราศจากเหตุ อันสมควร

(5) พกพาเอกสารหรือตราประจำตัว และแสดงเอกสารหรือตราประจำตัวเมื่อมีบุคคลร้องขอ

ข้อ17 เมื่อเข้ าจับกุมหรือระงับการกระทำผิด ข้ าราชการตำรวจต้องยึดถือและปฏิบัติตามรัฐธรรมนูญ และกฎหมายอย่างเคร่งครัด ซึ่งต้องประพฤติปฏิบัติดังนี้

(1) แสดงถึงการอุทิศตนและจิตใจให้ แก่การปฏิบัติหน้าที่อย่างกล้าหาญและมีสติปัญญา

(2) ยืนหยัดเจตนารมณ์ในการรักษากฎหมายให้ถึงที่สุด ไม่ประนีประนอม ผ่อนปรน หรือละเลยการ ดำเนินการตามกฎหมายต่อผู้ กระทำความผิด ทั้งนี้ให้ ระลึกเสมอว่าการใช้กฎหมายจะต้องคำนึงถึงหลักมนุษยธรรมด้วย

(3) ไม่ใช้มาตรการรุนแรง เว้นแต่การใช้มาตรการปกติแล้ ว ไม่เพียงพอที่จะหยุดยั้งผู้ กระทำความผิด หรือผู้ ต้องสงสัยได้

ข้อ18 ข้าราชการตำรวจต้องตระหนักว่า การใช้อาวุธ กำลัง หรือความรุนแรง เป็นมาตรการที่รุนแรง ที่สุด ข้าราชการตำรวจอาจใช้อาวุธ กำลัง หรือความรุนแรง ได้ ต่อเมื่อมีความจำเป็นภายใต้กรอบของกฎหมายและระเบียบ แบบแผน หรือเมื่อผู้ กระทำความผิดหรือผู้ ต้องสงสัยใช้อาวุธต่อสู้ขัดขวางการจับกุม หรือเพื่อช่วยบุคคลอื่นที่อยู่ในอันตราย ต่อชีวิต

เมื่อมีการใช้อาวุธ กำลัง หรือความรุนแรง ไม่ว่าจะมีผู้ บาดเจ็บ หรือเสียชีวิตหรือไม่ ข้าราชการตำรวจ ต้องรายงานเป็นหนังสือต่อผู้บังคับบัญชาตามระเบียบแบบแผนทันที

ข้อ19 ในการรวบรวมพยานหลักฐาน การสืบสวนสอบสวน การสอบปากคำ หรือการซักถามผู้ กระทำ ความผิด ผู้ต้องหา ผู้ ที่อยู่ในความควบคุมตามกฎหมาย ผู้เสียหาย ผู้รู้เห็นเหตุการณ์ หรือบุคคลอื่น ข้าราชการตำรวจต้อง แสดงความเป็นมืออาชีพโดยใช้ความรู้ความสามารถทางวิชาการตำรวจ รวมทั้งใช้ปฏิภาณไหวพริบและสติปัญญา เพื่อให้ ได้ ข้อเท็จจริงและธำรงไว้ ซึ่งความยุติธรรม ซึ่งต้องประพฤติปฏิบัติ ดังนี้

(1) ไม่ทำการทารุณหรือทารุณกรรมต่อบุคคล หรือต่อบุคคลอื่นที่เกี่ยวข้ อง สัมพันธ์กับบุคคลนั้น

(2) ไม่ใช้ จ้าง วาน หรือยุยงส่งเสริม หรือปล่อยปละละเลยให้มีการทารุณหรือทารุณกรรมต่อบุคคล หรือต่อบุคคลอื่นที่เกี่ยวข้องสัมพันธ์กับบุคลนั้น

(3) ไม่กระทำการข่มขู่หรือรังควาน หรือไม่ใช้อำนาจที่มิชอบ หรือแนะนำเสี้ยมสอนบุคคลให้ ถ้อยคำอัน เป็นเท็จหรือปรักปรำผู้อื่น

(4) ไม่กักขังหรือหน่วงเหนี่ยวบุคคลที่ยังไม่ได้ถูกจับกุมตามกฎหมาย เพื่อการสอบปากคำ

(5) ไม่ใช้อำนาจที่มิชอบเพื่อให้ได้มาซึ่งพยานหลักฐาน

ข้อ20 ข้าราชการตำรวจต้องควบคุมดูแลบุคคลที่อยู่ในการควบคุมของตนอย่างเคร่งครัดตามกฎหมาย และมีมนุษยธรรม ซึ่งต้องประพฤติปฏิบัติ ดังนี้

(1) ไม่ผ่อนปรนให้บุคคลนั้นมีสิทธิหรือได้ ประโยชน์โดยไม่ชอบด้วยกฎหมายและระเบียบแบบแผน

(2) ไม่รบกวนการติดต่อสื่อสารระหว่างบุคคลกับทนายความตามสิทธิแห่งกฎหมาย

(3) จัดให้บุคคลได้รับการรักษาพยาบาลหรือการดูแลทางการแพทย์ตามสมควรแก่กรณี เมื่อบุคคลนั้นมี อาการเจ็บป่วยหรือร้องขอ

(4) ไม่ควบคุมเด็กและเยาวชนร่วมกับผู้ กระทำความผิดที่เป็นผู้ ใหญ่ หรือไม่คุมขังผู้ หญิงร่วมกับผู้ ชาย เว้นแต่เป็นกรณีที่มีกฎหมายและระเบียบแบบแผนอนุญาต

ข้อ21 ข้อมูลข่าวสารที่ข้าราชการตำรวจได้ มาจากการปฏิบัติหน้าที่ตามข้อ19 หรือจากการปฏิบัติหน้าที่ อื่น ข้าราชการตำรวจจะต้องรักษาข้อมูลข่าวสารนั้นเป็นความลับอย่างเคร่งครัด เพราะอาจเป็นอันตรายต่อผลประโยชน์หรือ ชื่อเสียงของบุคคล หรืออาจเป็นคุณหรือเป็นโทษทั้งต่อผู้เสียหายหรือผู้ กระทำความผิด ข้าราชการตำรวจจะเปิดเผยข้อมูลนั้นได้ต่อเมื่อมีความจำเป็นต่อการปฏิบัติหน้าที่หรือเพื่อประโยชน์ใน ราชการตำรวจที่ชอบด้วยกฎหมาย หรือเพื่อการดำเนินการตามกระบวนการยุติธรรมเท่านั้น

หมายเหตุ :- เหตุผลในการประกาศใช้กฎ ก.ตร. ฉบับนี้ คือ โดยที่ตำรวจเป็นที่พึ่งสำคัญของประชาชนในด้านอำนวย ความปลอดภัยและความยุติธรรม เที่ยงตรง ดังนั้น เพื่อประโยชน์ในการดำเนินการให้ข้าราชการตำรวจปฏิบัติหน้าที่ เป็นไปอย่างมีคุณธรรม จริยธรรม บรรลุวัตถุประสงค์นโยบายของทางราชการ และเป็นตำรวจของประชาชนอย่างแท้ จริง จึงจำเป็นต้องออกกฎ ก.ตร. นี้ (กฎ ก.ตร. ว่าด้วยประมวลจริยธรรมและจรรยาบรรณของตำรวจ พ.ศ.2551)

3.จรรยาบรรณของพนักงานสอบสวน พ.ศ.2544

ข้อกำหนด

ข้อ 1 พนักงานสอบสวนต้องเคารพในสิทธิ และเสรีภาพของประชาชนตามบทบัญญัติแห่งรัฐธรรมนูญ

แนวทางปฏิบัติ ได้แก่

- ต้องศึกษา ทำความเข้าใจกฎหมายและบทบัญญัติแห่งรัฐธรรมนูญ ถึงสิทธิและเสรีภาพของ ประชาชนอย่างถ่องแท้
- ต้องแจ้งสิทธิตามกฎหมายให้ผู้ที่เกี่ยวข้องทราบ
- ปลูกจิตสำนักของพนักงานสอบสวนให้ตระหนักในหน้าที่ ต้องเคารพในสิทธิและเสรีภาพของ ประชาชนตามบทบัญญัติแห่งรัฐธรรมนูญโดยผู้บังคับบัญชาให้การอบรมเป็นประจำ
- ให้พนักงานสอบสวนมีบทบาทในการประชาสัมพันธ์ ให้ความรู้ในเรื่องสิทธิตามบทบัญญัติแห่ง รัฐธรรมนูญ

ข้อกำหนด

ข้อ 2 พนักงานสอบสวนต้องมีความซื่อสัตย์ สุจริต และยึดมั่นในศีลธรรม

แนวทางปฏิบัติ ได้แก่

- การปฏิบัติหน้าที่ต้องอยู่บนพื้นฐานของความสุจริต ตรงไปตรงมา ไม่มุ่งหวังหรือแสวงหาประโยชน์อันมิควรได้จากการปฏิบัติงาน ไม่ว่าจะด้วยการเรียกร้อง แสดงท่าทีหรือกิริยาอาการอื่นใด และสามารถตรวจสอบได้
- ไม่พยายามหลีกเลี่ยงหรือแสวงหาช่องว่างของกฎหมายเพื่อกระทำสิ่งที่ไม่ถูกต้อง
- มีจิตสำนักในการปฏิบัติงานในกรอบของศีลธรรมตามหลักศาสนา

ข้อกำหนด

ข้อ 3 พนักงานสอบสวนต้องอำนวยความยุติธรรม ด้วยความรวดเร็ว ต่อเนื่อง โปร่งใส และเป็นธรรมโดยปราศจากอคติ

แนวทางปฏิบัติ ได้แก่

- ต้องปฏิบัติหน้าที่ด้วยความเป็นกลาง ไม่เข้ากับฝ่ายใดฝ่ายหนึ่ง
- ให้บริการแก่ประชาชนด้วยความรวดเร็ว อย่างเสมอภาคและเป็นธรรม ตามลำดับขั้นตอนภายในระยะเวลาที่ ตร.กำหนด
- ต้องเปิดโอกาสให้ประชาชนเข้าตรวจสอบการปฏิบัติหน้าที่ได้ด้วยความเต็มใจ

ข้อกำหนด

ข้อ 4 พนักงานสอบสวนต้องกล้ายืนหยัดกระทำในสิ่งที่ถูกต้อง

แนวทางปฏิบัติ ได้แก่

- ต้องปฏิบัติหน้าที่โดยยึดมั่นในความถูกต้อง ดีงาม และชอบธรรม
- ต้องปฏิบัติหน้าที่โดยยึดหลักวิชาและจรรยาวิชาชีพ
- ต้องปฏิบัติหน้าที่โดยไม่เกรงกลัวต่ออิทธิพลใดๆ

ข้อกำหนด

ข้อ 5 พนักงานสอบสวนพึงปฏิบัติหน้าที่ด้วยความวิริยะ อุตสาหะ เสียสละ และอดทน เพื่อประโยชน์แห่งการอำนวยความยุติธรรม

แนวทางปฏิบัติ ได้แก่

- ปฏิบัติงานในหน้าที่ด้วยความรับผิดชอบ และอุทิศตนทุ่มเทสติปัญญาความรู้ความคิดที่มีอยู่ให้กับงานอย่างเต็มที่
- ปฏิบัติงานในหน้าที่โดยมีจิตสำนักและหลักการตามกฎหมายเพื่อประโยชน์แห่งการอำนวยความ ยุติธรรม
- ปลูกฝังจิตสำนึกพนักงานสอบสวนในเรื่องการเสียสละ อดทนและความรับผิดชอบในหน้าที่

ข้อกำหนด

ข้อ 7 พนักงานสอบสวนพึงหมั่นศึกษาหาความรู้ และพัฒนาตนเองตลอดเวลา

แนวทางปฏิบัติ ได้แก่

- ศึกษาหาความรู้เพิ่มเติม พัฒนาตนให้มีความรู้ ความชำนาญทันต่อเหตุการณ์

- ขยันหมั่นเพียร ทำความเข้าใจต่อกฎหมายและระเบียบปฏิบัติและนำไปยึดถือปฏิบัติโดยเคร่งครัด

- มีความริเริ่ม สร้างสรรค์ พัฒนาการปฏิบัติงานให้ทันสมัยอยู่ตลอดเวลา

ข้อกำหนด

ข้อ 8 พนักงานสอบสวนพึงสำนึกและยึดมั่นในวิชาชีพการสอบสวน มีความภาคภูมิใจในศักดิ์ศรีและวิชาชีพของตนเอง

แนวทางปฏิบัติ ได้แก่

- ดำรงตนให้เหมาะสมกับการเป็นข้าราชการในกระบวนการยุติธรรม ด้วยการใช้ชีวิตที่เรียบง่าย ไม่ฟุ้งเฟ้อ อย่างมีเกียรติ มีศักดิ์ศรี มีหลักการ มีคุณธรรม เป็นที่ยอมรับนับถือของประชาชน

- ปฏิบัติหน้าที่ในวิชาชีพการสอบสวนด้วยความมั่นคงและความภาคภูมิใจในเกียรติคุณและศักดิ์ศรีของความเป็นพนักงานสอบสวน

- ปฏิบัติงานด้วยจิตวิญญาณของพนักงานสอบสวนให้เป็นที่เชื่อถือและศรัทธาของประชาชน

2.6 แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับจริยธรรม

แนวความคิดในด้านจริยธรรมในวิชาชีพตำรวจนั้น ถ้าจะกล่าวอ้างถึงในด้านจริยธรรมจริง ๆ แล้ว จะต้องมองไปที่ จริยธรรม คือกฎเกณฑ์ ความประพฤติของมนุษย์ซึ่งเกิดขึ้นมาจากธรรมชาติของมนุษย์เอง ความเป็นผู้มีปรีชาญาณ (ปัญญา และเหตุผล) ทำให้มนุษย์มีมโนธรรม รู้จักแยกแยะความดี ความชั่ว ความถูก ความผิด และควร ไม่ควร

จริยธรรม มี 2 ความหมาย คือ

1. ความประพฤติที่ดีงาม เพื่อประโยชน์สุขแก่ตนและสังคม ซึ่งมีพื้นฐานมาจากหลักศีลธรรมทางศาสนา ค่านิยมทางวัฒนธรรม ประเพณี หลักกฎหมาย จรรยาบรรณวิชาชีพ

2. การรู้จักไตร่ตรองว่า อะไรควรทำ อะไรไม่ควรทำ

จริยธรรม มีลักษณะ 4 ประการ คือ

1.การตัดสินทางจริยธรรม (Moral Judgment) บุคคลจะมีหลักของตนเอง เพื่อตัดสินการกระทำของผู้อื่น

2.หลักการของจริยธรรม และการตัดสินใจเป็นความสัมพันธ์ที่เกิดขึ้นในตัวบุคคลก่อนที่จะปฏิบัติการต่างๆ ลงไป

3.หลักการทางจริยธรรม เป็นหลักสากลที่บุคคลใช้ตัดสินใจในการกระทำสิ่งต่าง ๆ

4.ทัศนะเกี่ยวกับจริยธรรม ได้มาจากความคิดของบุคคลหรืออุดมคติของสังคมจนเกิดเป็นทัศนะในการดำรงชีวิตของตน และของสังคมที่ตนอาศัยอยู่ (ดวงเดือน พันธุมนาวิน และเพ็ญแข ประจนปัจนึก ,2538)

ทฤษฎีเกี่ยวกับการพัฒนาทางจริยธรรมในวิชาชีพตำรวจ

1.ทฤษฎีพัฒนาการทางจริยธรรม (5 – 8 ปี เป็นขั้นยอมรับหลักเกณฑ์จากผู้มีอำนาจเหนือตน เช่น บิดามารดา ครูอาจารย์ และเด็กที่โตกว่า เด็กจะปฏิบัติอย่างเคร่งครัด และเชื่อว่ากฎเกณฑ์เปลี่ยนแปลงไม่ได้ ขั้นที่ 2 เป็นขั้นการยอมรับการเปลี่ยนแปลงของหลักเกณฑ์ อายุตั้งแต่ 9 ปี ขึ้นไป เด็กจะเริ่มมีความคิดว่า กฎเกณฑ์ คือ ข้อตกลงระหว่างบุคคลและผู้ที่จะต้องร่วมมือ และช่วยเหลือซึ่งกันและกัน และกฎเกณฑ์ อาจเปลี่ยนแปลงได้ใช้กฎเกณฑ์ (ทิศนา แขมมณี , 2526)

2.ทฤษฎีจิตวิเคราะห์ (Psychoanalytic Theory) ทฤษฎีนี้ได้รับอิทธิพลมาจากแนวคิด ทฤษฎีจิตวิเคราะห์ ของ ซิกมันฟรอยด์ ซึ่ง เชื่อว่า บุคลิกภาพของบุคคลมีพื้นฐานมากจากส่วนประกอบ 3 ส่วน ได้แก่ อิด (Id) อีโก้ (Ego) ซุปเปอร์อีโก้ (Super Ego) พัฒนาการทางจริยธรรมของบุคคลตามแนวทฤษฎีจิตวิเคราะห์ ถือว่า ซุปเปอร์อีโก้ (Super Ego) เป็นส่วนสำคัญ เพราะถือว่าซุปเปอร์อีโก้ เป็นส่วนของมโนธรรม ถือหลักประพฤติปฏิบัติอันเป็นที่นิยมกันในสังคมหนึ่ง ๆ เป็นส่วนที่เกิดจากการเรียนรู้ทางสังคม มิได้ติดตัวมาแต่กำเนิด ซุปเปอร์อีโก้จะเข้ามามีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของบุคคล เห็นได้ชัดเมื่ออายุ ประมาณ 5 ขวบ เป็นลักษณะที่เริ่มสนใจในอุดมคติ (Idea) เริ่มคิดว่าสิ่งไหนดีหรือไม่ดี ตามความเข้าใจของตนและจะเริ่มการเลียนแบบ (Identification) มากขึ้น เช่น การเลียนแบบ บิดามารดา หรือบุคคลอื่น ๆ ในครอบครัวของเด็ก ตลอดจนสังคมภายนอก การเลียนแบบนี้เป็นพื้นฐานของการของการใฝ่ดี รู้สึกรับผิดชอบชั่วดี และเป็นการควบคุมพฤติกรรมของบุคคลให้อยู่ในขอบข่ายของปทัสถานทางสังคมเมื่อโตขึ้น (ทิศนา แขมมณี, 2526)

3.ทฤษฎีการวางเงื่อนไขแบบการกระทำ (Operant Conditioning Theory)

การปรับพฤติกรรม (Behavior Modification) ตามทฤษฎีการวางเงื่อนไขแบบการกระทำ (Operant Conditioning Theory) ทฤษฎีนี้พัฒนาโดยนักจิตวิทยา ชาวอเมริกัน ชื่อ เบอร์รัส

สกินเนอร์ (Berrhus F. Skinner) มาใช้อธิบายว่า พฤติกรรมของบุคคลเป็นผลที่เกิดขึ้นกับการปฏิสัมพันธ์กับสิ่งแวดล้อมพฤติกรรมของบุคคลจะแปรเปลี่ยนไปตามผลที่ได้รับการกระทำที่เกิดขึ้นในสภาพแวดล้อมนั้น ซึ่งผลจากการกระทำนั้นมีอยู่ 2 ประเภท ได้แก่ ผลประเภทแรงเสริม (Reinforcer) ซึ่งทำให้พฤติกรรมนั้นมีอัตราเพิ่มขึ้นและผลประเภทถูกลงโทษ (Punisher) ซึ่งทำให้พฤติกรรมนั้นมีอัตราลดลงหรือหมดไป (ทิศนา แขมมณี, 2526)

4.ทฤษฎีการเรียนรู้แบบของการรับรู้ (Perceptual Learning of Cognitive Learning)

ประยุกต์มาจากทฤษฎีการคิด Cognitive Learning) หรือทฤษฎี สนาม Field Theory) ซึ่งเน้นกระบวนการคิดหรือการใช้ปัญญา ว่ามีบทบาทสำคัญต่อการเรียนรู้ เป็นการเรียนรู้แบบการรู้คิด หรือการหยั่งเห็น (Insight) ซึ่งนักจิตวิทยา รู้คิด เชื่อว่า ความสามารถ ในการคิดแก้ปัญหาของบุคคลจะมีความเกี่ยวข้องกับการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างสิ่งต่าง ๆ กล่าวคือ บุคคลจะเกิดการตะหนักรู้ได้ทันทีในความสัมพันธ์ระหว่างสิ่งต่าง ๆ ที่จะนำไปสู่การแก้ปัญหานั้น ตัวอย่างเช่นการหยั่งเห็นในการพัฒนาจริยธรรมได้จากการครุ่นคิด ไตร่ตรองการนั่งสมาธิวิปัสสนา หลังจากได้ศึกษาธรรมแล้ว คิดไตร่ตรองด้วยจิตสงบถึงจุดหนึ่งจะเกิดความคิดอย่างทันทีทันใด เกิดแนวทางในการแก้ปัญหาใหม่ เกิดคำอธิบายใหม่ที่ชัดเจนขึ้น รู้ผิด รู้ถูก สำนึกในจริยธรรม และคุณธรรม

5.ทฤษฎีการเรียนรู้ทางสังคม (Social Learning Theory)

พัฒนาแนวความคิดมาจากการตระหนักการเรียนรู้จำนวนมากของบุคคลเกิดจากการสังเกตและการเลียนแบบพฤติกรรมของคนอื่น ที่เขามีทัศนะคติว่า ดี เกิดศรัทธา ถือว่าสำคัญสำหรับเขา

ทฤษฎีการเรียนรู้ทางสังคม จะเกิดอย่างง่าย ๆ จากการเลียนแบบ (Imitation) และยังได้มีการเรียกว่า เทียบเคียง (Densification) ซึ่งหมายถึงบุคคลหนึ่งพยายามที่จะทำตนให้เป็นคนลักษณะประเภทเดียวกับคนที่เป็นตัวแบบ โดยหลักของทฤษฎีนี้ พฤติกรรม ค่านิยม และความเชื่อทางชื่อเสียง มีอิทธิพล มีอำนาจ เป็นที่น่าเลื่อมใสในสายตาของผู้เลียนแบบ ซึ่งสรุปแล้ว ทฤษฎีการเรียนรู้ทางสังคม มีกระบวนการให้บุคคลเกิดการเรียนรู้เปลี่ยนแปลงคุณลักษณะทางจริยธรรมได้ โดยหลักการเลียนแบบพฤติกรรม

2.7 ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับสาเหตุในการละเมิดจริยธรรมทางด้านอาชญาวิทยา

สำหรับทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับสาเหตุในการละเมิดจริยธรรมทางด้านอาชญาวิทยาประกอบด้วย

1. แนวความคิดของสำนักอาชญาวิทยาดั้งเดิม (Classical School)

ผู้ก่อตั้งแนวความคิดอาชญาวิทยาดั้งเดิม คือ นักปราชญ์ชาวอิตาลี ชื่อ ซีซาร์

แบ็คคาเรีย (Cesare Bonesana , Marchese de Beccaria , ค.ศ.1738 - 1794) โดยมีหลักปรัชญาสำคัญ คือ “เจตจำนงเสรี (Free Will) ” ซึ่งแบ็คคาเรียเชื่อว่า เจตจำนงเสรีเป็นตัวกำหนดพฤติกรรมมนุษย์ กล่าวคือ หลักปรัชญานี้มีว่า “มนุษย์เป็นผู้มีเหตุผลในการมุ่งแสวงหาเพื่อให้ได้มาซึ่งผลประโยชน์สูงสุดด้านวัตถุ และในการตัดสินใจเลือกกระทำหรืองดเว้นการกระทำใด ๆ มนุษย์จะพิจารณาทางเลือกต่าง ๆ ที่มีอยู่อย่างมีเหตุผล เพื่อพิจารณาและคำนวณถึงผลประโยชน์หรือผลเสียที่จะได้รับจากการกระทำนั้น ๆ หลังจากนั้นจึงเลือกการกระทำหรืองดเว้นการกระทำ ” นอกจากนี้ แบ็คคาเรียยังมีความเชื่อว่าหากจะป้องกันไม่ให้คนในสังคมกระทำผิดกฎหมาย บทลงโทษกฎหมายจะต้องมีลักษณะที่รุนแรง แน่นอน และรวดเร็ว เพื่อทำให้คนในสังคมเห็นว่าผลเสียที่จะได้รับจากการกระทำผิดมีมากกว่าผลประโยชน์ที่จะได้รับ อันจะส่งผลให้คนในสังคมตัดสินใจไม่ประกอบอาชญากรรม (Adler,1991)

จากแนวคิดของสำนักอาชญาวิทยาดั้งเดิมของซีซาร์ แบ็คคาเรีย มีความเกี่ยวข้องกับการงานวิจัยเรื่อง “จริยธรรมในวิชาชีพตำรวจ” กล่าวคือ ตำรวจที่มีพฤติกรรมละเมิดจริยธรรมในวิชาชีพ อาจเนื่องมาจากได้พิจารณาเห็นว่า การละเมิดจริยธรรม หรือ การกระทำผิดก่อให้เกิดประโยชน์มากกว่าโทษที่จะได้รับ โดยส่วนหนึ่งอาจไม่เกรงกลัวต่อบทลงโทษของการละเมิดจริยธรรม เนื่องจากอาจเห็นว่าบทลงโทษที่ได้รับอาจไม่มีความรุนแรง หรือ สามารถหลบเลี่ยงการถูกลงโทษได้

2. ทฤษฎีคิดก่อนกระทำผิด (Rational Choice Theory)

ทฤษฎีนี้มีความเชื่อว่า บุคคลมีอิสระในการเลือกที่จะกระทำผิดกฎหมาย แนวทางในการเลือกพฤติกรรมผิดกฎหมายขึ้นอยู่กับความพึงพอใจหรือผลประโยชน์ที่ต้องการนั้นไม่จำกัดเฉพาะในรูปของทรัพย์สินเท่านั้น หากแต่ยังรวมถึงผลประโยชน์หรือความพึงพอใจด้านจิตใจด้วย ประเด็นสำคัญ คือ การที่บุคคลได้คิดคำนึงถึงผลที่จะตามมาหลังจากการประกอบอาชญากรรมแล้ว ไม่ว่าจะเป็นผลประโยชน์ที่ได้รับ ความเป็นไปได้ที่จะถูกจับกุม อัตราโทษที่ได้รับหากถูกจับกุม ตลอดจนหนทางเลือกอื่นที่ถูกกฎหมาย

นอกจากนี้ทฤษฎีนี้ยังมองว่าอาชญากรรมมีคุณสมบัติสองประการ คือ คุณสมบัติของการประกอบอาชญากรรม ซึ่งอาชญากรจะมีพฤติกรรมแตกต่างกันไปตามรูปแบบของอาชญากรรม ซึ่งจะแตกต่างกันในด้านความชำนาญในการประกอบอาชญากรรม ทรัพย์สินหรือผลประโยชน์ที่ได้รับที่จะได้รับจากการกระทำผิด และการมีอยู่อย่างแพร่หลายของเหยื่ออาชญากรรม ส่วนคุณสมบัติของอาชญากร ซึ่งมีความแตกต่างของตัวอาชญากรในการตัดสินใจที่จะประกอบอาชญากรรม โดยต้องคำนึงถึงสภาพแวดล้อมโดยทั่วไป อันได้แก่ โอกาสในการกระทำผิด ผลเสีย ผลประโยชน์ ตลอดจนความเสี่ยง รวมทั้งแรงกระตุ้นหรือมูลเหตุจูงใจในการกระทำผิดของอาชญากรผู้นั้นด้วย ซึ่งหลังจากที่บุคคลได้คิดคำนวณถึงปัจจัยต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการประกอบอาชญากรรมแล้วจึงตัดสินใจว่าจะประกอบอาชญากรรมหรือไม่ (Siegel,2006)

จากทฤษฎีนี้มีความเกี่ยวข้องกับการวิจัย เรื่อง “จริยธรรมในวิชาชีพตำรวจ” คือ ตำรวจที่มีการละเมิดจริยธรรมในวิชาชีพ อาจเนื่องมาจากมีการคิดก่อนการกระทำผิด และเห็นว่าการละเมิดจริยธรรมก่อให้เกิดประโยชน์ที่คุ้มค่าต่อการละเมิดจริยธรรม โดยอาจเห็นว่าประโยชน์ที่ได้รับมีความคุ้มค่าต่อความเสี่ยงที่จะได้รับ เนื่องจากบทลงโทษอาจไม่มีความรุนแรง

3. แนวความคิดของสำนักปฏิฐานนิยม (Positive School)

ซีซาร์ ลอมโบโซ (Cesare Lombroso , 1835 - 1909) เป็นผู้ริเริ่มนำหลักการศึกษาทางวิทยาศาสตร์มาใช้ในการศึกษาสาเหตุของอาชญากรรมและเป็นผู้ริเริ่มก่อตั้งความเชื่อของแนวคิดนี้ โดยเชื่อในสาเหตุของพฤติกรรมอาชญากรรมแตกต่างไปจากแนวคิดของสำนักคลาสสิค กล่าวคือ แนวคิดของสำนักปฏิฐานนิยม เชื่อว่า “มนุษย์เกิดมาเปรียบเสมือนผ้าขาวที่บริสุทธิ์ หากแต่กระทำผิดหรือประกอบอาชญากรรม เนื่องจากสภาพแวดล้อม(Determinism) เป็นตัวบีบบังคับให้ต้องประกอบอาชญากรรม”

แนวความคิดของสำนักปฏิฐานนิยมมีสมมติฐานเกี่ยวกับสาเหตุอาชญากรรมที่สำคัญ 2 ประการ คือ พฤติกรรมของมนุษย์มีสาเหตุมาจากแรงกดดันหรือปัจจัยที่อยู่นอกเหนือการควบคุมของมนุษย์ (Criminal Behavior as Caused) และปัจจัยที่กระตุ้นให้เกิดพฤติกรรมอาชญากรรมจะแตกต่างจากปัจจัยกระตุ้นให้เกิดพฤติกรรมตามกฎหมาย โดยปัจจัยที่ทำให้เกิดอาชญากรรมประกอบด้วย ปัจจัยทางชีวภาค ปัจจัยทางจิต และปัจจัยทางสภาพแวดล้อมภายนอก (Adler,1991)

จากแนวความคิดดังกล่าวมีความเกี่ยวข้องกับงานวิจัย เรื่อง “จริยธรรมในวิชาชีพตำรวจ” โดยตรง กล่าวคือ การที่ตำรวจมีการละเมิดจริยธรรมในวิชาชีพอาจเกิดจากสภาพแวดล้อมที่เป็นตัวกระตุ้นให้ต้องมีการละเมิดจริยธรรม โดยสภาพแวดล้อมที่ว่าอาจประกอบด้วยค่านิยมทางด้านวัตถุนิยมในสังคม การเมือง วัฒนธรรมองค์กรที่ได้รับการถ่ายทอดกันมา เป็นต้น

2.8 ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

งานวิจัยในประเทศ

สำหรับงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับงานวิจัย เรื่อง “จริยธรรมในวิชาชีพตำรวจ” ประกอบด้วย

นีออน พิณประดิษฐ์ (2549) ศึกษาเรื่อง “ตัวบ่งชี้ทางจิตสังคมของพฤติกรรมการทำงานในข้าราชการตำรวจ” โดยมีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาว่าปัจจัยส่วนตัว สถานการณ์ และจิตลักษณะกับพฤติกรรมการทำงานของข้าราชการตำรวจเกี่ยวข้องกันอย่างไร ศึกษาตัวแปรทำนายพฤติกรรมการทำงานของข้าราชการตำรวจที่รายงานโดยตำรวจเอง และที่ประเมินโดยหัวหน้าจากปัจจัยส่วนตัว สถานการณ์ในการทำงาน และจิตลักษณะ และเพื่อศึกษาเปรียบเทียบปัจจัยส่วนตัว สภาพแวดล้อมในการทำงาน การรับรู้ทางสังคม และจิตลักษณะของข้าราชการตำรวจที่มีพฤติกรรม

การทำงานที่เหมาะสมมาก และเหมาะสมน้อยตามการประเมินของหัวหน้า กลุ่มตัวอย่างคือ ข้าราชการตำรวจ ทั้งตำรวจชั้นสัญญาบัตรและชั้นประทวน จำนวน 1,209 คน

ผลการวิจัยที่สำคัญ ได้แก่เมื่อพิจารณาความสัมพันธ์ ระหว่างปัจจัยสถานการณ์กับพฤติกรรมการทำงานที่มีประสิทธิผลของข้าราชการตำรวจ พบว่าข้าราชการตำรวจที่รายงานว่ามีพฤติกรรมการทำงานที่มี ประสิทธิผลมากคือ ข้าราชการตำรวจดังต่อไปนี้

(1) ผู้ที่ได้รับการสนับสนุนทางสังคมมาก

(2) ผู้ที่เห็นแบบอย่างที่ดีในการทำงานมาก

(3) ผู้ที่ทำงานตรงอุปนิสัยมาก และผู้ที่รับรู้ว่าภรรยาส่งเสริมงานมาก ผลนี้พบในกลุ่มตำรวจชั้นสัญญาบัตรและชั้นประทวน

และตำรวจสายงานป้องกันปราบปรามข้าราชการตำรวจที่หัวหน้าประเมินว่ามีพฤติกรรมการทำงานที่เหมาะสมมาก มี 4 ประการ คือ

(1) ผู้ที่มีการศึกษามากกว่า 12 ปี

(2) ผู้ที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์มาก

(3) ผู้ที่มีความเชื่ออำนาจในตนในการทำงานน้อย

(4) ผู้ที่รับรู้สภาพแร้นแค้นในการทำงานน้อย

การวิจัยนี้ได้ตัวบ่งชี้ที่สำคัญที่ช่วยเพิ่มประสิทธิผลในการทำงานของข้าราชการตำรวจ คือ แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ลักษณะมุ่งอนาคตควบคุมตน เหตุผลเชิงจริยธรรม และการสนับสนุนทางสังคม จึงมีข้อเสนอแนะว่าควรทำการวิจัยเชิงทดลองสร้างต้นแบบฝึกอบรมเพื่อพัฒนาแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ลักษณะมุ่งอนาคตควบคุมตนและเหตุผลเชิงจริยธรรม

เกษมศานต์ โชติชาครพันธ์ (2552) ศึกษาเรื่อง “การศึกษามาตรการป้องกันเพื่อปรับปรุงกระบวนการใช้อำนาจเกินขอบเขต กรณีเจ้าพนักงานตำรวจใช้อำนาจหน้าที่โดยมิชอบ” จากการศึกษาวิจัยพบว่า รูปแบบการประพฤติมิชอบของตำรวจ ประกอบด้วย การใช้อำนาจหน้าที่เกินขอบเขต การละเว้นการปฏิบัติหน้าที่โดยมิชอบนอกจากนี้ ยังมีพฤติกรรมที่ยังคลุมเครือว่าเป็นการทุจริตหรือไม่ เช่น การรับสินน้ำใจจากร้านค้า การรับ เงินจากห้างสรรพสินค้าใหญ่ เพื่ออำนวยความสะดวกด้านการจราจร และการเก็บเงินค่าตู้แดงในจุดเสี่ยงต่อการเกิดอาชญากรรม บางครั้งมีการไปติดตามบ้านบุคคลต่างๆ โรงงาน เพื่อให้ตำรวจเรียกเก็บค่าตู้แดงเป็นรายเดือน แต่ตำรวจส่วนใหญ่มองว่าเรื่องอย่างนี้ ไม่ใช่การทุจริตคอร์รัปชัน

นอกจากนี้ ยังพบว่า บุคคลที่มีอิทธิพลต่อการแต่งตั้งโยกย้ายตำรวจมี 3 กลุ่มได้แก่ กลุ่มพ่อค้าที่มีความสนิทกับตำรวจระดับสูง นักการเมือง และเจ้านายเก่า

ขณะที่ค่านิยมของตำรวจจบใหม่มี 3 อย่าง คือ

- ขอไปอยู่ตำแหน่งที่สามารถหาผลประโยชน์ได้มาก
- ขอไปติดตามนาย เพราะก้าวหน้าเร็วกว่า

- ประกอบอาชีพอื่นควบคู่ไปกับอาชีพตำรวจ ถือเป็นค่านิยมที่น่าตกใจมาก ทำให้น่ากังวลว่า สตช. จะขาดตำรวจมืออาชีพในอนาคต

สิ่งที่น่าเป็นห่วงอย่างยิ่งคือ เรื่องวัฒนธรรมของตำรวจ จากการทำวิจัยสอบถามความเห็นของตำรวจพบว่า ผู้บังคับบัญชาที่ดีในสายตาตำรวจ ไม่ใช่คนที่ทำงานตรงไปตรงมา ซื่อสัตย์ แต่ต้องเป็นคนที่ใจถึง พึ่งได้ นับเป็นเรื่องน่ากังวลใจมากของสำนักงานตำรวจแห่งชาติ

นพดล กรรณิกา (2554) จัดทำเครื่องมือสำรวจเกี่ยวกับมาตรฐานจริยธรรมคุณธรรมของข้าราชการตำรวจในสายตาประชาชน และในประสบการณ์ของข้าราชการตำรวจเอง ได้ข้อมูลว่า มีตัวชี้วัดที่ไม่ผ่านการประเมิน คือ "ความมักมากในลาภผล" และปัจจัยที่ส่งผลกระทบทั้งทางตรงและทางอ้อม ต่อมาตรฐานจริยธรรมของตำรวจที่สำรวจพบ คือการแทรกแซงทางการเมือง ซึ่งจากการศึกษาพบว่า การแทรกแซงทางการเมือง เป็นไปในลักษณะของการเอื้อผลประโยชน์ต่างตอบแทน ระหว่างฝ่ายการเมืองและข้าราชการ ทำให้ส่งผลกระทบต่อการแต่งตั้งโยกย้ายข้าราชการตำรวจ สำหรับข้อเสนอแนะต่อแนวทางแก้ไขปัญหาด้านจริยธรรมตำรวจ คือ ต้องปลูกฝังให้ตำรวจมีจริยธรรม ยึดการใช้ชีวิตตามแนวเศรษฐกิจพอเพียง และต้องมีการสร้างแนวกันชนระหว่างฝ่ายการเมืองกับข้าราชการ เพื่อป้องกันการแทรกแซงการแต่งตั้งโยกย้าย โดยจากการศึกษาเห็นว่าควรให้ตำแหน่งผู้บัญชาการตำรวจแห่งชาติ ผ่านการกลั่นกรองโดยสภาผู้แทนราษฎร ส่วนการแต่งตั้งโยกย้ายระดับอื่น ควรเน้นหลักความยุติธรรม และความเหมาะสมและความรู้ความสามารถเป็นหลัก

จากผลสำรวจจะเห็นได้ว่าสิ่งสำคัญที่ส่งผลกระทบต่อผลวิจัยด้านจริยธรรมตำรวจนั้น มาจากอิทธิพลทางการเมือง แม้ว่าจะมีพ.ร.บ.ตำรวจ พ.ศ.2547 ที่ให้อำนาจตำรวจในการทำงานเพื่อให้ปราศจากการแทรกแซงจากการเมือง แต่ที่ผ่านมาผบ.ตร.เกือบทุกคนที่ต้องถูกปรับเปลี่ยนไปตามขั้วรัฐบาล และส่งผลต่อการโยกย้ายตำรวจระดับต่างๆ แต่ก็ไม่มีใครสามารถใช้อำนาจพ.ร.บ.ที่มีอยู่มาต่อสู้ได้อย่างจริงจัง จนกลายเป็นวัฒนธรรมปฏิบัติจนสร้างความเสียหายให้องค์กรตำรวจ

งานวิจัยต่างประเทศ

สำหรับผลงานวิจัยของต่างประเทศที่เกี่ยวข้องกับงานวิจัย เรื่อง “จริยธรรมในวิชาชีพตำรวจ” ได้แก่

Westmarland, Louise (2005) ศึกษา เรื่อง “จริยธรรมและความซื่อสัตย์ : การละเมิดกฎของตำรวจ” โดยเป็นการศึกษาถึงทัศนคติของตำรวจต่อการคอรัปชั่น พฤติกรรมที่ไม่มีจริยธรรม และการละเมิดกฎข้อบังคับที่เกี่ยวข้องกับตำรวจ

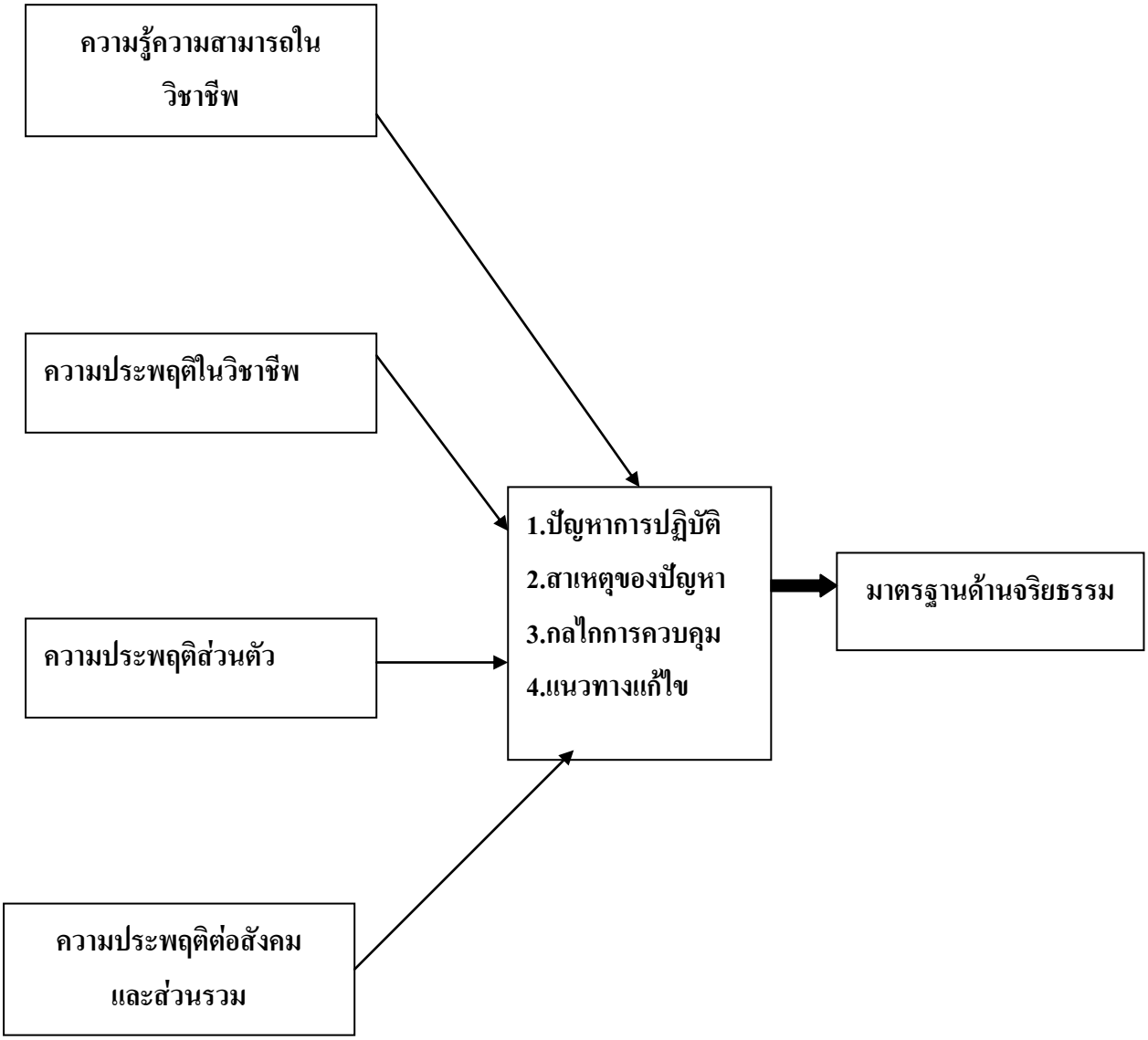
ผลการศึกษาพบว่า ตำรวจกลุ่มตัวอย่างเชื่อว่ามีพฤติกรรมการกระทำที่ละเมิดกฎข้อบังคับ หรือ ตำรวจไม่มีจริยธรรม อาทิ การรับเงินหรือสิ่งของ นอกจากนี้ พฤติกรรมที่แย่มากของตำรวจที่มักจะเกิดขึ้น คือ การใช้กำลังในการทำร้ายผู้ต้องหา การใช้ช่องว่างของกฎหมายเพื่อ

ปกป้องพวกพ้องไม่ให้ต้องรับโทษในการกระทำผิด โดยกลุ่มตัวอย่างไม่ต้องการให้ข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับการปกป้องพวกพ้องจะนำไปสู่พฤติกรรมที่ละเมิดต่อจริยธรรม หากแต่จะต้องมีสิ่งจูงใจในการตอบ

นอกจากนี้ ผลการศึกษายังพบข้อมูลที่สนับสนุนต่อการทรมานหรือการดำเนินการที่ไม่ถูกต้องตามกฎหมายของตำรวจ

กรอบแนวคิดในการวิจัย

การวิจัยเรื่อง “จริยธรรมในวิชาชีพตำรวจ” ประกอบด้วยกรอบแนวคิดในการวิจัย ดังนี้



บทที่ 3
ระเบียบวิธีวิจัย

3.1 วิธีดำเนินการวิจัย

วิธีการวิจัย

การวิจัยเรื่อง “จริยธรรมในวิชาชีพตำรวจ” เป็นงานวิจัยเชิงปริมาณ และเชิงคุณภาพ และการวิเคราะห์ข้อมูลผสมผสานเทคนิคการวิเคราะห์เชิงปริมาณ และเชิงคุณภาพ ให้ได้ผลการศึกษาเอกสารและการวิจัยเชิงปริมาณ และเชิงคุณภาพเกี่ยวกับปัญหาการปฏิบัติตามจริยธรรมในวิชาชีพตำรวจ และสาเหตุของปัญหา ตลอดจนแนวทางในการแก้ไขปัญหาในวิชาชีพตำรวจ เข้ามาประกอบการวิเคราะห์ เพื่อรวบรวมข้อมูลในการกำหนดกรอบการวิเคราะห์ข้อมูล ต่อไป

3.2 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

หน่วยการวิเคราะห์ (Unit of Analysis)

ได้แก่ การใช้กลุ่มประชากรข้าราชการตำรวจของสำนักงานตำรวจแห่งชาติ ทั้งหมดทั่วประเทศ โดยแยกกลุ่มผู้ปฏิบัติงาน และกลุ่มผู้บริหาร ออกจากกัน และกลุ่มประชาชนผู้ใช้บริการบนสถานีตำรวจ โดยกำหนด ดังนี้

ประชากรในการศึกษาวิจัยเชิงปริมาณ ได้แก่ กลุ่มผู้ปฏิบัติงาน

คือ ข้าราชการตำรวจกำหนด จากระดับตั้งแต่ ผู้กำกับการ รองผู้กำกับการ ลงไปจนถึงชั้นประทวนในสถานีตำรวจ ทั่วประเทศ และผู้ใช้บริการ ได้แก่ประชาชนที่เป็นผู้เสียหายและผู้ใช้บริการ ตลอดจนผู้ต้องหา ซึ่งได้รับบริการบนสถานีตำรวจ

ประชากรในการศึกษาวิจัยเชิงคุณภาพ ได้แก่ กลุ่มผู้บริหารงานตำรวจ

คือ ข้าราชการตำรวจที่กำหนดจาก ผู้บริหารงานตำรวจในแต่ละระดับ ตั้งแต่ระดับสำนักงานตำรวจแห่งชาติ ระดับกองบัญชาการ ถึงกองบังคับการ ในกลุ่มตัวอย่างเชิงคุณภาพ การคัดเลือกโดยการเลือกแบบเจาะจงในกลุ่มผู้บริหารงานสำนักงานตำรวจแห่งชาติ
กลุ่มตัวอย่าง ใช้กลุ่มตัวอย่าง จากข้าราชการตำรวจ โดยแยกภาคต่าง ๆ ดังนี้

1.ภาคเหนือ กองบัญชาการตำรวจภูธร ภาค 5-6

2.ภาคกลาง กองบัญชาการตำรวจภูธร ภาค 1 และ7

3.ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ กองบัญชาการตำรวจภูธร ภาค 3-4

4.ภาคตะวันออก กองบัญชาการตำรวจภูธรภาค 2

5.ภาคใต้ กองบัญชาการตำรวจภูธร ภาค 8-9 และ ศชต.

6. กรุงเทพมหานคร กองบัญชาการตำรวจนครบาล กองบัญชาการตำรวจสอบสวนกลาง

7.ส่วนกลาง กองบัญชาการศึกษา สำนักงานยุทธศาสตร์ สำนักงานกฎหมายและคดี

การคัดเลือกกลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตำรวจผู้ปฏิบัติงาน กำหนด จาก ผู้กำกับการ รองผู้กำกับการ จนถึงชั้นประทวน ในสถานีตำรวจ ทั่วประเทศ ในกองบัญชาการของภาคต่าง ๆ โดย

1.ภาคเหนือ เลือก กองบัญชาการ ภาค 6 (จังหวัดพิษณุโลก)

2.ภาคกลาง เลือก กองบัญชาการ ภาค 7 (จังหวัดนครปฐม)

3.ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ เลือก กองบัญชาการ ภาค 3 (จังหวัดนครราชสีมา)

4.ภาคตะวันออก เลือก กองบัญชาการภาค 2 (จังหวัดชลบุรี)

5.ภาคใต้ เลือก กองบัญชาการ ภาค 8 (จังหวัดสุราษฎร์ธานี)

6.กรุงเทพมหานคร เลือก กองบัญชาการตำรวจนครบาล (กองบังคับการตำรวจนครบาล 1)

7.ส่วนกลาง เลือกกองบัญชาการศึกษา (กองบังคับการสถาบันพัฒนาข้าราชการตำรวจหรือวิทยาลัยการตำรวจ)

โดยเลือกกลุ่มตัวอย่างด้วยวิธีการอย่างง่าย (Sample Random Sampling) จากประชากรตำรวจในสถานีตำรวจในแต่ละภาคที่ได้ทำการคัดเลือก และการทอดแบบสอบถาม ไปตามกองบัญชาการต่าง ๆ โดยเลือกกองบังคับการและจังหวัดที่ตั้งของกองบัญชาการและเลือกจากประชากร และใช้ ตาราง Yamane จะได้จำนวน 450 ราย และทำการเพิ่มจำนวนเพื่อการตอบกลับอีกร้อยละ 30 รวมเป็น 585 ราย และนำมาเฉลี่ยจำนวน แต่ละภาคจำนวน 7 หน่วย ได้ภาค/หน่วยละ 83 ราย ปรากฏว่าได้แบบสอบถามกลับจำนวน 567 ชุด หรือ ร้อยละ 96.9

กลุ่มประชาชนผู้ใช้บริการ

สุ่มตัวอย่างด้วยวิธีการเจาะจง (Purposive Sampling) จากประชาชนที่เป็นผู้เสียหาย ผู้ใช้บริการ ตลอดจนผู้ต้องหา ซึ่งได้รับบริการบนสถานีตำรวจ จำนวน 400 ราย และทำการเพิ่มจำนวนเพื่อการตอบกลับจำนวนน้อย อีก 30 เปอร์เซ็นต์ รวมเป็น 520 ราย และนำมาเฉลี่ยจำนวนแต่ละภาคจำนวน 7 หน่วย ได้ภาค/หน่วยละ 74 ราย ปรากฏว่าได้แบบสอบถามกลับจำนวน 488 ชุด หรือ ร้อยละ 93.8

กลุ่มผู้บริหาร

สุ่มตัวอย่างด้วยวิธีการเจาะจง (Purposive Sampling) จากผู้บริหารในแต่ละระดับ ตั้งแต่ระดับสำนักงานตำรวจแห่งชาติ โดยการกำหนด ผู้บริหาร ระดับ ผู้บัญชาการตำรวจแห่งชาติ รอง

ผู้ช่วย ผู้บัญชาการตำรวจภาคต่าง ๆ ถึงผู้บังคับการ สำหรับการคัดเลือกโดยการคัดเลือกแบบเจาะจง ในแต่ละระดับ ดังนี้

ผู้บัญชาการตำรวจแห่งชาติ รอง ผู้ช่วย	จำนวน	5	นาย
ผู้บัญชาการหน่วยงานต่าง ๆ และรอง แยกตามภาค	จำนวน	10	นาย
ผู้บังคับการ ตามภาค จังหวัด	จำนวน	10	นาย
	รวม	**25**	**นาย**

3.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บข้อมูลเชิงปริมาณ การเก็บข้อมูลใช้วิธีสำรวจ (survey) จากกลุ่มข้าราชการตำรวจ กลุ่มปฏิบัติงาน และกลุ่มประชาชนผู้ใช้บริการ โดยใช้แบบสอบถาม

การเก็บข้อมูลเชิงคุณภาพ

1.ข้อมูลทุติยภูมิ ใช้การรวบรวมข้อมูลเอกสาร (documents)

2.ใช้การสัมภาษณ์เชิงลึก (Indepth interview) กลุ่มผู้บริหาร

3.4 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

สำหรับการวิจัยเชิงปริมาณ ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการวิจัย โดยแบบสอบถามแบ่ง ออก เป็น 5 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไป

ส่วนที่ 2 ข้อมูลด้านปัญหาวิชาชีพตำรวจ

ส่วนที่ 3 ข้อมูลด้านสาเหตุของปัญหาวิชาชีพตำรวจ

ส่วนที่ 4 ข้อมูลด้านกลไกในการควบคุมวิชาชีพตำรวจ

ส่วนที่ 5 ข้อมูลด้านแนวทางการแก้ไขปัญหาวิชาชีพตำรวจ และอื่น ๆ

และการวิจัยเชิงคุณภาพ ใช้การสัมภาษณ์เชิงลึก เป็นเครื่องมือในการวิจัย

สำหรับแบบสัมภาษณ์ ใช้แบบสัมภาษณ์ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นเอง แบบมีโครงสร้าง และทำการเก็บข้อมูลโดยใช้เทคนิคการสัมภาษณ์เชิงลึก (Indepth Interview) ในกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหาร จำนวน 25 คน

3.5 ขั้นตอนในการทำวิจัย

การทำวิจัย ได้วางแผนดำเนินการตามขั้นตอนการวิจัย ดังนี้

ขั้นตอนระยะที่ 1. การสืบค้นแนวคิดเกี่ยวกับจริยธรรมในวิชาชีพ และจริยธรรมในวิชาชีพตำรวจ

ขั้นตอนระยะที่ 2. จัดทำเครื่องมือ แบบสอบถาม และแบบสัมภาษณ์

ขั้นตอนระยะที่ 3. ทอดแบบสอบถาม และดำเนินการสัมภาษณ์

ขั้นตอนระยะที่ 4. เก็บรวบรวมข้อมูล และการวิเคราะห์ข้อมูล

ขั้นตอนระยะที่ 5. การสรุปผลการวิจัย และการเขียนรายงาน เพื่อให้ได้ความคิดเห็น และการนำเสนอผลงานการวิจัย ที่เสร็จสิ้นแล้ว นำเสนอ

3.6 การวิเคราะห์ข้อมูล

1. การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณ นำข้อมูลจากแบบสอบถามที่เก็บได้ มาวิเคราะห์ข้อมูลเชิงพรรณนา ได้แก่จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน โดยใช้โปรแกรม SPSS

2. การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ โดยการนำข้อมูลจากแบบสัมภาษณ์ ที่ได้ใช้วิธีถอดถ้อยคำให้สัมภาษณ์ แบบ คำต่อคำ จากเทปคาสเซท จดบันทึก และสังเกตการณ์ แล้วทำการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพโดยใช้เทคนิคการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) ที่พัฒนาโดย Krippendart (1980) (อ้างในศรีสมบัติ โชคประจักษ์ชัด , 2552) เพื่อกำหนดหัวข้อ /กุลุ่มหัวข้อแนวคิดสำคัญ (Toppic/ Catagory) และแบบแผนแนวคิดอันเป็นแก่นสาระหลัก (Pattern / Theme) นำมาวิเคราะห์ข้อมูลโดยวิเคราะห์เชิงพรรณนา

3.นำข้อมูลที่วิเคราะห์ได้ นำมาแปรผลเพื่อนำไปสู่การตอบคำถามการวิจัย

3.7 ระยะเวลาในการทำวิจัย

การดำเนินการศึกษาวิจัย ใช้เวลาการศึกษาวิจัย 24 เดือน โดยแบ่งเป็น 2 ช่วงดังนี้

ช่วงที่ 1 การดำเนินการทางเอกสาร 6 เดือน(เมษายน 2553 – กันยายน 2553)

เดือน เมษายน 2553 ประชุมจัดทำกรอบแนวทางการวิจัย

เดือน พฤษาคม2553 จัดทำ Proposal และศึกษาข้อมูลเอกสาร

เดือน มิถุนายน2553 ประชุมสรุปการศึกษาและจัดทำการวิจัย

เดือน กรกฎาคม2553 จัดทำแบบสอบถาม และแบบสัมภาษณ์ ทดสอบแบบสอบถาม และแบบสัมภาษณ์

เดือน สิงหาคม 2553 กระบวนการวิจัยในคน

เดือน กันยายน 2553 เตรียมแบบสอบถาม,สัมภาษณ์

ช่วงที่ 2 การดำเนินการภาคสนาม 6 เดือน (ตุลาคม 2553 – มีนาคม 2554)

เดือน ตุลาคม – ธันวาคม 2553 ทอดแบบสอบถาม และดำเนินการสัมภาษณ์

เดือน มกราคม – มีนาคม 2554 เก็บรวมรวมข้อมูล จัดกลุ่มข้อมูล

ช่วงที่ 3 การวิเคราะห์ข้อมูล 6 เดือน (เมษายน 2553 – กันยายน 2554)

เดือน เมษายน – มิถุนายน 2554 วิเคราะห์ข้อมูล นำเสนอผลการวิจัย และวิพากษ์งานวิจัย

เดือน กรกฎาคม -กันยายน 2554 นำเสนอผลการวิจัย และวิพากษ์งานวิจัย

ช่วงที่ 4 การวิเคราะห์ข้อมูล 6 เดือน (ตุลาคม 2555 – มีนาคม 2556)

เขียนรายงานการวิจัย และจัดพิมพ์เอกสาร ส่งรายงานการวิจัย

3.8 จริยธรรมของการวิจัยในคน

การศึกษาได้ให้ความสำคัญกับจริยธรรมของการวิจัยในคน ดังนี้

- แบบสอบถามและโครงร่างการวิจัย ได้ส่งให้คณะกรรมการวิจัยในคนของมหาวิทยาลัยมหิดลได้พิจารณาก่อนดำเนินการเก็บข้อมูล
- การเก็บข้อมูลจะต้องได้รับความยินยอมจากกลุ่มตัวอย่างที่เป็นตำรวจและประชาชนผู้รับบริการ
- การเผยแพร่ข้อมูลซึ่งจะต้องไม่ระบุชื่อ นามสกุลที่แท้จริงของกลุ่มตัวอย่าง หากแต่จะมีการนำเสนอในภาพรวม

บทที่ 4
ผลการศึกษา

ผลการศึกษางานวิจัยเรื่อง “จริยธรรมในวิชาชีพตำรวจ” ประกอบด้วย 2 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 : ผลการศึกษาเชิงปริมาณ

ผลการศึกษาจากตำรวจกลุ่มตัวอย่าง

- ข้อมูลส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง
- ความรู้เกี่ยวกับประมวลจริยธรรมตำรวจและจรรยาบรรณตำรวจ พ.ศ. 2551
- ปัญหาที่เกี่ยวข้องกับจริยธรรมตำรวจในแต่ละประเด็น
- สาเหตุของปัญหาด้านจริยธรรมในวิชาชีพตำรวจ
- กลไกการควบคุมด้านจริยธรรมในวิชาชีพตำรวจ
- แนวทางแก้ไขปัญหาจริยธรรมในวิชาชีพตำรวจ

ผลการศึกษาจากประชาชนกลุ่มตัวอย่าง

- ข้อมูลส่วนบุคคลของประชาชนกลุ่มตัวอย่าง
- ปัญหาที่เกี่ยวข้องกับจริยธรรมตำรวจในแต่ละประเด็นที่เกี่ยวข้องกับประชาชน
- สาเหตุของปัญหาด้านจริยธรรมในวิชาชีพตำรวจในทัศนะของประชาชนกลุ่มตัวอย่าง
- กลไกการควบคุมด้านจริยธรรมในวิชาชีพตำรวจในทัศนะของประชาชนกลุ่มตัวอย่าง
- แนวทางแก้ไขปัญหาจริยธรรมในวิชาชีพตำรวจในทัศนะของประชาชนกลุ่มตัวอย่าง

ส่วนที่ 2 : ผลการศึกษาเชิงคุณภาพ

ส่วนที่ 1 : ผลการศึกษาเชิงปริมาณ

ผลการศึกษาจากตำรวจกลุ่มตัวอย่าง

สำหรับผลการศึกษาจากตำรวจกลุ่มตัวอย่าง ปรากฏผลการศึกษา ดังนี้

-ข้อมูลส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง

สำหรับผลการศึกษาข้อมูลส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง ปรากฏผลดังนี้

ตารางที่ 4.1 ข้อมูลส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง

เพศ	จำนวน	ร้อยละ
ชาย	483	85.2
หญิง	66	11.5
รวม	567	100.0

จากผลการศึกษาปรากฏว่า กลุ่มตัวอย่างเป็นเพศชาย ร้อยละ 85.2 เพศหญิง ร้อยละ 11.5

ตารางที่ 4.2 อายุของกลุ่มตัวอย่าง

อายุ	จำนวน	ร้อยละ
ไม่เกิน 25 ปี	10	1.8
26-30 ปี	87	15.3
31-40 ปี	156	27.5
41-50 ปี	221	38.9
51-60 ปี	93	16.4
รวม	567	100.0

จากผลการศึกษาปรากฏว่า กลุ่มตัวอย่างอายุไม่เกิน 25 ปี ร้อยละ 1.8 อายุระหว่าง 26-30 ปี ร้อยละ 15.3 อายุระหว่าง 31-40 ร้อยละ 27.5 อายุระหว่าง 41-50 ปี ร้อยละ 38.9 และอายุระหว่าง 51-60 ปี ร้อยละ 16.4

ตารางที่ 4.3 อายุราชการของกลุ่มตัวอย่าง

อายุราชการ	จำนวน	ร้อยละ
น้อยกว่า 5 ปี	63	11.1
5 – 10 ปี	82	14.5
11 – 15 ปี	88	15.5
มากกว่า 15 ปี	334	56.9
รวม	567	100.0

จากผลการศึกษาปรากฏว่า กลุ่มตัวอย่างมีอายุราชการน้อยกว่า 5 ปี ร้อยละ 11.1 อายุราชการระหว่าง 5 – 10 ปี ร้อยละ 14.5 อายุราชการระหว่าง 11 – 15 ปี ร้อยละ 15.5 อายุราชการและอายุราชการมากกว่า 15 ปี ร้อยละ 56.9

ตารางที่ 4.4 ระดับชั้นยศของกลุ่มตัวอย่าง

ระดับชั้นยศ	จำนวน	ร้อยละ
ส.ต.ต. – ส.ต.อ.	78	13.8
จ.ส.ต. – ด.ต.	394	69.5
ร.ต.ต. – ร.ต.อ.	45	7.9
พ.ต.ต. – พ.ต.อ.	50	8.8
รวม	567	100.0

จากผลการศึกษาปรากฏว่า กลุ่มตัวอย่างมีชั้นยศในระดับ ส.ต.ต. – ส.ต.อ. ร้อยละ 13.8 จ.ส.ต. – ด.ต. ร้อยละ 69.5 ร.ต.ต. – ร.ต.อ. ร้อยละ 7.9 และพ.ต.ต. – พ.ต.อ. ร้อยละ 8.8

ตารางที่ 4.5 หน้าที่ปฏิบัติงานของกลุ่มตัวอย่าง

หน้าที่ปฏิบัติงาน	จำนวน	ร้อยละ
งานอำนวยการ	135	23.8
งานป้องกันปราบปราม	282	49.7
งานสอบสวน	71	12.5
งานจราจร	69	12.2
งานสนับสนุน	10	1.8
รวม	567	100.0

กลุ่มตัวอย่างมีหน้าที่ปฏิบัติงาน ได้แก่ งานอำนวยการ ร้อยละ 23.8 งานป้องกันปราบปราม ร้อยละ 49.7 งานสอบสวน ร้อยละ 12.5 งานจราจร ร้อยละ 12.2 และงานสนับสนุนร้อยละ 1.8

ตารางที่ 4.6 ระดับการศึกษาของกลุ่มตัวอย่าง

ระดับการศึกษา	จำนวน	ร้อยละ
ต่ำกว่าปริญญาตรี	215	37.9
ปริญญาตรี	292	51.5
ปริญญาโท	58	10.2
ปริญญาเอก	2	0.4
รวม	567	100.0

จากผลการศึกษาปรากฏว่า กลุ่มตัวอย่างจบการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี ร้อยละ 37.9 จบการศึกษาระดับปริญญาตรี ร้อยละ 51.5 จบการศึกษาระดับปริญญาโท ร้อยละ 10.2 และจบการศึกษาระดับปริญญาเอก ร้อยละ 0.4

ตารางที่ 4.7 รายได้เฉลี่ยต่อเดือนของกลุ่มตัวอย่าง

รายได้ (บาท)	จำนวน	ร้อยละ
ต่ำกว่า 10,000	50	8.8
10,001-15,000	112	19.8
15,001-30,000	365	64.4
30,001 ขึ้นไป	31	5.5
รวม	558	100.0

จากผลการศึกษาปรากฏว่า กลุ่มตัวอย่างมีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่ำกว่า 10,000 บาท ร้อยละ 8.8 รายได้เฉลี่ยระหว่าง 10,001-15,000 ร้อยละ 19.8 รายได้เฉลี่ยระหว่าง 15,001-30,000 ร้อยละ 64.4 และรายได้เฉลี่ยตั้งแต่ 30,001 ขึ้นไป ร้อยละ 5.5 โดยมีผู้ไม่ให้ข้อมูลร้อยละ 1.6

ตารางที่ 4.8 สถานภาพครอบครัวของกลุ่มตัวอย่าง

สถานภาพครอบครัว	จำนวน	ร้อยละ
โสด	117	20.6
สมรส	395	69.7
หย่าร้าง/หม้าย/แยกกันอยู่	39	6.9
รวม	551	100.0

จากผลการศึกษาปรากฏว่า กลุ่มตัวอย่างมีสถานภาพโสด ร้อยละ 20.6 สมรส ร้อยละ 69.7 และหย่าร้าง/หม้าย/แยกกันอยู่ ร้อยละ 6.9 โดยมีผู้ไม่ให้ข้อมูลร้อยละ 2.8

ตารางที่ 4.9 จำนวนบุตรของกลุ่มตัวอย่าง

จำนวนบุตร (คน)	จำนวน	ร้อยละ
ไม่มีบุตร	135	23.8
1	154	27.2
2	215	37.9
3	47	8.3
4 ขึ้นไป	16	2.8
รวม	567	100.0

จากผลการศึกษาปรากฏว่า กลุ่มตัวอย่างไม่มีบุตร ร้อยละ 23.8 มีบุตรจำนวน 1 คน ร้อยละ 27.2 มีบุตรจำนวน 2 คน ร้อยละ 37.9 มีบุตรจำนวน 3 คน ร้อยละ 8.3 มีและมีบุตรจำนวน 4 คนขึ้นไป ร้อยละ 2.8

ตารางที่ 4.10 ประสบการณ์เคยถูกลงโทษทางวินัย หรือ เคยต้องคดีอาญามาก่อนของกลุ่มตัวอย่าง

เคยถูกลงโทษทางวินัย หรือ เคยต้องคดีอาญามาก่อน	จำนวน	ร้อยละ
เคย	26	4.6
ไม่เคย	512	90.3
รวม	538	100.0

จากผลการศึกษาปรากฏว่า กลุ่มตัวอย่างเคยถูกลงโทษทางวินัย หรือ เคยต้องคดีอาญามาก่อน ร้อยละ 4.6 ไม่เคยถูกลงโทษทางวินัย หรือ เคยต้องคดีอาญามาก่อน ร้อยละ 90.3 และไม่ให้ข้อมูล ร้อยละ 3.2

- ความรู้เกี่ยวกับประมวลจริยธรรมตำรวจและจรรยาบรรณตำรวจ พ.ศ.2551

ผลการศึกษาความรู้เกี่ยวกับประมวลจริยธรรมตำรวจและจรรยาบรรณตำรวจ พ.ศ.2551 ปรากฏผล ดังนี้

- **ความรู้เกี่ยวกับประมวลจริยธรรมตำรวจและจรรยาบรรณตำรวจ พ.ศ.2551**

ตารางที่ 4.11 ความรู้เกี่ยวกับประมวลจริยธรรมตำรวจและจรรยาบรรณตำรวจ พ.ศ.2551 ของกลุ่มตัวอย่าง (n=567)

ความรู้เกี่ยวกับจริยธรรม	ใช่	ไม่แน่ใจ	ไม่ใช่
1.ข้าราชการตำรวจต้องรู้จักข่มใจตนเองให้ประพฤติอยู่ในความสัตย์ความดี	535 (94.4)	26 (4.6)	6 (1.1)
2.ข้าราชการตำรวจต้องมีจิตสำนึกที่ดี ซื่อสัตย์ สุจริต และรับผิดชอบ	542 (95.6)	23 (4.1)	2 (0.4)
3.ข้าราชการตำรวจต้องให้ข้อมูลข่าวสารแก่ประชาชนอย่างครบถ้วนถูกต้องและไม่บิดเบือนข้อเท็จจริง	486 (85.7)	70 (12.3)	11 (1.9)
4.ข้าราชการตำรวจต้องดูแลทรัพย์สินของทางราชการอย่างประหยัดคุ้มค่าโดยระมัดระวังมิให้เสียหาย หรือ สิ้นเปลืองเยี่ยงวิญญูชนจะพึงปฏิบัติ	509 (89.8)	52 (9.2)	6 (1.1)
5.ข้าราชการตำรวจต้องมุ่งผลสัมฤทธิ์งาน รักษาคุณภาพและมาตรฐานแห้งวิชาชีพ	522 (92.7)	38 (6.7)	7 (1.2)
6.ข้าราชการตำรวจต้องไม่ใช้ตำแหน่ง อำนาจหรือหน้าที่ หรือไม่ยอมให้ผู้อื่นใช้ตำแหน่ง อำนาจ หรือหน้าที่ของตน แสวงหาผลประโยชน์สำหรับตนเองหรือผู้อื่น	507 (89.4)	49 (8.6)	11 (1.9)
7.ข้าราชการตำรวจต้องพกพาอาวุธตามระเบียบแบบแผน ไม่จับหรือถืออาวุธ หรือ เล็งอาวุธไปยังบุคคลโดยปราศจากเหตุอันควร	506 (89.2)	50 (8.8)	11 (1.9)

ตารางที่ 4.11 ต่อ (n=567)

ความรู้เกี่ยวกับจริยธรรม	ใช่	ไม่แน่ใจ	ไม่ใช่
8.ข้าราชการตำรวจต้องยืนหยัดในเจตนารมณ์ในการรักษากฎหมายให้ถึงที่สุด ไม่ประนีประนอม ผ่อนปรน หรือ ละเลยการดำเนินการตามกฎหมายต่อผู้กระทำความผิด ทั้งนี้ให้ระลึกเสมอว่าการใช้กฎหมายจะต้องคำนึงถึงหลักมนุษยธรรมด้วย	431 (76.0)	96 (16.9)	40 (7.0)
9.ข้าราชการตำรวจต้องไม่ใช้จ้างวานหรือยุยงส่งเสริม หรือ ปล่อยปละละเลยให้มีการทารุณ หรือทารุณกรรมต่อบุคคล หรือ ต่อบุคคลอื่นที่เกี่ยวข้องสัมพันธ์กับบุคคลนั้น	508 (89.6)	42 (7.4)	17 (3.0)
10.ข้อมูลข่าวสารที่ข้าราชการตำรวจได้มาจากการปฏิบัติหน้าที่รวบรวมพยานหลักฐาน การสืบสวนสอบสวน การสอบปากคำหรือจากการปฏิบัติหน้าที่อื่น ข้าราชการตำรวจ ไม่จำเป็นต้องรักษาข้อมูลข่าวสารนั้นเป็นความลับอย่างเคร่งครัด	270 (47.6)	86 (15.2)	211 (37.2)

จากผลการศึกษา ปรากฏว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เห็นว่าข้าราชการตำรวจต้องรู้จักข่มใจตนเองให้ประพฤติอยู่ในความสัตย์ความดี ร้อยละ 94.4 ไม่แน่ใจ ร้อยละ 4.6 และเห็นว่าข้าราชการตำรวจไม่ต้องรู้จักข่มใจตนเองให้ประพฤติอยู่ในความสัตย์ความดี ร้อยละ 1.1

กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เห็นว่าข้าราชการตำรวจต้องมีจิตสำนึกที่ดี ซื่อสัตย์ สุจริตและรับผิดชอบ ร้อยละ 95.6 ไม่แน่ใจ ร้อยละ 4.1 และเห็นว่าข้าราชการตำรวจไม่ต้องมีจิตสำนึกที่ดี ซื่อสัตย์ สุจริตและรับผิดชอบ ร้อยละ 0.4

กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เห็นว่า ข้าราชการตำรวจต้องให้ข้อมูลข่าวสารแก่ประชาชนอย่างครบถ้วนถูกต้องและไม่บิดเบือนข้อเท็จจริง ร้อยละ 85.7 ไม่แน่ใจ ร้อยละ 12.3 และเห็นว่าข้าราชการตำรวจไม่ต้องให้ข้อมูลข่าวสารแก่ประชาชนอย่างครบถ้วนถูกต้องและไม่บิดเบือนข้อเท็จจริง ร้อยละ 1.9

กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เห็นว่า ข้าราชการตำรวจต้องดูแลทรัพย์สินของทางราชการอย่างประหยัดคุ้มค่าโดยระมัดระวังมิให้เสียหาย หรือ สิ้นเปลืองเยี่ยงวิญญูชนจะพึงปฏิบัติ ร้อยละ 89.8 ไม่แน่ใจ ร้อยละ 9.2 และเห็นว่าข้าราชการตำรวจไม่ต้องดูแลทรัพย์สินของทางราชการอย่างประหยัดคุ้มค่าโดยระมัดระวังมิให้เสียหาย หรือ สิ้นเปลืองเยี่ยงวิญญูชนจะพึงปฏิบัติ ร้อยละ 1.1

กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เห็นว่า ข้าราชการตำรวจต้องมุ่งผลสัมฤทธิ์งาน รักษาคุณภาพและมาตรฐานแห่งวิชาชีพ ร้อยละ 92.7 ไม่แน่ใจ ร้อยละ 6.7 และเห็นว่าข้าราชการตำรวจไม่ต้องมุ่งผลสัมฤทธิ์งาน รักษาคุณภาพและมาตรฐานแห่งวิชาชีพ ร้อยละ 1.2

กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เห็นว่า ข้าราชการตำรวจต้องไม่ใช้ตำแหน่ง อำนาจหรือหน้าที่หรือไม่ยอมให้ผู้อื่นใช้ตำแหน่ง อำนาจ หรือ หน้าที่ของตน แสวงหาผลประโยชน์สำหรับตนเองหรือผู้อื่น ร้อยละ 89.4 ไม่แน่ใจ ร้อยละ 8.6 และเห็นว่าข้าราชการตำรวจใช้ตำแหน่ง อำนาจหรือหน้าที่ หรือไม่ยอมให้ผู้อื่นใช้ตำแหน่ง อำนาจ หรือ หน้าที่ของตน แสวงหาผลประโยชน์สำหรับตนเองหรือผู้อื่น ร้อยละ 1.9

กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เห็นว่า ข้าราชการตำรวจต้องพกพาอาวุธตามระเบียบแบบแผน ไม่จับหรือถืออาวุธ หรือ เล็งอาวุธไปยังบุคคลโดยปราศจากเหตุอันควร ร้อยละ 89.2 ไม่แน่ใจ ร้อยละ 8.8 และเห็นว่าข้าราชการตำรวจไม่ต้องพกพาอาวุธตามระเบียบแบบแผน ไม่จับหรือถืออาวุธ หรือเล็งอาวุธไปยังบุคคลโดยปราศจากเหตุอันควร ร้อยละ 1.9

กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เห็นว่า ข้าราชการตำรวจต้องยืนหยัดในเจตนารมณ์ในการรักษากฎหมายให้ถึงที่สุด ไม่ประนีประนอม ผ่อนปรน หรือ ละเลยการดำเนินการตามกฎหมายต่อผู้กระทำความผิด ทั้งนี้ให้ระลึกเสมอว่าการใช้กฎหมายจะต้องคำนึงถึงหลักมนุษยธรรมด้วย ร้อยละ ร้อยละ 76.0 ไม่แน่ใจ ร้อยละ 16.9 และเห็นว่าข้าราชการตำรวจไม่ต้องยืนหยัดในเจตนารมณ์ในการรักษากฎหมายให้ถึงที่สุด ไม่ประนีประนอม ผ่อนปรน หรือ ละเลยการดำเนินการตามกฎหมายต่อผู้กระทำความผิด ทั้งนี้ให้ระลึกเสมอว่าการใช้กฎหมายจะต้องคำนึงถึงหลักมนุษยธรรมด้วย ร้อยละ 7.0

กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เห็นว่า ข้าราชการตำรวจต้องไม่ใช้จ้างวานหรือยุยงส่งเสริม หรือปล่อยปละละเลยให้มีการทารุณ หรือ ทารุณกรรมต่อบุคคล หรือ ต่อบุคคลอื่นที่เกี่ยวข้องสัมพันธ์กับบุคคลนั้น ร้อยละ 89.6 ไม่แน่ใจ ร้อยละ 7.4 และเห็นว่าข้าราชการตำรวจใช้จ้างวานหรือยุยงส่งเสริม หรือ ปล่อยปละละเลยให้มีการทารุณ หรือ ทารุณกรรมต่อบุคคล หรือ ต่อบุคคลอื่นที่เกี่ยวข้องสัมพันธ์กับบุคคลนั้น ร้อยละ 3.0

กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เห็นว่า ข้อมูลข่าวสารที่ข้าราชการตำรวจได้มาจากการปฏิบัติหน้าที่รวบรวมพยานหลักฐาน การสืบสวนสอบสวน การสอบปากคำหรือจากการปฏิบัติหน้าที่อื่นข้าราชการตำรวจ ไม่จำเป็นต้องรักษาข้อมูลข่าวสารนั้นเป็นความลับอย่างเคร่งครัด ร้อยละ47.6 ไม่แน่ใจ ร้อยละ 15.3 และเห็นว่าข้อมูลข่าวสารที่ข้าราชการตำรวจได้มาจากการปฏิบัติหน้าที่รวบรวมพยานหลักฐาน การสืบสวนสอบสวน การสอบปากคำหรือจากการปฏิบัติหน้าที่อื่น ข้าราชการตำรวจ จำเป็นต้องรักษาข้อมูลข่าวสารนั้นเป็นความลับอย่างเคร่งครัด ร้อยละ 37.2

- **ปัญหาที่เกี่ยวข้องกับจริยธรรมตำรวจในแต่ละประเด็น**

จากผลการศึกษาปรากฏว่า ปัญหาที่เกี่ยวข้องกับจริยธรรมตำรวจในแต่ละประเด็น ได้แก่

ตารางที่ 4.12 ปัญหาจริยธรรมด้านความรู้ความสามารถในวิชาชีพด้านบริการประชาชน (n=567)

ปัญหาจริยธรรมด้านความรู้ความสามารถในวิชาชีพ	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด	ไม่มี	$\overline{X}$	S.D.	ความหมาย
ด้านบริการประชาชน 1.ในบางครั้งการปฏิบัติงาน ได้ใช้ความรู้ความสามารถอย่างไม่ตรงไปตรงมา เนื่องจากมีภาวะกดดัน	35 (6.2)	147 (25.9)	176 (31.0)	85 (15.0)	53 (9.3)	71 (12.5)	2.7	2.2	ปานกลาง
2. ในบางครั้งการปฏิบัติงานได้ใช้ความรู้ความสามารถอย่างไม่ตรงไปตรงมา เนื่องจากมีปัญหาเศรษฐกิจการเงินส่วนตัว	35 (6.2)	72 (12.7)	123 (21.7)	101 (17.8)	58 (10.2)	178 (31.4)	1.9	1.6	น้อย
3. ในบางครั้งการปฏิบัติงาน ได้ใช้ความรู้ความสามารถอย่างไม่ตรงไปตรงมา เนื่องจากผู้บังคับบัญชาหรือผู้มีอิทธิพล	66 (11.6)	113 (19.9)	151 (26.6)	73 (12.9)	72 (12.7)	92 (16.2)	2.6	1.6	ปานกลาง

ตารางที่ 4.12 (ต่อ) (n=567)

ปัญหาจริยธรรมด้านความรู้ความสามารถในวิชาชีพ	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด	ไม่มี	$\overline{X}$	S.D.	ความหมาย
4.ในบางครั้งการปฏิบัติงาน ได้ใช้ความรู้ความสามารถอย่างไม่ตรงไปตรงมาเนื่องจากผลประโยชน์ตอบแทน	28 (4.9)	54 (9.5)	120 (21.2)	94 (16.6)	86 (15.2)	185 (32.7)	1.7	1.5	น้อย

ปัญหาจริยธรรมด้านความรู้ความสามารถในวิชาชีพด้านบริการประชาชน ปรากฏว่า กลุ่มตัวอย่างในบางครั้งการปฏิบัติงาน ได้ใช้ความรู้ความสามารถอย่างไม่ตรงไปตรงมา เนื่องจากมีภาวะกดดันตั้งแต่ระดับปานกลางถึงมากที่สุด รวมร้อยละ 63.1 ซึ่งสรุปได้ว่า กลุ่มตัวอย่างในบางครั้งการปฏิบัติงาน ได้ใช้ความรู้ความสามารถอย่างไม่ตรงไปตรงมา เนื่องจากมีภาวะกดดัน ระดับปานกลาง

กลุ่มตัวอย่างในบางครั้งการปฏิบัติงานได้ใช้ความรู้ความสามารถอย่างไม่ตรงไปตรงมา เนื่องจากมีปัญหาเศรษฐกิจการเงินส่วนตัว ตั้งแต่ระดับปานกลางถึงมากที่สุด รวมร้อยละ 40.6 ซึ่งสรุปได้ว่า กลุ่มตัวอย่างในบางครั้งการปฏิบัติงานได้ใช้ความรู้ความสามารถอย่างไม่ตรงไปตรงมา เนื่องจากมีปัญหาเศรษฐกิจการเงินส่วนตัว ระดับน้อย

กลุ่มตัวอย่างในบางครั้งการปฏิบัติงาน ได้ใช้ความรู้ความสามารถอย่างไม่ตรงไปตรงมา เนื่องจากผู้บังคับบัญชาหรือผู้มีอิทธิพล ตั้งแต่ระดับปานกลางถึงมากที่สุด รวมร้อยละ 58.1 ซึ่งสรุปได้ว่า กลุ่มตัวอย่างในบางครั้งการปฏิบัติงาน ได้ใช้ความรู้ความสามารถอย่างไม่ตรงไปตรงมา เนื่องจากผู้บังคับบัญชาหรือผู้มีอิทธิพล ระดับปานกลาง

กลุ่มตัวอย่างในบางครั้งการปฏิบัติงาน ได้ใช้ความรู้ความสามารถอย่างไม่ตรงไปตรงมา เนื่องจากผลประโยชน์ตอบแทน ตั้งแต่ระดับปานกลางถึงมากที่สุด รวมร้อยละ 35.6 ซึ่งสรุปได้ว่า กลุ่มตัวอย่างในบางครั้งการปฏิบัติงาน ได้ใช้ความรู้ความสามารถอย่างไม่ตรงไปตรงมา เนื่องจากผลประโยชน์ตอบแทน ระดับน้อย

ตารางที่ 4.13 ปัญหาจริยธรรมด้านความรู้ความสามารถในวิชาชีพด้านอำนวยความยุติธรรม (n=567)

ปัญหาจริยธรรมด้านความรู้ความสามารถในวิชาชีพ	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด	น้อยที่สุด	$\overline{X}$	S.D.	ความหมาย
ด้านการอำนวยความยุติธรรม 1.ไม่ได้พัฒนาความรู้ในด้านกฎหมายใหม่ทำให้ไม่สามารถอำนวยความยุติธรรมได้อย่างแท้จริง	34 (6.0)	86 (15.2)	127 (22.4)	113 (19.9)	108 (19.0)	99 (17.5)	2.5	1.5	ปานกลาง
2.ไม่ได้ใช้ความรู้ความสามารถในการให้บริการประชาชนโดยเท่าเทียมกัน	26 (4.6)	50 (8.8)	105 (18.5)	88 (15.5)	114 (20.1)	184 (32.5)	1.8	2.3	น้อย
3.ไม่เคยเลือกปฏิบัติในการให้ความเป็นธรรมแก่ประชาชน	117 (20.6)	126 (22.2)	70 (12.3)	51 (9.0)	63 (11.1)	140 (24.7)	2.6	2.3	ปานกลาง

จากผลการศึกษาปัญหาจริยธรรมด้านความรู้ความสามารถในวิชาชีพด้านอำนวยความยุติธรรม ปรากฏว่า ไม่ได้พัฒนาความรู้ในด้านกฎหมายใหม่ ทำให้ไม่สามารถอำนวยความยุติธรรมได้อย่างแท้จริง ตั้งแต่ระดับปานกลางถึงมากที่สุด รวมร้อยละ 35.6 ซึ่งสามารถสรุปได้ว่า กลุ่มตัวอย่างไม่ได้พัฒนาความรู้ในด้านกฎหมายใหม่ ทำให้ไม่สามารถอำนวยความยุติธรรมได้อย่างแท้จริง ระดับปานกลาง

กลุ่มตัวอย่างไม่ได้ใช้ความรู้ความสามารถในการให้บริการประชาชนโดยเท่าเทียมกัน ตั้งแต่ระดับปานกลางถึงมากที่สุด รวมร้อยละ 31.9 ซึ่งสามารถสรุปได้ว่า กลุ่มตัวอย่างไม่ได้ใช้ความรู้ความสามารถในการให้บริการประชาชนโดยเท่าเทียมกัน ระดับน้อย

กลุ่มตัวอย่างไม่เคยเลือกปฏิบัติในการให้ความเป็นธรรมแก่ประชาชน ตั้งแต่ระดับปานกลางถึงมากที่สุด รวมร้อยละ 55.1 ซึ่งสามารถสรุปได้ว่า กลุ่มตัวอย่างไม่เคยเลือกปฏิบัติในการให้ความเป็นธรรมแก่ประชาชน ระดับปานกลาง

ตารางที่ 4.14 ปัญหาจริยธรรมด้านความรู้ความสามารถในวิชาชีพด้านการบริหารจัดการองค์การ (n=567)

ปัญหาจริยธรรมด้านความรู้ความสามารถในวิชาชีพ	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด	ไม่มี	$\overline{X}$	S.D.	ความหมาย
ด้านการบริหารจัดการองค์กร									
1.คิดว่าเจ้านายมีการเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่ง โดยพิจารณาจากความรู้ความสามารถเป็นสำคัญ	44 (7.8)	123 (21.7)	133 (23.5)	94 (16.6)	107 (18.9)	66 (11.6)	2.5	1.5	ปานกลาง
2.คิดว่าองค์กรตำรวจมีความยุติธรรมในการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งและการแต่งตั้งโยกย้าย	24 (4.2)	64 (11.3)	152 (26.8)	113 (19.9)	148 (26.1)	62 (10.9)	2.3	2.4	ปานกลาง
3.คิดว่าข้าราชการตำรวจได้รับค่าตอบแทนจากการดำเนินงานที่มีความเหมาะสม	16 (2.8)	41 (7.2)	155 (27.3)	167 (29.5)	138 (24.3)	50 (8.8)	2.1	1.5	ปานกลาง
4.เคยโดนเจ้านายกลั่นแกล้งโดยไม่ได้รับความเป็นธรรม	34 (6.0)	53 (9.3)	130 (22.9)	122 (21.5)	69 (12.2)	159 (28.1)	2.0	2.6	น้อย

จากผลการศึกษาปัญหาจริยธรรมด้านความรู้ความสามารถในวิชาชีพด้านการบริหารจัดการองค์การ ปรากฏว่า กลุ่มตัวอย่างคิดว่าเจ้านายมีการเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่ง โดยพิจารณาจากความรู้ความสามารถเป็นสำคัญตั้งแต่ระดับปานกลางถึงมากที่สุด รวมร้อยละ 53.0 ซึ่งสามารถสรุปได้ว่า กลุ่มตัวอย่างเห็นว่าคิดว่าเจ้านายมีการเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่ง โดยพิจารณาจากความรู้ความสามารถเป็นสำคัญระดับปานกลาง

กลุ่มตัวอย่างคิดว่าองค์กรตำรวจมีความยุติธรรมในการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งและการแต่งตั้งโยกย้าย ตั้งแต่ระดับปานกลางถึงมากที่สุด รวมร้อยละ 42.3 ซึ่งสามารถสรุปได้ว่า กลุ่มตัวอย่างคิดว่าองค์กรตำรวจมีความยุติธรรมในการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งและการแต่งตั้งโยกย้ายระดับปานกลาง

กลุ่มตัวอย่างคิดว่าข้าราชการตำรวจได้รับค่าตอบแทนจากการดำเนินงานที่มีความเหมาะสม ตั้งแต่ระดับปานกลางถึงมากที่สุด รวมร้อยละ 37.3 ซึ่งสามารถสรุปได้ว่า กลุ่มตัวอย่างคิดว่าข้าราชการตำรวจได้รับค่าตอบแทนจากการดำเนินงานที่มีความเหมาะสม ระดับปานกลาง

กลุ่มตัวอย่างเคยโดนเจ้านายกลั่นแกล้งโดยไม่ได้รับความเป็นธรรมตั้งแต่ระดับปานกลางถึงมากที่สุด รวมร้อยละ 38.2 ซึ่งสามารถสรุปได้ว่า กลุ่มตัวอย่างเคยโดนเจ้านายกลั่นแกล้งโดยไม่ได้รับความเป็นธรรม ระดับน้อย

ตารางที่ 4.15 ปัญหาจริยธรรมด้านความรู้ความสามารถในวิชาชีพด้านการสร้างความสงบสุข (n=567)

ปัญหาจริยธรรมด้านความรู้ความสามารถในวิชาชีพ	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด	ไม่มี	$\overline{X}$	S.D.	ความหมาย
ด้านการสร้างความสงบสุข 1.มักจะทำงานตามที่ประชาชนแจ้งความเกี่ยวกับความไม่สงบสุขเท่านั้น	28 (4.9)	77 (13.6)	157 (27.8)	101 (17.8)	94 (16.6)	110 (19.4)	2.2	2.0	ปานกลาง
2.จะปฏิบัติหน้าที่เพื่อความสงบสุข แม้ว่าจะได้รับผลกระทบจากการถูกฟ้องร้อง หรือ กลั่นแกล้งโดยไม่เป็นธรรม	80 (14.1)	172 (30.3)	191 (33.7)	46 (8.1)	32 (5.6)	46 (8.1)	3.2	1.9	มาก

จากผลการศึกษาปัญหาจริยธรรมด้านความรู้ความสามารถในวิชาชีพด้านบริการประชาชน ปรากฏว่า กลุ่มตัวอย่างมักจะทำงานตามที่ประชาชนแจ้งความเกี่ยวกับความไม่สงบสุขเท่านั้นตั้งแต่ระดับปานกลางถึงมากที่สุด รวมร้อยละ 46.3 ซึ่งสามารถสรุปได้ว่า กลุ่มตัวอย่างมักจะทำงานตามที่ประชาชนแจ้งความเกี่ยวกับความไม่สงบสุขเท่านั้นระดับปานกลาง

กลุ่มตัวอย่างจะปฏิบัติหน้าที่เพื่อความสงบสุข แม้ว่าจะได้รับผลกระทบจากการถูกฟ้องร้อง หรือ กลั่นแกล้งโดยไม่เป็นธรรม ตั้งแต่ระดับปานกลางถึงมากที่สุด รวมร้อยละ 78.1 ซึ่งสามารถสรุปได้ว่า กลุ่มตัวอย่างจะปฏิบัติหน้าที่เพื่อความสงบสุข แม้ว่าจะได้รับผลกระทบจากการถูกฟ้องร้อง หรือ กลั่นแกล้งโดยไม่เป็นธรรม ระดับมาก

ตารางที่ 4.16 ปัญหาจริยธรรมด้านความประพฤติในวิชาชีพด้านบริการประชาชน (n=567)

ปัญหาจริยธรรมด้านความประพฤติในวิชาชีพ	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด	ไม่มี	$\overline{X}$	S.D.	ความหมาย
ด้านบริการประชาชน 1.ไม่รับแจ้งความจากประชาชนเพราะเห็นว่าบางเรื่องเป็นเรื่องเล็กน้อยไร้สาระ	16 (2.8)	34 (6.0)	77 (13.6)	79 (13.9)	95 (16.8)	266 (47.0)	1.3	1.9	น้อย
2.เคยเลือกปฏิบัติกับคนในบางกลุ่ม	11 (1.9)	27 (4.8)	67 (11.8)	72 (12.7)	97 (17.1)	293 (51.7)	1.1	1.4	น้อย
3.คิดว่าข้าราชการตำรวจให้บริการกับประชาชนที่มีการจ่ายเงินให้ตนเองเป็นกรณีพิเศษ	21 (3.7)	79 (13.9)	92 (16.2)	68 (12.0)	100 (17.6)	207 (36.5)	1.6	1.6	น้อย
4.หากประชาชนมีการจ่ายค่าตอบแทนเป็นกรณีพิเศษให้ จะทำงานให้เร็วกว่าประชาชนทั่วไปที่ไม่ได้จ่ายเงินให้	24 (4.2)	66 (11.6)	76 (13.4)	55 (9.7)	86 (15.2)	260 (45.9)	1.4	1.6	น้อย
5.คิดว่าข้าราชการตำรวจมักจะพูดจาหรือ ใช้กริยาที่ไม่สุภาพต่อประชาชนที่เข้ามารับบริการ	20 (3.5)	62 (10.9)	113 (19.9)	102 (18.0)	137 (24.2)	133 (23.5)	1.8	1.5	น้อย

จากผลการศึกษาปัญหาจริยธรรมด้านความประพฤติในวิชาชีพด้านบริการประชาชน ปรากฏว่า กลุ่มตัวอย่างไม่รับแจ้งความจากประชาชนเพราะเห็นว่าบางเรื่องเป็นเรื่องเล็กน้อยไร้

สาระตั้งแต่ระดับปานกลางถึงมากที่สุด รวมร้อยละ 22.4 ซึ่งสามารถสรุปได้ว่า กลุ่มตัวอย่างไม่รับแจ้งความจากประชาชนเพราะเห็นว่าบางเรื่องเป็นเรื่องเล็กน้อยไร้สาระระดับน้อย

กลุ่มตัวอย่างเคยเลือกปฏิบัติกับคนในบางกลุ่ม ตั้งแต่ระดับปานกลางถึงมากที่สุด รวมร้อยละ 18.5 ซึ่งสามารถสรุปได้ว่า กลุ่มตัวอย่างเคยเลือกปฏิบัติกับคนในบางกลุ่ม ระดับน้อย

กลุ่มตัวอย่างคิดว่าข้าราชการตำรวจให้บริการกับประชาชนที่มีการจ่ายเงินให้ตนเองเป็นกรณีพิเศษ ตั้งแต่ระดับปานกลางถึงมากที่สุด รวมร้อยละ 33.8 ซึ่งสามารถสรุปได้ว่า กลุ่มตัวอย่างคิดว่าข้าราชการตำรวจให้บริการกับประชาชนที่มีการจ่ายเงินให้ตนเองเป็นกรณีพิเศษ ระดับน้อย

กลุ่มตัวอย่างเห็นว่าหากประชาชนมีการจ่ายค่าตอบแทนเป็นกรณีพิเศษให้ จะทำงานให้เร็วกว่าประชาชนทั่วไปที่ไม่ได้จ่ายเงินให้ ตั้งแต่ระดับปานกลางถึงมากที่สุด รวมร้อยละ 29.2 ซึ่งสามารถสรุปได้ว่า กลุ่มตัวอย่างเห็นว่าหากประชาชนมีการจ่ายค่าตอบแทนเป็นกรณีพิเศษให้ จะทำงานให้เร็วกว่าประชาชนทั่วไปที่ไม่ได้จ่ายเงินให้ ระดับน้อย

กลุ่มตัวอย่างคิดว่าคิดว่าข้าราชการตำรวจมักจะพูดจา หรือ ใช้กริยาที่ไม่สุภาพต่อประชาชนที่เข้ามารับบริการ ตั้งแต่ระดับปานกลางถึงมากที่สุด รวมร้อยละ 34.3 ซึ่งสามารถสรุปได้ว่า กลุ่มตัวอย่าง คิดว่าข้าราชการตำรวจมักจะพูดจา หรือ ใช้กริยาที่ไม่สุภาพต่อประชาชนที่เข้ามารับบริการระดับน้อย

ตารางที่ 4.17 ปัญหาจริยธรรมด้านความประพฤติในวิชาชีพด้านการอำนวยความยุติธรรม (n=567)

ปัญหาจริยธรรมด้านความประพฤติในวิชาชีพ	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด	ไม่มี	$\overline{X}$	S.D.	ความหมาย
ด้านการอำนวยความยุติธรรม									
1.คิดว่าข้าราชการตำรวจมักเลือกจับกุมผู้กระทำผิด	50 (8.8)	77 (13.6)	74 (13.1)	98 (17.3)	107 (18.9)	158 (27.9)	1.9	2.0	น้อย
2.คิดว่าข้าราชการตำรวจมักยินดีให้บริการเฉพาะคนรวยมากกว่าคนจน	36 (6.3)	66 (11.6)	71 (12.5)	102 (18.0)	121 (21.3)	171 (30.3)	1.9	3.0	น้อย
3.คิดว่าข้าราชการตำรวจมักรับเงินในการวิ่งเต้นคดี	49 (8.6)	96 (16.9)	113 (19.9)	108 (19.0)	99 (17.5)	98 (18.3)	2.4	2.7	ปานกลาง
4.คิดว่าข้าราชการตำรวจมักพิสูจน์พยานหลักฐานอย่างไม่เต็มความสามารถ	26 (4.6)	81 (14.3)	166 (29.3)	95 (16.8)	120 (21.2)	79 (13.9)	2.2	1.4	น้อย
5.คิดว่าข้าราชการตำรวจมักสนใจทำคดีที่ได้รับค่าตอบแทนเท่านั้น	38 (6.7)	89 (15.7)	124 (21.9)	88 (15.5)	98 (17.3)	130 (23.0)	2.2	2.7	น้อย

จากผลการศึกษาปัญหาจริยธรรมด้านความประพฤติในวิชาชีพด้านการอำนวยความยุติธรรม ปรากฏว่า กลุ่มตัวอย่างคิดว่าข้าราชการตำรวจมักเลือกจับกุมผู้กระทำผิดตั้งแต่ระดับปานกลางถึงมากที่สุด รวมร้อยละ 35.5 ซึ่งสามารถสรุปได้ว่า กลุ่มตัวอย่างคิดว่าข้าราชการตำรวจมักเลือกจับกุมผู้กระทำผิดระดับน้อย

กลุ่มตัวอย่างคิดว่าข้าราชการตำรวจมักยินดีให้บริการเฉพาะคนรวยมากกว่าคนจน ตั้งแต่ระดับปานกลางถึงมากที่สุด รวมร้อยละ 30.4 ซึ่งสามารถสรุปได้ว่า กลุ่มตัวอย่างคิดว่าข้าราชการตำรวจมักยินดีให้บริการเฉพาะคนรวยมากกว่าคนจน ระดับน้อย

กลุ่มตัวอย่างคิดว่าข้าราชการตำรวจมักรับเงินในการวิ่งเต้นคดี ตั้งแต่ระดับปานกลางถึงมากที่สุด รวมร้อยละ 45.4 ซึ่งสามารถสรุปได้ว่า กลุ่มตัวอย่างคิดว่าข้าราชการตำรวจมักรับเงินในการวิ่งเต้นคดี ระดับปานกลาง

กลุ่มตัวอย่างคิดว่าข้าราชการตำรวจมักพิสูจน์พยานหลักฐานอย่างไม่เต็มความสามารถ ตั้งแต่ระดับปานกลางถึงมากที่สุด รวมร้อยละ 48.2 ซึ่งสามารถสรุปได้ว่า กลุ่มตัวอย่างคิดว่าข้าราชการตำรวจมักพิสูจน์พยานหลักฐานอย่างไม่เต็มความสามารถ ระดับน้อย

กลุ่มตัวอย่างคิดว่าข้าราชการตำรวจมักสนใจทำคดีที่ได้รับค่าตอบแทนเท่านั้น ตั้งแต่ระดับปานกลางถึงมากที่สุด รวมร้อยละ 44.3 ซึ่งสามารถสรุปได้ว่า กลุ่มตัวอย่างคิดว่าข้าราชการตำรวจมักสนใจทำคดีที่ได้รับค่าตอบแทนเท่านั้น ระดับน้อย

ตารางที่ 4.18 ปัญหาจริยธรรมด้านความประพฤติในวิชาชีพด้านการบริหารจัดการองค์กร (n=567)

ปัญหาจริยธรรมด้านความประพฤติในวิชาชีพ	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด	ไม่มี	$\overline{X}$	S.D.	ความหมาย
ด้านการบริหารจัดการองค์การ									
1.เจ้านายหรือผู้บังคับบัญชาเคยสั่งให้เลือกปฏิบัติต่อผู้กระทำผิด	24 (4.3)	54 (9.5)	87 (15.3)	98 (17.3)	91 (16.0)	213 (37.6)	1.6	1.5	น้อย
2.เคยถูกสั่งให้ดำเนินคดีผู้กระทำผิดในลักษณะที่ไม่ถูกต้องจากผู้บังคับบัญชาหรือผู้มีอำนาจ	16 (2.8)	41 (7.2)	57 (10.1)	81 (14.3)	101 (17.8)	271 (47.8)	1.2	1.4	น้อย

จากผลการศึกษาปัญหาจริยธรรมด้านความประพฤติในวิชาชีพด้านการบริหารจัดการองค์กร ปรากฏว่า เจ้านายหรือผู้บังคับบัญชาของกลุ่มตัวอย่างเคยสั่งให้เลือกปฏิบัติต่อผู้กระทำผิดตั้งแต่ระดับปานกลางถึงมากที่สุด รวมร้อยละ 29.1 ซึ่งสามารถสรุปได้ว่า เจ้านายหรือผู้บังคับบัญชาของกลุ่มตัวอย่างเคยสั่งให้เลือกปฏิบัติต่อผู้กระทำผิด ระดับน้อย

กลุ่มตัวอย่างเคยถูกสั่งให้ดำเนินคดีผู้กระทำผิดในลักษณะที่ไม่ถูกต้องจากผู้บังคับบัญชาหรือผู้มีอำนาจตั้งแต่ระดับปานกลางถึงมากที่สุด รวมร้อยละ 20.1 ซึ่งสามารถสรุปได้ว่า กลุ่มตัวอย่างเคยถูกสั่งให้ดำเนินคดีผู้กระทำผิดในลักษณะที่ไม่ถูกต้องจากผู้บังคับบัญชาหรือผู้มีอำนาจระดับน้อย

ตารางที่ 4.19 ปัญหาจริยธรรมด้านความประพฤติในวิชาชีพด้านการสร้างความสงบสุข (n=567)

ปัญหาจริยธรรมด้านความประพฤติในวิชาชีพ	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด	ไม่มี	$\overline{X}$	S.D.	ความหมาย
ด้านการสร้างความสงบสุข									
1.คิดว่าข้าราชการตำรวจมักไม่ดำเนินคดีกับทุกคดีที่ก่อให้เกิดความไม่สงบสุข	17 (3.0)	43 (7.6)	82 (14.5)	88 (15.5)	138 (24.3)	199 (35.2)	1.6	3.4	น้อย
2.คิดว่าข้าราชการตำรวจมักข่มขู่หรือบังคับให้ประชาชนกระทำการหรือไม่กระทำการอย่างใดอย่างหนึ่ง	14 (2.5)	38 (6.7)	64 (11.3)	99 (17.5)	137 (24.2)	215 (37.9)	1.5	3.2	น้อย
3.คิดว่าข้าราชการตำรวจมักกระทำทารุณกรรมให้ผู้ต้องหารับสารภาพ	21 (3.7)	34 (6.0)	78 (13.8)	92 (16.2)	162 (28.6)	180 (31.8)	1.5	1.4	น้อย

จากผลการศึกษาปัญหาจริยธรรมด้านความประพฤติในวิชาชีพด้านการสร้างความสงบสุข ปรากฏว่า กลุ่มตัวอย่างคิดว่าข้าราชการตำรวจมักไม่ดำเนินคดีกับทุกคดีที่ก่อให้เกิดความไม่สงบสุข ตั้งแต่ระดับปานกลางถึงมากที่สุด รวมร้อยละ 25.1 ซึ่งสามารถสรุปได้ว่า กลุ่มตัวอย่างคิดว่าข้าราชการตำรวจมักไม่ดำเนินคดีกับทุกคดีที่ก่อให้เกิดความไม่สงบสุข ระดับน้อย

กลุ่มตัวอย่างคิดว่าข้าราชการตำรวจมักข่มขู่หรือบังคับให้ประชาชนกระทำการหรือไม่กระทำการอย่างใดอย่างหนึ่ง ตั้งแต่ระดับปานกลางถึงมากที่สุด รวมร้อยละ 20.5 ซึ่งสามารถสรุปได้ว่าข้าราชการตำรวจมักข่มขู่หรือบังคับให้ประชาชนกระทำการหรือไม่กระทำการอย่างใดอย่างหนึ่ง ระดับน้อย

กลุ่มตัวอย่างคิดว่าข้าราชการตำรวจมักกระทำทารุณกรรมให้ผู้ต้องหารับสารภาพ ตั้งแต่ระดับปานกลางถึงมากที่สุด รวมร้อยละ 23.5 ซึ่งสามารถสรุปได้ว่ากลุ่มตัวอย่างคิดว่าข้าราชการตำรวจมักกระทำทารุณกรรมให้ผู้ต้องหารับสารภาพ ระดับน้อย

ตารางที่ 4.20 ปัญหาจริยธรรมด้านความประพฤติส่วนตัว (n=567)

ปัญหาจริยธรรมด้านความประพฤติส่วนตัว	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด	ไม่มี	$\overline{X}$	S.D.	ความหมาย
1.คิดว่าข้าราชการตำรวจมักมีปัญหาเรื่องชู้สาวและมักมีภรรยาน้อย	57 (10.1)	117 (20.6)	176 (31.5)	111 (19.6)	82 (14.5)	24 (4.2)	2.9	2.2	ปานกลาง
2.คิดว่าข้าราชการตำรวจมักแสดงความเป็นใหญ่ หรือ แสดงความเป็นนักเลง	29 (5.1)	77 (13.6)	139 (24.5)	160 (28.2)	102 (18.0)	59 (10.4)	2.3	1.6	ปานกลาง
3.คิดว่าข้าราชการตำรวจมักใช้เวลาทำงานหาผลประโยชน์ให้กับตนเอง	30 (5.3)	91 (16.0)	145 (25.6)	126 (22.2)	109 (19.2)	65 (11.5)	2.3	1.4	ปานกลาง
4.คิดว่าข้าราชการตำรวจมักทำตัวรับใช้นักการเมือง/ผู้มีเงิน หรือ ผู้มีอิทธิพล	74 (13.1)	115 (20.3)	142 (25.1)	110 (19.4)	82 (14.5)	44 (7.8)	2.8	2.4	ปานกลาง
5.คิดว่าข้าราชการตำรวจมักใช้ทรัพย์สินของทางราชการเป็นประโยชน์ส่วนตัว	45 (7.9)	75 (15.2)	108 (19.1)	136 (24.0)	121 (21.4)	81 (14.3)	2.3	2.1	ปานกลาง
6.คิดว่าข้าราชการตำรวจมักใช้จ่ายฟุ่งเฟ้อ หรือ ฟุ่มเฟือย	39 (6.9)	97 (19.1)	194 (34.3)	100 (17.6)	86 (15.2)	51 (9.0)	2.7	2.5	ปานกลาง
7.คิดว่าข้าราชการตำรวจมักประพฤติผิดกฎหมายเสียเอง	33 (5.8)	57 (10.1)	129 (22.8)	152 (26.8)	133 (23.5)	63 (11.1)	2.3	2.4	ปานกลาง

จากผลการศึกษาปัญหาจริยธรรมด้านความประพฤติส่วนตัวปรากฏว่า กลุ่มตัวอย่างคิดว่าข้าราชการตำรวจมักมีปัญหาเรื่องชู้สาวและมักมีภรรยาน้อย ตั้งแต่ระดับปานกลางถึงมากที่สุด รวม

ร้อยละ 62.2 ซึ่งสามารถสรุปได้ว่า กลุ่มตัวอย่างคิดว่าข้าราชการตำรวจมักมีปัญหาเรื่องชู้สาวและมักมีภรรยาน้อยระดับปานกลาง

กลุ่มตัวอย่างคิดว่าข้าราชการตำรวจมักแสดงความเป็นใหญ่ หรือ แสดงความเป็นนักเลงตั้งแต่ระดับปานกลางถึงมากที่สุด รวมร้อยละ 43.2 ซึ่งสามารถสรุปได้ว่า กลุ่มตัวอย่างคิดว่าข้าราชการตำรวจมักแสดงความเป็นใหญ่ หรือ แสดงความเป็นนักเลงระดับปานกลาง

กลุ่มตัวอย่างคิดว่าข้าราชการตำรวจมักใช้เวลาทำงานหาผลประโยชน์ให้กับตนเองตั้งแต่ระดับปานกลางถึงมากที่สุด รวมร้อยละ 46.9 ซึ่งสามารถสรุปได้ว่า กลุ่มตัวอย่างคิดว่าข้าราชการตำรวจมักใช้เวลาทำงานหาผลประโยชน์ให้กับตนเอง ระดับปานกลาง

กลุ่มตัวอย่างคิดว่าข้าราชการตำรวจมักทำตัวรับใช้นักการเมือง/ผู้มีเงิน หรือ ผู้มีอิทธิพลตั้งแต่ระดับปานกลางถึงมากที่สุด รวมร้อยละ 58.5 ซึ่งสามารถสรุปได้ว่า กลุ่มตัวอย่างคิดว่าข้าราชการตำรวจมักทำตัวรับใช้นักการเมือง/ผู้มีเงิน หรือ ผู้มีอิทธิพล ระดับปานกลาง

กลุ่มตัวอย่างคิดว่าข้าราชตำรวจมักใช้ทรัพย์สินของทางราชการเป็นประโยชน์ส่วนตัวตั้งแต่ระดับปานกลางถึงมากที่สุด รวมร้อยละ 42.2 ซึ่งสามารถสรุปได้ว่า กลุ่มตัวอย่างคิดว่าข้าราชตำรวจมักใช้ทรัพย์สินของทางราชการเป็นประโยชน์ส่วนตัว ระดับปานกลาง

กลุ่มตัวอย่างคิดว่าข้าราชการตำรวจมักใช้จ่ายฟุ้งเฟ้อ หรือ ฟุ่มเฟือย ตั้งแต่ระดับปานกลางถึงมากที่สุด รวมร้อยละ 60.3 ซึ่งสามารถสรุปได้ว่า กลุ่มตัวอย่างคิดว่าข้าราชการตำรวจมักใช้จ่ายฟุ้งเฟ้อ หรือ ฟุ่มเฟือย ระดับปานกลาง

กลุ่มตัวอย่างคิดว่าข้าราชการตำรวจมักประพฤติผิดกฎหมายเสียเอง ตั้งแต่ระดับปานกลางถึงมากที่สุด รวมร้อยละ 38.7 ซึ่งสามารถสรุปได้ว่า กลุ่มตัวอย่างคิดว่าข้าราชการตำรวจมักประพฤติผิดกฎหมายเสียเอง ระดับปานกลาง

ตารางที่ 4.21 ปัญหาจริยธรรมด้านความประพฤติต่อสังคมและส่วนรวม (n=567)

ปัญหาจริยธรรมด้านความประพฤติต่อสังคมและส่วนรวม	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด	ไม่มี	$\overline{X}$	S.D.	ความหมาย
1.คิดว่าข้าราชการตำรวจทำงานเพื่อผลประโยชน์ตนเองมากกว่าคำนึงถึงประโยชน์ของประเทศชาติเป็นหลัก	38 (6.7)	76 (13.4)	142 (25.1)	116 (10.6)	116 (10.5)	79 (13.9)	2.7	1.7	ปานกลาง
2.คิดว่าข้าราชการตำรวจไม่มีความเสียสละเพื่อประชาชนอย่างแท้จริง	24 (4.2)	63 (11.1)	143 (25.2)	134 (23.6)	126 (22.2)	77 (13.6)	2.1	1.4	ปานกลาง
3.คิดว่าข้าราชการตำรวจส่วนใหญ่เอาใจนักการเมือง หรือ ผู้มีอิทธิพล โดยไม่คำนึงถึงความถูกต้องหรือผลประโยชน์ของส่วนรวมเป็นสำคัญ	68 (12.0)	109 (19.2)	139 (24.6)	106 (18.7)	94 (16.6)	51 (9.0)	2.7	2.6	ปานกลาง
4.คิดว่าข้าราชการตำรวจได้เข้ามาช่วยให้ชุมชนเกิดความสมัครสมานสามัคคี	58 (10.2)	165 (29.1)	204 (36.0)	84 (14.8)	33 (5.8)	23 (4.1)	3.1	1.2	มาก

จากผลการศึกษาปัญหาจริยธรรมด้านความประพฤติต่อสังคมและส่วนรวม ปรากฏว่า กลุ่มตัวอย่างคิดว่าข้าราชการตำรวจทำงานเพื่อผลประโยชน์ตนเองมากกว่าคำนึงถึงประโยชน์ของประเทศชาติเป็นหลักตั้งแต่ระดับปานกลางถึงมากที่สุด รวมร้อยละ 45.2 ซึ่งสามารถสรุปได้ว่า กลุ่ม

ตัวอย่างคิดว่าข้าราชการตำรวจทำงานเพื่อผลประโยชน์ตนเองมากกว่าคำนึงถึงประโยชน์ของประเทศชาติเป็นหลักระดับปานกลาง

กลุ่มตัวอย่างคิดว่าข้าราชการตำรวจไม่มีความเสียสละเพื่อประชาชนอย่างแท้จริง ตั้งแต่ระดับปานกลางถึงมากที่สุด รวมร้อยละ 45.2 ซึ่งสามารถสรุปได้ว่า กลุ่มตัวอย่างคิดว่าข้าราชการตำรวจไม่มีความเสียสละเพื่อประชาชนอย่างแท้จริง ระดับปานกลาง

กลุ่มตัวอย่างคิดว่าข้าราชการตำรวจส่วนใหญ่เอาใจนักการเมือง หรือ ผู้มีอิทธิพล โดยไม่คำนึงถึงความถูกต้อง หรือผลประโยชน์ของส่วนรวมเป็นสำคัญ ตั้งแต่ระดับปานกลางถึงมากที่สุด รวมร้อยละ 55.8 ซึ่งสามารถสรุปได้ว่า กลุ่มตัวอย่างคิดว่าข้าราชการตำรวจส่วนใหญ่เอาใจนักการเมือง หรือ ผู้มีอิทธิพล โดยไม่คำนึงถึงความถูกต้อง หรือผลประโยชน์ของส่วนรวมเป็นสำคัญ ระดับปานกลาง

กลุ่มตัวอย่างคิดว่าข้าราชการตำรวจได้เข้ามาช่วยให้ชุมชนเกิดความสมัครสมานสามัคคี ตั้งแต่ระดับปานกลางถึงมากที่สุด รวมร้อยละ 75.3 ซึ่งสามารถสรุปได้ว่า กลุ่มตัวอย่างคิดว่าข้าราชการตำรวจได้เข้ามาช่วยให้ชุมชนเกิดความสมัครสมานสามัคคี ระดับมาก

- สาเหตุของปัญหาด้านจริยธรรมในวิชาชีพตำรวจ

ตารางที่ 4.22 สาเหตุของปัญหาจริยธรรม (n=567)

สาเหตุของปัญหาจริยธรรม	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด	ไม่มี	$\overline{X}$	S.D.	ความหมาย
1.ค่าตอบแทนของตำรวจที่ได้รับน้อยเกินไป	264 (46.6)	142 (25.0)	60 (10.6)	63 (11.1)	28 (4.9)	10 (1.8)	4.3	4.5	มากที่สุด
2.ขาดการปลูกจิตสำนึกที่ถูกต้องในการดำเนินงาน	74 (13.1)	125 (22.0)	207 (36.5)	85 (15.0)	55 (9.7)	21 (3.7)	3.0	1.3	ปานกลาง
3.ค่านิยมและวัฒนธรรมที่ไม่ถูกต้องที่ได้รับการถ่ายทอดต่อ ๆ กันมาและการมีแบบอย่างที่ไม่ดี อาทิ ผู้บังคับบัญชา หรือนักการเมือง	106 (18.7)	189 (33.4)	132 (23.3)	74 (13.1)	46 (8.1)	20 (3.5)	3.4	2.2	มาก
4.วัฒนธรรมองค์กรและระบบของตำรวจที่ไม่สามารถเปลี่ยนแปลงได้	116 (20.5)	144 (25.4)	172 (30.4)	80 (14.1)	37 (6.5)	18 (3.2)	3.4	2.5	มาก
5.การแทรกแซงในการดำเนินงานจากนักการเมือง หรือ ผู้มีอิทธิพลทำให้ตำรวจไม่มีอิสระในการทำงาน	185 (32.6)	195 (34.5)	111 (19.6)	41 (7.2)	20 (3.5)	15 (2.6)	3.9	2.7	มาก
6.สภาพสังคมไทยที่เอื้อต่อการทุจริตคอรัปชั่น	160 (28.2)	199 (35.1)	130 (22.9)	30 (5.3)	26 (4.6)	22 (3.9)	3.6	1.3	มาก

ตารางที่ 4.22 (ต่อ) (n=567)

สาเหตุของปัญหาจริยธรรม	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด	ไม่มี	$\overline{X}$	S.D.	ความหมาย
7.บทลงโทษข้าราชการตำรวจที่กระทำผิดมีโทษที่น้อยหรือเบาเกินไป	57 (10.1)	128 (22.1)	233 (50.1)	69 (12.2)	55 (9.7)	25 (4.4)	3.0	2.1	ปานกลาง
8.ข้าราชการตำรวจมักปกป้องกันเองเมื่อกระทำผิด	69 (12.2)	111 (19.6)	158 (27.9)	115 (20.3)	65 (11.5)	49 (8.6)	2.7	1.4	น้อย

จากผลการศึกษาถึงสาเหตุของปัญหาจริยธรรม ปรากฏว่า กลุ่มตัวอย่างเห็นว่าค่าตอบแทนของตำรวจที่ได้รับน้อยเกินไป ตั้งแต่ระดับปานกลางถึงมากที่สุด รวมร้อยละ 82.2 ซึ่งสามารถสรุปได้ว่า กลุ่มตัวอย่างเห็นว่าค่าตอบแทนของตำรวจที่ได้รับน้อยเกินไป ระดับมากที่สุด

กลุ่มตัวอย่างเห็นว่าตำรวจขาดการปลูกจิตสำนึกที่ถูกต้องในการดำเนินงาน ตั้งแต่ระดับปานกลางถึงมากที่สุด รวมร้อยละ 82.2 ซึ่งสามารถสรุปได้ว่า กลุ่มตัวอย่างเห็นว่าตำรวจขาดการปลูกจิตสำนึกที่ถูกต้องในการดำเนินงาน ระดับปานกลาง

กลุ่มตัวอย่างเห็นว่าปัญหาสาเหตุของจริยธรรมเนื่องจากค่านิยมและวัฒนธรรมที่ไม่ถูกต้องที่ได้รับการถ่ายทอดต่อ ๆ กันมา และการมีแบบอย่างที่ไม่ดี อาทิ ผู้บังคับบัญชา หรือ นักการเมือง ตั้งแต่ระดับปานกลางถึงมากที่สุด รวมร้อยละ 75.4 ซึ่งสามารถสรุปได้ว่ากลุ่มตัวอย่างเห็นว่าค่านิยมและวัฒนธรรมที่ไม่ถูกต้องที่ได้รับการถ่ายทอดต่อ ๆ กันมา และการมีแบบอย่างที่ไม่ดี อาทิ ผู้บังคับบัญชา หรือ นักการเมืองเป็นสาเหตุของปัญหาจริยธรรมระดับมาก

กลุ่มตัวอย่างเห็นว่าปัญหาสาเหตุของจริยธรรมเนื่องจากวัฒนธรรมองค์กรและระบบของตำรวจที่ไม่สามารถเปลี่ยนแปลงได้ตั้งแต่ระดับปานกลางถึงมากที่สุด รวมร้อยละ 76.3 ซึ่งสามารถสรุปได้ว่ากลุ่มตัวอย่างเห็นว่าปัญหาสาเหตุของจริยธรรมเนื่องจากวัฒนธรรมองค์กรและระบบของตำรวจที่ไม่สามารถเปลี่ยนแปลงได้ ระดับมาก

กลุ่มตัวอย่างเห็นว่าปัญหาสาเหตุของจริยธรรมเนื่องจากการแทรกแซงในการดำเนินงานจากนักการเมือง หรือ ผู้มีอิทธิพลทำให้ตำรวจไม่มีอิสระในการทำงานตั้งแต่ระดับปานกลางถึงมากที่สุด รวมร้อยละ 86.7 ซึ่งสามารถสรุปได้ว่ากลุ่มตัวอย่างเห็นว่าปัญหาของจริยธรรมเนื่องจากการแทรกแซงในการดำเนินงานจากนักการเมือง หรือ ผู้มีอิทธิพลทำให้ตำรวจไม่มีอิสระในการทำงาน ระดับมาก

กลุ่มตัวอย่างเห็นว่าปัญหาสาเหตุของจริยธรรมเนื่องจากสภาพสังคมไทยที่เอื้อต่อการทุจริตคอรัปชั่นตั้งแต่ระดับปานกลางถึงมากที่สุด รวมร้อยละ 86.2 ซึ่งสามารถสรุปได้ว่ากลุ่มตัวอย่างเห็นว่าสาเหตุของปัญหาจริยธรรมเนื่องจากสภาพสังคมไทยที่เอื้อต่อการทุจริตคอรัปชั่น ระดับมาก

กลุ่มตัวอย่างเห็นว่าปัญหาสาเหตุของจริยธรรมเนื่องจากบทลงโทษข้าราชการตำรวจที่กระทำผิดมีโทษที่น้อยหรือเบาเกินไปตั้งแต่ระดับปานกลางถึงมากที่สุด รวมร้อยละ 82.2 ซึ่งสามารถสรุปได้ว่ากลุ่มตัวอย่างเห็นว่าสาเหตุของปัญหาจริยธรรมเนื่องจากบทลงโทษข้าราชการตำรวจที่กระทำผิดมีโทษที่น้อยหรือเบาเกินไป ระดับปานกลาง

กลุ่มตัวอย่างเห็นว่าปัญหาสาเหตุของจริยธรรมเนื่องจากข้าราชการตำรวจมักปกป้องกันเองเมื่อกระทำผิด ตั้งแต่ระดับปานกลางถึงมากที่สุด รวมร้อยละ 59.7 ซึ่งสามารถสรุปได้ว่ากลุ่มตัวอย่างเห็นว่าสาเหตุของปัญหาจริยธรรม เนื่องจากข้าราชการตำรวจมักปกป้องกันเองเมื่อกระทำผิด ระดับน้อย

- กลไกการควบคุมด้านจริยธรรมในวิชาชีพตำรวจ

สำหรับผลการศึกษากลไกการควบคุมด้านจริยธรรมในวิชาชีพตำรวจ ได้แก่

ตารางที่ 4.23 แสดงกลไกในการควบคุมจริยธรรมในวิชาชีพตำรวจ (n=567)

กลไกการควบคุมจริยธรรมในวิชาชีพตำรวจ	จำนวน	ร้อยละ
กลไกจากสภาพแวดล้อมภายนอกองค์กร **ด้านการเมือง** การแทรกแซงการปฏิบัติงานจากนักการเมือง หรือ ผู้มีอิทธิพล	295	52.0
ด้านสังคม กลไกสภาพแวดล้อมทางด้านสังคม เช่น วัตถุนิยม การคอรัปชั่น	359	63.3
กลไกจากสภาพแวดล้อมภายในองค์กร วัฒนธรรมองค์กรขาดการควบคุมจริยธรรมตำรวจอย่างจริงจัง	260	45.9
กลไกจากกฎหมาย บทลงโทษไม่มีความรุนแรงทำให้เจ้าหน้าที่ตำรวจไม่เกรงกลัว	185	32.6
กลไกจากตัวเจ้าหน้าที่ตำรวจ กลไกการควบคุมตนเองไม่มีจิตสำนึกในการปฏิบัติงานตามหลักจริยธรรมได้อย่างแท้จริง	199	35.1
กลไกการสร้างความร่วมมือกับประชาชน ขาดความร่วมมือของประชาชนในการควบคุมความประพฤติของตำรวจ	179	31.6

จากผลการกลไกในการควบคุมจริยธรรมในวิชาชีพตำรวจ ปรากฏว่า ตำรวจกลุ่มตัวอย่างเห็นว่ากลไกในการควบคุมจริยธรรมในวิชาชีพตำรวจที่ส่งผลต่อการละเมิดจริยธรรมในวิชาชีพของตำรวจ ได้แก่

กลไกจากสภาพแวดล้อมภายนอกองค์กร ได้แก่

กลุ่มตัวอย่างเห็นว่า ปัญหาการแทรกแซงการปฏิบัติงานจากนักการเมือง หรือ ผู้มีอิทธิพล เป็นปัญหาที่สำคัญที่ทำให้กลไกในการควบคุมจริยธรรมในวิชาชีพตำรวจประสบปัญหา ร้อยละ 52.0

กลไกสภาพแวดล้อมทางด้านสังคม เช่น วัตถุนิยม สังคมไทยที่เอื้อต่อการคอรัปชั่น และปัญหาที่สำคัญที่ทำให้กลไกในการควบคุมจริยธรรมในวิชาชีพตำรวจประสบปัญหา ร้อยละ 52.0

กลไกจากสภาพแวดล้อมภายในองค์กร ได้แก่ วัฒนธรรมองค์กรขาดการควบคุมจริยธรรมตำรวจอย่างจริงจัง ร้อยละ 45.9

กลไกจากกฎหมาย ซึ่งได้แก่ บทลงโทษไม่มีความรุนแรงทำให้เจ้าหน้าที่ตำรวจไม่เกรงกลัว ร้อยละ 32.6

กลไกจากตัวเจ้าหน้าที่ตำรวจ ได้แก่ กลไกการควบคุมตนเองไม่มีจิตสำนึกในการปฏิบัติงานตามหลักจริยธรรมได้อย่างแท้จริง ร้อยละ 35.1

กลไกการสร้างความร่วมมือกับประชาชน ได้แก่ ขาดความร่วมมือของประชาชนในการควบคุมความประพฤติของตำรวจ ร้อยละ 31.6

- แนวทางแก้ไขปัญหาจริยธรรมในวิชาชีพตำรวจ

สำหรับผลการศึกษาแนวทางในการแก้ไขปัญหาจริยธรรมในวิชาชีพตำรวจ ได้แก่

ตารางที่ 4.24 แสดงแนวทางแก้ไขปัญหาจริยธรรมในวิชาชีพตำรวจ(n=567)

แนวทางแก้ไขปัญหาจริยธรรมในวิชาชีพตำรวจ	จำนวน	ร้อยละ
ไม่ให้มีการแทรกแซงการปฏิบัติงานจากนักการเมือง หรือผู้มีอิทธิพล	515	90.8
ให้ตำรวจมีค่านิยมในการดำเนินชีวิตที่ถูกต้องไม่ให้ความสำคัญกับวัตถุนิยม	412	72.7
การสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่สามารถควบคุมจริยธรรมตำรวจอย่างจริงจัง	385	67.9
การกำหนดบทลงโทษที่เกี่ยวข้องกับการละเมิดจริยธรรมให้มีความรุนแรงมากขึ้น	244	43.0
การสร้างจิตสำนึกในการปฏิบัติงานตามหลักจริยธรรมให้แก่ตำรวจ	199	35.1
การสร้างความร่วมมือของประชาชนในการควบคุมความประพฤติของตำรวจ	179	31.6

ตำรวจกลุ่มตัวอย่างเห็นว่าควรมีแนวทางในการแก้ไขปัญหาจริยธรรมในวิชาชีพตำรวจดังนี้ ไม่ให้มีการแทรกแซงการปฏิบัติงานจากนักการเมือง หรือ ผู้มีอิทธิพล ร้อยละ 90.8 ให้ตำรวจมีค่านิยมในการดำเนินชีวิตที่ถูกต้องไม่ให้ความสำคัญกับวัตถุนิยม ร้อยละ 72.7 การสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่สามารถควบคุมจริยธรรมตำรวจอย่างจริงจัง ร้อยละ 67.9 การกำหนดบทลงโทษที่เกี่ยวข้องกับการละเมิดจริยธรรมให้มีความรุนแรงมากขึ้น ร้อยละ 43.0 การสร้างจิตสำนึกในการปฏิบัติงานตามหลักจริยธรรมให้แก่ตำรวจ ร้อยละ 35.1 การสร้างความร่วมมือของประชาชนในการควบคุมความประพฤติของตำรวจ ร้อยละ 31.6

ผลการศึกษาจากประชาชนกลุ่มตัวอย่าง

สำหรับผลการศึกษาจริยธรรมตำรวจในมุมมองของประชาชนกลุ่มตัวอย่าง ปรากฏผล ดังนี้

- ข้อมูลส่วนบุคคลของประชาชนกลุ่มตัวอย่าง

ตารางที่ 4.25 ข้อมูลส่วนบุคคลของประชาชนกลุ่มตัวอย่าง

เพศ	จำนวน	ร้อยละ
ชาย	298	61.1
หญิง	190	38.9
รวม	488	100.0

จากผลการศึกษาปรากฏว่า กลุ่มตัวอย่างเป็นเพศชาย ร้อยละ 61.1 เพศหญิง ร้อยละ 38.9

ตารางที่ 4.26 อายุของประชาชนกลุ่มตัวอย่าง

อายุ	จำนวน	ร้อยละ
ไม่เกิน 25 ปี	55	11.3
26-30 ปี	150	30.7
31-40 ปี	112	22.9
41-50 ปี	113	23.2
51-60 ปี	54	11.1
61 ปี ขึ้นไป	4	0.8
รวม	488	100.0

จากผลการศึกษาปรากฏว่า กลุ่มตัวอย่างอายุไม่เกิน 25 ปี ร้อยละ 11.3 อายุระหว่าง 26-30 ปี ร้อยละ 30.7 อายุระหว่าง 31-40 ร้อยละ 22.9 อายุระหว่าง 41-50 ปี ร้อยละ 23.2 อายุระหว่าง 51-60 ปี ร้อยละ 11.1 และอายุตั้งแต่ 61 ปีขึ้นไป ร้อยละ 0.8

ตารางที่ 4.27 ระดับการศึกษาของประชาชนกลุ่มตัวอย่าง

ระดับการศึกษา	จำนวน	ร้อยละ
ต่ำกว่าปริญญาตรี	308	63.1
ปริญญาตรี	147	30.1
ปริญญาโท	31	6.4
ปริญญาเอก	2	0.4
รวม	488	100.0

จากผลการศึกษาปรากฏว่า กลุ่มตัวอย่างจบการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี ร้อยละ 63.1 จบการศึกษาระดับปริญญาตรี ร้อยละ 30.1 จบการศึกษาระดับปริญญาโท ร้อยละ 6.4 และจบการศึกษาระดับปริญญาเอก ร้อยละ 0.4

ตารางที่ 4.28 อาชีพของประชาชนกลุ่มตัวอย่าง

อาชีพ	จำนวน	ร้อยละ
ประกอบธุรกิจส่วนตัว	46	9.4
ค้าขาย	38	7.8
รับราชการ	30	6.1
พนักงานรัฐวิสาหกิจ	10	2.1
บริษัทเอกชน	36	7.4
เกษตรกร	25	5.1
รับจ้างทั่วไป	137	28.1
แม่บ้าน	15	3.1
นักเรียน/นักศึกษา	51	10.5
รวม	488	100

จากผลการศึกษาปรากฏว่า กลุ่มตัวอย่างประกอบอาชีพประกอบธุรกิจส่วนตัว ร้อยละ 9.4 ค้าขาย ร้อยละ 7.8 รับราชการ ร้อยละ 6.1 พนักงานรัฐวิสาหกิจ ร้อยละ 2.1 บริษัทเอกชน ร้อยละ 7.4 เกษตรกร ร้อยละ 5.1 รับจ้างทั่วไป ร้อยละ 28.1 แม่บ้าน ร้อยละ 3.1 และนักเรียน/นักศึกษา ร้อยละ 10.5

ตารางที่ 4.29 รายได้เฉลี่ยต่อเดือนของประชาชนกลุ่มตัวอย่าง

รายได้ (บาท)	จำนวน	ร้อยละ
ต่ำกว่า 10,000	242	49.6
10,001-20,000	154	31.6
20,001-30,000	56	11.5
30,001 ขึ้นไป	36	7.4
รวม	488	100

จากผลการศึกษาปรากฏว่า กลุ่มตัวอย่างมีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่ำกว่า 10,000 บาท ร้อยละ 49.6 รายได้เฉลี่ยระหว่าง 10,001-20,000 ร้อยละ 31.6 รายได้เฉลี่ยระหว่าง 20,001-30,000 ร้อยละ 11.5 และรายได้เฉลี่ยตั้งแต่ 30,001 ขึ้นไป ร้อยละ 7.4

ตารางที่ 4.30 สถานภาพครอบครัวของประชาชนกลุ่มตัวอย่าง

สถานภาพครอบครัว	จำนวน	ร้อยละ
โสด	206	42.2
สมรส	266	54.5
หย่าร้าง/หม้าย/แยกกันอยู่	46	3.3
รวม		100.0

จากผลการศึกษาปรากฏว่า กลุ่มตัวอย่างมีสถานภาพโสด ร้อยละ 42.2 สมรส ร้อยละ 54.5 และหย่าร้าง/หม้าย/แยกกันอยู่ ร้อยละ 3.3

ตารางที่ 4.31 แสดงภูมิลำเนาของประชาชนกลุ่มตัวอย่าง

ภูมิลำเนา	จำนวน	ร้อยละ
กรุงเทพฯ	49	10.0
ต่างจังหวัด	439	90.0
รวม	488	100

กลุ่มตัวอย่างมีภูมิลำเนาอยู่ที่กรุงเทพฯ ร้อยละ 10.0 ต่างจังหวัด ร้อยละ 90.0

ตารางที่ 4.32 แสดงสถานภาพในการติดต่องานกับเจ้าหน้าที่ตำรวจของประชาชนกลุ่มตัวอย่าง

สถานภาพในการติดต่องานกับเจ้าหน้าที่ตำรวจ	จำนวน	ร้อยละ
ผู้เสียหาย	289	59.2
พยาน	43	8.8
ผู้ต้องหา	14	2.9
อื่น ๆ	142	29.1
รวม	488	100

จากผลการศึกษาปรากฏว่า กลุ่มตัวอย่างติดต่องานกับเจ้าหน้าที่ตำรวจในฐานะผู้เสียหาย ร้อยละ 59.2 พยาน ร้อยละ 8.8 ผู้ต้องหา ร้อยละ 2.9 และอื่น ๆ ร้อยละ 29.1

ตารางที่ 4.33 แสดงจำนวนครั้งในการติดต่องานกับเจ้าหน้าที่ตำรวจของประชาชนกลุ่มตัวอย่าง

จำนวนครั้งในการติดต่องานกับเจ้าหน้าที่ตำรวจ	จำนวน	ร้อยละ
1 ครั้ง	137	28.1
2 ครั้ง	89	18.2
3 ครั้ง	74	15.2
มากกว่า 3 ครั้ง ขึ้นไป	188	38.5
รวม	488	100

จากผลการศึกษาปรากฏว่า กลุ่มตัวอย่างติดต่องานกับเจ้าหน้าที่ตำรวจ จำนวน 1 ครั้ง ร้อยละ 28.1 จำนวน 2 ครั้ง ร้อยละ 18.2 จำนวน 3 ครั้ง ร้อยละ 15.2 และ มากกว่า 3 ครั้งขึ้นไป ร้อยละ 38.5

-ปัญหาที่เกี่ยวข้องกับจริยธรรมตำรวจในแต่ละประเด็นที่เกี่ยวข้องกับประชาชน

จากผลการศึกษาปรากฏว่า ปัญหาที่เกี่ยวข้องกับจริยธรรมตำรวจในแต่ละประเด็นของประชาชนกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่

ตารางที่ 4.34 ปัญหาจริยธรรมด้านความรู้ความสามารถในวิชาชีพด้านบริการประชาชนในทัศนะของประชาชนกลุ่มตัวอย่าง (n=488)

ปัญหาจริยธรรมด้านความรู้ความสามารถในวิชาชีพ	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด	ไม่มี	$\overline{X}$	S.D.	ความหมาย
ด้านบริการประชาชน									
1.คิดว่าข้าราชการตำรวจมีความรู้ความสามารถในการปฏิบัติหน้าที่	85 (17.4)	256 (52.6)	130 (26.6)	11 (2.3)	1 (0.2)	5 (1.0)	3.9	2.4	มาก
2. คิดว่าข้าราชการตำรวจมีความรู้ความเข้าใจต่อประชาชนและเห็นอกเห็นใจประชาชน และได้ให้บริการประชาชนอย่างเต็มความสามารถ	51 (10.5)	182 (37.3)	211 (53.2)	30 (6.1)	7 (1.4)	7 (1.4)	3.5	0.9	มาก
3. คิดว่าข้าราชการตำรวจทำงานด้วยความตั้งใจและเสียสละ	65 (13.3)	172 (35.5)	201 (41.2)	35 (7.2)	4 (0.8)	11 (2.3)	3.5	1.0	มาก

ปัญหาจริยธรรมด้านความรู้ความสามารถในวิชาชีพด้านบริการประชาชน ปรากฏว่า ประชาชนกลุ่มตัวอย่างคิดว่าข้าราชการตำรวจมีความรู้ความสามารถในการปฏิบัติหน้าที่ตั้งแต่ระดับปานกลางถึงมากที่สุด รวมร้อยละ 96.6 ซึ่งสรุปได้ว่า กลุ่มตัวอย่างคิดว่าข้าราชการตำรวจมีความรู้ความสามารถในการปฏิบัติหน้าที่ระดับมาก

ประชาชนกลุ่มตัวอย่างคิดว่าข้าราชการตำรวจมีความรู้ความเข้าใจต่อประชาชนและเห็นอกเห็นใจประชาชน และได้ให้บริการประชาชนอย่างเต็มความสามารถตั้งแต่ระดับปานกลางถึงมากที่สุด รวมร้อยละ 91.0 ซึ่งสรุปได้ว่า ประชาชนกลุ่มตัวอย่างคิดว่าข้าราชการตำรวจมีความรู้ความเข้าใจต่อประชาชนและเห็นอกเห็นใจประชาชน และได้ให้บริการประชาชนอย่างเต็มความสามารถระดับมาก

ประชาชนกลุ่มตัวอย่างคิดว่าข้าราชการตำรวจทำงานด้วยความตั้งใจและเสียสละ ตั้งแต่ระดับปานกลางถึงมากที่สุด รวมร้อยละ 90.0 ซึ่งสรุปได้ว่า กลุ่มตัวอย่างคิดว่าข้าราชการตำรวจทำงานด้วยความตั้งใจและเสียสละ ระดับมาก

ตารางที่ 4.35 ปัญหาจริยธรรมด้านความรู้ความสามารถในวิชาชีพด้านอำนวยความยุติธรรมในทัศนะของประชาชนกลุ่มตัวอย่าง (n=488)

ปัญหาจริยธรรมด้านความรู้ความสามารถในวิชาชีพ	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด	ไม่มี	$\overline{X}$	S.D.	ความหมาย
ด้านการอำนวยความยุติธรรม									
1.คิดว่าข้าราชการตำรวจได้ใช้ความรู้ความสามารถในการให้บริการประชาชนโดยเท่าเทียมกัน	42 (8.6)	153 (31.4)	217 (44.5)	66 (13.5)	5 (1.0)	5 (1.0)	3.5	3.0	มาก
2.คิดว่าข้าราชการตำรวจทำงานโดยใช้ความรู้ความสามารถได้คุ้มค่ากับเงินเดือนที่ได้รับ	54 (11.1)	157 (32.2)	221 (45.3)	43 (8.8)	7 (1.4)	6 (1.2)	3.5	2.0	มาก
3.คิดว่าข้าราชการตำรวจได้อำนวยความยุติธรรมแก่ประชาชนโดยใช้การพิสูจน์หลักฐานอย่างเต็มความสามารถ	54 (11.1)	158 (32.4)	224 (45.9)	41 (8.4)	5 (1.0)	6 (1.2)	3.5	1.6	มาก
4.คิดว่าข้าราชการตำรวจได้มีการติดตามงานและรายงานความก้าวหน้าให้ทราบเป็นระยะ	39 (8.0)	128 (26.2)	223 (45.7)	74 (15.2)	14 (2.9)	10 (2.0)	3.2	1.0	มาก

จากผลการศึกษาปัญหาจริยธรรมด้านความรู้ความสามารถในวิชาชีพด้านอำนวยความยุติธรรม ปรากฏว่า ประชาชนกลุ่มตัวอย่างคิดว่าข้าราชการตำรวจได้ใช้ความรู้ความสามารถในการให้บริการประชาชนโดยเท่าเทียมกัน ตั้งแต่ระดับปานกลางถึงมากที่สุด รวมร้อยละ 84.5 ซึ่งสามารถ

สรุปได้ว่า ประชาชนกลุ่มตัวอย่างคิดว่าข้าราชการตำรวจได้ใช้ความรู้ความสามารถในการให้บริการประชาชนโดยเท่าเทียมกันระดับมาก

ประชาชนกลุ่มตัวอย่างคิดว่าข้าราชการตำรวจทำงานโดยใช้ความรู้ความสามารถได้คุ้มค่ากับเงินเดือนที่ได้รับตั้งแต่ระดับปานกลางถึงมากที่สุด รวมร้อยละ 31.9 ซึ่งสามารถสรุปได้ว่า ประชาชนกลุ่มตัวอย่างคิดว่าข้าราชการตำรวจทำงานโดยใช้ความรู้ความสามารถได้คุ้มค่ากับเงินเดือนที่ได้รับ ระดับมาก

ประชาชนกลุ่มตัวอย่างคิดว่าข้าราชการตำรวจได้อำนวยความยุติธรรมแก่ประชาชน โดยใช้การพิสูจน์หลักฐานอย่างเต็มความสามารถตั้งแต่ระดับปานกลางถึงมากที่สุด รวมร้อยละ 89.4 ซึ่งสามารถสรุปได้ว่า ประชาชนกลุ่มตัวอย่างคิดว่าข้าราชการตำรวจได้อำนวยความยุติธรรมแก่ประชาชน โดยใช้การพิสูจน์หลักฐานอย่างเต็มความสามารถ ระดับมาก

ประชาชนกลุ่มตัวอย่างคิดว่าข้าราชการตำรวจได้มีการติดตามงานและรายงานความก้าวหน้าให้ทราบเป็นระยะ ตั้งแต่ระดับปานกลางถึงมากที่สุด รวมร้อยละ 79.9 ซึ่งสามารถสรุปได้ว่า ประชาชนกลุ่มตัวอย่างคิดว่าข้าราชการตำรวจได้มีการติดตามงานและรายงานความก้าวหน้าให้ทราบเป็นระยะ ระดับมาก

ตารางที่ 4.36 ปัญหาจริยธรรมด้านความรู้ความสามารถในวิชาชีพด้านการบริหารจัดการองค์การในทัศนะของประชาชนกลุ่มตัวอย่าง (n=488)

ปัญหาจริยธรรมด้านความรู้ความสามารถในวิชาชีพ	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด	ไม่มี	$\overline{X}$	S.D.	ความหมาย
ด้านการบริหารจัดการองค์กร 1.คิดว่าข้าราชการตำรวจมีการพิจารณาเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่ง โดยพิจารณาจากความรู้ความสามารถเป็นสำคัญ	39 (8.0)	188 (38.5)	154 (31.6)	58 (11.9)	35 (7.2)	14 (2.9)	3.3	2.1	มาก
2.คิดว่าข้าราชการตำรวจได้รับค่าตอบแทนจากการปฏิบัติหน้าที่ที่มีความเหมาะสม	28 (5.7)	123 (25.2)	203 (41.6)	87 (17.8)	34 (7.0)	13 (2.7)	3.0	2.1	มาก

จากผลการศึกษาปัญหาจริยธรรมด้านความประพฤติในวิชาชีพด้านการบริหารจัดการองค์กร ปรากฏว่า ประชาชนกลุ่มตัวอย่างคิดว่าข้าราชการตำรวจมีการพิจารณาเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่ง โดยพิจารณาจากความรู้ความสามารถเป็นสำคัญตั้งแต่ระดับปานกลางถึงมากที่สุด รวมร้อยละ 78.1 ซึ่งสามารถสรุปได้ว่า ประชาชนกลุ่มตัวอย่างคิดว่าข้าราชการตำรวจมีการพิจารณาเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่ง โดยพิจารณาจากความรู้ความสามารถเป็นสำคัญระดับมาก

ประชาชนกลุ่มตัวอย่างคิดว่าข้าราชการตำรวจได้รับค่าตอบแทนจากการปฏิบัติหน้าที่ที่มีความเหมาะสมตั้งแต่ระดับปานกลางถึงมากที่สุด รวมร้อยละ 72.5 ซึ่งสามารถสรุปได้ว่า กลุ่มตัวอย่างคิดว่าข้าราชการตำรวจได้รับค่าตอบแทนจากการปฏิบัติหน้าที่ที่มีความเหมาะสมระดับมาก

ตารางที่ 4.37 ปัญหาจริยธรรมด้านความรู้ความสามารถในวิชาชีพด้านบริการประชาชนในทัศนะของประชาชนกลุ่มตัวอย่าง (n=488)

ปัญหาจริยธรรมด้านความรู้ความสามารถในวิชาชีพ	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด	ไม่มี	$\overline{X}$	S.D.	ความหมาย
ด้านการสร้างความสงบสุข									
1.คิดว่าข้าราชการตำรวจมีส่วนสำคัญในการสร้างความสงบสุขให้แก่ประชาชน	169 (34.6)	188 (38.5)	104 (21.3)	19 (3.9)	4 (0.8)	4 (0.8)	4.0	1.0	มาก
2.คิดว่าข้าราชการตำรวจได้ตระหนักในการใช้อาวุธในการปฏิบัติหน้าที่	83 (17.0)	234 (47.9)	129 (26.4)	30 (6.1)	2 (0.4)	10 (2.0)	3.7	1.0	มาก

จากผลการศึกษาปัญหาจริยธรรมด้านความประพฤติในวิชาชีพด้านการสร้างความสงบสุขปรากฏว่า กลุ่มตัวอย่างคิดว่าข้าราชการตำรวจมีส่วนสำคัญในการสร้างความสงบสุขให้แก่ประชาชนตั้งแต่ระดับปานกลางถึงมากที่สุด รวมร้อยละ 94.4 ซึ่งสามารถสรุปได้ว่า กลุ่มตัวอย่างคิดว่าข้าราชการตำรวจมีส่วนสำคัญในการสร้างความสงบสุขให้แก่ประชาชน ระดับมาก

ประชาชนกลุ่มตัวอย่างคิดว่าข้าราชการตำรวจได้ตระหนักในการใช้อาวุธในการปฏิบัติหน้าที่ตั้งแต่ระดับปานกลางถึงมากที่สุด รวมร้อยละ 91.3 ซึ่งสามารถสรุปได้ว่าประชาชนกลุ่มตัวอย่างคิดว่าข้าราชการตำรวจได้ตระหนักในการใช้อาวุธในการปฏิบัติหน้าที่ ระดับมาก

ตารางที่ 4.38 ปัญหาจริยธรรมด้านความประพฤติในวิชาชีพด้านบริการประชาชนในทัศนะของประชาชนกลุ่มตัวอย่าง (n=488)

ปัญหาจริยธรรมด้านความประพฤติในวิชาชีพ	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด	ไม่มี	$\overline{X}$	S.D.	ความหมาย
ด้านบริการประชาชน 1.เคยมาแจ้งความแล้วข้าราชการตำรวจไม่รับแจ้งความ	13 (2.7)	31 (6.4)	81 (16.6)	48 (9.8)	38 (7.8)	277 (56.7)	1.2	1.5	น้อย
2.เมื่อมาแจ้งความแล้ว ข้าราชการตำรวจมาถึงที่เกิดเหตุโดยเร็ว	31 (6.4)	150 (30.7)	196 (40.2)	49 (10.0)	29 (5.9)	33 (6.8)	3.2	2.5	ปานกลาง
3.เคยประสบปัญหาการเลือกปฏิบัติเนื่องจากมีฐานะยากจน	20 (4.1)	42 (8.6)	110 (22.5)	67 (13.7)	50 (10.2)	199 (40.8)	1.7	2.5	น้อย
4.คิดว่าข้าราชการตำรวจให้บริการประชาชนที่มีการจ่ายเงินให้ตนเองเป็นกรณีพิเศษ	55 (11.3)	96 (16.7)	89 (18.2)	77 (15.8)	44 (9.0)	117 (24.0)	2.4	1.7	น้อย
5.ข้าราชการตำรวจเคยพูดจา หรือ ใช้กริยาที่ไม่สุภาพต่อประชาชนที่เข้ามารับบริการ	14 (2.9)	61 (12.5)	102 (20.9)	56 (11.5)	82 (16.8)	161 (33.0)	1.7	1.6	น้อย

จากผลการศึกษาปัญหาจริยธรรมด้านความประพฤติในวิชาชีพด้านบริการประชาชน ปรากฏว่า ประชาชนกลุ่มตัวอย่างเคยมาแจ้งความแล้วข้าราชการตำรวจไม่รับแจ้งความตั้งแต่ระดับ

ปานกลางถึงมากที่สุด รวมร้อยละ 25.7 ซึ่งสามารถสรุปได้ว่า กลุ่มตัวอย่างเคยมาแจ้งความแล้ว ข้าราชการตำรวจไม่รับแจ้งความ ระดับน้อย

ประชาชนกลุ่มตัวอย่างเมื่อมาแจ้งความแล้ว ข้าราชการตำรวจมาถึงที่เกิดเหตุโดยเร็ว ตั้งแต่ระดับปานกลางถึงมากที่สุด รวมร้อยละ 77.3 ซึ่งสามารถสรุปได้ว่า กลุ่มตัวอย่างเมื่อมาแจ้งความแล้ว ข้าราชการตำรวจมาถึงที่เกิดเหตุโดยเร็ว ระดับปานกลาง

ประชาชนกลุ่มตัวอย่างเคยประสบปัญหาการเลือกปฏิบัติเนื่องจากมีฐานะยากจน ตั้งแต่ระดับปานกลางถึงมากที่สุด รวมร้อยละ 35.2 ซึ่งสามารถสรุปได้ว่า กลุ่มตัวอย่างเคยประสบปัญหาการเลือกปฏิบัติเนื่องจากมีฐานะยากจนระดับน้อย

ประชาชนกลุ่มตัวอย่างคิดว่าข้าราชการตำรวจให้บริการประชาชนที่มีการจ่ายเงินให้ตนเองเป็นกรณีพิเศษตั้งแต่ระดับปานกลางถึงมากที่สุด รวมร้อยละ 46.2 ซึ่งสามารถสรุปได้ว่า กลุ่มตัวอย่างคิดว่าข้าราชการตำรวจให้บริการประชาชนที่มีการจ่ายเงินให้ตนเองเป็นกรณีพิเศษ ระดับน้อย

ประชาชนกลุ่มตัวอย่างประสบปัญหาข้าราชการตำรวจเคยพูดจา หรือ ใช้กริยาที่ไม่สุภาพต่อประชาชนที่เข้ามารับบริการตั้งแต่ระดับปานกลางถึงมากที่สุด รวมร้อยละ 36.3 ซึ่งสามารถสรุปได้ว่า ประชาชนกลุ่มตัวอย่างประสบปัญหาข้าราชการตำรวจเคยพูดจา หรือ ใช้กริยาที่ไม่สุภาพต่อประชาชนที่เข้ามารับบริการระดับน้อย

ตารางที่ 4.39 ปัญหาจริยธรรมด้านความประพฤติในวิชาชีพด้านการอำนวยความยุติธรรมในทัศนะของประชาชนกลุ่มตัวอย่าง (n=488)

ปัญหาจริยธรรมด้านความประพฤติในวิชาชีพ	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด	ไม่มี	$\overline{X}$	S.D.	ความหมาย
ด้านการอำนวยความยุติธรรม									
1.เคยเห็นข้าราชการตำรวจมีการเลือกปฏิบัติในการจับกุมผู้กระทำผิด	18 (3.7)	70 (14.3)	88 (18.0)	63 (12.9)	59 (12.1)	181 (37.1)	1.8	2.8	น้อย
2.เคยจ่ายเงินในการวิ่งเต้นคดีให้แก่ข้าราชการตำรวจ	8 (1.6)	33 (6.8)	56 (11.5)	27 (5.5)	18 (3.7)	325 (66.6)	0.9	1.5	น้อยที่สุด
3.ข้าราชการตำรวจไม่ให้ความสนใจในการรวบรวมพยานหลักฐานในคดี	18 (3.7)	44 (9.0)	171 (35.0)	64 (13.1)	55 (11.3)	128 (26.2)	2.0	1.5	น้อย
4.เคยเห็นข้าราชการตำรวจเลือกดำเนินคดีกับคนบางกลุ่มเท่านั้น	20 (4.1)	50 (10.2)	94 (19.3)	56 (11.5)	66 (13.5)	194 (39.8)	1.6	1.6	น้อย

จากผลการศึกษาปัญหาจริยธรรมด้านความประพฤติในวิชาชีพด้านการอำนวยความยุติธรรม ปรากฏว่า ประชาชนกลุ่มตัวอย่างเคยเห็นข้าราชการตำรวจมีการเลือกปฏิบัติในการจับกุมผู้กระทำผิดตั้งแต่ระดับปานกลางถึงมากที่สุด รวมร้อยละ 36.0 ซึ่งสามารถสรุปได้ว่า กลุ่มตัวอย่างเคยเห็นข้าราชการตำรวจมีการเลือกปฏิบัติในการจับกุมผู้กระทำผิดระดับน้อย

ประชาชนกลุ่มตัวอย่างเคยจ่ายเงินในการวิ่งเต้นคดีให้แก่ข้าราชการตำรวจตั้งแต่ระดับปานกลางถึงมากที่สุด รวมร้อยละ 19.9 ซึ่งสามารถสรุปได้ว่า กลุ่มตัวอย่างเคยจ่ายเงินในการวิ่งเต้นคดีให้แก่ข้าราชการตำรวจ ระดับน้อยที่สุด

ประชาชนกลุ่มตัวอย่างเคยประสบปัญหาข้าราชการตำรวจไม่ให้ความสนใจในการรวบรวมพยานหลักฐานในคดีตั้งแต่ระดับปานกลางถึงมากที่สุด รวมร้อยละ 47.7 ซึ่งสามารถสรุป

ได้ว่า ประชาชนกลุ่มตัวอย่างเคยประสบปัญหาข้าราชการตำรวจไม่ให้ความสนใจในการรวบรวมพยานหลักฐานในคดีระดับน้อย

ประชาชนกลุ่มตัวอย่างเคยเห็นข้าราชการตำรวจเลือกดำเนินคดีกับคนบางกลุ่มเท่านั้นตั้งแต่ระดับปานกลางถึงมากที่สุด รวมร้อยละ 33.6 ซึ่งสามารถสรุปได้ว่า ประชาชนกลุ่มตัวอย่างเคยเห็นข้าราชการตำรวจเลือกดำเนินคดีกับคนบางกลุ่มเท่านั้นระดับน้อย

ตารางที่ 4.40 ปัญหาจริยธรรมด้านความประพฤติในวิชาชีพด้านการบริหารจัดการองค์กรในทัศนะของประชาชนกลุ่มตัวอย่าง (n=488)

ปัญหาจริยธรรมด้านความประพฤติในวิชาชีพ	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด	ไม่มี	$\overline{X}$	S.D.	ความหมาย
ด้านการบริหารจัดการองค์การ									
1.เคยเห็นเจ้านายหรือผู้บังคับบัญชาเคยสั่งการให้ข้าราชตำรวจเลือกปฏิบัติต่อประชาชน	14 (2.9)	35 (7.2)	70 (14.3)	65 (13.3)	48 (9.8)	244 (50.0)	1.3	1.5	น้อย
2.เคยเห็นผู้บังคับบัญชาสั่งให้ข้าราชการตำรวจดำเนินการในลักษณะที่ไม่ถูกต้องหรือนอกเหนืออำนาจ	14 (2.9)	28 (5.7)	71 (14.5)	55 (11.3)	60 (12.3)	247 (50.6)	1.2	1.5	น้อย
3.เคยถูกกลั่นแกล้งจากข้าราชการตำรวจอย่างไม่เป็นธรรม	11 (2.3)	35 (7.2)	55 (11.3)	42 (8.6)	39 (8.0)	292 (59.8)	1.0	1.5	น้อยที่สุด
4.เคยเห็นข้าราชการตำรวจรีดไถประชาชน	25 (5.1)	85 (17.4)	75 (15.4)	58 (11.9)	56 (11.8)	170 (34.8)	1.8	1.7	น้อย
5.เคยได้ทราบว่าข้าราชการตำรวจเรียกรับผลประโยชน์เพื่อนำไปให้เจ้านาย	32 (6.6)	61 (12.5)	68 (13.9)	56 (11.5)	58 (11.9)	197 (40.4)	1.6	1.7	น้อย
6.เคยได้ทราบว่าข้าราชการตำรวจทำงานรับใช้นักการเมือง	48 (9.8)	64 (13.1)	88 (18.0)	103 (21.1)	49 (10.0)	119 (24.4)	2.4	2.5	ปานกลาง

ตารางที่ 4.40 (ต่อ) (n=488)

ปัญหาจริยธรรมด้านความประพฤติในวิชาชีพ	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด	ไม่มี	$\overline{X}$	S.D.	ความหมาย
ด้านการบริหารจัดการองค์การ									
7.เคยได้ทราบว่าข้าราชการตำรวจมีการแก่งแย่งแข่งขันเกี่ยวกับการได้มาซึ่งอำนาจและตำแหน่งหน้าที่	53 (10.9)	133 (27.3)	84 (17.2)	45 (9.2)	56 (11.5)	100 (20.5)	2.6	2.5	ปานกลาง

จากผลการศึกษาปัญหาจริยธรรมด้านความประพฤติในวิชาชีพด้านการบริหารจัดการองค์กร ปรากฏว่า ประชาชนกลุ่มตัวอย่างเคยเห็นเจ้านายหรือผู้บังคับบัญชาของตำรวจเคยสั่งการให้ข้าราชตำรวจเลือกปฏิบัติต่อประชาชนตั้งแต่ระดับปานกลางถึงมากที่สุด รวมร้อยละ 24.4 ซึ่งสามารถสรุปได้ว่า กลุ่มตัวอย่างเคยเห็นเจ้านายหรือผู้บังคับบัญชาของตำรวจเคยสั่งการให้ข้าราชตำรวจเลือกปฏิบัติต่อประชาชนระดับน้อย

ประชาชนกลุ่มตัวอย่างเคยเห็นผู้บังคับบัญชาของตำรวจสั่งให้ข้าราชการตำรวจดำเนินการในลักษณะที่ไม่ถูกต้องหรือนอกเหนืออำนาจตั้งแต่ระดับปานกลางถึงมากที่สุด รวมร้อยละ 23.1 ซึ่งสามารถสรุปได้ว่า กลุ่มตัวอย่างเคยเห็นผู้บังคับบัญชาของตำรวจสั่งให้ข้าราชการตำรวจดำเนินการในลักษณะที่ไม่ถูกต้องหรือนอกเหนืออำนาจระดับน้อย

ประชาชนกลุ่มตัวอย่างเคยถูกกลั่นแกล้งจากข้าราชการตำรวจอย่างไม่เป็นธรรมตั้งแต่ระดับปานกลางถึงมากที่สุด รวมร้อยละ 20.8 ซึ่งสามารถสรุปได้ว่า กลุ่มตัวอย่างเคยถูกกลั่นแกล้งจากข้าราชการตำรวจอย่างไม่เป็นธรรมระดับน้อยที่สุด

ประชาชนกลุ่มตัวอย่างเคยเห็นข้าราชการตำรวจรีดไถประชาชนตั้งแต่ระดับปานกลางถึงมากที่สุด รวมร้อยละ 37.9 ซึ่งสามารถสรุปได้ว่า กลุ่มตัวอย่างเคยเห็นข้าราชการตำรวจรีดไถประชาชน ระดับน้อย

ประชาชนกลุ่มตัวอย่างเคยได้ทราบว่าข้าราชการตำรวจเรียกรับผลประโยชน์เพื่อนำไปให้เจ้านายตั้งแต่ระดับปานกลางถึงมากที่สุด รวมร้อยละ 33.0 ซึ่งสามารถสรุปได้ว่า กลุ่มตัวอย่างเคยได้ทราบว่าข้าราชการตำรวจเรียกรับผลประโยชน์เพื่อนำไปให้เจ้านาย ระดับน้อย

ประชาชนกลุ่มตัวอย่างเคยได้ทราบว่าข้าราชการตำรวจทำงานรับใช้นักการเมืองตั้งแต่ระดับปานกลางถึงมากที่สุด รวมร้อยละ 44.0 ซึ่งสามารถสรุปได้ว่า กลุ่มตัวอย่างเคยได้ทราบว่าข้าราชการตำรวจทำงานรับใช้นักการเมืองระดับปานกลาง

ประชาชนกลุ่มตัวอย่างเคยได้ทราบว่าเคยได้ทราบว่าข้าราชการตำรวจมีการแก่งแย่งแข่งขันเกี่ยวกับการได้มาซึ่งอำนาจและตำแหน่งหน้าที่ ตั้งแต่ระดับปานกลางถึงมากที่สุด รวมร้อยละ 55.4 ซึ่งสามารถสรุปได้ว่า กลุ่มตัวอย่างเคยได้ทราบว่าข้าราชการตำรวจมีการแก่งแย่งแข่งขันเกี่ยวกับการได้มาซึ่งอำนาจและตำแหน่งหน้าที่ระดับปานกลาง

ตารางที่ 4.41 ปัญหาจริยธรรมด้านความประพฤติในวิชาชีพด้านการสร้างความสงบสุขในทัศนะของประชาชนกลุ่มตัวอย่าง (n=488)

ปัญหาจริยธรรมด้านความประพฤติในวิชาชีพ	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด	ไม่มี	$\overline{X}$	S.D.	ความหมาย
ด้านการสร้างความสงบสุข									
1.การตั้งด่านของข้าราชการตำรวจทำให้กระทบต่อความเดือดร้อนของประชาชนด้านการเดินทาง	116 (23.8)	73 (15.0)	102 (20.9)	49 (10.0)	60 (12.3)	72 (14.8)	2.9	2.5	ปานกลาง
2.เคยถูกข้าราชการตำรวจข่มขู่หรือบังคับให้กระทำการหรือไม่กระทำการอย่างใดอย่างหนึ่ง	14 (2.9)	37 (7.6)	52 (10.7)	47 (9.6)	39 (8.0)	283 (58.3)	1.2	2.4	น้อย
3.เคยถูกข้าราชการตำรวจกระทำทารุณกรรมเพื่อให้ปฏิบัติตามอย่างใดอย่างหนึ่ง	17 (3.5)	20 (4.1)	49 (10.0)	35 (7.2)	29 (5.9)	323 (66.2)	1.0	2.4	น้อยที่สุด

จากผลการศึกษาปัญหาจริยธรรมด้านความประพฤติในวิชาชีพด้านการสร้างความสงบสุขปรากฏว่า ประชาชนกลุ่มตัวอย่างเคยประสบปัญหาการตั้งด่านของข้าราชการตำรวจทำให้กระทบต่อความเดือดร้อนของประชาชนด้านการเดินทางตั้งแต่ระดับปานกลางถึงมากที่สุด รวมร้อยละ 59.7 ซึ่งสามารถสรุปได้ว่า กลุ่มตัวอย่างเคยประสบปัญหาการตั้งด่านของข้าราชการตำรวจทำให้กระทบต่อความเดือดร้อนของประชาชนด้านการเดินทางระดับปานกลาง

ประชาชนกลุ่มตัวอย่างเคยถูกข้าราชการตำรวจข่มขู่หรือบังคับให้กระทำการหรือไม่กระทำการอย่างใดอย่างหนึ่งตั้งแต่ระดับปานกลางถึงมากที่สุด รวมร้อยละ 21.2 ซึ่งสามารถสรุปได้ว่า กลุ่ม

ตัวอย่างเคยถูกข้าราชการตำรวจข่มขู่หรือบังคับให้กระทำการหรือไม่กระทำการอย่างใดอย่างหนึ่งระดับน้อย

ประชาชนกลุ่มตัวอย่างเคยถูกข้าราชการตำรวจกระทำทารุณกรรมเพื่อให้ปฏิบัติตามอย่างใดอย่างหนึ่งตั้งแต่ระดับปานกลางถึงมากที่สุด รวมร้อยละ 17.6 ซึ่งสามารถสรุปได้ว่า กลุ่มตัวอย่างเคยถูกข้าราชการตำรวจกระทำทารุณกรรมเพื่อให้ปฏิบัติตามอย่างใดอย่างหนึ่งระดับน้อยที่สุด

ตารางที่ 4.42 ปัญหาจริยธรรมด้านความประพฤติส่วนตัวในทัศนะของประชาชนกลุ่มตัวอย่าง (n=488)

ปัญหาจริยธรรมด้านความประพฤติส่วนตัว	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด	ไม่มี	$\overline{X}$	S.D.	ความหมาย
1.คิดว่าข้าราชการตำรวจมักมีปัญหาเรื่องชู้สาวและมักมีภรรยาน้อย	85 (17.4)	123 (25.2)	121 (24.8)	63 (12.9)	32 (6.6)	52 (10.7)	3.1	2.2	มาก
2.คิดว่าข้าราชการตำรวจมักเบ่ง หรือแสดงความเป็นนักเลง	36 (7.4)	79 (16.2)	98 (20.1)	129 (26.4)	63 (12.9)	69 (14.1)	2.6	3.6	ปานกลาง
3.คิดว่าข้าราชการตำรวจมักใช้เวลาทำงานหาผลประโยชน์ให้กับตนเอง	33 (6.8)	117 (24.0)	88 (18.0)	95 (19.5)	69 (14.1)	74 (15.2)	2.4	1.5	ปานกลาง
4.คิดว่าข้าราชการตำรวจมักปฏิบัติเพื่อรับใช้นักการเมือง/ผู้มีเงิน หรือ ผู้มีอิทธิพล	51 (10.5)	68 (13.9)	88 (18.0)	124 (25.4)	62 (12.7)	83 (17.0)	2.3	1.6	ปานกลาง
5.เคยเห็นข้าราชการตำรวจประพฤติผิดกฎหมายเสียเอง	32 (6.6)	51 (10.5)	90 (18.4)	124 (25.4)	91 (18.6)	86 (17.6)	2.1	1.7	ปานกลาง
6.เคยเห็นข้าราชการตำรวจนำทรัพย์สินของทางราชการไปใช้ประโยชน์ส่วนตัว	27 (5.5)	50 (10.2)	74 (15.2)	59 (12.1)	79 (16.2)	187 (38.3)	1.6	1.6	น้อย
7.คิดว่าข้าราชการตำรวจส่วนใหญ่มักใช้จ่ายฟุ่งเฟือ หรือฟุ่มเฟือย	68 (13.8)	69 (14.1)	109 (22.9)	92 (18.9)	64 (13.1)	73 (15.0)	2.5	1.6	ปานกลาง

จากผลการศึกษาปัญหาจริยธรรมด้านความประพฤติส่วนตัว ปรากฏว่า ประชาชนกลุ่มตัวอย่างคิดว่าข้าราชการตำรวจมักมีปัญหาเรื่องชู้สาวและมักมีภรรยาน้อยตั้งแต่ระดับปานกลางถึงมากที่สุด รวมร้อยละ 67.4 ซึ่งสามารถสรุปได้ว่า ประชาชนกลุ่มตัวอย่างคิดว่าข้าราชการตำรวจมักมีปัญหาเรื่องชู้สาวและมักมีภรรยาน้อยระดับมาก

ประชาชนกลุ่มตัวอย่างคิดว่าข้าราชการตำรวจมักเบ่ง หรือ แสดงความเป็นนักเลงตั้งแต่ระดับปานกลางถึงมากที่สุด รวมร้อยละ 43.7 ซึ่งสามารถสรุปได้ว่า กลุ่มตัวอย่างคิดว่าข้าราชการตำรวจมักเบ่ง หรือ แสดงความเป็นนักเลงระดับปานกลาง

ประชาชนกลุ่มตัวอย่างคิดว่าข้าราชการตำรวจมักใช้เวลาทำงานหาผลประโยชน์ให้กับตนเองตั้งแต่ระดับปานกลางถึงมากที่สุด รวมร้อยละ 48.8 ซึ่งสามารถสรุปได้ว่า กลุ่มตัวอย่างคิดว่าข้าราชการตำรวจมักใช้เวลาทำงานหาผลประโยชน์ให้กับตนเองระดับปานกลาง

ประชาชนกลุ่มตัวอย่างคิดว่าข้าราชการตำรวจมักปฏิบัติเพื่อรับใช้นักการเมือง/ผู้มีเงิน หรือผู้มีอิทธิพลตั้งแต่ระดับปานกลางถึงมากที่สุด รวมร้อยละ 42.4 ซึ่งสามารถสรุปได้ว่า กลุ่มตัวอย่างคิดว่าข้าราชการตำรวจมักปฏิบัติเพื่อรับใช้นักการเมือง/ผู้มีเงิน หรือ ผู้มีอิทธิพลระดับปานกลาง

ประชาชนกลุ่มตัวอย่างเคยเห็นข้าราชการตำรวจประพฤติผิดกฎหมายเสียเองตั้งแต่ระดับปานกลางถึงมากที่สุด รวมร้อยละ 35.5 ซึ่งสามารถสรุปได้ว่า กลุ่มตัวอย่างเคยเห็นข้าราชการตำรวจประพฤติผิดกฎหมายเสียเองระดับปานกลาง

ประชาชนกลุ่มตัวอย่างเคยเห็นข้าราชการตำรวจนำทรัพย์สินของทางราชการไปใช้ประโยชน์ส่วนตัวตั้งแต่ระดับปานกลางถึงมากที่สุด รวมร้อยละ 17.6 ซึ่งสามารถสรุปได้ว่า กลุ่มตัวอย่างเคยเห็นข้าราชการตำรวจนำทรัพย์สินของทางราชการไปใช้ประโยชน์ส่วนตัวระดับน้อย

ประชาชนกลุ่มตัวอย่างคิดว่าข้าราชการตำรวจส่วนใหญ่มักใช้จ่ายฟุ่งเฟ้อ หรือ ฟุ่มเฟือยตั้งแต่ระดับปานกลางถึงมากที่สุด รวมร้อยละ 50.8 ซึ่งสามารถสรุปได้ว่า กลุ่มตัวอย่างคิดว่าข้าราชการตำรวจส่วนใหญ่มักใช้จ่ายฟุ่งเฟ้อ หรือ ฟุ่มเฟือยระดับปานกลาง

ตารางที่ 4.43 ปัญหาจริยธรรมด้านความประพฤติต่อสังคมและส่วนรวมในทัศนะของประชาชนกลุ่มตัวอย่าง (n=488)

ปัญหาจริยธรรมด้านความประพฤติต่อสังคมและส่วนรวม	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด	ไม่มี	$\overline{X}$	S.D.	ความหมาย
1.คิดว่าข้าราชการตำรวจทำงานเพื่อผลประโยชน์ตนเองมากกว่าคำนึงถึงประโยชน์ของประเทศชาติเป็นหลัก	26 (5.3)	62 (12.7)	188 (38.5)	56 (11.5)	70 (14.3)	75 (18.4)	2.2	1.4	ปานกลาง
2.คิดว่าข้าราชการตำรวจไม่มีความเสียสละเพื่อประชาชนอย่างแท้จริง	19 (3.9)	62 (12.7)	145 (29.7)	85 (17.4)	90 (18.4)	76 (15.6)	2.2	1.4	ปานกลาง
3.เคยได้ทราบว่าข้าราชการตำรวจไม่สนใจให้ความรู้กับประชาชนเพื่อประโยชน์ของส่วนรวม	17 (3.5)	46 (9.4)	159 (39.6)	90 (18.4)	80 (16.4)	84 (17.2)	2.1	1.4	ปานกลาง
4.คิดว่าข้าราชการตำรวจได้เข้ามาช่วยให้ชุมชนและสังคมเกิดความสามัคคีกลมเกลียว และชุมชนเข้มแข็ง	49 (10.0)	113 (23.2)	195 (40.0)	67 (13.7)	27 (5.5)	25 (5.1)	3.0	1.2	ปานกลาง

จากผลการศึกษาปัญหาจริยธรรมด้านความประพฤติต่อสังคมและส่วนรวม ปรากฏว่าประชาชนกลุ่มตัวอย่างคิดว่าข้าราชการตำรวจทำงานเพื่อผลประโยชน์ตนเองมากกว่าคำนึงถึงประโยชน์ของประเทศชาติเป็นหลักตั้งแต่ระดับปานกลางถึงมากที่สุด รวมร้อยละ 56.5 ซึ่งสามารถ

สรุปได้ว่า ประชาชนกลุ่มตัวอย่างคิดว่าข้าราชการตำรวจทำงานเพื่อผลประโยชน์ตนเองมากกว่าคำนึงถึงประโยชน์ของประเทศชาติเป็นหลักระดับปานกลาง

ประชาชนกลุ่มตัวอย่างคิดว่าข้าราชการตำรวจไม่มีความเสียสละเพื่อประชาชนอย่างแท้จริงตั้งแต่ระดับปานกลางถึงมากที่สุด รวมร้อยละ 46.3 ซึ่งสามารถสรุปได้ว่า กลุ่มตัวอย่างคิดว่าข้าราชการตำรวจไม่มีความเสียสละเพื่อประชาชนอย่างแท้จริงระดับปานกลาง

ประชาชนกลุ่มตัวอย่างเคยได้ทราบว่าข้าราชการตำรวจไม่สนใจให้ความรู้กับประชาเพื่อประโยชน์ของส่วนรวมตั้งแต่ระดับปานกลางถึงมากที่สุด รวมร้อยละ 52.5 ซึ่งสามารถสรุปได้ว่า กลุ่มตัวอย่างเคยได้ทราบว่าข้าราชการตำรวจไม่สนใจให้ความรู้กับประชาชนเพื่อประโยชน์ของส่วนรวมระดับปานกลาง

ประชาชนกลุ่มตัวอย่างคิดว่าข้าราชการตำรวจได้เข้ามาช่วยให้ชุมชนและสังคมเกิดความสามัคคีกลมเกลียว และชุมชนเข้มแข็งตั้งแต่ระดับปานกลางถึงมากที่สุด รวมร้อยละ 73.2 ซึ่งสามารถสรุปได้ว่า กลุ่มตัวอย่างคิดว่าข้าราชการตำรวจได้เข้ามาช่วยให้ชุมชนและสังคมเกิดความสามัคคีกลมเกลียว และชุมชนเข้มแข็งระดับปานกลาง

-สาเหตุของปัญหาด้านจริยธรรมในวิชาชีพตำรวจในทัศนะของประชาชนกลุ่มตัวอย่าง

ตารางที่ 4.44 สาเหตุของปัญหาจริยธรรมในทัศนะของประชาชนกลุ่มตัวอย่าง (n=488)

สาเหตุของปัญหาจริยธรรม	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด	ไม่มี	$\overline{X}$	S.D.	ความหมาย
1.ค่าตอบแทนของตำรวจที่ได้รับน้อยเกินไป	76 (15.6)	91 (18.6)	218 (44.7)	50 (10.2)	21 (4.3)	18 (3.7)	3.3	1.8	มาก
2.ขาดการปลูกจิตสำนึกที่ถูกต้องในการดำเนินงาน	26 (5.3)	84 (17.2)	152 (31.1)	123 (25.2)	44 (9.0)	45 (9.2)	2.6	1.3	ปานกลาง
3.ค่านิยมและวัฒนธรรมที่ไม่ถูกต้องที่ได้รับการถ่ายทอดต่อ ๆ กันมาและการมีแบบอย่างที่ไม่ดี อาทิ ผู้บังคับบัญชา หรือนักการเมือง	55 (11.3)	145 (29.7)	130 (26.6)	60 (12.3)	50 (10.2)	35 (7.2)	3.1	2.8	มาก
4.วัฒนธรรมองค์กรและระบบของตำรวจที่ไม่สามารถเปลี่ยนแปลงได้	103 (21.1)	81 (16.6)	127 (26.0)	73 (15.0)	45 (9.2)	38 (7.8)	3.1	2.4	มาก
5.การแทรกแซงในการดำเนินงานจากนักการเมือง หรือ ผู้มีอิทธิพลทำให้ตำรวจไม่มีอิสระในการทำงาน	95 (19.5)	112 (23.0)	131 (26.8)	77 (15.8)	25 (5.1)	33 (6.8)	4.2	2.0	มากที่สุด
6.สภาพสังคมไทยที่เอื้อต่อการทุจริตคอรัปชั่น	145 (29.7)	131 (26.8)	97 (19.9)	29 (5.9)	33 (6.8)	29 (5.9)	3.6	2.4	มาก

ตารางที่ 4.44 (ต่อ) (n=488)

สาเหตุของปัญหาจริยธรรม	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด	ไม่มี	$\overline{X}$	S.D.	ความหมาย
7.เมื่อทราบว่าข้าราชการตำรวจกระทำผิดไม่ทราบว่าจะแจ้งกับหน่วยงานใด	92 (18.9)	86 (17.6)	139 (28.5)	70 (14.3)	41 (8.4)	45 (9.2)	2.9	1.5	ปานกลาง
8.บทลงโทษข้าราชการตำรวจที่กระทำผิดมีโทษที่น้อยหรือเบาเกินไป	56 (11.5)	116 (23.8)	163 (33.4)	65 (13.3)	47 (9.6)	28 (5.7)	2.9	1.3	ปานกลาง
9.ข้าราชการตำรวจมักปกป้องกันเองเมื่อกระทำผิด	75 (15.4)	103 (21.1)	108 (22.1)	92 (18.9)	52 (10.7)	44 (9.0)	2.9	2.4	ปานกลาง

จากผลการศึกษาถึงสาเหตุของปัญหาจริยธรรม ปรากฏว่า ประชาชนกลุ่มตัวอย่างเห็นว่าค่าตอบแทนของตำรวจที่ได้รับน้อยเกินไป ตั้งแต่ระดับปานกลางถึงมากที่สุด รวมร้อยละ 78.9 ซึ่งสามารถสรุปได้ว่า ประชาชนกลุ่มตัวอย่างเห็นว่าค่าตอบแทนของตำรวจที่ได้รับน้อยเกินไป ระดับมาก

ประชาชนกลุ่มตัวอย่างเห็นว่าตำรวจขาดการปลูกจิตสำนึกที่ถูกต้องในการดำเนินงาน ตั้งแต่ระดับปานกลางถึงมากที่สุด รวมร้อยละ 53.6 ซึ่งสามารถสรุปได้ว่า ประชาชนกลุ่มตัวอย่างเห็นว่าตำรวจขาดการปลูกจิตสำนึกที่ถูกต้องในการดำเนินงาน ระดับปานกลาง

ประชาชนกลุ่มตัวอย่างเห็นว่าปัญหาสาเหตุของจริยธรรมเนื่องจากค่านิยมและวัฒนธรรมที่ไม่ถูกต้องที่ได้รับการถ่ายทอดต่อ ๆ กันมา และการมีแบบอย่างที่ไม่ดี อาทิ ผู้บังคับบัญชา หรือนักการเมืองตั้งแต่ระดับปานกลางถึงมากที่สุด รวมร้อยละ 67.6 ซึ่งสามารถสรุปได้ว่าประชาชนกลุ่มตัวอย่างเห็นว่าค่านิยมและวัฒนธรรมที่ไม่ถูกต้องที่ได้รับการถ่ายทอดต่อ ๆ กันมา และการมีแบบอย่างที่ไม่ดี อาทิ ผู้บังคับบัญชา หรือ นักการเมืองเป็นสาเหตุของปัญหาจริยธรรมระดับมาก

ประชาชนกลุ่มตัวอย่างเห็นว่าปัญหาสาเหตุของจริยธรรมเนื่องจากวัฒนธรรมองค์กรและระบบของตำรวจที่ไม่สามารถเปลี่ยนแปลงได้ตั้งแต่ระดับปานกลางถึงมากที่สุด รวมร้อยละ 63.7 ซึ่งสามารถสรุปได้ว่าประชาชนกลุ่มตัวอย่างเห็นว่าปัญหาสาเหตุของจริยธรรมเนื่องจากวัฒนธรรมองค์กรและระบบของตำรวจที่ไม่สามารถเปลี่ยนแปลงได้ ระดับมาก

ประชาชนกลุ่มตัวอย่างเห็นว่าปัญหาสาเหตุของจริยธรรมเนื่องจากการแทรกแซงในการดำเนินงานจากนักการเมือง หรือ ผู้มีอิทธิพลทำให้ตำรวจไม่มีอิสระในการทำงานตั้งแต่ระดับปานกลางถึงมากที่สุด รวมร้อยละ 69.3 ซึ่งสามารถสรุปได้ว่าประชาชนกลุ่มตัวอย่างเห็นว่าปัญหาของจริยธรรมเนื่องจากการแทรกแซงในการดำเนินงานจากนักการเมือง หรือ ผู้มีอิทธิพลทำให้ตำรวจไม่มีอิสระในการทำงาน ระดับมากที่สุด

ประชาชนกลุ่มตัวอย่างเห็นว่าปัญหาสาเหตุของจริยธรรมเนื่องจากสภาพสังคมไทยที่เอื้อต่อการทุจริตคอรัปชั่นตั้งแต่ระดับปานกลางถึงมากที่สุด รวมร้อยละ 76.4 ซึ่งสามารถสรุปได้ว่าประชาชนกลุ่มตัวอย่างเห็นว่าสาเหตุของปัญหาจริยธรรมเนื่องจากสภาพสังคมไทยที่เอื้อต่อการทุจริตคอรัปชั่น มาก

ประชาชนกลุ่มตัวอย่างเห็นว่าปัญหาสาเหตุของจริยธรรมเนื่องจากเมื่อทราบว่าข้าราชการตำรวจกระทำผิดไม่ทราบว่าจะแจ้งกับหน่วยงานใดตั้งแต่ระดับปานกลางถึงมากที่สุด รวมร้อยละ 65.0 ซึ่งสามารถสรุปได้ว่า ประชาชนกลุ่มตัวอย่างเห็นว่าสาเหตุของปัญหาจริยธรรมเนื่องจากเมื่อทราบว่าข้าราชการตำรวจกระทำผิดไม่ทราบว่าจะแจ้งกับหน่วยงานใด ระดับปานกลาง

ประชาชนกลุ่มตัวอย่างเห็นว่าปัญหาสาเหตุของจริยธรรมเนื่องจากบทลงโทษข้าราชการตำรวจที่กระทำผิดมีโทษที่น้อยหรือเบาเกินไปตั้งแต่ระดับปานกลางถึงมากที่สุด รวมร้อยละ 68.7 ซึ่งสามารถสรุปได้ว่า ประชาชนกลุ่มตัวอย่างเห็นว่าสาเหตุของปัญหาจริยธรรมเนื่องจากบทลงโทษข้าราชการตำรวจที่กระทำผิดมีโทษที่น้อยหรือเบาเกินไป ระดับปานกลาง

ประชาชนกลุ่มตัวอย่างเห็นว่าปัญหาสาเหตุของจริยธรรมเนื่องจากข้าราชการตำรวจมักปกป้องกันเองเมื่อกระทำผิด ตั้งแต่ระดับปานกลางถึงมากที่สุด รวมร้อยละ 58.6 ซึ่งสามารถสรุปได้ว่า ประชาชนกลุ่มตัวอย่างเห็นว่าสาเหตุของปัญหาจริยธรรม เนื่องจากข้าราชการตำรวจมักปกป้องกันเองเมื่อกระทำผิด ระดับปานกลาง

- กลไกการควบคุมด้านจริยธรรมในวิชาชีพตำรวจ

สำหรับผลการศึกษากลไกการควบคุมด้านจริยธรรมในวิชาชีพตำรวจของประชาชนกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่

ตารางที่ 4.45 แสดงกลไกในการควบคุมจริยธรรมในวิชาชีพตำรวจในทัศนะของประชาชนกลุ่มตัวอย่าง (n=488)

กลไกการควบคุมจริยธรรมในวิชาชีพตำรวจ	จำนวน	ร้อยละ
กลไกจากสภาพแวดล้อมภายนอกองค์กร **ด้านการเมือง** การแทรกแซงการปฏิบัติงานจากนักการเมือง หรือ ผู้มีอิทธิพล	207	42.5
ด้านสังคม กลไกสภาพแวดล้อมทางด้านสังคม เช่น วัตถุนิยม การคอรัปชั่น	279	57.1
กลไกจากสภาพแวดล้อมภายในองค์กร วัฒนธรรมองค์กรขาดการควบคุมจริยธรรมตำรวจอย่างจริงจัง	184	37.7
กลไกจากกฎหมาย บทลงโทษไม่มีความรุนแรงทำให้เจ้าหน้าที่ตำรวจไม่เกรงกลัว	172	35.2
กลไกจากตัวเจ้าหน้าที่ตำรวจ กลไกการควบคุมตนเองไม่มีจิตสำนึกในการปฏิบัติงานตามหลักจริยธรรมได้อย่างแท้จริง	110	22.5
กลไกการสร้างความร่วมมือกับประชาชน ขาดความร่วมมือของประชาชนในการควบคุมความประพฤติของตำรวจ	139	28.5

จากผลการกลไกในการควบคุมจริยธรรมในวิชาชีพตำรวจในทัศนะของประชาชนกลุ่มตัวอย่าง ปรากฏว่า ประชาชนกลุ่มตัวอย่างเห็นว่ากลไกในการควบคุมจริยธรรมในวิชาชีพตำรวจที่ส่งผลต่อการละเมิดจริยธรรมในวิชาชีพของตำรวจ ได้แก่

กลไกจากสภาพแวดล้อมภายนอกองค์กร ได้แก่

กลุ่มตัวอย่างเห็นว่า ปัญหาการแทรกแซงการปฏิบัติงานจากนักการเมือง หรือ ผู้มีอิทธิพลเป็นปัญหาที่สำคัญที่ทำให้กลไกในการควบคุมจริยธรรมในวิชาชีพตำรวจประสบปัญหา ร้อยละ 42.5

กลไกสภาพแวดล้อมทางด้านสังคม เช่น วัตถุนิยม สังคมไทยที่เอื้อต่อการคอรัปชั่น และปัญหาที่สำคัญที่ทำให้กลไกในการควบคุมจริยธรรมในวิชาชีพตำรวจประสบปัญหา ร้อยละ 57.5

กลไกจากสภาพแวดล้อมภายในองค์กร ได้แก่ วัฒนธรรมองค์กรขาดการควบคุมจริยธรรมตำรวจอย่างจริงจัง ร้อยละ 37.7

กลไกจากกฎหมาย ซึ่งได้แก่ บทลงโทษไม่มีความรุนแรงทำให้เจ้าหน้าที่ตำรวจไม่เกรงกลัว ร้อยละ 35.2

กลไกจากตัวเจ้าหน้าที่ตำรวจ ได้แก่ กลไกการควบคุมตนเองไม่มีจิตสำนึกในการปฏิบัติงานตามหลักจริยธรรมได้อย่างแท้จริง ร้อยละ 22.5

กลไกการสร้างความร่วมมือกับประชาชน ได้แก่ ขาดความร่วมมือของประชาชนในการควบคุมความประพฤติของตำรวจ ร้อยละ 28.5

- แนวทางแก้ไขปัญหาจริยธรรมในวิชาชีพตำรวจ

สำหรับผลการศึกษาแนวทางในการแก้ไขปัญหาจริยธรรมในวิชาชีพตำรวจในทัศนะของประชาชนกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่

ตารางที่ 4.46 แสดงแนวทางแก้ไขปัญหาจริยธรรมในวิชาชีพตำรวจในทัศนะของประชาชนกลุ่มตัวอย่าง (n=488)

แนวทางแก้ไขปัญหาจริยธรรมในวิชาชีพตำรวจ	จำนวน	ร้อยละ
ไม่ให้มีการแทรกแซงการปฏิบัติงานจากนักการเมือง หรือผู้มีอิทธิพล	385	78.9
ให้ตำรวจมีค่านิยมในการดำเนินชีวิตที่ถูกต้องไม่ให้ความสำคัญกับวัตถุนิยม	312	63.9
การสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่สามารถควบคุมจริยธรรมตำรวจอย่างจริงจัง	365	74.8
การกำหนดบทลงโทษที่เกี่ยวข้องกับการละเมิดจริยธรรมให้มีความรุนแรงมากขึ้น	399	81.8
การสร้างจิตสำนึกในการปฏิบัติงานตามหลักจริยธรรมให้แก่ตำรวจ	241	49.4
การสร้างความร่วมมือของประชาชนในการควบคุมความประพฤติของตำรวจ	341	69.9

ตำรวจกลุ่มตัวอย่างเห็นว่าควรมีแนวทางในการแก้ไขปัญหาจริยธรรมในวิชาชีพตำรวจดังนี้ ไม่ให้มีการแทรกแซงการปฏิบัติงานจากนักการเมือง หรือ ผู้มีอิทธิพล ร้อยละ 78.9 ให้ตำรวจมีค่านิยมในการดำเนินชีวิตที่ถูกต้องไม่ให้ความสำคัญกับวัตถุนิยม ร้อยละ 63.9 การสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่สามารถควบคุมจริยธรรมตำรวจอย่างจริงจัง ร้อยละ 74.8 การกำหนดบทลงโทษที่เกี่ยวข้องกับการละเมิดจริยธรรมให้มีความรุนแรงมากขึ้น ร้อยละ 81.8 การสร้างจิตสำนึกในการปฏิบัติงานตามหลักจริยธรรมให้แก่ตำรวจ ร้อยละ 49.4 การสร้างความร่วมมือของประชาชนในการควบคุมความประพฤติของตำรวจ ร้อยละ 69.9

ส่วนที่ 2 : ผลการวิจัยเชิงคุณภาพ

สำหรับผลการวิจัยเชิงคุณภาพงานวิจัย เรื่อง “จริยธรรมในวิชาชีพตำรวจ” ปรากฏผลการศึกษาดังนี้

ความรู้ความสามารถในวิชาชีพ

จากการสัมภาษณ์ผู้บริหารระดับ**ผู้บัญชาการตำรวจแห่งชาติ รองผู้บัญชาการตำรวจแห่งชาติและผู้ช่วยผู้บัญชาการตำรวจแห่งชาติ**ได้ให้ข้อมูลที่เกี่ยวกับ**ปัญหาการปฏิบัติตามจริยธรรมในวิชาชีพตำรวจ**โดยผู้บริหารได้กล่าวถึงปัญหาดังกล่าวไว้มีดังนี้

ความโปร่งใสในการให้บริการ เนื่องจากการให้บริการของตำรวจไม่ว่าจะเป็นการอำนวยการความสะดวกหรือการรักษาความสงบเรียบร้อยทั่วไปมักจะมีอิริยาบถของการบังคับใช้กฎหมายควบคู่กันเสมอดังนั้นจึงเป็นการง่ายที่ตำรวจจะอาศัยอำนาจหน้าที่แสวงหาผลประโยชน์ในทางมิชอบจากผู้รับบริการ

ความเป็นมืออาชีพหรือมาตรฐานวิชาชีพ งานของตำรวจแตกต่างจากอาชีพอื่นคือผู้ใช้อำนาจและดุลยพินิจในการให้บริการ ซึ่งส่งผลกระทบต่อสิทธิเสรีภาพของประชาชนผู้รับบริการมากที่สุดคือ ข้าราชการตำรวจในระดับล่างหรือชั้นประทวน ซึ่งส่วนใหญ่มีคุณวุฒิต่ำกว่าปริญญาตรี และผ่านการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาทักษะในวิชาชีพตำรวจในระดับพื้นฐาน (pre-service training)เท่านั้น การพัฒนาทักษะในวิชาชีพจึงอาศัยการปฏิบัติงานในภาคสนามและการแลกเปลี่ยนเรียนรู้จากเพื่อนร่วมงานเป็นหลัก จึงทำให้การปฏิบัติงานของตำรวจในแต่ละคนไม่เป็นมาตรฐานเดียวกัน ขึ้นอยู่กับประสบการณ์ ทักษะ และการใช้ดุลยพินิจของแต่ละคน

บุคลิกภาพ ข้าราชการตำรวจที่มีความรู้ ขาดไหวพริบปฏิภาณ หรือผ่านการฝึกอบรมน้อยจะไม่สามารถแยกแยะบทบาทระหว่างการให้บริการกับการบังคับใช้กฎหมาย จึงมีพฤติกรรมที่แสดงออกดูค่อนข้างกระด้างและไม่เป็นมิตร โดยเฉพาะอย่างยิ่งเวลาเจอปัญหาที่เกินขีดความสามารถหรือเกินภูมิความรู้ของตน ก็จะแก้ไขปัญหาโดยการแสดงอำนาจมากว่าแสดงเหตุผล

ประชาชนจะมีความศรัทธาเชื่อมั่นจะขึ้นอยู่กับสองส่วนคือ เรื่องงานในหน้าที่จะต้องมีความรู้ความสามารถงานบริการตำรวจมองว่าเป็นเรื่องธุระไม่ใช่เมื่อไม่ทำให้ดีผลงานออกมาไม่ดี ประชาชนขาดความเชื่อถือส่วนเรื่องความประพฤติเป็นเรื่องในภาพร่วม

เรื่องของจิตใจ (service mind) เป็นความถนัดในแต่ละส่วน การให้บริการอยู่ที่จิตใจ เป็นทัศนคติ ยังต้องมีการปรับปรุงในบางคน แต่เป็นปัญหาในการสรรหาคน ไม่มีเครื่องมือในการวัดจิตใจ แต่จะต้องมีการทดสอบ โดยเฉพาะในเรื่องการสอบสัมภาษณ์บุคคลที่จะเข้ามาเป็นเจ้าหน้าที่ตำรวจ ซึ่งมีแต่เพียงการวัดในเรื่องความรู้เพียงอย่างเดียว จะต้องมีการคัดกรองในเรื่องความประพฤติ

จากการสัมภาษณ์ผู้บริหารระดับ**ผู้บัญชาการตำรวจภูธรภาคต่าง ๆ**ได้ให้ข้อมูลที่เกี่ยวกับ**ปัญหาการปฏิบัติตามจริยธรรมในวิชาชีพตำรวจ**โดยผู้บริหารได้กล่าวถึงปัญหาดังกล่าวไว้มีดังนี้

การจัดองค์กรซ้ำไม่เหมาะสมมีฝ่ายอำนวยการธุรการและฝ่ายสนับสนุนมากเกินไป ผู้ปฏิบัติในในสายปฏิบัติมีน้อยไม่เพียงพอ ลักษณะหัวโต ตัวเล็ก แบบขาลีบ มีแต่ภาระหน้าที่ แต่ขาดแคลนงบประมาณสนับสนุนโดยเฉพาะงบลงทุนขาดแคลนเครื่องมือ และไม่ทันสมัย องค์กรตำรวจถูกแทรกแซงโดยการเมือง ตลอดมา ทำให้ไม่มีการพัฒนาองค์กร ไม่เข้มแข็งโดยเฉพาะการบริหารงานบุคคลถูกแทรกแซงมากในทุกระดับ

กลไกลการควบคุมอยู่ในอิทธิพลของการเมืองโดยเฉพาะการบริหารงานบุคคลต้องทำให้องค์กรตำรวจต้องปลอดจากการเมือง และควบคุมเฉพาะเรื่องนโยบาย ส่วนการบริหารงานบุคคลต้องเป็นธรรม

พนักงานสอบสวนน้อยเกินไป เงินประจำตำแหน่งและขวัญกำลังใจเงินสวัสดิการต่างน้อยเกินไป อุปกรณ์เครื่องมือเครื่องใช้ตำรวจต้องจัดหากันเอาทุกเรื่องแม้แต่กระดาษต้องพิมพ์จากโรงพิมพ์ตำรวจเท่านั้น อุปกรณ์ในการเป็นตัวช่วยในการสื่อสารโทรศัพท์ คอมพิวเตอร์ แม้แต่โต๊ะทำงานก็ต้องซื้อเอาเอง ไม่มีผู้ช่วยเหลือในการทำงานด้านอำนวยความยุติธรรม เช่น ผู้ช่วยเหลือพนักงานสอบสวนควรมีสามคนต่อพนักงานสอบสวนหนึ่งคน

ภายใต้กรอบของกฎหมายจึงเกิดความล่าช้า เริ่มแต่การรับเรื่องร้องทุกข์ กล่าวโทษ การดำเนินการสืบสวนคดีอาญา และการสอบสวนความผิด ต้องพิจารณาข้อเท็จจริงหลายส่วน พยานหลักฐานหลายอย่าง ผลการตรวจพิสูจน์ทางวิทยาศาสตร์ หรือการต้องทำงานร่วมกับหน่วยงานหลากหลายหน่วย จึงทำให้การนำตัวผู้ต้องหามาลงโทษล่าช้า

ประชาชนไม่เข้าใจตำรวจ ตำรวจไม่เข้าใจประชาชน ประชาชนคาดหวังการให้บริการของตำรวจไว้สูง แต่เมื่อได้รับบริการแล้วไม่เป็นตามคาดหวังจึงเกิดความไม่พึงพอใจ

ตำรวจภาพเชิงซ้อนในตัวของตำรวจและองค์กรคือ ต้องบริการและเพิ่มประสิทธิภาพด้านการบริการและขณะเดียวกัน ต้องเป็นผู้บังคับใช้กฎหมาย โดยเฉพาะเป็นหน่วยงานที่สัมผัสกับประชาชนประกอบกับเมื่อเปรียบเทียบตำรวจกับจำนวนประชาชนในพื้นที่ และต่อพื้นที่ความรับผิดชอบไม่ได้สัดส่วนที่จะดำเนินการให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด

โดยส่วนใหญ่ข้าราชการตำรวจมีความรู้ความสามารถในการให้บริการประชาชนเป็นอย่างดี แต่ขาดศิลปะในความพึงพอใจให้กับประชาชนและขาดศิลปะในการแสวงหาความร่วมมือจากประชาชน

ตำรวจขาดความรู้ความเข้าใจในเรื่องกฎหมาย ด้านอำนวยความยุติธรรมของตำรวจ อยู่ในขั้นตอนแรกของกระบวนการยุติธรรม มักมีปัญหามากกว่าขั้นตอนอื่น เพราะทำงานอยู่ระหว่างผู้เสียหายและผู้กระทำผิด มีทั้งพอใจและไม่พอใจเกิดขึ้น ตลอดเวลา

การบริหารจัดการองค์กร มีข้อขัดข้องอยู่ที่ คุณภาพบุคลากร และกำลังพลกับปริมาณงาน การไม่ยอมกระจายอำนาจของหน่วยแม่ หน่วยงานต้นสังกัดที่รู้จักขีดความสามารถของบุคคลากรมีบทบาทในการแต่งตั้งโยกย้ายน้อยลงทุกวัน

จากการสัมภาษณ์ผู้บริหารระดับ**ผู้บังคับการ**ได้ให้ข้อมูลที่เกี่ยวกับ**ปัญหาการปฏิบัติตามจริยธรรมในวิชาชีพตำรวจ**โดยผู้บริหารได้กล่าวถึงปัญหาดังกล่าวไว้มีดังนี้

บุคคลที่ผ่านการคัดเลือกจนกระทั่งเข้ามาเป็นตำรวจได้ ย่อมแสดงว่าเป็นผู้มีความรู้ความสามารถที่จะปฏิบัติงานในวิชาชีพตำรวจได้ แต่ปัจจัยแวดล้อมต่างๆ มีการเปลี่ยนแปลงตลอดเวลา จำเป็นอย่างยิ่งที่ข้าราชการตำรวจต้องพัฒนาศักยภาพของตนเองให้ทันกับการเปลี่ยนแปลง

เจ้าหนาที่ตำรวจซึ่งเป็น เจ้าหน้าที่ของรัฐ เป็นผู้บังคับใช้ กฎหมาย เป็นผู้อยู่ระหว่างความขัดแย้งของคู่กรณี นอกจากนี้ยังต้องดูแล บำบัดทุกข์ บำรุงสุข บางครั้งอาจจะไม่ทั่วถึง เนื่องจากกำลังพลไม่เพียงพอกับความต้องการของประชาชน

ตำรวจเป็นผู้บังคับใช้กฎหมาย หรือปฏิบัติการให้เป็นไปตามกฎหมาย บางส่วนปฏิบัติตามกฎหมายโดยเคร่งครัด ไม่คำนึงถึงจารีตประเพณีท้องถิ่น ก็เกิดปัญหาความไม่พึงพอใจต่อประชาชน บางส่วนก็ใช้เป็นโอกาสในทางช่องทางแสวงหาผลประโยชน์โดยมิชอบ การปฏิบัติของข้าราชการตำรวจจึงควรเป็นการใช้ดุลยพินิจอย่างเหมาะสม คือ ไม่ตึงหรือหย่อนเกินไป

ผู้บริหารงานทุกระดับตั้งแต่ สารวัตร ผู้กำกับ ผู้บังคับการ ผู้บัญชาการ และระดับสำนักงานตำรวจแห่งชาติ โดยเฉพาะตำแหน่ง ผู้บัญชาการตำรวจแห่งชาติขาดความต่อเนื่องทางการบริหาร มีการย้ายสับเปลี่ยนบ่อยมากเกินไป โดยเฉพาะระดับ สารวัตร – ผู้บัญชาการ และ ผู้บัญชาการสำนักงานตำรวจแห่งชาติ ดำรงตำแหน่งต่อเนื่องกันได้เพียง 1 ปี ทั้งที่ควรจะเป็นอย่างน้อย 2 ปี

หัวหน้าสถานีตำรวจจะต้องมีจิตวิญญาณและใช้ศิลปะในการบริหารอย่างแท้จริง ตำรวจที่ออกไปทำความเข้าใจนอกสถานีกับประชาชนจนประชาชนเชื่อถือศรัทธา แต่เมื่อมาถึง สถานีตำรวจกับขัดแย้งกับการทำงานของตำรวจไทยโดยเฉพาะพนักงานสอบสวน

มีข้อขัดข้อง คือพนักงานสอบสวนและเจ้าหน้าที่เกี่ยวข้อง ขาดจิตวิญญาณ ตลอดจนขาดการพัฒนาความรู้อย่างต่อเนื่อง ขาดเอกภาพในการทำงานในการสั่งคดีหรือยุติคดีตามหลักนิติธรรม ปัจจัยมาจากอำนาจหน่วยเหนือทั้งผู้บังคับบัญชาและนักการเมือง

จากการสัมภาษณ์ผู้บริหารสำนักงานตำรวจแห่งชาติที่**เกษียณอายุราชการ**ไปแล้วได้ให้ข้อมูลที่เกี่ยวกับ**ปัญหาการปฏิบัติตามจริยธรรมในวิชาชีพตำรวจ**โดยผู้บริหารได้กล่าวถึงปัญหาดังกล่าวไว้มีดังนี้

ตำรวจทั่วไปแล้วมีความรู้ความสามารถในการบริการประชาชนแต่ตำรวจที่ทำหน้าที่บริการประชาชนและประชาชนรักและศรัทธานั้นต้องเป็นตำรวจที่มีจิตอาสาเกิดจากการให้บริการด้วยใจ

ปัญหาการบริการประชาชนของตำรวจที่มีปัญหามีหลายด้าน

1 ด้านความรู้เกี่ยวกับงานแต่ละด้าน

2 ด้านประสบการณ์และการเรียนรู้ของตำรวจ

3 ด้านการพัฒนาความรู้และเทคนิคใหม่ ๆ เพื่อให้ทันโลกยุคโลกาภิวัตน์

4 ด้านมีจิตสาธารณะของตำรวจ

การอำนวยความยุติธรรมแก่ประชาชนของตำรวจมีข้อขัดข้องในเรื่อง

1 เรื่องความรู้ด้านกฎหมาย (นิติธรรม)

2 เรื่องความรู้ด้านปกครอง (รัฐศาสตร์)

3 เรื่องความรู้ด้านสังคมศาสตร์

4 งานด้านสอบสวนขาดเอกภาพและการตัดสินใจของพนักงานสอบสวน ยังมีอำนาจที่เหนือกว่าและอำนาจแฝงจากส่วนอื่นเข้ามาแทรกแซง

ประชาชนมีความคาดหวังจะได้รับการบริการจากตำรวจทุกเรื่องแม้แต่ปัญหาส่วนตัวหรือในครัวเรือนทำให้การบริการไม่มีกรอบการปฏิบัติที่ชัดเจนบางกรณีตำรวจไม่มีความรู้ อุปสรรคในการปฏิบัติ ทำให้ทำงานได้ไม่เต็มที่

จากการสัมภาษณ์**ตัวแทนประชาชน**ได้ให้ข้อมูลที่เกี่ยวกับ**ปัญหาการปฏิบัติตามจริยธรรมในวิชาชีพตำรวจ**ได้กล่าวถึงปัญหาดังกล่าวไว้มีดังนี้

ปัจจัยแทรกซ้อน เช่น ผู้มีอิทธิพล ผู้มีชื่อเสียง นักการเมืองทุกระดับ ผู้นำเศรษฐกิจส่งผลต่อการอำนวยความยุติธรรม

การปกครองให้ตำรวจส่วนใหญ่อยู่ในกรอบ แต่ปัจจุบันการบริหารองค์กรตำรวจถูกแทรกแซงจากการเมืองที่ให้การทำงานสนองความต้องการของนักการเมือง

จากการสัมภาษณ์ผู้บริหารระดับ**ผู้บัญชาการตำรวจแห่งชาติ รองผู้บัญชาการตำรวจแห่งชาติและผู้ช่วยผู้บัญชาการตำรวจแห่งชาติ**ได้ให้ข้อมูลที่เกี่ยวกับ**สาเหตุการปฏิบัติตามจริยธรรมในวิชาชีพตำรวจ**โดยผู้บริหารได้กล่าวถึงสาเหตุดังกล่าวไว้มีดังนี้

ความไม่สมดุลระหว่าง ขีดความสามารถของตำรวจกับขอบเขตหน้าที่ความรับผิดชอบ กล่าวคือข้าราชการตำรวจที่ปฏิบัติงานภาคสนามและสัมผัสประชาชน ส่วนใหญ่มีคุณวุฒิการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรีการฝึกอบรมระหว่างการปฏิบัติงาน (in service training) ก็ยังไม่ทั่วถึงเท่าที่ควร แต่มีขอบเขตอำนาจที่กว้างขวางมาก ตั้งแต่การบริการ การอำนวยความสะดวกทั่วไป การรักษาความปลอดภัยและความสงบเรียบร้อยและการบังคับใช้กฎหมาย ซึ่งครอบคลุมทั้ง ประมวลกฎหมายอาญาและ พระราชบัญญัติที่มีโทษทางอาญา กว่า 350 ฉบับ

ความไม่สมดุลระหว่าง ขีดความสามารถของตำรวจ กับความต้องการและความคาดหวังของประชาชน กล่าวคือ ประชาชนจะคิดอยู่เสมอว่าตำรวจสามารถแก้ไขความเดือดร้อนของตนได้ทุกเรื่องหากตำรวจเอาใจใส่หรือมีความรับผิดชอบต่อหน้าที่ รวมทั้งคาดหวังการบริการที่รวดเร็วและมีประสิทธิภาพโดยไม่คำนึงว่าตำรวจมีขีดความสามารถที่แท้จริงมากน้อยเพียงใด

ความล่าช้าในการดำเนินการเกี่ยวกับข้าราชการตำรวจไม่มียศตลอดระยะเวลาที่ผ่านมาจะเห็นได้ชัดเจนว่าข้าราชการตำรวจที่มียศส่วนใหญ่ไม่ปรารถนาที่จะทำงานในสายงานอำนวยการ รวมถึงในการแต่ตั้งโยกย้ายแต่ละครั้งก็มักจะนำผู้ที่มีปัญหาในสายการปฏิบัติการมาเก็บเข้ากรุไว้ในสายอำนวยการ ส่งผลให้งานอำนวยการของตำรวจมีความอ่อนแอและล้าหลังอย่างมากเมื่อเปรียบเทียบกับหน่วยงานอื่น ๆ แม้ว่า พระราชบัญญัติตำรวจแห่งชาติจะบัญญัติให้มีข้าราชการตำรวจไม่มียศได้เพื่อให้เกิดความต่อเนื่อง การพัฒนาความรู้ ทักษะ และเสริมสร้างความเข้มแข็งให้งานสายอำนวยการ และสนับสนุนแต่จนกระทั่งบัดนี้ก็ยังไม่มีผลสำเร็จเป็นรูปธรรม

ระบบระบบชั้นข้าราชการตำรวจ การแบ่งข้าราชการตำรวจเป็น สัญญาบัตร ชั้นประทวน และชั้นพลตำรวจนั้น ไม่เหมาะสมกับธรรมชาติกับงานตำรวจ งานของตำรวจแตกต่างจากงานของทหารอย่างสิ้นเชิงเนื่องจากการปฏิบัติงานของตำรวจผู้ที่ใช้อำนาจและดุลยพินิจตัดสินใจชี้ถูกผิดกระทบสิทธิเสรีภาพและความรู้สึกของประชาชนมากที่สุดคือ ข้าราชการตำรวจชั้นประทวนรองลงมาคือรองสารวัตร และสารวัตรตามลำดับ ปัจจุบันสำนักงานตำรวจแห่งชาติมีกำลังตำรวจชั้น

ประทวนประมาณ 155,000 นาย และชั้นสัญญาบัตรประมาณ 45,000 นาย การฝึกอบรมพัฒนาบุคลากรที่ผ่านมาก็มุ่งเน้นที่ระดับสัญญาบัตรเป็นส่วนใหญ่ ระดับชั้นประทวนได้รับการพัฒนาเป็นส่วนน้อย นอกจากนี้ การแบ่งชั้นข้าราชการตำรวจยังเป็นการปิดกั้นโอกาสการเจริญก้าวหน้าในชีวิตราชการของตำรวจชั้นประทวน ทำให้ขาดความภาคภูมิใจและขาดแรงจูงใจในการพัฒนาความรู้และทักษะของตนเอง อีกทั้งยังเป็นการบั้นทอนความสนใจของบุคคลภายนอกที่มีคุณภาพการศึกษา มีความสามารถสูงที่จะเข้ามาเป็นข้าราชการตำรวจในระดับชั้นประทวน

การวิ่งเต้นวิ่งย้ายซึ่งมีความสัมพันธ์อย่างใกล้ชิดกับการใช้อำนาจหน้าที่แสวงหาผลประโยชน์ในทางมิชอบโดยเฉพาะตำแหน่งสารวัตรขึ้นไปที่มีการวิ่งเต้นแข่งขันสูงในการโยกย้ายหรือเลื่อนตำแหน่ง จนนำไปสู่การซื้อขายตำแหน่ง ส่งผลเสียหายร้ายแรงต่อการปฏิบัติหน้าที่และต่อระบบการบริหารงานบุคคล นำมาซึ่งความไม่ใส่ใจต่องานในหน้าที่ ไม่สนใจพัฒนาความรู้ทักษะในวิชาชีพมุ่งเน้นแสวงหาผลประโยชน์และการทุจริตคอรัปชั่น บั่นทอนกำลังใจข้าราชตำรวจที่ตั้งใจปฏิบัติด้วยความซื่อสัตว์สุจริต อีกทั้งยังส่งผลให้มีการสับเปลี่ยนหมุนเวียนกำลังพล ผู้บริหารระดับต้น และระดับกลางบ่อยเกินไปจนทำให้การปฏิบัติงานและการพัฒนาหน่วยงานขาดความต่อเนื่อง

การกระจุกตัวของอำนาจการบริหารราชการปัจจุบันสำนักงานตำรวจแห่งชาติมีภารกิจคลอบคลุมหลายด้านและกำลังพลกว่าสองแสนคนแต่ฐานะเทียบเท่ากรมขึ้นตรงต่อสำนักนายกรัฐมนตรี แม้ว่าพระราชบัญญัติตำรวจแห่งชาติ จะพยายามยกระดับ ผู้บัญชาการตำรวจแห่งชาติมีอำนาจหน้าที่รับผิดชอบเทียบเท่าปลัดกระทรวงและกำหนดให้ผู้บัญชาการอยู่ภายใต้อำนาจ แต่การใช้อำนาจของผู้บัญชาการบริหารราชการภายในกองบัญชาการเทียบเท่าอธิบดี แต่งานทั้งหลายของบกองบัญชาการกลับถูกดึงมาที่ส่วนกลางมากกว่าที่จะถูกกระจายออกไปโดยจะเห็นได้จากการเพิ่มตำแหน่งผู้ช่วยผู้บัญชาการตำรวจแห่งชาติ ขึ้นไปมากขึ้นเรื่อย ๆ โดยอ้างปริมาณงานที่เพิ่มขึ้น ส่งผลให้การบริหารราชการเป็นไปด้วยความล่าช้าและสิ้นเปลือง

การทุจริตจัดซื้อจัดจ้างที่ผ่านมาได้รับข้อมูลจากเจ้าหน้าที่ตำรวจผู้ปฏิบัติงานว่าการจัดซื้อจัดหาวัสดุสิ่งของรายการสำคัญที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานเช่น อาวุธยุทธ์โทปกรณ์ ยานพาหนะ เครื่องมือสื่อสาร มักจะได้สิ่งของที่มีคุณภาพไม่คุ้มกับราคาและได้ของไม่ตรงกับความต้องการหรือไม่เหมาะสมกับสภาพการทำงานที่แท้จริงการจัดซื้อจัดจ้างถึงแม้จะดูว่าถูกต้องตามระเบียบแต่ยังไม่มีความโปร่งใสเพียงพอรู้กันเฉพาะกลุ่มคนไม่กี่คนและไม่เคยสอบถามความเห็นหรือความต้องการที่แท้จริงของผู้ปฏิบัติงานทำให้การปฏิบัติงานไม่มีประสิทธิภาพเท่าที่ควร

จากการสัมภาษณ์ผู้บริหารระดับ**ผู้บัญชาการตำรวจภาค**ได้ให้ข้อมูลที่เกี่ยวกับ**สาเหตุการปฏิบัติตามจริยธรรมในวิชาชีพตำรวจ**โดยผู้บริหารได้กล่าวถึงสาเหตุดังกล่าวไว้มีดังนี้

ขาดคน ขาดเงิน ขาดอุปกรณ์เครื่องมือเครื่องใช้ ขาดการเอาใจใส่ดูแลของผู้บังคับบัญชาโดยใกล้ชิด ขาดการแก้ไขกฎระเบียบที่เป็นตัวทำความล่าช้า และวุ่นวายให้เกิดความเบื่อหน่ายของผู้ปฏิบัติ

ขั้นตอนการทำ ยุ่งยาก กฎระเบียบมาก แทนที่จะสร้างความสะดวก รวดเร็ว กลับทำให้ล่าช้ามากขึ้น เช่นสำนวนง่ายๆ ผู้ต้องหารับสารภาพแทนที่จะมีเอกสารใบเดียวแผ่นเดียวส่งฟ้องศาลกลับต้องสอบสวนมากมายปัจจุบันต้องมีคำให้การฝ่ายผู้เสียหาย ผู้ต้องหา เป็นการเพิ่มภาระมากขึ้นแทนที่จะฟ้องเลย

ปริมาณคดีที่มีจำนวนมากกว่าตำรวจผู้ให้บริการ บางครั้งทำถูกต้องตามกฎหมายแต่อาจถูกมองว่าไร้น้ำใจ ดังมีปรากฏในสื่ออยู่เสมอ ความแตกฉานของเจ้าหน้าที่ในการปรับข้อเท็จจริงสู่ข้อกฎหมาย

ข้าราชการตำรวจส่วนน้อย ที่แสวงหาผลประโยชน์บนความเดือดร้อนของประชาชนจึงทำให้ภาพลักษณ์ของข้าราชการตำรวจโดยรวมเสียหาย และประชาชนทั่วไปไม่เชื่อถือตำรวจ

หน้าที่ของตำรวจกระทบและรักษาไว้ซึ่งสิทธิส่วนบุคคล โดยมีกฎหมาย ระเบียบ คำสั่ง เป็นกรอบในการทำงาน หากให้ความรู้แก่ประชาชนเพื่อทราบจะทำให้เข้าใจในกระบวนการทางกฎหมายและสนับสนุนงบประมาณและกำลังพล

การจัดองค์กรของตำรวจถูกแทรกแซงมากเกินไป จนเสียระบบ โดยเฉพาะการแต่งตั้งโยกย้ายตำรวจ ได้บุคลากรที่ไม่เหมาะสมกับงานและพื้นที่ ผลจากปัจจัยภายนอกองค์กร

จากการสัมภาษณ์ผู้บริหารระดับ**ผู้บังคับการ**ได้ให้ข้อมูลที่เกี่ยวกับ**สาเหตุการปฏิบัติตามจริยธรรมในวิชาชีพตำรวจ**โดยผู้บริหารได้กล่าวถึงสาเหตุดังกล่าวไว้มีดังนี้

เจ้าหน้าที่ตำรวจไม่เอาใจใส่ต่อการปฏิบัติหน้าที่อย่างเพียงพอ ขาดปัจจัยที่เอื้อต่อการปฏิบัติหน้าที่ ไม่พัฒนาศักยภาพตนเอง

ไม่ศึกษาหาความรู้ ความสามารถของบุคลากร ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญในลำดับแรกๆ ที่จะทำให้องค์กรประสบผลสำเร็จ

ถูกครอบงำจากฝ่ายการเมือง เพื่อเอาพรรคพวกหรือคนของตนเองมาเป็นผู้บริหารหน่วย เพื่อผลของผลตนเองและพวกพ้อง

ผู้บริหารทุกระดับมาโดยการเมืองจะสนองตอบความต้องการนักการเมือง โดยลืมความถูกต้อง คุณธรรมและกติกา ต่าง ๆ ที่กำหนดขึ้นเพื่อความเป็นธรรม

ความไม่ต่อเนื่องทางการบริหารของผู้บังคับบัญชาระดับสูง ผู้บังคับบัญชาขาดอิสรภาพในการตัดสินใจทางการบริหารองค์กร ถูกแทรกแซงและครอบงำจากนักการเมือง

ขาดแคลนบุคลากรที่มีจิตวิญญาณอย่างแท้จริง โดยเฉพาะกลไกลในการนำออกจากระบบยังไม่สามารถทำได้อย่างเข้มแข็ง

จากการสัมภาษณ์ผู้บริหารสำนักงานตำรวจแห่งชาติที่**เกษียรอายุราชการ**ได้ให้ข้อมูลที่เกี่ยวกับ**สาเหตุการปฏิบัติตามจริยธรรมในวิชาชีพตำรวจ**โดยผู้บริหารได้กล่าวถึงสาเหตุดังกล่าวไว้มีดังนี้

สาเหตุของปัญหา

1 ขาดความรู้ความสามารถในงานที่ให้บริการ

2 เลือกปฏิบัติเห็นแก่พวกพ้องและอามิสสินจ้าง

3 ขาดความรู้และปรัชญาคุณค่าความเป็นมนุษย์

พนักงานสอบสวน เองที่ขาดความรู้ความเข้าใจข้อกฎหมายทำให้วินิจฉัยปัญหาผิดพลาด ขี้เกียจทำสำนวนล่าช้าเกิดความเสียหาย บ่ายเบี่ยงไม่ตอบข้อข้องใจของผู้เสียหาย

กลไกในการควบคุม คำสั่ง กรมตำรวจที่ เกี่ยวกับการอำนวยความยุติธรรม หัวหน้าพนักงานสอบสวนต้องเป็นผู้มีจิตสำนึกในการทำงาน ต้องควบคุม ตรวจและสั่งการเกี่ยวกับสำนวนการสอบสวนอันเป็นกระบวนการอำนวยความยุติธรรมเบื้องต้นที่ประชาชนควรได้รับ ถ้าผิดก็สั่งฟ้องส่งสำนวยให้อัยการ ถ้าไม่ผิดก็สั่งไม่ฟ้อง โดยอิงหลักข้อกฎหมาย ข้อเท็จจริง เพื่อให้ประชาชนเป็นที่พึ่งได้ โดยไม่ต้องเกรงกลัวต่ออิทธิพลของผู้ใด นี่คือหัวใจการทำงานของพนักงานสอบสวน

ประเด็นจากกำหนดอัตรากำลังพลของกำลังพล ซึ่งขัดกับหลักการเพิ่มประชากรและอาชญากรรม ซึ่งงานตำรวจจะนำไปเปรียบเทียบกับองค์การอื่นไม่ได้

จากการสัมภาษณ์**ตัวแทนประชาชน**ได้ให้ข้อมูลที่เกี่ยวกับ**สาเหตุการปฏิบัติตามจริยธรรมในวิชาชีพตำรวจ**โดยได้กล่าวถึงสาเหตุดังกล่าวไว้มีดังนี้

ปัญหาการบริการประชาชนที่ไม่เป็นมาตรฐานเดียวกัน ผู้มีชื่อเสียง นักการเมือง ผู้นำเศรษฐกิจ จะได้รับการบริการที่ดีกว่า ประชาชนทั่วไป หรือคนยากจน

ตัวชี้วัดในการให้บริการประชาชน ผู้รับบริการ มีช่องทาง การประเมินผลการให้บริการน้อย

น่าจะเกิดจากความเครียดจากสิ่งต่าง ๆ ไม่ว่าจะเป็นเรื่องค่าครองชีพ การดูแล ปริมาณงานที่มีมาก สารพัดเรื่องที่ต้องรับผิดชอบ

การบริหารงานของผู้บริหารดำเนินการตามความต้องการของนักการเมืองหรือผู้มีอำนาจ ซึ่งในบางครั้งไม่ได้สนองความต้องการของประชาชน

จากการสัมภาษณ์ผู้บริหารระดับ**ผู้บัญชาการตำรวจแห่งชาติ รองผู้บัญชาการตำรวจแห่งชาติและผู้ช่วยผู้บัญชาการตำรวจแห่งชาติ**ได้ให้ข้อมูลที่เกี่ยวกับ**<u>กลไกการควบคุมจริยธรรมในวิชาชีพตำรวจ</u>**โดยผู้บริหารได้กล่าวถึงกลไกดัการควขคุมงกล่าวไว้มีดังนี้

ในเรื่องความรู้ความสามารถของเจ้าหน้าที่ตำรวจควรมุ่งเน้นกลไกในการเสริมสร้างมากกว่าการควบคุม ปัจจุบันจะเห็นได้ว่ามีการสร้างกลไกควบคุมขึ้นมากมายทั้งภายในและภายนอกองค์กร ไม่ว่าจะเป็นการจัดทำตัวชี้วัดคำรับรองปฏิบัติราชการ การตรวจราชการ การรับเรื่องร้องเรียน การดำเนินการทางวินัยและจรรยาบรรณ รวมทั้งการควบคุมตรวจสอบจากองค์กรต่างๆ ทั้งภาครัฐและเอกชน แต่ก็ไม่ก่อให้เกิดการพัฒนาหรือเปลี่ยนแปลงอย่างมีนัยสำคัญ หากไม่กลับไปแก้ปัญหาที่ต้นเหตุ

การควบคุมจะต้องควบคุมจากข้างบน เป็นเรื่องของผู้บังคับบัญชาตามลำดับชั้น ปัจจุบันการบังคับบัญชาเริ่มมีปัญหา ลูกน้องไม่กลัวผู้บังคับบัญชา โดยเฉพาะการให้คุณให้โทษ การให้รางวัล ความดีความชอบ ซึ่งถือเป็นขวัญกำลังใจ

จากการสัมภาษณ์ผู้บริหารระดับ**ผู้บัญชาการตำรวจภูธรภาคต่าง ๆ**ได้ให้ข้อมูลที่เกี่ยวกับ**<u>กลไกการควบคุมด้านจริยธรรมในวิชาชีพตำรวจ</u>**โดยผู้บริหารได้กล่าวถึงกลไกดังกล่าวไว้มีดังนี้

กลไกในการควบคุมมีระดับการบังคับบัญชามากเกินไปเป็นรูปปิระมิด บางตำแหน่งไม่ควรมีเพราะไม่ได้ทำงานอะไรมากในหน้าที่ตำรวจเช่น ตำแหน่งผู้ช่วยผู้บัญชาการตำรวจถึงรองผู้บัญชาการตำรวจ

กลไกในการควบคุม ค่อนข้างรัดกุม แต่ที่ไม่ประสบความสำเร็จ เพราะตัวบุคลากร ควรแก้ไขที่ตัวบุคลากร โดยการดูแลความเป็นอยู่ เงินเดือน ตลอดจนอุปกรณ์ที่สนับสนุนการปฏิบัติ

ตำรวจถูกกลไกของประชาชนไม่เพียงแต่ผู้ใช้บริการเท่านั้น ประชาชนในพื้นที่เขตรับผิดชอบก็ยังคงเป็นผู้ติดตามตรวจสอบในความสงบเรียบร้อยอยู่แล้ว รวมทั้งการแสวงหาความร่วมมือจากประชาชนเข้ามามีส่วนร่วม ทั้งภาครัฐ เอกชน ประชาชน ในการบริหารงานของตำรวจ ประกอบกับสำนักงานตำรวจแห่งชาติขึ้นตรงต่อนายกรัฐมนตรี จึงเป็นเรื่องธรรมดาที่นายกรัฐมนตรีที่มาจากประชาชน ย่อมรู้และเข้าใจปัญหาของประชาชน และเป็นข้อมูลในการพิจารณาด้านทรัพยากรบุคคลที่เข้าไปแก้ไขหรือให้การบริการ จึงคิดว่ากลไกนั้นดีอยู่แล้ว เพียงแต่ต้องเข้าใจและเสริมสร้างสิ่งที่กล่าวข้างต้น

ไม่สามารถควบคุมได้อย่างมีประสิทธิภาพ ถ้าผู้บังคับบัญชาไม่ให้ความสนใจหรือผู้บังคับบัญชามีส่วนร่วมรับผลประโยชน์ที่ไม่ถูกต้องตามกฎหมายด้วย กลไกการควบคุมตำรวจที่สำคัญที่สุด คือ ผู้บังคับบัญชาหรือหัวหน้าหน่วย และจะต้องควบคุมโดยกฎหมาย และวินัยที่เข้มงวด

จากการสัมภาษณ์ผู้บริหารระดับ**ผู้บังคับการ**ได้ให้ข้อมูลที่เกี่ยวกับ**<u>กลไกการควบคุมด้านจริยธรรมในวิชาชีพตำรวจ</u>**โดยผู้บริหารได้กล่าวถึงกลไกการควบคุมดังกล่าวไว้มีดังนี้

ใช้สายการบังคับบัญชาที่มีอยู่ โดยผู้บังคับบัญชาต้องกำกับควบคุมผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างจริงจังและเป็นตัวอย่างหรือแบบอย่างที่ดีแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา

หน่วยงานที่ควบคุมการตรวจสอบ ตลอดจน ประชาชน ต้องให้ความสำคัญในการควบคุมการตรวจสอบ

กฎหมายบริหาร โดยเฉพาะ พระราชบัญญัติตำรวจแห่งชาติ ยังกำหนดให้นายกรัฐมนตรีเป็นประธานคณะกรรมการนโยบายตำรวจ และคณะกรรมการข้าราชการตำรวจ ควรเปลี่ยนหรือแก้ไขให้ประธาน คณะกรรมการนโยบายตำรวจ หรือ คณะกรรมการข้าราชการตำรวจ เป็นอดีตผู้บังคับบัญชาที่รับการยอมรับโดยการเลือกตั้งแทน

การพิจารณาตัวหัวหน้าสถานีตำรวจจะต้องเข้าใจตามหลักมาตรฐานสากล พร้อมที่จะให้คุณให้โทษ กลไกลอีกส่วนหนึ่งกรรมการควบคุมโดยเฉพาะ คณะกรรมการข้าราชการตำรวจ จะต้องเข้มแข็ง พร้อมที่จะเป็นตัวถ่วงดุลอำนาจของหัวหน้าสถานีในการใช้

จากการสัมภาษณ์ผู้บริหารสำนักงานตำรวจแห่งชาติที่**เกษียรอายุราชการ**ได้ให้ข้อมูลที่เกี่ยวกับ**กลไกการควบคุมด้านจริยธรรมในวิชาชีพตำรวจ**โดยผู้บริหารได้กล่าวถึงกลไกควบคุมดังกล่าวไว้มีดังนี้

กลไกในการควบคุมของตำรวจ อยู่กับหัวหน้าระดับสถานีถึงกรม หากมีหัวหน้าที่มีวิสัยทัศน์ในการแก้ปัญหาต่าง ๆ ภายใต้งบประมาณอันจำกัด ประชาชนย่อมได้รับความผาสุก สงบร่มเย็น หากผู้นำรู้จักใช้โอกาสที่มีข้อจำกัดแสวงหาความร่วมมือจากภาคเอกชน ประชาชน ก็จะมีความตื่นตัวในการแก้ไขปัญหาอาชญากรรมร่วมกับตำรวจ จะเกิดระบบการควบคุมจากทุกภาคส่วน ปัญหาต่าง ๆ ในสังคมก็จะลดลง

กลไกในการควบคุมนั้นจะสำเร็จผลก็ขึ้นอยู่กับ คน เป็นสำคัญ และมีการจัดการในระบบการควบคุมอย่างเป็นระบบ กลไกในการควบคุมนั้นมีเยอะมากแต่ขาดการนำไปปฏิบัติอย่างจริงจัง เนื่องจากไม่มีกรอบอำนาจหน้าที่ กลไกในการควบคุมจึงหลวมๆ

จากการสัมภาษณ์**ตัวแทนประชาชน** ได้ให้ข้อมูลที่เกี่ยวกับ**กลไกการควบคุมด้านจริยธรรมในวิชาชีพตำรวจ**โดยได้กล่าวถึงกลไกการควบคุมไว้ดังนี้

กลไกในการบังคับใช้กฎหมายยังอ่อนแอ ควรมีกลไกตั้งแต่ ระดับบนคือ จังหวัด อำเภอ ตำบลหมู่บ้าน มีการประชาสัมพันธ์ให้แก่ประชาชนได้เข้าใจถึงกระบวนการยุติธรรมที่ชัดเจนต่อเนื่องทุกสื่อ

จากการสัมภาษณ์ผู้บริหารระดับ**ผู้บัญชาการตำรวจแห่งชาติ รองผู้บัญชาการตำรวจแห่งชาติและผู้ช่วยผู้บัญชาการตำรวจแห่งชาติ**ได้ให้ข้อมูลที่เกี่ยวกับ**แนวทางแก้ไขปัญหาจริยธรรมในวิชาชีพตำรวจ**โดยผู้บริหารได้กล่าวถึงแนวทางแก้ไขปัญหาดังกล่าวไว้มีดังนี้

การแก้ไขปัญหาต้องเริ่มต้นจากการปรับกระบวนทัศน์ และยกเครื่องพัฒนาปรับปรุงระบบงานอำนวยความยุติธรรมของตำรวจอย่างขนานใหญ่ หากกระบวนการ วิธีการ และระบบการทำงานมีความบิดเบือนหรือไม่สอดคล้องกับแนวทางการบรรลุเป้าหมายของภารกิจแล้ว การพัฒนาทักษะ วิชาชีพ ตลอดจนจริยธรรมในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจย่อมเป็นไปได้โดยยาก โดย สิ่งสำคัญที่จะต้องดำเนินการดังนี้

1 ตัวเลขอัตราการเกิดคดีและอัตราการคลีคลายคดีหรือปรับปรุงแก้ไขนโยบายการควบคุมสถิติการจับกุมซึ่งก่อให้เกิดการปิดบังอำพรางข้อเท็จจริงและจำนวนเหตุที่เกิดโดยมุ่งเน้นการเก็บรวบรวมข้อมูล ข้อเท็จจริงที่เกิดขึ้นทั้งหมด

2 แก้ไขระเบียบที่เกี่ยวกับการสืบสวน สอบสวน โดยเฉพาะอย่างยิ่งการดำเนินการทางเอกสารเพื่อให้เจ้าหน้าที่สามารถปฏิบัติงานได้อย่างคล่องตัวเกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลการอำนวยความยุติธรรมและความสงบเรียบร้อยในองค์รวมสูงสุด

3 พัฒนากฎหมายและระเบียบรองรับการไกล่เกลี่ยข้อพิพาทคดีอาญาของเจ้าหน้าที่ตำรวจ

ยกเลิกข้าราชการตำรวจโดยกำหนดชื่อยศและตำแหน่ง สัญญาบัตร ประทวน พลตำรวจ ข้าราชการตำรวจตั้งแต่ระดับนายดาบตำรวจ และผู้บังคับหมู่ลงมาขึ้นใหม่ เพื่อให้ข้าราชการตำรวจทุกนายไม่ว่าจะมีชั้นยศใดย่อมมีเกียรติและศักดิ์ศรีในฐานะเจ้าพนักงานตำรวจ มีโอกาสพัฒนาเท่าเทียมกัน และเจริญเติบโตในหน้าที่การงานได้อย่างต่อเนื่องตามระดับความรู้ความสามารถ โดยไม่มีอุปสรรคในเรื่องชั้นยศมาขวางกั้น อีกทั้งยังเป็นการดึงดูดให้บุคคลภายนอกที่มีความรู้ความสามารถสูงเข้ามาสมัครแข่งขันเป็นข้าราชการตำรวจ

กระจายอำนาจการบริหารราชการ โดยยกระดับสำนักงานตำรวจแห่งชาติเป็นส่วนราชการกระทรวงและให้กองบัญชาการต่าง ๆ ที่เป็นส่วนปฏิบัติการหลักมีฐานะเป็นกรมเพื่อให้การบริหารราชการตามนโยบายของ แต่ละกรมเป็นไปอย่างเบ็ดเสร็จเด็ดขาดมีความคล่องตัว สอดคล้องกับภารกิจ สภาพปัญหาและความต้องการของประชาชนในแต่ละพื้นที่อย่างแท้จริง

จากการสัมภาษณ์ผู้บริหารระดับ**ผู้บัญชาการตำรวจภูธรภาค**ได้ให้ข้อมูลที่เกี่ยวกับ**<u>แนวทางแก้ไขปัญหาจริยธรรมในวิชาชีพตำรวจ</u>**โดยผู้บริหารได้กล่าวถึงแนวทางแก้ไขปัญหาดังกล่าวไว้มีดังนี้

การควบคุมต้องเป็นตั้งแต่ในสถานีตำรวจหรือหน่วยงานย่อยโดยผู้บังคับบัญชาแต่ละหน่วยหรือสถานีตำรวจต้องมีการควบคุมกำกับดูแลโดยใกล้ชิด นอกจากนี้ยังต้องมีการควบคุมโดยประชาชนในพื้นที่ ต้องมีการตรวจสอบอย่างสม่ำเสมอโดยการสุ่มตัวอย่างมีการยกย่องชมเชย และมีการลงโทษอย่างจริงจัง กรณีที่ไม่เอาใจใส่การให้บริการประชาชน

กำลังพลมีแต่น้อยลงเรื่อยตามนโยบายรัฐบาลโดยไม่คำนึงถึงปริมาณงานและองค์กรของตำรวจที่ต้องทำทุกเรื่องมากมายหลายด้าน คนเท่าเดิมและมีแต่จะลดน้อยลงจึงควรปรับกำลังให้มีมากขึ้นเพียงพอต่อการให้บริการประชาชนอย่างทั่วถึง เอาหัวน้อยหางยาวๆ

การควบคุมจะต้องมีการฝึกอบรมด้านคุณธรรมและจริยธรรม ตลอดจนการดูแลสวัสดิการเจ้าหน้าที่ตำรวจให้พอเพียง

ในการสืบสวน สอบสวนเพื่ออำนวยความยุติธรรมนั้น ต้องอาศัยความร่วมมือจากทุกภาคส่วน ทั้งรัฐ เอกชน ประชาชนในชุมชน แสวงหาความร่วมมือจากประชาชน เข้ามามีส่วนร่วมในกิจกรรมตำรวจส่งเสริมให้มีหน่วยงานบังคับใช้กฎหมายเฉพาะปฏิบัติหน้าที่ โดยตำรวจเป็นฝ่ายสนับสนุนหรือช่วยเหลือจากที่ประชาชนมีการร้องทุกข์ กล่าวโทษ เช่น คดีเกี่ยวกับทรัพยากรธรรมชาติ หรือพัฒนาสังคมและความมั่นคงมนุษย์ แรงงาน เป็นต้น

มีองค์กรอื่น ๆ ตรวจสอบอยู่เสมอ ตำรวจจะดีได้นั้นจะต้องได้ผู้บังคับบัญชาที่ดี หัวหน้าหน่วยดีก็จะส่งผลให้บุคลากรในหน่วยงานดีไปด้วย

ความเป็นธรรมในการแต่งตั้งโยกย้ายผู้บังคับบัญชาตำรวจ และการให้ความรู้ อบรม อย่างสม่ำเสมอ และการลงโทษที่ชัดเจน ยุติธรรม

การจัดการกำลังพลของตำรวจไม่เหมาะสม อ้วนแต่ขาลีบ ฝ่ายอำนวยการและฝ่ายสนับสนุนมีจำนวนมากเกินไป ฝ่ายปฏิบัติการมีน้อย การขยายตำรวจไม่คำนึงถึงยุทธศาสตร์และปริมาณงาน แช่นขยายตำแหน่ง ผู้กำกับไปดูแลทุ่งนาในชนบท ทั่งที่ปัญหาอยู่ในตัวเมือง

การจัดการองค์กรปรับเปลี่ยนยุทธศาสตร์ เน้นจัดหน่วยงานไปที่ปริมาณงาน ให้ความสำคัญกับหน่วยปฏิบัติ เพื่อให้มีคุณภาพมากขึ้น นำสู่การพึงพอใจของประชาชน ส่วนการควบคุมนั้น ขึ้นอยู่กับผู้บังคับบัญชา ได้ผู้บังคับบัญชาดีก็จะสามารถควบคุมดูแลหน่วยงานได้ดี

จากการสัมภาษณ์ผู้บริหารระดับ**ผู้บังคับการ** ได้ให้ข้อมูลที่เกี่ยวกับ**<u>แนวทางแก้ไขปัญหาจริยธรรมในวิชาชีพตำรวจ</u>**โดยผู้บริหารได้กล่าวถึงแนวทางแก้ไขปัญหาดังกล่าวไว้มีดังนี้

บุคลากรในระดับปฏิบัติแต่ละระดับเป็นปัจจัยลำดับแรก ๆ ที่จะต้องแสดงออกให้เห็นเป็นที่ประจักษ์ต่อผู้บังคับบัญชา และผู้กำหนดนโยบายว่าทิศทางการบริการองค์กรอย่างไร ผู้บริหารต้องมีการศึกษาถึงตัวอย่างองค์กรที่ประสบความสำเร็จ แล้วนำมาประยุกต์ใช้

บุคลากรในระดับปฏิบัติแต่ละระดับเป็นปัจจัยลำดับแรก ๆ ที่จะต้องแสดงออกให้เห็นเป็นที่ประจักษ์ต่อผู้บังคับบัญชา และผู้กำหนดนโยบายว่าทิศทางการบริการองค์กรอย่างไร ผู้บริหารต้องมีการศึกษาถึงตัวอย่างองค์กรที่ประสบความสำเร็จ แล้วนำมาประยุกต์ใช้

จากการสัมภาษณ์ผู้บริหารสำนักงานตำรวจแห่งชาติที่**เกษียรอายุราชการ**ได้ให้ข้อมูลที่เกี่ยวกับ**แนวทางแก้ไขปัญหาจริยธรรมในวิชาชีพตำรวจ**โดยผู้บริหารได้กล่าวถึงแนวทางแก้ไขปัญหาดังกล่าวไว้มีดังนี้

หัวหน้าหน่วยงานต้องให้ความใส่ใจ มีการอบรมทั้งความรู้ด้านกฎหมาย จริยธรรม คุณธรรมสม่ำเสมอ มีการติดตามประเมินผลตำรวจในหน่วยงานของตนตลอด มีผู้รับผิดชอบ มีการตรวจสอบจากคนในองค์กรเดียวกัน การสร้างจิตวิญญาณแบบองค์กรรวม จะส่งผลต่อการทำงานของตำรวจ และให้ตำรวจระลึกไว้เสมอว่า ประชาชนคือนายของตำรวจ ไม่ใช่ตำรวจคือนายของประชาชน

จากการสัมภาษณ์**ตัวแทนประชาชน**ได้ให้ข้อมูลที่เกี่ยวกับ**แนวทางแก้ไขปัญหาจริยธรรมในวิชาชีพตำรวจ**โดยผู้บริหารได้กล่าวถึงแนวทางแก้ไขปัญหาดังกล่าวไว้มีดังนี้

สร้างภาพลักษณ์ตำรวจเป็นมิตรของประชาชน ให้ชัดเจนและเข้าถึงใจของประชาชน ที่สถานีตำรวจตั้งอยู่

การแก้ปัญหาจะต้องแก้ที่ต้นเหตุ ส่วนมากจะแก้ที่ปลายเหตุ เราต้องแก้ปัญหาต้องระงับที่ต้นเหตุแต่ก็เป็นเรื่องยาก พูดได้ แต่ทำยาก การไปแก้หรือเพิ่มเติมจริยธรรมก็จะไม่เป็นผล เพราะไม่ได้แก้ที่ต้นเหตุ

ความประพฤติในวิชาชีพ

จากการสัมภาษณ์ผู้บริหารระดับ**ผู้บัญชาการตำรวจแห่งชาติ รองผู้บัญชาการตำรวจแห่งชาติและผู้ช่วยผู้บัญชาการตำรวจแห่งชาติ**ได้ให้ข้อมูลที่เกี่ยวกับ**ปัญหาการปฏิบัติตามจริยธรรมในวิชาชีพตำรวจ**โดยผู้บริหารได้กล่าวถึงปัญหาดังกล่าวไว้มีดังนี้

เรื่องของจิตใจ service mind เป็นความถนัดในแต่ละส่วน การให้บริการอยู่ที่จิตใจ เป็นทัศนคติ ยังต้องมีการปรับปรุงในบางคน แต่เป็นปัญหาในการสรรหาคน ไม่มีเครื่องมือในการวัดจิตใจ แต่จะต้องมีการทดสอบ โดยเฉพาะในเรื่องการสอบสัมภาษณ์บุคคลที่จะเข้ามาเป็นเจ้าหน้าที่ตำรวจ ซึ่งมีแต่เพียงการวัดในเรื่องความรู้เพียงอย่างเดียว จะต้องมีการคัดกรองในเรื่องความประพฤติ

ขาดมาตรฐานวิชาชีพ ว่าอะไรคือสิ่งที่ตำรวจต้องทำสูงสุด ขาดความต่อเนื่องในการศึกษาอบรม ปลูกฝังอย่างต่อเนื่อง ไม่มีตัวอย่างที่ดี ผู้บังคับบัญชามีทำตัวเลวเอง ปัญหาระดับร้ายแรงผู้เสียหายต้องวิ่งหาเส้นสายให้ตำรวจช่วย

ประเด็นหลักในการปฏิบัติ คือ การสืบสวน การสอบสวน การจับกุม ส่วนประเด็นอื่นเป็นเรื่องงานสนับสนุนในชั้นตำรวจการอำนวยความยุติธรรมกับบุคคลเป็นเรื่องละเอียดอ่อนเช่น ในเรื่องการตรวจค้นสถานที่มีผลกระทบต่อความรู้สึกต่อบุคคลรุนแรงกว่าการตรวจค้นบุคคลเนื่องจากในสถานที่ตรวจค้นจะมีบุคคลอยู่หลายคนถ้าการเข้าไปไม่ถูกต้องตามกฎหมายก็จะส่งผลกระทบต่อจิตใจของบุคคล

ปรับระบบงานแยกการสืบสวนสอบสวนออกจากกัน เพื่อให้เกิดความชำนาญเฉพาะด้าน ซึ่งมองว่าเป็นทั้งเรื่องบวกและลบ เป็นปัญหาที่พนักงานสอบสวนจะเกิดการจำกัดตนเอง ไม่แสวงหาพยานหลักฐาน โดยให้ฝ่ายสืบสวนไปดำเนินการแล้วจึงเอามาปรับเข้ากับกฎหมาย พนักงานสอบสวนขาดความใกล้ชิดกับประชาชน ไม่แสวงหาพยานหลักฐานเพิ่มเติม ทำให้ไม่เป็นไปตามวัตถุประสงค์ของกฎหมายที่ต้องการแสวงหาข้อเท็จจริง

ลักษณะเฉพาะขององค์กรไม่ใช่งานหนังสือหรืองานอำนวยการหรือเป็นงานปฏิบัติที่จะทำหน้าที่สืบสวนจับกุมตัวคนร้าย ผู้ปฏิบัติจึงไม่ค่อยให้ความสนใจเรื่องการบริหาร สำนักงานตำรวจแห่งชาติเราบริหารงบประมาณไม่เป็น บริหารบุคลากรพอที่จะทำได้ จึงทำให้การบริการจัดการองค์กรมีปัญหา เช่นในเรื่องการเสนอแก้กฎหมายจะสู้หน่วยงานอื่นไม่ได้

มีปัญหา จากผลการวิจัยความเชื่อมั่นที่มีต่อเจ้าหน้าที่ตำรวจ ความเชื่อมั่นของประชาชนที่มีต่อตำรวจจะอยู่ในอันดับท้าย ๆ ซึ่งเป็นไปตามลักษณะงานและความประพฤติของเจ้าหน้าที่ตำรวจการจะแก้อย่างไร ในกระบวนการสรรหา ซึ่งจะต้องมีการลงทุนสูง เช่นในองค์กรเอกชนจะต้องมีการวิเคราะห์ โดยใช้เวลาหลายครั้งในการสอบสัมภาษณ์ การคัดเลือกให้เหมาะสมกับลักษณะงานที่จะทำ ซึ่งจะต้องมีการลงทุนเพิ่มขึ้น

จากการสัมภาษณ์ผู้บริหารระดับ**ผู้บัญชาการตำรวจภูธรภาคต่าง ๆ**ได้ให้ข้อมูลที่เกี่ยวกับ**<u>ปัญหาการปฏิบัติตามจริยธรรมในวิชาชีพตำรวจ</u>**โดยผู้บริหารได้กล่าวถึงปัญหาดังกล่าวไว้มีดังนี้

ขาดจิตสำนึกในการให้บริการประชาชน แสดงพฤติกรรมก้าวร้าว ข่มขู่ ข่มเหงประชาชน ไม่บริการด้วยความรวดเร็วทันทีทันใดในความเดือนร้อยของประชาชน โดยเฉพาะตำรวจชั้นผู้น้อย เรียกรักผลประโยชน์ตอนแทนโดยทุจริต และแสวงหาผลประโยชน์โดยมิชอบ

ภายใต้กรอบของกฎหมายจึงเกิดความล่าช้า เริ่มแต่การรับเรื่องร้องทุกข์ กล่าวโทษ การดำเนินการสืบสวนคดีอาญา และการสอบสวนความผิด ต้องพิจารณาข้อเท็จจริงหลายส่วน พยานหลักฐานหลายอย่าง ผลการตรวจพิสูจน์ทางวิทยาศาสตร์ หรือการต้องทำงานร่วมกับหน่วยงานหลากหลายหน่วย จึงทำให้การนำตัวผู้ต้องหามาลงโทษล่าช้า

มีขั้นตอนในการเจริญเติบโต หลายขั้นตอนและขาดอำนาจอย่างแท้จริง งานด้านบำบัดทุกข์บำรุงสุข พิทักษ์รับใช้ประชาชน คงมีความสำคัญในระดับจังหวัดและสถานีตำรวจ

ยังขาดความเป็นมืออาชีพในวิชาชีพตำรวจ ต้องหาความชำนาญ ความสามารถ ความรู้ วิธีการ หลักการที่ถูกต้อง เพื่อให้เป็นไปตามเป้าหมายขององค์กรตำรวจ ไม่ใช่ทำให้เสร็จสิ้นหน้าที่เท่านั้น

ขาดการประสานงานหรือส่งต่อความร่วมมือกับตำรวจที่มีหน้าที่ในส่วนอื่น หรือหน่วยงานอื่นให้การบริการไม่ต่อเนื่องล่าช้า เจ้าหน้าที่ตำรวจมีหน้าที่รักษาความสงบเรียบร้อย ทุจริตต่อหน้าที่ กระทำผิดเสียเอง ซึ่งเป็นต้นเหตุให้สังคมไม่สงบสุขไม่เคร่งครัดต่อการบังคับใช้กฎหมาย ปล่อยปละละเลย การปฏิบัติหน้าที่แบบเลือกปฏิบัติให้ความสะดวกกับพรรคพวก ก็เป็นความเสียหายในความประพฤติต่ออาชีพตำรวจเช่นเดียวกัน

เจ้าหน้าที่ปฏิบัติไม่ค่อยมีความคล่องตัว เนื่องจากกฎหมายระเบียบข้อบังคับมีมาก จำกัดอำนาจ แต่เพิ่มภาระหน้าที่ รวมทั้งมักจะเป็นเบี้ยล่างแก่หน่วยงานที่เกี่ยวข้องทั้งอัยการและศาลที่ภาครัฐมีแบบแผนปฏิบัติไม่สอดคล้องตรงกัน

จากการสัมภาษณ์ผู้บริหารระดับ**ผู้บังคับการ**ได้ให้ข้อมูลที่เกี่ยวกับ**ปัญหาการปฏิบัติตามจริยธรรมในวิชาชีพตำรวจ**โดยผู้บริหารได้กล่าวถึงปัญหาดังกล่าวไว้มีดังนี้

ในการแต่งตั้งโยกย้ายข้าราชการตำรวจหรือในการเลื่อนตำแหน่งของตำรวจไม่สามารถนำระบบคุณธรรม (merit system) มาใช้ได้และไม่สามารถใช้ระบบคุณธรรมได้ ไม่สามารถนำผลงานมาใช้ประกอบการพิจารณาแต่งตั้งได้

ตำรวจเป็นหน่วยงานใหญ่ กระจายอยู่ทุกพื้นที่ งบประมาณ ทรัพยากรค่อนข้างขาดแคลน ได้รับการสนับสนุนไม่มากพอจากนโยบายของทุกรัฐบาล การบริหารจัดการ ไม่กระจายอำนาจ

โดยรวบอำนาจไว้ส่วนกลางเป็นส่วนใหญ่ ไม่เข้าใจปัญหา ความรอบรู้ตัวบุคลากรในพื้นที่ จึงไม่ชัดเจน

การใช้อำนาจเหนือกว่าที่มิชอบด้วย กฎหมาย มาควบคุมการอำนวยความยุติธรรม ของเจ้าหน้าที่ตำรวจไม่ผดุงหรืออำนวยความยุติธรรมอย่างแท้จริง ไม่ให้ความเป็นธรรมกับทุกฝ่าย ไม่มีความเป็นกลาง

ปัญหาด้านวิชาชีพดังกล่าวถูกสังคมกล่าวหามาอย่างช้านาน วันเวลา เปลี่ยนไปมากแล้ว แต่การประพฤติและปฏิบัติของตำรวจดังกล่าวยังดำรงอยู่อย่างไม่เปลี่ยนแปลงตามสภาวะทางสังคม เศรษฐกิจที่เปลี่ยนไป มีการประสานงานไปตามลักษณะงาน แต่ขาดการติดตาม ทวงถามผลต่าง ๆ เพื่อให้การอำนวยความยุติธรรมเป็นไปอย่างรวดเร็ว ทันเหตุการณ์ ทำให้ประชาชนเห็นว่าตำรวจไม่ได้ให้ความสำคัญ หรือสนใจจนกลายเป็นเหมือนการไม่ดำเนินการ

กำลังตำรวจประจำสถานีตำรวจต่าง ๆ มีบริการไม่เพียงพอ ทำให้ไม่สามารถตรวจตรารักษาความสงบได้ครอบคลุมทุกพื้นที่ ภายใต้รอบเวลาการปฏิบัติงานเป็นผลัด กำลังพลมีความอ่อนล้าเนื่องจากเมื่อออกเวรแล้วควรจะได้พัก กลับมีการระดมกำลังพลไปปฏิบัติภารกิจต่าง ๆ ที่จำเป็น เช่น ต้องทำหน้าที่ควบคุมฝูงชน ตั้งด่านตรวจค้น

มีการแบ่งกลุ่ม แบ่งฝ่ายอย่างชัดเจน มิใช่มาจากการพัฒนาของระบบพรรคการเมือง แต่สาเหตุมาจากการช่วงชิงอำนาจโดยขาดหลักการ เหตุผลในการปกครองบ้านเมือง

จากการสัมภาษณ์ผู้บริหารสำนักงานตำรวจแห่งชาติที่**เกษียณอายุราชการ**ไปแล้วได้ให้ข้อมูลที่เกี่ยวกับ**ปัญหาการปฏิบัติตามจริยธรรมในวิชาชีพตำรวจ** โดยผู้บริหารได้กล่าวถึงปัญหาดังกล่าวไว้มีดังนี้

ตำรวจเป็นต้นทางของกระบวนยุติธรรม การดำเนินการอำนวยความยุติธรรมไม่ได้จบลงที่ตำรวจ ในบางกรณีอาจจะไม่สามารถแก้ปัญหาให้กับประชาชนได้รวดเร็ว การนำคดีไปสู่อัยการ-ศาล อาจจะทำให้ประชาชนไม่ได้รับความสะดวก เสียเวลา ค่าใช้จ่าย บางกรณีจำเป็นต้องทำงานร่วมกับหน่วยงานอื่น เช่นการสอบสวนเด็ก การนัดหมายทำได้ยาก สถานที่ที่จะสอบสวนอยู่ห่างไกล ทำให้เกิดปัญหาในการอำนวยความยุติธรรมความไม่เป็นกลาง

ขาดคุณธรรมและศีลธรรม การแสวงหาผลประโยชน์ ไม่เข้าใจบทบาทหน้าที่ของตนเอง ไม่รู้กฎหมายอย่างถ่องแท้และขาดประสบการณ์ เล่นพรรคเล่นพวก ขาดคุณธรรมและศีลธรรม ความรู้ด้านกฎหมาย ด้านวิชาการ ด้านสังคมวิทยา

ผู้บังคับบัญชาปล่อยปะละเลย ขาดการตรวจสอบ ประเมินผลงาน มีความล่าช้า ซึ่งมองเป็นสองประเด็นคือปริมาณงานมากหรือมีความขี้เกียจ ตัวตำรวจบางคนนั้นขาดจิตวิญญาณของความเป็นตำรวจ ชอบอวดเบ่ง สร้างอำนาจไม่ชอบธรรมเพราะเขาขาดการอบรมและดูแล การปฏิบัติงานสอบสวน เช่นการช่วยเหลือผู้กระทำผิดโดยทำสำนวนอ่อนไปหลุดในศาล หรือสั่งไม่ฟ้องเพราะมีผลประโยชน์

จากการสัมภาษณ์**ตัวแทนประชาชน**ได้ให้ข้อมูลที่เกี่ยวกับ**ปัญหาการปฏิบัติตามจริยธรรมในวิชาชีพตำรวจ**ได้กล่าวถึงปัญหาดังกล่าวไว้มีดังนี้

ไม่มีข้อมูลที่ถูกต้องทางคดี มีข้อมูลไม่ครบถ้วน ครอบคลุมสมบูรณ์ เข้าสู่ระบบการตัดสินใจและมีปัจจัยแทรกซ้อน เช่นผู้มีอิทธิพล ผู้มีชื่อเสียง นักการเมืองทุกระดับ ผู้นำเศรษฐกิจส่งผลต่อการอำนวยความยุติธรรม

จากการสัมภาษณ์ผู้บริหารระดับ**ผู้บัญชาการตำรวจแห่งชาติ รองผู้บัญชาการตำรวจแห่งชาติและผู้ช่วยผู้บัญชาการตำรวจแห่งชาติ**ได้ให้ข้อมูลที่เกี่ยวกับ**สาเหตุการปฏิบัติตามจริยธรรมในวิชาชีพตำรวจ**โดยผู้บริหารได้กล่าวถึงสาเหตุดังกล่าวไว้มีดังนี้

ความผิดปกติของนโยบายที่กำหนดตัวชี้วัดให้มีการควบคุมสถิติอัตราการเกิดคดี และอัตราการคลี่คลายคดีหรือจับกุมให้อยู่ในเกณฑ์ที่กำหนด ซึ่งส่งผลเสียหายอย่างร้ายแรงต่อระบบการรับแจ้งความและการปฏิบัติงานของตำรวจทั้งระบบ โดยผู้บังคับบัญชาทุกระดับมีส่วนรู้เห็นเป็นใจทั้งโดยตรง และโดยอ้อมให้มีการปกปิดการรับแจ้งความเพื่อให้หน่วยงานของตนผ่านเกณฑ์การวัดผลการอำนวยความยุติธรรมแก่ประชาชนในหลายเรื่อง หลายคดี จึงถูกตัดตอนตั้งแต่ต้น และส่งผลให้การติดตามวิเคราะห์สถานการณ์ การวางแผนป้องกันปราบปราม ตลอดจนการบริหารจัดการองค์กรและการพัฒนาบุคลากรผิดพลาดทั้งระบบ

ไม่มีระบบบันทึกการปฏิบัติงานของตำรวจด้านการอำนวยความยุติธรรมที่ไม่ได้เป็นคดี ซึ่งในความเป็นจริงมีข้อพิพาทขัดแย้งต่างๆ จำนวนมาก ที่สามารถระงับไปในชั้นตำรวจแต่ไม่มีการบันทึกไว้อย่างเป็นระบบ ทำให้การวิเคราะห์สภาพปัญหาและการจัดสรรกำลังพลรองรับไม่สอดคล้องกับสภาพความเป็นจริง

ไม่มีกฎหมายและระเบียบรองรับการไกล่เกลี่ยข้อพิพาทของเจ้าหน้าที่ตำรวจ ซึ่งในสภาพความเป็นจริงการอำนวยความยุติธรรมแก่ประชาชนของตำรวจส่วนใหญ่กว่าร้อยละ 80 เป็นเรื่องการ

ไกล่เกลี่ยระงับข้อพิพาท การไม่มีกฎหมายและระเบียบรองรับการดำเนินการดังกล่าวของตำรวจทำให้ถูกครหาว่า ลำเอียงแสวงหาผลประโยชน์โดยมิชอบ หรือทุจริตต่อหน้าที่

ระบบการทำงานยังมีกฎระเบียบที่ติดขัดขาดความร่วมมือจากหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง ยังมีข้อจำกัดทำให้ทำงานไม่สมบูรณ์ ที่มองว่าดีขึ้นแต่ยังไม่เป็นที่ยอมรับตามที่ประชาชนคาดหวังไม่ทันต่อการเปลี่ยนแปลงซึ่งการเปลี่ยนแปลงมีไปมาก

ในส่วนของผลประโยชน์มีผลกระทบต่อการปฏิบัติหน้าที่เนื่องจากค่าตอบแทนที่มีอยู่ไม่สามารถทำให้ตำรวจดำรงตนได้อย่างมีศักดิ์ศรีในสังคมทำให้เจ้าหน้าที่ตำรวจเข้าไปเกี่ยวข้องกับผลประโยชน์ที่ผิดกฎหมาย

หัวหน้าพนักงานสอบสวน หัวหน้าสถานีตำรวจและผู้บังคับบัญชาในระดับต่าง ๆ ไม่ให้ความสำคัญกับการสอบสวน ไม่ใส่ใจตรวจสอบ และพนักงานสอบสวนมีความสำนึกในหน้าที่ต่ำ

จากการสัมภาษณ์ผู้บริหารระดับ**ผู้บัญชาการตำรวจภาค**ได้ให้ข้อมูลที่เกี่ยวกับ**<u>สาเหตุการปฏิบัติตามจริยธรรมในวิชาชีพตำรวจ</u>**โดยผู้บริหารได้กล่าวถึงสาเหตุดังกล่าวไว้มีดังนี้

เจ้าหน้าที่ปฏิบัติไม่ค่อยมีความคล่องตัว เนื่องจากกฎหมายระเบียบข้อบังคับมีมาก จำกัดอำนาจ แต่เพิ่มภาระหน้าที่ รวมทั้งมักจะเป็นเบี้ยล่างแก่หน่วยงานที่เกี่ยวข้องทั้งอัยการและศาล ที่ภาครัฐมีแบบแผนปฏิบัติไม่สอดคล้องตรงกัน

ขั้นตอนการทำความวุ่นวาย ยุ่งยาก กฎระเบียบมาก แทนที่จะสร้างความสะดวก รวดเร็ว กลับทำให้ล่าช้ามากขึ้น เช่นสำนวนง่ายๆ ผู้ต้องหารับสารภาพแทนที่จะเอกสารใบเดียวแผ่นเดียวส่งฟ้องศาลกลับต้องสอบสวนมากมายปัจจุบันต้องมีคำให้การฝ่ายผู้เสียหาย ผู้ต้องหา เป็นการเพิ่มภาระมากขึ้นแทนที่จะฟ้องเลย

กฎหมายเทคนิคที่กำหนดให้ตำรวจต้องทำท่ากลางความพึงพอใจของประชาชน หรือไม่สวมหมวกนิรภัย รถบรรทุกหนัก จึงเป็นการแก้ไขปัญหาที่ปลายเหตุ และสิทธิมนุษยชนมีมากขึ้น

ปริมาณคดีที่มีจำนวนมากกว่าตำรวจผู้ให้บริการ บางครั้งทำถูกต้องตามกฎหมายแต่อาจถูกมองว่าไร้น้ำใจ ดังมีปรากฏในสื่ออยู่เสมอ

ผู้ต้องการความเจริญก้าวหน้ามีทางเลือกในการเจริญเติบโต โดยเลือกอยู่สายงานรอง ทำให้ไม่มีกำลังพลที่เพียงพอต่อการบริการประชาชน งบประมาณเหลือน้อย

การขาดความเป็นมืออาชีพ น่าจะมีสาเหตุมาจากการขาดการศึกษาพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่อง และการขาดสวัสดิการให้กับตำรวจที่เพียงพอ เจ้าหน้าที่ตำรวจจึงต้องคิดเพื่อแสวงหารายได้เพิ่มเติม มากกว่าที่จะเสียสละแก่ประชาชน

การเมืองเข้ามาแทรกแซงการแต่งตั้งเต็มทั้งหมดเพราะนักการเมืองต้องการแสวงหาผลประโยชน์ทั้งทางตรงและทางอ้อมจากตำรวจ เช่น ค่าตอบแทนที่เป็นตัวเงินจากการใช้ตำแหน่งหน้าที่ตำรวจแสวงหาผลประโยชน์ได้มาก หรือต้องการทำธุรกิจผิดกฎหมายและมีตำรวจไว้คุ้มครองป้องกัน การกระทำผิดดังกล่าวหรือต้องการตำรวจไว้เป็นเครื่องมือในการทำลายล้างฝ่ายตรงข้ามทางการเมือง

จากการสัมภาษณ์ผู้บริหารระดับ**ผู้บังคับการ**ได้ให้ข้อมูลที่เกี่ยวกับ**<u>สาเหตุการปฏิบัติตามจริยธรรมในวิชาชีพตำรวจ</u>**โดยผู้บริหารได้กล่าวถึงสาเหตุดังกล่าวไว้มีดังนี

ขาดความสำนึกผิดชอบชั่วดี ค่าตอบแทนน้อยไม่เพียงพอต่อการดำรงชีพ ทรัพยากรการบริหารขาดแคลน ขาดแคลนกำลังพล ไม่เพียงพอรองรับภารกิจ กำลังพลมีความอ่อนล้า เนื่องจากเมื่อออกเวรแล้วควรจะได้พัก กลับมีการระดมกำลังพลไปปฏิบัติภารกิจต่าง ๆ ที่จำเป็น เช่น ต้องทำหน้าที่ควบคุมฝูงชน ตั้งด่านตรวจค้น

ความพร้อมในการปฏิบัติงานน้อยลง เนื่องจากกำลังพลที่มีอยู่มีอายุเฉลี่ยสูงขึ้นถึง 35ถึง40 ปี ขณะที่ควรมีอายุประมาณไม่เกิน 30 ปี

ทัศนคติในการรับราชการตำรวจเป็นอาชีพที่ก่อความร่ำรวย ใช้โอกาสแสวงหาประโยชน์ได้ง่ายยังมีอยู่ บางส่วนจึงเข้ามารับราชการด้วยทัศนคติดังกล่าว การปฏิบัติต่อประชาชนจึงลุแก่อำนาจ ต้องปรับเปลี่ยนโดยการฝึกอบรม ขัดเกลาอย่างต่อเนื่อง

ส่วนใหญ่งานอำนวยความยุติธรรมในงานตำรวจจะเกี่ยวข้องกับพนักงานสอบสวน ซึ่งลักษณะงานมีความจำเจ ซ้ำซาก ไม่ว่าจะเป็นระดับ รอง สารวัตร สารวัตร หรือ รอง ผู้กำกับ จึงเกิดความอ่อนล้า เหมือนทำงานไม่ก้าวหน้าเป็นเหตุให้ขาดความคล่องตัว ไม่สนใจ ไม่เร่งรัด

จากการสัมภาษณ์ผู้บริหารสำนักงานตำรวจแห่งชาติที่**<u>เกษียณอายุราชการ</u>**ได้ให้ข้อมูลที่เกี่ยวกับ**<u>สาเหตุการปฏิบัติตามจริยธรรมในวิชาชีพตำรวจ</u>**โดยผู้บริหารได้กล่าวถึงสาเหตุดังกล่าวไว้มีดังนี้

บริการประชาชนไม่เท่าเทียมกันบริการคนรวยและพรรคพวกแตกต่างจากประชาชนที่ยากจนและระดับรากหญ้า จะบริการประชาชนที่มีเส้นสายมากกว่าบุคคลทั่วไป

บุคลากร สำนักงานตำรวจแห่งชาติมักแต่งตั้งตำรวจไม่ตรงสายงาน ทำให้มีปัญหาโดยเฉพาะเด็กฝากนักการเมืองและผู้บังคับบัญชาระดับสูง ทำให้หัวหน้าหน่วยงานที่มาโดยความรู้ ความสามารถอึดอัด การทำงานไม่คล่องตัว

งบประมาณและทรัพยากรอื่นมีอยู่จำกัดไม่พอเพียง แต่ถ้าหัวหน้าหน่วยรู้จักการบริหารจัดการที่ดีก็สามารถทำให้หน่วยทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ประชาชนมีสุข

งบบุคลากรของตำรวจสูงมากเมื่อคิดเป็นค่าเฉลี่ยร้อยละทำให้มีงบประมาณที่ใช้ในการพัฒนาและลงทุนที่มีน้อยมาก โอกาสในการพัฒนาตำรวจ อย่างสม่ำเสมอและต่อเนื่องจึงทำได้ยาก

จากการสัมภาษณ์**ตัวแทนประชาชน**ได้ให้ข้อมูลที่เกี่ยวกับ**สาเหตุการปฏิบัติตามจริยธรรมในวิชาชีพตำรวจ**โดยผู้บริหารได้กล่าวถึงสาเหตุดังกล่าวไว้มีดังนี้

ผู้ให้บริการปะชาชนด้านการอำนวยความยุติธรรม ยังไม่เข้าถึงประชาชนส่วนใหญ่ของประเทศ ยังไม่มีความรู้ ความเข้าใจต่อกระบวนการยุติธรรมที่ชัดเจน เพียงพอ และเรื่องผลประโยชน์ที่ทำให้เจ้าหน้าที่ตำรวจเลือกปฏิบัติ

จากการสัมภาษณ์ผู้บริหารระดับ**ผู้บัญชาการตำรวจแห่งชาติ รองผู้บัญชาการตำรวจแห่งชาติและผู้ช่วยผู้บัญชาการตำรวจแห่งชาติ**ได้ให้ข้อมูลที่เกี่ยวกับ**กลไกการควบคุมจริยธรรมในวิชาชีพตำรวจ**โดยผู้บริหารได้กล่าวถึงกลไกการควบคุมดังกล่าวไว้มีดังนี้

ปรับให้ดีขึ้น จากสถิติคดีในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ในปีพ.ศ.2547 เกิดเหตุประมาณ 4,000 คดี มีจำนวนคนร้ายอาจจะมากว่าหรือน้อยกว่า 4,000 คน ผลการดำเนินการอำนวยความยุติธรรมพิสูจน์ตัวคนร้ายได้ประมาณ 1,000 คน ติดตามจับกุมได้ประมาณ 500 คน ทำสำนวนรวบรวมพยานหลักฐานได้ 250 คดี ฟ้องศาลแล้วลงโทษได้ประมาณ 200 คน เห็นว่าการดำเนินการมีปัญหา อาจจะเกิดจากการแยกระบบออกจากกัน ซึ่งมีทั้งข้อดีและข้อเสีย

การกำกับดูแลต้องเน้นเรื่องระเบียบวินัย ผู้บังคับบัญชาตามสายการบังคับบัญชาจะต้องสามารถให้คุณให้โทษแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาได้

จากการสัมภาษณ์ผู้บริหารระดับ**ผู้บัญชาการตำรวจภูธรภาคต่าง ๆ**ได้ให้ข้อมูลที่เกี่ยวกับ**<u>กลไกการควบคุมด้านจริยธรรมในวิชาชีพตำรวจ</u>**โดยผู้บริหารได้กล่าวถึงกลไกการรควบคุมดังกล่าวไว้มีดังนี้

กลไกลการควบคุมตำรวจมาก มีระยะเวลาจำกัด เนื่องจากเป็นไปตามกฎระเบียบ ทั้งที่เปลี่ยนแปลงไป แต่ในระบบของหน่วยงานอื่น ไม่ได้จำกัดเวลา ไม่ถูกควบคุมอย่างเข้มข้น เช่น ระยะเวลา ควรมีการรวบรวมปัญหา ควรปรับปรุงให้เหมาะสมและให้การอำนวยความยุติธรรมมีประสิทธิภาพมากขึ้น

การควบคุมโดยผู้บังคับบัญชาและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องไม่เข้มแข็ง ไม่สามารถควบคุมได้เลย โดยเฉพาะอย่างยิ่งผู้บังคับบัญชาข้าราชการตำรวจไม่สามารถให้คุณให้โทษกับผู้ใต้บังคับบัญชาในการปกครองเลย ให้ผู้บังคับบัญชาที่ดี ควบคุม เพราะกฎระเบียบมีอยู่แล้ว

จากการสัมภาษณ์ผู้บริหารระดับ**ผู้บังคับการ**ได้ให้ข้อมูลที่เกี่ยวกับ**<u>กลไกการควบคุมด้านจริยธรรมในวิชาชีพตำรวจ</u>**โดยผู้บริหารได้กล่าวถึงกลไกการควบคุมดังกล่าวไว้มีดังนี้

ผู้ร่วมงาน ผู้บังคับบัญชาตามลำดับชั้น หน่วยงานตรวจสอบทั่วไป ประชาชนช่วยกันตรวจสอบควบคุม

ปัจจุบันกลไกตรวจสอบต่าง ๆ เช่น ประชาชน ผู้ตรวจการแผ่นดินรัฐสภา กรรมาธิการต่าง ๆ ของรัฐสภา ศาลปกครอง ศาลอาญา มีมาก แม้จะมีผลให้ตำรวจมีความระมัดระวังการประพฤติปฏิบัติมากขึ้น แต่ก็แก้ไขปัญหาความประพฤติได้ระดับหนึ่ง

หน่วยตรวจสอบและควบคุมความประพฤติของตำรวจ เช่น สำนักงานจเรตำรวจต้องมีมาตรการตรวจสอบ และควบคุมอย่างชัดเจน

กลไกการควบคุมขาดประสิทธิภาพ เนื่องจากผู้ปฏิบัติในระดับสถานีมีแต่ผู้บริหารตั้งแต่ระดับ สารวัตร ผู้กำกับ เป็นจำนวนมาก ขณะที่กำลังพลที่จำเป็นต่อการสร้างความสงบสุข คือ รองสารวัตร และ ผู้บังคับหมู่ กลับมีเป็นจำนวนน้อยจนบางสถานีตำรวจอาจน้อยกว่าผู้บริหารของสถานี

กลไกลของประเทศ จะต้องควบคุมด้วยพรรคการเมืองที่เข้มแข็งทั้งฝ่ายรัฐบาล และฝ่ายค้านเพื่อลดการใช้ตำรวจในเชิงการได้เปรียบในการเอาชนะในการเลือกตั้ง

จากการสัมภาษณ์ผู้บริหารสำนักงานตำรวจแห่งชาติที่**เกษียณอายุราชการ**ได้ให้ข้อมูลที่เกี่ยวกับ**กลไกการควบคุมด้านจริยธรรมในวิชาชีพตำรวจ**โดยผู้บริหารได้กล่าวถึงกลไกการควบคุมดังกล่าวไว้มีดังนี้

กลไกในการควบคุมนั้นยังไม่มั่นคงพอที่จะทำให้ตำรวจทุกคนเป็นคนดี มีคุณธรรม

กลไกการควบคุม ตำรวจเองเป็นผู้รู้กฎหมาย เป็นบุคคลมีเครื่องแบบ มีอาวุธประจำกาย และมีวินัยเป็นหลักควบคุมอยู่แล้ว

จากการสัมภาษณ์**ตัวแทนประชาชน**ได้ให้ข้อมูลที่เกี่ยวกับ**กลไกการควบคุมด้านจริยธรรมในวิชาชีพตำรวจ**โดยผู้บริหารได้กล่าวถึงกลไกการควบคุมดังกล่าวไว้มีดังนี้

กลไกที่มีอยู่ดีอยู่แล้วไม่จำเป็นต้องไปกำหนดเพิ่มเติมแต่ควรมีกลไกตั้งแต่ระดับบนถึงระดับล่าง

จากการสัมภาษณ์ผู้บริหารระดับ**ผู้บัญชาการตำรวจแห่งชาติ รองผู้บัญชาการตำรวจแห่งชาติและผู้ช่วยผู้บัญชาการตำรวจแห่งชาติ**ได้ให้ข้อมูลที่เกี่ยวกับ**แนวทางแก้ไขปัญหาจริยธรรมในวิชาชีพตำรวจ**โดยผู้บริหารได้กล่าวถึงกลไกการควบคุมดังกล่าวไว้มีดังนี้

การสืบสวนและการสอบสวนของเจ้าหน้าที่ตำรวจโดยเฉพาะในตำรวจชั้นประทวนควรจะเป็นผู้ที่จบปริญญาตรีโดยเฉพาะหลักสูตรนิติศาสตร์บัณฑิตแต่ที่เป็นอยู่ปัจจุบันการรับตำรวจรับจากผู้ที่จบมัธยมศึกษาตอนปลายมาฝึกอบรมทำให้การทำงานทำได้ไม่เต็มที่และผลที่ออกมาเกิดในทางลบองค์ความรู้ของผู้ปฏิบัติถ้าไม่พัฒนาโดยเฉพาะเรื่องการใช้อำนาจ การบังคับใช้กฎหมายก็จะส่งผลในทางลบต่อการอำนวยความยุติธรรมซึ่งในอนาคตควรจะพัฒนาไปสู่หลักสูตรเนติบัณฑิตไทย

ประชาชนมีตัวแทนเข้ามาควบคุมตรวจสอบการทำงานของสถานีตำรวจ มีการประกาศผลการปฏิบัติอย่างเปิดเผย และมีการตรวจสอบที่อิสระ จากสำนักงานตำรวจแห่งชาติ

จากการสัมภาษณ์ผู้บริหารระดับ**ผู้บัญชาการตำรวจภูธรภาค**ได้ให้ข้อมูลที่เกี่ยวกับ**แนวทางแก้ไขปัญหาจริยธรรมในวิชาชีพตำรวจ**โดยผู้บริหารได้กล่าวถึงแนวทางแก้ไขปัญหาดังกล่าวไว้มีดังนี้

ต้องมีการจัดสรรเงินงบประมาณให้พอเพียงและลดขั้นตอนให้สั้น สร้างขวัญกำลังใจให้มากกว่าที่เป็นอยู่

ในการสืบสวน สอบสวนเพื่ออำนวยความยุติธรรมนั้น ต้องอาศัยความร่วมมือจากทุกภาคส่วน ทั้งรัฐ เอกชน ประชาชนในชุมชน แสวงหาความร่วมมือจากประชาชน เข้ามามีส่วนร่วมในกิจกรรมตำรวจส่งเสริมให้มีหน่วยงานบังคับใช้กฎหมายเฉพาะปฏิบัติหน้าที่ โดยตำรวจเป็นฝ่ายสนับสนุนหรือช่วยเหลือจากที่ประชาชนมีการร้องทุกข์ กล่าวโทษ เช่น คดีเกี่ยวกับทรัพยากรธรรมชาติ หรือพัฒนาสังคมและความมั่นคงมนุษย์ แรงงาน เป็นต้น

ตำรวจคือประชาชน ประชาชนคือตำรวจ ภาคประชาชนต้องเป็นตัวแทนของสังคมส่วนรวมและประชาชนต้องมีส่วนร่วมในฐานะเป็นผู้รับบริการจากตำรวจ เข้ามาตรวจสอบติดตามการดำเนินการ องค์กรของตำรวจต้องถูกควบคุมโดยประชาชนและสื่อ

ต้องแก้ไขโดยปรับปรุงค่าตอบแทนให้เหมาะสมเพื่อให้สามารถดำรงตนได้ และให้มีการฝึกฝนอบรมเพิ่มพูนความรู้ สร้างตำราเพื่อการให้บริการ ตลอดจนสร้างหน่วยงานที่ควบคุมเช่น จเรตำรวจให้มีการตรวจสอบควบคุมอย่างเข้มแข็ง

ฝึกอบรม ให้ความรู้อย่างสม่ำเสมอ ขัดเกลาตำรวจให้อยู่ในกรอบระเบียบ

จัดส่งหัวหน้าหน่วยที่ดีไปให้องค์กรนั้น

จากการสัมภาษณ์ผู้บริหารระดับ**ผู้บังคับการ** ได้ให้ข้อมูลที่เกี่ยวกับ**<u>แนวทางแก้ไขปัญหาจริยธรรมในวิชาชีพตำรวจ</u>**โดยผู้บริหารได้กล่าวถึงแนวทางแก้ไขปัญหาดังกล่าวไว้มีดังนี้

มีมาตรการตรวจสอบการปฏิบัติของผู้บังคับบัญชา มีมาตรการทางวินัยมาบังคับใช้แต่เกิดการอะลุ้มอล่วย ไม่แก้ไขปัญหาอย่างจริงจังของผู้บังคับบัญชา

ควรมีการปลูกจิตสำนึกการให้บริการอยู่เสมอ ๆ มีมาตรการจูงใจหรือให้รางวัลเพื่อให้เกิดการแข่งขัน และผู้บังคับบัญชาต้องเป็นนักบริหาร มีความรับผิดชอบ รู้วิธีแก้ไขปัญหา

เพิ่มกำลังพลระดับ ผู้บังคับหมู่ ให้มากและพอเพียงโดยเร็วที่สุด งานสายตรวจเป็นงานทั้งควบคุมและป้องกันอาชญากรรม ไม่อาจนำเทคโนโลยีมาใช้แทนกำลังพลได้อย่างมีประสิทธิภาพ การเพิ่มกำลังพลอย่างเพียงพอ ซึ่งเป็นความจำเป็นของสำนักงานตำรวจแห่งชาติ

สำนักงานตำรวจแห่งชาติ ควรมีกองบัญชาการสอบสวนมีการพัฒนางานสอบสวนโดยเอกภาพ อิสระตั้งแต่ระดับ สถานีตำรวจ ถึง กองบัญชาการสอบสวน มีแนวทางในการรับราชการความมั่นคง ของพนักงานสอบสวนอย่างชัดเจน

จะต้องมีองค์กรหรือ คณะกรรมการข้าราชการตำรวจควบคุมการทำงาน ผู้บัญชาการ ผู้บังคับการ ผู้กำกับการ ถ่วงดุล และคุ้มครองให้เกิดความเป็นธรรม มั่นคง

จากการสัมภาษณ์ผู้บริหารสำนักงานตำรวจแห่งชาติที่**เกษียณอายุราชการ**ได้ให้ข้อมูลที่เกี่ยวกับ**แนวทางแก้ไขปัญหาจริยธรรมในวิชาชีพตำรวจ**โดยผู้บริหารได้กล่าวถึงแนวทางแก้ไขปัญหาดังกล่าวไว้มีดังนี้

การรับตำรวจเข้ามารับราชการต้องผ่านการตรวจสอบหลายระดับและกระทำกันอย่างจริงจัง แม้แต่การสอบก็ต้องมีนักจิตวิทยา นักสังคมสงเคราะห์เข้ามาร่วมคัดสรรแต่เริ่มกระบวนการสรรหา เพราะการแก้ไขระยะยาวนั้นต้องเริ่มแก้ไขตั้งแต่ต้นและผู้จะเป็นตำรวจที่ดีนั้นต้องเป็นผู้มีความรู้ความสามารถ มีคุณธรรม อาชีพตำรวจนั้นมีทั้งงานด้านบริการและด้านปราบปราม การทีจะได้ตำรวจที่มีการให้การบริการแก่ประชาชนเหมือนญาติพี่น้อง ต้องเป็นตำรวจที่มีจิตสาธารณะเข้าใจบทบาทของสังคมไทยตั้งแต่ระดับรากหญ้า ปัญญาชน และระดับสูง ซึ่งบทบาทอันนี้ตำรวจจะต้องรอบรู้ทุกอย่างโดยเฉพาะสังคมวิทยา

การสรรหาผู้ที่มาเป็นตำรวจ ต้องทำแบบพิเศษมากกว่างานอื่น ๆ เช่นการคัดสรรโดยการเอานักวิชาการ ผู้รู้ มาร่วมคัดสรร แม้แต่นักจิตวิทยา นักสังคมวิทยา นักสงเคราะห์ ฯลฯ มาร่วมคัดสรรโดยสัมภาษณ์นอกเหนือจากการสอบทางวิชาการ

เมื่อเป็นตำรวจแล้ว ต้องมีการฝึกฝน อบรม สัมมนาให้ความรู้ใหม่ ๆ เสมอ อัตราเงินเดือนต้องเหมาะสมกับอาชีพเพราะตำรวจเป็นอาชีพเสี่ยงภัย สวัสดิการบ้านพักต้องมีความพร้อมให้ตำรวจ เพราะสิ่งเหล่านี้หากตำรวจพร้อมทุกอย่าง จิตใจก็ดี

มีมาตรการส่งเสริมด้านจริยธรรมความประพฤติโดยใช้หน่วยฝึกอบรมเป็นเจ้าภาพหลัก มีมาตรการควบคุม ตรวจสอบ โดยจเรตำรวจเป็นเจ้าภาพหลัก

จากการสัมภาษณ์**ตัวแทนประชาชน**ได้ให้ข้อมูลที่เกี่ยวกับ**แนวทางแก้ไขปัญหาจริยธรรมในวิชาชีพตำรวจ**โดยผู้บริหารได้กล่าวถึงแนวทางแก้ไขปัญหาดังกล่าวไว้มีดังนี้

มีการประชาสัมพันธ์ให้แก่ประชาชนได้เข้าใจถึงกระบวนการยุติธรรมที่ชัดเจนต่อเนื่องทุกสื่อ สร้างภาพลักษณ์ตำรวจเป็นมิตรของประชาชนให้ชัดเจนและเข้าใจถึงใจของประชาชน

ความประพฤติส่วนตัว

จากการสัมภาษณ์ผู้บริหารระดับ**ผู้บัญชาการตำรวจแห่งชาติ รองผู้บัญชาการตำรวจแห่งชาติและผู้ช่วยผู้บัญชาการตำรวจแห่งชาติ**ได้ให้ข้อมูลที่เกี่ยวกับ**ปัญหาการปฏิบัติตามจริยธรรมในวิชาชีพตำรวจ**โดยผู้บริหารได้กล่าวถึงปัญหาดังกล่าวไว้มีดังนี้

การรีดไถประชาชน เข้าไปเกี่ยวข้องกับผลประโยชน์ ทำงานไม่เต็มที่ เอาเวลาราชการไปทำงานส่วนตัว หรือละทิ้งหน้าที่หรืองานประจำ

ตำรวจทุกคนมาจากสังคม สังคมเป็นอย่างไร ตำรวจก็จะเป็นอย่างนั้น ซึ่งอยู่ในกระบวนการอบรมก็จะสอนให้ทำแต่ความดี แต่เมื่อเข้ามาอยู่ในองค์กร อาจเอาลักษณะเดิมมาปฏิบัติ และอาจทำให้เกิดการเบี่ยงเบนได้

จากการสัมภาษณ์ผู้บริหารระดับ**ผู้บัญชาการตำรวจภูธรภาคต่าง ๆ**ได้ให้ข้อมูลที่เกี่ยวกับ**ปัญหาการปฏิบัติตามจริยธรรมในวิชาชีพตำรวจ**โดยผู้บริหารได้กล่าวถึงปัญหาดังกล่าวไว้มีดังนี้

โดยส่วนใหญ่ก็ยังดี แต่มีบางส่วนสร้างความเสียหาย เนื่องจากการแสวงหาผลประโยชน์ ข่มเหงรังแกประชาชน ไม่ใส่ใจความเดือดร้อนของประชาชน การแสวงประโยชน์โดยมิชอบ รีดไถ

ต้องเอาตัวรอด ศึกษาทุกอย่าง หาอุปกรณ์เครื่องมือเครื่องใช้ที่จำเป็นอย่างเช่น คอมพิวเตอร์ หรือโทรศัพท์มือถือ

บางคนมีพฤติกรรมด้านลบ ต้องปรับปรุงแก้ไขส่วนใหญ่มีความรับผิดชอบต่องานในหน้าที่ส่วนน้อยขาดความรับผิดชอบ มีการเอาเปรียบเพื่อนร่วมงานและมีการใช้เวลาส่วนตัวในขณะปฏิบัติหน้าที่และชอบทำงานในหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายเท่านั้น การจะช่วยเหลือภารกิจนอกเหนือที่มอบหมายก็เกรงว่าจะเกินหน้าที่

การเข้าเวรยามล่าช้า การเอาเปรียบเพื่อนร่วมงานในการทำงาน การนำเวลาราชการไปใช้ในเรื่องส่วนตัว การปฏิบัติตัวที่ไม่ทุ่มเทในการให้บริการประชาชนบนสถานีไม่สร้างรอยยิ้มให้กับประชาชนเพื่อมาติดต่อราชการเหมือนเอกชน

ด้านการปฏิบัติหน้าที่ ด้านการครองเรือนไม่รับผิดชอบภรรยาบุตร ขาดการดูแลเอาใจใส่เหมือนครอบครัวปกติ ด้านเพื่อนร่วมงานขาดความร่วมมือที่ดี การดื่มสุราและเล่นการพนัน ความฟุ่มเฟือยใช้จ่ายเกินตัว

การคบค้าสมาคมกับผู้กระทำผิดกฎหมาย ละเว้น เพราะเห็นแก่สินจ้าง รางวัล ใกล้ชิด สนิทสนม รักชอบ

จากการสัมภาษณ์ผู้บริหารระดับ**ผู้บังคับการ**ได้ให้ข้อมูลที่เกี่ยวกับ**ปัญหาการปฏิบัติตามจริยธรรมในวิชาชีพตำรวจ**โดยผู้บริหารได้กล่าวถึงปัญหาดังกล่าวไว้มีดังนี้

ไม่อยู่ในระเบียบวินัย ทำงานที่เป็นอาชีพเสริม

กลั่นแกล้งจับกุม ยัดเยียดข้อหา แลกกับผลประโยชน์ที่เกิดจากการต่อรองเพื่อไม่ดำเนินคดีตามกฎหมาย หรือเพื่อให้ผู้กระทำผิดมาเจรจาต่อรองแลกผลประโยชน์เป็นรายวัน รายเดือน

บางส่วนมิได้รับการขัดเกลา ปลูกฝังให้มีความรักในเกียรติ ศักดิ์ศรี และดำรงตนเป็นข้าราชการตำรวจที่พร้อมรับใช้ประชาชน แต่มีบางส่วนซึ่งเป็นส่วนน้อย ไม่ยึดถือ ยึดมั่น ในอุดมการณ์หรืออุดมคติของความเป็นตำรวจ ส่งผลให้ภาพลักษณ์องค์กรโดยรวมในสายตาประชาชนยังไม่สามารถเป็นที่คาดหวังได้อย่างแท้จริง

กลั่นแกล้งจับกุมเพื่อเรียกรับผลประโยชน์ ใช้อำนาจกิริยาวาจา ข่มขู่ประชาชน ใช้โอกาสจากการปฏิบัติหน้าที่ แสวงหาผลประโยชน์ จนปัจจุบันมีการจัดตั้งหน่วยพิเศษขึ้นมาเพื่อสนับสนุนการปฏิบัติงานพื้นที่ แต่กลับเป็นหน่วยที่มุ่งแสวงหาผลประโยชน์ซับซ้อนกับสถานีตำรวจ

จากการสัมภาษณ์ผู้บริหารสำนักงานตำรวจแห่งชาติที่**เกษียณอายุราชการ**ไปแล้วได้ให้ข้อมูลที่เกี่ยวกับ**ปัญหาการปฏิบัติตามจริยธรรมในวิชาชีพตำรวจ**โดยผู้บริหารได้กล่าวถึงปัญหาดังกล่าวไว้มีดังนี้

ตำรวจเป็นกระจกสะท้อนของสังคม พฤติกรรมของตำรวจจะเป็นไปตามผู้คนในสังคม ความประพฤติส่วนตัวของตำรวจแต่ละคนนั้นคงไม่เหมือนกันองค์การขนาดใหญ่ของตำรวจที่มีกำลังพลสองแสนคนเศษถ้าไม่มีตำรวจที่ดีองค์กรคงล่มสลายไปแล้ว ความประพฤติส่วนตัวของตำรวจบางคน เช่นพฤติกรรมข่มขู่ ความเจ้าชู้ มองผลประโยชน์ การดื่มสุรา สูบบุหรี่ การมีวิถีชีวิตแบบพอเพียง

ตำรวจส่วนใหญ่ที่มีความประพฤติดีอยู่แล้วและบางหน่วยก็เสียสละทำงานเพื่อประเทศชาติและสังคมแลกด้วยชีวิต เช่นหน่วยเก็บกู้ระเบิด ตำรวจตระเวนชายแดน เป็นต้น การทำให้ตำรวจบางกลุ่มมีความประพฤติดีขึ้น ต้องเริ่มแต่การสรรหา การฝึกอบรม การให้ความรู้เพิ่มเติม การอบรมจริยธรรม

ความประพฤติตำรวจที่เสียหาย เช่น พฤติกรรมข่มขู่ ความเจ้าชู้ มองผลประโยชน์เป็นสำคัญ มีพฤติกรรมชอบอวดเบ่ง ชอบเอาเปรียบ ชอบข่มขู่ เป็นนักดื่มสุราตัวยง แสวงหาผลประโยชน์ที่มิควรได้

จากการสัมภาษณ์**ตัวแทนประชาชน**ได้ให้ข้อมูลที่เกี่ยวกับ**ปัญหาการปฏิบัติตามจริยธรรมในวิชาชีพตำรวจ**ได้กล่าวถึงปัญหาดังกล่าวไว้มีดังนี้

องค์กรทุกองค์กรมีทั้งคนดีและคนไม่ดี แต่ตำรวจเข้าไปมีส่วนพัวพันธ์กับคดีหรือยาเสพติดหรือสิ่งผิดกฎหมายจะทำให้ภาพลักษณ์เสียหายมาก

ส่วนใหญ่ประพฤติดีอยู่แล้ว มีจำนวนน้อยที่ยังประพฤติไม่ดี ปฏิบัติตัวออกนอกลู่นอกทาง ถ้ามองเป็นเรื่องใหญ่ก็จะกระทบ แต่ถ้ามองเป็นเรื่องปกติคนไหนผิดก็ลงโทษไป

จากการสัมภาษณ์ผู้บริหารระดับ**ผู้บัญชาการตำรวจแห่งชาติ รองผู้บัญชาการตำรวจแห่งชาติและผู้ช่วยผู้บัญชาการตำรวจแห่งชาติ**ได้ให้ข้อมูลที่เกี่ยวกับ**สาเหตุการปฏิบัติตามจริยธรรมในวิชาชีพตำรวจ**โดยผู้บริหารได้กล่าวถึงสาเหตุดังกล่าวไว้มีดังนี้

ค่าครองชีพ สวัสดิการต่าง ๆ ไม่สามารถทำให้เจ้าหน้าที่ตำรวจดำรงชีพได้อย่างมีศักดิ์ศรีในสังคมทำให้ต้องมีการไปหารายได้พิเศษ ทั้งที่ถูกกฎหมายคือไปหาอาชีพเสริม หรือที่ผิดกฎหมายคือไปเสวงหาผลประโยชน์จากผู้ที่กระทำความผิดกฎหมายหรือ ไปเรียกรับผลประโยชน์จากประชาชน

วัสดุอุปกรณ์ในการปฏิบัติหน้าที่ไม่ได้รับการสนับสนุนให้สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้เจ้าหน้าที่ตำรวจโดยเฉพาะในฝ่ายปฏิบัติที่จะต้องหาสิ่งต่าง ๆ เหล่านี้เอง

การเห็นแบบอย่างหรือการได้รับการถ่ายทอดจากรุ่นพี่ หรือค่านิยมที่ให้เห็นว่าตำรวจจะต้องมีความเป็นอยู่หรือสังคมอย่างไร ทำให้เจ้าหน้าที่ตำรวจจะต้องไปแสวงหาในสิ่งที่ยังขาดอยู่ไม่ว่าจะเป็นด้วยวิธีใด

จากการสัมภาษณ์ผู้บริหารระดับ**ผู้บัญชาการตำรวจภาค**ได้ให้ข้อมูลที่เกี่ยวกับ**สาเหตุการปฏิบัติตามจริยธรรมในวิชาชีพตำรวจ**โดยผู้บริหารได้กล่าวถึงสาเหตุดังกล่าวไว้มีดังนี้

ความประพฤติส่วนตัวของตำรวจยังคำนึงถึงประโยชน์ส่วนตัวความเจริญก้าวหน้าของตัวเองมากกว่าส่วนรวม

จากการสัมภาษณ์ผู้บริหารระดับ**ผู้บังคับการ**ได้ให้ข้อมูลที่เกี่ยวกับ**สาเหตุการปฏิบัติตามจริยธรรมในวิชาชีพตำรวจ**โดยผู้บริหารได้กล่าวถึงสาเหตุดังกล่าวไว้มีดังนี้

ความไม่เข้าใจการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจ ขาดการสื่อสาร

จากการสัมภาษณ์ผู้บริหารสำนักงานตำรวจแห่งชาติที่**เกษียรอายุราชการ**ได้ให้ข้อมูลที่เกี่ยวกับ**สาเหตุการปฏิบัติตามจริยธรรมในวิชาชีพตำรวจ**โดยผู้บริหารได้กล่าวถึงสาเหตุดังกล่าวไว้มีดังนี้

ด้านครอบครัวที่อยู่อาศัยของตำรวจ ด้านค่าครองชีพ หมายถึงเงินเดือนน้อย ด้านตำรวจผู้ปฏิบัติงานขาดองค์รวมความรู้ด้านต่าง ๆ ด้านการควบคุม กำกับดูแลจากผู้บังคับบัญชา

จากการสัมภาษณ์**ตัวแทนประชาชน**ได้ให้ข้อมูลที่เกี่ยวกับ**สาเหตุการปฏิบัติตามจริยธรรมในวิชาชีพตำรวจ**โดยผู้บริหารได้กล่าวถึงสาเหตุดังกล่าวไว้มีดังนี้

หลักสูตรการเรียนการสอนของตำรวจทุกระดับไม่บ่มเพาะตำรวจดี ตำรวจในฝันเท่าที่ควร ตำรวจมีคุณธรรม จริยธรรมค่อนข้างน้อย นโยบายบางอย่างที่ต้องการเป้าหมาย แต่ไม่ดูปริมาณและกระบวนการ และเข้าไปเกี่ยวข้องกับธุรกิจผิดกฎหมาย เกี่ยวกับการเรียกรับผลประโยชน์

จากการสัมภาษณ์ผู้บริหารระดับ**ผู้บัญชาการตำรวจแห่งชาติ รองผู้บัญชาการตำรวจแห่งชาติและผู้ช่วยผู้บัญชาการตำรวจแห่งชาติ**ได้ให้ข้อมูลที่เกี่ยวกับ**กลไกการควบคุมจริยธรรมในวิชาชีพตำรวจ**โดยผู้บริหารได้กล่าวถึงกลไกการควบคุมดังกล่าวไว้มีดังนี้

กลไกที่มีอยู่ดีอยู่แล้วแต่ขาดความเอาใจใส่จากผู้บังคับบัญชาและผู้มีหน้าที่เกี่ยวข้อง หรือบางครั้งการนำมาใช้ก็ไม่เป็นไปตามครรลอง มีการเล่นพรรคเล่นพวก ทำให้การปฏิบัติไม่บังเกิดผล

จากการสัมภาษณ์ผู้บริหารระดับ**ผู้บัญชาการตำรวจภูธรภาคต่าง ๆ**ได้ให้ข้อมูลที่เกี่ยวกับ**กลไกการควบคุมด้านจริยธรรมในวิชาชีพตำรวจ**โดยผู้บริหารได้กล่าวถึงกลไกการควบคุมดังกล่าวไว้มีดังนี้

ควรกำหนดให้ตำรวจมีความมุ่งมั่นในการให้บริการประชาชนอย่างจริงจังและสร้างความเป็นธรรมให้เกิดในสังคมด้วยการอบรมแนะนำจากผู้บังคับบัญชา และมีการประเมินผลในแต่ละพื้นที่อยู่เสมอ

จากการสัมภาษณ์ผู้บริหารระดับ**ผู้บังคับการ**ได้ให้ข้อมูลที่เกี่ยวกับ**กลไกการควบคุมด้านจริยธรรมในวิชาชีพตำรวจ**โดยผู้บริหารได้กล่าวถึงกลไกการควบคุมดังกล่าวไว้มีดังนี้

มีกลไกที่เข้มแข็งคือมาตรการทางวินัย แต่ไม่ถือปฏิบัติโดยเคร่งครัด

ผู้บังคับบัญชาปล่อยปะละเลย ไม่กวดขัน ไม่กำชับปฏิบัติ อะลุ้มอล่วยเกินไป

หน่วยที่ทำหน้าที่ตรวจสอบการปฏิบัติของเจ้าหน้าที่ตำรวจคือสำนักงานจเรตำรวจไม่สามารถปฏิบัติหน้าที่ในการตรวจสอบการปฏิบัติของตำรวจอย่างเคร่งครัด

จากการสัมภาษณ์ผู้บริหารสำนักงานตำรวจแห่งชาติที่**เกษียณอายุราชการ**ได้ให้ข้อมูลที่เกี่ยวกับ**กลไกการควบคุมด้านจริยธรรมในวิชาชีพตำรวจ**โดยผู้บริหารได้กล่าวถึงกลไกการควบคุมดังกล่าวไว้มีดังนี้

จริยธรรมตำรวจนั้นมีอยู่แล้วแต่ขาดการนำมาใช้อบรมอย่างจริงจังแม้แต่วินัยตำรวจ อุดมคติตำรวจก็มีให้ท่องจำและส่วนใหญ่ตำรวจก็จำได้แทบทุกคน แต่เป็นเพียงนามธรรมถ้าจะให้เป็นรูปธรรมแล้ว ผู้ที่เป็นหัวหน้าหน่วยต้องประพฤติให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเห็น และให้ทำตาม และมาตรการสำคัญนั้นคือต้องมีบทลงโทษผู้กระทำผิดอย่างชัดเจนโดยไม่เลือกปฏิบัติ ซึ่งก็เป็นเพียงมาตรการหนึ่งเท่านั้น หัวใจหลักสำคัญเกี่ยวกับจริยธรรมตำรวจนั้น คือต้องมีอุดมการณ์ในตัวตำรวจเองทุกคน คือต้องเกิดจากจิตวิญญาณ

กลไกในการควบคุมความประพฤติตำรวจนั้นมีมากแต่เป็นเพียงนามธรรม ขาดการนำไปปฏิบัติเป็นรูปธรรมที่ชัดเจน

จากการสัมภาษณ์**ตัวแทนประชาชน** ได้ให้ข้อมูลที่เกี่ยวกับ**กลไกการควบคุมด้านจริยธรรมในวิชาชีพตำรวจ**โดยได้กล่าวถึงกลไกการควบคุมดังกล่าวไว้มีดังนี้

เผยแพร่ ผลงานตำรวจ ด้านความพึงพอใจของประชาชนต่อสาธารณชนให้มาก ทำให้ประชาชนให้การยอมรับ สาธารณชนให้การยอมรับ นับถือ ประชาชนให้ความร่วมมือ

ที่กำหนดไว้ก็ดีอยู่แล้ว แต่เมื่อมีผู้ฝ่าฝืนควรจะมีการดำเนินการให้เป็นไปตามที่กำหนดไว้

จากการสัมภาษณ์ผู้บริหารระดับ**ผู้บัญชาการตำรวจแห่งชาติ รองผู้บัญชาการตำรวจแห่งชาติและผู้ช่วยผู้บัญชาการตำรวจแห่งชาติ**ได้ให้ข้อมูลที่เกี่ยวกับ**แนวทางแก้ไขปัญหาจริยธรรมในวิชาชีพตำรวจ**โดยผู้บริหารได้กล่าวถึงแนวทางแก้ไขปัญหาดังกล่าวไว้มีดังนี้

เพิ่มเงินเดือน และสวัสดิการให้เจ้าหน้าที่ตำรวจให้สามารถดำรงชีวิตอยู่ในสังคมได้อย่างสมเกียรติ

เพิ่มองค์กรตรวจสอบอิสระที่ไม่ขึ้นตรงต่อสำนักงานตำรวจแห่งชาติเพื่อให้การตรวจสอบควบคุมสามารถทำได้ในทุกระดับ

จากการสัมภาษณ์ผู้บริหารระดับ**ผู้บัญชาการตำรวจภูธรภาค**ได้ให้ข้อมูลที่เกี่ยวกับ**แนวทางแก้ไขปัญหาจริยธรรมในวิชาชีพตำรวจ**โดยผู้บริหารได้กล่าวถึงแนวทางแก้ไขปัญหาดังกล่าวไว้มีดังนี้

ต้องทำให้ตำรวจมีรายได้ ค่าตอบแทน ที่พอเหมาะพอควรต่อการดำรงชีพ ให้บำเหน็จ และลงโทษอย่างจริงจัง ปลูกฝังสามัญสำนึก

การอำนวยความยุติธรรมและการสร้างความสงบสุขให้สังคมตำรวจทำฝ่ายเดียวไม่ได้ ต้องได้รับความร่วมมือจากประชาชน เพราะตำรวจมีข้อจำกัดเรื่องทรัพยากรบริหาร เมื่อได้รับความร่วมมือประชาชนเป็นหูเป็นตาจะช่วยในการป้องกันปราบปรามอาชญากรรมทำให้สังคมเป็นสุขมากขึ้น

สร้างสวัสดิการบุคคลให้เกิดความมั่นคง เช่นมีเงินเดือน ค่าเบี้ยเบี้ยเลี้ยง ค่าตอบแทน ที่สูงเทียบเท่ากับงานยุติธรรมอื่นๆ รวมทั้งจัดหาวัสดุอุปกรณ์เครื่องมือเครื่องใช้ให้ทันสมัย และมีครบต่อการปฏิบัติภารกิจเพื่อเสริมการทำงานที่มีประสิทธิภาพและจัดสรรงบประมาณในการสร้างขวัญกำลังใจ สถานที่ต้องสว่าง สะอาด

ปลูกฝัง จริยธรรม คุณธรรม ให้กับข้าราชการตำรวจ ให้ตำรวจมี ศีลธรรมประจำใจ เป็นผู้ที่คิดดี พูดดี และประพฤติดี มีพรหมวิหาร ๔ สังคหวัตถุ ๔ ทศพิศราชธรรม และอุดมคติตำรวจในงานตำรวจ

ควบคุมบังคับบัญชาโดยหัวหน้าหน่วยที่ดี มีปูมบำเหน็จรางวัลแก่ผู้ทำดี และลงโทษต่อผู้ประพฤติไม่ดี อย่างชัดเจน เป็นธรรม

จากการสัมภาษณ์ผู้บริหารระดับ**<u>ผู้บังคับการ</u>**ได้ให้ข้อมูลที่เกี่ยวกับ**<u>ปัญหาการปฏิบัติตามจริยธรรมในวิชาชีพตำรวจ</u>**โดยผู้บริหารได้กล่าวถึงแนวทางแก้ไขปัญหาดังกล่าวไว้มีดังนี้

การหารายได้เสริมด้วยความซื่อสัตย์สุจริต

สร้างความตระหนักและปลูกจิตสำนึกในบทบาทหน้าที่ให้มีความเหมาะสมสอดคล้อง

มีบทบัญญัติเป็นลายลักษณ์อักษรใช้เป็นแนวทางการปฏิบัติ

ผู้บังคับบัญชาทุกระดับต้องเป็นแบบอย่างที่ดี มีวินัย ไม่เอารัดเอาเปรียบผู้ใต้บังคับบัญชา ไม่มุ่งแต่แสวงหาประโยชน์จนผู้ใต้บังคับบัญชาและประชาชนขาดศรัทธา

ปลูกฝังจิตสำนึกในการให้บริการ ด้วยการให้บริการแบบยิ้มแย้มแจ่มใส ใส่ใจทุกข์สุขประชาชน เอาใจเขามาใส่ใจเรา ความเดือดร้อนของประชาชนคือความเดือดร้อน กระตือรือร้นหรือพร้อมที่จะให้บริการในทุกสถานการณ์ มีคุณธรรม มีจิตสำนึกรักความยุติธรรม

กำหนดมาตรฐานการปฏิบัติงานให้สูงขึ้นใกล้เคียงกับอัยการ หรือตุลาการ โดยรัฐต้องปรับค่าตอบแทนให้ใกล้เคียงหรือไม่แตกต่างตามไปด้วย

สังคมได้รับการบริการที่ดี ได้รับการปฏิบัติจากเจ้าหน้าที่ตำรวจอย่างมีมาตรฐานการปฏิบัติที่ใกล้เคียงกัน ประชาชนจะให้การยอมรับ เกิดศรัทธาและความร่วมมือในการปฏิบัติงานของตำรวจ สังคมจะได้รับความสงบสุขเพิ่มขึ้น

ผู้บังคับบัญชาและสำนักงานจเรตำรวจจะต้องทำหน้าที่ของตนกรณีข้าราชการตำรวจกระทำผิดวินัย อย่างตรงไปตรงมา ไม่อะลุ้มอล่วย ต้องมองว่าผู้ประพฤติไม่ดี จะนำมาซึ่งความเสี่ยมเสียต่อองค์กร ต้องร่วมมือกันกำจัดหรือแก้ไขเพื่อให้องค์กรตำรวจดีขึ้น

จากการสัมภาษณ์ผู้บริหารสำนักงานตำรวจแห่งชาติที่**เกษียณอายุราชการ**ได้ให้ข้อมูลที่เกี่ยวกับ**แนวทางแก้ไขปัญหาจริยธรรมในวิชาชีพตำรวจ**โดยผู้บริหารได้กล่าวถึงแนวทางแก้ไขปัญหาดังกล่าวไว้มีดังนี้

มีการกำหนดจรรยาบรรณตำรวจการผิดจรรยาบรรณถือว่าผิดวินัย

ผู้บังคับบัญชาแต่ละระดับต้องจัดโครงการอบรมจริยธรรมให้ตำรวจ โดยให้มีครูอาจารย์ที่ประชาชนศรัทธาเข้ามาอบรมอย่างน้อยเดือนละสองครั้ง เพื่อปลูกฝังด้านคุณธรรม จริยธรรม และตอกย้ำให้ตำรวจเข้าใจว่า ตำรวจคือผู้ให้บริการ ตำรวจคือผู้รับใช้ไม่ใช่นาย ซึ่งเป็นสิ่งที่คิดผิดมาแต่ก่อน

จากการสัมภาษณ์**ตัวแทนประชาชน**ได้ให้ข้อมูลที่เกี่ยวกับ**แนวทางแก้ไขปัญหาจริยธรรมในวิชาชีพตำรวจ**โดยได้กล่าวถึงแนวทางแก้ไขปัญหาดังกล่าวไว้มีดังนี้

หลักสูตรตำรวจทุกระดับให้เพิ่มวัฒนธรรมด้านความประพฤติ คุณธรรมจริยธรรมมาก ๆ

สร้างสรรค์วัฒนธรรมองค์กรโดยการกำหนดนโยบายสู่การปฏิบัติ ต้องแปลงนโยบายให้ชัดเจนให้เป็นไปในทางบวก

ตำรวจที่มีความประพฤติดีควรมีการประกาศเกียรติคุณ ยกย่องสู่สาธารณชนให้มาก ยกย่องตำรวจดี ด้วยระบบการให้ขวัญ กำลังใจมาก ๆ ส่งผลต่อสังคมมีความเชื่อมั่น อบอุ่น ประชาชนมีที่พึ่ง เพราะตำรวจอยู่ใกล้ชิดกับประชาชนมากที่สุด

ประชาชน สามารถประเมินผลการปฏิบัติของตำรวจได้ โดยกลไกภาคประชาชนและภาคีเครือข่าย

ส่งเสริมให้เจ้าหน้าทีตำรวจเข้าปฏิบัติธรรมทุกปีอย่างต่อเนื่อง

ความประพฤติต่อสังคมและส่วนรวม

จากการสัมภาษณ์ผู้บริหารระดับ**ผู้บัญชาการตำรวจแห่งชาติ รองผู้บัญชาการตำรวจแห่งชาติและผู้ช่วยผู้บัญชาการตำรวจแห่งชาติ**ได้ให้ข้อมูลที่เกี่ยวกับ**ปัญหาการปฏิบัติตามจริยธรรมในวิชาชีพตำรวจ**โดยผู้บริหารได้กล่าวถึงปัญหาดังกล่าวไว้มีดังนี้

การพัฒนาที่เชื่องช้าของตำรวจในการตอบสนองต่อวิวัฒนาการทางสังคมในปัจจุบันที่เป็นอย่างรวดเร็ว ทั้งในด้านเศรษฐกิจ เทคโนโลยี วิถีการดำเนินชีวิต รวมถึงอาชญากรรมในรูปแบบใหม่ ๆ โดยเฉพาะความตื่นตัวของประชาชนในเรื่องสิทธิและเสรีภาพส่วนบุคคลมากกว่าการตระหนักถึงหน้าที่และความรับผิดชอบต่อส่วนรวมดังจะเห็นได้จากมีการออกกฎหมายคุ้มครองสิทธิของผู้ต้องหาหรือผู้กระทำความผิดเพิ่มมากขึ้นหรือมีการใช้สิทธิส่วนบุคคลหรือกลุ่มบุคคลเกินขอบเขตที่กฎหมายกำหนดจนไปละเมิดสิทธิของผู้อื่นซึ่งเพิ่มภาระอย่างสูงต่อการปฏิบัติหน้าที่ของตำรวจขณะเดียวกันข้าราชการตำรวจก็มีการพัฒนาหน่วยงานความรู้และทักษะในวิชาชีพที่ค่อนข้างช้าในการตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงดังกล่าว

การไม่ยอมรับความจริง ปกปิด บิดเบือนข้อมูลข้อเท็จจริงเกี่ยวกับคดีอาชญากรรมและสิ่งผิดปกติต่างๆ ที่เกิดขึ้นในสังคมส่งผลให้การกำหนดมาตรการแก้ไขปัญหาตลอดจนการบริหารหน่วยงานไม่สอดคล้องกับสภาพความเป็นจริงและไม่สามารถสร้างความเชื่อถือและการยอมรับจากประชาชนได้

ขาดการกระจายอำนาจอย่างแท้จริง ขาดกำลังเจ้าหน้าที่ตำรวจโดยเฉพาะในฝ่ายปฏิบัติการ ขาดการฝึกอบรมอย่างต่อเนื่องทำให้การปฏิบัติหน้าที่ไม่พัฒนา

การเลื่อนตำแหน่ง การพิจารณาหรือการประเมินเพื่อพิจารณาความดีความชอบ

การที่ทำให้ตำรวจบางหน่วยแยกออกไป ทำให้ไม่มีระบบอาวุโสในการปกครอง ซึ่งจะเป็นค่านิยมของวิชาชีพ ควรจะทำให้เป็นทีมงานมากกว่าที่เป็นอยู่อย่างนี้

จากการสัมภาษณ์ผู้บริหารระดับ**ผู้บัญชาการตำรวจภูธรภาคต่าง ๆ**ได้ให้ข้อมูลที่เกี่ยวกับ**ปัญหาการปฏิบัติตามจริยธรรมในวิชาชีพตำรวจ**โดยผู้บริหารได้กล่าวถึงปัญหาดังกล่าวไว้มีดังนี้

ตำรวจประพฤติตัวต่อสังคมส่วนรวมยังไม่ดีเท่าที่ควรอันมีผลมาจากโครงสร้างขององค์กรที่ใหญ่ แต่บุคลากรก็ยังไม่เพียงพอ การจัดองค์กรยังไม่เหมาะสม การบริหารจัดการยังไม่ดี และการกำกับดูแลยังไม่สมบูรณ์ การบริหารงานยังมีลักษณะรวมอำนาจ ไม่กระจายอำนาจอย่างแท้จริง โดยเฉพาะการบริหารงานบุคคล และงบประมาณ ตำรวจจึงยังแสวงหาประโยชน์สำหรับตนเองมากกว่าการดูแลสังคมส่วนรวม

พนักงานสอบสวนน้อยเกินไป เงินประจำตำแหน่งและขวัญกำลังใจเงินสวัสดิการต่างน้อยเกินไป อุปกรณ์เครื่องมือเครื่องใช้ตำรวจต้องจัดหากันเองทุกเรื่องแม้แต่กระดาษต้องพิมพ์จากโรงพิมพ์ตำรวจเท่านั้น อุปกรณ์ในการเป็นตัวช่วยในการสื่อสารโทรศัพท์ คอมพิวเตอร์ แม้แต่โต๊ะทำงานก็ต้องซื้อเอาเอง ไม่มีผู้ช่วยเหลือในการทำงานด้านอำนวยความยุติธรรม

มีการสร้างเงื่อนไขในการบริการประชาชนในกลุ่มที่มีผลประโยชน์เข้ามาเกี่ยวข้องทำให้เกิดภาพลักษณ์ที่เสียหายต่อหน่วยงาน เช่น มีการเรียกร้องผลประโยชน์ เพื่อเป็นการตอบแทนในการพิจารณาของผู้ที่เกี่ยวข้อง

ทำระบบการสอบสวนโดยมีการพิจารณาขอให้สั่งฟ้อง สั่งไม่ฟ้องโดยมีการให้ผลประโยชน์ตอบแทน

การบริการบิดเบือนตั้งแต่การรับแจ้งความหรือเมื่อได้รับรายงานร้องทุกข์อยู่ที่หัวหน้า สถานีตำรวจ ขาดเงิน ขาดการแก้ไขกฎระเบียบที่เป็นอุปสรรคของความสำเร็จของผู้ปฏิบัติ ขาดกำลังพลผู้ปฏิบัติมากไม่ครอบคลุมในทุกปัญหาและทุกพื้นที่ เช่นชาวบ้านหวังว่าตำรวจต้องอยู่ทุกหนทุกแห่งในทุกพื้นที่ แต่ในข้อเท็จจริงตำรวจสถานีมีตำรวจอยู่ 100 นาย แต่มีซอยอยู่ 500 ซอย ก็ไม่พอแล้ว

แม้ว่าองค์กรตำรวจจะมีขนาดใหญ่ ตัวชี้วัดความสำเร็จของสำนักงานตำรวจแห่งชาติคือสถานีตำรวจ และมักกล่าวเสมอว่า สถานีตำรวจคือจุดยุทธศาสตร์ในการทำงานในหน้าที่ตำรวจ แต่ปรากฏว่ากำลังพลและอุปกรณ์ส่วนใหญ่จะอยู่ในฝ่ายสนับสนุน

ระบบเศรษฐกิจแบบทุนนิยม การเพิ่มจำนวนประชากร การส่งเสริมการท่องเที่ยว การขาดแรงงาน หรือปัจจัยเรื่องค่าแรงงาน การขัดแย้งทางความคิดทางการเมือง สังคมที่แสวงหาทรัพย์สินศีลธรรมจริยธรรมเสื่อมลง จึงก่อให้เกิดอาชญากรรมเพิ่มมากขึ้น ในขณะที่การรักษาความสงบเรียบร้อยอยู่ที่ปลายเหตุ ต้องป้องกันนำหน้าการปราบปราม

การนำหรือสร้างความรู้สึกให้ประชาชน เข้ามามีส่วนร่วมในการทำงานในเรื่องการส่งเสริมสิทธิประโยชน์เกื้อกูล บางอย่างขาดหายไป และภาวะที่ประชาชนเองต้องทำงานเพื่อประกอบอาชีพตามปกติ

การบริหารงานยังมีลักษณะรวมอำนาจ ไม่กระจายอำนาจอย่างแท้จริง โดยเฉพาะการบริหารงานบุคคล และงบประมาณ ตำรวจจึงยังแสวงหาประโยชน์สำหรับตนเองมากกว่าการดูแลสังคมส่วนรวม

มีการติดขัดในเรื่องการสอบพยาน ที่เป็นเด็กเยาวชน และสตรี ต้องสอบต่อหน้า สหวิชาชีพและอัยการ ตำรวจต้องพาผู้เสียหาย หรือพยาน ไปยังที่ทำการของอัยการ และต้องนัดหมาย สหวิชาชีพที่ว่าง จึงก่อให้เกิดความไม่สะดวก และการที่ต้องนำผู้ต้องหาไปผัดฟ้อง ฝากขัง ภายในระยะเวลา ๔๘

ชั่วโมง ในกรณีที่สถานีตำรวจอยู่ห่างไกล ทำให้พนักงานสอบสวนไม่สามารถสอบปากคำผู้ต้องหาหรือรวบรวมพยานหลักฐานที่สำคัญได้ทัน

การขอหมายค้นต้องขอที่ศาล ถ้านอกเวลางาน บางครั้งต้องเดินทางไปยังบ้านพักผู้พิพากษาอีก จึงทำให้เกิดความล่าช้าไม่ทันกาล ทำให้ผู้กระทำผิดหลบหนีไปก่อน โดยทำลายพยานหลักฐานก่อนที่จะเข้าไปดำเนินการตรวจค้น

ปริมาณบุคลากรตำรวจและคุณภาพ ความร่วมมือของหน่วยงานที่เกี่ยวข้องและประชาชน

การขยายหน่วยงานของตำรวจไปอิงกับมหาดไทย ซึ่งไม่เหมาะสมเพราะงานของตำรวจอยู่ในชุมชนเมืองมากกว่าชนบท

จากการสัมภาษณ์ผู้บริหารระดับ**ผู้บังคับการ**ได้ให้ข้อมูลที่เกี่ยวกับ**ปัญหาการปฏิบัติตามจริยธรรมในวิชาชีพตำรวจ**โดยผู้บริหารได้กล่าวถึงปัญหาดังกล่าวไว้มีดังนี้

ตำรวจไม่เอาใจใส่ต่อปัญหาความเดือดร้อยของประชาชน ปัญหาเกิดจากตัวบุคคลที่อาจทำให้การติดตามไม่เป็นธรรมในสังคม

ปัญหาวิกฤตการขาดแคลนกำลังพลที่เป็นผู้ปฏิบัติในระดับล่างดังกล่าว ซึ่งเป็นผู้ปฏิบัติงานที่ต้องสัมผัสและบริการประชาชนโดยใกล้ชิด ขาดงบประมาณสนับสนุนที่เพียงพอ ขาดเครื่องมืออุปกรณ์ในการทำงาน

ประชาชนไม่เข้าใจการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจ คนในสังคมมีความเชื่อมั่นและไว้วางใจในเจ้าหน้าที่ตำรวจในการอำนวยความยุติธรรม

การขาดแคลนทรัพยากรทางการบริหาร อันได้แก่ บุคลากร และงบประมาณทำให้ไม่สามารถปฏิบัติหน้าที่สร้างความสงบสุขแก่ประชาชนได้อย่างทั่วถึงเป็นเหตุให้ปัญหาด้านอาชญากรรมมีสถิติดีเพิ่มสูงขึ้น โดยเฉพาะอย่างยิ่งการฝึกอบรมทบทวนทั้งทางด้านความรู้ในการปฏิบัติงานและยุทธวิธีตำรวจที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงาน แทบจะไม่ได้รับความสนใจจากผู้บังคับบัญชา

ไม่อำนวยความยุติธรรมอย่างเที่ยงธรรมตรงไปตรงมา มีความระแวดระวัง ตำรวจได้รับการวิ่งเต้นจากฝ่ายตรงข้ามทำให้ไม่ได้รับความเป็นธรรม ตำรวจเล่นพรรคเล่นพวก บางส่วนไม่มีความรู้ความสามารถในงานสอบสวนเพียงพอ ไม่ขวนขวาย ไม่เรียนรู้ ระเบียบ กฎหมายที่เปลี่ยนไป

ตำรวจเป็นองค์กรที่ไม่ได้รับการสนับสนุนทรัพยากรทางการบริหารอย่างเต็มที่และจำกัดด้านบุคลากร ถูกจำกัดกำลังพล ทำให้ขาดแคลนบุคลากรที่เป็นคนหนุ่มและมีความจำเป็นต่องานตำรวจ งบประมาณได้รับการจัดสรรไม่พอเพียง ทรัพยากรต่าง ๆ เฉพาะเครื่องมือจำเป็นในการทำงานต้อง

จัดหาเอง วิธีการบริหารจัดการยังเป็นแบบเดิม ๆ ที่เคยปฏิบัติมา ยังไม่มีการเตรียมความพร้อมเรื่องทรัพยากรใหม่ ๆ มากนัก

ขาดความคล่องตัวในการประสานงาน เนื่องจากองค์กรตำรวจเป็นองค์กรใหญ่การประสานงานเพื่อแก้ไขปัญหากับหน่วยต่าง ๆ รวมถึงภายในองค์กรด้วย บางครั้งยังไม่มีการพิจารณาผลกระทบต่าง ๆ ทำให้เกิดความล้มเหลว เช่น ระบบพนักงานสอบสวน ทำให้เกิดปัญหาในระบบงานยุติธรรม เนื่องจากความไม่พร้อม

ภาพลักษณ์ในเรื่องความประพฤติหรือการปฏิบัติโดยส่วนตัวของตำรวจต่อประชาชนยังไม่ดีขึ้น ภาพลักษณ์ของตำรวจในสายตาประชาชนยังไม่เป็นที่ยอมรับและไว้วางใจมากขึ้น รวมถึงค่านิยมในการใช้แสวงหาผลประโยชน์ยังมีอยู่ และมากขึ้นตราบเท่าที่องค์กรตำรวจยังใหญ่โตและเทอะทะเช่นปัจจุบัน

ประชาชนยังไม่สามารถคาดหวังความเป็นธรรมในการอำนวยความยุติธรรมให้แก่ประชาชนได้อย่างแท้จริง ยังมีข้อสงสัยต่าง ๆ ในการปฏิบัติในส่วนความประพฤติของตำรวจมากมายตามที่กล่าวมาแล้ว ส่งผลให้สังคมไม่ยอมรับการปฏิบัติของตำรวจ ทำให้องค์กรตรวจสอบต่าง ๆ เช่น ประชาชน รัฐสภา ศาลปกครอง ศาลยุติธรรม ต้องรับเรื่องร้องเรียนและคดีความต่าง ๆ อันเกี่ยวเนื่องจากการปฏิบัติงานของตำรวจมากมาย

ด้านการป้องกันปราบปรามอาชญากรรรม โดยเฉพาะสายตรวจยังขาดบุคลากรผู้ปฏิบัติงาน อุปกรณ์ น้ำมันเชื้อเพลิง เครื่องมือสื่อสาร ไม่มีความพร้อม

จากการสัมภาษณ์ผู้บริหารสำนักงานตำรวจแห่งชาติที่**<u>เกษียณอายุราชการ</u>**ไปแล้วได้ให้ข้อมูลที่เกี่ยวกับ**<u>ปัญหาการปฏิบัติตามจริยธรรมในวิชาชีพตำรวจ</u>**โดยผู้บริหารได้กล่าวถึงปัญหาดังกล่าวไว้มีดังนี้

ตำรวจประพฤติตัวต่อสังคมส่วนรวมได้ดีแต่ยังไม่เป็นไปตามที่ประชาชนคาดหวัง

ตำรวจส่วนใหญ่ได้ประพฤติตัวต่อสังคมส่วนรวมอยู่แล้วแต่จะมากหรือน้อยนั้นขึ้นอยู่กับจิตวิญญาณของตำรวจผู้นั้น ถ้าตำรวจมีจริยธรรมพร้อม คือเป็นผู้ประพฤติดีมีศีลธรรม ปฏิบัติตามกฎระเบียบ ก็ได้ชื่อว่าประพฤติดีต่อสังคมส่วนรวมแล้ว

ปัญหาภายในองค์กร เช่นปัญหาจากผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน ปัญหาอีกด้านคือ ปัญหาภายนอก มีทั้งครอบครัว หน่วยงานอื่น ๆ กลุ่มต่าง ๆ

จากการสัมภาษณ์**ตัวแทนประชาชน**ได้ให้ข้อมูลที่เกี่ยวกับ**ปัญหาการปฏิบัติตามจริยธรรมในวิชาชีพตำรวจ**ได้กล่าวถึงปัญหาดังกล่าวไว้มีดังนี้

วัฒนธรรมที่ส่งผลให้การบังคับใช้กฎหมายไม่มีประสิทธิภาพเท่าที่ควร หละหลวมการบังคับใช้กฎหมายไม่เป็นมาตรฐานเดียวกัน การเลือกปฏิบัติ ถ้าเป็นผู้มีอำนาจตำรวจก็จะเข้าไปดูแลให้อย่างดี แต่ถ้าเป็นประชาชนจะไม่ได้รับความสนใจ

ผู้มีอิทธิพล นักการเมืองทุกระดับ ผู้ปฏิบัติเห็นแก่หน้า ยศ ตำแหน่ง

กำลังเจ้าหน้าที่ตำรวจมีน้อยไม่สัมพันธ์กับปัญหา ทำให้การรักษาความสงบเรียบร้อยไม่ทันท่วงที

ประชาชนยังไม่เชื่อมั่นเท่าที่ควรเนื่องจากยังมีการลักขโมย ประชาชนยังมีความรู้สึกไม่ปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน ยังไม่กล้าทิ้งบ้านไปไหนเป็นระยะยาวหรือเป็นเวลานาน ๆ

การเอาใจใส่ตรวจตราในความเป็นอยู่ของประชาชนยังไม่ดี ยังไม่ทั่วถึงเท่าที่ควร โดยเฉพาะการติดตามเรื่องราวต่าง ๆ ที่ได้ไปแจ้งความร้องทุกข์ไว้

ตำรวจส่วนใหญ่ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความเสียสละ ทุ่มเทจากงานที่ทำ แต่การสื่อสารต่อสังคมยังน้อย ในบางครั้งสังคมไม่รับรู้รับทราบถึงการทำงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจ ควรมีการประชาสัมพันธ์การทำงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจให้มากกว่านี้ และมีการการสื่อสารให้สังคมได้รับทราบถึงการทำงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจ จะได้ไม่มองตำรวจในทางลบหรือบางครั้งข่าวที่ออกไปก็จะเป็นข่าวที่เจ้าหน้าที่ตำรวจกระทำความผิด ซึ่งเป็นข่าวส่วนน้อย แต่มีการกระจายข่าวออกไปทำให้ประชาชนมองว่าตำรวจเป็นคนไม่ดี

จากการสัมภาษณ์ผู้บริหารระดับ**ผู้บัญชาการตำรวจแห่งชาติ รองผู้บัญชาการตำรวจแห่งชาติและผู้ช่วยผู้บัญชาการตำรวจแห่งชาติ**ได้ให้ข้อมูลที่เกี่ยวกับ**สาเหตุการปฏิบัติตามจริยธรรมในวิชาชีพตำรวจ**โดยผู้บริหารได้กล่าวถึงสาเหตุดังกล่าวไว้มีดังนี้

องค์ความรู้ในการบริหารงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจโดยเฉพาะผู้บริหารในสถานีตำรวจยังขาดไปเน้นการปฏิบัติมากกว่าการบริหาร ในภาพรวมผู้บริหารควรมีทั้งสองด้านคือ ด้านการบริหาร และการปฏิบัติซึ่งต้องมีการสร้างให้หัวหน้าโดยเฉพาะหัวหน้าที่เป็นผู้บริหารของสถานีตำรวจแต่ละสายงานก็ควรจะรู้ในเรื่องงานในหน้าที่ของตนเองเป็นอย่างดี ผู้บริหารของสถานีจะต้องรู้งานในทุกด้านแต่ไม่จำเป็นต้องรู้ลึก แต่สามารถบูรณาการงานต่าง ๆ ได้

จากการสัมภาษณ์ผู้บริหารระดับ**ผู้บัญชาการตำรวจภาค**ได้ให้ข้อมูลที่เกี่ยวกับ**<u>สาเหตุการปฏิบัติตามจริยธรรมในวิชาชีพตำรวจ</u>**โดยผู้บริหารได้กล่าวถึงสาเหตุดังกล่าวไว้มีดังนี้

เมื่อมีปัญหาเพราะรัฐหรือองค์กรตำรวจไม่ดำเนินการจัดสรรหางบประมาณที่จะเป็นตัวช่วยกับตำรวจที่อยู่ในงานยุติธรรมโดยอ้างว่าไม่มีงบประมาณ แต่ที่แท้จริงมีงบประมาณแต่ไม่มีการทำคำขอและติดตามอย่างต่อเนื่อง

ขาดคน ขาดเงิน ขาดอุปกรณ์เครื่องมือเครื่องใช้ ขาดการเอาใจใส่ดูแลของผู้บังคับบัญชาโดยใกล้ชิด ขาดการแก้ไขกฎระเบียบที่เป็นตัวทำความล่าช้า และวุ่นวายให้เกิดความเบื่อหน่ายของผู้ปฏิบัติ

ผู้ออกกฎหมายไม่เข้าใจว่าจริง ๆ ปัญหา ที่เกิดขึ้นไม่ได้เกิดขึ้นกับตัวเองจึงไม่รู้ความลำบากหรือรู้สึกอย่างไรเมื่อมีการกระทำเกิดขึ้น

ขาดกำลังพลในการทำหน้าที่บนสถานีเป็นเจ้าหน้าที่ประชาสัมพันธ์เป็นต้น

ความไม่เป็นเอกภาพในการทำงานของตำรวจหมายถึงตำรวจต้องตัดจากการเมืองให้ได้

ตำรวจมีการศึกษาอบรมน้อยมากหรือแทบไม่มีเลย และมีภารกิจหน้าที่ที่จะต้องปฏิบัติมากเกินไป จนไม่มีเวลาส่วนตัวเท่าที่ควร

ผู้ต้องการความเจริญก้าวหน้ามีทางเลือกในการเจริญเติบโต โดยเลือกอยู่สายงานรอง ทำให้ไม่มีกำลังพลที่เพียงพอต่อการบริการประชาชน

ค่านิยมและพฤติกรรมของตำรวจที่ผิดและปฏิบัติสืบต่อกันมาจนรู้สึกว่าเป็นสิ่งที่ถูกต้อง

จากการสัมภาษณ์ผู้บริหารระดับ**ผู้บังคับการ**ได้ให้ข้อมูลที่เกี่ยวกับ**<u>สาเหตุการปฏิบัติตามจริยธรรมในวิชาชีพตำรวจ</u>**โดยผู้บริหารได้กล่าวถึงสาเหตุดังกล่าวไว้มีดังนี้

ความเคยชินกับปัญหาความเดือดร้อนของประชาชน จนเห็นว่าเป็นเรื่องปกติ การหาข้ออ้างในการแสวงหาประโยชน์บนความเดือดร้อนของประชาชน

ขาดการสนับสนุนงบประมาณเพิ่มบุคลากร และได้รับการสนับสนุนงบประมาณบริหารงานน้อย ส่งผลรุนแรงต่อการสร้างความสงบสุขแก่ประชาชน

การขาดการปลูกฝังจิตสำนึกการให้การบริหารอย่างต่อเนื่อง และค่าตอบแทนที่ไม่พอเพียงต่อการดำรงชีพ

งบประมาณของประเทศไม่เพียงพอ ต้องใช้งบประมาณเพื่อการพัฒนาด้านอื่น ๆ ที่สำคัญ เช่น การสร้างความเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจ มากกว่าเป็นการสร้างความสงบสุขแก่ประชาชนบุคลากร

ค่าตอบแทนที่น้อยเกินกว่าที่จะดำรงตนได้อย่างมีศักดิ์ศรี

บุคลากรและงบประมาณเป็นสาเหตุสำคัญ โดยเฉพาะบุคลากรผู้ปฏิบัติระดับ ผู้บังคับหมู่ ซึ่งเป็นผู้ปฏิบัติระดับล่างขาดแคลนเป็นจำนวนมาก และงบประมาณโดยเฉพาะเบี้ยเลี้ยง และการจัดซื้อเครื่องมือและอุปกรณ์ที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานรวมถึงงบประมาณด้านการศึกษาอบรมให้ตำรวจมีความพร้อมรองรับอาชญากรรมรูปแบบใหม่ตามกระแสโลกที่เปลี่ยนไป

การใช้อำนาจเกินขอบเขตที่กฎหมายกำหนด โดยเฉพาะการกลั่นแกล้งจับกุมหรือหาโอกาสแสวงหาประโยชน์โดยมิชอบ ไม่ได้รับความเป็นธรรม ไม่รับแจ้งความ หรือดำเนินคดีล่าช้า เป็นเหตุให้เกิดความสงสัยในการดำเนินคดีของตำรวจ

ความไม่เข้มแข็งของพรรคการเมือง ยังต้องอาศัยอำนาจรัฐโดยตำรวจ

หัวหน้างานจะต้องร่วมรับผิดชอบอย่างจริงจังโดยเฉพาะ รอง ผู้กำกับการป้องกันปราบปราม สารวัตรป้องกันปราบปราม จะต้องเป็นตัวอย่างที่ดี

จากการสัมภาษณ์ผู้บริหารสำนักงานตำรวจแห่งชาติที่**เกษียณอายุราชการ**ได้ให้ข้อมูลที่เกี่ยวกับ**สาเหตุการปฏิบัติตามจริยธรรมในวิชาชีพตำรวจ**โดยผู้บริหารได้กล่าวถึงสาเหตุดังกล่าวไว้มีดังนี้

ปัญหานั้นมันเกิดจากหลายส่วน เช่นปัญหาส่วนตัว ครอบครัว การปกครองของผู้บังคับบัญชา ความเป็นอยู่ ค่าครองชีพ ปัจจัยภายนอก เช่นการกดดันจากกลุ่มต่าง ๆ เช่น การเมือง สังคม หรือแม้แต่ผู้บังคับบัญชาเองก็ดี ย่อมจะส่งผลต่อสังคมส่วนรวม เพราะการทำหน้าที่ของตำรวจไม่ได้เป็นไปตามระเบียบ กฎหมายเพราะมีแรงกดดัน

จากการสัมภาษณ์**ตัวแทนประชาชน**ได้ให้ข้อมูลที่เกี่ยวกับ**สาเหตุการปฏิบัติตามจริยธรรมในวิชาชีพตำรวจ**โดยได้กล่าวถึงสาเหตุดังกล่าวไว้มีดังนี้

โรงเรียนผลิตตำรวจทุกระดับ มีหลักสูตรไม่ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของสังคม

การแทรกแซงจากผู้มีอิทธิพล กลุ่มผลประโยชน์และนักการเมืองหรือผู้ที่ให้คุณให้โทษแก่ผู้ปฏิบัติได้ความไม่เป็นธรรม ทำให้ตำรวจต้องเลือกที่จะทำอะไรหรือไม่ทำอะไร

เรื่องความเอาใจใส่ของผู้บังคับบัญชาและเจ้าหน้าที่ผู้เกี่ยวข้อง

ปริมาณงานกับบุคลากรตำรวจที่ไม่สัมพันธ์กันและเรื่องความเครียดในการปฏิบัติหน้าที่

จากการสัมภาษณ์ผู้บริหารระดับ**ผู้บัญชาการตำรวจแห่งชาติ รองผู้บัญชาการตำรวจแห่งชาติและผู้ช่วยผู้บัญชาการตำรวจแห่งชาติ**ได้ให้ข้อมูลที่เกี่ยวกับ**กลไกการควบคุมจริยธรรมในวิชาชีพตำรวจ**โดยผู้บริหารได้กล่าวถึงกลไกการควบคุมดังกล่าวไว้มีดังนี้

กลไกในการควบคุมยังไม่ดี เช่น สายตรวจก็ให้ไปลงชื่อในสมุดตู้แดง ซึ่งถือว่าควบคุมได้ระดับหนึ่ง คือ ตำรวจไปตรวจแต่ไปตรวจอย่างมีประสิทธิภาพหรือไม่ การให้ตรวจเป็นการบังคับให้ตรวจในเส้นทางที่กำหนด ไม่ใช่ไปลงชื่ออย่างเดียว ต้องใช้กระบวนการบังคับบัญชา อาจจะทำได้ เช่น นอกจากการตรวจแล้วจะต้องมีการรายงานว่าไปพบใครบ้าง Stop Talk Walk เช่น ที่ประเทศญี่ปุ่นจะมีคอมพิวเตอร์ออนไลน์ และหลังจากออกเวรแล้วจะต้องทำรายงานอีก 1 ชั่วโมง

จากการสัมภาษณ์ผู้บริหารระดับ**ผู้บัญชาการตำรวจภูธรภาคต่าง ๆ**ได้ให้ข้อมูลที่เกี่ยวกับ**กลไกการควบคุมด้านจริยธรรมในวิชาชีพตำรวจ**โดยผู้บริหารได้กล่าวถึงกลไกการควบคุมดังกล่าวไว้มีดังนี้

กลไกการควบคุมประการแรกต้องมีผู้บังคับบัญชาที่มีความรู้ความเข้าใจและเอาใจใส่ต่อการอำนวยความยุติธรรมอย่างใกล้ชิดเป็นเสาหลักขององค์กรตำรวจได้

ตำรวจถูกกลไกของประชาชนไม่เพียงแต่ผู้ใช้บริการเท่านั้น ประชาชนในพื้นที่เขตรับผิดชอบก็ยังคงเป็นผู้ติดตามตรวจสอบในความสงบเรียบร้อยอยู่แล้ว รวมทั้งการแสวงหาความร่วมมือจากประชาชนเข้ามามีส่วนร่วม ทั้งภาครัฐ เอกชน ประชาชน ในการบริหารงานของตำรวจ ประกอบกับสำนักงานตำรวจแห่งชาติขึ้นตรงต่อนายกรัฐมนตรี จึงเป็นเรื่องธรรมดาที่นายกรัฐมนตรีที่มาจากประชาชน ย่อมรู้และเข้าใจปัญหาของประชาชน และเป็นข้อมูลในการพิจารณาด้านทรัพยากรบุคคลที่เข้าไปแก้ไขหรือให้การบริการ จึงคิดว่ากลไกนั้นดีอยู่แล้ว เพียงแต่ต้องเข้าใจและเสริมสร้างสิ่งที่กล่าวข้างต้น

ตำรวจคือประชาชน ประชาชนคือตำรวจ ภาคประชาชนต้องเป็นตัวแทนของสังคมส่วนรวมและประชาชนต้องมีส่วนร่วมในฐานะเป็นผู้รับบริการจากตำรวจ เข้ามาตรวจสอบติดตามการดำเนินการ

กลไกลในการควบคุมคือ บุคลากรในกระบวนการยุติธรรม จะต้องให้ความร่วมมือกันและตระหนักถึงความเดือดร้อนซึ่งกันและกัน ผู้บริหารระดับสูงของศาล จะต้องให้ความสนใจ และเข้ามาแก้ไขปัญหา ความล่าช้าในการอนุมัติ หมายค้น และหมายจับ

ผู้บังคับบัญชาที่มีวิสัยทัศน์ที่ดี ปกครองผู้ใต้บังคับบัญชาดี สามารถนำหน่วยสู่ความสงบสุขของประชาชนได้

จากการสัมภาษณ์ผู้บริหารระดับ**ผู้บังคับการ**ได้ให้ข้อมูลที่เกี่ยวกับ**กลไกการควบคุมด้านจริยธรรมในวิชาชีพตำรวจ**โดยผู้บริหารได้กล่าวถึงกลไกการควบคุมดังกล่าวไว้มีดังนี้

มีกลไกที่เข้มแข็งคือมาตรการทางวินัย แต่ไม่ถือปฏิบัติโดยเคร่งครัด ผู้บังคับบัญชาปล่อยปะละเลย ไม่กวดขัน ไม่กำชับปฏิบัติ อะลุ้มอล่วยเกินไป

การใช้กลไกทางรัฐสภา โดยเฉพาะกรรมาธิการงบประมาณในอันที่จะเล็งเห็นความสำคัญของงานสร้างความสงบสุข จึงควรจัดสรรและเพิ่มเติมงบประมาณด้านนี้เพิ่มมากขึ้น รวมถึงงบประมาณสำหรับการบรรจุบุคลากร ให้มีความสัมพันธ์กับความต้องการหรือความขาดแคลนกำลังพล

ผู้บริหารระดับสูงซึ่งถือเป็นกลไกสำคัญในการติดต่อประสานงานเพื่อให้ได้รับความร่วมมือโดยเฉพาะการขอรับการสนับสนุนบุคลากรยังไม่สามารถทำได้ดี ยังขาดการประสานงานแบบไม่เป็นทางการ โดยเฉพาะกับทางรัฐบาล หรือรัฐสภาผ่านทางกรรมาธิการโดยเฉพาะกรรมาธิการงบประมาณเพื่อขอรับการสนับสนุนงบประมาณยังไม่มีประสิทธิภาพเท่าที่ควร จึงควรเพิ่มบทบาทหรือกระตุ้นให้ผู้บริหารระดับสูงมีการประสานงาน เพื่อชี้แจงสภาพปัญหาต่าง ๆ ภายในองค์กรที่เป็นปัญหาทางการบริหารจัดการ เพื่อให้เห็นถึงความจำเป็นในการขอรับการสนับสนุนทั้งบุคลากรและงบประมาณ

หน่วยที่ทำหน้าที่ตรวจสอบการปฏิบัติของเจ้าหน้าที่ตำรวจคือสำนักงานจเรตำรวจไม่สามารถปฏิบัติหน้าที่ในการตรวจสอบการปฏิบัติของตำรวจอย่างเคร่งครัด

ความประพฤติส่วนตัวของตำรวจยังคำนึงถึงประโยชน์ส่วนตัวความเจริญก้าวหน้าของตัวเองมากกว่าส่วนรวม

นอกจากจะมีกฎหมายลงโทษตามที่ พระราชบัญญัติตำรวจไม่เกี่ยวกับคดีได้กำหนดไว้แล้วจะต้องมีระเบียบตลอดจนวิธีการในการตรวจสอบอย่างเป็นรูปธรรมในการสกัดกั้นมิให้ตำรวจที่มีพฤติการณ์ที่ไปทางเสื่อมเสีย ได้มีความก้าวหน้าทุกตำแหน่ง ทุกระดับชั้น ในสำนักงานตำรวจแห่งชาติ

จากการสัมภาษณ์ผู้บริหารสำนักงานตำรวจแห่งชาติที่**เกษียณอายุราชการ**ได้ให้ข้อมูลที่เกี่ยวกับ**กลไกการควบคุมด้านจริยธรรมในวิชาชีพตำรวจ**โดยผู้บริหารได้กล่าวถึงกลไกการควบคุมไว้มีดังนี้

กลไกในการควบคุมของตำรวจนั้นมีระเบียบ กฎข้อบังคับมากมายอยู่แล้วขอให้หัวหน้าหน่วยงานนำมาปฏิบัติ มีการควบคุม ติดตาม ประเมินผล ให้หัวหน้าหน่วยเองมีจิตอาสา มีจิตวิญญาณของผู้ให้บริการแล้วทุกอย่างจะดีไปทั้งหมด ทั้งองค์กรตำรวจ สังคม และประเทศชาติ หลักสำคัญในการพัฒนาตำรวจนั้นย่อมขึ้นอยู่กับองค์กรตำรวจเอง ซึ่งหากจะพัฒนาตำรวจให้มีจริยธรรมตำรวจแล้วต้องพัฒนาจากตำรวจทุกระดับเพราะจะเป็นสิ่งที่ดีต่อสังคมสืบไป

จากการสัมภาษณ์**ตัวแทนประชาชน** ได้ให้ข้อมูลที่เกี่ยวกับ**กลไกการควบคุมด้านจริยธรรมในวิชาชีพตำรวจ**โดยได้กล่าวถึงกลไกการควบคุมไว้ดังนี้

หลักสูตรตำรวจทุกระดับให้มีการเรียนการสอนเรื่องคุณธรรม จริยธรรม

กลไกที่มีอยู่ยังไม่มีผู้นำมาใช้อย่างจริงจังทำให้การบังคับใช้ไม่ได้ผล ควรจะมีการดำเนินการกับผู้ฝ่าฝืนให้มากกว่าที่เป็นอยู่

จากการสัมภาษณ์ผู้บริหารระดับ**ผู้บัญชาการตำรวจแห่งชาติ รองผู้บัญชาการตำรวจแห่งชาติและผู้ช่วยผู้บัญชาการตำรวจแห่งชาติ**ได้ให้ข้อมูลที่เกี่ยวกับ**แนวทางแก้ไขปัญหาจริยธรรมในวิชาชีพตำรวจ**โดยผู้บริหารได้กล่าวถึงแนวทางแก้ไขปัญหาดังกล่าวไว้มีดังนี้

ต้องเริ่มที่ความกล้าหาญผู้มีหน้าที่รับผิดชอบทุกระดับในการยอมรับความจริงและเปิดเผยข้อเท็จจริงให้สังคมรับทราบและช่วยกันแก้ไขปัญหา ตราบใดที่ข้อมูลความจริงไม่ปรากฏแนวทางการแก้ไขปัญหาที่ถูกต้องย่อมไม่อาจเกิดขึ้นได้

มีเงินเดือนและสวัสดิการที่เพียงพอก็จะไม่ไปทำเรื่องที่เสียหาย ประเทศนิวซีแลนด์มีค่าตอบแทนเจ้าหน้าที่ตำรวจทำให้เจ้าหน้าที่ตำรวจเป็นที่ยอมรับของสังคมถ้าถูกออกจากราชการก็จะถูกสังคมรังเกียจซึ่งเราจะต้องสร้างสังคมให้มีลักษณะอย่างนี้

งานหลักของเจ้าหน้าที่ตำรวจคือการป้องกันเหตุ การสืบสวนก่อนเกิดเหตุ ต้องดำเนินการให้มีประสิทธิภาพภายใต้ความร่วมมือของประชาชน ซึ่งจะย้อนกลับไปในเรื่องความศรัทธา ความเชื่อมั่นของประชาชนในพื้นที่ และที่สำคัญประชาชนจะต้องมามีส่วนร่วมกับเจ้าหน้าที่ตำรวจไม่ใช่ให้เจ้าหน้าที่ตำรวจทำงานฝ่ายเดียว

งานป้องกันควรเป็นงานที่แสวงหาความร่วมมือกับประชาชนไม่ใช่เน้นการจัดสายตรวจการเข้าชุมชนแต่ควรจะเป็นเรื่องการให้ความรู้กับประชาชนในเรื่องการกระทำที่เป็นความผิดกฎหมายซึ่ง

การดำเนินการยังไม่ดีเท่าที่ควรตำรวจมีส่วนที่จะดำเนินการได้มากเมื่อออกไปทำงานต้องมีการสอดแทรกเรื่องต่างๆ เหล่านี้ให้ประชาชนรับทราบ

งานปราบปราม คือการสืบสวนจับกุม การสอบสวน ในแง่ของตำรวจการจะดำเนินการให้ประชาชนมีความรู้สึกที่ดีในการปฏิบัติจะต้องทำให้เห็นว่าไม่มีการเลือกปฏิบัติดำเนินการอย่างตรงไปตรงมาตามกฎหมายเพื่อให้ประชาชนเกิดความเชื่อมั่นเจ้าหน้าที่ตำรวจจะต้องประพฤติตนอยู่ในกรอบเดียวกันทำอย่างเสมอภาคไม่มองเรื่องผลประโยชน์เป็นตัวตั้ง

ต้องมาจากภายในในตัวของตนเริ่มตั้งแต่การคัดเลือกคนเข้ามาเป็นตำรวจจะต้องคัดเลือกคนที่มีความเข้าใจในอาชีพตำรวจดูว่ามีคุณลักษณะเหมาะหรือไม่ ในประเทศไทยผู้ที่มาเป็นตำรวจส่วนใหญ่ยังไม่เข้าใจอาชีพและการทำงานของตำรวจรับผิดชอบงานอะไรบ้างมาเป็นตำรวจเพราะเครื่องแบบไม่ใช่ความรู้ในวิชาชีพตำรวจไม่มีข้อมูลไม่รู้ว่างานในหน้าที่ตำรวจเป็นอย่างไร มีน้อยคนที่ไม่ใช่ลูกหลานตำรวจและเข้าใจงานตำรวจ

ไม่มีประสบการณ์ในสังคมไม่เคยทำงานตรากตรำเสียสละ การเข้าเป็นตำรวจมาจากนักเรียนมัธยมยังเป็นเด็กขาดสำนึกแต่ในประเทศอื่นเช่นนิวซีแลนด์รับคนที่ผ่านงานมาแล้วมาเป็นตำรวจมีเงินเดือนมีสวัสดิการโดยจะต้องมีหนังสือรับรองจากที่ทำงานเดิมเคยใช้ชีวิตในสังคมและประชาชนมาก่อนจะทราบความต้องการของประชาชนเมื่อมาทำหน้าที่ก็จะทราบความต้องการของประชาชน

ในเรื่องภายนอกคือเรื่อง เงินเดือน สวัสดิการ ที่มีไม่เพียงพอต่อการปฏิบัติหน้าที่แตกต่างจากหน่วยงานอื่นซึ่งการจะดำรงชีวิตให้ศักดิ์ศรีได้จะต้องได้รับในส่วนนี้เพิ่มเติม

ผู้บังคับบัญชาตามลำดับชั้นละเลยการกำกับดูแล จะต้องมีการนำมาใช้อย่างจริงจัง ระบบจเรตำรวจมีการออกตรวจแต่ก็ไม่มีผลในทางปฏิบัติ จะต้องมีการมาให้ความเข้มงวดในเรื่องนี้ให้มากขึ้น

ที่สำคัญผู้บังคับบัญชาจะต้องสามารถให้คุณให้โทษแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาได้

จากการสัมภาษณ์ผู้บริหารระดับ**ผู้บัญชาการตำรวจภูธรภาค**ได้ให้ข้อมูลที่เกี่ยวกับ**<u>แนวทางแก้ไขปัญหาจริยธรรมในวิชาชีพตำรวจ</u>**โดยผู้บริหารได้กล่าวถึงแนวทางแก้ไขปัญหาดังกล่าวไว้มีดังนี้

การสร้างจริยธรรมในวิชาชีพตำรวจทำได้ยากเพราะตำรวจมีกำลังพลมาก ทั้งที่ความเป็นจริงก็ยังไม่เพียงพอต่อการเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจสังคม ที่มีปัญหาอาชญากรรมซับซ้อนมากขึ้น ตำรวจจึง

ขาดแคลนทั้งกำลังพล ขาดขวัญกำลังใจที่ดีเพราะเป็นผู้ดูแลความสงบสุขให้สังคม แต่ตัวเองยังไม่พร้อมทั้งค่าตอบแทนที่จะดำรงตนอยู่ในสังคม และขาดเครื่องมือ เครื่องใช้ หากตรวจสอบไปในทางลึกจะพบว่า ตำรวจมีหนี้สินมาก เมื่อตัวเองก็ต้องดิ้นรนเพื่อให้อยู่รอด จึงขาดกำลังใจที่จะดูแลสังคมอย่างแท้จริง จึงมีเรื่องทุจริต แสวงหาผลประโยชน์ที่มิควรได้อยู่เสมอ ขาดจริยธรรม ต้องปรับปรุงทั้งการจัดองค์กรให้กระชับ เพิ่มค่าครองชีพ ค่าตอบแทนให้เหมาะสมเพียงพอ และมีงบประมาณที่เพียงพอต่อการปฏิบัติหน้าที่แล้ว จึงมาเข้มข้นในเรื่องจริยธรรม

ต้องมีผู้บังคับบัญชาที่มีความรู้ความเข้าใจและเอาใจใส่ต่อการอำนวยความยุติธรรมอย่างใกล้ชิดเป็นเสาหลักขององค์กรตำรวจได้

กฎระเบียบที่วุ่นวายเกินความจำเป็นต้องได้รับการแก้ไขให้เสร็จสิ้นและสะดวกทั้งผู้ปฏิบัติ ผู้เสียหายและผู้ต้องหา เช่นคดีลักทรัพย์ที่มีโทษต่ำกว่า ห้าปี ควรฟ้องด้วยความรวดเร็ว โดยอาจแยกข้อหาที่มีผลกระทบต่อสังคมจากมากไปหาน้อยเพื่อให้สะดวกในการดำเนินคดีในกระบวนการยุติธรรม

ต้องมีการจัดสรรเงินงบประมาณให้พอเพียงและลดขั้นตอนให้สั้น สร้างขวัญกำลังใจให้มากกว่าที่เป็นอยู่

หน้าที่ของตำรวจกระทบและรักษาไว้ซึ่งสิทธิส่วนบุคคล โดยมีกฎหมาย ระเบียบ คำสั่ง เป็นกรอบในการทำงาน หากให้ความรู้แก่ประชาชนทราบ จะทำให้เข้าใจในกระบวนการทางกฎหมายและสนับสนุนงบประมาณและกำลังพล

ประเมินผลเฉพาะผู้ใช้บริการของตำรวจ ประกอบการประเมิน โดยภาพรวม

เปลี่ยนแนวคิดและการวางยุทธศาสตร์ที่ชัดเจนของตำรวจ เข้าถึงชุมชนรับฟังปัญหาทำกิจกรรม วางแผนป้องกันอาชญากรรมกำหนดสิทธิประโยชน์และค่าตอบแทนให้เหมาะสม

ควรให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในการติดตามการทำงานของตำรวจให้มากยิ่งขึ้น

นำระบบไอที มาใช้ในการประสานงานในหน่วยงานและระหว่างหน่วยงาน

กระบวนการต้องปลูกฝัง จริยธรรมตำรวจ ตั้งแต่เริ่มต้น ด้วยวิธีการดังนี้

1 ขบวนการสรรหาและคัดเลือก ที่จะมาเป็นตำรวจ จะต้องมีการเครื่องมือในการวัดคัดเลือก ผู้ที่มีจริยธรรม คุณธรรม และจิตอาสาสาธารณะ มาเป็นตำรวจ

2 ก่อนลงไปปฏิบัติหน้าที่ต้องมีการ ปลูกฝังจริยธรรม และคุณธรรม ให้ฝังอยู่ในจิตใจ

3 ผู้บังคับบัญชาต้องเป็นแบบอย่างที่ดี และยึดจริยธรรมในการปฏิบัติหน้าที่

4 มีการบังคับใช้ จริยธรรม และคุณธรรมตำรวจ อย่างเป็นรูปธรรม และมีการลงโทษผู้ที่ฝ่าฝืนอย่างจริงจัง

ควรมีการประเมินวัดมาตรฐานฝีมือการทำงานของผู้บังคับบัญชาตำรวจเป็นระดับมาตรฐาน เพื่อประกอบการพิจารณาแต่งตั้งโยกย้าย เพื่อที่จะได้ผู้นำหน่วยทีมีความสามารถจริงมาบริหารงาน

จากการสัมภาษณ์ผู้บริหารระดับ**ผู้บัญชาการตำรวจภูธรภาค**ได้ให้ข้อมูลที่เกี่ยวกับ**แนวทางแก้ไขปัญหาจริยธรรมในวิชาชีพตำรวจ**โดยผู้บริหารได้กล่าวถึงแนวทางแก้ไขปัญหาดังกล่าวไว้มีดังนี้

มีหน่วยงานและบุคลากรเข้าถึงประชาชนในพื้นที่ ประชาชนมีความเข้าใจการทำงานของตำรวจมากขึ้น

สถานีตำรวจ ซึ่งเป็นหน่วยบริการประชาชนที่ใกล้ชิดที่สุด ไม่มีกำลังพลเพียงพอต่อการบริการ รัฐต้องจัดสรรงบประมาณรองรับการบรรจุอัตรากำลังพลใหม่อย่างเร่งด่วน และต่อเนื่องไม่น้อยกว่า 5,000-8,000 นาย ภายใน 5 ปี

การตรวจสอบรวบรวมพยานหลักฐานเพื่อฟ้องคดีต่าง ๆ เป็นไปอย่างถูกต้องเป็นธรรม การพิจารณาส่งฟ้อง ไม่ฟ้องของพนักงานสอบสวน ก็เป็นไปอย่างโปร่งใส ศาลได้รับฟ้องพยานหลักฐานที่ถูกต้อง ตัดสินคดีไปถูกต้องตามกฎหมาย ราชทัณฑ์ ก็ทำหน้าที่แก้ไขบำบัดให้คนดีกลับคืนสู่สังคมอย่างมีเกียรติ

ผู้บังคับบัญชาและสำนักงานจเรตำรวจจะต้องทำหน้าที่ของตนกรณีข้าราชการตำรวจกระทำผิดวินัย อย่างตรงไปตรงมา ไม่อะลุ้มอล่วย ต้องมองว่าผู้ประพฤติไม่ดี จะนำมาซึ่งความเสื่อมเสียต่อองค์กร ต้องร่วมมือกันกำจัดหรือแก้ไขเพื่อให้องค์กรตำรวจดีขึ้น

ต้องมีการสร้างมาตรฐานจรรยาบรรณวิชาชีพตำรวจอย่างจริง ในทุกสายงานและลักษณะงานตำรวจ ปัจจุบันมีการกระทำผิดมาก เฉพาะมาตรฐานจรรยาบรรณวิชาชีพเฉพาะในส่วนของพนักงานสอบสวน

การปลูกฝังเรื่องจริยธรรมในวิชาชีพตำรวจ ตั้งแต่ขณะเป็นนักเรียนนายร้อยตำรวจ หรือในหลักสูตรการศึกษาอบรมต่าง ๆ เพื่อเข้ารับราชการตำรวจต้องมีความเข้มข้น จริงจัง วิทยากรหรืออาจารย์ที่ทำหน้าที่ต้องมีจิตวิญญาณในการปลูกฝังจริยธรรมอย่างแท้จริง มิใช่พอเริ่มต้นสอนนักเรียน

ก็หลับหมดเช่นปัจจุบัน ซึ่งการคัดเลือกบุคลากรทำหน้าที่ ก็เป็นเรื่องยากควบคู่กันไปกับการกำหนดให้เกิดจิตสำนึกเช่นกัน

การให้การปลูกฝังหรือฝึกอบรมในขณะเข้ารับราชการแล้ว ควรดำเนินการอย่างต่อเนื่องจริงจัง มีการประเมินผลการฝึกอบรมอย่างต่อเนื่องเพื่อให้เห็นว่าค่านิยมในการปฏิบัติงานโดยไม่มุ่งเน้นผลประโยชน์ แต่ยึดถือความสงบเรียบร้อยและความพึงพอใจของประชาชนเป็นที่ตั้ง เปลี่ยนแปลงไปในทางที่ดีขึ้น

จริยธรรมตำรวจเป็นนามธรรมจึงไม่สามารถกำหนดขอบเขต คำจำกัดความได้อย่างครอบคลุมแต่อย่างไรก็เป็นการตอบโจทย์ตามที่ได้กล่าวแล้วดังกล่าวข้างต้น ตำรวจเรียบร้อยประพฤติดีตามหลักธรรมทุกประการมิใช่ว่าจะดีหรือเป็นผู้ที่มีจริยธรรมเสมอไปในอาชีพตำรวจเพราะสุดท้ายไม่สามารถแก้ปัญหาหรือสนองตอบตามความต้องการของประชาชนได้

จากการสัมภาษณ์ผู้บริหารสำนักงานตำรวจแห่งชาติที่**<u>เกษียรอายุราชการ</u>**ได้ให้ข้อมูลที่เกี่ยวกับ**<u>แนวทางแก้ไขปัญหาจริยธรรมในวิชาชีพตำรวจ</u>**โดยผู้บริหารได้กล่าวถึงแนวทางแก้ไขปัญหาดังกล่าวไว้มีดังนี้

ควรมีมาตรการจูงใจด้านจริยธรรม เช่นโล่รางวัล เข็มเชิดชูเกียรติ ความเจริญก้าวหน้า และมีการตรวจสอบทั้งผู้บังคับบัญชาต้นสังกัดและจากส่วนกลาง

จริยธรรมนั้นความหมายมาจาก จริยกับธรรมะ จริย หมายถึง ความประพฤติ กิริยาที่ควรประพฤติ ธรรมะ หมายถึง คุณความดีคำสั่งสอนในศาสนา หลักประพฤติ ปฏิบัติในศาสนา ความจริง ความยุติธรรม ความถูกต้อง กฎเกณฑ์ กฎหมาย สิ่งของทั้งหลาย เมื่อพิจารณาตามรูปคำจากความหมายตามพจนานุกรมในภาษาไทย จริยธรรมหมายถึง ธรรมที่เป็นข้อปฏิบัติ ประพฤติ ศีลธรรมอันดี

จริยธรรมในวิชาชีพตำรวจเป็นสิ่งสำคัญอย่างยิ่งที่ตำรวจต้องปฏิบัติตามโดยเฉพาะตามความหมายของจริยธรรมข้างต้น ซึ่งล้วนแต่เป็นนามธรรม เพราะฉะนั้นตำรวจต้องแปลงนามธรรมเป็นรูปธรรม มีการอบรม ติดตามประเมินผลของโครงการอบรมตำรวจด้านจริยธรรมตลอด มีผู้รับผิดชอบประเมินผลให้ชัดเจน และหัวหน้าหน่วยต้องเป็นผู้มีจริยธรรมตำรวจในหัวใจเสียก่อน จึงจะนำพาผู้ใต้บังคับบัญชาไปสู่เป้าหมายเพื่อให้ตำรวจมีจิตวิญญาณเป็นผู้รับใช้ เป็นผู้ให้บริการ รักประชาชนเหมือนญาติพี่น้อง เข้าใจและเข้าถึงประชาชนอย่างแท้จริง นี่คือ

สิ่งที่ประชาชน สังคมต้องการ เมื่อสังคมมีความผาสุก ปลอดจากอาชญากรรม เป็นสังคมที่น่าอยู่ประชาชนในประเทศอื่นย่อมอยากมาเที่ยว อยากมาลงทุน แต่อย่างไรก็ตาม ตำรวจเป็นเพียงองค์กร

หนึ่งเท่านั้น ทุกองค์กรภายในประเทศจะต้องมีเจ้าหน้าที่ที่มีจิตวิญญาณในการเป็นผู้ให้ เป็นผู้รับใช้ประชาชนอย่างแท้จริง นี่คือหลักอันสำคัญของชาติ

จากการสัมภาษณ์**ตัวแทนประชาชน**ได้ให้ข้อมูลที่เกี่ยวกับ**แนวทางแก้ไขปัญหาจริยธรรมในวิชาชีพตำรวจ**โดยผู้บริหารได้กล่าวถึงแนวทางแก้ไขปัญหาดังกล่าวไว้มีดังนี้

ต้องมีการปรับปรุงหลักสูตรผลิตตำรวจทุกระดับให้มีการเรียนการสอนเรื่องคุณธรรม จริยธรรม และรองรับการเปลี่ยนแปลงของสังคม

เผยแพร่ผลงานของตำรวจ ด้านความพึงพอใจของประชาชนสู่สาธารณะชนให้มาก เพื่อให้เกิดการกระตุ้นในการปฏิบัติหน้าที่ของตำรวจ

จริยธรรมตำรวจควรจะมีการเขียนในลักษณะกว้าง ๆ ไม่ระบุรายละเอียดมากจนเกินไป การพิจารณาควรมีแค่ ๒ ระดับคือกรม ต่อจากนั้นก็ควรเป็นคณะกรรมการอุทธรณ์ หรือจะใช้ชื่ออย่างอื่น โดยให้สิ้นสุดที่คณะกรรมการนี้

ในส่วนของคณะกรรมการ ก็ควรจะมาจากหลายหน่วยงานเพื่อไม่ให้เกิดความลำเอียงในการพิจารณา และการตั้งคณะกรรมการควรจะเป็นครั้งคราวไม่เป็นคณะกรรมการประจำ เพื่อไม่ให้เกิดอิทธิพลกับเจ้าหน้าที่ตำรวจ โดยผู้บังคับบัญชาที่เลือกจะต้องเลือกคนที่ให้ความเป็นธรรมกับทุกฝ่าย

ในส่วนของจริยธรรม ควรจะมีการปรับเป็นระยะเพื่อให้เกิดความทันสมัย ส่วนจะเป็นระยะเวลาเท่าใดก็แล้วแต่หน่วยงานจะพิจารณา เช่น ๕ ปี ๑๐ ปี แล้วแต่ความเหมาะสม แต่ควรจะมีการปรับปรุง

บทที่ 5
การอภิปรายผลการศึกษา

การอภิปรายผลการศึกษางานวิจัยเรื่อง “จริยธรรมในวิชาชีพตำรวจ”

จากผลการศึกษาทั้งในเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพซึ่งผู้วิจัยได้นำเสนอในบทที่ 4 โดยกำหนดวัตถุประสงค์ไว้ 4 ประการ คือ

1. เพื่อศึกษาปัญหาการปฏิบัติตามจริยธรรมในวิชาชีพตำรวจ
2. เพื่อศึกษาสาเหตุของปัญหาด้านจริยธรรมในวิชาชีพตำรวจ
3. เพื่อศึกษากลไกการควบคุมด้านจริยธรรมในวิชาชีพตำรวจ
4. เพื่อศึกษาแนวทางแก้ไขปัญหาจริยธรรมในวิชาชีพตำรวจ

ดังนั้น เพื่อให้การอภิปรายผลการศึกษาสามารถอภิปรายและวิเคราะห์ให้มองเห็นภาพได้อย่างชัดเจน จึงดำเนินการอภิปรายตามวัตถุประสงค์แต่ละข้อ ดังนี้

1. วัตถุประสงค์ที่ 1 : เพื่อศึกษาปัญหาการปฏิบัติตามจริยธรรมในวิชาชีพตำรวจ

จากผลการศึกษาปรากฏว่าปัญหาการปฏิบัติตามจริยธรรมในวิชาชีพตำรวจ ประกอบด้วย

1.ปัญหาด้านความรู้ความสามารถ

2.ปัญหาด้านบริหารจัดการองค์การ

3.ปัญหาด้านบริการประชาชน

4.ปัญหาด้านการอำนวยความยุติธรรม

5.ปัญหาด้านความประพฤติส่วนตัว

6.ปัญหาด้านความประพฤติต่อสังคมและส่วนรวม

7.ปัญหาด้านการทุจริตคอรัปชั่น

โดยสามารถอภิปรายผลการศึกษาได้ ดังนี้

1.ปัญหาด้านความรู้ความสามารถ

ผลการวิจัยพบว่าปัญหาด้านความรู้ความสามารถที่สำคัญของตำรวจ คือ บางครั้งมีการปฏิบัติงานโดยได้ใช้ความรู้ความสามารถอย่างไม่ตรงไปตรงมา เนื่องจากภาวะกดดัน มีปัญหาเศรษฐกิจ การเงินส่วนตัว ผู้บังคับบัญชา หรือ ผู้มีอิทธิพลรวมทั้งนักการเมือง หรือ การที่มีผลประโยชน์ตอบแทน นอกจากนี้ เจ้าหน้าที่ตำรวจบางส่วนไม่ได้พัฒนาความรู้ทางด้านกฎหมาย

ใหม่ ทำให้ไม่สามารถอำนวยความยุติธรรมได้อย่างแท้จริง และบางครั้งมีการใช้ความรู้ความสามารถในการให้บริการประชาชนอย่างไม่เท่าเทียมกัน

จากผลการศึกษาดังกล่าวแสดงให้เห็นว่าเจ้าหน้าที่ตำรวจเป็นผู้มีความรู้ความสามารถในวิชาชีพเป็นอย่างดี แต่การที่นำความรู้ความสามารถไปใช้อย่างไม่ตรงไปตรงมา เนื่องจากมีปัจจัยอื่น ๆ ทำให้เจ้าหน้าที่ตำรวจต้องเลือกที่จะละเมิดจริยธรรม เนื่องมาจากจะต้องเอาตัวรอด หรือ ให้อยู่ในสังคมของตำรวจได้ โดยเฉพาะในเรื่องภาวะกดดันที่มาจากผู้ผู้บังคับบัญชา หรือ ผู้มีอิทธิพลรวมทั้งนักการเมือง ซึ่งการปฏิบัติดังกล่าวของเจ้าหน้าที่ตำรวจทำให้มีผลต่อประชาชนที่มีทั้งเป็นผู้เสียหาย หรือ เป็นผู้ต้องหา หรือ แม้แต่ผู้ที่มารับบริการจากเจ้าหน้าที่ตำรวจ ถึงแม้ว่าตำรวจที่มีพฤติกรรมดังกล่าวจะมีส่วนน้อย แต่ก็ทำให้ประชาชนมีความรู้สึกว่าไม่ได้รับความเป็นธรรมจากการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจ

ซึ่งจากการสัมภาษณ์ผู้บริหารระดับสูง ปรากฏว่า

"ปัญหาการละเมิดจริยธรรมในวิชาชีพตำรวจในเรื่องความรู้ความสามารถในวิชาชีพ เกิดจากความไม่โปร่งใสในการให้บริการ โดยเจ้าหน้าที่ตำรวจจะอาศัยอำนาจหน้าที่ในการแสวงหาผลประโยชน์ในทางมิชอบจากประชาชนเพื่อมาใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ บางส่วนก็นำมาใช้เพื่อเป็นประโยชน์ส่วนตนในการวิ่งเต้นโยกย้ายกับผู้มีอำนาจ หรือ นักการเมือง อีกทั้งมาตรฐานทางวิชาชีพของตำรวจยังไม่อยู่ในมาตรฐานเดียวกัน เนื่องจากระดับการศึกษาที่ต่างกันประสบการณ์การได้รับการฝึกอบรม การปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าหน้าที่ตำรวจส่วนใหญ่ จะเป็นเรื่องการใช้ดุลพินิจในการให้บริการ ซึ่งส่งผลกระทบต่อสิทธิเสรีภาพของประชาชน"

จากผลการศึกษาดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยเห็นว่า การปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจยังปฏิบัติงานโดยใช้ความรู้ความสามารถที่มีอยู่ได้ไม่เต็มความสามารถ เนื่องจากปัจจัยภายนอก อันได้แก่ ผู้บังคับบัญชา หรือ ผู้มีอิทธิพลรวมทั้งนักการเมือง หรือ การที่มีผลประโยชน์ตอบแทน

การปฏิบัติของตำรวจที่เกี่ยวข้องกับปัญหาความรู้ความสามารถสอดคล้องกับทฤษฎีคิดก่อนกระทำผิด (Rational Choice Theory) ซึ่งทฤษฎีนี้มีความเชื่อว่า บุคคลมีอิสระในการเลือกที่จะกระทำผิดกฎหมาย แนวทางในการเลือกพฤติกรรมผิดกฎหมายขึ้นอยู่กับความพึงพอใจหรือผลประโยชน์ที่ต้องการนั้นไม่จำกัดเฉพาะในรูปของทรัพย์สินเท่านั้น หากแต่ยังรวมถึงผลประโยชน์หรือความพึงพอใจด้านจิตใจด้วย ประเด็นสำคัญ คือ การที่บุคคลได้คิดคำนึงถึงผลที่จะตามมาหลังจากการประกอบอาชญากรรมแล้ว ไม่ว่าจะเป็นผลประโยชน์ที่ได้รับ ความเป็นไปได้ที่จะถูกจับกุม อัตราโทษที่ได้รับหากถูกจับกุม ตลอดจนหนทางเลือกอื่นที่ถูกกฎหมาย

โดยอาจกล่าวได้ว่า เจ้าหน้าที่ตำรวจที่ละเมิดจริยธรรมในวิชาชีพเนื่องจากมองว่าการละเมิดจริยธรรมดังกล่าว ผลประโยชน์ที่จะได้รับมีมากกว่าโทษที่จะเกิดและสามารถนำผลประโยชน์ที่ได้ไปขยายผลให้เกิดประโยชน์ทางอื่นเพิ่มขึ้น เช่น นำเงินที่ได้จากการประพฤติผิด

ไปวิ่งเต้นผู้บังคับบัญชา หรือ นักการเมืองในการแต่งตั้งโยกย้าย และมองว่าไม่ค่อยมีเจ้าหน้าที่ตำรวจที่ละเมิดจริยธรรมถูกลงโทษทางวินัย จึงตัดสินใจเลือกพฤติกรรมที่ละเมิดต่อจริยธรรม

สรุป ปัญหาการละเมิดจริยธรรมในวิชาชีพตำรวจในด้านความรู้ความสามารถในวิชาชีพ คือ เจ้าหน้าที่ตำรวจเป็นผู้มีความรู้ความสามารถ แต่เลือกที่จะไม่ปฏิบัติตามจริยธรรมในวิชาชีพ เนื่องจากภาวะกดดันไม่ว่าจะเป็นเรื่องผลประโยชน์ หรือ ผู้มีอำนาจ นักการเมือง

2.ปัญหาด้านบริหารจัดการองค์การ

ผลการวิจัยพบว่าปัญหาด้านบริหารจัดการองค์การที่สำคัญของตำรวจ คือ ไม่มีความเป็นธรรมในการแต่งตั้งโยกย้าย โดยผู้บังคับบัญชาไม่พิจารณาจากความรู้ความสามารถรวมทั้งค่าตอบแทนที่ได้รับไม่มีความเหมาะสม และในบางครั้งยังถูกกลั่นแกล้งหรือไม่ได้รับความเป็นธรรมจากผู้บังคับบัญชา นอกจากนี้ ปัญหาที่สำคัญของการบริหารจัดการองค์การตำรวจ ได้แก่ การแทรกแซงจากนักการเมือง หรือ ผู้มีอิทธิพล ที่ต้องการ

จากผลการศึกษาดังกล่าวแสดงให้เห็นว่าการบริหารงานองค์กรของตำรวจยังไม่ใช้ระบบคุณธรรมในการพิจารณาไม่ว่าจะเป็นเรื่องการให้ความดีความชอบ การเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง การแต่งตั้งโยกย้าย ทำให้เจ้าหน้าที่ตำรวจจะต้องปรับตัวให้สามารถอยู่ในสังคมตำรวจปัจจุบันได้ โดยมีการประพฤติปฏิบัติตาม ๆ กันมา ถึงแม้จะเป็นสิ่งที่ไม่ถูกต้อง นอกจากนี้ ความเป็นอยู่ของเจ้าหน้าที่ตำรวจ โดยเฉพาะค่าตอบแทน หรือ สิทธิประโยชน์ ก็ไม่ได้รับความสนใจจากผู้บังคับบัญชาหรือผู้มีอำนาจ ซึ่งทำให้เจ้าหน้าที่ตำรวจจะต้องไปแสวงหาเอาเอง

ซึ่งจากการสัมภาษณ์ผู้บริหารระดับสูง ปรากฏว่า

“ปัญหาการละเมิดจริยธรรมในวิชาชีพตำรวจในเรื่องการบริหารจัดการองค์การคือ การจัดองค์กรมีความซ้ำซ้อน ไม่เหมาะสม มีฝ่ายอำนวยการ และฝ่ายสนับสนุนมากเกินไป หากแต่ในสายปฏิบัติมีกำลังพลน้อยไม่เพียงพอต่อการปฏิบัติงาน ขาดทั้งงบประมาณ วัสดุ อุปกรณ์ในการแต่งตั้งโยกย้ายข้าราชการตำรวจ หรือ ในการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง ไม่สามารถนำระบบคุณธรรมมาใช้ได้ ไม่มีการนำผลงานมาใช้ประกอบการพิจารณาแต่งตั้ง ทำให้ไม่มีความชัดเจนในการเติบโตในวิชาชีพ

มีผู้มีอิทธิพลและนักการเมืองเข้ามาแทรกแซงการบริหาร การแต่งตั้งโยกย้าย เพราะนักการเมืองต้องการแสวงหาผลประโยชน์ทั้งทางตรงและทางอ้อมจากตำรวจ ทำให้การปฏิบัติไม่เป็นมาตรฐานเดียวกัน

การบริหารงานของตำรวจยังเป็นลักษณะรวมอำนาจไม่มีการกระจายอำนาจอย่างแท้จริง โดยเฉพาะการบริหารงานบุคคลและงบประมาณ”

จากผลการศึกษาดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยเห็นว่า การบริหารจัดการองค์การของตำรวจยังไม่เป็นเอกภาพ ยังมีขั้นตอนการบริหารที่สลับซับซ้อน ทั้งที่เป็นไปตามระเบียบกฎหมาย และที่อยู่นอกเหนือกฎเกณฑ์ โดยเฉพาะผู้มีอำนาจหรือนักการเมืองที่มีความต้องการเข้ามาแทรกแซงการ

ทำงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจเพื่อแสวงหาผลประโยชน์ ทั้งที่เป็นไปในเชิงทรัพย์สิน หรือ เป็นไปในลักษณะอำนาจที่จะควบคุมกลุ่มบุคคลต่าง ๆ ทำให้การบริหารโดยเฉพาะเรื่องบุคลากรเกิดความเสียหาย ไม่สามารถใช้ระบบคุณธรรมได้ ผู้ที่จะเจริญเติบโตในตำแหน่งหน้าที่ก็จะต้องเลือกที่จะปฏิบัติเพื่อให้ตนเองได้รับประโยชน์สูงสุด ที่สำคัญ คือ เลือกที่จะไม่เป็นศัตรูหรือปฏิบัติตามผู้มีอำนาจ หรือ นักการเมือง

การปฏิบัติของตำรวจที่เกี่ยวข้องกับปัญหาการบริหารจัดการองค์การสอดคล้องกับทฤษฎีคิดก่อนกระทำผิด (Rational Choice Theory) ซึ่งทฤษฎีนี้มีความเชื่อว่า บุคคลมีอิสระในการเลือกที่จะกระทำผิดกฎหมาย แนวทางในการเลือกพฤติกรรมผิดกฎหมายขึ้นอยู่กับความพึงพอใจหรือผลประโยชน์ที่ต้องการนั้นไม่จำกัดเฉพาะในรูปของทรัพย์สินเท่านั้น หากแต่ยังรวมถึงผลประโยชน์หรือความพึงพอใจด้านจิตใจด้วย ประเด็นสำคัญ คือ การที่บุคคลได้คิดคำนึงถึงผลที่จะตามมาหลังจากการประกอบอาชญากรรมแล้ว ไม่ว่าจะเป็นผลประโยชน์ที่ได้รับ ความเป็นไปได้ที่จะถูกจับกุม อัตราโทษที่ได้รับหากถูกจับกุม ตลอดจนหนทางเลือกอื่นที่ถูกกฎหมาย

โดยอาจกล่าวได้ว่า เจ้าหน้าที่ตำรวจที่ละเมิดจริยธรรมในวิชาชีพเนื่องจากมองว่าการละเมิดจริยธรรมดังกล่าว ผลประโยชน์ที่จะได้รับมีมากกว่าโทษที่จะเกิด โดยเฉพาะการละเมิดจริยธรรมเพื่อให้ได้รับตำแหน่ง หรือ การโยกย้ายที่ต้องการ

นอกจากนนี้ยังสอดล้องกับแนวความคิดของสำนักปฏิฐานนิยม (Positive School) ซีซาร์ ลอมโบโซ (Cesare Lombroso , 1835 - 1909) เป็นผู้ริเริ่มนำหลักการศึกษาทางวิทยาศาสตร์มาใช้ในการศึกษาสาเหตุของอาชญากรรมและเป็นผู้ริเริ่มก่อตั้งความเชื่อของแนวคิดนี้ โดยเชื่อในสาเหตุของพฤติกรรมอาชญากรรมแตกต่างไปจากแนวคิดของสำนักคลาสสิค กล่าวคือ แนวคิดของสำนักปฏิฐานนิยม เชื่อว่า “มนุษย์เกิดมาเปรียบเสมือนผ้าขาวที่บริสุทธิ์หากแต่กระทำผิดหรือประกอบอาชญากรรม เนื่องจากสภาพแวดล้อม(Determinism) เป็นตัวบีบบังคับให้ต้องประกอบอาชญากรรม”

ที่อาจกล่าวได้ว่า ตำรวจต้องละเมิดจริยธรรมเนื่องจากสภาพแวดล้อมบีบบังคับให้ต้องกระทำ โดยเฉพาะสภาพแวดล้อมการบริหารจัดการองค์การที่มีผู้มีอิทธิพลหรือนักการเมืองแทรกแซงการบริหารงานขององค์กรตำรวจ

สรุป ปัญหาด้านการบริหารจัดการองค์การของตำรวจ คือ ถูกแทรกแซงจากผู้มีอำนาจ หรือ นักการเมือง ที่มองว่าองค์การตำรวจเป็นองค์การที่มีขนาดใหญ่ มีกำลังครอบคลุมทุกพื้นที่ มีอำนาจตามกฎหมาย สามารถใช้องค์การตำรวจในการแสวงหาผลประโยชน์ทั้งทางตรงและทางอ้อมจากเจ้าหน้าที่ตำรวจ ทำให้องค์การตำรวจขาดความเป็นเอกภาพในการบริหารจัดการโดยเฉพาะในเรื่องการบริหารงานบุคคล ทำให้บุคลากรในองค์การเห็นว่าการมุ่งตอบสนองต่อความ

ต้องการของผู้มีอำนาจหรือนักการเมืองจะทำให้ตัวเองมีความเจริญก้าวหน้าหรือได้รับผลประโยชน์ตอบแทนจากหน้าที่ตำรวจมากกว่าการที่เลือกปฏิบัติงานตามหน้าที่อย่างจริงจัง

3.ปัญหาด้านบริการประชาชน

ผลการวิจัยพบว่าปัญหาด้านบริการประชาชนที่สำคัญของตำรวจ คือ เจ้าหน้าที่ตำรวจจะทำหน้าที่ตามที่ได้รับแจ้งความเกี่ยวกับความไม่สงบสุขเท่านั้นและมองว่าการไม่รับแจ้งความจากประชาชนเพราะเห็นว่าเป็นเรื่องเล็กน้อย ไร้สาระ เจ้าหน้าที่ตำรวจมาถึงที่เกิดเหตุช้าบางครั้งไม่รับแจ้งความ อีกทั้งมีการเลือกปฏิบัติเนื่องจากมีฐานะยากจน รวมทั้งเจ้าหน้าที่ตำรวจบางส่วนมีการให้บริการเป็นพิเศษสำหรับผู้ที่จ่ายเงิน หรือ ค่าตอบแทน

อย่างไรก็ตาม เจ้าหน้าที่ตำรวจส่วนใหญ่จะปฏิบัติหน้าที่แม้ว่าจะได้รับผลกระทบจากการถูกฟ้องร้องหรือกลั่นแกล้งไม่เป็นธรรม

จากผลการศึกษาดังกล่าวแสดงให้เห็นว่าปัญหาด้านการบริการประชาชนที่สำคัญ คือ เจ้าหน้าที่ตำรวจมองปัญหาของประชาชนเป็นเรื่องความเคยชิน และมองการปฏิบัติหน้าที่โดยเฉพาะการบริการประชาชนมีผลประโยชน์เข้ามาเกี่ยวข้อง เช่น ถ้าได้รับผลประโยชน์ตอบแทนพิเศษจะบริการให้เป็นอย่างดี ทำให้เกิดมาตรฐานในการให้บริการประชาชนที่ต่างกัน แต่ก็ยังมีเจ้าหน้าที่ตำรวจส่วนใหญ่ยังมีความสำนึกในการปฏิบัติหน้าที่ให้บริการประชาชน ถึงแม้ว่าผลจากการปฏิบัติงานของตนเองจะทำให้ตนเองได้รับความเดือดร้อน ทั้งในเรื่องส่วนตัวและ ในเรื่องกฎหมาย แต่ก็ยังเลือกปฏิบัติในทางที่ถูก

ซึ่งจากการสัมภาษณ์ผู้บริหารระดับสูง ปรากฏว่า

“ในเรื่องจิตใจในการให้บริการของเจ้าหน้าที่ตำรวจมีน้อย เนื่องจากกระบวนการสรรหาคนมาเป็นเจ้าหน้าที่ตำรวจ เจ้าหน้าที่ตำรวจขาดมาตรฐานในวิชาชีพ มีความล่าช้าในการปฏิบัติหน้าที่ บางกรณีผู้เสียหายต้องวิ่งเต้นให้เจ้าหน้าที่ตำรวจช่วยเหลือ หรือ รับแจ้งความให้

ผู้ปฏิบัติขาดจิตสำนึกในการให้บริการ แสดงพฤติกรรมก้าวร้าว ข่มขู่ข่มเหงประชาชน เรียกรับผลประโยชน์ บิดเบือนข้อเท็จจริง มีการเลือกปฏิบัติให้ความสะดวกแก่พวกพ้อง ”

จากผลการศึกษาดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยเห็นว่า การทำหน้าที่ให้บริการประชาชนของเจ้าหน้าที่ตำรวจ ยังขาดปัจจัยสำคัญ คือ เรื่องจิตสำนึกในการให้บริการ โดยเฉพาะมุมมองของเจ้าหน้าที่ตำรวจที่มองประชาชนในสถานภาพที่ด้อยกว่า โดยไม่มองว่าตัวเองเป็นผู้มีหน้าที่ต้องรับใช้ประชาชน และที่สำคัญ คือ มองว่าการทำงานของตนเองต้องแลกด้วยผลประโยชน์ตอบแทน จึงจะมีการทำงานตอบแทนให้

การปฏิบัติของตำรวจที่เกี่ยวข้องกับปัญหาการบริหารจัดการองค์การสอดคล้องกับทฤษฎีคิดก่อนกระทำผิด (Rational Choice Theory) ซึ่งทฤษฎีนี้มีความเชื่อว่า บุคคลมีอิสระในการเลือกที่จะกระทำผิดกฎหมาย แนวทางในการเลือกพฤติกรรมผิดกฎหมายขึ้นอยู่กับความพึงพอใจ

หรือผลประโยชน์ที่ต้องการนั้นไม่จำกัดเฉพาะในรูปของทรัพย์สินเท่านั้น หากแต่ยังรวมถึงผลประโยชน์หรือความพึงพอใจด้านจิตใจด้วย ประเด็นสำคัญ คือ การที่บุคคลได้คิดคำนึงถึงผลที่จะตามมาหลังจากการประกอบอาชญากรรมแล้ว ไม่ว่าจะเป็นผลประโยชน์ที่ได้รับ ความเป็นไปได้ที่จะถูกจับกุม อัตราโทษที่ได้รับหากถูกจับกุม ตลอดจนหนทางเลือกอื่นที่ถูกกฎหมาย

โดยอาจกล่าวได้ว่า เจ้าหน้าที่ตำรวจที่ละเมิดจริยธรรมในวิชาชีพเนื่องจากมองว่าการละเมิดจริยธรรมดังกล่าว ผลประโยชน์ที่จะได้รับมีมากกว่าโทษที่จะเกิด โดยเฉพาะการละเมิดจริยธรรมเพื่อให้ได้รับตำแหน่ง หรือ การโยกย้ายที่ต้องการ

สรุป ปัญหาการละเมิดจริยธรรมด้านการบริการประชาชน ประสบปัญหาเนื่องจากเจ้าหน้าที่ตำรวจขาดจิตสำนึกในการให้บริการ โดยเฉพาะมุมมองของเจ้าหน้าที่ตำรวจที่มองประชาชนในสถานภาพที่ด้อยกว่า โดยไม่มองว่าตัวเองเป็นผู้มีหน้าที่ต้องรับใช้ประชาชน และที่สำคัญ คือ มองว่าการทำงานของตนเองต้องแลกด้วยผลประโยชน์ตอบแทน จึงจะมีการทำงานตอบแทนให้

4.ปัญหาด้านการอำนวยความยุติธรรม

ผลการวิจัยพบว่าปัญหาการอำนวยความยุติธรรมที่สำคัญของตำรวจ คือ เจ้าหน้าที่ตำรวจมีความยินดีให้บริการแก่คนรวยมากกว่าคนจน บางครั้งมีการเลือกจับกุมผู้กระทำผิด การรับเงินในการวิ่งเต้นคดี ไม่ให้ความสนใจในการรวบรวมพยานหลักฐาน เลือกดำเนินคดีกับคนบางกลุ่ม และไม่มีการพัฒนาความรู้ในด้านกฎหมายใหม่ ๆ ทำให้ไม่สามารถอำนวยความยุติธรรมได้อย่างแท้จริง นอกจากนี้ ตำรวจบางส่วนสนใจทำคดีเฉพาะที่ได้รับค่าตอบแทนเท่านั้น

จากผลการศึกษาดังกล่าวแสดงให้เห็นว่าปัญหาด้านการอำนวยความยุติธรรมของตำรวจซึ่งเป็นต้นของกระบวนการยุติธรรม ยังประสบปัญหาในการปฏิบัติงาน อันส่งผลกระทบต่อกระบวนการยุติธรรมทั้งระบบถ้าเจ้าหน้าที่ตำรวจมีการปฏิบัติงานที่ไม่ตรงไปตรงมา มีความจริงใจในการรวบรวมพยานหลักฐาน และที่สำคัญไม่ควรมีการเลือกปฏิบัติกับคนกลุ่มใดกลุ่มหนึ่ง ไม่ว่าจะมีผลประโยชน์เข้ามาเกี่ยวข้องหรือไม่

ซึ่งจากการสัมภาษณ์ผู้บริหารระดับสูง ปรากฏว่า

“ระบบการสั่งคดีของตำรวจยังขาดมาตรฐานภายใต้หลักนิติธรรม สามารถตอบสังคมได้ การบริการบิดเบือนตั้งแต่การรับแจ้งความ หรือ เมื่อได้รับรายงานร้องทุกข์ อยู่ที่หัวหน้าสถานีตำรวจจะดำเนินการอย่างไรและเจ้าหน้าที่ตำรวจขาดความต่อเนื่องในการศึกษาอบรม รวมทั้งขาดแคลนวัสดุอุปกรณ์ ค่าตอบแทน ค่าใช้จ่ายในการปฏิบัติงานที่ไม่เพียงพอ”

จากผลการศึกษาดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยเห็นว่า ปัญหาด้านการอำนวยความยุติธรรมของตำรวจ เนื่องจากความรู้ความสามารถของตำรวจที่เกี่ยวข้องกับการอำนวยความยุติธรรมยังมีไม่เพียงพอ รวมทั้งขาดจิตสำนึกในการอำนวยความยุติธรรม อีกทั้งประสบปัญหาขาดแคลนวัสดุ

อุปกรณ์ที่จะมาปฏิบัติหน้าที่ โดยเฉพาะในเรื่องเทคโนโลยีสมัยใหม่ที่จะมาสนับสนุนการแสวงหาข้อเท็จจริง เพื่อจะให้ความเป็นธรรมแก่คู่กรณี

การปฏิบัติของตำรวจที่เกี่ยวข้องกับปัญหาการอำนวยความยุติธรรมสอดคล้องกับทฤษฎีการเรียนรู้แบบของการรับรู้ (Perceptual Learning of Cognitive Learning) ประยุกต์มาจากทฤษฎีการคิด Cognitive Learning) หรือทฤษฎี สนาม Field Theory) ซึ่งเน้นกระบวนการคิดหรือการใช้ปัญญา ว่ามีบทบาทสำคัญต่อการเรียนรู้ เป็นการเรียนรู้แบบการรู้คิด หรือการหยั่งเห็น (Insight) ซึ่งนักจิตวิทยา รู้คิด เชื่อว่า ความสามารถ ในการคิดแก้ปัญหาของบุคคลจะมีความเกี่ยวข้องกับการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างสิ่งต่าง ๆ กล่าวคือ บุคคลจะเกิดการตะหนักรู้ได้ทันทีในความสัมพันธ์ระหว่างสิ่งต่าง ๆ ที่จะนำไปสู่การแก้ปัญหานั้น ตัวอย่างเช่นการหยั่งเห็นในการพัฒนาจริยธรรมได้จากการครุ่นคิด ไตร่ตรองการนั่งสมาธิ วิปัสสนา หลังจากได้ศึกษาธรรมแล้วคิดไตร่ตรองด้วยจิตสงบถึงจุดหนึ่งจะเกิดความคิดอย่างทันทีทันใด เกิดแนวทางในการแก้ปัญหาใหม่ เกิดคำอธิบายใหม่ที่ชัดเจนขึ้น รู้ผิด รู้ถูก สำนึกในจริยธรรม และคุณธรรม

โดยกล่าวได้ว่า เจ้าหน้าที่ตำรวจส่วนหนึ่งมีการอำนวยความยุติธรรม โดยเฉพาะผู้ที่มีหน้าที่ในการสืบสวนสอบสวน จะต้องมีการพัฒนาตนเองทั้งในเรื่ององค์ความรู้ต่าง ๆ และความคิดที่มีความทันสมัย ทันต่อเหตุการณ์อยู่เสมอ

สรุปปัญหาการอำนวยความยุติธรรมที่สำคัญของตำรวจอยู่ที่ตัวบุคคล โดยเฉพาะเจ้าหน้าที่ตำรวจที่มีหน้าที่เกี่ยวข้องไม่ว่าจะเป็นงานสอบสวน งานสืบสวน งานป้องกันปราบปราม นอกจากเจ้าหน้าที่ตำรวจดังกล่าวจะต้องมีจิตสำนึกในการให้ความเป็นธรรมกับคู่กรณีแล้วเจ้าหน้าที่ตำรวจจะต้องมีความรอบรู้ในการแสวงหาข้อเท็จจริงในการรวบรวมพยานหลักฐานและการนำเทคโนโลยีต่าง ๆ ที่มีการพัฒนาอย่างต่อเนื่องมาใช้ในการให้ความยุติธรรมกับคู่กรณี แต่การดำเนินการดังกล่าวจะต้องอยู่บนพื้นฐานของความพร้อมของเจ้าหน้าที่ตำรวจผู้ปฏิบัติงานไม่ว่าจะเป็นเรื่องวัสดุอุปกรณ์ค่าตอบแทน

5.ปัญหาด้านความประพฤติส่วนตัว

ผลการวิจัยพบว่าปัญหาด้านความประพฤติส่วนตัวที่สำคัญของตำรวจ คือ เจ้าหน้าที่ตำรวจมักมีปัญหาเรื่องชู้สาว มีภรรยาน้อย แสดงความเป็นใหญ่ หรือ ความเป็นนักเลง ใช้เวลาแสวงหาผลประโยชน์ ใช้เวลาราชการ ใช้ทรัพย์สินราชการ หาผลประโยชน์ให้กับตนเอง ใช้จ่ายฟุ่งเฟือ หรือ ฟุ่มเฟือย และที่สำคัญมักประพฤติผิดกฎหมายเสียเอง ตลอดจนทำตัวรับใช้นักการเมือง ผู้มีเงิน หรือ ผู้มีอิทธิพล

จากผลการศึกษาดังกล่าวแสดงให้เห็นว่าปัญหาด้านความประพฤติส่วนตัวของเจ้าหน้าที่ตำรวจ เกิดจากค่านิยมที่ถ่ายทอดต่อ ๆ กันมาถึงลักษณะความเป็นอยู่ของตำรวจที่จะต้องมีความเป็นอยู่ที่ร่ำรวย สะดวกสบาย และมีเกียรติ มีศักดิ์ศรีในสังคม โดยไม่ได้มองถึงสภาพความ

เป็นจริงที่เป็นอยู่ อีกทั้งเจ้าหน้าที่ตำรวจมีโอกาสที่ดีที่สามารถปฏิสัมพันธ์กับบุคคลทุกกลุ่มในสังคม โดยใช้อำนาจหน้าที่ที่มีอยู่ ซึ่งหากปฏิบัติดีจะมีประโยชน์ แต่หากปฏิบัติในทางที่ผิดอาจเป็นคุณแก่บุคคลกลุ่มหนึ่งในขณะเดียวกันจะเกิดโทษแก่บุคคลอีกกลุ่ม

ซึ่งจากการสัมภาษณ์ผู้บริหารระดับสูง ปรากฏว่า

"การทำงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจไม่เต็มที่ เอาเวลาราชการไปทำงานส่วนตัว หรือละทิ้งหน้าที่งานประจำ มีการใช้อำนาจหน้าที่ในการรีดไถประชาชน เข้าไปเกี่ยวข้องกับผลประโยชน์ที่ผิดกฎหมาย ไม่รับผิดชอบต่อครอบครัว ขาดการดูแลเอาใจใส่ครอบครัว มีภรรยาน้อย ดื่มสุรา เล่นการพนัน ใช้จ่ายฟุ่มเฟือย คบค้าสมาคมกับผู้กระทำผิดกฎหมาย "

จากผลการศึกษาดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยเห็นว่า ปัญหาด้านความประพฤติส่วนตัวของเจ้าหน้าที่ตำรวจ เกิดจากการถ่ายทอดค่านิยมที่มีการส่งต่อกันมา ตลอดจนค่านิยมของสังคมที่ยึดวัตถุนิยมมากกว่าจิตใจ ทำให้เจ้าหน้าที่ตำรวจที่มีโอกาสและช่องทางที่จะแสวงหาผลประโยชน์ได้ง่ายกระทำในสิ่งที่ผิด และเนื่องจากปริมาณงานที่มีมากที่ไม่สัมพันธ์กับบุคคลากร ทำให้ขาดการเอาใจใส่ครอบครัว

การปฏิบัติของตำรวจที่เกี่ยวข้องกับปัญหาความประพฤติส่วนตัวมีความสอดคล้องกับทฤษฎีการเรียนรู้ทางสังคม (Social Learning Theory)

พัฒนาแนวความคิดมาจากการตระหนักการเรียนรู้จำนวนมากของบุคคลเกิดจากการสังเกตและการเลียนแบบพฤติกรรมของคนอื่น ที่เขามีทัศนะคติว่า ดี เกิดศรัทธา ถือว่าสำคัญสำหรับเขา

ทฤษฎีการเรียนรู้ทางสังคม จะเกิดอย่างง่าย ๆ จากการเลียนแบบ (Imitation) และยังได้มีการเรียกว่า เทียบเคียง (Densification) ซึ่งหมายถึงบุคคลหนึ่งพยายามที่จะทำตนให้เป็นคนลักษณะประเภทเดียวกับคนที่เป็นตัวแบบ โดยหลักของทฤษฎีนี้ พฤติกรรม ค่านิยม และความเชื่อทางชื่อเสียง มีอิทธิพล มีอำนาจ เป็นที่น่าเลื่อมใสในสายตาของผู้เลียนแบบ ซึ่งสรุปแล้ว ทฤษฎีการเรียนรู้ทางสังคม มีกระบวนการให้บุคคลเกิดการเรียนรู้เปลี่ยนแปลงคุณลักษณะทางจริยธรรมได้ โดยหลักการเลียนแบบพฤติกรรม

โดยกล่าวได้ว่า เจ้าหน้าที่ตำรวจส่วนหนึ่งมีปัญหาความประพฤติส่วนตัว เนื่องจากมีการเรียนรู้ทางสังคม ทั้งจากสังคมภายนอกและองค์การโดยเฉพาะการยึดถือวัตถุนิยมเป็นหลักมากกว่าการคำนึงถึงจิตใจ ทำให้เจ้าหน้าที่ตำรวจส่วนหนึ่งมองว่าการมีทรัพย์สิน เป็นสิ่งที่จะทำให้ตนเองเป็นที่เชิดหน้าชูตาของสังคม โดยไม่ได้มองว่าจะได้มาด้วยวิธีใด

สรุปปัญหาการด้านความประพฤติส่วนตัวของเจ้าหน้าที่ตำรวจ เกิดจากการถ่ายทอดค่านิยมที่มีการส่งต่อกันมา ตลอดจนค่านิยมของสังคมที่ยึดวัตถุนิยมมากกว่าจิตใจ ทำให้เจ้าหน้าที่ตำรวจที่มีโอกาสและช่องทางที่จะแสวงหาผลประโยชน์ได้ง่ายกระทำในสิ่งที่ผิด และเนื่องจากปริมาณงานที่มีมากที่และไม่สัมพันธ์กับบุคคลากร ทำให้ขาดการเอาใจใส่ครอบครัว โดย

มองว่าการเข้าไปสัมผัสกับกลุ่มผู้กระทำผิดกฎหมายจะได้รับผลประโยชน์เพื่อมาสนองความต้องการของตนเอง และที่สำคัญการได้เข้าไปใกล้ชิด หรือ รับใช้นักการเมืองซึ่งเป็นผู้ที่มีอำนาจจะให้คุณกับเจ้าหน้าที่ตำรวจได้ โดยเฉพาะในเรื่องการแต่งตั้งโยกย้ายให้มีตำแหน่งสูงขึ้น หรือ อยู่ในที่ดี ๆ สิ่งที่จะตามมา คือ ผลประโยชน์ เพื่อมาตอบสนองความต้องการของตนเอง และก่อให้เกิดวัฏจักรของการรับใช้นักการเมืองอย่างไม่มีที่สิ้นสุด

6.ปัญหาด้านความประพฤติต่อสังคมและส่วนรวม

ผลการวิจัยพบว่าปัญหาด้านความประพฤติต่อสังคมและส่วนรวมที่สำคัญของตำรวจ คือ ตำรวจทำงานเพื่อผลประโยน์ของตนเองมากกว่าคำนึงถึงผลประโยชน์ของประเทศชาติ ตำรวจไม่มีความเสียสละเพื่อประชาชนอย่างแท้จริง ไม่สนใจให้ความรู้กับประชาชนเพื่อประโยชน์ของประชาชน ไม่เข้าไปช่วยชุมชนและสังคมให้เกิดความสามัคคีและกลมเกลียว และที่สำคัญ คือ การเอาใจนักการเมือง หรือผู้มีอิทธิพล โดยไม่คำนึงถึงส่วนรวมเป็นสำคัญ

จากผลการศึกษาดังกล่าวแสดงให้เห็นว่าปัญหาด้านความประพฤติต่อสังคมและส่วนรวมของเจ้าหน้าที่ตำรวจ เกิดจากเจ้าหน้าที่ตำรวจคำนึงถึงตนเองเป็นหลักและมองปัญหาของสังคมเป็นความเคยชิน ขาดจิตสำนึกในการปฏิบัติหน้าที่เพื่อสนองตอบต่อสังคม

ซึ่งจากการสัมภาษณ์ผู้บริหารระดับสูง ปรากฏว่า

“ผู้มีอิทธิพลนักการเมือง เข้าแทรกฉวงการบริหาร ทำให้การปฏิบัติหน้าที่ไม่เป็นมาตรฐานเดียวกัน กำลังเจ้าหน้าที่ตำรวจมีน้อย ไม่สัมพันธ์กับปัญหาและปริมาณงาน ทำให้การรักษาความสงบเรียบร้อยไม่เต็มตามประสิทธิภาพ การขาดแคลนวัสดุอุปกรณ์ มองปัญหาประชาชนเป็นเรื่องความเคยชิน การบริหารงานของตำรวจเป็นลักษณะรวมอำนาจ ไม่กระจายอำนาจอย่างแท้จริง โดยเฉพาะการบริหารงานบุคคล งบประมาณ ตำรวจจึงยังแสวงหาผลประโยชน์สำหรับตัวเองมากกว่าสังคมส่วนรวม

การพัฒนาที่เชื่องช้าของหน่วยงานตำรวจ รวมทั้งตัวข้าราชการตำรวจในการตอบสนองต่อวิวัฒนาการทางสังคมในปัจจุบันที่เป็นไปอย่างรวดเร็วทั้งในด้านเศรษฐกิจ เทคโนโลยี วิธีการดำเนินชีวิต รวมถึงอาชญากรรมในรูปแบบใหม่ ๆ ”

จากผลการศึกษาดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยเห็นว่า ปัญหาด้านความประพฤติต่อสังคมส่วนรวมของเจ้าหน้าที่ตำรวจ เกิดจากการองค์ประกอบสองด้าน คือ องค์การตำรวจที่มีขนาดใหญ่โต มีการบริหารแบบรวมศูนย์ การพัฒนาด้านต่าง ๆ เป็นไปอย่างเชื่องช้า ประกอบกับความต้องการเข้ามาควบคุมของนักการเมืองเพื่อใช้ประโยชน์จากเจ้าหน้าที่ตำรวจ และตัวเจ้าหน้าที่ตำรวจเองที่ต้องการใกล้ชิดนักการเมืองเพื่อแสวงหาประโยชน์ส่วนตัวมากกว่าการปฏิบัติหน้าที่เพื่อแก้ปัญหาให้กับสังคมและส่วนรวม

การปฏิบัติของตำรวจที่เกี่ยวข้องกับปัญหาความประพฤติส่วนตัวมีความสอดคล้องกับทฤษฎีคิดก่อนกระทำผิด (Rational Choice Theory) ซึ่งทฤษฎีนี้มีความเชื่อว่า บุคคลมีอิสระใน

การเลือกที่จะกระทำผิดกฎหมาย แนวทางในการเลือกพฤติกรรมผิดกฎหมายขึ้นอยู่กับความพึงพอใจหรือผลประโยชน์ที่ต้องการนั้นไม่จำกัดเฉพาะในรูปของทรัพย์สินเท่านั้น หากแต่ยังรวมถึงผลประโยชน์หรือความพึงพอใจด้านจิตใจด้วย ประเด็นสำคัญ คือ การที่บุคคลได้คิดคำนึงถึงผลที่จะตามมาหลังจากการประกอบอาชญากรรมแล้ว ไม่ว่าจะเป็นผลประโยชน์ที่ได้รับ ความเป็นไปได้ที่จะถูกจับกุม อัตราโทษที่ได้รับหากถูกจับกุม ตลอดจนหนทางเลือกอื่นที่ถูกกฎหมาย โดยเจ้าหน้าที่ตำรวจส่วนหนึ่งมีการละเมิดจริยธรรมในวิชาชีพเนื่องจากเห็นว่าเกิดประโยชน์มากกว่าโทษที่จะได้รับ

สรุปปัญหาด้านความประพฤติต่อสังคมและส่วนรวมของเจ้าหน้าที่ตำรวจ เกิดจากเจ้าหน้าที่ตำรวจคำนึงถึงตนเองเป็นหลักและมองปัญหาของสังคมเป็นความเคยชิน ขาดจิตสำนึกในการปฏิบัติหน้าที่เพื่อสนองตอบต่อสังคม

สรุปจากผลการศึกษาปัญหาจริยธรรมในวิชาชีพตำรวจ ปรากฏว่า ตำรวจกลุ่มตัวอย่างเห็นว่าตำรวจประสบปัญหาจริยธรรมมากที่สุดในด้านการบริหารจัดการองค์กร ไม่ว่าจะเป็นองค์กรตำรวจไม่มีความยุติธรรมในการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งและการแต่งตั้งโยกย้าย เจ้านายมีการเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่ง โดยไม่ได้พิจารณาจากความรู้ความสามารถเป็นสำคัญ รวมทั้งข้าราชการตำรวจได้รับค่าตอบแทนจากการดำเนินงานที่ไม่มีความเหมาะสม ซึ่งจากปัญหาจริยธรรมในด้านการบริหารจัดการองค์การอาจส่งผลต่อการปฏิบัติงานของตำรวจทำให้ตำรวจส่วนหนึ่งอาจปฏิบัติงานได้ไม่เต็มที่ รวมทั้งอาจมีข้าราชการตำรวจบางส่วนที่ปฏิบัติงานโดยไม่ใช้กำลังความสามารถอย่างเต็มที่เพราะเห็นว่าแม้จะมีการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่แต่ก็อาจไม่ส่งผลต่อความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน จึงอาจมีการประพฤติปฏิบัติที่ละเมิดต่อจริยธรรมในวิชาชีพอื่น ๆ ที่ตามมา หรือ อาจกล่าวได้ว่าปัญหาจริยธรรมด้านการบริหารจัดการองค์กรอาจเป็นสาเหตุที่สำคัญต่อปัญหาจริยธรรมในวิชาชีพด้านบริการประชาชน ไม่ว่าจะเป็นการปฏิบัติงานโดยไม่ได้ใช้ความรู้ความสามารถอย่างไม่ตรงไปตรงมา เนื่องจากมีภาวะกดดัน หรือ เนื่องจากผู้บังคับบัญชาหรือผู้มีอิทธิพล รวมทั้งปัญหาด้านการอำนวยความยุติธรรมในการเลือกปฏิบัติในการให้ความเป็นธรรมแก่ประชาชน การรับเงินในการวิ่งเต้นคดี ไม่ได้พัฒนาความรู้ในด้านกฎหมายใหม่ ทำให้ไม่สามารถอำนวยความยุติธรรมได้อย่างแท้จริง

นอกจากนี้ จากปัญหาจริยธรรมในวิชาชีพตำรวจที่เกี่ยวข้องกับการบริหารจัดการองค์กรตำรวจดังกล่าวข้างต้น อาจส่งผลต่อการปฏิบัติงานของตำรวจที่มีผลต่อการสร้างความสงบสุขของสังคมโดยข้าราชการตำรวจส่วนหนึ่งมักจะทำงานตามที่ประชาชนแจ้งความเกี่ยวกับความไม่สงบสุขเท่านั้น และประเด็นที่สำคัญ คือ เมื่อข้าราชการตำรวจกลุ่มตัวอย่างส่วนหนึ่งเห็นว่าการบริหารการจัดการองค์กรตำรวจไม่สามารถสามารถส่งเสริมหรือให้โอกาสความก้าวหน้าในวิชาชีพได้ตามความสามารถจึงทำให้ตำรวจส่วนหนึ่งต้องเอาใจนักการเมือง หรือ ผู้มีอิทธิพล ข้าราชการ

ตำรวจส่วนหนึ่งจึงทำตัวรับใช้นักการเมือง/ผู้มีเงิน หรือ ผู้มีอิทธิพลโดยไม่คำนึงถึงความถูกต้องหรือผลประโยชน์ของส่วนรวมเป็นสำคัญ อันเป็นปัญหาที่สำคัญของปัญหาจริยธรรมตำรวจ และนำไปสู่ปัญหาที่ทำให้ตำรวจไม่สามารถอำนวยความยุติธรรม หรือ สร้างความสงบสุขให้เกิดขึ้นได้อย่างแท้จริง

นอกจากนี้ ปัญหาจริยธรรมตำรวจที่สำคัญที่ตำรวจกลุ่มตัวอย่างเห็นว่าเป็นประเด็นปัญหาจริยธรรมในวิชาชีพที่สำคัญ ได้แก่ ปัญหาด้านความประพฤติส่วนตัวโดยเฉพาะปัญหาเรื่องชู้สาวและมักมีภรรยาน้อย ซึ่งจากปัญหาจริยธรรมในวิชาชีพประเด็นนี้ อาจส่งผลให้ข้าราชการตำรวจต้องประพฤติผิดในประเด็นอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง อาทิ การรับสินบน หรือ การรีดไถประชาชนใช้เวลาทำงานหาผลประโยชน์ให้กับตนเอง เพื่อให้ได้เงินมาเลี้ยงภรรยาน้อยเป็นต้น

สำหรับประเด็นปัญหาจริยธรรมในวิชาชีพด้านความประพฤติส่วนตัวที่ตำรวจกลุ่มตัวอย่างเห็นว่าเป็นปัญหาที่สำคัญได้แก่ ปัญหาข้าราชการตำรวจมักแสดงความเป็นใหญ่ หรือแสดงความเป็นนักเลง มักใช้เวลาทำงานหาผลประโยชน์ให้กับตนเอง มักใช้ทรัพย์สินของทางราชการเป็นประโยชน์ส่วนตัว รวมทั้งการประพฤติปฏิบัติตัวที่มักใช้จ่ายฟุ่งเฟ้อ หรือ ฟุ่มเฟือย อันนำไปสู่ปัญหาจริยธรรมตำรวจที่ตามมา คือ ข้าราชการตำรวจมักประพฤติผิดกฎหมายเสียเอง

สำหรับปัญหาจริยธรรมในวิชาชีพตำรวจในทัศนะของประชาชนกลุ่มตัวอย่างที่สำคัญ คือ ประชาชนกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เห็นว่าข้าราชการตำรวจประสบปัญหาจริยธรรมด้านความประพฤติส่วนตัวโดยเฉพาะในประเด็นที่ข้าราชการตำรวจมักมีปัญหาเรื่องชู้สาวและมักมีภรรยาน้อย นอกจากนี้ ประชาชนกลุ่มตัวอย่างเห็นว่าข้าราชการตำรวจมักเบ่ง หรือ แสดงความเป็นนักเลงคิดว่าข้าราชการตำรวจมักใช้เวลาทำงานหาผลประโยชน์ให้กับตนเอง คิดว่าข้าราชการตำรวจมักปฏิบัติเพื่อรับใช้นักการเมือง/ผู้มีเงิน หรือ ผู้มีอิทธิพลคิดว่าข้าราชการตำรวจส่วนใหญ่มักใช้จ่ายฟุ่งเฟ้อ หรือ ฟุ่มเฟือย และเคยเห็นข้าราชการตำรวจประพฤติผิดกฎหมายเสียเอง

จากปัญหาจริยธรรมด้านความประพฤติส่วนตัวดังกล่าวข้างต้น เป็นสิ่งที่ประชาชนกลุ่มตัวอย่างมีทัศนะต่อจริยธรรมของตำรวจ โดยเฉพาะปัญหาด้านความประพฤติส่วนตัวด้านชู้สาว รวมทั้งประเด็นที่สำคัญ คือ ประชาชนกลุ่มตัวอย่างเห็นว่าข้าราชการตำรวจมักใช้จ่ายฟุ่มเฟือยและกระทำผิดกฎหมายเสียเอง ซึ่งหากประชาชนเห็นว่าข้าราชการตำรวจมีการกระทำผิดเสียเองจะทำให้ประชาชนขาดความเชื่อถือต่อกระบวนการยุติธรรม

นอกจากนี้ ประชาชนกลุ่มตัวอย่างยังเห็นว่า ปัญหาจริยธรรมในวิชาชีพตำรวจที่สำคัญ ได้แก่ ปัญหาด้านบริการประชาชน ไม่ว่าจะเป็นปัญหาที่เมื่อมาแจ้งความแล้ว ข้าราชการตำรวจมาถึงที่เกิดเหตุช้า เคยมาแจ้งความแล้วข้าราชการตำรวจไม่รับแจ้งความ เคยประสบปัญหาการเลือกปฏิบัติเนื่องจากมีฐานะยากจน ข้าราชการตำรวจให้บริการประชาชนที่มีการจ่ายเงินให้ตนเองเป็นกรณีพิเศษ รวมทั้งปัญหาด้านการอำนวยความยุติธรรม โดยเฉพาะปัญหาตำรวจมีการ

เลือกปฏิบัติในการจับกุมผู้กระทำผิด การจ่ายเงินในการวิ่งเต้นคดีให้แก่ข้าราชการตำรวจ อย่างไรก็ตาม แม้ปัญหาจริยธรรมในวิชาชีพตำรวจด้านการบริการและการอำนวยความยุติธรรมจะมีการปฏิบัติในตำรวจเพียงไม่กี่คน ดังที่ประชาชนกลุ่มตัวอย่างที่เคยประสบปัญหาดังกล่าวจากการปฏิบัติงานที่ละเมิดจริยธรรมจากตำรวจเพียงไม่กี่คน หากแต่เป็นสิ่งที่ทำให้ประชาชนกลุ่มตัวอย่างไม่มีความเชื่อมั่นต่อการปฏิบัติงานของตำรวจอย่างแท้จริง และย่อมเป็นการกระทบต่อภาพลักษณ์ของตำรวจทั้งหมด

สำหรับปัญหาด้านการบริหารจัดการองค์การ ซึ่งประชาชนกลุ่มตัวอย่างเคยเห็นข้าราชการตำรวจรีดไถประชาชน เคยได้ทราบว่าข้าราชการตำรวจเรียกรับผลประโยชน์เพื่อนำไปให้เจ้านายเคยได้ทราบว่าข้าราชการตำรวจทำงานรับใช้นักการเมือง เคยได้ทราบว่าข้าราชการตำรวจมีการแก่งแย่งแข่งขันเกี่ยวกับการได้มาซึ่งอำนาจและตำแหน่งหน้าที่ อันเกิดจากการบริหารจัดการองค์การตำรวจที่มีปัญหาทำให้ตำรวจส่วนหนึ่งต้องไปรับผลประโยชน์ รับใช้นักการเมืองเพื่อให้ตำแหน่งที่ต้องการ รวมทั้งมีการแก่งแย่งแข่งขันเพื่อให้ได้มาซึ่งตำแหน่งที่ต้องการ ซึ่งปัญหาจริยธรรมในวิชาชีพที่เกี่ยวข้องกับการบริหารจัดการองค์การของตำรวจจะส่งผลต่อปัญหาต่าง ๆ ที่ตามมา หากการบริหารจัดการองค์การตำรวจมีการจัดการที่ดีย่อมจะส่งผลต่อจริยธรรมที่ดีของตำรวจ

นอกจากนี้ ปัญหาจริยธรรมในวิชาชีพตำรวจที่สำคัญในทัศนะของตำรวจอีกประการหนึ่งได้แก่ ปัญหาจริยธรรมด้านความประพฤติต่อสังคมและส่วนรวม โดยประชาชนกลุ่มตัวอย่างส่วนหนึ่งคิดว่าข้าราชการตำรวจทำงานเพื่อผลประโยชน์ตนเองมากกว่าคำนึงถึงประโยชน์ของประเทศชาติเป็นหลัก คิดว่าข้าราชการตำรวจไม่มีความเสียสละเพื่อประชาชนอย่างแท้จริง อันเป็นประเด็นปัญหาจริยธรรมในวิชาชีพที่สำคัญที่สืบเนื่องมาจากปัญหาจริยธรรมวิชาชีพในความประพฤติส่วนตัว ด้านการบริการประชาชน ด้านการอำนวยความยุติธรรม ตลอดจนปัญหาด้านการบริหารจัดการองค์การที่ส่งผลต่อปัญหาจริยธรรมด้านความประพฤติต่อสังคมและส่วนรวม อันส่งผลต่อการขาดความเชื่อมั่นของประชาชนต่อตำรวจ

อย่างไรก็ตาม ประชาชนกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีทัศนะที่ดีต่อการปฏิบัติงานของตำรวจ หากแต่เห็นว่าตำรวจมีจำนวนไม่มากนักที่มีความประพฤติไม่ดี หากแต่ตำรวจเหล่านี้เป็นผู้ที่ทำให้ภาพลักษณ์ของตำรวจโดยส่วนใหญ่ต้องเสียไป สำหรับทัศนะที่ดีของประชาชนกลุ่มตัวอย่างต่อจริยธรรมในวิชาชีพตำรวจประกอบด้วย ประชาชนกลุ่มตัวอย่างคิดว่าข้าราชการตำรวจมีความรู้ความสามารถในการปฏิบัติหน้าที่ คิดว่าข้าราชการตำรวจทำงานด้วยความตั้งใจและเสียสละ คิดว่าข้าราชการตำรวจทำงานโดยใช้ความรู้ความสามารถได้คุ้มค่ากับเงินเดือนที่ได้รับ คิดว่าข้าราชการตำรวจมีส่วนสำคัญในการสร้างความสงบสุขให้แก่ประชาชน

7.ปัญหาด้านการทุจริตคอรัปชั่น

ผลการวิจัยพบว่าปัญหาด้านการทุจริตคอรัปชั่นเป็นปัญหาที่สำคัญของตำรวจ เรื่องการเรียกรับผลประโยชน์จากประชาชนโดยทั่วไป และจากผู้ที่กระทำผิดกฎหมาย การเรียกรับเงินจากการทำสำนวน จากการทุจริตจัดซื้อจัดจ้าง

ซึ่งสอดคล้องกับการสัมภาษณ์ผู้บริหารระดับสูง ว่า

“การทุจริตจัดซื้อจัดจ้างที่ผ่านมาได้รับข้อมูลจากเจ้าหน้าที่ตำรวจผู้ปฏิบัติงานว่าการจัดซื้อจัดหาวัสดุสิ่งของรายการสำคัญที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงาน เช่น อาวุธยุทโธปกรณ์ยานพาหนะ เครื่องมือสื่อสาร มักจะได้สิ่งของที่มีคุณภาพไม่คุ้มกับราคา และได้ของไม่คุ้มกับราคาและไม่ตรงกับความต้องการ หรือไม่เหมาะสมกับสภาพการทำงานที่แท้จริง และการจัดซื้อจัดจ้างถึงแม้จะดูว่าถูกต้องตามระเบียบแต่ยังไม่มีความโปร่งใสเพียงพอ รู้กันเฉพาะกลุ่มคนไม่กี่คน และไม่เคยสอบถามความเห็นหรือความต้องการที่แท้จริง

ตำรวจเป็นผู้บังคับใช้กฎหมาย หรือ ปฏิบัติการให้เป็นไปตามกฎหมาย บางส่วนก็ใช้เป็นโอกาสในช่องทางแสวงหาโอกาสโดยไม่ชอบ”

จากผลการศึกษาดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยเห็นว่า ปัญหาด้านความการทุจริตคอรัปชั่นเกิดจากการที่เจ้าหน้าที่ตำรวจซึ่งเป็นผู้มีอำนาจตามกฎหมายและสามารถใช้ดุลพินิจในการปฏิบัติเลือกใช้ดุลพินิจในการปฏิบัติโดยมีการเลือกปฏิบัติโดยมีผลประโยชน์เข้ามาเกี่ยวข้อง โดยมีความสอดคล้องกับทฤษฎีคิดก่อนกระทำผิด (Rational Choice Theory) ซึ่งทฤษฎีนี้มีความเชื่อว่า บุคคลมีอิสระในการเลือกที่จะกระทำผิดกฎหมาย แนวทางในการเลือกพฤติกรรมผิดกฎหมายขึ้นอยู่กับความพึงพอใจหรือผลประโยชน์ที่ต้องการนั้นไม่จำกัดเฉพาะในรูปของทรัพย์สินเท่านั้น หากแต่ยังรวมถึงผลประโยชน์หรือความพึงพอใจด้านจิตใจด้วย ประเด็นสำคัญ คือ การที่บุคคลได้คิดคำนึงถึงผลที่จะตามมาหลังจากการประกอบอาชญากรรมแล้ว ไม่ว่าจะเป็นผลประโยชน์ที่ได้รับความเป็นไปได้ที่จะถูกจับกุม อัตราโทษที่ได้รับหากถูกจับกุม ตลอดจนหนทางเลือกอื่นที่ถูกกฎหมาย โดยเจ้าหน้าที่ตำรวจส่วนหนึ่งมีการละเมิดจริยธรรมในวิชาชีพโดยการทุจริตคอรับชั่นเนื่องจากเห็นว่าเกิดประโยชน์มากกว่าโทษที่จะได้รับ

สรุปปัญหาด้านการทุจริตคอรัปชั่นของเจ้าหน้าที่ตำรวจ เกิดจากเจ้าหน้าที่ตำรวจคำนึงถึงผลประโยชน์ของตนเองเป็นหลักมากกว่าผลประโยชน์ของประเทศชาติ

สรุปจากผลการศึกษาปัญหาจริยธรรมในวิชาชีพตำรวจ ปรากฏว่า ตำรวจกลุ่มตัวอย่างเห็นว่าตำรวจประสบปัญหาจริยธรรมมากที่สุดในด้านการบริหารจัดการองค์กร ไม่ว่าจะเป็นองค์กรตำรวจไม่มีความยุติธรรมในการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งและการแต่งตั้งโยกย้าย เจ้านายมีการเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่ง โดยไม่ได้พิจารณาจากความรู้ความสามารถเป็นสำคัญ รวมทั้งข้าราชการตำรวจได้รับค่าตอบแทนจากการดำเนินงานที่ไม่มีความเหมาะสม ซึ่งจากปัญหา

จริยธรรมในด้านการบริหารจัดการองค์การอาจส่งผลต่อการปฏิบัติงานของตำรวจทำให้ตำรวจส่วนหนึ่งอาจปฏิบัติงานได้ไม่เต็มที่ รวมทั้งอาจมีข้าราชการตำรวจบางส่วนที่ปฏิบัติงานโดยไม่ใช้กำลังความสามารถอย่างเต็มที่เพราะเห็นว่าแม้จะมีการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่แต่ก็อาจไม่ส่งผลต่อความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน จึงอาจมีการประพฤติปฏิบัติที่ละเมิดต่อจริยธรรมในวิชาชีพอื่น ๆ ที่ตามมา หรือ อาจกล่าวได้ว่าปัญหาจริยธรรมด้านการบริหารจัดการองค์กรอาจเป็นสาเหตุที่สำคัญต่อปัญหาจริยธรรมในวิชาชีพด้านบริการประชาชน ไม่ว่าจะเป็นการปฏิบัติงานโดยไม่ได้ใช้ความรู้ความสามารถอย่างไม่ตรงไปตรงมา เนื่องจากมีภาวะกดดัน หรือ เนื่องจากผู้บังคับบัญชาหรือผู้มีอิทธิพล รวมทั้งปัญหาด้านการอำนวยความยุติธรรมในการเลือกปฏิบัติในการให้ความเป็นธรรมแก่ประชาชน การรับเงินในการวิ่งเต้นคดี ไม่ได้พัฒนาความรู้ในด้านกฎหมายใหม่ ทำให้ไม่สามารถอำนวยความยุติธรรมได้อย่างแท้จริง

นอกจากนี้ จากปัญหาจริยธรรมในวิชาชีพตำรวจที่เกี่ยวข้องกับการบริหารจัดการองค์กรตำรวจดังกล่าวข้างต้น อาจส่งผลต่อการปฏิบัติงานของตำรวจที่มีผลต่อการสร้างความสงบสุขของสังคมโดยข้าราชการตำรวจส่วนหนึ่งมักจะทำงานตามที่ประชาชนแจ้งความเกี่ยวกับความไม่สงบสุขเท่านั้น และประเด็นที่สำคัญ คือ เมื่อข้าราชการตำรวจกลุ่มตัวอย่างส่วนหนึ่งเห็นว่าการบริหารการจัดการองค์กรตำรวจไม่สามารถสามารถส่งเสริมหรือให้โอกาสความก้าวหน้าในวิชาชีพได้ตามความสามารถจึงทำให้ตำรวจส่วนหนึ่งต้องเอาใจนักการเมือง หรือ ผู้มีอิทธิพล ข้าราชการตำรวจส่วนหนึ่งจึงทำตัวรับใช้นักการเมือง/ผู้มีเงิน หรือ ผู้มีอิทธิพลโดยไม่คำนึงถึงความถูกต้องหรือผลประโยชน์ของส่วนรวมเป็นสำคัญ อันเป็นปัญหาที่สำคัญของปัญหาจริยธรรมตำรวจ และนำไปสู่ปัญหาที่ทำให้ตำรวจไม่สามารถอำนวยความยุติธรรม หรือ สร้างความสงบสุขให้เกิดขึ้นได้อย่างแท้จริง

นอกจากนี้ ปัญหาจริยธรรมตำรวจที่สำคัญที่ตำรวจกลุ่มตัวอย่างเห็นว่าเป็นประเด็นปัญหาจริยธรรมในวิชาชีพที่สำคัญ ได้แก่ ปัญหาด้านความประพฤติส่วนตัวโดยเฉพาะปัญหาเรื่องชู้สาวและมักมีภรรยาน้อย ซึ่งจากปัญหาจริยธรรมในวิชาชีพประเด็นนี้ อาจส่งผลให้ข้าราชการตำรวจต้องประพฤติผิดในประเด็นอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง อาทิ การรับสินบน หรือ การรีดไถประชาชนใช้เวลาทำงานหาผลประโยชน์ให้กับตนเอง เพื่อให้ได้เงินมาเลี้ยงภรรยาน้อยเป็นต้น

สำหรับประเด็นปัญหาจริยธรรมในวิชาชีพด้านความประพฤติส่วนตัวที่ตำรวจกลุ่มตัวอย่างเห็นว่าเป็นปัญหาที่สำคัญได้แก่ ปัญหาข้าราชการตำรวจมักแสดงความเป็นใหญ่ หรือแสดงความเป็นนักเลง มักใช้เวลาทำงานหาผลประโยชน์ให้กับตนเอง มักใช้ทรัพย์สินของทางราชการเป็นประโยชน์ส่วนตัว รวมทั้งการประพฤติปฏิบัติตัวที่มักใช้จ่ายฟุ่งเฟือ หรือ ฟุ่มเฟือย อันนำไปสู่ปัญหาจริยธรรมตำรวจที่ตามมา คือ ข้าราชการตำรวจมักประพฤติผิดกฎหมายเสียเอง

สำหรับปัญหาจริยธรรมในวิชาชีพตำรวจในทัศนะของประชาชนกลุ่มตัวอย่างที่สำคัญ คือ ประชาชนกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เห็นว่าข้าราชการตำรวจประสบปัญหาจริยธรรมด้านความประพฤติส่วนตัวโดยเฉพาะในประเด็นที่ข้าราชการตำรวจมักมีปัญหาเรื่องชู้สาวและมักมีภรรยาน้อย นอกจากนี้ ประชาชนกลุ่มตัวอย่างเห็นว่าข้าราชการตำรวจมักเบ่ง หรือ แสดงความเป็นนักเลงคิดว่าข้าราชการตำรวจมักใช้เวลาทำงานหาผลประโยชน์ให้กับตนเอง คิดว่าข้าราชการตำรวจมักปฏิบัติเพื่อรับใช้นักการเมือง/ผู้มีเงิน หรือ ผู้มีอิทธิพลคิดว่าข้าราชการตำรวจส่วนใหญ่มักใช้จ่ายฟุ่งเฟ้อ หรือ ฟุ่มเฟือย และเคยเห็นข้าราชการตำรวจประพฤติผิดกฎหมายเสียเอง

จากปัญหาจริยธรรมด้านความประพฤติส่วนตัวดังกล่าวข้างต้น เป็นสิ่งที่ประชาชนกลุ่มตัวอย่างมีทัศนะต่อจริยธรรมของตำรวจ โดยเฉพาะปัญหาด้านความประพฤติส่วนตัวด้านชู้สาว รวมทั้งประเด็นที่สำคัญ คือ ประชาชนกลุ่มตัวอย่างเห็นว่าข้าราชการตำรวจมักใช้จ่ายฟุ่มเฟือยและกระทำผิดกฎหมายเสียเอง ซึ่งหากประชาชนเห็นว่าข้าราชการตำรวจมีการกระทำผิดเสียเองจะทำให้ประชาชนขาดความเชื่อถือต่อกระบวนการยุติธรรม

นอกจากนี้ ประชาชนกลุ่มตัวอย่างยังเห็นว่า ปัญหาจริยธรรมในวิชาชีพตำรวจที่สำคัญ ได้แก่ ปัญหาด้านบริการประชาชน ไม่ว่าจะเป็นปัญหาที่เมื่อมาแจ้งความแล้ว ข้าราชการตำรวจมาถึงที่เกิดเหตุช้า เคยมาแจ้งความแล้วข้าราชการตำรวจไม่รับแจ้งความ เคยประสบปัญหาการเลือกปฏิบัติเนื่องจากมีฐานะยากจน ข้าราชการตำรวจให้บริการประชาชนที่มีการจ่ายเงินให้ตนเองเป็นกรณีพิเศษ รวมทั้งปัญหาด้านการอำนวยความยุติธรรม โดยเฉพาะปัญหาตำรวจมีการเลือกปฏิบัติในการจับกุมผู้กระทำผิด การจ่ายเงินในการวิ่งเต้นคดีให้แก่ข้าราชการตำรวจ อย่างไรก็ตาม แม้ปัญหาจริยธรรมในวิชาชีพตำรวจด้านการบริการและการอำนวยความยุติธรรมจะมีการปฏิบัติในตำรวจเพียงไม่กี่คน ดังที่ประชาชนกลุ่มตัวอย่างที่เคยประสบปัญหาดังกล่าวจากการปฏิบัติงานที่ละเมิดจริยธรรมจากตำรวจเพียงไม่กี่คน หากแต่เป็นสิ่งที่ทำให้ประชาชนกลุ่มตัวอย่างไม่มีความเชื่อมั่นต่อการปฏิบัติงานของตำรวจอย่างแท้จริง และย่อมเป็นการกระทบต่อภาพลักษณ์ของตำรวจทั้งหมด

สำหรับปัญหาด้านการบริหารจัดการองค์การ ซึ่งประชาชนกลุ่มตัวอย่างเคยเห็นข้าราชการตำรวจรีดไถประชาชน เคยได้ทราบว่าข้าราชการตำรวจเรียกรับผลประโยชน์เพื่อนำไปให้เจ้านายเคยได้ทราบว่าข้าราชการตำรวจทำงานรับใช้นักการเมือง เคยได้ทราบว่าข้าราชการตำรวจมีการแก่งแย่งแข่งขันเกี่ยวกับการได้มาซึ่งอำนาจและตำแหน่งหน้าที่ อันเกิดจากการบริหารจัดการองค์การตำรวจที่มีปัญหาทำให้ตำรวจส่วนหนึ่งต้องไปรับผลประโยชน์ รับใช้นักการเมืองเพื่อให้ตำแหน่งที่ต้องการ รวมทั้งมีการแก่งแย่งแข่งขันเพื่อให้ได้มาซึ่งตำแหน่งที่ต้องการ ซึ่งปัญหาจริยธรรมในวิชาชีพที่เกี่ยวข้องกับการบริหารจัดการองค์การของตำรวจจะส่งผลต่อปัญหาต่าง ๆ

ที่ตามมา หากการบริหารจัดการองค์การตำรวจมีการจัดการที่ดีย่อมจะส่งผลต่อจริยธรรมที่ดีของตำรวจ

นอกจากนี้ ปัญหาจริยธรรมในวิชาชีพตำรวจที่สำคัญในทัศนะของตำรวจอีกประการหนึ่งได้แก่ ปัญหาจริยธรรมด้านความประพฤติต่อสังคมและส่วนรวม โดยประชาชนกลุ่มตัวอย่างส่วนหนึ่งคิดว่าข้าราชการตำรวจทำงานเพื่อผลประโยชน์ตนเองมากกว่าคำนึงถึงประโยชน์ของประเทศชาติเป็นหลัก คิดว่าข้าราชการตำรวจไม่มีความเสียสละเพื่อประชาชนอย่างแท้จริง อันเป็นประเด็นปัญหาจริยธรรมในวิชาชีพที่สำคัญที่สืบเนื่องมาจากปัญหาจริยธรรมวิชาชีพในความประพฤติส่วนตัว ด้านการบริการประชาชน ด้านการอำนวยความยุติธรรม ตลอดจนปัญหาด้านการบริหารจัดการองค์การที่ส่งผลต่อปัญหาจริยธรรมด้านความประพฤติต่อสังคมและส่วนรวม อันส่งผลต่อการขาดความเชื่อมั่นของประชาชนต่อตำรวจ

รวมทั้งปัญหาจริยธรรมในวิชาชีพตำรวจที่สำคัญอีกประการหนึ่ง คือ ปัญหาด้านการทุจริต คอรัปชั่น ที่ประชาชนเห็นว่าตำรวจมีการคำนึงถึงผลประโยชน์ของตัวเองมากกว่าประเทศชาติเป็นสำคัญ

สรุปปัญหาที่เกี่ยวข้องกับจริยธรรมในวิชาชีพตำรวจ

ตำรวจที่ปฏิบัติงานละเมิดจริยธรรมในวิชาชีพตำรวจ

จากผลการศึกษาปัญหาจริยธรรมในวิชาชีพตำรวจในทัศนะของตำรวจและประชาชนกลุ่มตัวอย่าง จะเห็นได้ว่าตำรวจส่วนใหญ่มีการปฏิบัติงานที่ไม่ได้มีการละเมิดจริยธรรมในวิชาชีพ โดยมีตำรวจกลุ่มตัวอย่างที่ละเมิดจริยธรรมในวิชาชีพจำนวนไม่มากนัก หากแต่ผลจากการละเมิดจริยธรรมในวิชาชีพตำรวจส่งผลต่อภาพลักษณ์และความน่าเชื่อถือของการปฏิบัติงานของตำรวจที่เกี่ยวข้องกับการอำนวยความยุติธรรมให้แก่สังคม

ดังนั้น หากไม่มีการแก้ไขปัญหาจริยธรรมในวิชาชีพตำรวจ อาจส่งผลให้เกิดปัญหามากขึ้น เนื่องจากเป็นการทำลายความน่าเชื่อถือของกระบวนการยุติธรรม ทำลายภายลักษณ์ที่ดีของตำรวจ รวมทั้งหากไม่มีการแก้ไขปัญหาจริยธรรมในวิชาชีพตำรวจ อาจนำไปสู่การเลียนแบบพฤติกรรม เพราะเห็นว่าการละเมิดจริยธรรมในประเด็นต่าง ๆ เป็นเรื่องปกติที่สามารถกระทำได้ จนกระทั่งอาจก่อให้เกิดเป็นวัฒนธรรมองค์กรที่ไม่ถูกต้องจนยากที่จะแก้ไข

อย่างไรก็ตาม ประชาชนกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีทัศนะที่ดีต่อการปฏิบัติงานของตำรวจ หากแต่เห็นว่าตำรวจมีจำนวนไม่มากนักที่มีความประพฤติไม่ดี หากแต่ตำรวจเหล่านี้เป็นผู้ที่ทำให้ภาพลักษณ์ของตำรวจโดยส่วนใหญ่ต้องเสียไป สำหรับทัศนะที่ดีของประชาชนกลุ่มตัวอย่างต่อจริยธรรมในวิชาชีพตำรวจประกอบด้วย ประชาชนกลุ่มตัวอย่างคิดว่าข้าราชการตำรวจมีความรู้ความสามารถในการปฏิบัติหน้าที่ คิดว่าข้าราชการตำรวจทำงานด้วยความตั้งใจและเสียสละ คิดว่า

ข้าราชการตำรวจทำงานโดยใช้ความรู้ความสามารถได้คุ้มค่ากับเงินเดือนที่ได้รับ คิดว่าข้าราชการตำรวจมีส่วนสำคัญในการสร้างความสงบสุขให้แก่ประชาชน

จากทัศนะของประชาชนกลุ่มตัวอย่างที่มีต่อจริยธรรมในวิชาชีพตำรวจแสดงให้เห็นว่าประชาชนกลุ่มตัวอย่างมีทัศนะที่ดีต่อการปฏิบัติงานของตำรวจ โดยเห็นว่าตำรวจส่วนใหญ่มีความประพฤติที่ดี หากแต่มีตำรวจส่วนหนึ่งที่มีความประพฤติที่ไม่ดี และเป็นผู้ที่ทำลายภาพลักษณ์ของตำรวจ ทำให้เห็นว่าตำรวจมีการละเมิดจริยธรรมในวิชาชีพ

2.วัตถุประสงค์การศึกษาข้อที่ 2 : เพื่อศึกษาสาเหตุของปัญหาด้านจริยธรรมในวิชาชีพตำรวจ

สำหรับสาเหตุของปัญหาด้านจริยธรรมในวิชาชีพตำรวจที่สำคัญ ประกอบด้วย

- ปัญหาด้านความรู้ความสามารถ

สำหรับสาเหตุสำคัญของปัญหาจริยธรรมในวิชาชีพตำรวจด้านความรู้ความสามารถที่ทำให้ตำรวจใช้ความรู้ความสามารถอย่างไม่ตรงไปตรงมา ไม่ได้พัฒนาความรู้ทางด้านกฎหมายใหม่ และบางครั้งมีการใช้ความรู้ความสามารถในการให้บริการประชาชนอย่างไม่เท่าเทียมกัน ทำให้ไม่สามารถอำนวยความยุติธรรมได้อย่างแท้จริง คือ สาเหตุเนื่องจากการแทรกแซงในการดำเนินงานจากนักการเมือง หรือ ผู้มีอิทธิพลทำให้ตำรวจไม่มีอิสระในการทำงาน ทำให้ตำรวจต้องกระทำในสิ่งที่ไม่ถูกต้อง

คณะผู้วิจัยจึงเห็นว่าสาเหตุของปัญหาจริยธรรมในวิชาชีพตำรวจที่ทำให้ตำรวจไม่สามารถใช้ความรู้ความสามารถอย่างไม่ตรงไปตรงมา ไม่ได้พัฒนาความรู้ทางด้านกฎหมายใหม่ และมีการใช้ความรู้ความสามารถในการให้บริการประชาชนได้อย่างเท่าเทียมกัน คือ การแทรกแซงการปฏิบัติงานจากนักการเมืองหรือผู้มีอิทธิพลเป็นสำคัญ โดยนักการเมืองหรือผู้มีอิทธิพลมีบทบาทสำคัญต่อการทำให้ตำรวจไม่สามารถใช้ความรู้ความสามารถที่มีได้อย่างเต็มความสามารถ ซึ่งหากไม่มีระบบหรือกลไกในการควบคุมการแทรกแซงการปฏิบัติงานจากนักการเมือง จะส่งผลต่อการอำนวยความยุติธรรมของตำรวจ เนื่องจากไม่สามารถปฏิบัติงานได้อย่างเต็มความสามารถนั่นเอง

ดังนั้น หากต้องการแก้ไขปัญหาของจริยธรรมอาจมีความจำเป็นที่จะต้องทำให้องค์กรตำรวจมีความเป็นอิสระจากการแทรกแซงของนักการเมือง หรือ ผู้มีอิทธิพล ซึ่งหากไม่สามารถกระทำได้ อาจมีความจำเป็นต้องมีการแก้ไขปัญหาจริยธรรมของนักการเมืองควบคู่ไปด้วย เพราะการปฏิบัติงานของตำรวจต้องอยู่ภายใต้สภาวะที่กดดันจนทำให้ไม่สามารถรักษาจริยธรรมในวิชาชีพในการปฏิบัติงานได้ อันสอดคล้องกับแนวคิดของสำนักปฏิฐานนิยม (Positive School) ที่เชื่อว่าสาเหตุในการกระทำผิดของบุคคลเกิดจากสภาพแวดล้อมที่เป็นตัวบีบบังคับให้บุคคลต้อง

กระทำผิด เช่นเดียวกับตำรวจที่ประพฤติละเมิดจริยธรรมเนื่องจากเกิดจากการเมืองเป็นปัจจัยสำคัญที่บีบบังคับให้ต้องละเมิดจริยธรรม

ปัญหาด้านบริหารจัดการองค์การ

ผลการวิจัยพบว่าสาเหตุของปัญหาด้านบริหารจัดการองค์การที่สำคัญของตำรวจ คือ การแทรกแซงจากนักการเมือง หรือ ผู้มีอิทธิพล ทำให้ตำรวจไม่ได้รับความเป็นธรรมในการแต่งตั้งโยกย้าย โดยผู้บังคับบัญชาไม่พิจารณาจากความรู้ความสามารถ อันส่งผลทำให้ตำรวจส่วนหนึ่งต้องรับใช้นักการเมือง หรือ ผู้มีอิทธิพล เพื่อทำให้ตนเองได้มีความเจริญก้าวหน้าในอาชีพ

จากผลการศึกษาดังกล่าวแสดงให้เห็นว่าสาเหตุที่สำคัญของปัญหาด้านการบริหารจัดการองค์การตำรวจยังคงมีความเกี่ยวข้องกับนักการเมือง หรือ ผู้มีอิทธิพล ซึ่งส่วนหนึ่งอาจจะมีความเกี่ยวข้องกับจริยธรรมในวิชาชีพนักการเมืองที่มุ่งแสวงหาผลประโยชน์ให้กับตนเองและพวกพ้องเป็นสำคัญ จนอาจไม่ได้คำนึงถึงความเหมาะสมหรือความถูกต้องในสังคม นอกจากนี้ องค์กรตำรวจได้กำหนดให้นักการเมืองมีอิทธิพลต่อการแต่งตั้งโยกย้ายตำรวจโดยตรง โดยมีการกำหนดเป็นคณะกรรมการที่เกี่ยวข้องกับการแต่งตั้งโยกย้ายโดยตรง จึงทำให้นักการเมืองมีบทบาทในการแทรกแซงองค์การตำรวจอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้

ดังนั้น จริยธรรมในวิชาชีพนักการเมืองมีความเกี่ยวข้องกับจริยธรรมในวิชาชีพตำรวจอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ จึงมีความจำเป็นต้องมีการแก้ไขปัญหาจริยธรรมนักการเมืองควบคู่กับจริยธรรมในวิชาชีพตำรวจ เพราะแม้จะมีการแก้ไขปัญหาจริยธรรมในวิชาชีพตำรวจได้อย่างมีประสิทธิภาพ หากแต่นักการเมืองไทยยังคงมีปัญหาจริยธรรมที่มีการแทรกแซงหน่วยงานตำรวจ ก็อาจทำให้ตำรวจยังคงต้องประสบกับปัญหาจริยธรรมในวิชาชีพอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้

สาเหตุในการละเมิดจริยธรรมในวิชาชีพตำรวจที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติของตำรวจที่เกี่ยวข้องกับปัญหาการบริหารจัดการองค์การสอดคล้องกับทฤษฎีคิดก่อนกระทำผิด (Rational Choice Theory) ซึ่งทฤษฎีนี้มีความเชื่อว่า บุคคลมีอิสระในการเลือกที่จะกระทำผิดกฎหมาย แนวทางในการเลือกพฤติกรรมผิดกฎหมายขึ้นอยู่กับความพึงพอใจหรือผลประโยชน์ที่ต้องการนั้นไม่จำกัดเฉพาะในรูปของทรัพย์สินเท่านั้น หากแต่ยังรวมถึงผลประโยชน์หรือความพึงพอใจด้านจิตใจด้วย ประเด็นสำคัญ คือ การที่บุคคลได้คิดคำนึงถึงผลที่จะตามมาหลังจากการประกอบอาชญากรรมแล้ว ไม่ว่าจะเป็นผลประโยชน์ที่ได้รับ ความเป็นไปได้ที่จะถูกจับกุม อัตราโทษที่ได้รับหากถูกจับกุม ตลอดจนหนทางเลือกอื่นที่ถูกกฎหมาย

โดยอาจกล่าวได้ว่า เจ้าหน้าที่ตำรวจที่ละเมิดจริยธรรมในวิชาชีพเนื่องจากมองว่าการละเมิดจริยธรรมดังกล่าว ผลประโยชน์ที่จะได้รับมีมากกว่าโทษที่จะเกิด โดยเฉพาะการละเมิดจริยธรรมเพื่อให้ได้รับตำแหน่ง หรือ การโยกย้ายที่ต้องการ

นอกจากนี้ยังสอดล้องกับแนวความคิดของสำนักปฏิฐานนิยม (Positive School) ซีซาร์ ลอมโบโซ (Cesare Lombroso , 1835 - 1909) เป็นผู้ริเริ่มนำหลักการศึกษาทางวิทยาศาสตร์มาใช้ในการศึกษาสาเหตุของอาชญากรรมและเป็นผู้ริเริ่มก่อตั้งความเชื่อของแนวคิดนี้ โดยเชื่อในสาเหตุของพฤติกรรมอาชญากรรมแตกต่างไปจากแนวคิดของสำนักคลาสสิค กล่าวคือ แนวคิดของสำนักปฏิฐานนิยม เชื่อว่า “มนุษย์เกิดมาเปรียบเสมือนผ้าขาวที่บริสุทธิ์หากแต่กระทำผิดหรือประกอบอาชญากรรม เนื่องจากสภาพแวดล้อม(Determinism) เป็นตัวบีบบังคับให้ต้องประกอบอาชญากรรม”

สรุปได้ว่า ตำรวจต้องละเมิดจริยธรรมเนื่องจากสภาพแวดล้อมบีบบังคับให้ต้องกระทำ โดยเฉพาะสภาพแวดล้อมการบริหารจัดการองค์การที่มีผู้มีอิทธิพลหรือนักการเมืองแทรกแซงการบริหารงานขององค์กรตำรวจ ทำให้ตำรวจไม่ได้รับการแต่งตั้งโยกย้ายที่เป็นธรรม มีการวิ่งเต้นซื้อตำแหน่ง ซึ่งหากนักการเมืองยังคงขาดจริยธรรมในวิชาชีพ ย่อมส่งผลกระทบต่อปัญหาจริยธรรมในวิชาชีพตำรวจอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้

3.ปัญหาด้านบริการประชาชน

สาเหตุของปัญหาจริยธรรมในวิชาชีพที่เกี่ยวข้องกับปัญหาด้านบริการประชาชนที่ทำให้ตำรวจทำหน้าที่ตามที่ได้รับแจ้งความเกี่ยวกับความไม่สงบสุขเท่านั้นและมองว่าการไม่รับแจ้งความจากประชาชนเพราะเห็นว่าเป็นเรื่องเล็กน้อย ไร้สาระ มีการเลือกปฏิบัติเนื่องจากมีฐานะยากจน คือ ค่าตอบแทนของตำรวจที่ได้รับน้อยเกินไป ทำให้ตำรวจส่วนหนึ่งอาจปฏิบัติหน้าที่ตามความรับผิดชอบเท่านั้น หากเห็นว่าเป็นการปฏิบัติหน้าที่ที่เกินจากความรับผิดชอบ อาจไม่ได้ให้ความสนใจในการปฏิบัติหน้าที่ดังกล่าว โดยค่าตอบแทนของตำรวจที่ได้รับน้อยเกินไปเมื่อเปรียบเทียบกับภาระงานที่ตำรวจต้องปฏิบัติ ตลอดจนค่านิยมการใช้ชีวิตของตำรวจที่มีความฟุ้งเฟ้อ จึงอาจส่งผลต่อการทุจริต คอรัปชั่น อาทิ การรับเงินในการวิ่งเต้นคดี หรือ การรีดไถประชาชน การรับเงินในการส่งส่วยเป็นต้น

อันสอดคล้องกับทฤษฎีคิดก่อนกระทำผิด (Rational Choice Theory) ที่อาจกล่าวได้ว่าสาเหตุสำคัญในการละเมิดจริยธรรมในวิชาชีพตำรวจ เนื่องจากตำรวจที่ละเมิดจริยธรรมได้มีการพิจารณาถึงการละเมิดจริยธรรมที่จะได้รับค่าตอบแทนที่คุ้มค่าต่อการลงทุน เนื่องจากหากไม่มีการละเมิดจริยธรรมค่าตอบแทนที่ได้รับอาจไม่เพียงพอต่อการดำรงชีวิตในสังคมสมัยใหม่ โดยเฉพาะสังคมที่เต็มไปด้วยปัญหาการให้ความสำคัญกับวัตถุนิยม นอกจากนี้ ตำรวจที่กระทำผิดส่วนหนึ่งอาจมีการพิจารณาถึงประโยชน์ที่ได้รับกับบทลงโทษที่ได้รับที่อาจมีน้อย หรือ สามารถหลบเลี่ยงได้ทำให้เห็นว่ามีความคุ้มค่าต่อการลงทุน เป็นต้น

จากผลการศึกษาดังกล่าวแสดงให้เห็นว่าสาเหตุของปัญหาด้านการบริการประชาชนที่สำคัญ คือ ค่าตอบแทนที่ตำรวจได้รับน้อยเกินไปเมื่อเปรียบเทียบกับภาระหน้าที่ความรับผิดชอบใน

การปฏิบัติงาน จึงส่งผลให้ตำรวจส่วนหนึ่งปฏิบัติหน้าที่ในการให้บริการประชาชนไม่เต็มที่ เต็มความสามารถ ทำให้ประชาชนส่วนหนึ่งอาจไม่ได้รับการปฏิบัติที่เท่าเทียมกันจากตำรวจ ผู้ที่ประชาชนมีความคาดหวังต่อบทบาทในการอำนวยความยุติธรรม

สรุป สาเหตุของปัญหาการละเมิดจริยธรรมด้านการบริการประชาชน เนื่องจากเจ้าหน้าที่ตำรวจขาดจิตสำนึกในการให้บริการ โดยเฉพาะมุมมองของเจ้าหน้าที่ตำรวจที่มองประชาชนในสถานภาพที่ด้อยกว่า โดยไม่มองว่าตัวเองเป็นผู้มีหน้าที่ต้องรับใช้ประชาชน และที่สำคัญ คือ ผลประโยชน์ตอบแทนจากการทำงานที่ตำรวจส่วนหนึ่งเห็นว่าน้อยเมื่อเปรียบเทียบกับภาระงานที่มีมาก จึงทำให้ไม่สามารถให้บริการประชาชนได้อย่างเต็มความสามารถ

4.ปัญหาด้านการอำนวยความยุติธรรม

ผลการวิจัยพบว่าสาเหตุสำคัญที่ทำให้ตำรวจส่วนหนึ่งประสบปัญหาไม่สามารถอำนวยความยุติธรรมให้แก่ประชาชนได้อย่างแท้จริง จนกระทั่งทำให้ต้องประสบปัญหาการเลือกจับกุมผู้กระทำผิด การรับเงินในการวิ่งเต้นคดี ไม่ให้ความสนใจในการรวบรวมพยานหลักฐาน เลือกดำเนินคดีกับคนบางกลุ่ม หรือ การสนใจทำคดีเฉพาะที่ได้รับค่าตอบแทนเท่านั้น คือ การขาดจิตสำนึกในการอำนวยความยุติธรรม อีกทั้งประสบปัญหาขาดแคลนวัสดุอุปกรณ์ที่จะมาปฏิบัติหน้าที่ โดยเฉพาะในเรื่องเทคโนโลยีสมัยใหม่ที่จะมาสนับสนุนการแสวงหาข้อเท็จจริง เพื่อจะให้ความเป็นธรรมแก่คู่กรณี

ซึ่งสาเหตุดังกล่าวมีความสอดคล้องกับทฤษฎีการเรียนรู้แบบของการรับรู้ (Perceptual Learning of Cognitive Learning) ประยุกต์มาจากทฤษฎีการคิด Cognitive Learning) หรือ ทฤษฎี สนาม Field Theory) ซึ่งเน้นกระบวนการคิดหรือการใช้ปัญญา ว่ามีบทบาทสำคัญต่อการเรียนรู้ เป็นการเรียนรู้แบบการรู้คิด หรือการหยั่งเห็น (Insight) ซึ่งนักจิตวิทยา รู้คิด เชื่อว่าความสามารถ ในการคิดแก้ปัญหาของบุคคลจะมีความเกี่ยวข้องกับการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างสิ่งต่าง ๆ กล่าวคือ บุคคลจะเกิดการตะหนักรู้ได้ทันทีในความสัมพันธ์ระหว่างสิ่งต่าง ๆ ที่จะนำไปสู่การแก้ปัญหานั้น ตัวอย่างเช่นการหยั่งเห็นในการพัฒนาจริยธรรมได้จากการคร่นคิด ไตร่ตรองการนั่งสมาธิ วิปัสสนา หลังจากได้ศึกษาธรรมแล้ว คิดไตร่ตรองด้วยจิตสงบถึงจุดหนึ่งจะเกิดความคิดอย่างทันทีทันใด เกิดแนวทางในการแก้ปัญหาใหม่ เกิดคำอธิบายใหม่ที่ชัดเจนขึ้น รู้ผิด รู้ถูก สำนึกในจริยธรรม และคุณธรรม

โดยกล่าวได้ว่า เจ้าหน้าที่ตำรวจส่วนหนึ่งมีการอำนวยความยุติธรรม โดยเฉพาะผู้ที่มีหน้าที่ในการสืบสวนสอบสวน จะต้องมีการพัฒนาตนเองทั้งในเรื่ององค์ความรู้ต่าง ๆ และความคิดที่มีความทันสมัย ทันต่อเหตุการณ์อยู่เสมอ

สรุปสาเหตุปัญหาการอำนวยความยุติธรรมที่สำคัญของตำรวจคือ การขาดจิตสำนึกในการให้ความเป็นธรรมกับประชาชนอย่างเท่าเทียมกัน การขาดความรอบรู้ในการแสวงหาข้อเท็จจริงใน

การรวบรวมพยานหลักฐานและการนำเทคโนโลยีต่าง ๆ ที่มีการพัฒนาอย่างต่อเนื่องมาใช้ในการให้ความยุติธรรมกับคู่กรณี การขาดแคลนเรื่องวัสดุอุปกรณ์ค่าตอบแทน จึงทำให้ตำรวจไม่สามารถอำนวยความยุติธรรมให้แก่ประชาชนได้อย่างเต็มที่ และนำไปสู่ปัญหาการอำนวยความยุติธรรมของกระบวนการยุติธรรมทั้งระบบ เพราะตำรวจเป็นหน่วยงานแรกของกระบวนการยุติธรรมนั่นเอง

5.ปัญหาด้านความประพฤติส่วนตัว

ผลการวิจัยพบว่าสาเหตุของปัญหาด้านความประพฤติส่วนตัวที่สำคัญของตำรวจที่เกี่ยวข้องกับปัญหาเรื่องชู้สาว มีภรรยาน้อย แสดงความเป็นใหญ่ หรือ ความเป็นนักเลง ใช้เวลาแสวงหาผลประโยชน์ ใช้เวลาราชการ ใช้ทรัพย์สินราชการ หาผลประโยชน์ให้กับตนเอง ใช้จ่ายฟุ่งเฟือ หรือ ฟุ่มเฟือย และที่สำคัญมักประพฤติผิดกฎหมายเสียเอง ตลอดจนทำตัวรับใช้นักการเมือง ผู้มีเงิน หรือ ผู้มีอิทธิพล คือ ค่านิยมที่ถ่ายทอดต่อ ๆ กันมา โดยเฉพาะค่านิยมในเรื่องวัตถุนิยม ที่แสดงถึงลักษณะความเป็นอยู่ของตำรวจที่จะต้องมีความเป็นอยู่ที่ร่ำรวย สะดวกสบาย และมีเกียรติมีศักดิ์ศรีในสังคม

จากผลการศึกษาดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยเห็นว่า สาเหตุของปัญหาด้านความประพฤติส่วนตัวของเจ้าหน้าที่ตำรวจ เกิดจากการถ่ายทอดค่านิยมในเรื่องวัตถุนิยม ตลอดจนค่านิยมของสังคมที่ยึดวัตถุนิยมมากกว่าจิตใจ ทำให้เจ้าหน้าที่ตำรวจที่มีโอกาสและช่องทางที่จะแสวงหาผลประโยชน์ได้ง่ายกระทำในสิ่งที่

สาเหตุในการละเมิดจริยธรรมดังกล่าว สอดคล้องกับทฤษฎีการเรียนรู้ทางสังคม ที่บุคคลหนึ่งพยายามที่จะทำตนให้เป็นคนลักษณะประเภทเดียวกับคนที่เป็นตัวแบบ โดยหลักของทฤษฎีนี้พฤติกรรม ค่านิยม และความเชื่อทางชื่อเสียง มีอิทธิพล มีอำนาจ เป็นที่น่าเลื่อมใสในสายตาของผู้เลียนแบบ ซึ่งสรุปแล้ว ทฤษฎีการเรียนรู้ทางสังคม มีกระบวนการให้บุคคลเกิดการเรียนรู้เปลี่ยนแปลงคุณลักษณะทางจริยธรรมได้ โดยหลักการเลียนแบบพฤติกรรม

โดยกล่าวได้ว่า เจ้าหน้าที่ตำรวจส่วนหนึ่งมีปัญหาความประพฤติส่วนตัว เนื่องจากมีการเรียนรู้ทางสังคม ทั้งจากสังคมภายนอกและองค์การโดยเฉพาะการยึดถือวัตถุนิยมเป็นหลักมากกว่าการคำนึงถึงจิตใจ ทำให้เจ้าหน้าที่ตำรวจส่วนหนึ่งมองว่าการมีทรัพย์สิน เป็นสิ่งที่จะทำให้ตนเองเป็นที่เชิดหน้าชูตาของสังคม โดยไม่ได้มองว่าจะได้มาด้วยวิธีใด

สรุปปัญหาการด้านความประพฤติส่วนตัวของเจ้าหน้าที่ตำรวจ เกิดจากการถ่ายทอดค่านิยมของสังคมที่ยึดวัตถุนิยมมากกว่าจิตใจ และเนื่องจากปริมาณงานที่มีมากที่และไม่สัมพันธ์กับบุคคลากร ทำให้ขาดการเอาใจใส่ครอบครัว

6.ปัญหาด้านความประพฤติต่อสังคมและส่วนรวม

ผลการวิจัยพบว่าสาเหตุของปัญหาด้านความประพฤติต่อสังคมและส่วนรวมที่สำคัญของตำรวจ คือ เจ้าหน้าที่ตำรวจคำนึงถึงตนเองเป็นหลักและมองปัญหาของสังคมเป็นความเคยชิน ขาดจิตสำนึกในการปฏิบัติหน้าที่เพื่อสนองตอบต่อสังคม

จากผลการศึกษาดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยเห็นว่า ปัญหาด้านความประพฤติต่อสังคมส่วนรวมของเจ้าหน้าที่ตำรวจ เกิดจากการองค์ประกอบสองด้าน คือ องค์การตำรวจที่มีขนาดใหญ่โต มีการบริหารแบบรวมศูนย์ การพัฒนาด้านต่าง ๆ เป็นไปอย่างเชื่องช้า ประกอบกับความต้องการเข้ามาควบคุมของนักการเมืองเพื่อใช้ประโยชน์จากเจ้าหน้าที่ตำรวจ และตัวเจ้าหน้าที่ตำรวจเองที่ต้องการใกล้ชิดนักการเมืองเพื่อแสวงหาประโยชน์ส่วนตัวมากกว่าการปฏิบัติหน้าที่เพื่อแก้ปัญหาให้กับสังคมและส่วนรวม

การปฏิบัติของตำรวจที่เกี่ยวข้องกับปัญหาความประพฤติส่วนตัวมีความสอดคล้องกับทฤษฎีคิดก่อนกระทำผิด (Rational Choice Theory) ซึ่งทฤษฎีนี้มีความเชื่อว่า บุคคลมีอิสระในการเลือกที่จะกระทำผิดกฎหมาย แนวทางในการเลือกพฤติกรรมผิดกฎหมายขึ้นอยู่กับความพึงพอใจหรือผลประโยชน์ที่ต้องการนั้นไม่จำกัดเฉพาะในรูปของทรัพย์สินเท่านั้น หากแต่ยังรวมถึงผลประโยชน์หรือความพึงพอใจด้านจิตใจด้วย ประเด็นสำคัญ คือ การที่บุคคลได้คิดคำนึงถึงผลที่จะตามมาหลังจากการประกอบอาชญากรรมแล้ว ไม่ว่าจะเป็นผลประโยชน์ที่ได้รับ ความเป็นไปได้ที่จะถูกจับกุม อัตราโทษที่ได้รับหากถูกจับกุม ตลอดจนหนทางเลือกอื่นที่ถูกกฎหมาย โดยเจ้าหน้าที่ตำรวจส่วนหนึ่งมีการละเมิดจริยธรรมในวิชาชีพเนื่องจากเห็นว่าเกิดประโยชน์มากกว่าโทษที่จะได้รับ

7.ปัญหาด้านการทุจริตคอรัปชั่น

ผลการวิจัยพบว่าสาเหตุของปัญหาด้านการทุจริตคอรัปชั่นที่สำคัญของตำรวจ คือ เจ้าหน้าที่ตำรวจคำนึงถึงผลประโยชน์ของตนเองเป็นหลักมากกว่าการคำนึงถึงผลประโยชน์ของส่วนรวม รวมทั้งการขาดความละอายและเกรงกลัวต่อการกระทำผิด

การปฏิบัติของตำรวจที่เกี่ยวข้องกับปัญหาการทุจริตคอรัปชั่นมีความสอดคล้องกับทฤษฎีคิดก่อนกระทำผิด (Rational Choice Theory) ซึ่งทฤษฎีนี้มีความเชื่อว่า บุคคลมีอิสระในการเลือกที่จะกระทำผิดกฎหมาย แนวทางในการเลือกพฤติกรรมผิดกฎหมายขึ้นอยู่กับความพึงพอใจหรือผลประโยชน์ที่ต้องการนั้นไม่จำกัดเฉพาะในรูปของทรัพย์สินเท่านั้น หากแต่ยังรวมถึงผลประโยชน์หรือความพึงพอใจด้านจิตใจด้วย ประเด็นสำคัญ คือ การที่บุคคลได้คิดคำนึงถึงผลที่จะตามมาหลังจากการประกอบอาชญากรรมแล้ว ไม่ว่าจะเป็นผลประโยชน์ที่ได้รับ ความเป็นไปได้ที่จะถูกจับกุม อัตราโทษที่ได้รับหากถูกจับกุม ตลอดจนหนทางเลือกอื่นที่ถูกกฎหมาย โดยเจ้าหน้าที่ตำรวจ

ส่วนหนึ่งมีการละเมิดจริยธรรมในวิชาชีพโดยเฉพาะการทุจริตคอรัปชั่นเนื่องจากเห็นว่าเกิดประโยชน์มากกว่าโทษที่จะได้รับ

สรุปปัญหาด้านการทุจริตคอรัปชั่นของเจ้าหน้าที่ตำรวจ เกิดจากปัจจัยภายในตัวตำรวจที่ตำรวจคำนึงถึงผลประโยชน์ของตนเองเป็นหลักและมองผลประโยชน์ของตนเองสำคัญกว่าผลประโยชน์ของส่วนรวม

ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับสาเหตุในการละเมิดจริยธรรมในวิชาชีพตำรวจ

จากปัญหาสาเหตุในการละเมิดจริยธรรมในวิชาชีพตำรวจในแต่ละประเด็นดังกล่าวข้างต้น สามารถสรุปปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับสาเหตุในการละเมิดจริยธรรมในวิชาชีพตำรวจ ได้แก่

- การแทรกแซงในการดำเนินงานจากนักการเมือง หรือ ผู้มีอิทธิพลทำให้ตำรวจไม่มีอิสระในการทำงาน

ปัญหาที่สำคัญต่อการทำให้ตำรวจต้องละเมิดจริยธรรมในวิชาชีพ ได้แก่ ปัญหาในการแทรกแซงการปฏิบัติงานของตำรวจจากนักการเมือง หรือ ผู้มีอิทธิพล อันทำให้ตำรวจต้องกระทำในสิ่งที่ไม่ถูกต้อง ดังนั้น หากต้องการแก้ไขปัญหาของจริยธรรมอาจมีความจำเป็นที่จะต้องทำให้องค์กรตำรวจมีความเป็นอิสระจากการแทรกแซงของนักการเมือง หรือ ผู้มีอิทธิพล ซึ่งหากไม่สามารถกระทำได้ อาจมีความจำเป็นต้องมีการแก้ไขปัญหาจริยธรรมของนักการเมืองควบคู่ไปด้วย เพราะการปฏิบัติงานของตำรวจต้องอยู่ภายใต้สภาวะที่กดดันจนทำให้ไม่สามารถรักษาจริยธรรมในวิชาชีพในการปฏิบัติงานได้ อันสอดคล้องกับแนวคิดของสำนักปฏิฐานนิยม (Positive School) ที่เชื่อว่าสาเหตุในการกระทำผิดของบุคคลเกิดจากสภาพแวดล้อมที่เป็นตัวบีบบังคับให้บุคคลต้องกระทำผิด เช่นเดียวกับตำรวจที่ประพฤติละเมิดจริยธรรมเนื่องจากเกิดจากการเมืองเป็นปัจจัยสำคัญที่บีบบังคับให้ต้องละเมิดจริยธรรม

-สภาพสังคมไทยที่เอื้อต่อการละเมิดจริยธรรมในวิชาชีพ

สาเหตุที่สำคัญของปัญหาจริยธรรมในวิชาชีพตำรวจที่สำคัญประการหนึ่ง คือ สภาพสังคมไทยที่เอื้อต่อการทุจริตคอรัปชั่น โดยเฉพาะค่านิยมในเรื่องวัตถุนิยม รวมทั้งขาดการตรวจสอบหรือมาตรการลงโทษผู้กระทำผิดอย่างจริงจัง ย่อมส่งผลต่อปัญหาจริยธรรมในวิชาชีพตำรวจ โดยเฉพาะการรับเงินค่าวิ่งเต้นคดี หรือ การคอรัปชั่นในรูปแบบอื่น ๆ

ซึ่งการทุจริตคอรัปชั่นของตำรวจส่วนหนึ่งอาจเกิดจากการบริหารจัดการขององค์กรตำรวจที่ไม่มีความเป็นธรรมต่อตำรวจผู้ปฏิบัติงานอย่างแท้จริง โดยเฉพาะความก้าวหน้าในวิชาชีพ ที่ตำรวจยังคงต้องใช้วิธีการวิ่งเต้นโดยการใช้เงินซื้อตำแหน่ง ทำให้ตำรวจต้องมีการกระทำผิดและละเมิดต่อจริยธรรมในการปฏิบัติงาน ดังจะเห็นได้จากหน้าหนังสือพิมพ์ที่มีตำรวจร่วมในการปล้นเงินธนาคารเพื่อนำไปซื้อตำแหน่ง ซึ่งหากการบริหารจัดการองค์การตำรวจมีการส่งเสริม

ให้ตำรวจมีความก้าวหน้าโดยพิจารณาจากความรู้ความสามารถและคุณธรรมอย่างแท้จริง อาจเป็นแนวทางหนึ่งในการลดปัญหาการกระทำผิดในจริยธรรมวิชาชีพตำรวจได้แนวทางหนึ่ง

นอกจากนี้ สภาพสังคมไทยที่ยังคงเน้นในเรื่องระบบอุปถัมภ์อาจเป็นปัจจัยหนึ่งทำให้ตำรวจต้องกระทำผิด และละเมิดจริยธรรมในวิชาชีพ

อันสอดคล้องกับแนวคิดของสำนักปฏิฐานนิยม (Positive School) ที่เชื่อว่าสาเหตุในการกระทำผิดของบุคคลเกิดจากสภาพแวดล้อมที่เป็นตัวบีบบังคับให้บุคคลต้องกระทำผิด โดยสภาพสังคมไทยอาจเป็นตัวหล่อหลอมทำให้ตำรวจเห็นว่าการละเมิดจริยธรรมเป็นสิ่งที่สามารถกระทำได้เพื่อตอบสนองต่อค่านิยมในสังคมที่ให้ความสำคัญต่อวัตถุนิยม หรือ การเคารพนับถือบุคคลที่มีความเงินทอง หรือ มีหน้ามีตาในสังคมมากกว่าการนับถือบุคคลที่เป็นคนดี

-วัฒนธรรมองค์กรและระบบของตำรวจที่ไม่สามารถเปลี่ยนแปลงได้

สาเหตุของปัญหาจริยธรรมในวิชาชีพตำรวจที่สำคัญประการหนึ่ง ได้แก่ วัฒนธรรมองค์กรตำรวจที่อาจเห็นเรื่องการละเมิดจริยธรรมเป็นเรื่องธรรมดา รวมทั้งระบบของตำรวจที่ไม่สามารถเปลี่ยนแปลงได้ เพราะมีการละเมิดจริยธรรมจนกระทั่งเห็นเป็นเรื่องธรรมดา และมีการปฏิบัติกันมาเป็นเวลานานจนกระทั่งยากที่จะเปลี่ยนแปลง แม้จะมีตำรวจคลื่นลูกใหม่ที่เข้ามาปฏิบัติงานในองค์การตำรวจ หากแต่ไม่สามารถปรับเปลี่ยนการกระทำของตำรวจรุ่นเก่าได้ ในที่สุดอาจจะมีการปฏิบัติตามจนเป็นวัฒนธรรมการปฏิบัติตัวจนยากจะแก้ไข และเป็นปัญหาที่สำคัญของการละเมิดจริยธรรมในวิชาชีพตำรวจ

จากวัฒนธรรมองค์กรที่ไม่สามารถเปลี่ยนแปลงได้ จึงส่งผลทำให้ตำรวจส่วนหนึ่งมีการเรียนรู้วัฒนธรรมองค์กรที่ไม่ดีจากองค์กร โดยเฉพาะวัฒนธรรมที่เกี่ยวข้องกับการละเมิดจริยธรรมอันนำไปสู่การละเมิดจริยธรรมในวิชาชีพ อันสอดคล้องกับทฤษฎีการเรียนรู้ทางสังคม (Social Learning Theory) ที่สมาชิกในองค์กรมีการเรียนรู้พฤติกรรมที่ไม่ดีจากองค์กรและมีการนำมาปฏิบัติจนกระทั่งเกิดเป็นค่านิยมที่ไม่ดีขึ้นในองค์กร

-ค่านิยมและวัฒนธรรมที่ไม่ถูกต้องที่ได้รับการถ่ายทอดต่อ ๆ กันมา และการมีแบบอย่างที่ไม่ดี อาทิ ผู้บังคับบัญชา หรือ นักการเมือง

จากปัญหาวัฒนธรรมองค์กรโดยเฉพาะปัญหาค่านิยมและวัฒนธรรมที่ไม่ถูกต้องที่ได้รับการถ่ายทอดกันมาและการมีแบบอย่างที่ไม่ดี อาทิ ผู้บังคับบัญชา หรือ นักการเมือง ทำให้ข้าราชการตำรวจในระดับปฏิบัติการอาจขาดจิตสำนึกในการปฏิบัติงาน เพราะอาจเห็นแบบอย่างของผู้บังคับบัญชาที่มีความเจริญก้าวหน้าเพราะการปฏิบัติที่เป็นการละเมิดจริยธรรมในวิชาชีพ นอกจากนี้ ค่านิยมในการปฏิบัติตนที่มีการใช้ชีวิตด้วยความฟุ่งเฟ้อ จะนำไปสู่ปัญหาจิรยธรรมในวิชาชีพตำรวจ

อันสอดคล้องกับทฤษฎีการเรียนรู้ทางสังคม (Social Learning Theory) ที่ตำรวจส่วนหนึ่งมีการละเมิดจริยธรรมในวิชาชีพ เนื่องจากเกิดการเรียนรู้วัฒนธรรมองค์กร หรือ ค่านิยมที่ได้รับการถ่ายทอดต่อ ๆ กันมา โดยเฉพาะการเลียนแบบพฤติกรรมแบบอย่างที่ไม่ดีจากนักการเมืองที่มีการละเมิดจริยธรรม ทำให้ตำรวจส่วนหนึ่งเกิดการเรียนรู้ว่าการละเมิดจริยธรรมเป็นพฤติกรรมธรรมดาที่สามารถกระทำได้ในสังคม

3.วัตถุประสงค์การศึกษาข้อที่ 3 : เพื่อศึกษากลไกการควบคุมด้านจริยธรรมในวิชาชีพตำรวจ

จากผลการศึกษาปรากฏว่ากลไกการควบคุมด้านจริยธรรมตำรวจ ประกอบด้วย

1.กลไกการควบคุมด้านความรู้ความสามารถ

2.กลไกการควบคุมด้านบริหารจัดการองค์การ

3.กลไกการควบคุมด้านบริการประชาชน

4.กลไกการควบคุมด้านการอำนวยความยุติธรรม

5.กลไกการควบคุมด้านความประพฤติส่วนตัว

6.กลไกการควบคุมด้านความประพฤติต่อสังคมและส่วนรวม

7.กลไกการควบคุมด้านการทุจริต ประพฤติมิชอบ

โดยสามารถอภิปรายผลการศึกษาได้ ดังนี้

1. **กลไกการควบคุมด้านความรู้ความสามารถ**

ผลการวิจัยพบว่ากลไกการควบคุมด้านความรู้ความสามารถที่สำคัญของตำรวจ ที่ บางครั้งมีการปฏิบัติงานโดยได้ใช้ความรู้ความสามารถอย่างไม่ตรงไปตรงมา เนื่องจากภาวะกดดัน มีปัญหาเศรษฐกิจ การเงินส่วนตัว ผู้บังคับบัญชา หรือ ผู้มีอิทธิพลรวมทั้งนักการเมือง หรือ การที่มีผลประโยชน์ตอบแทน นอกจากนี้ เจ้าหน้าที่ตำรวจบางส่วนไม่ได้พัฒนาความรู้ทางด้านกฎหมายใหม่ ทำให้ไม่สามารถอำนวยความยุติธรรมได้อย่างแท้จริง และบางครั้งมีการใช้ความรู้ความสามารถในการให้บริการประชาชนอย่างไม่เท่าเทียมกัน ซึ่งจากการสัมภาษณ์ผู้บริหารระดับสูง ปรากฏว่า

“ในเรื่องความรู้ความสามารถของเจ้าหน้าที่ตำรวจควรมุ่งเน้นกลไกในการเสริมสร้างมากกว่าการควบคุม ปัจจุบันจะเห็นได้ว่ามีการสร้างกลไกควบคุมขึ้นมากมายทั้งภายในและภายนอกองค์กร ไม่ว่าจะเป็นการจัดทำตัวชี้วัดคำรับรองปฏิบัติราชการ การตรวจราชการ การรับเรื่องร้องเรียน การดำเนินการทางวินัยและจรรยาบรรณ รวมทั้งการควบคุมตรวจสอบจากองค์กรต่างๆ ทั้งภาครัฐและเอกชน แต่ก็ไม่ก่อให้เกิดการพัฒนาหรือเปลี่ยนแปลงอย่างมีนัยสำคัญ หากไม่กลับไปแก้ปัญหาที่ต้นเหตุ

การควบคุมจะต้องควบคุมจากข้างบน เป็นเรื่องของผู้บังคับบัญชาตามลำดับชั้น ปัจจุบันการบังคับบัญชาเริ่มมีปัญหา ลูกน้องไม่กลัวผู้บังคับบัญชา โดยเฉพาะการให้คุณให้โทษ การให้รางวัล ความดีความชอบ ซึ่งถือเป็นขวัญกำลังใจ

กลไกในการควบคุมที่มีอยู่ ค่อนข้างรัดกุม แต่ที่ไม่ประสบความสำเร็จ เพราะตัวบุคลากรควรแก้ไขที่ตัวบุคลากร โดยการดูแลความเป็นอยู่ เงินเดือน ตลอดจนอุปกรณ์ที่สนับสนุนการปฏิบัติ ”

จากผลการศึกษาดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยเห็นว่า กลไกในการควบคุมการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจที่มีอยู่ คือ

1 เครื่องมือที่เป็นกฎระเบียบประกอบด้วย

-ประมวลจริยธรรมและจรรยาบรรณของตำรวจ พ.ศ.2551

-จรรยาบรรณพนักงานสอบสวน พ.ศ.2544

2 องค์กรที่ทำการควบคุมประกอบด้วย

-ผู้บังคับบัญชาตามลำดับชั้น

-สำนักงานจเรตำรวจ

-.คณะอนุกรรมการทะเบียนและจรรยาบรรณพนักงานสอบสวนโดยกลไกที่มีอยู่ทั้งที่เป็นเครื่องมือมีความครอบคลุมการปฏิบัติไม่ว่าจะเป็น ประมวลจริยธรรมและจรรยาบรรณของตำรวจ พ.ศ.2551 และจรรยาบรรณพนักงานสอบสวน พ.ศ.2544 แต่ที่ยังไม่สามารถดำเนินการควบคุมการปฏิบัติของเจ้าหน้าที่ตำรวจที่มีหน้าที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติหน้าที่โดยเฉพาะที่ต้องใช้ความรู้ความสามารถได้เนื่องจากองค์กรที่ทำหน้าที่ควบคุมการปฏิบัติของเจ้าหน้าที่ตำรวจยังไม่สามารถดำเนินการให้เป็นไปตามกฎระเบียบได้เนื่องมาจากปัจจัยเรื่องขององค์กรโดยเฉพาะกำลังพลที่มีไม่เพียงพอทั้งในหน่วยงานของ จเรตำรวจหรือคณะอนุกรรมการทะเบียนและจรรยาบรรณพนักงานสอบสวน และความใกล้ชิดของผู้บังคับบัญชาและเจ้าหน้าที่ตำรวจมองว่าการละเมิดจริยธรรมดังกล่าว ผลประโยชน์ที่จะได้รับมีมากกว่าโทษที่จะเกิดและสามารถนำผลประโยชน์ที่ได้ไปขยายผลให้เกิดประโยชน์ทางอื่นเพิ่มขึ้น เช่น นำเงินที่ได้จากการประพฤติผิดไปวิ่งเต้นผู้บังคับบัญชา หรือ นักการเมืองในการแต่งตั้งโยกย้าย และมองว่าไม่ค่อยมีเจ้าหน้าที่ตำรวจที่ละเมิดจริยธรรมถูกลงโทษทางวินัย จึงตัดสินใจเลือกพฤติกรรมที่ละเมิดต่อจริยธรรม

สรุป กลไกในการควบคุมการละเมิดจริยธรรมในวิชาชีพตำรวจในด้านความรู้ความสามารถในวิชาชีพ ที่มีอยู่ดีอยู่แล้วแต่ยังไม่มีการนำมาบังคับใช้หรือปฏิบัติให้เกิดผลเป็นรูปธรรมอย่างแท้จริง

2.กลไกการควบคุมด้านบริหารจัดการองค์การ

จากผลการวิจัยพบว่ากลไกในการควบคุมการบริหารงานองค์กรของตำรวจที่ยังไม่ใช้ระบบคุณธรรมในการพิจารณาไม่ว่าจะเป็นเรื่องการให้ความดีความชอบ การเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง การแต่งตั้งโยกย้าย ทำให้เจ้าหน้าที่ตำรวจจะต้องปรับตัวให้สามารถอยู่ในสังคมตำรวจปัจจุบันได้ โดยมีการประพฤติปฏิบัติตาม ๆ กันมา ถึงแม้จะเป็นสิ่งที่ไม่ถูกต้อง นอกจากนี้ ความเป็นอยู่ของเจ้าหน้าที่ตำรวจ โดยเฉพาะค่าตอบแทน หรือ สิทธิประโยชน์ ก็ไม่ได้รับความสนใจจากผู้บังคับบัญชาหรือผู้มีอำนาจ ซึ่งทำให้เจ้าหน้าที่ตำรวจจะต้องไปแสวงหาเอาเอง

ซึ่งจากการสัมภาษณ์ผู้บริหารระดับสูง ปรากฏว่า

“หน่วยงานที่ควบคุมการตรวจสอบ ตลอดจน ประชาชน ต้องให้ความสำคัญในการควบคุมการตรวจสอบ

กฎหมายบริหาร โดยเฉพาะ พระราชบัญญัติตำรวจแห่งชาติ ยังกำหนดให้นายกรัฐมนตรีเป็นประธานคณะกรรมการนโยบายตำรวจ และคณะกรรมการข้าราชการตำรวจ ควรเปลี่ยนหรือแก้ไขให้ประธาน คณะกรรมการนโยบายตำรวจ หรือ คณะกรรมการข้าราชการตำรวจ เป็นอดีตผู้บังคับบัญชาที่รับการยอมรับโดยการเลือกตั้งแทน

การพิจารณาตัวหัวหน้าสถานีตำรวจจะต้องเข้าใจตามหลักมาตรฐานสากล พร้อมที่จะให้คุณให้โทษ กลไกลอีกส่วนหนึ่งกรรมการควบคุมโดยเฉพาะ คณะกรรมการข้าราชการตำรวจ จะต้องเข้มแข็ง พร้อมที่จะเป็นตัวถ่วงดุลอำนาจของหัวหน้าสถานีในการใช้”

จากผลการศึกษาดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยเห็นว่า กลไกการควบคุมด้านการบริหารจัดการองค์การของตำรวจยังไม่เป็นเอกภาพ ยังมีขั้นตอนการบริหารที่สลับซับซ้อน ทั้งที่เป็นไปตามระเบียบกฎหมาย และที่อยู่นอกเหนือกฎเกณฑ์ โดยเฉพาะผู้มีอำนาจหรือนักการเมืองที่มีความต้องการเข้ามาแทรกแซงการทำงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจเพื่อแสวงหาผลประโยชน์ ทั้งที่เป็นไปในเชิงทรัพย์สิน หรือ เป็นไปในลักษณะอำนาจที่จะควบคุมกลุ่มบุคคลต่าง ๆ ทำให้การบริหารโดยเฉพาะเรื่องบุคลากรเกิดความเสียหาย ไม่สามารถใช้ระบบคุณธรรมได้ ผู้ที่จะเจริญเติบโตในตำแหน่งหน้าที่ก็จะต้องเลือกที่จะปฏิบัติเพื่อให้ตนเองได้รับประโยชน์สูงสุด ที่สำคัญ คือ เลือกที่จะไม่เป็นศัตรูหรือปฏิบัติตามผู้มีอำนาจ หรือ นักการเมือง ซึ่งกลไกที่มีอยู่และเป็นกลไกการควบคุมด้านการบริหารจัดการองค์กรคือ

1.สำนักงานจเรตำรวจ สำหรับรับเรื่องราวร้องทุกข์ทั่วไป

2.คณะอนุกรรมการข้าราชการตำรวจ(ก.ตร.) ว่าด้วยการร้องทุกข์ หรือหน่วยงานต้นสังกัด สำหรับการรับเรื่องร้องทุกข์จากกรณีข้าราชการตำรวจที่ไม่ได้รับความเป็นธรรม

3.คณะอนุกรรมการทะเบียนและจรรยาบรรณพนักงานสอบสวน

โดยองค์กรต่าง ๆ จะต้องทำการควบคุมโดยมีเครื่องมือที่ใช้ในการควบคุมคือ

1. พระราชบัญญัติตำรวจแห่งชาติ พ.ศ. 2547

2. ประมวลจริยธรรมและจรรยาบรรณของตำรวจ พ.ศ. 2551

สรุป กลไกการควบคุมด้านการบริหารจัดการองค์การของตำรวจที่มีอยู่ยังไม่สามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ คือ ถูกแทรกแซงจากผู้มีอำนาจ หรือ นักการเมือง ที่มองว่าองค์การตำรวจเป็นองค์การที่มีขนาดใหญ่ มีกำลังครอบคลุมทุกพื้นที่ มีอำนาจตามกฎหมาย สามารถใช้องค์การตำรวจในการแสวงหาผลประโยชน์ทั้งทางตรงและทางอ้อมจากเจ้าหน้าที่ตำรวจ ทำให้องค์การตำรวจขาดความเป็นเอกภาพในการบริหารจัดการโดยเฉพาะในเรื่องการบริหารงานบุคคล ทำให้บุคลากรในองค์การเห็นว่าการมุ่งตอบสนองต่อความต้องการของผู้มีอำนาจหรือนักการเมืองจะทำให้ตัวเองมีความเจริญก้าวหน้าหรือได้รับผลประโยชน์ตอบแทนจากหน้าทีตำรวจมากกว่าการที่เลือกปฏิบัติงานตามหน้าที่อย่างจริงจัง

3.กลไกการควบคุมด้านบริการประชาชน

ผลการวิจัยพบว่ากลไกการควบคุมด้านบริการประชาชนที่สำคัญของตำรวจยังสามารถใช้การได้ แต่มีเจ้าหน้าที่ตำรวจบางส่วนที่ไม่ปฏิบัติตามอำนาจหน้าที่ คือ เจ้าหน้าที่ตำรวจจะทำหน้าที่ตามที่ได้รับแจ้งความเกี่ยวกับความไม่สงบสุขเท่านั้นและมองว่าการไม่รับแจ้งความจากประชาชนเพราะเห็นว่าเป็นเรื่องเล็กน้อย ไร้สาระ เจ้าหน้าที่ตำรวจมาถึงที่เกิดเหตุช้า บางครั้งไม่รับแจ้งความ อีกทั้งมีการเลือกปฏิบัติเนื่องจากมีฐานะยากจน รวมทั้งเจ้าหน้าที่ตำรวจบางส่วนมีการให้บริการเป็นพิเศษสำหรับผู้ที่จ่ายเงิน หรือ ค่าตอบแทน

อย่างไรก็ตาม เจ้าหน้าที่ตำรวจส่วนใหญ่จะปฏิบัติหน้าที่แม้ว่าจะได้รับผลกระทบจากการถูกฟ้องร้องหรือกลั่นแกล้งไม่เป็นธรรม

ซึ่งจากการสัมภาษณ์ผู้บริหารระดับสูง ปรากฏว่า

“กลไกในการควบคุมของตำรวจ อยู่กับหัวหน้าระดับสถานีถึงกรม หากมีหัวหน้าที่มีวิสัยทัศน์ในการแก้ปัญหาต่าง ๆ ภายใต้งบประมาณอันจำกัด ประชาชนย่อมได้รับความผาสุก สงบ ร่มเย็น หากผู้นำรู้จักใช้โอกาสที่มีข้อจำกัดแสวงหาความร่วมมือจากภาคเอกชน ประชาชนก็จะมีความตื่นตัวในการแก้ไขปัญหาอาชญากรรมร่วมกับตำรวจ จะเกิดระบบการควบคุมจากทุกภาคส่วน ปัญหาต่าง ๆ ในสังคมก็จะลดลง

กลไกในการควบคุมนั้นจะสำเร็จผลก็ขึ้นอยู่กับ คน เป็นสำคัญ และมีการจัดการในระบบการควบคุมอย่างเป็นระบบ กลไกในการควบคุมนั้นมีเยอะมากแต่ขาดการนำไปปฏิบัติอย่างจริงจัง เนื่องจากไม่มีกรอบอำนาจหน้าที่ กลไกในการควบคุมจึงหลวมๆ

ผู้บริหารระดับสูงซึ่งถือเป็นกลไกสำคัญในการติดต่อประสานงานเพื่อให้ได้รับความร่วมมือโดยเฉพาะการขอรับการสนับสนุนบุคลากรยังไม่สามารถทำได้ดี ยังขาดการประสานงานแบบไม่เป็นทางการ โดยเฉพาะกับทางรัฐบาล หรือรัฐสภาผ่านทางกรรมาธิการโดยเฉพาะกรรมาธิการงบประมาณ

เพื่อขอรับการสนับสนุนงบประมาณยังไม่มีประสิทธิภาพเท่าที่ควร จึงควรเพิ่มบทบาทหรือกระตุ้นให้ผู้บริหารระดับสูงมีการประสานงาน เพื่อชี้แจงสภาพปัญหาต่าง ๆ ภายในองค์กรที่เป็นปัญหาทางการบริหารจัดการ เพื่อให้เห็นถึงความจำเป็นในการขอรับการสนับสนุนทั้งบุคลากรและงบประมาณ”

จากผลการศึกษาดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยเห็นว่า กลไกในการควบคุมการทำหน้าที่ให้บริการประชาชนของเจ้าหน้าที่ตำรวจที่มีอยู่ที่ใช้เป็นเครื่องมือในการควบคุมกากรปฏิบัติของเจ้าหน้าที่ตำรวจในการให้บริการประชาชนประกอบด้วย

1. ประมวลจริยธรรมและจรรยาบรรณของตำรวจ พ.ศ.2551
2. จรรยาบรรณพนักงานสอบสวน พ.ศ.2544

ในส่วนของ องค์กรที่ทำการควบคุมประกอบด้วย

1. ผู้บังคับบัญชาตามลำดับชั้น
2. สำนักงานจเรตำรวจ
3. คณะอนุกรรมการทะเบียนและจรรยาบรรณพนักงานสอบสวน

เมื่อพิจารณาจากเครื่องมือที่สำนักงานตำรวจแห่งชาติมีอยู่ได้บัญญัติครอบคลุมการปฏิบัติของเจ้าหน้าที่ตำรวจโดยเฉพาะในเรื่องการให้บริการประชาชน ซึ่งถือว่าเป็นหัวใจของการปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าหน้าที่ตำรวจแต่การที่กลไกที่เป็นเรื่องมือในการควบคุมการปฏิบัติหน้าที่ด้วยการบริการประชาชนยังไม่บังเกิดผลอย่างเต็มที่เนื่องจาก

1. เรื่องการปลูกจิตสำนึกในการให้บริการ โดยเฉพาะมุมมองของเจ้าหน้าที่ตำรวจที่มองประชาชนในสถานภาพที่ด้อยกว่า โดยไม่มองว่าตัวเองเป็นผู้มีหน้าที่ต้องรับใช้ประชาชน และที่สำคัญ คือ มองว่าการทำงานของตนเองต้องแลกด้วยผลประโยชน์ตอบแทน จึงจะมีการทำงานตอบแทนให้

2. กลไกการควบคุมการปฏิบัติหน้าที่ของตำรวจที่เกี่ยวข้องกับปัญหาการบริหารจัดการองค์การคือ สำนักงานจเรตำรวจ สำหรับรับเรื่องราวร้องทุกข์ทั่วไป โดยเฉพาะเจ้าหน้าที่ตำรวจที่กระทำการฝ่าฝืนไม่ปฏิบัติตามพระราชบัญญัติตำรวจแห่งชาติ พ.ศ. 2547 หมวด 5 วินัย และการรักษาวินัยโดยอาจกล่าวได้ว่า เจ้าหน้าที่ตำรวจที่ละเมิดจริยธรรมในวิชาชีพเนื่องจากมองว่าการละเมิดจริยธรรมดังกล่าว ผลประโยชน์ที่จะได้รับมีมากกว่าโทษที่จะเกิด โดยเฉพาะการละเมิดจริยธรรมเพื่อให้ได้รับตำแหน่ง หรือ การโยกย้ายที่ต้องการ

สรุป กลไกในการควบคุมการละเมิดจริยธรรมด้านการบริการประชาชน ประสบปัญหาเนื่องจากเจ้าหน้าที่ตำรวจขาดจิตสำนึกในการให้บริการ โดยเฉพาะมุมมองของเจ้าหน้าที่ตำรวจที่มองประชาชนในสถานภาพที่ด้อยกว่า โดยไม่มองว่าตัวเองเป็นผู้มีหน้าที่ต้องรับใช้ประชาชน และที่สำคัญ คือ มองว่าการทำงานของตนเองต้องแลกด้วยผลประโยชน์ตอบแทน จึงจะมีการทำงานตอบแทนให้

4.กลไกการควบคุมด้านการอำนวยความยุติธรรม

ผลการวิจัยพบว่ากลไกการควบคุมด้านการอำนวยความยุติธรรมที่สำคัญของตำรวจ คือ การควบคุมให้เจ้าหน้าที่ตำรวจที่มีหน้าที่รับผิดชอบในเรื่องการอำนวยความยุติธรรมมีความยินดีและเต็มใจที่จะให้บริการประชาชนโดยไม่เลือกปฏิบัติโดยเลือกให้บริการแก่คนรวยมากกว่าคนจน บางครั้งมีการเลือกจับกุมผู้กระทำผิด การรับเงินในการวิ่งเต้นคดี ไม่ให้ความสนใจในการรวบรวมพยานหลักฐาน เลือกดำเนินคดีกับคนบางกลุ่ม และไม่มีการพัฒนาความรู้ในด้านกฎหมายใหม่ ๆ ทำให้ไม่สามารถอำนวยความยุติธรรมได้อย่างแท้จริง นอกจากนี้ ตำรวจบางส่วนสนใจทำคดีเฉพาะที่ได้รับค่าตอบแทนเท่านั้น

จากผลการศึกษาดังกล่าวแสดงให้เห็นว่ากลไกภายใต้การควบคุมด้านการอำนวยความยุติธรรมของตำรวจซึ่งเป็นต้นของกระบวนการยุติธรรม ยังประสบปัญหาไม่สามารถทำให้เจ้าหน้าที่ตำรวจปฏิบัติได้ อันส่งผลกระทบต่อกระบวนการยุติธรรมทั้งระบบถ้าเจ้าหน้าที่ตำรวจมีการปฏิบัติงานที่ไม่ตรงไปตรงมา มีความจริงใจในการรวบรวมพยานหลักฐาน และที่สำคัญไม่ควรมีการเลือกปฏิบัติกับคนกลุ่มใดกลุ่มหนึ่ง ไม่ว่าจะมีผลประโยชน์เข้ามาเกี่ยวข้องหรือไม่

ซึ่งจากการสัมภาษณ์ผู้บริหารระดับสูง ปรากฏว่า

“กลไกลในการควบคุมคือ บุคลากรในกระบวนการยุติธรรม จะต้องให้ความร่วมมือกันและตระหนักถึงความเดือดร้อนซึ่งกันและกัน ผู้บริหารระดับสูงของศาล จะต้องให้ความสนใจ และเข้ามาแก้ไขปัญหา ความล่าช้าในการอนุมัติ หมายค้น และหมายจับ

ผู้บังคับบัญชาที่มีวิสัยทัศน์ที่ดี ปกครองผู้ใต้บังคับบัญชาดี สามารถนำหน่วยสู่ความสงบสุขของประชาชนได้

หน่วยที่ทำหน้าที่ตรวจสอบการปฏิบัติของเจ้าหน้าที่ตำรวจคือสำนักงานจเรตำรวจไม่สามารถปฏิบัติหน้าที่ในการตรวจสอบการปฏิบัติของตำรวจอย่างเคร่งครัด

ความประพฤติส่วนตัวของตำรวจยังคำนึงถึงประโยชน์ส่วนตัวความเจริญก้าวหน้าของตัวเองมากกว่าส่วนรวม

นอกจากจะมีกฎหมายลงโทษตามที่ พระราชบัญญัติตำรวจไม่เกี่ยวกับคดีได้กำหนดไว้แล้วจะต้องมีระเบียบตลอดจนวิธีการในการตรวจสอบอย่างเป็นรูปธรรมในการสกัดกั้นมิให้ตำรวจที่มีพฤติการณ์ที่ไปทางเสื่อมเสีย ได้มีความก้าวหน้าทุกตำแหน่ง ทุกระดับชั้น ในสำนักงานตำรวจแห่งชาติ ”

จากผลการศึกษาดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยเห็นว่า กลไกการควบคุมด้านการอำนวยความยุติธรรมของตำรวจที่ใช้เป็นเครื่องมือในการควบคุมประกอบด้วย

1 ประมวลจริยธรรมและจรรยาบรรณของตำรวจ พ.ศ.2551 ซึ่งประกอบด้วย

(1) คุณธรรม ค่านิยมหลัก และอุดมคติของตำรวจ เป็นเครื่องเหนี่ยวรั้งให้ข้าราชการตำรวจอยู่ใน กรอบของศีลธรรมและคุณธรรม ขณะเดียวกันก็เป็นแนวทางชี้นำให้ข้าราชการตำรวจบรรลุถึงปณิธานของการเป็น ผู้พิทักษ์สันติราษฎร์

(2) จริยธรรมของตำรวจ คือ คุณความดีที่เป็นข้อประพฤติตนและปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการตำรวจ เพื่อให้ ประชาชนศรัทธา เชื่อมั่นและยอมรับ

(3) จรรยาบรรณของตำรวจ คือ ประมวลความประพฤติในการปฏิบัติหน้าที่ของวิชาชีพตำรวจ ที่ข้าราชการตำรวจต้องยึดถือปฏิบัติ เพื่อธำรงไว้ ซึ่งศักดิศรีและเกียรติภูมิของข้าราชการตำรวจและวิชาชีพตำรวจ ที่ได้มีการวางแนวทางในการปฏิบัติของเจ้าหน้าที่ตำรวจไว้อย่างชัดเจน

2. จรรยาบรรณพนักงานสอบสวน พ.ศ.2544

โดยองค์กรที่ทำการควบคุมประกอบด้วย

1. สำนักงานจเรตำรวจ

2. คณะอนุกรรมการทะเบียนและจรรยาบรรณพนักงานสอบสวน

การที่องค์การที่มีหน้าที่ควบคุมโดยเฉพาะสำนักงานจเรตำรวจที่มีหน้าที่รับเรื่องราวร้องทุกข์จากประชาชนที่ไม่ได้รับความเป็นธรรมจากการปฏิบัติหน้าที่ของตำรวจ โดยเฉพาะในเรื่องการอำนวยความยุติธรรม มีกำลังพลไม่เพียงพอในการปฏิบัติ เมื่อได้รับการร้องเรียน ก็มักจะส่งเรื่องไปให้ผู้บังคับบัญชาต้นสังกัดทำการตรวจสอบ ซึ่งส่วนใหญ่การตรวจสอบก็จะเป็นไปอย่างไม่ตรงไปตรงมา ทำให้ข้อมูลที่ได้โดยเฉพาะในเรื่องที่เกี่ยวกับพนักงานสอบสวนไม่ถูกต้องตรงกับความเป็นจริงเมื่อส่งต่อไปให้คณะอนุกรรมการทะเบียนและจรรยาบรรณพนักงานสอบสวนก็ไม่สามารถดำเนินการให้เป็นไปตามระเบียบและที่สำคัญคือไม่สามารถนำมาเป็นข้อมูลในการแก้ไขปรับปรุงได้

สรุปกลไกในการควบคุมด้านการอำนวยความยุติธรรมยังไม่สามารถนำมาควบคุมและบังคับใช้กับเจ้าหน้าที่ตำรวจได้อย่างมีประสิทธิภาพเนื่องจากความเข้มแข็งขององค์กรที่มีหน้าที่เกี่ยวข้องยังไม่เพียงพอการดำเนินการเข้าไปทำการตรวจสอบก็ไม่มีความจริงจัง เมื่อพบการกระทำความผิดก็มีการให้ความช่วยเหลือกันอาจเนื่องมาจากความใกล้ชิดเพราะส่วนใหญ่การควบคุมตรวจสอบจะทำโดยผู้บังคับบัญชาในสายงาน ดังนั้นการลงโทษให้เป็นไปตามกฎระเบียบจึงไม่เกิด ทำให้ไม่เกิดความเกรงกลัว ข้อมูลที่ได้จากกลไกในการควบคุมก็เป็นข้อมูลที่ไม่ถูกต้องและไม่สามารถนำมาพัฒนากลไกในการควบคุมที่มีอยู่ได้

5 .กลไกการควบคุมด้านความประพฤติส่วนตัว

ผลการวิจัยพบว่ากลไกการควบคุมด้านความประพฤติส่วนตัวของตำรวจที่จะไม่ให้เจ้าหน้าที่ตำรวจ มีปัญหาเรื่องชู้สาว มีภรรยาน้อย แสดงความเป็นใหญ่ หรือ ความเป็นนักเลง

ใช้เวลาแสวงหาผลประโยชน์ ใช้เวลาราชการ ใช้ทรัพย์สินราชการ หาผลประโยชน์ให้กับตนเอง ใช้จ่ายฟุ่งเฟ้อ หรือ ฟุ่มเฟือย และที่สำคัญมักประพฤติผิดกฎหมายเสียเอง ตลอดจนทำตัวรับใช้นักการเมือง ผู้มีเงิน หรือ ผู้มีอิทธิพล โดยที่กลไกที่มีอยู่ใช้ไม่ได้ผลเนื่องจากค่านิยมที่ถ่ายทอดต่อ ๆ กันมาถึงลักษณะความเป็นอยู่ของตำรวจที่จะต้องมีความเป็นอยู่ที่ร่ำรวย สะดวกสบาย และมีเกียรติมีศักดิ์ศรีในสังคม โดยไม่ได้มองถึงสภาพความเป็นจริงที่เป็นอยู่ อีกทั้งเจ้าหน้าที่ตำรวจมีโอกาสที่ดีที่สามารถปฏิสัมพันธ์กับบุคคลทุกกลุ่มในสังคม โดยใช้อำนาจหน้าที่ที่มีอยู่ ซึ่งหากปฏิบัติดีจะมีประโยชน์ แต่หากปฏิบัติในทางที่ผิดอาจเป็นคุณแก่บุคคลกลุ่มหนึ่งในขณะเดียวกันจะเกิดโทษแก่บุคคลอีกกลุ่ม

ซึ่งจากการสัมภาษณ์ผู้บริหารระดับสูง ปรากฏว่า

“กลไกที่มีอยู่ดีอยู่แล้วแต่ขาดความเอาใจใส่จากผู้บังคับบัญชาและผู้มีหน้าที่เกี่ยวข้อง หรือบางครั้งการนำมาใช้ก็ไม่เป็นไปตามครรลอง มีการเล่นพรรคเล่นพวก ทำให้การปฏิบัติไม่บังเกิดผล

ควรกำหนดให้ตำรวจมีความมุ่งมั่นในการให้บริการประชาชนอย่างจริงจังและสร้างความเป็นธรรมให้เกิดในสังคมด้วยการอบรมแนะนำจากผู้บังคับบัญชา และมีการประเมินผลในแต่ละพื้นที่อยู่เสมอ

มีกลไกที่เข้มแข็งคือมาตรการทางวินัย แต่ไม่ถือปฏิบัติโดยเคร่งครัด

ผู้บังคับบัญชาปล่อยปะละเลย ไม่กวดขัน ไม่กำชับปฏิบัติ อะลุ้มอล่วยเกินไป

หน่วยที่ทำหน้าที่ตรวจสอบการปฏิบัติของเจ้าหน้าที่ตำรวจคือสำนักงานจเรตำรวจไม่สามารถปฏิบัติหน้าที่ในการตรวจสอบการปฏิบัติของตำรวจอย่างเคร่งครัด

จริยธรรมตำรวจนั้นมีอยู่แล้วแต่ขาดการนำมาใช้อบรมอย่างจริงจังแม้แต่วินัยตำรวจ อุดมคติตำรวจก็มีให้ท่องจำและส่วนใหญ่ตำรวจก็จำได้แทบทุกคน แต่เป็นเพียงนามธรรมถ้าจะให้เป็นรูปธรรมแล้ว ผู้ที่เป็นหัวหน้าหน่วยต้องประพฤติให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเห็น และให้ทำตาม และมาตรการสำคัญนั้นคือต้องมีบทลงโทษผู้กระทำผิดอย่างชัดเจนโดยไม่เลือกปฏิบัติ ซึ่งก็เป็นเพียงมาตรการหนึ่งเท่านั้น หัวใจหลักสำคัญเกี่ยวกับจริยธรรมตำรวจนั้น คือต้องมีอุดมการณ์ในตัวตำรวจเองทุกคน คือต้องเกิดจากจิตวิญญาณ”

จากผลการศึกษาดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยเห็นว่า กลไกการควบคุมด้านความประพฤติส่วนตัวของเจ้าหน้าที่ตำรวจที่มีอยู่ที่ใช้เป็นเครื่องมือในการควบคุมประกอบด้วย

1 ประมวลจริยธรรมและจรรยาบรรณของตำรวจ พ.ศ.2551 ซึ่งประกอบด้วย

(1) คุณธรรม ค่านิยมหลัก และอุดมคติของตำรวจ เป็นเครื่องเหนี่ยวรั้งให้ข้าราชการตำรวจอยู่ใน กรอบของศีลธรรมและคุณธรรม ขณะเดียวกันก็เป็นแนวทางชี้นำให้ข้าราชการตำรวจบรรลุถึงปณิธานของการเป็น ผู้พิทักษ์สันติราษฎร์

(2) จริยธรรมของตำรวจ คือ คุณความดีที่เป็นข้อประพฤติตนและปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการตำรวจ เพื่อให้ ประชาชนศรัทธา เชื่อมั่นและยอมรับ

(3) จรรยาบรรณของตำรวจ คือ ประมวลความประพฤติในการปฏิบัติหน้าที่ของวิชาชีพตำรวจ ที่ข้าราชการตำรวจต้องยึดถือปฏิบัติ เพื่อธำรงไว้ ซึ่งศักดิศรีและเกียรติภูมิของข้าราชการตำรวจและวิชาชีพตำรวจ

โดยองค์กรที่ทำการควบคุมประกอบด้วย

1. สำนักงานจเรตำรวจ
2. ผู้บังคับบัญชาตามลำดับชั้น

กลไกในการควบคุมด้านความประพฤติส่วนตัวของตำรวจที่มีอยู่สองส่วนโดยเฉพาะผู้บังคับบัญชาตามลำดับชั้นยังไม่สามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพเต็มที่เนื่องมาจากความใกล้ชิดระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชา และที่สำคัญเกิดจากการถ่ายทอดค่านิยมที่มีการส่งต่อกันมา ทำให้ผู้ที่อยู่ในองค์การที่ต้องทำหน้าที่เป็นกลไกในการควบคุมมอบว่าเรื่องที่เจ้าหน้าที่ตำรวจกระทำการฝ่าฝืนกฎระเบียบเป็นเรื่องที่ไม่สำคัญ ตลอดจนค่านิยมของสังคมที่ยึดวัตถุนิยมมากกว่าจิตใจ ทำให้เจ้าหน้าที่ตำรวจที่มีโอกาสและช่องทางที่จะแสวงหาผลประโยชน์ได้ง่ายกระทำในสิ่งที่ผิด และเนื่องจากปริมาณงานที่มีมากที่ไม่สัมพันธ์กับบุคคลากร ทำให้ขาดการเอาใจใส่ครอบครัว และผู้บังคับบัญชาไม่เข้าไปให้ความสนใจและเป็นตัวอย่างที่ดีแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาเมื่อต้องทำหน้าที่เข้าไปทำการควบคุมตรวจสอบจึงไม่สามารถทำได้อย่างเต็มที่

สรุปกลไกการควบคุมด้านความประพฤติส่วนตัวของเจ้าหน้าที่ตำรวจกลไกที่มีอยู่ดีอยู่แล้วแต่ขาดความเอาใจใส่จากผู้บังคับบัญชาและผู้มีหน้าที่เกี่ยวข้อง หรือบางครั้งการนำมาใช้ก็ไม่เป็นไปตามครรลอง มีการเล่นพรรคเล่นพวก ทำให้การปฏิบัติไม่บังเกิดผล เกิดจากการถ่ายทอดค่านิยมที่มีการส่งต่อกันมา ตลอดจนค่านิยมของสังคมที่ยึดวัตถุนิยมมากกว่าจิตใจ ทำให้เจ้าหน้าที่ตำรวจที่มีโอกาสและช่องทางที่จะแสวงหาผลประโยชน์ได้ง่ายกระทำในสิ่งที่ผิด ผู้บังคับบัญชาปล่อยปะละเลย ไม่กวดขัน ไม่กำชับปฏิบัติ อะลุ้มอล่วยเกินไปหน่วยที่ทำหน้าที่ตรวจสอบการปฏิบัติของเจ้าหน้าที่ตำรวจคือสำนักงานจเรตำรวจไม่สามารถปฏิบัติหน้าที่ในการตรวจสอบการปฏิบัติของตำรวจอย่างเคร่งครัด

6. **กลไกการควบคุมด้านความประพฤติต่อสังคมและส่วนรวม**

ผลการวิจัยพบว่ากลไกการควบคุมด้านด้านความประพฤติต่อสังคมและส่วนรวมที่ทำให้เจ้าหน้าทีตำรวจตำรวจไม่ทำงานเพื่อผลประโยชน์ของตนเองมากกว่าคำนึงถึงผลประโยชน์ของประเทศชาติ ตำรวจไม่มีความเสียสละเพื่อประชาชนอย่างแท้จริง ไม่สนใจให้ความรู้กับประชาชนเพื่อประโยชน์ของประชาชน ไม่เข้าไปช่วยชุมชนและสังคมให้เกิดความสามัคคีและกลมเกลียว และที่สำคัญ คือ การเอาใจนักการเมือง หรือผู้มีอิทธิพล โดยไม่คำนึงถึงส่วนรวมเป็นสำคัญ โดย

กลไกที่มีอยู่ยังไม่สามารถนำมาใช้ได้ เกิดจากเจ้าหน้าที่ตำรวจคำนึงถึงตนเองเป็นหลักและมองปัญหาของสังคมเป็นความเคยชิน ขาดจิตสำนึกในการปฏิบัติหน้าที่เพื่อสนองตอบต่อสังคม

ซึ่งจากการสัมภาษณ์ผู้บริหารระดับสูง ปรากฏว่า

“กลไกในการควบคุมยังไม่ดี เช่น สายตรวจก็ให้ไปลงชื่อในสมุดตู้แดง ซึ่งถือว่าควบคุมได้ระดับหนึ่ง คือ ตำรวจไปตรวจแต่ไปตรวจอย่างมีประสิทธิภาพหรือไม่ การให้ตรวจเป็นการบังคับให้ตรวจในเส้นทางที่กำหนด ไม่ใช่ไปลงชื่ออย่างเดียว ต้องใช้กระบวนการบังคับบัญชา อาจจะทำได้ เช่น นอกจากการตรวจแล้วจะต้องมีการรายงานว่าไปพบใครบ้าง Stop Talk Walk เช่น ที่ประเทศญี่ปุ่นจะมีคอมพิวเตอร์ออนไลน์ และหลังจากออกเวรแล้วจะต้องทำรายงานอีก 1 ชั้วโมง

ตำรวจถูกกลไกของประชาชนไม่เพียงแต่ผู้ใช้บริการเท่านั้น ประชาชนในพื้นที่เขตรับผิดชอบก็ยังคงเป็นผู้ติดตามตรวจสอบในความสงบเรียบร้อยอยู่แล้ว รวมทั้งการแสวงหาความร่วมมือจากประชาชนเข้ามามีส่วนร่วม ทั้งภาครัฐ เอกชน ประชาชน ในการบริหารงานของตำรวจ ประกอบกับสำนักงานตำรวจแห่งชาติขึ้นตรงต่อนายกรัฐมนตรี จึงเป็นเรื่องธรรมดาที่นายกรัฐมนตรีที่มาจากประชาชน ย่อมรู้และเข้าใจปัญหาของประชาชน และเป็นข้อมูลในการพิจารณาด้านทรัพยากรบุคคลที่เข้าไปแก้ไขหรือให้การบริการ จึงคิดว่ากลไกนั้นดีอยู่แล้ว เพียงแต่ต้องเข้าใจและเสริมสร้างสิ่งที่กล่าวข้างต้น

กลไกในการควบคุมของตำรวจนั้นมีระเบียบ กฎข้อบังคับมากมายอยู่แล้วขอให้หัวหน้าหน่วยงานนำมาปฏิบัติ มีการควบคุม ติดตาม ประเมินผล ให้หัวหน้าหน่วยเองมีจิตอาสา มีจิตวิญญาณของผู้ให้บริการแล้วทุกอย่างจะดีไปทั้งหมด ทั้งองค์กรตำรวจ สังคม และประเทศชาติ หลักสำคัญในการพัฒนาตำรวจนั้นย่อมขึ้นอยู่กับองค์กรตำรวจเอง ซึ่งหากจะพัฒนาตำรวจให้มีจริยธรรมตำรวจแล้วต้องพัฒนาจากตำรวจทุกระดับเพราะจะเป็นสิ่งที่ดีต่อสังคมสืบไป

นอกจากจะมีกฎหมายลงโทษตามที่ พระราชบัญญัติตำรวจไม่เกี่ยวกับคดีได้กำหนดไว้แล้วจะต้องมีระเบียบตลอดจนวิธีการในการตรวจสอบอย่างเป็นรูปธรรมในการสกัดกั้นมิให้ตำรวจที่มีพฤติการณ์ที่ไปทางเสื่อมเสีย ได้มีความก้าวหน้าทุกตำแหน่ง ทุกระดับชั้น ในสำนักงานตำรวจแห่งชาติ”

จากผลการศึกษาดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยเห็นว่า กลไกการควบคุมด้านความประพฤติต่อสังคมและส่วนรวมของเจ้าหน้าที่ตำรวจที่มีอยู่ที่ใช้เป็นเครื่องมือในการควบคุมประกอบด้วย

1. ประมวลจริยธรรมและจรรยาบรรณของตำรวจ พ.ศ.2551 ซึ่งประกอบด้วย

(1) จริยธรรมของตำรวจ คือ คุณความดีที่เป็นข้อประพฤติตนและปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการตำรวจ เพื่อให้ ประชาชนศรัทธา เชื่อมั่นและยอมรับ

(2) จรรยาบรรณของตำรวจ คือ ประมวลความประพฤติในการปฏิบัติหน้าที่ของวิชาชีพตำรวจ ที่ข้าราชการตำรวจต้องยึดถือปฏิบัติ เพื่อธำรงไว้ ซึ่งศักดิศรีและเกียรติภูมิของข้าราชการตำรวจและวิชาชีพตำรวจ

2. พระราชบัญญัติตำรวจแห่งชาติ พ.ศ. 2547

โดยองค์กรที่ทำการควบคุมประกอบด้วย

1. ผู้บังคับบัญชาตามลำดับชั้น

2. สำนักงานจเรตำรวจ

กลไกการควบคุมด้านความประพฤติต่อสังคมส่วนรวมของเจ้าหน้าที่ตำรวจ ที่มีอยู่เป็นกลไกในการควบคุมของตำรวจที่มีระเบียบ กฎข้อบังคับมากมายอยู่แล้วขอให้หัวหน้าหน่วยงานนำมาปฏิบัติ มีการควบคุม ติดตาม ประเมินผล ให้หัวหน้าหน่วยเองมีจิตอาสา มีจิตวิญญาณของผู้ให้บริการแล้วทุกอย่างจะดีไปทั้งหมด ทั้งองค์กรตำรวจ สังคม และประเทศชาติ แต่เนื่องจากองค์การตำรวจที่มีขนาดใหญ่โต มีการบริหารแบบรวมศูนย์ การพัฒนาด้านต่าง ๆ เป็นไปอย่างเชื่องช้า ประกอบกับความต้องการเข้ามาควบคุมของนักการเมืองเพื่อใช้ประโยชน์จากเจ้าหน้าที่ตำรวจ และตัวเจ้าหน้าที่ตำรวจเองที่ต้องการใกล้ชิดนักการเมืองเพื่อแสวงหาประโยชน์ส่วนตัวมากกว่าการปฏิบัติหน้าที่เพื่อแก้ปัญหาให้กับสังคมและส่วนรวม นอกจากนี้หน่วยงานจเรตำรวจ สำหรับรับเรื่องราวร้องทุกข์ทั่วไป และมีหน้าที่ในการตรวจราชการโดยเฉพาะในเรื่องการปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าหน้าที่ตำรวจที่จะต้องมีการปฏิบัติให้เป็นไปตามเครื่องมือหรือกฎระเบียบที่มีอยู่ไม่เคร่งครัดในการตรวจสอบควบคุมทำให้เจ้าหน้าที่ตำรวจผู้ปฏิบัติไม่ให้ความสำคัญในการปฏิบัติ อีกทั้งมาตรการการการดำเนินการกับผู้ฝ่าฝืนก้ไม่มีการนำมาใช้อย่างจริงจังทำให้เจ้าหน้าที่ตำรวจไม่เกิดความยำเกรงหรือเกรงกลัว

สรุปกลไกการควบคุมด้านความประพฤติต่อสังคมและส่วนรวมของเจ้าหน้าที่ตำรวจ กลไกในการควบคุมของตำรวจนั้นมีระเบียบ กฎข้อบังคับที่ครอบคลุมดีอยู่แล้ว แต่ที่ยังทำให้กลไกในการควบคุมไม่บังเกิดผลอย่างแต้มที่เนื่องจากองค์กรที่มีหน้าที่เข้ามาควบคุมให้เป็นไปตามกฎระเบียบไม่สามารถทำหน้าที่ได้อย่างเต็มที่

7.กลไกการควบคุมด้านการทุจริต ประพฤติมิชอบ

ผลการวิจัยพบว่ากลไกด้านการควบคุมการทุจริต ประพฤติมิชอบ มีกลไกการควบคุมการปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าหน้าที่ตำรวจให้ปฏิบัติให้เป็นไปตามกฎหมาย โดยไม่ใช้อำนาจหน้าที่ในการแสวงหาผลประโยชน์ทั้งทางตรงและทางอ้อม โดยเฉพาะกับประชาชนผู้ใช้บริการ

“กลไกในการควบคุมค่อนข้างรัดกุมแต่ที่ไม่ประสบความสำเร็จ เพราะตัวบุคลากรควรแก้ไขที่ตัวบุคลากร โดยการดูแลความเป็นอยู่ เงินเดือน ตลอดจนอุปกรณ์ที่ปฏิบัติ

การควบคุมไม่สามารถควบคุมได้อย่างมีประสิทธิภาพ ถ้าผู้บังคับบัญชาไม่ให้ความสนใจ

หรือผู้บังคับบัญชามีส่วนร่วมรับผลประโยชน์ที่ไม่ถูกต้องตามกฎหมายด้วย กลไกควบคุมตำรวจที่สำคัญที่สุด คือ ผู้บังคับบัญชาหรือหัวหน้าหน่วย และจะต้องควบคุมโดยกฎหมายและวินัยที่เข้มงวด”

โดยกลไกในการควบคุมด้านการการทุจริต ประพฤติมิชอบที่มีอยู่ที่ใช้เป็นเครื่องมือในการควบคุมประกอบด้วย

1. ประมวลจริยธรรมและจรรยาบรรณของตำรวจ พ.ศ.2551 ซึ่งประกอบด้วย

(1) คุณธรรม ค่านิยมหลัก และอุดมคติของตำรวจ เป็นเครื่องเหนี่ยวรั้งให้ข้าราชการตำรวจอยู่ใน กรอบของศีลธรรมและคุณธรรม ขณะเดียวกันก็เป็นแนวทางชี้นำให้ข้าราชการตำรวจบรรลุถึงปณิธานของการเป็น ผู้พิทักษ์สันติราษฎร์

(2) จริยธรรมของตำรวจ คือ คุณความดีที่เป็นข้อประพฤติตนและปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการตำรวจ เพื่อให้ ประชาชนศรัทธา เชื่อมั่นและยอมรับ

(3) จรรยาบรรณของตำรวจ คือ ประมวลความประพฤติในการปฏิบัติหน้าที่ของวิชาชีพตำรวจ ที่ข้าราชการตำรวจต้องยึดถือปฏิบัติ เพื่อธำรงไว้ ซึ่งศักดิศรีและเกียรติภูมิของข้าราชการตำรวจและวิชาชีพตำรวจ

2.พระราชบัญญัติตำรวจแห่งชาติ พ.ศ.2547 เรื่อง วินัยและการรักษาวินัย และการดำเนินการทางวินัย

โดยองค์กรที่ทำการควบคุมประกอบด้วย

1.สำนักงานจเรตำรวจ

2. สำนักงานตรวจสอบภายใน

3.กองบังคับการปราบปรามการกระทำความผิดเกี่ยวกับการทุจริตและประพฤติมิชอบในวงราชการ

4.ผู้บังคับบัญชาตามลำดับ

กลไกการควบคุมด้านการทุจริตประพฤติมิชอบของเจ้าหน้าที่ตำรวจ ที่มีอยู่เป็นกลไกในการควบคุมของตำรวจที่มีระเบียบ กฎข้อบังคับครอบคลุมการประพฤติปฏิบัติตัวของเจ้าหน้าที่ตำรวจอยู่แล้ว ขอให้หัวหน้าหน่วยงานนำมาปฏิบัติ มีการควบคุม ติดตาม ประเมินผล ให้หัวหน้าหน่วยเองมีจิตอาสา มีจิตวิญญาณของผู้ให้ หรือผู้เสียสละโดยให้เป็นแบบอย่างกับเจ้าหน้าที่ตำรวจแล้วทุกอย่างจะดีไปทั้งหมด ทั้งองค์กรตำรวจ สังคม และประเทศชาติ แต่เนื่องจากองค์การตำรวจที่มีขนาดใหญ่โต มีการบริหารแบบรวมศูนย์ การพัฒนาด้านต่าง ๆ เป็นไปอย่างเชื่องช้า ประกอบกับความต้องการเข้ามาควบคุมของนักการเมืองเพื่อใช้ประโยชน์จากเจ้าหน้าที่ตำรวจ และตัวเจ้าหน้าที่ตำรวจเองที่ต้องการใกล้ชิดนักการเมืองเพื่อแสวงหาประโยชน์ส่วนตัวมากกว่าส่วนรวม นอกจากนี้หน่วยงานจเรตำรวจ สำหรับรับเรื่องราวร้องทุกข์ทั่วไป และมีหน้าที่ในการ

ตรวจราชการโดยเฉพาะในเรื่องการปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าหน้าที่ตำรวจที่จะต้องมีการปฏิบัติให้เป็นไปตามเครื่องมือหรือกฎระเบียบที่มีอยู่ไม่เคร่งครัดในการตรวจสอบควบคุมทำให้เจ้าหน้าที่ตำรวจผู้ปฏิบัติไม่ให้ความสำคัญในการปฏิบัติ อีกทั้งเมื่อมีการตรวจพบการกระทำความผิดที่เป็นการทุจริตก็ไม่ดำเนินการให้เด็ดขาด ทำให้เจ้าหน้าที่ตำรวจไม่เกิดความเกรงกลัวในการกระทำความผิด มาตรการการการดำเนินการกับผู้ฝ่าฝืนก็ไม่มีการนำมาใช้อย่างจริงจังทำให้เจ้าหน้าที่ตำรวจไม่เกิดความยำเกรงหรือเกรงกลัว

สรุปกลไกการควบคุมด้านการทุจริตและประพฤติมิชอบของเจ้าหน้าที่ตำรวจ กลไกในการควบคุมของตำรวจนั้นมีระเบียบ กฎข้อบังคับที่ครอบคลุมดีอยู่แล้ว แต่ที่ยังทำให้กลไกในการควบคุมไม่บังเกิดผลอย่างแต้มที่เนื่องจากองค์กรที่มีหน้าที่เข้ามาควบคุมให้เป็นไปตามกฎระเบียบไม่สามารถทำหน้าที่ได้อย่างเต็มที่ โดยผู้มีหน้าที่ไม่ได้ยึดหลักการปฏิบัติตามพระราชบัญญัติตำรวจแห่งชาติ พ.ศ.2547 และประมวลจริยธรรมและจรรยาบรรณของตำรวจพ.ศ.2551 โดยผู้มีหน้าที่ในการบังคับใช้ต้องมีความจริงจังในการตรวจสอบ โดยเฉพาะมาตรการในการลงโทษผู้ที่ฝ่าฝืนเพื่อไม่ให้เป็นแบบอย่างและเป็นการทำลายค่านิยมที่มีการถ่ายทอดต่อ ๆ กันมา

สรุป กลไกในการควบคุมด้านจริยธรรมด้านวิชาชีพตำรวจที่ประกอบไปด้วย กลไกการควบคุมด้านความรู้ความสามารถ ด้านการบริหารจัดการองค์กร ด้านบริการประชาชน ด้านการอำนวยความยุติธรรม ด้านความประพฤติส่วนตัว ด้านความประพฤติต่อสังคมและส่วนรวม ด้านการทุจริตและประพฤติมิชอบ มีกลไกในการควบคุมที่เป็นเครื่องมือในการควบคุม คือ กฎ ระเบียบที่ประกอบด้วยพระราชบัญญัติตำรวจแห่งชาติ พ.ศ.2547 ประมวลจริยธรรมและจรรยาบรรณของตำรวจ พ.ศ.2551 ซึ่งประกอบไปด้วย คุณธรรม ค่านิยมหลัก และอุดมคติของตำรวจ จริยธรรมของตำรวจ จรรยาบรรณของตำรวจ และจรรยาบรรณของพนักงานสอบสวน พ.ศ.2544 โดยองค์กรหรือหน่วยงานที่มีหน้าที่ในการควบคุมกำกับดูแลให้การปฏิบัติของตำรวจเป็นไปตามเครื่องมือในการควบคุมซึ่งประกอบไปด้วย สำนักงานจเรตำรวจ สำนักงานตรวจสอบภายใน กองบังคับการปราบปรามการกระทำความผิดเกี่ยวกับการทุจริตและประพฤติมิชอบในวงราชการ โดยพบว่าเครื่องมือในการควบคุมที่เป็นกฎระเบียบที่มีอยู่ได้บัญญัติไว้ครอบคลุมทั้งวิธี แนวทางการปฏิบัติการดำเนินการเมื่อมีผู้ฝ่าฝืน บทลงโทษ ไว้อย่างละเอียดและชัดเจนแต่การปฏิบัติที่ยังไม่บังเกิดผลสูงสุดเนื่องมาจากองค์กรหรือหน่วยงานที่มีหน้าที่ในการกำกับดูแลยังปฏิบัติได้ไม่เต็มประสิทธิภาพ

4.วัตถุประสงค์ของการศึกษาข้อที่ 4 : เพื่อศึกษาแนวทางแก้ไขปัญหาจริยธรรมในวิชาชีพตำรวจ

จากผลการศึกษาปรากฏว่าแนวทางแก้ไขปัญหาจริยธรรมตำรวจ ประกอบด้วย

1. แนวทางแก้ไขปัญหาด้านความรู้ความสามารถ

2. แนวทางแก้ไขปัญหาด้านบริหารจัดการองค์การ

3. แนวทางแก้ไขปัญหาด้านบริการประชาชน

4. แนวทางแก้ไขปัญหาด้านการอำนวยความยุติธรรม

5. แนวทางแก้ไขปัญหาด้านความประพฤติส่วนตัว

6. แนวทางแก้ไขปัญหาด้านความประพฤติต่อสังคมและส่วนรวม

7. แนวทางแก้ไขปัญหาด้านการทุจริต ประพฤติมิชอบ

โดยสามารถอภิปรายผลการศึกษาได้ ดังนี้

1.แนวทางแก้ไขปัญหาด้านความรู้ความสามารถ

จากผลการศึกษาปัญหาด้านความรู้ความสามารถของเจ้าหน้าที่ตำรวจที่มีการปฏิบัติงานโดยใช้ความรู้ความสามารถอย่างไม่ตรงไปตรงมาสาเหตุมาจากภาวะกดดัน ปัญหาเศรษฐกิจการเงินส่วนตัว ผู้บังคับบัญชา ผู้มีอิทธิพล นักการเมือง หรือการที่มีผลประโยชน์ตอบแทน เจ้าหน้าที่ตำรวจบางส่วนไม่พัฒนาความรู้ ใช้ความรู้ความสามารถให้บริการประชาชนไม่เท่าเทียมกัน

มีแนวทางการแก้ไขดังนี้

1.กระบวนการคัดสรรผู้ที่จะมาปฏิบัติหน้าที่เป็นเจ้าหน้าที่ตำรวจควรมีกระบวนการที่สามารถคัดกรองบุคคลที่จะมาปฏิบัติหน้าที่เป็นเจ้าหน้าที่ตำรวจ นอกจากใช้ความรู้ความสามารถเป็นเกณฑ์ในการคัดเลือกแล้ว ควรจะมีการคัดกรองบุคคลที่มีคุณธรรม จริยธรรมที่พร้อมจะให้บริการอำนวยความยุติธรรมกับประชาชน

2.การให้ความรู้ การฝึกอบรม ปลูกฝังจริยธรรม จรรยาบรรณตำรวจให้กับผู้ที่จะมาปฏิบัติหน้าที่เป็นเจ้าหน้าที่ตำรวจให้มีความสำนึก ความพร้อม ความเสียสละที่จะมาให้บริการประชาชน

3.ปรับเปลี่ยนกลไกการควบคุม ตรวจสอบการปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าหน้าที่ตำรวจโดยควรมีองค์กรที่เป็นอิสระมีความพร้อมทั้งเรื่องบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถเฉพาะเรื่องมาทำหน้าที่ในการตรวจสอบ

2.แนวทางแก้ไขปัญหาด้านบริหารจัดการองค์กร

จากผลการศึกษาปัญหาด้านบริหารจัดการองค์กรที่เจ้าหน้าที่ตำรวจไม่ได้รับความเป็นธรรมในการแต่งตั้งโยกย้ายโดยผู้บังคับบัญชาไม่พิจารณาจากความรู้ความสามารถ ค่าตอบแทนที่ได้รับไม่มีความเหมาะสม ถูกกลั่นแกล้ง แทรกแซงจากนักการเมืองผู้มีอิทธิพลที่ต้องการแสวงหาผลประโยชน์ทั้งทางตรงและทางอ้อมจากการปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าหน้าที่ตำรวจ

มีแนวทางการแก้ไขดังนี้

1.ควรมีการกระจายอำนาจการบริหารงานให้แต่ละกองบัญชาการมีอำนาจในการตัดสินใจที่จะบริหารงานในแต่ละหน่วยของตัวเองได้อย่างเด็ดขาด ไม่ควรรวมศูนย์อำนาจ

2.ในเรื่องการแต่งตั้งโยกย้ายควรมีกฎเกณฑ์ที่เป็นธรรมและชัดเจนโดยเฉพาะในส่วนของการแต่งตั้งผู้บังคับบัญชาระดับสูงขึ้นไป ควรมีคณะกรรมการที่ไม่ได้มาจากการเมือง ที่จะเป็นการป้องกันอำนาจจากนักการเมือง

3.ผู้บริหารมีความกล้าที่จะนำข้อมูลปัญหาที่เป็นจริงไม่ว่าจะเป็นเรื่องสถานภาพอาชญากรรม งบประมาณที่ใช้ในการปฏิบัติหน้าที่กำลังพล ภารกิจที่เป็นเนื้องานของเจ้าหน้าที่ตำรวจมาเปิดเผยให้สังคม ผู้บริหารประเทศได้รับทราบถึงปัญหา เพื่อจะได้แก้ไขให้ตรงจุด

4.งบประมาณที่จะใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ควรได้รับการจัดสรรให้พียงพอต่อการปฏิบัติหน้าที่

5.กฎ ระเบียบ ต่าง ๆ ที่เป็นปัญหาในการจัดการองค์กร ควรมีการแก้ไข และยกเลิกกฎ ระเบียบต่าง ๆ ที่ไม่ได้นำมาใช้ หรือไม่สอดรับกับสภาพสังคมปัจจุบัน

3.แนวทางแก้ไขปัญหาด้านบริการประชาชน

จากผลการศึกษาปัญหาด้านบริการประชาชนพบว่า เจ้าหน้าที่ตำรวจจะทำหน้าที่ตามที่ได้รับแจ้งความเกี่ยวกับไม่สงบสุขเท่านั้น และมองว่าการไม่ได้รับแจ้งความจากประชาชนเป็นเรื่องเล็กน้อย ไร้สาระ บางครั้งมาถึงที่เกิดเหตุช้า เลือกปฏิบัติ มีการให้บริการเป็นพิเศษสำหรับผู้จ่ายเงินหรือค่าตอบแทน โดยตำรวจมองปัญหาประชาชนเป็นเรื่องความเคยชิน การปฏิบัติหน้าที่เฉพาะที่มีผลประโยชน์ตอบแทน

มีแนวทางการแก้ไขดังนี้

1.การสร้างสวัสดิการให้กับเจ้าหน้าที่ตำรวจให้เกิดความมั่นคงและอยู่ได้อย่างมีเกียรติ มีศักดิ์ศรี เช่น การเพิ่มเงินเดือน เบี้ยเลี้ยง ค่าตอบแทนที่สูงเท่าเทียมหน่วยงานอื่นในกระบวนการยุติธรรม มีการจัดหาวัสดุ อุปกรณ์ เครื่องมือเครื่องใช้ให้ทันสมัยและมีเพียงพอต่อการปฏิบัติหน้าที่

2.มีการปลูกฝังจริยธรรม คุณธรรมให้กับข้าราชการตำรวจ ให้มีศีลธรรมประจำใจ

3.การแต่งตั้งผู้บังคับบัญชาที่มีคุณธรรม สามารถเป็นแบบอย่าง เป็นหัวหน้าหน่วยงานที่ดี

4.เปิดช่องให้ประชาชนเข้าไปมีส่วนร่วมในการประเมินการปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าหน้าที่ตำรวจในแต่ละสถานี แต่ละระดับ

5.มีการแก้ไขกฎระเบียบที่เป็นขั้นตอนที่ยุ่งยาก สลับซับซ้อน ในการปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าหน้าที่ตำรวจ ซึ่งจะส่งผลต่อการให้บริการประชาชน

4.แนวทางแก้ไขปัญหาด้านการอำนวยความยุติธรรม

จากผลการศึกษาปัญหาด้านการอำนวยความยุติธรรมพบว่าเจ้าหน้าที่ตำรวจมีความยินดีให้บริการแก่คนรวยมากกว่าคนจน เลือกจับกุมผู้กระทำผิด รับเงินในการวิ่งเต้นล้มคดี ไม่ให้ความสนใจการรวบรวมพยานหลักฐาน เลือกดำเนินคดีกับคนบางกลุ่ม ทำคดีเฉพาะที่ได้รับค่าตอบแทน ไม่มีการพัฒนาองค์ความรู้

มีแนวทางการแก้ไขดังนี้

1.กระบวนการรับบุคคลเข้ามาเป็นข้าราชการตำรวจต้องมีการตรวจสอบและทำอย่างจริงจัง เริ่มตั้งแต่กระบวนการสรรหาผู้ที่จะมาเป็นตำรวจต้องเป็นผู้มีความรู้ ความสามารถ มีคุณธรรม มีกระบวนการในการทดสอบว่าผู้ที่จะเข้ามารับราชการตำรวจจะต้องมีจิตสาธารณะ จิตอาสา มีความเข้าใจคนในสังคมทั้งในระดับรากหญ้า และระดับสูง

2.สร้างระบบสวัสดิการให้กับผู้ที่มีหน้าที่ในการอำนวยความยุติธรรมให้มีฐานะเท่าเทียมกับบุคลากรอื่น ๆ ในกระบวนการยุติธรรม

3.มีการอบรมให้ความรู้กับผู้ปฏิบัติหน้าที่ในกระบวนการยุติธรรมให้มีความรู้ความสามารถที่จะให้บริการกับประชาชนได้อย่างเต็มที่

4.ผู้บังคับบัญชาและผู้มีหน้าที่เกี่ยวข้องต้องมีความกล้าหาญที่จะยอมรับความจริงและเปิดเผยข้อเท็จจริงต่าง ๆ ให้สังคมได้รับทราบถึงปัญหา

5.นำเทคโนโลยีใหม่ ๆ มาใช้ในการปฏิบัติหน้าที่โดยเฉพาะในเรื่องการอำนวยความยุติธรรม

6.มีการประเมินวัดมาตรฐาน สมรรถนะและความสามารถการทำงานของผู้บังคับบัญชาที่มีหน้าที่ควบคุมกำกับดูแลการปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าหน้าที่ตำรวจเพื่อพิจารณาในการแต่งตั้งโยกย้าย

7.ควรมีการตั้งหน่วยงานที่มีผู้มีประสบการณ์ในเรื่องการอำนวยความยุติธรรมเข้ามาตรวจสอบการปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าหน้าที่ตำรวจที่มีหน้าที่อำนวยความยุติธรรมให้กับประชาชนโดยไม่ขึ้นกับสำนักงานตำรวจแห่งชาติ มีอำนาจที่จะพิจารณาการกระทำที่เป็นการละเมิดต่อกฎข้อบังคับของสำนักงานตำรวจแห่งชาติได้

5.แนวทางแก้ไขปัญหาด้านความประพฤติส่วนตัว

จากผลการศึกษาปัญหาด้านความประพฤติส่วนตัวพบว่าเจ้าหน้าที่ตำรวจมักมีปัญหาเรื่องชู้สาว มีภรรยาน้อย แสดงความเป็นใหญ่ หรือความเป็นนักเลง ใช้เวลาแสวงหาผลประโยชน์ ใช้เวลาราชการ ทรัพย์สินทางราชการหาผลประโยชน์ให้กับตนเอง ใช้จ่ายฟุ่งเฟือ ฟุ่มเฟือย ประพฤติผิดกฎหมายเสียเอง รับใช้นักการเมืองผู้มีเงิน ผู้มีผลประโยชน์ ผู้มีอิทธิพล เกิดจากค่านิยมที่ถ่ายทอดต่อกันมาถึงลักษณะความเป็นอยู่ของตำรวจว่าจะต้องมีความเป็นอยู่ที่ร่ำรวย สะดวกสบายและช่วง

โอกาสที่เจ้าหน้าที่ตำรวจมีที่สามารถปฏิสัมพันธ์กับกลุ่มคนต่าง ๆ ในสังคมโดยใช้อำนาจหน้าที่ที่มีอยู่

มีแนวทางการแก้ไขดังนี้

1.การสร้างสวัสดิการให้กับเจ้าหน้าที่ตำรวจให้เกิดความมั่นคงและอยู่ได้อย่างมีเกียรติ มีศักดิ์ศรี เช่น การเพิ่มเงินเดือน เบี้ยเลี้ยง ค่าตอบแทนที่สูงเท่าเทียมหน่วยงานอื่นในกระบวนการยุติธรรม มีการจัดหาวัสดุ อุปกรณ์ เครื่องมือเครื่องใช้ให้ทันสมัยและมีเพียงพอต่อการปฏิบัติหน้าที่

2.ปลูกจิตสำนึกให้กับตำรวจให้มีความสำนึกในการปฏิบัติหน้าที่และเลิกค่านิยมวัฒนธรรม ความเชื่อที่มีการถ่ายทอดต่อ ๆ กันมาในเรื่องความเป็นอยู่การปฏิบัติและพฤติกรรมของเจ้าหน้าที่ตำรวจ

3.การแต่งตั้งผู้บังคับบัญชาที่มีคุณธรรม มีความเสียสละ เอาใจใส่ผู้ใต้บังคับบัญชาสามารถเป็นแบบอย่าง เป็นหัวหน้าหน่วยงานที่ดี

4.เปิดช่องให้ประชาชนเข้าไปมีส่วนร่วมในการประเมินการปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าหน้าที่ตำรวจในแต่ละสถานี แต่ละระดับ

6.แนวทางแก้ไขปัญหาด้านความประพฤติต่อสังคมและส่วนรวม

จากผลการศึกษาปัญหาด้านความประพฤติต่อสังคมและส่วนรวมพบว่าตำรวจทำงานเพื่อผลประโยชน์ของตนเองมากกว่าคำนึกถึงผลประโยชน์ของประเทศชาติ ไม่มีความเสียสละเพื่อประชาชนอย่างแท้จริง ไม่สนใจให้ความรู้กับประชาชน ไม่เข้าไปช่วยชุมชนและสังคมให้เกิดความกลมเกลียว เอาใจนักการเมืองผู้มีอิทธิพล สาเหตุมาจากการคำนึงถึงตนเองเป็นหลักมองปัญหาของสังคมเป็นความเคยชิน ขาดจิตสำนึกในการปฏิบัติหน้าที่ การแทรกแซงจากนักการเมืองและผู้มีอิทธิพล ขาดแคลนวัสดุอุปกรณ์ ไม่ได้รับความเป็นธรรมในการแต่งตั้งโยกย้าย

มีแนวทางการแก้ไขดังนี้

1.ปลูกฝังจิตสำนึกให้กับเจ้าหน้าที่ตำรวจทั้งก่อนเข้ามาปฏิบัติหน้าที่ ระหว่างปฏิบัติหน้าที่ ให้มีความสำนึกที่จะทุ่มเท รับใช้ประชาชนอย่างจริงจัง มองปัญหาของสังคมเป็นปัญหาของตนเอง

2.สร้างกรอบ วัฒนธรรมในการพิจารณาความดีความชอบ การแต่งตั้งโยกย้าย ให้ผู้ที่มีความรู้ความสามารถ มีความเสียสละทุ่มเท ได้รับการพิจารณาในอัตราส่วนที่เหมาะสม ป้องกันการแทรกแซงจากนักการเมืองผู้มีอิทธิพล กลุ่มผลประโยชน์ต่าง ๆ

3.มีการกำหนดกรอบให้ผู้บังคับบัญชาที่มีหน้าที่รับผิดชอบในการควบคุมกำกับดูแลการปฏิบัติหน้าที่ของผู้ใต้บังคับบัญชาเข้าไปมีส่วนในการปฏิบัติหน้าที่ของผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างจริงจัง เพื่อจะได้สัมผัสและรับทราบถึงปัญหาในการปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าหน้าที่ตำรวจผู้ปฏิบัติ

เพื่อจะได้นำปัญหาต่าง ๆ ไม่ว่าจะเป็นเรื่องกฎระเบียบ ข้อบังคับ ที่มีความซ้ำซ้อน ปัญหาเรื่องการขาดแคลนกำลังพล วัสดุอุปกรณ์ สวัสดิการความเป็นอยู่ เพื่อผู้บังคับบัญชาจะได้นำมาแก้ปัญหาได้ถูกต้อง ตรงกับสถาพความเป็นจริง

4.จัดตั้งหรือเพิ่มสมรรถนะขององค์กรที่มีหน้าที่ในการควบคุมกำกับ ดูแลการปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าหน้าที่ตำรวจ ในแต่ละสายงานโดยผู้ที่มีความรู้ความสามารถ ประสบการณ์ในการปฏิบัติ อย่างเพียงพอ

5.จัดให้มีการฝึกอบรมกับเจ้าหน้าที่ตำรวจผู้ปฏิบัติอย่างต่อเนื่อง

7.แนวทางแก้ไขปัญหาด้านการทุจริตประพฤติมิชอบ

จากผลการศึกษาปัญหาด้านการทุจริตประพฤติมิชอบพบว่าตำรวจเรียกรับผลประโยชน์จากประชาชน จากผู้ที่ทำผิดกฎหมาย การเรียกรับเงินจากการทำสำนวน การทุจริตจัดซื้อจัดจ้าง โดยมีสาเหตุมาจากการแสวงหาผลประโยชน์ วัฒนธรรมที่มีการถ่ายทอดต่อ ๆ กันมา การใช้ดุลยพินิจในการปฏิบัติหน้าที่ในการแสวงหาผลประโยชน์

มีแนวทางการแก้ไขดังนี้

1.กระบวนการรับบุคคลเข้ามาเป็นข้าราชการตำรวจต้องมีการตรวจสอบและทำอย่างจริงจัง เริ่มตั้งแต่กระบวนการสรรหาผู้ที่จะมาเป็นตำรวจต้องเป็นผู้มีความรู้ ความสามารถ มีคุณธรรม มีกระบวนการในการทดสอบว่าผู้ที่จะเข้ามารับราชการตำรวจจะต้องมีจิตสาธารณะ จิตอาสา มีความเสียสละ มีความเข้าใจคนในสังคมทั้งในระดับรากหญ้า และระดับสูง

2.การสร้างสวัสดิการให้กับเจ้าหน้าที่ตำรวจให้เกิดความมั่นคงและอยู่ได้อย่างมีเกียรติ มีศักดิ์ศรี เช่น การเพิ่มเงินเดือน เบี้ยเลี้ยง ค่าตอบแทนที่สูงเท่าเทียมหน่วยงานอื่นในกระบวนการยุติธรรม มีการจัดหาวัสดุ อุปกรณ์ เครื่องมือเครื่องใช้ให้ทันสมัยและมีเพียงพอต่อการปฏิบัติหน้าที่

3.มีการปลูกฝังจริยธรรม คุณธรรมให้กับข้าราชการตำรวจ ให้มีศีลธรรมประจำใจ

4.การแต่งตั้งบุคลากรเข้าไปในองค์กรที่มีหน้าที่ในการตรวจสอบในเรื่องการทุจริตประพฤติมิชอบไม่ว่าจะเป็นกองบังคับการปราบปรามการกระทำความผิดเกี่ยวกับการทุจริตและประพฤติมิชอบในวงราชการ สำนักงานตรวจสอบภายในหรือสำนักงานจเรตำรวจควรจะเป็นผู้มีความรู้ความสามารถในด้านนั้น ๆ เพื่อเข้าไปกำกับดูแลการปฏิบัติได้อย่างถูกต้อง

สรุป แนวทางแก้ไขปัญหาจริยธรรมในวิชาชีพตำรวจเชิงคุณภาพ

สำหรับผลการศึกษาแนวทางการแก้ไขปัญหาจริยธรรมในวิชาชีพตำรวจในเชิงคุณภาพ พบว่า ผู้บังคับบัญชาจะต้องให้ความใส่ใจในการให้การศึกษาอบรมและพัฒนาผู้ปฏิบัติอย่างต่อเนื่อง โดยหัวหน้าหน่วยงานและกลไกในการควบคุมไม่ควรอยู่ภายใต้อิทธิพลทางการเมืองหรือกลุ่มผลประโยชน์ต่าง ๆ และควรมีกลไกในการสร้างความก้าวหน้าในวิชาชีพ หรือ ตำรวจมืออาชีพและการสรรหาข้าราชการตำรวจ ต้องมีความเหมาะสมและเป็นธรรม อีกทั้งในเรื่องค่าใช้จ่ายสวัสดิการต่าง ๆ ในการปฏิบัติหน้าที่ต้องมีการปรับปรุงให้เหมาะสมกับสถานการณ์ รวมทั้งมีการนำเทคโนโลยีสมัยใหม่มาช่วยในการปฏิบัติหน้าที่

การรับบุคคลเข้ามารับราชการตำรวจต้องมีการตรวจสอบและทำอย่างจริงจัง เริ่มตั้งแต่กระบวนการสรรหา เพราะการแก้ไขระยะยาวต้องแก้ไขตั้งแต่ต้น ผู้ที่จะมาเป็นตำรวจที่ดีต้องเป็นผู้มีความรู้ ความสามารถ มีคุณธรรม เพราะอาชีพตำรวจมีทั้งการให้บริการและการปราบปราม การที่จะให้ตำรวจให้บริการแก่ประชาชนเหมือนญาติพี่น้องต้องเป็นตำรวจที่มีจิตสาธารณะ เข้าใจบทบาทของสังคมไทยตั้งแต่ระดับรากหญ้าถึงระดับสูง มีการให้การศึกษาอบรมอย่างต่อเนื่องสม่ำเสมอ มีการให้ค่าตอบแทนสวัสดิการที่เหมาะสม สามารถครองชีพอยู่ในสังคมได้อย่างมีศักดิ์ศรี หน่วยงานที่มีหน้าที่ในการควบคุมต้องเป็นอิสระ ปราศจากการแทรกแซง

สร้างสวัสดิการบุคคลให้เกิดความมั่นคง เช่น เงินเดือน เบี้ยงเลี้ยง ค่าตอบแทนที่สูงเทียบเท่าหน่วยงานอื่นในกระบวนการยุติธรรม รวมทั้งจัดหาวัสดุอุปกรณ์ เครื่องมือเครื่องใช้ให้ทันสมัยและมีเพียงพอต่อการปฏิบัติหน้าที่ มีการปลูกฝังจริยธรรม คุณธรรมให้กับข้าราชการตำรวจให้มีศีลธรรมประจำใจ ควบคุมบังคับบัญชาโดยหัวหน้าหน่วยที่ดี มีการปูนบำเหน็จรางวัลแก่ผู้ทำดีและลงโทษอย่างจริงจังกับผู้กระทำผิด และเปิดช่องให้ประชาชนสามารถประเมินผลการปฏิบัติงานของตำรวจได้

และผู้มีหน้าที่รับผิดชอบทุกระดับต้องมีความกล้าหาญที่จะยอมรับความจริงและเปิดเผยข้อเท็จจริงในสังคมรับทราบและช่วยแก้ปัญหา ควรมีการประเมินวัดมาตรฐานฝีมือการทำงานของผู้บังคับบัญชาตำรวจเพื่อประกอบการพิจารณาแต่งตั้งโยกย้าย เพื่อที่จะได้ผู้นำหน่วยที่มีความสามารถมาบริหาร

ในส่วนของการวิจัยเชิงคุณภาพ พบว่า วัฒนธรรมพื้นฐานของสังคมไทยที่มีความเห็นอกเห็นใจเอื้ออาทร เห็นแก่ญาติพี่น้องส่งผลต่อการบริการประชาชน และอาจเกิดจากความเครียดจากสิ่งต่าง ๆ ไม่ว่าจะเป็นเรื่องค่าครองชีพ การดูแล ปริมาณงานที่มีมาก และหลักสูตรการเรียนการสอนตำรวจทุกระดับไม่มีการบ่มเพาะตำรวจที่ดี สำหรับผลการวิจัยเชิงคุณภาพ พบว่า กลไกลการควบคุมจริยธรรมในการควบคุมตำรวจดีอยู่แต่ไม่ได้นำมาปฏิบัติอย่างจริงจัง จึงควรมีการดำเนินการกับผู้ที่ฝ่าฝืนให้จริงจัง

แนวทางการแก้ไขในผลการวิจัยเชิงคุณภาพ พบว่า การคัดสรรบุคคลที่จะมาเป็นเจ้าหน้าที่ตำรวจต้องมีหลักเกณฑ์ที่ชัดเจนในการคัดสรรผู้ที่จะปฏิบัติหน้าที่และมีการฝึกอบรมอย่างต่อเนื่อง ต้องมีกฎหมายหรือระเบียบที่ชัดเจนในการกำหนดหลักเกณฑ์ในการแต่งตั้งโยกย้าย โดยให้ผู้มีอำนาจหน้าที่โดยตรงสามารถพิจารณาแต่งตั้งโยกย้ายผู้ปฏิบัติในสายงานให้ได้รับการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง แต่งตั้งโยกย้ายอย่างเป็นธรรม ในส่วนของค่าตอบแทนก็ควรปรับให้ผู้ปฏิบัติงานได้รับค่าตอบแทนและสวัสดิการเท่าเทียมกับหน่วยงานอื่นในกระบวนการยุติธรรมและสามารถอยู่ได้อย่างมีศักดิ์ศรีในสังคม

บทที่ 6
สรุปผลการศึกษาและข้อเสนอแนะ

งานวิจัยเรื่อง “จริยธรรมในวิชาชีพตำรวจ” มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาถึงปัญหาการปฏิบัติตามจริยธรรมในวิชาชีพตำรวจ เพื่อศึกษาสาเหตุของปัญหาด้านจริยธรรมในวิชาชีพตำรวจ เพื่อศึกษากลไกการควบคุมด้านจริยธรรมในวิชาชีพตำรวจ และเพื่อศึกษาแนวทางแก้ไขปัญหาจริยธรรมในวิชาชีพตำรวจ

เป็นการวิจัยเชิงปริมาณควบคู่โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการวิจัย กับการวิจัยเชิงคุณภาพโดยใช้การสัมภาษณ์เชิงลึก (Indepth interview) เป็นเครื่องมือในการวิจัย สำหรับการวิจัยเชิงปริมาณทำการเลือกกลุ่มตัวอย่างที่เป็นตำรวจด้วยวิธีการอย่างง่าย (Sample Random Sampling) จากประชากรตำรวจในสถานีตำรวจในแต่ละภาคจำนวน 450 ราย และทำการเพิ่มจำนวนเพื่อการตอบกลับอีกร้อยละ 30 รวมเป็น 585 ราย ปรากฏว่าได้แบบสอบถามกลับมาจำนวน 567 ชุด หรือร้อยละ 96.9 และสุ่มตัวอย่างด้วยวิธีการเจาะจง (Purposive Sampling) จากประชาชนที่เป็นผู้เสียหาย ผู้ใช้บริการ ตลอดจนผู้ต้องหา ซึ่งได้รับบริการบนสถานีตำรวจ จำนวน 400 ราย และทำการเพิ่มจำนวนเพื่อการตอบกลับจำนวนน้อย อีกร้อยละ 30 รวมเป็น 520 ราย และนำมาเฉลี่ยจำนวน แต่ละภาคจำนวน 7 หน่วย ได้ภาค/หน่วยละ 74 ราย ปรากฏว่าได้แบบสอบถามกลับจำนวน 488 ชุด หรือ ร้อยละ 93.8 และสุ่มตัวอย่างด้วยวิธีการเจาะจง (Purposive Sampling) จากประชาชนที่เป็นผู้เสียหาย ผู้ใช้บริการ ตลอดจนผู้ต้องหา ซึ่งได้รับบริการบนสถานีตำรวจ จำนวน 400 ราย และทำการเพิ่มจำนวนเพื่อการตอบกลับจำนวนน้อย อีกร้อยละ 30 รวมเป็น 520 ราย และนำมาเฉลี่ยจำนวน แต่ละภาคจำนวน 7 หน่วย ได้ภาค/หน่วยละ 74 ราย ปรากฏว่าได้แบบสอบถามกลับจำนวน 488 ชุด หรือ ร้อยละ 93.8 และการวิจัยเชิงคุณภาพสุ่มตัวอย่างด้วยวิธีการเจาะจง (Purposive Sampling) จากผู้บริหารในแต่ละระดับ ตั้งแต่ระดับสำนักงานตำรวจแห่งชาติ โดยการกำหนด ผู้บริหาร ระดับผู้บัญชาการตำรวจแห่งชาติ รองผู้บัญชาการตำรวจแห่งชาติ ผู้ช่วยผู้บัญชาการตำรวจแห่งชาติ ผู้บัญชาการตำรวจภาคต่าง ๆ ถึงผู้บังคับการ รวม 25 ราย สำหรับการวิจัยเชิงปริมาณ สถิติที่นำมาวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ในขณะที่การวิจัยเชิงคุณภาพเทคนิคการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) ในการวิเคราะห์ผลการศึกษา

สำหรับผลการศึกษา ปรากฏผล ดังนี้

ส่วนที่ 1 : ผลการศึกษาจากตำรวจกลุ่มตัวอย่าง

จากผลการศึกษาปรากฏว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีอายุราชการมากกว่า 15 ปี มีชั้นยศในระดับ จ.ส.ต. – ด.ต. ปฏิบัติงานด้านการป้องกันปราบปราม จบการศึกษาระดับปริญญาตรี รายได้เฉลี่ยระหว่าง 15,001-30,000 มีสถานภาพสมรส และไม่เคยถูกลงโทษทางวินัย หรือ เคยต้องคดีอาญามาก่อน

ความรู้เกี่ยวกับประมวลจริยธรรมตำรวจและจรรยาบรรณตำรวจ พ.ศ.2551

กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีความรู้เกี่ยวกับประมวลจริยธรรมตำรวจและจรรยาบรรณตำรวจพ.ศ.2551 ในระดับดี กล่าวคือ เห็นว่าข้าราชการตำรวจต้องรู้จักข่มใจตนเองให้ประพฤติอยู่ในความสัตย์ความดี ข้าราชการตำรวจต้องมีจิตสำนึกที่ดี ซื่อสัตย์ สุจริตและรับผิดชอบ ข้าราชการตำรวจต้องให้ข้อมูลข่าวสารแก่ประชาชนอย่างครบถ้วนถูกต้องและไม่บิดเบือนข้อเท็จจริง ข้าราชการตำรวจต้องดูแลทรัพย์สินของทางราชการอย่างประหยัดคุ้มค่าโดยระมัดระวังมิให้เสียหาย หรือสิ้นเปลืองเยี่ยงวิญญูชนจะพึงปฏิบัติ ข้าราชการตำรวจต้องมุ่งผลสัมฤทธิ์งาน รักษาคุณภาพและมาตรฐานแห่งวิชาชีพ ข้าราชการตำรวจต้องไม่ใช้ตำแหน่ง อำนาจหรือหน้าที่ หรือไม่ยอมให้ผู้อื่นใช้ตำแหน่ง อำนาจ หรือ หน้าที่ของตน แสวงหาผลประโยชน์สำหรับตนเองหรือผู้อื่น ข้าราชการตำรวจต้องพกพาอาวุธตามระเบียบแบบแผน ไม่จับหรือถืออาวุธ หรือ เล็งอาวุธไปยังบุคคลโดยปราศจากเหตุอันควร ข้าราชการตำรวจต้องยืนหยัดในเจตนารมณ์ในการรักษากฎหมายให้ถึงที่สุด ไม่ประนีประนอม ผ่อนปรน หรือ ละเลยการดำเนินการตามกฎหมายต่อผู้กระทำความผิด ทั้งนี้ให้ระลึกเสมอว่าการใช้กฎหมายจะต้องคำนึงถึงหลักมนุษยธรรมด้วย ข้าราชการตำรวจต้องไม่ใช้จ้างวานหรือยุยงส่งเสริม หรือ ปล่อยปละละเลยให้มีการทารุณ หรือ ทารุณกรรมต่อบุคคล หรือ ต่อบุคคลอื่นที่เกี่ยวข้องสัมพันธ์กับบุคคลนั้น ข้อมูลข่าวสารที่ข้าราชการตำรวจได้มาจากการปฏิบัติหน้าที่รวบรวมพยานหลักฐาน การสืบสวนสอบสวน การสอบปากคำหรือจากการปฏิบัติหน้าที่อื่นข้าราชการตำรวจ ไม่จำเป็นต้องรักษาข้อมูลข่าวสารนั้นเป็นความลับอย่างเคร่งครัด

ปัญหาที่เกี่ยวข้องกับจริยธรรมตำรวจในแต่ละประเด็น

ปัญหาจริยธรรมด้านความรู้ความสามารถในวิชาชีพด้านบริการประชาชน ปรากฏว่า

-กลุ่มตัวอย่างในบางครั้งการปฏิบัติงาน ได้ใช้ความรู้ความสามารถอย่างไม่ตรงไปตรงมา เนื่องจากมีภาวะกดดัน ในบางครั้งการปฏิบัติงาน ได้ใช้ความรู้ความสามารถอย่างไม่ตรงไปตรงมา เนื่องจากผู้บังคับบัญชาหรือผู้มีอิทธิพล และในบางครั้งการปฏิบัติงาน ได้ใช้ความรู้ความสามารถอย่างไม่ตรงไปตรงมา เนื่องจากผลประโยชน์ตอบแทน

ปัญหาจริยธรรมด้านความรู้ความสามารถในวิชาชีพด้านอำนวยความยุติธรรม ปรากฏว่า

กลุ่มตัวอย่างส่วนหนึ่งไม่ได้พัฒนาความรู้ในด้านกฎหมายใหม่ ทำให้ไม่สามารถอำนวยความยุติธรรมได้อย่างแท้จริง และเคยเลือกปฏิบัติในการให้ความเป็นธรรมแก่ประชาชน หากแต่กลุ่มตัวอย่างส่วนน้อยที่ไม่ได้ใช้ความรู้ความสามารถในการให้บริการประชาชนโดยเท่าเทียมกัน

ปัญหาจริยธรรมด้านความรู้ความสามารถในวิชาชีพด้านการบริหารจัดการองค์การ ปรากฏว่า

กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่จะปฏิบัติหน้าที่เพื่อความสงบสุข แม้ว่าจะได้รับผลกระทบจากการถูกฟ้องร้อง หรือ กลั่นแกล้งโดยไม่เป็นธรรม ในขณะที่กลุ่มตัวอย่างส่วนหนึ่งมักจะทำงานตามที่ประชาชนแจ้งความเกี่ยวกับความไม่สงบสุขเท่านั้น

ในส่วนของการศึกษาปัญหาจริยธรรมด้านความรู้ความสามารถในวิชาชีพของตำรวจในเชิงคุณภาพพบว่า เจ้าหน้าที่ตำรวจไม่มีความโปร่งใสในการให้บริการ โดยเจ้าหน้าที่ตำรวจจะอาศัยอำนาจหน้าที่ในการแสวงหาผลประโยชน์ในทางที่ไม่ชอบกับประชาชนผู้รับบริการและผู้ที่เกี่ยวข้องกับการกระทำผิด และยังพบว่ามาตรฐานในวิชาชีพของตำรวจยังไม่อยู่ในมาตรฐานเดียวกันทั้งระบบเนื่องจากระดับการศึกษาที่แตกต่างกัน ประสบการณ์ทำงาน การได้รับการฝึกอบรมในสายงานต่าง ๆ ทำให้การปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าหน้าที่ตำรวจส่วนใหญ่จะเป็นไปในลักษณะของการใช้ดุลพินิจในการให้บริการและการปฏิบัติหน้าที่ส่งผลกระทบต่อสิทธิเสรีภาพของประชาชน และที่เป็นปัญหาในการปฏิบัติอย่างมาก คือ จิตสำนึกในการให้บริการ (Service mind) ของเจ้าหน้าที่ตำรวจที่ยังมีอยู่น้อย

ปัญหาจริยธรรมด้านความประพฤติในวิชาชีพด้านบริการประชาชน ปรากฏว่า

กลุ่มตัวอย่างส่วนน้อยที่ไม่รับแจ้งความจากประชาชนเพราะเห็นว่าบางเรื่องเป็นเรื่องเล็กน้อยไร้สาระระดับน้อย รวมทั้งเคยเลือกปฏิบัติกับคนในบางกลุ่ม ให้บริการกับประชาชนที่มีการจ่ายเงินให้ตนเองเป็นกรณีพิเศษ หากประชาชนมีการจ่ายค่าตอบแทนเป็นกรณีพิเศษให้ จะทำงานให้เร็วกว่าประชาชนทั่วไปที่ไม่ได้จ่ายเงินให้ และมักจะพูดจา หรือ ใช้กริยาที่ไม่สุภาพต่อประชาชนที่เข้ามารับบริการระดับน้อย

ปัญหาจริยธรรมด้านความประพฤติในวิชาชีพด้านการอำนวยความยุติธรรม ปรากฏว่ากลุ่มตัวอย่างส่วนหนึ่งคิดว่าข้าราชการตำรวจมักรับเงินในการวิ่งเต้นคดี ในขณะที่กลุ่มตัวอย่างส่วนน้อยคิดว่าข้าราชการตำรวจมักเลือกจับกุมผู้กระทำผิด คิดว่าข้าราชการตำรวจมักยินดีให้บริการเฉพาะคนรวยมากกว่าคนจน คิดว่าข้าราชการตำรวจมักพิสูจน์พยานหลักฐานอย่างไม่เต็มความสามารถ และคิดว่าข้าราชการตำรวจมักสนใจทำคดีที่ได้รับค่าตอบแทนเท่านั้น

ปัญหาจริยธรรมด้านความประพฤติในวิชาชีพด้านการบริหารจัดการองค์กร ปรากฏว่า

กลุ่มตัวอย่างส่วนน้อยถูกเจ้านายหรือผู้บังคับบัญชาของกลุ่มตัวอย่างเคยสั่งให้เลือกปฏิบัติต่อผู้กระทำผิด และกลุ่มตัวอย่างเคยถูกสั่งให้ดำเนินคดีผู้กระทำผิดในลักษณะที่ไม่ถูกต้องจากผู้บังคับบัญชาหรือผู้มีอำนาจ

ปัญหาจริยธรรมด้านความประพฤติในวิชาชีพด้านการสร้างความสงบสุข ปรากฏว่า

กลุ่มตัวอย่างส่วนน้อยคิดว่าข้าราชการตำรวจมักไม่ดำเนินคดีกับทุกคดีที่ก่อให้เกิดความไม่สงบสุข ข้าราชการตำรวจมักข่มขู่หรือบังคับให้ประชาชนกระทำการหรือไม่กระทำการอย่างใดอย่างหนึ่ง และคิดว่าข้าราชการตำรวจมักกระทำทารุณกรรมให้ผู้ต้องหารับสารภาพ

ในส่วนของการศึกษาปัญหาจริยธรรมด้านความประพฤติในวิชาชีพของตำรวจในเชิงคุณภาพพบว่า เจ้าหน้าที่ตำรวจยังขาดมาตรฐานในวิชาชีพ มีความล่าช้าในการปฏิบัติหน้าที่ ขาดความต่อเนื่องในการปฏิบัติหน้าที่ ความเชื่อมั่นของประชาชนที่มีต่อเจ้าหน้าที่ตำรวจยังมีน้อย ผู้ปฏิบัติขาดจิตสำนึกในการให้บริการ แสดงพฤติกรรมก้าวร้าว ข่มขู่ข่มเหงประชาชน เรียกรับผลประโยชน์ บิดเบือนข้อเท็จจริง มีการเลือกปฏิบัติให้ความสะดวกแก่พวกพ้อง

ปัญหาจริยธรรมด้านความประพฤติส่วนตัว ปรากฏว่า

กลุ่มตัวอย่างส่วนหนึ่งคิดว่าข้าราชการตำรวจมักมีปัญหาเรื่องชู้สาวและมักมีภรรยาน้อย คิดว่าข้าราชการตำรวจมักแสดงความเป็นใหญ่ หรือ แสดงความเป็นนักเลง คิดว่าข้าราชการตำรวจมักใช้เวลาทำงานหาผลประโยชน์ให้กับตนเอง คิดว่าข้าราชการตำรวจมักทำตัวรับใช้นักการเมือง/ผู้มีเงิน หรือ ผู้มีอิทธิพล คิดว่าข้าราชตำรวจมักใช้ทรัพย์สินของทางราชการเป็นประโยชน์ส่วนตัว ระดับปานกลาง คิดว่าข้าราชการตำรวจมักใช้จ่ายฟุ่งเฟ้อ หรือ ฟุ่มเฟือย คิดว่าข้าราชการตำรวจมักประพฤติผิดกฎหมายเสียเอง

ในส่วนของการศึกษาปัญหาจริยธรรมด้านความประพฤติส่วนตัวของตำรวจในเชิงคุณภาพพบว่า เจ้าหน้าที่ตำรวจไม่มีความรับผิดชอบต่อครอบครัว ขาดการดูแลเอาใจใส่ครอบครัว มีภรรยาน้อย ดื่มสุรา เล่นการพนัน ใช้จ่ายฟุ่มเฟือย คบค้าสมาคมกับผู้กระทำผิดกฎหมาย ทำงานไม่เต็มที่ เอาเวลาราชการไปทำงานส่วนตัว ละทิ้งหน้าที่งานประจำ ใช้อำนาจหน้าที่ในการรีดไถประชาชน เข้าไปมีส่วนเกี่ยวข้องกับผลประโยชน์ที่ผิดกฎหมาย

ปัญหาจริยธรรมด้านความประพฤติต่อสังคมและส่วนรวม ปรากฏว่า

กลุ่มตัวอย่างส่วนหนึ่งคิดว่าข้าราชการตำรวจทำงานเพื่อผลประโยชน์ตนเองมากกว่าคำนึงถึงประโยชน์ของประเทศชาติเป็นหลัก คิดว่าข้าราชการตำรวจไม่มีความเสียสละเพื่อประชาชนอย่างแท้จริง คิดว่าข้าราชการตำรวจส่วนใหญ่เอาใจนักการเมือง หรือ ผู้มีอิทธิพล โดย

ไม่คำนึงถึงความถูกต้อง หรือผลประโยชน์ของส่วนรวมเป็นสำคัญ หากแต่กลุ่มตัวอย่างส่วนมากคิดว่าข้าราชการตำรวจได้เข้ามาช่วยให้ชุมชนเกิดความสมัครสมานสามัคคี

ในส่วนของการศึกษาปัญหาจริยธรรมด้านความประพฤติต่อสังคมและส่วนรวมของตำรวจในเชิงคุณภาพพบว่า การพัฒนาที่เชื่อช้าของหน่วยงานตำรวจ รวมถึงตัวข้าราชการตำรวจในการตอบสนองวิวัฒนาการทางสังคมในปัจจุบันที่เป็นไปอย่างรวดเร็ว ทั้งในด้านเศรษฐกิจ เทคโนโลยี วิธีการดำเนินชีวิต รวมถึงอาชญากรรมในรูปแบบใหม่ ๆ โดยเฉพาะความตื่นตัวของประชาชนในเรื่องสิทธิและเสรีภาพส่วนบุคคล มากกว่าการตระหนึกถึงหน้าที่และความรับผิดชอบต่อสังคมส่วนรวม ซึ่งเพิ่มภาระอย่างสูงต่อการปฏิบัติหน้าที่ของตำรวจ ในขณะเดียวกันข้าราชการตำรวจก็มีการพัฒนาทักษะความรู้ในวิชาชีพที่ค่อนข้างช้าต่อการตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลง อีกทั้งตำรวจไม่เอาใจใส่ต่อปัญหาความเดือดร้อนของประชาชน เนื่องจากปัญหาความขาดแคลนวัสดุอุปกรณ์และกำลังเจ้าหน้าที่ตำรวจมีน้อยไม่สัมพันธ์กับปัญหาและปริมาณงาน ทำให้การรักษาความเรียบร้อยไม่เต็มประสิทธิภาพ รวมทั้งมองปัญหาของประชาชนเป็นเรื่องของความเคยชิน และมีอิทธิพลจากนักการเมืองเข้ามาแทรกแซงการบริหาร ทำให้การปฏิบัติหน้าที่ไม่เป็นมาตรฐานเดียวกัน

สาเหตุของปัญหาด้านจริยธรรมในวิชาชีพตำรวจ

สาเหตุของปัญหาด้านจริยธรรมในวิชาชีพตำรวจ ประกอบด้วย

-กลุ่มตัวอย่างเห็นว่าค่าตอบแทนของตำรวจที่ได้รับน้อยเกินไป ระดับมากที่สุด

-กลุ่มตัวอย่างเห็นว่าตำรวจขาดการปลูกจิตสำนึกที่ถูกต้องในการดำเนินงาน ระดับปานกลาง

-กลุ่มตัวอย่างเห็นว่าค่านิยมและวัฒนธรรมที่ไม่ถูกต้องที่ได้รับการถ่ายทอดต่อ ๆ กันมา และการมีแบบอย่างที่ไม่ดี อาทิ ผู้บังคับบัญชา หรือ นักการเมืองเป็นสาเหตุของปัญหาจริยธรรมระดับมาก

-กลุ่มตัวอย่างเห็นว่าปัญหาสาเหตุของจริยธรรมเนื่องจากวัฒนธรรมองค์กรและระบบของตำรวจที่ไม่สามารถเปลี่ยนแปลงได้ ระดับมาก

-กลุ่มตัวอย่างเห็นว่าปัญหาของจริยธรรมเนื่องจากการแทรกแซงในการดำเนินงานจากนักการเมือง หรือ ผู้มีอิทธิพลทำให้ตำรวจไม่มีอิสระในการทำงาน ระดับมาก

-กลุ่มตัวอย่างเห็นว่าสาเหตุของปัญหาจริยธรรมเนื่องจากสภาพสังคมไทยที่เอื้อต่อการทุจริตคอรัปชั่น ระดับมาก

-กลุ่มตัวอย่างเห็นว่าสาเหตุของปัญหาจริยธรรมเนื่องจากบทลงโทษข้าราชการตำรวจที่กระทำผิดมีโทษที่น้อยหรือเบาเกินไป ระดับปานกลาง

-กลุ่มตัวอย่างเห็นว่าสาเหตุของปัญหาจริยธรรม เนื่องจากข้าราชการตำรวจมักปกป้องกันเองเมื่อกระทำผิด ระดับน้อย

สำหรับผลการศึกษาสาเหตุของปัญหาจริยธรรมในวิชาชีพตำรวจในเชิงคุณภาพ พบว่า ขั้นตอนกระบวนการสรรหาบุคคลเข้ามาเป็นข้าราชการตำรวจยังไม่เหมาะสมและสอดคล้องกับภาระกิจในการปฏิบัติหน้าที่ อีกทั้งการฝึกอบรมการให้ความรู้ไม่มีความต่อเนื่อง เมื่อมีการโยกย้ายเปลี่ยนสายงานก็ไม่มีการให้ความรู้เพิ่มเติมประกอบกับประชาชนมีความคาดหวังต่อการปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าหน้าที่ตำรวจสูงกว่าที่ควรจะเป็น และสาเหตุที่สำคัญ คือ เรื่องการวิ่งเต้นแต่งตั้งโยกย้าย ไปอยู่ในตำแหน่งที่สูงขึ้นหรือมีผลประโยชน์ รวมทั้งการแทรกแซงจากนักการเมืองหรือผู้มีอิทธิพล หรือ ผู้ที่กระทำผิดกฎหมายทำให้ได้คนที่มีความรู้ความสามารถไม่ตรงกับงานที่ทำอยู่

ในส่วนของสาเหตุความความประพฤติในวิชาชีพของตำรวจ มาจากทัศนะในการรับราชการตำรวจว่าเป็นอาชีพที่ต้องร่ำรวย ใช้โอกาสและตำแหน่งหน้าที่ในการแสวงหาผลประโยชน์ได้ ประกอบบกับการเมืองเข้ามาแทรกแซงในการแต่งตั้ง เพราะนักการเมืองต้องการเข้ามาแสวงหาผลประโยชน์ทั้งทางตรงและทางอ้อมจากตำรวจ เช่น ค่าตอบแทนที่เป็นตัวเงินจากการแต่งตั้ง การใช้ตำแหน่งหน้าที่ตำรวจแสวงหาผลประโยชน์ หรือต้องการทำธุรกิจผิดกฎหมาย การใช้ตำรวจเป็นเครื่องมือในการทำลายล้างฝ่ายตรงข้ามทางการเมือง ผู้ปฏิบัติขาดความรู้ความเข้าใจในการปฏิบัติหน้าที่ซึ่งมาจากการแต่งตั้งโยกย้ายไม่ตรงตามสายงาน ขาดขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติหน้าที่ มีความอ่อนล้าในการปฏิบัติหน้าที่เนื่องจากต้องปฏิบัติงานเกินกำลัง

สาเหตุปัญหาจริยธรรมในวิชาชีพด้านความประพฤติส่วนตัวของตำรวจ มาจากค่านิยมที่ผิด ๆ ที่มีการปลูกฝังต่อ ๆ กันมา ว่าการเข้ารับราชการเป็นตำรวจเป็นอาชีพที่ก่อให้เกิดความร่ำรวย ใช้โอกาสสในการแสวงหาผลประโยชน์ได้ง่าย และค่าครองชีพที่ไม่เหมาะสมสวัสดิการต่าง ๆ ที่มีอยู่ไม่สามารถทำให้เจ้าหน้าที่ตำรวจดำรงชีพได้อย่างมีศักดิ์ศรีในสังคม ทำให้ต้องไปหารายได้พิเศษทั้งที่ถูกกฎหมายโดยไปหาอาชีพเสริม หรือ ที่ผิดกฎหมาย คือ ไปเรียกรับผลประโยชน์จากประชาชน และผู้กระทำผิด รวมทั้งหลักสูตรการเรียนการสอนตำรวจทุกระดับไม่มีการบ่มเพาะตำรวจดีและตำรวจที่มีคุณธรรม

สาเหตุปัญหาจริยธรรมในวิชาชีพด้านความประพฤติต่อสังคมส่วนรวมของตำรวจมาจาก ขาดบุคลากรและงบประมาณ โดยเฉพาะบุคลากรผู้ปฏิบัติระดับผู้บังคับหมู่ ซึ่งเป็นผู้ปฏิบัติระดับล่าง ขาดแคลนเป็นจำนวนมาก งบประมาณโดยเฉพาะเบี้ยเลี้ยง การจัดซื้อเครื่องมืออุปกรณ์ที่จำเป็นต่อการปฏิบัติหน้าที่ รวมถึงการศึกษาอบรมให้ตำรวจมีความพร้อมรองรับอาชญากรรมรูปแบบใหม่ การเน้นการปฏิบัติมากกว่าการบริหาร โดยเฉพาะองค์ความรู้ด้านการบริหารงานของผู้บริหาร

- กลไกการควบคุมด้านจริยธรรมในวิชาชีพตำรวจ

สำหรับผลการศึกษากลไกการควบคุมด้านจริยธรรมในวิชาชีพตำรวจ ได้แก่ กลไกจากสภาพแวดล้อมภายนอกองค์กร ได้แก่

กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เห็นว่า ปัญหาการแทรกแซงการปฏิบัติงานจากนักการเมือง หรือ ผู้มีอิทธิพลเป็นปัญหาที่สำคัญที่ทำให้กลไกในการควบคุมจริยธรรมในวิชาชีพตำรวจประสบปัญหา รวมทั้งกลไกสภาพแวดล้อมทางด้านสังคม เช่น วัตถุนิยม สังคมไทยที่เอื้อต่อการคอรัปชั่น และปัญหาที่สำคัญที่ทำให้กลไกในการควบคุมจริยธรรมในวิชาชีพตำรวจประสบปัญหา นอกจากนี้ กลุ่มตัวอย่างยังเห็นว่า กลไกจากสภาพแวดล้อมภายในองค์กร ได้แก่ วัฒนธรรมองค์กรขาดการควบคุมจริยธรรมตำรวจอย่างจริงจัง และเห็นว่า กลไกจากกฎหมาย ซึ่งได้แก่ บทลงโทษไม่มีความรุนแรงทำให้เจ้าหน้าที่ตำรวจไม่เกรงกลัว และกลไกจากตัวเจ้าหน้าที่ตำรวจ ได้แก่ กลไกการควบคุมตนเองไม่มีจิตสำนึกในการปฏิบัติงานตามหลักจริยธรรมได้อย่างแท้จริง รวมทั้งกลไกการสร้างความร่วมมือกับประชาชน ได้แก่ ขาดความร่วมมือของประชาชนในการควบคุมความประพฤติของตำรวจ

สำหรับผลการศึกษากลไกการควบคุมด้านจริยธรรมในวิชาชีพตำรวจในเชิงคุณภาพ พบว่า การพิจารณาคัดสรรหัวหน้าหน่วยควรพิจารณาหัวหน้าหน่วยที่ดีมีความรู้ความสามารถพร้อมที่จะให้คุณให้โทษ โดยใช้สายการบังคับบัญชาที่มีอยู่มีการควบคุมกำกับดูแลผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างจริงจัง เป็นตัวอย่างหรือแบบอย่างที่ดี ใส่ใจในการอบรมให้ความรู้ ปลูกจิตสำนึกให้แก่เจ้าหน้าที่ตำรวจ มีการนำกลไกการควบคุมที่มีอยู่ไปปฏิบัติอย่างจริงจัง และเน้นการส่งเสริมมากกว่าการควบคุม

การกำกับดูแลไม่ได้เน้นเรื่องระเบียบวินัย ผู้บังคับบัญชาตามสายงานการบังคับบัญชาไม่สามารถให้คุณให้โทษแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาได้ อีกทั้งหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการควบคุมกำกับดูแล มีความอ่อนแอ ไม่สามารถควบคุมได้

นอกจากนี้ กลไกการควบคุมด้านความประพฤติส่วนตัวที่มีอยู่ดีอยู่แล้ว แต่ขาดการนำมาใช้อบรมอย่างจริงจัง ส่วนใหญ่จะเป็นเรื่องการให้ท่องจำ เช่นวินัยตำรวจ อุดมคติตำรวจ เป็นเพียงนามธรรม เมื่อมีผู้ฝ่าฝืน ควรจะมีการดำเนินการให้เป็นไปตามที่กำหนดไว้ ผู้บังคับบัญชาควรมีการกวดขัน ไม่ปล่อยปละละเลย มีการสอดส่องดูแลการปฏิบัติ

รวมทั้งผู้บริหารระดับสูงขาดการประสานงานกับรัฐบาลในการได้รับการสนับสนุนทางด้านวัสดุอุปกรณ์

- แนวทางแก้ไขปัญหาจริยธรรมในวิชาชีพตำรวจ

สำหรับผลการศึกษาแนวทางในการแก้ไขปัญหาจริยธรรมในวิชาชีพตำรวจ ได้แก่ ตำรวจกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เห็นว่าควรมีแนวทางในการแก้ไขปัญหาจริยธรรมในวิชาชีพตำรวจ

ดังนี้ ไม่ให้มีการแทรกแซงการปฏิบัติงานจากนักการเมือง หรือ ผู้มีอิทธิพล ให้ตำรวจมีค่านิยมในการดำเนินชีวิตที่ถูกต้องไม่ให้ความสำคัญกับวัตถุนิยม การสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่สามารถควบคุมจริยธรรมตำรวจอย่างจริงจัง การกำหนดบทลงโทษที่เกี่ยวข้องกับการละเมิดจริยธรรมให้มีความรุนแรงมากขึ้น การสร้างจิตสำนึกในการปฏิบัติงานตามหลักจริยธรรมให้แก่ตำรวจ การสร้างความร่วมมือของประชาชนในการควบคุมความประพฤติของตำรวจ

สำหรับผลการศึกษาแนวทางการแก้ไขปัญหาจริยธรรมในวิชาชีพตำรวจในเชิงคุณภาพ พบว่า ผู้บังคับบัญชาจะต้องให้ความใส่ใจในการให้การศึกษาอบรมและพัฒนาผู้ปฏิบัติอย่างต่อเนื่อง โดยหัวหน้าหน่วยงานและกลไกในการควบคุมไม่ควรอยู่ภายใต้อิทธิพลทางการเมืองหรือกลุ่มผลประโยชน์ต่าง ๆ และควรมีกลไกในการสร้างความก้าวหน้าในวิชาชีพ หรือ ตำรวจมืออาชีพ และการสรรหาข้าราชการตำรวจ ต้องมีความเหมาะสมและเป็นธรรม อีกทั้งในเรื่องค่าใช้จ่ายสวัสดิการต่าง ๆ ในการปฏิบัติหน้าที่ต้องมีการปรับปรุงให้เหมาะสมกับสถานการณ์ รวมทั้งมีการนำเทคโนโลยีสมัยใหม่มาช่วยในการปฏิบัติหน้าที่

การรับบุคคลเข้ามารับราชการตำรวจต้องมีการตรวจสอบและทำอย่างจริงจัง เริ่มตั้งแต่กระบวนการสรรหา เพราะการแก้ไขระยะยาวต้องแก้ไขตั้งแต่ต้น ผู้ที่จะมาเป็นตำรวจที่ดีต้องเป็นผู้มีความรู้ ความสามารถ มีคุณธรรม เพราะอาชีพตำรวจมีทั้งการให้บริการและการปราบปราม การที่จะให้ตำรวจให้บริการแก่ประชาชนเหมือนญาติพี่น้องต้องเป็นตำรวจที่มีจิตสาธารณะ เข้าใจบทบาทของสังคมไทยตั้งแต่ระดับรากหญ้าถึงระดับสูง มีการให้การศึกษาอบรมอย่างต่อเนื่องสม่ำเสมอ มีการให้ค่าตอบแทนสวัสดิการที่เหมาะสม สามารถครองชีพอยู่ในสังคมได้อย่างมีศักดิ์ศรี หน่วยงานที่มีหน้าที่ในการควบคุมต้องเป็นอิสระ ปราศจากการแทรกแซง

สร้างสวัสดิการบุคคลให้เกิดความมั่นคง เช่น เงินเดือน เบี้ยงเลี้ยง ค่าตอบแทนที่สูงเทียบเท่าหน่วยงานอื่นในกระบวนการยุติธรรม รวมทั้งจัดหาวัสดุอุปกรณ์ เครื่องมือเครื่องใช้ให้ทันสมัยและมีเพียงพอต่อการปฏิบัติหน้าที่ มีการปลูกฝังจริยธรรม คุณธรรมให้กับข้าราชการตำรวจให้มีศีลธรรมประจำใจ ควบคุมบังคับบัญชาโดยหัวหน้าหน่วยที่ดี มีการปูนบำเหน็จรางวัลแก่ผู้ทำดีและลงโทษอย่างจริงจังกับผู้กระทำผิด และเปิดช่องให้ประชาชนสามารถประเมินผลการปฏิบัติงานของตำรวจได้

และผู้มีหน้าที่รับผิดชอบทุกระดับต้องมีความกล้าหาญที่จะยอมรับความจริงและเปิดเผยข้อเท็จจริงในสังคมรับทราบและช่วยแก้ปัญหา ควรมีการประเมินวัดมาตรฐานฝีมือการทำงานของผู้บังคับบัญชาตำรวจเพื่อประกอบการพิจารณาแต่งตั้งโยกย้าย เพื่อที่จะได้ผู้นำหน่วยที่มีความสามารถมาบริหาร

ส่วนที่ 2 : ผลการศึกษาจากประชาชนกลุ่มตัวอย่าง

ข้อมูลส่วนบุคคลของประชาชนกลุ่มตัวอย่าง

จากผลการศึกษาปรากฏว่า กลุ่มตัวอย่างเป็นเพศชาย อายุระหว่าง 26-40 ปี จบการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี ประกอบอาชีพรับจ้างทั่วไป มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่ำกว่า 10,000 บาท มีสถานภาพสมรส และมีภูมิลำเนาต่างจังหวัด

กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ติดต่องานกับเจ้าหน้าที่ตำรวจในฐานะผู้เสียหาย กลุ่มตัวอย่างติดต่องานกับเจ้าหน้าที่ตำรวจมากกว่า 3 ครั้งขึ้นไป

จากผลการศึกษาปรากฏว่า ปัญหาที่เกี่ยวข้องกับจริยธรรมตำรวจในแต่ละประเด็นของประชาชนกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่

ปัญหาจริยธรรมด้านความรู้ความสามารถในวิชาชีพด้านบริการประชาชน ปรากฏว่า

กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่คิดว่าข้าราชการตำรวจมีความรู้ความสามารถในการปฏิบัติหน้าที่ คิดว่าข้าราชการตำรวจมีความรู้ความเข้าใจต่อประชาชนและเห็นอกเห็นใจประชาชน และได้ให้บริการประชาชนอย่างเต็มความสามารถ และกลุ่มตัวอย่างคิดว่าข้าราชการตำรวจทำงานด้วยความตั้งใจและเสียสละ

ปัญหาจริยธรรมด้านความรู้ความสามารถในวิชาชีพด้านอำนวยความยุติธรรม ปรากฏว่า

ประชาชนกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่คิดว่าข้าราชการตำรวจได้ใช้ความรู้ความสามารถในการให้บริการประชาชนโดยเท่าเทียมกันระดับมาก ประชาชนกลุ่มตัวอย่างคิดว่าข้าราชการตำรวจทำงานโดยใช้ความรู้ความสามารถได้คุ้มค่ากับเงินเดือนที่ได้รับ คิดว่าข้าราชการตำรวจได้อำนวยความยุติธรรมแก่ประชาชนโดยใช้การพิสูจน์หลักฐานอย่างเต็มความสามารถ และคิดว่าข้าราชการตำรวจได้มีการติดตามงานและรายงานความก้าวหน้าให้ทราบเป็นระยะ

ปัญหาจริยธรรมด้านความประพฤติในวิชาชีพด้านการบริหารจัดการองค์กร ปรากฏว่า

ประชาชนกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่คิดว่าข้าราชการตำรวจมีการพิจารณาเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งโดยพิจารณาจากความรู้ความสามารถเป็นสำคัญระดับมาก และคิดว่าข้าราชการตำรวจได้รับค่าตอบแทนจากการปฏิบัติหน้าที่ที่มีความเหมาะสม

ปัญหาจริยธรรมด้านความประพฤติในวิชาชีพด้านการสร้างความสงบสุข ปรากฏว่า

กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่คิดว่าข้าราชการตำรวจมีส่วนสำคัญในการสร้างความสงบสุขให้แก่

ประชาชน และประชาชนกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่คิดว่าข้าราชการตำรวจได้ตระหนักในการใช้อาวุธในการปฏิบัติหน้าที่

ปัญหาจริยธรรมด้านความประพฤติในวิชาชีพด้านบริการประชาชน ปรากฏว่า

กลุ่มตัวอย่างส่วนหนึ่งเมื่อมาแจ้งความแล้ว ข้าราชการตำรวจมาถึงที่เกิดเหตุโดยเร็ว ในขณะที่กลุ่มตัวอย่างส่วนน้อยเคยมาแจ้งความแล้วข้าราชการตำรวจไม่รับแจ้งความ เคยประสบปัญหาการเลือกปฏิบัติเนื่องจากมีฐานะยากจน คิดว่าข้าราชการตำรวจให้บริการประชาชนที่มีการจ่ายเงินให้ตนเองเป็นกรณีพิเศษ และประสบปัญหาข้าราชการตำรวจเคยพูดจา หรือ ใช้กริยาที่ไม่สุภาพต่อประชาชนที่เข้ามารับบริการ

ปัญหาจริยธรรมด้านความประพฤติในวิชาชีพด้านการอำนวยความยุติธรรม ปรากฏว่า

กลุ่มตัวอย่างส่วนน้อยมากที่เคยจ่ายเงินในการวิ่งเต้นคดีให้แก่ข้าราชการตำรวจ รวมทั้งกลุ่มตัวอย่างส่วนน้อยที่เคยเห็นข้าราชการตำรวจมีการเลือกปฏิบัติในการจับกุมผู้กระทำผิด เคยประสบปัญหาข้าราชการตำรวจไม่ให้ความสนใจในการรวบรวมพยานหลักฐานในคดีระดับน้อย และเคยเห็นข้าราชการตำรวจเลือกดำเนินคดีกับคนบางกลุ่มเท่านั้น

ปัญหาจริยธรรมด้านความประพฤติในวิชาชีพด้านการบริหารจัดการองค์กร ปรากฏว่า

กลุ่มตัวอย่างส่วนหนึ่งเคยได้ทราบว่าข้าราชการตำรวจทำงานรับใช้นักการเมือง และเคยได้ทราบว่าข้าราชการตำรวจมีการแก่งแย่งแข่งขันเกี่ยวกับการได้มาซึ่งอำนาจและตำแหน่งหน้าที่ระดับปานกลาง หากแต่กลุ่มตัวอย่างส่วนหนึ่งเคยเห็นเจ้านายหรือผู้บังคับบัญชาของตำรวจเคยสั่งการให้ข้าราชตำรวจเลือกปฏิบัติต่อประชาชน เคยเห็นผู้บังคับบัญชาของตำรวจสั่งให้ข้าราชการตำรวจดำเนินการในลักษณะที่ไม่ถูกต้องหรือนอกเหนืออำนาจ เคยถูกกลั่นแกล้งจากข้าราชการตำรวจอย่างไม่เป็นธรรม และเคยเห็นข้าราชการตำรวจรีดไถประชาชน และเคยได้ทราบว่าข้าราชการตำรวจเรียกรับผลประโยชน์เพื่อนำไปให้เจ้านายในระดับน้อย

ปัญหาจริยธรรมด้านความประพฤติในวิชาชีพด้านการสร้างความสงบสุข ปรากฏว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนหนึ่งเคยประสบปัญหาการตั้งด่านของข้าราชการตำรวจทำให้กระทบต่อความเดือดร้อนของประชาชนด้านการเดินทาง หากแต่กลุ่มตัวอย่างส่วนน้อยที่เคยถูกข้าราชการตำรวจข่มขู่หรือบังคับให้กระทำการหรือไม่กระทำการอย่างใดอย่างหนึ่ง และกลุ่มตัวอย่างส่วนน้อยที่สุดที่เคยถูกข้าราชการตำรวจกระทำทารุณกรรมเพื่อให้ปฏิบัติตามอย่างใดอย่างหนึ่ง

ปัญหาจริยธรรมด้านความประพฤติส่วนตัว ปรากฏว่า

ประชาชนกลุ่มตัวอย่างส่วนมากคิดว่าข้าราชการตำรวจมักมีปัญหาเรื่องชู้สาวและมักมีภรรยาน้อย หากแต่กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่คิดว่าข้าราชการตำรวจมักเบ่ง หรือ แสดงความเป็๐

นักเลง คิดว่าข้าราชการตำรวจมักใช้เวลาทำงานหาผลประโยชน์ให้กับตนเอง คิดว่าข้าราชการตำรวจมักปฏิบัติเพื่อรับใช้นักการเมือง/ผู้มีเงิน หรือ ผู้มีอิทธิพล เคยเห็นข้าราชการตำรวจประพฤติผิดกฎหมายเสียเอง และคิดว่าข้าราชการตำรวจส่วนใหญ่มักใช้จ่ายฟุ่งเฟ้อ หรือ ฟุ่มเฟือย หากแต่กลุ่มตัวอย่างส่วนน้อยเคยเห็นข้าราชการตำรวจนำทรัพย์สินของทางราชการไปใช้ประโยชน์ส่วนตัว

ปัญหาจริยธรรมด้านความประพฤติต่อสังคมและส่วนรวม ปรากฏว่า

ประชาชนกลุ่มตัวอย่างส่วนหนึ่งคิดว่าข้าราชการตำรวจทำงานเพื่อผลประโยชน์ตนเองมากกว่าคำนึงถึงประโยชน์ของประเทศชาติเป็นหลัก คิดว่าข้าราชการตำรวจไม่มีความเสียสละเพื่อประชาชนอย่างแท้จริง เคยได้ทราบว่าข้าราชการตำรวจไม่สนใจให้ความรู้กับประชาชนเพื่อประโยชน์ของส่วนรวม และคิดว่าข้าราชการตำรวจได้เข้ามาช่วยให้ชุมชนและสังคมเกิดความสามัคคี กลมเกลียว และชุมชนเข้มแข็ง

ในส่วนของการวิจัยเชิงคุณภาพ พบว่า ประชาชนกลุ่มตัวอย่างเห็นว่าปัญหาจริยธรรมในวิชาชีพตำรวจที่สำคัญ ได้แก่ การแทรกแซงจากผู้มีอิทธิพล นักการเมือง ผู้นำทางเศรษฐกิจที่มีผลต่อการอำนวยความยุติธรรม เจ้าหน้าที่ตำรวจไม่มีข้อมูลทางคดี หรือ มีแต่ไม่ครบถ้วน การบังคับใช้กฎหมายไม่เป็นมาตรฐานเดียวกัน ที่สำคัญ เรื่องการสื่อสารให้สังคมได้รับทราบถึงการทำงานของตำรวจ จะได้ไม่มองตำรวจในแง่ลบ

สาเหตุของปัญหาด้านจริยธรรมในวิชาชีพตำรวจ

จากผลการศึกษาถึงสาเหตุของปัญหาจริยธรรม ปรากฏว่า

-ประชาชนกลุ่มตัวอย่างเห็นว่าค่าตอบแทนของตำรวจที่ได้รับน้อยเกินไป ระดับมาก

-ประชาชนกลุ่มตัวอย่างเห็นว่าตำรวจขาดการปลูกจิตสำนึกที่ถูกต้องในการดำเนินงาน ระดับปานกลาง

-ประชาชนกลุ่มตัวอย่างเห็นว่าค่านิยมและวัฒนธรรมที่ไม่ถูกต้องที่ได้รับการถ่ายทอดต่อ ๆ กันมา และการมีแบบอย่างที่ไม่ดี อาทิ ผู้บังคับบัญชา หรือ นักการเมืองเป็นสาเหตุของปัญหาจริยธรรมระดับมาก

-ประชาชนกลุ่มตัวอย่างเห็นว่าปัญหาสาเหตุของจริยธรรมเนื่องจากวัฒนธรรมองค์กรและระบบของตำรวจที่ไม่สามารถเปลี่ยนแปลงได้ ระดับมาก

-ประชาชนกลุ่มตัวอย่างเห็นว่าปัญหาของจริยธรรมเนื่องจากการแทรกแซงในการดำเนินงานจากนักการเมือง หรือ ผู้มีอิทธิพลทำให้ตำรวจไม่มีอิสระในการทำงาน ระดับมากที่สุด

-ประชาชนกลุ่มตัวอย่างเห็นว่าสาเหตุของปัญหาจริยธรรมเนื่องจากสภาพสังคมไทยที่เอื้อต่อการทุจริตคอรัปชั่น ระดับมาก

-ประชาชนกลุ่มตัวอย่างเห็นว่าสาเหตุของปัญหาจริยธรรมเนื่องจากเมื่อทราบว่าข้าราชการตำรวจกระทำผิดไม่ทราบว่าจะแจ้งกับหน่วยงานใด ระดับปานกลาง

-ประชาชนกลุ่มตัวอย่างเห็นว่าสาเหตุของปัญหาจริยธรรมเนื่องจากบทลงโทษข้าราชการตำรวจที่กระทำผิดมีโทษที่น้อยหรือเบาเกินไป ระดับปานกลาง

-ประชาชนกลุ่มตัวอย่างเห็นว่าสาเหตุของปัญหาจริยธรรม เนื่องจากข้าราชการตำรวจมักปกป้องกันเองเมื่อกระทำผิด ระดับปานกลาง

-ในส่วนของการวิจัยเชิงคุณภาพ พบว่า วัฒนธรรมพื้นฐานของสังคมไทยที่มีความเห็นอกเห็นใจเอื้ออาทร เห็นแก่ญาติพี่น้องส่งผลต่อการบริการประชาชน และอาจเกิดจากความเครียดจากสิ่งต่าง ๆ ไม่ว่าจะเป็นเรื่องค่าครองชีพ การดูแล ปริมาณงานที่มีมาก และหลักสูตรการเรียนการสอนตำรวจทุกระดับไม่มีการบ่มเพาะตำรวจที่ดี

- กลไกการควบคุมด้านจริยธรรมในวิชาชีพตำรวจ

สำหรับผลการศึกษากลไกการควบคุมด้านจริยธรรมในวิชาชีพตำรวจของประชาชนกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ กลไกจากสภาพแวดล้อมภายนอกองค์กร ได้แก่

กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เห็นว่า ปัญหาการแทรกแซงการปฏิบัติงานจากนักการเมือง หรือ ผู้มีอิทธิพลเป็นปัญหาที่สำคัญที่ทำให้กลไกในการควบคุมจริยธรรมในวิชาชีพตำรวจประสบปัญหา กลไกสภาพแวดล้อมทางด้านสังคม เช่น วัตถุนิยม สังคมไทยที่เอื้อต่อการคอรัปชั่น และปัญหาที่สำคัญที่ทำให้กลไกในการควบคุมจริยธรรมในวิชาชีพตำรวจประสบปัญหา

กลไกจากสภาพแวดล้อมภายในองค์กร ได้แก่ วัฒนธรรมองค์กรขาดการควบคุมจริยธรรมตำรวจอย่างจริงจัง กลไกทางกฎหมาย ซึ่งได้แก่ บทลงโทษไม่มีความรุนแรงทำให้เจ้าหน้าที่ตำรวจไม่เกรงกลัว กลไกจากตัวเจ้าหน้าที่ตำรวจ ได้แก่ กลไกการควบคุมตนเองไม่มีจิตสำนึกในการปฏิบัติงานตามหลักจริยธรรมได้อย่างแท้จริง และกลไกการสร้างความร่วมมือกับประชาชน ได้แก่ ขาดความร่วมมือของประชาชนในการควบคุมความประพฤติของตำรวจ

สำหรับผลการวิจัยเชิงคุณภาพ พบว่า กลไกลการควบคุมจริยธรรมในการควบคุมตำรวจดีอยู่แต่ไม่ได้นำมาปฏิบัติอย่างจริงจัง จึงควรมีการดำเนินการกับผู้ที่ฝ่าฝืนให้จริงจัง

- แนวทางแก้ไขปัญหาจริยธรรมในวิชาชีพตำรวจ

สำหรับผลการศึกษาแนวทางในการแก้ไขปัญหาจริยธรรมในวิชาชีพตำรวจในทัศนะของประชาชนกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่

กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เห็นว่าควรมีแนวทางในการแก้ไขปัญหาจริยธรรมในวิชาชีพตำรวจ ดังนี้ ไม่ให้มีการแทรกแซงการปฏิบัติงานจากนักการเมือง หรือ ผู้มีอิทธิพล ให้ตำรวจมีค่านิยมในการดำเนินชีวิตที่ถูกต้องไม่ให้ความสำคัญกับวัตถุนิยม การสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่สามารถควบคุมจริยธรรมตำรวจอย่างจริงจัง การกำหนดบทลงโทษที่เกี่ยวข้องกับการ

ละเมิดจริยธรรมให้มีความรุนแรงมากขึ้น การสร้างจิตสำนึกในการปฏิบัติงานตามหลักจริยธรรมให้แก่ตำรวจ การสร้างความร่วมมือของประชาชนในการควบคุมความประพฤติของตำรวจ

แนวทางการแก้ไขในผลการวิจัยเชิงคุณภาพ พบว่า การคัดสรรบุคคลที่จะมาเป็นเจ้าหน้าที่ตำรวจต้องมีหลักเกณฑ์ที่ชัดเจนในการคัดสรรผู้ที่จะปฏิบัติหน้าที่และมีการฝึกอบรมอย่างต่อเนื่อง ต้องมีกฎหมายหรือระเบียบที่ชัดเจนในการกำหนดหลักเกณฑ์ในการแต่งตั้งโยกย้าย โดยให้ผู้มีอำนาจหน้าที่โดยตรงสามารถพิจารณาแต่งตั้งโยกย้ายผู้ปฏิบัติในสายงานให้ได้รับการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง แต่งตั้งโยกย้ายอย่างเป็นธรรม ในส่วนของค่าตอบแทนก็ควรปรับให้ผู้ปฏิบัติงานได้รับค่าตอบแทนและสวัสดิการเท่าเทียมกับหน่วยงานอื่นในกระบวนการยุติธรรมและสามารถอยู่ได้อย่างมีศักดิ์ศรีในสังคม

สรุปข้อค้นพบที่ได้จากงานวิจัย

สรุปข้อค้นพบที่ได้จากงานวิจัย ได้แก่

1.ปัญหาและสาเหตุที่เกี่ยวข้องกับจริยธรรมตำรวจ

ปัญหาและสาเหตุที่เกี่ยวข้องกับจริยธรรมตำรวจที่สำคัญ ได้แก่

<u>ปัญหาด้านการบริการประชาชน</u>

การใช้ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติหน้าที่อย่างไม่ตรงไปตรงมา เนื่องจากผู้บังคับบัญชาหรือผู้มีอิทธิพลกดดัน

<u>ปัญหาด้านอำนวยความยุติธรรม</u>

การเลือกปฏิบัติในการให้ความเป็นธรรมแก่ประชาชน เนื่องจากการขาดการปลูกจิตสำนึกที่ถูกต้องในการดำเนินงาน

การรับเงินในการวิ่งเต้นคดี

เนื่องจากค่าตอบแทนในการปฏิบัติงานน้อยไม่เหมาะสมกับภาระหน้าที่ในการปฏิบัติงาน รวมทั้งสภาพสังคมไทยที่เอื้อต่อการทุจริตคอรัปชั่น

การจับแพะ

เนื่องจากการแทรกแซงในการดำเนินงานจากนักการเมือง หรือ ผู้มีอิทธิพลทำให้ตำรวจไม่มีอิสระในการทำงาน รวมทั้งการขาดจิตสำนึกในการปฏิบัติงาน

<u>ปัญหาด้านการบริหารจัดการองค์การ</u>

ปัญหาการวิ่งเต้นเพื่อซื้อตำแหน่ง

เนื่องจากการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งและการแต่งตั้งโยกย้ายที่ไม่เป็นธรรม รวมทั้งการแทรกแซงในการดำเนินงานจากนักการเมือง หรือ ผู้มีอิทธิพล ตลอดจนค่านิยมและวัฒนธรรมที่ไม่ถูกต้องที่ได้รับการถ่ายทอดต่อ ๆ กันมา และการมีแบบอย่างที่ไม่ดี อาทิ ผู้บังคับบัญชา หรือนักการเมือง รวมทั้งวัฒนธรรมองค์กรและระบบของตำรวจที่เกี่ยวข้องกับการวิ่งเต้น ที่ไม่สามารถเปลี่ยนแปลงได้ อันส่งผลทำให้ตำรวจต้องรับเงินในการวิ่งเต้นล้มคดี การคอรัปชั่น หรือ รีดไถประชาชนเพื่อนำเงินไปซื้อตำแหน่ง

<u>ปัญหาด้านความประพฤติส่วนตัว</u>

การทำตัวรับใช้นักการเมือง/ผู้มีเงิน หรือ ผู้มีอิทธิพล

เนื่องจากการแทรกแซงในการดำเนินงานจากนักการเมือง หรือ ผู้มีอิทธิพล เพื่อทำให้ตนเองได้รับตำแหน่งตามที่ต้องการ อันนำไปสู่ปัญหาที่ตำรวจมีการปฏิบัติผิดกฎหมายเสียเอง อาทิ การปฏิบัติตามคำสั่งของนักการเมืองหรือผู้มีอิทธิพลที่เป็นการบิดเบือนคดี เป็นต้น

การทำตัวฟุ้งเฟ้อฟุ่มเฟือย รวมทั้งมักมีปัญหาเรื่องชู้สาวและมักมีภรรยาน้อย

อาจเนื่องจากการรับเงินหรือผลประโยชน์จากประชาชนจนทำให้เห็นว่าเงินได้มาง่าย จึงมีการใช้จ่ายฟุ้งเฟ้อฟุ่มเฟือย และมีปัญหาเรื่องชู้สาวหรือมีภรรยาน้อย เพราะมีเงินในการเลี้ยงดู

2.แนวทางแก้ไขหรือกลไกการควบคุมด้านจริยธรรมในวิชาชีพตำรวจ ได้แก่

การป้องกันไม่ให้นักการเมือง หรือ ผู้มีอิทธิพลเข้ามาแทรกแซงการปฏิบัติงานของตำรวจ

การสร้างวัฒนธรรมที่ดีขององค์กรตำรวจ

การเพิ่มค่าตอบแทนที่เพียงพอสำหรับการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจ

การเพิ่มบทลงโทษต่อตำรวจที่ละเมิดจริยธรรมในวิชาชีพ

การร่วมมือของตำรวจในการสอดส่องความประพฤติของเจ้าหน้าที่ตำรวจ

การร่วมมือกับสังคมในการสร้างค่านิยมที่ดีให้แก่ตำรวจและประชาชนในสังคม

การสร้างหน่วยงานที่ทำหน้าที่ในการตรวจสอบการปฏิบัติงานของตำรวจ หรือหน่วยงานที่รับผิดชอบต่อจริยธรรมในวิชาชีพตำรวจ

ข้อเสนอแนะสำหรับการศึกษา

สำหรับข้อเสนอแนะสำหรับการศึกษางานวิจัย เรื่อง “จริยธรรมในวิชาชีพตำรวจ” ประกอบด้วย

ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

สำหรับข้อเสนอแนะของการแก้ปัญหาจริยธรรมในวิชาชีพตำรวจ ประกอบด้วยการตัดมูลเหตุจูงใจในการละเมิดจริยธรรมในวิชาชีพตำรวจ และการตัดช่องโอกาสในการละเมิดจริยธรรมในวิชาชีพตำรวจ ประกอบด้วย

1.การสรรหาข้าราชการตำรวจ

การสรรหาข้าราชการตำรวจมาปฏิบัติหน้าที่ควรมีการพิจารณาหลักเกณฑ์ในการสรรหาบุคคลที่จะเข้ามารับราชการในแต่ละสายงานให้มีความเหมาะสมกับงานทีจะปฏิบัติโดยเฉพาะในเรื่อง

- คุณลักษณะ
- วุฒิภาวะ
- ระดับการศึกษา

เช่น สายการปฏิบัติป้องกันปราบปราม สืบสวน ควรจะเป็นอย่างไร สายจราจรเป็นอย่างไร สายสอบสวนเป็นอย่างไร และสายอำนายการควรเป็นอย่างไร

2. **การปรับปรุงหลักสูตรในการฝึกอบรมข้าราชการตำรวจ**

การปรับปรุงหลักสูตรในแต่ละสายงานจะต้องมีการเน้นหนักเฉพาะสายงานเพื่อให้เกิดความเชี่ยวชาญ ที่จะสามารถสนองต่อความต้องการของประชาชนได้อย่างแท้จริง และมีคุณภาพ

3. การสร้างขวัญกำลังใจให้แก่ตำรวจผู้ปฏิบัติงาน

การสร้างขวัญกำลังใจให้แก่ตำรวจผู้ปฏิบัติงาน ได้แก่

- วัสดุอุปกรณ์ในการปฏิบัติหน้าที่
- เงินเดือนสวัสดิการ
- ระยะเวลาในการปฏิบัติที่เหมาะสมสามารถปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ
- ความเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงานไม่ว่าจะเป็นเรื่องการแต่งตั้งโยกย้าย การเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง จะต้องมีการพิจารณาในระบบคุณธรรม ผู้บังคับบัญชาสามารถให้คุณให้โทษแก่ใต้บังคับบัญชาที่ปฏิบัติหน้าที่ได้โดยไม่มีอำนาจมาจากภายนอก ไม่ว่าจะปืนอำนาจทางการเมือง ผู้มีอิทธิพลหรือกลุ่มผลประโยชน์ต่าง ๆ เข้ามาแทรกแซงในการแต่งตั้งโยกย้ายและเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง

4. ผู้บังคับบัญชาต้องมีความจริงใจในการกำหนดนโยบายการปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าหน้าที่ตำรวจ

ผู้บังคับบัญชาต้องมีความจริงใจในการกำหนดนโยบายการปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าหน้าที่ตำรวจ โดยกำหนดหลักเกณฑ์ที่มีความชัดเจนในการแต่งตั้งโยกย้าย เนื่องจากงานในหน้าที่ของตำรวจเป็นงานในลักษณะ บังคับใช้กฎหมาย และอำนวยความสะดวกให้แก่ประชาชน โดยเฉพาะผู้ปฏิบัติงานที่อยู่ในพื้นที่ต่าง ๆ เจ้าหน้าที่ตำรวจอาจจะใช้ตำแหน่งหน้าที่ในการแสวงหาผลประโยชน์ ไม่ว่าจะเป็นเรื่องของบ่อนการพนัน สถานบริการ สถานบันเทิง ผู้กระทำผิดกฎหมายต่าง ๆ ทำให้เกิดการแข่งขันกัน ที่จะวิ่งเต้นโยกย้ายไปอยู่ในพื้นที่ที่มีผลประโยชน์ทำให้เกิดการแข่งขันกันสูงก็จะมีการใช้วิธีการต่าง ๆ เพื่อจะให้ได้ไปอยู่ในที่ดังกล่าว ซึ่งอาจจะเป็นเรื่องการใช้อิทธิพลของนักการเมือง ผู้มีอิทธิพล ผู้กระทำผิดกฎหมาย หรือแม้แต่การใช้ผลประโยชน์ในการวิ่งเต้น เมื่อได้ตำแหน่งมาก็จะมีการแสวงหาผลประโยชน์มาเพื่อชดเชยสิ่งที่เสียไป ก็จะทำให้เกิดวงจรที่ไม่พึงประสงค์ คือ การจะได้รับการแต่งตั้งโยกย้ายไปในที่ดี ๆ ที่มีผลประโยชน์ หรือ ที่มีความเจริญ ก็จะมีการวิ่งเต้น โดยอาจจะใช้ผู้มีอำนาจ หรือจากผลประโยชน์ที่เป็นทั้งผลประโยชน์ทางตรงและผลประโยชน์ทางอ้อม ก็จะเป็นตัวอย่างให้เจ้าหน้าที่ตำรวจทั้งที่ปฏิบัติหน้าที่อยู่แล้วหรือตำรวจรุ่นน้องที่จะต้องบรรจุใหม่

5.การสร้างวัฒนธรรมที่ดีขององค์กรตำรวจ

ควรมีการปลูกฝังค่านิยม วัฒนธรรมที่ดีงามในองค์กรตำรวจ ให้มีการปฏิบัติงานด้วยความซื่อสัตย์สุจริต โดยควรมีการกำหนดนโยบายในการสร้างวัฒนธรรมที่ดีงามให้แก่องค์กรตำรวจ ให้ตำรวจผู้ปฏิบัติงานมีจิตสำนึกในการปฏิบัติงานด้วยความเสียสละ ไม่เห็นแก่ประโยชน์ส่วนตนเป็นสำคัญ โดยการสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่ดีเริ่มจากการปลูกฝังวัฒนธรรมที่ดีงามในการปฏิบัติงานให้แก่นักเรียนนายร้อยตำรวจ ตำรวจผู้ปฏิบัติงาน และผู้บังคับบัญชาจะต้องเป็นแบบอย่างที่ดีในการปฏิบัติงาน ซึ่งการสร้างวัฒนธรรมที่ดีในการปฏิบัติงานให้แก่ตำรวจจะเป็นการสร้างเสริมจริยธรรมในวิชาชีพตำรวจ ทำให้ตำรวจผู้ปฏิบัติงานมีจิตสำนึกความรับผิดชอบที่ดีในการปฏิบัติงานเพื่ออำนวยความยุติธรรมให้แก่ประชาชนอย่างแท้จริง

6.การเพิ่มค่าตอบแทนที่เพียงพอสำหรับการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจ

แนวทางในการเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจที่สำคัญประการหนึ่งซึ่งจะนำไปสู่การสร้างจริยธรรมในการปฏิบัติงานที่ดีงามของตำรวจ คือ การเพิ่มค่าตอบแทนในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจให้เพียงพอต่อการปฏิบัติงานและเหมาะสมต่อภาระหน้าที่ในการปฏิบัติงาน เพื่อให้ตำรวจผู้ปฏิบัติงานไม่ต้องคอรัปชั่นในการปฏิบัติหน้าที่อันจะนำไปสู่แนวทางในการสร้างเสริมจริยธรรมในวิชาชีพตำรวจ

7.การเพิ่มบทลงโทษต่อตำรวจที่ละเมิดจริยธรรมในวิชาชีพ

ควรมีนโยบายในการเพิ่มบทลงโทษสำหรับตำรวจที่มีการละเมิดต่อวิชาชีพ เพื่อให้ตำรวจที่คิดจะละเมิดต่อจริยธรรมในวิชาชีพได้มีความเกรงกลัวและไม่ต้องการละเมิดต่อจริยธรรมในวิชาชีพ อันสืบเนื่องมาจากในปัจจุบันบทลงโทษต่อตำรวจที่ละเมิดจริยธรรมอาจไม่มีความชัดเจนและรุนแรงมากนัก อันอาจทำให้ตำรวจส่วนหนึ่งไม่เกรงกลัวและมีการกระทำผิด ดังนั้น ควรมีนโยบายในการลงโทษตำรวจผู้ละเมิดจริยธรรมในวิชาชีพที่มีความชัดเจนและรุนแรงมากขึ้น เพื่อเป็นการตัดมูลเหตุจูงใจในการละเมิดต่อวิชาชีพของตำรวจเป็นสำคัญ

8.การป้องกันไม่ให้นักการเมือง หรือ ผู้มีอิทธิพลเข้ามาแทรกแซงการปฏิบัติงานของตำรวจ

ควรมีการเพิ่มนโยบายในการป้องกันไม่ให้นักการเมืองเข้ามาแทรกแซงการปฏิบัติงานของตำรวจ เพื่อป้องกันไม่ให้นักการเมือง หรือ ผู้มีอิทธิพลเข้ามาแทรกแซงการปฏิบัติงานของตำรวจ อาทิ การป้องกันไม่ให้นักการเมืองเข้ามามีบทบาทในการแต่งตั้งโยกย้ายตำรวจ การแทรกแซงในการปฏิบัติงานในด้านรูปคดี เป็นต้น โดยองค์กรตำรวจอาจต้องมีการกำหนดแนวนโยบายการปฏิบัติงานที่มีความชัดเจน มีหน่วยงานที่ทำหน้าที่ในการตรวจสอบการปฏิบัติงานของตำรวจ หรือ นักการเมือง เพื่อไม่ให้นักการเมืองสามารถเข้ามาแทรกแซงการปฏิบัติงานของตำรวจได้ ซึ่งจะทำให้ตำรวจสามารถปฏิบัติงานได้อย่างเป็นอิสระและไม่ละเมิดจริยธรรมในการปฏิบัติงาน

ข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติ

สำหรับข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติของการแก้ปัญหาจริยธรรมในวิชาชีพตำรวจ ได้แก่

1.คัดเลือกผู้ที่จะเป็นแบบอย่างที่ดีให้กับผู้ที่จะเป็นตำรวจ

โดยเฉพาะหน่วยที่จะเป็นหน่วยฝึกอบรมไม่ว่าจะเป็น กองบัญชาการศึกษา ศูนย์ฝึกอบรมภาค โรงเรียนนายร้อยตำรวจ เพื่อให้เป็นแบบอย่างแก่ผู้ที่จะเข้ามาเป็นตำรวจได้เห็นเป็นต้นแบบ โดยจะต้องมีการคัดสรรผู้ที่จะเข้ามาในส่วนการศึกษา การฝึกอบรม และเมื่อถึงกำหนดที่สมควรก็ควรจะให้สิทธิกับผู้ที่เสียสละและมีความประพฤติดีเหล่านี้ได้รับสิทธิในการแต่งตั้งโยกย้าย ไปในที่ที่ตั้งใจไว้ โดยมีการกำหนดหลักเกณฑ์ในการแต่งตั้งที่ชัดเจน ซึ่งจะเป็นการปลูกฝังให้ทุกคนตั้งใจในปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มกำลังและจะเป็นแบบอย่างให้กับผู้ที่จะมาเป็นเจ้าหน้าที่ตำรวจ

2.การฝึกอบรมต้องจัดหลักสูตรให้เหมาะสมกับการปฏิบัติหน้าที่

การฝึกอบรมต้องจัดหลักสูตรให้มีความเหมาะสมกับการปฏิบัติหน้าที่ทั้งเนื้อหาและระยะเวลา โดยจะต้องเน้นหนักด้านคุณธรรมจริยธรรมให้กับผู้ที่จะมาเป็นตำรวจ

3.การพิจารณาความจริญก้าวหน้ากับผู้ปฏิบัติในระดับต่าง ๆ ต้องพิจารณาด้วยความเป็นธรรม

โดยพิจารณาจากผลงานที่ผ่านมา และควรมีการพิจาณาเรื่องความประพฤติส่วนตัวด้วย

4.การร่วมมือของตำรวจในการสอดส่องความประพฤติของเจ้าหน้าที่ตำรวจ

ควรมีการสร้างความร่วมมือของตำรวจในการร่วมกันสอดส่องความประพฤติของเจ้าหน้าที่ตำรวจที่ปฏิบัติงานละเมิดต่อจริยธรรมในวิชาชีพ โดยอาจต้องมีการช่วยกันตักเตือนผู้ที่มีความประพฤติไม่ดี ซึ่งหากยังคงมีความประพฤติที่ไม่ดีอาจต้องมีการลงโทษทางวินัย และมีการลงโทษที่รุนแรงมากยิ่งขึ้น โดยตำรวจจะต้องสร้างความร่วมมือในการสอดส่องความประพฤติของเจ้าหน้าที่ตำรวจด้วยกันเป็นสำคัญ

5.การสร้างความร่วมมือของประชาชนในการสอดส่องความประพฤติของเจ้าหน้าที่ตำรวจ

ประชาชนต้องมีบทบาทที่สำคัญในการร่วมมือกันสอดส่องความประพฤติของเจ้าหน้าที่ตำรวจ โดยจะต้องแจ้งให้ผู้ที่เกี่ยวข้องได้รับทราบถึงความประพฤติที่ไม่ดีงามของตำรวจ เพื่อให้มีการว่ากล่าวตักเตือน และมีการลงโทษตำรวจผู้ที่ละเมิดจริยธรรมในวิชาชีพ ซึ่งการที่ประชาชนร่วมมือกันในการสอดส่องความประพฤติของเจ้าหน้าที่ตำรวจ จะเป็นแนวทางหนึ่งที่อาจทำให้ตำรวจไม่กล้าประพฤติปฏิบัติในสิ่งที่เป็นการละเมิดจริยธรรมในวิชาชีพ

6.การร่วมมือกับสังคมในการสร้างค่านิยมที่ดีให้แก่ตำรวจและประชาชนในสังคม

ควรมีความร่วมมือระหว่างตำรวจกับสังคมในการสร้างค่านิยมที่ดีงามให้แก่ตำรวจในการปฏิบัติงาน เนื่องจากในการปฏิบัติงานของตำรวจต้องมีความเกี่ยวข้องกับประชาชนในสังคม ดังนั้น แม้ตำรวจจะมีการปฏิบัติงานที่ดีหากแต่ประชาชนยังคงมีค่านิยมที่ไม่ถูกต้อง อาจจะส่งเสริมให้ตำรวจต้องปฏิบัติงานที่ไม่ถูกต้อง และนำไปสู่การละเมิดจริยธรรมในวิชาชีพ ดังนั้น แนวทางหนึ่งในการเสริมสร้างจริยธรรมในวิชาชีพที่ดีงามให้แก่ตำรวจ คือ การร่วมมือกับสังคมในการสร้างค่านิยมที่ดีให้แก่ตำรวจและประชาชนในสังคม ให้ตำรวจและประชาชนเห็นความสำคัญของจริยธรรมในวิชาชีพตำรวจ โดยประชาชนจะต้องไม่ส่งเสริมให้ตำรวจต้องมีการละเมิดจริยธรรม ในขณะเดียวกันตำรวจจะต้องมีจิตสำนึกที่ดี ไม่กระทำผิดในหน้าที่ปฏิบัติงานที่เป็นการละเมิดต่อจริยธรรมในวิชาชีพ

7.การสร้างหน่วยงานที่ทำหน้าที่ในการตรวจสอบการปฏิบัติงานของตำรวจ หรือหน่วยงานที่รับผิดชอบต่อจริยธรรมในวิชาชีพตำรวจ

ควรมีการสร้างหน่วยงานที่ทำหน้าที่รับผิดชอบในการตรวจสอบการปฏิบัติงานของตำรวจ หรือ มีหน่วยงานที่รับผิดชอบต่อจริยธรรมในวิชาชีพตำรวจอย่างแท้จริง กล่าวคือ ควรมีหน่วยงานที่รับผิดชอบต่อความประพฤติ หรือ จริยธรรมในวิชาชีพตำรวจอย่างแท้จริง กล่าวคือ มีการปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้องกับการตรวจสอบการปฏิบัติตามจริยธรรมในวิชาชีพตำรวจ การมีบทลงโทษที่ชัดเจน รวมทั้งการลงโทษผู้ที่ละเมิดจริยธรรมในวิชาชีพตำรวจที่มีความเหมาะสมให้มีความเกรงกลัวต่อการละเมิดจริยธรรมอย่างแท้จริง

บรรณานุกรม

ภาษาไทย

กฎ ก.ตร. ว่าด้วยประมวลจริยธรรมและจรรยาบรรณของตำรวจ พ.ศ.2551

กัลยา วานิชย์บัญชา. 2546. การใช้ SPSS for Windows ในการวิเคราะห์ข้อมูล. พิมพ์ครั้งที่ 6. กรุงเทพฯ: บริษัท ธรรมสารจำกัด.

กิติพัฒน์ นนทปัทมะดุล. 2550. การวิจัยเชิงคุณภาพในสวัสดิการสังคม : แนวคิดและวิธีวิจัย. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

กัลยา วานิชย์บัญชา. 2546. การใช้ SPSS for Windows ในการวิเคราะห์ข้อมูล. พิมพ์ครั้งที่ 6. กรุงเทพฯ: บริษัท ธรรมสารจำกัด.

กิติพัฒน์ นนทปัทมะดุล. 2550. การวิจัยเชิงคุณภาพในสวัสดิการสังคม : แนวคิดและวิธีวิจัย. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

กิตธนธัต เลอร์วงค์รัตน์). (2553) การจัดการภายใต้สภาวะวิกฤต โรงพิมพ์โรงเรียนนายร้อยตำรวจ มีนาคม 2553

จิระวัฒน์ วงศ์สวัสดิวัฒน์.2547.ทัศนคติ ความเชื่อ และพฤติกรรม การวัด การพยากรณ์ และการเปลี่ยนแปลง.พิมพ์ครั้งที่3. กรุงเทพฯ: บริษัทอมรินทร์พริ้นติ้งแอนด์พับลิชชิ่ง จำกัด (มหาชน).

นงนภัส คู่วรัญญู เที่ยงกมล. 2551. การวิจัยเชิงบูรณาการแบบองค์รวม: Holistically Integrative Research. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย).

ดวงเดือน พันธุมนาวินและเพ็ญแข ประจนปัจจนึก.2538ทฤษฎีต้นไม้จริยธรรมสำหรับคนไทย: การวิจัยและการประยุกต์. กรุงเทพมหานคร: สถาบันวิจัยพฤติกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒประสานมิตร, คัดลอกข้อมูลเมื่อ วันที่ 10 พฤษภาคม 2553 จาก www.duangden.com/Ethics/profession Ethics.html-

พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2525

พระราชบัญญัติตำรวจแห่งชาติ พ.ศ. 2547

รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2550

วริยา ชินวรรโณ จริยธรรมในวิชาชีพ กรุงเทพมหานคร โรงพิมพ์ชวนพิมพ์ (2541)

วสิษฐ์ เดชกุญชร มติชนรายวัน วันที่ 13 เมษายน พ.ศ. 2547 ปีที่ 27 ฉบับที่ 9531)

วิรัช วิรัชนิภาวรรณ (2549)เอกสารประกอบการบรรยาย เรื่อง “ปรัชญาการเป็นข้าราชการ มาตรฐานทางคุณธรรมและจริยธรรมในการปฏิบัติราชการ” ของ วิรัช วิรัชนิภาวรรณ จัดโดยจังหวัดขอนแก่น และ สำนักงาน ก.พ. เมื่อวันที่ 27 กรกฎาคม 2549 ณ โรงแรมโฆษะ จังหวัดขอนแก่น, คัดลอกข้อมูลเมื่อ6 พฤษภาคม 2553 จาก http.www.anegsangsoog.com/goodthinggovcivil.htm

ศรีสมบัติ โชคประจักษ์ชัด. การประเมินผลการบังคับใช้กฎหมายและการดำเนินการคุ้มครองพยาน ตาม พระราชบัญญัติคุ้มครองพยาน พ.ศ. 2546 คณะสังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์ , 2552

สถิติสำนักงานตำรวจแห่งชาติ เรื่องการร้องเรียนของตำรวจ (2552)

ความรู้เบื้องต้นเกี่ยวกับคุณธรรมจริยธรรม ,สุภัททา ปิณฑะแพทย์ (2553) ,คัดลอกข้อมูลเมื่อวันที่ 14 มิถุนายน 2553 จาก http.www.supatta.haysamy.com/learn2_l.html

ภาษาอังกฤษ

Adler,Freda. 1998. Criminology. Boston : McGraw – Hill,.

Adler, Freda & Mueller, O.W. Gerhard & Laufer ,S.William.1991. Criminilogy.U.S.A.: McGraw-Hill,.

Alan, Bryman. 2004. Social Research Methods. 2nd ed. Oxford : Oxford University Press.

Alvarez ,Alex. 2000. Study Guide for Siegel’s Criminology.Wadsworth.

Bedau, Adam Hugo. 1982. The Death Penalty in America.New York.: Oxford University Press.

Bonta ,D.A. Andrews James. 1998. The Psychology of Criminal Conduct. 2nd ed.U.S.A.: Anderson Publishing Co,.

Cavadino ,Michael and Dignan ,James. 2006. Penal Systems a Comparative Approach.London : Sage Publications Ltd.

Clear,R.Todd and Cole,F.George. 1994. American Corrections.3rd ed. Belmont : Wadsworth Publishing Company.

Clinard ,B.Marshall and Quinney ,Richard. 1967. Criminal Behavior Systems : A Typology.U.S.A: Holt,Rinhart and Winston,Inc.

Covay,S(2004) The sevevn habits of highly effective people . Newyork: Frank Covay.

Daniel ,Culling. 1997. Crime prevention : theory,policy and practice. London : UCL Press.

Dudley D. Cahn, Ruth Anna Abigail. 2007. Managing conflict through communication. U.S.A.:Pearson.

Siegel ,J.Larry. 2006. Criminology. 9th ed. Canada: Thomson Wadsworth.

Wood J.Wallace. J.,and Zaffane, R. (2001) Organizational Behavior.A Global Prospective.Brisbane:Jon Wileyy&Sons Australia.

Electronic Database

เกษมศานต์ โชติชาครพันธ์.(2552). การศึกษามาตรการป้องกัน เพื่อปรับปรุงกระบวนการใช้อำนาจเกินขอบเขต กรณีเจ้าพนักงานตำรวจใช้อำนาจหน้าที่โดยมิชอบ.[ออนไลน์]. เข้าถึงได้จาก http:// www.manager.co.th/Daily/ViewNews.aspx?NewsID=9520000112869 (วันที่ค้นข้อมูล : 30 มิถุนายน 2555).

นีออน พิณประดิษฐ์.(2549). ตัวบ่งชี้ทางจิตสังคมของพฤติกรรมการทำงานในข้าราชการตำรวจ. เข้าถึงได้จาก http:// http://edoffice.kku.ac.th/research/abstract.php?paper_id=5&paper_type=1&ref=&l=t (วันที่ค้นข้อมูล : 30 มิถุนายน 2555).

นพดล กรรณิกา. (2554). การจัดทำเครื่องมือสำรวจเกี่ยวกับมาตรฐานจริยธรรมคุณธรรมของข้าราชการตำรวจในสายตาประชาชน และในประสบการณ์ของข้าราชการตำรวจเอง.[ออนไลน์]. เข้าถึงได้จาก http:// www.google.co.th. (วันที่ค้นข้อมูล : 30 มิถุนายน 2555).

เดลินิวส์ออนไลน์. (2555).จับตำรวจใต้ค้ายาบ้าของกลางมูลค่า 3 ล้าน.[ออนไลน์]. เข้าถึงได้จาก http:// www.dailynews.co.th. (วันที่ค้นข้อมูล : 13 เมษายน 2555).

ไทยรัฐออนไลน์. (2555).ปล้นเงินไปซื้อตำแหน่ง ผกก.โจรจ่ายให้นักการเมือง.[ออนไลน์]. เข้าถึงได้จาก http:// www.thairath.co.th. (วันที่ค้นข้อมูล : 19 พฤษภาคม 2555).

เดลินิวส์ออนไลน์. (2555).จับโกงสอบตำรวจ 150 คน ยึดเงินสดกว่า10ล้าน[ออนไลน์]. เข้าถึงได้จาก http:// www.dailynews.co.th. (วันที่ค้นข้อมูล : 11 มิถุนายน 2555).

Westmarland, Louise (2005). Police ethics and integrity: breaking the blue code of

silence. [Online].Available : www. http://oro.open.ac.uk/4553/. (Access date : July 12, 2012).