

ปัจจัยที่มีผลต่อการกระทำผิดทางวินัยของพนักงานสอบสวน  
ในสังกัดกองบัญชาการตำรวจนครบาล



ร้อยตำรวจเอก คมสัน เลขาวิจิตร

## สถาบันวิทยบริการ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต

สาขาวิชาพัฒนามนุษย์และสังคม (สหสาขาวิชา)

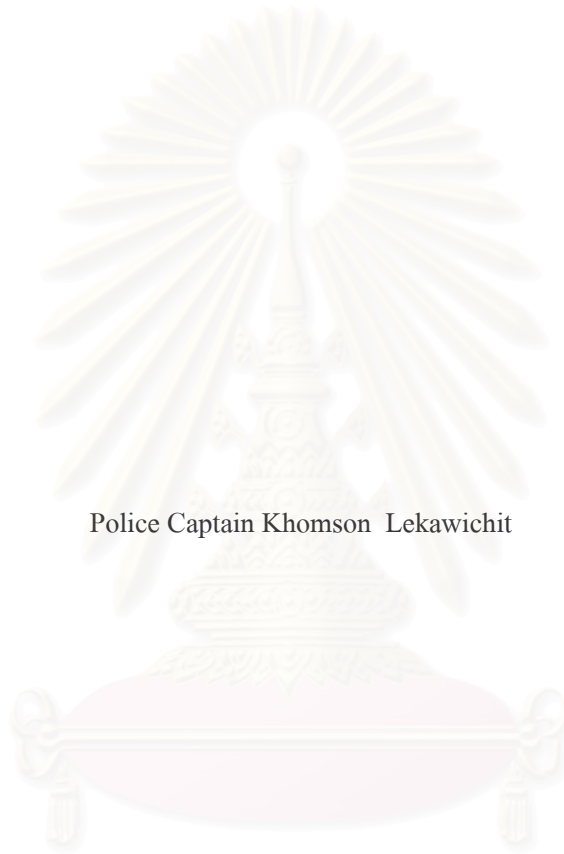
บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ปีการศึกษา 2548

ISBN 974-17-4897-3

ลิขสิทธิ์ของจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

FACTORS AFFECTING DISCIPLINARY OFFENSES COMMITTED BY  
POLICE INTERROGATION OFFICERS  
IN METROPOLITAN POLICE BUREAU



Police Captain Khomson Lekawichit

A Thesis Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements  
for the Degree of Master of Arts – Program in Human and Social Development  
(Inter-Department)

Graduate School

Chulalongkorn University

Academic Year 2005

ISBN 974-17-4897-3

หัวข้อวิทยานิพนธ์

ปัจจัยที่มีผลต่อการกระทำผิดทางวินัยของพนักงานสอบสวนในสังกัด  
กองบัญชาการตำรวจนครบาล

โดย

ร้อยตำรวจเอก คมสัน เลขาวิจิตร

สาขาวิชา

พัฒนามนุษย์และสังคม

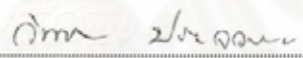
อาจารย์ที่ปรึกษา

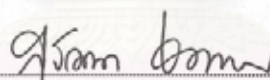
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุวัฒนา รัตนานิติ

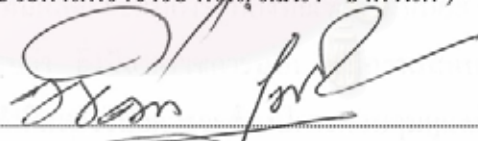
บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย อนุมัติให้บัณฑิตวิทยาลัยรับนี้เป็นส่วนหนึ่ง  
ของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาวิทยาศาสตรบัณฑิต

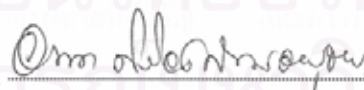
  
คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย  
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ม.ร.ว.กัลยา ดิงศภัทย์)

คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์

  
ประธานกรรมการ  
(รองศาสตราจารย์ ดร.วิพรรณ ประจวบเหมาะ)

  
อาจารย์ที่ปรึกษา  
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุวัฒนา รัตนานิติ)

  
กรรมการ  
(รองศาสตราจารย์ พันตำรวจเอก พิศาล มุขแจ้ง)

  
กรรมการ  
(นางสาว อภา ศิริวงศ์ ณ อยุธยา )

คมสัน เลขาวิจิตร : ปัจจัยที่มีผลต่อการกระทำผิดทางวินัยของพนักงานสอบสวนในสังกัดกองบัญชาการตำรวจนครบาล. (FACTORS AFFECTING DISCIPLINARY OFFENSES COMMITTED BY POLICE INTERROGATION OFFICERS IN METROPOLITAN POLICE BUREAU) อ. ที่ปรึกษา : ผศ.ดร.สุวัฒนา รัตนานิติ 112 หน้า. ISBN 974-17-4897-3.

วิทยานิพนธ์เรื่อง “ปัจจัยที่มีผลต่อการกระทำผิดทางวินัยของพนักงานสอบสวนในสังกัดกองบัญชาการตำรวจนครบาล มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาถึงสาเหตุที่ทำให้พนักงานสอบสวนในสังกัดกองบัญชาการตำรวจนครบาลกระทำผิดวินัยเกี่ยวกับงานสอบสวน โดยใช้แบบสอบถามในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากพนักงานสอบสวนกลุ่มตัวอย่าง ที่กระทำผิดทางวินัยเกี่ยวกับงานสอบสวนและถูกลงโทษในระหว่างปี พ.ศ.2544-2546 จำนวน 98 คน และผู้ที่ไม่เคยถูกลงโทษในช่วงระยะเวลาดังกล่าวอีกจำนวน 152 คน รวมทั้งหมด 250 คน จากนั้นจึงนำข้อมูลที่ได้ไปวิเคราะห์ทางสถิติโดยใช้วิธีตารางไขว้และการวิเคราะห์ถดถอย

ผลการศึกษาพบว่าปัจจัยที่ทำให้พนักงานสอบสวนกลุ่มตัวอย่างกระทำผิดทางวินัยและถูกลงโทษ ได้แก่ ประสิทธิภาพเกี่ยวกับงานสอบสวน จำนวนผู้ที่ต้องอุทธรณ์เรื่อง รายจ่าย(ไม่รวมหนี้สิน) และความรู้เกี่ยวกับระเบียบข้อบังคับของสำนักงานตำรวจแห่งชาติที่เกี่ยวกับงานสอบสวน เมื่อทำการศึกษาเฉพาะกลุ่มพนักงานสอบสวนที่กระทำผิดทางวินัยและถูกลงโทษเพียงอย่างเดียว พบว่าตัวแปรอิสระที่มีผลต่อระดับการถูกลงโทษอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ คือ อายุราชการ กล่าวคือ จากการศึกษาพบว่า ยิ่งมีอายุราชการมาก พนักงานสอบสวนจะกระทำผิดทางวินัยมาก ดังนั้น การจะลดการกระทำผิดทางวินัยควรจะต้องมีการควบคุมดูแลและกวดขันวินัย การดูแลเรื่อง รายได้และสวัสดิการ การสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติหน้าที่ การอบรมให้ความรู้เกี่ยวกับระเบียบข้อบังคับหรือกฎหมายที่สำคัญ และการปลูกฝังคุณธรรมและจริยธรรมให้กับพนักงานสอบสวน

สาขาวิชา พัฒนานโยบายและสังคม (สหสาขาวิชา)

ปีการศึกษา 2548

ลายมือชื่อนิติ

ร.ท.อ.

ลายมือชื่ออาจารย์ที่ปรึกษา

## 4589070220 : MAJOR HUMAN AND SOCIAL DEVELOPMENT (INTER-DEPARTMENT)

KEY WORD: DISCIPLINARY OFFENCES COMMITTED / POLICE INTERROGATION OFFICERS

POL. CAPT. KHOMSON LEKAWICHIT : FACTORS AFFECTING DISCIPLINARY OFFENCES

COMMITTED BY POLICE INTERROGATION OFFICERS IN METROPOLITAN POLICE BUREAU.

THESIS ADVISOR : ASSIT.PROF.DR.SUWATTANA TADANITI, 112 pp. ISBN 974-17-4897-3.

The purpose of this research was to study factors affecting disciplinary offences committed by police interrogation officers in the Metropolitan Police Bureau. The data collection employed questionnaires to collect data from 98 police interrogation officers in the Metropolitan Police Bureau who committed offences disciplinary in their duty and were officially disciplined during 2001-2003 and 152 police interrogation officers in the Metropolitan Police Bureau who were not officially disciplined during the same time. The data were analyzed by using cross tabulation, correlation and regression.

The results showed that the factors which caused the difference in level of the disciplinary offences committed by police interrogation officers were experiences in interrogative duties, number of persons to support, expense (not include debt) and their knowledge in the rule and principle of police interrogation. For the officially disciplined officer group, the only statistically significant independent variable affecting disciplinary actions was the years of service. The finding was that the longer the service, the more the officers committed disciplinary offences. To reduce officers disciplinary offences, the study suggested the needs for on-going disciplinary reviews and monitoring, income and welfare raising, enhancing duty moral of the police, providing information on important legal and ordinance as well as cultivating ethics and virtue in the officers.


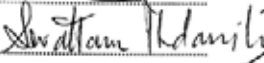
Field of study : Social and Human Development (Inter-Department)

Student's signature

Academic year

2005

Advisor's signature

## กิตติกรรมประกาศ

กว่าที่วิทยานิพนธ์เล่มนี้จะสามารถสำเร็จลุล่วงได้นั้น ต้องผ่านขั้นตอนและอุปสรรคนานัปการ ทำให้บางครั้งเกิดความท้อแท้ จนเกือบจะล้มเลิกเสียกลางคัน แต่ในฐานะที่ผู้วิจัยเป็นข้าราชการตำรวจ และตั้งใจแต่แรกว่าจะทำวิทยานิพนธ์ที่เป็นประโยชน์แก่วิชาชีพพนักงานสอบสวนและสถาบันตำรวจ จึงมีความมุ่งมั่นและทุ่มเทอย่างเต็มกำลังความสามารถ จนประสบความสำเร็จในที่สุด ทั้งนี้ผู้วิจัยต้องขอขอบพระคุณบุคคลผู้มีส่วนต่อความสำเร็จในวิทยานิพนธ์เล่มนี้เป็นอย่างมาก ได้แก่ ผศ. ดร. สุวัฒนา ชาติานิติ อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์, รศ.ดร. วิพรรณ ประจวบเหมาะ ผู้ให้การสั่งสอนและชี้แนะ ผู้วิจัยเกี่ยวกับการวิเคราะห์ทางสถิติ, อ.อาภา ศิริวงศ์ ณ อยุธยา และ รศ.พ.ต.อ.พิศาล มุขแจ้ง สำหรับการให้คำปรึกษาและคำชี้แนะที่เป็นประโยชน์ และให้ความกรุณาแก่ผู้วิจัยเป็นอย่างสูง

นอกจากนี้ ต้องขอขอบคุณงานวินัยและงานทะเบียนพล กองกำกับการอำนวยการ กองบัญชาการตำรวจนครบาล , กองวินัย และสำนักงานกำลังพล(เดิม) สำหรับข้อมูลที่เป็นประโยชน์ในการศึกษาวิจัย และขอขอบคุณในความกรุณาของเจ้าหน้าที่สถาบันวิจัยสังคมและวิทยาลัยประชากรศาสตร์ทุกท่าน ตลอดจนเพื่อนนิสิตปริญญาโทสาขาวิชาพัฒนามนุษย์และสังคม รุ่น 1 ทุกคน ที่ให้กำลังใจและให้การช่วยเหลือมาโดยตลอด และไม่เคยละทิ้งกัน

ความดีในวิทยานิพนธ์เล่มนี้มอบแด่พนักงานสอบสวนทุกนาย ผู้ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความวิริยะ อุตสาหะ และเหนื่อยยาก

ร.ต.อ.คมสัน เลขาวิจิตร

สถาบันวิทยบริการ  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

## สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย.....	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ.....	จ
กิตติกรรมประกาศ.....	ฉ
สารบัญ.....	ช
สารบัญตาราง.....	ฅ
สารบัญแผนภูมิ.....	ฉ
บทที่	
1 บทนำ.....	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา.....	1
วัตถุประสงค์ของการวิจัย.....	9
ขอบเขตของการวิจัย.....	9
ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ.....	9
2 ทฤษฎี แนวคิดและเอกสารที่เกี่ยวข้อง.....	11
กรอบแนวคิดการวิจัย.....	35
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	36
สมมติฐานการวิจัย.....	43
นิยามศัพท์.....	45
นิยามตัวแปร.....	47

3	ระเบียบวิธีวิจัย.....	49
	ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง.....	49
	การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	50
	เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	51
	การสร้างแบบสอบถาม.....	51
	สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล.....	52
4	ผลการวิจัย.....	54
	ข้อมูลส่วนบุคคลและลักษณะทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง.....	54
	การวิเคราะห์ทางสถิติเกี่ยวกับตัวแปรที่มีผลต่อการกระทำผิดทางวินัยของ พนักงานสอบสวน.....	65
	การวิเคราะห์การถดถอยแบบง่ายโดยศึกษาความสัมพันธ์ของตัวแปรอิสระ กับตัวแปรตามทีละคู่.....	76
	การวิเคราะห์การแปรผันหลายทาง โดยใช้การวิเคราะห์การถดถอย.....	80
5	สรุปผลการวิจัยและข้อเสนอแนะ.....	84
	สรุปผลการวิจัย.....	84
	ข้อเสนอแนะ.....	88
	ข้อเสนอแนะสำหรับการทำวิจัยครั้งต่อไป.....	93
	รายการอ้างอิง.....	94
	ภาคผนวก.....	99
	ประวัติผู้เขียนวิทยานิพนธ์.....	112



สารบัญตาราง

ตารางที่		หน้า
1	จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามข้อมูลส่วนบุคคลและปัจจัยด้านเศรษฐกิจ สังคม ปริมาณงาน อิทธิพลประโยชน์ และความรู้ในด้านต่าง ๆ .....	59
2	แสดงปัจจัยบางประการที่มีผลต่อการกระทำผิดทางวินัยของพนักงานสอบสวน จำแนกตามตัวแปรอิสระแต่ละตัว.....	70
3	แสดงผลการวิเคราะห์การถดถอยแบบง่าย โดยศึกษาความสัมพันธ์ของตัวแปรอิสระกับตัวแปรตามทีละคู่.....	79
4	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของตัวแปรอิสระ.....	82
5	แสดงการวิเคราะห์การถดถอยแบบพหุของการกระทำผิดวินัยของพนักงานสอบสวน.....	83
6	แสดงผลการทดสอบสมมติฐาน.....	87

สถาบันวิทยบริการ  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

สารบัญแผนภูมิ

แผนภูมิที่		หน้า
1	สถิติพนักงานสอบสวนรวมทุกกองบัญชาการที่ถูกกล่าวหาว่ากระทำผิดทางวินัยระหว่างปี พ.ศ.2544 – 2546.....	5
2	สถิติพนักงานสอบสวนในสังกัดกองบัญชาการตำรวจนครบาลที่ถูกกล่าวหาว่ากระทำผิดทางวินัยระหว่างปี พ.ศ.2544 – 2546.....	6
3	สถิติการลงทัณฑ์พนักงานสอบสวนในสังกัดกองบัญชาการตำรวจนครบาลที่บกพร่องทางวินัยในความผิดที่เกี่ยวกับงานสอบสวน ระหว่างปี พ.ศ. 2544 – 2546.....	7



สถาบันวิทยบริการ  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

# บทที่ 1

## บทนำ

### ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

สถานการณ์ที่เกิดขึ้นในปัจจุบันพบว่า แนวโน้มในการกระทำผิดกฎหมายและการประกอบอาชญากรรมได้เพิ่มจำนวนสูงขึ้นมาก โดยเฉพาะในเขตพื้นที่ของกองบัญชาการตำรวจนครบาล เป็นพื้นที่ที่มีสถิติคดีอาญาเกิดขึ้นมากที่สุดเมื่อเปรียบเทียบกับกองบัญชาการอื่น ๆ ในสังกัดสำนักงานตำรวจแห่งชาติ ทำให้ภาระหน้าที่ของพนักงานสอบสวนในสังกัดกองบัญชาการตำรวจนครบาล ซึ่งมีอำนาจหน้าที่ในการรวบรวมพยานหลักฐานและทำสำนวนการสอบสวนคดีอาญาเพิ่มสูงขึ้นด้วยเช่นเดียวกัน

นอกจากจำนวนสถิติคดีอาญาของกองบัญชาการตำรวจนครบาลที่เพิ่มขึ้นในแต่ละปี หรืออีกนัยหนึ่งคือภาระหน้าที่ความรับผิดชอบของพนักงานสอบสวนในสังกัดกองบัญชาการตำรวจนครบาลที่เพิ่มขึ้นแล้ว การประกาศใช้รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2540 ที่ถือว่าเป็นรัฐธรรมนูญฉบับประชาชนฉบับแรกของประเทศไทย ทำให้พนักงานสอบสวนซึ่งเป็นผู้ปฏิบัติตามรัฐธรรมนูญดังกล่าวและบังคับใช้กฎหมาย รวมทั้งระเบียบข้อบังคับที่เกี่ยวข้อง มีภาระหน้าที่เพิ่มมากขึ้นเช่นเดียวกัน ทั้งนี้ เนื่องจากรัฐธรรมนูญฉบับดังกล่าวได้มีการบัญญัติเกี่ยวกับสิทธิและเสรีภาพของประชาชนชนไว้มากที่สุด เมื่อเทียบกับบทบัญญัติในรัฐธรรมนูญฉบับอื่นที่เคยมีมา ดังที่บัญญัติไว้ในมาตรา 75 มีความตอนหนึ่งบัญญัติเกี่ยวกับการคุ้มครองสิทธิเสรีภาพของประชาชนว่า “รัฐต้องดูแลให้มีการปฏิบัติตามกฎหมาย คุ้มครองสิทธิและเสรีภาพของบุคคล จัดระบบงานของกระบวนการยุติธรรมให้มีประสิทธิภาพ และอำนวยความสะดวกแก่ประชาชนอย่าง รวดเร็วและเท่าเทียมกัน” จึงมีการบัญญัติหลักเกณฑ์ที่เกี่ยวข้องกับกระบวนการยุติธรรมในหลายมาตรา ซึ่งนับเป็นรัฐธรรมนูญฉบับแรกที่มีการบัญญัติหลักเกณฑ์ที่เกี่ยวกับกระบวนการยุติธรรมเอาไว้โดยละเอียด หลักการที่มีการบัญญัติไว้ดังกล่าว ซึ่งถือว่าเป็นการปฏิรูปกฎหมายและแนวทางการปฏิบัติที่เกี่ยวกับการดำเนินคดีอาญาที่เป็นอยู่ในปัจจุบัน (กิตติพงษ์ กิตยารักษ์ , 2543 : 15-16) และเกี่ยวข้องกับการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานสอบสวนโดยตรง ได้แก่

- การให้ศาลเป็นองค์การในการออกหมายจับและหมายค้น แทนระบบเดิมซึ่งอำนาจการออกหมายดังกล่าวเป็นอำนาจขององค์กรผู้บังคับใช้กฎหมายเอง (มาตรา 237 และ 238)
- การลดวันควบคุมผู้ต้องหาที่ตำรวจมีอำนาจอยู่ โดยให้ต้องรีบนำตัวไปยังศาลภายใน 48 ชั่วโมง (มาตรา 237)

- การปรับปรุงระบบการให้ประกันให้โปร่งใส ตรวจสอบได้ และมีความเป็นธรรมยิ่งขึ้น (มาตรา 239)
- การเพิ่มบทบาทนายให้สามารถเข้าฟังการสอบสวนผู้ต้องหาของพนักงานสอบสวนและเพิ่มภาระในการที่รัฐต้องจัดหาทนายให้ผู้ต้องหาและจำเลยเพิ่มมากขึ้น (มาตรา 239 , 241 และ 242)
- การกำหนดให้อัยการต้องเปิดเผยพยานหลักฐานในคดีให้ผู้ต้องหา จำเลย และผู้เสียหายเพิ่มมากขึ้น(มาตรา 241)
- การให้ความสำคัญในการคุ้มครองสิทธิผู้เสียหาย พยาน และจำเลยที่ถูกควบคุมระหว่างการพิจารณาซึ่งปรากฏต่อมาภายหลังว่าเป็นผู้บริสุทธิ์ (มาตรา 244 , 245 และ 246)
- การกำหนดให้การสอบสวนและการพิจารณาคดีต้องดำเนินไปโดยรวดเร็วและต่อเนื่อง (มาตรา 241)

จากบทบัญญัติที่เกี่ยวกับกระบวนการยุติธรรมของรัฐธรรมฉบับใหม่ที่บัญญัติขึ้นนี้ ทำให้มีการออกกฎหมายใหม่และแก้ไขกฎหมายเดิมเพื่อรองรับบทบัญญัติดังกล่าวเพิ่มมากขึ้น โดยเฉพาะการแก้ไขปรับปรุงประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความอาญาในสาระสำคัญ ซึ่งพอสรุปได้ 4 หัวข้อ คือ

#### 1. การออกหมายจับและหมายค้น

เดิมนั้นการออกหมายจับและหมายค้นอยู่ในอำนาจของเจ้าพนักงานตำรวจ แต่หลังจากที่มีการแก้ไขบทบัญญัติของกฎหมายดังกล่าว ได้ยกเลิกอำนาจในการออกหมายจับและหมายค้นของเจ้าพนักงานตำรวจ และให้การออกหมายจับและหมายค้นอยู่ในอำนาจของศาลเท่านั้น ซึ่งเดิมนั้นพนักงานสอบสวนจะออกหมายจับผู้ใดก็จะดำเนินการรวบรวมพยานหลักฐานเพื่อที่จะยืนยันว่าผู้นั้นเป็นผู้กระทำความผิด และเสนอไปยังผู้กำกับการสถานีตำรวจเพื่อออกหมายจับ หรือหากเป็นคดีที่มีอัตราโทษสูง ก็จะต้องดำเนินการขออนุมัติออกหมายจับต่อปลัดกระทรวงมหาดไทยเสียก่อน แต่ปัจจุบันพนักงานสอบสวนจะต้องรวบรวมพยานหลักฐานเพื่อร้องขอต่อศาลให้ออกหมายจับ ซึ่งถือเป็นการลดอำนาจและบทบาทของเจ้าพนักงานตำรวจ แต่ได้เพิ่มการตรวจสอบการทำงานของเจ้าพนักงานตำรวจให้มีความถูกต้องและรัดกุมมากยิ่งขึ้น

#### 2. การจับและการควบคุมตัว

ก่อนที่จะมีการแก้ไขบทบัญญัติของกฎหมายเกี่ยวกับเรื่องการจับกุม เจ้าพนักงานตำรวจสามารถจับกุมผู้กระทำความผิดได้ หากผู้เสียหายชี้ยืนยันให้ทำการจับกุมโดยแจ้งให้ทราบว่าได้แจ้งความร้องทุกข์ไว้แล้ว แต่เมื่อมีการแก้ไขกฎหมายแล้ว กำหนดให้การจับกุมผู้ใดจะต้องกระทำโดยมีหมายจับเท่านั้น เว้นแต่เป็นการจับกุมเนื่องจากพบการกระทำความผิดซึ่งหน้าหรือมีบทบัญญัติเป็นพิเศษให้ทำการจับกุมได้ตามประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความอาญา มาตรา 78 เท่านั้น และเมื่อทำการจับกุมแล้ว ผู้จับจะต้องแจ้งข้อกล่าวหาและรายละเอียดเกี่ยวกับเหตุแห่งการจับให้ผู้ถูกจับทราบ ถ้ามีหมายจับ

ให้แจ้งให้ผู้ถูกจับทราบและอ่านให้ฟังและมอบสำเนาบันทึกการจับแก่ผู้ถูกจับนั้น พร้อมทั้งแจ้งด้วยว่าผู้ถูกจับมีสิทธิที่จะไม่ให้การหรือให้การก็ได้และถ้อยคำของผู้ถูกจับนั้นอาจใช้เป็นพยานหลักฐานในการพิจารณาคดีได้ และผู้ถูกจับมีสิทธิที่จะพบและปรึกษาทนายความหรือผู้ที่จะเป็นทนายความ และถ้าหากผู้ถูกจับประสงค์จะแจ้งให้ญาติหรือซึ่งตนไว้วางใจทราบถึงการจับกุมที่สามารถดำเนินการได้โดยสะดวกและไม่เป็นการขัดขวางการจับกุมหรือการควบคุมผู้ถูกจับหรือทำให้เกิดความไม่ปลอดภัยแก่บุคคลหนึ่งบุคคลใด ก็ให้เจ้าพนักงานอนุญาตให้ผู้ถูกจับดำเนินการได้ตามสมควรแก่กรณี

ในส่วนของการควบคุมตัวนั้น เดิมกำหนดให้นำตัวผู้ถูกจับไปศาลภายใน 48 ชั่วโมงหรือไม่เกิน 3 วัน หากมีเหตุจำเป็น นับแต่เวลาที่ผู้ถูกจับถูกนำตัวไปถึงที่ทำการของพนักงานสอบสวน แต่ได้มีการแก้ไขให้เหลือระยะเวลาควบคุมเพียง 48 ชั่วโมงเท่านั้น ซึ่งในกรณีที่พนักงานสอบสวนต้องรับตัวผู้ถูกจับกุมไว้ทำการสอบสวนจำนวนหลายคน ทำให้ต้องเร่งรัดการสอบสวนปากคำผู้ถูกจับและรีบดำเนินการอย่างอื่นที่เกี่ยวข้องให้เสร็จภายในกำหนดเวลา

### 3. การสอบสวน

ได้มีการแก้ไขเพิ่มเติมบทบัญญัติที่เกี่ยวข้องกับการสอบสวนเด็กและเยาวชนเป็นการเฉพาะ ในประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความอาญา โดยบัญญัติไว้ในมาตราสำคัญ ๆ ดังนี้

มาตรา 133 ทวิ ในคดีที่มีอัตราโทษจำคุกอย่างสูงตั้งแต่สามปีขึ้นไป หรือในคดีที่มีอัตราโทษจำคุกอย่างสูงไม่ถึงสามปีและผู้เสียหายหรือพยานซึ่งเป็นเด็กร้องขอหรือในคดีทำร้ายร่างกายเด็กอายุไม่เกินสิบแปดปี การถามปากคำเด็กไว้ในฐานะเป็นผู้เสียหายหรือพยาน ให้แยกกระทำเป็นสัดส่วนในสถานที่ที่เหมาะสมสำหรับเด็ก และให้มีนักจิตวิทยาหรือนักสังคมสงเคราะห์ บุคคลที่เด็กร้องขอ และพนักงานอัยการเข้าร่วมในการถามปากคำนั้นด้วย

ให้เป็นหน้าที่ของพนักงานสอบสวนที่จะต้องแจ้งให้นักจิตวิทยาหรือนักสังคมสงเคราะห์ บุคคลที่เด็กร้องขอ และพนักงานอัยการทราบ

นักจิตวิทยาหรือนักสังคมสงเคราะห์ หรือพนักงานอัยการที่เข้าร่วมในการถามปากคำ อาจถูกผู้เสียหายหรือพยานซึ่งเป็นเด็กตั้งรังเกียจได้ หากมีกรณีดังกล่าวให้เปลี่ยนตัวผู้นั้น

ภายใต้บังคับแห่งมาตรา 139 การถามปากคำเด็กตามวรรคหนึ่ง ให้พนักงานสอบสวนจัดให้มีการบันทึกภาพและเสียง การถามปากคำดังกล่าวซึ่งสามารถนำออกถ่ายทอดได้อย่างต่อเนื่องไว้เป็นพยาน

ในกรณีจำเป็นเร่งด่วนอย่างยิ่งซึ่งมีเหตุอันควรไม่อาจรอนักจิตวิทยา หรือนักสังคมสงเคราะห์ บุคคลที่เด็กร้องขอ และพนักงานอัยการเข้าร่วมในการถามปากคำพร้อมกันได้ ให้พนักงานสอบสวนถามปากคำเด็กโดยมีบุคคลใดบุคคลหนึ่งตามวรรคหนึ่งอยู่ร่วมด้วยก็ได้ แต่ต้องบันทึกเหตุที่ไม่อาจรอนบุคคลอื่นไว้ในสำนวนการสอบสวน และมีให้ถือว่าการถามปากคำผู้เสียหายหรือพยาน ซึ่งเป็นเด็กในกรณีดังกล่าวที่ได้กระทำไปแล้วไม่ชอบด้วยกฎหมาย

มาตรา 133 ตรี ในกรณีที่พนักงานสอบสวนมีความจำเป็นต้องจัดให้เด็กอายุไม่เกินสิบแปดปี ในฐานะเป็นผู้เสียหายหรือพยานชี้ตัวบุคคลใด ให้พนักงานสอบสวนจัดให้มีการชี้ตัวบุคคลในสถานที่ที่เหมาะสมและสามารถจะป้องกันมิให้บุคคลซึ่งจะถูกชี้ตัวนั้นเห็นตัวเด็ก การชี้ตัวบุคคลดังกล่าวให้มีนักจิตวิทยาหรือนักสังคมสงเคราะห์ บุคคลซึ่งเด็กร้องขอ และพนักงานอัยการร่วมอยู่ด้วย และให้นำบทบัญญัติ ในมาตรา 133 ทวิ วรรคห้า มาใช้บังคับโดยอนุโลม

มาตรา 134/2 ให้นำบทบัญญัติในมาตรา 133 ทวิ และมาตรา 133 ตรี มาใช้บังคับโดยอนุโลมแก่การสอบสวนผู้ต้องหาอายุไม่เกินสิบแปดปี

นอกจากนี้ ในการถามปากคำผู้ต้องหา พนักงานสอบสวนจะต้องแจ้งให้ผู้ต้องหาทราบเสียก่อนว่าผู้ต้องหาจะมีสิทธิที่จะให้การหรือไม่ก็ได้ ถ้าผู้ต้องหาให้การ ถ้อยคำที่ผู้ต้องหาให้การนั้น อาจใช้เป็นพยานหลักฐานในการพิจารณาคดีได้ และผู้ต้องหาจะมีสิทธิให้ทนายความหรือผู้ซึ่งตนไว้วางใจเข้าฟังการสอบปากคำตนได้

#### 4. สิทธิผู้ต้องหาคดีอาญาในการมีทนาย

สิทธิของผู้ต้องหาในการมีทนาย ตามประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความอาญา มาตรา 134/1 ซึ่งแก้ไขเพิ่มเติมตามบทบัญญัติแห่งรัฐธรรมนูญนั้นแบ่งได้เป็น 2 กรณี คือ

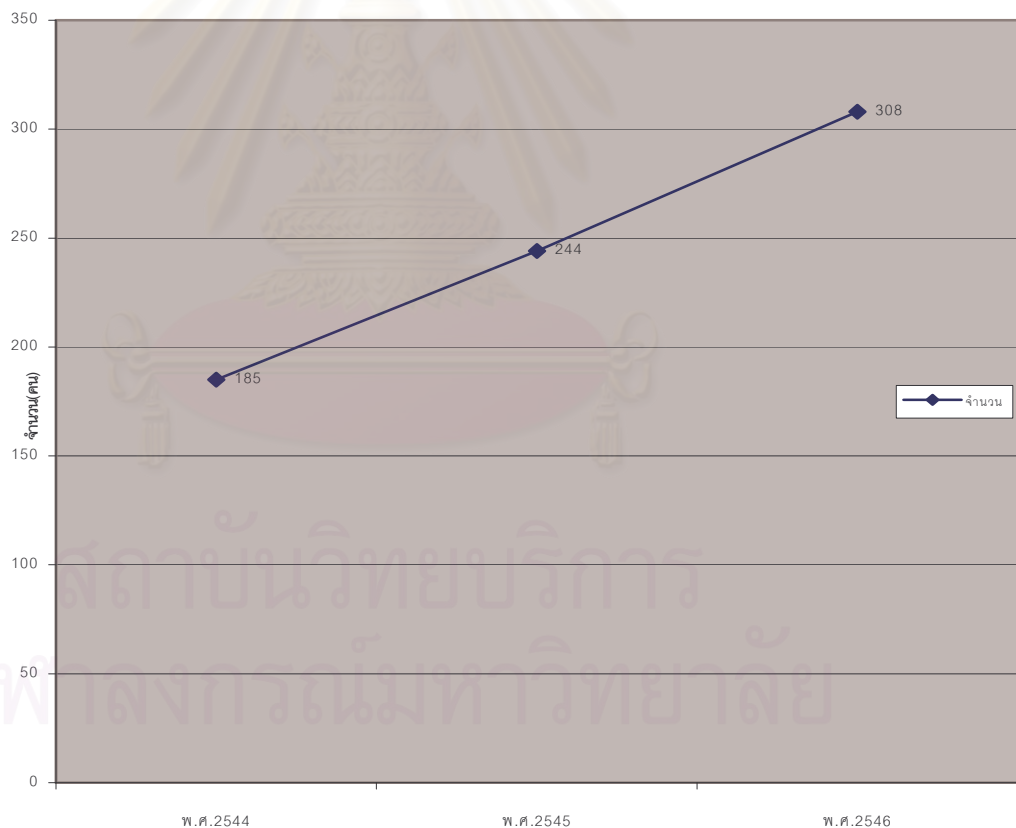
- 1) ในคดีที่มีอัตราโทษประหารชีวิต หรือในคดีที่ผู้ต้องหาอายุไม่เกินสิบแปดปี ในวันที่พนักงานสอบสวนแจ้งข้อหา ก่อนเริ่มถามคำให้การให้พนักงานสอบสวนถามผู้ต้องหาว่ามีทนายความหรือไม่ ถ้าไม่มีให้รัฐจัดหาทนายความให้ นั่นคือในกรณีนี้กฎหมายบังคับให้รัฐต้องจัดหาทนายความไว้
- 2) ในคดีที่มีอัตราโทษจำคุก ก่อนเริ่มถามคำให้การให้พนักงานสอบสวนถามผู้ต้องหาว่ามีทนายความหรือไม่ ถ้าไม่มีและผู้ต้องหาต้องการทนายความ ให้รัฐจัดหาทนายความให้ กรณีเป็นความประสงค์ของผู้ต้องหาที่ต้องการทนายความหรือไม่ ถ้าต้องการรัฐต้องจัดหาให้

การแก้ไขเปลี่ยนแปลงตัวบทกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับงานสอบสวนดังกล่าวข้างต้น ย่อมส่งผลโดยตรงต่อกฎระเบียบข้อบังคับชาติที่เกี่ยวข้องกับกระบวนการยุติธรรมของสำนักงานตำรวจแห่งชาติ ซึ่งต้องมีการแก้ไขเปลี่ยนแปลงเพื่อให้สอดคล้องกับกฎหมายที่เปลี่ยนแปลงไปเช่นเดียวกัน และได้เริ่มใช้กฎระเบียบข้อบังคับต่าง ๆ ที่ออกตามบทบัญญัติของกฎหมายรัฐธรรมนูญ ทั้งในเรื่องของการจับกุม , การควบคุม และการสอบสวน อย่างจริงจังตั้งแต่ปี พ.ศ.2544 เป็นต้นมา

จากสถานการณ์ที่จำนวนสถิติคดีอาญาในกองบัญชาการตำรวจนครบาลเพิ่มสูงขึ้น และการที่รัฐธรรมนูญฉบับปัจจุบันบัญญัติหลักเกณฑ์ที่เกี่ยวกับกระบวนการยุติธรรมเอาไว้โดยละเอียด รวมทั้งการแก้ไขเปลี่ยนแปลงเพิ่มเติมกฎระเบียบข้อบังคับต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับกระบวนการยุติธรรมของสำนักงานตำรวจแห่งชาติ พบว่าพนักงานสอบสวนในสังกัดกองบัญชาการตำรวจนครบาล ซึ่งเป็น

ผู้รับผิดชอบในการทำสำนวนการสอบสวนคดีอาญาที่เกิดขึ้นและเป็นผู้ที่นำฎระเบียบข้อบังคับที่เกี่ยวข้องกับกระบวนการยุติธรรมมาใช้ในการปฏิบัติงานโดยตรง มีสถิติการกระทำผิดทางวินัยและถูกลงโทษทางวินัยสูงมากและสูงกว่าพนักงานสอบสวนสังกัดกองบัญชาการอื่น ๆ ทั้งหมด โดยมีพนักงานสอบสวนในสังกัดกองบัญชาการตำรวจนครบาล ที่กระทำผิดทางวินัยที่เกี่ยวข้องกับงานสอบสวนเพียงอย่างเดียว ทั้งผู้ที่ถูกลงโทษแล้วและผู้ที่ยังไม่ดำเนินการทางวินัย ในปี พ.ศ.2546 มีจำนวนถึง 116 คนเลยทีเดียว หรือกว่าร้อยละ 10 ของพนักงานสอบสวนในสังกัดกองบัญชาการตำรวจนครบาลทั้งหมด ที่สำคัญพบว่า มีจำนวนพนักงานสอบสวนที่กระทำผิดทางวินัยที่เกี่ยวข้องกับงานสอบสวนตั้งแต่ปี พ.ศ.2544 - 2546 มีแนวโน้มเพิ่มสูงขึ้นอย่างเห็นได้ชัด โดยปี พ.ศ.2544 มีจำนวนพนักงานสอบสวนที่ถูกกล่าวหาว่ากระทำผิดทางวินัย จำนวน 185 คน , ปี พ.ศ.2545 มีจำนวน 244 คน และในปี พ.ศ.2546 มีจำนวน 306 คน ดังปรากฏตามแผนภูมิที่แสดงได้ดังนี้

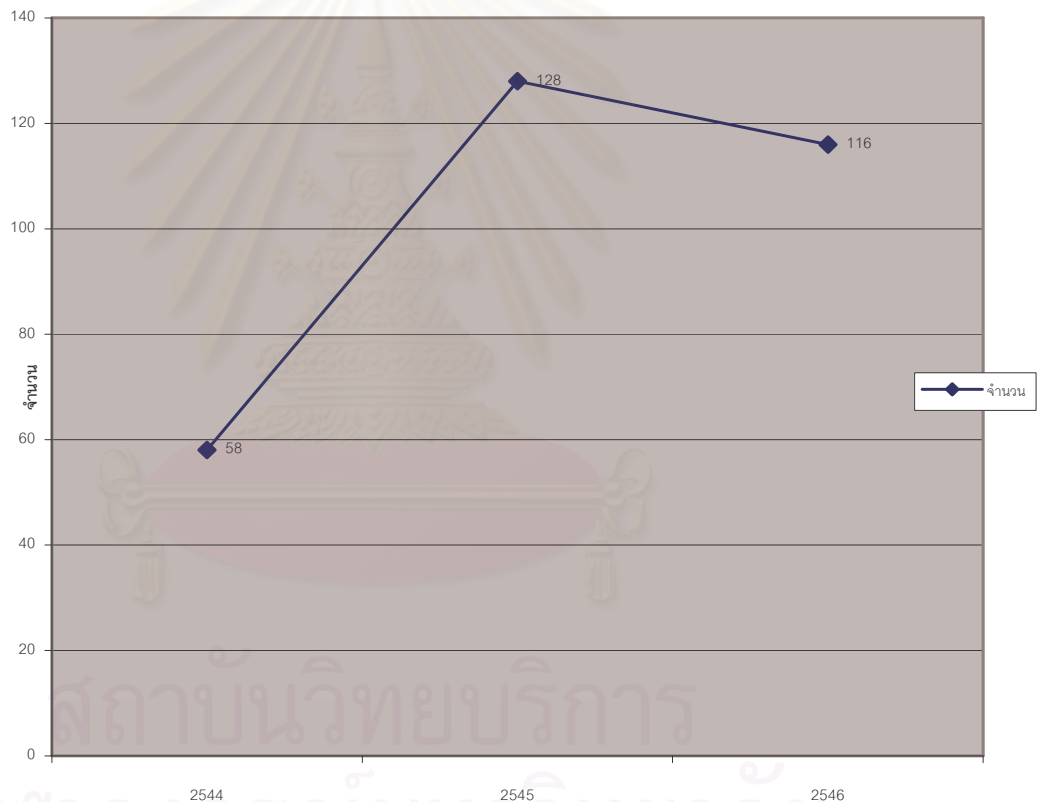
**แผนภูมิที่ 1** : เส้นกราฟแสดงสถิติพนักงานสอบสวนรวมทุกกองบัญชาการที่ถูกกล่าวหาว่ากระทำผิดทางวินัย ระหว่างปี พ.ศ.2544 – 2546



ที่มา : ข้อมูลทางวินัย พ.ศ.2544 – 2546 กองวินัย สำนักงานตำรวจแห่งชาติ

เมื่อแยกพิจารณาเฉพาะกองบัญชาการตำรวจนครบาล พบว่าตั้งแต่ปี พ.ศ.2544 – 2546 จำนวนพนักงานสอบสวนที่ถูกกล่าวหาว่ากระทำผิดทางวินัย มีแนวโน้มเพิ่มสูงขึ้นเช่นเดียวกัน โดยในปี พ.ศ.2544 มีจำนวนพนักงานสอบสวนในสังกัดกองบัญชาการตำรวจนครบาลที่ถูกกล่าวหาว่ากระทำผิดทางวินัย จำนวน 58 คน และเพิ่มขึ้นเป็น 128 คน ในปี พ.ศ.2545 ส่วนในปี พ.ศ.2546 ได้ลดลงเหลือ 116 คน แต่ยังคงมีสัดส่วนที่สูงเมื่อเทียบกับจำนวนพนักงานสอบสวนในสังกัดกองบัญชาการตำรวจนครบาลทั้งหมด ซึ่งมีจำนวนประมาณ 960 คน (ข้อมูล ณ วันที่ 10 พฤศจิกายน 2546 : กองบัญชาการตำรวจนครบาล) ดังปรากฏตามแผนภูมิที่แสดงได้ดังนี้

**แผนภูมิที่ 2** : เส้นกราฟแสดงสถิติพนักงานสอบสวนในสังกัดกองบัญชาการตำรวจนครบาลที่ถูกกล่าวหาว่ากระทำผิดทางวินัย ระหว่างปี พ.ศ.2544 – 2546



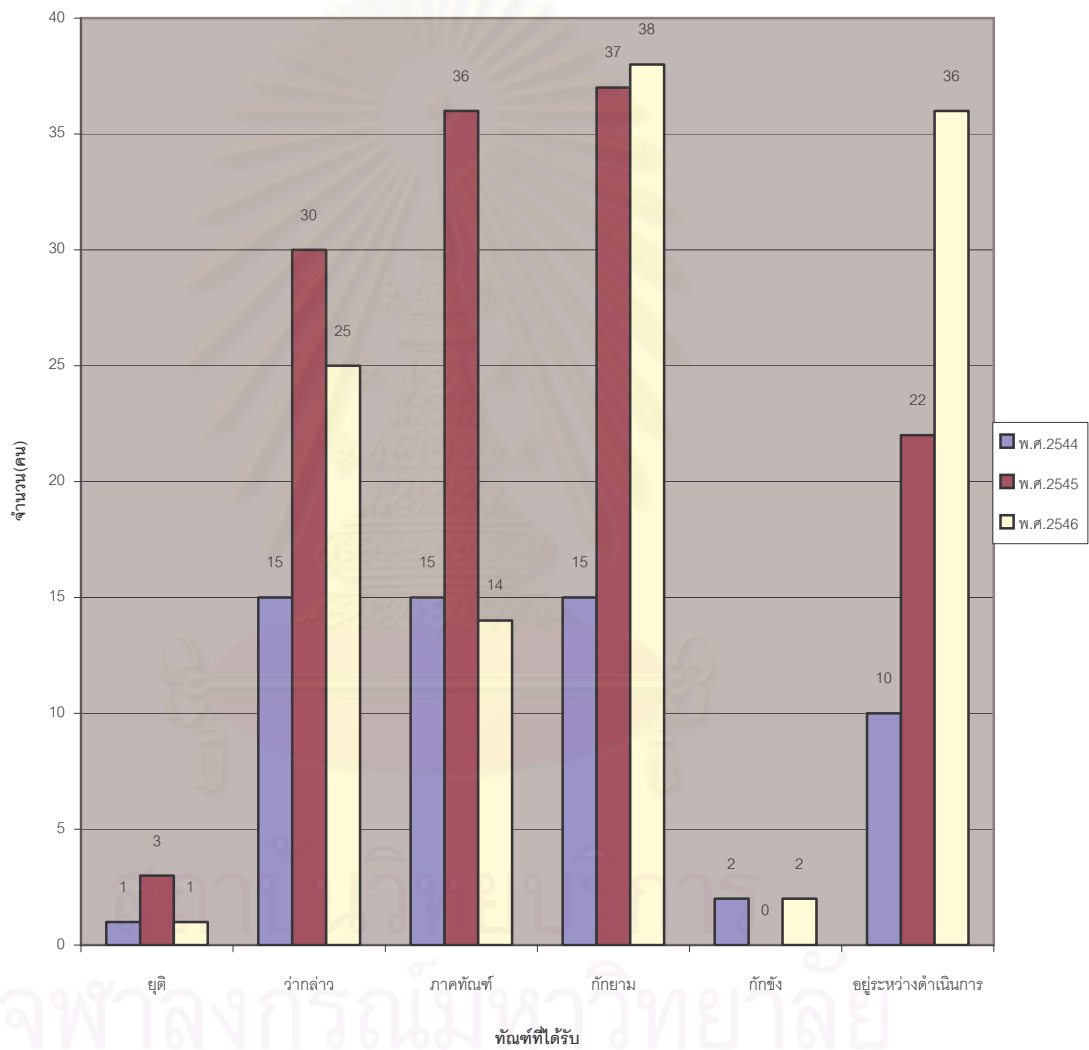
ที่มา : ข้อมูลทางวินัย พ.ศ.2544 – 2546 กองวินัย สำนักงานตำรวจแห่งชาติ

จากเส้นกราฟดังกล่าว แสดงให้เห็นว่าจำนวนพนักงานสอบสวนในสังกัดกองบัญชาการตำรวจนครบาลที่ถูกกล่าวหาว่ากระทำผิดทางวินัยตั้งแต่ปี พ.ศ.2544 มีแนวโน้มเพิ่มสูงขึ้น และจากจำนวนพนักงานสอบสวนที่ถูกกล่าวหาว่ากระทำผิดทางวินัยในช่วงเวลาดังกล่าว พบว่ามีพนักงาน



สอบสวนที่ถูกลงทัณฑ์กักขังมากที่สุดคือ จำนวน 90 คน รองลงมาได้แก่ถูกว่ากล่าวตักเตือน จำนวน 70 คน และถูกภาคทัณฑ์มีจำนวนใกล้เคียงกัน คือ จำนวน 65 คน ส่วนถูกกักขังมีจำนวนน้อยที่สุด คือ จำนวน 4 คน ที่เหลืออยู่ระหว่างดำเนินการและให้ยุติเรื่อง ดังปรากฏตามแผนภูมิที่แสดงได้ดังนี้

**แผนภูมิที่ 3** : แผนภูมิแท่งแสดงสถิติการลงทัณฑ์พนักงานสอบสวนในสังกัดกองบัญชาการตำรวจนครบาลที่บกพร่องทางวินัยในความคิดที่เกี่ยวกับงานสอบสวน ระหว่างปี



พ.ศ.2544 – 2546

ที่มา : ข้อมูลทางวินัย พ.ศ.2544 – 2546 กองวินัย สำนักงานตำรวจแห่งชาติ

การที่พนักงานสอบสวนในฐานะที่เป็นข้าราชการตำรวจผู้หนึ่งมีความประพฤติไม่เหมาะสม ไม่ปฏิบัติตามระเบียบข้อบังคับ ย่อมก่อให้เกิดผลกระทบต่อสิทธิเสรีภาพและความสงบเรียบร้อยของประชาชน ซึ่งจะนำผลความเสียหายมาสู่ได้ในที่สุด (โสภณ ศรีวิภพจน์ , 2540 : 164)

เพราะการละเมิดวินัยหรือการกระทำผิดวินัยไม่ว่าเรื่องเล็กน้อยหรือเรื่องร้ายแรง ซึ่งเมื่อเกิดขึ้นแล้วก็ย่อมยังความเสียหายมาสู่ตนเองและส่วนรวมทั้งสิ้น โดยเฉพาะอย่างยิ่งข้าราชการตำรวจเมื่อกระทำผิดวินัย นับว่ามีผลกระทบกระเทือนต่อประเทศชาติและ จิตใจของคนในชาติอย่างใหญ่หลวง นอกจากจะทำให้สถาบันตำรวจเสื่อมเสียเกียรติภูมิและศักดิ์ศรีแล้ว ยังก่อให้เกิดความแตกแยกและ อุดรกรรมในสังคม ทำให้ประชาชนขาดความศรัทธาและไม่เชื่อถือในสถาบันตำรวจ ซึ่งจะเป็นอุปสรรคต่อการพัฒนาและความมั่นคงภายในประเทศเป็นอย่างมาก(อุทัย หิรัญโต , 2523:164-167)

การกระทำผิดทางวินัยของพนักงานสอบสวนและต้องถูกลงทัณฑ์ทางวินัยนั้น นอกจากจะก่อให้เกิดผลเสียต่อกระบวนการยุติธรรม ทำให้สถาบันตำรวจเสื่อมเสียเกียรติภูมิและทำให้ประชาชนขาดศรัทธาต่อสถาบันตำรวจแล้ว ยังมีผลต่อกระทบโดยตรงต่อตัวพนักงานสอบสวนเองในการเลื่อนขั้นและเลื่อนยศ กล่าวคือ

1.กรณีการแต่งตั้งยศและเลื่อนยศ ตามคำสั่งกรมตำรวจที่ 644/2532 ลงวันที่ 7 มิถุนายน 2532 เรื่อง การแต่งตั้งยศและเลื่อนยศตำรวจ กำหนดแนวทางปฏิบัติว่า ผู้ที่ถูกลงโทษทางวินัยสูงกว่าภาคทัณฑ์ หรือ มีมลทิน หรือมีหม่อมหรือถูกศาลพิพากษาลงโทษ เว้นคดีความผิดที่ได้กระทำโดยประมาท คดีความผิดลหุโทษ และคดีความผิดซึ่งถูกฟ้องอันเนื่องมาจากการปฏิบัติหน้าที่ราชการ ให้งดนับจำนวนปีที่รับราชการมีกำหนดหนึ่งปีนับตั้งแต่วันที่ถูกลงโทษ แต่ถ้าเป็นกรณีของผู้ซึ่งรอกการขอเลื่อนยศไว้ ให้งดนับจำนวนปีที่รับราชการมีกำหนดหนึ่งปีนับตั้งแต่วันที่รอกการเลื่อนยศ และสำหรับผู้ที่อยู่ระหว่างถูกตั้งกรรมการสอบสวนว่ากระทำผิดวินัย ให้รอกการเลื่อนยศไว้จนกว่าการสอบสวนพิจารณาเสร็จแล้ว หรือการพิจารณาคดีถึงที่สุด

2.กรณีการเลื่อนขั้นและอัตราเงินเดือน ตามกฎกระทรวงว่าด้วยการเลื่อนขั้นและอัตราเงินเดือนข้าราชการตำรวจ พ.ศ.2544 กำหนดว่า ข้าราชการตำรวจซึ่งจะได้รับการพิจารณาเลื่อนขั้นและอัตราเงินเดือนครั้งขึ้นในแต่ละครั้ง นั้น ในครั้งปีที่แล้วมาจนถึงวันออกคำสั่งเลื่อนขั้นและอัตราเงินเดือนต้องไม่ถูกสั่งลงโทษทางวินัยสูงกว่าภาคทัณฑ์ หรือไม่ถูกศาลพิพากษาในคดีอาญาให้ลงโทษในความผิดที่เกี่ยวกับการปฏิบัติหน้าที่ราชการ หรือความผิดที่ทำให้เสื่อมเสียเกียรติศักดิ์ของตำแหน่งหน้าที่ราชการของตน ซึ่งมีใช้ความผิดที่ได้กระทำโดยประมาทหรือความผิดลหุโทษ

กล่าวโดยสรุป พนักงานสอบสวนที่ถูกลงทัณฑ์ทางวินัยสูงกว่าภาคทัณฑ์ จะไม่ได้รับการเลื่อนขั้นเงินเดือนเมื่อมีการพิจารณาเลื่อนขั้นข้าราชการตำรวจในสังกัด และจะได้รับการเลื่อนยศสูงขึ้นช้ากว่าปกติเป็นเวลา 1 ปี ซึ่งจะส่งผลโดยตรงต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานสอบสวน เนื่องจากจะมีความก้าวหน้าในหน้าที่ราชการช้ากว่าผู้อื่นรวมทั้งเสียสิทธิต่าง ๆ ที่พึงได้รับ

เช่น การเข้าอบรมหลักสูตรต่าง ๆ ของสำนักงานตำรวจแห่งชาติ และที่สำคัญอาจส่งผลต่อการให้บริการประชาชนของพนักงานสอบสวนผู้นั้นอีกด้วย

ดังนั้น ปัญหาในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ก็คือ ศึกษาว่าการกระทำผิดทางวินัยของพนักงานสอบสวนในสังกัดกองบัญชาการตำรวจนครบาล มีสาเหตุมาจากสิ่งใด เพื่อจะได้ทราบข้อเท็จจริงที่จะสามารถนำไปใช้เป็นแนวทางในการแก้ปัญหาในการกระทำผิดทางวินัยของพนักงานสอบสวนในสังกัดกองบัญชาการในโอกาสต่อไปได้อย่างถูกต้องเหมาะสม และเป็นประโยชน์ต่อผู้ที่กำลังจะมาปฏิบัติหน้าที่เป็นพนักงานสอบสวนในอนาคต ทั้งนี้ เหตุที่ผู้วิจัยเลือกศึกษาจากกลุ่มตัวอย่างที่เป็นพนักงานสอบสวนในสังกัดกองบัญชาการ เนื่องจากกองบัญชาการตำรวจนครบาลเป็นพื้นที่ที่มีสถิติคดีอาญาเกิดขึ้นมากที่สุดและมีจำนวนพนักงานสอบสวนที่กระทำผิดวินัยและถูกลงโทษมากที่สุดเมื่อเปรียบเทียบกับกองบัญชาการอื่น ๆ

### วัตถุประสงค์ของการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้กำหนดวัตถุประสงค์ในการวิจัยไว้ดังนี้

1. เพื่อศึกษาถึงข้อมูลภูมิหลังของพนักงานสอบสวนสังกัดกองบัญชาการตำรวจนครบาลที่กระทำผิดวินัยและถูกลงโทษ
2. เพื่อศึกษาถึงสาเหตุที่ทำให้พนักงานสอบสวนสังกัดกองบัญชาการตำรวจนครบาลกระทำผิดวินัย
3. เพื่อนำผลการวิจัยที่ได้ไปประกอบในการวางแผนการพัฒนา เสริมสร้างวินัย และใช้เป็นแนวทางในการป้องกันและแก้ไขปัญหาการกระทำผิดวินัยของพนักงานสอบสวนสังกัดกองบัญชาการตำรวจนครบาลให้เป็นอย่างดีมีประสิทธิภาพ รวมทั้งใช้เป็นแนวทางการปฏิบัติสำหรับผู้ที่จะมาปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่งพนักงานสอบสวนสังกัดกองบัญชาการตำรวจนครบาลในอนาคต

### ขอบเขตของการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ ศึกษาเฉพาะพนักงานสอบสวนในสังกัดกองบัญชาการตำรวจนครบาลที่เคยกระทำผิดทางวินัยและถูกลงโทษกรณีบกพร่องเกี่ยวกับงานสอบสวน ในช่วงระหว่างปี พ.ศ.2544 – 2546 และศึกษาพนักงานสอบสวนในสังกัดกองบัญชาการตำรวจนครบาลที่ไม่เคยถูกลงโทษในช่วงเวลาดังกล่าวเพื่อเป็นการเปรียบเทียบ

### ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. ทำให้ทราบถึงสาเหตุสำคัญที่ทำให้พนักงานสอบสวนในสังกัดกองบัญชาการตำรวจ

### นครบาลกระทำผิดทางวินัย

2. ทำให้ทราบถึงสภาพทั่วไปของพนักงานสอบสวนสังกัดกองบัญชาการตำรวจนครบาลที่กระทำผิดวินัย
3. สามารถนำผลการศึกษาวินัยที่ได้มาใช้เป็นแนวทางในการหามาตรการป้องกันและหาวิธีลดพฤติกรรมในการกระทำผิดทางวินัย อันจะนำมาสู่การปฏิบัติหน้าที่อย่างมีประสิทธิภาพของพนักงานสอบสวนสังกัดกองบัญชาการตำรวจนครบาล
4. เพื่อเป็นประโยชน์แก่ผู้สนใจและเป็นแนวทางในการศึกษาวินัยในเรื่องดังกล่าวอย่างลึกซึ้งและกว้างขวางต่อไป



สถาบันวิทยบริการ  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

## บทที่ 2

### ทฤษฎี แนวคิดและเอกสารที่เกี่ยวข้อง

การกระทำผิดหรือการมีพฤติกรรมเบี่ยงเบนเป็นปรากฏการณ์อย่างหนึ่งในสังคมสามารถเกิดขึ้นได้เสมอในทุกสังคมเช่นเดียวกับพฤติกรรมโดยปกติทั่วไป แม้ว่าพฤติกรรมดังกล่าวจะไม่ใช่ที่ยอมรับของคนในสังคม แต่ต้องมีอยู่เพื่อเป็นการเปรียบเทียบควบคู่กันไป กล่าวคือ เมื่อสังคมมีการกำหนดกฎเกณฑ์ขึ้นมา ก็ย่อมมีการฝ่าฝืนกฎระเบียบดังกล่าวเป็นธรรมดา และเนื่องจากวินัยของข้าราชการตำรวจเป็นบรรทัดฐานของข้าราชการตำรวจที่ต้องปฏิบัติ หากมีการกระทำผิดย่อมหมายถึงการเบี่ยงเบนไปจากบรรทัดฐานของสังคมตำรวจ

#### แนวคิด พฤติกรรมเบี่ยงเบน (Deviant Behavior)

K.T. Erikson (1966 : 6) ได้ให้ความหมายของคำว่า การเบี่ยงเบน ไว้ว่า เป็นความประพฤติที่คนในกลุ่มหนึ่งพิจารณาแล้วเห็นว่าเป็นอันตรายหรือน่าอาย จึงต้องจัดการเอาตัวผู้กระทำผิดมาลงโทษ การเบี่ยงเบนไม่ใช่คุณสมบัติที่ฝังติดอยู่กับความประพฤติประเภทใดโดยเฉพาะ แต่เป็นคุณสมบัติที่ผู้รู้เห็นโดยตรงหรือโดยทางอ้อมได้กำหนดให้ การเรียนรู้ว่าผู้พบเห็นที่มีปฏิกิริยาต่อมันยึดถือมาตรฐานอะไรบ้างจึงเป็นทางเดียวเท่านั้นที่ผู้สังเกตการณ์ จะสามารถบอกได้ว่าพฤติกรรมแบบนั้นเป็นการเบี่ยงเบนหรือไม่

Charon Joel M. (1992 : 253) ได้อธิบายถึงความหมายของพฤติกรรมเบี่ยงเบนโดยสรุปว่า พฤติกรรมเบี่ยงเบนเป็นการกระทำที่สมาชิกในสังคมส่วนใหญ่ไม่ยอมรับ เห็นว่าจะเป็นภัยต่อสังคม และเป็นการละเมิดต่อจริยธรรมของสังคม ความรู้สึกที่มีต่อการกระทำจะรุนแรงมากกว่าความไม่ชอบจนถึงขั้นเกลียดและมีการตัดสินลงโทษผู้กระทำนั้น โดยกลุ่มคนในสังคม กลุ่มที่มีอำนาจหรือมีอิทธิพลในสังคม โดยเฉพาะผู้นำทางการเมืองค่อนข้างจะมีอิทธิพลต่อการกำหนดว่าการกระทำใดในสังคมที่เป็นพฤติกรรมเบี่ยงเบน

Horton Leslies and Parson (1991 : 26) กล่าวว่าสมาชิกแต่ละคนในสังคมจะมีพฤติกรรมเบี่ยงเบนหรือไม่ขึ้นอยู่กับกระบวนการเรียนรู้กฎเกณฑ์หรือบรรทัดฐานของสังคม การเกิดพฤติกรรมเบี่ยงเบนอาจเกิดจากการไม่สามารถปฏิบัติตามบรรทัดฐานทั่วไปที่กำหนดไว้ในสังคม หรือเกิดจากการไม่ยอมรับบรรทัดฐานของสังคมขึ้น พวกที่ไม่สามารถปฏิบัติตามบรรทัดฐานของสังคมจะเป็นพวกคิดยาเสพติด ดินเหล้า ดินการพนัน ซึ่งจะนำไปสู่ปัญหาสังคม ปัญหาอาชญากรรม ส่วนพวกไม่

ยอมรับกฎเกณฑ์คือพวกที่ไม่ชอบโกหก จี้โก้งเอาเปรียบผู้อื่น แสวงหาอำนาจและความมั่งคั่ง โดยไม่รู้สึกรู้สิดและแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในสังคม ถ้าภาวะการณ์นั้นทำให้เขาได้เปรียบคนอื่น

สัญญา สัญญาวิวัฒน์ (2526 : 106-107) ได้กล่าวว่า พฤติกรรมเบี่ยงเบน หมายถึงพฤติกรรมที่ไม่สอดคล้องกับมาตรฐานหรือความคาดหวังของสังคมใดสังคมหนึ่งหรือกลุ่มใดกลุ่มหนึ่ง เป็นพฤติกรรมที่ผู้เบี่ยงเบนไม่ปฏิบัติตามของเขตบรรทัดฐานสังคม (Social Norms) เพื่อให้สมาชิกสังคมถือปฏิบัติกัน บรรทัดฐานทางสังคมมีอยู่ 4 ประการ คือ บรรทัดฐานทางเทคนิค (Technical Norms) คือมาตรฐานในการประกอบการทำงานต่าง ๆ วิธีประชา (Forkways) ได้แก่ บรรทัดฐานเกี่ยวกับการประพฤติปฏิบัติที่ดีที่ถือว่าดีงามเหมาะสมในการอยู่ร่วมกันในสังคม ประเพณีบรรทัดฐานทางสังคมที่มีความสำคัญยิ่งยวดต่อการอยู่รอดของสังคม ผู้ฝ่าฝืนต้องถูกลงโทษอย่างรุนแรงและประการสุดท้าย ได้แก่ กฎหมาย (Laws) ได้แก่ บทบัญญัติที่รัฐหรือสังคมกระทำขึ้น ผู้ปฏิบัตินอกจากบรรทัดฐานดังกล่าว ได้ชื่อว่าเป็นผู้เบี่ยงเบน (Deviant) การกระทำนอกขอบเขตดังกล่าวเรียกว่า พฤติกรรมเบี่ยงเบน (Deviant Behavior) หรือความเบี่ยงเบน

โดยสรุปแล้ว พฤติกรรมเบี่ยงเบน คือการกระทำที่ฝ่าฝืน หรือขัดแย้งกับบรรทัดฐานของสังคมโดยส่วนรวมซึ่งสมาชิกส่วนใหญ่ไม่ยอมรับ เห็นว่าพฤติกรรมเบี่ยงเบนเป็นภัยต่อสังคมซึ่งควรจะต้องได้รับการลงโทษ การกระทำที่เรียกว่าเป็นพฤติกรรมเบี่ยงเบนนั้นจะถูกกำหนดโดยกลุ่มคนในสังคม โดยเฉพาะกลุ่มที่มีอำนาจและมีอิทธิพลในสังคมนั้น

พฤติกรรมเบี่ยงเบนเป็นปรากฏการณ์สากล เป็นสภาพที่แต่ละบุคคลประสบการณ์ความล้มเหลวในการดำรงชีวิตตามสถานภาพ และบทบาทที่สังคมกำหนด ถึงแม้ว่าสังคมจะมีการจัดระเบียบอย่างมั่นคงแล้วก็ตาม ไม่มีสังคมใดที่สมาชิกทุกคนจะปฏิบัติตามกฎเกณฑ์ได้อย่างสมบูรณ์แบบ พฤติกรรมเบี่ยงเบนเป็นสิ่งที่แฝงอยู่ในการจัดระเบียบทางสังคม เป็นสภาพที่บุคคลแต่ละคนประสบการณ์ล้มเหลวในการดำรงชีวิตตามสถานภาพและบทบาทที่สังคมกำหนดไว้

เสริน ปุณณะหิตานนท์ (2523 : 59) ได้กล่าวถึงองค์ประกอบของพฤติกรรมเบี่ยงเบนไว้ 4 ประการ คือ

1. เป็นปรากฏการณ์ที่มีลักษณะสัมพันธ์ ซึ่งหมายความว่า เป็นเรื่องแตกต่างกันไปตามกาลเวลา สถานที่และแวดวงสังคม
2. เป็นเรื่องจิตวิสัย ทั้งนี้เพราะคำนึงถึง และมีปฏิกริยาต่อกันในทางหนึ่งโดยเฉพาะเท่านั้น ที่จะทำให้มันอยู่ในโลกสังคม ถ้าฟังแต่การละเมิดหรือขัดแย้งกับกฎหรือบรรทัดฐานทางสังคมที่เป็นนามธรรมเท่านั้นยังไม่พอ

3. ลักษณะทางจิตวิสัยดังกล่าวในข้อ 2. ไม่ใช่เป็นเรื่องต่างคนต่างคิดต่างวินิจฉัยและมีปฏิกริยากันไปตามอำเภอใจ แต่เป็นเรื่องที่ขึ้นอยู่กับบรรทัดฐานที่กลุ่มสังคม หน่วยสังคม ชุมชน หรือสังคมส่วนรวมยึดถืออยู่ในขณะที่มีการวินิจฉัยนั้น

4. เป็นเรื่องที่เกิดขึ้นอยู่กับการประเมินค่าโฆษณาหลง สิ่งนี้ทำให้มันเป็นเรื่องจริงขึ้นมาคือ เมื่อคนอื่นพบเห็นหรือรู้แล้ววินิจฉัยมันไปอย่างไร

### สาเหตุของพฤติกรรมเบี่ยงเบน

สัญญา สัญญาวิวัฒน์ (2526 : 59) กล่าวถึงสาเหตุที่ก่อให้เกิดพฤติกรรมเบี่ยงเบนว่าเกิดจากการเรียนรู้ แนวทางที่เบี่ยงเบนไปจากมาตรฐานซึ่งเป็นแนวทางที่มีน้ำหนักมากกว่าแนวทางปฏิบัติตามประเพณี การที่บุคคลมาเรียนรู้แนวทางเบี่ยงเบนก็เพราะ โครงสร้างของสังคมมีหนทางไปสู่เป้าหมายที่สังคมกำหนดไม่เพียงพอ

สุพัตรา สุภาพ (2541 : 135-137) ได้จำแนกวิธีการที่บุคคลปรับตัวเมื่อไม่อาจควบคุมตัวเองให้ปฏิบัติตามบรรทัดฐานทางสังคมและบรรทัดฐานเป้าหมายทางสังคมออกเป็น 5 แบบคือ

1. การปฏิบัติตาม (Conformity) เป็นการยอมรับปฏิบัติตามจุดหมายปลายทางและวิธีการที่สังคมกำหนด โดยการยอมรับกฎเกณฑ์และนำไปปฏิบัติ เพื่อต้องการประสบความสำเร็จ หรือทำตามที่สังคมเห็นว่าถูกต้อง โดยมีความพอใจในสิทธิหน้าที่ของตน ตลอดจนมีการติดต่อสัมพันธ์กับบุคคลอื่นตามสังคมกำหนด ซึ่งบุคคลประเภทนี้จะมีความสุขที่สุด มิฉะนั้นแล้วสังคมจะดำรงอยู่ไม่ได้ โดยมีสถาบันสังคมต่าง ๆ ตั้งแต่ครอบครัว โรงเรียน กลุ่มเพื่อน และตัวแทน จะพยายามให้บุคคลปฏิบัติตามระเบียบวินัย เพื่อสิทธิและหน้าที่ของบุคคล ให้ดำเนินไปในทางที่ถูกที่ควร และให้สังคมมีความเป็นระเบียบ เช่น ใครมาก่อนได้ก่อน หรือเป็นนักเรียนก็ต้องแต่งเครื่องแบบของโรงเรียน

2. แหวกแนว (Innovation) เป็นการปรับตัวแบบที่เน้นในเรื่องเป้าหมายของความสำเร็จ (Success Goal) ด้วยวิธีใดก็ตามที่จะให้ได้เงินและอำนาจ ไม่ว่าจะเป็นการผิดกฎหมาย ผิดระเบียบแบบแผนใดก็ตาม เป็นการเน้นในเรื่องจุดหมายปลายทาง (Cultural Goal) มากกว่าวิธีการต่าง ๆ ที่สังคมกำหนด (Institutionalized Means) ที่เป็นเช่นนี้เพราะสังคมเน้นเรื่องวัตถุนิยมมากเกินไป คนมีเงินได้รับการยกย่องสรรเสริญ ตลอดจนบุคคลทุกคนไม่มีโอกาสได้รับความสำเร็จเท่าเทียมกัน คนยากจนย่อมมีโอกาสน้อยกว่าคนมั่งมีในหลาย ๆ ด้าน เช่น โอกาสในการศึกษา การอยู่ดีกินดี การอบรมสั่งสอนดี ระเบียบวินัยดี ควบคุมตัวเองดี สิ่งแวดล้อมดี ฯลฯ โอกาสที่จะได้รับความสำเร็จจึงยากลำบาก เมื่อทำดีไม่ได้ก็อาจจะออกมาในรูปทำชั่ว เช่น เป็นนักเลงอันธพาล หลอกหลวง ปล้นสะดม เป็นต้น ซึ่งเป็นพฤติกรรมที่ฝืนระเบียบและก่อความไม่สงบเรียบร้อยแก่สังคม และมักจะปรากฏเสมอว่า ชนชั้นต่ำหรือยากจน กระทำผิดมากเพราะเหตุดังกล่าว แต่ก็ไม่ได้หมายความว่าคนฐานะดีจะไม่กระทำ การฝืนระเบียบ เพราะชนชั้นสูงหรือมั่งมีอาจจะกระทำผิดเพราะแรงกดดัน (Pressure) บางอย่างที่ทำให้

บุคคลต้องกระทำเพื่อความสำเร็จ ซึ่งจะพบเห็นเสมอในพวกอาชญากรผู้ดี (White Collar Crime) เช่น นายธนาคาร หรือข้าราชการที่ใช้ตำแหน่งในทางทุจริต เพื่อสร้างความร่ำรวยให้แก่ตนเอง อาชญากรผู้ดีนี้ทำการฟ้องร้องยาก เพราะทำได้แบบเนียนและมีอิทธิพลสูงพอที่จะทำให้ไม่ต้องถูกสอบสวน หรือสอบสวนส่วนมากก็ไม่มีความผิด เพราะพยานหลักฐานอ่อนหรือไม่มีหลักฐาน

อย่างไรก็ตาม จากข้อเท็จจริงสถิติอาชญากรรมนั้นมียากในชนชั้นต่ำหรือยากจน เพราะเน้นเรื่องความสำเร็จในรูปของเงินมาก แต่โอกาสที่จะบรรลุผลสำเร็จมีน้อย แม้จะกระทำตามระเบียบตามที่สังคมกำหนดก็ยังไม่ประสบความสำเร็จ จึงทำการฝ่าฝืนระเบียบเพื่อให้ได้มาซึ่งเงินและความสำเร็จต่าง ๆ เพราะโครงสร้างของชั้น (คนมั่งมีกับคนจน ข้าราชการผู้น้อยกับข้าราชการผู้ใหญ่ พ่อค้ากับกรรมการ ฯลฯ ) จำกัดโอกาสที่จะประสบความสำเร็จหรือมีทรัพย์สินเงินทอง เพราะทุกคนไม่อาจจะเป็นราชา (every man is not a king) หรือกล่าวอีกนัยหนึ่งบุคคลไม่มีโอกาสสร้างความสำเร็จเท่าเทียมกัน แม้บุคคลจะพยายามทำดีที่สุดก็ตาม พฤติกรรมฝืนระเบียบจึงเกิดขึ้น

3. เจ้าระเบียบพิธี (Ritualism) เป็นบุคคลที่ปฏิบัติไปตามวิธีการที่สังคมกำหนด ไม่อยากทำอะไรที่ฝืนไปจากระเบียบแบบแผนกฎเกณฑ์ที่วางไว้ โดยอาจจะเป็นที่ไม่มีความทะเยอทะยาน คล้าย ๆ กับพอใจในสิ่งที่ตนมีอยู่ ปรัชญาของบุคคลพวกนี้มักจะออกมาในคำพูดที่ว่า “ไม่อยากจะเข้าไปยุ่งเกี่ยวกับ” หรือ “ขอปลอดภัยไว้ก่อนดีกว่า” หรือ “อย่าตั้งความหวังไว้สูงจะได้ไม่ผิดหวัง” ความคิดแบบนี้ทำให้มีความเชื่อมั่นว่า ความทะเยอทะยานมีแต่ความทุกข์ และในขณะที่มีความคิดว่าการไม่หวังอะไรจะเป็นสุขและปลอดภัย ปรากฏการณ์เช่นนี้มีเสมอในสังคม ซึ่งอาจจะเป็นไปได้ว่าบุคคลนั้นต้องการความมั่นคงในตำแหน่ง กล่าวคือถ้าทำอะไรผิดจะถูกไล่ออกหรือถูกสอบสวนลงโทษ หรือไม่ก็เป็นบุคคลที่ไม่มีพรรคไม่มีพวก ไม่มีความคิดริเริ่ม ฆราภาพ ฯลฯ เป็นการเอาตัวรอดด้วยวิธีทำตามกฎหรือกระทำความดี ซึ่งจะพบเห็นมากในชนชั้นต่ำที่กำลังเปลี่ยนเป็นชนชั้นกลาง (Lower Middle Class) โดยชนชั้นนี้จะสอนเด็กให้ยึดมั่นในระเบียบกฎเกณฑ์ หรือกระทำในสิ่งที่ถูกที่ควร เพื่อจะได้มีโอกาสเลื่อนชั้นขึ้นไปไม่ตกต่ำไปกว่าเดิม ซึ่งการอบรมอย่างจริงจังเกินไปอาจจะทำให้เกิดความตึงเครียดทางด้านจิตใจได้ หรือเกิดความกลัวตลอดเวลา จนกลายเป็นคนไม่กล้าแสดงความคิดเห็นอะไร หรือคิดแต่ระเบียบมากไปจนไม่กล้าทำอะไรนอกเหนือจากที่ถูกสั่งให้ทำได้

4. หนีโลก (Retreatism) เป็นพวกที่ไม่ยอมรับจุดหมายปลายทางและวิธีที่สังคมกำหนด เป็นการปรับตัวที่หนีไปจากค่านิยมทั่ว ๆ ไป และมีบางคนปรับตัวในทางที่ผิดธรรมดาไม่ได้เป็นไปตามบรรทัดฐานที่กำหนด เช่น พวกที่สังคมรังเกียจ บุคคลอันธพาล ขอทาน ดิฉญาเสพติดพิษสุราเรื้อรัง

การปรับตัวแบบนี้ จะปรากฏเสมอในพวกที่มีความหวังสูงหรือต้องการประสบความสำเร็จในชีวิต แต่วิธีการที่สังคมกำหนดเป็นอุปสรรคต่อความสำเร็จดังกล่าว หรืออาจจะเป็นผู้ที่พยายามทำดีแต่ไม่ได้ดี เช่น อยากมีการศึกษาแต่โอกาสไม่ให้ อยากมีความสุขในชีวิตแต่ครอบครัวแตกแยก อยากรวยแต่ฐานะต่ำต้อย ฯลฯ จึงทำให้ผิดหวัง เบื่อโลก เบื่อความหลอกลวง เบื่อสังคมที่มีแต่การเห็นแก่ตัว ชิงดีชิงเด่นกัน หรือเห็นแก่พวกพ้อง ฯลฯ ซึ่งทำให้เกิดความรู้สึกขัดแย้งในจิตใจ 2 ประการ คือ ความรู้สึกในด้านศีลธรรม อยากปฏิบัติตามวิธีการที่สังคมกำหนด แต่กระทำไปในทางที่ขัดต่อระเบียบ



กฎเกณฑ์เพื่อให้ได้มาซึ่งความสำเร็จ และมาถึงจุด ๆ หนึ่งที่ตัดตัวเองออกไปจากสังคม ไม่สนใจไยดีในชีวิต ขอมแพ้ (Defeatism) หนีต่ออุปสรรคของชีวิต หนีจากสังคม ซึ่งอาจจะออกมาในรูปแบบใจหมกมุ่นจนผิดปกติธรรมดา เช่น สะสมแสตมป์ ถือโชคถือนาง เชื่อถือโหราศาสตร์ ไซยศาสตร์ ผีสาว เทวดา สะสมพระเครื่อง ฯลฯ บางคนที่อาจแก้ปัญหาด้วยการดื่มของมึนเมา เสพเฮโรอีนกินยาระงับประสาท หรือยากระตุ้นประสาทจนเกินขนาดเป็นอันตรายแก่ชีวิต หรือบางคนก็ตั้งใจฆ่าตัวตายด้วยวิธีการต่าง ๆ เพื่อหนีโลกที่เขาเห็นว่าให้ความสุขความหวังแก่เขาไม่ได้

5. ทำทนาย (Rebellion) เป็นพวกที่ชอบการเปลี่ยนแปลงแก้ไขใหม่ ต้องการปรับปรุงโครงสร้างทางสังคมเสียใหม่ เพราะไม่พอใจในโครงสร้างเดิมที่เขาเห็นว่าไม่ดีไม่มีความเท่าเทียมกัน จึงพยายามจะหาวิธีการหรืออุดมการณ์ใหม่ เช่น ลัทธิเสรีประชาธิปไตยกับคอมมิวนิสต์ ซึ่งผู้ยึดมั่นในลัทธิดังกล่าวจะกระทำในรูปแบบฝ่าฝืนระเบียบ ถ้าลัทธิที่เขายึดมั่น ไม่มีใช้ในสังคมที่เขาเป็นสมาชิกอยู่ เขาก็จะพยายามให้ทุกคนกระทำตามสิ่งที่เขาเห็นว่าดี เช่น คอมมิวนิสต์พยายามล้มล้างนายทุน ผู้ก่อการร้าย พวกทำลายความเชื่อและศรัทธาของประชาชนต่อรัฐบาล ด้วยการแทรกซึมบ่อนทำลาย สงครามนอกแบบ สงครามกองโจรปฏิวัติ ก่อจลาจล เป็นต้น

การทำทนายบางอย่างก็เป็นพฤติกรรมที่ขัดต่อศีลธรรมอันดีงาม เช่น พวกฮิปปี้ที่ชอบแต่งกายสกปรกรกรุงรัง มีเสรีภาพในเรื่องเพศ ชีวิตไม่มีระเบียบแบบแผน ชอบสูบกัญชา เสพยาเสพติด ขี้เกียจ ฯลฯ เป็นวัฒนธรรมรอง (Subculture) ในกลุ่มตน ซึ่งวัฒนธรรมรองของพวกนี้ขัดกับวัฒนธรรมใหญ่ในหลายเรื่อง

การทำทนายบางอย่างก็เป็นการไม่ก่อความเดือดร้อนแก่สังคม เช่น พวกปัญญาชน หรือในพวกนักเขียนที่ละเว้นไม่สนใจบางอย่างและให้ความเห็นบางอย่าง เช่น ไม่ใส่ใจความยิ่งใหญ่ของคนบางคน ไม่สนใจจะเอาอกเอาใจเจ้านาย ไม่สนใจจะทำตามระเบียบกฎเกณฑ์บางอย่างที่เห็นว่าไม่ถูกต้องและไม่จำเป็นต้องกระทำตาม หรือพยายามละเว้นโดยใช้วิธีการนุ่มนวล เช่น นิสิตนักศึกษาชายไว้ผมยาวเป็นการทำทนายว่าสังคมมีระเบียบวินัยมากเกินไป เขาจะทำตามที่เขาพอใจเลยปล่อยให้ยาวตามพอใจของเขา หรือพวกศิลปิน เช่น นักเขียนภาพสมัยใหม่ ที่ในระยะแรก ๆ ถูกวิพากษ์วิจารณ์มากว่าเป็นการแหวกแนวเกินไปไม่รู้เรื่อง แต่ต่อมากคนจึงยอมรับ เพราะอะไรที่ใหม่หรือแหวกแนวไปกว่าเดิม ๆ ในระยะแรกอาจจะได้รับการต่อต้านเพราะมนุษย์มักจะเคยชินกับสิ่งที่ตนคุ้นเคย จึงยากที่จะให้ยอมรับในทันทีทันใดได้

สุพัตรา สุภาพ (2541 : 133) ได้ให้ความเห็นว่าโครงสร้างของสังคมบางอย่างก่อให้เกิดความกดดันและขัดแย้งต่อบุคคลในกลุ่มจนทำให้พฤติกรรมไม่เป็นไปตามกฎของสังคม ซึ่งเป็นผลให้เกิดความไม่เป็นระเบียบในสังคม โดยมีตัวแปรผัน (Variables) 2 อย่าง คือ

1. จุดหมายปลายทางทางวัฒนธรรม (Cultural Goals) ที่สังคมในขณะนั้นยึดมั่นและนำไปปฏิบัติในการอยู่ร่วมกัน ซึ่งจุดหมายปลายทางนี้ขึ้นอยู่กับลักษณะของสังคมและสภาพแวดล้อมและถ้าหากลักษณะของสังคมและสภาพสังคมเปลี่ยนแปลงไป จุดหมายปลายทางทางวัฒนธรรมอาจเปลี่ยน

ได้ เป็นค่านิยมของสังคมส่วนใหญ่ยึดถือปฏิบัติในขณะที่ใดขณะหนึ่งว่า เป็นสิ่งถูกต้อง เช่น สมัยก่อนสังคมไทยถือว่าเกียรติสำคัญกว่าเงิน ความซื่อสัตย์มีค่าต่อการคบหาสมาคม คนจะดีได้ต้องเข้าวัดอยู่กับพระให้อบรม ฯลฯ แต่ในสังคมปัจจุบันเราขี้เรื่องเงิน เรื่องวัตถุมากกว่าเรื่องอื่น ๆ ตลอดจนย่ำว่าทุกคนมีโอกาสเท่าเทียมกันในการหาความสำเร็จ ฉะนั้น บุคคลจึงพยายามดิ้นรนต่อสู้เพื่อเสริมสร้างฐานะของตนให้มั่นคงโดยอาศัยวัตถุเป็นเครื่องวัด เช่น ใครมีเงินมากกว่ากัน บ้านใหญ่กว่ากัน แหวนเพชรใครเม็ดใหญ่กว่ากัน ใครสามารถส่งลูกไปเมืองนอกมากกว่ากัน ฯลฯ บุคคลจึงถูกบีบให้พยายามไขว่คว้าในสิ่งที่ตนมุ่งหวังเพื่อเลื่อนฐานะ หรือเพื่อการยอมรับของสังคม บางคนเมื่อทำดีไม่ได้ก็จะทำชั่ว เพราะเงินจะทำให้ได้มาซึ่งอำนาจและตำแหน่ง ค่านิยมแบบนี้แพร่หลายในสังคมที่เป็นประชาธิปไตย เช่น ไทย สหรัฐอเมริกา อังกฤษ ญี่ปุ่น เป็นต้น

2. วิธีการต่าง ๆ ที่สังคมได้กำหนดไว้ให้บุคคลปฏิบัติตาม (Institutionalized Means) เป็นการจำกัดเสรีภาพให้อยู่ในขอบเขต หรือห้ามการกระทำอย่างใดอย่างหนึ่ง เป็นการปฏิบัติตามคุณธรรมต่าง ๆ ที่สังคมต้องการหรือยอมรับ เช่น มีระเบียบวินัย เคารพผู้อาวุโส ซื่อสัตย์ ขยันขันแข็ง อดทน อดกลั้น ฯลฯ เป็นการชี้แนวทางให้บุคคลปฏิบัติไปตามกฎเกณฑ์ที่วางไว้ เพื่อให้สังคมเกิดความเป็นระเบียบไม่ยุ่งเหยิงสับสน และถ้าใครปฏิบัติตามอุดมคตินี้ ชีวิตก็จะประสบความสำเร็จและได้ในสิ่งที่คาดหวัง เช่น ขยันเรียนสูง ๆ ก็จะได้งานตำแหน่งดีมีเกียรติ หรือขยันทำงานอย่างสม่ำเสมอด้วยความซื่อสัตย์สุจริต จะได้เลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง หรือทำดีสังคมยกย่องสรรเสริญ มีทรัพย์สินเงินทอง ซึ่งสังคมจะส่งเสริมโดยการเปิดโอกาสให้ทุกคนมีความก้าวหน้าในชีวิตด้วยการศึกษาและการทำงาน

ดังนั้น จึงสรุปแนวคิดได้ว่า พฤติกรรมเบี่ยงเบนของบุคคลเกิดจากระบบภายในสังคมที่สร้างค่านิยมทางวัฒนธรรม ซึ่งยากเกินกว่าความสามารถของสมาชิกที่จะบรรลุค่านิยมนั้นได้ทุกคน สมาชิกในสังคมจึงแสดงพฤติกรรมที่ละเมิดบรรทัดฐาน เช่น การลักขโมย การนอกราชการ บังหลวง ไปจนถึงการก่ออาชญากรรมที่รุนแรง

ในสังคมที่มีโครงสร้างดังได้กล่าวมานี้ จะมีสมาชิกส่วนหนึ่งที่ยังคงปฏิบัติตามบรรทัดฐานอยู่ เรียกว่า Conformity แต่ก็จะมีสมาชิกอีกส่วนหนึ่งที่มองเห็นว่า การปฏิบัติตามบรรทัดฐานของสังคม เช่นนี้ไม่ทำให้ตนได้รับผลดีแก่ชีวิตเท่าที่ควร จึงหลีกเลี่ยงจากการปฏิบัติตามบรรทัดฐานของสังคมซึ่งถือเป็นพฤติกรรมเบี่ยงเบน

### แนวความคิดทางจิตวิทยาและจิตวิเคราะห์

โดยทั่วไปทฤษฎีทางจิตวิทยาจะกล่าวถึงแรงจูงใจ บุคลิกภาพ ความเครียด ความรู้สึกขัดแย้ง ในอารมณ์ ความไม่สมปรารถนาว่าเป็นพื้นฐานในการกระทำความคิดของคน จากทฤษฎีทางจิตวิทยาแยกให้เป็น 2 ประเด็น คือ แนวความคิดทางจิตวิทยาและจิตวิเคราะห์ (สาวิตรี ไพฑูรย์, 2533 : 10)

1. แนวความคิดทางจิตวิทยาจะเน้นลักษณะเฉพาะของบุคคลมากกว่าพิจารณากลุ่มบุคคล

2. แนวความคิดทางจิตวิเคราะห์ จะพิจารณาในเรื่องของจิตใต้สำนึก ที่มีส่วนผลักดันให้เกิดอาชญากรรม

ทั้งสองแนวความคิดนี้จะกล่าวถึงสาเหตุของการที่บุคคลกระทำผิดต่างกัน คือ

**1. แนวความคิดทางจิตวิทยา**

ในเรื่องแนวความคิดทางจิตวิทยา มีทฤษฎีความต้องการ (Theory of Needs) ซึ่ง Abraham Maslow (ค.ศ.1970) ได้เสนอไว้ โดยเขาได้สร้างลำดับความต้องการมนุษย์ ซึ่งเริ่มจากความต้องการพื้นฐานทางร่างกายขึ้นไปถึงขั้นสูงสุด แบ่งชั้นความต้องการของมนุษย์เป็น 5 ระดับ โดยเริ่มจากการสนองความต้องการทางด้านร่างกายไปสู่จุดยอด คือความต้องการที่จะยอมรับตัวเอง

**ลำดับชั้นความต้องการของ Maslow**



Maslow (1970 : 122-124) นักจิตวิทยาชาวอังกฤษได้สร้างทฤษฎีความต้องการตามลำดับขั้นของมนุษย์ (Hierarchy of Needs) ซึ่งอธิบายถึงความพึงพอใจและความต้องการของมนุษย์ แบ่งเป็น 5 ลำดับ หรือ 5 ขั้น โดยมีพื้นฐานมาจากสมมติฐาน 3 ประการ คือ

1. มนุษย์มีความต้องการอยู่ตลอดเวลาไม่สิ้นสุด ตราบใดที่ยังมีชีวิตอยู่
2. ความต้องการที่ได้รับการสนองตอบแล้ว ก็จะไม่เป็นแรงจูงใจสำหรับพฤติกรรมนั้นอีกต่อไป ความต้องการที่ยังไม่ได้รับตอบสนองเท่านั้นจึงจะมีอิทธิพลจูงใจในต่อไป
3. ความต้องการของคนมีลำดับขั้นจากต่ำไปสูงตามลำดับความสำคัญในขณะที่ความต้องการขั้นต่ำได้รับตอบสนองแล้ว ความต้องการขั้นสูงจะตามมา

ลำดับความต้องการ 5 ขั้นของมนุษย์มีดังนี้

1. ความต้องการทางกายภาพ (Physiological Needs) เป็นความต้องการขั้นแรกหรือขั้นต่ำสุดหรือเรียกว่าขั้นพื้นฐานของมนุษย์ ซึ่งความต้องการดังกล่าวเป็นสิ่งจำเป็นสำหรับการอยู่รอดของชีวิตมนุษย์ที่จะขาดเสียมิได้ เช่น ความต้องการอาหาร น้ำ อากาศ เครื่องนุ่งห่ม ที่อยู่อาศัย เป็นต้น สิ่งเหล่านี้จำเป็นสำหรับมนุษย์ทุกคน เพราะความจำเป็นที่ต้องดำรงชีพอยู่ทำให้มนุษย์ต้องหาสิ่งเหล่านี้มาตอบสนองก่อนอื่นใด ดังนั้น ความจำเป็นทางด้านร่างกายจะเป็นความต้องการลำดับแรกที่มนุษย์จะต้องมีเป็นพื้นฐานก่อน จึงจะมีความต้องการลำดับอื่นต่อไป

2. ความต้องการความปลอดภัย (Security of Safety Needs) เมื่อมนุษย์ได้รับการตอบสนองทางด้านร่างกายแล้วตามสมควร มนุษย์ก็จะต้องการในขั้นที่สูงขึ้นต่อไป คือ ความต้องการความปลอดภัย หรือมั่นคงในชีวิตและทรัพย์สิน ความต้องการในขั้นนี้จะเป็นความต้องการที่จะปกป้องตนเองให้พ้นจากอันตราย หรือการถูกแย่งชิงสิ่งของต่าง ๆ ที่เป็นเจ้าของ เช่น มนุษย์อาจต้องการในรูปค้ำประกันสัญญาหรือสวัสดิการต่าง ๆ จากการทำงานด้วย

3. ความต้องการทางสังคม (Social or Belongingness Needs) เมื่อมนุษย์ได้รับการตอบสนองตามลำดับความต้องการ 2 ขั้นดังกล่าวแล้ว คือ ทั้งทางกายภาพ และความปลอดภัย ความต้องการทางด้านสังคมซึ่งเป็นขั้นที่สูงกว่าจะตามมา นั่นคือความต้องการที่จะอยู่ร่วมกับคนอื่นหรือมีสถานภาพในสังคมนั้นเอง เช่น ความต้องการเข้าร่วมเป็นสมาชิกขององค์กรต่าง ๆ รวมทั้งมิตรภาพและความเห็นใจจากเพื่อนมนุษย์ด้วย ความต้องการขั้นนี้มักจะมองในแง่ที่เกิดความรู้สึกแก่ตนเองว่าเป็นผู้มีความสำคัญคนหนึ่งในกลุ่มและมีบุคคลรักใคร่ เชื่อถือตนเอง อาจพูดได้ว่าความต้องการทางด้านสังคมนี เป็นความต้องการทางจิตใจมากขึ้นนั่นเอง

4. ความต้องการเกียรติยศ ชื่อเสียง (Esteem or Status Needs) หรือเรียกว่าความต้องการการยอมรับในสังคม ซึ่งความต้องการด้านนี้จะมีความเข้มข้นสูงกว่าความต้องการด้านสังคม คือ นอกเหนือจากมีเพื่อนรวมกลุ่มในสังคมแล้ว ยังต้องการให้ตนมีฐานะเด่นในสังคมนั้นด้วย โดยเป็นที่ยอมรับของคนอื่นและมีบุคคลอื่นสรรเสริญ ยกย่อง และนี่คือความต้องการที่จะมีความมั่นใจ เชื่อมั่นในเรื่องของความรู้ความสามารถของตนเอง และความสำคัญของตนเองมากขึ้นนั่นเอง

5. ความต้องการที่จะประสบความสำเร็จในตนเอง (Self Actualization or Self Realization) หรือความเป็นจริงของตนเอง ซึ่งถือเป็นลำดับความต้องการสูงสุดของมนุษย์ตามแนวคิดนี้ โดยเมื่อความต้องการขั้นต่ำได้ถูกตอบสนองลำดับความต้องการสูงสุด แต่บุคคลที่จะมีความต้องการขั้นนี้มีไม่มากนัก เพราะการตอบสนองความต้องการในขั้นต่ำกว่านี้ก็ยากที่จะเพียงพอแก่ความต้องการของคนอยู่แล้ว

## 2.แนวคิดทางจิตวิเคราะห์

ทฤษฎีทางจิตวิเคราะห์ของ Sigmund Freud (1856 : 1939) ได้กล่าวถึงอิทธิพลแรงจูงใจที่เป็นสาเหตุให้มนุษย์กระทำสิ่งต่าง ๆ ซึ่งนำมาศึกษาพฤติกรรมทางอาชญากรรม โดยกล่าวว่า การประกอบอาชญากรรมเป็นการแสดงออกซึ่งผลจากการขาดการควบคุมจิตใจ ตามทฤษฎีนี้กล่าวว่าบุคลิกภาพของมนุษย์ที่ก่อรูปขึ้นมาในลักษณะแตกต่างกันนั้น เป็นผลมาจากส่วนต่าง ๆ ที่ Freud เรียก Id , Ego , Super Ego จากบุคลิกภาพของมนุษย์ที่เป็นผลมาจากทั้ง 3 สิ่งนี้ อาจมีความขัดแย้งระหว่างกันและเกิดพฤติกรรมเบี่ยงเบน หรือประกอบอาชญากรรมได้

Id เป็นแรงผลักดันทางชีววิทยา ที่บุคคลติดตัวมาตั้งแต่เกิด เป็นจุดเริ่มต้นของจิตใจสำนึกที่มีต่อสภาพต่าง ๆ รอบตัว เป็นส่วนที่ยังมิได้ขัดเกลาอบรมถือเป็นองค์ประกอบสำคัญที่จะชี้ถึงความแตกต่างระหว่างตนเองกับสภาพแวดล้อม

Ego ตนเอง เป็นผลมาจากการเรียนรู้ การปฏิบัติตน เพื่อสนองตอบต่อความต้องการ โดยพิจารณาว่า ตนเองจะยอมรับต่อระเบียบปฏิบัติของสังคมหรือไม่เพียงใด

Super Ego คือ มโนธรรม ซึ่งเป็นเครื่องยึดเหนี่ยวให้บุคคลได้ปฏิบัติตามกฎเกณฑ์เงื่อนไขของสังคม ซึ่งบุคคลได้รับการอบรมเรียนรู้มา

ส่วนประกอบทั้ง 3 ประการนี้ จะมีส่วนสัมพันธ์กันที่ดี ในการที่มนุษย์จะดำเนินชีวิตอยู่ในสังคม การขัดแย้งที่เกิดขึ้นทั้งนี้ เป็นเพราะว่า Ego ไม่สามารถพัฒนาให้บรรลุถึง Super Ego ในตัวของมันเองได้ ความต้องการทางชีวภาพเข้ามามีอิทธิพลเหนือกว่า หรือกล่าวอีกนัยหนึ่ง Id เข้ามามีบทบาทนั่นเอง ก่อให้เกิดพฤติกรรมฝืนสังคม

ต่อมา Alfred Adler (1879 : 1926) เป็นนักจิตวิเคราะห์อีกผู้หนึ่งได้คิดค้นคำว่า “ปมด้อย” (Inferiority Complex) ขึ้น แนวความคิดเขาสามารถใช้อธิบายการกระทำผิดได้ลักษณะที่ว่า บุคคลบางประเภทกระทำผิดเพื่อเรียกร้องความสนใจ และอาจเป็นวิถีทางเดียวที่สามารถสร้างความสนใจจากสาธารณชนได้อย่างมากมาย ทั้งนี้เพราะบุคคลเหล่านี้ต้องการใช้ความสนใจที่ได้รับเพื่อทดแทนหรือ

ชดเชยปมด้อยของตน ตามทัศนะของเขาแล้ว ผู้กระทำผิดโดยทั่วไปมีลักษณะคือร้อนและขาดความร่วมมือ เพราะผู้กระทำผิดมักมีประสบการณ์ทางลบตั้งแต่เยาว์วัย

### แนวความคิดเกี่ยวกับพฤติกรรมองค์กร

Andrew D.Szilagy and Marc.J.Wallace (1983 : 3) ได้ให้ความหมายของพฤติกรรมองค์กร ว่าคือการศึกษาเกี่ยวกับพฤติกรรม ทัศนคติ และผลการปฏิบัติงานของพนักงาน ภายในสภาพแวดล้อมองค์กร ผลกระทบขององค์กรและของกลุ่มที่มีต่อทัศนะการมองปัญหา ความรู้สึก และการกระทำของพนักงาน ผลกระทบของสภาพแวดล้อมที่มีต่อองค์กร ทรัพยากรบุคคล และเป้าหมายต่าง ๆ ขององค์กร และผลกระทบของพนักงานที่จะมีต่อองค์กร และความมีประสิทธิผลขององค์กรในที่สุด

Janes L. Gibson, John M. Ivancevich, and James H.Donnelly (1982 : 6) อธิบายความหมายของพฤติกรรมองค์กร ว่าคือการศึกษาเกี่ยวกับพฤติกรรมมนุษย์ ทัศนคติ และผลการปฏิบัติงานในสภาพแวดล้อมองค์กร โดยใช้ทฤษฎี วิธีการ และหลักการของสาขาวิชาจิตวิทยา สังคมวิทยา และมานุษยวิทยา ที่เกี่ยวกับวัฒนธรรมมาผสมผสาน เพื่อเรียนรู้เกี่ยวกับการรับรู้ของคน ค่านิยม ความสามารถในการเรียนรู้และการกระทำต่างๆ ในขณะที่กำลังทำงานอยู่ในกลุ่มต่างๆ และภายในองค์กรโดยรวมด้วย พร้อมกันนั้นก็จะมีการวิเคราะห์ผลกระทบของสภาพแวดล้อมภายนอกที่มีต่อองค์กร และต่อทรัพยากรบุคคล จุดมุ่งหมาย วัตถุประสงค์ และกลยุทธ์ต่าง ๆ ด้วย

ธงชัย สันติวงษ์ (2540 : 20) กล่าวว่าการศึกษาเกี่ยวกับพฤติกรรมองค์กรจะมีความหมายครอบคลุมถึงเรื่องราวและขอบเขตที่กว้างกว่าการวิเคราะห์เฉพาะเรื่องราวของพฤติกรรมของมนุษย์ในองค์กรเท่านั้น กล่าวคือ คำจำกัดความในความหมายที่กว้างนี้ จะมีการพยายามเข้าใจถึงการเกี่ยวพันกันและความสัมพันธ์กันระหว่างองค์กรและพฤติกรรมของบุคคล ซึ่งในความหมายที่กว้างกว่านี้ จุดเน้นจะอยู่ที่การศึกษาถึงกระบวนการที่เปลี่ยนแปลงไปขององค์กร เริ่มตั้งแต่การเกิดขององค์กร การเติบโตและพัฒนาการที่ดำเนินไปเรื่อย ตามความหมายดังกล่าวนี้ ขอบเขตการวิเคราะห์พฤติกรรมขององค์กรจึงครอบคลุมกว้าง คือ จะมีการวิเคราะห์ทั้งในแง่จิตวิทยา กลุ่มสัมพันธ์(Group Dynamics) จิตวิทยาในองค์กร และสังคมวิทยาในอุตสาหกรรมต่าง ๆ ด้วย

โดยเรื่องราวของพฤติกรรมองค์กร อาจมองได้จาก 2 ด้านด้วยกัน คือ

$B = f(O)$  หรือนั่นก็คือ พฤติกรรมของรายบุคคล ที่เป็นไปนั้น ย่อมจะมีผลกระทบต่อองค์กร หรือประสิทธิภาพการทำงานขององค์กรโดยตรง กล่าวคือ กระบวนการจิตวิทยาพื้นฐานของบุคคล ซึ่งในความคิดนั้นจะประกอบด้วย ความเข้าใจจากการรับรู้ อารมณ์และการกระทำต่าง ๆ ของ

บุคคลนั้น เหล่านี้ล้วนแต่เป็นทัศนคติและการปฏิบัติของแต่ละบุคคลที่แสดงออกแตกต่างกันไป และปัญหาพฤติกรรมเหล่านี้เอง ที่จะมีผลต่อองค์การโดยตรง และถ้าพิจารณาในมุมกลับอีกทางหนึ่งก็จะกล่าวได้ว่า องค์การจะมีผลกระทบต่อพฤติกรรม หรือจะเขียนเป็นสัญลักษณ์ได้ดังนี้ คือ  $O = f(B)$  นั่นคือ องค์การที่มีการพัฒนาขึ้นมาเป็นโครงสร้าง (Structure) หรือก็คือ กรอบสำหรับบทบาทและความนึกคิดที่จะยอมให้สมาชิกปฏิบัติหรือแสดงออกในกรอบนั้นได้ และกระบวนการ (Process or Procedure) หรือก็คือ ลำดับของเหตุการณ์ที่ได้มีการวิเคราะห์ไว้อย่างดี และกำหนดให้กระทำตามขั้นตอนเหล่านั้น และค่านิยม (Values) ที่หมายถึงชุดของความเชื่อที่ยอมรับสำหรับการปฏิบัติต่าง ๆ

ส่วนประกอบขององค์การ นับตั้งแต่ โครงสร้าง กระบวนการ และค่านิยม เหล่านี้นับว่าเป็นตัวกำหนดหรือเป็นกรอบที่จะมีผลต่อพฤติกรรมของผู้ที่อยู่ในองค์การนั้นด้วย

### แนวความคิดเกี่ยวกับอิทธิพลของกลุ่มที่มีต่อสมาชิกขององค์การ

ธงชัย สันติวงษ์ (2540 : 163-184) กล่าวว่า กลุ่มทุกกลุ่มต่างก็จะมีอิทธิพลต่อสมาชิกของกลุ่ม โดยจะสามารถสร้างความเชื่อ (Beliefs) และสร้างหรือปรับเปลี่ยนทัศนคติ (Attitudes) ได้เสมอ และในเวลาเดียวกันบรรทัดฐาน (Norms) ของกลุ่ม ซึ่งเป็นทัศนคติร่วม (Shared Views) ของสมาชิกกลุ่มเกี่ยวกับพฤติกรรมที่แสดงออกที่เหมาะสมและต้องการ ก็จะเป็นกลไกสำคัญของกลุ่มที่มีต่อสมาชิกด้วย

กล่าวโดยสรุป การที่จะพิจารณาว่า ใครคนใดคนหนึ่งเข้าไปทำงานอยู่ในกลุ่มใดกลุ่มหนึ่ง ซึ่งเป็นกลุ่มที่มีการก่อตั้งมานานตามสมควรแล้ว และมีความสมัครสมานเป็นหน่วยทางสังคมที่แน่นแฟ้นอย่างดีแล้วนั้น เมื่อมีสมาชิกใหม่เข้ามา โอกาสที่จะกระทบต่อความสงบสุขของกลุ่ม และกระบวนการปฏิบัติของกลุ่มที่ดำเนินมาเป็นปกติตลอดจะเกิดขึ้นได้เสมอ ดังนี้ สมาชิกที่อยู่เก่าทั้งหลาย จึงต่างจะออกแรงเข้าช่วยทำให้คนที่เข้ามาใหม่เห็นตามตรงกันในสิ่งต่าง ๆ เช่นเดียวกับที่กลุ่มมองเห็น ทั้งนี้โดยจะรีบเร่งทำอย่างเร็วเท่าที่จะทำได้ และเพราะเหตุที่ว่าสมาชิกใหม่ส่วนมากมักจะไม่ค่อยมีความมั่นใจในความเป็นจริงต่าง ๆ ตามที่เขาได้เห็น ดังนั้น บุคคลดังกล่าวก็จะหันหน้าเข้าไปพึ่งพากลุ่ม เพื่อที่อยากจะได้อุปกรณ์ความจริงกลับมา ซึ่งในจังหวะเดียวกันกับการเข้าพึ่งพากลุ่มนี้เอง กลุ่มก็จะถือโอกาสสนองตอบโดยให้ข้อมูลต่อบุคคลนั้นอย่างมากมาย ซึ่งโอกาสการยอมรับข้อมูลเหล่านั้นก็จะมีได้มากหรือทั้งหมดก็ได้

ลักษณะความเป็นไปเช่นนี้ในแง่ของกลุ่มและองค์การเองจะมี ข้อดี คือ การสามารถที่จะคงการควบคุมเอาไว้และรักษาสิ่งต่าง ๆ ที่เคยเป็นมาให้อย่างคงสามารถดำเนินต่อไปได้ โดยในเวลา

เดียวกัน ยังสามารถกลืนสมาชิกใหม่เหล่านี้เข้ามาอยู่ในระบบได้ด้วย แต่ ข้อเสีย ก็มีอยู่เช่นกัน นั่นคือ ความคิดใหม่ ๆ หรือสิ่งริเริ่มที่สมาชิกใหม่นำเข้ามาในกลุ่ม มีความโน้มเอียงที่จะถูกลบเกลื่อนจน เลือนหายไปภายในกลุ่มได้ เพราะการถูกกลุ่มหว่านล้อมด้วยข้อมูลต่าง ๆ นั้นเอง จะส่งผลทำให้คนคน นั้นเริ่มที่จะมองสิ่งต่าง ๆ คล้อยตามกันไป โดยเหมือนกับที่กลุ่มในองค์กรกำลังมองอยู่ ดังนั้น จึง นับเป็นหน้าที่ของผู้บริหารที่จะต้องคอยตรวจสอบดูถึงขนาดความเข้มแข็งและอิทธิพลของกลุ่มที่จะมี ต่อความเชื่อของสมาชิก

ตัวอย่างเช่น ถ้าหากกลุ่มพนักงานชายที่ทำงานอยู่ในแผนกผลิตของโรงงานได้มีการใช้ ตัวกระตุ้นที่เลือกเฟ้น โดยการแสดงออกให้ทุกคนในกลุ่มเห็นชัดว่า “อย่าขยันทำงานเกินไปนัก ทำ แบบออมแรงไว้บ้างถึงจะถูกประเพณี” ดังนี้ เมื่อคนใดคนหนึ่งเริ่มทำตัวผิคนแวน คือ “ซักจะขยันเกินไปเสียแล้ว” ก็จะมีเพื่อนร่วมงานคนใดคนหนึ่งเข้าไปบอกให้รู้ตัวว่า “น้อย ๆ หน่อย” หรือควรจะทำ ตัวสบาย ๆ ไม่ต้องมากจะดีกว่า เมื่อเป็นเช่นนี้ พนักงานที่เป็นสมาชิกเข้าใหม่ที่เข้ามาพร้อมกับการมี ทัศนคติว่า “ประสิทธิภาพการผลิต คือ สิ่งที่ดีงาม” เมื่อเจอเข้ากับสภาพข้างต้น พนักงานผู้นั้นก็จะเริ่มมี อาการดังนี้ คือ บุคคลผู้นั้นจะเริ่มเรียนรู้ว่า ถ้าหากเขามุ่งที่จะทำงานให้เสร็จเร็วและได้ปริมาณมากขึ้น เมื่อใด เขาก็จะเริ่มจะได้รับการปฏิเสธจากเพื่อนร่วมงานมากกว่าการยอมรับ ซึ่งเมื่อเป็นเช่นนี้ เขาก็จะเริ่ม ไม่ทำงานมากและดิ้นรนเกินกว่ามาตรฐานของคนอื่นที่ทำงานอยู่ และนานไปทัศนคติของเขาที่เกี่ยวกับการ มุ่งเพิ่มผลผลิตให้สูงก็จะเริ่มค่อย ๆ เปลี่ยนแปลงลดลง จนสอดคล้องเข้ากันได้กับพฤติกรรมใหม่ ของเขา จนท้ายที่สุดเขาอาจมีข้อสรุปเกี่ยวกับการเพิ่มผลผลิตว่า ไม่น่าจะเป็นเรื่องสำคัญอะไรตรงไหน เลย และอาจไปไกลกว่านั้น โดยอาจรู้สึกไปในทางตรงกันข้ามโดยถือว่า การเร่งเพิ่มผลผลิตให้สูงนั้น ความจริงเป็นสิ่งไม่ดีและถ้าหากหลีกเลี่ยงได้ก็ควรหลีกเลี่ยงเสีย เป็นต้น

ในเรื่องนี้ลักษณะที่สำคัญที่ควรเข้าใจไว้ก็คือ ถ้าหากกลุ่มใช้วิธีกดดันหรือออกแรงบีบบังคับ สมาชิกให้ปฏิบัติตาม โดยการใช้อำนาจด้วยวิธีการให้รางวัลหรือลงโทษแล้ว การเปลี่ยนแปลงทาง ทัศนคติก็จะได้ผลน้อย ซึ่งตรงกันข้ามกับการใช้วิธีนุ่มนวล คือ ถ้ากลุ่มสามารถชักชวนให้สมาชิกทำ บางสิ่งบางอย่างที่ค่อย ๆ เปลี่ยนความชอบพอทีละน้อย โดยไม่ใช้รางวัลก้อนโตเป็นสิ่งล่อใจ แต่ให้ เป็นไปโดยสมัครใจเองแล้ว ดังนี้ บุคคลนั้นก็จะมีโอกาสทดลองทำด้วยความสบายใจ ไร้การกดดัน ซึ่ง ก็จะทำให้ทัศนคติมีการเปลี่ยนแปลงสอดคล้องตามกันกับพฤติกรรมนั้น ๆ ที่กำลังปฏิบัติอยู่อย่าง ได้ผล และในการนี้กลุ่มก็จะให้รางวัลตอบแทนที่สูงค่าและมากพอแก่บุคคลนั้น เพื่อเป็นการตอบแทน ต่อพฤติกรรมที่บุคคลนั้นแสดงหรือปฏิบัติตาม แต่ในทางตรงกันข้าม ถ้าหากกลุ่มใช้วิธีแสดงออกถึง การปฏิเสธพฤติกรรม ด้วยการแสดงอาการที่เย็นชา โดยไม่ต่อว่า เช่น อาจใช้วิธีพูดเรียบ ๆ แต่กิน ความหมายลึก ๆ ว่า “เชื่อนั่นเถอะ ใคร ๆ เขาก็ทำอย่างนี้กันทั้งนั้น และก็เป็นเรื่องปกติธรรมดาที่ถือกัน ว่าการทำแบบนี้ นับเป็นแบบปกติที่ไม่ใช่ข่าวนอกนาคด้วย” ซึ่งการทำเช่นนี้อาจมีผลทำให้ทัศนคติ เปลี่ยนแปลงอย่างมากก็ได้



## แนวคิดเกี่ยวกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อแรงจูงใจและกำลังขวัญในการทำงาน

Chioselli (อ้างถึงใน อนุศักดิ์ โกลมศาสตร์ , 2533 : 13 -14) กล่าวถึง องค์ประกอบที่ก่อให้เกิดความพอใจมีอยู่ 5 ประการ ดังนี้ คือ

1.ระดับอาชีพ (Occupation level) หากอาชีพนั้นอยู่ในสถานะสูง เป็นที่ยอมรับของคนทั่วไป ก็จะเป็นที่พึงพอใจของผู้ประกอบอาชีพนั้น ๆ

2.สถานะทางสังคม (Social Status) สภาพการทำงานต่าง ๆ ต้องอยู่ในสภาพที่ดีเหมาะสมแก่สภาพของผู้ปฏิบัติงาน การได้รับตำแหน่งที่ดี หรือได้รับการยกย่องจากผู้ร่วมงานที่จะเกิดความพึงพอใจในการทำงานนั้น

3.อายุ ตามความเห็นของ Chioselli ผู้ที่มีอายุมากจะมีความพึงพอใจในงานน้อยกว่าผู้ที่มีอายุน้อย โดยเฉพาะผู้ที่มีอายุระหว่าง 45 –54 ปี

4.สิ่งจูงใจที่เป็นเงิน ได้แก่ รายได้ประจำและรายได้พิเศษ

5.คุณภาพของการปกครองบังคับบัญชา (Quality of supervision) ได้แก่ ความสัมพันธ์อันดีระหว่างหัวหน้างานและคนงาน การเอาใจใส่ต่อความเป็นอยู่ของคนงาน ซึ่งจะมีผลต่อความพึงพอใจของงาน

Glimer (อ้างถึงใน อนุศักดิ์ โกลมศาสตร์ 2543 : 14) กล่าวว่า องค์ประกอบที่เอื้ออำนวยต่อความพอใจในการทำงาน คือ

1.ความมั่นคงปลอดภัย ได้แก่ ความมั่นคงในการทำงาน ได้ทำงานตามหน้าที่เต็มความสามารถ การได้รับความเป็นธรรมจากผู้บังคับบัญชา คนที่มีความรู้หรือขาดความรู้ ย่อมเห็นว่าความมั่นคงในงานมีความสำคัญสำหรับเขามาก แต่คนที่มีความรู้สูงจะรู้สึกว่าจะไม่มีความสำคัญมากนัก และในคนที่มีอายุมากขึ้นจะต้องการความมั่นคงปลอดภัยสูงขึ้น

2.โอกาสก้าวหน้าในการทำงาน เช่น การเลื่อนตำแหน่งสูงขึ้น การได้รับสิ่งตอบแทนจากความสามารถในการทำงานของเขา จากงานวิจัยหลายเรื่องพบว่า การไม่มีโอกาสก้าวหน้าในงานย่อมก่อให้เกิดความไม่ชอบงาน ผู้ชายมีความต้องการด้านนี้สูงกว่าผู้หญิง และเมื่ออายุมากขึ้นความต้องการเกี่ยวกับเรื่องนี้จะลดลง

3.การจัดการและเพื่อนร่วมงาน ได้แก่ ความพอใจต่อเพื่อนร่วมงาน ชื่อเสียงของสถาบันและการดำเนินงานภายในของสถาบันซึ่งพบว่าคนมีอายุมากมีความต้องการในเรื่องนี้สูงกว่าคนอายุน้อย

4.ค่าจ้าง

5.ลักษณะของงานที่กระทำ หากผู้ปฏิบัติได้ทำงานตามที่ถนัดก็จะเกิดความพอใจ

6.ลักษณะทางสังคมของงาน ถ้างานใดผู้ปฏิบัติงานร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข ก็จะทำให้เกิดความพอใจในงานนั้น

7.การนิเทศงาน มีส่วนสำคัญที่จะทำให้ผู้ร่วมงานมีความรู้สึกพอใจหรือไม่พอใจต่องานได้

8.การติดต่อสื่อสาร

9.สภาพการทำงาน ได้แก่ แสง เสียง อากาศ ห้องอาหาร ห้องน้ำ ห้องสุขา ชั่วโมงในการทำงาน

10.สิ่งตอบแทนที่ได้จากการทำงาน เช่น เงินบำเหน็จตอบแทนเมื่อออกจากงาน การบริการ และการรักษาพยาบาล สวัสดิการ อาหาร ที่อยู่อาศัย วันหยุด เป็นต้น

พรนพ พุกกะพันธุ์ (2544 : 235 – 237) กล่าวถึงปัจจัยที่ก่อให้เกิดกำลังขวัญดีประกอบด้วย ปัจจัยที่สำคัญดังต่อไปนี้ คือ

1.ลักษณะท่าทีและบทบาทของผู้บังคับบัญชาที่มีต่อผู้ใต้บังคับบัญชาผู้ร่วมงาน หากผู้บังคับบัญชามีความสัมพันธ์อันดีกับลูกน้องและเข้าอกเข้าใจซึ่งกันและกัน ย่อมจะทำให้บรรยากาศการทำงานร่วมกันมีชีวิตชีวา และลูกน้องจะมีขวัญดี

2.การมอบหมายงานให้บุคคลปฏิบัติหรือรับผิดชอบ หากมอบหมายงานไม่เหมาะสมกับบุคคล ซึ่งอาจเป็นในรูปของความไม่เหมาะสมกับความถนัด ไม่เหมาะสมกับบุคลิกภาพหรือความรู้ความสามารถของเขา จะทำให้ผู้ปฏิบัติเกิดความคับข้องใจ เกิดความไม่พึงพอใจ ซึ่งเป็นการทำลายขวัญของเขาด้วย

3.การจัดสภาพการทำงาน หากมีการจัดสภาพการทำงานที่ดีถูกหลักอนามัย เช่น สถานที่สะอาด เรียบร้อย มีแสงสว่างเพียงพอ ไร้เสียงรบกวน ไม่ร้อนอบอ้าว อากาศถ่ายเท เป็นต้น จะทำให้คนงานบังเกิดความสบายใจ ไม่รู้สึกไร้ค่า หรืออารมณ์ขุ่นมัว ขวัญของเขา ก็จะดี

4.ระบบการวัดผลความสำเร็จในการทำงาน เช่น ระบบการเลื่อนตำแหน่ง การเลื่อนเงินเดือน การโยกย้าย เป็นต้น สิ่งเหล่านี้ถ้าปฏิบัติอย่างไม่มีระเบียบกฎเกณฑ์ จะมีผลกระทบกระเทือนขวัญมากที่สุด

5.ความพึงพอใจต่อวัตถุประสงค์หลักและนโยบายดำเนินงานขององค์กร ถ้าทุกคนมีความเข้าใจซาบซึ้งถึงระบบและการทำงานขององค์กรแล้ว ก็ย่อมจะอุทิศเวลาให้แก่งาน มีกำลังใจและกำลังขวัญในการปฏิบัติงานดีขึ้น

6.สุขภาพทั้งทางกายและทางจิตของผู้ปฏิบัติงาน เช่น ปัญหาครอบครัว สุขภาพไม่ดี เป็นต้น

7.มีความสัมพันธ์ภายในครอบครัว

8. ไม่มีปัญหาหรือข้อขัดแย้งใด ๆ

9.การควบคุมดูแลอย่างเพียงพอ ผู้บริหารทุกคนควรจะเป็นที่ปรึกษาแก่ลูกน้องได้อย่างดี

10.ความพึงพอใจในผลตอบแทนทางเศรษฐกิจ และรางวัลที่ได้รับ เช่น การเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่ง

11.โอกาสในการแสดงความคิดเห็นและการยอมรับฟัง

12.การให้บำเหน็จรางวัลและการลงโทษ

## แนวความคิดทฤษฎีว่าด้วยอิทธิพลผลประโยชน์ของตำรวจ

ประชัย เปี่ยมสมบูรณ์ (2528 : 28-52) ได้ศึกษาค้นคว้าเกี่ยวกับอิทธิพลผลประโยชน์ในองค์การตำรวจ และได้แยกกรอบทฤษฎีออกเป็น 2 แนวกว้าง ๆ คือ ทฤษฎีว่าด้วยสภาพแวดล้อมภายนอกองค์การตำรวจ และทฤษฎีว่าด้วยสภาพแวดล้อมภายในองค์การตำรวจ

สำหรับทฤษฎีว่าด้วยสภาพแวดล้อมภายนอกองค์การตำรวจมุ่งวิเคราะห์ถึงกลุ่มบุคคลผู้เสนอผลประโยชน์เพื่อก่อให้เกิดอิทธิพลเหนือผู้บังคับใช้กฎหมาย กล่าวคือ การเสนอผลประโยชน์ในลักษณะมิชอบด้วยกฎหมายแก่เจ้าพนักงานตำรวจก็ด้วยความมุ่งหวังที่จะแลกเปลี่ยนกับการปฏิบัติหรือละเว้นการปฏิบัติของเจ้าพนักงานอันเป็นการขัดต่อกฎหมาย

ส่วนสภาพแวดล้อมภายในองค์การตำรวจเกี่ยวกับอิทธิพลผลประโยชน์อันมิชอบด้วยกฎหมาย ก็มีความสำคัญไม่ยิ่งหย่อนไปกว่าสภาพแวดล้อมภายนอกองค์การตำรวจ โดยเฉพาะอย่างยิ่งสามารถพิจารณาสภาพแวดล้อมภายในองค์การตำรวจได้เป็น 2 ระดับ คือ

1.ระดับโครงสร้าง พบโครงสร้างระบบราชการแบบดั้งเดิมซึ่งมีลักษณะสูงและช่วงการบังคับบัญชายาวตามสายงานมีส่วนก่อให้เกิดการลดขวัญและกำลังใจของบุคลากร เนื่องจากความไร้สมรรถภาพขององค์การในการสนองตอบความเปลี่ยนแปลงในสังคม ความรู้สึกตกต่ำในทางสถานภาพของข้าราชการตำรวจและความเลื่อมโทรมในการติดต่อประสานงานรวมทั้งการควบคุมภายในองค์การ

2.ระดับสังคมกร นักทฤษฎีวิวัฒธรรมรอง (subcultural theorists) ศึกษาพบว่าองค์การตำรวจมี "กฎลับ" (code of secrecy) ซึ่งเป็นเสมือนกลไกที่ช่วยก่อให้เกิดการรวมตัวในกลุ่มข้าราชการตำรวจเข้าด้วยกันเพื่อปกปิดพฤติกรรมเบี่ยงเบนขององค์การจากสายตา หรือการสังเกตของโลกภายนอกที่อาจเป็นอุปสรรคต่อการรักษาสถานภาพขององค์การตำรวจ

นอกจากนี้ในองค์การตำรวจ ยังมีวัฒนธรรมรอง (subcultural) ประเภทหนึ่งซึ่งบรรดาบุคลากรตำรวจได้รับการถ่ายทอดสืบต่อกันมาระยะเวลายาวนานจนถึงเป็น "กฎอรูปนัยของตำรวจ" คือ การยอมรับ "กินตามน้ำ" ในความหมายดั้งเดิมคำว่า "การกินตามน้ำ" หมายถึงการรับผลประโยชน์จากผู้ให้ในลักษณะสินน้ำใจ โดยไม่มีการเรียกร้องจากผู้รับด้วยประการใด ๆ แต่ในปัจจุบัน ขอบเขตความหมายของคำดังกล่าวได้ขยายกว้างขึ้น โดยครอบคลุมถึงการรับผลประโยชน์ในลักษณะต่างตอบแทนระหว่างผู้ให้และผู้รับอีกด้วย

จากกระบวนการสังคมกร ตำรวจได้เรียนรู้การรับผลประโยชน์โดยมิชอบตามขั้นตอนจากเรื่องที่ไม่ร้ายแรงไปสู่เรื่องที่มีระดับความร้ายแรงขึ้นเรื่อย ๆ กล่าวคือ

ขั้นที่ 1 สิ้นน้ำใจ อาจเป็นการทานอาหารในราคาต่ำเป็นพิเศษจากภัตตาคารในท้องถิ่น การรับบัตรฟรีจากสถานบริการต่าง ๆ การที่ผู้เสียหายหรือผู้ต้องหามอบสิ่งของเพื่อแสดงความขอบคุณ ตลอดจนการมอบเงินรายเดือนเพื่อช่วย สวัสดิการตำรวจ เป็นต้น

ขั้นที่ 2 การละเมิดกฎหมายเล็กน้อย มักเริ่มจากความเกรงใจ เป็นการผ่อนผันในเรื่องการละเมิดกฎหมายที่ไม่รุนแรงนัก เช่น การจำหน่ายสุรานอกเวลากำหนด หรือการเปิดสถานบริการเกินเวลา เป็นต้น มักปรากฏในลักษณะแสดงความมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีต่อผู้ประกอบการธุรกิจ

ขั้นที่ 3 การละเมิดกฎหมายจรรยาบรรณและความผิดซึ่งหน้าไม่ร้ายแรง ตำรวจมักปฏิบัติงานตามลำพัง หรืออาจมีเพื่อนร่วมทีมไม่เกิน 2 คน ซึ่งเป็นการยากในการสอดส่องตรวจตราของผู้บังคับบัญชา และทำให้ตำรวจใหม่เคยชินกับการกระทำผิดของตำรวจเก่าในฐานะที่เลี้ยง พร้อมกับทำให้เหตุผลแก่ตนเองเพื่อลดความรู้สึกผิดทางจิตในลักษณะที่ถือว่า “เป็นเรื่องธรรมดาของตำรวจ” การรับผลประโยชน์ในสภาพที่เรียกว่า “ศาลเตี้ย” นี้มักเป็นความยินยอมพร้อมใจของผู้กระทำผิด เพื่อไม่ต้องเสียเวลาไปชำระค่าปรับที่สถานีตำรวจ ซึ่งกำหนดไว้ในอัตราที่สูงกว่าการจ่ายให้กับตำรวจผู้พบการกระทำผิดโดยตรง

ขั้นที่ 4 การประกอบอาชญากรรมปราศจากผู้เสียหาย หมายถึง การกระทำผิดประเภทที่ผู้เสียหายเป็นผู้กระทำผิดเสียเอง ได้แก่ การพนัน สลากกินรวบ การค้าประเวณี เป็นต้น ผู้ประกอบธุรกิจเหล่านี้มักต้องจัดสรรเงินผลประโยชน์แก่ตำรวจท้องถิ่นที่เป็นรายสัปดาห์ หรือรายเดือนตามแต่ข้อตกลงในเบื้องต้น ด้วยเหตุนี้เงินผลประโยชน์เช่นนี้มีส่วนสนับสนุนให้บุคลากรตกอยู่ภายใต้ “กฎอุปถัมภ์ของตำรวจ” โดยปริยาย แต่ความคับข้องใจของตำรวจแต่ละบุคคลในการรับผลประโยชน์ในลักษณะนี้ย่อมขึ้นกับการปรับตัวเข้ากับสภาพและบรรยากาศขององค์การตำรวจ ตำรวจที่ยอมรับสภาพ มักให้เหตุผลแก่ตนเองในทำนองที่ว่า “เงินเช่นนี้ไม่ทำให้ใครเดือดร้อน”

การรับผลประโยชน์ภายใน 4 ขั้นตอนนี้จัดว่าเป็นการกินตามน้ำ แต่ตำรวจท้องถิ่นบางรายมิได้หยุดอยู่เพียงเท่านั้น แต่ได้ก้าวไกลไปจนถึงกับรับผลประโยชน์จากการค้ายาเสพติดให้โทษ การบังคับหญิงให้ค้าประเวณี การเรียกร้องบังคับเงินสินบนจากคู่กรณี ผู้เสียหายและ หรือผู้ต้องหา รวมทั้งการประกอบอาชญากรรมเสียเอง เช่น ลักทรัพย์ ชิงทรัพย์ ปล้นทรัพย์ ปล้นและฆ่าเจ้าทรัพย์ เป็นต้น พฤติกรรมเหล่านี้จัดเป็นการ “กินทวนน้ำ” ซึ่งบุคลากรตำรวจส่วนใหญ่ถือว่าเกินกว่าของเขตที่จะยอมรับภายใต้วัฒนธรรมรองของตำรวจ ฉะนั้น ตำรวจมีพฤติกรรมดังกล่าว จึงถูกจัดอยู่ในกลุ่มผู้มีพฤติกรรมเบี่ยงเบนไปจากวัฒนธรรมของตำรวจ

## ความหมายของวินัย

พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถานปี พ.ศ.2525 กำหนดความหมายของวินัยว่า“เป็นระเบียบสำหรับกำกับความประพฤติให้เป็นแบบแผนอันหนึ่งอันเดียวกัน”

พจนานุกรมภาษาอังกฤษของเว็บสเตอร์ (Webster : 1996) กำหนดความหมายของวินัยไว้ 3 ประการ คือ

- การฝึกอบรมให้มีการแก้ไขให้ถูกต้อง หล่อหลอมให้เป็นรูปแบบ ทำให้เกิดความเข้มแข็งหรือทำให้เกิดความสมบูรณ์
- การควบคุมให้เกิดผลดี โดยการสนับสนุนส่งเสริมให้เกิดความเชื่อฟัง
- การลงโทษหรือการตำหนิ
- 

โสภณ ศรีวรพจน์ (2540:166) ให้ความหมายของคำว่า“วินัยตำรวจ” ว่าหมายถึง การที่ข้าราชการตำรวจต้องประพฤติตามแบบอย่างธรรมเนียมของข้าราชการตำรวจ หากข้าราชการตำรวจไม่ประพฤติตนตามแบบอย่างธรรมเนียมที่กำหนดไว้ จะต้องถูกลงโทษทางวินัย และมีจุดประสงค์เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์หลักของข้าราชการตำรวจ (การรักษาความสงบเรียบร้อยและความผาสุกของประชาชน) และการดำรงไว้ซึ่งศักดิ์ศรีของข้าราชการตำรวจ

ณัฐพันธ์ เขจรันันท์ (2545 : 275-276) ให้ความหมายของวินัยว่า หมายถึง ระบบการชี้แนะและควบคุมพฤติกรรมของคนหมู่มากให้เป็นไปตามแนวทางที่กำหนด โดยอาศัยเครื่องมือต่าง ๆ เช่น การลงโทษ การให้รางวัล หรือการให้คำปรึกษา และกล่าวถึงส่วนประกอบของวินัยว่ามีดังต่อไปนี้ คือ

- 1.ระบบ วินัยเป็นระบบที่องค์การนำมาใช้สำหรับชี้แนะและควบคุมให้สมาชิกปฏิบัติตัวตามที่ต้องการต้องการ
- 2.พฤติกรรม วินัยถูกนำมาใช้เพื่อควบคุมพฤติกรรมของบุคลากรให้เป็นไปตามแนวทางที่ต้องการต้องการ
- 3.กลุ่มคน วินัยถูกนำมาใช้กับกลุ่มคนเพื่อให้แสดงพฤติกรรมในแนวทางที่ต้องการ
- 4.เครื่องมือ ได้แก่ การลงโทษ การให้รางวัล และการให้คำปรึกษา

นอกจากนี้ยังได้แบ่งประเภทของวินัยออกเป็น 3 ประเภท ได้แก่

- 1.วินัยทางลบ (Negative Discipline) เป็นระบบวินัยที่ใช้ความรุนแรง โดยองค์การจะสร้างข้อกำหนดพร้อมบทลงโทษเป็นลำดับขั้นจากน้อยไปหามาก
- 2.วินัยทางบวก (Positive Discipline) เป็นการแก้ไขจุดบกพร่องของวินัยทางลบ เพื่อมิให้บุคลากรเกิดความเก้บกด ความเครียดและแรงกดดัน เนื่องจากเกรงว่าจะถูกลงโทษ ประกอบด้วย

- 2.1 การเตือนด้วยวาจา
- 2.2 การเตือนเป็นลายลักษณ์อักษร
- 2.3 การให้ตัดสินใจ

3.การให้คำปรึกษาแก่พนักงาน (Employee Counseling) โดยผู้ให้คำปรึกษาและพนักงานจะร่วมกันค้นหา วิเคราะห์ และพยายามแก้ไขสาเหตุของปัญหาให้หมดไป เพื่อมิให้เป็นต้นเหตุของปัญหาแก่ทั้งองค์กรและบุคลากรอีก เพื่อเป็นการแก้ปัญหาที่ต้นเหตุอย่างแท้จริง

### จุดมุ่งหมายของวินัย

พนัก ส หันนาคินทร์ (2542 : 203-211) กล่าวถึงการจัดให้มีมาตรการกำกับพฤติกรรมของผู้ปฏิบัติงานว่ามีจุดมุ่งหมายอยู่ 2 ประการ คือ

1.เพื่อเสริมสร้างให้ผู้ปฏิบัติตามวินัยเกิดความเคยชินในการคิดและการปฏิบัติให้เป็นไปในทางที่ดีงาม หรืออาจจะเรียกว่า เป็นวินัยในตนเอง (Self discipline) รู้จักบังคับควบคุมตนเองให้อยู่ในครรลองแห่งความดีงาม บุคคลที่มีลักษณะเช่นนี้ไม่เพียงแต่จะมีความรุ่งเรืองในชีวิตของตนแล้ว สังคมอันเป็นส่วนรวมก็ย่อมจะเป็นสังคมที่มีความสงบสุขและรุ่งเรืองตามไปด้วย

2.เพื่อกำหนดเป็นมาตรฐานสำหรับความประพฤติของบุคคลและกลุ่มบุคคลในองค์กร ทั้งนี้ เพราะเมื่อคนมาอยู่รวมกันก็จำเป็นต้องมีกฎเกณฑ์กลางสำหรับควบคุมความประพฤติของผู้ปฏิบัติงานไว้ให้เป็นที่เข้าใจตรงกันว่าองค์กรนั้นต้องการให้ผู้ปฏิบัติงานประพฤติปฏิบัติตนอย่างไรจึงจะสามารถให้ผู้ปฏิบัติงานอยู่ร่วมกันได้โดยสันติและก่อให้เกิดประโยชน์ตามจุดมุ่งหมายขององค์กรนั้น

และกล่าวว่ นอกจากวินัยจะเป็นมาตรการสำหรับควบคุมความประพฤติแล้ว หากจะมองกว้างออกไปก็จะเห็นได้ว่า การประพฤติดนให้อยู่ในกรอบแห่งระเบียบวินัยนั้นย่อมจะเป็นการเชิดชูศักดิ์ศรีแห่งอาชีพนั้น ๆ เช่น ข้าราชการก็ต้องประพฤติปฏิบัติตนให้เป็นที่เชื่อถือแก่ประชาชนผู้เสียภาษีอากร ด้วยการให้บริการแก่ประชาชนโดยทั่วไป ไม่ทุจริตต่อหน้าที่ หรือใช้อำนาจหน้าที่ไปในทางทุจริตอันย่อมจะก่อให้เกิดความวุ่นวายขึ้นในสังคมทั่วไป

นอกจากนี้ยังได้กล่าวถึงมาตรการในการรักษาวินัยว่ามีอยู่ 2 มาตรการ คือ

1.มาตรการป้องกัน มี 2 แนวทาง คือ

1.1 การเสริมสร้างให้เกิดวินัยในตนเอง (Self discipline) ได้แก่

1) ให้ความรู้ความเข้าใจโดยแจ่มแจ้งถึงวินัยที่องค์กรได้กำหนดไว้ โดยเฉพาะอย่างยิ่งในตอนเริ่มทำงาน

2) พยายามสร้างให้ผู้ปฏิบัติงานตระหนักถึงความสำคัญของวินัยว่าเป็นมาตรการที่จะก่อให้เกิดการกระทำที่ถูกต้องตามธรรมเนียมอันดีงามที่ได้ปฏิบัติสืบเนื่องกันมา

3) ผู้ปฏิบัติงานควรจะเกิดความสำนึกว่าวินัยเป็นส่วนที่จะเสริมสร้างให้คน อยู่ในกรอบแห่งพฤติกรรมอันดีงาม

1.2 การใช้มาตรการบางอย่างเพื่อให้ผู้ปฏิบัติงานรักษาวินัย มีอยู่ 2 วิธี คือ

1) การใช้แรงจูงใจ ได้แก่

(1) การเป็นตัวอย่างที่ดีของผู้บังคับบัญชา ถ้าผู้บังคับบัญชาเป็นตัวอย่างที่ดีได้แล้ว ก็จะเกิดผลอย่างน้อย 2 ประการ คือ ทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชารับถ่ายทอดสิ่งที่ดีไปตามแบบฉบับที่ได้เป็นเป็นตัวอย่าง และเป็นการลดเงื่อนไขที่ผู้ใต้บังคับบัญชาจะยกขึ้นเป็นข้ออ้างหรือโต้แย้งได้เมื่อมีการทำผิดทางวินัยหรือทำความผิดโดยทั่วไปก็ตาม

อย่างไรก็ตาม ข้ออ้างที่มักจะได้ยินเสมอในเมื่อกระทำผิดระเบียบก็คือ ข้ออ้างที่ว่า คนอื่นเขาก็ทำกัน และถ้าเป็นผู้บังคับบัญชาทำผิดเสียเองแล้ว การกล่าวอ้างก็มีน้ำหนักขึ้น

(2) การเสริมแรงทางบวก คือการก่อให้เกิดความพึงพอใจในผลแห่งการปฏิบัติตามวินัย เช่น การให้รางวัล การประกาศเกียรติคุณให้เป็นที่ประจักษ์ เป็นการตอกย้ำความรู้สึกที่จะรักษาความดีนั้นต่อไป

(3) การสร้างศรัทธาให้เกิดขึ้นแก่งานที่ทำและต่อผู้บังคับบัญชา โดยผู้บังคับบัญชาจะต้องหาทางให้ผู้ใต้บังคับบัญชามองเห็นคุณค่า สำนึกในเกียรติและศักดิ์ศรีแห่งอาชีพ และความรับผิดชอบที่มีต่ออาชีพและสังคมส่วนรวม

(4) การก่อให้เกิดสภาพไม่น่าพึงพอใจในผลแห่งการไม่ปฏิบัติตามวินัย ปกติมักจะใช้การลงโทษอันเป็นการเสริมแรงทางลบ

2) การใช้วิธีการควบคุม มี 2 แบบ คือ การควบคุมทางตรง ใช้สำหรับผู้ปฏิบัติงานในระดับต่ำ และการควบคุมทางอ้อม ใช้สำหรับผู้ปฏิบัติงานในระดับสูง เช่น การให้รายงานผลการปฏิบัติงานรวมทั้งอุปสรรคและปัญหา การควบคุมเป็นการไม่เปิดโอกาสให้การกระทำผิดเกิดขึ้น

2.มาตรการแก้ไข จะใช้มาตรการนี้เมื่อการป้องกันด้วยวิธีการต่าง ๆ ไม่ได้ผล โดยให้การลงโทษต่อความผิดที่เกิดขึ้น ซึ่งนอกจากจะเป็นแรงจูงใจในทางลบต่อผู้กระทำผิดแล้ว ยังเป็นการแสดงให้คนทั่วไปเห็นด้วยว่า องค์การไม่ได้เห็นชอบต่อการกระทำเหล่านั้น โดยสรุปจุดมุ่งหมายในการลงโทษทางวินัยได้ดังนี้

1) เพื่อรักษาความศักดิ์สิทธิ์ของระเบียบแบบแผนที่ได้กำหนดไว้ ในวงราชการก็มีกฎหมายระบุความผิดทางวินัยไว้อย่างชัดเจน เป็นการเตือนให้ผู้ปฏิบัติงานสำนึกอยู่เสมอว่าผู้กระทำผิดทางวินัยจะต้องได้รับโทษตามแต่ลักษณะความผิด หากผู้บังคับบัญชาละเลยต่อการลงโทษผู้บังคับบัญชาเองก็จะต้องได้รับโทษทางวินัยด้วยเช่นเดียวกัน

2) เพื่อรักษามาตรฐานความประพฤติ ขวัญหรือน้ำใจและสมรรถภาพของผู้ปฏิบัติงาน ในการลงโทษผู้กระทำผิดทางวินัยนั้นจะต้องกระทำโดยสม่ำเสมอ กล่าวคือเมื่อเข้าข่ายความผิดทางวินัยแล้วก็ต้องได้รับโทษโดยไม่มีข้อยกเว้น แต่ทั้งนี้อาจได้รับการลดหย่อนลงบ้าง

หากเป็นการกระทำที่ไม่มีเจตนาและความผิคนั้นไม่ร้ายแรงจนเกิดความเสียหายต่อส่วนรวม การลงโทษจะต้องกระทำโดยลับพลัน เพื่อให้เกิดความรู้สึกว่าโทษนั้นจะต้องได้รับการตอบสนองและเข้าใจว่าได้รับโทษเพราะอะไร นอกจากนั้นแล้ว การลงโทษจะต้องกระทำอย่างยุติธรรมและเป็นธรรมด้วย แต่ควรคำนึงถึงมูลเหตุจูงใจหรือปัจจัยต่าง ๆ ที่อาจจะแตกต่างกันด้วย

3) เพื่อจูงใจให้ผู้ปฏิบัติงานปรับปรุงตนเองให้ดีขึ้น โดยหวังว่าเมื่อได้รับโทษแล้ว น่าจะเกิดความสำนึกในความผิดที่เกิดขึ้น

4) เพื่อรักษาชื่อเสียงและความเชื่อถือ (Credit) ที่สาธารณชนมีต่อองค์การ

อย่างไรก็ตาม ในการปกครองบุคลากรนั้น ผู้บังคับบัญชาจะต้องมีความเป็นธรรมและมีความยุติธรรม ในการที่จะให้โทษหรือโทษแก่ผู้ได้บังคับบัญชา โดยเฉพาะการลงโทษนั้นเป็นเรื่องที่ทำให้ผู้รับโทษต้องเสียประวัติในการทำงาน การพิจารณาโทษจึงต้องกระทำไปโดยปราศจากอคติ โดยเหตุนี้ในการพิจารณาโทษจึงมักจะทำในรูปของกรรมการ เพื่อป้องกันการใช้อำนาจไม่เป็นธรรมของผู้บังคับบัญชา อย่างไรก็ตามหากผู้บังคับบัญชามีอคติต่อผู้ที่ถูกกล่าวหาว่ากระทำผิดทางวินัยก็อาจจะใช้อำนาจผ่านทางกรรมการเหล่านั้นได้ ตั้งแต่การแต่งตั้งกรรมการ บางทีก็อาจมีการสั่งการลับ ๆ แก่คณะกรรมการ หรือกรรมการบางคนเพื่อเป็นตัวชี้้นำในการพิจารณาโทษให้หนักกว่าที่ควรจะเป็น

### การดำเนินการลงโทษทางวินัย

พนัส หันนาคินทร์ (2542 : 211-214) กล่าวถึงขั้นตอนในการพิจารณาโทษทางวินัย ว่าควรเป็นดังนี้ คือ

1. ขั้นสืบสวน การสืบสวนหมายถึง การแสวงหาข้อเท็จจริงเพื่อให้แน่ใจว่ามีความผิดเกิดขึ้นจริง ขั้นนี้อาจแยกเป็น 2 กรณี คือ

1) การสืบสวน เป็นการหาหลักฐานยืนยันว่ามีมูลเหตุที่น่าจะเชื่อได้ว่ามีความผิดเกิดขึ้น ไม่ใช่เป็นการกลั่นแกล้งกล่าวหา

2) การสืบสวนที่ถือว่าเป็นขั้นตอนของการดำเนินการทางวินัย ทำได้ 2 แบบ คือ แบบไม่ให้ผู้ต้องสงสัยว่าทำความผิดรู้ตัว และแบบเปิดเผย เป็นการเปิดโอกาสให้ผู้สงสัยชี้แจงเหตุผลและข้อเท็จจริงเพื่อแก้ข้อสงสัยเหล่านั้น

2. ขั้นแจ้งข้อกล่าวหา หรือตั้งเรื่องกล่าวหา เป็นการแจ้งเรื่องแก่ผู้ที่ถูกกล่าวหาหรือปรากฏชัดว่ามีความผิดหลังจากที่ผลการสืบสวนปรากฏออกมาว่าน่าจะมีผิด

3. ขั้นการสอบสวน การสอบสวนหมายถึง การรวบรวมพยานหลักฐานและพฤติการณ์ต่าง ๆ รวมทั้งการดำเนินการเพื่อที่จะได้มาซึ่งข้อเท็จจริงอันเกี่ยวข้องกับเรื่องที่กล่าวหาเพื่อใช้ประกอบการพิจารณาว่าผู้ถูกกล่าวหากระทำผิดทางวินัยจริงหรือไม่



4. ชั้นพิจารณาความผิดและการกำหนดโทษ ในทางราชการ การใช้ดุลยพินิจในการลงโทษทางวินัยนั้น นอกจากจะพิจารณาตามตัวบทกฎหมายแล้ว ยังจะต้องคำนึงถึงนโยบายของรัฐบาล , มติคณะรัฐมนตรี และมติของคณะกรรมการข้าราชการประเภทต่าง ๆ อีกด้วย

5. ชั้นการลงโทษ การลงโทษมีน้ำหนักต่าง ๆ กัน ตั้งแต่การว่ากล่าวตักเตือนด้วยวาจา ตักเตือนเป็นลายลักษณ์อักษรหรือที่เรียกว่าภาคทัณฑ์ ตัดเงินเดือน ลดขั้นเงินเดือน โทษหนักที่สุดคือไล่ออก และหากมีความผิดทางอาญาก็จะต้องถูกดำเนินคดีทางอาญาอีกด้วย

### หลักในการลงโทษทางวินัย

โสภณ ศรีวรพจน์ (2540:170) กล่าวถึงหลักในการลงโทษทางวินัยข้าราชการตำรวจว่า ควรยึดหลักทั่วไป 4 ประการ คือ

1.ความยุติธรรม กล่าวคือ การลงโทษทางวินัยจะต้องให้ความยุติธรรมแก่ผู้ถูกกล่าวหาได้มีโอกาสต่อสู้ข้อเท็จจริง การสอบสวนจะต้องแต่งตั้งบุคคลที่ทรงไว้ซึ่งความยุติธรรม เป็นที่เชื่อถือได้ และการดำเนินการสอบสวนจะต้องเป็นไปโดยเที่ยงตรง มีหลักฐานประจักษ์พยานหรือเหตุผลอันชัดเจนแจ้งถึงโทษและควรเปิดโอกาสให้ผู้ถูกลงโทษได้

2.ความเป็นธรรม กล่าวคือ การลงโทษจะต้องเป็นไปอย่างเท่าเทียมกัน ไม่เลือกที่รักมักที่ชัง

3.ความทั่วถ้วน กล่าวคือ จะต้องนำตัวผู้กระทำผิดมาลงโทษให้ทั่วถ้วนกัน ไม่มีข้อยกเว้น

4.ความฉับพลัน กล่าวคือ จะต้องกระทำโดยมิชักช้าเพื่อให้ผู้กระทำผิดรู้สึกสำนึกและคงไว้ซึ่งความศักดิ์สิทธิ์ของวินัย

### วินัยตำรวจ

ตาม พ.ร.บ.วินัยตำรวจ พ.ศ.2477 คำว่า”วินัยตำรวจ” คือ การที่ตำรวจต้องประพฤติตนให้เป็นผู้มีมรรยาทอันดีงามตามแบบอย่างธรรมเนียมของตำรวจ การกระทำผิดวินัยตำรวจนั้น หมายรวมถึงการกระทำความผิดต่อไปนี้

1.คือ ขัดขึ้น หลีกเลียง หรือละเลยไม่ปฏิบัติตามคำสั่งผู้บังคับบัญชาเหนือตนที่ชอบด้วยกฎหมาย

2.ไม่รักษาระเบียบการเคารพระหว่างผู้ใหญ่ผู้น้อย

3.ไม่ประพฤติตนให้เคร่งครัดต่อมรรยาท และระเบียบแบบแผนของตำรวจ

4.ก่อให้เกิดความสามัคคีในคณะตำรวจ

5.เกียจคร้าน ละทิ้ง หรือเดินเลอต่อหน้าที่ราชการ

6.กล่าวเท็จ

7.ใช้กิริยาวาจาไม่สมควรหรือประพฤติไม่สมควร

8. ไม่ตัดเดือนสั่งสอนหรือลงทัณฑ์ผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาที่กระทำผิดตามโทษานุโทษ

9.เสพเครื่องดองของเมาจนเสียกิริยาหรือยาเสพติดให้โทษ

10.มีความเลินเล่อหรือจงใจทำให้ทรัพย์สินของรัฐบาลเสียหาย

11.จะเป็นคนเดียวหรือรวมกันหลายคนก็ตาม พยายามหรือสมคบกันเพื่อจะใช้อำนาจด้วยประการใด ๆ เป็นเชิงบังคับผู้บังคับบัญชาเป็นทางให้เสียระเบียบแบบแผนวินัยของตำรวจ

12.ประพฤติผิดวินัยข้าราชการพลเรือน ดังที่บัญญัติไว้ในพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือนที่ใช้อยู่

### จรรยาบรรณของพนักงานสอบสวน

เนื่องจาก สำนักงานตำรวจแห่งชาติตระหนักถึงความสำคัญของการสอบสวนคดีอาญา อันเป็นภารกิจหลักในการอำนวยความยุติธรรมให้แก่ประชาชน โดยมีพนักงานสอบสวนเป็นผู้ปฏิบัติหน้าที่นี้ ซึ่งการดำเนินการจะต้องมีความโปร่งใส สุจริต รวดเร็วเสมอภาค และเที่ยงธรรมอย่างแท้จริง จึงได้กำหนดเป็นนโยบายเน้นหนักมุ่งปรับปรุงอำนวยความยุติธรรมทางอาญา โดยยึดหลักการคุ้มครองสิทธิเสรีภาพของประชาชนตามบทบัญญัติของรัฐธรรมนูญ ควบคู่ไปกับการรักษาความสงบสุขของสังคม และพัฒนาพนักงานสอบสวนให้มีคุณธรรม จริยธรรม จรรยาบรรณที่เหมาะสมต่อการดำรงไว้ซึ่งบทบาทหน้าที่ ความรับผิดชอบขององค์กรต้นธารของกระบวนการยุติธรรมทางอาญา การที่พนักงานสอบสวนจะปฏิบัติหน้าที่ให้สัมฤทธิ์ผล และมีแนวทางการดำรงตนตามครรลองที่ถูกต้องได้ดีเพียงใดนั้น จำเป็นต้องอาศัยเครื่องมือในลักษณะของจริยธรรม หรือจรรยาบรรณในการปฏิบัติงานของพนักงานสอบสวนที่กำหนดขึ้นเป็นพิเศษ นอกเหนือจากจริยธรรมของข้าราชการตำรวจโดยทั่วไป โดยกำหนดจรรยาบรรณของพนักงานสอบสวนที่ต้องประพฤติปฏิบัติควบคู่ไปกับอุดมคติของตำรวจ เพื่อให้เกิดประโยชน์สุขแก่ประชาชนและสังคมส่วนรวม ดังนี้ (ระเบียบสำนักงานตำรวจแห่งชาติ ว่าด้วยจรรยาบรรณของพนักงานสอบสวน พ.ศ.2544)

- (1) พนักงานสอบสวนต้องเคารพในสิทธิและเสรีภาพของประชาชน ตามบทบัญญัติแห่งรัฐธรรมนูญ
- (2) พนักงานสอบสวนต้องมีความซื่อสัตย์ สุจริต และยึดมั่นในศีลธรรม
- (3) พนักงานสอบสวนต้องอำนวยความยุติธรรม ด้วยความรวดเร็ว ต่อเนื่อง โปร่งใส และเป็นธรรม โดยปราศจากอคติ
- (4) พนักงานสอบสวนต้องกล้ายืนหยัดกระทำในสิ่งที่ถูกต้อง
- (5) พนักงานสอบสวนพึงปฏิบัติหน้าที่ด้วยความวิริยะ อุตสาหะ เสียสละ และอดทน เพื่อประโยชน์แห่งการอำนวยความยุติธรรม

(6) พนักงานสอบสวนพึงมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี ด้วยความสุภาพอ่อนโยนมีไมตรีจิต และเต็มใจให้บริการประชาชน

(7) พนักงานสอบสวนพึงหมั่นศึกษาหาความรู้ และพัฒนาตนเองตลอดเวลา

(8) พนักงานสอบสวนพึงสำนึกและยึดมั่นในวิชาชีพการสอบสวน มีความภาคภูมิใจ ในศักดิ์ศรีและวิชาชีพตนเอง

โดยให้ผู้บังคับบัญชาของพนักงานสอบสวนทุกระดับชั้น ทำความเข้าใจและสอดส่อง ควบคุมดูแล ให้พนักงานสอบสวนยึดถือประพฤติปฏิบัติตามหลักจรรยาบรรณของพนักงานสอบสวน อย่างแท้จริง เพื่อให้บังเกิดผลดีแก่ทั้งการปฏิบัติหน้าที่ของตน และสร้างความเป็นธรรมให้เกิดขึ้นแก่ สังคม หากมีการละเลยหรือทำให้เห็นว่าพนักงานสอบสวนผู้ใดฝ่าฝืน ก็ให้ผู้บังคับบัญชาได้พิจารณา ไปตามระเบียบแบบแผนของสำนักงานตำรวจแห่งชาติ และหากเข้าข่ายผิดวินัยก็ให้ดำเนินการในเรื่อง วินัยด้วย

### การลงทัณฑ์ข้าราชการตำรวจ

การลงทัณฑ์ข้าราชการตำรวจแบ่งเป็น 2 ประเภท(โสภณ ศรีวรพจน์ 2540:171) คือ

1.การลงทัณฑ์ตาม พ.ร.บ.ว่าด้วยวินัยตำรวจ พ.ศ.2477 ได้แก่

ภาคทัณฑ์ คือ ผู้กระทำความผิดมีความผิดอันควรต้องรับทัณฑ์สถานหนึ่งสถานใด แต่มี เหตุอันควรปราณี จึงเป็นแต่แสดงความผิดของผู้นั้นให้ปรากฏหรือให้ทำทัณฑ์บนไว้

ทัณฑ์กรรม คือ ให้ทำงานโยธา งานสุขาภิบาล หรืองานอื่นของข้าราชการเพิ่มจาก หน้าที่ประจำซึ่งตนปฏิบัติอยู่แล้ว หรือปรับให้อยู่เวรยามนอกจากหน้าที่ประจำ

กักขัง คือ กักตัวไว้ในบริเวณใดบริเวณหนึ่งให้เห็นสมควรแต่ที่จะกำหนดให้

กักขัง คือ ขังในที่ที่จัดไว้ เพื่อควบคุมแต่เฉพาะคนเดียวหรือรวมกันหลายคนแล้วแต่ จะได้มีคำสั่ง

2.การลงทัณฑ์ตาม พ.ร.บ.ระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ.2518 กรณีกระทำความผิดที่ต้องลงโทษ ถึงให้ออก ปลดออกหรือไล่ออกจากข้าราชการ ก็ให้ดำเนินการตามกฎหมายว่าด้วยวินัยข้าราชการ พลเรือน ซึ่งมีระดับการลงทัณฑ์ ดังนี้

- (1) ภาคทัณฑ์
- (2) ตัดเงินเดือน
- (3) ลดขั้นเงินเดือน
- (4) ให้ออก
- (5) ปลดออก
- (6) ไล่ออก

จะเห็นได้ว่าการลงทัณฑ์แก่ผู้กระทำผิดวินัยตำรวจนั้น ได้กำหนดโทษตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือนฯ เป็นทัณฑ์ส่วนหนึ่งด้วย ดังนั้น โทษหรือทัณฑ์จึงมีความหมายอย่างเดียวกัน หากแต่กฎหมายใช้ชื่อต่างกัน กล่าวคือ พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือนฯ ใช้ว่า “โทษ” และพระราชบัญญัติว่าด้วยวินัยตำรวจ ใช้คำว่า “ทัณฑ์” ดังนั้นเพื่อให้ความเข้าใจเป็นแนวเดียวกัน กล่าวคือ เมื่อกล่าวว่า ลงทัณฑ์ หมายถึง การสั่ง “ภาคทัณฑ์ , ทัณฑ์กรรม , กักยาม , กักขัง , จำขัง” ตามพระราชบัญญัติว่าด้วยวินัยตำรวจ พ.ศ.2477 และเมื่อกล่าวว่า ลงโทษ หมายถึง การสั่ง “ภาคทัณฑ์ , ตัดเงินเดือน , ลดขั้นเงินเดือน , ปลดออก” ตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ.2535(สหสสชย โสจายะ , 2541 : 29)

ทัณฑ์ ตามพระราชบัญญัติว่าด้วยวินัยตำรวจฯ มี 6 สถาน แบ่งเป็น 3 ระดับ ดังนี้

- 1) ทัณฑ์สำหรับการกระทำผิดวินัยอย่างร้ายแรง ซึ่งเป็นการลงโทษตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือนฯ ซึ่งให้อำนาจอธิบดีกรมตำรวจหรือผู้ที่ได้รับมอบหมายตั้งแต่ชั้นผู้บัญชาการหรือเทียบเท่าขึ้นไป มีอำนาจสั่งไล่ออกหรือปลดออกจากราชการแก่พลตำรวจหรือนายสิบตำรวจ ซึ่งมีชื่ออยู่ระหว่างประจำการตามกฎหมายว่าด้วยการรับราชการทหารได้
- 2) ทัณฑ์สำหรับการกระทำผิดวินัยที่ไม่ร้ายแรง คือ ทัณฑ์กรรม กักยาม กักขัง จำขัง
- 3) ทัณฑ์สำหรับการกระทำผิดวินัยเล็กน้อย คือ ภาคทัณฑ์

โทษทางวินัยของข้าราชการพลเรือนตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ.2535 มี 5 สถาน แบ่งเป็น 2 ระดับ ดังนี้

- 1) โทษสำหรับการกระทำผิดวินัยอย่างร้ายแรง ได้แก่ ไล่ออก ปลดออก ทั้งนี้จะลงโทษสถานใดใน 2 สถานนี้ ต้องให้เหมาะสมกับความร้ายแรงแห่งกรณี หรือถ้ามีเหตุผลอันควรลดหย่อนจะลดลงมาจากไล่ออกเป็นปลดออกก็ได้
- 2) โทษสำหรับการกระทำผิดวินัยที่ไม่ร้ายแรง ได้แก่ ลดขั้นเงินเดือน ตัดเงินเดือน ทั้งนี้จะลงโทษสถานใดใน 2 สถานนี้ ต้องให้เหมาะสมตามควรแก่กรณีความผิดหรือถ้ามีเหตุอันควรลดหย่อนจะลดลงมาจากลดขั้นเงินเดือนเป็นตัดเงินเดือนหรือจากตัดเงินเดือนเป็นภาคทัณฑ์ก็ได้

นอกจากนี้ ตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ.2535 มาตรา 103 วรรคสอง ได้บัญญัติไว้ว่า ในกรณีกระทำผิดวินัยเล็กน้อยและมีเหตุอันควรงดโทษ จะงดโทษให้โดยให้ทำทัณฑ์บนเป็นหนังสือหรือว่ากล่าวตักเตือนก็ได้

**กรอบแนวคิดการวิจัย**

**ตัวแปรอิสระ**

<p>1. ปัจจัยส่วนบุคคล</p> <p>1.1 อายุ</p> <p>1.2 อายุราชการ</p> <p>1.3 ประสบการณ์งานสอบสวน</p> <p>1.4 ระดับการศึกษา</p> <p>1.5 ยศ</p> <p>1.6 สถานภาพสมรส</p> <p>1.7 จำนวนผู้ที่ต้องอุปการะ เลี้ยงดู</p> <p>1.8 การศึกษาอบรมเพิ่มเติม</p>	→
<p>2. สาเหตุด้านเศรษฐกิจ</p> <p>2.1 รายได้</p> <p>2.2 ภาระหนี้สิน</p> <p>2.3 รายจ่าย(ไม่รวมหนี้สิน)</p>	→
<p>3. สาเหตุด้านสังคม</p> <p>3.1 การศึกษาผู้บังคับบัญชา</p> <p>3.2 การศึกษาเพื่อนร่วมงาน</p>	→
<p>4. สาเหตุด้านปริมาณงาน</p>	→
<p>5. สาเหตุด้านอิทธิพลผลประโยชน์ แบ่งเป็น 3 มิติ</p> <p>5.1 การได้รับผลประโยชน์จากหน่วยงาน</p> <p>5.2 การได้รับผลประโยชน์จากประชาชน</p> <p>5.3 การถูกผู้ใช้สิทธิพลบับบังคับให้กระทำผิดวินัย</p>	→
<p>6. สาเหตุด้านความรู้เกี่ยวกับระเบียบข้อบังคับของสำนักงานตำรวจแห่งชาติ ที่เกี่ยวกับงานสอบสวน</p>	→
<p>7. สาเหตุด้านความรู้เกี่ยวกับกฎหมายรัฐธรรมนูญบทบัญญัติที่เกี่ยวกับงานสอบสวน</p>	→
<p>8. สาเหตุด้านความรู้เกี่ยวกับวินัยตำรวจ</p>	→

**ตัวแปรตาม**

**การกระทำผิดทางวินัยของพนักงานสอบสวน**

ได้แก่

1. ไม่กระทำผิดทางวินัยหรือกระทำผิดทางวินัยแต่ไม่เคยถูกลงทัณฑ์ (ความผิดเล็กน้อย)
2. กระทำผิดทางวินัยและถูกลงทัณฑ์

## งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

มนตรี กองจำปา (2539 : 106-108) ได้ทำการศึกษาสาเหตุในการกระทำผิดทางวินัยของพนักงานสอบสวนสังกัดกองบัญชาการตำรวจนครบาล สรุปได้ว่า มูลเหตุหลักของการกระทำผิดทางวินัยของพนักงานสอบสวน มีมูลเหตุหลัก 2 ประการ คือ

1.มูลเหตุทางด้านเศรษฐกิจและสังคม โดยเฉพาะในเรื่องของอัตราเงินเดือน สวัสดิการที่ทางราชการจัดให้ไม่เพียงพอ

2.มูลเหตุทางด้านสภาพแวดล้อมภายในหน่วยงาน โดยเฉพาะในด้านการไม่ได้รับความเป็นธรรมจากผู้บังคับบัญชา การขาดแคลนพนักงานสอบสวนในระดับปฏิบัติ

โดยสามารถแยกอภิปรายผลการวิจัยในแต่ละด้านได้ ดังนี้

1) ในด้านเศรษฐกิจ พบว่ารายได้ต่อครอบครัวมีผลต่อการกระทำผิดทางวินัย เนื่องจากพนักงานสอบสวนมีรายได้น้อยและสวัสดิการต่าง ๆ ที่ทางราชการจัดให้ยังไม่เพียงพอ เมื่อมีโอกาสเปิดต่อใจ หรือมีสิ่งเร้ามากระตุ้น อาจทำให้พนักงานสอบสวนกระทำผิดจรรยาบรรณหรือมีการกระทำผิดทางวินัยได้

2) ในด้านความสัมพันธ์ในครอบครัว จากการวิจัยพบว่าพนักงานสอบสวนมีลักษณะของความสัมพันธ์ภายในครอบครัวดี แต่เหตุที่กระทำผิดวินัยอาจมีสาเหตุมาจากการคบเพื่อน อาจกล่าวได้ว่ามูลเหตุภายนอกหรือทางสังคมมีส่วนต่อการกระทำผิดทางวินัยมากกว่ามูลเหตุภายในครอบครัว

3) การถูกลงโทษโดยการเขียนติในช่วงที่ศึกษาในระดับมัธยมต้น ไม่สามารถที่จะลดพฤติกรรมในการกระทำผิดเมื่อโตเป็นผู้ใหญ่ได้

4) ในด้านของการคบเพื่อนพบว่ามีส่วนต่อการกระทำผิดทางวินัย อาจเกิดจากการที่พบเห็นเพื่อกระทำผิดวินัยเล็กน้อยแล้วไม่ได้รับโทษ หรือกระทำความผิดในขั้นรุนแรงแต่ไม่มีผู้บังคับบัญชาพบเห็นหรือผู้อื่นรับรู้ หรืออาจเป็นไปในลักษณะของความเกรงใจเพื่อน ก็อาจจะกระทำความผิดได้หรืออาจจะคล้อยตามในลักษณะของเพื่อนมาชักนำไปให้กระทำผิดวินัยร่วมกัน

5) สาเหตุสำคัญพบว่า พนักงานสอบสวนได้กระทำผิดวินัยเนื่องจากเลินเล่อ รู้ทำไม่ถึงการณ์ ในความผิดเล็กน้อย พนักงานสอบสวนเองยังไม่รู้ตัวว่าได้กระทำความผิด ซึ่งอาจจะเป็นระเบียบ กฎเกณฑ์ ข้อปฏิบัติต่าง ๆ นั้นมีจำนวนมาก ซึ่งควรเพิ่มพูนความรู้หรือความเข้าใจในเรื่องระเบียบ กฎเกณฑ์ ให้รัดกุมยิ่งขึ้น

6) สาเหตุจากสภาพแวดล้อมภายในหน่วยงาน เนื่องจากการทำงานของพนักงานสอบสวนมีขั้นตอนในการปฏิบัติที่ยุ่งยาก มีหลายหน่วยงานเข้ามาเกี่ยวข้อง ทำให้เกิดความเบื่อหน่าย ไม่สนุกกับการทำงาน เกิดความเครียดหรือไม่ได้รับความสนใจจากผู้บังคับบัญชาเท่าที่ควร หรือเกิดความรู้สึกว่าไม่ได้รับความเป็นธรรมจากผู้บังคับบัญชา นอกจากนี้ข้อเท็จจริงยังปรากฏว่า จำนวนพนักงาน

สอบสวนมีไม่เพียงพอกับปริมาณงาน การสอบสวนจึงอาจจะเป็นเพียงเพื่อให้งานนั้นผ่านพ้นจากความรับผิดชอบไป

สหัสสชัย โลจายะ (2541 : 130) ได้ทำการศึกษาถึงสาเหตุการกระทำผิดทางวินัยของข้าราชการตำรวจสังกัดกองบัญชาการตำรวจนครบาล พบว่าการกระทำผิดทางวินัยของข้าราชการตำรวจสังกัดกองบัญชาการตำรวจนครบาล ระหว่างปี พ.ศ.2538 – 2540 มีสาเหตุมาจากปัจจัยหลักด้านต่าง ๆ ดังต่อไปนี้

- 1.สถานภาพทางเศรษฐกิจ
- 2.สวัสดิการที่ได้รับจากทางราชการ
- 3.ลักษณะงาน
- 4.ระเบียบกฎเกณฑ์ข้อบังคับของหน่วยงาน
- 5.ความยุติธรรมของผู้บังคับบัญชา
- 6.ผลประโยชน์จากกลุ่มอิทธิพล

ประสาร อิมสมบัติ (2536 : 124 – 132) ได้ทำการศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความแตกต่างของการกระทำผิดวินัยของข้าราชการตำรวจชั้นประทวนและพลตำรวจ ในสังกัดกองบังคับการตำรวจนครบาลธนบุรี พบปัจจัยที่มีผลต่อความแตกต่างของการกระทำผิดวินัย ดังนี้

- 1.ผู้ที่กระทำผิดวินัยและผู้ที่มีได้กระทำผิดวินัยเกี่ยวกับสุรา มีปัจจัยทางด้านพฤติกรรม ปัจจัยทางด้านสังคม และปัจจัยทางการบริหารต่างกัน
- 2.ผู้ที่กระทำผิดวินัยและผู้ที่มีได้กระทำผิดวินัยเกี่ยวกับการสอบสวน มีปัจจัยด้านเศรษฐกิจต่างกัน
- 3.ผู้ที่กระทำผิดวินัยและผู้ที่มีได้กระทำผิดวินัยเกี่ยวกับของหลวง มีปัจจัยทางด้านสังคมต่างกัน

คณะทำงานวินัย กรมตำรวจ (2538 : 34) ได้ทำการศึกษาถึงสาเหตุของการกระทำผิดทางวินัย พบว่ามีสาเหตุสำคัญ 2 ประการ ได้แก่

- 1.สาเหตุเกี่ยวกับส่วนตัว ได้แก่

1.1 ปัญหามาตรการการครองชีพหรือปัญหาด้านการเงิน โดยส่วนใหญ่เป็นการกระทำผิดเกี่ยวกับการแสวงหาเงินหรือรายได้โดยมิชอบ ทั้งนี้เนื่องจากข้าราชการต่าง ๆ มักมีเงินไม่พอใช้แก่สภาพความเป็นอยู่ หรือเงินไม่พอใช้เพราะชอบความหรูหรา ฟุ่มเฟือย หรือความโลภ เมื่อเงินไม่พอใช้ก็ต้องกู้ยืมก่อนนี้สินเป็นการผูกพันจนทำให้เกิดปัญหาโรงเรียนไม่ชำระหนี้สิน หรือหารายได้พิเศษโดยเบียดบังเวลาราชการไปทำงานส่วนตัว หรือแสวงหาเงินจากตำแหน่งหน้าที่โดยมิชอบ ซึ่งเป็นการทุจริตต่อหน้าที่

1.2 ปัญหาความผิดทางเพศ เช่น ข้าราชการไปมีความสัมพันธ์ทางเพศกับผู้ใต้บังคับบัญชา เป็นชู้กับภรรยาของผู้อื่น มีภรรยาแล้วไม่รับเลี้ยงดูหรือมีภรรยาหลายคนแล้วทำให้เกิดการทะเลาะวิวาท จนทำให้เกิดความเสียหายต่อตำแหน่งหน้าที่ราชการ

### 1.3 อบายมุข เช่น

#### 1.3.1 การพนัน

#### 1.3.2 เครื่องคองของมีนเมา

## 2. สาเหตุเกี่ยวกับงานในหน้าที่

2.1 คุณภาพของคนกับคุณภาพของงาน ไม่เหมาะสมกัน แยกได้เป็น 2 ประการ

2.1.1 ใช้คนที่มีคุณภาพต่ำรับผิดชอบงานที่มีคุณภาพสูง

2.1.2 ใช้คนที่มีคุณภาพสูงรับผิดชอบงานที่มีคุณภาพต่ำ

2.2 มอบหมายหน้าที่ความรับผิดชอบเกินความสามารถ

2.3 ปัญหาความไม่รู้กฎหมายและระเบียบที่เกี่ยวข้อง

2.4 แบบอย่างที่ไม่ดี เช่น ผู้บังคับบัญชามาทำงานสายหรือกลับก่อนเวลา หรือดื่มสุรา ในขณะที่ปฏิบัติหน้าที่ ผู้ใต้บังคับบัญชา ก็จะปฏิบัติตาม ฉะนั้น ผู้บังคับบัญชาที่ดีต้องตระหนักและสำนึกถึงหน้าที่ความรับผิดชอบของตน โดยทำตัวเป็นตัวอย่างที่ดีให้กับบุคคลอื่นประพฤติปฏิบัติตาม

2.5 โอกาสเปิดใจ ลักษณะงานบางอย่างเปิดโอกาสให้ข้าราชการแสวงหาประโยชน์โดยมิชอบได้ง่าย ทั้งนี้สืบเนื่องมาจากระเบียบหรือวิธีปฏิบัติเป็นไปอย่างไม่รัดกุม ยุ่งยาก ซับซ้อน ทำให้เกิดการวิ่งเต้น จึงมีการเรียกร้องผลประโยชน์ตอบแทน

2.6 การปล่อยปละละเลยของผู้บังคับบัญชา การที่ผู้บังคับบัญชาละเลยไม่กวดขันวินัยของผู้ใต้บังคับบัญชา ทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชาขาดความสำนึกในอันที่จะประพฤติและปฏิบัติตนให้อยู่ในกรอบของวินัยปัญหากระทบกระเทือนขวัญกำลังใจ เช่น การไม่ได้รับความเป็นธรรมจากหน่วยงานหรือผู้บังคับบัญชาในเรื่องการประเมินผลการปฏิบัติงาน การพิจารณาบำเหน็จความชอบ การเลื่อนตำแหน่ง การแต่งตั้งและโยกย้าย ฯลฯ ย่อมทำให้ข้าราชการขาดความมั่นคงในตำแหน่งหน้าที่ และความก้าวหน้า เกิดความท้อแท้ เฉื่อยชาในการปฏิบัติงาน

ชัยณรงค์ ละออนวล (2518 : 38-46) สรุปมูลเหตุของใจความประพจน์คดีวินัย โดยปัจจัยปรุงแต่ง ได้แก่ สิ่งแวดล้อม ความไม่ถือสาของสังคมพื้นฐานของตัวข้าราชการ ครอบครัว และประชาชน ไม่สนใจในการบริหารบ้านเมือง และปัจจัยที่สาม คือ ระบบข้าราชการพลเรือน

สัมพันธ์ แจ่มเจริญ (2520 : 17-34) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่องมูลเหตุของใจที่ทำให้ข้าราชการตำรวจประพจน์คดีมิชอบ ซึ่งผลการศึกษาพบว่า มีสาเหตุมาจากปัจจัยสองด้าน ปัจจัยภายใน ได้แก่ สัญชาตญาณความกลัว สิ่งจูงใจ ความซื่อสัตย์ ปัจจัยภายนอก ได้แก่ ปัจจัยด้านเศรษฐกิจและค่าครองชีพ สภาพแวดล้อมทางสังคม สภาพการบริหารงาน ช่องว่างแห่งกฎหมาย การมีตำแหน่งที่เอื้ออำนวย



ต่อการกระทำผิด การตกอยู่ในสภาพแวดล้อมและอิทธิพลของผู้ทุจริตและอื่น ๆ เช่น อิทธิพลทางภรรยา เป็นต้น

สินสมุทร ประทุมคา (2521 : 106-111) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ความผิดทางวินัยของข้าราชการครู สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัด ระหว่างปี 2517-2519 ผลปรากฏว่ามีข้าราชการครูกระทำผิดวินัยได้รับการพิจารณาโทษถึงที่สุดแล้วเป็นจำนวนทั้งหมด 778 คน กรณีความผิดที่พบมากที่สุด คือ การไม่อุทิสเวลาของตนให้แก่ราชการ รองลงมาได้แก่การกระทำอันได้ชื่อว่าประพฤติชั่ว และไม่ปฏิบัติตามระเบียบแบบแผนของทางราชการ เมื่อเปรียบเทียบผู้กระทำผิดจำแนกตามตำแหน่งแล้ว ปรากฏว่าครูใหญ่และครูกระทำผิดไม่แตกต่างกัน เมื่อเปรียบเทียบระดับโทษของครูใหญ่และครู ปรากฏว่า ครูได้รับโทษทุกสถานมากกว่าครูใหญ่ เมื่อแยกพิจารณาตามตัวแปรที่ศึกษาพบว่า

(1) เพศ ข้าราชการครูเพศชายกระทำผิดในกรณีต่าง ๆ โดยส่วนรวมแตกต่างจากข้าราชการครูเพศหญิง เมื่อเปรียบเทียบโทษที่ได้รับโดยส่วนรวมไม่พบความแตกต่าง เมื่อพิจารณาโทษปรากฏว่า ข้าราชการครูเพศชายได้รับโทษมากกว่าข้าราชการครูเพศหญิง

(2) อายุ ข้าราชการครูที่มีอายุแตกต่างกันกระทำผิด และโทษที่ได้รับโดยส่วนรวมไม่แตกต่างกัน นอกจากนี้ ยังพบว่าข้าราชการครูที่มีอายุระหว่าง 18-30 ปี กระทำผิดกรณีไม่อุทิสของตนให้แก่ราชการมากกว่าข้าราชการครูกลุ่มอายุอื่น และกระทำผิดกรณีไม่สนับสนุนนโยบายการปกครองของรัฐบาลน้อยกว่าข้าราชการครูกลุ่มอื่น ๆ ข้าราชการครูที่มีอายุระหว่าง 41-50 ปี กระทำผิดวินัย ในกรณีไม่ปฏิบัติราชการด้วยความซื่อสัตย์มากกว่าข้าราชการครู กลุ่มอื่น ๆ ระดับโทษที่ได้รับเมื่อเปรียบเทียบตามอายุของผู้กระทำผิดแตกต่างกัน และยังพบว่าข้าราชการครูกลุ่มอายุระหว่าง 18-30 ปี ได้รับโทษไล่ออก ลดขั้นเงินเดือน ตัดเงินเดือน และภาคทัณฑ์มากกว่าข้าราชการครูกลุ่มอายุอื่น

(3) วุฒิ ข้าราชการครูที่มีวุฒิแตกต่างกัน โดยส่วนรวมกระทำผิดวินัยไม่แตกต่างกันและพบว่า กลุ่มที่มีวุฒิต่ำกว่า ป.กศ.สูง หรือเทียบเท่า กระทำผิดมากกว่ากลุ่มวุฒิอื่น ในกรณีไม่สนับสนุนนโยบายของรัฐบาล ระดับโทษที่ได้รับเมื่อเปรียบเทียบตามวุฒิที่แตกต่างกันพบว่า กลุ่มที่มีวุฒิต่ำกว่า ป.กศ.สูง หรือเทียบเท่า ได้รับโทษทุกสถานมากกว่ากลุ่มวุฒิอื่น ๆ

(4) ตำแหน่งครูใหญ่และครูกระทำผิด โดยส่วนรวมไม่แตกต่างกัน ถ้าพิจารณาแต่ละกรณี ความผิดพบว่าครูใหญ่กระทำผิดมากกว่า ครูในกรณีไม่ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์ ไม่สนับสนุนนโยบายของรัฐบาล ไม่ปฏิบัติตามระเบียบแบบแผนของทางราชการ ไม่สงเคราะห์ผู้มาติดต่อ ส่วนครูกระทำผิดมากกว่าครูใหญ่ในกรณีรายงานเท็จต่อผู้บังคับบัญชา สำหรับระดับโทษครูได้รับโทษทุกสถานมากกว่าครูใหญ่

(5) เงินเดือน ข้าราชการครูที่มีเงินเดือนแตกต่างกัน โดยส่วนรวมกระทำผิดไม่แตกต่างกัน ระดับโทษที่ได้รับโดยส่วนรวมมีความแตกต่างกัน เมื่อพิจารณาแต่ละสถาน พบว่ากลุ่มครูที่มีเงินเดือนระหว่าง 750 - 1,450 บาท ได้รับโทษไล่ออก ปลดออก ลดขั้นเงินเดือนและตัดเงินเดือน

มากกว่ากลุ่มครุเงินเดือนช่วงอื่น ส่วนกลุ่มครุที่มีเงินเดือนระหว่าง 1,450 – 2,099 บาท ได้รับโทษภาคทัณฑ์มากกว่ากลุ่มครุเงินเดือนช่วงอื่น

(6) อายุราชการ ข้าราชการครุที่มีอายุราชการแตกต่างกัน กระทำความคิดทางวินัยแตกต่างกัน ถ้าพิจารณาแต่ละกรณีปรากฏว่า ข้าราชการครุที่มีอายุราชการระหว่าง 1-4 ปี กระทำผิดทางวินัยในกรณีไม่ปฏิบัติตามระเบียบแบบแผนของราชการ ไม่อุทิศเวลาของตนให้แก่ราชการ และกระทำการอันได้ชื่อว่าประพฤติกว้างขวางกว่าครุกลุ่มที่มีอายุราชการช่วงอื่น ข้าราชการครุที่มีอายุราชการระหว่าง 5-6 ปี กระทำผิดในกรณีไม่สุภาพเรียบร้อย ไม่รักษาความสามัคคีและช่วยเหลือซึ่งกันและกันในหน้าที่ราชการ ส่วนครุกลุ่มที่มีอายุราชการตั้งแต่ 25 ปีขึ้นไป กระทำผิดในกรณีไม่ปฏิบัติหน้าที่ราชการด้วยความซื่อสัตย์ ระดับโทษที่ได้รับโดยส่วนรวมแตกต่างกัน และยังพบว่ากลุ่มครุที่มีอายุราชการระหว่าง 1-9 ปี ได้รับโทษร้ายแรงมากกว่ากลุ่มที่มีอายุราชการมากกว่า ส่วนกลุ่มครุที่มีอายุราชการตั้งแต่ 25 ปีขึ้นไป กระทำผิดในกรณีไม่ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์มากกว่ากลุ่มครุอายุราชการช่วงอื่น ๆ

จิตรเจริญ เวลาดี (2522 : 1-28) ได้ศึกษาปัญหาของเจ้าหน้าที่ตำรวจในการป้องกัน และปราบปรามอาชญากรรม โดยศึกษาเฉพาะเจ้าหน้าที่ตำรวจชั้นประทวนในกองบัญชาการตำรวจนครบาล พบว่าเงินเดือนที่เจ้าหน้าที่ตำรวจได้รับ มีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงาน

ศุภวุฒิ สังข์อ่อง (2522 : 70-71) ได้ศึกษาเกี่ยวกับเรื่องปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อขวัญนายตำรวจระดับผู้บังคับหมวดในสถานการศึกษาของกรมตำรวจ พบว่า ขวัญไม่มีความสัมพันธ์กับปัจจัยความรู้สึกของคนเกี่ยวกับความเพียงพอของรายได้แต่อย่างใด แต่ความรู้สึกของคนเกี่ยวกับโอกาสก้าวหน้า ศักดิ์ศรีของอาชีพ เพื่อนร่วมงาน และโอกาสที่จะได้ใช้ความรู้ความสามารถ มีความสัมพันธ์กับขวัญทั้งสิ้น

เมตต์ เมตต์การุณจิต (2525 : 16) ได้สรุปมูลเหตุการกระทำผิดวินัยของข้าราชการพลเรือน มาจากเหตุพฤติกรรมของตนเอง เศรษฐกิจ สังคม ระบบบริหารราชการ และสภาพจิตใจ(ขาดสติ สัมปชัญญะ)

สมาน รังสีโยกฤษฎ์ (2527 : 93-97) ได้สรุปเกี่ยวกับ สาเหตุที่ทำให้วินัยเสื่อมว่ามีสาเหตุที่สำคัญ ๆ คือ ความจำเป็นในการครองชีพ อดายมุข สิ่งเข้าวนล่อใจ ตัวอย่างที่ไม่ดี คุณภาพของคน และงานไม่สมดุลกัน ขวัญเสีย ปริมาณงานล้นมือ ความไม่ถือสาของสังคม แรงสนับสนุนหรือสมยอมของผู้รับบริหาร การปล่อยปละละเลยของหน่วยงาน และผู้บังคับบัญชา ความหละหลวมในการคัดเลือก และการไม่มีกลไกเกี่ยวกับวินัยดีพอ

กิตติศักดิ์ ลิมปิติกุล (2529 : 9-14) ได้ศึกษาการฝ่าฝืนวินัยของข้าราชการตุลาการเพื่อให้ทราบถึงลักษณะผู้กระทำผิดวินัยในกรมตุลาการ ลักษณะการกระทำผิด โทษที่ผู้กระทำผิดได้รับและลักษณะงานที่ผู้กระทำผิดวินัยปฏิบัติว่าเป็นอย่างไร เพื่อศึกษาว่าตัวแปรเกี่ยวกับลักษณะของผู้กระทำผิดกับลักษณะงานที่ผู้กระทำผิดวินัยปฏิบัติ มีความสัมพันธ์กับลักษณะการกระทำผิดหรือไม่ ในการศึกษาครั้งนี้ อาศัยแนวความคิดที่ว่ากระทำผิดวินัยหรือการฝ่าฝืนข้อบังคับต่าง ๆ ของหน่วยงานมีสาเหตุมาจาก 3 ปัจจัย คือ ปัจจัยตัวสุดท้ายมีขอบเขตกว้าง และใช้เวลาศึกษามาก จึงไม่ได้กำหนดไว้ในขอบเขตการศึกษานี้ และได้ตั้งสมมุติฐานในการศึกษาว่า

- (1) ลักษณะภูมิหลังทางสังคม เศรษฐกิจของผู้ฝ่าฝืนวินัย มีความสัมพันธ์กับลักษณะการกระทำผิดวินัย
- (2) ลักษณะของงานที่ฝ่าฝืนวินัยมีความสัมพันธ์กับลักษณะการกระทำผิดวินัย

ผลการศึกษาพบว่าลักษณะของผู้กระทำผิดวินัยในกรมตุลาการ ส่วนใหญ่จะเป็นดังนี้

ก.เพศ ชาย

ข.อายุราชการ ระหว่าง 11-25 ปี

ค.อายุปัจจุบัน ระหว่าง 30-49 ปี

ง.เงินเดือน ระหว่าง 1,255 – 4,685 บาท

จ.การศึกษาเทียบเท่า ปวช.หรือสูงกว่าแต่ไม่ถึงปริญญาตรี

ฉ.ระดับ 1-3

โทษที่ผู้กระทำผิดวินัยมักจะได้รับ ได้แก่ โทษตัดเงินเดือน และภาคทัณฑ์ ลักษณะความผิดที่ปรากฏบ่อยครั้งที่สุด คือ การกระทำผิดในงาน ซึ่งหมายถึงการไม่ตั้งใจหรือจงใจไม่ปฏิบัติตามระเบียบแบบแผนที่ราชการกำหนด การขัดคำสั่งหรือหลีกเลี่ยงไม่ปฏิบัติตามระเบียบแบบแผนที่ทางราชการกำหนด การขัดคำสั่งหรือหลีกเลี่ยงไม่ปฏิบัติตามคำสั่งผู้บังคับบัญชา และการดูหมิ่นเหยียดหยามรังแกประชาชน สำหรับลักษณะงานที่กระทำผิดมาก ได้แก่ งานตุลาการ ซึ่งเป็นงานที่มีระเบียบปฏิบัติมาก ยุ่งยากและยากแก่การปฏิบัติตามให้บังเกิดผลดี ทั้งยังเป็นงานที่ต้องปฏิบัติในสภาพแวดล้อมไม่ดี และเกี่ยวข้องกับผลประโยชน์ของพ่อค้าประชาชนอย่างมาก

สุรศักดิ์ บุคดา (2531 : 95-98) ได้ศึกษาการกระทำผิดวินัยของข้าราชการ สังกัดสำนักงานกระทรวงสาธารณสุข ผลการศึกษาพบว่าการกระทำผิดวินัยส่วนใหญ่จะมีลักษณะคล้ายคลึงกัน ได้แก่ อายุยังน้อย (ไม่เกิน 30 ปี) การศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี เงินเดือนน้อย ระดับตำแหน่ง 1-3 อายุราชการไม่เกิน 10 ปี โดยสรุป คือ เป็นข้าราชการชั้นผู้น้อย ทั้งนี้ น่าจะเนื่องจากมูลเหตุหลายประการที่สำคัญคือ

(1) ขาดความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับระเบียบและระเบียบปฏิบัติราชการ ที่เกี่ยวข้องกับตำแหน่งหน้าที่ เมื่อไม่รู้ไม่เข้าใจ โอกาสที่จะกระทำผิดวินัยก็มีมาก เนื่องจากขาดความระมัดระวังของจุดมุ่งหมายว่า ระเบียบวินัยมีไว้เพื่อประโยชน์ของทางราชการและของข้าราชการนั่นเอง ซึ่งข้าราชการชั้นผู้น้อยนี้มีโอกาสได้รับรู้และฝึกอบรมน้อยมาก

(2) ขาดการส่งเสริมด้านคุณธรรม ข้าราชการเป็นเครื่องมือ และกลไกที่สำคัญในการบริหารงานของประเทศ ให้บรรลุตามนโยบายและเป้าหมายที่กำหนดไว้ โดยเฉพาะข้าราชการชั้นผู้น้อย ซึ่งเป็นเจ้าหน้าที่ระดับปฏิบัติการที่สัมผัสกับประชาชนโดยตรง โอกาสที่จะกระทำผิดวินัยก็มีมาก ทั้งเกิดจากตัวข้าราชการนั่นเอง และประชาชนที่มารับบริการจากข้าราชการอื่น

(3) ความจำเป็นในการครองชีพ เนื่องจากข้าราชการชั้นผู้น้อย เงินเดือนและสวัสดิการไม่เพียงพอ และไม่สอดคล้องกับค่าครองชีพที่เปลี่ยนแปลงไป เห็นได้จากดัชนีราคาผู้บริโภคระหว่างปี พ.ศ.2523 และ พ.ศ.2525 ซึ่งได้มีการปรับอัตราเงินเดือนสุทธิเฉลี่ยแล้วเพียงร้อยละ 39 เท่านั้น (สำนักงาน ก.พ.2530 : 6) เมื่อรายได้ไม่เพียงพอก็จำเป็นต้องค้นหาทางให้มีรายได้พอครองชีพ เช่น หลบเลี้ยงงานไปทำธุรกิจส่วนตัวหรืออาจทุจริต ประพฤติมิชอบในด้านหน้าที่ได้เมื่อมีโอกาส

(4) ผู้บังคับบัญชาปล่อยปละละเลยเรื่องระเบียบวินัย ซึ่งรวมทั้งการที่ผู้บังคับบัญชาไม่สนใจชี้แจง เช่น ระเบียบเกี่ยวกับการลา ตัวอย่างข้าราชการบรรจุใหม่หยุดราชการไปก่อนแล้วยื่นใบลาภายหลังโดยไม่ทราบว่าต้องได้รับอนุญาตก่อน เป็นต้น หรือเมื่อมีข้าราชการกระทำผิดวินัยแล้วก็ปล่อยปละละเลย ไม่แนะนำ ตักเตือน หรือลงโทษให้เหมาะสมแก่กรณี ทั้ง ๆ ที่พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือนได้กำหนดไว้ในมาตรา 82 ว่า ให้ผู้บังคับบัญชามีหน้าที่ส่งเสริมและดูแลระมัดระวังให้ผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติตามวินัย ซึ่งมีความหมายว่า ควรจะได้หาทางดูแลให้รักษาวินัยคือ หาทางป้องกันไม่ให้กระทำผิดวินัยด้วย

(5) อุปนิสัยส่วนตัว ขึ้นอยู่กับพื้นฐานการเลี้ยงดู การฝึกอบรม และสภาพแวดล้อมที่หล่อหลอมมา ซึ่งแตกต่างกันออกไปทั้งดีและไม่ดี

คำรห์ โขติเศรษฐ์ (2536) ได้ศึกษาการกระทำผิดของข้าราชการตำรวจพบว่า สาเหตุสำคัญที่ทำให้เกิดการกระทำผิดเรียงตามลำดับ ได้แก่ รายได้ไม่พอกับรายจ่าย ผู้บังคับบัญชาใช้ระบบอุปถัมภ์เล่นพรรคเล่นพวก ขาดสวัสดิการที่พึงอาศัย ขาดแคลนวัสดุอุปกรณ์ และเครื่องมือเครื่องใช้ในการปฏิบัติงาน มีความฟุ้งเฟ้อและหมกหมุ่นกับอบายมุข การปฏิบัติหน้าที่ มีโอกาสต่อแหลมต่อการกระทำผิดและผู้บังคับบัญชาเรียกร้องกดดันให้กระทำผิด สุดท้ายได้เสนอแนะแนวทางแก้ไขไว้ดังนี้

1. เพิ่มเงินเดือนข้าราชการตำรวจ
2. พัฒนาอาชีพและค่านิยมครอบครัวตำรวจ
3. ปรับปรุงอัตรากำลังพลเป็นการกระจายอัตรากำลังที่เหมาะสม
4. จัดหลักสูตรการศึกษาอบรมและคัดเลือกบุคลากร
5. จัดการศึกษาทรัพยากรบริหาร โดยเน้นความคล่องตัว

6. จัดอบรมวินัยและจริยธรรมในวิชาชีพตำรวจ
7. การเข้าถึงประชาชนโดยเน้นหลักการชุมชนสัมพันธ์แบบถาวร
8. ผลประโยชน์อื่นนอกเหนือจากเงินเดือน

บุญสนอง บุญมี (2532 : ก - ข ) ได้ศึกษารูปแบบและแนวโน้มของการกระทำผิดวินัยข้าราชการของข้าราชการกรมการปกครอง กระทรวงมหาดไทย ผลการศึกษาพบว่า ข้าราชการกรมการปกครองที่กระทำผิดวินัย กระทำผิดต่อหน้าที่ กฎหมาย ระเบียบ คำสั่ง และมติคณะรัฐมนตรีมากที่สุด รองลงไปเป็นการกระทำผิดในเรื่องประพฤติดัวไม่เหมาะสม การทุจริตต่อหน้าที่ การไม่อุทิศเวลาแก่ราชการ การกระทำผิดต่อข้าราชการด้วยกัน และกระทำผิดต่อประชาชนน้อยที่สุด โดยความรุนแรงของการกระทำผิดวินัยมากที่สุด ได้แก่ การกระทำผิดวินัยอย่างร้ายแรง รองลงไปเป็นการกระทำผิดวินัยอย่างร้ายแรง และกระทำผิดวินัยเล็กน้อย ตามลำดับ ปัจจัยด้านประชากร ได้แก่ อายุ และสถานภาพสมรสของผู้กระทำผิดวินัย มีความสัมพันธ์กับความรุนแรงของการกระทำผิดวินัย ส่วนเพศของผู้กระทำผิดวินัย ไม่มีความสัมพันธ์กับความรุนแรงของการกระทำผิดวินัย ปัจจัยด้านเศรษฐกิจและสังคม ได้แก่ การศึกษา การเคยผ่านการอบรมงานในหน้าที่ อายุราชการ และเงินเดือนของผู้กระทำผิดวินัยขณะที่กระทำผิด มีความสัมพันธ์กับความรุนแรงของการกระทำผิดวินัย ส่วนระยะเวลาการดำรงตำแหน่งที่กระทำผิดวินัยของผู้กระทำผิด ไม่มีความสัมพันธ์กับความรุนแรงของการกระทำผิดวินัย

วินัย จันทร์หอม (2543 : ง) ได้ทำการศึกษาถึงปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการดำเนินการทางวินัยของสาธารณสุขอำเภอ ตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ.2535 พบว่า สาธารณสุขอำเภอมีความรู้ต่อการดำเนินการทางวินัยอยู่ในระดับต่ำ มีทัศนคติต่อการดำเนินการทางวินัยอยู่ในระดับสูง ส่วนปัจจัยการตัดสินใจและการปฏิบัติต่อการดำเนินการทางวินัยอยู่ในระดับปานกลาง นอกจากนี้จากการวิเคราะห์หาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระและตัวแปรตาม พบว่า ระยะเวลาดำรงตำแหน่งสาธารณสุขอำเภอ การอบรมด้านนิติกร และการได้รับข่าวสารมีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติการดำเนินการทางวินัยของสาธารณสุขอำเภอ ส่วนความรู้ ทัศนคติและปัจจัยต่อการดำเนินการทางวินัย ไม่มีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติการดำเนินการทางวินัยของสาธารณสุขอำเภอ

## สมมติฐานการวิจัย

### สมมติฐานหลัก

ปัจจัยภูมิหลังส่วนบุคคล (ได้แก่ อายุ, อายุราชการ, ประสบการณ์เกี่ยวกับงานสอบสวน, ระดับการศึกษา, ระดับชั้นยศ, สถานภาพ, จำนวนผู้ที่ต้องอุปการะเลี้ยงดูและ การศึกษาอบรมเพิ่มเติม) ปัจจัยด้านเศรษฐกิจ(ได้แก่ รายได้, ภาระหนี้สิน, รายจ่าย(ไม่รวมหนี้สิน)) ปัจจัยด้านสังคม (ได้แก่ การปรึกษากับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน) ปริมาณงาน, อิทธิพลผลประโยชน์ ตลอดจนความรู้

เกี่ยวกับกฎหมายและวินัย น่าจะส่งผลให้พนักงานสอบสวนมีการเคยกระทำผิดทางวินัยและระดับการกระทำผิดทางวินัยแตกต่างกัน

สมมติฐานรอง

1. พนักงานสอบสวนที่มีอายุมากน่าจะกระทำผิดทางวินัยมากกว่า
2. พนักงานสอบสวนที่มีอายุราชการมากน่าจะกระทำผิดทางวินัยมากกว่า
3. พนักงานสอบสวนที่มีประสบการณ์เกี่ยวกับงานสอบสวนน้อยน่าจะกระทำผิดทางวินัยมากกว่า
4. พนักงานสอบสวนที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าน่าจะกระทำผิดทางวินัยมากกว่า
5. พนักงานสอบสวนที่มีระดับชั้นยศสูงน่าจะกระทำผิดทางวินัยมากกว่า
6. พนักงานสอบสวนที่มีสถานภาพสมรสน่าจะกระทำผิดทางวินัยมากกว่า
7. พนักงานสอบสวนที่มีจำนวนผู้ที่อยู่ในอุปการะเลี้ยงดูมากน่าจะกระทำผิดทางวินัยมากกว่า
8. พนักงานสอบสวนที่มีการศึกษาอบรมเพิ่มเติมน้อยน่าจะกระทำผิดทางวินัยมากกว่า
9. พนักงานสอบสวนที่มีรายได้ก็น้อยน่าจะกระทำผิดทางวินัยมากกว่า
10. พนักงานสอบสวนที่มีภาระหนี้สินมากน่าจะกระทำผิดทางวินัยมากกว่า
11. พนักงานสอบสวนที่มีรายจ่าย(ไม่รวมหนี้สิน)มากน่าจะกระทำผิดทางวินัยมากกว่า
12. พนักงานสอบสวนที่มีการปรึกษาผู้บังคับบัญชาน้อยน่าจะกระทำผิดทางวินัยมากกว่า
13. พนักงานสอบสวนที่มีการปรึกษาเพื่อนร่วมงานน้อยน่าจะกระทำผิดทางวินัยมากกว่า
14. พนักงานสอบสวนที่มีปริมาณคดีในความรับผิดชอบมากน่าจะกระทำผิดทางวินัยมากกว่า
15. พนักงานสอบสวนที่ได้รับผลประโยชน์อย่างอื่นที่มิใช่ได้รับจากทางราชการจากหน่วยงานน่าจะกระทำผิดทางวินัยมากกว่า
16. พนักงานสอบสวนที่ได้รับผลประโยชน์จากประชาชนน่าจะกระทำผิดทางวินัยมากกว่า
17. พนักงานสอบสวนที่ถูกอิทธิพลบีบบังคับให้กระทำผิดน่าจะกระทำผิดทางวินัยมากกว่า
18. พนักงานสอบสวนที่มีความรู้เกี่ยวกับระเบียบข้อบังคับที่เกี่ยวกับงานสอบสวนของสำนักงานตำรวจแห่งชาติน้อยน่าจะกระทำผิดทางวินัยมากกว่า
19. พนักงานสอบสวนที่มีความรู้เกี่ยวกับกฎหมายรัฐธรรมนูญบทบัญญัติที่เกี่ยวกับงานสอบสวนน้อยน่าจะกระทำผิดทางวินัยมากกว่า
20. พนักงานสอบสวนที่มีความรู้เกี่ยวกับวินัยตำรวจน้อยน่าจะกระทำผิดทางวินัยมากกว่า

## นิยามศัพท์

1. วินัย หมายถึง กฎเกณฑ์ ระเบียบ ข้อบังคับ ขนบธรรมเนียม ประเพณี มาตรการที่องค์กรหรือสังคมกำหนดขึ้นไว้เป็นกรอบการปฏิบัติขององค์กรหรือสังคมนั้น ๆ เพื่อใช้ควบคุมความประพฤติของบุคคลในองค์กรหรือสังคมให้ปฏิบัติตนและปฏิบัติงานให้สำเร็จบรรลุเป้าหมายที่วางไว้

2. วินัยตำรวจ คือ การที่ตำรวจต้องประพฤติตนตามกรอบและระเบียบปฏิบัติขององค์กร ให้เป็นผู้มีจรรยาบรรณที่ดีและมีรรยาทอันดีงามตามแบบอย่างธรรมเนียมของตำรวจ การกระทำผิดวินัยตำรวจนั้น หมายความว่ารวมถึงการกระทำความผิดต่อไปนี้

1) คือ ขัดขึ้น หลีกเลียง หรือละเลยไม่ปฏิบัติตามคำสั่งผู้บังคับบัญชาเหนือตนที่ชอบด้วยกฎหมาย

2) ไม่รักษาระเบียบการเคารพระหว่างผู้ใหญ่ผู้น้อย

3) ไม่ประพฤติตนให้เคร่งครัดต่อมรรยาท และระเบียบแบบแผนของตำรวจ

4) ก่อให้เกิดความสามัคคีในคณะตำรวจ

5) เกียจคร้าน ละทิ้ง หรือเดินเล่อต่อหน้าที่ราชการ

6) กล่าวเท็จ

7) ใช้กริยาวาจาไม่สมควรหรือประพฤติไม่สมควร

8) ไม่ตักเตือนสั่งสอนหรือลงทัณฑ์ผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาที่กระทำผิดตามโทษานุโทษ

9) เสพเครื่องดองของเมาจนเสียกริยาหรือยาเสพติดให้โทษ

10) มีความเลินเล่อหรือจงใจทำให้ทรัพย์สินของรัฐบาลเสียหาย

11) จะเป็นคนเดียวหรือรวมกันหลายคนก็ตาม พยายามหรือสมคบกันเพื่อจะใช้อำนาจด้วยประการใด ๆ เป็นเชิงบังคับผู้บังคับบัญชาเป็นทางให้เสียระเบียบแบบแผนวินัยของตำรวจ

12) ประพฤติผิดวินัยข้าราชการพลเรือน ดังที่บัญญัติไว้ในพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือนที่ใช้อยู่

3.การกระทำผิดวินัย หมายถึง การกระทำที่ไม่เป็นไปตามธรรมเนียมและระเบียบข้อบังคับตามพระราชบัญญัติว่าด้วยวินัยข้าราชการตำรวจ พ.ศ.2477 และแก้ไขเพิ่มเติม กับพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ.2535 ที่เกี่ยวข้องกับการสอบสวนเท่านั้น ได้แก่

### 3.1 เป็นพนักงานสอบสวน

1) ลืมผิดฟ้อง ผ่าก้าง (พนักงานสอบสวนและผู้ได้รับมอบหมาย)

2) ขอมให้นายประกันผ่อนชำระเบี้ยปรับ

3) ใช้ ป.จ.ว.เล่มพิเศษ รับแจ้งความเพื่อหลีกเลียงไม่ทำสำนวน

4) เกียจคร้าน ทำสำนวนคดีอาญาล่าช้า

5) เกียจคร้าน ทำสำนวนคดีอาญาล่าช้าและค้างจำนวนมาก

6) ทำสำนวนคดีอาญาหาย และ

ก.เกิดความเสียหายอย่างร้ายแรง

ข.เกิดการเสียหายหรือเสียหายไม่ร้ายแรง

7) เลินเล่อเป็นเหตุให้มีการเปลี่ยนตัวผู้ต้องหา

8) เปลี่ยนตัวผู้ต้องหาหรือช่วยเหลือผู้ต้องหา

9) ไม่สอบสวนรายละเอียดเกี่ยวกับผู้เสียหายให้ดีเป็นเหตุให้พนักงานอัยการสั่งไม่ฟ้อง

10) รับคำร้องทุกข์ล่าช้า

3.2 เป็นพนักงานสอบสวนยอมลดเบี้ยปรับให้นายประกันหรือปรับต่ำกว่าสัญญา

ประกัน

3.3 เป็นพนักงานสอบสวนหรือผู้มีอำนาจให้ประกันตัวหน่วยงานเดียวการประกันตัว

ผู้ต้องหา

3.4 ความผิดอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องกับงานสอบสวน

4.ถูกลงทัณฑ์ ในการวิจัยครั้งนี้หมายความรวมถึง การถูกกล่าวกล่าวตักเตือน , ถูกภาคทัณฑ์, ถูกลงทัณฑ์กักขังและกักขัง

5.ระดับทัณฑ์ทางวินัย หมายถึง ความหนักเบาของโทษทางวินัยตามพระราชบัญญัติว่าด้วยวินัยตำรวจ พ.ศ.2477 มี 6 สถาน คือ ภาคทัณฑ์ , ทัณฑ์กรรม , กักขัง , กักขัง , จำขัง และโทษอย่างอื่นตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ.2535 ได้แก่ การว่ากล่าวตักเตือน , ภาคทัณฑ์ , ตัดเงินเดือน , ลดขั้นเงินเดือน ปลดออกและไล่ออก

สำหรับการวิจัยครั้งนี้ ได้กำหนดที่จะศึกษาเฉพาะโทษทางวินัยที่ไม่ร้ายแรง โดยได้จำแนกระดับความรุนแรงของโทษทางวินัยออกเป็น 3 ระดับ คือ ว่ากล่าวตักเตือน(กรณีความผิดไม่ร้ายแรงและมีเหตุอันควรลดหย่อนผ่อนโทษ ตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ.2535) ภาคทัณฑ์ , กักขังและกักขัง

6.ภาคทัณฑ์ คือ ผู้กระทำผิดมีความผิดอันควรต้องรับทัณฑ์สถานหนึ่งสถานใด แต่มีเหตุอันควรปรานี จึงเป็นแต่แสดงความผิดของผู้นั้นให้ปรากฏหรือให้ทำทัณฑ์บนไว้

7.กักขัง คือ กักตัวไว้ในบริเวณใดบริเวณหนึ่งให้เห็นสมควรแต่ที่จะกำหนดให้

8.กักขัง คือ ขังในที่ที่จัดไว้ เพื่อควบคุมแต่เฉพาะคนเดียวหรือรวมกันหลายคนแล้วแต่จะให้มีคำสั่ง

9.พนักงานสอบสวน หมายถึง เจ้าพนักงานซึ่งกฎหมายให้มีอำนาจและหน้าที่ทำการสอบสวน (ตามประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความอาญา มาตรา 2 (6)) ได้แก่ พนักงานสอบสวน (สบ1) – (สบ3) ชั้นยศ ร้อยตำรวจตรี จนถึง พันตำรวจโท

10.ผู้ที่ถูกลงทัณฑ์ หมายความรวมถึง พนักงานสอบสวนที่ถูกว่ากล่าวตักเตือน, ถูกภาคทัณฑ์ และถูกลงทัณฑ์กักขังหรือกักขัง



11. ผู้ที่ไม่ถูกลงทัณฑ์ หมายความว่ารวมถึง พนักงานสอบสวนที่กระทำผิดทางวินัยแต่ไม่เคยถูกลงทัณฑ์ ทั้งนี้อาจเนื่องจากกระทำผิดเล็กน้อย และพนักงานสอบสวนที่เคยถูกลงทัณฑ์ก่อนปี พ.ศ.2544

12. กองบัญชาการตำรวจนครบาล หมายถึง หน่วยงานระดับกองบัญชาการสังกัดสำนักงานตำรวจแห่งชาติซึ่งรับผิดชอบดูแลความสงบเรียบร้อยภายในเขตกรุงเทพมหานคร โดยมีหน่วยงานในสังกัด คือ กองบังคับการตำรวจนครบาล 1 – 9 , กองบังคับการตำรวจจราจร, กองบังคับการตำรวจสายตรวจปฏิบัติการพิเศษ, กองบังคับการอำนวยการ, กองกำกับการสวัสดิภาพเด็กและเยาวชน(ปัจจุบันเปลี่ยนชื่อเป็นศูนย์สวัสดิภาพเด็ก เยาวชนและสตรี) ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยจะทำการศึกษาเฉพาะพนักงานสอบสวนในสังกัดกองบังคับการตำรวจนครบาล 1 – 9 เท่านั้น เนื่องจากเป็นหน่วยงานที่รับผิดชอบด้านงานสอบสวนโดยตรง

### นิยามตัวแปร

1. ประสบการณ์ในงานสอบสวน หมายถึง ระยะเวลาทั้งหมดที่พนักงานสอบสวนปฏิบัติงานในสายงานสอบสวน ซึ่งรวมถึงการไปช่วยราชการหรือไปปฏิบัติหน้าที่เกี่ยวกับงานสอบสวนด้วย
2. รายได้ หมายถึง รายได้รวมที่ได้รับจากอัตราเงินเดือน , เงินค่าเบี้ยเลี้ยงในการปฏิบัติหน้าที่ราชการ , เงินประจำตำแหน่ง , เงินค่าส่วนงานสอบสวน , เงินค่าตอบแทนพิเศษในการปฏิบัติหน้าที่ และเงินรายได้อื่นที่ได้รับจากการปฏิบัติราชการตามหน้าที่ ในที่นี้รวมถึงรายได้ที่เกิดจากการประกอบอาชีพเสริมอื่น ๆ ด้วย
3. ภาระหนี้สิน หมายถึง รายจ่ายรวมที่เกิดจากการเป็นหนี้ ที่พนักงานสอบสวนจะต้องรับผิดชอบในการชำระหนี้ดังกล่าว เช่น การผ่อนชำระหนี้กู้ยืมกับทางราชการและเอกชน , การผ่อนชำระค่าที่อยู่อาศัย , การผ่อนชำระค่ายานพาหนะ เป็นต้น
4. จำนวนผู้ที่ต้องอุปการะเลี้ยงดู หมายถึง บุตร ภรรยา บิดามารดา ซึ่งไม่สามารถทำงานหาเลี้ยงตนเองได้ และต้องได้รับการเลี้ยงดูจากพนักงานสอบสวน
5. ผู้บังคับบัญชา หมายถึง ผู้ที่ปฏิบัติหน้าที่ในสายงานสอบสวนและมีตำแหน่งสูงกว่า ได้แก่ พนักงานสอบสวน (สบ2) , พนักงานสอบสวน(สบ 3) รวมทั้ง รองผู้กำกับการ(สืบสวนสอบสวน) และผู้กำกับการสถานีตำรวจนครบาลที่พนักงานสอบสวนดำรงตำแหน่งอยู่
6. เพื่อนร่วมงาน หมายถึง พนักงานสอบสวนคนอื่น ๆ ที่มีตำแหน่งเท่ากันและปฏิบัติหน้าที่สายงานสอบสวนภายในสถานีตำรวจเดียวกัน
7. ผลประโยชน์อย่างอื่นที่มีใจได้รับจากทางราชการ หมายถึง เงินนอกระบบที่หน่วยงานหรือสถานีตำรวจได้รับและได้แจกจ่ายให้กับพนักงานสอบสวน เช่น เงินจากสถานบริการหรือธุรกิจสีเทาต่าง ๆ

8. ผลประโยชน์ที่ได้รับจากประชาชน หมายถึง การที่มีผู้กระทำผิดหรือมิใช่ผู้กระทำผิด  
กฎหมายก็ตาม ได้เสนอผลประโยชน์ให้แก่พนักงานสอบสวน ไม่ว่าจะป็นรูปของตัวเงินหรือการ  
บริการต่าง ๆ เพื่อแลกกับการที่พนักงานสอบสวนต้องกระทำผิดวินัย

9. การปรึกษากับผู้บังคับบัญชา หมายถึง การปรึกษากับผู้บังคับบัญชาก่อนกระทำผิดวินัย หลัง  
กระทำผิดวินัย และการปรึกษาเกี่ยวกับสำนวนการสอบสวน

10. การปรึกษากับเพื่อนร่วมงาน หมายถึง การปรึกษากับเพื่อนร่วมงานก่อนกระทำผิดวินัย หลัง  
กระทำผิดวินัย และการปรึกษาเกี่ยวกับสำนวนการสอบสวน



สถาบันวิทยบริการ  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

### บทที่ 3

#### ระเบียบวิธีวิจัย

การศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อการกระทำผิดทางวินัยของพนักงานสอบสวนในสังกัด กองบัญชาการตำรวจนครบาล ใช้ระยะเวลาในการวิจัยตั้งแต่ประมาณเดือนตุลาคม 2546 ถึง เดือน

กรกฎาคม 2548 รวมระยะเวลาในการวิจัยครั้งนี้ 21 เดือน โดยมีระเบียบวิธีวิจัยดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
2. การเก็บรวบรวมข้อมูล
3. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
4. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์

#### ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ในการศึกษาครั้งนี้ผู้วิจัยได้เลือกทำการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) โดยใช้การสัมภาษณ์ โดยใช้แบบสอบถาม (Questionnaire) เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล สำหรับการวิจัยครั้งนี้เป็นการเลือกกลุ่มตัวอย่างแบบเจาะจงกลุ่มประชากร ซึ่งประกอบด้วยการดำเนินการวิจัยตามขั้นตอนดังนี้

#### ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1. ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ พนักงานสอบสวนในสังกัดกองบัญชาการตำรวจนครบาลที่กระทำผิดทางวินัยและได้รับการพิจารณาทัณฑ์ถึงที่สุดแล้ว ระหว่างปี พ.ศ. 2544 – 2546 อันได้แก่ พนักงานสอบสวนที่กระทำผิดวินัยและถูกว่ากล่าวตักเตือนหรือได้รับทัณฑ์ภาคทัณฑ์ , กักยาม และ กักขัง ซึ่งประกอบไปด้วยผู้กระทำผิดที่ถูกลงทัณฑ์รวมทั้งสิ้นจำนวน 229 นาย

2. กลุ่มตัวอย่าง เนื่องจากกลุ่มประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้มีเพียง 229 นาย ดังนั้นผู้วิจัยจึงเก็บข้อมูลจากประชากรทั้งหมด 229 นาย โดยไม่มีการสุ่มตัวอย่าง

3. ผู้วิจัยได้เก็บข้อมูลจากพนักงานสอบสวนที่ไม่เคยถูกลงทัณฑ์ทางวินัยในจำนวนเท่าๆ กัน คือ จำนวน 229 นาย เพื่อให้ได้ข้อมูลทั้งในส่วนของผู้ที่ถูกลงทัณฑ์ทางวินัยและไม่เคยถูกลงทัณฑ์ โดยมีวิธีการเก็บข้อมูล ดังนี้

3.1 หากพนักงานสอบสวนในกลุ่มประชากรที่ศึกษาปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่งพนักงานสอบสวนในสังกัดกองบัญชาการตำรวจนครบาล จะเก็บข้อมูลจากพนักงานสอบสวนที่ปฏิบัติหน้าที่อยู่ในสถานีตำรวจนครบาลเดียวกันนั้น และมียศและตำแหน่งเท่ากันหรือใกล้เคียงกัน

3.2 หากพนักงานสอบสวนในกลุ่มประชากรที่ศึกษาไม่ได้ปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่ง พนักงานสอบสวนในสังกัดกองบัญชาการตำรวจนครบาล จะเก็บข้อมูลจากพนักงานสอบสวนที่ปฏิบัติหน้าที่ อยู่ในสถานีตำรวจนครบาลที่พนักงานสอบสวนในกลุ่มประชากรที่ศึกษาเคยปฏิบัติหน้าที่ และมียศและตำแหน่งเท่ากันหรือใกล้เคียงกัน

### การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลแบ่งเป็น 2 แบบ คือ

1.การศึกษาค้นคว้าจากเอกสารที่เกี่ยวข้อง (Documentary Study) โดยผู้วิจัยได้ทำการศึกษาค้นคว้าและรวบรวมข้อมูลจากเอกสารทางวิชาการ บทความ วารสาร วิทยานิพนธ์ รายงานวิจัย อันสามารถนำมาใช้เป็นประโยชน์ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ และขอความอนุเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับพนักงานสอบสวนที่ถูกลงทัณฑ์ทางวินัยที่กองวินัย สำนักงานตำรวจแห่งชาติและกองบัญชาการตำรวจนครบาล

2.การรวบรวมข้อมูลภาคสนาม (Field Data) การรวบรวมข้อมูลภาคสนามในชั้นการวิเคราะห์ได้ทำโดยอาศัยแบบสอบถามเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง โดยการสัมภาษณ์ตามแบบสอบถามและการส่งแบบสอบถามทางไปรษณีย์ไปยังกลุ่มประชากรที่ศึกษาเพื่อให้ตอบแบบสอบถามและส่งกลับมายังผู้วิจัย โดยปรากฏผลการเก็บรวบรวมข้อมูลดังนี้

2.1 ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยสามารถเก็บข้อมูลจากพนักงานสอบสวนที่ถูกลงทัณฑ์ได้จำนวน 98 ราย จากทั้งหมด 229 ราย โดยเก็บข้อมูลด้วยตนเองจากพนักงานสอบสวนที่ปฏิบัติหน้าที่ตามสถานีตำรวจนครบาลต่าง ๆ ได้จำนวน 58 ราย เหตุที่สามารถเก็บข้อมูลได้น้อย เพราะประสบปัญหาในการนัดหมายเพื่อเก็บข้อมูล เนื่องจากผู้วิจัยต้องปฏิบัติหน้าที่เวรสอบสวนเช่นเดียวกัน ทำให้มีเวลาว่างไม่ตรงกัน ประกอบกับผู้วิจัยได้ใช้วิธีฝากแบบสอบถามไว้กับเจ้าหน้าที่ตำรวจที่ปฏิบัติงานอยู่สถานีตำรวจเดียวกันกับพนักงานสอบสวนผู้นั้น กรณีไม่พบตัว ทำให้มีปัญหาค้นหาแบบสอบถามคืนมาไม่ครบและแบบสอบถามสูญหาย ไม่ได้ข้อมูลจากกลุ่มเป้าหมาย ซึ่งทำให้เสียเวลาในการเก็บข้อมูลเป็นอย่างมากและต้องใช้ระยะเวลาในการเก็บข้อมูลค่อนข้างนาน ผู้วิจัยเกรงว่าหากปล่อยระยะเวลาให้เนิ่นนานออกไป จะทำให้ผลการวิจัยมีตัวแปรแทรกซ้อนมาก ผู้วิจัยจึงได้ทำการเก็บข้อมูลโดยการส่งแบบสอบถามทางไปรษณีย์ไปยังพนักงานสอบสวนที่ถูกลงทัณฑ์โดยตรงที่ผู้วิจัยยังไม่ได้ทำการเก็บข้อมูล จำนวน 171 ราย และให้ผู้ตอบแบบสอบถามส่งกลับคืนมายังผู้วิจัย ในครั้งแรกที่ได้ส่งแบบสอบถามทางไปรษณีย์นั้น ผู้วิจัยได้แบบสอบถามคืนมาจำนวน 31 ชุด คิดเป็นร้อยละ 18.12 ซึ่งถือว่าได้รับกลับคืนจำนวนน้อยมาก ส่วนหนึ่งอาจเกิดจากกลุ่มตัวอย่างมีการเปลี่ยนแปลงสถานที่ทำงานหรือแบบสอบถามสูญหายหรืออาจไม่ได้รับความร่วมมือจากกลุ่มตัวอย่าง เนื่องจากเป็นการวิจัยเกี่ยวกับ พฤติกรรมด้านลบของผู้ตอบแบบสอบถาม ผู้วิจัยจึงได้ส่งแบบสอบถามทางไปรษณีย์ไปยังพนักงานสอบสวนที่ยังไม่ตอบแบบสอบถามกลับมาเป็นครั้งที่ 2 ปรากฏว่าได้รับแบบสอบถามคืนมา

จำนวน 9 ชุด รวมจากที่ผู้วิจัยเก็บข้อมูลด้วยตนเอง ทำให้เก็บข้อมูลจากผู้ที่ถูกลงโทษได้ทั้งสิ้น 98 ชุด ซึ่งผู้วิจัยคิดว่าข้อมูลที่ได้เพียงพอต่อการวิจัยแล้ว

2.2 ผู้วิจัยได้ทำการเก็บข้อมูลจากพนักงานสอบสวนที่ไม่ถูกลงโทษจากพนักงานสอบสวนที่ปฏิบัติหน้าที่ตามสถานีตำรวจต่าง ๆ ซึ่งปฏิบัติหน้าที่อยู่สถานีตำรวจเดียวกันกับผู้ที่ถูกลงโทษหรือพื้นที่ใกล้เคียงกัน จำนวน 152 ราย เพื่อเปรียบเทียบกัน

### เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อนำมาวิเคราะห์ (ปรากฏรายละเอียดตามภาคผนวก)

### การสร้างแบบสอบถาม

สำหรับการสร้างแบบสอบถามเพื่อนำมาใช้ในการวิจัยครั้งนี้ สามารถแบ่งออกได้เป็น 3 ขั้นตอน ดังนี้

1. ทำการศึกษาค้นคว้าหาข้อมูลจากเอกสาร ตำรา รวมทั้งงานวิจัยต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องเพื่อนำมาเป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถามในการวิจัยครั้งนี้
2. กำหนดขอบเขตในส่วนของเนื้อหาของคำถาม เพื่อให้ครอบคลุมตัวแปรต่าง ๆ ที่จะทำการศึกษา
3. ก่อนที่จะนำแบบสอบถามไปเก็บข้อมูลจริง ผู้วิจัยจะต้องมีการทดสอบความเที่ยงตรง (Validity) ก่อน โดยการให้ข้าราชการตำรวจผู้เชี่ยวชาญทางด้านวินัยและผู้ที่มีความรู้เกี่ยวกับระเบียบข้อบังคับ ตลอดจนข้อกฎหมายต่าง ๆ ที่เกี่ยวกับงานสอบสวน รวมทั้งอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ทำการตรวจสอบ

แบบสอบถามที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลครั้งนี้มีโครงสร้างแบ่งออกเป็น 6 ส่วน โดยมีรายละเอียดครอบคลุมเนื้อหาที่ต้องการ ดังนี้

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลภูมิหลังของข้าราชการตำรวจผู้ตอบแบบสอบถามได้แก่ อายุ ระดับการศึกษา ระดับชั้นยศ สายงานในปัจจุบัน อายุราชการ ประสบการณ์การทำงานในสายงานสอบสวน สถานภาพ จำนวนผู้ที่ต้องอุปการะเลี้ยงดู รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ภาระหนี้สินเฉลี่ยต่อเดือน รายจ่ายไม่รวมหนี้สินเฉลี่ยต่อเดือน ความคิดเห็นเกี่ยวกับรายได้ที่ได้รับ การศึกษาอบรมเพิ่มเติม รวม 18 ข้อ

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับการกระทำผิดทางวินัยเกี่ยวกับงานสอบสวน จำนวน 27 ข้อ

ในส่วนของการปรึกษากับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานก่อน-หลังกระทำผิด และเกี่ยวกับสำนวนการสอบสวน นั้น ผู้วิจัยได้กำหนดการให้คะแนนดังนี้

ไม่เคยปรึกษาเลย = 0 คะแนน  
 ปรึกษาและได้รับคำตอบในแง่ลบ เช่น ไม่สนใจหรือให้คำแนะนำที่ผิด = 1 คะแนน  
 ปรึกษาและได้รับคำตอบในแง่บวก เช่น ให้คำแนะนำที่ถูกต้อง = 2 คะแนน

หลังจากนั้นได้นำคะแนนในแต่ละส่วน ได้แก่ การปรึกษาก่อนกระทำผิด การปรึกษาหลังกระทำผิด และการปรึกษาเกี่ยวกับสำนวนการสอบสวนมารวมกัน เพื่อวิเคราะห์ทางสถิติแบบตารางไขว้(Crosstabulation) และการวิเคราะห์แบบถดถอย(Regression)

ส่วนการได้รับผลประโยชน์จากหน่วยงาน, จากประชาชน หรือถูกอิทธิพลบีบบังคับให้กระทำผิด ผู้วิจัยได้กำหนดการให้คะแนนดังนี้

เคยได้รับหรือถูกบังคับและต้องกระทำผิด = 0 คะแนน

เคยได้รับหรือถูกบังคับแต่ไม่กระทำผิด = 1 คะแนน

ไม่เคยได้รับหรือไม่เคยถูกบังคับให้กระทำผิด = 2 คะแนน

จากนั้นได้นำคะแนนในแต่ละส่วนมาวิเคราะห์ทางสถิติแบบตารางไขว้(Crosstabulation) และการวิเคราะห์แบบถดถอย(Regression)

ส่วนที่ 3 แบบทดสอบความรู้ผู้ตอบแบบสอบถามในเรื่องระเบียบที่เกี่ยวกับงานสอบสวน จำนวน 10 ข้อ

ส่วนที่ 4 แบบทดสอบความรู้ผู้ตอบแบบสอบถามในเรื่องกฎหมายรัฐธรรมนูญ พ.ศ.2540 ที่เกี่ยวกับงานสอบสวน จำนวน 10 ข้อ

ส่วนที่ 5 แบบทดสอบความรู้ผู้ตอบแบบสอบถามในเรื่องวินัยตำรวจ จำนวน 10 ข้อ

(ในส่วนที่ 3-5 กำหนดให้คำถามแต่ละข้อมีคะแนน 1 คะแนน)

ส่วนที่ 6 แบบสอบถามเกี่ยวกับทัศนคติทางวินัยที่ผู้ตอบแบบสอบถามเคยได้รับระหว่างปี พ.ศ.2544 – 2546

โดยกำหนดให้ พนักงานสอบสวนที่ถูกกล่าวตักเตือน จำนวน 1 ครั้ง = 1 คะแนน

พนักงานสอบสวนที่ถูกภาคทัณฑ์ จำนวน 1 ครั้ง = 2 คะแนน

พนักงานสอบสวนที่ถูกกักขัง จำนวน 1 ครั้ง = 3 คะแนน

### สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยจะใช้วิธีการทางสถิติมาใช้เพื่ออธิบายถึงลักษณะของกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ตลอดจนอธิบายถึงสาเหตุในการกระทำผิดทางวินัยของพนักงานสอบสวน ได้ดังนี้

1. การวิเคราะห์เพื่ออธิบายถึงข้อมูลภูมิหลังของผู้ตอบแบบสอบถาม ซึ่งวิธีการทางสถิติที่ใช้ ได้แก่ ความถี่ (Frequencies) และร้อยละ (Percentage) เพื่อบรรยายและพรรณนาลักษณะทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง เพื่อใช้ในการเปรียบเทียบและดูการกระจายของข้อมูล

2. การวิเคราะห์เพื่อหาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระกับตัวแปรตามเพื่อทดสอบสมมติฐาน จะใช้วิธีการทางสถิติได้แก่ การทดสอบค่าไคสแควร์ (Chi – square) ซึ่งสามารถแสดงความสัมพันธ์โดยใช้ระดับนัยสำคัญที่ 0.05 โดยดูจากตารางไขว้ (Crosstabulation)

3. การวิเคราะห์การแปรผันหลายทาง โดยใช้การวิเคราะห์การถดถอยพหุ (Multiple Regression)

### ข้อจำกัดของการวิจัยครั้งนี้

1. การศึกษาครั้งนี้เลือกตัวอย่างแบบเฉพาะเจาะจง โดยเลือกเก็บข้อมูลจากพนักงานสอบสวนที่ถูกลงทัณฑ์ช่วงระหว่างปี พ.ศ.2544 – 2546 ซึ่งผ่านมาก่อนข้างนาน ทำให้พนักงานสอบสวนหลายนายได้ย้ายไปดำรงตำแหน่งในหน่วยงานอื่นหรือสายงานอื่น ทำให้ยากต่อการติดตามไปเก็บ ข้อมูล และบางท่านได้เลื่อนตำแหน่งสูงขึ้นเป็นระดับรองผู้กำกับการ หรือผู้กำกับการ ทำให้ผู้วิจัยมีความไม่สะดวกที่จะเก็บข้อมูลจากบุคคลเหล่านี้

2. พนักงานสอบสวนกลุ่มตัวอย่างที่ผู้วิจัยประสงค์จะเก็บข้อมูลอยู่กระจายไปตามแต่ละสถานีตำรวจนครบาล ซึ่งบางสถานีอยู่ห่างไกลยากต่อการเดินทาง และบางครั้งไม่สามารถนัดหมายเวลาให้ตรงกันได้ เนื่องจากผู้วิจัยต้องปฏิบัติหน้าที่พนักงานสอบสวนเช่นเดียวกัน ทำให้การเก็บข้อมูลใช้ระยะเวลาานาน

3. เพื่อเป็นการแก้ปัญหาตามข้อ 1.และ 2. ผู้วิจัยได้ใช้วิธีการส่งแบบสอบถามทางไปรษณีย์ และให้ผู้ตอบแบบสอบถามส่งแบบสอบถามกลับมา แต่ปรากฏว่าได้รับความร่วมมือน้อยมาก มีแบบสอบถามส่งกลับน้อยเมื่อเทียบกับที่ส่งไป

4. ผู้แบบสอบถามส่วนใหญ่จะไม่ให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม เนื่องจากคำถามส่วนใหญ่เป็นคำถามในส่วนที่เป็นการกระทำผิดทางวินัยของข้าราชการตำรวจเอง และผู้ตอบแบบสอบถามเป็นข้าราชการตำรวจที่เคยกระทำผิดทางวินัยมาก่อนแล้ว และต้องโดนลงทัณฑ์ตามระเบียบ จึงเป็นสิ่งสะท้อนใจและไม่ต้องการกล่าวถึงสิ่งที่ไม่ดี ต้องปิดบังเพราะความอับอายไม่ต้องการให้ผู้ใดรู้ จึงทำให้ข้อมูลที่ได้อาจไม่ครบถ้วนหรือสมบูรณ์เท่าที่ควร

5. แบบสอบถามที่ได้แจกไปยังกลุ่มตัวอย่างบางรายไม่ได้ส่งคืนให้กับผู้วิจัยทั้งหมด ทำให้ไม่สามารถควบคุมจำนวนกลุ่มตัวอย่างที่ต้องการศึกษาได้ และทำให้ค่าใช้จ่ายในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพิ่มขึ้น

6. แบบสอบถามเกี่ยวกับรายได้, ภาระหนี้สิน และรายจ่าย(ไม่รวมหนี้สิน) ผู้วิจัยได้กำหนดตัวเลขเป็นแบบช่วงให้ผู้ตอบแบบสอบถามเลือกตอบ ไม่ได้ให้ระบุตัวเลขที่แน่นอน ทำให้ประสบปัญหาในการวิเคราะห์ทางสถิติ เพราะไม่สามารถกำหนดตัวเลขเพื่อแบ่งช่วงใหม่ได้

## บทที่ 4

### ผลการวิจัย

จากการศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อการกระทำผิดทางวินัยของพนักงานสอบสวนในสังกัดกองบัญชาการตำรวจนครบาล ผู้วิจัยได้รวบรวมข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาทั้งหมดมาวิเคราะห์ โดยได้แบ่งผลการศึกษาก่อเป็น 4 ส่วน ดังนี้

#### ส่วนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคลและลักษณะทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง

##### 1. ข้อมูลส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง

ข้อมูลภูมิหลัง เป็นข้อมูลของกลุ่มตัวอย่าง โดยสอบถามพนักงานสอบสวน จำนวน 250 คน (ผู้ที่ถูกลงทัณฑ์ทางวินัยระหว่างปี พ.ศ. 2544 – 2546 จำนวน 98 คน และไม่เคยถูกลงทัณฑ์ทางวินัยระหว่างปี พ.ศ.2544 – 2546 จำนวน 152 คน)ในเรื่องเกี่ยวกับอายุ ระดับการศึกษา ยศ ตำแหน่งในสายงาน อายุราชการ ประสบการณ์ สถานภาพ จำนวนผู้ที่ต้องอุปการะเลี้ยงดู รายได้ ภาระหนี้สิน รายจ่าย(ไม่รวมหนี้สิน) และการศึกษาอบรม ได้ผลการศึกษา ดังนี้

##### 1.1 อายุ

อายุของกลุ่มตัวอย่างในการวิจัยนี้ ส่วนใหญ่อยู่ในช่วงอายุ 35-39 ปี (ร้อยละ 44.4) รองลงมาอยู่ในช่วงอายุ 40-44 ปี (ร้อยละ 20.4) และน้อยที่สุดอยู่ในช่วงอายุ 45 ปีขึ้นไป (ร้อยละ 11.2)

##### 1.2 ระดับการศึกษา

ในการศึกษานี้แบ่งระดับการศึกษาก่อเป็น 3 ระดับ กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่จบการศึกษา ระดับปริญญาตรี (ร้อยละ 80.4) ที่เหลือจบการศึกษาระดับปริญญาโท (ร้อยละ 19.6) ไม่มีกลุ่มตัวอย่างที่จบการศึกษาระดับปริญญาเอก

##### 1.3 ระดับชั้นยศ

กลุ่มตัวอย่างในการศึกษานี้ ส่วนใหญ่มียศร้อยตำรวจเอก (ร้อยละ 46.8) รองลงมามียศร้อยตำรวจโทลงมา (ร้อยละ 22.0) และยศพันตำรวจตรี (ร้อยละ 16.0) น้อยที่สุดมียศพันตำรวจโท (ร้อยละ 15.2)



#### 1.4 ตำแหน่งในสายงานปัจจุบัน

กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ดำรงตำแหน่งในสายงานสอบสวน (ร้อยละ 96.0) มีเพียงร้อยละ 1.6 ที่ไปดำรงตำแหน่งในสายงานป้องกันปราบปรามและสืบสวน และเพียงร้อยละ 0.4 ที่ไปดำรงตำแหน่งในสายงานอำนาจการ (ร้อยละ 0.4)

#### 1.5 อายุราชการ

อายุราชการของกลุ่มตัวอย่างในการศึกษาครั้งนี้ ส่วนใหญ่มีอายุราชการ 15-19 ปี (ร้อยละ 34.8) รองลงมา มีอายุราชการ 5-9 ปี (ร้อยละ 21.2) และน้อยที่สุดมีอายุราชการ 1-4 ปี (ร้อยละ 10.0)

#### 1.6 ประสบการณ์การทำงานในสายงานสอบสวน

กลุ่มตัวอย่างเกินกว่าครึ่งหนึ่งมีประสบการณ์การทำงานในสายงานสอบสวน 5-9 ปี (ร้อยละ 58.0) รองลงมา มีประสบการณ์การทำงานในสายงานสอบสวน 1-4 ปี (ร้อยละ 30.4) และน้อยที่สุดมีประสบการณ์ตั้งแต่ 10 ปีขึ้นไป (ร้อยละ 11.6)

#### 1.7 สถานภาพ

กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นผู้ที่สมรสแล้วมากถึงร้อยละ 72.4 รองลงมาคือผู้ที่โสด ร้อยละ 23.2 และอีกร้อยละ 4.4 เป็นผู้ที่เคยสมรส (หม้าย/หย่าร้าง/แยกกันอยู่)

#### 1.8 จำนวนผู้ที่ต้องอุปการะเลี้ยงดู

กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีผู้ที่ต้องอุปการะเลี้ยงดูเช่น บุตร ภรรยา บิดามารดา มากกว่า 3 คน (ร้อยละ 29.7) รองลงมา มีผู้ที่ต้องอุปการะเลี้ยงดูจำนวน 3 คน (ร้อยละ 26.9) และน้อยที่สุดมีผู้ที่ต้องอุปการะเลี้ยงดู 1 คน (ร้อยละ 9.2) โดยมีอยู่ร้อยละ 12.4 ที่ไม่มีผู้ที่ต้องอุปการะเลี้ยงดู

#### 1.9 จำนวนครั้งที่เคยได้รับการศึกษาอบรมเพิ่มเติมเกี่ยวกับงานสอบสวนโดยเฉลี่ยในรอบ 1 ปี

กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ได้รับการศึกษาอบรมเพิ่มเติม 1 ครั้ง (ร้อยละ 59.0) รองลงมา ได้รับการศึกษาอบรมเพิ่มเติม 2 ครั้ง (ร้อยละ 23.7) น้อยที่สุดได้รับการศึกษาอบรมเพิ่มเติมมากกว่า 3 ครั้งขึ้นไป (ร้อยละ 7.2)

## 2. ปัจจัยทางด้านเศรษฐกิจ

### 2.1 รายได้เฉลี่ยในแต่ละเดือน

กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีรายได้เฉลี่ยในแต่ละเดือน 10,000 – 15,000 บาท (ร้อยละ 49.2) รองลงมา มีรายได้เฉลี่ยในแต่ละเดือน 15,001 – 20,000 บาท (ร้อยละ 32.0) และกลุ่มตัวอย่างที่มีรายได้เฉลี่ยในแต่ละเดือน ต่ำกว่า 10,000 บาท และมากกว่า 25,000 บาท มีน้อยที่สุด (ร้อยละ 4.8 เท่ากัน)

### 2.2 ภาระหนี้สินที่ต้องรับผิดชอบโดยเฉลี่ยในแต่ละเดือน

กลุ่มตัวอย่างที่ศึกษาในครั้งนี้ ส่วนใหญ่มีภาระหนี้สินที่ต้องรับผิดชอบโดยเฉลี่ยในแต่ละเดือน 5,000 – 10,000 บาท (ร้อยละ 45.0) รองลงมา มีภาระหนี้สินที่ต้องรับผิดชอบโดยเฉลี่ยในแต่ละเดือน 10,001 – 15,000 บาท (ร้อยละ 18.9) มีกลุ่มตัวอย่างที่มีภาระหนี้สินที่ต้องรับผิดชอบโดยเฉลี่ยในแต่ละเดือนมากกว่า 20,000 บาท น้อยที่สุด (ร้อยละ 6.4)

### 2.3 รายจ่ายที่ต้องรับผิดชอบโดยเฉลี่ยในแต่ละเดือน(ไม่รวมหนี้สิน)

กลุ่มตัวอย่างที่ศึกษาในครั้งนี้ ส่วนใหญ่มีรายจ่ายที่ต้องรับผิดชอบโดยเฉลี่ยในแต่ละเดือน (ไม่รวมหนี้สิน) 5,000 – 10,000 บาท (ร้อยละ 57.6) รองลงมา มีรายจ่ายโดยเฉลี่ยในแต่ละเดือน 10,001 – 15,000 บาท (ร้อยละ 19.2) กลุ่มตัวอย่างที่มีรายจ่ายโดยเฉลี่ยในแต่ละเดือนต่ำกว่า 5,000 บาท มีน้อยที่สุด (ร้อยละ 5.2)

## 3. ปัจจัยทางด้านสังคม

### 3.1 การปรึกษาผู้บังคับบัญชาก่อนกระทำผิดทางวินัย

กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ปรึกษากับผู้บังคับบัญชาก่อนกระทำผิดแล้วได้คำตอบหรือคำแนะนำในแง่ลบ เช่น สนับสนุนให้กระทำผิด ไม่สนใจ หรือให้คำแนะนำที่ผิด (ร้อยละ 44) รองลงมา ได้รับคำแนะนำในแง่บวก เช่น ให้คำแนะนำที่ถูกต้อง (ร้อยละ 38) มีเพียงร้อยละ 18 ที่ไม่เคยปรึกษากับผู้บังคับบัญชาก่อนกระทำผิด

### 3.2 การปรึกษาผู้บังคับบัญชาหลังกระทำผิดทางวินัย

กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เมื่อปรึกษากับผู้บังคับบัญชาหลังทำความผิดแล้วได้คำแนะนำในแง่บวก เช่น ตักเตือนและช่วยหาวิธีแก้ไข (ร้อยละ 43.9) รองลงมา ได้รับคำแนะนำในแง่ลบ เช่น ไม่ช่วยหาวิธีแก้ไขหรือไม่สนใจ (ร้อยละ 39.2) มีร้อยละ 17.2 ที่ไม่เคยปรึกษากับผู้บังคับบัญชาหลังกระทำผิด

### 3.3 การปรึกษาผู้บังคับบัญชาเกี่ยวกับสำนวนการสอบสวน

กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่จะปรึกษาผู้บังคับบัญชาเมื่อมีปัญหาเกี่ยวกับสำนวนการสอบสวน โดยร้อยละ 57.2 จะได้รับคำแนะนำที่ถูกต้อง ร้อยละ 41.2 จะได้รับคำแนะนำในแง่ลบ เช่น ให้คำแนะนำที่ผิด ไม่สนใจ หรือให้ไปปรึกษาผู้อื่น มีส่วนน้อยเท่านั้นที่ไม่เคยปรึกษาผู้บังคับบัญชาเกี่ยวกับสำนวนการสอบสวน(ร้อยละ 1.6)

### 3.4 การปรึกษาเพื่อนร่วมงานก่อนกระทำผิดทางวินัย

กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ปรึกษากับเพื่อนร่วมงานก่อนกระทำผิดแล้วได้รับคำตักเตือนและให้คำแนะนำที่ถูกต้อง (ร้อยละ 69.6) รองลงมาได้รับคำแนะนำในแง่ลบ เช่น ให้คำแนะนำที่ผิด ไม่สนใจ หรือสนับสนุนให้กระทำผิด (ร้อยละ 18) มีเพียงร้อยละ 12.4 ที่ไม่เคยปรึกษาเพื่อนร่วมงานก่อนกระทำผิด

### 3.5 การปรึกษาเพื่อนร่วมงานหลังกระทำผิดทางวินัย

กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เมื่อปรึกษากับเพื่อนร่วมงานหลังทำความผิดแล้วได้คำแนะนำในแง่บวก เช่น ตักเตือนและช่วยหาวิธีแก้ไข (ร้อยละ 65.2) รองลงมาได้รับคำแนะนำในแง่ลบ เช่น ไม่ช่วยหาวิธีแก้ไขหรือไม่สนใจ (ร้อยละ 20) มีร้อยละ 14.8 ที่ไม่เคยปรึกษากับเพื่อนร่วมงานหลังกระทำผิด

### 3.6 การปรึกษาเพื่อนร่วมงานเกี่ยวกับสำนวนการสอบสวน

กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่จะปรึกษาเพื่อนร่วมงานเมื่อมีปัญหาเกี่ยวกับสำนวนการสอบสวน โดยร้อยละ 53.6 จะได้รับคำแนะนำที่ถูกต้อง ร้อยละ 45.6 จะได้รับคำแนะนำในแง่ลบ เช่น ให้คำแนะนำที่ผิด ไม่สนใจ หรือให้ไปปรึกษาผู้อื่น มีส่วนน้อยเท่านั้นที่ไม่เคยปรึกษาเพื่อนร่วมงานเกี่ยวกับสำนวนการสอบสวน(ร้อยละ 0.8)

## 4. ปัจจัยด้านปริมาณงาน

กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีจำนวนคดีในความรับผิดชอบโดยเฉลี่ยมากกว่า 11-20 คดี (ร้อยละ 27.4) รองลงมาจำนวนระหว่าง 21 – 30 คดี (ร้อยละ 21.8) และน้อยที่สุดมีจำนวน 41-50 คดี (ร้อยละ 5.2)

## 5. ปัจจัยด้านอิทธิพลผลประโยชน์

### 5.1 ผลประโยชน์ที่เกี่ยวข้องกับประชาชน

กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เคยได้รับผลประโยชน์จากประชาชนและเป็นเหตุให้ต้องกระทำผิดทางวินัย (ร้อยละ 53.2) รองลงมาเคยได้รับแต่ไม่เป็นเหตุให้ต้องกระทำผิดทางวินัย (ร้อยละ 20.8) น้อยที่สุดคือไม่เคยได้รับ (ร้อยละ 26.0)

### 5.2 ผลประโยชน์ที่เกี่ยวข้องกับหน่วยงาน

กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ไม่เคยได้รับผลประโยชน์นอกเหนือจากที่ได้รับจากทางราชการจากหน่วยงานของตน (ร้อยละ 72.8) รองลงมาเคยได้รับแต่ไม่เป็นเหตุให้ต้องกระทำผิดทางวินัย (ร้อยละ 18.0) มีเพียงร้อยละ 9.2 เท่านั้น ที่เคยได้รับผลประโยชน์จากหน่วยงานและเป็นเหตุให้ต้องกระทำผิดทางวินัย

### 5.3 การถูกอิทธิพลบีบบังคับให้กระทำผิดทางวินัย

กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เคยถูกผู้ใช้อิทธิพล เช่น ผู้บังคับบัญชา บีบบังคับและทำให้ต้องกระทำผิด (ร้อยละ 45.6) รองลงมาเคยถูกผู้ใช้อิทธิพลบีบบังคับแต่ไม่กระทำผิด (ร้อยละ 34.4) มีผู้ที่ไม่เคยถูกผู้ใช้อิทธิพลบีบบังคับน้อยที่สุด (ร้อยละ 20.0)

## 6. ปัจจัยด้านความรู้เกี่ยวกับระเบียบข้อบังคับของสำนักงานตำรวจแห่งชาติเกี่ยวกับงานสอบสวน

กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ทำแบบทดสอบความรู้เกี่ยวกับระเบียบข้อบังคับของสำนักงานตำรวจแห่งชาติเกี่ยวกับงานสอบสวนได้คะแนนระหว่าง 6-7 คะแนน (ร้อยละ 51.2) รองลงมาได้คะแนนระหว่าง 8-10 คะแนน (ร้อยละ 26.4) น้อยที่สุดได้คะแนนระหว่าง 1-5 คะแนน (ร้อยละ 22.4)

## 7. ปัจจัยด้านความรู้เกี่ยวกับกฎหมายรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ.2540 ที่เกี่ยวกับงานสอบสวน

กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ทำแบบทดสอบความรู้เกี่ยวกับกฎหมายรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ.2540 ที่เกี่ยวกับงานสอบสวนได้คะแนนระหว่าง 8-10 คะแนน (ร้อยละ 77.2) รองลงมาได้คะแนนระหว่าง 6-7 คะแนน (ร้อยละ 16.4) น้อยที่สุดได้คะแนนระหว่าง 1-5 คะแนน (ร้อยละ 6.4)

### 8. ปัจจัยด้านความรู้เกี่ยวกับวินัยตำรวจ

กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ทำแบบทดสอบความรู้เกี่ยวกับวินัยตำรวจได้คะแนนระหว่าง 8-10 คะแนน (ร้อยละ 60.4) รองลงมาได้คะแนนระหว่าง 6-7 คะแนน (ร้อยละ 27.6) น้อยที่สุดได้คะแนนระหว่าง 1-5 คะแนน (ร้อยละ 12.0)

ตารางที่ 1 จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามข้อมูลส่วนบุคคลและปัจจัยด้านเศรษฐกิจ สังคม ปริมาณงาน อิทธิพลผลประโยชน์ และความรู้ในด้านต่าง ๆ

ลักษณะต่าง ๆ ของกลุ่มตัวอย่าง	ร้อยละ	จำนวน
<b>1. ข้อมูลส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง</b>		
<b>อายุ</b>		
25-29 ปี	11.6	29
30-34 ปี	12.4	31
35-39 ปี	44.4	111
40-44 ปี	20.4	51
45 ปีขึ้นไป	11.2	28
รวม	100.0	250
<b>ระดับการศึกษา</b>		
ปริญญาตรี	80.4	201
ปริญญาโท	19.6	49
รวม	100.0	250
<b>ระดับชั้นยศ</b>		
ร.ต.ต.-ร.ต.ท.	22.0	55
ร.ต.อ.	46.8	117
พ.ต.ต.	16.0	40
พ.ต.ท.	15.2	38
รวม	100.0	250
<b>ตำแหน่งในสายงานปัจจุบัน</b>		
สอบสวน	96.0	240
ป้องกันปราบปราม	1.6	4
สืบสวน	1.6	4
อำนาจการ	0.4	1
รวม	100.0	249

## ตารางที่ 1 (ต่อ)

ลักษณะต่าง ๆ ของกลุ่มตัวอย่าง	ร้อยละ	จำนวน
<b>อายุราชการ</b>		
1-5 ปี	10.0	25
6-10 ปี	21.2	53
11-15 ปี	16.8	42
16-20 ปี	34.8	87
ตั้งแต่ 21 ปีขึ้นไป	17.2	43
รวม	100.0	250
<b>ประสบการณ์การทำงานในสายงานสอบสวน</b>		
1-5 ปี	30.4	76
6-10 ปี	58.0	145
ตั้งแต่ 11 ปีขึ้นไป	11.6	29
รวม	100.0	250
<b>สถานภาพ</b>		
โสด	23.2	58
สมรส	72.4	181
เคยสมรส (หม้าย/หย่า/แยก)	4.4	11
รวม	100.0	250
<b>จำนวนผู้ที่ต้องอุปการะเลี้ยงดู</b>		
ไม่มี	12.4	31
1 คน	9.2	23
2 คน	21.7	54
3 คน	26.9	67
มากกว่า 3 คน	29.7	74
รวม	100.0	249

## ตารางที่ 1 (ต่อ)

ลักษณะต่าง ๆ ของกลุ่มตัวอย่าง	ร้อยละ	จำนวน
<b>จำนวนครั้งที่เข้ารับการอบรม</b>		
ไม่เคยเข้ารับการอบรม	10.0	25
1 ครั้ง	59.0	147
2 ครั้ง	23.7	59
ตั้งแต่ 3 ครั้งขึ้นไป	7.2	18
รวม	100.0	249
<b>2. ปัจจัยทางด้านเศรษฐกิจ</b>		
<b>รายได้เฉลี่ยในแต่ละเดือน</b>		
ต่ำกว่า 10,000 บาท	4.8	12
10,000-15,000 บาท	49.2	123
15,001-20,000 บาท	32.0	80
20,001-25,000 บาท	9.2	23
มากกว่า 25,000 บาท	4.8	12
รวม	100.0	250
<b>ภาระหนี้สินเฉลี่ยในแต่ละเดือน</b>		
ไม่มีหนี้สิน	8.8	22
ต่ำกว่า 5,000 บาท	12.0	30
5,000-10,000 บาท	45.0	112
10,001-15,000 บาท	18.9	47
15,001-20,000 บาท	8.8	22
มากกว่า 20,000 บาท	6.4	16
รวม	100.0	249
<b>รายจ่าย(ไม่รวมหนี้สิน)เฉลี่ยในแต่ละเดือน</b>		
ต่ำกว่า 5,000 บาท	5.2	13
5,000-10,000 บาท	57.6	144
10,001-15,000 บาท	19.2	48
15,001-20,000 บาท	12.4	31
มากกว่า 20,000 บาท	5.6	14
รวม	100.0	250

## ตารางที่ 1 (ต่อ)

ลักษณะต่าง ๆ ของกลุ่มตัวอย่าง	ร้อยละ	จำนวน
<b>3. ปัจจัยทางด้านสังคม</b>		
<b>การปรึกษาผู้บังคับบัญชาก่อนกระทำผิด</b>		
ไม่เคยปรึกษา	18.0	45
ปรึกษาและได้รับคำตอบเชิงลบ	44.0	110
ปรึกษาและได้รับคำตอบเชิงบวก	38.0	95
รวม	100.0	250
<b>การปรึกษาผู้บังคับบัญชาหลังกระทำผิด</b>		
ไม่เคยปรึกษา	17.2	43
ปรึกษาและได้รับคำตอบเชิงลบ	39.2	98
ปรึกษาและได้รับคำตอบเชิงบวก	43.6	109
รวม	100.0	250
<b>การปรึกษาผู้บังคับบัญชาเกี่ยวกับสำนวนการสอบสวน</b>		
ไม่เคยปรึกษา	1.6	4
ปรึกษาและได้รับคำตอบเชิงลบ	41.2	103
ปรึกษาและได้รับคำตอบเชิงบวก	57.2	143
รวม	100.0	250
<b>การปรึกษาเพื่อนร่วมงานก่อนกระทำผิด</b>		
ไม่เคยปรึกษา	12.4	31
ปรึกษาและได้รับคำตอบเชิงลบ	18.0	45
ปรึกษาและได้รับคำตอบเชิงบวก	69.6	174
รวม	100.0	250
<b>การปรึกษาเพื่อนร่วมงานหลังกระทำผิด</b>		
ไม่เคยปรึกษา	14.8	37
ปรึกษาและได้รับคำตอบเชิงลบ	20.0	50
ปรึกษาและได้รับคำตอบเชิงบวก	65.2	163
รวม	100.0	250



## ตารางที่ 1 (ต่อ)

ลักษณะต่าง ๆ ของกลุ่มตัวอย่าง	ร้อยละ	จำนวน
<b>การปรึกษาเพื่อนร่วมงานเกี่ยวกับสถานการณ์</b>		
<b>สอบถาม</b>		
ไม่เคยปรึกษา	0.8	2
ปรึกษาและได้รับคำตอบเชิงลบ	45.	114
ปรึกษาและได้รับคำตอบเชิงบวก	53.6	134
รวม	100.0	250
<b>4. ปัจจัยด้านปริมาณงาน</b>		
<b>จำนวนคดีในความรับผิดชอบโดยเฉลี่ย</b>		
1-10 คดี	16.1	40
11-20 คดี	27.4	68
21-30 คดี	21.8	54
31-40 คดี	10.5	26
41-50 คดี	5.2	13
มากกว่า 50 คดี	19.0	47
รวม	100.0	248
<b>5. ปัจจัยด้านอิทธิพลผลประโยชน์</b>		
<b>5.1 ผลประโยชน์ที่ได้รับจากหน่วยงาน</b>		
ไม่เคยได้รับ	72.8	182
เคยได้รับแต่ไม่กระทำผิดวินัย	18.0	45
เคยได้รับและต้องกระทำผิดวินัย	9.2	23
รวม	100.0	250
<b>5.2 ผลประโยชน์ที่ได้รับจากประชาชน</b>		
ไม่เคยได้รับ	20.0	50
เคยได้รับแต่ไม่กระทำผิดวินัย	34.4	86
เคยได้รับและต้องกระทำผิดวินัย	45.6	114
รวม	100.0	250

## ตารางที่ 1 (ต่อ)

ลักษณะต่าง ๆ ของกลุ่มตัวอย่าง	ร้อยละ	จำนวน
<b>5.3 การถูกอิทธิพลบีบบังคับให้กระทำผิด</b>		
ไม่เคยถูกผู้ใช้อิทธิพลบีบบังคับให้กระทำผิด	26.0	65
เคยถูกผู้ใช้อิทธิพลบีบบังคับแต่ไม่กระทำผิด	20.8	52
เคยถูกผู้ใช้อิทธิพลบีบบังคับและกระทำผิด	53.2	133
รวม	100.0	250
<b>6. ปัจจัยด้านความรู้เกี่ยวกับระเบียบข้อบังคับ</b>		
ระดับคะแนน		
1-5 คะแนน	22.4	56
6-7 คะแนน	51.2	128
8-10 คะแนน	26.4	66
รวม	100.0	250
<b>7. ปัจจัยด้านความรู้เกี่ยวกับกฎหมายรัฐธรรมนูญ</b>		
ระดับคะแนน		
1-5 คะแนน	6.4	16
6-7 คะแนน	16.4	41
8-10 คะแนน	77.2	193
รวม	100.0	250
<b>8. ปัจจัยด้านความรู้เกี่ยวกับวินัยตำรวจ</b>		
ระดับคะแนน		
1-5 คะแนน	12.0	30
6-7 คะแนน	27.6	69
8-10 คะแนน	60.4	151
รวม	100.0	250

## ส่วนที่ 2 การวิเคราะห์ทางสถิติเกี่ยวกับตัวแปรที่มีผลต่อการกระทำผิดทางวินัยของพนักงาน

### สอบสวน โดยเปรียบเทียบระหว่างกลุ่มที่ถูกลงทัณฑ์และไม่เคยถูกลงทัณฑ์ทางวินัย

การวิเคราะห์ในส่วนนี้ ผู้วิจัยสนใจที่จะศึกษาว่ามีปัจจัยใดบ้างที่ส่งผลให้กลุ่มตัวอย่างกระทำผิดทางวินัยแตกต่างกัน โดยเปรียบเทียบระหว่างกลุ่มผู้ที่ไม่เคยถูกลงทัณฑ์และผู้ที่เคยถูกลงทัณฑ์ โดยมีข้อตกลงในเบื้องต้นก่อนว่า ผู้ที่ถูกลงทัณฑ์นั้น ย่อมต้องเป็นผู้ที่กระทำผิดทางวินัยมาก่อนอย่างแน่นอน ส่วนผู้ที่ไม่เคยถูกลงทัณฑ์ นั้น ไซ้ว่าจะไม่กระทำผิดทางวินัยเสียทีเดียว ซึ่งความจริงแล้วอาจมีบางส่วนที่เคยกระทำผิดทางวินัยมาก่อน แต่ไม่ถูกลงทัณฑ์ ทั้งนี้อาจเนื่องจากเป็นความผิดเพียงเล็กน้อยและไม่ก่อให้เกิดความเสียหายแต่อย่างใด โดยในการวิจัยครั้งนี้จะถือว่าเป็นผู้ที่ไม่เคยถูกลงทัณฑ์เป็นผู้ที่ไม่กระทำผิดทางวินัย

ตามสมมุติฐานในการวิจัยครั้งนี้ ปัจจัยที่คาดว่าจะส่งผลต่อการกระทำผิดทางวินัยได้แก่ อายุ อายุราชการ ประสบการณ์เกี่ยวกับงานสอบสวน ระดับการศึกษา ระดับชั้นยศ สถานภาพสมรส จำนวนผู้ที่อยู่ในอุปการะ การศึกษาอบรมเกี่ยวกับงานสอบสวนเพิ่มเติม รายได้ ภาระหนี้สิน รายจ่าย การปรึกษาหารือกับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน ปริมาณงาน อิทธิพลผลประโยชน์ และความรู้เกี่ยวกับระเบียบข้อบังคับ ความรู้เกี่ยวกับกฎหมายรัฐธรรมนูญ และความรู้เกี่ยวกับวินัยตำรวจ

หลังจากทำการวิเคราะห์ทางสถิติแล้ว มีตัวแปรบางตัวที่มีนัยสำคัญทางสถิติ คือมีค่านัยสำคัญทางสถิติที่ระดับน้อยกว่าหรือเท่ากับ 0.05 ซึ่งผู้วิจัยจะทำการอธิบายเฉพาะตัวแปรในส่วนนี้เท่านั้น ส่วนตัวแปรที่ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติจะไม่นำเสนอ

จากตารางที่ 2 เมื่อนำกลุ่มตัวอย่างทั้งสองกลุ่ม คือกลุ่มพนักงานสอบสวนที่เคยถูกลงทัณฑ์และไม่เคยถูกลงทัณฑ์มาทำการวิเคราะห์ทางสถิติด้วยตารางไขว้ (Crosstabulation) พบว่าพนักงานสอบสวนที่มีประสบการณ์เกี่ยวกับงานสอบสวนต่างกันจะมีการกระทำผิดวินัยเกี่ยวกับงานสอบสวนต่างกัน โดยพนักงานสอบสวนที่มีประสบการณ์เกี่ยวกับงานสอบสวนมาก จะมีการกระทำผิดทางวินัยเกี่ยวกับงานสอบสวนมากกว่าพนักงานสอบสวนที่มีประสบการณ์น้อย ดังจะเห็นได้ว่า พนักงานสอบสวนที่มีประสบการณ์ทำงาน 1-5 ปี มีสัดส่วนที่ไม่ถูกลงทัณฑ์ถึงร้อยละ 67.1 และสัดส่วนของการไม่ถูกลงทัณฑ์เหลือเพียงร้อยละ 31 ในกลุ่มพนักงานสอบสวนที่มีประสบการณ์ทำงานตั้งแต่ 11 ปีขึ้นไป ในทางตรงกันข้าม ผู้ที่เคยถูกลงทัณฑ์จะมีน้อยในกลุ่มที่มีประสบการณ์ทำงานเพียง 1-5 ปี กล่าวคือเพียง ร้อยละ 32.9 และเพิ่มเป็นร้อยละ 69.0 ในกลุ่มพนักงานสอบสวนที่มีประสบการณ์ทำงานตั้งแต่ 11 ปี ขึ้นไป ตามความเข้าใจโดยทั่วไปแล้ว ผู้ที่มีประสบการณ์มากกว่า น่าจะมีการกระทำผิดน้อยกว่า เนื่องจากผู้ที่มีประสบการณ์มากจะมีความรู้ความเข้าใจในงานที่ทำเป็นอย่างดี รวมทั้งมีความรู้เกี่ยวกับระเบียบ ข้อบังคับ และข้อผิดพลาดต่าง ๆ ที่อาจเกิดขึ้นได้จากการทำงาน แต่การที่ผลการวิจัยเป็นเช่นนี้ อาจอธิบายได้ว่า ผู้ที่มีประสบการณ์น้อยจะมีความระมัดระวังในการทำงานมากกว่า เพราะเพิ่งจะเริ่มทำงานในสายงานนี้ ซึ่งเป็นงานที่เต็มไปด้วยกฎระเบียบข้อบังคับจำนวนมาก ย่อมจะกลัวความผิดพลาดที่อาจเกิดขึ้น ซึ่งหมายถึงผลกระทบต่อการเลื่อนขั้นเงินเดือน

การเลื่อนยศ หรือการเลื่อนตำแหน่งในอนาคต อีกส่วนหนึ่งนั้น ผู้ที่มีประสบการณ์น้อยย่อมจะปฏิบัติตามกฎหมายหรือระเบียบต่างๆ อย่างเคร่งครัด เพราะยังไม่รู้ช่องทางหรือวิธีการที่จะหลบเลี่ยงหรือการแสวงหาประโยชน์ที่มีชอบด้วยวิธีการต่าง ๆ เมื่อไม่รู้วิธีกระทำผิด โอกาสที่จะกระทำผิดและถูกลงโทษจึงมีน้อย อีกประการหนึ่งนั้น ผู้ที่มีประสบการณ์น้อยอาจจะอยู่ในความควบคุมดูแลของผู้บังคับบัญชามากกว่า เพราะมีความห่วงใยว่ายังไม่มีความรู้ความชำนาญ หากปล่อยให้ดำเนินการด้วยตนเอง อาจเกิดความผิดพลาดได้ ทำให้โอกาสกระทำผิดย่อมน้อยลงไป ในทางกลับกัน พนักงานสอบสวนที่มีประสบการณ์มากย่อมจะมีความอาวุโสมากขึ้นด้วย การควบคุมดูแลจากผู้บังคับบัญชาน้อยลงไป เพราะถือว่าเป็นผู้มีความรู้ความชำนาญเป็นอย่างดีแล้ว พนักงานสอบสวนที่มีประสบการณ์มาก อาจจะไม่กังวลในเรื่องของการเลื่อนขั้นเงินเดือน การเลื่อนยศ หรือเลื่อนตำแหน่งมากนัก อาจจะใช้เวลาผ่านร้อนผ่านหนาวมาหลายเรื่องต่าง ๆ เหล่านี้อาจจะไม่มีความสำคัญเท่าใด จึงทำให้ไม่เกรงกลัวต่อการกระทำผิด อีกประการหนึ่งที่สำคัญก็คือ พนักงานสอบสวนที่มีประสบการณ์มากแม้จะรู้เกี่ยวกับกฎหมายหรือระเบียบข้อบังคับเป็นอย่างดี แต่ก็รู้ช่องทางหรือวิธีการที่จะหลีกเลี่ยงเป็นอย่างดีเช่นเดียวกัน ทำให้โอกาสที่จะกระทำผิดทางวินัยย่อมมีมากกว่า

ผลการวิจัยที่ได้เป็นไปตามสมมติฐานหลัก กล่าวคือพนักงานสอบสวนที่มีปัจจัยภูมิหลังส่วนบุคคล(ประสบการณ์เกี่ยวกับงานสอบสวน)ต่างกันจะมีการกระทำผิดวินัยเกี่ยวกับงานสอบสวนต่างกัน แต่ไม่เป็นไปตามสมมติฐานรอง เนื่องจากผลการวิจัยพบว่า พนักงานสอบสวนที่มีประสบการณ์ทำงานเกี่ยวกับงานสอบสวนมากจะกระทำผิดทางวินัยมากกว่า

ส่วนปัจจัยที่เกี่ยวกับจำนวนผู้ที่ต้องอุปการะเลี้ยงดู เช่น บุตร ภรรยา บิดา มารดา พบว่าพนักงานสอบสวนที่มีจำนวนผู้อุปการะเลี้ยงดูต่างกันจะมีระดับการกระทำผิดทางวินัยต่างกัน โดยพนักงานสอบสวนที่ไม่มีผู้ที่ต้องอุปการะเลี้ยงดูจะมีการกระทำผิดทางวินัยและถูกลงโทษมากกว่า ดังจะเห็นได้ว่า พนักงานสอบสวนที่ไม่มีผู้ที่ต้องอุปการะเลี้ยงดูมีสัดส่วนที่ถูกลงโทษถึงร้อยละ 64.5 ในขณะที่เมื่อมีผู้ที่ต้องอุปการะเลี้ยงดู สัดส่วนการถูกลงโทษมีน้อยกว่าอย่างชัดเจนในทุกกลุ่ม เหตุที่ผลการวิเคราะห์เป็นเช่นนี้ อาจอธิบายได้ว่าพนักงานสอบสวนที่มีผู้ที่ต้องอุปการะเลี้ยงดู เช่น บุตร ภรรยา บิดา มารดา ย่อมจะเกรงกลัวต่อการกระทำผิด เพราะหากตนเองกระทำผิดและต้องถูกลงโทษทางวินัยถึงขั้นให้ออกหรือไล่ออกจากราชการ ก็จะทำให้ครอบครัวต้องได้รับความลำบากไปด้วย หรืออย่างน้อยก็อาจทำให้ตนเองและครอบครัวเสียชื่อเสียงและได้รับความอับอาย อีกประการหนึ่งผู้ที่ต้องอุปการะเลี้ยงดู ซึ่งหมายรวมถึงบิดา มารดา อาจจะมีการตักเตือน ให้คำแนะนำ หรือแสดงความห่วงใยในการปฏิบัติหน้าที่ ให้อยู่ในความถูกต้องตามทำนองคลองธรรม การกระทำผิดจึงมีน้อยกว่า ส่วนพนักงานสอบสวนที่ไม่มีผู้ที่ต้องอุปการะเลี้ยงดูหรือมีน้อย อาจจะไม่ต้องมีผู้ที่ต้องห่วงใยดูแล เมื่อตนเองกระทำผิดทางวินัยและถูกลงโทษ ก็ไม่ต้องเกรงกลัวว่าจะมีผู้ใดได้รับผลกระทบด้วยหรือไม่ โอกาสที่จะกระทำผิดจึงมีมากกว่า นอกจากนี้แล้ว ผู้ที่ไม่ต้องมีผู้อุปการะเลี้ยงดู อาจใช้เวลาส่วนใหญ่ในการคบเพื่อน และการเที่ยวเตร่ ซึ่งหากคบเพื่อนที่ไม่ดี ชักชวนไปในทางเสื่อมเสีย หรือ

เอาแต่เที่ยวเตร่ ไม่รู้จักแบ่งเวลาให้ถูกต้อง ก็จะส่งผลกระทบต่อการทำงาน เช่น งานค้างค้ำหรือไม่เสร็จตามกำหนด

ผลการวิจัยที่ได้เป็นไปตามสมมติฐานหลัก กล่าวคือพนักงานสอบสวนที่มีปัจจัยภูมิหลังส่วนบุคคล(จำนวนผู้ที่อุปการะเลี้ยงดู)ต่างกันจะมีการกระทำผิดวินัยเกี่ยวกับงานสอบสวนต่างกัน แต่ไม่เป็นไปตามสมมติฐานรอง เนื่องจากพบว่าพนักงานสอบสวนที่ไม่มีผู้อุปการะเลี้ยงดูจะกระทำผิดทางวินัยมากกว่า

ส่วนปัจจัยที่เกี่ยวกับค่าใช้จ่ายโดยเฉลี่ยในแต่ละเดือน(ไม่รวมหนี้สิน) พบว่าพนักงานสอบสวนที่มีค่าใช้จ่ายโดยเฉลี่ยในแต่ละเดือนแตกต่างกันจะมีการกระทำผิดทางวินัยแตกต่างกัน จากการศึกษาพบว่ายังมีค่าใช้จ่ายมาก สัดส่วนของการเคยถูกลงทัณฑ์จะเพิ่มสูงขึ้นด้วย กล่าวคือ ร้อยละ 32.5 ของผู้ที่เคยถูกลงทัณฑ์มีค่าใช้จ่ายโดยเฉลี่ยไม่เกิน 10,000 บาท และเพิ่มเป็นร้อยละ 41.7 และ 60.5 ในกลุ่มผู้ที่มีค่าใช้จ่ายโดยเฉลี่ย 10,001-15,000 บาท และเกินกว่า 15,000 บาท ตามลำดับ ค่าใช้จ่ายที่กล่าวถึงนี้ไม่รวมหนี้สินแต่อย่างใด หากรวมหนี้สินแล้วก็จะมียอดมากขึ้นไปอีก อย่างไรก็ตาม ในส่วนของหนี้สินนั้น หากเป็นหนี้สินของสถาบันการเงินหรือสหกรณ์ออมทรัพย์ต่างๆ ก็มักจะใช้วิธีการผ่อนชำระโดยวิธีการหักจากยอดเงินเดือนที่ได้รับ ทำให้ไม่ได้รับผลกระทบจากจำนวนหนี้สินเท่าใด แต่เมื่อเงินเดือนถูกหักไปแล้ว ทำให้เงินเดือนในส่วนที่เหลืออาจไม่เพียงพอต่อรายจ่ายในแต่ละเดือน ทำให้พนักงานสอบสวนที่มีรายจ่ายมาก ต้องแสวงหารายได้จากส่วนอื่นเพื่อมารองรับกับค่าใช้จ่ายที่เกิดขึ้น และหากการแสวงหารายได้ดังกล่าวมาจากการแสวงหาประโยชน์ที่มิควรได้โดยชอบ โดยเฉพาะที่เกี่ยวกับงานสอบสวน เช่น การปฏิบัติหน้าที่โดยทุจริตหรือละเว้นการปฏิบัติหน้าที่โดยมิชอบ การเรียกรับผลประโยชน์ต่าง ๆ ทำให้พนักงานสอบสวนต้องกระทำผิดทางวินัยรวมทั้งกระทำผิดกฎหมายด้วย และนำมาซึ่งการถูกลงทัณฑ์ ซึ่งความหนักเบาขึ้นอยู่กับความร้ายแรงของการกระทำผิด

นอกจากนี้แล้ว ยังสามารถอธิบายได้อีกว่า พนักงานสอบสวนที่มีรายจ่ายมาก ทำให้มีความจำเป็นต้องหารายได้พิเศษจากส่วนอื่นมารองรับค่าใช้จ่ายที่เกิดขึ้น บางส่วนอาจจะประกอบธุรกิจส่วนตัวควบคู่กันไปด้วย หรือประกอบอาชีพเสริมเมื่อพินเวลางาน ซึ่งในความเป็นจริงงานสอบสวนเป็นงานที่มีระเบียบและกฎหมายกำหนดเวลาในการทำสำนวนให้เสร็จสิ้นไว้อย่างชัดเจน ว่าสำนวนแต่ละประเภทต้องสอบสวนให้เสร็จสิ้นภายในระยะเวลาเท่าใด และเป็นงานที่ต้องใช้ความละเอียดรอบคอบในการรวบรวมพยานหลักฐานและสอบสวนปากคำพยานต่าง ๆ ซึ่งบางสำนวนต้องรวบรวมพยานหลักฐานค่อนข้างมาก พนักงานสอบสวนต้องให้เวลากับสำนวนการสอบสวนที่ตนเองต้องรับผิดชอบพอสมควร มิเช่นนั้นสำนวนการสอบสวนก็จะไม่เสร็จภายในกำหนดหรือรวบรวมพยานหลักฐานไม่ครบถ้วน ทำให้ไม่สามารถฟ้องโทษผู้กระทำผิดได้ พนักงานสอบสวนที่มีภาระรับผิดชอบมากทั้งงานส่วนตัวและงานในหน้าที่รับผิดชอบ หากไม่สามารถแบ่งเวลาได้อย่างเหมาะสมก็จะทำให้งานในหน้าที่รับผิดชอบเสียไป ไม่ทุ่มเทเวลาให้กับงานที่ตนเองรับผิดชอบ

เพียงพอ เป็นสาเหตุที่ทำให้พนักงานสอบสวนทำสำนวนการสอบสวนล่าช้า ขาดผิดฟ้อง ผากัง ซึ่งเป็นการกระทำผิดวินัยและต้องถูกลงทัณฑ์

ผลการวิจัยที่ได้เป็นไปตามสมมติฐานหลัก กล่าวคือพนักงานสอบสวนที่มีปัจจัยทางเศรษฐกิจ (ค่าใช้จ่ายโดยเฉลี่ยในแต่ละเดือน(ไม่รวมหนี้สิน)) ต่างกันจะมีการกระทำผิดวินัยเกี่ยวกับงานสอบสวนต่างกัน และเป็นไปตามสมมติฐานรอง กล่าวคือ พนักงานสอบสวนที่มีค่าใช้จ่ายโดยเฉลี่ยในแต่ละเดือน(ไม่รวมหนี้สิน)มากจะกระทำผิดทางวินัยมากกว่า ผลการวิจัยดังกล่าวสอดคล้องกับผลการวิจัยของท่านอื่น ซึ่งทำการศึกษาในเรื่องที่คล้ายกันดังนี้

มนตรี กองจำปา (2539 : 106-108) ได้ทำการศึกษาสาเหตุในการกระทำผิดทางวินัยของพนักงานสอบสวนในสังกัดกองบัญชาการตำรวจนครบาล พบว่ามูลเหตุทางด้านเศรษฐกิจเป็นมูลเหตุหลักในการกระทำผิดของพนักงานสอบสวน สหสัชชัย โลจายะ (2541 : 130) ได้ทำการศึกษาถึงสาเหตุการกระทำผิดทางวินัยของข้าราชการตำรวจสังกัดกองบัญชาการตำรวจนครบาล พบว่ามีสถานภาพทางเศรษฐกิจเป็นสาเหตุหลักอย่างหนึ่ง ประสาร อิมสมบัติ (2536 : 124-132) ได้ทำการศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความแตกต่างของการกระทำผิดวินัยของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน และพลตำรวจในสังกัดกองบังคับการตำรวจนครบาลธนบุรี พบว่าผู้ที่กระทำผิดวินัยและผู้ที่มิได้กระทำผิดวินัยเกี่ยวกับการสอบสวน มีปัจจัยทางด้านเศรษฐกิจต่างกัน คณะทำงานวินัย กรมตำรวจ (2538 : 34) ได้ทำการศึกษาถึงสาเหตุของการกระทำผิดทางวินัย พบว่าปัญหามาตรการการครองชีพหรือปัญหาด้านการเงินเป็นสาเหตุสำคัญประการหนึ่ง สัมพันธ์ แจ็งเจริญ (2520 : 17-34) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่องมูลเหตุจูงใจที่ทำให้ข้าราชการตำรวจประพฤติมิชอบ ผลการศึกษาพบว่าปัจจัยด้านเศรษฐกิจและค่าครองชีพเป็นสาเหตุประการหนึ่ง และดำริห์ โชติเศรษฐ์ (2536) ได้ศึกษาการกระทำผิดของข้าราชการตำรวจพบว่า รายได้ไม่พอกับรายจ่ายเป็นสาเหตุสำคัญของการกระทำผิด

ส่วนปัจจัยความรู้เกี่ยวกับระเบียบข้อบังคับของสำนักงานตำรวจแห่งชาติที่เกี่ยวกับงานสอบสวน พบว่าพนักงานสอบสวนที่มีความรู้แตกต่างกันจะมีการกระทำผิดทางวินัยแตกต่างกัน กล่าวคือ จากตารางพบว่าพนักงานสอบสวนที่เคยกระทำผิดทางวินัยและถูกลงทัณฑ์ ทั้งผู้ที่มีความรู้ น้อย (ร้อยละ 51.8) และผู้ที่มีความรู้มาก (ร้อยละ 51.5) จะเคยกระทำผิดทางวินัยมากกว่าผู้ที่มีความรู้ปานกลาง (ร้อยละ 27.3) ส่วนพนักงานสอบสวนที่ไม่เคยถูกลงทัณฑ์ส่วนใหญ่(ร้อยละ 72.7) จะมีความรู้ปานกลาง ความสัมพันธ์ระหว่างความรู้และการเคยกระทำผิดทางวินัยไม่ได้เป็นเส้นตรง ผลการวิจัยดังกล่าวสามารถอธิบายได้ว่า พนักงานสอบสวนที่มีความรู้ น้อย ย่อมมีโอกาสกระทำ ความผิดมาก เพราะไม่ทราบว่าต้องปฏิบัติตามระเบียบข้อบังคับในเรื่องนั้น ๆ อย่างไรหรืออาจจะปฏิบัติไม่ถูกต้อง ทั้งนี้เนื่องจากระเบียบข้อบังคับของสำนักงานตำรวจแห่งชาติที่เกี่ยวกับงานสอบสวนมีจำนวนมาก ส่วนพนักงานสอบสวนที่มีความรู้มาก แต่กระทำผิดมาก อาจเป็นเพราะการที่มีความรู้มาก ทำให้ทราบดีว่าการไม่ปฏิบัติหรือการปฏิบัติอย่างไรเป็นความผิด และเมื่อทำผิดจะมีผลอย่างไร บางครั้งทำให้พนักงานสอบสวนผู้นั้นไม่เกรงกลัวต่อการกระทำผิดและกระทำผิดบ่อยครั้ง

เพราะทราบว่าเมื่อกระทำผิดแล้วบทลงโทษอาจจะไม่หนักมาก และไม่กระทบต่อสิทธิของตน เช่น  
แค่ได้รับการว่ากล่าวตักเตือนหรือภาคทัณฑ์

ผลการวิจัยที่ได้เป็นไปตามสมมติฐานหลัก กล่าวคือพนักงานสอบสวนที่มีความรู้เกี่ยวกับ  
ระเบียบข้อบังคับของสำนักงานตำรวจแห่งชาติที่เกี่ยวกับงานสอบสวนต่างกันจะมีการกระทำผิดวินัย  
เกี่ยวกับงานสอบสวนต่างกัน แต่ไม่เป็นไปตามสมมติฐานรอง ที่ว่าพนักงานสอบสวนที่มีความรู้  
เกี่ยวกับระเบียบข้อบังคับของสำนักงานตำรวจแห่งชาติที่เกี่ยวกับงานสอบสวนน้อยจะกระทำผิดทาง  
วินัยมากกว่า



สถาบันวิทยบริการ  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตารางที่ 2 แสดงปัจจัยที่มีผลต่อการกระทำผิดทางวินัยของพนักงานสอบสวน จำแนกตามตัวแปรอิสระแต่ละตัว

ปัจจัยที่มีผลต่อการกระทำผิดทางวินัยของพนักงานสอบสวน	การถูกลงโทษทางวินัยเกี่ยวกับงานสอบสวนระหว่างปี พ.ศ.2544-2546		รวม	จำนวน
	ไม่เคยถูกลงโทษ	เคยถูกลงโทษ		
<u>อายุ</u>				
25-29 ปี	44.8	55.2	100.0	29
30-34 ปี	54.8	45.2	100.0	31
35-39 ปี	66.7	33.3	100.0	111
40-44 ปี	64.7	35.3	100.0	51
45 ปีขึ้นไป	53.6	13.3	100.0	28
	$\chi^2 = 6.110$	P-value > 0.05		
<u>ระดับการศึกษา</u>				
ปริญญาตรี	60.7	39.3	100.0	201
ปริญญาโท	61.2	38.8	100.0	49
	$\chi^2 = 0.005$	P-value > 0.05		
<u>ระดับชั้นยศ</u>				
ตั้งแต่ ร.ต.ท.ลงมา	67.3	32.7	100.0	55
ร.ต.อ.	59.8	40.2	100.0	117
พ.ต.ต.	65.0	35.0	100.0	40
พ.ต.ท.	50.0	50.0	100.0	38
	$\chi^2 = 3.169$	P-value > 0.05		
<u>อายุราชการ</u>				
1-5 ปี	60.0	40.0	100.0	25
6-10 ปี	47.2	52.8	100.0	53
11-15 ปี	64.3	35.7	100.0	42
16-20 ปี	67.8	32.2	100.0	87
ตั้งแต่ 21 ปีขึ้นไป	60.5	39.5	100.0	43
	$\chi^2 = 6.151$	P-value > 0.05		



ตารางที่ 2 (ต่อ)

ปัจจัยที่มีผลต่อการ กระทำผิดทางวินัยของ พนักงานสอบสวน	การถูกลงโทษทางวินัยเกี่ยวกับงาน สอบสวนระหว่างปี พ.ศ.2544-2546		รวม	จำนวน
	ไม่เคยถูกลงโทษ	เคยถูกลงโทษ		
<u>ประสบการณ์เกี่ยวกับงาน สอบสวน</u>				
1-5 ปี	67.1	32.9	100.0	76
6-10 ปี	63.4	36.6	100.0	145
ตั้งแต่ 11 ปี ขึ้นไป	31.0	69.0	100.0	29
	$\chi^2 = 12.475$	<b>P-value <math>\leq 0.05</math></b>		
<u>สถานภาพ</u>				
โสด	53.4	46.6	100.0	58
สมรส	64.6	35.4	100.0	181
เคยสมรส	36.4	63.6	100.0	11
	$\chi^2 = 12.475$	P-value $> 0.05$		
<u>จำนวนผู้ที่ต้องอุปการะเลี้ยงดู</u>				
ไม่มี	35.5	64.5	100.0	31
1-2 คน	66.2	33.8	100.0	77
3 คน	64.2	35.8	100.0	67
มากกว่า 3 คน	62.2	37.8	100.0	74
	$\chi^2 = 10.463$	<b>P-value <math>\leq 0.05</math></b>		
<u>จำนวนครั้งที่เข้ารับการอบรม</u>				
ไม่เคยเข้ารับการอบรม	48.0	52.0	100.0	25
1 ครั้ง	61.9	38.1	100.0	147
2 ครั้ง	64.4	35.6	100.0	59
ตั้งแต่ 3 ครั้ง ขึ้นไป	55.6	44.4	100.0	18
	$\chi^2 = 2.318$	P-value $> 0.05$		

ตารางที่ 2 (ต่อ)

ปัจจัยที่มีผลต่อการ กระทำผิดทางวินัยของ พนักงานสอบสวน	การถูกลงโทษทางวินัยเกี่ยวกับงาน สอบสวนระหว่างปี พ.ศ.2544-2546		รวม	จำนวน
	ไม่เคยถูกลงโทษ	เคยถูกลงโทษ		
<u>รายได้เฉลี่ยในแต่ละเดือน</u>				
ต่ำกว่า 10,000 บาท	58.3	41.7	100.0	12
10,000-15,000 บาท	63.4	36.6	100.0	123
15,001-20,000 บาท	63.8	36.3	100.0	80
20,001-25,000 บาท	47.8	52.2	100.0	23
มากกว่า 25,000 บาท	41.7	58.3	100.0	12
	$\chi^2 = 4.143$	P-value > 0.05		
<u>ภาระหนี้สินเฉลี่ยในแต่ละเดือน</u>				
ต่ำกว่า 5,000 บาท	53.3	46.7	100.0	30
5,000-10,000 บาท	66.1	33.9	100.0	112
10,001-15,000 บาท	57.4	42.6	100.0	47
15,001-20,000 บาท	63.6	36.4	100.0	22
มากกว่า 20,000 บาท	62.5	37.5	100.0	16
ไม่มีหนี้สิน	50.0	50.0	100.0	22
	$\chi^2 = 3.401$	P-value > 0.05		
<u>รายจ่ายโดยเฉลี่ยในแต่ละเดือน</u>				
ไม่เกิน 10,000 บาท	67.5	32.5	100.0	157
10,001-15,000 บาท	58.3	41.7	100.0	48
เกินกว่า 15,000 บาท	40.0	60.0	100.0	45
	$\chi^2 = 8.199$	P-value $\leq 0.05$		

ตารางที่ 2 (ต่อ)

ปัจจัยที่มีผลต่อการ กระทำผิดทางวินัยของ พนักงานสอบสวน	การถูกลงโทษทางวินัยเกี่ยวกับงาน สอบสวนระหว่างปี พ.ศ.2544-2546		รวม	จำนวน
	ไม่เคยถูกลงโทษ	เคยถูกลงโทษ		
<u>การปรึกษากับผู้บังคับบัญชา</u>				
ไม่เคยปรึกษา (0-1 คะแนน)	60.3	39.7	100.0	68
ปรึกษาและได้รับคำตอบแง่ลบ (2-3 คะแนน)	61.7	38.3	100.0	128
ปรึกษาและได้รับคำตอบแง่บวก (4-6 คะแนน)	59.3	40.7	100.0	54
	$\chi^2 = 0.106$	P-value > 0.05		
<u>การปรึกษากับเพื่อนร่วมงาน</u>				
ไม่เคยปรึกษา (0-1 คะแนน)	40.0	60.0	100.0	25
ปรึกษาและได้รับคำตอบแง่ลบ (2-3 คะแนน)	63.2	36.8	100.0	190
ปรึกษาและได้รับคำตอบแง่บวก (4-6 คะแนน)	62.9	37.1	100.0	35
	$\chi^2 = 5.043$	P-value > 0.05		
<u>จำนวนคดีในความรับผิดชอบ</u>				
<u>โดยเฉลี่ย</u>				
1-10 คดี	67.5	32.5	100.0	40
11-20 คดี	67.6	32.4	100.0	68
21-30 คดี	59.3	40.7	100.0	54
31-40 คดี	50.0	50.0	100.0	26
41-50 คดี	38.5	61.5	100.0	13
มากกว่า 50 คดี	59.6	40.4	100.0	47
	$\chi^2 = 6.173$	P-value > 0.05		

ตารางที่ 2 (ต่อ)

ปัจจัยที่มีผลต่อการ กระทำผิดทางวินัยของ พนักงานสอบสวน	การถูกลงโทษทางวินัยเกี่ยวกับงาน สอบสวนระหว่างปี พ.ศ.2544-2546		รวม	จำนวน
	ไม่เคยถูกลงโทษ	เคยถูกลงโทษ		
<u>ผลประโยชน์(มิใช่จากทางราชการ)</u> ที่ได้รับจากหน่วยงาน				
เคยได้รับและทำให้ต้องกระทำผิดวินัย (0 คะแนน)	52.2	47.8	100.0	23
เคยได้รับแต่ไม่ต้องกระทำผิดวินัย (1 คะแนน)	51.1	48.9	100.0	45
ไม่เคยได้รับ (2 คะแนน)	64.3	35.7	100.0	182
	$\chi^2 = 3.418$	P-value > 0.05		
<u>ผลประโยชน์ที่ได้รับจากประชาชน</u>				
เคยได้รับและทำให้ต้องกระทำผิดวินัย (0 คะแนน)	59.6	40.4	100.0	114
เคยได้รับแต่ไม่ต้องกระทำผิดวินัย (1 คะแนน)	58.1	41.9	100.0	86
ไม่เคยได้รับ (2 คะแนน)	68.0	32.0	100.0	50
	$\chi^2 = 1.406$	P-value > 0.05		
<u>การถูกอิทธิพลบีบบังคับให้กระทำผิด</u>				
เคยถูกบีบบังคับและต้องกระทำผิดวินัย (0 คะแนน)	60.2	39.8	100.0	133
เคยถูกบีบบังคับแต่ไม่กระทำผิดวินัย (1 คะแนน)	50.0	50.0	100.0	52
ไม่เคยถูกบีบบังคับให้กระทำผิดวินัย (2 คะแนน)	70.8	29.2	100.0	65
	$\chi^2 = 5.279$	P-value > 0.05		

ตารางที่ 2 (ต่อ)

ปัจจัยที่มีผลต่อการ กระทำผิดทางวินัยของ พนักงานสอบสวน	การถูกลงโทษทางวินัยเกี่ยวกับงาน สอบสวนระหว่างปี พ.ศ.2544-2546		รวม	จำนวน
	ไม่เคยถูกลงโทษ	เคยถูกลงโทษ		
<u>ความรู้เกี่ยวกับระเบียบข้อบังคับ</u>				
1-5 คะแนน	48.2	51.8	100.0	56
6-7 คะแนน	72.7	27.3	100.0	128
8-10 คะแนน	48.5	51.5	100.0	66
	$\chi^2 = 15.471$	<b>P-value <math>\leq 0.05</math></b>		
<u>ความรู้เกี่ยวกับกฎหมายรัฐธรรมนูญ ที่เกี่ยวข้องกับงานสอบสวน</u>				
1-5 คะแนน	68.6	31.3	100.0	16
6-7 คะแนน	63.4	36.6	100.0	41
8-10 คะแนน	59.6	40.4	100.0	193
	$\chi^2 = 15.471$	P-value $> 0.05$		
<u>ความรู้เกี่ยวกับวินัยตำรวจ</u>				
1-5 คะแนน	66.7	33.3	100.0	30
6-7 คะแนน	69.6	30.4	100.0	69
8-10 คะแนน	55.6	44.4	100.0	151
	$\chi^2 = 4.351$	P-value $> 0.05$		

สถาบันวิทยบริการ  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

### ส่วนที่ 3 การวิเคราะห์การถดถอยแบบง่ายโดยศึกษาความสัมพันธ์ของตัวแปรอิสระกับตัวแปรตาม ทีละคู่

การวิเคราะห์การถดถอยในส่วนนี้ ผู้วิจัยต้องการศึกษาระดับความสัมพันธ์ของตัวแปรอิสระกับตัวแปรตามทีละคู่ โดยเลือกเฉพาะกลุ่มตัวอย่างพนักงานสอบสวนที่กระทำผิดวินัยและถูกลงทัณฑ์ ซึ่งมีจำนวนทั้งสิ้น 98 ราย เพื่อศึกษาว่าตัวแปรอิสระแต่ละตัวมีระดับความสัมพันธ์กับตัวแปรตามอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติหรือไม่ ผลการวิเคราะห์ทางสถิติพบว่าตัวแปรอิสระที่มีระดับความสัมพันธ์กับตัวแปรตามอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติได้แก่ อายุราชการ ผลประโยชน์ที่ได้รับจากหน่วยงาน และความรู้เกี่ยวกับวินัยตำรวจ โดยผู้วิจัยขออธิบายเฉพาะตัวแปรอิสระที่มีนัยสำคัญทางสถิติ ดังกล่าว ดังต่อไปนี้

ในส่วนของอายุราชการ พบว่า พนักงานสอบสวนที่มีอายุราชการมากจะกระทำผิดทางวินัยมากกว่า ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานรองที่ตั้งไว้ เหตุที่อายุราชการมีผลต่อระดับการกระทำผิดทางวินัยของกลุ่มตัวอย่างพนักงานสอบสวนที่ถูกลงทัณฑ์ สามารถอธิบายได้ 3 ประการ คือ

ประการแรก กรณีที่เป็นผู้มีอายุราชการมากและอยู่ในสายงานสอบสวนมาโดยตลอด(หรือกล่าวได้ว่ามีประสบการณ์เกี่ยวกับงานสอบสวนมาก) ย่อมจะรู้ระเบียบข้อบังคับ ข้อกฎหมาย และขั้นตอนการปฏิบัติต่าง ๆ ที่เกี่ยวกับการทำงานสอบสวนเป็นอย่างดี ในขณะที่เดียวกัน ก็ย่อมจะรู้วิธีหลีกเลี่ยงการปฏิบัติตามระเบียบข้อบังคับเป็นอย่างดีเช่นเดียวกัน จึงมีโอกาสกระทำผิดมากกว่า นอกจากนี้แล้วการที่เป็นผู้มีอายุราชการมาก ระดับชั้นยศและตำแหน่งย่อมสูงตามไปด้วย ทำให้ไม่มีผู้ที่จะเข้ามาตรวจสอบดูแลการทำงาน เพราะถือว่าเป็นผู้ใหญ่แล้ว ทั้งที่จริงแล้วก็อาจมีโอกากระทำผิดเช่นเดียวกัน ในขณะที่ผู้ที่มีอายุราชการน้อย ผู้บังคับบัญชาจะเอาใจใส่ดูแลหรือเข้มงวดกับการทำงานมากกว่า โอกากระทำผิดจึงมีน้อยกว่า โดยจากการศึกษากลุ่มตัวอย่างพนักงานสอบสวนที่กระทำผิดและถูกลงทัณฑ์พบว่า มีระดับชั้นยศพันตำรวจโท ร้อยละ 19.4 มากกว่าชั้นยศ ร้อยตำรวจโทและร้อยตำรวจตรี รวมกัน ซึ่งมีร้อยละ 18.4

ประการที่สอง อาจกล่าวได้ว่าพนักงานสอบสวนที่มีอายุราชการมาก หรือเป็นผู้มีอาวุโสมากตามที่ได้กล่าวมาแล้วข้างต้น แต่ยังคงปฏิบัติหน้าที่เป็นพนักงานสอบสวนอยู่ อาจจะไม่มุ่งหวังความก้าวหน้าในหน้าที่ราชการมากนัก เพราะโอกาสที่จะได้เลื่อนตำแหน่งสูงขึ้นมีน้อย จึงขาดแรงจูงใจและกำลังขวัญในการทำงาน และอาจไม่เกรงกลัวที่จะกระทำผิดวินัยและต้องถูกลงทัณฑ์ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Glimer (อ้างถึงใน อนุศักดิ์ โกมลศาสตร์, 2543 : 14) ที่กล่าวว่า โอกาสก้าวหน้าในการทำงาน เช่น การเลื่อนตำแหน่งสูงขึ้น เป็นองค์ประกอบที่เอื้ออำนวยต่อความพอใจในการทำงาน และสอดคล้องกับความเห็นของ Chioselli (อ้างโดยคนเดียวกัน, 2533 : 13-14) ที่กล่าวว่าผู้ที่มีอายุมากจะมีความพึงพอใจในงานน้อยกว่าผู้ที่มีอายุน้อย โดยเฉพาะผู้ที่มีอายุระหว่าง 45-54 ปี

อีกทั้งพนักงานสอบสวนที่มีอายุราชการมากอาจกระทำผิดวินัยและถูกดำเนินการทางวินัยมาหลายครั้งจนเกิดความชินและเห็นเป็นเรื่องปกติ ผิดกับพนักงานสอบสวนที่มีอายุราชการน้อย การกระทำผิดวินัยและถูกลงโทษทำให้มีประวัติต่างพร้อย มีผลต่อการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนและอาจจะทำให้เลื่อนยศหรือเลื่อนตำแหน่งช้ากว่าผู้อื่น รวมทั้งการเสียสิทธิในการเข้าอบรมหลักสูตรต่างๆ เช่น หลักสูตรสารวัตร เป็นต้น จึงมีความเกรงกลัวที่จะกระทำผิดมากกว่า

ประการสุดท้าย พนักงานสอบสวนที่มีอายุราชการมากแต่มีประสบการณ์เกี่ยวกับงานสอบสวนน้อย ซึ่งเป็นผู้ที่เคยปฏิบัติหน้าที่ในสายงานอื่นมาก่อน เช่น ป้องกันปราบปราม สืบสวนจราจร หรือ งานธุรการ แล้วย้ายมาปฏิบัติหน้าที่ในสายงานสอบสวน หรืออีกกรณีหนึ่งอาจเคยเป็นตำรวจชั้นประทวนมาก่อน แล้วได้รับการแต่งตั้งเป็นนายตำรวจชั้นสัญญาบัตรในภายหลัง พนักงานสอบสวนกลุ่มนี้ถือเป็นผู้ที่มีอาวุโสทางด้านวิทยุติ แต่มีความรู้ความชำนาญเกี่ยวกับงานสอบสวนน้อย บางครั้งเมื่อมีปัญหาเกี่ยวกับงานสอบสวนอาจจะไม่กล้าปรึกษาผู้อื่น เพราะเห็นว่าตนเองเป็นผู้ใหญ่กว่า ไม่กล้าขอคำแนะนำจากผู้ที่มีอาวุโสน้อยกว่า ในขณะที่ผู้ที่มีอาวุโสน้อยกว่าก็อาจจะไม่กล้าที่จะให้คำแนะนำหรือตักเตือนเมื่อพบเห็นการกระทำผิด เพราะเห็นว่าเป็นผู้ใหญ่แล้ว นอกจากนี้แล้วผู้บังคับบัญชาอาจจะเห็นว่าเป็นผู้ใหญ่แล้ว ให้อภัยตัวเอง ไม่เข้ามาดูแลหรือเข้มงวดมากนัก ทำให้พนักงานสอบสวนที่มีอายุราชการมากในกลุ่มนี้ มีโอกาสกระทำผิดวินัยมากกว่า ซึ่งจากการศึกษาพบว่ากลุ่มตัวอย่างพนักงานสอบสวนที่กระทำผิดวินัยและถูกลงโทษส่วนใหญ่ ร้อยละ 45.9 จะมีอายุราชการตั้งแต่ 16 ปีขึ้นไป แต่ส่วนใหญ่ร้อยละ 54.1 มีประสบการณ์เกี่ยวกับงานสอบสวนเพียง 6-10 ปี และส่วนใหญ่ ร้อยละ 48.0 มีชั้นยศระดับร้อยตำรวจเอก

ในส่วนของผลประโยชน์ที่ได้รับจากหน่วยงาน พบว่าพนักงานสอบสวนที่ไม่ได้รับผลประโยชน์อย่างอื่น(นอกเหนือจากที่ได้รับตามปกติจากทางราชการ)จากหน่วยงานจะกระทำผิดทางวินัยมากกว่า ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานรองที่ตั้งไว้ ผลประโยชน์อย่างอื่นนอกเหนือจากที่ได้รับตามปกติจากทางราชการนั้น หากใช้คำที่สามารถเข้าใจได้ง่าย อาจเรียกว่า “เงินนอกระบบ” คือเป็นผลประโยชน์ที่ได้รับโดยไม่เกี่ยวกับทางราชการแต่อย่างใด เงินนอกระบบดังกล่าวไม่ใช่ผลประโยชน์ที่พนักงานสอบสวนทุกคนได้รับอย่างเท่าเทียมกัน หากเป็นพนักงานสอบสวนที่อยู่ในท้องที่ที่มีผลประโยชน์มาก อาจได้รับผลประโยชน์ในส่วนนี้จากหน่วยงานหรือสถานีตำรวจมากตามไปด้วย หากอยู่ในท้องที่ที่มีผลประโยชน์น้อย ผลประโยชน์ที่ได้รับก็จะน้อยลงไป และหากอยู่ในท้องที่ที่ไม่มีผลประโยชน์อย่างใดเลย หรืออาจจะมีผลประโยชน์แต่หน่วยงานหรือสถานีตำรวจไม่แบ่งผลประโยชน์ให้ ก็จะทำให้ไม่ได้รับในส่วนนี้ ทั้งนี้ผลประโยชน์ดังกล่าวไม่มีกฎหมายว่าพนักงานสอบสวนแต่ละนายในแต่ละท้องที่จะได้รับจำนวนเท่าใด ขึ้นอยู่กับหน่วยงานว่าจะมอบให้หรือไม่

อย่างไรก็ดี ผลการวิจัยครั้งนี้พบว่าพนักงานสอบสวนที่กระทำผิดทางวินัยและถูกลงโทษส่วนใหญ่ไม่ได้รับผลประโยชน์ในส่วนนี้ แต่เหตุใดเมื่อไม่ได้รับผลประโยชน์จากหน่วยงานจึงกระทำผิดทางวินัยมากกว่า ในส่วนนี้อาจอธิบายได้ว่า พนักงานสอบสวนแต่ละคนหากอยู่ในระดับ

ตำแหน่งเดียวกันจะมีรายได้คือเงินเดือนเท่ากันหรือใกล้เคียงกัน และมีเงินประจำตำแหน่งเท่ากัน สรุปแล้วคือมีรายรับที่ใกล้เคียงกัน ไม่แตกต่างกันเท่าใด สิ่งที่จะทำให้แตกต่างกันก็คือ ผลประโยชน์ที่หน่วยงานมอบให้ เพราะแต่ละหน่วยงานหรือแต่ละสถานีตำรวจมีผลประโยชน์ไม่เหมือนกัน ดังเป็นที่กล่าวกันว่ามีการแบ่งสถานีตำรวจเป็นสถานีตำรวจชั้นหนึ่ง หรือชั้นสอง ซึ่งเป็นการแบ่งตามผลประโยชน์ที่ได้รับจากเงินนอกระบบต่างๆ พนักงานสอบสวนที่อยู่ในสถานีตำรวจที่มีผลประโยชน์และได้รับผลประโยชน์จากหน่วยงาน จะมีรายรับเพิ่มมากขึ้น สามารถรองรับค่าใช้จ่ายและภาระหนี้สินของตนได้มากขึ้น หากมีจำนวนที่มากพอ ก็ไม่มีความจำเป็นใด ๆ ที่จะต้องไปแสวงหาผลประโยชน์ที่มีขอบทางอื่น โดยเฉพาะที่เกี่ยวกับสำนวนการสอบสวน ไม่ว่าจะเป็นการทุจริตหรือเรียก รับผลประโยชน์ต่าง ๆ เพราะหากกระทำผิดพลาด ย่อมหมายถึงการถูกดำเนินการทางวินัยหรือตกเป็นผู้ต้องหาในคดีอาญา สำหรับพนักงานสอบสวนที่ไม่ได้รับผลประโยชน์จากหน่วยงาน ย่อมต้องหารายได้ในทางอื่น เพื่อรองรับกับค่าใช้จ่ายและภาระหนี้สินของตน ซึ่งหากพนักงานสอบสวนผู้นั้นทุจริตต่อหน้าที่ หรือเรียก รับผลประโยชน์ต่าง ๆ ที่เกี่ยวกับสำนวนการสอบสวนโดยมิชอบ เมื่อถูกตรวจพบหรือถูกร้องเรียนจากประชาชน ก็เป็นเหตุให้ถูกดำเนินการทางวินัยและต้องถูกลงทัณฑ์

อย่างไรก็ตาม ผลประโยชน์ดังกล่าวข้างต้น ไม่ใช่ผลประโยชน์ที่ได้มาอย่างถูกต้องตามกฎหมายและชอบธรรม โดยเฉพาะพนักงานสอบสวนซึ่งเป็นผู้รักษากฎหมายและเป็นผู้อำนวยความยุติธรรมในเบื้องต้น ยิ่งไม่ควรจะรับผลประโยชน์ในส่วนนี้ เพราะอาจทำให้ไม่สามารถปฏิบัติหน้าที่ด้วยความสุจริตเที่ยงธรรมและทำให้ประชาชนขาดศรัทธาต่อตัวพนักงานสอบสวน แต่ วัฒนธรรมรองขององค์กร หรือ “กฎอรูปนัย” ของตำรวจที่ยอมรับการ “กินตามน้ำ” และการที่พนักงานสอบสวนมีรายได้ไม่เพียงพอต่อการดำรงชีพ ทำให้การรับผลประโยชน์ที่มีขอบยังดำรงอยู่ ผู้บังคับบัญชาจึงควรหาแนวทางแก้ไขต่อไป

ในส่วนของความรู้เกี่ยวกับวินัยตำรวจนั้น จากผลการวิจัยพบว่าพนักงานสอบสวนที่มีความรู้ทางวินัยมากจะกระทำผิดทางวินัยมากกว่า ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานรองที่ตั้งไว้ เหตุที่ผลการวิจัยเป็นเช่นนี้ สามารถอธิบายได้ว่า พนักงานสอบสวนที่มีความรู้ทางวินัยมาก จะทราบดีว่าการกระทำใดเป็นความผิดทางวินัยหรือไม่ และหากกระทำผิดแล้วจะได้รับการลงทัณฑ์อย่างไร และการถูกลงทัณฑ์นั้นจะส่งผลอย่างไรต่อไปหรือไม่ ถ้าพนักงานสอบสวนทราบว่ากระทำผิดทางวินัยฐานใด ฐานหนึ่งไม่มีความผิดร้ายแรงและหากถูกลงทัณฑ์ก็เป็นการลงทัณฑ์สถานเบา ทำให้ไม่เกรงกลัวต่อการกระทำผิด และอีกกรณีหนึ่งนั้น การที่พนักงานสอบสวนมีความรู้เกี่ยวกับวินัยตำรวจเป็นอย่างดี อาจจะทราบว่า หากกระทำผิดทางวินัยแล้วจะมีทางแก้หรือแนวทางแก้ไขอย่างไร จึงจะไม่ถูกลงทัณฑ์หรือได้รับทัณฑ์สถานเบา จึงมีโอกาสดำเนินการทางวินัยสูงกว่า

ในทางกลับกัน สามารถอธิบายได้เช่นเดียวกันว่า พนักงานสอบสวนที่กระทำผิดทางวินัยและถูกลงทัณฑ์นั้น ย่อมมีประสบการณ์โดยตรงเกี่ยวกับการถูกดำเนินการทางวินัยมาก่อน เพราะตนเองเป็นผู้กระทำผิดหรือผู้ถูกกล่าวหาที่ต้องถูกดำเนินการทางวินัย ดังนั้นจึงมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับ



วินัยตำรวจเป็นอย่างดี ว่าการกระทำใดเป็นความผิดหรือไม่ใช่ความผิดและเมื่อถูกลงทัณฑ์แล้วจะ  
ได้รับผลอย่างไร และยังกระทำผิดทางวินัยและถูกลงทัณฑ์มากขึ้นเท่าใด ก็จะมีความรู้เกี่ยวกับวินัย  
ตำรวจมากขึ้นเท่านั้น

**ตารางที่ 3 การวิเคราะห์การถดถอยแบบง่ายโดยศึกษาความสัมพันธ์ของตัวแปรอิสระกับตัวแปร  
ตามทีละคู่**

ตัวแปรอิสระ	Beta	Sig.
อายุ	.150	.523
ระดับการศึกษา	-.138	.175
ระดับชั้นยศ	.082	.420
อายุราชการ	.229*	.023
ประสบการณ์การทำงานในสายงานสอบสวน	.079	.442
สถานภาพ	-.077	.452
จำนวนผู้ที่ต้องอุปการะเลี้ยงดู	-.071	.488
จำนวนครั้งที่เข้ารับการอบรม	-.080	.434
รายได้เฉลี่ยในแต่ละเดือน	.006	.957
ภาระหนี้สินเฉลี่ยในแต่ละเดือน	-.047	.647
รายจ่าย(ไม่รวมหนี้สิน)เฉลี่ยในแต่ละเดือน	-.010	.924
การปรึกษาผู้บังคับบัญชา	.040	.697
การปรึกษากับเพื่อนร่วมงาน	-.056	.585
ปริมาณคดีในความรับผิดชอบ	.152	.138
ผลประโยชน์(มิใช่จากทางราชการ)ที่ได้รับจากหน่วยงาน	-.241*	.017
ผลประโยชน์ที่ได้รับจากประชาชน	-.146	.152
การถูกอิทธิพลบีบบังคับให้กระทำผิด	-.091	.370
ความรู้เกี่ยวกับระเบียบข้อบังคับเกี่ยวกับงานสอบสวน	-.099	.330
ความรู้เกี่ยวกับกฎหมายรัฐธรรมนูญ พ.ศ.2540	.075	.463
ความรู้เกี่ยวกับวินัยตำรวจ	.237*	.019

\* มีระดับนัยสำคัญ  $\leq 0.05$

#### ส่วนที่ 4 การวิเคราะห์การแปรผันหลายทาง โดยใช้การวิเคราะห์การถดถอย

การวิเคราะห์การถดถอยในส่วนนี้ ผู้วิจัยต้องการศึกษาระดับความสัมพันธ์ของตัวแปรอิสระทั้ง 19 ตัว กับตัวแปรตาม 1 ตัว เฉพาะกลุ่มตัวอย่างพนักงานสอบสวนที่กระทำผิดวินัยและถูกลงทัณฑ์ ซึ่งมีจำนวนทั้งสิ้น 98 ตัวอย่าง เพื่อศึกษาว่าเมื่อควบคุมตัวแปรอิสระอื่น ๆ แล้ว ตัวแปรอิสระแต่ละตัวมีอิทธิพลต่อตัวแปรตามอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติหรือไม่

ในการวิเคราะห์การถดถอยแบบพหุ ข้อควรระวังคือตัวแปรอิสระแต่ละคู่ต้องไม่สัมพันธ์กันในระดับสูง เพราะหากตัวแปรอิสระมีความสัมพันธ์กันในระดับสูงหรือที่เรียกว่า ความสัมพันธ์พหุร่วมเชิงเส้น (multicollinearity) อาจทำให้การแปรผลคลาดเคลื่อนได้ ซึ่ง Blalock (1972 : 457) กล่าวว่าหากค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ( $r$ ) มีค่า .605 จะทำให้เกิดปัญหาดังกล่าวได้

จากตารางที่ 4 มีตัวแปรที่มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ( $r$ ) มากกว่า .605 ดังนี้ คือ

อายุ มีความสัมพันธ์เชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 กับ อายุราชการ ( $r = .847$ ) ประสบการณ์ทำงานเกี่ยวกับงานสอบสวน ( $r = .626$ ) ระดับชั้นยศ ( $r = .703$ )

ระดับชั้นยศ มีความสัมพันธ์เชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 กับ อายุราชการ ( $r = .610$ ) ประสบการณ์ทำงานเกี่ยวกับงานสอบสวน ( $r = .773$ )

ผู้วิจัยจึงตัดตัวแปรที่มีความสัมพันธ์กันแต่ละคู่ตัวแปรออกเหลือเพียงตัวแปรเดียวเพื่อใช้ในแบบจำลองทางสถิติ ในที่นี้ได้ตัดตัวแปร อายุ และ ระดับชั้นยศ ออก เนื่องจากมีความสัมพันธ์สูงมากกับอายุราชการและประสบการณ์ทำงานเกี่ยวกับงานสอบสวน ซึ่งมีค่าสหสัมพันธ์สูงกว่า .605

สำหรับการวิเคราะห์การถดถอยแบบพหุของการกระทำผิดวินัยของพนักงานสอบสวนที่กระทำผิดวินัยและถูกลงทัณฑ์ (ตารางที่ 5) อธิบายได้ว่าภายหลังจากการควบคุมอิทธิพลของตัวแปรอิสระอื่น ๆ ให้คงที่แล้ว มีตัวแปรอิสระเพียง 1 ตัวที่ส่งผลต่อระดับการกระทำผิดวินัยของพนักงานสอบสวนอย่างมีระดับนัยสำคัญทางสถิติ ได้แก่ ตัวแปรอายุราชการ ส่วนตัวแปรอื่นๆ เช่น ผลประโยชน์ที่ได้รับจากหน่วยงานและความรู้เกี่ยวกับวินัยตำรวจ ไม่ส่งผลต่อระดับการกระทำผิดวินัยของพนักงานสอบสวนอย่างมีระดับนัยสำคัญทางสถิติ ทั้งนี้ เนื่องจากผู้มีอายุราชการมากและอยู่ในสายงานสอบสวนมาโดยตลอดย่อมจะรู้ระเบียบข้อบังคับ ข้อกฎหมาย และขั้นตอนการปฏิบัติต่างๆ ที่เกี่ยวกับการทำงานสอบสวนเป็นอย่างดี และอาจจะรู้วิธีหลีกเลี่ยงการปฏิบัติตามระเบียบข้อบังคับเป็นอย่างดีเช่นเดียวกัน จึงมีโอกาสกระทำผิดมากกว่า นอกจากนี้แล้วการที่เป็นผู้มีอายุราชการมาก ระดับชั้นยศและตำแหน่งย่อมสูงตามไปด้วย ทำให้การตรวจสอบการทำงานมีน้อยลงเพราะถือว่ามีอาวุโส

นอกจากนี้ อาจกล่าวได้ว่าพนักงานสอบสวนที่มีอายุราชการมาก อาจจะไม่มุ่งหวังความก้าวหน้าในหน้าที่ราชการมากนัก เพราะโอกาสที่จะได้เลื่อนตำแหน่งสูงขึ้นมีน้อย จึงขาดแรงจูงใจและกำลังขวัญในการทำงาน และอาจไม่เกรงกลัวที่จะกระทำผิดวินัยและต้องถูกลงทัณฑ์

อีกทั้งพนักงานสอบสวนที่มีอายุราชการมากอาจกระทำผิดวินัยและถูกดำเนินการทางวินัยมาหลายครั้งจนเกิดความชินและเห็นเป็นเรื่องปกติ ในขณะที่พนักงานสอบสวนที่มีอายุราชการน้อย การกระทำผิดวินัยและถูกลงโทษทำให้มีประวัติต่างพร้อย มีผลต่อการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนและอาจทำให้เลื่อนยศหรือเลื่อนตำแหน่งช้ากว่าผู้อื่น รวมทั้งการเสียสิทธิในการเข้าอบรมหลักสูตรต่างๆ เช่น หลักสูตรสารวัตร เป็นต้น จึงมีความเกรงกลัวที่จะกระทำผิดมากกว่า

อีกประการหนึ่ง พนักงานสอบสวนที่มีอายุราชการมากแต่มีประสบการณ์เกี่ยวกับงานสอบสวนน้อย ซึ่งเป็นผู้ที่เคยปฏิบัติหน้าที่ในสายงานอื่นมาก่อน เช่น ป้องกันปราบปราม สืบสวนจราจร หรือ งานธุรการ แล้วย้ายมาปฏิบัติหน้าที่ในสายงานสอบสวน หรืออีกกรณีหนึ่งอาจเคยเป็นตำรวจชั้นประทวนมาก่อน แล้วได้รับการแต่งตั้งเป็นนายตำรวจชั้นสัญญาบัตรในภายหลัง พนักงานสอบสวนกลุ่มนี้ถือเป็นผู้ที่มีอาวุโสทางด้านวิชาชีพ แต่มีความรู้ความชำนาญเกี่ยวกับงานสอบสวนน้อย จึงมีโอกาสกระทำผิดวินัยมากกว่า



สถาบันวิทยบริการ  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตารางที่ 4 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของตัวแปรอิสระ

ตัวแปรอิสระ	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	
1.อายุ	1																				
2.อายุราชการ	.847**	1																			
3.ประสบการณ์ทำงาน	.626**	.537**	1																		
4.ระดับการศึกษา	.184	.206*	.304**	1																	
5.ระดับชั้นยศ	.703**	.610**	.773**	.401**	1																
6.สถานภาพ	.406**	.414**	.230*	.086	.190	1															
7.จำนวนผู้ที่อุปการะเลี้ยงดู	.471**	.461**	.142	-.099	.142	.436**	1														
8.การศึกษาอบรมเพิ่มเติม	.146	.168	.101	.110	.167	.173	.042	1													
9.รายได้	.514**	.433**	.571**	.302**	.530**	.150	.127	.014	1												
10.ภาระหนี้สิน	.116	.026	.163	.112	.134	-.079	.016	-.050	.396**	1											
11.ค่าใช้จ่าย	.379**	.300**	.288**	.011	.248*	.248*	.356**	.196	.210*	.124	1										
12.การปรึกษาผู้บังคับบัญชา	-.003	.053	-.027	-.111	-.091	.130	-.032	.133	-.036	-.170	.081	1									
13.การปรึกษาเพื่อนร่วมงาน	-.268**	-.144	-.173	-.126	-.160	-.108	-.121	.231*	-.262**	-.259*	-.199	.458**	1								
14.ปริมาณคดี	.065	.039	.205*	-.127	.127	-.091	-.026	-.039	.061	-.024	.032	.031	-.059	1							
15.ผลประโยชน์จากหน่วยงาน	-.002	-.089	.017	-.093	.049	.148	.135	-.156	-.030	-.177	-.005	-.068	-.053	.104	1						
16.ผลประโยชน์จากประชาชน	.212*	.176	.113	.134	.090	.017	.089	.095	.142	-.074	.013	.128	.088	-.110	.193	1					
17.การถูกอิทธิพลบีบบังคับ	.164	.201*	.024	.151	.142	.088	.158	.072	.104	.004	-.037	-.032	-.188	-.060	-.024	.188	1				
18.ความรู้เกี่ยวกับระเบียบ	.133	.103	.175	.021	.185	.007	.041	.112	.037	.091	.158	-.039	.004	-.026	.145	.229*	-.040	1			
19.ความรู้เกี่ยวกับรัฐธรรมนูญ	.103	.101	.120	-.142	-.055	.099	.221*	-.103	.149	-.024	.083	.035	-.175	.154	.091	-.033	.212*	.038	1		
20.ความรู้เกี่ยวกับวินัยตำรวจ	.155	.155	-.248*	.137	.256*	-.105	-.028	-.058	.147	.012	.214*	-.035	-.129	.200*	-.096	-.081	-.006	-.005	.305**	1	

หมายเหตุ \* หมายถึงมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

\*\* หมายถึงมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

ตารางที่ 5 การวิเคราะห์การถดถอยแบบพหุของการกระทำผิดวินัยของพนักงานสอบสวน

ตัวแปรอิสระ	ตัวแปรตาม (การกระทำผิดวินัยของพนักงานสอบสวน)	
	Beta	t
1.อายุราชการ	.730*	3.146
2.ประสบการณ์ทำงาน	-.134	-.310
3.ระดับการศึกษา	-.923	-1.518
4.สถานภาพ	-.366	-.695
5. จำนวนผู้ที่อุปการะเลี้ยงดู	-.278	-1.522
6.การศึกษาอบรมเพิ่มเติม	-.204	-.722
7.รายได้	-.189	-.671
8.ภาระหนี้สิน	-.049	-.312
9.ค่าใช้จ่าย	-.063	-.267
10.การปรึกษาผู้บังคับบัญชา	.064	.186
11.การปรึกษาเพื่อนร่วมงาน	-.266	-.553
12.ปริมาณคดี	.097	.747
13.ผลประโยชน์จากหน่วยงาน	-.584	-1.733
14.ผลประโยชน์จากประชาชน	-.172	-.560
15.การถูกอิทธิพลบีบบังคับ	-.289	-1.030
16.ความรู้เกี่ยวกับระเบียบ	-.069	-.561
17.ความรู้เกี่ยวกับรัฐธรรมนูญ	.047	.289
18.ความรู้เกี่ยวกับวินัยตำรวจ	.166	1.281
	$R^2 = .281$	

\* หมายถึง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

## สรุปผลการวิจัยและข้อเสนอแนะ

จากผลการวิจัยในบทที่ผ่านมา ผู้วิจัยขอสรุปภาพโดยรวมของผลการวิจัยดังกล่าว โดยนำเสนอเป็นความเรียง ส่วนในหัวข้อถัดไปเป็นการแสดงข้อเสนอแนะ ปัญหาที่พบในการวิจัย และข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

### 5.1 สรุปผลการวิจัย

#### 5.1.1 สรุปข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง

จากการศึกษาของกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 250 ตัวอย่าง พบว่าอายุของกลุ่มตัวอย่างในกรณีศึกษา นี้ ร้อยละ 44.4 อยู่ในช่วงอายุ 35-39 ปี ระดับการศึกษา ร้อยละ 80.4 มีจบการศึกษาระดับปริญญาตรี ระดับชั้นยศ ร้อยละ 46.8 มียศร้อยตำรวจเอก ปัจจุบันพนักงานสอบสวน ร้อยละ 96.0 ดำรงตำแหน่งในสายงานสอบสวน ร้อยละ 34.8 มีอายุราชการ 15-19 ปี ร้อยละ 58.0 มีประสบการณ์การทำงานเฉพาะสายงานสอบสวน 5-9 ปี ร้อยละ 72.4 มีสถานภาพสมรส ร้อยละ 29.7 มีจำนวนผู้ที่ต้องอุปการะเลี้ยงดู เช่น บุตร ภรรยา บิดามารดา มากกว่า 3 คน ร้อยละ 59.0 ได้รับการศึกษาอบรมเพิ่มเติมพนักงานสอบสวน ร้อยละ 49.2 มีรายได้เฉลี่ยในแต่ละเดือน 10,000-15,000 บาท ร้อยละ 45.0 มีภาระหนี้สินเฉลี่ยในแต่ละเดือน 5,000-10,000 บาท ร้อยละ 57.6 มีรายจ่าย(ไม่รวมหนี้สิน)ในแต่ละเดือน 5,000-10,000 บาท

กลุ่มตัวอย่าง ร้อยละ 44 ปรึกษากับผู้บังคับบัญชาก่อนกระทำผิดแล้วได้รับคำตบหรือคำแนะนำในแง่ลบ เช่น สนับสนุนให้กระทำผิด ไม่สนใจ หรือให้คำแนะนำที่ผิด ร้อยละ 43.9 ปรึกษากับผู้บังคับบัญชาหลังกระทำผิดแล้วได้รับคำตบหรือคำแนะนำในแง่บวก เช่น ตักเตือนและช่วยหาวิธีแก้ไข, ร้อยละ 57.2 เมื่อปรึกษากับผู้บังคับบัญชาเกี่ยวกับสำนวนการสอบสวนจะได้รับคำแนะนำที่ถูกต้อง กลุ่มตัวอย่าง ร้อยละ 69.6 ปรึกษากับเพื่อนร่วมงานก่อนกระทำผิดแล้วได้รับคำตักเตือนหรือให้คำแนะนำที่ถูกต้อง, ร้อยละ 65.2 ปรึกษากับเพื่อนร่วมงานหลังกระทำผิดแล้วได้รับคำแนะนำในแง่บวก เช่น ตักเตือนและช่วยหาวิธีแก้ไข, ร้อยละ 53.6 เมื่อปรึกษากับเพื่อนร่วมงานเกี่ยวกับสำนวนการสอบสวนจะได้รับคำแนะนำที่ถูกต้อง

กลุ่มตัวอย่าง ร้อยละ 27.4 มีจำนวนคดีในความรับผิดชอบโดยเฉลี่ย 11-20 คดี ร้อยละ 53.2 เคยได้รับผลประโยชน์จากประชาชนและเป็นเหตุให้ต้องกระทำผิด ร้อยละ 72.8 ไม่เคยได้รับผลประโยชน์นอกเหนือจากที่ได้รับจากทางราชการจากหน่วยงานของตน ร้อยละ 45.6 เคยถูกผู้ใช้อิทธิพล เช่น ผู้บังคับบัญชา บิบบังคับและทำให้ต้องกระทำผิด

กลุ่มตัวอย่างร้อยละ 51.2 ได้คะแนนทดสอบความรู้เกี่ยวกับระเบียบข้อบังคับของสำนักงานตำรวจแห่งชาติที่เกี่ยวกับงานสอบสวน 6-7 คะแนน ร้อยละ 77.2 ได้คะแนนทดสอบความรู้เกี่ยวกับกฎหมายรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ.2540 ที่เกี่ยวกับงานสอบสวน 8-10 คะแนน ร้อยละ 60.4 ได้คะแนนทดสอบความรู้เกี่ยวกับวินัยตำรวจ 8-10 คะแนน

### 5.1.2 สรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูลแบบตารางไขว้ (Crosstabulation)

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลแบบตารางไขว้ (Crosstabulation) โดยการเปรียบเทียบระหว่างกลุ่มตัวอย่างพนักงานสอบสวนที่กระทำผิดวินัยและถูกลงทัณฑ์ จำนวน 98 ราย กับกลุ่มตัวอย่างพนักงานสอบสวนที่ไม่เคยถูกลงทัณฑ์ จำนวน 152 ราย ผลการวิเคราะห์พบว่า มีตัวแปรอิสระที่มีผลต่อการกระทำผิดทางวินัยของพนักงานสอบสวนทั้งสองกลุ่มต่างกันดังนี้

#### 1) ประสิทธิภาพเกี่ยวกับงานสอบสวน

ผลการวิจัยที่ได้พบว่าพนักงานสอบสวนที่มีประสิทธิภาพเกี่ยวกับงานสอบสวนต่างกัน จะมีการกระทำผิดวินัยเกี่ยวกับงานสอบสวนต่างกัน ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานหลักที่ตั้งไว้ โดยพนักงานสอบสวนที่มีประสิทธิภาพเกี่ยวกับงานสอบสวนมาก จะมีการกระทำผิดทางวินัยเกี่ยวกับงานสอบสวนมากกว่าพนักงานสอบสวนที่มีประสิทธิภาพน้อย ดังจะเห็นได้ว่า พนักงานสอบสวนที่มีประสิทธิภาพทำงาน 1-5 ปี มีสัดส่วนที่ไม่ถูกลงทัณฑ์ถึงร้อยละ 67 และสัดส่วนของการไม่ถูกลงทัณฑ์เหลือเพียงร้อยละ 31 ในกลุ่มพนักงานสอบสวนที่มีประสิทธิภาพทำงานตั้งแต่ 11 ปี ขึ้นไปในทางตรงกันข้าม ผู้ที่เคยถูกลงทัณฑ์จะมีน้อยในกลุ่มที่มีประสิทธิภาพทำงานเพียง 1-5 ปี (ร้อยละ 32.9) และเพิ่มเป็นร้อยละ 69.0 ในกลุ่มพนักงานสอบสวนที่มีประสิทธิภาพทำงานตั้งแต่ 11 ปี ขึ้นไป

#### 2) จำนวนผู้ที่ต้องอุปการะเลี้ยงดู

ผลการวิจัยพบว่าพนักงานสอบสวนที่มีจำนวนผู้ที่ต้องอุปการะเลี้ยงดูต่างกันจะมีระดับการกระทำผิดทางวินัยต่างกัน ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานหลักที่ตั้งไว้ โดยพนักงานสอบสวนที่ไม่มีผู้ที่ต้องอุปการะเลี้ยงดูจะมีการกระทำผิดทางวินัยและถูกลงทัณฑ์มากกว่า ดังจะเห็นได้ว่า พนักงานสอบสวนที่ไม่มีผู้ที่ต้องอุปการะเลี้ยงดูมีสัดส่วนที่ถูกลงทัณฑ์ถึงร้อยละ 64.5 ในขณะที่เมื่อมีผู้ที่ต้องอุปการะเลี้ยงดูสัดส่วนการถูกลงทัณฑ์มีน้อยกว่าอย่างชัดเจนในทุกกลุ่ม

#### 3) ค่าใช้จ่าย(ไม่รวมหนี้สิน)โดยเฉลี่ยในแต่ละเดือน

ผลการวิจัยพบว่าพนักงานสอบสวนที่มีค่าใช้จ่าย(ไม่รวมหนี้สิน)โดยเฉลี่ยในแต่ละเดือนแตกต่างกันจะมีการกระทำผิดทางวินัยแตกต่างกัน ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานหลักที่ตั้งไว้ กล่าวคือ จากการศึกษาพบว่ายังมีค่าใช้จ่ายมาก สัดส่วนของการเคยถูกลงทัณฑ์จะเพิ่มสูงขึ้นด้วย โดยร้อยละ

32.5 ของผู้ที่เคยถูกลงโทษที่มีค่าใช้จ่ายโดยเฉลี่ยไม่เกิน 10,000 บาท และเพิ่มเป็นร้อยละ 41.7 และ 60.5 ในกลุ่มผู้ที่มีค่าใช้จ่ายโดยเฉลี่ย 10,001-15,000 บาท และเกินกว่า 15,000 บาท ตามลำดับ

#### 4) ความรู้เกี่ยวกับระเบียบข้อบังคับที่เกี่ยวกับงานสอบสวนของสำนักงานตำรวจแห่งชาติ

ผลการวิจัยพบว่าพบว่าพนักงานสอบสวนที่มีความรู้แตกต่างกันจะมีการกระทำผิดทางวินัยแตกต่างกัน ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานหลักที่ตั้งไว้กล่าวคือ จากตารางพบว่าพนักงานสอบสวนที่เคยกระทำผิดทางวินัยและถูกลงโทษ ทั้งผู้ที่มีความรู้น้อย (ร้อยละ 51.8) และผู้ที่มีความรู้มาก (ร้อยละ 51.5) จะเคยกระทำผิดทางวินัยมากกว่าผู้ที่มีความรู้ปานกลาง (ร้อยละ 27.3) ส่วนพนักงานสอบสวนที่ไม่เคยถูกลงโทษส่วนใหญ่ (ร้อยละ 72.7) จะมีความรู้ปานกลาง ความสัมพันธ์ระหว่างความรู้และการเคยกระทำผิดทางวินัยไม่ได้เป็นเส้นตรง

ส่วนตัวแปรอื่น ๆ ได้แก่ อายุ อายุราชการ ระดับการศึกษา ระดับชั้นยศ สถานภาพ การศึกษาอบรมเพิ่มเติม รายได้ ภาระหนี้สิน การปรึกษากับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน ปริมาณคดีผลประโยชน์อย่างอื่นที่มีใ้ได้รับจากทางราชการที่ได้รับจากหน่วยงาน ผลประโยชน์ที่ได้รับจากประชาชน การถูกอิทธิพลบีบบังคับ ความรู้เกี่ยวกับกฎหมายรัฐธรรมนูญ และความรู้เกี่ยวกับวินัยตำรวจ ไม่มีผลต่อการกระทำผิดทางวินัยของพนักงานสอบสวนแตกต่างกัน อย่างมีระดับนัยสำคัญทางสถิติ

#### 5.1.3 สรุปผลการวิเคราะห์การถดถอย (Regression)

การวิเคราะห์การถดถอยในส่วนนี้ ผู้วิจัยทำการศึกษาระดับความสัมพันธ์ของตัวแปรอิสระทั้ง 19 ตัว กับตัวแปรตาม 1 ตัว โดยเลือกเฉพาะกลุ่มตัวอย่างพนักงานสอบสวนที่กระทำผิดวินัยและถูกลงโทษ ซึ่งมีจำนวนทั้งสิ้น 98 ราย เพื่อศึกษาว่าเมื่อควบคุมตัวแปรอิสระอื่น ๆ แล้ว ตัวแปรอิสระแต่ละตัวมีอิทธิพลต่อตัวแปรตามอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติหรือไม่

ผลการศึกษาพบว่าภายหลังจากการควบคุมอิทธิพลของตัวแปรอิสระอื่น ๆ ให้คงที่แล้ว มีตัวแปรอิสระเพียง 1 ตัวที่ส่งผลต่อระดับการกระทำผิดวินัยของพนักงานสอบสวนอย่างมีระดับนัยสำคัญทางสถิติ ได้แก่ตัวแปร อายุราชการ กล่าวคือยังมีอายุราชการนาน โอกาสที่จะถูกลงโทษยิ่งเพิ่มขึ้น



ตารางที่ 6 แสดงผลการทดสอบสมมติฐาน

ตัวแปรอิสระ	การวิเคราะห์แบบตารางไขว้		การวิเคราะห์ความถดถอย	
	สมมติฐาน	มีนัยสำคัญ	สมมติฐาน	มีนัยสำคัญ
1. ปัจจัยด้านบุคคล				
1.1 อายุ	-	-	/	-
1.2 ระดับการศึกษา	-	-	/	-
1.3 ระดับชั้นยศ	-	-	/	-
1.4 อายุราชการ	-	-	/	/
1.5 ประสบการณ์การทำงาน	/	/	-	-
1.7 สถานภาพ	-	-	/	-
1.8 จำนวนผู้ที่ต้องอุปการะเลี้ยงดู	/	/	-	-
1.9 จำนวนครั้งที่เข้ารับการอบรม	-	-	/	-
2. ปัจจัยทางด้านเศรษฐกิจ				
2.1 รายได้เฉลี่ยในแต่ละเดือน	-	-	-	-
2.2 ภาระหนี้สินเฉลี่ยในแต่ละเดือน	-	-	/	-
2.3 รายจ่ายเฉลี่ยในแต่ละเดือน	/	/	/	-
3. ปัจจัยทางด้านสังคม				
3.1 การปรึกษาผู้บังคับบัญชา	-	-	-	-
3.2 การปรึกษาเพื่อนร่วมงาน	-	-	/	-
4. ปริมาณคดีในความรับผิดชอบ	-	-	/	-
5. ปัจจัยด้านอิทธิพลผลประโยชน์				
5.1 ผลประโยชน์ที่ได้รับจากหน่วยงาน	-	-	-	-
5.2 ผลประโยชน์ที่ได้รับจากประชาชน	-	-	/	-
5.3 การถูกอิทธิพลบีบบังคับ	-	-	/	-
6. ความรู้เกี่ยวกับระเบียบข้อบังคับ	/	/	/	-
7. ความรู้เกี่ยวกับกฎหมายรัฐธรรมนูญ	-	-	-	-
8. ความรู้เกี่ยวกับวินัยตำรวจ	-	-	-	-

/ หมายถึงเป็นไปตามสมมติฐาน, มีนัยสำคัญทางสถิติ

- หมายถึงไม่เป็นไปตามสมมติฐาน, ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

## 5.2 ข้อเสนอแนะ

การวิจัยในครั้งนี้คงจะไม่เป็นประโยชน์อันใด หากไม่มีการนำผลการวิจัยที่ได้ไปใช้ โดยเฉพาะผู้บังคับบัญชาและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องในการวางแผนการพัฒนาบุคลากรและเสริมสร้างวินัย สามารถศึกษาผลการวิจัยที่ได้เพื่อใช้เป็นแนวทางในการป้องกันและแก้ไขปัญหาการกระทำผิดวินัยของพนักงานสอบสวนสังกัดกองบัญชาการตำรวจนครบาล ให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ รวมทั้งใช้เป็นแนวทางในการหามาตรการป้องกันและหาวิธีลดพฤติกรรมในการกระทำความผิดทางวินัย อันจะนำมาสู่การปฏิบัติหน้าที่อย่างมีประสิทธิภาพของพนักงานสอบสวนสังกัดกองบัญชาการตำรวจนครบาลต่อไป

โดยในส่วนของผู้วิจัยใคร่ขอเสนอแนะถึงแนวทางในการเสริมสร้างวินัยและป้องกันปัญหาการกระทำผิดวินัยของพนักงานสอบสวน ดังนี้

### 1. การควบคุมดูแลและกวดขันวินัย

จากการศึกษาของคณะทำงานวินัย กรมตำรวจ (2538 : 34) พบว่าสาเหตุของการกระทำผิดทางวินัยส่วนหนึ่งมีสาเหตุมาจากการปล่อยปละละเลยของผู้บังคับบัญชา การที่ผู้บังคับบัญชาละเลยไม่กวดขันวินัยของผู้ใต้บังคับบัญชา ทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชาขาดความสำนึกในอันที่จะประพฤติและปฏิบัติตนให้อยู่ในกรอบของวินัย ส่วนสมาน รังสิโยภฤกษ์ (2527 : 93-97) ได้สรุปเกี่ยวกับสาเหตุที่ทำให้วินัยเสื่อมว่าการปล่อยปละละเลยของหน่วยงานและผู้บังคับบัญชาเป็นสาเหตุสำคัญส่วนหนึ่ง ดังนั้นผู้ที่เป็นผู้บังคับบัญชาควรควบคุมดูแลและกวดขันวินัยของพนักงานสอบสวนอย่างใกล้ชิด โดยเฉพาะผู้ที่เป็นผู้กำกับสถานีตำรวจ หรือรองผู้กำกับการฝ่ายสืบสวนสอบสวน ซึ่งเป็นผู้บังคับบัญชาโดยตรงของพนักงานสอบสวน จากผลการศึกษาครั้งนี้พบว่าพนักงานสอบสวนที่มีประสบการณ์มากจะกระทำผิดมากกว่าพนักงานสอบสวนที่มีประสบการณ์น้อยและพนักงานสอบสวนที่มีอายุราชการมากจะกระทำผิดมากกว่า ผู้บังคับบัญชาจึงควรเอาใจใส่ดูแลพนักงานสอบสวนในกลุ่มนี้ให้มากกว่าปกติ ผู้บังคับบัญชาบางท่านอาจจะเห็นว่าพนักงานสอบสวนกลุ่มนี้มีความอาวุโส เป็นผู้ใหญ่ และรู้ถึงระเบียบข้อบังคับต่าง ๆ เหมือนกันหรือมากกว่าตัวผู้บังคับบัญชาเอง การปล่อยปละละเลยไม่สนใจดูแล ไม่ว่าจะเพราะความเกรงใจหรือการให้เกียรติกัน จึงเท่ากับเปิดโอกาสให้พนักงานสอบสวนกลุ่มนี้กระทำความผิดทางวินัยได้

อย่างไรก็ตาม ผู้บังคับบัญชาที่เข้ามาผู้ดูแลและกวดขันวินัยพนักงานสอบสวน ควรที่จะมีความรู้เกี่ยวกับงานสอบสวนและระเบียบข้อบังคับเกี่ยวกับงานสอบสวนเป็นอย่างดี มิฉะนั้นแล้ว จะขาดความเชื่อถือศรัทธาจากพนักงานสอบสวน และส่งผลต่อการเคารพเชื่อฟังในคำสั่ง แต่ทั้งนี้การควบคุมดูแลและกวดขันวินัยของผู้บังคับบัญชานั้น ควรกระทำอย่างพอดีเป็นเชิงแนะนำมากกว่าจับผิดเพราะพนักงานสอบสวนมีภาระงานในหน้าที่รับผิดชอบมากอยู่แล้ว หากผู้บังคับบัญชาเข้มงวด

จนเกินไป ก็จะเป็นการเพิ่มความเครียดให้กับพนักงานสอบสวนและอาจเกิดการต่อต้าน แต่หากย่อหย่อนจนเกินไป ก็จะเกิดปัญหาการกระทำผิดวินัยได้

นอกจากนี้แล้ว มาตรการในการลงโทษเมื่อพบการกระทำผิดก็มีความสำคัญ เช่นเดียวกัน สำหรับพนักงานสอบสวนที่ไม่คาดหวังความก้าวหน้าในหน้าที่ราชการมากนัก เพราะปฏิบัติหน้าที่มาเป็นระยะเวลานานและไม่ได้รับการเลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้น การลงทัณฑ์กักขังหรือกักขังอาจจะไม่ทำให้รู้สึกเกรงกลัวการกระทำผิด สักเท่าใด จึงควรมีมาตรการลงโทษทางอื่นเพิ่มเติม เพื่อให้เกรงกลัวและเข็ดหลาบ เช่น การพักใบอนุญาตประกอบวิชาชีพสอบสวนเป็นระยะเวลาหนึ่ง เพื่อไม่ให้พนักงานสอบสวนได้รับเงินประจำตำแหน่ง เป็นต้น อย่างไรก็ตาม มาตรการในการลงโทษนี้ควรเป็นหนทางสุดท้าย หากไม่สามารถใช้วิธีอื่น ๆ ได้

## 2. การดูแลเรื่องรายได้และสวัสดิการของพนักงานสอบสวน

จากการศึกษาในครั้งนี้พบว่า พนักงานสอบสวนที่กระทำผิดทางวินัยและถูกลงทัณฑ์มีรายจ่าย(ไม่รวมหนี้สิน)โดยเฉลี่ยในแต่ละเดือนมากกว่า 10,000 บาท ถึงร้อยละ 47.9 มีเพียงร้อยละ 5.1 เท่านั้น ที่มีรายจ่ายไม่รวมหนี้สินโดยเฉลี่ยต่อเดือนต่ำกว่า 5,000 บาท ในขณะที่พนักงานสอบสวนกลุ่มนี้ส่วนใหญ่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนเพียง 10,000-15,000 บาท (ร้อยละ 45.9) หากรวมกับภาระหนี้สินโดยเฉลี่ยต่อเดือน ซึ่งส่วนใหญ่มีภาระหนี้สินระหว่าง 5,000-10,000 บาท (ร้อยละ 39.2) แล้วทำให้พนักงานสอบสวนกลุ่มนี้มีรายได้ไม่เพียงพอกับรายจ่ายในแต่ละเดือน หมายความว่าพนักงานสอบสวนที่มีรายได้ไม่เพียงพอมีความเสี่ยงที่จะกระทำผิด โดยการเรียกหรือรับผลประโยชน์อันมิชอบได้ โดยประการแรกตัวพนักงานสอบสวนเอง อาจจะเรียกทรัพย์สินหรือประโยชน์อื่นใดจากผู้อื่นเพื่อแลกกับการช่วยเหลือให้พ้นผิดหรือละเว้นการปฏิบัติตามกฎหมายบางอย่าง และประการที่สอง การที่มีผู้อื่นนำทรัพย์สินหรือประโยชน์อื่นใดมาเสนอให้กับพนักงานสอบสวนผู้นั้น เพื่อช่วยเหลือให้พ้นผิดหรือช่วยเหลือในทางอื่นใดอันขัดต่อระเบียบและกฎหมาย แม้ว่าพนักงานสอบสวนจะเป็นผู้บังคับใช้กฎหมายโดยตรง ต้องปฏิบัติตามกฎหมายและระเบียบของสำนักงานตำรวจแห่งชาติอย่างเคร่งครัด แต่ถ้าหากตัวพนักงานสอบสวนเองยังมีรายได้น้อย ไม่สามารถดำรงชีพหรือมีชีวิตความเป็นอยู่ที่ดีได้ เมื่อมีโอกาสที่จะเรียกหรือรับผลประโยชน์อันมิชอบ พนักงานสอบสวนก็อาจตัดสินใจที่จะกระทำผิดได้

สำหรับรายได้ของพนักงานสอบสวนที่ได้รับในปัจจุบัน ในส่วนของหมวดเงินเดือนนั้น จะได้รับตามขั้นยศและขั้นเงินเดือนที่ได้รับ ซึ่งโดยประมาณแล้วจะอยู่ระหว่าง 7,000 บาท สำหรับพนักงานสอบสวน(สบ1)ที่เพิ่งจบการศึกษา และ 25,000 บาท สำหรับพนักงานสอบสวน(สบ3) ที่มีอายุราชการค่อนข้างมาก นอกจากเงินเดือนดังกล่าวแล้ว พนักงานสอบสวนยังได้รับเงินเพิ่มพิเศษสำหรับผู้ปฏิบัติหน้าที่สอบสวนเพิ่มจากหมวดเงินเดือน โดยพนักงานสอบสวนระดับ สบ1 มีเงินเพิ่มพิเศษเดือนละ 3,000 บาท , ระดับ สบ2 มีเงินเพิ่มพิเศษเดือนละ 3,500 บาท และระดับ สบ3 มีเงินเพิ่ม

พิเศษเดือนละ 4,500 บาท รวมกับเงินค่าตอบแทนในการทำสำนวนการสอบสวน (อยู่ระหว่าง 250 – 1,500 บาท) ซึ่งมีจำนวนไม่แน่นอนขึ้นอยู่กับจำนวนคดีที่พนักงานสอบสวนรับผิดชอบ เมื่อรวมรายได้ทั้งหมดแล้ว พนักงานสอบสวนจึงมีรายได้โดยประมาณอยู่ระหว่าง 10,000 บาท ถึง 30,000 บาท เท่านั้น ซึ่งเมื่อเปรียบเทียบกับข้าราชการฝ่ายอื่นที่เกี่ยวกับกระบวนการยุติธรรมด้วยกัน เช่น พนักงานสอบสวนสังกัดกรมสอบสวนคดีพิเศษ กระทรวงยุติธรรม จะได้รับเงินประจำตำแหน่งเดือนละประมาณ 30,000 บาท ก็มากกว่าเงินเดือนของพนักงานสอบสวนที่ได้รับ , ในส่วนของพนักงานอัยการ หรือ ตุลาการ จะมีระดับเงินเดือนรวมกับเงินประจำตำแหน่งอยู่ระหว่าง 30,000 – 100,000 บาท ซึ่งเปรียบเทียบกับรายได้ที่พนักงานสอบสวนที่ได้รับถือว่าอยู่ในระดับต่ำมาก แม้ว่าในพระราชบัญญัติตำรวจแห่งชาติ พ.ศ.2547 มาตรา 46 จะบัญญัติไว้ว่า ให้ข้าราชการตำรวจซึ่งดำรงตำแหน่งพนักงานสอบสวนตามมาตรา 44 ได้รับเงินเพิ่มพิเศษตามระเบียบที่ ก.ตร.กำหนดโดยความเห็นชอบจากกระทรวงการคลัง

ในการกำหนดจำนวนเงินเพิ่มเป็นกรณีพิเศษ ตามวรรคหนึ่งให้คำนึงถึงค่าใช้จ่ายในการปฏิบัติงานและการดำรงตนอยู่ในความยุติธรรมได้อย่างมีเกียรติ โดยเปรียบเทียบกับค่าตอบแทนที่รัฐจ่ายให้แก่ข้าราชการฝ่ายอื่นที่เกี่ยวกับกระบวนการยุติธรรมประกอบด้วย

แต่ในความเป็นจริง บทบัญญัติดังกล่าวยังไม่ได้นำมาบังคับใช้ให้สอดคล้องกับเจตนารมณ์ พนักงานสอบสวนยังคงมีรายได้้น้อยเมื่อเทียบกับข้าราชการในหน่วยงานอื่นที่อยู่ในกระบวนการยุติธรรมเช่นเดียวกัน แม้ว่าการเพิ่มเงินเพิ่มพิเศษให้กับพนักงานสอบสวนอาจจะมีปัญหาข้อขัดข้องในเรื่องของงบประมาณ เพราะจำนวนพนักงานสอบสวนทั่วประเทศรวมกันเกือบ 10,000 คน การเพิ่มเงินดังกล่าวย่อมหมายถึงงบประมาณจำนวนมาก แต่ผู้บังคับบัญชาควรตระหนักว่าพระราชบัญญัติดังกล่าวได้นำมาบังคับใช้แล้ว การไม่ปฏิบัติตามกฎหมายเสียเองย่อมสร้างความรู้สึกที่ไม่ดีต่อขวัญและกำลังใจของพนักงานสอบสวนทั่วไป ที่สำคัญย่อมไม่อาจแก้ไขปัญหาการเรียกรับผลประโยชน์อันมิชอบ ซึ่งส่งผลกระทบต่อกระบวนการยุติธรรมได้

อย่างไรก็ตาม หากเปรียบเทียบคุณวุฒิระหว่างพนักงานสอบสวนกับข้าราชการฝ่ายอื่นที่เกี่ยวข้องกับกระบวนการยุติธรรม เช่น พนักงานอัยการ หรือตุลาการ พบว่าข้าราชการอื่นจะต้องสำเร็จการศึกษาระดับเนติบัณฑิต แต่ส่วนของพนักงานสอบสวนจะสำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรีเท่านั้น ผู้วิจัยจึงใคร่ขอเสนอให้พนักงานสอบสวนทุกคนศึกษาต่อในระดับเนติบัณฑิตเพิ่มเติม เพื่อที่จะเพิ่มเติมคุณวุฒิของตนเองให้เทียบเท่ากับข้าราชการอื่น ซึ่งอาจใช้เป็นข้อพิจารณาของผู้บังคับบัญชาในการเพิ่มเงินประจำตำแหน่งให้สูงขึ้นต่อไป

3. การสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติหน้าที่ให้กับพนักงานสอบสวน  
เป็นที่ทราบกันดีว่า งานในหน้าที่ของพนักงานสอบสวนเป็นงานที่หนัก ต้องทำงานกับ

ระเบียบและกฎหมายจำนวนมาก เสี่ยงต่อการตกเป็นผู้กระทำผิดเสียเอง หากพนักงานสอบสวนไม่มีขวัญและกำลังใจที่ดีแล้ว อาจส่งผลต่อการปฏิบัติงานได้ ผู้บังคับบัญชาจึงควรสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติหน้าที่ให้กับพนักงานสอบสวน เช่น การดำเนินการให้พนักงานสอบสวนสามารถเลื่อนตำแหน่งได้สูงขึ้น เนื่องจากปัจจุบันพนักงานสอบสวนสามารถเลื่อนตำแหน่งได้เพียงแค่ระดับ สบ 3 หรือเทียบเท่ารองผู้กำกับการเท่านั้น ทั้ง ๆ ที่มีพนักงานสอบสวนระดับ สบ 3 ที่สามารถประเมินเพื่อเลื่อนตำแหน่งสูงขึ้นเป็นระดับ สบ 4 จำนวนมาก อาจจะทำให้พนักงานสอบสวนกลุ่มนี้ขาดความกระตือรือร้นในการทำงาน และไม่เกรงกลัวการกระทำผิด เพราะคิดว่าแม้จะกระทำผิดก็ไม่ส่งผลต่อความก้าวหน้าในหน้าที่ราชการแต่อย่างใด แต่หากกระทำผิดแล้วไม่ได้รับการเลื่อนตำแหน่งสูงขึ้นหรือเลื่อนตำแหน่งช้าลง อาจทำให้ไม่กล้ากระทำผิดหรือกระทำผิดน้อยลง

#### 4. การอบรมให้ความรู้เกี่ยวกับระเบียบข้อบังคับหรือกฎหมายที่สำคัญแก่พนักงานสอบสวน จากการศึกษาพบว่าพนักงานสอบสวนที่ไม่ถูกลงโทษส่วนใหญ่มีความรู้เกี่ยวกับ

ระเบียบข้อบังคับของสำนักงานตำรวจแห่งชาติมากกว่าพนักงานสอบสวนที่ถูกลงโทษ ดังนั้น ผู้บังคับบัญชาจึงควรเพิ่มการอบรมเกี่ยวกับงานสอบสวนให้กับพนักงานสอบสวนมากยิ่งขึ้น เนื่องจากปัจจุบันมีระเบียบข้อบังคับต่าง ๆ ที่ถูกแก้ไขเปลี่ยนแปลงจำนวนมาก และบางเรื่องก็ยังหาข้อยุติไม่ได้ ว่าการปฏิบัติเช่นไรจึงถูกต้อง ทำให้พนักงานสอบสวนไม่ทราบว่าจะปฏิบัติอย่างไร และเมื่อปฏิบัติผิดพลาด ก็จะทำให้ถูกดำเนินการทางวินัย หรือระเบียบข้อบังคับบางเรื่องเมื่อประกาศใช้แล้ว ไม่มีการประชาสัมพันธ์ให้ทราบอย่างทั่วถึงหรือไม่มีการซักซ้อมการปฏิบัติ ทำให้เกิดปัญหาในการทำงานของพนักงานสอบสวนได้ จากการศึกษาในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาถึงการฝึกอบรมเกี่ยวกับงานสอบสวนของพนักงานสอบสวน พบว่า มากที่สุด คือ ร้อยละ 56.3 ได้รับการอบรมโดยเฉลี่ยเพียงปีละ 1 ครั้ง รองลงมา คือ ร้อยละ 23.1 ได้รับการอบรมโดยเฉลี่ยปีละ 2 ครั้ง ที่เหลือร้อยละ 8.5 ได้รับการอบรมโดยเฉลี่ยปีละ 3 ครั้งขึ้นไป และมีถึงร้อยละ 12.1 ที่ไม่เคยได้รับการอบรมเลย และมีพนักงานสอบสวนถึงร้อยละ 78 ที่คิดว่าการศึกษาอบรมเพิ่มเติมดังกล่าวยังไม่เพียงพอ ทั้งนี้เนื่องจากระเบียบข้อบังคับเกี่ยวกับงานสอบสวนของสำนักงานตำรวจแห่งชาติมีจำนวนมากและมีการแก้ไขเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา พนักงานสอบสวนจึงควรได้รับการอบรมเพิ่มเติมเกี่ยวกับงานสอบสวนอยู่เสมอ เพื่อให้รับทราบและเข้าใจระเบียบข้อบังคับต่าง ๆ อย่างถ่องแท้ สามารถนำไปปฏิบัติได้อย่างถูกต้อง และไม่เกิดความผิดพลาด

สำหรับในเรื่องนี้ ผู้วิจัยขอเสนอว่า การอบรมเพิ่มเติมเกี่ยวกับงานสอบสวนของพนักงานสอบสวนไม่จำเป็นต้องอบรมนาน ๆ ครั้ง และครั้งละนาน ๆ เช่น ปีละครั้ง ครั้งละ 1 เดือน เป็นต้น เพราะเมื่อระเบียบข้อบังคับหรือกฎหมายมีการเปลี่ยนแปลงตลอดเวลา การอบรมเพิ่มเติม จึงควรจะจัดการอบรมบ่อยครั้ง แต่แต่ละครั้งใช้ระยะเวลาไม่มาก เพื่อไม่ให้กระทบต่อการปฏิบัติงาน เช่น มีการ

อบรมเพิ่มเติมความรู้ทุก 3 เดือน แต่ครั้งใช้ระยะเวลาไม่เกิน 5 วัน และควรสับเปลี่ยนหมุนเวียนให้พนักงานสอบสวนทุกคนได้รับการอบรมอย่างทั่วถึง

#### 5. การปลูกฝังคุณธรรมและจริยธรรมให้กับพนักงานสอบสวน

การเสนอแนะแนวทางแก้ไขปัญหาการกระทำผิดทางวินัยของพนักงานสอบสวนดังกล่าวข้างต้นทั้ง 4 ข้อ อาจจะไม่ประสบผลใด ๆ หากตัวพนักงานสอบสวนเองไม่มีคุณธรรมจริยธรรมและไม่ยึดมั่นในจรรยาบรรณของพนักงานสอบสวน การกระทำผิดทางวินัยก็อาจจะเกิดขึ้นได้ตลอดเวลา การปลูกฝังคุณธรรมและจริยธรรมให้กับพนักงานสอบสวนจึงมีความสำคัญอย่างยิ่ง ซึ่งควรจะมีการปลูกฝังคุณธรรมและจริยธรรมให้กับพนักงานสอบสวนตั้งแต่เริ่มบรรจุเข้าทำงานและควรจัดให้มีการอบรมเป็นระยะตลอดเวลาการทำงานเพื่อกระตุ้นจิตสำนึก แนวทางในการปลูกฝังคุณธรรมและจริยธรรมให้กับพนักงานสอบสวนอาจทำได้โดย

- 1) การเข้าวัดปฏิบัติธรรม รักษาศีล ทำสมาธิ
- 2) จัดให้มีการแลกเปลี่ยนทัศนะและปัญหาในการปฏิบัติงานและแนวทางการนำหลักคุณธรรมมาใช้ในการทำงาน
- 3) การบำเพ็ญประโยชน์แก่สังคม โดยการทำกิจกรรมเพื่อช่วยเหลือประชาชนในพื้นที่
- 4) การบรรยายให้ความรู้ด้านกฎหมายแก่ประชาชนในพื้นที่ เพื่อสร้างความน่าเชื่อถือและความศรัทธา
- 5) การพบปะเยี่ยมเยียนประชาชนในพื้นที่ เพื่อสร้างความคุ้นเคยและใกล้ชิดกับประชาชน รวมทั้งได้เห็นความทุกข์ยากของประชาชน
- 6) การทำกิจกรรมร่วมกับประชาชนในพื้นที่ เช่น กิจกรรมทางศาสนา หรือกีฬา เป็นต้น เพื่อให้เกิดความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกับประชาชน
- 7) การยกย่องเชิดชูผู้ปฏิบัติหน้าที่อย่างดีและมีคุณธรรม

อย่างไรก็ดี การปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานสอบสวน มิใช่มีแต่เพียงการปฏิบัติตามระเบียบข้อบังคับหรือกฎหมายอย่างเคร่งครัดเท่านั้น พนักงานสอบสวนยังต้องมีหน้าที่ให้บริการประชาชนอย่างเป็นธรรมในฐานะข้าราชการตำรวจผู้หนึ่งด้วย เช่น การให้คำปรึกษาด้านกฎหมายหรือชี้แจงข้อกฎหมายให้ประชาชนทราบ การให้คำแนะนำเกี่ยวกับขั้นตอนในการดำเนินคดี การปฏิบัติหน้าที่ด้วยความเที่ยงธรรม ไม่เข้าข้างฝ่ายหนึ่งฝ่ายใด ไม่เลือกกว่าเป็นฝ่ายผู้เสียหายหรือผู้กระทำผิด ตลอดจนการมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีกับประชาชน ใ้ชาวจากสภาพเรียบร้อย ไม่ข่มขู่ประชาชน เป็นต้น ดังนั้นคุณธรรมและจริยธรรมที่กล่าวถึงนี้ สำหรับพนักงานสอบสวนเองจะต้องมีมากกว่าผู้อื่น ก็นอกจากจะมีคุณธรรมและจริยธรรมในฐานะข้าราชการตำรวจผู้หนึ่งแล้ว ยังจะต้องมีคุณธรรมและจริยธรรมในการปฏิบัติหน้าที่ให้ถูกต้องตามระเบียบแบบแผนในฐานะที่เป็นพนักงานสอบสวนอีกด้วย ซึ่งจะต้อง

ส่งเสริมคุณธรรมและจริยธรรมทั้งสองด้านควบคู่กันไป ด้วยการสร้างระบบการสอบสวนทั้งระบบให้อยู่บนหลัก “ยุติธรรมควบคู่กับคุณธรรม”

อนึ่ง ในความเห็นของผู้วิจัยนั้น มีมุมมองในเรื่องคุณธรรมและจริยธรรมสองมิติ กล่าวคือ มิติที่ 1 ผู้วิจัยเห็นว่าคุณธรรมและจริยธรรมเป็นเสมือนเกราะป้องกันพนักงานสอบสวนไม่ให้เกิดการกระทำผิด และสามารถปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์สุจริต จึงควรเสริมเกราะป้องกันให้กับพนักงานสอบสวนทุกคน โดยการปลูกฝังให้มีคุณธรรมและจริยธรรมดังกล่าวข้างต้น

มิติที่ 2 ผู้วิจัยเห็นว่า พนักงานสอบสวนที่มีคุณธรรมและจริยธรรมในตนเอง แต่อาจจะถูกสิ่งเร้าภายนอกมากระทบและทำลายคุณธรรมและจริยธรรมนั้นลงไป เช่น ผลประโยชน์ กระแสวัตถุนิยม ภาระค่าใช้จ่ายต่าง ๆ การขาดขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติหน้าที่ หรือการขาดความก้าวหน้าในหน้าที่ราชการ ดังนั้น นอกจากจะปลูกฝังคุณธรรมและจริยธรรมแล้ว ผู้วิจัยเห็นว่าควรจะทำให้ระบบการทำงานเอื้อและส่งเสริมตลอดจนเชิดชูผู้ที่กระทำความดี เพื่อเป็นเกราะป้องกันมิให้ “คุณธรรมและจริยธรรม” ถูกทำลายด้วยเช่นเดียวกัน

### 5.3 ข้อเสนอแนะสำหรับการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรจะศึกษาถึงตัวแปรสภาพแวดล้อมอื่น ๆ ที่คาดว่าจะมีอิทธิพลหรือความสัมพันธ์กับการกระทำผิดทางวินัยของข้าราชการตำรวจ ซึ่งใกล้เคียงกับสภาพการณ์ในปัจจุบัน เช่น การบริหารจัดการตามแนวทางการบริหารของรัฐบาลที่เชื่อมโยงกับหน่วยงาน แผนนโยบายการปฏิบัติงานของผู้บังคับบัญชา การปรับเปลี่ยนโครงสร้างของหน่วยงานให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ของรัฐบาล ฯลฯ เพื่อศึกษาว่าปัจจัยดังกล่าวมีอิทธิพลหรือความสัมพันธ์กับการกระทำผิดทางวินัยของข้าราชการตำรวจหรือไม่เพียงใด
2. ควรจะมีการศึกษาถึงพฤติกรรมของข้าราชการตำรวจหลังจากที่ได้รับการลงโทษตามความผิดที่ได้กระทำไปแล้ว ว่าข้าราชการตำรวจดังกล่าวมีแนวโน้มของความรุนแรงในการกระทำผิดทางวินัยในครั้งต่อไปอย่างไร
3. ควรมีการศึกษาในกลุ่มตัวอย่างอื่นนอกเหนือจากประชากรที่ผู้วิจัยทำการศึกษาในครั้งนี้ เช่น พนักงานสอบสวนในสังกัดกองบัญชาการตำรวจภูธร เป็นต้น เพื่อเปรียบเทียบถึงความแตกต่างของการกระทำผิดทางวินัยของข้าราชการตำรวจ
4. ในการศึกษาเรื่องรายจ่ายของพนักงานสอบสวนในครั้งนี้ ผู้วิจัยไม่ได้ศึกษาลงไปในรายละเอียดว่าเป็นรายจ่ายในส่วนใดบ้าง จึงควรศึกษาต่อไปว่า เป็นค่าใช้จ่ายในเรื่องส่วนตัว, สิ่งอำนวยความสะดวก, สิ่งของฟุ่มเฟือย หรือค่าใช้จ่ายที่เกิดจากการปฏิบัติงาน เพื่อสามารถวิเคราะห์ถึงรายจ่ายของพนักงานสอบสวนที่มีผลต่อการกระทำผิดวินัยได้ดียิ่งขึ้น

## รายการอ้างอิง

### ภาษาไทย

กิตติพงษ์ กิตยารักษ์. กระบวนการยุติธรรมบนเส้นทางของการเปลี่ยนแปลง. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์เดือนตุลา , 2543.

กิตติศักดิ์ ลิ้มปิติกุล. การฝ่าฝืนวินัยของข้าราชการศุลกากร. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, คณะรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ , 2529.

คณะทำงานทางวินัย กรมตำรวจ. คู่มือปฏิบัติงานทางวินัยของข้าราชการตำรวจ. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์ตำรวจ, 2528.

จิตรเจริญ เวลาดี. ปัญหาของเจ้าหน้าที่ตำรวจในการป้องกันและปราบปรามอาชญากรรม. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, สาขาอาชญาวิทยา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหิดล, 2522.

ชัยณรงค์ ละออนวล. พฤติกรรมกรรมการปฏิบัติงาน. กรุงเทพมหานคร : ไทยวัฒนาพานิช, 2518.

ณัฐพันธ์ เขจรนันท์. การจัดการทรัพยากรมนุษย์. กรุงเทพมหานคร : ซีเอ็ดยูเคชั่น, 2545.

คำริ โขติเศรษฐ์. การกระทำผิดของข้าราชการตำรวจ สาเหตุและมาตรการการป้องกัน. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, สาขานโยบายและการวางแผน บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกริก, 2536.

ธงชัย สันติวงษ์. พฤติกรรมองค์การ. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์ไทยวัฒนาพานิช , 2540.

ธีรบุลย์ มั่งมี. รวมระเบียบ คำสั่ง และแนวทางปฏิบัติในการสอบสวนคดีอาญา เล่ม 13 พ.ศ.2543-2545. กรุงเทพมหานคร : สุตรไพศาล, 2544.

บุญสนอง บุญมี. การศึกษารูปแบบและแนวโน้มของการกระทำผิดวินัยข้าราชการของข้าราชการกรมการปกครอง กระทรวงมหาดไทย. หลักสูตรสังคมศาสตรมหาบัณฑิต, (วิจัยประชากรและสังคม) บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหิดล, 2532.



- ประสาร อิ่มสมบัติ. ปัจจัยที่มีผลต่อความแตกต่างของการกระทำผิดวินัยของข้าราชการตำรวจชั้นประทวนและพลตำรวจ : ศึกษาเฉพาะกรณีข้าราชการตำรวจชั้นประทวนและพลตำรวจ ในสังกัดกองบังคับการตำรวจนครบาลธนบุรี. หลักสูตรปริญญาสังคมศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาอาชญวิทยาและงานยุติธรรม มหาวิทยาลัยมหิดล, 2536.
- ประชัย เปี่ยมสมบูรณ์. สามมิติของการตำรวจไทยในทศวรรษใหม่. เอกสารประกอบการศึกษารัฐประศาสนศาสตร์ อันดับที่ 50 คณะรัฐประศาสนศาสตร์ สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์, 2528.
- พรนพ พุกกะพันธุ์, ดร. ภาวะผู้นำและการจูงใจ. พิมพ์ครั้งที่ 1. กรุงเทพมหานคร : จามจุรีโปรดักท์, 2544.
- พนัส หันนาคินทร์, ศ.ดร. ประสบการณ์ในการบริหารงานบุคคล. พิมพ์ครั้งที่ 1. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2542.
- ยุทธภูมิ ปั่นลายนาค, ร.ต.อ. ปัจจัยที่มีผลกระทบทต่อการกระทำผิดทางวินัยของข้าราชการตำรวจ : ศึกษากรณี กองบังคับการกองปราบปราม. หลักสูตรปริญญาสังคมวิทยามหาบัณฑิต, สาขาสังคมวิทยา ภาควิชาสังคมวิทยาและมานุษยวิทยา บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2541.
- มนตรี กองจำปา, พ.ต.ต. การศึกษาสาเหตุในการกระทำผิดทางวินัยของพนักงานสอบสวนสังกัดกองบัญชาการตำรวจนครบาล. หลักสูตรปริญญาสังคมศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาอาชญวิทยา สาขาวิชาอาชญวิทยาและงานยุติธรรม บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหิดล, 2539.
- เมตต์ เมตต์การุณจิต. ความรู้ทั่วไปเกี่ยวกับวินัยข้าราชการพลเรือน(สามัญ). กรุงเทพมหานคร : ไทยวัฒนาพานิช, 2522.
- วินัย จันทร์หอม. ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการดำเนินการทางวินัยของสาธารณสุขอำเภอตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ.2535. หลักสูตรปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต, (สาธารณสุขศาสตร์) สาขาวิชาเอกบริหารกฎหมายการแพทย์และสาธารณสุข บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหิดล, 2543.

ศุภวดี สังข์อ่อง. ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อขวัญของนายตำรวจระดับผู้บังคับหมวดในสถาบันการศึกษาของกรมตำรวจ. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, สาขาพัฒนาศึกษา มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, 2522.

สหัสสชัย โลจายะ. สาเหตุการกระทำผิดทางวินัยของข้าราชการตำรวจสังกัดกองบัญชาการตำรวจนครบาล : ศึกษาเฉพาะกรณีข้าราชการตำรวจที่กระทำผิดระหว่างปีพุทธศักราช 2538 – 2540. ปริญญาโทบริหารธุรกิจ ภาควิชาสังคมวิทยาและมานุษยวิทยา คณะรัฐศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2541.

สมาน รังสีโยกฤษฎ์. ความรู้เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล. กรุงเทพมหานคร : สวัสดิการสำนักงานข้าราชการพลเรือน, 2528.

สาวตรี ไพฑูรย์. ปัจจัยที่นำมาสู่การกระทำผิดของสตรี. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, สาขาสังคมวิทยาและมานุษยวิทยา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 2533.

สัญญา สัญญาวิวัฒน์. สังคมวิทยาปัญหาสังคม. กรุงเทพมหานคร : เจ้าพระยาการพิมพ์, 2526.

เสริน ปุณณะหิตานนท์. การกระทำผิดในสังคม. กรุงเทพมหานคร : เดอะ บิสซิเนสเพรส, 2523.

สัมพันธ์ แจ่มเจริญ. มูลเหตุและแรงจูงใจที่ทำให้ข้าราชการประพฤติมิชอบ : เอกสารวิจัยสถาบันข้าราชการตำรวจ. กรุงเทพมหานคร : โอเดียนสโตร์, 2520.

สินสมุทร ประทุมดา. ความผิดทางวินัยของข้าราชการครู สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัด ระหว่างปี พ.ศ.2517-2519. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, สาขาการศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร , 2521

สุจิตรา บุญรัตน์. ระเบียบวิธีวิจัยสำหรับรัฐประศาสนศาสตร์. กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์เสมอธรรม, 2546.

สุรศักดิ์ บุคคา. การกระทำผิดวินัยของข้าราชการ สังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข. หลักสูตรวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต, (สาธารณสุขศาสตร์) สาขาบริหารสาธารณสุข บัณฑิตวิทยาลัยมหาวิทยาลัยมหิดล, 2531.

สุพัตรา สุภาพ. ปัญหาสังคม. พิมพ์ครั้งที่ 14. กรุงเทพมหานคร : ไทยวัฒนาพานิช, 2541.

สุพัตรา สุภาพ. สังคมวิทยา. พิมพ์ครั้งที่ 20. กรุงเทพมหานคร : ไทยวัฒนาพานิช, 2541.

โสภณ ศรีวรพจน์, พ.ต.ท. การบริหารงานบุคคล : ข้าราชการตำรวจ. พิมพ์ครั้งที่ 1 .นครปฐม : กองบัญชาการโรงเรียนนายร้อยตำรวจ, 2540

อนุศักดิ์ โกมลศาสตร์. ปัจจัยบางประการที่ส่งผลกระทบต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจระดับรองสารวัตร กองตรวจคนเข้าเมือง. วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต , มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ , 2533.

อุทัย หิรัญโต. หลักการบริหารงานบุคคล. กรุงเทพมหานคร : โอเดียนสโตร์, 2523.



สถาบันวิทยบริการ  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

### ภาษาอังกฤษ

Adler , Alfred. Understanding Human Nature. Greenwich, Conn. : Fawcett Publication, 1954.

Andrew D.Szilagy and Marc.J.Wallace. Organizational Behavior and Performance.  
Glensview, Ill.:Scott Foresman, 1983.

Blalock, H.M., Jr. Social Statistics. Tokyo : Mc Graw-Hill Kogakusha, 1972.

Charon , Joel M. The Meaning of Sociology. Englewood Cliffs, N.J. : Prentice – Hall, 1978.

Freud, Sigmund. A General Introduction of Psychoanalysis. New York : Pocket Books, 1969.

Horton,Poul B. The Sociology and Social Problems. New York : Meredith, 1991.

Janes L. Gibson, John M.Ivancevich, and James H.Donnelly. Organizations Behaviour,  
Structure, Process. Plano, Texas : Business Publications, 1982.

Maslow , Abraham H. Motivation and Persinality. New York : Harper & Row, Publisher, 1970.

K.T. Erikson. Wayward Puritans. New York : John Wiley, 1966.

Stephen P. Robbins. Organizational Behavior-Concepts, Controversies, and Applications  
Englewood Cliffs, N.J.:Prentice Hall, 1983.

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย



ภาคผนวก

สถาบันวิทยบริการ  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

## แบบสอบถาม

## เรื่อง

ปัจจัยที่มีผลต่อการกระทำผิดทางวินัยของพนักงานสอบสวนในสังกัด

กองบัญชาการตำรวจนครบาล

**คำชี้แจง :** แบบสอบถามนี้แบ่งออกเป็น 6 ส่วน ดังต่อไปนี้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลภูมิหลังของผู้ตอบแบบสอบถาม

ส่วนที่ 2 ความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามขณะดำรงตำแหน่งพนักงานสอบสวน

ส่วนที่ 3 ความรู้ของผู้ตอบแบบสอบถามในระเบียบที่เกี่ยวกับงานสอบสวน

ส่วนที่ 4 ความรู้ของผู้ตอบแบบสอบถามในกฎหมายรัฐธรรมนูญ พ.ศ.2540 ที่เกี่ยวกับงานสอบสวน

ส่วนที่ 5 ความรู้ของผู้ตอบแบบสอบถามในระเบียบที่เกี่ยวกับวินัยตำรวจ

ส่วนที่ 6 ข้อมูลการกระทำผิดวินัยของผู้ตอบแบบสอบถาม

**ส่วนที่ 1** ข้อมูลภูมิหลังของผู้ตอบแบบสอบถาม

โปรดทำเครื่องหมาย / ในช่อง ( ) หน้าข้อความที่ตรงกับความเป็นจริงเกี่ยวกับตัวท่านหรือเติมข้อความลงในช่องว่าง

1. ปัจจุบันท่านอายุ.....ปี

2. วุฒิการศึกษาสูงสุด

( ) ปริญญาตรี

( ) ปริญญาโท

( ) ปริญญาเอก

3. ปัจจุบันท่านมียศ

( ) ร.ต.ต.

( ) ร.ต.ท.

( ) ร.ต.อ.

( ) พ.ต.ต.

( ) พ.ต.ท.

4. ปัจจุบันท่านดำรงตำแหน่งในสายงาน

( ) สอบสวน

( ) สอบสวน

( ) อำนวยการ

( ) ป้องกันปราบปราม

( ) จราจร

5. ท่านมีอายุราชการ

( ) 1-5 ปี

( ) 16-20 ปี

( ) 6-10 ปี

( ) มากกว่า 20 ปี

( ) 11-15 ปี

6. ท่านมีประสบการณ์การทำงานเฉพาะในสายงานสอบสวนรวมทั้งหมด

( ) 1-5 ปี

( ) 16-20 ปี

( ) 6-10 ปี

( ) มากกว่า 20 ปี

( ) 11-15 ปี

7. สถานภาพ
- ( ) โสด ( ) หม้าย
- ( ) สมรส ( ) แยกกันอยู่
- ( ) หย่าร้าง
8. จำนวนผู้ที่ท่านต้องอุปการะเลี้ยงดู เช่น บุตร ภรรยา บิดามารดา
- ( ) ไม่มี ( ) 3 คน
- ( ) 1 คน ( ) มากกว่า 3 คน
- ( ) 2 คน
9. ท่านมีรายได้เฉลี่ยในแต่ละเดือน
- ( ) ต่ำกว่า 10,000 บาท ( ) 20,001 – 25,000 บาท
- ( ) 10,000 – 15,000 บาท ( ) มากกว่า 25,001 บาท
- ( ) 15,001 – 20,000 บาท
10. ท่านมีภาระหนี้สินที่ต้องรับผิดชอบโดยเฉลี่ยในแต่ละเดือน
- ( ) ต่ำกว่า 5,000 บาท ( ) 15,000 – 20,000 บาท
- ( ) 5,000 – 10,000 บาท ( ) มากกว่า 20,000 บาท
- ( ) 10,001 – 15,000 บาท ( ) ไม่มีหนี้สิน
11. ท่านมีรายจ่ายที่ต้องรับผิดชอบโดยเฉลี่ยในแต่ละเดือน (ไม่รวมหนี้สิน)
- ( ) ต่ำกว่า 5,000 บาท ( ) 15,000 – 20,000 บาท
- ( ) 5,000 – 10,000 บาท ( ) มากกว่า 20,000 บาท
- ( ) 10,001 – 15,000 บาท
12. รายได้ที่ท่านได้รับในแต่ละเดือนเพียงพอสำหรับการดำเนินชีวิตตามปกติหรือไม่
- ( ) เพียงพอแล้ว ( ) ยังไม่เพียงพอ
13. ท่านคิดว่ารายได้ที่ไม่เพียงพอ ส่งผลต่อการกระทำผิดทางวินัยเกี่ยวกับงานสอบสวนหรือไม่
- ( ) ไม่ส่งผลให้กระทำผิด (ข้ามไปตอบข้อ 15.) ( ) ส่งผลให้กระทำผิด
13. หากท่านคิดว่ารายได้ส่งผลต่อการกระทำผิด ท่านคิดว่าพนักงานสอบสวนควรมีรายได้สุทธิต่อเดือนโดยเฉลี่ยเท่าใด จึงจะไม่กระทำผิดทางวินัยเกี่ยวกับงานสอบสวน
- ( ) 10,001 – 15,000 บาท ( ) 15,001- 20,000 บาท
- ( ) 20,001 – 25,000 บาท ( ) 25,001 – 30,000 บาท
- ( ) 30,001 – 35,000 บาท ( ) 35,001 – 40,000 บาท
- ( ) 40,001 – 45,000 บาท ( ) 45,000 บาทขึ้นไป

15. ขณะดำรงตำแหน่งพนักงานสอบสวนท่านเคยได้รับการศึกษาอบรมเพิ่มเติมเกี่ยวกับงานสอบสวน โดยเฉลี่ยในรอบ 1 ปี จำนวนกี่ครั้ง
- ( ) ไม่เคยเข้ารับการอบรม ( ) 3 ครั้ง  
 ( ) 1 ครั้ง ( ) มากกว่า 3 ครั้ง  
 ( ) 2 ครั้ง
16. การได้รับการอบรมตามข้อ 15. ทำให้ท่านมีความรู้เกี่ยวกับงานสอบสวนมากขึ้นเพียงใด
- ( ) น้อย ( ) ปานกลาง ( ) มาก
17. การได้รับการอบรมตามข้อ 15. ท่านคิดว่าเพียงพอแล้วหรือไม่
- ( ) เพียงพอแล้ว ( ) ยังไม่เพียงพอ
18. หากไม่เพียงพอ ท่านคิดว่าพนักงานสอบสวนควรได้รับการอบรมเพิ่มเติมโดยเฉลี่ยในรอบ 1 ปี จำนวนกี่ครั้ง
- ( ) 2-3 ครั้ง  
 ( ) 4-5 ครั้ง  
 ( ) 6-7 ครั้ง  
 ( ) มากกว่า 7 ครั้ง



สถาบันวิทยบริการ  
 จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย



## ข้อตกลงเบื้องต้น ในแบบสอบถามนี้

ความผิดทางวินัยเกี่ยวกับงานสอบสวน หมายถึง การกระทำความผิดดังต่อไปนี้

### 1. เป็นพนักงานสอบสวน

- 1) ลืมคัดฟ้อง ผากขัง
- 2) ยอมให้นายประกันผ่อนชำระเบี้ยปรับ
- 3) ใช้ ประจำวัน(ป.จ.ว.)เล่มพิเศษรับแจ้งความเพื่อหลีกเลี่ยงไม่ทำสำนวน (รับแจ้งเป็นหลักฐาน)
- 4) เกียจคร้านทำสำนวนคดีอาญาล่าช้า
- 5) เกียจคร้านทำสำนวนคดีอาญาและค้างจำนวนมาก
- 6) ทำสำนวนคดีอาญาหาย และ
  - ก.เกิดความเสียหายอย่างร้ายแรง
  - ข.เกิดการเสียหายหรือเสียหายไม่ร้ายแรง
- 7) เล่นเล่อเป็นเหตุให้มีการเปลี่ยนตัวผู้ต้องหา
- 8) เปลี่ยนตัวผู้ต้องหาหรือช่วยเหลือผู้ต้องหา
- 9) ไม่สอบสวนรายละเอียดเกี่ยวกับผู้เสียหายให้ดีเป็นเหตุให้พนักงานอัยการสั่งไม่ฟ้อง
- 10) รับคำร้องทุกข์ล่าช้า

2. เป็นพนักงานสอบสวนยอมลดเบี้ยปรับให้นายประกันหรือปรับต่ำกว่าสัญญาประกัน

3. เป็นพนักงานสอบสวนหรือผู้มีอำนาจประกันตัวผู้ต้องหาห่วงเหนียวการประกันตัว

ผู้ต้องหา

4. ความผิดอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องกับงานสอบสวน เช่น เรียกรับผลประโยชน์จากการทำสำนวน

การสอบสวนห่วงเหนียวกักขังผู้อื่น โดยมีชอบ เป็นต้น

**ผู้บังคับบัญชา** หมายถึง ผู้บังคับบัญชาในสายงานสอบสวนเหนือผู้ตอบแบบสอบถามขึ้นไปจนถึง

ผู้กำกับการสถานีตำรวจ

**การถูกลงโทษทางวินัย** หมายความว่ารวมถึง ว่ากล่าวตักเตือน, ภาคทัณฑ์, กักยาม, กักขัง, ปลดออกและไล่ออก

**ส่วนที่ 2** โปรดทำเครื่องหมาย / ในช่องที่ตรงกับความเห็นของท่านมากที่สุด

2.1 เมื่อท่านปฏิบัติหน้าที่เวรสอบสวน ท่านกระทำความผิดทางวินัยเกี่ยวกับงานสอบสวนบ่อยครั้งเพียงใด(เช่น ใช้ ป.จ.ว.เล่มพิเศษรับแจ้งความเพื่อหลีกเลี่ยงไม่ทำสำนวน (รับแจ้งเป็นหลักฐาน), รับคำร้องทุกข์ล่าช้า เป็นต้น)

- |                        |                       |
|------------------------|-----------------------|
| ( ) ไม่เคยทำผิด        | ( ) ทำผิดเป็นบางครั้ง |
| ( ) ทำผิดเกือบทุกครั้ง | ( ) ทำผิดทุกครั้ง     |

- 2.2 เมื่อท่านเป็นผู้รับผิดชอบทำสำนวนการสอบสวน ท่านกระทำความผิดพลาดทางวินัยเกี่ยวกับงานสอบสวนบ่อยครั้งเพียงใด (เช่น ทำสำนวนการสอบสวนล่าช้า , ลืมผิดฟ้องฝากขัง เป็นต้น)
- ( ) ไม่เคยทำผิด (ข้ามไปตอบข้อ 2.8) ( ) ทำผิดเป็นบางสำนวน
- ( ) ทำผิดเกือบทุกสำนวน ( ) ทำผิดทุกสำนวน
- 2.3 การกระทำความผิดพลาดทางวินัยตามข้อ 2.1 และ 2.2 ทำให้ท่านถูกลงโทษทางวินัยหรือไม่
- ( ) ไม่เคยถูกลงโทษเลย ( ) ถูกลงโทษเป็นบางเรื่องที่เกิดจากการทำผิด
- ( ) ถูกลงเกือบทุกเรื่องที่เกิดจากการทำผิด ( ) ถูกลงโทษทุกเรื่องที่เกิดจากการทำผิด
- 2.4 โดยส่วนใหญ่แล้ว ก่อนที่ท่านจะกระทำความผิดพลาดทางวินัยเกี่ยวกับงานสอบสวนท่านได้ปรึกษากับผู้บังคับบัญชาของท่านก่อนหรือไม่
- ( ) ไม่เคยปรึกษา (ข้ามไปตอบข้อ 2.6) ( ) ปรึกษาก่อนเป็นบางครั้ง
- ( ) ปรึกษาก่อนเกือบทุกครั้ง ( ) ปรึกษาก่อนทุกครั้ง
- 2.5 การปรึกษากับผู้บังคับบัญชาตามข้อ 2.4 ได้ให้คำแนะนำแก่ท่านอย่างไร
- ( ) ผู้บังคับบัญชาไม่สนใจ ( ) ตักเตือนและให้คำแนะนำที่ถูกเป็นส่วนใหญ่
- ( ) สนับสนุนให้กระทำความผิด ( ) ตักเตือนและให้คำแนะนำที่ผิดเป็นส่วนใหญ่
- ( ) อื่น ๆ โปรดระบุ.....
- 2.6 โดยส่วนใหญ่แล้ว หลังจากที่ท่านได้กระทำความผิดพลาดทางวินัยเกี่ยวกับงานสอบสวนท่านได้แจ้งให้ผู้บังคับบัญชาทราบหรือไม่
- ( ) ไม่เคยแจ้ง (ข้ามไปตอบข้อ 2.8) ( ) แจ้งให้ทราบบางครั้ง
- ( ) แจ้งให้ทราบเกือบทุกครั้ง ( ) แจ้งให้ทราบทุกครั้ง
- 2.7 การแจ้งให้ผู้บังคับบัญชาทราบตามข้อ 2.6 ผู้บังคับบัญชาปฏิบัติต่อท่านอย่างไร
- ( ) ไม่สนใจ ( ) สั่งพิจารณาดำเนินการทางวินัยเพื่อลงโทษ
- ( ) ตักเตือนแต่ไม่ช่วยหาวิธีแก้ไข ( ) ตักเตือนและช่วยหาวิธีแก้ไข
- ( ) อื่น ๆ โปรดระบุ.....
- 2.8 โดยส่วนใหญ่แล้ว หากท่านมีปัญหาเกี่ยวกับสำนวนการสอบสวน ท่านได้ปรึกษาผู้บังคับบัญชาหรือไม่
- ( ) ไม่เคยปรึกษา (ข้ามไปตอบข้อ 2.14) ( ) ปรึกษาเป็นบางเรื่อง
- ( ) ปรึกษาเกือบทุกเรื่อง ( ) ปรึกษาทุกเรื่อง
- 2.9 การปรึกษากับผู้บังคับบัญชาตามข้อ 2.8 ได้ให้คำแนะนำแก่ท่านอย่างไร
- ( ) ไม่สนใจที่จะช่วยแก้ปัญหา ( ) ให้คำแนะนำที่ผิดเป็นส่วนใหญ่
- ( ) ให้คำแนะนำที่ถูกต้องเป็นส่วนใหญ่ ( ) แนะนำให้ปรึกษากับผู้อื่นที่ช่วยแก้ปัญหาได้
- ( ) อื่น ๆ โปรดระบุ.....

- 2.10 โดยส่วนใหญ่แล้ว ก่อนที่ท่านจะกระทำผิดทางวินัยเกี่ยวกับงานสอบสวนท่านได้ปรึกษากับเพื่อนร่วมงานของท่านก่อนหรือไม่
- ( ) ไม่เคยปรึกษาเลย ( ) ปรึกษาก่อนเป็นบางครั้ง
- ( ) ปรึกษาก่อนเกือบทุกครั้ง ( ) ปรึกษาก่อนทุกครั้ง
- 2.11 การปรึกษากับเพื่อนร่วมงานตามข้อ 2.10 ได้ให้คำแนะนำแก่ท่านอย่างไร
- ( ) เพื่อนร่วมงานไม่สนใจ ( ) ตักเตือนและให้คำแนะนำที่ถูกเป็นส่วนใหญ่
- ( ) สนับสนุนให้กระทำผิด ( ) ตักเตือนแต่ให้คำแนะนำที่ผิดเป็นส่วนใหญ่
- ( ) อื่น ๆ โปรดระบุ.....
- 2.12 โดยส่วนใหญ่แล้ว หลังจากที่ท่านได้กระทำผิดทางวินัยเกี่ยวกับงานสอบสวนท่านได้แจ้งให้เพื่อนร่วมงานของท่านทราบหรือไม่
- ( ) ไม่เคยแจ้งให้ทราบเลย ( ) แจ้งให้ทราบบางครั้ง
- ( ) แจ้งให้ทราบเกือบทุกครั้ง ( ) แจ้งให้ทราบทุกครั้ง
- 2.13 การแจ้งให้เพื่อนร่วมงานตามข้อ 2.12 ทราบ แล้วเพื่อนร่วมงานปฏิบัติต่อท่านอย่างไร
- ( ) ไม่สนใจ ( ) แจ้งผู้บังคับบัญชาทราบเพื่อดำเนินการทางวินัยกับท่าน
- ( ) ตักเตือนแต่ไม่ช่วยหาวิธีแก้ไข ( ) ตักเตือนและช่วยหาวิธีแก้ไข
- ( ) อื่น ๆ โปรดระบุ.....
- 2.14 โดยส่วนใหญ่แล้ว หากท่านมีปัญหาเกี่ยวกับสำนวนการสอบสวน ท่านได้ปรึกษาเพื่อนร่วมงานหรือไม่
- ( ) ไม่เคยปรึกษา(ข้ามไปตอบข้อ 2.16) ( ) ปรึกษาเป็นบางครั้ง
- ( ) ปรึกษาเกือบทุกเรื่อง ( ) ปรึกษาทุกเรื่อง
- 2.15 การปรึกษากับเพื่อนร่วมงานตามข้อ 2.14 ได้ให้คำแนะนำแก่ท่านอย่างไร
- ( ) ไม่สนใจที่จะช่วยแก้ปัญหา ( ) ให้คำแนะนำที่ผิดเป็นส่วนใหญ่
- ( ) ให้คำแนะนำที่ถูกเป็นส่วนใหญ่ ( ) แนะนำให้ปรึกษากับผู้อื่นที่ช่วยแก้ปัญหาได้
- ( ) อื่น ๆ โปรดระบุ.....
- 2.16 ท่านมีทัศนคติต่อพนักงานสอบสวนที่กระทำผิดทางวินัยเกี่ยวกับงานสอบสวนอย่างไร
- ( ) เห็นเป็นเรื่องปกติ ( ) น่ารังเกียจ ไม่อยากคบค้าสมาคม
- ( ) น่าเห็นใจ ( ) เป็นคนด้อยความสามารถ
- ( ) อื่น ๆ โปรดระบุ.....
- 2.17 หน่วยงานของท่านมีทัศนคติต่อพนักงานสอบสวนที่กระทำผิดทางวินัยเกี่ยวกับงานสอบสวนอย่างไร
- ( ) เห็นเป็นเรื่องปกติ ( ) น่ารังเกียจ ไม่อยากคบค้าสมาคม
- ( ) น่าเห็นใจ ( ) เป็นคนด้อยความสามารถ
- ( ) อื่น ๆ โปรดระบุ.....

- 2.18 ท่านคิดว่าปริมาณคดีในความรับผิดชอบมีผลต่อการกระทำผิดทางวินัยเกี่ยวกับงานสอบสวนหรือไม่
- ( ) มี ( ) ไม่มี (ข้ามไปตอบข้อ 2.20)
- 2.19 ท่านคิดว่าจำนวนคดีในความรับผิดชอบเท่าใด ที่อาจทำให้ท่านกระทำผิดทางวินัยเกี่ยวกับงานสอบสวนได้
- ( ) 1-10 คดี ( ) 11-20 คดี  
 ( ) 21-30 คดี ( ) 31-40 คดี  
 ( ) 41-50 คดี ( ) มากกว่า 50 คดี
- 2.20 โดยปกติแล้ว ท่านมีจำนวนคดีในความรับผิดชอบโดยเฉลี่ยเท่าใด
- ( ) 1-10 คดี ( ) 11-20 คดี  
 ( ) 21-30 คดี ( ) 31-40 คดี  
 ( ) 41-50 คดี ( ) มากกว่า 50 คดี
- 2.21 หน่วยงานของท่านเคยให้ผลประโยชน์อื่นใดกับท่าน นอกเหนือจากที่ได้รับตามปกติจากทางราชการหรือไม่
- ( ) เคย ( ) ไม่เคย (ข้ามไปตอบข้อ 2.23)
- 2.22 การได้รับผลประโยชน์ตามข้อ 2.21 ส่งผลให้ท่านต้องกระทำผิดทางวินัยเกี่ยวกับงานสอบสวนบ้างหรือไม่
- ( ) ไม่ส่งผลให้กระทำผิด ( ) ต้องกระทำผิดเป็นบางครั้ง  
 ( ) ต้องกระทำผิดเกือบทุกครั้ง ( ) ต้องกระทำผิดทุกครั้ง
- 2.23 เคยมีผู้เสนอผลประโยชน์ให้กับท่าน เพื่อแลกกับการที่ท่านต้องกระทำความผิดทางวินัยเกี่ยวกับงานสอบสวนบ้างหรือไม่
- ( ) เคย ( ) ไม่เคย (ข้ามไปตอบข้อ 2.25)
- 2.24 ผลประโยชน์ที่มีผู้อื่นเสนอให้ ส่งผลให้ท่านต้องกระทำผิดทางวินัยเกี่ยวกับงานสอบสวนบ้างหรือไม่
- ( ) ไม่ส่งผลให้กระทำผิด ( ) ต้องกระทำผิดเป็นบางครั้ง  
 ( ) ต้องกระทำผิดเกือบทุกครั้ง ( ) ต้องกระทำผิดทุกครั้ง
- 2.25 เคยมีผู้ใช้อำนาจหรืออิทธิพลบีบบังคับให้ท่านต้องกระทำผิดทางวินัยเกี่ยวกับงานสอบสวนหรือไม่
- ( ) เคย ( ) ไม่เคย (ไม่ต้องตอบข้อที่เหลือ)
- 2.26 การถูกผู้อื่นใช้อำนาจหรืออิทธิพลบีบบังคับตามข้อ 2.25 ทำให้ท่านต้องกระทำผิดทางวินัยเกี่ยวกับงานสอบสวนบ้างหรือไม่
- ( ) ไม่ส่งผลให้กระทำผิด ( ) ต้องกระทำผิดเป็นบางครั้ง  
 ( ) ต้องกระทำผิดเกือบทุกครั้ง ( ) ทำให้ต้องกระทำผิดทุกครั้ง

2.27 ผู้ที่ใช้อำนาจหรืออิทธิพลตามข้อ 2.26 เป็นบุคคลประเภทใด (ตอบได้มากกว่า 1 ข้อ)

- ( ) ผู้บังคับบัญชา ( ) นักการเมืองหรือผู้มีอิทธิพล  
 ( ) บิดามารดา, ภรรยาหรือเครือญาติ ( ) เพื่อน  
 ( ) ผู้ที่เคารพนับถือหรือผู้มีพระคุณ ( ) อื่น ๆ โปรดระบุ.....



สถาบันวิทยบริการ  
 จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ส่วนที่ 3 โปรดทำเครื่องหมาย / ในช่องที่ท่านคิดว่าถูกต้อง

ระเบียบที่เกี่ยวกับงานสอบสวน	ใช่	ไม่ใช่
1.คดีอาญาทั่วไปที่ไม่ปรากฏว่าผู้ใดเป็นผู้กระทำผิด เมื่อทำการสืบสวนสอบสวนครบกำหนด 3 เดือนแล้วยังไม่ปรากฏว่าผู้ใดเป็นผู้กระทำความผิด ให้เสนอสำนวนการสอบสวนพร้อมความเห็นไปยังผู้บังคับบัญชาภายใน 30 วัน		
2. คดีอุกฉกรรจ์ที่ไม่ปรากฏว่าผู้ใดเป็นผู้กระทำผิด เมื่อทำการสืบสวนสอบสวนครบกำหนด 6 เดือนแล้วยังไม่ปรากฏว่าผู้ใดเป็นผู้กระทำความผิด ให้เสนอสำนวนการสอบสวนพร้อมความเห็นไปยังผู้บังคับบัญชาภายใน 30 วัน		
3.คดีอาญาทั่วไปที่รู้ตัวผู้กระทำความผิดแต่ยังเรียกหรือจับกุมตัวไม่ได้ ให้ทำการสืบสวนสอบสวนให้เสร็จสิ้นภายในกำหนด 2 เดือน นับแต่วันรับคำร้องทุกข์		
4. คดีอุกฉกรรจ์ที่รู้ตัวผู้กระทำความผิดแต่ยังเรียกหรือจับกุมตัวไม่ได้ ให้ทำการสืบสวนสอบสวนให้เสร็จสิ้นภายในกำหนด 6 เดือน นับแต่วันรับคำร้องทุกข์		
5.คดีที่ผู้ต้องหาได้รับการปล่อยตัวชั่วคราว ให้พนักงานสอบสวนทำการสอบสวนให้เสร็จสิ้นภายในเวลา 1 เดือน สำหรับคดีอาญาธรรมดาและภายใน 2 เดือน สำหรับคดีอุกฉกรรจ์ หากมีเหตุจำเป็นไม่สามารถทำการสอบสวนเสร็จตามกำหนด ต้องขออนุมัติขยายเวลาสอบสวนไปยังผู้บังคับการ		
6.คดีที่ผู้ต้องหาได้รับการปล่อยตัวชั่วคราว เมื่อทำการสอบสวนครบ 6 เดือนแล้วยังมีความจำเป็นต้องควบคุมผู้ต้องหาไว้ต่อไป ให้ผู้บังคับการบันทึกเหตุแห่งความจำเป็นไว้ในสำนวนการสอบสวน ก่อนที่จะนำตัวผู้ต้องหาไปศาลเพื่อยื่นคำร้องขอให้ศาลออกหมายขังผู้ต้องหาไว้		
7.เมื่อได้มีการชันสูตรพลิกศพแล้ว ในกรณีที่มีความตายมิได้เป็นผลแห่งการกระทำผิด อาญาให้ส่งสำนวนชันสูตรพลิกศพไปยังผู้บังคับการตำรวจนครบาล เพื่อพิจารณาสั่งการแล้วจึงส่งสำนวนชันสูตรพลิกศพนั้นไปยังพนักงานอัยการ		
8. การสอบสวนปากคำผู้ต้องหาซึ่งเป็นเด็กอายุ 18 ปีพอดีในวันที่พนักงานสอบสวนแจ้งข้อหา ก่อนเริ่มถามคำให้การ พนักงานสอบสวนต้องจัดหาทนายความให้กับผู้ต้องหา		
9. ในคดีที่มีอัตราโทษจำคุกไม่เกิน 3 ปี (เว้นแต่คดีทำร้ายร่างกายเด็ก) หากผู้เสียหายหรือพยานซึ่งเป็นเด็กไม่ร้องขอ พนักงานสอบสวนไม่จำเป็นต้องแจ้งนักจิตวิทยาหรือนักสังคมสงเคราะห์และพนักงานอัยการเข้าร่วมถามปากคำ		
10.คดีทำร้ายร่างกายเด็ก ซึ่งเป็นความผิดลหุโทษ หากผู้เสียหายซึ่งเป็นเด็กยินยอม พนักงานสอบสวนสามารถเปรียบเทียบปรับได้		

ส่วนที่ 4 โปรดทำเครื่องหมาย / ในช่องที่ท่านคิดว่าถูกต้อง

กฎหมายรัฐธรรมนูญ พ.ศ.2540 ที่เกี่ยวกับงานสอบสวน	ใช่	ไม่ใช่
1. ในคดีอาญา การจับและคุมขังบุคคลใด ๆ ต้องมีคำสั่งหรือหมายของศาลเท่านั้น		
2. ผู้ถูกจับซึ่งยังถูกควบคุมอยู่ ต้องถูกนำตัวไปศาลภายใน 48 ชั่วโมง นับแต่เวลาที่ถูกนำตัวไปถึงที่ทำการของพนักงานสอบสวน หากมีเหตุจำเป็นจะควบคุมตัวเกินกว่า 48 ชั่วโมงก็ได้ แต่ต้องไม่เกิน 3 วัน		
3. คำขอประกันผู้ต้องหาต้องได้รับการพิจารณาอย่างรวดเร็ว แต่ถ้าหากไม่มีระเบียบกำหนดไว้ พนักงานสอบสวนจะเรียกหลักประกันเท่าใดก็ได้		
4. การไม่ให้ประกันต้องอาศัยเหตุตามหลักเกณฑ์ที่บัญญัติไว้ในกฎหมาย และต้องแจ้งเหตุผลให้ผู้ต้องหาทราบโดยเร็ว		
5. หากผู้ต้องหาจะขอพบและปรึกษาทนายความเป็นการเฉพาะตัว <u>ต้องได้รับ</u> อนุญาตจากพนักงานสอบสวนเจ้าของคดีก่อน		
6. ผู้ต้องหาที่มีสิทธิได้รับการสอบสวนด้วยความรวดเร็ว <u>เว้นแต่คดีที่ผู้ต้องหา</u> ได้รับการปล่อยตัวชั่วคราว		
7. ในชั้นสอบสวน ผู้ต้องหาจะให้ทนายความหรือผู้ซึ่งตนไว้วางใจเข้าร่วมฟังการสอบสวนปากคำตนก็ได้ หากได้รับอนุญาตจากพนักงานสอบสวน		
8. ผู้เสียหายในคดีอาญาไม่มีสิทธิคัดค้านคำให้การของตนในชั้นสอบสวน		
9. ในคดีอาญาที่พนักงานอัยการมีคำสั่งเด็ดขาดไม่ฟ้องแล้ว ผู้เสียหาย ผู้ต้องหา หรือผู้มีส่วนได้เสีย ย่อมมีสิทธิขอทราบสรุปพยานหลักฐานพร้อมความเห็นของพนักงานสอบสวนและพนักงานอัยการในการสั่งคดี ทั้งนี้ ตามที่กฎหมายกำหนด		
10. ผู้ต้องหาในคดีอาญามีสิทธิได้รับความช่วยเหลือจากรัฐด้วยการจัดหาทนายความให้ตามที่กฎหมายบัญญัติ		

ส่วนที่ 5 โปรดทำเครื่องหมาย / ในช่องที่ท่านคิดว่าถูกต้อง

ความรู้เกี่ยวกับวินัยตำรวจ	ใช่	ไม่ใช่
1.การละเว้นไม่ปฏิบัติตามระเบียบข้อบังคับต่าง ๆ ที่เกี่ยวกับงานสอบสวน หากไม่เกิดความเสียหายแก่ทางราชการแล้ว <u>ไม่ถือเป็นการกระทำผิดวินัยตำรวจ</u>		
2.การลืมนัดฟ้อง ฝากขัง เป็นการกระทำผิดวินัยตำรวจ		
3.การทำสำนวนการสอบสวนล่าช้า หากไม่เกิดความเสียหายแก่ทางราชการ <u>ไม่ถือเป็นการกระทำผิดวินัยตำรวจ</u>		
4.กรณีเกียจคร้าน ทำสำนวนคดีอาญาล่าช้าและค้างจำนวนมาก มีระดับทัณฑ์ให้ออกจากราชการ ฐานหย่อนความสามารถ		
5.ทำสำนวนคดีอาญาหายและเกิดความเสียหายอย่างร้ายแรง เป็นความผิดวินัยอย่างร้ายแรง		
6.การเปลี่ยนตัวผู้ต้องหาหรือช่วยเหลือผู้ต้องหา เป็นความผิดวินัยอย่างร้ายแรง		
7.การรับคำร้องทุกข์ล่าช้า ตร.กำหนดระดับทัณฑ์ ไว้ให้ภาคทัณฑ์สำหรับความผิดในครั้งแรก		
8. ผู้ที่ถูกลงโทษทางวินัยสูงกว่าภาคทัณฑ์ ให้งดนับจำนวนปีที่รับราชการมีกำหนด 1 ปี นับตั้งแต่วันที่ถูกลงโทษ		
9.ผู้ที่ถูกศาลพิพากษาลงโทษในคดีอาญาทุกประเภท <u>ไม่ต้องถูกงดนับจำนวนปีที่รับราชการ</u>		
10.หากมีการพิจารณาเลื่อนขั้นและอัตราเงินเดือนในครั้งใด ผู้ที่ได้รับโทษทางวินัยสูงกว่าภาคทัณฑ์ จะไม่ได้รับการพิจารณาเลื่อนขั้นและอัตราเงินเดือนในครั้งนั้น		

สถาบันวิทยบริการ  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย



ส่วนที่ 6 โปรดทำเครื่องหมาย / ในช่อง ( ) ที่ตรงกับข้อเท็จจริงที่ท่านเคยได้รับ

1. ในรอบปี พ.ศ.2544 ท่านเคยกระทำผิดทางวินัยเกี่ยวกับงานสอบสวนและถูกลงโทษทางวินัย ตาม พ.ร.บ. ว่าด้วยวินัยตำรวจ พ.ศ.2477 จำนวนกี่ครั้ง (ตอบได้มากกว่า 1 ข้อ)
  - ( ) ไม่ได้อยู่ในสายงานสอบสวน
  - ( ) อยู่ในสายงานสอบสวนแต่ไม่เคยถูกลงโทษ
  - ( ) เคยถูกลงโทษว่ากล่าวตักเตือน จำนวน.....ครั้ง
  - ( ) เคยถูกภาคทัณฑ์ จำนวน.....ครั้ง
  - ( ) เคยถูกกักขัง จำนวน.....ครั้ง
  - ( ) เคยถูกกักขัง จำนวน.....ครั้ง
2. ในรอบปี พ.ศ.2545 ท่านเคยกระทำผิดทางวินัยเกี่ยวกับงานสอบสวนและถูกลงโทษทางวินัย ตาม พ.ร.บ. ว่าด้วยวินัยตำรวจ พ.ศ.2477 จำนวนกี่ครั้ง (ตอบได้มากกว่า 1 ข้อ)
  - ( ) ไม่ได้อยู่ในสายงานสอบสวน
  - ( ) อยู่ในสายงานสอบสวนแต่ไม่เคยถูกลงโทษ
  - ( ) เคยถูกลงโทษว่ากล่าวตักเตือน จำนวน.....ครั้ง
  - ( ) เคยถูกภาคทัณฑ์ จำนวน.....ครั้ง
  - ( ) เคยถูกกักขัง จำนวน.....ครั้ง
  - ( ) เคยถูกกักขัง จำนวน.....ครั้ง
3. ในรอบปี พ.ศ.2546 ท่านเคยกระทำผิดทางวินัยเกี่ยวกับงานสอบสวนและถูกลงโทษทางวินัย ตาม พ.ร.บ. ว่าด้วยวินัยตำรวจ พ.ศ.2477 จำนวนกี่ครั้ง (ตอบได้มากกว่า 1 ข้อ)
  - ( ) ไม่ได้อยู่ในสายงานสอบสวน
  - ( ) อยู่ในสายงานสอบสวนแต่ไม่เคยถูกลงโทษ
  - ( ) เคยถูกลงโทษว่ากล่าวตักเตือน จำนวน.....ครั้ง
  - ( ) เคยถูกภาคทัณฑ์ จำนวน.....ครั้ง
  - ( ) เคยถูกกักขัง จำนวน.....ครั้ง
  - ( ) เคยถูกกักขัง จำนวน.....ครั้ง

## ประวัติผู้เขียนวิทยานิพนธ์

ชื่อ	ร้อยตำรวจเอก คมสัน เลขาวิจิตร
วันเดือนปีเกิด	13 พฤษภาคม 2519
ภูมิลำเนาเดิม	จังหวัดสมุทรสงคราม
การศึกษา	รร.วัดปรกสุทธรราม รร.อัมพวันวิทยาลัย รร.มหิดลวิทยานุสรณ์ รุ่นที่ 1 รร.เตรียมทหาร รุ่นที่ 35 รร.นายร้อยตำรวจ รุ่นที่ 51
วุฒิการศึกษา	รัฐประศาสนศาสตรบัณฑิต (รป.บ.(ตร.)) โรงเรียนนายร้อยตำรวจ พ.ศ.2541
ประสบการณ์ทำงาน	1.พนักงานสอบสวน(สบ1) สถานีตำรวจนครบาลบางกอกน้อย 2.ผู้บังคับหมวดงานปกครอง 4 กองกำกับการ 1 กองบังคับการปกครอง โรงเรียนนายร้อยตำรวจ 3.พนักงานสอบสวน(สบ1) สถานีตำรวจนครบาลบางเขิน
สถานที่ทำงาน	สถานีตำรวจนครบาลบางเขิน

สถาบันวิทยบริการ  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย