

## บทที่ 5

### สรุปผลการวิจัยและข้อเสนอแนะ

จากผลการวิจัยในบทที่ผ่านมา ทำให้ทราบถึงรายละเอียดเกี่ยวกับข้อมูลที่ถูกวิจัยได้ ทำการศึกษาทั้งหมด และเมื่อพิจารณาถึงผลของการพิสูจน์สมมติฐานการวิจัยทั้ง 7 ข้อแล้ว ปรากฏว่าสามารถยอมรับตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ทุกข้อ ดังนั้น เพื่อเป็นการสร้างความเข้าใจที่ชัดเจนยิ่งขึ้น ผู้วิจัยจึงขอสรุปภาพโดยรวมของผลการวิจัยข้อมูลดังกล่าวไว้อย่างรวบรัดอีกครั้งหนึ่ง โดยการนำเสนอในรูปแบบความเรียง ส่วนในหัวข้อถัดไปเป็นการแสดงข้อเสนอแนะของผู้วิจัย ปัญหาที่พบในการวิจัย และข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยในครั้งต่อไป

#### 5.1 สรุปผลการวิจัย

จากผลการศึกษา พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีอายุอยู่ระหว่าง 31 - 40 ปี มีวุฒิการศึกษาโดยเฉลี่ยอยู่ในระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6 มีรายได้สุทธิภายในครอบครัวต่อเดือน อยู่ระหว่าง 5,001 - 10,000 บาท มีระยะเวลาในการรับราชการระหว่าง 6 - 10 ปี ปัจจุบันอยู่ใน สถานภาพโสดและไม่มีผู้อยู่ในความอุปการะ สำหรับทัศนคติทางวินัยที่เคยได้รับสูงสุดคือ กักขัง

ส่วนในด้านความคิดเห็นเกี่ยวกับสาเหตุของการกระทำผิดวินัย พบว่า สาเหตุที่สำคัญ ลำดับแรกเกิดจาก ความจำเป็นในการครองชีพ รายได้ไม่พอกับรายจ่าย รวมถึงภาระหนี้สินที่มีอยู่ และเห็นว่าสาเหตุของการกระทำผิดวินัยลำดับที่ 2 เกิดจาก คุณภาพคนกับคุณภาพงานไม่สมดุล กันหรือปริมาณงานล้นมือ สำหรับสาเหตุของการกระทำผิดวินัยลำดับที่ 3 ผู้ตอบเห็นว่าเกิดจาก การสนับสนุนหรือสมยอมของผู้มาติดต่อขอรับบริการ รวมถึงการเสนอผลประโยชน์ให้

ในด้านการวิเคราะห์หาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระกับตัวแปรตาม เพื่อที่จะ ทดสอบสมมติฐานทั้ง 7 ข้อนั้น เมื่อทำการทดสอบด้วยค่าไคสแควร์ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 แล้ว ปรากฏว่า สมมติฐานทุกข้อต่างมีนัยสำคัญทางสถิติด้วยกันทั้งสิ้น ดังนั้น ผลการศึกษา จึงพบว่า ข้าราชการตำรวจที่มีรายได้สุทธิต่ำ มีแนวโน้มในการกระทำผิดทางวินัยประเภทไม่ ร้ายแรงในระดับที่มีความรุนแรงมากกว่าข้าราชการตำรวจที่มีรายได้สุทธิสูง, ข้าราชการตำรวจที่มี ภาระหนี้สิน มีแนวโน้มในการกระทำผิดทางวินัยประเภทไม่ร้ายแรงในระดับที่มีความรุนแรง มากกว่าข้าราชการตำรวจที่ไม่มีภาระหนี้สิน, ข้าราชการตำรวจที่ได้รับสวัสดิการจากทางราชการ

ไม่เพียงพอกับความต้องการ มีแนวโน้มในการกระทำความผิดทางวินัยประเภทไม่ร้ายแรงในระดับที่มีความรุนแรงมากกว่าข้าราชการตำรวจที่ได้รับสวัสดิการเพียงพอกับความต้องการ, ข้าราชการตำรวจที่ได้รับมอบหมายงานในความรับผิดชอบมาก มีแนวโน้มในการกระทำความผิดทางวินัยประเภทไม่ร้ายแรงในระดับที่มีความรุนแรงมากกว่าข้าราชการตำรวจที่ได้รับมอบหมายงานในความรับผิดชอบน้อย, ข้าราชการตำรวจที่ยึดถือระเบียบกฎเกณฑ์ข้อบังคับของหน่วยงานน้อย มีแนวโน้มในการกระทำความผิดทางวินัยประเภทไม่ร้ายแรงในระดับที่มีความรุนแรงมากกว่าข้าราชการตำรวจที่ยึดถือระเบียบกฎเกณฑ์ข้อบังคับของหน่วยงานมาก, ข้าราชการตำรวจที่ได้รับความยุติธรรมจากผู้บังคับบัญชาน้อย มีแนวโน้มในการกระทำความผิดทางวินัยประเภทไม่ร้ายแรงในระดับที่มีความรุนแรงมากกว่าข้าราชการตำรวจที่ได้รับความยุติธรรมจากผู้บังคับบัญชามาก, ข้าราชการตำรวจที่ได้รับผลประโยชน์จากกลุ่มอิทธิพลมาก มีแนวโน้มในการกระทำความผิดทางวินัยประเภทไม่ร้ายแรงในระดับที่มีความรุนแรงมากกว่าข้าราชการตำรวจที่ได้รับผลประโยชน์จากกลุ่มอิทธิพลน้อย

## 5.2 ข้อเสนอแนะ

จากผลการศึกษาเรื่อง "สาเหตุการกระทำความผิดทางวินัยของข้าราชการตำรวจสังกัดกองบัญชาการตำรวจนครบาล ศึกษาเฉพาะกรณีข้าราชการตำรวจที่กระทำผิดระหว่างปี พ.ศ.2538 - 2540" ทำให้พบว่า การกระทำความผิดทางวินัยของข้าราชการตำรวจสังกัดกองบัญชาการตำรวจนครบาล ระหว่างปี พ.ศ.2538 - 2540 นั้น มีสาเหตุมาจากปัจจัยหลักด้านต่างๆ ดังต่อไปนี้

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

ดังนั้น จึงจำเป็นที่ผู้บังคับบัญชาในระดับผู้บริหารของกองบัญชาการตำรวจนครบาล จะต้องเร่งให้ความสนใจและพิจารณาอย่างละเอียด รอบคอบ ในการแสวงหาแนวทางต่างๆ เพื่อ

นำมาใช้แก้ไขปัญหาค่าการกระทำความผิดทางวินัยของข้าราชการตำรวจ อันถือเป็นทรัพยากรที่สำคัญตามหลักการบริหารให้ดีที่สุด ทั้งนี้เพื่อให้ผลการปฏิบัติงานบรรลุตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายของกองบัญชาการตำรวจนครบาล ซึ่งรับผิดชอบดูแลความสงบเรียบร้อยของประชาชนในเขตกรุงเทพมหานครได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ในลักษณะที่เป็นรูปธรรม ดังนั้นในการป้องกันและแก้ไขปัญหาค่าการกระทำผิดวินัยของข้าราชการตำรวจนั้น จึงต้องดำเนินการทั้งในระยะสั้น และระยะยาว โดยผู้วิจัยใคร่ขอเสนอแนะถึงแนวทางและสิ่งที่จำเป็นอันสมควรนำมาปฏิบัติดังต่อไปนี้

1. ด้านสถานภาพทางเศรษฐกิจ จะเห็นได้ว่าข้าราชการตำรวจส่วนใหญ่เห็นพ้องต้องกันว่ารายได้จากการปฏิบัติหน้าที่ รวมทั้งเบี้ยเลี้ยงที่ได้รับยังไม่เพียงพอต่อการครองชีพในภาวะการณปัจจุบัน การพิจารณาเพิ่มเงินเดือนข้าราชการก็มีใช่เป็นเรื่องง่าย แต่แนวทางที่พอจะกระทำได้ในทางปฏิบัติขณะนี้ก็คือ การเพิ่มและจัดหาสวัสดิการให้เพียงพอ ไม่ว่าจะเป็นเรื่องบ้านพักของทางราชการ หรือกองทุนช่วยเหลือต่างๆ รวมถึงขั้นตอนการเบิกจ่ายเงินเบี้ยเลี้ยง เงินตามสิทธิต่าง ๆ หากสามารถทำได้ด้วยความรวดเร็วและทันต่อความต้องการแล้ว ก็น่าจะเป็นการทดแทนและแก้ไขในสาเหตุด้านนี้ได้มากขึ้น อย่างไรก็ตามปัจจุบันกองบัญชาการตำรวจนครบาลก็ได้จัดให้มีกองทุนสหกรณ์ออมทรัพย์ตำรวจนครบาลขึ้น เพื่อเป็นการเปิดโอกาสให้ข้าราชการตำรวจในสังกัดกองบัญชาการตำรวจนครบาลที่เป็นสมาชิกสหกรณ์ออมทรัพย์ดังกล่าว สามารถขอกู้เงินจากสหกรณ์ได้ในจำนวนค่อนข้างมาก โดยเสียดอกเบี้ยในอัตราที่ต่ำกว่าธนาคารหรือสถาบันการเงินทั่วไป จึงนับได้ว่าเป็นการบรรเทาความเดือดร้อนในเรื่องรายได้อีกทางหนึ่ง

2. ด้านสวัสดิการที่ได้รับจากทางราชการ ข้าราชการตำรวจส่วนใหญ่มีความเห็นพ้องกันว่า สวัสดิการที่ได้รับอยู่ในปัจจุบันนี้ยังไม่เพียงพอต่อความต้องการที่มีอยู่ ตัวอย่างเช่นในเรื่องบ้านพักของทางราชการ โดยเฉพาะอย่างยิ่งข้าราชการตำรวจระดับชั้นประทวนลงมาซึ่งมีภาระครอบครัวต้องรับผิดชอบภายใต้รายได้ที่ค่อนข้างน้อย และที่สำคัญอีกประการหนึ่งคือการดำเนินการในเรื่องเบิกจ่ายเงินสวัสดิการด้านต่าง ๆ ที่ล่าช้า มีขั้นตอนที่ซ้ำซ้อน อันมีผลทำให้ผู้ปฏิบัติเกิดความกังวล ท้อแท้ และขาดกำลังใจในการที่จะปฏิบัติหน้าที่ให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด ทั้งนี้เนื่องจากสิทธิประโยชน์อันพึงจะได้รับจากทางราชการจะเป็นส่วนที่บรรเทาความเดือดร้อนได้อีกทางหนึ่ง และสวัสดิการที่จะได้รับส่วนใหญ่ยังมีผลกระทบและเกี่ยวข้องกับสมาชิกในครอบครัวของข้าราชการตำรวจผู้ปฏิบัติเกือบทั้งสิ้น ดังนั้น แนวทางที่พอจะแก้ไขให้ได้ผลอย่างเป็นรูปธรรมก็คือ การจัดระเบียบการเข้าพักอาศัยในอาคารบ้านพักของทางราชการให้เป็นไปอย่างถูกต้องเหมาะสมและยุติธรรม โดยคำนึงถึงความจำเป็นเร่งด่วนของข้าราชการตำรวจเป็นหลัก หรือหากไม่

สามารถดำเนินการได้เนื่องจากอาคารบ้านพักอาศัยมีไม่เพียงพอ การดำเนินการในเรื่องการเบิกค่าเช่าบ้านก็เป็นสิ่งที่จำเป็นและจะต้องทำให้ได้อย่างจริงจัง โดยเฉพาะที่สำคัญคือขั้นตอนของการดำเนินการด้านสวัสดิการหรือการเบิกเงินตามสิทธิต่าง ๆ ควรกำหนดขั้นตอนให้เกิดความสะดวก รวดเร็ว ลดขั้นตอนที่ยุงยาก ซ้ำซ้อน เพราะเป็นปัญหาที่เรื้อรังมานานแล้ว ซึ่งได้มีการร้องขอจากข้าราชการตำรวจเป็นจำนวนมาก โดยหากสามารถดำเนินการได้อย่างจริงจังแล้วก็น่าเชื่อว่าจะเป็นการสร้างขวัญและกำลังใจให้กับข้าราชการตำรวจผู้ที่ปฏิบัติหน้าที่ราชการได้อีกทางหนึ่งด้วย

นอกจากนี้ ผู้วิจัยยังมีแนวความคิดว่าควรสรรหาวิธีการระดมทุนในรูปแบบใหม่ ๆ เพื่อเป็นการเสริมสร้างสวัสดิการให้กับข้าราชการตำรวจ โดยอาจเป็นการประสานขอความร่วมมือจากภาคเอกชนที่มีความประสงค์จะช่วยเหลือกรมตำรวจ ซึ่งปัจจุบันก็มีการดำเนินการในลักษณะดังกล่าวเป็นรูปธรรมอยู่บ้างแล้ว เช่น สโมสรโรตารีดูสิต เป็นต้น แต่ก็ควรมีการเพิ่มเติมรูปแบบการให้ความช่วยเหลือมากขึ้นกว่าที่เป็นอยู่ ไม่ว่าจะเป็นการจัดตั้งสมาคมหรือกองทุนตำรวจนครบาลหรือกองทุนสงเคราะห์ในด้านต่าง ๆ เพื่อเป็นการช่วยเหลือบรรเทาความเดือดร้อนให้กับข้าราชการตำรวจอย่างแท้จริง

3. ด้านลักษณะงาน ในความเป็นจริงจะเห็นได้ว่า หากบุคคลใดได้รับมอบหมายหน้าที่ความรับผิดชอบเกินความสามารถที่จะกระทำได้ในลักษณะของปริมาณงานที่ล้นมือแล้ว ผลการปฏิบัติงานที่เกิดขึ้นก็ย่อมไม่มีประสิทธิภาพเท่าที่ควร และมีโอกาสที่จะเกิดข้อบกพร่องหรือข้อผิดพลาดได้มาก เช่น ทำให้งานล่าช้า ผลงานไม่เป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ ขาดประสิทธิภาพ ฯลฯ ซึ่งเป็นผลทำให้วินัยเสื่อมลงได้ ฉะนั้น การแก้ปัญหาด้านคุณภาพของคนกับคุณภาพของงานที่ไม่เหมาะสมกันนั้น ผู้บังคับบัญชาจึงควรมอบหมายงานให้ผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเหมาะสมกับความสามารถที่มีอยู่ โดยจัดให้มีการสอนงานด้านต่างๆ จัดฝึกอบรมพัฒนาความรู้ความสามารถ ตลอดจนหมุนเวียนสับเปลี่ยนหน้าที่กันอย่างเหมาะสม สำหรับการมอบหมายงานให้ผู้ใดปฏิบัติหน้าที่สมควรที่ต้องพิจารณาถึงความเหมาะสมกับงาน และเหมาะสมกับความรู้ความสามารถที่ผู้นั้นมีอยู่ มีการสร้างบรรยากาศในการทำงานอย่างเป็นกันเอง เอาใจใส่ และมีความสามัคคีในหน่วยงานของตน พยายามเสริมสร้างศักดิ์ศรีและความภาคภูมิใจในการเป็นข้าราชการตำรวจ โดยให้ความรู้สึกที่ไม่น้อยหน้าหรือด้อยศักดิ์ศรีไปกว่าหน่วยงานอื่น สิ่งเหล่านี้จะสามารถช่วยให้ข้าราชการปฏิบัติหน้าที่ราชการในความรับผิดชอบของตนได้อย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลมากขึ้น

4. ระเบียบกฎเกณฑ์ข้อบังคับของหน่วยงาน ปัญหาที่เกิดขึ้นอย่างมากในขณะนี้ก็คือ ความไม่รู้กฎหมายและระเบียบที่เกี่ยวข้อง เนื่องจากการปฏิบัติงานในหน้าที่ของข้าราชการ

หน่วยงานต่างๆ ย่อมต้องมีกฎหมายและระเบียบที่เกี่ยวข้องเป็นหลักในการปฏิบัติ ฉะนั้น หากข้าราชการปฏิบัติหน้าที่ด้วยความไม่รู้จักกฎหมายและระเบียบที่เกี่ยวข้องแล้ว ก็ย่อมทำให้เกิดการผิดพลาดหรือมีความบกพร่องในการบังคับบัญชา สำหรับการแก้ปัญหาความไม่รู้จักกฎหมายและระเบียบที่เกี่ยวข้องนั้น สามารถทำได้โดยการจัดรวบรวมกฎหมายระเบียบที่เกี่ยวข้องกับงานในหน้าที่ไว้เป็นหมวดหมู่แล้วจัดทำคู่มือการปฏิบัติงาน หรือจัดการฝึกอบรม แนะนำชี้แจงเพื่อเป็นการเพิ่มพูนความรู้ความเข้าใจในกฎหมายและระเบียบที่เกี่ยวข้องกับงานในหน้าที่ของตนเองให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ สมตามความมุ่งหมายของทางราชการ

5. ด้านความยุติธรรมของผู้บังคับบัญชา ในส่วนการดำเนินการของผู้บังคับบัญชา ไม่ว่าจะเป็นเรื่องการพิจารณาแต่งตั้งโยกย้าย การพิจารณาความดีความชอบเป็นกรณีพิเศษ การเลื่อนขั้นเงินเดือนหรือการสอบสวนพิจารณาความผิดทางวินัยนั้น สิ่งเหล่านี้ล้วนแล้วแต่ส่งผลกระทบต่อความรู้สึกของข้าราชการตำรวจได้บังคับบัญชาในการปฏิบัติหน้าที่ราชการด้วยกันทั้งสิ้น เราคงจะต้องยอมรับว่าระบบราชการไทยหรือแม้แต่ในหน่วยงานในภาคเอกชนเองก็ตาม การเล่นพรรคเล่นพวก การเลือกปฏิบัติหรือระบบอุปถัมภ์ สิ่งเหล่านี้ยังไม่สามารถที่จะลบล้างให้หมดสิ้นไปได้ แต่ในความเป็นจริงก็สมควรที่จะจำกัดให้มีอยู่ในระดับที่เหมาะสม หรือเป็นที่ยอมรับของสมาชิกส่วนใหญ่ในสังคมได้ แม้ว่าถึงที่สุดแล้วการพิจารณาในเรื่องดังกล่าวข้างต้นจะเป็นการใช้ดุลพินิจในการตัดสินใจของผู้บังคับบัญชาเท่านั้น แต่หากสามารถลดระบบอุปถัมภ์ลงไปให้มาก และนำการพิจารณาดำเนินการอย่างเป็นไปตามกระบวนการและขั้นตอนที่มีความบริสุทธิ์ยุติธรรม หรือนำระบบคุณธรรมเข้ามาใช้อย่างจริงจัง โดยในการพิจารณาในเรื่องต่างๆ ให้เป็นไปในเรื่องของความรู้ความสามารถ ความขยันขันแข็งในการปฏิบัติหน้าที่อย่างเป็นสำคัญแล้ว ก็เชื่อได้ว่าจะเป็นการเพิ่มความมั่นใจในปฏิบัติหน้าที่ราชการของข้าราชการตำรวจให้มีประสิทธิภาพได้เป็นอย่างมาก

6. ผลประโยชน์จากกลุ่มอิทธิพล จะเห็นได้ว่าลักษณะงานบางอย่างในหน้าที่ของข้าราชการตำรวจนั้น จะเปิดโอกาสให้ข้าราชการตำรวจสามารถแสวงหาผลประโยชน์ที่มีชอบได้โดยง่าย ทั้งนี้สืบเนื่องมาจากระเบียบหรือวิธีปฏิบัติที่ไม่รัดกุม ยุ่งยาก ชับซ้อน ทำให้สามารถเกิดการวิ่งเต้นโดยติดต่อกับข้าราชการตำรวจที่ปฏิบัติหน้าที่โดยตรง จึงมีการเรียกร้องผลประโยชน์ตอบแทนจากข้าราชการตำรวจที่ปฏิบัติงาน ฉะนั้น หากผู้บังคับบัญชาขาดการกำกับดูแลหรือขาดการตรวจสอบการปฏิบัติงานของผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างใกล้ชิดและเป็นไปอย่างไม่มีประสิทธิภาพแล้ว โอกาสที่เปิดล่อใจในลักษณะดังกล่าวนี้ย่อมจะทำให้ข้าราชการประพฤติดินวินัยได้โดยง่าย ดังนั้น ผู้บังคับบัญชาจึงควรหาทางป้องกันโดยการกำกับดูแล หามาตรการในการควบคุมตรวจ

สอบผลการปฏิบัติงานทุกขั้นตอน เพื่อให้งานที่ได้รับมอบหมายสำเร็จลุล่วงอย่างมีประสิทธิภาพ ปราศจากการแสวงหาผลประโยชน์โดยทางมิชอบของผู้ปฏิบัติ

### 5.3 ปัญหาที่พบในการวิจัย

1. ผู้ตอบแบบสอบถามและผู้ให้สัมภาษณ์มักไม่เต็มใจในการตอบคำถามมากนัก ทำให้ไม่ได้ข้อมูลที่แท้จริง ซึ่งผู้วิจัยเชื่อว่าสาเหตุดังกล่าวอาจเนื่องมาจาก ในการศึกษาวิจัยกรณีที่เป็นเรื่องซึ่งเกี่ยวกับการกระทำผิดวินัยของข้าราชการตำรวจเช่นครั้งนี้ จะเป็นการศึกษาถึงรายละเอียดของเหตุการณ์ที่เขาเคยกระทำความผิดและได้รับพิจารณาจนถึงขั้นถูกลงโทษมาแล้ว จึงเป็นการตอกย้ำถึงความผิดและโทษที่เขาได้รับอีกครั้งหนึ่ง เป็นผลให้ข้าราชการตำรวจดังกล่าวเกิดความไม่สบายใจ และเห็นว่าเป็นการกล่าวถึงในสิ่งไม่ดีซึ่งตนเองไม่ต้องการเปิดเผยให้ผู้อื่นได้รับทราบ เมื่อมีผู้มาขอข้อมูลเพื่อนำไปใช้ในการศึกษาจึงทำให้เกิดความอับอาย ไม่อยากที่จะตอบคำถามตามความจริง จึงเป็นการยากที่จะได้รับคำตอบที่แท้จริงหรือได้รับความร่วมมืออย่างเต็มที่จากผู้ตอบคำถามหรือผู้ให้สัมภาษณ์

2. ในส่วนที่เกี่ยวข้องกับข้อมูลทางสถิติของข้าราชการตำรวจที่เคยกระทำความผิดทางวินัยและถูกลงโทษนั้น ผู้วิจัยมีความคิดเห็นว่าหากผู้วิจัยไม่ได้รับราชการตำรวจแล้ว ก็ยากที่จะได้รับความร่วมมือในการให้ข้อมูลเกี่ยวกับจำนวนของข้าราชการตำรวจที่กระทำความผิดและถูกลงโทษในแต่ละปีอย่างแน่นอน เนื่องจากในปัจจุบัน สื่อมวลชนหลายแขนงต่างมุ่งที่จะเสนอข่าวสารโดยเน้นเฉพาะการกระทำความผิดที่มีข้าราชการตำรวจเข้าไปเกี่ยวข้อง รู้เห็น สนับสนุนหรือเป็นผู้กระทำความผิดเสียเอง ดังนั้น จึงทำให้หน่วยงานหลายแห่งของกรมตำรวจซึ่งได้เก็บรวบรวมข้อมูลดังกล่าวไว้ เกิดความเกรงกลัวว่าหากให้ข้อมูลแก่บุคคลทั่วไป และมีการนำไปเผยแพร่ในทางที่จะสร้างภาพลบให้กับกรมตำรวจแล้ว ก็จะได้รับ การตำหนิจากผู้บังคับบัญชาได้ ดังนั้น จึงมีหลายหน่วยงานที่ปฏิเสธไม่ให้ข้อมูลในเรื่องดังกล่าวแก่ผู้วิจัย ภายหลังจากผู้วิจัยจึงได้ขอรับหนังสือขอความร่วมมือในการให้ข้อมูลจากบัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย แล้วนำมามอบให้กับผู้บังคับบัญชาของกองบัญชาการตำรวจนครบาลที่รับผิดชอบดูแลงานทางด้านวินัยโดยตรง ซึ่งก็ได้รับความร่วมมือในการให้ข้อมูลสำหรับการศึกษาวินัยครั้งนี้เป็นอย่างดี

3. ในบางครั้ง หลังจากที่ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามไปมอบให้กับผู้ตอบด้วยตนเองพร้อมทั้งนัดหมายวันเวลาในการไปรับแบบสอบถามกลับคืนไว้ล่วงหน้าแล้ว แต่เมื่อถึงกำหนดตามที่นัดหมายไว้ ปรากฏว่ามีผู้ตอบแบบสอบถามบางรายยังไม่ได้ตอบแบบสอบถามหรือในรายอื่นซึ่ง

ตอบแบบสอบถามเสร็จเรียบร้อยแล้ว แต่ไม่ทราบว่าจะนำไปเก็บไว้ที่ใดทำให้ต้องตอบใหม่อีกครั้งหนึ่ง อันเป็นการเสียเวลาในขั้นตอนของการรวบรวมข้อมูลเป็นอย่างมาก ดังนั้น จึงควรที่จะกำหนดระยะเวลาในการขอรับแบบสอบถามกลับคืนไว้พอสมควร เนื่องจากการกำหนดระยะเวลาที่สั้นเกินไปจะทำให้ผู้ตอบเร่งรีบตอบจนละเลยการพิจารณาในส่วนที่สำคัญไปได้ เช่น คำถามปลายเปิดให้ผู้ตอบได้แสดงความคิดเห็น เป็นต้น และหากกำหนดระยะเวลาในการขอรับกลับคืนไว้นานจนเกินไป จะทำให้ผู้ตอบไม่สนใจที่จะตอบเนื่องจากยังมีระยะเวลาอีกนานก่อนที่ผู้วิจัยจะไปรับคืน หรือในบางครั้งอาจทำให้ผู้ตอบทำแบบสอบถามหายไประหว่างการตอบได้

4. ขาดแคลนผลงานวิจัยในประเทศที่เกี่ยวกับการศึกษาถึงสาเหตุการกระทำคามผิดทางวินัยของข้าราชการตำรวจโดยตรง มีแต่เพียงส่วนประกอบของการศึกษาซึ่งเป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องสาเหตุจากปัจจัยด้านต่างๆ เช่น อิทธิพล ประโยชน์ ในองค์การตำรวจไทย, เงินเดือนกับค่าครองชีพของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน และปัญหากฎหมายว่าด้วยวินัยข้าราชการตำรวจเท่านั้น

#### 5.4 ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยในครั้งต่อไป

ในการศึกษาครั้งนี้ ผู้วิจัยมุ่งที่จะศึกษาเพื่อทราบถึงสาเหตุสำคัญที่ทำให้ข้าราชการตำรวจสังกัดกองบัญชาการตำรวจนครบาลกระทำผิดวินัย รวมทั้งเพื่อทราบถึงสภาพทั่วไปของข้าราชการตำรวจที่กระทำผิดวินัย ซึ่งผู้วิจัยได้กำหนดไว้ โดยมีทั้งปัจจัยภูมิหลังการกระทำผิดของผู้ตอบแบบสอบถาม และสาเหตุสำคัญที่ทำให้เกิดการกระทำคามผิดทางวินัย ซึ่งได้กำหนดขึ้นตามที่ได้ทบทวนจากทฤษฎี แนวคิดและเอกสารที่เกี่ยวข้อง ว่าจะมีความสัมพันธ์กับการกระทำคามผิดทางวินัยของข้าราชการตำรวจหรือไม่ อย่างไร ซึ่งผู้วิจัยเชื่อว่าผลจากการศึกษาวิจัยครั้งนี้จะสามารถใช้เป็นแนวทางในการหามาตรการป้องกันและหาวิธีลดพฤติกรรมในการกระทำคามผิดทางวินัย อันจะนำมาสู่ความสงบสุขของประชาชนและการปฏิบัติหน้าที่อย่างมีประสิทธิภาพของข้าราชการตำรวจได้ในระดับหนึ่ง แต่การศึกษาครั้งนี้ก็ยังมิได้กำหนดตัวแปรหรือสาเหตุอื่นอีกบางประการที่น่าจะเป็นผลกระทบหรือมีอิทธิพลต่อการกระทำคามผิดของข้าราชการตำรวจ เช่น รูปแบบหรือกระบวนการบริหารงานภายในองค์กร ด้านนโยบายขององค์กร สภาพโครงสร้างขององค์กร ความร่วมมือหรือความสำเร็จของการทำงานร่วมกันเป็นกลุ่ม หรืออิทธิพลจากข้าราชการการเมือง เป็นต้น ดังนั้น ผู้วิจัยจึงขอเสนอแนะเพิ่มเติมสำหรับผู้ที่ต้องการศึกษาในรายละเอียดเกี่ยวกับเรื่องดังกล่าวไว้ดังนี้

1. ควรที่จะศึกษาถึงตัวแปรสภาพแวดล้อมอื่นๆ ที่คาดว่าจะมีอิทธิพลหรือความสัมพันธ์กับสาเหตุการกระทำ ความผิดทางวินัยของข้าราชการตำรวจ ซึ่งเป็นสาเหตุที่ใกล้เคียงกับสภาพการณ์ในปัจจุบัน เช่น สาเหตุด้านรูปแบบหรือกระบวนการบริหารขององค์กร สาเหตุด้านนโยบายการปฏิบัติงานขององค์กร สาเหตุด้านสภาพโครงสร้างขององค์กร สาเหตุด้านความร่วมมือหรือความสำเร็จในการทำงานเป็นกลุ่มของผู้ปฏิบัติงาน ตลอดจนสาเหตุจากภายนอกองค์กร อันได้แก่ อิทธิพลของข้าราชการการเมือง ซึ่งเห็นได้ว่าจะเข้ามามีบทบาทต่อข้าราชการประจำมากขึ้น เพื่อเป็นการศึกษาดูว่าสาเหตุต่างๆ เหล่านี้ จะมีอิทธิพลหรือความสัมพันธ์กับสาเหตุของการกระทำ ความผิดทางวินัยของข้าราชการตำรวจหรือไม่ เพียงใด เพื่อใช้เป็นแนวทางในการปรับปรุงแก้ไขในด้านต่างๆ ต่อไป

2. จากการศึกษาวิจัยในครั้งนี้ เมื่อพิจารณาถึงลักษณะของตัวแปรต่างๆ ที่นำมาใช้ในการอธิบายถึงสาเหตุของการกระทำ ความผิดทางวินัยของข้าราชการตำรวจนั้น ยังไม่อาจยืนยันเป็นข้อยุติได้ว่าตัวแปรใดที่จะส่งผลกระทบต่อ การกระทำ ความผิดได้อย่างเด่นชัด อีกทั้งขอบเขตการศึกษา ยังจำกัดไว้เฉพาะกลุ่มข้าราชการตำรวจสังกัดกองบัญชาการตำรวจนครบาลซึ่งกระทำ ความผิด และได้รับการลงทัณฑ์ถึงที่สุด ระหว่างปี พ.ศ.2538 - 2540 เท่านั้น การจะนำผลการวิจัยที่ได้ไปใช้อ้างอิงถึงกลุ่มประชากรที่นอกเหนือจากขอบเขตดังกล่าวนี้ จะต้องใช้ความระมัดระวังในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างมาก

3. ในการศึกษาวิจัยครั้งต่อไป ผู้วิจัยใคร่ขอเสนอให้มีการศึกษาถึงพฤติกรรมของข้าราชการตำรวจหลังจากที่ได้รับการลงทัณฑ์ตามความผิดที่ได้กระทำไปแล้ว ว่าข้าราชการตำรวจดังกล่าวจะมีแนวโน้มของความรุนแรงในการกระทำ ความผิดทางวินัยในครั้งต่อไปลดลง หรือเพิ่มมากขึ้น เนื่องจากการวิจัยในครั้งนี้เป็นการวิจัยเพียงทิศทางเดียวคือ การหาสาเหตุในการกระทำ ความผิดทางวินัย ดังนั้น ในการศึกษาวิจัยครั้งต่อไปจึงเห็นควรให้มีการศึกษาถึงพฤติกรรมของข้าราชการตำรวจที่เกิดขึ้นหลังจากได้รับการลงทัณฑ์ตามความผิดที่เคยได้กระทำไปแล้วด้วย

4. ควรศึกษาถึงสาเหตุเกี่ยวกับตัวแปรเฉพาะด้านที่พบว่ามีความสัมพันธ์ต่อการกระทำ ความผิดทางวินัยของข้าราชการตำรวจซึ่งอยู่ในระดับที่สูง เช่น รายได้จากการปฏิบัติหน้าที่ราชการ, ลักษณะงาน และผลประโยชน์จากกลุ่มอิทธิพล โดยเฉพาะอย่างยิ่งด้านรายได้จากการปฏิบัติหน้าที่ราชการ ทั้งนี้เพื่อวิเคราะห์หาแนวทางในการแก้ไขปัญหามาจากสาเหตุดังกล่าวในรายละเอียดโดยตรง ซึ่งจะทำให้ทราบลึกลงไปว่าผู้ปฏิบัติงานในหน่วยงานนั้นๆ ต้องการรายได้จากหน่วยงานเท่าใดจึงจะเพียงพอต่อการใช้จ่ายในสภาพการณ์ปัจจุบัน อันจะเป็นประโยชน์ต่อผู้บังคับ



บัญชาหรือผู้บริหารองค์กรในการที่จะนำไปประกอบการพิจารณาปรับปรุง แก้ไขปัญหาการปฏิบัติงานภายในองค์กรอย่างถูกต้องและเหมาะสมต่อไป

5. ที่ผ่านมานั้น ผู้บริหารในระดับสูงของกรมตำรวจได้มุ่งเน้นแต่เพียงการกวาดล้างเฉพาะวินัยในทางลบเป็นหลัก โดยละเลยการให้ความสนใจหรือขาดความเอาใจใส่ที่จะส่งเสริมวินัยในทางบวกอย่างจริงจัง และในปัจจุบันจะเห็นได้ว่าเพิ่งมีการเริ่มต้นที่จะหันมาสนใจวินัยในทางบวกเมื่อไม่นานมานี้เท่านั้น ดังนั้น ผู้วิจัยจึงเห็นควรให้มีการศึกษาถึงผลของการส่งเสริมให้มีความสำคัญต่อแนวทางการป้องกันการกระทำผิดทางวินัยของข้าราชการตำรวจซึ่งเป็นแนวทางด้านบวก เพื่อใช้เป็นข้อมูลในการส่งเสริมการรักษาวินัยให้แก่ข้าราชการตำรวจโดยรวมอันจะส่งผลถึงการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการตำรวจอย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด

6. สำหรับการศึกษาวินัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาแต่เพียงการกระทำผิดทางวินัยประเภทไม่ร้ายแรงแต่เพียงอย่างเดียว ดังนั้น จึงขอเสนอแนะให้ผู้ที่มีความสนใจที่จะศึกษาต่อไปได้ให้ความสำคัญในการศึกษาสำหรับการกระทำผิดทางวินัยประเภทร้ายแรงอีกด้วย เพื่อที่จะได้นำมาใช้เปรียบเทียบหรือแสดงถึงความแตกต่างในระดับของความรุนแรงตามโทษทัณฑ์ที่ได้รับอีกส่วนหนึ่งด้วย

7. เนื่องจากข้าราชการตำรวจในกลุ่มที่ศึกษาวินัยครั้งนี้ เป็นข้าราชการตำรวจในสังกัดกองบัญชาการตำรวจนครบาลเท่านั้น ดังนั้น ผู้วิจัยจึงขอเสนอว่าควรมีการทดสอบกับกลุ่มตัวอย่างกลุ่มอื่นที่นอกเหนือจากประชากรที่ผู้วิจัยทำการศึกษาในครั้งนี้ และควรมีการเปรียบเทียบระหว่างกลุ่มเพื่อสังเกตถึงความแตกต่างของสาเหตุการกระทำผิดทางวินัยไว้อีกด้วย