

แนวทางการพัฒนาศักยภาพตำรวจสันติบาลสู่ความเป็น สันติบาลมืออาชีพในระดับสากล

The Guidelines for International Professional Development under Public Security Personnel of The Special Branch Bureau

เกศสุতারินทร์ ธนารุ่งไพลิน¹, ณัฐวัฒน์ สิริพรวุฒ², สถิตย นียมญาติ³ และ กมลพร กัลยาณมิตร⁴
Katesootarin Thanarungpailin¹, Nuttawat Siripornwut², Satit Niyomyah³
and Kamolporn Kalyanamitra⁴

หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ คณะรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี
Bachelor of Public Administration Program in Public Administration, Faculty of Political Science,
Bangkokthonburi University, Thailand
Corresponding Author, Email: zuezoo9393@gmail.com

Received: 2024-4-8; Revised: 2024-10-19; Accepted: 2024-10-28

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาศักยภาพของตำรวจสันติบาลสู่ความเป็นสันติบาลมืออาชีพในระดับสากล เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ โดยเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มผู้ให้ข้อมูลสำคัญ 35 ท่าน ประกอบด้วย สำนักงานตำรวจแห่งชาติ 4 ท่าน กองบัญชาการตำรวจสันติบาล 30 ท่าน และ นักวิชาการทางรัฐประศาสนศาสตร์ 1 ท่าน โดยใช้แบบสัมภาษณ์และการสัมภาษณ์เชิงลึกเป็นเครื่องมือและวิธีการในการรวบรวมข้อมูล และนำมาวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis)

ผลการศึกษา พบว่า แนวทางการการพัฒนาศักยภาพที่สำคัญของตำรวจสันติบาลสู่ความเป็นมืออาชีพในระดับสากล คือ การพัฒนาระบบการเรียนการสอน หลักสูตรการอบรม การจัดการความรู้ การแลกเปลี่ยนความรู้ หรือ การพัฒนาบุคลากร การยึดมั่นในหลักคุณธรรม จริยธรรม ความซื่อสัตย์ สุจริต การส่งเสริมวิชาการและวิชาชีพขั้นสูงด้านการบังคับใช้กฎหมาย และการส่งเสริมการสร้างร่วมมือทางวิชาการระหว่างหน่วยงานภายในประเทศและหน่วยงานต่างประเทศ ดังนั้น ข้อเสนอสำคัญแนวทางการพัฒนาศักยภาพตำรวจสันติบาลสู่ความเป็นมืออาชีพในระดับสากล จึงมุ่งเน้นไปที่การแก้ไขปัญหาปัจจุบันและปฏิบัติตามมาตรฐานในระดับประเทศและสากล โดยได้จำแนกเป็น 3 ระยะ รวม 11 แผนงาน ประกอบด้วย ระยะเร่งด่วนดำเนินการโดยเร็วที่สุด จำนวน 7 แผนงาน ระยะกลาง ดำเนินการให้แล้วเสร็จภายใน 3 ปี จำนวน 2 แผนงาน และระยะยาว ดำเนินการให้แล้วเสร็จภายใน 5 ปี จำนวน 2 แผนงาน เป็นแนวทางการดำเนินงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายได้อย่างมีคุณค่าต่อไป

คำสำคัญ: ศักยภาพความเป็นมืออาชีพ, ความเป็นสากล, กองบัญชาการตำรวจสันติบาล

Abstract

The objective of this research was to study the guidelines for performance of international professional development in public security personnel and developed the guidelines for international professional development in public security personnel. The research methodology was qualitative research. The sample group is 35 key informants, that consisted of three groups: Royal Thai Police (4 persons), Special Branch Bureau (30 persons),

Academician (1 persons). Use the interview form as a research tool. By in-depth interview, the collected data was analyzed via content analysis method.

The research findings were found that guideline to development of professionalism in international community policing include education systems, training programs, knowledge management, knowledge exchange, and personnel development. Emphasis is placed on upholding ethical principles, morality, honesty, integrity. These strategies are divided into three phases: Urgent, with 7 action plans for rapid implementation; Intermediate, with 2 action plans to be completed within 3 years; and Long-term, with 2 action plans to be completed within 5 years were to guideline to development and value added of professionalism in international community policing to achieved goals in the future.

Keywords: Professional Performance, Professional International, Public Security Personnel

บทนำ

ปัญหาความไม่สงบสุขของประเทศได้รุกรามและแพร่กระจายไปทั่วพื้นที่ของประเทศไทยอย่างรวดเร็ว อันเนื่องมาจากความเชื่อมั่นของประชาชนที่มีต่อภาครัฐและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับความมั่นคงและความยุติธรรมของไทยลดลง ที่สะท้อนมาจากผลการดำเนินงานตลอดหลายปี โดยเฉพาะสถานการณ์ทางการเมืองที่ส่งผลกระทบต่อความเชื่อมั่นของประชาชนอย่างมาก ส่งผลให้เกิดการชุมนุมประท้วง ซึ่งถือเป็นช่วงเวลารัฐได้สูญเสียความเชื่อมั่นและความมั่นคงของประเทศไปแล้ว ดังนั้น ประเทศไทยจำเป็นต้องเร่งส่งเสริมการพัฒนาศักยภาพตำรวจ เพื่อฟื้นคืนภาพลักษณ์และความเชื่อมั่นจากประชาชน เพื่อนำไปสู่ความปรองดองและความสงบสุขของประเทศได้อย่างยั่งยืน (สถาบันเพื่อการยุติธรรมแห่งประเทศไทย, 2558)

กองบัญชาการตำรวจสันติบาล (2565) เป็นหน่วยงานสำคัญในการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ชาติ และยุทธศาสตร์สำนักงานตำรวจแห่งชาติ เพื่อยกระดับความมั่นคงปลอดภัยภายในประเทศ และรองรับภัยความมั่นคงรูปแบบใหม่ หรืออาชญากรรมทางไซเบอร์ ด้วยภารกิจในการปฏิบัติงานการข่าวทุกมิติ อาทิ การข่าวองค์กรพัฒนาเอกชน ชนกลุ่มน้อย และคนต่างชาติดอพยพ การข่าวความมั่นคงของสถาบัน การข่าวอาชญากรรมข้ามชาติ การข่าวก่อการร้ายสากล การข่าวเทคนิคพิเศษ ก่อนนำมาวิเคราะห์สืบสวน เพื่อให้ได้ข่าวที่มีคุณภาพ สามารถนำมาใช้ประโยชน์ได้ทันทั่วทั้งที่ โดยมุ่งเน้นการพัฒนาศักยภาพให้มีขีดสมรรถนะสูงในการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพและมีมาตรฐานระดับสากล ประกอบด้วย 7 กลยุทธ์ตามแนวคิด McKinsey (2008) ได้แก่ 1) ปรับปรุงโครงสร้างหน่วยฝึกอบรมและเฉพาะทางของแต่ละสายงาน 2) ปรับปรุงหลักสูตรและระบบการเรียน การสอน การฝึกอบรม ให้ทันสมัย เหมาะสมกับสถานการณ์ และตอบสนองความต้องการในการปฏิบัติงาน 3) ส่งเสริมให้บุคลากรมีการจัดการความรู้ (Knowledge Management) ถ่ายทอดความรู้อย่างเป็นระบบ และมีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง เพื่อพัฒนาให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ (Learning Organization) 4) ส่งเสริมให้ข้าราชการตำรวจยึดมั่นในหลักคุณธรรม จริยธรรม ความซื่อสัตย์ สุจริต โดยยึดถือปฏิบัติตามประมวลจริยธรรม หลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง 5) จัดระบบการศึกษา การฝึกอบรม และการพัฒนาข้าราชการตำรวจให้ครอบคลุมทุกตำแหน่งและสายงาน อย่างต่อเนื่องตลอดการรับราชการให้มีความเชี่ยวชาญในด้านวิชาชีพตำรวจและการบังคับใช้กฎหมาย 6) พัฒนาระบบการผลิตบุคลากรในวิชาชีพตำรวจและการส่งเสริมวิชาการและวิชาชีพขั้นสูงด้านการบังคับใช้กฎหมายสู่มาตรฐานระดับสากล และ 7) ส่งเสริมการสร้างร่วมมือทางวิชาการกับสถาบันการศึกษาและหน่วยงานอื่น ๆ ทั้งภายในประเทศและต่างประเทศ (กองบัญชาการตำรวจสันติบาล, 2565)

จากความเป็นมาและความสำคัญของปัญหาดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาแนวทางและมาตรฐานในการพัฒนาศักยภาพตำรวจสันติบาลของกองบัญชาการตำรวจสันติบาล และความสำคัญของการพัฒนาศักยภาพตำรวจสันติบาลที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการดำเนินงาน พร้อมวิเคราะห์ปัญหาและอุปสรรคในการพัฒนาศักยภาพของตำรวจสันติบาล ก่อนเสนอแนวทางที่เป็นประโยชน์ในการสนับสนุนการขับเคลื่อนวิสัยทัศน์ของกองบัญชาการตำรวจสันติบาล สู่การ “เป็นสันติบาลมืออาชีพ” ได้อย่างเป็นรูปธรรม และเป็นมาตรฐานในระดับสากล

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาศักยภาพของตำรวจสันติบาลสู่ความเป็นสันติบาลมืออาชีพในระดับสากล

การทบทวนวรรณกรรม

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาล

การบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาล (Good Governance) เป็นแนวทางสำคัญที่หากองค์กรหรือหน่วยงานใดได้มีการใช้หลักธรรมาภิบาลทำให้องค์กรสามารถเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานได้ อีกทั้งยังเป็นกลไกในการควบคุม ติดตาม และตรวจสอบ โดยมีประชาชนหรือองค์กรภายนอกมีส่วนร่วมด้วย ดังที่ได้ปรากฏในหลักการบริหารตามระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยการสร้างระบบบริหารกิจการบ้านเมืองและสังคมที่ดี อันประกอบด้วยหลักสำคัญ 10 ประการ (รณกร รัตนะพร และ อติพร เกิดเรือง, 2565)

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการจัดทำแผน

Wohlstetter (1964) ได้ให้ความหมายเกี่ยวกับ “การวางแผน” ไว้ว่า “วิธีการที่จำเป็นของการทำให้การตัดสินใจก้าวหน้า และเป็นสิ่งที่จะต้องมียู่ก่อนการกระทำ การวางแผนจะต้องหาคำตอบ 2 ประการให้ได้ คือ (1) ความมุ่งหมายขององค์กรหรือแผนงานคืออะไร และ (2) อะไรคือวิธีการที่ดีที่สุดที่จะทำให้บรรลุผลสำเร็จของความมุ่งหมายนั้นยิ่งกว่านั้น Wohlstetter ยังเน้นต่อไปด้วยว่า การวางแผนเป็นเรื่องที่ต้องทำอย่างต่อเนื่องและต้องมีการปรับเปลี่ยนอยู่เสมอ และสามารถทำนายการเปลี่ยนแปลงในอนาคตได้

วัฒนา วงศ์เกียรติรัตน์ และคณะ (2548) ได้ให้ความหมายเกี่ยวกับ “แผนยุทธศาสตร์ หมายถึง ทิศทางหรือแนวทางปฏิบัติตามพันธกิจและภารกิจ (Mission) ให้สัมฤทธิ์ผลตามวิสัยทัศน์ (Vision) และเป้าประสงค์ขององค์กร (Corporate Goal) แผนยุทธศาสตร์ที่ดีนั้น จะต้องถูกกำหนดขึ้นตามวิสัยทัศน์ขององค์กร อันเป็นผลผลิตทางความคิดร่วมกันของสมาชิกในองค์กรที่ได้ทำงานร่วมกันหรือจะทำงานร่วมกันโดยวิสัยทัศน์นี้เป็นความเห็นพ้องต้องกันว่าเป็นจุดหมายปลายทางที่องค์กรประสงค์จะไปให้ถึง และวิสัยทัศน์นี้มีการแปลงออกมาเป็นวัตถุประสงค์ (Objective) ที่เป็นรูปธรรม และสามารถวัดได้ ทั้งนี้ องค์กรสามารถใช้แผนยุทธศาสตร์เป็นกรอบในการประเมินผลงานประจำปีงบประมาณ ยิ่งไปกว่านั้นองค์กรยังสามารถใช้แผนยุทธศาสตร์เป็นกรอบในการจัดทำแผนปฏิบัติการ (Action Plan) เพื่อการจัดทำงบประมาณรายจ่ายประจำปีได้อีกด้วย”

สรุปได้ว่า การวางแผนเป็นแนวทางในอนาคตที่เกิดจากการกำหนดร่วมกันของสมาชิกในองค์กรทุกระดับเพื่อให้เป็นทิศทางการดำเนินงานให้บรรลุเป้าหมาย และสามารถปรับเปลี่ยนได้เพื่อให้สอดคล้องกับบริบทแวดล้อมขององค์กรหรือหน่วยงานให้ประสบความสำเร็จ

ความเป็นมืออาชีพของตำรวจ

สำนักงานตำรวจแห่งชาติ ได้กำหนดความหมายของตำรวจมืออาชีพ ไว้ว่าเป็นข้าราชการตำรวจที่มีความรู้ ความสามารถ รู้ลึก รู้รอบ รู้จริง ในงานที่ทำและต้องเป็นคนดีมีคุณธรรม ซื่อสัตย์ ซื่อตรง อดทน

เสียสละ ต้องขยัน และมีการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง สิ่งสำคัญที่สุดต้องตระหนักเสมอว่า เป้าหมายการทำงานของตำรวจคือความผาสุกของประชาชน ดังปรากฏในนโยบายในวันตำรวจ ได้กำหนดความหมายของตำรวจมืออาชีพ ซึ่งสามารถสรุปได้ว่า ตำรวจมืออาชีพ หมายถึง ตำรวจต้องมีความรู้ด้านกฎหมายระเบียบที่เกี่ยวข้องกับงานของตนเองอย่างแม่นยำ ต้องมีความเชี่ยวชาญด้านยุทธวิธี และเทคโนโลยีที่จะต้องใช้ในการปฏิบัติงานด้านการปราบปราม สืบสวน จราจร และต้องมีการซักซ้อมและเรียนรู้การทำงานต่าง ๆ ด้วย ทักษะในการสื่อสาร บุคลิกภาพในการทำงานต่าง ๆ ต้องให้ประชาชนเกิดความมั่นใจ สื่อสารกับประชาชนอย่างตรงไปตรงมา ลักษณะอ่อนน้อมแข็งใน การทำงานก็อยากให้เป็นมืออาชีพด้านการสื่อสาร และต้องมีจริยธรรมประจำใจ เพื่อให้การใช้กฎหมายเกิดความเป็นธรรม (กองบัญชาการตำรวจสันติบาล, 2565)

กระบวนการยุติธรรมของประเทศไทย

ณัฐ ศศิวิวัฒน์ (2567) ได้กล่าวถึงปัญหาของกระบวนการยุติธรรมในปัจจุบันว่ามีหลายกรณีที่ผู้อำนวยความสะดวก ทำลายความเป็นธรรมลงเสียเองด้วย อาทิ คดีฆาตกรรมเชอร์รี่ แอน ที่มีการจับแพะและสังหารในศาลชั้นต้น คดีผู้กำกับโจ้ที่คลุมถุงดำและซ้อมผู้ต้องหาจนเสียชีวิต คดีบอส อยู่วิทยาขับรถชนตำรวจเสียชีวิตซึ่งอาจมีเจ้าหน้าที่รัฐจำนวนมากช่วยเหลือจนมีคำสั่งไม่ฟ้อง หรือคดีล่าสุดอย่างคดีฆาตกรรมป่าบัวผันที่ก็มีการจับแพะ คดีฉาวเหล่านี้เป็นเพียงส่วนหนึ่งของความไม่เป็นธรรมทั้งหมดที่หลบซ่อนอยู่ภายใต้ชื่อความยุติธรรมไทย แต่ก็สั่นคลอนความเชื่อมั่นของสังคมไทยว่ากระบวนการยุติธรรมไม่อาจเป็นที่พึ่งสุดท้ายได้ ทุกครั้งที่ความบิดเบี้ยวของยุติธรรมไทยปรากฏขึ้น ก็จะมีเสียงเรียกร้องว่าถึงเวลาปฏิรูปกระบวนการยุติธรรมไทย ทั้งตำรวจ อัยการหรือแม้แต่ศาลเอง ซึ่งก็จะตามมาด้วยการตั้งคณะกรรมการปฏิรูปหลากหลายชุดและข้อเสนอจำนวนมาก แต่สุดท้ายแล้ว ความพยายามปฏิรูปเหล่านั้นยังไม่สามารถยุติความไม่ธรรมได้ ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของ สุรศักดิ์ ลิขสิทธิ์วัฒนกุล (2559) ที่ได้เสนอผลการศึกษาเกี่ยวกับปัญหาด้านบุคลากรที่เกี่ยวข้องกับกระบวนการยุติธรรมของไทย โดยได้มุ่งที่ต้นแสนของแนวทางการแก้ปัญหาคือระบบการศึกษา ตั้งแต่ชั้นก่อนเข้าเป็นบุคลากรในกระบวนการยุติธรรม ไม่ว่าจะเป็นการศึกษาคณะนิติศาสตร์ การศึกษาของโรงเรียนนายร้อยตำรวจ ที่มุ่งเน้นการสอนเชิงวิชาการน้อยลง แต่มุ่งเน้นการเรียนการสอนตามแนวคำพิพากษากฎีกาเพิ่มขึ้น ซึ่งกล่าวโดยสรุปได้ว่า เป็นจุดเริ่มต้นของการเป็นมืออาชีพของบุคลากรที่เกี่ยวข้องกับกระบวนการยุติธรรม เพื่อทำให้เกิดคุณค่าในกระบวนการดำเนินการให้มากที่สุด

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

อัมราภรณ์ แก้วอินทร์ (2555) ได้ศึกษาวิจัยเรื่องกลยุทธ์การบริหารงานบุคลากรข้าราชการตำรวจสังกัดกองกำกับการ 3 กองบังคับการตำรวจสันติบาล 3 กองบัญชาการตำรวจสันติบาล ผลของการวิจัย พบว่า ปัญหาและอุปสรรคในการบริหารงานขององค์กร คือ กำลังพลไม่มีการสับเปลี่ยนหมุนเวียน ทำให้ไม่เกิดการพัฒนาในตัวบุคลากร ผู้ปฏิบัติงานทำงานในหน้าที่เดิมซ้ำซาก กำลังพลมีจำนวนน้อย ไม่เพียงพอต่อการปฏิบัติงานในระยะเวลา 8 ชั่วโมงต่อวัน ทำให้ผู้ปฏิบัติงานต้องรับภาระหนัก ไม่มีเวลาพักผ่อนที่เพียงพอ สิ่งอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงาน เช่น ไฟฉาย แฝงกันราวเหล็ก ระบบไฟฟ้าส่องสว่าง ที่พักอาศัย โรงนอนที่พักจุดตรวจ มีไม่เพียงพอต่อจำนวนบุคลากรที่มาปฏิบัติงาน อีกทั้ง ผู้ปฏิบัติงานขาดขวัญและกำลังใจในการทำงาน ไม่มีแรงจูงใจ เช่น ทำงานครบ 2 ปี จะได้ย้ายไปหน่วยงานใหม่ที่ต้องการ สวัสดิการตอบแทนเสริมไม่มี ซึ่งไม่เพียงพอต่อการดำรงชีวิตในปัจจุบันที่มีค่าครองชีพสูง

ภาณุวัฒน์ บัวชาติ และ ปองปรารณ สุทธะเสถียร (2566) ได้ศึกษาวิจัยเรื่องการเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการองค์กรตำรวจยุคใหม่ในฝ่ายอำนวยการ โดยพบการวิจัย พบว่า กองบังคับการอำนวยการตำรวจภูธรภาค 5 กำลังเผชิญปัญหาในหลาย ๆ เรื่อง ได้แก่ ปัญหาคุณสมบัติของกำลังพลที่ได้รับการแต่งตั้งมาดำรงตำแหน่ง เนื่องจากภารกิจส่วนใหญ่รับผิดชอบเอกสารเป็นหลัก และไม่มีเงินตอบแทนพิเศษเช่นเดียวกับสายงานอื่น ๆ หรือได้รับการแต่งตั้งดำรงตำแหน่งในฝ่ายอำนวยการโดยการเลื่อนตำแหน่งสูงขึ้นในกลุ่มอาวุโส

ซึ่งผู้ที่ไม่มีประสบการณ์มาก่อนในการทำงานฝ่ายอำนวยการมาก่อน จะไม่เข้าใจลักษณะงานอำนวยการ มีปัญหาในการวินิจฉัยสั่งงาน หรือการให้คำแนะนำ ส่งผลให้งานล่าช้า อาจเกิดความเสียหายทางราชการได้ ปัญหาการบริหารจัดการที่ไม่สอดคล้องกับการบริหารตำรวจยุคใหม่ เนื่องจากยังขาดการนำเทคโนโลยีและนวัตกรรมสมัยใหม่มาใช้ ปัญหาการขาดแคลนวัสดุ หรือการได้รับจัดสรรงบประมาณที่ไม่เพียงพอ ปัญหาสภาพแวดล้อมในการทำงาน ซึ่งกระทบต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน นอกจากนี้ยังรวมถึงปัญหานี้สิน ปัญหาปริมาณงานที่เกินความสามารถของเจ้าหน้าที่ ก็ส่งผลกระทบต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานเช่นกัน

ฉันทิช มณฑา (2565) ได้ศึกษาวิจัยเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการดำเนินงานของตำรวจสันติบาลในภาคตะวันออก พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลด้านเพศ อายุ ระดับการศึกษา เงินเดือน สถานภาพ โสดและระยะเวลาในการปฏิบัติงานต่างกันมีความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพในการทำงานแตกต่างกันด้วย ดังนั้น การกำหนดนโยบายและโครงสร้างการบริหารจัดการองค์กรต้องมีความชัดเจนและเหมาะสม เพราะจะเป็นการกำหนดตำแหน่งหน้าที่ในแต่ละสายงานที่ชัดเจนด้วย อีกทั้ง องค์กรควรมีเครื่องมืออำนวยความสะดวกที่เพียงพอ ทันสมัย และพร้อมใช้งาน เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่

รณกร รัตนะพร และ อติพร เกิดเรือง (2565) ได้ศึกษาวิจัยเรื่องแนวทางการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลที่เหมาะสม ของกองบัญชาการตำรวจสันติบาล ผลการวิจัยพบว่า 1) แนวทางการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลที่เหมาะสม คือการบริหารงานรูปแบบใหม่ที่เรียกว่า “Special Team” S=security, P=participation, E=efficiency, C=creative, I=innovation, A=activeness, L=law, T=transparent, E=ethics, A=accountability, and M=moral 2) ปัจจัยปัญหาและอุปสรรคต่อแนวทางการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลที่เหมาะสม เป็นการบริหารงานตามกฎหมาย ระเบียบที่มีความซับซ้อน ไม่สอดคล้องกับกระแสความเปลี่ยนแปลงของสังคมได้อย่างทันการณ์ 3) ปัจจัยที่ส่งผลต่อแนวทางการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลที่เหมาะสม (1) ปัจจัยด้านการบริหารจัดการ ด้านค่านิยมร่วมอยู่ในระดับมากที่สุด (= 4.54, S.D. = 0.62) และ (2) หลักธรรมาภิบาล 10 หลัก ด้านหลักความเสมอภาคอยู่ในระดับมากที่สุด (= 4.71, S.D. = 0.55) สามารถทำนายหลักธรรมาภิบาลที่เหมาะสม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) เครื่องมือในการวิจัย คือแบบสัมภาษณ์เจาะลึก (in-depth interview) ประกอบด้วยข้อคำถามเกี่ยวกับการดำเนินการ โดยเป็นข้อคำถามประเภทปลายเปิด (Open Question) ผู้ให้ข้อมูล ผู้วิจัยมีการคัดเลือกผู้ให้ข้อมูลสำคัญ โดยใช้วิธีการคัดเลือกแบบเจาะจง (Purposive Selection) เก็บรวบรวมข้อมูลด้วยการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview) จากบุคลากรที่มีบทบาทสำคัญภายใต้กองบัญชาการตำรวจสันติบาล ผู้บังคับบัญชาจากสำนักงานตำรวจแห่งชาติ ซึ่งเป็นหน่วยงานต้นสังกัด รวมทั้ง นักวิชาการทางรัฐประศาสนศาสตร์ โดยมีผู้ให้ข้อมูลหลักสำคัญที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ จำนวน 35 คน จำนวน 35 คน แบ่งออกเป็น 3 กลุ่ม ประกอบด้วย สำนักงานตำรวจแห่งชาติ 4 ท่าน กองบัญชาการตำรวจสันติบาล 30 ท่าน และ นักวิชาการทางรัฐประศาสนศาสตร์ 1 ท่าน การวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยใช้วิธีการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) จากข้อมูลที่ได้เก็บรวบรวมมาแล้วมาใช้วิธีการสรุปข้อมูลแบบพรรณนา (Descriptive Analysis) โดยดำเนินการจัดระเบียบข้อมูล จัดหมวดหมู่ เชื่อมโยงดัชนี คำหลักและสร้างบทสรุป เพื่อเชื่อมโยงคำหลักที่อยู่ภายใต้กันแบบลำดับชั้น (Hierarchy) สำหรับตอบวัตถุประสงค์การวิจัยที่กำหนด

ผลการวิจัย

จากผลการวิเคราะห์ข้อมูล สรุปได้ดังนี้

1. การพัฒนาศักยภาพตำรวจสันติบาลสู่ความเป็นสันติบาลมืออาชีพในระดับสากล การพัฒนาศักยภาพตำรวจสันติบาลสู่ความเป็นสันติบาลมืออาชีพในระดับสากล ต้องพัฒนาตั้งแต่ระดับตัวบุคคล จนถึงระดับองค์กร สะท้อนสู่ประชาชน เพื่อแสดงให้เห็นถึงความเป็นมืออาชีพของตำรวจสันติบาล สร้างความเชื่อมั่นให้กับประชาชน ดังนั้น บุคคล หรือ บุคลากร จึงมีความจำเป็นที่จะต้องเข้าใจการพัฒนา ศักยภาพตำรวจสันติบาลมืออาชีพในระดับสากลได้อย่างเป็นรูปธรรม ก่อนเสริมสร้างทักษะของตนเองวิชาการและวิชาชีพขั้นสูงด้านการบังคับใช้กฎหมายสู่มาตรฐานระดับสากล การยึดมั่นในหลักความโปร่งใส การส่งเสริมการสร้างความร่วมมือทางวิชาการกับหน่วยงานในและต่างประเทศ ทักษะภาษา ความเข้าใจและใช้ประโยชน์เทคโนโลยีปัญญาประดิษฐ์ ความพร้อมรับมืออาชญากรรมรูปแบบใหม่ และผลกระทบทางด้านเศรษฐกิจ สังคม และการเมือง ในขณะเดียวกัน องค์กร ต้องทบทวนสมรรถนะขององค์กร เพื่อวิเคราะห์จุดอ่อนและจุดแข็ง กำหนดแนวทางการปรับปรุงและพัฒนาที่เหมาะสมครอบคลุม โครงสร้างหน่วยฝึกอบรม หลักสูตรและระบบการศึกษา เทคโนโลยีการเรียนรู้ การส่งเสริมวิชาการและวิชาชีพขั้นสูงด้านการบังคับใช้กฎหมายสู่มาตรฐานระดับสากล การยึดมั่นในหลักความโปร่งใส การส่งเสริมการสร้างความร่วมมือทางวิชาการกับหน่วยงานในและต่างประเทศ ทักษะภาษา ความเข้าใจและใช้ประโยชน์เทคโนโลยีปัญญาประดิษฐ์ ความพร้อมรับมืออาชญากรรมรูปแบบใหม่ ผลกระทบทางด้านเศรษฐกิจ สังคม และการเมือง ก่อนถ่ายทอดลงสู่การปฏิบัติได้อย่างเป็นแบบแผนและเป็นขั้นตอน โดยสามารถสรุปปัจจัยที่ต้องดำเนินการตามหลัก 7's McKinsey ได้ดังนี้

1) ยุทธศาสตร์ (Strategy) ดำเนินการส่งเสริมภาพลักษณ์ของตำรวจ เพื่อแก้ไขปัญหาความเชื่อมั่นของประชาชน และพิจารณาปรับปรุงและถ่ายทอดนโยบายให้ครบถ้วนตาม ผบ.ตร. มอบนโยบายโดยกำหนดคุณสมบัติไว้ว่า มีความรู้ด้านกฎหมายระเบียบที่เกี่ยวข้อง มีความเชี่ยวชาญด้านยุทธวิธี และเทคโนโลยีที่จะต้องมาใช้ในการปฏิบัติงานด้านการปราบปราม สืบสวน จราจร และต้องมีการซักซ้อมและเรียนรู้การทำงานต่าง ๆ ด้วย ทักษะในการสื่อสาร บุคลิกภาพในการทำงานต่าง ๆ ต้องให้ประชาชนเกิดความมั่นใจ สื่อสารกับประชาชนอย่างตรงไปตรงมา ลักษณะอ่อนน้อมถ่อมใน การทำงานก็อยากให้เป็นผู้มืออาชีพด้านการสื่อสาร และต้องมีจริยธรรมประจำใจ เพื่อให้การใช้กฎหมายเกิดความเป็นธรรม

ทั้งนี้ เพื่อให้การดำเนินการตามนโยบายมีความชัดเจนและเป็นรูปธรรม พิจารณาจัดทำนโยบายและแผนปฏิบัติการ (Action Plan) ตามแนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการจัดทำแผน เพื่อให้การปฏิบัติตามทิศทางหรือแนวทางปฏิบัติตามพันธกิจและภารกิจ (Mission) ให้บรรลุตามวิสัยทัศน์ (Vision) และเป้าประสงค์ขององค์กร (Corporate Goal)

2) โครงสร้าง (Structure) ดำเนินการพิจารณาปรับปรุงโครงสร้างองค์กรสอดคล้องตามหลักการบริหารงานภาครัฐแนวใหม่ (NPM) โดยปรับปรุงหน่วยงานราชการให้มีความเหมาะสมกับภารกิจที่รับผิดชอบ ลดความซ้ำซ้อน มีความยืดหยุ่น คล่องตัวสูง สามารถปรับตัวได้อย่างต่อเนื่อง อีกทั้ง พิจารณาจัดตั้งหน่วยงานวิจัยและพัฒนานวัตกรรม เพื่อพลิกบทบาทขององค์กรจากหน่วยงานตั้งรับเป็นหน่วยงานขับเคลื่อนหลักในการสนับสนุนการพัฒนาตำรวจสันติบาลมืออาชีพในระดับสากล นอกจากนี้ พิจารณาจัดตั้งหน่วยงานตำรวจระดับชุมชน เหมือนตำรวจของประเทศญี่ปุ่นและประเทศสิงคโปร์ที่ประสบความสำเร็จ เพื่อให้ตำรวจสามารถเข้าถึงและได้รับความร่วมมือกับชุมชนได้ อาทิ การปรับเปลี่ยนเรื่องการแต่งกายให้ดูเป็นมิตรและเข้าถึงประชาชนได้ง่าย การทำงานร่วมกันในการรักษาความปลอดภัยพื้นที่ด้วย

นอกจากนี้ ต้องให้ความสำคัญกับหน่วยการศึกษา ตามผลการวิจัยของ สุรศักดิ์ ลิขสิทธิ์วัฒนกุล (2559) เนื่องจาก ปัญหาของระบบการศึกษา เกิดขึ้นตั้งแต่ขั้นก่อนเข้าเป็นบุคลากรในกระบวนการยุติธรรม ไม่ว่าจะเป็นการศึกษาคณะนิติศาสตร์ การศึกษาของโรงเรียนนายร้อยตำรวจ ที่มุ่งเน้นการสอนเชิงวิชาการ

น้อยลง ดังนั้น ระบบการศึกษากฎหมายที่ดี ต้องสามารถสร้างความรู้ความเข้าใจในตัวบทกฎหมาย สร้างแนวทางการปฏิบัติที่ถูกต้องตรงตามเจตนารมณ์ของบทบัญญัติ และสอดคล้องกับบริบทของสังคมไทย ซึ่งจะส่งผลให้การใช้กฎหมายเกิดประสิทธิภาพสูงสุด

3) ระบบ (System) ดำเนินการศึกษาและกำหนดกรอบทักษะของบุคลากร ตามมาตรฐานของสำนักงาน ก.พ. เนื่องจาก สำนักงาน ก.พ. ได้กำหนดกรอบรายละเอียดทักษะของบุคลากร 2 กลุ่ม ได้แก่ กรอบทักษะเชิงยุทธศาสตร์ (Strategic Skillsets) และ กรอบทักษะด้านภาวะผู้นำ (Leadership Skillsets) แล้ว เพื่อให้องค์กรสามารถกำหนดกรอบทักษะตามสายงาน (Functional Skillsets) ประกอบด้วย สายงานอำนวยการและสนับสนุน สายงานป้องกันปราบปราม สายงานสืบสวน สายงานจราจร รวมทั้ง สายงานของตำรวจสันติบาล เช่น สายงานการรักษาความปลอดภัย และสายงานการข่าว เป็นต้น ภายหลังจากกำหนดกรอบทักษะบุคลากรแล้ว ให้ดำเนินการร่วมมือกับ สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (สำนักงาน ก.พ.) และ สถาบันคุณวุฒิวิชาชีพ (องค์การมหาชน) (Thailand Professional Qualification Institute: TPQI) เพื่อยกระดับวิชาชีพตำรวจสันติบาลสู่ความเป็นมืออาชีพ ตามมาตรฐานอาชีพที่ใช้แนวทางมาตรฐาน ISO/IEC 17204 กำหนดเกณฑ์ในการประเมินมาตรฐานอาชีพโดยผู้ทรงคุณวุฒิในสาขาอาชีพนั้น ๆ ภายใต้อกรอบคุณวุฒิวิชาชีพที่สอดคล้องกับกรอบคุณวุฒิแห่งชาติ NQF และกรอบคุณวุฒิอ้างอิงอาเซียน AQRF โดย TPQI ได้ร่วมกับผู้ประกอบการในสาขาอาชีพต่าง ๆ ในการพิจารณา และกำหนดระดับของคุณวุฒิวิชาชีพไว้ 8 ระดับ ซึ่งเป็นกรอบที่ทุกประเทศยอมรับ โดยการประเมินจะประกอบไปด้วย 3 ส่วน ประกอบด้วย 1) องค์ความรู้ด้วยข้อเขียน 2) ประเมินทัศนคติด้วยการสัมภาษณ์ และ 3) ประเมินทักษะที่ต้องปฏิบัติจริงกับเครื่องมือต่าง ๆ ร่วมด้วย

นอกจากนี้ บุคลากรสามารถขับเคลื่อนการแลกเปลี่ยนและถ่ายทอดความรู้อย่างเป็นระบบได้โดยการจัดทำคู่มือการปฏิบัติงาน (Work Manual) และการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการพัฒนาระบบสำคัญ ได้แก่ ระบบติดตามและประเมินผลการดำเนินงานในภาพรวมขององค์กร แพลตฟอร์มจัดการความรู้ (KM Platform) และระบบระบบติดตามและประเมินผลบุคลากรรอบด้าน (360o-HR Scorecard)

4) ทักษะ (Skills) การพัฒนาทักษะพื้นฐานตามหลักสูตรและระบบการศึกษา การส่งเสริมวิชาการและวิชาชีพขั้นสูงด้านการบังคับใช้กฎหมายสู่มาตรฐานระดับสากล ทักษะด้านการสื่อสารและภาษา การส่งเสริมการสร้างความร่วมมือทางวิชาการกับหน่วยงานในและต่างประเทศ การสร้างความเข้าใจและใช้ประโยชน์เทคโนโลยีปัญญาประดิษฐ์ และการเตรียมความพร้อมรับมืออาชญากรรมรูปแบบใหม่ ผลกระทบทางด้านเศรษฐกิจ สังคม และการเมือง รวมทั้ง การยึดมั่นในหลักความโปร่งใสตามประมวลจริยธรรมข้าราชการตำรวจ

5) ค่านิยม (Shared Value) การส่งเสริมค่านิยมการยึดมั่นในหลักความโปร่งใสและมีธรรมาภิบาลตามแนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาล ตามผลการวิจัยของนายพิเศษ ปันรัตน์ และธณกร รัตนะพร และ อติพร เกิดเรือง โดยปลูกฝังค่านิยมตามหลักธรรมาภิบาล 10 ประการ ได้แก่ หลักประสิทธิพล หลักการตอบสนอง หลักการรับผิชอบ หลักความโปร่งใส หลักการมีส่วนร่วม หลักการกระจายอำนาจ หลักนิติธรรม หลักความเสมอภาค และหลักมุ่งเน้นฉันทามติ ซึ่งจะช่วยแก้ไขปัญหาระบบเจ้าขุนมูลนาย ทำให้บุคลากรขาดแรงจูงใจ ถูกแทรกแซงด้วยระบบการเมืองภายใน

6) บุคลากร (Staff) การสร้างความจงใจให้กับบุคลากรเข้ามาบรรจุ และการสร้างความจงใจเพื่อรักษาบุคลากรไว้ นอกจากนี้ มุ่งเน้นการสร้างบุคลากรให้มี สัมปนิสัยธรรม 7 ตามที่ผู้วิจัยวิเคราะห์ เพื่อให้บุคลากร รู้จักเหตุ รู้จักผล รู้จักตน รู้จักประมาณ รู้จักกาล รู้จักบริษัท และรู้จักบุคคล ซึ่งสอดคล้องตามผลของผู้วิจัยขยาย เกศารัตน์ โดยต้องมีความเป็นผู้นำและธรรมาภิบาล ยึดหลักพุทธศาสนา และพระมหาเสารคำจันทริยยะ 3 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านคุณธรรม จริยธรรม ได้แก่ ประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดี ปฏิบัติตาม

จรรยาบรรณ ไม่ขัดต่อศีลธรรมและหลักศาสนา ยึดมั่นในคุณธรรม จริยธรรม ความถูกต้อง อุทิศตน อุดมทุน ทุ่มเท เสียสละ เอื้อเฟื้อ มีสัมพันธภาพที่ดี รักและศรัทธาในวิชาชีพการบริหาร 2) ด้านวิชาการ ได้แก่ มีวิสัยทัศน์เชิงรุก มีความเข้าใจปัญหาทั้งทางโลกและทางธรรม สามารถใช้นวัตกรรม เทคโนโลยีสารสนเทศ และการสื่อสารได้ และ 3) ด้านการบริหาร ได้แก่ มีความสามารถในการกำหนดวิสัยทัศน์ กลยุทธ์ และแผนงาน การบริหารยุทธธรรม โปร่งใสมีวิจารณ์ญาณ มีจิตวิทยา และภาวะผู้นำด้วย

7) รูปแบบการนำองค์กร (Style) การขับเคลื่อนองค์กรตามหลักธรรมาภิบาล ถือเป็นหลักของการบริหารสาธารณะที่ให้ความสำคัญกับหลักการประชาธิปไตยแบบมีส่วนร่วม และให้ความสำคัญกับประชาชน เพื่อมุ่งให้เกิดการบริหารจัดการที่ดี ส่งผลให้การบริหารจัดการภาครัฐจำเป็น ต้องอาศัยหลักการธรรมาภิบาล ร่วมด้วย อาทิ การประกาศเจตจำนงสุจริตของหน่วยงาน การประกาศเจตนารมณ์ในการต่อต้านการทุจริตคอร์รัปชัน รวมทั้ง หลักการบริหารงานภาครัฐแนวใหม่ โดยเมื่อหน่วยงานรัฐและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับความ ยุติธรรมปฏิบัติตามหลักธรรมาภิบาลอย่างเคร่งครัด

2. ศักยภาพตำรวจสันติบาลสู่ความเป็นสันติบาลมืออาชีพในระดับสากล ศักยภาพภาพตำรวจสันติบาลในปัจจุบันแสดงให้เห็นจุดแข็งสำคัญ ในการสร้างความร่วมมือทางวิชาการกับหน่วยงานในต่างประเทศ โดยเฉพาะการจัดอบรมในหลักสูตรสำคัญต่าง ๆ ได้แก่ หลักสูตร Black Tiger เป็นหลักสูตรดูแลรักษาความปลอดภัยและอารักขาบุคคลสำคัญ ฝึกอบรมการใช้งานเครื่องมือพิเศษ การอบรมกระบวนการด้านการตรวจการข่าวกรองระดับต้น ระดับกลาง และระดับสูง ภัยคุกคามด้านการก่อการร้าย และภัยคุกคามทางไซเบอร์ ความร่วมมือกระทรวงการต่างประเทศ ประเทศสหรัฐอเมริกา (ATA) ความร่วมมือสภาเอกอัครราชทูตสหรัฐอเมริกา ประจำประเทศไทย (TCAS) และความร่วมมือคณะกรรมการกาชาดระหว่างประเทศ (ICRC) แสดงให้เห็นการบูรณาการในระดับสากลแล้ว

3. ปัญหาและอุปสรรคในการพัฒนาศักยภาพตำรวจสันติบาลสู่ความเป็นสันติบาลมืออาชีพในระดับสากล

1) ระบบการเรียนการสอน หลักสูตรการอบรม การจัดการความรู้ การแลกเปลี่ยนความรู้ หรือ การพัฒนาบุคลากร โดยสามารถสรุปปัญหาและอุปสรรคในแต่ละด้าน

2) การยึดมั่นในหลักคุณธรรม จริยธรรม ความซื่อสัตย์ สุจริต โดยสามารถสรุปปัญหาและอุปสรรคในแต่ละด้าน

3) การส่งเสริมวิชาการและวิชาชีพขั้นสูงด้านการบังคับใช้กฎหมาย

4) การส่งเสริมการสร้างความร่วมมือทางวิชาการระหว่างหน่วยงานภายในประเทศและหน่วยงานต่างประเทศ

5) ผลกระทบของเทคโนโลยีปัญญาประดิษฐ์และนวัตกรรมสมัยใหม่ อาชญากรรมรูปแบบใหม่ และสภาพเศรษฐกิจและสังคมต่อการปฏิบัติงานของตำรวจสันติบาล

4. แนวทางการพัฒนาศักยภาพตำรวจสันติบาลสู่ความเป็นสันติบาลมืออาชีพในระดับสากล

1) การกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ จุดมุ่งหมาย วัตถุประสงค์ และนโยบาย ควรคำนึงถึงความเป็นมืออาชีพในระดับสากล ครอบคลุมอย่างน้อย 4 ปัจจัย ประกอบด้วย 1) การพัฒนาระบบการเรียนการสอน หลักสูตรการอบรม การจัดการความรู้ การแลกเปลี่ยนความรู้ หรือ การพัฒนาบุคลากร 2) การยึดมั่นในหลักคุณธรรม จริยธรรม ความซื่อสัตย์ สุจริต 3) การส่งเสริมวิชาการและวิชาชีพขั้นสูงด้านการบังคับใช้กฎหมาย และ 4) การส่งเสริมการสร้างความร่วมมือทางวิชาการระหว่างหน่วยงานภายในประเทศและหน่วยงานต่างประเทศ

2) การกำหนดแนวทางการพัฒนาและเป้าหมาย ต้องสอดคล้องตามวิสัยทัศน์ พันธกิจ จุดมุ่งหมาย วัตถุประสงค์ นโยบาย การกิจของหน่วยงาน และต้องสามารถปฏิบัติตามแนวทางได้อย่างเป็นรูปธรรมและวัดผลได้อย่างชัดเจน

3) การติดตามและประเมินผล เป็นส่วนสำคัญที่ต้องมีการกำหนดไว้ในแนวทางอย่างชัดเจน เพื่อให้สามารถวัดประสิทธิภาพในเชิงรูปธรรมได้ รวมทั้ง ปัญหาและอุปสรรคที่เกิดขึ้นในการดำเนินการตามแผนงาน ซึ่งจะนำไปสู่การปรับปรุงแนวทางที่เหมาะสมในระยะต่อไป

อภิปรายผล

ผลการวิจัย สามารถอภิปรายผลได้ดังนี้

1. การพัฒนาศักยภาพตำรวจสันติบาลสู่ความเป็นมืออาชีพในระดับสากล ผลการศึกษาศักยภาพตำรวจสันติบาลสู่ความเป็นมืออาชีพในระดับสากล พบว่า ความคิดเห็นของผู้ให้สัมภาษณ์เป็นไปในทิศทางเดียวกัน สอดคล้องกับแนวคิดเกี่ยวกับความเป็นมืออาชีพ โดยเห็นว่า การปรับปรุงโครงสร้าง หน่วยฝึกอบรม การปรับปรุงหลักสูตรและระบบการเรียนการสอน การจัดการความรู้อย่างเป็นระบบและมีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง และการพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่อง ถือเป็นปัจจัยสำคัญในการเพิ่ม ศักยภาพตำรวจสันติบาลสู่ความเป็นมืออาชีพ เพื่อให้บุคลากรมีความรู้ความเข้าใจในภารกิจของตน มีองค์ความรู้ ทักษะ และประสบการณ์เพียงพอที่จะบรรลุภารกิจได้อย่างมีประสิทธิภาพ รองรับการเปลี่ยนแปลงของ เทคโนโลยี และอาชญากรรมรูปแบบใหม่ที่มีความซับซ้อนมากยิ่งขึ้น และสามารถถ่ายทอดองค์ความรู้ ทักษะ และประสบการณ์ให้แก่บุคลากรภายในและภายนอกองค์กรได้อย่างเป็นมาตรฐาน เป็นไปในทิศทางเดียวกัน สอดคล้องกับการศึกษาของ ฉันทิช มณฑา (2565) ที่ศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการดำเนินงาน ของตำรวจสันติบาลในภาคตะวันออก โดยผลการวิจัยพบว่า แรงจูงใจต่อการดำเนินงานของตำรวจสันติบาลใน ภาคตะวันออก ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยพบว่าด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงานที่ทำอยู่ใน ระดับมากที่สุด และรองลงมาคือด้านสวัสดิการและผลตอบแทน ด้านความสัมพันธ์กับ เพื่อนร่วมงาน ด้าน สภาพแวดล้อมในการ และด้านนโยบายองค์การและระบบบริหารงาน ตามลำดับ ซึ่งกล่าวได้ว่าปัจจัยที่ค้นพบ เป็นแนวทางในการสร้างแรงจูงใจในการพัฒนาศักยภาพตำรวจสันติบาลสู่ความเป็นมืออาชีพในระดับสากลต่อไป

2. ศักยภาพตำรวจสันติบาลสู่ความเป็นสันติบาลมืออาชีพในระดับสากล ผลการศึกษาศักยภาพตำรวจสันติบาลสู่ความเป็นสันติบาลมืออาชีพในระดับสากลในปัจจุบัน พบว่า ผู้บริหารและเจ้าหน้าที่ให้ ความสำคัญกับวิสัยทัศน์ สันติบาลมืออาชีพ โดยนำมาใช้กำหนดเป้าหมายและทิศทางองค์กร รวมทั้ง มีการ ส่งเสริมวิชาการและวิชาชีพขั้นสูงด้านการบังคับใช้กฎหมายสู่มาตรฐานระดับสากลของตำรวจสันติบาล อีกทั้ง คำนึงมององค์กร แสดงถึงความสามัคคีและการบูรณาการทำงานร่วมกัน โดยใช้ระบบรุ่นพี่รุ่นน้องและช่วยเหลือ กันเหมือนคนในครอบครัว สอดคล้องกับการศึกษาของฉันทิช มณฑา (2565) ได้ศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อ ประสิทธิภาพในการดำเนินงานของตำรวจสันติบาลในภาคตะวันออก ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลด้าน เพศ อายุ ระดับการศึกษา เงินเดือน สถานภาพ และ ระยะเวลาในการปฏิบัติงานต่างก็มีความคิดเห็นต่อ ประสิทธิภาพในการทำงานแตกต่างกันด้วย ซึ่งในการศึกษาครั้งนี้ หมายถึงมีความเห็นต่อการพัฒนาศักยภาพ ตำรวจสันติบาลสู่ความเป็นสันติบาลมืออาชีพในระดับสากล ดังนั้น ผู้บริหารหรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้องควรมี การกำหนดนโยบายและโครงสร้างการบริหารจัดการองค์กรที่มุ่งเน้นสู่ความเป็นสันติบาลมืออาชีพในระดับ สากล ที่มีความชัดเจนและเหมาะสม เพราะจะเป็นการกำหนดตำแหน่งหน้าที่ในแต่ละสายงานที่ชัดเจนด้วย นอกจากนี้ ยังมีการสนับสนุนทรัพยากรเพิ่มเติมอย่างเหมาะสม อาทิควรมีเครื่องมืออำนวยความสะดวกที่ เพียงพอ ทันสมัย และพร้อมใช้งาน เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่

3. ปัญหาและอุปสรรคของตำรวจสันติบาลสู่ความเป็นสันติบาลมืออาชีพในระดับสากล ผลการศึกษา ปัญหาและอุปสรรคของตำรวจสันติบาลสู่ความเป็นสันติบาลมืออาชีพในระดับสากล พบว่า กองบัญชาการตำรวจสันติบาลมีปัญหาและอุปสรรคในแต่ละด้าน โดยวิเคราะห์ตามแนวคิดของ McKinsey (2008) ดังนี้

ด้านยุทธศาสตร์ (Strategy) ปัญหาและอุปสรรคที่พบ คือ การกำหนดนโยบายขององค์กรและการถ่ายทอดลงสู่หน่วยปฏิบัติยังไม่ชัดเจนเท่าที่ควร ส่งผลให้การนำมาปฏิบัติจริงเป็นไปได้ยาก และไม่สอดคล้องกับบริบทองค์กร เช่น การจัดหลักสูตรการอบรมไม่สอดคล้องกับสถานการณ์ปัจจุบัน ลำสมัย หรือ ไม่ตรงตามความต้องการกลุ่มเป้าหมาย เป็นต้น รวมทั้ง ขาดการชี้แจงขั้นตอนการปฏิบัติ แก่บุคลากรรับทราบและเข้าใจอย่างถ่องแท้โดยทั่วกัน

ด้านระบบ (System) ปัญหาและอุปสรรคที่พบ คือ บุคลากรหรือหน่วยงานไม่มีการจัดทำคู่มือการปฏิบัติงานในรูปแบบดิจิทัลที่ชัดเจน พร้อมใช้งาน อีกทั้ง องค์กรยังไม่มี การนำเทคโนโลยีและนวัตกรรมเข้ามาช่วยในการสนับสนุนการเรียนการสอน หลักสูตรการอบรม การจัดการความรู้ การแลกเปลี่ยนความรู้ หรือ การพัฒนาบุคลากร ที่เหมาะสมเป็นรายบุคคล (Individual) หรือรายการกิจ ซึ่งจำเป็นต้องใช้เทคโนโลยีดังกล่าว ในการบริหารจัดการหลักสูตร การออกใบรับรอง (Certificate) การเผยแพร่ความรู้ และติดตามผลด้วย ส่งผลให้บุคลากรต้องใช้เวลาในการเรียนรู้นานกว่าปกติ ไม่ได้รับการถ่ายทอดการปฏิบัติงานอย่างเป็นระบบ สืบต่อการปฏิบัติงานและทำงานโดยขาดความเข้าใจต่องานที่ได้รับมอบหมาย

อีกทั้ง การจัดการระบบการเรียนรู้ยังไม่ได้มาตรฐาน การจัดสรรเวลาเข้ารับการอบรมของบุคลากร และการโยกย้ายบุคลากรไปบรรจุที่อื่น หรือ ภาวะสมองไหล (BRAIN DRAIN) อีกทั้ง ขาดเครื่องมือ หรือ Application อำนวยความสะดวกในการเรียนรู้ ที่สอดคล้องและเหมาะสมกับตนเอง อีกทั้ง บุคลากรไม่สามารถถ่ายทอดความรู้ต่อได้

นอกจากนี้ ขาดการปรับปรุงสภาพแวดล้อมด้านการทำงาน ที่จัดเก็บข้อมูล ข้อมูลที่จัดเก็บ การรักษาความลับข่าวกรอง อุปกรณ์ทันต่อเทคโนโลยีสมัยใหม่ รวมทั้ง การส่งเสริมให้เกิดการร่วมกันบำรุงรักษา และจัดสรรสภาพแวดล้อมในการทำงาน

ด้านทักษะ (Skills) ปัญหาและอุปสรรคที่พบ คือ การจัดหลักสูตรไม่เข้มข้น ทัวถึง ครอบคลุม เหมาะสมกับเจ้าหน้าที่ เช่น บุคลากรยังไม่เข้าใจเกี่ยวกับวิชาชีพขั้นสูงด้านการบังคับใช้กฎหมายว่าจะต้องดำเนินการอย่างไร และมีวิธีการเรียนรู้และปฏิบัติอย่างไร เป็นต้น

ด้านบุคลากร (Staff) ปัญหาและอุปสรรคที่พบ บุคลากรไม่เพียงพอต่อโครงสร้างองค์กรและปริมาณงาน รวมทั้ง การพิจารณาจัดส่งบุคลากรเข้ารับเข้าฝึกอบรมเป็นลักษณะบังคับ ส่งผลให้บุคลากรไม่สามารถนำความรู้มาประยุกต์ใช้ได้

ด้านค่านิยม (Shared Value) ปัญหาและอุปสรรคที่พบ คือ ระบบเจ้าขุนมูลนาย ทำให้บุคลากรขาดแรงจูงใจ ถูกแทรกแซงด้วยระบบการเมืองภายใน

ด้านรูปแบบการนำองค์กร (Style) ปัญหาและอุปสรรคที่พบ คือ เปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นน้อย

ด้านอื่น ๆ โดยปัญหาและอุปสรรคจากเทคโนโลยีปัญญาประดิษฐ์และนวัตกรรมสมัยใหม่ อาชญากรรมรูปแบบใหม่ และสภาพเศรษฐกิจและสังคม ส่งผลให้อาชญากรรมมีปริมาณมากและซับซ้อนขึ้น การติดตามควบคุมทำได้ยากขึ้น และสภาพเศรษฐกิจเป็นสิ่งสำคัญที่จะส่งผลกระทบต่อปัญหาอาชญากรรม รวมถึงปัญหาทางสังคม สำหรับปัญหาทางการเมือง (สังคม) อาจเกิดความโศกเศร้าทางความคิด เป็นสาเหตุสำคัญที่นำไปสู่ความขัดแย้งในบางเมือง รวมถึงปัญหาการคอร์รัปชัน

การจัดทำแนวทางการพัฒนาศักยภาพตำรวจสันติบาลสู่ความเป็นสันติบาลมืออาชีพในระดับสากล การกำหนดแนวทางการพัฒนาศักยภาพตำรวจสันติบาลสู่ความเป็นสันติบาลมืออาชีพในระดับสากล

จำเป็นต้องกำหนดแนวทางในการแก้ไขในการพัฒนาศักยภาพตำรวจสันติบาลสู่ความเป็นสันติบาลมืออาชีพในระดับสากลที่ค้นพบทั้งปัจจัยหลัก และผลกระทบจากภายนอก ก่อนพิจารณาปฏิบัติตามมาตรฐานของประเทศ ไทยและมาตรฐานของสากล ภายใต้ศักยภาพตำรวจสันติบาลในปัจจุบัน เพื่อจัดทำแนวทางการพัฒนาศักยภาพ ตำรวจสันติบาลสู่ความเป็นสันติบาลมืออาชีพในระดับสากลที่ครอบคลุม และเหมาะสมกับบริบทขององค์กร โดยเนื้อหาของแนวทางอย่างน้อยต้องประกอบด้วย 1) การกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ จุดมุ่งหมาย วัตถุประสงค์ และนโยบาย 2) การกำหนดแนวทางการพัฒนาและเป้าหมาย และ 3) การติดตามและประเมินผล

นอกจาก เนื้อหาของแผนข้างต้นแล้ว จำเป็นต้องลงรายละเอียดเกี่ยวกับ วิธีการดำเนินการ สถานที่ งบประมาณ และผู้รับผิดชอบ ให้อยู่ในรูปแบบของแผนงาน (Program) หรือ โครงการ (Project) และต้องแผน ระยะยาว (Long-Range Plan) คือแผนที่ใช้ระยะเวลาในการดำเนินการมากกว่า 5 ปี ที่ใช้อย่างต่อเนื่อง (Continuous-Use Planning) เป็นแผนที่ใช้สำหรับเป็นแนวทางในการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่องและเป็น ประจำด้วยระยะเวลาที่ยาวนาน แม้จะมีผลกระทบต่าง ๆ เกิดขึ้นในขณะดำเนินงาน แผนชนิดนี้จะเปลี่ยน โครงสร้างแต่จะปรับปรุงรายละเอียดเพิ่มเติม ซึ่งจะช่วยป้องกันไม่ให้เกิดปัญหาและความผิดพลาด หรือลด ความเสี่ยงที่อาจจะเกิดขึ้นในการปฏิบัติงานทุกระยะ ทำให้บุคลากรมีกรอบหรือทิศทางในการปฏิบัติงานที่ ชัดเจนว่าจะต้องดำเนินการอย่างไร ช่วยให้เกิดการประหยัดทรัพยากรทางการบริหาร และช่วยให้การ ปฏิบัติงานเป็นไปอย่างรวดเร็ว มีประสิทธิภาพ และเป็นระบบ

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

เสนอให้มีการอนุมัติหลักการ เพื่อนำผลการศึกษาวิจัยดังกล่าว ไปใช้ในการจัดทำแผนการพัฒนา ศักยภาพตำรวจสันติบาลมืออาชีพสู่ความเป็นมาตรฐานในระดับสากลที่ครบถ้วนและเป็นรูปธรรม โดยมุ่ง ความสำคัญในการพัฒนาศักยภาพตำรวจ ซึ่งต้องมีการจัดทำแนวทาง วิธีการ และกรอบระยะเวลาในการจัดทำ แผน จัดทำค่าของงบประมาณ แผนการใช้งบประมาณ ให้สอดคล้องกับแนวทางดังกล่าว

2. ข้อเสนอแนะในการนำไปปฏิบัติ และการพัฒนา

ควรนำกรอบการพัฒนา 3 ระยะ ประกอบด้วย ระยะเร่งด่วน (ดำเนินการโดยเร็วที่สุด) ระยะกลาง (ดำเนินการให้แล้วเสร็จภายใน 3 ปี) และระยะยาว (ดำเนินการให้แล้วเสร็จภายใน 5 ปี) จำนวน 11 แผนงาน ไปใช้เป็นข้อมูลประกอบการกำหนดแนวทางการพัฒนาศักยภาพตำรวจสันติบาลสู่ความเป็นสันติบาลมืออาชีพ ในระดับสากล และเร่งรัดการจัดทำแนวทางการพัฒนาศักยภาพตำรวจสันติบาลสู่ความเป็นมืออาชีพในระดับ สากล โดยมีเนื้อหาอย่างน้อยประกอบด้วย การกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ จุดมุ่งหมาย วัตถุประสงค์ นโยบาย การกำหนดแนวทางการพัฒนาและเป้าหมาย และ การติดตามและประเมินผล

3. ข้อเสนอแนะในการวิจัยต่อไป

ควรมีการศึกษาติดตามและประเมินผลการพัฒนา ศักยภาพตำรวจสันติบาลสู่ความเป็นสันติบาลมือ อาชีพในระดับสากล หลังจากพัฒนาและปรับปรุงตามแนวทางการพัฒนาศักยภาพตำรวจสันติบาลสู่ความเป็น สันติบาลมืออาชีพในระดับสากล ของกองบัญชาการตำรวจสันติบาลอย่างต่อเนื่อง

เอกสารอ้างอิง

- กองบัญชาการตำรวจสันติบาล. (2565). *สารสนเทศหน่วยงาน*. ค้นเมื่อ 13 ตุลาคม 2566, จาก <https://www.sbpolic.go.th/>
- ฉันทิช มณฑา. (2565). *ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการดำเนินงานของตำรวจสันติบาลในภาคตะวันออก*. (วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยบูรพา.

- ณัฏฐ์ ศศิวิวัฒน์. (2567). *ยุติ-ธรรมอำพราง: ความไม่เป็นธรรมที่ซ่อนในกระบวนการยุติธรรมไทย*. ค้นเมื่อ 23 กันยายน 2566, จาก <https://www.the101.world/inefficient-justice-process/>
- พิเศษ ปันรัตน์. (2554). *การบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาล (Good Governance)*. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์
- ภาณุวัฒน์ บัวชาติ และ ปองปรารณ สุทรเณส. (2566). การเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการองค์กรตำรวจยุคใหม่ฝ่ายอำนวยการ. *วารสารอาชีวศึกษาและสังคมศาสตร์*, 5(1), 1-20.
- รณกร รัตนะพร และ อติพร เกิดเรือง. (2565). แนวทางการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลที่เหมาะสม ของ กองบัญชาการตำรวจสันติบาล. *วารสาร มจร อุบลปริทรรศน์*, 6(3), 39-54.
- วัฒนา วงศ์เกียรติรัตน์ และ คณะ. (2548). *การวางแผนกลยุทธ์: ศิลปะการกำหนดแผนองค์การสู่ความเป็นเลิศ*. กรุงเทพฯ: อินโนกราฟิกส์.
- สถาบันเพื่อการยุติธรรมแห่งประเทศไทย. (2558). *นัยสำคัญทางประวัติศาสตร์ของกระบวนการยุติธรรมทางอาญาไทย ใน กระบวนการยุติธรรมไทย รู้อดีต เข้าใจปัจจุบัน เชื่อมอนาคต*. กรุงเทพฯ: สถาบันเพื่อการยุติธรรมแห่งประเทศไทย.
- สุรศักดิ์ ลิขสิทธิ์วัฒนกุล. (2559). *การศึกษาเปรียบเทียบความรับผิดชอบทางอาญาของนิติบุคคลและผู้แทนนิติบุคคลของประเทศไทยกับประเทศต่าง ๆ ในประชาคมอาเซียน*. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์
- อัมราภรณ์ แก้วอินทร์. (2555). *กลยุทธ์การบริหารงานบุคลากรข้าราชการตำรวจสังกัดกองบังคับการ 3 กองบัญชาการตำรวจสันติบาล*. ค้นเมื่อ 23 กันยายน 2566, จาก http://www3.ru.ac.th/mpa-abstract/files/2555_1380163711_1.pdf
- McKinsey, Q. (2008). *Enduring Ideas: Classic McKinsey framework that continue to inform management thinking*. Retrieved September 23, 2023, from <https://www.mckinsey.com/capabilities/strategy-and-corporate-finance/our-insights/enduring-ideas-classic-mckinsey-frameworks-that-continue-to-inform-management-thinking>
- Wohlstetter, A. (1964). Theory and Opposed-system design. *Journal of Conflict Resolution*, 12(3), 302-331.