

บทที่ 2

การทบทวนวรรณกรรม

การศึกษาเรื่อง แนวทางการพัฒนาจริยธรรมของตำรวจ ในครั้งนี้ ผู้วิจัยดำเนินการศึกษาและทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง ดังต่อไปนี้

1. ความหมายของจริยธรรม
2. ทฤษฎีพัฒนาการทางจริยธรรม
3. จริยธรรมของตำรวจ
4. วิธีการพัฒนาและเสริมสร้างจริยธรรม
5. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ความหมายของจริยธรรม

คำว่า “จริยธรรม” มีคำที่มักกว่าใช้คู่กันเสมอ คือ คำว่า “คุณธรรม” บางครั้งเรียกว่า “คุณธรรม จริยธรรม” สำหรับคำว่าคุณธรรมตรงกับคำในภาษาอังกฤษว่า virtue ส่วนจริยธรรม ตรงกับคำในภาษาอังกฤษว่า moral ซึ่งแต่ละคำสามารถให้ความหมายได้ ดังนี้

ความหมายของคุณธรรม

บรรจง ชูสกุลชาติ (2533, หน้า 5) กล่าวว่า คุณธรรม หมายถึง สภาพความดีงามทั้งหลายที่ฝังลึกอยู่ในจิตสำนึกของบุคคลและเป็นคุณสมบัติที่ไม่มีในสัตว์โลกชนิดอื่น คุณธรรมจึงมีสาระสำคัญ คือ เป็นคุณความดีที่มีอยู่ในจิตใจของมนุษย์ซึ่งเป็นพื้นฐานของการแสดงออกอันเป็นประโยชน์ต่อตนเองและผู้อื่น

พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน กล่าวถึงความหมายของคุณธรรมไว้ว่า คุณธรรม มาจากคำว่า คุณ + ธรรม ซึ่งคำว่าคุณ (คุณ, คุณนะ) หมายถึง ความดีที่ประจำอยู่

ในสิ่งนั้น ๆ ความเกื้อกูล และคำว่า ธรรม (ทำ, ทำมะ) หมายถึง คุณความดี คุณธรรม จึงหมายถึง สภาพคุณงามความดี (ราชบัณฑิตยสถาน, 2546, หน้า 90)

สุวิทย์ มูลคำ และอรทัย มูลคำ (2546, หน้า 235) กล่าวว่า คุณธรรม หมายถึง สภาพของคุณงามความดี คนที่มีคุณธรรม หมายถึงคนที่มีจริยธรรมอยู่ในระดับสูงซึ่งคนที่มีคุณธรรมนั้นนอกจากจะไม่ก่อให้เกิดความเดือดร้อนแก่ผู้อื่นแล้วยังมีจิตใจเอื้ออาทรต่อผู้อื่นด้วย

ลักษณะ ศิริวงศ์ (2549, หน้า 10) กล่าวว่า คุณธรรมหมายถึงสภาพคุณงามความดี และความรู้สึกรีกนึกคิดของบุคคลที่เป็นไปในทางที่ดีหรือสภาพจิตใจที่เป็นกุศล เป็นเรื่องของนามธรรมและเป็นสิ่งที่บุคคลยอมรับว่าเป็นสิ่งที่ดี ไม่ก่อความเดือดร้อนกับใครและอยู่ในสังคมอย่างมีความสุข

Walter (1966, p. 801) อธิบายความหมายของคุณธรรมว่า คุณธรรมเป็นคุณภาพทางศีลธรรมเฉพาะอย่าง หรือนิสัยที่ดี

จากความหมายของคุณธรรมดังกล่าวมาจึงพอสรุปได้ว่า คุณธรรม หมายถึง ความดี ความงามที่มีอยู่ในจิตใจของบุคคล มีลักษณะที่เป็นนามธรรม เป็นเครื่องเหนี่ยวรั้งให้คนปฏิบัติในสิ่งที่ถูกต้องควร

ความหมายของจริยธรรม

คำว่า “จริยธรรม” มาจากคำว่า จริย + ธรรม ซึ่งคำว่า จริย หมายถึง ความประพฤติ หรือกิจที่ควรประพฤติ ส่วนคำว่า ธรรม มีความหมายหลายประการ เช่น คุณความดี หลักคำสอนของศาสนา หลักปฏิบัติ เมื่อทั้งสองคำมารวมกันเป็น “จริยธรรม” จึงมีความหมายตามตัวอักษรว่า “หลักแห่งความประพฤติ” หรือแนวทางของการประพฤติ” (สาธิต วิกสันเทียะ, 2536, หน้า 13)

พระธรรมปิฎก (ประยุทธ์ ปยุตโต, 2544, หน้า 9) กล่าวว่า จริยธรรม หมายถึง พฤติกรรมที่สังคมนิยมชมชอบให้การสนับสนุนและผู้กระทำส่วนมากเกิดความพอใจว่าการกระทำนั้นเป็นสิ่งที่ถูกต้องดีงาม ฉะนั้นความหมายของจริยธรรมทางสังคมก็คือ ความนิยมชมชอบหรือความพอใจของสังคมเป็นข้อบังคับชี้ถึงพฤติกรรมที่มีจริยธรรม

ทิสนา เขมมณี (2545, หน้า 2) กล่าวว่า จริยธรรมหมายถึง การแสดงออกทาง พฤติกรรมซึ่งสะท้อนคุณธรรมภายในให้เห็นเป็นรูปธรรม

อมรินทร์ อัครวงษ์ (2547, หน้า 2) อธิบายความหมายของจริยธรรมไว้ในหนังสือ จริยธรรมในวิชาชีพตำรวจว่า จริยธรรม หมายถึง รูปแบบของพฤติกรรมอันควรปฏิบัติ ต่อกันระหว่างมนุษย์เป็น ๆ กับมนุษย์เป็น ๆ ด้วยกัน แต่ถ้าเป็นข้อบัญญัติความประพฤติ ตามหลักของศาสนาใดศาสนาหนึ่งแล้ว เรียกว่า ศีลธรรม อันรวมไว้ซึ่ง ศีล หมายถึง ข้อห้ามปฏิบัติและธรรม หมายถึง ข้อให้ปฏิบัติ

อุทัย เลหาวิเชียร (2549, หน้า 15-16) ได้อธิบายจริยธรรม ในเอกสารประกอบการ ประชุมวิชาการรัฐประศาสนศาสตร์ ปี พ.ศ. 2549 โดยให้ความหมายทั่วไปของ จริยธรรม ก็คือ เป็นความเชื่อของเอกบุคคลหรือแต่ละคนว่า สิ่งใดถูกและสิ่งใดผิด หรือ สิ่งใดดีสิ่งใดไม่ดี

Piaget (1967, p. 142) อธิบายว่า จริยธรรมเป็นองค์ประกอบของกฎเกณฑ์ที่ บุคคลยอมรับว่า ถูก ดี เพื่อให้ได้รับการยอมรับจากสังคม

จากความหมายของคำว่า จริยธรรม ที่กล่าวมา พอสรุปได้ว่า จริยธรรม หมายถึง ความประพฤติ ที่ถูกต้องดีงาม สอดคล้องกับหลักศีลธรรม กฎเกณฑ์และมาตรฐานของ สังคม อันจะนำมาซึ่งความสงบสุขของสังคม

เมื่อพิจารณาความหมายของคุณธรรมและจริยธรรมคุณธรรมในเชิงเปรียบเทียบ จะเห็นว่า คุณธรรมเป็นความสำนึกรับรู้ของบุคคลในการที่จะกระทำความดี และละเว้น ความชั่ว ส่วนจริยธรรมเป็นพฤติกรรมที่บุคคลแสดงออกในสิ่งที่ถูกที่ควรตามบทบาท หน้าที่และกฎเกณฑ์ของสังคม

ทฤษฎีพัฒนาการทางจริยธรรม

นักจิตวิทยาการศึกษาได้มีการศึกษาเกี่ยวกับพัฒนาการทางจริยธรรม มาอย่าง ยาวนาน และได้มีการเสนอแนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับพัฒนาการทางจริยธรรม อย่างหลากหลาย ซึ่งจะได้นำเสนอแนวคิดทฤษฎีที่เป็นที่รู้จักเพื่อประโยชน์ต่อการศึกษาค้นคว้า ดังนี้

กลุ่มทฤษฎีที่เน้นการเรียนรู้ของบุคคล

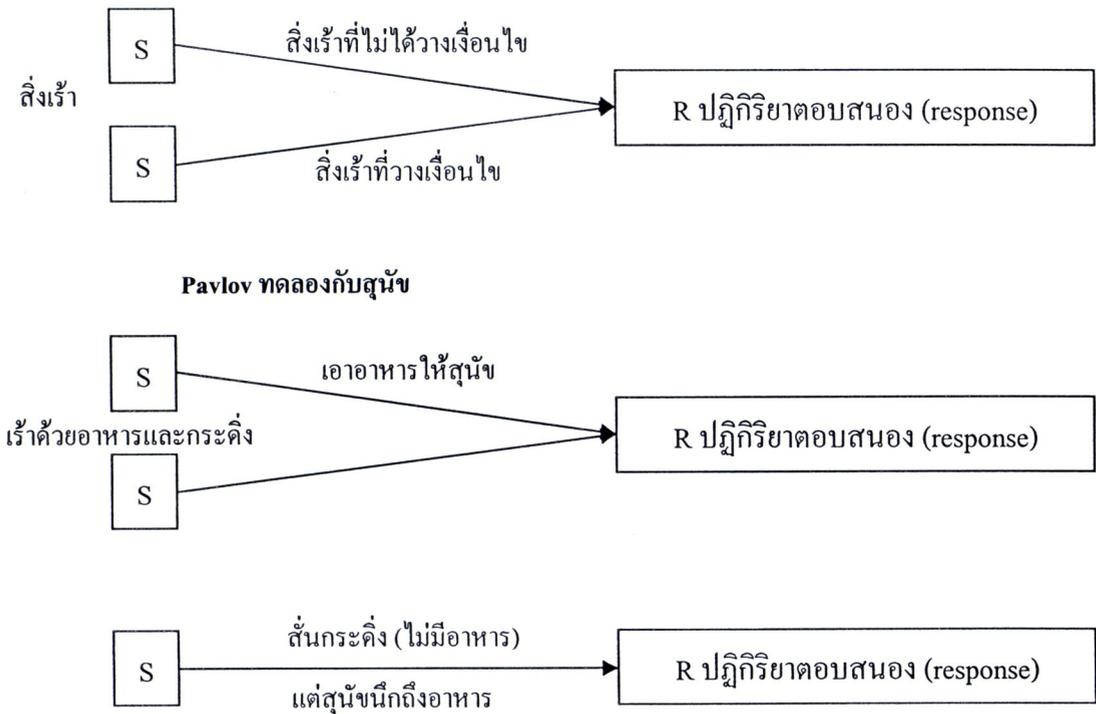
กลุ่มนี้อธิบายวิธีการพัฒนาจริยธรรมด้วยการให้บุคคลเกิดการเรียนรู้ โดยกระบวนการที่บุคคลได้รับการเร้าแล้วรับรู้ เข้าใจ และยอมรับค่านิยมจริยธรรม คุณธรรม ปทัสถานของสังคมมาเป็นเจตคติของตน กลุ่มทฤษฎีนี้ นำเอาหลักการเสริมแรง และหลักการเชื่อมโยงมาใช้อธิบายประสบการณ์การเกิดพฤติกรรมของบุคคล ได้แก่ ทฤษฎีการเรียนรู้ชนิดวางเงื่อนไขแบบคลาสสิก (classical conditioning) ทฤษฎีการเรียนรู้ชนิดวางเงื่อนไขแบบจงใจลงมือกระทำ (operant conditioning) และทฤษฎีการเรียนรู้ทางสังคมจะยกทฤษฎีต่าง ๆ มาอธิบายได้ดังนี้

1. ทฤษฎีการเรียนรู้ชนิดวางเงื่อนไขแบบคลาสสิก (classical conditioning)

ประกอบด้วยทฤษฎีของนักจิตวิทยาหลายท่าน เช่น ทฤษฎีการเรียนรู้โดยการวางเงื่อนไขแบบคลาสสิกของ Pavlov และทฤษฎีการเรียนรู้ของ Watson

1.1 ทฤษฎีการเรียนรู้โดยการวางเงื่อนไขแบบคลาสสิกของ Pavlov (1978, p. 84)

นักสรีรวิทยาชาวรัสเซียผู้ริเริ่มวางรากฐานทฤษฎีโดยทำการทดลองเกี่ยวกับ “ปฏิกิริยาการวางเงื่อนไขน้ำลายไหล” ซึ่งสาระสำคัญของทฤษฎี ก็คือ การเรียนรู้ที่เกิดจากการเกี่ยวข้องกับสัมพันธ์ของสิ่งเร้า 2 สิ่ง การตอบสนองสิ่งเร้าหนึ่งซึ่งโดยปกติทำให้เกิดการตอบสนองได้โดยไม่ต้องวางเงื่อนไข ซึ่งเรียกว่า สิ่งเร้าไม่ได้วางเงื่อนไข ส่วนกระบวนการเรียนรู้ชนิดวางเงื่อนไขแบบคลาสสิก จะต้องเกิดขึ้นจากการนำเอาสิ่งเร้าที่ถูกวางเงื่อนไข มาคู่กับสิ่งเร้าที่ไม่ได้วางเงื่อนไขในเวลาเดียวกัน ซึ่งมีผลให้เกิดปฏิกิริยาตอบสนองเช่นเดียวกับที่เคยตอบสนองต่อสิ่งเร้าไม่ได้วางเงื่อนไขได้ ดังแสดงในภาพ 1



ภาพ 1 ทฤษฎีการเรียนรู้โดยการวางเงื่อนไขแบบคลาสสิก

ที่มา. จาก *ทัศนคติ ค่านิยม และพฤติกรรมทางสังคม: ในรายงานการสัมมนาจริยธรรมในปัจจุบัน* (หน้า 112), โดย ดวงเดือน พันธุมนาวิน, 2544ข, กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์-ศาสนา.

Pavlov ให้อาหารประเภทเนื้อบดแก่สุนัขพร้อม ๆ กับการต้นกระดิ่งหลาย ๆ วัน ต่อมาสุนัขรู้สึกว่เสียงกระดิ่งกับอาหารเป็นของคู่กัน ในที่สุดได้ยินเสียงกระดิ่งอย่างเดียว ก็น้ำลายไหลเพราะคิดถึงอาหารเมื่อได้ยินเสียงกระดิ่ง ซึ่ง ทฤษฎีนี้เกี่ยวข้องกับจริยธรรม คือ การปลูกฝังจริยธรรมให้แก่บุคลากรได้ โดยวิธีวางเงื่อนไขแบบคลาสสิก เช่น ให้งานพร้อมเงิน ใครประพฤติจริยธรรมได้ดี ความดี ความชอบตอบแทนคนในองค์กรก็จะขยันทำงานและมีผลการปฏิบัติงานที่ดี

1.2 ทฤษฎีการเรียนรู้ของ Watson (1965, p. 94) Watson มีทัศนะว่า การเรียนรู้เกิดขึ้นเพราะได้มีการวางเงื่อนไข การวางเงื่อนไขทำให้เกิดความเคยชินเป็นนิสัย เขาได้ทดลองกับเด็กอายุ 11 เดือน ชื่อ Albert ซึ่งเป็นเด็กที่เขยรักหนูมาก โดยขณะที่ Albert

เข้าใกล้หนูเขาก็จะแอบเคาะเหล็กคัง ๆ เมื่อทำเช่นนี้อยู่นาน จนเด็กกลัวเสียง เด็กรู้ว่าถ้าเข้าใกล้หนูจะได้ยินเสียงคังทุกครั้ง จึงไม่เข้าใกล้หนูอีก

ทฤษฎีนี้ สามารถนำไปประยุกต์ใช้กับจริยธรรมได้ เช่น เครื่องจับขโมยจะร้องเสียงดังประจานให้คนรู้พร้อมด้วยมีอักษรวิ่งบอกความผิด เมื่อคนงานขโมยของออกจากที่ทำงาน หรือเครื่องบอกเวลาเข้าทำงาน ถ้ามาทำงานสายจะถูกบันทึกในบัตรซึ่งมีผลต่อประวัติและสิทธิประโยชน์ของบุคลากร

2. ทฤษฎีการเรียนรู้ชนิดวางเงื่อนไขแบบจงใจลงมือกระทำ (operant conditioning)

ทฤษฎีการเรียนรู้ที่ใช้ในการวางเงื่อนไขแบบจงใจลงมือกระทำที่มีชื่อเสียงมาก คือ ทฤษฎีการเรียนรู้โดยวางเงื่อนไขแบบจงใจกระทำของ Skinner (1968, p. 142) ซึ่งเป็นนักจิตวิทยาชาวอเมริกัน Skinner มีแนวความคิดว่า “เมื่ออินทรีย์แสดงพฤติกรรมใดแล้วได้รับการให้แรงเสริม อินทรีย์ก็จะทำกระทำพฤติกรรมเช่นนั้นอีก” เขาทำการทดลองกับหนูในกรงซึ่งภายในมีคันไม้ยื่นออกมาโดยขงหนูที่กำลังหิวจัดไว้ 1 ตัว ทุกครั้งที่หนูเหยียบ (กด) คันจะมีอาหารหล่นลงมา 1 เม็ด เมื่อหนูเหยียบคันแล้วมีอาหารหล่นลงมาทุกครั้ง หนูจะเกิดการเรียนรู้ มันจะตรงไปกดคันอีกเมื่อมันต้องการอาหาร พฤติกรรมนี้แสดงให้เห็นว่า คันไม้เป็นสิ่งเร้า อาหารเป็นตัวเสริมแรงหรือเป็นเงื่อนไข

เมื่อพิจารณาในแง่จริยธรรม จะพบว่า เมื่อคนในองค์กรมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ดี ๆ หรือทำชื่อเสียงแก่องค์กร องค์กรก็จะพิจารณาความคิดความชอบคนในองค์กรก็อยากทำความดีทำประโยชน์ให้แก่หน่วยงาน เพราะมีตัวเสริมแรงเป็นสิ่งจูงใจดังเช่น ทฤษฎีของ Skinner

2.1 ทฤษฎีความเชื่อมโยงของ Thorndike (1961, p. 84) นักจิตวิทยาชาวอเมริกัน แนวคิดของทฤษฎีของ Thorndike ได้ชื่อว่า การเรียนรู้แบบลองผิดลองถูก หรือการถือเอาผิดเป็นครู จะนำไปสู่การเชื่อมโยงระหว่างสิ่งเร้าและการตอบสนอง ซึ่งการเกิดการเชื่อมโยงสัมพันธ์นี้ ก็คือ การเกิดการเรียนรู้นั่นเอง ฉะนั้นบางท่านจึงเรียกทฤษฎีนี้ว่า “ทฤษฎีสิ่งเร้าการตอบสนอง” กล่าวคือ เมื่ออินทรีย์สัมผัสกับสิ่งเร้า อินทรีย์จะมีวิธีการตอบสนองหลาย ๆ วิธี โดยการลองผิดลองถูก จนกว่าจะพบวิธีการตอบสนองที่ถูกต้องเหมาะสมแล้วบุคคลก็นำไปสัมพันธ์เชื่อมโยงกับสิ่งเร้า นั้น ๆ โดยพิจารณาว่า ในสถานการณ์ใดควรตอบสนองอย่างไร นั่นคือ เกิดการเรียนรู้ขึ้น

หากพิจารณาในแง่จริยธรรม จะพบว่า ผู้ได้บังคับบัญชาแต่ละคนมีลักษณะนิสัยและความต้องการต่างกัน ผู้บังคับบัญชาปฏิบัติต่อลูกน้องคนใดอย่างไรจึงจะเป็นที่ถูกต้องเหมาะสม ต้องสังเกตและจดจำไว้ว่าใครชอบหรือไม่ชอบอะไร ถ้าให้สิ่งถูกใจย่อมได้รับการตอบสนองด้วยจริยธรรมตามมาเสมอ

2.2 ทฤษฎีการเรียนรู้แบบของการรับรู้ ประยุกต์มาจากทฤษฎีการรู้คิด (cognitive) หรือทฤษฎีสถาน (field) ซึ่งเน้นกระบวนการคิดหรือการใช้ปัญญาว่า มีบทบาทสำคัญต่อการเรียนรู้ เป็นการเรียนรู้แบบการรู้คิดหรือการหยั่งเห็น ซึ่งนักจิตวิทยารู้คิดเชื่อว่าความสามารถในการแก้ปัญหาของบุคคลจะมีความเกี่ยวข้องกับการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างสิ่งต่าง ๆ กล่าวคือ บุคคลจะเกิดการตระหนักรู้ได้ทันทีในความสัมพันธ์ระหว่างสิ่งต่าง ๆ ที่จะนำไปสู่การแก้ปัญหานั้น อาทิเช่น เกิดการหยั่งเห็นในการพัฒนาจริยธรรมได้จากการครุ่นคิด ไตร่ตรอง การนั่งสมาธิวิปัสสนา หลังจากได้ศึกษาธรรมแล้วคิดไตร่ตรองด้วยจิตสงบถึงจุดหนึ่ง ก็จะเกิดความคิดอย่างทันทีทันใด เกิดแนวทางแก้ปัญหาใหม่เกิดคำอธิบายใหม่ที่ชัดเจนขึ้น รู้ผิดรู้ถูก สำนึกในจริยธรรม

3. ทฤษฎีการเรียนรู้ทางสังคม พัฒนาแนวความคิดมาจากการตระหนักว่า การเรียนรู้จำนวนมากของบุคคลเกิดจากการสังเกตและเลียนแบบพฤติกรรมของคนอื่นที่เขามีทัศนคติว่าดี เกิดศรัทธาถือว่า สำคัญสำหรับเขา ถ้าพิจารณาคณงานสักคน จะเห็นว่า สิ่งที่เขาพูดหรือทำได้นั้น มิใช่ได้จากการสั่งสอนทั้งหมด แต่เขาได้จากการเรียนรู้จากแบบอย่างในสังคม ไม่ว่าจะเรื่องอารมณ์ ทัศนคติ ค่านิยมทางจริยธรรม แสดงให้เห็นว่า บุคลากรได้เห็นแบบอย่างที่ดี เช่น ความใจดี การช่วยเหลือ การแบ่งปันบ่อยครั้งทำให้เขามีพฤติกรรมเป็นคนดี เป็นคนใจดี ใจกว้าง รู้จักแบ่งปัน

การเรียนรู้ตามทฤษฎีการเรียนรู้ทางสังคม จะเกิดอย่างง่าย ๆ จากการเลียนแบบ และยังมีกระบวนการที่เรียกว่า การเทียบเคียง ซึ่งหมายถึง การที่บุคคลหนึ่งพยายามที่จะทำตนในเป็นคนลักษณะประเภทเดียวกับคนที่เป็นตัวแบบ โดยหลักของทฤษฎีนี้ พฤติกรรม ค่านิยม และความเชื่อทางจริยธรรมต่าง ๆ เกิดขึ้นกับบุคคลได้ก็โดยการเลียนแบบจากตัวแบบ โดยเฉพาะตัวแบบที่ศรัทธา คู่คนเคย มีชื่อเสียง มีอิทธิพล มีอำนาจ เป็นที่น่าเลื่อมใสในสายตาของผู้เลียนแบบ ซึ่งอาจสรุปได้ว่า ทฤษฎีการเรียนรู้ทางสังคมมีกระบวนการ

ให้บุคคลเกิดการเรียนรู้ เปลี่ยนแปลงคุณลักษณะทางจริยธรรมได้โดยอาศัยหลักการ-
 เลียนแบบพฤติกรรม

กลุ่มทฤษฎีที่เน้นอิทธิพลของสังคม

กลุ่มของนักสังคมวิทยา อันเริ่มจากความคิดและประสบการณ์ความเชื่อ
 ผสมผสานกันเป็นความคิดรวบยอดว่า สังคมมีส่วน ในการปั้นบุคคลให้มีบุคลิกลักษณะ
 ต่างกันตามแต่ว่าผู้นั้นจะอยู่ในสิ่งแวดล้อมหรือสังคมลักษณะใด แม้นักทฤษฎีจิตวิเคราะห์
 ก็เล็งเห็นความสำคัญของสังคมในอันที่จะเสริมสร้างลักษณะทางจริยธรรมให้แก่สมาชิก
 ในสังคม โดยระบุว่า บุคคลและเด็กเล็กจะเรียนรู้ว่าอะไรดีอะไรชั่วจากผู้อื่นที่อยู่ใกล้ชิด
 ซึ่งประกอบด้วยแนวคิด ทฤษฎีดังต่อไปนี้

1. ทฤษฎีจิตวิเคราะห์ ซึ่ง Freud (อ้างถึงใน ดวงเดือน พันธุนาวิน, 2544 ข,
 หน้า 126) ได้อธิบายว่า แรกเกิดมนุษย์มีพฤติกรรมดิบ ยังไม่ได้ขัดเกลาเรียกว่า อิด (id)
 ฉะนั้นจะต้องปลูกฝังให้ทุกคนมีวัฒนธรรม มีขนบธรรมเนียมประเพณี จริยธรรม เรียกว่า
 ซุปเปอร์อีโก้ เพื่อให้คัดจรรยาตามบรรทัดฐานของสังคม จะได้อยู่ร่วมกันอย่างสงบสุข

Freud เสนอทฤษฎีจิตวิทยาวิเคราะห์ในฐานะเป็นทฤษฎีมหากาฬ เขาอธิบาย
 พัฒนาการของมนุษย์ อาทิ พัฒนาการทางจริยธรรม บทบาท บุคลิกภาพ Freud เชื่อว่า
 ทารกเกิดมาพร้อมกับสัญชาตญาณแห่งชีวิต (eros) และสัญชาตญาณแห่งความตาย
 (thamatos) ทารกมีอิดติดตัวมาแต่แรกเกิด เป็นพลังทางจิตตอบสนองความต้องการ
 ตามสัญชาตญาณแสวงหาความสุขให้แก่ตน มีอีโก้ ทำหน้าที่ประสานการทำงานของอิด
 และซุปเปอร์อีโก้ ซึ่งเป็นตัวคอยควบคุมการกระทำของสังคม หรือควบคุมจริยธรรม
 ของบุคคล ซุปเปอร์อีโก้ ช่วยบุคคลให้สามารถควบคุมตนเองทางจริยธรรมได้

2. ทฤษฎีสังคมวิเคราะห์ของ Hogan (อ้างถึงใน ดวงเดือน พันธุนาวิน, 2544ข,
 หน้า 126) ได้พัฒนาทฤษฎีชื่อทฤษฎีสังคมวิเคราะห์ โดยชี้ให้เห็นความสำคัญของอิทธิพล
 ของสังคมที่มีต่อการเกิดจริยธรรมของบุคคล กระบวนการพัฒนาจริยธรรมเป็นไปภายใต้
 การพัฒนาการของบุคลิกภาพ ตามทฤษฎีนี้เชื่อว่า จริยธรรมของมนุษย์เกิดขึ้นและพัฒนา
 มาพร้อม ๆ กับกำเนิดของสังคมและเผ่าพันธุ์แห่งมนุษยชาติ ซึ่งมีทฤษฎีของนักจิตวิทยา
 นักปรัชญาเมธีสอดคล้องด้วย เช่น ทฤษฎีวิวัฒนาการและศีลธรรมพัฒนาของ Darwin

and Spencer (อ้างถึงใน บุญมี แทนแก้ว, 2541, หน้า 82) และแนวคิดของนักทฤษฎีรุ่นใหม่ เช่น Campbell and Erikson (อ้างถึงใน บุญมี แทนแก้ว, 2541, หน้า 82) ซึ่งกล่าวโดยสรุปแนวคิดเหล่านี้อธิบายได้ว่า จริยธรรมเป็นผลของการพัฒนาการต่อสู้เพื่อความอยู่รอดของเผ่าพันธุ์ ซึ่งสืบเนื่องมา แต่ศีกดาบรพหลายพันปีมาแล้ว มนุษย์แต่ละชาติ แต่ละเผ่า แต่ละกลุ่ม แต่ละสังคมมีความแตกต่างกัน เกิดจากสิ่งแวดล้อมสภาพความเป็นอยู่ วัฒนธรรม การอบรมเลี้ยงดู หรือการควบคุมดูแล ที่เรียกว่า สังคมประกิต หรือการกล่อมเกลாதงสังคม ตามแนวของทฤษฎีสังคมวิเคราะห์ “จริยธรรม” ถูกมองเป็น 2 แนวทัศน์

แนวทัศน์ที่ 1 เห็นว่า จริยธรรมเป็นสิ่งภายนอก เป็นข้อตกลงของสังคมนั้น ๆ ซึ่งถูกสร้างขึ้นประกอบด้วย ความประพฤตที่สังคมปรารถนา สิทธิ เสรีภาพ ข้อห้ามที่สังคมไม่ยอมรับ

แนวทัศน์ที่ 2 เห็นว่า จริยธรรมเป็นลักษณะของพัฒนาการบุคลิกของบุคคลตามหลักของจิตวิทยาพัฒนาการ

สาระสำคัญของทฤษฎีสังคมวิเคราะห์ สรุปได้ว่า ค่านิยม กฎเกณฑ์ วัฒนธรรมของจริยธรรม ได้พัฒนาไปพร้อม ๆ กับการเปลี่ยนแปลงของสังคม สมาชิกของสังคมแต่ละคนก็ซึมซับ รับถ่ายทอดจริยธรรมที่ปรับเปลี่ยนไปนั้นตลอดเวลาตามสภาพแวดล้อมของสังคม อิทธิพล โดยส่วนรวมของสังคมและตัวแทนทางสังคม ได้แก่ พ่อ แม่ ครู สื่อมวลชน เพื่อน มีอิทธิพลต่อการเกิดและพัฒนาจริยธรรมของบุคคลทำให้คุณลักษณะของจริยธรรมเข้าไปมีส่วนอยู่ใน โครงสร้างบุคลิกภาพของบุคคล

Hoffman (อ้างถึงใน ดวงเดือน พันธุมนาวิณ, 2544ข, หน้า 126) ได้อ้างผลงานวิจัยว่า การเลี้ยงดูแบบให้ความรักมาก เด็กคนนั้นจะมีจริยธรรมสูงกว่าผู้ที่ถูกเลี้ยงดูแบบอื่น ๆ โดยเฉพาะเด็ก 4-13 ขวบ ซึ่งการวิจัยเกี่ยวกับพัฒนาการทางจริยธรรมตามแนวทฤษฎีจิตวิเคราะห์ของ Freud (1970) จริยธรรมจะพัฒนาด้วยเหตุจากการยอมทำตนตามอย่าง เพราะกลัวว่าจะสูญเสียความรัก Hoffman นิยามการอบรมเลี้ยงดูถูกโดยวิธีถอนความรัก หมายถึง วิธีที่พ่อแม่แสดงอาการ โกรธ ไม่ยอมรับ ไม่สนใจ หันหลังให้ ปฏิเสธ ไม่พูด ไม่ฟังเด็ก ในกรณีที่เด็กกระทำพฤติกรรมที่ไม่ปรารถนา Hoffman ซึ่งให้เห็นว่า นักจิตวิทยาจำนวนมากเน้นว่า ความรักที่เด็กมีต่อพ่อแม่เป็นตัวแปร สำคัญในการทำตนตามอย่างมากว่าการกลัวว่าจะสูญเสียความรักและเด็กที่รักพ่อแม่มากน่าจะเป็นเด็กที่พ่อแม่ให้

ความรักและเอาใจใส่แก่เขา การให้ความรักซึ่งกันและกันเป็นปฏิสัมพันธ์ระหว่างกันและกัน นักวิชาการหลายท่านสนับสนุนแนวความคิดนี้ และเห็นว่า คนเราถ้ารัก ศรัทธา นิยมในตัวผู้ใดแล้วจะเชื่อฟัง ค่อยตาม กระทำตามผู้นั้น ฉะนั้น จึงสามารถนำแนวคิดนี้ไปประยุกต์ใช้ในการบริหารองค์การได้อย่างดี นั่นคือ ปลูกความรักแก่ทุกคนในองค์การ เมื่อองค์การต้องการอะไร ประารถนาให้เขาประพฤติอย่างไร ความรักที่เขามีต่อองค์การ จะเป็นแรงจูงใจให้เขาสนองตามความประสงค์ขององค์การ มีจริยธรรมอันดีต่อองค์การ ด้วยจิตสำนึกของเขาเอง

Bandura and Ross (1978) ทำการวิจัยโดยให้เด็กพบกับ ตัวแบบ 3 ลักษณะที่ต่างกัน พบว่า เด็กที่ดูภาพยนตร์ต้นแบบก้าวร้าวมีพฤติกรรมก้าวร้าวกว่าต้นแบบอื่น ส่วนเด็กที่พ่อให้ความรักความอบอุ่นเอาใจใส่จะ เป็นเด็กมีพฤติกรรมบทบาทที่ผู้ชายส่วนมากแสดงกัน มีความสนใจอาชีพที่เหมาะสมกับเพศชายมากกว่า และมีความคิดและการกระทำคล้ายพ่อมากกว่าเด็กที่พ่อไม่ให้ความรัก ความอบอุ่น เอาใจใส่ นอกจากนี้ การทดลองของ Bandura and Ross ยังพบว่า ผู้ใหญ่ที่ให้ความรักความอบอุ่น ทำให้เด็กประพฤติตนตามอย่างได้มากกว่าผู้ใหญ่ที่ไม่ค่อยให้ความรักความอบอุ่นแก่เด็ก โดยทำการทดลองกับเด็กอนุบาลกลุ่มหนึ่งให้หญิงคนหนึ่งให้ความรัก ความอบอุ่น หญิงคนเดียวกันนี้มีปฏิสัมพันธ์กับเด็กอีกกลุ่มหนึ่งอย่างไม่ให้ความอบอุ่นและเป็นกันเอง หลังจากนั้นมีการเล่นเกม โดยหญิงผู้นั้นเล่นก่อน ต่อมาจึงให้เด็กทั้ง 2 กลุ่ม เล่นเกมบ้าง เด็กกลุ่มแรกแสดงพฤติกรรมตามอย่างผู้หญิงคนนั้นมากกว่ากลุ่มหลัง ยกเว้นพฤติกรรมที่ผู้หญิงแสดงให้ดูความก้าวร้าว ทั้ง 2 กลุ่ม ก็แสดงความก้าวร้าวอย่างผู้หญิง ผลการวิจัยนี้แสดงว่า ไม่สนับสนุนความคิดของ Freud ที่ว่า เด็กทำตามทุกอย่างโดยกลัวว่าจะสูญเสียความรัก แต่สนับสนุนว่าเด็กที่รักพ่อแม่ของตนจะทำตามพ่อแม่ของตนได้มาก ฉะนั้น ผู้บังคับบัญชาหรือผู้บริหาร ต้องทำตัวให้เป็นที่รักของทุกคนในองค์การ ทุกคน จะมีจริยธรรมและทัศนคติที่ดีต่อองค์การ

กลุ่มทฤษฎีที่เน้นความสำคัญของพัฒนาการที่ส่งเสริมจริยธรรม

กลุ่มนี้มีทฤษฎีทางจิตวิทยา ที่ได้รับการยอมรับอย่างกว้างขวาง คือ ทฤษฎีพัฒนาการทางจริยธรรมของ Piaget (1969) ทฤษฎีพัฒนาการทางจริยธรรมของ Kohlberg (1970)

และเพิ่มเติมทฤษฎีต้นไม้อจริยธรรมของ ควงเคือน พันธุมนาวิน (2540ข) ซึ่งเป็นนักวิชาการไทยที่ได้รับความนิยมในประเทศเช่นเดียวกัน

1. ทฤษฎีพัฒนาการทางจริยธรรมของ Piaget (1969, p. 47) Piaget นักจิตวิทยาชาวสวิส ได้ศึกษาค้นคว้าเรื่องจริยธรรมของเด็ก โดยได้รับความคิดมาจาก John Dewey เขาอธิบายว่า จริยธรรมมีแฝงอยู่ในกฎเกณฑ์ต่าง ๆ ทุกชนิด และในการเล่นต่าง ๆ ของเด็ก ก็จะต้องมีกฎเกณฑ์ที่เป็นระบบซับซ้อนแฝงอยู่ในการเล่นนั้น ๆ ดังนั้นเขาให้ข้อสังเกตในการเล่นของเด็กว่ากฎเกณฑ์การเล่นนั้น มีปรากฏการณ์ที่ควรศึกษา 2 อย่างด้วยกัน คือ

1.1 การฝึกหัดตามกฎเกณฑ์หรือระยะที่เด็กยึดถือกฎเกณฑ์จากภายนอก (heteronomous) ซึ่งอยู่ในช่วงอายุ 8 ปี เป็นระยะที่พ่อแม่ ผู้ใหญ่อิทธิพลต่อจริยธรรมของเด็กอย่างเด่นชัด ผิดเป็นผิด ถ้าทำผิดต้องได้รับโทษ โดยไม่คำนึงถึงแรงจูงใจ หรือเหตุแห่งการกระทำนั้น

1.2 ความสำนึกในกฎเกณฑ์ หรือระยะที่เด็กมีกฎเกณฑ์ของตัวเอง (autonomous) ระยะนี้เป็นระยะที่จริยธรรมของเด็กพัฒนาขึ้นสู่ระดับที่มีความคิด ความเห็นเป็นของตัวเอง เด็กจะมีจริยธรรมในลักษณะที่คำนึงถึงความยุติธรรม และพิจารณาถึงเหตุผลของการกระทำนั้นด้วย

Piaget ได้เสนอแนวคิดว่าการที่เด็กเปลี่ยนการรับรู้กฎเกณฑ์ที่ตายตัว (absolutism) จากอิทธิพลภายนอกมาเป็นกฎเกณฑ์ของตัวเองเกี่ยวโยงสัมพันธ์กับผู้อื่น (relativism) เนื่องจากพัฒนาการทางสติปัญญา อายุ และการมีสัมพันธ์กับกลุ่มเพื่อน เมื่อพัฒนาการขึ้นอยู่กับพัฒนาการทางสติปัญญา Piaget พบว่า เด็กจะพัฒนาการทางสติปัญญาได้ถึงขั้นสูงสุด (formal operation) เมื่ออายุประมาณ 8-10 ปี ฉะนั้นพัฒนาการทางด้านจริยธรรมของเด็ก จึงบรรลุขั้นสูงสุดเมื่ออายุประมาณ 8-10 ปี เช่นเดียวกัน (ควงเคือน พันธุมนาวิน, 2522, หน้า 39)

2. ทฤษฎีพัฒนาการทางจริยธรรมของ Kohlberg (1970)

Kohlberg ได้ศึกษาจริยธรรมตามแนวทฤษฎีของ Piaget และพบความจริงว่าพัฒนาการทางจริยธรรมของมนุษย์นั้นมิได้บรรลุจุดสมบูรณ์ ในบุคคลอายุ 10 ปีเป็นส่วนมาก แต่มนุษย์ในสภาพปกติ จะมีพัฒนาการทางจริยธรรม อีกหลายขั้นตอนจากอายุ 11 ปี

ถึง 25 ปี Kohlberg เชื่อว่า พัฒนาการทางจริยธรรมนั้นมิใช่การรับรู้ความรู้จากการพำร้สอนของผู้อื่นโดยตรง แต่เป็นการผสมผสานระหว่างความรู้เกี่ยวกับบทบาทของตนเองต่อผู้อื่น และบทบาทของผู้อื่นด้วย รวมทั้งข้อเรียกร้องและกฎเกณฑ์ของกลุ่มต่าง ๆ เหตุผลเชิงจริยธรรมจึงได้มาจากการพัฒนาการทางการรับรู้ ในขณะที่เด็กได้มีโอกาสติดต่อกัมพันธ์กับผู้อื่น การได้เข้ากลุ่มทางสังคมประเภทต่าง ๆ ได้เรียนรู้บทบาทของตนเองและผู้อื่น จะช่วยให้เขาพัฒนาทางจริยธรรมในขั้นที่สูงขึ้นไปอย่างรวดเร็ว Kohlberg ยังได้ศึกษาพัฒนาการทางจริยธรรมประกอบด้วยองค์ประกอบ 2 ประการ คือ

2.1 โครงสร้าง (structure) หมายถึง เหตุผลที่บุคคลใช้อย่างในการตัดสินใจต่อเนื้อหาของความเชื่อถือที่เขาถืออยู่ มีลักษณะเป็นสากลและเป็นไปตามลักษณะของพัฒนาการ

2.2 เนื้อหา (content) หมายถึง แบบแผนของประสบการณ์ซึ่งเป็นไปตามการเรียนรู้ เนื้อหา จะบอกว่าสิ่งที่เขาเชื่อถือคืออะไร มีลักษณะแปรเปลี่ยนไปตามวัฒนธรรมซึ่งเป็นประสบการณ์ของแต่ละคน

Kohlberg ได้ศึกษาการให้เหตุผลเชิงจริยธรรมของเด็กอายุ 10 ปี ถึง 16 ปี ในการให้เหตุผลเพื่อเลือกทำพฤติกรรมอย่างใดอย่างหนึ่งในสภาพการณ์ที่มีความขัดแย้ง โดยเล่าเรื่องที่เป็นสภาพการณ์สมมุติทางจริยธรรมที่มีลักษณะเหมือนหนีเสือปะจระเข้ (Hypothetical moral dilemmas) 9 เรื่อง เป็นแบบสัมภาษณ์ปลายเปิด ต่อมามีการดัดแปลงกฎเกณฑ์การสัมภาษณ์ จนได้เนื้อหาข้อมูลเพียงพอที่จะสรุปเป็นทฤษฎีเกี่ยวกับขั้นพัฒนาการทางจริยธรรมได้ Kohlberg เชื่อว่า พัฒนาการทางจริยธรรมจะดำเนินไปตามลำดับขั้น และมีความเป็นสากล เป็นสิ่งที่นักปราชญ์ยอมรับว่า เหตุผลเชิงจริยธรรมขั้นสูงสุดของ Kohlberg นั้น เป็นเหตุผลเชิงจริยธรรมบริสุทธิ์ไม่เข้าข้างตนเอง และเป็นอุดมคติใช้ได้ในทุกวัฒนธรรม เนื่องจากขั้นพัฒนาการทางจริยธรรม คือ โครงสร้างของการให้เหตุผลเชิงจริยธรรม ซึ่งจะบอกถึงวิธีที่บุคคลคิดเกี่ยวกับสิ่งที่เขาเชื่อและชนิดของเหตุผลที่เขาเลือกใช้ซึ่งต่างไปจากเนื้อหา ซึ่งเป็นแบบแผนประสบการณ์เป็นไปตามหลักการเรียนรู้ และความเชื่อจะแปรไปตามประสบการณ์ที่ได้จากวัฒนธรรม Kohlberg จึงมีความเชื่อเกี่ยวกับขั้นพัฒนาการทางจริยธรรม (concept of stage) ว่ามีลักษณะ ดังนี้

1. ขั้นพัฒนาการมีลักษณะเป็นโครงสร้างทางความคิด หรือเป็นความคิดที่จัดระบบอย่างมีระเบียบแล้วแต่ทุกคนจะมีความคงที่ในพัฒนาการขั้นนั้น ๆ มีข้อค้นพบว่ามากกว่าร้อยละ 50 ของความคิดของแต่ละคนจะอยู่ที่ขั้นใดขั้นหนึ่ง ส่วนที่เหลือจะอยู่ในขั้นที่ใกล้เคียงกัน คือ ต่ำกว่า หรือสูงกว่า 1 ขั้น

2. ขั้นพัฒนาการเป็นไปตามลำดับขั้นในทุกสภาพการณ์ จริยธรรมจะมีการพัฒนาเป็นขั้นเป็นตอนไปตามลำดับ มีความก้าวหน้าไปที่ละขั้นไม่มีการถดถอย และไม่ข้ามขั้น ผลจากการศึกษาระยะยาว ซึ่งให้เห็นว่า การทดสอบซ้ำทุกครั้งของแต่ละคนจะ อยู่ขั้นเดียวกับที่ทดสอบเมื่อ 3 ปีก่อนหรืออยู่ในขั้นที่สูงขึ้น

3. ขั้นพัฒนาการจะเกิดบูรณาการให้สมบูรณ์ขึ้น ก็ต่อเมื่อมีความคิดในขั้นที่ต่ำกว่า และมีแนวโน้มที่จะชอบความคิดในขั้นที่สูงกว่า Kohlberg พบว่าวัยรุ่นสามารถเข้าใจข้อความที่อยู่ในระดับเดียวกับของเขาหรือต่ำกว่าระดับของเขาแต่ไม่สามารถเข้าใจข้อความที่สูงกว่าขั้นของเขาเกินกว่า 1 ขั้นได้เลย

การศึกษาทั้งภาคตัดขวาง และแบบระยะยาว ตลอดจนการศึกษาข้ามวัฒนธรรม Kohlberg เขาได้ตั้งเป็นทฤษฎีพัฒนาการทางจริยธรรม ซึ่งประกอบด้วยพัฒนาการการให้เหตุผลเชิงจริยธรรม (moral judgment stage) 6 ขั้น จากระดับใหญ่ 3 ระดับ คือ

ระดับที่ 1 ระดับก่อนเกณฑ์ (pre-conventional level) ระดับนี้บุคคลจะสนองตอบต่อกฎเกณฑ์ซึ่งกำหนดไว้โดยผู้มีอำนาจเหนือตน จะเลือกทำพฤติกรรมเฉพาะที่จะเป็นประโยชน์ต่อตนเอง โดยไม่คำนึงถึงผลที่จะเกิดขึ้นกับผู้อื่นในระดับนี้แบ่งออกเป็นขั้นย่อย ๆ ได้อีก 2 ขั้น คือ

ขั้นที่ 1 มุ่งจะหลีกเลี่ยงมิให้ตนถูกลงโทษทางกาย เพราะกลัวความเจ็บปวดที่จะได้รับ และยอมทำตามคำสั่งของผู้ใหญ่ หรือผู้มีอำนาจทางกายภาพเหนือตน การตัดสินใจที่ดีหรือไม่ดี ขึ้นอยู่กับพฤติกรรมนั้น ๆ ว่า ทำไปแล้วจะโดนลงโทษหรือไม่

ขั้นที่ 2 ใช้หลักการแสวงหารางวัล คือ การเลือกกระทำในสิ่งที่จะนำความพอใจมาให้ตนเท่านั้น การตัดสินใจกระทำตามใจตัวเอง มักเป็นไปในรูปที่ต้องการรางวัลจากผู้อื่น การที่ทุกคนทำในสิ่งที่เขาต้องการเป็นสิ่งที่ถูกต้อง แม้การกระทำนั้นจะขัดกับผู้อื่นก็ตาม นับเป็นเหตุผลส่วนตัว โดยไม่คำนึงถึงความถูกต้องของ

สังคม ชอบการแลกเปลี่ยนที่เท่าเทียมกัน แสดงออกในลักษณะเกลียดจี้มเกลื้อ เช่น เธอดีฉันฉันก็ต้องดีเธอ เธอให้ฉัน ฉันก็ต้องให้เธอ เป็นต้น

ระดับที่ 2 ระดับมีจริยธรรมตามกฎเกณฑ์ (conventions level) เป็นระดับที่กระทำไปตามความคาดหวังของบุคคลอื่นการตำหนิและยกย่องชมเชยจากสังคมเป็นสิ่งที่ควบคุมความประพฤติ มีการกระทำตามกฎเกณฑ์ของกลุ่มย่อย ๆ ของตน ทักษะคติของเขาจะเป็นการปรับตัวให้เข้ากับความคาดหวังของสังคม Kohlberg แบ่งระดับนี้ออกเป็น 2 ชั้น คือ

ชั้นที่ 3 ใช้ในหลักการใฝ่หาการยอมรับ ความเป็นเด็กดี (good boy and nice girl) พฤติกรรมที่ดี คือ การช่วยเหลือหรือกรุณาต่อผู้อื่นกระทำในสิ่งที่คนอื่นเห็นว่า ดี บุคคลไม่เป็นตัวของตัวเองชอบคล้อยตามคนอื่น โดยเฉพาะกลุ่มเพื่อน

ชั้นที่ 4 ใช้หลักการกระทำตามหน้าที่ บุคคลต้องรู้ถึงบทบาทหน้าที่ของตนในฐานะเป็นหน่วยหนึ่งของสังคม ตนจะต้องทำหน้าที่ตามกฎเกณฑ์ต่าง ๆ ที่สังคมกำหนดให้ หรือคาดหมายพฤติกรรมที่ถูกต้อง เคารพต่อกฎเกณฑ์ของสังคมที่ตั้งไว้ ความถูกต้องขึ้นอยู่กับสังคม ระบบระเบียบในสังคม สังคมจะเป็นตัวกำหนดการปรับปรุงเปลี่ยนแปลง

ระดับที่ 3 ระดับมีจริยธรรมเหนือกฎเกณฑ์ (post-conventions level) ระดับนี้เป็นระดับที่มีจริยธรรมเป็นของตนเอง ซึ่งมีอยู่ในวัยผู้ใหญ่เพียงส่วนน้อยเท่านั้นและมักจะเป็นอายุ 20 ปีขึ้นไป ระดับนี้มีการตัดสินใจขัดแย้งด้วยการคิดไตร่ตรองด้วยตนเองแล้วตัดสินใจไปตามแต่ว่าจะเห็นความสำคัญของสิ่งใดมากกว่ากัน การยอมรับกฎเกณฑ์ของสังคมจะตั้งอยู่บนพื้นฐานของหลักจริยธรรมของสากล ที่กำหนดขึ้นอย่างที่เป็นที่ยอมรับกันของสังคม ระดับนี้แบ่งออกเป็นชั้นย่อย อีก 2 ชั้น คือ

ชั้นที่ 5 ใช้หลักการกระทำตามสัญญา เห็นความสำคัญของคนหมู่มาก ไม่ทำตนให้ขัดต่อสิทธิอันพึงมีพึงได้ของผู้อื่น สามารถควบคุมบังคับใจตนเองได้ พฤติกรรมที่ถูกต้องเป็นไปตามสิทธิของแต่ละคน เป็นจริยธรรมที่เป็นไปตามกฎหมายและหลักประชาธิปไตย กฎเกณฑ์ต่าง ๆ นั้นเปลี่ยนแปลงได้เมื่อได้ใช้วิจารณ์ด้วยเหตุที่จะทำให้เกิดประโยชน์แก่สังคม

ขั้นที่ 6 ใช้หลักอุดมคติสากล เป็นขั้นสูงสุด ความถูกต้องในขั้นนี้ ตัดสินโดยมโนธรรมตามหลักการของแต่ละคน สามารถเข้าใจได้ตามหลักการของเหตุผล เป็นสากลมีความคงเส้นคงวาเป็นกฎเกณฑ์ที่เป็นนามธรรม (เช่น กฎของชีวิตอันประเสริฐ) มากกว่ารูปธรรม ความเท่าเทียมกันของสิทธิมนุษยชนและการเคารพในคุณค่าของการเป็นมนุษย์แต่ละคน (Kohlberg, 1970, p. 49) พัฒนาการทางจริยธรรมทั้ง 6 ขั้นที่ Kohlberg ได้เสนอไว้แล้วนั้นมีกระบวนการพัฒนาการจากขั้นต่ำสุดไปยังขั้นสูงสุด ดังนี้

1) พัฒนาการทางจริยธรรมของบุคคลจะเป็นไปตามลำดับขั้น (sequential stage) ด้วยมีพื้นฐานมาจากการใช้เหตุผลเชิงจริยธรรมในขั้นสูง ๆ นั้นจะขึ้นอยู่กับทำให้เหตุทางตรรกศาสตร์ขั้นสูงด้วย การให้เหตุผลทางตรรกศาสตร์และการให้เหตุผลเชิงจริยธรรมจะพัฒนาคู่กันไป

2) การที่บุคคลได้มีโอกาสรับรู้ทางสังคม (social perception) หรือ การรับบทบาทในสังคม (role-taking) จะมีความสัมพันธ์อย่างใกล้ชิดกับพัฒนาการทางจริยธรรม

3) บุคคลจะมีพัฒนาการทางจริยธรรมในขั้นที่สูงขึ้นเขาจะต้องมีความสามารถในการใช้เหตุผลเชิงตรรกะ และความสามารถในการรับรู้ทางสังคมในระดับสูงเสียก่อน

จะเห็นได้ว่าทฤษฎีพัฒนาการทางจริยธรรมของ Kohlberg มีหลักการใช้เหตุผลเชิงจริยธรรมเช่นเดียวกับของ Piaget ต่างกันที่การแบ่งขั้นตอนของการพัฒนาการทางจริยธรรม คือ Kohlberg ได้แบ่งเป็นระดับและขั้นตอนที่ชัดเจนมากขึ้นที่สำคัญ คือ Kohlberg วัดพัฒนาการทางจริยธรรมในระดับอายุที่มากกว่า 10 ปี คือ วัดบุคคลที่อยู่ในวัยรุ่นนตลอดถึงวัยผู้ใหญ่ด้วย

Kohlberg (1976, pp. 31-52) กล่าวว่า การสร้างบรรยากาศทางจริยธรรม และสิ่งแวดล้อมที่ดีเป็นสิ่งสำคัญในการปลูกฝังจริยธรรม สิ่งแวดล้อมนี้หมายความรวมถึงบุคคลในครอบครัว โรงเรียนและสังคม บรรยากาศทางจริยธรรมจะเกิดขึ้นในสังคมได้ก็ต่อเมื่อคนส่วนมากในสังคมเป็นคนดี ถ้าหากเราต้องอยู่ในสังคมที่ คนส่วนมากเป็นคนไม่ซื่อสัตย์ชอบคดโกงแล้วบรรยากาศในสังคมนั้นก็ไม่ส่งเสริมให้เราเป็นคนซื่อสัตย์-สุจริต

นอกจากนี้ Kohlberg ยังได้กล่าวถึงปัจจัยต่าง ๆ ที่มีความสำคัญต่อการพัฒนาการทางการใช้เหตุผลเชิงจริยธรรมของบุคคลมีด้วยกัน 4 ด้าน คือ

1) การกระตุ้นทางความคิดความเข้าใจ การกระตุ้นนี้จะต้องเกิดขึ้นในสถานการณ์ที่เหมาะสม คือ สถานการณ์ทางสังคมที่บุคคลมีปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น

2) สถานการณ์ที่บุคคลมีปัญหาทางจริยธรรมที่ต้องตัดสินใจในการกระตุ้นทางประสบการณ์ทางสังคม การกระตุ้นนี้เน้นให้บุคคลมีโอกาสได้สวมบทบาททางสังคมต่าง ๆ ซึ่งจะเป็นโอกาสให้บุคคลได้เรียนรู้ทัศนคติทางสังคมของผู้อื่นอันจะเป็นการส่งเสริมให้พัฒนาการทางการใช้เหตุผลเชิงจริยธรรมเป็นไปได้อย่างมากขึ้น

3) บรรยากาศทางจริยธรรมของกลุ่ม บุคคลที่อยู่ในกลุ่มที่มีบรรยากาศทางจริยธรรมในขั้นสูงกว่าตน มีโอกาสได้รับอิทธิพลต่อการพัฒนาการทางการใช้เหตุผลเชิงจริยธรรมให้สูงขึ้นได้ Kohlberg สนับสนุนประเด็นนี้ ด้วยหลักฐานทางวิจัยในการฝึกให้วัยรุ่นสามารถให้เหตุผลเชิงจริยธรรมในขั้นที่สูงขึ้นกว่าที่เคยใช้อยู่ได้ 1 ขั้น แต่วัยรุ่นเหล่านั้นไม่ยอมรับเอาเหตุผลเชิงจริยธรรมในระดับที่ต่ำกว่าตนไปใช้

4) ความขัดแย้งทางความคิด ความเข้าใจเกี่ยวกับจริยธรรม ทฤษฎีของ Kohlberg เน้นว่า พัฒนาการจากขั้นหนึ่งไปสู่อีกขั้นหนึ่ง จะเกิดขึ้นต่อเมื่อบุคคลเผชิญหน้ากับปัญหาทางจริยธรรมที่เป็นความขัดแย้งกับระดับขั้นเดิมของตน จนทำให้บุคคลต้องมีการจัดระบบความคิดใหม่ แล้วจึงพัฒนาการให้เหตุผลเชิงจริยธรรมไปสู่ขั้นที่สูงขึ้นไป

3. ทฤษฎี ต้นไม้จริยธรรมของ ควงเคือน พันธุมาวิน (2538, หน้า 25-28)

ควงเคือน พันธุมาวิน (2538) ได้ทำการศึกษาเกี่ยวกับจริยธรรมของคนไทย และได้เสนอทฤษฎีเกี่ยวกับต้นไม้จริยธรรมของคนไทย โดยแบ่งต้นไม้ออกเป็น 3 ส่วน คือ ส่วนที่เป็นดอกและผลไม้มือของต้นไม้ ส่วนลำต้นและส่วนที่เป็นราก ในส่วนแรก คือ ดอกและผลไม้มือบนต้นแสดงพฤติกรรมการทำงานดีละเว้นความชั่วและพฤติกรรมการทำงานอย่างขยันขันแข็งเพื่อส่วนรวม ส่วนแรกนี้เป็นพฤติกรรมประเภทต่าง ๆ ที่รวมเข้าเป็นพฤติกรรมของพลเมืองดี พฤติกรรมที่เอื้อต่อการพัฒนาประเทศ และพฤติกรรมการทำงานอาชีพ อย่างขยันขันแข็ง ผลที่ออกมาเป็นพฤติกรรมต่าง ๆ ที่น่าปรารถนานี้มีสาเหตุอยู่ 2 กลุ่ม กลุ่มแรก คือ สาเหตุทางจิตใจเป็นส่วนลำต้นของต้นไม้ อันประกอบด้วยจิต

ลักษณะ 5 ด้าน คือ (1) เหตุผลเชิงจริยธรรม (2) การมุ่งอนาคตและการควบคุมตัวเอง (3) ความเชื่ออำนาจในตน (4) แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ และ (5) ทศนคติ คุณธรรมและค่านิยม (ที่เกี่ยวข้องพฤติกรรมนั้น ๆ หรือสถานการณ์) ส่วนที่สามของต้นไม้อจริยธรรม คือ รากของต้นไม้ ซึ่งเป็นจิตลักษณะกลุ่มที่สองมี 3 ด้าน คือ (1) สติ ปัญญา (2) ประสพการณ์ทางสังคม และ (3) สุขภาพจิต จิตลักษณะที่สามนี้อาจใช้เป็นสาเหตุของการพัฒนาจิตลักษณะ 5 ประการ ที่ลำต้นของต้นไม้ก็ได้ กล่าวคือ บุคคลต้องมีลักษณะพื้นฐานทางจิตใจ 3 ด้านในปริมาณ ที่สูงเหมาะสมกับอายุจึงจะเป็นผู้ที่มีความพร้อมที่จะพัฒนาจิตลักษณะ ทั้ง 5 ประการที่ ลำต้นของต้นไม้ โดยจิตลักษณะทั้ง 5 นี้จะพัฒนาไปเองโดยอัตโนมัติ ถ้าบุคคลมีความพร้อมทางจิตใจ 3 ด้านดังกล่าว และอยู่ในสภาพแวดล้อมทางบ้าน ทางโรงเรียน และทางสังคมที่เหมาะสม นอกจากนั้นบุคคลยังมีความพร้อมที่จะรับการ-พัฒนาจิตลักษณะบางประการใน 5 ด้านนี้โดยวิธีการอื่น ๆ ด้วย ฉะนั้นจิตลักษณะพื้นฐาน 3 ประการ จึงเป็นสาเหตุของพฤติกรรมของคนดีและของคนเก่ง นั่นเอง นอกจากนี้จิตลักษณะพื้นฐาน 3 ประการที่รากนี้ อาจเป็นสาเหตุร่วมกับจิตลักษณะ 5 ประการที่ลำต้น เพื่อให้อธิบายทำนาย และพัฒนาพฤติกรรมดังกล่าวมาแล้วด้วย

จากทฤษฎีต้นไม้จริยธรรมที่กล่าวมา อันประกอบลักษณะทางจิตที่สำคัญ 8 ประการ ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

- 1) การเป็นคนที่ไม่เห็นแก่ส่วนรวมมากกว่าที่จะเห็นแก่ตัว หรือพวกพ้อง (เหตุผลเชิงจริยธรรมสูง)
- 2) การเป็นคนที่สามารถคาดการณ์ไกล และรู้จักบังคับตนเองให้อดได้ รอได้ (มุ่งอนาคตและควบคุมตนเอง)
- 3) เป็นผู้ที่เชื่อว่าทำดีได้ดี (ความเชื่ออำนาจในตน)
- 4) มีความวิริยะอุตสาหะ ฝ่าฟันอุปสรรค จนเกิดความสำเร็จตามเป้าหมาย (แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูง)
- 5) มีความพอใจ และเห็นความสำคัญของความดีงาม เห็นโทษของความชั่วร้ายต่าง ๆ (ทศนคติ คุณธรรม ค่านิยม ที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมนั้น และสถานการณ์ ที่จะกระทำนั้น)

นอกจากนั้น ยังมีลักษณะพื้นฐานทางจิตอีก 3 ประการ คือ

- 1) ความเฉลียวฉลาด สามารถเข้าใจและคิดในระดับนามธรรม
- 2) รู้จักเอาใจเขามาใส่ใจเรา มีประสบการณ์ทางสังคมสูงและ
- 3) มีสุขภาพจิตดี มีความวิตกกังวลน้อย หรือในปริมาณที่เหมาะสมกับ

เหตุการณ์

4. ทฤษฎีว่าด้วยลักษณะของบุคคล เป็นทฤษฎีที่ว่าด้วยองค์ประกอบในตัวบุคคล ที่บกพร่องไม่สมประกอบ ทฤษฎีนี้กล่าวว่า ลักษณะทางร่างกายก็ดี หรือทางอารมณ์และลักษณะอื่น ๆ ก็ดี หาได้เป็นปัจจัยที่ทำให้เด็กเป็นอาชญากร ไม่เว้นแต่สิ่งเหล่านี้แปรปรวนหรือบกพร่องหรือพิการถึงขนาดที่บุคคลไม่อาจจะมีความสัมพันธ์กับสังคมหรือสิ่งแวดล้อม และไม่อาจมีส่วนร่วมในกิจกรรมกับใคร ๆ ได้เลย เฉพาะในเหตุนี้เท่านั้น ที่อาจเป็นมูลเหตุให้คนทำผิด (บุญมี แทนแก้ว, 2541, หน้า 90)

5. ทฤษฎีว่าด้วยสาเหตุทางจิตใจ ผู้พิพากษาในเมืองบอสตันเล่าจากประสบการณ์ที่ผ่านมาว่า เด็กทำผิดเพราะความรู้สึกด้านจิตใจ และนิสัยใจคอของแต่ละบุคคลเป็นสิ่งสำคัญ โดยสรุปได้ว่า เด็กที่กระทำผิดนั้นมีผลมาจาก (Kaufman, 1982, p. 48)

5.1 ขาดการอบรมจากพ่อแม่ เนื่องจากพ่อแม่ตายหรือมีสภาพบ้านแตกทำให้ไม่อบรมลูกเพียงพอจึงทำให้จิตใจเด็กแข็งกระด้าง

5.2 มีความเห็นแก่ตัวจึงเป็นทุกข์

5.3 มีการพัฒนาการทางเพศทำให้ไม่สบายใจ

วัยรุ่นที่กระทำผิดมักจะมาจากบ้านแตกหรือพ่อแม่อบรมไม่ดี พ่อแม่ประพฤติตนที่ไม่เหมาะสม บุคคลพวกนี้จะให้ความรัก ความปลอดภัยแก่เด็กน้อยที่สุดและมักจะสนองความต้องการแบบไม่สม่าเสมอ เด็กจึงว่าเหว มีความรู้สึกขาดพ่อแม่จึงมองโลก ในแง่ร้าย และรู้สึกว่าตนเองได้รับการดูแลจากสังคม ความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนมีน้อย ชอบยกตัวเอง ชอบการต่อสู้ ชอบระราน รู้สึกกระวนกระวายใจ พวกนี้จะมีความรู้สึกว่าในชีวิตของเขาไม่เคยสมความปรารถนาเลย ส่วน Jekin (อ้างถึงใน ดวงเดือน พันธุมนาวิน, 2544 ข, หน้า 84) สังเกตพบว่า เด็กวัยรุ่นที่กระทำความผิด ส่วนใหญ่มักจะเกิดจากจิตใจที่สับสน วุ่นวาย ขาดความอบอุ่น ถูกทอดทิ้งให้อยู่โดดเดี่ยว ลักษณะ การกระทำผิดก็มักจะรวมกลุ่มเพื่อนที่มีปัญหาคล้าย ๆ กัน

6. ทฤษฎีว่าด้วยการคบหาสมาคมกับกลุ่มที่ไม่เหมือนกันของ Sutherland (1949, p. 82) ซึ่งกล่าวว่า อัตราส่วนของการกระทำผิดมากน้อยเพียงใดนั้น เป็นผลมาจากลักษณะของการคบหาสมาคมระหว่างบุคคลในกลุ่มและการเรียนรู้จากกลุ่ม การรับเอาค่านิยมและพฤติกรรมของบุคคลอื่นมาถือปฏิบัติ ทฤษฎีนี้ถือว่าพฤติกรรม เป็นสิ่งที่ได้รับมาจากการเรียนรู้

7. ทฤษฎีวัฒนธรรมย่อย (subcultures theory) Cohen (1955, p. 72) เป็นเจ้าของทฤษฎีนี้ อธิบายว่า การปฏิบัติของเด็กอาจจะขัดแย้งกับแนวทางของผู้ใหญ่ ในสังคมนั้น กล่าวคือ เด็กเหล่านั้นจะเรียนรู้เฉพาะวัฒนธรรมย่อยของพวกตน เช่น สำนวน การสนทนา การแต่งกาย เด็กมักจะรวมกลุ่มกันสร้างแบบแผนแห่งพฤติกรรมของพวกตนขึ้นมา โดยมีได้มุ่งแสวงหาผลประโยชน์จากการกระทำหรือพฤติกรรมของตน เพียงมุ่งแสดงให้กลุ่มเด็กด้วยกันเห็นว่า ตนเป็นคนเก่ง เพื่อบรรดาเพื่อน ๆ จะได้ยกย่องยอมรับนับถือ พฤติกรรมมักจะไปในทางฝ่าฝืนสังคม ทฤษฎีนี้ใช้ได้เฉพาะกับวัยรุ่นชายเท่านั้น

8. ทฤษฎีพัฒนาการทางบุคลิกภาพของ Erikson (1968, p. 81) เน้นเรื่องการแสดงออกระหว่างบุคคล แบ่งลักษณะบุคลิกภาพเป็น 8 แบบ ตามระดับการพัฒนาดังนี้

8.1 ผู้มีความไว้วางใจ ความไว้วางใจสิ่งต่าง ๆ เริ่มต้นตั้งแต่ระยะวัยเด็กเล็ก ถ้าพ่อแม่ผู้เลี้ยงดูสร้างความไว้วางใจให้เขาอบอุ่น ปลอดภัย หิวก็ได้กิน เขาจะพัฒนาความไว้วางใจต่อสิ่งแวดล้อมต่อโลกมากขึ้น กว้างขวางขึ้น แต่ถ้าไม่สร้างความไว้วางใจให้เด็กก็จะพัฒนาไปสู่ความเคลงใจต่อทุกสิ่งทุกอย่าง การบริหารองค์การก็ทำนองเดียวกัน ถ้ามีจริยธรรมต่อพนักงานแต่ต้นตลอดไปเขาจะศรัทธา แต่ถ้าไม่มีจริยธรรมตั้งแต่เริ่มแรกแล้วเขาก็จะไม่ไว้วางใจ ฝังใจตลอดไป

8.2 ผู้ช่วยตัวเองได้ เมื่อเด็กได้พัฒนาความไว้วางใจต่อผู้อื่นแล้ว ก็เกิด ความมั่นใจที่จะทำทุกอย่างด้วยตัวเอง มีความไว้วางใจว่าเมื่อมีความจำเป็นที่ตนทำไม่ได้ ก็มีแม่ มีผู้ดูแลช่วยเหลือ เขาจึงมีความกล้า กล้าทำ พยายามช่วยตัวเองก่อน การเลี้ยงดูที่ส่งเสริมให้เขาเคลื่อนไหวใช้กล้ามเนื้อมาก ๆ จะได้ช่วยตัวเองได้ บุคลากรขององค์การ ก็เช่นกัน ต้องให้เขาทำงานด้วยความมั่นใจแม้จะมีผิดเพี้ยนไปบ้างก็ไม่ใช้ความรุนแรง และมีเครื่องมือที่จะอำนวยความสะดวกในการทำงานนั้นได้

8.3 ผู้เริ่มทำ หลังจากเด็กช่วยตัวเองได้แล้วก็พยายามทำสิ่งใหม่ ๆ มากขึ้นเริ่ม ซุกซน ค้นหา ถ้าเด็กถูกจำกัด เมื่อเริ่มทำก็ถูกห้ามก็อาจไม่กล้าริเริ่มสร้างสรรค์อะไร

8.4 ผู้ผลิตผลงาน ฝึกให้เด็กขยันตั้งแต่เล็ก ๆ มีงานให้ทำอยู่เป็นประจำ ถ้าเขา ไม่ได้รับการพัฒนาจะรู้สึกต่ำต้อย หนีจากสังคม ในองค์กรต้องให้บุคลากรทำงานเต็ม ความรู้ ความสามารถเต็มเวลาตั้งแต่ต้น มิฉะนั้นจะเคยตัว ไม่กระตือรือร้นในการทำงาน

8.5 ผู้รู้จักตนเอง วัยรุ่นต้องการรู้จักตนเอง แต่เขาจะรู้จักตนเองไม่ได้เลย ถ้าเขา ไม่เคยผลิตผลงานใด ๆ ออกมาให้ประจักษ์ ต้องส่งเสริมให้เขาผลิตผลงานออกมามาก ๆ จะได้เกิดประสบการณ์และภูมิใจ เชื่อมั่น ถ้าเขาประสบความสำเร็จหมดเวลา จะ นำไปสู่ความสิ้นหวังในอนาคต ฉะนั้นต้องให้ทำงานที่ไม่เกินความสามารถของเขา ให้ เขาทำได้สำเร็จ บุคลากรในองค์กรก็ทำนองเดียวกัน เขาทำอะไร ๆ สำเร็จมาก ๆ เขาจะ รู้จักตนเอง จึงต้องให้งานที่เหมาะสมกับตน

8.6 ผู้ร่วมสังคม การที่บุคคลรู้จักตนเอง มั่นใจในความสามารถว่าตนเอง ทำงานได้ ก็ยินดีอยู่ร่วมกับผู้อื่นอย่างผสมกลมกลืน ถ้าเขาไม่มีผลงานก็คงไม่เป็น ที่ ยอมรับของสังคม

8.7 ผู้ทำงานได้อย่างกว้างขวาง การเข้าร่วมสังคมย่อมมีโอกาสพัฒนาไปสู่ ความกว้างขวางในความสามารถ สามารถดัดแปลงหลักการที่ตนเองมีอยู่

8.8 ผู้มีเกียรติภูมิ บุคคลที่ได้ผ่านขั้นตอนทั้งเจ็ดมาอย่างดีแล้ว จึงบรรลุถึง ขั้นสูงสุดนี้ได้ เป็นคนมีหลักการแน่นอน สุจริต จริงใจ เห็นแก่ส่วนรวม รักษาไว้ซึ่ง หลักการอันดีงามจนประจักษ์ในสังคม ตรงกันข้าม บุคคลที่ได้รับการพัฒนาสั่งสมมา ในทางลบทั้งหมดก็จะไม่มีหลักการ ไม่มีสิ่งยึดถือใด ๆ เลย จะต้องเป็นคนสิ้นหวังท้อแท้

9. ทฤษฎีจริยธรรมตามแนวทางพุทธศาสนา

จริยธรรม ในความหมายของทางศาสนา พระราชวรมุนี (2523, หน้า 10) หมายถึง สิ่งที่ทำได้ในทางวินัยจนเกิดความเคยชินขึ้นมา มีพลังใจ มีความตั้งใจแน่วแน่ มีความประทับใจ ซึ่งจริยธรรมจะต้องอาศัยปัญญาเป็นที่ตั้ง ซึ่งทฤษฎีจริยธรรมที่สามารถ นำมาใช้เพื่อช่วยให้การดำเนินชีวิตเป็นไปด้วยความปกติสุข คือ

9.1 หลักหิริโอตตบปะ หิริ คือ ความละอายต่อการทำชั่ว โอตตบปะ คือ ความเกรงกลัวต่อการทำบาป ซึ่งประกอบด้วย ศีล 5 คือ การเว้นชู้หรือเว้นจากข้อห้าม 5 อย่าง



ได้แก่ เว้นจากการทำลายชีวิต เว้นการถือเอาของที่เขามิได้ให้ เว้นจากการประพฤติดิ
ในกาม เว้นจากการพูดเท็จ และเว้นจากของเมา คือ สุราเมรัย อันเป็นที่ตั้งของความ-
ประมาท ส่วน ธรรม 5 คือ การประพฤติดิหรือทำตามคำสั่งสอน 5 อย่าง ได้แก่ เมตตา
กรุณา สัมมาอาชีวะ กามสังวร ตัจจะ และสติ สัมปชัญญะ

9.2 มรรค มืองค์ 8 ซึ่งประกอบด้วย สีล สมาธิ ปัญญา (พระเทพเวที 2531, หน้า
251-252 และสำนักงานเสริมสร้างเอกลักษณ์ของชาติ, 2539, หน้า 66-89) คือ สัมมาทิฐิ
ความเห็นชอบ สัมมาสังกัปปะ ความนึกคิดชอบ หรือคำริชชอบ สัมมาวาจา วาจาชอบ
หรือเจรจาชอบ สัมมากัมมันตะ ความประพฤติชอบ สัมมาอาชีวะ ความเลี้ยงชีพชอบ
สัมมาวายามะ ความพยายามชอบ สัมมาสติ ความมีสติชอบ ระลึกชอบ และสัมมาสมาธิ
ความมีสมาธิชอบ

9.3 สังคหวัตถุ 4 เป็นธรรมที่แสดงออกได้ต่อสังคม (พระเทพเวที, 2531, หน้า
251-252) ประกอบด้วย

9.3.1 ทาน การให้ เอื้อเพื่อเผื่อแผ่ เสียสละ แบ่งปัน ช่วยเหลือกันด้วย
สิ่งของ และให้ความรู้และแนะนำสั่งสอน

9.3.2 ปิยวาจา หรือ เปยวัชชะ วาจาอันเป็นที่รัก วาจาที่นุ่มนวลใจหรือ
ซาบซึ้งใจ คือ กล่าวคำสุภาพ ไพเราะ อ่อนหวาน สมานสามัคคีให้เกิด ไมตรีและความรัก
ใคร่နှစ်ถို့ ตลอดถึงคำแสดงประโยชน์ ประกอบด้วยเหตุผล เป็นหลักฐานจงใจให้นิยม
ยอมตาม

9.3.3 อุตถจริยา การประพฤติประโยชน์ คือ ขวนขวายช่วยเหลือกิจการ
บำเพ็ญสาธารณประโยชน์ ตลอดจนช่วยแก้ไขปรับปรุง ส่งเสริมในทางจริยธรรม

9.3.4 สมานัตตา ความมีตนเสมอ คือ ทำตนเสมอต้นเสมอปลาย ปฏิบัติ
สม่ำเสมอในชนทั้งหลาย และเสมอในสุข ทุกข์ โดยร่วมรับรู้ ร่วมแก้ไข ตลอดจน
วางตนเหมาะสมแก่ฐานะ ภาวะบุคคล เหตุการณ์และสิ่งแวดล้อม ถูกต้องตามธรรม
ในแต่ละกรณี

9.4 พรหมวิหาร 4 เป็นธรรมที่สะท้อนคุณภาพทางใจ (พระเทพเวที, 2531,
หน้า 251-252) ได้แก่

9.4.1 เมตตา มีไมตรีจิต คิดจะให้ผู้อื่นเป็นสุข หรือปรารถนาดี อยากให้
ผู้อื่นเป็นสุข ตรงข้ามกับพยาบาทหรือคิดปองร้าย

9.4.2 กรุณา เ็นดูหรือสงสาร คิดจะช่วยให้ผู้อื่นพ้นทุกข์ ตรงข้ามกับ
วิหิงสา หรือการเบียดเบียน

9.4.3 มุทิตา พลอยยินดีเมื่อมีผู้อื่นได้ดี หรือเป็นสุข ตรงข้ามกับความริษยา

9.4.4 อุเบกขา วางใจเป็นกลาง ไม่ลำเอียง

แนวคิดทฤษฎีจริยธรรมเชิงเศรษฐศาสตร์และรัฐศาสตร์

การศึกษาจริยธรรมในเชิงจริยศาสตร์นั้น มุ่งเน้นที่การพิจารณาคุณงามความดี ที่มีอยู่ในตัวมนุษย์ ในขณะที่การศึกษาจริยธรรมในเชิงจิตวิทยา มุ่งเน้นที่การพิจารณา พฤติกรรมของมนุษย์อันก่อให้เกิดการประพฤติดีหรือชั่วเป็นสำคัญ แต่ในเชิงของ เศรษฐศาสตร์ที่มีพื้นฐานอันเกี่ยวข้องกับการจัดสรรทรัพยากรเพื่อตอบสนองความต้องการ ของมนุษย์ ประกอบกับหลักรัฐศาสตร์ที่เกี่ยวข้องกับอำนาจและการปกครอง ล้วนแล้วแต่ สามารถอธิบายถึงจริยธรรมในตัวมนุษย์ได้เช่นเดียวกัน ซึ่งหลักจริยธรรมในเชิง เศรษฐศาสตร์นั้น มุ่งแสดงให้เห็นถึงความไม่สอดคล้องกันของผลประโยชน์ส่วนบุคคล และผลประโยชน์สาธารณะประกอบกับมุ่งอธิบายถึงต้นทุนทางเศรษฐศาสตร์ อันเรียกว่า ค่าเช่าทางเศรษฐกิจ และในทางรัฐศาสตร์จะเกี่ยวข้องกับการเป็นหัวหน้าและตัวแทน ของหน่วยงานที่อาจเกื้อหนุนต่อการคอร์รัปชันราชการ ซึ่งเป็นการประพฤติดิจริยธรรม ทางสังคม โดยทฤษฎีที่เกี่ยวข้องสามารถอธิบายได้ ดังนี้

1. ทฤษฎีการขัดกันแห่งผลประโยชน์ (conflict of interest) หรือการทับซ้อน ของ ผลประโยชน์ หรือความขัดแย้งระหว่างผลประโยชน์ส่วนตัวกับผลประโยชน์ส่วนรวมหรือ การขัดกันระหว่างผลประโยชน์ส่วนตัวกับการดำรงตำแหน่งสาธารณะซึ่ง The Random House Dictionary of English Language ให้ความหมายว่า เป็นสถานการณ์ที่ผู้ดำรงตำแหน่ง สาธารณะมีผลประโยชน์ส่วนตัว อันเนื่องมาจากการปฏิบัติหน้าที่หรือใช้อิทธิพล ทางการเมือง

การขัดกันแห่งผลประโยชน์เกิดขึ้นเมื่อการปฏิบัติภารกิจในหน้าที่ของ เจ้าหน้าที่รัฐก่อให้เกิดผลได้ผลเสียส่วนตัว และผลดังกล่าวมีอิทธิพลต่อการตัดสินใจ หรือกระทำตามหน้าที่โดยขาดความเที่ยงธรรม Williams (1987, p. 84) ให้ความหมาย เรื่องการขัดกันแห่งผลประโยชน์ว่าเป็น “สถานการณ์ (หรือการกระทำ) ที่เจ้าหน้าที่ของรัฐ

มีผลประโยชน์ส่วนตัวทางการเงินสูงพอที่จะกระทบต่อการใช้อำนาจเจ้าหน้าที่ของรัฐหรือเป็นสถานการณ์ที่ดูเสมือนว่าประโยชน์ทางการเงินอาจมีอิทธิพลต่อการใช้อำนาจหน้าที่” ซึ่งนิพนธ์ พัวพงศกร, เดือนเด่น นิคมบริรักษ์ และสุวรรณา ตุลยวศินพงศ์ (2546, หน้า 52) อธิบายสาเหตุของการเกิดการขัดกันแห่งผลประโยชน์ว่า “มาจากการที่บุคคลมีสองบทบาทที่ขัดแย้งกันรวมทั้งการที่หน่วยงานของรัฐมีบทบาทสองบทบาทที่อาจขัดแย้งกัน นอกจากนี้ความขัดแย้งทางผลประโยชน์ยังเกิดจากบุคคลตั้งแต่สองคนขึ้นไป มีวัตถุประสงค์ที่ขัดแย้งกัน”

หากพิจารณาถึงรูปแบบของการขัดกันระหว่างประโยชน์ส่วนตนและประโยชน์ส่วนรวม Kemaghan and Langford (1990, pp. 102-103) ได้แบ่งประเภทต่าง ๆ ของลักษณะความขัดแย้งกันระหว่างผลประโยชน์ส่วนตัวและผลประโยชน์ส่วนรวมเป็น 7 ประเภท ดังนี้

1.1 การรับผลประโยชน์ต่าง ๆ เช่น การรับของขวัญจากบริษัทธุรกิจ บริษัทขายยาหรืออุปกรณ์การแพทย์สนับสนุนค่าเดินทางให้ผู้บริหารและเจ้าหน้าที่ไปประชุมเรื่องอาหารและยาที่ต่างประเทศหรือหน่วยงานราชการรับเงินบริจาคสร้างสำนักงานจากธุรกิจที่เป็นลูกค้าของหน่วยงาน หรือแม้กระทั่งในการใช้งบประมาณของรัฐเพื่อจัดซื้อจัดจ้าง แล้วเจ้าหน้าที่ได้รับของแถมหรือผลประโยชน์อื่นตอบแทน เป็นต้น

1.2 การทำธุรกิจกับตัวเอง หรือเป็นคู่สัญญา หมายถึง สถานการณ์ที่ผู้ดำรงตำแหน่งสาธารณะมีส่วนได้ส่วนเสียในสัญญาที่ทำกับหน่วยงานที่ตนสังกัด ตัวอย่างเช่น การใช้ตำแหน่งหน้าที่ทำให้หน่วยงานที่ทำสัญญาซื้อสินค้าจากบริษัทของตนเองหรือจ้างบริษัทของตนเป็นที่ปรึกษา หรือซื้อที่ดินของตนเองในการจัดสร้างสำนักงาน สถานการณ์เช่นนี้ทำให้เกิดบทบาทที่ขัดแย้งกัน เช่น เป็นทั้งผู้ซื้อและผู้ขายในเวลาเดียวกัน

1.3 การทำงานหลังออกจากตำแหน่งหน้าที่สาธารณะหรือหลังเกษียณ หมายถึง การที่บุคคลลาออกจากหน่วยงานของรัฐ และไปทำงานในบริษัทเอกชนที่ดำเนินธุรกิจประเภทเดียวกัน เช่น เป็นผู้บริหารหรือเจ้าหน้าที่ขององค์การอาหารและยา ลาออกจากหน่วยงานราชการและไปทำงานในบริษัทผลิตยาหรือขายยา หรือผู้บริหารกระทรวงคมนาคมหลังเกษียณออกไปทำงานเป็นผู้บริหารของบริษัทธุรกิจสื่อสาร

1.4 การทำงานพิเศษหลายลักษณะ เช่น ผู้ดำรงตำแหน่งสาธารณะตั้งบริษัท ดำเนินธุรกิจที่เป็นการแข่งขันกับหน่วยงานหรือองค์การสาธารณะที่ตนสังกัด หรือการรับจ้างเป็นที่ปรึกษาโครงการ โดยอาศัยตำแหน่งในราชการสร้างความเชื่อถือว่าโครงการของผู้ว่าจ้างจะไม่มีปัญหาติดขัดในการพิจารณาจากหน่วยงานที่ที่ปรึกษา สังกัดอยู่ หรือในกรณีที่เป็นผู้ตรวจสอบบัญชีของกรมสรรพากร ก็รับงานพิเศษเป็นที่ปรึกษาหรือเป็นผู้ทำบัญชีให้กับบริษัทที่ต้องถูกตรวจสอบ

1.5 การรู้ข้อมูลภายใน หมายถึง สถานการณ์ที่ผู้ดำรงตำแหน่งสาธารณะใช้ประโยชน์จากการรู้ข้อมูลภายในเพื่อประโยชน์ของตนเอง เช่น ทราบว่ามีการตัดถนนตรงไหนก็รีบไปซื้อที่ดิน โดยใส่ชื่อภรรยา หรือทราบว่าจะมีการจัดซื้อที่ดินเพื่อทำโครงการของรัฐ ก็รีบไปซื้อที่ดินเพื่อเก็งกำไรและขายให้รับรัฐในราคาที่สูงขึ้น

1.6 การใช้สมบัติราชการเพื่อประโยชน์ของธุรกิจส่วนตัว เช่น การนำเครื่องใช้สำนักงานต่าง ๆ กลับไปใช้ที่บ้าน การนำรถยนต์ในราชการไปใช้ในงานส่วนตัว

1.7 การนำโครงการสาธารณะลงในเขตเลือกตั้งเพื่อประโยชน์ในทางการเมือง เช่น การที่รัฐมนตรีอนุมัติโครงการไปลงในพื้นที่หรือบ้านเกิดของตนเอง หรือการใช้งบประมาณเพื่อหาเสียง

2. ทฤษฎีค่าเช่าและการแสวงหาค่าเช่า (rents and rents-seeking theory) ค่าเช่า (rents) เป็นปัญหาที่ถูกนักเศรษฐศาสตร์วิพากษ์วิจารณ์ในแง่ลบมาโดยตลอด

สำหรับนักเศรษฐศาสตร์แล้ว ค่าเช่าทางเศรษฐกิจ (economic rents) หรือ ค่าเช่า (rents) หมายถึง รายได้หรือค่าตอบแทนที่สูงกว่าปกติ โดยถือเอาสภาพของตลาดแข่งขันเป็นเกณฑ์ปกติเพราะเป็นตลาดที่ไม่มีค่าเช่า (competitive rent-free market) เนื่องจากราคาเท่ากับต้นทุนส่วนเพิ่ม (marginal cost) แต่เพราะว่าตลาดแข่งขันตามทฤษฎีไม่ได้มีอยู่จริง ภาครัฐ พงษ์ไพจิตร และนวนน้อย ตรีรัตน์ (2546, หน้า 34) จึงเสนอว่า นิยาม ที่น่าจะเป็นประโยชน์มากกว่าก็คือ “รายได้ที่สูงกว่ารายได้ขั้นต่ำที่บุคคลหรือบริษัท จะสามารถหามาได้จากทางเลือกอื่น”

นักเศรษฐศาสตร์การเมืองใช้คำว่า “การแสวงหาค่าเช่า” (rent seeking) เมื่ออธิบายถึงการทุจริตคำว่า “ค่าเช่า” เป็นคำย่อว่า “ค่าเช่าทางเศรษฐกิจ” หมายถึง จำนวนเงินที่จ่ายเป็นพิเศษให้แก่บุคคลบางคนเพื่อให้ได้มาซึ่งประโยชน์บางประการเมื่ออุปทาน

ของสิ่งนั้นถูกจำกัดไว้บุคคล ที่อยู่ในสถานะที่มีอำนาจจะแสวงหาค่าเช่าทางเศรษฐกิจ โดยการไปจำกัดอุปทานที่ไม่เป็นไปตามธรรมชาติให้เกิดขึ้น (Mauro, 1997)

3. ทฤษฎีหัวหน้า-ตัวแทน (principal-agent theory) ทฤษฎีนี้เป็นการวิเคราะห์เหตุของการคอร์รัปชัน ซึ่งทำได้ตั้งแต่ระดับระหว่างประเทศ ในประเทศ และในระดับบุคคล ภายในสถาบันของรัฐ

การวิเคราะห์ปัจจัยที่เป็นตัวกำหนดการคอร์รัปชันของทฤษฎีหัวหน้า-ตัวแทน มีตัวแสดง อยู่สามตัว คือ หัวหน้า ตัวแทน และผู้อยู่ใต้การอุปถัมภ์ หัวหน้า (principal) อาจหมายถึง ตัวบุคคล องค์กรและประชาชน หรือบุคคลที่อยู่ในระดับสูงของรัฐบาล ก็ได้ ส่วนตัวแทน (agent) เป็นข้าราชการ ผู้ได้รับมอบหมายให้ดำเนินการกิจที่แน่นอน ในนามของหัวหน้าในการดำเนินงานแทนหัวหน้า ตัวแทนต้องใช้อำนาจในการวินิจฉัย ปัญหาต่าง ๆ ยิ่งปัญหามีขอบเขตกว้างขวางมาก ตัวแทนก็จะต้องใช้อำนาจในการวินิจฉัย ปัญหาต่าง ๆ และจะควบคุมการทำงานของตัวแทนไม่ได้ทั้งหมด บุคคลที่สามหรือผู้อยู่ใต้การอุปถัมภ์ (client) ซึ่งอาจจะเป็นบุคคลหรือองค์กร ได้เข้ามามีส่วนได้เสียจากการทำงานของตัวแทน รูปแบบของการปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคลสามกลุ่มนี้มีหลายรูปแบบแต่ ทฤษฎีของ Klitgaard (1988, p. 24) ให้ความหมายของคอร์รัปชันในแง่ของความแตกต่าง ระหว่างผลประโยชน์ของตัวแทนหรือข้าราชการไว้ เขากล่าวว่า “คอร์รัปชัน เกิดขึ้นเมื่อ ตัวแทนไม่ซื่อสัตย์ต่อผลประโยชน์ของหัวหน้าในกระบวนการดำเนินงาน” Klitgaard ได้เสนอการวิเคราะห์ด้วยมิติของโครงสร้างเชิงสถาบัน 3 ประการ ที่เป็นโอกาสให้ ประพฤติผิดจริยธรรมขึ้นได้ คือ (1) อำนาจผูกขาดของข้าราชการ (2) ระดับของการใช้อำนาจในการวินิจฉัยที่ข้าราชการมีอำนาจตามกฎหมาย และ(3) ระดับของความรับผิดชอบ และการตรวจสอบได้ (accountability) รวมถึงความโปร่งใส (transparency) ภายในสถาบัน

ทฤษฎีนี้เน้นเรื่องผลประโยชน์ของสาธารณะและกลไกของความรับผิดชอบ และการตรวจสอบได้ในฐานะที่เป็นปัจจัยของกรอบทางสถาบัน และทางการเมือง มากกว่าที่จะประเมินผลการกระทำของตัวบุคคลที่เกี่ยวข้อง (ทั้งข้าราชการและผู้อยู่ใต้ การอุปถัมภ์) อย่างไรก็ดี ในแง่ของการวิเคราะห์บางครั้งดูเหมือนว่ายังไม่มีความชัดเจนว่า ใคร คือ หัวหน้าและใคร คือ ผู้ที่ตัวแทนต้องแสดงความรับผิดชอบต่อหน้าที่การงาน

สรุปทฤษฎีจริยธรรมในเชิงเศรษฐศาสตร์และรัฐศาสตร์เป็นการมองจริยธรรมในเชิงของผลประโยชน์และอำนาจในการเป็นผู้นำองค์กรภาครัฐ ซึ่งมีเนื้อหาที่มุ่งเน้นการประพาศติศีลจริยธรรมของมนุษย์มาจากความต้องการผลประโยชน์ส่วนตนมากกว่าการพิจารณาผลประโยชน์ส่วนรวม จึงทำให้ค่านิยมทางวัตถุชนะค่านิยมทางจิตใจ และประพาศติศีลจริยธรรมเกิดขึ้น รวมทั้งเป็นการพิจารณาถึงการให้สิทธิพิเศษจากเจ้าหน้าที่ของรัฐ เพื่อประโยชน์ของผู้รับบริการ อันเป็นความประพาศติที่ส่อคอร์ปชั่นของหัวหน้าหน่วยงานรัฐ หรือเจ้าหน้าที่ของรัฐซึ่งเป็นผู้แทนหน่วยงาน

โดยสรุปลักษณะของพฤติกรรมจริยธรรม เมื่อได้ศึกษาพฤติกรรมจริยธรรมในหลากหลายมุมมองแล้วจะพบว่า จริยธรรมเป็นระบบของการทำความดี ละเว้นความชั่ว ทำให้พฤติกรรมหลายพฤติกรรมมีความเกี่ยวข้องกับจริยธรรม Posada (1994, p. 82) ได้เสนอแนะลักษณะของพฤติกรรมจริยธรรมไว้ ดังนี้

ประการแรก พฤติกรรมจริยธรรมเป็นพฤติกรรมที่เกี่ยวข้องกับหลักทางศาสนา ทุกศาสนาสอนให้บุคคลเป็นคนดี ซัดเกล้าให้จิตใจอ่อนโยน และส่งเสริมให้บุคคลช่วยเหลือส่วนรวม ดังนั้นการปฏิบัติตามหลักคำสั่งสอนทางศาสนาเหล่านี้ จึงจัดเป็นพฤติกรรมจริยธรรม เช่น พฤติกรรมรักษาศีล พฤติกรรมให้ทาน พฤติกรรมปฏิบัติธรรม พฤติกรรมเบญจธรรมและการทำสมาธิ เป็นต้น

ประการที่สอง พฤติกรรมจริยธรรมเป็นพฤติกรรมตามคุณธรรมและค่านิยมต่าง ๆ ที่สังคมเห็นว่า เป็นสิ่งที่ดีงาม และสำคัญ สมาชิกในสังคมควรยึดปฏิบัติเพื่อให้เกิดความสงบสุขในสังคม พฤติกรรมกลุ่มนี้มีเป็นจำนวนมาก เช่น พฤติกรรมซื่อสัตย์ พฤติกรรมสามัคคี พฤติกรรมรับผิดชอบ เป็นต้น

ประการที่สาม พฤติกรรมจริยธรรมเป็นพฤติกรรมแสดงถึงการกระทำเพื่อสังคมส่วนรวมหรือตามหลักการขั้นสูง เพื่อจรรโลงไว้ซึ่งความสงบสุขร่มเย็นของประชาชนส่วนใหญ่ในสังคม เช่น พฤติกรรมการเคารพกฎหมาย พฤติกรรมการเคารพสิทธิมนุษยชน เป็นต้น

ประการที่สี่ พฤติกรรมจริยธรรมเป็นพฤติกรรมที่แสดงถึงการกระทำที่ต้องการให้บังเกิดผลดีทั้งในระยะสั้นและระยะยาวต่อตนเอง ครอบครัว ชุมชน และสังคม เช่น

พฤติกรรมการทำงานอย่างมีจริยธรรม พฤติกรรมการมีวินัยในตนเองหรือการควบคุมตนเอง พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีในองค์กร เป็นต้น

ประการที่ห้า พฤติกรรมจริยธรรมเป็นพฤติกรรมแสดงถึงการกระทำเพื่อส่งเสริมผู้อื่นและพฤติกรรมลงโทษผู้อื่นอย่างยุติธรรม เช่น พฤติกรรมการสนับสนุนทางสังคมของหัวหน้าต่อลูกน้อง พฤติกรรมการดูแลสั่งสอนอบรมของครูแก่นักเรียน เป็นต้น

จะเห็นได้ว่า พฤติกรรมข้างต้นนี้มักเป็นพฤติกรรมทางบวก ซึ่งนักวิชาการทั้งในประเทศไทยและต่างประเทศให้ความสำคัญมากกว่า พฤติกรรมทางลบที่เกี่ยวข้องกับจริยธรรม เช่น พฤติกรรมก้าวร้าวทะเลาะวิวาท พฤติกรรมการประทุพติศิตทางเพศ การพูดโกหก เป็นต้น เนื่องจากการส่งเสริมให้บุคคลมีพฤติกรรมที่ดีน่าปรารถนาจะทำให้บุคคลนั้นใช้เวลาส่วนใหญ่ไปในการทำความดี ทำให้มีเวลาเหลือน้อยที่จะไปแสดงพฤติกรรมทางลบ การส่งเสริมให้บุคคลมีพฤติกรรมที่น่าปรารถนาจึงเป็นแนวทางในการแก้ไขปัญหาทางจริยธรรมที่เหมาะสมและยั่งยืนของสังคม

สำหรับเกณฑ์การกำหนดคุณค่าทางจริยธรรม คุณค่าทางจริยธรรมจะเกิดขึ้นเมื่อมีการจัดระบบให้มีจิตที่ดีและวิญญาณที่ดีจากการได้รับ ได้สัมผัสและจับต้อง การให้คุณค่าทางจริยธรรมมีผลต่อการตัดสินใจว่าพฤติกรรมใดเป็นพฤติกรรมที่ชอบธรรมและพฤติกรรมใดเป็นพฤติกรรมที่ไม่ชอบธรรม ดังนี้ (วสิน อินทสระ, 2541, หน้า 42)

1. การพิจารณาเกณฑ์การตัดสินคุณค่าภายนอกของจริยธรรม การพิจารณาตัดสินคุณค่าของจริยธรรมนี้ยึดมั่นอยู่ที่พฤติกรรมนิยมของกลุ่มนิยมซึ่งมีความแตกต่างกัน คือ

1.1 สุขนิยมและอสุขนิยม นักสุขนิยมถือว่า ความสุข คือ ความดีและถือว่าความรู้เป็นสิ่งที่มีความค่าอย่างยิ่งและไม่มีที่สิ้นสุด การดำรงชีวิตที่ดีเป็นการดำรงชีวิตที่มีความสุข ความสุขจึงมีความสอดคล้องกับหลักคุณธรรมและจริยธรรมเชิงพุทธปัญญา ถ้าวางกายเป็นสุขก็จะเป็นพื้นฐานทำให้จิตเป็นสุขด้วย ดังนั้น สิ่งที่สร้างสุข คือ สิ่งที่มีอยู่จริงสามารถจับต้องเป็นรูปธรรมได้ ดังนั้นเกณฑ์ในการตัดสินจริยธรรม คือ ความสุข ที่ได้รับจากการสัมผัสและจับต้อง เกณฑ์ในการวัดความสุขเชิงปริมาณ 3 ประการ คือ ความเข้ม ความยั่งยืนและความแน่นอน ซึ่งจะเป็นคุณค่าทางจริยธรรมกับความสุขของตนเองและความสุขของผู้อื่น

ส่วนคุณค่าทางจริยธรรมของนักอศุนิยม คือ คุณค่าของการหลุดพ้นจากกิเลสตัณหาที่เป็นสาเหตุของการเกิดทุกข์ กลุ่มนี้ ถือว่า ความงาม ความดี มีอยู่จริงถ้าจิตดี ร่างกายก็จะดีตามไปด้วย ความสุขทางกายเป็นสิ่งที่ไร้คุณค่าสำหรับมนุษย์ผู้ประเสริฐ

1.2 มนุษยนิยม ซึ่งคุณค่าจริยธรรมตามแนวคิดของนักมนุษยนิยม คือ การที่มนุษย์มีชีวิตที่ดีงามทั้งร่างกายและจิตใจทำให้เกิดความสมดุล ความสงบสุขของจิตใจ และปัญญาความรู้ เป็นสิ่งที่มีคุณค่า กายและจิตเป็นสิ่งที่เชื่อมโยงสัมพันธ์กัน ไม่สามารถแยกออกจากกันได้ เมื่อกายและจิตอยู่รวมกันเรียกว่า ชีวิต ความประสานกลมกลืนกันของร่างกายและจิตใจเป็นสิ่งที่มีความสำคัญ สิ่งที่ทำให้เกิดประโยชน์และทำให้ชีวิตมีคุณค่ามีหลายประการ เช่น ความสะดวกสบาย ความสำเร็จ ความเจริญรุ่งเรืองในชีวิตทำงาน เป็นต้น ความสมดุลของชีวิตจึงเป็นคุณค่าทางจริยธรรมของนักมนุษยนิยม (สุภัททา ปิณฑะแพทย์, 2527, หน้า 72)

2. การพิจารณาเกณฑ์ตัดสินจากคุณค่าภายในของจริยธรรม การตัดสินในด้านจริยธรรมเป็นสิ่งที่ขึ้นอยู่กับความหมายของจริยธรรม ผู้ตัดสินจะเป็นผู้ให้คุณค่าของความดี ความชั่ว ถูกต้องและผิดว่าเป็นอย่างไร มีบริบทของการตัดสินในสองลักษณะ คือ ลักษณะสัมพัทธ์และลักษณะสัมบูรณ์ (วศิน อินทสระ, 2541, หน้า 43)

2.1 การให้คุณค่าของจริยธรรมในลักษณะสัมพัทธ์ หมายถึง การตัดสินความถูกผิดขึ้นอยู่กับสิ่งอื่น ๆ ดังนั้น จึงเปลี่ยนแปลงไปได้ตามสิ่งอื่น ๆ เหล่านั้น เช่น อาจเปลี่ยนแปลง ไปตามกาล เวลา สถานที่และบุคคล สำหรับเกณฑ์ที่เป็นไปตามลักษณะนี้นั้นมีความไม่แน่นอน บางครั้งอาจมีอารมณ์และความอคติทางด้านความคิดมาเกี่ยวข้อง เช่น การทำความผิดเนื่องจากมีความกตัญญูต้องนำเงินมารักษาแม่ ที่เจ็บป่วย เป็นต้น

ดังนั้น จะพบว่า หากข้าราชการตำรวจที่ให้คุณค่าในลักษณะนี้ คือ จะมองว่าการกระทำอย่างหนึ่งจะดีชั่ว ถูกหรือผิดจะต้องวางอยู่บนเงื่อนไขและปัจจัยอื่น ๆ เป็นองค์ประกอบเพราะในสิ่งแวดล้อมหนึ่งการกระทำอย่างหนึ่งเป็นสิ่งที่ดี แต่ในอีกสิ่งแวดล้อมหนึ่ง การกระทำเช่นเดียวกันอาจจะไม่ใช่สิ่งที่ดี หรือถูกต้องก็ได้ ดังนั้น การกระทำจึงไม่ใช่สิ่งที่ดี ชั่วในตัวของมันเอง แต่สิ่งที่ดีหรือชั่วของการกระทำนั้นมีความสัมพันธ์เกี่ยวข้องกับปัจจัยอื่น ๆ อีกมากมาย เช่น ขึ้นอยู่กับผลของการกระทำว่าเป็นประโยชน์ต่อบุคคลอื่น ๆ ส่วนใหญ่หรือไม่ หรือขึ้นอยู่กับว่าใครเป็นผู้ตัดสินการกระทำนั้น

เพราะผู้ตัดสินใจยินยอมมีความคิดเห็นที่แตกต่างกันไป โดยอาจตั้งอยู่บนเงื่อนไขของ ความพอใจและความเข้าใจของตนเอง และเมื่อมีความเชื่อว่าความดีและความซื่อมี ความไม่แน่นอนตายตัวแล้ว เกณฑ์ในการตัดสินใจจึงมีได้หลายเกณฑ์

2.2 การให้คุณค่าจริยธรรมในลักษณะค่าสัมบูรณ์ ซึ่งลักษณะสัมบูรณ์ คือ สิ่ง ที่คงอยู่ได้ด้วยตัวของมันเอง ไม่ได้ขึ้นอยู่กับสิ่งใด ไม่ได้เปลี่ยนแปลงไปตามสิ่งอื่น ๆ สิ่งใดก็ตามถ้ามีอยู่ เป็นอยู่โดยตัวของมันเอง ไม่ว่าจะเวลา สถานที่ บุคคลและสิ่งอื่น ๆ จะ เปลี่ยนแปลง ไปอย่างไร สิ่งนี้ก็ยังคงเป็นหลักยึดถือว่าเป็นสัจจะสำหรับเกณฑ์การตัดสินใจ ที่เป็นค่าสัมบูรณ์ นั้น ถ้าผู้บริหารตั้งอยู่บนความเชื่อที่ไม่มีเงื่อนไขของพฤติกรรม ด้านจริยธรรมแล้วว่าเกณฑ์การตัดสินใจความดี ซ้ำถูกหรือผิด มีความสัมบูรณ์อยู่ในตัวของ มันเอง ความดี ซ้ำ ถูกหรือผิด มีความแน่นอนตายตัว เกณฑ์ในการวัดความซื่อดี ถูกและผิด อยู่เพียงกฎเกณฑ์เดียว และถ้ามีกฎเกณฑ์ที่แตกต่างกันไปจะต้องมีเกณฑ์หนึ่งถูกและ อีกเกณฑ์หนึ่งผิดอย่างแน่นอน เช่น สภาวะผู้ซื้อไม่กินเงินทองที่ผู้ขายทอนให้มาเกิน จำนวนจริงจะถือว่าเป็นพฤติกรรมที่ ไม่ถูกต้องตามหลักจริยธรรมอย่างแน่นอน แม้ว่า เหตุผลของการไม่ยอมคืนเงิน จะเป็นเพราะผู้ขายขายของเกินราคา หรือผู้ขายพูดจาไม่ดี หรือแม้แต่ว่าผู้ขายเคยทอนเงินผิดแล้วไม่ยอมรับก็ตาม เป็นต้น

จริยธรรมในวิชาชีพตำรวจ

คำว่า “จริยธรรมของตำรวจ” เป็นภาษาบาลีและภาษาสันสกฤต มาจากคำหน้า คือ “จริย” เป็นภาษาบาลี และคำหลัง “ธรรม” เป็นภาษาสันสกฤต ซึ่งจริยธรรมของตำรวจ แยกศัพท์ได้ ดังนี้

จริยธรรม แปลว่า ธรรมที่ควรประพฤติ ธรรมที่พึงประพฤติ หรือหลักที่ควรปฏิบัติ ตำรวจ แปลว่า เจ้าหน้าที่ของรัฐผู้มีหน้าที่ตรวจตรา และรักษาความสงบ (ราชบัณฑิตยสถาน, 2547, หน้า 142) จริยธรรม + ตำรวจ แปลว่า “หลักธรรมที่ควรปฏิบัติของเจ้าหน้าที่ของ รัฐผู้มีหน้าที่รักษาความสงบ” หรือ “หลักธรรมของตำรวจที่พึงปฏิบัติ”

คำว่าจริยธรรม มีความหมายว่า หลักที่ควรประพฤติปฏิบัติเป็นหลักของความดีงามของสังคมกำหนดไว้ เป็นหลักคำสอนของศาสนา ถ้ากล่าวว่าการประพฤติปฏิบัติอย่างไรดีการประพฤติที่ถูกต้อง คือ อะไรถ้าไม่ประพฤติจะมีโทษอย่างไรบ้าง จริยธรรมต่างจากคำว่า “วินัย” ซึ่งวินัย คือ คำสั่งถ้าไม่ปฏิบัติจะต้องได้รับโทษตามข้อที่บัญญัติไว้ ดังนั้นจึงกล่าวได้ว่า จริยธรรมตำรวจ คือ คำสอนเรื่องความประพฤติของตำรวจที่ไม่มีบทลงโทษรุนแรงเหมือนคำว่า วินัยตำรวจ แต่โดยหลักความประพฤติแล้ว ผู้มีอาชีพตำรวจจะต้องมีหลักยึด คือ มีจริยธรรมตำรวจเป็นหลักในการประพฤติ จึงจะเชื่อได้ว่าตำรวจที่สมบูรณ์แบบเป็นตำรวจในอุดมคติ เพราะในทางพุทธศาสนาถือว่า ธรรมและวินัยเป็นของคู่กัน ดังนั้นตำรวจควรมีจริยธรรมและวินัยตำรวจเป็นหลักในการปฏิบัติหน้าที่ด้วยซึ่งผู้วิจัยจะนำเสนอประเด็นที่เกี่ยวข้องกับจริยธรรมตำรวจ ดังต่อไปนี้

พระบรมราชกระแสของพระบาทสมเด็จพระจุลจอมเกล้าเจ้าอยู่หัวถึงกรมหมื่นดำรงราชานุภาพที่ 64 เมื่อวันที่ 6 กุมภาพันธ์ พ.ศ. 2440 (ร.ศ. 116) พอสรรูปสาระสำคัญคือ

... แต่เรื่องเลือกสรรคนดีที่จะรับราชการ ในกรมตำรวจภูธรนี้ต้องเป็นคนที่มีความสามารถพอ ในกระทรวงมหาดไทยมีแต่หลวงอภัยพิพิธ ข้าหลวงมหาดไทยมณฑลชุมพรอยู่คนหนึ่ง แต่ยังไม่ชำนาญในภาษาหนังสือไทย ขอพระราชทานถอนเข้ามาฝึกหัดก่อน แต่ผู้ที่จะเป็นเจ้ากรมและปลัดกรมอีกนั้นจะเสาะหาต่อไป (กิจพิณฐ อุสาโห, 2540, หน้า 73)

พระบรมราโชบายของพระบาทสมเด็จพระจุลจอมเกล้าเจ้าอยู่หัว ต่อการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการเพื่อประโยชน์สุขของอาณาประชาราษฎร์ ทรงมุ่งที่การ ปฏิบัติตัวของเจ้าหน้าที่ การกวัดขันด้านความประพฤติในทางเสื่อมเสีย เมื่อทำผิดต้องชม เมื่อผิดต้องลงโทษ มิใช่ช่วยกัน ปกปิดความชั่วเพราะเกรงจะเสื่อมเสียชื่อเสียงของหน่วยงาน โดยเฉพาะเจ้าหน้าที่ตำรวจซึ่งมีภาวะสำคัญ คือ เป็นผู้พิทักษ์สันติราษฎร์ ในประการนี้ตำรวจจึงต้องประพฤติตนให้สมกับความรับผิดชอบ ที่สำคัญ คือ ต้องไม่ทำตัวเป็นโจรในเครื่องแบบ ดังพระราชดำริดังนี้



... คนที่เป็น โปลิสอยู่นั่นเอง ถ้าจะทำร้ายก็หลบไปเสียจากกรมทรงระเวน วัน 2 วัน แล้วไปทำร้ายได้ความจริงเช่นนี้ การซึ่งเป็นคำร่ำลือกันมาเสมอว่า โปลิสเองเป็นผู้ทำร้ายคงมีความจริงอยู่ในนั้น ให้คิดป้องกันการที่พลตระเวน กลับทำร้ายเช่นนี้โดยความกวัดขັນสืบไป (กิจพิณฐ อุสาโห, 2540, หน้า 63)

จริยธรรมของตำรวจ คือ หลักคุณธรรมในการปฏิบัติหน้าที่รักษาความสงบเรียบร้อย และการบังคับใช้กฎหมาย ซึ่งจะต้องมีหลักเกณฑ์และมีความหมายสูงกว่าจริยธรรมทั่วไป ประกอบกับการปฏิบัติหน้าที่ของตำรวจในฐานะเจ้าหน้าที่บังคับใช้กฎหมายนั้นมีความกว้างขวางและเป็นการติดต่อใกล้ชิดกับประชาชน ถ้าไม่มีหลักจริยธรรมในวิชาชีพแล้ว โอกาสที่จะตกไปอยู่ใต้อิทธิพลหรือภาวะล่อแหลมต่อการตัดสินใจให้ความเป็นธรรม เสมอหน้ากับคนในสังคมย่อมมีได้มาก ด้วยเหตุนี้ ในองค์การตำรวจทุกระดับ จึงต้องเน้นถึงความสำคัญของจริยธรรมในอาชีพเพื่อเป็นกลไกส่งเสริมจิตใจเจ้าหน้าที่ตำรวจให้ปฏิบัติดีปฏิบัติชอบสอดคล้องกับค่านิยม วัฒนธรรมและศีลธรรมอันดีงามของสังคมต่อไป

ประวัติเกี่ยวกับจริยธรรมในวิชาชีพตำรวจ

วิชาชีพตำรวจ สถาปนาขึ้นในรัชสมัยพระบาทสมเด็จพระจอมเกล้าเจ้าอยู่หัว มีการจัดตั้งกอง โปลิสใน พ.ศ. 2403 และอีก 55 ปีต่อมา ในรัชสมัยพระบาทสมเด็จพระจุลจอมเกล้าเจ้าอยู่หัว ได้มีการประกาศใช้กฎว่าด้วยอาญาฐานละเมิดวินัยสำหรับเจ้าพนักงานตำรวจ พ.ศ. 2458 เพื่อใช้เป็นเกณฑ์ในการควบคุมการปฏิบัติหน้าที่ของตำรวจ จนกระทั่งเมื่อวันที่ 5 ตุลาคม พ.ศ. 2477 พระบาทสมเด็จพระปกเกล้าเจ้าอยู่หัวโปรดเกล้าฯ ให้ประกาศใช้พระราชบัญญัติว่าด้วยวินัยตำรวจ พ.ศ. 2477 พร้อมทั้งให้ยกเลิกกฎว่าด้วยอาญาฐานละเมิดวินัย สำหรับเจ้าพนักงานตำรวจ พ.ศ. 2458 ภายใต้พระราชบัญญัติว่าด้วยวินัยตำรวจ พ.ศ. 2477 มาตรา 4 ได้กำหนดนิยามคำว่า วินัยตำรวจ หมายถึง ตำรวจต้องประพฤติตนให้เป็นผู้มีมรรยาท อันดีงามตามแบบอย่างขนบธรรมเนียมของตำรวจ นอกจากนี้การกระทำที่ถือว่าผิดวินัย ตำรวจก็ได้ระบุไว้ในมาตรา 5 ซึ่งหมายความรวมถึงการกระทำต่อไปนี้ (อมรินทร์ อัครวงษ์, 2547, หน้า 129)

1. คือ ชักขึ้น หลีกเลียงหรือละเลยไม่ปฏิบัติตามคำสั่งผู้บังคับบัญชาเหนือคนที่ชอบด้วยกฎหมาย

2. ไม่รักษาระเบียบการเคารพระหว่างผู้ใหญ่ผู้น้อย
3. ไม่ประพฤติตนให้เคร่งครัดต่อมรรยาทและระเบียบแบบแผนของตำรวจ
4. ก่อให้เกิดความสามัคคีในขณะตำรวจ
5. เกียจคร้าน ละทิ้ง หรือเลินเล่อต่อหน้าที่ราชการ
6. กล่าวเท็จ
7. ใช้กิริยา วาจาไม่สมควรหรือประพฤติไม่สมควร
8. ไม่ดักเตือน สั่งสอน หรือลงทัณฑ์ผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาที่กระทำผิดตาม

โทษานุโทษ

9. เสพเครื่องคองของเมฆาจนเสียกิริยา หรือยาเสพติดให้โทษ
10. มีความเลินเล่อหรือจงใจทำให้ทรัพย์สินของรัฐบาลเสียหาย
11. จะเป็นคนเดียวหรือรวมกันหลายคนก็ตาม พยายามหรือสมคบกันเพื่อจะใช้อำนาจด้วยประการใด ๆ เป็นเชิงบังคับบัญชาเป็นทางให้เสียระเบียบแบบแผนวินัยของตำรวจ

12. ประพฤติผิดวินัยข้าราชการพลเรือน ดังที่บัญญัติไว้ในพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือนที่ใช้อยู่

ต่อมามีการวางรากฐานจริยธรรมตำรวจในรูปแบบของอุดมการณ์ เพื่อให้เป็นตำรวจของประชาชน ตั้งแต่สมัยของพระบาทสมเด็จพระจอมเกล้าเจ้าอยู่หัวรัชกาลที่ 4 พร้อมกับการจัดตั้งกองโปลิศ ขึ้นในปี พ.ศ. 2503 และมีการพัฒนาแนวความคิดเกี่ยวกับจริยธรรมตำรวจตลอดมาในลักษณะของคำสั่งระเบียบปฏิบัติ และจารีตประเพณีที่ถ่ายทอดกันต่อ ๆ มาจึงมีจริยธรรมที่ได้เขียนไว้ และจริยธรรมที่ไม่ได้เขียนไว้ แต่ตำรวจถือปฏิบัติเรื่อย ๆ มา

ตามคำสั่ง ตร. ที่ 1388/2525 ลงวันที่ 24 กันยายน พ.ศ. 2525 ได้แบ่งองค์ประกอบของโครงสร้างจริยธรรมตำรวจออกเป็น 5 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 คุณตำรวจธรรมตำรวจ ให้ข้าราชการตำรวจยึดถือและปฏิบัติตามคุณธรรม 4 ประการ ที่พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวฯ ได้พระราชทานพระบรมราโชวาทไว้ ดังนี้

1. การรักษาความสัตย์ความจริงใจต่อตัวเองที่จะประพฤติปฏิบัติแต่สิ่งที่เป็นประโยชน์และเป็นธรรม

2. การรู้จักข่มใจตนเองฝึกใจตนเอง ให้ประพฤติปฏิบัติอยู่ในความสัจความดีเท่านั้น

3. การอดทน อดกลั้น และอดออมที่จะไม่ประพฤติล่วงความสัจสุจริต ไม่ว่าด้วยเหตุประการใด

4. การรู้จักละวางความชั่ว ความทุจริต และรู้จักสละประโยชน์ส่วนน้อยของตนเพื่อประโยชน์ส่วนใหญ่ของบ้านเมือง

ส่วนที่ 2 คำนิยมของตำรวจให้ข้าราชการตำรวจยึดถือ และปฏิบัติตามคำนิยมของตำรวจ 5 ประการ ตามที่รัฐบาลได้ประกาศไว้ ดังนี้

1. พึ่งตนเอง ขยันหมั่นเพียร
2. ประหยัดและออม
3. มีระเบียบวินัยและเคารพกฎหมาย
4. ปฏิบัติตามคุณธรรมของศาสนา
5. มีความรักชาติ ศาสน์ กษัตริย์

ส่วนที่ 3 อุดมคติตำรวจ พ.ศ. 2498 การบัญญัติ “อุดมคติของตำรวจ” จำนวน 9 ข้อ ได้รับการบันทึกเป็นลายลักษณ์อักษรในสมัยที่พลตำรวจเอก เผ่า ศรียานนท์ ดำรงตำแหน่งอธิบดีกรมตำรวจ อุดมคติของตำรวจทั้ง 9 ข้อ ได้แก่

1. เคารพเอื้อเฟื้อต่อหน้าที่
2. กรุณาปราณีต่อประชาชน
3. อดทนต่อความเจ็บใจ
4. ไม่หวั่นไหวต่อความยากลำบาก
5. ไม่มั่งมากในลาภผล
6. มุ่งบำเพ็ญตนให้เป็นประโยชน์ต่อปวงชน
7. ดำรงตนในยุติธรรม
8. กระทำการด้วยปัญญา
9. รักษาความไม่ประมาทเสมอชีวิต

ส่วนที่ 4 หลักการสำคัญสำหรับอาชีพตำรวจให้ข้าราชการตำรวจได้มีความรู้-
ความเข้าใจในหลักการสำคัญสำหรับผู้มีอาชีพตำรวจได้ยึดถือเป็นเครื่องสังวรไว้ มิให้
คิดผิด พูดยึด และกระทำผิด รวม 11 ประการ ดังนี้

1. หลักการเกี่ยวกับการปกครอง

ข้าราชการตำรวจต้องมีความจงรักภักดีต่อพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวฯ
สมเด็จพระนางเจ้าพระบรมราชินีนาถ และพระบรมวงศานุวงศ์ ต้องสนับสนุนการเลือกตั้ง
สมาชิกสภาผู้แทนราษฎร

ข้าราชการตำรวจต้องมีความเป็นกลางทางการเมือง ไม่เป็นผู้บริหาร
หรือกรรมการพรรคการเมือง ไม่กระทำการใด ๆ อันเป็นการให้เสียความยุติธรรมในการ-
เลือกตั้งสมาชิกสภาผู้แทนราษฎร

ข้าราชการตำรวจต้องสนับสนุนนโยบายของรัฐบาล ต้องปฏิบัติตามมติ
คณะรัฐมนตรี ปฏิบัติตามกฎหมายและระเบียบว่าด้วยการบริหารราชการแผ่นดิน

ข้าราชการตำรวจต้องเคารพให้เกียรติในสถาบันศาล ไม่ปฏิบัติกรใด ๆ
อันเป็นการละเมิดอำนาจศาล

2. หลักการเกี่ยวกับความมั่นคงของชาติ

ข้าราชการตำรวจต้องเป็นผู้ที่รัก และหวงแหนผืนแผ่นดินไทย ต้อง
สนใจต่อข่าวสารเหตุการณ์ และความเคลื่อนไหวที่เป็นภัยต่อประเทศชาติ ต้องรายงาน
เหตุการณ์ต่อผู้บังคับบัญชาหรือผู้ที่มีหน้าที่รักษาความมั่นคงปกป้องคุ้มครองอธิปไตย
ของชาติ ให้ความร่วมมือกับทางทหารในการปราบปรามภัยอันตรายใด ๆ ที่จะเกิดขึ้นแก่
ประเทศชาติ

ในการที่จะให้บรรลุผลดังกล่าวข้างต้น ข้าราชการตำรวจต้องรักษา
ความลับ ของทางราชการ เป็นผู้เสียสละ อุทิศเวลา ทรัพย์สิน สติปัญญา ความรู้ความ-
สามารถ ชีวิตร่างกาย ให้แก่ทางราชการและจะต้องมั่นฝึกฝนทางด้านการข่าว การรักษา
ความปลอดภัย และศิลปะการต่อสู้เพื่อช่วยเหลือทหารในยามฉุกเฉิน หรือในยามสงคราม

3. หลักการเกี่ยวกับประชาชน

ข้าราชการตำรวจต้องเคารพและรักษาเกียรติ เสรีภาพของประชาชน
ตามรัฐธรรมนูญและตามกฎหมายอื่น โดยเคร่งครัด ต้องคุ้มครองปกป้องชีวิต ร่างกาย

และทรัพย์สินของประชาชนรวมทั้งการให้บริการในรูปแบบต่าง ๆ โดยไม่เลือกเหล่า
กำเนิด ศาสนา ลัทธิหรือฐานะ ให้ความสงเคราะห์ เอื้อเฟื้อ ช่วยเหลือประชาชนในการ-
ประกอบอาชีพโดยสุจริต

ข้าราชการตำรวจทุกคนพึงระลึกเสมอว่า การปฏิบัติหน้าที่ของ
ข้าราชการตำรวจทั้งในด้านการรักษาความมั่นคง และการป้องกันการปราบปรามอาชญากรรม
จนบรรลุ ผลสำเร็จ ได้ดี ต้องได้รับความร่วมมือและการสนับสนุนจากประชาชน จึงต้อง
ปฏิบัติต่อประชาชนเยี่ยงมิตรและมนุษยสัมพันธ์ที่ดีกับทุกคน

4. หลักการเกี่ยวกับกระบวนการยุติธรรม

ข้าราชการตำรวจได้ถูกกำหนดให้มีหน้าที่ ในการป้องกันและ
ปราบปรามอาชญากรรมมีหน้าที่ในการสืบสวนสอบสวนเอาตัวผู้กระทำผิดและรวบรวม
หลักฐานเพื่อที่จะพิสูจน์หรือฟ้องร้องผู้กระทำผิด การดำเนินการดังกล่าวถือว่าเป็นหน้าที่
ส่วนหนึ่งในกระบวนการยุติธรรม ซึ่งต้องปฏิบัติงานสัมพันธ์กับอัยการ ศาล และราชทัณฑ์
จึงต้องมีความรอบรู้งานระเบียบธรรมเนียมการปฏิบัติเกี่ยวกับกระบวนการยุติธรรมทุกสาขา
สามารถประสานกับฝ่ายอื่น ๆ ดังกล่าวข้างต้นได้อย่างกลมกลืน แนบเนียน ทั้งนี้เพื่อให้
เกิดความยุติธรรมในการสอบสวนและการพิจารณาคดีแก่ประชาชน ไม่ก่อให้เกิดความ-
ผิดพลาดในการพิจารณาลงโทษ หรือการใช้ตัวบทกฎหมายหรือปล่อยให้มีการกลั่นแกล้ง
ใส่ความกัน อันเป็นหลักการสำคัญในกระบวนการยุติธรรมที่จะไม่ให้มีเหตุการณ์ เช่นนี้
เกิดขึ้น

5. หลักการเกี่ยวกับกฎหมาย

ข้าราชการตำรวจต้องมีหน้าที่จะต้องปฏิบัติในฐานะของผู้รักษา-
กฎหมาย โดยเฉพาะกฎหมายที่มีโทษทางอาญา เมื่อมีผู้ละเมิดกฎหมายจะต้องมีผู้ดำเนินการ
ขั้นต้นตั้งแต่การรับแจ้งความรับคำร้องทุกข์ การสืบสวน การจับกุม การค้น การตั้งข้อหา
การสอบสวนคดี การให้ การประกัน การฝากขัง และการสั่งไม่ฟ้องคดี

ข้าราชการตำรวจจะต้องปฏิบัติอยู่ภายใต้กฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับของ
ทางราชการ จะทำการเกินเหตุมิได้ หากทำเกินกว่าเหตุหรือตั้งข้อหาผิดจะต้องถูกกล่าวโทษ
หรือถูกฟ้องร้อง อันจะเป็นทางให้ขาดความเชื่อถือ หรือถูกลงโทษทัณฑ์ขาดความเจริญ-
ก้าวหน้าในราชการ

ฉะนั้น ข้าราชการตำรวจจึงจะเป็นที่ยอมรับว่า ความรู้เกี่ยวกับตัวบทกฎหมายเป็นสิ่งสำคัญจะต้องเรียนรู้และฝึกฝนให้เข้าใจอย่างถ่องแท้โดยไม่ประมาท

6. หลักการเกี่ยวกับการบริหารงาน

ข้าราชการตำรวจมีการบริหารงานและการพัฒนางานอย่างกว้าง ๆ และอย่างละเอียด หลักการบริหารงานกว้าง ๆ ได้แก่ การรู้จักใช้คน เครื่องมือสื่อสาร วัสดุครุภัณฑ์ เงินงบประมาณในการปฏิบัติหน้าที่และการบริการอย่างมีประสิทธิภาพ ประหยัด ก่อให้เกิดประโยชน์สูงสุด รวมทั้งการจัดระบบขั้นตอนและวิธีการทำงาน ให้ตรงเป้าหมายของการบริหารงาน คือ มีความสะดวก รวดเร็ว ทันเวลา ถูกต้อง ยุติธรรม และเกิดความพอใจในทุก ๆ ฝ่าย ไม่ว่าจะเป็นการปฏิบัติหรือการบริการต่อข้าราชการตำรวจด้วยกัน หรือกับประชาชนทั่วไปต้องจัดให้มีระบบ สั่งการ ควบคุม ตรวจสอบที่แน่นอน ในการบริหารงานนั้นต้องถือระบบคุณธรรมและความสามารถเป็นหลักเพื่อส่งผลกระทบต่อปฏิบัติการปฏิบัติงานอื่น ๆ ให้มีประสิทธิภาพสูง

ในการแก้ไขปรับปรุงการบริหารงาน ต้องทราบถึงสาเหตุของปัญหา แล้วทำการวิเคราะห์ วางแผนการปฏิบัติและจัดให้มีการประเมินผลเพื่อปรับปรุงแก้ไขงาน ให้มีประสิทธิภาพสูงยิ่งขึ้น เพื่อให้ประชาชนได้รับการบริการที่ดี และมีความนิยมเลื่อมใสศรัทธาระบบการบริการงานและตัวข้าราชการตำรวจเป็นอย่างดี

7. หลักการเกี่ยวกับขอบเขตอำนาจหน้าที่

ข้าราชการตำรวจจะต้องคำนึงถึงขอบเขตอำนาจหน้าที่ของกฎหมาย ระเบียบ แบบแผนข้อบังคับ และคำสั่งที่ผู้บังคับบัญชากำหนดหรือมอบหมาย ต้องไม่ละเมิดขอบเขต อำนาจของตนเอง ต้องไม่กระทำเกินขอบเขตอำนาจ ต้องไม่เป็นผู้ฝ่าฝืนหรือปฏิบัติผิดกฎหมายเสียเอง ต้องไม่ข่มเหงรังแกประชาชน โดยใช้อำนาจที่มีอยู่ ถึงแม้ผู้นั้นจะเป็นผู้กระทำผิด ก็ให้ดำเนินการไปตามพยานหลักฐานและขั้นตอนของกฎหมาย

8. หลักการเกี่ยวกับความรับผิดชอบในหน้าที่

ข้าราชการตำรวจจะต้องปฏิบัติหน้าที่ด้วยความเต็มใจ โดยใช้ความรู้ ความสามารถ ประสพการณ์อย่างเต็มที่ เพื่อให้งานเกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผล ตรงตามเป้าหมายของทางราชการ ต้องมีความอดทน ขยันหมั่นเพียร ใช้ปฏิภาณไหวพริบ

ความมานะพยายามจนงานสำเร็จผล ไม่เกียจคร้าน ละทิ้งหน้าที่โดยที่ยังไม่มีผู้อื่น
รับผิดชอบงานต่อจากตน เมื่อขางงานเสียหาย ประชาชนเกิดความเสื่อมศรัทธา

ข้าราชการตำรวจต้องพึงระลึกว่าหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายนั้นไม่ว่า
หน้าที่ใดล้วนเป็นสิ่งที่มีความเกียรติและภาคภูมิใจ จึงต้องปฏิบัติให้สมกับเกียรติที่ได้รับนั้น

9. หลักการสร้างศักดิ์ศรีเกียรติยศและปลูกศรัทธาจากประชาชน

ข้าราชการตำรวจมีเจตนาอย่างแรงกล้าที่จะสร้างศักดิ์ศรีเกียรติยศและ
ปลูกศรัทธาจากประชาชนให้เกิดขึ้น จะต้องเป็นผู้ปฏิบัติงานในตำแหน่งหน้าที่ด้วยความ-
ซื่อสัตย์ สุจริต ไม่ใช้อำนาจหน้าที่แสวงหาผลประโยชน์โดยมิชอบ อันก่อให้เกิดความ-
ไม่เป็นธรรมขึ้น ในสังคม ต้องเป็นผู้กล้าหาญ เสียสละ มีความรอบรู้และขยันหมั่นเพียร
ในการปฏิบัติหน้าที่ และการให้บริการแก่ประชาชนให้กระทำโดยเท่าเทียมเสมอหน้ากัน
ด้วยหลัก มนุษยสัมพันธ์ ที่ดีไม่เบียดเบียนดูหมิ่นเหยียดหยามประชาชน วางตัวเป็นกลาง
ในการสืบสวนสอบสวน ไม่ลำเอียง มีอคติต่อฝ่ายใดจนเสียความเป็นธรรม ให้ความ-
อนุเคราะห์แก่ประชาชนตามฐานะานุรูปโดยไม่เรียกร้องผลประโยชน์ตอบแทนใด ๆ
มุ่งกระทำประโยชน์ให้เกิดแก่ประชาชนอย่างมากที่สุด เมื่อเป็นอย่างนี้แล้ว ข้าราชการ-
ตำรวจจะต้องมีศักดิ์ศรี เกียรติยศ และได้รับความนิยมนิยมใสจากประชาชนขยายกว้าง
ออกไปโดยหาที่เปรียบมิได้

10. หลักการเสริมสร้างความสามัคคีของข้าราชการตำรวจ

กรมตำรวจเป็นหน่วยงานใหญ่ มีกำลังมาก มีงานหลายลักษณะให้
ปฏิบัติ จึงจำเป็นต้องคัดเลือกบุคคลที่มีความรู้ในสาขาต่าง ๆ มาปฏิบัติงาน เพื่อสนอง-
ความต้องการของประชาชนและประเทศชาติ การที่นำบุคคลที่มีความรู้ต่างสาขากันมา
ปฏิบัติ งานย่อมมีความเชื่อ ทศนคติ ค่านิยม บรรทัดฐาน ความคิดตลอดจนนิสัยใจคอที่
แตกต่างกันออกไป และมาปฏิบัติงานร่วมกันก็อาจเกิดความขัดแย้งในทางความคิดหรือ
การปฏิบัติงาน บางคนเข้ามาเป็นข้าราชการตำรวจมีเป้าหมายที่แตกต่างกันออกไป
หากไม่มีเครื่องมือต่าง ๆ ที่จะช่วยละลายพฤติกรรมของบุคคลเหล่านี้ให้เกิดความคิด
สร้างสรรค์ไปในแนวทางเดียวกันแล้ว ความสามัคคีกลมเกลียวก็จะไม่เกิดขึ้น จะมีความ-
อิจฉาริษยา ชิงดีชิงเด่นกัน ใ้ร้ายป้ายสีกัน มาตรการต่าง ๆ ที่เกี่ยวกับวินัย ระเบียบข้อบังคับ
และกฎหมาย ที่มีอยู่ ไม่ละเอียดอ่อนพอที่จะละลายพฤติกรรมในทางความขัดแย้งกันได้

โดยง่าย จึงเป็นหน้าที่ของผู้บังคับบัญชาที่จะนำเอาศิลปะการปกครองมาใช้ รวมทั้งเร่งเสริมสร้างจริยธรรมให้เกิด ขึ้นในจิตใจ โดยการอบรมชี้แนะให้เห็นความถูกต้องตามทำนองคลองธรรมไปในทางเดียวกัน และชี้ข้อดีข้อเสียของการแตกความสามัคคี ซึ่งจะนำไปสู่ความเสื่อมเสียต่อกรมตำรวจ สังคมและประเทศชาติเด่นชัด

ข้าราชการตำรวจที่ดีจึงต้องช่วยกันสร้างสรรค์สามัคคีให้เกิดขึ้น ทุกวิถีทางที่เป็นหน้าที่ของผู้บังคับบัญชาและข้าราชการตำรวจทุกคน จะต้องเลือกประพฤติปฏิบัติ แต่สิ่งที่ไม่ก่อให้เกิดความสามัคคีกลมเกลียวกัน หากข้าราชการตำรวจทุกคนทั้งผู้ใหญ่และผู้น้อยจะได้ทำความเข้าใจกัน เห็นอกเห็นใจกัน ส่งเสริมความรัก ความเมตตา เอื้ออาทร ประสานประโยชน์และให้อภัยซึ่งกันและกันแล้ว คาดว่าความสามัคคีจะต้องเกิดขึ้นและแผ่ไพศาลขยายกว้างออกไปทั่วทั้งกรมตำรวจ อันจะก่อให้เกิดการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพและภาพลักษณ์ที่ดีในสายตาประชาชน

11. หลักการประชาสัมพันธ์และการประสานงาน

ข้าราชการตำรวจจะต้องปฏิบัติงานที่ผูกพันเกี่ยวข้องกับประชาชน และหน่วยงานข้าราชการอื่น ๆ อยู่ตลอดเวลา บางครั้งก็เกิดความกระทบกระทั่ง ไม่เข้าใจซึ่งกันและกัน ข่าวดสารต่าง ๆ ถูกบิดเบือนให้เข้าใจผิด ทั้งโดยไม่เจตนาและโดยเจตนา เพราะมีประโยชน์แอบแฝงอยู่เบื้องหลัง ทำให้ประชาชนและข้าราชการฝ่ายอื่น ๆ มองข้าราชการตำรวจไปในทางที่ไม่ดีไม่งาม ทั้งเรื่องที่เป็นจริงและไม่เป็นจริง การปล่อยให้ภาพลักษณ์ข้าราชการตำรวจเป็นไปในลักษณะเดิม โดยมิได้มีการแก้ไข ย่อมนำมาความเสื่อมเสียมาสู่วงการตำรวจ ชื่อเสียง เกียรติยศ และศักดิ์ศรี จึงเป็นหน้าที่ของข้าราชการตำรวจทุกคน ที่จะต้องประพฤติปฏิบัติให้ดี เพื่อเป็นรากฐานสำคัญในการประชาสัมพันธ์ทำความเข้าใจ และความรู้สึกที่ดีแก่ประชาชนและสื่อมวลชน ข้าราชการตำรวจทุกคนต้องเรียนรู้เรื่อง การประชาสัมพันธ์และเป็นนักประชาสัมพันธ์ที่ดี การเป็นนักประชาสัมพันธ์ที่ดีต้องมี มนุษยสัมพันธ์ที่ดี มีปฏิภาณไหวพริบใช้กิริยาวาจานุ่มนวลไพเราะ ให้เกียรติยกย่องผู้อื่น ชอบใจให้การช่วยเหลือและสงเคราะห์ผู้อื่นอยู่เสมอ เมื่อเป็นเช่นนี้แล้วจะเกิดการประสาน งานที่ดี ก็จะได้รับการร่วมมือร่วมใจตามมาอย่างแน่นอน

ส่วนที่ 5 ข้อปฏิบัติเกี่ยวกับอาชีพตำรวจ ได้มีการจำแนกออกเป็น 11 หัวข้อย่อย
คือ

1. การปฏิบัติตนในที่สาธารณะ การปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการตำรวจ
ไม่ว่าจะต่อผู้ใด ต้องดำเนินไปโดยคำนึงถึงการสร้างศรัทธาและความเชื่อถือให้เกิดขึ้น
ประชาชน ข้าราชการตำรวจทุกคนจะต้องปฏิบัติตนให้มีลักษณะสุภาพ อ่อนน้อม น่ายศพร
ยำเกรง ดังนั้นข้าราชการตำรวจจึงไม่อยู่ในฐานะที่ประชาชนจะดูถูกหรือ เกรงกลัว เพราะ
ประชาชนทุกคน ไม่มีหน้าที่จะต้องมากลัวตำรวจ ตำรวจยอมให้บริการทันทีเมื่อเห็นสมควร
หรือเมื่อได้รับการร้องขอโดยชอบ จะต้องปฏิบัติงาน โดยไม่มีอคติ และยึดหน้าที่เป็นหลัก
จะต้องช่วยเหลือผู้ประสบเคราะห์กรรม พยายามบรรเทาสาธารณภัย ไม่ปฏิเสธที่จะช่วยเหลือ
ผู้ที่ได้รับทุกข์ ช่วยให้ความรู้และสร้างความเข้าใจให้แก่ประชาชนในสิ่งที่จะเป็นประโยชน์
ต่อส่วนรวม

2. การปฏิบัติเมื่อเข้าจับกุมหรือระงับการกระทำผิดกฎหมาย การแสดงถึง
การอุทิศจิตใจให้แก่หน้าที่ และยืนยันเจตนารมณ์ ในการรักษากฎหมายให้ถึงที่สุดไม่ว่า
กรณีใด ๆ เมื่อมีความจำเป็นจะต้องใช้อาวุธและกำลังจะต้องอยู่ภายใต้ความเหมาะสม
ซึ่งกฎหมายกำหนดไว้เท่านั้น ขอบเขตอำนาจเหล่านี้จะต้องทำความเข้าใจให้ดีตลอดเวลาว่า
มีอำนาจเพียงใดและขอบเขตแค่ไหน การปฏิบัติจะต้องแสดงออกไปโดยการใช้มาตรการ
รุนแรงน้อยที่สุดและเท่าที่จำเป็นเท่านั้น

3. การปฏิบัติหน้าที่สืบสวนสอบสวน ในฐานะข้าราชการตำรวจเป็น
ผู้ให้ความยุติธรรมระหว่างผู้กล่าวหาและผู้ต้องหา ข้าราชการตำรวจต้องรักษาบทบาท
ของการไม่มีอคติต่อ ฝ่ายใด สนใจรับฟังข้อแถลงการณ์กล่าวอ้างและพยานหลักฐานที่
ทั้งสองฝ่ายนำมาแสดง อำนวยความสะดวกให้ทุกคนมีโอกาสพิสูจน์ความบริสุทธิ์ของ
ตนเอง ไม่ปฏิบัติการเยาะเย้ย ดูหมิ่นผู้ใด แม้จะเป็นผู้ที่กระทำผิดจริง พอใจที่จะใช้
มาตรการทางกฎหมายเท่านั้น

4. การรับของขวัญรางวัลหรือให้อภิสิทธิ์ภารกิจตามหน้าที่ ข้าราชการ
ตำรวจเป็นที่น่ายอมรับว่าหนักและยาก เป็นงานที่ต้องควบคุมตนเอง ต้องทำตนให้มีเกียรติ
และเสียสละ จึงต้องระมัดระวังอย่าให้ตกไปอยู่ในฐานะที่ประชาชนคนหนึ่งคนใดจะมาหวัง
สิทธิพิเศษจากข้าราชการตำรวจ เช่น การรับของขวัญ ของกำนัล หรือรับสิทธิพิเศษจาก

ประชาชน ไม่ว่าจะเป็นของมีค่าหรือสินน้ำใจเล็ก ๆ น้อย ๆ เพราะการกระทำเหล่านี้ อาจจะถูกมองไปในแง่มีบุญคุณต่อกัน รักใคร่ชอบพอกัน อันอาจจะชักนำไปสู่ปฏิบัติการ นอกหน้าที่หรือละเว้นการปฏิบัติการตามหน้าที่

5. การประจักษ์พยาน ข้าราชการตำรวจทุกคนจะต้องคำนึงถึงการพิจารณาคดีและให้ความเป็นธรรมทั้งสองฝ่าย ไม่ว่าจะเป็นผู้กระทำผิดหรือผู้บริสุทธิ์ จะต้องมีความแน่ใจกับพยานหลักฐานที่จะใช้ประกอบการพิจารณา โดยไม่มีอคติมุ่งร้าย ดังนั้น ข้าราชการตำรวจจะต้องไม่คำนึงถึงบุคคลด้วยฐานะทางเชื้อชาติ ศาสนา ภาษา สังคม เศรษฐกิจ หรือฐานะอื่นใด นอกจากความเป็นคนเท่าเทียมกัน เพื่อให้คำให้การของ ข้าราชการตำรวจเป็นสิ่งที่น่าเชื่อถือและมีความยุติธรรมอย่างแท้จริง

ข้าราชการตำรวจต้องยอมเสียสละเวลาในการพัฒนาแนวความคิด ความชำนาญงานเพื่อให้เกิดความยุติธรรมในการให้การ เพื่อพิสูจน์ข้อเท็จจริงแห่งคดี เพราะในบางครั้ง มีเพียงแต่คำให้การของข้าราชการตำรวจเท่านั้นที่จะใช้เป็นประจักษ์พยาน

6. การปฏิบัติตนในฐานะผู้บังคับบัญชา ข้าราชการตำรวจ จะต้องเอาใจใส่ ดูแลผู้ใต้บังคับบัญชา ประพฤติตนเป็นตัวอย่าง สามารถเป็นที่ปรึกษาและเป็นที่พึ่งของ ผู้ใต้บังคับ บัญชา มีความรับผิดชอบและไม่ผลักความรับผิดชอบให้ผู้ใต้บังคับบัญชา มีลักษณะเป็นผู้นำผู้ใต้บังคับบัญชาฟันฝ่าอุปสรรคในการปฏิบัติหน้าที่ตลอดเวลา หมั่นอบรมตักเตือนให้ความรู้แก่ผู้ใต้บังคับบัญชาเกี่ยวกับงานในหน้าที่รับผิดชอบ

7. การปฏิบัติตนในฐานะผู้ใต้บังคับบัญชา ข้าราชการตำรวจจะต้อง เคารพเชื่อฟังผู้บังคับบัญชา รักษาระเบียบวินัยและความสามัคคีในหมู่คณะ พร้อมทั้งจะ อุทิศตนให้แก่หน้าที่ราชการ โดยไม่หลีกเลี่ยงเกี่ยงงอน มีศรัทธาในหน้าที่และผู้บังคับบัญชา

8. การปฏิบัติตนในฐานะเพื่อนร่วมงาน ข้าราชการตำรวจจะต้องมีความ-
เอื้อเฟื้อ เผื่อแผ่ซึ่งกันและกัน สร้างความสามัคคีปรองดองในหมู่คณะ ร่วมกันปฏิบัติหน้าที่
ราชการ โดยยึดถือวัตถุประสงค์ของหน่วยเป็นหลัก ไม่อิจฉาริษยาหรือสร้างปัญหา
แต่ตรงข้ามพยายามเสริมสร้างพัฒนางานทั้งในหน้าที่ความรับผิดชอบของตนและหน่วย
ให้ดียิ่งขึ้น

9. การปฏิบัติตนของข้าราชการตำรวจ ข้าราชการตำรวจจะต้อง คำนึงเสมอ
ว่า ประชาชนมองตนอยู่ตลอดเวลา ดังนั้น เมื่ออยู่นอกเวลาราชการหากประพฤติดน

ไม่สมควร โดยเฉพาะอย่างยิ่งไม่เคารพกฎหมาย ย่อมส่งผลกระทบต่อหน้าที่การงาน ทั้งโดยส่วนตัวและส่วนรวม หรือหน่วยงานทั้งหมด ประชาชนต้องการจะเห็นว่า ข้าราชการตำรวจประพฤติตนดี นำเอาเป็นตัวอย่างทั้งในและนอกหน้าที่

10. การเยี่ยมเยียนผู้ได้รับบาดเจ็บ ข้าราชการตำรวจที่มีคุณธรรมเป็น นักประชาสัมพันธ์ย่อมจะต้องพิจารณาเห็นว่า ผู้ที่ได้รับบาดเจ็บหรือมีการเจ็บป่วย จิตใจ ย่อมไม่ปกติ ต้องการผู้ที่มาเยี่ยมเยียนและเอาใจใส่ ฉะนั้นไม่ว่าผู้ได้รับบาดเจ็บหรือเจ็บป่วย จากผลในทางคดี ในฐานะผู้เสียหายหรือผู้ต้องหาหรือบาดเจ็บจากการเกิดอุบัติเหตุชนิด ต่าง ๆ เช่น ถูกรถยนต์ชน ถูกไฟไหม้ หากข้าราชการตำรวจจะได้ใช้เวลาว่างจากราชการ สำคัญอื่น ๆ ไปเยี่ยมเยียนและอาจมีสิ่งของเล็ก ๆ น้อย ๆ ไปฝากก็จะทำให้เป็นที่ชื่นอก- ชื่นใจของผู้เจ็บป่วยและญาติมิตรของเขา เป็นทางให้ได้รับความร่วมมือในการสืบสวน- สอบสวนคดี ในการป้องกันอาชญากรรม และช่วยเสริมสร้างความมั่นคงให้แก่ชาติเพราะ เป็นการดึงมวลชนมาเป็นฝ่ายรัฐบาล

11. การปฏิบัติต่อเพื่อนบ้านใกล้เคียง เยาวชนและเด็ก ข้าราชการตำรวจ ที่ระลึกว่าตนเองนั้นเป็นส่วนหนึ่งที่จะช่วยสร้างภาพลักษณ์ที่ดีให้กับข้าราชการตำรวจเป็น ส่วนรวมและกรมตำรวจ ฉะนั้น หากได้เริ่มประพฤติปฏิบัติกับเพื่อนบ้านใกล้เคียงในละแวก หมู่บ้านที่อาศัยอยู่อย่างมีมนุษยสัมพันธ์ โดยใช้กิริยาไพเราะนุ่มนวล ช่วยเหลือเอื้อเฟื้อ เมื่อเขาได้รับความเดือดร้อนหรือมีธุระจำเป็นก็ช่วยให้คำแนะนำ บอกวิธีการแก้ปัญหา หรือช่วยเป็นธุระจัดทำให้ ก็จะทำให้เกิดความสัมพันธ์อันดี โดยเฉพาะการปฏิบัติที่เป็น มิตรกับเยาวชนและเด็กจะทำให้พ่อแม่ญาติพี่น้องเขาเกิดความพอใจรักใคร่ และให้ความ- ร่วมมือแก่ข้าราชการตำรวจเป็นการสร้างภาพลักษณ์ที่ดีให้เกิดขึ้นกับข้าราชการตำรวจ เป็นส่วนรวมและกรมตำรวจ

ในปี พ.ศ.2551 สำนักงานตำรวจแห่งชาติมี มติ ก.ตร. ในการประชุม ครั้งที่ 6/2551 เมื่อวันที่ 9 กรกฎาคม 2551 ได้ออกกฎ ก.ตร. ว่าด้วยประมวลจริยธรรมและ จรรยาบรรณของตำรวจ พ.ศ. 2551 โดยประกาศในราชกิจจานุเบกษา เมื่อวันที่ 19 กันยายน พ.ศ. 2551 ซึ่งมีรายละเอียดเกี่ยวกับคุณธรรม จริยธรรมและจรรยาบรรณของตำรวจ ดังนี้ (อมรินทร์ อัครวงษ์, 2547, หน้า 148-153)

ด้วยสำนักงานตำรวจแห่งชาติมีอำนาจและหน้าที่ที่สำคัญ ได้แก่ การรักษาความปลอดภัยสำหรับองค์พระมหากษัตริย์ พระราชินี พระรัชทายาท ผู้สำเร็จราชการแทนพระองค์ พระบรมวงศานุวงศ์ ผู้แทนพระองค์ และพระราชอาคันตุกะ และการรักษากฎหมายคุ้มครองชีวิตและทรัพย์สินของประชาชน รักษาความสงบเรียบร้อยของสังคม บริการชุมชนให้เกิดความร่วมมือ ป้องกันและปราบปรามผู้กระทำความผิดกฎหมายและดำเนินการ เพื่อนำผู้กระทำความผิดกฎหมายเข้าสู่กระบวนการยุติธรรม

ดังนั้น เพื่อให้การปฏิบัติตามอำนาจหน้าที่ของสำนักงานตำรวจแห่งชาติมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล และประชาชนมีความศรัทธาเชื่อมั่น จึงจำเป็นต้องกำหนดประมวลจริยธรรมและจรรยาบรรณของตำรวจ เป็นกรอบการประพฤติปฏิบัติของข้าราชการตำรวจให้มีคุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณที่ดีและเป็นมาตรฐาน

ข้อ 1 ประมวลจริยธรรมและจรรยาบรรณของตำรวจประกอบด้วย

1) คุณธรรม ค่านิยมหลักและอุดมคติของตำรวจเป็นเครื่องเหนี่ยวรั้งให้ข้าราชการตำรวจอยู่ในกรอบของศีลธรรมและคุณธรรม ขณะเดียวกันก็เป็นแนวทางชี้แนะให้ข้าราชการตำรวจบรรลุถึงปณิธานของการเป็นผู้พิทักษ์สันติราษฎร์

2) จริยธรรมของตำรวจ คือ คุณความดีที่เป็นข้อประพฤติตนและปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการตำรวจเพื่อให้ประชาชนศรัทธา เชื่อมั่นและยอมรับ

3) จรรยาบรรณของตำรวจ คือ ประมวลความประพฤติในการปฏิบัติหน้าที่ของวิชาชีพตำรวจ ที่ข้าราชการตำรวจต้องยึดถือปฏิบัติ เพื่อธำรงไว้ซึ่งศักดิ์ศรีและเกียรติภูมิของข้าราชการตำรวจและวิชาชีพตำรวจ

ข้อ 2 ในประมวลจริยธรรมและจรรยาบรรณของตำรวจ นี้

“การไม่เลือกปฏิบัติ” หมายความว่า การไม่ใช้ความรู้สึกพึงพอใจหรือไม่พึงพอใจส่วนตัวต่อบุคคลหรือกลุ่มบุคคลอื่นเนื่องมาจากชาติกำเนิด เพศ ศาสนา หรือความเชื่อ เชื้อชาติ สัญชาติ อายุ การศึกษาความเห็นทางการเมืองหรือความเห็นอื่น ความนิยมทางเพศ ส่วนบุคคล ความพิการ สภาพร่างกาย จิตใจหรือสุขภาพ หรือสถานะทางเศรษฐกิจหรือสังคม

“ประโยชน์” หมายความว่า เงิน ทรัพย์สิน บริการ ตำแหน่งหน้าที่ การงาน สิทธิประโยชน์ หรือประโยชน์อื่นใด หรือคำมั่นสัญญาที่จะให้หรือจะได้รับ ดังกล่าว ในอนาคตด้วย

“การทารุณหรือทารุณกรรม” หมายความว่า การปฏิบัติหรือ กระทำใด ๆ ต่อร่างกายหรือจิตใจของบุคคล ในลักษณะที่โหดร้าย ไร้มนุษยธรรมหรือ ก่อให้เกิดความเจ็บปวดอย่างแสนสาหัส หรือถูกศกัศรีความเป็นมนุษย์

ข้อ 3 ข้าราชการตำรวจต้องเคารพและปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมและ จรรยาบรรณของตำรวจอย่างเคร่งครัด เมื่อตนได้ละเมิด ผ่าฝืน หรือไม่ปฏิบัติตามประมวล- จริยธรรมและจรรยาบรรณของตำรวจ จะต้องรายงานผู้บังคับบัญชาเป็นหนังสือทันที หากไม่แน่ใจว่าการที่ตนได้กระทำหรือตัดสินใจ หรือจะกระทำหรือจะตัดสินใจ เป็นหรือจะเป็นการละเมิด ผ่าฝืน หรือไม่ปฏิบัติตามประมวลจริยธรรมและจรรยาบรรณ ของตำรวจหรือไม่ ให้ข้าราชการตำรวจนั้นปรึกษาหารือผู้บังคับบัญชา หรือปรึกษากับ ศูนย์ให้คำปรึกษา แนะนำตามกฎหมาย ก.ตร. ข้อ 8 วรรคสามส่วนที่ 1 คุณธรรมค่านิยมหลักและ อุดมคติของตำรวจ

ข้อ 4 ข้าราชการตำรวจต้องยึดถือคุณธรรมสี่ประการตามพระบรม- ราโชวาทเป็นเครื่องเหนี่ยวรั้งในการประพฤติและปฏิบัติหน้าที่ ดังนี้

- 1) การรักษาความสัตย์ ความจริงใจต่อตัวเองที่จะประพฤติปฏิบัติ แต่สิ่งที่เป็นประโยชน์และเป็นธรรม
- 2) การรู้จักข่มใจตนเอง ฝึกตนเองให้ประพฤติปฏิบัติอยู่ในความสัตย์ ความดีเท่านั้น
- 3) การอดทน อดกลั้น และอดออม ที่จะไม่ประพฤติล่วงความสัตย์- สุจริตไม่ว่าด้วยเหตุประการใด
- 4) การรู้จักละวางความชั่วความทุจริต และรู้จักสละประโยชน์ ส่วนน้อยของตนเพื่อประโยชน์ส่วนใหญ่ของบ้านเมือง

ข้อ 5 ข้าราชการตำรวจต้องปฏิบัติตามค่านิยมหลักของมาตรฐาน จริยธรรมสำหรับเจ้าหน้าที่ของรัฐตามที่ผู้ตรวจการแผ่นดินกำหนด ดังนี้

- 1) การยึดมั่นในคุณธรรมและจริยธรรม

- 2) การมีจิตสำนึกที่ดี ซื่อสัตย์ สุจริต และรับผิดชอบ
- 3) การยึดถือประโยชน์ของประเทศชาติเหนือกว่าประโยชน์ส่วนตน

และไม่มีผลประโยชน์ทับซ้อน

- 4) การยื่นหยัดทำในสิ่งที่ถูกต้อง เป็นธรรม และถูกกฎหมาย
- 5) การให้บริการแก่ประชาชนด้วยความรวดเร็ว มีอัธยาศัยและ

ไม่เลือกปฏิบัติ

- 6) การให้ข้อมูลข่าวสารแก่ประชาชนอย่างครบถ้วน ถูกต้อง และ

ไม่บิดเบือนข้อเท็จจริง

- 7) การมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน รักษามาตรฐาน มีคุณภาพ โปร่งใส

และตรวจสอบได้

- 8) การยึดมั่นในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์

ทรงเป็นประมุข

- 9) การยึดมั่นในหลักจรรยาวิชาชีพขององค์กร

ข้อ 6 ข้าราชการตำรวจต้องยึดถืออุดมคติของตำรวจ 9 ประการ เป็นแนวทางชี้้นำการประพฤติตนและปฏิบัติหน้าที่เพื่อบรรลุถึงปณิธานของการเป็นผู้พิทักษ์สันติราษฎร์ดังนี้

- 1) เคารพเอื้อเฟื้อต่อหน้าที่
- 2) กรุณาปราณีต่อประชาชน
- 3) อดทนต่อความเจ็บใจ
- 4) ไม่หวั่นไหวต่อความยากลำบาก
- 5) ไม่มักมากในลาภผล
- 6) มุ่งบำเพ็ญตนให้เป็นประโยชน์ต่อปวงชน
- 7) ดำรงตนในยุติธรรม
- 8) กระทำการด้วยปัญญา
- 9) รักษาความไม่ประมาทเสมอชีวิต

ข้อ 7 ข้าราชการตำรวจต้องเคารพ ศรัทธา และยึดมั่นการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข ซึ่งต้องประพฤติปฏิบัติ ดังนี้

1) จงรักภักดีและเทิดทูนพระมหากษัตริย์ พระราชินี และ พระราชทายาทและไม่ยอมให้ผู้ใดล่วงละเมิด

2) สนับสนุนการเมืองประชาธิปไตยด้วยศรัทธา มีความเป็นกลางทางการเมือง ไม่เป็นผู้บริหารหรือกรรมการพรรคการเมือง และไม่กระทำการใด ๆ อันเป็นคุณหรือเป็นโทษแก่พรรคการเมือง หรือผู้สมัครรับเลือกตั้งทั้งในระดับชาติและท้องถิ่น

ข้อ 8 ข้าราชการตำรวจต้องเคารพสิทธิและเสรีภาพของประชาชนตาม บทบัญญัติแห่งรัฐธรรมนูญ และตามกฎหมายอื่น โดยเคร่งครัด โดยไม่เลือกปฏิบัติ

ข้อ 9 ข้าราชการตำรวจต้องปฏิบัติหน้าที่อย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล และเกิดประโยชน์สูงสุดโดยคำนึงถึงประโยชน์ของทางราชการ ประชาชน ชุมชน และ ประเทศชาติ เป็นสำคัญซึ่งต้องประพฤติปฏิบัติ ดังนี้

1) ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความรวดเร็ว กระตือรือร้น รอบคอบ โปร่งใส ตรวจสอบได้ และเป็นธรรม

2) ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความวิริยะอุตสาหะ ขยันหมั่นเพียร เสียสละ ใช้ปฏิภาณไหวพริบ กล้าหาญและอดทน

3) ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความรับผิดชอบ ความเต็มใจ ไม่ละทิ้งหน้าที่ ไม่หลีกเลี่ยงหรือปิดความรับผิดชอบ

4) ดูแลรักษาและใช้ทรัพย์สินของทางราชการอย่างประหยัดคุ้มค่า โดยระมัดระวังมิให้เสียหายหรือสิ้นเปลืองเยี่ยงวิญญูชนจะพึงปฏิบัติต่อทรัพย์สินของตนเอง

5) รักษาความลับของทางราชการและความลับที่ได้มาจากการปฏิบัติหน้าที่หรือจากประชาชนผู้มาติดต่อราชการ เว้นแต่เป็นการเปิดเผยเพื่อประโยชน์ในกระบวนการจริยธรรม หรือการตรวจสอบตามที่กฎหมาย กฎ ข้อบังคับ กำหนด

ข้อ 10 ข้าราชการตำรวจต้องมีจิตสำนึกของความเป็นผู้พิทักษ์สันติราษฎร์ เพื่อให้ประชาชนศรัทธาและเชื่อมั่น ซึ่งต้องประพฤติปฏิบัติ ดังนี้

1) มีท่ามเป็นมิตร มีมนุษยสัมพันธ์อันดีและมีความสุภาพอ่อนโยน ต่อประชาชน ผู้รับบริการ



2) ปฏิบัติตนให้เป็นที่เชื่อถือไว้วางใจของประชาชน ไม่เบียดเบียน ไม่แสดงกริยาหรือท่าทางไม่สุภาพหรือไม่ให้เกียรติ

3) เอื้อเฟื้อ สงเคราะห์ และช่วยเหลือประชาชนเมื่ออยู่ในฐานะที่ จำเป็นต้องได้รับความช่วยเหลือหรือประสพเคราะห์จากอุบัติเหตุ

4) ปฏิบัติตามกฎหมายและระเบียบว่าด้วยข้อมูลข่าวสารของทาง ราชการอย่างเคร่งครัดการให้ข้อมูลข่าวสารแก่ประชาชนที่ร้องขอ ต้องดำเนินการด้วยความรวดเร็ว ไม่ล่าช้าและไม่ให้ข้อมูลข่าวสารอันเป็นเท็จแก่ประชาชน

ข้อ 11 ข้าราชการตำรวจต้องหมั่นศึกษาหาความรู้อยู่ตลอดเวลา เพื่อพัฒนาตนเองให้ทันโลกทันเหตุการณ์และมีความชำนาญการในงานที่อยู่ในความรับผิดชอบ รวมทั้งต้องศึกษาหาความรู้เกี่ยวกับกฎหมาย ระเบียบ ธรรมเนียมการปฏิบัติของส่วนราชการในกระบวนการยุติธรรม เช่น ฝ่ายอัยการ ศาล ราชทัณฑ์ และกระทรวง ทบวง กรม อื่นที่เกี่ยวข้องกับหน้าที่และความรับผิดชอบของตน เพื่อสามารถประสานงานได้อย่างกลมกลืน แนบเนียน และเป็นประโยชน์ต่อราชการของสำนักงานตำรวจแห่งชาติ

ข้อ 12 ข้าราชการตำรวจต้องมีความซื่อสัตย์สุจริตและยึดมั่นในศีลธรรม โดยยึดประโยชน์ส่วนรวมเหนือกว่าประโยชน์ส่วนตน ซึ่งต้องประพฤติปฏิบัติ ดังนี้

- 1) ไม่ใช้ตำแหน่ง อำนาจหรือหน้าที่ หรือไม่ยอมให้ผู้อื่นใช้ตำแหน่ง อำนาจหรือหน้าที่ของตน แสวงหาประโยชน์สำหรับตนเองหรือผู้อื่น
- 2) ไม่ใช้ตำแหน่ง อำนาจหรือหน้าที่ หรือไม่ยอมให้ผู้อื่นใช้ตำแหน่ง อำนาจหรือหน้าที่ของตน ไปในทางจงใจหรือมีอิทธิพลต่อการตัดสินใจ การใช้ดุลพินิจหรือการกระทำของข้าราชการตำรวจหรือเจ้าหน้าที่ของรัฐอื่น อันเป็นผลให้เกิดการตัดสินใจ การใช้ดุลพินิจ หรือการกระทำของผู้นั้นสูญเสียความเที่ยงธรรมและยุติธรรม
- 3) ไม่รับของขวัญนอกเหนือจากโอกาสและกาลตามประเพณีนิยม และของขวัญนั้น ต้องมีมูลค่าตามที่คณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติประกาศกำหนด
- 4) ไม่ใช้เวลาราชการหรือทรัพย์สินของราชการเพื่อธุรกิจหรือประโยชน์ส่วนตน

5) ไม่ประกอบอาชีพเสริมซึ่งมีลักษณะเป็นผลประโยชน์ทับซ้อน หรือเป็นการขัดกันระหว่างประโยชน์ส่วนตนกับประโยชน์ส่วนรวม

6) ดำรงชีวิตส่วนตัวไม่ให้เกิดมลทินมัวหมองต่อตำแหน่งหน้าที่ ไม่ทำผิดกฎหมายแม้เห็นว่า เป็นเรื่องเล็กน้อย ไม่หมกมุ่นในอบายมุขทั้งหลาย ไม่ฟุ้งเฟ้อ หลอหลอน และใช้จ่ายประหยัดตามฐานะแห่งตน

ข้อ 13 ข้าราชการตำรวจต้องภาคภูมิใจในวิชาชีพ กล้ายืนหยัดกระทำใน สิ่งที่ถูกต้องดีงามเพื่อเกียรติยศและศักดิ์ศรีของความเป็นตำรวจ ซึ่งต้องประพฤติปฏิบัติ ดังนี้

1) ปฏิบัติหน้าที่อย่างตรงไปตรงมาตามครรลองของการปกครอง ระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข ตามรัฐธรรมนูญและกฎหมาย อย่างเคร่งครัด

2) ไม่สั่งให้ผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติกรในสิ่งที่ไม่ชอบด้วย กฎหมายหรือขัดต่อคุณธรรมและศีลธรรม

3) ไม่ปฏิบัติตามคำสั่งที่ตนรู้หรือควรจะรู้ว่าไม่ชอบด้วยกฎหมาย ในการนี้ให้ทักท้วงเป็นลายลักษณ์อักษรต่อผู้บังคับบัญชาผู้สั่ง

4) ไม่เล็งงกฎหมาย ใช้หรือแนะนำให้ใช้ช่องโหว่ของกฎหมายเพื่อ ประโยชน์ของตนเองหรือผู้อื่นหรือทำให้สูญเสียความเป็นธรรมในกระบวนการยุติธรรม

ข้อ 14 ในฐานะเป็นผู้บังคับบัญชา ข้าราชการตำรวจต้องประพฤติปฏิบัติ ดังนี้

1) ประพฤติปฏิบัติตนเป็นผู้นำและเป็นแบบอย่างที่ดี รวมทั้งเป็น ที่ปรึกษาของผู้ใต้บังคับบัญชา

2) หมั่นอบรมให้ผู้ใต้บังคับบัญชายึดถือปฏิบัติตามประมวล- จริยธรรมและจรรยาบรรณ ว่ากล่าวตักเตือนด้วยจิตเมตตาและให้ความรู้เกี่ยวกับงาน ในหน้าที่

3) ปกครองบังคับบัญชาด้วยหลักการและเหตุผลที่ถูกต้องตาม ทำนองคลองธรรมยอมรับฟังความคิดเห็น และไม่ผลักความรับผิดชอบให้ผู้ใต้บังคับบัญชา

4) ใช้หลักคุณธรรมในการบริหารงานบุคคลที่อยู่ในความรับผิดชอบของตนอย่างเคร่งครัด และปราศจากความลำเอียง

ข้อ 15 ในฐานะผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน ข้าราชการตำรวจต้องประพฤติปฏิบัติ ดังนี้

- 1) เคารพเชื่อฟัง และปฏิบัติตามคำสั่งผู้บังคับบัญชาที่ชอบด้วยกฎหมาย
- 2) รักษาวินัยและความสามัคคีในหมู่คณะ
- 3) ปฏิบัติต่อผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานด้วยความสุภาพมีน้ำใจ รักใคร่ สนิทสนม และมิมีมนุษยสัมพันธ์ รวมทั้งรับฟังความคิดเห็นของเพื่อนร่วมงาน
- 4) อุทิศตนเอง ไม่หลีกเลี่ยงหรือเกี่ยงงาน ร่วมมือร่วมใจปฏิบัติหน้าที่โดยยึดความสำเร็จของงานและชื่อเสียงของหน่วยที่ตั้ง

ข้อ 16 ข้าราชการตำรวจจะต้องสำนึกในการให้บริการประชาชน ด้านอำนวยความสะดวกและความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน ให้สอดคล้องกับรัฐธรรมนูญและสิทธิมนุษยชน เพื่อให้ประชาชนมีความเชื่อมั่นและศรัทธา ซึ่งต้องประพฤติปฏิบัติ ดังนี้

- 1) อำนวยความสะดวกแก่ประชาชนในการร้องทุกข์ กล่าวโทษ ขออนุญาต ขอข้อมูลข่าวสาร หรือติดต่อราชการอื่น ด้วยความเต็มใจ เป็นมิตร ไม่เลือกปฏิบัติและรวดเร็ว
- 2) สุภาพ อ่อนน้อม และให้เกียรติประชาชน
- 3) ขณะที่อยู่ในเครื่องแบบหรือนอกเครื่องแบบต้องดำรงตนให้อยู่ในสภาพที่พร้อมและเหมาะสมแก่การปฏิบัติหน้าที่ด้วยความน่าเชื่อถือและน่าไว้วางใจ
- 4) พกพาอาวุธตามระเบียบแบบแผน ไม่จัดหรือถืออาวุธหรือเล็งอาวุธไปยังบุคคลโดยปราศจากเหตุอันสมควร
- 5) พกพาเอกสารหรือตราประจำตัว และแสดงเอกสารหรือตราประจำตัวเมื่อมีบุคคลร้องขอ

ข้อ 17 เมื่อเข้าจับกุมหรือระงับการกระทำผิด ข้าราชการตำรวจต้องยึดถือและปฏิบัติ ตามรัฐธรรมนูญและกฎหมายอย่างเคร่งครัด ซึ่งต้องประพฤติปฏิบัติ ดังนี้

1) แสดงถึงการอุทิศตนและจิตใจให้แก่การปฏิบัติหน้าที่อย่างกล้าหาญและมีสติปัญญา

2) ยืนหยัดเจตนารมณ์ในการรักษากฎหมายให้ถึงที่สุด ไม่ประนีประนอม ผ่อนปรน หรือละเลยการดำเนินการตามกฎหมายต่อผู้กระทำความผิด ทั้งนี้ให้ระลึกเสมอว่าการใช้กฎหมายจะต้องคำนึงถึงหลักมนุษยธรรมด้วย

3) ไม่ใช่มาตรการรุนแรง เว้นแต่การใช้มาตรการปกติแล้วไม่เพียงพอที่จะหยุดยั้งผู้กระทำความผิดหรือผู้ต้องสงสัยได้

ข้อ 18 ข้าราชการตำรวจต้องตระหนักว่า การใช้อาวุธ กำลังหรือความรุนแรงเป็นมาตรการที่รุนแรงที่สุด ข้าราชการตำรวจอาจใช้อาวุธ กำลังหรือความรุนแรงได้ต่อเมื่อมีความจำเป็นภายใต้กรอบของกฎหมายและระเบียบแบบแผน หรือเมื่อผู้กระทำความผิดหรือผู้ต้องสงสัยใช้อาวุธต่อสู้ขัดขวางการจับกุม หรือเพื่อช่วยบุคคลอื่นที่อยู่ในอันตรายต่อชีวิต เมื่อมีการใช้อาวุธ กำลัง หรือความรุนแรง ไม่ว่าจะมิใช่บาดเจ็บหรือเสียชีวิตหรือไม่ ข้าราชการตำรวจต้องรายงานเป็นหนังสือต่อผู้บังคับบัญชาตามระเบียบแบบแผนทันที

ข้อ 19 ในการรวบรวมพยานหลักฐาน การสืบสวนสอบสวนการสอบปากคำหรือการซักถามผู้กระทำความผิด ผู้ต้องหา ผู้ที่อยู่ในความควบคุมตามกฎหมาย ผู้เสียหายผู้รู้เหตุการณ์ หรือบุคคลอื่น ๆ ข้าราชการตำรวจต้องแสดงความเป็นมืออาชีพ โดยใช้ความรู้ ความสามารถทางวิชาการตำรวจ รวมทั้งใช้ปฏิภาณไหวพริบและสติปัญญาให้ได้ข้อเท็จจริง และธำรงไว้ซึ่งความยุติธรรม ซึ่งต้องประพฤติปฏิบัติ ดังนี้

1) ไม่ทำการทารุณหรือทารุณกรรมต่อบุคคล หรือต่อบุคคลอื่นที่เกี่ยวข้องกับบุคคลนั้น

2) ไม่ใช่ จ้าง วาน หรือยุยงส่งเสริม หรือปลอ่ยปละละเลยให้มีการทารุณหรือทารุณกรรมต่อบุคคล หรือต่อบุคคลอื่นที่เกี่ยวข้องสัมพันธ์กับบุคคลนั้น

3) ไม่กระทำการข่มขู่หรือรังควานหรือไม่ใช้อำนาจที่มีชอบ หรือแนะนำเลี้ยมสอนบุคคลให้ถ้อยคำอันเป็นเท็จหรือปรักปรำผู้อื่น

4) ไม่กักขังหรือหน่วงเหนี่ยวบุคคลที่ยังไม่ได้ถูกจับกุมตามกฎหมายเพื่อการสอบปากคำ

5) ไม่ใช้อำนาจที่มีขอบเพื่อให้ได้มาซึ่งพยานหลักฐาน

ข้อ 20 ข้าราชการตำรวจต้องควบคุมดูแลบุคคลที่อยู่ในความควบคุมของตนอย่างเคร่งครัดตามกฎหมายและมีมนุษยธรรม ซึ่งต้องประพฤติปฏิบัติ ดังนี้

- 1) ไม่ผ่อนปรนให้บุคคลนั้นมีสิทธิหรือได้ประโยชน์โดยไม่ชอบด้วยกฎหมายและระเบียบแบบแผน
- 2) ไม่รบกวนการติดต่อสื่อสารระหว่างบุคคลกับทนายความตามสิทธิแห่งกฎหมาย
- 3) จัดให้บุคคลได้รับการรักษาพยาบาลหรือการดูแลทางการแพทย์ตามสมควรแก่กรณี เมื่อบุคคลนั้นมีอาการเจ็บป่วยหรือร้องขอ
- 4) ไม่ควบคุมเด็กและเยาวชนร่วมกับผู้กระทำความผิดที่เป็นผู้ใหญ่หรือไม่คุมขังผู้หญิงร่วมกับผู้ชาย เว้นแต่เป็นกรณีที่มีกฎหมายและระเบียบแบบแผนอนุญาต

ข้อ 21 ข้อมูลข่าวสารที่ข้าราชการตำรวจได้มาจากการปฏิบัติหน้าที่ตามข้อ 19 หรือจากการปฏิบัติหน้าที่อื่น ข้าราชการตำรวจต้องรักษาข้อมูลข่าวสารนั้นเป็นความลับอย่างเคร่งครัดเพราะอาจเป็นอันตรายต่อผลประโยชน์หรือชื่อเสียงของบุคคลหรืออาจเป็นคุณหรือโทษทั้งต่อผู้เสียหายหรือผู้กระทำความผิด

ข้าราชการตำรวจจะเปิดเผยข้อมูลนั้นได้ต่อเมื่อมีความจำเป็นต่อการปฏิบัติหน้าที่เพื่อประโยชน์ในราชการตำรวจที่ชอบด้วยกฎหมายหรือเพื่อการดำเนินการด้านกระบวนการยุติธรรมเท่านั้น

เมื่อพิจารณาจากคำสั่งกรมตำรวจที่ 1388/2525 เรื่องการกำหนดโครงสร้างจริยธรรมตำรวจ โดยประกอบด้วย 5 ส่วน จะพบว่า โครงสร้างจริยธรรมตำรวจไม่ได้มีการปรับเปลี่ยนเป็นเวลาถึง 26 ปี จนกระทั่งได้มีการกำหนด กฎ ก.ตร. ว่าด้วยประมวลจริยธรรมและจรรยาบรรณของตำรวจปี พ.ศ. 2551 ซึ่งถือได้ว่าเป็นเวลานานมาก ไม่สอดคล้องต่อการเปลี่ยนแปลงตามสภาพสังคมและถึงแม้ว่าจะมีการเปลี่ยนแปลงจากโครงสร้างจริยธรรมตำรวจ ปี พ.ศ. 2525 ซึ่งมีจำนวน 5 ส่วน ไปสู่ประมวลจริยธรรมและจรรยาบรรณตำรวจ อันประกอบไปด้วย 3 ส่วน มีจำนวน 26 ข้อ ซึ่งยังคงเนื้อหาเดิมอยู่ถึง 3 ด้านด้วยกัน คือ คุณธรรม ค่านิยมหลัก และอุดมคติของตำรวจ มีการเปลี่ยนแปลง

เฉพาะในด้านจริยธรรมตำรวจและจรรยาบรรณของตำรวจที่ได้เพิ่มเติมและจัดระบบใหม่เท่านั้น

หลักจริยธรรมในอาชีพตำรวจตามที่กำหนดไว้ใน กฎ ก.ตร. ปี พ.ศ. 2551 นั้น ผู้วิจัยได้นำหลักการนี้ มาสร้างเป็นเครื่องมือเพื่อวัดพฤติกรรมจริยธรรมของข้าราชการตำรวจ โดยระบุไว้ในกรอบแนวคิดการวิจัย

หลักจริยธรรมตำรวจนานาชาติ

เพื่อให้เห็นภาพรวมของแนวคิดทางจริยธรรมที่มีอิทธิพลต่อการปฏิบัติวิชาชีพของตำรวจ จะขอกกล่าวถึงจริยธรรมตำรวจต่างประเทศ ซึ่งมีหลักปฏิบัติที่แตกต่างกัน ดังนี้

1. หลักจริยธรรมตำรวจสากล สมาคมนายตำรวจนานาชาติ (The International Association of Chief of Police) ได้มีมติรับรองและประกาศจริยธรรมของตำรวจไว้เมื่อ ค.ศ. 1597 มีข้อควรยึดถือเป็นหลักปฏิบัติประจำใจของตำรวจ จำนวน 4 ประการ ดังนี้ (อมรินทร์ อัครวงษ์, 2547, หน้า 96)

1.1 ในฐานะเจ้าหน้าที่ผู้บังคับใช้กฎหมายหน้าที่อันเป็นหลักฐานสำคัญของข้าพเจ้าได้แก่ การบริการแก่มนุษยชาติ การคุ้มครองชีวิตและทรัพย์สิน ปกป้องคุ้มครองผู้บริสุทธิ์ ป้องกันการกดขี่ข่มเหง ชำรงไว้ซึ่งความเป็นระเบียบเรียบร้อยของ สังคม เคารพในสิทธิเสรีภาพ เสมอภาคและความยุติธรรมของปวงชนตามบทบัญญัติแห่งรัฐธรรมนูญ

1.2 ข้าพเจ้าจะพฤติชีวิตส่วนตัวไม่ให้เสื่อมเสีย เพื่อเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ประชาชนจะปฏิบัติหน้าที่ด้วยความเยือกเย็นกล้าหาญเมื่อผจญต่อภัยอันตรายและด้วยการฝึกฝนปฏิบัติบังคับจิตใจตนเองอย่างมั่นคงเด็ดเดี่ยว เมื่อได้รับการดูถูกเหยียดหยามหมิ่นน้ำใจประกอบด้วยจิตใจจดจ่อในสวัสดิภาพปลอดภัยของผู้อื่นอยู่เนืองนิจ จะดำรงความซื่อสัตย์สุจริต มีมโนธรรมในการดำรงชีวิตส่วนตัวและหน้าที่ตามกฎหมายของประเทศและกฎข้อบังคับของตำรวจ อีกทั้ง ข้าพเจ้าจะรักษาไว้ซึ่งความลับของราชการ เว้นแต่การเปิดเผยนั้นเป็นสิ่งจำเป็นต่อการปฏิบัติหน้าที่ อันไม่อาจจะหลีกเลี่ยงได้

1.3 ข้าพเจ้าจะไม่ยินยอมให้การปฏิบัติหน้าที่ของข้าพเจ้า ตกอยู่ภายใต้อิทธิพลอันเป็นผลเกิดจากความลำเอียงอคติส่วนตัว ความรู้สึกเป็นปฏิปักษ์หรือความรู้สึกชอบพอฉันท์มิตรมาเป็นแนวทางประกอบการการวินิจฉัยสั่งการของข้าพเจ้าและจะไม่ยินยอมต่ออาชญากรรมที่เกิดขึ้นหรือละเลยเพิกเฉยดำเนินคดีแก่อาชญากรใด ๆ ทั้งสิ้น ข้าพเจ้าจะปฏิบัติหน้าที่ด้วยความสุภาพน้อมนวลเหมาะสมปราศจากความกลัวลำเอียงหรือประสงค์ร้ายและจะไม่ใช้กำลังหรือความรุนแรงโดยปราศจากเหตุผลความจำเป็น รวมทั้งไม่ยินยอมรับรางวัลสินจ้างในการปฏิบัติหน้าที่แต่อย่างใด

1.4 ข้าพเจ้ายินยอมรับรู้ถึงเครื่องหมายประจำตำแหน่งของกรมตำรวจในฐานะเป็นสัญลักษณ์เสริมสร้างศรัทธาของประชาชนต่อตำรวจตราบเท่าที่ข้าพเจ้าได้ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อตรงต่อหลักจริยธรรมของตำรวจ ข้าพเจ้าจะเพียรพยายามปฏิบัติหน้าที่อย่างแข็งขันให้บรรลุถึงวัตถุประสงค์แห่งอุดมการณ์นั้นแล้วโดยทุกประการ

2. หลักจริยธรรมตำรวจแห่งสหภาพยุโรป (Council of European, 2001)

คณะมนตรีแห่งสหภาพยุโรปได้มีการจัดทำบันทึกที่ร่วมเกี่ยวกับจริยธรรมของตำรวจแห่งสหภาพยุโรปเพื่อเป็นแนวทางในการปฏิบัติหน้าที่ของตำรวจในประเทศมวลสมาชิกจำนวน 66 ข้อ ซึ่งมีสาระสำคัญเกี่ยวกับจริยธรรมของตำรวจแห่งสหภาพยุโรปสรุปได้ ดังนี้

2.1 วัตถุประสงค์ของตำรวจ คือ การธำรงรักษากฎหมายและระเบียบสังคมตามระบอบประชาธิปไตย โดยตำรวจมีหน้าที่ในการให้บริการประชาชน การป้องกันและปราบปรามอาชญากรรมและสิ่งที่ส่งผลกระทบต่อความสงบสุขประชาชนโดยตั้งอยู่บนพื้นฐานการเคารพในสิทธิและเสรีภาพของพลเมืองและหลักสิทธิมนุษยชน

2.2 ตำรวจเป็นหน่วยงานส่วนหนึ่งของสาธารณะที่ตั้งขึ้นตามกฎหมาย การปฏิบัติต่าง ๆ จะต้องคำนึงถึงความถูกต้อง สอดคล้องกับหลักกฎหมายในระบอบประชาธิปไตย และสามารถอธิบายต่อสาธารณะได้

2.3 กระบวนการฟ้องร้องและดำเนินคดี ตำรวจเป็นเพียงส่วนหนึ่งของกระบวนการยุติธรรม ฟังต้องตระหนักเสมอว่าจะต้องยอมรับและเคารพในบทบาทหน้าที่ของหน่วยงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องโดยไม่มีการแทรกแซงการทำงาน

2.4 องค์กรตำรวจอยู่ภายใต้การกำกับดูแลของหน่วยงานทางด้านพลเรือนที่มีการกำหนดภารกิจชัดเจน มีการดำเนินงานด้วยความสุจริตยุติธรรม มีความเป็นมืออาชีพ และสามารถตรวจสอบหรืออธิบายต่อสาธารณะได้

2.5 ตำรวจต้องเคารพในสิทธิ เสรีภาพและความปลอดภัยในชีวิตผู้อื่น การกระทำรุนแรงจะกระทำได้เมื่ออยู่ในสถานะที่ไม่อาจหลีกเลี่ยงได้เท่านั้น

2.6 ตำรวจต้องยืนหยัดในการปฏิบัติตามคำสั่งของผู้บังคับบัญชาที่ชอบด้วยกฎหมายเท่านั้น และกล้าที่จะปฏิเสธคำสั่งที่ไม่ชอบด้วยกฎหมายหรือไม่ถูกต้อง

2.7 กระบวนการสืบสวนจะต้องดำเนินการภายใต้หลักความถูกต้องตามวิชาและคำนึงถึงการไม่ละเมิดสิทธิขั้นพื้นฐานของประชาชน

2.8 ตำรวจต้องมีความเมตตากรุณาและให้ความช่วยเหลือหรืออำนวยความสะดวกแก่ผู้กระทำผิดตามควรแก่กรณี โดยคำนึงถึงหลักมนุษยธรรมที่พึงมีต่อเพื่อนมนุษย์ และการไม่ขัดแย้งกับหลักกฎหมาย

3. หลักจริยธรรมตำรวจอเมริกา ซึ่ง Cohen and Feldberg (1991) ได้กล่าวถึงหลักคุณธรรมจริยธรรมของตำรวจอเมริกาไว้ จำนวน 5 ประการ ดังนี้

3.1 หลักความเป็นธรรมและการเข้าถึง ตำรวจต้องอำนวยความสะดวกให้ประชาชนสามารถเข้าถึงได้อย่างเป็นธรรม เป็นบุคคลที่เชื่อมโยงการใช้อำนาจรัฐ เพื่อการปกป้องสิทธิขั้นพื้นฐานของประชาชนได้อย่างครอบคลุมและทั่วถึง

3.2 หลักความเชื่อมั่นของสาธารณะ ตำรวจต้องปฏิบัติหน้าที่โดยยึดหลักตัวบทกฎหมายและรัฐธรรมนูญอย่างเคร่งครัด ตำรวจต้องไม่เลือกปฏิบัติหรือใช้ช่องโหว่ของกฎหมายเอื้อประโยชน์แก่บุคคลใดบุคคลหนึ่ง โดยเฉพาะ

3.3 หลักความปลอดภัยและมั่นคง ต้องปฏิบัติภารกิจด้านการปราบปรามและรักษาความสงบสุขภายใต้ขอบเขตของกฎหมายเพื่อความสงบเรียบร้อยและความมั่นคงของสังคม การบังคับใช้กฎหมายต้องคำนึงถึงความปลอดภัยของประชาชนเป็นหลัก

3.4 หลักการทำงานเป็นทีม ตำรวจเป็นหน่วยงานส่วนหนึ่งของกระบวนการยุติธรรมของรัฐ ต้องมีการทำงานเป็นทีมภายใต้บทบาทหน้าที่ของตนตามขอบเขตที่กฎหมายกำหนดและต้องประสานงานกับหน่วยงานอื่นในกระบวนการยุติธรรม

3.5 หลักการบรรลุเป้าหมาย ดำรงชีพพึ่งตระหนักเสมอว่ามีหน้าที่ในการดูแลรักษา ความสงบสุขของสังคม จึงต้องไม่มีทัศนคติในการใช้ความรุนแรงในการปฏิบัติหน้าที่ ฟังปฏิบัติหน้าที่ในฐานะส่วนหนึ่งของประชาชนและไม่ทำตนเหนือบุคคลอื่น

4. หลักจริยธรรมตำรวจอังกฤษ ระบบตำรวจอังกฤษตั้งอยู่บนพื้นฐานการส่งเสริม ความรับผิดชอบร่วมกันระหว่างตำรวจและประชาชนส่งเสริมการใช้ระบบคุณธรรม ประกอบกับการคัดเลือกบรรจุแต่งตั้งและกวดขันการปฏิบัติหน้าที่ตำรวจให้มีความสำนึก ในหน้าที่รับผิดชอบต่อหน้าที่และสังคม ต่อเนื่องสม่ำเสมอ ซึ่งมีหลักการที่สำคัญ ดังนี้ (วริยา ชินวรรโณ, อมร รักษาสัตย์ และสมศักดิ์ ส่งสัมพันธ์, 2541, หน้า 768)

หลักการข้อที่ 1 ป้องกันปราบปรามอาชญากรรมเป็นภารกิจพื้นฐานของตำรวจ (prevention of crime is basic mission of the police) ในฐานะที่ตำรวจเป็นหน่วยงาน เบื้องต้นในกระบวนการยุติธรรม ดังนั้นตำรวจจึงต้องมีหน้าที่ในการป้องกันและปราบปราม อาชญากรรม รักษาความผาสุก และความเป็นระเบียบเรียบร้อยของบ้านเมืองไว้ นอกจากนี้ ยังต้องส่งเสริมให้ประชาชนเคารพต่อกฎหมายบ้านเมือง และดำเนินชีวิตถูกต้องตาม หลักทำนองคลองธรรม โดยตำรวจ ต้องปฏิบัติหน้าที่ภายใต้ข้อบังคับ แห่งกฎหมาย และ ประพฤติเป็นแบบอย่างอันดีตามหลักจริยธรรมตำรวจอาชีพด้วย

หลักการข้อที่ 2 ตำรวจต้องได้รับความเคารพนับถือยกย่องจากประชาชน อย่างแท้จริง (police must have full respect of the citizenry) จากการวิจัยศึกษาภาวะบทบาท ของตำรวจในสังคม พบว่า การปฏิบัติหน้าที่อย่างไม่เหมาะสมอยู่ดีธรรมของตำรวจหรือ การแสดงพฤติกรรมอันเป็น สิ่งที่น่ารังเกียจทำนองกดขี่ข่มเหงรีดไถประชาชน หรือ ขาดความรับผิดชอบต่อการปฏิบัติหน้าที่ เป็นผลให้ประชาชนปลื้มตัวเหินห่างจากตำรวจ โดยเฉพาะอย่างยิ่งตำรวจที่ปฏิบัติหน้าที่ตามสะดวกตามอารมณ์หรือใช้อำนาจหน้าที่ ปกครองคนผิด คบคนพาล มักจะประสบปัญหาขาดความเคารพ ไว้เนื้อเชื่อใจจากประชาชน

หลักการข้อที่ 3 การที่ประชาชนเคารพปฏิบัติตามกฎหมาย เป็นการชักนำ ให้ ประชาชนเคารพยำเกรงต่อตำรวจ (a citizen is respect for law develops his respect for the police) พฤติการณ์หรือการกระทำใด ๆ อันไม่เคารพต่อกฎหมายบ้านเมือง ไม่ว่าจะ ก่อขึ้น โดยเจ้าหน้าที่ตำรวจหรือประชาชน ผู้ที่ทำการฝ่าฝืนต้องได้รับโทษตามควรแก่เหตุ ไม่มีการยกเว้น เนื่องจากว่าการไม่เคารพต่อกฎหมายบ้านเมือง เป็นการกระทำที่ขาด

ความรับผิดชอบ ขาดความเคารพต่อกฎหมาย และเป็นการประทุษร้ายต่อกติกาการปกครอง โดยหลักกฎหมาย ดังนั้น จึงเป็นการสมควรอย่างยิ่งที่ประชาชนและตำรวจจะต้องมีจิตสำนึกเคารพบูชาต่อกฎหมายบ้านเมืองอย่างแท้จริง

หลักการข้อที่ 4 การปฏิบัติหน้าที่เชิงบังคับของผู้เพิ่มพูนของตำรวจ จะเป็นผลทำให้ประชาชนสนับสนุนกิจการตำรวจน้อยลงเป็นสัดส่วนกัน (cooperation of the police decreases as the eye of force increases) ตำรวจพึงเข้าใจว่าการใช้ศิลปะเข้าถึงจิตใจประชาชนของตำรวจเปรียบเสมือนหนึ่งเป็นแม่แรงกดภาวะอันหนักอึ้งของตำรวจไปสู่ความสำเร็จในการรักษากฎหมายและการป้องกันและปราบปรามอาชญากรรมเป็นอย่างดียิ่ง

หลักการข้อที่ 5 ตำรวจต้องปฏิบัติหน้าที่ใช้บังคับกฎหมายด้วยความเที่ยงธรรม (police must render impartial enforcement of the law) ตำรวจต้องปฏิบัติหน้าที่ด้วยความเที่ยงธรรมและเสมอภาคตามหลักแห่งกฎหมายอย่างเคร่งครัดโดยไม่หวั่นเกรงสั่นคลอนตามอิทธิพลหรือภาวะครอบงำอื่น ๆ ทั้งต้องระมัดระวังสำนึกไม่ให้เกิดความลำเอียง หรือรังเกียจเด็ดฉันท้ต่อบุคคลโดยเชื้อชาติหรือศาสนา

หลักการข้อที่ 6 ตำรวจพึงใช้กำลังอาวุธในกรณีจำเป็นสุดวิสัย ซึ่งไม่อาจหลีกเลี่ยงได้แล้ว (physical force is used as last resort) หมายความว่า การใช้อาวุธของเจ้าหน้าที่ตำรวจเป็นการเสี่ยงต่อการวิพากษ์วิจารณ์จากประชาชน ทั้งยังอาจก่อให้เกิดความเสียหายต่อชีวิตร่างกายและทรัพย์สินโดยไม่จำเป็นควรจะใช้เพื่อการรักษาความศักดิ์สิทธิ์แห่งกฎหมายและความสงบเรียบร้อยของสังคมเท่านั้น

หลักการข้อที่ 7 ตำรวจและประชาชนเปรียบเสมือนบุคคลเดียวกัน (the police are the public and the public are the police) ข้อเท็จจริงซึ่งอาจถือได้ว่าเป็นประเพณีได้ว่า “คือ ต้นกำเนิด ของตำรวจและตำรวจ คือ ประชาชนพลเมืองของชาติ” ทั้งตำรวจและประชาชนจึงเปรียบเสมือนบุคคลเดียวกัน คือ ตำรวจมีหน้าที่คุ้มครอง ความปลอดภัย ความสะดวกของประชาชนและในทำนองเดียวกันประชาชนต้องให้ความร่วมมือแก่ตำรวจในการปฏิบัติหน้าที่ตามหลักพลเมืองดี

หลักการข้อที่ 8 ตำรวจเป็นตัวแทนของกฎหมาย (police represent the law) ในฐานะที่ตำรวจเป็นตัวแทนของกฎหมาย ผู้มีอำนาจใช้บังคับกฎหมายดังนั้นจึงเป็น

การจำเป็นอย่างยิ่งที่ตำรวจต้องใช้การสั่งการวินิจฉัยที่ถูกต้องตามหลักแห่งกฎหมาย มีความอดทนและเข้มแข็งต่อต้านในสิ่งขั้วขูด่าง ๆ อย่างมั่นคง ไม่หวั่นไหวเอนเอียงไปตามสภาวะแวดล้อม

หลักการข้อที่ 9 สังคมที่ปลอดภัยจากอาชญากรรมและมีความสงบเรียบร้อย เป็นการทดสอบถึงประสิทธิภาพของตำรวจ (the absence of crime and disorder is the test of police efficiency) หลักการนี้เป็นการประเมินคุณค่าการปฏิบัติหน้าที่ของตำรวจ โดยพิสูจน์ถึงประสิทธิผลการรักษาความสงบเรียบร้อยแก่ชุมชน รวมทั้งความสามารถของตำรวจที่จะรักษาความศักดิ์สิทธิ์ แห่งกฎหมายให้คงไว้เป็นหลักเกณฑ์วินิจฉัย ประกอบกันไปด้วย

5. หลักจริยธรรมตำรวจญี่ปุ่น ตำรวจญี่ปุ่นเป็นที่เชื่อถือและยำเกรงของประชาชนทั่วไป เพราะเป็นผู้มีความซื่อสัตย์ ขยันขันแข็ง มีความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงานมาก อาชีพตำรวจจึงเป็นอาชีพที่ได้รับความนิยมยกย่องมาก คนส่วนใหญ่ต้องการที่จะมีอาชีพนี้ ตำรวจญี่ปุ่นจะได้รับการปลูกฝังจริยธรรมอันดีมาตั้งแต่เริ่มเข้าอบรมพลตำรวจ เช่น เคยมีอยู่ครั้งหนึ่ง มีชายคนหนึ่งสอบเข้าตำรวจได้ ด้วยความตั้งใจจริงนำของขวัญเล็ก ๆ น้อย ๆ ไปให้แก่ผู้บังคับการ โรงเรียนพลตำรวจนั้นเพื่อเป็นการแสดงความคารวะ แต่ผู้บังคับการ-โรงเรียนกลับตัดชื่อของชายคนนั้นออกจากรายชื่อผู้สอบได้ โดยกล่าวว่า ชายคนนี้ไม่สมควรที่จะเป็นตำรวจเพราะเมื่อเริ่มต้นของการเป็นตำรวจก็เริ่มด้วยการให้รางวัลแล้ว ต่อไปก็คงจะไม่พ้นการคอร์รัปชันแน่ ๆ จึงไม่สมควรที่จะมีอาชีพตำรวจ ก็เป็นเรื่องแสดงให้เห็นว่า ประเทศญี่ปุ่นนั้น ได้เริ่มต้นในการคัดเลือกทรัพยากรบุคคลที่ดีเข้ามาเป็นตำรวจ เมื่อได้คนดีเข้ามาก็จะฝึกฝนอบรมให้เป็นผู้พิทักษ์สันติราษฎร์ที่ดีได้นั้น ไม่ยาก ตั้งแต่เกิดสงครามโลกครั้งที่ 2 การอบรมตำรวจญี่ปุ่น คือ การอบรมทางใจเป็นความสำคัญ อันดับแรกโดยอบรมให้เป็นคนมักน้อย มีความสันโดษ กระทำตามหน้าที่อย่างเข้มแข็ง ไม่เกียจคร้าน ให้มีความรู้สึกถึงเกียรติยศอยู่เสมอ อบรมในทางเพาะกายเป็นสำคัญ ประการที่สองเพราะนักเพาะกายส่วนมากเป็นคนใจเย็นไม่โกรธง่าย เป็นนักต่อสู้ที่เลือดเย็น กำลังแข็งแรง ร่างกายล่ำสันเป็นที่เกรงขามแก่คนร้าย แต่สิ่งที่สำคัญที่สุดนั้นคือ นักเพาะกำลังกายส่วนมากไม่ชอบเป็นนักเลงสุรา นักเลงหญิงและนักเลงการพนัน เพราะนักเลงทั้งสามอย่างนั้นเป็นเหตุให้กำลังร่างกายทรุดโทรมทั้งสิ้น เมื่อไม่เป็นนักเลงสุรา

นักเลงหญิง และนักเลงการพนันแล้ว จะกระทำให้การรับสินบนหรือการทุจริตมีน้อย จะมีแต่บุคคลที่มีนิสัยเลว มาแต่กำเนิด ซึ่งจะแก้ไขด้วยลงโทษไล่ออกไปเสียจากการเป็น ตำรวจ ตำรวจที่ไม่เป็น นักดื่มสุรา นักเลงหญิง และนักเลงพนันนั้น นอกจากไม่เป็น นักจ่ายเงินแล้วยังได้รับ การนับถือจากปวงชนอีกด้วย

จากการกำหนดแนวทางการฝึกอบรมและการส่งเสริมพลานามัยของตำรวจ ญีปุ่นส่งผลให้ตำรวจญีปุ่นมีความซื่อสัตย์สุจริต เอาจริงเอาจังกับการปฏิบัติงาน มีความ มั่นอกน้อยสัน โศขไม่เกียจคร้าน หยิ่งในเกียรติยศ ไม่เป็นนักเลงการพนัน นักเลงสุรา นักเลงหญิง และไม่รับสินบน

6. หลักจริยธรรมตำรวจเกาหลีใต้ วัฒนธรรมประเพณีชาวเกาหลีใต้ ส่วนใหญ่ ยังคงรักษาประเพณีและวัฒนธรรมตามแบบโบราณ ปัจจุบันเกาหลีใต้มีจำนวนประชากร ประมาณ 42 ล้าน 7 แสนคน วัฒนธรรมบางอย่างได้มีการเปลี่ยนแปลงผสมกับวัฒนธรรม ตะวันตก ซึ่งเป็นการเปลี่ยนแปลงไปตามสภาพเศรษฐกิจสังคม และการเมือง โดยทั่วไปแล้ว ประชาชนชาวเกาหลีมีอุปนิสัยขอดทน รักษาดีบ้านเมืองของตน รัฐบาลเกาหลีพยายาม ปลุกฝังค่านิยมให้เป็นคนรักชาติและมีวินัย สำหรับจริยธรรมของตำรวจเกาหลีใต้จะเน้น ความรักชาติเป็นอันดับหนึ่ง ดังคำขวัญประจำโรงเรียนนายร้อยตำรวจเกาหลีใต้ 3 ข้อ ดังต่อไปนี้

- 6.1 เพื่อแผ่นดินถิ่นกำเนิด
- 6.2 เพื่อผดุงไว้ซึ่งความยุติธรรม
- 6.3 เพื่อธำรงไว้ซึ่งเกียรติศักดิ์

กล่าวโดยสรุป จากการศึกษาหลักจริยธรรมตำรวจของประเทศต่าง ๆ พบว่า สาระสำคัญของจริยธรรมตำรวจต่างประเทศนั้นเป็นประมวลความประพฤติที่จะใช้เป็น เครื่องมือให้ข้าราชการตำรวจใช้ในการปฏิบัติงานและปฏิบัติตนได้อย่างถูกต้องเหมาะสม ซึ่งส่วนใหญ่ พบว่า สาระสำคัญไม่ได้แตกต่างกันในเรื่องของจริยธรรม แต่จะแตกต่างกัน ในรายละเอียด อันเนื่องมาจากวัฒนธรรมและค่านิยมพื้นฐานของแต่ละประเทศ แต่หลักการ สำคัญ คือ เป็นประมวลความประพฤติที่ใช้เป็นเครื่องมือให้ข้าราชการตำรวจใช้ ในการ-ปฏิบัติงาน และปฏิบัติตนได้อย่างถูกต้องเหมาะสม โดยมีเป้าหมายหลัก 3 ประการ คือ

1. เพื่อช่วยเหลือปกป้องคุ้มครองสังคมให้ปลอดภัยจากอาชญากรรมและ
สาธารณภัยต่าง ๆ

2. เพื่อปราบปรามผู้กระทำความผิดอาชญากรรม

3. เพื่อเป็นการให้บริการและแสวงหาความร่วมมือจากประชาชน

3. ปัญหาจริยธรรมตำรวจไทย

ตั้งแต่อดีตจนถึงปัจจุบัน แม้จะได้มีการกำหนดกรอบจริยธรรมในการปฏิบัติหน้าที่
ราชการของตำรวจขึ้นมาเป็นลายลักษณ์อักษรแล้วก็ตาม แต่เมื่อตรวจสอบในประเด็น
เรื่องข้าราชการตำรวจที่กระทำความผิดวินัยและถูกลงโทษ ในช่วงปี พ.ศ. 2550-2552
พบว่า ข้าราชการตำรวจที่กระทำความผิดวินัยและถูกลงโทษใน 10 เรื่อง คือ ทุจริตต่อหน้าที่ราชการ
ละทิ้งหน้าที่ การพนัน ยาเสพติดให้โทษ ทำให้ทรัพย์สินเสียหาย ปฏิบัติตนไม่เหมาะสม
ความผิดเกี่ยวกับอาวุธปืน การพนัน และบกพร่องต่อหน้าที่ โดยมีข้าราชการตำรวจตั้งแต่
ระดับ พล.ต.ต. ลงมาถึง พลตำรวจ กระทำความผิดวินัยถึง 13,828 คดี แยกเป็นรายปีได้ดังนี้
(ดูตาราง 1)

ตาราง 1

การกระทำความผิดวินัยของข้าราชการตำรวจระหว่างปี พ.ศ. 2550-2552

ระดับชั้นยศ	พ.ศ. 2550	พ.ศ. 2551	พ.ศ. 2552
พล.ต.ต.	35	18	17
พ.ต.อ.	117	269	178
พ.ต.ท.	533	996	475
พ.ต.ต.	186	341	153
ร.ต.อ.	245	292	139
ร.ต.ท.	139	318	176
ร.ต.ต.	86	120	71
ค.ต.	1,055	1,754	983
จ.ส.ต.	623	1,017	459
ส.ต.อ.	465	610	240

ตาราง 1 (ต่อ)

ระดับชั้นยศ	พ.ศ. 2550	พ.ศ. 2551	พ.ศ. 2552
ส.ต.ท.	182	418	184
ส.ต.ต.	163	197	107
พลฯ	168	205	94
รวม	3,997	6,555	3,276

ที่มา. จาก รายงานสถานภาพกำลังพล (หน้า 19), โดย สำนักงานกำลังพล กองวินัย, 2553, กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์ตำรวจ.

จากสถิติข้าราชการตำรวจทำความผิดวินัยและถูกลงโทษ ตั้งแต่ปี 2550-2552 ปรากฏว่า มีตำรวจกระทำผิดวินัยเกือบทุกระดับ โดยกลุ่มที่ทำผิดวินัยมากที่สุด คือ ระดับ ค.ต. ระดับ จ.ส.ต. และระดับ พ.ต.ท. ตามลำดับ

จากสถิติดังกล่าวข้างต้น พอสรุปได้ว่า การกระทำผิดวินัยของข้าราชการตำรวจ ส่วนใหญ่จะเป็นเรื่องการละทิ้งหน้าที่ ประพฤติตนไม่สมควรและบกพร่องต่อหน้าที่ แสดงให้เห็นถึงวุฒิภาวะในการควบคุมตนเองของข้าราชการตำรวจในระดับต่าง ๆ ว่า การฝ่าฝืนวินัยยังคงอยู่ แม้จะได้มีการกำหนดจริยธรรมขึ้นมาเป็นลายลักษณ์อักษรและมีการเผยแพร่จริยธรรมตำรวจมาแล้ว ตั้งแต่ปี พ.ศ. 2525 จนกระทั่งปี พ.ศ. 2551 อนึ่ง ถ้าจะถือว่าจริยธรรมตำรวจเป็นส่วนหนึ่งของชีวิตในการประกอบอาชีพตำรวจแล้ว การยึดหลักจริยธรรมของความเป็นตำรวจ น่าจะเป็นสิ่งดีงามที่สืบทอดกันตลอดมา แต่ปรากฏว่า มีตำรวจกระทำผิดวินัยในลักษณะนี้อยู่ จึงต้องยอมรับตามสภาพความเป็นจริงว่า เรื่องนี้ยังเป็นปัญหาอยู่และจะต้องมีการแก้ไขต่อไป

สุวรรณ สุวรรณเวช (2541, หน้า 27) ได้เสนอว่า ปัจจุบันปัญหาด้านจริยธรรมของตำรวจมี 3 ด้าน คือ

1. ปัญหาด้านเนื้อหา เนื่องจากข้าราชการตำรวจ ไม่รับรู้และไม่เข้าใจด้านเนื้อหาของจริยธรรมตำรวจทั้งนี้เพราะ

1.1 จริยธรรมตำรวจมีเนื้อหาเป็นจำนวนมาก คือ ประกอบไปด้วย คุณธรรม ตำรวจ ค่านิยมตำรวจ อุดมคติตำรวจ หลักการสำคัญสำหรับอาชีพตำรวจและข้อปฏิบัติ

สำหรับอาชีพตำรวจ และมีความซ้ำซ้อนกัน ได้แก่ ข้อกำหนดของคุณธรรมตำรวจบางข้อ ซ้ำซ้อนกับค่านิยมของตำรวจ คุณธรรมตำรวจบางข้อซ้ำซ้อนกับอุดมคติ เป็นต้น

1.2 เนื้อหาของจริยธรรมตำรวจมีความเป็นนามธรรมสูงและไม่มีการจัดทำ คำอธิบายหรือตีความชัดเจนไว้

2. ปัญหาการยอมรับ

2.1 เนื่องจากเนื้อหาของจริยธรรมตำรวจที่กำหนดไว้ในปี พ.ศ. 2525 มี รายละเอียดมากเกินไปและกำหนดไว้ควบคุมความประพฤติของข้าราชการตำรวจ แทบทุกด้าน โดยไม่มีจุดเน้นทำให้ข้าราชการตำรวจไม่ยอมรับที่จะนำจริยธรรมตำรวจ ไปใช้ตามตัวอักษร และใช้เป็นหลักแห่ง ความประพฤตินานถึงปัจจุบัน จึงต้องการ การพัฒนาปรับเปลี่ยนให้เหมาะสมกับสภาพของสังคม ที่เปลี่ยนแปลงไปหรือลดเนื้อหา ลงไปโดยเน้นแต่เฉพาะเรื่องหลักที่สำคัญ ๆ ที่มีผลกระทบต่อวิชาชีพหรือภารกิจของ ตำรวจโดยตรง ซึ่งจะต้องแตกต่างกันไปจากความต้องการที่จะกำหนดจริยธรรมเพื่อให้ ตำรวจเป็นพลเมืองดีของชาติ

2.2 เนื่องจากเหตุผลที่จริยธรรมตำรวจมีเนื้อหาเป็นส่วนมากและมีลักษณะ เป็นรูปธรรมจึงทำให้ข้าราชการตำรวจน้อยราย ที่ให้ความสนใจแสวงหาความรู้ความ- เข้าใจร่วมกันในสาระสำคัญของจริยธรรมตำรวจ

3. ปัญหาการนำจริยธรรมตำรวจมาบังคับใช้ กรณีข้าราชการตำรวจไม่ยอมรับ นำ จริยธรรมตำรวจมาเป็นแนวทางในการปฏิบัติ เช่น ไม่พูดความจริง ไม่อดทน ไม่อดกลั้น ไม่อดออม เป็นต้น ทั้งนี้เป็นเพราะ

3.1 ขาดการเผยแพร่ประชาสัมพันธ์ ตลอดจนรณรงค์ให้ข้าราชการตำรวจได้รับ และทำความเข้าใจในเรื่องเหตุผล ความจำเป็น วัตถุประสงค์ เนื้อหา และประโยชน์ที่จะ ได้รับจากการปฏิบัติตามจริยธรรมตำรวจ

3.2 ถ้าข้าราชการตำรวจรับรู้และเข้าใจแต่ไม่นำจริยธรรมตำรวจมาปฏิบัติ เนื่องจากขาดความมุ่งหมายที่จะยึดถือจริยธรรมตำรวจมาเป็นแนวทาง โดยทั้งนี้อาจจะมี เหตุปัจจัยหลายประการ ได้แก่ ความต้องการของข้าราชการตำรวจในเรื่องทรัพย์สิน ชื่อเสียง เกียรติ และฐานะทางสังคม ขาดการตอบสนองจากอาชีพตำรวจไม่ว่าจะเป็นเรื่องรายได้

สวัสดิการ เมื่อความต้องการยังไม่บรรลุจึงเป็นเหตุให้ขาดความมุ่งหมายที่จะนำจริยธรรม
 ดำรงมาเป็นแนวทางในการปฏิบัติ

3.3 ขาดการยกย่องจากสังคม และเพื่อนร่วมงาน เมื่อตำรวจประพฤติปฏิบัติ
 ชอบมุ่งมั่นในจริยธรรมตำรวจ ซึ่งคงจะต้องพบปัญหาอยู่ต่อไป หากสังคมไม่ยกย่องคนดี
 และประณามคนชั่ว แต่กลับไปที่ถือว่าคนมีเงินมีค่ามากกว่าคนมีจริยธรรม

จากปัญหาจริยธรรมในด้านต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นกับวิชาชีพตำรวจสะท้อนให้เห็นว่า
 อุดมการณ์ตำรวจที่ได้รับการปลูกฝังมาตั้งแต่ในสมัยของพระบาทสมเด็จพระจอมเกล้า-
 เจ้าอยู่หัว จนถึงปัจจุบันนั้น ข้าราชการตำรวจส่วนหนึ่งยังไม่ได้นำไปปฏิบัติในหน้าที่
 ราชการอย่างจริงจัง ดังนั้น การศึกษาพฤติกรรมจริยธรรมของข้าราชการตำรวจตั้งแต่
 อดีตจนปัจจุบัน จะทำให้ทราบถึงแนวทางแก้ไขปัญหามีประสิทธิภาพ และจะเป็น
 ประโยชน์ในการพัฒนาจริยธรรมข้าราชการตำรวจต่อไปในอนาคต

วิธีการพัฒนาและเสริมสร้างจริยธรรมตำรวจ

ความเป็นมาของการพัฒนาจริยธรรมตำรวจ

จากการศึกษาเอกสารเชิงประวัติศาสตร์ พบว่า วิธีการพัฒนาจริยธรรมของตำรวจ
 ในยุคเริ่มแรกนั้นอยู่ในลักษณะของกฎระเบียบและข้อบังคับทั้งนี้เพื่อควบคุมความประพฤติ
 และชี้แนะแนวทางในการปฏิบัติหน้าที่ราชการของตำรวจซึ่งผู้วิจัยจะแบ่งการพัฒนา
 จริยธรรมตำรวจตามประวัติของสำนักงานตำรวจแห่งชาติเป็น 4 ยุคต่อไปนี้ (อมรินทร์
 อัครวงษ์, 2547, หน้า 128)

1. ตำรวจไทยยุคที่ 1 (ก่อน พ.ศ. 2433) สำหรับประวัติการพัฒนาจริยธรรมตำรวจ
 ไทยในยุคต้นนี้ ประชัช เปี่ยมสมบูรณ์ (2523, หน้า 24-30) ได้อธิบายว่า มีการวางรากฐาน
 อุดมการณ์ตำรวจของประชาชน ตั้งแต่รัชสมัยของพระบาทสมเด็จพระจอมเกล้าเจ้าอยู่หัว
 พร้อมกับการจัดตั้งกองโปลิศขึ้นใน พ.ศ. 2403

2. ตำรวจไทยยุคที่ 2 ยุคของการปฏิรูปกิจการตำรวจในสมัยสมบูรณาญาสิทธิราชย์
 (ตั้งแต่ปี พ.ศ. 2433-2475) ในปี พ.ศ. 2445 พบว่า การลงโทษตำรวจภูธรที่กระทำผิด
 ในตอนเริ่มตั้งกรมตำรวจยังไม่ได้กำหนดหลักการแน่นอน พระบาทสมเด็จพระมงกุฎเกล้า-

เจ้าอยู่หัวทรงพระกรุณาโปรดเกล้าฯ ให้ใช้ประมวลกฎหมายลักษณะทนายเป็นกฎหมาย
ลงโทษตำรวจภูธรด้วย ต่อมา ในปี พ.ศ. 2446 กระทรวงมหาดไทยจึงตั้งข้อบังคับสำหรับ
ลงโทษตำรวจภูธรที่กระทำผิดวินัยขึ้นจนถึงปี พ.ศ. 2458 ได้มีประกาศ ใช้กฎว่าด้วย
อาญาฐานละเมิดวินัยสำหรับเจ้าพนักงานตำรวจ พ.ศ. 2458 ขึ้นเพื่อใช้เป็นเกณฑ์ในการ-
ควบคุมการปฏิบัติหน้าที่ราชการของตำรวจ

3. ตำรวจไทยยุคที่ 3 ยุคของการปรับปรุงกิจการตำรวจในสมัยปฏิวัติเปลี่ยนแปลง
การปกครองในระบอบประชาธิปไตย (พ.ศ. 2475-2502) ต่อมาเมื่อวันที่ 5 ตุลาคม พ.ศ. 2477
พระบาทสมเด็จพระปกเกล้าเจ้าอยู่หัวโดยคำแนะนำและยินยอมของสภาผู้แทนราษฎร
จึงโปรดเกล้าฯ ให้ประกาศใช้พระราชบัญญัติว่าด้วยวินัยตำรวจ พ.ศ. 2477 พร้อมทั้งให้
ยกเลิกกฎว่าด้วยอาญาฐานละเมิดวินัยสำหรับ เจ้าพนักงานตำรวจ พ.ศ. 2458

ส่วนโทษที่จะลงแก่ข้าราชการตำรวจผู้กระทำผิดวินัยซึ่งระบุไว้ตามมาตรา 8
ได้แก่ (อมรินทร์ อัครวงษ์, 2547, หน้า 131)

3.1 ภาคทัณฑ์ หมายถึง การที่ผู้กระทำผิดมีความผิด อันควรต้องรับทัณฑ์
สถานหนึ่งสถานใดคงจะกล่าวต่อไป แต่มีเหตุอันควรปราณี จึงเป็นแต่แสดงความผิด
ของผู้นั้น ให้ปรากฏหรือทำทัณฑ์บนไว้

3.2 ทัณฑ์กรรม หมายถึง การให้ทำงานโยธา งานสุขาภิบาล หรืองานอื่นของ
ราชการเพิ่มจากหน้าที่ประจำซึ่งตนปฏิบัติอยู่แล้ว หรือปรับให้อยู่เวรยามนอกหน้าที่
ประจำ

3.3 กักขัง หมายถึง การกักตัวไว้ในบริเวณใดบริเวณหนึ่งที่สมควรตามแต่ที่
จะกำหนดให้

3.4 กักขัง หมายถึง การขังในที่ที่จัดไว้เพื่อควบคุมแต่เฉพาะคนเดียวหรือ
รวมกันหลายคนแล้วแต่จะได้มีคำสั่ง

3.5 จำขัง หมายถึง การขังในที่ควบคุมและจะใช้เครื่องพันธนาการแก่ผู้ต้อง
จำขังได้ เฉพาะเมื่อผู้บังคับบัญชาตั้งแต่ชั้นผู้บังคับกองขึ้นไปสั่งในกรณีที่กฎหมายกำหนด

3.6 การลงโทษตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน หมายถึง
การลงโทษตามที่บัญญัติไว้ในกฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการพลเรือนที่ใช้อยู่

อนึ่ง ระเบียบการตำรวจไม่เกี่ยวกับคดี ได้ให้คำนิยามคำว่า “ความประพฤติและวินัย” ไว้ความว่า “ความประพฤติและวินัยนั้น กล่าวโดยย่อ ก็คือ ควบคุมความเป็นระเบียบหรือนัยหนึ่งเรียกกันว่า วินัยและควบคุมความประพฤติของตำรวจแต่ละคนให้เป็นผู้ที่เคร่งครัดต่อระเบียบและประพฤติตนเป็นคนดีเพื่อให้เหมาะสมแก่หน้าที่ของข้าราชการตำรวจ ดังนั้น ผู้ที่เป็นข้าราชการตำรวจจำเป็นที่จะต้องบังคับจิตใจของตนให้เป็นผู้ที่มีความประพฤติเหมาะสมเป็นอันดี เป็นที่ไว้วางใจของประชาชน และรักษากฎหมายและระเบียบวินัยโดยเคร่งครัด เพียบพร้อมไปด้วยความเป็นธรรม”

4. ยุคตำรวจไทยยุคที่ 4 (ตั้งแต่ปี พ.ศ. 2502-2525) ในช่วงปี พ.ศ. 2502 ถึง พ.ศ. 2525 การเรียนการสอนเกี่ยวกับจริยธรรมตำรวจในโรงเรียนตำรวจจะเป็นการนำหลักธรรมตามคำสอนของศาสนามาใช้เป็นหัวข้อบรรยายโดยตรงและขาดการปรับแต่งให้เหมาะสมกับสภาพการณ์ของวิชาชีพตำรวจ กล่าวคือ วิชาดังกล่าวมีลักษณะเป็นวิชาจริยธรรมทั่วไป มากกว่าจะมีลักษณะเป็นวิชาจริยธรรมตำรวจโดยตรง

5. ตำรวจไทยในยุคปัจจุบัน (ตั้งแต่ พ.ศ. 2525-ปัจจุบัน) ซึ่งเป็นยุคที่มีความพยายามทำให้จริยธรรมของตำรวจมีความชัดเจนและเป็นลายลักษณ์อักษรมากยิ่งขึ้น ดังนี้

5.1 การมีคำสั่ง ตร. ที่ 1388/2525 ลงวันที่ 24 กันยายน 2525 ซึ่งแบ่งองค์ประกอบของโครงสร้างจริยธรรมตำรวจออกเป็น 5 ส่วน ประกอบด้วย คุณธรรมตำรวจ คำนิยามของตำรวจ อุดมคติตำรวจ หลักการสำคัญสำหรับอาชีพตำรวจ และข้อปฏิบัติสำหรับอาชีพตำรวจ

5.2 การกำหนดให้มี กฎ ก.ตร. ว่าด้วยประมวลจริยธรรมและจรรยาบรรณของตำรวจ พ.ศ. 2551 สำหรับเป็นกรอบแห่งการประพฤติปฏิบัติของข้าราชการตำรวจในยุคปัจจุบัน

การพัฒนาจริยธรรมของตำรวจในฐานะหน่วยงานที่ให้บริการสาธารณะ

องค์การสหประชาชาติ ได้เสนอผลการศึกษาลักษณะเกี่ยวกับการให้บริการสาธารณะในประเทศต่าง ๆ ทั่วโลกซึ่งได้สรุปข้อค้นพบเกี่ยวกับหลักการให้บริการสาธารณะที่สอดคล้องกัน ประกอบด้วย ความสุจริต (integrity) ความโปร่งใส (transparency) และการให้ตรวจสอบได้ (accountability)

1. Integrity หมายถึง ความสุจริตหรือความน่าเชื่อถือ หน่วยงานให้บริการสาธารณะ ควรมุ่งมั่นในการปฏิบัติหน้าที่ของตน การไม่มุ่งหวังผลกำไรหรือการไม่เรียกรับผลประโยชน์ตอบแทนจากการให้บริการ คำว่าสุจริต หมายถึง พฤติกรรมการปฏิบัติหน้าที่ในการให้บริการด้วยความตระหนักรู้ถึงปณิธานหรือเป้าหมายของใช้อำนาจตามบทบาทหน้าที่ของตน รวมทั้งการไม่หาข้ออ้างหรือเหตุผลเกี่ยวกับผลประโยชน์ส่วนตัวมาเป็นสิ่งชี้้นำในการปฏิบัติ

2. Transparency หมายถึง ความโปร่งใส สิ่งที่มีอิทธิพลต่อการเกิดแนวคิดดังกล่าวมาจากการทุจริต คอร์รัปชันของข้าราชการและหน่วยงานของรัฐที่เกิดขึ้นในประเทศต่าง ๆ ความโปร่งใส หมายถึง พฤติกรรมที่รัฐเห็นได้ชัดเจนว่าเจ้าหน้าที่ของรัฐบาลยศอำนาจหน้าที่กระทำการใด ๆ เพื่อประโยชน์สาธารณะ ซึ่งการเปิดเผยข้อมูลควรแสดงความจริงที่เกิดขึ้น มีความเป็นการ เป็นอิสระโดยไม่ตกอยู่ในอำนาจหรือการชี้นำโดยบุคคลหรือกลุ่มใด และความโปร่งใสจะเป็นวัฒนธรรมที่สำคัญของสังคมโลกในอนาคต

3. Accountability หมายถึง การให้ตรวจสอบได้ แนวคิดนี้ได้รับอิทธิพลมาจากปัญหาการทุจริต คอร์รัปชันของข้าราชการและหน่วยงานภาครัฐ และการบริหารราชการแผ่นดินที่มุ่งแสวงหาประโยชน์ส่วนตัว เป็นองค์ประกอบที่สำคัญส่วนหนึ่งของแนวคิดธรรมาภิบาล (good governance) ที่เสนอโดยองค์การระหว่างประเทศ เช่น ธนาคารโลก กองทุนการเงินระหว่างประเทศ และธนาคารพัฒนาแห่งเอเชีย เพื่อพัฒนาและปรับปรุงระบบบริหารอันจะนำไปสู่การแก้ปัญหาทั้งทางด้านเศรษฐกิจและสังคมที่มุ่งเน้นผลงาน และการให้บริการแก่ประชาชน การให้ตรวจสอบได้ หมายถึง ความรับผิดชอบในผลการปฏิบัติหน้าที่ตามที่ได้รับมอบหมาย

หลายประเทศมีการนำแนวคิดเกี่ยวกับความสุจริต (integrity) ความโปร่งใส (transparency) และการให้ตรวจสอบได้ (accountability) ไปปรับใช้ให้มีความเหมาะสมมากขึ้น เช่น ประเทศเยอรมัน ให้นิยาม Integrity ว่า “ผู้ให้บริการสาธารณะจะต้องมีทั้งความใส่ใจ และยอมรับฟังทุกเรื่องราวของประชาชน การมุ่งมั่นทำหน้าที่ให้ประสพผล การสร้างบรรยากาศที่น่าเชื่อถือและการให้บริการอย่างครอบคลุม” ส่วนในประเทศสาธารณรัฐแอฟริกาใต้ นิยาม Transparency ว่า “ความโปร่งใสจะต้องหมายถึง การให้บริการอย่างทันทั่วทั้งที่ การเข้าถึงได้ง่าย และการให้ข้อมูลที่ถูกต้องเหมาะสม”

ส่วนในสหราชอาณาจักร กล่าวถึง Accountability ว่า การตรวจสอบได้ถือเป็นมาตรฐานของการบริการสาธารณะ “การตัดสินใจและการปฏิบัติของผู้แลหน่วยงานให้บริการสาธารณะจะต้องสามารถตรวจสอบได้โดยสาธารณะ และจะต้องดำรงตนให้เหมาะสมกับบทบาทหน้าที่”

แนวคิดดังกล่าวมาข้างต้น อาจเรียกว่า จริยธรรมของการบริการสาธารณะ (ethics infrastructure) ซึ่งเป็นระบบเกี่ยวกับความสุจริตของชาติ (national integrity system) ในฐานะของมาตรฐานทางกฎหมาย โครงสร้างของสถาบัน และกระบวนการทางการบริหาร ที่จะช่วยสร้างความมั่นใจในการให้บริการของหน่วยงานสาธารณะทั้งหลาย

ส่วน Menzel (อ้างถึงใน ปานจิต จินดากุล, 2549, หน้า 12-20) ประธานสมาคมรัฐประศาสนศาสตร์แห่งสหรัฐอเมริกา (ค.ศ. 2005-2006) ผู้เขียนหนังสือเรื่อง Ethics Management for Public Administrators: Building Public Organizations of Integrity ได้กล่าวถึงคำจำกัดความของ การเป็นองค์กรที่มีศักดิ์ศรีว่า หมายถึง สถานที่ที่มีบุคคลมาอยู่ร่วมกัน มีปฏิสัมพันธ์ต่อกันด้วยความเอื้ออาทร มีความเคารพในความเป็นปัจเจกชนของสมาชิกทุกคน เอาใจใส่ดูแลซึ่งกันและกัน ใช้ความสามารถในการปฏิบัติงานด้วยความภาคภูมิใจ รับผิดชอบต่อการปฏิบัติงานและการตัดสินใจของตนเอง รวมทั้งให้ความสำคัญต่อสิ่งที่ประชาชนให้ความสนใจ ต้องการและคาดหวังจากองค์กรและบุคลากรผู้ปฏิบัติงาน

คำจำกัดความดังกล่าวแสดงให้เห็นว่า องค์กรที่มีศักดิ์ศรีนั้นจะมีความน่าอยู่และน่าทำงาน เนื่องจากมีปัจจัยต่าง ๆ ทั้งบุคลากรและสิ่งแวดล้อมที่เอื้ออำนวย เมื่อใครก็ตามได้มีโอกาสเข้าไปทำงานในองค์กรที่ดีพร้อมเช่นนี้ ย่อมส่งผลให้ผู้นั้นมีพลัง มีความกระตือรือร้นที่จะปฏิบัติงาน อีกทั้งมีแรงจูงใจที่จะผลักดันให้พวกเขาทุ่มเททำงานอย่างเต็มสติกำลังความสามารถเพื่อองค์กรของตนเอง

Menzel ยังได้อธิบายให้เห็นถึงความสัมพันธ์และความเชื่อมโยงระหว่างจริยธรรมและการเป็นองค์กรที่มีศักดิ์ศรีในโลกของความเป็นจริงนั้นการสร้างองค์กรที่มีศักดิ์ศรีบนพื้นฐานของการพัฒนาจริยธรรมเป็นงานที่ทำทลายความสามารถของผู้บริหาร บางองค์กรจำเป็นต้องสร้างสิ่งต่าง ๆ มากมายกว่าจะก้าวขึ้นสู่การเป็นองค์กรที่มีศักดิ์ศรี ในขณะที่บางองค์กรที่มีศักดิ์ศรี จึงเปรียบเสมือนการเดินทางไปสู่จุดหมายปลายทาง (journey to



the destination) ซึ่งระยะทางนั้นอาจจะใกล้หรือไกลขึ้นอยู่กับลักษณะหรือเงื่อนไขขององค์กรนั้น ๆ เอง คงไม่มีวิเศษหรือปาฏิหาริย์ใด ๆ ที่จะสามารถเนรมิตให้องค์กรใด-องค์กรหนึ่งให้กลายเป็นองค์กรที่มีศักดิ์ศรีได้ในชั่วพริบตา แต่คงไม่เกินความเป็นจริงที่จะกล่าวว่า แต่ละองค์กรสามารถสร้างเครื่องมือต่าง ๆ ด้วยตนเองเพื่อให้มีความเหมาะสมสำหรับการสร้างศักดิ์ศรีให้กับองค์กรและบังเกิดความยั่งยืน ซึ่งที่ผ่านมาได้มีการคิดค้นเครื่องมือหลากหลายชนิดที่สามารถนำมาใช้ได้ แต่สิ่งที่ต้องคำนึงคงเป็นเรื่องความสามารถที่แต่ละองค์กรจะเลือกเครื่องมือที่เหมาะสมที่สุดไปใช้ ข้อควรจำก็คือ ควรเลือกเครื่องมือมากกว่าหนึ่งชนิดเพื่อนำไปใช้ให้เหมาะสมกับแต่ละสถานการณ์ เพราะไม่มีเครื่องมือใด-เครื่องมือหนึ่งที่สมบูรณ์ที่สุด

นอกจากนี้ Menzel ย้ำว่า การสร้างศักดิ์ศรีและจริยธรรมให้เกิดขึ้นภายในองค์กรไม่ใช่เรื่องง่ายและเป็นเรื่องที่ทำทลายความสามารถของผู้บริหารองค์กรอย่างแท้จริง ในอดีตที่ผ่านมายังไม่มีใครกล่าวถึงเรื่องศักดิ์ศรีและจริยธรรมไว้อย่างเป็นรูปธรรมมากนัก เวลาที่มีการพูดถึงเรื่องจริยธรรมก็มักมีนัยว่าเป็นเรื่องส่วนบุคคล เช่น เราอยากจะเป็นคนมีจริยธรรม หรือเป็นคนมีศักดิ์ศรี โดยยังไม่แน่ใจว่าจะต้องมีพฤติกรรมอย่างไรจึงจะเรียกว่ามีจริยธรรมหรือมีศักดิ์ศรี

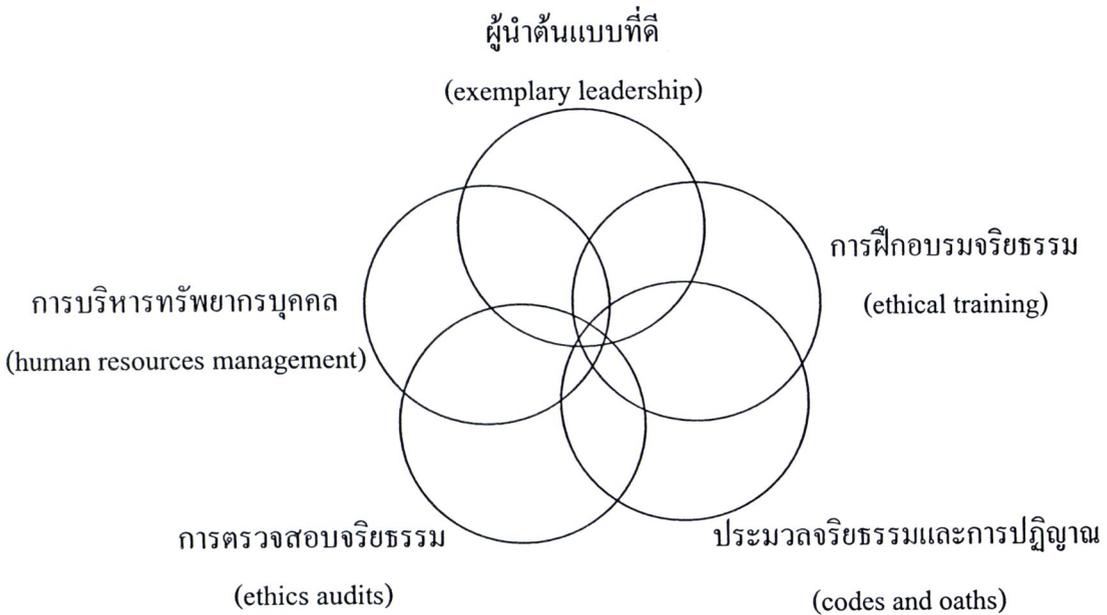
บางคนตั้งคำถามว่าลักษณะหรือพฤติกรรมอย่างไรจึงจะเรียกว่าเป็นคนดี และหากองค์กรหนึ่งมีบุคลากรจำนวนมากที่ล้วนเป็นคนดี จะสรุปว่าองค์กรนั้นมีศักดิ์ศรีได้หรือไม่ซึ่งในประเด็นดังกล่าวนี้ Menzel ให้ความเห็นว่า หากองค์กรหนึ่งมีคนดีและความตั้งใจที่จะประพฤติตนเป็นคนดีก็อาจตั้งสมมติฐานได้ว่าคนนั้นจะทำแต่สิ่งดี ๆ แต่ในทางปฏิบัติ พบว่า หากคนดี มีความตั้งใจดี แต่ต้องอยู่ในสิ่งแวดล้อมที่ไม่ดี วัฒนธรรมที่ไม่เอื้อ ชีวิตก็อาจจะลงเอยด้วยการทำในสิ่งที่ไม่ดีได้เช่นกัน

การสร้างองค์กรที่มีศักดิ์ศรีจำเป็นต้องสร้างองค์ประกอบพื้นฐานต่าง ๆ มากมายเปรียบเสมือนกับการก่อตั้งองค์กรใหม่ ๆ ที่เดียว โดยจะเริ่มด้วยการวิเคราะห์หาเครื่องมือต่าง ๆ ที่จะช่วยในการสร้างศักดิ์ศรีให้กับองค์กรแม้ว่าในปัจจุบันจะมีเครื่องมือมากมาย แต่ข้อควรคำนึงก็คือ เราต้องไม่ใช่เครื่องมือชนิดใดชนิดหนึ่งแต่เพียงอย่างเดียวในการสร้างศักดิ์ศรีและจริยธรรมให้เกิดขึ้นในองค์กร ควรเริ่มด้วยการเลือกใช้เครื่องมือที่ละ

ชนิดอย่างมีวิจารณ์ญาณแล้วพิจารณาว่า เครื่องมือใดเหมาะสมกับองค์การ แล้วพัฒนา
เครื่องมืออื่น ๆ ต่อไป เพราะเครื่องมือแต่ละชนิดต่างมีทั้งจุดอ่อนและจุดแข็ง

เครื่องมือสำหรับสร้างศักดิ์ศรีและจริยธรรมภายในองค์การ

จากผลการศึกษาวิจัย Menzel ได้นำเสนอเครื่องมือหรือเทคนิควิธีการที่มีประสิทธิผล
ซึ่งสามารถที่จะนำไปประยุกต์ใช้ในการสร้างศักดิ์ศรีและจริยธรรมให้เกิดขึ้นในระดับ
ตัวบุคคลก่อนที่จะก้าวขึ้นไปสู่ในระดับของการเป็นองค์การที่มีศักดิ์ศรี ดังแสดงในภาพ 2
อันได้แก่



ภาพ 2 องค์ประกอบขององค์การที่มีศักดิ์ศรี

1. ผู้นำต้นแบบที่ดี (exemplary leadership)

ภาวะผู้นำนับเป็นเครื่องมือที่มีความสำคัญในลำดับต้น ๆ เพราะผู้มีอิทธิพล
อย่างสูงต่อองค์การและการสร้างจริยธรรมเพื่อนำไปสู่องค์การที่มีศักดิ์ศรี ก่อนอื่นใด
ผู้นำจะต้องปฏิบัติตนอย่างมีศักดิ์ศรีและจริยธรรมเพื่อเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้ได้บังคับบัญชา
ผู้นำในที่นี้หมายถึง ผู้บริหารในทุกะระดับขององค์การ ตามทฤษฎีทางด้านพฤติกรรมศาสตร์
อาจกล่าวได้ว่าได้ว่าเมื่อผู้นำมีค่านิยม ความเชื่อ ที่ตนเองยึดมั่นอย่างไร ก็มักแสดงพฤติกรรม
ที่ตรงกับ สิ่งที่คุณเชื่อถือออกมา ไม่ว่าจะพฤติกรรมนั้นจะดีหรือไม่ ย่อมมีอิทธิพลต่อ

ผู้ได้บังคับบัญชาอย่างมากและส่งผลกระทบต่อพวกเขาเชื่อถือปฏิบัติตาม ฉะนั้น เมื่อผู้นำในองค์กรได้แนะนำผู้ได้บังคับบัญชาให้ปฏิบัติตนอย่างไร จำเป็นอย่างยิ่งที่ตนเองจะต้องทำในสิ่งที่ตนได้พูดอย่างเคร่งครัด หรือเรียกว่า “Walk-the-Talk”

2. การฝึกอบรมจริยธรรม (ethical training)

การบริหารจริยธรรมนั้นอาจจำแนกออกได้เป็นสองแนวทางใหญ่ ๆ กล่าวคือ แนวทางเชิงบังคับให้ปฏิบัติตาม (compliance-based approach หรือ “low road” ethics management) อันเป็นเรื่องของการวางกฎระเบียบข้อกำหนดและแนวทางการปฏิบัติต่าง ๆ ว่าควรทำหรือไม่ควรทำอะไร ควรหลีกเลี่ยงพฤติกรรมแบบใด มีการตรวจสอบให้ประพฤติกฎปฏิบัติที่วางไว้และการลงโทษผู้กระทำผิด อันมีลักษณะในเชิงลบ โดยมุ่งเน้นให้ความสำคัญต่อการป้องกันการฉ้อฉล ทุจริตประพฤติมิชอบ และแนวทางเชิงศักดิ์ศรี (integrity-based approach หรือ “high road” ethics management) อันเป็นเรื่องของการเสริมสร้างขีดสมรรถนะทางคุณธรรมและพฤติกรรมอันเหมาะสมดีงาม รวมถึงการกระตุ้นให้เกิดวัฒนธรรมของการมีสำนึกของความรับผิดชอบอย่างจริงจังและเป็นไปด้วยความระมัดระวัง โดยมุ่งเน้นให้ความสำคัญต่อการสร้างค่านิยมเชิงจริยธรรมที่พึงประสงค์ การกระทำหรือผลกระทบที่ควรจะดำเนินการให้บรรลุตลอดจนการวางกลไกภายใน เพื่อให้คำแนะนำปรึกษา

ในการนี้ แต่ละองค์กรควรมีการจัดให้มีการวางโครงสร้างปัจจัยพื้นฐานทางด้านจริยธรรม (ethics infrastructure) ที่เอื้ออำนวยทั้งในด้านของการควบคุม (control) การชี้แนะ (guide) และการจัดการ (management)

3. ประมวลจริยธรรมและการปฏิญาณ (codes and oaths)

เมื่อเริ่มแรกเข้ารับราชการ ข้าราชการส่วนใหญ่มักจะมีทัศนคติเชิงบวกต่อกฎเกณฑ์ไม่ว่าจะเป็นประมวลจริยธรรม (codes of ethics) หรือประเพณีปฏิบัติขององค์กร หากองค์กรหวังที่จะส่งเสริมจริยธรรมในระยะยาวก็ควรจัดทำประมวลจรรยาบรรณ รวมทั้งการกำหนดเงื่อนไขและบทลงโทษเกี่ยวกับการกระทำอันเป็นปฏิปักษ์ต่อจริยธรรม เพื่อสื่อสารและจูงใจให้ข้าราชการใหม่ประพฤติตนเองให้สอดคล้องกับจริยธรรมขององค์กร

การปฏิญาณ (oaths) หมายถึง การรวบรวมคำพูดเพื่อกล่าวืนยันแสดงความมุ่งมั่นว่าบุคคลนั้นจะทำอะไรมีการถกเถียงกันอย่างรุนแรงในกลุ่มคนอเมริกันว่าจำเป็นต้องมีหรือไม่ ส่วนใหญ่เชื่อว่าการกล่าวปฏิญาณมีความหมายมากกว่าการลงนามในเอกสารประมวลจริยธรรมแล้วแขวนไว้บนฝาผนังซึ่งไม่ได้สื่อความหมายใด ๆ ได้อย่างแท้จริง การกล่าวปฏิญาณมิได้ถือว่าเป็นข้อบังคับตามกฎหมาย แต่เป็นข้อพึงปฏิบัติเพื่อเกียรติยศและศักดิ์ศรี หน่วยงานภาครัฐอาจใช้คำปฏิญาณเป็นเครื่องมือในการส่งเสริมการเป็นองค์กรแห่งการมีศักดิ์ศรี เพราะอย่างน้อยก็จะได้ทราบว่าบุคลากรของเขามีความตั้งใจจะประพฤติตนในแนวทางใด

4. การตรวจสอบจริยธรรม (ethics audits)

การตรวจสอบจริยธรรมเป็นเครื่องมือที่มีประสิทธิผลค่อนข้างสูง ซึ่ง Menzel เสนอแนะให้ทุกองค์กรนำไปประยุกต์ใช้วิธีการตรวจสอบอาจใช้แบบสำรวจและการสัมภาษณ์ซึ่งสามารถดำเนินการโดยบุคลากรภายในองค์กรหรืออาจจ้างบุคคลหรือบริษัทภายนอกเข้ามาดำเนินการก็ได้ ในปัจจุบันองค์กรต่าง ๆ ทั่วโลกได้มีการนำการตรวจสอบจริยธรรมไปใช้กันอย่างแพร่หลาย แต่ข้อควรตระหนัก ก็คือ การตรวจสอบจริยธรรมนับเป็นเรื่องยากมากและต้องมีการพิจารณาอย่างรอบคอบในการนำมาใช้ให้ได้ผลอย่างเที่ยงตรง

ความยากของการส่งเสริมให้มีความการเป็นองค์กรแห่งศักดิ์ศรี ได้แก่ การที่จะสร้างบรรยากาศและสภาพแวดล้อมที่สามารถเอื้อต่อเป้าหมายที่เราต้องการ ปัญหาที่องค์กรต่าง ๆ มักจะประสบเหมือนกัน ก็คือ ไม่ทราบว่าจะเริ่มต้นอย่างไร Menzel จึงได้เสนอแนะแนวทางว่า การสร้างองค์กรที่มีศักดิ์ศรีควรเริ่มจากการตรวจสอบว่าในปัจจุบัน (as-is) บุคลากรมีความเข้าใจด้านจริยธรรม หรือพฤติกรรมที่สอดคล้อง กับจริยธรรมอยู่ในระดับใดเป็นอันดับแรกก่อน แล้วจึงค่อยกำหนดรูปแบบและองค์ประกอบของจริยธรรมที่องค์กรต้องการ (to-be) เพื่อผลักดันสู่การเป็นองค์กรที่มีศักดิ์ศรี ต่อจากนั้นจึงออกแบบเครื่องมือที่จะใช้ในการสร้างสิ่งต้องการ

5. การบริหารทรัพยากรบุคคล (Human Resources Management)

การบริหารทรัพยากรบุคคลก็เป็นอีกเครื่องมือหนึ่งที่สามารถนำมาใช้ประโยชน์ในการเสริมสร้างจริยธรรมในองค์กรเพื่อเป็นรากฐานของการมุ่งไปสู่การเป็นองค์กรที่

มีศักดิ์ศรี การบริหารทรัพยากรบุคคลประกอบด้วยกิจกรรมหลายประการ ได้แก่ การคัดเลือกบุคลากร การว่าจ้าง การพัฒนาบุคลากร การประเมินผลการปฏิบัติงาน การเลื่อนตำแหน่ง เป็นต้น กิจกรรมเหล่านี้ล้วนแล้วแต่เป็นเรื่องที่ส่งผลกระทบต่อตัวบุคคลโดยตรง จึงควรจะเชื่อมโยงเรื่องจริยธรรมและศักดิ์ศรีเข้าไปในกิจกรรมต่าง ๆ ดังกล่าว

อย่างไรก็ดี ในประเทศสหรัฐอเมริกาได้มีการอภิปรายอย่างกว้างขวางเกี่ยวกับการทดลองนำเรื่องจริยธรรมและศักดิ์ศรีไปเชื่อมโยงไว้กับเรื่องการบริหารทรัพยากรบุคคลอย่างเป็นทางการ ซึ่งเป็นเรื่องที่ยังค้างท้ายและมีความอ่อนไหวค่อนข้างสูง เมื่อองค์การแนวทางใด ๆ เกี่ยวกับเรื่องจริยธรรมหรือการสร้างศักดิ์ศรีก็ควรต้องระมัดระวังมิให้ข้อกำหนดนั้น ๆ ก้าวล้ำหรือละเมิดเสรีภาพส่วนบุคคล เช่น ในการสัมภาษณ์ เพื่อการว่าจ้างบุคคลเข้ารับราชการอาจจะมีตั้งคำถามว่าอะไร ไม่ควรประพฤติเพื่อไม่ให้ผิดจรรยาบรรณ หรือมีความเห็นความเข้าใจอย่างไรต่อคำว่าจริยธรรมหรือศักดิ์ศรี ซึ่งต้องระวังและควรละเว้นการถามสิ่งที่เป็นเรื่องส่วนตัวในประเทศสหรัฐอเมริกาเองก็ได้เคยกำหนดให้มีการทดสอบบุคลากรในเรื่องศักดิ์ศรี (integrity testing) แต่ต่อมาได้ยกเลิกไปเพราะมีการพิจารณาตัดสินว่ากระทำดังกล่าวเป็นเรื่องที่ไม่สมควรและถือว่าผิดกฎหมาย

นอกจากนี้ การให้คำแนะนำปรึกษาก็เป็นเครื่องมือที่องค์การสามารถนำไปใช้ในการเสริมสร้างจริยธรรมอย่างเป็นทางการ กล่าวคือ องค์การอาจกำหนดให้มีตำแหน่งที่ปรึกษาด้านจริยธรรม (Ethics Counselor) เพื่อทำหน้าที่ให้คำปรึกษาแนะนำหรือช่วยแก้ไขปัญหาเรื่องจริยธรรมแก่สมาชิกในองค์การ ซึ่งผู้ที่ดำรงตำแหน่งดังกล่าวจะต้องได้รับการฝึกฝนอบรมอย่างเข้มข้นถึงวิธีการให้คำปรึกษาจนมีความเชี่ยวชาญพิเศษในการปฏิบัติหน้าที่ดังกล่าว

การนำแนวคิดเกี่ยวกับทฤษฎีต้นทุนจริยธรรมมาใช้ในการพัฒนาจริยธรรมตำรวจ

การที่บุคคลจะกระทำความดีเพียงใดนั้นขึ้นอยู่กับทั้งปัจจัยภายในหรือลักษณะทางจิตใจและปัจจัยภายนอก เช่น บุคคลรอบข้างและกฎระเบียบของสังคม การทำงานราชการเป็นงานเพื่อตอบสนองความต้องการของประชาชน ดังนั้น ข้าราชการที่ดีจะต้องมีพฤติกรรมทางจริยธรรมสูงในการทำงาน (ดวงเดือน พันธุมนาวิน, 2538, หน้า 117) ตำรวจเป็นข้าราชการอาชีพหนึ่งที่มีหน้าที่ให้บริการแก่ประชาชนอีกทั้งมีโอกาสใช้อำนาจ

หน้าที่ที่ส่งผลต่อสิทธิ เสรีภาพและสวัสดิภาพของประชาชนเป็นอย่างมาก ดังนั้นข้าราชการตำรวจจึงต้องมีพฤติกรรมทางจริยธรรมสูงกว่าอาชีพอื่น ๆ ซึ่งจากการศึกษาจริยธรรมในการทำงานหรือระบบพฤติกรรมที่พึงปรารถนาของข้าราชการไทย พบว่าต้องประกอบด้วยพฤติกรรม 3 ประเภท (มนตรี กวีนิฏฐยานนท์, 2554, หน้า 27) คือ

1. พฤติกรรมของพลเมืองดี หมายถึง พฤติกรรมการทำงานตามกฎหมาย พฤติกรรมซื่อสัตย์ พฤติกรรมรับผิดชอบต่อตนเอง ต่อผู้อื่นและต่อสังคม
2. พฤติกรรมที่เอื้อต่อการพัฒนาประเทศ คือ พฤติกรรมปรับตนให้สามารถทำงานที่แปลกใหม่ได้ และยอมรับนวัตกรรมที่เหมาะสม สามารถพัฒนาตนเองให้ก้าวหน้า สมบูรณ์ทั้งทางร่างกาย ทางสังคมและจิตใจ เป็นต้น
3. พฤติกรรมในหน้าที่ราชการ คือ พฤติกรรมการทำงานเพื่อส่วนรวม พฤติกรรมรักษาระเบียบวินัยราชการ มีจรรยาบรรณในวิชาชีพ และปรับให้อยู่ในระบบงานแบบราชการได้อย่างมีประสิทธิภาพ

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

งานวิจัยเกี่ยวกับจริยธรรมตำรวจ

เชิดชัย ม่วงสิงห์ (2543) ศึกษาอุดมคติ จริยธรรมและแนวทางในการเสริมสร้างจริยธรรมของตำรวจชั้นประทวนและพลตำรวจตามแนวทางของข้าราชการพลเรือน ซึ่งประกอบด้วยจริยธรรมต่อตนเอง ได้แก่ ความซื่อสัตย์ มีพฤติกรรมที่ดี จริยธรรมต่อหน่วยงาน ได้แก่ ทำงานเต็มความสามารถ ตรงต่อเวลา จริยธรรมต่อผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน ได้แก่ รับผิดชอบ ช่วยเหลือเกื้อกูล มีน้ำใจ มนุษยสัมพันธ์ และจริยธรรมต่อประชาชนและสังคม ได้แก่ ซื่อสัตย์ เอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ ผลการศึกษา พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อจริยธรรม ประกอบด้วย นักการเมืองแทรกแซงการปฏิบัติหน้าที่ของตำรวจ รุนพี่และหน่วยงานไม่เป็นแบบอย่าง ขาดการควบคุมสอดส่องจากผู้บังคับบัญชา ปัญหาการแต่งตั้ง โยกย้าย เลื่อนขั้น หลักสูตรฝึกอบรมน้อยและสั้นเกินไป หน่วยงานไม่ค่อยให้กลับไปอบรม ตำรวจได้รับสวัสดิการและค่าครองชีพไม่เพียงพอ และการไม่ยกย่องคนดี

วิจิตร ชาตกิจเจริญ (2543) ศึกษาเรื่อง การใช้เหตุผลเชิงจริยธรรมของตำรวจในการปฏิบัติหน้าที่: ศึกษากรณีเฉพาะตำรวจภูธรจังหวัดนครปฐม กรอบกลุ่ม อุดมคติของตำรวจ 9 ประการ ผลการศึกษา พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อการใช้เหตุผลเชิงจริยธรรมของตำรวจ ประกอบด้วย ความสำนึกในศีลธรรม ความสามารถแยกแยะสิ่งที่ถูกที่ควรทำได้ ภาวะเศรษฐกิจและรายได้ที่เพียงพอ การออกคำสั่งและการเป็นแบบอย่างของผู้บังคับบัญชา และบรรยากาศในองค์กร ข้อค้นพบอื่น ๆ คือ ความยากลำบากและการเสี่ยงอันตราย ส่งผลต่อความเครียด และการใช้เหตุผลเชิงจริยธรรมของบุคคลจะคงที่ ไม่ลดลง สำหรับแนวทางในการส่งเสริมจริยธรรมตำรวจ คือ การทดสอบสุขภาพจิตก่อนรับเข้ามาเป็นตำรวจ การสนับสนุนให้ได้รับประสบการณ์จริงด้านจริยธรรม การเพิ่มการดูแลสวัสดิการและเงินเดือน การแต่งตั้งโยกย้ายอย่างยุติธรรม และการลดปัญหาการแทรกแซงจากนักการเมือง

เอื้อจิตต์ ตรีเพชร (2545) ศึกษาเรื่อง เหตุผลเชิงจริยธรรมด้านความรับผิดชอบของข้าราชการตำรวจสถานีตำรวจภูธรอำเภอเมืองชลบุรี กรอบกลุ่มจริยธรรม ด้านความรับผิดชอบ 13 ประการ และระดับขั้นจริยธรรมของ Kohlberg 6 ขั้น ผลการศึกษา พบว่า ระดับขั้นการใช้เหตุผลเชิงจริยธรรมของตำรวจในภาพรวมอยู่ในขั้นที่ 5 การทำตามมาตรฐานของสังคม และระดับขั้นการใช้เหตุผลเชิงจริยธรรมของตำรวจ ชั้นสัญญาบัตรแตกต่างจากตำรวจชั้นประทวนและชั้นผู้น้อย

ธวัชชัย หนองบัว (2546) ศึกษาเรื่อง การศึกษาวิธีการพัฒนาจริยธรรมสำหรับข้าราชการตำรวจ และปัญหาอุปสรรคและแนวทางในการพัฒนาจริยธรรมสำหรับข้าราชการตำรวจ โดยยึดตามกรอบอุดมคติของตำรวจ 9 ประการ คือ เคารพเอื้อเฟื้อต่อหน้าที่ กรุณาปราณีต่อประชาชน อดทนต่อความเจ็บใจ ไม่หวั่นไหวต่อความยากลำบาก ไม่มักมากในลาภผล มุ่งบำเพ็ญตนให้เป็นประโยชน์ต่อปวงชน ดำรงตนในยุติธรรม กระทำการด้วยปัญญาและรักษาความไม่ประมาทเสมอด้วยชีวิต ผลการศึกษา พบว่า หลักการพัฒนาจริยธรรมไม่อาจกระทำได้ด้วยการสอน แต่พัฒนาเกิดขึ้นจากการอภิปรายแลกเปลี่ยนทัศนะและการค้นพบด้วยตนเอง ปัญหาอุปสรรคสำคัญในการพัฒนาจริยธรรม ได้แก่ การขาดบุคลากรถ่ายทอดที่มีคุณธรรม ผู้มีอำนาจขาดความเข้าใจแนวทางพัฒนาจริยธรรม

ซึ่งแนวทางในการพัฒนาที่ควรนำมาใช้ คือ การใช้หลักคำสอนทางพุทธศาสนา และการยกย่องเชิดชูตำราวจที่เป็นแบบอย่าง

มณเฑียร พุทธิสา (2546) ศึกษาเรื่อง *ความหมายและขอบเขตจริยธรรมตำราวจที่ใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ และผลกระทบของการขาดจริยธรรม* โดยใช้การวิเคราะห์เอกสารครอบคลุมอุดมคติของตำราวจ 9 ประการ ผลการศึกษา พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อการละเว้นในการใช้จริยธรรมของตำราวจเนื่องมาจาก ตำราวจต้องอาศัยงบประมาณจากอบายมุข รับผิดชอบต่อสังคมที่มีคุณวุฒิต่ำ ความฟุ้งเฟ้อและค่านิยมวัตถุนิยมของตำราวจเอง ระบบอุปถัมภ์และวัฒนธรรมองค์กรที่ไม่ดี อำนาจแทรกแซงทางการเมือง ความเป็นธรรมของผู้บังคับบัญชา และปัญหาทางเศรษฐกิจของตำราวจชั้นผู้น้อย ส่วน แนวทางแก้ไข คือ ภาครัฐและสังคมควรดำเนินการไปพร้อม ๆ กัน หน่วยงานตำราวจต้องเริ่มแก้ไขด้วยตนเอง และนักการเมืองควรเป็นแกนนำและแบบอย่างที่ดี

ริเรื่องรอง รัตนวิไลสกุล (2547) ศึกษาเรื่อง *ความรู้สึกเชิงจริยธรรมความซื่อสัตย์ และความรับผิดชอบต่อสังคมของสมาชิกวุฒิสภาไทย* พบว่า ความซื่อสัตย์และความรับผิดชอบต่อสังคมของนักการเมืองไทยด้านความถูกต้องของตัวสร้างจากการวิเคราะห์ตัวประกอบ พบว่า มีความสัมพันธ์กันกับตารางโครงสร้างที่ผู้ทรงคุณวุฒิร่วมกันกำหนดขึ้น ส่วนระดับความซื่อสัตย์และความรับผิดชอบต่อสังคมของสมาชิกวุฒิสภา พบว่า สมาชิกวุฒิสภาให้คุณค่าหรือเห็นความสำคัญของจริยธรรมความซื่อสัตย์และความรับผิดชอบต่อสังคม แต่ไม่ได้เคร่งครัดในทางปฏิบัติอย่างคงเส้นคงวาจึงเป็นระดับที่ยังไม่เป็นที่น่าพึงพอใจ และปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อระดับความซื่อสัตย์และความรับผิดชอบต่อสังคมของสมาชิกวุฒิสภา ได้แก่ ความพึงพอใจต่อเงินเดือน ระยะเวลาการสังกัดพรรคการเมือง และค่านิยมการทำงาน ส่วนตัวแปรระดับการศึกษา พบว่า มีผลต่อระดับความซื่อสัตย์ต่อหน้าที่ แต่ไม่พบว่า มีผลต่อระดับความรับผิดชอบต่อสังคมของสมาชิกวุฒิสภา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ประทีป มากมิตร (2550) ศึกษาเรื่อง *จริยธรรมและแนวทางในการส่งเสริมจริยธรรมของผู้บริหารสถาบันอุดมศึกษาเอกชน* โดยวิเคราะห์ แนวคิดทฤษฎีและสัมภาษณ์ผู้บริหารระดับหัวหน้าภาควิชาของสถาบันอุดมศึกษาเอกชน พบว่า องค์ประกอบของจริยธรรมของผู้บริหารของสถาบันอุดมศึกษาเอกชนมี 6 ด้าน ได้แก่ จริยธรรมต่อตนเอง จริยธรรม

ต่อนักศึกษา จริยธรรมต่อผู้ร่วมงาน จริยธรรมต่อผู้บังคับบัญชา จริยธรรมต่อองค์กร และ จริยธรรมต่อสังคม องค์กรประกอบ พบว่า จริยธรรมต่อผู้บริหารสถาบันอุดมศึกษาเอกชน ประกอบด้วย 3 องค์กรประกอบหลักและ 7 องค์กรประกอบย่อย โดยองค์กรประกอบหลัก คือ จริยธรรมต่อผู้บังคับบัญชา ต่อองค์กร และต่อสังคม องค์กรประกอบย่อย 3 ด้าน คือ (1) จริยธรรมต่อผู้บังคับบัญชา จริยธรรมต่อองค์กรและจริยธรรมต่อสังคม (2) จริยธรรมต่อนักศึกษาและผู้ร่วมงาน องค์กรประกอบย่อย 2 ด้าน คือ จริยธรรมต่อนักศึกษา และ จริยธรรมต่อผู้ร่วมงาน และ (3) จริยธรรมต่อตนเองมีองค์กรประกอบย่อย 2 ด้าน คือ จริยธรรมส่วนงานและจริยธรรมส่วนตน ผลการหาแนวทางส่งเสริมจริยธรรมทางผู้บริหารระดับ หัวหน้าภาควิชา จากผลสัมฤทธิ์ พบว่า มี 7 แนวทาง คือ (1) การสนับสนุนในด้านนโยบาย (2) การจัดฝึกอบรมจริยธรรม (3) การจัดทำประมวลจริยธรรม (4) การตรวจสอบจริยธรรม (5) การนำจริยธรรมเข้าเป็นส่วนหนึ่งที่สำคัญในการบริหารทรัพยากรบุคคล (6) การเป็นแบบอย่างที่ดีของผู้นำ และ (7) มีคณะกรรมการหรือที่ปรึกษาด้านจริยธรรม

วัชรพงษ์ พนิตธารง (2551) ศึกษาเรื่อง พฤติกรรมจริยธรรมของข้าราชการตำรวจ กองบัญชาการตำรวจนครบาล ผลการศึกษา พบว่า พฤติกรรมจริยธรรมตำรวจโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ยกเว้นด้านการควบคุมดูแลผู้ต้องหาที่อยู่ในระดับต่ำ ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมจริยธรรมของตำรวจ ได้แก่ การรับรู้ทัศนคติของสังคม การควบคุมตนเอง การอบรมเลี้ยงดูค่านิยมในอาชีพ ทัศนคติต่องาน ความเชื่อทางพุทธศาสนา การปฏิบัติทางพุทธศาสนา และวิถีชีวิตทางพุทธศาสนา ส่วนข้อเสนอแนะในการพัฒนาจริยธรรม คือ การร่วมกันสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่ดี การบริหารจัดการแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ พัฒนาสื่อในการส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมที่น่าสนใจ การตอบคำถาม หรือชี้แจงข้อสงสัยทางจริยธรรมหรือข้อร้องเรียน ได้ทันที การธำรงจริยธรรม การสร้างหรือทำให้จดจำ ติดอยู่ในจิตใจ การให้รางวัลและการลงโทษ และการยกระดับจิตใจให้มีความสุขในการทำงานเพื่อสังคม ส่วนแนวทางในการธำรงไว้ซึ่งจริยธรรม คือ การจัดตั้งองค์กรกำกับดูแล จัดหลักสูตรอบรมอย่างต่อเนื่อง ประเมินแบบ 360 องศา ตรวจสอบสุขภาพกาย และจิตสม่ำเสมอ จัดตั้งชมรมส่งเสริมจริยธรรม ตรวจสอบสภาพทางเศรษฐกิจและช่วยเหลือ กลั่นกรองก่อนรับเข้า จัดคู่มือปฏิบัติตามคุณธรรมจริยธรรม ผู้บังคับบัญชา เป็นแบบอย่าง และการให้มีกิจกรรมสัมพันธ์

ประกายแก้ว รัตนนาคะ (2553) ศึกษาเรื่อง *มาตรวัดจริยธรรมนักการเมืองท้องถิ่นภาคเหนือของประเทศไทย* พบว่า มาตรวัดจริยธรรมเชิงความซื่อสัตย์ต่อหน้าที่และความรับผิดชอบต่อหน้าที่ที่มีความสัมพันธ์กันในเชิงบวก มาตรวัดค่านิยมด้านประสิทธิภาพการทำงานของนักการเมืองท้องถิ่นภาคเหนือที่เอื้อประโยชน์ต่อส่วนรวมมีประเด็นหลัก 5 ด้าน ได้แก่ (1) การยอมรับความเปลี่ยนแปลง (2) การเคารพกฎระเบียบของหน่วยงาน (3) การรักษาและตรงต่อเวลา (4) การยอมรับความเสมอภาคของคน (5) การทำงานเป็นทีม ผลสัมฤทธิ์เชิงลึกเกี่ยวกับความคิดเห็นต่อจริยธรรมของนักการเมือง พบว่า ปัญหาเรื่องจริยธรรมของนักการเมือง เป็นปัญหาที่แก้ไขยากและจำเป็นต้องทำทั้งระบบและต้องปลูกฝังจริยธรรมตั้งแต่วัยเป็นเด็กเล็ก และต่อเนื่อง

กิตติพงษ์ เรื่องแสน (2553) ศึกษาเรื่อง *การประเมินจรรยาบรรณข้าราชการกรมศุลกากรตามแนวคิดต้นไม้อจริยธรรม กรณีศึกษากรมศุลกากร กรุงเทพมหานคร* พบว่า ภาพรวมจรรยาบรรณของข้าราชการกรมศุลกากร กรุงเทพมหานครอยู่ในระดับค่อนข้างสูง โดยจรรยาบรรณต่อตนเอง จรรยาบรรณต่อหน่วยงาน ต่อผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา และผู้ร่วมงานและจรรยาบรรณต่อประชาชนและสังคม ทุกด้านอยู่ในระดับค่อนข้างสูง ในส่วนการวิเคราะห์ปัจจัยที่มีผลต่อพฤติกรรมด้านจรรยาบรรณ ได้แก่ ทักษะคิดต่อการทำงาน เหตุผลเชิงจริยธรรม ลักษณะมุ่งอนาคตและควบคุมตนเอง ความเชื่ออำนาจในตน และแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ด้วยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สันและสมการถดถอยพหุคูณ พบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อพฤติกรรมด้านจรรยาบรรณ ได้แก่ ทักษะคิดต่อการทำงาน ลักษณะมุ่งอนาคตและควบคุมตนเอง และแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์โดยตัวแปรอิสระทุกตัวสามารถทำนายพฤติกรรมด้านจรรยาบรรณ ได้ร้อยละ 28.0 ตัวแปรที่ทำนายได้มากที่สุดตามลำดับ คือ ทักษะคิดต่อการทำงาน ลักษณะมุ่งอนาคตและควบคุมตนเอง และแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์

มนตรี กวีนิภูชยานนท์ (2554) ศึกษาเรื่อง *การเสริมสร้างจริยธรรมของส่วนราชการในกระทรวงมหาดไทยโดยคำพิพากษาศาลปกครองสูงสุด: ศึกษากรณีการปฏิบัติหน้าที่ด้วยความโปร่งใสและสามารถตรวจสอบได้* พบว่า ผู้ให้ข้อมูลทุกคนมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการควบคุมฝ่ายปกครองบทบาท อำนาจหน้าที่ของศาลปกครองเป็นอย่างดี โดยศาลปกครองเป็นองค์กรหลักองค์กรหนึ่งในการตรวจสอบการใช้อำนาจของทางราชการ

เพื่อปกป้องสิทธิของประชาชนและคุ้มครองประโยชน์ส่วนรวมให้ได้คุณภาพกัน ผลการศึกษาจริยธรรมของกระทรวงมหาดไทย ในมิติการปฏิบัติหน้าที่ด้วยความโปร่งใส และตรวจสอบได้ พบว่า มีความโปร่งใสในด้านโครงสร้าง มีการเปิดเผยข้อมูลข่าวสาร อย่างชัดเจน โดยมีการควบคุม ตรวจสอบได้ ตามกฎหมายในกระทรวงมหาดไทย หลากหลายแบบ เช่น การควบคุมโดยฝ่ายการเมือง โดยรัฐสภาโดยศาลปกครอง โดยกฎหมาย ในด้านการมีเป้าหมายที่ชัดเจน พบว่า ได้มีการปลูกฝังในเรื่องความมีเกียรติ ในฐานะนักปกครอง ความซื่อสัตย์สุจริต การให้มีการทำข้อตกลงเรื่องเป้าหมายการทำงาน ร่วมกันระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชาซึ่งเป็นการเสริมสร้างความสามารถ ตรวจสอบได้ ในด้านการกำหนดเป้าที่ชัดเจน ในด้านการสร้างความเป็นเจ้าของร่วมกัน พบว่า ไม่มีการสร้างความเป็นเจ้าของร่วมกัน ข้าราชการจะไม่มีควมสำนึกว่าตนเป็น เจ้าของในส่วนราชการของตนแต่จะมองว่าเป็นของหลวงหรือของสาธารณะและทุกรม มีแผนสำรองหรือมีการฝึกอบรมเรื่องการบริหารความเสี่ยง ผลการศึกษาเกี่ยวกับผลที่เกิดขึ้น จากคำพิพากษาศาลปกครองสูงสุดโดยตรงและผลที่เกิดขึ้นจากคำพิพากษาศาลปกครองสูงสุดทางอ้อม พบว่า ข้าราชการที่เคยเป็นผู้ถูกฟ้องคดี จะมีความกังวลต่อการตัดสินใจ และมีการถ่ายทอดประสบการณ์เพื่อให้ผู้อื่นปฏิบัติหน้าที่ด้วยความโปร่งใส และเป็นไปด้วยความสุจริตตามกฎหมายอย่างเคร่งครัด

จากการศึกษางานวิจัยเกี่ยวกับจริยธรรมตำรวจ พบว่า มีการแบ่งประเภทหรือหมวดหมู่ของจริยธรรมออกเป็นหลายลักษณะ ได้แก่ จริยธรรมต่อตนเอง จริยธรรมต่อผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน และจริยธรรมต่อประชาชนและสังคม (เชิดชัย ม่วงสิงห์, 2543) จริยธรรมตามกรอบอุดมคติ 9 ประการของตำรวจ (ชวีชัย หนองบัว, 2546; มณฑิธร พุทธิศา, 2546; วิจิตร ชาตกิจเจริญ, 2543) จริยธรรมตามลำดับขั้นจริยธรรม 6 ขั้นของ Kohlberg (อ้างถึงใน เอื้อจิตต์ ตรีเพ็ชร, 2545) และจริยธรรมจากประมวลจริยธรรมและจรรยาบรรณตำรวจ พ.ศ. 2551 (วัชรพงษ์ พนิตธารัง, 2551) ซึ่งผู้วิจัยเลือกใช้กรอบแนวคิดการศึกษาจริยธรรมจากประมวลจริยธรรมและจรรยาบรรณตำรวจ พ.ศ. 2551 ซึ่งนับว่ามีความเป็นปัจจุบันและมีความเกี่ยวข้อง โดยตรงกับการปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าหน้าที่ตำรวจมากที่สุด

สำหรับแนวทางในการพัฒนาจริยธรรมของตำรวจจากการศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้อง พบว่า มีการกล่าวถึงแนวทางในการพัฒนาจริยธรรมของตำรวจ ซึ่งประกอบด้วย การปฏิบัติเป็นแบบอย่างหรือเป็นตัวแบบโดยรุ่นพี่และหน่วยงาน (เชิดชัย ม่วงสิงห์, 2543; ดวงเดือน พันธมนาวิน, 2536; ธวัชชัย หนองบัว, 2546; วัชรพงษ์ พนิธธำรง, 2551; วิจิตรชาติกิจเจริญ, 2543; อัญชลี สว่างจิตร, 2546) การพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมที่เหมาะสมและต่อเนื่อง (เชิดชัย ม่วงสิงห์, 2543; วัชรพงษ์ พนิธธำรง, 2551) การให้ตำรวจมีโอกาสได้กลับไปอบรมหรือพัฒนาตนเอง (เชิดชัย ม่วงสิงห์, 2543) การให้มีโอกาสอภิปรายแลกเปลี่ยนทัศนะและได้ค้นพบตนเอง การใช้หลักคำสอนทางศาสนา และการยกย่องเชิดชูตำรวจที่เป็นแบบอย่าง (ธวัชชัย หนองบัว, 2546) การใช้เทคนิคการเสริมแรงและจัดประสบการณ์ (ฉัตรชัย เสลา, 2542) การตั้งชมรมส่งเสริมจริยธรรมและกิจกรรมกลุ่มสัมพันธ์ (ฉัตรชัย เสลา, 2542; วัชรพงษ์ พนิธธำรง, 2551) การร่วมกันสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่ดี การบริหารจัดการแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ การพัฒนาสื่อในการส่งเสริมคุณธรรม-จริยธรรมที่น่าสนใจ การให้รางวัลและการลงโทษ การจัดตั้งองค์กรกำกับดูแล การตรวจสอบสุขภาพกายและจิตสม่ำเสมอ การจัดคู่มือปฏิบัติตามคุณธรรมและจริยธรรม (วัชรพงษ์ พนิธธำรง, 2551)

งานวิจัยเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อจริยธรรมในการปฏิบัติงานของตำรวจ

กาญจนา แดงมาตี (2545) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการตำรวจ สังกัด โรงเรียนนายร้อยตำรวจ สำนักงานตำรวจแห่งชาติ ผลการศึกษาพบว่า ค่าเฉลี่ยระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการตำรวจ สังกัด โรงเรียนนายร้อยตำรวจอยู่ในระดับปานกลาง โดยด้านลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคมมีค่าเฉลี่ยสูงสุด ส่วนด้านการรับรู้ต่อระบบบริหาร ค่านิยมทางราชการ และกองบังคับการที่สังกัด มีความสัมพันธ์กับระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการตำรวจ

ชนหวรรณ ชื่นกลิ่นรูป (2545) ศึกษาเรื่อง ความคิดเห็นเกี่ยวกับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจ กองกำกับการสืบสวนสอบสวนตำรวจภูธรภาค 7 ครอบคลุมขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน 6 ด้าน คือ ลักษณะและสภาพการปฏิบัติงาน ความมั่นคงของงาน เงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล ความสัมพันธ์อันดีระหว่างบุคลากร

ในหน่วยงาน การได้รับการยอมรับหรือรู้สึกประสบความสำเร็จ และความเชื่อถือและ
นับถือผู้บังคับบัญชา ผลการศึกษา พบว่า ความคิดเห็นเกี่ยวกับขวัญกำลังใจในการ-
ปฏิบัติงาน โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ด้านการได้รับการยอมรับและด้านรู้สึกประสบ-
ความสำเร็จมีค่าสูงสุด ส่วนด้านเงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูลมีค่าต่ำสุด

สันติชัย หนูทอง (2545) ศึกษาเรื่อง *ปัจจัยทางจิตสังคมที่มีผลต่อการทำงานของ*
ตำรวจสายตรวจที่ยึดหลักอุดมคติตำรวจ กองบังคับการตำรวจนครบาล 6 ครอบคลุม
อุดมคติตำรวจ 9 ประการ ผลการศึกษา พบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อการยึดมั่นในอุดมคติ
ของตำรวจ ได้แก่ ทศนคติต่อการทำงาน ความเชื่อในอำนาจในตน สถานภาพครอบครัว
สถานภาพทางเศรษฐกิจของครอบครัว และการมีอิทธิบาท 4 ส่วนแนวทาง ในการส่งเสริม
ประสิทธิภาพในการทำงาน คือ การให้ความรู้และเสริมสร้างจิตลักษณะ ในเรื่องทศนคติ
ต่อการทำงาน

อำนาจ นิมมา (2545) ศึกษาเรื่อง *ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงานของข้าราชการ-*
ตำรวจชั้นประทวน ในจังหวัดร้อยเอ็ด ผลการศึกษา พบว่า มีปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการ-
ปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 7 ด้าน ได้แก่
ความสำเร็จในการทำงาน แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ นโยบายการบริหารงาน ความก้าวหน้า
ในตำแหน่งงาน ประสพการณ์ทำงาน สภาพแวดล้อมการทำงาน และค่าจ้างและสวัสดิการ
สภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวนอยู่ในระดับมากโดยมีความเพียร-
พยายามไม่ย่อท้อต่ออุปสรรคเพื่อทำให้งานประสบความสำเร็จ ปัญหาและอุปสรรคสำคัญ
ในการปฏิบัติงาน ได้แก่ การไม่มีเครื่องมือสื่อสารและอาวุธปืนเพียงพอในการปฏิบัติงาน
ส่วนข้อเสนอแนะ ได้แก่ ควรมีการจัดสวัสดิการด้านบ้านพักอาศัยในการปฏิบัติงานและ
การฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างความชำนาญและความแม่นยำในการปฏิบัติงาน

กิตติโชค มากบัว (2546) ศึกษาเรื่อง *ปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน*
ของเจ้าหน้าที่ตำรวจสายตรวจระดับชั้นประทวนพลตำรวจในสังกัดตำรวจภูธรจังหวัด
กาญจนบุรี ผลการศึกษา พบว่า เจ้าหน้าที่ตำรวจมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานภาพรวม
อยู่ในระดับปานกลาง สำหรับด้านที่มีความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก ได้แก่ ด้านศักดิ์ศรี
ของอาชีพ และด้านสัมพันธภาพในหน่วยงาน ปัจจัยส่วนบุคคลที่มีผลต่อความพึงพอใจ

ในการปฏิบัติงาน ได้แก่ รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ปัจจัยสนับสนุน ได้แก่ ความเพียงพอของอุปกรณ์ ความสำนึกในหน้าที่ และการเห็นคุณค่าในตนเอง

จිරศักดิ์ จังพนาสิน (2547) ศึกษาเรื่อง *สภาพการเสริมสร้างการมีวินัยของข้าราชการตำรวจในสังกัดกองบังคับการตำรวจนครบาล 3* ผลการศึกษา พบว่า สภาพการเสริมสร้างวินัยของข้าราชการตำรวจในภาพรวมอยู่ในระดับมาก และผลการเปรียบเทียบการเสริมสร้างวินัยของข้าราชการตำรวจระหว่างชั้นสัญญาบัตรกับชั้นประทวน พบว่า ในภาพรวมไม่แตกต่างกัน ส่วนที่แตกต่างกัน คือ ด้านระเบียบและแนวปฏิบัติของชั้นสัญญาบัตรสูงกว่าชั้นประทวน และด้านขวัญและกำลังใจชั้นประทวนสูงกว่าสัญญาบัตร

พิทยา สุทธิธรรม (2547) ศึกษาเรื่อง *ปัจจัยทางจิตสังคมที่มีผลต่อพฤติกรรมการทำงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจชุมชนสัมพันธ์ในเขตกองบังคับการตำรวจนครบาล 7 ถึง 9* ครอบคลุมปัจจัยส่วนบุคคลและปัจจัยทางจิต ได้แก่ สุขภาพจิต ทักษะคติ มนุษยสัมพันธ์ ผลการศึกษา พบว่า พฤติกรรมการทำงานที่แตกต่างกันขึ้นอยู่กับอายุ ประสบการณ์และการสนับสนุนของผู้บังคับบัญชาที่แตกต่างกัน สุขภาพจิต ทักษะคติ มนุษยสัมพันธ์ มีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมการทำงาน ปัจจัยทางจิตและปัจจัยส่วนบุคคลสามารถร่วมกันทำนายพฤติกรรมการทำงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจชุมชนสัมพันธ์ได้ร้อยละ 53 โดยมนุษยสัมพันธ์ ทักษะคติ และการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชาสามารถเป็นตัวทำได้มากกว่าปัจจัยอื่น ๆ

กิจพิณัฐ อุสาโห (2548) *รายงานการสัมมนา เรื่อง คุณลักษณะของตำรวจที่พึงประสงค์ในสายตาของประชาชน* โดยจัดสัมมนา ประกอบด้วยกลุ่มหลากหลายในสังคม ได้แก่ กลุ่มนักการเมือง กลุ่มธุรกิจเอกชน กลุ่มองค์กรเอกชนสาธารณประโยชน์ กลุ่มศาสนา กลุ่มชุมชน กลุ่มตำรวจ (ผู้ปฏิบัติงาน) กลุ่มนักเรียน นิสิต นักศึกษา ผลการสัมมนาสรุปคุณลักษณะของตำรวจที่พึงประสงค์ในสายตาของประชาชน มีดังนี้ (1) มีความเห็นใจ รู้ความรู้สึกของตน (heart) มีจิตสำนึกในการเป็นตำรวจอาชีพเป็นผู้พิทักษ์สันติราษฎร์ มีคุณธรรมและจริยธรรม ในการบริการประชาชนด้วยจิตใจที่แท้จริง ดังคำกล่าวที่ว่า “ตำรวจอยู่ไหน ประชาอันใจ ที่นั่น” (2) มีความรู้ความสามารถ (head) มีวิสัยทัศน์ มีความคิดสร้างสรรค์ ใฝ่รู้ใฝ่เรียน เรียนรู้อย่างต่อเนื่อง มีความสามารถในการแก้ไขปัญหา (3) มีสุขภาพกาย สุขภาพจิต และการปรับตัวเข้ากับสังคมด้วยดี (health)

มีมนุษยสัมพันธ์ และมีจิตวิทยาในการสื่อสารกับประชาชน (4) มีทักษะ (hand) สำหรับการปฏิบัติงานในหน้าที่ของตำรวจด้วยสติปัญญาอย่างมีวิจารณญาณ และไม่เลือกปฏิบัติ (5) มีความซื่อสัตย์สุจริต (honesty) ไม่ใช่อำนาจโดยทุจริต มีความยุติธรรม มีความเป็นกลาง รักษาความไม่ประมาทในการปฏิบัติหน้าที่และการดำรงชีวิต (6) มีมนุษยธรรม (humanity) มีธรรมแห่งความเป็นมนุษย์ มีจิตใจเมตตา กรุณา เป็นพื้นฐานแก่บุคคลทั่วไป (7) มีอารมณ์ขัน (humor) มีความฉลาดทางอารมณ์และมีความสามารถในการคิดเชิงบวก (8) มีความอ่อนน้อมถ่อมตน (humility) เป็นมิตรกับประชาชน มีความสามัคคีในหน่วยงาน และระหว่างหน่วยงาน และ (9) มีเกียรติ (honor) เชื้อถือได้ มีความรับผิดชอบในหน้าที่ มีจิตสำนึกและศักดิ์ศรีของความเป็นตำรวจ มีศรัทธา มีความรักและความภาคภูมิใจในวิชาชีพตำรวจ มีการมองตนเอง มีแรงจูงใจ มีความอดทน มีบุคลิกภาพทัศนคติ ค่านิยมต่อวิชาชีพตำรวจ

ขวัญชัย ด่านปรีดา (2548) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของตำรวจสถานีตำรวจภูธรจังหวัดสระแก้ว ครอบคลุมปัจจัย 6 ด้าน คือ ความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน ความยึดมั่นผูกพันต่ออาชีพ อาชญากรรม การได้รับการยกย่องในผลการปฏิบัติงาน การปฏิบัติงานที่ตรงกับความรู้ความสามารถ และผลประโยชน์ตอบแทนและสวัสดิการ ผลการศึกษา พบว่า ตำรวจมีความพึงพอใจในการปฏิบัติอยู่ในระดับปานกลาง ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ทางบวกต่อความพึงพอใจ ในการปฏิบัติงาน ได้แก่ เงินเดือนและผลประโยชน์ตอบแทน และระดับการศึกษาของเจ้าหน้าที่ตำรวจ

จิตรกร ผลคำ (2549) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าหน้าที่ตำรวจชุดเฉพาะกิจปราบปรามยาเสพติดให้โทษของสถานีตำรวจภูธรในสังกัดตำรวจภูธรจังหวัดอุบลราชธานี พบว่า ตำรวจชุดเฉพาะกิจปราบปรามยาเสพติดให้โทษ มีความพึงพอใจในการปฏิบัติหน้าที่ในระดับปานกลาง ส่วนปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติหน้าที่ ได้แก่ ระยะเวลาในการปฏิบัติหน้าที่ เงินเดือน เงินรางวัลนำจับ โดยสามารถร่วมกันพยากรณ์ความพึงพอใจในการปฏิบัติหน้าที่ได้ร้อยละ 35.70



อนุสรณ์ ดังก้อง (2549) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อความเครียดในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ สังกัดกองบังคับการตำรวจภูธรจังหวัดอุดรธานี ผลการศึกษา พบว่า ตำรวจส่วนใหญ่ประมาณร้อยละ 95 มีความเครียดในระดับเล็กน้อยหรือมีสุขภาพจิตปกติ และมีความเครียดมากประมาณร้อยละ 2.6 ปัจจัยด้านการปฏิบัติงานส่งผลต่อความเครียดของตำรวจชั้นประทวนหรือชั้นผู้น้อยมากกว่าชั้นสัญญาบัตรเล็กน้อย และปัจจัยที่ส่งผลต่อความเครียดของตำรวจมาจากครอบครัว รายได้และภาระหนี้สิน การแต่งตั้งและการเลื่อนขั้นเงินเดือน บรรยากาศในหน่วยงานและเพื่อนร่วมงาน และผู้บังคับบัญชา ไม่ยอมรับฟัง

ชาญณรงค์ ชันประกอบ (2550) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการตำรวจชั้นประทวนในจังหวัดหนองคาย ผลการศึกษา พบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการตำรวจชั้นประทวนในจังหวัดหนองคาย ได้แก่ ลักษณะหน้าที่ที่ปฏิบัติ ค่าจ้างและสวัสดิการ การได้รับการยอมรับนับถือจากบุคคลทั่วไป ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ นโยบายและการบริหารงาน โดยปัจจัยต่าง ๆ ดังกล่าวสามารถร่วมกันพยากรณ์การปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการตำรวจได้ร้อยละ 72

James and Wilson (2006) ศึกษาเรื่อง An examination of stress hardiness, dysphoria, and anger among police recruits exposed to stressful police academy training ความสัมพันธ์ระหว่างการอดทนต่อแรงกดดัน ความไม่พึงพอใจ และอารมณ์โกรธที่เกิดจากแรงกดดันในกระบวนการฝึกอบรมของตำรวจนายร้อยฝึกหัดจากกลุ่มตัวอย่างตำรวจนครบาล จำนวน 52 คน โดยใช้แบบสำรวจข้อมูลส่วนบุคคล แบบสัมภาษณ์ และวัดความโกรธ ผลการศึกษา พบว่า กลุ่มตัวอย่างนายร้อยฝึกหัดมีอารมณ์โกรธโดยเฉลี่ยสูงกว่าบุคคลทั่วไปอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ตำรวจต้องใช้เวลาอดทนต่อแรงกดดันและความไม่พึงพอใจจากสิ่งต่าง ๆ มากกว่าคนปกติ ผลการศึกษาความสัมพันธ์ พบว่ามีความสัมพันธ์ระหว่างระดับ ความไม่พึงพอใจและระดับความโกรธของนายร้อยตำรวจฝึกหัดซึ่งเป็นผลเนื่องมาจากกระบวนการฝึกอบรมของตำรวจ

Sutham Cheurprakobkit (2006) ศึกษาเรื่อง The impact of race, police experience, and feeling of safety on attitude toward the police ทศนคติของผู้เสียหายจากคดีต่อการปฏิบัติของตำรวจอันเกี่ยวเนื่องกับผลกระทบของเชื้อชาติ ประสบการณ์เกี่ยวกับตำรวจ

และการรับรู้ถึงความปลอดภัยโดยสอบถามทัศนคติของประชาชน จำนวน 125 คน ซึ่งได้รับความเสียหายจากอุบัติเหตุในกรณีต่าง ๆ และเข้ารับบริการบริการจากตำรวจเมืองมารีเร็ตต้า (Marietta) มลรัฐจอร์เจีย ประเทศสหรัฐอเมริกา ผลการศึกษา พบว่า ประชาชนผิวขาวมีทัศนคติทางบวกต่อตำรวจสูงกว่าประชาชนผิวดำ และประมาณร้อยละ 23 เคยได้รับประสบการณ์ทางลบจากตำรวจแต่ในภาพรวมยังมีความเชื่อมั่นในกระบวนการยุติธรรมที่ได้รับจากตำรวจ ผู้ตอบส่วนใหญ่รู้สึกว่าการแสดงออกหรือการปฏิบัติของตำรวจต่ำกว่าความคาดหวัง อาทิ ทำทางยิ้มแย้มแจ่มใส ความเป็นมิตร ความเอาใจใส่ช่วยเหลือ ความสุภาพ การให้เกียรติ เป็นต้น ความรู้สึกทางลบเกิดจากพฤติกรรมที่ไม่สนใจ หยาดคาย การมีทัศนคติที่ไม่ดีต่อประชาชน และการไม่ยอมติดตามคดีความของตน การแสดงออกของตำรวจที่ช่วยให้รู้สึกดีขึ้น คือ การเอาใจใส่ติดตาม คดีความของตน ความสุภาพ ตรงไปตรงมา การช่วยเหลือและให้เกียรติประชาชนทุกคนอย่างเท่าเทียม นอกจากนี้ยังพบว่า ภาพรวมของกลุ่มวัยรุ่นจะมีทัศนคติทางลบต่อตำรวจมากกว่าผู้ใหญ่หรือผู้สูงอายุ

จากการศึกษาแนวคิดเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อจริยธรรมในการปฏิบัติงานของตำรวจเพื่อนำมาใช้เป็นแนวทางในการกำหนดกรอบการศึกษาเกี่ยวกับจริยธรรมตำรวจ พบว่า กรอบทฤษฎี 2 ต้นไม้จริยธรรมของดวงเดือน พันธมนาวิน (2538, หน้า 74; 2544ก, หน้า 62) ที่กล่าวถึงจิตลักษณะ 8 ประการที่เป็นสาเหตุของคนดี เก่ง และมีสุขประกอบด้วย ส่วนแรก คือ จิตลักษณะพื้นฐาน 3 ประการ ได้แก่ (1) สุขภาพจิต (2) ความเฉลียวฉลาด หรือสติปัญญา และ (3) ปทัสถานทางสังคม และส่วนของลำดับอันเป็นผลจากส่วนแรก คือ จิตลักษณะ 5 ประการ ได้แก่ (1) ทัศนคติ ค่านิยมและคุณธรรม (2) เหตุผลเชิงจริยธรรม (3) ลักษณะมุ่งอนาคตควบคุมตน (4) ความเชื่ออำนาจในตน และ (5) แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ซึ่งเป็นแนวคิดที่สามารถนำมาปรับใช้สำหรับการศึกษาในบริบทของตำรวจไทยได้

นอกจากนี้ยังพบว่า แนวคิดของ Posada (1994, p. 82) ที่กล่าวถึงพฤติกรรมจริยธรรมในลักษณะที่เป็นสากล 5 ประการ ได้แก่ (1) พฤติกรรมที่เกี่ยวข้องกับหลักทางศาสนา (2) พฤติกรรมตามคุณธรรมและค่านิยมต่าง ๆ ของสังคม (3) พฤติกรรมกระทำเพื่อส่วนรวมหรือสังคม (4) พฤติกรรมที่ต้องการให้เกิดผลดีต่อตนเองและครอบครัว ชุมชน

และสังคม และ (5) พฤติกรรมการส่งเสริมและลงโทษผู้อื่นอย่างยุติธรรมซึ่งสามารถนำมาใช้ในการศึกษาได้เช่นกัน

จากการศึกษางานวิจัยเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อจริยธรรมในการปฏิบัติงานของตำรวจ สามารถนำมาสังเคราะห์เพื่อหาความสอดคล้องได้ (ดูตาราง 2)

ตาราง 2

ผลการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ

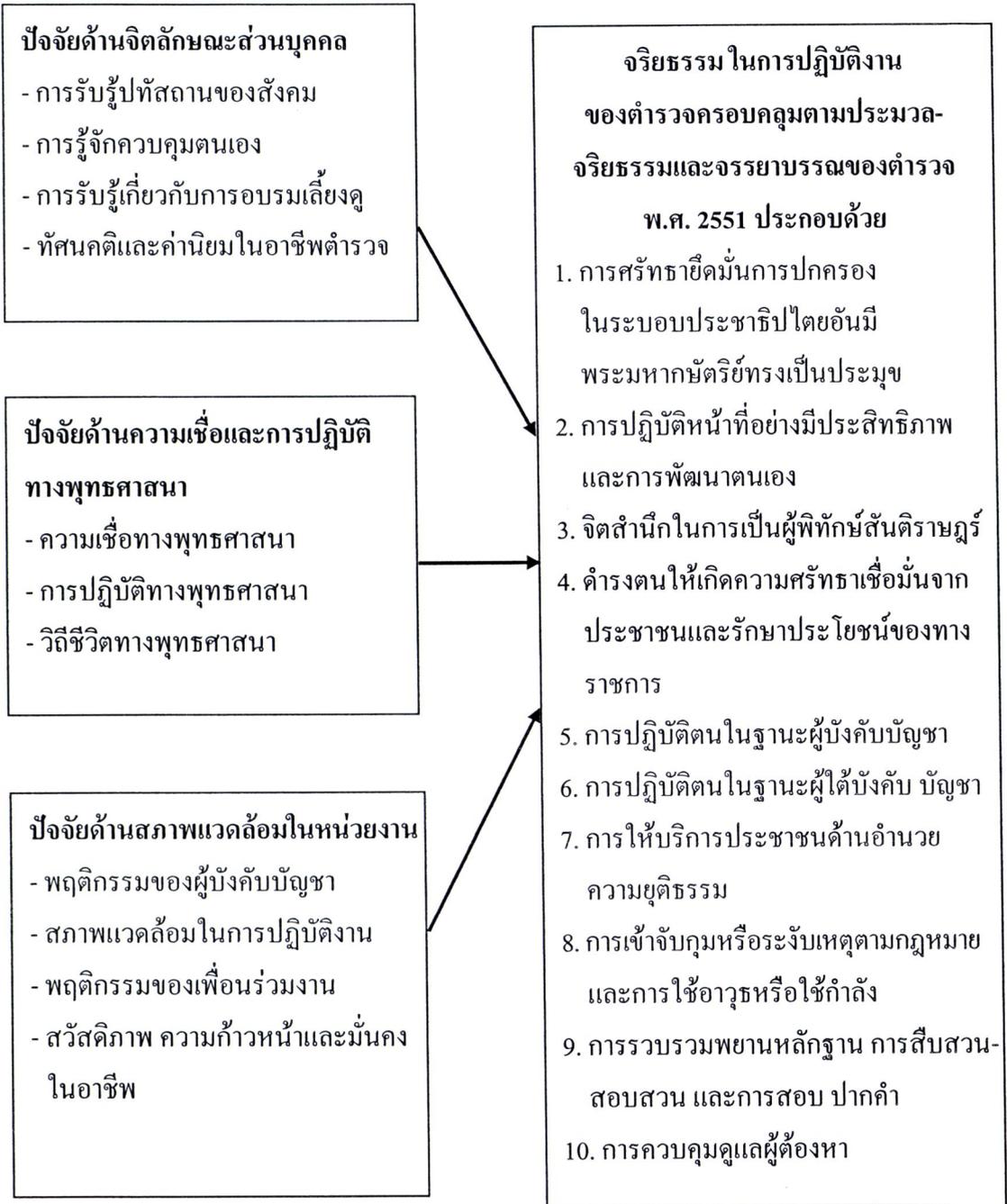
ปัจจัย	ผู้วิจัย										รวม (ความถี่)	
	กาญจนา แดงมาดี (2545)	ชนทวารรัตน์ ชื่นกลิ่นรูป (2545)	สันติชัย หนูทอง (2545)	อำนาจ คิมมา (2545)	กิตติโชค มากบัว (2546)	พิทยา สุทธิธรรม (2547)	ขวัญชัย คำนปรีดา (2548)	จิรศักดิ์ จังพนาสิน (2548)	จิตรกร ผลคำ (2549)	อนุสรณ์ ตั้งกิ่งทอง (2549)		ชาญณรงค์ ชันประกอบ (2550)
1. การรับรู้นโยบายและระบบบริหาร	✓			✓	✓				✓		✓	5
2. ค่านิยมของทางราชการ	✓		✓									2
3. ผลตอบแทนและสวัสดิการที่เพียงพอ	✓	✓		✓	✓		✓		✓		✓	7
4. สวัสดิภาพและความปลอดภัยในการทำงาน	✓			✓	✓		✓		✓	✓	✓	7
5. ความก้าวหน้าและมั่นคงในอาชีพ	✓	✓		✓	✓		✓		✓		✓	7
6. ความสัมพันธ์และผูกพันในหน่วยงาน	✓	✓	✓		✓	✓		✓	✓	✓	✓	9
7. ความเป็นประชาธิปไตยในองค์กร	✓				✓				✓	✓		4
8. การปฏิบัติงานที่ตรงกับความรู้อาจสามารถ		✓	✓	✓	✓		✓		✓	✓	✓	8
9. ความสำเร็จและการยอมรับในหน่วยงาน		✓		✓			✓		✓	✓	✓	6
10. ความเคารพและเชื่อถือผู้บังคับบัญชา		✓	✓					✓				3
11. ความภาคภูมิใจและทัศนคติต่ออาชีพ			✓		✓	✓	✓					4
12. การปกครองและบังคับบัญชาในหน่วยงาน			✓	✓		✓		✓	✓	✓	✓	7
13. งบประมาณและอุปกรณ์				✓					✓		✓	3

จากตาราง 2 ผลการสังเคราะห์งานวิจัยเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อพฤติกรรมกา-
 รมปฏิบัติงาน ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน หรือความเครียดในการปฏิบัติงานของ
 ข้าราชการตำรวจ พบว่า มีปัจจัยที่สอดคล้องกันหลายประเด็น เมื่อทำการตัดบางประเด็น
 ที่เห็นว่า มีความซ้ำซ้อนกับจริยธรรมในการปฏิบัติงานของตำรวจซึ่งเป็นตัวแปรเกณฑ์
 ออกแล้วพิจารณาเลือกเฉพาะปัจจัยที่สอดคล้องกับแนวคิดต้นไม้อจริยธรรมของดวงเดือน
 พันธมนาวิน (2538, หน้า 74; 2544ก, หน้า 62) และแนวคิดเกี่ยวกับพฤติกรรมจริยธรรม
 ของ Posada (1994, p. 82) ซึ่งผู้วิจัยได้จัดประเภทของปัจจัยที่ส่งผลต่อจริยธรรมในการ-
 ปฏิบัติงานของตำรวจออกเป็น 4 กลุ่ม คือ

1. ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ อายุราชการ ชั้นยศ สังกัด กลุ่มงาน ระดับการศึกษา
 สถานภาพการสมรส รายได้ จำนวนบุคคลในความอุปการะ และภาระหนี้สิน
2. ปัจจัยด้านจิตลักษณะส่วนบุคคลซึ่งประกอบด้วย (1) การรับรู้ทัศนคติของ
 สังคม (2) การรู้จักควบคุมตนเอง (3) การรับรู้เกี่ยวกับการอบรมเลี้ยงดู และ (4) ทัศนคติ
 และค่านิยมในอาชีพตำรวจ (กาญจนา แดงมาดี, 2545; กิตติโชค มากบัว, 2546; ขวัญชัย
 คำนปรีดา, 2548; พิทยา สุทธิธรรม, 2547; สันติชัย หนูทอง, 2545; อนุสรณ์ ดังก้อง, 2549)
3. ปัจจัยด้านความเชื่อและการปฏิบัติทางศาสนา ซึ่งประกอบด้วย (1) ความเชื่อ
 ทางพุทธศาสนา (2) การปฏิบัติทางพุทธศาสนา และ (3) วิถีชีวิตทางพุทธศาสนา (วัชรพงษ์
 พนิศธารง, 2551)
4. ปัจจัยเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมในหน่วยงาน ซึ่งประกอบด้วย (1) พฤติกรรม
 ของผู้บังคับบัญชา (2) สภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน (3) พฤติกรรมของเพื่อนร่วมงาน
 และ (4) สวัสดิภาพ ความก้าวหน้าและมั่นคงในอาชีพ (กาญจนา แดงมาดี, 2545; กิตติโชค
 มากบัว, 2546; ขวัญชัย คำนปรีดา, 2548; จีระศักดิ์ จังพนาสิน, 2548; ชนหรรธน์ ชื่นกลิ่นรูป,
 2545; ชาญณรงค์ จันทร์ประกอบ, 2550; พิทยา สุทธิธรรม, 2547; สันติชัย หนูทอง, 2545;
 อนุสรณ์ ดังก้อง, 2549; อำนาจ ฉิมมา, 2545)

จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยเกี่ยวกับจริยธรรมของตำรวจเพื่อเป็น
 กรอบแนวคิดในการวิจัย พบคำสำคัญที่เกี่ยวข้องกับ จริยธรรม 3 คำ คือ คุณธรรม จริยธรรม
 และจรรยาบรรณ โดยคำว่า คุณธรรม คือ ความดี ความงามที่มีอยู่ในจิตใจของบุคคล
 เป็นเครื่องเหนี่ยวรั้งให้คนปฏิบัติในสิ่งที่ถูกที่ควรซึ่งมีลักษณะเป็นนามธรรมและครอบคลุม

สำหรับมนุษย์โดยทั่วไป ส่วนจริยธรรมตำรวจ คือ คุณงามความดีที่เป็นข้อประพจน์และปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการตำรวจเพื่อให้ประชาชนศรัทธา เชื่อมั่นและยอมรับซึ่งมีลักษณะเป็นข้อประพจน์ปฏิบัติที่ดีทั้งในฐานะของประชาชนและข้าราชการที่มีหน้าที่ดูแลให้บริการประชาชน และจรรยาบรรณของตำรวจ คือ ประมวลความประพจน์ในการปฏิบัติหน้าที่ของวิชาชีพตำรวจ โดยเฉพาะที่ข้าราชการตำรวจต้องยึดถือปฏิบัติเพื่อธำรงไว้ซึ่งศักดิ์ศรีและเกียรติภูมิของข้าราชการตำรวจและวิชาชีพตำรวจ ผู้วิจัยได้นำมาสังเคราะห์เป็นแนวคิดเกี่ยวกับจริยธรรมตำรวจ โดยยึดตามกฎ ก.ตร. ว่าด้วยประมวลจริยธรรมและจรรยาบรรณของตำรวจ พ.ศ. 2551 เป็นหลักในการกำหนดกรอบแนวคิดในการศึกษา โดยตัดในส่วนของคุณธรรม ค่านิยมหลัก และอุดมคติของตำรวจออกเนื่องจากมีความเป็นนามธรรมและเนื้อหากว้างขวางเกินไป รวมทั้งบางส่วนซ้ำซ้อนกับจริยธรรมและจรรยาบรรณของตำรวจ จึงคงเหลือกรอบการศึกษาในส่วนของจริยธรรมและจรรยาบรรณของตำรวจ ซึ่งกำหนดเป็นกรอบแนวคิดในการวิจัย ดังนี้



ภาพ 3 กรอบความคิดในการวิจัย