

การตรวจสอบและควบคุมมาตรฐานทางจริยธรรมของตำรวจไทย

ทิพย์ฉมพร เกษโกมล^{1,*}, ณรงค์ ใจหาญ²

¹ นักศึกษาหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารกระบวนการยุติธรรม

มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์

² อาจารย์ที่ปรึกษา สาขาวิชาการบริหารกระบวนการยุติธรรม คณะนิติศาสตร์

มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์

Received: 1 February 2022

Revised: 25 May 2022

Accepted: 25 May 2022

บทคัดย่อ

การศึกษานี้เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาการตรวจสอบและควบคุมมาตรฐานทางจริยธรรมของตำรวจไทย และเพื่อนำเสนอมาตรการในการตรวจสอบและควบคุมมาตรฐานทางจริยธรรมของตำรวจไทย ผู้ให้ข้อมูล จำนวนทั้งสิ้น 41 คน ประกอบด้วยตำรวจ 32 นาย และผู้ทรงคุณวุฒิในหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง 9 ท่าน เครื่องมือวิจัยเป็นแบบสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง มีค่าความสอดคล้องของข้อความกับประเด็นที่ต้องการศึกษาเท่ากับ 1.00 การวิเคราะห์ข้อมูล ใช้การวิเคราะห์เนื้อหา ผลการศึกษา พบว่า ประเทศไทยมีการตรวจสอบและควบคุมมาตรฐานทางจริยธรรมของตำรวจ 2 รูปแบบ คือ (1) รูปแบบกิจการภายใน ตามสายการบังคับบัญชา และ (2) รูปแบบการควบคุมภายนอก ประกอบด้วย องค์การอิสระ ฝ่ายตุลาการ รัฐสภา หน่วยงานรัฐ องค์การเอกชน และสื่อมวลชน มาตรการในการตรวจสอบและควบคุมมาตรฐานทางจริยธรรมของตำรวจไทยที่ควรได้รับการปรับปรุง ได้แก่ มาตรการด้านกฎหมาย ควรปรับปรุงประมวลจริยธรรม โดยเพิ่มองค์ประกอบเรื่องบทลงโทษและกำหนดผู้รับผิดชอบทั้งบุคคลและหน่วยงาน เมื่อละเมิด มาตรฐานทางจริยธรรม การรายงานความประพฤติตนและเพื่อนร่วมงานที่ไม่ปฏิบัติตามประมวลจริยธรรม และการปกป้องผู้แจ้งเบาะแส มาตรการด้านการบริหาร การกำกับดูแลระบบควบคุมภายในโดยกระจายอำนาจไปยังสถานีตำรวจ มาตรการด้านการศึกษาอบรม เพิ่มการอบรมจริยธรรมตำรวจในหลักสูตรต่างๆ และมาตรการด้านสังคม การเปิดโอกาสให้ผู้ร้องเรียนเข้าถึงองค์กรรับเรื่องร้องเรียนตำรวจได้ง่าย ลดขั้นตอนการดำเนินการ และเปิดโอกาสให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการตรวจสอบตำรวจ

คำสำคัญ: การตรวจสอบและควบคุม มาตรฐานทางจริยธรรม ตำรวจไทย ระบบการควบคุมภายในระบบการควบคุมภายนอก

* ผู้ประสานงานหลัก; อีเมล: kesthip@gmail.com

Investigating and Controlling Ethical Standards of the Thai Police

Thipkhumporn Keskomon^{1,*}, Narong Jaihar²

¹ Graduate Student of the Degree of Doctor of Philosophy Program
in Justice Administration Faculty of Law, Thammasat University

² Advisor, Justice Administration, Faculty of Law, Thammasat University

Received: 1 February 2022

Revised: 25 May 2022

Accepted: 25 May 2022

Abstract

This study was a qualitative research with the objectives to study the investigating and controlling of ethical standards of the Thai police and to propose the measures for investigating and controlling of ethical standards of the Thai police. The key research informants totaling 41 persons consisted of 32 Thai policemen and 9 experts in concerned work agencies. The research instrument was a semi-structured interview form with the index of item-objective congruence [IOC] of 1.00. The data were analyzed with the use of content analysis. The research findings showed that there were two patterns of investigating and controlling of ethical standards of the Thai police: (1) the internal affairs pattern in accordance with the line of command; and (2) the external control pattern comprising independent organizations, the judiciary, the parliament, government agencies, non-government organizations and the mass media. The measures for investigating and controlling of ethical standards of the Thai police that should be improved were the legal measures, the administrative measures, the educational and training measures, and the social measures. In the legal measures, the code of ethics for the police should be improved by adding an element of penalties and defining liability for both individuals and the work units when violating the ethical standards, the reporting of oneself and colleagues who did not comply with ethical standards, and the protection of persons who inform the police of the clues. In the administrative measures, the supervision of internal control system should be improved by decentralizing the power to the police stations. In the educational and training measures, there should be the addition of police ethics training in various training programs. Finally, in the social measure, easy accesses should be provided for complainants, the steps of complaint process should be reduced, and the public should be given an opportunity to participate in investigating and controlling the police.

Keywords: Investigating and controlling, Ethical standards, Thai police, Internal affairs system, External control system

* Corresponding Author, E-mail: kesthip@gmail.com

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ประชาชนมีสิทธิได้รับการปฏิบัติที่เหมาะสมในการดำเนินการตามกระบวนการยุติธรรม โดยเฉพาะในคดีอาญา เพราะกระบวนการกระทบต่อสิทธิเสรีภาพของประชาชนมากกว่าการดำเนินการด้านอื่นๆ ของรัฐ ดังนั้น นักกฎหมายทุกคนจึงจำเป็นต้องมีคุณธรรมและจริยธรรม (Jaihar, Sangviroatjanapa, Soraat, and Wongkumsorn, 2013)

ตำรวจ เป็นผู้บังคับใช้กฎหมาย ซึ่งใช้ทั้งกำลังและดุลพินิจในการปฏิบัติงาน จึงต้องเป็นผู้มีจริยธรรมสูง แต่กระบวนการยุติธรรมตั้งแต่ชั้นจับกุม ตรวจค้น สืบสวนสอบสวน เกิดช่องโหว่ ตำรวจซึ่งถือเป็นต้นธารของกระบวนการยุติธรรม กำลังถูกมองว่าเป็นผู้ละเมิดกฎหมาย และเป็นปัญหาต่อสังคม ประชาชนผู้ร้องทุกข์อาจไม่ได้รับความเป็นธรรม และไม่สามารถเข้าถึงความยุติธรรมทางอาญาได้

ถึงแม้ว่าคะแนนการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสของสำนักงานตำรวจแห่งชาติ (Integrity and Transparency Assessment: ITA) ใน 3 ปีที่ผ่านมา (พ.ศ. 2562-2564) ได้ระดับ A, B และ A ตามลำดับ แต่คะแนนที่เพิ่มขึ้นจากปี พ.ศ. 2563 ถึง 2564 เพียง 3.01 คะแนนเท่านั้น (Office of the National Anti-Corruption Commission, 2021) นอกจากนี้ยังพบว่า ประชาชนร้องเรียนตำรวจผ่านสำนักงานคณะกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติ ในเรื่อง การข่มขู่ทำร้ายร่างกาย ข่มขู่ทรมานผู้ต้องหา และไม่เร่งรัดดำเนินคดี (National Human Rights Commission of Thailand, 2020) อีกทั้งปัจจุบันสื่อมวลชนเสนอข่าวในคดีสำคัญๆ ที่แสดงถึงความพ้องในเรื่องจริยธรรมของตำรวจ

ปัจจุบันประชาชนขาดความเชื่อมั่นศรัทธาในองค์กรตำรวจ เพราะตำรวจมีปัญหายจริยธรรม สอดคล้องกับผลการวิจัยในโครงการวิเคราะห์แนวทางการป้องกันและแก้ไขปัญหายจริยธรรมตำรวจ ของสำนักงานตำรวจแห่งชาติ (Bankoson, 2018) ซึ่งให้ข้อเสนอแนะแนวทางในการแก้ปัญหายจริยธรรมในวิชาชีพตำรวจ สรุปเป็น 4 แนวทาง ได้แก่ ด้านกฎหมาย ด้านการบริหาร ด้านการศึกษาอบรม และด้านสังคม ซึ่งผลงานวิจัยเกี่ยวกับปัญหายจริยธรรม และแนวทางการแก้ไขปัญหายจริยธรรมของข้าราชการตำรวจที่ผ่านมา ยังไม่สามารถดำเนินการให้เห็นผลได้อย่างเป็นรูปธรรม ทั้งในรูปแบบกิจการภายในและรูปแบบการควบคุมภายนอก ดังนั้นผู้ศึกษาจึงสนใจที่จะศึกษาการตรวจสอบและควบคุมมาตรฐานทางจริยธรรมของตำรวจ เพื่อนำเสนอรูปแบบและมาตรการในการตรวจสอบและควบคุมมาตรฐานทางจริยธรรมของตำรวจไทยที่เหมาะสมและมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้นต่อไป

คำถามวิจัย

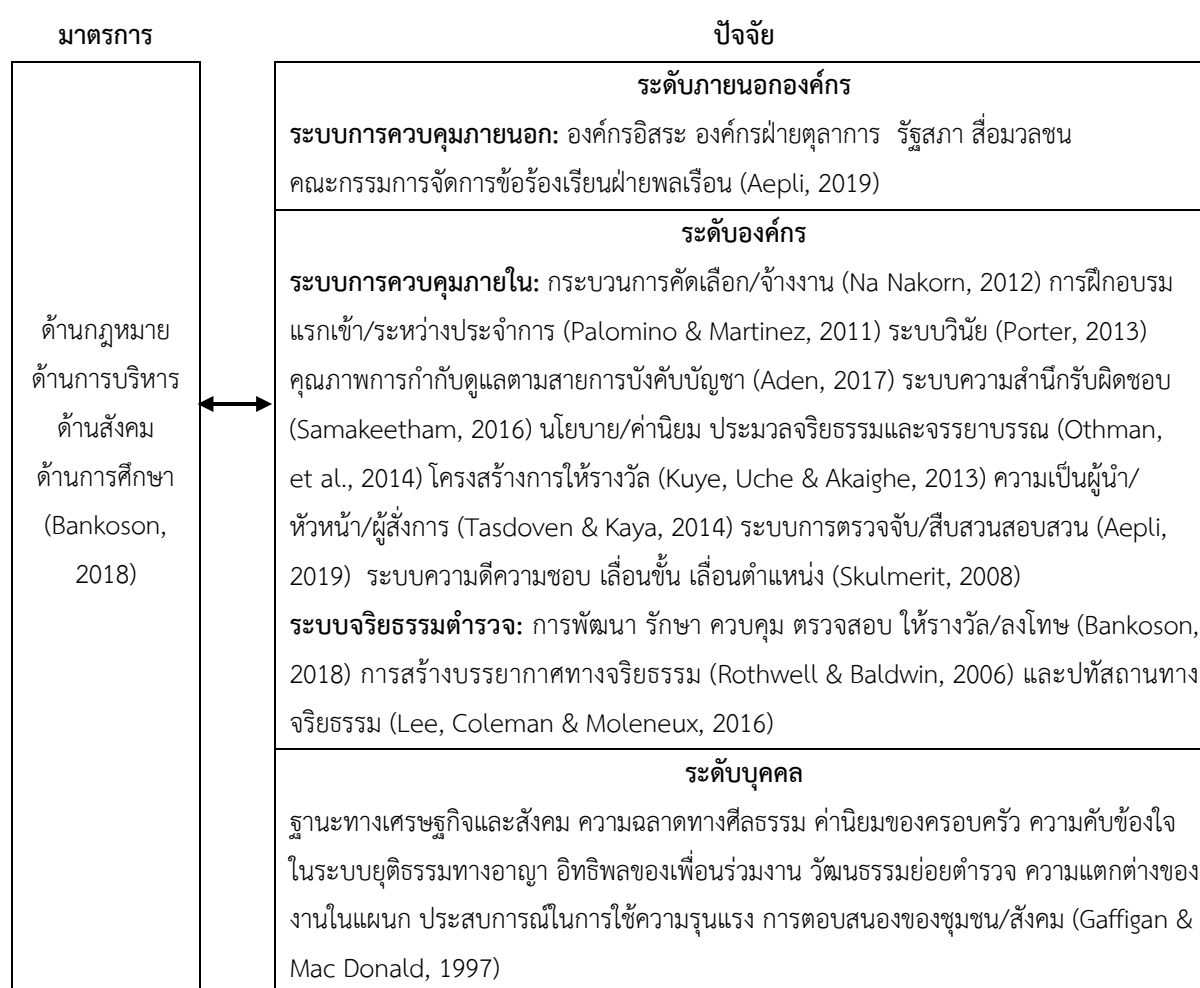
การตรวจสอบและควบคุมมาตรฐานทางจริยธรรมของตำรวจไทยมีรูปแบบและปัจจัยที่เกี่ยวข้องอะไรบ้าง และมาตรการเหล่านี้ควรมีลักษณะอย่างไร

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาการตรวจสอบและควบคุมมาตรฐานทางจริยธรรมของตำรวจไทย
2. เพื่อนำเสนอมาตรการในการตรวจสอบและควบคุมมาตรฐานทางจริยธรรมของตำรวจไทย

กรอบแนวคิดการวิจัย

พฤติกรรมทางจริยธรรม หมายถึง “การกระทำที่แสดงออกทางจริยธรรม”(Na Nakorn, 2012) พฤติกรรมทางจริยธรรม มาจากหลักจริยธรรมพื้นฐาน 3 ประการ (Pagon, 2000) ได้แก่ ประโยชน์ที่ได้รับ ประกอบด้วย หลักการย่อย 3 ประการ ได้แก่ การไม่ทำอันตราย การป้องกันหรือปกป้องจากอันตราย และการจัดสิ่งที่เป็นประโยชน์และความสุขแก่ผู้รับบริการ การเคารพนับถือผู้อื่น ให้การเคารพนับถือเอกลักษณ์และศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ของบุคคลที่เกี่ยวข้อง และความยุติธรรม เป็นความรับผิดชอบในผลการปฏิบัติทางวิชาชีพในสังคมโดยรวม จากการทบทวนเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง พบปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมจริยธรรมตำรวจใน 3 ระดับ ได้แก่ ระดับบุคคล ระดับองค์กร และระดับภายนอกองค์กร ซึ่งประกอบด้วย มาตรการด้านกฎหมาย ด้านการบริหาร ด้านการศึกษาอบรม และด้านสังคม สรุปได้ดังภาพที่ 1



ภาพที่ 1 มาตรการและปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการตรวจสอบและควบคุมมาตรฐานทางจริยธรรมของตำรวจ

วิธีดำเนินการวิจัย

แบบแผนการวิจัย

การศึกษานี้เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ ด้วยการสัมภาษณ์เชิงลึกกับผู้ให้ข้อมูลและวิเคราะห์เนื้อหาเกี่ยวกับการตรวจสอบและควบคุมมาตรฐานทางจริยธรรมของตำรวจ

ผู้ให้ข้อมูล

ผู้ให้ข้อมูลทั้งสิ้น 41 คน คัดเลือกแบบเจาะจง แบ่งเป็น (1) ข้าราชการตำรวจ 32 นาย จากกองบัญชาการตำรวจนครบาล กองบัญชาการตำรวจภูธรภาค 1, 2, 3, 4, 6 และ 7 ที่ปฏิบัติงานสายปราบปราม สืบสวนหรือสอบสวน ยศร้อยตำรวจโทถึงพันตำรวจโท 17 นาย และผู้บังคับบัญชา ยศพันตำรวจเอกและพลตำรวจตรี 11 นาย ข้าราชการตำรวจจากวิทยาลัยการตำรวจ และศูนย์ฝึกอบรมตำรวจภูธรภาค 2 จำนวน 2 นาย และอาจารย์จากโรงเรียนนายร้อยตำรวจ 2 นาย และ (2) บุคลากรในกระบวนการยุติธรรมและองค์กรอิสระ 9 ท่าน ได้แก่ ทนายความ 2 ท่าน พนักงานอัยการ 2 ท่าน ผู้พิพากษา 3 ท่าน ผู้ทรงคุณวุฒิจากสำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติ 1 ท่าน และผู้ทรงคุณวุฒิจากสำนักงานคณะกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติ 1 ท่าน จำนวนผู้ให้ข้อมูลขึ้นกับความอึดตัวของข้อมูล

เครื่องมือวิจัย

ผู้ศึกษารวบรวมแบบสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้างเกี่ยวกับพฤติกรรมทางจริยธรรมของตำรวจและปัจจัยที่เกี่ยวข้อง และมาตรการในการตรวจสอบและควบคุมมาตรฐานทางจริยธรรมของตำรวจ และให้ผู้ทรงคุณวุฒิในกระบวนการยุติธรรม 3 ท่าน พิจารณาความสอดคล้องของข้อคำถามกับประเด็นที่ต้องการศึกษา มีค่าเท่ากับ 1.00 และนำแบบสัมภาษณ์ที่ผู้ทรงคุณวุฒิเห็นชอบแล้วไปทดลองสัมภาษณ์เพื่อตรวจสอบความเหมาะสมของภาษา และทดสอบความเที่ยงด้วยการสัมภาษณ์ซ้ำ

การพิทักษ์สิทธิ์ผู้ให้ข้อมูล โครงการวิจัยนี้ได้รับการรับรองจากคณะกรรมการพิจารณาจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ โรงพยาบาลตำรวจ เลขที่หนังสือรับรอง จว.123/2564 วันที่รับรอง 28 กันยายน 2564 การนำเสนอผลการสัมภาษณ์ในภาพรวม และใช้รหัสแทนบุคคลในการนำเสนอข้อความโดยตรงของผู้ให้สัมภาษณ์

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้ศึกษาขออนุญาตผู้ให้สัมภาษณ์ทางโทรศัพท์ เมื่อยินดีให้สัมภาษณ์ ผู้ศึกษาส่งประเด็นคำถามและเอกสารที่เกี่ยวข้องล่วงหน้า และนัดหมายวัน เวลา สถานที่ในการให้สัมภาษณ์ หรือการสัมภาษณ์ทางโทรศัพท์ ระยะเวลาในการสัมภาษณ์ ประมาณ 1-2 ชั่วโมงต่อราย

การวิเคราะห์ข้อมูล

ข้อมูลจากการสัมภาษณ์เชิงลึก นำมาวิเคราะห์เนื้อหา (content analysis) และตรวจสอบคุณภาพตามหลักการวิเคราะห์สามเส้า (triangulation) โดยตรวจสอบระหว่างบุคคล ซึ่งต่างคน ต่างอาชีพ และต่างสถานที่ปฏิบัติงาน

ผลการวิจัย

1. พฤติกรรมจริยธรรมของตำรวจที่ปฏิบัติงานสายปราบปราม สืบสวนสอบสวน ตามพระราชบัญญัติมาตรฐานทางจริยธรรม พ.ศ. 2562 และประมวลจริยธรรมข้าราชการตำรวจ พ.ศ. 2564 ในมุมมองของผู้ให้ข้อมูลทั้งหมดสอดคล้องกัน กล่าวคือ ตำรวจส่วนใหญ่มีพฤติกรรมจริยธรรมที่ดี พบการฝ่าฝืนมาตรฐานทางจริยธรรม ในเรื่องความไม่ซื่อสัตย์สุจริต ขาดจิตสำนึกที่ดี ขาดความรับผิดชอบต่อนหน้าที่ และการคิดถึงประโยชน์ส่วนตน ดังตัวอย่างข้อความ

“อยู่ภายใต้อิทธิพลของนักการเมืองหรือคนรวย...และเอื้อประโยชน์กับธุรกิจที่ผิดกฎหมาย” (P8)

“...ใช้อำนาจหน้าที่ในการแสวงหาผลประโยชน์ใส่ตน...” (P15)

2. ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการตรวจสอบและควบคุมมาตรฐานทางจริยธรรมของตำรวจระดับบุคคล

2.1 ฐานะทางเศรษฐกิจและสังคม ตำรวจได้รับเงินเดือน ค่าตอบแทนน้อย ไม่เพียงพอกับค่าใช้จ่ายนำไปสู่การแสวงหาผลประโยชน์ ทุจริตประพฤติมิชอบ ดังตัวอย่างข้อความ

“ตำรวจส่วนใหญ่ มีรายได้จากเงินเดือนเพียงอย่างเดียว มีภรรยา ลูกๆ ที่ต้องดูแล ค่าใช้จ่ายแต่ละเดือนสูง ทำให้ตำรวจบางคนประพฤติผิดจริยธรรมของตำรวจ...เพื่อจุนเจือครอบครัว” (P8)

“เศรษฐกิจไม่ดี ผลก็มาถึงตัวตำรวจด้วยอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ ก็ต้องทำประพฤติผิดจริยธรรม” (P22)

2.2 ความฉลาดทางศีลธรรม ตำรวจขาดทั้งโอกาสและเวลาที่จะแสวงหาความรู้ความเข้าใจในเรื่องศีลธรรม และไม่ได้รับการปลูกฝัง จิตใจขาดความเข้มแข็ง ดังตัวอย่างข้อความ

“ตำรวจส่วนใหญ่ขาดศีลธรรม เพราะขาดโอกาสและเวลาที่จะคำนึงถึงศีลธรรม ถูกปัจจัยแวดล้อมครอบงำ จนหมดช่องทาง ...” (P1)

“เป็นปัจจัยหนึ่งที่ติดตัวมาตั้งแต่เด็กจากการเลี้ยงดูของบิดามารดา เพื่อให้เติบโตมาอย่างมีคุณภาพ มีคุณธรรม จริยธรรม มีจิตสำนึกรับผิดชอบชั่วดี เหมือนมีภูมิคุ้มกันติดตัวมา พร้อมทั้งจะประพฤติปฏิบัติตัวในทางที่ดี ย่อมมีผลต่อพฤติกรรมจริยธรรมที่ดีของตำรวจ” (F3)

2.3 ค่านิยมของครอบครัว ครอบครัวเดิม ได้แก่ บิดามารดา และครอบครัวที่ประกอบด้วยคู่สมรส และบุตรหลาน ซึ่งอาจส่งเสริมให้มีพฤติกรรมจริยธรรมที่ดีหรือที่ผิดก็ได้ ดังตัวอย่างข้อความ

“เป็นสิ่งสำคัญมาก ปัจจุบันสังคมเราเป็นสังคมวัตถุนิยม ภรรยา ลูก มีความต้องการต่อสิ่งของต่างๆ ตามยุคสมัย จนทำให้ตำรวจผู้นำครอบครัวจำเป็นต้องแสวงหาเพื่อตอบสนอง” (P1)

“ครอบครัวเป็นสถาบันแรก ที่มีบทบาทต่อบุคคลในการอบรมบ่มนิสัย เป็นแบบหล่อหลอมที่ดี เช่น ความมีระเบียบวินัย ความซื่อสัตย์สุจริต พ่อ-แม่ ต้องเป็นแบบอย่างที่ดี และมีคุณภาพ” (P19)

2.4 ความคับข้องใจในระบบยุติธรรมทางอาญา ระบบยุติธรรมทางอาญา มีความเหลื่อมล้ำสูง ความคับข้องใจของตำรวจในระบบยุติธรรมทางอาญา มาจากผู้บังคับบัญชา และขั้นตอนในการปฏิบัติงาน ดังตัวอย่างข้อความ

“ปัจจุบันการทำงานในระบบยุติธรรมทางอาญา ผู้บังคับบัญชาได้ตั้งเป้าหมายไว้ว่า เมื่อเกิดเหตุร้ายขึ้นแล้ว ข้าราชการตำรวจต้องจับกุมคนร้ายให้ได้โดยเร็ว ทำให้เกิดความเร่งรัดในการทำงาน บางครั้งอาจจะรวบรัดจนเกินไป ทำให้การทำงานบกพร่องในการรวบรวมพยานหลักฐาน หรือบางครั้งอาจจะมีการบินแต่งพยาน ทำให้เกิดกระบวนการยุติธรรมเสียไป หรือในบางครั้งเพื่อให้เกิดผลสัมฤทธิ์ของงาน ก็อาจจะมีการบินบังคับ ชูเชื้อ ให้ผู้ต้องหาให้การรับสารภาพ ซึ่งทำให้ระบบยุติธรรมทางอาญาเสียไป” (P10)

“การไม่เท่าเทียมกันในระบบยุติธรรมทางอาญา ทำให้เกิดความรู้สึกเหลื่อมล้ำในทางสังคม มีผลต่อการประพฤติผิดทางจริยธรรมตำรวจ” (P26)

2.5 อิทธิพลของเพื่อนร่วมงาน หากเพื่อนร่วมงานดี คอยช่วยเหลือเกื้อกูล หรือตักเตือนเมื่อมีพฤติกรรมที่ไม่เหมาะสม จะช่วยให้ตำรวจมีพฤติกรรมจริยธรรมที่ดี ในทางตรงข้าม หากเพื่อนร่วมงาน เอาดีเอาเปรียบ แสวงหาผลประโยชน์จากผู้อื่น ชักชวนให้ละเมิดจริยธรรม ตำรวจอาจเกรงใจหรือเอาเยี่ยงอย่างได้

2.6 วัฒนธรรมย่อยตำรวจ เป็นปัจจัยที่เอื้อหรือส่งเสริมให้เกิดพฤติกรรมจริยธรรมที่ไม่ดีได้ แต่ตำรวจก็มีวัฒนธรรมย่อยที่ดี ดังตัวอย่างข้อความ

“จริยธรรมตำรวจช่วยส่งเสริมให้ตำรวจเป็นที่ยอมรับในสังคมทั่วไป ผู้บังคับบัญชาให้ความไว้วางใจ เพื่อนฝูง ญาติพี่น้องความรักและไว้วางใจ ผู้ใต้บังคับบัญชาเชื่อถือและยึดเป็นตัวอย่าง ตำรวจที่มีจริยธรรมที่ดี จะเห็นได้จากการที่มีกิริยาจากดีหรือที่เรียกว่ามีมารยาทการแต่งเครื่องแบบ การแสดงความเคารพ ซึ่งแสดง ถึงความมีวินัย จิตใจสูง และมีจริยธรรมตำรวจในตัวบุคคลนั้น” (P16)

“มีความเคารพรุ่นพี่รุ่นน้อง เชื้อพ้องคำสั่งของผู้บังคับบัญชาของงานและร่วมปฏิบัติหน้าที่อย่างมีประสิทธิภาพ” (P20)

2.7 ความแตกต่างของงานในแผนก ผู้ให้ข้อมูลบางท่านมีความคิดเห็นว่าการแตกต่างของงานในแผนก เป็นเรื่องสำคัญ ดังตัวอย่างข้อความ

“เป็นส่วนสำคัญอย่างหนึ่ง งานสอบสวนปราบปราม มีความใกล้ชิดกับการใช้อำนาจและกฎหมาย อาจนำไปสู่การเรียกรับผลประโยชน์ ในการปฏิบัติหน้าที่ได้” (P3)

2.8 ประสบการณ์ในการใช้ความรุนแรง หากปรับใช้อย่างเหมาะสม ตำรวจจะมีพฤติกรรมที่ดีได้ แต่หากใช้ในทางที่ไม่เหมาะสม จะละเมิดจริยธรรมได้ ดังตัวอย่างข้อความ

“จะค่อนข้างมีผลต่อพฤติกรรมของตำรวจในงานสืบสวน เนื่องจากนโยบายเร่งรัดทำงานให้ได้ผลงานตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ ทำให้ต้องรีบเร่ง และบางครั้งก็ต้องทำในสิ่งที่ไม่ถูกต้องและมีการใช้ความรุนแรงกับผู้ต้องหาหรือประชาชน” (P8)

“มีผลอย่างมาก โดยเฉพาะหากใช้ความรุนแรงแล้วงานออกมาได้ตามที่หวัง แม้จะผิดกฎหมายก็ตาม ก็มีแนวโน้มจะทำสิ่งเหล่านี้ในอนาคต” (P14)

2.9 การตอบสนองของประชาชน/สังคม ประชาชนเรียกร้องให้เกิดความโปร่งใส ตรวจสอบได้

3. ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการตรวจสอบและควบคุมมาตรฐานทางจริยธรรมของตำรวจระดับองค์กร

3.1 ระบบการควบคุมภายใน

3.1.1 กระบวนการคัดเลือก/จ้างงาน ระบบการคัดเลือก มุ่งพิจารณาลักษณะทางกายภาพมากกว่าด้านจิตใจ ประกอบกับยังมีระบบอุปถัมภ์ เส้นสาย ดังตัวอย่างข้อความ

“ระบบการคัดเลือกยังไม่สามารถที่จะคัดเลือกคนในด้านจิตใจได้ ด้านคุณธรรม ศีลธรรม และจิตสำนึกที่ดีต่อการปฏิบัติหน้าที่” (P3)

“...ยังเป็นไปแบบระบบอุปถัมภ์ ไม่ใช่ระบบคุณธรรม” (P18)

“เส้นสาย พวกพ้องลูกหลานเธอ ลูกญาติผู้ใหญ่ โอกาสมีมากกว่าลูกชาวบ้าน” (P21)

3.1.2 การฝึกอบรมแรกเข้า/ระหว่างประจำการ ควรปรับปรุงดังนี้ (1) ปลุกฝังนิสัยส่วนตัว ให้มีความเมตตา กรุณาต่อประชาชน (2) อบรมจริยธรรม บทบาท หน้าที่และอำนาจ โอกาสในการใช้อำนาจตามกฎหมาย

และยุทธวิธีตำรวจ (3) สร้างจิตสำนึกของตัวตำรวจเอง ในการดำรงตนตามจริยธรรม ละอายต่อการกระทำผิด และ (4) ตรวจสอบประเมินผล

3.1.3 ระบบวินัย ที่มีอยู่ คืออยู่แล้ว

3.1.4 การกำกับดูแลตามสายบังคับบัญชา ยังไม่มีคุณภาพ ดังตัวอย่างข้อความ

“การบังคับบัญชาของตำรวจยังหย่อนเกินไป ข้อเสียสำคัญ ผู้บังคับบัญชาที่แต่งตั้งเข้ามาไม่ตรงสายงาน ขาดความรู้ ความสามารถ จึงไม่มีความสามารถที่จะไปกำกับดูแลสายงานและลูกน้องของตนเองได้” (P1)

3.1.5 ระบบความสำนึกรับผิดชอบ ควรได้รับการปลูกฝังความสำนึกรับผิดชอบจากครอบครัวและโดยผู้บังคับบัญชา ดังตัวอย่างข้อความ

“เราขาดการปลูกฝัง เริ่มจากการคัดเลือกเข้า การอบรม การทบทวน สดข. หย่อนมาตั้งแต่เริ่ม” (P1)

“ต้องมีการอบรมปลูกฝังตั้งแต่อยู่ในโรงเรียนหรือสถาบันการอบรม” (P25)

“ต้องได้รับการอบรม ชี้แจง เพื่อให้ตำรวจทุกคนได้ทราบถึงเป้าประสงค์ของสำนึกรับผิดชอบในหน้าที่และให้รุ่นพี่ถ่ายทอดให้กับรุ่นน้องอย่างถูกต้องตามแบบอย่างต่อไป” (P27)

3.1.6 นโยบาย/ค่านิยม ประมวลจริยธรรมและจรรยาบรรณ ควรได้รับการแก้ไขปรับปรุงให้มีการนำไปปฏิบัติจริงอย่างสม่ำเสมอ ดังตัวอย่างข้อความ

“อาจเป็นเพียงสัญลักษณ์ หากไม่นำไปสู่การปฏิบัติจริง” (P3)

“ควรตั้งเป็นนโยบายและปลูกฝังค่านิยมพื้นฐานให้ลงหลักปักหลักในจิตใจของบุคลากรให้มีคุณธรรม จริยธรรมในการปฏิบัติอย่างสม่ำเสมอจนติดเป็นนิสัย” (P5)

3.1.7 การให้รางวัล ควรได้รับการแก้ไขปรับปรุงวิธีการประเมิน ไม่เห็นแก่พวกพ้อง ผลประโยชน์ ดังตัวอย่างข้อความ

“โครงสร้างการให้รางวัล ไม่ได้ใช้ระบบคุณธรรม...” (P17)

“ควรให้รางวัลความดีความชอบต่อผู้ที่มีความมานอดุสาหะในการปฏิบัติหน้าที่มิใช่เห็นแก่พวกพ้องอย่างเดียว” (P26)

3.1.8 ผู้นำ หัวหน้า และผู้สั่งการ ผู้บังคับบัญชาควร (1) ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี และมีความเป็นผู้นำ (2) บริหารจัดการภายในองค์กรอย่างเท่าเทียม เป็นธรรม เสมอภาค (3) สร้างสภาพแวดล้อมที่ดีภายในองค์กร พัฒนาระบบและวัฒนธรรมขององค์กรบนพื้นฐานของหลักนิติธรรม และ (4) นำเทคโนโลยีมาใช้ เพื่อให้บุคลากรทำงานสะดวกมากขึ้นและเป็นประโยชน์ต่อประชาชน

3.1.9 ระบบตรวจจับ/สืบสวนสอบสวน/การจัดการกับข้อร้องเรียนภายใน เดิมที่มีอยู่ คืออยู่แล้ว แต่ควรจัดการอย่างจริงจัง รวดเร็ว หรือจัดตั้งหน่วยงาน/คณะกรรมการเฉพาะขึ้น ดังตัวอย่างข้อความ

“ควรจะต้องจริงจังกับข้อมูลที่มีการร้องเรียนขึ้นมา และควรทำอย่างจริงจัง ไม่ทำแบบขอไปที ทำให้เกิดความน่าเชื่อถือกับประชาชน” (P2)

“จัดตั้งคณะกรรมการผู้ไม่มีส่วนเกี่ยวข้องหรือบุคคลภายนอกเป็นกรรมการ สอบข้อเท็จจริงหาความจริง เกี่ยวกับข้อร้องเรียนภายใน” (P25)

3.1.10 ระบบความดีความชอบ เลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่ง ควรปรับปรุงเรื่องความยุติธรรม ยึดระบบคุณธรรม และนำคะแนนคุณธรรมจริยธรรมมาประกอบการพิจารณา ดังตัวอย่างข้อความ

“ต้องนำคะแนนคุณธรรมจริยธรรมมาพิจารณาด้วย” (P2)

“...ยังมีแบบเส้นสาย วังเต้น พวกพ้อง” (P3)

3.2 ระบบจริยธรรมตำรวจ

3.2.1 การพัฒนา รักษา ควบคุม และตรวจสอบพฤติกรรมจริยธรรมของตำรวจ ต้องทำอย่างต่อเนื่อง เข้มแข็ง จริงจัง มีหน่วยงานกำกับดูแล และการขับเคลื่อนอย่างชัดเจน ดังตัวอย่างข้อความ

“การพัฒนาให้ทันยุคสมัย การรักษา ฝ้าติดตามให้ปฏิบัติต่อเนื่อง การควบคุมและตรวจสอบ ต้องให้คณะทำงาน ประเมินอย่างจริงจัง” (P1)

“ยังไม่มีหน่วยงานหรือแผนกที่มาควบคุมกำกับดูแลอย่างชัดเจน ในการขับเคลื่อนไปสู่การปฏิบัติ” (P3)

“การขาดมาตรการควบคุมและตรวจสอบ รวมถึงการลงโทษอย่างจริงจัง ย่อมส่งผลให้ตำรวจเกิดพฤติกรรมจริยธรรมที่ผิด มีช่องโอกาสในการกระทำผิดมากขึ้น ผู้บังคับบัญชาจึงควรให้ความสำคัญกับการกำกับดูแล ควบคุม ตรวจสอบและการลงโทษตำรวจอย่างจริงจัง” (F3)

3.2.2 การสร้างบรรยากาศและปทัสถานทางจริยธรรม ปัจจุบันยังพบว่าปฏิบัติต่อๆ กันมาอย่างผิดๆ ดังตัวอย่างข้อความ

“ค่านิยมในองค์กรที่ยอมรับหรือปล่อยให้มีการล่วงละเมิดจริยธรรมในอาชีพจนถือเป็นเรื่องธรรมดา โครงสร้างองค์กรยังเปิดให้มีระบบอุปถัมภ์อย่างโจ่งแจ้ง ไม่มีการแก้ไขอย่างแท้จริง ลักษณะหน้าที่การงานเป็นแบบอำนาจนิยม ไม่เกรงกลัวการกระทำผิด ประชาชนทั่วไปยอมที่จะเสียเงินเพื่อให้เรื่องราวจบไป การใช้อำนาจในทางกลับแกล้งเพื่อเรียกร้องผลประโยชน์มีการกระทำแทบทุกระดับชั้น ไม่เลือกคดีเล็กหรือใหญ่” (J1)

4. ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการตรวจสอบและควบคุมมาตรฐานทางจริยธรรมของตำรวจระดับภายนอกองค์กร ได้แก่ ระบบการควบคุมภายนอก ซึ่งประกอบด้วย

4.1 องค์กรอิสระ เช่น สำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติ เป็นต้น มีผลดีต่อพฤติกรรมจริยธรรมของตำรวจมากกว่าผลเสีย หากไม่ถูกแทรกแซงด้วยอิทธิพลจากภายนอก ซึ่งประชาชนให้ความเชื่อถือไว้วางใจ ในความเป็นกลางและไม่เลือกปฏิบัติ สามารถถ่วงดุลอำนาจ ทำหน้าที่กำกับดูแล และตรวจสอบพฤติกรรมจริยธรรมของตำรวจได้เป็นอย่างดี

4.2 องค์กรฝ่ายตุลาการ บทบาทเป็นเพียงทางอ้อม หรือเกี่ยวข้องกับบางขั้นตอนเท่านั้น หากให้ทำหน้าที่ตรวจสอบและควบคุมมาตรฐานทางจริยธรรมของตำรวจอีก น่าจะเพิ่มภาระงานมากเกินไป

4.3 รัฐสภา การมีคณะกรรมการการกฎหมาย การยุติธรรม และการตำรวจ และคณะกรรมการการตำรวจ เพียงพอแล้ว แต่ผู้ให้ข้อมูลบางคน มีความคิดเห็นว่าควรเป็นหน้าที่ของฝ่ายบริหาร หรือตำรวจดูแลองค์กรตำรวจเอง

4.4 สื่อมวลชน การทำหน้าที่ของสื่อมวลชนมีข้อดีมากกว่าข้อเสีย แต่ก็เปรียบเสมือนดาบสองคม หากสื่อมีอคติ ถูกแทรกแซง หรือไร้อรรถาธิบาย ก็จะเป็นผลเสีย แม้สื่อไม่มีเจตนาทำลายองค์กรตำรวจ อาจทำให้ตำรวจทำงานได้ยากยิ่งขึ้น

4.5 คณะกรรมการจัดการข้อร้องเรียนฝ่ายพลเรือน ประเทศไทยมีองค์กรอิสระตามรัฐธรรมนูญ ประชาชนสามารถร้องเรียนตำรวจผ่านช่องทางต่าง ๆ ทั้งหน่วยงานของรัฐและภาคเอกชน และมีคณะกรรมการตรวจสอบและติดตามการบริหารงานตำรวจภาคประชาชน (กต.ตร.) ที่ให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการตรวจสอบตำรวจ

แต่ไม่มีอำนาจในการบังคับและลงโทษตำรวจ และหลังจากดำเนินการตามระบบการควบคุมภายในแล้ว ไม่มีการส่งต่อเรื่องดังกล่าวให้คณะกรรมการทำการทบทวนการจัดการกับข้อร้องเรียนโดยตำรวจ

5. รูปแบบการตรวจสอบและควบคุมมาตรฐานทางจริยธรรมของตำรวจ ผลการศึกษาพบความคิดเห็นทั้งรูปแบบเดิม ซึ่งเพียงพอแล้ว และรูปแบบใหม่ ที่เป็นองค์กรอิสระ มีกฎหมายควบคุมให้ชัดเจน ได้แก่

5.1 ผู้ให้ข้อมูล จำนวน 39 คน แสดงความคิดเห็นว่า ควรมีคณะกรรมการทบทวนการดำเนินการข้อร้องเรียนของตำรวจในระบบควบคุมภายใน แต่มีประชาชนภายนอกและเจ้าหน้าที่ของรัฐสังกัดอื่นเป็นคณะกรรมการ เพราะ (1) ประชาชนมีส่วนร่วม โดยอาจเลือกจากคนในชุมชนที่สมัครใจ (2) สร้างความเชื่อมั่นศรัทธา โปร่งใส เป็นธรรมต่อประชาชนทุกฝ่าย ไม่มองว่าตำรวจช่วยเหลือกันเอง ลดข้อครหา (3) รับฟังความคิดเห็นจากหลายช่องทาง (4) ตรวจสอบการทำงานของตำรวจโดยอิสระ และ (5) ถ่วงดุลระบบการจัดการข้อร้องเรียนตั้งแต่ต้น ผู้ให้ข้อมูล 10 คน แสดงความคิดเห็นว่าไม่ควรมีคณะกรรมการนี้ เพราะ (1) ประชาชนมีส่วนร่วมเป็นกลไกสำคัญ แต่ในทางปฏิบัติ มักจะล้มเหลว เพราะประชาชนไม่มีความรู้ความเข้าใจในการทำงานของตำรวจอย่างแท้จริง (2) ข้ำซ้อน เพราะมีหน่วยงานต่างๆ อยู่แล้ว (3) สิ้นเปลืองงบประมาณ (4) เป็นเรื่องภายในองค์กรตำรวจ และ (5) เพิ่มขึ้นตอนมากขึ้น

5.2 ผู้ให้ข้อมูล จำนวน 25 คน แสดงความคิดเห็นว่า ควรมีคณะกรรมการตรวจสอบข้อร้องเรียนฝ่ายพลเรือน เพราะ (1) ความโปร่งใส ประชาชนยอมรับ สร้างความน่าเชื่อถือ และเปิดใจต่อสังคมว่าองค์กรพร้อมรับการตรวจสอบ (2) ตำรวจจะเกิดความเกรงกลัว อยู่ในจริยธรรมอย่างเคร่งครัด และ (3) การถ่วงดุลให้องค์กรผู้ถูกตรวจสอบ ควบคุมบุคลากรให้ปฏิบัติในมาตรฐานทางจริยธรรม สำหรับเงื่อนไขการดำเนินการ ได้แก่ (1) มีขอบเขตและกรอบการพิจารณาที่เหมาะสม ไม่สุดโต่งจนเกินไป ไม่ควรมีอำนาจเหนือตำรวจ เพราะอาจแสวงหาผลประโยชน์ (2) ควรเป็นองค์กรอิสระ ไม่สังกัดกับหน่วยงานภายใต้การกำกับของรัฐบาล มีความน่าเชื่อถือ เทียบธรรม ได้รับการคุ้มครองการทำหน้าที่ สำหรับองค์ประกอบและขอบเขตของหน้าที่ ควรมีดังนี้ (1) อาจคัดเลือกจากผู้ทรงคุณวุฒิตามสาขาอาชีพต่างๆ อย่างมีระบบและเป็นธรรม (2) ควบคุม กำกับ ดูแล ตรวจสอบ รักษาจริยธรรมของตำรวจโดยตรง และ (3) ไม่ได้รับอิทธิพลหรือได้รับผลประโยชน์ตอบแทนอื่นใด ขณะที่ผู้ให้ข้อมูล 14 คน แสดงความคิดเห็นว่าไม่ควรมีคณะกรรมการนี้ เพราะ (1) ปัจจุบันมีหน่วยงานหรือระบบตรวจสอบภายใน และมีกฎหมายครอบคลุมอยู่แล้ว (2) ในอนาคต จะมีคณะกรรมการพิจารณาเรื่องร้องเรียนข้าราชการตำรวจ (3) สิ้นเปลืองงบประมาณ และ (4) บุคคลภายนอกไม่เข้าใจลักษณะงานของตำรวจดีพอ

6. มาตรการในการตรวจสอบและควบคุมมาตรฐานทางจริยธรรมของตำรวจ ได้แก่

6.1 ด้านกฎหมาย โดย (1) บังคับใช้กฎหมายที่มีอยู่อย่างเป็นรูปธรรม ตรงไปตรงมา โปร่งใส และยุติธรรม ตามมาตรฐานทางจริยธรรม หรือไม่ต่ำกว่ามาตรฐานทางจริยธรรม และใช้ในการป้องปราม (2) หากพบการละเมิด ฝ่าฝืนกฎระเบียบ ข้อบังคับ มาตรฐานทางจริยธรรม ประมวลจริยธรรมและจรรยาบรรณของตำรวจ ให้ดำเนินคดีอาญา มีบทลงโทษรุนแรง และ (3) การปฏิบัติตามกฎระเบียบ ข้อบังคับ ในการสืบสวนข้อเท็จจริง และการตรวจสอบเมื่อมีการร้องเรียน ต้องดำเนินการโดยความเป็นธรรม โปร่งใส ตรวจสอบได้

6.2 ด้านการบริหาร โดย (1) มาตรการเชิงป้องกัน โดยวัดคุณธรรมจริยธรรม ความรู้ความสามารถก่อนเข้ารับราชการ ระหว่างการทำงาน ควรมีการฝึกอบรม ให้อารมณ์คนดี กวดขันความประพฤติและระเบียบวินัยของผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเคร่งครัด และกระตุ้นให้ตำรวจนำจริยธรรมมาปฏิบัติจนกลายเป็นบุคลิกภาพของตำรวจในเชิงคุณธรรมติดตัว และผู้บังคับบัญชาปฏิบัติด้วยความจริงใจและยุติธรรม (2) มาตรการในการรักษาจริยธรรม กำกับติดตามตามห้วงเวลา เพื่อให้เกิดความเชื่อมั่นต่อประชาชน หัวข้อตรวจสอบครอบคลุมตามมาตรฐานทางจริยธรรมและ

ประมวลจริยธรรมข้าราชการตำรวจ แจ้งผลการประเมินรายบุคคลให้เจ้าตัวรับทราบเพื่อการปรับปรุง และนำผลการประเมินไปเป็นส่วนหนึ่งของการพิจารณาความดีความชอบอย่างแท้จริง และ (3) มาตรการตรวจสอบ ทำอย่างสม่ำเสมอ กรณีมีการร้องเรียนตำรวจกระทำผิดวินัยให้เจ้าตัวรับทราบเป็นหน่วยงานตรวจสอบ มีความเป็นอิสระ ปราศจากการแทรกแซง และระบบการค้นหาความจริงมีประสิทธิภาพ

6.3 ด้านการศึกษาอบรม โดยปลูกฝังจิตสำนึกในการปฏิบัติงานตามแบบแผนที่กำหนด เพื่อสร้างความรักศรัทธา และความพึงพอใจของประชาชนต่อองค์กรตำรวจ ทบทวนเหตุการณ์ที่ผิด เพื่อเป็นตัวอย่างให้กับตำรวจ และสร้างบุคลิกภาพเชิงจริยธรรม สร้างคุณค่าและแรงจูงใจในรูปแบบคุณค่าเชิงอุดมการณ์ด้วยการหล่อหลอมที่ตัวบุคคลเป็นลำดับแรก เช่น การไม่รับเงินที่มีใช้เงินตามกฎหมาย เป็นต้น

6.4 ด้านสังคม โดยจัดช่องทางที่เพียงพอและสะดวกให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการประเมินการปฏิบัติงานของตำรวจ สามารถร้องเรียนต่อองค์กรที่ตรวจสอบได้ง่าย ลดระยะเวลาและขั้นตอนในการดำเนินการ และสื่อสารทั้งภายในและภายนอกอย่างมีคุณภาพ ให้ได้รับความร่วมมือระหว่างตำรวจด้วยกันเอง และระหว่างสำนักงานตำรวจแห่งชาติกับหน่วยงานภาครัฐอื่น

อภิปรายผล

1. ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการตรวจสอบและควบคุมมาตรฐานทางจริยธรรมของตำรวจไทย ระดับบุคคล ประกอบด้วยตัวแปรทางจิตลักษณะ ได้แก่ ความฉลาดทางศีลธรรม ตัวแปรสถานการณ์ ได้แก่ ค่านิยมของครอบครัว อิทธิพลของเพื่อนร่วมงาน วัฒนธรรมย่อยของตำรวจ ความแตกต่างของงานในแผนก ประสบการณ์ในการใช้ความรุนแรง และการตอบสนองของประชาชน/สังคม และตัวแปรด้านจิตลักษณะตามสถานการณ์ ได้แก่ ความคับข้องใจในระบบ ยุติธรรมทางอาญา รวมถึงตัวแปรทางชีวสังคมภูมิหลัง ได้แก่ ฐานะทางเศรษฐกิจและสังคม ที่ส่งผลต่อพฤติกรรมทางจริยธรรม อธิบายได้ด้วยทฤษฎีต้นไม้จริยธรรม (Bhanthumnavin, Meekhun, and Waninthano (2013) ซึ่งพบว่า มี 3 ส่วน ดังนี้ ส่วนแรก คือ ดอกและผลไม้บนต้น ซึ่งพฤติกรรมของคนดี ในที่นี้คือพฤติกรรมทางจริยธรรม ส่วนที่สอง คือ ลำต้นของต้นไม้ พฤติกรรมทางจริยธรรม มีสาเหตุทางจิตใจ ได้แก่ เหตุผลเชิงจริยธรรม หรือในการศึกษานี้คือ ความฉลาดทางศีลธรรม ส่วนที่สาม คือ รากของต้นไม้ ซึ่งเป็นจิตลักษณะที่อาจใช้เป็นสาเหตุของการพัฒนาจิตลักษณะในส่วนลำต้น และอาจเป็นสาเหตุร่วมกับจิตลักษณะเพื่ออธิบาย ทำนายและพัฒนาพฤติกรรมของคนดี นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับทฤษฎีเชิงบูรณาการ (Integrated theory) ซึ่งประกอบด้วย ปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยด้านสังคม และปัจจัยทางเศรษฐกิจ มีผลต่อการกระทำผิด โดยนำปัจจัยด้านบุคลิกภาพ ครอบครัว เพื่อนบ้าน เพื่อน มาอธิบายปัญหาการกระทำความผิดของผู้ที่อยู่ในกลุ่มเสี่ยงอีกด้วย (Kanchanawong, et. al., 2006.)

2. มาตรการด้านกฎหมาย ให้ตำรวจรักษาพฤติกรรมจริยธรรมตามพระราชบัญญัติมาตรฐานทางจริยธรรม พ.ศ. 2562 และประมวลจริยธรรมข้าราชการตำรวจ พ.ศ. 2564 เช่นเดียวกับมาตรฐานจริยธรรมในประมวลจริยธรรมข้าราชการฝ่ายอัยการและบุคลากรของสำนักงานอัยการสูงสุด และมาตรฐานจริยธรรมในระเบียบของผู้ตรวจการแผ่นดิน มาตรการด้านการบริหารเน้นที่บทบาทของผู้บังคับบัญชาในการเป็นแบบอย่างที่ดี กำกับติดตามและประเมินผลการปฏิบัติงานตามที่กำหนดไว้ในกฎ ก.ตร. และเพื่อแสดงความสำนึกรับผิดชอบตามสายการบังคับบัญชา มาตรการด้านการศึกษาอบรม ทั้งก่อนเข้ารับราชการ และระหว่างประจำการ ทั้งแบบเป็นทางการตามหลักสูตรต่างๆ ของสำนักงานตำรวจแห่งชาติ และแบบไม่เป็นทางการ โดยพี่สอนน้อง หรือผู้บังคับบัญชาอบรมผู้ใต้บังคับบัญชา

ซึ่งมาตรการเหล่านี้อยู่ในระบบควบคุมภายใน สำหรับมาตรการด้านสังคม ซึ่งเน้นไปที่ระบบการควบคุมภายนอก อันได้แก่ การร้องทุกข์ ร้องเรียนตำราวจผ่านองค์กรอิสระ องค์กรฝ่ายตุลาการ คณะกรรมการการของรัฐสภา องค์กรภาคีรัฐ และสื่อมวลชน ประชาชน ซึ่งระบบการควบคุมภายนอก มักไม่ค่อยได้รับความร่วมมือจากองค์กรและตัวตำรวจ เนื่องจากเป็นเรื่องภายในที่ควรดำเนินการเอง แต่ประชาชนไม่เชื่อมั่นศรัทธาในระบบการควบคุมภายในและการจัดการข้อร้องเรียนของตำรวจที่ไม่โปร่งใสและตรวจสอบไม่ได้

พฤติกรรมทางจริยธรรมที่ดีของตำรวจ เป็นผลของปัจจัยระดับบุคคล ระดับองค์กร และภายนอกองค์กร โดยปัจจัยระดับบุคคล เกิดจากการได้รับการบ่มเพาะ ปลูกฝัง ตั้งแต่สถาบันครอบครัว หน่วยงาน และประสบการณ์ทางสังคม ปัจจัยระดับองค์กร ได้แก่ ระบบควบคุมภายใน ตั้งแต่คัดเข้าทำงาน และระหว่างประจำการ โดยสำนักความรับผิดชอบตามสายการบังคับบัญชา และการจัดการกับข้อร้องเรียนภายใน โดยมีระบบจริยธรรมตำรวจทำหน้าที่ในเชิงป้องกัน เพื่อตรวจสอบและควบคุมพฤติกรรมทางจริยธรรมของตำรวจ รวมถึงระบบการควบคุมจากภายนอก โดย องค์กรอิสระ องค์กรฝ่ายตุลาการ รัฐสภา สื่อมวลชน แต่สำหรับคณะกรรมการจัดการข้อร้องเรียนฝ่ายพลเรือนนั้น ประเทศไทยยังไม่มีรูปแบบการทบทวนการจัดการกับข้อร้องเรียนของตำรวจหลังจากใช้ระบบการควบคุมภายใน ถึงแม้ว่าประเทศไทยจะมีไม่ครบ 6 เสาหลัก แต่ก็มีมาตรการในการตรวจสอบและควบคุมมาตรฐานทางจริยธรรมของตำรวจไทย ครบทั้ง 4 ด้าน ได้แก่ ด้านกฎหมาย ด้านการบริหาร ด้านการศึกษาอบรม และด้านสังคม ซึ่งยังต้องพัฒนาให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลวิจัยไปใช้

1.1 ข้อเสนอแนะเชิงวิชาการ นักวิชาการควรนำองค์ความรู้เกี่ยวกับแนวคิด หลักการ และกลไกการตรวจสอบและควบคุมมาตรฐานทางจริยธรรมของตำรวจไทยไปปรับใช้ในบริบทสังคมไทย

1.2 ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย รัฐบาลควรให้อำนาจองค์กรอิสระ และหน่วยงานของรัฐตรวจสอบมาตรฐานจริยธรรมตำรวจโดยตรง

1.3 ข้อเสนอแนะสำหรับองค์กร องค์กรอิสระ และหน่วยงานของรัฐที่ทำหน้าที่ตรวจสอบมาตรฐานจริยธรรมตำรวจควรคัดเลือกบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถและเป็นที่ยอมรับของชุมชน

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยต่อไป

ควรศึกษาวิจัยและพัฒนาโปรแกรมการส่งเสริมจริยธรรมตำรวจในมาตรการทั้ง 4 ด้าน ได้แก่ ด้านกฎหมาย ด้านการบริหาร ด้านการศึกษาอบรม และด้านสังคม

เอกสารอ้างอิง

- Aden, H. (2017). Germany. In: Aguja, M. J. and Born, H. (eds.), *The Role of Parliament in Police Governance: Lessons Learned from Asia and Europe*, Geneva: The Geneva Centre for the Democratic Control of Armed Forces, Switzerland: DCAF.
- Aeppli, P. (ed.). (2019). *Toolkit on Police Integrity*, Geneva: The Geneva Centre for the Democratic Control of Armed Forces, Switzerland: DCAF.

- Bankoson, V. (2018). *The Analyses of the Royal Thai Police Guidance for the Resolve and Prevention of Police Ethical Problems*. Bangkok: Police Press. (in Thai)
- Bhanthumnavin, D., Meekhun, K., and Waninthano, N. (2013) *Thai Behavioral Development Research Center Project mission and research coordination*. Bangkok: Office of the National Research Council of Thailand. (in Thai)
- Code of Ethics for Police Officers B.E. 2564. (2021). Government Gazette. Volume 138 Special chapter 204 d, September 1, 2021. [Online]. Retrieved from:
http://www.satchkitcha.soc.go.th/DATA/PDF/2564/E/204/T_0051.PDF [in Thai]
- Ethical Standards Act, B.E. 2562 (2019). *Government Gazette*. Volume 136 Chapter 50 a. April, 16 2019. [Online]. Retrieved from: http://www.ratchkitcha.soc.go.th/DATA/PDF/2562/A/050/T_0001.PDF [in Thai]
- Gaffigan, S. J., and Mac Donald, P. (1997). *Police integrity: Public service with honor: A partnership between the National Institute of Justice and the Office of Community Oriented Policing Services*. USA: US Department of Justice.
- Jaiharin, N, Sangviroatjanapa, S., Soraat, N. and Wongkumsorn, P. (2013). *Research Project: The Efficiency of the Prosecutor's Criminal Prosecution*. Bangkok: Faculty of Law, Thammasart University. (in Thai)
- Lee, A. M., Coleman, R., and Molyneux, L. (2016). From Thinking to Doing: Effects of Different Social Norms on Ethical Behaviour in Journalism. *Journal of Media Ethics*, 31(2), 72-85.
- Kanchanawong, S., et. al. (2006). *A Study of Problems causing Crimes of Children and Youth*. Bangkok: The Central Juvenile and Family Court. (in Thai)
- Kuye, O. L., Uche, C. B. N., and Akaighe, G. O. (2013). Organizational Culture and Ethical Behaviour: A Strategic Standpoint. *Journal of Humanities, Social Sciences and Creative Arts*, 8, 8-12.
- Na Nakorn, P. (2012). Philosophy and Key Concepts of Ethics. *Seminar Document of Ethics Committee: Moving forward to Turn the Crisis into an Opportunity: Clean Thai Civil Servants with Ethics*, at Office of the Civil Service Commission, 24 May, 2012, 1-23. (in Thai)
- National Human Rights Commission (Thailand). (2021). *Reports about Police Complaints in 2015-2019*. N.P. (in Thai)
- Office of the National Anti-Corruption Commission. (2021). *Announcement of the NACC office on Integrity and Transparency Assessment (ITA) Results of the Fiscal Year 2020*. [Online]. Retrieved October 18, 2021, from: <http://www.nacc.go.th>. (in Thai)
- Othman, R., Omar, N., Azarn, A., Ibrahim, S., Farouq, W. A., Rustam, N., and Aris, N. A. (2014). Influence of job satisfaction and codes of ethics on integrity among police officers. *Procedia - Social and Behavioural Sciences*, 145, 266-276.

- Pagon, M. (2000). Police ethics and integrity. *Conference Paper of Policing in Central and Eastern Europe: Ethics, Integrity, and Human Rights*, at Ljubljana, Slovenia, June 2000, 3-14.
- Palomino, P. R. and Martínez, R. (2011). Human Resource Management and Ethical Behaviour: Exploring the Role of Training in the Spanish Banking Industry. *Ramon Llull Journal of Applied Ethics*, 2, 69-88.
- Porter, L. E. (2013). Beyond oversight: a problem-oriented approach to police reform. *Police Practice and Research*, 14(2), 169-181.
- Rothwell, G. R., and Baldwin, J. N. (2006). Ethical Climates and Contextual Predictors of Whistle-Blowing. *Review of Public Personnel Administration*, 26(3), 216-244.
- Samakeetham, S. (2016). Chapter 2 Accountability and Public Administration. *Romphruek Journal, Krirk University*, 34(1), 42-79. (in Thai)
- Skulmerit, T. (2008). *The relationships between quality of work life, adversity quotient and work ethics of the police officers in police stations under the Metropolitan Police Division*. Thesis of the Degree of Master of Arts Program in Industrial and Organizational Psychology. Bangkok: Thammasat University. (in Thai)
- Tasdoven, H. and Kaya, M. (2014). The Impact of Ethical Leadership on Police Officers' Code of Silence and Integrity: Results from the Turkish National Police. *International Journal of Public Administration*, 37, 529-541.