

สาเหตุการกระทำผิดวินัยของข้าราชการตำรวจสังกัดสำนักงานตำรวจสันติบาล  
ที่กระทำผิดระหว่างปี พ.ศ. 2542 - 2544

ร้อยตำรวจโท สมศักดิ์ เจียมกรกต

สถาบันวิทยบริการ

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาสังคมวิทยามหาบัณฑิต

สาขาวิชาสังคมวิทยา ภาควิชาสังคมวิทยาและมานุษยวิทยา

คณะรัฐศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย


ปีการศึกษา 2546

ISBN :974-17-3766-1

ลิขสิทธิ์ของจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

THE CAUSES OF DISCIPLINARY OFFENSES COMMITTED BY  
POLICE OFFICERS OF THE SPECIAL BRANCH DURING 1999 - 2001

Police Lieutenant Somsak Jamekorakot



สถาบันวิทยบริการ  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

A Thesis Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements

for the Degree of Master of Arts in Sociology

Department of Sociology and Anthropology

Faculty of Political Sciences

Chulalongkorn University

Academic Year 2003

ISBN 974-17-3766-1

หัวข้อวิทยานิพนธ์

สาเหตุการกระทำผิดวินัยของข้าราชการตำรวจ สังกัดสำนักงานตำรวจสันติบาล  
ที่กระทำผิดระหว่างปี พ.ศ. 2542 – 2544

โดย

ร้อยตำรวจโท สมศักดิ์ เจริญภักดิ์

ภาควิชา

สังคมวิทยาและมานุษยวิทยา

อาจารย์ที่ปรึกษา

รองศาสตราจารย์ ดร. นิเทศ ตินณะกุล

คณะรัฐศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย อนุมัติให้ฉันวิทยานิพนธ์ฉบับนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา  
ตามหลักสูตรปริญญามหาบัณฑิต

..... คณบดีคณะรัฐศาสตร์

(ศาสตราจารย์ ดร. อมรา พงศาพิชญ์)

คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์

..... ประธานกรรมการ

(รองศาสตราจารย์ ดร. งามพิศ สัตย์สงวน)

..... อาจารย์ที่ปรึกษา

(รองศาสตราจารย์ ดร. นิเทศ ตินณะกุล)

..... กรรมการ

(รองศาสตราจารย์ สุพัตรา สุภาพ)

สถาบันวิทยบริการ  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

สมศักดิ์ เจียมมกรกต, ร้อยตำรวจโท : สาเหตุการกระทำผิดวินัยของข้าราชการตำรวจ สังกัดสำนักงานตำรวจสันติบาลที่กระทำผิดระหว่างปี พ.ศ. 2542 – 2544 (The Causes of Disciplinary Offenses Committed By Police Officers of the Special Branch during 1999 – 2001) อ.ที่ปรึกษา : รศ.ดร. นิเทศ ดินณะกุล ISBN : 974-17-3766-1

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาถึงสาเหตุสำคัญที่ทำให้ข้าราชการตำรวจสังกัดสำนักงานตำรวจสันติบาลกระทำผิดทางวินัย เพื่อนำผลของการศึกษาที่ได้ไปใช้เป็นแนวทางในการป้องกันและแก้ไขปัญหาการกระทำผิดวินัยของข้าราชการตำรวจสังกัดสำนักงานตำรวจสันติบาลให้เป็นอย่างมีประสิทธิภาพ ข้อมูลในการวิจัยเก็บรวบรวมโดยใช้แบบสอบถามจำนวน 200 ชุด จากข้าราชการตำรวจที่กระทำผิดวินัยในสังกัดสำนักงานตำรวจสันติบาล และสัมภาษณ์แบบเจาะลึกข้าราชการตำรวจที่กระทำผิดวินัยจำนวน 9 ราย สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ ร้อยละ, การแจกแจงความถี่, ค่าเฉลี่ยเลขคณิต (X), ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าไคสแควร์ มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

การวิจัยเรื่องนี้มีสมมติฐานดังต่อไปนี้

1. ข้าราชการตำรวจที่มีอายุราชการมากจะกระทำผิดทางวินัยมากกว่าข้าราชการตำรวจที่มีอายุน้อย
2. ข้าราชการตำรวจที่มีระดับตำแหน่งต่ำจะกระทำผิดทางวินัยมากกว่าข้าราชการตำรวจที่มีระดับตำแหน่งสูง
3. ข้าราชการตำรวจที่ได้รับสวัสดิการจากราชการไม่เพียงพอกับความต้องการจะกระทำผิดทางวินัยมากกว่าข้าราชการตำรวจที่ได้รับสวัสดิการเพียงพอกับความต้องการ
4. ข้าราชการตำรวจที่ยึดถือระเบียบกฎเกณฑ์ข้อบังคับของหน่วยงานหย่อนยานจะกระทำผิดทางวินัยมากกว่าข้าราชการตำรวจที่ยึดถือระเบียบกฎเกณฑ์ข้อบังคับของหน่วยงานอย่างเคร่งครัด
5. ข้าราชการตำรวจที่มีรายได้ต่ำจะกระทำผิดทางวินัยมากกว่าข้าราชการตำรวจที่มีรายได้สูง
6. ข้าราชการตำรวจที่มีการศึกษาต่ำจะกระทำผิดทางวินัยมากกว่าข้าราชการตำรวจที่มีการศึกษาสูง
7. ข้าราชการตำรวจที่เคยกระทำผิดมาก่อนจะกระทำผิดทางวินัยมากกว่าข้าราชการตำรวจที่ไม่เคยกระทำผิด

ผลการวิจัยพบว่า เป็นไปตามสมมติฐานทุกข้อ

ภาควิชา ...สังคมวิทยาและมานุษยวิทยา..... ลายมือชื่อนิสิต .....

สาขาวิชา ...สังคมวิทยา..... ลายมือชื่ออาจารย์ที่ปรึกษา.....

ปีการศึกษา...2546..... ลายมือชื่ออาจารย์ที่ปรึกษาร่วม .....

4481163424: MAJOR SOCIAL SCIENCES

KEYWORD:DISCIPLINARY OFFENSES, POLICE OFFICERS, SPECIAL BRANCH.

SOMSAK JAMEKORAKOT,POLICE LIEUTENANT:THE CAUSES OF DISCIPLINARY OFFENSES COMMITTED BY POLICE OFFICERS OF THE SPECIAL BRANCH DURING 1999-2001. THESIS ADVISOR : ASSOC. PROF. NITHET TINNAKUL, Ph.D. 121 PP. ISBN 974-17-3766-1

The purpose of this research was to study the major causes of disciplinary offenses committed by Special Branch , in order to use the results to prevent and efficiently resolve the disciplinary offenses of the Special Branch. The data were collected by using 200 responded questionnaires and in-dept interviews with 9 Special Branch who committed disciplinary offenses. The data were analyzed by using frequencies, means, standard deviation and chi-square with the significant level at 0.05

The hypotheses of this research were as follow :

1. Police officers who worked longer tend to commit disciplinary offenses more than those who worked shorter.
2. Police officers in lower rank tend to commit disciplinary offenses more than those in higher rank.
3. Police officers who received not enough welfare tend to commit disciplinary offenses more than those who received enough welfare.
4. Police officers with lower discipline tend to commit disciplinary offenses more than those with higher discipline.
5. Police officers who had lower income tend to commit disciplinary offenses more than those who had higher income.
6. Police officers who had lower education tend to commit disciplinary offenses more than those who had higher education.
7. Police officers who were committed disciplinary offenses before tend to commit disciplinary offenses more than those who never committed disciplinary offenses.

The finding of this research were in accordance with all the hypotheses.

Department : ..Sociology and anthropology..... Student's signature .....

Field of study : ..... Sociology..... Advisor's signature .....

Academic year : .....2003..... Co-advisor's signature .....

## กิตติกรรมประกาศ

การทำวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ สำเร็จลุล่วงลงได้ด้วยการสนับสนุนจากคณะกรรมการวิทยานิพนธ์ทุกๆ ท่าน เริ่มจาก รองศาสตราจารย์ ดร.งามพิศ สัตย์สงวน หัวหน้าภาควิชาสังคมวิทยา ประธานกรรมการวิทยานิพนธ์, รองศาสตราจารย์ สุพัตรา สุภาพ กรรมการวิทยานิพนธ์ ที่เสียสละเวลาอันมีค่าในการตรวจทาน แก้ไข และอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ รองศาสตราจารย์ ดร. นิเทศ ตินณะกุล ที่คอยดูแลเอาใจใส่ติดตาม และประเมินผลความก้าวหน้า ให้คำปรึกษา แนะนำ แก้ไข และชี้แนวทางในการวิจัยอย่างสม่ำเสมอ จึงขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูง มา ณ โอกาสนี้

ผู้วิจัยขอขอบพระคุณผู้บังคับบัญชาในสำนักงานตำรวจสันติบาล ทุกๆ ท่าน ที่กรุณาอนุมัติเวลาที่ว่างเว้นจากการปฏิบัติหน้าที่ราชการ และคอยให้ความช่วยเหลือกับผู้วิจัยมาตั้งแต่ต้น จนกระทั่งการทำวิทยานิพนธ์ครั้งนี้สำเร็จ ขอขอบคุณข้าราชการตำรวจทุกท่านที่ให้ความร่วมมือและอำนวยความสะดวกในการตอบแบบสอบถาม และให้ข้อมูลเพื่อการศึกษาในครั้งนี้เป็นอย่างดี

สุดท้ายนี้ ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณ คุณแม่ ผู้คอยให้ความรักและความอบอุ่น อบรมสั่งสอน เป็นทั้งบิดา ผู้นำครอบครัว โดยตลอดมา รวมทั้งคอยเป็นกำลังใจและแรงบันดาลใจให้ผู้ศึกษามานะจนกระทั่งได้พบกับความสำเร็จในครั้งนี้ หากวิทยานิพนธ์ฉบับนี้จะพึงมีคุณประโยชน์ประการใดแล้ว ผู้ศึกษาขออุทิศให้กับผู้มีพระคุณตามที่ได้กล่าวมาข้างต้นทุกท่าน

ร้อยตำรวจโท สมศักดิ์ เจียมภักดี

สถาบันวิทยบริการ  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

## สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย .....	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ .....	จ
กิตติกรรมประกาศ .....	ฉ
สารบัญ .....	ช
สารบัญตาราง .....	ฉ
<b>บทที่ 1</b> บทนำ	
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหาวิจัย .....	1
วัตถุประสงค์ .....	7
ขอบเขตของการวิจัย .....	7
ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ .....	8
<b>บทที่ 2</b> ทฤษฎี งานวิจัยและเอกสารที่เกี่ยวข้อง	
แนวความคิดและทฤษฎี .....	9
งานวิจัยและเอกสารที่เกี่ยวข้อง .....	21
กรอบแนวคิดในการวิจัย .....	33
สมมติฐานการวิจัย .....	34
นิยามศัพท์ .....	34
การอธิบายสมมุติฐาน .....	36
<b>บทที่ 3</b> ระเบียบวิธีวิจัย	
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง .....	45
วิธีและเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย .....	46
การเก็บรวบรวมข้อมูล .....	48
การวิเคราะห์และการประมวลผลข้อมูล .....	49
สถิติที่ใช้ในการวิจัย .....	50

## สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
<b>บทที่ 4 ผลการวิจัย</b>	
ข้อมูลภูมิหลังการกระทำผิดของกลุ่มตัวอย่าง .....	52
ข้อมูลเกี่ยวกับความรู้ในเรื่องวินัยของกลุ่มตัวอย่าง .....	61
ข้อมูลเกี่ยวกับตัวแปรที่ใช้ในการศึกษา .....	67
การพิสูจน์สมมติฐานของการวิจัย .....	76
การสัมภาษณ์ข้าราชการตำรวจที่กระทำผิดวินัยจำนวน 9 ราย .....	90
<b>บทที่ 5 สรุปผลการวิจัยและข้อเสนอแนะ</b>	
สรุปผลการวิจัย .....	99
ปัญหาที่พบในการวิจัย .....	100
ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัย .....	101
รายการอ้างอิง .....	104
ภาคผนวก	
แบบสอบถาม .....	114
ประวัติผู้เขียนวิทยานิพนธ์ .....	121

สถาบันวิทยบริการ  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย



สารบัญตาราง

ตารางที่	หน้า
1 แสดงสถิติข้าราชการตำรวจที่ถูกลงทัณฑ์ทางวินัยสังกัดสำนักงานตำรวจสันติบาล จำแนกตามประเภทความผิด .....	6
2 แสดงสถิติข้าราชการตำรวจที่ถูกลงทัณฑ์ทางวินัยสังกัดสำนักงานตำรวจสันติบาล จำแนกตามระดับการลงทัณฑ์ .....	6
3 ตารางแสดงจำนวนและค่าร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามอายุ .....	53
4 ตารางแสดงจำนวนและค่าร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามวุฒิการศึกษา	53
5 ตารางแสดงจำนวนและค่าร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามชั้นยศ .....	54
6 ตารางแสดงจำนวนและค่าร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามระยะเวลา ในการรับราชการ .....	55
7 ตารางแสดงจำนวนและค่าร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามครอบครัว .....	55
8 ตารางแสดงจำนวนและค่าร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามสถานภาพ ....	56
9 ตารางแสดงจำนวนและค่าร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามจำนวนผู้ อยู่ในอุปการะเลี้ยงดู .....	57
10 ตารางแสดงจำนวนและค่าร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามจำนวนครั้ง ที่เคยกระทำผิดวินัยและได้รับการลงทัณฑ์ .....	57
11 ตารางแสดงจำนวนและค่าร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามทัณฑ์ทางวินัย ที่เคยได้รับในครั้งที่ 1 .....	58
12 ตารางแสดงจำนวนและค่าร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามทัณฑ์ทางวินัย ที่เคยได้รับในครั้งที่ 2 .....	58
13 ตารางแสดงจำนวนและค่าร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามระดับทัณฑ์ ทางวินัยที่ได้รับสูงสุด .....	59
14 ตารางแสดงจำนวนและค่าร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามการครองยศ ในขณะกระทำผิดวินัยครั้งที่ 1 .....	59
15 ตารางแสดงจำนวนและค่าร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามการครองยศ ในขณะกระทำผิดวินัยครั้งที่ 2 .....	60
16 ตารางแสดงจำนวนและค่าร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามความสามารถ จดจำและเข้าใจถึงวินัยของข้าราชการตำรวจทั้ง 12 ข้อ .....	61

## สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่	หน้า
17 แสดงระดับความคิดเห็น, ค่านิยม และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของผู้ตอบแบบสอบถาม	62
18 ตารางแสดงจำนวนและค่าร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามรายได้ สุทธิภายในครอบครัวต่อเดือน .....	67
19 ตารางแสดงจำนวนและค่าร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามความคิดเห็น เกี่ยวกับความเพียงพอของรายได้ต่อเดือน .....	68
20 ตารางแสดงจำนวนและค่าร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามด้านรายได้พิเศษ ที่นอกเหนือจากเงินเดือน .....	69
21 ตารางแสดงจำนวนและค่าร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามภาระหนี้สิน ที่ต้องรับผิดชอบ .....	69
22 ตารางแสดงจำนวนและค่าร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามสภาพของ ที่พักอาศัย .....	70
23 ตารางแสดงจำนวนและค่าร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามระดับความ เข้าใจในสิทธิเกี่ยวกับสวัสดิการ .....	70
24 ตารางแสดงจำนวนและค่าร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามความคิดเห็น เกี่ยวกับขั้นตอนในการขอรับสิทธิต่างๆ .....	71
25 ตารางแสดงจำนวนและค่าร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามความคิดเห็น เกี่ยวกับสวัสดิการที่ได้รับจากทางราชการ .....	71
26 แสดงระดับความคิดเห็น, ค่านิยม และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของผู้ตอบแบบสอบถาม	73
27 แสดงระดับความคิดเห็น, ค่านิยม และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของผู้ตอบแบบสอบถาม	75
28 ตารางแสดงค่าร้อยละของอายุราชการ จำแนกตามระดับทัศนคติที่ได้รับจากการกระทำ ผิดวินัยของกลุ่มตัวอย่าง .....	76
29 ตารางแสดงค่าร้อยละของระดับตำแหน่ง จำแนกตามระดับทัศนคติที่ได้รับจากการ กระทำผิดวินัยของกลุ่มตัวอย่าง .....	78
30 ตารางแสดงค่าร้อยละของความคิดเห็นเกี่ยวกับสวัสดิการ จำแนกตามระดับทัศนคติ ที่ได้รับจากการกระทำผิดวินัยของกลุ่มตัวอย่าง .....	80
31 ตารางแสดงค่าร้อยละของผู้ที่ยึดถือระเบียบกฎเกณฑ์ข้อบังคับของหน่วยงาน จำแนกตามระดับทัศนคติที่ได้รับจากการกระทำผิดวินัยของกลุ่มตัวอย่าง .....	82

### สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่	หน้า
32 ตารางแสดงค่าร้อยละของรายได้สุทธิภายในครอบครัว จำแนกตามระดับพื้นที่ที่ได้รับจากการกระทำผิดวินัยของกลุ่มตัวอย่าง .....	84
33 ตารางแสดงค่าร้อยละของระดับการศึกษา จำแนกตามระดับพื้นที่ที่ได้รับจากการกระทำผิดวินัยของกลุ่มตัวอย่าง .....	86
34 ตารางแสดงค่าร้อยละของการเคยต้องคดีวินัยมาก่อน จำแนกตามระดับพื้นที่ที่ได้รับจากการกระทำผิดวินัยของกลุ่มตัวอย่าง .....	88
35 ตารางสรุปผลการพิสูจน์สมมติฐานในการวิจัย .....	89



สถาบันวิทยบริการ  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

# บทที่ 1

## บทนำ

### ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหาวิจัย

สังคมทุกๆ สังคมย่อมต้องมีการดำรงชีวิตอยู่ร่วมกัน โดยแต่ละคนจะมีหน้าที่การทำงานที่แตกต่างกันไปตามแต่ภาระหน้าที่ของตนเอง แต่มีความต้องการและเป้าหมายในการดำรงชีวิตที่ต่างกันไปจึงย่อมจะมีความขัดแย้ง ขัดผลประโยชน์กันอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ และเมื่อจำเป็นต้องมาอยู่ร่วมกันในสังคม จำเป็นต้องมีกฎ ระเบียบ ข้อบังคับให้บุคคลในสังคมนั้น ๆ ปฏิบัติตาม เพื่อให้เกิดความสงบเรียบร้อยในสังคม ดังนั้น กฎ ระเบียบ ข้อบังคับจึงเป็นสิ่งสำคัญสำหรับใช้ในการควบคุมความประพฤติของคนหมู่มากในสังคมให้อยู่ในกรอบหรือบรรทัดฐาน (Norm) ของสังคมนั้น ๆ

ข้าราชการตำรวจ ก็เช่นกัน ย่อมมีความจำเป็นอย่างยิ่งในการกำหนด กฎระเบียบ ข้อบังคับ ซึ่งข้าราชการตำรวจเรียกว่า "วินัย" มาใช้ควบคุมความประพฤติของข้าราชการตำรวจในสังกัด เพื่อให้เป็นแบบแผน เป็นตัวอย่างที่ดีให้แก่สังคม เนื่องจากข้าราชการตำรวจมีหน้าที่หลักในด้านการบังคับใช้กฎหมาย หากขาดวินัยหรือหย่อนยานก็จะขาดความเชื่อถือ ทำให้การบริหารประเทศเป็นไปอย่างไร้ประสิทธิภาพในที่สุด วินัยจึงเป็นเรื่องสำคัญและจำเป็นต้องปฏิบัติอย่างเข้มงวดเป็นพิเศษ เพื่อให้การบริหารประเทศชาติให้เจริญก้าวหน้า

สำนักงานตำรวจแห่งชาติเป็นหน่วยงานที่เป็นกลไกของรัฐ ซึ่งเกี่ยวข้องโดยตรงกับการสนองตอบต่อประชาชน เป็นข้าราชการประเภทหนึ่งที่น่าจะมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อสังคม (จิรณี ตีหะวานนท์, 2526: 36) การรักษาความสงบเรียบร้อยและป้องกันปราบปรามอาชญากรรม แต่ในสังคมที่มีการเปลี่ยนแปลงซับซ้อนอยู่ตลอดเวลา ภารกิจของตำรวจได้แตกแขนงออกไปมากมายหลายลักษณะดังนี้ (กระทรวงมหาดไทย, 2535:177-179)

1. ป้องกันและปราบปรามการกระทำผิดกฎหมาย ที่เป็นความผิดทางอาญาทั่วยุทธอาณาจักร
2. คุ้มครองสวัสดิภาพและรักษาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของประชาชน
3. วางแผนป้องกันและปราบปรามอาชญากรรมทุกประเภท
4. ร่วมกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องในการรักษาความมั่นคงปลอดภัยของรัฐ

5. ออกคำสั่งและข้อบังคับในการจราจร เพื่อคุ้มครองสวัสดิภาพของผู้ขับขี่และผู้ใช้ถนน ตลอดจนจับกุมผู้กระทำความผิด
6. ช่วยเหลือและกู้ภัยในทางหลวง รวมทั้งให้การอารักขาบุคคลสำคัญ
7. ป้องกันน่านน้ำไทย ไม่ให้มีการลักลอบนำสิ่งผิดกฎหมายเข้าหรือออกจากประเทศและช่วยเหลือผู้ประสบภัยทางน้ำ
8. ประสานกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ในการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยทั่วราชอาณาจักร
9. ตรวจตระเวนชายแดน เพื่อป้องกันและปราบปรามผู้ก่อการร้ายและความมั่นคงของชาติและรักษาความสงบเรียบร้อยทางชายแดน
10. ให้บริการประชาชนและดูแลรักษาผลประโยชน์ของสาธารณะ

จากภารกิจความรับผิดชอบของตำรวจดังกล่าวนั้น ภารกิจข้อที่ 4. ร่วมกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องในการรักษาความมั่นคงปลอดภัยของรัฐ อยู่ในความรับผิดชอบโดยตรงของสำนักงานตำรวจสันติบาลซึ่งเป็นหน่วยงานที่มีภารกิจหน้าที่ความรับผิดชอบในการปฏิบัติงานด้านการข่าว การรักษาความปลอดภัยบุคคลและสถานที่ การดำเนินการตามกฎหมายว่าด้วยสัญชาติ กฎหมายว่าด้วยการเนรเทศ กฎหมายว่าด้วยการส่งผู้ร้ายข้ามแดนและกฎหมายอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องกับ ความมั่นคงของประเทศรวมถึงภารกิจด้านการประชาสัมพันธ์และเผยแพร่ผลงานของสำนักงานตำรวจแห่งชาติให้เป็นที่แพร่หลายต่อสาธารณชน (คู่มือปฏิบัติงานสำนักงานตำรวจสันติบาล สำนักงานตำรวจแห่งชาติ, 2544: คำนำ)

สถาบันวิทยบริการ  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

แผนผังโครงสร้างการบริหารงานสำนักงานตำรวจสันติบาล



สำนักงานตำรวจสันติบาล จึงเป็นหน่วยงานที่มีหน้าที่บริหารเกี่ยวกับการข่าวกรองบุคคลหรือกลุ่มที่มีหน้าที่เป็นภัยต่อความมั่นคงของประเทศ ดำเนินการเกี่ยวกับการรักษาความปลอดภัยบุคคลและสถานที่ที่เกี่ยวข้องกับความมั่นคงของประเทศ ตลอดจนดำเนินการตามกฎหมายว่าด้วยสัญชาติ กฎหมายว่าด้วยการเนรเทศ กฎหมายว่าด้วยการส่งผู้ร้ายข้ามแดน กฎหมายว่าด้วยการพิมพ์ ประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ และกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้องกับความมั่นคงของประเทศ ดำเนินการเกี่ยวกับการควบคุมชนต่างชาติ ผู้อพยพ รวมทั้งการปฏิบัติการอื่นใดที่เกี่ยวข้องกับความมั่นคงของประเทศ รวมทั้งการประชาสัมพันธ์และเผยแพร่กิจกรรมและผลการปฏิบัติงานของสำนักงานตำรวจแห่งชาติ อีกทั้งดำเนินการเกี่ยวกับสถานีวิทยุกระจายเสียงของสำนักงานตำรวจสันติบาล (คู่มือการปฏิบัติงานของสำนักงานตำรวจสันติบาล, 2545 : 1)

โดยแบ่งออกเป็น 4 กองบังคับการ และ 1 กลุ่มงาน ดังนี้

1. กองบังคับการอำนวยการ มีหน้าที่สนับสนุนงานด้านธุรการ ด้านสวัสดิการงานหนังสือ และงานสารบัญทั่วไป
2. กองตำรวจสันติบาล 1 มีหน้าที่ปฏิบัติงานการข่าวกรองเกี่ยวกับบุคคล หรือกลุ่มบุคคลที่มีพฤติการณ์เป็นภัยต่อความมั่นคงของชาติ รวมทั้งการสอบสวนเกี่ยวกับคดีความผิดที่เป็นภัยต่อความมั่นคงของประเทศ รวมทั้งงานอื่น ๆ ที่ได้รับมอบหมายตามกฎหมาย กฎ ระเบียบ

ข้อบังคับ และคำสั่งของผู้บังคับบัญชา โดยแบ่งเป็น 1 ฝ่าย 5 กองกำกับการ (คู่มือการปฏิบัติงานของสำนักงานตำรวจสันติบาล, 2545 : 147)

3. กองตำรวจสันติบาล 2 มีหน้าที่ดำเนินการรักษาความปลอดภัยเกี่ยวกับสถาบันพระมหากษัตริย์ บุคคลสำคัญทั้งฝ่ายไทยและต่างประเทศ และสถานที่ที่เกี่ยวข้องกับความมั่นคงของประเทศ และปฏิบัติงานตามกฎหมายว่าด้วยสัญชาติ กฎหมายว่าด้วยการเนรเทศ กฎหมายว่าด้วยการส่งผู้ร้ายข้ามแดน กฎหมายว่าด้วยการพิมพ์ ประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ ว่าด้วย การจัดตั้งมูลนิธิและสมาคม และกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้องกับความมั่นคงของประเทศ ดำเนินการเกี่ยวกับการควบคุมชนต่างชาติผู้อพยพ ตลอดจนการปฏิบัติงานการข่าวเกี่ยวกับบุคคลหรือกลุ่มบุคคลซึ่งเป็นชาวต่างประเทศที่มีพฤติการณ์เป็นภัยต่อความมั่นคงของประเทศ หรือเป็นการก่อการร้ายสากล การก่อการร้ายข้ามชาติ และสอบสวนเกี่ยวกับคดีความผิดดังกล่าว รวมทั้งปฏิบัติงานร่วมกับ หรือ สนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องหรือได้รับมอบหมาย แบ่งออกเป็น 2 ฝ่าย กับ 5 กองกำกับการ (คู่มือการปฏิบัติงานของสำนักงานตำรวจสันติบาล, 2545 : 169)

4. กองสารนิเทศ มีหน้าที่ประชาสัมพันธ์การปฏิบัติงานของหน่วยงานในสังกัดสำนักงานตำรวจแห่งชาติ การเผยแพร่กิจกรรมความรู้ และความก้าวหน้าในกิจการสถานีวิทยุกระจายเสียงของสำนักงานตำรวจแห่งชาติ แบ่งออกเป็น 4 กองกำกับการ (คู่มือการปฏิบัติงานของสำนักงานตำรวจสันติบาล, 2545 : 201)

5. กลุ่มงานดำเนินกรรมวิธีข่าวกรอง มีหน้าที่รวบรวมข่าวสาร ประมวล ประเมิน สถานการณ์ และวิเคราะห์สถานการณ์ความเคลื่อนไหวของกลุ่มต่างๆ ที่ส่งผลกระทบต่อความมั่นคง ซึ่งกลุ่มงานฯ แบ่งออกเป็น 2 ฝ่าย คือ ฝ่ายอำนวยการ และฝ่ายข่าวซึ่งแบ่งออกเป็น 5 กลุ่ม คือ กลุ่มการเมือง, กลุ่มเศรษฐกิจ, กลุ่มก่อการร้ายและปัญหาชายแดน, กลุ่มอาชญากรรม และ ด้านสังคมและยาเสพติด (คู่มือการปฏิบัติงานของสำนักงานตำรวจสันติบาล, 2545 : 229)

สถาบันวิทยุบริการ  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตารางที่ 1 แสดงสถิติข้าราชการตำรวจที่ถูกลงทัณฑ์ทางวินัยสังกัดสำนักงานตำรวจสันติบาล  
จำแนกตามประเภทความผิด

ประเภทความผิด (เรื่อง)	2542		2543		2544		รวม
	ชั้น ประทวน	ชั้น สัญญา บัตร	ชั้น ประทวน	ชั้น สัญญา บัตร	ชั้น ประทวน	ชั้น สัญญา บัตร	
1.ไม่ประพฤติตนให้เคร่งครัดต่อ มารยาทและระเบียบแบบแผนของ ตำรวจ	18	6	15	4	15	7	65
2.ดื้อ ขัดขืน หลีกเลียง หรือละเลย ไม่ ปฏิบัติตามคำสั่งของผู้บังคับบัญชา เหนือตนโดยชอบด้วยกฎหมาย	7	-	8	2	9	2	23
3.ต้องคดีอาญา	12	2	6	2	10	5	37
4.ไม่รายงานตนต้องคดีอาญา หรือราย งานตนล่าช้า	2	-	1	1	4	1	9
5.ละทิ้งหน้าที่ราชการและประพฤติตน ไม่สมควร	3	-	1	-	4	-	8
6.ไม่รักษาระเบียบการเคารพระหว่างผู้ ใหญ่ผู้น้อย	1	-	4	-	3	-	8
7.แต่งกายไม่เรียบร้อย หรือ ใช้กิริยา วาจาไม่สมควร	2	-	3	-	8	-	13
8.ไม่ตักเตือน สั่งสอนหรือลงทัณฑ์ผู้ใต้ บังคับบัญชาที่กระทำผิดตาม โทษานุโทษ	-	2	-	6	-	7	15



ประเภทความผิด (เรื่อง)	2542		2543		2544		รวม
	ชั้น ประทวน	ชั้น สัญญา บัตร	ชั้น ประทวน	ชั้น สัญญา บัตร	ชั้น ประทวน	ชั้น สัญญา บัตร	
9.ผู้บังคับบัญชาซึ่งต้องรับผิดชอบ เหนือผู้ใต้บังคับบัญชา และเป็นผู้ บังคับบัญชาใกล้ชิด ปล่อยปละละเลย ไม่ควบคุมกำกับดูแลสอดส่องผู้ใต้ บังคับบัญชา	-	1	-	-	1	1	3
10.ไม่ได้รับอนุญาตเดินทางไปต่าง ประเทศให้ถูกต้องตามระเบียบ	1	1	-	-	-	1	3
11.ประพฤติดิฉินวินัยอื่นๆ	5	2	2	1	7	3	20
รวม	51	14	40	16	61	27	209
	65		56		88		

หมายเหตุ ข้อมูลจาก งาน 4 กก.1 บก.อก.ส. : 2545

ตารางที่ 2 แสดงสถิติข้าราชการตำรวจที่ถูกลงทัณฑ์ทางวินัยสังกัดสำนักงานตำรวจสันติบาล

จำแนกตามระดับการลงทัณฑ์

ประเภทความผิด (เรื่อง)	2542		2543		2544		รวม
	ชั้น ประทวน	ชั้น สัญญา บัตร	ชั้น ประทวน	ชั้น สัญญา บัตร	ชั้น ประทวน	ชั้น สัญญา บัตร	
1.ไล่ออก	7	-	-	1	3	-	11
2.ปลดออก	1	-	1	-	-	-	2
3.ให้ออก	-	-	-	-	-	-	-
4.กักขัง	9	3	10	1	14	5	42
5.กักขัง	1	-	7	-	19	9	36
6.ภาคทัณฑ์	9	3	6	2	11	4	35
7.ว่ากล่าวตักเตือน	16	7	15	11	13	8	70
8.ยุติเรื่อง	8	1	1	1	1	1	13
รวม	51	14	40	16	61	27	209
	65		56		88		

หมายเหตุ ข้อมูลจาก งาน 4 กก.1 บก.อก.ส. : 2545

เนื่องจากตำรวจเป็นข้าราชการที่มีลักษณะงานอันเกี่ยวข้องกับประชาชนโดยตรง มีหน้าที่บริการด้านดูแลความสงบเรียบร้อยให้เกิดขึ้นในสังคม ซึ่งมีความสำคัญยิ่งต่อประเทศชาติ แต่จะเห็นได้ว่ามีข้าราชการตำรวจไม่น้อยที่กระทำความผิดทางวินัยและมีแนวโน้มจะเพิ่มมากขึ้น แม้ว่าจะมีการกำหนดโทษแก่ผู้ที่จะผิด แต่ก็ยังมีข้าราชการตำรวจที่กระทำผิดเช่นเดิมตลอดมา

ดังนั้น ปัญหาในการศึกษาวิจัยครั้งนี้คือ การกระทำผิดวินัยของข้าราชการตำรวจสังกัดสำนักงานตำรวจสันติบาล โดยหาสาเหตุที่ทำให้ข้าราชการตำรวจกระทำผิดวินัย เพื่อจะได้ทราบข้อเท็จจริงอันจะเป็นประโยชน์ ใช้เป็นแนวทางในการแก้ปัญหาได้อย่างถูกต้อง และสอดคล้องกับสภาพความเป็นจริง ทั้งนี้ สาเหตุที่ผู้วิจัยเลือกศึกษาจากกลุ่มตัวอย่างที่เป็นข้าราชการตำรวจในสังกัดสำนักงานตำรวจสันติบาล ก็เนื่องจากสำนักงานตำรวจสันติบาลเป็นหน่วยงานที่มีขอบเขตและลักษณะงานในการตรวจตราด้านความมั่นคงของประเทศชาติ และที่สำคัญในแต่ละปี สำนักงานตำรวจสันติบาลมีอัตราการกระทำผิดวินัยของข้าราชการตำรวจอยู่ในอัตราสูง

### วัตถุประสงค์ของการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้กำหนดวัตถุประสงค์ในการวิจัยไว้ดังนี้

1. เพื่อศึกษาถึงสาเหตุสำคัญที่ทำให้ข้าราชการตำรวจสังกัดสำนักงานตำรวจสันติบาล กระทำผิดวินัย
2. เพื่อศึกษาถึงสภาพทั่วไปของข้าราชการตำรวจสังกัดสำนักงานตำรวจสันติบาล กระทำผิดวินัย
3. เพื่อนำผลของการวิจัยที่ได้ไปใช้ในการวางแผนพัฒนา เสริมสร้างวินัย ตลอดจนใช้เป็นแนวทางในการป้องกันและแก้ไขปัญหการกระทำผิดวินัยของข้าราชการตำรวจสังกัดสำนักงานตำรวจสันติบาล

### ขอบเขตของการวิจัย

ในการศึกษานี้ ผู้วิจัยได้มุ่งที่จะศึกษา สาเหตุที่มีอิทธิพลต่อการกระทำผิดทางวินัยของข้าราชการตำรวจในสังกัดสำนักงานตำรวจสันติบาล ที่เคยกระทำความผิดทางวินัยตามพระราชบัญญัติว่าด้วยวินัยตำรวจ พ.ศ. 2477 และได้รับการพิจารณาทัณฑ์ทางวินัยถึงที่สุดแล้ว ระหว่างปี พ.ศ. 2542 - 2544 จำนวน 200 ราย

## ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. ทำให้ทราบถึงสาเหตุสำคัญที่ทำให้ข้าราชการตำรวจในสังกัดสำนักงานตำรวจสันติบาลกระทำผิดวินัย
2. ทำให้ทราบถึงสภาพทั่วไปของข้าราชการตำรวจในสังกัดสำนักงานตำรวจสันติบาลที่กระทำผิดวินัย
3. สามารถนำผลของการวิจัยที่ได้ไปใช้ในการวางแผนพัฒนา เสริมสร้างวินัย ตลอดจนใช้เป็นแนวทางในการป้องกันและแก้ไขปัญหาการกระทำผิดวินัยของข้าราชการตำรวจสังกัดสำนักงานตำรวจสันติบาล
4. เพื่อประโยชน์สำหรับผู้วิจัยท่านอื่นๆ และแก่ผู้ที่สนใจ ในการศึกษาเรื่องดังกล่าวอย่างลึกซึ้งในอนาคตต่อไป



สถาบันวิทยบริการ  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

## บทที่ 2

# แนวคิด ทฤษฎี งานวิจัยและเอกสารที่เกี่ยวข้อง

### แนวคิดและทฤษฎี

แนวคิดแบ่งออกเป็น

1. แนวคิดเกี่ยวกับองค์การ
2. แนวคิดในเรื่องวินัย

ทฤษฎีประกอบด้วย

1. ทฤษฎีโครงสร้างหน้าที่ (Structural functionalism theory)
2. ทฤษฎีพฤติกรรมเบี่ยงเบน (Deviant behavior theory)
3. ทฤษฎีไร้ระเบียบ (Anomie theory)
4. ทฤษฎีเกี่ยวกับความต้องการพื้นฐานของมนุษย์

### แนวคิดเกี่ยวกับองค์การ

เนื่องจากองค์การในสังคมจะมีโครงสร้างความสัมพันธ์ที่ซับซ้อนมากขึ้น จึงจำเป็นต้องมีกลไกในการควบคุมการปฏิบัติงานของสมาชิกในองค์การให้มีประสิทธิภาพที่เรียกว่า บริหารงานขององค์การแบบราชการ (Bureaucracy) คือ การแบ่งงานตามหน้าที่ (Functional division of labor) การใช้อำนาจหน้าที่ การควบคุมตามลำดับชั้น (Hierarchy of authority) การกำหนดบทบาทของผู้ทำงานให้มีอยู่เฉพาะในที่ทำงาน (Definition of staff roles at office) และการปฏิบัติงานโดยยึดระเบียบกฎเกณฑ์ของการปฏิบัติงาน (Operation according to rules of procedures) เพื่อควบคุมสมาชิกในองค์การให้ปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพตามความมุ่งหมายหรือเป้าหมายขององค์การ

ทุกองค์การอยากให้คนรักองค์การ รักงาน รักนาย รักลูกน้อง และรักเพื่อนร่วมงาน เพราะบรรยากาศแบบนี้มีแต่ทำให้งานด้วยความทุ่มเททั้งกายและใจ องค์การจะต้องมีการทำงานหรือการบริหารงานแบบโปร่งใส ไม่เล่นพรรคเล่นพวก ส่งเสริมคนทำงานตามความสามารถ รวมทั้งมีสวัสดิการและให้ผลตอบแทนอย่างเป็นธรรมในด้านการเลื่อนตำแหน่ง การขึ้นเงินเดือน การให้รางวัลพิเศษ เป็นต้น (สุพิศรา สุภาพ, 2541. หน้า 2)

การรักษาองค์การควรมี (สุพัตรา สุภาพ, 2541. หน้า 4-6)

1. จงรักภักดีต่อองค์การ ทั้งต่อหน้าและลับหลัง
2. ไม่เอาความลับขององค์การไปเปิดเผย อย่าลืมนำความซื่อสัตย์เป็นสิ่งสำคัญขององค์การใดก็ตามอยากได้ลูกน้องที่ทำงานเพื่อองค์การด้วยความสุจริตใจ ไม่ใช่มาทำให้องค์การเสียหาย
3. แจ้งข่าวสารที่เป็นประโยชน์แก่องค์การ
4. ทำงานเพราะรักงาน ไม่ใช่ทำเพราะเห็นแก่เงิน หรือไม่มีอะไรจะทำก็ทำไป
5. มีจิตใจที่จะบริการ เป็นการบริการลูกค้าให้ประทับใจ
6. อย่าหวังเกินกว่าความเป็นจริง
7. รับผิดชอบ ในงานที่ได้รับมอบหมายอย่างตั้งอกตั้งใจ
8. คิดเสมอว่าเราทุกคนคือประชาสัมพันธ์ขององค์การ
9. ไม่เกียจงาน แม้ไม่ใช่หน้าที่ แต่ควรช่วยกันทำ
10. ต้องสร้างภาพพจน์ที่ดีแก่องค์การ ไม่นินทาหน่วยงานหรือองค์การของเรา

#### กลุ่มในองค์การ

กลุ่ม หมายถึง ตั้งแต่บุคคล 2 คนขึ้นไปมาร่วมกลุ่มกัน อาจเป็นกลุ่มหญิงหรือชาย กลุ่มนายจ้าง กลุ่มลูกจ้าง กลุ่มผู้ซื้อ กลุ่มผู้ขาย ฯลฯ โดยกลุ่มในองค์การแบ่งออกได้เป็น 2 กลุ่ม คือ (สุพัตรา สุภาพ, 2541. หน้า 28-29)

กลุ่มปฐมภูมิ (Primary group) เป็นกลุ่มที่มีความเป็นส่วนตัว (Informal) ใกล้ชิดสนิทสนมกัน คั่นเคยกัน มีคนไม่มาก เช่นกลุ่มเพื่อนสนิท กลุ่มเพื่อนรับประทานอาหารกลางวันด้วยกัน กลุ่มนี้มีอิทธิพลต่อกัน

กลุ่มทุติยภูมิ (Secondary group) เป็นกลุ่มซึ่งเป็นทางการ (Formal) ไม่ใกล้ชิดกัน ติดต่อกันตามตำแหน่ง (Status) จึงไม่มีอิทธิพลต่อกัน จะติดต่อกันหรือทำไปตามหน้าที่ ไม่มีอิทธิพลต่อความรู้สึกนึกติดต่อกันอย่างใกล้ชิดเหมือนกลุ่มแรก

ปัญหาก็คือ หากกลุ่มใดที่มีความสนิทสนมรักใคร่กันอาจจะทำให้เกิดการร่วมมือกันทำงานง่าย แต่ขณะเดียวกันก็อาจร่วมกันต่อต้านองค์การได้เช่นกัน

ส่วนกลุ่มทุติยภูมิหรือกลุ่มที่เป็นทางการ กลุ่มนี้จำเป็นต่อการทำงานขององค์การ เพราะจำเป็นต้องให้ทุกคนในองค์การรู้จักกันยอมเป็นไปไม่ได้ จึงต้องมีการติดต่อกันตามสถานภาพ หรือตามตำแหน่ง เช่น ไม่ต้องรู้จักเจ้าหน้าที่การเงินก็เบิกเงินได้ในฐานะผู้เบิก เขาก็เป็นผู้จ่ายตามหน้าที่

องค์การทุกองค์การจึงต้องมีกลุ่ม เช่น กลุ่มอาสาสมัคร กลุ่มแรงงานคืน กลุ่มประเมินราคาทรัพย์สิน กลุ่มจัดหาทุน เป็นต้น ส่วนจะเป็นกลุ่มใด ก็แล้วแต่โครงสร้างขององค์การแต่ละแห่ง บุคคลในองค์การจึงมีทุกระดับ ตั้งแต่ระดับสูงไปจนถึงระดับต่ำ

## แนวคิดในเรื่องวินัย

วินัย หมายถึง การอยู่ในระเบียบแบบแผนและข้อบังคับ ข้อปฏิบัติ (ตามพจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ.2525)

นอกจากนี้ยังมีนักวิชาการได้ให้ความหมายของคำว่า "วินัย" ไว้หลายลักษณะดังต่อไปนี้

สำนักงานคณะกรรมการวัฒนธรรมแห่งชาติ (2537:5) ให้ความหมายคำว่า วินัยว่าหมายถึง การควบคุมตนเองให้ปฏิบัติตามกฎหมาย ข้อบังคับ ระเบียบแบบแผน และขนบธรรมเนียมประเพณีอันดีงามเพื่อความสงบสุขในชีวิตของตน และความเป็นระเบียบเรียบร้อยของสังคม

เสถียร เหลืออร่าม (2533:106) อธิบายความหมายของวินัยว่า "วินัย ตรงกับภาษาอังกฤษว่า Discipline ซึ่ง Webster's new word dictionary of the American language อธิบายคือ

1. การฝึกอบรมเพื่อพัฒนาการควบคุมตนเอง ความประพฤติ หรือความเป็นระเบียบและประสิทธิภาพ

2. ผลของการฝึกอบรมดังกล่าว การควบคุมตนเอง ความประพฤติอยู่ในระเบียบ

3. การยอมรับหรือการปฏิบัติตามการบังคับบัญชาและการควบคุม

4. การปฏิบัติเพื่อการแก้ไขความประพฤติ หรือการลงโทษ

### ความสำคัญของวินัย

วินัย เป็นเรื่องของการแสดงออกที่ก่อให้เกิดความเป็นระเบียบเรียบร้อย ความปราศจากวินัยทำให้ชีวิตวุ่นวาย เพราะวินัยเป็นสิ่งที่ช่วยจัดระบบระเบียบในชีวิตและสังคม ทำให้ชีวิตและสังคมดำเนินไปอย่าง สะดวก มีความคล่องตัว ชีวิตและกิจกรรมต่างๆ เป็นไปด้วยดี วินัยจึงเป็นผลดีแก่ตนเองและสังคม ยิ่งประเทศที่เป็นประชาธิปไตยต้องมีวินัยเป็นพื้นฐาน หากไม่มีประเทศชาติก็แย่ สังคมก็แย่ ชีวิตก็ไม่มีความสุข ดังนั้นทุกๆ คนจึงต้องสร้างวินัยให้มีอยู่กับตัวเอง

### ลักษณะของวินัยที่ดี

ลักษณะที่ดีของวินัยที่ดีคือ ต้องไม่ขัดต่อขนบธรรมเนียมศีลธรรมประเพณีอันดีงาม และกฎหมายบ้านเมือง มุ่งให้เกิดความสามัคคีในหมู่คณะ ต้องเป็นที่ยอมรับของทุกคนในองค์การ สามารถเข้าใจตรงกัน และต้องไม่ยุ่งยากซับซ้อนจนเกินไป (ศรีอรุณ เรศานนท์ 2532:295)

## การรักษาวินัย

ประวิ ญ นคร (2539: 33-38) ได้ให้ความหมายของการรักษาวินัยไว้ 4 ประการ คือ

1. ระวัง ได้แก่ การเอาใจใส่ ไม่ละเลยในการปฏิบัติตามวินัย ซึ่งเป็นหน้าที่ของข้าราชการแต่ละคนที่จะต้องรักษาวินัยสำหรับตนเอง และเป็นหน้าที่ของผู้บังคับบัญชาที่จะต้องระมัดระวังให้ผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติตามวินัยโดยไม่ละเลย

2. ดูแล ได้แก่ การสอดส่องกำกับตรวจตรา ซึ่งเป็นหน้าที่ของผู้บังคับบัญชาต้องหมั่นสังเกตการณ์ให้ผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติตามระเบียบแบบแผนของทางราชการอย่างเคร่งครัด

3. ป้องกัน ได้แก่ การกระทำในทางที่จะขจัดเหตุที่จะทำให้ข้าราชการกระทำผิดทางวินัย และปกป้องคุ้มกันข้าราชการให้พ้นจากเหตุที่ทำให้ข้าราชการกระทำผิดวินัย

4. เยียวยา ได้แก่ การแก้ไขและบำรุงหรือส่งเสริมให้ข้าราชการมีวินัยดีขึ้น

## วินัยของข้าราชการตำรวจ

วินัยตำรวจ หมายถึง การที่ตำรวจต้องประพฤติตนให้เป็นตัวอย่างแก่ประชาชนและสังคม ให้เป็นผู้ที่มีมารยาทอันดีงามตามแบบอย่างธรรมเนียมของตำรวจ

## การดำเนินการทางวินัย

การกำหนดวินัยเพื่อใช้เป็นมาตรการการควบคุมความประพฤติ เพื่อสอดคล้องกันในการปฏิบัติงานและเพื่อให้การอยู่ร่วมกันเป็นไปโดยปกติสุข การกำหนดวินัยที่ดีจึงต้องมีการควบคุมหรือมีการลงโทษเมื่อมีการฝ่าฝืนหรือละเมิด ทั้งนี้เพื่อรักษาไว้ซึ่งความเป็นธรรมของสังคมดังที่ว่า ทำดีได้ดี หากทำผิดจำต้องรับผลตอบแทน ดังนั้นวินัยกับการลงโทษจึงเป็นของคู่กัน ซึ่งเป็นสิ่งจำเป็นในการปกครองบังคับบัญชาคนหมู่มากเพื่อให้ข้าราชการสามารถอยู่ร่วมกันได้อย่างปกติ มีความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน การลงโทษทางวินัยจึงมีวัตถุประสงค์ที่จะควบคุมพฤติกรรมของหมู่คณะมากกว่าจะเป็นการลงโทษเพื่อตัวบุคคล

การดำเนินการทางวินัยได้กำหนดกฎเกณฑ์และวิธีการให้รัดกุม เพื่อความยุติธรรมและรวดเร็ว วิธีการทางวินัยจึงควรประกอบด้วยขั้นตอนต่างๆ ดังนี้

1. พิจารณาถึงความผิดที่เกิดขึ้น คือ เมื่อเกิดการกระทำผิดทางวินัยขึ้น ผู้บังคับบัญชาหรือผู้มีหน้าที่รับผิดชอบจะต้องศึกษาพิจารณาว่า ความผิดที่เกิดขึ้นนั้นมีความร้ายแรงเพียงใด ถึงขั้นที่ต้องนำวินัยมาใช้หรือไม่ ข้อพิจารณาในขั้นนี้ที่ควรคำนึง

ก. เจตนาของการกระทำผิด เป็นความผิดที่อาจเกิดขึ้นได้ตามปกติหรือความพลั้งเผลอโดยไม่เจตนาหรืออย่างไร

ข. รายละเอียดแห่งความผิด กล่าวคือ เป็นความผิดที่เกิดจากผู้ปฏิบัติหรือเป็นความผิดที่เกิดจากปัจจัยอื่น เช่น การมาปฏิบัติงานสายเพราะผู้นั้นเกียจคร้าน หรือเหตุเพราะอุกภัยหรือเหตุสุดวิสัย เป็นต้น

กรณีเกี่ยวข้อง เป็นความผิดที่เกิดจากผู้หนึ่งเพียงผู้เดียว หรือเป็นความผิดที่เกิดจากผู้อื่นปฏิบัติแล้ว มีผลเกี่ยวเนื่องมาจากผู้กระทำผิด และ/หรือเหตุแห่งความผิดนั้นเริ่มจากผู้อื่นก่อนแล้ว ความเสียหายเกิดแก่ผู้กระทำผิด เป็นต้น

ง. จำนวนครั้งแห่งความผิด เป็นความผิดที่ได้เกิดขึ้นกี่ครั้งแล้ว และความผิดที่เกิดขึ้นเป็นชนิดเดียวกันหรือไม่ เช่นการมาปฏิบัติงาน จะต้องพิจารณาว่ามาสายกี่ครั้ง มาสายเป็นประจำหรือไม่ เป็นต้น

2. พิจารณาถึงข้อความจริง การรวบรวมข้อมูลและข่าวสารที่เกี่ยวกับการกระทำผิดวินัยเป็นสิ่งที่สำคัญมาก เพราะเป็นองค์ประกอบสำคัญในการพิจารณาความผิด ดังนั้นการรวบรวมข้อเท็จจริง จึงต้องสืบสวนให้ได้ข้อความจริงอันถ่องแท้ โดยเฉพาะจะต้องพิจารณาว่าความผิดนั้นมีมูลแห่งความเป็นจริงหรือไม่เพียงใด มิใช่เป็นการกล่าวหากันแก่งกัน.

3. พิจารณาถึงลำดับชั้นของการลงโทษ เมื่อได้รวบรวมข้อความเกี่ยวกับกรณีแห่งความผิดแล้ว จะช่วยให้สามารถเห็นปัญหาและที่มาแห่งความผิดได้สะดวกขึ้น และให้การกำหนดลำดับชั้นแห่งการลงโทษอย่างกว้าง; ได้สะดวกขึ้น โดยทั่วไปการลงโทษได้กำหนดขึ้นไว้ดังนี้

ก. การตักเตือน

ข. การตำหนิ

ค. การพักงานโดยไม่จ่ายค่าจ้างตอบแทน

ง. การลดตำแหน่ง

จ. การปลดออก

ฉ. การลงโทษสถานหนัก ได้แก่ การไล่ออก เป็นต้น

สำหรับระดับโทษทางวินัยตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ.2535 มาตรา 100 ได้กำหนดไว้ 5 ระดับ ดังนี้

1. ภาคทัณฑ์ คือ ผู้กำทำผิดมีความผิดอันควรต้องรับทัณฑ์สถานหนึ่งสถานใด แต่มีเหตุอันควรปราณี จึงเป็นแต่เพียงแสดงความผิดของผู้นั้นให้ปรากฏหรือให้ทำทัณฑ์บนไว้

2. ทัณฑ์กรรม คือ ให้ทำงานโยธา งานสุขาภิบาลหรืองานอื่นของราชการเพิ่มจากหน้าที่ประจำซึ่งตนปฏิบัติอยู่แล้ว หรือปรับให้อยู่เวรยามนอกจากหน้าที่ประจำ

3. กักขัง คือ กักตัวไว้ในบริเวณใดบริเวณหนึ่ง ที่สมควรที่กำหนดไว้

4. กักขัง คือ ขังไว้ในที่จัด เพื่อควบคุมแต่เฉพาะคนเดียวหรือรวมกันหลายคนแล้วแต่จะมีคำสั่ง

5. จำขัง คือ ขังในที่ควบคุม และจะใช้เครื่องพันธนาการแก่ผู้ต้องจำขังได้เฉพาะเมื่อผู้บังคับบัญชาตั้งแต่ผู้บังคับกองขึ้นไปสั่งการ





การจัดเรียงหน้า  
ที่ต้นฉบับมีบางหน้า  
ขาดหายไป

สถาบันวิทยบริการ  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

## 2.6 ปัญหากระทบกระทั่งอันชวนวิญญ์กำลังใจ

### ทฤษฎีโครงสร้างหน้าที่ (Structural functionalism theory)

แนวความคิดของ Robert k. Merton (สัญญา สัญญาวิวัฒน์, 2546: 32 – 38) ได้สร้าง พาราไดม์ (Paradigm) ขึ้นมา 3 ประการ ในทฤษฎีโครงสร้างหน้าที่ คือ

1. การทำงานร่วมกันของระบบ (Functional unity) ในเรื่องนี้แต่เดิมนักทฤษฎีโครงสร้างหน้าที่มักจะมีความคิดเห็นว่าส่วนต่างๆ ของสังคมจะทำหน้าที่สอดประสานคล่องกันโดยได้ละเอียดถึงการพิจารณาในเรื่องความขัดแย้ง ซึ่ง Merton ได้แก้ไขเพิ่มเติม โดยพิจารณาถึงการทำงานในลักษณะเสียระบบ (Dysfunction) อีกด้วย จึงจะทำให้พิจารณาถึงระบบสังคมได้ชัดเจนมากยิ่งขึ้น

2. การหน้าที่โดยทั่วไป (Universal functionalism) ในช่วงแรกๆ นั้นนักทฤษฎีในกลุ่มโครงสร้างหน้าที่มักให้ความหมายของคำว่า "หน้าที่" ในลักษณะของหน้าที่ที่ก่อให้เกิดประโยชน์แก่ส่วนรวม (Positive Function) เพียงอย่างเดียว ดังนั้น Merton จึงได้ขยายคำว่า "หน้าที่" เพื่อให้เกิดความชัดเจนยิ่งขึ้น โดยได้แบ่งหน้าที่ออกเป็น 2 ประเภท คือ หน้าที่ที่ก่อให้เกิดประโยชน์แก่สังคม อันหมายถึงผลสืบเนื่องจากการกระทำของระบบสังคมในอันที่จะก่อให้เกิดการปรับตัวขึ้นภายในระบบสังคม ส่วนอีกประการหนึ่งคือ หน้าที่ที่ไม่ก่อให้เกิดประโยชน์ หมายถึงผลสืบเนื่องซึ่งไม่ก่อให้เกิดการปรับตัวขึ้นภายในระบบ

3. ปัญหาเกี่ยวกับความจำเป็นของหน้าที่ (Issue of Indispensability) โดยปกติแล้วนักทฤษฎีในกลุ่มนี้มักจะกล่าวถึงหน้าที่ต่างๆ ที่จำเป็นต่อสังคม เป็นหน้าที่ซึ่งระบบย่อยแต่ละระบบจะมีหน้าที่ที่พิเศษของตน ซึ่งจำเป็นต่อการสนองความต้องการอยู่รอดของสังคม โดย Merton มองว่าหน้าที่บางอย่างของแต่ละสถาบัน ถ้าเวลาผ่านไปอาจจะหมดสิ้นลงได้ และหน้าที่ของแต่ละสถาบันจะทำหน้าที่ทดแทนกันได้ (Alternative function)

### ทฤษฎีพฤติกรรมเบี่ยงเบน (Deviant behavior theory)

Talcott Parsons และ Robert Merton (สัญญา สัญญาวิวัฒน์, 2543, 106-107) นักสังคมวิทยาชาวอเมริกา ได้อธิบายถึงลักษณะของพฤติกรรมเบี่ยงเบนมีแนวโน้มที่เกิดจาก บรรทัดฐานแห่งพฤติกรรมในสถานการณ์สังคมใดสังคมหนึ่งที่มีความขัดแย้งกัน โดยเฉพาะเมื่อตนพยายามอธิบายพฤติกรรมเบี่ยงเบนโดยอาศัยความรู้เกี่ยวกับโครงสร้างทางสังคม โดยพวกเขาได้เสนอรูปแบบของพฤติกรรมเบี่ยงเบนทุกแบบเกิดขึ้นจากผลต่างของการบรรลุถึงเป้าหมายของสังคม

## สาเหตุของการเกิดทฤษฎีเบี่ยงเบนและปัญหาสังคม

ปัญหาสังคม หมายถึง สภาพหรือสถานการณ์ที่มีผลกระทบต่อคนจำนวนหนึ่งซึ่งเป็นจำนวนมากพอที่จะมีความเห็นว่ามันอาจทนอยู่ในสภาพเช่นนั้นต่อไปไม่ได้ ต้องมีการเปลี่ยนแปลงและแก้ไขสภาพดังกล่าวร่วมกัน เช่น ในกรณีที่สังคมมีแต่การข่มขืนแล้วฆ่า ปล้น รั้น จี้ ซึ่งทรัพย์กันอยู่เป็นประจำ คนส่วนใหญ่ไม่สามารถทนอยู่ในสภาพเช่นนี้ได้ตลอดไป ต้องหาทางแก้ไขปัญหานั้นให้หมดไป รวมทั้งมองหาแนวทางในการป้องกันปัญหานั้น ไม่ให้เกิดขึ้นอีก (สัญญา สัญญาวิวัฒน์, 2543, 106-107)

ปัญหาสังคมมีสาเหตุมาจากปัจจัยหลายอย่างประกอบกัน ไม่ใช่ปัจจัยอย่างเดียวอย่างหนึ่ง ในที่นี้จะขอกล่าวถึงทฤษฎีที่อธิบายสาเหตุของปัญหาสังคม 3 ทฤษฎี คือ

1. ทฤษฎีการเปลี่ยนแปลงทางสังคมและการล่าช้าทางวัฒนธรรม (Social change and cultural lag theory) ปัญหาสังคมหลายปัญหาเป็นผลสืบเนื่องจากการเปลี่ยนแปลงทางสังคมโดยเฉพาะอย่างยิ่งความเจริญก้าวหน้าทางเทคโนโลยีในสมัยปัจจุบันทำให้วิถีการดำเนินชีวิตของคนเปลี่ยนไปจากเดิม ผู้คนต้องเปลี่ยนแปลงและปรับตัวเองให้ทันกับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น หากไม่สามารถทำได้ทันในเวลาที่ต้องการก็อาจจะนำไปสู่ปัญหาสังคมได้ในที่สุด การเปลี่ยนแปลงทางสังคมที่เห็นได้ชัดเจนคือ การนำเอาระบบอุตสาหกรรมเข้ามาใช้ รวมทั้งการกลายเป็นเมืองของชุมชนหลายแห่ง ทำให้คนที่อยู่ตามท้องไร่ท้องนามีอาชีพเกษตรกรรมพากันอพยพเข้ามาหางานทำในเขตเมืองต่างๆ มากมาย บางคนก็หางานทำไม่ได้เพราะเป็นแรงงานที่ไร้ฝีมือ ก่อให้เกิดปัญหาการว่างงานหรือได้งานที่ค่าจ้างต่ำ เกิดปัญหาไม่มีที่อยู่อาศัย เกิดชุมชนแออัด บางคนหางานทำไม่ได้ก็หาทางออกด้วยการก่ออาชญากรรม เช่น ลักขโมย ปล้น รั้น เป็นต้น เกิดปัญหาสุขภาพจิตเสื่อม รวมทั้งขาดแคลนที่พักผ่อนหย่อนใจ

2. ทฤษฎีความไม่เป็นระเบียบทางสังคม (Social disorganization theory) ทฤษฎีนี้อธิบายถึงสภาพที่สถาบันทางสังคมไม่สามารถทำหน้าที่ควบคุมสมาชิกในสังคมได้ ก่อให้เกิดความบกพร่องในหน้าที่ รวมทั้งไม่มีกลไกที่เพียงพอในการควบคุมสมาชิกให้ปฏิบัติตามบรรทัดฐานของสังคมได้ สถาบันต่างๆ ทำหน้าที่อย่างไม่ประสานสอดคล้องกัน ต่างคนต่างทำ สมาชิกในสังคมจึงเกิดความรู้สึกสับสนวุ่นวาย ทำตัวไม่ถูก เกิดสภาพสังคมที่ไร้ระเบียบ (Anomie) และเกิดพฤติกรรมที่เบี่ยงเบนไปจากปกติ เช่น ปัญหาการกระทำผิดของเด็ก ปัญหาอาชญากรรม การฆ่าตัวตาย แต่อย่างไรก็ตามไม่จำเป็นว่าทุกสภาพที่ไม่เป็นระเบียบจะต้องเป็นปัญหาสังคมเสมอไป ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับระดับความรุนแรงของปัญหาด้วย

3. ทฤษฎีการขัดกันในคุณค่าหรือค่านิยม (The value conflict theory) การขัดกันในเรื่องค่านิยม กล่าวได้ว่าเป็นพื้นฐานของปัญหาสังคม Cuber ได้กล่าวไว้ว่าปัญหาสังคมจะเกิดขึ้นเมื่อกลุ่มคนบางคน บางกลุ่ม หรือหลายกลุ่มในสังคม พยายามเปลี่ยนแปลงแก้ไขสภาพการณ์ต่างๆ ในสังคม แต่การพยายามดังกล่าวไม่เป็นที่สปรอามณ์ของกลุ่มอื่นๆ เพราะเป็นการขัดผลประโยชน์และค่านิยม ของเขาเหล่านั้น ดังนั้นตรรกะใดที่การขัดกันในค่านิยมยังมีอยู่ ปัญหาที่ยังคงมีอยู่ตลอดเวลา

## ทฤษฎีไร้ระเบียบ (Anomie theory)

แนวความคิดของ Robert k. Merton (สุพัตรา สุภาพ, 2545: 131-137) ได้กล่าวถึงโครงสร้างของสังคมบางอย่าง ที่ก่อให้เกิดความกดดันและขัดแย้งต่อบุคคลในกลุ่มจนทำให้พฤติกรรมไม่เป็นไปตามกฎของสังคม ซึ่งเป็นผลให้เกิดความไม่เป็นระเบียบในสังคม โดยมีตัวแปรต้น (Variables) 2 อย่าง คือ

1. เป้าหมายทางวัฒนธรรม (Cultural goals) ที่สังคมในขณะนั้นยึดมั่นและนำไปปฏิบัติในการดำรงชีวิตอยู่ร่วมกัน ซึ่งเป้าหมายนี้ขึ้นอยู่กับลักษณะของสังคมและสภาพแวดล้อม และถ้าหากลักษณะของสังคมและสภาพของสังคมเปลี่ยนแปลงไป เป้าหมายทางวัฒนธรรมอาจเปลี่ยนไปเป็นค่านิยมของสังคมส่วนใหญ่ยึดถือในขณะใดขณะหนึ่งว่าเป็นสิ่งที่ถูกต้อง

2. วิธีการที่สังคมกำหนดไว้ให้ปฏิบัติ (Institutionalized means) เป็นการจำกัดเสรีภาพให้อยู่ในขอบเขตหรือห้ามการกระทำอย่างใดอย่างหนึ่ง เป็นการปฏิบัติตามคุณธรรมต่างๆ ที่สังคมต้องการหรือยอมรับ เช่น การมีระเบียบวินัย ซื่อสัตย์ มีวินัย ฯลฯ เป็นแนวทางให้บุคคลปฏิบัติตามกฎเกณฑ์ดังกล่าวที่วางไว้เพื่อให้สังคมเกิดความเป็นระเบียบเรียบร้อย ซึ่งหากผู้ใดปฏิบัติตามอุดมคติดังกล่าวก็จะประสบความสำเร็จแต่ได้ในสิ่งที่คาดหวังไว้

โดยโครงสร้างทางสังคมและวัฒนธรรมย่อมมีปัจจัยสำคัญที่ใกล้ชิดเกี่ยวข้องกันอยู่ 2 อย่าง ตามการวิเคราะห์ของ Merton

ก. โครงสร้างทางสังคม เป็นจุดมุ่งหมายหรือเป้าหมายที่ตั้งขึ้นถูกต้องตามกฎหมาย เป็นที่ยอมรับสำหรับทุกคน จะแตกต่างกันย่อมแล้วแต่สมาชิกในสังคมต่างๆ เท่านั้น

ข. โครงสร้างทางวัฒนธรรม เป็นข้อกำหนดการควบคุมหรือวิธีการของผู้กระทำในการที่จะบรรลุถึงจุดหมาย ซึ่งได้แก่ จารีตประเพณี, ศีลธรรมจรรยา สิ่งเหล่านี้เราเรียกว่า บรรทัดฐาน (Norm) นั้นเอง

และ Merton ยังชี้ให้เห็นว่าบุคคลจะมีการปรับตัวหรือมีวิธีการเผชิญกับสถานการณ์ดังกล่าวแตกต่างกันและมีพฤติกรรมที่ปรากฏออกมาหลายรูปแบบ คือ (สุพัตรา, 2545: 131-137)

1. การปฏิบัติตาม (Conformity) เป็นกลุ่มที่ยอมรับและยึดถือเป้าหมายและวิธีการที่สังคมเห็นว่าดีงาม เป็นกลุ่มที่มีค่านิยมและการปฏิบัติอยู่ในกรอบของกฎหมายและศีลธรรมประเพณี

2. แหวกแนว (Innovation) เป็นผู้ที่มีความนิยมหรือเป้าหมายในชีวิตแบบเดียวกับแบบแรก แต่ไม่ยอมรับและไม่ทำตามวิธีการที่สังคมกำหนด แต่จะหันไปหาวิธีการใหม่มาใช้ เป็นพวกเบี่ยงเบนทำผิดกฎหมายและศีลธรรมต่างๆ

3. เจ้าระเบียบพิธี (Ritualism) เป็นพวกที่ปฏิเสธเป้าหมายที่คนทั่วไปปรารถนา โดยเห็นว่าการความมั่งมีทางด้านวัตถุเป็นสิ่งลวงตา เป็นกิเลสตัณหาที่ไม่ควรแสวงหา แต่ยอมรับในกฎกติกาที่สังคมกำหนดไว้ กลุ่มนี้เป็นพวกมีก้น้อย พอใจในสิ่งที่มีอยู่ เกรงในศีลธรรม ระเบียบ แต่ขาดจินตนาการ

4.หนีโลก (Retreatism) เป็นพวกไม่ยอมรับทั้งเป้าหมายและวิธีการที่สังคมยอมรับ เป็นกลุ่มที่สิ้นหวังในชีวิตและเลิกเป็นคนดีของสังคม จึงแสดงออกด้วยการเป็นคนหนีโลก หนีสังคมหรือแยกตัวออกจากสังคมโดยการหาทางออกในลักษณะของการติดยาเสพติด เป็นคนจรจัด ต้มสุรา ฆ่าตัวตาย เป็นต้น

5.ทำทลาย (Rebellion) สมาชิกในสังคมพยายามที่จะออกมาจากสภาพแวดล้อมของสังคมเดิม โดยการสร้างสิ่งแวดล้อมขึ้นใหม่ อาจจะสามารถกล่าวได้ว่าเป็นการปรับปรุงโครงสร้างทางสังคมเสียใหม่

แบบการปรับตัวและพฤติกรรมรูปแบบต่างๆ ตามทฤษฎีของ Merton

ลักษณะการปรับตัว	เป้าหมาย/ค่านิยม	วิธีการที่สังคมยอมรับ
ปฏิบัติตาม (Conformity)	+	+
แหวกแนว (Innovation)	+	-
เจ้าระเบียบพิธี (Ritualism)	-	+
หนีโลก (Retreatism)	-	-
ทำทลาย (Rebellion)	=	±

หมายเหตุ + = ยอมรับ  
 - = ไม่ยอมรับ  
 = = ไม่ยอมรับสิ่งที่มีอยู่และใช้สิ่งใหม่แทน

**ทฤษฎีเกี่ยวกับความต้องการพื้นฐานของมนุษย์**

ความต้องการของมนุษย์ (Human needs) (ยงยุทธ ยุทธวงศ์, 2546 : บทความจิตวิทยา ความปลอดภัย หน้า 3-4)

มนุษย์เป็นสัตว์สังคม ที่มีการต่อสู้แสวงหาให้ได้มาซึ่งสิ่งที่ตนต้องการเสมอ ซึ่งการแสวงหาแสวงหา หรือความต้องการของมนุษย์นี้เองไม่มีค่าสิ้นสุด จากจุดตรงนี้เป็นจุดเริ่มต้นของทฤษฎีการจูงใจ ซึ่งจัดชั้นตอบความต้องการของมนุษย์ออกเป็นลำดับตามความสำคัญต่ำไปสู่ความสำคัญสูงตามแนวคิดของมาสโลว์ ซึ่งเรียกว่า "ความต้องการมูลฐาน 5 ขั้น" ซึ่งมีดังต่อไปนี้

1. ความต้องการด้านกายภาพ (Psychological needs) เป็นความต้องการขั้นพื้นฐานต่ำสุดของมนุษย์ ซึ่งการดำเนินชีวิต ได้แก่ อาหาร น้ำ ที่อยู่อาศัย และอื่น ๆ ซึ่งเป็นความต้องการที่มนุษย์ต้องการได้รับการสนองตอบก่อนสิ่งอื่นใดจนเป็นที่พอใจแล้วจึงจะแสวงหาความต้องการด้านอื่นต่อไป และตราบใดที่คนยังขาดอาหารและประสบกับความหิวเสมนั้น เขาจะไม่คิดถึงความปลอดภัย ความรัก หรือความมีชื่อเสียง

เสียงเกียรติยศ เพราะสิ่งเหล่านี้ไม่สามารถทำให้ห้องของเขาอึดได้ ดังนั้นจึงเป็นหน้าที่ของฝ่ายบริหารที่จะทำ  
ให้ผู้ที่หิวพอใจ

2. ความต้องการด้านความปลอดภัย (Safety needs) คือ ความต้องการขั้นต่อไป ที่มีผล  
ต่อพฤติกรรมของมนุษย์ ในการได้รับความคุ้มครองจากอันตราย การขู่เข็ญ การสูญเสีย เช่น ถ้าเขามีความ  
รู้สึกว่าถูกขู่เข็ญ ไม่มีอิสระพอ ความต้องการอันยิ่งใหญ่ของเขา คือ การประกันความปลอดภัยความคุ้ม  
ครอง และสวัสดิการ เนื่องจากคนงานในโรงงานอุตสาหกรรม มีความสัมพันธ์ซึ่งกันและกัน ความต้องการ  
ความมั่นคงความปลอดภัยจึงเป็นสิ่งสำคัญมาก การบริหารใด ๆ ที่ก่อให้เกิดความไม่แน่ใจในการว่าจ้างต่อ  
ไป หรือผลจากการเล่นพรรค เล่นพวก หรือนโยบายที่ไม่คาดฝัน เหล่านี้ย่อมเป็นแรงจูงใจต่อการต้องการ  
ความปลอดภัย ในด้านสัมพันธภาพในการทำงานทุกระดับชั้น

3. ความต้องการทางด้านสังคม (Social Needs) เป็นความต้องการขั้นสูงสุดของมนุษย์ซึ่ง  
ส่วนใหญ่เป็นความต้องการทางด้านจิตใจ ได้แก่ ความต้องการเข้าเป็นสมาชิกของกลุ่ม เป็นที่ยอมรับของ  
เพื่อนร่วมงาน การมีมิตรภาพ และความรักต่อกันไม่มีความเลวร้ายอันใดอีกแล้วที่จะมาเทียบเท่ากับการตัด  
จากการเป็นสมาชิกของกลุ่มดังนั้น โทษที่รุนแรงที่สุดในทุกยุคทุกสมัย คือ การเนรเทศออกนอกเมือง หรือค  
นออกกลุ่ม การบริหารงานอุตสาหกรรมต่างๆ ก็เช่นกัน ต้องประกอบไปด้วยความต้องการเหล่านี้ และจากการ  
ศึกษาพบว่า การทำงานเป็นกลุ่มจะมีประสิทธิภาพมากกว่าการแยกกันทำงานถ้าฝ่ายบริหารมีความหวาด  
ระแวงว่า การรวมกลุ่มของคนงานจะมีผลเสียต่อจุดหมายที่วางไว้ พวกคนงานจะต่อต้าน และไม่ให้ความ  
ร่วมมือในการทำงาน

ความต้องการมีฐานะเด่นในสังคม ความต้องการทั้ง 3 ขั้นที่ผ่านมาแล้ว นับว่าเป็นความ  
ต้องการพื้นฐานที่ทุกๆ คนต้องการที่จะมีความต้องการขั้นที่ 4 นี้ คือ ความต้องการมีฐานะเด่นในสังคมเป็น  
ความต้องการทางด้านจิตใจในส่วนลึก ๆ ความต้องการนี้แบ่งเป็น 2 อย่าง คือ ความปรารถนาที่จะมีความ  
เข้มแข็ง เชื่อมั่นในตัวเอง ความเป็นอิสระเสรีภาพ ความสำเร็จในการแข่งขัน และความรู้ ความต้องการมี  
ชื่อเสียง ตำแหน่ง ฐานะ ความเด่นดัง การชื่นชมยอมรับจากผู้อื่น ถ้าความต้องการนี้ไม่ได้รับการตอบสนอง  
จะทำให้รู้สึกอับอาย และไร้ประโยชน์ทำให้เกิดความท้อแท้ หรือต้องการรู้สึกชดเชยอะไรบางสิ่ง  
ความต้องการที่จะได้รับความสำเร็จในสิ่งที่ตนปรารถนา ความต้องการที่จะได้รับความสำเร็จในสิ่งที่ตน  
ปรารถนา (Selfactualization needs) เป็นความต้องการที่ได้รับความสำเร็จในสิ่งที่ตนปรารถนา หลังจาก  
ได้รับการตอบสนองความต้องการขั้นต่างๆ แล้ว เป็นความต้องการที่แตกต่างออกไปในแต่ละบุคคล ที่จะให้  
บรรลุถึงจุดประสงค์ขั้นสุดยอดของตน ซึ่งนับว่าเป็นความต้องการที่กว้างมากบางคนต้องการพัฒนาตนเอง  
อย่างไม่หยุดยั้ง ทั้งด้านความคิด และการสร้างสรรค์บางคนต้องการเป็นนักประดิษฐ์ นักดนตรี แต่เนื่องจาก  
สภาพของชีวิตสมัยนี้มีการจำกัดขอบเขตของโอกาสที่จะให้ความต้องการของมนุษย์ได้บรรลุถึงจุดหมาย  
ปลายทาง ประกอบทั้งมนุษย์ถูกบังคับโดยธรรมชาติ ให้แบ่งแยกพลังงานความสามารถออกเป็นหลาย  
ๆ อย่าง เนื่องจากการดิ้นรนเพื่อที่จะมีชีวิตอยู่ในโลก ตามความต้องการที่จะให้ตนเองได้รับความสำเร็จทุก

ประการอย่างครบถ้วน จึงยังเป็นความคิดที่เลื่อนลอย จากความต้องการขั้นมูลฐาน 5 ขั้นที่มาสโลว์ เสนอขึ้น  
 ในระหว่างลำดับขั้นต่าง ๆ ของความต้องการของมนุษย์ คนส่วนมากแสดงให้เห็นว่า คนมีความพอใจ  
 อย่างสูงสุดในลำดับขั้นของความต้องการขั้นต่ำ มากกว่าขั้นสูงจากการสำรวจพบว่าคนธรรมดาทั่วไป จะมีความ  
 พพอใจในลำดับขั้นต่าง ๆ ดังต่อไปนี้

ความต้องการทางด้านกายภาพเฉลี่ยประมาณ 85 %

ความต้องการทางด้านความปลอดภัย 70 %

ความต้องการทางด้านสังคม 50 %

ความต้องการเด่นในสังคม 40 %

ความต้องการที่จะได้รับความสำเร็จในสิ่งที่ตนปรารถนา 10 %

ซึ่งอย่างไรก็ตามผู้บริหารสามารถตอบสนองความต้องการต่าง ๆ เหล่านี้ได้ก็จะทำให้เป็นแรงกระตุ้น หรือจูง  
 ใจให้พนักงานทำงานด้วยความเต็มใจ และมีประสิทธิภาพ

ลำดับขั้นความต้องการพื้นฐานของมนุษย์ตามทฤษฎีของ Maslow



## งานวิจัยและเอกสารที่เกี่ยวข้อง

สำหรับการศึกษาเรื่องสาเหตุการกระทำผิดทางวินัยนั้น ได้มีนักวิชาการหลายท่านทำการศึกษากายในหน่วยงานต่างๆ ดังนั้นผู้วิจัยจึงได้รวบรวมแนวความคิดของนักวิชาการดังกล่าวและนำมาเป็นแนวทางในการศึกษาไว้ดังนี้

### งานวิจัยในประเทศ

กิตติศักดิ์ ลิ้มปิติกุล (2529: 9-14) ได้ศึกษาเรื่อง การฝ่าฝืนวินัยของข้าราชการศุลกากร พบว่า ลักษณะประการหนึ่งของผู้กระทำผิดวินัย ในกรมศุลกากร จะเป็นผู้ที่มีระดับการศึกษา อยู่ในระดับต่ำกว่าปริญญาตรี

ผศ.เครือวัลย์ ลิ้มอภิชาติ และคนอื่นๆ (2530) ได้ทำการวิจัยเรื่อง "การศึกษารูปแบบการสร้างวินัยข้าราชการตำรวจและปัจจัยสำคัญที่มีผลต่อการกระทำผิดทางวินัยของข้าราชการกระทรวงมหาดไทย และกระทรวงสาธารณสุข" ซึ่งมีปัจจัยที่ทำให้เกิดโอกาสในการกระทำผิด ดังนี้

1) สภาพพื้นฐานทางวัฒนธรรมและจริยธรรมของสังคม ความหลงผิดในค่านิยม เช่น ความฟุ้งเฟ้อ การแบ่งพรรคแบ่งพวก ภายใต้อิทธิพลของระบบอุปถัมภ์ การวางเฉยต่อพฤติกรรมอันไม่พึงปรารถนาต่างๆ วัฒนธรรมที่ล้าหลัง ฯลฯ เหล่านี้ล้วนเป็นปัจจัยเกื้อกูลให้ข้าราชการประพฤติผิดทั้งสิ้น

2) ระบบราชการ ได้แก่ การแบ่งส่วนราชการที่บกพร่องมีข้อกฎหมาย ระเบียบ และข้อบังคับมากเกินไป จนบางครั้งไม่อาจปฏิบัติได้ครบถ้วน เป็นเหตุให้เกิดการบกพร่องขึ้นได้ง่าย นอกจากนี้ บางครั้งผู้บังคับบัญชาาระดับสูง มีหลักนิยมและแนวความคิดในการทำงานที่แตกต่างกัน หรือขัดแย้งกัน ทำให้ข้าราชการเกิดการสับสน เพื่อหน่วย บันทอณขวัณและกำลังใจ ส่งผลไปสู่การกระทำผิดขึ้นได้ในที่สุด เป็นต้น

จิตนา เลิศทวีสิทธิ์ (2527: บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาวิจัย เรื่องความรู้ ความตระหนักและการปฏิบัติของตำรวจจราจรเพื่อป้องกันอันตรายจากมลพิษทางอากาศ และเสียงในกรุงเทพมหานคร พบว่า ตำรวจจราจรที่มีระดับการศึกษาน้อย จะมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ในเรื่องความตระหนักต่อมลพิษทางอากาศและเสียง



จิตรเจริญ เวลาคี (2522: 1-28) ได้ศึกษาปัญหาของเจ้าหน้าที่ตำรวจในการป้องกันและปราบปรามอาชญากรรม โดยศึกษาเฉพาะเจ้าหน้าที่ตำรวจชั้นประทวนในกองบัญชาการตำรวจนครบาล พบว่าเงินเดือนที่เจ้าหน้าที่ตำรวจได้รับ มีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงาน

ชัยยะ หนูคุ้มทรัพย์ (2537: 38) ได้ศึกษา ความเครียดกับสภาพภาพส่วนตัวของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน พบว่า ระดับตำแหน่งต่ำ มีระดับความเครียดแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.001 รายได้ต่อเดือนแตกต่างกัน มีระดับความเครียดแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

พล.ต.ท.จรัส มังคลารัตน์ (2525) อดีตผู้ช่วยอธิบดีกรมตำรวจ ได้เสนอความเห็นเกี่ยวกับสาเหตุที่ทำให้ข้าราชการตำรวจประพฤติผิด และสาเหตุดังกล่าวทำให้เกิดโอกาสในการกระทำผิดดังนี้

- 1) เกิดจากตำรวจนั้นมีสันดานเดิมเป็นคนเลว เป็นคนชั่วร้าย ขาดเหตุผล เมื่อมีอำนาจก็ลุแก่อำนาจ มัวเมาในลาภยศ
- 2) บางคนเป็นคนดีมาก่อน แต่พอมาเป็นตำรวจ ไปตกอยู่ในหมู่มนุษย์ ถูกชักชวนให้ร่วมกระทำความชั่ว ก็กลายเป็นตำรวจชั่วในที่สุด
- 3) บางคนมีพื้นฐานทางจิตใจดี แต่ถูกภาวะเศรษฐกิจบีบคั้น เมื่อหมดความอดทนก็ประกอบกรรมชั่วได้
- 4) ประการสำคัญก็คือ การพิจารณาเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่งของตำรวจ มิได้ปฏิบัติตามทำนองคลองธรรม ตกอยู่ภายใต้อิทธิพลของระบบอุปถัมภ์ เป็นเหตุให้ตำรวจมีพฤติกรรมเบี่ยงเบนตามกันไปในทางที่ไม่ถูกต้อง

โชคชัย สิทธิผลกุล (2532: ก) ได้ทำการศึกษาปัญหากฎหมายว่าด้วยวินัยข้าราชการตำรวจ ผลการวิจัยพบว่ากฎหมายที่ใช้ควบคุมวินัยข้าราชการตำรวจในปัจจุบัน ทำให้เกิดปัญหาในการบังคับใช้เพื่อให้สอดคล้องต้องกันตามกฎหมายแต่ละฉบับ โดยมีการนำโทษลดขั้นเงินเดือนตามกฎหมายระเบียบข้าราชการพลเรือนมาบังคับใช้กับข้าราชการตำรวจ อันทำให้เกิดผลกระทบต่อยศของข้าราชการตำรวจ และในส่วนที่เกี่ยวกับการอุทธรณ์ร้องทุกข์ยังไม่ให้หลักประกันสิทธิเสรีภาพของข้าราชการตำรวจในการที่จะไม่ถูกลงโทษทางวินัยโดยไม่เป็นธรรมเท่าที่ควร จึงเห็นควรให้แก้ไขปรับปรุงกฎหมายว่าด้วยวินัยตำรวจเพื่อให้เกิดความเป็นธรรมและเหมาะสมกับสภาพการณ์ของข้าราชการตำรวจต่อไป

ดำริห์ โชติเศรษฐ์ (2536: 25-42) ได้ศึกษาการกระทำผิดของข้าราชการตำรวจ พบว่าสาเหตุที่สำคัญที่ทำให้เกิดการกระทำผิดเรียงตามลำดับ ได้แก่ รายได้ไม่พอกับรายจ่าย, ผู้บังคับบัญชาใช้

ระบบอุปถัมภ์ เล่นพรรคเล่นพวก, ขาดสวัสดิการที่พึงอาศัยและด้านอื่นๆ, ขาดแคลนวัสดุอุปกรณ์และเครื่องมือเครื่องใช้ในการปฏิบัติงาน, มีความฟุ่มเฟือยและหมกมุ่นกับอบายมุข, การปฏิบัติหน้าที่มีโอกาสล่อแหลมต่อการกระทำผิด และผู้บังคับบัญชาเรียกร้องกดดันให้กระทำผิด สุดท้ายได้เสนอแนะแนวทางแก้ไขไว้ดังนี้

- (1) เพิ่มเงินเดือนให้แก่ข้าราชการตำรวจ
- (2) พัฒนาอาชีพและค่านิยมครอบครัวตำรวจ
- (3) ปรับปรุงอัตรากำลังพลเป็นการกระจายอัตรากำลังที่เหมาะสม
- (4) จัดหลักสูตรการศึกษาอบรมและคัดเลือกบุคคลากร
- (5) จัดการศึกษาทรัพยากรบริหารโดยเน้นความคล่องตัว
- (6) จัดอบรมวินัยและจริยธรรมในวิชาชีพตำรวจ
- (7) การเข้าถึงประชาชนโดยเน้นหลักการชุมชนสัมพันธ์แบบถาวร
- (8) ผลประโยชน์อื่นนอกเหนือจากเงินเดือน

ธีรพล คุปตานนท์ (2530: บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาวิจัยที่เลือกอำนาจต่อสัมฤทธิ์ผล ในการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานสอบสวนในสังกัด กองบัญชาการตำรวจนครบาล พบว่า อายุ อาชีพ การศึกษาเพิ่มเติม สถานภาพการสมรส รายได้ ฐานครอบครัว ประสบการณ์ในการทำงาน มีผลต่อสัมฤทธิ์ผลในการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานสอบสวน

นาศักดิ์ เล้าภรณ์ (2533: ง) ได้ทำการศึกษาถึงการกระทำผิดของข้าราชการครู โดยศึกษาเฉพาะกรณีการประพฤติผิดทางเพศ พบว่า จากการที่มอบหมายให้อยู่ในดุลพินิจของผู้บังคับบัญชาเป็นผู้พิจารณาในการสั่งลงโทษข้าราชการครูผู้กระทำผิด ว่าการกระทำเช่นใดจึงจะเป็นการประพฤติชั่ว โดยคำนึงถึงเกียรติของข้าราชการและความรู้สึกของสังคมเป็นแนวทางในการพิจารณา และการกำหนดโทษที่จะลงแก่ข้าราชการครูผู้กระทำผิดก็ไม่ได้กำหนดไว้แน่นอนว่ากรณีใดจะลงโทษระดับใด จึงทำให้ปรากฏอยู่เสมอว่าการลงโทษของผู้บังคับบัญชาในแต่ละหน่วยงานมีระดับการลงโทษต่างกัน ทั้งๆ ที่ได้กระทำผิดในกรณีและพฤติการณ์อย่างเดียวกัน

ปาริชาติ เกษมเสนาะ (2524: 108) ได้ศึกษาวิจัยแนวปฏิบัติในการรักษาวินัยของข้าราชการครูโรงเรียนมัธยมศึกษาในเขตการศึกษา 8 จากผลการวิจัยสรุปได้ว่า แนวปฏิบัติในการรักษาวินัยของข้าราชการครูโรงเรียนมัธยมศึกษา ควรประกอบด้วย การปฏิบัติของผู้บังคับบัญชาในโรงเรียนและหน้าที่ความรับผิดชอบของ กรมสามัญศึกษา ในส่วนที่เกี่ยวกับการสรรหา การบำรุงรักษาการพัฒนาและการให้พ้นจากงาน โดยขอความร่วมมือจากสถาบันผลิตครูในการเลือกสรรให้ได้บุคคลที่มีความต้องการเป็นครู และผลิตนักศึกษาครูที่มีอุดมการณ์ มีความสำนึกในคุณธรรมและจริยธรรมของความเป็นครู เมื่อโรงเรียนได้บุคคลที่

มีคุณสมบัติเหมาะสมมาเป็นข้าราชการครูแล้ว เป็นหน้าที่ของผู้บังคับบัญชาในโรงเรียน ที่จะต้องปฏิบัติตนเป็นตัวอย่างที่ดีในการรักษาวินัย และยึดระเบียบวินัยเป็นหลักในการปฏิบัติงานอย่างเคร่งครัด โดยใช้วิธีการรักษาวินัยในทางเสริมสร้างมากกว่าวิธีการบังคับ คือ การจัดให้มีการบำรุงรักษาและพัฒนาให้ข้าราชการครู มีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานมากกว่าการบังคับบัญชาและการลงโทษ

ประชัย เปี่ยมสมบูรณ์ (2528: 26-52) ได้เสนอว่า พฤติกรรมการทำผิดของข้าราชการ ตำรวจเกิดจากสภาพแวดล้อมทั้งภายในและภายนอกองค์การตำรวจ สภาพแวดล้อมภายในองค์การ ได้แก่ ระดับโครงสร้าง และ สังคม (มีกฎขึ้นมาเพื่อปกปิดพฤติกรรมเบี่ยงเบน) สภาพแวดล้อมภายนอกองค์การ ได้แก่ การที่มีการเสนอผลประโยชน์ให้เกิดอิทธิพลเหนือผู้บังคับใช้กฎหมายทั้งสองส่วนได้มีส่วนร่วมทั้งโดยตรงและโดยอ้อมให้มีการกระทำผิดเพิ่มมากขึ้น

พจน์ เจริญสันเทียะ (2538: ก-ข) ได้ทำการวิเคราะห์ความผิดทางวินัยเกี่ยวกับการเงินและพัสดุของหัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอ เขตการศึกษา 11 พบว่า ประเด็นความผิดส่วนใหญ่เกี่ยวกับการทุจริตต่อหน้าที่ โดยอาศัยอำนาจหน้าที่แสวงหาผลประโยชน์ และการไม่ปฏิบัติตามระเบียบของทางราชการ อันเนื่องมาจากมีปัญหาเรื่องการเงิน ไม่รู้และตั้งใจไม่รู้ระเบียบของทางราชการ

พงษ์ศักดิ์ เชื้อสมบูรณ์ (2536: ก) ได้ศึกษาเรื่องเงินเดือนกับค่าครองชีพของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน พบว่า ปัญหาเงินเดือนค่าครองชีพมีผลต่อขวัญกำลังใจในการทำงาน และมีผลต่อคุณภาพการทำงาน ส่งผลไปถึงแนวโน้มการประพฤติมิชอบหรือการฝ่าฝืนวินัยของข้าราชการตำรวจอีกด้วย

มนตรี กองจำปา (2539: ข) ได้ทำการศึกษาถึงสาเหตุในการกระทำผิดทางวินัยของพนักงานสอบสวนสังกัดกองบัญชาการตำรวจนครบาล ระหว่างปี พ.ศ.2533-2536 พบว่ามีสาเหตุมาจากความเลินเล่อและรู้เท่าไม่ถึงการณ์ และยังเกิดจากปัจจัยที่เกี่ยวข้องในด้านเศรษฐกิจและสังคม โดยเฉพาะเรื่องเงินเดือนที่ไม่เพียงพอต่อการใช้จ่าย ตลอดจนสวัสดิการต่างๆ ที่ทางราชการจัดให้ไม่เพียงพอหรือเหมาะสมเท่าที่ควร และจากสภาพแวดล้อมภายในหน่วยงานยังไม่พึงพอใจกับการไม่ได้รับความเป็นธรรมจากผู้บังคับบัญชาในเรื่องการปูนบำเหน็จรางวัลหรือการพิจารณาความดีความชอบ ประกอบกับกำลังพลในระดับปฏิบัติงานด้านสอบสวนยังไม่เพียงพอ ซึ่งมีผลต่อการทำงาน of พนักงานสอบสวน

มนูญ พาหิระ (2535: หน้า 13-15) ได้ศึกษาสาเหตุและวิจัยปัญหาการทุจริตและประพฤติมิชอบในวงราชการ กล่าวว่า มูลเหตุจูงใจให้เกิดการทุจริตและประพฤติมิชอบนั้น น่าจะแบ่งได้เป็นประเภทใหญ่ๆ 2 ประเภทคือ

(1) มูลเหตุหลัก หมายถึงมูลเหตุที่จะเป็นปัจจัยสำคัญที่ทำให้ข้าราชการตัดสินใจว่าเขาควร จะกระทำการทุจริตหรือไม่ หรือกล่าวอีกนัยหนึ่งก็คือเป็นปัจจัยหรือเป็นมูลเหตุที่สำคัญให้เขาคิดตัดสินใจว่าเขา ควรทุจริตหรือเขาควรจะหารายได้โดยสุจริต ซึ่งแบ่งออกเป็นมูลเหตุย่อยๆ ได้ 4 มูลเหตุ คือ มูลเหตุแรกเป็น กิเลส ต่อมาคือโอกาส มูลเหตุที่สามเป็นสิ่งจูงใจ และมูลเหตุสุดท้ายเป็นความเสี่ยงภัย

กิเลส หมายถึง ความอยากที่จะมีทรัพย์สิน เงินทอง จำนวนที่มากกว่าที่จะหาได้จากการ ทำงานโดยปกติ กิเลสเกิดขึ้นจากสาเหตุสำคัญคือ การเอาแบบอย่างกันในการบริโภค บุคคลแต่ละคนนั้นจะ คอยดูว่าบุคคลอื่นๆ นั้นมีการดำรงชีวิตอย่างไร ก็พยายามเลียนแบบ พยายามจะเอาอย่างกัน เช่น ผู้ที่มี รายได้น้อย เห็นผู้ที่มีรายได้สูง มีสิ่งของเครื่องใช้ เครื่องประดับที่มีราคาแพง โก้เก๋ เป็นที่ยกย่อง มีหน้ามีตา ในสังคม ก็อยากจะเป็นอย่างนั้นบ้าง เมื่อมีความอยากเช่นนี้แล้วก็จะพยายามชวนชวนหามา แต่การได้มา ซึ่งความอยากบางครั้งก็อาจได้โดยการทุจริต หรือกระทำโดยมิชอบ

โอกาส หมายถึง ผู้ที่จะกระทำการทุจริตประพฤติมิชอบนั้น จะต้องมีโอกาสที่จะกระทำใน ด้านของการประพฤติมิชอบนั้นราชการมีโอกาสที่จะประพฤติมิชอบด้วยกันทุกคน เช่น การเอาเวลาของราชการ ไปใช้ประโยชน์ส่วนตัว หรือว่าไม่ได้ใช้เวลาในราชการให้เป็นประโยชน์แก่ราชการเท่าที่ควรจะเป็นในด้าน ที่เกี่ยวกับการรักษาความสงบเรียบร้อยหรือในด้านการเก็บจ่ายใช้สอยเงินทองของทางราชการ เป็น บุคคลที่มีโอกาสที่จะทำการทุจริตประพฤติมิชอบสูงทีเดียว

สิ่งจูงใจ หมายถึง ผลประโยชน์หรือเงินทอง ที่จะได้รับจากการกระทำการทุจริตประพฤติ มิชอบทั้งหลาย ถ้าหากว่าการกระทำทุจริตประพฤติมิชอบนั้นทำให้เขามีรายได้มาก ก็น่าจะจูงใจให้เขากระทำการ ทุจริตประพฤติมิชอบสูงขึ้น

ความเสี่ยงภัย หมายถึง โอกาสที่จะถูกจับหรือถูกลงโทษจากการทุจริตประพฤติมิชอบด้วย ว่ามันมีมากน้อยเพียงไร ถ้าหากว่าเรื่องใดก็ตามข้าราชการกระทำแล้ว มันเสี่ยงมากเสี่ยงน้อยต่อการที่จะถูก จับ ถูกลงโทษ การกระทำการทุจริตและประพฤติมิชอบนั้น ก็อาจจะลดน้อยลง แต่ถ้าหากว่าเสี่ยงน้อย ปัจจัยนี้จะเป็นตัวกระตุ้นให้เกิดการทุจริตประพฤติมิชอบสูงขึ้นได้

## (2) มูลเหตุรอง แบ่งเป็น 5 ประการด้วยกันคือ

ประการแรก เกิดจากด้านเศรษฐกิจและการครองชีพ เราจะพบอยู่เสมอไม่น้อยทีเดียว ที่ข้าราชการ กระทำการทุจริตประพฤติมิชอบเพราะว่ามีรายได้ไม่เพียงพอกับรายจ่ายสิ่งเหล่านี้ก็คงจะเป็นข้อเท็จจริง และเป็นสิ่งเหล่านี้คงจะเป็นข้อเท็จจริง และเป็นสิ่งที่จะถูกนำมาอ้างเสมอเมื่อข้าราชการผู้นั้นถูกจับได้ หรือ ว่าถูกลงโทษ ว่าเป็นเพราะรายได้ไม่พอกับรายจ่าย แต่สิ่งที่น่าสนใจก็คือว่าในเรื่องรายจ่ายของข้าราชการ เป็นรายจ่ายที่เราจะให้มีความสนใจ ผู้ที่กระทำความผิดประพฤติมิชอบนั้นเขามีรายจ่ายที่เหมาะสมหรือไม่ เพียงไร ถ้าข้าราชการชั้นผู้น้อยซึ่งมีรายได้เล็กน้อย แต่ใช้จ่ายเกินตัว ถ้าอย่างนี้ก็หมายความว่าเขาใช้จ่ายมาก เขาจะต้องมีรายได้ที่เพิ่ม คำว่ารายจ่ายมากกว่ารายได้นั้นต้องมองให้ดีว่ารายจ่ายต้องเป็นรายจ่ายที่เหมาะสม

ประการที่สอง คือ มูลเหตุทางด้านการเมือง คำว่ามูลเหตุทางด้านการเมือง จะพบได้ว่า ใน การทุจริตประพฤตินิยมชอบโดยมีนักการเมืองมาร่วมกับข้าราชการประจำ โดยทั้ง 2 กลุ่มนี้จะร่วมกันแสวงหา ผลประโยชน์เอามาแบ่งปันกัน

ประการที่สาม เป็นมูลเหตุที่เกิดจากระบบบริหารราชการ นั่นก็คือ เราจะพบได้ว่าการ บริหารราชการก็มีการแบ่งการบังคับขาดตามลำดับชั้น ผู้บังคับบัญชาแต่ละท่านนั้น ถ้าหากได้พยายามที่จะ ควบคุมดูแลผู้ใต้บังคับบัญชาได้อย่างใกล้ชิดและเคร่งกระเปียบวินัย การทุจริตประพฤตินิยมชอบก็คงน้อย

ประการที่สี่ เป็นมูลเหตุที่เกิดจากด้านสังคมและวัฒนธรรม มูลเหตุอันนี้เกิดจากการที่มีค่านิยมไปในทางที่นิยมความฟุ้งเฟ้อ ฟุ่มเฟือย เช่น การเลี้ยงรับรองจากพ่อค้า รับของกำนัลจากพ่อค้า รวมทั้ง การให้ของกำนัลเจ้านายที่จะให้สนับสนุนให้ตนมีความก้าวหน้าขึ้น สิ่งเหล่านี้ก็เป็นสาเหตุหนึ่งที่ทำให้ ข้าราชการต้องทุจริตประพฤตินิยมชอบ

ประการสุดท้าย เป็นมูลเหตุด้านกฎหมาย เพราะวิธีการพิจารณาความ เราจะเห็นได้ว่า กฎหมายนั้นได้เปิดช่องว่างให้มีการทุจริตประพฤตินิยมชอบอยู่บ้าง และหลายๆ ครั้งที่ข้าราชการได้ใช้ช่องว่าง ของกฎหมายเหล่านั้นกระทำการทุจริตประพฤตินิยมชอบ การพิสูจน์การทำผิดก็เช่นเดียวกัน มีขั้นตอนยุ่งยากมาก หมาย เป็นส่วนหนึ่งที่ทำให้การทุจริตประพฤตินิยมชอบนั้นมีความนิยมกันมาก

มรกต เจริญสวัสดิ์ (2531) ทำการศึกษาอิทธิพลของประสบการณ์เดิมต่อความสัมพันธ์ ระหว่างการรับรู้การเสี่ยงถูกลงโทษกับพฤติกรรมการกระทำผิดวินัยของนักศึกษาทั้งในปัจจุบัน และอนาคต กลุ่มตัวอย่างคือ นักศึกษามหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ จำนวน 312 คน แบ่งเป็น 3 กลุ่ม คือ กลุ่มที่เคยกระทำ ผิดและถูกลงโทษไปแล้ว กลุ่มที่เคยกระทำผิดแต่รอดตัวไม่ถูกลงโทษ และกลุ่มที่ไม่เคยกระทำผิด พบว่า ประสบการณ์เดิมในเรื่องการเคยกระทำผิดวินัยมีผลต่อการรับรู้การเสี่ยงถูกลงโทษทั้งในอดีตและปัจจุบัน โดยนักศึกษาทั้ง 2 กลุ่ม คือ นักศึกษากลุ่มที่เคยกระทำผิดและถูกลงโทษแล้ว และกลุ่มนักศึกษาที่เคย กระทำผิดแต่รอดตัว จะมีรับการรับรู้การเสี่ยงถูกลงโทษในอดีตต่ำกว่าในปัจจุบัน ทั้งนี้ นักศึกษาที่เคยถูกลง โทษจะมีการรับรู้การเสี่ยงถูกลงโทษในปัจจุบันสูงกว่านักศึกษาที่รอดตัวไปได้

ศุภวดี สังข์อ่อน (2522: หน้า 70-71) ได้ศึกษาเกี่ยวกับเรื่องปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อขวัญ นายตำรวจระดับผู้บังคับหมวดในสถานการศึกษาของกรมตำรวจ พบว่า ขวัญไม่มีความสัมพันธ์กับปัจจัย ความรู้สึกของคนเกี่ยวกับความเพียงพอของรายได้แต่อย่างใด แต่ความรู้สึกของคนเกี่ยวกับโอกาสก้าวหน้า ศักดิ์ศรีของอาชีพ เพื่อนร่วมงาน และโอกาสที่จะได้ใช้ความรู้ความสามารถ มีความสัมพันธ์กับขวัญทั้งสิ้น

สุรศักดิ์ บุตดา (2531: 93-96) ได้ทำการศึกษาถึงการกระทำผิดวินัยของข้าราชการสังกัด กระทรวงสาธารณสุข ผลการศึกษาพบว่า การกระทำผิดวินัยส่วนใหญ่จะมีลักษณะคล้ายคลึงกัน ได้แก่ อายุ

ยังน้อย (ไม่เกิน 30 ปี) ระดับตำแหน่ง 1-3 อายุราชการไม่เกิน 10 ปี โดยสรุป คือ เป็นข้าราชการชั้นผู้น้อย ทั้งนี้ น่าจะเนื่องจากมูลเหตุหลายประการที่สำคัญ คือ

- (1) ขาดความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับระเบียบ และระเบียบปฏิบัติราชการที่เกี่ยวข้องกับตำแหน่งหน้าที่
- (2) ขาดการส่งเสริมด้านคุณธรรม จริยธรรม
- (3) มีความจำเป็นในการหารายได้ให้พอกับการครองชีพ
- (4) ผู้บังคับบัญชาปล่อยปละละเลยในเรื่องระเบียบวินัย รวมทั้งการที่ผู้บังคับบัญชาไม่สนใจชี้แจงให้ผู้ใต้บังคับบัญชาทราบ
- (5) อุปนิสัยส่วนตัวและสภาพแวดล้อม

สินสมุทร ประทุมดา (2521: 106 – 111) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ความผิดทางวินัยของข้าราชการครู สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัด ระหว่างปี 2517 – 2519 ผลปรากฏว่ามีข้าราชการครูกระทำผิดวินัยได้รับการพิจารณาโทษถึงที่สุดแล้วเป็นจำนวนทั้งหมด 778 ราย กรณีความผิดที่พบมากที่สุด คือ การไม่อุทิศเวลาของตนเองให้แก่ราชการ รองลงมาได้แก่การกระทำอันได้ชื่อว่าประพฤติชั่ว เมื่อแยกพิจารณาตามตัวแปรที่ศึกษาพบว่าอายุราชการ ข้าราชการครูที่มีอายุราชการระหว่าง 1-4 ปี กระทำผิดวินัยในกรณีไม่ปฏิบัติตามระเบียบแบบแผนของราชการ ไม่อุทิศเวลาของตนเองให้แก่ราชการ และกระทำการอันได้ชื่อว่าประพฤติชั่วมากกว่าครูที่มีอายุราชการช่วงอื่น ข้าราชการครูที่มีอายุราชการระหว่าง 5-6 ปี กระทำผิดในกรณีไม่สุภาพเรียบร้อย ไม่รักษาความสามัคคีและช่วยเหลือซึ่งกันและกันในหน้าที่ราชการ ส่วนครูกลุ่มที่มีอายุราชการระหว่าง 1-9 ปี ได้รับโทษร้ายแรงมากกว่ากลุ่มที่มีอายุราชการมากกว่า ส่วนครูที่มีอายุราชการตั้งแต่ 25 ปีขึ้นไป กระทำผิดในกรณีไม่ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์มากกว่ากลุ่มครูช่วงอายุราชการอื่นๆ

สมาน รังสิโยภุชณ์ (2535: 1) ได้ให้แนวความคิดเกี่ยวกับสาเหตุที่ทำให้วินัยเสื่อมไว้วางใจว่า มนุษย์เราแต่ละคนมีความคิดความอ่านแตกต่างกัน มีสติปัญญาความสามารถไม่เหมือนกัน เมื่อต้องมาอยู่ร่วมกัน ปฏิบัติราชการร่วมกัน หากไม่มีระเบียบข้อบังคับ ต่างคนต่างปฏิบัติภารกิจหน้าที่ตามความนึกคิดของตน การปฏิบัติราชการก็ย่อมประสบความยุ่งยาก ไม่อาจปฏิบัติงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ สาเหตุที่ทำให้วินัยเสื่อมไว้วางใจนั้น พอสรุปได้ดังนี้

- (1) ความจำเป็นในการครองชีพ
- (2) อบายมุข
- (3) สิ่งเข้ายวนใจ
- (4) ตัวอย่างไม่ดี
- (5) คุณภาพของคน กับคุณภาพของงานไม่สมดุลกัน

- (6) ปริมาณงานล้นมือ
- (7) ขวัญเสีย
- (8) ความไม่ถือสาของสังคม
- (9) การสนับสนุนหรือการสมยอมของผู้ได้รับบริการ
- (10) การปล่อยปละละเลยของหน่วยงานและผู้บังคับบัญชา
- (11) ความหละหลวมในการเลือกคน
- (12) การไม่มีกลไกเกี่ยวกับวินัยดีพอ

สัมพันธ์ แจ้งเจริญ (2520: 17-34) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่องมูลเหตุแรงจูงใจที่ทำให้ข้าราชการตำรวจประพฤติมิชอบ ซึ่งผลการศึกษาพบว่า มีสาเหตุมาจากปัจจัย 2 ปัจจัย คือ ปัจจัยภายใน ได้แก่ สัญชาติญาณความกลัว สิ่งจูงใจ ความซื่อสัตย์ ปัจจัยภายนอก ได้แก่ ด้านเศรษฐกิจและค่าครองชีพ สภาพแวดล้อมทางสังคม สภาพการบริหารงาน ช่องว่างแห่งกฎหมาย และความไม่เหมาะสมของระเบียบที่ใช้ในหน่วยงาน การมีตำแหน่งที่เอื้ออำนวยต่อการกระทำผิด การตกอยู่ในสภาพแวดล้อมและอิทธิพลของผู้ทุจริต และอื่นๆ เช่น อิทธิพลทางภรรยา เป็นต้น

สัมพันธ์ ศรัทธารักษ์ (2534: 5) ได้ทำการศึกษาเรื่อง "การแก้ไขปัญหาการทำผิดวินัยของข้าราชการกรมสรรพสามิต" พบว่า ข้าราชการที่กระทำผิดวินัยส่วนใหญ่มีอายุระหว่าง 31-40 ปี มีอายุระหว่าง 10-20 ปี เป็นเพศชายร้อยละ 98.23 มีวุฒิการศึกษาในระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ สาเหตุที่กระทำผิดทางวินัยส่วนใหญ่มาจากสาเหตุ

- (1) รายได้ต่อเดือนไม่พอเลี้ยงครอบครัวและตนเอง
- (2) สภาพเศรษฐกิจในปัจจุบันไม่เพียงพอต่อสัดส่วนรายได้ในแต่ละเดือน
- (3) สภาพแวดล้อมภายในสถานที่ทำงาน
- (4) ผู้บังคับบัญชาไม่ให้ความยุติธรรมแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา

สุณี ชลประดิษฐ (2531: 174-184) ได้ทำการศึกษา กลไกทางวินัยของข้าราชการตุลาการในประเทศไทย เสนอปัญหาและอุปสรรค ตลอดจนแนวทางแก้ไขการดำเนินการทางวินัยของข้าราชการตุลาการ ดังนี้

- (1) ปัญหารูปแบบการรักษาวินัย
- (2) ปัญหาที่เกิดจากผู้มีอำนาจหน้าที่ในการรักษาวินัย
- (3) สภาพแวดล้อมของตัวข้าราชการ
- (4) ปัญหาเกี่ยวกับค่าตอบแทนในการทำงานของข้าราชการตุลาการ

## (5) ปัญหาเกี่ยวกับการดำเนินการทางวินัยของข้าราชการตุลาการ

อดุลย์ วราเอกศิริ (2528: ข) ได้ทำการศึกษาถึงการกระทำผิดทางวินัยของข้าราชการครูสังกัดกรมสามัญศึกษา ระหว่างปี พ.ศ.2525-2526 พบว่า สาเหตุของการกระทำผิดวินัยของข้าราชการครูมาจาก ความไม่เข้าใจระเบียบต่างๆ ของทางราชการ ปัญหาทางเศรษฐกิจ เจตนากระทำผิด ขาดคุณธรรม ศีลธรรม ความลุ่มหลงต่ออบายมุข ปัญหาทางอารมณ์และสังคม โอกาสเปิดช่องล่อใจ และการประพฤติปฏิบัติของผู้บังคับบัญชา

งานวิจัยต่างประเทศ

กิลเมอร์ (อ้างถึงในศุทธิณี อุตสาหกรรม, ปัจจัยจูงใจกับความต้องการเปลี่ยนหน่วยงานของข้าราชการตำรวจ : ศึกษากรณีกองบังคับการอำนวยการ สำนักงานตำรวจสันติบาล, หน้า 38) ได้พยายามชี้ให้เห็นถึงความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในงานกับการจูงใจ โดยแยกองค์ประกอบของความพึงพอใจในการปฏิบัติงานว่า เกี่ยวข้องกับองค์ประกอบภายในซึ่งได้แก่ แรงจูงใจ และองค์ประกอบภายนอกซึ่งออกมาในรูปที่เห็นได้ เช่น รางวัล เป็นต้น

โกลด์สโตว์ (โอฬาร เขียมประภาส, ปัจจัยมีความสัมพันธ์กับการกระทำผิดของเด็กและเยาวชน, หน้า 17) กล่าวว่า ชุมชนทั้งภาคธุรกิจและภาครัฐประกอบการด้วยความซื่อสัตย์ ก็มักมีหน่วยตำรวจที่มีความซื่อสัตย์สูง ในทางตรงกันข้ามย่อมเป็นความพ้อฝันที่จะหวังให้ตำรวจยึดแน่นอยู่กับมาตรฐานของความซื่อสัตย์สูงในชุมชน ซึ่งการให้สินบนแก่ข้าราชการและการให้ลาภมิควรได้ต่างๆ ในภาคเอกชนเป็นที่ยอมรับโดยทั่วไป ดังนั้น จึงเห็นว่าทั้งสภาพแวดล้อมภายใน และสภาพสิ่งแวดล้อมภายนอกองค์การตำรวจต่างมีความสำคัญต่อการอธิบายปรากฏการณ์ว่าด้วยอิทธิพลผลประโยชน์ในองค์การตำรวจ สภาพแวดล้อมทั้งสองต่างก็ไม่ได้แยกอิสระจากกัน แต่กลับมีปฏิสัมพันธ์ต่อกันอย่างใกล้ชิดและสลับซับซ้อน ในการผลักดันหรือยับยั้งการรับผลประโยชน์โดยมิชอบของตำรวจ

คูเปอร์ (อ้างถึงใน ดิลก เขียมพิริยะกุล, ความพึงพอใจในการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการตำรวจภูธรที่เป็นพนักงานสอบสวน จังหวัดสมุทรปราการ, หน้า 43) กล่าวว่า ความต้องการของบุคคลในการทำงานประกอบด้วย ความต้องการทำงานที่ตนเองสนใจ มีสิ่งอำนวยความสะดวกที่ดีในการทำงาน ได้รับค่าจ้างและเงินเดือนที่ยุติธรรม การมีโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน การมีสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดี มีความสะดวกในการเดินทางและสามารถทำงานร่วมกับผู้บังคับบัญชาได้



คอรีนและแมคคอรีเคิล (พันธศัคดี ศาสนอนันต์, การเมืองไทยกับการบริหารงานตำรวจ, หน้า 42) ก็ได้วิจารณ์ปัญหาการรับผลประโยชน์โดยมิชอบของตำรวจว่าเนื่องมาจากการที่ตั้งงบประมาณบริการที่ผิดกฎหมาย ได้ศึกษาถึงปัญหาอิทธิพลผลประโยชน์ของตำรวจมหานครนิวยอร์ก ได้ให้แง่คิดว่าการรับผลประโยชน์โดยมิชอบ แม้จะแพร่กระจายแต่ก็ไม่ได้หมายความว่าจะมีระดับความรุนแรงเท่าเทียมกัน ตำรวจผู้รับผลประโยชน์อาจแยกได้เป็น 2 ประเภทกว้างๆ คือ บรรดาตำรวจซึ่งใช้อำนาจหน้าที่โดยมิชอบในการแสวงหาผลประโยชน์โดยการขู่เชิญบังคับ และตำรวจที่เพียงแต่รับผลประโยชน์ซึ่งสุดแท้แต่โอกาสจะอำนวย

เคลย์ (อ้างถึงในศุทธิณี อุตสานนท์, ปัจจัยจูงใจกับความต้องการเปลี่ยนหน่วยงานของข้าราชการตำรวจ : ศึกษากรณีกองบังคับการอำนวยการ สำนักงานตำรวจสันติบาล, หน้า 38) ให้ความเห็นว่า นอกจากมนุษย์จะแสดงการกระทำเพื่อลดความเครียดและสนองความต้องการแล้ว ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานจะเป็นความรู้สึกว่าระหว่างความคาดหวัง และประสบการณ์ที่ได้จากการทำงาน ความคาดหวังนี้จะรวมถึง ความคาดหวังในงานที่ทำ ความคาดหวังส่วนบุคคลที่มีต่อพื้นฐาน และประสบการณ์ส่วนตัว และความต้องการทางจิตวิทยาของเขาด้วย

เชลี (อ้างถึงในศุทธิณี อุตสานนท์, ปัจจัยจูงใจกับความต้องการเปลี่ยนหน่วยงานของข้าราชการตำรวจ : ศึกษากรณีกองบังคับการอำนวยการ สำนักงานตำรวจสันติบาล, หน้า 38) กล่าวว่า การที่บุคลากรให้ความสำคัญกับความพึงพอใจเกี่ยวกับรายได้แล้วนั้น นอกจากจะรู้สึกพอใจต่องานที่ทำและเต็มใจที่จะปฏิบัติงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การแล้วความพึงพอใจดังกล่าว จะต้องเป็นความพึงพอใจต่อผลประโยชน์ตอบแทนทั้งด้านวัตถุ และด้านจิตใจ ซึ่งสามารถตอบสนองความต้องการขั้นพื้นฐานได้

เดิลล์ (อ้างถึงในศิริชัย นินนพคุณ, การศึกษาเปรียบเทียบความพึงพอใจในงานของยายตำรวจชั้นสัญญาบัตรที่สำเร็จการศึกษาจากโรงเรียนนายร้อยตำรวจและนิติศาสตร์-รัฐศาสตร์ : ศึกษาเฉพาะกรณีนายตำรวจชั้นสัญญาบัตรระดับรองสารวัตรในสังกัดกองบัญชาการตำรวจนครบาล, หน้า 11) กล่าวว่า อิทธิพล หมายถึง การแสดงออกซึ่งการใช้อำนาจและยังอธิบายว่า อิทธิพลเป็นความสัมพันธ์ระหว่างผู้ปฏิบัติ นั่นคือ ผู้ปฏิบัติผู้หนึ่งสามารถจูงใจ หรือทำให้ผู้ปฏิบัติผู้อื่นปฏิบัติในสิ่งที่ตนต้องการ ซึ่งในภาวะปกติแล้วหากไม่มีการจูงใจที่ว่านั้นผู้ปฏิบัติอื่นๆ ก็จะไม่ปฏิบัติในสิ่งนั้นเลยและจำปฏิบัติไปอีกทางหนึ่ง การใช้อิทธิพลจะต้องมีคนมากกว่าหนึ่ง ถ้ามีคนเดียวความสัมพันธ์เชิงอิทธิพลจะไม่เกิด อิทธิพลเป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องกับความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล กลุ่ม สมาคม องค์การหรือรัฐ นั่นเอง

เดวิส (อ้างถึงใน ดิลก เจียมพิริยะกุล, ความพึงพอใจในการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการตำรวจภูธรที่เป็นพนักงานสอบสวน จังหวัดสมุทรปราการ, หน้า 43) กล่าวว่า ความพึงพอใจเป็นส่วนประกอบของทัศนคติของแต่ละบุคคลเป็นที่ยอมรับกันว่า ความพึงพอใจของการปฏิบัติงานเป็นสิ่งจำเป็นทำให้มีขวัญกำลังใจสูง ซึ่งประกอบด้วยปัจจัยต่างๆ คือ

1. การควบคุมการปฏิบัติงานอย่างเพียงพอจากผู้บังคับบัญชา
  2. ความพอใจในงานที่ได้รับมอบหมาย
  3. ผู้ปฏิบัติงานสามารถร่วมปฏิบัติงานได้เป็นอย่างดี และได้รับการยอมรับนับถือจากผู้ร่วมงาน
  4. ความพอใจในวัตถุประสงค์ของหน่วยงาน
  5. ความพึงพอใจในด้านเศรษฐกิจเป็นบำเหน็จรางวัล
1. สุขภาพดีทั้งร่างกายและจิตใจ

เฟรนช์ (อ้างถึงในศุภทินี อุตสานนท์, ปัจจัยจูงใจกับความต้องการเปลี่ยนหน่วยงานของข้าราชการตำรวจ : ศึกษากรณีกองบังคับการอำนวยการ สำนักงานตำรวจสันติบาล, หน้า 38) ได้ให้ความเห็นว่าสภาพของงานที่ดีมีการแบ่งงานจะทำให้คนเกิดความพอใจในการทำงานได้ เพราะลักษณะงานที่ดีจะก่อให้เกิดสภาพทางสังคมสูง และทำให้บุคคลสามารถปรับปรุงบุคลิกภาพของตนให้เข้ากับสภาพสังคมทั้งภายในและภายนอกองค์การได้ และกล่าวว่าคนจะเกิดความพึงพอใจในการทำงานได้ถ้าสภาพแวดล้อมของที่ทำงานดี ซึ่งหมายถึง การมีตำแหน่งงานที่ดี มีรายได้เพียงพอกับการดำรงชีพ มีความมั่นคงในหน้าที่การงาน ซึ่งจะก่อให้เกิดสภาพทางสังคมสูง และทำให้บุคคลสามารถปรับปรุงบุคลิกภาพของตนให้เข้ากับสภาพสังคมทั้งภายในและภายนอกองค์การได้

บรัม (อ้างถึงในศิริชัย นินวนพคุณ, การศึกษาเปรียบเทียบความพึงพอใจในงานของยายตำรวจชั้นสัญญาบัตรที่สำเร็จการศึกษาจากโรงเรียนนายร้อยตำรวจและนิติศาสตร์-รัฐศาสตร์ : ศึกษาเฉพาะกรณีนายตำรวจชั้นสัญญาบัตรระดับรองสารวัตรในสังกัดกองบัญชาการตำรวจนครบาล, หน้า 12) ได้ทำการวิจัยเกี่ยวกับความพึงพอใจในการทำงานของตำรวจ และบุคคลที่เพิ่งจะลาออกจากตำรวจในเมืองวอชิงตัน ในปี ค.ศ. 1969 ผลของการศึกษาวิจัยครั้งนี้พบว่า ปัจจัยเกี่ยวกับเรื่องศักดิ์ศรีของอาชีพตำรวจเป็นปัจจัยที่มีความสำคัญที่สุดที่จะทำให้ตำรวจเกิดความรู้สึกพึงพอใจในการทำงาน บุคคลที่เข้ารับราชการเป็นตำรวจนั้น ส่วนใหญ่มีความรู้สึกที่ประชาชนจะต้องให้ความเคารพนับถือในงานที่พวกเขากำลังปฏิบัติอยู่ นอกจากนี้แล้วยังมีปัจจัยอื่นๆ ที่ทำให้ตำรวจไม่พึงพอใจในงานคือ โอกาสความก้าวหน้าในการทำงานที่จะได้รับตำแหน่งสูงขึ้นไปในนั้นมีน้อย งานที่จะต้องปฏิบัติในเวลากลางคืน ความไม่ยุติธรรมในการปกครองบังคับบัญชา

ปากเกอร์และออกเคสปี (อ้างถึงในศุทธิณี อุตสานนท์, บัณฑิตจบใจกับความต้องการเปลี่ยนหน่วยงานของข้าราชการตำรวจ : ศึกษากรณีกองบังคับการอำนวยการ สำนักงานตำรวจสันติบาล, หน้า 38) กล่าวว่า ความพึงพอใจในการทำงานเป็นความรู้สึกในเรื่องต่างๆ ของเจ้าหน้าที่ที่มีต่องาน

มอส (อ้างถึงในศิริชัย นิเวศคุณ, การศึกษาเปรียบเทียบความพึงพอใจในงานของยายตำรวจชั้นสัญญาบัตรที่สำเร็จการศึกษาจากโรงเรียนนายร้อยตำรวจและนิติศาสตร์-รัฐศาสตร์ : ศึกษาเฉพาะกรณีนายตำรวจชั้นสัญญาบัตรระดับรองสารวัตรในสังกัดกองบัญชาการตำรวจนครบาล, หน้า 11) กล่าวไว้ว่า การที่บุคลากรมีความพึงพอใจในการทำงาน หมายถึง ทุกสิ่งทุกอย่างที่สามารถลดความเครียดของพนักงานให้น้อยลง ถ้าความตึงเครียดมากจะก่อให้เกิดความไม่พึงพอใจในการทำงาน ความเครียดนี้เป็นผลมาจากความต้องการของมนุษย์ เมื่อมนุษย์มีความต้องการมากจะมีปฏิกิริยาเรียกร้อง แต่เมื่อได้รับการตอบสนองแล้ว ความเครียดเหล่านั้นจะลดลงหรือหมดไป และจะเกิดความพึงพอใจในการทำงานขึ้น

รุบินสเตน (อ้างถึงใน พันธุ์ศักดิ์ ศาสตนอนันต์, การเมืองไทยกับการบริหารงานตำรวจ, หน้า 32) อธิบายถึง "หัวอกตำรวจ" ไว้ว่า ตำรวจทุกคนตระหนักว่ามีการรับผลประโยชน์โดยมิชอบ แต่บุคลากรเหล่านี้ต่างไม่สามารถอธิบายถึงความคงอยู่ของปรากฏการณ์เช่นนี้โดยไม่เปิดเผยถึงลักษณะการปฏิบัติงานของตน ซึ่งถ้าเปิดเผยก็มีแต่จะทำให้ผู้พูดประสบปัญหายุ่งยากขึ้น ตำรวจไม่สามารถอธิบายให้ประชาชนทราบได้ว่า บ่อยครั้งที่ตนต้องเบิกความเท็จในชั้นศาล เพราะจำเลยและทนายความของจำเลย และแม้กระทั่งอัยการต่างกล่าวเท็จ ตำรวจไม่สามารถอธิบายให้ประชาชนทราบได้ว่า เขาสามารถทำงานร่วมกับอาชญากรรมประเภทลักทรัพย์และฉ้อโกงทรัพย์ได้อย่างไรโดยที่ตำรวจ

โยเดอร์และผู้อื่น (อ้างถึงในวิบูลย์ กิตติอันพานนท์, ตำรวจกับผู้มีอิทธิพลในท้องถิ่น : ศึกษากรณีจังหวัดนนทบุรี, หน้า 11) กล่าวว่า ความพึงพอใจในการทำงาน เป็นความพึงพอใจในงานที่ทำ และมีความเต็มใจที่จะทำงานนั้นให้เสร็จตามวัตถุประสงค์ขององค์การ บุคลากรจะมีความพึงพอใจในงานที่ทำก็ต่อเมื่องานนั้นให้ผลประโยชน์ตอบแทนทางด้านวัตถุจิตใจและสามารถตอบสนองความต้องการของเขาได้

วุม (อ้างถึงในศุทธิณี อุตสานนท์, บัณฑิตจบใจกับความต้องการเปลี่ยนหน่วยงานของข้าราชการตำรวจ : ศึกษากรณีกองบังคับการอำนวยการ สำนักงานตำรวจสันติบาล, หน้า 39) กล่าวว่า ความพึงพอใจในการทำงานหรือทัศนคติในการทำงาน เป็นคำที่มีความหมายใช้แทนกันได้ เพราะทั้งสองคำนี้ หมายถึง ผลที่เกิดจากการที่บุคคลเข้าไปมีส่วนร่วมในงานที่ตนเองปฏิบัติ ทัศนคติด้านบวกแสดงให้เห็นถึงความไม่พึงพอใจในการทำงาน และ ทัศนคติด้านลบจะแสดงให้เห็นถึงสภาพความไม่พึงพอใจในการทำงาน

เอลเบอร์ต เจ วีลส์ (อ้างถึงใน ธนวัฒน์ ตั้งวงษ์เจริญ, แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของตำรวจชั้นสัญญาบัตร หน้า 27) ได้ทำการวิจัยเกี่ยวกับความพึงพอใจในงานของนายตำรวจเมืองบอสตัน ซิกาโก และเมืองวอชิงตัน จำนวน 202 คน ผลการวิจัยพบว่า นายตำรวจที่ได้รับการแต่งตั้งให้ปฏิบัติงานอยู่ในเขตที่มีอาชญากรรมสูงนั้น โดยส่วนรวมแล้วไม่พอใจเกี่ยวกับรายได้ที่ได้รับอยู่มีเพียงร้อยละ 1 เท่านั้นที่มีความพึงพอใจในรายได้ นายตำรวจร้อยละ 50 มีความพึงพอใจในเรื่องตำแหน่งหน้าที่การงาน เมื่อเปรียบเทียบความพึงพอใจในเรื่องตำแหน่งและหน้าที่การงานอยู่ในระดับต่ำกว่านายตำรวจที่เป็นชาวผิวดำ และการวิจัยครั้งนี้ยังพบว่า นายตำรวจเมืองซิกาโกมีความพึงพอใจในเรื่องการปกครองบังคับบัญชาสูงกว่านายตำรวจจากเมืองบอสตันและวอชิงตัน

### กรอบแนวความคิดในการวิจัย

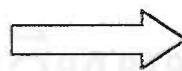
#### กรอบแนวคิดในการวิจัย

จากแนวความคิด ทฤษฎีและผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องซึ่งได้กล่าวมาข้างต้นแล้วนั้น ทำให้ผู้วิจัยสามารถสร้างกรอบแนวความคิดในการวิจัยได้ดังนี้

#### ตัวแปรอิสระ

#### ตัวแปรตาม

อายุราชการ  
ระดับตำแหน่งของข้าราชการตำรวจ  
สวัสดิการจากทางราชการ  
ระเบียบกฎเกณฑ์ข้อบังคับของหน่วยงาน  
รายได้  
การศึกษา  
เคยกระทำผิดมาก่อน



การกระทำผิดทางวินัยของ  
ข้าราชการตำรวจ

## สมมติฐานการวิจัย

สมมติฐานข้อที่ 1 ข้าราชการตำรวจที่มีอายุราชการมากจะกระทำผิดทางวินัยมากกว่าข้าราชการตำรวจที่มีอายุราชการน้อย

สมมติฐานข้อที่ 2 ข้าราชการตำรวจที่มีระดับตำแหน่งต่ำจะกระทำผิดทางวินัยมากกว่าข้าราชการตำรวจที่มีระดับตำแหน่งสูง

สมมติฐานข้อที่ 3 ข้าราชการตำรวจที่ได้รับสวัสดิการจากทางราชการไม่เพียงพอกับความต้องการจะกระทำผิดทางวินัยมากกว่าข้าราชการตำรวจที่ได้รับสวัสดิการเพียงพอความต้องการ

สมมติฐานข้อที่ 4 ข้าราชการตำรวจที่ยึดถือระเบียบกฎเกณฑ์ข้อบังคับของหน่วยงานหย่อนยานจะกระทำผิดทางวินัยมากกว่าข้าราชการตำรวจที่ยึดถือระเบียบกฎเกณฑ์ข้อบังคับของหน่วยงานอย่างเคร่งครัด

สมมติฐานข้อที่ 5 ข้าราชการตำรวจที่มีรายได้ต่ำจะกระทำผิดทางวินัยมากกว่าข้าราชการตำรวจที่มีรายได้สูง

สมมติฐานข้อที่ 6 ข้าราชการตำรวจที่มีการศึกษาต่ำจะกระทำผิดทางวินัยมากกว่าข้าราชการตำรวจที่มีการศึกษาสูง

สมมติฐานข้อที่ 7 ข้าราชการตำรวจที่ไม่เคยกระทำผิดมาก่อนจะกระทำผิดทางวินัยมากกว่าข้าราชการตำรวจที่เคยกระทำผิด

## นิยามศัพท์

ข้าราชการตำรวจ หมายถึง ข้าราชการซึ่งรับราชการในสำนักงานตำรวจแห่งชาติ โดยได้รับเงินเดือนจากเงินงบประมาณหมวดเงินเดือน

อายุราชการ หมายถึง ระยะเวลาที่ข้าราชการเข้ารับราชการ ตั้งแต่ เริ่มแรกที่เข้ารับราชการ จนถึงปีที่ทำการศึกษ (พ.ศ. 2544) แบ่งเป็น 2 ช่วง คือ ระยะเวลาในการปฏิบัติงานมาก ตั้งแต่ 10 ปีขึ้นไป

และระยะเวลาในการปฏิบัติราชการน้อย ซึ่งปฏิบัติงานน้อยกว่า 10 ปี (กำหนดโดยหาค่าเฉลี่ยจากผู้ตอบแบบสอบถาม)

การกระทำผิดทางวินัย หมายถึง ลักษณะการประพฤติปฏิบัติตนของข้าราชการตำรวจที่ผิดไปจากแบบอย่างธรรมเนียมอันดีของตำรวจ หรือไม่ปฏิบัติตามหน้าที่ตามหลักการปฏิบัติงานที่สำนักงานตำรวจแห่งชาติกำหนดไว้ ซึ่งได้แก่การปฏิบัติตามวินัยตำรวจ ดังระบุใน พระราชบัญญัติ 3 ฉบับ คือ พระราชบัญญัติว่าด้วยวินัยตำรวจ พ.ศ. 2477, พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน แก้ไขเพิ่มเติม พ.ศ. 2518 และพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการตำรวจ พ.ศ. 2521

ระดับตำแหน่งของข้าราชการตำรวจ หมายถึง ระดับความรับผิดชอบ ในหน้าที่ของข้าราชการตำรวจซึ่งแบ่งเป็น 2 ระดับ ได้แก่ ระดับตำแหน่งต่ำ คือ ข้าราชการตำรวจที่มีระดับตำแหน่งต่ำกว่ารองสารวัตร ระดับตำแหน่งสูงคือ ระดับตำแหน่งตั้งแต่รองสารวัตรขึ้นไป

สวัสดิการจากทางราชการ หมายถึง การได้รับประโยชน์เกื้อกูลอื่นๆ ที่นอกเหนือจากรายได้ที่ได้รับจากการปฏิบัติราชการ เช่น ในด้านที่พักอาศัย, ค่ารักษาพยาบาล หรือสิทธิประโยชน์บางประการที่พึงได้รับจากหน่วยงาน ซึ่งแบ่งเป็น 2 ระดับ ได้แก่ การได้รับสวัสดิการจากทางราชการไม่เพียงพอ หมายถึง ข้าราชการที่ไม่ได้รับการจัดสรรสวัสดิการตามสิทธิประโยชน์ที่พึงจะได้ และการได้รับสวัสดิการเพียงพอ หมายถึง ข้าราชการที่ได้รับการจัดสรรสวัสดิการตามสิทธิประโยชน์ที่พึงจะได้

ระเบียบกฎเกณฑ์ข้อบังคับของหน่วยงาน หมายถึง มาตรการในด้านต่างๆ ที่ใช้ในการควบคุมความประพฤติและระเบียบวินัยในการปฏิบัติหน้าที่ราชการของข้าราชการตำรวจ ซึ่งหากมีข้าราชการตำรวจผู้ใดฝ่าฝืนก็จะได้รับโทษทัณฑ์ตามระดับที่กำหนดไว้ ซึ่งแบ่งได้เป็น 2 ประเภท คือ ข้าราชการที่ย่อนยานไม่เคารพกฎระเบียบข้อบังคับของหน่วยงาน และข้าราชการที่เคร่งครัดต่อกฎระเบียบข้อบังคับของหน่วยงาน

รายได้ หมายถึง รายได้รวมที่ได้รับจากอัตราเงินเดือน, เงินค่าเบี้ยเลี้ยงในการปฏิบัติหน้าที่ราชการ, เงินค่าตอบแทนพิเศษในการปฏิบัติหน้าที่ราชการเฉพาะด้าน และเงินค่าทำงานล่วงเวลาของข้าราชการแต่ละนาย แบ่งเป็น 2 ประเภท คือ รายได้ต่ำ ซึ่งหมายถึงข้าราชการผู้มีรายได้ ต่ำกว่า 8,000 บาทต่อเดือน รายได้สูงหมายถึงข้าราชการผู้มีรายได้ตั้งแต่ 8,000 บาทขึ้นไปต่อเดือน (กำหนดโดยหาค่าเฉลี่ยจากผู้ตอบแบบสอบถาม)

การศึกษา หมายถึง การศึกษาสูงสุด ที่ได้รับจากสถาบันการศึกษาก่อนได้รับการบรรจุเข้ารับราชการ รวมทั้งหลังจากรับราชการแล้วแบ่งเป็น 2 ประเภท คือ การศึกษาสูง หมายถึงผู้มีการศึกษาตั้งแต่ปริญญาตรีขึ้นไป การศึกษาต่ำ หมายถึงผู้มีการศึกษต่ำกว่าปริญญาตรี(กำหนดโดยหาค่าเฉลี่ยจากผู้ตอบแบบสอบถาม)

เคยกระทำผิดมาก่อน หมายถึง การที่ข้าราชการตำรวจที่เคยกระทำผิดระเบียบวินัยมาก่อน ซึ่งแบ่งเป็น 2 ประเภท คือ ข้าราชการตำรวจที่เคยกระทำผิดระเบียบวินัยมาก่อนกับข้าราชการที่ไม่เคยกระทำผิดวินัย

**การอธิบายสมมุติฐาน**

มี 7 ข้อ ดังนี้

**อายุราชการ**

ธีรพล คุปตานนท์ (2530: บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาวิจัยที่เลือกอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานสอบสวนในสังกัด กองบัญชาการตำรวจนครบาล พบว่า อายุ อายุราชการ การศึกษาเพิ่มเติม สถานภาพการสมรส รายได้ ฐานะครอบครัว ประสบการณ์ในการทำงาน มีผลต่อสัมฤทธิ์ผลในการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานสอบสวน

สัมพันธ์ ศรีธรรักษ์ (2534: 5) ได้ทำการศึกษาเรื่อง "การแก้ไขปัญหาการทำผิดวินัยของข้าราชการกรมสรรพสามิต" พบว่า ข้าราชการที่กระทำผิดวินัยส่วนใหญ่มีอายุราชการมาก คือมีอายุราชการระหว่าง 10-20 ปี จะกระทำผิดวินัยมากกว่าข้าราชการที่มีอายุราชการน้อย โดยข้าราชการที่มีอายุราชการมากจะกระทำผิดวินัยคิดเป็นร้อยละ 68 ของจำนวนข้าราชการในกรมสรรพสามิต

ลินลมุทร ประทุมดา (2521: 106 - 111) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ความผิดทางวินัยของข้าราชการครู สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัด ระหว่างปี 2517 - 2519 ผลปรากฏว่ามีข้าราชการครูกระทำผิดวินัยได้รับการพิจารณาโทษถึงที่สุดแล้วเป็นจำนวนทั้งหมด 778 ราย กรณีความผิดที่พบมากที่สุด คือ การไม่อุทิศเวลาของตนเองให้แก่ราชการ รองลงมาได้แก่การกระทำอันได้ชื่อว่าประพฤติชั่ว เมื่อแยกพิจารณาตามตัวแปรที่ศึกษาพบว่าอายุราชการ ข้าราชการครูที่มีอายุราชการระหว่าง 1-4 ปี กระทำผิดวินัยในกรณีไม่ปฏิบัติตามระเบียบแบบแผนของราชการ ไม่อุทิศเวลาของตนให้แก่ราชการ และกระทำการอันได้ชื่อว่าประพฤติชั่ว

มากกว่าครุที่มีอายุราชการช่วงอื่น ข้าราชการครุที่มีอายุราชการระหว่าง 5-6 ปี กระทำผิดในกรณีไม่สุขภาพเรียบร้อย ไม่รักษาความสามัคคีและช่วยเหลือซึ่งกันและกันในหน้าที่ราชการ ส่วนครุกลุ่มที่มีอายุราชการระหว่าง 1-9 ปี ได้รับโทษร้ายแรงมากกว่ากลุ่มที่มีอายุราชการมากกว่า ส่วนครุที่มีอายุราชการตั้งแต่ 25 ปีขึ้นไป กระทำผิดในกรณีไม่ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์มากกว่ากลุ่มครุช่วงอายุราชการอื่นๆ

จากผลงานวิจัยเกี่ยวกับตัวแปร อายุราชการ สามารถนำไปสู่การตั้งสมมุติฐานในการวิจัยได้ว่า ข้าราชการตำรวจที่มีอายุราชการมากจะกระทำผิดทางวินัยมากกว่าข้าราชการตำรวจที่มีอายุราชการน้อย

### ระดับตำแหน่งของข้าราชการตำรวจ

ชัยยะ หนูคุ้มทรัพย์ (2537: 38) ได้ศึกษา ความเครียดกับสภาพส่วนตัวของ ข้าราชการตำรวจชั้นประทวน พบว่า ระดับตำแหน่งต่ำ มีระดับความเครียดแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 รายได้ต่อเดือนแตกต่างกัน มีระดับความเครียดแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

สุรศักดิ์ นุดดา (2531: 93-96) ได้ทำการศึกษาถึงการกระทำผิดวินัยของข้าราชการสังกัดกระทรวงสาธารณสุข ผลการศึกษาพบว่า การกระทำผิดวินัยส่วนใหญ่จะมีลักษณะคล้ายคลึงกัน โดยมีระดับตำแหน่ง 1-3 ซึ่งส่วนใหญ่เป็นข้าราชการชั้นผู้น้อยจะกระทำผิดวินัยมาก โดยส่วนใหญ่จะกระทำผิดวินัยในเรื่องต่างๆ ดังนี้

- (1) ขาดความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับระเบียบ และระเบียบปฏิบัติราชการที่เกี่ยวข้องกับตำแหน่งหน้าที่
- (2) ขาดการส่งเสริมด้านคุณธรรม จริยธรรม
- (3) มีความจำเป็นในการหารายได้ให้พอกับการครองชีพ
- (4) ผู้บังคับบัญชาปล่อยปะละเลยในเรื่องระเบียบวินัย รวมทั้งการที่ผู้บังคับบัญชาไม่สนใจชี้แจงให้ผู้บังคับบัญชาทราบ
- (5) อุปนิสัยส่วนตัวและสภาพแวดล้อม

จากผลงานวิจัยเกี่ยวกับตัวแปร ระดับตำแหน่งของข้าราชการตำรวจ สามารถนำไปสู่การตั้งสมมุติฐานในการวิจัยได้ว่า ข้าราชการตำรวจที่มีระดับตำแหน่งต่ำจะกระทำผิดทางวินัยมากกว่าข้าราชการตำรวจที่มีระดับตำแหน่งสูง



## สวัสดิการจากทางราชการ

ดำริห์ โชติเศรฐ์ (2536: 25-42) ได้ศึกษาการกระทำผิดของข้าราชการตำรวจ พบว่า สาเหตุสำคัญที่ทำให้เกิดการกระทำผิดเรียงตามลำดับ ได้แก่ รายได้ไม่พอกับรายจ่าย ผู้บังคับบัญชาใช้ระบบอุปถัมภ์ เล่นพรรคเล่นพวก ขาดสวัสดิการที่พึงอาศัยและด้านอื่นๆ ขาดแคลนวัสดุอุปกรณ์และเครื่องมือเครื่องใช้ในการปฏิบัติงาน มีความฟุ่มเฟือยและหมกมุ่นกับอบายมุข การปฏิบัติหน้าที่มีโอกาสล่อแหลมต่อการกระทำผิดและผู้บังคับบัญชาเรียกร้องกดดันให้กระทำผิด สุดท้ายได้เสนอแนะแนวทางแก้ไขไว้ดังนี้

- 1) เพิ่มเงินเดือนข้าราชการตำรวจ
- 2) พัฒนาอาชีพและค่านิยมครอบครัวตำรวจ
- 3) ปรับปรุงอัตราค่าจ้างผลเป็นการกระจายอัตราค่าจ้างที่เหมาะสม
- 4) จัดหลักสูตรการศึกษาอบรมและคัดเลือกบุคลากร
- 5) จัดการศึกษาทรัพยากรบริหารโดยเน้นความคล่องตัว
- 6) จัดอบรมวินัยและจริยธรรมในวิชาชีพตำรวจ
- 7) การเข้าถึงประชาชนโดยเน้นหลักการชุมชนสัมพันธ์แบบถาวร
- 8) ผลประโยชน์อื่นนอกเหนือจากเงินเดือน

มนตรี กองจำปา (2539) ได้ทำการศึกษาถึงสาเหตุในการกระทำผิดวินัยของพนักงานสอบสวนสังกัดกองบัญชาการตำรวจนครบาล ระหว่างปี พ.ศ. 2533 - 2536 พบว่ามีสาเหตุมาจากสวัสดิการต่างๆ ที่ทางราชการจัดให้ไม่เพียงพอหรือเหมาะสมเท่าที่ควร และจากสภาพแวดล้อมภายในหน่วยงานยังไม่พึงพอใจกับการไม่ได้รับความเป็นธรรมจากผู้บังคับบัญชาในเรื่องการปูนบำเหน็จรางวัลหรือการพิจารณาความดีความชอบ ประกอบกับกำลังพลในระดับปฏิบัติงานด้านสอบสวนยังไม่เพียงพอ ซึ่งมีผลต่อการทำงานของพนักงานสอบสวน

จากผลงานวิจัยเกี่ยวกับตัวแปร สวัสดิการจากทางราชการ สามารถนำไปสู่การตั้งสมมุติฐานในการวิจัย ได้ว่า ข้าราชการตำรวจที่ได้รับสวัสดิการจากทางราชการไม่เพียงพอกับความต้องการจะกระทำผิดทางวินัยมากกว่าข้าราชการตำรวจที่ได้รับสวัสดิการเพียงพอกับความต้องการ

## ระเบียบกฎเกณฑ์ข้อบังคับของหน่วยงาน

ผศ.เครือวัลย์ ลิ้มอภิชาติ และคนอื่นๆ (2530) ได้ทำการวิจัยเรื่อง "การศึกษารูปแบบการสร้างวินัยข้าราชการตำรวจและปัจจัยสำคัญที่มีผลต่อการกระทำผิดทางวินัยของข้าราชการกระทรวงมหาดไทย และกระทรวงสาธารณสุข" ซึ่งมีปัจจัยที่ทำให้เกิดโอกาสในการกระทำผิด ดังนี้

1) สภาพพื้นฐานทางวัฒนธรรมและจริยธรรมของสังคม ความหลงผิดในค่านิยม เช่น ความฟุ้งเฟ้อ การแบ่งพรรคแบ่งพวก ภายใต้อิทธิพลของระบบอุปถัมภ์ การวางเฉยต่อพฤติกรรมอันไม่พึงปรารถนาต่างๆ วัฒนธรรมที่ล้าหลัง ฯลฯ เหล่านี้ล้วนเป็นปัจจัยเกื้อกูลให้ข้าราชการประพฤติผิดทั้งสิ้น

2) ระบบราชการ ได้แก่ การแบ่งส่วนราชการที่บกพร่องมีข้อกำหนด ระเบียบ และข้อบังคับมากเกินไป จนบางครั้งไม่อาจปฏิบัติได้ครบถ้วน เป็นเหตุให้เกิดการบกพร่องขึ้นได้ง่าย นอกจากนี้ บางครั้งผู้บังคับบัญชาระดับสูง มีหลักนิยมและแนวความคิดในการทำงานที่แตกต่างกัน หรือขัดแย้งกัน ทำให้ข้าราชการเกิดการสับสน เพื่อหน่วย บังทอนขวัญและกำลังใจ ส่งผลไปสู่การกระทำผิดขึ้นได้ในที่สุด เป็นต้น

โชคชัย สิริพิณฑกุล (2532) ได้ทำการศึกษากฎหมายว่าด้วยวินัยข้าราชการตำรวจ ผลการวิจัยพบว่า กฎหมายที่ใช้ควบคุมวินัยของข้าราชการตำรวจในปัจจุบัน ทำให้เกิดปัญหาในการบังคับใช้เพื่อให้สอดคล้องต้องกันในกฎหมายแต่ละฉบับ โดยมีการนำโทษลดขั้นเงินเดือนตามกฎหมายระเบียบข้าราชการพลเรือนมาบังคับใช้กับข้าราชการตำรวจ อันทำให้เกิดผลกระทบต่อยศของข้าราชการตำรวจ และในส่วนที่เกี่ยวข้องกับการอุทธรณ์ร้องทุกข์ยังไม่ให้หลักประกันสิทธิเสรีภาพของข้าราชการตำรวจในการที่จะไม่ถูกลงโทษทางวินัยโดยไม่เป็นธรรมเท่าที่ควร จึงเห็นควรให้แก้ไขปรับปรุงกฎหมายว่าด้วยวินัยตำรวจเพื่อให้เกิดความเป็นธรรมและเหมาะสมกับสภาพการณ์ของข้าราชการตำรวจต่อไป

นาคศักดิ์ เล้าภากรณ์ (2533: ง) ได้ทำการศึกษาถึงการกระทำผิดของข้าราชการครู โดยศึกษาเฉพาะกรณีการประพฤติผิดทางเพศ พบว่า จากการที่มอบหมายให้อำนาจตัดสินใจอยู่ในดุลยพินิจของผู้บังคับบัญชาเป็นผู้พิจารณาในการสั่งลงโทษข้าราชการครูผู้กระทำผิด ว่าการกระทำใดจึงจะเป็นการประพฤติชั่ว โดยคำนึงถึงเกียรติของข้าราชการและความรู้สึกของสังคมเป็นแนวทางในการพิจารณา และการกำหนดโทษที่จะลงแก่ข้าราชการครูผู้กระทำผิดก็ไม่ได้กำหนดไว้แน่นอนว่ากรณีใดจะลงโทษระดับใด จึงทำให้ปรากฏอยู่เสมอว่าการลงโทษของผู้บังคับบัญชาในแต่ละหน่วยงานมีระดับการลงโทษต่างกัน ทั้งๆ ที่ได้กระทำผิดในกรณีและพฤติการณ์อย่างเดียวกัน ซึ่งเป็นเหตุจากระเบียบกฎเกณฑ์ข้อบังคับของหน่วยงานซึ่งเปิดช่องว่าอันเป็นสาเหตุนำไปสู่ความไม่ยุติธรรมของผู้บังคับบัญชา

ปาริชาติ เกษมเสนาะ (2524: 108) ได้ศึกษาวิจัยแนวปฏิบัติในการรักษาวินัยของข้าราชการครูโรงเรียนมัธยมศึกษาในเขตการศึกษา 8 จากผลการวิจัยสรุปได้ว่า แนวปฏิบัติในการรักษาวินัยของข้าราชการครูโรงเรียนมัธยมศึกษา ควรประกอบด้วย การปฏิบัติของผู้บังคับบัญชาในโรงเรียนและหน้าที่ความรับผิดชอบของ กรมสามัญศึกษา ในส่วนที่เกี่ยวกับการสรรหา การบำรุงรักษาการพัฒนาและการให้พ้นจากงาน โดยขอความร่วมมือจากสถาบันผลิตครูในการเลือกสรรให้ได้บุคคลที่มีความต้องการเป็นครู และผลิต

นักศึกษาครูที่มีอุดมการณ์ มีความสำนึกในคุณธรรมและจริยธรรมของความเป็นครู เมื่อโรงเรียนได้บุคคลที่มีคุณสมบัติเหมาะสมมาเป็นข้าราชการครูแล้ว เป็นหน้าที่ของผู้บังคับบัญชาในโรงเรียน ที่จะต้องปฏิบัติตนเป็นตัวอย่างที่ดีในการรักษาวินัย และยึดระเบียบวินัยเป็นหลักในการปฏิบัติงานอย่างเคร่งครัด โดยใช้วิธีการรักษาวินัยในทางเสริมสร้างมากกว่าวิธีการบังคับ คือ การจัดให้มีการบำรุงรักษาและพัฒนาให้ข้าราชการครูมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานมากกว่าการบังคับบัญชาและการลงโทษ

สุณี ชลประดิษฐ (2531: 174-184) ได้ทำการศึกษา กลไกทางวินัยของข้าราชการตุลาการในประเทศไทย เสนอปัญหาและอุปสรรค ตลอดจนแนวทางแก้ไขการดำเนินการทางวินัยของข้าราชการตุลาการ ดังนี้

- (1) ปัญหารูปแบบการรักษาวินัย
- (2) ปัญหาที่เกิดจากผู้มีอำนาจหน้าที่ในการรักษาวินัย
- (3) สภาพแวดล้อมของตัวข้าราชการ
- (4) ปัญหาเกี่ยวกับค่าตอบแทนในการทำงานของข้าราชการตุลาการ
- (5) ปัญหาเกี่ยวกับการดำเนินการทางวินัยของข้าราชการตุลาการ

จากผลงานวิจัยเกี่ยวกับตัวแปร ระเบียบกฎเกณฑ์ข้อบังคับของหน่วยงาน สามารถนำไปสู่การตั้งสมมุติฐานในการวิจัย ได้ว่า ข้าราชการตำรวจที่ยึดถือระเบียบกฎเกณฑ์ข้อบังคับของหน่วยงานหย่อนยานจะกระทำผิดทางวินัยมากกว่าข้าราชการตำรวจที่ยึดถือระเบียบกฎเกณฑ์ข้อบังคับของหน่วยงานอย่างเคร่งครัด

### รายได้

จิตจรเจริญ เวลาคี (2522: 1-28) ได้ศึกษาปัญหาของเจ้าหน้าที่ตำรวจในการป้องกันและปราบปรามอาชญากรรม โดยศึกษาเฉพาะเจ้าหน้าที่ตำรวจชั้นประทวนในกองบัญชาการตำรวจนครบาล พบว่าเงินเดือนที่เจ้าหน้าที่ตำรวจได้รับ มีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงาน

พงษ์ศักดิ์ เชื้อสมบุญ (2536: ก) ได้ศึกษาเรื่องเงินเดือนกับค่าครองชีพของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน พบว่า ปัญหาเงินเดือนและค่าครองชีพมีผลต่อขวัญกำลังใจในการทำงาน และมีผลต่อคุณภาพการทำงาน ส่งผลไปถึงแนวโน้มการประพฤตินอขอบหรือการฝ่าฝืนวินัยของข้าราชการตำรวจอีกด้วย

มณูญ พาหิระ (2535: หน้า 13-15) ได้ศึกษาสาเหตุและวิจัยปัญหาการทุจริตและประพฤติมิชอบในวงราชการ กล่าวว่า มูลเหตุจูงใจให้เกิดการทุจริตและประพฤติมิชอบนั้น น่าจะแบ่งได้เป็นประเภทใหญ่ๆ 2 ประเภทคือ

(1) มูลเหตุหลัก หมายถึงมูลเหตุที่จะเป็นปัจจัยสำคัญที่ทำให้ข้าราชการตัดสินใจว่าเขาควร จะกระทำการทุจริตหรือไม่ หรือกล่าวอีกนัยหนึ่งก็คือเป็นปัจจัยหรือเป็นมูลเหตุที่สำคัญให้เขาคิดตัดสินใจว่าเขา ควรทุจริตหรือเขาควรจะหารายได้โดยสุจริต ซึ่งแบ่งออกเป็นมูลเหตุย่อยๆ ได้ 4 มูลเหตุ คือ มูลเหตุแรกเป็น กิเลส ต่อมาคือโอกาส มูลเหตุที่สามเป็นสิ่งจูงใจ และมูลเหตุสุดท้ายเป็นความเสี่ยงภัย

กิเลส หมายถึง ความอยากที่จะมีทรัพย์สิน เงินทอง จำนวนที่มากกว่าที่จะหาได้จากการ ทำงานโดยปกติ กิเลสเกิดขึ้นจากสาเหตุสำคัญคือ การเอาแบบอย่างกันในการบริโภค บุคคลแต่ละคนนั้นจะ คอยดูว่าบุคคลอื่น ๆ นั้นมีการดำรงชีวิตอย่างไร ก็จะพยายามเลียนแบบ พยายามจะเอาอย่างกัน เช่น ผู้ที่มี รายได้น้อย เห็นผู้ที่มีรายได้สูง มีสิ่งของเครื่องใช้ เครื่องประดับที่มีราคาแพง โก้เก๋ เป็นที่ยกย่อง มีหน้ามีตา ในสังคม ก็อยากจะเป็นอย่างนั้นบ้าง เมื่อมีความอยากเช่นนี้แล้วก็จะพยายามชวนชววยหาหา มา แต่การได้มา ซึ่งความอยากบางครั้งก็อาจได้โดยการทุจริต หรือกระทำโดยมิชอบ

โอกาส หมายถึง ผู้ที่จะกระทำการทุจริตประพฤติมิชอบนั้น จะต้องมีโอกาสที่จะกระทำใน ด้านของการประพฤติมิชอบนั้นราชการมีโอกาสที่จะประพฤติมิชอบด้วยกันทุกคน เช่น การเอาเวลาของราชการ ไปใช้ประโยชน์ส่วนตัว หรือว่าไม่ได้ใช้เวลาในราชการให้เป็นประโยชน์แก่ราชการเท่าที่ควรจะเป็นในด้าน ที่เกี่ยวกับการรักษาความสงบเรียบร้อยหรือในด้านการจับจ่ายใช้สอยเงินทองของทางราชการ เป็น บุคคลที่มีโอกาสที่จะทำการทุจริตประพฤติมิชอบสูงทีเดียว

สิ่งจูงใจ หมายถึง ผลประโยชน์หรือเงินทอง ที่จะได้รับจากการกระทำการทุจริตประพฤติมิ ชอบทั้งหลาย ถ้าหากว่าการกระทำทุจริตประพฤติมิชอบนั้นทำให้เขามีรายได้มาก ก็น่าจะจูงใจให้เขากระทำการ ทุจริตประพฤติมิชอบสูงขึ้น

ความเสี่ยงภัย หมายถึง โอกาสที่จะถูกจับหรือถูกลงโทษจากการทุจริตประพฤติมิชอบด้วย ว่ามันมีมากน้อยเพียงไร ถ้าหากว่าเรื่องใดก็ตามข้าราชการกระทำแล้ว มันเสี่ยงมากเสี่ยงน้อยต่อการที่จะถูก จับ ถูกลงโทษ การกระทำการทุจริตและประพฤติมิชอบนั้น ก็อาจจะลดน้อยลง แต่ถ้าหากว่าเสี่ยงน้อย ปัจจัยนี้จะเป็นตัวกระตุ้นให้เกิดการทุจริตประพฤติมิชอบสูงขึ้นได้

(2) มูลเหตุรอง แบ่งเป็น 5 ประการด้วยกันคือ

ประการแรก เกิดจากด้านเศรษฐกิจและการครองชีพ เราจะพบอยู่ไม่น้อยทีเดียว ที่ข้าราชการ กระทำการทุจริตประพฤติมิชอบเพราะว่ามีรายได้ไม่เพียงพอกับรายจ่ายถึงเหล่านี้อาจจะเป็นข้อเท็จจริง และเป็นสิ่งเหล่านี้อาจจะเป็นข้อเท็จจริง และเป็นสิ่งที่จะถูกนำมาอ้างเสนอเมื่อข้าราชการผู้นั้นถูกจับได้ หรือ ว่าถูกลงโทษ ว่าเป็นเพราะรายได้ไม่พอกับรายจ่าย แต่สิ่งที่น่าสนใจก็คือว่าในเรื่องรายจ่ายของข้าราชการ เป็นรายจ่ายที่เราน่าจะให้ความสนใจ ผู้ที่กระทำความผิดประพฤติมิชอบนั้นเขามีรายจ่ายที่เหมาะสมหรือไม่

เพียงไร ถ้าข้าราชการชั้นผู้น้อยซึ่งมีรายได้น้อย แต่ใช้จ่ายเกินตัว ถ้าอย่างนี้ก็หมายความว่าเขาใช้จ่ายมาก เขาจะต้องมีรายได้ที่เพิ่ม คำว่ารายจ่ายมากกว่ารายได้มันต้องมองให้ดีว่ารายจ่ายต้องเป็นรายจ่ายที่เหมาะสม

ประการที่สอง คือ มูลเหตุทางด้านการเมือง คำว่ามูลเหตุทางด้านการเมือง จะพบได้ว่า ในการทุจริตประพฤติมิชอบโดยมีนักการเมืองมาร่วมกับข้าราชการประจำ โดยทั้ง 2 กลุ่มนี้จะร่วมกันแสวงหาผลประโยชน์เอามาแบ่งปันกัน

ประการที่สาม เป็นมูลเหตุที่เกิดจากระบบบริหารราชการ นั่นก็คือ เราจะพบได้ว่าการบริหารราชการก็มีการแบ่งการบังคับบัญชาตามลำดับชั้น ผู้บังคับบัญชาแต่ละท่านนั้น ถ้าหากได้พยายามที่จะควบคุมดูแลผู้ใต้บังคับบัญชาได้อย่างใกล้ชิดและเคร่งกระเปียบวินัย การทุจริตประพฤติมิชอบก็คงน้อย

ประการที่สี่ เป็นมูลเหตุที่เกิดจากด้านสังคมและวัฒนธรรม มูลเหตุอันนี้เกิดจากการที่มีค่านิยมไปในทางที่นิยมความฟุ้งเฟ้อ ฟุ่มเฟือย เช่น การเลี้ยงรับรองจากพ่อค้า รับของกำนัลจากพ่อค้า รวมทั้งการให้ของกำนัลเจ้านายที่จะให้สนับสนุนให้ตนมีความก้าวหน้าขึ้น สิ่งเหล่านี้ก็เป็นสาเหตุหนึ่งที่ทำให้ข้าราชการต้องทุจริตประพฤติมิชอบ

ประการสุดท้าย เป็นมูลเหตุด้านกฎหมาย เพราะวิธีการพิจารณาความ เราจะเห็นได้ว่ากฎหมายนั้นได้เปิดช่องว่างให้มีการทุจริตประพฤติมิชอบอยู่บ้าง และหลายๆ ครั้งที่ข้าราชการได้ใช้ช่องว่างของกฎหมายเหล่านั้นกระทำการทุจริตประพฤติมิชอบ การพิสูจน์การทำความผิดก็เช่นเดียวกัน มีขั้นตอนยุ่งยากมากมาย เป็นส่วนหนึ่งที่ทำให้การทุจริตประพฤติมิชอบนั้นมีความนิยมกันมาก

สมาน รัชสีโยกฤษฎี (2527: 93-97) ได้สรุปเกี่ยวกับสาเหตุที่ทำให้วินัยเสื่อมลงว่ามีสาเหตุที่สำคัญๆ คือ ความจำเป็นในการครองชีพ อบายมุข สิ่งเย้ายวนล่อใจ ตัวอย่างไม่ดี คุณภาพของคนและงานไม่สมดุลงัน ขวัญเสีย ปริมาณงานดันมือ ความไม่ถือสาของสังคม แรงสนับสนุนหรือสมยอมของผู้รับบริการ การปล่อยปละละเลยของหน่วยงาน และผู้บังคับบัญชา ความหละหลวมในการคัดเลือก และการไม่มีกลไกเกี่ยวกับวินัยดีพอ

พ.ต.ท.สัมพันธ์ แจ้งเจริญ (2520: 17-34) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่องมูลเหตุจูงใจที่ทำให้ข้าราชการตำรวจประพฤติมิชอบ ซึ่งผลการศึกษาพบว่า มีสาเหตุมาจากปัจจัยสองด้าน คือ ปัจจัยภายใน ได้แก่ สัญชาติญาณความกลัว สิ่งจูงใจ ความซื่อสัตย์ ปัจจัยภายนอก ได้แก่ ปัจจัยด้านเศรษฐกิจ และค่าครองชีพ สภาพแวดล้อมทางสังคม สภาพการบริหารงาน ช่องว่างแห่งกฎหมาย การมีตำแหน่งที่เลือกอันวยต่อการกระทำผิด การตกอยู่ในสภาพแวดล้อมและอิทธิพลของผู้ทุจริตและอื่นๆ เช่น อิทธิพลของภรรยา เป็นต้น

จากผลงานวิจัยเกี่ยวกับตัวแปร รายได้ สามารถนำไปสู่การตั้งสมมุติฐานในการวิจัย ได้ว่า ข้าราชการตำรวจที่มีรายได้ต่ำจะกระทำผิดวินัยมากกว่าข้าราชการตำรวจที่มีรายได้สูง

## การศึกษา

จิตนา เลิศทวีสิทธิ์ (2527: บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาวิจัย เรื่องความรู้ ความตระหนักและ การปฏิบัติของตำรวจจราจรเพื่อป้องกันอันตรายจากมลพิษทางอากาศ และเสียงในกรุงเทพมหานคร พบว่า ตำรวจจราจรที่มีระดับการศึกษาน้อย จะมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ในเรื่อง ความตระหนักต่อมลพิษทางอากาศและเสียง

ธีรพล คุปตานนท์ (2530: บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาวิจัยที่เอื้ออำนวยต่อสัมฤทธิ์ผล ใน การปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานสอบสวนในสังกัด กองบัญชาการตำรวจนครบาล พบว่า อายุ อายุราชการ การศึกษาเพิ่มเติม สถานภาพการสมรส รายได้ ฐานครอบครัว ประสบการณ์ในการทำงาน มีผลต่อสัมฤทธิ์ ผลในการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานสอบสวน

กิตติศักดิ์ ลิ้มปิติกุล (2529: 9-14) ได้ศึกษาเรื่อง การฝ่าฝืนวินัยของข้าราชการศุลกากร พบ ว่า ลักษณะประการหนึ่งของผู้กระทำผิดวินัย ในกรมศุลกากร จะเป็นผู้ที่มีระดับการศึกษา อยู่ในระดับต่ำกว่าปริญญาตรี

จากผลการศึกษาเกี่ยวกับตัวแปร การศึกษา สามารถนำไปสู่การตั้งสมมุติฐานในการวิจัยได้ ว่า ข้าราชการตำรวจที่มีการศึกษาต่ำจะกระทำผิดทางวินัยมากกว่าข้าราชการตำรวจที่มีการศึกษาสูง

## เคยกระทำผิดมาก่อน

มรกต เจริญสวัสดิ์ (2531) ทำการศึกษาอิทธิพลของประสบการณ์เดิมต่อความสัมพันธ์ ระหว่างการรับรู้การเสี่ยงถูกลงโทษกับพฤติกรรมการกระทำผิดวินัยของนักศึกษาทั้งในปัจจุบัน และอนาคต กลุ่มตัวอย่างคือ นักศึกษามหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ จำนวน 312 คน แบ่งเป็น 3 กลุ่ม คือ กลุ่มที่เคยกระทำ ผิดและถูกลงโทษไปแล้ว กลุ่มที่เคยกระทำผิดแต่รอดตัวไม่ถูกลงโทษ และกลุ่มที่ไม่เคยกระทำผิด พบว่า ประสบการณ์เดิมในเรื่องการเคยกระทำผิดวินัยมีผลต่อการรับรู้การเสี่ยงถูกลงโทษทั้งในอดีตและปัจจุบัน โดยนักศึกษาทั้ง 2 กลุ่ม คือ นักศึกษากลุ่มที่เคยกระทำผิดและถูกลงโทษแล้ว และกลุ่มนักศึกษาที่เคย กระทำผิดแต่รอดตัว จะมีรับการรับรู้การเสี่ยงถูกลงโทษในอดีตต่ำกว่าในปัจจุบัน ทั้งนี้ นักศึกษาที่เคยถูกลง โทษจะมีการรับรู้การเสี่ยงถูกลงโทษในปัจจุบันสูงกว่านักศึกษาที่รอดตัวไปได้

### บทที่ 3

## ระเบียบวิธีวิจัย

ในการศึกษาครั้งนี้ผู้วิจัยได้ใช้การวิจัยเชิงสำรวจ (Survey research) โดยใช้แบบสอบถาม (Questionnaire) และใช้การวิจัยทางมานุษยวิทยา (Anthropological field work) โดยเน้นเทคนิคในการวิจัยโดยการสัมภาษณ์เจาะลึก (In-depth interview) สำหรับการวิจัยครั้งนี้เป็นการเลือกกลุ่มตัวอย่างแบบเจาะจงกลุ่มประชากร ซึ่งประกอบด้วย การดำเนินการวิจัยตามขั้นตอนดังต่อไปนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
2. วิธีการและเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
3. การเก็บรวบรวมข้อมูล
4. สถิติที่ใช้ในการวิจัย

#### ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ข้าราชการตำรวจในสังกัดสำนักงานตำรวจสันติบาลที่เคยกระทำผิดวินัยและได้รับการพิจารณาทัณฑ์ถึงที่สุดแล้ว ระหว่างปี พ.ศ. 2542-2544 จำนวนทั้งสิ้น 250 ราย โดยมีอายุต่ำสุด 20 ปี และอายุสูงสุด 60 ปี โดยในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้เดินทางไปแจกแบบสอบถามและอธิบายแบบสอบถามในภูมิภาคต่างๆ ดังนี้ ภาคกลาง ที่กรุงเทพมหานคร, ภาคอีสานที่จังหวัดนครราชสีมา, ภาคตะวันออกที่จังหวัดชลบุรี และภาคเหนือที่จังหวัดลำปาง และภาคใต้ที่จังหวัดเพชรบุรี เพื่อให้กลุ่มประชากรตัวอย่างเข้าใจและสามารถกรอกแบบสอบถามได้อย่างถูกต้อง โดยให้ระยะเวลาในการกรอกแบบสอบถามทั้งสิ้น 5 วัน

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้แบ่งออกเป็น 2 ส่วน คือ ส่วนแรก เป็นกลุ่มตัวอย่างที่ทำการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถาม ซึ่งการเลือกกลุ่มตัวอย่างจะกำหนดเฉพาะข้าราชการตำรวจที่กระทำผิดทางวินัยและได้รับการพิจารณาทัณฑ์ตามกระบวนการทางวินัยจากคณะกรรมการพิจารณาทัณฑ์ทางวินัยจนถึงที่สุดแล้ว ในช่วงระหว่างปี พ.ศ. 2542-2544 โดยใช้วิธีการสุ่มแบบง่าย (Simple random sampling) ในการสำรวจมีประชากรกลุ่มตัวอย่างทั้งสิ้น 250 ราย และสามารถเก็บแบบสอบถามได้ทั้งสิ้น 200 ราย คิดเป็นร้อยละ 80

ส่วนที่สอง เป็นกลุ่มตัวอย่างที่ใช้วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยการสัมภาษณ์แบบเจาะลึก ในการสำรวจมีประชากรกลุ่มตัวอย่างทั้งสิ้น 10 ราย และสามารถทำการสัมภาษณ์ได้ทั้งสิ้น 9 ราย ส่วนตัวอย่างอีก 1 รายที่ไม่สามารถสัมภาษณ์ได้เนื่องจากได้เดินทางไปปฏิบัติราชการลับให้กับทางราชการไม่สามารถติดต่อได้ จึงคิดเป็นร้อยละ 90 ดังนั้นขนาดของกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้จึงมีจำนวนทั้งสิ้น 209 ราย

### วิธีการและเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

การศึกษาวิจัยครั้งนี้ได้แบ่งวิธีการและเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ การศึกษาค้นคว้าจากเอกสารที่เกี่ยวข้อง โดยผู้วิจัยได้ทำการศึกษาค้นคว้าและรวบรวมข้อมูลจากเอกสารทางวิชาการ บทความ วารสาร วิทยานิพนธ์ รายงานการวิจัย เพื่อต้องการทราบรายละเอียดต่างๆ อันสามารถนำมาใช้ในเป็นประโยชน์ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้

#### การสร้างแบบสอบถาม

สำหรับการสร้างแบบสอบถามเพื่อนำมาใช้ในการวิจัยครั้งนี้ สามารถแบ่งออกได้เป็น 3 ขั้นตอน

1. ทำการศึกษาค้นคว้าหาข้อมูลจากตำรา เอกสาร รวมทั้งงานวิจัยต่างๆ ที่เกี่ยวข้องเพื่อนำมาเป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถามในการวิจัยครั้งนี้
2. กำหนดขอบเขตในส่วนของเนื้อหาของคำถาม เพื่อให้ครอบคลุมตัวแปรต่างๆ ที่จะทำการศึกษา
3. ก่อนที่จะนำแบบสอบถามไปเก็บข้อมูล ผู้วิจัยจะต้องมีการทดสอบความเที่ยงตรง (Validity) และความเชื่อถือ (Reliability) ของแบบสอบถามก่อน ซึ่งมีวิธีการดังนี้

3.1 การทดสอบความเที่ยงตรง (Validity) ทำได้โดยการให้ผู้เชี่ยวชาญทางด้านวิจัยของข้าราชการตำรวจและอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ทำการตรวจสอบ

3.2 การทำสอบความเชื่อถือได้ (Reliability) ทำโดยใช้วิธี Test-retest method ซึ่งมีขั้นตอนการทดสอบ กล่าวคือ จะต้องทำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นเรียบร้อยแล้วให้ผู้ทรงคุณวุฒิทำการตรวจ วิเคราะห์และแก้ไขเพื่อให้ได้ความเที่ยงตรง จากนั้นจึงนำแบบสอบถามไปทำการทดสอบโดยเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างที่มีลักษณะคล้ายคลึงกับกลุ่มประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ กลุ่มตัวอย่างในจำนวนผู้กระทำความผิดวินัยที่ไม่ได้รับการคัดเลือกเป็นกลุ่มตัวอย่าง โดยเว้นระยะเวลาห่างกันประมาณ 3 สัปดาห์ แล้วจึงนำแบบสอบถามชุดเดิมไปทดสอบกับกลุ่มตัวอย่างเดิม จากนั้นนำค่าที่ได้จากการทดสอบแบบสอบถามทั้งสองครั้งไปหาค่า



สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson product movement correlation) หรือค่า  $r$  โดยมีสูตรในการคำนวณคือ

$$r_{xy} = \frac{n \sum xy - \left[ \sum x \right] \left[ \sum y \right]}{\sqrt{\left[ n \sum x^2 - \left( \sum x \right)^2 \right] \left[ n \sum y^2 - \left( \sum y \right)^2 \right]}}$$

ถ้าหากค่า  $r$  ที่คำนวณได้มีค่าตั้งแต่ 0.5 ขึ้นไป ถือเป็นเกณฑ์ที่ยอมรับได้ แต่ถ้ามีค่าต่ำกว่าที่กำหนดจะต้องมีการปรับปรุงแก้ไขแบบสอบถาม แล้วจึงนำแบบสอบถามไปให้อาจารย์ผู้ทรงคุณวุฒิทำการตรวจสอบอีกครั้งหนึ่ง เมื่ออาจารย์ผู้ทรงคุณวุฒิได้ตรวจสอบและเห็นชอบแล้ว จึงนำแบบสอบถามไปใช้เก็บข้อมูลจริงต่อไป

อนึ่งค่า  $r$  ที่คำนวณได้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้มีค่าเท่ากับ 0.5 ซึ่งถือว่าเป็นค่าที่ยอมรับได้

แบบสอบถามที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลครั้งนี้มีโครงสร้างแบ่งออกเป็น 2 ตอน โดยมีรายละเอียดครอบคลุมเนื้อหาที่ต้องการดังนี้

ส่วนที่ 1 เป็นคำถามเกี่ยวกับข้อมูลภูมิหลังการกระทำผิดของกลุ่มประชากรตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาวิจัย ได้แก่ อายุ, วุฒิการศึกษา, ชั้นยศ, อายุราชการ, สถานภาพทางครอบครัว, จำนวนครั้งที่กระทำผิด, ระดับโทษที่ได้รับ, ความคิดเห็นเกี่ยวกับสาเหตุการกระทำผิดวินัยของข้าราชการตำรวจ และคำถามเกี่ยวกับความรู้ในเรื่องวินัยของข้าราชการตำรวจ

ส่วนที่ 2 เป็นคำถามเกี่ยวกับสาเหตุที่ทำให้ข้าราชการตำรวจสังกัดสำนักงานตำรวจสันติบาลกระทำผิดวินัย ซึ่งผู้วิจัยได้จัดเป็นหมวดหมู่โดยแบ่งออกเป็น 5 สาเหตุ

สำหรับการกำหนดคะแนนเพื่อใช้เป็นมาตรวัด ผู้วิจัยได้ใช้มาตรวัดแบบ Likert scale ซึ่งมีคำตอบอยู่ 5 ตัวเลือก คือ เห็นด้วยอย่างยิ่ง, เห็นด้วย, ไม่แน่ใจ, ไม่เห็นด้วย และไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง โดยมีคะแนนเป็น 5,4,3,2 และ 1 ตามลำดับ สำหรับคำถามในเชิงบวกหรือเชิงรับ ส่วนคำถามในเชิงลบหรือปฏิเสธจะกำหนดคะแนนเป็น 1,2,3,4 และ 5 ตามลำดับ

เกณฑ์ในการประเมินค่าระดับของสาเหตุ จะพิจารณาจากระดับของสาเหตุที่มีค่าตั้งแต่ 1-5 โดยแบ่งระดับของสาเหตุเป็น 5 ระดับ ซึ่งในแต่ละระดับจะมีคะแนนห่างกันเป็น Class Interval

$$\text{พิสัย} = \frac{\text{คะแนนสูงสุด} - \text{คะแนนต่ำสุด}}{\text{จำนวนชั้น}} = \frac{5 - 1}{5} = 0.8$$

จากการพิจารณาข้างต้น จึงอาจกำหนดเกณฑ์ในการประเมินค่าของสาเหตุในการกระทำผิดวินัยได้ดังนี้

คะแนน 1 – 1.8	ปัจจัยที่ทำให้เกิดการกระทำผิดทางวินัย ต่ำมาก
คะแนน 1.9 – 2.6	ปัจจัยที่ทำให้เกิดการกระทำผิดทางวินัย ต่ำ
คะแนน 2.7 – 3.4	ปัจจัยที่ทำให้เกิดการกระทำผิดทางวินัย ปานกลาง
คะแนน 3.5 – 4.2	ปัจจัยที่ทำให้เกิดการกระทำผิดทางวินัย สูง
คะแนน 4.3 – 5.0	ปัจจัยที่ทำให้เกิดการกระทำผิดทางวินัย สูงมาก

### ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย

สำหรับตัวแปรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่

ตัวแปรอิสระ จะเป็นการศึกษาถึง อายุราชการ, ระดับตำแหน่งของข้าราชการตำรวจ, สถิติการจากทางราชการ, ระเบียบกฎเกณฑ์ข้อบังคับของหน่วยงาน, รายได้, การศึกษา และการกระทำผิดมาก่อน ที่เกี่ยวข้องกับข้าราชการตำรวจสังกัดสำนักงานตำรวจสันติบาล

ตัวแปรตาม ได้แก่ การกระทำผิดทางวินัยของข้าราชการตำรวจสังกัดสำนักงานตำรวจสันติบาล

### การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ มีขั้นตอนการดำเนินการด้วยกันดังนี้

1. การรวบรวมข้อมูลจากเอกสารต่างๆ จากห้องสมุดและสถานที่ราชการที่เกี่ยวข้อง คือ กองวิชาการกรมตำรวจ, กองบัญชาการตำรวจสอบสวนกลาง, สำนักงานตำรวจสันติบาล, ห้องสมุดคณะรัฐศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย หอสมุดกลางจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

2. การเก็บรวบรวมข้อมูลจากแบบสอบถามของกลุ่มตัวอย่างจำนวนทั้งสิ้น 250 ราย ซึ่งได้จากการสุ่มตัวอย่างไว้ก่อนหน้าทีแล้ว โดยผู้วิจัยจะเดินทางไปพบกับประชากรกลุ่มตัวอย่างที่ศึกษาด้วยตนเอง พร้อมทั้งชี้แจงถึงวิธีการตอบแบบสอบถามจนผู้ตอบแบบสอบถามเกิดความเข้าใจดีแล้ว และได้ใช้เวลาแก่ผู้ตอบแบบสอบถามในแต่ละชุดนานประมาณ 5 วัน แล้วจึงไปขอรับแบบสอบถามคืน สำหรับผู้ตอบแบบสอบถามรายใดที่ไม่พบในวันดังกล่าว ผู้วิจัยก็ได้มอบแบบสอบถามให้กับเจ้าหน้าที่ธุรการของแต่ละหน่วยงาน พร้อมทั้งชักชวนทำความเข้าใจเกี่ยวกับการตอบแบบสอบถาม เพื่อให้ตรงกัน โดยมีการนัดหมายวัน เวลาที่ผู้วิจัยจะไปรับแบบสอบถามกลับคืนอีกครั้งหนึ่ง โดยมีผู้ช่วยในการแจกแบบสอบถามและไปขอรับแบบสอบถามในครั้งนี้จำนวนทั้งสิ้น 4 นาย

การเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยได้ทำการเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างซึ่งผู้วิจัยได้แจกแบบสอบถามตั้งแต่เดือนเมษายน 2546 - มิถุนายน 2546 จำนวน 250 ชุด เป็นเวลา 3 เดือน โดยผู้วิจัยได้คอยแนะนำอธิบายข้อคำถามในการตอบแบบสอบถามเพื่อให้กลุ่มตัวอย่างเข้าใจโดยละเอียดและเก็บแบบสอบถามกลับคืน ส่วนขั้นตอนของการแจกแบบสอบถามนั้น เนื่องจากกลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้ กระจายออกไปทั่วประเทศ ผู้วิจัยได้ใช้วิธีการส่งแบบสอบถามทั้งทางจดหมาย และฝากเจ้าหน้าที่ในแต่ละภาค รวมทั้งได้เดินทางไปแจกแบบสอบถามและชี้แจงรายละเอียดด้วยตัวเอง ทำให้ได้กลุ่มตัวอย่างที่ถูกต้องและชัดเจน สำหรับการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้รับแบบสอบถามคืนทั้งหมด แต่สามารถนำมาใช้วิเคราะห์เพื่อประมวลผลได้จำนวน 200 ชุดจากจำนวนทั้งสิ้น 250 รายคิดเป็นร้อยละได้ 80

3. การรวบรวมข้อมูล ภาคสนาม (Field data) การรวบรวมข้อมูลภาคสนามในขั้นการวิเคราะห์ที่ได้ทำโดยอาศัยแบบสอบถามเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างจำนวนทั้งสิ้น 10 ราย โดยการสัมภาษณ์ ตามแบบสอบถาม เพื่อความชัดเจนและความเข้าใจของผู้ตอบแบบสอบถามในการสัมภาษณ์กลุ่มตัวอย่างในครั้งนี้ ได้แยกสัมภาษณ์ทีละคน โดยใช้เวลาสัมภาษณ์คนละ 8 ชั่วโมง โดยใช้เครื่องมือบันทึกเสียงร่วมในการสัมภาษณ์ ซึ่งผู้ให้สัมภาษณ์ทุกรายได้ยินดี แต่จากที่กำหนดกลุ่มประชากรในการสัมภาษณ์จะลึกไว้ 10 ราย แต่ขาดไป 1 ราย เนื่องจากผู้ให้สัมภาษณ์รายนี้ติดธุระต้องเดินทางไปสืบราชการลับตามที่ผู้บังคับบัญชามอบหมาย และไม่สามารถติดตามตัวมาสัมภาษณ์ได้ แต่เมื่อคิดเป็นร้อยละแล้วข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์กลุ่มตัวอย่างทั้ง 9 ราย มีความเชื่อถือถึงร้อยละ 90 จึงเห็นว่าน่าจะมีความเชื่อถือได้

### การวิเคราะห์และการประมวลผลข้อมูล

สำหรับการวิเคราะห์และการประมวลผลข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามทั้ง 200 ชุดนั้น หลังจากผู้วิจัยได้ทำการตรวจสอบความสมบูรณ์ ความถูกต้องครบถ้วนของแบบสอบถามทุกฉบับแล้ว ผู้วิจัยจึงได้ทำการบันทึกข้อมูลจากแบบสอบถามลงในแบบรหัส (Coding sheet) จากนั้นผู้วิจัยได้นำข้อมูลที่มีอยู่ไปประมวลผลด้วยวิธีการทางสถิติ โดยใช้โปรแกรม SPSS/PC (Statistical package for social science) ซึ่งเป็นโปรแกรมสำเร็จรูป มาช่วยในการวิเคราะห์ข้อมูล ประมวลผลข้อมูล และจัดทำตารางวิเคราะห์ทางสถิติ เพื่อนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล และสรุปผลการวิจัยได้ดังนี้

1. วิเคราะห์เพื่ออธิบายข้อมูลเบื้องต้นเกี่ยวกับกลุ่มตัวอย่าง และนำเสนอในรูปแบบของตารางประกอบความเรียง

2. วิเคราะห์เพื่อหาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระและตัวแปรตาม

พร้อมทั้งนำเสนอในรูปของตารางประกอบความเรียง

3. ส่วนข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามปลายเปิดนั้น จะใช้วิธีการประเมินผล

ด้วยมือ (Manual tabulation)

ในส่วนของคุณสมบัติที่ได้จากการสัมภาษณ์เจาะลึกข้าราชการตำรวจที่กระทำผิดวินัยทั้ง 9 รายนั้น ผู้วิจัยได้นำข้อมูลที่ได้รับมาเขียนในเชิงพรรณนาและจัดหมวดหมู่ขึ้นใหม่ โดยได้แยกออกเป็น 7 กลุ่มตามตัวแปรที่นำมาใช้ในการศึกษาค้างนี้ ซึ่งในแต่ละกรณีศึกษานั้นจะห่วงถึงข้อกล่าวหาที่ผู้ในสัมภาษณ์ได้กระทำความผิดทางวินัย พฤติการณ์เกี่ยวกับการกระทำความผิดทางวินัย และในส่วนท้ายจะเป็นการพิจารณาถึงสาเหตุที่ทำให้เกิดการกระทำผิดทางวินัยของข้าราชการตำรวจแต่ละราย

### สถิติที่ใช้ในการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้นำวิธีการทางสถิติมาใช้เพื่ออธิบายถึงลักษณะของกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ตลอดจนอธิบายถึงสาเหตุในการกระทำความผิดทางวินัยของข้าราชการตำรวจ ไว้ดังนี้

1. การวิเคราะห์เพื่ออธิบายถึงข้อมูลเบื้องต้นของกลุ่มตัวอย่าง ซึ่งวิธีการทางสถิติที่ ได้แก่ ความถี่ (Frequency) ร้อยละ (Percentage) เพื่อบรรยายและพรรณาลักษณะทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง เพื่อใช้ในการเปรียบเทียบและดูการกระจายของข้อมูล โดยการนำเสนอในรูปของตารางแจกแจงความถี่ (Frequencies)

2. ผู้วิจัยใช้ค่ามัธยเลขคณิต (Mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation) เพื่อแสดงถึงระดับของปัจจัยแต่ละตัวที่เป็นสาเหตุของการกระทำผิดทางวินัย

3. การวิเคราะห์เพื่อหาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระกับตัวแปรตามเพื่อทดสอบสมมติฐานทั้ง 7 โดยวิธีการทางสถิติที่ใช้ได้แก่ การทดสอบค่าไคสแควร์ (Chi-square) ซึ่งสามารถแสดงความสัมพันธ์โดยใช้ระดับนัยสำคัญที่ 0.05 โดยดูจากตาราง (Crosstabulation) สูตรทั่วไปของไคสแควร์ คือ

$$X^2 = \frac{(O - E)}{E}$$

E

เมื่อ  $O$  = ค่าของข้อมูลที่ได้รับ (Observed value)

$E$  = ค่าของข้อมูลที่คาดว่าจะเป็น (Expected value)

$E = \frac{r \cdot k}{n}$  หมายความว่าคำนวณได้จากผลคูณของแต่ละ  $r$  ตามแถว (row)

และแต่ละค่า  $k$  ตามสดมภ์ (column)หารด้วยจำนวนทั้งหมด

4. การหาค่า Gamma เป็นระเบียบวิธีการทางสถิติที่บอกให้ทราบถึงทิศทางและระดับความสัมพันธ์ของตัวแปรในแต่ละคู่ โดยสามารถใช้ได้กับตาราง  $r \times c$  ซึ่งในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยต้องการทราบถึงขนาดและทิศทางของความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระกับตัวแปรตาม โดยค่า Gamma ใช้วิเคราะห์ขนาดความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระ) กับตัวแปรตาม และหากค่า Gamma ที่ได้มีค่าอยู่ระหว่าง  $+1$ ,  $0$  และ  $-1$  จะสามารถอธิบายความหมายได้คือ ค่า Gamma เข้าใกล้  $+1$  แสดงว่าตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันสูงในทิศทางเดียวกัน, ค่า Gamma เข้าใกล้  $0$  แสดงว่าตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันน้อยหรือแทบไม่มีความสัมพันธ์กันเลย และค่า Gamma เข้าใกล้  $-1$  แสดงว่าตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กันสูงในทิศทางตรงกันข้าม

โดยใช้สูตรในการวิเคราะห์ ดังนี้

$$G = \frac{f_a + f_i}{f_a - f_i}$$

$f_a$  = จำนวนความถี่ที่สอดคล้อง (The frequency of agreement)

$f_i$  = จำนวนความถี่ที่ขัดแย้ง (The frequency of inversion)

สถาบันนวัตกรรมการ  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

## บทที่ 4

### ผลการวิจัย

สำหรับการเสนอผลการวิจัยในบทนี้ ผู้วิจัยได้รวบรวมข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาทั้งหมด มาวิเคราะห์ แล้วนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลในรูปแบบของตารางประกอบคำบรรยาย และความเรียง โดยแบ่งการนำเสนอข้อมูลออกเป็น 7 ส่วน ดังนี้คือ

1. ข้อมูลภูมิหลังการกระทำผิดของกลุ่มตัวอย่าง
2. ข้อมูลเกี่ยวกับความรู้ในเรื่องวินัยของกลุ่มตัวอย่าง
3. ข้อมูลเกี่ยวกับตัวแปรที่ใช้ในการศึกษา
4. การพิสูจน์สมมติฐานของการวิจัย
5. การสัมภาษณ์ข้าราชการตำรวจที่กระทำผิดวินัยจำนวน 9 ราย

#### 1. ข้อมูลภูมิหลังการกระทำผิดของกลุ่มตัวอย่าง

ข้อมูลภูมิหลัง เป็นข้อมูลของกลุ่มตัวอย่างใช้เรื่องเกี่ยวกับ อายุ ระดับการศึกษา ระดับตำแหน่ง อายุราชการ รายได้ และการกระทำผิดมาก่อน มีลักษณะดังนี้

#### กลุ่มตัวอย่าง

ผู้วิจัยสามารถรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง ได้ทั้งหมดจำนวน 200 ราย มีรายละเอียดดังนี้

สถาบันวิทยบริการ  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

### อายุ

ผลการศึกษา พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีอายุอยู่ในช่วงอายุระหว่าง 31 –40 ปี จำนวน 79 ราย(ร้อยละ 39.5 ) รองลงมาเป็นผู้ที่มีอายุตั้งแต่ 30 ปี ลงมา จำนวน 71 ราย(ร้อยละ 35.5) และกลุ่มอายุระหว่าง 41 – 50 ปี จำนวน 37 ราย (ร้อยละ 18.5) ส่วนที่เหลือเป็นกลุ่มอายุระหว่าง 51 –60 ปี จำนวน 13 ราย (ร้อยละ 6.5) (ดูตารางที่ 3 ประกอบ)

ตารางที่ 3: ตารางแสดงจำนวนและค่าร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามอายุ (จำนวน 200 ราย)

อายุ	จำนวน	ร้อยละ
30 ปีลงมา	71	35.5
31 –40 ปี	79	39.5
41 – 50 ปี	37	18.5
51 – 60 ปี	13	6.5
รวม	200	100.0

### ระดับการศึกษา

ในด้านวุฒิการศึกษา พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีการศึกษาอยู่ในระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6 จำนวน 112 ราย(ร้อยละ 56.0) รองลงมาคือกลุ่มผู้ที่มีการศึกษาระดับปริญญาตรีหรือเทียบเท่า จำนวน 71 ราย(ร้อยละ 35.5) และผู้ที่มีการศึกษาระดับ ปวช. และอนุปริญญา จำนวน 14 ราย(ร้อยละ 7.0) มีเพียงส่วนน้อยเท่านั้นที่มีการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรีหรือเทียบเท่า จำนวน 3 ราย(ร้อยละ 1.5) (ดูตารางที่ 4 ประกอบ)

ตารางที่ 4 : ตารางแสดงจำนวนและค่าร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามวุฒิการศึกษา (จำนวน 200 ราย)

วุฒิการศึกษา	จำนวน	ร้อยละ
มัธยมศึกษาปีที่ 6	112	56.0
ปวช. และอนุปริญญา	14	7.0
ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า	71	35.5
สูงกว่าปริญญาตรีหรือเทียบเท่า	3	1.5
รวม	200	100.0

### ระดับตำแหน่ง

ในด้านระดับตำแหน่ง พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีระดับชั้นยศ สิบตำรวจตรี - สิบตำรวจเอก จำนวน 77 ราย (ร้อยละ 38.5) รองลงมาคือ ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีระดับชั้นยศ จำสิบตำรวจ - นายดาบตำรวจ จำนวน 43 ราย (ร้อยละ 21.5) กลุ่มผู้ตอบแบบสอบถามที่มีระดับชั้นยศ ร้อยตำรวจตรี - ร้อยตำรวจเอก จำนวน 38 ราย (ร้อยละ 19.0) กลุ่มผู้ตอบแบบสอบถามที่มีระดับชั้นยศ พลตำรวจ จำนวน 26 ราย (ร้อยละ 13.0) ส่วนที่เหลือเป็นกลุ่มผู้ตอบแบบสอบถามที่มีระดับยศ พันตำรวจตรีขึ้นไป จำนวน 16 ราย (ร้อยละ 8.0) (ดูตารางที่ 5 ประกอบ)

ตารางที่ 5 : ตารางแสดงจำนวนและค่าร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามชั้นยศ (จำนวน 200 ราย)

ชั้นยศ	จำนวน	ร้อยละ
พลตำรวจ	26	13.0
สิบตำรวจตรี - สิบตำรวจเอก	77	38.5
จำสิบตำรวจ - นายดาบตำรวจ	43	21.5
ร้อยตำรวจตรี - ร้อยตำรวจโท	38	19.0
ตั้งแต่พันตำรวจตรีขึ้นไป	16	8.0
รวม	200	100.0

สถาบันวิทยบริการ  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย



### อายุราชการ

ในด้านระยะเวลาการรับราชการ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่จะมีระยะเวลาในการรับราชการอยู่ระหว่าง 6 – 10 ปี จำนวน 81 ราย (ร้อยละ 40.5) รองลงมาคือ ผู้ที่มีระยะเวลารับราชการมากกว่า 15 ปีขึ้นไป จำนวน 48 ราย (ร้อยละ 24.0) ผู้ที่มีระยะเวลาการรับราชการระหว่าง 1 – 5 ปี จำนวน 45 ราย (ร้อยละ 22.5) ส่วนที่เหลือเป็นผู้ที่มีระยะเวลาในการรับราชการระหว่าง 11 – 15 ปี จำนวน 26 ราย (ร้อยละ 13.0) (ดูตารางที่ 6 ประกอบ)

ตารางที่ 6: ตารางแสดงจำนวนและค่าร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามระยะเวลาในการรับราชการ (จำนวน 200 ราย)

อายุราชการ	จำนวน	ร้อยละ
1 – 5 ปี	45	22.5
6 – 10 ปี	81	40.5
11 – 15 ปี	26	13.0
มากกว่า 15 ปีขึ้นไป	48	24.0
รวม	200	100.0

### ครอบครัว

ในด้านของครอบครัว พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่จะมาจากครอบครัวตำรวจ จำนวน 140 ราย (ร้อยละ 70.0) ที่เหลือไม่ได้มาจากครอบครัวตำรวจ จำนวน 60 ราย (ร้อยละ 30.0) (ดูตารางที่ 7 ประกอบ)

ตารางที่ 7: ตารางแสดงจำนวนและค่าร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามครอบครัว (จำนวน 200 ราย)

ครอบครัว	จำนวน	ร้อยละ
ตำรวจ	140	70.0
ไม่ใช่ตำรวจ	60	30.0
รวม	200	100.0

### สถานภาพ

ในด้านสถานภาพปัจจุบัน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีสถานภาพสมรสแล้ว จำนวน 111 ราย(ร้อยละ 55.5) รองลงมาคือ ผู้มีสถานภาพหย่าร้าง – แยกกันอยู่ จำนวน 78 ราย(ร้อยละ 39.0) ผู้มีสถานภาพโสด จำนวน 6 ราย(ร้อยละ 3.0) ที่เหลือเป็นผู้มีสถานภาพที่คู่สมรสถึงแก่กรรมจำนวน 5 ราย(ร้อยละ 2.5) (ดูตารางที่ 8 ประกอบ)

ตารางที่ 8 : ตารางแสดงจำนวนและค่าร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามสถานภาพ (จำนวน 200 ราย)

สถานภาพ	จำนวน	ร้อยละ
โสด	6	3.0
สมรสแล้ว	111	55.5
หย่าร้าง – แยกกันอยู่	78	39.0
คู่สมรสถึงแก่กรรม	5	2.5
รวม	200	100.0

สถาบันวิทยบริการ  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

### จำนวนผู้ที่อยู่ในความอุปการะเลี้ยงดู

ในด้านของจำนวนผู้ที่อยู่ในความอุปการะเลี้ยงดู พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่จะไม่มีผู้ที่อยู่ในความอุปการะ จำนวน 63 ราย(ร้อยละ 31.5) รองลงมาคือ มีผู้อยู่ในอุปการะเลี้ยงดูจำนวน 2 คน จำนวน 50 ราย(ร้อยละ 25.0) มีผู้อยู่ในอุปการะเลี้ยงดูจำนวน 1 คน จำนวน 39 ราย(ร้อยละ 19.5) มีผู้อยู่ในอุปการะเลี้ยงดูจำนวน 3 คน จำนวน 39 ราย (ร้อยละ 16.0) ที่เหลือเป็นผู้ที่มีผู้อยู่ในอุปการะเลี้ยงดูจำนวน 4 คน จำนวน 32 ราย(ร้อยละ 8.0) (ดูตารางที่ 9 ประกอบ)

ตารางที่ 9 : ตารางแสดงจำนวนและค่าร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามจำนวนผู้ที่อยู่ในอุปการะเลี้ยงดู (จำนวน 200 ราย)

บุคคลที่อยู่ในความอุปการะเลี้ยงดู	จำนวน	ร้อยละ
ไม่มี	63	31.5
1	39	19.5
2	50	25.0
3	32	16.0
4	16	8.0
รวม	200	100.0

### การกระทำผิดมาก่อน

ในด้านจำนวนครั้งที่เคยกระทำผิดวินัยและได้รับการลงทัณฑ์ พบว่า เกินกว่าครึ่งหนึ่งของผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 187 ราย(ร้อยละ 93.5) เคยกระทำผิดวินัยและได้รับการลงทัณฑ์ครั้งเดียว ส่วนที่เหลือ เคยกระทำผิดวินัยและได้รับการลงทัณฑ์ 2 ครั้ง จำนวน 13 ราย(ร้อยละ 6.5) (ดูตารางที่ 10 ประกอบ)

ตารางที่ 10 : ตารางแสดงจำนวนและค่าร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามจำนวนครั้งที่เคยกระทำผิดวินัยและได้รับการลงทัณฑ์ (จำนวน 200 ราย)

จำนวนครั้ง	จำนวน	ร้อยละ
ครั้งเดียว	187	93.5
สองครั้ง	13	6.5
รวม	200	100.0

สำหรับทัศนคติทางวินัยที่เคยได้รับในครั้งที่ 1 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่จะได้รับทัศนคติกักขาม จำนวน 108 ราย(ร้อยละ 57.5) รองลงมาคือ ผู้ที่ได้รับทัศนคติภาคทัณฑ์ จำนวน 45 ราย(ร้อยละ 24.0) ส่วนที่เหลือเป็นผู้ที่ได้รับทัศนคติ กักขัง จำนวน 34 ราย(ร้อยละ 18.5) (ดูตารางที่ 11 ประกอบ)

ตารางที่ 11 : ตารางแสดงจำนวนและค่าร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามทัศนคติทางวินัยที่เคยได้รับในครั้งที่ 1 (จำนวน 187 ราย)

ระดับทัศนคติ	จำนวน	ร้อยละ
ภาคทัณฑ์	45	24.0
กักขาม	108	57.5
กักขัง	34	18.5
รวม	187	100.0

ส่วนทัศนคติทางวินัยที่เคยได้รับครั้งที่ 2 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่จะไม่ได้รับทัศนคติ เนื่องจากไม่ได้กระทำผิดวินัย จำนวน 10 ราย(ร้อยละ 77) รองลงมาคือ ผู้ที่ได้ทัศนคติภาคทัณฑ์ จำนวน 2 ราย (ร้อยละ 15.5) ผู้ที่ได้รับทัศนคติกักขาม จำนวน 1 ราย(ร้อยละ 7.5) (ดูตารางที่ 12 ประกอบ)

ตารางที่ 12 : ตารางแสดงจำนวนและค่าร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามทัศนคติทางวินัยที่เคยได้รับในครั้งที่ 2 (จำนวน 13 ราย)

ระดับทัศนคติ	จำนวน	ร้อยละ
ภาคทัณฑ์	2	15.5
กักขาม	1	7.5
กักขัง	-	-
ไม่ได้รับทัศนคติ (ไม่ได้กระทำผิดวินัย)	10	77
รวม	13	100

ในด้านระดับทัศนคติทางวินัยที่ได้รับสูงสุด พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่จะได้รับทัศนคติ  
กักขาม จำนวน 109 ราย (ร้อยละ 54.5) รองลงมาคือ ผู้ที่ได้รับทัศนคติภาคทัณฑ์ จำนวน 47 ราย (ร้อยละ 23.5)  
และผู้ที่ได้รับทัศนคติ กักขัง จำนวน 34 ราย (ร้อยละ 17.0) ที่เหลือไม่ได้รับทัศนคติ (ไม่ได้กระทำผิดวินัย) จำนวน  
10 ราย (ร้อยละ 5.0) (ดูตารางที่ 13 ประกอบ)

ตารางที่ 13 : ตารางแสดงจำนวนและค่าร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามระดับทัศนคติทางวินัยที่  
ได้รับสูงสุด (จำนวน 200 ราย)

ระดับทัศนคติ	จำนวน	ร้อยละ
ภาคทัณฑ์	47	23.5
กักขาม	109	54.5
กักขัง	34	17.0
ไม่ได้รับทัศนคติ (ไม่ได้กระทำผิดวินัย)	10	5.0
รวม	200	100.0

ในด้านการครองยศขณะกระทำผิดวินัยครั้งที่ 1 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ครอง  
ยศ ดิบตำรวจตรี - ดิบตำรวจเอก จำนวน 75 ราย (ร้อยละ 40.0) รองลงมาคือ กลุ่มผู้ตอบแบบสอบถามที่ครอง  
ยศ จำลิบตำรวจ - นายดาบตำรวจ จำนวน 41 ราย (ร้อยละ 22.0) กลุ่มผู้ตอบแบบสอบถามที่ครองยศ ร้อย  
ตำรวจตรี - ร้อยตำรวจเอก จำนวน 32 ราย (ร้อยละ 17.0) กลุ่มผู้ตอบแบบสอบถามที่ครองยศ พลตำรวจ  
จำนวน 26 ราย (ร้อยละ 14.0) ที่เหลือเป็นกลุ่มผู้ตอบแบบสอบถามที่ครองยศตั้งแต่พันตำรวจตรีขึ้นไป จำนวน  
13 ราย (ร้อยละ 7.0) (ดูตารางที่ 14 ประกอบ)

ตารางที่ 14 : ตารางแสดงจำนวนและค่าร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามการครองยศในขณะ  
กระทำผิดวินัยครั้งที่ 1 (จำนวน 187 ราย)

ชั้นยศ	จำนวน	ร้อยละ
พลตำรวจ	26	14.0
ดิบตำรวจตรี - ดิบตำรวจเอก	75	40.0
จำลิบตำรวจ - นายดาบตำรวจ	41	22.0
ร้อยตำรวจตรี - ร้อยตำรวจโท	32	17.0
ตั้งแต่พันตำรวจตรีขึ้นไป	13	7.0
รวม	187	100.0

สำหรับการครองยศขณะกระทำพิธีครั้งที่ 2 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ครองยศ ร้อยตำรวจตรี – ร้อยตำรวจเอก จำนวน 6 ราย(ร้อยละ 46.0) รองลงมาคือ ครองยศตั้งแต่พันตำรวจตรีขึ้นไป จำนวน 3 ราย(ร้อยละ 23.0) ที่เหลือครองยศ สิบตำรวจตรี – สิบตำรวจเอก และครองยศ จำสิบตำรวจ – นายดาบตำรวจ จำนวน 2 รายเท่ากัน(ร้อยละ 15.5) (ดูตารางที่ 15 ประกอบ)

ตารางที่ 15 : ตารางแสดงจำนวนและค่าร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามการครองยศในขณะกระทำพิธีครั้งที่ 2 (จำนวน 13 ราย)

ชั้นยศ	จำนวน	ร้อยละ
พลตำรวจ	-	-
สิบตำรวจตรี – สิบตำรวจเอก	2	15.5
จำสิบตำรวจ – นายดาบตำรวจ	2	15.5
ร้อยตำรวจตรี – ร้อยตำรวจโท	6	46.0
ตั้งแต่พันตำรวจตรีขึ้นไป	3	23.0
รวม	13	100.0

สถาบันวิทยบริการ  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

## 2. ข้อมูลเกี่ยวกับความรู้ในเรื่องวินัยของกลุ่มตัวอย่าง

สำหรับความสามารถจดจำและเข้าใจถึงวินัยของข้าราชการตำรวจทั้ง 12 ข้อ นั้น พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ไม่แน่ใจ จำนวน 109 ราย (ร้อยละ 54.5) รองลงมาไม่เข้าใจและจำไม่ได้ว่ามีอะไรบ้างจำนวน 61 ราย (ร้อยละ 30.5) และมีความเข้าใจบางไม่เข้าใจบ้าง ที่เหลือเข้าใจและรู้ความหมายเป็นอย่างดี จำนวน 20 ราย (ร้อยละ 13.0) (ดูตารางที่ 16 ประกอบ)

ตารางที่ 16 : ตารางแสดงจำนวนและค่าร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามความสามารถจดจำและเข้าใจถึงวินัยของข้าราชการตำรวจทั้ง 12 ข้อ (จำนวน 200 ราย)

ความเข้าใจ	จำนวน	ร้อยละ
เข้าใจและรู้ความหมายเป็นอย่างดี	20	13.0
ไม่เข้าใจและจำไม่ได้ว่ามีอะไรบ้าง	61	30.5
เข้าใจบ้างไม่เข้าใจบ้าง	0	0
ไม่แน่ใจ	109	54.5
รวม	200	100.0

สถาบันวิทยบริการ  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ข้อที่	ข้อความเกี่ยวกับระเบียบวินัย	ระดับความคิดเห็น										X	S.D.
		เห็นด้วยอย่างยิ่ง		เห็นด้วย		ไม่แน่ใจ		ไม่เห็นด้วย		ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง			
		จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ		
2.	การปฏิบัติตามคำสั่งของผู้บังคับบัญชาเป็นสิ่งที่อาจหลีกเลี่ยงได้ขึ้นอยู่กับสถานการณ์ในขณะนั้น	14	7.0	126	63.0	8	4.0	44	22.0	8	4.0	2.53	1.037
3.	ท่านมีความคิดเห็นต่อคำว่า "คำสั่งผู้บังคับบัญชาเปรียบเสมือนเสียงจากสวรรค์" อย่างไร	12	6.0	124	62.0	10	5.0	46	23.0	8	4.0	2.57	1.035
4.	การละเลยไม่ปฏิบัติตามคำสั่งของผู้บังคับบัญชาหากไม่เป็นเหตุให้เกิดผลเสียหายต่อราชการก็สามารถทำได้	8	4.0	32	16.0	64	32.0	80	40.0	16	8.0	2.68	0.971
5.	ท่านยอมละเลยคำสั่งของผู้บังคับบัญชาที่มีชอบด้วยระเบียบแบบแผน แม้จะทำให้ท่านไม่ก้าวหน้าในอาชีพราชการ	36	18.0	112	56.0	10	5.0	16	8.0	26	13.0	3.58	1.246
6.	ระเบียบการเคารพระหว่างผู้ใหญ่ผู้น้อยในบางครั้งอาจละเลยได้ หากผู้ใหญ่ท่านนั้นประพฤติตนไม่เหมาะสม	10	5.0	26	13.0	8	4.0	148	74.0	8	4.0	3.56	0.941



ข้อที่	ข้อความเกี่ยวกับระเบียบวินัย	ระดับความคิดเห็น										$\bar{X}$	S.D.
		เห็นด้วยอย่างยิ่ง		เห็นด้วย		ไม่แน่ใจ		ไม่เห็นด้วย		ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง			
		จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ		
7.	ท่านอาจยกเว้นไม่ทำความเคารพผู้บังคับบัญชา หากเป็นเวลานานเกินเหตุจากการปฏิบัติหน้าที่ราชการ	2	1.0	62	31.0	4	2.0	98	49.0	34	17.0	3.5	1.13
8.	ข้าราชการตำรวจต้องปฏิบัติตามระเบียบการทำความเคารพอย่างเคร่งครัด	22	11.0	158	79.0	4	2.0	14	7.0	2	1.0	3.92	0.704
9.	ท่านควรให้ความช่วยเหลือปกป้องผู้ได้บังคับบัญชาแม้ผู้ได้บังคับบัญชาจะประพฤติผิดโดยเจตนาเพื่อแสดงภาวะผู้นำที่ดี	68	34.0	96	48.0	0	0.0	32	16.0	4	2.0	3.96	10.79
10.	ท่านสามารถละทิ้งภารกิจที่ได้รับมอบหมายได้ หากมีความจำเป็นเร่งด่วนส่วนตัว	4	2.0	6	3.0	18	9.0	116	58.0	56	28.0	4.07	0.818
11.	ข้าราชการตำรวจไม่ควรนำเวลาราชการไปใช้ในการประกอบอาชีพส่วนตัว	36	18.0	126	63.0	2	1.0	30	15.0	6	3.0	3.28	1.008

ข้อที่	ข้อความเกี่ยวกับระเบียบวินัย	ระดับความคิดเห็น										$\bar{X}$	S.D.
		เห็นด้วยอย่างยิ่ง		เห็นด้วย		ไม่แน่ใจ		ไม่เห็นด้วย		ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง			
		จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ		
12.	ท่านยินดีปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายจนแล้วเสร็จแม้จะไม่ได้รับเงินค่าล่วงเวลา	44	22.0	124	62.0	10	5.0	22	11.0	0	0.0	3.98	0.843
13.	การกล่าวเท็จถึงแม้จะไม่ถูกจับ แต่ก็ไม่ควรปฏิบัติ	56	28.0	128	64.0	10	5.0	4	2.0	2	1.0	3.67	0.69
14.	ในการปฏิบัติหน้าที่บางครั้งท่านอาจต้องใช้กริยาวาจาไม่เหมาะสม ถ้าผู้รับบริการแสดงพฤติกรรมไม่สมอารมณ์กับท่าน	2	1.0	60	30.0	10	5.0	100	50.0	28	14.0	3.46	1.093
15.	ข้าราชการตำรวจที่นำรถของทางราชการไปใช้ประโยชน์ส่วนตัวในบางครั้งไม่สมควรได้รับการลงโทษ	8	4.0	124	62.0	10	5.0	52	26.0	6	3.0	3.38	1.01
16.	การเดินทางออกนอกเขตพื้นที่ประจำการของท่านจะต้องขออนุญาตจากผู้บังคับบัญชาก่อนทุกครั้ง	14	7.0	66	33.0	14	7.0	104	52.0	2	1.0	2.93	1.082
17.	ท่านสามารถงดการลงโทษผู้ใต้บังคับบัญชาได้ หากเป็นการกระทำที่รู้เท่าไม่ถึงการณ์	44	22.0	98	49.0	48	24.0	40	20.0	0	0.0	2.27	1.021

ข้อที่	ข้อความเกี่ยวกับระเบียบวินัย	ระดับความคิดเห็น										X̄	S.D.
		เห็นด้วยอย่างยิ่ง		เห็นด้วย		ไม่แน่ใจ		ไม่เห็นด้วย		ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง			
		จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ		
18.	หากท่านพบว่าผู้ได้บังคับบัญชากระทำผิดวินัย แม้จะเป็นเรื่องเล็กน้อย ท่านต้องตักเตือนสั่งสอนทุกครั้ง	62	31.0	124	62.0	6	3.0	8	4.0	0	0.0	4.2	0.68
19.	การกระทำผิดในทางอาญา แม้จะกระทำด้วยความประมาท รู้เท่าไม่ถึงการณ์ ก็ถือเป็นเหตุให้ถูกดำเนินการทางวินัยด้วย	4	2.0	80	40.0	6	3.0	96	48.0	14	7.0	3.18	1.102
20.	ข้าราชการตำรวจที่มีพฤติกรรมเกี่ยวข้องกับยาเสพติดให้โทษจะต้องได้รับโทษสูงกว่าบุคคลทั่วไปที่กระทำผิด	66	33.0	120	60.0	6	3.0	2	1.0	6	3.0	4.19	0.798
21.	ท่านมีส่วนรับผิดชอบต่อสิ่งของหลวงที่ท่านเบิกไปจากราชการให้อยู่ในสภาพเดิมเมื่อส่งคืน	66	33.0	120	60.0	10	5.0	2	1.0	2	1.0	4.19	0.798
22.	ผู้ได้บังคับบัญชาสามารถใช้หลังกลุ่มบีบบังคับผู้บังคับบัญชาให้ปฏิบัติตามได้เพราะถือว่าเป็นเสียงส่วนใหญ่	0	0.0	2	1.0	12	6.0	126	63.0	60	30.0	4.22	0.594

ข้อที่	ข้อความเกี่ยวกับระเบียบวินัย	ระดับความคิดเห็น										$\bar{X}$	S.D.
		เห็นด้วยอย่างยิ่ง		เห็นด้วย		ไม่แน่ใจ		ไม่เห็นด้วย		ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง			
		จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ		
23.	เราควรปฏิบัติตามมติของกลุ่ม แม้จะไม่ถูกระเบียบข้อบังคับของทางราชการ	0	0.0	40	20.0	14	7.0	110	55.0	36	18.0	3.71	0.985
24.	ท่านหาโอกาสกระทำผิดกฎหมายโดยให้ได้มาซึ่งทรัพย์สิน โดยไม่เกรงกลัวต่อบทลงโทษ	0	0.0	0	0.0	0	0.0	124	62.0	76	38.0	2.58	0.258
25.	ท่านคิดว่าอาชีพตำรวจเป็นอาชีพที่สามารถหาเงินได้ง่ายจากผู้ที่กระทำผิดกฎหมาย	6	3.0	150	75.0	24	12.0	18	9.0	2	1.0	4.16	0.716
26.	สวัสดิการของตำรวจมีน้อยทำให้กระทำผิดวินัย	36	18.0	126	63.0	2	1.0	30	15.0	6	3.0	3.28	1.008
27.	ท่านยินยอมรับเงินจากผู้อื่น แม้จะฝ่าฝืนกฎระเบียบข้อบังคับ	4	2.0	60	30.0	24	12.0	100	50.0	12	6.0	2.3	1.023
28.	ท่านมีอำนาจตามกฎหมายอยู่ในมือ จึงสามารถทำสิ่งผิดกฎหมายได้	0	0.0	58	29.0	6	3.0	96	48.0	40	20.0	3.59	1.108
29.	ท่านแต่งตั้งถูกต้องตามระเบียบแม้จะไม่มีผู้บังคับบัญชาตรวจสอบดูแล	56	28.0	128	64.0	10	5.0	4	2.0	2	1.0	3.67	0.69

ในส่วนของข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับความรู้ทางด้านวินัยของกลุ่มตัวอย่าง ซึ่งผู้วิจัยได้นำเสนอไว้ตามตารางที่ 17 นั้น แสดงให้เห็นถึงระดับความคิดเห็น, ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของข้อความเกี่ยวกับระเบียบวินัยจำนวนทั้งสิ้น 28 ข้อ เพื่อที่สามารถนำมาใช้ในการวิเคราะห์หาค่าเฉลี่ยโดยรวมทำให้ทราบถึงระดับความรู้ทางด้านวินัยของกลุ่มตัวอย่าง 200 รายดังกล่าว

จากผลการศึกษา เมื่อนำข้อมูลที่เก็บรวบรวมได้มาทำการวิเคราะห์แล้ว พบว่าคะแนนเฉลี่ยโดยรวมของคะแนนความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างทั้ง 200 ราย มีค่าอยู่ระหว่าง 2.72 แสดงว่ามีระดับความรู้ความเข้าใจในเรื่องวินัยอยู่ในระดับปานกลาง

### 3. ข้อมูลเกี่ยวกับตัวแปรที่ใช้ในการศึกษา

สำหรับข้อมูลเกี่ยวกับตัวแปรที่ใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยขอเสนอโดยแบ่งออกเป็น 4 หัวข้อย่อย ตามจำนวนตัวแปรอันเป็นสาเหตุในการกระทำผิดวินัยของข้าราชการตำรวจ โดยตัวแปร 2 ตัวแรก ซึ่งได้แก่ สาเหตุด้านสถานภาพทางเศรษฐกิจ และสาเหตุด้านสวัสดิการที่ได้รับจากทางราชการ ผู้วิจัยได้นำเสนอในรูปแบบของตารางแจกแจงความถี่ประกอบความเรียง ส่วนตัวแปรอีก 2 ตัวหลังนั้น ซึ่งได้แก่ สาเหตุด้านลักษณะงาน และสาเหตุด้านระเบียบกฎเกณฑ์ข้อบังคับของหน่วยงานนั้น ผู้วิจัยจะนำเสนอในรูปแบบของตารางแสดงระดับความคิดเห็น, ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของผู้ตอบแบบสอบถาม ซึ่งมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

#### 3.1 สาเหตุด้านสถานภาพทางเศรษฐกิจ

ผลการศึกษา พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีรายได้สิทธิภายในครอบครัวต่อเดือนอยู่ระหว่าง 5,001 – 10,000 บาท จำนวน 97 ราย (ร้อยละ 48.5) รองลงมาเป็นผู้มีรายได้ไม่เกิน 5,000 บาท จำนวน 56 ราย (ร้อยละ 28.0) และ ผู้ที่มีรายได้อยู่ระหว่าง 10,001 – 15,000 บาท จำนวน 26 ราย (ร้อยละ 13.0) ที่เหลือคือผู้ที่มีรายได้มากกว่า 15,000 บาท จำนวน 21 ราย (ร้อยละ 10.5) (ดูตารางที่ 18 ประกอบ)

ตารางที่ 18 : ตารางแสดงจำนวนและค่าร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามรายได้ (จำนวน 200 ราย)

รายได้ต่อเดือน	จำนวน	ร้อยละ
ไม่เกิน 5,000 บาท	56	28.0
ระหว่าง 5,001 – 10,000 บาท	97	48.5
ระหว่าง 10,001 – 15,000 บาท	21	10.5
มากกว่า 15,000 บาท	26	13.0
รวม	200	100.0

ในด้านความคิดเห็นเกี่ยวกับความเพียงพอของรายได้ต่อเดือน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เห็นว่ารายได้ต่อเดือนยังไม่เพียงพอ จำนวน 93 ราย (ร้อยละ 46.5) รองลงมาเห็นว่าบางครั้งก็พอ บางครั้งก็ไม่พอ จำนวน 58 ราย (ร้อยละ 29.0) และ เห็นว่าเพียงพอแต่ไม่มีโอกาสเก็บออม จำนวน 37 ราย (ร้อยละ 18.5) ที่เหลือคือเห็นว่ารายได้ต่อเดือนเพียงพอและสามารถเก็บออมได้ จำนวน 12 ราย (ร้อยละ 6.0) (ดูตารางที่ 19 ประกอบ)

ตารางที่ 19 : ตารางแสดงจำนวนและค่าร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามความคิดเห็นเกี่ยวกับความเพียงพอของรายได้ต่อเดือน (จำนวน 200 ราย)

ความคิดเห็น	จำนวน	ร้อยละ
ไม่เพียงพอเลย	93	46.5
บางครั้งก็พอ บางครั้งก็ไม่พอ	37	18.5
เพียงพอแต่ไม่มีโอกาสเก็บออม	58	29.0
เพียงพอและสามารถเก็บออมได้	12	6.0
รวม	200	100.0

สถาบันวิทยบริการ  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ในด้านรายได้พิเศษที่นอกเหนือจากเงินเดือน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีรายได้จากเงินค่าตอบแทนพิเศษจากการปฏิบัติหน้าที่เฉพาะด้าน จำนวน 113 ราย(ร้อยละ 56.5) รองลงมาเป็นผู้ที่ไม่มีรายได้พิเศษ จำนวน 30 ราย(ร้อยละ15.0) ผู้ที่มีรายได้จากอาชีพเสริมอื่นๆ จำนวน 27 ราย(ร้อยละ13.5) และผู้มีรายได้จากเงินค่าเบี้ยเลี้ยงในการปฏิบัติหน้าที่ราชการ จำนวน 26 ราย(ร้อยละ 13.0) ที่เหลือมีรายได้พิเศษจากเงินค่าทำงานล่วงเวลา จำนวน 4 ราย(ร้อยละ 2.0) (ดูตารางที่ 20 ประกอบ)

ตารางที่ 20 : ตารางแสดงจำนวนและค่าร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามด้านรายได้พิเศษที่นอกเหนือจากเงินเดือน (จำนวน 200 ราย)

ประเภทของรายได้พิเศษ	จำนวน	ร้อยละ
เงินค่าเบี้ยเลี้ยงในการปฏิบัติหน้าที่ราชการ	26	13.0
เงินค่าทำงานล่วงเวลา	4	2.0
เงินค่าตอบแทนพิเศษในการปฏิบัติหน้าที่ราชการเฉพาะด้าน	113	56.5
รายได้จากอาชีพเสริมอื่นๆ	27	13.5
ไม่มี	30	15.0
รวม	200	100.0

ในด้านภาระหนี้สินที่ต้องรับผิดชอบ พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีภาระหนี้สินจากการผ่อนชำระหนี้สินเงินกู้ จำนวน 173 ราย(ร้อยละ 86.5) รองลงมาผ่อนชำระค่างานพาหนะจำนวน 21 ราย(ร้อยละ10.5) ที่เหลือคือผ่อนชำระค่าที่อยู่อาศัย จำนวน 6 ราย(ร้อยละ 3.0) (ดูตารางที่ 21 ประกอบ)

ตารางที่ 21 : ตารางแสดงจำนวนและค่าร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามภาระหนี้สินที่ต้องรับผิดชอบ (จำนวน 200 ราย)

ภาระหนี้สิน	จำนวน	ร้อยละ
ไม่มี	0	0
ผ่อนชำระค่าที่อยู่อาศัย	6	3.0
ผ่อนชำระค่างานพาหนะ	21	10.5
ผ่อนชำระหนี้สินกู้ยืม	173	86.5
รวม	200	100.0

### 3.2 สาเหตุด้านสวัสดิการที่ได้รับจากทางราชการ

ในด้านสภาพของที่พักอาศัย พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่พักอาศัยอยู่ภายในแฟลตหรือบ้านพักของทางราชการ จำนวน 151 ราย (ร้อยละ 75.5) รองลงมาเป็นผู้พักอาศัยอยู่บ้านเช่า จำนวน 29 ราย (ร้อยละ 14.5) ผู้ที่พักอาศัยอยู่บ้านส่วนตัว จำนวน 11 ราย (ร้อยละ 5.5) ส่วนที่เหลือเป็นผู้พักอาศัยอยู่กับญาติหรือคนรู้จักโดยไม่เสียค่าเช่า จำนวน 9 ราย (ร้อยละ 4.5) (ดูตารางที่ 22 ประกอบ)

ตารางที่ 22 : ตารางแสดงจำนวนและค่าร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามสภาพของที่พักอาศัย (จำนวน 200 ราย)

สภาพที่พักอาศัย	จำนวน	ร้อยละ
บ้านส่วนตัว	11	5.5
แฟลตหรือบ้านพักของทางราชการ	151	75.5
บ้านเช่า	29	14.5
อาศัยอยู่กับญาติหรือคนรู้จักโดยไม่เสียค่าเช่า	9	4.5
รวม	200	100.0

ในส่วนด้านระดับความเข้าใจในสิทธิเกี่ยวกับสวัสดิการ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีความเข้าใจบ้าง ไม่เข้าใจบ้าง จำนวน 105 ราย (ร้อยละ 52.5) รองลงมาเป็นผู้ที่รู้และเข้าใจถึงสิทธิต่างๆ เป็นอย่างดี จำนวน 64 ราย (ร้อยละ 32.0) ส่วนที่เหลือเป็นผู้ที่ไม่แน่ใจ จำนวน 31 ราย (ร้อยละ 15.5) (ดูตารางที่ 23 ประกอบ)

ตารางที่ 23 : ตารางแสดงจำนวนและค่าร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามระดับความเข้าใจในสิทธิเกี่ยวกับสวัสดิการ (จำนวน 200 ราย)

ระดับความเข้าใจ	จำนวน	ร้อยละ
ไม่แน่ใจ	31	15.5
เข้าใจบ้างแต่ไม่มาก	105	52.5
รู้และเข้าใจถึงสิทธิต่างๆ เป็นอย่างดี	64	32.0
รวม	200	100.0



ในด้านความคิดเห็นเกี่ยวกับขั้นตอนในการขอรับสิทธิต่างๆ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เห็นว่า มีขั้นตอนที่ยุ่งยากและใช้เวลานาน จำนวน 139 ราย (ร้อยละ 69.5) รองลงมาเป็นผู้ที่เห็นว่าต้องคอยติดตามสอบถามทุกระยะ จำนวน 41 ราย (ร้อยละ 20.5) และผู้ที่เห็นว่าใช้ระยะเวลาพอสมควรจำนวน 2 ราย (ร้อยละ 10.0) ส่วนความเห็นที่ว่าได้รับความสะดวกและรวดเร็ว ไม่มีผู้ใดตอบเลย (ดูตารางที่ 24 ประกอบ)

ตารางที่ 24 : ตารางแสดงจำนวนและค่าร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามความคิดเห็นเกี่ยวกับขั้นตอนในการขอรับสิทธิต่างๆ (จำนวน 200 ราย)

ความคิดเห็น	จำนวน	ร้อยละ
มีขั้นตอนที่ยุ่งยากและใช้เวลานาน	139	69.5
ต้องคอยติดตามสอบถามทุกระยะ	41	20.5
ใช้ระยะเวลาพอสมควร	2	10.0
มีความสะดวกและรวดเร็ว	0	0
รวม	200	100.0

ในด้านความคิดเห็นเกี่ยวกับสวัสดิการที่ได้รับจากทางราชการ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีความเห็นว่าสวัสดิการที่ได้รับยังไม่เพียงพอกับความต้องการ จำนวน 157 ราย (ร้อยละ 78.5) ส่วนที่เหลือเห็นว่าเพียงพอกับความต้องการแล้ว จำนวน 43 ราย (ร้อยละ 21.5) (ดูตารางที่ 25 ประกอบ)

ตารางที่ 25 : ตารางแสดงจำนวนและค่าร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามความคิดเห็นเกี่ยวกับสวัสดิการที่ได้รับจากทางราชการ (จำนวน 200 ราย)

ความคิดเห็น	จำนวน	ร้อยละ
ไม่เพียงพอกับความต้องการ	157	78.5
เพียงพอกับความต้องการ	43	21.5
รวม	200	100.0

### 3.3 สาเหตุด้านลักษณะงาน

สำหรับการให้คะแนนในข้อความเชิงบวกและข้อความเชิงลบนั้น ผู้วิจัยขอแบ่ง

เกณฑ์การให้คะแนนไว้ ดังนี้

เกณฑ์การให้คะแนน	การแปลความหมายเชิงบวก	การแปลความหมายเชิงลบ
1-1.8	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	เห็นด้วยอย่างยิ่ง
1.9-2.6	ไม่เห็นด้วย	เห็นด้วย
2.7-3.4	ไม่แน่ใจ	ไม่แน่ใจ
3.5-4.2	เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย
4.3-5.0	เห็นด้วยอย่างยิ่ง	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง

ผลการศึกษา พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับสาเหตุด้านลักษณะงานในระดับไม่แน่ใจ ( $\bar{X} = 2.67$ ) โดยแสดงความคิดเห็นต่อข้อความเชิงบวกในระดับไม่แน่ใจ ( $\bar{X} = 2.98$ ) และแสดงความคิดเห็นต่อข้อความเชิงลบในระดับเห็นด้วย ( $\bar{X} = 2.56$ ) จะเห็นได้ว่าระดับความเห็นที่มีค่าเฉลี่ยสูงคือ ข้อที่ 3 ท่านคิดว่างานที่ท่านได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบนั้นเกินความสามารถของท่านที่จะปฏิบัติได้ ระดับความคิดเห็นต่อข้อความนี้อยู่ในระดับไม่แน่ใจกับข้อความเชิงลบ ( $\bar{X} = 3.11$ ) ข้อที่ 4 ท่านคิดว่างานที่ท่านรับผิดชอบอยู่นั้นมีความเป็นอิสระในการปฏิบัติที่เหมาะสมแล้ว ระดับความคิดเห็นต่อข้อความนี้อยู่ในระดับไม่แน่ใจกับข้อความเชิงบวก ( $\bar{X} = 2.98$ ) ข้อที่ 2 ท่านรู้สึกว่างานที่ได้รับมอบหมายจากผู้บังคับบัญชาทำให้ท่านเกิดความเครียด ระดับความคิดเห็นต่อข้อความนี้อยู่ในระดับเห็นด้วยกับข้อความเชิงลบ ( $\bar{X} = 2.35$ ) และข้อที่ 1 ท่านรู้สึกว่าปริมาณงานในหน่วยงานของท่านมาก ไม่สมดุลกับจำนวนผู้ปฏิบัติ ระดับความคิดเห็นต่อข้อความนี้อยู่ในระดับเห็นด้วยกับข้อความเชิงลบ ( $\bar{X} = 2.23$ ) (ดูตารางที่ 26 ประกอบ)

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตารางที่ 26 แสดงระดับความคิดเห็น, ค่านิยม และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของผู้ตอบแบบสอบถาม (จำนวน 200 ราย)

ข้อที่	ข้อความเกี่ยวกับระเบียบวินัย	ระดับความคิดเห็น										$\bar{X}$	S.D.
		เห็นด้วยอย่างยิ่ง		เห็นด้วย		ไม่แน่ใจ		ไม่เห็นด้วย		ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง			
		จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ		
1.	ท่านรู้สึกว่าปริมาณงานในหน่วยงานของท่านมาก ไม่สมดุลกับจำนวนผู้ปฏิบัติ	86	43.0	54	27.0	4	2.0	40	20.0	16	8.0	2.23	1.388
2.	ท่านรู้สึกว่างานที่ได้รับมอบหมายจากผู้บังคับบัญชาทำให้ท่านเกิดความเครียด	84	42.0	42	21.0	12	6.0	44	22.0	18	9.0	2.35	1.434
3.	ท่านคิดว่างานที่ท่านได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบนั้นเกินความสามารถของท่านที่จะปฏิบัติได้	2	1.0	88	44.0	10	5.0	86	43.0	14	7.0	3.11	1.088
4.	ท่านคิดว่างานที่ท่านรับผิดชอบอยู่นั้นมีความเป็นอิสระในการปฏิบัติที่เหมาะสมแล้ว	4	2.0	84	42.0	20	10.0	88	44.0	4	2.0	2.98	1.012

### 3.4 สาเหตุด้านระเบียบกฎเกณฑ์ข้อบังคับของหน่วยงาน

ผลการศึกษา พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับสาเหตุด้านระเบียบกฎเกณฑ์ข้อบังคับของหน่วยงานในระดับเห็นด้วย ( $\bar{X} = 3.51$ ) โดยแสดงความคิดเห็นต่อข้อความเชิงบวกในระดับเห็นด้วย ( $\bar{X} = 3.44$ ) และแสดงความคิดเห็นต่อข้อความเชิงลบไม่มีจะเห็นได้ว่าระดับความคิดเห็นที่มีค่าเฉลี่ยสูง คือ ข้อที่ 2 ในบางครั้งท่านอาจจะต้องหลีกเลี่ยงระเบียบแบบแผนซึ่งขาดความยืดหยุ่นไปบ้าง เพื่อความถูกต้องในข้อเท็จจริง ระดับความคิดเห็นต่อข้อนี้อยู่ในระดับเห็นด้วยกับความเชิงบวก ( $\bar{X} = 3.84$ ) ข้อที่ 3 กฎเกณฑ์บางอย่างควรมีการเปลี่ยนแปลงตามกาลเวลา และการเปลี่ยนแปลงของสังคม ระดับความคิดเห็นต่อข้อนี้อยู่ในระดับเห็นด้วยกับความเชิงบวก ( $\bar{X} = 3.71$ ) และข้อที่ 1 ท่านคิดว่าระเบียบกฎเกณฑ์ข้อบังคับต่างๆ ที่ใช้ในหน่วยงานสมควรจะเป็นความเหมาะสมและชัดเจนในการปฏิบัติดีแล้ว ระดับความคิดเห็นต่อข้อนี้อยู่ในระดับเห็นด้วยกับความเชิงบวก ( $\bar{X} = 2.77$ ) (ดูตารางที่ 27 ประกอบ)

สถาบันวิทยบริการ  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตารางที่ 27 แสดงระดับความคิดเห็น, ค่านิยม และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของผู้ตอบแบบสอบถาม (จำนวน 200 ราย)

ข้อที่	ข้อความเกี่ยวกับระเบียบวินัย	ระดับความคิดเห็น										$\bar{X}$	S.D.
		เห็นด้วยอย่างยิ่ง		เห็นด้วย		ไม่แน่ใจ		ไม่เห็นด้วย		ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง			
		จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ		
1.	ท่านคิดว่าระเบียบกฎเกณฑ์ข้อบังคับต่างๆ ที่ใช้ในหน่วยงานของท่านมีความเหมาะสม และชัดเจนในการปฏิบัติดีแล้ว	38	19.0	50	25.0	12	6.0	28	14.0	72	36.0	2.77	1.597
2.	ในบางครั้งท่านอาจจะต้องหลีกเลี่ยง ระเบียบแบบแผนซึ่งขาดความยืดหยุ่นไป บ้าง เพื่อความถูกต้องในข้อเท็จจริง	32	16.0	132	66.0	8	4.0	28	14.0	0	0.0	3.84	0.859
3.	กฎเกณฑ์บางอย่างควรมีการเปลี่ยนแปลง ตามกาลเวลา และการเปลี่ยนแปลงของ สังคม	32	16.0	90	45.0	14	7.0	62	31.0	2	1.0	3.44	1.119

สถาบันวิทยบริการ  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

#### 4. การพิสูจน์สมมติฐานของการวิจัย

**สมมติฐานข้อที่ 1** ประชากรตำรวจที่มีอายุราชการมากจะกระทำผิดทางวินัยมากกว่าข้าราชการตำรวจที่มีอายุราชการน้อย

จากผลการศึกษา พบว่า ผู้ที่มีอายุราชการมาก จะกระทำผิดวินัย (ร้อยละ 67.5) ในทางกลับกัน ผู้ที่มีอายุราชการน้อยจะกระทำผิดวินัยต่ำกว่า (ร้อยละ 32.5) เพื่อที่จะทดสอบสมมติฐานข้อที่ 1 ที่กำหนดไว้ว่า "ข้าราชการตำรวจที่มีอายุราชการมากจะกระทำผิดทางวินัยมากกว่าข้าราชการตำรวจที่มีอายุราชการน้อย" สำหรับการพิจารณาด้วยวิธีการทางสถิติจากค่าไคสแควร์ ที่คำนวณได้ มีค่าเท่ากับ 7.672 เมื่อนำไปเปรียบเทียบกับค่าไคสแควร์ มีระดับนัยสำคัญที่ 0.05 และมีค่า  $df = 1$  มีค่าในตารางเท่ากับ 3.843 แล้ว ผลคือค่าที่คำนวณได้มีค่ามากกว่าค่าในตารางจึงสรุปได้ว่า ตัวแปรทั้งสองตัวมีความสัมพันธ์กัน

เนื่องจากค่าไคสแควร์ แสดงผลให้เห็นว่า ตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กัน จึงสามารถคำนวณค่า Gamma เพื่อบอกขนาดและทิศทางของความสัมพันธ์ดังกล่าวได้ พบว่า ค่า Gamma จากการคำนวณทางสถิติของระหว่างสองตัวแปรข้างต้น มีค่าเท่ากับ .812 แสดงผลได้ว่าค่าที่คำนวณได้เป็นบวก ดังนั้นความสัมพันธ์ระหว่างสองตัวแปรนี้จึงเป็นไปในทิศทางเดียวกัน

จึงกล่าวได้ว่า "ข้าราชการตำรวจที่มีอายุราชการมากจะกระทำผิดทางวินัยมากกว่าข้าราชการตำรวจที่มีอายุราชการน้อย" ซึ่งยอมรับสมมติฐานที่ตั้งไว้ (ดูตารางที่ 28 ประกอบ)

ตารางที่ 28 : ตารางแสดงค่าร้อยละของอายุราชการ จำแนกตามการกระทำผิดวินัยของกลุ่มตัวอย่าง

อายุราชการ	การกระทำผิดทางวินัย
มาก	135 (67.5)
น้อย	65 (32.5)
รวม	200 (100.0)

ค่าสถิติ  $X^2 = 7.672$        $df = 1$   
 Sig = .000      Gamma = .812

## อภิปรายผลการวิจัย

จะเห็นได้ว่าผลการพิสูจน์สมมติฐานข้อที่ 1 นี้ สอดคล้องกับงานวิจัยของ อีรพล คุปตานนท์ (2530: บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาปัจจัยที่เอื้ออำนวยต่อสัมฤทธิ์ผล ในการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานสอบสวน ในสังกัด กองบัญชาการตำรวจนครบาล พบว่า อายุราชการ มีผลต่อสัมฤทธิ์ผลในการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานสอบสวน, สัมพันธ์ ศรีทวารักษ์ (2534: 5) ได้ทำการศึกษาเรื่อง "การแก้ไขปัญหาการทำผิดวินัยของข้าราชการกรมสรรพสามิต" พบว่า ข้าราชการที่กระทำผิดวินัยส่วนใหญ่ มีอายุราชการระหว่าง 10-20 ปี และ สินสมุทร ประทุมตา (2521: 106 – 111) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ความผิดทางวินัยของข้าราชการครู สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัด ระหว่างปี 2517 – 2519 ผลปรากฏว่ามีข้าราชการครูกระทำผิดวินัย ได้รับการพิจารณาโทษถึงที่สุดแล้วเป็นจำนวนทั้งหมด 778 ราย กรณีความผิดที่พบมากที่สุด คือ การไม่อุทิศเวลาของตนเองให้แก่ราชการ รองลงมาได้แก่การกระทำอันได้ชื่อว่าประพฤติชั่ว เมื่อแยกพิจารณาตามตัวแปรที่ศึกษาพบว่า อายุราชการมีความสัมพันธ์ต่อการกระทำผิดของครู โดยส่วนมากจะมีอายุราชการระหว่าง 10-15 ปี โดยกระทำผิดวินัยในกรณีไม่ปฏิบัติตามระเบียบแบบแผนของราชการ, ไม่อุทิศเวลาของตนให้แก่ราชการ และ การทำการอันได้ชื่อว่าประพฤติชั่วมากกว่าครูที่มีอายุราชการช่วงอื่น

จากการศึกษาวิจัย พบว่า ข้าราชการตำรวจที่มีอายุราชการมากจะกระทำผิดทางวินัยมากกว่าข้าราชการตำรวจที่มีอายุราชการน้อย แสดงว่า ข้าราชการตำรวจที่รับราชการมาเป็นระยะเวลานาน จะกระทำผิดวินัยสูง เนื่องจากมีประสบการณ์ในการทำงาน และสามารถมองเห็นช่องว่างของระเบียบกฎเกณฑ์ ข้อบังคับของหน่วยงาน รวมถึงใช้ความเป็นผู้มีอาวุโสสูง ซึ่งตามธรรมเนียมปฏิบัติของข้าราชการตำรวจส่วนใหญ่จะให้เกียรติกับข้าราชการตำรวจที่มีอาวุโส ว่าเป็นผู้มีประสบการณ์และมีความรู้ความสามารถมาก ถึงแม้จะมีระดับตำแหน่งหน้าที่การงานที่ไม่สูง ก็ตาม ดังนั้นความเป็นผู้มีอาวุโสสูง จึงเป็นเหตุทำให้ผู้บังคับบัญชามีความรู้สึกเกรงใจและไม่ต้องการที่จะลงโทษหากเป็นการกระทำผิดวินัยที่เล็กน้อยไม่ร้ายแรง จึงต้องให้ความรู้และความเข้าใจ รวมถึงการอบรมจริยธรรม คุณธรรมให้กับข้าราชการตำรวจให้เพิ่มมากขึ้น

## สมมติฐานข้อที่ 2 ข้าราชการตำรวจที่มีระดับตำแหน่งต่ำจะกระทำผิดทางวินัยมากกว่าข้าราชการตำรวจที่มีระดับตำแหน่งสูง

จากผลการศึกษา พบว่า ผู้ที่มีระดับตำแหน่งต่ำ จะกระทำผิดวินัย (ร้อยละ 73.0) ในทางกลับกัน ผู้ที่มีระดับตำแหน่งสูง จะกระทำผิดวินัยต่ำกว่า (ร้อยละ 27.0) เพื่อที่จะทดสอบสมมติฐานข้อที่ 2 ที่กำหนดไว้ว่า "ข้าราชการตำรวจที่มีระดับตำแหน่งต่ำจะกระทำผิดทางวินัยมากกว่าข้าราชการตำรวจที่มีระดับตำแหน่งสูง" สำหรับการพิจารณาด้วยวิธีการทางสถิติจากค่าไคสแควร์ ที่คำนวณได้ มีค่าเท่ากับ 7.310 เมื่อนำไปเปรียบเทียบกับค่าไคสแควร์ มีระดับนัยสำคัญที่ 0.05 และมีค่า  $df = 1$  มีค่าในตารางเท่ากับ 3.843 แล้ว ผลคือค่าที่คำนวณได้มีค่ามากกว่าค่าในตารางจึงสรุปได้ว่า ตัวแปรทั้งสองตัวมีความสัมพันธ์กัน

เนื่องจากค่าไคสแควร์ แสดงผลให้เห็นว่า ตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กัน จึงสามารถคำนวณค่า Gamma เพื่อบอกขนาดและทิศทางของความสัมพันธ์ดังกล่าวได้ พบว่า ค่า Gamma จากการคำนวณทางสถิติของระหว่างสองตัวแปรข้างต้น มีค่าเท่ากับ .860 แสดงผลได้ว่าค่าที่คำนวณได้เป็นบวก ดังนั้นความสัมพันธ์ระหว่างสองตัวแปรนี้จึงเป็นไปในทิศทางเดียวกัน

จึงกล่าวได้ว่า "ข้าราชการตำรวจที่มีระดับตำแหน่งต่ำจะกระทำผิดทางวินัยมากกว่าข้าราชการตำรวจที่มีระดับตำแหน่งสูง" ซึ่งยอมรับสมมติฐานที่ตั้งไว้ (ดูตารางที่ 29 ประกอบ)

ตารางที่ 29 : ตารางแสดงค่าร้อยละของระดับตำแหน่ง จำแนกตามการกระทำผิดวินัยของกลุ่มตัวอย่าง

ระดับตำแหน่ง	การกระทำผิดทางวินัย
ต่ำ	146 (73.0)
สูง	54 (27.0)
รวม	200 (100.0)

ค่าสถิติ  $X^2 = 7.310$        $df = 1$   
 Sig = .000      Gamma = .860

### อภิปรายผลการวิจัย

จะเห็นได้ว่าผลการพิสูจน์สมมติฐานข้อที่ 2 สอดคล้องกับงานวิจัยของ ชัยยะ หนูคุ้มทรัพย์ (2537: 38) ได้ศึกษา ความเครียดกับสภาพสภาพส่วนตัวของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน พบว่า ระดับตำแหน่งต่ำมีผลต่อระดับความเครียดที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และสรุปได้ดี



บุตรดา (2531: 93-96) ได้ทำการศึกษาดังกล่าวถึงผลกระทบที่มีต่อวินัยของข้าราชการสังกัดกระทรวงสาธารณสุข ผลการศึกษาพบว่า การกระทำผิดวินัยส่วนใหญ่จะมีลักษณะคล้ายคลึงกัน เช่น ระดับตำแหน่ง 1-3 คือ เป็นข้าราชการชั้นผู้น้อย

จากการศึกษาวิจัย พบว่า ข้าราชการตำรวจที่มีระดับตำแหน่งต่ำ จะกระทำผิดทางวินัยมากกว่า ข้าราชการตำรวจที่มีระดับตำแหน่งสูง แสดงว่า ข้าราชการตำรวจระดับตำแหน่งต่ำ ซึ่งเป็น ข้าราชการตำรวจชั้นประทวน จะเป็นกลุ่มที่จะกระทำผิดทางวินัยค่อนข้างสูง จึงควรให้ความสำคัญกับข้าราชการตำรวจชั้นประทวน ข้าราชการตำรวจชั้นประทวนมักจะไม่นำใจบทบาทและหน้าที่ของตนเองดีพอ ควรจะกำหนดขอบเขตอำนาจหน้าที่ของข้าราชการตำรวจชั้นประทวนให้ชัดเจนและให้ความรู้ความเข้าใจ ผู้บังคับบัญชาต้องให้ความสนใจ โดยดูจากพื้นฐานข้อมูลภูมิหลังของข้าราชการตำรวจชั้นประทวนคนนั้นๆ ว่ามีลักษณะอย่างไร เพื่อจะได้ทราบว่าผู้ได้บังคับบัญชาแต่ละคนเป็นคนอย่างไร มีนิสัยอย่างไร เพื่อหาเทคนิคในการปกครองบังคับบัญชาได้อย่างถูกต้อง

**สมมติฐานข้อที่ 3 ข้าราชการตำรวจที่ได้รับสวัสดิการจากทางราชการไม่เพียงพอ กับความต้องการจะกระทำผิดทางวินัยมากกว่าข้าราชการตำรวจที่ได้รับสวัสดิการเพียงพอกับความต้องการ**

จากผลการศึกษา พบว่า ผู้ที่ได้รับสวัสดิการจากทางราชการไม่เพียงพอ จะกระทำผิดวินัย (ร้อยละ 78.0) ในทางกลับกัน ผู้ที่ได้รับสวัสดิการจากทางราชการเพียงพอ จะกระทำผิดวินัยต่ำกว่า (ร้อยละ 22.0) เพื่อที่จะทดสอบสมมติฐานข้อที่ 3 ที่กำหนดไว้ว่า "ข้าราชการตำรวจที่ได้รับสวัสดิการจากทางราชการไม่เพียงพอกับความต้องการจะกระทำผิดทางวินัยมากกว่าข้าราชการตำรวจที่ได้รับสวัสดิการเพียงพอ กับความต้องการ" สำหรับการพิจารณาด้วยวิธีการทางสถิติจากค่าไคสแควร์ ที่คำนวณได้ มีค่าเท่ากับ 4.099 เมื่อนำไปเปรียบเทียบกับค่าไคสแควร์ มีระดับนัยสำคัญที่ 0.05 และมีค่า  $df = 1$  มีค่าในตารางเท่ากับ 3.843 แล้ว ผลคือค่าที่คำนวณได้มีค่ามากกว่าค่าในตารางจึงสรุปได้ว่า ตัวแปรทั้งสองตัวมีความสัมพันธ์กัน

เนื่องจากค่าไคสแควร์ แสดงผลให้เห็นว่า ตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กัน จึงสามารถคำนวณค่า Gamma เพื่อบอกขนาดและทิศทางของความสัมพันธ์ดังกล่าวได้ พบว่า ค่า Gamma จากการคำนวณทางสถิติของระหว่างสองตัวแปรข้างต้น มีค่าเท่ากับ .732 แสดงผลได้ว่าค่าที่คำนวณได้เป็นบวก ดังนั้นความสัมพันธ์ระหว่างสองตัวแปรนี้จึงเป็นไปในทิศทางเดียวกัน

จึงกล่าวได้ว่า "ข้าราชการตำรวจที่ได้รับสวัสดิการจากทางราชการไม่เพียงพอกับความต้องการจะกระทำผิดทางวินัยมากกว่าข้าราชการตำรวจที่ได้รับสวัสดิการเพียงพอกับความต้องการ" ซึ่งยอมรับสมมติฐานที่ตั้งไว้ (ดูตารางที่ 30 ประกอบ)

ตารางที่ 30 : ตารางแสดงค่าร้อยละของความคิดเห็นเกี่ยวกับสวัสดิการ จำแนกตามการกระทำผิดวินัยของกลุ่มตัวอย่าง

ความคิดเห็นเกี่ยวกับสวัสดิการ	การกระทำผิดทางวินัย
ไม่เพียงพอกับความต้องการ	156 (78.0)
เพียงพอกับความต้องการ	44 (22.0)
รวม	200 (100.0)

ค่าสถิติ  $X^2 = 4.099$        $df = 1$   
 Sig = .000      Gamma = .732

### อภิปรายผลการวิจัย

จะเห็นได้ว่าผลการพิสูจน์สมมติฐานข้อที่ 3 สอดคล้องกับงานวิจัยของดำริห์ โชติเศรษฐ์ (2536: 25-42) ได้ศึกษาการกระทำผิดของข้าราชการตำรวจ พบว่า สาเหตุสำคัญที่ทำให้เกิดการกระทำผิดวินัยของข้าราชการตำรวจมาจากการไม่ได้รับสวัสดิการจากทางราชการที่เพียงพอต่อการปฏิบัติหน้าที่ราชการ ได้แก่ ขาดสวัสดิการที่พักอาศัยและด้านอื่น ๆ ขาดแคลนวัสดุอุปกรณ์และเครื่องมือเครื่องใช้ในการปฏิบัติงาน และมนตรี กองจำปา (2539) ได้ทำการศึกษาถึงสาเหตุในการกระทำผิดวินัยของพนักงานสอบสวนสังกัดกองบัญชาการตำรวจนครบาล ระหว่างปี พ.ศ. 2533 - 2536 พบว่ามีสาเหตุมาจากการไม่ได้รับสวัสดิการต่างๆ ที่ทางราชการจัดให้ไม่เพียงพอหรือไม่เหมาะสมเท่าที่ควรในหน่วยงาน ก่อให้เกิดความไม่พึงพอใจในการปฏิบัติหน้าที่ราชการของพนักงานสอบสวนในสังกัดกองบัญชาการตำรวจนครบาล

จากการศึกษาวิจัย ข้าราชการตำรวจส่วนใหญ่มีความเห็นพ้องกันว่า สวัสดิการที่ได้รับอยู่ในปัจจุบันยังไม่เพียงพอต่อความต้องการที่มีอยู่จริง โดยเฉพาะอย่างยิ่งข้าราชการตำรวจชั้นประทวนลงมาซึ่งมีภาระครอบครัวต้องรับผิดชอบ ภายใต้รายได้ที่ค่อนข้างน้อย และที่สำคัญอีกประการหนึ่งคือ การดำเนินการในเรื่องการเบิกจ่ายเงินด้านสวัสดิการต่างๆ ที่ล่าช้า และมีลำดับขั้นตอนที่ยุ่งยาก อันมีผลให้ผู้ปฏิบัติเกิดความกังวล ท้อแท้ และขาดกำลังใจในการปฏิบัติหน้าที่ให้เกิดผลอย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด ขาดขวัญ กำลังใจ และสวัสดิการที่จะได้รับส่วนใหญ่มักมีผลกระทบและเกี่ยวพันกับสมาชิกในครอบครัวของข้าราชการตำรวจผู้ปฏิบัติเกือบทั้งสิ้น ดังนั้น แนวทางที่พอจะแก้ไขให้ได้ผลอย่างเป็นรูปธรรมและถูกต้องเหมาะสม โดยการคำนึงถึงความจำเป็นเร่งด่วนของข้าราชการตำรวจเป็นหลัก หรือหากไม่สามารถดำเนินการได้เนื่องจากขาดปัจจัยต่าง ๆ ในการสนับสนุน เช่น อาคารที่พักไม่เพียงพอ การดำเนินการในเรื่องการเบิกค่าเช่าบ้านพักก็เป็นอีกทาง

เลือกหนึ่ง และโดยเฉพาะขั้นตอนการดำเนินการด้านสวัสดิการหรือการเบิกเงินตามสิทธิต่างๆ ควรกำหนดขั้นตอนให้เกิดความสะดวก รวดเร็ว ลดขั้นตอนที่ยุ่งยาก ซ้ำซ้อน เพราะเป็นปัญหาที่สำคัญและเรื้อรังมาเป็นเวลานาน อีกทั้งควรกำหนดมาตรการและปรับเปลี่ยนสวัสดิการของข้าราชการตำรวจให้เป็นปัจจุบันและสามารถช่วยเหลือข้าราชการตำรวจได้อย่างแท้จริงและเป็นไปได้ตามสภาพเศรษฐกิจปัจจุบัน

รวมถึงสวัสดิการของข้าราชการตำรวจในรูปแบบต่างๆ ด้วย ซึ่งเป็นเรื่องเกี่ยวกับสุขภาพอนามัย และความผาสุกสะดวกสบายของผู้ปฏิบัติงานรวมทั้งครอบครัว ซึ่งครอบคลุมทั้งที่เป็นในรูปแบบการช่วยเหลือสวัสดิการด้านต่างๆ สวัสดิการที่ข้าราชการตำรวจได้รับในแต่ละส่วนซึ่งประกอบด้วย

(1) เกี่ยวกับบุตร คือ เงินค่าเล่าเรียนบุตร ไม่เกินอนุปริญญาหรือเทียบเท่า เงินช่วยเหลือบุตรอายุไม่เกิน 18 ปีบริบูรณ์ และ

(2) สวัสดิการในด้านที่พักอาศัย คือ สิทธิในการเบิกค่าเช่าบ้านตามพระราชกฤษฎีกาค่าเช่าบ้านของข้าราชการ ควรได้รับอย่างถูกต้องและรวดเร็วเพียงพอต่อความต้องการ

สิทธิประโยชน์ตอบแทนที่ข้าราชการตำรวจได้รับอยู่ในเกณฑ์ทั่วไป ไปกับข้าราชการพลเรือน แต่มีลักษณะพิเศษเพิ่มขึ้นมาคือ สวัสดิการในเรื่องที่พักอาศัย แม้จะไม่พอเพียงกับความต้องการของข้าราชการตำรวจแต่ก็ยังช่วยบรรเทาความเดือดร้อน และเป็นการเพิ่มขวัญและความพึงพอใจในการทำงานของข้าราชการตำรวจ

นอกจากนี้ ควรมีมาตรการในการบำรุงขวัญในการปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มความสามารถและมีประสิทธิภาพ เช่น

- ให้ความคุ้มครองจากการถูกบีบบังคับจากอิทธิพลใดๆ ซึ่งมีผลกระทำให้ข้าราชการตำรวจไม่สามารถปฏิบัติหน้าที่ของตนได้โดยชอบด้วยกฎหมาย

- ช่วยเหลือและสงเคราะห์ข้าราชการตำรวจและครอบครัว ซึ่งประสบอันตรายหรือเคราะห์กรรม อันเนื่องมาจากการปฏิบัติหน้าที่ตามกฎหมาย

- ช่วยเหลือข้าราชการตำรวจผู้ต้องตกอยู่ในฐานะถูกกลั่นแกล้ง ถูกกล่าวโทษ หรือถูกฟ้องร้อง อันเนื่องมาจากการปฏิบัติหน้าที่โดยสุจริตใจ

- ช่วยเหลือและสนับสนุนข้าราชการตำรวจที่ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความกล้าหาญ หรือเสี่ยงชีวิตของตนเพื่อช่วยเหลือผู้อื่น หรือเพื่อประโยชน์ของทางราชการ

- ปรับปรุงอัตราเงินเดือนและผลประโยชน์ตอบแทนในรูปแบบเงินตอบแทนให้เหมาะสมกับสภาวะเศรษฐกิจในปัจจุบัน

- มอบรางวัล โบนัส ประกาศ เงินตอบแทน หรือให้สิทธิพิเศษ แก่ข้าราชการตำรวจที่ปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มกำลัง เช่น เงินโบนัสเช่นเดียวกับภาครัฐวิสาหกิจ เป็นต้น

## อภิปรายผลการวิจัย

จะเห็นได้ว่าผลการพิสูจน์สมมติฐานข้อที่ 4 สอดคล้องกับงานวิจัยของผศ.เครือวัลย์ ลิ้มอภิชาติ และคนอื่นๆ (2530) ได้ทำการวิจัยเรื่อง "การศึกษารูปแบบการสร้างวินัยข้าราชการตำรวจและปัจจัยสำคัญที่มีผลต่อการกระทำผิดทางวินัยของข้าราชการกระทรวงมหาดไทย และกระทรวงสาธารณสุข" ซึ่งมีสาเหตุมาจากความหย่อนหยานของข้าราชการในการปฏิบัติตามระเบียบวินัยของทางหน่วยงาน ประกอบกับผู้บังคับบัญชาไม่เคร่งครัดและไม่ปฏิบัติตนเป็นตัวอย่างให้กับผู้ใต้บังคับบัญชาในหน่วยงานของตน, โชคชัย สิทธิผลกุล (2532) ได้ทำการศึกษากฎหมายว่าด้วยวินัยข้าราชการตำรวจ ผลการวิจัยพบว่า กฎหมายที่ใช้ควบคุมวินัยของข้าราชการตำรวจในปัจจุบันไม่สอดคล้องทันสมัย ทำให้การปฏิบัติตนของข้าราชการตำรวจไม่สามารถปฏิบัติตามให้อยู่ในกฎ ระเบียบ ของทางราชการที่กำหนดไว้ ทำให้เกิดข้าราชการตำรวจส่วนใหญ่มิใช่ยึดถือปฏิบัติตามให้เคร่งครัดต่อกฎ ระเบียบ ดังกล่าว ส่งผลให้ข้าราชการตำรวจส่วนใหญ่กระทำผิดจึงเห็นควรให้แก้ไขปรับปรุงกฎหมายว่าด้วยวินัยตำรวจเพื่อให้เกิดความเป็นธรรมและเหมาะสมกับสภาพการณ์ของข้าราชการตำรวจต่อไป, ปาริชาติ เกษมเสนาะ (2524: 108) ได้ศึกษาวิจัยแนวปฏิบัติในการรักษาวินัยของข้าราชการครูโรงเรียนมัธยมศึกษาในเขตการศึกษา 8 จากผลการวิจัยสรุปได้ว่า ความหย่อนวินัยของครูส่งผลกระทบต่อแนวปฏิบัติในการรักษาวินัยของข้าราชการครูโรงเรียนมัธยมศึกษา โดยขอความร่วมมือจากสถาบันผลิตครูในการเลือกสรรให้ได้บุคคลที่มีความต้องการเป็นครู และผลิตนักศึกษาครูที่มีอุดมการณ์ มีความสำนึกในคุณธรรมและจริยธรรมของความเป็นครู ที่จะต้องปฏิบัติตนเป็นตัวอย่างที่ดีในการรักษาวินัย และยึดระเบียบวินัยเป็นหลักในการปฏิบัติงานอย่างเคร่งครัด โดยใช้วิธีการรักษาวินัยในทางเสริมสร้างมากกว่าวิธีการบังคับ คือ การจัดให้มีการบำรุงรักษาและพัฒนาให้ข้าราชการครู มีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานมากกว่าการบังคับบัญชาและการลงโทษ และสุณี ชลประดิษฐ (2531: 174-184) ได้ทำการศึกษา กลไกทางวินัยของข้าราชการตุลาการในประเทศไทย พบว่าข้าราชการตุลาการส่วนใหญ่ขาดวินัยที่ดี ขาดจริยธรรมและคุณธรรมในการประกอบวิชาชีพ

ปัญหาที่เกิดขึ้นอย่างมากในขณะนี้ก็คือ ความไม่รู้กฎหมายและระเบียบที่เกี่ยวข้อง เนื่องจากการปฏิบัติงานในหน้าที่ของข้าราชการตำรวจย่อมต้องมีกฎหมายและระเบียบที่เกี่ยวข้องเป็นหลักในการปฏิบัติ หากข้าราชการตำรวจที่ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความไม่รู้กฎหมายและระเบียบแล้ว ก็ย่อมทำให้เกิดการผิดพลาด หรือมีความบกพร่องในการบังคับบัญชา สำหรับการแก้ไขปัญหาคือ ความไม่รู้กฎหมายและระเบียบที่เกี่ยวข้องนั้น สามารถทำได้โดยการให้ยึดถือหลักคุณธรรมในการปฏิบัติหน้าที่ และจัดการฝึกอบรมแนะนำ เพื่อเป็นการเพิ่มพูนความรู้ความเข้าใจในกฎหมายและระเบียบที่เกี่ยวข้องกับงานในหน้าที่ของตนเองให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ สมตามความมุ่งหมายของทางราชการ

**สมมติฐานข้อที่ 5** ข้าราชการตำรวจที่มีรายได้ต่ำจะกระทำผิดทางวินัยมากกว่าข้าราชการตำรวจที่มีรายได้สูง

จากผลการศึกษา พบว่า ผู้ที่มีรายได้ต่ำ จะกระทำผิดวินัย (ร้อยละ 58.0) ในทางกลับกัน ผู้ที่มีรายได้สูง จะกระทำผิดวินัยต่ำกว่า (ร้อยละ 42.0) เพื่อที่จะทดสอบสมมติฐานข้อที่ 5 ที่กำหนดไว้ว่า "ข้าราชการตำรวจที่มีรายได้ต่ำจะกระทำผิดทางวินัยมากกว่าข้าราชการตำรวจที่มีรายได้สูง" สำหรับการพิจารณาด้วยวิธีการทางสถิติจากค่าไคสแควร์ ที่คำนวณได้ มีค่าเท่ากับ 7.310 เมื่อนำไปเปรียบเทียบกับค่าไคสแควร์ มีระดับนัยสำคัญที่ 0.05 และมีค่า  $df = 1$  มีค่าในตารางเท่ากับ 3.843 แล้ว ผลคือค่าที่คำนวณได้มีค่ามากกว่าค่าในตารางจึงสรุปได้ว่า ตัวแปรทั้งสองตัวมีความสัมพันธ์กัน

เนื่องจากค่าไคสแควร์ แสดงผลให้เห็นว่า ตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กัน จึงสามารถคำนวณค่า Gamma เพื่อบอกขนาดและทิศทางของความสัมพันธ์ดังกล่าวได้ พบว่า ค่า Gamma จากการคำนวณทางสถิติของระหว่างสองตัวแปรข้างต้น มีค่าเท่ากับ .860 แสดงผลได้ว่าค่าที่คำนวณได้เป็นบวก ดังนั้นความสัมพันธ์ระหว่างสองตัวแปรนี้จึงเป็นไปในทิศทางเดียวกัน

จึงกล่าวได้ว่า "ข้าราชการตำรวจที่มีรายได้ต่ำจะกระทำผิดทางวินัยมากกว่าข้าราชการตำรวจที่มีรายได้สูง" ซึ่งยอมรับสมมติฐานที่ตั้งไว้ (ดูตารางที่ 32 ประกอบ)

ตารางที่ 32 : ตารางแสดงค่าร้อยละของรายได้ จำแนกตามการกระทำผิดวินัยของกลุ่มตัวอย่าง

รายได้	การกระทำผิดทางวินัย
ต่ำกว่า 8,000 บาท	116 (58.0)
สูงกว่า 8,000 บาท	84 (42.0)
<b>รวม</b>	<b>200(100.0)</b>

ค่าสถิติ  $X^2 = 7.310$        $df = 1$

Sig = .000      Gamma = .860

**อภิปรายผลการวิจัย**

จะเห็นได้ว่าผลการพิสูจน์สมมติฐานข้อที่ 5 สอดคล้องกับงานวิจัยของ จิตรเจริญ เวลาดี (2522: 1-28) ได้ศึกษาปัญหาของเจ้าหน้าที่ตำรวจในการป้องกันและปราบปรามอาชญากรรม โดยศึกษาเฉพาะเจ้าหน้าที่ตำรวจชั้นประทวนในกองบัญชาการตำรวจนครบาล พบว่าเจ้าหน้าที่ตำรวจที่มีรายได้ต่ำจะกระทำผิดวินัยคิดเป็นร้อยละ 78 ของเจ้าหน้าที่ตำรวจชั้นประทวนในกองบัญชาการตำรวจนครบาล, พงษ์ศักดิ์

เชื้อสมบุรณ์ (2536: ก) ได้ศึกษาเรื่องเงินเดือนกับค่าครองชีพของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน พบว่า ปัญหาเงินเดือนและค่าครองชีพมีผลต่อคุณภาพการทำงาน รวมทั้งส่งผลไปถึงแนวโน้มการประพฤติมิชอบหรือการฝ่าฝืนวินัยของข้าราชการตำรวจอีกด้วย, มนูญ พาหิระ (2535: หน้า 13-15) ได้ศึกษาสาเหตุและวิจัยปัญหาการทุจริตและประพฤติมิชอบในวงราชการ กล่าวว่า มูลเหตุจูงใจให้เกิดการทุจริตและประพฤติมิชอบนั้นค่าครองชีพที่สูงขึ้นและมีรายได้ที่ต่ำไม่เพียงพอต่อการดำรงชีพ เป็นหลัก, สมาน รั้งสีโยกฤษฎี (2527: 93-97) ได้สรุปเกี่ยวกับสาเหตุที่ทำให้วินัยเสื่อมว่ามีสาเหตุที่สำคัญๆ คือ ความจำเป็นในการครองชีพ และพ.ต.ท.สัมพันธ์ แจ้งเจริญ (2520: 17-34) ได้ทำการศึกษาวินัยเรื่องมูลเหตุจูงใจที่ทำให้ข้าราชการตำรวจประพฤติมิชอบ ซึ่งผลการศึกษาพบว่า มีสาเหตุมาจากรายได้ที่ต่ำไม่เพียงพอต่อการครองชีพ

จากสภาพเศรษฐกิจ ข้าราชการตำรวจส่วนใหญ่เห็นพ้องต้องกันว่ารายได้จากการปฏิบัติหน้าที่ รวมทั้งเบี้ยเลี้ยงที่ได้รับยังไม่เพียงพอต่อการครองชีพในภาวะภาวะที่มีอุปสรรค การพิจารณาเพิ่มเงินเดือนก็ไม่ใช่เรื่องง่าย แต่แนวทางที่พอจะกระทำได้ในทางปฏิบัติขณะนี้ก็คือ การเพิ่มและจัดหาสวัสดิการให้เพียงพอ ไม่ว่าจะในเรื่องบ้านพักของทางราชการ หรือกองทุนช่วยเหลือต่างๆ รวมถึงขั้นตอนการเบิกจ่ายเงินเบี้ยเลี้ยง เงินตามสิทธิต่างๆ หากสามารถทำได้ด้วยความรวดเร็วและทันต่อความต้องการแล้ว ก็น่าจะเป็นการทดแทนและแก้ไขสาเหตุด้านนี้ได้มากขึ้น เช่น

- สิทธิได้รับค่าตอบแทนระหว่างรับราชการ

ข้าราชการตำรวจจะได้รับผลประโยชน์ตอบแทนในรูปของเงินค่าตอบแทนที่เป็นตัวเงินในกฎเกณฑ์และระเบียบเกี่ยวกับข้าราชการพลเรือน คือ เงินเดือน เงินเพิ่มค่าครองชีพชั่วคราว เงินค่าอาหารทำนอกเวลาราชการ เงินค่าใช้จ่ายในการเดินทางไปราชการ เงินค่าตอบแทนในการทำหน้าที่ป้องกันอธิปไตยและรักษาความสงบเรียบร้อยของประเทศ เงินค่าเลี้ยงภัยในกรณีต้องปฏิบัติหน้าที่ราชการที่มีความเสี่ยงอันตราย และเงินเพิ่มพิเศษในการทำหน้าที่ปราบปรามผู้กระทำความผิดด้วยความกล้าหาญจนเป็นผลดีต่อทางราชการ นอกเหนือจากที่กล่าวมาข้างต้นข้าราชการตำรวจจะได้รับประโยชน์ตอบแทนในรูปของตัวเงิน คือ เงินวีรกรรมตำรวจ เป็นเงินของสมาคมสตรี อาสาสมัครรักษาดินแดนให้กับข้าราชการตำรวจที่ได้สร้างวีรกรรมในการปะทะต่อสู้กับผู้ก่อการร้าย คอมมิวนิสต์ หรือโจรผู้ร้ายจนเป็นเหตุให้เสียชีวิต ทูพพลภาพหรือได้รับบาดเจ็บ เงินรางวัลปราบปรามโจรผู้ร้ายและค่าป้องกันแก่ผู้เสียชีวิตเนื่องจากปราบปรามโจรผู้ร้าย หมายถึงเงินรางวัล เงินสินบน เงินค่าใช้จ่ายในการสืบจับ และเงินบำรุงดูแลครอบครัวข้าราชการตำรวจที่เสียชีวิต หรือทูพพลภาพบาดเจ็บ ในการปฏิบัติหน้าที่ไม่ว่ากรณีใดก็ตาม

- สิทธิได้รับเงินค่าตอบแทนเมื่อพ้นจากการรับราชการแล้วและเมื่อถึงแก่ความตาย

ข้าราชการตำรวจเมื่อออกจากราชการไปแล้ว หรือเมื่อเสียชีวิต จะได้รับประโยชน์ตอบแทน หรือได้รับการช่วยเหลือจากทางราชการ เช่น เงินบำเหน็จ บำนาญ เงินบำนาญพิเศษ บำเหน็จตกทอด เงินช่วยเหลือเกี่ยวกับการรักษาพยาบาล เงินช่วยเหลือเกี่ยวกับการศึกษาของบุตร

ในกรณีได้ปฏิบัติหน้าที่ป้องกันอุบัติเหตุและรักษาความสงบเรียบร้อยของประเทศหรือปราบปรามผู้กระทำผิดจนถึงแก่ความตายหรือทุพพลภาพ หรือได้รับบาดเจ็บสาหัส จะได้รับการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือน ได้รับเงินตอบแทน และค่าจัดการศพ เงินช่วยเหลือพิเศษในการช่วยเหลือค่าทำศพพิเศษ 3 เท่าของเงินเดือน นอกจากนี้ยังได้รับเงินมูลนิธิสงเคราะห์ข้าราชการตำรวจและครอบครัวและบำรุ้งขวัญ นอกเหนือจากสิทธิได้รับค่าตอบแทนจากทางราชการเหมือนข้าราชการตำรวจทั่วไป

**สมมติฐานข้อที่ 6 ข้าราชการตำรวจที่มีการศึกษาต่ำจะกระทำผิดทางวินัยมากกว่าข้าราชการตำรวจที่มีการศึกษาสูง**

จากผลการศึกษา พบว่า ผู้ที่มีการศึกษาต่ำ จะกระทำผิดวินัย (ร้อยละ 90.0) ในทางกลับกัน ผู้ที่มีการศึกษาสูง จะกระทำผิดวินัยต่ำกว่า (ร้อยละ 10.0) เพื่อที่จะทดสอบสมมติฐานข้อที่ 6 ที่กำหนดไว้ว่า "ข้าราชการตำรวจที่มีการศึกษาต่ำจะกระทำผิดทางวินัยมากกว่าข้าราชการตำรวจที่มีการศึกษาสูง" สำหรับการพิจารณาด้วยวิธีการทางสถิติจากค่าไคสแควร์ ที่คำนวณได้ มีค่าเท่ากับ 6.129 เมื่อนำไปเปรียบเทียบกับค่าไคสแควร์ มีระดับนัยสำคัญที่ 0.05 และมีค่า df = 1 มีค่าในตารางเท่ากับ 3.843 แล้ว ผลคือค่าที่คำนวณได้มีค่ามากกว่าค่าในตารางจึงสรุปได้ว่า ตัวแปรทั้งสองตัวมีความสัมพันธ์กัน

เนื่องจากค่าไคสแควร์ แสดงผลให้เห็นว่า ตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กัน จึงสามารถคำนวณค่า Gamma เพื่อบอกขนาดและทิศทางของความสัมพันธ์ดังกล่าวได้ พบว่า ค่า Gamma จากการคำนวณทางสถิติของระหว่างสองตัวแปรข้างต้น มีค่าเท่ากับ .836 แสดงผลได้ว่าค่าที่คำนวณได้เป็นบวก ดังนั้นความสัมพันธ์ระหว่างสองตัวแปรนี้จึงเป็นไปในทิศทางเดียวกัน

จึงกล่าวได้ว่า "ข้าราชการตำรวจที่มีการศึกษาต่ำจะกระทำผิดทางวินัยมากกว่าข้าราชการตำรวจที่มีการศึกษาสูง" ซึ่งยอมรับสมมติฐานที่ตั้งไว้ (ดูตารางที่ 34 ประกอบ)

ตารางที่ 33 : ตารางแสดงค่าร้อยละของการศึกษา จำแนกตามการกระทำผิดวินัยของกลุ่มตัวอย่าง

การศึกษา	การกระทำผิดทางวินัย
ต่ำกว่าปริญญาตรี	180 (90.0)
สูงกว่าปริญญาตรี	20 (10.0)
รวม	200(100.0)

ค่าสถิติ  $X^2 = 6.129$        $df = 1$   
Sig = .000      Gamma = .836

## อภิปรายผลการวิจัย

จะเห็นได้ว่าผลการพิสูจน์สมมติฐานข้อที่ 6 สอดคล้องกับงานวิจัยของ จิตนา เลิศทวีลลิต (2527: บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาวิจัย เรื่องความรู้ ความตระหนักและการปฏิบัติของตำรวจจราจรเพื่อป้องกันอันตรายจากมลพิษทางอากาศ และเสียงในกรุงเทพมหานคร พบว่า ตำรวจจราจรที่มีระดับการศึกษาน้อย จะมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ในเรื่องการมีจิตสำนึกต่อหน้าที่ และประพฤตินิยมชอบต่อการปฏิบัติหน้าที่, อีรพล คุปตานนท์ (2530: บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาวิจัยที่เชื้ออำนาจต่อสัมฤทธิ์ผล ในการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานสอบสวนในสังกัด กองบัญชาการตำรวจนครบาล พบว่า พนักงานสอบสวนที่มีการศึกษาน้อย กล่าวคือ ต่ำกว่าปริญญาตรีจะประพฤตินิยมชอบในการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานสอบสวน และกิตติศักดิ์ ลิ้มปิติกุล (2529: 9-14) ได้ศึกษาเรื่อง การฝ่าฝืนวินัยของข้าราชการสุุดการ พบว่า ลักษณะประการหนึ่งของผู้กระทำผิดวินัย ในกรมสุุดการ จะเป็นผู้ที่มีระดับการศึกษา อยู่ในระดับต่ำกว่าปริญญาตรี จะกระทำผิดวินัยมากกว่าผู้ที่มีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี

จากการศึกษาวิจัย พบว่า ข้าราชการตำรวจที่มีการศึกษาต่ำจะกระทำผิดทางวินัยมากกว่า ข้าราชการตำรวจที่มีการศึกษาสูง แสดงว่า ข้าราชการตำรวจที่มีคุณวุฒิต่ำกว่าปริญญาตรีจะกระทำผิดวินัยสูง ดังนั้น สำนักงานตำรวจแห่งชาติควรให้ความสำคัญต่อการศึกษาของข้าราชการตำรวจ ให้มีความรู้สูงขึ้น หากมีการขอลาเรียน ไม่ว่าจะศึกษาต่อในสถาบันการศึกษาภายในประเทศ หรือศึกษาต่อในสถาบันการศึกษาภายนอกประเทศควรจะได้รับ การส่งเสริมลดขั้นตอนต่างๆ ลง สามารถศึกษาต่อได้ง่ายและสะดวกรวดเร็ว และในระหว่างศึกษาก็ได้รับเงินเดือนตามปกติด้วย

นอกจากนี้ควรมีการจัดให้มีการฝึกอบรม หลักสูตรต่างๆ ที่เป็นการเสริมสร้างความรู้ ในด้านวิชาชีพตำรวจ เพื่อให้ข้าราชการตำรวจ มีความรู้ที่ทันสมัยอยู่เสมอตลอดทั้งควรมีการอบรมเกี่ยวกับระเบียบวินัยของข้าราชการตำรวจที่ใช้อยู่ในปัจจุบัน เพื่อให้ข้าราชการตำรวจทราบเข้าใจในเรื่องระเบียบวินัย และผลของการกระทำผิดทางวินัยในแต่ละประเภทเป็นอย่างไร เพื่อเป็นแนวทางป้องกันไม่ให้ข้าราชการตำรวจกระทำผิดวินัย

ปัญหาที่เกิดขึ้นบ่อยๆ ในขณะนี้ก็คือ ความไม่รู้กฎหมายและระเบียบที่เกี่ยวข้อง เนื่องจากการปฏิบัติงานในหน้าที่ข้าราชการหน่วยงานต่างๆ ย่อมต้องมีกฎหมายและระเบียบที่เกี่ยวข้องเป็นหลักในการปฏิบัติ ฉะนั้น หากข้าราชการปฏิบัติหน้าที่ด้วยความไม่รู้กฎหมายและระเบียบที่เกี่ยวข้องแล้ว ก็ย่อมทำให้เกิดการผิดพลาดหรือมีความบกพร่องในการบังคับบัญชา สำหรับการแก้ปัญหาความไม่รู้กฎหมายและระเบียบที่เกี่ยวข้องนั้น สามารถทำได้โดยการจัดรวบรวมกฎหมายระเบียบที่เกี่ยวข้องกับงานในหน้าที่ไว้เป็นหมวดหมู่ แล้วจัดทำคู่มือการปฏิบัติงาน หรือจัดการฝึกอบรม แนะนำชี้แจงเพื่อเป็นการเพิ่มพูนความรู้ความเข้าใจในกฎหมายและระเบียบที่เกี่ยวข้องกับงานในหน้าที่ของตนเองให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ สมตามความมุ่งหมายของทางราชการ



**สมมติฐานข้อที่ 7** ข้าราชการตำรวจที่ไม่เคยกระทำผิดมาก่อนจะกระทำผิดทางวินัยมากกว่าข้าราชการตำรวจที่เคยกระทำผิด

จากผลการศึกษา พบว่า ผู้ที่ไม่เคยกระทำผิดวินัยมาก่อน จะกระทำผิดวินัย (ร้อยละ 93.5) ในทางกลับการผู้ที่เคยกระทำผิดวินัยมาก่อน จะกระทำผิดวินัย (ร้อยละ 6.5) เพื่อที่จะทดสอบสมมติฐานข้อที่ 7 ที่กำหนดไว้ว่า "ข้าราชการตำรวจที่ไม่เคยกระทำผิดมาก่อนจะกระทำผิดทางวินัยมากกว่าข้าราชการตำรวจที่เคยกระทำผิด" สำหรับการพิจารณาด้วยวิธีการทางสถิติจากค่าไคสแควร์ ที่คำนวณได้ มีค่าเท่ากับ 8.087 เมื่อนำไปเปรียบเทียบกับค่าไคสแควร์ มีระดับนัยสำคัญที่ 0.05 และมีค่า  $df = 1$  มีค่าในตารางเท่ากับ 3.843 แล้ว ผลคือค่าที่คำนวณได้มีค่ามากกว่าค่าในตารางจึงสรุปได้ว่า ตัวแปรทั้งสองตัวมีความสัมพันธ์กัน

เนื่องจากค่าไคสแควร์ แสดงผลให้เห็นว่า ตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์กัน จึงสามารถคำนวณค่า Gamma เพื่อบอกขนาดและทิศทางของความสัมพันธ์ดังกล่าวได้ พบว่า ค่า Gamma จากการคำนวณทางสถิติของระหว่างสองตัวแปรข้างต้น มีค่าเท่ากับ .747 แสดงผลได้ว่าค่าที่คำนวณได้เป็นบวก ดังนั้นความสัมพันธ์ระหว่างสองตัวแปรนี้จึงเป็นไปในทิศทางเดียวกัน

จึงกล่าวได้ว่า "ข้าราชการตำรวจที่ไม่เคยกระทำผิดมาก่อนจะกระทำผิดทางวินัยมากกว่าข้าราชการตำรวจที่เคยกระทำผิด" ซึ่งยอมรับสมมติฐานที่ตั้งไว้ (ดูตารางที่ 33 ประกอบ)

ตารางที่ 34 : ตารางแสดงค่าร้อยละของการกระทำผิดวินัยมาก่อน จำแนกตามการกระทำผิดวินัยของกลุ่มตัวอย่าง

การกระทำผิดวินัยมาก่อน	การกระทำผิดทางวินัย
เคย	13 (6.5)
ไม่เคย	187 (93.5)
<b>รวม</b>	<b>200(100.0)</b>

ค่าสถิติ  $X^2 = 8.087$        $df = 1$   
 Sig = .000      Gamma = .747

## อภิปรายผลการวิจัย

จะเห็นได้ว่าผลการพิสูจน์สมมติฐานข้อที่ 7 สอดคล้องกับงานวิจัยของ มรกต เจริญสวัสดิ์ (2531) ทำการศึกษาอิทธิพลของประสบการณ์เดิมต่อความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้การเสี่ยงถูกลงโทษกับพฤติกรรมการกระทำผิดวินัยของนักศึกษาทั้งในปัจจุบัน และอนาคต พบว่า ประสบการณ์เดิมในเรื่องการเคยกระทำผิดวินัยส่งผลต่อการรับรู้การเสี่ยงถูกลงโทษทั้งในอดีตและปัจจุบัน โดยนักศึกษาทั้ง 2 กลุ่ม คือนักศึกษากลุ่มที่เคยกระทำผิดและถูกลงโทษแล้ว และกลุ่มนักศึกษาที่ไม่เคยกระทำผิด จะมีรับการรับรู้การเสี่ยงถูกลงโทษในอดีตต่ำกว่าในปัจจุบัน ทั้งนี้นักศึกษาที่เคยถูกลงโทษจะมีการรับรู้การเสี่ยงถูกลงโทษในปัจจุบันสูงกว่านักศึกษาที่ไม่เคยกระทำผิดวินัย และพล.ต.ท.จรัส มังคลารัตน์ (2525) อดีตผู้ช่วยอธิบดีกรมตำรวจ ได้เสนอความเห็นเกี่ยวกับสาเหตุที่ทำให้ข้าราชการตำรวจประพฤติผิด พบว่าข้าราชการตำรวจที่ไม่เคยกระทำผิดวินัยมาก่อนจะขาดประสบการณ์ในการเอาตัวรอด ส่งผลให้ข้าราชการผู้นั้นต้องรับโทษทางวินัยในการกระทำผิดวินัยในครั้งแรกเป็นส่วนใหญ่ ส่วนข้าราชการที่เคยกระทำผิดวินัยมาก่อนจะมีประสบการณ์ในเรื่องที่ตนเคยกระทำผิดและสามารถเอาตัวรอดในการกระทำผิดในครั้งต่อๆ มา

จากการวิจัย พบว่า ข้าราชการตำรวจส่วนใหญ่ที่เคยกระทำผิดวินัยมาก่อนจะกระทำผิดซ้ำอีก ซึ่งผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานควรให้ความสนใจกับข้าราชการตำรวจที่เคยกระทำผิดมาก่อน โดยอาจกำหนดโทษเพิ่มสูงขึ้นหากกระทำผิดซ้ำอีก แต่ทั้งนี้ต้องมีการจัดให้มีการอบรมถึงระเบียบวินัยของตำรวจให้ข้าราชการตำรวจได้เข้าใจเป็นอย่างดีก่อน

## สรุปผลการพิสูจน์สมมติฐานในการวิจัย (ดูตารางที่ 35 ประกอบ)

ตารางที่ 35 : ตารางสรุปผลการพิสูจน์สมมติฐานในการวิจัยทั้ง 7

สมมติฐานข้อที่	ยอมรับ	ปฏิเสธ
1	/	
2	/	
3	/	
4	/	
5	/	
6	/	
7	/	

## 5. การสัมภาษณ์เจาะลึก (In-dept Interview) ข้าราชการตำรวจที่กระทำผิดวินัยจำนวน 9 ราย

จากการศึกษาถึงสาเหตุการกระทำผิดวินัยของข้าราชการตำรวจสังกัดสำนักงานตำรวจสันติบาลที่กระทำผิดระหว่างปี พ.ศ. 2542 - 2544 ที่ผ่านมานั้น ทำให้พบประเด็นปัญหาซึ่งเป็นสาเหตุแห่งการกระทำผิดทางวินัยของข้าราชการตำรวจ อันได้แก่ สาเหตุด้านเศรษฐกิจ, สาเหตุด้านสวัสดิการที่ได้รับจากราชการ, สาเหตุด้านลักษณะงาน และสาเหตุด้านระเบียบกฎเกณฑ์ข้อบังคับของหน่วยงาน

สำหรับในส่วนของการสัมภาษณ์แบบเจาะลึกข้าราชการตำรวจที่กระทำผิดวินัย ซึ่งผู้วิจัยได้ยกมาเป็นผู้ให้ข่าวสำคัญทั้ง 9 ราย ดังจะกล่าวต่อไปนี้ จะสังเกตเห็นว่าผู้กระทำผิดวินัยแต่ละรายต่างมีพฤติการณ์แห่งการกระทำผิดทางวินัยที่แตกต่างกันออกไป ดังนี้

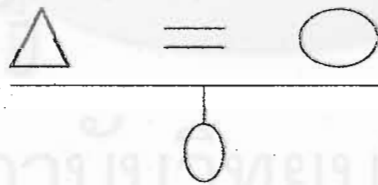
### ผู้ให้ข่าวสำคัญคนที่ 1

ชื่อ จำสับตำรวจจราจร (นามสมมติ) ตำแหน่ง ผู้บังคับหมู่ งาน 2 กองกำกับการ 2 กองบังคับการอำนวยการ สำนักงานตำรวจสันติบาล

#### ข้อมูลทั่วไป

จำสับตำรวจจราจร อายุขณะให้สัมภาษณ์ 39 ปี 4 เดือน รับราชการมานาน 8 ปี นับถือศาสนาพุทธ มีภูมิลำเนาอยู่ที่จังหวัดนครปฐม แต่ปัจจุบันได้ย้ายมาพักอาศัยอยู่ที่กรุงเทพฯ เป็นห้องเช่า สถานะภาพ สมรสแล้ว มีบุตรด้วยกัน 1 คน ระดับการศึกษาจบมัธยมศึกษาปีที่ 6 ได้รับเงินเดือนเดือนละ 8,590 บาท

#### แผนภาพเครือญาติ



เกี่ยวข้องกับสมมุติฐานด้านระดับตำแหน่ง ด้านสวัสดิการจากราชการไม่เพียงพอ ด้านการยึดถือระเบียบวินัยของทางราชการ และด้านรายได้

โดยถูกกล่าวหาว่ากระทำผิดวินัยอย่างร้ายแรง โดยต้องหาว่า กระทำผิดคดีอาญาข้อหา "ฉ้อโกง" โดยได้กระทำผิดเมื่อประมาณปลายเดือนสิงหาคม พ.ศ. 2543 โดยในขณะนั้นได้ทำหน้าที่ในการตรวจสอบประวัติบุคคลที่จะเดินทางไปทำงานที่ต่างประเทศ แต่ไม่ได้มีหน้าที่ในการออกเอกสารรับรองประวัติบุคคลแต่อย่างใด และได้ปลอมแปลงเอกสารของทางราชการให้แก่ประชาชนที่มาใช้บริการ และได้เรียกเงินในการให้บริการในครั้งนั้น โดยบอกกับผู้เสียหายว่า "หากไม่จ่ายเงินให้ ก็จะไม่ได้ไปทำงานที่ต่างประเทศ" และผู้เสียหายก็หลงเชื่อและจ่ายเงินให้ และได้กระทำการเช่นนี้หลายครั้งจนกระทั่งถูกผู้บังคับบัญชาจับได้ จึงถูกดำเนินคดีทั้งทางอาญา และทางวินัย

## สรุป

จากการสัมภาษณ์ ทำให้ทราบว่า จำليبตำรวจสราวุธ มีภาระจำเป็นที่จะต้องใช้จ่ายเงินเพื่อนำไปชำระหนี้ค่าผ่อนชำระเช่าซื้อรถยนต์ที่ค้างอยู่หลายงวดเป็นจำนวนเงินหลายหมื่นบาท ซึ่งรถยนต์ที่ซื้อมาก็เพื่อใช้ในการเดินทางไปทำงานและรับส่งบุตรจำนวน 1 คน โดยหากไม่ใช้รถยนต์ ก็ต้องลำบากเพราะว่าที่พักกับที่ทำงานและโรงเรียนของบุตรนั้น อยู่คนละที่ โดยได้ทำเรื่องขอที่พักจากทางต้นสังกัดตั้งแต่ได้ย้ายมารับตำแหน่ง ซึ่งขณะนั้นยังไม่ได้แต่งงาน จนถึงปัจจุบันก็ยังไม่ได้รับการจัดสรร ทำให้ตนเองกับภรรยาไปเช่าบ้านพัก ซึ่งอยู่ใกล้กับที่ทำงานของภรรยาและค่าเช่าไม่แพงมากนัก ซึ่งอยู่นอกตัวเมือง ทำให้ที่พักอยู่ห่างไกลจากที่ทำงานและโรงเรียนของบุตร อีกทั้งตนเองเป็นข้าราชการตำรวจการเดินทางหากไม่ใช้รถส่วนตัวหน้าของทางราชการ ก็จะทำให้เกิดความยุ่งยาก เพราะการรับราชการตำรวจหากออกเเวร ก็ยังต้องทำหน้าที่ของตำรวจตลอด 24 ชั่วโมง ทำให้เกิดความลำบาก หากต้องเดินทางไปรับ-ส่งบุตร เก่งว่าบุตรของตนเองจะได้รับอันตราย โดยเงินเดือนที่ได้รับก็ไม่พอเนื่องจากตนได้กู้ยืมเงินจากสหกรณ์ตำรวจตั้งแต่เริ่มทำงาน จนถึงขณะนี้ก็ยังผ่อนชำระหนี้เงินกู้กับสหกรณ์อยู่

## ผู้ให้ข่าวสำคัญคนที่ 2

ชื่อ จำลิปตำรวจวัช (นามสมมติ) ตำแหน่ง ผู้บังคับหมู่ งาน 4 กองกำกับการ 4 กองบังคับการอำนวยการ สำนักงานตำรวจสันติบาล

## ข้อมูลทั่วไป

จำลิปตำรวจวัช มีอายุขณะสัมภาษณ์ 47 ปี 7 เดือน รับราชการมานาน 20 ปี นับถือศาสนาพุทธ มีภูมิลำเนาอยู่จังหวัดเพชรบูรณ์ ปัจจุบันพักอาศัยอยู่ที่พักของทางราชการที่จัดให้ สถานะภาพโสด จบการศึกษามัธยมศึกษาปีที่ 6 มีรายได้เดือนละ 9,840 บาท

เกี่ยวข้องกับสมมุติฐานด้านอายุราชการ ด้านระดับตำแหน่ง ด้านการยึดถือระเบียบวินัยของทางราชการ และด้านรายได้

ถูกกล่าวหาว่ากระทำผิดวินัยเกี่ยวกับการทุจริตต่อหน้าที่ราชการ โดยเมื่อประมาณต้นปลายเดือน กันยายน พ.ศ. 2542 มีหน้าที่ในการทำเบิกเงินล่วงหน้าในการเดินทางไปราชการของข้าราชการตำรวจในสังกัดสำนักงานตำรวจสันติบาล โดยนำไปเสร็จรับเงินจากการเดินทางไปราชการต่างจังหวัดของข้าราชการคนอื่นมาซึ่งไม่ได้เดินทางไปราชการจริงนำมาเบิกเงินจากสวัสดิการของทางราชการที่จัดไว้ให้ และนำเงินที่ได้มาแบ่งกัน

## สรุป

จากการสัมภาษณ์จำลิปตำรวจวัช ทำให้ทราบที่จำลิปตำรวจวัช กระทำไปนั้น ก็เพื่อนำเงินซึ่งคิดว่าเป็นสิทธิอันพึงได้ แต่มีขั้นตอนและระเบียบวิธีในการได้มานั้นยุ่งยาก และซับซ้อน และข้าราชการตำรวจส่วนใหญ่ที่ไม่ได้ทำงานในหน้าที่ดังกล่าวไม่ทราบถึงวิธีการและขั้นตอน รวมถึงสิทธิอันพึงมีพึงได้ของตนเองเท่าที่ควร จึงใช้ความรู้ที่ตนเองมี และหน้าที่ที่ได้รับผิดชอบมาให้เป็นประโยชน์ อีกทั้งเป็นคนที่ได้รับราชการมา

นานทำให้มีความชำนาญในงานที่ตนเองรับผิดชอบ และเป็นทีเกรงใจของผู้บังคับบัญชา ซึ่งมีอายุน้อยกว่าถึง  
ชั้นอายุเท่าบุตร

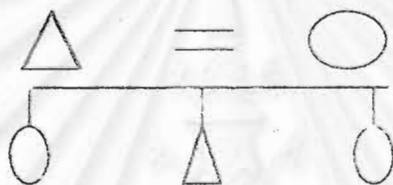
### ผู้ให้ข่าวสำคัญคนที่ 3

ชื่อ พันตำรวจเอกพิชิตพล (นามสมมติ) ตำแหน่ง รองผู้บังคับการอำนวยการ สำนักงาน  
ตำรวจสันติบาล

### ข้อมูลทั่วไป

พันตำรวจเอกพิชิตพล มีอายุขณะสัมภาษณ์ 54 ปี 2 เดือน รับราชการมานาน 29 ปี นับถือ  
ศาสนาพุทธ มีภูมิลำเนาอยู่ในกรุงเทพมหานคร ปัจจุบันพักอาศัยอยู่ที่บ้านของตนเอง สถานะภาพ สมรสแล้ว  
มีบุตรด้วยกัน 3 คน จบการศึกษาระดับปริญญาโท มีรายได้เดือนละ 34,900 บาท

### แผนภาพเครือญาติ



เกี่ยวข้องกับสมมุติฐานด้านอายุราชการ และด้านการยึดถือระเบียบวินัยของทาง  
ราชการ

ถูกกล่าวหาว่ากระทำผิดวินัย โดยไม่ตักเตือน สั่งสอนหรือลงทัณฑ์ผู้ได้บังคับบัญชาที่กระทำ  
ผิดตามโทษานุโทษ โดยเมื่อประมาณต้นเดือนมกราคม พ.ศ. 2544 พันตำรวจเอกพิชิตพล ซึ่งเป็นผู้บังคับ  
บัญชาที่มีอุปนิสัยเป็นกันเอง และรักลูกน้อง ซึ่งนิสัยดังกล่าวนี้ส่งผลให้ได้รับโทษทางวินัยข้อดังกล่าว โดยเหตุ  
การณ์เกิดขึ้นจาก ผู้ได้บังคับบัญชาในความดูแลของพันตำรวจเอกพิชิตพล ได้ไปกู้ยืมเงินจากผู้อื่นแล้วไม่ชด  
ใช้คืนให้แก่ผู้ให้กู้ตามสัญญา โดยพันตำรวจเอกพิชิตพล ได้ลงลายมือชื่อเป็นผู้ค้ำประกันเงินกู้ จำนวนดังกล่าว  
และต่อมาผู้ให้กู้ได้ทำหนังสือร้องเรียนผู้บังคับบัญชา และได้เพิกเฉย เรื่องจึงถึงผู้บังคับบัญชาระดับสูงกว่า จน  
เป็นเหตุให้ตั้งกรรมการสอบสวนพิจารณาทัณฑ์

### สรุป

เนื่องจากพันตำรวจเอกพิชิตพล เป็นคนที่มีนิสัยเป็นเอง ซึ่งในบางครั้งไม่ได้เข้มงวดต่อ  
ผู้ได้บังคับบัญชาเท่าที่ควร อีกทั้งระเบียบกฎเกณฑ์ข้อบังคับของหน่วยงานที่มีความเข้มงวดจนเกินพอดี

#### ผู้ให้ข่าวสำคัญคนที่ 4

ชื่อ นายดาบตำรวจจัตตรชัย (นามสมมติ) ตำแหน่ง ผู้บังคับหมู่ งาน 5 กองกำกับการ 5 กองตำรวจสันติบาล 2

#### ข้อมูลทั่วไป

นายดาบตำรวจจัตตรชัย มีอายุขณะสัมภาษณ์ 32 ปี 1 เดือน รับราชการมานาน 9 ปี นับถือ ศาสนาพุทธ มีภูมิลำเนาอยู่จังหวัดนครปฐม ปัจจุบันพักอาศัยอยู่ที่พักของทางราชการจัดให้ สถานะภาพ โสด จบการศึกษาปริญญาตรี มีรายได้เดือนละ 8,460 บาท

#### เกี่ยวข้องกับสมมุติฐานด้านการยึดถือระเบียบวินัยของทางราชการ

มีหน้าที่สอบสวน ถูกกล่าวหาว่ากระทำผิดวินัยโดยฝ่าฝืนระเบียบสำนักงานตำรวจแห่งชาติ ด้วยการเข้าพักอาศัยในอาคารอิสระของสำนักงานตำรวจแห่งชาติ โดยเมื่อปลายเดือนเมษายน พ.ศ. 2544 นายดาบตำรวจจัตตรชัย ได้รับการแต่งตั้งไปดำรงตำแหน่งในสังกัดสถานีตำรวจภูธร จังหวัดฉะเชิงเทรา แต่ไม่ได้ ทำการขนย้ายทรัพย์สินของใช้ต่างๆ ออกจากอาคารอิสระที่พัก และไม่ได้ทำบันทึกในการขอคืนห้องพัก ดังกล่าว ต่อมาทางกองบังคับการอำนวยการ ซึ่งเป็นเจ้าของผู้ปกครองอาคารดังกล่าวมีหนังสือแจ้งให้ขนย้าย ทรัพย์สินออกจากอาคารดังกล่าวภายใน 30 วัน หลังจากได้รับหนังสือ แต่เมื่อครบกำหนด นายดาบตำรวจ จัตตรชัย ก็ยังเพิกเฉย ตลอดมา จนกระทั่งถูกตั้งคณะกรรมการสอบสวนพิจารณาทัณฑ์

#### สรุป

จากการสัมภาษณ์นายดาบตำรวจจัตตรชัย จึงทราบว่า ในขณะที่ตนได้เดินทางไปรับตำแหน่ง ใหม่ นั้น ตนก็ได้ขนย้ายทรัพย์สินของตนออกจากอาคารที่พักและได้ไปเช่าอาศัยอยู่ในเขตพื้นที่จังหวัด ฉะเชิงเทรา โดยได้แจ้งให้เพื่อนข้างห้องพักเก่าทราบว่าตนได้ขนย้ายของออกจากอาคารดังกล่าวแล้ว และไม่ ทราบถึงขั้นตอนในการคืนห้องพักดังกล่าว อีกทั้งหนังสือจากทางกองบังคับการอำนวยการที่แจ้งให้ตนขนย้าย ของและทำหนังสือคืนห้องพัก ตนเองก็ไม่ได้รับและไม่ทราบ มาทราบเรื่องอีกครั้งก็ถูกตั้งคณะกรรมการ สอบสวนพิจารณาวินัยตนเองแล้ว

#### ผู้ให้ข่าวสำคัญคนที่ 5

ชื่อ ร้อยตำรวจโทวุฒินันท์ (นามสมมติ) ตำแหน่ง รอง พงส. (สบ.1) สังกัด งาน 5 กองกำกับการ 5 กองตำรวจสันติบาล 2

#### ข้อมูลทั่วไป

ร้อยตำรวจโทวุฒินันท์ มีอายุขณะสัมภาษณ์ 26 ปี 4 เดือน รับราชการมานาน 3 ปี นับถือ ศาสนาพุทธ มีภูมิลำเนาอยู่จังหวัดสิงห์บุรี ปัจจุบันพักอาศัยอยู่กับญาติที่กรุงเทพฯ สถานะภาพ โสด จบการ ศึกษาปริญญาโท มีรายได้เดือนละ 7,840 บาท

## เกี่ยวข้องกับสมมติฐานด้านสวัสดิการจากทางราชการ และด้านการยึดถือระเบียบวินัยของทางราชการ

ถูกกล่าวหาว่ากระทำผิดวินัยฐานไม่ประพฤติตนให้เคร่งครัดต่อมรรยาทและระเบียบแบบแผนของสำนักงานตำรวจแห่งชาติ โดยเป็นพนักงานสอบสวนทำสำนวนคดีล่าช้า โดยเมื่อประมาณเดือน พฤษภาคม พ.ศ. 2544 โดยร้อยตำรวจตรี... ได้รับคำร้องทุกข์และได้สรุปสำนวนการสอบสวนต่อผู้บังคับบัญชาเมื่อวันที่ 12 ตุลาคม 2544 รวมระยะเวลาที่ทำการสอบสวนนานประมาณ 5 เดือนเศษ โดยในระหว่างทำการสอบสวนนั้น ผู้บังคับบัญชาดำเนินการได้กำกับและเร่งรัดการสอบสวนมาโดยตลอดประมาณ 7 - 8 ครั้ง ซึ่งความล่าช้าดังกล่าวอาจทำให้เกิดความเสียหายแก่ทางราชการได้ ดังนั้น สำนักงานตำรวจสันติบาลจึงมีคำสั่งให้แต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนพิจารณาทัณฑ์ทางวินัย ในความบกพร่องดังกล่าว ซึ่งผลการสอบสวนปรากฏว่าสำนักงานตำรวจสันติบาลมีคำสั่งให้ลงทัณฑ์ "ภาคทัณฑ์" แก่ร้อยตำรวจโท... นั้น

### สรุป

จากการสัมภาษณ์ร้อยตำรวจโท... นั้นที่จึงทราบว่า สาเหตุที่ร้อยตำรวจโท... นั้น ทำสำนวนการสอบสวนคดีดังกล่าวล่าช้า นั้น เกิดมาจากในระหว่างการสอบสวนนั้น ร้อยตำรวจโท... นั้น ไม่สามารถติดตามสอบปากคำผู้ต้องหาและพยานสำคัญในคดีได้ครบทุกคน เพราะเมื่อผู้ต้องหาได้รับการประกันตัวไปและได้ย้ายที่อยู่ใหม่ ที่อยู่และเบอร์ติดต่อที่ให้ไว้ก็เปลี่ยนแปลง อีกทั้งพยานสำคัญอีกคนก็พักอาศัยอยู่ที่ต่างจังหวัด การติดต่อนัดหมายไม่สะดวก จะเดินทางไปสอบปากคำถึงต่างจังหวัดก็ทำลำบาก เพราะต้องทำเรื่องของเดินทางไปราชการ และต้องเบิกค่าใช้จ่ายในการเดินทาง ซึ่งมีขั้นตอนและยุ่งยาก อีกทั้งต้องเข้าเวรสอบสวน และมีคดีอื่นๆ ที่อยู่ในความรับผิดชอบอีกมาก ซึ่งที่ผ่านมา ซึ่งที่ผ่านมาเน้นการปฏิบัติงานของร้อยตำรวจโท... นั้นก็ยังไม่เคยทำให้เกิดความเสียหายต่อทางราชการมาก่อนเลย

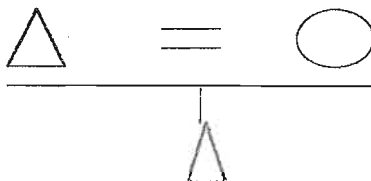
### ผู้ให้ข่าวสำคัญคนที่ 6

ชื่อ ร้อยตำรวจเอกสุเทพ (นามสมมติ) ตำแหน่ง รองสารวัตร งาน 6 กองกำกับการ 3 กองตำรวจสันติบาล 2

### ข้อมูลทั่วไป

ร้อยตำรวจเอกสุเทพ มีอายุขณะสัมภาษณ์ 38 ปี 5 เดือน รับราชการมานาน 11 ปี นับถือศาสนาพุทธ มีภูมิลำเนาอยู่จังหวัดปราจีนบุรี ปัจจุบันพักอาศัยอยู่ที่ทำงาน สถานะภาพ สมรส มีบุตรด้วยกัน 1 คน จบการศึกษาระดับปริญญาตรี มีรายได้เดือนละ 10,520 บาท

### แผนภาพเครือญาติ



เกี่ยวข้องกับสมมุติฐานด้านสวัสดิการจากทางราชการ ด้านการยึดถือระเบียบวินัยของทางราชการ และเคยกระทำผิดวินัยมาก่อน

ถูกกล่าวหาว่ากระทำผิดวินัยฐานไม่ประพฤติตนให้เคร่งครัดต่อมรรยาท และระเบียบแบบแผนของสำนักงานตำรวจแห่งชาติ ประพฤติตนไม่สมควร โดยก่อนหน้านี้อัยการเอกสุเทพ เคยถูกผู้บังคับบัญชาอบรมเกี่ยวกับเรื่องการดื่มสุราขณะปฏิบัติหน้าที่ แต่ก็ได้ลงโทษ เพียงแต่ตักเตือน และสาเหตุที่ถูกกล่าวหา ก็คือไม่ไปศาลตามหมายเรียกจนเป็นเหตุให้ศาลออกหมายจับ กล่าวคือ เมื่อประมาณต้นเดือนมีนาคม พ.ศ. 2543 อัยการเอกสุเทพ ได้รับหมายเรียกให้ไปเป็นพยานศาลอาญา แต่เมื่อถึงกำหนดปรากฏว่าอัยการเอกสุเทพ ก็ไม่ได้ไปเป็นพยานศาลตามหมายเรียกโดยมิได้แจ้งเหตุหรือขัดข้องให้ศาลทราบ ตลอดจนไม่ได้มีหนังสือขอลื่อนการเป็นพยานศาลตามวันเวลาที่กำหนดไว้แต่อย่างใด จนเป็นเหตุให้ศาลออกหมายจับอัยการเอกสุเทพ ต่อมาเมื่ออัยการเอกสุเทพ ทราบเรื่องจึงได้เดินทางไปรายงานตัวต่อศาลอาญา พร้อมทั้งให้การเป็นพยานในคดีดังกล่าวจนเป็นที่เรียบร้อย ศาลจึงได้ถอนหมายจับอัยการเอกสุเทพ จากรายงานชี้แจงปรากฏว่าอัยการเอกสุเทพ ได้ยอมรับผิดในความบกพร่องดังกล่าว

สรุป

จากการสัมภาษณ์อัยการเอกสุเทพ ทำให้ทราบว่า สาเหตุที่อัยการเอกสุเทพไม่เดินทางไปเป็นพยานศาลตามหมายเรียกโดยไม่แจ้งเหตุหรือขัดข้องให้ศาลอาญาทราบ ตลอดจนไม่ได้มีหนังสือขอลื่อนการเป็นพยานศาลตามวันเวลาที่กำหนดไว้จนเป็นเหตุให้ศาลออกหมายจับนั้น ก็เนื่องมาจากในช่วงเวลา ก่อนหน้าที่ศาลจะทำการส่งหมายเรียกพยานมายังสำนักงานตำรวจสันติบาล โดยอ้างว่าในขณะนั้นอัยการเอกสุเทพ ได้รับคำสั่งจากผู้บังคับบัญชาให้เดินทางไปสืบสวนคดีที่มีผู้ก่อการร้ายเดินทางเข้ามาร่วมประชุมกันในประเทศไทยที่จังหวัด ปัตตานี เมื่อเสร็จภารกิจยังต้องมาทำหนังสือรายงานผลการปฏิบัติงานให้ผู้บังคับบัญชาทราบ ทำให้หลงลืมไปว่าตนเองจะต้องไปเป็นพยานศาลในวันดังกล่าว

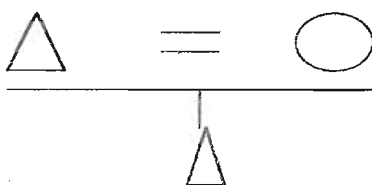
ผู้ให้ข่าวสำคัญคนที่ 7

ชื่อ สิบตำรวจเอกสมชาย (นามสมมติ) ตำแหน่ง ผู้บังคับหมู่ งาน 3 กองกำกับการ 1 ตำรวจสันติบาล 1

ข้อมูลทั่วไป

สิบตำรวจเอกสมชาย มีอายุขณะสัมภาษณ์ 56 ปี 2 เดือน รับราชการมานาน 28 ปี นับถือศาสนาพุทธ มีภูมิลำเนาอยู่จังหวัดลำปาง ปัจจุบันพักอาศัยอยู่ที่พักของทางราชการจัดให้ สถานะภาพ สมรสแล้ว มีบุตรด้วยกัน 1 คน จบการศึกษาระดับมัธยมศึกษาปีที่ 4 มีรายได้เดือนละ 18,970 บาท

แผนภาพเครือญาติ





## เกี่ยวข้องกับสมมุติฐานด้านอายุราชการ ด้านระดับตำแหน่ง ด้านการยึดถือระเบียบวินัยของทางราชการ และด้านระดับการศึกษา

ถูกกล่าวหาว่ากระทำผิดวินัยฐานไม่ประพฤติตนให้เคร่งครัดต่อมรรยาทและระเบียบแบบแผนของสำนักงานตำรวจแห่งชาติ ใช้กริยาวาจาไม่สมควร หรือประพฤติตนไม่สมควร กล่าวคือ เมื่อประมาณต้นเดือนมีนาคม พ.ศ. 2544 ขณะกำลังนั่งดื่มสุรากับเพื่อนๆ ที่ร้านอาหารแห่งหนึ่งบริเวณที่พัก และได้มีพันตำรวจโทเอนกเดินเข้ามาภายในร้านดังกล่าวและได้พูดจาในทำนองต่อว่าตำรวจกลุ่มดังกล่าวว่าไม่ค่อยจะทำงานกัน ใช้เวลามาทำอะไรที่ไม่ได้ประโยชน์ จึงเกิดการโต้เถียงกันขึ้น ประกอบกับสิบตำรวจเอกสมชาย อยู่ในอาการมึนเมา จึงได้ใช้ถ้อยคำที่ไม่สุภาพ ทำให้เกิดการทะเลาะวิวาทกันเกิดขึ้น ต่อมาพันตำรวจโทเอนก จึงสั่งให้สิบตำรวจเอกสมชายเขียนรายงานชี้แจงกรณีดังกล่าว และได้ทำหนังสือต่อผู้บังคับบัญชาตามลำดับชั้นของสิบตำรวจเอกสมชาย สำนักงานตำรวจสันติบาลจึงแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนวินัย และสั่งลงทัณฑ์ "กักขัง"

### สรุป

จากการสัมภาษณ์สิบตำรวจเอกสมชายทำให้ทราบว่า สาเหตุที่เกิดขึ้นมาจากความมึนเมาจากการดื่มสุรา ทำให้ไม่มีสติและพูดจาไม่สุภาพกับผู้บังคับบัญชา แต่การดื่มสุรานอกเวลาทำงานก็ไม่ได้ส่งผลเสียต่อทางราชการแต่อย่างใด อีกทั้งการที่พันตำรวจโทเอนกเข้ามาพูดจาดูถูกและเป็นอนนวนในการกระทำผิดวินัยดังกล่าว ถือว่าเป็นผู้บังคับบัญชาที่มีความยุติธรรม ไม่น่าที่จะลงโทษตนเองถึงขั้นสั่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนวินัย เพียงแค่ว่ากล่าวตักเตือน และให้ตนเองโทษเมื่อหายจากอาการมึนเมา ก็น่าจะเพียงพอ

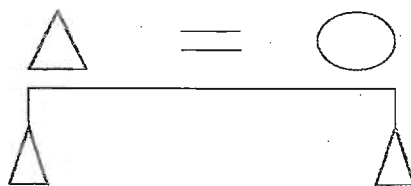
### ผู้ให้ข่าวสำคัญคนที่ 8

ชื่อ สิบตำรวจเอกสกล (นามสมมติ) ตำแหน่ง ผู้บังคับหมู่ งาน 3 กองกำกับการ 4 กองบังคับการอำนวยการ สำนักงานตำรวจสันติบาล

### ข้อมูลทั่วไป

สิบตำรวจเอกสกล มีอายุขณะสัมภาษณ์ 31 ปี 9 เดือน รับราชการมานาน 8 ปี นับถือศาสนาพุทธ มีภูมิลำเนาอยู่จังหวัดชัยภูมิ ปัจจุบันพักอาศัยอยู่กับญาติ สถานะภาพ หย่าร้าง มีบุตรด้วยกัน 2 คน จบการศึกษาระดับปริญญาตรี มีรายได้เดือนละ 8,540 บาท

### แผนภูมิเครือญาติ



เกี่ยวข้องกับสมมุติฐานด้านระดับตำแหน่ง ด้านการยึดถือระเบียบวินัยของทางราชการ และด้านระดับการศึกษา

ถูกกล่าวหาว่ากระทำผิดวินัยฐานไม่ประพฤติตนให้เคร่งครัดต่อมรรยาทและระเบียบแบบแผนของสำนักงานตำรวจแห่งชาติ เกียรติจรูญ ละทิ้งหรือเดินเล่อต่อหน้าที่ราชการ กล่าวคือ เมื่อประมาณปลายเดือนเมษายน พ.ศ. 2543 สิบตำรวจเอกสกล มีหน้าที่สรุปยอดรายการค่าให้จ่ายประจำวันของสำนักงานตำรวจสันติบาลเสนอต่อผู้บังคับบัญชาชั้นสูงทราบเป็นประจำทุกวัน ไม่ได้มาปฏิบัติหน้าที่ราชการ โดยไม่ได้แจ้งเหตุให้ทราบ ผู้บังคับบัญชาจึงได้ให้เจ้าหน้าที่ตำรวจไปติดตามตัวมาปฏิบัติหน้าที่ แต่สิบตำรวจเอกสกลกลับไม่ยอมมาปฏิบัติหน้าที่อีกทั้งไม่รายงานแจ้งเหตุให้ผู้บังคับบัญชาทราบ จนกระทั่งเวลาผ่านไปสิบตำรวจเอกสกลก็ยังไม่ได้มาปฏิบัติราชการ และไม่รายงานให้ผู้บังคับบัญชาทราบ ผู้บังคับบัญชาได้กล่าวตักเตือนมาหลายครั้งแต่ก็ยังไม่ประพฤติตนให้ดีขึ้น ดังนั้น สำนักงานตำรวจสันติบาล จึงมีคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนพิจารณาทัศนคติทางวินัยในความบกพร่องดังกล่าว ผลทัศนคติสั่งให้ "กักขัง" สิบตำรวจเอกสกลมีกำหนดสิบห้าวัน

สรุป

จากการสัมภาษณ์สิบตำรวจเอกสกลทำให้ทราบว่า สาเหตุที่สิบตำรวจเอกสกลประพฤติตนไม่สมควรดังกล่าวนั้น เนื่องจากสิบตำรวจเอกสกลมีภาระต้องเลี้ยงดูบุพการี และบุตร ซึ่งได้แยกทางกับภรรยา และมีปัญหาภายในครอบครัว และเกิดความเครียด จากเหตุการณ์ดังกล่าวที่ทับถมมาเป็นเวลานาน อีกทั้งปัญหาเรื่องไม่ได้รับความเข้าใจจากผู้บังคับบัญชา ทำให้สิบตำรวจเอกสกล เชื่อว่าการไปปฏิบัติหน้าที่ราชการดังกล่าวคงจะไม่ได้รับความเจริญในหน้าที่ อีกทั้งมีภาระที่ต้องเลี้ยงดูบุพการีและบุตร เงินเดือนเพียงอย่างเดียวคงจะไม่พอกับค่าครองชีพที่นับวันยิ่งสูงขึ้น จึงได้ไปประกอบอาชีพเสริมคือเปิดร้านขายน้ำดื่มที่โรงเรียนของบุตร และอาชีพกลับทำรายได้ได้มากกว่าอาชีพรับราชการตำรวจ จึงได้หันมาทำอาชีพเสริมอย่างจริงจังและไม่คิดจะไปปฏิบัติหน้าที่ราชการอีก

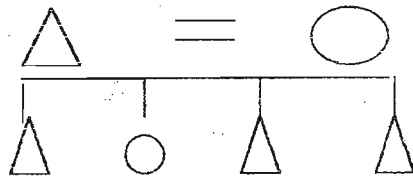
ผู้ให้ข่าวสำคัญคนที่ 3

ชื่อ จำสิบตำรวจฉนวนรงค์ (นามสมมติ) ตำแหน่ง ผู้บังคับหมู่ งาน 5 กองกำกับการ 4 กองตำรวจสันติบาล

ข้อมูลทั่วไป

จำสิบตำรวจฉนวนรงค์ มีอายุขณะสัมภาษณ์ 43 ปี 8 เดือน รับราชการมานาน 18 ปี นับถือศาสนาพุทธ มีภูมิลำเนาอยู่จังหวัดขอนแก่น ปัจจุบันพักอาศัยอยู่ที่บ้านของตนเองกับครอบครัวสถานะภาพสมรสแล้ว มีบุตรด้วยกัน 4 คน จบการศึกษามัธยมศึกษาปีที่ 6 มีรายได้เดือนละ 19,720 บาท

## แผนภูมิเครือญาติ



เกี่ยวข้องกับสมมุติฐานด้านอายุราชการ ด้านการยึดถือระเบียบวินัยของทางราชการ และด้านระดับการศึกษา

ถูกกล่าวหาว่ากระทำผิดวินัยอย่างร้ายแรง โดยต้องหาว่า กระทำผิดอาญาข้อหา "เป็นเจ้าพนักงานปฏิบัติหรือละเว้นการปฏิบัติหน้าที่โดยมิชอบเพื่อให้เกิดความเสียหายแก่ผู้หนึ่งผู้ใด หรือปฏิบัติหรือละเว้นการปฏิบัติหน้าที่โดยทุจริต" กล่าวคือ เมื่อประมาณปลายเดือน เมษายน พ.ศ. 2542 มีหน้าที่ตรวจสอบรายละเอียดและหลักฐานเกี่ยวกับหนังสือเดินทางของผู้ต้องสงสัยชาวต่างชาติ โดยในวันเกิดเหตุเจ้าสิบตำรวจณรงค์ ได้รับมอบหมายจากผู้บังคับบัญชา ให้ไปจับกลุ่มตัวผู้ต้องสงสัยชาวปากีสถานคนหนึ่ง จากการตรวจสอบของเจ้าหน้าที่ตำรวจตรวจคนเข้าเมือง พบว่า เจ้าสิบตำรวจณรงค์ ได้ทุจริตต่อหน้าที่โดยเจ้าสิบตำรวจณรงค์ ได้ใช้อำนาจหน้าที่นำตัวผู้ต้องสงสัยออกจากบริเวณกักตัวผู้ต้องสงสัยโดยไม่ได้รับอนุญาต และพาผู้ต้องสงสัยไปสอบสวน แต่ได้ปล่อยตัวผู้ต้องสงสัยไป โดยมีกล้องบริเวณสนามบินดอนเมืองจับภาพได้ สำนักงานตำรวจแห่งชาติมีคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนขึ้น ต่อมาปรากฏว่าสำนักงานตำรวจแห่งชาติได้มีคำสั่งให้เจ้าสิบตำรวจณรงค์ ออกจากราชการไว้ก่อน เพื่อรอฟังผลการสอบสวนมาใช้ประกอบการพิจารณา

สรุป

จากการสัมภาษณ์เจ้าสิบตำรวจณรงค์ จึงทราบว่า เกิดจากผู้ต้องสงสัยได้เสนอผลประโยชน์อันมหาศาลซึ่งสร้างความรำรวยให้แก่เจ้าสิบตำรวจณรงค์และครอบครัว จึงได้กระทำผิด โดยอาศัยช่องทางตามอำนาจหน้าที่ของตนที่มีอยู่มาใช้โดยทุจริต และถูกจับกุมได้

สถาบันวิทยบริการ  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

## บทที่ 5

### สรุปผลการวิจัยและข้อเสนอแนะ

จากผลการวิจัยในบทที่ผ่านมา ทำให้ทราบถึงรายละเอียดเกี่ยวกับข้อมูลที่ถูกวิจัยได้ ทำการศึกษาทั้งหมด และเมื่อพิจารณาถึงผลของการพิสูจน์สมมติฐานการวิจัยทั้ง 7 ข้อแล้ว ปรากฏว่าสามารถยอมรับตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ทุกข้อ ดังนั้น เพื่อเป็นการสร้างความเข้าใจที่ชัดเจนยิ่งขึ้น ผู้วิจัยขอสรุปภาพโดยรวมของข้อมูลดังกล่าวไว้อย่างรวบรัดอีกครั้งหนึ่ง โดยการนำเสนอในรูปแบบความเรียง ส่วนในหัวข้อถัดไปเป็นการแสดงข้อเสนอแนะของผู้วิจัย ปัญหาที่พบในการวิจัย และ ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยในครั้งต่อไป

#### สรุปผลการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาถึงสาเหตุสำคัญที่ทำให้ข้าราชการตำรวจสังกัดสำนักงานตำรวจสันติบาลกระทำผิดทางวินัย เพื่อนำผลของการศึกษาที่ได้ไปใช้เป็นแนวทางในการป้องกันและแก้ไขปัญหาการกระทำผิดวินัยของข้าราชการตำรวจสังกัดสำนักงานตำรวจสันติบาลให้เป็นอย่างมีประสิทธิภาพ โดยใช้แนวคิดเกี่ยวกับองค์การ แนวคิดเรื่องวินัย, ทฤษฎีโครงสร้างหน้าที่ ทฤษฎีพฤติกรรมเบี่ยงเบน ทฤษฎีไร้ระเบียบ และทฤษฎีเกี่ยวกับความต้องการพื้นฐาน โดยนำข้อมูลในการวิจัยเก็บรวบรวมโดยใช้แบบสอบถามจำนวน 200 ชุด จากข้าราชการตำรวจที่กระทำผิดวินัยในสังกัดสำนักงานตำรวจสันติบาล และสัมภาษณ์แบบเจาะลึก ข้าราชการตำรวจที่กระทำผิดวินัยจำนวน 9 ราย สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ ร้อยละ, การแจกแจงความถี่, ค่าเฉลี่ยเลขคณิต (X), ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าไคสแควร์ มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากผลการศึกษา พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีอายุระหว่าง 31 –40 ปี มีวุฒิการศึกษาโดยเฉลี่ยอยู่ในระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6 มีรายได้สิทธิภายในครอบครัวต่อเดือนอยู่ระหว่าง 5,001 – 10,000 บาท มีระยะเวลาในการรับราชการระหว่าง 6 –10 ปี ปัจจุบันอยู่ในสถานภาพมีครอบครัวแล้ว สำหรับทัศนคติทางวินัยที่ได้รับสูงสุดคือ ไล่ออก

ส่วนในด้านความคิดเห็นเกี่ยวกับสาเหตุของการกระทำผิดวินัย พบว่า สาเหตุสำคัญลำดับแรกเกิดจาก ความจำเป็นในการครองชีพ รายได้ไม่พอกับรายจ่าย รวมถึงภาระหนี้สินจากการกู้ยืม

ในด้านการวิเคราะห์หาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระกับตัวแปรตาม เพื่อที่จะทดสอบสมมติฐานทั้ง 7 ข้อ เมื่อทำการทดสอบด้วยค่าไคลสแควร์ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 แล้ว ปรากฏว่า สมมติฐานทุกข้อต่างมีนัยสำคัญทางสถิติด้วยกันทั้งสิ้น ดังนั้น ผลการศึกษาจึงพบว่าข้าราชการตำรวจที่มีอายุราชการมากจะกระทำผิดทางวินัยมากกว่าข้าราชการตำรวจที่มีอายุราชการน้อย ข้าราชการตำรวจที่มีระดับตำแหน่งต่ำจะกระทำผิดทางวินัยมากกว่าข้าราชการตำรวจที่มีระดับตำแหน่งสูง ข้าราชการตำรวจที่ได้รับสวัสดิการจากทางราชการไม่เพียงพอกับความต้องการจะกระทำผิดทางวินัยมากกว่าข้าราชการตำรวจที่ได้รับสวัสดิการเพียงพอกับความต้องการ ข้าราชการตำรวจที่ยึดถือระเบียบกฎเกณฑ์ข้อบังคับของหน่วยงานหย่อนยานจะกระทำผิดทางวินัยมากกว่าข้าราชการตำรวจที่ยึดถือระเบียบกฎเกณฑ์ข้อบังคับของหน่วยงานอย่างเคร่งครัด, ข้าราชการตำรวจที่มีรายได้ต่ำจะกระทำผิดทางวินัยมากกว่าข้าราชการตำรวจที่มีรายได้สูง ข้าราชการตำรวจที่มีการศึกษาต่ำจะกระทำผิดทางวินัยมากกว่าข้าราชการตำรวจที่มีการศึกษาสูง และ ข้าราชการตำรวจที่เคยกระทำผิดมาก่อนจะกระทำผิดทางวินัยมากกว่าข้าราชการตำรวจที่ไม่เคยกระทำผิด

## ปัญหาที่พบในการวิจัย

1. ผู้ตอบแบบสอบถามและผู้ให้สัมภาษณ์มักไม่เต็มใจในการตอบแบบสอบถามมากนัก ทำให้ไม่ได้ข้อมูลที่แท้จริง ซึ่งผู้วิจัยเชื่อว่าสาเหตุดังกล่าวอาจเนื่องมาจาก ในการศึกษาวิจัยกรณีที่เป็นเรื่องซึ่งเกี่ยวกับการกระทำผิดวินัยของข้าราชการตำรวจ จะเป็นการศึกษาถึงรายละเอียดของเหตุการณ์ที่เขาเคยกระทำผิดและได้รับการพิจารณาโทษมาแล้ว จึงเป็นการตอกย้ำถึงความผิดพลาดที่เขาได้รับอีกครั้ง ทำให้เกิดความไม่สบายใจ และเห็นว่าเป็นการกล่าวถึงสิ่งที่มีดีของตนเอง และเกิดความอับอาย ทำให้ยากที่จะได้รับคำตอบที่แท้จริงและได้รับความร่วมมืออย่างเต็มที่จากผู้ตอบแบบสอบถามหรือผู้ให้สัมภาษณ์
2. ความสัมพันธ์ส่วนตัวในการเก็บข้อมูล ทำให้ของผู้ตอบแบบสอบถามไม่กล้าให้ข้อมูลที่แท้จริงเท่าที่ควร
3. ความรักต่อสถาบันของตนเอง ทำให้การตอบแบบสอบถาม ผู้ตอบแบบสอบถามมักจะให้ข้อมูลเพื่อปกป้องสถาบันของตนเอง

4. กลุ่มตัวอย่างที่ทำการศึกษาวิจัยในครั้งนี้ เป็นข้าราชการตำรวจที่เคยกระทำผิดวินัยมาก่อน ดังนั้นข้อมูลเกี่ยวกับที่อยู่และตำแหน่งปัจจุบัน ซึ่งเป็นสิ่งสำคัญ บางคนได้ย้ายที่อยู่ ย้ายไปดำรงตำแหน่งใหม่ ทำให้การติดต่อกับกลุ่มตัวอย่างเป็นไปได้ด้วยความยากลำบาก เสียเวลาในการตอบแบบสอบถาม

5. ในส่วนที่เกี่ยวกับข้อมูลทางสถิติของข้าราชการตำรวจที่เคยกระทำผิดวินัยและถูกลงทัณฑ์ นั้น ผู้วิจัยมีความคิดเห็นว่าหากผู้วิจัยไม่ได้รับราชการตำรวจแล้ว ก็ยากที่จะได้รับความร่วมมือในการให้ข้อมูลเกี่ยวกับจำนวนของข้าราชการตำรวจที่กระทำผิดวินัยและถูกลงทัณฑ์ในแต่ละปีได้อย่างแน่นอน เนื่องจากในปัจจุบัน สื่อมวลชนหลายแขนงต่างมุมมองได้เสนอข่าวสารโดยเน้นเรื่องการกระทำของข้าราชการตำรวจที่เข้าไปเกี่ยวข้อง รู้เห็น หรือสนับสนุน หรือเป็นผู้กระทำผิดเสียเอง ซึ่งทำให้เกิดภาพลบต่อสำนักงานตำรวจแห่งชาติ

6. มีการศึกษาในประเทศที่เกี่ยวกับการศึกษาถึงสาเหตุการกระทำผิดวินัยของข้าราชการตำรวจโดยตรง มีแต่เพียงส่วนประกอบของการศึกษาซึ่งเป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องกับสาเหตุจากปัจจัยด้านต่างๆ เช่น อิทธิพล, ประโยชน์ในองค์การตำรวจไทย, เงินเดือนกับค่าครองชีพของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน, การประกอบอาชีพเสริมของข้าราชการตำรวจ และปัญหากฎหมายว่าด้วยวินัยของข้าราชการตำรวจ เท่านั้น

7. งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับเรื่องที่ว่าวิจัยไม่ค่อยมีผู้ใดศึกษา มากนัก ทำให้แนวทางการศึกษาอยู่ในลักษณะที่กว้างๆ อาจจะได้เจาะลึกให้ข้อมูลที่สำคัญๆ และนำศึกษามากกว่านี้

8. ปัญหาของข้าราชการตำรวจมักตามกระแสของสังคม ดังนั้น การตามกระแสทำให้เกิดความไม่เป็นจริง แต่เป็นไปตามกระแส

## ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัย

### ด้านวิชาการ

1. ควรจะศึกษาถึงตัวแปรสภาพแวดล้อมอื่นๆ เช่น กฎหมาย ข้อบังคับของหน่วยงานนั้นๆ เป็นต้น ที่คาดว่าจะมีอิทธิพลหรือความสัมพันธ์กับการกระทำผิดทางวินัยของข้าราชการตำรวจ ซึ่งใกล้เคียงกับสภาพการณ์ในปัจจุบัน เช่น ด้านรูปแบบด้านกระบวนการบริหารขององค์กรด้านนโยบาย ด้านสภาพโครงสร้างขององค์กร อิทธิพลของข้าราชการเมือง สิ่งเหล่านี้จะมีอิทธิพลหรือความสัมพันธ์กับการกระทำผิดทางวินัยของข้าราชการตำรวจหรือไม่ เพียงใด

2. ในการศึกษาวิจัยในครั้งต่อไป ผู้วิจัยใคร่ขอเสนอให้มีการศึกษาพฤติกรรมของข้าราชการตำรวจหลังจากที่ได้รับการลงทัณฑ์ตามความผิดที่ได้กระทำไปแล้ว ว่าข้าราชการตำรวจดังกล่าวจะมีแนวโน้มต่อการกระทำผิดวินัยอย่างไร และมีพฤติกรรมที่เปลี่ยนแปลงไปในทิศทางใด

3. จากการศึกษาวิจัยในครั้งนี้ เมื่อพิจารณาถึงลักษณะของตัวแปรต่างๆ ที่นำมาใช้ในการอธิบายถึงสาเหตุของการกระทำผิดวินัยของข้าราชการตำรวจนั้น ยังไม่อาจยืนยันเป็นข้อยุติได้ว่าตัวแปรใดที่ส่งผลต่อการกระทำผิดวินัยได้อย่างเด่นชัด อีกทั้งขอบเขตการศึกษายังจำกัดไว้เฉพาะกลุ่มข้าราชการตำรวจสังกัดสำนักงานตำรวจสันติบาล ซึ่งกระทำผิดวินัยและได้รับการลงทัณฑ์ถึงที่สุด ระหว่างปี พ.ศ. 2542 - 2544 เท่านั้น การจะนำผลการวิจัยที่ได้ไปใช้อ้างอิงถึงกลุ่มประชากรที่นอกเหนือจากขอบเขตดังกล่าวนั้น จะต้องใช้ความระมัดระวังในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างมาก

4. เนื่องจากข้าราชการตำรวจในกลุ่มที่ศึกษาวิจัยครั้งนี้ เป็นข้าราชการตำรวจในสังกัดสำนักงานตำรวจสันติบาลเท่านั้น ดังนั้น ผู้วิจัยจึงขอเสนอว่าควรมีการทดสอบกับกลุ่มตัวอย่างกลุ่มอื่นที่นอกเหนือจากประชากรที่ผู้วิจัยทำการศึกษาในครั้งนี้ และควรมีการเปรียบเทียบระหว่างกลุ่มเพื่อสังเกตถึงความแตกต่างของสาเหตุการกระทำผิดวินัยไว้อีกด้วย

5. ที่ผ่านมานั้น ผู้บริหารในระดับสูงของสำนักงานตำรวจแห่งชาติได้มุ่งเน้นแต่เพียงการกวัดขันเฉพาะวินัยในทางลบเป็นหลัก โดยละเลยการให้ความสนใจหรือขาดความเอาใจใส่ที่จะส่งเสริมวินัยในทางบวกอย่างจริงจัง และในปัจจุบันจะเห็นได้ว่าเพิ่งมีการเริ่มต้นที่จะหันมาสนใจวินัยในทางบวก ดังนั้น ผู้วิจัยจึงเห็นควรให้มีการศึกษาถึงผลการส่งเสริมให้มีความสำคัญต่อแนวทางการป้องกันการกระทำผิดทางวินัยของข้าราชการตำรวจซึ่งเป็นแนวทางด้านบวก เพื่อใช้เป็นข้อมูลในการส่งเสริมการรักษาวินัยให้แก่ข้าราชการตำรวจโดยรวมอันจะส่งผลถึงการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการตำรวจอย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด

### ด้านปฏิบัติการ

1. สร้างจิตสำนึกที่ดี การมอบรางวัล ประกาศนียบัตร หรือเงินรางวัล เพื่อตอบแทนและประกาศ เชิดชู แก่ข้าราชการตำรวจที่ประพฤติ ปฏิบัติตนตามกฎหมาย ระเบียบวินัย และเอาผิดกับข้าราชการตำรวจที่ออกนอกกลุ่มนอกทาง เพื่อเป็นตัวอย่างแก่ข้าราชการตำรวจ

2. มีการจัดอบรมข้าราชการตำรวจในด้าน จริยธรรม ศีลธรรม ที่ทุกวันนี้เริ่มหย่อนยาน และขาดหายไป ควรจัดให้มีการเข้ารับการฝึกอบรมด้านจริยธรรม และคุณธรรม ให้กับข้าราชการตำรวจร่วมกับหลักสูตรต่างๆ ที่ข้าราชการตำรวจจำเป็นต้องเข้ารับการฝึกอบรม

3. นำกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับ ที่มีอยู่แล้ว มาบังคับใช้อย่างจริงจัง

4. เนื่องจากเงินเดือนน้อย เมื่อเทียบกับข้าราชการในกระบวนการยุติธรรมเหมือนกัน ซึ่งได้รับเงินเดือนที่สูงกว่า ทำให้ขาดขวัญกำลังใจในการปฏิบัติหน้าที่ ซึ่งข้าราชการตำรวจถือเป็นกระบวนการยุติธรรมชั้นแรกในการกลั่นกรอง ดำเนินการด้านยุติธรรมชั้นแรก แต่กลับได้รับค่าตอบแทน และสวัสดิการที่ไม่เท่าเทียมกับข้าราชการอื่นๆ ในกระบวนการยุติธรรม เช่น อัยการ เป็นต้น



สถาบันวิทยบริการ  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย



## รายการอ้างอิง

### ภาษาไทย

กองวินัย สำนักงานตำรวจแห่งชาติ. 2540. **คู่มือการดำเนินการทางวินัย**. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์ตำรวจ.

กิตติพงษ์ พัฒนพงศ์. 2538. **พฤติกรรมเบี่ยงเบนของนักเรียนระดับชั้นมัธยมปลายในเขต กรุงเทพมหานคร**. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต ภาควิชาสังคมวิทยา บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

คณะกรรมการวัฒนธรรมแห่งชาติ, สำนักงาน. 2537. **การเสริมสร้างวินัย คู่มือแนะแนวทางการปฏิบัติ**. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์ตำรวจ.

คณะทำงานทางวินัย กรมตำรวจ. 2538. **คู่มือปฏิบัติงานทางวินัยของข้าราชการตำรวจ**. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์ตำรวจ.

งามพิศ สัตย์สงวน. 2545. **สถาบันครอบครัวของกลุ่มชาติพันธุ์ในกรุงเทพมหานคร: กรณีศึกษาครอบครัวญวน (ทุนวิจัยงบประมาณแผ่นดิน)**. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

งามพิศ สัตย์สงวน. 2545. **สถาบันครอบครัวของกลุ่มชาติพันธุ์ในกรุงเทพมหานคร: กรณีศึกษาครอบครัวไทยโซ่ง (ทุนวิจัยงบประมาณแผ่นดิน)**. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

งามพิศ สัตย์สงวน. 2545. **พฤติกรรมจรรยาในเขตกรุงเทพมหานคร (ทุนวิจัยสถาบันดำรงราชานุภาพกระทรวงมหาดไทย)**. กรุงเทพมหานคร: แท็กส์ แอนเจอร์นัลพัลลิกซ์.

- งามพิศ สัตย์สงวน. 2545. **ความเชื่อทางศาสนาในกรุงเทพมหานครและปริมณฑล** (โครงการวิจัยเฉลิมพระเกียรติพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว เนื่องในวโรกาสกาญจนาภิเษกสมโภช). กรุงเทพมหานคร: แท็กส์ แอนเจอร์นัล พับลิเคชั่น .
- งามพิศ สัตย์สงวน. 2545 **วัฒนธรรมข้าวในสังคมไทย: การคงอยู่และการเปลี่ยนแปลง** (ทุนวิจัยรัชดาภิเษกสมโภชจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย). กรุงเทพมหานคร: แท็กส์ แอนเจอร์นัล พับลิเคชั่น.
- งามพิศ สัตย์สงวน. 2545. **ทัศนคติเกี่ยวกับเพศสัมพันธ์ของนักศึกษาไทยและนักศึกษาอเมริกัน: การวิจัยข้ามวัฒนธรรมในประเทศอเมริกา**. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
- งามพิศ สัตย์สงวน. 2545. **การวิจัยทางมานุษยวิทยา (พิมพ์ครั้งที่ 4)**. กรุงเทพมหานคร: รามาการพิมพ์.
- งามพิศ สัตย์สงวน. 2545. **ประสบการณ์วิจัยทางมานุษยวิทยาข้ามวัฒนธรรม (บรรณาธิการ)**. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- งามพิศ สัตย์สงวน. 2543. **มานุษยวิทยากายภาพ : วิวัฒนาการทางกายภาพและวัฒนธรรม (พิมพ์ครั้งที่ 4)**. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- งามพิศ สัตย์สงวน. 2542. **การวิจัยทางมานุษยวิทยา (พิมพ์ครั้งที่ 4: ฉบับปรับปรุงใหม่)**. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- งามพิศ สัตย์สงวน. 2541. **วัฒนธรรมข้าวในสังคมไทยและนานาชาติ**. กรุงเทพมหานคร: รามาการพิมพ์.
- จิระภา รัตนวิบูลย์. 2539. **คำอธิบายพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ.2518**. กรุงเทพมหานคร: มงคลการพิมพ์.

นิเทศ ดินณะกุล. **การเปลี่ยนแปลงทางสังคมและวัฒนธรรม.** สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2546.

นิเทศ ดินณะกุล. **วัฒนธรรมข้าวในเท็กซัส. วัฒนธรรมข้าวในสังคมไทยและนานาชาติ.** โรงพิมพ์กรุงเทพ, 2537.

นิเทศ ดินณะกุล. 2544. **ลักษณะชีวิตความเป็นอยู่ของชาวอมิสในสหรัฐอเมริกา,** รวมบทความสังคม วิทยาและมานุษยวิทยา. ภาควิชาสังคมวิทยาและมานุษยวิทยา คณะรัฐศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

นิเทศ ดินณะกุล. 2545. **ปัญหาและผลกระทบหลังการลดขนาดองค์กร.** รวมบทความสังคมวิทยาและมานุษยวิทยา. ภาควิชาสังคมวิทยาและมานุษยวิทยา คณะรัฐศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

นิเทศ ดินณะกุล. 2545. **ความเครียดในสังคมไทย.** ปัญหาสังคมไทยในมิติทางสังคมวิทยา มานุษยวิทยาและอาชญาวิทยา โครงการผลิตตำราและเอกสารการสอน คณะรัฐศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

นิเทศ ดินณะกุล. 2544. **สถาบันสังคม.** สังคมและวัฒนธรรม. สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

มนตรี กองจำปา, 2539. **การศึกษสาเหตุในการกระทำความผิดทางวินัยของพนักงานสอบสวนสังกัดกองบัญชาการตำรวจนครบาล.** วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิตสาขาอาชญาวิทยาและงานยุติธรรม บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหิดล.

เมตต์ เมตต์การุณจิต. 2545. **ความรู้ทั่วไปเกี่ยวกับวินัยข้าราชการพลเรือน (สามัญ).** กรุงเทพมหานคร: ไทยวัฒนาพานิช.

ไพรัช พงษ์เจริญ, 2537. **ตำรวจไทยในอนาคต.** เอกสารส่งเสริมวิชาการตำรวจ ปีที่ 30 ฉบับที่ 338 พฤศจิกายน 2537.

ราชบัณฑิตสถาน. 2538. **พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2525 (พิมพ์ครั้งที่ 5)**  
กรุงเทพมหานคร: อักษรเจริญทัศน์.

สมาน รังสีโยกฤษฎ์, 2545. **ความรู้ทั่วไปเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล.** กรุงเทพมหานคร: สวัสดิการ  
สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน.

สัมพันธ์ ศรีธรรักษ์. 2534. **การแก้ไขปัญหาการกระทำผิดวินัยของข้าราชการกรม  
สรรพสามิต.** วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต สาขารัฐประศาสนศาสตร์  
มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

สัญญา สัญญาวิวัฒน์, 2538. **ทฤษฎีสังคมวิทยา เนื้อหาและแนวการใช้ประโยชน์เบื้องต้น  
(พิมพ์ครั้งที่ 6)** กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

สัญญา สัญญาวิวัฒน์, 2543. **หลักสังคมวิทยา (พิมพ์ครั้งที่ 1).** กรุงเทพมหานคร: ไทยวัฒนาพานิช.

สำนักงานตำรวจสันติบาล. 2540. **รายงานข้อมูลสถิติเกี่ยวกับการกระทำผิดวินัยและถูกลงทัณฑ์  
ของข้าราชการตำรวจสำนักงานตำรวจสันติบาล ประจำปีงบประมาณ 2542 -  
2544.**

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน. 2523. **คู่มือปฏิบัติงานบุคคลตามพระราชบัญญัติระเบียบ  
ข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2518 สำหรับข้าราชการพลเรือน ภาค 2.**  
กรุงเทพมหานคร: สวัสดิการสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน.

สุดสงวน สุธีสร. 2539. **อาชญากรรม: ความหมาย ขอบเขต และทฤษฎี.** กรุงเทพมหานคร:  
โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

สุภัตรา สุภาพ. 2546. **สังคมวิทยา (พิมพ์ครั้งที่ 23).** กรุงเทพมหานคร: ไทยวัฒนาพานิช.

สุภัตรา สุภาพ. 2545. **สังคมและวัฒนธรรมไทย: ค่านิยม ครอบครั้ว ศาสนา ประเพณี  
(พิมพ์ครั้งที่ 19).** กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์ไทยวัฒนาพานิช.

สุภัตรา สุภาพ. 2546. **ปัญหาสังคม (พิมพ์ครั้งที่ 19)**. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์ไทยวัฒนาพานิช.

สุภัตรา สุภาพ. 2545. **เรื่องวุ่น วัยรุ่นไฮเทค (พิมพ์ครั้งที่ 3)**. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์ไทยวัฒนาพานิช.

สุภัตรา สุภาพ. 2545. **หัวหน้าโครงการ. พฤติกรรมทัศนคติของผู้ใช้รถใช้ถนนต่อมาตรการแก้ไขปัญหาจราจรใน กรุงเทพมหานคร. สถาบันดำรงราชานุภาพ.**

สุภัตรา สุภาพ. 2545. **พัฒนาการปัญหาจราจรและมาตรการแก้ไขปัญหาจราจรในสามทศวรรษ (ระหว่าง พ.ศ. 2507 - 2539)**. สถาบันดำรงราชานุภาพ.

สุภัตรา สุภาพ. 2545. **.วัฒนธรรมข้าว...วิถีชีวิตแบบไทยๆ หรือ ?** อ่างถึงใน งามพิศ สัตย์สงวน, บรรณาธิการ. **วัฒนธรรมข้าวในสังคมไทยและนานาชาติ (พิมพ์ครั้งที่ 2)**. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

สุภัตรา สุภาพ. 2545. **จับใจคน จับใจงาน (เล่ม 1)**. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์ไทยวัฒนาพานิช.

สุภัตรา สุภาพ. 2545. **จับใจคน จับใจงาน (เล่ม 2)**. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์ไทยวัฒนาพานิช.

สุภัตรา สุภาพ. 2545. **จับใจคน จับใจงาน (เล่ม 3)**. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์ไทยวัฒนาพานิช.

สุภัตรา สุภาพ. 2545. **จับใจคน จับใจงาน (เล่ม 4)**. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์ไทยวัฒนาพานิช.

สุภัตรา สุภาพ. 2545. **จับใจคน จับใจงาน (เล่ม 5)**. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์ไทยวัฒนาพานิช.

สุภัตรา สุภาพ. 2545. **จับใจคน จับใจงาน (เล่ม 6)**. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์ไทยวัฒนาพานิช.

สุภัตรา สุภาพ. 2545. **เทคนิคการหาแฟนและการอยู่กับคู่อย่างเป็นสุข**. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์ไทยวัฒนาพานิช.

สุพัตรา สุภาพ. 2545. **เทคนิคการหาแพนและการอยู่กับคู่อย่างมีความสุข (เล่ม 1)**. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์ไทยวัฒนาพานิช.

สุพัตรา สุภาพ. 2545. **เทคนิคการหาแพนและการอยู่กับคู่อย่างมีความสุข (เล่ม 2)**. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์ไทยวัฒนาพานิช.

สุพัตรา สุภาพ. 2545. **เทคนิคการหาแพนและการอยู่กับคู่อย่างมีความสุข (เล่ม 3)**. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์ไทยวัฒนาพานิช.

สุพัตรา สุภาพ. 2545. **เลี้ยงให้ดีและเก่ง (เล่ม 1)**. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์เรือนปัญญา.

สุพัตรา สุภาพ. 2545. **เลี้ยงให้ดีและเก่ง (เล่ม 2)**. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์เรือนปัญญา.

สุพัตรา สุภาพ. 2545. **เลี้ยงให้ดีและเก่ง (เล่ม 3)**. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์เรือนปัญญา.

สุพัตรา สุภาพ. 2546. **ติวรัก มัดใจแพน**. กรุงเทพมหานคร: อະนิเมทกรุป.

สุพัตรา สุภาพ. 2545. "ศีลธรรมกับเพศศึกษาในวันยรุ่น" **อาชญาวิทยาและงานยุติธรรมแบบสังคม**. ภาควิชาสังคมวิทยาและมานุษยวิทยา คณะรัฐศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

สุพัตรา สุภาพ. 2545. "วัยรุ่นกับพฤติกรรมรุนแรงยุคโลกาภิวัตน์" **สังคมไทย: มุมมองนักสังคมวิทยา**. ภาควิชาสังคมวิทยาและมานุษยวิทยา คณะรัฐศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

สุพัตรา สุภาพ. 2545. "นักเรียนกับเพศสัมพันธ์ก่อนวันอันควร" **ปัญหาสังคมไทยในมิติทางสังคมวิทยา**. ภาควิชาสังคมวิทยาและมานุษยวิทยา คณะรัฐศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

สุพัตรา สุภาพ. 2545. "ผลกระทบเศรษฐกิจต่างชาติที่มีต่อสังคมไทย" **รวมบทความสังคมวิทยาและมานุษยวิทยา พ.ศ.2544**. (นิเทศ ตินณะกุล บรรณาธิการ) ภาควิชาสังคมวิทยาและมานุษยวิทยา คณะรัฐศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

สุพัตรา สุภาพ. 2545. "วัฒนธรรมองค์กร" **รวมบทความสังคมวิทยาและมานุษยวิทยา**. ภาควิชาสังคมวิทยาและมานุษยวิทยา คณะรัฐศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

สุพัตรา สุภาพ. 2545. **เพศสัมพันธ์ก่อนวัยอันควร วัยรุ่นยุคไฮเทค**. รวมบทความทางวิชาการ โรงพยาบาล สมิติเวช.

อมรา พงศาพิชญ์ และ ปรีชา คุณินทร์พันธุ์. 2539. **ระบบอุปถัมภ์**. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์ มหาวิทยาลัย.

อรัญ สุวรรณบุปผา. 2538. **หลักอาชญาวิทยา**. กรุงเทพมหานคร: ไทยวัฒนาพานิช.

อุทัย หิรัญโต. 2542. **ชนชั้นข้าราชการ**. กรุงเทพมหานคร: โอเดียนสโตร์.

อุทัย หิรัญโต. 2543. **หลักการบริหารบุคคล**. กรุงเทพมหานคร: โอเดียนสโตร์.

### ภาษาอังกฤษ

Adler, Alfred. 1994. **Understanding Human Nature**. Greenwich, Conn. :Fawcett Publication, , Bacon.

Beirne,Piers. 1995. **Criminology**. Harcourt Brace College Publish.

Black, J.M. 1990. **Positive discipline**. New York: American Management Association.

Black, J.M. 1996. "The Real Meaning of Discipline." **Handline Problems of Disciptien**. Selected Reprints A.M.A. Periodicals. New York: American Management.

Colin Sumner. 2003. **The Blackwell Companion to Criminology**. (n.p.) Blackwell Publishing.

Conkin, John. 1996. **New Presspectives In Criminology**. New York : Allyn.

- Davis, K. 1992. "Human Behavior at Work." Human Relation and Organization Behavior. Fourth edition. New York: McGraw-Hill Book.
- Flippo, E.B. 1996. Principles of Personal Management. New York: McGraw-Hill Book.
- Freud, Sigmund. 1999. A General Introduction to Psychoanalysis. New York: Pocket Book
- Fisch, Mark L. 1999. Criminology. Guilford: Dushkin Mc Craw-Hill Book.
- Horton, Poul B. 1991. The Sociology and Social Problem. New York: Meredith.
- James, L.R. and Jone, A.P. 1995. :Organization Climate: A Review of Theory and Research." Psychological Bulletin. 35 (March 1995).
- Jan McMillen. 1996. Understanding Gambling: History, Concepts and Theories in Gambling Cultures. London: Routledge.
- Kevin, Steson. 1991. The Politics of Crime control. London: SAGE Publications.
- Kingsbury, J.B. 1975. Personnel Administration for Thai Students. Bangkok: Institute of Public Administration. Thammasat University.
- Kossen, S. and Meritt, C. 1983. The Human Side of Organization. New York: Cornfield Press.
- Maslow, Abraham H. 1970. Motivation and Personality. New York: Harper & Row, Publisher.
- Megginson, G. (Ed.) 1997. Personnel: A Behavioral approach to administration. Homewood: Richard D. Irwin.
- Merton, Robert K. 1998. Social Structure and Anomie. American Sociological Review (October) : 672 – 682.



Merton, Robert K. 1997. **Social Theory and Social Structure**, New York : Free Press.

Reid, Sue Titus. 1996. **Crime and Criminology. Eighth Edition**. New York: Mc Craw – Hill  
Higher Education Group.

Romano, Martin. 1992. **Multinational Crime**. London: SAGE Publications.

Scarpitti, L.C. 1997. **Social Problems**. New York: Holt, Rinehart and Winston.

Seeger, Karl. 1995. **Computer Crime**. New York: Q'Reilly and Associates.

Smelser, N.J. 1992. **Theory of collective behavior**. London: Routledge and Kegan Paul.

Tischler, Henry L. 1990. **Introduction to sociology**. Chicago: Holt, Rinehart and Winston.

Vincent H. Eade and Raymond H. Eade.1997. **Introduction to the Casino  
Entertainment Industry**. Englewood Cliffs, New Jersey: Prentice-Hall.

Wether, Jr. , William, B. and David, K. 1985. **Personnel Management and Human Resources**.  
2<sup>nd</sup>. Ed. Arizona : McGraw-Hill Book.

สถาบันวิทยบริการ  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ภาคผนวก

สถาบันวิทยบริการ  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

## แบบสอบถาม

### เรื่อง

สาเหตุการกระทำผิดทางวินัยของข้าราชการตำรวจสังกัดสำนักงานตำรวจสันติบาล  
ที่กระทำผิดวินัยระหว่างปี พ.ศ. 2542 - 2544

คำชี้แจง แบบสอบถามนี้แบ่งออกเป็น 2 ส่วน ดังต่อไปนี้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลภูมิหลังการกระทำผิดของผู้ตอบแบบสอบถาม และความรู้ในเรื่องวินัยของ  
ข้าราชการตำรวจ จำนวน 39 ข้อ

ส่วนที่ 2 สาเหตุที่ทำให้เกิดการกระทำผิดทางวินัย จำนวน 15 ข้อ

ส่วนที่ 1 ข้อมูลภูมิหลังการกระทำผิดของผู้ตอบแบบสอบถาม และความรู้ในเรื่องวินัย  
ของข้าราชการตำรวจ

โปรดทำเครื่องหมาย / ในช่อง ( ) หน้าข้อความที่ตรงกับความเป็นจริงเกี่ยวกับตัวท่าน หรือ  
เติมข้อความลงในช่องว่าง

1. ปัจจุบันท่านมีอายุเท่าใด
 

<input type="checkbox"/> 1. 30 ปีลงมา	<input type="checkbox"/> 2. 31-40 ปี
<input type="checkbox"/> 2. 41-50 ปี	<input type="checkbox"/> 4. 51-60 ปี
  
2. วุฒิการศึกษาสูงสุดในขณะนี้
 

<input type="checkbox"/> 1. มัธยมศึกษาปีที่ 6	<input type="checkbox"/> 2. ปวช. และอนุปริญญา
<input type="checkbox"/> 3. ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า	<input type="checkbox"/> 4. สูงกว่าปริญญาตรีหรือเทียบเท่า
  
3. ปัจจุบันท่านเป็นข้าราชการตำรวจชั้นยศใด
 

<input type="checkbox"/> 1. พลตำรวจ	<input type="checkbox"/> 2. ส.ต.ต. - ส.ต.อ.
<input type="checkbox"/> 3. จ.ส.ต. - ด.ต.	<input type="checkbox"/> 4. ร.ต.ต. - ร.ต.อ.
<input type="checkbox"/> 5. ตั้งแต่ พ.ต.ต. ขึ้นไป	
  
4. ท่านรับราชการมานานเท่าไร
 

<input type="checkbox"/> 1. 1-5 ปี	<input type="checkbox"/> 2. 6-10 ปี
<input type="checkbox"/> 3. 11-15 ปี	<input type="checkbox"/> 4. มากกว่า 15 ปีขึ้นไป

5. ท่านมาจากครอบครัวตำรวจหรือไม่
- ( ) 1. ไม่ใช่ ( ) 2. ใช่
6. สถานภาพปัจจุบัน
- ( ) 1. โสด ( ) 2. สมรสแล้ว
- ( ) 3. หย่าร้าง - แยกกันอยู่ ( ) 4. คู่สมรสถึงแก่กรรม
7. จำนวนผู้ที่อยู่ในความอุปการะเลี้ยงดู
- ( ) 1. ไม่มี ( ) 2. มีจำนวน ..... คน
8. ในรอบปี พ.ศ 2542 – 2544 ท่านเคยกระทำผิดทางวินัยและได้รับการลงโทษทัณฑ์ตาม พ.ร.บ. ว่าด้วยวินัยตำรวจ พ.ศ.2477 กี่ครั้ง
- ( ) 1. ครั้งเดียว ( ) 2. สองครั้ง
- ( ) 3. มากกว่า 2 ครั้ง (โปรดระบุ)..... ครั้ง
9. ทัณฑ์ทางวินัยที่ท่านเคยได้รับตามข้อ 8. ได้แก่
- 9.1 ครั้งที่ 1 ได้รับทัณฑ์ ( )1. ภาคทัณฑ์ ( )2. กักยาม ( )3. กักขัง
- 9.2 ครั้งที่ 2 ได้รับทัณฑ์ ( )1. ภาคทัณฑ์ ( )2. กักยาม ( )3. กักขัง
- 9.3 ครั้งที่ 3 ได้รับทัณฑ์ ( )1. ภาคทัณฑ์ ( )2. กักยาม ( )3. กักขัง
- 9.4. มากกว่า 3 ครั้ง โปรดระบุจำนวนครั้งและทัณฑ์ที่ได้รับ.....
10. ขณะที่ท่านกระทำผิดวินัยตามข้อ 8. ท่านครองยศใด
- 10.1 ครั้งที่ 1 ท่านครองยศ ( )1. พลตำรวจ ( )2. ส.ต.ต.-ส.ต.อ. ( )3. จ.ส.ต.-ด.ต.
- ( )4. ร.ต.ต.-ร.ต.อ. ( )5. สูงกว่า พ.ต.ต.ขึ้นไป
- 10.2 ครั้งที่ 2 ท่านครองยศ ( )1. พลตำรวจ ( )2. ส.ต.ต.-ส.ต.อ. ( )3. จ.ส.ต.-ด.ต.
- ( )4. ร.ต.ต.-ร.ต.อ. ( )5. สูงกว่า พ.ต.ต.ขึ้นไป
- 10.3 ครั้งที่ 3 ท่านครองยศ ( )1. พลตำรวจ ( )2. ส.ต.ต.-ส.ต.อ. ( )3. จ.ส.ต.-ด.ต.
- ( )4. ร.ต.ต.-ร.ต.อ. ( )5. สูงกว่า พ.ต.ต.ขึ้นไป
- 10.4. มากกว่า 3 ครั้ง โปรดระบุครั้งที่ และการครองยศ.....

ข้อมูลเกี่ยวกับความรู้ในเรื่องวินัยของข้าราชการตำรวจ

1. ท่านสามารถจดจำและเข้าใจถึงวินัยของข้าราชการตำรวจทั้ง 12 ข้อ ที่กำหนดไว้ได้มากน้อยเพียงใด
- ( ) 1. เข้าใจและรู้ความหมายเป็นอย่างดี ( ) 2. ไม่เข้าใจและจำไม่ได้ว่ามีอะไรบ้าง
- ( ) 3. เข้าใจบ้างไม่เข้าใจบ้าง ( ) 4. ไม่แน่ใจ

ข้อความเกี่ยวกับระเบียบวินัย	ระดับความคิดเห็น				
	เห็นด้วยอย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง
2. การปฏิบัติตามคำสั่งของผู้บังคับบัญชาเป็นสิ่งที่อาจหลีกเลี่ยงได้ขึ้นอยู่กับสถานการณ์ในขณะนั้น					
3. ท่านมีความคิดเห็นต่อคำว่า "คำสั่งผู้บังคับบัญชาเปรียบเสมือนเสียงจากสวรรค์" อย่างไร					
4. การละเลยไม่ปฏิบัติตามคำสั่งของผู้บังคับบัญชาหากไม่เป็นเหตุให้เกิดผลเสียหายต่อราชการก็สามารถทำได้					
5. ท่านยอมละเลยคำสั่งของผู้บังคับบัญชาที่มีชอบด้วยระเบียบแบบแผน แม้จะทำให้ท่านไม่ก้าวหน้าในอาชีพรับราชการ					
6. ระเบียบการเคารพระหว่างผู้ใหญ่ผู้น้อยในบางครั้งอาจละเลยได้ หากผู้ใหญ่ท่านนั้นประพฤติตนไม่เหมาะสม					
7. ท่านอาจยกเว้นไม่ทำความเคารพผู้บังคับบัญชา หากเป็นเวลานานนอกเหนือจากการปฏิบัติหน้าที่ราชการ					
8. ข้าราชการตำรวจต้องปฏิบัติตามระเบียบการทำความเคารพอย่างเคร่งครัด					
9. ท่านควรให้ความช่วยเหลือปกป้องผู้ใต้บังคับบัญชาแม้ผู้ใต้บังคับบัญชาจะประพฤติผิดโดยเจตนาเพื่อแสดงภาวะผู้นำที่ดี					

ข้อความเกี่ยวกับระเบียบวินัย	ระดับความคิดเห็น				
	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	ไม่เห็น ด้วย	ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง
10. ท่านสามารถละทิ้งภารกิจที่ได้รับมอบหมาย ได้ หากมีความจำเป็นเร่งด่วนส่วนตัว					
11. ข้าราชการตำรวจไม่ควรนำเวลาราชการไปใช้ ในการประกอบอาชีพส่วนตัว					
12. ท่านยินดีปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายจนแล้ว เสร็จแม้จะไม่ได้รับเงินค่าล่วงเวลา					
13. การกล่าวเท็จถึงแม้จะไม่ถูกจับ แต่ก็ไม่ควร ปฏิบัติ					
14. ในการปฏิบัติหน้าที่บางครั้งท่านอาจต้องใช้ กิริยาจากไม่เหมาะสม ถ้าผู้รับบริการแสดงพฤติ กรรมไม่สบอารมณ์กับท่าน					
15. ข้าราชการตำรวจที่นำรถของทางราชการไปใช้ ประโยชน์ส่วนตัวในบางครั้งไม่สมควรได้รับการ ลงโทษ					
16. การเดินทางออกนอกเขตพื้นที่ประจำการของ ท่านจะต้องขออนุญาตจากผู้บังคับบัญชาก่อนทุก ครั้ง					
17. ท่านสามารถงดการลงโทษผู้ใต้บังคับบัญชา ได้ หากเป็นการกระทำที่รู้เท่าไม่ถึงการณ์					
18. หากท่านพบว่าผู้ใต้บังคับบัญชากระทำผิด วินัย แม้จะเป็นเรื่องเล็กน้อย ท่านต้องตักเตือนสั่ง สอนทุกครั้ง					
19. การกระทำผิดในทางอาญา แม้จะกระทำด้วย ความประมาท รู้เท่าไม่ถึงการณ์ ก็ถือเป็นเหตุให้ ถูกดำเนินการทางวินัยด้วย					
20. ข้าราชการตำรวจที่มีพฤติการณ์เกี่ยวข้องกับ ยาเสพติดให้โทษจะต้องได้รับโทษสูงกว่าบุคคล ทั่วไปที่กระทำผิด					

ข้อความเกี่ยวกับระเบียบวินัย	ระดับความคิดเห็น				
	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	ไม่เห็น ด้วย	ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง
21. ท่านมีส่วนรับผิดชอบต่อสิ่งของหลวงที่ท่าน เบิกไปจากราชการให้อยู่ในสภาพเดิมเมื่อส่งคืน					
22. ผู้ได้บังคับบัญชาสามารถใช้พลังกลุ่มบีบ บังคับผู้บังคับบัญชาให้ปฏิบัติตามได้เพราะถือว่าเป็น เสียงส่วนใหญ่					
23. เราควรปฏิบัติตามมติของกลุ่ม แม้จะไม่ถูก ระเบียบข้อบังคับของทางราชการ					
24. ท่านหาโอกาสกระทำผิดกฎหมายโดยให้ได้มา ซึ่งทรัพย์สิน โดยไม่เกรงกลัวต่อบทลงโทษ					
25. ท่านคิดว่าอาชีพตำรวจเป็นอาชีพที่สามารถ หาเงินได้ง่ายจากผู้ที่กระทำผิดกฎหมาย					
26. สวัสดิการของตำรวจมีน้อยทำให้กระทำผิด วินัย					
27. ท่านยินยอมรับเงินจากผู้อื่น แม้จะฝ่าฝืนกฎ ระเบียบข้อบังคับ					
28. ท่านมีอำนาจตามกฎหมายอยู่ในมือ จึง สามารถทำสิ่งผิดกฎหมายได้					
29. ท่านแต่งตัวถูกต้องตามระเบียบแม้จะไม่มีผู้ บังคับบัญชาตรวจสอบดูแล					

**ส่วนที่ 2 สาเหตุทำให้เกิดการกระทำผิดวินัยของข้าราชการตำรวจสังกัดสำนักงานตำรวจ  
สันติบาล**

โปรดทำเครื่องหมาย / ในช่อง ( ) หน้าข้อที่ตรงกับความเป็นจริงเกี่ยวกับตัวท่านมากที่สุด

**1. สาเหตุด้านสถานภาพทางเศรษฐกิจ**

1.1 รายได้สุทธิภายในครอบครัวของท่านต่อเดือน

( ) 1. ไม่เกิน 5,000 บาท

( ) 2. ระหว่าง 5,001 – 10,000 บาท

( ) 3. ระหว่าง 10,001 – 15,000 บาท

( ) 4. มากกว่า 15,000 บาทขึ้นไป

1.2 ท่านคิดว่ารายได้ต่อเดือนในปัจจุบันของท่านเพียงพอที่จะใช้จ่ายในการครองชีพตามฐานะหรือไม่

- ( ) 1. ไม่เพียงพอ ( ) 2. บางครั้งก็พอ บางครั้งก็ไม่พอ  
( ) 3. เพียงพอแต่ไม่มีโอกาสเก็บออม ( ) 4. เพียงพอและสามารถเก็บออมได้

1.3 รายได้พิเศษนอกเหนือจากรายได้ที่ได้รับจากการปฏิบัติหน้าที่ราชการของท่านมาจาก

- ( ) 1. เงินค่าเบี้ยเลี้ยงในการปฏิบัติหน้าที่ราชการ ( ) 2. เงินค่าทำงานล่วงเวลา  
( ) 3. เงินค่าตอบแทนพิเศษในการปฏิบัติหน้าที่ราชการเฉพาะด้าน  
( ) 4. รายได้จากอาชีพเสริมอื่นๆ ( ) 5. ไม่มี

1.4 ภาระหนี้สินที่ท่านและครอบครัวต้องร่วมกันรับผิดชอบในปัจจุบัน

- ( ) 1. ไม่มี ( ) 2. ผ่อนชำระค่าที่อยู่อาศัย  
( ) 3. ผ่อนชำระค่ายานพาหนะ ( ) 4. ผ่อนชำระหนี้สินกู้ยืม  
( ) 5. อื่นๆ (โปรดระบุ) .....

## 2. สาเหตุด้านสวัสดิการที่ได้รับจากทางราชการ

2.1 ที่อยู่อาศัยปัจจุบันของท่านมีสภาพเป็น

- ( ) 1. บ้านส่วนตัว ( ) 2. แพลตหรือบ้านพักของทางราชการ  
( ) 3. บ้านเช่า ( ) 4. อาศัยอยู่กับญาติหรือคนรู้จักโดยไม่ต้องเสียค่าเช่า

2.2 ท่านมีความรู้ความเข้าใจถึงสิทธิต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับระบบสวัสดิการที่ท่านพึงได้รับเพียงใด

- ( ) 1. ไม่แน่ใจ ( ) 2. เข้าใจบ้างแต่ไม่มาก  
( ) 3. รู้และเข้าใจถึงสิทธิต่างๆ เป็นอย่างดี

2.3 ขั้นตอนในการขอรับสิทธิต่างๆ เช่น การเบิกค่ารักษาพยาบาล, ค่าเช่าบ้าน, เงินช่วยเหลือบุตรในหน่วยงานของท่านเป็นอย่างไร

- ( ) 1. มีขั้นตอนที่ยุ่งยากและใช้เวลานาน ( ) 2. ต้องคอยติดตามสอบถามทุกระยะ  
( ) 3. ใช้ระยะเวลาพอสมควร ( ) 4. มีความสะดวกและรวดเร็ว



2.4 ในความคิดเห็นของท่าน ท่านคิดว่าสวัสดิการต่างๆ ที่ท่านได้รับจากทางราชการเป็นอย่างไร

- ( ) 1. ยังไม่เพียงพอกับความต้องการ ( ) 2. เพียงพอกับความต้องการแล้ว

ข้อความเกี่ยวกับระเบียบวินัย	ระดับความคิดเห็น				
	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	ไม่เห็น ด้วย	ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง
<b>3. สาเหตุด้านลักษณะงาน</b>					
3.1 ท่านรู้สึกว่ามีปริมาณงานในหน่วยงานของท่าน มาก ไม่สมดุลกับจำนวนผู้ปฏิบัติ					
3.2 ท่านรู้สึกว่างานที่ได้รับมอบหมายจากผู้ บังคับบัญชาทำให้ท่านเกิดความเครียด					
3.3 ท่านคิดว่างานที่ท่านได้รับมอบหมายให้รับ ผิดชอบนั้นเกินความสามารถของท่านที่จะปฏิบัติ ได้					
3.4 ท่านคิดว่างานที่ท่านรับผิดชอบอยู่นั้นมีความ เป็นอิสระในการปฏิบัติที่เหมาะสมแล้ว					
<b>4. สาเหตุด้านระเบียบกฎเกณฑ์ข้อบังคับของ หน่วยงาน</b>					
4.1 ท่านคิดว่าระเบียบกฎเกณฑ์ข้อบังคับต่างๆ ที่ ใช้ในหน่วยงานของท่านมีความเหมาะสมและชัดเจน ในการปฏิบัติดีแล้ว					
4.2 ในบางครั้งท่านอาจจะต้องหลีกเลี่ยงระเบียบ แบบแผนซึ่งขาดความยืดหยุ่นไปบ้าง เพื่อความ ถูกต้องในข้อเท็จจริง					
4.3 กฎเกณฑ์บางอย่างควรมีการเปลี่ยนแปลง ตามกาลเวลา และการเปลี่ยนแปลงของสังคม					

## ประวัติผู้เขียนวิทยานิพนธ์

ร้อยตำรวจโท สมศักดิ์ เจียมกรกต เกิดเมื่อวันที่ 6 ธันวาคม พุทธศักราช 2519 สำเร็จการศึกษาปริญญาตรี รัฐประศาสนศาสตร (รป.บ.(ตร.) จากโรงเรียนนายร้อยตำรวจ เมื่อปีการศึกษา 2542 เข้าศึกษาต่อหลักสูตรสังคมวิทยา มหาวิทยาลัยราชภัฏวชิราวุฒวิทยาลัย สาขาวิชา สังคมวิทยา ภาควิชา สังคมวิทยาและมานุษยวิทยา คณะรัฐศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ปีการศึกษา 2544



สถาบันวิทยบริการ  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย