

✕ แนวคิด ทฤษฎี และผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในการศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการรักษาวิสัยของข้าราชการตำรวจในสังกัดกองบังคับการสายตรวจและปฏิบัติการพิเศษ กองบัญชาการตำรวจนครบาล เป็นการศึกษาเปรียบเทียบกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการรักษาวิสัยของตำรวจต่างกัน โดยจะได้ศึกษาตามแนวคิดทฤษฎีต่อไปนี้

1. แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับวินัย
 2. ระเบียบข้อบังคับลักษณะงานของกองบังคับการสายตรวจ และปฏิบัติการพิเศษ
 3. แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับพฤติกรรม
 4. แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับแรงสนับสนุนทางสังคม
- เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
1. กรอบแนวคิดที่ใช้ในการวิจัย

1. แนวคิดทฤษฎี เกี่ยวกับการรักษาวิสัย

ความหมายของวินัย

วินัย (Discipline) ความประพฤติที่กระทำตามระเบียบ (2525 : 744) หมายถึง การอยู่ในระเบียบแบบแผน ข้อบังคับและข้อปฏิบัติอื่นใดแก่ การปฏิบัติตามระเบียบข้อบังคับที่ได้บัญญัติไว้

John Gage Allu (1983:109 อ้างใน กรอบทอง กลิ่นสุตใจ, 2530 : 9)ระบุว่า วินัย อาจหมายถึงการศึกษาอบรมเพื่อพัฒนาการควบคุมตนเอง ควบคุมความประพฤติความเป็นระเบียบและประสิทธิภาพ

บัณฑิตย์ อินทราชิน (2526:72) กล่าวว่า วินัย คือ ระเบียบแบบแผนที่กำหนดไว้เป็นแนวทางของผู้ปฏิบัติงาน เพื่อให้ร่วมปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพและราบรื่น

ปิยะดา ขุดทองคำ (2521:140) ให้ความเห็นว่า ระเบียบวินัย คือ กฎที่ระบุให้พนักงานปฏิบัติตนอย่างหนึ่งอย่างใดในขณะที่ปฏิบัติงาน

ความหมายของคำว่าวินัยที่กล่าวมา สรุปได้ว่า วินัยเป็นได้ทั้งกฎระเบียบ หรือเกณฑ์และอาจหมายถึงการศึกษาอบรม เพื่อให้บุคคลสามารถควบคุมตนเองให้ปฏิบัติตามกฎเกณฑ์ด้วยซึ่งอาจกล่าวไว้ว่า กฎเกณฑ์หรือวินัยเป็นเพียงเครื่องมือที่ทำให้คนสามารถควบคุมตนเองได้หรือการปฏิบัติตามวินัยนั่นเอง

การปฏิบัติตามวินัยหรือการรักษาวินัย

ชม ภูมิภาสกร (2525:134) กล่าวว่า วินัย ให้ความสามารถในการบังคับตนเองให้ปฏิบัติตามระเบียบ กฎเกณฑ์ โดยที่ตนเองเห็นความสำคัญ และมีความเข้าใจในระเบียบกฎเกณฑ์นั้น ๆ เห็นว่า การปฏิบัติตามกฎเกณฑ์และระเบียบต่าง ๆ นั้น มีประโยชน์ทั้งต่อตนเองและสังคมโดยรวม

วิวัฒน์ อัสวานิชย์ (2523:6) กล่าวว่า การมีวินัย เป็นสิ่งที่บุคคลรู้ตัวตลอดเวลาในการแสดงพฤติกรรมทางด้านความเป็นผู้นำ ความรู้สึกที่มีต่อชอบ ไม่วิตกกังวล มีความเชื่อมั่นในตนเองในการกระทำพฤติกรรมที่ตนเองต้องการโดยไม่ขัดกับกฎเกณฑ์ข้อบังคับของสังคมทั่วไป และปฏิบัติตามระเบียบที่สังคมวางไว้

วิลาวัณรณ เพรชอภิวร (2528:10) สรุปว่า การมีระเบียบวินัย คือ การรู้จักควบคุมตัวเองไม่ให้ทำ ความความห่อใจโดยไม่มีขอบเขต รู้จักหาอะไรเพื่อส่วนรวม และการปฏิบัติตามกฎเกณฑ์ข้อบังคับด้วยความเต็มใจ

ดังนั้น การรักษาวินัย คือ ความสามารถในการบังคับให้ตนเองปฏิบัติตามกฎเกณฑ์ แม้จะมีอุปสรรคใดๆก็ตาม ถ้ามีความเชื่อมั่นในการปฏิบัตินั้น

การรักษาวินัยของข้าราชการตำรวจ

งานราชการเป็นงานที่มีความสำคัญ เป็นงานบริการที่ให้ความสะดวกแก่ประชาชน บำบัดทุกข์ บำรุงสุขให้ประชาชนมีความสุข การรักษาวินัยของข้าราชการ จึงเป็นเรื่องสำคัญและจำเป็นอย่างยิ่ง หน่วยงานที่มีข้าราชการมีวินัยดี หน่วยงานนั้นย่อมมีความเจริญ ถ้าข้าราชการมีวินัยเสื่อม หน่วยงานย่อมมีความเสื่อมไปด้วย

เมคส์ เมคส์การ์ดจ์ (2525:143) กล่าวว่า การรักษา
วินัยของข้าราชการ คือ การที่ข้าราชการประพฤติปฏิบัติอยู่ในขอบเขต และจุดมุ่งหมายของ
วินัย เพื่อให้วินัยดำรงอยู่ตลอดไป และบังเกิดผลดีต่อทางราชการ

ประวีณ ฅ นคร (2531:33-38) กล่าวว่า การรักษาวินัยมีความหมาย
4 แบบ คือ

- (1) ระวัง ได้แก่ การเฝ้าระวัง ไม่ละเลยการปฏิบัติตามวินัย
 - (2) ดูแล ได้แก่ การสอดส่องกำกับตรวจสอบ
 - (3) ปกป้อง ได้แก่ การรักษาไว้และขจัดเหตุ ที่ทำให้ข้าราชการกระทำ
ผิดวินัยและปกป้องคุ้มครองข้าราชการให้พ้นจากเหตุที่ทำให้กระทำความผิดวินัย
 - (4) เข้มงวด ได้แก่ การแก้ไขและบำรุงหรือส่งเสริมให้วินัยดีขึ้น
- ส่วนลักษณะการรักษาวินัยราชการนั้น ได้กล่าวว่ามีหลายวิธี ซึ่ง
Werther and Davis (1985:433-434) กล่าวว่า การรักษาวินัยมี 2

แบบ คือ

(1) แบบป้องกัน คือ การแนะนำส่งเสริมให้พนักงานปฏิบัติตามกฎมาตรฐาน และ
กฎข้อบังคับซึ่งเป็นการป้องกันการละเมิดหรือฝ่าฝืนที่จะเกิดขึ้นได้

(2) แบบปราบปราม คือ การให้ผู้ฝ่าฝืนวินัยกลับตัวไม่ให้คนอื่นเอาเป็นเยี่ยง
อย่าง และเพื่อรักษาไว้ซึ่งความมั่นคงและประสิทธิภาพของมาตรฐานกลุ่ม

สักรินทร์ สุวรรณโรจน์ (2523:55-56) ระบุว่า การรักษาวินัยมี 2 แบบ
คือ

(1) การรักษาวินัยแบบบวก เป็นการส่งเสริมทางให้ทุกคนในหน่วยงานดำเนิน
งานร่วมกันตามวินัย โดยมุ่งเน้นในการแนะนำ และส่งเสริมให้บุคคลรู้จักหน้าที่ความรับผิดชอบ
ชอบโดยเกิดจากความรู้สึกของบุคคลในหมู่คณะหรือในองค์กร มิใช่เป็นการบังคับให้ปฏิบัติตาม

(2) การรักษาวินัยแบบลบ เป็นการควบคุมบุคคลให้ประพฤติตามกรอบของวินัย
ซึ่งกำหนดไว้เป็นกฎหมาย ระเบียบแบบแผนหรือข้อบังคับต่าง ๆ โดยมีการลงโทษเป็น
มาตรการสำคัญ

นอกจากนั้น ประวีณ ฅ นคร (อ่างแล้ว) ยังแบ่งวิธีการในการรักษาวินัย
ออกเป็น 2 แบบ ดังนี้

(1) การรักษาวินัยในตนเอง ประกอบด้วย

- (1.1) เรียนรู้ และเข้าใจโดยแจ่มแจ้งถึงวินัยของวงการศึกษาที่ตนสังกัดอยู่ ว่ามีกำหนดให้ปฏิบัติอย่างไร และห้ามกระทำการอย่างไร
- (1.2) สำนึกในหน้าที่ว่า เมื่อคนมาอยู่ในวงการนั้น ก็จะต้องทำตามแบบอย่างของวงการนั้น หรือจะต้องรักษาวินัยของวงการนั้น
- (1.3) ตระหนักในความสำคัญของวินัยว่า วินัย จะช่วยสร้างความคิด ความเจริญ และความสำเร็จให้แก่ตนเอง และส่งผลความคิด ความเจริญ และความความสำเร็จนั้นไปถึงส่วนรวมด้วย
- (1.4) ปฏิบัติตนอย่างมีวินัย และปฏิบัติตามข้อห้าม ดังกล่าว โดยเคร่งครัดอยู่เสมอ

(2) การรักษาวินัยของผู้ที่ได้บังคับบัญชา กระทำได้ ๒ แนวทาง คือ

- (2.1) การใช้วิธีการบังคับ มีผลรวางข้อปฏิบัติ และกฎกระทรวงสำหรับผู้ผ่าน
- (2.2) การใช้วิธีจูงใจ เป็นการเสริมสร้างวินัย และป้องกันการกระทำผิดวินัย

การรักษาวินัยดังที่ได้กล่าวมา ระบบราชการไทยได้นำแนวคิด ทั้งแบบการเสริมสร้าง และการควบคุม ห้ามปรามเข้ามาใช้ดังจะปรากฏในระเบียบข้าราชการพลเรือน และระเบียบข้าราชการตำรวจที่จะกล่าวถึงต่อไป เจ้าหน้าที่ตำรวจก็เป็นข้าราชการพลเรือนกลุ่มหนึ่ง การรักษาวินัยของข้าราชการตำรวจจึงไม่แตกต่างจากการรักษาวินัยของข้าราชการพลเรือน แต่เนื่องจากตำรวจเป็นข้าราชการที่เกี่ยวข้องกับความสุจริตสุขทุกข์ของประชาชนโดยตรงมากกว่าข้าราชการพลเรือน ตำรวจจึงมีกรอบของการรักษาวินัยตำรวจเพิ่มขึ้นอีก

โรดริย สิกธิพกุล (2532:1) ได้กล่าวว่า ด้วยลักษณะงานในหน้าที่รับผิดชอบของข้าราชการตำรวจ ซึ่งต่างจากข้าราชการพลเรือนประเภทอื่น จึงได้มีการบัญญัติ พ.ร.บ. ว่าด้วยวินัยตำรวจ พ.ศ. 2477 ขึ้นใช้บังคับกับข้าราชการตำรวจ โดยเฉพาะต่างหากจากข้าราชการพลเรือนทั่วไป ทั้งในขณะที่มีการบัญญัติ พ.ร.บ. ว่าด้วยวินัยตำรวจ พ.ศ. 2477 นั้นถือว่าข้าราชการตำรวจเป็นข้าราชการพลเรือนประเภทหนึ่ง ซึ่งตาม พ.ร.บ. ว่าด้วยวินัยตำรวจ พ.ศ. 2477 นอกจากจะได้บัญญัติถึงประเภททัณฑ์ทางวินัยที่ใช้กับข้าราชการตำรวจไว้เป็นการเฉพาะแล้ว ยังคงอยู่ภายใต้บังคับกฎหมายว่าด้วยวินัยของข้าราชการ

พลเรือนอีกส่วนหนึ่งด้วย แม้ต่อมาจะปรากฏว่า ได้มีการบัญญัติ พ.ร.บ.ระเบียบข้าราชการ
ตำรวจ พ.ศ.2521 ขึ้นใช้บังคับในการบริหารงานบุคคล ของข้าราชการตำรวจเป็นการ
เฉพาะก็ตาม แต่ปรากฏว่าตาม พ.ร.บ.ระเบียบข้าราชการตำรวจฉบับนี้ ในส่วนทางวินัย
ไม่ได้บัญญัติไว้แต่มีบทเฉพาะกาลกำหนดไว้ ในระหว่างที่ พ.ร.บ.ว่าด้วยวินัยตำรวจ พ.ศ.
2477 ยังมีได้มีการปรับปรุงแก้ไขให้อนุโลมนำบทบัญญัติว่าด้วยวินัย และรักษาวิญญูการลาออก
จากราชการ การอุทธรณ์ หลักเกณฑ์และวิธีการในส่วนทางวินัย ตามกฎหมายว่าด้วยระเบียบ
ข้าราชการพลเรือนสามัญมาใช้บังคับ แต่จนบัดนี้ พ.ร.บ.ว่าด้วยวินัยตำรวจ พ.ศ.2477
ก็ยังมีได้มีการปรับปรุงแก้ไขแต่อย่างใด ซึ่งการตรวจตราตำรวจต้องตกอยู่ภายใต้บังคับตาม
พ.ร.บ. ระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ.2518 , พ.ร.บ.ระเบียบข้าราชการตำรวจ
พ.ศ.2521 ประมวลระเบียบของตำรวจไม่เกี่ยวกับคดี (ว่าด้วยคดี) และ พ.ร.บ.
ระเบียบข้าราชการตำรวจ พ.ศ.2537 ดังนี้

วินัยของข้าราชการตำรวจ

ข้าราชการตำรวจมีการปฏิบัติตามวินัยโดยถือระเบียบตามวินัย และถือระเบียบ
ตามพระราชบัญญัติ 3 ฉบับ ได้แก่

พระราชบัญญัติว่าด้วยวินัยตำรวจ พ.ศ.2477 มีรายละเอียดปรากฏในหมวด
2 ว่าด้วยวินัย มาตรา 5 การกระทำผิดวินัยตำรวจนี้ ให้หมายถึงการกระทำต่อไปนี้

1) ต่อ ขัดขืน หลีกเสี่ยง หรือละเลยไม่ปฏิบัติตามคำสั่งผู้บังคับบัญชา
เหนือคนที่ชอบด้วยกฎหมาย

- 2) ไม่รักษาคณะนิยมอารยคารพพระมหากษัตริย์พยุคน้อย
- 3) ไม่ประพฤติตนให้เคร่งครัดต่อมรรยาทและระเบียบแบบแผนของตำรวจ
- 4) ก่อให้เกิดความสามัคคีในคณะตำรวจ
- 5) เกียจคร้าน ละทิ้ง หรือเส้นเสื่อค่อหน้าที่ราชการ
- 6) กล่าวเท็จ
- 7) ใช้กริยาวาจาไม่สมควร หรือประพฤติไม่สมควร
- 8) ไม่ตักเตือนสั่งสอนหรือลงทัณฑ์ผู้ใต้บังคับบัญชา ที่กระทำผิดตาม
โทษานุโทษ
- 9) เสพเครื่องคองของเมฆาจนเสียกริยา หรือยาเสพติดให้โทษ

10) มีความเลินเล่อหรือจงใจทำให้ทรัพย์สินของรัฐบาลเสียหาย

11) จะเป็นคนเดียวหรือรวมกันหลายคนก็ตาม พยายาม หรือสมคบกันเพื่อจะใช้อำนาจด้วยประการใด ๆ เป็นเชิงบังคับผู้บังคับบัญชาเป็นทางให้เสียระเบียบแบบแผนวินัยของตำรวจ

12) ประพฤติผิดวินัยข้าราชการพลเรือน ดังที่บัญญัติไว้ในพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือนที่ใช้อยู่

2. พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน แก้ไขเพิ่มเติม พ.ศ. 2518 ปรากฏในหมวด 4 วินัยและการรักษาวินัย ซึ่งมาตรา 66 ถึงมาตรา 81 มีทั้งลักษณะการส่งเสริมให้กระทำและข้อห้าม ดังนี้

มาตรา 66 ข้าราชการพลเรือนสามัญ ต้องรักษาวินัยโดยเคร่งครัดอยู่เสมอ ผู้ใดฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามถือว่าผู้นั้น กระทำผิดวินัยจึงต้องได้รับโทษตามที่บัญญัติไว้ในหมวดนี้ มาตรา 67 ข้าราชการพลเรือนสามัญต้องปฏิบัติหน้าที่ราชการโดยซื่อสัตย์ สุจริต และเที่ยงธรรม ห้ามมิให้อาศัยหรือยอมให้ผู้อื่นอาศัยอำนาจหน้าที่ราชการของตนไม่ว่าจะโดยทางตรงหรือทางอ้อมหาประโยชน์ให้แก่ตนเองหรือผู้อื่น

การปฏิบัติหรือละเว้นการปฏิบัติหน้าที่ราชการโดยมิชอบ ให้แก่ตนเองหรือผู้อื่นได้ประโยชน์ที่มีควรได้ เป็นการทุจริตต่อหน้าที่ราชการ และเป็นความผิดวินัยอย่างร้ายแรง

มาตรา 68 ข้าราชการพลเรือนสามัญต้องสนับสนุนนโยบายของรัฐบาลและต้องตั้งใจปฏิบัติหน้าที่ราชการตามกฎหมาย ระเบียบของทางราชการ และมติคณะรัฐมนตรีให้เกิดผลดี หรือความก้าวหน้าแก่ราชการ ด้วยความอุตสาหะเอาใจใส่ และระมัดระวังรักษาประโยชน์ของทางราชการ

มาตรา 69 ข้าราชการพลเรือนสามัญต้องถือว่า เป็นหน้าที่พิเศษที่จะสนใจ และรับทราบเหตุการณ์เคลื่อนไหวอันอาจเป็นภัยอันตรายต่อประเทศชาติ และต้องป้องกันภัยอันตรายซึ่งจะบังเกิดแก่ประเทศชาติจนเต็มความสามารถ

มาตรา 70 ข้าราชการพลเรือนสามัญต้องรักษาความลับของทางราชการ การเปิดเผยความลับของทางราชการ อันเป็นเหตุให้เสียหายแก่ราชการอย่างร้ายแรง เป็นความผิดวินัยอย่างร้ายแรง

มาตรา 71 ข้าราชการพลเรือนสามัญต้องปฏิบัติตามคำสั่งของผู้บังคับบัญชา ซึ่งในหน้าที่ราชการโดยชอบด้วยกฎหมาย และระเบียบของทางราชการ ห้ามมิให้ขัดขืนหรือ

หลีกเลี่ยง ไม่ปฏิบัติตามคำสั่งของผู้บังคับบัญชา ซึ่งสั่งการในหน้าที่ราชการโดยชอบด้วยกฎหมายและระเบียบของทางราชการ อันเป็นเหตุให้เสียหายแก่ราชการอย่างร้ายแรง เป็นความผิดวินัยอย่างร้ายแรง

มาตรา 72 ข้าราชการพลเรือนสามัญต้องปฏิบัติตามราชการ โดยมีให้เป็นการกระทำการข้ามผู้บังคับบัญชาเหนือตน เว้นแต่ผู้บังคับบัญชาเหนือขึ้นไปเป็นผู้สั่งให้กระทำหรือได้รับอนุญาตเป็นพิเศษชั่วคราว

มาตรา 73 ข้าราชการพลเรือนสามัญต้องไม่รายงานเท็จต่อผู้บังคับบัญชา การรายงานโดยปกปิดข้อความซึ่งควรต้องรู้โดยเจตนาหรือรายงานเท็จด้วย

มาตรา 74 ข้าราชการพลเรือนสามัญต้องปฏิบัติตามระเบียบ และแบบธรรมเนียมของทางราชการ

มาตรา 75 ข้าราชการพลเรือนสามัญต้องอภิเสกเวลาของตนแก่ราชการ จะละทิ้งหรือทอดทิ้งหน้าที่ราชการมิได้

ข้าราชการละทิ้งหน้าที่ราชการโดยไม่มีเหตุผลอันสมควร เป็นเหตุให้เสียหายแก่ราชการอย่างร้ายแรง หรือละทิ้งหน้าที่ราชการติดต่อกันในคราวเดียวกันเป็นเวลาเกินสิบห้าวัน โดยไม่มีเหตุผลสมควรหรือ โดยพฤติการณ์อื่นแสดงถึงความจงใจไม่ปฏิบัติตามระเบียบของทางราชการ เป็นความผิดวินัยอย่างร้ายแรง

มาตรา 76 ข้าราชการพลเรือนสามัญต้องสุภาพเรียบร้อย และรักษาความสามัคคีระหว่างข้าราชการและช่วยเหลือซึ่งกันและกันในหน้าที่ราชการ

มาตรา 77 ข้าราชการพลเรือนสามัญต้องสุภาพเรียบร้อย ต้องรับใช้ ความสะอาด ให้ความเป็นธรรมและให้ความสงเคราะห์แก่ประชาชนผู้มาติดต่อในราชการ อันเกี่ยวกับหน้าที่ของตนโดยไม่ชักช้า ห้ามมิให้ดูหมิ่น เหยียดหยาม กดขี่ หรือข่มเหงราษฎร การดูหมิ่น เหยียดหยาม กดขี่หรือข่มเหงราษฎร เป็นความผิดวินัย อย่างร้ายแรง

มาตรา 78 ข้าราชการพลเรือนสามัญต้องไม่กระทำการ หรือยอมให้ผู้อื่นกระทำการหาผลประโยชน์อันอาจทำให้เสียความเที่ยงธรรม หรือเสื่อมเสียเกียรติศักดิ์ของตำแหน่งหน้าที่ราชการของตน

มาตรา 79 ข้าราชการพลเรือนสามัญต้องไม่เป็นการรวมการผู้จัดการ หรือผู้จัดการ หรือดำรงตำแหน่งอื่นใดที่มีลักษณะ งานคล้ายคลึงกันนั้นในห้างหุ้นส่วนหรือบริษัท

มาตรา 80 ข้าราชการพลเรือนสามัญ ต้องไม่เป็นกรรมการพรรคการเมือง หรือเจ้าหน้าที่ในพรรคการเมือง

มาตรา 81 ข้าราชการพลเรือนสามัญ ต้องไม่กระทำการอันได้ชื่อว่าเป็นการประพฤตินิยั เช่น ประพฤติตนเป็นคนเสเพลเสพของมีเงินเมื่อนำไม่สามารครอบสติได้ หมกมุ่นในการพนัน กระทำ หรือยอมให้ผู้อื่นกระทำการอื่นใดซึ่งอาจทำให้เสื่อมเสียเกียรติศักดิ์ ของตำแหน่งหน้าที่ราชการของตน

การกระทำความผิดอาญาจนได้รับโทษจำคุก หรือโทษที่หนักกว่าจำคุก โดยคำพิพากษาถึงที่สุดให้จำคุก หรือให้รับโทษหนักกว่าจำคุก เว้นแต่ เป็นโทษสำหรับความผิดที่ได้กระทำโดยประมาท หรือความผิดลหุโทษ หรือกระทำความผิดยอมให้ผู้อื่นกระทำการอื่นใดอันได้ชื่อว่าเป็นผู้ประพฤตินิยัอย่างร้ายแรง เป็นความผิดวินัยอย่างร้ายแรง

3. คณะรัฐมนตรีระเบียบข้าราชการตำรวจ พ.ศ.2521 ปรากฏในหมวด 5 วินัยและกฎรักษาวินัย มาตรา 55 ระบุว่าวินัยและการรักษาวินัยของข้าราชการตำรวจให้เป็นไปตามกฎหมาย ว่าด้วยวินัยตำรวจตามที่ปรากฏในข้อ 1

ความวินัยที่ปรากฏในกฎหมายทั้ง 3 ฉบับ ซึ่งมีทั้งการรักษาวินัยแบบบวก คือ ข้อควรกระทำ และการรักษาวินัยแบบลบคือห้าม ซึ่งผู้วิจัยจะสรุปเป็นประเด็นย่อย 11 ข้อ ได้ดังนี้

1. ปฏิบัติตามคำสั่งของผู้บังคับบัญชาที่ชอบด้วยกฎหมาย
2. อดทนอดกลั้น และทำความเคารพผู้ใหญ่
3. สร้างความสามัคคีในหมู่คณะ
4. รอดอบในกรณีในการปฏิบัติหน้าที่
5. ชื่อสัตย์มีศีลจรรยา
6. ดึกเตือนลงทัณฑ์ผู้ได้บังคับบัญชา
7. ไม่เสพสิ่ง เสพติดจนเสียเกียรติ
8. สนับสนุนระบอบประชาธิปไตย
9. รักษาความลับของทางราชการ
10. อุทิศเวลาแก่ทางราชการ ไม่ละทิ้งหน้าที่
11. ให้ความเป็นธรรมแก่ประชาชน

โดยสามารถจัดกลุ่มสรุปเป็นกรอบแนวคิดในการวิจัยได้ 3 ประเด็นคือ

1. ความสำนึกในหน้าที่และตระหนักในความสำคัญในการปฏิบัติหน้าที่ ได้แก่

- มีสัมมาคารวะ และทำความเคารพผู้ใหญ่
- สร้างความสามัคคีในหมู่คณะ
- รอบคอบในการในการปฏิบัติหน้าที่
- ซื่อสัตย์มีสิ่งจะ
- สนับสนุนระบอบประชาธิปไตย

2. การปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการ ได้แก่

- ปฏิบัติตามคำสั่งของผู้บังคับบัญชาที่ชอบด้วยกฎหมาย
- ศึกษาค้นคว้าหาความรู้ได้ปรับปรุงพัฒนา
- รักษาความลับของทางราชการ
- การไม่ละเมิดข้อห้ามของวินัย ได้แก่
- ไม่เสพสิ่งเสพติดจนเสียดียา
- ไม่ละทิ้งหน้าที่ อุทิศเวลาแก่ทางราชการ

3. ระเบียบกำหนดลักษณะงานของกองบังคับการสายตรวจ
และปฏิบัติการพิเศษ

กองบังคับการสายตรวจและปฏิบัติการพิเศษ ใช้คำย่อว่า "บก.สพพ" มีหน้าที่
อำนวยความสะดวกและปฏิบัติภารกิจป้องกันและปราบปรามอาชญากรรมทั้งการ
สนับสนุนการปฏิบัติงานของตำรวจท้องที่ และหน่วยอื่น ๆ ตามประมวลกฎหมายวิธีพิจารณา
ความอาญา และกฎหมายอื่นอันเกี่ยวกับความผิดอาญาทั้งปวงเป็นศูนย์รวมข่าว รักษาสถานที่
สำคัญของทางราชการ รักษาความปลอดภัย องค์พระมหากษัตริย์ พระราชินี รัชทายาท ผู้
สำเร็จราชการแทนพระองค์ พระบรมวงศานุวงศ์ บุคคลสำคัญในคณะรัฐบาลและต่างประเทศ
ป้องกันและปราบปรามการก่อการจลาจล และต่อต้านการก่อการร้ายในเมือง รวมทั้งการ
ฝึกทางด้านยุทธวิธีให้กับตำรวจท้องที่ หรือ หน่วยงานอื่นๆ โดยมีเขตอำนาจรับผิดชอบ การ
ปฏิบัติหน้าที่ในเขตพื้นที่กองบัญชาการตำรวจนครบาล และเขตพื้นที่อื่น ๆ ตามแต่ผู้บังคับบัญชา

ที่มีอำนาจจะสั่งการ แบ่งเป็น 7 กองกำกับการ คือ

1. กองกำกับการฝ่ายอำนวยการ มีหน้าที่ควบคุม ดูแลการปฏิบัติเกี่ยวกับงานธุรการ งานสารบรรณ งานด้านกำลังพล งานคดีวินัย การรวบรวมข้อมูล เพื่อวางแผนการปฏิบัติและโครงการต่าง ๆ การสวัสดิการและงานงบประมาณการเงิน และผลาชีการ การประชาสัมพันธ์ของกองบังคับการ รวมทั้งการฝึกและจัดหลักสูตรการฝึกอบรมบุคลากรวิชาชีพตำรวจ หลักสูตรพิเศษต่าง ๆ เพื่อเพิ่มพูนสมรรถภาพในการปฏิบัติงานของตำรวจในกองบังคับการสายตรวจและปฏิบัติการพิเศษ แบ่งเป็น 5 แผนก และ 1 งาน คือ

- 1). แผนกธุรการ
- 2). แผนกทะเบียนพล
- 3). แผนกแผนปฏิบัติ
- 4). แผนกฝึกอบรมพิเศษ
- 5). แผนกส่งกำลังบำรุง
- 6). งานการเงินและงบประมาณ

2. กองกำกับการศูนย์รวมข่าว มีหน้าที่อำนวยการ ควบคุม ควบคุม และปฏิบัติการสื่อสารวิทยุเป็นศูนย์รวมข่าวการสื่อสารของกองบัญชาการตำรวจนครบาล ควบคุมสั่งการการปฏิบัติของสายตรวจยานพาหนะ เก็บรวบรวมสถิติข้อมูลอาชญากรรม การรับแจ้งเหตุ และรายงานเหตุการณ์ต่าง ๆ ที่เกิดขึ้น การถ่ายรูปที่เกิดเหตุ และช่วยพนักงานสอบสวน รักษาสถานที่เกิดเหตุคดีอาชญากรรมต่าง ๆ ตามที่ร้องขอ จัดทำบัตรคดีขึ้นคนร้าย เพื่อสนับสนุนการปฏิบัติงานของตำรวจท้องที่ รวมทั้งการรณรงค์บำรุงรักษาอุปกรณ์เครื่องมือสื่อสารของกองบังคับการ แบ่งเป็น 5 แผนก คือ

- 1). แผนกธุรการ
- 2). แผนกทะเบียนประวัติและสถิติคดี
- 3). แผนกศูนย์รวมข่าว
- 4). แผนกถ่ายรูป
- 5). แผนกเทคนิคสื่อสารและซ่อมบำรุง

3. กองกำกับการสายตรวจ มีหน้าที่อำนวยการควบคุมดูแล และปฏิบัติงานป้องกันปราบปรามอาชญากรรม รักษาความสงบเรียบร้อย โดยการจัดสายตรวจยานพาหนะออกตรวจในเขตพื้นที่กองบัญชาการตำรวจนครบาล สืบสวนหาข่าวเกี่ยวกับแหล่งอาชญากรรม

คดีบางประเภทตามคำสั่ง และการก่อความไม่สงบภายใน สนับสนุนในด้านการใช้อาวุธ และ อุปกรณ์พิเศษในการป้องกัน และปราบปรามอาชญากรรมซึ่งเกิดในเขตพื้นที่กองบัญชาการ ตำรวจนครบาล และเขตพื้นที่อื่น ๆ ตามแต่ผู้บังคับบัญชาที่มีอำนาจจะสั่งการ รวมทั้งดูแล บำรุงรักษาซ่อมแซมยานพาหนะในสังกัดกองบังคับการ แบ่งเป็น 5 แผนก คือ

- 1). แผนกธุรการ
- 2). แผนกสายตรวจจรดยนต์และรถจักรยานยนต์
- 3). แผนกอาวุธและอุปกรณ์พิเศษ
- 4). แผนกสืบสวนรักษา
- 5). แผนกซ่อมบำรุงยานพาหนะ

4. กองกำกับการป้องกันและปราบปรามกลาง มีหน้าที่ป้องกันและควบคุมการ ก่อการจลาจล การกระทำของกลุ่มชนเป็นเหตุให้เกิดความไม่สงบเรียบร้อย ต่อ ด้านและปราบปรามการก่อการร้ายในรูปแบบต่าง ๆ ตลอดจน สนับสนุนและ เสริมกำลังให้กับ ตำรวจท้องที่ เพื่อการป้องกันปราบปรามอาชญากรรมซึ่งเกิดในเขตพื้นที่กองบัญชาการตำรวจ นครบาล และเขตพื้นที่อื่น ๆ ตามแต่ผู้บังคับบัญชาที่มีอำนาจจะสั่งการ แบ่งเป็น 1 แผนก และ 6 กองร้อย คือ

- 1). แผนกธุรการ
- 2). กองร้อยที่ 1, 2, 3, 4, 5 และ 6

5. กองกำกับการอารักขาและรักษาความปลอดภัย มีหน้าที่ถวายความอารักขา องค์พระมหากษัตริย์ องค์พระราชินี อัครราชกุมารี ผู้สำเร็จราชการแทนพระองค์ พระบรม วงศานุวงศ์ ๗ พระราชธรรมาธิบดี พระที่ประทับในระหว่งพระประกอบพระราชกรณียกิจ และใน กรณีสั่งตั้งพระราชดำเนินโดยรถยนต์ รักษาสถานที่สำคัญ อารักขานบุคคลสำคัญของทาง ราชการและต่างประเทศภายในเขตพื้นที่กองบัญชาการตำรวจนครบาล และเขตพื้นที่อื่น ๆ ตามแต่ผู้บังคับบัญชาที่มีอำนาจจะสั่งการ แบ่งเป็น 1 แผนก 4 กองร้อย และ 7 งาน อารักขา คือ

- 1). แผนกธุรการ
- 2). กองร้อยที่ 1, 2, 3, และ 4
- 3). งานอารักขาที่ 1, 2, 3, 4, 5, 6 และ 7

6. กองกำกับการสุ่มชำระลง มีหน้าที่อำนวยความสะดวก ดูแล และจัดกำลังชุด สุ่มชำระลงออกปฏิบัติภารกิจป้องกันและปราบปรามอาชญากรรม รักษาความสงบเรียบร้อย สนับสนุนช่วยเหลือตำรวจท้องที่ในเขตพื้นที่กองบัญชาการตำรวจนครบาลหรือหน่วยงานอื่น ๆ ที่ร้องขอทำการพิสูจน์กลิ่นหรือสะกดรอยโดยอาศัยสุนัขฝึกอบรมเกี่ยวกับภารกิจของสุนัข รวมทั้ง การเลี้ยงบำรุงพันธุ์สุนัข แบ่งเป็น 5 แผนก คือ

- 1). แผนกธุรการ
- 2). แผนกฝึกอบรม
- 3). แผนกสายตรวจ
- 4). แผนกตรวจพิสูจน์
- 5). แผนกสัตว์แพทย์และสัตวบาล

7. กองกำกับการตำรวจม้า มีหน้าที่อำนวยความสะดวก รักษา องค์พระมหากษัตริย์ องค์พระราชินี รัชทายาท ผู้สำเร็จราชการแทนพระองค์ พระบรมวงศานุวงศ์ ในการเสด็จพระราชดำเนินในเขตพื้นที่กองบัญชาการตำรวจนครบาล ป้องกัน และปราบปราม รักษาความสงบเรียบร้อยโดยจัดสายตรวจตำรวจม้าสนับสนุน ตำรวจท้องที่ เป็นกองเกี่ยวกับงานพิธีสำคัญ ๆ ฝึกอบรมเกี่ยวกับกิจกรรมตำรวจม้า รวมทั้งการบำรุงพันธุ์ม้า ขยายพันธุ์ม้า แบ่งเป็น 5 แผนก คือ

- 1). แผนกธุรการ
- 2). แผนกฝึกอบรม
- 3). แผนกสายตรวจและอารักขา
- 4). แผนกสัตว์แพทย์และสัตวบาล

3. แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับพฤติกรรม

พฤติกรรมมนุษย์ (Human Behavior) คือ การแสดงออกหรือการกระทำ ของมนุษย์ ไม่ว่าจะเป็นการเดิน การพูด การเขียน การคิด การจำ การเรียนรู้ ฯลฯ (ถวิล ธาราโรจน์ และคณะ, 2540:59) หรือเป็นการกระทำที่บุคคลแสดงออก ตอบสนอง หรือโต้ตอบต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่ง ในสถานการณ์ใดสถานการณ์หนึ่งที่สามารถสังเกตเห็นได้ ได้ยิน นับได้ วัดได้ ไม่ว่าจะการแสดงออกหรือการตอบสนองนั้นจะเกิดขึ้นภายในหรือภายนอก ร่างกายก็ตาม เช่น การร้องไห้ การคิด การอ่านหนังสือ เป็นต้น

ดวงเดือน พันธุมนาวิน (2539:2-4) ได้กล่าวถึงทฤษฎีต้นไม้จริยธรรมซึ่งแสดงถึงสาเหตุของพฤติกรรมของคนดีและของคนเก่งว่าพฤติกรรมเหล่านี้ มีสาเหตุทางจิตใจอะไรบ้าง ทฤษฎีนี้สร้างจากการสรุปผลการวิจัยเรื่องดังกล่าวของเยาวชนและประชาชนไทย อายุ 6 ถึง 60 ปี จำนวนรวมหลายพันคน ซึ่งเป็นผลการวิจัยในประเทศไทยในช่วง 20 ปีที่ผ่านมา

ทฤษฎีต้นไม้จริยธรรมนี้มี 3 ส่วน คือ ส่วนที่เป็นดอกและผลไม้มงต้นไม้ ส่วนลำต้น และส่วนที่เป็นราก ในส่วนแรก คือ ดอกและผลไม้มงต้นไม้ แสดงถึงพฤติกรรมการทำงานดีละเว้นชั่ว และพฤติกรรมการทำงานดีที่เป็นประโยชน์ คือ ส่วนรวม ส่วนแรกนี้เป็นพฤติกรรมประเภทต่าง ๆ ที่รวมเข้าไว้ในพฤติกรรมของพลเมืองดี พฤติกรรมที่สอดคล้องต่อการพัฒนาประเทศ และพฤติกรรมการทำงานดีอย่างขยันขันแข็ง ผลที่ออกมาเป็นพฤติกรรมต่าง ๆ ที่น่าปรารถนา มีสาเหตุอยู่ 2 กลุ่ม กลุ่มแรก คือ สาเหตุทางจิตใจ ซึ่งเป็นส่วนที่สองของต้นไม้ อันประกอบด้วยจิตลักษณะ 5 ด้าน คือ (1) เหตุผลเชิงจริยธรรม (2) มุ่งอนาคตและควบคุมตนเอง (3) ความเชื่ออำนาจในตน (4) แรงจูงใจไม่ล้มถธุลี และ (5) ทัศนคติคุณธรรมและค่านิยมที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมนั้น ๆ หรือสถานการณ์นั้น ส่วนที่สองของต้นไม้จริยธรรม คือ รากของต้นไม้ ซึ่งเป็นจิตลักษณะกลุ่มที่สองมี 3 ด้าน คือ (1) ใฝ่ปัญญา (2) ประสพการณ์ทางสังคม (3) สุขภาพจิต จิตลักษณะทั้งสามนี้อาจใช้เป็นตัวชี้เหตุของการพัฒนาจิตลักษณะ 5 ประการ ที่ลำต้นของต้นไม้ก็ได้ กล่าวคือ บุคคลจะต้องมีลักษณะพื้นฐานทางจิตใจ 3 ด้านในปริมาณที่สูงเหมาะสมกับอายุ จึงจะเป็นผู้ที่มีความพร้อมที่จะพัฒนาจิตลักษณะทั้ง 5 ประการที่ลำต้นของต้นไม้ โดยที่จิตลักษณะทั้ง 5 นี้จะพัฒนาไปเองโดยอัตโนมัติถ้าบุคคลมีความพร้อมทางจิตใจ 3 ด้านดังกล่าวและอยู่ในสภาพแวดล้อมทางบ้าน ทางโรงเรียน และทางสังคมที่เหมาะสม

เนื้อหาของทฤษฎีต้นไม้จริยธรรม จึงสรุปได้ว่าคนไทยที่มีพฤติกรรมของคนดีและคนเก่งนั้น มีลักษณะทางจิตที่สำคัญ 8 ประการ คือ (ดวงเดือน พันธุมนาวิน, 2539 : 124)

(1) การเป็นคนที่ไม่เห็นแก่ส่วนรวม มากกว่าที่จะเห็นแก่ตัวหรือพวกพ้อง (เหตุผลเชิงจริยธรรมสูง)

(2) การเป็นคนที่สามารถคาดการณ์ไกล และรู้จักบังคับตนเองให้อดได้รอได้ (มุ่งอนาคตและควบคุมตนเอง)

(3) เป็นผู้ที่มีเชื่อว่าทำดีได้ดี (ความเชื่ออำนาจในตน)

(4) มีความวิริยะอุตสาหะ ฝ่าฟันอุปสรรค จนเกิดความสำเร็จตามเป้าหมาย (แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์)

(5) มีความพอและเห็นความสำคัญของความดีงาม เห็นโทษของความชั่วร้ายต่าง ๆ (ทักษะคิด คุณธรรม ค่านิยม ที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมนั้นและสถานการณ์ที่จะกระทำนั้น) นอกจากนี้ ยังมีลักษณะพื้นฐานทั้งจิตอีก 3 ประการ คือ

(6) ความเฉลียวฉลาด สามารถเข้าใจและคิดระดับนามธรรม

(7) รู้จักเอาใจเขามาใส่ใจเรา มีพระสมุทราภรณ์ทางสังคมสูง และ

(8) มีสุขภาพจิตดี มีความวิตกกังวลน้อยหรือไม่มีเลยที่เหมาะสมกับเหตุการณ์ในการศึกษาพฤติกรรมของข้าราชการตำรวจที่เกี่ยวข้องกับวินัย หรือรักษา วินัยตำรวจ ผู้วิจัยเลือกศึกษาจิตลักษณะบางประการ ที่น่าจะเป็นปัจจัยในข้าราชการตำรวจรักษา วินัยตำรวจ ดังนี้

1. สุขภาพจิต

2. ทักษะติดต่อการปฏิบัติงาน

3. การใช้เหตุผลเชิงจริยธรรม

ผู้ศึกษาจิตลักษณะเหล่านี้ มีแนวคิด ทฤษฎี เพื่ออธิบายจิตลักษณะดังกล่าวตั้ง
ต่อไปนี้เป็นคือ

1. แนวคิด เกี่ยวกับ เรื่องสุขภาพจิต

สุขภาพจิตและสุขภาพกาย

สุขภาพกายและสุขภาพจิตเป็นเรื่องที่แตกต่างกันในแง่ความหมาย แต่ทั้งสองอย่าง มีความสัมพันธ์กันอย่างใกล้ชิด บุคคลจะมีความสุขสมบูรณ์ บ่อมหมาถึงความสมบูรณ์แข็งแรงทางร่างกาย และมีจิตใจเข้มแข็ง การที่บุคคลมีร่างกายแข็งแรงปราศจากโรคภัยไข้เจ็บ บ่อมเป็นการส่งเสริมให้บุคคลมีสุขภาพจิตใจสมบูรณ์ไปด้วย ดังคำของนักปราชญ์ จอห์น ลอค ที่กล่าวว่า " จิตใจที่สมบูรณ์บ่อมอยู่ในเรือนกายที่สมบูรณ์ " (สว่าง โรจนวัฒน์เกียรติ ; 2524 : 10) อย่างไรก็ตามความสมบูรณ์แห่งสุขภาพทางกาย มิได้หมายความว่า จะต้องมีความสมบูรณ์แห่งสุขภาพจิตเสมอไป เพราะสุขภาพจิตนั้นยังมีองค์ประกอบอื่นที่จะช่วยสร้างเสริมให้เกิดขึ้นได้อีก

สุขภาพทางกาย เป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องกับร่างกายโดยตรง ความบกพร่องนั้นเกิดจากการที่ร่างกายผิดปกติ เช่นเจ็บป่วย เป็นเรื่อง que เห็นได้ง่าย โดยสังเกตจากความผิดปกติของร่างกาย ความสมบูรณ์หรือความบกพร่องของสุขภาพทางกายย่อมมีผลกระทบต่อสุขภาพจิตโดยตรง ในขณะที่สุขภาพจิตเป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องกับจิตใจ ความบกพร่องของสภาพจิตใจเกิดจากการปรับตัวที่ไม่ถูกต้อง และจากสภาพแวดล้อมอื่น ๆ เรื่องของจิตใจเป็นเรื่องที่สังเกตได้ยาก การพิจารณาตัดสินควรมีผิดปกติทางจิตใจต้องพิจารณาจากพฤติกรรมที่แสดงออก โดยอาศัยมาตรฐานทางสังคมหรือเกณฑ์อื่น ๆ เป็นเรื่องวัด ความบกพร่องของสุขภาพจิต อาจจะมีผลหรือไม่มีผลกระทบต่อสุขภาพหลายมากนึ่

ความหมายของสุขภาพจิต

มีผู้ศึกษาร่วมกับสุขภาพจิต และให้ความหมายไว้มากมาย เช่น
 ฟน 9 แห่งสิงแก้ว (2525 : 57) กล่าวว่า สุขภาพจิตเป็นสภาวะของชีวิตที่มีสุขภาพดีมีสุขภาพจิตดี คือ ผู้ที่สามารถปรับตนเองได้ อยู่ได้ด้วยความสุขในโลก

สุวิศักดิ์ หลานมาลา (2523 : 5) กล่าวว่า บุคคลที่มีสุขภาพจิตปกติ คือ บุคคลที่สามารถสื่อความติดต่อ กับความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น ๆ ได้อย่างดี ซึ่งนำไปสู่ความสุขใจ ความเจริญทางจิต และจุดประสงค์ในชีวิตที่แน่นอน

ทองพรรณ เกิดพิทักษ์ (2530 : 19) ให้ความหมายว่า สุขภาพจิตที่เป็นสุข คือมีสุขภาพจิตที่ดี เป็นผู้ที่มีร่างกายและจิตใจที่เป็นสุข ปราศจากโรคจิตโรคประสาท สามารถปรับตัวได้อย่างเหมาะสมในสังคมโดยไม่มีข้อขัดแย้งในจิตใจ มีความมั่นคงทางจิตใจ มีสมรรถภาพในการทำงาน สามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นด้วยความพอใจ มีความสัมพันธ์กับผู้อื่น ได้อย่างมีความสุขและมีบุคลิกภาพที่อ่อนโยนและ โอบนให้แก่ตนเอง และสังคมได้เป็นอย่างดีและสามารถทำประโยชน์ให้แก่ตนเองและสังคมได้อย่างมีประสิทธิภาพ

บุญรับ หักคิมณี (2532 : 48) สรุปความหมายของสุขภาพจิตว่า หมายถึง ระดับความวิตกกังวลอันประกอบด้วยความกลัวในเรื่องต่าง ๆ โดยปราศจากเหตุผล ความกลัวใจ ความโกรธง่าย ความตื่นตื้นง่าย ขาดสมาธิ ฯลฯ ลักษณะนี้หากบุคคลมีในระดับต่ำ หมายถึง ภาวะการมีสุขภาพจิตดี

อัมพร โอตระกูล, (2538 : 14) กล่าวว่า สุขภาพจิต คือ สภาวะชีวิตที่เป็นสุข มีความสมบูรณ์ทั้งกายและใจ สามารถปรับตัวหรือความต้องการของตนให้เข้ากับสภาพแวดล้อม เข้ากับบุคคลที่อยู่ร่วมและกับสังคมที่เกี่ยวข้องด้วยดี โดยไม่ก่อความ

เตือนรื้อนให้แก่งคนและผู้อื่น ทั้งยังก่อให้เกิดผลดีและประโยชน์สุขแก่ตนเองด้วย

มณฑา สุขศิริ (2540 : 8) สรุปว่า สุขภาพจิต คือ ความสมบูรณ์ของจิตใจมนุษย์ อันจะดำรงชีวิตอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุข โดยสามารถสนองความต้องการพื้นฐานของมนุษย์ได้ และมีการปรับตัวที่เหมาะสมในทุกสภาวะ

ถวิล ธาราโกชน์ และ ศรีณย์ คำวิสุข (2540 : 154) สรุปว่าสุขภาพจิตคือ คุณสมบัติของจิตใจ อันมีความคิดเป็นพื้นฐานในการที่บุคคลจะสามารถตอบโต้ต่อสิ่งแวดล้อมด้วยความประสมกลมกลืนต่อเหมาะสมพอดี แสดงให้เห็นความสมบูรณ์ของจิตใจปราศจากความประหวั่นพรั่นพรึง และดำรงชีวิตอยู่ในสังคมอย่างมีความสุข

สรุปว่า สุขภาพจิต หมายถึง ความสัมพันธ์ของสุขภาพกายและสุขภาพใจ มีความสามารถในการปรับตัวได้ดีในทุกสภาวะ ทั้งกับคนอื่นและสภาพแวดล้อม มีระดับความวิตกกังวล ความกลัว ความกลัวใจ ความโกรธง่าย ฯลฯ ในระดับต่ำ มีชีวิตอย่างมีความสุข

ลักษณะผู้มีสุขภาพจิตดี

จากความหมายของสุขภาพจิตที่กล่าวมาข้างต้น ได้มีผู้ร่วมกันสรุปคุณลักษณะของผู้มีสุขภาพจิตดี ซึ่งแสดงออก เป็นพฤติกรรมหรือการกระทำซึ่งสามารถสังเกตได้ ดังนี้ สุรศักดิ์ หลานมาลา (อ่างแล้ว , 6) กล่าวว่า บุคลิกภาพของผู้ที่ประกันความสำเร็จในชีวิตและมีสุขภาพจิตดี จะมีลักษณะดังนี้

1. มีความเข้าใจต่อชีวิต ต่อโลก บอมนเผชิญทั้งสิ่งที่ดีและสิ่งไม่ดี ทั้งสุขและทุกข์
2. บอมนรับในสภาพของตนเอง ทั้งแง่ดีและลบความบกพร่อง เห็นว่าเป็นสภาพโดยธรรมชาติและพยายามแก้ไขสิ่งที่ไม่ดีให้สมบูรณ์ยิ่งขึ้น
3. มีความพยายามคงเส้นคงวา ในวิถีทางแห่งความคิด พฤติกรรม และความรู้สึกมากกว่าคนอื่น ๆ
4. ไม่เป็นกังวลหรือห่วงใยในตนเองจนเกินไป ส่วนมากจะเอาใจใส่ในปัญหาต่าง ๆ รอบตัว เช่นงานในหน้าที่ ซึ่งดูคล้าย ๆ กับว่าเขาเป็นบุคคลที่เหมาะสมกับงานนั้น ๆ เป็นอย่างยิ่ง
5. รักความสงบ ชอบหามุมสงบเพื่อทำงานเมื่อเวลาต้องการใช้ความคิดอย่างหนัก ไม่ชอบยุ่งกับกิจกรรมของคนอื่น

6. มีความคงเส้นคงวาในงานที่ทำ สิ่งที่น่าสนใจทั้งในยามที่มีชื่อเสียงโด่งดัง และยามตกยาก

7. มีความชื่นชมและยึดมั่นในสิ่งที่ชอบเสมอ ๆ เช่น ดอกไม้ ธรรมชาติ หนังสือ คนตรี ฯลฯ

8. มีความรู้สึกว่าคุณเองก็เหมือนกับคนอื่น ๆ ไม่มีเศษใบไม้ที่ใคร มีความเป็นอยู่ท่ามกลางมวลชนและ เหมือนมนุษย์ทั้งหลาย

9. มีความรักต่อมนุษย์ทั้งหลาย ไม่จำกัดเฉพาะภายในครอบครัวตนเอง

10. มีเพื่อนที่ มิใช่เป็นญาติ มิใช่เป็นลูก มิใช่เป็นน้อง

11. มีอารมณ์ขัน

12. มีความคิดสร้างสรรค์

นอกจากนั้น สุรศักดิ์ หลานมดลา (อ่างแล้ว ; 10) ชื่อจริง Gordon Allport (ไม่เป็นหลังอ่าง) เห็นว่าคุณที่มีสุขภาพจิตปกติมีลักษณะสำคัญ คือ

มีความสนใจคนอื่น

มีความเข้าใจพฤติกรรมและจิตของตนเองเข้าใจว่า พฤติกรรมของตนในปัจจุบันบางส่วน เป็นผลมาจากประสบการณ์ในอดีต มีอารมณ์ขัน อาจหัวเราะตลกขบขันดีพอสมควรของตนเองได้

3. มีหลักการปรัชญา หลักธรรม หรือหลักการอย่างใดอย่างหนึ่ง เป็นเครื่องนำทางในพฤติกรรมของชีวิต

4. มีความรักและความนับถือในบุคคลอื่น เหมือนกันถ้า เป็นพี่น้องกัน

5. มีทักษะ ความสามารถที่จะวิเคราะห์ วิเคราะห์ เหตุการณ์ประจำวัน ได้ถูกต้อง

6. มีความเคารพในสิทธิของบุคคลอื่นมีความรักในสรรพสิ่งมีชีวิตทั้งหลาย

กรมการแพทย์ (2525 : 445) สรุปว่าผู้มีสุขภาพจิตดี นอกจากเราเป็นผู้ปราศจากโรคภัยไข้เจ็บทั้งทางร่างกายและจิตใจแล้ว ยังต้องมีองค์ประกอบต่าง ๆ ดังนี้

1. มีความสามารถที่จะผูกพันกับผู้อื่นได้อย่างราบรื่น และวางตัวในสังคมได้อย่างเหมาะสม

2. สามารถปรับตัวให้เข้ากับผู้อื่นได้ หรือทำงานให้มีคุณค่าได้ในสภาพสังคม และสิ่งแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงไปจากเดิม

3. เมื่อมีอุปสรรคมาขัดขวางความต้องการก็สามารถผ่อนปรนหาทางออกที่ราบรื่นถูกต้องกับท่านเองคล่องธรรมได้ และสามารถปรับจิตใจให้พอใจ ให้ผลที่จะได้นั้น ๆ ด้วย
สุภาพรณ โศครจรัส (2527:114-116) ได้กล่าวถึง ลักษณะของผู้มี
 สุขภาพจิตดี คือ

1. ด้านปัญญา ความคิด ความเข้าใจ เป็นผู้ที่มีความรับรู้ที่ตรงกับความเป็นจริง ใช้สติประกอบปัญญาในการพิจารณาตนเอง และสิ่งแวดล้อม คิดและทำอย่างมีเหตุผล
 รับรู้และ เฉเชิญตามความเป็นจริง เต็มใจที่จะหาวิธีแก้ปัญหาคือตรง โดยการเผชิญหน้าปัญหา

2. ด้านประสบการณ์ชีวิต ใฝ่หาความรู้ สำนึกตน มีความตั้ง ครियดี และ ความ
 กตัญญูเป็นอย่างดี เมื่อเผชิญปัญหาจะไม่กระทบกระเทือนเป็นเหตุ วิตกกังวลอารมณ์ไว้ได้ในระดับ
 สม่าเสมอแสดงอารมณ์ได้เหมาะสมกับสภาพการณ์ มีความมั่นคงทางอารมณ์ สามารถเอาชนะ
 ความขัดแย้งในใจ ทั้งภายในและภายนอกได้

3. ด้านความสัมพันธ์ทางสังคม มีมนุษยสัมพันธ์ ไม่แยกตัวคนเดียว หรือแสวง
 หากิจกรรมทางสังคมมากเกินไป จนทำให้มีความสัมพันธ์กับผู้อื่นเพียงผิวเผิน หรือพึ่งพิงผู้อื่น
 จนกลายเป็นภาระ ไม่ได้คบผู้อื่นเพียงเพื่อหวังประโยชน์ส่วนตัว ขอมรับและเข้าใจในตนเอง
 และผู้อื่นอย่างแท้จริง มีสัมพันธภาพที่อบอุ่น

4. ด้านการทำงาน ทำงานได้เต็มความสามารถ เลือกอาชีพที่ตรงกับ ความ
 สนใจและความสามารถของตน รับรู้ และรู้สึกภาคภูมิใจในประโยชน์กับสังคม มีความ
 กระตือรือร้นในชีวิต มีแรงบันดาลใจ มีพลังในการทำงาน

5. ด้านความรัก สามารถรักได้อย่างแท้จริง ใช้ความรักในมนุษยชาติเป็น
 ความรักที่ประกอบด้วยความ เอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ มีความไว้วางใจใกล้ชิด สนับสนุนความพึงพอใจ
 เห็นแก่ผู้อื่นที่ตนรัก มีความสุข รวมทั้งความรักทางเพศ

6. ด้านตน มีความเข้าใจในตนเอง รู้จักตนเองยอมรับตนเองว่าตนเองคือใคร
 ต้องการอะไรในชีวิต ขอมรับข้อบกพร่องและภาคภูมิใจในส่วนตัวของตน สามารถเปิดเผยตัว
 จริงของตนเอง รู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของสังคมโดยไม่สูญเสียความเป็นตัวของตัวเอง สามารถ
 พัฒนาศักยภาพของตนเองได้อย่างดีที่สุด

7. ด้านการเผชิญหน้า และควบคุมสิ่งแวดล้อมมีความสามารถในการใช้สติ
 ปัญญาในการเผชิญหน้า มีความมั่นคงสม่าเสมอ แสดงออกอย่างเหมาะสม

วีระ ไชยศรีสุข (2536:16-17) ได้กล่าวถึง ผู้ที่มีสุขภาพจิตดี มีลักษณะหลายประการดังนี้

1. เป็นผู้ที่มีความสามารถ และความเต็มใจที่จะรับผิดชอบอย่างเหมาะสม
2. เป็นผู้ที่มีความพอใจในความสำเร็จ จากการได้เข้าร่วมกิจกรรมต่าง ๆ ของกลุ่มโดยไม่คำนึงว่า การเข้าร่วมกิจกรรมนั้นจะมีการตกลงกันมาก่อนหรือไม่ก็ตาม
3. เป็นผู้เต็มใจที่จะทำงาน และรับผิดชอบอย่างเหมาะสมกับบทบาท หรือตำแหน่งในชีวิต แม้ว่าจะทำไปเพื่อประโยชน์ของการตำแหน่งก็ตาม
4. เมื่อเผชิญปัญหาที่ระคายเคืองไม่แสวงหาหลบเลี่ยง
5. จะรู้สึกสนใจกับการรับผิดชอบหรือความคืบหน้า หรือพัฒนาการหลังจากที่เขาค้นพบด้วยตนเองว่า บุคคลเป็นความจริงไม่ใช่ข้อสรุปในจินตนาการ
6. เป็นผู้ที่สามารถคิดสิ่งใจได้ด้วยเวลาที่น้อยที่สุด มีกลุ่มรู้สึกขัดแย้งในใจและหลบเลี่ยงปัญหาที่น้อยที่สุด
7. เป็นผู้ที่สามารถรอได้ คิดได้ จนกว่าจะพบสิ่งใหม่ หรือทางเลือกใหม่ที่มีความสำคัญ หรือดีกว่า
8. เป็นผู้ที่ประสบความสำเร็จด้วยความสามารถอย่างแท้จริง ไม่ใช่ความสามารถในความสำเร็จ
9. เป็นผู้ที่คิดก่อนที่จะทำ หรือมีโครงการแน่นอนก่อนที่จะปฏิบัติ
10. เป็นผู้ที่เรียนรู้จากความล้มเหลวของตนเอง แทนที่จะหาข้อแก้ตัวด้วยการหาเหตุผลเข้าข้างตนเอง หรือโยนความผิดให้ผู้อื่น
11. ประสบผลสำเร็จ ซึ่งไม่ยอมรับโอกาสหรือความเป็นจริง
12. เป็นผู้ที่ปฏิบัติตนให้สมบทบาท คือ รู้ว่าจะปฏิบัติตนอย่างไร เมื่อถึงเวลาทำงาน หรือจะปฏิบัติตนอย่างไรเมื่อถึงเวลาเล่น
13. เป็นผู้ที่สามารถจะปฏิเสธต่อการเข้าร่วมกิจกรรม ที่ใช้เวลานานเกินไป หรือกิจกรรมที่สวนทางกับที่เข้าใจ แม้ว่ากิจกรรมนั้นจะทำให้เราพอใจได้ในช่วงเวลาหนึ่งเวลาใดก็ตาม
14. เป็นผู้ที่สามารถตอบรับที่จะเข้าร่วมกิจกรรม ที่เป็นประโยชน์สำหรับเขา แม้ว่ากิจกรรมจะไม่ทำให้เขาพึงพอใจก็ตาม
15. เป็นผู้ที่จะแสดงความโกรธออกมาโดยตรง เมื่อเขาได้รับความเสียหาย

หรือถูกวิ่งแถม และจะแสดงออกเพื่อป้องกันความถูกต้องของเขาด้วยเหตุด้วยผล การแสดงออกนี้มี ความรุนแรงอย่างเหมาะสมกับปริมาณความเสียหายที่เขาได้รับ

16. เป็นผู้ที่สามารถแสดงความพอใจ ออกมาได้โดยตรง และแสดงออกอย่างเหมาะสมกับปริมาณและชนิดของสิ่งที่ก่อให้เกิดความพึงพอใจนั้น

17. เป็นผู้ที่สามารถออกทน หรืออดกลั้นต่อความผิดหวัง หรือภาวะคับข้องใจทางอารมณ์ได้ดี

18. เป็นผู้ที่มีลักษณะนิสัยและ เจตคติเข้ากับสถานการณ์ที่ย่างยากต่าง ๆ ได้

19. เป็นผู้ที่สามารถระงับหรือหลีกเลี่ยงอารมณ์ชั่ว ออกมาได้ทันที และพร้อมเพียงและสามารถรวมพลังกับผู้อื่นเป้าหมายอย่างใดอย่างหนึ่ง เพื่อความสำเร็จของเขา

20. เป็นผู้ที่ไม่พยายามที่จะ เปลี่ยนแปลงความเป็นจริง ที่ในชีวิตของเขาจะต้องดิ้นรนต่อสู้บางอย่าง โยนที่สิ้นสุดแต่เขาจะยอมรับว่าบุคคลจะต้องต่อสู้กับตนเองเท่านั้น เขาจะต้องเข้มแข็งให้มากที่สุด และใช้วิธีการความที่ดีที่สุด เพื่อจะผลมาจากสิ่งที่ เป็นอุปสรรคภายนอก

ศาสตราจารย์ ดร. ศิริศิลป์ (น.ป.ป. : 1-2) ได้กล่าวถึงผู้ที่มีสุขภาพจิตดี ไว้ว่า
ถูกกาลเวลา

1. เป็นผู้มองโลกในแง่ดี มีจิตใจสดชื่นแจ่มใส ร่าเริง และมีอารมณ์ขันอย่าง
2. สามารถทำให้ผู้อื่นให้เป็นประโยชน์ทั้งแก่ตนเองและผู้อื่น
3. รู้จักใช้เหตุผลในการตัดสินใจ แต่ปัญหาตามสภาพความเป็นจริง
4. เป็นผู้สำรวจตนเอง มองตนเองอย่างถูกต้องตามความเป็นจริง
5. มีความพอใจในสภาพของตนเอง และรู้สึกมีอุดมการณ์คงในชีวิต พพอใจในบทบาทและเพศแห่งตน

6. มีความพอใจจะอยู่ร่วมกับผู้อื่น

7. สามารถทนอยู่ภายใต้ความกดดันได้ดีพอสมควร

8. มีการแสดงออก และการควบคุมอารมณ์ของตนดี มีบุคลิกภาพเหมาะสมกับเพศวัยและบทบาทของตน

เดนิส (สวูนีย์ เกียวกิงแก้ว , 2537 : 3-4 อ้างอิงมาจาก Dennis, 1991) ได้กล่าวถึงลักษณะของผู้ที่มีสุขภาพจิตดี ว่าควรมีลักษณะ ดังนี้

1. เป็นผู้ที่เห็นการณ์ไกล มีเป้าหมายชีวิตระยะยาว (Long Value and Goal) ไม่คิดแสวงหาความพึงพอใจ เพียงเพื่อตอบสนองความต้องการเฉพาะหน้า

2. มีสำนึกผิดชอบชั่วดี (A Grown up Conscience) ไม่เอาใจเอาเปรียบผู้ที่อ่อนแอกว่า แม้ว่าโอกาสจะอำนวย รู้จักควบคุมตนเอง มีวินัยในตนเองทำแต่สิ่งที่ถูกที่ควรที่เหมาะสม

3. มีปรัชญาการดำเนินชีวิต และเป็นปรัชญาที่เป็นไปได้ (Philosophy of Life) ไม่ใช่เป็นปรัชญาที่เสียดาย ที่มีลักษณะเป็นอุดมการณ์ แต่ปฏิบัติไม่ได้

4. สามารถจัดข้อขัดแย้งในตนเอง เกี่ยวกับความต้องการพึ่งพาผู้อื่นและความต้องการเป็นอิสระ ได้อย่างสมบูรณ์ (Healthy Resolution of Independent Dependent Conflict)

5. สามารถ " ให้ " และ " รับ " ความรักที่ตรงตรงข้ามได้ (Give and Receive Heterosexual Love)

องค์ประกอบของวุฒิสุภาพจิตดี

Jedaho (1958 อ้างใน อัมพร โอตระกูล , อ้างแล้ว ● 14) สรุปว่า ผู้มีสุภาพจิตดีจะต้องประกอบด้วยลักษณะดังนี้

1. ไม่ป่วยทางจิต
2. มีพฤติกรรมที่เหมาะสม
3. รับรู้ตัวได้กับสภาพแวดล้อมต่าง ๆ
4. มีบุคลิกภาพมั่นคง
5. มีแรงจูงใจที่ถูกต้องต่อสภาพที่เป็นจริง

มณฑล สุทธิ (อ้างแล้ว ● 12) สรุปลักษณะของผู้มีสุภาพจิตดีเพื่อศึกษาสุภาพจิตของครูไว้ดังนี้

1. มองตนในด้านดี เห็นคุณค่าในตนเอง
2. รู้จักตนเอง มีความเชื่อมั่นในความสามารถของตนเอง
3. มีความรู้สึกที่ดีต่อคนอื่น และสิ่งแวดล้อมรอบตัว
4. ยอมรับขอบเขตความสามารถของตนเอง
5. สามารถร้องร้อความอยาก ความต้องการทั้งหลาย
6. สามารถตอบสนองความต้องการของตนเองได้อย่างเหมาะสม
7. สามารถสร้างความสัมพันธ์อบอุ่นใกล้ชิดกับคนอื่น ๆ ได้ทั้งสองเพศ และรักษาความสัมพันธ์นั้นได้อย่างยั่งยืน

8. มีความสำนึกผิดชอบชั่วดี

9. ยอมรับและสามารถปฏิบัติตามกฎเกณฑ์ระเบียบ ข้อบังคับของกลุ่ม ปรับตัว

ตามความคาดหวังของสังคม

10. ไม่มีความรู้สึกอิจฉาริษยาคนอื่น

11. สามารถรับรู้ความเป็นจริงของชีวิต

12. สามารถอยู่ตามลำพังได้ พึ่งตนเองได้

13. ยอมรับความเปลี่ยนแปลงและการเปลี่ยนแปลงเป็นส่วนหนึ่งของชีวิต

14. มีอารมณ์ขัน แสดงอารมณ์ขันแก่ผู้อื่นอยู่เสมอ

15. มีอารมณ์ขันภายใน มีบุคคลิกของตนเอง ไม่หวั่นไหวต่อสิ่งร้าย สามารถเผชิญกับภาวะการณ์ที่เปลี่ยนแปลงในชีวิตประจำวันได้อย่างมั่นคง

จากข้อมูลและลำดับที่กล่าวมา ผู้วิจัยจึงสรุปลักษณะของผู้ที่มีสุขภาพจิตที่ดีดังนี้

1. มีความสามารถช่วยเหลือผู้อื่นได้

2. รู้จักผ่อนคลายความเครียด

3. มีความสามารถควบคุมอารมณ์ตนเองได้

4.บุคคลที่มีสุขภาพจิตดี จะมีลักษณะดังกล่าวมาทุกคนล้วนมีความดีอยู่หลายอย่าง ที่เป็นของคนเรา ซึ่งบางครั้งอาจไม่ได้รับการตอบสนอง หรือบางขณะถูกคนแวดล้อมที่ผิดปกติก่อใจเข้ามารบกวนความสมดุลของคนได้ ซึ่งการไม่ได้รับการตอบสนองความต้องการหรือถูกรบกวนด้วยเหตุหนึ่งเหตุใด อาจจะทำให้สุขภาพจิตปกติเบี่ยงเบนไปได้ มณฑล สุขศิริ (อ่างแลว) 2558 สรุปว่า สาเหตุที่อาจจะทำให้บุคคลมีปัญหาสุขภาพจิตได้ ได้แก่

1. สาเหตุทางกาย เช่น

1.1 การมีโรค เจ็บไข้ได้ป่วย

1.2 ความเหนื่อยอ่อนล้า

1.3 ร่างกายผิดปกติ บกพร่อง พิการ

2. สาเหตุจากจิตใจ เช่น

2.1 ความกลัว

2.2 ความวิตกกังวล

2.3 ความโกรธ

2.4 ความเบื่อหน่าย

2.5 ความเครียด

2.6 ความสูญเสีย

3. สภาพแวดล้อมและสังคม เช่น

3.1 สังคมเลวร้าย

3.2 สถานที่อยู่ไม่เหมาะสม แออัด เสียงดัง อากาศร้อน

3.3 เทรนหญิง ชายได้ หนีสิน ทวงถาม

3.4 การขาดการดูแลสุขภาพรับผิดชอบสูง

สาเหตุเหล่านี้ทำให้บุคคลมีสุขภาพจิตเสื่อมลง (สุวัฒน์ เกี่ยวถึงแก้ว (2527 : 10-14) กล่าวถึงพฤติกรรมของบุคคลที่มีปัญหาสุขภาพจิต โดยจะปรากฏอาการ โดยสรุปดังนี้

1. อาการผิดปกติของจิตใจระยะแรก ได้แก่ ความเฉื่อยชา เหม่าหงอย หลีกเลียงงาน ขาดความรับผิดชอบ ฯลฯ

2. อาการผิดปกติของจิตใจในระดับปานกลาง มีอาการหวาดหวั่น ตื่นเต้น เศร้าสร้อย หงุดหงิด หวาดโศก ขวดหัว ขวดท้อง ใจสั่น ฯลฯ

3. อาการผิดปกติทางจิตใจในระดับรุนแรง มีอาการที่หันเหกับตนเอง สร้างโลกของตนเอง สิ้น กลัว ย้ำคิดย้ำทำ ทำลายข้าวของ ฯลฯ หลีกเกณฑ์ในการพิจารณาความปกติของมนุษย์

หลีกเกณฑ์ในการพิจารณาความปกติทางร่างกาย และจิตใจของมนุษย์โดยทั่ว ๆ ไปอาจแบ่งออกได้เป็น 2 กลุ่ม คือ (สุวัฒน์ วิจารณ์เกียรติ : 2524 : 10-11)

1. หลีกเกณฑ์ทางสติ

หลีกเกณฑ์ทางสติที่ใช้พิจารณา เป็นการยึดถือเกณฑ์เฉลี่ยทางสติที่หาได้จากคนหมู่มากในสังคม ซึ่งดูเป็นหลีกเกณฑ์ที่ใช้ได้ง่าย แต่อย่างไรก็ตามก็มีข้อจำกัดมากมายหลายประการคือ เกณฑ์เฉลี่ยมีความหมายที่ไม่แน่นอน ถ้าไม่กำหนดขอบเขตให้แน่ชัดลงไป

นอกจากนั้นยังไม่มีเส้นชัดเจนที่แน่นอนที่จะแบ่งความปกติ และความไม่ปกติ เพราะขาดมาตรการบางอย่าง นอกจากนั้นแล้ว เกณฑ์เฉลี่ยบางอันของพฤติกรรมบางประเภท อาจเป็นเพียงลักษณะของพฤติกรรมโดยทั่วไป โดยไม่จำเป็นว่าจะต้องการปรับตัวที่ดี หรือแสดงว่าผู้นั้นมีสุขภาพจิตดีเลย

2. หลักเกณฑ์ทางมาตรฐานทางสังคม

ซึ่งหมายถึง พฤติกรรมของคนส่วนใหญ่ในสังคมนั้น ๆ ว่าจะเป็นอย่างไ
ซึ่งวิธีการแบบนี้ก็มีข้อบกพร่องอยู่มากเช่นกัน เพราะพฤติกรรมของบุคคลในสังคมที่มีวัฒนธรรม
ประเพณีที่แตกต่างไป ย่อมมีมาตรฐานที่แตกต่างกันไปด้วยจึงยึดเป็นมาตรฐานใช้ทั่วไปไม่ได้

อย่างไรก็ตามแม้ว่าเราจะไม่สามารถหามาตรฐานที่ดีที่สุดได้ โดยไม่มีข้อบก
พร่องเลย แต่เราก็พอจะหาสาเหตุหลักเพื่อเป็นแนวทางในการวินิจฉัยว่าใครมีสุขภาพจิตดี
หรือไม่ ได้จากหลักเกณฑ์เหล่านี้คือ

1. พิจารณาว่าบุคคลนั้นมีจิตใจที่สงบเอง ครองตนเองความเป็นจริงเพียงไร
2. พิจารณาว่าบุคคลนั้น พยายามที่จะปรับปรุงตนเองตามความเป็นจริง

เพียงไร

พิจารณาว่าบุคคลนั้นมีความเหมาะสมหรือยัง

4. พิจารณาว่าบุคคลนั้น มีทัศนคติต่อคนอื่น ๆ และสังคมตามความเป็นจริง

หรือไม่

5. พิจารณาว่าบุคคลนั้น มีความสามารถในการปรับตัวเข้ากับสิ่งแวดล้อม
ได้เหมาะสมหรือไม่

จากลักษณะผู้มีสุขภาพจิตดีและสุขภาพจิตเสื่อมที่กล่าวมา การศึกษาเรื่องนี้จะ
ได้นำไปศึกษาใช้สุขภาพจิตโดยแบบวัด ซึ่งมีการทดลองใช้กับผู้ใหญ่มาแล้ว โดยจะวัดระดับ
ความผิดปกติของสุขภาพจิต ตั้งแต่อาการโดยแบบวัดขั้นต้นขึ้นไป ผู้ที่ได้ค่าคะแนนต่ำคือผู้มี
สุขภาพจิตปกติ โดยจะวัดระดับการควบคุมตนเอง และอาการผิดปกติเมื่อประสบปัญหาตาม
หลักเกณฑ์การพิจารณาความผิดปกติของจิต

เรื่องสุขภาพจิตนี้มีผู้ศึกษาหาความสัมพันธ์กับพฤติกรรมอื่น พบว่าสุขภาพจิตมี
ผลต่อพฤติกรรมของคน โดยเฉพาะการทำงาน ดังที่ Hoffman (1967) อ้างในบุญรับ
ศักดิ์มณี (อ้างแล้ว ; 45) กล่าวว่า "คนที่มีสุขภาพจิตดีจะรู้สึกเป็นสุขและเกิดความรู้สึก
พอใจในชีวิตและ งานของตน จึงสามารถทำงานได้อย่างเต็มที่ไม่มีอะไรมารบกวนจิตใจ
บุคคลที่มีสุขภาพจิตดี จึงมีพฤติกรรมเอื้อเฟื้อคนอื่น ห่วงใยเรื่องของคนน้อย รับผิดชอบต่อและ
ความต้องการของผู้อื่นมาก จึงทำงานได้มากและช่วยผู้อื่นได้มาก

2. แนวคิดเกี่ยวกับทัศนคติ

2.1 ความหมาย

ทัศนคติ (Attitude) เป็นศัพท์ทางจิตวิทยาการศึกษา เป็นความเชื่อ ความรู้สึก และเครื่องแสดงพฤติกรรมของบุคคลที่มีต่อสิ่งต่าง ๆ ซึ่งได้มีผู้ให้ความหมายของ " ทัศนคติ " ไว้แตกต่างกันดังต่อไปนี้ คือ

พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน ได้ให้ความหมายของคำว่าทัศนคติ เป็นคำสมาสระหว่างคำว่า " ทัศนะ " ซึ่งแปลว่า " ความเห็น " และคำว่า " สติ " ซึ่งแปลว่า " แบบอย่าง หรือลักษณะ " เมื่อรวมกันเข้าจึงแปลว่า " ลักษณะของความเห็น " ซึ่งหมายถึง " ความรู้สึกส่วนตัวที่เห็นด้วยหรือไม่เห็นด้วย ต่อเรื่องใดเรื่องหนึ่ง หรือบุคคลใดบุคคลหนึ่ง "

จิตวิทยา กระดาษ (หน้า 2-3) ได้ให้ความหมายว่า " ความรู้สึกของตนเอง ที่มีต่อสิ่งหนึ่งหรือหลายสิ่งก็ตามในลักษณะ เป็นอัตวิสัย (Subjective) อันเป็นรากฐานเบื้องต้นหรือมีผลให้เกิดการกระทำหรือการแสดงออกที่เรียกว่าพฤติกรรม " แต่ทัศนคติกับพฤติกรรมที่แสดงออกนี้อาจไม่สอดคล้องกันเสมอ ขึ้นอยู่กับสภาพแวดล้อมที่มีอิทธิพล ทัศนคติ เป็นสิ่งที่เกิดจากผลของปัจจัยต่าง ๆ อันเป็นภูมิหลังของบุคคลนั้น เช่น ชาติ วัฒนธรรม การศึกษาอบรม และประสบการณ์ชีวิต

Dictionary of Education (1959:48) ได้ให้ความหมายของทัศนคติว่า หมายถึง " ความพร้อมที่จะแสดงออกในลักษณะใดลักษณะหนึ่ง อาจเป็นอิทธิพลยอมรับ หรือปฏิเสธก็ได้ ต่อสภานางอย่าง ต่อบุคคล หรือต่อสิ่งของ เช่น ความพอใจหรือความไม่พอใจ "

Allport (1936) กล่าวว่า " ทัศนคติ " หมายถึง " ความพร้อมทางด้านจิตใจและประสาทอันเกิดจากประสบการณ์ของบุคคล ความพร้อมดังกล่าวมีทิศทางหรืออิทธิพลเหนือการตอบสนองของบุคคลต่อสิ่งของ บุคคลหรือสถานการณ์ที่เกี่ยวข้อง "

L.L. Thurstone (1946:39) ให้ความหมายว่า " ทัศนคติเป็นระดับความมาก น้อย ของความรู้สึกในด้านบวกหรือด้านลบต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่ง (Psychological Object) ซึ่งอาจจะเป็นอะไรก็ได้ เช่น สิ่งของ บุคคล บทความ องค์การ ความคิด ฯลฯ และความรู้สึกเหล่านี้ ผู้รู้สึกสามารถบอกความแตกต่างได้ว่าเห็นด้วย หรือไม่เห็นด้วย "

Rosenberge (1956:637) ทักษะคือ การตอบสนองด้านความรู้สึกที่บุคคลมีต่อสรรพสิ่งต่าง ๆ ซึ่งความรู้สึกเหล่านี้เกี่ยวข้องกับความคิด และความเข้าใจของบุคคลนั้น ต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่ง

Good (1959:48) ทักษะคือ หมายถึง ความพร้อม ที่จะแสดงออกในลักษณะใดลักษณะหนึ่ง อาจจะเป็นการยอมรับหรือปฏิเสธก็ได้ต่อสภาพการณ์บางอย่างต่อบุคคลหรือสิ่งของ เช่น ความพึงพอใจ

Hillgard (1962:504) ทักษะ หมายถึง ความพร้อมที่จะแสดงออกในลักษณะใดลักษณะหนึ่งคือแนวคิด หรือการปฏิบัติ ในทางเข้าหาหรือหนีออกจาก และ ความพร้อมที่จะตอบสนองในทางอื่น ยิ่งไปกว่านั้นลักษณะ เดิมเมื่อได้พบพานกับสิ่งที่ได้กล่าวนั้นอีก

New-comb (1964:128) กล่าวไว้ว่า ทักษะคือ ซึ่งมิได้อยู่เฉพาะในบุคคลซึ่งอยู่ในสภาพแวดล้อม อาจแสดงออกในพฤติกรรมซึ่งเป็นไปได้ใน 2 ลักษณะ คือ ลักษณะชอบหรือพึงพอใจ ซึ่งมักบุคคลอื่นเกิดความพึงพอใจ รักใคร่ อยากใกล้ชิดสิ่งนั้น ๆ หรืออีกลักษณะหนึ่งแสดงออกในรูปความไม่พอใจ เกือบซึ่ง ไม่อยากเข้าใกล้สิ่งนั้น ๆ

Recharl Dewey (1966) กล่าวว่า ทักษะคือ เป็นความรู้สึกของบุคคล ได้แก่ ความรักไม่พอใจ ความรัก ความไม่เป็นที่รัก ความพอใจ ความไม่พอใจ ความกลัว ฯลฯ ที่มีต่อบุคคล หรือสิ่งต่าง ๆ

E. Farts (อ้างใน ประวัณ สัตยธีรานนท์, 2513:57) ให้ความหมายว่า ทักษะคือ สภาวะความพร้อมแห่งจิตใจแบบหนึ่งหรือการแสดงออกที่สำนึกเป็นความโน้มถ่วงที่จะกระทำ เป็นพลังกระตุ้นและกำหนดทิศทาง ในการแสดงออกของบุคคลนั้น ๆ ต่อสิ่งที่เขาารู้สำนึก

นิพนธ์ คันธเสวี (2511:3) กล่าวว่า ทักษะคือ เป็นสิ่งชี้บอกของการแสดงออกของบุคคล ที่กระทำต่อสิ่งของ บุคคล หรือสถานการณ์ที่เกี่ยวข้อง

เชิดศักดิ์ โนวาสินธ์ (2520) กล่าวว่า ทักษะคือ หมายถึง ความรู้สึกที่มีต่อสิ่งต่าง ๆ อันเป็นผลเนื่องจากการเรียนรู้ ประสบการณ์ และเป็นตัวกระตุ้นให้บุคคลแสดงพฤติกรรม หรือแนวโน้มที่จะตอบสนองต่อสิ่งเร้านั้น ๆ ไปในทิศทางใดทิศทางหนึ่ง อาจเป็นไปในทางสนับสนุนหรือคัดค้านก็ได้ ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับขบวนการอบรมให้เรียนรู้ ระเบียบวิธีของสังคม ซึ่งทักษะเหล่านี้จะแสดงออกหรือปรากฏให้เห็นได้ชัดเจนกรณีที่มีสิ่งเร้านั้น เป็นสิ่งเร้าทางสังคม

ซูชีพ อ่อนโลกสูง (2522:108) ทักษะนี้ หมายถึง ความพร้อมที่จะตอบสนองหรือแสดงความรู้สึกต่อวัตถุ สิ่งของ คน สัมผัสอื่น ๆ ตลอดจนสถานการณ์ต่าง ๆ ซึ่งความรู้สึกรหรือการตอบสนองดังกล่าวอาจเป็นไปในทางชอบ (เข้าไปหา) หรือไม่ชอบ (หลีกเลียงถอยหนี)

ดวงเดือน พันธุนาวิน (2524:4) ทักษะนี้ หมายถึง ความพร้อมในการกระทำของบุคคลต่อสิ่งใด บุคคลใด ความพร้อมดังกล่าวของบุคคลเห็นได้จากพฤติกรรมที่บุคคลแสดงต่อสิ่งนั้นว่า ชอบหรือไม่ชอบ เห็นด้วยหรือไม่เห็นด้วย

จากการให้ความหมายดังกล่าวข้างต้น สามารถสรุปความหมายของคำว่า ทักษะนี้ได้ว่า ทักษะนี้ หมายถึง ความรู้สึกที่บุคคลมีต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่ง ที่เป็นผลมาจากประสบการณ์หรือสิ่งแวดล้อม อันมีแนวโน้มที่จะให้บุคคลแสดงปฏิกิริยา และกระทำต่อสิ่งนั้น ๆ ในทางสนับสนุนหรือปฏิเสธ

ในสมัยของทักษะนี้ต่อการปฏิบัติงานนั้น จากที่กล่าวมาสรุปได้ว่าการที่ข้าราชการตำรวจรักษาวินัยได้ดี ข้าราชการตำรวจจะต้องมีทักษะที่ดีต่อการปฏิบัติงานต่อองค์กร การต่อเพื่อนร่วมงาน และต่อผู้รับบริการที่ดี

โดยผู้วิจัยได้สรุปกรอบแนวคิด เพื่อกำหนดลักษณะของทักษะนี้ที่ข้าราชการตำรวจมีผลต่อการรักษาวินัยไว้ดังนี้

มีความรู้ความเข้าใจในงาน

- มีความรู้สึกที่ดีต่องาน

- การปฏิบัติงานตามหน้าที่

2.2 ลักษณะและองค์ประกอบ

2.2.1 ลักษณะของทักษะนี้

ทักษะนี้เป็นสิ่งที่เรียกทิศทางของอาการแสดงออกของบุคคล ที่จะกระทำต่อสิ่งใดบุคคลหรือสถานการณ์ และเป็นที่ยอมรับกันในระหว่างนักวิชาการว่า ทักษะนี้มีลักษณะสำคัญ 4 ประการ คือ (ทศยา สุวรรณะชญ, 2520:602-603)

(1) ทักษะนี้ เป็นสภาวะก่อนที่พฤติกรรมได้ตอบ (Predisposition to Response) ต่อเหตุการณ์หรือสิ่งใดสิ่งหนึ่งโดยเฉพาะหรือจะเรียกว่าสภาวะพร้อมที่จะมีพฤติกรรมจริง

(2) ทักษะนี้จะมีความคงตัวอยู่ในช่วงระยะเวลา (Persistent Overtime) แต่มิได้หมายความว่า จะไม่มีการเปลี่ยนแปลง

(3) ทักษะคิดเป็นตัวแปรแฝงที่นำไปสู่ความสอดคล้อง ระหว่าง พฤติกรรมกับความรูสึกนึกคิด ไม่ว่าจะ เป็นไปในรูปของการแสดงออกโดยวาจาหรือ การ แสดงความรู้สึก ตลอดจนการที่จะต้องเผชิญหรือหลีกเลี่ยงต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่ง

(4) ทักษะคิดมีคุณสมบัติของแรงจูงใจในอันที่จะทำให้บุคคลประเมินผล และ เลือกลงสิ่งใดสิ่งหนึ่ง ซึ่งหมายความต่อไปถึงการกำหนดทิศทางของพฤติกรรมจริงด้วย

นอกจากนี้ ทักษะคิดยังเป็นสิ่งที่เกิดจากการเรียนรู้หรือประสบการณ์มิใช่มีมา แต่กำเนิด เป็นสภาพทางจิตใจที่มีอิทธิพลต่อความคิด

2.2.2 องค์ประกอบของทักษะคิด

มีข้อพิจารณาว่าองค์ประกอบของทักษะคิด โดยสามารถจำแนกองค์ ประกอบที่สำคัญได้ดังต่อไปนี้

(1) องค์ประกอบทางด้านความคิด หรือสติปัญญา (Cognitive Component) ครอบคลุมถึงความเชื่อ ความคิดเห็นเกี่ยวกับสิ่งต่าง ๆ หรือความคิดต่าง ๆ ซึ่งเป็นเรื่องของการใช้เหตุผลของบุคคลในการจำแนกแยกแยะ ความแตกต่างตลอดจนผลต่อ เนื่องผลได้ผลเสีย ซึ่งถ้าพิจารณาอย่างลึกซึ้งก็คือ การที่บุคคลสามารถนำเอาคุณค่าทางสังคมที่ได้รับจากอุปมาอุปไมย และถ่ายทอดมาใช้ในการวิเคราะห์พิจารณาประโยชน์หรือโทษของการที่ตนจะประณิน การพิจารณาของบุคคลในส่วนนี้จะมีลักษณะปลอดจากอารมณ์ แต่จะเป็นเรื่องของเหตุผลอันสืบเนื่องมาจากความเชื่อ

(2) องค์ประกอบทางด้านอารมณ์ หรือความรู้สึก (Feeling or Affective) หมายถึง ความรู้สึกทางด้านอารมณ์ เกี่ยวกับความเชื่อในสิ่งใดสิ่งหนึ่ง ความรู้สึกชอบหรือไม่ชอบ รู้สึกดี กลัว ฯลฯ เหล่านี้เป็นต้น ซึ่งจะแสดงออก ทางสีหน้าท่าทางเมื่อพูดหรือคิดถึงนั้น

(3) องค์ประกอบทางด้านแนวโน้มของการกระทำ หรือพฤติกรรม (Action Tendency or Behavioral Component) หมายถึงแนวโน้มในอันที่จะสนองตอบต่อสิ่งหนึ่งสิ่งใดโดยเฉพาะเจาะจง ซึ่งแนวโน้มของการกระทำนี้จะมีความรู้สึกสัมพันธ์ต่อเนื่องกับความคิดหรือสติและเหตุผล และอารมณ์หรือความรู้สึก

เพราะฉะนั้น ถ้าเราต้องการจะทราบทักษะคิดของบุคคลต่อสิ่งหนึ่งสิ่งใด เราสามารถทราบได้จากความคิดหรือสติและเหตุผล อารมณ์หรือความรู้สึก และแนวโน้มของการกระทำหรือพฤติกรรมที่บุคคลนั้นแสดงออก ซึ่งอาจเป็นไปในรูปของการเขียนข้อความ การพูด หรือจากกริยาท่าทางที่เขาแสดงออก

2.3 หน้าที่ การเกิด และการเปลี่ยนแปลงของทัศนคติ

มีข้อพิจารณาถึงหน้าที่ การเกิด และการเปลี่ยนแปลงของทัศนคติมีดังต่อไปนี้คือ

2.3.1 หน้าที่ของทัศนคติ

Smith และคณะ (1956) และ Katz (1960) (อ้างใน จิระวัฒน์ วงสวัสดิวัฒน์, 2529:9) ได้กล่าวถึงหน้าที่ของทัศนคติไว้คล้าย ๆ กัน ว่ามี 4 ประการ คือ

1). หน้าที่ให้ความเข้าใจ (Understanding or Knowledge Function) ทัศนคติหลายอย่างช่วยให้เข้าใจสภาพแวดล้อม ได้เรียนรู้ และ เข้าใจการกระทำของบุคคลอื่นรวมทั้ง สามารถอธิบายและชี้แจงในการกระทำของตนเอง และของบุคคลอื่น

2) หน้าที่ป้องกันตนเอง (Ego-defense or Protect Their Self-esteem) บ่อยครั้งที่บุคคลจำเป็นต้องหาทางออกให้กับตัวเอง เพื่อความสบายใจ เป็นต้นว่า คนที่ชอบพูดว่าคนอื่นตรง ๆ ก็จะหาทางออกปกป้องตนเองว่า การพูดเช่นนั้น ก็เพราะมีความจริงใจกับเพื่อนฝูง

3). หน้าที่ในการปรับตัว (Adjustive Function or Need Satisfaction) ทัศนคติจะช่วยบุคคลในด้านการปรับตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อมและสังคม โดยปกติบุคคลมักมีค่ามุ่งถึงผลประโยชน์ที่จะได้รับเป็นสิ่งสำคัญ และจะหัดแก้ทัศนคติตามแนวทางที่คาดว่า จะสนองตอบความต้องการของคนได้ เช่น อดทนมาขอรับการศึกษาแล้วเรียน เพราะเชื่อว่าการศึกษาร่วมกับให้มีชีวิตที่ดีขึ้น

4). หน้าที่แสดงออกซึ่งค่านิยม (Value Expression) ทัศนคติช่วยให้บุคคลได้แสดงออกซึ่งค่านิยมของตนเอง ตัวอย่าง คนที่มีความซื่อสัตย์มาก ก็จะแสดงออกโดยการไม่ชอบฉ้อราษฎร์บังหลวง

2.3.2 การเกิดของทัศนคติ

ทัศนคติ มิใช่สิ่งที่ติดตัวมาแต่กำเนิด (Inborn) หากพัฒนาขึ้นมาภายหลัง เป็นผลของปัจจัยต่าง ๆ อันเป็นภูมิหลังของบุคคลนั้น ๆ เช่น ชาติกำเนิด การศึกษาอบรมที่ได้รับประสบการณ์ในชีวิต สภาพแวดล้อมที่เผชิญอยู่จริง ความคาดหวังหรือเป้าหมายในชีวิตของบุคคลนั้น ๆ รวมตลอดถึงความบีบคั้นหรืออุปสรรคที่เผชิญอยู่ด้วย (พลเทพ จินทร์สีประเสริฐ, 2526 : 4) ฉะนั้นทัศนคติจึงสามารถเกิดและเปลี่ยนแปลงได้ การเกิด

และการเปลี่ยนแปลงทัศนคติ เป็นไปตามหลัก 3 ประการ คือ (สุวิไล เรืองวัฒนสุข, 2532:195-197)

- (1) ความสัมพันธ์และการติดต่อกับผู้อื่น
- (2) การถ่ายแบบอย่างจากสภาพการณ์หนึ่งไปสู่สถานการณ์หนึ่ง
- (3) การสนองความต้องการของตน

Foster (1952:140 อ้างใน จำลอง เจริญ , 2529 : 15)

ได้สรุปแนวคิด เกี่ยวกับการเกิดทัศนคติว่า ขึ้นอยู่กับเหตุปัจจัย 2 ประการ คือ

(1) ประสบการณ์ที่ใคร่บุคคล สิ่งของ หรือสถานการณ์จากการได้พบได้เห็น ได้ทดลอง ค้นพบ เป็นต้น อันถือได้ว่าเป็นประสบการณ์ตรง (Direct Experience) เนื่องจากทัศนคติเกิดจากการรับทราบ

(2) ค่านิยมและการที่บุคคลใดบุคคลหนึ่งจะมีทัศนคติอย่างไรต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่ง หรือจะมีความรู้สึกว่าสิ่งนั้นถูกหรือผิด ย่อมขึ้นอยู่กับวัฒนธรรมค่านิยม และมาตรฐานของกลุ่มที่บุคคลนั้นใช้ชีวิตอยู่

นอกจากนี้ ประภาเพ็ญ สุวรรณ (2526:4-6) ยังได้กล่าวถึง แหล่งที่ทำให้เกิดทัศนคติที่สำคัญ ได้แก่

(1) ประสบการณ์เฉพาะอย่าง (Specific Experience) คือ การมีประสบการณ์เฉพาะอย่างกับสิ่งที่เกี่ยวข้องกับทัศนคตินั้น เช่น ถ้าเรามีประสบการณ์ที่ดีในการติดต่อกับบุคคลหนึ่ง เราจะมีความรู้สึกชอบบุคคลนั้น ในทางตรงกันข้าม ถ้าเรามีประสบการณ์ที่ไม่ดี เราจะมีแนวโน้มที่จะไม่ชอบบุคคลนั้น

(2) การติดต่อสื่อสารกับบุคคลอื่น (Communication from Experience) ทัศนคติหลายอย่างของบุคคล เกิดขึ้นจากผลของการติดต่อสื่อสารกับบุคคลอื่นโดยเฉพาะอย่างยิ่ง การเรียนรู้อย่างไม่เป็นทางการ

(3) สิ่งที่เป็นแบบอย่าง (Models) ทัศนคติบางอย่างเกิดขึ้นจากการเลียนแบบจากคนอื่น ขบวนการเกิดทัศนคติด้วยวิธีนี้ เกิดขึ้นโดยขั้นแรกจากเหตุการณ์บางอย่าง บุคคลจะมองเห็นว่าบุคคลอื่นมีการปฏิบัติคืออะไร ขั้นต่อไป บุคคลนั้นจะแปลความหมายของการปฏิบัติคืออะไร ขั้นต่อไป บุคคลนั้นจะแปลความหมายของการปฏิบัตินั้นในรูปแบบของความเชื่อ ทัศนคติ ซึ่งมาจากการปฏิบัตินั้นในรูปแบบของความเชื่อ ทัศนคติ ซึ่งมาจากการปฏิบัติของเขา

(4) องค์ประกอบเกี่ยวกับสถาบัน (Institution Factors) เช่น โรงเรียน สถานที่ประกอบพิธีศาสนา หน่วยงานต่าง ๆ สถาบันเหล่านี้จะเป็นแหล่งที่มาและสิ่งสนับสนุนให้เกิดทัศนคติอย่างชัดเจน

จากที่กล่าวมา พอจะสรุปได้ว่า ทัศนคติ มีที่มาจากสิ่งเร้า ซึ่งมาในรูปแบบประสบการณ์โดยตรง และประสบการณ์โดยอ้อม ผ่านกระบวนการเรียนรู้ แล้วผ่านออกไปสู่พฤติกรรม แสดงความเห็นหรือแสดงเหตุผล ซึ่งเป็นปฏิกิริยาตอบสนอง

2.3.3 การเปลี่ยนแปลงทัศนคติ

ทัศนคติของคนเราที่ไม่อยู่สิ่งเดียว ๆ เกิดจากประสบการณ์ และการเรียนรู้ทั้งสิ้น ดังนั้น จึงอาจเปลี่ยนแปลงได้ตลอดเวลาตามที่ประสบการณ์ได้รับเพิ่มขึ้น แต่กระบวนการเปลี่ยนแปลงอาจจะเร็วหรือช้าสุดแค่ประสบการณ์ใหม่ที่ได้รับ และการที่บุคคลจะมีทัศนคติต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่ง บ่อมนำได้รับอิทธิพลจากทัศนคติของบุคคลที่มีต่อสิ่งนั้นอยู่ด้วย และเกี่ยวข้องกันเสมอ

ในการศึกษาการเปลี่ยนแปลงทัศนคติ ที่มีต่อการปฏิบัติงาน มีทฤษฎีพื้นฐานอยู่ 2 ประการคือ

1. ทฤษฎีการจัดแย้งกันของความคิด (Cognitive Disonance Theory) Leon Festinger (อ้างใน จำลอง เ็นดี, 2529:18) ได้เสนอทฤษฎีเกี่ยวกับการเปลี่ยนแปลงทัศนคติไว้ โดยใช้พื้นฐานจากธรรมชาติ กลไกของการปรับตัวของมนุษย์ที่ว่า มนุษย์ไม่สามารถจะทนต่อสิ่งที่เปลี่ยนแปลง ขัดแย้ง หรือไม่ลงรอยกันได้ต้องพยายามขจัดความขัดแย้งนั้นให้หมดไป เพื่อให้ภาวะทางจิตใจอยู่ในสภาวะดี จะทำให้เกิดสิ่งสองสิ่งในตัวบุคคล คือ กระตุ้นให้บุคคลนั้นมีกิจกรรมบางอย่าง และนำทางให้บุคคลนั้นมีปฏิกิริยาไปในทิศทางใดทิศทางหนึ่ง ซึ่งบุคคลสามารถลดความขัดแย้งโดยการเปลี่ยนพฤติกรรมของคนหรือโดยการเปลี่ยนสิ่งแวดล้อมภายใน (Psychological Environment) อันได้แก่ทัศนคติและการรับรู้ หรือเปลี่ยนสิ่งแวดล้อมภายนอกตัวบุคคล (ประภาเพ็ญ, 2526: 108)

2. ทฤษฎีความสอดคล้องกันของความคิด (Theories of Cognitive Consistency)

Heider (อ้างใน จำลอง เ็นดี, 2529:19) ได้อธิบาย ทัศนคติของคนเรามีอยู่ 2 สภาวะ คือ สภาวะสมดุลกับสภาวะที่ไม่สมดุล เช่น ทัศนคติของคน 3 คน คือ นาย ก. นาย ข. และนาย ค. เมื่อนาย ก. ชอบนาย ข. และนาย ข. ชอบนาย ค. ก็จะมี

แนวโน้มที่ทำให้ นาย ก. ชอบนาย ค. ไปด้วย หรือในทางตรงกันข้ามนาย ก. ชอบ นาย ข. นาย ข. ไม่ชอบนาย ค. ก็จะมีแนวโน้มให้ นาย ก. ไม่ชอบนาย ค. ไปด้วย เช่นกัน สภาวะเช่นนี้เรียกว่า สภาวะสมดุล

จากที่ได้ทบทวนแนวคิดเกี่ยวกับสุขภาพจิต และทัศนคติมาดังที่ปรากฏกล่าวได้ว่า สุขภาพจิตและทัศนคติของบุคคลมีความเกี่ยวข้องกัน สุขภาพจิตที่ดีมีความสัมพันธ์กับการมีทัศนคติที่ดีต่อตนเองและสังคมเป็นพื้นฐาน ซึ่งอาจรวมไปถึงการมีทัศนคติที่ดีต่อการปฏิบัติงาน บ่มยั้งผลได้คนที่มีความสุขจิตที่ดีอื่นจะทำให้คนนั้นปฏิบัติได้ดีด้วย

การศึกษาทัศนคติต่อการปฏิบัติงานครั้งนี้ จะได้วัดทัศนคติของข้าราชการตำรวจ ต่อความรู้และความเข้าใจในงาน ความรู้สึกที่มีต่องาน และการปฏิบัติงานตามหน้าที่ ซึ่งตามแนวคิดการเกิดและการเปลี่ยนแปลงทัศนคติ ทฤษฎีการรับรู้ทราวิสให้ความรู้ความเข้าใจในงานที่คนปฏิบัติ บ่มยั้งทำให้เกิดความรู้สึกที่ดีต่องาน และมีทัศนคติที่ดีต่องานในหน้าที่ต่อไป

3. แนวคิด เกี่ยวกับการใช้ เหตุผลเชิงจริยธรรม

มีข้อพิจารณาถึงการใช้ เหตุผลเชิงจริยธรรมที่สำคัญดังต่อไปนี้คือ

3.1 ความหมายและองค์ประกอบของจริยธรรม

จริยธรรม : เป็นกลไกหนึ่งของสังคม ที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของคนในสังคมเป็นกลไกที่สร้างขึ้นมา เพื่อควบคุมให้สังคมเป็นสังคมที่ดี เป็นสังคมอุดมคติของมนุษย์ มิได้จำกัดอยู่เพียงแสวงหาความสุขเพื่อนมนุษย์บางคนบางกลุ่ม แต่ต้องเป็นไปเพื่อนมนุษย์ทุกคนในสังคม ที่มีคุณค่าเท่าเทียมกัน

3.1.1 ความหมายของจริยธรรม

จริยธรรม ในความหมายของทางศาสนา พระราชวรมุนี (2523: 10) ได้กล่าวว่า "จริยธรรม" หมายถึง สิ่งที่ทำได้ในทางวินัยจนเกิดความเคยชินขึ้นมา มีพลังใจมีความตั้งใจแน่วแน่ มีความประทับใจ ซึ่งจริยธรรมจะต้องอาศัยปัญญา

สิวลี ฮิจิโกล (2528:9-10) ได้กล่าวว่า " จริยธรรม "หมายถึง กฎเกณฑ์ของความประพฤติที่ควรประพฤติให้สมกับที่ได้ชื่อว่าเป็นมนุษย์ซึ่งเป็นผู้มีเหตุผล มีความคิดและสติปัญญา นอกจากนั้น ยังได้กล่าวถึงคำที่ใกล้เคียงกับจริยธรรม คือคำว่า " คุณธรรม " หมายถึง สภาพคุณงามความดีทางความประพฤติและจิตใจ เช่น ความเป็นผู้ไม่กล่าวเท็จ โดยหวังประโยชน์แห่งตน เป็นคุณธรรมซึ่งเกิดขึ้นได้โดยการปฏิบัติตามจริยธรรม

ภคินา กุสกูล (2528 : 5) ได้กล่าวสรุปว่า ความหมายของ จริยธรรม แบ่งออกเป็น 2 นัย คือ

1. จริยธรรม เป็นหลักการและเหตุผลที่พิจารณาเกี่ยวกับการกระทำ และการตัดสินใจ ซึ่งคนทั่วไปเข้าใจความหมายมาแต่ดั้งเดิม

2. จริยธรรมเป็นพฤติกรรมหรือการกระทำ เน้นการตัดสินใจ เป็น คุณธรรมทางจริยธรรมที่มีพื้นฐานอยู่บนการกระทำ และ เจตคติที่สามารถสังเกตเห็นได้ ซึ่ง ความหมายนี้เป็นความหมายในแนวคิดแบบใหม่

ลลอ หุควงษ์ (2522 : 5) ได้อธิบายความหมายของ จริยธรรม ว่า จริยธรรมเป็นทัศนคติของมนุษย์จากธรรมชาติของความรักชีวิต ความต้องการ สันติภาพความงอกงาม และความสุภาพในการดำรงชีวิตร่วมกันในสังคมจริยธรรมเป็น ปรัชญาที่เล็งเห็นโทษของอำนาจฝ่ายต่ำ ซึ่งผลักดันให้มนุษย์ซึ่งแยกกันเบียดเบียนกัน ก่อทุกข์ให้แก่กัน จึงเกิดความปรารถนาที่จะยกระดับจิตใจให้เป็นอิสระจากฝ่ายต่ำนั่นเอง

สาโรช บัวศรี (2527) ได้อธิบายความหมายของ จริยธรรม ว่า จริยธรรมคือค่านิยมในระดับต่าง ๆ ซึ่งสังคมและบุคคลจำเป็นต้องยึดมั่นถือมั่นจริยธรรมย่อม จะนำสันติสุขมาให้แก่บุคคลและสังคม เพราะจริยธรรมทำหน้าที่เป็นเครื่องควบคุมอันตรกิริยา ระหว่างมนุษย์และสังคม หรือสิ่งแวดล้อมทั้งปวง

พนัส หันนาสินทร์ (2523 : 19) ได้กล่าวถึง ความหมายของ จริยธรรมว่า จริยธรรมเป็นคุณสมบัติทางความประพฤติที่สังคม มุ่งหวังให้สมาชิกของสังคมนั้น ประพฤติตามจริยธรรมที่เกี่ยวข้องโดยตรงกับความถูกต้อง ในความประพฤติ ซึ่งมีความหมาย ถึงการกระทำอย่างเสรีภาพในขอบเขตของมโนธรรมอัน ใฝ่แก่ ความสำนึกในความบังควร ที่จะกระทำ หรือเป็นหน้าที่ที่จะต้องกระทำของสมาชิกแต่ละคนในสังคมนั้น ๆ

นอกจากนี้ยังมีนักจิตวิทยาต่างประเทศได้ให้ความหมายของจริยธรรม ไว้ ดังนี้

เรสต์ (Rest James R., 1977 : 73 อ้างใน เรณูวรรณ หาญ วาฤทธิ, 2538:17) กล่าวว่า จริยธรรมเป็นสิ่งที่เกี่ยวข้องกับความยุติธรรมในสังคมจะ เกิดขึ้นในขณะที่บุคคลในสังคมมีปฏิสัมพันธ์กัน แต่ไม่เกี่ยวข้องกับคุณค่าส่วนตัวของบุคคลแต่ละ คน ซึ่งส่งผลไปกระทบต่อผู้อื่น

ลอเรนซ์ โคลเบอร์ก (Kohlberg, Lawrence, 1975:763 อ้างใน น.ส. เรณูวรรณ หาญวาณิช ,2538:1) ได้ให้ความหมายของ จริยธรรมว่าเป็น กฎเกณฑ์มาตรฐานของความประพฤติของบุคคลในสังคมที่จะรู้สึกรับผิดชอบชั่วดี และบุคคลจะมีการพัฒนาพฤติกรรมจนกระทั่งเป็นของตนเอง ผลของการกระทำจะเป็นเครื่องตัดสินว่าการกระทำนั้นถูกต้องหรือไม่ โดยในแต่ละสังคมจะมีเกณฑ์การตัดสินใจเป็นของตนเอง จะเห็นได้ว่าจริยธรรมนั้นมีหลายความหมาย ซึ่งพอจะสรุปได้ว่าจริยธรรม หมายถึง คุณลักษณะที่แสดงออกทางความประพฤติที่ติงามของบุคคลในสังคม เพื่อปรารถนาให้สังคมอยู่กันอย่างสันติสุข และเป็นสิ่งที่ถูกต้อง เหมาะสมควรแก่การประพฤติปฏิบัติและมีความเกี่ยวข้องกับ การใช้เหตุผล และปัญหาในการตัดสินใจ ถ้าหากบุคคลใดประพฤติปฏิบัติเป็นที่ยอมรับของสังคม ได้รับการยกย่อง เกิดความพอใจในพฤติกรรมของตน ก็ถือได้ว่าเป็นคนมีจริยธรรมสูง ส่วนคนที่กระทำในสิ่งที่ขัดต่อระเบียบของสังคม ก็ถือว่าบุคคลนั้นมีจริยธรรมต่ำ

3.1.2 องค์ประกอบ

จริยธรรมของบุคคลมีองค์ประกอบที่สำคัญ 4 ประการ คือ

1) ความรู้เชิงจริยธรรม หมายถึง การมีความรู้ว่าในสังคมของตนนั้นถือว่าการกระทำชนิดใดคือควรกระทำ และการกระทำชนิดใดไม่ควรควรกระทำ ลักษณะพฤติกรรมใดเหมาะสมหรือไม่เหมาะสมสมมากน้อยเพียงไร ปริมาณความรู้เชิงจริยธรรมหรือความรู้เกี่ยวกับค่านิยมทางสังคมนี้ขึ้นอยู่กับอายุ ระดับการศึกษา และพัฒนาการทางสติปัญญาของบุคคลด้วย ความรู้เกี่ยวกับกฎเกณฑ์ทางสังคม และศาสนาส่วนใหญ่เด็กจะเรียนรู้ตั้งแต่เกิด และโดยเฉพาะช่วงอายุ 2-10 ปี จะได้รับการปลูกฝังค่านิยมเหล่านี้เป็นพิเศษในการค้นคว้าเกี่ยวกับความรู้เชิงจริยธรรมให้ผลเป็นรายละเอียดเป็นส่วนใหญ่ ทำให้ยากแก่การนำไปใช้ในการทำนวยพฤติกรรมเพราะความรู้ของบุคคลเป็นเพียงสาเหตุเดียวในหลาย ๆ สาเหตุของพฤติกรรมของบุคคลนั้น ๆ

2) ทักษะเชิงจริยธรรม คือ ความรู้สึกของบุคคลเกี่ยวกับลักษณะหรือพฤติกรรมเชิงจริยธรรมต่าง ๆ ว่าคนชอบหรือไม่ชอบพฤติกรรมนั้น ๆ เพียงใด ทักษะเชิงจริยธรรมของบุคคลส่วนมากจะสอดคล้องกับค่านิยมในสังคมนั้น ๆ แต่บางคนในสถานการณ์ปกติอาจมีทัศนคติแตกต่างไปจากค่านิยมของสังคมก็ได้ ทักษะเชิงจริยธรรมนั้น มีความหมายกว้างกว่าความรู้เชิงจริยธรรมของบุคคล เพราะทัศนคตินั้นรวมทั้งความรู้และความรู้สึกในเรื่องนั้น ๆ เข้าด้วยกัน ฉะนั้น ทักษะเชิงจริยธรรมจึงมีคุณสมบัติสำคัญที่ใช้ทำนวยพฤติกรรมเชิงจริยธรรมได้แม่นยำกว่าการใช้ความรู้เชิงจริยธรรมเพียงอย่างเดียว

3) เหตุผลเชิงจริยธรรม หมายถึง การที่บุคคลตัดสินใจเลือกในการที่จะกระทำหรือไม่กระทำพฤติกรรมอย่างใดอย่างหนึ่ง โดยมีเหตุจูงใจหรือแรงจูงใจที่อยู่เบื้องหลังของการกระทำต่าง ๆ ของบุคคล การศึกษาเหตุผลเชิงจริยธรรมของบุคคลจะทำให้ทราบว่า บุคคลผู้ที่มีจริยธรรมในระดับแตกต่างกัน อาจมีการกระทำที่คล้ายคลึงกันได้เสมอ และบุคคลที่มีการกระทำเหมือนกันอาจมีเหตุเบื้องหลังการกระทำและมีระดับจริยธรรมที่แตกต่างกันได้

4) พฤติกรรมเชิงจริยธรรม หมายถึง การที่บุคคลแสดงพฤติกรรมที่สังคมยอมรับยกย่องชมเชย หรือตำหนิหรือแสดงพฤติกรรมที่ฝ่าฝืนค่านิยมในสังคมนั้น ตัวอย่างพฤติกรรมเชิงจริยธรรมซึ่งเป็นการเสียสละ เพื่อส่วนรวม ควรช่วยเหลือผู้ตกทุกข์ได้ยาก เป็นต้น พฤติกรรมเชิงจริยธรรมเป็นสิ่งที่สังคมให้ความสำคัญมากกว่าด้านอื่น ๆ ทั้งนี้ เพราะการกระทำในทางที่ดีและ เสวยของบุคคลนั้น ส่งผลโดยตรงต่อความผาสุกและความทุกข์ของสังคม (ทวง เตือน พันธมนาวิน , 2521 : 2-3)

องค์ประกอบของจริยธรรม ตามแนวทางพระพุทธศาสนา พระราชวรมุนี (2523 : 11) ได้อธิบายถึง จริยธรรมของบุคคล ซึ่งแบ่งออกเป็น 2 ส่วน คือ

1. จริยธรรมภายใน เป็นจริยธรรมที่เกี่ยวข้องกับความรู้สึกนึกคิด หรือทัศนคติของบุคคล ซึ่งเป็นรากฐานทำให้เกิดจริยธรรมภายนอก

2. จริยธรรมภายนอกเป็นจริยธรรมที่บุคคลแสดงออกมาเป็นพฤติกรรมภายนอกที่สังเกตเห็นได้ เช่น ความรับผิดชอบความมีระเบียบวินัย เป็นต้น และจริยธรรมที่แท้จริงของบุคคลนั้น จะต้องอยู่บนพื้นฐานของธรรมด้นหะ คือ ความมีอิสระในความคิดและพฤติกรรมที่แสดงออกโดยไม่ตกอยู่ภายใต้อาณัติของใจใด ๆ ขององค์ประกอบของจริยธรรมที่กล่าวข้างต้น พอสรุปได้ว่าจริยธรรมของบุคคลนั้น แบ่งออกได้ 2 ส่วนใหญ่ ๆ คือส่วนของจริยธรรมที่อยู่ภายใน ได้แก่ ความรู้เชิงจริยธรรม ทัศนคติเชิงจริยธรรมและการใช้เหตุผลเชิงจริยธรรม ซึ่งเป็นองค์ประกอบที่ต้องใช้สติปัญญาความคิดที่อยู่ภายใน ไม่สามารถที่จะมองเห็นหรือ สังเกตได้ ส่วนจริยธรรมภายนอกนั้นคือพฤติกรรมเชิงจริยธรรม เป็นพฤติกรรมที่บุคคลแสดงออกมาและผู้อื่นสามารถมองเห็นหรือสังเกตได้ การใช้เหตุผลเชิงจริยธรรมจึงมีความสำคัญเท่ากับทัศนคติเชิงจริยธรรม และทัศนคติดังกล่าวจะเป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการมีพฤติกรรมเชิงจริยธรรม รวมไปถึงการปฏิบัติตามวินัยของข้าราชการตำรวจ ตามวิชาชีพเกี่ยวกับการพิทักษ์สันติราษฎร์ ซึ่งมีผลโดยตรงต่อการให้บริการแก่ประชาชนทั่วไป

3.2 ทฤษฎีเกี่ยวกับการใช้เหตุผลเชิงจริยธรรม

การศึกษาวิจัยนี้จะ ได้เสนอทฤษฎีที่เกี่ยวข้องโดยตรง กับการใช้เหตุผลเชิงจริยธรรม คือ ทฤษฎีพัฒนาการทางจริยธรรมของโคลเบอร์ก อันมีข้อพิจารณาที่สำคัญดังต่อไปนี้คือ

ทฤษฎีพัฒนาการทางจริยธรรมของโคลเบอร์ก

โคลเบอร์ก เชื่อว่า การบรรลุนิติภาวะเชิงจริยธรรมของบุคคลนั้นจะแสดงออกในทางการใช้เหตุผลเชิงจริยธรรมได้อย่างเด่นชัดที่สุด เหตุผลเชิงจริยธรรมนี้ ไม่ขึ้นอยู่กับกฎเกณฑ์ของสังคมใดสังคมหนึ่งโดยเฉพาะ เพราะเหตุผลเชิงจริยธรรมมิใช่การประเมินค่าการกระทำไปในทำนองที่ว่า "ดี" หรือ "เลว" แต่จะเป็นการใช้เหตุผลที่ลึกซึ้ง ยากแก่การเข้าใจยิ่งขึ้นเป็นลำดับไป เหตุผลเชิงจริยธรรมขั้นสูงสุด คือ ขั้นที่หกของโคลเบอร์กตรงกับสิ่งที่นักปราชญ์ยอมรับว่าเป็นเหตุผลเชิงจริยธรรมที่บริสุทธิ์ มิได้เชื่อเหตุผลประเภทอื่น ๆ เลย ฉะนั้นเหตุผลเชิงจริยธรรมขั้นสูงสุดจึงมีลักษณะ เป็นเหตุผลสากลกว้างขวางไม่ขัดแย้งกันและมีรากฐานจากความรู้ความเข้าใจที่ลึกซึ้ง ไม่เข้าข้างตนเอง และเป็นอุดมคติ (Kohlberg อ้างใน ดวงเดือน พันธุมนาวิน, 2524 : 29)

โคลเบอร์กได้แบ่งพัฒนาการทางจริยธรรมออกเป็น 3 ระดับมี 6 ขั้น ซึ่งมีความต่อเนื่องกันไปดังนี้

ระดับ 1 ระดับก่อนกฎเกณฑ์ (Pre-conventional Level) หมายถึง การตัดสินใจเลือกการกระทำในสิ่งที่จะเป็นประโยชน์ต่อตนเอง ไม่คำนึงถึงผู้อื่น ในระดับนี้บุคคลจะขึ้นอยู่กับผู้มีอำนาจเหนือตน ระดับนี้พบในเด็กอายุ 2-10 ปี โดยแบ่งเป็น 2 ขั้นคือ

- ขั้นที่ 1 ขั้นหลักการหรือหลีกเลี่ยงมิให้ตนเองถูกลงโทษ (The Punishment and Obedience Orientation) บุคคลจะเลือกกระทำหรือไม่กระทำสิ่งใด เพื่อหลีกเลี่ยงมิให้ตนเองถูกลงโทษทางกาย จะยอมทำตามคำสั่งผู้มีอำนาจเหนือตนโดยไม่มีเงื่อนไข ไม่พิจารณาถึงความหมายในคุณค่าของมนุษย์ เช่น ไม่กล้าขโมยของทรัพย์ เพราะกลัวถูกตำรวจจับหรือไม่กล้าหนีเรียนเพราะกลัวถูกครูดุดคะแนน เป็นต้น ในขั้นนี้พบในเด็กอายุ 2-7 ปี

- ขั้นที่ 2 ในหลักการแสวงหารางวัล (The Instrumental Relativist Orientation) เป็นขั้นที่บุคคลเลือกกระทำในสิ่งที่จะนำความพอใจมาให้ตนเท่านั้นต้องการแลกเปลี่ยนจากสิ่งที่ตนกระทำ โดยมุ่งการตอบแทนทางกายและทางวัตถุมากกว่านามธรรม และไม่คำนึงถึงความถูกต้องของสังคม พบในเด็กที่มีอายุ 7-10 ปี

ระดับที่ 2 ระดับตามกฎเกณฑ์ (Conventional Level) ในระดับนี้บุคคลจะกระทำตามกฎเกณฑ์ของกลุ่มย่อย ๆ ของตน เช่นทำตามความคาดหวังของครอบครัว กลุ่มเชื้อชาติ หรือทำตามกฎหมายและศาสนาบุคคลจะเลียนแบบหรือคล้อยตามบุคคลในกลุ่มเพื่อปรับตัวให้เข้ากับความต้องการของสังคม แต่ไม่คำนึงถึงผลที่เกิดขึ้นในขณะนั้นและผลที่ตามมาในภายหลัง ในระดับนี้บุคคลยังต้องการการควบคุมจากภายนอกอยู่ แต่ก็ยังนึกถึงจิตใจของผู้อื่นด้วย รู้จักเอาใจเขามาใส่ใจเรา พบในผู้ที่มีอายุ 10-16 ปี ระดับนี้แบ่งออกเป็น 2 ชั้น คือ

- ชั้นที่ 3 ชั้นใช้หลักการทำความดีที่ผู้อื่นเห็นชอบ (The Enter Personal Concordance of Good Boy-Nice Girl Orientation) บุคคลยังไม่เป็นตัวของตัวเองชอบทำตามการชักชวนของผู้อื่น เพื่อคงไว้ซึ่งสัมพันธภาพอันดี พบในวัยรุ่นตอนต้นอายุ 10-13 ปี

- ชั้นที่ 4 หลักการทำตามหน้าที่ของสังคม (The Law and Order Orientation) ในขั้นนี้บุคคลมีความรู้ถึงบทบาทหน้าที่ของตน ในฐานะที่เป็นหน่วยหนึ่งของสังคมจึงถือว่าตนมีหน้าที่ทำตามกฎเกณฑ์ต่าง ๆ ที่สังคมของตนกำหนด หรืออาจหมายถึงเครื่องจักรที่พบในผู้ที่มีอายุ 13-15 ปี

ระดับที่ 3 ระดับเหนือกฎเกณฑ์ (Post-conventional Level) เป็นระดับที่ต้องตัดสินใจจัดแย้งต่าง ๆ ด้วยการนำมาคิดพิจารณาไตร่ตรองอย่างรอบคอบด้วยตนเองเมื่อพิจารณาแล้วเห็นว่า สิ่งใดสำคัญมากกว่ากันก็จะปฏิบัติตามสิ่งนั้น มีหลักการของตนเองที่ถูกต้องและหลุดพ้นจากกฎเกณฑ์ของสังคมระดับนี้แบ่งออกเป็น 2 ชั้น คือ

- ชั้นที่ 5 ชั้นใช้หลักการมาตามข้อตกลงของสังคมและคำมั่นสัญญา (Social Contract Legalistic Orientation) บุคคลจะเห็นความสำคัญของชนหมู่มากไม่ทำตนให้ละเมิดสิทธิของผู้อื่น สามารถควบคุมบังคับใจตนเองได้เคารพตนเอง สามารถให้รางวัลและลงโทษตนเองได้ เช่น เกิดความละอายใจหรือภาคภูมิใจในการกระทำของตนเอง โดยไม่เกี่ยวข้องกับ การควบคุมจากภายนอกหรือบุคคลอื่น มีพฤติกรรมที่ถูกต้อง เป็นไปตามค่านิยมส่วนตัวผสมผสานมาตรฐานการยอมรับจากสังคมถือว่ากฎเกณฑ์ต่าง ๆ อาจเปลี่ยนแปลงได้โดยพิจารณาถึงประโยชน์ของส่วนรวมเป็นใหญ่พบในบุคคลที่มีอายุ 16 ปีขึ้นไป อันได้แก่วัยรุ่นตอนปลาย และผู้ใหญ่

- ขั้นที่ 6 ขั้นยึดหลักอุดมคติสากล (The Universal Ethical Principal Orientation) เป็นจริยธรรมขั้นสูงสุด แสดงถึงการมีความรู้สากลนอกเหนือจากกฎเกณฑ์ในสังคมของตน และมีความยึดหยุ่นทางจริยธรรมเพื่อจุดมุ่งหมายในอันปลายอันเป็นอุดมคติที่ยิ่งใหญ่เคารพในความเป็นมนุษย์ของแต่ละคนและความเกรงกลัวต่อบาปเป็นคติธรรมประจำใจ

เหตุผลเชิงจริยธรรม 6 ขั้น 3 ระดับ

ในทฤษฎีพัฒนาการทางจริยธรรมของทราเวลเลอร์เบอร์ก

ขั้นการใช้เหตุผลเชิงจริยธรรม	ระดับของจริยธรรม
ขั้นที่ 1 หลักการหลบหลีกมิให้ตนเองถูกลงโทษ (2-7 ปี)	1. ระดับก่อนกฎเกณฑ์ (2-10 ปี)
ขั้นที่ 2 หลักการแสวงหารางวัล (7-10 ปี)	
ขั้นที่ 3 หลักการทำตามที่ผู้อื่นเห็นชอบ (10-13 ปี)	2. ระดับตามกฎเกณฑ์ (10-16 ปี)
ขั้นที่ 4 หลักการทำตามหน้าที่ของสังคม (13-16 ปี)	
ขั้นที่ 5 หลักการทำตามข้อตกลงของสังคมและ คำมั่นสัญญา (16 ปีขึ้นไป)	3. ระดับเหนือกฎเกณฑ์ (16 ปีขึ้นไป)
ขั้นที่ 6 ยึดหลักอุดมคติสากล (ผู้ใหญ่)	

โคลเบอรัท เชื่อว่า การพัฒนาทางจริยธรรมนั้น ไม่ใช่การรับรู้จากการพร่ำสอนของผู้อื่นโดยตรง แต่เป็นการผสมผสานระหว่างความรู้เกี่ยวกับบทบาทของตนเองต่อผู้อื่น และบทบาทของผู้อื่นด้วย รวมทั้งข้อเรียกร้องและกฎเกณฑ์ของกลุ่มต่าง ๆ ซึ่งอาจจะขัดแย้งกัน ไม่ว่าบุคคลจะอยู่ในกลุ่มใดหรือสังคมใดก็ตาม การพัฒนาทางด้านการใช้เหตุผลเชิงจริยธรรม นั้นเป็น ไปตามขั้นจากขั้นที่หนึ่งผ่านไปถึงขั้นเจ็ดถึงขั้นที่หก บุคคลจะพัฒนาข้ามขั้นไม่ได้เพราะการใช้เหตุผลเชิงจริยธรรมจะพัฒนาจากขั้นที่ต่ำกว่าอยู่ก่อนแล้ว ต่อมาบุคคลได้รับประสบการณ์ทางสังคมใหม่ ๆ หรือสามารถเข้าใจความหมายของประสบการณ์เก่า ๆ ได้ดีขึ้น จึงเกิดการเปลี่ยนแปลงทางความคิดและเหตุผล ทำให้การใช้เหตุผลเชิงจริยธรรมอยู่ในขั้นสูงขึ้นไป ส่วนเหตุผลในขั้นที่ต่ำกว่าก็จะใช้น้อยลงทุกทีและบุคคลจะทิ้งไปในที่สุด

ดังนั้น ผู้ศึกษาจึงเลือกการใช้เหตุผลเชิงจริยธรรมเป็นสิ่งที่แสดงถึงระดับจริยธรรมของบุคคล โดยใช้ทฤษฎีพัฒนาการทางจริยธรรมของโคลเบอรัท เป็นหลักในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ โดยทฤษฎีพัฒนาบุคลิกภาพ และพัฒนาจริยธรรมตามลำดับที่กล่าวมานี้ตั้งแต่ขั้นการใช้เหตุผลเชิงจริยธรรมขั้นที่ 1-6 ดังที่ได้กล่าวมาแล้วข้างต้น ผู้วิจัยจึงกำหนดให้ระดับการใช้เหตุผลเชิงจริยธรรมเป็นตัวแปรหนึ่ง ซึ่งน่าจะมีความสัมพันธ์กับการรักษาวินัยของข้าราชการตำรวจ ในสังกัด กองบังคับการสายตรวจและปฏิบัติการพิเศษ โดยจะได้จัดระดับการใช้เหตุผลเชิงจริยธรรม 6 ระดับคือ

1. ใช้หลักการหลบหลีกมิให้ตนเองถูกลงโทษ
2. ใช้หลักการแสดงหารางวัล
3. ใช้หลักการทำตามที่ผู้อื่นเห็นชอบ
4. ใช้หลักการทำตามหน้าที่ของสังคม
5. ใช้หลักการทำตามคำมั่นสัญญา
6. ใช้หลักการยึดอุดมคติสากล

4. แนวคิดเกี่ยวกับแรงสนับสนุนทางสังคม

มนุษย์มีธรรมชาติที่จะต้องอยู่รวมกันเป็นหมู่ กลุ่ม มีปฏิสัมพันธ์กันเป็นเครือข่ายสังคม (Social Network) ซึ่งกันและกัน เป็นการเชื่อมโยงระหว่างตัวบุคคลกับครอบครัวและชุมชน ความสัมพันธ์นั้นมีความหลากหลาย ทั้งในด้านปริมาณ (Quantity) และคุณภาพ (Quality) บุคคลที่ได้รับแรงสนับสนุนทางด้านคุณภาพและปริมาณที่สูง จากเครือข่ายสังคมบุคคลนั้นย่อมจะหมายถึงว่า เขาได้รับแรงสนับสนุนทางสังคมสูงด้วยเช่นกัน

4.1 ความหมายของแรงสนับสนุนทางสังคม

มีผู้ให้ความหมาย และแบ่งชนิดของแรงสนับสนุนทางสังคมไว้ต่าง ๆ กัน ดังนี้ คอบบ์ (Cobb, 1976 : 300-301 อ้างใน คณิงนิจ สมบูรณ์ ; 2539 : 29-30) ให้ความหมายของแรงสนับสนุนว่า เป็นข้อมูลข่าวสารที่ช่วยให้บุคคลเชื่อว่า มีบุคคลคอยให้การดูแลเอาใจใส่ มีคนรักคนสนใจ มีคนยกย่อง และมองเห็นคุณค่า และรู้สึกตนเองเป็นส่วนหนึ่งหรือมีส่วนร่วมในสังคม คอบบ์ ได้แบ่งแรงสนับสนุนทางสังคมเป็น 3 ชนิด คือ

1. แรงสนับสนุนด้านอารมณ์ (Emotional Support) เป็นข้อมูลที่ทำให้บุคคลเชื่อว่าตนเองได้รับความรัก การดูแลเอาใจใส่ และมีความใกล้ชิดสนิทสนม มีความผูกพันและไว้วางใจซึ่งกันและกัน

2. แรงสนับสนุนด้านการยอมรับยกย่องและเห็นคุณค่า (Esteem Support) เป็นข้อมูลที่ทำให้บุคคลรู้สึกว่าตนเองมีคุณค่า และบุคคลอื่นให้การยอมรับนับถือและเห็นคุณค่าของตนเอง

3. แรงสนับสนุนเพื่อการเป็นส่วนหนึ่งของสังคม (Socially Support) เป็นข้อมูลที่บอกให้ทราบว่าบุคคลนั้นเป็นสมาชิกหรือส่วนหนึ่งของเครือข่ายทางสังคม และมีส่วนร่วมรู้หรือคำแนะนำที่จะช่วยให้บุคคลเข้าใจสิ่งต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นกับตนเอง และช่วยให้สามารถปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงนั้นได้

ไวส์ (Weiss 1988 : 108 อ้างใน คณิงนิจ สมบูรณ์ ; 2539 : 30) กล่าวถึงแรงสนับสนุนทางสังคมในรูปของสัมพันธภาพทางสังคมที่ประกอบด้วย

1. การเป็นส่วนหนึ่งในสังคม (Social Integration) เป็นสัมพันธภาพที่เกิดจากการที่บุคคลมีส่วนร่วมในกิจกรรมของสังคม ทำให้มีการแข่งขันแลกเปลี่ยนความคิดเห็น ข้อมูล ข่าวสาร และทรัพย์สินสิ่งของ

3. ปัจจัยนำเข้าของแรงสนับสนุน อาจอยู่ในรูปข้อมูล ข่าวสาร วัสดุสิ่งของ หรือจิตใจ

4. จะต้องช่วยให้ " ผู้รับ " ได้บรรลุถึงจุดหมายที่เขาต้องการ จากแนวความคิดต่าง ๆ กัน สามารถสรุปได้ว่า แรงสนับสนุนทางสังคมเป็นการได้รับความช่วยเหลือจากบุคคลที่เป็นเครือข่ายทางสังคมได้แก่ ครอบครัว ญาติพี่น้อง ผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน รวมทั้งบุคคลที่มีส่วนเกี่ยวข้อง ในลักษณะงานบุคลากรที่มีสุขภาพ ที่ได้เป็นผู้ให้ความช่วยเหลือในด้านสิ่งของ เงินทอง การให้ข้อมูลข่าวสาร แรงสนับสนุนด้านอารมณ์ เพื่อให้รู้สึกว่าคุณคนนั้นได้รับการยอมรับ และรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งของสังคม

4.2 แหล่งที่มาและระดับของแรงสนับสนุนทางสังคม

บุคคลอาจได้รับแรงสนับสนุนทางสังคม จากกลุ่มบุคคลในสังคมของตนเองหลายกลุ่ม ซึ่งพอสรุปได้ดังนี้ (คิงนิจ สมบูรณ์:2539 : 31-32)

1. กลุ่มบุคคลที่มีความผูกพันกันตามธรรมชาติ ประกอบด้วยบุคคล 2 ประเภท ประเภทแรกเป็นบุคคลที่อยู่ในครอบครัวสายตรง ได้แก่ ปู่ ย่า ตา ยาย พ่อ แม่ ลูก หลาน และประเภทที่สองเป็นครอบครัวใกล้ชิด ได้แก่ เพื่อนฝูงในวัยเดียวกัน เพื่อนบ้าน คนรู้จัก คู่กันเคย เพื่อนร่วมงาน และคนใกล้ชิด เป็นต้น

2. องค์กรและสมาคม หมายถึง กลุ่มบุคคลที่รวมตัวกันเป็นฝ่าย ชมรมสมาคม และองค์กร เพื่อให้การช่วยเหลือสนับสนุนผู้อื่น เช่น ชมรมผู้สูงอายุ สโมสรไลออนส์ องค์กรทางศาสนา เป็นต้น

3. กลุ่มวิชาชีพ หมายถึง กลุ่มบุคคลที่ทำหน้าที่หรือให้การช่วยเหลือตามภาระหน้าที่ในวิชาชีพต่าง ๆ เช่น แพทย์ พยาบาล ตำรวจ เป็นต้น

ซึ่งแหล่งแรงสนับสนุนทางสังคมเหล่านี้ ก๊อตทิล (Gottlied 1958 : 5-22 อ้างใน คิงนิจ สมบูรณ์:2539 : 33-34) ได้แบ่ง ระดับของแรงสนับสนุนทางสังคมออกเป็น 3 ระดับ คือ

1. ระดับกว้าง (Macrolevel) เป็นการพิจารณาถึงการเข้าร่วมหรือการมีส่วนร่วมในสังคมอาจวัดได้จากความสัมพันธ์กับสถาบันในสังคม การเข้าร่วมกับกลุ่มต่าง ๆ ด้วยความสมัครใจ และการดำเนินชีวิตอย่างไม่เป็นทางการ

2. ระดับกลุ่มเครือข่าย (Mesolevel) เป็นการมองที่โครงสร้างและหน้าที่ของเครือข่ายด้วยการวัดอย่างเฉพาะเจาะจง ถึงกลุ่มบุคคลที่มีสัมพันธภาพอย่างสม่ำเสมอ เช่น เพื่อน ญาติ ชนิคของแรงสนับสนุนในระดับนี้ ได้แก่ การให้คำแนะนำการช่วยเหลือด้าน วัตถุประสงค์ ความเป็นมิตร แรงสนับสนุนทางอารมณ์ และการยกย่อง เป็นต้น

3. ระดับแคบหรือระดับลึก (Microlevel) เป็นการพิจารณาความสัมพันธ์ของบุคคลที่มีความใกล้ชิดสนิทสนมกันมากที่สุด ทั้งมีความเชื่อว่าคุณภาพของความสัมพันธ์มีความสำคัญมากกว่าปริมาณ คือ ขนาด จำนวน และความถี่ของความสัมพันธ์ ซึ่งโครงสร้างของเครือข่ายแรงสนับสนุน ระดับนี้ ได้แก่ สมาชิกครอบครัว และสมาชิกในครอบครัว ซึ่งมีความใกล้ชิดทางอารมณ์ ทำให้มีแรงสนับสนุนทางจิตใจ การแสดงความรัก ความห่วงใย เป็นต้น จากแนวความคิดเกี่ยวกับแรงสนับสนุนทางสังคมที่กล่าวมา ผู้วิจัยจึงนำมากำหนดเป็นตัวแปร เพื่อใช้ศึกษาแรงสนับสนุนทางสังคมของข้าราชการตำรวจ สำหรับจัดการวิจัยเรื่องนี้ สำหรับกลุ่มผู้สนับสนุนและระดับแรงสนับสนุนดังนี้

1. แรงสนับสนุนจากครอบครัว

- ความเข้าใจ ความรัก
- การดูแลเอาใจใส่
- การยกย่อง เห็นคุณค่า

2. แรงสนับสนุนจากที่ทำงาน

2.1 จากผู้บังคับบัญชา

- การยกย่อง เห็นคุณค่า
- การได้รับข่าวสาร แรงสนับสนุน

2.2 จากเพื่อนร่วมงาน

- การยอมรับว่าเป็นส่วนหนึ่ง
- การได้รับข่าวสาร

5. เอกสารและผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

จากการทบทวนเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการรักษาวิสัยของข้าราชการตำรวจ ผลงานวิจัยเกี่ยวกับการประพฤตินิยมของข้าราชการตำรวจและปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการกระทำผิดวิสัยของข้าราชการต่าง ๆ เป็นส่วนใหญ่ เช่น

พ.ศ.ท.สมพันธ์ แจ่มเจริญ (2520 : 17-34) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่องมูลเหตุแรงจูงใจที่ทำให้ข้าราชการตำรวจประพฤตินิยม ซึ่งผลการศึกษาพบว่า มีสาเหตุมาจากปัจจัยสองด้านปัจจัยภายใน ได้แก่ สันดานความกลัว สิ่งจูงใจ ความซื่อสัตย์ ปัจจัยภายนอก ได้แก่ ปัจจัยด้านเศรษฐกิจ และค่าครองชีพ สภาพแวดล้อมทางสังคม สภาพการบริหารงาน ช่องว่างแห่งกฎหมาย การมีตำแหน่งที่เอื้ออำนวยต่อการกระทำผิด การตกอยู่ในสภาพแวดล้อมและอิทธิพลของผู้ทุจริต และอื่น ๆ เช่น อิทธิพลทางภรรยา เป็นต้น

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

ศุภาณี สังข์อ่อง (2522 : 70-71) ได้ศึกษาเกี่ยวกับ เรื่องปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อขวัญนายตำรวจระดับผู้บังคับหมวดในสถานการศึกษารองกรมตำรวจ พบว่า ขวัญไม่มีความสัมพันธ์กับปัจจัยความรู้สึกรักของนายตำรวจเกี่ยวกับความเพียงพอของรายได้แต่อย่างใด แต่ความรู้สึกของนายตำรวจเกี่ยวกับโอฬารก้าวหน้า ศักดิ์ศรีของอาชีพ เพื่อนร่วมงาน และโอกาสที่จะได้ใช้ความรู้ความสามารถ มีความสัมพันธ์กับขวัญทั้งสิ้น

ดร.ประชัย เปี่ยมสมบูรณ์ (2528 : 26-52) ได้เสนอว่า พฤติกรรมการทำผิดของข้าราชการตำรวจเกิดจากสภาพแวดล้อมทั้งภายนอก และภายในองค์กรตำรวจ สภาพแวดล้อมภายนอกขององค์กร ได้แก่ การที่มีการเสนอผลประโยชน์ให้เกิดอิทธิพลเหนือผู้บังคับใช้กฎหมาย ส่วนสภาพแวดล้อมภายในองค์กร ได้แก่ ระดับโครงสร้าง (การลดขวัญและกำลังใจการละเลยต่อปัญหาที่เกิดขึ้น) และสังคมกรม (มีกฎขึ้นเพื่อปกปิดพฤติกรรมเบี่ยงเบน) ทั้งสองได้มีส่วนทั้งโดยตรง และโดยอ้อมให้มีการกระทำผิดเพิ่มมากขึ้น

คำรินทร์ โชติเศรษฐ์ (2536) ได้ศึกษาการกระทำผิดของข้าราชการตำรวจ พบว่า สาเหตุที่สำคัญที่ทำให้เกิดการกระทำผิดเรื่องตามลำดับ ได้แก่ รายได้ไม่พอกับราย

จ่าย ผู้บังคับบัญชาใช้ระบบอุปถัมภ์ เล่นพรรคเล่นพวก ขาดสวัสดิการที่พึงอาศัย ขาดแคลนวัสดุอุปกรณ์ และ เครื่องมือ เครื่องใช้ในการปฏิบัติงาน มีความฟุ้งเฟ้อและหมกมุ่นกับอบายมุข การปฏิบัติหน้าที่ มีโอกาสส่อแหลมต่อการกระทำผิดและผู้บังคับบัญชาเรียกช่องกอดันให้กระทำผิด สุดท้ายได้เสนอแนะแนวทางแก้ไขไว้ดังนี้

1. เพิ่มเงินเดือนข้าราชการตำรวจ
2. พัฒนาอาชีพและค่านิยมครอบครัวตำรวจ
3. ปรับปรุงอัตราค่าจ้างผลเป็นการกระจายอัตราค่าจ้างที่เหมาะสม
4. จัดหลักสูตรการศึกษาอบรมและคัดเลือกบุคคลากร
5. จัดการศึกษาเชิงบริหาร โดยเน้นความคิดของตัว
6. จัดอบรมวินัยและจริยธรรมในวิชาชีพตำรวจ
7. กระจายอำนาจประชาชนโดยเน้นหลักการชุมชนสัมพันธ์แบบตำรวจ
8. ผลประโยชน์อื่นนอกเหนือจากเงินเดือน

จากการตรวจสอบเอกสารจะเห็นว่า สาเหตุของการกระทำผิดวินัยของตำรวจ กล่าวโดยสรุปขึ้นกับปัจจัยต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับสิ่งที่เป็นแรงจูงใจให้กระทำหรือไม่กระทำปัจจัยเหล่านี้ ได้แก่ ลักษณะงานและสภาพการทำงาน ประกอบด้วย นโยบายการบริหารงาน ระเบียบข้อบังคับ การบังคับบัญชา และสภาพการทำงาน ด้านเศรษฐกิจ ได้แก่ รายได้ ด้านสังคมได้แก่ การยอมรับและการมีบทบาทในกลุ่ม ด้านจิตวิทยา ได้แก่ ความพึงพอใจ ความมั่นคงปลอดภัยและความสำเร็จในงาน ซึ่งหากปัจจัยเหล่านี้ไม่ได้รับการตอบสนองก็อาจเป็นสาเหตุทำให้เกิดการกระทำผิดวินัยขึ้นมา

นอกจากการศึกษาค้นคว้าเกี่ยวกับข้าราชการตำรวจแล้ว ยังมีกรณีวิจัยอีกหลายเรื่องที่เกี่ยวข้องกับการทำผิดวินัยของข้าราชการอื่น ๆ เช่น

อุทัย หิรัญโคต และมนตรี เจนวิทย์การ (2510 : 370-377) ได้กล่าวถึงมูลเหตุของการคอร์รัปชั่นที่สำคัญอีกสาเหตุหนึ่ง คือ การบกพร่องของระบบการบริหาร ซึ่งได้แก่ ระบบการบริการที่ข้าราชการมีอำนาจอันชอบด้วยกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับ ปฏิบัติต่อประชาชนโดยการใช้อุบายที่นิยมอย่างฟุ้งเฟ้อหรือแล้วแต่ความเหมาะสมมากเกินไป ตลอดจนการกึ่งตุลาการ (Quasi-judicial Power) ที่ฝ่ายปกครองมากเกินไป

ชัยณรงค์ ละออนวล (2518 : 38-46) สรุปมูลเหตุจูงใจความประพฤติผิดวินัย โดยปัจจัยปรุงแต่ง ได้แก่ สิ่งแวดล้อม ความไม่ถือสาของสังคมพื้นฐานของตัว

ข้าราชการ ครอบครัว และประชาชนไม่สนใจการบริหารบ้านเมือง และปัจจัยที่สาม คือ ระบบราชการพลเรือน

เมคต์ เมคต์การุณจิต (2525 : 16) ได้สรุปมูลเหตุการกระทำผิดวินัยของข้าราชการพลเรือน ว่าจากเหตุพฤติกรรมของตนเอง เศรษฐกิจ สังคม ระบบบริหารราชการ และสภาพจิตใจ (ขาดสติสัมปชัญญะ)

สมาน รุ่งสีโยกฤษฏี (2527 : 93-97) ได้สรุปเกี่ยวกับ สาเหตุที่ทำให้วินัยเสื่อมว่ามีสาเหตุสำคัญ ๆ คือ ความจำเป็นในการครองชีพ อนาคต สิ่งเข้ายวนล่อใจ ตัวอย่างที่ไม่ดีคุณภาพของคนและงาน ไม่สอดคล้อง ขวัญเสีย ปริมาณงานอันมีอึด ความไม่ถือสาของสังคม แรงสนับสนุนหรือสมยอมของผู้รับบริการ การปล่อยปละละเลยของหน่วยงาน และผู้บังคับบัญชา ความหลงลืมในการคิดเลือก และการไม่มีกลไกเกี่ยวกับวินัยดีพอ

สมศรี จันทระจิต (2528 : 87-97) ได้ศึกษาถึงการกระทำผิดวินัยของข้าราชการพลเรือนในมหาวิทยาลัยที่ถูกพิจารณาโทษ ในระหว่าง ปี พ.ศ. 2522-2527 จำนวน 333 คน โดยพิจารณาแยกเป็นสาย ก., ข. และ ค.

สาย ก. หมายถึง ข้าราชการซึ่งมีหน้าที่สอน วิจัย และให้บริการวิชาการ

สาย ข. หมายถึง ข้าราชการซึ่งมีหน้าที่ให้บริการทางวิชาการ ได้แก่ ตำแหน่งในสายงานต่าง ๆ ประกอบด้วย บรรณาธิการ ไลศทัศน์ศึกษา แพทย์ พยาบาล วิจัยและตำแหน่งในสายงานวิชาการอื่นที่กฎหมายกำหนด และ

สาย ค. หมายถึง ข้าราชการซึ่งมีหน้าที่เกี่ยวกับการบริหาร งานและธุรการ

ผลการศึกษาริวิจัยพบจัด ข้าราชการพลเรือนในมหาวิทยาลัยกระทำผิดวินัยมากที่สุดกรณีไม่อุทิสเวลาของตนให้แก่ราชการ รองลงมาได้แก่ กรณีกระทำการอื่นได้ เชื่อว่าประพฤตชั่วและกรณีไม่ปฏิบัติตามระเบียบแบบแผนของทางราชการ ส่วนระดับโทษที่ได้รับมากที่สุดได้แก่ ไล่ออก รองลงมาได้แก่ ตัดเงินเดือนและภาคทัณฑ์ เมื่อพิจารณาตามสายงานพบว่าข้าราชการสาย ค. กระทำผิดวินัยและถูกลงโทษมากที่สุด รองลงมาได้แก่ สาย ก. และสาย ข. ตามลำดับ

พัฒน์ ชนะดี (2521 : 71-76) ได้ศึกษาความผิดทางวินัยของข้าราชการครู โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา ระหว่าง พ.ศ. 2515-2519 จากผู้กระทำผิดความผิดจำนวน 213 ราย ผลการวิจัยพบว่า ความผิดทางวินัยที่ข้าราชการครู กระทำผิดมากที่สุด คือ ไม่อุทิสเวลาของตนให้แก่ราชการ ละทิ้งหน้าที่ราชการความผิดรองลงมา คือ

กระทำกรอื่นได้ชื่อว่าประพฤตชั่ว และไม่ปฏิบัติตามระเบียบแบบแผนของทางราชการ ส่วนความผิดทางวินัยที่ข้าราชการครูไม่ได้กระทำผิดเลย มี 6 กรณี คือ ไม่สนับสนุนการปกครองระบอบประชาธิปไตยตามรัฐธรรมนูญด้วยความบริสุทธิ์ใจ ไม่สุภาพเรียบร้อยและไม่สงเคราะห์ผู้มาติดต่อราชการในหน้าที่ราชการของคน กระทำการหรือให้ผู้อื่นกระทำการหาผลประโยชน์ในหน้าที่ราชการทำให้เสียความเป็นธรรมและเสื่อมเสียเกียรติศักดิ์ของตำแหน่งหน้าที่ราชการ เป็นกรรมการผู้จัดการผู้จัดการ หรือตำแหน่งที่คล้ายคลึงกันในบริษัทหรือห้างหุ้นส่วนเป็นกรรมการ หรือเจ้าหน้าที่ในพรรคการเมือง ละเลยต่อการกระทำผิดวินัยของผู้ใต้บังคับบัญชา การได้รับโทษทางวินัยของข้าราชการครู ผลการวิจัยพบว่าข้าราชการครูที่กระทำผิดวินัยได้รับโทษลดขั้นเงินเดือน คิดเป็นเดือน และถูกพักตำแหน่งเป็นส่วนมากคิดเป็นร้อยละ 72.30

ลักษณะของข้าราชการครูที่กระทำผิดและถูกลงโทษทางวินัย ปรากฏผล ดังนี้

เพศ ข้าราชการครูเพศชายกระทำผิดวินัยมากกว่าเพศหญิง และข้าราชการครูชายถูกลงโทษร้ายแรงมีจำนวนมากกว่าข้าราชการครูหญิง

วุฒิ ข้าราชการครูที่มีวุฒิปริญญาตรีขึ้นไปกระทำผิดวินัยน้อยกว่าข้าราชการครูที่มีวุฒิต่ำกว่าปริญญาตรี และข้าราชการครูที่มีวุฒิต่ำกว่าปริญญาตรีถูกลงโทษทางวินัยร้ายแรงก็มีจำนวนมากกว่าผู้ที่มีวุฒิปริญญาตรีขึ้นไป

ตำแหน่ง ข้าราชการครูที่กระทำผิดวินัยและถูกลงโทษร้ายแรงเป็นครูน้อย มากกว่าครูใหญ่

เงินเดือน ข้าราชการครูที่กระทำผิดวินัย และถูกลงโทษร้ายแรง ยังมีเงินเดือนน้อยจำนวนผู้กระทำผิดและถูกลงโทษร้ายแรงก็ยังมีมากขึ้น และเมื่อเงินเดือนสูงขึ้นจำนวนผู้กระทำผิดวินัยและถูกลงโทษร้ายแรงก็ยิ่งลดต่ำลง

อายุ จำนวนข้าราชการครูที่กระทำผิดทางวินัย และถูกลงโทษร้ายแรง นั้นยังมีอายุน้อยจำนวนก็ยิ่งเพิ่มมากขึ้น และเมื่ออายุมากขึ้นจำนวนผู้กระทำผิดวินัยและถูกลงโทษร้ายแรงก็ยิ่งน้อยลง

อายุราชการ ข้าราชการครูที่กระทำผิดทางวินัย และถูกลงโทษร้ายแรง ยังมีอายุราชการน้อย จำนวนก็ยิ่งสูงขึ้น ตรงข้ามมีอายุราชการสูงขึ้นจำนวนก็ยิ่งลดลง

สินสมุทร ประทุมตา (2521 : 106-111) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ความผิดทางวินัยของข้าราชการครู สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัด ระหว่างปี 2517-2519 ผลปรากฏว่ามีข้าราชการครูกระทำผิดวินัย ได้รับการพิจารณาโทษถึงที่สุดแล้วเป็นจำนวนทั้งหมด 778 คน กรณีความผิดที่พบมากที่สุด คือ การไม่อุทิสเวลาของตนเองให้แก่ราชการ รองลงมาได้แก่การกระทำอันได้เชื่อว่าประพฤตินิย และ ไม่ปฏิบัติตามระเบียบแบบแผนของทางราชการ เมื่อเปรียบเทียบผู้กระทำผิดจำแนกตามตำแหน่งแล้ว ปรากฏว่าครูใหญ่และครูกระทำผิดไม่แตกต่างกัน เมื่อเปรียบเทียบระดับโทษของครูใหญ่และครู ปรากฏว่า ครูได้รับโทษทุกสถานมากกว่าครูใหญ่ เมื่อแยกพิจารณาผลความดีความชั่วแปรที่ศึกษาพบว่า

(1) เพศ ข้าราชการครูเพศชายกระทำผิดความผิดในกรณีต่าง โดยส่วนรวมแตกต่างจากข้าราชการครูเพศหญิง เมื่อเปรียบเทียบโทษที่ได้รับโดยส่วนรวมไม่พบความแตกต่าง เมื่อพิจารณาโทษและสถานปรากฏว่า ข้าราชการครูเพศชายได้รับโทษมากกว่าข้าราชการครูเพศหญิง

(2) อายุ ข้าราชการครูที่มีอายุแตกต่างกันกระทำผิด และโทษที่ได้รับโดยส่วนรวมไม่แตกต่างกัน นอกจากนั้น ยังพบว่าข้าราชการครูที่มีอายุระหว่าง 16-30 ปี กระทำผิดกรณีไม่อุทิสเวลาของตนเองให้แก่ราชการมากกว่าข้าราชการครูกลุ่มอายุอื่น และกระทำผิดกรณีไม่สนับสนุนนโยบายการปกครองของรัฐบาลน้อยกว่าข้าราชการครูกลุ่มอื่น ๆ ข้าราชการครูที่มีอายุระหว่าง 41-50 ปี กระทำผิดวินัย ในกรณีไม่ปฏิบัติราชการด้วยความซื่อสัตย์มากกว่าข้าราชการครู กลุ่มอื่น ๆ ระดับโทษที่ได้รับเมื่อเปรียบเทียบความอายุของผู้กระทำผิดแตกต่างกัน และยังพบว่าข้าราชการครูกลุ่มอายุระหว่าง 18-30 ปี ได้รับโทษไล่ออก ลดขั้นเงินเดือน ตัดเงินเดือน และพักงานมากกว่าข้าราชการครูกลุ่มอายุอื่น

(3) วุฒิ ข้าราชการครูที่มีวุฒิแตกต่างกัน โดยส่วนรวมกระทำผิดวินัยไม่แตกต่างกันและพบว่ากลุ่มที่มีวุฒิต่ำกว่า ป.กศ.สูง หรือเทียบเท่า กระทำผิดมากกว่ากลุ่มวุฒิตั้งในกรณีไม่สนับสนุนนโยบายของรัฐบาล ระดับโทษที่ได้รับเมื่อเปรียบเทียบความวุฒิที่แตกต่างกันพบว่ากลุ่มที่มีวุฒิต่ำกว่า ป.กศ.สูง หรือเทียบเท่า ได้รับโทษทุกสถานมากกว่ากลุ่มวุฒิตั้ง

(4) ตำแหน่งครูใหญ่และครูกระทำผิด โดยส่วนรวมไม่แตกต่างกัน ถ้าพิจารณาแต่ละกรณีความผิดพบว่าครูใหญ่กระทำผิดมากกว่า ครูในกรณีไม่ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์ไม่สนับสนุนนโยบายของรัฐบาล ไม่ปฏิบัติตามระเบียบแบบแผนของทางราชการ ไม่ส่งเคราะห์ผู้มาติดต่อ ส่วนครูกระทำผิดมากกว่าครูใหญ่ในกรณีรายงานเท็จต่อผู้บังคับบัญชา สำหรับระดับโทษครูได้รับโทษทุกสถานมากกว่าครูใหญ่

(5) เงินเดือน ข้าราชการครูที่มีเงินเดือนแตกต่างกัน โดยส่วนรวมกระทำ ความผิดไม่แตกต่างกัน ระดับโทษที่ได้รับโดยส่วนรวมมีความแตกต่างกัน เมื่อพิจารณา แต่ละสถาน พบว่ากลุ่มครูที่มีเงินเดือนระหว่าง 750-1,459 บาท ได้รับโทษไล่ออก ปลด ออก ลดขั้น เงินเดือนและตัด เงินเดือนมากกว่ากลุ่มครู เงินเดือนช่วงอื่น ส่วนกลุ่มครูที่มี เงิน เดือนระหว่าง 1,460-2,099 บาท ได้รับโทษภาคทัณฑ์มากกว่ากลุ่มครู เงินเดือนช่วงอื่น

(6) อายุราชการ ข้าราชการครูที่มีอายุราชการแตกต่างกัน กระทำ ความผิด ทางวินัยแตกต่างกัน ถ้าพิจารณาแต่ละกรณีปรากฏว่า ข้าราชการครูที่มีอายุราชการระหว่าง 1-4 ปี กระทำผิดวินัยในกรณีไม่ปฏิบัติตามระเบียบแบบแผนของราชการ ไม่อุทิสเวลาของ ตนให้แก่ราชการ และกระทำการอื่นได้ชื่อว่าเป็นประพฤติชั่วมากรวมครูกลุ่มที่มีอายุราชการ ช่วงอื่น ข้าราชการครูที่มีอายุราชการระหว่าง 5-6 ปี กระทำผิดในกรณีไม่สุภาพเรียบร้อย ไม่รักษาความสามัคคีและช่วยเหลือซึ่งกันและกันในหน้าที่ราชการ ส่วนครูกลุ่มที่มีอายุราชการ ตั้งแต่ 25 ปีขึ้นไป กระทำผิดในกรณีไม่ปฏิบัติหน้าที่ราชการด้วยความซื่อสัตย์ ระดับโทษ ที่ได้รับโดยส่วนรวมแตกต่างกัน และยิ่งพบว่ากลุ่มครูที่มีอายุราชการระหว่าง 5-9 ปี ได้รับ โทษร้ายแรงมากกว่ากลุ่มที่มีอายุราชการมากกว่า ส่วนกลุ่มครูที่มีอายุราชการตั้งแต่ 25 ปี ขึ้นไป กระทำผิดในกรณีไม่ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์มากกว่ากลุ่มครูอายุราชการช่วงอื่น ๆ

ปรีชาชาติ เกษมเสนาะ (2524 : 108) ได้ศึกษาวิจัยแนวปฏิบัติในการ รักษา วินัยของข้าราชการครูโรงเรียนมัธยมศึกษาในเขตกลางศึกษา 8 จากผลการวิจัยสรุปได้ ว่า แนวปฏิบัติในการรักษา วินัยของข้าราชการครูโรงเรียนมัธยมศึกษา ควรประกอบด้วย การปฏิบัติของผู้บังคับบัญชา ในโรงเรียนมัธยมศึกษาและหน้าที่ความรับผิดชอบของ อ.ก.ค. กรม สามีศึกษา ในส่วนที่เกี่ยวกับการสรรหา การบำรุงรักษา การพัฒนาและการให้ทุนจากงาน โดยขอความร่วมมือจากสถาบันผลิตครู ในการเลือกสรรให้ได้บุคคลที่มีความต้องการเป็นครู และผลิตนักศึกษาครูที่มีอุดมการณ์ มีความสำนึกในคุณธรรมและจริยธรรมของความเป็นครู เมื่อโรงเรียนได้บุคคลที่มีคุณสมบัติเหมาะสมมาเป็นข้าราชการครูแล้ว เป็นหน้าที่ของผู้บังคับ ช้บัญชาในโรงเรียน ที่จะต้องปฏิบัติตนเป็นตัวอย่างที่ดีในการรักษา วินัย และยึดระเบียบวินัย เป็นหลักในการปฏิบัติงานอย่างเคร่งครัด โดยใช้วิธีการรักษา วินัยในทางเสริมสร้างมากกว่า วิธีการบังคับ คือ การจัดให้มีการบำรุงรักษาและพัฒนาให้ข้าราชการครู มีขวัญและกำลังใจ ในการปฏิบัติงานมากกว่าการบังคับบัญชาและการลงโทษ ซึ่ง อ.ก.ค. กรมสามัญศึกษาเป็น

หน่วยงานที่สำคัญในการให้ความสนับสนุน และส่งเสริมการปฏิบัติในการรักษาวินัยให้ดียิ่งขึ้น

วัน เทวัญ หัสธนา (2524 : 140-149) ได้ศึกษาวิจัยความผิดทางวินัยของข้าราชการครู สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัด และข้าราชการครูโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา ระหว่างปี พ.ศ.2516-2522 จำนวน 2,274 ราย ผลการวิจัยพบว่า ค่าร้อยละ เมื่อเทียบกับจำนวนข้าราชการครูของแต่ละสังกัด ข้าราชการครูสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัด กระทำความผิดทวงวินัยในทุกกรณีมีความผิดสูงกว่าข้าราชการครู โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา และข้าราชการครูทั้งสองสังกัด กระทำความผิดทางวินัยในกรณีกระทำการอื่นได้ชื่อว่าประพฤติชั่วมากที่สุด รองลงมาได้แก่กรณีไม่อุทิศเวลาของตนให้แก่ราชการ เขตการศึกษา 1 ส่วนเขตการศึกษา 2 มีผู้กระทำความผิดน้อยที่สุด

เมื่อเปรียบเทียบระดับโทษทั้ง 6 สถานที่ยังข้าราชการครูสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัด และข้าราชการครู โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษาได้รับระดับโทษที่มีจำนวนผู้ที่ได้รับโทษสูงสุดได้แก่ โทษตัดเงินเดือน ส่วนระดับโทษที่มีจำนวนผู้ที่ได้รับโทษต่ำสุดได้แก่ โทษปลดออก

สนธิ ชลประดิษฐ์ (2531 : 174-184) ได้ทำการศึกษา กลไกทางวินัยของข้าราชการตุลาการในประเทศไทย เสนอปัญหาและอุปสรรค ตลอดจนแนวทางการดำเนินการทางวินัยของข้าราชการตุลาการ ดังนี้

- (1) ปัญหารูปแบบการรักษาวินัย
- (2) ปัญหาที่เกิดจากผู้มีอำนาจและหน้าที่ในการรักษาวินัย
- (3) สภาพแวดล้อมของศาลข้าราชการ
- (4) ปัญหาเกี่ยวกับคำขอขมแทนในการทำงานของข้าราชการตุลาการ
- (5) ปัญหาเกี่ยวกับการดำเนินการทางวินัยของข้าราชการตุลาการ

กิติศักดิ์ สัมปติกุล (2529 : 9-4) ได้ศึกษาการฝ่าฝืนวินัยของข้าราชการตุลาการ เพื่อให้ทราบถึงลักษณะของผู้กระทำผิดวินัยในกรมตุลาการ ลักษณะการกระทำผิดโทษที่ผู้กระทำผิดได้รับ และลักษณะ งานที่ผู้กระทำผิดวินัยปฏิบัติว่าเป็นอย่างไร เพื่อศึกษาว่าตัวแปรเกี่ยวกับลักษณะของผู้กระทำผิดกับลักษณะ งานที่ผู้กระทำผิดวินัยปฏิบัติ มีความสัมพันธ์กับลักษณะการกระทำผิดหรือไม่ในการศึกษานี้ อาศัยแนวความคิดที่ว่าการกระทำผิดวินัยหรือการฝ่าฝืนข้อบังคับต่าง ๆ ของหน่วยงาน มีสาเหตุมาจาก 3 ปัจจัย คือปัจจัยเกี่ยวกับตัวงานที่ปฏิบัติและสิ่งแวดล้อม ตัวผู้กระทำผิดกับตัวงาน ปัจจัยตัวสุดท้ายมีขอบเขตกว้าง และ

ใช้เวลาดึกชามาก จึงไม่ได้กำหนดไว้เงินขอบเขตการศึกษานี้ และได้ตั้งสมมติฐานในการศึกษาว่า

(1) ลักษณะภูมิหลังทางสังคมเศรษฐกิจของผู้ฝาดินวินัย มีความสัมพันธ์กับลักษณะการกระทำผิดวินัย

(2) ลักษณะของงานที่ฝาดินวินัยปฏิบัติ มีความสัมพันธ์กับลักษณะการกระทำผิดวินัย

ผลการศึกษาพบว่าลักษณะของผู้กระทำผิดวินัยในกรมศุลกากร ส่วนใหญ่จะเป็นดังนี้

ก. เพศ ชาย

ข. อายุราชการ ระหว่าง 11-25 ปี

ค. อายุปัจจุบัน ระหว่าง 30-49 ปี

ง. เงินเดือน ระหว่าง 1,255-4,685 บาท

จ. การศึกษาเทียบเท่า ปวช. หรือสูงกว่า แต่ไม่ถึงปริญญาตรี

ฉ. ระดับ 1-3

ช. ตำแหน่งศุลกากร

โทษที่ผู้กระทำผิดวินัยมักจะได้รับ ได้แก่ โทษตัดเงินเดือน และพักพิณฑ์ ลักษณะความผิดที่ปรากฏบ่อยครั้งที่สุด คือ ผิดการกระทำผิดในงาน ซึ่งหมายถึงการไม่ตั้งใจหรือจงใจไม่ปฏิบัติตามระเบียบแบบแผนที่ราชการกำหนด การขัดคำสั่งหรือหลีกเลี่ยงไม่ปฏิบัติตามระเบียบแบบแผนที่ทางราชการกำหนด การขัดคำสั่งหรือหลีกเลี่ยงไม่ปฏิบัติตามคำสั่งผู้บังคับบัญชา และการดูหมิ่นเหยียดหยามคั่งแค้นประชาชน สำหรับลักษณะงานที่กระทำผิดมาก ได้แก่ งานศุลกากร ซึ่งเป็นงานที่มีระเบียบปฏิบัติมาก ยุ่งยากและยากแก่การปฏิบัติตามให้บังเกิดผลดี ทั้งยังเป็นงานที่ต้องปฏิบัติในสภาพแวดล้อมไม่ดี และเกี่ยวข้องกับผลประโยชน์ของพ่อค้าประชาชนอย่างมาก

สุรศักดิ์ บุคคา (2531 : 93-96) ได้ศึกษาการกระทำผิดวินัยของข้าราชการ สังกัดสำนักงานกระทรวงสาธารณสุข ผลการศึกษาพบว่าการกระทำผิดวินัยส่วนใหญ่จะมีลักษณะคล้ายคลึงกัน ได้แก่ อายุยังน้อย (ไม่เกิน 30 ปี) การศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี เงินเดือนน้อย ระดับตำแหน่ง 1-3 อายุราชการไม่เกิน 10 ปี โดยสรุป คือ เป็นข้าราชการชั้นผู้น้อย ทั้งนี้ น่าจะ เนื่องจากมูลเหตุหลายประการที่สำคัญ คือ

(1) ขาดความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับระเบียบและระเบียบปฏิบัติราชการ ที่เกี่ยวข้องกับตำแหน่งหน้าที่ เมื่อไม่รู้ไม่เข้าใจ โอกาสที่จะกระทำผิดวินัยก็มีมาก เนื่องจากขาดความระมัดระวังของจุดมุ่งหมายว่า ระเบียบวินัยมีไว้เพื่อประโยชน์ของทางราชการ และของข้าราชการนั่นเอง ซึ่งข้าราชการชั้นผู้น้อยนี้มีโอกาสได้รับรู้และฝึกอบรมน้อยมาก

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

(3) ความจำเป็นในการครองชีพ เนื่องจากข้าราชการชั้นผู้น้อย เงินเดือน และสวัสดิการ ไม่เพียงพอ และไม่สอดคล้องกับค่าครองชีพที่เปลี่ยนแปลงไป เห็นได้จากดัชนีราคาผู้บริโภค ระหว่างปี พ.ศ.2523 และพ.ศ.2525 ซึ่งได้มีการปรับอัตราเงินเดือนสุทธิเฉลี่ยแล้วเพียงร้อยละ 39 เท่านั้น (ส่วนีกรงาน ก.พ.2530:6) เมื่อรายได้ไม่เพียงพอ ก็จำเป็นต้องดิ้นรนหาทางให้มีรายได้พอครองชีพ เช่น หลบเลี่ยงงานไปทำธุรกิจส่วนตัวหรืออาจทุจริต ประพฤติมิชอบในด้านหน้าที่ได้เมื่อมีโอกาส

(4) ผู้บังคับบัญชาปล่อยปละละเลยในเรื่องระเบียบวินัย ซึ่งรวมทั้งการที่ผู้บังคับบัญชาไม่สนใจชี้แจง เช่น ระเบียบเกี่ยวกับการลา ตัวอย่างข้าราชการบรรจุใหม่หยุดราชการไปก่อนแล้วเป็นใบลาภายหลังโดยไม่ทราบต้องได้รับอนุญาตก่อนเป็นต้น หรือเมื่อมีข้าราชการกระทำผิดวินัยแล้วก็ปล่อยปละละเลย ไม่แนะนำ ตักเตือน หรือลงโทษให้เหมาะสมแก่กรณี ทั้งนี้ที่พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือนได้กำหนดไว้ในมาตรา 82 ว่า ให้ผู้บังคับบัญชามีหน้าที่ส่งเสริมและดูแลระมัดระวังให้ผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติตามวินัยซึ่งมีความหมายว่า ควรจะได้หาทางดูแลให้รักษาวินัย คือหาทางป้องกันไม่ให้กระทำผิดวินัยด้วย

(5) อุปนิสัยส่วนตัว ขึ้นอยู่กับพื้นฐานการเลี้ยงดู การฝึกอบรม และสภาพแวดล้อมที่หล่อหลอมมา ซึ่งแตกต่างกันออกไปทั้งดีและไม่ดี

จากงานวิจัยที่ผู้วิจัยได้ทบทวนมาทั้งที่ทำการวิจัยกับตำรวจและข้าราชการอื่น ๆ พบว่าสาเหตุหรือปัจจัยด้านชีวสังคม ที่มีความสัมพันธ์กับการกระทำผิดวินัย ได้แก่

1. อายุ - ผู้ที่มีอายุน้อยกระทำผิดมากกว่าผู้มีอายุมาก

2. ระยะเวลาการทำงาน - ผู้มีอายุราชการน้อย ทำผิดมากกว่าผู้มีอายุราชการมาก

3. รายได้ - ผู้ที่มีรายได้น้อย กระทำผิดมากกว่าผู้มีรายได้มาก

4. ตำแหน่งหน้าที่ - ผู้มีตำแหน่งระดับต่ำ กระทำผิดมากกว่าผู้มีตำแหน่งสูง ส่วนปัจจัยด้านจิตใจที่เกี่ยวข้อง ได้แก่

1. การทำงานหนัก งานล้นมือ
2. ขวัญกำลังใจ

ขณะเริ่มต้นทางการศึกษาวิจัยนี้ ยังไม่มีงานวิจัยเกี่ยวกับตัวบ่งชี้ของข้าราชการตำรวจ ที่ใช้ระเบียบวิธีวิจัยทางพฤติกรรม เป็นแนวทางการศึกษามาก่อนผู้วิจัยจึงสนใจที่จะทำการศึกษา และพัฒนาเครื่องมือในการศึกษานี้ขึ้นมาเอง จึงจะได้กล่าวถึงในบทต่อไป

6. สรุปกรอบแนวคิดที่ใช้ในการวิจัย

จากแนวคิดทฤษฎีที่ได้กล่าวมาทั้งหมด ผู้วิจัยได้สรุปเพื่อนำมาใช้กำหนดตัวแปรในการวิจัยดังนี้

1. ตัวแปรปัญหา กำหนดให้การรักษาราชการของข้าราชการตำรวจ เป็นตัวแปรปัญหา
2. ตัวแปรอิสระ กำหนดให้การมีสุขภาพจิตดี การมีทัศนคติต่อการปฏิบัติงาน การใช้เหตุผลเชิงจริยธรรมและแรงสนับสนุนทางสังคม เป็นตัวแปรอิสระ โดยมีตัวแปรย่อยดังนี้
 - 2.1 การมีสุขภาพจิตดี โดยการวัดระดับ
 - มีความสามารถช่วยเหลือผู้อื่นได้
 - การรู้จักผ่อนคลายความตึงเครียด
 - ความสามารถควบคุมอารมณ์ตนเองได้
 - 2.2 การมีทัศนคติต่อการปฏิบัติงาน โดยการวัดระดับ
 - ความรู้ความเข้าใจในงาน
 - ความรู้สึกที่ดีต่องาน
 - ความสามารถในการปฏิบัติงานตามหน้าที่

2.3 การใช้เหตุผลเชิงจริยธรรม

- การกระทำโดยหลักสิทธิให้ตนเองถูกสงโพน
- การกระทำโดยการแสวงหารางวัล
- การกระทำตามที่ผู้อื่นเห็นชอบ
- การกระทำโดยใช้หลักการทำตามหน้าที่ของสังคม
- การกระทำโดยใช้หลักการทำตามคำมั่นสัญญา
- การกระทำโดยใช้หลักความดีคุณคดียุติธรรม

2.4 แรงสนับสนุนทางสังคม

- แรงสนับสนุนจากครอบครัว
- แรงสนับสนุนจากที่ทำงาน
- จากผู้บังคับบัญชา
- จากเพื่อนร่วมงาน

3. **ตัวแปรตาม** กำหนดให้การรักษาริธีของข้าราชการตำรวจเป็นตัวแปรตาม โดยมีตัวแปรย่อยดังนี้

- 3.1 ความสำนึกในหน้าที่และตระหนักในความสำคัญในการปฏิบัติหน้าที่
- 3.2 การปฏิบัติตามวินัยที่วางไว้
- 3.3 การไม่ละเมิดข้อกำหนดของวินัย

4. **ตัวแปรแบ่งกลุ่ม** กำหนดให้ตัวแปรด้านชีวสังคม ได้แก่

- 4.1 อายุ
- 4.2 ระดับการศึกษา
- 4.3 อายุราชการ
- 4.4 ตำแหน่ง
- 4.5 สิ่งยึด
- 4.6 รายได้
- 4.7 ลักษณะการปฏิบัติหน้าที่

แผนภูมิที่ 2.1

กรอบแนวคิดในการวิจัย

