

บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

การพัฒนาประเทศตามแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติของไทย ได้เริ่มพัฒนาตามแผนนับตั้งแต่ปี พ.ศ. 2504 ถึงปัจจุบันที่กำลังใช้คือ แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 7 (พ.ศ. 2535 - 2539) ประเทศได้รับการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง ทำให้โครงสร้างทางเศรษฐกิจจากลักษณะการพึ่งพาอาศัยทางการเกษตรเข้าสู่การผลิตที่มีภาคอุตสาหกรรมเป็นหลัก โครงสร้างทางสังคมก็ได้เปลี่ยนแปลงจากสังคมเกษตรหรือชนบทไปสู่สังคมเมืองมากขึ้น สถาบันทางสังคมต่าง ๆ มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ขณะเดียวกันก็มีความแตกต่างทางด้านเศรษฐกิจระหว่างชนชั้นมากขึ้น ครอบครัวต้องมีสมาชิกที่ออกหางานหารายได้เข้าครอบครัวมากขึ้น ผู้คนมีความเป็นอยู่แบบตัวใครตัวมัน มุ่งผลประโยชน์และเห็นแก่ตัว และเกิดปัญหาสังคมต่าง ๆ เช่น ปัญหาอาชญากร ปัญหาชุมชนแออัด ปัญหายาเสพติด จากปัญหาและสภาพการณ์ดังกล่าว จะทำให้เป็นอุปสรรคสำคัญอันหนึ่งต่อการพัฒนาประเทศตามแผนฯ ความสงบสุขในสังคม เป็นปัจจัยที่มีผลกระทบต่อการพัฒนาประเทศเป็นส่วนรวม เพราะสังคมไม่มีความมั่นคง ปราศจากความปลอดภัยในชีวิต และทรัพย์สินตลอดจนบุคคลในสังคมนั้นขาดจิตสำนึกที่จะช่วยเหลือเกื้อกูลกันแล้ว ในที่สุดย่อมบั่นทอนความเจริญก้าวหน้าของประเทศ (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2530) ในแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 7 (2535 - 2539) ได้เห็นความจำเป็นดังกล่าวจึงเน้นการพัฒนาในเชิงปริมาณ คุณภาพ และความเป็นธรรมในสังคมโดยพยายามมุ่งเน้นที่จะรักษาสถาภาพของการพัฒนาการเศรษฐกิจและการขยายตัวทางเศรษฐกิจให้มีเสถียรภาพและคงที่ต่อไปพร้อมกับพยายามแก้ไข้ปัญหา ความเหลื่อมล้ำในการพัฒนาคุณภาพของคนให้เป็นคนดี มีความสามารถ เพื่อความก้าวหน้าและสงบสุขของสังคม (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2533)

จากจุดมุ่งหมายในการพัฒนาของแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 7 ที่มุ่งพัฒนาเชิงปริมาณ คุณภาพ และ ความเป็นธรรมในสังคม หน่วยงานที่สำคัญมากหน่วยงานหนึ่ง ที่จะเข้ามามีบทบาทในการสร้างความสงบสุขในสังคม อันเป็นพื้นฐานสำคัญอันหนึ่งของการพัฒนาประเทศดังกล่าวมาแล้วนั้น คือ เจ้าพนักงานในกระบวนการยุติธรรม ซึ่งประกอบไปด้วยตำรวจรับผิดชอบเกี่ยวกับการรักษาความสงบเรียบร้อย และความผาสุกปลอดภัยของชาติ อัยการรับผิดชอบเกี่ยวกับการฟ้องร้องผู้ต้องหา ศาลรับผิดชอบเกี่ยวกับการพิจารณาพิพากษาอรรถคดีทั้งปวง และราชทัณฑ์รับผิดชอบด้านการปฏิบัติต่อผู้กระทำผิดตามคำพิพากษาของศาล จากอำนาจหน้าที่ของตำรวจ ตามข้อบังคับกระทรวงมหาดไทย (กรมตำรวจ, 2527) ที่ต้องรักษาความสงบเรียบร้อยทั้งภายในและภายนอกเพื่อประโยชน์สุขของประชาชน รักษาการตามกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการกระทำผิด บำบัดทุกข์บำรุงสุขแก่ประชาชนและดูแลรักษาผลประโยชน์ของสาธารณะ จะเห็นได้ว่า ตำรวจเป็นหน่วยงาน ที่มีความใกล้ชิดกับประชาชนอย่างมากหน่วยงานหนึ่ง เป็นกลไกทางสังคมในการดำรงความสงบสุขและปลอดภัยให้แก่ประชาชนแต่ในการปฏิบัติจริงการทำงานเพื่อรับใช้ประชาชนของตำรวจมีความล่อแหลมที่อาจจะกลายเป็นการกดขี่ประชาชน การใช้อำนาจไม่ถูกไม่ควรอันเป็นผลให้เกิดช่องว่างของความไม่เข้าใจ ความชิงชังและความไม่ไว้วางใจตำรวจ ตามที่ ชวน หลีกภัย (2537) ได้แสดงทัศนะบางส่วนในเรื่องตำรวจยุคประชาธิปไตยว่า ตำรวจถูกมองในทางลบมากกว่าทางบวก

ความไม่ไว้วางใจตำรวจของประชาชนจนเกิดภาพลบดังกล่าวนี้ จะส่งผลต่อการปฏิบัติหน้าที่ ประสิทธิภาพ และความสงบสุขของสังคมต่อไป สาเหตุสำคัญที่ประชาชนไม่ให้ความร่วมมือกับตำรวจนั้นคณะกรรมการเฉพาะกิจเพื่อศึกษาความร่วมมือระหว่างตำรวจกับประชาชน สรุปว่ามาจาก 5 สาเหตุ (ประชัย, 2530) คือ

1. สาเหตุจากพฤติกรรมของตำรวจเอง
2. สาเหตุจากประชาชนผิดหวังในการปฏิบัติหน้าที่ของตำรวจ
3. สาเหตุจากความอ่อนแอของระบบการบริหารงาน และบุคลากรชั้นสูงของกรมตำรวจ ทำให้กรมตำรวจไม่อาจต้านกระแสการเมืองได้
4. สาเหตุจากภาวะทางเศรษฐกิจและสังคม
5. สาเหตุจากทัศนคติของประชาชนที่มีต่อตำรวจอยู่เดิม

จะเห็นว่าสาเหตุสำคัญที่ประชาชนไม่ให้ความร่วมมือกัน 3 ใน 5 สาเหตุ เป็นสาเหตุที่เกี่ยวกับการด้อยพัฒนาในตัวตำรวจเอง พฤติกรรมของตำรวจในด้านลบ ที่ปรากฏเป็นข่าวทางสื่อมวลชนอยู่ในความสนใจของประชาชนตลอด ไม่ว่าจะเป็น การใช้ ความก้าวร้าวกับผู้ต้องหา หรือกับประชาชน การข่มขู่ใช้อำนาจบังคับในทางไม่ถูกต้อง การ ทำร้ายร่างกายผู้ถูกจับกุม การเรียกเก็บเงินหรือสิ่งตอบแทนเพื่อช่วยเหลือในคดี หรือ การ รับสินบน เป็นต้น ในขณะที่การหย่อนประสิทธิภาพของการทำงาน ไม่สามารถจับผู้กระทำ ผิดได้ การบกพร่องในหน้าที่ เป็นสาเหตุให้ประชาชนผิดหวังในการปฏิบัติหน้าที่ของตำรวจ รวมทั้งนำไปสู่การเสริมสร้างทัศนคติที่ไม่ดีต่อภาพพจน์ตำรวจด้วย จากสภาพการทางลบ ดังกล่าว ชวน หลีกภัย (2537) ได้เสนอให้มีการเร่งให้ตำรวจ มีการพัฒนาตนเอง และ พัฒนาหน่วยงาน

การพัฒนาตนเองและพัฒนาหน่วยงานของตำรวจ ควรที่จะเน้นการพัฒนาที่จะให้ ตำรวจมีอุดมการณ์ มีไหวพริบปฏิภาณ การใช้ดุลยพินิจ วิจารณญาณ และเหตุผลในการ ตัดสินใจที่ถูกต้องและรอบคอบ ประพฤติปฏิบัติ ไม่สร้างความเดือดร้อน จากการขาด อุดมการณ์ของตำรวจ อันจะเป็นการสร้างภาพทางบวกในสายตาประชาชนต่อไป จากแนว ทางการพัฒนาดังกล่าวจะเป็นแนวทางที่จะทำให้เกิดพฤติกรรมความเป็นพลเมืองดี พฤติกรรม ที่เอื้อต่อการพัฒนาประเทศและพฤติกรรมในหน้าที่ราชการซึ่งต่างมีจุดรวมร่วมกันคือพฤติกรรม ทางจริยธรรม ซึ่งหมายถึง พฤติกรรมของการทำความดี ละเว้นความชั่ว (ดวงเดือน พันธุมนาวิน, 2524) โดยตามทฤษฎีต้นไม้อจริยธรรมของดวงเดือน พันธุมนาวิน พฤติกรรม การทำความดีละเว้นความชั่ว เปรียบเสมือนดอก ใบ และ ผล ของต้นไม้ซึ่งจะแข็งแรง จะมี มากน้อยขึ้นอยู่กับลำต้นและราก หรือ ลักษณะทางจิตใจ 8 ประการคือ

1. เหตุผลเชิงจริยธรรม หมายถึง การให้เหตุผลการกระทำในเชิงเห็นแก่ตัว เห็นแก่พวกพ้อง หรือเห็นแก่ส่วนรวม ประเทศชาติ และมนุษยชาติ
2. ความเชื่ออำนาจในตนเอง หมายถึง เชื่อว่าผลที่เกิดขึ้นกับตนส่วนใหญ่เป็น เพราะการกระทำของตนเอง มากกว่าจะเกิดจากความบังเอิญ โชคเคราะห์ หรือสิ่ง สักดลลี้ภัยบันดาล
3. ทัศนคติที่ดีต่อพฤติกรรมที่สังคมปรารถนา และคุณธรรมค่านิยมต่าง ๆ ต่อ การทำงานในหน้าที่อย่างมีประสิทธิภาพ หมายถึง การมองเห็นคุณประโยชน์ของพฤติกรรม หรือคุณธรรมนั้น เกิดความพอใจ และมีความพร้อมที่จะกระทำพฤติกรรม หรือยึดถือคุณธรรม เป็นหลัก

4. การมุ่งอนาคต และการควบคุมตนเอง หมายถึง การรู้จักคาดการณ์ไกล สามารถอดใจรอได้ มีจิตแกร่ง

5. แรงจูงใจไม่ล้มถอย หมายถึง ยอมรับที่จะแก้ปัญหา มาะบากบัน ผ่านอุปสรรคหรือทำงานแก้ปัญหาจนประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ อย่างเหมาะสมกับความรู้ ความสามารถของตน

6. สติปัญญาดี หมายถึง มีความเฉลียวฉลาด รับรู้สิ่งที่เกิดขึ้นได้อย่างถูกต้อง แม่นยำ รู้จักคิดแบบนามธรรมนอกเหนือจากการคิดแบบรูปธรรม สามารถคิดแบบเอกลัษณ์และอเนกนัยด้วย

7. ประสบการณ์ทางสังคมสูง หมายถึง ได้รู้ได้เห็นเกี่ยวกับสภาพการดำเนินชีวิตอุปสรรค และ ปัญหาความยาก ความต้องการประเภทต่าง ๆ ในสังคม ตลอดจนสภาพแวดล้อมทั้งทางกายและทางสังคมของคนเหล่านั้น เพื่อให้ทราบว่าการกระทำของตนจะส่งผลกระทบต่อทั้งทางดีและไม่ดีแก่ผู้อื่นได้อย่างไรบ้าง

8. สุขภาพจิตดี หมายถึง มีความวิตกกังวลน้อย หรืออยู่ในปริมาณที่เหมาะสมกับเหตุการณ์

ดวงเดือน พันธุมนาวิน และเพ็ญฯ ประจวบจักษ์ (2520) ได้กล่าวถึงความสำคัญของเหตุผลเชิงจริยธรรมกับลักษณะต่าง ๆ ของบุคคล ว่า การใช้เหตุผลเชิงจริยธรรม มีความสัมพันธ์กับลักษณะต่าง ๆ ทางสังคมของบุคคล คือฐานะทางเศรษฐกิจและสังคมและความกว้างขวางในหมู่เพื่อน นอกจากนั้น เหตุผลเชิงจริยธรรมยังสัมพันธ์กับลักษณะต่าง ๆ ของบุคคลคือ อายุ ระดับสติปัญญา และที่สำคัญคือ สัมพันธ์กับจริยธรรม เช่น ทศคติเชิงจริยธรรม และ พฤติกรรมทางจริยธรรม รวมทั้งสัมพันธ์กับผู้มีลักษณะมุ่งอนาคต โดยผู้มีลักษณะมุ่งอนาคตสูงคือผู้ที่สามารถระงับหรือลดการนำความต้องการต่าง ๆ และสามารถปฏิบัติตนได้อย่างเหมาะสมกับกาลเทศะ และไม่เป็นผู้ฝ่าฝืนกฎเกณฑ์ของศาสนาและกฎหมายซึ่งจะเป็นลักษณะของผู้มีจริยธรรมสูง ทำให้การศึกษากการใช้เหตุผลเชิงจริยธรรม และลักษณะมุ่งอนาคตของตำรวจ น่าที่จะเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาพฤติกรรมจริยธรรมของตำรวจซึ่งจะเป็นการพัฒนาที่นำไปสู่การแก้ปัญหา การไม่ให้ความร่วมมือและภาพพจน์ทางลบของตำรวจ ในขณะเดียวกัน สาเหตุจากความผิดหวัง ในการปฏิบัติหน้าที่ของตำรวจ อันเนื่องมาจาก การหย่อนประสิทธิภาพ การขาดความกระตือรือร้น น่าที่จะอยู่ที่ระดับความพึงพอใจในงาน (Schofield, 1975 อ้างใน สุกัญญา, 2530) ความพึงพอใจในงาน

เป็นเรื่องของความรู้สึกที่ดี ที่มีสุขของบุคคลต่องานที่กำลังปฏิบัติอยู่และความพึงพอใจจะเป็นผลดีต่อการปฏิบัติงานของแต่ละบุคคลในองค์การ

ความพึงพอใจในงานจะเกิดขึ้นได้ Herzberg และ คณะ (1959) ได้เสนอว่ามาจากปัจจัยจูงใจ ซึ่งหมายถึง องค์ประกอบที่ทำให้บุคคลเกิดความพึงพอใจในการทำงาน ประกอบด้วย ความสำเร็จในงาน การยอมรับนับถือ ลักษณะของงาน ความรับผิดชอบ ความก้าวหน้า และปัจจัยสุขอนามัย ซึ่งหมายถึง องค์ประกอบในการปฏิบัติหน้าที่ช่วยป้องกันการปฏิบัติงานของบุคลากรไม่ให้ย่นประสิทธิภาพ ประกอบด้วยนโยบายและการบริหาร การบังคับบัญชา ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน เงินเดือน สภาพการทำงาน ความมั่นคง และฐานะทางสังคม เป็นต้น บุคคลเมื่อได้รับการตอบสนอง ตามปัจจัยต่าง ๆ ที่เหมาะสมแล้ว จะเกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติหน้าที่ของตนเองในองค์การ มีความตั้งใจ ใส่ใจ และเต็มใจที่จะอุทิศเวลา แรงกาย สติปัญญาในการทำงาน อันจะเป็นผลถึงประสิทธิภาพและประสิทธิผลขององค์การ

ในฐานะที่ผู้วิจัยเป็นบุคลากรของกรมตำรวจ ที่ต้องดูแลรับผิดชอบตำรวจ โดยเฉพาะตำรวจชั้นประทวน ที่มีอยู่จำนวนมาก ทำให้เกิดความสนใจในตัวแปรที่สำคัญต่อการพัฒนาตำรวจดังกล่าวทั้ง 3 ตัวแปร คือ การใช้เหตุผลเชิงจริยธรรม ลักษณะมุ่งอนาคต และความพึงพอใจในงาน ซึ่งเป็นตัวแปรสำคัญที่นำไปสู่พฤติกรรมทางจริยธรรมและประสิทธิภาพในการปฏิบัติหน้าที่อันเป็นความมุ่งหวังในการพัฒนาดังกล่าว โดยมีความสนใจที่จะศึกษาการใช้เหตุผลเชิงจริยธรรม ลักษณะมุ่งอนาคต และ ระดับความพึงพอใจในงาน เพื่อจะได้นำผลการวิจัยมาช่วยในการพัฒนา ปรับปรุง คุณภาพของตำรวจให้ดียิ่งขึ้น

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

- 1) เพื่อศึกษาการใช้เหตุผลเชิงจริยธรรม ลักษณะมุ่งอนาคต และความพึงพอใจในงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวนในจังหวัดมหาสารคาม ที่มีอายุราชการแตกต่างกัน
- 2) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการใช้เหตุผลเชิงจริยธรรม และลักษณะมุ่งอนาคต กับความพึงพอใจในงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวนในจังหวัดมหาสารคาม
- 3) เพื่อศึกษาปริมาณการทำนายของการใช้เหตุผลเชิงจริยธรรม และลักษณะมุ่งอนาคต ที่มีต่อความพึงพอใจในงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวนในจังหวัดมหาสารคาม

แนวความคิด ทฤษฎีพื้นฐานและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้รวบรวมเนื้อหา
ดังจะเสนอเป็นลำดับดังนี้

1. แผนงานผลิตและพัฒนาบุคลากรของกรมตำรวจ
2. การใช้เหตุผลเชิงจริยธรรม
 - 2.1 ความหมายของจริยธรรม
 - 2.2 ทฤษฎีพัฒนาการทางจริยธรรม
 - 2.3 ลักษณะต่าง ๆ ของมนุษย์ที่เกี่ยวข้องกับจริยธรรม
 - 2.4 องค์ประกอบของจริยธรรม
3. ลักษณะมุ่งอนาคต
 - 3.1 ความหมายของลักษณะมุ่งอนาคต
 - 3.2 ความสำคัญของลักษณะมุ่งอนาคต
4. ความพึงพอใจในงาน
 - 4.1 ความหมายของความพึงพอใจในงาน
 - 4.2 แนวความคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจในงาน
5. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
 - 5.1 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการใช้เหตุผลเชิงจริยธรรม
 - 5.2 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับลักษณะมุ่งอนาคต
 - 5.3 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจในงาน
 - 5.4 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการใช้เหตุผลเชิงจริยธรรม ลักษณะมุ่งอนาคต
กับความพึงพอใจในงาน

1. แผนงานผลิตและพัฒนาบุคลากรของกรมตำรวจ

แผนกรมตำรวจแม่บท ฉบับที่ 2 (พ.ศ. 2535 - 2539) เป็นแผนชั้นนำการปฏิบัติ
ราชการของกรมตำรวจ มีความมุ่งหมายเพื่อกำหนดแนวทางการบริหารในช่วงระยะเวลา
5 ปี ของแผนให้สอดคล้องกับแนวนโยบายแห่งชาติ และกระทรวงมหาดไทย ตามแผนพัฒนา

เศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 7 (พ.ศ. 2535 - 2539) และแผนมหาดไทยฉบับที่ 5 (พ.ศ. 2535 - 2539) โดยแบ่งภารกิจของกรมตำรวจเป็น 5 ด้าน คือ ด้านความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน ด้านความมั่นคงภายใน ด้านการบริการสังคม ด้านชุมชนและมวลชนสัมพันธ์ และด้านการพัฒนาการบริหาร

ในการดำเนินงานด้านการพัฒนาการบริหารได้กำหนดจุดเน้นในการพัฒนาการบริหารไว้ 2 ประการ คือ ประการแรกเน้นการนำเทคโนโลยีสมัยใหม่มาใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ให้กว้างขวางและครอบคลุมการปฏิบัติงานของทุกหน่วยอย่างกว้างขวาง รวมตลอดถึงการวิจัยพัฒนาวิทยาการแขนงต่าง ๆ เพื่อให้ใช้ในการกิจตำรวจ ประการที่สอง เน้นการปรับปรุงคุณภาพกำลังพลให้มีความรู้ความสามารถ คุณธรรม และจริยธรรมในการปฏิบัติงานควบคู่ไปกับการเพิ่มกำลังพลให้เพียงพอกับปริมาณและคุณภาพของงาน ดังนั้นการใช้เหตุผลเชิงจริยธรรมลักษณะมุ่งอนาคตและความพึงพอใจในงาน จึงเป็นปัจจัยหนึ่งของการปรับปรุงคุณภาพกำลังพลและคุณภาพของงาน

2. การใช้เหตุผลเชิงจริยธรรม

2.1 ความหมายของจริยธรรม

พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2525 ได้ระบุว่า จริยธรรม คือ ธรรมที่เป็นข้อประพฤติปฏิบัติ

ดวงเดือน พันธุมนาวิน (2522) ได้ให้ความหมายของจริยธรรมไว้ว่า หมายถึงลักษณะทางสังคมหลายลักษณะของมนุษย์ และมีขอบเขตรวมถึงพฤติกรรมทางสังคมประเภทต่าง ๆ ด้วย ลักษณะและพฤติกรรมที่เกี่ยวข้องกับจริยธรรมจะมีคุณสมบัติประเภทใดประเภทหนึ่งในสองประเภทคือ เป็นลักษณะที่สังคมต้องการให้มีอยู่ในสมาชิกในสังคมนั้น คือ เป็นพฤติกรรมที่สังคมนิยมชมชอบให้การสนับสนุน และผู้กระทำส่วนมากเกิดความพอใจว่าการกระทำนั้นเป็นสิ่งที่ถูกต้องเหมาะสม ส่วนอีกประการหนึ่งคือ ลักษณะที่สังคมไม่ต้องการให้มีอยู่ในสมาชิกในสังคม เป็นการกระทำที่สังคมลงโทษหรือพยายามกำจัด และผู้กระทำพฤติกรรมนั้น ส่วนมากรู้สึกว่าเป็นสิ่งที่ไม่ถูกต้องและไม่เหมาะสม ฉะนั้นผู้ที่มีจริยธรรมสูงคือผู้ที่มีลักษณะและพฤติกรรมประเภทแรกมาก และ ประเภทหลังน้อย

สมบุรณ์ ศาเลยาชีวิน และคณะ (2526) ได้กล่าวถึง จริยธรรมใน
 ธรรมชาติของ จอห์น ดีวี่ มีลักษณะดังนี้

1. จริยธรรม คือ เขาว่าบัญญัติทางสังคมของบุคคลอันได้แก่การรับรู้
 สังเกต เข้าใจสถานการณ์ของสังคม เข้าใจอำนาจสังคม
2. จริยธรรม คือ ความสามารถในการปรับตัว และควบคุมตนเองใน
 ด้านต่าง ๆ ให้สอดคล้องกับสังคม
3. จริยธรรมของบุคคลจะเจริญงอกงามไปพร้อม ๆ กับสติปัญญา
4. จริยธรรม คือ คุณลักษณะต่าง ๆ ของบุคคลในสังคมเกิดจากความ
 เจริญทางสติปัญญาทั้งองงามเพื่อเสริมสร้างสังคม

อำนวย ทะพิงค์แก และ ชยันต์ วรรณะภูติ (2522) ได้ให้ความหมาย
 ของจริยธรรมไว้ว่า จริยธรรมเป็นกลไกอันหนึ่งของสังคมที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของคนใน
 สังคมที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของคนในสังคม กล่าวอีกนัยหนึ่ง การที่มนุษย์อยู่ร่วมกันเป็น
 กลุ่ม ๆ จำเป็นต้องสร้างกลไกขึ้นมาเพื่อควบคุมให้สังคมเป็นสังคมที่ดี เป็นสังคมในอุดมคติ
 ของมนุษย์

Brown (1965) ให้ความหมายของจริยธรรมว่า หมายถึง ระบบของ
 กฎเกณฑ์สำหรับวิเคราะห์การกระทำผิดหรือถูกของบุคคล จริยธรรมเปลี่ยนแปลงวิวัฒนาการ
 จากประสบการณ์ของบุคคล

Lickona (1976) ให้ความหมายของจริยธรรมว่า เป็นผลสะท้อนจาก
 การวางเงื่อนไข (Conditioned Reflex) เช่น การหลีกเลี่ยงการกระทำเนื่องจาก
 ความวิตกกังวลใจว่าจะได้รับการลงโทษทางสังคม

Kohlberg (1975,อ้างถึงใน บุญรับ สักคัมภ์,2532) กล่าวว่า
 จริยธรรมเป็นสิ่งที่ควรเลือกกระทำในการตัดสินใจที่ขัดแย้งที่เกิดขึ้น สิ่งนั้นคือ ความยุติธรรม
 (Principle of Justice) และแกนกลางของความยุติธรรมประกอบด้วย การกระจายสิทธิ
 และหน้าที่ให้มีความเท่าเทียมกัน

อย่างไรก็ตามถึงแม้ว่าความหมายของจริยธรรมจะมีผู้ให้ความหมายไว้หลายอย่างแต่ในความหมายเหล่านั้นมีลักษณะร่วมกันที่สามารถสรุปได้ว่า จริยธรรม คือ มาตรฐาน หรือ แนวทางในการประพฤติปฏิบัติตนให้เป็นที่ยอมรับของสังคม และให้สังคมมีความสุขและความพอใจ

2.2 ทฤษฎีพัฒนาการทางจริยธรรม

นักจิตวิทยาส่วนใหญ่ยอมรับว่าจริยธรรมมีพัฒนาการขึ้นมาเป็นลำดับจากวัยทารกถึงวัยผู้ใหญ่ และให้ความสำคัญแก่อิทธิพลทางสังคม แต่ก็ยังมีผู้มีความเห็นแตกต่างกัน จนเกิดทฤษฎีพัฒนาการทางจริยธรรมแบ่งตามลักษณะสำคัญเกี่ยวกับแหล่งจริยธรรมที่รู้จักกันแพร่หลาย 3 ทฤษฎี ได้แก่

1. ทฤษฎีจิตวิเคราะห์ (Psychoanalytic Theory)

นักจิตวิทยาในทฤษฎีนี้เชื่อว่า จริยธรรมเป็นสิ่งที่ได้รับการปลูกฝังจัดเกลาพัฒนาขึ้นจากแรงขับพื้นฐานภายในจิตใจได้สำนึกของคนและจากสังคม วัฒนธรรม ผู้ใกล้ชิด ผู้เลี้ยงดู บุคคลที่นับถือ เด็กจะพัฒนาบุคลิกลักษณะ ค่านิยม มาตรฐานจริยธรรมในสังคมโดยการถือตนตามอย่างจนเกิดมโนธรรมภายในใจ รู้ว่าสิ่งใดถูก สิ่งใดผิด สิ่งใดควรทำ สิ่งใดไม่ควรทำ

2. ทฤษฎีการเรียนรู้ทางสังคม (Social Learning Theory)

นักจิตวิทยาในทฤษฎีนี้เชื่อว่า บุคคลได้รับอิทธิพลจากสังคม สิ่งแวดล้อมทางสังคมและวัฒนธรรมตั้งแต่เกิด และบิดามารดาเป็นผู้สอนให้เด็กทราบถึงแนวปฏิบัติในสังคม แรงขับพื้นฐานมาจากความต้องการทางชีววิทยาและหลักการเสริมแรง (Principle of Reinforcement) ทางคำพูด การแสวงหารางวัลตลอดจนการลงโทษ เพื่อให้เด็กปรับตัวทั้งอารมณ์และพฤติกรรมเข้ากับเกณฑ์ของสังคมและวัฒนธรรม

3. ทฤษฎีพัฒนาการทางพุทธิปัญญา (Cognitive Developmental Theory)

นักจิตวิทยาในทฤษฎีนี้เชื่อว่า พัฒนาการทางจริยธรรมมีกระบวนการทางความคิดเป็นพื้นฐานและเป็นองค์ประกอบของการตัดสินใจโดยใช้เหตุผลเชิงจริยธรรม แรงจูงใจเบื้องต้นมักเกี่ยวกับการยอมรับ การแข่งขัน การรู้ว่าตนเองมีความสามารถ การตระหนักในตนเองมากกว่าจะเป็นความต้องการทางชีววิทยา

ทั้ง 3 ทฤษฎีข้างต้นมีแนวทางเดียวกัน จึงสามารถที่จะศึกษาพัฒนาการทางจริยธรรมได้จากทุกทฤษฎี แต่ในการวิจัยครั้งนี้จะยึดทฤษฎีพัฒนาการทางพุทธบัญญัติ ซึ่งมีรายละเอียดตามทฤษฎีของ Kohlberg ดังนี้

Kohlberg (1975, อ้างถึงใน บุญรับ สักคัมณี, 2532) แบ่งพัฒนาการทางจริยธรรมออกเป็น 3 ระดับใหญ่ แต่ละระดับมี 2 ขั้นได้แก่

1. ระดับก่อนมีจริยธรรมอย่างมีระบบระเบียบ (Preconventional Level)
ระดับนี้บุคคลจะตอบสนองต่อกฎเกณฑ์ตามวัฒนธรรม จะพิจารณาอำนาจของผู้ใหญ่ที่มีอำนาจทางกายเหมือนตน การตัดสินใจเลือกกระทำในสิ่งที่เป็นประโยชน์ต่อตนเองโดยไม่คำนึงถึงผลที่จะเกิดขึ้นต่อผู้อื่น ระดับนี้แบ่งออกเป็น 2 ขั้นคือ

ขั้นที่ 1 กลัวการลงโทษ (The Punishment and Obedience Orientation) มุ่งหลบหนีการลงโทษ เพราะกลัวความเจ็บปวดยอมทำตามผู้ใหญ่เพราะมีอำนาจทางกายเหนือตน สิ่งที่ตัดสินใจว่าอะไรดีหรืออะไรไม่ดีเกิดจากผลที่ตามมาทางกายโดยไม่พิจารณาถึงความหมายในคุณค่าของมนุษย์ หรือคุณค่าของผลที่จะตามมา ค่านิยมของขั้นนี้คือการหลีกเลี่ยงการลงโทษ

ขั้นที่ 2 แสวงหารางวัล (The Instrument - Relativist Orientation) การกระทำที่ถูกต้องคือการเลือกกระทำสิ่งที่น่าสนใจเพื่อความพอใจให้ ความสัมพันธ์ของมนุษย์อยู่ในรูปของการค้าแลกเปลี่ยนกัน การให้และการรับ เช่น เธอดีฉันฉันดีเธอ ความยุติธรรมเป็นไปในรูปของเหตุผลของการปฏิบัติมากกว่าจะเป็นความรู้สึกของความยุติธรรม ความซื่อสัตย์หรือความจงรักภักดี

2. ระดับมีจริยธรรมตามกฎเกณฑ์และประเพณีนิยม (Conventional Level) เป็นระดับที่บุคคลคงไว้ซึ่งความคาดหวัง โดยการทำตามกฎเกณฑ์ของกลุ่มย่อยของตน ระดับนี้แบ่งออกเป็น 2 ชั้น คือ

ขั้นที่ 3 การทำตามที่ผู้อื่นเห็นชอบ (The Interpersonal Concordance) การกระทำที่ดีและถูกต้องคือการช่วยเหลือผู้อื่น เพื่อให้เขาพอใจ และยกย่องชมเชย ในขั้นนี้บุคคลไม่มีความเป็นตัวของตัวเอง คล้อยตามการชักจูงของผู้อื่น โดยเฉพาะกลุ่มเพื่อน

ขั้นที่ 4 การทำตามกฎหมายและระเบียบสังคม (The Law and Order Orientation) บุคคลรู้ถึงบทบาทและหน้าที่ในฐานะเป็นหน่วยหนึ่งของสังคมนั้น จึงมีหน้าที่ทำตามกฎเกณฑ์ต่าง ๆ ที่สังคมกำหนดให้ หรือคาดหมายไว้ พฤติกรรมที่ถูกต้องประกอบด้วย การทำตามหน้าที่ โดยแสดงความนับถือเชื่อฟังต่อผู้มีอำนาจหรือกฎเกณฑ์ที่สังคมตั้งไว้

3. ระดับที่มีจริยธรรมอย่างวิจรรณญาณ (Post Conventional Level) บุคคลจะตัดสินความขัดแย้งต่าง ๆ ด้วยการนำมาคิดตรองซึ่งใจด้วยตนเอง แล้วตัดสินไปตามที่เห็นว่าสิ่งใดสำคัญมากกว่า โดยมีหลักการของตนเอง ระดับนี้แบ่งออกเป็น 2 ชั้นคือ

ขั้นที่ 5 ยึดหลักการทำตามสัญญา (Social - Contact, Legalistic Orientation) บุคคลเห็นความสำคัญของคนหมู่มาก ไม่ทำตนให้ขัดต่อสิทธิอันพึงมีพึงได้ของผู้อื่น มีความเชื่อมโยงระหว่างค่านิยมส่วนตัวกับความเห็นพ้องของสังคม เกิดเป็นกฎเกณฑ์ต่าง ๆ แต่กฎเกณฑ์นั้นเปลี่ยนแปลงได้ โดยพิจารณาประโยชน์ของสังคมมากกว่าขั้นที่ 4 ซึ่งไม่มีการยึดหยุ่น

ขั้นที่ 6 ยึดหลักอุดมคติสากล (The Universal Ethical - Principle Orientation) ขั้นนี้ถือว่าจริยธรรมที่แต่ละบุคคลยึดถือคือความถูกต้องและเป็นหลักสากล นอกเหนือจากกฎเกณฑ์ต่าง ๆ ในสังคม มีความยึดหยุ่นทางจริยธรรมเพื่อจุดมุ่งหมายในอันปลายอันเป็นอุดมคติเป็นหลักสากลเกี่ยวกับความยุติธรรม ความเท่าเทียมกันของสิทธิมนุษยย์ การเคารพในคุณค่าของมนุษย์แต่ละคน

Kohlberg (1975, อ้างถึงใน บุญรับ สักคัมภ์, 2532) กล่าวว่า มโนทัศน์เกี่ยวกับขั้นพัฒนาการ (Concept of Stage) มีดังนี้คือ

1. ขั้นพัฒนาการมีลักษณะเป็นโครงสร้างตามความคิด หรือความคิดที่จัดระบบแล้วแต่ละคนจะมีความคงที่ที่ระดับนั้น ๆ จากการศึกษาพบว่า 50 เปอร์เซ็นต์ของความคิดของแต่ละคนจะอยู่ที่ขั้นใดขั้นหนึ่ง ส่วนที่เหลือจะอยู่ในขั้นที่ใกล้เคียงกัน คือสูงกว่าหรือต่ำกว่า 1 ขั้น
2. ขั้นพัฒนาการจะเป็นไปตามลำดับขั้นในทุกสภาพการณ์ (นอกจากในภาวะที่ฉุกเฉิน) พัฒนาการจะก้าวหน้าไปที่ละขั้นไม่ถอยหลังและไม่ข้ามขั้น จากการศึกษาระยะยาวพบว่า การสอบซ้ำทุกครั้งแต่ละคนจะอยู่ในขั้นเดียวกันกับที่อยู่ใน 3 ปีก่อน หรืออยู่ขั้นสูงขึ้น
3. ขั้นพัฒนาการจะมีบูรณาการในเชิงอนุกรม (Hierarchical Integration) คือมีความเข้าใจความคิดขั้นต่ำกว่าแต่มีแนวโน้มจะชอบขั้นที่อยู่สูงกว่ามากกว่า

Kohlberg (1975, อ้างถึงใน บุญรับ สักคัมภ์, 2532) กล่าวว่า ขั้นพัฒนาการจริยธรรมคือโครงสร้างของจรรยาวิพากษ์ (Moral Judgement) ซึ่งต่างจากเนื้อหา (Content) คือเนื้อหาจะบอกถึงสิ่งที่บุคคลเชื่อซึ่งจะแปรไปตามประสบการณ์ที่ได้จากวัฒนธรรมและเป็นไปตามกฎการเรียนรู้ ส่วนโครงสร้างจะบอกถึงวิธีที่บุคคลคิดเกี่ยวกับสิ่งที่เขาเชื่อและชนิดของเหตุผลที่เขาใช้เกี่ยวกับการเลือกเขาคิดอย่างไรต่อเนื้อหาของความเชื่อ เหตุผลที่ให้จะเป็นสากล โครงสร้างจึงมีลักษณะเป็นสากลและเป็นไปตามกฎพัฒนาการ

2.3 ลักษณะต่าง ๆ ของมนุษย์ที่เกี่ยวข้องกับจริยธรรม

ดวงเดือน พันธุมนาวิน (2524) ได้แบ่งลักษณะต่าง ๆ ของมนุษย์ที่เกี่ยวข้องกับจริยธรรมออกเป็น 4 ประเภทคือ

1. ความรู้เชิงจริยธรรม หมายถึง การมีความรู้ในสังคมของคนนับถือว่าการกระทำชนิดใดคือควรกระทำ และการกระทำชนิดใดไม่ควรควรเว้น ลักษณะพฤติกรรมใดเหมาะสมและไม่เหมาะสม

2. ทักษะคิดเชิงจริยธรรม คือ ความรู้สึกของบุคคลเกี่ยวกับลักษณะ หรือ พฤติกรรมเชิงจริยธรรมต่าง ๆ ว่าตนชอบหรือไม่ชอบลักษณะนั้น ๆ เพียงใด ทักษะคิดนี้จะ กว้างขวางกว่าความรู้เพราะได้รวมเอาทั้งความรู้และความรู้สึกเข้าไปด้วย

3. เหตุผลเชิงจริยธรรม หมายถึง การที่บุคคลใช้เหตุผลในการเลือกที่จะ กระทำหรือไม่กระทำพฤติกรรมอันใดอันหนึ่ง เหตุผลนั้นจะแสดงให้เห็นเหตุจูงใจที่อยู่เบื้องหลัง บุคคลการกระทำเหมือนกันอาจจะมีเหตุผลที่แตกต่างกันได้

4. พฤติกรรมเชิงจริยธรรม หมายถึง การลงมือกระทำพฤติกรรมที่บุคคล แสดงออกในด้านที่สังคมนิยมชมชอบ หรือดเว้นการแสดงพฤติกรรมที่ฝ่าฝืนกฎเกณฑ์ หรือ ค่านิยมในสังคมนั้น

2.4 องค์ประกอบทางจริยธรรม

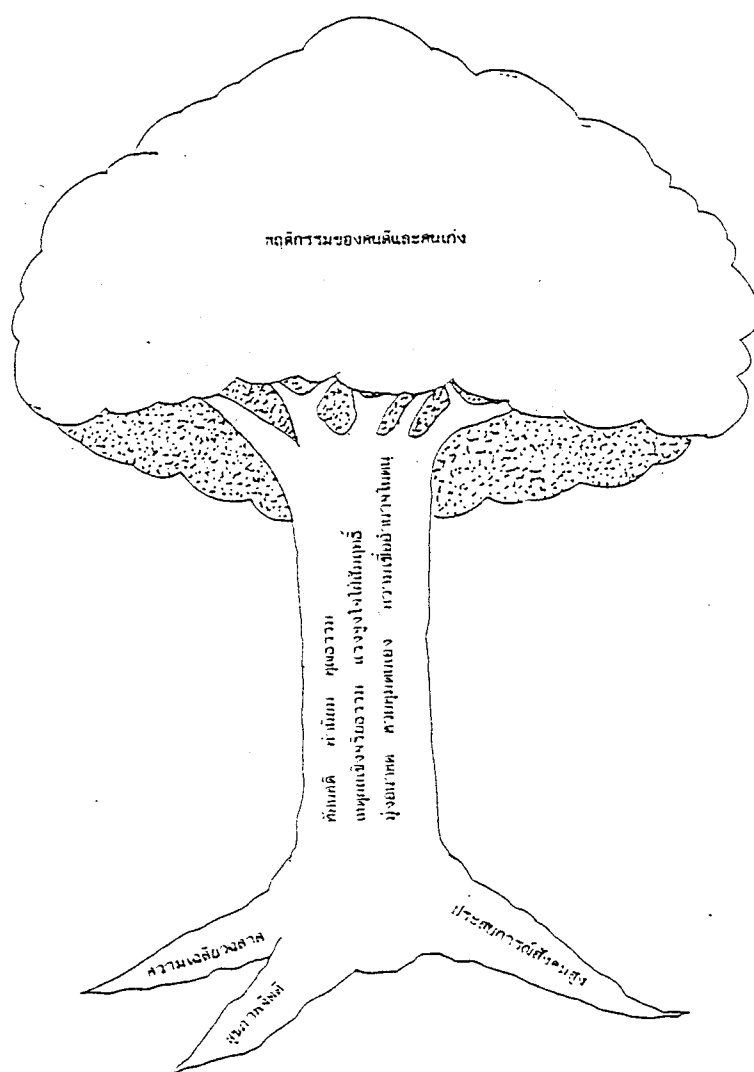
กรมวิชาการ, กระทรวงศึกษาธิการ (2523) กล่าวถึงองค์ประกอบจริยธรรม ว่ามี 3 ประการคือ

1. องค์ประกอบด้านความรู้ (Moral Reasoning) ได้แก่ความเข้าใจเหตุผล ของความถูกต้องดีงาม โดยกระบวนการความคิด

2. องค์ประกอบด้านความรู้สึก (Moral Attitude and Belief) ได้แก่ ความพึงพอใจ ศรัทธา เลื่อมใส เกิดความนิยมยินดีที่จะรับจริยธรรมนั้นมาเป็นแนวปฏิบัติ

3. องค์ประกอบด้านพฤติกรรมแสดงออก (Moral Conduct) คือพฤติกรรม การกระทำที่บุคคลตัดสินใจจะกระทำถูกหรือกระทำผิดในสถานการณ์แวดล้อมต่างกัน เชื่อว่า อิทธิพลส่วนหนึ่งของพฤติกรรมการกระทำนั้นมาจากส่วนประกอบทั้ง 2 ประการข้างต้น และ บางส่วนอาจขึ้นอยู่กับองค์ประกอบอื่น ๆ เช่น ลักษณะทางจิตวิทยาบางประการของบุคคล นั้น ๆ หรือความรุนแรงบีบบังคับของสถานการณ์ที่รุมเร้าบุคคลนั้นอีกด้วย

ดวงเดือน พันธมนาวิน (2529) ได้กล่าวถึงองค์ประกอบทางจริยธรรมไว้ในรูปของทฤษฎีต้นไม้จริยธรรม โดยรวมเอาผลงานการวิจัยที่แสดงถึงลักษณะพื้นฐานและองค์ประกอบทางจิตใจที่จะนำไปสู่พฤติกรรมจริยธรรม โดยเปรียบเทียบพฤติกรรมต่าง ๆ ของคนดีและคนเก่งเหมือนผลไม้นบนต้นไม้และส่วนประกอบที่เป็นพื้นฐานที่จะนำไปสู่พฤติกรรมการเป็นคนดี คนเก่งอันได้แก่รากและลำต้น ดังแสดงในภาพ



แผนภูมิที่ 1 ต้นไม้จริยธรรม

โดยมีการแบ่งต้นไม้ออกเป็น 2 ส่วน คือ ส่วนรากและลำต้น โดยมีรายละเอียดดังนี้

1. ส่วนรากเปรียบเสมือนลักษณะทางจิตที่เป็นพื้นฐานทางจิตใจ 3 ประการที่จะก่อให้เกิดพฤติกรรมของคนดีคนเก่ง ลักษณะทางจิตใจ 3 ประการนั้นได้แก่

1.1 สติปัญญา คือ ความเฉลียวฉลาดเหมาะสมกับอายุ เมื่อเป็นผู้ใหญ่ก็มีความสามารถทางความคิดที่เป็นนามธรรมขั้นสูงได้

1.2 ประสพการณ์ทางสังคม หมายถึง การเข้าใจมนุษย์และสังคม รู้จักเอาใจเขามาใส่ใจเรา

1.3 มีสุขภาพจิตดี หมายถึง การมีความวิตกกังวลน้อย หรือในปริมาณที่เหมาะสมกับเหตุการณ์

2. ส่วนลำต้นเปรียบเสมือนลักษณะทางจิตใจ 5 ประการที่ส่งเสริมให้บุคคลเป็นคนดีและคนเก่ง ลักษณะทางจิตใจ 5 ประการนี้ ถ้ามีมากในบุคคลใด บุคคลนั้นจะมีพฤติกรรมของคนดีคนเก่งอย่างสม่ำเสมอแต่ถ้าขาดลักษณะหลายประการมากเท่าใด บุคคลนั้นจะเป็นผู้ที่ไม่สามารถเป็นคนดีและคนเก่งได้ ลักษณะ 5 ประการนั้นได้แก่

2.1 ทศณคติ คุณธรรม ค่านิยม ที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมของคนดี และคนเก่ง

2.2 เหตุผลเชิงจริยธรรม หรือการเห็นแก่ผู้อื่น ส่วนรวมและหลักสากลมากกว่าการเห็นแก่ตัว

2.3 ลักษณะมุ่งอนาคต สามารถคาดการณ์ไกลและสามารถควบคุมตนเองให้รอดได้ รอดได้ อย่างเหมาะสม

2.4 ความเชื่ออำนาจในตน ว่าทำได้ดี ทำชั่วจะต้องได้รับโทษ

2.5 แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ หรือ ความทะยานอยากนั้น ผ่าพ้นอุปสรรคจนประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้

จากทฤษฎีต้นไม้จริยธรรมจะเห็นได้ว่าการที่บุคคลจะเป็นคนดีและคนเก่งได้นั้นจะต้องมีลักษณะทางจิต 3 ประการคือ สติปัญญา ประสพการณ์ทางสังคม และสุขภาพจิตดีซึ่งเปรียบเสมือนรากสำคัญของต้นไม้ที่จะชอนไชหาอาหารมาเลี้ยงลำต้นอย่างเต็มที่เพื่อพัฒนาลักษณะทางจิต 5 ประการที่ลำต้น อันจะส่งผลให้ผลไม้นั้นดีมีความงอกงามสมบูรณ์อันเปรียบเสมือนเป็นพฤติกรรมของคนดีและคนเก่ง

3. ลักษณะมุ่งอนาคต

3.1 ความหมายของลักษณะมุ่งอนาคต

ดวงเดือน พันธุมนาวิน (2520) ได้ให้ความหมายของลักษณะมุ่งอนาคต (Future Orientation) ไว้ว่าหมายถึง ความสามารถในการควบคุมตนเองของบุคคล ซึ่งแสดงออกเป็นพฤติกรรมของการอดได้ในสถานการณ์ต่าง ๆ เช่น การรอรับรางวัลใหญ่กว่าในอนาคต แทนรางวัลเล็กน้อยซึ่งจะรับในทันที หรือการงดบำบัดความต้องการในปัจจุบันของตนเพราะเล็งเห็นผลร้ายที่จะเกิดตามมา หรือเพียรพยายามในปัจจุบันเพื่อจุดมุ่งหมายที่ยิ่งใหญ่ในอนาคต ลักษณะมุ่งอนาคตนี้ตรงข้ามกับลักษณะมุ่งปัจจุบัน และอาจถือว่าเป็นลักษณะบุคลิกภาพของบุคคลได้

จินตนา บิลมาศ และคนอื่น ๆ (2529) ได้สรุปความหมายของการมุ่งอนาคตว่า หมายถึง ความสามารถในการคาดการณ์ไกล และเล็งเห็นผลดีและผลเสียที่จะเกิดขึ้นในอนาคต สามารถวางแผนปฏิบัติเพื่อรับผลดี หรือป้องกันผลเสียที่จะเกิดในอนาคต ส่วนการควบคุมตนเอง หมายถึง ความสามารถที่จะละเว้นการกระทำบางชนิด หรือความสามารถที่จะกระทำพฤติกรรมที่ต้องใช้ความเสียสละ หรืออดทนในปริมาณและคุณภาพที่เหมาะสมเป็นเวลานานพอที่จะนำไปสู่ผลที่ต้องการในอนาคตได้ ความสามารถควบคุมตนเองนี้ไม่ใช่ลักษณะทางจิตที่เรียกว่า "ความใจแข็ง" แต่เพียงอย่างเดียว แต่เป็นความสามารถของบุคคลที่จะจัดสภาพแวดล้อมให้ตนสามารถจะทำพฤติกรรมที่ตนตั้งใจไว้แต่เดิม

ลักษณะมุ่งอนาคตนี้ นักจิตวิทยาทั้งหลาย (Kohlberg, 1964 ; Mischel, 1974 ; Wright, 1975) พบหลักฐานว่าเป็นด้านหนึ่งของพลังอีโก (Ego Strength) ของบุคคลซึ่งจะเป็นทางให้บุคคลมีลักษณะมุ่งอนาคตสูงสามารถระงับหรือลดการบำบัดความต้องการต่าง ๆ ของตนได้ ฉะนั้นผู้ที่มีลักษณะมุ่งอนาคตสูงสามารถปฏิบัติตนได้อย่างเหมาะสมกับกาลเทศะ และไม่เป็นผู้ฝ่าฝืนกฎเกณฑ์ของศาสนาและกฎหมาย จึงเห็นได้ว่าผู้ที่มีลักษณะมุ่งอนาคตสูงจัดได้ว่าเป็นผู้มีจริยธรรมสูงด้วย

Kay (1975, อ้างถึงใน จินตนา บิลมาศและคณะ, 2529) เชื่อว่าบ่อเกิดของลักษณะมุ่งอนาคตนั้นอยู่ที่ลักษณะ ความมั่นคงของสังคมของบุคคล บุคคลจะต้องเคยได้รับประสบการณ์ว่าสิ่งที่ตนรอคอยนั้นตนได้รับจริง ๆ ในที่สุด ส่วนการฝึกเด็กให้อดใจได้นั้น เป็นสิ่งกระทำกันในครอบครัวโดยทั่วไปไม่ว่าในฐานะเช่นไร แต่การที่เด็กจะเรียนรู้ว่า การอดใจรอในส่วนมากจะเกิดในครอบครัวฐานะปานกลาง และฐานะสูงเท่านั้น เพราะ ครอบครัวฐานะยากจนย่อมไม่สามารถจะหาสิ่งของให้เด็กได้ตามสัญญาได้มากนัก ทำให้เด็กหมดความเชื่อถือเกี่ยวกับอนาคต และจะเป็นการเพาะลักษณะมุ่งปัจจุบันแทน นอกจากนี้การเคยประสบความสำเร็จต่าง ๆ ในชีวิตก็เป็นสิ่งที่เชื่อว่าจะช่วยให้บุคคลมีลักษณะมุ่งอนาคตสูงทำให้บุคคลเกิดความพยายามในการที่จะกระทำสิ่งต่าง ๆ เพราะมีความหวังว่าจะสามารถทำได้สำเร็จดังที่เคยประสบมาแล้ว ฉะนั้นลักษณะมุ่งอนาคตจึงเกิดจากการเรียนรู้ทางสังคมนั่นเอง (ดวงเดือน พันธมนาวิน, 2520)

ดวงเดือน พันธมนาวิน และ เพ็ญฯ ประจักษ์จณี (2520) ได้ทำการวิจัยเกี่ยวกับจริยธรรม ของเยาวชนไทย โดยใช้กลุ่มตัวอย่างเป็นนักเรียนระดับชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 มัธยมศึกษาปีที่ 1 มัธยมศึกษาปีที่ 3 มัธยมศึกษาปีที่ 5 และนิสิตปีที่ 2 รวมทั้งสิ้น 1,400 คน โดยใช้แบบวัดระดับจริยธรรม แบบวัดลักษณะมุ่งอนาคต แบบสอบถามการถูกอบรมเลี้ยงดู แบบสอบถามภูมิหลัง แบบวัดความสันทัดทางภาษา ผลการวิจัยพบว่าจริยธรรมและลักษณะมุ่งอนาคตมีความสัมพันธ์กันทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

3.2 ความสำคัญของลักษณะมุ่งอนาคต

บุรุษ สักคิมพี (2532) ได้ให้ความสำคัญของการมุ่งอนาคต ว่า การมุ่งอนาคตเป็น ความสามารถในการคาดการณ์ไกลและเล็งผลเสียที่จะเกิดขึ้นในอนาคตและสามารถวางแผนปฏิบัติเพื่อรอรับผลดี หรือป้องกันผลเสียที่จะเกิดขึ้นในอนาคตได้ การมุ่งอนาคตนั้นเกิดจากการสะสมผลของการเรียนรู้จากประสบการณ์ตั้งแต่อดีตของบุคคล เกี่ยวกับลักษณะความมั่นคงของสภาพแวดล้อม ดังนั้นถ้าสังคมมีความสัมพันธ์ของสภาพแวดล้อมสูงไม่ต้องพึ่งพาธรรมชาติ บุคคลในสังคมสามารถคาดการณ์สิ่งที่เกิดในอนาคตได้แม่นยำพอสมควร คนในสังคมนั้นจะมีลักษณะมุ่งอนาคตสูงด้วย การที่บุคคลมีลักษณะมุ่งอนาคตสูงจะส่งผลให้บุคคลทำงานอย่างขยันขันแข็งในปัจจุบัน เพื่อที่จะรอรับผลที่ดีในอนาคต

ลักษณะมุ่งอนาคตมีความสัมพันธ์ กับความสำเร็จในการทำงาน กล่าวคือ ถ้าแต่ละขั้นตอนในการทำงานนั้นมีผลต่อความสำเร็จ หรือความก้าวหน้าของบุคคลในอนาคต ความสำเร็จในแต่ละขั้นจะเป็นแรงจูงใจให้คนพยายามทำงานในขั้นต่อไปให้สำเร็จ เพื่อบรรลุเป้าหมายขั้นสุดท้าย และจะเดียวกันความล้มเหลวของการทำงานในขั้นตอนต้น ๆ ก็จะทำให้คนไม่สามารถทำงานในขั้นต่อไปได้ ดังนั้นถ้าลักษณะของงานอาชีพใด ๆ ที่มีลักษณะการทำงานที่เป็นขั้นตอนอย่างต่อเนื่องและความสำเร็จในขั้นตอนต้นจะช่วยให้คนบรรลุเป้าหมายขั้นสุดท้ายได้ ก็จะสามารถทำให้ผู้กระทำพฤติกรรมนั้นใช้ความพยายามในการทำงานเพื่อที่จะให้เกิดผลดีในอนาคต ซึ่งก็เป็นการฝึกให้คนรู้จักการมุ่งอนาคตนั่นเอง

ดวงเดือน พันธุมนาวิน (2529) ได้ให้ลักษณะของผู้ที่มีลักษณะมุ่งอนาคตว่า ควรมีลักษณะดังนี้

- 1) สามารถคาดการณ์ไกล เห็นความสำคัญของอนาคต และตัดสินใจเลือกกระทำอย่างเหมาะสม
- 2) หาแนวทางแก้ปัญหาและวางแผนดำเนินการเพื่อเป้าหมายในอนาคต
- 3) รู้จักการปฏิบัติให้เกิดการอดได้รอได้อย่างเหมาะสม
- 4) สามารถให้รางวัลและลงโทษตนเองเมื่อกระทำไม่เหมาะสม

ลักษณะของผู้ที่มีการใช้เหตุผลเชิงจริยธรรมและลักษณะมุ่งอนาคตดังกล่าว เป็นลักษณะสำคัญที่ควรมีอยู่ในตัวตำรวจผู้ที่ทำหน้าที่พิทักษ์สันติราษฎร์ อันเป็นเจ้าพนักงานของกระบวนการยุติธรรมเบื้องต้น ที่ใกล้ชิดประชาชนมากที่สุด และมีการพิจารณาและตัดสินใจใช้กฎหมายในการรักษาความสงบเรียบร้อยของประชาชนตลอดเวลา

4. ความพึงพอใจในงาน

4.1 ความหมายของความพึงพอใจในงาน

Strauss and Sayles (1960, อ้างถึงใน สาโรช บุญบุตร, 2535) ได้ให้ความหมายของความพึงพอใจในงานว่าเป็นความรู้สึกพอใจในงานที่ทำ และเต็มใจที่จะปฏิบัติงานนั้นให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การ บุคคลจะรู้สึกพอใจงานที่ทำเมื่องานนั้นให้ผลประโยชน์ตอบแทนทั้งทางด้านวัตถุและทางด้านจิตใจ ซึ่งสามารถสนองความต้องการขั้นพื้นฐานได้

Smith , Kendal and Hulin (1969) กล่าวถึง ความพึงพอใจในงานว่าเป็นความรู้สึกรวม ๆ ระหว่างความคาดหวังและประสบการณ์ที่ได้จากการทำงาน ความรู้สึกพึงพอใจจึงรวมอยู่กับความคาดหวังและประสบการณ์ที่ได้จากการทำงาน ความคาดหวังนี้ไม่เพียงแต่งานที่ทำอยู่เท่านั้น แต่ยังรวมถึงความคาดหวังส่วนบุคคลที่มีพื้นฐานจากประสบการณ์และความต้องการทางจิตวิทยาของเขาด้วย

Good (1973) ให้ความหมายว่า ความพึงพอใจในงาน หมายถึง คุณภาพ สภาพ หรือระดับความพึงพอใจของบุคคล ซึ่งเป็นผลมาจากความสนใจและทัศนคติของบุคคลที่มีต่อคุณภาพของงานนั้น ๆ

Hoy and Miskel (1982) กล่าวว่าความพึงพอใจเป็นความรู้สึกที่ดีต่องานซึ่งมักเกี่ยวข้องกับคุณค่าและความต้องการของบุคคลด้วย

Dessler (1983) อธิบายเกี่ยวกับความพึงพอใจว่า เป็นระดับความรู้สึกต่องานเมื่อความต้องการที่สำคัญของเรา เช่น ความมีสุขภาพดี มีความมั่นคง มีความสมบูรณ์พลสุข มีพวกพ้อง มีคนยกย่องต่าง ๆ เหล่านี้ได้รับการตอบสนองแล้วทำให้มีผลต่องาน

นิยม ศรีวิเศษ (2521) ได้ให้ความหมายไว้ว่า หมายถึง ความพอใจที่ได้รับการตอบสนองความต้องการในปัจจัยต่าง ๆ ที่ก่อให้เกิดแรงจูงใจเพื่อกระตุ้นให้ผู้นับปฏิบัติงานเกิดกำลังใจและเต็มใจที่จะปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

จากความหมายของความพึงพอใจในงานที่กล่าวมาแล้ว อาจสรุปได้ว่าความพึงพอใจในงานเป็นเรื่องของความรู้สึกที่ดี ที่มีความสุขของบุคคลต่องานที่กำลังปฏิบัติอยู่และความพึงพอใจจะส่งผลต่อการปฏิบัติงาน ซึ่งอย่างไรก็ดีความพึงพอใจของแต่ละคนไม่มีวันสิ้นสุด อาจเปลี่ยนแปลงได้เสมอตามกาลเวลาและสภาพแวดล้อม บุคคลจึงมีโอกาสนี้จะไม่พึงพอใจในสิ่งที่เคยพึงพอใจมาแล้วก็ได้ ฉะนั้นผู้บริหารจำเป็นจะต้องตรวจสอบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในหน่วยงานเสมอ ๆ เพื่อที่จะได้แก้ไขปรับปรุงองค์ประกอบต่าง ๆ ในการปฏิบัติงานให้สอดคล้องกับความต้องการของบุคลากรตลอดไปทั้งนี้เพื่อให้งานสำเร็จลุล่วงไปตามเป้าหมาย

4.2 แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจในงาน

สิ่งที่สร้างความพึงพอใจส่วนใหญ่จะทำให้บุคคลสบายใจหรือสนองความต้องการของเขาได้ ทำให้เกิดความสุขแต่ไม่อาจจูงใจให้เขาใช้ความสามารถเพิ่มขึ้นได้ ถ้าหากสิ่งที่สร้างความพอใจนั้นไม่มีลักษณะเป็นสิ่งที่จูงใจ (Motivators) ด้วย สิ่งที่สร้างความพอใจกับสิ่งที่จูงใจจึงต่างกัน

ทฤษฎี สาร (2516) ได้กล่าวถึงสิ่งที่จูงใจจะทำให้บุคคลทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและอยู่ได้นานจะต้องอาศัยสิ่งที่จูงใจที่สำคัญ 5 ประการคือ

1. สิ่งจูงใจที่เป็นวัตถุ เช่น เงิน สิ่งของ
2. สิ่งจูงใจที่เป็นโอกาส เช่น การให้มีโอกาสที่จะมีชื่อเสียงดีเด่น มีเกียรติยศ มีอำนาจมากขึ้น
3. สิ่งจูงใจที่เป็นสภาพของการทำงานซึ่งอาศัยวัตถุเป็นหลัก เช่น ให้มีที่นั่งทำงานที่ดี มีห้องทำงานส่วนตัว โต๊ะหัวหน้างานใหญ่กว่าโต๊ะบุคลากรอื่น เป็นต้น
4. สิ่งจูงใจที่เป็นสภาพของการทำงานซึ่งไม่เกี่ยวกับวัตถุ เช่น สภาพของสังคม ครูในโรงเรียนช่วยให้โรงเรียนน่าอยู่
5. การบำรุงขวัญ หรือการกระตุ้นและสร้างความรู้สึกร่วมกันกับครูทั้งหลายว่าตนมีส่วนร่วมอย่างสำคัญในการสร้างชื่อเสียงให้โรงเรียน

เกสสินี หงษ์สนั่นทนต์ (2518) ได้สรุปปัจจัยที่เป็นความต้องการขั้นพื้นฐานในการสร้างแรงจูงใจในการทำงานไว้ 7 ประการคือ

1. การให้เกียรติและตระหนักในผลงานที่ถูกต้องกระทำ
2. เป็นผลงานที่ควรแก่การสนใจท้าทายความสามารถ
3. การทำงานเป็นกลุ่มที่มีการประสานงานเป็นอย่างดี
4. มีอิสระในการวินิจฉัยปัญหา
5. มีความมั่นคงในการทำงาน
6. มีความก้าวหน้าซึ่งได้รับการพิจารณาอย่างเสมอภาคและยุติธรรม
7. มีการควบคุมดี

เสถียร เหลืองอร่าม (2519) ได้ให้ข้อคิดเห็นเกี่ยวกับการสร้างสิ่ง
จูงใจเพื่อให้เกิดความพึงพอใจในงานนั้น มีทั้งทางบวกและทางลบ ดังนี้

1. สิ่งจูงใจในทางบวก ได้แก่
 - 1.1 เงิน
 - 1.2 ความมั่นคง
 - 1.3 การยกย่อง
 - 1.4 การมีความรู้สึกรู้ว่าเป็นเจ้าของ
 - 1.5 การแข่งขัน
 - 1.6 ความรู้ของผลงาน
 - 1.7 การมีส่วนร่วม
2. สิ่งจูงใจในทางลบ ได้แก่
 - 2.1 การตำหนิ
 - 2.2 การตัดเงินเดือน
 - 2.3 การให้ออกจากงาน
 - 2.4 การลดขั้น
 - 2.5 การไล่ออกจากงาน

การจูงใจในทางลบ เป็นเรื่องของการลงโทษ แต่วัตถุประสงค์ของ
การลงโทษไม่ใช่เพื่อแก้แค้น แต่เป็นการลงโทษเพื่อตึงและเตือนสติพนักงานในองค์กรให้
เขาเหล่านั้นหันมาสนใจในการทำงาน

Bernard (1968, อ้างถึงใน อำนวย บุญศรี, 2531) ได้กล่าวถึงสิ่งจูงใจ
ที่จะใช้เป็นเครื่องกระตุ้นบุคคลให้เกิดความพึงพอใจในงานไว้ 8 ประการดังนี้ คือ

1. สิ่งจูงใจที่เป็นวัตถุ ได้แก่ เงิน สิ่งของ หรือสถานะทางกาย
ที่ให้แก่มนุษย์ในการทำงานเป็นการตอบแทน เป็นการชดเชยหรือเป็นรางวัลที่เขาได้ปฏิบัติงานให้แก่
หน่วยงานมาแล้วนั้นเป็นอย่างดี
2. สิ่งจูงใจที่เป็นโอกาสของบุคคลซึ่งไม่ใช่วัตถุ เป็นสิ่งจูงใจที่สำคัญ
ในการช่วยส่งเสริมความร่วมมือในการทำงานมากกว่ารางวัลที่เป็นวัตถุ เพราะสิ่งจูงใจที่
เป็นโอกาสนี้บุคคลจะได้รับแตกต่างจากคนอื่น เช่น เกียรติภูมิ การให้สิทธิพิเศษ และ
การมีอำนาจ เป็นต้น

3. สภาพทางกายที่พึงปรารถนา หมายถึง สิ่งแวดล้อมในการปฏิบัติงาน ได้แก่ สถานที่ทำงาน เครื่องมือ สิ่งอำนวยความสะดวกในการทำงานต่าง ๆ ซึ่งเป็นสิ่งสำคัญอันอาจก่อให้เกิดความสุจริตทางกายในการทำงาน

4. ผลประโยชน์ทางอุดมคติ หมายถึง สมรรถภาพของหน่วยงานที่สนองความต้องการของบุคคลในด้านความภูมิใจที่ได้แสดงฝีมือ การได้มีโอกาสช่วยเหลือครอบครัวตนเองและผู้อื่น ทั้งการได้แสดงความภาคภูมิใจต่อหน่วยงาน

5. ความดึงดูดใจในทางสังคม หมายถึง ความสัมพันธ์อันดีมิตร ซึ่งถ้าความสัมพันธ์เป็นไปด้วยดีจะทำให้เกิดความผูกพัน และความพอใจร่วมงานกับหน่วยงาน

6. การปรับสภาพการทำงานให้เหมาะสมกับวิธีการและทัศนคติของบุคคล หมายถึง การปรับปรุงตำแหน่งงาน วิธีทำงานให้สอดคล้องกับความสามารถของบุคลากร ซึ่งแต่ละคนมีความสามารถแตกต่างกัน

7. โอกาสที่จะมีส่วนร่วมในการทำงาน หมายถึง การเปิดโอกาสให้บุคลากรรู้สึกมีส่วนร่วมในงาน เป็นบุคคลสำคัญคนหนึ่งของหน่วยงานมีความรู้สึกเท่าเทียมกันในหมู่ผู้ร่วมงานและมีกำลังใจในการปฏิบัติงาน

8. สภาพของการอยู่ร่วมกัน หมายถึง ความพอใจของบุคคลในด้านสังคมหรือความมั่นคงในทางสังคม ซึ่งจะทำให้คนมีหลักประกันและความมั่นคงในการทำงาน

จากแนวคิดในเรื่องการสร้างสิ่งจูงใจที่จะเป็นแรงผลักดันให้เกิดความพึงพอใจดังกล่าวจะช่วยให้ผู้บริหารได้มีเครื่องมือที่จะจูงใจคนของตนให้มาร่วมมือกันทำงาน และเข้ากับตนได้อย่างมีประสิทธิภาพ ผู้บริหารจึงต้องศึกษาบุคคลแต่ละคนให้เข้าใจถึงธรรมชาติแห่งความต้องการของเขาให้ต้องทั่วว่าเขามีลำดับความต้องการที่สำคัญในเรื่องใดแล้วจะหาทางตอบสนองความต้องการด้วยสิ่งใดเพื่อจูงใจให้เขาเกิดความพึงพอใจในงานและสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

Herzberg และผู้ร่วมงาน (1959 ; อ้างใน กิตติ จอมแบ่ง, 2528) ได้ศึกษาปัจจัยต่าง ๆ อันเป็นสาเหตุของความพึงพอใจ และความไม่พึงพอใจในงานของวิศวกรและสมุห์บัญชีด้วยการสัมภาษณ์แล้วนำข้อมูลมาวิเคราะห์ในลักษณะที่เรียกว่า วิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) ผลการศึกษาของเขายืนยันให้เห็นว่าสิ่งต่าง ๆ ที่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในระดับสูง หรือที่ Herzberg เรียกว่า "Satisfier" นั้น มีความแตกต่างจากสิ่งต่าง ๆ ที่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในระดับต่ำ หรือเรียกว่า "Dissatisfier"

สิ่งที่ผู้ตอบเห็นว่าเป็นความพึงพอใจ ได้แก่ ความสำเร็จ การยอมรับนับถือ ลักษณะงาน ความรับผิดชอบ ฯลฯ สิ่งต่าง ๆ เหล่านี้ดูจะมีความสัมพันธ์กับเนื้อหาของงานนั้น ๆ ในขณะนั้น (Job Content) เขาให้ชื่อว่าเป็น " Content Factor " ส่วนสิ่งที่เป็นการไม่พึงพอใจ ได้แก่ นโยบายของบริษัท การบริหารงาน เงินรายได้ สภาพการทำงาน ซึ่งดูจะมีความสัมพันธ์กับสิ่งแวดล้อมที่คนปฏิบัติงาน (Job Context) จึงเรียกว่า " Context Factor "

Herzberg และผู้ร่วมงาน (1959 ; อ้างถึงใน กิตติ , 2528) ได้สรุปเพิ่มเติมว่า

1. เนื้อหาของงาน (Job Content) เป็นสิ่งตอบสนองความต้องการประจักษ์ตน (Self Actualization) ในการทำงานของคนโดยตรง แต่สิ่งแวดล้อมเกี่ยวกับงาน ไม่สามารถตอบสนองความต้องการดังกล่าวได้ แม้ว่าปัจจัยเหล่านั้นจะได้รับการตอบสนองอย่างพอใจแล้ว ก็เป็นการตอบสนองเพื่อหลีกเลี่ยงความไม่พึงพอใจเท่านั้นเอง คือ การตอบสนองในสิ่งนี้เป็น การตอบสนองเพื่อมิให้เกิดความรู้สึกในทางลบ มิใช่เป็นสิ่งที่ก่อให้เกิดความรู้สึกในทางบวกได้ เนื้อหาของงาน (Job Content) เป็นสิ่งล่อใจทางบวก ส่วนสิ่งแวดล้อมเกี่ยวกับงาน (Job Context) เป็นสิ่งล่อใจทางลบ

2. ความแตกต่างในบุคลิกภาพ ในด้านบุคลิกภาพนั้น Herzberg แบ่งคนออกเป็น 2 ประเภท

2.1 Motivation Seekers คนประเภทนี้มักจะผูกใจในเนื้อหาของงานต้องการทำงานให้ดีที่สุด โดยไม่คำนึงถึงปัจจัยแวดล้อมอื่น ๆ มากนัก และต้องการตอบสนองด้วยเนื้อหาของงาน (Job Content) เป็นส่วนใหญ่

2.2 Maintenance Seekers คนประเภทนี้มักจะเน้นความสนใจไปที่สภาพแวดล้อมต่าง ๆ ที่อยู่รอบตัว เช่น ถ้าสถานที่ทำงานสวยงาม สะอาดเย็นสบาย เข้ากับเพื่อนร่วมงานได้ดี มีเวลาใช้ชีวิตส่วนตัวที่น่าพอใจแล้ว เขาก็จะพอใจในงานที่ทำพวกนี้ต้องการสนองความต้องการของตนด้วยปัจจัยที่เกี่ยวกับสิ่งแวดล้อมเกี่ยวกับงาน (Job Context)

Herzberg และผู้ร่วมงาน ได้สร้างทฤษฎีการจูงใจ-สุขอนามัยขึ้น โดยศึกษาถึงแรงจูงใจในการทำงานของคนในด้านความต้องการความสุขจากการทำงาน ได้ทำการศึกษาเกี่ยวกับทัศนคติที่มีต่องานของวิศวกร และนักบัญชี จำนวน 200 คน บนพื้นฐาน

ของการตอบสนองที่ได้รับ Herzberg และผู้ร่วมงาน ได้สรุปว่า ปัจจัยจูงใจที่ทำให้บุคลากรเกิดความพึงพอใจในงาน เช่น ความสำเร็จในการทำงาน การยอมรับนับถือ ลักษณะของงาน ความรับผิดชอบ และความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน เป็นต้น ซึ่งถ้าขาดปัจจัยจูงใจดังกล่าวจะมีผลกระทบทำให้มีระดับความพึงพอใจในงานของบุคลากรน้อยมาก ส่วนปัจจัยสุขอนามัย หมายถึง องค์ประกอบในการปฏิบัติงานที่ช่วยป้องกันการปฏิบัติงานของบุคลากรไม่ให้หย่อนประสิทธิภาพลง เช่น เงินเดือน สภาพแวดล้อมการทำงาน และนโยบายของบริษัท

ปัจจัยจูงใจและปัจจัยสุขอนามัย ของ Herzberg มีความสำคัญมากต่อความพึงพอใจในงาน ดังมีรายละเอียดพอที่จะสรุปได้ดังนี้

ปัจจัยจูงใจ (Motivation Factor) หมายถึง องค์ประกอบที่ทำให้บุคลากรเกิดความพึงพอใจในการทำงาน ประกอบด้วย

1. ความสำเร็จในการทำงาน (Achievement) หมายถึง ความสำเร็จจากการปฏิบัติงานโดยใช้ความรู้ความสามารถ ประสิทธิภาพ ปฏิภาณไหวพริบแก้ไขปัญหา และดำเนินงานต่าง ๆ ให้บรรลุเป้าหมายขององค์การและของตน
2. การยอมรับนับถือ (Recognition) หมายถึง การได้รับการยกย่องชมเชย ได้รับการแสดงความยินดี หรือ การยอมรับในความสามารถจากเพื่อนร่วมงาน หรือผู้ใต้บังคับบัญชา เมื่อได้ปฏิบัติงานจนบรรลุผลสำเร็จ
3. ลักษณะของงาน (Work Itself) หมายถึง งานที่ปฏิบัติซึ่งอาจจะ เป็นงานที่ท้าทาย หรืองานธรรมดา งานที่สร้างสรรค์เป็นประโยชน์ หรืองานที่น่าเบื่อหน่าย งานที่ง่ายหรืองานที่ยาก รวมถึงความมีอิสระในการทำงานด้วย
4. ความรับผิดชอบ (Responsibility) หมายถึง การได้ปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมาย และเป็นงานที่เหมาะสม กับความสามารถให้สำเร็จลุล่วง
5. ความก้าวหน้า (Advancement) หมายถึง การได้รับการพิจารณาความดีความชอบประจำปี การเลื่อนตำแหน่งในหน้าที่การงานรวมถึงการได้เพิ่มพูนความรู้ และประสบการณ์โดยอาจได้วุฒิเพิ่มหรือไม่ก็ได้



ปัจจัยสุขอนามัย (Maintenance Factor or Hygiene Factor)

หมายถึง องค์ประกอบในการปฏิบัติงานที่ช่วยป้องกัน การปฏิบัติงานของบุคลากรไม่ให้หย่อนประสิทธิภาพลง ประกอบด้วย

1. นโยบายและการบริหาร (Policy and Administration)

หมายถึง นโยบายและการจัดหน่วยงาน ตลอดจนการบริหารงานของหน่วยงานหลักและหน่วยงานย่อยนั้นสอดคล้องเหมาะสมกัน สนับสนุนการปฏิบัติราชการให้บรรลุจุดหมายมากน้อยเพียงใด ชัดเจน ปฏิบัติได้ไม่ขัดกับความก้าวหน้าของผู้ใต้บังคับบัญชา

2. การปกครองบังคับบัญชา (Supervision) หมายถึง การที่ผู้บังคับ

บัญชามีความเป็นผู้นำและมีความสามารถในการบังคับบัญชา

3. ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน (Relation with Peers)

หมายถึง การประสานสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน มีความสามัคคีสามารถทำงานร่วมกันได้ด้วยดี

4. ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา (Relation with Supervision)

หมายถึง การประสานสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชา มีความสามัคคี สามารถทำงานร่วมกันได้ด้วยดี.

5. สภาพการทำงาน (Work Condition) หมายถึง สภาพแวดล้อม

และสภาพของบริเวณอาคารที่ทำงาน ห้องทำงานมีความสะดวกสบายมีวัสดุอุปกรณ์ที่เพียงพอ และสะดวกที่จะนำมาใช้

6. เงินเดือน (Salary) หมายถึง ค่าจ้างหรือค่าตอบแทนต่าง ๆ ใน

การปฏิบัติงานรวมถึงผลประโยชน์เกื้อกูลอื่น ๆ เช่น ค่าเบี้ยเลี้ยง ค่าพาหนะเดินทาง ค่าช่วยเหลือบุตร ค่ารักษาพยาบาล ฯลฯ รวมถึงสวัสดิการต่าง ๆ เช่น ที่พัก เป็นต้น

7. ชีวิตส่วนตัว (Personal Life) หมายถึง ลักษณะการดำรงชีวิต

ของบุคลากรในด้านที่อยู่อาศัย ด้านสุขภาพ

8. ความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชา (Relation with

Subordinates) หมายถึง การประสานสัมพันธ์ระหว่างผู้ใต้บังคับบัญชามีความสามัคคีสามารถทำงานร่วมกันได้ด้วยดี

9. ฐานะ (Status) หมายถึง ตำแหน่ง ยศ สถานภาพของอาชีพ

ที่ดำรงอยู่เป็นที่ยอมรับของสังคม

10. ความมั่นคง (Security) หมายถึง การที่บุคคลมีความมั่นคงต่อหน้าที่การงานเกี่ยวกับความก้าวหน้า การได้รับความเป็นธรรมและปกป้องคุ้มครองจากผู้บังคับบัญชา

ผลการศึกษาความพึงพอใจในงานของ Herzberg พบว่าเมื่อบุคคลได้รับความพึงพอใจในงานรักงานแล้วสามารถที่จะทำงานให้ได้ประสิทธิภาพสูง ก็ต่อเมื่อได้รับการตอบสนองความต้องการในปัจจัยจูงใจและปัจจัยสุขอนามัยเพียงพอ ปัจจัยจูงใจเป็นปัจจัยที่เกิดจากตัวงานเอง เมื่อบุคคลได้รับความสำเร็จในการทำงาน หรือได้รับความก้าวหน้าในหน้าที่การงานจะมีความสุขจากการทำงาน ส่วนปัจจัยสุขอนามัยนั้นเป็นปัจจัยที่ป้องกันไม่ให้เกิดความกังวล หรือความไม่พึงพอใจในการทำงาน เช่น ได้รับเงินเดือนไม่พอใช้ขาดความมั่นใจในการทำงาน หรือไม่พอใจในนโยบายของการบริหารของหน่วยงานก็จะส่งผลกระทบต่อการทำงาน อาจทำให้การทำงานประสพความล้มเหลวได้ เพื่อให้การบริหารงานบุคคลเป็นไปด้วยความราบรื่นและมีประสิทธิภาพผู้บริหารควรที่จะตอบสนองความต้องการของบุคคลให้เพียงพอ

การสร้างความพึงพอใจให้แก่บุคลากรภายในหน่วยงานนั้น มีวัตถุประสงค์เพื่อให้บุคลากรได้รับความสะดวกสบายในการดำรงชีวิต และเพื่อพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ความสามารถ ทำให้สามารถปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น จนบรรลุวัตถุประสงค์ที่หน่วยงานวางไว้

ดังนั้นในการวิจัยครั้งนี้ ได้เลือกศึกษาความพึงพอใจในงาน ตามแนวทฤษฎีของ Herzberg เนื่องจากเนื้อหาของทฤษฎีมีความสอดคล้องกับระเบียบบริหารงานของกรมตำรวจ ซึ่งมีการปกครองบังคับบัญชาตามสายงาน มีระบบผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชา และมีการได้รับเงินเดือนเป็นผลตอบแทนจากการทำงาน

5. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

5.1 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการใช้เหตุผลเชิงจริยธรรม ลักษณะมุ่งอนาคต และความพึงพอใจในงาน

5.1.1 การใช้เหตุผลเชิงจริยธรรม

จินตนา บิลมาศ และคนอื่น ๆ (2529) วิจัยเกี่ยวกับจริยธรรมของข้าราชการพบว่า เมื่อพิจารณาใน กลุ่มข้าราชการในจังหวัดที่เจริญน้อย กลุ่มข้าราชการที่มีระดับการศึกษาสูง และ กลุ่มข้าราชการทั้งหมด ปรากฏว่า ข้าราชการบรรจุใหม่มีเหตุผลเชิงจริยธรรมสูงกว่าข้าราชการระดับกลาง

จากข้อมูลและเอกสารต่าง ๆ ดังกล่าวข้างต้น จึงสามารถตั้งสมมติฐานในการวิจัยได้ว่า ข้าราชการตำรวจชั้นประทวนในจังหวัดมหาสารคาม ผู้ที่มีอายุราชการแตกต่างกันจะมีระดับการใช้เหตุผลเชิงจริยธรรมแตกต่างกัน

5.1.2 ลักษณะมุ่งอนาคต

ดวงเดือน พันธมนาวิน และเพ็ญฯ ประจวบัจฉนิก (2521) ได้ศึกษาจริยธรรมของเยาวชนไทย โดยการศึกษาจากนักเรียนชายผู้ที่กำลังศึกษาอยู่ในชั้น ม.ศ.1 และ ม.ศ.2 อายุระหว่าง 12-17 ปี จำนวน 300 คน แล้วจับฉลากให้ได้ 10 กลุ่มเท่า ๆ กัน เพื่อให้เข้าไปอยู่ในสภาวะการทดลอง 10 สภาวะ แล้วให้ทั้ง 10 กลุ่มทำแบบวัดระดับจริยธรรม แบบวัดลักษณะมุ่งอนาคต และแบบสอบถามภูมิหลัง ก่อนแล้วจึงทดลองเล่นเกมสลับเครื่องเล่นเกม ซึ่งเป็นส่วนประกอบในการวัดพฤติกรรมความซื่อสัตย์หรือพฤติกรรมการโกง และในขณะที่ทำการทดลองให้ทำแบบวัดทัศนคติเชิงจริยธรรม แบบวัดคุณค่าของรางวัล แบบวัดความวิตกกังวล และแบบสอบถามเพื่อตรวจสอบการจัดกระทำกับตัวแปรอิสระ พบว่า ผู้ที่มีอายุน้อยมีลักษณะมุ่งอนาคตสูงกว่าผู้ที่มีอายุมาก และ ผู้ที่มีระดับเหตุผลเชิงจริยธรรมสูงและมีลักษณะมุ่งอนาคตสูง จะเป็นผู้ที่โกงในการเล่นเกมน้อยในทุกสถานการณ์ หรือเป็นผู้ที่มีพฤติกรรมซื่อสัตย์

จินตนา บิลมาศและคนอื่น ๆ (2529) ได้ศึกษาคุณลักษณะของข้าราชการพลเรือนโดยศึกษาจากข้าราชการสังกัดส่วนราชการต่าง ๆ ทั้งในส่วนกลางและส่วนภูมิภาค

จำนวน 1,253 คน การศึกษาที่เกี่ยวกับลักษณะมุ่งอนาคต พบว่า ลักษณะมุ่งอนาคตและควบคุมตนเอง สัมพันธ์โดยตรงกับข้าราชการที่มีลักษณะงานตรงกับอุปนิสัย กล่าวคือ ลักษณะงานที่ตรงกับอุปนิสัยมากกว่า จะมีคะแนนลักษณะมุ่งอนาคตและควบคุมตนเองสูงกว่าข้าราชการที่มีลักษณะงานตรงกับอุปสัยน้อยกว่า และพบอีกว่าในหมู่ข้าราชการที่ทำงานในจังหวัดที่เจริญมากและข้าราชการที่ระดับการศึกษาต่ำนั้น ในกลุ่มข้าราชการเก่าเพศชายจะมีลักษณะมุ่งอนาคตและควบคุมตนเองสูงกว่า ข้าราชการใหม่เพศชาย ข้าราชการเก่าเพศหญิง และข้าราชการใหม่เพศหญิง

บุญรับ สักดิมณี (2532) ได้ศึกษาการเสริมสร้างจิตลักษณะเพื่อพัฒนาการทำงานราชการกับข้าราชการสังกัดต่าง ๆ ที่อยู่ในกรุงเทพฯ จำนวน 120 คน โดยการแบ่งผู้ถูกทดลองออกเป็น 4 กลุ่ม คือ กลุ่มที่ได้รับการฝึกการมุ่งอนาคตและการควบคุมตนเอง กลุ่มที่ได้รับการฝึกการควบคุมตนเอง กลุ่มที่ได้รับการฝึกการมุ่งอนาคต และกลุ่มควบคุมที่ไม่ได้การฝึกอะไรเลย พบว่า การฝึกลักษณะมุ่งอนาคตมีผลดีต่อจิตใจ ต่อกลุ่มข้าราชการที่มีอายุมากและกลุ่มข้าราชการที่จบการศึกษามานาน

จากข้อมูลและเอกสารต่าง ๆ ดังกล่าวข้างต้น จึงสามารถตั้งสมมติฐานในการวิจัยได้ว่า ข้าราชการตำรวจชั้นประทวนในจังหวัดมหาสารคาม ผู้ที่มีอายุราชการแตกต่างกันจะมีลักษณะมุ่งอนาคตแตกต่างกัน

5.1.3 ความพึงพอใจในงาน

สุภรณ์ ศรีพล (2519) ได้ศึกษาวิจัยปัจจัยที่ทำให้เกิดความพอใจในการทำงานของอาจารย์มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒประสาธมิตร ผลของการวิจัยมีสาระสำคัญสอดคล้องกับการวิจัยของ Herzberg คืออาจารย์มีความพึงพอใจต่อองค์ประกอบของปัจจัยจูงใจมากกว่าองค์ประกอบของปัจจัยสุขอนามัย ผลที่แตกต่างกับของ Herzberg คือ อันดับความสำคัญขององค์ประกอบที่มีผลต่อความพึงพอใจ องค์ประกอบของปัจจัยจูงใจอันดับหนึ่งได้แก่ความก้าวหน้าในการทำงาน รองลงไปคือดวงานและความสัมฤทธิ์ผล ผลการวิจัยที่ขัดแย้งกันมากที่สุดคือปัจจัยสุขอนามัย และปัจจัยจูงใจมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญ

เวศ ศรีละมูข (2523) ได้วิจัยเรื่องความพึงพอใจในการทำงานของอาจารย์ภายใต้การบังคับบัญชาของหัวหน้าคณะวิชาที่มีลักษณะผู้นำแบบต่าง ๆ ในวิทยาลัยครูภาคใต้ พบว่าความพึงพอใจในการทำงานของอาจารย์ในวิทยาลัยครูภาคใต้อยู่ในระดับปานกลาง โดยมีความพึงพอใจในด้านความรับผิดชอบ ลักษณะของงาน ฐานะของอาชีพ และความเป็นอยู่ส่วนตัวอยู่ในระดับสูง ส่วนด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงานและด้านนโยบายและการบริหารงานของหน่วยงานอยู่ในระดับต่ำ

คณิต ดวงหัตถ์ (2537) ได้ศึกษาเปรียบเทียบและหาความสัมพันธ์ของสุขภาพจิตกับความพึงพอใจในงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวนในจังหวัดขอนแก่น ที่ปฏิบัติหน้าที่ในเขตเมืองและชนบท ที่มีอายุราชการและสภาพเศรษฐกิจสังคมแตกต่างกัน จำนวน 450 คน พบว่า ข้าราชการตำรวจชั้นประทวนในเขตเมืองและชนบทที่มีอายุราชการต่างกันมีความพึงพอใจในงานไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ แต่ข้าราชการตำรวจชั้นประทวนในเขตเมืองมีความพึงพอใจในงานในปัจจัยจูงใจและความพึงพอใจในปัจจัยสุขอนามัยต่ำกว่าข้าราชการตำรวจชั้นประทวนในเขตชนบท อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ข้าราชการตำรวจชั้นประทวนที่มีอายุราชการต่างกัน มีความพึงพอใจในงานในปัจจัยจูงใจต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ และข้าราชการตำรวจชั้นประทวนที่มีอายุราชการน้อย มีความพึงพอใจในงานในปัจจัยสุขอนามัยต่ำกว่าข้าราชการที่มีอายุราชการมากและข้าราชการที่มีอายุราชการปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p < .05$)

กิตติ จอมแบ่ง (2528) ได้ทำการวิจัยเรื่องสภาพความพึงพอใจในการทำงานของครูโครงการการศึกษาเพื่อชุมชนในเขตภูเขา จากการวิจัยพบว่าสภาพความพึงพอใจของครูโดยทั่วไปอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาจำแนกเป็นรายด้าน พบว่า ครูมีความพึงพอใจสูงในด้านสัมพันธภาพในการทำงาน สำหรับเงินเดือนและสวัสดิการครูมีความพึงพอใจต่ำ ด้านที่เหลืออีก 4 ด้านคือด้านสภาพการทำงาน นโยบาย การบริหาร โอกาสก้าวหน้าในงาน และความมั่นคงปลอดภัย ครูมีความพึงพอใจในระดับปานกลางและพบว่าครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานมากกว่า 2 ปี มีความพึงพอใจในด้านสภาพการทำงานและด้านนโยบายการบริหารมากกว่าครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานน้อยกว่า 2 ปี

สากล จริยวิทยานนท์ (2522) ได้ศึกษาความพึงพอใจในงานของ อาจารย์สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์ เมื่อปี พ.ศ. 2522 พบว่าโดยส่วนรวมอาจารย์ใน สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์มีความพอใจในงานอยู่ในระดับปานกลาง โดยเฉพาะในอาชีพ การสอนและการวิจัย แต่ไม่พอใจในฐานะที่เป็นข้าราชการพลเรือนในส่วนที่เกี่ยวข้องกับ ข้อมูลส่วนตัวบางประการอันได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ตำแหน่ง ระยะทางจากบ้านมาสถาบัน และระดับการศึกษาที่แตกต่างกันมีความสัมพันธ์กับความพอใจ ในงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

สกุล แสงแก้ว (2522) ได้ทำการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับสภาพความพึงพอใจ ของตำรวจชั้นประทวนที่ปฏิบัติงานอยู่ในสถานีตำรวจนครบาล จำนวน 570 นาย ในปี พ.ศ. 2522 ผลการวิจัยพบว่าตำรวจชั้นประทวนในสถานีตำรวจนครบาลมีความพึงพอใจใน การทำงานอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีความพึงพอใจในความก้าวหน้าในการทำงานในระดับ สูงสุด มีความพึงพอใจในชื่อเสียงของหน่วยงาน ความร่วมมือและประสานงานกับเพื่อนร่วม งานในระดับสูง มีความพึงพอใจเกี่ยวกับความมั่นคงในการทำงาน สักดิ์ศรีของอาชีพ และ การปกครองบังคับบัญชาอยู่ในระดับปานกลาง มีความพอใจในรายได้และสวัสดิการที่ได้รับอยู่ ในระดับปานกลางค่อนข้างต่ำ และมีความพึงพอใจเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมของการทำงานอยู่ใน อันดับต่ำที่สุด

ชลิต พูลศิลป์ (2527) ได้ศึกษาความพึงพอใจในการทำงานของ ข้าราชการครูโรงเรียนประถมศึกษาในกรุงเทพฯ พบว่า ข้าราชการครูที่มีประสบการณ์ใน การทำงานมากและข้าราชการครูที่มีประสบการณ์ในการทำงานน้อย มีความพึงพอใจแตกต่าง กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05

อุคเรนทร์ สุขนวล (2531) ศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ของครูโรงเรียนโสตศึกษาในประเทศไทย พบว่า ครูที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานที่ แตกต่างกันมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานด้านจิตใจและด้านคำจูนไม่แตกต่างกัน

พานทอง สุวรรณจุฑา (2537) ได้ศึกษาเปรียบเทียบและหาความสัมพันธ์ระหว่างความเชื่ออำนาจในตน กับความพึงพอใจในงานของตำรวจชั้นสัญญาบัตรกับตำรวจชั้นประทวนสังกัดตำรวจภูธรจังหวัดขอนแก่น พบว่า ข้าราชการตำรวจที่มีอายุราชการมากและข้าราชการตำรวจที่มีอายุราชการปานกลาง มีความพึงพอใจในปัจจัยจุดใจและปัจจัยสุขอนามัยสูงกว่าข้าราชการตำรวจที่มีอายุราชการน้อย อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p < .05$)

จากข้อมูลและเอกสารต่าง ๆ ดังกล่าวข้างต้น จึงสามารถที่ตั้งสมมติฐานในการวิจัยได้ว่า ข้าราชการตำรวจชั้นประทวนในจังหวัดมหาสารคาม ผู้ที่มีอายุราชการแตกต่างกันจะมีความพึงพอใจในงานแตกต่างกัน

5.2 งานวิจัยที่เกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างการใช้เหตุผลเชิงจริยธรรม ลักษณะมุ่งอนาคต กับความพึงพอใจในการทำงาน

บุญรบ ศักดิ์มณี (2532) ได้ศึกษาการเสริมสร้างจิตลักษณะเพื่อพัฒนาการทำงานราชการกับข้าราชการสังกัดต่าง ๆ ที่อยู่ในกรุงเทพฯ พบว่าการฝึกลักษณะมุ่งอนาคต มีผลดีต่อจิตใจ 5 ด้าน คือ เหตุผลเชิงจริยธรรม ทักษะคิดต่อการทำงานราชการ แรงจูงใจ ใฝ่สัมฤทธิ์ ความเชื่ออำนาจในตน และสุขภาพจิต ของกลุ่มข้าราชการเงินเดือนน้อย กลุ่มข้าราชการที่ทำงานตรงกับนิสัยน้อยและกลุ่มข้าราชการที่ทำงานวิชาการน้อยและการฝึกลักษณะมุ่งอนาคตยังมีผลต่อพฤติกรรมในกลุ่ม 3 ด้าน คือ พฤติกรรมการเตรียมตัวเพื่อการทำงานในอนาคต พฤติกรรมการทำงานแบบมุ่งอนาคตและควบคุมตนเองและการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมการทำงานซึ่งรายงานโดยหัวหน้า ของกลุ่มข้าราชการเงินเดือนน้อย

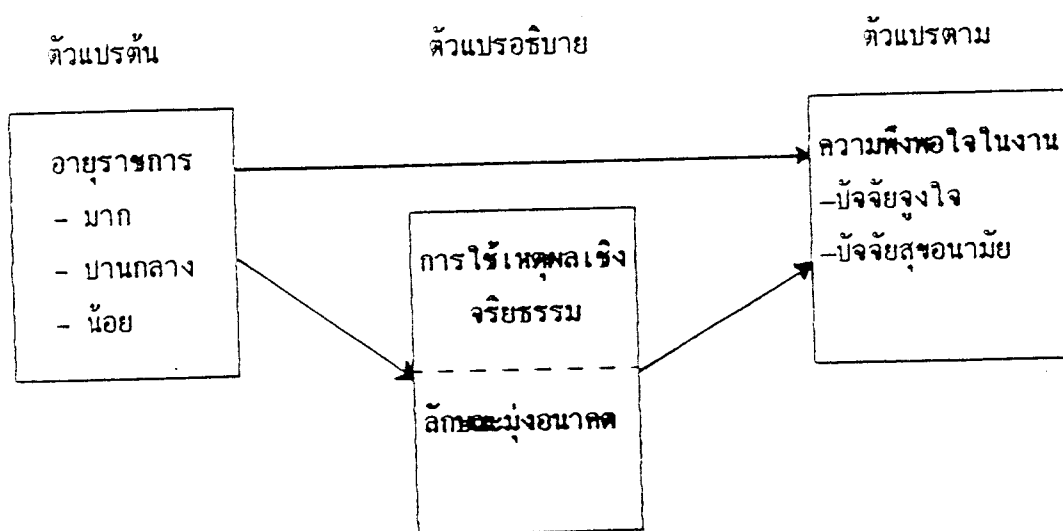
จินตนา บิลมาศและคณะ (2529) ได้ศึกษาคุณลักษณะของข้าราชการพลเรือนโดยศึกษาจากข้าราชการสังกัดส่วนราชการต่าง ๆ ทั้งในส่วนกลางและส่วนภูมิภาค จำนวน 1,253 คน การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างจิตลักษณะ 5 ประเภท คือ เหตุผลเชิงจริยธรรม ความเชื่ออำนาจในตน ทักษะคิดต่อการทำงานราชการ สุขภาพจิต และลักษณะมุ่งอนาคต พบว่า มีความสัมพันธ์ระหว่างจิตลักษณะทั้ง 5 ประเภทสูง ในข้าราชการที่บรรจุเก่ามากกว่าข้าราชการที่บรรจุใหม่เมื่อเปรียบเทียบในกระทรวงเดียวกัน หรือในแหล่งประจำประเภทเดียวกัน

จากข้อมูลและเอกสารต่าง ๆ ดังกล่าวข้างต้น จึงสามารถที่ตั้งสมมติฐานในการวิจัยได้ว่า การใช้เหตุผลเชิงจริยธรรม และลักษณะมุ่งอนาคต มีความสัมพันธ์กันทางบวก กับความพึงพอใจในงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน

จากการที่ผู้วิจัยได้พยายามศึกษาค้นคว้างานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความสามารถในการทำนายความพึงพอใจในงานของตัวแปรทั้ง 2 ตัวแปร คือ การใช้เหตุผลเชิงจริยธรรม และลักษณะมุ่งอนาคตแล้ว ยังไม่พบว่ามีผู้ใดทำการศึกษาในเรื่องนี้เลย แต่จากการศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ พบว่า การใช้เหตุผลเชิงจริยธรรม และลักษณะมุ่งอนาคต มีความสัมพันธ์ทางบวกกับ ความพึงพอใจในงาน ผู้วิจัยจึงตั้งสมมติฐานของการวิจัยอีกข้อหนึ่งว่า การใช้เหตุผลเชิงจริยธรรมและลักษณะมุ่งอนาคตสามารถร่วมกันทำนายความพึงพอใจในงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวนในจังหวัดมหาสารคามได้

จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง สามารถสรุปเป็นกรอบแนวความคิดได้ดังนี้

กรอบแนวความคิด



แผนภูมิที่ 2 กรอบแนวความคิด

สมมติฐานการวิจัย

จากการทบทวนเอกสารทฤษฎีและผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องต่าง ๆ ผู้วิจัยสามารถตั้งสมมติฐานในการวิจัยได้ดังนี้

1. ข้าราชการตำรวจชั้นประทวนในจังหวัดมหาสารคาม ผู้ที่มีอายุราชการแตกต่างกัน จะมีระดับการใช้เหตุผลเชิงจริยธรรม ลักษณะมุ่งอนาคต และความพึงพอใจในงาน แตกต่างกันไป
2. การใช้เหตุผลเชิงจริยธรรม และลักษณะมุ่งอนาคต มีความสัมพันธ์กันทางบวก กับ ความพึงพอใจในงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวนในจังหวัดมหาสารคาม
3. การใช้เหตุผลเชิงจริยธรรม กับ ลักษณะมุ่งอนาคต สามารถร่วมกันทำนาย ความพึงพอใจในงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวนในจังหวัดมหาสารคามได้

ขอบเขตการวิจัย

1. การวิจัยครั้งนี้ได้นำเครื่องมือวัดการใช้เหตุผลเชิงจริยธรรม และ แบบวัดลักษณะมุ่งอนาคต ของ จินดนา บิลมาสและคนอื่น ๆ (2529) ได้สร้างขึ้นและ ดร. บุญรับ ศักดิ์มณี (2532) ได้พัฒนามาใช้ และใช้แบบวัดความพึงพอใจในงาน ที่ผู้วิจัยและคณะได้พัฒนาขึ้น โดยอาศัยทฤษฎีปัจจัยจูงใจ - ปัจจัยสุขอนามัยของ Herzberg เพื่อศึกษาการใช้เหตุผลเชิงจริยธรรม ลักษณะมุ่งอนาคต และความพึงพอใจในงานของตำรวจชั้นประทวนในจังหวัดมหาสารคาม ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการใช้เหตุผลเชิงจริยธรรม ลักษณะมุ่งอนาคต และความพึงพอใจในงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวนในจังหวัดมหาสารคาม และได้ศึกษาปริมาณการทำนายความพึงพอใจในงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวนในจังหวัดมหาสารคาม ด้วยตัวแปรที่กล่าวข้างต้น
2. กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ได้แก่ข้าราชการตำรวจชั้นประทวนในจังหวัดมหาสารคามซึ่งปฏิบัติหน้าที่ในสังกัดตำรวจภูธรจังหวัดมหาสารคามในปีงบประมาณ 2538

3. ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย

1. ตัวแปรต้น ได้แก่ อายุราชการของข้าราชการตำรวจชั้นประทวนใน จังหวัดมหาสารคาม ซึ่งแบ่งเป็น

- อายุราชการมาก คือมากกว่า 10 ปี
- อายุราชการปานกลาง คือตั้งแต่ 5 ถึง 10 ปี
- อายุราชการน้อย คือต่ำกว่า 5 ปี

2. ตัวแปรอธิบาย ได้แก่ การใช้เหตุผลเชิงจริยธรรม ลักษณะมุ่งอนาคต

3. ตัวแปรตาม ได้แก่ ความพึงพอใจในงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน ในจังหวัดมหาสารคาม

ข้อจำกัดของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยไม่ได้ศึกษาถึงภูมิหลัง อายุ เพศ ระดับการศึกษา สายงาน ตำแหน่ง รวมทั้งตัวแปรทางจิตวิทยาที่ไม่สามารถควบคุมได้ เช่น อารมณ์ ซึ่งเป็นตัวแปรที่ อาจจะมีผลต่อการตอบแบบสอบถาม

คำจำกัดความที่ใช้ในการวิจัย

1. การใช้เหตุผลเชิงจริยธรรม หมายถึง การที่ข้าราชการตำรวจใช้เหตุผล ในการกระทำหรือไม่กระทำพฤติกรรมนั้น ๆ ในสถานการณ์ที่สมมติขึ้นซึ่งจะแสดงให้เห็นถึง เหตุ จูงใจหรือแรงจูงใจที่อยู่เบื้องหลังการกระทำต่าง ๆ ของข้าราชการตำรวจนั้น ตามทฤษฎี ของ Kohlberg วัดได้โดยให้กลุ่มตัวอย่างตอบแบบวัดระดับจริยธรรม ของ บุรุษ สักคิมนี้ ซึ่งเป็นแบบวัดชนิดให้ผู้ตอบเลือกตอบจากเรื่อง จำนวน 13 เรื่อง ผู้ตอบจะเลือกคำตอบที่ตรงกับ ความคิดของตนเองมากที่สุดหนึ่งคำตอบจากตัวเลือกที่มีไว้ให้ 6 ตัวเลือก ผู้ตอบจะมีคะแนน รวมจาก 13 - 78 คะแนน

2. ลักษณะมุ่งอนาคต หมายถึง ความสามารถในการควบคุมตนเองของข้าราชการ ตำรวจ ซึ่งแสดงออกเป็นพฤติกรรมของการอดใจรอได้ในสถานการณ์ต่าง ๆ ซึ่งจะแสดงให้เห็น

นิสัยของข้าราชการตำรวจผู้นั้นว่าจะเลือกอดออมหรือเสียสละความสุขเล็กน้อย ในปัจจุบัน เพื่อผลได้ที่ยิ่งใหญ่กว่าในอนาคต ตามทฤษฎีต้นไม้อจริยธรรมของ ลวง เตือน พันธมนาวิน วัดได้โดยให้กลุ่มตัวอย่างตอบแบบวัดลักษณะมุ่งอนาคตของ บุณริบ สักคิมณี ซึ่งเป็นแบบวัด ชนิด มาตราประเมินค่า 6 ระดับ จำนวน 10 ข้อ ผู้ตอบจะได้คะแนนอยู่ระหว่าง 10 - 60 คะแนน

3. ความพึงพอใจในงาน หมายถึง ความรู้สึกนึกคิดของข้าราชการตำรวจที่มีต่อ งานที่ทำและองค์ประกอบต่าง ๆ ด้านงานที่ทำและองค์ประกอบเหล่านี้สามารถตอบสนองความต้องการของข้าราชการตำรวจได้ ข้าราชการตำรวจก็จะเกิดความพึงพอใจในการทำงานตาม ทฤษฎีของ Herzberg ซึ่งแบ่งเป็น 2 ส่วน คือ ปัจจัยจูงใจ กับ ปัจจัยสุขอนามัย วัดได้โดย กลุ่มตัวอย่างตอบแบบวัดความพึงพอใจในงานซึ่งผู้วิจัยและคณะได้ร่วมกันสร้างขึ้น เป็นแบบวัด มาตราส่วนประมาณค่า 6 ระดับ จำนวน 30 ข้อ ผู้ตอบจะมีคะแนนรวมอยู่ระหว่าง 30-180 คะแนน

4. อายุราชการ หมายถึง ระยะเวลาในการรับราชการของข้าราชการตำรวจ ชั้นประทวน ตำรวจภูธรจังหวัดมหาสารคาม ตั้งแต่เริ่มทำงานจนถึงปีงบประมาณ 2538

5. ข้าราชการตำรวจชั้นประทวน หมายถึง ข้าราชการตำรวจที่ปฏิบัติหน้าที่ใน ตำรวจภูธรจังหวัดมหาสารคาม ที่มียศ พลตำรวจ สิบตำรวจตรี สิบตำรวจโท สิบตำรวจเอก จ่านายสิบตำรวจ และนายดาบตำรวจ ที่ปฏิบัติงานในปีงบประมาณ 2538

ประโยชน์คาดว่าจะได้รับ

1. ข้อมูลที่ได้จากการวิจัยครั้งนี้ช่วยให้ทราบถึงระดับขั้นพัฒนาการการใช้เหตุผลเชิงจริยธรรม ลักษณะมุ่งอนาคต และความพึงพอใจในงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน
2. เป็นแนวทางปลูกฝังจริยธรรมและเพิ่มพูนความรู้ทางจิตวิทยาสังคมในกลุ่ม ข้าราชการตำรวจ
3. เป็นแนวทางนำไปพิจารณาแก้ไขปรับปรุงการสร้าง ความพึงพอใจในงานของ ข้าราชการตำรวจให้มากยิ่งขึ้น