



ความคิดเห็นต่อการรักษาวินัยของข้าราชการตำรวจในจังหวัดนราธิวาส
Opinion Regarding Police's Discipline in Narathiwat province

ร้อยตำรวจโท กิตติศักดิ์ เลื่อนจันทร

Pol.Lt. Kitisak Lueanjan

สารนิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์
มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์

**A Minor Thesis Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements
for the Degree of Master of Public Administration**

Prince of Songkla University

2562

ชื่อสารนิพนธ์ ความคิดเห็นต่อการรักษาวินัยของข้าราชการตำรวจในจังหวัดนครราชสีมา
ผู้เขียน ร้อยตำรวจโท กิตติศักดิ์ เลื่อนจันทร์
สาขาวิชา รัฐประศาสนศาสตร์

อาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์

คณะกรรมการสอบ

..... ประธานกรรมการ
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จุฑามณี ตระกูลมุกดา) (ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จุฑามณี ตระกูลมุกดา)

.....กรรมการ
(รองศาสตราจารย์พรชัย ลิขิตธรรมโรจน์)

.....กรรมการ
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.คณน ไตรจันทร์)

.....
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จุฑามณี ตระกูลมุกดา)
ผู้อำนวยการหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์

ชื่อสารนิพนธ์	ความคิดเห็นต่อการรักษาวินัยของข้าราชการตำรวจในจังหวัดนครราชสีมา
ผู้เขียน	ร้อยตำรวจโท กิตติศักดิ์ เลื่อนจันทร์
สาขาวิชา	รัฐประศาสนศาสตร์
ปีการศึกษา	2561

บทคัดย่อ

งานวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาความคิดเห็นต่อการรักษาวินัยของข้าราชการตำรวจในจังหวัดนครราชสีมา 2) เปรียบเทียบความคิดเห็นต่อการรักษาวินัยของข้าราชการตำรวจในจังหวัดนครราชสีมา จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล กลุ่มตัวอย่าง คือ ข้าราชการตำรวจในจังหวัดนครราชสีมา ชั้นสัญญาบัตร และชั้นประทวน จำนวน 363 ตัวอย่าง โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการวิจัย สถิติที่ใช้ คือ ค่าความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าที (t-Test) และทดสอบค่าเอฟ (F-Test) ด้วยการวิเคราะห์ความแปรปรวน (One-Way ANOVA)

ผลการวิจัย พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นชาย มีอายุระหว่าง 26-35 อาวุธราชการ 6-10 ปี มีการศึกษาระดับต่ำกว่าปริญญาตรี นับถือศาสนาพุทธ ส่วนใหญ่มีชั้นยศสิบตำรวจเอก และมีภูมิลำเนาอยู่ในพื้นที่สามจังหวัดชายแดนภาคใต้ ซึ่งกลุ่มตัวอย่าง มีระดับความคิดเห็นต่อการรักษาวินัยของข้าราชการตำรวจในจังหวัดนครราชสีมา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ข้าราชการตำรวจในสถานีตำรวจภูธรที่ท่านปฏิบัติงานไม่กระทำการอันได้ชื่อว่าเป็นผู้ประพฤติชั่ว ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดท้าย คือ ข้าราชการตำรวจในสถานีตำรวจภูธรที่ท่านปฏิบัติงาน ปฏิบัติราชการเกี่ยวกับหน้าที่ของตนโดยไม่ซักช้า นอกจากนี้ยังพบว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีอายุ ระดับการศึกษา ศาสนา และชั้นยศต่างกัน มีระดับความคิดเห็นต่อการรักษาวินัยของข้าราชการตำรวจในจังหวัดนครราชสีมา โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งข้อเสนอแนะในการวิจัย พบว่า ควรให้มีการสนับสนุนและพัฒนาข้าราชการตำรวจให้สามารถทำงานในหลายๆ รูปแบบมากขึ้น เช่น ภาษาอังกฤษ เทคโนโลยี เพิ่มขีดความสามารถของตำรวจไทยด้านต่างๆ และอยากให้ผู้บังคับบัญชากำกับ กำกับดูแล ระเบียบวินัยของกำลังพล โดยใกล้ชิด

Title	Opinion regarding police's discipline in Narathiwat province
Author	Pol.Lt. Kitisak Leunjan
Major	Public Administration
Academic Year	2018

ABSTRACT

This study aims to explore the perspective on the police discipline in Narathiwat province and compares the perspective to the personal factors. 363 participants are the commissioned and non-commissioned officers in Narathiwat province. The survey questionnaire was a tool to collect the data. The analysis tools were frequency, percentage, means, standard deviation, t-Test, F-Test, and One-Way ANOVA

The finding reveals that the majority of the participants is male ages between 26 to 35 years old, Buddhist, and has been working on the career for six to ten years. They commonly graduated the lower level of education than the bachelor degree. They mostly rank as the police sergeants, and originally from the three southernmost provinces. It also showed that the participants are highly responsive to the perspective on the police discipline in Narathiwat province. The highest means ranked up at the statement claimed 'There is no indiscipline police in their regional police station. On the other hand, the statement 'the policemen in their regional police station are actively responding to their duties' ranked down at the lowest means. Moreover, the finding reveals the difference of ages, educational background, religion, and ranks of the officers are resulting in a different perspective on the police's discipline at a statistically significant level at 0.05. The finding suggested that the development aids on language competence and technological competence for the Thai policemen are needed in order to enhance their competitive edge. Also, the intensive supervise by the superative regarding discipline is necessary.

กิตติกรรมประกาศ

สารนิพนธ์ฉบับนี้ สำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยความกรุณาจากหลายฝ่าย โดยเฉพาะอย่างยิ่ง ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จุฑามณี ตรีตระกูลมุกดา อาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ ซึ่งได้ให้ความรู้ คำปรึกษา ตลอดจนตรวจสอบแก้ไขความถูกต้องจนสารนิพนธ์สำเร็จ ขอขอบพระคุณ รองศาสตราจารย์พรชัย ลิขิตธรรมโรจน์ และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.คณน ไตรจันทร์ ที่กรุณาสละเวลาเป็นกรรมการสารนิพนธ์ รวมทั้งให้ความรู้ ข้อคิดเห็นด้านเนื้อหา แนวทาง และคำแนะนำอันเป็นประโยชน์ในการวิจัยด้วยความเอาใจใส่ยิ่ง ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูง

ขอขอบคุณ ข้าราชการตำรวจภูธรจังหวัดนครราชสีมาทุกท่านที่กรุณาเสียสละเวลาในการตอบแบบสอบถามที่เป็นประโยชน์ต่องานวิจัย รวมถึงเจ้าหน้าที่ประจำหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต (ภาคสมทบ) ที่คอยช่วยเหลือและอำนวยความสะดวกแก่ผู้วิจัย ให้การช่วยเหลือประสานงานให้งานวิจัยสำเร็จลุล่วงไปด้วยดี

เหนือสิ่งอื่นใดผู้วิจัยกราบ ขอบพระคุณบุคคลผู้มีพระคุณที่สุดในชีวิต คือ บิดา มารดา บุคคลในครอบครัว และผู้บังคับบัญชา ที่ห่วงใย เป็นกำลังใจ และสนับสนุนการศึกษาแก่ผู้วิจัยเสมอมา คุณประโยชน์ใดอันพึงมีจากสารนิพนธ์ฉบับนี้ ผู้วิจัยขอมอบเป็นกตัญญูเวทีแก่บิดา มารดา บุรพจารย์ และสถาบันการศึกษาที่ได้ประสิทธิ์ประสาทวิชา รวมทั้งผู้มีพระคุณทุกท่าน

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อ.....	(3)
ABSTRACT.....	(4)
กิตติกรรมประกาศ.....	(5)
สารบัญ.....	(6)
รายการตาราง.....	(8)
รายการภาพประกอบ.....	(9)
บทที่ 1 บทนำ	1
ความเป็นมาของปัญหาและปัญหา	1
วัตถุประสงค์	3
สมมติฐาน	3
ความสำคัญและประโยชน์ของการวิจัย	3
ขอบเขตของการวิจัย.....	3
นิยามศัพท์เฉพาะ	4
บทที่ 2 เอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	5
วินัยข้าราชการ	5
วินัยของข้าราชการตำรวจ	10
แนวคิดเกี่ยวกับความคิดเห็น	20
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	25
กรอบแนวคิดการศึกษา	30
บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย	31
ประชากร กลุ่มตัวอย่าง และการสุ่มตัวอย่าง.....	31
เครื่องมือในการวิจัย	32
การเก็บรวบรวมข้อมูล	35
การวิเคราะห์ข้อมูล วิธีการทางสถิติต่างๆ ที่ใช้.....	35
บทที่ 4 ผลการวิจัย.....	37
บทที่ 5 สรุปผลการวิจัย และข้อเสนอแนะ	54
สรุปผลการวิจัย	54

สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
อภิปรายผล	55
ข้อเสนอแนะ	59
บรรณานุกรม	60
ภาคผนวก	65
ประวัติผู้เขียน	82

รายการตาราง

ตาราง		หน้า
1	จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล (n=363).....	38
2	ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นต่อการรักษาวิสัยของข้าราชการตำรวจในจังหวัดนครราชสีมา.....	41
3	การเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นต่อการรักษาวิสัยของข้าราชการตำรวจในจังหวัดนครราชสีมา จำแนกตามเพศ.....	44
4	การเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นต่อการรักษาวิสัยของข้าราชการตำรวจในจังหวัดนครราชสีมา จำแนกตามอายุ.....	45
5	การเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ระดับความคิดเห็นต่อการรักษาวิสัยของข้าราชการตำรวจในจังหวัดนครราชสีมา จำแนกตามอายุ.....	45
6	การเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นต่อการรักษาวิสัยของข้าราชการตำรวจในจังหวัดนครราชสีมา จำแนกตามอายุราชการ.....	46
7	การเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นต่อการรักษาวิสัยของข้าราชการตำรวจในจังหวัดนครราชสีมา จำแนกตามระดับการศึกษา.....	46
8	การเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ระดับความคิดเห็นต่อการรักษาวิสัยของข้าราชการตำรวจในจังหวัดนครราชสีมา จำแนกตามระดับการศึกษา.....	47
9	การเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นต่อการรักษาวิสัยของข้าราชการตำรวจในจังหวัดนครราชสีมา จำแนกตามศาสนา.....	47
10	การเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นต่อการรักษาวิสัยของข้าราชการตำรวจในจังหวัดนครราชสีมา จำแนกตามชั้นยศ.....	48
11	การเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ระดับความคิดเห็นต่อการรักษาวิสัยของข้าราชการตำรวจในจังหวัดนครราชสีมา จำแนกตามชั้นยศ.....	49
12	การเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นต่อการรักษาวิสัยของข้าราชการตำรวจในจังหวัดนครราชสีมา จำแนกตามภูมิลำเนา.....	51
13	ค่าความถี่ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับเกี่ยวกับแนวทางการรักษาวิสัยของข้าราชการตำรวจในจังหวัดนครราชสีมา.....	52

รายการภาพประกอบ

ภาพประกอบ	หน้า
1 กรอบแนวคิดการวิจัย.....	30

บทที่ 1

บทนำ

1.1 ความเป็นมาของปัญหาและปัญหา

วินัยของข้าราชการแต่ละหน่วยงานมีไว้เพื่อเป็นกรอบให้ข้าราชการปฏิบัติหน้าที่ให้บรรลุตามวัตถุประสงค์หลักของหน่วยงานนั้นๆ เพราะมีการปฏิบัติหน้าที่ที่แตกต่างกันออกไป ข้าราชการนั้นเปรียบเสมือนตัวแทนของพระราชาหรือรัฐบาลในการปฏิบัติหน้าที่ให้บริการต่อพี่น้องประชาชน คำว่า ข้าราชการ แปลว่า ข้าของพระราชา คือการทำงานให้พระราชา ในการให้บริการแก่พสกนิกรของพระราชา การให้บริการต่อพี่น้องประชาชนนั้นย่อมมีอุปสรรค ข้าราชการจึงต้องมีความอดทนอดกลั้น ไม่ว่าจะต่อภาระหน้าที่หรือต่อพี่น้องประชาชนที่มารับบริการ หรือสิ่งชั่วๆ ให้เกิดอารมณ์ต่างๆ ไม่ว่าจะเป็นอารมณ์โกรธอารมณ์อยากได้ในขณะปฏิบัติหน้าที่ อาจจะทำให้ข้าราชการขาดความยับยั้งชั่งใจได้และยังเป็นหน่วยงานข้าราชการตำรวจ เพราะถือว่าข้าราชการตำรวจปฏิบัติหน้าที่ให้บริการใกล้ชิดกับพี่น้องประชาชนและเป็นต้นธารของกระบวนการยุติธรรม มีกฎหมายอยู่ในมือสามารถชี้เป็นชี้ตายต่อผู้ที่กระทำความผิด ที่สำคัญในการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการตำรวจนั้นต้องกระทบสิทธิของพี่น้องประชาชนได้โดยตรงหรือโดยอ้อมไม่ว่าจะเป็นการจับกุมผู้กระทำความผิดหรือการบังคับใช้กฎหมายต่างๆ เพื่อให้พี่น้องประชาชนอยู่ร่วมกันอย่างสงบสุข ดังนั้น ข้าราชการตำรวจที่ปฏิบัติหน้าที่ให้บริการต่อพี่น้องประชาชน อาจมีความล่อแหลมให้ข้าราชการตำรวจกระทำความผิดวินัยได้ เช่น การที่ข้าราชการตำรวจปฏิบัติหน้าที่ถูกต้องตามกฎหมายแล้วพี่น้องประชาชนได้นำข้าวของเงินทองเป็นสินน้ำใจมามอบให้แก่ข้าราชการตำรวจผู้นั้นหากข้าราชการตำรวจผู้นั้นรับข้าวของเงินทองเหล่านั้นถือว่าข้าราชการตำรวจผู้นั้นกระทำความผิดทั้งกฎหมายอาญาข้อหารับสินบนและกระทำความผิดวินัยในคราวเดียวกันได้ เพราะฉะนั้นแล้วอาชีพข้าราชการตำรวจถือเป็นอาชีพที่ล่อแหลมต่อการกระทำความผิดวินัยมากที่สุดอาชีพหนึ่ง สำนักงานกงานตำรวจแห่งชาติจึงมีพระราชบัญญัติตำรวจแห่งชาติ เรื่อง วินัยข้าราชการตำรวจ จรรยาวิชาชีพข้อกำหนดการประพฤติปฏิบัติตนของข้าราชการตำรวจให้การปฏิบัติราชการให้ถูกทำนองครองธรรมไว้โดยเฉพาะ การกระทำใดๆ ของข้าราชการตำรวจที่ทำให้เสื่อมเสียศักดิ์ศรีต่อภาพลักษณ์องค์กรนั้น ก็จะเป็นการกระทำผิดวินัยข้าราชการตำรวจได้ ยิ่งเป็นข้าราชการตำรวจในจังหวัดนครราชสีมา ในปีที่ผ่านมาข้าราชการตำรวจในจังหวัดนครราชสีมากระทำความผิดวินัยเป็นจำนวนมาก จากสถิติการกระทำความผิดวินัยของข้าราชการตำรวจจากฝ่ายอำนวยการงานวินัยตำรวจภูธรจังหวัดนครราชสีมา ตั้งแต่วันที่ 1 เดือนตุลาคม 2559 ถึงวันที่ 30 เดือนกันยายน

2561 และการที่ข้าราชการตำรวจนั้นมีพระราชบัญญัติตำรวจแห่งชาติ พ.ศ.2547 และที่แก้ไขเพิ่มเติมล่าสุดนั้น ได้มีบทบัญญัติ หมวด การกระทำความผิดวินัยไว้อย่างชัดเจนไม่ว่าการกระทำความผิดวินัยอย่างไม่มีร้ายแรงหรือการกระทำความผิดวินัยอย่างร้ายแรง มีบทกำหนดโทษไว้อย่างชัดเจนนั้นก็ถือว่าเป็นการแก้ไขปัญหาที่ปลายเหตุ เพราะการลงโทษข้าราชการตำรวจที่กระทำความผิดวินัยนั้นไม่ได้ส่งผลให้ข้าราชการตำรวจที่กระทำความผิดวินัยนั้นปรับปรุงตัวดีขึ้น เพราะฉะนั้นเพื่อเป็นการหาแนวทางในการรักษาวินัยของข้าราชการตำรวจในจังหวัดนครราชสีมา

สถิติการกระทำความผิดวินัย ปี พ.ศ.2560-พ.ศ.2561

ปี พ.ศ.2560 มีการกระทำความผิดวินัย 116 เรื่อง		ปี พ.ศ.2561มีการกระทำความผิดวินัย 141 เรื่อง	
ร้ายแรง 43 เรื่อง	ไม่ร้ายแรง 73 เรื่อง	ร้ายแรง 46 เรื่อง	ไม่ร้ายแรง 95 เรื่อง
ยาเสพติด 22	ละทิ้งหน้าที่ราชการ 43	ยาเสพติด 27	ละทิ้งหน้าที่ราชการ 39
ละทิ้งหน้าที่ราชการ 9	ทำของหลวงสูญหาย 4	ละทิ้งหน้าที่ราชการ 7	ทำอาวุธปืนสูญหาย 1
ยิงปืนที่สาธารณะ 1	ใช้กริยาไม่เหมาะสม 2	ยุติเรื่อง 1	ไม่ปฏิบัติตามคำสั่ง 16
ยุติเรื่อง 3	รายงานเท็จ 1	อยู่ระหว่างดำเนินการ 11	ทำสำนวนล่าช้า 9
อยู่ระหว่างดำเนินการ 8	ไม่ปฏิบัติตามคำสั่ง 5		ใช้กริยาไม่เหมาะสม 8
	จับรถโดยประมาท 1		ผิดสัญญาคุ้ม 1
	ทำสำนวนคดีล่าช้า 4		ยุติ 3
	ยุติเรื่อง 4		อยู่ระหว่างดำเนินการ 18
	อยู่ระหว่างดำเนินการ 9		

ผู้วิจัยในฐานะข้าราชการตำรวจชั้นสัญญาบัตรตำแหน่งรองสารวัตร ซึ่งเป็นผู้บังคับบัญชาเบื้องต้นของข้าราชการตำรวจในจังหวัดนครราชสีมา และได้เห็นถึงสภาพปัญหาของเพื่อนร่วม

อาชีพที่กระทำคามผิดวินัย จึงมีความสนใจที่จะทำการศึกษาความคิดเห็นต่อรักษาวินัยของข้าราชการตำรวจในจังหวัดนครราชสีมา เพื่อเป็นแนวทางการแก้ปัญหาที่ต้นเหตุเพื่อนำไปเป็นแนวทางในการรักษา วินัยของข้าราชการตำรวจผู้ได้บังคับบัญชาให้ประพฤติปฏิบัติตนให้อยู่ในกรอบของการการปฏิบัติหน้าที่ให้บริการต่อพี่น้องประชาชน ได้บรรลุตามวัตถุประสงค์ของสำนักงานตำรวจแห่งชาติต่อไป

1.2 วัตถุประสงค์

1. เพื่อศึกษาความคิดเห็นต่อการรักษาวินัยของข้าราชการตำรวจในจังหวัดนครราชสีมา
2. เพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นต่อการรักษาวินัยของข้าราชการตำรวจในจังหวัด

นครราชสีมา จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

1.3 สมมติฐาน

ปัจจัยส่วนบุคคลของข้าราชการตำรวจ ได้แก่ เพศ อายุ อายุราชการ ระดับการศึกษา ศาสนา ชั้นยศ และภูมิลำเนาต่างกัน มีผลต่อระดับความคิดเห็นต่อการรักษาวินัยของข้าราชการตำรวจในจังหวัดนครราชสีมาแตกต่างกัน

1.4 ความสำคัญและประโยชน์ของการวิจัย

1. เพื่อเป็นข้อมูลพื้นฐานในการดำเนินงานด้านการรักษาวินัยของข้าราชการตำรวจ
2. สามารถนำผลการวิจัยไปใช้ในการวางแผนและพัฒนา เสริมสร้างวินัย ตลอดจนเป็นแนวทางในการรักษาวินัยของข้าราชการตำรวจ

1.5 ขอบเขตของการวิจัย

1. ขอบเขตด้านเนื้อหา

ในการวิจัยมุ่งเน้น เรื่อง ความคิดเห็นต่อการรักษาวินัยของข้าราชการตำรวจในจังหวัดนครราชสีมา ซึ่งตัวแปรอิสระและตัวแปรตาม ดังนี้

ตัวแปรอิสระ (Independent Variable) ได้แก่ ปัจจัยส่วนบุคคลของข้าราชการตำรวจ ได้แก่ เพศ อายุ อายุราชการ ระดับการศึกษา ศาสนา ชั้นยศ และภูมิลำเนา

ตัวแปรตาม (Dependent Variable) คือ ความคิดเห็นต่อการรักษาวินัยของข้าราชการ
ตำรวจในจังหวัดนครราชสีมา

2. ขอบเขตด้านประชากร

ประชากรที่ทำการศึกษาวินัยครั้งนี้ คือ ข้าราชการตำรวจในจังหวัดนครราชสีมา โดยมีข้าราชการตำรวจชั้นสัญญาบัตร จำนวน 571 คน ส่วนข้าราชการตำรวจชั้นประทวน มีจำนวน 3,260 คน ซึ่งมีจำนวนทั้งสิ้น 3,831 คน

3. ขอบเขตด้านพื้นที่ คือ จังหวัดนครราชสีมา

4. ขอบเขตด้านเวลา

ดำเนินการวิจัย ในปีการศึกษา 2561 โดยมีแผนที่จะเก็บรวบรวมข้อมูลในระหว่างเดือนช่วงเดือนพฤษภาคม 2562

1.6 นิยามศัพท์เฉพาะ

ข้าราชการตำรวจชั้นสัญญาบัตร หมายถึง ผู้ที่มียศร้อยตำรวจตรีขึ้นไป ได้แก่ ร้อยตำรวจตรี ร้อยตำรวจโท ร้อยตำรวจเอก พันตำรวจตรี พันตำรวจโท พันตำรวจเอก พลตำรวจตรี พลตำรวจโท และพลตำรวจเอก

ข้าราชการตำรวจชั้นประทวน หมายถึง ผู้ที่มียศสิบตำรวจตรี สิบตำรวจโท สิบตำรวจเอก จำสิบตำรวจ และดาบตำรวจ ตามพระราชบัญญัติตำรวจแห่งชาติ พ.ศ.2547

การรักษาวินัยของข้าราชการตำรวจ หมายถึง การควบคุมตนเองให้ปฏิบัติตามกฎหมาย กฎเกณฑ์ ข้อบังคับ ระเบียบแบบแผน และขนบธรรมเนียมประเพณีอันดีของข้าราชการตำรวจ เพื่อความสงบสุขในชีวิตของตน และเป็นระเบียบเรียบร้อยของสังคม ซึ่งจะต้องประพฤติตนให้เป็นอย่างแก่ประชาชนและสังคม

ระดับความคิดเห็น หมายถึง การแสดงออกถึงความรู้สึก ทศนคติ ความเชื่อ และค่านิยมของแต่ละบุคคลที่มีต่อบุคคล สิ่งของ เรื่องราว หรือสถานการณ์ต่างๆ ที่ประสบในสังคมโดยมีพื้นฐานมาจากภูมิหลังทางสังคม ความรู้ ประสบการณ์ และสภาพแวดล้อมต่างๆ ของบุคคลนั้นๆ ซึ่งการแสดงความคิดเห็นนี้อาจจะได้รับการยอมรับหรือปฏิเสธจากคนอื่น ๆ ก็ได้

บทที่ 2

เอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยความคิดเห็นต่อการรักษาวินัยของข้าราชการตำรวจในจังหวัดนครราชสีมา ซึ่งผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับวินัย เพื่อให้เป็นแนวทางในการวิจัย ดังต่อไปนี้

1. วินัยข้าราชการ
 - 1.1 ความหมายของวินัย
 - 1.2 ความสำคัญของวินัยข้าราชการ
2. วินัยข้าราชการตำรวจ
 - 2.1 การรักษาวินัย
 - 2.2 บทบาทของผู้บังคับบัญชาในการรักษาวินัย
 - 2.3 โทษทางวินัย
 - 2.4 การกระทำผิดวินัย
3. แนวคิดเกี่ยวกับความคิดเห็น
4. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
5. กรอบแนวคิดในการศึกษา

วินัยข้าราชการ

เนื่องจากมนุษย์แต่ละคนมีความคิดอ่านไม่เหมือนกัน มีความแตกต่างด้านสติปัญญา ตลอดจนพฤติกรรมที่แสดงออกมาก็จะแตกต่างกันไป เมื่อคนเราจำนวนมากต้องมาอยู่ร่วมกันในองค์กรหรือหน่วยงาน เพื่อปฏิบัติราชการ จึงจำเป็นต้องมีกฎ ระเบียบ ข้อบังคับหรือกฎหมายให้บุคคลในองค์กรหรือหน่วยงานนั้นๆ ปฏิบัติตาม เพื่อให้การปฏิบัติราชการเป็นไปในทิศทางที่กำหนดไว้อย่างมีระเบียบวินัย หากในองค์กรหรือหน่วยงานใดขาดระเบียบ วินัย ไม่ปฏิบัติตามกฎ ระเบียบ ข้อบังคับที่กำหนดไว้ต่างคนต่างก็ปฏิบัติภาระหน้าที่ตามความนึกคิดของตน การปฏิบัติราชการก็ย่อมประสบความยุ่งยาก ไม่อาจปฏิบัติงานให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ได้ (สำนักงาน ก.พ., 2540)

แต่เนื่องจากคนในสถานะเป็นทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรหรือหน่วยงาน โดยธรรมชาติแล้ว คนในองค์กรที่ทำหน้าที่แตกต่างกัน มีชีวิตจิตใจ และมีเป้าประสงค์และผลประโยชน์ที่แตกต่างกัน มีความต้องการไม่มีวันสิ้นสุด การที่จะควบคุมเพียงการใช้กฎ ระเบียบ ข้อบังคับ และการลงโทษ

เมื่อกระทำผิดนั้นเป็นการไม่เพียงพอ การป้องกันโดยการสร้างขวัญ กำลังใจ สร้างระบบการบริหารงานที่เป็นมาตรฐาน มีการจัดสวัสดิการที่ดี มีการส่งเสริม การจูงใจให้มีวินัย โดยเฉพาะผู้บังคับบัญชา หรือผู้บริหาร ต้องมีเทคนิควิธีการบริหารงานบุคคลของหน่วยงานที่ดี มีความบริสุทธิ์ยุติธรรมจะเป็น การป้องกันการกระทำผิดวินัยได้อีกทางหนึ่งด้วย (คณะทำงานทางวินัย กรมตำรวจ, 2537)

วินัยของแต่ละวิชาชีพถือเป็นข้อปฏิบัติและจรรยาบรรณสำหรับการประกอบอาชีพ นั้นๆ มีจุดมุ่งหมายเพื่อบรรลุผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ของการประกอบวิชาชีพนั้น และยังมีจุดมุ่งหมาย เพื่อธำรงศักดิ์ศรีของผู้ประกอบวิชาชีพนั้นๆ ด้วย การรับราชการเป็นการประกอบวิชาชีพอย่างหนึ่ง โดยการกำหนดข้าราชการให้มีวินัยและจรรยาบรรณของวิชาชีพ เพื่อจุดมุ่งหมายให้งานบรรลุผลสำเร็จ ตามวัตถุประสงค์หลักของทางราชการ คือ เพื่อประสิทธิภาพ และประสิทธิผลในการปฏิบัติราชการ ความเจริญและความมั่นคงของชาติ ความผาสุกของประชาชน นอกจากนี้มีจุดมุ่งหมายเพื่อธำรงศักดิ์ศรี ของข้าราชการด้วย การกระทำใดที่เสื่อมเสียศักดิ์ศรีตำแหน่ง หน้าที่ราชการจึงอยู่ในข่ายที่อาจผิดวินัย ข้าราชการ แม้จะไม่กระทบถึงวัตถุประสงค์หลักของทางราชการก็ตาม เช่น การกระทำผิดอาญา หรือการกระทำอื่นใดที่เข้าลักษณะเป็นผู้ประพฤติชั่ว เป็นต้น (ปวีณ ฅ นคร, 2543)

วินัยจึงเปรียบเสมือนแสงสว่างที่จะส่องให้เห็นภายในจิตใจคนว่าจะดีแค่ไหน ถึง จะเป็นข้าราชการทหาร ตำรวจ หรือฝ่ายใด ๆ ก็ตาม ถ้าไม่อยู่ในวินัยหรือไม่มีวินัยแล้ว ก็ไม่เป็นที่ ยอมรับนับถือหรือศรัทธาเชื่อถือของคนทั่วไป วินัยจึงเป็นเครื่องยึดคั่นระหว่างชั้นของคน แม้คนที่ ทำงาน อย่างเดียวกัน แต่ต่างชั้นกัน เช่น กลุ่มคนที่ชองสุมนคนจำนวนมาก มีอาวุธยุทโธปกรณ์ไว้ ครอบครอง เพื่อใช้ต่อสู้กับคนอื่นจำนวนมากมาย กลุ่มที่มีระเบียบวินัยเราก็เรียกว่า กองทหาร หรือ กองตำรวจ ฝ่ายที่ไม่มีวินัย เราเรียกว่า กองโจร หรือกลุ่มผู้ที่เที่ยวภิกษาจารฟังกคนอื่นออกบิณฑบาต เลี้ยงชีพ ถ้าเป็นผู้รักษาศีลเคร่งครัดในวินัยของพระสงฆ์ ที่พระพุทธเจ้าบัญญัติไว้ 227 ข้อ เราเรียกว่า พระภิกษุ แต่คนที่ไม่ถือศีล ไม่อยู่ในวินัยสงฆ์ แต่ขอผู้อื่นเพื่อเลี้ยงชีพ เราเรียกว่า ยาจกหรือขอทาน วินัยจึงเป็นเครื่องยึดคั่นแสดงชั้นของคน

ความหมายของวินัยข้าราชการ

การบริหารงานบุคคลของหน่วยงานต่างๆ ไม่ว่าจะป็นหน่วยงานราชการ รัฐวิสาหกิจ หรือหน่วยงานเอกชน จะต้องอาศัยบุคลากรที่มีวินัย เพื่อจะทำให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพ โดยเฉพาะข้าราชการเจ้าหน้าที่รัฐ รัฐต้องอาศัยเจ้าหน้าที่ของรัฐเป็นเครื่องมือในการทำงานให้บรรลุ เป้าหมาย เจ้าหน้าที่รัฐจึงเป็นตัวแทนในการบริการประชาชน ในการบำบัดทุกข์ บำรุงสุข และรับใช้ ประชาชน วัตถุประสงค์ของทางราชการก็เพื่อให้มีการใช้บุคลากรของรัฐให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด ถ้าหากข้าราชการไม่มีวินัยขาดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน การปฏิบัติงานก็ไม่บรรลุผลตามเป้าหมาย

การที่บุคลากรในหน่วยงานปฏิบัติตามวินัยจะเป็นการช่วยสร้างความเจริญและความสำเร็จให้แก่ตนเอง แก่หมู่คณะ และหน่วยงานด้วย

ตามพจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2554 ได้ให้ความหมายของคำว่า “วินัย” หมายถึง ระเบียบแบบแผนและข้อบังคับ ข้อปฏิบัติ เช่น วินัยทหาร ทหารต้องยึดมั่นใน วินัย

คำว่า “วินัย” ตรงกับภาษาอังกฤษว่า “Discipline” ซึ่ง Cambridge International Dictionary of English อธิบายว่า Discipline หมายถึง การฝึกอบรมซึ่งจะพัฒนาการเคารพตนเอง หรือควบคุมตนเอง ตามรูปแบบของกฎข้อบังคับ และการลงโทษถ้าหากฝ่าฝืน หรือการเชื่อฟัง หรือควบคุมตนเองโดยการฝึกฝน

การปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการตำรวจ โดยทั่วไปนอกจากต้องยึดถือระเบียบ ข้อบังคับต่างๆ ตามกฎหมาย สิ่งสำคัญที่พึงยึดถือในการปฏิบัติหน้าที่ ก็คือ วินัยตำรวจ หรือตำรวจต้อง มีวินัยนั่นเอง

ถ้าหากข้าราชการตำรวจทำผิดวินัย ส่วนที่จะได้รับขึ้นอยู่กับลักษณะของความผิดว่าผิดวินัยไม่ร้ายแรง หรือผิดวินัยร้ายแรง และข้อเท็จจริงในแต่ละเรื่องเป็นรายๆ ไป

พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน ไม่ได้กำหนดคำนิยามของคำว่า วินัยไว้ แต่พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว ทรงพระราชทานพระบรมราโชวาทเกี่ยวกับวินัย และนอกจากนั้น ยังมีนักวิชาการ ทั้งในประเทศและต่างประเทศ ได้ให้คำนิยามไว้หลายท่าน ดังนี้

พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว ร.9 ได้ทรงพระราชทานพระบรมราโชวาทแก่นายร้อย พระจุลจอมเกล้า ในงานพระราชทานกระบี่ เมื่อวันที่ 25 มีนาคม 2524 ความว่า

“...วินัยแท้จริงมีอยู่ 2 อย่าง คือ วินัยตามที่ทราบกันและถือกัน ได้แก่ ข้อปฏิบัติที่บัญญัติไว้เป็นกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับต่างๆ ให้ถือปฏิบัติ และอีกอย่าง คือ วินัยในตนเองที่แต่ละคนจะต้องบัญญัติขึ้น สำหรับใช้ควบคุมบังคับให้มีความจริงใจ และให้ประพฤติปฏิบัติตามความจริงใจนั้นอย่างมั่นคง ลักษณะเป็นสัจจาธิฐาน หรือการตั้งสัตย์สัญญาให้แก่ตน วินัยอย่างนี้จัดเป็นตัววินัยแท้ เพราะให้ผลจริงและแน่นอนยิ่งกว่าวินัยที่เป็นบทบัญญัติ เป็นปัจจัยสำคัญที่จะเกื้อกูลให้การถือการใช้วินัยเป็นบทบัญญัติได้ผลเที่ยงตรง ถูกต้อง สมบูรณ์ เต็มเปี่ยมตามเจตนารมณ์...”

กฤษณะ ซาซุม (2548) กล่าวว่า วินัย หมายถึง ความสามารถของบุคคลในการที่จะควบคุมอารมณ์ หรือบังคับพฤติกรรมของตนเองให้เชื่อฟัง ปฏิบัติตามเกณฑ์ ระเบียบ แบบแผน ที่ดีงามของสังคม โดยการมองเห็นคุณค่าในการที่จะกระทำตามเพื่อให้เกิดผลดีต่อตัวเองและสังคมส่วนรวม

ลิขิต บุญฤกษ์ (2549 อ้างถึงใน เทิดศักดิ์ วันธिया, 2551) ได้กล่าวถึง วินัย หมายถึง ความสามารถของบุคคลที่จะควบคุมอารมณ์และพฤติกรรมของตนเองให้เป็นไปตามที่คาดหวังไว้ อัน

เกิดจากจิตสำนึกที่มีค่านิยมที่ดีงาม โดยที่ไม่ต้องกระทำการใดๆ ที่มีผลต่อความยุ่งยากแก่ตนเอง และบุคคลอื่น ไม่ขัดต่อกฎระเบียบของสังคมและสิทธิของคนอื่น วินัย เป็นระเบียบ แบบแผน ข้อบังคับ หรือข้อปฏิบัติ ที่ใช้ในการควบคุมคนในสังคมให้ทำหรือไม่ทำตามบางสิ่งหรือบางอย่าง เช่น พระราชบัญญัติ พระราชกฤษฎีกา กฎหมาย คำสั่ง ประกาศต่างๆ

ปวีณ ฅ นคร (ปวีณ ฅ นคร, 2543) ได้ให้ความหมายคำว่า วินัย โดยได้แบ่งวินัยไว้ 2 นัย คือ

1. ความหมายในทางรูปธรรม หมายถึง ปทัสถานแห่งความประพฤติซึ่งกำหนดไว้เป็นข้อปฏิบัติหรือเป็นแบบแผนสำหรับคนในหน่วยงาน ในหมู่เหล่า หรือในวงการแต่ละแห่ง โดยเรียกข้อปฏิบัติหรือแบบแผนที่กำหนดไว้หรือที่มุ่งหวังสำหรับคนในวงการณ์นั้นว่า วินัย เช่น ในวงการทหารก็มีวินัยทหารเป็นข้อปฏิบัติหรือแบบแผนของทหาร ในวงการข้าราชการพลเรือนสามัญก็มีวินัยข้าราชการพลเรือนสามัญเป็นข้อปฏิบัติ เป็นต้น

2. ความหมายในทางนามธรรม หมายถึง ลักษณะเชิงพฤติกรรมที่แสดงออกมาเป็นการปฏิบัติตามข้อปฏิบัติตามคำสั่ง ปฏิบัติตามระเบียบแบบแผนหรือเป็นการควบคุมตนเอง ให้มีความเป็นระเบียบ ให้อยู่ในแบบแผนหรือให้ตั้งใจทำในสิ่งที่ดีที่เป็นประโยชน์

Joseph Kingsbury ให้ความหมายไว้ว่า วินัย หมายถึง การควบคุมพฤติกรรมของบุคคล อาจกระทำได้ 2 วิธี คือ โดยการออกกฎ ข้อบังคับ คำสั่ง และบังคับโดยการลงโทษหรือโดยการสั่งสอน และการฝึกอบรมเพื่อให้ความรับผิดชอบมากยิ่งขึ้น

วินัยมีจุดมุ่งหมายเพื่อให้การทำงานของคนมีประสิทธิภาพ มีขึ้นเพื่อรักษาความศักดิ์สิทธิ์ของกฎหมาย เป็นระเบียบแบบแผนโดยผู้บังคับบัญชามีหน้าที่รักษาความศักดิ์สิทธิ์ของกฎหมาย โดยการปราบปรามผู้กระทำความผิด เพื่อมิให้ผู้ใดบังคับบัญชาคนอื่นถือเป็นเยี่ยงอย่าง ทั้งนี้ หากข้าราชการมีวินัยดี ปฏิบัติด้วยความซื่อสัตย์สุจริต และมีความมุ่งมั่นที่จะปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ ย่อมนำมาซึ่งความผาสุกของประชาชน และการรักษาวินัย และการดำเนินการทางวินัยก็เพื่อ สร้างภาพลักษณ์ชื่อเสียงที่ดีของระบบราชการ

ความสำคัญของวินัยข้าราชการ

ข้าราชการในฐานะเป็นตัวแทนของรัฐในการบริหารราชการและติดต่อโดยตรงกับประชาชน ข้าราชการจึงต้องทำตัวให้ประชาชนเชื่อถือได้ ไว้วางใจ รวมทั้งเป็นแบบอย่างที่ดีได้ ปฏิบัติตาม ข้าราชการเมื่อมีวินัยดี ประชาชนก็จะให้ความนับถือศรัทธา ส่งผลให้ประชาชนมีความศรัทธา ในหน่วยงานของรัฐโดยรวมอีกด้วย การบริหารงานบุคคลของหน่วยงานราชการ จึงต้องมีความจำเป็น ที่ให้มีการกำหนดกฎเกณฑ์ ระเบียบ ข้อบังคับหรือวิธีปฏิบัติขึ้นมา เพื่อให้ข้าราชการในหน่วยงาน

ยึดถือและปฏิบัติ กฎเกณฑ์นี้ เรียกว่า วินัยของข้าราชการ มีได้ทั้งข้อปฏิบัติและข้อห้าม เพื่อเป็นการควบคุมความประพฤติและการปฏิบัติงานของข้าราชการให้มีความถูกต้อง เหมาะสม มีระเบียบ เพื่อให้การดำเนินงานภายในหน่วยงานราชการเกิดประสิทธิภาพ และมีประสิทธิผลให้มากที่สุด ถ้าหากข้าราชการไม่มีการรักษาวินัยแล้ว อาจทำให้การดำเนินงานภายในองค์กรเกิดปัญหาได้ ไม่สามารถที่จะประสบความสำเร็จและบรรลุเป้าหมายตามที่วางไว้ได้

วินัยข้าราชการมีจุดมุ่งหมายเพื่อให้บรรลุผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์หลักของทางราชการ คือ เพื่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลของการปฏิบัติราชการ เพื่อความเจริญของประเทศ เพื่อความมั่นคงของชาติและเพื่อความผาสุกของประชาชน การกระทำใดที่มีผลกระทบต่อวัตถุประสงค์หลักของทางราชการดังกล่าว ก็ควรกำหนดเป็นข้อห้ามหรือข้อพึงปฏิบัติสำหรับ หากข้าราชการมีการกระทำใดที่ไม่มีผลกระทบต่อวัตถุประสงค์หลักของทางราชการดังกล่าวก็ไม่ควรกำหนดเป็นวินัยข้าราชการ และในกรณีที่ยกเว้นวินัยเขียนไว้กว้างๆ ไม่ชัดเจน เช่น เขียนไว้ว่า “ไม่กระทำการอันได้ชื่อว่าเป็นผู้ประพฤติชั่ว” เมื่อจะพิจารณาว่าการกระทำอย่างใดเป็นการประพฤติชั่วที่ต้องห้ามตามนั้นหรือไม่ ก็ต้องวิเคราะห์หาคำว่าการกระทำนั้นกระทบถึงประสิทธิภาพ และประสิทธิผลของราชการ ความเจริญของประเทศ ความมั่นคงของชาติ หรือความผาสุกของประชาชนหรือไม่ ถ้ากระทบถึงก็ต้องห้ามถ้าไม่กระทบถึงก็ไม่ห้าม เช่น การจะพิจารณาว่าเสพสุรา เป็นการประพฤติชั่วหรือไม่ ก็พิจารณาว่าการเสพสุรานั้นมีผลกระทบต่อวัตถุประสงค์หลักของทางราชการหรือไม่ ถ้าเสพแล้วไม่มีเรื่องเสียหาย ไม่กระทบถึงวัตถุประสงค์หลักของทางราชการก็ไม่ถือว่าเป็นการประพฤติชั่ว แต่ถ้าเสพแล้วมีเรื่องเสียหายถึงทางราชการ กระทบถึงวัตถุประสงค์หลักของทางราชการก็ถือว่าเป็นการประพฤติชั่ว ที่ว่ากระทบถึงวัตถุประสงค์หลักของทางราชการนั้น หมายถึงทั้งกระทบโดยตรงและกระทบโดยอ้อม กระทบโดยตรง เช่น เสพสุราจนเมา ทำงานไม่ได้หรือทำให้งานเสีย เช่นนี้กระทบถึงผลงานในหน้าที่หรือประสิทธิภาพและประสิทธิผลของราชการ อันจะส่งผลไปถึงความเจริญของประเทศหรือความมั่นคงของชาติ หรือความผาสุกของประชาชนโดยตรง บางกรณีไม่กระทบถึงผลงานในหน้าที่ แต่ทำให้เสียชื่อเสียง เช่น เมาสุราแล้ว ชกต่อยกันในที่สาธารณะ ทำให้ประชาชนเสื่อมศรัทธาในข้าราชการผู้เป็นพนักงานของรัฐ ในการบริหารบ้านเมืองประชาชนจะไม่มีศรัทธาในรัฐบาล ซึ่งทำให้ประชาชนไม่ให้ความร่วมมือกับทางราชการ จึงมีผลตามมาที่กระทบถึงความมั่นคงของชาติและความเจริญของประเทศโดย ทางอ้อมจึงเข้าข่ายผิดวินัยเช่นกัน นอกจากนี้สำหรับวินัยข้าราชการยังมีจุดมุ่งหมายเพื่อธำรงศักดิ์ศรีของข้าราชการด้วย การกระทำใดที่เสื่อมเสียศักดิ์ศรีของตำแหน่งหน้าที่ราชการจึงอยู่ในขอบข่ายที่อาจผิดวินัยข้าราชการได้ (ประวิณ ฒ นคร และเสนาะ ดิยาวี, 2542)

วินัยของข้าราชการตำรวจ

ตำรวจ เป็นอาชีพที่มีความสำคัญอาชีพหนึ่งในสังคม การประพฤติปฏิบัติตัวของตำรวจย่อมส่งผลกระทบต่อประชาชนและประเทศชาติ ดังนั้น การมีวินัยของตำรวจจึงเป็นกรอบแห่งความประพฤติให้ตำรวจแต่ละคนยึดถือปฏิบัติ เพื่อให้ตำรวจเป็นผู้ประพฤติดี เหมาะสมแก่อาชีพของข้าราชการตำรวจ ที่ทางราชการมุ่งหมายให้เป็นผู้รักษากฎหมายของประเทศ และบำบัดทุกข์บำรุงสุขแก่ประชาชน เพื่อให้เกิดความสงบสุขภายในประเทศ สำนักงานตำรวจแห่งชาติ จึงได้กำหนดหลักเกณฑ์การปฏิบัติ ตลอดจนความประพฤติให้อยู่ในข่ายที่เหมาะสม และได้ให้ข้าราชการตำรวจถือปฏิบัติ ข้าราชการตำรวจจึงจำเป็นต้องประพฤติตามระเบียบวินัย ให้เป็นที่ไว้วางใจของประชาชน และรักษากฎหมายอย่างเคร่งครัด พร้อมไปด้วยความเป็นธรรม

ความหมายของวินัยตำรวจ

ความหมายของวินัยตำรวจ (Police Discipline) ได้มีการบัญญัติคำจำกัดความของคำว่า วินัยตำรวจ ในพระราชบัญญัติ ว่าด้วยวินัยตำรวจ พ.ศ. 2477 มาตรา 4 ว่า

วินัยตำรวจ คือ การที่ตำรวจต้องประพฤติตนให้เป็นผู้มีมารยาทอันดีงาม ตามแบบอย่างธรรมเนียมของตำรวจ

ตามประมวลระเบียบการตำรวจไม่เกี่ยวกับคดี ลักษณะ 1 บทที่ 1 ข้อ 1 ได้ให้คำจำกัดความของคำว่า “วินัยตำรวจ” คือ การที่ตำรวจต้องประพฤติตนให้เป็นผู้มีมารยาทอันดีงามตามแบบอย่างธรรมเนียมของตำรวจ

คำว่า แบบอย่างธรรมเนียมของตำรวจ หมายความว่า แบบประเพณี แบบแผนแบบอย่าง ที่ได้ถือปฏิบัติกันมาของทางราชการ ซึ่งอาจจะไม่มีกำหนดไว้เป็นลายลักษณ์อักษร หรืออีกความหมายหนึ่งก็คือ แบบแผนความประพฤติที่กำหนดให้ข้าราชการตำรวจควบคุมตนเองและควบคุมผู้ใต้บังคับบัญชาให้เป็นผู้มีความประพฤติ และละเว้นการปฏิบัติตนให้เป็นไปในทางที่ไม่ชอบไม่ควร (อจลรา ช่อมณี, 2554)

ธวัช ประสพพระ (2551) กล่าวว่า วินัยตำรวจมีความสำคัญเป็นอย่างยิ่งต่อการบริหารราชการของสำนักงานตำรวจแห่งชาติ และของรัฐบาลในการบริหารประเทศ เพราะข้าราชการตำรวจเป็นส่วนหนึ่งของรัฐบาลในการบริหารราชการแผ่นดินในการรักษาความสงบเรียบร้อยของประชาชน และข้าราชการตำรวจเป็นข้าราชการที่ปฏิบัติหน้าที่ที่ใกล้ชิดกับประชาชนให้คุณให้โทษในเรื่องเกี่ยวกับการสืบสวนสอบสวน จับกุมคุมขัง หากข้าราชการตำรวจไม่มีวินัยที่ดีจะทำให้ประชาชนเดือดร้อนขาดความเชื่อถือศรัทธาในตัวข้าราชการตำรวจ รวมตลอดถึงจะทำให้

ประชาชนขาดความเชื่อถือศรัทธาและไม่ให้ความร่วมมือกับสำนักงานตำรวจแห่งชาติในการปฏิบัติราชการเกี่ยวกับการรักษาความสงบเรียบร้อยและไม่ให้ความร่วมมือกับรัฐบาลในการบริหารประเทศ

วินัยตำรวจจึงมีความจำเป็นและสำคัญต่อตัวข้าราชการตำรวจ และวินัยมีจุดมุ่งหมายเพื่อประโยชน์ของทางราชการ เพื่อให้ราชการดำเนินไปด้วยดีมีประสิทธิภาพ วินัยจึงเป็นเครื่องนำคนไปในทางที่ดี อีกทั้งยังเป็นพื้นฐานเบื้องต้นในอันที่จะส่งเสริมหรือสร้างสรรค์ให้ข้าราชการตำรวจตั้งใจปฏิบัติหน้าที่ราชการอย่างมีความรับผิดชอบ ซึ่งจะส่งผลให้เป็นความดีความชอบและความสามารถที่จะได้เลื่อนฐานะในราชการก้าวหน้าไปตามลำดับ หากข้าราชการตำรวจผู้ใดไม่มีวินัยที่ดีพอก็ย่อมไม่สามารถปฏิบัติหน้าที่ราชการให้สำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี อีกทั้งจะไม่เป็นที่ยอมรับนับถือกันในวงราชการว่าเป็นข้าราชการตำรวจที่ดี

วินัยตำรวจมิใช่จะมีความสำคัญแต่เพียงต่อทางราชการสำนักงานตำรวจแห่งชาติและต่อตัวข้าราชการตำรวจเท่านั้น แต่ยังมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อผู้บังคับบัญชา เพราะผู้บังคับบัญชามีหน้าที่จะต้องสั่งการและมอบหมายงานให้ผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติ และต้องกำกับตรวจสอบรับผิดชอบงานนั้น รวมทั้งรับผิดชอบในการส่งเสริมและดูแลระมัดระวังให้ผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติตามวินัยด้วย หากผู้ใต้บังคับบัญชาไม่มีวินัยที่ดีพอ งานก็จะไม่เดินไปด้วยดีมีประสิทธิภาพ ซึ่งผู้บังคับบัญชาต้องรับผิดชอบในผลงานนั้นและรับผิดชอบในการที่ผู้ใต้บังคับบัญชาไม่มีวินัยด้วย

การรักษาวินัย

ตามพระราชบัญญัติตำรวจแห่งชาติ ปี พ.ศ. 2547 และที่แก้ไขล่าสุด

หมวด 5 วินัยและการรักษาวินัย

มาตรา 77 ข้าราชการตำรวจต้องถือและปฏิบัติตามกฎหมาย ระเบียบของทางราชการมติคณะรัฐมนตรี และจรรยาบรรณของตำรวจตามที่กำหนดในกฎ ก.ตร. และต้องรักษาวินัยตามที่บัญญัติไว้ในหมวดนี้โดยเคร่งครัด

กฎ ก.ตร. ตามวรรคหนึ่ง ให้มีผลใช้บังคับเมื่อพ้นกำหนดหกสิบวันนับแต่วันประกาศในราชกิจจานุเบกษา

มาตรา 78 การกระทำผิดวินัยอย่างไม่ร้ายแรง ได้แก่ การไม่รักษาวินัยตามที่บัญญัติเป็นข้อปฏิบัติและข้อห้ามในเรื่องดังต่อไปนี้

(1) ต้องปฏิบัติหน้าที่ราชการด้วยความซื่อสัตย์ สุจริต และเที่ยงธรรม เป็นไปตามกฎหมาย กฎ ระเบียบของทางราชการ มติคณะรัฐมนตรี จรรยาบรรณของตำรวจ และนโยบายของรัฐบาลโดยไม่ให้เสียหายแก่ราชการ

(2) ต้องปฏิบัติตามคำสั่งของผู้บังคับบัญชาซึ่งสั่งในหน้าที่ราชการ โดยชอบด้วยกฎหมายและระเบียบของทางราชการ โดยไม่ขัดแย้งหรือหลีกเลี่ยง แต่ถ้าเห็นว่าการปฏิบัติตามคำสั่งนั้นจะทำให้เสียหายแก่ราชการ หรือจะเป็นการไม่รักษาประโยชน์ของทางราชการ จะเสนอความเห็นเป็นหนังสือทันทีเพื่อให้ผู้บังคับบัญชาทบทวนคำสั่งนั้นก็ได้ และเมื่อได้เสนอความเห็นแล้ว ถ้าผู้บังคับบัญชายืนยันให้ปฏิบัติตามคำสั่งเดิม ผู้ปฏิบัติบังคับบัญชาต้องปฏิบัติตาม

(3) ต้องรักษาระเบียบการเคารพระหว่างผู้ใหญ่ ผู้น้อย

(4) ต้องอุทิศเวลาของตนให้แก่ราชการ จะละทิ้งหรือทอดทิ้งหน้าที่ราชการมิได้

(5) ต้องปฏิบัติราชการโดยมิให้เป็นการกระทำการข้ามผู้บังคับบัญชาเหนือตน เว้นแต่ผู้บังคับบัญชาเหนือขึ้นไปเป็นผู้สั่งให้กระทำ หรือได้รับอนุญาตเป็นพิเศษชั่วคราว

(6) ต้องรักษาความลับของทางราชการ

(7) ต้องสุภาพเรียบร้อย รักษาความสามัคคี และไม่กระทำการอย่างใดที่เป็นการกั่นแก้งกัน และต้องช่วยเหลือกันในการปฏิบัติราชการระหว่างข้าราชการด้วยกันและผู้ร่วมปฏิบัติราชการ

(8) ต้องต้อนรับ ให้ความสะดวก ให้ความเป็นธรรม และให้การสงเคราะห์แก่ประชาชนผู้ติดต่อราชการ หรือในการปฏิบัติราชการเกี่ยวกับหน้าที่ของตน โดยไม่ชักช้า และด้วยความสุภาพเรียบร้อย โดยห้ามมิให้ดูหมิ่น เหยียดหยาม กดขี่หรือข่มเหงประชาชนผู้ติดต่อราชการหรือในการปฏิบัติราชการเกี่ยวกับหน้าที่ของตน

(9) ต้องปฏิบัติหน้าที่ราชการด้วยความตั้งใจ อุตสาหะ เพื่อให้เกิดผลดีหรือความก้าวหน้าแก่ราชการ เอาใจใส่ ระวังรักษาผลประโยชน์ของทางราชการ และต้องไม่ประมาทเลินเล่อในหน้าที่ราชการ

(10) ต้องไม่กระทำการอันเป็นเหตุให้แตกความสามัคคีระหว่างข้าราชการตำรวจ

(11) ต้องไม่รายงานเท็จต่อผู้บังคับบัญชา การรายงานโดยปกปิดข้อความซึ่งควรต้องแจ้ง ถือว่าเป็นการรายงานเท็จด้วย

(12) ต้องไม่ใช้กริยาจาหรือประพฤตินในลักษณะที่ไม่สมควร

(13) ต้องไม่กระทำการอันได้ชื่อว่าเป็นผู้ประพฤติชั่ว

(14) ต้องไม่กระทำด้วยประการใดๆ ในลักษณะที่เป็นการบังคับผู้บังคับบัญชาเป็นทางให้เสียระเบียบแบบแผนวินัยตำรวจ

(15) ต้องไม่กระทำหรือละเว้นการกระทำใดๆ อันเป็นเหตุให้เสียหายแก่ราชการหรือทำให้เสียระเบียบแบบแผนของตำรวจ

(16) ต้องไม่กระทำการหรือยอมให้ผู้อื่นกระทำการหาผลประโยชน์อันอาจทำให้เสียความเที่ยงธรรมในการปฏิบัติหน้าที่ราชการหรือเสื่อมเสียเกียรติศักดิ์ของตำแหน่งหน้าที่ราชการของตน

(17) ต้องไม่เป็นกรรมการผู้จัดการ หรือผู้จัดการ หรือดำรงตำแหน่งอื่นใดที่มีลักษณะงานคล้ายคลึงกันนั้นในห้างหุ้นส่วนหรือบริษัท

(18) กระทำการหรือไม่กระทำการตามที่กำหนดในกฎ ก.ตร.

มาตรา 79 การกระทำผิดวินัยอย่างร้ายแรง ได้แก่การกระทำได้ต่อไปนี้

(1) ปฏิบัติหรือละเว้นการปฏิบัติหน้าที่ราชการโดยมิชอบเพื่อให้ตนเองหรือผู้อื่นได้รับประโยชน์ที่มิควรได้

(2) ละทิ้งหรือทอดทิ้งหน้าที่ราชการโดยไม่มีเหตุอันสมควร เป็นเหตุให้เสียหายแก่ราชการอย่างร้ายแรง หรือละทิ้งหน้าที่ราชการติดต่อกันเป็นเวลายาวเกินสิบห้าวันโดยไม่มีเหตุอันสมควร หรือโดยมีพฤติการณ์อันแสดงถึงความจงใจไม่ปฏิบัติตามระเบียบของทางราชการ

(3) เขยิบหยาม กดขี่ ข่มเหง หรือทำร้ายประชาชนผู้ติดต่อราชการหรือในระหว่างปฏิบัติหน้าที่ราชการ

(4) กระทำความผิดอาญาจนได้รับโทษจำคุกหรือโทษที่หนักกว่าโทษจำคุกโดยคำพิพากษาถึงที่สุดให้จำคุกหรือได้รับโทษที่หนักกว่าโทษจำคุก เว้นแต่เป็นโทษสำหรับความผิดที่ได้กระทำโดยประมาทหรือความผิดลหุโทษ

(5) กระทำการอันได้ชื่อว่าเป็นผู้ประพฤติชั่วอย่างร้ายแรง

(6) กระทำหรือละเว้นการกระทำใด ๆ รวมทั้งการกระทำผิดตามมาตรา 78 อันเป็นเหตุให้เสียหายแก่ราชการอย่างร้ายแรง

(7) กระทำการหรือไม่กระทำการตามที่กำหนดในกฎ ก.ตร.

พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2551 กำหนดให้ข้าราชการต้องรักษาวินัย โดยกระทำการหรือไม่กระทำการตามที่บัญญัติไว้มาตรา 81 และมาตรา 82 และมาตรา 83 อย่างเคร่งครัด หน้าที่ดังกล่าวอาจจำแนกได้ ดังนี้

1. ต้องสนับสนุนการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุขด้วยความบริสุทธิ์ใจ (มาตรา 81 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2551)

2. กระทำการอันเป็นข้อปฏิบัติ ดังต่อไปนี้

2.1 ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์ สุจริต และเที่ยงธรรม

2.2 ปฏิบัติหน้าที่ราชการให้เป็นไปตามกฎหมาย กฎ ระเบียบของทางราชการ มติของคณะรัฐมนตรี นโยบายของรัฐบาล ปฏิบัติตามระเบียบแบบแผนของทางราชการ

2.3 ปฏิบัติหน้าที่ราชการให้เกิดผลดี มีความก้าวหน้าแก่ราชการ ด้วยความตั้งใจ มีความอดุสาหะ เอาใจใส่ และรักษาประโยชน์ของทางราชการ

2.4 ปฏิบัติตามคำสั่งของผู้บังคับบัญชา ที่สั่งในหน้าที่โดยชอบด้วยกฎหมาย และระเบียบของทางราชการ โดยไม่ขัดแย้งหรือหลีกเลี่ยง ถ้าหากเห็นว่าการปฏิบัติตามคำสั่งนั้น ทำให้ราชการเสียหาย หรือเป็นการไม่รักษาประโยชน์ของทางราชการ ก็จำเป็นจะต้องเสนอความเห็นเป็นหนังสือทันที เพื่อให้ผู้บังคับบัญชาทบทวนคำสั่งนั้น ถ้าหากผู้บังคับบัญชายืนยันให้ปฏิบัติตามคำสั่งเดิม ผู้ใต้บังคับบัญชาก็จำเป็นต้องปฏิบัติตาม

2.5 ต้องอุทิศเวลาของตนให้แก่ทางราชการ จะละทิ้งหรือทอดทิ้งหน้าที่มิได้

2.6 รักษาความลับของทางราชการ

2.7 มีความสุภาพ เรียบร้อย รักษาความสามัคคีในหมู่คณะ และต้องช่วยเหลือกันในการปฏิบัติหน้าที่ราชการระหว่างข้าราชการด้วยกันและร่วมปฏิบัติราชการ

2.8 คำนึงรับ ให้ความสะดวก ความเป็นธรรม และการสงเคราะห์แก่ประชาชน ผู้ติดต่อราชการที่เกี่ยวกับหน้าที่ของตน

2.9 วางตนเป็นกลางทางการเมือง การปฏิบัติอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องกับประชาชน จะต้องปฏิบัติตามระเบียบของทางราชการ ว่าด้วยมารยาททางการเมืองของข้าราชการด้วย

2.10 รักษาชื่อเสียงของตน และเกียรติศักดิ์ของตำแหน่งหน้าที่ราชการของตน มิให้เสื่อมเสีย

2.11 กระทำการอื่นใดตามที่กำหนดในกฎ ก.พ.

3. ไม่กระทำการอันเป็นข้อห้าม คือ

3.1 ไม่รายงานเท็จต่อผู้บังคับบัญชา การรายงานโดยปกปิดข้อความอันควรจะต้องแจ้ง ถือเป็นการรายงานเท็จ

3.2 ไม่ปฏิบัติราชการอันเป็นการกระทำการข้ามผู้บังคับบัญชาเหนือตน เว้นแต่ผู้บังคับบัญชาเป็นผู้สั่งให้กระทำ หรือได้รับอนุญาตเป็นพิเศษชั่วคราว

3.3 ไม่อาศัยหรือยอมให้ผู้อื่นอาศัยตำแหน่งหน้าที่ราชการของตนหาผลประโยชน์

3.4 ไม่ประมาทเลินเล่อในหน้าที่ราชการ

3.5 ไม่กระทำการหรือยอมให้ผู้อื่นกระทำการหาผลประโยชน์อันอาจทำให้เสียความเที่ยงธรรมหรือเสื่อมเสียเกียรติศักดิ์ของตำแหน่งหน้าที่ราชการของตน

3.6 ไม่เป็นกรรมการผู้จัดการ หรือผู้จัดการ หรือดำรงตำแหน่งอื่นใด ที่มีลักษณะงานคล้ายคลึงกันนั้นในห้างหุ้นส่วนหรือบริษัท

3.7 ไม่กระทำการอย่างใดที่เป็นการก่อกวนแก่ง กัดขี้ หรือข่มเหงกันในการปฏิบัติราชการ

3.8 ไม่กระทำการอันเป็นการล่วงละเมิดหรือคุกคามทางเพศตามที่กำหนดในกฎ ก.พ.

3.9 ไม่คูหมิ่น เหยียดหยาม กดขี่ หรือข่มเหงประชาชนผู้ติดต่อราชการ

3.10 ไม่กระทำการอื่นใดตามที่กำหนดในกฎ ก.พ.

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (2540) ได้บันทึกรายละเอียดเกี่ยวกับการรักษาวินัย ไว้พอสรุปได้ ดังนี้

การรักษาวินัยข้าราชการ อาจกระทำได้สองวิธี คือ วิธีการเสริมสร้างให้ข้าราชการมีวินัย วิธีหนึ่ง และวิธีการควบคุมให้ข้าราชการมีวินัยอีกวิธีหนึ่ง สำหรับในวงราชการมีความจำเป็นที่จะต้องใช้ วิธีการรักษาวินัยทั้งสองวิธีประกอบกัน กล่าวคือ

1. วิธีการเสริมสร้างให้ข้าราชการมีวินัย ควรจะเริ่มจากการเลือกสรรคนดีเข้ามารับราชการ ตั้งแต่ต้น และแต่งตั้งข้าราชการให้ดำรงตำแหน่งโดยเหมาะสม ฝึกอบรมข้าราชการให้ดียิ่งขึ้น ป้องกันข้าราชการกระทำผิดวินัย สร้างสภาพแวดล้อมและบรรยากาศที่ดีในหน่วยงาน ตลอดจนดำเนินการด้วยประการต่าง ๆ เพื่อจูงใจให้ข้าราชการมีวินัย ซึ่งอาจดำเนินการ ดังนี้

1.1 การเลือกสรรเพื่อบรรจุและแต่งตั้งข้าราชการ

1.2 การฝึกอบรมข้าราชการ

1.3 การป้องกันข้าราชการกระทำผิดวินัย

1.4 การสร้างกลไกในการรักษาวินัย

2. วิธีการควบคุมให้ข้าราชการมีวินัย เริ่มจากการกำหนดคบทวินัยที่ข้าราชการพึงปฏิบัติไว้เป็นกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับ หรือคำสั่ง พร้อมทั้งกำหนดโทษที่จะลงโทษแก่ผู้กระทำผิดวินัย ไว้ และเป็นหน้าที่ของผู้บังคับบัญชาที่จะสอดส่องดูแล กำกับ กวดขันให้ข้าราชการปฏิบัติตนอยู่ในระเบียบวินัยตามที่กำหนดไว้ นั้น ถ้าปรากฏว่าข้าราชการผู้ใดมีพฤติการณ์ที่น่าสงสัยว่าจะกระทำผิด วินัยก็จะต้องสืบสวนให้ได้ข้อเท็จจริงว่ากรณีมีมูลหรือไม่ ถ้าเห็นว่ากรณีมีมูลก็ดำเนินการทางวินัย ต่อไป

จึงสรุปได้ว่า การรักษาวินัยของข้าราชการพลเรือนนั้น มิใช่ทั้งแบบควบคุมและแบบ เสริมสร้างประกอบกัน คือ ข้าราชการพลเรือนต้องรักษาวินัยโดยปฏิบัติตามที่กำหนดไว้ นั้น อย่าง เกร่งครัด ผู้ใดฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตาม ถือว่าผู้นั้นกระทำผิดวินัย ซึ่งจะต้องได้รับโทษตามที่กำหนด และผู้บังคับบัญชามีหน้าที่ดูแลระมัดระวังให้ผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติตามวินัย และส่งเสริมให้ผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติตามวินัยด้วย

บทบาทของผู้บังคับบัญชาในการรักษาวินัยของข้าราชการ

ผู้บังคับบัญชามีฐานะและหน้าที่กำกับการทำงานของผู้อยู่ใต้บังคับบัญชา ผู้บังคับบัญชาจึงมีบทบาทสำคัญเป็นอันมากในการรักษาวินัยข้าราชการ ทั้งบทบาทในทางส่งเสริมให้ข้าราชการมีวินัย ในทางป้องกัน หรือดูแล ระวังระวังไม่ให้ข้าราชการกระทำผิดวินัย และในทางปราบปรามหรือดำเนินการทางวินัยเมื่อมีผู้กระทำผิด ทั้งนี้ผู้บังคับบัญชามีได้มีบทบาทเพียงคอยจ้องจับผิดผู้ทำผิดมาพิจารณาลงโทษเท่านั้น แต่ต้องทำทุกวิถีทาง ระวังตลอดเวลาไม่ให้ข้าราชการกระทำผิดวินัย ไม่ใช่ปล่อยให้ทำผิดหลาย ๆ ครั้งแล้วจึงค่อยกล่าวหา และพิจารณาลงโทษ แต่ต้องคอยสอดส่องดูแล และคอยป้องกันไม่ให้ผู้อยู่ใต้บังคับบัญชากระทำผิดวินัย

ตามพระราชบัญญัติตำรวจแห่งชาติ พ.ศ.2547 มาตรา 80 ให้ผู้บังคับบัญชามีหน้าที่เสริมสร้างและพัฒนาให้ผู้อยู่ใต้บังคับบัญชามีวินัย ป้องกันมิให้ผู้อยู่ใต้บังคับบัญชากระทำผิดวินัย และดำเนินการทางวินัยแก่ผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาซึ่งมีกรณีอันมีมูลที่ควรกล่าวหาว่ากระทำผิดวินัย

วิธีการเสริมสร้างและพัฒนาให้ผู้อยู่ใต้บังคับบัญชามีวินัย และการป้องกันมิให้ผู้อยู่ใต้บังคับบัญชากระทำผิดวินัย ให้เป็นไปตามที่กำหนดในระเบียบ ก.ตร.

เมื่อปรากฏกรณีมีมูลที่ควรกล่าวหาว่าข้าราชการตำรวจผู้ใดกระทำผิดวินัยให้ผู้บังคับบัญชาดำเนินการทางวินัยทันทีตามที่บัญญัติไว้ในหมวด 6

ผู้บังคับบัญชาผู้ใดละเลยไม่ปฏิบัติตามมาตรานี้และตามหมวด 6 หรือปฏิบัติหน้าที่ดังกล่าวโดยไม่สุจริต ให้ถือว่าผู้นั้นกระทำผิดวินัย

มาตรา 81 เมื่อมีความจำเป็นอันไม่อาจหลีกเลี่ยงได้ เพื่อประโยชน์ในการรักษาวินัยและปราบปรามข้าราชการตำรวจผู้ก่อการกำเริบ หรือเพื่อบังคับข้าราชการตำรวจผู้ละทิ้งหน้าที่ให้กลับทำหน้าที่ของตน ผู้บังคับบัญชาอาจใช้อาวุธหรือกำลังบังคับได้ และถ้าได้กระทำโดยสุจริตตามสมควรแก่เหตุแล้ว ผู้บังคับบัญชาหรือผู้ช่วยเหลือไม่ต้องรับผิดชอบทั้งทางแพ่งและทางอาญา

เมื่อมีเหตุดังกล่าว ผู้บังคับบัญชาจะต้องรายงานไปยังผู้บังคับบัญชาเหนือตนตามลำดับชั้นจนถึงผู้บัญชาการตำรวจแห่งชาติโดยเร็ว

และการบริหารงานบุคคลแบบใหม่ได้พยายามที่จะเสริมสร้างวินัยด้วยการป้องกันเหตุที่จะทำให้นักพลเสียดวินัย แนะนำสั่งสอน อบรม เพื่อส่งเสริมให้ทุกคนรู้จักหน้าที่ ตลอดจนการสร้าง สภาพแวดล้อมในราชการให้ดีเพื่อจูงใจให้คนทำดี แต่ปรากฏว่าไม่มีการบริหารงานในหน่วยราชการ ที่สามารถรักษาระเบียบวินัยด้วยวิธีดังกล่าวเพียงอย่างเดียวได้ แต่สิ่งที่หลีกเลี่ยงไม่ได้ก็คือ การใช้วิธีการดั้งเดิมด้วยการลงโทษ ซึ่งการลงโทษทางวินัยมีความมุ่งหมายที่สำคัญ 2 ประการ ดังนี้

1. เพื่อปราบปรามการกระทำผิดหรือละเมิดวินัย การลงโทษทางวินัยเป็นการหยุดยั้งการกระทำผิดวินัย หรือปราบปรามผู้กระทำผิดวินัยให้ลดน้อยลง เพราะการลงโทษทางวินัยจะทำให้ข้าราชการเกิดความระมัดระวังในการปฏิบัติงานมากขึ้น และระดับที่อยู่เสมอว่าถ้าตนกระทำผิดแล้วจะได้รับโทษตอบแทนสถานใด มีผลต่ออาชีพข้าราชการของตนอย่างไร มีผลต่อความก้าวหน้าเกียรติภูมิ และสถานภาพของตนในสังคมอย่างไร สิ่งเหล่านี้จะช่วยให้ข้าราชการกระทำผิดหรือละเมิดวินัยน้อยลง นอกจากนี้การลงโทษทางวินัยยังเป็นการเสริมสร้างความศักดิ์สิทธิ์ของวินัยเอง เพื่อให้เห็นว่า วินัยนั้นมีใช้มิได้เฉย ๆ โดยปราศจากผลการปฏิบัติ และที่สำคัญ ก็คือ ทำให้เกิดความเกรงกลัวต่อการกระทำผิดด้วย

2. เพื่อรักษาเสถียรภาพและประสิทธิภาพในการบริหาร วินัยเป็นองค์ประกอบที่สำคัญประการหนึ่งที่จะสนับสนุนให้ข้าราชการปฏิบัติหน้าที่อย่างมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น แต่การที่จะส่งเสริมให้ข้าราชการมีวินัยที่ดีนั้น ก็ต้องอาศัยทั้งการป้องกันและการลงโทษเข้ามาประกอบวินัยเป็นการสร้างความเชื่อมั่นให้กับข้าราชการทั่วไป กล่าวคือ เมื่อกระทำผิดก็ย่อมจะต้องได้รับโทษ ผู้ที่กระทำผิดก็ย่อมจะได้รับผลดีตอบแทน นับว่าเป็นการปฏิบัติต่อข้าราชการทั่วไปอย่างยุติธรรม ซึ่งก่อให้เกิดขวัญและกำลังใจที่ดี ทำให้ข้าราชการที่ดีปฏิบัติงานด้วยความมั่นใจ อันเป็นผลต่อประสิทธิภาพในการ บริหารโดยตรง

คำสั่งกรมตำรวจที่ 1212/2537 เรื่อง มาตรการควบคุมและเสริมสร้างความประพฤติและวินัยข้าราชการตำรวจ ให้ทุกหน่วยถือปฏิบัติ เพื่อควบคุมและเสริมสร้างความประพฤติและวินัยข้าราชการตำรวจ ดังต่อไปนี้

ผู้บังคับบัญชา มีหน้าที่ดังนี้

1. เสริมสร้างและพัฒนา ให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีวินัย โดยการปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี ให้มีการฝึกอบรม สร้างขวัญและกำลังใจ การจูงใจหรือวิธีการอื่นใดที่จะเสริมสร้างและพัฒนาทัศนคติ จิตสำนึก ให้ผู้ใต้บังคับบัญชาอยู่ในวินัย

2. ป้องกันมิให้ผู้ใต้บังคับบัญชากระทำผิดวินัย ด้วยการเอาใจใส่ สังเกตการณ์ และขจัดเหตุต่างๆ ที่อาจจะก่อให้เกิดการกระทำผิดวินัย อันอยู่ในวิสัยที่ดำเนินการป้องกันได้ตามควรแก่กรณี จะต้องกวดขัน ควบคุม กำกับการปฏิบัติหน้าที่ของผู้ใต้บังคับบัญชาให้เป็นไปตามกฎหมายและระเบียบของทางราชการ อย่างถูกต้อง มีประสิทธิภาพ อันจะส่งผลดีต่อทางราชการ

3. ดำเนินการทางวินัย ในกรณีที่ผู้ใต้บังคับบัญชาได้กระทำผิดวินัย โดยที่มีพยานหลักฐาน ข้าราชการตำรวจถูกฟ้องคดีอาญา หรือต้องหาว่ากระทำผิดอาญา เว้นแต่เป็นการปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์สุจริต หรือถูกกั้นแกล้ง ผู้บังคับบัญชาจะต้องดำเนินการทางวินัย และคดีอาญาตามกฎหมาย ระเบียบโดยเฉียบขาด รวดเร็วและทันต่อเหตุการณ์

4. ปกครองดูแล ผู้ได้บังคับบัญชาด้วยความเที่ยงธรรมเสมอกัน การพิจารณาบำเหน็จความชอบ การแต่งตั้งโยกย้าย จะต้องพิจารณาด้วยความเป็นธรรม ตามกฎเกณฑ์ของกรมตำรวจอย่างเคร่งครัด

โทษทางวินัย

ตามพระราชบัญญัติตำรวจแห่งชาติ พ.ศ.2547 มาตรา 82 โทษทางวินัยมี 7 สถานดังต่อไปนี้

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

การลงโทษภาคทัณฑ์ ได้แก่ การลงโทษแก่ผู้กระทำความผิดอันควรต้องรับโทษสถานหนึ่งสถานใดแต่มีเหตุอันควรปรานีจึงเพียงแต่แสดงความผิดผู้นั้นให้ปรากฏไว้

การลงโทษทัณฑกรรม ได้แก่ การให้ทำงานโยธา การให้อยู่เวรยาม นอกจากหน้าที่ประจำหรือการให้ทำงานสาธารณะประโยชน์ซึ่งต้องไม่เกินหกชั่วโมงต่อหนึ่งวัน

การลงโทษกักยาม ได้แก่ การกักตัวไว้ในบริเวณใดบริเวณหนึ่งที่สมควรตามที่กำหนด

การลงโทษกักขัง ได้แก่ การขังในที่จัดไว้เพื่อควบคุมแต่เฉพาะคนเดียวหรือหลายคนรวมกันตามที่จะได้มีคำสั่ง

การลงโทษกักยามหรือกักขังจะใช้งานโยธาหรืองานอื่นของทางราชการด้วยก็ได้แต่ต้องไม่เกินหกชั่วโมงต่อหนึ่งวัน

มาตรา 83 การลงโทษข้าราชการตำรวจให้ทำเป็นคำสั่งโดยระบุในคำสั่งด้วยว่าผู้ถูกลงโทษกระทำความผิดวินัยในกรณีใดมาตราใด

วิธีการออกคำสั่งเกี่ยวกับการลงโทษให้เป็นไปตามที่กำหนดในกฎ ก.ตร.

การลงโทษทางวินัยแตกต่างจากการลงโทษทางอาญา เนื่องจากการลงโทษทางอาญามีจุดมุ่งหมายเพื่อรักษาความสงบเรียบร้อยของสังคม การลงโทษทางอาญาจึงมีการใช้บังคับกับบุคคลทั่วไป แต่การลงโทษทางวินัยมีจุดมุ่งหมายเพื่อรักษามาตรฐานความประพฤติขีวณูและสมรรถภาพ

ของข้าราชการ การลงโทษทางวินัยจึงกระทำกับข้าราชการที่กระทำผิดวินัยเท่านั้น (สำนักงานมาตรฐานวินัย สำนักงาน ก.พ., 2550)

การกระทำผิดวินัย

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (2540) ได้สรุปการกระทำผิดวินัยของข้าราชการไว้ ดังนี้

1. การไม่ซื่อสัตย์และทุจริตต่อหน้าที่ราชการ อาจเกิดจากข้าราชการมีหนี้สินมาก ติดการพนัน มีความเกรงใจผู้บังคับบัญชาหรือผู้มีอำนาจสูงกว่าผู้บังคับบัญชาไม่เข้มงวดทำให้มีโอกาสกระทำผิดได้ง่าย
2. การไม่ตั้งใจปฏิบัติหน้าที่ราชการ อาจเกิดจากข้าราชการขาดความรอบคอบ พลังเพลอ และผู้บังคับบัญชาขาดการควบคุมอย่างเพียงพอ
3. การไม่รักษาความลับของทางราชการ อาจเกิดจากความรู้อำนาจไม่ถึงการณ์คิดว่าเป็นเรื่อง เล็กน้อยไม่สำคัญ เกรงใจต่อเพื่อนร่วมงานและผู้มีความสัมพันธ์ส่วนตัว มีสาเหตุ โจรทศเคืองกันเป็นส่วนตัว ไม่รู้กฎระเบียบของทางราชการ การทำงาน ไม่มีระเบียบแบบแผนที่ดี
4. การไม่ปฏิบัติตามคำสั่งของผู้บังคับบัญชา อาจเกิดจากการแบ่งพรรคแบ่งพวก จนเป็นธรรมเนียม ขาดความรับผิดชอบในการทำงาน และผู้บังคับบัญชาสั่งงานโดยไม่คำนึงถึงความเหมาะสม
5. การกระทำข้ามขั้นผู้บังคับบัญชา อาจเกิดจากการพลังเพลอรู้เท่าไม่ถึงการณ์ มีความเห็นไม่ตรงกันกับผู้บังคับบัญชา ประกอบกับมีนิสัยถือดีคือร้อนพระนางคนว่าเก่งกว่าคนอื่น
6. การรายงานเท็จต่อผู้บังคับบัญชา อาจเกิดจากข้าราชการคิดว่าผู้บังคับบัญชาไม่ตรวจสอบ และถูกกลั่นแกล้งจากผู้บังคับบัญชา
7. การไม่ปฏิบัติตามระเบียบและแบบธรรมเนียมของทางราชการ เช่น ระเบียบการลา การลงชื่อมาทำงาน อาจเกิดจากหน่วยงานไม่มีระเบียบแบบแผนที่ดี ผู้บังคับบัญชาขาดการควบคุม ข้าราชการไม่สนใจกฎหมาย ระเบียบปฏิบัติราชการอย่างขาดความรับผิดชอบ
8. การไม่อุทิศเวลาให้ราชการ หน้าที่ราชการ อาจเกิดจากข้าราชการมีปัญหาทางการเงิน ไม่รับผิดชอบงาน ขาดขวัญกำลังใจในการทำงาน และมีปัญหาครอบครัว
9. การละทิ้งหน้าที่ราชการติดต่อกันเป็นเวลานานเกินกว่า 15 วัน โดยไม่มีเหตุอันควรอาจเกิดจากข้าราชการหลบหนีปัญหาเรื่องหนี้สิน เกรงกลัวความผิดที่เพิ่มขึ้น มีปัญหาครอบครัว และการไม่ทราบหลักเกณฑ์การลาออกจากราชการที่ว่าต้องได้รับอนุมัติการลาออกเสียก่อน

10. การไม่รักษาความสัมพันธ์อันดีระหว่างข้าราชการและผู้ร่วมปฏิบัติราชการอาจเกิดจากความอิจฉาริษยา มีการแบ่งพรรคแบ่งพวกถือถือทิฐิ ไม่มีมนุษยสัมพันธ์ มีปัญหาครอบครัวมีปัญหาเกี่ยวกับการเงิน และมีเหตุโกรธกันเป็นส่วนตัว เอาแต่ใจตัวเองและมีนิสัยก้าวร้าว

11. ไม่รักษาความสัมพันธ์กับประชาชน อาจเกิดปัญหาความกดดันทางด้านรายจ่าย เป็นคนอารมณ์ร้อน ไม่มีความอดกลั้น ไม่มีมนุษยสัมพันธ์ มีความกดดันทางด้านครอบครัวและมีอุปนิสัยก้าวร้าว หรือมีความตึงเครียดในเรื่องการทำงาน

12. การแสวงหาผลประโยชน์ทำให้เสียความเที่ยงธรรม หรือเกียรติศักดิ์ของตำแหน่งหน้าที่อาจเกิดจากความเกรงใจเพื่อนร่วมงาน ผู้มีความสัมพันธ์ส่วนตัว ผู้บังคับบัญชาไม่เคร่งครัดต่อกฎ ระเบียบ และมีผู้อื่นชักชวนให้ทำความผิด

13. การกระทำอันได้ชื่อว่าประพฤติก้าว

13.1 กรณีเสพสุราจนไม่สามารถครองสติได้ อาจเกิดจากการติดสุราชอบคบหาสมาคม กับเพื่อน เพื่อนฝูงชกแจง มีความกดดันเรื่องขวัญและกำลังใจ และมีปัญหาครอบครัว

13.2 กรณีชู้สาว อาจเกิดจากมีความใกล้ชิดสนิทสนม สถานการณ์เปิดโอกาสฝ่ายตรงข้าม เปิดโอกาสให้ครอบครัวอยู่ต่างอำเภอ/ต่างจังหวัดนานๆ ได้พบกันและเมาสุรา

13.3 กรณีเล่นการพนัน อาจเกิดจากเพื่อนฝูงชกแจง เพื่อนร่วมงานชอบเล่นการพนัน ครอบครัวชอบเล่นการพนัน เกรงใจเพื่อน และผู้บังคับบัญชาไม่เข้มงวดกวดขัน

13.4 กรณีกระทำหรือยอมให้ผู้อื่นกระทำอันใด ซึ่งอาจทำให้เสื่อมเสียเกียรติศักดิ์ของ ตำแหน่งหน้าที่ราชการ อาจเกิดจากการมีปัญหาเรื่องค่าครองชีพ เห็นแก่ผู้มีสสินจ้าง ขาดความไว้วางใจจากผู้บังคับบัญชา ขาดการติดตามการเปลี่ยนแปลงกฎหมาย ระเบียบการปฏิบัติราชการ

แนวคิดเกี่ยวกับความคิดเห็น

ความหมายของความคิดเห็น

จารุวรรณ บุญรอด (2549) กล่าวว่า ความคิดเห็นเป็นการแสดงออกทางด้านความรู้สึกต่อสิ่งใดด้วยการพูดหรือเขียน โดยอาศัยพื้นฐานความรู้ ประสบการณ์ และสภาพแวดล้อม ซึ่งการแสดงความคิดเห็นนี้อาจจะได้รับการยอมรับหรือปฏิเสธจากคนอื่น ๆ ก็ได้

ชาญณรงค์ คำเพชร (2549) กล่าวว่า ความคิดเห็นเป็นการแสดงออกทางพฤติกรรมของบุคคลที่มีต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่งอันเกิดจากการรับรู้และเรียนรู้ของบุคคลนั้นๆ เป็นส่วนหนึ่งของทัศนคติ อาจเปลี่ยนแปลงได้เสมอตามกาลเวลา ความคิดเห็นของบุคคลแต่ละคนต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่ง อาจเหมือนหรือไม่เหมือนกันก็ได้

ศรัณย์ พงษ์รัตนานุกูล (2549) กล่าวว่า ความคิดเห็น คือ การแสดงออกทางความคิด ท่าทีความรู้สึกที่มีต่อบุคคลหรือสิ่งใดสิ่งหนึ่งอันเกิดเป็นผลที่เกิดจากการเรียนรู้หรือประสบการณ์ ซึ่งมีลักษณะส่งเสริม คือ พอใจนิยม ชมเชย สนับสนุน และปฏิบัติตามด้วยความเต็มใจ หรือในลักษณะต่อต้าน คือ การขัดแย้ง ไม่รวมมือ ไม่ปฏิบัติตาม

ช่อพฤกษ์ ผิวภู (2550) กล่าวว่า ความคิดเห็นเป็นการแสดงออกด้านความรู้สึกต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่ง เป็นความรู้สึกเชื่อถือที่ไม่อยู่บนความแน่นอนหรือความจริง แต่ขึ้นอยู่กับจิตใจบุคคลจะแสดงออกโดยมีข้ออ้างหรือเหตุผลสนับสนุน ปกป้อง ความคิดเห็นนั้น ความคิดบางอย่างเป็นผลของการแปลความหมายของข้อเท็จจริง ซึ่งเกิดขึ้นกับคุณสมบัติประจำตัวของแต่ละบุคคล เช่น พื้นความรู้ ประสบการณ์ในการทำงาน สภาพแวดล้อม และมีอารมณ์เป็นส่วนประกอบที่สำคัญ การแสดงความคิดเห็นนี้อาจได้รับการยอมรับหรือปฏิเสธจากคนอื่นก็ได้

จารุณี พิมพ์จำปา (2551) ได้สรุปความคิดเห็น คือ การแสดงออกถึงความรู้สึกทัศนคติ ความเชื่อ และค่านิยมของแต่ละบุคคลที่มีต่อบุคคล สิ่งของ เรื่องราว หรือสถานการณ์ต่างๆ ที่ประสบในสังคมโดยมีพื้นฐานมาจากภูมิหลังทางสังคม ความรู้ ประสบการณ์ และสภาพแวดล้อมต่างๆ ของบุคคลนั้นๆ โดยไม่มีกฎเกณฑ์ตายตัว

สงวน คำรส (2551) ได้สรุปความคิดเห็นไว้ว่า หมายถึง ความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อสิ่งใดโดยอาศัยพื้นฐานความรู้ ประสบการณ์และสภาพแวดล้อมของแต่ละบุคคลเข้ามาเกี่ยวข้องในการแสดงออกด้วยการพูด หรือการเขียนที่มีลักษณะเป็นการลงมติหรือตีความ โดยอาจเป็นลักษณะเห็นด้วยหรือไม่เห็นด้วย ความคิดเห็นอาจไม่ได้รับการยอมรับจากบุคคลอื่นๆ ก็ได้

ความคิดเห็น หมายถึง การแสดงความคิด ความเชื่อที่อาศัยความรู้สึกส่วนบุคคลที่เกิดขึ้นจากการพิสูจน์ถึงความถูกต้องหรือไม่ถูกต้องที่มีต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่ง ทำให้แสดงออกด้วยการแสดงความคิดเห็น (Good, C.V., 1973 อ้างถึงใน ชัยวัฒน์ รุ่งรักษ่อติชัย, 2552)

ความคิดเห็น หมายถึง ความคิดที่เกิดขึ้นของบุคคลหนึ่งที่มีต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่ง โดยจะต้องอาศัยข้อมูลจากประสบการณ์ เพื่อทำการวิเคราะห์หรือประเมินและจะแสดงถึงความชอบหรือไม่ชอบต่อสิ่งนั้น (Kotler, 2003: 199 อ้างถึงใน ปิติวัฒน์ สะสม, 2553)

สรุปได้ว่า ความคิดเห็นเป็นการแสดงออกทางด้านความรู้สึกโดยอาศัยพื้นฐานความรู้ ประสบการณ์ที่ผ่านมาหรือที่ได้พบเจอมา ซึ่งการแสดงความคิดเห็นนี้อาจจะได้รับการยอมรับหรือปฏิเสธจากคนอื่น ๆ ก็ได้

ประเภทของความคิดเห็น

จารุวรรณ เศรษฐสุนทิ (2550) จำแนกความคิดเห็นเป็น 2 ประเภท คือ

1. ความคิดเห็นเชิงบวกสุด-เชิงลบสุด (extreme opinion) เป็นความคิดเห็นที่เกิดจากการเรียนรู้และประสบการณ์ ซึ่งสามารถทราบทิศทางได้ ซึ่งทางบวก ได้แก่ ความรักหลงและทางลบ ได้แก่ ความรังเกียจ โดยความคิดเห็นนี้รุนแรง และเปลี่ยนแปลงได้ยาก

2. ความคิดเห็นจากความรู้ ความเข้าใจ (cognitive contents) มีความเห็นต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่ง โดยมีพื้นฐานจากความรู้ ความเข้าใจสิ่งนั้น เช่น ความรู้ ความเข้าใจในทางที่ดี ได้แก่ ชอบ ยอมรับ เห็นด้วย ความรู้ ความเข้าใจในทางที่ไม่ดี ได้แก่ ไม่ชอบ รังเกียจ ไม่เห็นด้วย เป็นต้น

จากข้อความข้างต้น สรุปได้ว่า ความคิดเห็นสามารถเกิดจากการเรียนรู้เข้าใจในสิ่งต่างๆ ที่ได้พบเห็นในชีวิตประจำวัน หรือมาจากประสบการณ์ที่เกิดจากสิ่งใดสิ่งหนึ่งที่มีผลต่อจิตใจ และความคิดประเภทของความคิดเห็นสามารถแบ่งได้ทั้งในทางที่ดี ได้แก่ การยอมรับและในทางที่ไม่ดี ได้แก่ การปฏิเสธอาจมีระดับความคิดเห็นในระดับธรรมดาและรุนแรง ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับความรู้สึกริक्तของผู้นั้น

ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความคิดเห็น

ความคิดเห็นเกิดขึ้นจากอิทธิพลต่าง ๆ ดังนี้ (ธิดา สุทวิ, 2550)

1. อิทธิพลของบิดามารดา เป็นแหล่งบุคคลที่มีอิทธิพลส่งผลต่อความคิดเห็นต่างๆ สูงสุด โดยเฉพาะการมีอิทธิพลต่อวัยเด็กที่จะถูกบิดามารดาปลูกฝังความเชื่อ ค่านิยม และเป็นบุคคลที่มีอิทธิพลในการควบคุมความคิดเห็นให้อยู่ในกรอบ โดยการกำหนดแนวคิดให้เป็นที่ทิศทางที่ถูกต้อง เช่น บิดามารดาเป็นผู้มีอำนาจสั่งสอน ให้ความคิดที่ดี กระทำความดี และลงโทษเมื่อกระทำความผิด หรือกระทำสิ่งที่บิดามารดาไม่เห็นด้วยกับการกระทำนั้น

2. อิทธิพลของกลุ่มต่างๆ เป็นการอยู่ร่วมกันในสังคมของกลุ่มบุคคล ซึ่งมีทั้งกลุ่มขนาดใหญ่ และกลุ่มขนาดเล็ก โดยกลุ่มต่างๆ จะมีการแสดงออกทางความคิดเห็น แล้วนำมาแลกเปลี่ยนกันภายในกลุ่มร่วมกัน โดยจะใช้หลักการยึดเสียงส่วนมากเป็นหลักในการวัดผล ส่วนการประเมินผลจะนำมาสู่การตัดสินใจ เช่น กลุ่มเพื่อนที่โรงเรียน กลุ่มเพื่อนร่วมงาน จะมีอิทธิพลในการแสดงความคิดเห็น

3. อิทธิพลของประสบการณ์ส่วนตัว เป็นความรู้สึกและความคิดของบุคคลที่เกิดจากการนำประสบการณ์หรือสถานการณ์ที่เกิดขึ้น โดยตรงกับตนเองตั้งแตในอดีตจนถึงปัจจุบันที่ทำให้เกิดความคิดเห็น ซึ่งอาจส่งผลต่อแนวความคิดที่ก่อให้เกิดความรู้สึกที่ดี หรือไม่ดีต่อเหตุการณ์ที่

ได้ประสบมา เช่น ประสบการณ์ที่รุนแรงส่งผลกระทบต่อจิตใจทำให้เกิดความรู้สึกและความคิดเห็นที่ไม่ดี

4. อิทธิพลของสื่อมวลชน เป็นสื่อต่างๆ ที่มีการประชาสัมพันธ์เพื่อสร้างการรับรู้ และเกิดการกระตุ้นให้บุคคลต่างๆ สามารถทราบถึงข้อมูลเรื่องราวต่างๆ เหล่านั้นได้อย่างทั่วถึง เช่น โฆษณาผ่านสื่อโทรทัศน์ วิทยุ นิตยสาร อินเทอร์เน็ต เป็นต้น โดยสื่อจะเป็นปัจจัยที่จะพยายามเปลี่ยนแปลงความคิดเห็นของบุคคลให้เกิดความสนใจได้

องค์ประกอบของความคิดเห็น

จากการศึกษาเรื่ององค์ประกอบของความคิดเห็น เทรนดิส (Triandis, 1971 อ้างถึงใน ชนะจิต เกตุอุไร, 2549) อธิบายว่า องค์ประกอบของความคิดเห็นมี 3 ส่วน ได้แก่

1. องค์ประกอบด้านความรู้ (Cognitive Component) ได้แก่ ความรู้และความคิดที่บุคคลมีต่อสิ่งเร้า ซึ่งอาจเป็นบุคคล กลุ่ม หรือภาวะการณ์ใดๆ ความรู้และความคิดดังกล่าวจะเป็นส่วนกำหนดลักษณะและทิศทางของความคิดเห็นของบุคคล กล่าวคือ ถ้าบุคคลมีความรู้และการติดต่อกับสิ่งเร้าได้ครบถ้วนแล้ว บุคคลจะมีความคิดเห็นต่อสิ่งเร้าในทางบวกหรือลบชัดเจนขึ้น

2. องค์ประกอบด้านความรู้สึก (Affective Component) ได้แก่ อารมณ์หรือความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อสิ่งเร้า อารมณ์หรือความรู้สึกดังกล่าวจะเป็นสิ่งกำหนดลักษณะและทิศทางของความคิดเห็นของบุคคล กล่าวคือ ถ้าบุคคลมีอารมณ์หรือความรู้สึกที่ดีต่อสิ่งใด บุคคลก็จะมีความคิดเห็นทางบวกต่อสิ่งนั้น แต่ถ้าบุคคลมีอารมณ์หรือความรู้สึกไม่ดีต่อสิ่งใด บุคคลจะมีความคิดเห็นในทางลบ

3. องค์ประกอบด้านพฤติกรรม (Behavior Component) คือ พฤติกรรมและทิศทางของความคิดเห็นของบุคคล กล่าวคือ ถ้าพฤติกรรมของบุคคลที่จะแสดงออกต่อสิ่งเร้า นั้นชัดเจนแน่นอน ความคิดเห็นก็ย่อมมีลักษณะเป็นบวกหรือลบชัดเจนแน่นอน

การวัดความคิดเห็น

ใช้วิธีของลิเคิร์ต (Likert's method) ด้วยวิธีมาตรวัดทัศนคติ ความคิดเห็นจากข้อมูลหรือแบบสอบถาม เป็นการวัดคุณลักษณะภายในจิตใจ ความรู้สึกที่แตกต่างกันของแต่ละบุคคล ไม่สามารถทำการวัดได้โดยตรง โดยผลของการวัดความคิดเห็นจะเป็นข้อมูลเชิงปริมาณที่ให้ผู้ตอบแบบสอบถามสามารถแสดงลักษณะความคิดเห็นว่าเห็นด้วยหรือไม่เห็นด้วย โดยมีการกำหนดตัวเลือกให้เลือกรับด้วยการให้คะแนนเพื่อนำไปตีเป็นความหมาย ได้แก่ ระดับคะแนน 5 หมายถึง เห็นด้วยอย่างยิ่ง ระดับคะแนน 4 หมายถึง เห็นด้วย ระดับคะแนน 3 หมายถึง เฉยๆ หรือไม่แน่ใจ ระดับคะแนน 2

หมายถึง ไม่เห็นด้วย ระดับคะแนน 1 หมายถึง ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง ตามลำดับ เป็นการวัดความคิดเห็นที่นิยมใช้ในการประเมินผลจากแบบสอบถาม ดังนั้น การแสดงความคิดเห็นด้วยวิธีการให้คะแนนในการตอบแบบสอบถามจึงเกิดจากการที่บุคคลหนึ่งมีความคิดเห็นที่ได้รับจากการใช้งาน หรือจากประสบการณ์ โดยบุคคลหนึ่งมีความคิดเห็นในแต่ละด้านที่แตกต่างกัน ทั้งความคิดเห็นในเชิงบวกหรือความคิดเห็นในเชิงลบ (Likert, 1932 อ้างถึงใน อำนาจ ไพนุชิต, 2539)

กรณีการ์ ชุตินงศ์ศาสวัต (2544) ได้กล่าวไว้ว่า จากความหมายของความคิดเห็นและองค์ประกอบของความคิดเห็น ซึ่งประกอบด้วย ส่วนที่เป็นความรู้หรือความเชื่อ ส่วนที่เป็นความรู้สึกหรือการประเมิน และส่วนที่เป็นพฤติกรรม ทำให้การวัดจะต้องทำทั้ง 3 องค์ประกอบ และต้องวัดเป็นภาพรวม โดยพิจารณาจากกิริยาท่าที การตอบสนองต่อสิ่งเร้าในหลายประการร่วมกัน มิใช่วัดจากการกระทำ หรือพฤติกรรมเพียงอย่างเดียวของบุคคล นอกจากนั้นการวัดความคิดเห็นยังต้องบ่งบอกถึงปริมาณ (Magnitude) ความมากน้อยของความคิดเห็นที่มีต่อสิ่งเร้า และทิศทาง (Direction) ที่บ่งบอกว่าความคิดเห็นไปในทางบวกหรือทางลบ

การวัดความคิดเห็นของบุคคลสามารถกระทำได้หลายวิธี วิธีที่ใช้กันโดยทั่วไป คือ การตอบแบบสอบถามและการสัมภาษณ์ ซึ่งเบสท์ (Best, 1997 อ้างถึงชนะจิต เกตุอุไร, 2549) เสนอแนะว่าวิธีที่ง่ายที่สุดในการที่จะบอกถึงความคิดเห็น ก็คือ การแสดงให้เห็นถึงจำนวนร้อยละของคำตอบในแต่ละข้อความ เพราะจะทำให้เห็นว่าความคิดเห็นจะออกมาลักษณะเช่นไร และจะสามารถทำตามข้อคิดเห็นเหล่านั้นได้ โดยข้อความเหล่านั้นตามหลักเกณฑ์บางประการ ซึ่งมีวัตถุประสงค์เพื่อให้เครื่องมือที่ใช้ในการวัดความคิดเห็นมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ดังนี้

1. ภาษาที่ใช้ต้องชัดเจน ง่าย ไม่อ้อมค้อม
2. เปิดโอกาสให้ผู้ตอบ สามารถแสดงความคิดเห็นได้หลายระดับ
3. ไม่ควรใช้ข้อความที่ผู้ตอบสามารถตีความหมายได้หลายอย่าง
4. กำหนดระดับความคิดเห็นตามลำดับจากมากไปหาน้อย หรือจากน้อยไปหามากในแต่ละข้อความ
5. ให้ผู้ตอบเลือกระดับความคิดเห็นที่เป็นตัวแทนในแต่ละข้อความ โดยเขียนเครื่องหมายในช่องที่ตรงกับความรู้สึก

อนึ่ง การวัดความคิดเห็นตามแบบของ Likert การให้คะแนนความคิดเห็นของผู้ตอบต่อข้อความต่างๆ จะขึ้นอยู่กับข้อความว่าเป็นข้อความที่ต้องสนับสนุนหรือข้อความที่ต้องตอบปฏิเสธ

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

จิรศักดิ์ จังพนาสิน (2548) ศึกษา เรื่อง สภาพการเสริมสร้างการมีวินัยของข้าราชการตำรวจในสังกัดกองบังคับการตำรวจนครบาล 3 ผลการศึกษา พบว่า 1) สภาพการเสริมสร้างการมีวินัยของข้าราชการตำรวจ ในสังกัดกองบังคับการตำรวจนครบาล 3 ในภาพรวม อยู่ในระดับมาก เรียงลำดับ ดังนี้ ด้านระเบียบและแนวปฏิบัติ ด้านวินัย ด้านขวัญและกำลังใจ 2) ผลการเปรียบเทียบสภาพการเสริมสร้างการมีวินัยของข้าราชการตำรวจ ในสังกัดกองบังคับการตำรวจนครบาล 3 ระหว่างข้าราชการตำรวจชั้นสัญญาบัตร กับ ข้าราชการตำรวจชั้นประทวน พบว่า ภาพรวมไม่แตกต่างกัน แต่เมื่อจำแนกตามรายด้าน พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทั้ง 2 ด้าน โดยด้านระเบียบและแนวปฏิบัติข้าราชการตำรวจชั้นสัญญาบัตร เห็นว่ามีสภาพการเสริมสร้างสูงกว่าความคิดเห็นของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน ในขณะที่ด้านขวัญและกำลังใจข้าราชการตำรวจชั้นประทวน เห็นว่ามีสภาพการเสริมสร้างสูงกว่าความคิดเห็นของข้าราชการตำรวจชั้นสัญญาบัตร

ธงชัย แก้ววังปา (2554) ศึกษา เรื่อง มาตรการในการป้องกันการกระทำผิดวินัยอย่างร้ายแรงของข้าราชการตำรวจในสังกัดตำรวจภูธรจังหวัดขอนแก่น วิธีการศึกษาแบ่งเป็น 3 ขั้นตอน คือ ขั้นตอนที่ 1 วิเคราะห์ข้อมูลจากข้อร้องเรียน สถิติการกระทำผิด สำนักงานสอบสวนพิจารณาทัณฑ์ทางวินัยอย่างร้ายแรง และคำสั่งลงโทษ ขั้นตอนที่ 2 นำข้อมูลที่ได้จากขั้นตอนที่ 1 เข้าสู่กระบวนการสนทนากลุ่ม เพื่อเป็นการแลกเปลี่ยนความรู้ เสนอแนวคิด ขั้นตอนที่ 3 การประเมินผลจากการสนทนากลุ่ม ผลการศึกษา พบว่า แนวโน้มการกระทำผิดวินัยอย่างร้ายแรงของข้าราชการตำรวจในสังกัดตำรวจภูธรจังหวัดขอนแก่น มีแนวโน้มสูงขึ้น จากมาตรการที่สำนักงานตำรวจแห่งชาติ ที่มีอยู่แล้วไม่เพียงพอ จึงเห็นควรเพิ่มมาตรการในการป้องกันเพื่อใช้เป็นแนวทางในการปฏิบัติของหน่วยงาน ได้แก่ มาตรการควบคุม ซึ่งผู้บังคับบัญชาระดับรองหรือผู้ช่วยที่ได้รับมอบหมายต้องร่วมรับผิดชอบเมื่อผู้ใต้บังคับบัญชากระทำผิดวินัยอย่างร้ายแรง มาตรการเสริมสร้างและพัฒนา

อัจฉรา ช่อมณี (2554) ศึกษา เรื่อง การศึกษาความรู้ของข้าราชการตำรวจเกี่ยวกับพระราชบัญญัติตำรวจแห่งชาติ พ.ศ. 2547 หมวด 5 ว่าด้วยวินัยและการรักษาวินัย กรณีศึกษาสถานีตำรวจภูธรไม้แก่น จังหวัดปัตตานี ผลการศึกษา พบว่า ระดับความรู้ของข้าราชการตำรวจส่วนใหญ่มีความรู้อยู่ในระดับปานกลาง การเปรียบเทียบความแตกต่างของความรู้ ว่าด้วยวินัยและการรักษาวินัยของข้าราชการตำรวจ ในสังกัดสถานีตำรวจภูธรไม้แก่น จังหวัดปัตตานี จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า เพศหญิง มีระดับความรู้มากกว่าเพศชาย สถานภาพหม้าย มีระดับความรู้มากกว่าสถานภาพโสด สถานภาพสมรส และสถานภาพหย่าร้าง ระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี มีระดับ

ความรู้มากกว่าต่ำกว่าปริญญาตรี และปริญญาตรี อายุราชการ 31-40 ปี มีระดับความรู้มากกว่าอายุราชการ 1-10 ปี, 11-20 ปี และ 21-30 ปี ข้าราชการตำรวจชั้นสัญญาบัตรมีระดับความรู้มากกว่าข้าราชการที่ปฏิบัติหน้าที่ในสายงานอำนวยการ สายงานป้องกันปราบปราม สายงานสืบสวน และสายงานสอบสวน

อนอมศักดิ์ คงประจักษ์ (2556) ศึกษา เรื่อง ความเข้าใจพระราชบัญญัติตำรวจแห่งชาติ พ.ศ.2547 (หมวด 5 วินัยและการรักษาวินัยและหมวด 6 การดำเนินการทางวินัย) ของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน สถานีตำรวจภูธรบ้านไร่ จังหวัดสุโขทัย ผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมดเป็นเพศชาย มีอายุตั้งแต่ 36-45 ปี มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 20,001-30,000 บาท มีอายุราชการ 16-20 ปี ความเข้าใจพระราชบัญญัติตำรวจแห่งชาติ พ.ศ. 2547 (หมวด 5 วินัย และการรักษาวินัย และหมวด 6 การดำเนินการทางวินัย) ของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน สถานีตำรวจบ้านไร่ จังหวัดสุโขทัย โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อจำแนกเป็นรายด้านพบว่า ด้านที่มีความเข้าใจลำดับแรก คือ ด้านวินัยและการรักษาวินัย และด้านที่มีระดับความเข้าใจลำดับสุดท้าย คือ ด้านการดำเนินการทางวินัย ตามลำดับ

อารียา แสวงแก้ว (2556) ศึกษา เรื่อง สภาพการเสริมสร้างการมีวินัยของข้าราชการตำรวจ สังกัดกองบังคับการตำรวจภูธรจังหวัดสระแก้ว ผลการศึกษา พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศชาย อายุระหว่าง 31-39 ปี สถานภาพโสด สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรี ประสบการณ์ในการทำงานมากกว่า 15 ปี มีเงินเดือนต่ำกว่า 15,000 บาท และชั้นยศ สิบตำรวจตรี-สิบตำรวจเอก และสภาพการเสริมสร้างการมีวินัยของข้าราชการตำรวจ พบว่า ในภาพรวม และรายด้าน ได้แก่ ด้านระเบียบและแนวปฏิบัติด้านวินัย ด้านวิธีการเสริมสร้างและพัฒนาให้ข้าราชการตำรวจมีวินัย และด้านการป้องกันมิให้ข้าราชการตำรวจกระทำผิด มีสภาพอยู่ในระดับมาก และเปรียบเทียบสภาพการเสริมสร้างการมีวินัยของข้าราชการตำรวจ พบว่า มีความแตกต่างกัน เมื่อจำแนกตาม อายุ ระดับการศึกษา เงินเดือน และชั้นยศ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 แต่เพศ สถานภาพ และประสบการณ์ในการทำงาน ไม่แตกต่างกัน

รัช ประสพพระ (ม.ป.ป.) คู่มือการดำเนินการทางวินัยสำนักงาน ก.พ. ข้อกำหนดวินัยที่ใช้กับข้าราชการตำรวจ ในปัจจุบัน คือ มาตรา 78 และมาตรา 79 แห่ง พ.ร.บ.ตำรวจแห่งชาติ พ.ศ.2547 จากข้อกำหนดวินัยดังกล่าวข้าราชการตำรวจต้องทราบข้อกำหนดวินัยหรือบทความผิดวินัยหรือฐานความผิดวินัย หรือขอหาความผิดวินัย ตามมาตราต่าง ๆ ไว้เพื่อประโยชน์ในการรักษาวินัย หรือเพื่อประพடுத்தตนให้เป็นข้าราชการที่ดี

มาตรา 78 (1) ต้องปฏิบัติหน้าที่ราชการด้วยความซื่อสัตย์สุจริต และเที่ยงธรรม เป็นไปตามกฎหมาย กฎ ระเบียบของทางราชการ มติคณะรัฐมนตรี จรรยาบรรณของตำรวจ และ

นโยบายของรัฐบาลโดยไม่ให้เสียหายแก่ราชการ องค์กรประกอบมาตรา 78 (1) 1) ข้าราชการผู้นั้นมีหน้าที่ราชการในเรื่องนั้น 2) ได้ปฏิบัติหน้าที่ราชการดังกล่าวไปอย่างไม่ซื่อสัตย์ สุจริต เทียงธรรม 3) ไม่ปฏิบัติหน้าที่ราชการดังกล่าวให้เป็นไปตามกฎหมาย ระเบียบของทางราชการ มติคณะรัฐมนตรี และนโยบายของทางราชการเป็นเหตุให้เสียหายแก่ทางราชการ

มาตรา 78 (2) ต้องปฏิบัติตามคำสั่งของผู้บังคับบัญชาซึ่งสั่งในหน้าที่ราชการโดยชอบด้วยกฎหมายและระเบียบของทางราชการ โดยไม่ขัดขึ้นหรือหลีกเลี่ยง แต่ถ้าเห็นว่าการปฏิบัติตามคำสั่งนั้นจะทำให้เสียหายแก่ราชการ หรือจะไม่ใช่เป็นการรักษาประโยชน์ของทางราชการจะเสนอความเห็นเป็นหนังสือทันทีเพื่อให้ผู้บังคับบัญชาทบทวนคำสั่งนั้นก็ ได้ และเมื่อได้เสนอความเห็นแล้ว ถ้าผู้บังคับบัญชายืนยันให้ปฏิบัติตามคำสั่งเดิม ผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาต้องปฏิบัติตาม เมื่อได้รับคำสั่งของผู้บังคับบัญชาแล้ว จะต้องปฏิบัติตามคำสั่งโดยทันทีและเต็มใจ เต็มกำลังความสามารถ สมความมุ่งหมายของทางราชการและของผู้บังคับบัญชา เว้นแต่ผู้ออกคำสั่งหรือผู้มีอำนาจเหนือกว่าจะออกคำสั่งเปลี่ยนแปลงคำสั่งนี้หรือคำสั่งนั้นผิดต่อระเบียบ ผิดต่อกฎหมาย หรือผิดต่อคำสั่งของผู้บังคับบัญชาเหนือขึ้นไป ต้องชี้แจงให้ผู้ออกคำสั่งทราบเพื่อแก้ไข แต่ถ้าผู้ออกคำสั่งยังยืนยันให้ทำตามคำสั่งนั้น ผู้ออกคำสั่งต้องรับผิดชอบ

มาตรา 78 (3) ต้องรักษาระเบียบการเคารพระหว่างผู้ใหญ่ผู้น้อย

มาตรา 78 (4) ต้องอุทิศเวลาของตนให้แก่ราชการ จะละทิ้งหรือทอดทิ้งหน้าที่ราชการมิได้ องค์กรประกอบ มาตรา 78 (4) 1) ต้องอุทิศเวลาของตนให้ราชการ 2) ละทิ้งหน้าที่ราชการ 3) ทอดทิ้งหน้าที่ราชการ คำว่า อุทิศ หมายถึง ต้องอุทิศหรือสละเวลาทั้งหมด ปฏิบัติราชการตามที่ทางราชการต้องการ รวมทั้ง เวลานอกเหนือจากเวลาปฏิบัติราชการตามปกติในกรณีทางราชการมีงานเร่งด่วนที่จำเป็นต้องใช้ข้าราชการปฏิบัติงานนอกเวลาปกติ หรือการสละให้ การอุทิศเวลาหรือสละเวลาให้แก่ราชการหมายถึงว่าใช้เวลาทั้งหมดปฏิบัติราชการตามที่ทางราชการต้องการ โดยไม่ใช้เวลาอื่นไปทำอย่างอื่นหรืออยู่ว่างเฉย ๆ

มาตรา 78 (5) ต้องปฏิบัติราชการโดยมิให้เป็นการกระทำการข้ามผู้บังคับบัญชาเหนือตน เว้นแต่ผู้บังคับบัญชาเหนือขึ้นไปเป็นผู้สั่งให้กระทำ หรือได้รับอนุญาตเป็นพิเศษชั่วคราว วัตถุประสงค์ของวินัยมาตรานี้ เพื่อให้การปฏิบัติราชการของบรรดาข้าราชการตำรวจเป็นไปอย่างถูกต้องตามขั้นตอนของลำดับชั้นการบังคับบัญชา ซึ่งจะทำได้สามารถตรวจสอบและควบคุมการปฏิบัติหน้าที่ราชการดังกล่าวได้อย่างมีระเบียบ และเป็นระบบ นอกจากนั้นยังจะทำให้อำนาจการบังคับบัญชาตามกฎหมาย มีความหมายและศักดิ์สิทธิ์อีกด้วย

มาตรา 78 (6) ต้องรักษาความลับของทางราชการ ความลับของทางราชการนั้นเป็นที่เข้าใจว่าหมายถึงสิ่งที่ไม่พึงเปิดเผย ความลับของทางราชการดังกล่าวนี้ หากข้าราชการผู้ใด

นำไปเปิดเผยไม่ว่าข้าราชการผู้นั้น จะได้ล่วงรู้ความลับดังกล่าวมาโดยตำแหน่งหน้าที่ราชการของตนหรือโดยทางอื่นก็ตาม ก็ถือว่าเป็นความผิดตามมาตรา 78 (7) โดยไม่ต้องคำนึงถึงว่าผู้นั้นจะมีหน้าที่ราชการเรื่องนั้นหรือไม่ วินัยบทนี้จึงนับว่าเป็นหน้าที่พิเศษของข้าราชการทุกคนที่จะต้องถือปฏิบัติ

มาตรา 78 (7) ต้องสุภาพเรียบร้อย รักษาความสามัคคี และไม่กระทำการอย่างใดที่เป็นการกลั่นแกล้งกันและต้องช่วยเหลือกันในการปฏิบัติราชการระหว่างข้าราชการด้วยกันและผู้ร่วมปฏิบัติราชการ บทบัญญัติในมาตรา 78 (7) นี้กำหนดให้ข้าราชการตำรวจปฏิบัติต่อข้าราชการตำรวจด้วยกัน ดังนี้ 1) ให้สุภาพเรียบร้อย 2) ให้รักษาความสามัคคี 3) ไม่กระทำการอย่างใดที่เป็นการกลั่นแกล้งกัน 4) ต้องช่วยเหลือกันในการปฏิบัติราชการระหว่างข้าราชการด้วยกันและผู้ร่วมปฏิบัติราชการ องค์ประกอบความผิดมี 4 ข้อ 1) ไม่สุภาพเรียบร้อยระหว่างข้าราชการและผู้ร่วมปฏิบัติราชการ 2) ไม่รักษาความสามัคคีระหว่างข้าราชการและผู้ร่วมปฏิบัติราชการ 3) กลั่นแกล้งกัน 4) ไม่ช่วยเหลือซึ่งกันและกันในการปฏิบัติราชการ วินัยที่กำหนดไว้ในมาตรานี้กำหนดให้ข้าราชการตำรวจสุภาพเรียบร้อยต่อข้าราชการตำรวจด้วยกัน การสุภาพเรียบร้อยต่อกันจะเป็นทางนำไปสู่ความสงบเรียบร้อย การร่วมมือร่วมใจและประสานงานกันอย่างเต็มที่ ซึ่งจะเป็ผลให้เกิดประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ เนื่องจากความสามัคคีเป็นสิ่งสำคัญที่จะส่งผลไปถึงประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการของบรรดาข้าราชการตำรวจด้วยกันหากข้าราชการตำรวจในแต่ละหน่วยงานมีความสมัครสมานสามัคคีกัน ร่วมมือร่วมใจกันในการปฏิบัติหน้าที่ราชการ กิจการทั้งหลายก็จะลุล่วงสำเร็จไปได้ด้วยดี ในทางตรงกันข้ามหากข้าราชการตำรวจซึ่งอยู่ร่วมหน่วยงานเดียวกันไม่มีความสามัคคีกันก็จะขาดการประสานงานที่ดี ขาดการช่วยเหลือซึ่งกันและกัน จะทำให้ข้าราชการเหล่านั้นขาดประสิทธิภาพซึ่งเป็นผลเสียหายแก่ราชการโดยส่วนรวม การกระทำผิดวินัยฐานไม่สุภาพเรียบร้อย ไม่รักษาความสามัคคีระหว่างข้าราชการตำรวจและไม่ช่วยเหลือซึ่งกันและกันในหน้าที่ราชการเป็นการกระทำผิดวินัยโดยทั่วไปไม่ถึงกับเป็นความผิดวินัยอย่างร้ายแรง เว้นแต่จะเข้ากรณีเป็นความผิดวินัยฐานประพฤติชั่วอย่างร้ายแรง

มาตรา 78 (8) ต้องต้อนรับ ให้ความสะดวก ให้ความเป็นธรรมและให้การสงเคราะห์แก่ประชาชนผู้ติดต่อราชการ หรือในการปฏิบัติราชการเกี่ยวกับหน้าที่ของตน โดยไม่ชักช้า และด้วยความสุภาพเรียบร้อยโดยห้ามมิให้ดูหมิ่นเหยียดหยาม กดขี่หรือข่มเหงประชาชนผู้ติดต่อราชการ หรือในการปฏิบัติราชการเกี่ยวกับหน้าที่ของตน มาตรานี้กำหนดให้ข้าราชการ ต้องประพฤติปฏิบัติต่อประชาชนผู้ติดต่อราชการเกี่ยวกับหน้าที่ราชการของตน 4 ประการด้วยกัน คือ 1) ต้องต้อนรับ คือ ต้องรับรอง หรือรับแขก 2) ต้องให้ความสะดวก คือ ต้องสะดวก ไม่ติดขัด 3) ต้องให้ความเป็นธรรม คือ ความถูกต้อง ความยุติธรรมโดยให้บริการประชาชนทุกคนที่มาติดต่อราชการอย่างเสมอหน้ากัน 4) ต้องให้การสงเคราะห์ คือ การช่วยเหลือเท่าที่จะพึงกระทำได้แก่ประชาชนผู้มาติดต่อใน

ราชการอันเกี่ยวกับหน้าที่ราชการของตนโดยไม่ชักช้า และได้กำหนดเป็นข้อห้ามประพฤติหรือปฏิบัติต่อประชาชน อีก 4 ประการ คือ 1) ห้ามมิให้ดูหมิ่น คือ สบประมาท ดูถูกว่าไม่ดี 2) เหยียดหยาม คือ รังเกียจ กดให้ต่ำลง เหมือนเป็นสัตว์ 3) กดขี่ คือ กดให้อยู่ในอำนาจ ใช้อำนาจบังคับเอา แสดงอำนาจบาตใหญ่ 4) ข่มเหง คือ ใช้กำลังรังแก

มาตรา 78 (9) ต้องปฏิบัติหน้าที่ราชการด้วยความตั้งใจ อุตสาหะ เพื่อให้เกิดผลดี หรือความก้าวหน้าแก่ราชการ เอาใจใส่ ระวังรักษาผลประโยชน์ของทางราชการ และต้องไม่ประมาทเลินเล่อในหน้าที่ราชการ บัญญัติให้ข้าราชการตำรวจต้องปฏิบัติหน้าที่ราชการด้วยความอุตสาหะ เอาใจใส่ ระวังรักษาผลประโยชน์ของทางราชการ และต้องไม่ประมาทเลินเล่อในหน้าที่ราชการ

องค์ประกอบมาตรา 78 (9) 1) มีหน้าที่ราชการที่ต้องปฏิบัติ 2) ต้องปฏิบัติหน้าที่ราชการด้วยความอุตสาหะ เอาใจใส่ ระวังรักษาผลประโยชน์ของทางราชการ 3) ไม่ประมาทเลินเล่อ มีความตั้งใจในการปฏิบัติหน้าที่ราชการ ให้เกิดผลดี หรือก้าวหน้าแก่ราชการ

มาตรา 78 (10) ต้องไม่กระทำการอันเป็นเหตุให้แตกความสามัคคีระหว่างข้าราชการตำรวจ

มาตรา 78 (11) ต้องไม่รายงานเท็จต่อผู้บังคับบัญชา การรายงานโดยปกปิดข้อความซึ่งควรต้องแจ้งถือว่าเป็นการรายงานเท็จด้วย

มาตรา 78 (12) ต้องไม่ใช้กริยาวาจหรือประพฤตินในลักษณะที่ไม่สมควร

มาตรา 78 (13) ต้องไม่กระทำการอันได้ชื่อว่าเป็นผู้ประพฤติชั่ว ข้อกำหนดวินัย เนื่องจากข้าราชการตำรวจเป็นผู้มีความสัมพันธ์ปฏิบัติงานใกล้ชิดกับประชาชน หากข้าราชการตำรวจมีความประพฤติไม่ดี ไม่รักษาเกียรติศักดิ์ของตำแหน่งหน้าที่ราชการ รายนุร เลื่อมศรัทธาข้าราชการก็จะพลอยเสื่อมเสียหรือเสื่อมความเชื่อถือทางราชการหรือรัฐบาลด้วย ซึ่งจะทำให้การบริหารราชการไม่ราบรื่น

มาตรา 78 (14) ต้องไม่กระทำด้วยประการใด ๆ ในลักษณะที่เป็นการบังคับผู้บังคับบัญชาเป็นทางให้เสียระเบียบแบบแผนวินัยของตำรวจ

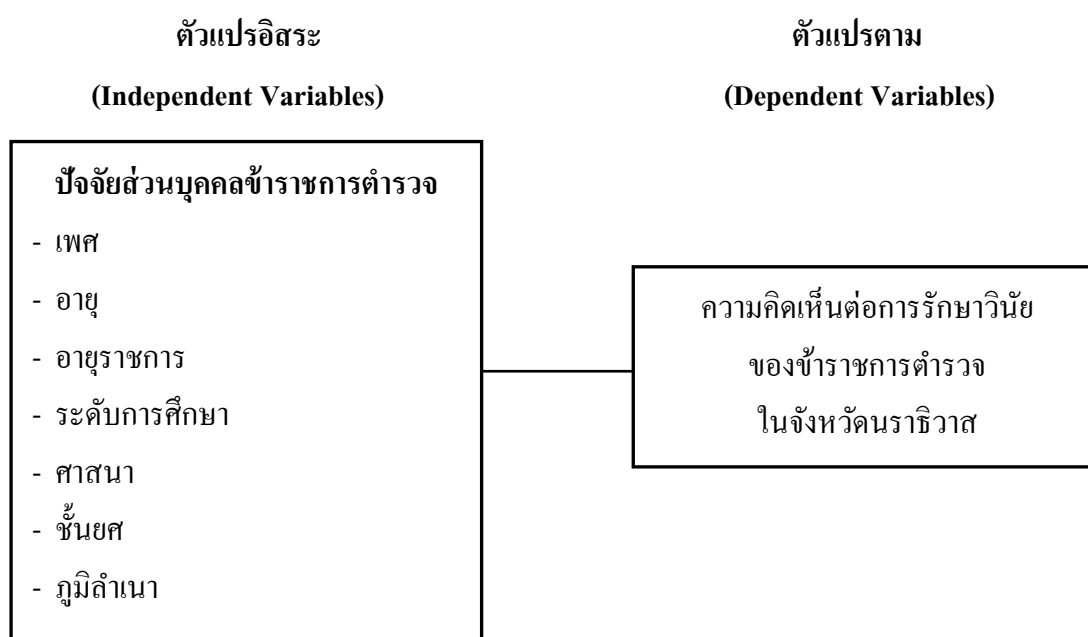
มาตรา 78 (15) ต้องไม่กระทำการหรือละเว้นการกระทำใด ๆ อันเป็นเหตุให้เสียหายแก่ราชการหรือทำให้เสียระเบียบแบบแผนของตำรวจ

มาตรา 78 (16) ต้องไม่กระทำการหรือยอมให้ผู้อื่นกระทำการหาผลประโยชน์อันอาจทำให้เสียความเที่ยงธรรมในการปฏิบัติหน้าที่หรือเสื่อมเสียเกียรติศักดิ์ของตำแหน่งหน้าที่ราชการของตน

มาตรา 78 (17) ต้องไม่เป็นกรรมการผู้จัดการ หรือผู้จัดการ หรือดำรงตำแหน่งอื่นใดที่มีลักษณะงานคล้ายคลึงกันนั้นในห้างหุ้นส่วนหรือบริษัท

กรอบแนวคิดในการศึกษา

การศึกษาวิจัย เรื่อง ความคิดเห็นต่อการรักษาวินัยของข้าราชการตำรวจในจังหวัดนราธิวาส มีกรอบแนวคิดการวิจัย ดังนี้



ภาพประกอบ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การศึกษาวิจัย เรื่อง ความคิดเห็นต่อการรักษาวินัยของข้าราชการตำรวจในจังหวัดนราธิวาส ในการศึกษาครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) โดยใช้วิธีวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) โดยใช้แบบสอบถาม (Questionnaire) เป็นเครื่องมือในการรวบรวมข้อมูล โดยผู้วิจัยมีวิธีการศึกษาดังต่อไปนี้

1. ประชากร กลุ่มตัวอย่าง และวิธีการสุ่มตัวอย่าง
2. เครื่องมือในการวิจัย
3. การเก็บรวบรวมข้อมูล
4. การวิเคราะห์ข้อมูล วิธีการทางสถิติที่ใช้

ประชากร กลุ่มตัวอย่าง และวิธีการสุ่มตัวอย่าง

ประชากร

ประชากรที่ใช้ทำการศึกษาวิจัยครั้งนี้ คือ ข้าราชการตำรวจในจังหวัดนราธิวาส โดยมีข้าราชการตำรวจชั้นสัญญาบัตร จำนวน 571 นาย ส่วนข้าราชการตำรวจชั้นประทวน มีจำนวน 3,260 นาย ซึ่งมีจำนวนทั้งสิ้น 3,831 นาย

กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้จากการคำนวณหาขนาดตัวอย่างของข้าราชการตำรวจในจังหวัดนราธิวาส โดยใช้สูตร Yamane ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% และความคลาดเคลื่อน ± 5 ได้กลุ่มตัวอย่างเป็นข้าราชการตำรวจในจังหวัดนราธิวาส จำนวน 363 ตัวอย่าง

โดยคำนวณจากสูตรของ Yamane (1967 อ้างถึงใน องอาจ นัยพัฒน์, 2548)

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

กำหนดให้ N = ขนาดประชากร
 n = ขนาดกลุ่มตัวอย่าง
 e = ความคลาดเคลื่อนของการสุ่มตัวอย่าง

$$\text{แทนค่าในสูตรได้} \quad n = \frac{3,831}{1 + 3,831(0.05)^2}$$

$$n \approx 363 \text{ ตัวอย่าง}$$

วิธีการสุ่มตัวอย่าง

ผู้วิจัยกำหนดขนาดตัวอย่างทั้งหมด 363 ตัวอย่าง ซึ่งขั้นตอนการได้ตัวอย่างใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบเทียบสัดส่วน (Proportional Stratified Sampling) ของกลุ่มประชากร โดยคำนวณจากการนำสัดส่วนของจำนวนประชากรแต่ละชั้นยศ ต่อประชากรทั้งหมด ไปคูณกับจำนวนกลุ่มตัวอย่างตามตาราง 3.1

จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามชั้นยศ

ชั้นยศ	จำนวนประชากร (คน)	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง (คน)
ชั้นสัญญาบัตร	571	54
ชั้นประทวน	3,260	309
รวม	3,831	363

เครื่องมือในการวิจัย

เครื่องมือในการวิจัยครั้งนี้ ใช้แบบสอบถาม (Questionnaire) ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ซึ่งสร้างขึ้นตามกรอบแนวคิดการวิจัย และการทบทวนวรรณกรรม งานวิจัยที่เกี่ยวข้องที่ผู้วิจัยได้ศึกษาไว้ โดยแบ่งออกเป็น 3 ส่วน คือ

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย เพศ อายุ อาวุธราชการ ระดับการศึกษา ศาสนา ชั้นยศ และภูมิลำเนาต่างกัน ซึ่งเป็นคำถามแบบเลือกตอบ (Check list) จำนวน 7 ข้อ

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับระดับความคิดเห็นต่อการรักษาวินัยของข้าราชการตำรวจในจังหวัดนครราชสีมา ซึ่งเป็นคำถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Rating Scale) จำนวน 20 ข้อ โดยแบ่งคะแนนเป็น 5 ระดับ คือ

มากที่สุด มีคะแนนเท่ากับ 5

มาก มีคะแนนเท่ากับ 4

ปานกลาง มีคะแนนเท่ากับ 3

น้อย มีคะแนนเท่ากับ 2

น้อยที่สุด มีคะแนนเท่ากับ 1

การคำนวณระดับคะแนนเฉลี่ยในแต่ละระดับชั้น โดยชั้นสูตร ดังนี้ (ชานินทร์ ศิลป์จารุ, 2553)

$$\begin{aligned} \text{ความกว้างของชั้น} &= \frac{\text{พิสัย}}{\text{จำนวนชั้น}} \\ &= \frac{5-1}{5} \\ &= 0.80 \text{ (เริ่มจากชั้นต่ำสุด)} \end{aligned}$$

การแปลความหมายของระดับความคิดเห็นต่อการรักษาวินัยของข้าราชการตำรวจในจังหวัดนครราชสีมา โดยใช้เกณฑ์ดังนี้

คะแนนเฉลี่ย 4.21 – 5.00 หมายถึง มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด

คะแนนเฉลี่ย 3.41 – 4.20 หมายถึง มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก

คะแนนเฉลี่ย 2.61 – 3.40 หมายถึง มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง

คะแนนเฉลี่ย 1.81 – 2.60 หมายถึง มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับน้อย

คะแนนเฉลี่ย 1.00 – 1.80 หมายถึง มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับน้อยที่สุด

ส่วนที่ 3 ข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแนวทางการรักษาวินัยของข้าราชการตำรวจในจังหวัดนครราชสีมา ซึ่งเป็นคำถามปลายเปิด จำนวน 1 ข้อ

การสร้างเครื่องมือและการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือในการวิจัย

ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามลำดับขั้นตอน ดังนี้

1. ศึกษาจากตำรา เอกสาร บทความ ทฤษฎี หลักการ และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการรักษาวิสัยของข้าราชการตำรวจ หรือข้าราชการพลเรือนของหน่วยงานต่างๆ เพื่อเป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถาม

2. กำหนดขอบเขตของแบบสอบถามซึ่งเกี่ยวข้องกับกรอบแนวคิดที่ได้กำหนดไว้ โดยแบบสอบถามที่สร้างขึ้นจะมีความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ นิยามศัพท์และกลุ่มตัวอย่าง

3. นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้น ไปเสนออาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ เพื่อพิจารณาความถูกต้องและให้คำแนะนำ เพื่อแก้ไขปรับปรุงแบบสอบถามให้สมบูรณ์ยิ่งขึ้น

4. นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขแล้ว เสนอต่อผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 ท่าน เพื่อพิจารณาความสมบูรณ์ ถูกต้อง และตรวจสอบความเที่ยงตรงตามเนื้อหา (Content Validity) แล้วนำผลการพิจารณาจากผู้เชี่ยวชาญทั้ง 3 ท่าน มาวิเคราะห์หาความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาและภาษาได้ค่า IOC ซึ่งแต่ละข้อ มีค่า IOC อยู่ระหว่าง 0.67-1.00 ซึ่งเป็นที่ยอมรับได้ โดยกำหนดคะแนนไว้ ดังนี้ (กัลยา วานิชย์บัญชา, 2549)

+1 เมื่อเห็นว่าตรงกับขอบข่ายเนื้อหาตามโครงสร้างที่ระบุไว้

0 เมื่อไม่แน่ใจว่าตรงกับขอบข่ายเนื้อหาตามโครงสร้างที่ระบุไว้

-1 เมื่อแน่ใจว่าไม่ตรงกับขอบข่ายเนื้อหาตามโครงสร้างที่ระบุไว้

5. นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขแล้ว ไปเสนออาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์อีกครั้ง เพื่อพิจารณาความถูกต้อง (Validity) และให้คำแนะนำ พร้อมแก้ไขปรับปรุงแบบสอบถามให้สมบูรณ์ยิ่งขึ้น

6. นำแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบแล้ว ไปทดลองใช้ (Try Out) กับกลุ่มข้าราชการตำรวจที่มีลักษณะคล้ายคลึงกับกลุ่มตัวอย่างที่จะใช้ทำการวิจัย จำนวน 30 ชุด แล้วนำมาวิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถาม โดยใช้วิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์ อัลฟาของครอนบาค (α -Coefficient) ซึ่งจะต้องได้ค่าดัชนี มากกว่า .7 ขึ้นไป จึงจะนำไปใช้ในการวิจัย (บุญชม ศรีสะอาด, 2550)

7. จากการทดสอบความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเกี่ยวกับความคิดเห็นต่อการรักษาวิสัยของข้าราชการตำรวจในจังหวัดนครราชสีมา ได้ค่า α -Coefficient เท่ากับ .901 ซึ่งถือว่าแบบสอบถามมีความน่าเชื่อถือตามหลักสถิติ

8. นำแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ไปใช้จริงกับกลุ่มตัวอย่าง

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ใช้การเก็บรวบรวมข้อมูลจากข้าราชการตำรวจในจังหวัดนราธิวาส โดยใช้ระยะเวลาช่วงเดือน พฤษภาคม 2562 โดยมีขั้นตอนการเก็บรวบรวมข้อมูล ดังนี้

1. ติดต่อขอจดหมายรับรองจากคณบดีคณะวิทยาการจัดการ ถึงผู้กำกับการสถานีตำรวจภูธรในจังหวัดนราธิวาส เพื่อขออนุญาตเก็บรวบรวมข้อมูล รวมทั้งชี้แจงวัตถุประสงค์และขอความร่วมมือ เพื่ออำนวยความสะดวกในการเก็บรวบรวมข้อมูล
2. ผู้วิจัยนำแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ ไปดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลกับข้าราชการตำรวจในจังหวัดนราธิวาส ซึ่งเป็นกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 363 ตัวอย่าง พร้อมทั้งรื้อแบบสอบถามคืนด้วยตนเอง

การวิเคราะห์ข้อมูล วิธีการทางสถิติต่างๆ ที่ใช้

เมื่อทำการแจกแบบสอบถาม และรวบรวมเรียบร้อยแล้ว ผู้วิจัยผู้นำแบบสอบถามมาตรวจสอบความถูกต้องสมบูรณ์ พร้อมลงรหัสและประมวลข้อมูลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป โดยสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

1. สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) ได้แก่ ค่าความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ซึ่งข้อมูลที่ใช้ในการวิเคราะห์มี ดังนี้

1.1 ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม วิเคราะห์โดยการแจกแจงค่าความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage)

1.2 ประเมินระดับความคิดเห็นต่อการรักษาวินัยของข้าราชการตำรวจในจังหวัดนราธิวาส วิเคราะห์หาค่าโดยคำนวณค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

1.3 ข้อเสนอแนะ วิเคราะห์โดยใช้การอ่านพิจารณาข้อเสนอแนะ พร้อมทั้งจับกลุ่มของข้อมูลเข้าด้วยกันเพื่อแสดงค่าความถี่

2. สถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistics) เพื่อทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระ และตัวแปรตามในสมมติฐานต่าง ๆ โดยกำหนด ค่าความเชื่อมั่นที่ 95% ที่ 0.05 ข้อมูลที่ใช้ในการวิเคราะห์มี ดังนี้

ทดสอบความแตกต่างของค่าที (t-Test) และทดสอบค่าเอฟ (F-Test) ด้วยการวิเคราะห์ความแปรปรวน (One-Way ANOVA) และทดสอบรายคู่ด้วยวิธีการของ LSD เพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นต่อการรักษาวิญญ์ของข้าราชการตำรวจในจังหวัดนครราชสีมา จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

บทที่ 4

ผลการวิจัย

การศึกษาวิจัย เรื่อง ความคิดเห็นต่อการรักษาวินัยของข้าราชการตำรวจในจังหวัดนราธิวาส ผู้วิจัยได้นำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามลำดับ ดังนี้

1. สัญลักษณ์ที่ใช้ในการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล
2. ลำดับขั้นในการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล
3. ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยได้กำหนดสัญลักษณ์ที่ใช้ในการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

n	แทน	ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง (Sample Size)
\bar{X}	แทน	ค่าเฉลี่ย (Mean)
S.D.	แทน	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)
t	แทน	สถิติทดสอบที่ใช้พิจารณาในการแจกแจงแบบ t-test
F	แทน	สถิติทดสอบที่ใช้พิจารณาในการแจกแจงแบบ F-Distribution
p - value	แทน	ระดับนัยสำคัญทางสถิติ (Significance)
*	แทน	มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ($P < .05$)

ลำดับขั้นในการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยได้นำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามลำดับต่อไปนี้

ส่วนที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ส่วนที่ 2 ระดับความคิดเห็นต่อการรักษาวินัยของข้าราชการตำรวจในจังหวัดนราธิวาส

ส่วนที่ 3 การเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นต่อการรักษาวินัยของข้าราชการตำรวจในจังหวัดนราธิวาส กับปัจจัยส่วนบุคคล

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ส่วนที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย เพศ อายุ อายุราชการ ระดับการศึกษา ศาสนา ชั้นยศ และภูมิลำเนา

ตาราง 1 จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล (n=363)

ปัจจัยส่วนบุคคล	จำนวน (คน)	ร้อยละ
เพศ		
ชาย	327	90.08
หญิง	36	9.92
รวม	363	100.00
อายุ		
25 ปี หรือต่ำกว่า	44	12.12
26-35 ปี	174	47.93
36-45 ปี	85	23.42
46 ปีขึ้นไป	60	15.53
รวม	363	100.00
อายุราชการ		
1-5 ปี	89	24.52
6-10 ปี	128	35.26
11-15 ปี	65	17.91
16-20 ปี	22	6.06
21 ปีขึ้นไป	59	16.25
รวม	363	100.00

ตาราง 1 (ต่อ)

ปัจจัยส่วนบุคคล	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ระดับการศึกษา		
ต่ำกว่าปริญญาตรี	187	51.52
ปริญญาตรี	156	42.98
สูงกว่าปริญญาตรี	20	5.50
รวม	363	100.00
ศาสนา		
พุทธ	292	80.44
มุสลิม	71	19.56
รวม	363	100.00
ชั้นยศ		
สิบตำรวจตรี	29	7.99
สิบตำรวจโท	55	15.15
สิบตำรวจเอก	96	26.45
จ่าสิบตำรวจ	45	12.40
ดาบตำรวจ	84	23.14
ร้อยตำรวจตรี	8	2.20
ร้อยตำรวจโท	12	3.31
ร้อยตำรวจเอก	15	4.13
พันตำรวจตรี	9	2.48
พันตำรวจโท	10	2.75
รวม	363	100.00
ภูมิลำเนา		
อยู่ในพื้นที่สามจังหวัดชายแดนภาคใต้	188	51.79
อยู่นอกพื้นที่สามจังหวัดชายแดนภาคใต้	176	48.21
รวม	363	100.00

จากตาราง 1 พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นชาย จำนวน 327 คน คิดเป็นร้อยละ 90.08 ส่วนเพศหญิง จำนวน 36 คน คิดเป็นร้อยละ 9.92

อายุ พบว่า ส่วนใหญ่มีอายุระหว่าง 26-35 ปี จำนวน 174 คน คิดเป็นร้อยละ 47.93 รองลงมาคือ มีอายุระหว่าง 36-45 ปี จำนวน 85 คน คิดเป็นร้อยละ 32.42 อายุ 46 ปีขึ้นไป จำนวน 60 คน คิดเป็นร้อยละ 15.52 และอายุ 25 ปี หรือต่ำกว่า จำนวน 44 คน คิดเป็นร้อยละ 12.12

อายุราชการ พบว่า ส่วนใหญ่มีอายุราชการ 6-10 ปี จำนวน 128 คน คิดเป็นร้อยละ 35.26 รองลงมา คือ มีอายุราชการ 1-5 ปี จำนวน 89 คน คิดเป็นร้อยละ 24.52 อายุราชการ 11-15 ปี จำนวน 65 คน คิดเป็นร้อยละ 17.91 อายุราชการ 21 ปีขึ้นไป จำนวน 59 คน คิดเป็นร้อยละ 16.29 และอายุราชการ 11-15 ปี จำนวน 22 คน คิดเป็นร้อยละ 6.06

ระดับการศึกษา พบว่า ส่วนใหญ่มีการศึกษาระดับต่ำกว่าปริญญาตรี จำนวน 187 คน คิดเป็นร้อยละ 51.52 รองลงมา คือ มีการศึกษาระดับปริญญาตรี จำนวน 156 คน คิดเป็นร้อยละ 42.98 และระดับสูงกว่าปริญญาตรี จำนวน 20 คน คิดเป็นร้อยละ 5.50

ศาสนา พบว่า ส่วนใหญ่นับถือศาสนาพุทธ จำนวน 292 คน คิดเป็นร้อยละ 80.44 ส่วนนับถือศาสนาอิสลาม จำนวน 71 คน คิดเป็นร้อยละ 19.56

ชั้นยศ พบว่า ส่วนใหญ่มีชั้นยศสิบตำรวจเอก จำนวน 96 คน คิดเป็นร้อยละ 26.45 รองลงมาคือ ชั้นยศดาบตำรวจ จำนวน 84 คน คิดเป็นร้อยละ 23.14 ชั้นยศสิบตำรวจโท จำนวน 55 คน คิดเป็นร้อยละ 15.15 ชั้นยศจ่าสิบตำรวจ จำนวน 45 คน คิดเป็นร้อยละ 12.40 ชั้นยศสิบตำรวจตรี จำนวน 29 คน คิดเป็นร้อยละ 7.99 ชั้นยศร้อยตำรวจเอก จำนวน 15 คน คิดเป็นร้อยละ 4.13 ชั้นยศร้อยตำรวจโท จำนวน 12 คน คิดเป็นร้อยละ 3.21 ชั้นยศพันตำรวจโท จำนวน 10 คน คิดเป็นร้อยละ 2.75 ชั้นยศพันตำรวจตรี จำนวน 9 คน คิดเป็นร้อยละ 2.48 และร้อยตำรวจตรี จำนวน 8 คน คิดเป็นร้อยละ 2.20

ภูมิลำเนา พบว่า ส่วนใหญ่มีภูมิลำเนาอยู่ในพื้นที่สามจังหวัดชายแดนภาคใต้ จำนวน 188 คน คิดเป็นร้อยละ 51.79 ส่วนมีภูมิลำเนาอยู่นอกพื้นที่สามจังหวัดชายแดนภาคใต้ จำนวน 176 คน คิดเป็นร้อยละ 48.21

ส่วนที่ 2 ระดับความคิดเห็นต่อการรักษาวินัยของข้าราชการตำรวจในจังหวัด
นครราชสีมา

ตาราง 2 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นต่อการรักษาวินัยของข้าราชการ
ตำรวจในจังหวัดนครราชสีมา

การรักษาวินัยของข้าราชการตำรวจ ในจังหวัดนครราชสีมา	\bar{X}	S.D.	ระดับ ความคิดเห็น
1. ข้าราชการตำรวจในสถานีตำรวจภูธรที่ท่านปฏิบัติงาน ปฏิบัติหน้าที่ราชการด้วยความซื่อสัตย์สุจริต และเที่ยง ธรรม	4.27	0.70	มากที่สุด
2. ข้าราชการตำรวจในสถานีตำรวจภูธรที่ท่านปฏิบัติงาน ปฏิบัติตามคำสั่งของผู้บังคับบัญชาซึ่งสั่งในหน้าที่ ราชการโดยชอบด้วยกฎหมายและตามระเบียบของทาง ราชการ โดยไม่ขัดขึ้นหรือหลีกเลี่ยง	4.30	0.67	มากที่สุด
3. ข้าราชการตำรวจในสถานีตำรวจภูธรที่ท่านปฏิบัติงาน รักษาระเบียบการเคารพระหว่างผู้ใหญ่ ผู้น้อย	4.28	0.74	มากที่สุด
4. ข้าราชการตำรวจในสถานีตำรวจภูธรที่ท่านปฏิบัติงาน อุทิศเวลาของตนให้แก่ราชการ	4.31	0.75	มากที่สุด
5. ข้าราชการตำรวจในสถานีตำรวจภูธรที่ท่านปฏิบัติงาน ปฏิบัติราชการไม่กระทำการขำผู้บังคับบัญชาเหนือตน	4.31	0.78	มากที่สุด
6. ข้าราชการตำรวจในสถานีตำรวจภูธรที่ท่านปฏิบัติงาน รักษาความลับของทางราชการ	4.23	0.72	มากที่สุด
7. ข้าราชการตำรวจในสถานีตำรวจภูธรที่ท่านปฏิบัติงาน รักษาความสามัคคี และไม่กระทำการอย่างใดที่เป็น การกลั่นแกล้งกัน	4.26	0.71	มากที่สุด
8. ข้าราชการตำรวจในสถานีตำรวจภูธรที่ท่านปฏิบัติงาน ช่วยเหลือกันในการปฏิบัติราชการระหว่างข้าราชการ ด้วยกันและผู้ร่วมปฏิบัติราชการ	4.31	0.71	มากที่สุด

ตาราง 2 (ต่อ)

การรักษาวินัยของข้าราชการตำรวจ ในจังหวัดนราธิวาส	\bar{X}	S.D.	ระดับ ความคิดเห็น
9. ข้าราชการตำรวจในสถานีตำรวจภูธรที่ท่านปฏิบัติงาน ให้การต้อนรับ ให้ ความสะดวก ให้ความเป็นธรรม และให้การสงเคราะห์แก่ประชาชนผู้ติดต่อราชการ	4.31	0.72	มากที่สุด
10. ข้าราชการตำรวจในสถานีตำรวจภูธรที่ท่านปฏิบัติงาน ปฏิบัติราชการด้วยความตั้งใจ อุตสาหะ เพื่อให้เกิดผลดี หรือความก้าวหน้าแก่ราชการ	4.31	0.65	มากที่สุด
11. ข้าราชการตำรวจในสถานีตำรวจภูธรที่ท่านปฏิบัติงาน มีความเอาใจใส่ ระมัดระวังรักษาผลประโยชน์ของทาง ราชการ	4.31	0.69	มากที่สุด
12. ข้าราชการตำรวจในสถานีตำรวจภูธรที่ท่านปฏิบัติงาน ไม่รายงานเท็จต่อผู้บังคับบัญชา หรือปกปิดข้อความ อันควรต้องแจ้ง	4.29	0.72	มากที่สุด
13. ข้าราชการตำรวจในสถานีตำรวจภูธรที่ท่านปฏิบัติงาน ไม่ใช้กริยาวาจาหรือประพฤติตนในลักษณะที่ไม่ สมควร	4.26	0.75	มากที่สุด
14. ข้าราชการตำรวจในสถานีตำรวจภูธรที่ท่านปฏิบัติงาน ไม่กระทำการอันได้ชื่อว่าเป็นผู้ประพฤติชั่ว	4.33	0.67	มากที่สุด
15. ข้าราชการตำรวจในสถานีตำรวจภูธรที่ท่านปฏิบัติงาน ปฏิบัติราชการเกี่ยวกับหน้าที่ของตน โดยไม่ชักช้า	4.23	0.73	มากที่สุด
16. ข้าราชการตำรวจในสถานีตำรวจภูธรที่ท่านปฏิบัติงาน ไม่กระทำการหรือยอมให้ผู้อื่นกระทำการหาผล ประโยชน์อันอาจทำให้เสียความเที่ยงธรรมใน การปฏิบัติหน้าที่ราชการหรือเสื่อมเสียเกียรติศักดิ์ของ ตำแหน่งหน้าที่ราชการของตนตำแหน่งหน้าที่ราชการ ของตน	4.29	0.74	มากที่สุด

ตาราง 2 (ต่อ)

การรักษาวินัยของข้าราชการตำรวจ ในจังหวัดนครราชสีมา	\bar{X}	S.D.	ระดับ ความคิดเห็น
17. ข้าราชการตำรวจในสถานีตำรวจภูธรที่ท่านปฏิบัติงาน ไม่เป็นกรรมการผู้จัดการ หรือผู้จัดการหรือดำรง ตำแหน่งอื่นใดที่มีลักษณะงานคล้ายคลึงกันนั้นใน ห้างหุ้นส่วนหรือบริษัท	4.25	0.82	มากที่สุด
18. ข้าราชการตำรวจในสถานีตำรวจภูธรที่ท่านปฏิบัติงาน ไม่ละทิ้งหน้าที่ราชการ	4.31	0.76	มากที่สุด
โดยรวม	4.29	0.72	มากที่สุด

จากตาราง 2 พบว่า กลุ่มตัวอย่าง มีระดับความคิดเห็นต่อการรักษาวินัยของ
ข้าราชการตำรวจในจังหวัดนครราชสีมา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.29$, S.D.= 0.72)
และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ข้าราชการตำรวจในสถานีตำรวจภูธรที่
ท่านปฏิบัติงานไม่กระทำการอันได้ชื่อว่าเป็นผู้ประพฤติชั่ว ($\bar{X} = 4.33$, S.D.= 0.67) รองลงมา คือ
1. ข้าราชการตำรวจในสถานีตำรวจภูธรที่ท่านปฏิบัติงานปฏิบัติราชการด้วยความตั้งใจ อุตสาหะ
เพื่อให้เกิดผลดีหรือความก้าวหน้าแก่ราชการ ($\bar{X} = 4.31$, S.D.= 0.65) 2. ข้าราชการตำรวจในสถานี
ตำรวจภูธรที่ท่านปฏิบัติงานมีความเอาใจใส่ ระวังระวังรักษาผลประโยชน์ของทางราชการ ($\bar{X} =$
4.31, S.D.= 0.69) 3. ข้าราชการตำรวจในสถานีตำรวจภูธรที่ท่านปฏิบัติงานช่วยเหลือกันในการ
ปฏิบัติราชการระหว่างข้าราชการด้วยกันและผู้ร่วมปฏิบัติราชการ ($\bar{X} = 4.31$, S.D.= 0.71) 4. ข้าราชการ
ตำรวจในสถานีตำรวจภูธรที่ท่านปฏิบัติงานให้การต้อนรับให้ความสะดวก ให้ความเป็นธรรม และ
ให้การสงเคราะห์แก่ประชาชนผู้ติดต่อราชการ ($\bar{X} = 4.31$, S.D.= 0.72) 5. ข้าราชการตำรวจในสถานี
ตำรวจภูธรที่ท่านปฏิบัติงานอุทิศเวลาของตนให้แก่ราชการ ($\bar{X} = 4.31$, S.D.= 0.75) 6. ข้าราชการตำรวจ
ในสถานีตำรวจภูธรที่ท่านปฏิบัติงานไม่ละทิ้งหน้าที่ราชการ ($\bar{X} = 4.31$, S.D.= 0.76) 7. ข้าราชการ
ตำรวจในสถานีตำรวจภูธรที่ท่านปฏิบัติงานปฏิบัติราชการไม่กระทำการข้ามผู้บังคับบัญชาเหนือตน
($\bar{X} = 4.31$, S.D.= 0.78) 8. ข้าราชการตำรวจในสถานีตำรวจภูธรที่ท่านปฏิบัติงานปฏิบัติตามคำสั่ง
ของผู้บังคับบัญชาซึ่งสั่งในหน้าที่ราชการโดยชอบด้วยกฎหมายและตามระเบียบของทางราชการ
โดยไม่ขัดขืนหรือหลีกเลี่ยง ($\bar{X} = 4.30$, S.D.= 0.67) 9. ข้าราชการตำรวจในสถานีตำรวจภูธรที่ท่าน
ปฏิบัติงานไม่รายงานเท็จต่อผู้บังคับบัญชา หรือปกปิดข้อความอันควรต้องแจ้ง ($\bar{X} = 4.29$, S.D.=

0.72) 10. ข้าราชการตำรวจในสถานีตำรวจภูธรที่ทานปฏิบัติงาน ไม่กระทำการหรือยอมให้ผู้อื่นกระทำการหาผลประโยชน์อันอาจทำให้เสียความเที่ยงธรรมในการปฏิบัติหน้าที่ราชการหรือเสื่อมเสียเกียรติศักดิ์ของตำแหน่งหน้าที่ราชการของตนตำแหน่งหน้าที่ราชการของตน ($\bar{X} = 4.29$, S.D.= 0.74)

ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยลำดับสุดท้าย คือ ข้าราชการตำรวจในสถานีตำรวจภูธรที่ทานปฏิบัติงาน ปฏิบัติราชการเกี่ยวกับหน้าที่ของตนโดยไม่ซักซ่า ($\bar{X} = 4.23$, S.D.= 0.73)

ส่วนที่ 3 การเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นต่อการรักษาวินัยของข้าราชการตำรวจในจังหวัดนราธิวาส กับปัจจัยส่วนบุคคล

ตาราง 3 การเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นต่อการรักษาวินัยของข้าราชการตำรวจในจังหวัดนราธิวาส จำแนกตามเพศ

การรักษาวินัยของข้าราชการตำรวจ ในจังหวัดนราธิวาส	เพศ				t	p - value
	ชาย		หญิง			
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.		
โดยรวม	4.29	0.53	4.20	0.64	.999	.318

จากตาราง 3 พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีเพศต่างกัน มีระดับความคิดเห็นต่อการรักษาวินัยของข้าราชการตำรวจในจังหวัดนราธิวาส โดยรวมไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตาราง 4 การเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นต่อการรักษาวินัยของข้าราชการตำรวจในจังหวัดนราธิวาส จำแนกตามอายุ

การรักษาวินัยของข้าราชการตำรวจ ในจังหวัดนราธิวาส	อายุ	\bar{X}	S.D.	F	P-value
โดยรวม	25 ปี หรือต่ำกว่า	4.35	0.55	3.039	.029*
	26-35 ปี	4.34	0.55		
	36-45 ปี	4.24	0.54		
	46 ปีขึ้นไป	4.11	0.51		

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 4 พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีอายุต่างกัน มีระดับความคิดเห็นต่อการรักษาวินัยของข้าราชการตำรวจในจังหวัดนราธิวาส โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตาราง 5 การเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ระดับความคิดเห็นต่อการรักษาวินัยของข้าราชการตำรวจในจังหวัดนราธิวาส จำแนกตามอายุ

อายุ	\bar{X}	25 ปี	26-35 ปี	36-45 ปี	46
		หรือต่ำกว่า			ปีขึ้นไป
		4.35	4.34	4.24	4.11
25 ปี หรือต่ำกว่า	4.35	--	.005	.107	.237*
26-35 ปี	4.34		--	.101	.231*
36-45 ปี	4.24			--	.130
46 ปีขึ้นไป	4.11				--

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 5 พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีอายุ 25 ปี หรือต่ำกว่า และอายุระหว่าง 26-35 ปี มีระดับความคิดเห็นต่อการรักษาวินัยของข้าราชการตำรวจในจังหวัดนราธิวาส มากกว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีอายุ 46 ปีขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตาราง 6 การเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นต่อการรักษาวินัยของข้าราชการตำรวจในจังหวัดนราธิวาส จำแนกตามอายุราชการ

การรักษาวินัยของข้าราชการตำรวจ ในจังหวัดนราธิวาส	อายุราชการ	\bar{X}	S.D.	F	P-value
โดยรวม	1-5 ปี	4.35	0.52	1.646	.162
	6-10 ปี	4.33	0.54		
	11-15 ปี	4.15	0.60		
	16-20 ปี	4.20	0.59		
	21 ปี ขึ้นไป	4.27	0.52		

จากตาราง 6 พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีอายุราชการต่างกัน มีระดับความคิดเห็นต่อการรักษาวินัยของข้าราชการตำรวจในจังหวัดนราธิวาส โดยรวมไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตาราง 7 การเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นต่อการรักษาวินัยของข้าราชการตำรวจในจังหวัดนราธิวาส จำแนกตามระดับการศึกษา

การรักษาวินัยของข้าราชการตำรวจ ในจังหวัดนราธิวาส	ระดับการศึกษา	\bar{X}	S.D.	F	P-value
โดยรวม	ต่ำกว่าปริญญาตรี	4.35	0.52	3.253	.040*
	ปริญญาตรี	4.21	0.57		
	สูงกว่าปริญญาตรี	4.18	0.51		

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง.7 พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีระดับความคิดเห็นต่อการรักษาวินัยของข้าราชการตำรวจในจังหวัดนราธิวาส โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตาราง 8 การเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ระดับความคิดเห็นต่อการรักษาวินัยของข้าราชการตำรวจในจังหวัดนครราชสีมา จำแนกตามระดับการศึกษา

ระดับการศึกษา	\bar{X}	ต่ำกว่าปริญญาตรี	ปริญญาตรี	สูงกว่าปริญญาตรี
		4.35	4.21	4.18
ต่ำกว่าปริญญาตรี	4.35	--	.142*	.172
ปริญญาตรี	4.21		--	.029
สูงกว่าปริญญาตรี	4.18			--

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 8 พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีการศึกษาระดับต่ำกว่าปริญญาตรี มีระดับความคิดเห็นต่อการรักษาวินัยของข้าราชการตำรวจในจังหวัดนครราชสีมา มากกว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีการศึกษาระดับปริญญาตรี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตาราง 9 การเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นต่อการรักษาวินัยของข้าราชการตำรวจในจังหวัดนครราชสีมา จำแนกตามศาสนา

การรักษาวินัยของข้าราชการตำรวจ ในจังหวัดนครราชสีมา	ศาสนา				t	p - value
	พุทธ		มุสลิม			
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.		
โดยรวม	4.31	0.55	4.17	0.50	1.991	.047*

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 9 พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีศาสนาต่างกัน มีระดับความคิดเห็นต่อการรักษาวินัยของข้าราชการตำรวจในจังหวัดนครราชสีมา โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตาราง 10 การเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นต่อการรักษาวินัยของข้าราชการตำรวจในจังหวัดนราธิวาส จำแนกตามชั้นยศ

การรักษาวินัยของข้าราชการตำรวจ ในจังหวัดนราธิวาส	ชั้นยศ	\bar{X}	S.D.	F	P-value
โดยรวม	สิบตำรวจตรี	4.46	0.38	2.096	.029*
	สิบตำรวจโท	4.25	0.57		
	สิบตำรวจเอก	4.33	0.61		
	จ่าสิบตำรวจ	4.28	0.58		
	ดาบตำรวจ	4.15	0.49		
	ร้อยตำรวจตรี	4.65	0.34		
	ร้อยตำรวจโท	4.42	0.45		
	ร้อยตำรวจเอก	4.77	0.40		
	พันตำรวจตรี	3.98	0.62		
	พันตำรวจโท	4.13	0.58		

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 10 พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีชั้นยศต่างกัน มีระดับความคิดเห็นต่อการรักษาวินัยของข้าราชการตำรวจในจังหวัดนราธิวาส โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตาราง 11 การเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ระดับความคิดเห็นต่อการรักษาวิญญ์ของข้าราชการตำรวจในจังหวัดนครราชสีมา จำแนกตามชั้นยศ

ชั้นยศ	\bar{X}	สิบตำรวจ	สิบตำรวจ	สิบตำรวจ	จ่าสิบ	ดาบ	ร้อย	ร้อย	ร้อย	พัน	พัน
		ตรี	โท	เอก	ตำรวจ	ตำรวจ	ตำรวจตรี	ตำรวจโท	ตำรวจเอก	ตำรวจตรี	ตำรวจโท
		4.46	4.25	4.33	4.28	4.15	4.65	4.42	4.77	3.98	4.13
สิบตำรวจตรี	4.46	--	.215	.126	.185	.308*	-.194	.039	-.012	.477*	.326
สิบตำรวจโท	4.25		--	-.088	-.029	.093	-.409*	-.175	-.227	.262	.111
สิบตำรวจเอก	4.33			--	.058	.181*	-.321	-.087	-.139	.350	.199
จ่าสิบตำรวจ	4.28				--	.122	-.379	-.145	-.197	.292	.141
ดาบตำรวจ	4.15					--	-.502*	-.268	-.320*	.169	.018
ร้อยตำรวจตรี	4.65						--	.233	.181	.670*	.520*
ร้อยตำรวจโท	4.42							--	-.051	.438	.287
ร้อยตำรวจเอก	4.77								--	.490*	.338
พันตำรวจตรี	3.98									--	-.151
พันตำรวจโท	4.13										--

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 11 พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีชั้นยศสิบตำรวจตรี มีระดับความคิดเห็นต่อการรักษาวินัยของข้าราชการตำรวจในจังหวัดนครราชสีมา มากกว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีชั้นยศดาบตำรวจ และชั้นยศพันตำรวจตรี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ส่วนกลุ่มตัวอย่างที่มีชั้นยศสิบตำรวจโท มีระดับความคิดเห็นต่อการรักษาวินัยของข้าราชการตำรวจในจังหวัดนครราชสีมา น้อยกว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีชั้นยศร้อยตำรวจตรี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

กลุ่มตัวอย่างที่มีชั้นยศสิบตำรวจเอก มีระดับความคิดเห็นต่อการรักษาวินัยของข้าราชการตำรวจในจังหวัดนครราชสีมา มากกว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีชั้นยศดาบตำรวจ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

กลุ่มตัวอย่างที่มีชั้นยศดาบตำรวจ มีระดับความคิดเห็นต่อการรักษาวินัยของข้าราชการตำรวจในจังหวัดนครราชสีมา มากกว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีชั้นยศร้อยตำรวจตรี และชั้นยศร้อยตำรวจเอก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

กลุ่มตัวอย่างที่มีชั้นยศร้อยตำรวจตรี มีระดับความคิดเห็นต่อการรักษาวินัยของข้าราชการตำรวจในจังหวัดนครราชสีมา มากกว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีชั้นยศพันตำรวจตรี และชั้นยศพันตำรวจโท อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

กลุ่มตัวอย่างที่มีชั้นยศร้อยตำรวจเอก มีระดับความคิดเห็นต่อการรักษาวินัยของข้าราชการตำรวจในจังหวัดนครราชสีมา มากกว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีชั้นยศพันตำรวจตรี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตาราง 12 การเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นต่อการรักษาวินัยของข้าราชการตำรวจในจังหวัดนราธิวาส จำแนกตามภูมิลำเนา

การรักษาวินัยของข้าราชการตำรวจ ในจังหวัดนราธิวาส	ภูมิลำเนา				t	p - value
	อยู่ในพื้นที่สาม จังหวัดชายแดน ภาคใต้		อยู่นอกพื้นที่ สามจังหวัด ชายแดนภาคใต้			
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.		
	โดยรวม	4.24	0.54	4.32		

จากตาราง 12 พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีภูมิลำเนาต่างกัน มีระดับความคิดเห็นต่อการรักษาวินัยของข้าราชการตำรวจในจังหวัดนราธิวาส โดยรวมไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ส่วนที่ 4 ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับเกี่ยวกับแนวทางการรักษาวิสัยของข้าราชการ
ตำรวจในจังหวัดนครราชสีมา

ตาราง 4.13 ค่าความถี่ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับเกี่ยวกับแนวทางการรักษาวิสัยของข้าราชการตำรวจ
ในจังหวัดนครราชสีมา

ลำดับที่	ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับเกี่ยวกับแนวทางการรักษาวิสัยของข้าราชการ ตำรวจในจังหวัดนครราชสีมา	ความถี่ของ จำนวนที่ตอบ
1	อยากให้มีการสนับสนุนและพัฒนาบุคลากร ข้าราชการตำรวจให้ สามารถทำงานในหลายๆ รูปแบบมากขึ้น เช่น เก่งภาษาอังกฤษ เทคโนโลยี เพิ่มขีดความสามารถของตำรวจไทย	10
2	ขอให้ผู้บังคับบัญชากำกับ กำกับ ดูแล ระเบียบวินัยของกำลังพล โดยใกล้ชิด	7
3	ต้องกวดขันระเบียบการแต่งกายของข้าราชการให้ถูกต้องตาม ระเบียบทางราชการอย่างต่อเนื่อง	6
4	เห็นควรให้มีการอบรมจริยธรรมการปฏิบัติแก่ตำรวจในปกครอง ของ ภ.จว.นครราชสีมา	6
5	อยากให้ระดับผู้นำหน่วยเพิ่มความกวดขันในการสังเกตการทำงาน ของชุดสืบสวนว่ามีพฤติกรรมติดสินบนหรือไม่	5
6	ต้องการให้มีการจัดกิจกรรม เช่น กีฬาภายใน ภ.จว.นครราชสีมา ร่วมกับ สภ.ในพื้นที่อย่างต่อเนื่อง	5
7	อาชีพตำรวจเป็นอาชีพที่เสียสละ	4
8	อยากให้ผู้บังคับบัญชาให้ความสำคัญกับผู้ใต้บังคับบัญชา ไม่ว่าจะ เป็นสวัสดิการต่างๆ รวมทั้งในด้านอื่นๆ อีกด้วย	4
9	ปัจจุบันยังมีข้าราชการตำรวจบางนาย ยังไร้ดีใจประชาชน หรือใช้ อำนาจในทางที่ผิดเพื่อผลประโยชน์ของตนเองอยู่	3

จากตาราง 4.13 พบว่า กลุ่มตัวอย่าง ส่วนใหญ่มีข้อเสนอแนะเกี่ยวกับเกี่ยวกับแนวทางการรักษาวิสัยของข้าราชการตำรวจในจังหวัดนครราชสีมา ในเรื่องการอยากให้มีการสนับสนุนและพัฒนาบุคลากร ข้าราชการตำรวจให้สามารถทำงานในหลายๆ รูปแบบมากขึ้น เช่น เก่งภาษาอังกฤษ

เทคโนโลยี เพิ่มขีดความสามารถของตำรวจไทย (ความถี่=10) ขอให้ผู้บังคับบัญชากำกับ กำกับ ดูแล ระเบียบวินัยของกำลังพลโดยใกล้ชิด (ความถี่=7) ต้องกดดันระเบียบการแต่งกายของข้าราชการให้ ถูกต้องตามระเบียบทางราชการอย่างต่อเนื่อง (ความถี่=6) เห็นควรให้มีการอบรมจริยธรรมการปฏิบัติ แก่ตำรวจในปกครองของ ภ.จว.นราธิวาส (ความถี่=6) อยากให้ระดับผู้นำหน่วยเพิ่มความกดดันใน การสังเกตการทำงานของชุดสืบสวนว่ามีพฤติกรรมผิดวินัยหรือไม่ (ความถี่=5) ต้องการให้มีการจัดกิจกรรม เช่น กีฬาภายใน ภ.จว.นราธิวาสร่วมกับ สภ.ในพื้นที่อย่างต่อเนื่อง (ความถี่=5) อาชีพตำรวจเป็นอาชีพที่เสียสละ (ความถี่=4) อยากให้ผู้บังคับบัญชาให้ความสำคัญกับผู้ใต้บังคับบัญชา ไม่ว่าจะป็นสวัสดิการต่างๆ รวมทั้งในด้านอื่นๆ อีกด้วย (ความถี่=4) และปัจจุบันยังมีข้าราชการ ตำรวจบางนาย ยังรีดไถประชาชน หรือใช้อำนาจในทางที่ผิดเพื่อผลประโยชน์ของตนเองอยู่ (ความถี่=3)

บทที่ 5

สรุปผลการวิจัย และข้อเสนอแนะ

การวิจัย เรื่อง ความคิดเห็นต่อการรักษาวินัยของข้าราชการตำรวจในจังหวัดนครราชสีมา มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาความคิดเห็นต่อการรักษาวินัยของข้าราชการตำรวจในจังหวัดนครราชสีมา 2) เพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นต่อการรักษาวินัยของข้าราชการตำรวจในจังหวัดนครราชสีมา จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) โดยใช้วิธีวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) โดยใช้แบบสอบถาม (Questionnaire) เป็นเครื่องมือในการรวบรวมข้อมูล กลุ่มตัวอย่างเป็นข้าราชการตำรวจในจังหวัดนครราชสีมาทั้งระดับชั้นสัญญาบัตร และชั้นประทวน จำนวน 363 ตัวอย่าง วิเคราะห์ข้อมูล โดยใช้สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) ได้แก่ ค่าความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) และสถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistics) โดยใช้การเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าที (t-Test) และทดสอบค่าเอฟ (F-Test) ด้วยการวิเคราะห์ความแปรปรวน (ANOVA) ซึ่งผลการศึกษสามารถสรุปในประเด็นสรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ ดังรายละเอียดต่อไปนี้

สรุปผลการวิจัย

1. ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นชาย คิดเป็นร้อยละ 90.08 มีอายุระหว่าง 26-35 ปี คิดเป็นร้อยละ 47.93 ซึ่งมีอายุราชการ 6-10 ปี คิดเป็นร้อยละ 35.26 ส่วนใหญ่มีการศึกษาระดับต่ำกว่าปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 51.52 โดยนับถือศาสนาพุทธ คิดเป็นร้อยละ 80.44 ซึ่งส่วนใหญ่มีชั้นยศสิบตำรวจเอก คิดเป็นร้อยละ 26.45 และมีภูมิลำเนาอยู่ในพื้นที่สามจังหวัดชายแดนภาคใต้ คิดเป็นร้อยละ 51.79

2. ระดับความคิดเห็นต่อการรักษาวินัยของข้าราชการตำรวจในจังหวัดนครราชสีมา

กลุ่มตัวอย่าง มีระดับความคิดเห็นต่อการรักษาวินัยของข้าราชการตำรวจในจังหวัดนครราชสีมา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.29$, S.D.= 0.72) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ข้าราชการตำรวจในสถานีตำรวจภูธรที่ท่านปฏิบัติงานไม่กระทำการอันได้ชื่อว่าเป็นผู้ประพฤติชั่ว ($\bar{X} = 4.33$, S.D.= 0.67) รองลงมา คือ 1. ข้าราชการตำรวจในสถานีตำรวจภูธรที่ท่านปฏิบัติงานปฏิบัติราชการด้วยความตั้งใจ อุตสาหะ เพื่อให้เกิดผลดีหรือ

ความก้าวหน้าแก่ราชการ ($\bar{X} = 4.31, S.D. = 0.65$) 2. ข้าราชการตำรวจในสถานีตำรวจภูธรที่ท่านปฏิบัติงานมีความเอาใจใส่ ระวังระวังรักษาผลประโยชน์ของทางราชการ ($\bar{X} = 4.31, S.D. = 0.69$) 3. ข้าราชการตำรวจในสถานีตำรวจภูธรที่ท่านปฏิบัติงานช่วยเหลือกันในการปฏิบัติราชการระหว่างข้าราชการด้วยกันและผู้ร่วมปฏิบัติราชการ ($\bar{X} = 4.31, S.D. = 0.71$) 4. ข้าราชการตำรวจในสถานีตำรวจภูธรที่ท่านปฏิบัติงานให้การต้อนรับ ให้ความสะดวก ให้ความเป็นธรรม และให้การสงเคราะห์แก่ประชาชนผู้ติดต่อราชการ ($\bar{X} = 4.31, S.D. = 0.72$) 5. ข้าราชการตำรวจในสถานีตำรวจภูธรที่ท่านปฏิบัติงานอุทิศเวลาของตนให้แก่ราชการ ($\bar{X} = 4.31, S.D. = 0.75$)

ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยลำดับสุดท้าย คือ ข้าราชการตำรวจในสถานีตำรวจภูธรที่ท่านปฏิบัติงาน ปฏิบัติราชการเกี่ยวกับหน้าที่ของตนโดยไม่ชักช้า ($\bar{X} = 4.23, S.D. = 0.73$)

3. การเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นต่อการรักษาวินัยของข้าราชการตำรวจในจังหวัดนครราชสีมา กับปัจจัยส่วนบุคคล

กลุ่มตัวอย่างที่มีอายุ ระดับการศึกษา ศาสนา และชั้นยศต่างกัน มีระดับความคิดเห็นต่อการรักษาวินัยของข้าราชการตำรวจในจังหวัดนครราชสีมา โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

นอกจากนี้ยังพบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีเพศ อายุราชการ และภูมิลำเนาต่างกัน มีระดับความคิดเห็นต่อการรักษาวินัยของข้าราชการตำรวจในจังหวัดนครราชสีมา โดยรวมไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

อภิปรายผล

จากการศึกษา เรื่อง ความคิดเห็นต่อการรักษาวินัยของข้าราชการตำรวจในจังหวัดนครราชสีมา สามารถอภิปรายผลได้ ดังนี้

1. ระดับความคิดเห็นต่อการรักษาวินัยของข้าราชการตำรวจในจังหวัดนครราชสีมา

กลุ่มตัวอย่าง มีระดับความคิดเห็นต่อการรักษาวินัยของข้าราชการตำรวจในจังหวัดนครราชสีมา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด สอดคล้องกับการศึกษาของ **ถนอมศักดิ์ คงประจักษ์ (2556) ศึกษา เรื่อง ความเข้าใจพระราชบัญญัติตำรวจแห่งชาติ พ.ศ.2547 (หมวด 5 วินัยและการรักษา วินัยและหมวด 6 การดำเนินการทางวินัย) ของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน สถานีตำรวจภูธรบ้านไร่ จังหวัดสุโขทัย ผลการศึกษา พบว่า ความเข้าใจพระราชบัญญัติตำรวจแห่งชาติ พ.ศ. 2547**

(หมวด 5 การรักษาวินัย และหมวด 6 วิธีการทางวินัย) ข้าราชการตำรวจชั้นประทวน สถานีตำรวจ บ้านไร่ จังหวัดสุโขทัย โดยรวมมีระดับมากที่สุด

พิจารณารายข้อ ข้อมีเฉลี่ยสูงสุด ข้าราชการตำรวจในสถานีตำรวจภูธรที่ท่านปฏิบัติงานไม่ประพฤติผิดวินัย ทั้งนี้เพราะข้าราชการตำรวจได้ปฏิบัติหน้าที่อย่างเคร่งครัด มีการควบคุมความประพฤติปฏิบัติหรือนัยหนึ่ง คือ การควบคุมปฏิบัติตนอย่างเคร่งครัดถูระเบียบเพื่อไม่ให้กระทำการผิดกฎระเบียบหรือข้อกำหนด เหมาะสมกับการเป็นข้าราชการตำรวจ อันเป็นความหวังของประชาชนให้รักษาความสงบสุขของประชาชน ได้กำหนดหลักเกณฑ์ที่เหมาะสมให้ตำรวจถือเป็นหลักปฏิบัติ ดังนั้น ตำรวจจะต้องบังคับจิตใจของตนให้เป็นผู้ที่มีความประพฤติเหมาะสมเป็นอย่างดี และเคร่งครัดเพียบพร้อมไปด้วยความเป็นธรรม สอดคล้องกับมาตรา 78 (13) ไม่กระทำการในสิ่งที่ไม่ดี เนื่องจากข้าราชการตำรวจเป็นผู้ใกล้ชิดกับชุมชน ถ้าข้าราชการตำรวจมีความประพฤติไม่ดี ก็จะทำให้เกิดความเสื่อมเสียกับองค์กร

รองลงมา คือ

1. ตำรวจปฏิบัติงานปฏิบัติราชการด้วยความตั้งใจ อุดหนุน เพื่อให้ผลการปฏิบัติงานเกิดผลดีกับราชการ ข้าราชการตำรวจจะต้องมีการควบคุมกำกับติดตามการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ และมีความตั้งใจในการปฏิบัติงานให้ประสบผลสำเร็จ และเกิดประสิทธิภาพสูงสุด มีความอดทนไม่ย่อท้อต่อปัญหาอุปสรรคไม่เคยแสดงออกถึงความย่อท้อ มีความรับผิดชอบต่องานที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มที่ มีความมุ่งหมายในการปฏิบัติงานหน้าที่ให้เกิดประสิทธิภาพ มีประสิทธิผล ทั้งนี้เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่ราชการ สอดคล้องกับมาตรา 78 (9) ต้องปฏิบัติหน้าที่ราชการด้วยความตั้งใจ อุดหนุน เอาใจใส่ เพื่อให้เกิดผลดีกับหน่วยงานและองค์กร

2. ข้าราชการตำรวจในสถานีตำรวจภูธรที่ท่านปฏิบัติงานมีความเอาใจใส่ ระมัดระวังรักษาผลประโยชน์ของทางราชการ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะในการปฏิบัติหน้าที่ราชการ ของข้าราชการตำรวจมีความมุ่งมั่น ใจจดใจจ่อที่จะปฏิบัติหน้าที่ราชการของตน โดยมีจุดมุ่งหมายที่จะให้เกิดผลดีแก่ทางราชการหรือความก้าวหน้าแก่ราชการ โดยมีการต้องปฏิบัติหน้าที่ด้วยความระมัดระวังอันเป็นการรักษาประโยชน์ของทางราชการ ซึ่งต้องกระทำด้วยความรอบคอบ ตามวิสัยของผู้ที่อยู่ในหน้าที่ราชการจะต้องปฏิบัติ ด้วยความมุ่งมั่น ใจจดใจจ่อที่จะปฏิบัติหน้าที่ราชการของตนให้บรรลุตามเป้าหมายขององค์กร สอดคล้องกับมาตรา 78 (9) ต้องปฏิบัติหน้าที่ราชการด้วยความตั้งใจ ระมัดระวังรักษาผลประโยชน์ของทางราชการ และต้องไม่ประมาทเลินเล่อในหน้าที่ราชการ บัญญัติให้ข้าราชการตำรวจต้องปฏิบัติหน้าที่ราชการด้วยความระมัดระวังรักษาผลประโยชน์ของทางราชการ

3. ข้าราชการตำรวจในสถานีตำรวจภูธรที่ท่านปฏิบัติงานช่วยเหลือกันในการปฏิบัติราชการระหว่างข้าราชการด้วยกัน และผู้ร่วมปฏิบัติราชการ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะข้าราชการตำรวจให้ความร่วมมือ หรือเข้าร่วมกิจกรรมที่จัดขึ้นภายในหน่วยงานทุกครั้ง จะเห็นได้จากการที่ได้รับมอบหมายงานจากผู้บังคับบัญชา โดยมีการให้ข้อเสนอแนะที่เป็นประโยชน์ต่อการปฏิบัติงานของทีมงานเป็นอย่างยิ่ง และที่สำคัญเป็นบุคคลที่ให้ความสำคัญ ยกย่อง หรือให้เกียรติแก่ผู้ร่วมงานเป็นอย่างดี ซึ่งวินัยที่กำหนดไว้ในมาตรานี้กำหนดให้ข้าราชการตำรวจสุภาพเรียบร้อยต่อข้าราชการตำรวจด้วยกัน การสุภาพเรียบร้อยต่อกันจะเป็นทางนำไปสู่ความสงบเรียบร้อย การร่วมมือร่วมใจ และประสานงานกันอย่างเต็มที่ ซึ่งจะส่งผลให้เกิดประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ เนื่องจากความสามัคคีเป็นสิ่งสำคัญที่จะส่งผลไปถึงประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการของบรรดาข้าราชการตำรวจด้วยกัน หากข้าราชการตำรวจในแต่ละหน่วยงานมีความสมัครสมานสามัคคีกัน ร่วมมือร่วมใจกันในการปฏิบัติหน้าที่ราชการ กิจการทั้งหลายก็จะลุล่วงสำเร็จไปได้ด้วยดี การกระทำผิดวินัยฐานไม่รักษาความสามัคคีระหว่างข้าราชการตำรวจและไม่ช่วยเหลือซึ่งกันและกันในหน้าที่ราชการเป็นการกระทำผิดวินัยโดยทั่วไปไม่ถึงกับเป็นความผิดวินัยอย่างร้ายแรง เว้นแต่จะเข้ากรณีเป็นความผิดวินัยฐานประพฤติชั่วอย่างร้ายแรง สอดคล้องกับมาตรา 78 (7) ต้องสุภาพเรียบร้อย รักษาความสามัคคี และไม่กระทำการอย่างใดที่เป็นการก่อกวนแก่งัดกันและต้องช่วยเหลือกันในการปฏิบัติราชการระหว่างข้าราชการด้วยกันและผู้ร่วมปฏิบัติราชการ

4. ข้าราชการตำรวจในสถานีตำรวจภูธรที่ท่านปฏิบัติงานให้การต้อนรับ ให้ความสะดวก ให้ความเป็นธรรม และให้การสงเคราะห์แก่ประชาชนผู้ติดต่อราชการ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะข้าราชการตำรวจเป็นผู้มีความสำนึกและถือเป็นหน้าที่ที่จะต้องให้บริการ ช่วยเหลือ แนะนำ ในสิ่งที่ดี ให้ความเป็นธรรมและให้การสงเคราะห์แก่ประชาชน ตลอดจนให้ข้อมูลข่าวสารที่เป็นประโยชน์กับผู้ที่มาใช้บริการด้วยจิตบริการ มีความเสมอภาค เป็นกันเอง อ่อนน้อมต่อทุกคน สอดคล้องกับมาตรา 78 (8) บัญญัติไว้ว่า บริการโดยการให้ความสะดวก และบริการด้วยจิตและเป็นคุณธรรม การสงเคราะห์กับผู้รับบริการตามหน้าที่รับผิดชอบ อย่างไม่รีรอ ไม่เหยียดหยาม ข่มเหงผู้รับบริการ ซ่อนี่กำหนดให้ผู้ให้บริการต้องให้การต้อนรับแขก โดยให้การสงเคราะห์ การช่วยเหลือที่กระทำกับผู้รับบริการ ไม่เหยียดหยาม หรือทำให้ผู้รับบริการตกต่ำลง เหมือนเป็นสัตว์ 3) กตัญญู คือ แสดงความกว้างด้วยการวางตนว่ามีอำนาจบาตใหญ่ ไม่ ข่มเหง คือ ใช้กำลังรังแก

5. ตำรวจปฏิบัติงานโดยการอุทิศเวลาของตนให้ แก่ราชการ ข้าราชการตำรวจต้องความตั้งใจในการเสียสละเวลาส่วนตัวให้แก่ราชการ ในกรณีที่จะต้องปฏิบัติงานอื่น นอกเหนือจากเวลาปฏิบัติงาน ซึ่งอาจจะต้องอุทิศหรือสละเวลาทั้งหมดปฏิบัติราชการตามที่ทาง

ราชการต้องการ รวมทั้งที่จำเป็นต้องปฏิบัติงานต้องสละแก่งหน่วยงานใช้เวลาทั้งหมดปฏิบัติราชการ โดยไม่รื้อรอ สอดคล้องกับมาตรา 78 (4) ต้องอุทิศเวลาให้กับการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่

6. ตำรวจปฏิบัติงาน ข้าราชการตำรวจเสาะหางานอย่างไรให้มีงานตกค้าง และจะต้องปฏิบัติงาน โดยความพินิจพิเคราะห์ ขยันหมั่นเพียรพิจารณาเหตุผลเพื่อผลสำเร็จเป็นอย่างดีแห่ง การงานในหน้าที่ ตามกฎหมาย พ.ร.บ.ตำรวจแห่งชาติ พ.ศ.2547 มาตรา 44 ที่ได้กำหนดหน้าที่และ ความรับผิดชอบของตำแหน่งต่าง ๆ ไว้ ผู้ดำรงตำแหน่งใดก็ย่อมมีหน้าที่ตามที่กำหนดไว้ใน มาตรฐานกำหนดตำแหน่งสำหรับตำแหน่งนั้น ๆ แม้ไม่มีกฎหมายหรือมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง กำหนดให้เป็นหน้าที่ไว้ แต่ถ้าผู้บังคับบัญชาได้สั่งหรือมอบหมายให้ผู้ใดทำหน้าที่หรือปฏิบัติหน้าที่ ไปภายในขอบอำนาจหน้าที่ของผู้บังคับบัญชา ก็ถือว่าเป็นหน้าที่ราชการของผู้ที่ได้รับคำสั่งหรือรับ มอบหมายที่จะต้องรับผิดชอบตามนั้น การมอบหมายอาจทำเป็นลายลักษณ์อักษร หรือด้วยวาจาหรือ มอบหมายโดยพฤตินัยอย่างอื่นก็ได้

2. การเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นต่อการรักษาวินัยของข้าราชการตำรวจใน จังหวัดนครราชสีมา กับปัจจัยส่วนบุคคล

กลุ่มตัวอย่างที่มีอายุ ระดับการศึกษา และชั้นยศ ต่างกัน มีระดับความคิดเห็น ต่อการรักษาวินัยของข้าราชการตำรวจในจังหวัดนครราชสีมา โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทาง สถิติที่ระดับ .05 สอดคล้องกับการศึกษาของอารีธา แสงแก้ว (2556) ศึกษา เรื่อง สภาพการเสริมสร้าง การมีวินัยของข้าราชการตำรวจ สังกัดกองบังคับการตำรวจภูธรจังหวัดสระแก้ว พบว่า ข้าราชการ ตำรวจ สังกัดกองบังคับการตำรวจภูธรจังหวัดสระแก้ว ที่มีอายุ ระดับการศึกษา และชั้นยศ ต่างกัน สภาพการเสริมสร้างการมีวินัยของข้าราชการตำรวจ สังกัดกองบังคับการตำรวจภูธรจังหวัดสระแก้ว แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

กลุ่มตัวอย่างที่มีศาสนาต่างกัน มีระดับความคิดเห็นต่อการรักษาวินัยของข้าราชการ ตำรวจในจังหวัดนครราชสีมา โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทั้งนี้อาจเป็น เพราะหลักคำสอนของแต่ละศาสนาที่ข้าราชการตำรวจนับถือจะมีหลักปฏิบัติที่คล้ายคลึงกัน แต่บุคคล อาจจะนำมาประพฤติปฏิบัติต่อการรักษาวินัยที่ต่างกันไป ทำให้มีความคิดเห็นต่อการรักษาวินัย แตกต่างกัน

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 ข้าราชการตำรวจในสถานีตำรวจภูธรควรรักษาความลับของทางราชการ ผู้บังคับบัญชาควรมีคำสั่งให้ตำรวจไม่ให้มีการเปิดเผยความลับของทางราชการกับบุคคลภายนอก

1.2 ข้าราชการตำรวจในสถานีตำรวจภูธรควรปฏิบัติราชการเกี่ยวกับหน้าที่ของตนโดยไม่ชักช้า ผู้บังคับบัญชาควรเสริมสร้างให้ข้าราชการตำรวจมีความกระตือรือร้นต่อการปฏิบัติงานให้มากขึ้น

1.3 ข้าราชการตำรวจในสถานีตำรวจภูธรไม่ควรเป็นกรรมการผู้จัดการ หรือดำรงตำแหน่งอื่นใดที่มีลักษณะงานคล้ายคลึงกันนั้นในห้างหุ้นส่วนหรือบริษัท ข้าราชการตำรวจต้องไม่มีภาระหน้าที่อื่นๆ นอกจากปฏิบัติงานของสำนักงานตำรวจแห่งชาติ

1.4 ข้าราชการตำรวจในสถานีตำรวจภูธรควรรักความสามัคคี และไม่กระทำการอย่างใดที่เป็นการกลั่นแกล้งกัน ผู้บังคับบัญชาควรสร้างเสริมให้ข้าราชการตำรวจมีความรักใคร่กลมเกลียวกัน ไม่ให้เกิดการแตกแยกภายในหมู่คณะ

1.5 ข้าราชการตำรวจในสถานีตำรวจภูธรไม่ควรใช้กริยาวาจาหรือประพฤติตนในลักษณะที่ไม่สมควร ควรให้มีการฝึกอบรมให้ข้าราชการตำรวจใช้กริยาวาจา และการประพฤติตนที่เหมาะสม

1.6 ควรจัดให้มีการอบรมการรักษาวินัยของข้าราชการตำรวจอย่างสม่ำเสมอ เพราะจากการศึกษาความคิดเห็นต่อการรักษาวินัยของข้าราชการตำรวจในจังหวัดนครราชสีมา พบว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีอายุ ระดับการศึกษา ศาสนา และชั้นยศที่แตกต่างกัน ยังมีความคิดเห็นต่อการรักษาวินัยของข้าราชการตำรวจในจังหวัดนครราชสีมา แตกต่างกันไป ซึ่งการฝึกอบรมวินัยของข้าราชการตำรวจให้เป็นไปในทิศทางเดียวกัน จะทำให้ง่ายต่อการปฏิบัติงานมากยิ่งขึ้น

2. ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรให้มีการศึกษาความคิดเห็นต่อการรักษาวินัยของข้าราชการตำรวจในจังหวัดอื่นๆ บ้าง

2.2 ควรศึกษาความพึงพอใจในการเสริมสร้างวินัยของข้าราชการตำรวจ

บรรณานุกรม

- กฤษณะ ชาชุม. (2548). การพัฒนาการดำเนินงานความมีวินัยของนักเรียน ด้านการรักษา
ความสะอาด โรงเรียนบ้านเหล่าค้อ อำเภอเมือง จังหวัดกาฬสินธุ์. วิทยานิพนธ์ปริญญา
มหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- กรรมธิการชุดพิงศ์ศาสตร์. (2544). ความคิดเห็นเกี่ยวกับการป้องกันโรคเอดส์ของสมาชิก องค์การ
บริหารส่วนตำบล จังหวัดชลบุรี. วิทยานิพนธ์ การศึกษามหาบัณฑิต (สุขศึกษา).
บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- คณะทำงานทางวินัย กรมตำรวจ. (2537). คู่มือปฏิบัติงานทางวินัยของข้าราชการตำรวจ. กรุงเทพฯ:
โรงพิมพ์ตำรวจ.
- จรรววรรณ เศรษฐสุนทิ. (2550). ความคิดเห็นของเจ้าหน้าที่หน่วยงานภาคีของสำนักงานคุม
ความประพฤติเขตกรุงเทพมหานคร ที่มีต่อการทำงานบริการสังคมของผู้ถูกคุมประพฤติ.
การค้นคว้าอิสระศิลปศาสตรมหาบัณฑิต (สาขารัฐศาสตร์ ภาควิชารัฐศาสตร์ และ
รัฐประศาสนศาสตร์ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์).
- จารุณี พิมพ์จำปา. (2551). ความคิดเห็นของประชาชนต่อการดำเนินงานขององค์การบริหารส่วน
ตำบลคู่ง อำเภอมือง จังหวัดยโสธร. วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขา
รัฐประศาสนศาสตร์ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.
- จิตตินันท์ นันทไพบูลย์. (2551). จิตวิทยาการบริการ. กรุงเทพฯ: ซีเอ็ดดูเคชั่น.
- จีรศักดิ์ จังพนาสิน. (2548). สภาพการเสริมสร้างการมีวินัยของข้าราชการตำรวจในสังกัดกอง
บังคับการตำรวจนครบาล 3. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา
มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร.
- ชัชติกา แม่ประสาท. (2550). ความรู้ ทักษะและการมีส่วนร่วมในกระบวนการบริหารจัดการของ
คณะกรรมการบริหารกองทุนหลักประกันสุขภาพระดับท้องถิ่นตามโครงการนำร่อง ของ
สำนักงานหลักประกันสุขภาพแห่งชาติสาขาเขตพื้นที่ (ราชบุรี). วิทยานิพนธ์ปริญญา
สาทรณสุขศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- ชนะจิต เกตุอุไร. (2549). ความคิดเห็นของนักเรียนช่วงชั้นที่ 4 ที่มีต่อการเรียนการสอนกลุ่มสาระ
การเรียนรู้ สุขศึกษาและพลศึกษา เขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี ปีการศึกษา 2548. วิทยานิพนธ์
การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาพลศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

- ช่อพฤษย์ ผิวแก้ว. (2550). **ความคิดเห็นของประชาชนต่อการปฏิบัติหน้าที่ของเทศบาลชุมพอบูรี อำเภอชุมพอบูรี จังหวัดสุรินทร์. ภาคนิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต (รัฐประศาสนศาสตร์) บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์.**
- ชูชัย สมितिไกร. (2556). **พฤติกรรมผู้บริโภค. พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.**
- ถนอมศักดิ์ คงประจักษ์. (2556). **ความเข้าใจพระราชบัญญัติตำรวจแห่งชาติ พ.ศ.2547 (หมวด 5 วินัยและการรักษาวินัยและหมวด 6 การดำเนินการทางวินัย) ของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน สถานีตำรวจภูธรบ้านไร่ จังหวัดสุโขทัย. หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต วิทยาลัยทองสุข.**
- ทศพร บุญประภา. (2551). **ทัศนคติของเยาวชนในสถานพินิจและคุ้มครองเด็กและเยาวชนต่อพระพุทธศาสนา: กรณีศึกษาเยาวชนในศูนย์ฝึกและอบรมเด็กและเยาวชนชาย ในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล. ภาคนิพนธ์ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์, กรุงเทพฯ.**
- เทิดศักดิ์ วันติยา. (2551). **การพัฒนาวินัยของนักเรียนโรงเรียนอนุบาลเวียงป่าเป้า: สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเชียงราย เขต 2. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย.**
- ธงชัย แก้ววังป่า. (2554). **มาตรการในการป้องกันการกระทำผิดวินัยอย่างร้ายแรงของข้าราชการตำรวจในสังกัดตำรวจภูธรจังหวัดขอนแก่น. รายงานการศึกษาระดับรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต วิทยาลัยการปกครองท้องถิ่น มหาวิทยาลัยขอนแก่น.**
- ธงชัย สันติวงษ์. (2550). **องค์การและการบริหาร. (พิมพ์ครั้งที่ 9). กรุงเทพฯ: ไทยวัฒนาพานิช.**
- ธวัช ประสพพระ. (2551). **วินัยกับการทำงาน. กรุงเทพฯ: ม.ป.ท.**
- ธวัช ประสพพระ. (ม.ป.ป.). **คู่มือการดำเนินการทางวินัยสำนักงาน ก.พ. กรุงเทพฯ: กลุ่มงานนิติกร ด้านสอบสวนและพิจารณาโทษ กองวินัย.**
- นิภา รัพยา. (2554). **ทัศนคติของประชาชนต่อการปฏิบัติงานของชุมชนและมวลชนสัมพันธ์ของตำรวจตระเวนชายแดน กรณีศึกษา กองกำกับการตำรวจตระเวนชายแดนที่ 43. สารนิพนธ์รับประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.**

- นิติกร ทองแดง. (2559). **แนวทางการแก้ไขปัญหาของผู้บังคับบัญชาในการป้องกันการกระทำผิดวินัยของข้าราชการตำรวจ สังกัดกองบังคับการตำรวจภูธร จังหวัดอุตรดิตถ์**. วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาประชาคมเมืองและชนบท มหาวิทยาลัยราชภัฏอุตรดิตถ์.
- นิโลบล ตริเสนห์จิต. (2553). **แรงจูงใจ และทัศนคติด้านผลิตภัณฑ์ที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการตัดสินใจซื้อเสื้อผ้าในเขตกรุงเทพมหานคร**. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการตลาดบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- บุญธรรม กิจปรีดาบริสุทธิ์. (2552). **เทคนิคการสร้างเครื่องมือรวบรวมข้อมูลสำหรับการวิจัย**. กรุงเทพฯ: สามเจริญพาณิชย์.
- ประเมษฐ์ วงษ์พุทธิชัย. (2550). **ความรู้ ทัศนคติ และการปฏิบัติเกี่ยวกับการออกก ลังกายของนักเรียน ที่มีภาวะโภชนาการเกินในระดับประถมศึกษาอำเภอบางเลน จังหวัดนครปฐม**. วิทยานิพนธ์ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยมหิดล.
- ปวีณ ฒ นคร. (2543). **วินัยและคุณธรรมของข้าราชการ: เอกสารการสอนชุดวิชาการบริหารงานบุคคลภาครัฐ**. นนทบุรี: สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช.
- ประวีณ ฒ นคร และเสนาะ ตีเยาว์. (2542). **“วินัยบุคลากร” ใน เอกสารการสอนชุดวิชาการบริหารงานบุคคล หน่วยที่ 11 สาขาวิชาวิทยาการจัดการ**. นนทบุรี: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช.
- ประภาเพ็ญ สุวรรณ. (2550). **ทัศนคติ: การจัดการเปลี่ยนแปลงและพฤติกรรมอนามัย**. กรุงเทพฯ: ไทยวัฒนาพานิช,
- ประทุม ฤกษ์กลาง. (2550). **การประชาสัมพันธ์ทางการเมือง**. (พิมพ์ครั้งที่ 3). ปทุมธานี: มหาวิทยาลัยกรุงเทพ.
- พงษ์ วิเศษสังข์. (2550). **ความรู้เบื้องต้นเกี่ยวกับการสื่อสาร**. (พิมพ์ครั้งที่ 7). ปทุมธานี: มหาวิทยาลัยกรุงเทพ.
- พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2554 (2556). กรุงเทพฯ: สิริวัฒนาอินเตอร์พรีน.
- ยุทธนา ธรรมเจริญ. (2554). **“การวิเคราะห์พฤติกรรมผู้บริโภค” ใน ประมวลสาระชุดวิชาการจัดการการตลาดและการจัดการเชิงกลยุทธ์ หน่วยที่ 2 หน้า 2-49**. นนทบุรี: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช สาขาวิชาวิทยาการจัดการ.
- วิภาดา คูปตานนท์. (2551). **การจัดการและพฤติกรรมองค์กร: เทคนิคการจัดการสมัยใหม่**. พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยรังสิต.

- ศิวินารถ กิตติวัฒน์. (2551). การศึกษาทัศนคติของประชาชนต่อการให้บริการของตำรวจจราจรในเขตอำเภอฝาง จังหวัดเชียงใหม่. การค้นคว้าแบบอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการทั่วไป บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย.
- สงวน คำรส. (2551). ความคิดเห็นของประชาชนที่มีต่อการบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาลของเทศบาลตำบลท่าวังผา อำเภอท่าวังผา จังหวัดน่าน. วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาบริหารและพัฒนาประชาคมเมืองและชนบท บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏอุตรดิตถ์.
- สนอง เหล่าน้อย. (2554). ทัศนคติของประชาชนที่มีต่อการปฏิบัติหน้าที่การป้องกันและปราบปรามอาชญากรรมของตำรวจ สถานีตำรวจภูธรป่าไร่ อำเภอดอนตาล จังหวัดมุกดาหาร. สารนิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารงานท้องถิ่น สถาบันบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยชัยภูมิ.
- สุกัญญา อินทะชัย. (2550). ความรู้ ทัศนคติ และการปฏิบัติของที่ปรึกษาเกษตรกรเกี่ยวกับเกษตรดีที่เหมาะสมสำหรับลำไยในจังหวัดเชียงใหม่. วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต (เกษตรศาสตร์) สาขาวิชาส่งเสริมการเกษตร คณะเกษตรศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- สำนักมาตรฐานวินัยสำนักงาน ก.พ. (2540). ความรู้ทั่วไปเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล. กรุงเทพฯ: หจก. นำกัการพิมพ์.
- _____. (2550). คู่มือการดำเนินการทางวินัย. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ: กลุ่มโรงพิมพ์ สำนักบริหารกลาง สำนักงาน ก.พ.
- อดุลย์ จาตุรงค์กุล และคลยา จาตุรงค์กุล. (2550). พฤติกรรมผู้บริโภค: ฉบับมาตรฐาน. (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ: วิรัตน์ เอ็ดดูลักษณ์.
- อัจฉรา ช่อมณี. (2554). การศึกษาความรู้ของข้าราชการตำรวจเกี่ยวกับพระราชบัญญัติตำรวจแห่งชาติ พ.ศ. 2547 หมวด 5 ว่าด้วยวินัยและการรักษาวินัย กรณีศึกษาสถานีตำรวจภูธรไม้แก่น จังหวัดปัตตานี. สารนิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.
- อารียา แสงแก้ว. (2556). สภาพการเสริมสร้างการมีวินัยของข้าราชการตำรวจ สังกัดกองบังคับการตำรวจภูธรจังหวัดสระแก้ว. งานนิพนธ์รัฐศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการเมืองการปกครอง คณะรัฐศาสตร์และนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา.
- Joseph Kingsbury. (1975). **Personal Administration for Thai Student (Bangkok: Institute of Public Administration.** Bangkok: Thammasat University.

Likert, Rensis. (1967). "The Method of Constructing and Attitude Scale". In Reading in Fishbein, M (Ed.), **Attitude Theory and Measurement** (pp. 90-95). New York: Wiley & Son.

ภาคผนวก

แบบสอบถาม

ความคิดเห็นต่อการรักษาวินัยของข้าราชการตำรวจในจังหวัดนครราชสีมา

คำชี้แจง แบบสอบถามนี้ใช้เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับการสำรวจความคิดเห็นต่อการรักษาวินัยของข้าราชการตำรวจในจังหวัดนครราชสีมา

แบบสอบถามมี 3 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไป

ส่วนที่ 2 การรักษาวินัยของข้าราชการตำรวจในจังหวัดนครราชสีมา

ส่วนที่ 3 ข้อเสนอแนะ

ขอความกรุณาผู้ตอบแบบสอบถามให้ตอบแบบสอบถามตามความเป็นจริง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน หน้าข้อความที่ตรงกับความคิดเห็นของท่าน

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไป

1. เพศ

1. ชาย

2. หญิง

2. อายุ.....ปี

3. อายุราชการ.....ปี

4. ระดับการศึกษา

1. ต่ำกว่าปริญญาตรี

2. ปริญญาตรี

3. สูงกว่าปริญญาตรี

5. ศาสนา

1. พุทธ

2. คริสต์

3. อิสลาม

6. ชั้นยศปัจจุบัน

1. สิบตำรวจตรี 2. สิบตำรวจโท 3. สิบตำรวจเอก
 4. จำสิบตำรวจ 5. คาบตำรวจ 6. ร้อยตำรวจตรี
 7. ร้อยตำรวจโท 8. ร้อยตำรวจเอก 9. พันตำรวจตรี
 10. พันตำรวจโท 11. พันตำรวจเอก 12. พลตำรวจตรี
 13. พลตำรวจโท 14. พลตำรวจเอก

7. ภูมิตำเนา

1. มีภูมิตำเนาอยู่ในพื้นที่สามจังหวัดชายแดนภาคใต้
 2. มีภูมิตำเนาอยู่นอกพื้นที่สามจังหวัดชายแดนภาคใต้

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับการรักษาวินัยของข้าราชการตำรวจในจังหวัดนราธิวาส

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตัวเลขคะแนนที่ท่านเห็นด้วยเกี่ยวกับการรักษาวินัยของข้าราชการตำรวจในจังหวัดนราธิวาส

การรักษาวินัยของข้าราชการตำรวจ ในจังหวัดนราธิวาส	ระดับความคิดเห็น				
	มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)
1. ข้าราชการตำรวจในสถานีตำรวจภูธรที่ท่านปฏิบัติงานปฏิบัติหน้าที่ราชการด้วยความซื่อสัตย์สุจริต และเที่ยงธรรม					
2. ข้าราชการตำรวจในสถานีตำรวจภูธรที่ท่านปฏิบัติงานปฏิบัติตามคำสั่งของผู้บังคับบัญชาซึ่งสั่งในหน้าที่ราชการโดยชอบด้วยกฎหมายและตามระเบียบของทางราชการ โดยไม่ขัดขืนหรือหลีกเลี่ยง					
3. ข้าราชการตำรวจในสถานีตำรวจภูธรที่ท่านปฏิบัติงานรักษาระเบียบการเคารพระหว่าง ผู้ใหญ่ผู้น้อย					
4. ข้าราชการตำรวจในสถานีตำรวจภูธรที่ท่านปฏิบัติงานอุทิศเวลาของตนให้แก่ราชการ					

การรักษาวินัยของข้าราชการตำรวจ ในจังหวัดนครราชสีมา	ระดับความคิดเห็น				
	มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)
5. ข้าราชการตำรวจในสถานีตำรวจภูธรที่ท่านปฏิบัติงานปฏิบัติราชการไม่กระทำการข่มขู่บังคับบัญชาเหนือตน					
6. ข้าราชการตำรวจในสถานีตำรวจภูธรที่ท่านปฏิบัติงานรักษาความลับของทางราชการ					
7. ข้าราชการตำรวจในสถานีตำรวจภูธรที่ท่านปฏิบัติงาน รักษาความสามัคคี และไม่กระทำการอย่างใดที่เป็นการกลั่นแกล้งกัน					
8. ข้าราชการตำรวจในสถานีตำรวจภูธรที่ท่านปฏิบัติงานช่วยเหลือกันในการปฏิบัติราชการระหว่างข้าราชการด้วยกันและผู้ร่วมปฏิบัติราชการ					
9. ข้าราชการตำรวจในสถานีตำรวจภูธรที่ท่านปฏิบัติงานให้การต้อนรับ ให้ ความสะดวก ให้ความเป็นธรรม และให้การสงเคราะห์แก่ประชาชนผู้ติดต่อราชการ					
10. ข้าราชการตำรวจในสถานีตำรวจภูธรที่ท่านปฏิบัติงานปฏิบัติราชการด้วยความตั้งใจ อุตสาหะ เพื่อให้เกิดผลดีหรือความก้าวหน้าแก่ราชการ					
11. ข้าราชการตำรวจในสถานีตำรวจภูธรที่ท่านปฏิบัติงานมีความเอาใจใส่ ระมัดระวังรักษาผลประโยชน์ของทางราชการ					
12. ข้าราชการตำรวจในสถานีตำรวจภูธรที่ท่านปฏิบัติงานไม่รายงานเท็จต่อผู้บังคับบัญชา หรือปกปิดข้อความอันควรต้องแจ้ง					

การรักษาวินัยของข้าราชการตำรวจ ในจังหวัดนครราชสีมา	ระดับความคิดเห็น				
	มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)
13. ข้าราชการตำรวจในสถานีตำรวจภูธรที่ท่านปฏิบัติงานไม่ใช้กริยาวาจาหรือประพฤตินในลักษณะที่ไม่สมควร					
14. ข้าราชการตำรวจในสถานีตำรวจภูธรที่ท่านปฏิบัติงานไม่กระทำการอันได้ชื่อว่าเป็นผู้ประพฤติชั่ว					
15. ข้าราชการตำรวจในสถานีตำรวจภูธรที่ท่านปฏิบัติงาน ปฏิบัติราชการเกี่ยวกับหน้าที่ของตนโดยไม่ซักไซ้					
16. ข้าราชการตำรวจในสถานีตำรวจภูธรที่ท่านปฏิบัติงาน ไม่กระทำการหรือยอมให้ผู้อื่นกระทำการหาผลประโยชน์อันอาจทำให้เสียความเที่ยงธรรมในการปฏิบัติหน้าที่ราชการหรือเสื่อมเสียเกียรติศักดิ์ของตำแหน่งหน้าที่ราชการของตน					
17. ข้าราชการตำรวจในสถานีตำรวจภูธรที่ท่านปฏิบัติงานไม่เป็นกรรมการผู้จัดการ หรือผู้จัดการ หรือดำรงตำแหน่งอื่นใดที่มีลักษณะงานคล้ายคลึงกัน นั้นในห้างหุ้นส่วนหรือบริษัท					
18. ข้าราชการตำรวจในสถานีตำรวจภูธรที่ท่านปฏิบัติงานไม่ละทิ้งหน้าที่ราชการ					

ส่วนที่ 3 ข้อเสนอแนะ

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

ขอขอบคุณทุกท่านที่กรุณาตอบแบบสอบถาม

ภาคผนวก ข

รายนามผู้เชี่ยวชาญ

รายนามผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบความตรงตามเนื้อหาของแบบสอบถาม

1. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จุฑามณี ตระกูลมุกดา
2. รองศาสตราจารย์พรชัย ลิขิตธรรมโรจน์
3. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.คณน ไตรจันทร์

แบบตรวจสอบความสอดคล้อง (Index of Item Objective Congruence: IOC)

ของแบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่อง ความคิดเห็นต่อการรักษาวิญญ์ของข้าราชการตำรวจในจังหวัดนราธิวาส

โดยสรุปจากผู้เชี่ยวชาญทั้ง 3 ท่าน

คำชี้แจง กรุณาทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องว่างให้ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุดและเขียน

คำแนะนำลงในช่องข้อเสนอแนะโดยประเมินด้วยคะแนน 3 ระดับ คือ

+1 = สอดคล้องหรือแน่ใจว่าหัวข้อประเมินตนเองวัตถุประสงค์ที่ระบุไว้จริง

0 = ไม่แน่ใจว่าหัวข้อประเมินตนเองวัตถุประสงค์ที่ระบุไว้

-1 = ไม่สอดคล้องหรือแน่ใจว่าหัวข้อประเมินตนเองไม่ได้วัตถุประสงค์ที่ระบุไว้

ค่าดัชนีความสอดคล้องที่ยอมรับได้ต้องมีค่าตั้งแต่ 0.50 – 1.00

ข้อ	หัวข้อการประเมิน	การประเมิน ของผู้เชี่ยวชาญ			ข้อเสนอแนะ
		1	2	3	
ส่วนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไป					
	1. เพศ <input type="checkbox"/> ชาย <input type="checkbox"/> หญิง	+1	+1	+1	
	2. อายุ.....ปี	+1	+1	+1	
	3. อายุราชการ.....ปี	+1	+1	+1	

ข้อ	หัวข้อการประเมิน	การประเมิน ของผู้เชี่ยวชาญ			ข้อเสนอแนะ
		1	2	3	
	4. ระดับการศึกษา <input type="checkbox"/> ต่ำกว่าปริญญาตรี <input type="checkbox"/> ปริญญาตรี <input type="checkbox"/> สูงกว่าปริญญาตรี	+1	+1	+1	
	5. ศาสนา <input type="checkbox"/> พุทธ <input type="checkbox"/> คริสต์ <input type="checkbox"/> มุสลิม	+1	+1	+1	
	6. ชั้นยศ <input type="checkbox"/> สิบตำรวจตรี <input type="checkbox"/> สิบตำรวจโท <input type="checkbox"/> สิบตำรวจเอก <input type="checkbox"/> จำสิบตำรวจ <input type="checkbox"/> ดาบตำรวจ <input type="checkbox"/> ร้อยตำรวจตรี <input type="checkbox"/> ร้อยตำรวจโท <input type="checkbox"/> ร้อยตำรวจเอก <input type="checkbox"/> พันตำรวจตรี <input type="checkbox"/> พันตำรวจโท <input type="checkbox"/> พันตำรวจเอก <input type="checkbox"/> พลตำรวจตรี <input type="checkbox"/> พลตำรวจโท <input type="checkbox"/> พลตำรวจเอก	+1	+1	+1	

ข้อ	หัวข้อการประเมิน	การประเมิน ของผู้เชี่ยวชาญ			ข้อเสนอแนะ
		1	2	3	
	7. มิลำเนา <input type="checkbox"/> มีภูมิลำเนาอยู่ในพื้นที่สามจังหวัดชายแดนภาคใต้ <input type="checkbox"/> มีภูมิลำเนาอยู่นอกพื้นที่สามจังหวัดชายแดนภาคใต้	0	+1	+1	
ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับความคิดเห็นต่อการรักษาวิญญ์ของข้าราชการตำรวจในจังหวัดนราธิวาส					
	1. ข้าราชการตำรวจในสถานีตำรวจภูธรที่ท่านปฏิบัติงานปฏิบัติหน้าที่ราชการด้วยความซื่อสัตย์สุจริต และเที่ยงธรรม	+1	+1	+1	
	2. ข้าราชการตำรวจในสถานีตำรวจภูธรที่ท่านปฏิบัติงานปฏิบัติตามคำสั่งของผู้บังคับบัญชาซึ่งสั่งในหน้าที่ราชการ โดยชอบด้วยกฎหมายและตามระเบียบของทางราชการ โดยไม่ขัดขืนหรือหลีกเลี่ยง	+1	+1	+1	
	3. ข้าราชการตำรวจในสถานีตำรวจภูธรที่ท่านปฏิบัติงานรักษาระเบียบการเคารพระหว่างผู้ใหญ่ผู้น้อย	+1	+1	+1	
	4. ข้าราชการตำรวจในสถานีตำรวจภูธรที่ท่านปฏิบัติงานอุทิศเวลาของตนให้แก่ราชการ	+1	+1	+1	
	5. ข้าราชการตำรวจในสถานีตำรวจภูธรที่ท่านปฏิบัติงานปฏิบัติราชการไม่กระทำการขำผู้บังคับบัญชาเหนือตน	+1	+1	+1	
	6. ข้าราชการตำรวจในสถานีตำรวจภูธรที่ท่านปฏิบัติงานรักษาความลับของทางราชการ	+1	+1	+1	
	7. ข้าราชการตำรวจในสถานีตำรวจภูธรที่ท่านปฏิบัติงาน รักษาความสามัคคี และไม่กระทำการอย่างใดที่เป็นการกลั่นแกล้งกัน	+1	+1	+1	

ข้อ	หัวข้อการประเมิน	การประเมิน ของผู้เชี่ยวชาญ			ข้อเสนอแนะ
		1	2	3	
	8. ข้าราชการตำรวจในสถานีตำรวจภูธรที่ท่านปฏิบัติงานช่วยเหลือกันในการปฏิบัติราชการระหว่างข้าราชการด้วยกันและผู้ร่วมปฏิบัติราชการ	+1	+1	+1	
	9. ข้าราชการตำรวจในสถานีตำรวจภูธรที่ท่านปฏิบัติงานให้การต้อนรับ ให้ ความสะดวก ให้ ความเป็นธรรม และให้การสงเคราะห์แก่ประชาชนผู้ติดต่อราชการ	+1	+1	+1	
	10. ข้าราชการตำรวจในสถานีตำรวจภูธรที่ท่านปฏิบัติงานปฏิบัติราชการด้วยความตั้งใจ อุตสาหะ เพื่อให้เกิดผลดีหรือความก้าวหน้าแก่ราชการ	+1	+1	+1	
	11. ข้าราชการตำรวจในสถานีตำรวจภูธรที่ท่านปฏิบัติงานมีความเอาใจใส่ ระมัดระวังรักษาผลประโยชน์ของทางราชการ	0	+1	+1	
	12. ข้าราชการตำรวจในสถานีตำรวจภูธรที่ท่านปฏิบัติงานไม่รายงานเท็จต่อผู้บังคับบัญชาหรือปกปิดข้อความอันควรต้องแจ้ง	+1	+1	+1	
	13. ข้าราชการตำรวจในสถานีตำรวจภูธรที่ท่านปฏิบัติงานไม่ใช้กริยาวาจาหรือประพฤตินในลักษณะที่ไม่สมควร	+1	+1	+1	
	14. ข้าราชการตำรวจในสถานีตำรวจภูธรที่ท่านปฏิบัติงานไม่กระทำการอันได้ชื่อว่าเป็นผู้ประพฤติชั่ว	+1	+1	+1	
	15. ข้าราชการตำรวจในสถานีตำรวจภูธรที่ท่านปฏิบัติงาน ปฏิบัติราชการเกี่ยวกับหน้าที่ของตนโดยไม่ชักช้า	+1	+1	+1	

ข้อ	หัวข้อการประเมิน	การประเมิน ของผู้เชี่ยวชาญ			ข้อเสนอแนะ
		1	2	3	
	16. ข้าราชการตำรวจในสถานีตำรวจภูธรที่ท่านปฏิบัติงาน ไม่กระทำการหรือยอมให้ผู้อื่นกระทำการหาผลประโยชน์อันอาจทำให้เสียความเที่ยงธรรมในการปฏิบัติหน้าที่ราชการหรือเสื่อมเสียเกียรติศักดิ์ของตำแหน่งหน้าที่ราชการของตน ตำแหน่งหน้าที่ราชการของตน	+1	+1	+1	
	17. ข้าราชการตำรวจในสถานีตำรวจภูธรที่ท่านปฏิบัติงานไม่เป็นกรรมการผู้จัดการ หรือผู้จัดการ หรือดำรงตำแหน่งอื่นใดที่มีลักษณะงานคล้ายคลึงกันนั้นในห้างหุ้นส่วนหรือบริษัท	+1	+1	+1	
	18. ข้าราชการตำรวจในสถานีตำรวจภูธรที่ท่านปฏิบัติงานไม่ละทิ้งหน้าที่ราชการ	+1	+1	+1	

ผลการประเมินความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (IOC)
ของแบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไป
โดยสรุปจากผู้เชี่ยวชาญทั้ง 3 ท่าน

ข้อที่	คะแนนความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ			รวม	เฉลี่ย	การพิจารณา
	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3			
1	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
2	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
3	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
4	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
5	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
6	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
7	0	+1	+1	2	0.67	ใช้ได้

**ผลการประเมินความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (IOC) ของ
แบบสอบถามเกี่ยวกับความคิดเห็นต่อการรักษาวิญญ์ของข้าราชการตำรวจในจังหวัดนครราชสีมา
โดยสรุปจากผู้เชี่ยวชาญทั้ง 3 ท่าน**

ข้อที่	คะแนนความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ			รวม	เฉลี่ย	การพิจารณา
	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3			
1	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
2	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
3	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
4	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
5	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
6	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
7	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
8	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
9	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
10	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
11	0	+1	+1	2	0.67	ใช้ได้
12	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
13	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
14	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
15	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
16	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
17	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
18	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้

Reliability-แบบสอบถาม

แบบสอบถามเกี่ยวกับความคิดเห็นต่อการรักษาวิญญ์ของข้าราชการตำรวจในจังหวัดนครราชสีมา

Reliability

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	30	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.901	18

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
a1	3.8000	.66436	30
a2	4.0333	.66868	30
a3	3.8333	.64772	30
a4	3.6667	.71116	30
a5	4.0333	.55605	30
a6	3.9667	.76489	30
a7	3.9667	.71840	30
a8	3.6667	.66089	30
a9	3.9333	.63968	30
a10	4.0000	.69481	30
a11	3.8667	.73030	30
a12	3.7667	.85836	30
a13	3.8667	.57135	30
a14	3.9333	.82768	30
a15	3.9333	.63968	30
a16	3.9000	.84486	30
a17	4.0667	.98027	30
a18	4.1000	.60743	30

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
a1	66.5333	56.809	.518	.897
a2	66.3000	55.597	.641	.894
a3	66.5000	56.603	.555	.896
a4	66.6667	54.023	.756	.890
a5	66.3000	60.286	.213	.904
a6	66.3667	53.757	.722	.891
a7	66.3667	55.413	.608	.894
a8	66.6667	55.126	.700	.892
a9	66.4000	55.559	.678	.893
a10	66.3333	54.644	.712	.891
a11	66.4667	54.740	.663	.893
a12	66.5667	52.806	.713	.890
a13	66.4667	56.326	.674	.893
a14	66.4000	54.386	.603	.894
a15	66.4000	56.593	.565	.896
a16	66.4333	55.220	.518	.898
a17	66.2667	61.513	-.002	.919
a18	66.2333	58.875	.343	.902

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
70.3333	62.437	7.90169	18

ประวัติผู้เขียน

ชื่อ สกุล	ร้อยตำรวจโท กิตติศักดิ์ เลื่อนจันทร์	
รหัสประจำตัวนักศึกษา	6010521505	
วุฒิการศึกษา		
วุฒิ	ชื่อสถาบัน	ปีที่สำเร็จการศึกษา
พุทธศาสตรบัณฑิต (รัฐศาสตร์)	มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย	2556

ตำแหน่งและสถานที่ทำงาน

รองสารวัตรป้องกันปราบปราม สถานีตำรวจภูธรทุ่งยางแดง
 ช่วยราชการกองกำกับการสืบสวนตำรวจภูธรจังหวัดนราธิวาส