

ชื่อเรื่อง ภาษาไทยและภาษาอังกฤษ.....(TH sarabun PSK ขนาด 20 pt. อักษรตัวหนา).....

จัดชิดขอบด้านขวา
TH sarabun PSK pt. ปกติ
*ทำเชิงบรรทัดข้างอิง

ชื่อ-สกุลนิสิต¹ และ ชื่อ-สกุลอาจารย์ที่ปรึกษา² ภาษาไทย.....
ชื่อ-นามสกุลนิสิต¹ และ ชื่อ-สกุลอาจารย์ที่ปรึกษา² ภาษาอังกฤษ.....

ขนาด 18 pt. อักษรตัวหนา อักษรตัวใหญ่ทุก

ABSTRACT

ย่อหน้า 1.5cm ขนาดตัวอักษร 16 pt.

.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....

(เนื้อความในบทคัดย่อต้องมีความยาวไม่เกิน 250 คำ และจัดอยู่ใน 1 หน้าเท่านั้น)

KEYWORDS: คำที่ 1 / คำที่ 2 / คำที่ 3 (เว้นวรรค 1 เคาะทิ้งหลังคำที่ 1 และหน้าคำที่ 2 โดยใช้เครื่องหมาย / ขึ้นระหว่างคำ)

¹ หลักสูตร..... สาขาวิชา..... วิทยาลัย..... มหาวิทยาลัย.....(ภาษาไทย) (ขนาด 14 pt.)

หลักสูตร..... สาขาวิชา..... วิทยาลัย..... มหาวิทยาลัย.....(ภาษาอังกฤษ)

² ตำแหน่งทางวิชาการ..... วิทยาลัย..... มหาวิทยาลัย.....(ภาษาไทย)

ตำแหน่งทางวิชาการ..... วิทยาลัย..... มหาวิทยาลัย.....(ภาษาอังกฤษ)

*Corresponding author; E-mail address: xxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxxx

บทคัดย่อ

ขนาด 18 pt. อักษรตัวหนา

ย่อหน้า 1.5 cm ขนาดตัวอักษร 16 pt.

.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....

..... (เนื้อความในบทคัดย่อต้องมีความยาวไม่เกิน 250 คำ และจัดอยู่ใน 1 หน้าเท่านั้น)

.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....

คำสำคัญ: คำที่ 1 / คำที่ 2 / คำที่ 3 (เว้นวรรค 1 เคาะทั้งหลังคำที่ 1 และหน้าคำที่ 2 โดยใช้เครื่องหมาย / ขึ้นระหว่างคำ

บทนำ

ขนาด 18 pt. อักษรตัวหนา

(ย่อหน้า 1.5 cm ประเภทของฟอนต์ TH sarabun PSK ขนาด 16 pt. ปกติ)

.....(ระบุหลักการและเหตุผล (rationale) หรือความเป็นมา/ภูมิหลัง (background) หรือความสำคัญของเรื่อง วัตถุประสงค์เป็นการเขียนว่าในการเขียนบทความในครั้งนี้ต้องการให้ผู้อ่านได้ทราบเรื่องอะไรบ้างจำกัดความหรือนิยามต่าง ๆ ที่ผู้เขียนเห็นว่าควรระบุไว้เพื่อเป็นประโยชน์ต่อผู้อ่าน)

วัตถุประสงค์

ชื่อเรื่อง/บท/ตอน ขนาด 18 pt. อักษรตัวหนา

เนื้อหา

ชื่อเรื่อง/บท/ตอน ขนาด 18 pt. อักษรตัวหนา

(ย่อหน้า 1.5 cm ประเภทของฟอนต์ TH sarabun PSK ขนาด 16 pt. ปกติ)

(การจัดลำดับเนื้อหาสาระ การเรียบเรียงเนื้อหา การวิเคราะห์ การวิพากษ์วิจารณ์ การใช้ภาษา และการนำเสนอ)

บทสรุป

ขนาด 18 pt. อักษรตัวหนา

(ย่อหน้า 1.5 cm ประเภทของฟอนต์ TH sarabun PSK ขนาด 16 pt. ปกติ)

..... (บทความวิชาการที่ดีจะต้องมีการสรุปประเด็นที่สำคัญ ๆ ของบทความนั้น ๆ ซึ่งอาจจะทำให้ลักษณะเป็นการย่อใจความสำคัญ กล่าวคือ การเลือกบางประเด็นที่สำคัญ ๆ ของบทความ มาเขียนรวมกันไว้อย่างสั้น กระชับและชัดเจนท้ายบท)

ขนาด 18 pt. อักษรตัวหนา

เอกสารอ้างอิง

การเขียนเอกสารอ้างอิงให้ศึกษาและดูตัวอย่างหลักการเขียนอ้างอิง

ตัวอย่างรูปแบบการเขียนบทความวิชาการ

ขนาด 20 pt. อักษรตัวหนา

แผนการปฏิรูปกิจการตำรวจ สถาปปฏิรูปแห่งชาติ : แนวทางเพื่อการแก้ไขปัญหาของ
องค์การตำรวจไทย

Police Reform Plan, National Reform Council : Guidelines for solving
problems of Thai Police Organization

ชื่อผู้นิพนธ์ จัตชิดชวา ขนาด 16 pt. ตัวปกติ

พิเชษฐ พิณฑอง¹ และตำรวจ ยุติธรรม²
Pichate Pinthong¹ Police Justice²

บทคัดย่อ

ขนาด 18 pt. อักษรตัวหนา

ปัญหาขององค์การตำรวจอาจเป็นปัญหาหลักหนึ่งของกระบวนการยุติธรรมทอาญาของประเทศไทย ดังนั้นองค์การตำรวจของไทยจึงได้มีการปฏิรูปตั้งแต่ พ.ศ.2520 เป็นต้นมา แต่กระบวนการปฏิรูปดังกล่าวถือว่ายังไม่สามารถแก้ไขปัญหาได้อย่างเสร็จสมบูรณ์ ทำให้ในปีพ.ศ.2558 รัฐบาลพลเอกประยุทธ์ จันทร์โอชา จึงได้มีการปฏิรูปตำรวจอีกครั้ง ปัญหาเรื่องขององค์การตำรวจ จึงเป็นเรื่องที่มีความน่าสนใจอย่างมากที่จะทำการศึกษา บทความนี้เป็น การวิจัยเอกสารที่เกี่ยวข้องกับองค์การตำรวจไทยซึ่งต้องการที่จะอธิบายปัญหาภาพรวมขององค์การตำรวจ และนำเสนอแนวทางแก้ไขปัญหา โดยมีแผนการปฏิรูปกิจการตำรวจ สถาปปฏิรูปแห่งชาติมาเป็นฐานในการเสนอแนะแนวทาง สำหรับข้อค้นในครั้งนี้นำแสดงให้เห็นว่า ปัญหาโครงสร้างองค์การหรือปัญหาเกี่ยวกับโครงสร้างองค์การตำรวจ ควรที่จะพิจารณาเป็นอันดับแรกของแผนการปฏิรูปกิจการตำรวจ

คำสำคัญ: สำนักงานตำรวจแห่งชาติ, วิฤติ, แนวทาง, การปฏิรูป

ABSTRACT

ขนาด 18 pt. อักษรตัวหนา

Problems of Thai Police Organization could be one of the main problems for Criminal Justice Administration of Thailand. Thus, Thai Police Organization had been reformed since 1977 but the process was not completed. In 2015, the reform plan was revised by General Prayut Chan-o-Cha, Prime Minister. Problems of Thai Police Organization are interesting. This article involved documentary research method which was about Thai Police Organization. The objective of this article is to explain overall problems and to present guidelines in solving problems of Thai Police

¹ หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารงานตำรวจและกระบวนการยุติธรรม วิทยาลัยการจัดการเพื่อการพัฒนา มหาวิทยาลัยทักษิณ

Bachelor of Public Administration Program in Police Management and Criminal Justice

² ผู้ช่วยศาสตราจารย์ วิทยาลัยการจัดการเพื่อการพัฒนา มหาวิทยาลัยทักษิณ

*Corresponding author; E-mail address:

Organization based on Police Reform Plan, National Reform Council. The findings showed that the problems related to Organization Structure are considered to be the first priority of Police Reform Plan.

KEYWORDS: problems, guidelines, Royal Thai Police

บทนำ

สำนักงานตำรวจแห่งชาติถือเป็นองค์การภาครัฐที่เกี่ยวข้องและใกล้ชิดกับประชาชนเป็นอย่างมาก เป็นต้นธารของกระบวนการยุติธรรมที่เมื่อประชาชนได้รับความเดือดร้อนหรือได้รับความเสียหายจากการกระทำความผิดของบุคคล กลุ่มบุคคล หรือองค์การใด ตำรวจมีหน้าที่ในการรับเรื่องราวร้องทุกข์ สืบสวนสอบสวนเพื่อนำผู้กระทำความผิดมาลงโทษและนำเข้าสู่กระบวนการยุติธรรม อีกทั้งยังมีหน้าที่ในการป้องกันและปราบปรามอาชญากรรมเพื่อให้สังคมอยู่ในความสงบเรียบร้อย ประชาชนมีความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน อาจกล่าวได้ว่าตำรวจเป็นผู้ถือกฎหมายและบังคับใช้กฎหมายมากที่สุด จึงเป็นองค์การและอาชีพที่ประชาชนคาดหวังในการอำนวยความสะดวกให้เมื่อต้องการความเป็นธรรม สำนักงานตำรวจแห่งชาติถือเป็นองค์การที่มีโครงสร้างขนาดใหญ่ มีข้าราชการตำรวจจำนวนทั้งสิ้น 212,887 นาย คิดเป็นร้อยละ 16.71 ของข้าราชการพลเรือนทั้งประเทศ (สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน, 2557) เท่ากับมีตำรวจ 344 นายต่อประชากร 100,000 คน เมื่อเทียบกับประเทศอื่นในอาเซียน พบว่า กัมพูชามีตำรวจ 428 นาย อินโดนีเซียมี 243 นาย มาเลเซียมี 370 นาย พม่ามี 154 นาย บรูไนมี 1,076 นาย และสิงคโปร์มี 752 นายต่อประชากร 1 แสนคน สำหรับประเทศจีนพบว่ามีตำรวจ 120 นาย และญี่ปุ่นมี 197 นายต่อประชากร 1 แสนคน ในส่วนของประเทศอื่น เช่น ออสเตรเลียมีตำรวจ 217 นาย อังกฤษมี 307 นาย สหรัฐอเมริกามี 256 นายต่อประชากร 1 แสนคน โดยสหประชาชาติกำหนดให้แต่ละประเทศควรมีตำรวจอย่างน้อย 222 นายต่อประชากร 1 แสนคน (นิธิ เอียวศรีวงศ์, 2556: 6)

ทั้งนี้ โครงสร้างองค์การที่มีขนาดใหญ่เป็นผลมาจากการจัดโครงสร้างองค์การตั้งแต่ในอดีตที่มีการนำเอางานทั้งหลายที่อนุมาณว่าเกี่ยวกับการป้องกันและปราบปรามอาชญากรรมยกให้เป็นหน้าที่ของตำรวจทั้งหมด ต่อมาแม้จะมีหน่วยงานอื่นที่ควรรับหน้าที่นั้นไปทำก็ตามแต่ก็เกิดความเสียหาย (อำนาจหรือประโยชน์) หรือไม่มีหน่วยงานใดจะรับไปดำเนินการ งานเหล่านั้นจึงตกอยู่กับตำรวจมาจนถึงปัจจุบัน (วสิษฐ เดชกุญชร, 2550: 23) การที่มีบุคลากรตำรวจจำนวนมากทำให้มีเจ้าหน้าที่ตำรวจบางนายมีพฤติกรรมไม่เหมาะสมใช้อำนาจในทางมิชอบ เช่น หน่วงเหนี่ยวกักขังผู้กระทำความผิดหรือผู้บริสุทธิ์ ขูกรรโชกทรัพย์สินจากผู้ถูกจับกุม หรือมีพฤติกรรมที่มีเจตนาใช้อำนาจหน้าที่ก่อให้เกิดความเสียหายแก่ผู้อื่น เช่น กรณีเจ้าหน้าที่ตำรวจจับกุมผู้กระทำความผิดแล้วมีการซ้อม ทรมาน เพื่อให้รับสารภาพหรือให้ข้อมูลเพื่อการสืบสวน รวมไปถึงพฤติกรรมในการปฏิบัติหน้าที่โดยประมาทเลินเล่อจนก่อให้เกิดความเสียหายต่อบุคคลอื่น ถึงแม้ว่าเจ้าหน้าที่ตำรวจส่วนหนึ่งจะใช้อำนาจหน้าที่โดยมิชอบ ละเมิดต่อสิทธิเสรีภาพของประชาชน แต่ความผิดของเจ้าหน้าที่ตำรวจจำนวนเพียงไม่กี่คนก็ทำให้เสื่อมเสียภาพลักษณ์ ส่งผลกระทบในทางลบ และสร้างความเสื่อมเสียให้กับสำนักงานตำรวจแห่งชาติอย่างมาก ในขณะที่ตำรวจส่วนใหญ่มุ่งมั่นทุ่มเทร่างกายแรงใจ เสียสละต่อการทำงาน เสี่ยงอันตรายในการปราบปรามอาชญากรรม และสร้างภาพลักษณ์ในทางบวกให้กับสำนักงานตำรวจแห่งชาติ แต่ความดีและความเสียสละของตำรวจเหล่านี้ก็กลับดูเหมือนว่าจะถูกลบล้างไปจากความรู้สึกของประชาชนทันทีที่มีข่าวปรากฏทางหน้าสื่อมวลชน การกล่าวเช่นนี้มีได้หมายความว่า การทำงานของตำรวจที่ทุ่มเทเสียสละในการปฏิบัติหน้าที่จะสามารถลบล้างความผิดของตำรวจที่มีพฤติกรรมนอกรีตหรือช่วยปกป้องภาพลักษณ์ของเจ้าหน้าที่ตำรวจบางส่วนที่มีพฤติกรรมมิชอบได้ เพียงแต่ชี้ให้เห็นว่า ยังมีตำรวจอีกจำนวนมากที่ปฏิบัติหน้าที่อย่างทุ่มเท ใช้ความรู้ความสามารถเข้าเสี่ยงอันตรายเพื่อจับกุมผู้กระทำความผิดมาดำเนินคดีตามกฎหมาย จนทำให้สำนักงานตำรวจแห่งชาติ

ได้รับคะแนนการประเมินผลการปฏิบัติราชการอยู่ในเกณฑ์ที่ดี แต่ภาพลักษณ์ขององค์การก็ยังเสียหายในวงกว้าง ประชาชนขาดความเชื่อมั่นต่อการปฏิบัติหน้าที่ของตำรวจในกระบวนการยุติธรรมของรัฐ และที่สำคัญคือส่งผลกระทบต่อสิทธิขั้นพื้นฐานของประชาชนและความเป็นธรรมที่ประชาชนคาดหวังว่าจะได้รับจากกระบวนการยุติธรรมทางอาญาของไทย (เกษมศานต์ โชติชาครพันธุ์, 2552)

นอกจากนี้ ยังมีปัญหาเรื่องของโครงสร้างและการบริหารจัดการขององค์การตำรวจที่ถูกแทรกแซงจากฝ่ายการเมืองทั้งเรื่องของการบริหารและการปฏิบัติงานของตำรวจในทุกๆ ด้าน เช่น การเปลี่ยนแปลงโยกย้ายผู้บัญชาการตำรวจแห่งชาติ เพื่อให้การปฏิบัติงานของตำรวจตอบสนองต่อผลประโยชน์ทางการเมือง สำหรับระบบงานภายใน โดยเฉพาะระบบบริหารงานบุคคลก็พบว่ามีปัญหาเช่นกัน ดังเช่น การแต่งตั้งโยกย้ายที่ละเลยการใช้ระบบคุณธรรมการวิ่งเต้นใช้เส้นสายเพื่อเลื่อนตำแหน่ง ทำให้ระบบงานสอบสวนซึ่งเป็นหัวใจหลักของงานตำรวจไม่ได้รับความไว้วางใจในการปฏิบัติหน้าที่ รวมไปถึงไม่ได้รับความเชื่อมั่นว่าพนักงานสอบสวนจะปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์สุจริต และมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานอย่างแท้จริง (คณะกรรมการจัดทำแผนปฏิรูปกิจการตำรวจ สถาปนาปฏิรูปแห่งชาติ, 2558, กิตติพงษ์ กิตยารักษ์, 2550) ส่งผลให้ที่ผ่านมาสำนักงานตำรวจแห่งชาติ ได้รับการวิพากษ์วิจารณ์จากสังคมในแง่มุมเชิงลบจนเกิดวิกฤตศรัทธาต่อองค์การและเจ้าหน้าที่ตำรวจ โดยปัญหาดังกล่าวไม่ได้เกิดจากปัจจัยใดปัจจัยหนึ่ง แต่มีสาเหตุมาจากหลายปัจจัยด้วยกันในมิติต่างๆ ที่มีอิทธิพล ได้แก่ ปัจจัยแวดล้อมภายนอก ปัจจัยด้านโครงสร้างภายในองค์การและปัจจัยพฤติกรรมในระดับปัจเจกบุคคล (เกษมศานต์ โชติชาครพันธุ์, 2552) จากวิกฤตศรัทธาของสำนักงานตำรวจแห่งชาติและจากการสำรวจวรรณกรรมพบว่า มีหลายวรรณกรรมที่ได้ทำการศึกษาเพื่อปฏิรูปและแก้ไขปัญหาให้กับสำนักงานตำรวจแห่งชาติ ผู้เขียนจึงต้องการเสนอภาพรวมเกี่ยวกับวิกฤตการณ์หรือปัญหาของสำนักงานตำรวจแห่งชาติ รวมถึงแนวทางในการปฏิรูปเพื่อให้สำนักงานตำรวจแห่งชาติผ่านพ้นจากวิกฤตครั้งนี้ และกลับมาเป็นองค์การแห่งการอำนวยความยุติธรรมอันเป็นที่พึงของประชาชน สังคม และประเทศชาติได้อีกครั้ง โดยเฉพาะหากมีการปรับแผนการปฏิรูปสำนักงานตำรวจแห่งชาติ และปรับแนวคิดต่างๆ ไปสู่การปฏิบัติ และทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องมีการผนึกกำลังทางความรู้และความคิดร่วมมือกันอย่างจริงจังและจริงใจ

สำหรับประเด็นเนื้อหาสำคัญในการนำเสนอบทความนี้ประกอบไปด้วย ภาพรวมของปัญหาสำนักงานตำรวจแห่งชาติ และแนวทางในการปฏิรูปสำนักงานตำรวจแห่งชาติ

วัตถุประสงค์

เพื่ออธิบายปัญหาภาพรวมขององค์การตำรวจ และนำเสนอแนวทางแก้ไขปัญหาโดยใช้แผนการปฏิรูปกิจการตำรวจ สถาปนาปฏิรูปแห่งชาติมาเป็นฐานในการแนวทาง

เนื้อหา (ภาพรวมของปัญหา)

ปัญหาด้านโครงสร้างองค์การและการบริหารจัดการ

โครงสร้างองค์การเป็นสิ่งที่มีความสำคัญต่อความสำเร็จขององค์การ เพราะมีความสัมพันธ์กับสิ่งแวดล้อมและปัจจัยอื่นๆ ขององค์การด้วย เป็นสิ่งที่อธิบายการจัดสรรงาน ความรับผิดชอบของบุคคลและหน่วยงานทั้งองค์การ กำหนดความสัมพันธ์ในการรายงานที่เป็นทางการรวมถึงจำนวนลำดับชั้นของสายบังคับบัญชา ช่วงของการควบคุมและการจัดกลุ่มบุคคลที่อยู่ในหน่วยงานภายใน การติดต่อสื่อสาร การประสานงาน และความร่วมมือทั้งแนวนอนและ

แนวคิด (ทิพวรรณ หล่อสุวรรณรัตน์, 2556) หากการออกแบบโครงสร้างองค์การมีปัญหาย่อมส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลขององค์กรนั้นๆ ด้วย

โครงสร้างของสำนักงานตำรวจแห่งชาติเป็นแบบดั้งเดิม มีโครงสร้างองค์การขนาดใหญ่ และมีการบริหารแบบรวมศูนย์อำนาจไว้ที่ส่วนกลาง (พรเพชร วิชิตชลชัย, 2558: 2) ทำให้การบริหารจัดการขาดประสิทธิภาพในการป้องกันและแก้ไขปัญหาอาชญากรรมในระดับชุมชน ไม่มีกระจายอำนาจไปสู่หน่วยงานในระดับรองลงไปทำให้การบริหารงานขาดประสิทธิภาพ ไม่ตอบสนองความต้องการของประชาชนได้อย่างเต็มที่ และยากต่อการตรวจสอบ (สมณี พรหมรส, 2552) การมีสายบังคับบัญชาที่ยาวเกินไป (พรเพชร วิชิตชลชัย, 2558: 2) การวางโครงสร้างองค์การแบบพีระมิด (บรรเจิด สิงคะเนติ, 2557: 2) การถูกแทรกแซงจากฝ่ายการเมือง มีการจัดองค์การแบบกึ่งทหาร มีภารกิจที่ไม่ใช่ภารกิจหลักของตำรวจอยู่มาก (ชั้นยศ) (กิตติพงษ์ กิตยารักษ์, 2550) ทำให้ตำรวจต้องปฏิบัติงานที่ไม่ใช่ภารกิจหลักของตำรวจ รวมถึงโครงสร้างองค์การที่ขาดการมีส่วนร่วมจากประชาชน ถึงแม้ว่าโครงสร้างของ สำนักงานตำรวจแห่งชาติ มีพัฒนาการที่ดีขึ้นมากกว่าในอดีตก็ตาม (ปนัดดา ชำนาญสุข, 2557: 4) แต่ปัญหาต่างๆ ที่กล่าวมานั้นก็ยังคงอยู่ ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

(1) การรวมศูนย์อำนาจ

การรวมอำนาจการตัดสินใจในองค์กรนั้น หากการตัดสินใจขององค์กรขึ้นอยู่กับผู้บริหารระดับสูง แต่เพียงผู้เดียวแสดงว่าองค์กรนั้นมีการรวมอำนาจสูง ในทางตรงกันข้ามหากการตัดสินใจกระจายไปยังระดับต่างๆ ตามลำดับชั้นการบังคับบัญชา แสดงว่ามีการกระจายอำนาจมาก (ทิพวรรณ หล่อสุวรรณรัตน์, 2012: 75) สำหรับโครงสร้างสำนักงานตำรวจแห่งชาตินั้น มีหน่วยงานภายใต้การบังคับบัญชาของผู้บัญชาการตำรวจแห่งชาติมากกว่าสามสิบหน่วยงาน โดยทั้งหมดมีฝ่ายการบังคับบัญชาที่ทั้งยาวและทั้งกว้างขึ้นตรงกับผู้บัญชาการตำรวจแห่งชาติแต่เพียงผู้เดียว ถึงแม้จะมีคำสั่งแบ่งหน้าที่ในการบังคับบัญชาให้แก่รองผู้บัญชาการตำรวจแห่งชาติและผู้ช่วย แต่ก็ยังเป็นคำสั่งภายในที่อาจเปลี่ยนแปลงเมื่อใดก็ได้ โดยทำให้อำนาจที่แท้จริงยังคงอยู่ที่ผู้บัญชาการตำรวจแห่งชาติ นอกเสียจากนายกรัฐมนตรีที่จะลงไปใช้อำนาจนั้นเสียเอง ซึ่งเป็นลักษณะของการรวบอำนาจอย่างแท้จริง (Centralization) ทำให้ผู้บัญชาการตำรวจแห่งชาติมีอำนาจมาก ผู้บังคับบัญชาชั้นรองไม่มีอำนาจที่แท้จริง รวมถึงการมีสายบังคับบัญชาที่ยาวตั้งแต่ระดับพื้นที่ (สถานีตำรวจ) ขึ้นไปตามลำดับชั้นถึงผู้บังคับการตำรวจภูธรจังหวัด ผู้บัญชาการตำรวจภูธรภาค จนถึงผู้บัญชาการตำรวจแห่งชาติ ทำให้บางครั้งเมื่อเกิดคดีขึ้นแม้ว่าจะมีผู้บัญชาการตำรวจในระดับท้องที่หรือผู้บังคับการตำรวจอยู่แล้ว แต่ผู้บัญชาการที่เหนือขึ้นไปก็สามารถเร่งรัดคดีที่อยู่ในความรับผิดชอบของพื้นที่ได้ หน่วยงานย่อยของสำนักงานตำรวจแห่งชาติที่กระจายลงไปจนถึงระดับเขต อำเภอ ตำบล ก็มีเพียงอำนาจนิตินัยแต่ไม่มีอำนาจโดยพฤตินัยอย่างแท้จริง (วสิษฐ เดชกุญชร, 2550: 23-24)

(2) การแทรกแซงจากการเมือง

คณะกรรมการนโยบายตำรวจแห่งชาติ (ก.ต.ช.) ตามพระราชบัญญัติตำรวจแห่งชาติ พ.ศ. 2547 มีอำนาจหน้าที่หลักในการกำหนดนโยบายการบริหารงานตำรวจ และกำกับดูแลสำนักงานตำรวจแห่งชาติให้ปฏิบัติตามนโยบาย ระเบียบแบบแผน มติคณะรัฐมนตรี และกฎหมาย โดยมีอำนาจในการให้ความเห็นชอบผู้บัญชาการตำรวจแห่งชาติ แต่องค์การดังกล่าวกลับถูกฝ่ายการเมืองใช้ในการคัดเลือกผู้บัญชาการตำรวจแห่งชาติเท่านั้น มีการเปลี่ยนแปลงโยกย้ายผู้บัญชาการตำรวจแห่งชาติเพื่อให้เกิดการปฏิบัติงานของตำรวจตอบสนองต่อผลประโยชน์ทางการเมือง ไม่ได้ให้ความสนใจในอำนาจหน้าที่ด้านอื่นๆ เท่าใด และไม่ได้พิจารณากำหนดนโยบายขับเคลื่อนสำนักงานตำรวจแห่งชาติอย่างจริงจัง (คณะกรรมการจัดทำแผนปฏิรูปกิจการตำรวจ สภาปฏิรูปแห่งชาติ, 2558) เพราะฝ่ายการเมืองมีหน้าที่กำหนดนโยบาย แต่สำนักงานตำรวจแห่งชาติมีหน้าที่นำไปปฏิบัติ (ไกรสุข สิ้นสุข, 2552: 4) ทำให้ที่ผ่านมาตำรวจถูกแทรกแซงจากฝ่ายการเมือง (พรเพชร วิชิตชลชัย, 2558: 2) ซึ่งฝ่ายการเมืองเป็นอุปสรรคสำคัญที่ทำให้ผู้บัญชาการตำรวจแห่งชาติยังเป็นผู้มีอำนาจสูงสุด (วสิษฐ เดชกุญชร, 2550: 6) ปัญหาตำรวจกับการเมืองจึงเป็น

เรื่องของการก่อสร้าง เพราะมีการวางโครงสร้างแบบพีระมิด โดยมีสำนักงานตำรวจแห่งชาติอยู่บนสุด เท่ากับว่าเมื่อฝ่ายการเมืองเป็นผู้บังคับบัญชาผู้บัญชาการตำรวจแห่งชาติเพียงชั้นเดียวก็สามารถควบคุมตำรวจได้ทั่วประเทศ (บรรเจิด สิงคะเนติ, 2557: 2) โดยองค์ประกอบของคณะกรรมการนโยบายตำรวจแห่งชาติ (ก.ต.ช.) ตามพระราชบัญญัติตำรวจแห่งชาติ พ.ศ.2547 ประกอบไปด้วย นายกรัฐมนตรี เป็นประธานกรรมการ รัฐมนตรีว่าการกระทรวงมหาดไทยเป็นกรรมการ รัฐมนตรีว่าการกระทรวงยุติธรรมเป็นกรรมการ ปลัดกระทรวงมหาดไทยเป็นกรรมการ ปลัดกระทรวงยุติธรรมเป็นกรรมการ เลขานุการสภาความมั่นคงแห่งชาติเป็นกรรมการ ผู้บัญชาการตำรวจแห่งชาติเป็นกรรมการ และกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิอีก 4 คน ซึ่งทรงพระกรุณาโปรดเกล้าฯ แต่งตั้งจากบุคคลที่ได้รับการสรรหาจากประธานกรรมการและกรรมการโดยตำแหน่ง (คณะกรรมการจัดทำแผนปฏิรูปกิจการตำรวจ สภาปฏิรูปแห่งชาติ, 2558)

ปัจจุบัน มีประกาศคณะรักษาความสงบแห่งชาติ ฉบับที่ 88/2557 ลงวันที่ 10 กรกฎาคม พ.ศ. 2557 ได้เปลี่ยนแปลงคณะกรรมการเหลือเพียง 9 คน ประกอบไปด้วย นายกรัฐมนตรีเป็นประธานกรรมการ รองนายกรัฐมนตรีที่นายกรัฐมนตรีมอบหมายเป็นรองประธานกรรมการ ปลัดกระทรวงกลาโหม เป็นกรรมการ ปลัดกระทรวงมหาดไทยเป็นกรรมการ ปลัดกระทรวงยุติธรรมเป็นกรรมการ ผู้อำนวยการสำนักงานงบประมาณเป็นกรรมการ ผู้ทรงคุณวุฒิซึ่งได้รับเลือกจากวุฒิสภา 2 คน และผู้บัญชาการตำรวจแห่งชาติเป็นกรรมการและเลขานุการ (คณะกรรมการจัดทำแผนปฏิรูปกิจการตำรวจ สภาปฏิรูปแห่งชาติ, 2558)

(3) การกิจที่ไม่ใช่ภารกิจหลักของตำรวจ

การจัดโครงสร้างองค์การในอดีตมีการนำเอางานที่อนุமானว่าเกี่ยวกับการป้องกันและปราบปรามอาชญากรรมให้เป็นหน้าที่ตำรวจทั้งหมด ต่อมาแม้จะมีหน่วยงานอื่นที่ควรรับเอาหน้าที่นั้นไป แต่ก็เกิดความเสียหาย (อำนาจหรือประโยชน์) หรือไม่ก็มีหน่วยงานใดจะรับไปดำเนินการ งานเหล่านั้นจึงตกอยู่กับตำรวจจนมาถึงปัจจุบัน (วสิษฐ เดชกุญชร, 2550: 23) การกำหนดภารกิจที่ไม่ใช่ภารกิจหลักของตำรวจแต่กำหนดไว้ว่าเป็นงานของตำรวจ ส่งผลให้โครงสร้างและอำนาจหน้าที่ของตำรวจขยายตัวอย่างต่อเนื่องและมีความสลับซับซ้อน ซึ่งยังไม่รวมภารกิจอื่นที่ตำรวจต้องไปเกี่ยวข้องกับกิจกรรมของรัฐแทบจะทุกด้าน เช่น การจัดเก็บภาษี การศุลกากร การทะเบียน การทำเรือ การสื่อสาร การบิน การศึกษา แม้กระทั่งการแพทย์และมหรสพ (กิตติพงษ์ กิตยารักษ์, 2550: 31)

(4) การจัดองค์การที่ไม่สอดคล้องกับภารกิจ

การจัดองค์การของตำรวจได้ยึดหลักการจัดหน่วยและการบริหารแบบทหารเป็นหลัก แม้หน่วยงานตำรวจส่วนใหญ่ทั่วโลกจะมีการจัดองค์การและการใช้ชั้นยศเช่นเดียวกับทหาร แต่ลักษณะงานของตำรวจมีความแตกต่างจากลักษณะงานของทหารอย่างน้อย 4 ประการ ประการแรก ตำรวจปฏิบัติงานโดยลำพัง มีโอกาสใช้พิจารณาณมากกว่าภายใต้ขอบเขตของการตีความตัวบทกฎหมายซึ่งไม่เหมือนกับทหารที่ต้องปฏิบัติตามคำสั่งการควบคุมบังคับบัญชาอย่างเคร่งครัด ประการที่สอง สำหรับการริเริ่มและการวางแผนตำรวจระดับปฏิบัติจะเป็นผู้ริเริ่มและเสนอขึ้นไปตามลำดับชั้น เช่น งานสืบสวนสอบสวนคดีอาญา การบริการชุมชน แต่งานทหารการริเริ่มวางแผนส่วนใหญ่ขึ้นอยู่กับผู้บังคับบัญชา ประการที่สาม ทีมงานของตำรวจจะมีขนาดเล็กกว่าทหารและมีการทำงานที่อิสระ ในขณะที่ทหารมีการทำงานที่มีทีมงานใหญ่ เช่น หมวด กองร้อย และประการสุดท้าย งานหลักของตำรวจจะเกี่ยวข้องและมีปฏิสัมพันธ์กับประชาชนโดยตรง แต่งานของทหารจะเกี่ยวกับการป้องกันประเทศ การบริหารงานตำรวจจึงควรเปลี่ยนไปสู่หลักการบริหารรัฐกิจ (ปุระชัย เปี่ยมสมบูรณ์, 2546: 6-9)

มีข้อสังเกตว่าระบบชั้นยศเป็นหลักการที่ใช้ในกิจการทหารที่ต้องมีการบังคับบัญชาตามชั้นยศอย่างเคร่งครัดในการสงครามหรือการสู้รบ การไม่ปฏิบัติตามชั้นยศอาจทำให้งานล้มเหลว สายบังคับบัญชาที่ตำรวจผูกติดอยู่กับชั้นยศมากเกินไปทำให้เกิดช่องว่างในการสร้างความร่วมมือกับประชาชน รวมถึงการกำหนดค่าตอบแทนที่ผูกติดกับชั้นยศด้วย ทำให้ไม่สามารถกำหนดค่าตอบแทนตามลักษณะงานได้ (กิตติพงษ์ กิตยารักษ์, 2550: 33)

(5) ปัญหาด้านการมีส่วนร่วมของประชาชน

การที่ประชาชนได้เข้าไปมีส่วนร่วมในระบบงานของตำรวจไม่มากเท่าที่ควรส่งผลต่อการตรวจสอบและการติดตามการบริหารงานตำรวจ ซึ่งตามพระราชบัญญัติตำรวจแห่งชาติ พ.ศ. 2547 คณะกรรมการนโยบายตำรวจแห่งชาติ (ก.ต.ช.) และคณะกรรมการข้าราชการตำรวจ (ก.ตร.) ไม่ได้มีตัวแทนจากภาคประชาชนแต่อย่างใด มีเพียงผู้ทรงคุณวุฒิที่มาจากการแต่งตั้ง (กิตติพงษ์ กิตยารักษ์, 2550: 43) แม้ในปัจจุบันจะมีคณะกรรมการบริหารงานตำรวจในระดับสถานีตำรวจแล้วก็ตาม แต่เรื่องของการกำหนดนโยบายหลักของงานตำรวจยังคงมีเพียงฝ่ายการเมืองและฝ่ายตำรวจเท่านั้นที่เป็นฝ่ายกำหนดนโยบาย

ปัญหาด้านการบริหารงานบุคคล

กิตติพงษ์ กิตยารักษ์ (2550: 31) กล่าวว่า การบริหารงานบุคคลของสำนักงานตำรวจแห่งชาติส่วนหนึ่งมีการละเลยการใช้ระบบคุณธรรมในการบริหารงานบุคคล มีการวิ่งเต้นใช้เส้นสายเพื่อเลื่อนตำแหน่งจนเป็นที่มาของการทุจริตประพฤติมิชอบ การสรรหาและผลิตบุคลากรยังไม่สอดคล้องกับลักษณะของวิชาชีพ หลักสูตรการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มทักษะความชำนาญยังมีน้อยเกินไปและไม่ทั่วถึง สวัสดิการค่าตอบแทนต่ำโดยเฉพาะชั้นประทวนที่ระบบผลตอบแทนด้านตัวเงิน สวัสดิการหรือความก้าวหน้ามีความล้าหลัง (ปนัดดา ชำนาญสุข, 2557: 4) ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

(1) การแทรกแซงจากฝ่ายการเมืองและผู้มีอำนาจผ่านคณะกรรมการข้าราชการตำรวจ (ก.ตร.)

คณะกรรมการข้าราชการตำรวจ เป็นองค์การที่รับผิดชอบในการบริหารงานบุคคล มีอำนาจในการให้ความเห็นชอบแต่งตั้งข้าราชการตำรวจตั้งแต่รองผู้บัญชาการตำรวจแห่งชาติจนถึงผู้กำกับการ เนื่องจากโครงสร้างของตำแหน่งผู้บัญชาการหรือผู้กำกับการสถานีตำรวจในตำแหน่งและสถานที่ต่างๆ มีคุณค่าและความสำคัญแตกต่างกัน ทำให้มีการมุ่งหวังที่จะได้รับการแต่งตั้งไปยังตำแหน่งที่ต้องการ จึงพยายามมีปฏิสัมพันธ์กับฝ่ายการเมืองและผู้มีอำนาจ ส่งผลให้ระบบการบริหารงานบุคคลเกิดความเสียหายจนถึงระดับสถานีตำรวจ สำหรับการแต่งตั้งโยกย้ายส่วนหนึ่งไม่ได้เป็นไปตามความรู้ความสามารถ ประสบการณ์การทำงานหรือเพื่อประโยชน์ของทางราชการอย่างแท้จริง มีลักษณะของการใช้ดุลยพินิจค่อนข้างมาก ผู้พิจารณาทั้งบุคคลและคณะบุคคลมีข้อจำกัดในการพิจารณา หรือแม้แต่คณะกรรมการข้าราชการตำรวจก็ไม่อาจให้ความเป็นธรรมได้เท่าที่ควร มีการแทรกแซงการใช้ดุลยพินิจ มีการเลือกปฏิบัติและมีความไม่เป็นธรรมทางการปกครอง บางกรณีมีการตีความกฎหมายหรือเบี่ยงเบนกฎหมายเพื่อตอบสนองความต้องการของผู้มีอำนาจ (คณะกรรมการจัดทำแผนปฏิรูปกิจการตำรวจ สภาปฏิรูปแห่งชาติ, 2558) ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของเกษมศานต์ โชติชาครพันธุ์ (2552) พบว่า พฤติกรรมลักษณะนี้เป็นการแลกเปลี่ยนผลประโยชน์ระหว่างผู้ให้และผู้รับซึ่งมีทั้ง “การออกตั้งค์” หรือที่เรียกว่า “การซื้อขาดตำแหน่ง” ผู้ใต้บังคับบัญชาบางคนอาจมีการจ่ายเงินเพื่อวัตถุประสงค์โดยตรงให้ได้รับการเลื่อนตำแหน่ง ส่วนใหญ่จะจ่ายเงินผ่านคนกลาง การกระทำลักษณะนี้แม้จะมีการกล่าวถึงกันมากแต่ก็ยังไม่ปรากฏหลักฐานชัดเจน หรือข้อมูลที่มีน้ำหนักเพียงพอว่า การที่ข้าราชการตำรวจผู้นั้นได้รับการเลื่อนตำแหน่งเป็นเพราะเงินที่ได้จ่ายไปจริง นอกจากนี้ยังมีพฤติกรรมที่ผู้ใต้บังคับบัญชาแสดงออกต่อผู้บังคับบัญชาในรูปแบบที่เรียกว่า “การดูแลนาย” คือ การดูแลด้วยการให้เงินเป็นรายเดือนหรือให้ของกำนัลเป็นครั้งคราวเมื่อมีงานเทศกาล หรือวันสำคัญ เช่น งานวันเกิดนาย วันเกิดคุณนาย งานปีใหม่ เป็นต้น ส่วนอีกลักษณะหนึ่งคือ “การออกแรง” ซึ่งอาจเป็นการออกแรงเพื่อทำงานให้แก่ผู้บังคับบัญชาที่สามารถให้คุณให้โทษได้ ทั้งงานในหน้าที่ราชการและงานส่วนตัว เช่น การดูแลรับส่งผู้บังคับบัญชาและครอบครัว การอำนวยความสะดวกนอกเวลางาน เป็นต้น

(2) การยึดระบบอุปถัมภ์มากกว่าระบบคุณธรรม

เหตุผลที่ต้องมีการปฏิรูประบบงานตำรวจนั้น ปัญหาส่วนหนึ่งคือการบริหารงานบุคคลไม่เป็นตามระบบคุณธรรม (คณะกรรมการพัฒนาระบบงานตำรวจ, 2550: 77-78) การแต่งตั้งและโยกย้ายข้าราชการตำรวจ

ที่มีได้พิจารณาจากผลการปฏิบัติงาน ไม่มีความเชื่อมโยงโดยหลักเหตุและผลระหว่างความรู้ความสามารถ ผลการปฏิบัติงานกับตำแหน่งใหม่ โดยเฉพาะอย่างยิ่งการเลื่อนตำแหน่งมีการข้ามลำดับอาวุโสอย่างไม่อาจหาเหตุผลมารองรับได้ และการจะเข้าไปดำรงตำแหน่งใดนั้นก็จะมีกรกล่าวอ้างว่าเป็นไปตามความเหมาะสม ทำให้ส่งผลต่อขวัญและกำลังใจของข้าราชการตำรวจในภาพรวม (คณะกรรมการจัดทำแผนปฏิรูปกิจการตำรวจ สภาปฏิรูปแห่งชาติ, 2558) การแต่งตั้งโยกย้ายมีทั้งระบบโควตาและการวิ่งเต้นตำแหน่ง ทั้งโควตาจากฝ่ายการเมืองและผู้มีอำนาจภายนอกเข้ามาแทรกแซง (ศรีสมบัติ โขศประจักษ์ชัด, 2554) รวมถึงมีการซื้อขายตำแหน่ง ซึ่งเมื่อมีการจ่ายเงินเพื่อแลกกับตำแหน่งที่ต้องการก็จะเกิดการถอนทุนคืนด้วยการเก็บส่วยจากประชาชน (บรรเจิด สิงคะเนติ, 2557: 2)

(3) ระบบของผลตอบแทน สวัสดิการ และความก้าวหน้า

ปัญหาเรื่องผลตอบแทนของตำรวจเป็นเรื่องสำคัญและเป็นปัญหาใหญ่มากอีกปัญหาหนึ่ง ผลตอบแทนรูปของเงินเดือนที่มีจำนวนไม่มาก แม้ว่าบุคคลภายนอกจะมีความคิดเห็นว่ามีมากก็ตาม แต่ในความเป็นจริงแล้วตำรวจทุกชั้นยศมีค่าใช้จ่ายที่จำเป็นในงานราชการ เช่น อารูปรินที่ตำรวจพกติดตัวเกือบทั้งหมดเป็นปืนพกส่วนตัวที่ตำรวจซื้อมาเอง ด้วยเหตุผลที่ว่าปืนของทางราชการมีจำนวนไม่เพียงพอ และหากเบิกมาใช้แล้วเกิดปัญหาปืนชำรุดเสียหายหรือสูญหาย เจ้าหน้าที่ตำรวจผู้นั้นจะต้องถูกสอบสวนหรือขดใช้ ตำรวจส่วนมากจึงไม่ใช้ปืนของทางราชการ แต่ใช้เงินส่วนตัวซื้อซึ่งมีราคาตั้งแต่กระบอกละหลายหมื่นบาทจนถึงแสนบาท และตำรวจบางนายก็ต้องทำการผ่อนส่งเป็นงวดๆ ไป (วิสิษฐ เดชกุญชร, 2557) สำหรับอัตราเงินเดือนและเงินเพิ่มประจำตำแหน่งก็อยู่ในระดับที่ต่ำมากเมื่อเปรียบเทียบกับเจ้าพนักงานอื่นในกระบวนการยุติธรรม (เกษมศานต์ โชติชาครพันธุ์, 2552) หากเปรียบเทียบกับค่าตอบแทนของตำรวจในต่างประเทศ เช่น ตำรวจอังกฤษจะได้รับค่าตอบแทนสูงกว่าตำรวจไทยถึงสิบเท่า (กฤษณพงศ์ พุตระกูล, 2557: 21)

จากความเป็นจริงดังกล่าว เมื่อพิจารณาจากข้าราชการตำรวจชั้นผู้น้อยที่เป็นกำลังพลส่วนใหญ่ขององค์การตำรวจซึ่งต้องลำบากตรากตรำในการทำงานและเสี่ยงภัย พบว่า ค่าตอบแทนที่ได้รับไม่สมดุลกับงานอันนำไปสู่การมีคุณภาพชีวิตต่ำ เงินค่าครองชีพไม่พอใช้จ่ายและสวัสดิการที่ได้รับก็ไม่เพียงพอ ไม่เหมาะสมกับสภาพเศรษฐกิจ ก่อให้เกิดความรู้สึกที่ไม่ได้รับความเป็นธรรมและความเสมอภาคในการประกอบอาชีพ ทำให้ตำรวจขาดขวัญและกำลังใจอันก่อให้เกิดพฤติกรรมการใช้อำนาจหน้าที่ในการแสวงหาประโยชน์ในรูปแบบต่างๆ (อยุทธ เพชรอินทร, 2542: 19) ค่าตอบแทนสำหรับข้าราชการตำรวจ จึงไม่ใช่ปัญหาเพียงได้รับค่าตอบแทนที่ไม่สมดุลกับปริมาณงาน แต่เป็นค่าตอบแทนที่ไม่เพียงพอสำหรับการดำรงชีวิตอย่างเหมาะสมตามฐานานุกรม โดยไม่ต้องไปดิ้นรนแสวงหารายได้จากแหล่งอื่นมาเพื่อดำรงชีพ (เกษมศานต์ โชติชาครพันธุ์, 2552) ทางด้านของสวัสดิการพบว่า มีปัญหาหลายด้านเช่นเดียวกัน เช่น ที่พักอาศัยไม่เพียงพอ การรักษาพยาบาลซึ่งจำกัดเฉพาะในโรงพยาบาลของรัฐและเบิกไม่ได้ทั้งหมด เงินเบี้ยเลี้ยงอยู่ในระดับต่ำ ได้รับไม่ตรงตามกำหนดเวลา ส่วนวัสดุอุปกรณ์ที่ใช้ในการทำงานพบว่า มีไม่เพียงพอต่อการทำงานซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อการแก้ไขปัญหาอาชญากรรมในระดับพื้นที่ เช่น ยานพาหนะต่างๆ ที่ใช้ในการตรวจตรา ปราบปรามการเกิดอาชญากรรมที่ต้องมีการเติมน้ำมันเชื้อเพลิง แต่ได้รับการจัดสรรเฉลี่ยไม่ถึง 10 ลิตรต่อการตรวจ 1 ผลัด ซึ่งในแต่ละวันจะต้องทำการตรวจตราผลัดละ 8 ชั่วโมง ทำให้ไม่เพียงพอต่อการตรวจเขตพื้นที่รับผิดชอบโดยเฉพาะพื้นที่ต่างจังหวัด (กฤษณพงศ์ พุตระกูล, 2557: 21) ในส่วนของความก้าวหน้าในอาชีพยังคงมีความสัมพันธ์กับระบบอุปถัมภ์ ดังกล่าวไว้แล้วในข้างต้น ซึ่งส่งผลกระทบต่อขวัญกำลังใจในการทำงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจที่ประพฤติปฏิบัติปฏิบัติงานด้วยความมุ่งมั่นตั้งใจ ทำให้การทุ่มเทแรงกายแรงใจในการทำงานลดน้อยลงไปเรื่อยๆ ผลเสียหายที่ตามมาก็จะเกิดกับองค์การตำรวจและประชาชน

ปัญหาด้านวัฒนธรรมองค์การ

วัฒนธรรมองค์การเป็นเรื่องของระบบความเข้าใจร่วมกัน (Shared Meaning) ระหว่างสมาชิกขององค์การว่า ควรจะประพฤติปฏิบัติอย่างไร และองค์การที่ตนทำงานอยู่นั้นมีลักษณะอย่างไร ความเข้าใจร่วมกันนี้มีวิวัฒนาการมา ยาวนานและปรากฏในรูปของความเชื่อ สัญลักษณ์ พิธีการ แนวทางการปฏิบัติ (พิทยา บวรวัฒนา, 2556: 130) ดังนั้น ในทุกองค์การย่อมมีวัฒนธรรมองค์การเป็นของตนเอง สำนักงานตำรวจแห่งชาติ ก็มีลักษณะเฉพาะที่เรียกว่า วัฒนธรรมองค์การตำรวจด้วยเช่นกัน ประกอบไปด้วย 7 ลักษณะ ประกอบไปด้วย 1) การรักษาความลับ 2) การตั้งข้อสงสัย 3) การแยกตัวออกจากสังคม 4) ความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันของตำรวจ 5) การละเลย กฎ ระเบียบ และ ข้อบังคับสำหรับการทำงาน 6) วัฒนธรรมความไม่เชื่อมั่นต่อกระบวนการยุติธรรม และ 7) วัฒนธรรมการยอมไม่ได้กับการกระทำที่เบี่ยงเบนจากปกติสุขของสังคม (เกษมศานต์ โชติชาครพันธุ์, 2552)

ปัญหาในงานสอบสวน

กระบวนการสอบสวนเป็นกระบวนการเริ่มแรกของงานยุติธรรมทางอาญา เพื่อรวบรวมพยานหลักฐาน พฤติการณ์แห่งคดี เพื่อพิสูจน์ยืนยันการกระทำความผิด เป็นกระบวนการค้นหาความจริงที่มีความสำคัญอย่างยิ่ง (กิตติพงษ์ กิตยารักษ์, 2550: 34) ซึ่งปัญหาเกี่ยวกับงานสอบสวนสามารถแบ่งได้ เป็น 2 ประเด็นสำคัญ คือ

(1) ปัญหาด้านการขาดความเป็นอิสระของพนักงานสอบสวน

งานสอบสวนของสำนักงานตำรวจแห่งชาติพบว่า ประชาชนส่วนหนึ่งเชื่อมั่นว่าพนักงานสอบสวนได้ ปฏิบัติหน้าที่อย่างไม่มีประสิทธิภาพและไม่สุจริต (คณะกรรมการจัดทำแผนปฏิรูปกิจการตำรวจ สภาปฏิรูปแห่งชาติ, 2558) โดยการปฏิบัติงานมีปัญหาตั้งแต่การที่พนักงานสอบสวนบางส่วนไม่รับคำร้องทุกข์ หรือเรียกว่า “**เป่าคดี**” กล่าวคือ เมื่อมีผู้มาแจ้งความร้องทุกข์คดีอาญาที่สถานีตำรวจ พนักงานสอบสวนผู้รับแจ้งบางคนไม่ลงบันทึกประจำวัน รับแจ้งความร้องทุกข์ ซึ่งเป็นการไม่บันทึกการรับแจ้งความเข้าสู่สารบบคดีของสถานีตำรวจ และมีได้หมายความว่า พนักงานสอบสวนหรือเจ้าหน้าที่ตำรวจผู้เกี่ยวข้องจะไม่ดำเนินการใดๆ ให้แก่ผู้เสียหายที่มาแจ้งความ ดังนั้น เมื่อคดี ดังกล่าวไม่เข้าสู่สารบบ จึงไม่สามารถติดตามผลคดี หรือไม่มีการดำเนินการสอบสวนต่อไป (เกษมศานต์ โชติชาครพันธุ์, 2552) รวมถึงการไม่ดำเนินการสอบสวนนำตัวผู้กระทำผิดมาลงโทษตามกฎหมาย ส่วนหนึ่งพนักงานสอบสวน ถูกผู้บังคับบัญชาสั่งการทางพฤติกรรมเพื่อลดสถิติคดีอาญาที่เกิดขึ้นจริง เพราะสถิติคดีอาญาเป็นตัวชี้วัดการทำงาน (วิรุฒม์ ศิริสวัสดิบุตร, 2557: 4) เป็นหนึ่งในการบริหารงานของผู้บังคับบัญชาในหน่วยงานนั้นๆ บางครั้งผู้บังคับบัญชามาตรวจสำนวนเองทำให้การสอบสวนไม่เป็นอิสระ (คณะกรรมการจัดทำแผนปฏิรูปกิจการตำรวจ สภาปฏิรูปแห่งชาติ, 2558) หรือการไม่รับคำร้องทุกข์เพื่อลดคดีตามนโยบายผู้บังคับบัญชา มีบางแห่งทำบันทึกประจำวันปลอมเพื่อให้ ประชาชนเชื่อว่ามีมีการดำเนินการ แต่ในความเป็นจริงนั้นเป็นเพียงเอกสารที่สร้างขึ้นมเท่านั้น (วิรุฒม์ ศิริสวัสดิบุตร, 2557: 4) สิ่งที่เกิดขึ้นดังกล่าวทำให้พนักงานสอบสวนขาดหลักประกันเรื่องความเป็นอิสระ ถูกแทรกแซงจาก ผู้บังคับบัญชาและจากผู้มีอิทธิพล รวมถึงระบบการบังคับบัญชาแบบทหารและการรวมศูนย์อำนาจของสำนักงาน ตำรวจแห่งชาติไม่สอดคล้องกับลักษณะงานสอบสวนที่เป็นสายงานในกระบวนการยุติธรรมมากกว่างานปราบปรามอัน เป็นหลักของตำรวจ (พรหมชญา ศิริวรรณบุศย์ และคณะ, 2558: 1)

(2) ปัญหาด้านกระบวนการสอบสวน

การใช้อำนาจของพนักงานสอบสวนบางส่วน มีการใช้อำนาจหน้าที่เพื่อบิดเบือนพยานหลักฐานหรือ ข้อเท็จจริงในคดีเพื่อช่วยเหลือผู้กระทำผิดแลกกับผลประโยชน์ ตัวอย่างของพฤติกรรมในลักษณะนี้ เช่น การเปลี่ยนแปลงข้อหา การลดจำนวนของกลาง การไม่นำพยานหลักฐานเข้าสู่การสอบสวน เปลี่ยนของกลางหรือ เปลี่ยนตัวผู้ต้องหา เป็นต้น การใช้ดุลยพินิจของพนักงานสอบสวนในการสั่งฟ้องหรือไม่ฟ้องผู้ต้องหาเป็นการใช้อำนาจ หน้าที่ตามกฎหมายวิธีพิจารณาความอาญา แต่จะต้องเป็นไปตามพยานหลักฐานที่พนักงานสอบสวนได้แสวงหาและ รวบรวมไว้ในสำนวนการสอบสวน กระบวนการสอบสวนของพนักงานสอบสวนบางคนอาจใช้ดุลยพินิจบิดเบือนในการ

สังคม หรือจิตใจบิดเบือนการนำพยานหลักฐานเข้าไปในสำนวนการสอบสวนเพื่อเอื้อประโยชน์ให้แก่ผู้ต้องหาโดยได้รับผลประโยชน์ตอบแทน พฤติกรรมลักษณะนี้ถือได้ว่าเป็นการใช้ดุลยพินิจตามอำเภอใจของพนักงานสอบสวน (เกษมศานต์ โชติชาครพันธุ์, 2552) การเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรม (สำนักวิชาการและกฎหมาย สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร, 2557) แม้กระทั่งการสร้างพยานหลักฐานเท็จเพื่อนำตัวผู้บริสุทธิ์มารับผิดแทน ซึ่งการกระทำดังกล่าวย่อมส่งผลกระทบต่อรูปคดีอย่างมาก รวมไปถึงปริมาณงานของพนักงานสอบสวนนั้นก็มีมากจนเกินไป (พรพรรณ ชญา ศิริวรรณบุษย์ และคณะ, 2558: 2)

ปัญหาด้านค่านิยมของสังคม

สังคมไทยยังคงยกย่องผู้มีอำนาจและมีอิทธิพล ซึ่งส่งผลกระทบต่อการกระทำคามผิดของตำรวจ กลุ่มคนที่เป็นผู้นำชุมชน ผู้นำท้องถิ่น หรือผู้ที่มีอิทธิพลต่างพยายามคบค้าสมาคมกับตำรวจเพื่อใช้อำนาจทางราชการเอื้อประโยชน์ของตน มีการพึ่งพาอาศัยซึ่งกันและกัน (คณะกรรมการจัดทำแผนปฏิรูปกิจการตำรวจ สภาปฏิรูปแห่งชาติ, 2558) สังคมไทยจะยึดถือยศ ถิ่นตำแหน่ง ดั่งคำสั่งสอนที่ปลูกฝังสืบทอดต่อกันมาว่า “โตขึ้นขอให้เจ้าคน นายคน เป็นใหญ่เป็นโต มียศ มีศักดิ์” ประชาชนในต่างจังหวัดรวมถึงในกรุงเทพมหานครแม้จะมีการวิพากษ์วิจารณ์การทำงานหรือพฤติกรรมของตำรวจจนบางคน มีท่าทีไม่ชอบตำรวจ แต่ก็พบว่าทุกครั้งที่มีการเปิดสอบเข้ารับราชการตำรวจตั้งแต่ระดับพลตำรวจจนถึงชั้นสัญญาบัตรยังคงมีอัตราผู้สมัครสอบจำนวนมาก แสดงให้เห็นถึงค่านิยมของประชาชนที่ยังต้องการเข้ารับราชการตำรวจ และมีมุมมองว่าเป็นผู้ถือกฎหมาย มีอำนาจ สอดคล้องกับการสำรวจความคิดเห็นของประชาชนซึ่งศูนย์สำรวจความคิดเห็นประชาชน “นิด้าโพล” สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์ (2557) ได้มีการสำรวจความคิดเห็นของประชาชนเรื่อง “การปฏิรูปองค์กรตำรวจในส่วนด้านความคิดเห็นของประชาชนต่อข้อเสนอให้เจ้าหน้าที่ตำรวจไม่ควรมียศมีตำแหน่งพบว่า ประชาชนส่วนใหญ่ร้อยละ 81.12 ระบุว่าไม่เห็นด้วยที่ตำรวจจะไม่มียศ เพราะการมียศ มีตำแหน่งถือเป็นแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ คนทำดีก็ควรได้รับสิ่งตอบแทน

ปัญหาด้านพฤติกรรมระดับปัจเจกบุคคล

ปัจจัยสำคัญหนึ่งที่ส่งผลกระทบต่อความเชื่อมั่นของประชาชนที่มีต่อองค์กรตำรวจคือ พฤติกรรมส่วนบุคคลของเจ้าหน้าที่ตำรวจบางคน ซึ่งเมื่อปรากฏเป็นข่าวเผยแพร่ออกไปทำให้ประชาชนมีมุมมองในด้านลบต่อตำรวจ ซึ่งเกษมศานต์ โชติชาครพันธุ์ (2552) ได้นำเสนอรูปแบบการใช้อำนาจหน้าที่โดยมิชอบของเจ้าหน้าที่ตำรวจอันเป็นพฤติกรรมระดับปัจเจกบุคคล สรุปได้ดังนี้

1) พฤติกรรมที่เกี่ยวกับการทุจริตของตำรวจ (Police Corruption) ได้แก่ การใช้ตำแหน่งหน้าที่แสวงหาผลประโยชน์ การให้สินบนหรือเงินใต้โต๊ะ การลักทรัพย์เมื่อมี การข่มขู่เรียกเงินหรือการริดไถ่ การเรียกค่าคุ้มครอง ผู้กระทำผิดกฎหมาย การบิดเบือนการใช้ดุลยพินิจในการสืบสวนสอบสวนคดีอาญา การกระทำผิดอาญาโดยตรง การจ่ายสินบนภายในองค์กร 2) การประพฤตินิชอบของตำรวจ 3) การฝ่าฝืนกฎ ระเบียบ ข้อบังคับของหน่วยงาน และ 4) การฝ่าฝืนจริยธรรม/จรรยาบรรณ

ปัญหาดังกล่าวสอดคล้องกับผลการสำรวจความคิดเห็นของประชาชนของศูนย์สำรวจความคิดเห็นประชาชน “นิด้าโพล” สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์ที่ได้มีการสำรวจความคิดเห็นของประชาชนเรื่อง “การปฏิรูปองค์กรตำรวจ” ระหว่างวันที่ 17-19 ธันวาคม พ.ศ.2557 จากประชาชนทั่วประเทศ รวมทั้งสิ้นจำนวน 1,250 ตัวอย่างพบว่า ประชาชนส่วนใหญ่ร้อยละ 42.32 ระบุว่า การปฏิรูปองค์กรตำรวจเป็นเรื่องเร่งด่วนในระดับสูงสุด รองลงมา ร้อยละ 26.24 ระบุว่า เป็นเรื่องค่อนข้างเร่งด่วน ในจำนวนผู้ที่เห็นว่าเป็นเรื่องเร่งด่วนในระดับสูงสุด ค่อนข้างเร่งด่วนระดับ เหตุผลว่าต้องเร่งปฏิรูปเพราะ สำนักงานตำรวจแห่งชาติ มีปัญหาที่เรื้อรังมานาน เช่น การทุจริตคอร์รัปชั่น การซื้อขายตำแหน่ง การใช้อำนาจในทางที่ผิด เป็นการผูกขาดอำนาจฝ่ายเดียว จึงควรกระตุ้นให้เจ้าหน้าที่ตำรวจทำงานเพื่อประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น ที่ผ่านมา สำนักงานตำรวจแห่งชาติ ค่อนข้างมีภาพลักษณ์ที่เสียหาย หากมีการเปลี่ยนแปลงน่าจะมีส่วนช่วยให้ภาพลักษณ์องค์กรตำรวจดีขึ้น และมีความยุติธรรมมากกว่าเดิม

สถานการณ์การฆ่าตัวตายของตำรวจ

อัตราการเสียชีวิตของข้าราชการตำรวจเป็นประเด็นที่มองข้ามไม่ได้ว่าเป็นปัญหาด้านหนึ่งของ สำนักงานตำรวจแห่งชาติ เพราะเมื่อเปรียบเทียบกับอัตราการฆ่าตัวตายของประชากรไทยพบว่า ข้าราชการตำรวจมีอัตราการฆ่าตัวตายสูงกว่าประชากรทั่วไปถึง 2.32 เท่า โดยข้อมูลตั้งแต่ปี พ.ศ. 2551-2556 พบว่า ข้าราชการตำรวจฆ่าตัวตายเฉลี่ย 29 คนต่อปี สำหรับปี พ.ศ. 2556 มีจำนวนถึง 31 คน (ปิยะ อุทาโย, 2556: 1) เฉพาะในช่วงเดือนกรกฎาคม 2556 ถึงกรกฎาคม 2557 มีตำรวจฆ่าตัวตายถึง 44 คน ส่วนใหญ่เป็นตำรวจสายป้องกันปราบปราม (นิภาพร คำอิน, 255: 107) วิธีการฆ่าตัวตายส่วนใหญ่เป็นการยิงตัวตาย ร้อยละ 79.9 รองลงมาเป็นการแขวนคอตาย ร้อยละ 13.2 และการกินยาตาย แหวงตัวตาย ร้อยละ 0.6 ตามลำดับ (สำนักงานตำรวจแห่งชาติ, 2557) หน่วยงานที่มีตำรวจฆ่าตัวตายมากที่สุด คือ กองบัญชาการตำรวจภูธรภาค 5 กองบัญชาการตำรวจภูธรภาค 3 และกองบัญชาการตำรวจนครบาล สำหรับช่วงอายุที่มีการฆ่าตัวตายมากที่สุด คือ อายุระหว่าง 41-50 ปี ซึ่งชั้นยศระหว่างจ่าสิบตำรวจถึงตบตำรวจมีอัตราการฆ่าตัวตายมากที่สุด (ข่าวสด, 2557: 15) ตำแหน่งที่ฆ่าตัวตายมากที่สุด คือ ตำแหน่งผู้บังคับหมู่ร้อยละ 78.1 (สำนักงานตำรวจแห่งชาติ, 2557)

ส่วนสำหรับสาเหตุการฆ่าตัวตาย เกิดมาจากเรื่องงาน ปัญหาสุขภาพ ปัญหาครอบครัว ปัญหาส่วนตัว/หนี้สิน และพบว่า ปัญหาเกี่ยวกับเรื่องงานมีแนวโน้มที่สูงขึ้น (สำนักงานตำรวจแห่งชาติ, 2557) โดยเฉพาะปัญหาเรื่องความเครียดจากการปฏิบัติงานที่หนักกว่าอาชีพอื่น และการที่ต้องเผชิญกับปัญหาเฉพาะหน้าบ่อยครั้ง (ปิยะ อุทาโย, 2556: 1) สอดคล้องกับการให้ข้อมูลของอดีตผู้บัญชาการตำรวจแห่งชาติที่กล่าวว่า “ผมเคยคุยกับตำรวจบางนาย ทราบว่าเครียดเรื่องงานเนื่องจากเพ็งย้ายมา และไม่สามารถทำงานให้หน่วยงานใหม่ที่ย้ายมาได้ เพราะไม่มีความถนัด” (สมยศ พุ่มพันธุ์ม่วง, 2557: 2)

ปัญหาการฆ่าตัวตายของตำรวจเป็นปัญหาที่อยู่ในขั้นวิกฤต อดีตผู้บัญชาการตำรวจแห่งชาติ พลตำรวจเอกอดุลย์ แสงสิงแก้ว ได้กำหนดมาตรการเพื่อแก้ไขปัญหาการฆ่าตัวตายของตำรวจ โดยให้ผู้บังคับบัญชาสำรวจข้อมูลผู้ใต้บังคับบัญชาเพื่อให้ทราบว่ามีใครมีความเสี่ยง มีพฤติกรรมที่ส่งผลให้เกิดความเครียดอย่างรุนแรง เช่น มีปัญหาเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน ปัญหาส่วนตัวและครอบครัว ปัญหาทางบุคลิกหรือสุขภาพจิต มีปัญหาสุขภาพ หรือเคยมีประวัติพยายามฆ่าตัวตาย นอกจากนี้ยังกำหนดให้ดูแลผู้ใต้บังคับบัญชาด้วยความเอาใจใส่ สร้างขวัญกำลังใจ เสริมสร้างทัศนคติพัฒนาจิตใจ ให้ความรู้เกี่ยวกับทักษะการจัดการชีวิต เปิดช่องทางให้คำปรึกษาและแนะนำสุขภาพจิต (ปิยะ อุทาโย, 2556: 1) พลตำรวจเอกสมยศ พุ่มพันธุ์ม่วง อดีตผู้บัญชาการตำรวจแห่งชาติอีกท่าน ได้มีการจัดตั้งศูนย์ให้คำปรึกษาข้าราชการตำรวจที่มีความเครียด และมีการจัดตั้งโทรศัพท์ให้คำปรึกษาหรือสายด่วนเบอร์ 1559 ซึ่งศูนย์ดังกล่าวได้เปิดให้บริการทุกวันอังคารและวันพฤหัสบดี มีนักจิตวิทยาประจำศูนย์ 1 คน ซึ่งส่วนใหญ่เรื่องที่มาปรึกษาเป็นเรื่องเกี่ยวกับการขอคำแนะนำและระบายความเครียด เช่น ปัญหาจากการทำงานไม่ก้าวหน้า ไม่เลื่อนขั้นจากชั้นประทวนเป็นสัญญาบัตร มีความเครียดจากการเปลี่ยนงานที่ต้องรับผิดชอบมากขึ้น (ข่าวสด, 2557, : 15)

แนวทางการปฏิรูป

ความเชื่อมั่นขององค์การตำรวจไทยในปัจจุบันถือว่าอยู่ในขั้นวิกฤต หากประชาชนไม่เชื่อมั่นต่อผู้บังคับใช้กฎหมายแล้ว ย่อมส่งผลกระทบต่อ การเคารพกฎหมายและกติกากองสังคมจนอาจนำไปสู่การแสวงหาวิธีการจัดการกับปัญหาด้วยตนเองที่ไม่ถูกต้องตามกฎหมายและศีลธรรม การแก้ไขปัญหาวิกฤตของ สำนักงานตำรวจแห่งชาติ ด้วยการปฏิรูปองค์การให้กลับคืนมาสู่สภาพปกติหรือดีขึ้นเป็นสิ่งสำคัญอย่างยิ่ง หลังจากการเปลี่ยนแปลงการปกครอง พ.ศ.2475 ได้มีแนวคิดในการพัฒนาระบบงานตำรวจโดยปรากฏหลักฐานอ้างอิงในสมัยรัฐบาลพลเอกเกรียงศักดิ์ ชมะนันทน์ ขณะดำรงตำแหน่งนายกรัฐมนตรี เหตุผลสำคัญของการมีแนวคิดที่จะพัฒนาระบบงานตำรวจ เนื่องจากมีการกล่าวหาว่านักการเมืองบางกลุ่มใช้ตำรวจเป็นเครื่องมือทางการเมือง (Political Tool) จนต่อมามีการพิจารณา

และพัฒนาระบบงานตำรวจปรากฏขึ้นอีกครั้งในสมัยรัฐบาลพลเอก สุรยุทธ์ จุลานนท์ ได้มีการแต่งตั้งคณะกรรมการพัฒนาระบบงานตำรวจซึ่งมีพลตำรวจเอก วชิรฐ เดชกุญชร เป็นประธานกรรมการ มีนายกิตติพงษ์ กิตยารักษ์ ปลัดกระทรวงยุติธรรม เป็นกรรมการ และผู้เชี่ยวชาญด้านการบริหารงานยุติธรรมทางอาญา และงานตำรวจ เป็นกรรมการอีกหลายคน แต่ด้วยข้อจำกัดด้านเวลาของการทำงานจึงยังไม่ได้มีการนำแนวคิดดังกล่าวไปใช้ให้เกิดประโยชน์อย่างเป็นรูปธรรมจนรัฐบาลหมดวาระ

ประเด็นการปฏิรูปมีการหยิบยกขึ้นมาศึกษาอีกครั้งในสมัยรัฐบาลนายอภิสิทธิ์ เวชชาชีวะ แม้ข้อสรุปของการศึกษาได้ให้รัฐบาลพิจารณาแต่ก็ยังไม่ได้มีการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงแต่อย่างใด (กฤษณพงศ์ พุตระกูล, 2557: 21) จนมาถึงรัฐบาลพลเอกประยุทธ์ จันทร์โอชา ได้มีการรัฐประหารรัฐบาลของนางสาวยิ่งลักษณ์ ชินวัตร เมื่อวันที่ 22 พฤษภาคม พ.ศ.2557 และได้มีการประกาศใช้รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย (ฉบับชั่วคราว) พ.ศ.2557 ซึ่งได้มีการบัญญัติเรื่องของการปฏิรูปไว้ 11 ด้าน หนึ่งในนั้นคือ การปฏิรูปกระบวนการยุติธรรม สำนักงานตำรวจแห่งชาติ ซึ่งเป็นองค์การหนึ่งในกระบวนการยุติธรรมจึงได้รับการปฏิรูปในครั้งนี้ด้วย รวมถึงการจัดตั้งคณะทำงานเพื่อศึกษาการปฏิรูปองค์อย่างจริงจัง สำหรับรายงานข้อเสนอแนะต่อการปฏิรูปซึ่งจัดทำโดยคณะกรรมการจัดทำแผนปฏิรูปกิจการตำรวจสภาปฏิรูปแห่งชาติ ได้มีการส่งรายงานฉบับดังกล่าวต่อคณะรัฐมนตรีเมื่อวันที่ 24 สิงหาคม พ.ศ. 2558 ซึ่งได้มีการศึกษา รวบรวมข้อมูล และจัดทำเป็นข้อเสนอต่อการปฏิรูปตำรวจในครั้งนี้ไว้หลายประเด็นด้วยกัน ผู้เขียนจึงขอนำข้อสรุปดังกล่าวมาเสนอในบทความนี้และอภิปรายเชิงวิพากษ์เพิ่มเติมในมุมมองของผู้เขียนไปพร้อมกันด้วยแต่ก่อนที่จะอธิบายรายละเอียดของประเด็นการปฏิรูป พันตำรวจเอก กฤษณพงศ์ พุตระกูล (2557: 21) ได้เสนอองค์ประกอบที่สำคัญในการปฏิรูปให้ประสบความสำเร็จ ซึ่งประกอบไปด้วยหลักการสำคัญ 3 ประการ ได้แก่

1) เจตจำนงทางการเมือง (Political Will) ผู้นำทางการเมืองและรัฐบาล ต้องมีเจตนาอันแน่วแน่ในการปรับปรุงระบบงานตำรวจให้อำนวยความยุติธรรมแก่ประชาชนอย่างแท้จริง

2) ภาคประชาชน (Public) ประชาชนทุกภาคส่วนต้องสนับสนุนให้มีการเปลี่ยนแปลงการทำงานขององค์การตำรวจและมีส่วนร่วมรับผิดชอบในกิจการตำรวจ

3) ตำรวจ (Police) เจ้าหน้าที่ตำรวจเองต้องอยากที่จะเปลี่ยนแปลง ยอมรับการวิพากษ์วิจารณ์และสนับสนุนให้เกิดการปฏิรูปองค์การทั้งในด้านโครงสร้าง ระบบงาน อำนาจหน้าที่ และความรับผิดชอบต่างๆ สอดคล้องกับกิตติพงษ์ กิตยารักษ์ ที่กล่าวว่า “การวิจารณ์ในเรื่องความบกพร่องของตำรวจเพื่อกดดันให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในองค์กรตำรวจที่เคยปฏิบัติกันมานานในประเทศนั้น ล้วนทำให้การปฏิรูปเกิดความล้มเหลว เพราะตำรวจจะฉีกกำลังต่อต้าน ทำให้การปฏิรูปเกิดขึ้นได้ยาก แต่การเปิดโอกาสให้ตำรวจมีส่วนร่วมในการคิด ปรับปรุงและพัฒนาองค์กรของตนเองอย่างแท้จริง โดยเฉพาะการสร้างผู้นำการเปลี่ยนแปลงให้เกิดขึ้นภายในองค์กรตำรวจจะเป็นแนวทางที่ประสบความสำเร็จมากที่สุด” (ปนัดดา ชำนาญสุข, 2557: 4)

คณะกรรมการจัดทำแผนปฏิรูปกิจการตำรวจ สภาปฏิรูปแห่งชาติ (2557) ได้มีข้อเสนอแนะต่อการปฏิรูปองค์การตำรวจ สรุปโดยย่อได้ว่า

องค์การตำรวจเป็นองค์การที่มีความสำคัญในการรักษาความสงบของบ้านเมือง ดูแลรักษาความปลอดภัยในชีวิตทรัพย์สินให้กับประชาชน แต่มีปัญหาในหลาย ๆ มิติที่ทำให้การทำงานของตำรวจไม่ได้รับการยอมรับจากประชาชน สมควรให้มีการปฏิรูปองค์การเพื่อสร้างความเชื่อมั่นและศรัทธาให้กลับมา ซึ่งผลการศึกษาในประเด็นต่าง ๆ นั้น การปฏิรูปกิจการตำรวจไม่มีความจำเป็นต้องปรับโครงสร้างทั้งระบบ เนื่องจากโครงสร้างปัจจุบันตามพระราชบัญญัติตำรวจแห่งชาติ พ.ศ.2547 เป็นโครงสร้างที่ดีเพียงพอสำหรับการดูแลประชาชนเพียงแต่ต้องมีการปฏิรูปการจัดระบบภายในจัดระบบโครงสร้างบางส่วนให้มีความเหมาะสมโดยในยุคที่คณะรักษาความสงบแห่งชาติ (คสช.) ได้เข้ามาบริหารราชการแผ่นดินได้มีกลไกที่เรียกว่าสภาปฏิรูปแห่งชาติทำหน้าที่ในการปฏิรูปงานต่างๆ หนึ่งในนั้นคือ การปฏิรูปกิจการตำรวจและได้มีการจัดทำแผนปฏิรูปกิจการตำรวจขึ้น โดยมีเจตนาที่ต้องการให้มีการปฏิรูป

โครงสร้างต่างๆ ของสำนักงานตำรวจแห่งชาติให้เป็นองค์การที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากยิ่งขึ้น ซึ่งผู้เขียนได้นำแผนปฏิรูปกิจการตำรวจมานำเสนอพร้อมวิพากษ์เพื่อช่วยเติมเต็มในการปฏิรูปกิจการตำรวจให้สมบูรณ์ยิ่งขึ้น โดยสามารถจำแนกการปฏิรูปตามประเด็น ดังนี้

1. ความเป็นอิสระในการบริหารงานของหน่วยงานตำรวจจากการแทรกแซงทางการเมือง

(1) การปฏิรูปคณะกรรมการนโยบายตำรวจแห่งชาติ (ก.ต.ช.) ประธานกรรมการยังคงเป็นนายกรัฐมนตรีแต่มีการลดสัดส่วนของฝ่ายการเมืองลง และเพิ่มจำนวนผู้แทนจากภาคส่วนต่างๆ เข้ามาเป็นกรรมการที่เกี่ยวข้องกับกระบวนการยุติธรรม ความมั่นคง และจากภาคประชาชนมากขึ้น เช่น อัยการสูงสุด ผู้แทนสหภาพนายความ ผู้ทรงคุณวุฒิจากวุฒิสภา ผู้แทนกรรมการสิทธิมนุษยชน เป็นต้น โดยยังคงไว้ซึ่งอำนาจหน้าที่หลักในการกำหนดนโยบายการบริหารงานตำรวจ และกำกับดูแลสำนักงานตำรวจแห่งชาติให้ปฏิบัติตามนโยบาย ระเบียบแบบแผน มติคณะรัฐมนตรี และกฎหมาย เหมือนเดิมยกเว้น การแต่งตั้งผู้บัญชาการตำรวจแห่งชาติ

(2) การปฏิรูปองค์ประกอบคณะกรรมการข้าราชการตำรวจ (ก.ตร.) คณะกรรมการข้าราชการตำรวจมีหน้าที่ในการบริหารงานบุคคล มีอำนาจในการให้ความเห็นชอบการแต่งตั้งโยกย้ายข้าราชการตำรวจตั้งแต่ระดับรองผู้บัญชาการตำรวจแห่งชาติลงไปถึงระดับผู้กำกับ การที่ผ่านมามีการถูกแทรกแซงฝ่ายการเมือง เนื่องจากประธานคณะกรรมการข้าราชการตำรวจนั้น คือ นายกรัฐมนตรี และกรรมการส่วนหนึ่งมาจากฝ่ายการเมือง จึงควรเปลี่ยนประธานคณะกรรมการข้าราชการตำรวจเป็นอดีตข้าราชการตำรวจระดับรองผู้บัญชาการตำรวจแห่งชาติหรือเทียบเท่าขึ้นไป โดยการลงคะแนนเสียงเลือกจากข้าราชการตำรวจระดับผู้กำกับหรือเทียบเท่า

(3) การปฏิรูปการแต่งตั้งผู้บัญชาการตำรวจแห่งชาติ เพื่อให้การบริหารงานบุคคลมีความเป็นอิสระเป็นเอกภาพ ปราศจากการแทรกแซงจากฝ่ายเมือง โดยกำหนดอำนาจหน้าที่เพิ่มเติมให้คณะกรรมการข้าราชการตำรวจ (ก.ตร.) มีอำนาจเพิ่มเติมในการแต่งตั้งผู้บัญชาการตำรวจแห่งชาติ ซึ่งจากเดิมที่เป็นอำนาจของคณะกรรมการนโยบายตำรวจแห่งชาติ (ก.ต.ช.) ทำการพิจารณาคัดเลือกจากรองผู้บัญชาการตำรวจแห่งชาติ จเรตำรวจแห่งชาติ แล้วให้ข้าราชการตำรวจระดับผู้กำกับหรือเทียบเท่าลงคะแนนเลือกผู้บัญชาการตำรวจแห่งชาติให้เหลือเพียงคนเดียว แล้วเสนอคณะกรรมการข้าราชการตำรวจเพื่อพิจารณารายชื่อขึ้นทูลเกล้าฯ

ทั้งสามข้อเสนอต่อการปฏิรูปที่กล่าวมาข้างต้น ผู้เขียนมีความคิดเห็นว่าเป็นเรื่องเกี่ยวกับการแก้ปัญหาด้านโครงสร้างองค์การและการบริหารจัดการ รวมถึงการบริหารงานบุคคลที่ผู้เขียนได้กล่าวไว้ในส่วนแรกของบทความ ในด้านการรวมศูนย์อำนาจและการป้องกันการแทรกแซงจากฝ่ายการเมือง ตามข้อเสนอของสภาปฏิรูปผู้เขียนเห็นด้วยในทุกประเด็น แต่มีข้อเสนอแนะว่า คณะกรรมการนโยบายตำรวจชาตินั้นควรมีบุคลากรในกระบวนการยุติธรรมอื่นๆ ระดับนโยบายเข้าเป็นกรรมการ เช่น เลขาธิการศาลปกครอง เลขาธิการศาลยุติธรรม เพื่อให้นโยบายการบริหารงานยุติธรรมของหน่วยงานในกระบวนการยุติธรรม (ได้แก่ ตำรวจ อัยการ ศาล หน่วยงานสังกัดกระทรวงยุติธรรม) มีทิศทางการบริหารงาน การอำนวยความสะดวกยุติธรรม และการประสานการดำเนินงานที่สอดคล้องกัน เพราะนโยบายของสำนักงานตำรวจแห่งชาติเมื่อได้ออกมาแล้วย่อมมีผลกระทบและมีความสัมพันธ์กับหน่วยงานในกระบวนการยุติธรรมอื่นด้วย

2. การวางแนวทางมาตรฐานการแต่งตั้งโยกย้ายข้าราชการตำรวจ ป้องกันปัญหาการทุจริตคอร์รัปชัน การวิ่งเต้นซื้อขายตำแหน่ง เพื่อเป็นหลักประกันความมั่นคงในการทำหน้าที่ของเจ้าหน้าที่ตำรวจ

(1) การพิจารณาแต่งตั้งข้าราชการตำรวจเพื่อเลื่อนตำแหน่ง ให้พิจารณาจากการหลักความอาวุโสเป็นอันดับแรก ประกอบกับความรู้ ความสามารถ

(2) มีการกำหนดระเบียบสำหรับการใช้พิจารณาการเลื่อนตำแหน่ง

(3) ยุบตำแหน่งที่ไม่จำเป็นและเพิ่มตำแหน่งที่มีความจำเป็นโดยวิเคราะห์จากปริมาณงาน และคุณภาพของงาน

(4) ปรับโครงสร้างอำนาจการแต่งตั้งโยกย้ายให้ผู้บัญชาการของแต่ละหน่วยมีอำนาจแต่งตั้งบุคลากรในสังกัดของตน

(5) การพิจารณาเลื่อนตำแหน่งในกองบัญชาการให้พิจารณาจากคุณสมบัติที่ครบถ้วนในกองบัญชาการนั้นก่อน

แนวทางการปฏิรูปดังกล่าวอยู่ในส่วนของการบริหารงานบุคคลที่เขียนไว้อย่างกว้างๆ ซึ่งส่วนใหญ่ให้ความสำคัญในเรื่องการแต่งตั้งโยกย้าย แต่สิ่งที่สำคัญของการบริหารงานบุคคลอีกเรื่องหนึ่งคือ ระบบสวัสดิการค่าตอบแทน ที่ควรมีการพิจารณากำหนดอัตราค่าตอบแทนใหม่ให้เหมาะสมกับอำนาจหน้าที่ของการทำงาน บางตำแหน่งงานมีค่าตอบแทนไม่สอดคล้องกับการทำงาน สวัสดิการที่ได้รับได้น้อยกว่าที่ควรจะเป็นทั้งเรื่องของที่พักอาศัย ควรจัดสร้างที่พักอาศัยให้ข้าราชการตำรวจที่มีเงินเดือนน้อยหรือชั้นยศน้อยให้มีที่พักอาศัยเพียงพอ ไม่คับแคบอยู่ในสภาพแวดล้อมที่ดี ส่วนวัสดุอุปกรณ์ที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงาน เช่น ปืน ซึ่งเป็นอุปกรณ์สำคัญในการระงับเหตุอาชญากรรม ควรมีการจัดสรรให้ และไม่ควรมีมาตรการลงโทษหากข้าราชการปฏิบัติหน้าที่ มิฉะนั้นจะไม่มีตำรวจนายใดใช้ปืนของทางราชการ ด้านความก้าวหน้าในอาชีพควรปรับตามระดับของวุฒิการศึกษา หรือประสบการณ์การทำงาน เปิดให้มีการสอบแข่งขันภายในจำนวนมากขึ้น เพื่อสร้างขวัญกำลังใจในการทำงานและองค์กรจะได้ผู้ที่มีประสบการณ์ในงานตำรวจที่เคยปฏิบัติงานมาแล้ว ไม่ต้องมีการเรียนรู้การทำงานใหม่

3. การปฏิรูปงานสอบสวน

(1) เพิ่มคุณภาพและประสิทธิภาพงานสอบสวน ด้วยการพิจารณาจากคุณภาพของสำนวนการสอบสวนกับปริมาณคดีที่ได้รับ

(2) แก้ไขคุณสมบัติเฉพาะตำแหน่งผู้กำกับสถานีตำรวจ ผู้บังคับการ และผู้บัญชาการ หน่วยปฏิบัติที่มีอำนาจสอบสวน ต้องมีความรู้ความสามารถและมีประสบการณ์ทั้งงานด้านการสอบสวนและสืบสวนป้องกันปราบปราม

(3) การรับแจ้งความต้องรับแจ้งทุกคดี ผู้กำกับสถานีเป็นผู้บริหารคดี ส่วนหัวหน้าพนักงานสอบสวนจะเป็นผู้สั่งคดี

(4) กำหนดเส้นทางความก้าวหน้าให้กับพนักงานสอบสวน สามารถเลื่อนระดับจนเทียบเท่าผู้บังคับการ

(5) จัดให้มีชุดสืบสวนเพื่อแสวงหาพยานหลักฐานให้ทราบตัวผู้กระทำความผิดและติดตามตัวผู้กระทำความผิด อันเป็นการสนับสนุนการปฏิบัติงานของพนักงานสอบสวน

แนวทางดังกล่าวจะช่วยสร้างความเป็นอิสระในการทำงานให้พนักงานสอบสวนมากยิ่งขึ้น สร้างขวัญกำลังใจในการทำงาน และส่งเสริมให้พนักงานสอบสวนมีความก้าวหน้าในหน้าที่ราชการได้ แต่สิ่งที่ควรเพิ่มเติม คือ ยกเลิกตัวชี้วัดด้านปริมาณคดีว่าเป็นตัวชี้วัดการบริหารงานของผู้บริหารสถานีตำรวจ เพราะถึงแม้ว่าจะมีการแก้ไขให้หัวหน้าพนักงานสอบสวนทำหน้าที่สั่งคดี นอกจากนี้ควรกำหนดให้พนักงานสอบสวนและผู้กำกับสถานีเป็นผู้บริหารคดีนั้น แม้ว่าอำนาจของผู้กำกับสถานีซึ่งเป็นผู้บังคับบัญชาสูงสุดในสถานีจะยังมีอยู่ อาจบังคับจากหัวหน้าพนักงานสอบสวนแทนบังคับจากพนักงานสอบสวน ตัวชี้วัดในการทำงานของสถานีตำรวจจึงควรเน้นที่การป้องกันปราบปรามอาชญากรรมในพื้นที่โดยดูว่าเมื่อมีคดีเกิดขึ้นสามารถดำเนินคดีได้มากน้อยเพียงใด ไม่ใช้การประเมินจากคดีที่มีการรับแจ้งความว่ามีมากน้อยเพียงใด สำหรับเรื่องของกรมชุดสืบสวนนั้น ช่วยให้ผู้สามารถนำข้อมูลไปประกอบการสอบสวนให้สำนวนมีคุณภาพมากขึ้น และลดภาระงานของพนักงานสอบสวนลง

4. การถ่ายโอนภารกิจให้หน่วยงานที่มีการเจ้าหน้าที่โดยตรงไปดำเนินการเพื่อแบ่งเบาภาระของสำนักงานตำรวจแห่งชาติ

- (1) ถ่ายโอนภารกิจกิจการอำนวยความสะดวกและความปลอดภัยในการบังคับใช้กฎหมายในงานจราจรให้กรุงเทพมหานคร เมืองพัทยา และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นขนาดใหญ่ที่มีความพร้อม เช่น เทศบาล
- (2) ถ่ายโอนภารกิจในการป้องกันปราบปรามการกระทำความผิดเกี่ยวกับทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมให้กระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมดำเนินการ
- (3) ถ่ายโอนภารกิจกิจการอำนวยความสะดวกและความปลอดภัยในงานท่องเที่ยวให้กระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬาดำเนินการ
- (4) ถ่ายโอนภารกิจกิจการอำนวยความสะดวกและการบริหารการจราจรในพื้นที่ทางหลวงให้กระทรวงคมนาคมดำเนินการ
- (5) ถ่ายโอนกิจการอำนวยความสะดวกและความปลอดภัยในงานรถไฟไปให้การรถไฟแห่งประเทศไทยดำเนินการ
- (6) ถ่ายโอนภารกิจด้านการป้องกันและการปราบปรามการกระทำความผิดและรักษาความสงบในเขตน่านน้ำไทย (ตำรวจน้ำ) ให้กระทรวงคมนาคมดำเนินการ
- (7) ถ่ายโอนภารกิจด้านการตรวจคนเข้าเมืองไปให้กระทรวงมหาดไทย กระทรวงยุติธรรมหรือกระทรวงต่างประเทศดำเนินการ
- (8) ถ่ายโอนภารกิจกิจการป้องกันปราบปรามอาชญากรรมที่เกี่ยวกับการคุ้มครองผู้บริโภคไปให้สำนักงานคณะกรรมการคุ้มครองผู้บริโภค
- (9) ถ่ายโอนภารกิจด้านการป้องกันปราบปรามการกระทำความผิดเกี่ยวกับอาหารและยาไปให้กระทรวงสาธารณสุขดำเนินการ
- (10) ถ่ายโอนภารกิจด้านการป้องกันปราบปรามเกี่ยวกับมาตรฐานผลิตภัณฑ์อุตสาหกรรมไปให้สำนักงานผลิตภัณฑ์มาตรฐานอุตสาหกรรม
- (11) ถ่ายโอนภารกิจด้านการป้องกันปราบปรามการกระทำความผิดเกี่ยวกับอาชญากรรมทางเทคโนโลยีไปให้กระทรวงเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารดำเนินการ

ผู้เขียนมีความคิดเห็นว่า การถ่ายโอนภารกิจเป็นเรื่องของโครงสร้างองค์การและการบริหารจัดการที่สำนักงานตำรวจแห่งชาติ มีภารกิจที่ไม่ใช่ภารกิจของตำรวจจำนวนมาก ซึ่งการโอนภารกิจจะเป็นการปรับเปลี่ยนโครงสร้างองค์การและการบริหารจัดการให้เปลี่ยนไปจากเดิม ผู้เขียนมีทั้งเห็นด้วยและเห็นต่างในบางภารกิจและบางประเด็นต่อการถ่ายโอนภารกิจไปให้หน่วยงานที่มีลักษณะงานเฉพาะดำเนินการแทน โดยในหลักการตามข้อเสนอการปฏิรูปด้านการถ่ายโอนภารกิจได้เสนอว่า ต้องไม่ก่อให้เกิดช่องว่างในการปฏิบัติงานระหว่างหน่วยงานต่างๆ ที่ถ่ายโอนและการถ่ายโอนนั้นต้องโอนทั้งอำนาจ บุคลากร และงบประมาณไปให้หน่วยงานที่ดำเนินการแทนด้วย การคุ้มครองความก้าวหน้าในวิชาชีพ (Career Path) ต้องไม่ต่ำกว่าที่ได้รับอยู่ และการถ่ายโอนภารกิจต้องมีความพร้อมเพราะเกี่ยวข้องกับความเสี่ยงภัย การป้องกันและปราบปรามการกระทำความผิดทางอาญา ความปลอดภัยของประชาชนและความมั่นคง

ซึ่งแสดงให้เห็นว่า สภาพปฏิรูปแห่งชาติก็ยังมีข้อห่วงใยหากการถ่ายโอนภารกิจไปในบางภารกิจหรือบางหน่วยงานยังไม่มีความพร้อมก็อาจมีผลกระทบต่อประชาชน สังคม และประเทศชาติ ผู้เขียนเห็นว่าควรถ่ายโอนเฉพาะงานที่เกี่ยวกับการอำนวยความสะดวก และงานเกี่ยวกับการบริการไปให้หน่วยงานอื่นดำเนินการแทนตำรวจเท่านั้น แต่งานด้านการปราบปราม งานด้านการสอบสวนควรให้คงอยู่กับ สำนักงานตำรวจแห่งชาติ เพราะงานตำรวจเกี่ยวข้องกับภารกิจหลักของตำรวจ ทั้งนี้ จุฬารัตน์ เอื้ออำนวย (2551) ได้ทำการวิจัยเรื่องความเป็นไปได้ในการถ่ายโอนภารกิจของสำนักงานตำรวจแห่งชาติ พบว่า งานด้านการจราจรไม่เพียงแต่การอำนวยความสะดวกในการจราจรเท่านั้น แต่ยังรวมถึงการทำหน้าที่รักษาความปลอดภัย

องค์พระมหากษัตริย์ และการอารักขาบุคคลสำคัญในเส้นทางจรรยา อีกทั้งยังมีส่วนในการป้องกันและปราบปรามอาชญากรรม ลดโอกาสการกระทำความผิด ซึ่งสำนักงานตำรวจแห่งชาติ มีการปฏิบัติงานหน้าที่นี้มานานจนเกิดความชำนาญจึงไม่ควรอยู่ในข่ายพิจารณาการโอนภารกิจให้หน่วยงานอื่น และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นไม่มีความพร้อมในการดำเนินการ (จุฑารัตน์ เอื้ออำนวย, 2551)

สำหรับงานทางหลวง กรมทางหลวงมีภารกิจบริการทางหลวง ตรวจสอบตามพระราชบัญญัติทางหลวง พ.ศ.2535 แต่ไม่มีอำนาจสอบสวน โดยการสอบสวนเป็นอำนาจของ สำนักงานตำรวจแห่งชาติ เมื่อพิจารณาถึงความพร้อม ทางหลวงไม่มีความพร้อมและไม่มีความหมายให้อำนาจไว้ หากมีการกระทำความผิดก็ไม่ใช้ความผิดร้ายแรง แต่เส้นทางหลวงเป็นเส้นทางหลักในการคมนาคมมีเครือข่ายทั่วประเทศ เส้นทางเดินทางดังกล่าวเป็นช่องทางหนึ่งในการค้ายาเสพติด ขนของหนีภาษี หลบหนีเข้าเมือง จึงต้องให้อำนาจแก่เจ้าหน้าที่ตำรวจดำเนินการ ไม่สมควรโอนภารกิจดังกล่าวไป (จุฑารัตน์ เอื้ออำนวย, 2551)

สำหรับการโอนตำรวจรถไฟ เมื่อพิจารณาความพร้อมในการปฏิบัติการจับและสอบสวนคดีอาญาที่เกิดบนขบวนรถไฟแล้วพบว่า การรถไฟแห่งประเทศไทยไม่มีความพร้อมด้านการโอนตำรวจตรวจคนเข้าเมือง แม้จะเป็นงานเกี่ยวกับการบริการซึ่งดูเหมือนว่าโอนภารกิจไปได้ แต่งานตรวจคนเข้าเมืองเกี่ยวข้องกับผลกระทบต่อความมั่นคง การก่อความไม่สงบ การก่ออาชญากรรมข้ามชาติ การค้ามนุษย์ การค้ายาเสพติด การหลบหนีเข้าเมือง การให้คงอยู่กับสำนักงานตำรวจแห่งชาติจึงถือว่าก่อให้เกิดความคุ้มค่าในงานตำรวจและก่อให้เกิดประโยชน์ต่อประชาชนและประเทศชาติมากกว่า (จุฑารัตน์ เอื้ออำนวย, 2551)

ในส่วนของการโอนป่าไม้พบว่า กรมป่าไม้ไม่มีความพร้อมและไม่มีความพร้อมในการสอบสวน สำหรับการถ่ายโอนภารกิจตำรวจท่องเที่ยวไปให้กระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา พบว่า ไม่มีความพร้อมในด้านการป้องกันและปราบปรามอาชญากรรม เพราะด้วยภารกิจของกระทรวงฯ ไม่ได้ถูกออกแบบงานมาเพื่อการป้องกันและปราบปรามความผิดเกี่ยวกับการท่องเที่ยว แต่เป็นงานที่เน้นการส่งเสริมการท่องเที่ยวมากกว่า ในส่วนของตำรวจน้ำพบว่าการโอนภารกิจไปให้หน่วยงานอื่นดำเนินการแทนไม่มีความพร้อมเช่นกัน การป้องกันภัยทางน้ำถือเป็นการป้องกันความมั่นคงของประเทศ ยังไม่นับรวมการกระทำความผิดทางน้ำอีกจำนวนมากที่ควรดำเนินการในรูปของการสนธิกำลังร่วมกันระหว่างหน่วยงานที่เกี่ยวข้องน่าจะก่อให้เกิดประโยชน์มากกว่า (จุฑารัตน์ เอื้ออำนวย, 2551)

นอกจากนี้ในการถ่ายโอนภารกิจตำรวจซึ่งหากถ่ายโอนภารกิจไปทั้งหมดไปให้หน่วยงานอื่น แม้จะกำหนดว่าให้ถ่ายโอนบุคลากรไปด้วยความสมัครใจ สิ่งที่ตั้งเป็นคำถามคือ หากตำรวจส่วนหนึ่งหรือส่วนใหญ่ไม่สมัครใจ การถ่ายโอนภารกิจจะกลายเป็นการเพิ่มภาระให้กับหน่วยงานที่ต้องดำเนินการหรือไม่ซึ่งไม่เหมือนกับกรมสอบสวนคดีพิเศษ (DSI) ที่เมื่อมีการตั้งขึ้นมาใหม่ได้เปิดรับตำรวจและบุคลากรในหน่วยงานต่างๆ มีตำรวจส่วนหนึ่งโอนย้ายไปจนเหมือนกลายเป็นสำนักงานตำรวจแห่งชาติสาขาสอง แต่กรมสอบสวนคดีพิเศษมีเงินประจำตำแหน่งที่ให้เพิ่มเติมมากในระดับหนึ่ง จึงสร้างแรงจูงใจให้กับตำรวจที่ขอโอนย้ายไปอยู่ ต่างจากหน่วยงานราชการต่างๆ ที่ต้องรับการถ่ายโอนภารกิจตำรวจไปเพราะเงินเดือน เงินประจำตำแหน่งไม่แตกต่างกัน อาจไม่ก่อให้เกิดแรงจูงใจในการขอโอนย้ายไปสังกัดองค์กรใหม่ อีกทั้งวัฒนธรรมการทำงานของตำรวจมีความแตกต่างจากวัฒนธรรมการทำงานของราชการพลเรือนซึ่งอาจส่งผลกระทบต่อภารกิจที่ถ่ายโอนไปได้

5. เรื่องอื่นๆ ได้แก่

(1) การสร้างการมีส่วนร่วมของภาคประชาชนในกิจการของตำรวจ

ควรปรับปรุงให้คณะกรรมการตรวจสอบและติดตามการบริหารงานตำรวจ (กต.ตร.) มีประชาชนเข้าร่วมอย่างแท้จริง โดยพิจารณาเป็นองค์การไม่ใช่จากตัวบุคคล ซึ่งคณะกรรมการตรวจสอบและติดตาม

การบริหารงานตำรวจ (กต.ตร.) มีความสำคัญในการส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชนเพื่อตรวจสอบการใช้อำนาจรัฐ มีส่วนร่วมติดตามการบริหารและให้ข้อเสนอแนะในการกำหนดนโยบายงานตำรวจ สอดคล้องกับแนวคิดของ กิตติพงษ์ กิตยารักษ์ (2550) คณะกรรมการพัฒนาระบบงานตำรวจ (2550) ซึ่งปัญหาการมีส่วนร่วมของประชาชนเป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องกับโครงสร้างองค์การของตำรวจที่ผู้เขียนได้นำเสนอไว้แล้วในตอนต้นของบทความ

(2) การจัดระบบนิติวิทยาศาสตร์

ระบบนิติวิทยาศาสตร์ เป็นงานที่ตำรวจใช้ในการตรวจสอบสถานที่เกิดเหตุ พิสูจน์เอกลักษณ์บุคคล ตรวจคราบเลือด ลายนิ้วมือ เป็นต้น จึงมีความสำคัญมากในการพิสูจน์หลักฐานที่มีความน่าเชื่อถือมากที่สุด เพราะผลการพิสูจน์นั้นมีความเป็นวิทยาศาสตร์ โดยข้อเสนอแนะในการปฏิรูปเน้นไปที่ความก้าวหน้าในสายงาน และความการความชำนาญตำแหน่ง

ผู้เขียนคิดเห็นว่า ควรมีการเสนอให้มีการพัฒนาความรู้ที่เกี่ยวกับงานนิติวิทยาศาสตร์ขององค์การตำรวจ การปฏิรูปครั้งนี้จึงควรที่จะมีการทบทวนเรื่องของความรู้ขององค์การว่าเป็นอย่างไร มีเรื่องใดที่ต้องประสานขอความร่วมมือหรือแลกเปลี่ยนความรู้กับหน่วยงานอื่นๆ ที่มีลักษณะงานเหมือนกัน เช่น สถาบันนิติวิทยาศาสตร์ กระทรวงยุติธรรม โรงพยาบาลของรัฐและเอกชนที่มีแพทย์ทางด้านนิติเวช และสถาบันนิติวิทยาศาสตร์ของต่างประเทศ เพื่อสร้างเป็นเครือข่ายความร่วมมือทั้งทางวิชาการและการปฏิบัติงานร่วมกัน

(3) การป้องกันการทุจริต

ข้อเสนอของการปฏิรูปจากสภาปฏิรูปแห่งชาตินั้น จะเน้นไปที่การสร้างระบบการแต่งตั้งโยกย้ายเพื่อลดการทุจริต และให้ สำนักงานตำรวจแห่งชาติ ปลุกจิตสำนึกในเรื่องของการรักในอาชีพ องค์การ และอุดมคติตำรวจ ซึ่งการป้องกันการทุจริตและการป้องกันการกระทำที่ผิดจริยธรรมเรื่องอื่นๆ ด้วย

ผู้เขียนคิดเห็นว่า ควรมีหลักการในการดำเนินการ จึงขออ้างอิงจากการวิจัยเรื่อง วิธีการพัฒนาจริยธรรมของข้าราชการตำรวจเชิงพุทธบูรณาการ (ดวงเพชร สมศรี, 2557: 1) เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาจริยธรรมตำรวจ ได้แก่ ใช้หลักอคติ 4 ในการคัดเลือกบุคคลเข้ามารับราชการตำรวจ ส่วนด้านการลงโทษควรใช้หลักไตรสิกขา ผู้บังคับบัญชาควรนำหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงมาประยุกต์ใช้เป็นแบบอย่างให้กับผู้ใต้บังคับบัญชา และนำหลักทศพิธราชธรรมมาใช้ในการปกครองและบริหารงานองค์การตั้งแต่ระดับสถานีตำรวจ ระดับกองบัญชาการจนถึงสำนักงานตำรวจแห่งชาติ และนำหลักธรรมมาภิบาลมาปรับใช้ในองค์การตำรวจในทุกระดับด้วย

(4) ระบบงบประมาณของตำรวจ

การบริหารงานองค์การตำรวจจะมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลนั้น งบประมาณมีความสำคัญมาก โดยเฉพาะการจัดทำระบบงบประมาณใหม่ที่กระจายลงไปถึงระดับพื้นที่ (สถานีตำรวจ) การจัดสรรงบประมาณตามความเป็นจริง โดยเฉพาะงบประมาณด้านการป้องกันปราบปรามและงานสอบสวนซึ่งมีอยู่ทั่วประเทศ

(5) จัดรูปแบบให้สำนักงานจเรตำรวจซึ่งหน่วยงานในสำนักงานตำรวจแห่งชาติ ที่มีอำนาจหน้าที่ในการตรวจสอบการปฏิบัติหน้าที่ของตำรวจ ให้มีความเป็นอิสระสามารถปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ควรปรับโครงสร้างอำนาจจเรตำรวจแห่งชาติ ให้มีอิสระในการดำเนินการเกี่ยวกับเรื่องร้องเรียนหรือร้องทุกข์ และให้อำนาจในการแต่งตั้งโยกย้าย บริหารงานบุคคลภายในสำนักงานจเรตำรวจแห่งชาติเอง และแก้ไขกฎหมายของจเรตำรวจแห่งชาติที่เกี่ยวกับการสืบสวนข้อเท็จจริงเพื่อให้เกิดความคล่องตัวในการดำเนินงาน

(6) สร้างกลไกการตรวจสอบ ถ่วงดุลการใช้อำนาจของเจ้าหน้าที่ตำรวจในกรณี ประชาชนร้องขอความเป็นธรรม

ให้มีการตรากฎหมายว่าด้วยคณะกรรมการพิจารณาเรื่องราวร้องทุกข์เกี่ยวกับตำรวจ โดยคณะกรรมการต้องมีความเป็นอิสระและไม่อยู่ภายใต้การกำกับดูแลของสำนักงานตำรวจแห่งชาติ สอดคล้องกับ

ข้อเสนอของคณะกรรมการพัฒนาระบบงานตำรวจ เมื่อปี 2550 และสอดคล้องกับกิตติพงษ์ กิตยารักษ์ (2550) ที่ได้เสนอไว้แล้วเช่นกัน

แนวทางอื่นที่ควรปฏิรูป

นอกจากข้อเสนอแนะของสภาปฏิรูปแห่งชาติในการปฏิรูปทั้ง 5 ประเด็นที่ผู้เขียนได้วิพากษ์ไปข้างต้นแล้ว ยังมีประเด็นน่าสนใจอื่นๆ ที่ผู้เขียนมีความเห็นเพิ่มเติมในเรื่องการปฏิรูป ได้แก่

1. การปฏิรูปเพื่อแก้ไขปัญหาวัฒนธรรมองค์การ

วัฒนธรรมองค์การของตำรวจมีผลต่อพฤติกรรมและการปฏิบัติตนของตำรวจกับหน่วยงานในกระบวนการยุติธรรมด้วยกัน รวมถึงการการปฏิบัติต่อสังคมและประชาชน ซึ่งควรให้นักวิชาการที่มีองค์ความรู้ด้านวัฒนธรรมองค์การและการบริหารงานยุติธรรมทางอาญาเข้าไปศึกษาเพื่อสร้างวัฒนธรรมองค์การขึ้นมาใหม่ ซึ่งอาจต้องใช้เวลาในการดำเนินการแต่ผลลัพธ์ที่ได้จะส่งผลดีต่อการปรับเปลี่ยนวัฒนธรรมองค์การ ซึ่งเมื่อวัฒนธรรมองค์การที่การเปลี่ยนแปลง รูปแบบการทำงานก็จะเปลี่ยนไปด้วย ส่งผลให้สังคม ประชาชน และประเทศชาติจะได้รับประโยชน์ในครั้งนี้

2. การปฏิรูปค่านิยมของสังคม

สังคมไทยมีค่านิยมที่ยึดถือผู้มีอำนาจจากการปลูกฝังรุ่นสู่รุ่น โดยหวังประโยชน์ตอบแทนหรือพึงพาในเวลาที่ต้องการความช่วยเหลือที่ไม่ชอบด้วยกฎหมาย เพื่อปรับเปลี่ยนค่านิยมและทัศนคติในการยึดติดกับผู้มีอำนาจ การปลูกฝังค่านิยมของสังคมใหม่ควรดำเนินการกระตุ้นผ่านทางสื่อต่างๆ เพราะสื่อมีอิทธิพลต่อประชาชนและสังคมในด้านความคิดและความเชื่อเป็นอย่างมาก จึงควรเน้นการนำเสนอเพื่อสร้างค่านิยมที่เหมาะสม รู้จักคุณค่าของตนเองต่อต้าน ไม่ยอมรับและไม่ยกย่องผู้มีอำนาจที่ประพฤติมิชอบ ทำผิดกฎหมาย ผิดศีลธรรมและจรรยาบรรณ

3. การปฏิรูปด้านพฤติกรรมระดับปัจเจกบุคคล

สำนักงานตำรวจแห่งชาติ ควรมีมาตรการในการจูงใจทางบวกให้กับตำรวจที่ประพฤติปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีด้วยการให้รางวัล ประกาศเกียรติคุณ พิจารณาความดีความชอบ เลื่อนขั้นเงินเดือนและตำแหน่ง รวมถึงมีมาตรการลงโทษที่เด็ดขาดกับตำรวจที่กระทำผิดกฎหมายและจรรยาบรรณเพื่อไม่ให้เป็นแบบอย่างกับตำรวจนายอื่น ไม่ควรมีการช่วยเหลือหรือปกปิดความจริงหรือปกป้องตำรวจผู้กระทำความผิดโดยกลัวว่าจะทำให้ภาพลักษณ์องค์การเสียหาย

4. การปฏิรูปเพื่อลดการฆ่าตัวตายของตำรวจ

จากการศึกษาวิจัยของสำนักงานตำรวจแห่งชาติ (2557) พบว่า สาเหตุการฆ่าตัวตายของตำรวจมีหลายสาเหตุ เช่น ความเครียดเรื่องงาน ปัญหาสุขภาพ ปัญหาครอบครัว ปัญหาหนี้สิน ซึ่งสำนักงานตำรวจแห่งชาติควรมีการเฝ้าระวังปัญหาดังกล่าวที่เกิดขึ้นแก่ข้าราชการตำรวจ เพราะตำรวจที่ฆ่าตัวตายส่วนมากจะมีภาวะซึมเศร้า เก็บตัว วิดกกังวลง่าย ตีมีสุรา และมีความเครียดสะสม ผู้บังคับบัญชาจึงควรสอดส่องดูแลผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างใกล้ชิด ไม่ปล่อยปะละเลยเพื่อคอยให้คำปรึกษาและหาแนวทางแก้ไขปัญหที่เกิดขึ้น ควรมีการจัดตั้งศูนย์ให้คำปรึกษาโดยผู้เชี่ยวชาญด้านจิตแพทย์ รวมถึงในหน่วยงานควรมีการประเมินความเครียดอย่างสม่ำเสมอเพื่อหาความเสี่ยงที่อาจจะเกิดขึ้น สิ่งเหล่านี้ควรเป็นมาตรการที่ดำเนินการอย่างต่อเนื่องและจริงจังเพื่อให้เกิดประสิทธิผลสูงสุดในการแก้ไขปัญหา นอกจากนี้ การพัฒนาคุณภาพชีวิตของตำรวจในด้านต่างๆ ถือเป็นสิ่งสำคัญที่จะช่วยแก้ไขปัญหาได้ เช่น พิจารณางานที่มอบหมายว่ามีปริมาณที่มากเกินไปหรือไม่ แก้ไขวัฒนธรรมองค์การที่ต้องดูแลเจ้านายหรือการสั่งงานให้ปฏิบัติโดยไม่มียกขบวนทำให้ต้องใช้เงินส่วนตัวในการปฏิบัติหน้าที่ ส่งผลกระทบต่อการเลี้ยงดูครอบครัวเพราะมีรายได้ไม่เพียงพอต่อรายจ่าย การขอยกย้ายกลับภูมิลำเนาเพื่อประหยัดค่าครองชีพแต่ไม่ได้รับการพิจารณา ปัญหาสุขภาพที่ไม่ได้รับการดูแล เช่น การสูดดมควันพิษของตำรวจจราจร การทำงานในพื้นที่เสี่ยงอันตรายโดยไม่ได้รับการ

สนับสนุนอุปกรณ์ป้องกัน ซึ่งทาง สำนักงานตำรวจแห่งชาติ ควรตระหนักถึงปัญหาเหล่านี้และหาทางแก้ไขอย่างยั่งยืน เพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตของข้าราชการตำรวจให้ดียิ่งขึ้น เมื่อความทุกข์ทุเลาลงก็จะส่งผลให้อัตราการฆ่าตัวตายลดลงได้

4. บทสรุป

คณะรักษาความสงบแห่งชาติได้มีกลไกสภาพัฒนาการแห่งชาติดำเนินการปฏิรูปงานด้านต่างๆ ตามบทบัญญัติแห่งรัฐธรรมนูญหนึ่งในนั้นคือ การปฏิรูปกระบวนการยุติธรรม และงานส่วนหนึ่งของกระบวนการยุติธรรมก็คืองานตำรวจซึ่งได้มีการจัดทำแผนปฏิรูปกิจการตำรวจขึ้น โดยปัญหาของสำนักงานตำรวจแห่งชาติพบว่า ประกอบไปด้วย โครงสร้างองค์การ/การบริหารจัดการ การบริหารงานบุคคล วัฒนธรรมองค์การ ความไม่เป็นอิสระของงานสอบสวน ค่านิยมของสังคม พฤติกรรมปัจเจกบุคคล และสถานการณ์การฆ่าตัวตายของเจ้าหน้าที่ตำรวจ สำหรับแนวทางในการปฏิรูปต้องแก้ไขที่โครงสร้างองค์การ/การบริหารจัดการ การปรับปรุงระบบการบริหารงานบุคคล การปรับเปลี่ยนหรือสร้างวัฒนธรรมองค์การใหม่ การสร้างระบบงานสอบสวนให้มีความเป็นอิสระ การสร้างค่านิยมทางสังคม รวมไปถึงมาตรการในการพัฒนาคุณภาพชีวิตของเจ้าหน้าที่ตำรวจเพื่อลดอัตราการฆ่าตัวตายจากความเครียดและความกดดันที่เกิดขึ้นจากการทำงาน

เอกสารอ้างอิง

- กฤษณพงศ์ พุตระกูล. (2557, กรกฎาคม 9). ปฏิรูปตำรวจสังคมไทยจะได้อะไร (1). **มติชน**, หน้า 21.
- _____ (2557, กรกฎาคม 10). ปฏิรูปตำรวจสังคมไทยจะได้อะไร (จบ). **มติชน**, หน้า 21.
- กิตติพงษ์ กิตยารักษ์. (2550). **ปฏิรูปตำรวจ โปรตฟิ่งอีกครั้ง เจาะลึกข้อเท็จจริงการปรับโครงสร้างตำรวจ**. กรุงเทพฯ: มติชน.
- _____ (2550). **เปิดประเด็นปฏิรูปตำรวจ 10 ประเด็นพัฒนาระบบงานตำรวจและร่างกฎหมายที่ผ่านคณะรัฐมนตรี**. กรุงเทพฯ: มติชน.
- เกษมสานต์ โชติชาครพันธุ์. (2552). **มาตรการการป้องกันเพื่อปรับปรุงกระบวนการใช้อำนาจเกินขอบเขตกรณีเจ้าพนักงานตำรวจใช้อำนาจโดยมิชอบ**. สำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติ.
- ไกรสุข สิ้นสุข. (2557, มีนาคม 18). กระจายอำนาจตำรวจลงท้องถิ่น. **โพสต์ทูเดย์**, หน้า 4.
- คณะกรรมการจัดทำแผนปฏิรูปกิจการตำรวจ สภาพัฒนาการแห่งชาติ. (2558). **เอกสารวาระที่ 6 การปฏิรูปกิจการตำรวจ**. สำนักวิชาการและกฎหมาย สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร.
- คณะกรรมการพัฒนาระบบงานตำรวจ. (2550). **รายงานการรับฟังความคิดเห็นจากทุกภาคส่วน เปิดเวทีปรับโครงสร้างตำรวจเพื่อประชาชน**. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์พุทธศาสนาแห่งชาติ.
- คมสัน โพธิ์คง. (2557, มีนาคม 18). กระจายอำนาจตร.ลงท้องถิ่น. **โพสต์ทูเดย์**, หน้า 4.

- จตุรรัตน์ เอื้ออำนวย. (2551). **ความเป็นไปได้ในการถ่ายโอนภารกิจของสำนักงานตำรวจแห่งชาติ.**
คณะกรรมการพัฒนาระบบงานตำรวจ กระทรวงยุติธรรม.
- ดวงเพชร สมศรี. (2557, สิงหาคม 11). ปฏิรูปตำรวจไทย พุทธบูรณาการ งานวิจัย มจร. นาคิด?. **เดลินิวส์**, หน้า 1.
- ทิพวรรณ หล่อสุวรรณรัตน์. (2556). **ทฤษฎีองค์การสมัยใหม่.** กรุงเทพฯ: บริษัท แชนท์ โฟร์ พรินติ้ง จำกัด.
- นิธิ เอียวศรีวงศ์. (2556, กุมภาพันธ์ 18). เกณฑ์ตำรวจ. **มติชน**, หน้า 6.
- นิภาพร คำอ้น. (2557, ตุลาคม 10-16). สถิติตำรวจฆ่าตัวตายพุ่ง สมัยศึ่มผู้กำกับรับผิดชอบ เปิดศูนย์ปรึกษาตำรวจ
เครียด. **มติชนสุดสัปดาห์**, หน้า 107.
- บรรเจิด สิงคะเนติ. (2557, มีนาคม 4). นักวิชาการแนะโมเดลโพลิสัญปุ่นต้นแบบปรับโครงสร้างตำรวจไทย.
เดลินิวส์, หน้า 2.
- ปนัดดา ชำนาญสุข. (2557, กุมภาพันธ์ 5). ตำรวจของนายกรัฐมนตรี้. **คมชัดลึก**, หน้า 4.
_____ (2557, กุมภาพันธ์ 19). ปฏิรูปตำรวจ (อีกแล้วหรือนี่). **คมชัดลึก**, หน้า 4.
_____ (2557, มีนาคม 5). แพะกับภาพลักษณ์ของตำรวจ. **คมชัดลึก**, หน้า 4.
- ปิยะ อุทาโยไทย. (2556, ตุลาคม 17). อดุลย์สั่งแก้ลูกน้อง สถิติตำรวจฆ่าตัวตายรอบปีนี้ 31 รายแล้วสูงกว่าที่ผ่านมา
สั่งวิเคราะห์หาสาเหตุและแนวทางแก้ไข. **ไทยโพสต์**, หน้า 1.
- ปุระชัย เปี่ยมสมบูรณ์. (2546). **การบริหารงานตำรวจ.** กรุงเทพฯ: บริษัท สำนักพิมพ์บรรณกิจ 1991 จำกัด.
- พรเพชร วิชิตชลชัย. (2558, มกราคม 14). สนข.เปิดเวทีถกปฏิรูปสีกากี. **สยามรัฐ**, หน้า 2.
- พรรณชญา ศิริวรรณบุศย์ และคณะ. (2558). **เอกสารสรุปผลการศึกษาและข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย การปฏิรูปงาน
สอบสวนตำรวจจะทำให้ประชาชนเชื่อมั่นในความเป็นอิสระมีประสิทธิภาพเป็นมืออาชีพได้อย่างไร.**
กรุงเทพฯ: มูลนิธิเอเชีย
- พิทยา บวรวัฒนา. (2556). **ทฤษฎีองค์การสาธารณะ.** กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- วลีษฐ เดชกุญชร. (2550). **ปฏิรูปตำรวจ ผันหรือเป็นจริง.** กรุงเทพฯ: มติชน.
_____ (2556, ธันวาคม 24). ปฏิรูปตำรวจ. **มติชน**, หน้า 6.
_____ (2557, เมษายน 22). ปฏิรูปตำรวจปัญหาโลกแตก (2). **มติชน**, หน้า 20.
_____ (2557, เมษายน 29). ปฏิรูปตำรวจปัญหาโลกแตก (3). **มติชน**, หน้า 20.
- วิรุจน์ ศิริสวัสดิบุตร. (2557, ตุลาคม 17). วิกฤติตำรวจ. **ไทยโพสต์**, หน้า 4.
- ศรีสมบัติ โชคประจักษ์ชัด. (2554). **รายงานการวิจัยเรื่อง แนวทางการบริหารงานบุคคลของสำนักงาน
ตำรวจแห่งชาติ.** กรุงเทพฯ: สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา.
- สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์. (2557). **การสำรวจความคิดเห็นของประชาชนเรื่อง “การปฏิรูปองค์กรตำรวจ”.**
กรุงเทพฯ: สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- สมณีย์ พรหมรส. (2552). **Road Map การพัฒนาตำรวจไทยให้เป็นที่ยอมรับศรัทธา เชื่อมั่นจากประชาชนและ
สังคม.** งานเอกสารวิชาการส่วนบุคคล หลักสูตรผู้บริหารกระบวนการยุติธรรมระดับสูง สำนักงานศาล
ยุติธรรม.

สมยศ พุ่มพันธุ์ม่วง. (2557, ตุลาคม 12). ตะลึงสถิติตำรวจฆ่าตัวตาย สมัยศมุดโครงการเปิดศูนย์ให้คำปรึกษาสายด่วน 1559 แก่คดีสั้น. **ข่าวสด**, หน้า 2.

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน. (2557). **กำลังคนภาครัฐในฝ่ายพลเรือน 2557**. กรุงเทพฯ: บริษัท 21 เซ็นจูรี จำกัด.

สำนักงานตำรวจแห่งชาติ. (2557). **รายงานวิจัยเรื่องการศึกษาสาเหตุการตายของเจ้าหน้าที่ตำรวจ**. กองวิจัย สำนักงานยุทธศาสตร์ตำรวจ สำนักงานตำรวจแห่งชาติ.

สำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม. (2557). **กรอบความเห็นปฏิรูปประเทศไทยด้านกระบวนการยุติธรรม** คณะทำงานเพื่อเตรียมการปฏิรูปเพื่อคืนความสุขแก่คนในชาติ สำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม.

สำนักวิชาการและกฎหมาย. (2557). **เอกสารสาระโดยสังเขปประเด็นปฏิรูปประเทศไทยด้านกระบวนการยุติธรรม**. สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร.

อยุท เพชรอินทร. (2542). **ตำรวจกับการเมืองไทย**. นครปฐม: โรงเรียนนายร้อยตำรวจ.

อาชีพตำรวจเสี่ยงฆ่าตัวตาย. (2557, กรกฎาคม 30). **ข่าวสด**, หน้า 15.

Reiner, R. (1985). **The politics of the police**. New York: Harvester Wheatsheaf.

Thibault, A., Lynch, L., & McBride, R. B. (2007). **Proactive police management** (7 ed.). Upper Saddle River, N.J.: Pearson/Prentice Hall.

<http://www.boardofroyalthaipolice.go.th/> สืบค้นวันที่ 7 กุมภาพันธ์ 2559