

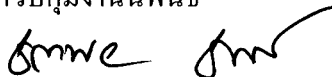
ความคิดเห็นมาตรการเสริมสร้างการมีวินัยของข้าราชการตำรวจ สังกัดตำรวจภูธร
จังหวัดสระแก้ว

อัญชนก ชัยยะ

งานนิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต
กลุ่มวิชาการบริหารทั่วไป
วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ มหาวิทยาลัยบูรพา
มิถุนายน 2559
ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยบูรพา

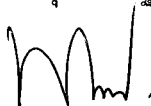
อาจารย์ผู้ควบคุมงานนิพนธ์ และคณะกรรมการสอบงานนิพนธ์ ได้พิจารณางานนิพนธ์
ของ นางสาวอัญชนก ชัยยะ ฉบับนี้แล้ว เห็นสมควรรับเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต กลุ่มวิชาการบริหารทั่วไป ของมหาวิทยาลัยบูรพาได้

อาจารย์ผู้ควบคุมงานนิพนธ์



.....
(ดร.ชิตพล ชัยมะดัน)

คณะกรรมการควบคุมมาตรฐานงานนิพนธ์



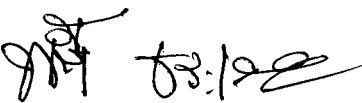
..... ประธานกรรมการ
(รองศาสตราจารย์ ดร.พงษ์เสฐียร เหลืองอลงกต)

..... กรรมการ
(ดร.จักรชัย สือประเสริฐสิทธิ์)



..... กรรมการและเลขานุการ
(ดร.ชิตพล ชัยมะดัน)

วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ อนุมัติให้รับงานนิพนธ์ฉบับนี้ เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต กลุ่มวิชาการบริหารทั่วไป ของมหาวิทยาลัยบูรพา



..... คณบดีวิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.พัชนี ธารเสนา)

วันที่.....เดือน..... พ.ศ.....

กิตติกรรมประกาศ

การศึกษาเรื่อง ความคิดเห็นของข้าราชการตำรวจต่อมาตรการเสริมสร้างการมีวินัยของตำรวจภูธรจังหวัดสระแก้ว ฉบับนี้สำเร็จลงได้ด้วยความกรุณาจาก อาจารย์ ดร.ชิตพล ชัยมะดัน อาจารย์ที่ปรึกษาหลัก ที่กรุณาให้คำปรึกษาแนะนำแนวทางที่ถูกต้อง ตลอดจนแก้ไขข้อบกพร่องต่าง ๆ ด้วยความละเอียดถี่ถ้วนและเอาใจใส่ด้วยดีเสมอมา ผู้วิจัยรู้สึกซาบซึ้งเป็นอย่างยิ่ง จึงขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูงไว้ ณ โอกาสนี้

ขอขอบพระคุณ รองศาสตราจารย์ ดร.พงษ์เสถียร เหลืองอลงกต และอาจารย์ ดร.จักรชัย สือประเสริฐสิทธิ์ กรรมการและเลขานุการสอบที่กรุณาให้ความช่วยเหลือ แนะนำ ตรวจสอบแก้ไข และวิจารณ์ งานนิพนธ์ฉบับนี้ให้ถูกต้องและสมบูรณ์ยิ่งขึ้น และผู้ทรงคุณวุฒิทุกท่านที่ให้ความอนุเคราะห์ในการตรวจสอบ รวมทั้งให้คำแนะนำแก้ไขเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยให้มีคุณภาพ นอกจากนี้ ยังได้รับความอนุเคราะห์จากบุคลากรจากข้าราชการตำรวจ สังกัด ตำรวจภูธรจังหวัดสระแก้ว ที่ให้ความร่วมมือเป็นอย่างดีในการเก็บรวบรวมข้อมูลที่ใช้ในการวิจัย ทำให้งานนิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จได้ด้วยดี

ขอกราบขอบพระคุณครอบครัว รวมทั้งพี่ ๆ น้อง ๆ และเพื่อน ๆ ทุกคนที่ให้กำลังใจ และสนับสนุนผู้วิจัยเสมอมา

คุณค่าและประโยชน์ของงานนิพนธ์ฉบับนี้ ผู้วิจัยขอมอบเป็นกตัญญูคุณเวทิตาแต่ บุพการี บุรพจารย์ และผู้มีพระคุณทุกท่านทั้งในอดีตและปัจจุบัน ที่ทำให้ข้าพเจ้าเป็นผู้มีการศึกษา และประสบความสำเร็จมาจนตราบนานเท่านานนี้

อัญชนก ชัยยะ

58930224: กลุ่มวิชา: การบริหารทั่วไป; รป.ม. (การบริหารทั่วไป)

คำสำคัญ: ความคิดเห็น/ ตำรวจ/ มาตรการเสริมสร้างการมีวินัย

อัญชนก ชัยยะ: ความคิดเห็นของข้าราชการตำรวจต่อมาตรการเสริมสร้างการมีวินัยของตำรวจภูธรจังหวัดสระแก้ว (OPINIONS TOWARDS DISCIPLINE FOSTERING MEASURES AMONG POLICE OFFICERS WORKING FOR SA KAEO PROVINCIAL POLICE, SA KAEO PROVINCE) อาจารย์ผู้ควบคุมงานนิพนธ์: ชิตพล ชัยมะดัน, ปร.ค. 99 หน้า. ปี พ.ศ. 2559.

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ (1) ศึกษาความคิดเห็นของข้าราชการตำรวจต่อมาตรการเสริมสร้างการมีวินัยของตำรวจภูธรจังหวัดสระแก้ว และ (2) เปรียบเทียบความคิดเห็นของข้าราชการตำรวจต่อมาตรการเสริมสร้างการมีวินัย โดยจำแนกตาม เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ทำงาน เงินเดือน และ ชัยยศ กลุ่มตัวอย่าง ข้าราชการตำรวจในสังกัดตำรวจภูธรจังหวัดสระแก้ว ซึ่งประกอบด้วย 1 กองบังคับการ สถานีตำรวจ 16 สถานี ในสังกัดกองบังคับการตำรวจภูธรจังหวัดสระแก้ว กองบัญชาการตำรวจภูธรภาค 2 สำนักงานตำรวจแห่งชาติ จำนวน 303 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน t-test และ One-way ANOVA

ผลการวิจัย พบว่า ผู้แทนข้าราชการตำรวจจังหวัดสระแก้ว มีระดับความคิดเห็นของข้าราชการตำรวจต่อมาตรการเสริมสร้างการมีวินัยของตำรวจภูธรจังหวัดสระแก้ว อยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อทำการจัดอันดับพบว่า ด้านระเบียบและแนวปฏิบัติด้านวินัย เป็นอันดับหนึ่ง รองลงมาคือ ด้านวิธีการเสริมสร้างและพัฒนาให้ข้าราชการตำรวจมีวินัย และอันดับสุดท้ายคือ ด้านการป้องกันมิให้ข้าราชการกระทำความผิด

ผลการเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นของข้าราชการตำรวจต่อมาตรการเสริมสร้างการมีวินัย โดยจำแนกตาม เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ทำงาน เงินเดือน และชัยยศ ต่างกันมีความคิดเห็นข้าราชการตำรวจที่มีอายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ทำงาน เงินเดือน และ ชัยยศ แตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อมาตรการเสริมสร้างการ มีวินัยไม่แตกต่างกัน

57930224: MAJOR: GENERAL ADMINISTRATION: M.P.A.

(GENERAL ADMINISTRATION)

KEYWORDS: OPINIONS/ POLICE OFFICERS/ DISCIPLINE FOSTERING MEASURES

ANCHANOK CHAIYA: OPINIONS TOWARDS DISCIPLINE FOSTERING MEASURES AMONG POLICE OFFICERS WORKING FOR SA KAEO PROVINCIAL POLICE, SA KAEO PROVINCE. ADVISOR: CHITHAPOL CHAIMADAN, Ph.D. 99 P. 2016.

The purpose of this study was twofold. First, it aimed at examining opinions towards discipline fostering measures among police officers working for Sa Kaeo Provincial Police, Sa Kaeo Province. Also, this study attempted to compare a level of opinions towards discipline fostering measures among police officers as classified by gender, age, status, educational level, work experience, amount of monthly income, and work rank. The subjects participating in this study were 303 police officers, comprising those from 16 police stations under Sa Kaeo Provincial Police, Provincial Police Region 2, Royal Thai Police. The instrument used to collect the data was a questionnaire. The statistical tests used to analyze the collected data included frequency, percentage, means, standard deviation, t-test, and One-way ANOVA.

The results of this study revealed that the level of opinions towards discipline fostering measures among police officers working for Sa Kaeo Provincial Police, Sa Kaeo Province was found at the highest level. Specifically, the aspect of measures in relation to disciplinary rules and practice was rated the highest, followed by the disciplinary aspects relating to discipline enhancement among police, and preventive measures for police misconduct, respectively.

Finally, based on the results from the comparisons, there were no statistically significant differences in the level of opinions towards discipline fostering measures among the police officers with different gender, age, status, educational level, work experience, amount of monthly income, and work rank.

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ	จ
สารบัญ	ฉ
สารบัญตาราง	ช
สารบัญภาพ	ฉ
บทที่	
1 บทนำ.....	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา.....	1
วัตถุประสงค์ของการวิจัย	3
สมมติฐานของการวิจัย	3
กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	4
ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ	5
ขอบเขตการวิจัย.....	5
นิยามศัพท์เฉพาะ.....	6
2 แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	8
แนวคิดเกี่ยวกับวินัยและการรักษาวินัยของข้าราชการตำรวจ	8
แนวคิดเกี่ยวกับสาเหตุและการป้องกันการกระทำผิด	20
ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการเสริมสร้างการมีวินัย.....	24
กฎหมายและระเบียบที่เกี่ยวข้องกับสภาพการเสริมสร้างการมีวินัยของข้าราชการ ตำรวจ	28
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	38
3 วิธีดำเนินการวิจัย.....	50
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	50
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	52
การสร้างและตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ	52
การเก็บรวบรวมข้อมูล	53
การวิเคราะห์ข้อมูล.....	54

สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
เกณฑ์การแปลผล	54
4 ผลการวิจัย	56
ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม	56
ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นของข้าราชการตำรวจต่อมาตรการเสริมสร้าง การมีวินัยของตำรวจภูธรจังหวัดสระแก้ว	60
ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์การเปรียบเทียบความคิดเห็นของข้าราชการตำรวจ ต่อมาตรการเสริมสร้างการมีวินัยของตำรวจภูธรจังหวัดสระแก้วจำแนกตามปัจจัย ส่วนบุคคล	66
5 สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ	74
สรุปผลการวิจัย	74
อภิปรายผล	76
ข้อเสนอแนะ	79
บรรณานุกรม	82
ภาคผนวก	86
ภาคผนวก ก	87
ภาคผนวก ข	92
ภาคผนวก ค	97
ประวัติย่อของผู้วิจัย	99

สารบัญตาราง

ตารางที่		หน้า
1	สรุปตัวแปรต้นที่สัมพันธ์กับความคิดเห็นของข้าราชการตำรวจต่อมาตรการเสริมสร้างการมีวินัยของตำรวจภูธร	46
2	รายละเอียดการสรุปตัวแปรต้นและตัวแปรตามที่ใช้ในการวิจัย.....	46
3	สัดส่วนกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย.....	51
4	จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตาม เพศ	56
5	จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตาม อายุ	57
6	จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตาม สถานภาพ.....	57
7	จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตาม ระดับการศึกษา.....	58
8	จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตาม ประสบการณ์ทำงาน	58
9	จำนวนร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตาม รายได้เฉลี่ยต่อเดือน.....	59
10	จำนวนร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตาม ชั้นยศ.....	59
11	จำนวนร้อยละ ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) ความคิดเห็นของข้าราชการตำรวจต่อมาตรการเสริมสร้างการมีวินัยของตำรวจภูธร จังหวัดสระแก้ว ด้านระเบียบและแนวปฏิบัติด้านวินัย.....	60
12	จำนวนร้อยละ ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) ระดับความคิดเห็นของข้าราชการตำรวจต่อมาตรการเสริมสร้างการมีวินัยของตำรวจภูธร จังหวัดสระแก้ว ด้านวิธีการเสริมสร้างและพัฒนาให้ข้าราชการตำรวจมีวินัย.....	62
13	จำนวนร้อยละ ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) ระดับความคิดเห็นของข้าราชการตำรวจต่อมาตรการเสริมสร้างการมีวินัยของตำรวจภูธร จังหวัดสระแก้ว ด้านการป้องกันมิให้ข้าราชการกระทำความผิด.....	64
14	สรุปภาพรวมความคิดเห็นของข้าราชการตำรวจต่อมาตรการเสริมสร้างการมีวินัยของตำรวจภูธรจังหวัดสระแก้ว.....	65
15	เปรียบเทียบเพศกับความคิดเห็นของต่อมาตรการเสริมสร้างการมีวินัย	66
16	การเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นของข้าราชการตำรวจต่อมาตรการเสริมสร้างการมีวินัย จำแนกตามอายุ.....	66

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่	หน้า
17 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) เพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของระดับความคิดเห็นของข้าราชการตำรวจต่อมาตรการเสริมสร้างการมีวินัย กับกลุ่มอายุของผู้ตอบแบบสอบถาม.....	67
18 การเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นของข้าราชการตำรวจต่อมาตรการเสริมสร้างการมีวินัย จำแนกตามสถานภาพ.....	67
19 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) เพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของระดับความคิดเห็นของข้าราชการตำรวจต่อมาตรการเสริมสร้างการมีวินัยกับกลุ่มรายสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม	68
20 การเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นของข้าราชการตำรวจต่อมาตรการเสริมสร้างการมีวินัย จำแนกตามระดับการศึกษา	68
21 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) เพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของระดับความคิดเห็นของข้าราชการตำรวจ กับกลุ่มระดับการศึกษาของผู้ตอบแบบสอบถาม	69
22 การเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นของข้าราชการตำรวจต่อมาตรการเสริมสร้างวินัย จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน	69
23 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) เพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของระดับความคิดเห็นของข้าราชการตำรวจ กับกลุ่มระดับการศึกษาของผู้ตอบแบบสอบถาม	70
24 การเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นของข้าราชการตำรวจต่อมาตรการเสริมสร้างการมีวินัย จำแนกตามเงินเดือน.....	71
25 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) เพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของระดับความคิดเห็นของข้าราชการตำรวจต่อมาตรการเสริมสร้างการมีวินัยกับกลุ่มรายเงินเดือนของผู้ตอบแบบสอบถาม.....	71
26 การเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นของข้าราชการตำรวจต่อมาตรการเสริมสร้างการมีวินัย จำแนกตามชั้นยศ	72

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่	หน้า
27 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) เพื่อเปรียบเทียบ ความแตกต่างของระดับความคิดเห็นของข้าราชการตำรวจต่อมาตรการเสริมสร้าง การมีวินัยกับกลุ่มรายชั้นยศของผู้ตอบแบบสอบถาม	72
28 สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน ความคิดเห็นของข้าราชการตำรวจต่อมาตรการ เสริมสร้างการมีวินัยของตำรวจภูธรจังหวัดสระแก้ว	73

สารบัญภาพ

ภาพที่	หน้า
1 กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	5

บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมาของปัญหาและความสำคัญ

เป็นที่ยอมรับกันโดยทั่วไปว่ามนุษย์เป็นทรัพยากรที่มีค่าสูงสุด สังคมจะพัฒนาได้มากน้อยเพียงใด ขึ้นอยู่กับคุณภาพของคนในสังคมนั้น ๆ เป็นสำคัญ การที่มนุษย์อยู่รวมกันเป็นหมวดหมู่ในสังคม จำเป็นต้องมีกฎระเบียบ ข้อบังคับ ให้สังคมนั้น ๆ ได้ถือปฏิบัติตาม เพื่อให้เกิดความสงบเรียบร้อยและความสามัคคี เนื่องจากบุคคลแต่ละคนมีความคิด พฤติกรรมแสดงออกที่แตกต่างกัน แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 11 (พ.ศ. 2555-2559) ได้กล่าวถึงยุทธศาสตร์การพัฒนาคนสู่สังคมแห่งการเรียนรู้ตลอดชีวิตอย่างยั่งยืน มุ่งพัฒนาคุณภาพคนไทยทุกช่วงวัย สอดแทรกการพัฒนาคนด้วยกระบวนการเรียนรู้ที่เสริมสร้างวัฒนธรรมการถือคุณพัฒนาทักษะให้คนมีการเรียนรู้ต่อเนื่องตลอดชีวิต ต่อยอดสู่การสร้างนวัตกรรมที่เกิดจากการฝึกฝนเป็นความคิดสร้างสรรค์ ปลูกฝังการพร้อมรับฟังความคิดเห็นจากผู้อื่น และจิตใจที่มีคุณธรรม ซื่อสัตย์ มีระเบียบวินัย การขาดซึ่งวินัยจะทำให้สังคมเกิดความปั่นป่วนวุ่นวาย รวมทั้งบุคคลก็ไม่สามารถดำรงตนได้เป็นปกติสุข (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2545, หน้า 39)

สำนักงานตำรวจแห่งชาติเป็นสถาบันหนึ่งในระบบงานยุติธรรมของรัฐ มีบทบาทหน้าที่บำบัดทุกข์บำรุงสุขให้กับประชาชน โดยมีหน่วยงานในสังกัดกระจายอยู่ทุกพื้นที่ของประเทศ และมีข้าราชการตำรวจเป็นผู้ทำหน้าที่ตามพระราชบัญญัติตำรวจแห่งชาติ พ.ศ. 2547 นั่นคือมีอำนาจหน้าที่ปกป้องคุ้มครองทั้งชีวิตและทรัพย์สินของประชาชน โดยประพฤติปฏิบัติตนให้เป็นไปตามกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับ แบบแผน หรือแนวปฏิบัติต่าง ๆ ที่หน่วยงานกำหนดไว้ซึ่งเรียกว่า วินัย แต่ถ้าหากข้าราชการตำรวจไม่รักษาวินัยก็จะส่งผลกระทบต่อประชาชน ไม่มีความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน สังคมขาดความเป็นระเบียบกฎเกณฑ์ของสังคม ขาดการควบคุมดูแล ปัจจุบันสภาพสังคม เศรษฐกิจ การเมือง การปกครอง เกิดการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา และก่อให้เกิดปัญหาต่าง ๆ ขึ้นในสังคมอย่างมากมาย เพื่อการดำรงชีวิต อยู่ในสังคมอย่างมีความสุขและทันต่อการเปลี่ยนแปลงของสังคมซึ่งการที่เราจะสร้างคนให้มีความสามารถเป็นคนลักษณะที่ “มองกว้าง คิดไกล ใฝ่ดี” ตามที่เราต้องการคงต้องอาศัยการศึกษาซึ่งการศึกษาจะไปสู่ความสำเร็จได้นั้น ต้องอาศัยวินัย วินัย คือ ความคาดหวังของสังคมที่จะให้บุคคลประพฤติปฏิบัติตามในสิ่งที่ถูกที่ควรอันจะส่งผลให้เกิดความเจริญรุ่งเรืองแก่ตนเองและสังคม ได้แก่

การประกอบสัมมาอาชีพด้วยความซื่อสัตย์สุจริต มีความรับผิดชอบ (อนันต์ จินดารัตน์, 2536, หน้า 7)

ปัจจุบันสำนักงานตำรวจแห่งชาติยึดถือปฏิบัติและควบคุมความประพฤติและวินัยของข้าราชการตำรวจให้อยู่ในกรอบที่พึงงาม มีความจงรักภักดีต่อหน่วยงาน มีความซื่อสัตย์สุจริต และรับผิดชอบหน้าที่ด้วยจิตสำนึกของการเป็นตำรวจของประชาชน โดยให้อึดถือและปฏิบัติตามคำสั่งกรมตำรวจที่ 1212/ 2537 ลงวันที่ 1 ตุลาคม พ.ศ. 2537 เรื่องมาตรการควบคุมและเสริมสร้างความประพฤติและวินัยข้าราชการตำรวจ โดยกำหนดให้ข้าราชการตำรวจมีอำนาจหน้าที่รักษาความสงบเรียบร้อยภายในราชอาณาจักร เพื่อบำบัดทุกข์บำรุงสุขให้แก่ประชาชน รักษากฎหมายเกี่ยวกับการกระทำผิดในทางอาญาและดูแลรักษาผลประโยชน์ของสาธารณะ รวมทั้งการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการตำรวจต้องยึดถือกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับ คำสั่ง ตลอดจนแบบแผนธรรมเนียมเป็นสำคัญ ซึ่งปัจจุบัน มีข้าราชการตำรวจบางคนประพฤติตน หรือปฏิบัติหน้าที่ราชการโดยไม่ยึดถือกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับ คำสั่ง แบบแผนธรรมเนียม เป็นเหตุให้ถูกวิพากษ์วิจารณ์จากประชาชน และเกิดความเสียหายต่อภาพลักษณ์ของกรมตำรวจ และข้าราชการตำรวจโดยส่วนรวมเป็นอย่างมาก ส่งผลให้ประชาชนขาดความเลื่อมใสศรัทธา และส่งผลกระทบต่อการบริหารราชการของรัฐบาล กระทรวงมหาดไทย และกรมตำรวจได้ ซึ่งจากผลการสำรวจพบว่าข้าราชการตำรวจกระทำผิดวินัยและถูกลงโทษ โดยไม่ปฏิบัติตามระเบียบแบบแผน ข้อบังคับ และข้อปฏิบัติอันดีงามของสำนักงานตำรวจแห่งชาติ ระเบียบวินัยเป็นพื้นฐานสำคัญในการดำเนินกิจกรรมในสังคมและการอยู่ร่วมกันของกลุ่ม การปลูกฝังระเบียบวินัยให้กับบุคคลในสังคม จะยอมให้คนทำตามระเบียบกฎเกณฑ์ที่สังคมกำหนด กฎระเบียบข้อบังคับที่กำหนดไว้เป็นเครื่องมือในการควบคุมพฤติกรรมของบุคคลให้อยู่ร่วมกันอย่างมีความสุข นอกจากนั้นวินัยยังมีความจำเป็นสำหรับทุกสังคม สังคมที่มีระเบียบวินัยเป็นสังคมที่งดงามและมีความสุข (พิฑูร มลิวัลย์, 2540, หน้า 54)

ตำรวจภูธรจังหวัดสระแก้ว มีหน้าที่รับผิดชอบบังคับบัญชาสถานีตำรวจ 16 สถานี มีข้าราชการทั้งสิ้น 1,233 นาย แยกเป็นนายตำรวจชั้นสัญญาบัตร 398 นาย ตำรวจชั้นประทวน 835 นาย จากข้อมูลด้านการกระทำผิดวินัยของข้าราชการตำรวจในสังกัดตำรวจภูธรจังหวัดสระแก้ว ระหว่างปี พ.ศ. 2555-2558 มีดังนี้ (ตำรวจภูธรจังหวัดสระแก้ว, 2558)

พ.ศ. 2555 มีข้าราชการตำรวจทั้งสิ้น 1,232 นาย ถูกลงโทษทางวินัย 14 นาย แยกเป็น กักยาม 4 นาย กักขัง 8 นาย ไล่ออก 2 นาย

พ.ศ. 2556 มีข้าราชการตำรวจทั้งสิ้น 1,218 นาย ถูกลงโทษทางวินัย 15 นาย แยกเป็น ภาคทัณฑ์ 1 นาย กักยาม 12 นาย กักขัง 2 นาย

พ.ศ. 2557 มีข้าราชการตำรวจทั้งสิ้น 1,228 นาย ถูกลงโทษทางวินัย 8 นาย แยกเป็น
ภาคทัณฑ์ 1 นาย กักยาม 1 นาย กักขัง 7 นาย

พ.ศ. 2558 มีข้าราชการตำรวจทั้งสิ้น 1,221 นาย ถูกลงโทษทางวินัย 18 นาย แยกเป็น
ภาคทัณฑ์ 3 นาย กักยาม 4 นาย กักขัง 10 นาย ปลดออก 1 นาย

จากข้อมูลการลงโทษทางวินัยของข้าราชการ สังกัดตำรวจภูธร จังหวัดสระแก้ว พบว่า
จำนวนข้าราชการตำรวจที่ถูกลงโทษทางวินัยมีแนวโน้มที่สูงขึ้นเรื่อย ๆ ทั้งนี้อาจมีสาเหตุมาจาก
ข้าราชการตำรวจเหล่านี้ขาดความรู้ ความเข้าใจเรื่องวินัยและการรักษาวินัยของข้าราชการตำรวจ
ตามพระราชบัญญัติตำรวจแห่งชาติ พ.ศ. 2547

ดังนั้น ผู้วิจัยเห็นว่าระเบียบวินัยเป็นเรื่องสำคัญมากที่ข้าราชการตำรวจทุกคนต้องยึดถือ
และปฏิบัติตามระเบียบแบบแผนของทางราชการอย่างเคร่งครัด และเป็นสิ่งจำเป็นที่ข้าราชการ
ตำรวจสมควรละเว้นหรือละเลยการปฏิบัติหน้าที่ แต่ก็ยังมีข้าราชการบางส่วนทำทนายและละเลย
ต่อวินัย มีการกระทำผิดอยู่เสมอ ด้วยเหตุนี้ ทำให้ผู้วิจัยเห็นว่าปัญหาที่น่าจะเป็นทางออกที่ดีได้
ดังนั้นผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาความคิดเห็นของข้าราชการตำรวจต่อมาตรการเสริมสร้าง
การมีวินัยของตำรวจภูธรจังหวัดสระแก้ว ว่าอยู่ในระดับใดทั้งนี้เพื่อสามารถนำผลที่ได้
จากการศึกษาวิจัยดังกล่าวมาเสนอผู้บังคับบัญชาเพื่อ หาแนวทางในการเสริมสร้างการมีวินัย
ของข้าราชการตำรวจให้ปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มที่ด้วยความบริสุทธิ์ ยุติธรรม มีสัมฤทธิ์ผลที่ดี
ต่อหน่วยงาน สำนักงานตำรวจแห่งชาติ ประชาชน และประเทศชาติได้อย่างบูรณาการต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาความคิดเห็นของข้าราชการตำรวจต่อมาตรการเสริมสร้างการมีวินัยของ
ตำรวจภูธรจังหวัดสระแก้ว
2. เพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของข้าราชการตำรวจต่อมาตรการเสริมสร้างการมีวินัย
โดยจำแนกตาม เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ทำงาน เงินเดือน และ ชั้นยศ

สมมติฐานของการวิจัย

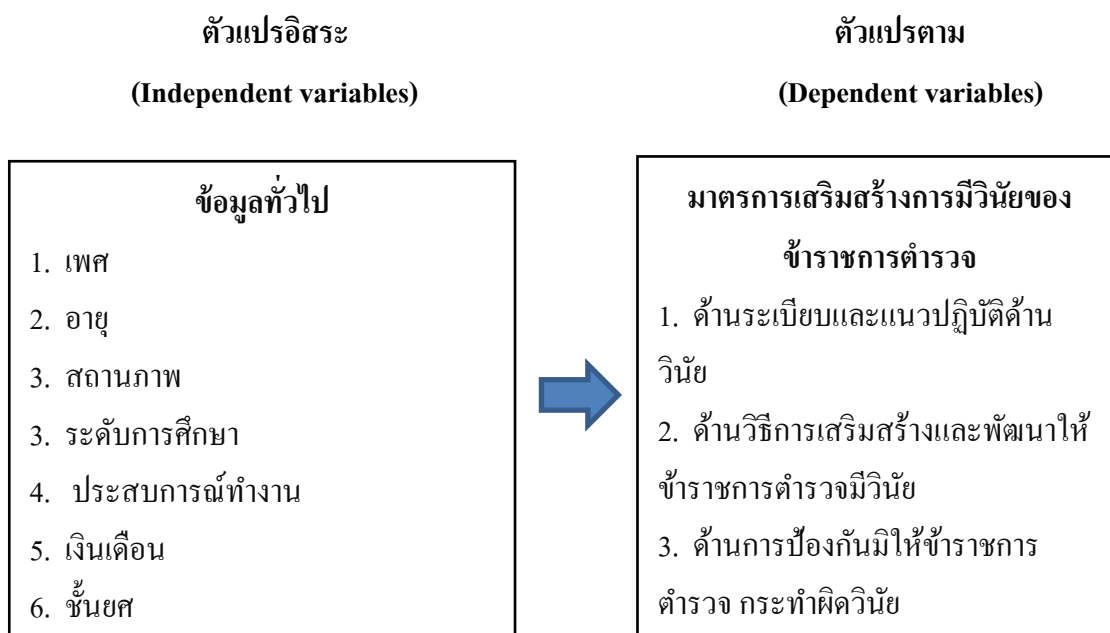
จากการศึกษาแนวคิด ทฤษฎีและผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ผู้วิจัย ได้ตั้งสมมติฐานในการวิจัย
ดังนี้

1. ข้าราชการตำรวจที่มีเพศต่างกันมีความคิดเห็นต่อมาตรการการเสริมสร้างการมีวินัย
แตกต่างกัน

2. ข้าราชการตำรวจที่มีอายุต่างกันมีความคิดเห็นต่อมาตรการการเสริมสร้างการมีวินัยแตกต่างกัน
3. ข้าราชการตำรวจที่มีสถานภาพต่างกันมีความคิดเห็นต่อมาตรการการเสริมสร้างการมีวินัยแตกต่างกัน
4. ข้าราชการตำรวจที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีความคิดเห็นต่อมาตรการการเสริมสร้างการมีวินัยแตกต่างกัน
5. ข้าราชการตำรวจที่มีประสบการณ์ทำงานต่างกันมีความคิดเห็นต่อมาตรการการเสริมสร้างการมีวินัยแตกต่างกัน
6. ข้าราชการตำรวจที่มีเงินเดือนต่างกันมีความคิดเห็นต่อมาตรการการเสริมสร้างการมีวินัยแตกต่างกัน
7. ข้าราชการตำรวจที่มีชั้นยศต่างกันมีความคิดเห็นต่อมาตรการการเสริมสร้างการมีวินัยแตกต่างกัน

กรอบแนวคิดในการวิจัย

จากการทบทวนเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องผู้วิจัยได้นำแนวคิดเรื่องความคิดเห็นของข้าราชการตำรวจต่อมาตรการเสริมสร้างการมีวินัยของตำรวจภูธรจังหวัดสระแก้วและคำสั่งกรมตำรวจ ที่ 1212/ 2537 เรื่องมาตรการควบคุมและเสริมสร้างความประพฤติและวินัยข้าราชการตำรวจ ณ วันที่ 1 ตุลาคม พ.ศ. 2537 (กองวินัย สำนักงานตำรวจแห่งชาติ, 2557) กำหนดเป็นกรอบแนวคิด ดังนี้



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. ทำให้ทราบถึงความคิดเห็นของข้าราชการตำรวจต่อมาตรการเสริมสร้างการมีวินัยของตำรวจภูธรจังหวัดสระแก้ว
2. ทำให้ทราบถึงเปรียบเทียบความคิดเห็นของข้าราชการตำรวจต่อมาตรการเสริมสร้างการมีวินัย โดยจำแนกตาม เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ทำงาน เงินเดือน และ ชั๊นยศ

ขอบเขตการวิจัย

1. ขอบเขตด้านเนื้อหา การวิจัยนี้ มุ่งศึกษาความคิดเห็นของข้าราชการตำรวจต่อมาตรการเสริมสร้างการมีวินัยของตำรวจภูธรจังหวัดสระแก้ว
 - 1.1 ตัวแปรอิสระ (Independent variables) ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ทำงาน เงินเดือน ชั๊นยศ
 - 1.2 ตัวแปรตาม (Dependent variables) ได้แก่ มาตรการเสริมสร้างการมีวินัยของข้าราชการตำรวจ จำแนกออกเป็น 3 ด้าน ดังนี้
 - 1.2.1 ด้านระเบียบและแนวปฏิบัติด้านวินัย
 - 1.2.2 ด้านวิธีการเสริมสร้างและพัฒนาให้ข้าราชการตำรวจมีวินัย

1.2.3. ด้านการป้องกันมิให้ข้าราชการตำรวจกระทำผิดวินัย

2. ขอบเขตด้านพื้นที่และประชากร การวิจัยครั้งนี้มุ่งศึกษาจากข้าราชการตำรวจในสังกัด ตำรวจภูธรจังหวัดสระแก้ว ซึ่งประกอบด้วย 1 กองบังคับการ สถานีตำรวจ 16 สถานี ในสังกัด กองบังคับการตำรวจภูธรจังหวัดสระแก้ว กองบัญชาการตำรวจภูธรภาค 2 สำนักงานตำรวจแห่งชาติ ซึ่งมีจำนวน 1,233 นาย โดยจำแนกเป็นข้าราชการชั้นสัญญาบัตร จำนวน 398 นาย และข้าราชการตำรวจชั้นประทวนจำนวน 835 นาย (ตำรวจภูธรจังหวัดสระแก้ว, 2558)

3. ขอบเขตด้านระยะเวลา การศึกษาวิจัยจะศึกษาในช่วงวันที่ 1 มกราคม พ.ศ. 2559 ถึง 1 กรกฎาคม พ.ศ. 2559 เป็นระยะเวลา 6 เดือน

นิยามศัพท์เฉพาะ

ความคิดเห็น หมายถึง ความรู้สึก การแสดงออกของบุคคลหรือกลุ่มคนที่มีต่อสิ่งใด โดยเฉพาะด้วยการพูด การเขียน ซึ่งการแสดงออกนี้จะต้องอาศัยพื้นฐานความรู้ประสบการณ์ และทัศนคติของข้าราชการตำรวจในสังกัดจังหวัดสระแก้ว ต่อมาตรการเสริมสร้างการมีวินัยของตำรวจภูธรจังหวัดสระแก้ว

มาตรการเสริมสร้างการมีวินัยของข้าราชการตำรวจ หมายถึง การสร้างวินัยแบบเสริมสร้างเพื่อให้เกิดอึดติวินัย แนวทางในการเสริมสร้างให้ข้าราชการมีวินัยทำได้โดยการสร้างปัจจัยที่ส่งเสริม การมีวินัยจำแนกออกเป็น 3 ด้าน ดังนี้

1. ด้านระเบียบและแนวปฏิบัติด้านวินัย หมายถึง การมีบรรทัดฐานในการปฏิบัติชัดเจน การให้ผู้ปฏิบัติรับทราบเข้าใจและยอมรับ มีการตรวจสอบอย่างสม่ำเสมอ หัวหน้างานต้องเป็นแบบอย่างที่ดี มีความเสมอภาคและเสมอหน้าและมีแรงงานสัมพันธ์ที่ดีในองค์กร

2. ด้านวิธีการเสริมสร้างและพัฒนาให้ข้าราชการตำรวจมีวินัย หมายถึง กิจกรรมหรือแนวทางในการสร้างความรู้ การแนะนำ การอบรม ด้านมาตรการเสริมสร้างการมีวินัยของข้าราชการตำรวจเพื่อสร้างจิตสำนึกในการควบคุมบทบาทหรือประพฤติดน หรือปฏิบัติตามคำสั่ง ระเบียบข้อบังคับของหน่วยงานที่กำหนด เพื่อควบคุมความประพฤติ และควบคุมการทำงานของข้าราชการตำรวจ รวมถึงการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานตามมาตรการที่กำหนดไว้

3. ด้านการป้องกันมิให้ข้าราชการตำรวจกระทำผิดวินัย หมายถึง กิจกรรมหรือแนวทางในการปกป้องคุ้มครองข้าราชการตำรวจ การสอดส่องดูแลข้าราชการตำรวจ และช่องทางในการรับฟังความคิดเห็นปัญหาข้อเสนอแนะจากข้าราชการตำรวจ

ข้าราชการตำรวจชั้นสัญญาบัตร หมายถึง ข้าราชการตำรวจที่มียศตั้งแต่ ร้อยตำรวจตรี ถึงพันตำรวจเอก ที่ปฏิบัติงานในสังกัดตำรวจภูธรจังหวัดสระแก้ว ใน พ.ศ. 2558

ข้าราชการตำรวจชั้นประทวน หมายถึง ข้าราชการตำรวจที่มียศตั้งแต่ สิบตำรวจตรี ถึงดาบตำรวจที่ปฏิบัติงานในสังกัดตำรวจภูธรจังหวัดสระแก้ว ใน พ.ศ. 2558

อายุ หมายถึง อายุของข้าราชการตำรวจนับตามปีพุทธศักราชที่เกิด ได้แก่ ต่ำกว่า 30 ปี 31-39 ปี 40-49 ปี และ 50-60 ปี

สถานภาพ หมายถึง สถานภาพโสด สมรส และหย่าร้าง

ระดับการศึกษา หมายถึง การศึกษาสูงสุดของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน ได้แก่ ต่ำกว่าปริญญาตรี ปริญญาตรี และสูงกว่าปริญญาตรี

ประสบการณ์ทำงาน หมายถึง ระหว่างการปฏิบัติหน้าที่ตั้งแต่เริ่มรับราชการครั้งแรกถึงปัจจุบัน เศษของปีไม่นับ ได้แก่ ไม่นเกิน 5 ปี 6-10 ปี 11-15 ปี และมากกว่า 15 ปี

เงินเดือน หมายถึง อัตราเงินเดือนของตำรวจจราจรที่เป็นปัจจุบัน ได้แก่ ต่ำกว่า 15,000 บาท 15,000-20,000 บาท 20,001-25,000 บาท และ 25,000 บาทขึ้นไป

ชั้นยศ หมายถึง ยศตามกฎหมาย พ.ร.บ. ข้าราชการตำรวจ พ.ศ. 2547 อันได้แก่ สิบตำรวจตรี สิบตำรวจโท สิบตำรวจเอก จำสิบตำรวจ นายดาบตำรวจ ร้อยตำรวจตรี ร้อยตำรวจโท ร้อยตำรวจเอก พันตำรวจตรี พันตำรวจโท พันตำรวจเอก

บทที่ 2

แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยเรื่อง “ความคิดเห็นของข้าราชการตำรวจต่อมาตรการเสริมสร้างการมีวินัยของตำรวจภูธรจังหวัดสระแก้ว” ในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิด ทฤษฎี เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง โดยแบ่งเป็นสาระสำคัญ ดังนี้

1. แนวคิดเกี่ยวกับวินัยและการรักษาวินัยของข้าราชการตำรวจ
2. แนวคิดเกี่ยวกับสาเหตุและการป้องกันการกระทำผิด
3. ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการเสริมสร้างการมีวินัย
 - 3.1 ทฤษฎีของ Mowrer ว่าด้วยกำเนิดของการควบคุมตนเอง
 - 3.2 ทฤษฎีของ Peck and havighurst ว่าด้วยการพัฒนาแรงจูงใจทางจริยธรรม หรือการมีวินัยในตนเอง
4. กฎหมายและระเบียบที่เกี่ยวข้องกับสภาพการเสริมสร้างการมีวินัยของข้าราชการตำรวจ
 - 4.1 พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2551
 - 4.2 ระเบียบ ก.ตร.ว่าด้วยวิธีการเสริมสร้างและพัฒนาให้ข้าราชการตำรวจมีวินัยและป้องกันมิให้ข้าราชการตำรวจกระทำผิดวินัย พ.ศ. 2549
 - 4.3 คำสั่งกรมตำรวจ ที่ 1212/ 2537 เรื่อง มาตรการควบคุมและเสริมสร้างความประพฤติและวินัยข้าราชการตำรวจ
5. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

แนวคิดเกี่ยวกับวินัยและการรักษาวินัยของข้าราชการตำรวจ

ความสำคัญของวินัย

คนที่มีระเบียบมีวินัยนั้นเป็นผู้ที่เข้มแข็ง เป็นผู้ที่มีหวังดีต่อตัวเอง เป็นผู้ที่จะมีความสำเร็จในอนาคต อันนี้เป็นระเบียบอย่างหนึ่ง เป็นวินัยอย่างหนึ่ง คือว่าถ้าคนใดมีระเบียบมีวินัยในร่างกาย คือหมายถึงการปฏิบัติของตัวในกิจยามรยาท ทำให้ไม่มีอุปสรรคต่อการขวนขวายหา จะหาความรู้ก็ได้ หาอะไรก็มีความสำเร็จ คือหาสิ่งที่ตัวกำลังมุ่งที่จะปฏิบัติ การปฏิบัติด้วยความมีระเบียบ มีวินัย การปฏิบัตินั้นสำเร็จ อันนี้เป็นระเบียบวินัยชนิดหนึ่ง ระเบียบวินัยอีกชนิดที่กล่าว ก็คือระเบียบในใจ ในใจนั้นก็คือการกระทำอะไร เราต้องคิด เมื่อมีระเบียบในความคิด คือมีเหตุผล สิ่งใดที่คิดก็คิดออก

สมมติว่าเราคิดเรื่องหนึ่ง แล้วก็ไปคิดถึงอีกเรื่องหนึ่งที่ไม่เกี่ยวข้อง แล้วไปคิดถึงเรื่องที่สาม เรื่องที่สี่ เรื่องที่ห้า เรื่องที่หก เรื่องนี้ก็ไม่มีความสำเร็จแน่นอน เพราะว่ามันฟุ้งซ่าน ฉะนั้นต้องมีระเบียบในความคิด ที่เรียกว่าระเบียบในใจหรือวินัยในความคิดพระราชดำรัส พระราชทานแก่นักศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ วิทยาเขตภาคใต้ จังหวัดสงขลา ณ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ จังหวัดสงขลา วันพฤหัสบดีที่ 10 กันยายน พ.ศ. 2524

พระเพชร ศิริกุล (2542) กล่าวว่า จุดมุ่งหมาย และความสำคัญของวินัย คือ การดำเนินการ ด้วยยุทธวิธีกลวิธีต่าง ๆ ที่จะทำให้อุบัติการณ์ภายในหน่วยงานได้ประพฤติปฏิบัติตัวอยู่ในกรอบ หรือขอบเขตที่หน่วยงานได้กำหนดให้ประพฤติปฏิบัติเพื่อให้การดำเนินงานของหน่วยงานสามารถ ดำเนินการไปได้โดยมีประสิทธิภาพ และบังเกิดประสิทธิภาพอย่างสูงสุดสิ้นเปลืองในเรื่องต่าง ๆ น้อยที่สุด ในขณะที่เดียวกันหากบุคลากรในหน่วยงานไม่สามารถประพฤติปฏิบัติตัวให้อยู่ภายใน กรอบหรือขอบเขตที่หน่วยงานกำหนดให้ก็จะเกิดผลเสียต่อตัวบุคลากรเองและส่งผลถึงหน่วยงาน ส่วนรวม

ความหมายของวินัย

สำนักงานตำรวจแห่งชาติ (2547) ความหมายของวินัยตำรวจ (Police discipline) ได้มีการบัญญัติคำจำกัดความของคำว่าวินัยตำรวจ ไว้ในพระราชบัญญัติว่าด้วยวินัยตำรวจ พ.ศ. 2547 ในมาตรา 4 บัญญัติว่า

มาตรา 4 วินัยตำรวจนั้น คือการที่ตำรวจต้องประพฤติตนให้เป็น ผู้มีมรรยาทอันดีงาม ตามแบบอย่างธรรมเนียมของตำรวจ

มาตรา 5 การกระทำผิดวินัยตำรวจนั้น ท่านให้หมายความรวมถึง การกระทำความผิดดังต่อไปนี้

1. ดื้อ ขัดขืน หลีกเลียง หรือละเลยไม่ปฏิบัติตามคำสั่งผู้บังคับบัญชาเหนือตนที่ชอบ ด้วยกฎหมาย
2. ไม่รักษาระเบียบการเคารพระหว่างผู้ใหญ่ผู้น้อย
3. ไม่ประพฤติตนให้เคร่งครัดต่อมรรยาท และระเบียบแบบแผนของตำรวจ
4. ก่อให้เกิดความสามัคคีในคณะตำรวจ
5. เกียจคร้าน ละทิ้งหรือเล่นเล่อต่อหน้าที่ราชการ
6. กล่าวเท็จ
7. ใช้กริยาวาจาไม่สมควร หรือประพฤติไม่สมควร
8. ไม่ตักเตือนสั่งสอนหรือลงทัณฑ์ผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาที่กระทำผิดตามโทษานุโทษ
9. เสพเครื่องดองของเมาจนเสียกริยา หรือยาเสพติดให้โทษ

10. มีความเลินเล่อหรือจงใจทำให้ทรัพย์สินของรัฐบาลเสียหาย

11. จะเป็นคนเดียวหรือรวมกันหลายคนก็ตาม พยายามหรือสมคบกัน เพื่อจะใช้อำนาจด้วยประการใด ๆ เป็นเชิงบังคับผู้บังคับบัญชา เป็นทางให้เสียระเบียบแบบแผนวินัยของตำรวจ

12. ประพฤติผิดวินัยข้าราชการพลเรือน ดังที่บัญญัติไว้ในพระราชบัญญัติ ระเบียบข้าราชการ พลเรือนที่ใช้อยู่

ธรรมนูญข้าราชการนุกรมคำสั่งสอนพระพุทธศาสนา (2552) วินัย หมายถึง คำสอนและระเบียบวินัยในทางต่าง ๆ ตลอดถึงกฎหมายบ้านเมือง และขนบธรรมเนียมประเพณีที่ดีงามเหล่านี้ เมื่อตนอยู่ในหมู่ที่มีวินัยอย่างใด ๆ ก็ควรเคารพปฏิบัติในวินัยอย่างนั้น

เทิดศักดิ์ วันติยา (2551) กล่าวว่า วินัย หมายถึง ความสามารถของบุคคลในการควบคุมอารมณ์หรือบังคับพฤติกรรมของตนเองให้เชื่อฟัง และประพฤติปฏิบัติตามเกณฑ์ระเบียบ แบบแผน อันดีงามต่าง ๆ ที่สังคมยอมรับ โดยตนเองมองเห็นคุณค่าที่จะกระทำเพื่อให้เกิดผลดีต่อตัวเองและสังคมส่วนรวม

ลิขิต บุญถูก (2549) กล่าวว่า วินัย หมายถึง ความสามารถของบุคคลในการควบคุมอารมณ์และพฤติกรรมของตนเองให้เป็นไปตามที่มุ่งหวังไว้ โดยเกิดจากความสำนึกว่าเป็นค่านิยมที่ดีงาม แต่ทั้งนี้จะไม่ต้องกระทำการใด ๆ อันเป็นผลให้เกิดความยุ่งยากแก่ตนเองและบุคคลอื่น โดยไม่ขัดต่อกฎระเบียบของสังคมและสิทธิของผู้อื่น

Megginson (1970, p. 563) ได้ให้ความหมายวินัย ไว้ 3 ลักษณะ คือ

1. ลักษณะที่เป็นการควบคุมตนเอง คือ มุ่งไปที่การพัฒนาตนเอง เพื่อปรับตัวให้สอดคล้องกับความจำเป็นและความต้องการ
2. ลักษณะที่เป็นเงื่อนไข ที่ทำให้มีพฤติกรรมอันเป็นระเบียบ คือ มุ่งไปที่การควบคุมคนในองค์กรให้มีความมีระเบียบโดยใช้วิธีการชักนำต่าง ๆ เช่น การสร้างขวัญและความสามัคคี เป็นต้น
3. ลักษณะที่เป็นกระบวนการทางนิติธรรม คือ มุ่งไปที่กระบวนการตามกฎหมายเกณฑ์ในการพิจารณาความผิดทางวินัย

สมชาย ฐานวุฑโฒ (2543) ได้ให้ความหมายคำว่า วินัย หมายถึง ระเบียบกฎเกณฑ์ข้อบังคับ สำหรับควบคุมความประพฤติทางกาย วาจา ของคนในสังคมให้เรียบร้อย ดีงาม เป็นแบบแผนอันหนึ่งอันเดียว จะได้อยู่ร่วมกันด้วยความสุขสบายไม่กระทบกระทั่งซึ่งกันและกัน

ปรีชา ชรรมา (2546) ให้ความหมายของความมีวินัยในตนเองว่า หมายถึง การควบคุมพฤติกรรมของบุคคลด้วยความสามารถของตนเองได้เป็นผลสำเร็จตามเป้าหมายอันเป็นที่ยอมรับ

โดยดเว้น หรือระงับยับยั้งการกระทำอันไม่เหมาะสมและนำตนไปสู่การกระทำอันเหมาะสมยิ่งขึ้น
สำนักงานคณะกรรมการ

พีระเพชร ศิริกุล (2542) วินัยคือข้อบังคับ กฎเกณฑ์ระเบียบ แบบแผน ที่หน่วยงานหรือ
สังคมนั้น ๆ ได้ร่วมกันกำหนดขึ้น เพื่อให้สมาชิกของหน่วยงานหรือสังคมนั้นบรรลุวัตถุประสงค์
และมีประสิทธิภาพอย่างสูงสุดหากสมาชิกคนใดละเมิดไม่ปฏิบัติตามอาจจะทำให้เกิดความเสียหาย
ต่อตนเอง หน่วยงาน หรือสังคม และจะถูกลงโทษตามที่หน่วยงานหรือสังคมได้กำหนดเองไว้

สรุปได้ว่า วินัย หมายถึง กฎ ระเบียบ ข้อตกลงที่ดีของสังคมกำหนดขึ้นอย่างมีแบบแผน
ให้บุคคลประพฤติปฏิบัติ เพื่อให้บุคคลอยู่ร่วมกันในสังคมอย่างมีความสุข

ประเภทของวินัย

ธิตมา จักรเพชร (2544) ได้แบ่งวินัยเป็น 2 ประเภท คือ

1. วินัยในตนเอง (Self-discipline) หมายถึง กระบวนการ หรือวิธีการปฏิบัติเพื่อบังคับ
ตนเองจนปฏิบัติตาม ถ้านักเรียนมีวินัยในตนเองก็จะลดปัญหาในด้านปัญหาการปกครองนักเรียน
ได้เป็นอย่างมาก โรงเรียนไม่จำเป็นต้องออกข้อบังคับระเบียบ การควบคุมให้มากมาย และการ
ปกครองก็สะดวกสบาย เพราะตนเองจะต้องรู้จักควบคุมพฤติกรรมของตนเองให้บรรลุจุดมุ่งหมาย
ปลายทาง ได้อย่างสุขสบาย รู้จักรับผิดชอบ ปฏิบัติตามหน้าที่ที่ตนรับผิดชอบ

2. วินัยเพื่อส่วนรวมหรือวินัยสำหรับหมู่คณะ (External authority discipline) หมายถึง
วินัย ที่ออกมาจากอำนาจภายนอก เพื่อบังคับให้ส่วนรวมปฏิบัติตาม ให้เกิดความเป็นระเบียบ
เรียบร้อยขึ้น วินัยส่วนรวมนี้อาจต้องตั้งกฎเกณฑ์เป็นแนวทางกลาง ๆ ให้ทุกคนสามารถปฏิบัติ
ตามได้ เช่น วินัยในการแต่งกาย วินัยในเรื่องการทำความเคารพ

พรทิพย์ รัตนธา (2548) ได้แบ่งวินัยเป็น 2 ประเภท คือ

1. วินัยในตนเอง เป็นจิตสำนึกภายในของตนเองทำให้สามารถควบคุมจิตใจ
และพฤติกรรมของตนเองได้

2. วินัยทางสังคม เป็นวินัยที่เกิดจาก การควบคุมของอำนาจจากภายนอก ส่งผล
ต่อการควบคุมจิตใจ และพฤติกรรมของบุคคล เช่น การปฏิบัติตาม กฎระเบียบ ข้อบังคับ กฎหมาย
 เป็นต้น

สรุปได้ว่า การวินัยในตนเองเป็นจิตสำนึกภายในของตนเอง สามารถควบคุมพฤติกรรม
ของตนเองได้ให้บรรลุจุดมุ่งหมายปลายทางได้อย่างสุขสบาย วินัยทางสังคมหรือวินัยหมู่คณะ
เกิดจากการควบคุมอำนาจจากภายนอก ส่งผลต่อการควบคุมจิตใจพฤติกรรมของบุคคลให้เกิด
ความเป็นระเบียบ ทั้ง 2 ประเภทนี้ การมีวินัยต้องเกิดจากการควบคุมพฤติกรรมตนเองให้ได้

วินัยของข้าราชการตำรวจ

ตำรวจในฐานะเป็นองค์กรหนึ่งในระบบงานยุติธรรมมีหน้าที่ในการบำบัดทุกข์บำรุงสุขให้กับประชาชน และดูแลผลประโยชน์สาธารณะ ได้มีโครงการหลายโครงการที่สำนักงานตำรวจแห่งชาติดำเนินการเพื่อให้เกิดเป็นรูปธรรมและเหมาะสม เช่น โครงการมิติใหม่การทำงานของข้าราชการตำรวจสู่ความคาดหวังของสังคมไทย ภายใต้คำขวัญ “บริการดุจญาติ พี่ที่ภัยราษฎร์ คุดครอบครั้ว” โดยมุ่งที่จะยกระดับการบริการประชาชนของตำรวจ รวมถึงทวงคืนภาพลักษณ์ที่สูญเสียบไป

พระราชบัญญัติตำรวจแห่งชาติ พ.ศ. 2547 ได้ให้ความหมายของข้าราชการตำรวจ หมายความว่า บุคคลซึ่งได้รับการบรรจุและแต่งตั้งตามพระราชบัญญัตินี้ โดยได้รับเงินเดือนจากเงินงบประมาณหมวดเงินเดือนในสำนักงานตำรวจแห่งชาติ และให้หมายความรวมถึงข้าราชการในสำนักงานตำรวจแห่งชาติซึ่งสำนักงานตำรวจแห่งชาติแต่งตั้งหรือสั่งให้ปฏิบัติหน้าที่ราชการตำรวจ โดยได้รับเงินเดือนจากส่วนราชการ รัฐวิสาหกิจ หรือหน่วยงานอื่นของรัฐด้วย เพื่อให้การทำงานของข้าราชการตำรวจ มีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลจึงให้มีการกำหนดวินัย และการดำเนินการทางวินัยของข้าราชการตำรวจไว้ ดังนี้

หมวด 5 วินัยและการรักษาวินัย

มาตรา 77 ข้าราชการตำรวจต้องถือและปฏิบัติตามกฎหมาย ระเบียบของทางราชการ มติคณะรัฐมนตรี และจรรยาบรรณของตำรวจตามที่กำหนดในกฎ ก.ตร. และต้องรักษาวินัยตามที่บัญญัติไว้ในหมวดนี้โดยเคร่งครัด

กฎ ก.ตร. ตามวรรคหนึ่ง ให้มีผลใช้บังคับเมื่อพ้นกำหนดหกสิบวันนับแต่วันประกาศในราชกิจจานุเบกษา

มาตรา 78 การกระทำผิดวินัยอย่างไม่ร้ายแรง ได้แก่ การไม่รักษาวินัยตามที่บัญญัติเป็นข้อปฏิบัติและข้อห้ามในเรื่องดังต่อไปนี้

1. ต้องปฏิบัติหน้าที่ราชการด้วยความซื่อสัตย์ สุจริต และเที่ยงธรรม เป็นไปตามกฎหมาย กฎระเบียบของทางราชการ มติคณะรัฐมนตรี จรรยาบรรณของตำรวจ และนโยบายของรัฐบาลโดยไม่ให้เสียหายแก่ราชการ
2. ต้องปฏิบัติตามคำสั่งของผู้บังคับบัญชาซึ่งสั่งในหน้าที่ราชการ โดยชอบด้วยกฎหมาย และระเบียบของทางราชการ โดยไม่ขัดขึ้นหรือหลีกเลี่ยง แต่ถ้าเห็นว่าการปฏิบัติตามคำสั่งนั้น จะทำให้เสียหายแก่ราชการ หรือจะเป็นการไม่รักษาประโยชน์ของทางราชการ จะเสนอความเห็นเป็นหนังสือทันทีเพื่อให้ผู้บังคับบัญชาทบทวนคำสั่งนั้นก็ได้ และเมื่อได้เสนอความเห็นแล้ว ถ้าผู้บังคับบัญชายืนยันให้ปฏิบัติตามคำสั่งเดิม ผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาต้องปฏิบัติตาม

3. ต้องรักษาระเบียบการเคารพระหว่างผู้ใหญ่ ผู้เยาว์
4. ต้องอุทิศเวลาของตนให้แก่ราชการ จะละทิ้งหรือทอดทิ้งหน้าที่ราชการมิได้
5. ต้องปฏิบัติราชการโดยมิให้เป็นการกระทำการข้ามผู้บังคับบัญชาเหนือตน เว้นแต่ผู้บังคับบัญชาเหนือขึ้นไป เป็นผู้สั่งให้กระทำ หรือได้รับอนุญาตเป็นพิเศษชั่วคราว
6. ต้องรักษาความลับของทางราชการ
7. ต้องสุภาพเรียบร้อย รักษาความสามัคคี และไม่กระทำการอย่างใดที่เป็นการกลั่นแกล้งกัน และต้องช่วยเหลือกันในการปฏิบัติราชการระหว่างข้าราชการด้วยกันและผู้ร่วมปฏิบัติราชการ
8. ต้องต้อนรับ ให้ความสะดวก ให้ความเป็นธรรมและให้การสงเคราะห์แก่ประชาชน ผู้ติดต่อราชการ หรือในการปฏิบัติราชการเกี่ยวกับหน้าที่ของตน โดยไม่ชักช้า และด้วยความสุภาพเรียบร้อย โดยห้ามมิให้ดูหมิ่นเหยียดหยาม กดขี่หรือข่มเหงประชาชนผู้ติดต่อราชการหรือในการปฏิบัติราชการเกี่ยวกับหน้าที่ของตน
9. ต้องปฏิบัติหน้าที่ราชการด้วยความตั้งใจ อุตสาหะ เพื่อให้เกิดผลดีหรือความก้าวหน้าแก่ราชการ เอาใจใส่ ระมัดระวังรักษาผลประโยชน์ของทางราชการ และต้องไม่ประมาทเลินเล่อในหน้าที่ราชการ
10. ต้องไม่กระทำการอันเป็นเหตุให้แตกความสามัคคีระหว่างข้าราชการตำรวจ
11. ต้องไม่รายงานเท็จต่อผู้บังคับบัญชา การรายงานโดยปกปิดข้อความซึ่งควรต้องแจ้งถือว่าเป็นการรายงานเท็จด้วย
12. ต้องไม่ใช่กิริยาวาจาหรือประพฤติตนในลักษณะที่ไม่สมควร
13. ต้องไม่กระทำการอันได้ชื่อว่าเป็นผู้ประพฤติชั่ว
14. ต้องไม่กระทำด้วยประการใด ๆ ในลักษณะที่เป็นการบังคับผู้บังคับบัญชาเป็นทางให้เสียระเบียบแบบแผนวินัยตำรวจ
15. ต้องไม่กระทำหรือละเว้นการกระทำใด ๆ อันเป็นเหตุให้เสียหายแก่ราชการหรือทำให้เสียระเบียบแบบแผนของตำรวจ
16. ต้องไม่กระทำการหรือยอมให้ผู้อื่นกระทำการหาผลประโยชน์อันอาจทำให้เสียความเที่ยงธรรมในการปฏิบัติหน้าที่ราชการหรือเสื่อมเสียเกียรติศักดิ์ของตำแหน่งหน้าที่ราชการของตน
17. ต้องไม่เป็นการรวมการผู้จัดการ หรือผู้จัดการ หรือดำรงตำแหน่งอื่นใดที่มีลักษณะงานคล้ายคลึงกันนั้นในห้างหุ้นส่วนหรือบริษัท
18. กระทำการหรือไม่กระทำการตามที่กำหนดในกฎ ก.ตร.

มาตรา 79 การกระทำผิดวินัยอย่างร้ายแรง ได้แก่การกระทำดังต่อไปนี้

1. ปฏิบัติหรือละเว้นการปฏิบัติหน้าที่ราชการ โดยมีขอบเพื่อให้ตนเองหรือผู้อื่นได้รับประโยชน์ ที่มิควรได้
2. ละทิ้งหรือทอดทิ้งหน้าที่ราชการ โดยไม่มีเหตุอันสมควร เป็นเหตุให้เสียหายแก่ราชการอย่างร้ายแรง หรือละทิ้งหน้าที่ราชการติดต่อกันเป็นเวลายกสิบห้าวัน โดยไม่มีเหตุอันสมควร หรือโดยมีพฤติการณ์อันแสดงถึงความจงใจไม่ปฏิบัติตามระเบียบของทางราชการ
3. เข้ายศหยาม กดขี่ ข่มเหง หรือทำร้ายประชาชนผู้ติดต่อราชการหรือในระหว่างปฏิบัติหน้าที่ราชการ
4. กระทำความผิดอาญาจนได้รับโทษจำคุกหรือโทษที่หนักกว่าโทษจำคุกโดยคำพิพากษา ถึงที่สุดให้จำคุกหรือให้รับโทษที่หนักกว่าโทษจำคุก เว้นแต่เป็นโทษสำหรับความผิดที่ได้กระทำโดยประมาทหรือความผิดลหุโทษ
5. กระทำการอันได้ชื่อว่าเป็นผู้ประพฤติชั่วอย่างร้ายแรง
6. กระทำหรือละเว้นการกระทำใด ๆ รวมทั้งการกระทำผิดตามมาตรา 78 อันเป็นเหตุให้เสียหายแก่ราชการอย่างร้ายแรง
7. กระทำการหรือไม่กระทำการตามที่กำหนดในกฎ ก.ตร.

มาตรา 80 ให้ผู้บังคับบัญชาหน้าที่เสริมสร้างและพัฒนาให้ผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาวินัย ป้องกันมิให้ผู้อยู่ใต้บังคับบัญชากระทำผิดวินัย และดำเนินการทางวินัยแก่ผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาซึ่งมีกรณีอันมีมูลที่ควรกล่าวหาว่ากระทำผิดวินัย

วิธีการเสริมสร้างและพัฒนาให้ผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาวินัย และการป้องกันมิให้ผู้อยู่ใต้บังคับบัญชากระทำผิดวินัย ให้เป็นไปตามที่กำหนดในระเบียบ ก.ตร.

เมื่อปรากฏกรณีมีมูลที่ควรจะกล่าวหาว่าข้าราชการตำรวจผู้ใดกระทำผิดวินัยให้ผู้บังคับบัญชาดำเนินการทางวินัยทันทีตามที่บัญญัติไว้ในหมวด 6

ผู้บังคับบัญชาผู้ใดละเลยไม่ปฏิบัติตามมาตรานี้และตามหมวด 6 หรือปฏิบัติหน้าที่ดังกล่าวโดยไม่สุจริต ให้ถือว่าผู้นั้นกระทำผิดวินัย

มาตรา 81 เมื่อมีความจำเป็นอันไม่อาจหลีกเลี่ยงได้ เพื่อประโยชน์ในการรักษาวินัยและปราบปรามข้าราชการตำรวจผู้ก่อการกำเริบ หรือเพื่อบังคับข้าราชการตำรวจผู้ละทิ้งหน้าที่ให้กลับทำหน้าที่ของตนผู้บังคับบัญชาอาจใช้อาวุธหรือกำลังบังคับได้ และถ้าได้กระทำโดยสุจริตตามสมควรแก่เหตุแล้ว ผู้บังคับบัญชาหรือผู้ช่วยเหลือไม่ต้องรับผิดชอบทั้งทางแพ่งและทางอาญา เมื่อมีเหตุดังกล่าว ผู้บังคับบัญชาจะต้องรายงานไปยังผู้บังคับบัญชาเหนือตนตามลำดับชั้นจนถึง

ผู้บัญชาการตำรวจแห่งชาติโดยเร็ว

โทษทางวินัย

มาตรา 82 โทษทางวินัยมี 7 สถาน ดังต่อไปนี้

1. ภาคทัณฑ์
2. ทัณฑกรรม
3. กักขัง
4. กักขัง
5. ตัดเงินเดือน
6. ปลดออก
7. ไล่ออก

การลงโทษภาคทัณฑ์ ได้แก่ การลงโทษแก่ผู้กระทำผิดอันควรต้องรับโทษสถานหนึ่งสถานใด แต่มีเหตุอันควรปรานีจึงเพียงแต่แสดงความผิดผู้นั้นให้ปรากฏไว้

การลงโทษทัณฑกรรม ได้แก่ การให้ทำงานโยธา การให้อยู่เวรยาม นอกจากหน้าที่ประจำ หรือ การให้ทำงานสาธารณประโยชน์ซึ่งต้องไม่เกินหกชั่วโมงต่อหนึ่งวัน

การลงโทษกักขัง ได้แก่ การกักตัวไว้ในบริเวณใดบริเวณหนึ่งที่สมควรตามที่กำหนด

การลงโทษกักขัง ได้แก่ การขังในที่จัดไว้เพื่อควบคุมแต่เฉพาะคนเดียวหรือหลายคนรวมกันตามที่จะได้มีคำสั่ง

การลงโทษกักขังหรือกักขังจะใช้งานโยธาหรืองานอื่นของทางราชการด้วยก็ได้แต่ต้องไม่เกินหกชั่วโมงต่อหนึ่งวัน

มาตรา 83 การลงโทษข้าราชการตำรวจให้ทำเป็นคำสั่งโดยระบุในคำสั่งด้วยว่าผู้ถูกลงโทษกระทำผิดวินัยในกรณีใดและมาตราใด

วิธีการออกคำสั่งเกี่ยวกับการลงโทษให้เป็นไปตามที่กำหนดในกฎ ก.ตร.

หมวด 6 การดำเนินการทางวินัย

มาตรา 84 เมื่อมีการกล่าวหาหรือมีกรณีเป็นที่สงสัยว่าข้าราชการตำรวจผู้ใดกระทำผิดวินัย ให้ผู้บังคับบัญชารีบดำเนินการสืบสวนข้อเท็จจริงหรือพิจารณาในเบื้องต้นว่ากรณีมีมูลที่ควรกล่าวหาว่าผู้นั้นกระทำผิดวินัยหรือไม่ในการสืบสวนข้อเท็จจริงให้แจ้งเรื่องที่ถูกกล่าวหาหรือถูกร้องเรียนให้ผู้ถูกกล่าวหาทราบ และให้ผู้ถูกกล่าวหาชี้แจงข้อเท็จจริงภายในเวลาที่กำหนด ถ้าเห็นว่ากรณีไม่มีมูลที่ควรกล่าวหาว่ากระทำผิดวินัยให้ส่งยุติเรื่องได้ ถ้าเห็นว่ากรณีมีมูลที่ควรกล่าวหาว่ากระทำผิดวินัย ให้ดำเนินการต่อไปตามมาตรา 85 หรือมาตรา 86 แล้วแต่กรณีทันที

มาตรา 85 เมื่อข้าราชการตำรวจถูกกล่าวหาว่ากระทำผิดวินัยอย่างไม่ร้ายแรงให้ผู้บังคับบัญชา

นำสำนวนการสืบสวนข้อเท็จจริงตามมาตรา 84 มาพิจารณาสั่งการตามมาตรา 89
 มาตรา 86 เมื่อข้าราชการตำรวจถูกกล่าวหาว่ากระทำผิดวินัยอย่างร้ายแรงให้แต่งตั้งคณะกรรมการ
 ขึ้นทำการสอบสวน ในการสอบสวนต้องแจ้งข้อกล่าวหาและสรุปพยานหลักฐานที่สนับสนุน
 ข้อกล่าวหาเท่าที่มีให้ผู้ถูกกล่าวหาทราบโดยจะระบุหรือไม่ระบุชื่อพยานก็ได้ ทั้งนี้ เพื่อให้
 ผู้ถูกกล่าวหาชี้แจงและนำสืบแก้ข้อกล่าวหา เมื่อดำเนินการแล้ว ถ้าฟังได้ว่าผู้ถูกกล่าวหาได้กระทำ
 ผิดวินัย ให้ดำเนินการต่อไปตามมาตรา 89 หรือมาตรา 90 แล้วแต่กรณี ถ้าฟังไม่ได้ว่าผู้ถูกกล่าวหา
 กระทำผิดวินัย ให้สั่งยุติเรื่อง

ให้ผู้มีอำนาจตามมาตรา 72 หรือผู้บังคับบัญชาอื่นตามที่กำหนดในระเบียบ ก.ตร.
 เป็นผู้สั่งแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนตามวรรคหนึ่ง

ในกรณีที่ข้าราชการตำรวจตำแหน่งต่างกันถูกกล่าวหาว่ากระทำผิดวินัยอย่างร้ายแรง
 ร่วมกัน ให้ผู้มีอำนาจสำหรับผู้ถูกกล่าวหาที่มีตำแหน่งในระดับสูงกว่าเป็นผู้สั่งแต่งตั้ง
 คณะกรรมการสอบสวน

ในกรณีที่ผู้บังคับบัญชาได้แต่งตั้งคณะกรรมการขึ้นทำการสอบสวนผู้ถูกกล่าวหา
 ตามมาตรา 101 และผลการสอบสวนปรากฏว่าผู้ถูกกล่าวหากระทำผิดวินัยอย่างร้ายแรง
 ให้ผู้บังคับบัญชาดำเนินการ สั่งการตามผลการสอบสวนโดยไม่ต้องตั้งคณะกรรมการสอบสวน
 หรือดำเนินการสอบสวนใหม่ แต่ทั้งนี้ ต้องแจ้งข้อกล่าวหาและสรุปพยานหลักฐานที่สนับสนุนข้อ
 กล่าวหาเท่าที่มีให้ผู้ถูกกล่าวหาทราบ โดยจะระบุหรือไม่ระบุพยานก็ได้ และต้องให้โอกาส
 ผู้ถูกกล่าวหาชี้แจงและนำสืบแก้ข้อกล่าวหาได้ด้วย

มาตรา 87 หลักเกณฑ์ วิธีการและระยะเวลาเกี่ยวกับการสืบสวน และการสอบสวนที่ต้อง
 ดำเนินการตามมาตรา 84 และมาตรา 86 ให้เป็นไปตามที่กำหนดในกฎ ก.ตร.

ในการพิจารณาของผู้บังคับบัญชาผู้มีอำนาจตามมาตรา 85 มาตรา 86 มาตรา 89 หรือมาตรา 90
 ให้พิจารณาสั่งการให้แล้วเสร็จภายในสองร้อยสี่สิบวันนับแต่วันได้รับสำนวน เว้นแต่มีเหตุจำเป็น
 ตามที่กำหนดในระเบียบ ก.ตร. ซึ่งทำให้การพิจารณาไม่แล้วเสร็จภายในกำหนดระยะเวลาดังกล่าว
 ก็ให้ขยายระยะเวลาได้อีกไม่เกินสองครั้ง โดยแต่ละครั้งจะต้องไม่เกินหกสิบวัน ในการนี้
 หากยังพิจารณาไม่แล้วเสร็จ ให้ข้าราชการตำรวจผู้ถูกกล่าวหากลับคืนสู่ฐานะเดิมก่อน และให้ถือว่า
 ไม่เป็นผู้ที่อยู่ระหว่างถูกสืบสวนหรือสอบสวน แล้วแต่กรณี นับแต่วันครบกำหนดเวลาดังกล่าว
 จนกว่าการพิจารณาสั่งการในเรื่องนั้นจะเสร็จสิ้นและมีคำสั่ง

ในกรณีที่เป็นความผิดที่ปรากฏชัดแจ้งตามที่กำหนดในกฎ ก.ตร. จะดำเนินการทางวินัย
 โดยไม่ต้องสืบสวนหรือสอบสวนก็ได้

มาตรา 88 เมื่อมีเหตุจำเป็นจะต้องกักตัวข้าราชการตำรวจซึ่งถูกกล่าวหาไว้เพื่อประโยชน์

ในการสอบสวน เช่น จะหลบหนี หรือจะไปทำร้าย หรือข่มขู่ผู้เสียหายหรือพยาน ให้ผู้บังคับบัญชา มีอำนาจ กักตัวข้าราชการตำรวจนั้นระหว่างดำเนินการสอบสวนได้เท่าที่จำเป็นแก่การสอบสวน แต่ต้องไม่เกินอำนาจลงโทษกักขังของผู้สังกัดตัวและต้องไม่เกินสิบห้าวัน

ในกรณีที่ข้าราชการตำรวจตามวรรคหนึ่งถูกลงโทษกักขังหรือกักขังให้หักจำนวน วันที่ถูกกักตัวออกจากระยะเวลาพักขังหรือกักขังด้วย และในกรณีที่ถูกลงโทษทัณฑ์กรรม ให้ถือว่าถูกลงโทษกักตัวเป็นการรับโทษสำหรับความผิดนั้นแล้ว

มาตรา 89 ข้าราชการตำรวจผู้ใดกระทำผิดวินัยอย่างไม่ร้ายแรง ให้ผู้บังคับบัญชาสั่ง ลงโทษภาคทัณฑ์ ทัณฑ์กรรม กักขัง หรือตัดเงินเดือนตามควรแก่กรณีให้เหมาะสมกับความผิด ถ้ามีเหตุอันควรลดหย่อนจะนำมาประกอบการพิจารณาลดโทษก็ได้ แต่สำหรับการลงโทษ ภาคทัณฑ์ให้ใช้เฉพาะกรณีกระทำผิดวินัยเล็กน้อยหรือมีเหตุอันควรลดหย่อน ซึ่งยังไม่ถึงกับจะต้อง ถูกลงโทษทัณฑ์กรรม

ถ้าผู้บังคับบัญชาเห็นว่าผู้กระทำผิดวินัยควรได้รับโทษสูงกว่าที่ตนมีอำนาจสั่งลงโทษ ให้รายงานต่อผู้บังคับบัญชาของตนที่มีอำนาจ เพื่อให้พิจารณาดำเนินการเพื่อลงโทษตามควร แก่กรณี ในกรณีกระทำผิดวินัยเล็กน้อยและมีเหตุอันควรงดโทษ จะงดโทษให้โดยให้ทำทัณฑ์บน เป็นหนังสือหรือว่ากล่าวตักเตือนก็ได้

การลงโทษตามมาตรานี้ ผู้บังคับบัญชาจะมีอำนาจสั่งลงโทษผู้อยู่ใต้บังคับบัญชา ในสถานโทษและอัตราโทษได้เพียงใด ให้เป็นไปตามที่กำหนดในกฎ ก.ตร.

มาตรา 90 ข้าราชการตำรวจผู้ใดกระทำผิดวินัยอย่างร้ายแรง ให้ผู้มีอำนาจตามมาตรา 72 สั่งลงโทษปลดออก หรือไล่ออก ตามความร้ายแรงแห่งกรณี ถ้ามีเหตุอันควรลดหย่อนจะนำมา ประกอบการพิจารณาลงโทษก็ได้ แต่ห้ามมิให้ลดโทษต่ำกว่าปลดออก

การพิจารณาสั่งลงโทษของผู้มีอำนาจตามมาตรา 72 (2) (3) และ (4) ให้ผู้มีอำนาจดังกล่าว ตั้งคณะกรรมการเพื่อพิจารณากลับกรองเสนอ โดยคณะกรรมการดังกล่าวอย่างน้อยต้อง ประกอบด้วย รองหัวหน้าหน่วยงานนั้นทุกคน ตามหลักเกณฑ์ที่กำหนดในกฎ ก.ตร. ผู้ถูกลงโทษปลดออกตามมาตรา 90 ให้มีสิทธิได้รับบำเหน็จบำนาญเสมือนว่าผู้นั้นลาออกจาก ราชการ

มาตรา 91 เมื่อผู้บังคับบัญชาได้ดำเนินการทางวินัยแก่ข้าราชการตำรวจผู้ใดแล้ว ให้รายงานการดำเนินการทางวินัยต่อผู้บังคับบัญชาที่มีตำแหน่งเหนือผู้ดำเนินการทางวินัยและผู้ บัญชาการตำรวจแห่งชาติ

ในกรณีที่ผู้บังคับบัญชาที่ได้รับรายงานตามวรรคหนึ่งเห็นว่าการยุติเรื่อง การงดโทษหรือ การลงโทษเป็นการไม่ถูกต้องหรือไม่เหมาะสม ก็ให้มีอำนาจสั่งลงโทษ เพิ่มโทษเป็นสถานโทษ

หรืออัตราโทษที่หนักขึ้น ลดโทษลงเป็นสถานโทษหรืออัตราโทษที่เบาลง งดโทษโดยให้ทำทัณฑ์บนเป็นหนังสือหรือว่ากล่าวตักเตือน หรือยกโทษให้ถูกต้องหรือเหมาะสมตามควรแก่กรณี ตลอดจนแก้ไขเปลี่ยนแปลงข้อความในคำสั่งเดิมให้ถูกต้องเหมาะสมได้ด้วย และในกรณีที่เห็นว่าควรดำเนินการอย่างไรเพิ่มเติมเพื่อประกอบการพิจารณาให้ได้ความจริงและยุติธรรมก็ให้มีอำนาจดำเนินการหรือสั่งดำเนินการได้ตามควรแก่กรณี โดยการส่งลงโทษหรือเพิ่มโทษเป็นสถานโทษที่หนักขึ้น ต้องไม่เกินอำนาจของตนตามมาตรา 89 และการเพิ่มอัตราโทษเมื่อรวมกับอัตราโทษเดิม ต้องไม่เกินอำนาจนั้นด้วย ถ้าเกินอำนาจของตน ก็ให้รายงานต่อผู้บังคับบัญชาของผู้ขึ้นตามลำดับ เพื่อให้พิจารณาดำเนินการตามควรแก่กรณี ทั้งนี้ ถ้าเห็นว่าการจะส่งลงโทษหรือเพิ่มโทษนั้นกรณีเป็นการกระทำผิดวินัยอย่างร้ายแรง ก็ให้รายงานต่อผู้บัญชาการตำรวจแห่งชาติเพื่อให้พิจารณาดำเนินการ

ในกรณีที่ผู้บังคับบัญชาส่งลงโทษตามมาตรา 89 สั่งยุติเรื่อง หรือสั่งงดโทษข้าราชการตำรวจผู้ใดไปแล้ว แต่ผู้บัญชาการตำรวจแห่งชาติเห็นว่ากรณีเป็นการกระทำผิดวินัยอย่างร้ายแรง หรือเมื่อได้รับรายงานที่ผู้บังคับบัญชาตามวรรคสองเห็นว่ากรณีเป็นการกระทำผิดวินัยอย่างร้ายแรง ก็ให้ผู้บัญชาการตำรวจแห่งชาติมีอำนาจดำเนินการตามมาตรา 86 แต่ถ้าเป็นกรณีที่ได้มีการแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนตามมาตรา 86 ไว้แล้ว ก็ให้ดำเนินการตามมาตรา 90 เมื่อมีกรณีเพิ่มโทษ ลดโทษ งดโทษ หรือยกโทษ ให้ผู้สั่งมีคำสั่งใหม่ และในคำสั่งดังกล่าวให้ส่งยกเลิกคำสั่งลงโทษเดิมด้วย พร้อมทั้งระบุนิติกรดำเนินการให้ผู้ถูกลงโทษตามคำสั่งเดิมรับโทษที่เพิ่มขึ้นหรือกลับคืนสู่ฐานะเดิม แล้วแต่กรณี ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กำหนดในกฎ ก.ตร.

มาตรา 92 เมื่อผู้บังคับบัญชาได้ดำเนินการทางวินัยอย่างร้ายแรงหรือสั่งให้ข้าราชการตำรวจออกจากราชการในเรื่องใดไปแล้ว ถ้า ก.ตร. พิจารณาเห็นเป็นการสมควรที่จะต้องสอบสวนเพิ่มเติมหรือสอบสวนใหม่ ให้ ก.ตร. มีอำนาจสอบสวนเพิ่มเติมหรือสอบสวนใหม่ในเรื่องนั้นได้ตามความจำเป็น โดยจะสอบสวนเองหรือตั้งอนุกรรมการหรือให้คณะกรรมการสอบสวน สอบสวนเพิ่มเติมหรือสอบสวนใหม่แทนก็ได้ หรือกำหนดประเด็นหรือข้อสำคัญที่ต้องการทราบส่งไป เพื่อให้คณะกรรมการสอบสวนที่ผู้บังคับบัญชาได้แต่งตั้งไว้เดิมทำการสอบสวนเพิ่มเติมได้ด้วย ในการดำเนินการตามมาตรานี้ให้นำมาตรา 93 มาใช้บังคับโดยอนุโลม

มาตรา 93 ให้ผู้สืบสวน กรรมการสืบสวน และกรรมการสอบสวน เป็นเจ้าพนักงานตามประมวลกฎหมายอาญา และให้กรรมการสอบสวนมีอำนาจเช่นเดียวกับพนักงานสอบสวนตามประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความอาญาเพียงเท่าที่เกี่ยวกับอำนาจและหน้าที่ของกรรมการสอบสวน และโดยเฉพาะให้มีอำนาจเรียกให้กระทรวง ทบวง กรม หน่วยราชการ รัฐวิสาหกิจ หน่วยงานอื่นของรัฐ ห้างหุ้นส่วน บริษัท หรือบุคคลใด ๆ มาให้ถ้อยคำหรือชี้แจงข้อเท็จจริง

ส่งเอกสารและหลักฐานที่เกี่ยวข้อง ส่งผู้แทนหรือบุคคลในสังกัดมาชี้แจงหรือให้ถ้อยคำเกี่ยวกับ
เรื่องที่สอบสวน

มาตรา 94 ข้าราชการตำรวจผู้ใดถูกสอบสวนในกรณีการกระทำความผิดวินัย
อย่างร้ายแรงหรือ มีกรณีที่ถูกชี้มูลความผิดตามกฎหมายประกอบรัฐธรรมนูญว่าด้วยการป้องกัน
และปราบปรามการทุจริตไว้แล้ว แม้ต่อมาข้าราชการตำรวจผู้นั้นจะออกจากราชการไปแล้วก็ให้ทำ
การสอบสวนต่อไปได้ แต่ต้องดำเนินการสอบสวนให้แล้วเสร็จภายในหนึ่งปีนับแต่วันออก
จากราชการ การดำเนินการทางวินัยแก่ข้าราชการตำรวจตามวรรคหนึ่ง ให้กระทำได้เสมือนว่าผู้นั้น
ยังมีได้ออกจากราชการ เว้นแต่กรณีที่ผลการสอบสวนพิจารณาปรากฏว่าผู้นั้นกระทำความผิดวินัยที่
จะต้องลงโทษภาคทัณฑ์ ทัณฑ์กรรม กักขัง หรือกักขัง กักขัง โทษนั้นเสีย

มาตรา 95 ข้าราชการตำรวจผู้ใดมีกรณีถูกกล่าวหาว่ากระทำความผิดวินัยอย่างร้ายแรงจนถูก
ตั้งกรรมการสอบสวน หรือต้องหาว่ากระทำความผิดอาญาหรือถูกฟ้องคดีอาญา เว้นแต่เป็นความผิด
ที่ได้กระทำโดยประมาทหรือความผิดลหุโทษ ผู้มีอำนาจตามมาตรา 72 หรือผู้บังคับบัญชาอื่นตามที่
กำหนดในระเบียบ ก.ตร. มีอำนาจสั่งพักราชการหรือสั่งให้ออกจากราชการไว้ก่อน เพื่อรอผล
การสอบสวนพิจารณาทางวินัยได้ แต่ถ้าภายหลังปรากฏผลการสอบสวนพิจารณาทางวินัยว่าผู้นั้น
มิได้กระทำความผิดหรือกระทำผิดไม่ถึงกับถูกลงโทษปลดออกหรือไล่ออก และไม่มีกรณีที่จะต้องออก
จากราชการด้วยเหตุอื่น ก็ให้ผู้มีอำนาจดังกล่าวสั่งให้ผู้นั้นกลับเข้ารับราชการในตำแหน่งเดิมหรือ
ตำแหน่งในระดับเดียวกันที่ผู้นั้นมีคุณสมบัติตรงตามคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งนั้น

เมื่อได้มีการสั่งให้ข้าราชการตำรวจผู้ใดพักราชการหรือออกจากราชการไว้ก่อนตาม
วรรคหนึ่งแล้ว หากภายหลังปรากฏว่าผู้นั้นมีกรณีถูกกล่าวหาว่ากระทำความผิดวินัยอย่างร้ายแรงในกรณี
อื่นอีก ผู้มีอำนาจตามมาตรา 72 หรือผู้บังคับบัญชาอื่นตามที่กำหนดในระเบียบ ก.ตร. มีอำนาจ
ดำเนินการสืบสวนหรือพิจารณาตามมาตรา 84 และแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนตามมาตรา 86
ตลอดจนดำเนินการทางวินัยตามที่บัญญัติไว้ในหมวดนี้ต่อไปได้

ในกรณีที่ผู้ถูกสั่งให้ออกจากราชการไว้ก่อนได้รับคำสั่งให้กลับเข้ารับราชการหรือได้รับ
คำสั่งให้ออกจากราชการด้วยเหตุใด ๆ ที่มีใช่เป็นการลงโทษ ให้ผู้นั้นมีสถานภาพเป็นข้าราชการ
ตำรวจตลอดระยะเวลาระหว่างที่ถูกสั่งให้ออกจากราชการไว้ก่อน

เงินเดือน เงินอื่นที่จ่ายเป็นรายเดือน และเงินช่วยเหลืออย่างอื่น และการจ่ายเงินดังกล่าว
ของผู้ถูกสั่งพักราชการและผู้ถูกสั่งให้ออกจากราชการไว้ก่อน ให้เป็นไปตามกฎหมายหรือระเบียบ
ว่าด้วยการนั้น

หลักเกณฑ์และวิธีการเกี่ยวกับการสั่งพักราชการ การสั่งให้ออกจากราชการไว้ก่อน
ระยะเวลาให้พักราชการและให้ออกจากราชการไว้ก่อน และการดำเนินการเพื่อให้เป็นไปตาม

ผลการสอบสวนพิจารณาให้เป็นไปตามที่กำหนดในกฎ ก.ตร.

มาตรา 96 ข้าราชการตำรวจผู้ใดมีกรณีที่อาจถูกสืบสวนหรือสอบสวนว่ามีการกระทำผิดวินัยแต่ได้ออกจากราชการก่อนดำเนินการสืบสวนหรือสอบสวน หากภายหลังได้กลับเข้ารับราชการใหม่ภายในห้าปี ให้ผู้บังคับบัญชาหรือผู้มีอำนาจตามมาตรา 72 ดำเนินการสั่งให้มีการสืบสวนหรือสอบสวนต่อไป

สรุปได้ว่า วินัยและการรักษาวินัย เกิดจากภายใต้จิตสำนึกของข้าราชการตำรวจแต่ละบุคคล วินัยจะต้องมีการห้ามหรือบัญญัติไว้เป็นลายลักษณ์อักษรให้ข้าราชการตำรวจต้องปฏิบัติตาม เช่น ความซื่อสัตย์สุจริต ต้องปฏิบัติตามคำสั่งของผู้บังคับบัญชา อุทิศตนให้กับราชการ รักษาความลับของราชการ เคารพผู้ใหญ่ผู้น้อย ต้องไม่กระทำการอันใดได้ชื่อว่าเป็นผู้ประพฤติชั่ว ฯลฯ นี่เป็นส่วนหนึ่งของกฎ ก.ตร. มาตรา 78 การกระทำผิดวินัยอย่างไม่ร้ายแรงส่วนการที่ผู้ใดหรือบุคคลใดของหน่วยงานสำนักงานตำรวจแห่งชาติพระพุทธรูปมิชอบก็จะมีกรลงทาง มี 7 สถาน ส่วนการลงโทษจะต้องเป็นคำสั่งด้วยผู้ใดถูกลงโทษกระทำผิดวินัยในกรณีใดและมาตราใด และให้เป็นไปตาม กฎ ก.ตร. การดำเนินการทางวินัย มาตรา 84 ข้าราชการตำรวจผู้ใดกระทำความผิดวินัยให้รับสอบสวนว่ากระทำผิดหรือไม่และเห็นว่ามีกรกระทำผิดให้ดำเนินการตามมาตรา 85 และ 86 ทั้งนี้ มาตรา 85 ว่าด้วยกรกระทำผิดวินัยอย่างไม่ร้ายแรงให้สอบสวนตามมาตรา 84 สั่งการตาม 89 ส่วนมาตรา 86 ว่าด้วยกรกระทำผิดร้ายแรงให้แต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนในกรณีที่ข้าราชการตำรวจตำแหน่งต่างกันถูกกล่าวหาว่ากระทำผิดอย่างร้ายแรงให้ผู้มีอำนาจสูงกว่าแต่งตั้งกรรมการตามมาตรา 101 ปรากฏว่าผลผิดวินัยอย่างร้ายแรงไม่ต้องดำเนินการใหม่แต่ทั้งนี้ต้องแจ้งข้อหาตามมาตรานั้น ๆ ในกรณีเป็นความผิดปรากฏชัดแจ้ง ตามกฎ ก.ตร. ไม่ต้องสอบสวนก็ได้ ทั้งนี้ทั้งนั้น กฎบัญญัติและข้อลงโทษของข้าราชการตำรวจก็จะมีมาตราสั่งลงโทษตามมาตรา นั้น ๆ และดำเนินการทางวินัยต่อไปถ้ามีการกระทำมิชอบของข้าราชการตำรวจ

แนวคิดเกี่ยวกับสาเหตุและการป้องกันการกระทำผิด

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (2553) ได้สรุปสาเหตุที่ทำให้การกระทำผิดวินัยไว้ในคู่มือการดำเนินการทางวินัยตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2551 ว่าเกิดจากสาเหตุภายนอกและสาเหตุทางใจ ดังนี้

1. สาเหตุภายนอกที่ทำให้วินัยเสื่อม มี 7 สาเหตุ คือ อบรมมุข ตัวอย่างไม่ดี ขวัญไม่ทำงานล้นมืองานไม่พอมือ โอกาสเปิดช่องล่อใจ ความจำเป็นในการครองชีพ แลการปล่อยปละละเลยของผู้บังคับบัญชา

2. สาเหตุทางใจที่ทำให้ผิดวินัยมี 10 สาเหตุ คือ ไม่เข้าใจ ตามใจ ไม่ใส่ใจ ละเล่างใจ
 เผลอใจล่อใจ ไม่มีจิตใจ จำใจ เจ็บใจ และตั้งใจ

คณะทำงานวินัย สำนักงานตำรวจแห่งชาติ (2557) ได้กล่าวถึง สาเหตุแห่งการกระทำผิด
 ของข้าราชการตำรวจ พบว่า สาเหตุการกระทำผิดวินัยแยกเป็นประเภทใหญ่ ๆ ได้ 2 ประเภท ดังนี้

1. สาเหตุส่วนตัว ได้แก่

1.1 ปัญหามาตรการครองชีพ หรือปัญหาด้านการเงิน เนื่องมาจากเงินไม่พอใช้ตาม
 สภาพความเป็นอยู่หรือเงินไม่พอใช้เนื่องจากการใช้จ่ายฟุ่มเฟือย หรือความโลภ ต้องก่อหนี้สิน
 ทำให้เกิดปัญหาหรือเรียนเรื่องการชำระหนี้สิน หรือหารายได้พิเศษเบียดบังเวลาราชการไปทำงาน
 ส่วนตัว หรือแสวงหาผลประโยชน์ด้วยการทุจริตจากตำแหน่งหน้าที่ราชการ

1.2 ปัญหาความผิดทางเพศ เช่น เป็นชู้กับภรรยาผู้อื่น ผู้บังคับบัญชาที่มีความสัมพันธ์
 กับผู้ใต้บังคับบัญชาหรือมีความสัมพันธ์ทางเพศกับหญิงแล้วไม่รับเลี้ยงดู ฯลฯ

1.3 อบายมุข การพนันถือเป็นอบายมุข หากข้าราชการเข้าไปพัวพันจะทำให้หน้าที่
 การงานเสียหาย เลื่อมเสียดต่หน้าที่การงาน เสียทรัพย์สินเป็นทางนำไปสู่การทุจริตต่อตำแหน่ง
 หน้าที่ การเสพเครื่องคองของมีนเมา เช่น เหล้า เบียร์ ทำให้เลื่อมเสียบุคลิกภาพ เป็นการนำไปสู่
 การกระทำผิดวินัย

2. สาเหตุเกี่ยวกับงานในหน้าที่

2.1 คุณภาพของคนกับคุณภาพของงานไม่เหมาะสมกัน ใช้คนที่มีคุณภาพต่ำ
 รับผิดชอบงานที่มีคุณภาพสูงเกินความรู้ความสามารถ ทำให้งานล่าช้าเสียหายหรือไม่มี
 ประสิทธิภาพใช้คนที่มีคุณภาพสูงรับผิดชอบงานที่มีคุณภาพต่ำ การใช้คนที่มีคุณภาพสูงไป
 รับผิดชอบงานง่าย ๆ ทำให้เกิดความท้อใจ เบื่อหน่าย ไม่อยากทำงาน ทำให้เกิดความเสียหายวินัยได้

2.2 มอบหมายหน้าที่ความรับผิดชอบเกินความสามารถ ความสามารถในการปฏิบัติงานของแต่ละคนย่อมมีจำกัด หากได้รับมอบหมายหน้าที่การงานเกินความสามารถ
 จะทำให้ปริมาณงานล้นมือ ผลการปฏิบัติงานไม่มีประสิทธิภาพโอกาสเกิดข้อผิดพลาดง่าย
 ซึ่งเป็นผลทำให้วินัยเสื่อมลงได้

2.3 ปัญหาความไม่รู้กฎหมายและระเบียบที่เกี่ยวข้องทำให้เกิดความผิดพลาด
 บกพร่องในการปฏิบัติงานและเกิดความเสียหายต่อราชการ อันเป็นความผิดวินัยได้

2.4 แบบอย่างที่ไม่ดี เช่น ข้าราชการกระทำผิดวินัยแต่ไม่ถูกลงโทษตามควรแก่กรณี
 ย่อมเป็นแบบอย่างของข้าราชการอื่น ผู้บังคับบัญชาไม่เป็นแบบอย่างที่ดีต่อผู้ใต้บังคับบัญชา
 เป็นผลให้วินัยในหน่วยงานเสีย

2.5 โอกาสเปิดล่อใจ ลักษณะงานบางอย่างเปิดโอกาสให้ข้าราชการแสวงหาประโยชน์โดยมิชอบได้ง่าย ทั้งนี้สืบเนื่องมาจากระเบียบ หรือวิธีปฏิบัติเป็นไปอย่างไม่รัดกุม ยุ่งยาก ซับซ้อน ทำให้เกิดการวิ่งเต้นมีการเรียกรื่องผลประโยชน์

2.6 การปล่อยปละละเลยของผู้บังคับบัญชา การที่ผู้บังคับบัญชาละเลยไม่กวดขันวินัยของผู้ใต้บังคับบัญชาขาดสำนึกในอันที่จะประพฤติ และปฏิบัติตนให้อยู่ในกรอบของวินัย

2.7 ปัญหากระทบกระทั่งอันขวญก่าล้งใจ การบริหารงานในหน่วยงานใด ๆ ขวญก่าล้งใจ ถือเป็นสิ่งสำคัญอย่างมากต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ถ้าข้าราชการได้เหตุกระทบ ขวญก่าล้งใจ เช่น ไม่ได้ได้รับความเป็นธรรมจากหน่วยงานหรือผู้บังคับบัญชาในเรื่องการพิจารณา บำเหน็จความชอบ เลื่อนตำแหน่ง แต่งตั้งโยกย้ายจะทำให้ขาดความมั่นคงในตำแหน่งหน้าที่ และความก้าวหน้า เกิดความท้อแท้เบื่อหน่ายในการปฏิบัติงานขาดประสิทธิภาพในการทำงาน อันนำไปสู่การกระทำผิดวินัยในรูปแบบต่าง ๆ

กลุ่มพัฒนามาตรฐานวินัยของวินัย และนิติกรสำนักงาน ก.ค.ศ. กระทรวงศึกษาธิการ (2541) ได้กล่าวถึง สาเหตุที่ทำให้ข้าราชการครุกระทำผิด ส่วนใหญ่เกิดจากสาเหตุดังต่อไปนี้

1. ความรู้เท่าไม่ถึงการณ์
2. ความไม่เข้าใจระเบียบของทางราชการ
3. ปัญหาทางเศรษฐกิจ อารมณ์ และสังคม
4. ความประมาทเลินเล่อ หรือความทึกคะนอง
5. จงใจกระทำผิด

การป้องกันการกระทำผิด

การป้องกันอาชญากรรมโดยทั่วไปมักจะแบ่งเป็น 2 ขั้นตอน คือ

1. ขั้นตอนการป้องกันก่อนอาชญากรรมเกิดขึ้น
2. ขั้นตอนการป้องกันหลังจากอาชญากรรมเกิดขึ้นแล้วมิให้เกิดต่อไป ทั้ง 2 ขั้นตอนนี้

มักจะพิจารณาสาเหตุของการเกิดขึ้นของอาชญากรรมเป็นหลัก เมื่อทราบว่าจะอะไรเป็นสาเหตุ ก็จะได้ป้องกัน มิให้อาชญากรรมเกิดขึ้นหรือเกิดขึ้นน้อยลง

การป้องกันอาชญากรรมที่มุ่งต่อ บุคคล จอห์นสัน ได้แยกประเภทของบุคคลในสังคมเป็น 4 กลุ่ม

1. บุคคลส่วนใหญ่ได้แก่ บุคคลธรรมดาที่มีการปรับตัวทางอารมณ์และทางสังคมตาม ธรรมดา ไม่จำเป็นต้องได้รับการเอาใจใส่หรือจะประกอบอาชญากรรม
2. บุคคลกลุ่มที่จำเป็นต้องได้รับความสนใจเป็นพิเศษ เพราะมีการปรับตัวไม่ถูกต้องอยู่ บ้างแต่ก็ยังไม่ถึงขั้นจะลงมือประกอบอาชญากรรม

3. บุคคลกลุ่มที่เป็นที่รู้จักโดยหน่วยงานต่าง ๆ ว่าเป็นเด็กกระทำผิดกฎหมาย หรือเป็นอาชญากรแต่ก็ยังไม่ได้อัปเดตการประกอบอาชญากรรมเป็นอาชีพ บุคคลกลุ่มนี้ จะพบอยู่ใน ความควบคุมของระบบงานยุติธรรมต่าง ๆ

4. บุคคลที่ยึดอาชญากรรมเป็นการประกอบอาชีพ

การป้องกันอาชญากรรมที่มุ่งที่จะหยุดความเคลื่อนไหวของบุคคลใน 4 กลุ่มนี้ มิให้สามารถทำความผิดได้ บางหน่วยงานก็มุ่งป้องกันบุคคลกลุ่มแรก โดยพยายามป้องกัน พฤติกรรมที่ต่อต้านสังคมมิให้เกิดขึ้น โดยจัดกิจกรรมต่าง ๆ เช่น การกีฬา การรื้อถอนแหล่ง เสื่อมโทรม การพัฒนาอุตสาหกรรม การพัฒนาการศึกษา และการให้การศึกษอบรมทางศาสนา เป็นต้น

การป้องกันต่อบุคคลกลุ่มที่ 2 มิให้ประกอบอาชญากรรมวิธีการเข้าถึงบุคคลนั้นก่อน ประกอบอาชญากรรมเป็นวิธีการที่ทำกันอยู่ เช่น สถานแนะนำเด็ก หน่วยงานแก้ไขบำบัดต่าง ๆ

สำหรับกลุ่ม 3 การป้องกันอาชญากรรมจะเน้นการป้องกันการกระทำผิด

ซึ่งหมายความว่า บุคคลกลุ่มที่ได้กระทำความผิดมาก่อนจนถูกนำไปฟ้องร้องดำเนินคดีไปจนจบ กระบวนการ คือ ศาลพบว่าได้กระทำความผิดจริงตามฟ้องและมีคำพิพากษามาให้ดำเนินการกับจำเลย โดยวิธีการต่าง ๆ เพื่อมิให้อัปเดตอาชีพประกอบอาชญากรรมต่อไป ในกรณีนี้ระบบงานยุติธรรมต่าง ๆ ถูกนำไปใช้เป็นเครื่องมือในการป้องกันอาชญากรรม

ผู้วิจัย ได้สรุปแนวทางในการป้องกันอาชญากรรมได้ 3 แนวทาง ดังนี้

1. การป้องกันโดยแก้ไขสภาพแวดล้อม คือ การป้องกันโดยการขจัดเงื่อนไขทางสังคม ที่มีความสัมพันธ์กับการกระทำผิดจะเป็นการป้องกันมิให้เกิด “ตัวผู้กระทำผิด” โดยแนวทางนี้ถือว่า พฤติกรรมของผู้กระทำผิดเป็นผลมาจากปัจจัยด้าน เศรษฐกิจ สังคม การเมือง ตลอดจนสภาพ ความผิดปกติของจิตใจของมนุษย์ แต่ละคนที่ได้รับการบีบคั้น หรือกดดันให้หันไปสู่การกระทำผิด ดังนี้ แนวทางนี้จึงมุ่งศึกษาถึงปัจจัยดังกล่าวที่อาจก่อให้เกิดการกระทำผิดและพยายามที่จะขจัด ปัจจัยเหล่านั้น ก่อนที่จะกระทบถึงบุคคล ปัจจัยดังกล่าว ได้แก่ อบรม ขาดความรู้ การมีงานทำ การศึกษา โครงสร้างทางเศรษฐกิจ การคบหาสมาคม การขาดโอกาสทางสังคม ความบีบคั้น จากการไม่สามารถบรรลุถึงเป้าหมายของสังคม โดยวิธีการที่ถูกต้องตามระเบียบของสังคม เป็นต้น

2. การป้องกันโดยการลงโทษมีที่มาจากความเชื่อที่ว่า บุคคลกระทำผิดเพราะไม่กลัว การลงโทษ เนื่องจากการบังคับใช้กฎหมายไม่แน่นอน ล่าช้า และไม่มีโทษที่เหมาะสมกับ การกระทำผิด จึงทำให้คนเสี่ยงที่จะกระทำผิด และ โอกาสที่จะได้รับประโยชน์ จากการกระทำผิด มีมากกว่าโอกาสที่จะได้รับโทษ ดังนั้น การป้องกันตามแนวทางนี้จึงต้องมีการบังคับใช้กฎหมาย และการลงโทษให้มีลักษณะรวดเร็ว แน่นนอนและเหมาะสมกับการกระทำผิด เพื่อเป็นการข่มขวัญ

และยับยั้งที่จะคิดกระทำผิดให้เกิดความเกรงกลัว ไม่กล้าเสี่ยงที่จะกระทำผิด วิธีการที่จะทำให้การบังคับการตามกฎหมายมีประสิทธิภาพก็โดยการดำเนินการตามกระบวนการยุติธรรม

แนวทางนี้มีลักษณะคล้ายกับแนวทางแรกที่เน้นในการป้องกันมิให้เกิดผู้กระทำผิด แต่ต่างกันว่าแนวทางที่สองไม่ถือว่าการถูกแรงกดดันจากสภาพแวดล้อมจะเป็นสิ่งสำคัญ ปัจจัยสำคัญอยู่ที่ประสิทธิภาพในการบังคับใช้กฎหมายว่าจะมีผลทำให้คนทั่วไปเกิดความยับยั้งชั่งใจในการกระทำผิดหรือไม่

3. การป้องกันโดยการตัดช่องโอกาสในการกระทำผิด แนวทางนี้มีได้เน้นที่การป้องกันมิให้เกิดผู้กระทำผิดไม่สนใจว่ามีปัจจัยอะไรบ้างในสังคมที่ทำให้บุคคลกระทำผิด แต่ความสนใจอยู่ที่ทำอะไรจึงจะสามารถหลีกเลี่ยงการตกเป็นเหยื่อของผู้กระทำผิดได้ หรือมีโอกาสมากขึ้น ดังนั้น แนวทางนี้จึงมีลักษณะของการป้องกันและวิธีการป้องกัน โดยใช้สภาพแวดล้อมทั้งรูปธรรมและนามธรรมยับยั้งพฤติกรรมการกระทำผิด

ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องการเสริมสร้างการมีวินัย

1. ทฤษฎีของเมอเรอร์ (Mowrer) ว่าด้วยกำเนิดของการควบคุมตนเอง

ดวงเดือน พันธุมนาวิน (2544) กล่าวว่าทฤษฎีการเกิดวินัยในตนเองโดยยึดแนวทางทฤษฎีที่สำคัญสองทฤษฎี คือ ทฤษฎีของเมอเรอร์ (Mowrer) ว่าด้วยกำเนิดของการควบคุมตนเองหรือการมีวินัยในตนเอง และทฤษฎีของแพคและเฮวิกเฮสต์ (Peck and havighurst) ว่าด้วยการพัฒนาแรงจูงใจทางจริยธรรม หรือการมีวินัยในตนเอง โดยยึดการควบคุมของอีโกและซูเปอร์อีโกเป็นหลัก มีหลักการ ดังนี้

1. ทฤษฎีการเกิดวินัยในตนเองของเมอเรอร์ การเกิดวินัยในตนเองของบุคคลนั้น เชื่อว่าต้องมีพื้นฐานมาตั้งแต่ระยะแรกเกิดจนกระทั่งเติบโตขึ้นมา สิ่งสำคัญคือความสัมพันธ์ระหว่างทารกกับบิดามารดาหรือผู้เลี้ยงดูอันจะเป็นทางนำไปสู่ความสามารถในการให้รางวัลตนเอง หรือความสามารถในการควบคุมตนเองเมื่อโตขึ้น เมอเรอร์ได้อธิบายว่า ทารกหรือเด็กต้องเรียนรู้จากผู้ที่เลี้ยงดูตน โดยที่การเรียนรู้เกิดในสภาพที่เหมาะสมเท่านั้น การเรียนรู้ของเด็กเกิดขึ้นในหลายระดับและมีขั้นตอนดังต่อไปนี้

บุคคลที่สำคัญต่อการเรียนรู้ของเด็ก คือ บิดามารดาหรือผู้เลี้ยงดู เป็นผู้บ่งบอกความต้องการของทารก เช่น หิวก็ได้ตมนม ร้อนก็ได้อาบน้ำ ยุงกัดก็มีผู้ปิดให้ เมื่อทารกได้รับการบ่งบอกความต้องการก็รู้สึกสบายพอใจ และมีความสุข ความรู้สึกของทารกนี้จะรุนแรงมากและติดตรึงอยู่ในสำนึกของทารกไปจนเติบโตขึ้น การที่ทารกได้รับการบ่งบอกความต้องการจนเกิดความสบายใจ และมีความสุขนั้น สิ่งที่เกิดควบคู่กับเหตุการณ์นี้เสมอทุกครั้ง คือการปรากฏตัว

ของบิดามารดา หรือผู้เลี้ยงดูในขณะที่มาปรนนิบัติเด็ก การบำบัดความต้องการกับบิดามารดา หรือผู้เลี้ยงดูเป็นสิ่งควบคู่กันเสมอในการการรับรู้ของเด็ก จึงถ่ายทอดมายังบิดามารดาทำให้ การปรากฏตัวของบิดามารดาหรือผู้เลี้ยงดูก่อให้เกิดความพอใจ และความสุขแก่เด็กได้ เด็กจึงเกิด ความรักและพอใจในบิดามารดาหรือผู้เลี้ยงดู เมารเรอร์ เชื่อว่าการรักและพอใจในบิดามารดาจะต้อง เกิดการเรียนรู้ โดยมีความสุข ความพอใจที่ได้รับการบำบัดความต้องการมาก่อนถ้าไม่มีเหตุการณ์ ใดเช่นนี้ในเด็ก เช่นเมื่อหิวก็ได้กิน หรือเด็กได้กินนมไม่หิว เด็กก็ไม่พอใจ ความรักและความผูกพัน ของเด็กนำไปสู่ การปฏิบัติตามคำสั่งสอน หรือการเลียนแบบคนที่ตนรักและพอใจ ซึ่งการกระทำ เช่นนี้ทำให้เกิดความสุขพอใจได้เอง อันเป็นลักษณะการให้รางวัล และชมเชยตนเองโดยบุคคล ไม่ได้หวังผลจากการภายนอกการเลียนแบบผู้เลี้ยงดูตนเองของเด็กจะทำทั้งทางที่ดีและทางที่ไม่ดีเท่า ๆ กันตราบเท่าที่ลักษณะของผู้ที่ตนรักและพอใจ เมารเรอร์ เชื่อว่าเป็นลักษณะที่แสดงถึงการบรรลุวุฒิ ภาวะทางจิตของบุคคลนั้นจะปรากฏขึ้นในเด็กปกติที่อายุประมาณ 8-9 ขวบ และพัฒนาต่อไป จนสมบูรณ์เมื่อโตเป็นผู้ใหญ่ฉะนั้นผู้บรรลุวุฒิภาวะทางจิตอย่างสมบูรณ์จึงเป็นผู้ที่มีความสามารถ ที่จะควบคุมตน ให้ปฏิบัติตนอย่างมีเหตุผลในสถานการณ์ต่าง ๆ ส่วนผู้ที่ขาดวินัยในตนเองหรือ ผู้ขาดการควบคุมตนเองก็เพราะ ไม่ได้ผ่านการเรียนรู้ตั้งแต่วัยทารก จึงกลายเป็นบุคคล ที่ขาดความยับยั้งชั่งใจในการกระทำและกลายเป็นผู้ที่ทำผิดกฎเกณฑ์และกฎหมายของบ้านเมือง อยู่เสมอ ในรายที่รุนแรง อาจกลายเป็นอาชญากรเรื่อรังหมดโอกาสที่จะแก้ไข

ดังนั้น จากทฤษฎีของเมารเรอร์ การเกิดวินัยในตนเองจนเป็นผู้ที่บรรลุวุฒิภาวะทางจิตนั้น จะต้องเริ่มต้นจากการเลี้ยงดูในวัยทารกอย่างมีความสุข ความอบอุ่น และผ่านการอบรมสั่งสอน หรือการเลียนแบบที่ดีงามจากผู้เลี้ยงดูตนเอง จึงจะพัฒนามาเป็นลักษณะเด่นชัดในจิตสำนึก ของบุคคลนั้น และกลายเป็นพฤติกรรมที่ถูกต้อง มีเหตุผลของบุคคลนั้น

2. ทฤษฎีของ Peck and havighurst ว่าด้วยการพัฒนาแรงจูงใจทางจริยธรรมหรือ การมีวินัยในตนเอง

Peck and havighurst เชื่อว่าการควบคุมของอีโก (Ego-control) และการควบคุม ของซูเปอร์อีโก (Super ego-control) ร่วมกันช่วยให้เกิดความต้องการแสดงพฤติกรรมเพื่อผู้อื่น อย่างสมเหตุสมผลนักจิตวิทยาทั้งสองเชื่อว่าพลังควบคุมของอีโกและซูเปอร์อีโก ในบุคคลจะมี มากหรือน้อยก็ได้ และบุคคลแต่ละคนจะมีพลังควบคุมของอีโกในระดับที่ไม่เท่ากัน อันเนื่องมาจากการ ได้รับความรู้ทางจริยศึกษาที่ทำให้ทราบถึงผลที่จะเกิดจากการแสดงพฤติกรรมต่าง ๆ ในแต่ละ บุคคลจะมีระดับไม่เท่ากัน ซึ่งส่งผลไปยังการมีวินัยในตนเอง หรือการควบคุมของอีโกและซูเปอร์ อีโกที่ต่างระดับกัน ดังนั้น นักทฤษฎีทั้งสองได้จำแนกลักษณะของบุคคลออกเป็น 5 ประเภท ดังนี้

1. พวกปราศจากจริยธรรม (Amoral person) หมายถึง บุคคลที่มีพลังควบคุมอีโก

และซูปเปอร์ อีโก้ที่น้อยมาก โดยบุคคลจะเป็นผู้ที่ยึดตนเองเป็นศูนย์กลางและเห็นแก่ตัวฝ่ายเดียว โดยที่ไม่เรียนรู้ที่จะให้แก่ผู้อื่น เป็นผู้ที่ไม่สามารถควบคุมตนเองได้เป็นศูนย์กลางและเห็นแก่ตัวฝ่ายเดียว โดยที่ไม่เรียนรู้ที่จะให้แก่ผู้อื่น เป็นผู้ที่ไม่สามารถควบคุมตนเองได้และจะกระทำการต่าง ๆ อย่างไม่ไตร่ตรอง บุคคลประเภทนี้ถูกควบคุมโดยเห็นแก่ตัวของตนเอง และเป็นเป็นผู้ที่ขาดวินัยในตนเองหรือมีก็น้อยมาก

2. พวกเอาแต่ได้ (Expidient person) หมายถึง บุคคลที่มีพลังควบคุมอีโก้น้อย แต่มีพลังควบคุมของซูปเปอร์อีโก้มากขึ้น แต่ก็ยังจัดอยู่ในประเภทปานกลางค่อนข้างน้อยบุคคลประเภทนี้จะยังยึดตนเองเป็นศูนย์กลางและกระทำอย่างเพื่อความพอใจและผลได้ของตนเองเป็นคนที่ไม่จริงจังจะยอมอยู่ภายใต้การควบคุมของผู้มีอำนาจถ้าจะทำให้เขาได้รับผลที่ต้องการได้เป็นผู้ที่มีวินัยในตนเองน้อย ลักษณะนี้จะปรากฏตั้งแต่วัยเด็กตอนต้นและในคนบางประเภทจะติดตัวไปจนตลอดชีวิต

3. พวกคล้อยตาม (Conforming person) หมายถึง บุคคลที่มีพลังควบคุมของอีโก้น้อยเหมือนคน 2 ประเภทแรก แต่มีพลังควบคุมของซูปเปอร์อีโก้มากกว่า คือ อยู่ในระดับปานกลางค่อนข้างน้อย พวกนี้จะยึดพวกพ้องเป็นหลัก และคล้อยตามคนอื่นโดยไม่ต้องไตร่ตรองบุคคลประเภทนี้อยู่ภายใต้การควบคุมและกลุ่ม เป็นผู้ที่มิมีวินัยในตนเองระดับปานกลางแต่ไม่แน่นอน

4. พวกตั้งใจจริงแต่ขาดเหตุผล (Irrational person) หมายถึง บุคคลที่มีพลังควบคุมของอีโก้ ในระดับปานกลาง แต่มีพลังควบคุมของซูปเปอร์อีโก้มากจนเป็นที่ยอมรับกฎเกณฑ์และค่านิยมทางสังคมเข้าไปเป็นลักษณะของตนเอง จะเป็นผู้ที่ทำตามกฎเกณฑ์และกฎหมายอย่างยึดมั่นและมีศรัทธา เป็นผู้ที่ถูกคุกคามโดยค่านิยมและปทัสถานของสังคม เป็นผู้ที่มีวินัยในตนเองค่อนข้างมากแต่ไม่สมบูรณ์ บุคคลประเภทนี้จะทำตามกฎอย่างเคร่งครัด โดยเห็นว่ากฎเกณฑ์นั้นเป็นของศักดิ์สิทธิ์ แม้จะก่อให้เกิดความเสียหายแก่ผู้อื่นก็ไม่สนใจ บุคคลประเภทนี้จะเป็หลักของสังคม เพราะมีความมั่นคงในความเชื่อและการกระทำ คนอื่นเห็นได้ง่ายแต่การขาดความยืดหยุ่นอย่างมีเหตุผลของบุคคลประเภทนี้ จึงยังเป็นคนประเภทที่ไม่สมบูรณ์ทางจริยธรรม

5. พวกเห็นแก่ผู้อื่นอย่างเหตุผล (Rational altruistic person) หมายถึงบุคคลที่มีพลังควบคุมของอีโก้มาก และพลังควบคุมของซูปเปอร์อีโก้ก็น้อยด้วย จนเกิดความสมดุลระหว่างการปฏิบัติตนตามกฎเกณฑ์ของสังคม และความสมเหตุสมผล โดยเห็นแก่ผู้อื่นทั่วไปเป็นหลักบุคคลประเภทนี้ มีความสามารถควบคุมตนเองอย่างมีเหตุผลมีได้คอยู่ในอิทธิพลของกลุ่มในสังคมหรืออยู่อิทธิพลของกฎเกณฑ์อย่างปราศจากเหตุผล เป็นผู้ที่มีวินัยในตนเองสูงมาก จะเป็นผู้ที่ตระหนักถึงผลการกระทำของตนเองต่อผู้อื่น ก่อนจะทำอะไรจะต้องพิจารณาอย่างมีเหตุผลเพื่อให้ผู้อื่นพร้อมที่จะร่วมกันกับสังคม มีความรับผิดชอบและให้ความเคารพเพื่อนมนุษย์โดยทั่วไปมีความต้องการ

ที่จะเสี่ยงสละและเห็นแก่ประโยชน์ส่วนรวม บุคคลประเภทนี้มีไม่มากนักในแต่ละสังคม แต่นักทฤษฎีทั้งสองเชื่อว่า เป็นบุคลิกภาพที่พัฒนาถึงขีดสูงสุดของมนุษย์

จากการวิจัยลักษณะของบุคคลตามทฤษฎีแรงจูงใจทางจริยธรรมของเพค และเฮวิกเฮิสต์ จะพบว่า ผู้ถูกศึกษาแต่ละคนจะมีลักษณะผสมหลายประเภทพร้อมกัน แต่ก็สามารถจำแนกลักษณะของแต่ละบุคคลจากการกระทำของเขาไม่ยากนัก จะเห็นได้ว่าการเกิดวินัยตามทฤษฎีของเพคและเฮวิกเฮิสต์นั้น จะใช้ความรู้ทางจริยธรรมมาช่วยในการสร้างพลังควบคุมอีโกและพลังควบคุมของซูเปอร์อีโกให้ได้ระดับเหมาะสม ซึ่งจะเริ่มในเด็กเป็นต้นมา จนกระทั่งสามารถพัฒนาเป็นผู้ใหญ่ ที่มีวุฒิภาวะทางจิตที่สมบูรณ์ คือ มีการควบคุมตนเองหรือมีวินัยในตนเองอย่างเหมาะสม

เมื่อพิจารณาทฤษฎีการเกิดวินัยในตนเองของเมารเอร์ และทฤษฎีแรงจูงใจทางจริยธรรมของเพค และเฮวิกเฮิสต์ จะเห็นว่ามี ความสอดคล้องกันคือ ทฤษฎีของเมารเอร์แสดงให้เห็นว่าการวางพื้นฐานให้เกิดวินัยในตนเองจะเริ่มมาจากการเลี้ยงดูทารกเกิดความผูกพัน และเด็กเกิดความพอใจที่จะปฏิบัติตามคำอบรมสั่งสอนของผู้เลี้ยงดู หรือเลียนแบบพฤติกรรมของผู้เลี้ยงดูเด็ก จะเกิดการเรียนรู้และพัฒนาจนกลายเป็นผู้มีวินัยในตนเองซึ่งทฤษฎีแรงจูงใจทางจริยธรรมของเพค และเฮวิกเฮิสต์ จะแสดงให้เห็นว่าเมื่อเด็กเติบโตมาแล้วจะได้รับประสบการณ์ และความรู้ทางจริยธรรมจากสังคม และรับเข้าไปจนกลายเป็นพลังในการควบคุมตนเองหรือเกิดวินัยในตนเอง

สรุปได้ว่า กำเนิดของวินัยในตนเองที่มีมาตั้งแต่วัยทารกและจะค่อย ๆ สะสม ประสบการณ์การเรียนรู้ทั้งทางตรงและทางอ้อมจากครอบครัว และสังคมพัฒนากลายเป็นพลังควบคุมตนเองหรือมีวินัยในตนเองที่จะแสดงพฤติกรรมอย่างเหมาะสม ตามหน่วยงานต่าง ๆ ต้องมีหลักในการทำงาน ทุกคนต้องมีหน้าที่งานที่ต้องรับผิดชอบ และจำเป็นต้องมีการวางแผนงาน มีผู้บังคับบัญชาเพียงคนเดียวเพื่อให้งานเดินหน้าไปได้อย่างราบรื่น งานทุกอย่างจะต้องดำเนินการไปในทิศทางเดียวกัน สามารถแบ่งงานกันทำได้อย่างมีระเบียบเรียบร้อย เพราะจะทำให้เกิด ประโยชน์แก่หน่วยงาน ผลตอบแทนก็จะเป็นที่น่าพอใจและทุกคนในหน่วยงานก็จะเกิดความเสมอภาคหลักการบริหาร 14 ประการ ของเฮนรี เฟโยล์นั้น เป็นหลักการที่เป็นที่ยอมรับและเกิดขึ้นได้ในทุกหน่วยงานหรือองค์กร ถ้าองค์กรหรือหน่วยงานใดนำหลัก 14 ประการนี้ไปใช้ก็จะเกิดผลดีกับหน่วยงานหรือองค์กรนั้น ๆ

กฎหมายและระเบียบที่เกี่ยวข้องกับสภาพการเสริมสร้างการมีวินัยของข้าราชการตำรวจ

1. พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2551

หมวด 4 การเพิ่มพูนประสิทธิภาพและ เสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติราชการ
 มาตรา 72 ให้ส่วนราชการมีหน้าที่ดำเนินการให้มีการเพิ่มพูนประสิทธิภาพ
 และเสริมสร้างแรงจูงใจแก่ข้าราชการพลเรือนสามัญ เพื่อให้ข้าราชการพลเรือนสามัญมีคุณภาพ
 คุณธรรม จริยธรรม คุณภาพชีวิต มีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติราชการให้เกิดผลสัมฤทธิ์
 ต่อภารกิจของรัฐ ทั้งนี้ ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.พ. กำหนด

ในกรณีที่เหมาะสม และเพื่อการประหยัด สำนักงาน ก.พ. จะจัดให้มีการเพิ่มพูน
 ประสิทธิภาพและเสริมสร้างแรงจูงใจแทนส่วนราชการตามวรรคหนึ่งก็ได้

มาตรา 73 ผู้บังคับบัญชาต้องปฏิบัติตนต่อผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาอย่างมีคุณธรรมและเที่ยง
 ธรรมและเสริมสร้างแรงจูงใจให้ผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาดำรงตนเป็นข้าราชการที่ดี

มาตรา 74 ข้าราชการพลเรือนสามัญผู้ใดประพฤติตนอยู่ในจรรยาและระเบียบวินัย
 และปฏิบัติราชการอย่างมีประสิทธิภาพและเกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจของรัฐ ให้ผู้บังคับบัญชา
 พิจารณาเลื่อนเงินเดือนให้ตามควรแก่กรณีตามที่กำหนดในกฎ ก.พ. และจะให้บำเหน็จความชอบ
 อย่างอื่นซึ่งอาจเป็นคำชมเชย เครื่องเชิดชูเกียรติ หรือรางวัลด้วยก็ได้

หมวด 6 วินัยและการรักษาวินัย

มาตรา 80 ข้าราชการพลเรือนสามัญต้องรักษาวินัยโดยกระทำการหรือไม่กระทำการ
 ตามที่บัญญัติไว้ในหมวดนี้โดยเคร่งครัดอยู่เสมอ

ข้าราชการพลเรือนสามัญผู้ปฏิบัติราชการในต่างประเทศนอกจากต้องรักษาวินัยตามที่บัญญัติไว้ใน
 หมวดนี้แล้ว ต้องรักษาวินัยโดยกระทำการหรือไม่กระทำการตามที่กำหนดในกฎ ก.พ. ด้วย

มาตรา 81 ข้าราชการพลเรือนสามัญต้องสนับสนุนการปกครองระบอบประชาธิปไตย
 อันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุขด้วยความบริสุทธิ์ใจ

มาตรา 82 ข้าราชการพลเรือนสามัญต้องกระทำการอันเป็นข้อปฏิบัติดังต่อไปนี้

1. ต้องปฏิบัติหน้าที่ราชการด้วยความซื่อสัตย์ สุจริต และเที่ยงธรรม
2. ต้องปฏิบัติหน้าที่ราชการให้เป็นไปตามกฎหมาย กฎ ระเบียบของทางราชการ มติของ
 คณะรัฐมนตรี นโยบายของรัฐบาล และปฏิบัติตามระเบียบแบบแผนของทางราชการ
3. ต้องปฏิบัติหน้าที่ราชการให้เกิดผลดีหรือความก้าวหน้าแก่ราชการด้วยความตั้งใจ
 อุตสาหะ เอาใจใส่ และรักษาประโยชน์ของทางราชการ
4. ต้องปฏิบัติตามคำสั่งของผู้บังคับบัญชาซึ่งสั่งในหน้าที่ราชการ โดยชอบด้วยกฎหมาย
 และระเบียบของทางราชการ โดยไม่ขัดขืนหรือหลีกเลี่ยง แต่ถ้าเห็นว่าการปฏิบัติตามคำสั่งนั้นจะทำ

ให้เสียหายแก่ราชการ หรือจะเป็นการไม่รักษาประโยชน์ของทางราชการจะต้องเสนอความเห็นเป็นหนังสือทันทีเพื่อให้ผู้บังคับบัญชาทบทวนคำสั่งนั้น และเมื่อได้เสนอความเห็นแล้ว ถ้าผู้บังคับบัญชายืนยันให้ปฏิบัติตามคำสั่งเดิม ผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาต้องปฏิบัติตาม

5. ต้องอุทิสเวลาของตนให้แก่ราชการ จะละทิ้งหรือทอดทิ้งหน้าที่ราชการมิได้
6. ต้องรักษาความลับของทางราชการ
7. ต้องสุภาพเรียบร้อย รักษาความสามัคคีและต้องช่วยเหลือกันในการปฏิบัติราชการระหว่างข้าราชการด้วยกันและผู้ร่วมปฏิบัติราชการ
8. ต้องต้อนรับ ให้ความสะดวก ให้ความเป็นธรรม และให้การสงเคราะห์แก่ประชาชนผู้ติดต่อราชการเกี่ยวกับหน้าที่ของตน
9. ต้องวางตนเป็นกลางทางการเมืองในการปฏิบัติหน้าที่ราชการและในการปฏิบัติกรอื่นที่เกี่ยวข้องกับประชาชน และจะต้องปฏิบัติตามระเบียบของทางราชการว่าด้วยมารยาททางการเมืองของข้าราชการด้วย
10. ต้องรักษาชื่อเสียงของตน และรักษาเกียรติศักดิ์ของตำแหน่งหน้าที่ราชการของตนมิให้เสื่อมเสีย
11. กระทำการอื่นใดตามที่กำหนดในกฎ ก.พ.
มาตรา 83 ข้าราชการพลเรือนสามัญต้องไม่กระทำการใดอันเป็นข้อห้าม ดังต่อไปนี้
 1. ต้องไม่รายงานเท็จต่อผู้บังคับบัญชา การรายงานโดยปกปิดข้อความซึ่งควรต้องแจ้งถือว่าเป็นการรายงานเท็จด้วย
 2. ต้องไม่ปฏิบัติราชการอันเป็นการกระทำการข้ามผู้บังคับบัญชาเหนือตน เว้นแต่ผู้บังคับบัญชาเหนือตนขึ้นไปเป็นผู้สั่งให้กระทำหรือได้รับอนุญาตเป็นพิเศษชั่วคราว
 3. ต้องไม่อาศัยหรือยอมให้ผู้อื่นอาศัยตำแหน่งหน้าที่ราชการของตนหาประโยชน์ให้แก่ตนเองหรือผู้อื่น
 4. ต้องไม่ประมาทเลินเล่อในหน้าที่ราชการ
 5. ต้องไม่กระทำการหรือยอมให้ผู้อื่นกระทำการหาผลประโยชน์อันอาจทำให้เสียความเที่ยงธรรมหรือเสื่อมเสียเกียรติศักดิ์ของตำแหน่งหน้าที่ราชการของตน
 6. ต้องไม่เป็นการกรรมการผู้จัดการ หรือผู้จัดการ หรือดำรงตำแหน่งอื่นใดที่มีลักษณะงานคล้ายคลึงกันนั้นในห้างหุ้นส่วนหรือบริษัท
 7. ต้องไม่กระทำการอย่างใดที่เป็นการกลั่นแกล้ง กดขี่ หรือข่มเหงกันในการปฏิบัติราชการ
 8. ต้องไม่กระทำการอันเป็นการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศตามที่กำหนดในกฎ ก.พ.

9. ต้องไม่คู่มั่น เขี้ยยดหยาม กคจี หรือข่มเหงประชาชนผู้ติดต่อราชการ
10. ไม่กระทำการอื่นใดตามที่กำหนดในกฎ ก.พ.
- มาตรา 84 ข้าราชการพลเรือนสามัญผู้ใดไม่ปฏิบัติตามข้อปฏิบัติตามมาตรา 81 และ
มาตรา 82 หรือฝ่าฝืนข้อห้ามตามมาตรา 83 ผู้นั้นเป็นผู้กระทำผิดวินัย
- มาตรา 85 การกระทำผิดวินัยในลักษณะดังต่อไปนี้ เป็นความผิดวินัยอย่างร้ายแรง
1. ปฏิบัติหรือละเว้นการปฏิบัติหน้าที่ราชการ โดยมีชอบเพื่อให้เกิดความเสียหาย
อย่างร้ายแรงแก่ผู้หนึ่งผู้ใด หรือปฏิบัติหรือละเว้นการปฏิบัติหน้าที่ราชการโดยทุจริต
 2. ละทิ้งหรือทอดทิ้งหน้าที่ราชการ โดยไม่มีเหตุผลอันสมควรเป็นเหตุให้เสียหาย
แก่ราชการอย่างร้ายแรง
 3. ละทิ้งหน้าที่ราชการติดต่อกันเป็นเวลายาวเกินสิบห้าวัน โดยไม่มีเหตุอัน
สมควรหรือโดยมีพฤติการณ์อันแสดงถึงความจงใจไม่ปฏิบัติตามระเบียบของทางราชการ
 4. กระทำการอันได้ชื่อว่าเป็นผู้ประพฤดิชั่วอย่างร้ายแรง
 5. คู่มั่น เขี้ยยดหยาม กคจี ข่มเหง หรือทำร้ายประชาชนผู้ติดต่อราชการ อย่างร้ายแรง
 6. กระทำความผิดอาญาจนได้รับโทษจำคุกหรือโทษที่หนักกว่าโทษจำคุกโดย
คำพิพากษาถึงที่สุดให้จำคุกหรือได้รับโทษที่หนักกว่าโทษจำคุก เว้นแต่เป็นโทษสำหรับความผิด
ที่ได้กระทำโดยประมาทหรือความผิดลหุโทษ
 7. ละเว้นการกระทำหรือกระทำการใด ๆ อันเป็นการไม่ปฏิบัติตามมาตรา 82 หรือฝ่าฝืน
ข้อห้ามตามมาตรา 83 อันเป็นเหตุให้เสียหายแก่ราชการอย่างร้ายแรง
 8. ละเว้นการกระทำหรือกระทำการใด ๆ อันเป็นการไม่ปฏิบัติตามมาตรา 80 วรรคสอง
และมาตรา 82 (11) หรือฝ่าฝืนข้อห้ามตามมาตรา 83 (10) ที่มีกฎ ก.พ. กำหนดให้เป็นความผิดวินัย
อย่างร้ายแรง
- มาตรา 86 กฎ ก.พ. ตามมาตรา 80 วรรคสอง มาตรา 82 (11) มาตรา 83 (8) และ (10) และ
มาตรา 85 (8) ให้ใช้สำหรับการกระทำที่เกิดขึ้นภายหลังจากที่กฎ ก.พ. ดังกล่าวใช้บังคับ
- มาตรา 87 ให้ผู้บังคับบัญชามีหน้าที่เสริมสร้างและพัฒนาให้ผู้อยู่ใต้บังคับบัญชามีวินัย
และป้องกันมิให้ผู้อยู่ใต้บังคับบัญชากระทำผิดวินัย ทั้งนี้ ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.พ. กำหนด
- มาตรา 88 ข้าราชการพลเรือนสามัญผู้ใดกระทำผิดวินัย จะต้องได้รับโทษทางวินัย
เว้นแต่มีเหตุอันควรงดโทษตามที่บัญญัติไว้ในหมวด 7 การดำเนินการทางวินัย โทษทางวินัย
มี 5 สถาน ดังต่อไปนี้
1. ภาคทัณฑ์
 2. ตัดเงินเดือน

3. ลดเงินเดือน

4. ปลดออก

5. ไล่ออก

มาตรา 89 การลงโทษข้าราชการพลเรือนสามัญให้ทำเป็นคำสั่ง ผู้สั่งลงโทษต้องสั่งลงโทษให้เหมาะสมกับความผิดและต้องเป็นไปด้วยความยุติธรรมและโดยปราศจากอคติ โดยในคำสั่งลงโทษให้แสดงว่าผู้ถูกลงโทษกระทำผิดวินัยในกรณีใดและตามมาตราใด

2. ระเบียบ ก.ตร.ว่าด้วยวิธีการเสริมสร้างและพัฒนาให้ข้าราชการตำรวจมีวินัย และป้องกันมิให้ข้าราชการตำรวจกระทำผิดวินัย พ.ศ. 2549

ข้อ 3 ให้ผู้บังคับบัญชาข้าราชการตำรวจทุกระดับชั้นมีหน้าที่เสริมสร้างและพัฒนาให้ผู้อยู่ใต้บังคับบัญชามีวินัย และป้องกันมิให้ผู้อยู่ใต้บังคับบัญชากระทำผิดวินัย

ข้อ 4 วิธีการเสริมสร้างและพัฒนาให้ข้าราชการตำรวจมีวินัย ให้ผู้บังคับบัญชาดำเนินการดังต่อไปนี้

1. ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี
2. จัดฝึกอบรมอย่างสม่ำเสมอ
3. สร้างขวัญและกำลังใจอย่างพอเพียงและเหมาะสม
4. ปกครองและดูแลผู้ใต้บังคับบัญชาด้วยความเที่ยงธรรมและเสมอหน้ากัน โดยมุ่งเน้นส่งเสริมคนดีและงดเว้นการช่วยเหลือผู้ประพฤติผิดวินัย
5. จูงใจหรือกระทำการอื่นใดในอันที่จะเสริมสร้างและพัฒนาทัศนคติ จิตสำนึก และพฤติกรรมให้เป็นผู้มีวินัย

ข้อ 5 วิธีการป้องกันมิให้ข้าราชการตำรวจกระทำผิดวินัย ให้ผู้บังคับบัญชาดำเนินการดังต่อไปนี้

1. เอาใจใส่ สังเกตการณ์ รายงานเหตุ และขจัดเหตุที่อาจก่อให้เกิดการกระทำผิดวินัยในเรื่องที่อยู่ในวิสัยที่จะดำเนินการป้องกันตามควรแก่กรณีได้
2. กวดขัน ควบคุม กำกับดูแล การปฏิบัติหน้าที่ของผู้ใต้บังคับบัญชา ให้เป็นไปตามกฎหมายและระเบียบของทางราชการอย่างถูกต้อง มีประสิทธิภาพและเป็นผลดีต่อทางราชการ
3. ดำเนินการทางวินัยให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ที่กำหนด และด้วยความรวดเร็ว เป็นธรรมในการดำเนินการทางวินัย ให้คำนึงถึงข้อเท็จจริงที่เกิดขึ้น ความประพฤติและการปฏิบัติที่ผ่านมาของผู้กระทำผิด มูลเหตุจูงใจ สภาพแวดล้อม ความรู้สำนึกในการกระทำและแก้ไขเยียวยาผลร้ายหรือผลกระทบหรือความเสียหายที่เกิดขึ้นจากการกระทำประกอบกัน และมุ่งเน้นการแก้ไขปัญหามากกว่าการลงโทษ

ข้อ 6 เพื่อเป็นการส่งเสริมให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ของระเบียบ ก.ตร.นี้ จึงให้สำนักงานตำรวจแห่งชาติ ดำเนินการ ดังนี้

1. ศึกษาและรวบรวมข้อมูลเพื่อประโยชน์ในการเสริมสร้าง และพัฒนาให้ข้าราชการตำรวจมีวินัย และการป้องกันมิให้ข้าราชการตำรวจกระทำผิดวินัย และในการดำเนินการทางวินัยของสำนักงานตำรวจแห่งชาติ โดยให้แยกวิธีการดำเนินการทางวินัยเป็นเรื่องที่สามารถดำเนินการให้เสร็จสิ้นได้โดยไม่ต้องดำเนินการสืบสวนข้อเท็จจริง เรื่องที่ต้องสืบสวนข้อเท็จจริง แต่ไม่ต้องแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนทางวินัย และเรื่องที่ต้องสืบสวนข้อเท็จจริงและต้องแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนทางวินัย รายละเอียดและวิธีการดำเนินการตามวรรคหนึ่งให้เป็นไปตามที่สำนักงานตำรวจแห่งชาติกำหนด
2. ศึกษารวบรวมข้อมูลและวิเคราะห์เหตุแห่งการกระทำผิดวินัยเพื่อนำมาปรับปรุงเป็นแนวทางการเสริมสร้างและพัฒนาให้ข้าราชการตำรวจมีวินัย และการป้องกันมิให้ข้าราชการตำรวจกระทำผิดวินัย
3. จัดทำและเผยแพร่คู่มือ วิทยุทัศน์ ตลอดจนสื่อต่าง ๆ ในเรื่องการเสริมสร้างและพัฒนาให้ข้าราชการตำรวจมีวินัย และการป้องกันมิให้ข้าราชการตำรวจกระทำผิดวินัย เพื่อใช้เป็นแนวทางการปฏิบัติ
4. จัดพิมพ์และเผยแพร่คำสั่งสำนักงานตำรวจแห่งชาติในเรื่องที่เกี่ยวกับการสั่งการทางวินัยหรือแนวทางการลงโทษ
5. ให้บรรจวิชาการศึกษาเสริมสร้างและพัฒนาให้ข้าราชการตำรวจมีวินัย และการป้องกันมิให้ข้าราชการตำรวจกระทำผิดวินัยไว้ในทุกหลักสูตรของสถานศึกษาของสำนักงานตำรวจแห่งชาติ
6. จัดให้มีการศึกษาอบรมและพัฒนาความรู้ข้าราชการตำรวจผู้รับผิดชอบงานด้านวินัยอย่างสม่ำเสมอและต่อเนื่อง

3. คำสั่งกรมตำรวจ ที่ 1212/ 2537 เรื่อง มาตรการควบคุมและเสริมสร้างความประพฤติและวินัยข้าราชการตำรวจ

ให้ทุกหน่วยถือปฏิบัติตามมาตรการควบคุมและเสริมสร้างความประพฤติ และวินัยข้าราชการตำรวจดังต่อไปนี้

1. หลักการ

1.1 ข้าราชการตำรวจจักต้องเป็นผู้ประพฤติ ปฏิบัติตนให้เหมาะสมแก่หน้าที่ในฐานะเป็นผู้รักษากฎหมาย ต้องรักษาวินัยตามระเบียบแบบแผนของกรมตำรวจโดยเคร่งครัด ต้องถือปฏิบัติตาม คุณธรรมตำรวจ ค่านิยมของตำรวจ อุดมคติของตำรวจ หลักการสำคัญสำหรับอาชีพตำรวจ และข้อปฏิบัติสำหรับอาชีพตำรวจ ตามที่กำหนดไว้ในคำสั่งกรมตำรวจ ที่ 1388/ 2525

ลงวันที่ 24 กันยายน พ.ศ. 2525

1.2 ให้ผู้บังคับบัญชามีหน้าที่ ดังนี้

1.2.1 เสริมสร้างและพัฒนา ให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีวินัย โดยการปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี การฝึกอบรม การสร้างขวัญและกำลังใจ การจูงใจหรือการอื่นใดในอันที่จะเสริมสร้างและพัฒนา ทักษะสติ จิตสำนึกและพฤติกรรมของผู้ใต้บังคับบัญชาให้เป็นผู้ที่มีวินัย

1.2.2 ป้องกัน มิให้ผู้ใต้บังคับบัญชากระทำผิดวินัย โดยการเอาใจใส่สังเกตการณ์ ขจัดเหตุที่อาจก่อให้เกิดการกระทำผิดวินัยในเรื่องอันอยู่ในวิสัยที่จะดำเนินการป้องกันตามควรแก่กรณี และต้องกวดขัน ควบคุม กำกับดูแล การปฏิบัติหน้าที่ของผู้ใต้บังคับบัญชา ให้เป็นไปตามกฎหมายและระเบียบของทางราชการอย่างถูกต้องมีประสิทธิภาพเป็นผลดีต่อทางราชการ

1.2.3 ดำเนินการทางวินัย แก่ผู้ใต้บังคับบัญชาทันที เมื่อปรากฏกรณีมีมูลควรกล่าวหาว่าผู้ใต้บังคับบัญชาผู้ใดกระทำผิดวินัย โดยมีพยานหลักฐานในเบื้องต้นอยู่แล้วกรณีข้าราชการตำรวจถูกฟ้องคดีอาญา หรือต้องหาว่ากระทำผิดอาญา เว้นแต่เป็นการปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์สุจริตหรือถูกกลั่นแกล้งกล่าวหา ผู้บังคับบัญชาจักต้องดำเนินการทางวินัย และทางคดีอาญาตามกฎหมาย ระเบียบ โดยเฉียบขาด รวดเร็วและทันต่อเหตุการณ์

1.2.4 ปกครองดูแล ผู้ใต้บังคับบัญชาด้วยความเที่ยงธรรมเสมอหน้ากัน ในการพิจารณาบำเหน็จความชอบและการแต่งตั้งโยกย้ายต้องพิจารณาดำเนินการด้วยความเป็นธรรม ตามกฎเกณฑ์ของกรมตำรวจโดยเคร่งครัด

2. มาตรการควบคุม

2.1 หน่วยงานที่มีผู้บังคับบัญชาระดับรองหรือผู้ช่วยให้หัวหน้าหน่วยงาน มอบหมายการปกครองบังคับบัญชาให้ผู้บังคับบัญชาระดับรอง หรือ ผู้ช่วยรับผิดชอบหรือร่วมรับผิดชอบในการปกครองหรือกวดขัน ควบคุม กำกับ ดูแลผู้ใต้บังคับบัญชาให้แจ้งชัด เพื่อผู้บังคับบัญชาระดับรองหรือผู้ช่วย จะได้ร่วมกัน กวดขัน ควบคุม กำกับ ดูแลผู้ใต้บังคับบัญชาในหน่วยงานนั้น ๆ อย่างทั่วถึง โดยหัวหน้าหน่วยงานผู้มอบหมายต้องร่วมรับผิดชอบ กวดขัน ควบคุม กำกับดูแลกับผู้บังคับบัญชาระดับรองหรือผู้ช่วยอย่างใกล้ชิดด้วย

การมอบหมายการปกครองบังคับบัญชาดังกล่าวข้างต้น ให้ทำเป็นคำสั่งระบุให้ชัดเจนว่าผู้บังคับบัญชาคนใด รับผิดชอบต่อผู้ใต้บังคับบัญชาคนใดบ้างลดหลั่นกันลงไป

2.2 เมื่อทราบหรือ พบว่า ผู้ใต้บังคับบัญชา กระทำผิดทางอาญาหรือวินัยหรือมีพฤติกรรมที่ไม่เหมาะสมหรืออันอาจก่อให้เกิดความเสียหาย ต้องรีบดำเนินการแก้ไข หากเป็นกรณีที่กระทำผิดกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับ คำสั่ง แบบแผน ธรรมเนียม ต้องรีบดำเนินการตามอำนาจหน้าที่ โดยเฉียบขาดทันที และทันต่อเหตุการณ์

2.3 ผู้บังคับบัญชาที่ละเอียด นอกจากจะต้องถูกพิจารณาความบกพร่อง ถูกงดการขอเลื่อนขั้นและอัตราเงินเดือนประจำปี หรือถูกงดบำเหน็จความชอบ และงดการเลื่อนตำแหน่งสูงขึ้นในรอบปีแล้ว ให้พิจารณาแต่งตั้งปรับเปลี่ยนตำแหน่งหน้าที่ หรือเปลี่ยนแปลงหน้าที่รับผิดชอบ เพื่อให้เกิดความเหมาะสมในโอกาสแรกตามควรแก่กรณีอีกส่วนหนึ่งด้วย

2.4 เมื่อมีกรณีที่จะต้องพิจารณาข้อบกพร่อง หรือพิจารณาทัณฑ์แก่ผู้บังคับบัญชาที่ละเอียดให้ดำเนินการ ดังนี้

2.4.1 ให้ผู้บังคับบัญชาชั้นเหนือผู้บังคับบัญชาใกล้ชิดดำเนินการพิจารณาข้อบกพร่องและรายงานผลการดำเนินการในเบื้องต้น โดยใช้เครื่องมือสื่อสารที่รวดเร็วที่สุดไปให้กรมตำรวจทราบ ภายใน 24 ชั่วโมง แล้วให้รายงานเป็นลายลักษณ์อักษร ภายใน 3 วันนับแต่วันพบข้อบกพร่อง

2.4.2 ให้ผู้บังคับบัญชาเหนือผู้บังคับบัญชาตามข้อ 2.4.1 กำกับดูแลการปฏิบัติและติดตามผลเพื่อให้เป็นไปตามคำสั่งนี้โดยเคร่งครัด และรายงานผลการดำเนินการให้กรมตำรวจทราบ

2.4.3 กรณีที่ตรวจพบว่าผู้บังคับบัญชาตามข้อ 2.4.1 มิได้ดำเนินการตามคำสั่งนี้ ให้ผู้บังคับบัญชาตามข้อ 2.4.2 เป็นผู้รับผิดชอบดำเนินการ และพิจารณาข้อบกพร่องของผู้บังคับบัญชาตามข้อ 2.4.1 แล้วรายงานผลให้กรมตำรวจทราบ

2.4.4 กรณีกรมตำรวจพบว่าผู้บังคับบัญชาตามที่กล่าวตาม ข้อ 2.4.1 2.4.2 และ 2.4.3 มิได้ดำเนินการตามคำสั่งนี้ กรมตำรวจจะพิจารณาข้อบกพร่องผู้บังคับบัญชาผู้มีอำนาจหน้าที่รับผิดชอบทุกระดับตามควรแก่กรณี

2.5 ข้าราชการตำรวจผู้ใด ประพฤติตนไม่เหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่ราชการ หรือ บกพร่องหน้าที่ราชการอยู่เสมอ หรือหย่อนความสามารถด้วยเหตุใด แต่พฤติการณ์การกระทำดังกล่าว ยังไม่ถึงขั้นที่จะดำเนินการลงโทษทางวินัยหรือทางอาญาหรือดำเนินการตามมาตรา 51 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการตำรวจ พ.ศ. 2521 เนื่องจากไม่มีพยานหลักฐานเพียงพอที่จะพิจารณาดำเนินการได้ ให้ผู้บังคับบัญชาดำเนินการ ส่งตัวข้าราชการตำรวจผู้นั้นไปเข้ารับการอบรม หรือจัดให้มีการอบรม เพื่อเสริมสร้างฟื้นฟูจิตใจและพัฒนาทัศนคติ จิตสำนึก และพฤติกรรม ให้เป็นไปในทางที่มีวินัย หากข้าราชการตำรวจผู้รับการฝึกอบรมดังกล่าว ยังไม่ประพฤติและปฏิบัติตนให้ดีขึ้น ก็ให้ผู้บังคับบัญชาดำเนินการตามมาตรา 51 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการตำรวจ พ.ศ. 2521 หรือตามกฎหมาย ระเบียบข้อบังคับ คำสั่งที่กำหนดไว้โดยเฉียบขาด

3. มาตรการเสริมสร้าง

กรมตำรวจและหน่วยงานในสังกัดกรมตำรวจ จัดให้มีการคัดเลือกข้าราชการตำรวจ ผู้มีความประพฤติและวินัยดีเด่น โดยประกาศยกย่องเกียรติคุณและมอบรางวัลเชิดชูเกียรติ ให้ปรากฏเป็นประจำทุกปีเพื่อเป็นการยกย่องส่งเสริมและจูงใจ ให้ข้าราชการตำรวจได้ประพฤติปฏิบัติตน อยู่ในขอบเขตกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับ คำสั่ง แบบแผน ธรรมเนียมที่ดีและเป็นผู้รักษา วินัยดี เป็นตัวอย่างที่ดีแก่ข้าราชการตำรวจอื่น ๆ

4. ความรับผิดชอบของผู้บังคับบัญชา

4.1 ถ้าผู้ใต้บังคับบัญชาไม่ประพฤติปฏิบัติตนให้เป็นไปตามหลักการ ตามข้อ 1.1 และปรากฏว่าผู้บังคับบัญชามองพ้องต่อหน้าที่ตามข้อ 1.2 และหรือไม่ปฏิบัติตามมาตรการควบคุม ข้อ 2 หรือมาตรการเสริมสร้างข้อ 3 จักต้องถูกพิจารณาทัณฑ์ทางวินัยตามควรแก่กรณี

4.2 กรณีผู้ใต้บังคับบัญชาถูกกล่าวหาว่ากระทำผิดวินัยอย่างร้ายแรง จนถึงขั้น มีการตั้งกรรมการสอบสวนแล้ว หรือถูกฟ้อง หรือต้องหาว่ากระทำผิดอาญา ยกเว้นความผิด ที่กระทำโดยประมาทหรือ ลหุโทษ หากปรากฏว่า ผู้บังคับบัญชาพึงรู้ หรือมีเหตุอันควรรู้ และสามารถแก้ไขป้องกันได้แต่ไม่ดำเนินการแก้ไขป้องกัน หรือ ปล่อยปละละเลยให้มีการกระทำ ความผิดเกิดขึ้น ในห้วงการขอเลื่อนขั้นและอัตราเงินเดือน เป็นกรณีพิเศษเกิน 1 ขั้น และงดการเลื่อน ตำแหน่งสูงขึ้นในรอบปีนั้นแก่ผู้บังคับบัญชาผู้ใกล้ชิดและผู้บังคับบัญชาผู้รับผิดชอบ ในการปกครองบังคับบัญชา

4.3 กรณีผู้ใต้บังคับบัญชาถูกกล่าวหา ถูกฟ้อง หรือต้องหา ตามข้อ 4.2 โดยปรากฏว่า ผู้บังคับบัญชาผู้ใดมีพฤติการณ์รู้เห็นหรือสนับสนุน แต่ไม่มีพยานหลักฐานพอที่จะดำเนินการทาง วินัยและอาญาได้ ให้พิจารณาความจำเป็นของความชอบประจำปีแก่ผู้บังคับบัญชาผู้นั้นตามความในข้อ 3 วรรคสาม แห่งกฎกระทรวงฉบับที่ 11 (พ.ศ. 2522) ออกตามความใน พ.ร.บ. ระเบียบข้าราชการ ตำรวจ พ.ศ. 2521 ว่าด้วยการเลื่อนขั้นและอัตราเงินเดือนข้าราชการตำรวจ และให้งดการเลื่อน ตำแหน่งให้สูงขึ้นในปีนั้น

5. การรายงานและการติดตามประเมินผล

5.1 ให้ผู้บังคับบัญชา ผู้มีหน้าที่ออกตรวจราชการ ตามประมวลระเบียบการตำรวจ ไม่เกี่ยวกับคดี เล่ม 2 ประเภทการบริหาร ลักษณะที่ 56 เป็นผู้ตรวจสอบติดตามผลการปฏิบัติและ รายงานผล การปฏิบัติตามมาตรการแห่งคำสั่งนี้ว่า มีการดำเนินการ การปฏิบัติ ตลอดจนผลการ พิจารณาดำเนินการตามคำสั่งนี้ หรือไม่อย่างไร

5.2 ให้เรดำรจ ผู้มีหน้าที่รับผิดชอบตามประมวลระเบียบการดำรจไม่เกี่ยวกับคดี เล่ม 2 ประเภทการบริหาร ลักษณะที่ 56 ข้อ 5 เป็นผู้ตรวจสอบติดตามผลการปฏิบัติและรายงานผลการปฏิบัติตามข้อ 5.1

5.3 ให้สำนักงานจเรดำรจเป็นหน่วยงานรับผิดชอบ ในการตรวจสอบ และรับรายงานการปฏิบัติจากหน่วยต่าง ๆ และทำการประเมินผล ทั้งที่จเรดำรจตรวจสอบเอง และที่หน่วยต่าง ๆ รายงานมาเสนอกรมดำรจทราบทุกกระยะ 3 เดือน โดยให้สำนักงานจเรดำรจ กำหนด รูปแบบรายงานแจ้งให้หน่วยต่าง ๆ ถือปฏิบัติโดยด่วน และให้เริ่มรายงานผลตามคำสั่งนี้ ตั้งแต่เดือนมกราคม พ.ศ. 2538 เป็นต้นไป สำหรับปี พ.ศ. 2537 ให้หน่วยรายงานผลการปฏิบัติตามคำสั่งนี้ ระหว่างเดือน ตุลาคม-ธันวาคม ภายใน วันที่ 5 มกราคม พ.ศ. 2538

อนึ่ง เพื่อให้บรรลุถึงวัตถุประสงค์ตามมาตรการนี้ และให้บังเกิดผลในทางปฏิบัติอย่างจริงจัง กรมดำรจจะได้แต่งตั้งให้มีคณะกรรมการควบคุมความประพฤติและวินัยข้าราชการดำรจ ทั้งในระดับกรมดำรจ ภาค กองบัญชาการ กองบังคับการ และจังหวัด เพื่อให้ทำหน้าที่ ในการตรวจสอบติดตามผลและพิจารณากลับกรองการดำเนินการ ของทุกหน่วยเสนอ ผู้บังคับบัญชา ผู้มีอำนาจสั่งการตามหน้าที่อีกส่วนหนึ่ง

คำสั่งกรมดำรจ ที่ 1212/ 2537 เรื่อง มาตรการควบคุมและเสริมสร้างความประพฤติ และวินัยข้าราชการดำรจ

1. ด้านระเบียบและแนวปฏิบัติด้านวินัย หมายถึง การมีบรรทัดฐานในการปฏิบัติชัดเจน การให้ผู้ปฏิบัติรับทราบเข้าใจและยอมรับ มีการตรวจสอบอย่างสม่ำเสมอ หัวหน้างานต้องเป็นแบบอย่างที่ดี มีความเสมอภาคและเสมอหน้าและมีแรงงานสัมพันธ์ที่ดีในองค์กร

2. ด้านวิธีการเสริมสร้างและพัฒนาให้ข้าราชการดำรจมีวินัย หมายถึง ความสามารถของบุคคลซึ่งอาจเกิดจากจิตสำนึกในการควบคุมบทบาทหรือประพฤติดน หรือปฏิบัติตามคำสั่ง ระเบียบข้อบังคับของหน่วยงานที่กำหนด เพื่อควบคุมความประพฤติ และควบคุมการทำงานของ ข้าราชการดำรจ ให้สามารถปฏิบัติหน้าที่ในหน่วยงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และสามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นได้อย่างราบรื่น

3. ด้านการป้องกันมิให้ข้าราชการดำรจกระทำผิดวินัย หมายถึง การให้ความรู้แก่ ข้าราชการดำรจ การปกป้องคุ้มครองข้าราชการดำรจ การสอดส่องดูแลข้าราชการดำรจ และการ สร้างทางระบายอารมณ์ของข้าราชการดำรจ

การเสริมสร้างการมีวินัยของข้าราชการดำรจ

สำนักงานคณะกรรมการวัฒนธรรมแห่งชาติ (2546) ให้แนวคิดในการสร้างวินัยไว้ 5 ประการ คือ

1. การทำให้เกิดพฤติกรรมเคยชิน โดยให้บุคคลรู้เห็นและปฏิบัติพฤติกรรมที่ดีเพื่อเป็นพื้นฐานและปฏิบัติต่อเนื่องจนเกิดพฤติกรรมเคยชินที่ดี

2. การใช้วัฒนธรรมในสังคม เป็นแนวปฏิบัติผสมผสานกับหลักการทำให้เป็นพฤติกรรมเคยชิน

3. การใช้อ็องคร่วม เป็นความสัมพันธ์ระหว่างจิตใจพฤติกรรมและสติปัญญาซึ่งเป็นหลักการทางการศึกษาและหลักการพัฒนาจริยธรรมคือ มีความเข้าใจในความสำคัญของสิ่งที่จะกระทำมีความพอใจและยอมรับในสิ่งที่จะกระทำยอมนำไปสู่ความพร้อมในการกระทำ

4. การใช้แรงหนุนสภาพจิต เป็นการตั้งความมุ่งมั่น หรืออุดมการณ์และพยายามปฏิบัติตามเป้าหมายที่มุ่งมั่นไว้ซึ่งอาจทำให้เกิดการเปรียบเทียบเน้นความภาคภูมิใจในผลการปฏิบัติหากใช้มากเกินไปจะกลายเป็นการดูหมิ่นผู้อื่น อันเกิดจากการเปรียบเทียบและพึงพาคำลึงใจจากภายนอก

5. การใช้กฎเกณฑ์บังคับ เป็นวิธีหนึ่งที่ทำให้เกิดได้ชั่วระยะหนึ่ง เมื่อไม่มีผู้ควบคุมก็จะหายไป จึงเป็นวิธีที่ไม่ถูกต้อง

ประเวณี ณ นคร (2551) ได้แสดงทัศนะเกี่ยวกับการสร้างและรักษาระเบียบวินัยไว้ว่า

1. วินัยมีสภาพอ่อนไหวเหมือนน้ำ เปลี่ยนแปลงไปตามสภาวะแวดล้อมได้ง่าย จากแนวคิดนี้วินัยจึงต้องทำให้นุ่มนวล ให้เต็มรูปทั้งในทางส่งเสริมป้องกันและปราบปรามให้เต็มที่ ทั้งระบบเป็นวงจรครบทุกขั้นตอน โดยมีความต่อเนื่องและจริงจัง อีกทั้งจะต้องปรับสภาพแวดล้อมให้เป็นไปในทางส่งเสริมวินัยอีกด้วย

2. วินัยเกิดขึ้นด้วยแรงจูงใจและแรงบังคับ มีบุคลากรในการดำเนินการเกี่ยวกับวินัย

3. วินัยเกิดขึ้นด้วยความสมัครใจ จึงควรเน้นหนักในทางเสริมสร้างให้เกิดอัตพิสัย (Self discipline) มากกว่าการบังคับให้รักษาวินัย (Authoritarian discipline)

4. การสร้างวินัยหมู่ (Group discipline) ได้ผลดีในวงงานมากกว่าวินัยส่วนบุคคล (Individual discipline)

5. วินัยต้องให้มีลักษณะเชิงพฤติกรรม ควรใช้กระบวนการทางพฤติกรรมเข้าช่วยในการสร้างวินัย

6. วินัยเป็นผลผลิตของภาวะผู้นำ วินัยที่ดีมาจากผู้นำที่ดี

รัตนภรณ์ สมบัติตรา (2552) ได้เสนอแนวทางในการสร้างวินัย ดังนี้

1. การเริ่มต้นส่งเสริมวินัยในเรื่องที่ง่ายในชีวิตประจำวัน เช่น การรักษาความสะอาด ให้คุ้นเคยกับการกระทำต่อสังคมตามระเบียบง่าย ๆ เช่น การเคารพสิทธิ ก่อนหลังจนเกิดเป็นนิสัย ไม่ต้องจงใจหรือตั้งใจ ฝึกความรับผิดชอบต่อสังคม เช่น ไม่สร้างมลภาวะ มีความขยันขันแข็ง

มีหิริโอตฺตปปะ เป็นกำลังใจให้ทำในสิ่งที่เหมาะที่ควร

2. ความลดการชี้แนะ บังคับ สั่งสอนและอบรม เพราะวินัยเกิดจากการควบคุมบังคับจากภายนอก มักไม่ถาวร ควรใช้หลักจิตวิทยาแบบมนุษยนิยมในการให้เด็กรู้จักคิด และตัดสินใจด้วยตนเอง สร้างข้อตกลงด้วยตนเองและปฏิบัติตามระเบียบข้อตกลงด้วยความเต็มใจ ซึ่งเป็นวินัยในตนเอง

3. ควรรณรงค์ให้มีการสร้างวินัยโดยใช้สื่อต่าง ๆ ผ่านสื่อมวลชน

4. ทำตนให้มีวินัย ทำครอบครัวมีวินัย ทำหน่วยงานที่รับผิดชอบมีวินัย ทำให้เพื่อนและ ผู้อยู่ใกล้ชิดมีวินัย แสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณค่าของวินัยและประพฤติปฏิบัติอย่างมีวินัย

สรุปได้ว่า จากการศึกษาแนวทางการเสริมสร้างวินัย บุคคลจะมีวินัยพร้อมทั้งประพฤติปฏิบัติตนตามวินัยนั้น จะต้องเริ่มจากการมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับวินัยเป็นอย่างดีจนเห็นความจำเป็นหรือเห็นคุณค่าของการรักษาวินัยที่มีผลต่อตนเองและสังคม ดังนั้นการเสริมสร้างการมีวินัยของข้าราชการตำรวจ จึงควรเริ่มต้นจากการให้ความรู้ ความเข้าใจ เกี่ยวกับวินัยและการรักษาวินัยตามพระราชบัญญัติแห่งชาติ พ.ศ. 2547 ซึ่งมีแนวทางที่จะเพิ่มพูนความรู้ความเข้าใจแก่ข้าราชการตำรวจ เช่น การศึกษาดูงาน การฝึกอบรม

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

จิรศักดิ์ จังพนาสิน (2548) ได้ศึกษาสภาพการเสริมสร้างการมีวินัยของข้าราชการตำรวจในสังกัดกองบังคับการตำรวจนครบาล 3 ในภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ด้านระเบียบและแนวปฏิบัติด้านวินัยด้านขวัญและกำลังใจระหว่างข้าราชการตำรวจสัญญาบัตร กับข้าราชการตำรวจชั้นประทวน พบว่าภาพรวม ไม่แตกต่างกันแต่เมื่อจำแนกตามรายด้านพบว่า แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทั้ง 2 ด้าน โดยด้านระเบียบและแนวปฏิบัติข้าราชการตำรวจชั้นสัญญาบัตร เห็นว่ามีสภาพการเสริมสร้างสูงกว่าความคิดเห็นของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน ในขณะที่ขวัญและกำลังใจข้าราชการตำรวจชั้นประทวนเห็นว่ามีสภาพการเสริมสร้างสูงกว่าความคิดเห็นของข้าราชการตำรวจชั้นสัญญาบัตร

บุญลือ ภิญ โยสโมสร (2548) ได้ศึกษา “ระดับแรงจูงใจการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจสถานีตำรวจนครบาลหัวหมาก” การวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจสถานีตำรวจนครบาลหัวหมาก และศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจสถานีตำรวจนครบาลหัวหมาก ในการวิจัยครั้งนี้ผลการศึกษาวิจัยพบว่า ข้าราชการตำรวจ ส่วนใหญ่มีอายุ 41-50 ปี ระดับการศึกษา ระดับปริญญาตรี สถานภาพสมรส รายได้เฉลี่ยต่อเดือนมากกว่า 20,000 บาทขึ้นไป และระยะเวลา

ในการปฏิบัติงานมากกว่า 10 ปีขึ้นไป ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ สถานีตำรวจนครบาลหัวหมากใน ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ประกอบด้วย นโยบายและการบริหารงาน การควบคุมบังคับบัญชา ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา เงินเดือน และสวัสดิการ ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ สถานีตำรวจนครบาลหัวหมาก พบว่า อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส รายได้ต่อเดือน และระยะเวลาในการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์กับปัจจัยที่สัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ สถานีตำรวจนครบาลหัวหมาก

สมศักดิ์ เจียมมกรกต (2548) ได้ศึกษา “สาเหตุการกระทำความผิดของข้าราชการตำรวจ สังกัดสำนักงานตำรวจสันติบาล ที่กระทำผิดระหว่างปี พ.ศ. 2542-2544” การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาถึงสาเหตุสำคัญที่ทำให้ข้าราชการตำรวจ สังกัดสำนักงานตำรวจสันติบาล กระทำผิดทางวินัย เพื่อนำผลของการศึกษาที่ได้ไปใช้เป็นแนวทางในการป้องกันและแก้ไข ปัญหาการกระทำผิดวินัยของข้าราชการตำรวจ สังกัดสำนักงานตำรวจสันติบาล ให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ข้อมูลในการวิจัยเก็บรวบรวมโดยใช้แบบสอบถาม จำนวน 200 ชุด จากข้าราชการตำรวจที่กระทำผิดวินัยในสังกัดสำนักงานตำรวจสันติบาล และสัมภาษณ์แบบเจาะลึก ข้าราชการตำรวจที่กระทำผิดวินัยจำนวน 9 ราย สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลคือ ร้อยละ, การแจกแจงความถี่, ค่าเฉลี่ยเลขคณิต, ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าไคสแควร์ มีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ 0.05 การวิจัยเรื่องนี้มีสมมติฐาน ดังต่อไปนี้

1. ข้าราชการตำรวจที่มีอายุราชการมากจะกระทำผิดทางวินัยมากกว่าข้าราชการตำรวจที่มีอายุราชการน้อย
2. ข้าราชการตำรวจที่มีระดับตำแหน่งต่ำจะกระทำผิดทางวินัยมากกว่าข้าราชการตำรวจที่มีระดับตำแหน่งสูง
3. ข้าราชการตำรวจที่ได้รับสวัสดิการจากทางราชการไม่เพียงพอกับความต้องการ จะกระทำผิดทางวินัยมากกว่าข้าราชการตำรวจที่ได้รับสวัสดิการเพียงพอกับความต้องการ
4. ข้าราชการตำรวจที่ยึดถือระเบียบกฎเกณฑ์ข้อบังคับของหน่วยงานหย่อนยาน จะกระทำผิดทางวินัยมากกว่าข้าราชการตำรวจที่ยึดถือระเบียบกฎเกณฑ์ข้อบังคับของหน่วยงานอย่างเคร่งครัด
5. ข้าราชการตำรวจที่มีรายได้ต่ำจะกระทำผิดทางวินัยมากกว่าข้าราชการตำรวจที่มีรายได้สูง
6. ข้าราชการตำรวจที่มีการศึกษาต่ำจะกระทำผิดทางวินัยมากกว่าข้าราชการตำรวจที่มีการศึกษาสูง

7. ข้าราชการตำรวจที่เคยกระทำผิดมาก่อนจะกระทำผิดทางวินัยมากกว่าข้าราชการตำรวจที่ไม่เคยกระทำผิด ผลการวิจัยพบว่า เป็นไปตามสมมติฐานทุกข้อ

สิน พันธุ์พินิจ (2549) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง “พฤติกรรมเชิงจริยธรรมของข้าราชการตำรวจสถานีตำรวจภูธรเมืองสุราษฎร์ธานี จังหวัดสุราษฎร์ธานี” โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลของข้าราชการตำรวจเพื่อศึกษาพฤติกรรมเชิงจริยธรรมของข้าราชการตำรวจ และเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่าง ของพฤติกรรมเชิงจริยธรรมของข้าราชการตำรวจ วิธีดำเนินการศึกษาค้นคว้าใช้ระเบียบวิธีวิจัยเชิงสำรวจ ประชากร ที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้คือข้าราชการตำรวจสถานีตำรวจภูธรเมืองสุราษฎร์ธานี จังหวัดสุราษฎร์ธานี จำนวนทั้งสิ้น 286 คน หายขาดกลุ่มตัวอย่าง เพื่อเป็นตัวแทนของประชาชน โดยใช้สุทธทาโร ยามาเน่ ได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 167 คน โดยใช้การสุ่มตัวอย่างแบบบังเอิญ เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูลผู้วิจัยได้ใช้แบบสอบถามซึ่งผู้วิจัยสร้างขึ้น โดยแบ่งออกเป็น 3 ตอน คือ ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามที่เกี่ยวกับข้อมูลปัจจัยของตำรวจ คือ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพ สมรส ประสบการณ์ทำงาน ระดับชั้นยศ และรายได้ปัจจัยสนับสนุนอื่น ๆ คือ การฝึกอบรมด้าน จริยธรรม และอุดมคติซึ่งเป็นแบบสอบถามชนิดเลือกตอบ ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามที่เกี่ยวกับพฤติกรรมเชิงจริยธรรมของข้าราชการตำรวจ แบ่งเป็น 4 ด้าน คือ ด้านจริยธรรมต่อตนเอง ด้าน จริยธรรมต่อหน่วยงาน ด้านจริยธรรมต่อผู้บังคับบัญชา/ผู้ใต้บังคับบัญชา และด้านจริยธรรมต่อประชาชนและสังคม มีลักษณะเป็นแบบประมาณค่า 5 ระดับ และตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถาม ปลายเปิดเกี่ยวกับปัญหาด้านพฤติกรรมเชิงจริยธรรมที่เกิดขึ้น และข้อเสนอแนะ ในการวิเคราะห์ข้อมูลใช้คอมพิวเตอร์ช่วยในการกระทำ ข้อมูลเพื่อหาใช้สถิติ ความถี่ร้อยละค่าเฉลี่ย และค่าความ เบี่ยงเบนมาตรฐาน ทดสอบสมมติฐาน ใช้ t-test และ F-test ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลของประชาชน พบว่าข้าราชการตำรวจ ส่วนใหญ่ มี อายุต่ำกว่า 38 ปีระดับการศึกษาปริญญาตรี สถานภาพสมรส ระยะเวลารับราชการต่ำกว่า 16 ปี ระดับชั้นยศ ชั้นประทวน มีรายได้พอเพียงทุกเดือน เคยผ่านการฝึกอบรมด้านจริยธรรม และมีอุดม คติ ในการปฏิบัติงานมาก พฤติกรรมเชิงจริยธรรมของข้าราชการตำรวจ พบว่า ความคิดเห็น ต่อพฤติกรรมเชิงจริยธรรมของข้าราชการตำรวจสถานีตำรวจภูธรเมืองสุราษฎร์ธานีโดยภาพรวม อยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านมีความคิดเห็นมากที่สุดในด้านพฤติกรรมเชิงจริยธรรมต่อผู้บังคับบัญชา/ ผู้ใต้บังคับบัญชา อยู่ในระดับสูงมาก รองลงมาเป็นด้านพฤติกรรมเชิงจริยธรรมต่อตนเอง อยู่ในระดับปานกลาง และมีความคิดเห็นน้อยที่สุดในด้านพฤติกรรมเชิงจริยธรรมต่อหน่วยงาน อยู่ในระดับต่ำ ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของพฤติกรรมเชิงจริยธรรมของข้าราชการตำรวจ พบว่า ข้าราชการตำรวจ ที่มีอายุระยะเวลา รับราชการ รายได้ ต่อเดือน การฝึกอบรมด้านจริยธรรม และ อุดมคติในการปฏิบัติหน้าที่แตกต่างกัน มีความคิดเห็น

ต่อพฤติกรรมเชิงจริยธรรมของข้าราชการ ตำรวจสถานีตำรวจภูธรเมืองสุราษฎร์ธานีแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญ ที่ระดับ 0.01 และ 0.05 สำหรับ ระดับการศึกษา สถานภาพ และระดับชั้นยศ มีความคิดเห็นต่อพฤติกรรมเชิงจริยธรรมของ ข้าราชการตำรวจสถานีตำรวจภูธรเมืองสุราษฎร์ธานี ไม่แตกต่างกัน ข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะต่าง ๆ จากการประมวลจากแบบสอบถามสามารถสรุป ได้ดังนี้ (1) ด้านจริยธรรมต่อตนเอง เจ้าหน้าที่ตำรวจขาดจิตสำนึกในหน้าที่ มีการแสวงหา ผลประโยชน์โดยมิชอบ ขาดวินัย (2) ด้านจริยธรรมต่อหน่วยงาน ขาดอุปกรณ์ในการทำงาน มีตำรวจบางนายไปรับใช้ นักการเมือง (3) ด้านจริยธรรมต่อผู้บังคับบัญชา/ ผู้ใต้บังคับบัญชา ไม่ค่อยฟังเหตุผล ผู้ใต้บังคับบัญชา เอาเปรียบลูกน้อง เอาแต่ประโยชน์ส่วนตน ปกครองไม่เสมอภาคใช้อำนาจมาก เกินไป (4) ด้านจริยธรรมต่อประชาชนและสังคม เจ้าหน้าที่ปฏิบัติต่อประชาชน ไม่เท่าเทียม พูดยา ไม่สุภาพ ทำตนเป็นเจ้านายประชาชน ขาดความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงาน

จอมเทพ ทูมมากรณ์ (2551) ได้ศึกษา “ประเมินผลโครงการตามนโยบายการป้องกันและปราบปรามปัญหาอาชญากรรม ที่เน้นการมีส่วนร่วมของภาคประชาชน ของ สถานีตำรวจภูธรพิบูลมิ่งสาหาร จังหวัดอุบลราชธานี” การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อประเมินผลโครงการตามนโยบายการป้องกันและปราบปรามปัญหาอาชญากรรม ที่เน้นการมีส่วนร่วมของภาคประชาชนของสถานีตำรวจภูธรพิบูลมิ่งสาหาร จังหวัดอุบลราชธานี และเพื่อศึกษาสภาพปัญหา อุปสรรคของการดำเนินงานโครงการตามนโยบายการป้องกันและปราบปรามปัญหาอาชญากรรมที่เน้นการมีส่วนร่วมของภาคประชาชน ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ กลุ่มประชาชนที่เคยเข้ารับการอบรมโครงการต่างๆ ตามนโยบายป้องกันและปราบปรามปัญหาอาชญากรรม จำนวน 350 คน และใช้วิธีการสัมภาษณ์บุคคลแบบเจาะลึกผู้ให้ข้อมูลสำคัญ จำนวน 7 คน ผลการศึกษาสรุปได้ ดังนี้ ประชาชนที่เข้ารับการอบรมโครงการสามารถนำความรู้ที่ได้รับจากการฝึกอบรมของสมาชิกไปใช้ในชีวิตประจำวันและด้านการมีส่วนร่วมในการป้องกันและแก้ไขปัญหาอาชญากรรม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 แต่เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านความรู้ความเข้าใจที่มีต่อนโยบาย การป้องกันและปราบปรามปัญหาอาชญากรรม ด้านการประสานงานของผู้เข้ารับการอบรมตามนโยบายป้องกันและปราบปรามปัญหาอาชญากรรมกับเจ้าหน้าที่ตำรวจ ไม่แตกต่างกัน นอกจากนี้ ยังพบว่าประชาชนที่มีจำนวนครั้งที่เคยเข้ารับการอบรมโครงการต่างกัน มีส่วนร่วมในการประเมินโครงการตามนโยบายการป้องกันและปราบปรามอาชญากรรม ต่างกัน ประชาชนเข้ามีส่วนร่วมในการป้องกันอาชญากรรมในชุมชน/ ท้องถิ่นของตนอยู่ในระดับเป็นที่น่าพอใจ แต่ปัญหาของการดำเนินงานโครงการก็ยังไม่สามารถแก้ปัญหาอาชญากรรมให้เบาบางลงได้เพราะมีผู้กระทำความผิดเพิ่มมากขึ้น ในอัตราก้าวกระโดด ส่วนหนึ่งเนื่องมาจากปัญหาความเหลื่อมล้ำทางสังคม เศรษฐกิจ ความยากจน การพนันบอล ความเครียด ฯลฯ เหล่านี้ เป็นสาเหตุให้มีการก่อปัญหาอาชญากรรม

เพิ่มขึ้น นอกจากนี้ ยังพบว่า ปัญหาอาชญากรรมจะเกิดในชุมชนเมืองที่มีประชากรหนาแน่นมากกว่าในชุมชนชนบทที่มีประชากรเบาบาง และมักเกิดขึ้นในสภาพแวดล้อมหรือบริเวณที่มีคนและเปลี่ยวมากกว่าในสภาพแวดล้อมหรือบริเวณที่มีผู้คนพลุกพล่าน

ปรีชา กองรอด (2551) ได้ศึกษาเรื่อง ทักษะของทหารสังกัดกองทัพบก ซึ่งปฏิบัติงานอยู่ในหน่วยงานที่มีที่ตั้งอยู่ในเขตกรุงเทพมหานครต่อปัจจัยการกระทำผิดวินัยของทหาร พบว่า สภาพการกระทำผิดวินัยของทหารส่วนใหญ่เป็นการฝ่าฝืนแบบธรรมเนียมทหาร การขาดราชการ การประพฤติตนไม่เหมาะสม และการฝ่าฝืนข้อบังคับว่าด้วยการเคารพตามลำดับ ซึ่งส่วนใหญ่มีสาเหตุจากการเผลอเรอ และปัจจัยที่มีผลต่อการกระทำผิดวินัยทหาร ได้แก่ ทักษะต่อระเบียบข้อบังคับทางด้านวินัย ระเบียบแบบธรรมเนียมทหาร และทัศนคติทางวินัยทหาร ตลอดจน เพศ ระดับการศึกษา ระดับชั้นยศ สภาพที่อยู่อาศัย ความสัมพันธ์ทางครอบครัว และความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาที่มีผลด้วยเช่นกัน ดังนั้นเพื่อพัฒนาการบริหารงานด้านการควบคุมวินัยทหาร การลงโทษผู้กระทำผิดของผู้บังคับบัญชาต้องเป็นไปด้วยความยุติธรรมตามขั้นตอนของแบบธรรมเนียมทหาร และไม่ละเลยต่อผู้กระทำผิด รวมทั้งอบรมชี้แจงให้กำลังพลเข้าใจในกฎ ข้อบังคับ ระเบียบแบบธรรมเนียมและบทบาทภาระหน้าที่ของตน ผู้บังคับบัญชาต้องปกครองผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเป็นธรรมโดยพิจารณาจากผลการปฏิบัติงานอย่างรอบคอบ จัดให้กำลังพลได้รับการตรวจและเข้มงวดเรื่องระเบียบวินัยตลอดจนการฝึกทบทวนอยู่เสมอ และควรจัดการฝึกอบรมให้ความรู้เพิ่มเติมเกี่ยวกับระเบียบวินัยทหาร โดยเฉพาะผู้บังคับบัญชาในแต่ละหน่วย ผู้บังคับบัญชาควร นำหลักมนุษย์สัมพันธ์มาใช้ในการบริหารงาน และควบคุมวินัยทหารของกำลังพล ตลอดจนการปลูกฝังจิตสำนึกอุดมการณ์ให้ประพฤติอยู่ในแบบธรรมเนียมทหารควบคู่กับการตรวจสอบของผู้บังคับบัญชา และควรกำหนดนโยบายที่ชัดเจนในการแก้ปัญหาด้านการกระทำผิดวินัยทหารของกำลังพลอย่างเป็นรูปธรรม

มงคล มาตระกุล (2554) ได้ศึกษาจริยธรรมของข้าราชการตำรวจเกี่ยวกับการปฏิบัติหน้าที่ตามจริยธรรมวิชาชีพข้าราชการตำรวจ สถานีตำรวจภูธรแม่ลาว จังหวัดเชียงราย ลักษณะของงานวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ โดยการใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการวิจัยข้อมูลที่รวบรวมได้มาจากข้าราชการตำรวจ 85 นาย ซึ่งปฏิบัติหน้าที่ในสังกัดสถานีตำรวจภูธรแม่ลาว ได้สรุปเชิงจริยธรรมที่ได้ในภาพรวมของข้าราชการตำรวจสถานีตำรวจภูธรแม่ลาว อยู่ในระดับสูงถึงสูงมากในด้านจริยธรรมต่อตนเองพบว่าข้าราชการตำรวจปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่งหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายได้อย่างเต็มที่ หากพบว่า มีข้อผิดพลาดในการปฏิบัติหน้าที่ข้าราชการตำรวจจะพยายามแก้ไขข้อผิดพลาดและปฏิบัติงานให้รอบคอบมากยิ่งขึ้น ข้าราชการตำรวจสามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นได้อย่างราบรื่นและพร้อมที่จะปฏิบัติตามคำสั่งผู้บังคับบัญชาและให้บริการด้วยความเต็มใจในด้าน

จริยธรรมต่อกระบวนการยุติธรรม พบว่าข้าราชการตำรวจดำเนินการตามกระบวนการยุติธรรมอย่างเคร่งครัดตามระบบยุติธรรม ตำรวจก็จะให้โอกาสแก่ผู้ต้องสงสัยในการพิสูจน์ความบริสุทธิ์อย่างเต็มที่ในขณะที่เดียวกันควรจะมีความรู้ ความเข้าใจในด้านวิชาการ กรอบกฎหมายและระเบียบวินัยข้อปฏิบัติที่เกี่ยวข้องกับงานที่รับผิดชอบ อันจะส่งผลให้ทำงานร่วมกับองค์กรทางกระบวนการยุติธรรมอื่นได้อย่างมีประสิทธิภาพ

สุขอรุณ วงษ์ทิม (2555) ได้ศึกษา “ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับวินัยในตนเอง” การศึกษาครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ (1) ศึกษาระดับวินัยในตนเอง (2) ศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการมีวินัยในตนเอง (3) ศึกษาน้ำหนักความสำคัญของตัวแปรปัจจัยที่ส่งผลต่อวินัยในตนเอง และ (4) สร้างสมการพยากรณ์การมีวินัยในตนเองกลุ่มตัวอย่างเป็นนักศึกษาระดับปริญญาตรี สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ ของมหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช ที่ศึกษาอยู่ในปีสุดท้ายของหลักสูตรในภาคเรียนที่ 1 ปี การศึกษา 2553 จำนวน 400 คน โดยมีขั้นตอนในการสุ่มแบบแบ่งชั้นเครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูล ได้ทำแบบสอบถามปัจจัยและแบบสอบถามวินัยในตนเอง สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน และวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณผลการวิจัยพบว่า (1) การจัดการเรียนการสอนของสถาบันและสัมพันธภาพระหว่างนักศึกษากับอาจารย์อยู่ในระดับปานกลาง สัมพันธภาพระหว่างนักศึกษากับครอบครัวอยู่ในระดับดีมาก แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ลักษณะมุ่งอนาคตและการควบคุมตนของนักศึกษาอยู่ในระดับสูง และนักศึกษาได้รับการอบรมเลี้ยงดูอยู่ในระดับ นักศึกษามีวินัยในตนเองทั้งวินัยโดยรวมและวินัยในตนเองรายด้าน ได้แก่ ด้านการปฏิบัติตนตามกฎระเบียบของสังคม ความรับผิดชอบ ความเชื่อมั่น ในตนเองความตั้งใจจริงความอดทน และความเป็นผู้นำอยู่ในระดับสูง (2) ตัวแปรปัจจัย ซึ่งได้แก่ แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ลักษณะมุ่งอนาคต และการควบคุมตน การอบรมเลี้ยงดูสัมพันธภาพระหว่างนักศึกษากับครอบครัว สัมพันธภาพระหว่าง นักศึกษากับอาจารย์ และการจัดการเรียนการสอนของสถาบันกับตัวแปรวินัยในตนเอง โดยรวมและรายด้าน มีความสัมพันธ์กันในทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทุกค่า (3) น้ำหนักความสำคัญของปัจจัยแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ลักษณะมุ่งอนาคตและการควบคุมตน และการอบรมเลี้ยงดูส่งผลทางบวกต่อวินัยในตนเองโดยรวม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยที่ลักษณะมุ่งอนาคตและการควบคุมตน มีอิทธิพลต่อวินัยในตนเองโดยรวมมากที่สุดรองลงมา ได้แก่แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์และการอบรม

จารุวรรณ ชูราศรี (2557) ได้ศึกษาวิเคราะห์ปัญหาเกี่ยวกับการดำเนินการทางวินัยของข้าราชการตำรวจตามพระราชบัญญัติตำรวจแห่งชาติ พ.ศ. 2547 สำนักงานตำรวจแห่งชาติเป็นส่วนราชการที่มีฐานะนิติบุคคลอยู่ภายใต้บังคับบัญชาของนายกรัฐมนตรี มีภารกิจหลักคือ การรักษา

ความปลอดภัยสำหรับองค์พระมหากษัตริย์ และพระบรมวงศานุวงศ์ การรักษาความสงบเรียบร้อย ความปลอดภัยของประชาชน ปัจจุบันมีข้าราชการตำรวจประมาณสองแสนคนปฏิบัติภารกิจ ดังกล่าวภายใต้กรอบกฎหมาย นอกจากกฎหมายแล้วข้าราชการตำรวจทุกคนต้องถูกควบคุม ให้มีระเบียบวินัย โดยผู้บังคับบัญชาเป็นผู้ควบคุม มีอำนาจสั่งลงโทษทางวินัยได้ การสั่งลงโทษทางวินัยของผู้บังคับบัญชาถือเป็นดุลยพินิจของผู้บังคับบัญชาและเป็นคำสั่งทางปกครอง เมื่อมีการสั่งลงโทษทางวินัยแล้ว ต้องมีการตรวจสอบการใช้ดุลยพินิจของผู้บังคับบัญชาด้วย เพื่อสร้างความเชื่อมั่นและให้เกิดความเป็นธรรม แก่ข้าราชการตำรวจผู้ถูกสั่งลงโทษทางวินัย การตรวจสอบการใช้ดุลยพินิจของผู้บังคับบัญชาในการ สั่งลงโทษทางวินัย คือการอุทธรณ์คำสั่งนั่นเอง จากการศึกษาพระราชบัญญัติตำรวจแห่งชาติ พ.ศ. 2547

บทบัญญัติว่าด้วยการดำเนินการทางวินัยและกระบวนการอุทธรณ์ พบว่ามีปัญหาหลายประการ กล่าวคือ การที่กฎหมายกำหนดให้ผู้มีอำนาจสั่งลงโทษทางวินัยเป็นบุคคลคนเดียวหรือเป็นบุคคลในองค์กรเดียวกันกับผู้พิจารณาอุทธรณ์คดีวินัยที่ตนสั่งลงโทษนั้น ถือว่าขัดกับหลักความเป็นกลาง หลักความไม่มีส่วนได้เสีย ซึ่งเป็นหลักประกันความเป็นธรรมขั้นพื้นฐานที่มีต่อผู้ได้บังคับบัญชาผู้ถูกสั่งลงโทษทางวินัย พระราชบัญญัติตำรวจแห่งชาติ พ.ศ. 2547 ได้ให้อำนาจแก่ผู้บังคับบัญชาในการพิจารณาคดีอุทธรณ์คำสั่งลงโทษทางวินัยถึงสองร้อยสี่สิบวันนับแต่วันที่ ได้รับอุทธรณ์ อำนาจของผู้บังคับบัญชาเช่นนี้ถือว่าเป็นระยะเวลาที่ยาวนานเกินไปขัดกับหลักการอุทธรณ์ที่ต้องได้รับการพิจารณาโดยรวดเร็ว เนื่องจากขณะที่ถูกลงโทษทางวินัยข้าราชการตำรวจที่ถูกสั่งลงโทษจะเสียดุลยพินิจหลายประการ ทำให้ผู้ได้บังคับบัญชาผู้ถูกสั่งลงโทษทางวินัยเกิดความไม่เชื่อมั่นในการดำเนินการทางวินัยของข้าราชการตำรวจ จึงต้องมีการศึกษาปัญหาดังกล่าว เพื่อหาแนวทางการแก้ไขให้เกิดความเหมาะสมและนำมาปรับใช้สำหรับข้าราชการตำรวจผู้ได้บังคับบัญชา จากการศึกษากฎหมายเกี่ยวกับการอุทธรณ์คดีวินัยในต่างประเทศและกฎหมายเกี่ยวกับการอุทธรณ์คดีวินัยของข้าราชการพลเรือนในประเทศไทยพบว่า มีการแบ่งแยกกันการใช้ อำนาจระหว่างผู้มีคำสั่งลงโทษทางวินัยกับผู้พิจารณาอุทธรณ์คำสั่งลงโทษทางวินัยออกจากกัน โดย จะไม่เป็นบุคคลคนเดียวหรือในองค์กรเดียวกันแต่อย่างใด มีการจัดตั้งองค์กรกลางที่มีความเป็นอิสระขึ้นมาเพื่อพิจารณาอุทธรณ์คำสั่งลงโทษทางวินัยเป็นการเฉพาะอีกชั้นหนึ่ง ทำให้เกิดความเชื่อมั่นแก่ผู้อุทธรณ์ว่าการอุทธรณ์จะได้รับการพิจารณาจากบุคคลที่ไม่มีส่วนได้เสีย ไม่มีอคติส่วนตัว และมีการกำหนดระยะเวลาพิจารณาคดีอุทธรณ์ที่เหมาะสมตรงตามเจตนารมณ์ของกฎหมายที่ต้องการให้เกิดความรวดเร็ว ไม่ชักช้าและเป็นธรรมมากที่สุดตามหลักการอุทธรณ์ จึง ควรมีการบัญญัติแก้ไขเพิ่มเติมพระราชบัญญัติตำรวจแห่งชาติ พ.ศ. 2547 กำหนดให้มีองค์กรกลาง ทำหน้าที่พิจารณาอุทธรณ์คำสั่งลงโทษทางวินัยเป็นการเฉพาะ โดยใช้หลักการแยกผู้ใช้อำนาจใน

การพิจารณาเรื่องวินัยออกจากผู้มีอำนาจในการพิจารณาเรื่องอุทธรณ์และกำหนดระยะเวลาพิจารณาอุทธรณ์ให้มีความรวดเร็วมากขึ้นตามหลักการอุทธรณ์ ผู้พิจารณาอุทธรณ์ควรพิจารณาให้แล้วเสร็จภายใน 120 วัน นับแต่วันที่ได้รับอุทธรณ์ และสามารถขยายเวลาได้หากเกิดเหตุขัดข้องอีกไม่เกินสองครั้ง โดยแต่ละครั้งจะต้องไม่เกินหกสิบ เพื่อให้เกิดความรวดเร็วในการพิจารณาอุทธรณ์ หากเกิดความเสียหายจากการบังคับตามคำสั่งลงโทษทางวินัยก็สามารถแก้ไข เยียวยาได้ทันที ทั้งนี้ เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพในการบังคับใช้กฎหมายต่อไป

รัช ศิริรักษ์ (2557) ได้ศึกษา “ทัศนคติของประชาชนต่อการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการตำรวจโครงการพัฒนาสถานีตำรวจเพื่อประชาชนสถานีตำรวจภูธรบางมะเดื่อ อำเภอพุนพิน จังหวัดสุราษฎร์ธานี” การศึกษาครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาเพื่อศึกษาระดับทัศนคติของประชาชนที่มีต่อการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการตำรวจและเพื่อเปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกันกับทัศนคติของประชาชนที่มีต่อการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการตำรวจสถานีตำรวจภูธรบางมะเดื่อ อำเภอพุนพิน จังหวัดสุราษฎร์ธานี กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา คือ ประชาชนในเขตพื้นที่รับผิดชอบ ของสถานีตำรวจภูธรบางมะเดื่อ อำเภอพุนพิน จังหวัดสุราษฎร์ธานี จำนวน 390 คน โดยวิธีการสุ่มแบบแบ่ง ชั้น (Stratified sampling) โดยการเปรียบเทียบบัญญัติไตรยางศ์ให้ชั้นภูมิ เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยได้แก่ แบบสอบถาม จำนวน 3 ตอน คือ ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไป ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับทัศนคติของประชาชน ตอนที่ 3 ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม หาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามตอนที่ 2 ทัศนคติของประชาชน ด้านการบริการประชาชน มีค่าเท่ากับ 0.834 ด้านการอำนวยความสะดวก มีค่าเท่ากับ 0.767 ด้านการรักษาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน มีค่า เท่ากับ 0.796 ด้านการควบคุมและการจัดการจราจร มีค่าเท่ากับ 0.755 รวมความเชื่อมั่นของ แบบสอบถามทั้งฉบับ เฉลี่ยเท่ากับ 0.888 จึงมีความเชื่อมั่นในระดับสูง สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ ข้อมูลการศึกษา ได้แก่ค่าความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ทดสอบความแตกต่าง 2 ใช้สถิติ t-test และ One-way ANOVA ตามลักษณะตัวแปร โดยใช้ การทดสอบ (F-test) และ ทดสอบรายคู่ด้วยการของเชฟเฟ (Scheffe) ผลการศึกษา ประชาชนที่มีเพศ อายุ อาชีพ รายได้ต่างกัน มีทัศนคติต่อการปฏิบัติ หน้าที่ของข้าราชการตำรวจ ไม่แตกต่างกัน และประชาชนที่มีการศึกษาต่างกันมีทัศนคติต่อการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการตำรวจ แตกต่างกันอย่างมีนัย สำคัญ ทางสถิติที่ระดับ 0.05และพบว่า ประชาชนที่มีการศึกษาระดับปริญญาตรีมีทัศนคติต่อการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการตำรวจต่างกับประชาชนที่มีระดับการศึกษาชั้นประถมศึกษา และมัธยมศึกษาหรืออย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และประชาชนที่มีระดับการศึกษาชั้น ประถมศึกษามีระดับ ทัศนคติสูงกว่าระดับ มัธยมศึกษาหรือเทียบเท่าและระดับปริญญาตรี ระดับทัศนคติของประชาชนที่มีต่อการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจด้านการบริการ

ในภาพ รวมอยู่ในระดับความคิดเห็นมาก เฉลี่ย 3.79 ด้านอำนาจความยุติธรรมในภาพรวมอยู่ในระดับความคิดเห็นมาก เฉลี่ย 3.66 ด้านความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินในภาพรวมอยู่ในระดับความคิดเห็นมาก เฉลี่ย 3.36 ด้านการควบคุมและจัดการจราจร ในภาพรวมอยู่ในระดับความคิดเห็นมาก ค่าเฉลี่ย 3.79 ทุกด้าน เฉลี่ย 3.65

ตารางที่ 1 สรุปตัวแปรต้นที่สัมพันธ์กับความคิดเห็นของข้าราชการตำรวจต่อมาตรการเสริมสร้างการมีวินัยของตำรวจภูธร

ชื่อผู้วิจัย	ตัวแปรต้น						
	เพศ	อายุ	สถานภาพ	การศึกษา	ประสบการณ์	เงินเดือน	ชั้นยศ
1. บุญลือ ภิญโญสโมสร (2548)	-	✓	✓	✓	✓	✓	-
2. สมศักดิ์ เจียมภกรทด (2548)	-	✓	-	✓	-	✓	✓
3. สีน พันธุ์พินิจ (2549)	-	-	-	-	✓	✓	-
4. ปรีชา กองรอด (2551)	✓	✓	✓	✓	-	-	✓
5. ธวัช ศิริวิทย์ (2557)	-	-	-	✓	-	-	-

ตารางที่ 2 รายละเอียดการสรุปตัวแปรต้นและตัวแปรตามที่ใช้ในการวิจัย

ตัวแปร	แหล่งที่มาของตัวแปร	ผลการทบทวนแนวคิด/ ทฤษฎี/ งานวิจัย
เพศ	ปรีชา กองรอด (2551)	ได้ศึกษาเรื่อง ทักษะของทหารสังกัดกองทัพบก ซึ่งปฏิบัติงานอยู่ในหน่วยงานที่มีที่ตั้งอยู่ในเขตกรุงเทพมหานครต่อปัจจัยการกระทำผิดวินัยของทหารพบว่า สภาพการกระทำผิดวินัยของทหารส่วนใหญ่มีสาเหตุจากการเผลอเรอและปัจจัยที่มีผลต่อการกระทำผิดวินัยทหาร ได้แก่ ทักษะต่อระเบียบข้อบังคับทางด้านวินัย ระเบียบแบบธรรมเนียมทหาร และทัศนคติทางวินัยทหาร ตลอดจน เพศ ระดับการศึกษา ระดับชั้นยศ สภาพที่อยู่อาศัย ความสัมพันธ์ทางครอบครัว และความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาที่มีผลด้วยเช่นกัน

ตารางที่ 2 (ต่อ)

ตัวแปร	แหล่งที่มา ของตัวแปร	ผลการทบทวนแนวคิด/ ทฤษฎี/ งานวิจัย
อายุ	บุญลือ ภิญโญสโมสร (2548)	ได้ศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ ตำรวจสถานีตำรวจนครบาลหัวหมากพบว่า อายุ มีความสัมพันธ์กับปัจจัย ที่สัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ สถานีตำรวจ นครบาลหัวหมาก
	สมศักดิ์ เจียมกรกต (2548)	ได้ทำการศึกษาสาเหตุสำคัญที่ทำให้ข้าราชการตำรวจสังกัดสำนักงาน ตำรวจสันติบาลกระทำผิดทางวินัย พบว่า ข้าราชการตำรวจที่มี อายุราชการมากจะกระทำผิดทางวินัยมากกว่าข้าราชการตำรวจที่มีอายุราชการ น้อย
	ปรีชา กองรอด (2551)	ได้ศึกษาเรื่อง ทักษะของทหารสังกัดกองทัพบก ซึ่งปฏิบัติงานอยู่ในหน่วยงาน ที่มีที่ตั้งอยู่ในเขตกรุงเทพมหานครต่อปัจจัยการกระทำผิดวินัยของทหาร พบว่าปัจจัยที่มีผลต่อการกระทำผิดวินัยทหาร ได้แก่ ทักษะต่อระเบียบ ข้อบังคับทางด้านวินัย ระเบียบแบบธรรมเนียมทหาร และทัศนคติทางวินัยทหาร ตลอดจน เพศ ระดับการศึกษา ระดับชั้นยศ สภาพที่อยู่อาศัย ความสัมพันธ์ทาง ครอบครัว และความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาที่มีผลด้วยเช่นกัน
สถานภาพ	บุญลือ ภิญโญสโมสร (2548)	ได้ศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ ตำรวจสถานีตำรวจนครบาลหัวหมากพบว่า สถานภาพ มีความสัมพันธ์กับ ปัจจัยที่สัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ สถานี ตำรวจนครบาลหัวหมาก
	ปรีชา กองรอด (2551)	ได้ศึกษาเรื่อง ทักษะของทหารสังกัดกองทัพบก ซึ่งปฏิบัติงานอยู่ในหน่วยงาน ที่มีที่ตั้งอยู่ในเขตกรุงเทพมหานครต่อปัจจัยการกระทำผิดวินัยของทหาร พบว่าปัจจัยที่มีผลต่อการกระทำผิดวินัยทหาร ได้แก่ ทักษะต่อระเบียบ ข้อบังคับทางด้านวินัย ระเบียบแบบธรรมเนียมทหาร และทัศนคติทางวินัยทหาร ตลอดจน เพศ ระดับการศึกษา ระดับชั้นยศ สภาพที่อยู่อาศัย ความสัมพันธ์ทาง ครอบครัว และความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาที่มีผลด้วยเช่นกัน

ตารางที่ 2 (ต่อ)

ตัวแปร	แหล่งที่มา ของตัวแปร	ผลการทบทวนแนวคิด/ ทฤษฎี/ งานวิจัย
การศึกษา	บุญลือ ภิญโญสุโมสร (2548)	ได้ศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ ตำรวจสถานีตำรวจนครบาลหัวหมากพบว่า การศึกษามีความสัมพันธ์กับปัจจัย ที่สัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ สถานีตำรวจ นครบาลหัวหมาก
	สมศักดิ์ เจียมกรกต (2548)	ได้ทำการศึกษาสาเหตุสำคัญที่ทำให้ข้าราชการตำรวจสังกัดสำนักงาน ตำรวจสันติบาลกระทำผิดทางวินัย พบว่า ข้าราชการตำรวจที่มีการศึกษาค่า จะกระทำผิดทางวินัยมากกว่าข้าราชการตำรวจที่มีการศึกษาสูง
	ปรีชา กอรรอด (2551)	ได้ศึกษาเรื่อง ทักษะของทหารสังกัดกองทัพบก ซึ่งปฏิบัติงานอยู่ในหน่วยงาน ที่มีที่ตั้งอยู่ในเขตกรุงเทพมหานครต่อปัจจัยการกระทำผิดวินัยของทหาร พบว่าปัจจัยที่มีผลต่อการกระทำผิดวินัยทหาร ได้แก่ ทักษะต่อระเบียบ ข้อบังคับทางด้านวินัย ระเบียบแบบธรรมเนียมทหาร และทัศนคติทางวินัยทหาร ตลอดจน เพศ ระดับการศึกษา ระดับชั้นยศ สภาพที่อยู่อาศัย ความสัมพันธ์ ทางครอบครัว และความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาก็มีผลด้วยเช่นกัน
ประสบการณ์	บุญลือ ภิญโญสุโมสร (2548)	ได้ศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ ตำรวจสถานีตำรวจนครบาลหัวหมากพบว่าระยะเวลาในการปฏิบัติงาน มีความสัมพันธ์กับปัจจัยที่สัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของข้าราชการตำรวจ สถานีตำรวจนครบาลหัวหมาก
เงินเดือน	บุญลือ ภิญโญสุโมสร (2548)	ได้ศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ ตำรวจสถานีตำรวจนครบาลหัวหมากพบว่า รายได้ต่อเดือน มีความสัมพันธ์ กับปัจจัยที่สัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ สถานีตำรวจนครบาลหัวหมาก
	สมศักดิ์ เจียม กรกต (2548)	ได้ทำการศึกษาสาเหตุสำคัญที่ทำให้ข้าราชการตำรวจสังกัดสำนักงาน ตำรวจสันติบาลกระทำผิดทางวินัย พบว่า ข้าราชการตำรวจที่มีรายได้ต่ำ จะกระทำผิดทางวินัยมากกว่าข้าราชการตำรวจที่มีรายได้สูง

ตารางที่ 2 (ต่อ)

ตัวแปร	แหล่งที่มา ของตัวแปร	ผลการทบทวนแนวคิด/ ทฤษฎี/ งานวิจัย
ชั้นยศ	สมศักดิ์ เจียมกรกต (2548) ปรีชา กองรอด (2551)	ได้ทำการศึกษาสาเหตุสำคัญที่ทำให้ข้าราชการตำรวจสังกัดสำนักงาน ตำรวจสันติบาลกระทำผิดทางวินัย พบว่า ข้าราชการตำรวจที่มีระดับตำแหน่ง ต่ำจะกระทำผิดทางวินัยมากกว่าข้าราชการตำรวจที่มีระดับตำแหน่งสูง ได้ศึกษาเรื่อง ทักษะของทหารสังกัดกองทัพบก ซึ่งปฏิบัติงานอยู่ในหน่วยงาน ที่มีที่ตั้งอยู่ในเขตกรุงเทพมหานครต่อปัจจัยการกระทำผิดวินัยของทหาร พบว่าปัจจัยที่มีผลต่อการกระทำผิดวินัยทหาร ได้แก่ ทักษะต่อระเบียบ ข้อบังคับทางด้านวินัย ระเบียบแบบธรรมเนียมทหาร และทัศนคติทางวินัยทหาร ตลอดจน เพศ ระดับการศึกษา ระดับชั้นยศ สภาพที่อยู่อาศัย ความสัมพันธ์ ทางครอบครัว และความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาที่มีผลด้วยเช่นกัน
มาตรการ เสริมสร้าง การมีวินัย ของ ข้าราชการ ตำรวจ	คำสั่งกรม ตำรวจ ที่ 1212/ 2537 เรื่องมาตรการ ควบคุม และเสริมสร้าง ความประพฤติ และวินัย ข้าราชการ ตำรวจ	1. ด้านระเบียบและแนวปฏิบัติด้านวินัย หมายถึง การมีบรรทัดฐาน ในการปฏิบัติชัดเจน การให้ผู้ปฏิบัติรับทราบเข้าใจและยอมรับ มีการตรวจสอบอย่างสม่ำเสมอ หัวหน้างานต้องเป็นแบบอย่างที่ดี มีความเสมอภาคและเสมอหน้าและมีแรงงานสัมพันธ์ที่ดีในองค์กร 2. ด้านวิธีการเสริมสร้างและพัฒนาให้ข้าราชการตำรวจมีวินัย หมายถึง ความสามารถของบุคคลซึ่งอาจเกิดจากจิตสำนึกในการควบคุมบทบาทหรือ ประพฤตินั้น หรือปฏิบัติตามคำสั่ง ระเบียบข้อบังคับของหน่วยงานที่กำหนด เพื่อควบคุมความประพฤติ และควบคุมการทำงานของข้าราชการตำรวจ ให้สามารถปฏิบัติหน้าที่ในหน่วยงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และสามารถ ทำงานร่วมกับผู้อื่นได้อย่างราบรื่น 3. ด้านการป้องกันมิให้ข้าราชการตำรวจกระทำผิดวินัย หมายถึง การให้ความรู้แก่ข้าราชการตำรวจ การปกป้องคุ้มครองข้าราชการตำรวจ การสอดส่องดูแลข้าราชการตำรวจ และการสร้างทางระบายนอารมณ์ ของข้าราชการตำรวจ

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยเรื่อง “ความคิดเห็นของข้าราชการตำรวจต่อมาตรการเสริมสร้างการมีวินัยของตำรวจภูธรจังหวัดสระแก้ว” ในครั้งนี้ เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative research) ผู้วิจัยกำหนดวิธีการดำเนินการวิจัยดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
2. เครื่องมือที่ใช้การวิจัย
3. การสร้างและตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ
4. การเก็บรวบรวมข้อมูล
5. การวิเคราะห์ข้อมูล
6. เสนอผลการแปลผล

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1. ประชากร คือ ข้าราชการตำรวจในสังกัดกองบังคับการตำรวจภูธรจังหวัดสระแก้ว 1 กองบังคับการ 16 สถานี จำนวนทั้งสิ้น 1,233 คน
2. การกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่าง โดยวิธีการคำนวณขนาดของกลุ่มตัวอย่างของยามานะ (สมศักดิ์ สามัคคีธรรม, 2548, หน้า 196) จากข้าราชการตำรวจทั้งสิ้น 1,233 คน เมื่อคำนวณแล้วได้ขนาดกลุ่มตัวอย่างสำหรับการศึกษา ดังนี้

$$\text{สูตร } n = \frac{N}{(1 + Ne^2)}$$

เมื่อ n คือ จำนวนตัวอย่าง
 N คือ จำนวนหน่วยทั้งหมด หรือจำนวนของประชากร
 e คือ ค่าความคลาดเคลื่อนที่สามารถยอมรับได้

โดยที่ $N = 1233$ และ $e = 5\% = 0.05$

$$\begin{aligned} \text{แทนค่าสูตร } n &= \frac{1,233}{1 + 1,233 (0.05)^2} \\ &= \frac{1,233}{1 + 3.0825} = 302.02 \end{aligned}$$

ดังนั้น จึงควรใช้กลุ่มตัวอย่างของข้าราชการตำรวจ ในสังกัดตำรวจภูธรจังหวัดสระแก้ว ในการวิจัยครั้งนี้ ประมาณ 303 คน และใช้วิธีการสุ่มแบบชั้นภูมิ (Stratified sampling) โดยการแบ่งกลุ่มตัวอย่างตามหน่วยงานรายละเอียดดังแสดงในตารางที่ 2

ตารางที่ 2 สัดส่วนกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

ลำดับ	ชื่อหน่วยงาน	จำนวนประชากร (คน)	จำนวนกลุ่ม ตัวอย่าง (คน)
1	กองบังคับการตำรวจภูธรจังหวัดสระแก้ว	72	18
2	สภ.เมืองสระแก้ว	126	31
3	สภ. ปางศิลา	50	12
4	สภ.อรัญประเทศ	123	30
5	สภ.วัฒนานคร	90	22
6	สภ.คลองลึก	124	30
7	สภ.วังน้ำเย็น	97	24
8	สภ.วังสมบูรณ์	60	15
9	สภ.หนองหมากฝ้าย	45	11
10	สภ.คลองน้ำใส	71	17
11	สภ.คลองหาด	78	19
12	สภ.บ้านทัพไทย	32	8
13	สภ.บ้านทับใหม่	22	5
14	สภ.ตาพระยา	78	19
15	สภ.โคกสูง	65	16
16	สภ.เขานกขรรค์	52	13
17	สภ.เขาสิงโต	48	12
	รวม	1,233	303

และทำการสุ่มตัวอย่างโดยวิธีการสุ่มแบบง่าย (Simple random sampling) โดยวิธีการแจกแบบสอบถามโดยบังเอิญในการเก็บรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถาม ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น จากทัศนะของข้าราชการตำรวจ เกี่ยวกับสภาพการเสริมสร้างควมมีวินัยของข้าราชการตำรวจ ตามแนวคิด ทฤษฎี เอกสารต่าง ๆ งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ตลอดจนระเบียบและข้อบัญญัติต่าง ๆ แบบสอบถามแบ่งออกเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม มีลักษณะเป็นแบบตรวจรายการ (Checklist) จำนวน 7 ข้อ ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ประสบการณ์ทำงาน เงินเดือน และชั้นยศ

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับมาตรการเสริมสร้างการมีวินัย ความคิดเห็นของข้าราชการตำรวจต่อมาตรการเสริมสร้างการมีวินัยของตำรวจภูธรจังหวัดสระแก้ว เป็นแบบประมาณค่า (Rating scale) มี 3 ด้าน ได้แก่ ด้านระเบียบและแนวปฏิบัติด้านวินัย ด้านวิธีการเสริมสร้างและพัฒนาให้ข้าราชการตำรวจมีวินัย และด้านการป้องกันมิให้ข้าราชการตำรวจกระทำผิดวินัย รวมทั้งหมด 19 ข้อ โดยมีหลักเกณฑ์การให้คะแนนเป็น 4 ระดับ ดังนี้

ความคิดเห็น	มากที่สุด	ให้	4	คะแนน
ความคิดเห็น	มาก	ให้	3	คะแนน
ความคิดเห็น	น้อย	ให้	2	คะแนน
ความคิดเห็น	น้อยที่สุด	ให้	1	คะแนน

การสร้างและตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ

แบบสอบถามฉบับนี้ ผู้วิจัยได้สร้างขึ้นเอง มีขั้นตอนในการสร้าง ดังนี้

1. ศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ในเรื่อง ความคิดเห็นของข้าราชการตำรวจต่อมาตรการเสริมสร้างการมีวินัยของตำรวจภูธรจังหวัดสระแก้ว จากนั้นนำมากำหนดกรอบแนวคิดที่ใช้ในการวิจัย กำหนดนิยาม และเพื่อใช้เป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถาม
2. สร้างแบบสอบถามเกี่ยวกับเรื่อง ความคิดเห็นของข้าราชการตำรวจต่อมาตรการเสริมสร้างการมีวินัยของตำรวจภูธรจังหวัดสระแก้ว และตรวจสอบเนื้อหาของแบบสอบถามว่าครอบคลุมวัตถุประสงค์หรือไม่จากนั้นนำไปให้อาจารย์ที่ปรึกษาตรวจสอบ แล้วนำมาปรับปรุงตามคำแนะนำของอาจารย์ที่ปรึกษา

3. นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงตามคำแนะนำของอาจารย์ที่ปรึกษาให้ผู้เชี่ยวชาญ 3 ท่าน
ได้แก่

- | | |
|----------------------------------|---|
| 3.1 พ.ต.อ.ชัยรัตน์ ศรีเอี่ยม | ตำแหน่ง รองผู้บังคับการตำรวจนคร
จังหวัดสระแก้ว |
| 3.2 พ.ต.อ.วิวัฒน์ งามขำ | ตำแหน่ง รองผู้บังคับการตำรวจนคร
จังหวัดสระแก้ว |
| 3.3 ดร.จักรชัย สือประเสริฐสิทธิ์ | ตำแหน่ง อาจารย์ประจำ
วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ |

เพื่อตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา (Content validity) จากนั้นปรับปรุงแก้ไขตาม
คำแนะนำของผู้เชี่ยวชาญ
และนำแบบสอบถามที่ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา และนำมาหาค่าดัชนีความ
สอดคล้องกันระหว่างข้อคำถามแต่ละข้อกับจุดประสงค์ (Index of item objective congruence หรือ
IOC) โดยเลือกข้อที่มีค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามแต่ละข้อกับจุดประสงค์มากกว่า
หรือเท่ากับ 0.5 ส่วนที่มีค่าน้อยกว่า 0.5 นำไปปรับปรุงแก้ไขให้เหมาะสมตามคำแนะนำ
ของผู้เชี่ยวชาญ

4. นำแบบสอบถามที่ได้ไปทดลองใช้ (Try out) กับข้าราชการตำรวจที่ประจำการ
อยู่ที่สถานีตำรวจภูธรเขาหินซ้อน อำเภอเขาหินซ้อน จังหวัดฉะเชิงเทรา ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง
จำนวน 30 คน เพื่อหาคุณภาพของเครื่องมือ โดยการหาค่าความเที่ยงหรือความเชื่อถือได้
ของแบบสอบถาม (Reliability) แบบ Cronbach's alpha ได้ค่าความเที่ยงหรือความเชื่อถือได้
ของแบบสอบถาม เท่ากับ 0.98 เปอร์เซนต์ ซึ่งถือว่าแบบสอบถามนี้มีความเชื่อถือได้สามารถนำไป
เก็บข้อมูลจริงต่อไป

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลมีขั้นตอนดังนี้

1. ผู้วิจัยขอให้ทางวิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ วิทยาเขตสระแก้ว มหาวิทยาลัยบูรพาออก
หนังสืออนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลถึงผู้บังคับการตำรวจนครจังหวัดสระแก้ว และผู้กำกับ
การสถานีตำรวจภูธรอำเภอเขาหินซ้อน อำเภอเขาหินซ้อน จังหวัดฉะเชิงเทรา เพื่อเก็บข้อมูล
ความคิดเห็นของข้าราชการตำรวจต่อมาตรการเสริมสร้างการมีวินัยของตำรวจนครจังหวัดสระแก้ว
ซึ่งมีจำนวน 303 คน และที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน

2. การเก็บรวบรวมข้อมูลจากเอกสาร โดยการเก็บรวบรวมข้อมูลจากเอกสาร เช่น หนังสือคู่มือการดำเนินการทางวินัยของกองวินัย สำนักงานตำรวจแห่งชาติ เอกสารของทางราชการ เอกสารอื่น ๆ อินเทอร์เน็ต และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

3. จากการเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยได้แจกแบบสอบถามไปจำนวน 303 ชุด โดยมีแบบสอบถามที่ได้รับกลับคืนมา และมีความสมบูรณ์ จำนวน 303 ชุด คิดเป็น 100 เปอร์เซ็นต์

การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลสำหรับการวิจัยครั้งนี้ แบ่งการวิเคราะห์ออกเป็น 2 ตอน คือ ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไป ตอนที่ 2 เป็นคำถามเกี่ยวกับความคิดเห็นด้านระเบียบและแนวปฏิบัติด้านวินัย ด้านวิธีการเสริมสร้างและพัฒนาให้ข้าราชการตำรวจมีวินัย และด้านการป้องกันมิให้ข้าราชการตำรวจกระทำผิดวินัย โดยใช้วิธีการประมวลผลค่าทางสถิติด้วยเครื่องคอมพิวเตอร์

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยเลือกใช้สถิติในการวิเคราะห์เพื่อให้สอดคล้องกับลักษณะของข้อมูล และตอบวัตถุประสงค์ ดังนี้

1. ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ทำงาน เงินเดือน และ ชั้นยศ วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ ค่าความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage)

2. ข้อมูลความคิดเห็นของข้าราชการตำรวจต่อมาตรการเสริมสร้างการมีวินัยของตำรวจภูธรจังหวัดสระแก้ว วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ค่าความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation)

3. เปรียบเทียบความคิดเห็นของข้าราชการตำรวจต่อมาตรการเสริมสร้างการมีวินัยใช้สถิติ t-test และ F-test (One-way ANOVA) ถ้าพบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ทำการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธีการของ Scheffe

เกณฑ์การแปลผล

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ใช้เกณฑ์การแบ่งระดับผลการแสดงความคิดเห็นของข้าราชการตำรวจต่อมาตรการเสริมสร้างการมีวินัยของตำรวจภูธรจังหวัดสระแก้ว โดยใช้สูตรในการคำนวณของ (ลือชัย วงษ์ทอง, 2550, หน้า 60) กำหนดเกณฑ์การแปลผลค่าเฉลี่ย ดังนี้

$$\text{อันตรายภาคชั้น} = \frac{\text{คะแนนสูงสุด-คะแนนต่ำสุด}}{\text{จำนวนชั้นที่ต้องการ}}$$

$$\text{แทนค่า} = \frac{4-1}{4}$$

$$\text{ดังนั้น ได้ช่วงความกว้างของข้อมูลแต่ละชั้น} = 0.75$$

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 3.26-4.00 หมายถึง เห็นด้วยกับมาตรการเสริมสร้างการมีวินัยมากที่สุด

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 2.51-3.25 หมายถึง เห็นด้วยกับมาตรการเสริมสร้างการมีวินัยมาก

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 1.76-2.50 หมายถึง เห็นด้วยกับมาตรการเสริมสร้างการมีวินัยน้อย

ค่าเฉลี่ยระหว่าง 1.00-1.75 หมายถึง เห็นด้วยกับมาตรการเสริมสร้างการมีวินัยน้อยที่สุด

บทที่ 4

ผลการวิจัย

การศึกษาเรื่อง “ความคิดเห็นของข้าราชการตำรวจต่อมาตรการเสริมสร้างการมีวินัยของตำรวจภูธรจังหวัดสระแก้ว” กลุ่มตัวอย่างที่ศึกษาได้แก่ ข้าราชการตำรวจในสังกัดตำรวจภูธรจังหวัดสระแก้ว ซึ่งประกอบด้วย 1 กองบังคับการ สถานีตำรวจ 16 สถานี ในสังกัดกองบังคับการตำรวจภูธรจังหวัดสระแก้ว กองบัญชาการตำรวจภูธรภาค 2 สำนักงานตำรวจแห่งชาติจำนวน 303 คน ซึ่งผู้วิจัยได้นำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล แบ่งออกเป็น 3 ส่วน ดังนี้

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นของข้าราชการตำรวจต่อมาตรการเสริมสร้างการมีวินัยของตำรวจภูธรจังหวัดสระแก้ว

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์การเปรียบเทียบความคิดเห็นของข้าราชการตำรวจต่อมาตรการเสริมสร้างการมีวินัยของตำรวจภูธรจังหวัดสระแก้วจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตารางที่ 4 จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตาม เพศ

เพศ	จำนวน	ร้อยละ
ชาย	277	91.42
หญิง	26	8.58
รวม	303	100.00

จากตารางที่ 4 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศชายมากกว่าเพศหญิง โดยเป็นเพศชาย คิดเป็นร้อยละ 91.42 เพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 8.58

ตารางที่ 5 จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตาม อายุ

อายุ	จำนวน	ร้อยละ
ต่ำกว่า 30 ปี	31	10.23
31-39 ปี	58	19.14
40-49 ปี	131	43.23
50-60 ปี	83	27.39
รวม	303	100.00

จากตารางที่ 5 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีอายุ 40-49 ปีขึ้นไป มากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 43.23 รองลงมามีอายุระหว่าง 50-60 ปี คิดเป็นร้อยละ 27.39 และมีอายุต่ำกว่า 30 ปี น้อยที่สุด คิดเป็นร้อยละ 10.23

ตารางที่ 6 จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตาม สถานภาพ

สถานภาพ	จำนวน	ร้อยละ
โสด	62	20.46
สมรส	227	74.92
หย่าร้าง	14	4.62
รวม	303	100.00

จากตารางที่ 6 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีสถานภาพสมรส มากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 74.92 รองลงมามีสถานภาพโสดคิดเป็นร้อยละ 20.46 และมีสถานภาพหย่าร้าง น้อยที่สุด คิดเป็นร้อยละ 4.62

ตารางที่ 7 จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตาม ระดับการศึกษา

ระดับการศึกษา	จำนวน	ร้อยละ
ต่ำกว่าปริญญาตรี	92	30.36
ปริญญาตรี	171	56.44
สูงกว่าปริญญาตรี	40	13.20
รวม	303	100.00

จากตารางที่ 7 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่จบการศึกษาระดับปริญญาตรีมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 56.44 รองลงมาจบการศึกษาด้านต่ำกว่าปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 30.36 และจบการศึกษาระดับสูงกว่าปริญญาตรีน้อยที่สุด คิดเป็นร้อยละ 13.20

ตารางที่ 8 จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตาม ประสบการณ์ทำงาน

อายุ	จำนวน	ร้อยละ
ไม่เกิน 5 ปี	26	8.58
6-10 ปี	29	9.57
11-15 ปี	28	9.24
มากกว่า 15 ปี	220	72.61
รวม	303	100.00

จากตารางที่ 8 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ มีประสบการณ์ทำงานมากกว่า 15 ปีมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 72.61 รองลงมา มีประสบการณ์ทำงานระหว่าง 6-10 ปี คิดเป็นร้อยละ 9.57 และมีประสบการณ์ทำงานไม่เกิน 5 ปี น้อยที่สุด คิดเป็นร้อยละ 8.58

ตารางที่ 9 จำนวนร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตาม รายได้เฉลี่ยต่อเดือน

เงินเดือน	จำนวน	ร้อยละ
ต่ำกว่า 15,000 บาท	23	7.59
15,001-20,000 บาท	38	12.54
20,001-25,000 บาท	108	35.64
25,000 บาทขึ้นไป	134	44.23
รวม	303	100.00

จากตารางที่ 9 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 25,000 บาท มากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 44.23 รองลงมามีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 20,001-25,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 35.64 และมีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่ำกว่า 15,000 บาท น้อยที่สุด คิดเป็นร้อยละ 7.59

ตารางที่ 10 จำนวนร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตาม ชั้นยศ

ชั้นยศ	จำนวน	ร้อยละ
สิบตำรวจตรี-สิบตำรวจเอก	31	10.23
จ่าสิบตำรวจ-ดาบตำรวจ	151	49.84
ร้อยตำรวจตรี-ร้อยตำรวจเอก	88	29.04
พันตำรวจตรี-พันตำรวจเอก	33	10.89
รวม	303	100.00

จากตารางที่ 10 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีชั้นยศจ่าสิบตำรวจ-ดาบตำรวจ มากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 49.84 รองลงมามีชั้นยศร้อยตำรวจตรี-ร้อยตำรวจเอก คิดเป็นร้อยละ 29.04 และมีชั้นยศสิบตำรวจตรี-สิบตำรวจเอก น้อยที่สุด คิดเป็นร้อยละ 10.23

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นของข้าราชการตำรวจต่อมาตรการเสริมสร้างการมีวินัยของตำรวจภูธรจังหวัดสระแก้ว

ตารางที่ 11 จำนวนร้อยละ ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) ความคิดเห็นของข้าราชการตำรวจต่อมาตรการเสริมสร้างการมีวินัยของตำรวจภูธรจังหวัดสระแก้ว ด้านระเบียบและแนวปฏิบัติด้านวินัย

ด้านระเบียบและแนวปฏิบัติ ด้านวินัย	ระดับความคิดเห็น				\bar{X}	SD	แปล ความ	อันดับ
	น้อยที่สุด	น้อย	มาก	มากที่สุด				
1. หน่วยงานของท่าน มีนโยบายเกี่ยวกับมาตรการ เสริมสร้างการมีวินัย อย่างชัดเจน	1 (0.33)	17 (5.61)	142 (46.86)	143 (47.19)	3.41	0.61	มาก ที่สุด	1
2. หน่วยงานของท่าน ได้กำหนดแนวทางในการนำ ระเบียบ ข้อบังคับ และมาตรการเสริมสร้าง การมีวินัย ไปสู่การปฏิบัติ ที่ชัดเจน	0 (0.00)	17 (5.61)	183 (60.40)	103 (33.99)	3.28	0.56	มาก ที่สุด	3
3. หน่วยงานของท่าน ส่งเสริมให้ท่านมีส่วนร่วม ในการกำหนดมาตรการ เสริมสร้างการมีวินัย และแนวทางสู่การปฏิบัติ	1 (0.33)	25 (8.25)	173 (57.10)	104 (34.42)	3.25	0.61	มาก	7
4. หน่วยงานของท่าน มีระบบการตรวจสอบ การปฏิบัติหน้าที่ อย่างสม่ำเสมอและต่อเนื่อง	0 (0.00)	23 (7.59)	171 (56.44)	109 (35.97)	3.28	0.60	มาก ที่สุด	4
5. ผู้บังคับบัญชาของท่าน เป็นแบบอย่างที่ดี ในการปฏิบัติหน้าที่	0 (0.00)	20 (6.60)	167 (55.12)	116 (38.28)	3.32	0.59	มาก ที่สุด	2

ตารางที่ 11 (ต่อ)

ด้านระเบียบและแนวปฏิบัติด้านวินัย	ระดับความคิดเห็น				\bar{X}	SD	แปลความ	อันดับ
	น้อยที่สุด	น้อย	มาก	มากที่สุด				
6. หน่วยงานของท่านมีการพิจารณาความดีความชอบในการปฏิบัติงานอย่างยุติธรรมและเท่าเทียม	2 (0.66)	35 (11.55)	145 (47.85)	121 (39.93)	3.27	0.69	มากที่สุด	6
7. หากข้าราชการกระทำความคิดหน่วยงานของท่านกำหนดมาตรการลงโทษทางวินัย อย่างเสมอภาค ไม่เลือกปฏิบัติ	1 (0.33)	25 (8.25)	166 (54.79)	111 (36.63)	3.28	0.62	มากที่สุด	5
8. ข้าราชการในหน่วยงานของท่านมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน	3 (0.99)	37 (12.21)	151 (49.83)	112 (36.96)	3.23	0.69	มากที่สุด	8
	รวม				3.29	0.46	มากที่สุด	

จากตารางที่ 11 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นของข้าราชการตำรวจต่อมาตรการเสริมสร้างการมีวินัยของตำรวจภูธรจังหวัดสระแก้วด้านระเบียบและแนวปฏิบัติด้านวินัยในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 3.29$, $SD = 0.46$) เมื่อจำแนกเป็นรายข้อ พบว่าหน่วยงานมีนโยบายเกี่ยวกับมาตรการเสริมสร้างการมีวินัยอย่างชัดเจน เป็นอันดับหนึ่ง อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 3.41$, $SD = 0.61$) รองลงมา คือ ผู้บังคับบัญชาเป็นแบบอย่างที่ดีในการปฏิบัติหน้าที่อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 3.32$, $SD = 0.59$) และอันดับสุดท้าย คือ ข้าราชการในหน่วยงานของท่านมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.23$, $SD = 0.69$)

ตารางที่ 12 จำนวนร้อยละ ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) ระดับความคิดเห็น
ของข้าราชการตำรวจต่อมาตรการเสริมสร้างการมีวินัยของตำรวจภูธรจังหวัดสระแก้ว
ด้านวิธีการเสริมสร้างและพัฒนาให้ข้าราชการตำรวจมีวินัย

ด้านวิธีการเสริมสร้าง และพัฒนาให้ข้าราชการ ตำรวจมีวินัย	ระดับความคิดเห็น				(\bar{X})	SD	แปล ความ	อันดับ
	น้อยที่สุด	น้อย	มาก	มากที่สุด				
1. หน่วยงานของท่าน จัดหาคู่มือเกี่ยวกับ การรักษาวินัยของ ข้าราชการตำรวจแจกจ่าย และเผยแพร่ให้ข้าราชการ ตำรวจในสังกัดทราบ ทั่วกัน	2 (0.70)	46 (15.20)	163 (53.80)	92 (30.40)	3.14	0.68	มาก	6
2. หน่วยงานของท่านจัด ให้มีการปฐมนิเทศเกี่ยวกับ วินัยทุกครั้งก่อน ที่จะให้ข้าราชการตำรวจ ใหม่ออกทำงาน	3 (1.00)	41 (13.50)	154 (50.80)	105 (34.47)	3.19	0.70	มาก	4
3. หน่วยงานของท่านชี้แจง ระเบียบข้อบังคับต่าง ๆ แก่ผู้ได้บังคับบัญชา อย่างน้อยทุกเดือน	2 (0.66)	33 (10.89)	157 (51.82)	111 (36.63)	3.24	0.67	มาก	1
4. หน่วยงานของท่าน มีมาตรการส่งเสริมหรือ สร้างแรงจูงใจในการรักษา วินัยของข้าราชการ เช่น รางวัลข้าราชการปฏิบัติงาน ดีเด่นประจำเดือน หรือ มีหนังสือชมเชย การปฏิบัติงาน เป็นต้น	3 (0.99)	42 (13.86)	158 (52.15)	100 (33.00)	3.17	0.69	มาก	5

ตารางที่ 12 (ต่อ)

ด้านวิธีการเสริมสร้าง และพัฒนาให้ข้าราชการ ตำรวจมีวินัย	ระดับความคิดเห็น				\bar{X}	SD	แปล ความ	อันดับ
	น้อยที่สุด	น้อย	มาก	มากที่สุด				
5. หน่วยงานของท่าน กำหนดให้มีข้าราชการ ตำรวจต้นแบบในการ รักษาวินัย เพื่อเป็น แบบอย่างให้แก่ข้าราชการ ตำรวจท่านอื่น	4 (1.32)	35 (11.55)	148 (48.84)	116 (38.28)	3.24	0.70	มาก	2
6. หน่วยงานของท่าน มีการอบรมให้ความรู้ เกี่ยวกับวินัยตำรวจ อย่างสม่ำเสมอ	2 (0.66)	38 (12.54)	159 (52.48)	104 (34.32)	3.20	0.67	มาก	3
	รวม				3.20	0.54	มาก	

จากตารางที่ 12 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นของข้าราชการตำรวจต่อมาตรการเสริมสร้างการมีวินัยของตำรวจภูธรจังหวัดสระแก้วด้านวิธีการเสริมสร้างและพัฒนาให้ข้าราชการตำรวจมีวินัยในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.20$, $SD = 0.54$) เมื่อจำแนกเป็นรายข้อพบว่า หน่วยงานของท่านชี้แจงระเบียบข้อบังคับต่าง ๆ แก่ผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างน้อยทุกเดือนอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.24$, $SD = 0.67$) เป็นอันดับหนึ่ง รองลงมา คือ หน่วยงานของท่านกำหนดให้มีข้าราชการตำรวจต้นแบบในการรักษาวินัย เพื่อเป็นแบบอย่างให้แก่ข้าราชการตำรวจท่านอื่นอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.24$, $SD = 0.70$) และอันดับสุดท้าย คือ หน่วยงานของท่านจัดหาคู่มือเกี่ยวกับการรักษาวินัยของข้าราชการตำรวจแจกจ่าย และเผยแพร่ให้ข้าราชการตำรวจในสังกัดทราบทั่วกัน อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.14$, $SD = 0.68$)

ตารางที่ 13 จำนวนร้อยละ ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) ระดับความคิดเห็น
ของข้าราชการตำรวจต่อมาตรการเสริมสร้างการมีวินัยของตำรวจภูธรจังหวัดสระแก้ว
ด้านการป้องกันมิให้ข้าราชการกระทำความผิด

ด้านการป้องกันมิให้ ข้าราชการตำรวจกระทำ ความผิด	ระดับความคิดเห็น				(\bar{X})	SD	แปล ความ	อันดับ
	น้อยที่สุด	น้อย	มาก	มากที่สุด				
1. ผู้บังคับบัญชาของท่าน เอาใจใส่ คอยดูแล ช่วยเหลือให้คำแนะนำ ผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติ หน้าที่ตาม ระเบียบ กฎหมายอย่างเคร่งครัด	2 (0.66)	31 (10.23)	162 (53.47)	108 (35.64)	3.24	0.65	มาก	2
2. ผู้บังคับบัญชาของท่าน เอาใจใส่ คอยดูแล ช่วยเหลือและปกป้องคุ้มครอง กันมิให้ผู้ใต้บังคับบัญชาตก อยู่ภายใต้อิทธิพล ของผู้ทำผิดกฎหมาย	3 (0.99)	35 (11.55)	149 (49.17)	116 (38.28)	3.25	0.69	มากที่สุด	1
3. ผู้บังคับบัญชาให้โอกาส และยอมรับฟังความคิดเห็น ของผู้ใต้บังคับบัญชาเสมอ	7 (2.31)	49 (16.17)	145 (47.85)	102 (33.66)	3.13	0.76	มาก	3
4. ผู้บังคับบัญชาปฏิบัติต่อ ผู้ใต้บังคับบัญชาทุกคน อย่างเสมอภาค โดยไม่เลือกปฏิบัติ ต่อบุคคลหนึ่งบุคคลใด โดยเฉพาะ	8 (2.64)	42 (13.86)	161 (53.14)	92 (30.36)	3.11	0.73	มาก	4
5. หน่วยงานของท่าน จัดผู้รับฟังความคิดเห็น หรือข้อเสนอแนะ ของผู้ใต้บังคับบัญชา	8 (2.64)	49 (16.17)	150 (49.50)	96 (31.68)	3.10	0.76	มาก	5
	รวม				3.17	0.60	มาก	

จากตารางที่ 13 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นของข้าราชการตำรวจ ต่อมาตรการเสริมสร้างการมีวินัยของตำรวจภูธรจังหวัดสระแก้วด้านการป้องกันมิให้ข้าราชการ กระทำความผิด ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.17, SD = 0.60$) เมื่อจำแนกเป็นรายชื่อ พบว่า ผู้บังคับบัญชาของท่านเอาใจใส่ คอยดูแล ช่วยเหลือและปกป้องคุ้มครองมิให้ผู้ใต้บังคับบัญชา ตกอยู่ภายใต้อิทธิพลของผู้ทำผิดกฎหมายเป็นอันดับหนึ่ง อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.25, SD = 0.69$) รองลงมา คือ ผู้บังคับบัญชาของท่านเอาใจใส่ คอยดูแล ช่วยเหลือให้คำแนะนำผู้ใต้บังคับบัญชา ปฏิบัติหน้าที่ตามระเบียบ กฎหมายอย่างเคร่งครัด อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.24, SD = 0.65$) และอันดับสุดท้าย คือ หน่วยงานของท่านจัดผู้รับฟังความคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะ ของผู้ใต้บังคับบัญชาอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.10, SD = 0.76$)

ตารางที่ 14 สรุปภาพรวมความคิดเห็นของข้าราชการตำรวจต่อมาตรการเสริมสร้างการมีวินัย ของตำรวจภูธรจังหวัดสระแก้ว

มาตรการเสริมสร้างการมีวินัย	(\bar{X})	SD	แปลความ	อันดับ
1. ด้านระเบียบและแนวปฏิบัติด้านวินัย	3.29	0.46	มากที่สุด	1
2. ด้านวิธีการเสริมสร้างและพัฒนาให้ข้าราชการ ตำรวจมีวินัย	3.20	0.55	มาก	2
3. ด้านการป้องกันมิให้ข้าราชการกระทำความผิด	3.17	0.60	มาก	3
รวม	3.22	0.48	มาก	

จากตารางที่ 14 พบว่า พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นของข้าราชการตำรวจ ต่อมาตรการเสริมสร้างการมีวินัยของตำรวจภูธรจังหวัดสระแก้วในภาพรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.22, SD = 0.48$) เมื่อจำแนกเป็นรายชื่อ พบว่า ด้านระเบียบและแนวปฏิบัติด้านวินัย เป็นอันดับ หนึ่ง อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 3.29, SD = 0.46$) รองลงมา คือ ด้านวิธีการเสริมสร้างและพัฒนา ให้ข้าราชการตำรวจมีวินัยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.20, SD = 0.55$) และอันดับสุดท้าย คือ ด้านการป้องกันมิให้ข้าราชการกระทำความผิด อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.17, SD = 0.60$)

**ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์การเปรียบเทียบความคิดเห็นของข้าราชการตำรวจ
ต่อมาตรการเสริมสร้างการมีวินัยของตำรวจภูธรจังหวัดสระแก้ว จำแนกตามปัจจัย
ส่วนบุคคล**

สมมติฐานที่ 1 ข้าราชการตำรวจที่มีเพศต่างกัน มีความคิดเห็นต่อมาตรการเสริมสร้าง
การมีวินัย แตกต่างกัน

ตารางที่ 15 เปรียบเทียบเพศกับความคิดเห็นของต่อมาตรการเสริมสร้างการมีวินัย

เพศ	จำนวน (n = 303)	ค่าเฉลี่ย (\bar{X})	SD	t	Sig.
ชาย	277	3.22	0.48	-0.11	0.91
หญิง	26	3.23	0.54		

* $p \leq 0.05$

จากตารางที่ 15 การทดสอบความแตกต่างระดับความคิดเห็นของข้าราชการตำรวจภูธร
จังหวัดสระแก้ว ของเพศชายและเพศหญิง พบว่า ค่า Sig. เท่ากับ 0.91 ซึ่งมากกว่าค่านัยสำคัญ
ทางสถิติ ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 ดังนั้น จึงปฏิเสธสมมติฐาน ข้าราชการตำรวจที่มีเพศต่างกัน
มีความคิดเห็นต่อมาตรการเสริมสร้างวินัยไม่แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 2 ข้าราชการตำรวจที่มีอายุต่างกัน มีความคิดเห็นต่อมาตรการเสริมสร้าง
การมีวินัย แตกต่างกัน

ตารางที่ 16 การเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นของข้าราชการตำรวจต่อมาตรการเสริมสร้าง
การมีวินัย จำแนกตามอายุ

อายุ	\bar{X}	SD
ต่ำกว่า 30 ปี	3.31	0.40
31-39 ปี	3.32	0.42
40-49 ปี	3.21	0.50
50-60 ปี	3.13	0.52

จากตารางที่ 16 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็นต่อการมาตรการเสริมสร้างการมีวินัย จำแนกตาม อายุ พบว่า มีอายุ 31-39 ปี เป็นอันดับหนึ่ง ($\bar{X} = 3.32$, $SD = 0.42$) รองลงมาได้แก่ มีอายุ ต่ำกว่า 30 ปี ($\bar{X} = 3.31$, $SD = 0.40$) และอันดับสุดท้าย คือ มีอายุ 50-60 ปี ($\bar{X} = 3.13$, $SD = 0.52$)

ตารางที่ 17 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) เพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของระดับความคิดเห็นของข้าราชการตำรวจต่อมาตรการเสริมสร้างการมีวินัย กับกลุ่มอายุของผู้ตอบแบบสอบถาม

ความคิดเห็น	SS	Df	MS	F	Sig.
ระหว่างกลุ่ม	1.54	3	0.51	2.23	0.08
ภายในกลุ่ม	68.96	299	0.23		
รวม	70.50	302			

* $p \leq 0.05$

จากตารางที่ 17 เปรียบเทียบระดับความคิดเห็นของข้าราชการตำรวจต่อมาตรการเสริมสร้างการมีวินัย ของกลุ่มอายุต่าง ๆ ของผู้ตอบแบบสอบถามพบว่า ค่า Sig. เท่ากับ 0.08 ซึ่งมากกว่าค่านัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 ดังนั้น จึงปฏิเสธสมมติฐานข้าราชการตำรวจที่มีอายุต่างกัน มีความคิดเห็นต่อมาตรการเสริมสร้างการมีวินัยไม่แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 3 ข้าราชการตำรวจที่มีสถานภาพต่างกัน มีความคิดเห็นต่อมาตรการเสริมสร้างการมีวินัย แตกต่างกัน

ตารางที่ 18 การเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นของข้าราชการตำรวจต่อมาตรการเสริมสร้างการมีวินัย จำแนกตามสถานภาพ

สถานภาพ	\bar{X}	SD
โสด	3.19	0.46
สมรส	3.23	0.49
หย่าร้าง	3.10	0.42

จากตารางที่ 18 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็นมาตรการเสริมสร้างการมีวินัย พบว่า ผู้มีสถานภาพสมรส เป็นอันดับหนึ่ง ($\bar{X} = 3.23$, $SD = 0.49$) รองลงมาได้แก่ สถานภาพโสด ($\bar{X} = 3.19$, $SD = 0.46$) และอันดับสุดท้าย คือ สภาพหย่าร้าง ($\bar{X} = 3.10$, $SD = 0.42$)

ตารางที่ 19 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) เพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของระดับความคิดเห็นของข้าราชการตำรวจต่อมาตรการเสริมสร้างการมีวินัยกับกลุ่มรายสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

ความคิดเห็น	SS	df	MS	F	Sig.
ระหว่างกลุ่ม	0.28	2	0.14	0.59	0.55
ภายในกลุ่ม	70.22	300	0.23		
รวม	70.50	302			

* $p \leq 0.05$

จากตารางที่ 19 เปรียบเทียบระดับความคิดเห็นของข้าราชการตำรวจต่อมาตรการเสริมสร้างการมีวินัยของกลุ่มสถานภาพต่าง ๆ ของผู้ตอบแบบสอบถามพบว่าค่า Sig. เท่ากับ 0.55 ซึ่งมากกว่า ค่านัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 ดังนั้น จึงปฏิเสธสมมติฐานข้าราชการตำรวจที่มีสถานภาพต่างกัน มีความคิดเห็นต่อมาตรการเสริมสร้างการมีวินัยไม่แตกต่างกัน
สมมติฐานที่ 4 ข้าราชการตำรวจที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นต่อมาตรการเสริมสร้างการมีวินัยแตกต่างกัน

ตารางที่ 20 การเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นของข้าราชการตำรวจต่อมาตรการเสริมสร้างการมีวินัย จำแนกตามระดับการศึกษา

ระดับการศึกษา	\bar{X}	SD
ต่ำกว่าปริญญาตรี	3.14	0.54
ปริญญาตรี	3.26	0.45
สูงกว่าปริญญาตรี	3.21	0.47

จากตารางที่ 20 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็นต่อมาตรการเสริมสร้างการมีวินัย จำแนกตามระดับการศึกษา พบว่า มีระดับการศึกษาปริญญาตรี เป็นอันดับหนึ่ง ($\bar{X} = 3.26, SD = 0.45$) รองลงมาได้แก่มีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี ($\bar{X} = 3.21, SD = 0.47$) และอันดับสุดท้าย คือ ต่ำกว่าปริญญาตรี ($\bar{X} = 3.14, SD = 0.54$)

ตารางที่ 21 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) เพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของระดับความคิดเห็นของข้าราชการตำรวจ กับกลุ่มระดับการศึกษาของผู้ตอบแบบสอบถาม

ความคิดเห็น	SS	df	MS	F	Sig.
ระหว่างกลุ่ม	0.89	2	0.45	1.92	0.15
ภายในกลุ่ม	69.61	300	0.23		
รวม	70.50	302			

* $p \leq 0.05$

จากตารางที่ 21 เปรียบเทียบระดับความคิดเห็นของข้าราชการตำรวจต่อมาตรการเสริมสร้างการมีวินัยของกลุ่มระดับการศึกษาต่าง ๆ ของผู้ตอบแบบสอบถามพบว่า ค่า Sig. เท่ากับ 0.15 ซึ่งมากกว่า ค่านัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 ดังนั้น จึงปฏิเสธสมมติฐานข้าราชการตำรวจที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นต่อมาตรการเสริมสร้างการมีวินัยไม่แตกต่างกัน
สมมติฐานที่ 5 ข้าราชการตำรวจที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกัน มีความคิดเห็นต่อมาตรการเสริมสร้างการมีวินัยแตกต่างกัน

ตารางที่ 22 การเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นของข้าราชการตำรวจต่อมาตรการเสริมสร้างวินัย จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน

ประสบการณ์การทำงาน	\bar{X}	SD
ไม่เกิน 5 ปี	3.43	0.40
6-10 ปี	3.32	0.37
11-15 ปี	3.22	0.42
มากกว่า 15 ปี	3.18	0.51

จากตารางที่ 22 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็นต่อมาตรการเสริมสร้างการมีวินัย จำแนกตามประสบการณ์การทำงานพบว่า มีประสบการณ์การทำงานไม่เกิน 5 ปี เป็นอันดับหนึ่ง ($\bar{X} = 3.43$, $SD = 0.40$) รองลงมาได้แก่มีประสบการณ์การทำงาน 6-10 ปี ($\bar{X} = 3.32$, $SD = 0.37$) และอันดับสุดท้าย คือ มีประสบการณ์การทำงานมากกว่า 15 ปี ($\bar{X} = 3.18$, $SD = 0.51$)

ตารางที่ 23 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) เพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของระดับความคิดเห็นของข้าราชการตำรวจ กับกลุ่มระดับการศึกษาของผู้ตอบแบบสอบถาม

ความคิดเห็น	SS	df	MS	F	Sig.
ระหว่างกลุ่ม	1.73	3	0.58	2.51	0.06
ภายในกลุ่ม	68.77	299	0.23		
รวม	70.50	302			

* $p \leq 0.05$

จากตารางที่ 23 เปรียบเทียบระดับความคิดเห็นของข้าราชการตำรวจต่อมาตรการเสริมสร้างการมีวินัยของกลุ่มประสบการณ์การทำงานต่าง ๆ ของผู้ตอบแบบสอบถามพบว่า ค่า Sig. เท่ากับ 0.06 ซึ่งมากกว่าค่านัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 ดังนั้น จึงปฏิเสธสมมติฐานข้าราชการตำรวจที่มีประสบการณ์การทำงานแตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อมาตรการเสริมสร้างการมีวินัยไม่แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 6 ข้าราชการตำรวจที่มีเงินเดือนต่างกัน มีความคิดเห็นต่อมาตรการ
เสริมสร้างการมีวินัย แตกต่างกัน

ตารางที่ 24 การเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นของข้าราชการตำรวจต่อมาตรการเสริมสร้าง
การมีวินัย จำแนกตามเงินเดือน

เงินเดือน	\bar{X}	SD
ต่ำกว่า 15,000 บาท	3.42	0.29
15,001-20,000 บาท	3.21	0.42
20,001-25,000 บาท	3.23	0.51
25,001 บาทขึ้นไป	3.17	0.50

จากตารางที่ 24 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็นมาตรการเสริมสร้าง
การมีวินัย พบว่า ผู้มีเงินเดือนต่ำกว่า 15,000 บาท เป็นอันดับหนึ่ง ($\bar{X} = 3.42$, $SD = 0.29$) รองลงมา
ได้แก่ ผู้มีเงินเดือน 20,001-25,000 บาท ($\bar{X} = 3.23$, $SD = 0.51$) และอันดับสุดท้าย คือ ผู้มีเงินเดือน
25,001 บาทขึ้นไป ($\bar{X} = 3.17$, $SD = 0.50$)

ตารางที่ 25 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) เพื่อเปรียบเทียบ
ความแตกต่างของระดับความคิดเห็นของข้าราชการตำรวจต่อมาตรการเสริมสร้าง
การมีวินัยกับกลุ่มรายเงินเดือนของผู้ตอบแบบสอบถาม

ความคิดเห็น	SS	df	MS	F	Sig.
ระหว่างกลุ่ม	1.25	3	0.42	1.80	0.15
ภายในกลุ่ม	69.25	299	0.23		
รวม	70.50	302			

* $p \leq 0.05$

จากตารางที่ 25 เปรียบเทียบระดับความคิดเห็นของข้าราชการตำรวจต่อมาตรการ
เสริมสร้างการมีวินัยของกลุ่มเงินเดือนต่าง ๆ ของผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่าค่า Sig. เท่ากับ 0.15
ซึ่งมากกว่าค่านัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 ดังนั้น จึงปฏิเสธสมมติฐานข้าราชการ

ตำรวจที่มีเงินเดือนแตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อมาตรการเสริมสร้างการมีวินัยไม่แตกต่างกัน
สมมติฐานที่ 7 ข้าราชการตำรวจที่มีชั้นยศต่างกัน มีความคิดเห็นต่อมาตรการเสริมสร้าง
การมีวินัย แตกต่างกัน

ตารางที่ 26 การเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นของข้าราชการตำรวจต่อมาตรการเสริมสร้าง
การมีวินัย จำแนกตามชั้นยศ

ชั้นยศ	\bar{X}	SD
สิบตำรวจตรี-สิบตำรวจเอก	3.41	0.38
จ่าสิบตำรวจ-ดาบตำรวจ	3.21	0.46
ร้อยตำรวจตรี-ร้อยตำรวจเอก	3.18	0.52
พันตำรวจตรี-พันตำรวจเอก	3.18	0.55

จากตารางที่ 26 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีระดับความคิดเห็นมาตรการเสริมสร้าง
การมีวินัย พบว่า ผู้มีชั้นยศสิบตำรวจตรี-สิบตำรวจเอก เป็นอันดับหนึ่ง ($\bar{X} = 3.41$, $SD = 0.38$)
 รองลงมาได้แก่ ผู้มีชั้นยศจ่าสิบตำรวจ-ดาบตำรวจ ($\bar{X} = 3.21$, $SD = 0.46$) และอันดับสุดท้าย คือ
 ผู้มีชั้นยศร้อยตำรวจตรี-ร้อยตำรวจเอก ($\bar{X} = 3.18$, $SD = 0.52$) และผู้มีชั้นยศพันตำรวจตรี-
 พันตำรวจเอก ($\bar{X} = 3.18$, $SD = 0.5$) ซึ่งมีคะแนนเฉลี่ยเท่ากัน

ตารางที่ 27 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) เพื่อเปรียบเทียบ
 ความแตกต่างของระดับความคิดเห็นของข้าราชการตำรวจต่อมาตรการเสริมสร้าง
การมีวินัย กับกลุ่มรายชั้นยศของผู้ตอบแบบสอบถาม

ความคิดเห็น	SS	df	MS	F	Sig.
ระหว่างกลุ่ม	1.30	3	0.43	1.87	0.13
ภายในกลุ่ม	69.20	299	0.23		
รวม	70.50	302			

* $p \leq 0.05$

จากตารางที่ 27 เปรียบเทียบระดับความคิดเห็นของข้าราชการตำรวจต่อมาตรการ
เสริมสร้างการมีวินัย ของกลุ่มชั้นยศต่าง ๆ ของผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่าค่า Sig. เท่ากับ 0.13

ซึ่งมากกว่าค่านัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 จึงปฏิเสธสมมติฐานข้าราชการตำรวจที่มี
ชั้นยศแตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อมาตรการเสริมสร้างการมีวินัยไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 28 สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน ความคิดเห็นของข้าราชการตำรวจต่อมาตรการ
เสริมสร้างการมีวินัยของตำรวจภูธรจังหวัดสระแก้ว

สมมติฐาน	สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน	
	ยอมรับสมมติฐาน	ปฏิเสธสมมติฐาน
1. ข้าราชการตำรวจที่มีเพศต่างกัน มีความคิดเห็น ต่อมาตรการเสริมสร้างการมีวินัยแตกต่างกัน	-	✓
2. ข้าราชการตำรวจที่มีอายุต่างกัน มีความคิดเห็น ต่อมาตรการเสริมสร้างการมีวินัยแตกต่างกัน	-	✓
3. ข้าราชการตำรวจที่มีสถานภาพต่างกัน มีความคิดเห็นต่อมาตรการเสริมสร้างการมีวินัย แตกต่างกัน	-	✓
4. ข้าราชการตำรวจที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นต่อมาตรการการมีวินัย แตกต่างกัน	-	✓
5. ข้าราชการที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกัน มีความคิดเห็นต่อมาตรการการมีวินัย แตกต่างกัน	-	✓
6. ข้าราชการตำรวจที่มีเงินเดือนต่างกัน มีความคิดเห็นต่อมาตรการเสริมสร้างการมีวินัย แตกต่างกัน	-	✓
7. ข้าราชการตำรวจที่มีชั้นยศต่างกัน มีความคิดเห็น ต่อมาตรการเสริมสร้างการมีวินัยแตกต่างกัน	-	✓

บทที่ 5

สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การศึกษา “ความคิดเห็นของข้าราชการตำรวจต่อมาตรการเสริมสร้างการมีวินัยของตำรวจภูธรจังหวัดสระแก้ว” มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความคิดเห็นของข้าราชการตำรวจต่อมาตรการเสริมสร้างการมีวินัยของตำรวจภูธรจังหวัดสระแก้ว และเพื่อเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นของข้าราชการตำรวจต่อมาตรการเสริมสร้างการมีวินัยโดยจำแนกตาม เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน เงินเดือน และชั้นยศ การดำเนินการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ได้ศึกษา ข้าราชการตำรวจในสังกัดตำรวจภูธรจังหวัดสระแก้ว ซึ่งประกอบด้วย 1 กองบังคับการ สถานีตำรวจ 16 สถานี ในสังกัด กองบังคับการตำรวจภูธรจังหวัดสระแก้ว กองบัญชาการตำรวจภูธรภาค 2 สำนักงานตำรวจแห่งชาติ โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการศึกษาวิจัย และวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการทดสอบสมมติฐานโดยสถิติในการวิเคราะห์ความแปรปรวนจำแนกทางเดียว (One-way analysis of variance: ANOVA) สำหรับกลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่มขึ้นไป ค่า t-test สำหรับกลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่ม เมื่อมีนัยสำคัญทางสถิติจึงเปรียบเทียบรายคู่ด้วยวิธีการของ Shaffe ผู้วิจัยสามารถสรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะได้ดังนี้

สรุปผลการวิจัย

การศึกษา “ความคิดเห็นของข้าราชการตำรวจต่อมาตรการเสริมสร้างการมีวินัยของตำรวจภูธรจังหวัดสระแก้ว” สรุปได้ดังนี้

1. ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล

ผลการศึกษาพบว่า จากจำนวนผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมด ส่วนใหญ่เป็นเพศชาย มากกว่า เพศหญิง มีอายุระหว่าง 40-49 ปี สถานภาพสมรส จบการศึกษาระดับปริญญาตรี ประสบการณ์ทำงาน มากกว่า 15 ปี เงินเดือนเฉลี่ยต่อเดือน 25,001 บาทขึ้นไป และมีชั้นยศ จำสิบ ตำรวจ-ดาบตำรวจ

2. ระดับความคิดเห็นของข้าราชการตำรวจต่อมาตรการเสริมสร้างการมีวินัยของตำรวจภูธรจังหวัดสระแก้ว

ผลการศึกษาพบว่า ข้าราชการตำรวจมีระดับความคิดเห็น ต่อมาตรการเสริมสร้างการมีวินัย อยู่ในระดับมาก เมื่อทำการจัดอันดับพบว่า ด้านระเบียบและแนวปฏิบัติด้านวินัย

เป็นอันดับหนึ่ง รองลงมา คือ ด้านวิธีการเสริมสร้างและพัฒนาให้ข้าราชการตำรวจมีวินัย และอันดับสุดท้าย คือ ด้านการป้องกันมิให้ข้าราชการกระทำความผิด เมื่อจำแนกเป็นรายด้าน พบว่า

2.1 ด้านระเบียบและแนวปฏิบัติด้านวินัย อยู่ในระดับมากที่สุด โดยมีความคิดเห็นว่า หน่วยงานมีนโยบายเกี่ยวกับมาตรการเสริมสร้างการมีวินัยอย่างชัดเจน เป็นอันดับหนึ่งอยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมา คือ ผู้บังคับบัญชาเป็นแบบอย่างที่ดีในการปฏิบัติหน้าที่ อยู่ในระดับมาก และอันดับสุดท้าย คือ ข้าราชการในหน่วยงานของท่านมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน อยู่ในระดับมาก

2.2 ด้านวิธีการเสริมสร้างและพัฒนาให้ข้าราชการตำรวจมีวินัย อยู่ในระดับมาก โดยมีความคิดเห็นว่า หน่วยงานของท่านชี้แจงระเบียบข้อบังคับต่าง ๆ แก่ผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างน้อยทุกเดือน อยู่ในระดับมาก เป็นอันดับหนึ่ง รองลงมา คือ หน่วยงานของท่านกำหนดให้มีข้าราชการตำรวจต้นแบบในการรักษาวินัย เพื่อเป็นแบบอย่างให้แก่ข้าราชการตำรวจท่านอื่น อยู่ในระดับมาก และอันดับสุดท้าย คือ หน่วยงานของท่านจัดหาคู่มือเกี่ยวกับการรักษาวินัยของข้าราชการตำรวจ แจกจ่าย และเผยแพร่ให้ข้าราชการตำรวจในสังกัดทราบทั่วกัน อยู่ในระดับมาก

2.3 ด้านการป้องกันมิให้ข้าราชการตำรวจทำผิดวินัย อยู่ในระดับมาก โดยมีความคิดเห็นว่าคุณบังคับบัญชาของท่านเอาใจใส่ คอยดูแล ช่วยเหลือและปกป้องคุ้มครองมิให้ ผู้ใต้บังคับบัญชาตกอยู่ภายใต้อิทธิพลของผู้ทำผิดกฎหมาย เป็นอันดับหนึ่ง อยู่ในระดับมาก รองลงมา คือ ผู้บังคับบัญชาของท่านเอาใจใส่ คอยดูแล ช่วยเหลือให้คำแนะนำผู้ใต้บังคับบัญชา ปฏิบัติหน้าที่ตาม ระเบียบ กฎหมายอย่างเคร่งครัด อยู่ในระดับมาก และอันดับสุดท้าย คือ หน่วยงานของท่านจัดผู้รับฟังความคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะของผู้ใต้บังคับบัญชาอยู่ในระดับมาก

3. ผลการเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นของของข้าราชการตำรวจต่อมาตรการเสริมสร้างการมีวินัย ของตำรวจภูธรจังหวัดสระแก้ว โดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน เงินเดือน และชั้นยศ

3.1 ข้าราชการตำรวจที่มีเพศต่างกัน มีความคิดเห็นต่อมาตรการเสริมสร้างการมีวินัย ไม่แตกต่างกัน

3.2 ข้าราชการตำรวจที่มีอายุต่างกัน มีความคิดเห็นต่อมาตรการเสริมสร้างการมีวินัย ไม่แตกต่างกัน

3.3 ข้าราชการตำรวจที่มีสถานภาพต่างกัน มีความคิดเห็นต่อมาตรการเสริมสร้างการมีวินัย ไม่แตกต่างกัน

3.4 ข้าราชการตำรวจที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นต่อมาตรการการมีวินัย ไม่แตกต่างกัน

3.5. ข้าราชการตำรวจที่มีประสบการณ์ทำงานต่างกันมีความคิดเห็นต่อมาตรการเสริมสร้างการมีวินัย ไม่แตกต่างกัน

3.6 ข้าราชการตำรวจที่มีเงินเดือนต่างกัน มีความคิดเห็นต่อมาตรการเสริมสร้างการมีวินัย ไม่แตกต่างกัน

3.7 ข้าราชการตำรวจที่มีชั้นยศต่างกัน มีความคิดเห็นต่อมาตรการเสริมสร้างการมีวินัย ไม่แตกต่างกัน

อภิปรายผล

การศึกษา “ความคิดเห็นของข้าราชการตำรวจต่อมาตรการเสริมสร้างการมีวินัยของตำรวจภูธรจังหวัดสระแก้ว” ได้ศึกษาความคิดเห็นของข้าราชการตำรวจต่อมาตรการเสริมสร้างการมีวินัย โดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล และเปรียบเทียบระดับความคิดเห็น สามารถนำผลการศึกษามาอภิปรายผล ดังนี้

1. ข้าราชการตำรวจมีความคิดเห็นต่อมาตรการเสริมสร้างการมีวินัยของตำรวจภูธรจังหวัดสระแก้ว เมื่อทำการจัดอันดับพบว่า ด้านระเบียบและแนวปฏิบัติด้านวินัย เป็นอันดับหนึ่งรองลงมา คือ ด้านวิธีการเสริมสร้างและพัฒนา ให้ข้าราชการตำรวจมีวินัย และอันดับสุดท้าย คือ ด้านการป้องกันมิให้ข้าราชการกระทำความผิด โดยพบว่า (1) ด้านระเบียบและแนวปฏิบัติด้านวินัย อยู่ในระดับมากที่สุด จากผลการวิจัย แสดงให้เห็นว่า ข้าราชการตำรวจมีความยอมรับและมีทัศนคติที่ดีต่อระเบียบและแนวปฏิบัติด้านวินัย อาจเป็นเพราะ มีนโยบายและแนวทาง ไปสู่การปฏิบัติที่ชัดเจน (2) ด้านวิธีการเสริมสร้างและพัฒนาให้ข้าราชการตำรวจมีวินัย อยู่ในระดับมาก อาจเป็นเพราะหน่วยงานมีแบบอย่างที่ดี มีความเสมอภาค มีการสร้างทัศนคติที่ดี มีการเสริมสร้างหรือสร้างแรงจูงใจในการรักษาวินัย และ (3) ด้านการป้องกันมิให้ข้าราชการตำรวจทำผิดวินัย อยู่ในระดับมาก อาจเป็นเพราะ ผู้บังคับบัญชาดูแล และ ให้คำแนะนำ เกี่ยวกับการปฏิบัติหน้าที่ตามกฎหมายระเบียบวินัยอย่างเคร่งครัด ซึ่งสอดคล้องกับ งานวิจัยของจิรศักดิ์ จังพนาลี (2548) ได้ศึกษาสภาพการเสริมสร้างการมีวินัยของข้าราชการตำรวจ ในสังกัดกองบังคับการตำรวจนครบาล 3 ในภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับ ดังนี้ ด้านระเบียบและแนวปฏิบัติด้านวินัย ด้านขวัญและกำลังใจ และสอดคล้องกับ มงคล มาตะกุล (2554) ได้ศึกษา จริยธรรมของข้าราชการตำรวจต่อการปฏิบัติหน้าที่ตามจริยธรรมวิชาชีพตำรวจ สถานีภูธรแม่ลาว จังหวัดเชียงราย สรุปผลในด้านต่าง ๆ ประกอบด้วย ด้านคุณธรรม ก่านิยมและอุดมคติของตำรวจ ด้านจริยธรรมของตำรวจ และด้านจรรยาบรรณของตำรวจ โดยภาพรวมพบว่า ข้าราชการตำรวจมีจริยธรรมต่อวิชาชีพอยู่ในระดับมากที่สุด

ดังนั้น ผู้วิจัยจึงสรุปผลการศึกษาที่พบว่า ข้าราชการตำรวจมีระดับความคิดเห็น ต่อมาตรการเสริมสร้างการมีวินัยของตำรวจภูธรจังหวัดสระแก้ว อยู่ในระดับมาก เนื่องจาก กองบังคับการตำรวจภูธรจังหวัดสระแก้ว กองบัญชาการตำรวจภูธรภาค 2 สำนักงานตำรวจ แห่งชาติ มีระเบียบแนวปฏิบัติด้านวินัยที่ชัดเจน มีผู้บังคับบัญชาที่ดีเป็นแบบอย่างที่ดีในการปฏิบัติ หน้าที่ ให้ความสำคัญกับมาตรการเสริมสร้างการมีวินัยและสร้างแรงจูงใจในการรักษาวินัย อย่างต่อเนื่อง และมีการป้องกันการกระทำผิดวินัย ของข้าราชการตำรวจ

2. ผลการศึกษาเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นของข้าราชการตำรวจต่อมาตรการ เสริมสร้าง การมีวินัย โดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า ข้าราชการตำรวจที่มี เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน เงินเดือน และชั้นยศ มีความคิดเห็นต่อ มาตรการเสริมสร้าง การมีวินัยของข้าราชการตำรวจภูธรจังหวัดสระแก้ว ไม่แตกต่างกัน ไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ผลการวิจัยดังกล่าวผู้เขียนจึงนำเสนออภิปราย ดังนี้

2.1 ข้าราชการตำรวจที่มีเพศต่างกัน มีความคิดเห็นต่อมาตรการเสริมสร้างการมีวินัย ไม่แตกต่างกัน ซึ่งอาจมีสาเหตุมาจากผู้บังคับบัญชาให้ความเสมอภาคกัน ไม่เลือกปฏิบัติแม้ว่า เพศต่างกันก็ตาม จึงทำให้ข้าราชการตำรวจที่มีเพศต่างกัน มีความคิดเห็นต่อมาตรการเสริมสร้างการ มีวินัย ไม่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับ ระเบียบ ก.ตร.ว่าด้วยวิธีการเสริมสร้างและพัฒนาให้ ข้าราชการตำรวจมีวินัย และป้องกันมิให้ข้าราชการตำรวจกระทำผิดวินัย พ.ศ. 2549 ข้อ 4 วิธีการ เสริมสร้างและพัฒนา ให้ข้าราชการตำรวจมีวินัย ให้ผู้บังคับบัญชาคำเนินการ ดังต่อไปนี้ (1) ปฏิบัติ ตนเป็นแบบอย่างที่ดี (2) จัดฝึกอบรมอย่างสม่ำเสมอ (3) สร้างขวัญและกำลังใจอย่างพอเพียง และเหมาะสม (4) ปกครองและดูแลผู้ใต้บังคับบัญชาด้วยความเที่ยงธรรมและเสมอหน้ากัน โดย มุ่งเน้นส่งเสริมคนดีและงดเว้นการช่วยเหลือผู้ประพฤติผิดวินัย (5) ชูใจหรือกระทำการอื่นใดใน อันที่จะเสริมสร้างและพัฒนาทัศนคติ จิตสำนึก และ พฤติกรรมให้เป็นผู้มีวินัย

2.2 ข้าราชการตำรวจที่มีอายุต่างกัน มีความคิดเห็นต่อมาตรการเสริมสร้างการมีวินัย ไม่แตกต่างกัน ซึ่งอาจเป็นเพราะว่า ข้าราชการตำรวจมีระเบียบวินัยที่ต้องปฏิบัติอย่างเคร่งครัด แม้ว่าตำรวจที่อายุต่างกัน ก็ต้องปฏิบัติตามกฎระเบียบวินัยเช่นเดียวกัน ดังนั้นข้าราชการตำรวจที่มี อายุต่างกัน จึงมีความคิดเห็นต่อมาตรการเสริมสร้างการมีวินัย ไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับ พระราชบัญญัติตำรวจแห่งชาติ (2547) หมวด 5 วินัยและการรักษาวินัย มาตรา 77 ข้าราชการตำรวจ ต้องถือและปฏิบัติตามกฎหมาย ระเบียบของทางราชการมติคณะรัฐมนตรี และจรรยาบรรณของ ตำรวจตามที่กำหนดในกฎ ก.ตร. และต้องรักษาวินัยตามที่บัญญัติไว้ในหมวดนี้โดยเคร่งครัด

2.3 ข้าราชการตำรวจที่มีสถานภาพต่างกัน มีความคิดเห็นต่อมาตรการเสริมสร้างการ มีวินัยไม่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับ สิบ พันธุ์พิณีจ (2549) ได้ศึกษาวิจัยเรื่องพฤติกรรมเชิง

จริยธรรมของข้าราชการตำรวจสถานีตำรวจภูธรเมืองสุราษฎร์ธานี จังหวัดสุราษฎร์ธานี พบว่า ข้าราชการตำรวจ ที่มีระดับการศึกษา สถานภาพ และระดับชั้นยศ มีความคิดเห็นต่อพฤติกรรมเชิงจริยธรรมของข้าราชการตำรวจสถานีตำรวจภูธรเมืองสุราษฎร์ธานี จังหวัดสุราษฎร์ธานี ไม่แตกต่างกัน

2.4 ข้าราชการตำรวจที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นต่อมาตรการเสริมสร้างการมีวินัย ไม่แตกต่างกัน ซึ่งอาจมีสาเหตุมาจาก ข้าราชการตำรวจ ได้มีหลักสูตรเรื่องวินัย ตำรวจในทุกระดับชั้นการศึกษา และเมื่อได้รับการบรรจุเข้ารับราชการก็ได้รับการอบรมเกี่ยวกับการรักษาวินัย บทลงโทษทางวินัย และกฎ ระเบียบ ข้อบังคับทางวินัย รวมทั้งมีการส่งเสริมให้มีการอบรมเชิงปฏิบัติการทางวินัย อย่างต่อเนื่อง จึงทำให้ข้าราชการตำรวจที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นต่อมาตรการเสริมสร้างการมีวินัย ไม่แตกต่างกัน ซึ่งตรงกับ ระเบียบ ก.ตร. ว่าด้วยวิธีการเสริมสร้างและพัฒนาให้ข้าราชการตำรวจมีวินัย และป้องกันมิให้ข้าราชการตำรวจกระทำผิดวินัย พ.ศ. 2549 ข้อ 6 เพื่อเป็นการส่งเสริมให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ของระเบียบ ก.ตร. นี้ จึงให้สำนักงานตำรวจแห่งชาติ ดำเนินการ (5) ให้บรรจุวิชาการเสริมสร้างและพัฒนาให้ข้าราชการตำรวจมีวินัย และการป้องกันมิให้ ข้าราชการตำรวจกระทำผิดวินัย ไว้ในทุกหลักสูตรของสถานศึกษาของสำนักงานตำรวจแห่งชาติ (6) จัดให้มีการศึกษาอบรมและพัฒนาความรู้ข้าราชการตำรวจผู้รับผิดชอบงานด้านวินัย อย่างสม่ำเสมอและต่อเนื่อง

2.5 ข้าราชการตำรวจที่มีประสบการณ์ทำงานต่างกันมีความคิดเห็นต่อมาตรการการเสริมสร้างการมีวินัย ไม่แตกต่างกัน ซึ่งอาจเป็นเพราะว่าข้าราชการตำรวจที่มีประสบการณ์การทำงานมากนั้น ต้องผ่านการฝึกฝน ปฏิบัติ มาก่อนแล้วมาถ่ายทอดประสบการณ์ต่อ ทำให้การทำงานของข้าราชการตำรวจเป็นระเบียบแบบแผนเดียวกัน ซึ่งตรงกับแนวคิดของทฤษฎีการเกิดวินัยในตนเองของแมวเรอร์ (Mowrer) แสดงให้เห็นว่า การวางพื้นฐานให้เกิดวินัยในตนเองจะเริ่มมาจากการเล็งดูทารกเกิดความผูกพัน และเด็กเกิดความพอใจที่จะปฏิบัติตามคำอบรมสั่งสอนของผู้เลี้ยงดู หรือเลียนแบบพฤติกรรมของผู้เลี้ยงดูเด็กจะเกิดการเรียนรู้และพัฒนาจนกลายเป็นผู้มีวินัยในตนเอง และตรงกับทฤษฎีแรงจูงใจทางจริยธรรมของเพคและแฮวิกเฮิสต์ (Peck and Havighurst) จะแสดงให้เห็นว่าเมื่อเด็กเติบโตมาแล้วจะได้รับประสบการณ์ และความรู้ทางจริยธรรมจากสังคม และรับเข้าไปจนกลายเป็นพลังในการควบคุมตนเองหรือเกิดวินัยในตนเอง และสอดคล้องกับ บุญถ้อย ภิญโญส โมสร (2548) ศึกษาระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจสถานีตำรวจนครบาลหัวหมาก และศึกษาปัจจัย ที่มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจสถานีตำรวจนครบาลหัวหมาก พบว่า อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส รายได้ต่อเดือน และระยะเวลาในการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์กับปัจจัยที่สัมพันธ์

กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ สถานีตำรวจนครบาลหัวหมาก

2.6 ข้าราชการตำรวจที่มีเงินเดือนต่างกัน มีความคิดเห็นต่อมาตรการเสริมสร้างการมีวินัยไม่แตกต่างกัน ซึ่งขัดแย้งกับ สมศักดิ์ เจียมมรกต (2548) ได้ทำการศึกษาถึงสาเหตุสำคัญที่ทำให้ข้าราชการตำรวจสังกัดสำนักงานตำรวจสันติบาลกระทำผิดทางวินัย พบว่าข้าราชการตำรวจที่มีรายได้ต่ำจะกระทำผิดทางวินัยมากกว่าข้าราชการตำรวจที่มีรายได้สูง และขัดแย้งกับ ลิน พันธุ์พินิจ (2549) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง “พฤติกรรมเชิงจริยธรรมของข้าราชการตำรวจสถานีตำรวจภูธรเมืองสุราษฎร์ธานี จังหวัดสุราษฎร์ธานี” ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของพฤติกรรมเชิงจริยธรรมของข้าราชการตำรวจ พบว่า ข้าราชการตำรวจ ที่มีอายุระยะเวลารับราชการ รายได้ต่อเดือน การฝึกอบรมด้านจริยธรรม และ อุดมคติในการปฏิบัติหน้าที่แตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อพฤติกรรมเชิงจริยธรรมของข้าราชการ ตำรวจสถานีตำรวจภูธรเมืองสุราษฎร์ธานีแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญ ที่ระดับ 0.01 และ 0.05

2.7 ข้าราชการตำรวจที่มีชั้นยศต่างกัน มีความคิดเห็นต่อมาตรการเสริมสร้างการมีวินัย ไม่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับ ลิน พันธุ์พินิจ (2549) ได้ศึกษาวิจัยเรื่องพฤติกรรมเชิงจริยธรรมของข้าราชการตำรวจสถานีตำรวจภูธรเมืองสุราษฎร์ธานี จังหวัดสุราษฎร์ธานี พบว่า ข้าราชการตำรวจ ที่มีอายุ ระยะเวลารับราชการ รายได้ต่อเดือน การฝึกอบรมด้านจริยธรรม และ อุดมคติในการปฏิบัติหน้าที่ ไม่แตกต่างกัน และสอดคล้องกับ จิรศักดิ์ จังพนาสิน (2548) ได้ศึกษาสภาพการเสริมสร้างการมีวินัยของข้าราชการตำรวจ ในสังกัดกองบังคับการตำรวจนครบาล 3 พบว่า ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของข้าราชการตำรวจชั้นประทวนและสัญญาบัตรมีต่อสภาพเสริมสร้างการมีวินัยของข้าราชการตำรวจในสังกัดกองบังคับการตำรวจนครบาล 3 จำแนกตามชั้นยศในภาพรวมไม่แตกต่างกัน

ข้อเสนอแนะ

จากการศึกษาการศึกษา “ความคิดเห็นของข้าราชการตำรวจต่อมาตรการเสริมสร้างการมีวินัยของตำรวจภูธรจังหวัดสระแก้ว” พบว่า ข้าราชการตำรวจมีระดับความคิดเห็นต่อมาตรการเสริมสร้างการมีวินัย โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านระเบียบและแนวปฏิบัติ ด้านวินัย เป็นอันดับหนึ่ง รองลงมา คือ ด้านวิธีการเสริมสร้าง และพัฒนาให้ข้าราชการตำรวจมีวินัย และอันดับสุดท้าย คือ ด้านการป้องกันมิให้ข้าราชการกระทำผิด

ดังนั้น จากผลการศึกษาครั้งนี้ ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะเพื่อใช้เป็นแนวทางในการปรับปรุงมาตรการเสริมสร้างการมีวินัย ดังนี้

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1. ผลการวิจัยด้านระเบียบแนวปฏิบัติด้านวินัย พบว่า ข้าราชการในหน่วยงานของท่านมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน ได้ค่าเฉลี่ยอยู่ลำดับสุดท้าย ดังนั้น หน่วยงาน ควรสร้างค่านิยมและวัฒนธรรมองค์กรในเชิงบวก เพื่อเป็นแบบอย่างของการมีส่วนร่วม ส่งเสริมให้แต่ละบุคคลเข้าใจในบทบาทหน้าที่ของตนเอง เพื่อลดความขัดแย้งในหน้าที่ และควรจัดการอบรม โครงการ หรือ กิจกรรมต่าง ๆ เพื่อพูดคุย แลกเปลี่ยนทัศนคติร่วมกัน เพื่อเสริมสร้างความรู้สึกสามัคคี และสร้างสัมพันธ์ภาพที่ดีในองค์กร

2. ผลการวิจัยด้านวิธีการเสริมสร้างและพัฒนาข้าราชการตำรวจให้มีวินัย พบว่าการจัดหาคู่มือเกี่ยวกับการรักษาวินัยของข้าราชการตำรวจแจกจ่าย และเผยแพร่ให้ข้าราชการตำรวจในสังกัดทราบทั่วกัน ได้ค่าเฉลี่ยอยู่ลำดับสุดท้าย เนื่องจากกฎระเบียบ ข้อบังคับ ในการรักษาวินัยของข้าราชการตำรวจมีความซับซ้อนและมีกระบวนการมาก อาจทำให้ข้าราชการตำรวจสับสน และทำให้เกิดการทำผิดวินัย ดังนั้น ควรจัดทำคู่มือเกี่ยวกับวินัย บทลงโทษการผิดวินัย มาตรการเสริมสร้างการมีวินัยของข้าราชการตำรวจ แจกจ่ายให้ทั่วถึง เพื่อเป็นแนวทางการศึกษาและปฏิบัติตาม

3. ผลการวิจัยด้านการป้องกันข้าราชการตำรวจกระทำผิดวินัย พบว่า การจัดผู้รับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของผู้ใต้บังคับบัญชา ได้ค่าเฉลี่ยอยู่ลำดับท้ายสุด ดังนั้น หน่วยงาน ควรจัดผู้รับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของผู้ใต้บังคับบัญชาให้ครบถ้วน และสิ่งสำคัญ คือ การนำความคิดเห็น ข้อเสนอแนะ ปัญหาการร้องทุกข์ต่าง ๆ ของข้าราชการตำรวจมาใช้ แก้ไขอย่างจริงจัง เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการจัดผู้รับฟังความคิดเห็นอย่างแท้จริง และ เกิดประโยชน์สูงสุด

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. การศึกษาครั้งนี้เป็นการศึกษาเชิงปริมาณ ซึ่งศึกษาเกี่ยวกับความคิดเห็นของข้าราชการตำรวจต่อมาตรการเสริมสร้างการมีวินัยของตำรวจภูธรจังหวัดสระแก้ว บางส่วนเท่านั้น ดังนั้น ควรมีการศึกษา ความคิดเห็นของข้าราชการตำรวจต่อมาตรการเสริมสร้างการมีวินัยของตำรวจภูธรจังหวัดสระแก้ว เชิงคุณภาพ โดยวิธีการสัมภาษณ์แบบเจาะลึก เพื่อให้ได้ประเด็นปัญหาอื่นที่นำศึกษาให้กว้างขวางมากขึ้น

2. การศึกษาครั้งนี้เป็นการศึกษาเกี่ยวกับความคิดเห็นของข้าราชการตำรวจต่อมาตรการเสริมสร้างการมีวินัยของตำรวจภูธรจังหวัดสระแก้วเท่านั้น ควรมีการศึกษาเกี่ยวกับความคิดเห็นของบุคลากรจากองค์กรอื่น เพื่อเป็นแนวทางในการปรับปรุงการดำเนินงาน และเป็นประโยชน์ในการวางนโยบาย ให้สอดคล้องกับความต้องการของข้าราชการตำรวจต่อไป

3. การศึกษาครั้งนี้เป็นการศึกษาเกี่ยวกับความคิดเห็นของข้าราชการตำรวจต่อมาตรการเสริมสร้างการมีวินัยของตำรวจภูธรจังหวัดสระแก้ว เท่านั้น ควรมีการศึกษาเรื่องแนวทางในการเสริมสร้างการมีวินัย และแรงจูงใจในการปฏิบัติตามมาตรการเสริมสร้างการมีวินัย เพื่อนำข้อมูลจากการศึกษาไปปรับปรุงเสนอแนะวิธีการปฏิบัติตนให้เป็นมาตรฐานเดียวกัน

บรรณานุกรม

กลุ่มพัฒนามาตรฐานวินัยกองวินัย และนิติกรสำนักงาน ก.ค.ศ. กระทรวงศึกษาธิการ. (2541).

สาเหตุที่ทำให้ข้าราชการครุกระทำผิด. เข้าถึงได้จาก <http://www.otepec.go.th/>

กองวินัย สำนักงานตำรวจแห่งชาติ. (2557). *ระเบียบวินัยข้าราชการตำรวจ*. กรุงเทพฯ: สำนักงานตำรวจแห่งชาติ.

คณะทำงานวินัย สำนักงานตำรวจแห่งชาติ. (2557). *การกระทำผิดของข้าราชการตำรวจ*.

เข้าถึงได้จาก <http://www.discipline.police.go.th/index10.html>

จอมเทพ ทุมมาภรณ์. (2551). *นโยบายการป้องกันและปราบปรามปัญหาอาชญากรรม ที่เน้นการมีส่วนร่วมของภาคประชาชนของสถานีตำรวจภูธรพิบูลมั่งสาหาร จังหวัดอุบลราชธานี*. งานนิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์, คณะรัฐศาสตร์, มหาวิทยาลัยอุบลราชธานี.

จรรูวรรณ ชูราศรี. (2557). *ปัญหาทางกฎหมายเกี่ยวกับการดำเนินการทางวินัยของข้าราชการตามพระราชบัญญัติตำรวจ แห่งชาติ พ.ศ. 2447*. วิทยานิพนธ์นิติศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชานิติศาสตร์, คณะนิติศาสตร์, มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต.

จิรศักดิ์ จังพานสิน. (2548). *สภาพการเสริมสร้างการมีวินัยของข้าราชการตำรวจ: สังกัดกองบังคับการตำรวจนครบาล 3*. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร.

ดวงเดือน พันธมนาวิน. (2544). *ทฤษฎีต้นไม้อจริยธรรม: การวิจัยและการพัฒนาบุคคล*. กรุงเทพฯ: สำนักงานกิจการโรงพิมพ์องค์การสงเคราะห์ทหารผ่านศึก.

ตำรวจภูธรจังหวัดสระแก้ว. (2558). *ข้อมูลข้าราชการตำรวจ สังกัดจังหวัดสระแก้ว*. สระแก้ว: ตำรวจภูธรจังหวัดสระแก้ว.

เทิดศักดิ์ วันติยา. (2551). *การพัฒนาวินัยของนักเรียนโรงเรียนอนุบาลเวียงป่าเป้า: สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเชียงราย เขต 2*. การค้นคว้าอิสระครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย.

ธวัช ศิริรักษ์. (2557). *ทัศนคติของประชาชนต่อการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการตำรวจ โครงการพัฒนาสถานีตำรวจเพื่อประชาชน*. งานนิพนธ์นิติศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชานิติศาสตร์, คณะนิติศาสตร์, มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.

- ชิตีมา จักรเพชร. (2544). *ผลของชุดแนะแนวที่มีต่อความมีวินัยของนักเรียนโรงเรียนบ้านปลาอูก อำเภอเมือง จังหวัดอุบลราชธานี*. งานนิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- บุญลือ ภิญโญสโมสร. (2548). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ กรมศึกษาสถานีดำรวจนครบาลหัวหมาก*. งานนิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยเกษมบัณฑิต.
- ประวีณ ฒ นคร. (2551). *คู่มือการรักษาวินัยข้าราชการสำหรับผู้บังคับบัญชา* (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน.
- ปรียา กองรอด. (2551). *ทัศนคติของทหารสังกัดกองทัพบก ซึ่งปฏิบัติงานอยู่ในหน่วยงานที่มีที่ตั้งอยู่ในเขตกรุงเทพมหานครต่อปัจจัยการกระทำผิดวินัยทหาร*. วิทยานิพนธ์นิติศาสตร์, สาขาวิชาการบริหารงานยุติธรรม, คณะสังคมสงเคราะห์ศาสตร์, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- ปรีชา ธรรมมา. (2546). *สารานุกรมศึกษาศาสตร์*. กรุงเทพฯ: คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- พรทิพย์ รัตนถา. (2548). *การพัฒนาการเสริมสร้างวินัยในตนเองของนักเรียน โรงเรียนทุ่งใหญ่ รัตนศึกษา อำเภอกระนวน จังหวัดขอนแก่น สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาขอนแก่น เขต 4*. การค้นคว้าอิสระการศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- พิฑูร มลิวัลย์. (2540). *แบบเรียนวิชาธรรมสำหรับนักธรรมและธรรมศึกษาชั้นตรี* (พิมพ์ครั้งที่ 3). กรุงเทพฯ: กองศาสนศึกษา.
- พีระเพชร ศิริกุล. (2542). *การศึกษาการลงโทษทางวินัยในการทำความผิดทางวินัยของข้าราชการครูสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดกาฬสินธุ์ ระหว่างปี พ.ศ.2534-30 กันยายน 2539*. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- มงคล มาตระกุล. (2554). *จริยธรรมของข้าราชการตำรวจต่อการปฏิบัติหน้าที่ตามจริยธรรมวิชาชีพ*. ข้าราชการตำรวจ สถานีตำรวจภูธรแม่ลาว จังหวัดเชียงราย. งานนิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยพิษณุโลก.

- รัตนากรณ์ สมบัติตรา. (2552). *การศึกษาความมีวินัยในตนเองของนักเรียน โรงเรียนอักษรบริหารธุรกิจ จังหวัดระยอง*. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ลิขิต บุญถูก. (2549). *การพัฒนาการดำเนินงานเสริมสร้างวินัยนักเรียนด้านการรักษาความสะอาด โรงเรียนอู่เม่าวิทยา อำเภอเขาตลาด จังหวัดกาฬสินธุ์*. การค้นคว้าอิสระศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- สมชาย ฐานวุฒโท. (2543). *มงคลชีวิต*. กรุงเทพฯ: ฐานการพิมพ์.
- สมเด็จพระญาณสังวร สมเด็จพระสังฆราช สกลมหาสังฆปริณายก. (2552). *ธรรมาภิธานพจนานุกรมคำสอนพระพุทธศาสนา*. กรุงเทพฯ: อมรินทร์พริ้นติ้ง แอนด์พับลิชชิ่ง.
- สมศักดิ์ เจียมกรกต. (2548). *สาเหตุการกระทำผิดวินัยของข้าราชการตำรวจสังกัด สำนักงานตำรวจสันติบาล ที่กระทำผิดระหว่างปี พ.ศ. 2542-2544*. วิทยานิพนธ์รัฐศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการปกครอง, คณะรัฐศาสตร์, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2545). *แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 9 (พ.ศ. 2545-2549)*. กรุงเทพฯ: สำนักนายกรัฐมนตรี.
- สำนักงานคณะกรรมการวัฒนธรรมแห่งชาติ. (2546). *คู่มือการจัดกิจกรรมและสื่อเพื่อพัฒนาจิตพิสัย ในระบบการเรียนการสอนระดับประถมศึกษา*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์การศาสนา.
- สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2554). *แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 10 (พ.ศ. 2550-2554)*. กรุงเทพฯ: สำนักนายกรัฐมนตรี.
- สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน. (2553). *คู่มือการดำเนินการทางวินัยตามพระราชบัญญัติระเบียบราชการพลเรือน พ.ศ. 2551*. กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน.
- สำนักงานตำรวจแห่งชาติ. (2447). *พระราชบัญญัติว่าด้วยวินัยตำรวจ พ.ศ.2477 หมวด 2 ว่าด้วยวินัย*. เข้าถึงได้จาก <http://www.discipline.police.go.th/new.html>.
- สิน พันธุ์พิณี. (2549). *พฤติกรรมเชิงจริยธรรมของข้าราชการตำรวจสถานีตำรวจภูธรเมืองสุราษฎร์ธานี จังหวัดสุราษฎร์ธานี*. งานนิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการจัดการ, วิทยาลัยการจัดการเพื่อการพัฒนา, มหาวิทยาลัยทักษิณ.
- สุขอรุณ วงษ์ทิม. (2555). *ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับวินัยในตนเอง ของนักศึกษาระดับปริญญาตรี มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช*. นนทบุรี: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.

อนันต์ จินดารัตน์. (2536). *วินัยข้าราชการครูและการออกจากราชการ*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์
คุรุสภาลาดพร้าว.

Meggison, L. C. (1970). *Personnel a behavioral approach to administration*. Illinois:
Home Wood.

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก
แบบสอบถาม

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่อง ความคิดเห็นมาตรการเสริมสร้างการมีวินัยของข้าราชการตำรวจสังกัดตำรวจภูธร
จังหวัดสระแก้ว

.....

คำชี้แจง: แบบสอบถามแบ่งออกเป็น 2 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 ข้อคำถามเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

ส่วนที่ 2 แบบวัดเกี่ยวกับปัจจัยการเสริมสร้างการมีวินัย

ส่วนที่ 1: ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

กรุณาอ่านข้อความในแต่ละข้อและทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน () หน้าข้อความหรือเติมข้อความ
ลงในช่องว่างที่ตรงกับความเป็นจริง

1. เพศ

() 1. ชาย () 2. หญิง

2. อายุ

() 1. ต่ำกว่า 30 ปี

() 2. 31-39 ปี

() 3. 40-49 ปี

() 4. 50-60 ปี

3. สถานภาพสมรส

() 1. โสด

() 2. สมรส

() 3. หย่าร้าง

4. ระดับการศึกษา

() 1. ต่ำกว่าปริญญาตรี

() 2. ปริญญาตรี

() 3. สูงกว่าปริญญาตรี

5. ประสบการณ์ทำงาน

() 1. ไม่เกิน 5 ปี

() 2. 6-10 ปี

() 3. 11-15 ปี

() 4. มากกว่า 15 ปี

6. เงินเดือน

- () 1. ต่ำกว่า 15,000 บาท () 2. 15,001-20,000 บาท
 () 3. 20,001-25,000 บาท () 4. 25,001 บาทขึ้นไป

7. ชั้นยศ

- () 1. สิบตำรวจตรี-สิบตำรวจเอก () 2. จำสิบตำรวจ-ดาบตำรวจ
 () 3. ร้อยตำรวจตรี-ร้อยตำรวจเอก () 4. พันตำรวจตรี-พันตำรวจเอก

**ส่วนที่ 2: แบบสอบถามความคิดเห็นเรื่องมาตรการเสริมสร้างการมีวินัยของข้าราชการตำรวจ
 สังกัดตำรวจภูธรจังหวัดสระแก้ว**

กรุณาอ่านข้อความในแต่ละข้อและทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน () หน้าข้อความหรือเติมข้อความลงในช่องว่างที่ตรงกับความเป็นจริง และตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด (เลือกเพียงข้อละ 1 ช่องเท่านั้น)

ข้อความ	ระดับความคิดเห็น			
	มากที่สุด	มาก	น้อย	น้อยที่สุด
ด้านระเบียบและแนวปฏิบัติด้านวินัย				
1. หน่วยงานของท่านมีนโยบายเกี่ยวกับมาตรการเสริมสร้างการมีวินัยอย่างชัดเจน				
2. หน่วยงานของท่านได้กำหนดแนวทางในการนำระเบียบข้อบังคับและมาตรการเสริมสร้างการมีวินัย ไปสู่การปฏิบัติที่ชัดเจน				
3. หน่วยงานของท่านส่งเสริมให้ท่านมีส่วนร่วมในการกำหนดมาตรการเสริมสร้างการมีวินัยและแนวทางสู่การปฏิบัติ				
4. หน่วยงานของท่านมีระบบการตรวจสอบการปฏิบัติหน้าที่อย่างสม่ำเสมอและต่อเนื่อง				
5. ผู้บังคับบัญชาของท่านเป็นแบบอย่างที่ดีในการปฏิบัติหน้าที่				
6. หน่วยงานของท่านมีการพิจารณาความดีความชอบในการปฏิบัติงานอย่างยุติธรรมและเท่าเทียม				

ข้อความ	ระดับความคิดเห็น			
	มากที่สุด	มาก	น้อย	น้อยที่สุด
7. หากข้าราชการกระทำความผิดหน่วยงานของท่านกำหนดมาตรการลงโทษทางวินัย อย่างเสมอภาคไม่เลือกปฏิบัติ				
8. ข้าราชการในหน่วยงานของท่านมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน				
ด้านวิธีการเสริมสร้างและพัฒนาให้ข้าราชการตำรวจมีวินัย				
1. หน่วยงานของท่านจัดหาคู่มือเกี่ยวกับการรักษาวินัยของข้าราชการตำรวจแจกจ่าย และเผยแพร่ให้ข้าราชการตำรวจในสังกัดทราบทั่วกัน				
2. หน่วยงานของท่านจัดให้มีการปฐมนิเทศเกี่ยวกับวินัยทุกครั้งก่อนที่จะให้ข้าราชการตำรวจใหม่ออกทำงาน				
3. หน่วยงานของท่านชี้แจงระเบียบข้อบังคับต่าง ๆ แก่ผู้บังคับบัญชาอย่างน้อยทุกเดือน				
4. หน่วยงานของท่านมีมาตรการส่งเสริมหรือสร้างแรงจูงใจในการรักษาวินัยของข้าราชการ เช่น รางวัลข้าราชการปฏิบัติงานดีเด่นประจำเดือน หรือมีหนังสือชมเชยการปฏิบัติงาน เป็นต้น				
5. หน่วยงานของท่านกำหนดให้มีข้าราชการตำรวจต้นแบบในการรักษาวินัย เพื่อเป็นแบบอย่างให้แก่ข้าราชการตำรวจท่านอื่น				
6. หน่วยงานของท่านมีการอบรมให้ความรู้เกี่ยวกับวินัยตำรวจอย่างสม่ำเสมอ				
ด้านการป้องกันมิให้ข้าราชการตำรวจกระทำผิดวินัย				
1. ผู้บังคับบัญชาของท่านเอาใจใส่ คอยดูแล ช่วยเหลือให้คำแนะนำผู้บังคับบัญชาปฏิบัติหน้าที่ตาม ระเบียบ กฎหมาย อย่างเคร่งครัด				
2. ผู้บังคับบัญชาของท่านเอาใจใส่ คอยดูแล ช่วยเหลือและปกป้องคุ้มครองมิให้ผู้บังคับบัญชาตกอยู่ภายใต้อิทธิพลของผู้ทำผิดกฎหมาย				

ข้อความ	ระดับความคิดเห็น			
	มากที่สุด	มาก	น้อย	น้อยที่สุด
3. ผู้บังคับบัญชาให้โอกาสและยอมรับฟังความคิดเห็น ของผู้ใต้บังคับบัญชาเสมอ				
4. ผู้บังคับบัญชาปฏิบัติต่อผู้ใต้บังคับบัญชาทุกคนอย่างเสมอภาค โดยไม่เลือกปฏิบัติต่อบุคคลหนึ่งบุคคลใดโดยเฉพาะ				
5. หน่วยงานของท่านจัดผู้รับฟังความคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะของผู้ใต้บังคับบัญชา				

ภาคผนวก ข

ค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ของแบบสอบถาม

ค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ของแบบสอบถาม
ความคิดเห็นของข้าราชการตำรวจต่อมาตรการเสริมสร้างการมีวินัยของตำรวจภูธร
จังหวัดสระแก้ว

ข้อ	ข้อความ	ความเห็นของผู้เชี่ยวชาญ			สรุป		
		1	2	3	รวม	ค่าเฉลี่ย	ความหมาย
1. ด้านระเบียบและแนวปฏิบัติด้านวินัย							
1.	หน่วยงานของท่านมีนโยบายเกี่ยวกับมาตรการเสริมสร้างการมีวินัยอย่างชัดเจน	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
2.	หน่วยงานของท่านได้กำหนดแนวทางในการนำระเบียบข้อบังคับและมาตรการเสริมสร้างการมีวินัยไปสู่การปฏิบัติที่ชัดเจน	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
3.	หน่วยงานของท่านส่งเสริมให้ท่านมีส่วนร่วมในการกำหนดมาตรการเสริมสร้างการมีวินัยและแนวทางสู่การปฏิบัติ	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
4.	หน่วยงานของท่านมีระบบการตรวจสอบการปฏิบัติหน้าที่อย่างสม่ำเสมอและต่อเนื่อง	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
5.	ผู้บังคับบัญชาของท่านเป็นแบบอย่างที่ดีในการปฏิบัติหน้าที่	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
6.	หน่วยงานของท่านมีการพิจารณาความดีความชอบในการปฏิบัติงานอย่างยุติธรรมและเท่าเทียม	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้

ข้อ	ข้อความ	ความเห็นของผู้เชี่ยวชาญ			สรุป		
		1	2	3	รวม	ค่าเฉลี่ย	ความหมาย
7.	หากข้าราชการกระทำความผิด หน่วยงานของท่านกำหนด มาตรการลงโทษทางวินัย อย่างเสมอภาคไม่เลือกปฏิบัติ	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
8.	ข้าราชการในหน่วยงานของท่าน มีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
2. ด้านวิธีการเสริมสร้างและพัฒนาให้ข้าราชการตำรวจมีวินัย							
1.	หน่วยงานของท่านจัดหาคู่มือ เกี่ยวกับการรักษาวินัยของ ข้าราชการตำรวจแจกจ่าย และเผยแพร่ให้ข้าราชการตำรวจ ในสังกัดทราบทั่วกัน	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
2.	หน่วยงานของท่านจัดให้มี การประชุมพิเศษเกี่ยวกับวินัย ทุกครั้งก่อนที่จะให้ข้าราชการ ตำรวจใหม่ออกทำงาน	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
3.	หน่วยงานของท่านชี้แจงระเบียบ ข้อบังคับต่าง ๆ แก่ผู้ใต้บังคับ บัญชาอย่างน้อยทุกเดือน	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
4.	หน่วยงานของท่านมีมาตรการ ส่งเสริมหรือสร้างแรงจูงใจ ในการรักษาวินัยของข้าราชการ เช่น รางวัลข้าราชการปฏิบัติงาน ดีเด่นประจำเดือน หรือมีหนังสือ ชมเชยการปฏิบัติงาน เป็นต้น	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้

ข้อ	ข้อความ	ความเห็นของผู้เชี่ยวชาญ			สรุป		
		1	2	3	รวม	ค่าเฉลี่ย	ความหมาย
5	หน่วยงานของท่านกำหนดให้มีข้าราชการตำรวจต้นแบบในการรักษาวินัย เพื่อเป็นแบบอย่างให้แก่ข้าราชการตำรวจท่านอื่น	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
6	หน่วยงานของท่านมีการอบรมให้ความรู้เกี่ยวกับวินัยตำรวจอย่างสม่ำเสมอ	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
3. ด้านการป้องกันมิให้ข้าราชการตำรวจกระทำผิดวินัย							
1.	ผู้บังคับบัญชาของท่านเอาใจใส่คอยดูแลช่วยเหลือให้คำแนะนำผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติหน้าที่ตามระเบียบ กฎหมายอย่างเคร่งครัด	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
2.	ผู้บังคับบัญชาของท่านเอาใจใส่คอยดูแลช่วยเหลือและปกป้องคุ้มครองมิให้ผู้ใต้บังคับบัญชาตกอยู่ภายใต้อิทธิพลของผู้ทำผิดกฎหมาย	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
3.	ผู้บังคับบัญชาให้โอกาสและยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้ใต้บังคับบัญชาเสมอ	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้

ข้อ	ข้อความ	ความเห็นของผู้เชี่ยวชาญ			สรุป		
		1	2	3	รวม	ค่าเฉลี่ย	ความหมาย
4.	ผู้บังคับบัญชาปฏิบัติต่อผู้ใต้บังคับบัญชาทุกคนอย่างเสมอภาค โดยไม่เลือกปฏิบัติต่อบุคคลหนึ่งบุคคลใดโดยเฉพาะ	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
5	หน่วยงานของท่านจัดผู้รับฟังความคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะของผู้ใต้บังคับบัญชา	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้

ภาคผนวก ค

การวิเคราะห์หาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา

การวิเคราะห์หาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (α -Coefficient)

Reliability statistics

Cronbach's alpha	Cronbach's alpha based on standardized items	N of items
.981	.982	20

Case processing summary

	N	%
Valid	30	100.00
Excluded ^a	0	.0
Total	30	100.00