

เทคนิคในการบริหารงานบุคคล การศึกษาและพัฒนานิ: การทดสอบทางจิตวิทยาก่อนบรรจุเข้ารับราชการ

พ.ต.ท. โภym จันทร์คุณ

ความนำ

เนื่องด้วยปัจจุบันนี้ ระบบคุณวุฒิ หรือระบบคุณธรรม (Merit System) เป็นระบบที่นิยมใช้ในทุกประเทศในการบริหารงานบุคคล โดยเป็นที่ยอมรับกันว่า ก่อให้เกิดประสิทธิภาพในการบริหารงาน ทั้งนี้ เพราะได้มีการสอบแข่งขันเพื่อคัดเลือกผู้ที่มีความสามารถรุ่งเรืองสามารถทำให้เข้าทำงาน อันเป็นการเปิดโอกาสให้แก่บุคคลที่มีความสามารถรุ่งเรืองความสามารถเหมาะสมจริง ๆ เข้าทำงาน อันเป็นการเปิดโอกาสให้แก่บุคคลที่มีความสามารถรุ่งเรืองสามารถก้าวหน้าได้มากกว่าคนอื่น ซึ่งนับว่าเป็นไปตามหลักความเสมอภาคและเที่ยงธรรม (Equity) ด้วยเหตุนี้ประเทศไทยเราจึงได้นำมาใช้โดยมีสำนักงานคณะกรรมการการข้าราชการพลเรือน (ก.พ.) เป็นองค์กรกลางกำหนดที่พิจารณาและรักษาการให้เป็นไปตามระเบียบแบบแผนเพื่อกำหนดให้เกิดความโปร่งใสและตรวจสอบได้

ระบบคุณวุฒินี้มีผลลัพธ์ที่ประทับตราไว้ในหลักความเสมอภาคที่คือ

1. หลักความเสมอภาค (Equality) คือคุณนิยมของระบบประชาธิปไตยที่ถือว่า บุคคลทุกคนย่อมเท่าเทียมกันตามกฎหมายในอันที่จะเข้ารับตำแหน่งหน้าที่การทำงาน สาธารณะ ทั้งนี้การจะได้รับบรรจุแต่งตั้งก็ย่อมแตกต่างกันออกไปสูดแตกต่างกันตามความสามารถของบุคคลนั้น ๆ

ตามคำประกาศสิทธิมนุษยชนและพ律เมืองข้อ ๖ ที่ว่า “กฎหมายเป็นเครื่องแสดงเจตนาของชุมชน พลเมืองทุกคนมีสิทธิที่จะเข้าร่วมในการออกกฎหมายโดยตนเองหรือโดยทางผู้แทนของตนได้ กฎหมายจะต้องใช้บังคับแก่บุคคลทุกคนเสมอหน้ากันไม่ว่าจะเป็นการ

คุ้มครองหรือลงโทษ พลเมืองทุกคนเสมอ กันตามกฎหมายในอันที่จะเข้ารับตำแหน่งหน้าที่
การทำงานสาธารณะ ทั้งนี้อาจจะได้รับการบรรจุแต่งตั้งแตกต่างกันไปตามวุฒิความสามารถ”¹

2. หลักความสามารถ (Competence) หมายถึงว่า ในการบรรจุแต่งตั้งและการ
เลื่อนชั้นเลื่อนตำแหน่งนั้น มุ่งพิจารณาความสามารถในการปฏิบัติหน้าที่การทำงานเป็นสำคัญ
ทั้งนี้เพื่อหวังผลในการปฏิบัติงาน หรือต้องเอาประสิทธิภาพในการทำงานเป็นสำคัญ

3. หลักความมั่นคง (Security) กล่าวคือ การรับราชการย่อมได้รับความ
คุ้มครองโดยกฎหมาย ทั้งครอบเท่าที่ข้าราชการผู้นั้นยังมีความสามารถปฏิบัติราชการได้ ก็
ย่อมจะไม่ถูกกดดันแก้ลงหรือถูกปลดออกจากราชการโดยเหตุผลส่วนตัวของผู้มีอำนาจหรือ
ด้วยเหตุผลทางการเมือง

4. หลักความเป็นกลางทางการเมือง (Political neutrality) เป็นหลักที่มุ่งให้
ข้าราชการได้ปฏิบัติหน้าที่ของตนโดยอิสระตามนโยบายของรัฐบาลที่กำหนดไว้ ในการนี้
ย่อมจะไม่ถูกควบคุมหรือถูกบังคับให้อยู่ภายใต้อานัตหรือภายใต้อิทธิพลของพรรครักการเมือง
ใดๆ แม้ว่าตนเองจะมีความคิดเห็นหรือมีความเชื่อมั่นเป็นส่วนตัวเกี่ยวกับการเมืองอย่างใด
ก็ไม่พึงแสดงตน หรืออวดอ้างตนเข้าเป็นฝ่ายใดในทางการเมือง ทั้งเพื่อรักษาความเป็น
กลางไม่ฝักใฝ่กับฝ่ายหนึ่งฝ่ายใด แต่เมื่อหน้าปฏิบัติหน้าที่ราชการของตนไปตามหน้าที่

ระบบคุณวุฒิตั้งกล่าวข้างต้นนี้ พึงสังเกตได้ว่ามีมาตรการอันสำคัญที่สุดได้แก่
“การสอบแข่งขัน” ซึ่งถือว่าผู้ที่ผ่านการสอบได้แล้วนั้นเป็นผู้ที่มีความสามารถรู้ความสามารถตาม
ความต้องการของหน่วยงานหรือหน่วยราชการนั้นๆ

บัญหาที่ควรจะหยิบยกขึ้นมาพิจารณา ณ ที่นี้คือ เราจะมีความมั่นใจได้หรือไม่ว่า³
ในการสอบนั้นๆ จะได้คัดค้านความรู้ความสามารถเหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่การทำงานอย่าง
แท้จริง² หรือได้คนที่มีความสามารถเหมาะสมแก่งาน (Competent men for competent jobs)

¹ Jean Chaprat, *Droit Constitutionnel et Institutions Politiques* (Paris: Librairie Générale de Droit et de Jurisprudence, 1956) p. 291. แปลโดยผู้เขียน

² ขบ. ภาษาบ้านประเทศไทย, คำบรรยายในหลักชณวิชาหลักสูตรภาษาศาสตร์ (พะฉนก :
มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, คณะรัฐประศาสนศาสตร์, 2506) พิมพ์ไว้เนื้อขาว, น. 180-181

บัญหาที่กล่าวมานี้ ถ้าจะพิจารณาให้ลึกซึ้งกันลงไปจริงๆ แล้วก็เป็นการยากมากที่เดียวที่จะกำหนดวิชาที่จะสอบแต่ข้อสำหรับงานในบางตำแหน่ง อาทิ เช่นตำแหน่งงานที่ต้องใช้ไหวพริบและปฏิภาณ หรืองานที่ต้องอาศัยความเยือกเย็นสุขุมก้มภารภาพของผู้ปฏิบัติงาน การสอนความชำนาญในการพิมพ์สมุดสัมภาระน้ำสำหรับตำแหน่งเสมียนพิมพ์หรือพนักงานพิมพ์ติดกระทำได้ไม่ยากก็โดยที่สามารถวางแผนลักษณะในการสอบแข่งขันไว้ได้แน่ชัด เช่นพิมพ์ได้เร็วที่ค่าต่อนาที โดยผ่อนผันให้มีตัวผลิตได้ไม่เกินจำนวนที่กำหนด เป็นทันในการนี้ยอมทราบได้ทันท่วงหัวผู้ที่ผ่านการสอบแข่งขันมีความสามารถพิมพ์ได้ดีแท้ใน เดียวกัน เพียงไร แต่ในการสอบความชำนาญในการขับรถยนต์สำหรับตำแหน่ง “ผลขับ” หรือพนักงานขับรถยนต์ประจำสำนักงาน อาจมีบัญหาในการวัดผลความชำนาญ เพราะผู้ที่เคยผ่านการขับรถยนต์มาแล้ว ในระยะเวลาเท่ากัน สมมติว่า ๕ ปีเช่นเดียวกัน แต่ความชำนาญหรือความสามารถอาจจะแตกต่างกันก็ได้ นอกจากนี้ยังคงไว้บอยฯ ว่า การสอบแข่งขันเข้ารับราชการในกอง กรม หรือกระทรวงเดียวกัน สำหรับผู้ที่สอบไล่ได้ที่ศึกษาบันทึกทำงานสูญเสียที่สอบได้ที่ต่ำกว่า ไม่ได้ เหตุนั้นทำให้เกิดบัญหาขึ้นว่า ทำอย่างไรจึงจะให้การสอบแข่งขันนั้นมีผลแสดงออกได้โดยถูกต้องว่าผู้ที่สอบแข่งขันได้นั้นเป็นผู้ที่มีความสามารถรู้ความสามารถเด่นแก่ตำแหน่งหน้าที่ โดยแน่นอน

บัญหาที่น่าคิดอีกประการหนึ่งซึ่งนับว่าสำคัญยิ่งน่าจะได้แก่ ความประพฤติของ ข้าราชการ เมื่อกล่าวถึงความประพฤติ ก็ควรที่จะขอทำความเข้าใจในเบื้องต้นนี้เสียก่อนว่า หมายถึงการแสดงออกซึ่งพฤติกรรมอย่างใดอย่างหนึ่งในการปฏิบัติหน้าที่ราชการ หรือการ กระทำการโดยปกติวิสัยของคนเรานี้เอง ยังไงให้แก่อาชญากรรม ท่าทาง คำพูด มนุษย์เราตาม ธรรมชาติมีความรู้สึกนึกคิดผันแปรอยู่เสมอ มิได้แน่นอนตลอดไป โดยในบางครั้งก็บังเกิด ความรู้สึกหัวนี้ใน บางครั้งก็เฉยเมยต่อสิ่งหรือเหตุการณ์นอกที่มากระทบก ความรู้สึกที่ เกิดขึ้นนี้ยอมส่งผลกระทบไปถึงการทำงานด้วย ทำให้การปฏิบัติงานของคนๆ เดียวกันนั้น ได้ผลผิดแยกออกจากกันไป กล่าวคืองานอย่างเดียวกัน แต่ทำในขณะที่มีจิตใจฟ้องไสกับทำ ในขณะที่มีอารมณ์ซึ่นม้าย้อมให้ผลไม่เหมือนกัน ถึงก้าวอย่างเช่น ตำรวจราชรัฐกำลังปฏิบัติ หน้าที่ควบคุมการจราจรอยู่กลางถนนในตอนเช้าอันอยู่ในระยะแรก ๆ ของการทำงานก็ใช้ วาจาสุภาพเรียบร้อยๆ ไม่ว่าจะเป็นการตักเตือนแนะนำประชาชนในการเดินข้ามถนน หรือ

ในการให้สัญญาณราช กรณ์สายเข้าเడครอันจ์ที่ประกอบกับยานพาหนะอัตโนมัติ คันข้อมูลนี้วักไข่ว่ายังชัน เป็นทัน เหตุภัยนอกเช่นนี้รวมทั้งความเห็นด้วยและความร้อนจากแสงแดด อาจเป็นเหตุให้ตัวราชราชนั้นสะกดความรู้สึกทางจิตใจไว้ไม่ได้ จะนั้นเมื่อมีการผ่านก្នុងราชรัตน์ ก็มักแสดงให้ประชาราษฎร์ หรืออากรลุนเจียกเรียกว่าราศและใช้ภาษาที่ไม่สุภาพ ซึ่งทำงกับการปฏิบัติงานในตอนเช้า

ตัวอย่างอันเกี่ยวกับความประพฤติหรือการปฏิบัติที่ไม่สมควรของข้าราชการยังมีอีกมากมาย โดยจะพบได้จากข่าวในหน้าหนังสือพิมพ์อยู่เสมอๆ เช่นข่าวผู้อยู่ใต้บังกับบัญชาทำร้ายผู้บังคับบัญชา บางรายกีดกั้น บางรายกีบดเจ็บสาหัส ข่าวสำรวจยิงทั่วทายยิงภรรยาตาย ตำรวจน้ำทำร้ายผู้ต้องหา ช้อมผู้ต้องหา หรือใช้อำนาจหน้าที่ไปในทางทุจริตคลาด ข่าวทำลงนนอกจากจะไม่เป็นมงคลแก่หน่วยงานต้นสังกัดของข้าราชการนั้นๆ แล้ว ยังก่อให้เกิดความเข้าใจไปในทางอคุกคิดต่างๆ อันเป็นสาเหตุทำให้ประชาชนมองถูกข้าราชการไปในแง่ร้ายนานาประการ แม้ว่าเหตุที่เกิดขึ้นจะเป็นเรื่องความประพฤติเฉพาะบุคคลก็ตาม แต่ถ้าพิจารณาให้ถ่องแท้แล้วก็อาจคงบัญชาตามได้ว่า ทางราชการไม่มีทางที่จะสร้างบุคคลที่มีความประพฤติที่สมควรเป็นข้าราชการแล้วหรือ?

ตามหลักปรัชญาสานักศาสตร์ถือว่า ประโยชน์ส่วนรวมในทางราชการย่อมสำคัญกว่าประโยชน์ส่วนบุคคล ข้าราชการจึงต้องปฏิบัติความระเบียบแบบแผน อยู่ในระเบียบวินัยของทางราชการ ซึ่งกันจักต้องลดสภาพความแห่งความเป็นมนุษย์ หรือฐานะมนุษยชน (humanization) ลงไป³ โดยคิดอยู่เสมอว่าตนเป็นข้าราชการ มีฐานะต้องผูกพันภายใต้กฎข้อบังคับอยู่ตลอดเวลา คือต้องยินยอมตัวเองลงปฏิบัติความระเบียบแบบแผนและวินัยของข้าราชการ จึงถือตนถือสิทธิว่าเป็นเอกชนในฐานะมนุษยชนคนหนึ่งแล้วเรียกร้องสิทธิอันจะเป็นการชัดท่อระเบียบแบบแผนและวินัยของทางราชการในฐานะเป็นข้าราชการหาได้ไม่

บัญชาห้างทันทีในค้านคุณวุฒิและในค้านความประพฤติของบุคคลเป็นเรื่องที่ต้องขับคิดอยู่เป็นอันมาก การสร้างภาพให้ให้คนที่มีความรู้ความสามารถดีประกอบกับมีความประพฤติดีด้วยนั้น มีทางกราทำได้ที่จริงอยู่ แต่ก่อนห้างจะเป็นการยากลำบากและไม่แน่นอนว่าจะสมปรารถนาเสมอไปหรือไม่ เพราะในแง่ความประพฤติของคนเราถ้าพิจารณา

³ Ibid., n. 68

จากภายนอกก็ไม่มีอะไรเป็นเครื่องวัด นอกจากจะใช้เวลาสัมภาษณ์กิจกรรมของบุคคลนั้น ๆ ชั่วระยะเวลาหนึ่ง

ในปัจจุบันนี้ ปรากฏว่าเทคนิคในการบริหารงานบุคคลได้เจริญก้าวหน้าไปไกล ในทางประเทศได้นำเอาการทดสอบทางจิตวิทยา (Psychological Testing) เข้ามายังในการแก้ไขปัญหาด้านความประพฤติของบุคคล โดยที่การทดสอบสามารถแสดงให้เห็นว่าบุคคลผู้นั้นมีนิสัยใดอย่างไร อันเกี่ยวพันถึงพฤติกรรมที่จะแสดงออกมายังไง ส่วนในด้านชาวบ้านปัญญาไม่มีปัญหา เพราะการทดสอบทางจิตวิทยาจะวัดระดับของชาวบ้านปัญญาของแต่ละบุคคลได้แน่นอน ทั้งสามารถที่จะบอกได้ว่าจะเหมาะสมหรือมีความตันตีในงานประเภทใด

ในบทความนี้ ผู้เขียนได้ว่าขอทำความรู้ทั่วไปเกี่ยวกับการทดสอบทางจิตวิทยาที่ใช้ประกอบการสอบแข่งขันความระบบคุณวุฒิในการสำรวจห้องเรียนรากล่าว การที่ผู้เขียนเน้นหนักไปทางด้านสำรวจ ก็เนื่องด้วยงานด้านนี้เป็นการปฏิบัติราชการที่ใกล้ชิดกับประชาชนอยู่ตลอดเวลา 24 ชั่วโมง ทั้งนี้โดยมีหน้าที่บำบัดทุกข์บำรุงสุขให้แก่ราษฎร หรืออีกนัยหนึ่งเป็นผู้คุ้มครองสิทธิเสรีภาพของบุคคล (Protection of the civil rights and liberty) ด้วยการสำรวจมีความไม่สมประกอบบันเนื่องจากจิตใจผิดปกติ (Abnormal) แล้ว ก็จะเป็นภาระร้ายแรงแก่ประชาชนอย่างยิ่ง

ความรู้ทั่วไปในการทดสอบทางจิตวิทยา

ในสมัยที่วิทยาการยังไม่เจริญก้าวหน้า การศึกษาเกี่ยวกับจิตใจมนุษย์ หรืออีกนัยหนึ่งการศึกษาในเรื่องจิตวิทยานั้น อาศัยการสังเกตพฤติกรรม (Behavior) ของบุคคลที่แสดงออกมายังไง อันเป็นการพิจารณาจากภายนอก ก็คือสังเกตว่าการกระทำหรือการปฏิบัติของบุคคลนั้น ๆ จะมีกริยาอาการอย่างไรบ้าง เช่นคนที่ถูกบังคับให้อยู่ในเขตจำกัด หรือเวลาที่คนเราไม่ความทัวจัด ง่วงชาด เหนื่อยชาด โกรธชาด จะมีปฏิกิริยาแสดงออกเป็นพฤติกรรมอย่างไร การศึกษาด้านกว้างดังกล่าวนี้ได้พัฒนาขึ้นเป็นลำดับ จนปัจจุบันถือกันว่าจิตวิทยาเป็นวิทยาศาสตร์แขนงหนึ่ง เพราะวิธีการที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลที่จริงซ่าง ๆ ทางวิชาจิตวิทยานั้นให้ทำกันอย่างมีระเบียบตามเชิงวิทยาศาสตร์⁴

⁴ น.ส. ศรี ชุมสาย, จิตวิทยาในชีวิตประจำวัน (พิมพ์ครั้งที่ 3; พงษ์นก: โรงพิมพ์กีฬา, 2504), ผ. 22

ผลการศึกษาค้นคว้าและทดลองความระเบียบวิธีทางวิทยาศาสตร์นี้เอง ทำให้ได้ทราบถึงอาการของจิตและปฏิกริยาที่คนหรือสัตว์แสดงออก โดยใช้เครื่องมือทดสอบที่จะวินิจฉัยถึงความปักพักหรือผิดปกติของสมอง ความประดานาของจิตใจ ความยุ่งยากหรือขัดแย้งภายในใจ ความคิดท่อสู้เพื่อบังกันตนเอง (Ego Defences) แนวโน้มและความสนใจในอาชีพ อารมณ์ สมอง บัญญา ตลอดจนบุคคลิกภาพของบุคคล

ถึงแม้ว่าจิตใจ อารมณ์ บัญญา และสมองของบุคคลไม่ใช่สิ่งที่อาจจำเป็น หรือมีรูป่างเป็นทัศนที่จะใช้เครื่องมือมาทำการวัด หรือตรวจสอบท่านของเดียว กับที่นายแพทย์ใช้กับคนไข้ก็จริงอยู่ แต่ผู้เชี่ยวชาญทางจิตวิทยาหั้งหลายก็ได้พยายามคิดค้นศึกษาสร้างเครื่องมือทดสอบทางจิตวิทยาขึ้นมาจนเป็นผลสำเร็จ⁵

จิตวิทยาพยายามวิเคราะห์พฤติกรรมทุก ๆ ชนิดที่คนใช้ประกอบกิจกรรมงานเพื่อหาทางเพิ่มประสิทธิภาพ (Efficiency) โดยถือว่าคนเรามีกระบวนการประกอบการงานไปเพียงวันหนึ่ง ๆ เท่านั้น แต่ควรจะต้องกระทำการวิปัสสันสูงเท่าที่ร่างกายและจิตใจจะอำนวยให้ จิตวิทยายังมีหน้าที่ตรวจค้นเชาว์บัญญา (Intelligence) และความถนัด (Aptitude) ของคน เพื่อแนะนำทางว่าคน ๆ นั้นควรจะประกอบอาชีพใดจึงจะเหมาะสมที่สุด⁶

ความหมายของ “จิตวิทยา” (Psychology)

คำว่า “จิตวิทยา” (Psychology) นั้น พจนานุกรม Webster's New World Dictionary of the American Language ได้แปลไว้สองนัยคือ (1) วิทยาศาสตร์ว่าด้วยเรื่องจิตใจและกรรมวิธีของจิต เวหนารมณ์ (Feeling) และ (2) วิทยาศาสตร์ว่าด้วยพฤติกรรมของมนุษย์และสัตว์

จิตวิทยาเป็นคำที่มีความหมายกว้าง กล่าวคือเป็นการศึกษาถึงประสบการณ์และพฤติกรรมของมนุษย์ (Human experiences and behavior) ทั้นหมายความรวมถึงกิจกรรมทุกอย่างที่มนุษย์กระทำหรือแสดงออกอันเป็นความจริงที่ปรากฏ (Fact) นั่นเอง ปรากฏการณ์ที่กล่าวที่ให้สามารถคาดคะเนถึงความรู้สึกนึกคิดของมนุษย์ได้โดยสังเกตจาก

⁵ จำเนียร คันธเสว, “การทดสอบทางจิตใจและสมอง,” การสังเคราะห์บุคคลบางจําพวก, เอกสารทางวิชาการฉบับที่ 4 ของกองวิชาการสังคม, กรมประชาสงเคราะห์ (พะนก : กรมประชาสงเคราะห์ 2502), น. 158-163

⁶ ม.ต. ศุภ ชุมสาย, *op. cit.*, น. 44-45

ปฏิกริยาที่แสดงออกมา ดังนั้น ในบางกรณีก็อธิบายว่า จิตวิทยาเป็น “ศาสตร์แห่งธรรมชาติ เกี่ยวกับจิตใจและความรู้สึกของมนุษย์และสิ่งที่มีชีวิต” หรือหากจะกล่าวสั้น ๆ ก็อาจจำกัดความได้ว่า “จิตวิทยาเป็นวิทยาศาสตร์ที่เกี่ยวกับพฤติกรรมของการดำรงชีวิต”⁷

จิตวิทยาประยุกต์ (Applied psychology)

จิตวิทยาประยุกต์มีกำหนดขึ้นเมื่อไม่นานมานี้เอง เช่นในการทดสอบเด็กบัญญาอ่อน การค้นคว้าอารมณ์ของมนุษย์โดยทดสอบจากความคันของโลหิต หรือทดสอบทั่วเครื่องขับเท้า (Polygraph Operation) ซึ่งก็เป็นการทดสอบทางจิตวิทยาอย่างหนึ่ง แต่โดยปกติมักใช้กับผู้ต้องสงสัยหรือผู้ต้องหาในคดีอาชญา และในปัจจุบันนี้วงการตำรวจสหรัฐอเมริกาได้นำมาใช้ประกอบการทดสอบทางจิตวิทยาในการรับสมัครบุคคลเข้าเป็นตำรวจทั่วไปจากนักเรียนมีการนำเอาวิธีการประยุกต์อื่นๆ มาใช้จนปรากฏผลลัพธ์แจ้งแล้วว่า จิตวิทยาได้ก้าวหน้าไปไกลและมีประโยชน์อย่างยิ่งในด้านการศึกษา ธุรกิจ พานิชยกรรม อุตสาหกรรม กฎหมาย และการบริหารงานสาธารณะหรือการบริหารราชการแผ่นดิน⁸

จิตวิทยาและการคัดเลือกบุคคล (Psychology and personnel selection)

การเส้นทางความจำเป็นที่ต้องใช้จิตวิทยาเข้าช่วยในการเพื่อเลือกบุคคลให้เหมาะสมแก่งาน (Put the right man on the right job) เนื่องจากว่าผลการค้นคว้าทางจิตวิทยาได้ระบุก้าวหน้ามาเป็นลำดับจนเป็นที่เชื่อถือได้ว่าการทดสอบทางจิตวิทยาสามารถบอกได้ว่าคนใดเหมาะสมแก่งานประเภทใด มีความสามารถไปในทางไหน เช่นบัญญากยูในระดับใด จึงนับว่าได้มีความสำคัญประจำตัวแจ้งยิ่งขึ้นทุกวัน

ในการของท่านนี้ ผู้บังคับบัญชาคงจะสังเกตเห็นการทำงานของตำรวจแต่ละคนว่ามีความแตกต่างกันอย่างมากทั้งๆ ที่ผ่านการศึกษาอบรมมาจากสถาบันแห่งเดียว

⁷ Harold E. Burtt, *Principles of Employment Psychology* (New York : Harper & brothers, 1942), p.1.

⁸ Ronald A. Lacouture, "The Merits and Application of Psychological Testing in Personnel Selection Process," *The Police Chief* (Official Publication of International Association of Chiefs of Police Inc.), Vol. xxvii, No. 8 (August, 1960), pp. 10-35.

กันมา วุฒิความรู้ก็อยู่ในระดับเดียวกัน แต่ผลงานกลับมีประสิทธิภาพไม่เท่ากัน และยังพบว่าไปอีกด้วยว่าตัวร่วมงานคนไม่ชอบงานชุมชนหรืองานที่ค้องประจำอยู่กับโภค แทนงานกลับไม่ชอบงานปราบปราม หรืองานที่ต้องออกตรวจสอบห้องที่ ก่อให้เกิดภัยหลักการแล้ว แม้ว่าตัวร่วมทุกคนก็ต้องมีความสามารถปฏิบัติงานได้ทุกหน้าที่ที่ผู้บังคับบัญชาของหมายให้ทำก็จริงอยู่ แต่ในทางปฏิบัติมักจะไม่เป็นเช่นนั้น โดยปรากฏว่าบางคนทำงานไปอย่างแก่น ๆ สักแต่ทำเพื่อมิให้ขอว่าขัดคำสั่งเท่านั้น พึงสังเกตว่างานตัวร่วมงานในบางกรณี ต้องการความเข้มแข็งทางใจเป็นพิเศษ ต้องการความบึกบึน อดทน ความกล้าหาญ เพราะเป็นงานที่ต้องฝ่าอันตราย ต้องกราบทรักรำแทรกกรำฟัน เป็นทันที ทั้งนี้ตัวร่วมทุกคนจะมีความสามารถปฏิบัติหน้าที่ได้เสมอเมื่อกันก็ตามได้ มีอุทาหรณ์ในเรื่องการปฏิบัติงานรายหนึ่งอันเป็นเรื่องของการซั่นสูตรผลิตภัณฑ์อาหารพิเศษรวมค่า ซึ่งขอเท่าจักรภูมิปรากฏว่าผู้ชายมีบาดแผลจากการจี๊ดหักหัก โลหิตออกมากไหลงกองตามพื้น จากการซั่นสูตรผลิตภัณฑ์อาหารพิเศษพนวยแพทย์ลงความเห็นว่าผู้ชายเกิดเป็นลมบ้าหมูแล้วล้มลง ศีรษะฟักกับขอบฟันโดยอนกรือที่อย่างแรงแล้วจึงกลองลงมาเบียงลาง การซั่นสูตรผลิตภัณฑ์มีนายตัวร่วมงานสอนสอนเจ้าของห้องที่ผู้รับผิดชอบห้องไปทำการร่วมกับนายแพทย์ผู้ให้ความเห็นข้างต้น กับยังมีนายตัวร่วมสำเร็จใหม่จากโรงเรียนร่วมไปเพื่อศึกษาวิธีการปฏิบัติในเรื่องการซั่นสูตรผลิตภัณฑ์ กรณเมื่อกลับถึงสถานที่ตัวร่วมแล้ว ปรากฏว่านายตัวร่วมใหม่ผู้นั้น เกิดมีความผิดปกติทางจิตขึ้นอันเป็นผลเนื่องมาจากงานหัวใจที่ไม่หายขาดล้วนของผู้ชาย แต่ในชั้นแรกไม่มีผู้ใดทราบ เพราะนายตัวร่วมผู้นั้นมีอาการเป็นปกติได้ป่วยไข้ พุคชาเช่นกัน รวมทั้งมีผิดสังเกตอยู่บ้างโดยที่พุคดึงเรื่องการซั่นสูตรผลิตภัณฑ์ที่ตนไปร่วมด้วยนั้นวันละหลาย ๆ ครั้ง จนกล้ายืนพุคคล้ำมและออกความเห็นแตกต่างกับท่านนายแพทย์ได้คั่งข้อสันนิษฐานไว้อย่างหน้ามือเป็นหลังมือ โดยบรรยายเสียให้มัว ผู้ชายถูกคนร้ายใช้ไม้คมแทงที่ขา กระโนลงหักหักเหลว นอกจากนั้นยังต่อเติมเสริมเรื่องราวด้วยในทางสุขส่ายและเปลี่ยนเรื่องพุคเพ้อเจ้อที่มากขึ้นทุกวัน จนในที่สุดจึงทราบว่าจิตไม่ปกติและต้องนำส่งโรงพยาบาล นายนายตัวร่วมเมื่อรักษาทั้งเป็นปกติแล้ว ปรากฏว่าทำงานตัวร่วมที่ไปอีกไม่นาน ก็ต้องลาออกจากราชการ เรื่องนี้เป็นทัวอย่างแสดงให้เห็นว่า ท้าให้มีการทดสอบทางจิตวิทยาเสียก่อนแล้วก็อาจไม่รับบุคคลผู้นี้เข้าเรียนในโรงเรียนนายร้อยที่ตัวร่วมเสียคงแต่เริ่มแรก อันท้า

ให้บุคคลนี้ไม่ต้องเสียเวลา เสียอนาคต และทางราชการก็ไม่ต้องเสียค่าใช้จ่ายในการเด่าเรียน สำหรับผู้ที่มีจิตใจไม่เหมาะสมเช่นนั้น เป็นการประหยัดค่าใช้จ่ายไปได้เป็นจำนวนไม่น้อย

เป็นที่น่าเสียดายว่าในขณะนี้เราไม่อาจทราบได้ว่าตัวรักคนใดมีจิตใจผิดปกติบ้าง เพราะไม่อาจจะสังเกตได้จากรูปร่างหน้าตาหรือกิริยาท่าทางแต่อย่างใด แม้แต่เจ้าตัวเองก็ไม่ทราบและไม่อาจจะบอกได้ว่าตนเองมีความสมบูรณ์ทางร่างกายและจิตใจหรือเปล่า และเนื่องจากการตั้งใจทำงานที่ต้องเกี่ยวข้องอยู่กับประชาชนอย่างใกล้ชิดตลอดเวลาถึงได้กล่าวแล้วข้างต้น การยกอันสำคัญยิ่งของตัวเองอยู่ที่การให้ความคุ้มครองบุตรกันสิทธิและเสรีภาพของประชาชน ฉะนั้น ถ้าหากตัวรักคนใดเกิดมีความผิดปกติทางจิตอันเป็นผลทำให้การปฏิบัติหน้าที่ภายเป็นการกระทำที่กระทบกระเทือนต่อสิทธิเสรีภาพของประชาชน แล้วก็ยอมจะเป็นผลเสียหายอย่างยิ่ง

ในประเทศสหรัฐอเมริกาได้มีการนำเอาวิธีการทดสอบทางจิตวิทยามาใช้ในการแข่งขัน เก็บทุกวิชาชีพ โดยเริ่มจากกิจการของเอกชนก่อน อาทิเช่นการทดสอบสำหรับคัดเลือกบุคคลเข้าทำงานในตำแหน่งพนักงานต้อนรับของบริษัทการบิน (Airline hostesses) ตำแหน่งงานประชาสัมพันธ์ (Public relations) ตำแหน่งงานในโรงงานอุตสาหกรรมของเอกชน เป็นต้น ต่อมาทางการทหารเมริกันหั้งสามกองทัพได้นำเอาวิธีการทดสอบทางจิตวิทยามาใช้ เป็นผลทำให้สามารถจัดหานักเรียนที่มีจิตใจผิดปกติหรือผู้ที่เป็นโรคประสาಥออกไปได้เป็นจำนวนมาก ในระยะหลังๆ นี้ปรากฏว่าผู้ที่มีหน้าที่เกี่ยวข้องในการทหารจำเป็นต้องผ่านการทดสอบทางจิตวิทยาโดยทั่วไป ซึ่งแสดงให้เห็นว่า การทดสอบทางจิตวิทยาก่อนที่จะพิจารณาบรรจุเข้าทำงานได้นิยมกระทำกันกว้างขวางยิ่งขึ้น

สิ่งที่ควรทราบเกี่ยวกับการทดสอบทางจิตวิทยา

ความต้องการที่เป็นหัวใจของการทดสอบทางจิตวิทยามีอยู่ 2 ประการ คือ⁹

1. ความแน่นอนไว้ใจได้ (Reliability)
2. ความสมบูรณ์ (Validity)

⁹ Lee J. Cronbach, *Essentials of Psychological Testing* (New York: Harper & Brothers, 1949), pp. 44-47.

การทดสอบทางจิตวิทยาอาจกระทำโดยใช้แบบทดสอบหลายแบบ หลายวิธี อาจแบ่งเป็นภาคหรือเป็นตอน ๆ ของการทดสอบก็ได้ แต่ผลลัพธ์ที่ได้รับจะต้องปรากฏออกมานемือนกันทั้งหมด ไม่แตกต่างกันดังนี้จึงจะถือได้ว่ามีความแน่นอนไว้ใจได้ ส่วนความสมบูรณ์ของการทดสอบนั้น หมายถึงแบบ (Pattern) ที่ใช้สำหรับการทดสอบแต่ละแขนงที่ต้องการสำหรับอาชีพหรืองานที่จะให้กระทำ เช่นงานของแพทย์สามัญ ศัลยแพทย์และทันตแพทย์ท้องการความถนัดคล้ายคลึงกัน 医師ทั้งหลายต้องมีทุกつかทั้งเฉียบคมและแจ่มใส ต้องมีเพนนาการทางสมัผัสทักษะมืออย่างละเอียดอ่อน ความมั่นคงและพลางกำลังอันเด็ดขาด ของมือ และความคิดถ่องแคล่วในการใช้นิ้วมือ 医師ต้องสามารถจินตนาภาพสามมิติได้อย่างชัดเจน¹⁰ การใช้แบบทดสอบสำหรับงานทางแพทยศาสตร์ก็จำต้องให้สมบูรณ์ตามที่ต้องการในคุณสมบัติของผู้ที่จะเป็นนายแพทย์ได้ดังกล่าวแล้ว ด้วยเหตุนี้ในการทดสอบทางจิตวิทยาจึงจำเป็นต้องให้ได้ทั้งความแน่นอนไว้ใจได้และความสมบูรณ์ของการทดสอบประกอบกัน โดยจะขาดอย่างหนึ่งอย่างใดเสียไม่ได้

การบริหารงานที่ควรในสหสื่อเมริกาได้มีการค้นคว้าในเรื่องการทดสอบทางจิตวิทยาอยู่ตลอดมาโดยได้เก็บข้อมูลต่างๆ และจัดทำสถิติไว้ ส่วนแนวทางปฏิบัติในการทดสอบ มีข้อสังเกตที่ควรพิจารณาด้วยดังนี้¹¹

1. ค่าใช้จ่าย (Cost) สำหรับการทดสอบ
2. เวลาที่ใช้ทดสอบ (Time) ควรจะพอเหมาะสม ไม่สั้นไม่ยาวนานเกินควร เพราะถ้าใช้เวลาทดสอบนานเกินไปจะทำให้ผู้เข้ารับการทดสอบเกิดความเบื่อหน่ายเป็นผลทำให้การทดสอบไม่สมบูรณ์
3. การบริหารงานทดสอบท้องถ่ายไม่ยุ่งยาก (Ease of Administration) โดยประกอบด้วยผู้ชำนาญการทดสอบ (Expert Testers) และผู้ให้คะแนน (Scorers) ร่วมในคณะเข้าหน้าที่ดำเนินการทดสอบ

¹⁰ ม.ล. ศุภ ชุมสาย, *op. cit.* n. 389

¹¹ Robert M. Bellows, *Psychology of Personnel in Business and Industry* (New York: Prentice-Hall Inc., 1954), p. 280.

4. แบบเปรียบเทียบ (Comparable forms) สำหรับการทดสอบบางประเภท จำต้องเตรียมไว้ก่อนล่วงหน้าให้พร้อม เพื่อใช้เป็นมาตรฐานในการวัดผลการทดสอบ ดำเนินมี เตรียมไว้ก่อนจะต้องเสียเวลาศึกษาค้นคว้าจัดทำขึ้น

5. ความสมบูรณ์และประโยชน์คงทน (Validity and interest) คือการทดสอบ สมบูรณ์ตามความต้องการของตำแหน่งงาน ขณะเดียวกันผู้รับการทดสอบก็ได้รับประโยชน์ จากการทดสอบ เพราะอย่างน้อยก็ทราบว่าตนสามารถทำงานประเภทใดได้บ้างอันเป็นแนว โน้มที่จะไปประกอบอาชีพต่อไป

6. การยอมรับคำวินิจฉัย (Acceptability) ของผู้เชี่ยวชาญการทดสอบ มี ความหมายที่สำคัญยิ่ง เพราะเป็นคำชี้ขาดซึ่งไม่มีการอุทธรณ์ถูก จึงควรเป็นที่เข้าใจเสีย แต่แรกว่า ใน การทดสอบทางจิตวิทยานั้น ผลของการทดสอบคือคำวินิจฉัยของผู้เชี่ยวชาญ ซึ่งเป็นที่เชื่อถือได้

การแปลและตีความหมายของคะแนนทดสอบทางจิตวิทยา

การออกแบบหรือสร้างแบบทดสอบทางจิตวิทยาเป็นงานของผู้เชี่ยวชาญทางจิต- วิทยาหรือนักจิตวิทยา (Psychologists) โดยเฉพาะ นักจิตวิทยาเป็นผู้ที่ได้ศึกษาค้นคว้าร่วบ รวมข้อเท็จจริงจากพฤติกรรมของบุคคลที่แสดงออกในลักษณะต่าง ๆ จนกระทั่งสามารถยึด ถือเป็นเกณฑ์ (Norm) สำหรับใช้เป็นเครื่องเปรียบเทียบวัดผลการทดสอบบุคคลอื่นท่อไป การหาเกณฑ์ดังกล่าวที่ต้องใช้เวลานานและต้องใช้ความพยายามเป็นอย่างมากในการที่จะ จัดสร้างแบบทดสอบโดยมาได้แต่ละอย่าง การที่จะออกแบบทดสอบสำหรับงานตำรวจ หรือ กิจการตำรวจนายโดยทั่วไป นักจิตวิทยาก็ต้องทราบเสียก่อนว่า การที่ตรวจสมัยนี้ท้องการคน อย่างไร เช่น (1) ระดับความฉลาด (Intelligence) (2) ความมั่นคงของจิตใจ (Stability) (3) อุปนิสัยใจคอ (Character) (4) ความถนัดสำหรับงานตำรวจน (Aptitude) รวมความแล้ว ผู้ที่จะเป็นตำรวจนี้ต้องต้องสามารถปฏิบัติงานร่วมกับผู้อื่นภายใต้กฎข้อบังคับและระเบียบวินัย มีความสมบูรณ์ทั้งร่างกายและจิตใจ และมีคุณธรรมสูงส่งในอันที่จะทำหน้าที่เป็นผู้นำบังคับบัญชี นำรุ่งสุขให้แก่ประชาชนโดยแท้จริง¹²

¹² Thomas M. Frost, "Selection Methods for Police Recruits," *Journal of Criminal Law & Criminology*, Vol. 4, No. 3 (May-June 1955), p. 137.

ประเภทต่าง ๆ ของการทดสอบ (Test categories)

ก่อนที่จะจัดให้มีการทดสอบทางวิทยา จำเป็นต้องศึกษาหน้าที่การงานที่จะกระทำเสียก่อนว่ามีอะไรบ้าง เป็นงานที่ต้องใช้สายหรือหอย มาตรฐานความรู้ของบุคคลที่จะทำงานนั้นกำหนดขึ้นตามที่ไว้อ้างไว้ และปริมาณความต้องการในทั่วบุคคลที่จะรับได้ในปัจจุบัน โดยคำนึงถึงอัตราตำแหน่งซึ่งอาจเปลี่ยนแปลงโดยการลาออก ตาย ปลดเลื่อน และขยายอัตราประจำปีต่อไป

ความยุ่งยากในการทดสอบทางวิทยาสำหรับผู้ที่จะเป็นตัวรวจย้อมมืออยู่บ้าง เนื่องด้วยมีตำแหน่งงานมากหลายลายประเภท แต่ก็ไม่เหลือวิธีที่จะทำได้โดยพิจารณาแบบหน้าที่ฝ่ายที่สำคัญ ๆ ออกคงที่ก็ได้

- (1) ฝ่ายปรับปรุงรักษาความสงบเรียบร้อย และ
- (2) ฝ่ายเทคนิคที่ต้องใช้ความรู้ความสามารถพิเศษเฉพาะอย่าง เช่นฝ่ายวิทยาการตัวตรวจ ตรวจสอบลายพิมพ์น้ำมือ ตรวจสอบทางวิทยาการ ฯลฯ

ฉะนั้นในการทดสอบก็อาจกระทำการที่เป็นการคัดเลือกร่วมกันเสียชั้นหนึ่งก่อน แล้วจึงทดสอบแยกประเภทความถนัดออกไปตามที่ต้องการ

ประเภทต่าง ๆ ของการทดสอบทางวิทยาสำหรับตัวตรวจในสหรัฐอเมริกามีดังคือไปนี้¹³

1. การทดสอบความบัญญา (Intelligence Tests) ทั้งนี้เป็นการทดสอบโดยที่นำไปเกี่ยวกับระดับความบัญญาของผู้เข้ารับการทดสอบว่าจะสูงต่ำกว่ากันเพียงใด หรือหากจะให้เข้าใจง่ายก็คือเป็นการวัด “สมบัญญา” ของคนเรานั่นเอง คนที่มีความบัญญาสูงก็ถือว่าเป็นคนฉลาด คนที่ระดับความบัญญาต่ำกว่าเป็นคนโง

2. การทดสอบความสำเร็จทางวิชาการ (Achievement Tests) แยกออกเป็น

- (ก) ความสำเร็จทางการศึกษาที่ได้รับเรียนมา เช่นในเชิงคณิตศิลป์ อักษรศิลป์ วิทยาศาสตร์
- (ข) ความสำเร็จในเชิงจัดการ หรือความชำนาญในงานซึ่งผู้มีอ งานเทคนิคเฉพาะอย่าง หรืองานอาชีพที่ได้รับการฝึกฝนอบรม

¹³ Randolph A. Lacouture, *op. cit.*, p. 10-35.

3. การทดสอบความถนัด (Aptitude tests) เป็นการทดสอบเพื่อทราบแนวถนัดในเชิงต่างๆ ของกิจกรรมที่ต้องการ

4. การทดสอบความสนใจและทัศนคติ (Interests and attitude tests) วัดถูก ประสงค์ของการทดสอบก็เพื่อต้องการทราบว่ามีความสนใจในอาชีพหรืองานอะไร เพราะบางกรณีคนเราก็ไม่รู้ตนเองเหมือนกันว่าสนใจในงานประเภทใด ส่วนในการทดสอบทัศนคติ ซึ่งหมายถึงท่าทีความรู้สึกที่มีอยู่และพฤติกรรมของบุคคลผู้นั้นที่จะแสดงต่อประชาชนในฐานะที่เป็นกรรมกร เช่นการสังเกตเห็นว่า “ทำรำเป่ง” โดยพิจารณาจากภาริยา วาชาที่ปรากฏออกมายื่นแสดงถึงทัศนคติที่แสดงว่า “ฉันเป็นใหญ่” กว่า บุคคลที่มีทัศนคติเช่นนี้ไม่สมควรที่จะเป็นกรรมกร

5. การทดสอบบุคลิกภาพ (Personality tests) เป็นการทดสอบที่ต้องการทราบถึงอารมณ์ ความยุ่งยากขัดแย้งภายใน ความวิตกกังวล ซึ่งความจริงในการทดสอบก็เพื่อพิจารณาว่าบุคคลนั้นเป็นผู้ที่นิสัยอย่างไร เช่นเป็นคนก้าวร้าว สงบเสงี่ยมเรียบร้อย เปิดเผยร่าเริง หรือเก็บตัวไม่สังสรรค์กับผู้ใหญ่ฯลฯ การทดสอบบุคลิกภาพสำหรับงานสำรวจต้องการทราบว่าบุคคลนั้นจะสามารถปรับตัวให้เข้ากับสิ่งแวดล้อมและสถานการณ์ต่างๆ ได้เพียงใด แก้ไขใน ทดสอบถึงความมั่นคงในอาชีวะ (Emotional stability) คือไม่หวั่นไหวทางกระเสปประสาท อันเป็นสื่อทำให้อาชีวะเปลี่ยนแปลงหรือให้วาดีง่าย นอกจากนี้เพื่อต้องการทราบถึงความสมพันธ์ในสังคม การควบคุมจิต ซึ่งรวมความแล้วต้องการผู้ที่มีบุคลิกภาพสำหรับอาชีพสำรวจ เพราะคำว่าเป็นผู้พิทักษ์และรับใช้ประชาชน

การทดสอบเช่าน์บัญญา (Intelligence Tests)

การทดสอบเช่าน์บัญญาได้กระทำการมากกว่ากึ่งศตวรรษแล้ว และก็ได้มีการศึกษาค้นคว้าคิดค່ອກนماณทุกวันนี้ ในระยะแรก ๆ ได้มีการทดสอบบรรดาผู้ที่ทำงานในอาชีพต่าง ๆ กัน โดยเฉพาะอาชีพสำรวจให้รวมอยู่ในกลุ่ม “งานฝ่ายพลเรือน” (Civil service) จนในกระทั่งปี ก.ศ. 1932 Thurstone จึงได้นำเอาข้อมูลต่าง ๆ เกี่ยวกับการทดสอบเช่าน์บัญญาสำหรับอาชีพสำรวจมาเผยแพร่ขึ้นครั้งแรก ในระยะสามสิบปีที่มาแม้จะได้มีการปรับปรุงวิธีการทดสอบให้ทันสมัยขึ้นแต่ก็ยังคงยืดดีอยู่ดังของ Thurstone อยู่อย่างไรก็

ตามการทดสอบเชาวน์บัญญาสำหรับค่ารัวในสหรัฐอเมริกานั้น ในขั้นตอนดีกว่าเป็นสิ่งจำเป็นอันจะขาดเสียไม่ได้ในการคัดเลือกผู้สมัครเข้าเป็นค่ารัว¹⁴

ปัญหาที่ไปเกี่ยวกับเชาวน์บัญญานั้นคือ

การกำหนดเชาวน์บัญญานั้นที่สำหรับค่ารัวก่อนข้างจะมีปัญหายุ่งยากอยู่แล้ว หน่อย เพราะต้องเน้นงานและหน้าที่ที่รับผิดชอบของค่ารัวมีหลายชั้น แม้ในสหรัฐอเมริกาก็ได้มีข้อขัดแย้งกันในเรื่องน้อย แต่โดยทั่วไป ๆ ได้กำหนดความสำหรับผู้จะสมัครเข้าเป็นค่ารัวไว้เป็นการแน่นอน คือจบหลักสูตรมัธยมศึกษา ชั้นทางสหรัฐอเมริกาเรียกว่า High School เป็นอย่างที่¹⁵ ตำแหน่งที่รับการบรรจุนั้นเรียกว่า “พลตระเวน” (Patrolman) เมื่อัน ๆ กันทั้งหมด บางแห่งก็เรียกว่า “Trooper” ซึ่งก็เป็นตำแหน่งเดียวกันที่พลค่ารัวของสหรัฐอเมริกาเหมือนกัน ตั้งนั้นการที่จะกำหนดเชาวน์บัญญานั้นบุคคลที่สมัครเข้าเป็นค่ารัวนั้นจึงไม่อาจจะยกันก็ เพราะระดับการศึกษาของสหรัฐอเมริกาทั้งเที่ยมกันทุกรัฐและทุกห้องถูกลดค่า

สำหรับค่ารัวไทยเรานั้น ในกรณีปกติเริ่มใช้เวลาเป็นค่ารัวโดยผ่านการศึกษาอบรมจากโรงเรียนพลค่ารัว หรือ ผ่านการศึกษาอบรมจากโรงเรียนนายร้อยค่ารัว ส่วนผู้ที่มีความรู้พิเศษตามความต้องการของกรมค่ารัว เช่นผู้ที่ได้รับประกาศนียบัตรหรือปริญญาในสาขาวิชาที่กรมค่ารัวต้องการก็จะต้องผ่านการอบรมจากสถาบันการศึกษาของกรมค่ารัวด้วยเหมือนกันนั่นจึงจะได้รับการบรรจุแต่งตั้งเป็นข้าราชการค่ารัว ในที่นี้ควรขอกล่าวเฉพาะพิเศษความรู้สำหรับผู้ที่จะสมัครเข้าเป็นพลค่ารัว และผู้ที่จะเข้าศึกษาในโรงเรียนนายร้อยค่ารัว คือ

(ก) ผู้ที่จะมีสิทธิเข้าเป็นนักเรียนพลค่ารัวได้ต้องมีพิเศษความรู้สำเร็จชั้นมัธยมปีที่ 6 (เดิม) หรือ ม.ศ. 3

(ข) ผู้ที่จะเข้าศึกษาในโรงเรียนนายร้อยค่ารัวได้ ต้องสำเร็จการศึกษาชั้นม. 8 (เดิม) หรือ ม.ศ. 5 หรือเตรียมปริญญานั้นปีที่ 2

¹⁴ O.W. Wilson, *Police Planning* (2nd ed.; Springfield, Ill.: Charles C. Thomas, 1957), p. 233.

¹⁵ V.A. Leonard, *Police Organization and Management* (Brooklyn, N.Y.: The Foundation Press Inc., 1951), pp. 126 – 130.

พนความรู้สั่งที่ต้องกล่าวว่าเป็นเพียงกฎเกณฑ์ที่ต้องไว้เพื่อให้มีสิทธิที่จะสมัครเข้า เป็นตำรวจหรือสมัครเข้าศึกษาในสถาบันการศึกษาของกรมตำรวจนั้น ทำใช้เป็นการวัด เชาวน์บัญญาจากการที่เรียนสำเร็จจบหลักสูตรดังกล่าวไม่ ผู้ที่มีเชาวน์สูงอาจไม่มีกำลังทรัพย์ หรือฐานะดีพอที่จะเรียนให้สำเร็จในชั้นสูง ๆ ก็มีอยู่ไม่น้อย

ในการทดสอบเชาวน์บัญญาในสหราชอาณาจักรการที่ทำพร้อม ๆ กับการสอบเข้าเป็น ตำรวจ (Entrance examination) ส่วนการทดสอบทางจิตวิทยาแขนงอื่น ๆ ก็มักจะกระทำ ภายหลังที่ได้ทำการทดสอบภาควิชาการเสร็จแล้ว

เครื่องกำหนดระดับบัญญา

นักจิตวิทยาได้คลingen ให้ใช้ I.Q. ซึ่งย่อมาจากคำ Intelligence quotient เป็น เครื่องกำหนดระดับบัญญา¹⁶

ไอ.คิว. I.Q.	เชาวน์ (Intelligence)
ต่ำกว่า 0	โง่เง่า (Idiot)
1-49	โง่เหลา (Imbecile)
50-69	โง่เหรา (Moron)
70-79	โง่คาดเส้น (Border line)
80-89	ค่อนข้างโง่ (Backward)
90-109	ปกติหรือปานกลาง (Normal)
110-119	ฉลาด (Superior)
120-139	ฉลาดมาก (Very superior)
140-ขึ้นไป	อัจฉริยะ (Genius)

กำหนดเชาวน์บัญญาของบุคคลที่ทดสอบได้ตาม ไอ.คิว. (I.Q.) ข้างต้นนี้เป็นผลจาก การทดสอบทางจิตวิทยา ซึ่งช่วยให้สามารถถึงระดับบัญญาของบุคคลเป็นชั้น ๆ ว่า มีความไว หรือฉลาดในระดับไหน ผลการค้นคว้าดังกล่าวบ่งว่าเป็นที่เชื่อถือโดยทั่วไป

¹⁶ ม.ส. ศุภชุมสาย, op. cit., n 340-341

ในปี ค.ศ. 1924 ได้มีการทดสอบผู้สมัครเข้าเป็นตำราในสหรัฐอเมริกา และนักจิตวิทยาได้แนะนำให้กำหนดมาตรฐานนี้อยู่ขั้นต่ำสำหรับตำราไว้เพียง ไอ.คิว. (I.Q.) 95 เท่านั้น แต่ในปัจจุบันนี้ กรมตำราฯ แห่งมลรัฐคัลฟอร์เนียกำหนดมาตรฐานนี้อยู่ขั้นต่ำสำหรับผู้ที่จะเข้าเป็นตำราไว้ถึง ไอ.คิว. (I.Q.) 120 ซึ่งนับว่าสูงมาก¹⁷ นักวิชาการตำราฯ บางคน เช่น O.W. Wilson ได้กำหนดมาตรฐานนี้อยู่สำหรับตำราอเมริกันไว้ว่า โดยทั่วไปแล้วไม่ควรต่ำกว่า ไอ.คิว. (I.Q.) 112 อันเป็นระดับที่อยู่ในเกณฑ์คลาด

มีข้อสงสัยว่าทางการตำราฯ อเมริกันท้องการบุคคลที่มีระดับเข้า的标准 นี้อยู่สูงขึ้นกว่าเดิมก่อนมาก เนื่องจากในสมัยปัจจุบันคนร้ายอาจมีความเฉลียวฉลาดเพิ่มขึ้น ทั้งกิจกรรมทางวิทยาศาสตร์ก็เจริญขึ้น ทำให้จำเป็นที่จะต้องใช้เข้าหน้าที่ผู้รักษาภูมายและความสงบเรียบร้อยที่มีความรู้ความสามารถสามารถดูแลด้วย

วัตถุประสงค์ของการทดสอบชีวน์บัญญา

เนื้อแท้ของการทดสอบชีวน์บัญญา คือต้องการวัดระดับของการใช้ตรรกะวิจารณ์และการตัดสินใจของผู้รับการทดสอบ นักจิตวิทยามุ่งหมายที่จะคุณลักษณะในทางปฏิบัติ เกี่ยวกับการปรับตัวให้เข้ากับเหตุการณ์และสิ่งแวดล้อมต่างๆ บางกรณีผู้เข้ารับการทดสอบ จำเป็นต้องใช้การตัดสินใจซึ่งก็ต้องเป็นการตัดสินใจที่ถูกต้องและรวดเร็ว ตลอดจนใช้เหตุผล ต่างๆ ให้ถูกต้องตามกาลเทศะ เพราะสิ่งต่างๆ เหล่านี้มีความสำคัญต่อหน้าที่ของตำราฯ อยู่ไม่น้อย

วิธีปฏิบัติในการทดสอบ

การทดสอบนี้มีวิธีปฏิบัติทั้งชนิดที่เป็นรายตัวบุคคลและเป็นกลุ่ม การทดสอบรายตัวมีความสำคัญมาก เพราะกระทำจะเอียงต่อไปเกี่ยวกับตัวบุคคลไม่ต่างอะไรมาก กับการให้แพทย์ตรวจร่างกาย ทั้งเป็นการทดสอบหลายด้าน แต่ก็เป็นการสัมภาษณ์อย่างมาก ส่วนการทดสอบเป็นกลุ่มนั้น ย่อมกระทำได้เร็วกว่า และเป็นการทดสอบเพื่อพิจารณาถึงลักษณะเฉพาะที่เด่นจากกลุ่ม เช่นความรวดเร็วในการตัดสินใจ หรือลักษณะความเป็นผู้นำคือนิ่งกว่าผู้เข้ารับการทดสอบในกลุ่มเดียวกัน เป็นต้น

¹⁷ Ronald A. La Couture, *op. cit.*, pp. 10-33.

¹⁸ O.W. Wilson, *op. cit.*, pp. 234-235.

แขนงการทดสอบเช่านบัญญา

การทดสอบเช่านบัญญาที่ใช้สำหรับสำรวจในสหรัฐอเมริกายังแบ่งออกเป็น
แขนงต่าง ๆ ได้แก่¹⁹

๑. เช่านบัญญาในเชิงเครื่องกล (Mechanical intelligence tests)
๒. เช่านบัญญาในเชิงสังคม (Social intelligence tests)

การทดสอบในแขนงแรกจะทำเพียงเพื่อท้องการความรู้ทั่ว ๆ ไป หรือความรู้เบื้องต้นที่ผู้รับการทดสอบมีอยู่ เช่นในการเรียกชื่อเครื่องมือเครื่องใช้ต่าง ๆ ที่พบเห็นอยู่ตามธรรมชาติหรือโดยทั่ว ๆ ไป (Hand tools) ซึ่งไม่เกี่ยวกับเครื่องมือกล (Mechanical tools) หรือเครื่องมือไฟฟ้า (Electric tools) แต่อย่างไร นอกจากนี้เกี่ยวกับการเรียนรู้ด้านงานและภารกิจต่อรูปภาพ ซึ่งเป็นส่วนประกอบที่มีประโยชน์ในการที่จะพิจารณาถึงความสนใจของผู้เข้ารับการทดสอบด้วย ส่วนการทดสอบเช่านบัญญาในเชิงสังคมมุ่งพิจารณาถึงความเป็นอยู่ส่วนตัว วิธีการตัดสินใจในบัญหาสังคม การรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น การใช้ความสัมภัยในพฤติกรรมของผู้อื่นในสังคม การอยู่ร่วมกันและถูกการเข้ากันได้กับผู้อื่น การสังเกตลักษณะรูปพรรณและอุปนิสัยจากของบุคคลโดยใช้วิธีการถูกภาพ เป็นต้น

ข้อแนะนำการใช้แบบต่าง ๆ สำหรับทดสอบเช่านบัญญา

การทดสอบเช่านบัญญาที่ใช้อยู่ในสหรัฐอเมริกานั้นมีหลายแบบและหลายวิธี ทั้งนี้แล้วแต่ทางการสำรวจของแต่ละรัฐจะนำเอาวิธีการหรือแบบอย่างของนักจิตวิทยาคนใดไปใช้ เพราะทุกรัฐมีมหาวิทยาลัยซึ่งบางแห่งก็มีการสอนวิชาการสำรวจและมีผู้เชี่ยวชาญทางจิตวิทยาประจำอยู่ด้วย ตามปกติถือหลักในการปฏิบัติทั้งนี้.

๑. ใช้แบบที่ง่ายและสะดวกแก่แนวทางปฏิบัติในการทดสอบ (Practical)
๒. ประหยัดเวลาและค่าใช้จ่ายในการทดสอบ (Economy)
๓. มีความแน่นอนไว้ใจได้และสมบูรณ์ในการทดสอบ (Reliability and validity)

¹⁹ Ronald A. LaCouture, *op. cit.*, pp. 10-25.

แบบทดสอบเช้านบัญญาสำหรับตัวตรวจในสหรัฐอเมริกาที่ใช้ได้ผลมากแล้วเรียกตามชื่อของแบบทดสอบ มีดังนี้²⁰

1. Ohio State University Psychological Test
2. Otis Self-Administering Tests of Mental Ability, Higher from Standard Examination
3. Partington Parkway Test²¹
4. Otis General Intelligence Examination
5. Gamma Test of the Quick-Scoring Mental Ability Tests
6. Personnel Test by Wonderlic
7. Digit Symbol Test²²
8. Wechsler Bellvue Intelligence Test
9. Standford-Binet Test
10. Henmon-Nelson Test of Mental Ability
11. New California Short-Form Test of Mental Ability (Advanced Form)²³

การทดสอบความสำเร็จทางวิชาการ (Achievement Tests)

ความมุ่งหมายของการทดสอบนี้เพื่อวัดวิศัยสามารถ (Ability) ที่มีอยู่ในทั่วบุคคลในขณะสมัครงานว่ามีอยู่แค่ไหนเพียงไร และจะส่งผลกระทบทำงานของผู้คนให้ก้าวหน้าไปได้ไกลเพียงใด เนื่องด้วยการทดสอบความสำเร็จทางวิชาการ (Achievement tests) และการทดสอบความถนัด (Aptitude tests) มีลักษณะคล้ายคลึงกันมาก แต่ก็มีข้อสังเกตที่พอจะแยกให้เห็นง่าย ๆ คือ ความสำเร็จทางวิชาการนั้นเป็นวิศัยสามารถที่เกิดภายใต้ความสามารถที่มีอยู่ในทั่วบุคคล (Innate capacity) ส่วนในเรื่องความถนัด (Aptitude) เป็นการแสดงออกให้ประจักษ์ซึ่งกิจกรรม (Activity) อย่างไอย่างหนึ่ง โดยบุคคลนั้น

²⁰ Ibid.

²¹ Lee W. Cozen, "Use of the Partington Parkway Test," *Journal of Applied Psychology*, Vol. 3, No. 1 (January, 1951), p. 112.

²² Harold E. Burtt, *op. cit.*, p. 88.

²³ Ronald A. LaCouture, *op. cit.*, pp. 10-35,

การทดสอบความสำเร็จทางวิชาการ^{๒๓} บางทีก็เรียกว่า Proficiency tests ซึ่งหมายถึงการทดสอบในด้านความชำนาญด้านใดด้านหนึ่งเกิดจากความสามารถที่มีอยู่ตัว

ความจำเป็นที่ต้องทำการทดสอบความสำเร็จทางวิชาการนั้นเพื่อพิจารณาควบคู่กับการทดสอบเชาวน์บัญญา ซึ่งโดยปกติเชาวน์บัญญาที่ก่อไม่อาจที่จะเรียนอะไรได้สำเร็จแม้จะทำการฝึกอบรมซ้ำแล้วซ้ำอีกก็เป็นการยากที่จะเขียนให้สำเร็จ ประโยชน์ที่จะได้จากการทดสอบเชาวน์บัญญาอีกประการหนึ่งก็คือ มักปรากฏว่าผู้ที่มีเชาวน์บัญญาสูงเกินไป นักจะทำงานไม่สน หรือทำไม่นานก็ถอยออก ซึ่งถ้าไม่ทำการทดสอบอย่างอื่นประกอบกับการทดสอบเชาวน์บัญญาด้วยแล้ว ย่อมดีกว่าไม่สมบูรณ์

ความสำคัญในการทดสอบนั้นก็เพื่อคัดเลือกเอาเฉพาะผู้ที่มีเชาวน์บัญญา และมีความสามารถอยู่ในเกณฑ์ที่ก่อการตำรวจนักต้องการ จากผลการทดสอบที่ได้ศึกษาค้นคว้าและทดลองมาแล้วตามรายงานของนักวิทยาและประสบการณ์ของนักบริหารงานบุคคลปรากฏว่า ผู้ที่มีเชาวน์บัญญาสูงมากเปลี่ยนงานบ่อยกว่าผู้ที่มีเชาวน์บัญญาปานกลาง และผู้ที่มีเชาวน์บัญญาสูงเกินไปไม่เหมาะสมสำหรับกิจการตำรวจนัก

ข้อแนะนำสำหรับแบบทดสอบความสำเร็จทางวิชาการ

การทดสอบความสำเร็จทางวิชาการสำหรับตำรวจนักในสหรัฐอเมริกานิยมใช้แบบทดสอบที่มีชื่อค้างคืนไปนี้^{๒๔}

1. Policeman Examination General Adaptability Test
2. Strong Vocational Interest Blank for Men (Revised)
3. Cooperative General Achievement Test
4. College Entrance Examination Board Test
5. Scholastic Aptitude Test

การทดสอบความถนัด (Aptitude Tests)

ความถนัด (Aptitude) หมายถึงภาวะทางจิตที่แสดงว่า คนมีทางโน้มพิเศษที่ทำให้เหมาะสมที่จะทำงานชนิดหนึ่งๆ เช่น นาย ก. มีความถนัดในทางครีเอองกล นาย ก. จะเรียน

²⁴ Ibid.

รู้เกี่ยวกับเครื่องกลได้ดีกว่านายอ. ผู้ซึ่งมีความถนัดในทางศิลปะ ความถนัดในทางคนหรือศิลปะ และแม้ในทางเครื่องกลเข้าใจกันว่าไม่พึงพิงอยู่กับความสามารถต่างๆ ที่ว่าได้ด้วยข้อทดสอบเช่นนี้สามัญ²⁵

การทดสอบความถนัดเป็นการทดสอบเพื่อจะได้รู้ว่าบุคคลนั้น ๆ มีความถนัดไปในทางไหน จะเรียนวิชาหรือประกอบอาชีพตามที่ปรารถนาไว้จะเป็นการสำเร็จหรือไม่ ตามปกติการทดสอบความถนัดมักดำเนินการด้วยวิธีที่จะให้ผู้รับการทดสอบแสดงความสามารถที่มีอยู่ในกิจกรรมมาให้ปรากฏเป็นกิจกรรมอย่างใดอย่างหนึ่ง โดยแบ่งการทดสอบออกเป็นสองแขนง คือ

1. ความถนัดเชิงเครื่องกล (Mechanical test)
2. ความถนัดเชิงสารบรรณ (Clerical test) หรืออาจเป็นความถนัดในทางหนังสือก็ได้

แบบการทดสอบดังกล่าว นักจิตวิทยาจะเป็นผู้กำหนดข้อให้พอดีเหมาะสมพอควรแก่มาตรฐานทั่ว ๆ ไปตามความต้องการสำหรับกิจการงานในหน้าที่ เช่นในกิจการตำรวจนักพิจารณาถึงหน้าที่ตำรวจนอกทั่ว ๆ ไป อันเกี่ยวกับการรักษาความสงบเรียบร้อยเป็นทัน แต่ถ้ามีความต้องการทดสอบความถนัดพิเศษ (Special aptitude) ซึ่งหมายถึงงานในหน้าที่รับผิดชอบสูงขึ้น งานที่เกี่ยวกับวุฒิพิเศษทางอักษรศาสตร์ วิทยาศาสตร์ หรือมาตรฐานของงานในหน้าที่รับผิดชอบของนายตำราชานั้นสูงขึ้น นักจิตวิทยาก็จำเป็นต้องออกแบบแบบสำหรับทดสอบให้สูงขึ้นเพียงไรก็ได้แม้สำหรับบุคคลในระดับชั้นบุญญาชน การออกแบบทดสอบความถนัดนั้นก็ต้องอยู่กับความสามารถที่เป็นและความสามารถท้องการของหน่วยงานว่าประสงค์จะให้มีการทดสอบบุคคลในระดับไหนเพื่อประโยชน์ในการชนิดใดของตน

การทดสอบความถนัดสำหรับตำรวจนัก

กล่าวโดยทั่วไปเป็นที่ทราบกันดีอยู่แล้วว่า งานตำรวจนักต้องการบุคคลที่มีคุณวุฒิที่ค่อนข้างจะพิเศษกว่างานพลเรือนอื่น ๆ อยู่บ้าง จะสังเกตได้ว่าการรับสมัครบุคคลเข้าเป็นตำรวจนั้นในสหรัฐอเมริกา ไม่ว่าจะเป็นตำราช่องรัฐ หรือตำราเทศบาล มักจะมี

²⁵ ม.ล. ศรี ชุมสาย *op. cit.*, น. 361

ประกาศและหนังสือคู่มือเจ้าผู้สมัคร (Recruit manual) ภายในคู่มือนี้ได้เจาะลึกลงไปที่
ขั้นตอนของผู้สมัคร ตลอดจนกำหนดวิธีการสอบและทดสอบ ทั้งภาควิชาการ พลศึกษา
และการทดสอบทางจิตวิทยาด้วย

ข้อแนะนำสำหรับการทดสอบความถนัด

การทดสอบความถนัดสำหรับตำรวจมีแบบที่นิยมใช้ในสหรัฐอเมริกายุค 4 แบบ
คัวยกัน คือ ²⁶

1. Mechanical Comprehension - Picture Setups of Four Everyday Problems
2. Technical Reading
3. Spatial Relations
4. Arithmetical Ability

นอกจากนี้ยังมีแบบทดสอบที่มีส่วนสัมพันธ์กับความต้องการในงานตำรวจ ซึ่ง
มักใช้ควบคู่ในการทดสอบความถนัดด้วย ดังนี้ ²⁷

1. Digit Symbol or Substitution Test
2. Bennett Mechanical Test of Mechanical Comprehension
3. St. Louis Police Aptitude Test
4. Minnesota Rate of Manipulation Test
5. Purdue Pegboard Test
6. Social Intelligence Test
7. Policeman Examination General Adaptability Test
8. Moore Test of Arithmetic Reasoning
9. Otis Arithmetic Reasoning Test
10. Minnesota Spatial Relations Test

²⁶ Williams A. Owen, Jr., "A Difficult New Test of Mechanical Comprehension," *Journal of Applied Psychology*, Vol. 29, No 4 (April, 1950), p. 77.

²⁷ Philip H. Dubois and Robert I. Watson, "The Selection of Patrolmen," *Journal of Applied Psychology*, Vol. 29, No 4 (April, 1950), p. 90.

11. General Aptitude Test
12. Test of Practical Judgement
13. Cooperative Vocabulary Test
14. Minnesota Clerical Test
15. Revised Minnesota Paper Form Board
16. Otis Quick-Scoring Mental Ability Test

การทดสอบความสนใจและทรวดหนคติ (Interest and Attitude Tests)

ความสนใจในหน้าที่การงาน

ความเจริญก้าวหน้าอันเป็นผลสำเร็จในงานอาชีพย่อมขึ้นอยู่กับความสนใจในกิจกรรมงานที่กระทำอันเป็นส่วนประกอบอย่างหนึ่งที่มีอยู่ภายในตัวบุคคล บัญชาเรื่องความสนใจในหน้าที่การงานที่กระทำจึงเป็นสิ่งสำคัญยิ่ง เพราะงานจะดีหรือไม่ดี ขึ้นอยู่กับความสนใจที่ว่านี้ ถ้าคนสองคนมีมุมมองในการทำงานเท่ากัน มีความรู้ความสามารถทักษะเทียบกันไม่ยิ่งหย่อนกว่ากัน ตามปกติก็น่าจะคาดหวังได้ว่าผลงานของคนทั้งสองคนจะเหมือนกัน หรือเท่ากันอย่างไม่มีบัญชา แต่บางกรณีไม่เป็นเช่นนั้น หันกลับเนื่องจากความสนใจในงานนั้นต่างกัน ผลงานที่ปรากฏจึงไม่เท่ากันหรือแตกต่างกันไปด้วย

การทดสอบความสนใจเพื่อที่จะทดสอบดูว่าบุคคลนั้น ๆ มีความสนใจอาชีพอะไรแล้ว คนเราส่วนใหญ่มักจะดำเนินชีวิตพอด�다เดือดประกอบอาชีพไม่ถูกทาง ก็เนื่องด้วยคนเองไม่ทราบถึงว่าตนเองมีความสนใจไปในทางไหนนั้นเอง

ความสนใจไม่เสื่อมถอย (Permanence of interest)

คนที่มาสมัครงานส่วนใหญ่มักจะแสดงให้เห็นว่ามีความสนใจในตำแหน่งงานที่เข้าประสงค์จะทำ แต่แทบที่จริงแล้วความสนใจนี้เป็น เพราะต้องการจะได้อาชีพ คือต้องการทำงานเพื่อเงิน ซึ่งไม่ถือเป็นความสนใจอันมีอยู่อย่างไม่เสื่อมถอยในหน้าที่การงานที่จะทำ เช่นผู้สมัครเข้ารับราชการตำรวจ อาจตอบคำถามเวลาสัมภาษณ์ว่า “ต้องการเป็นตำรวจนี้เพื่อเป็นอาชีพ” ก็ถือว่าเป็นคำตอบที่ออกมากจากใจจริง อันหมายถึงว่า ถ้ามีโอกาส

ให้เป็นการตรวจแล้วก็หวังที่จะยกถือเป็นงานอาชีพท่อไป ความสนใจจะอยู่ที่อาชีพ ตรวจ แต่ถ้าสอบไม่ได้ ไม่ได้เป็นการวัดความสนใจไปในอาชีพอื่น ต่างกับผู้สมัครที่ตอบว่า “สมัครเป็นสำรวจเพราภรรภานที่เกี่ยวกับการบริการประชาชน” ดังนั้นความสนใจที่มุ่งไปยัง “ตำแหน่งงาน” (Position) ซึ่งในการนี้ แม้เข้าจะได้เป็นสำรวจหรือไม่เข้าก็สนใจที่ตำแหน่งหน้าที่ ฯ เกี่ยวข้องกับการบริการประชาชนอันเป็นความสนใจที่แนวโน้มไม่เสื่อมถอย

ในการทดสอบความสนใจจึงเป็นการทดสอบที่ต้องการทราบถึงความสนใจกลอกรายไปของคนเรา หงส์เพราภรรภานที่คำพูดก็ไม่ตรงกับใจโดยเจ้าตัวเองก็ไม่รู้สึกว่าเป็นเช่นนั้น

การสำรวจทรรศนคติ (Attitude survey)

กิจกรรมรายของสำรวจ ตลอดจนการใช้เวลาในการติดต่อกับประชาชนดือว่า เป็นพฤติกรรมอันเกิดจากทรรศนคติ (Attitude) ซึ่งมีความสำคัญต่อสังคมมีชื่น้อย ในทางประเทศจังนิยมให้มีการสำรวจทรรศนคติของสำรวจจากการติมหานานทางหนังสือพิมพ์ เพื่อนำมาพิจารณาแก้ไข ดังนั้นในการที่ต้องจัดให้มีการทดสอบทางทรรศนคติขึ้นก็เพื่อที่จะขอจัดบุคคลที่ไม่สมควรเข้ามายุ่งในวงการสำรวจเสีย

ข้อแนะนำสำหรับทดสอบความสนใจและทรรศนคติ

นักจิตวิทยาได้ค้นคว้าและออกแบบแบบทดสอบความสนใจและทรรศนคติสำหรับสำรวจของสหรัฐอเมริกาไว้หลายแบบด้วยกัน แบบทดสอบความสนใจมักใช้แบบซึ่งเรียกว่า “ท่อไปนี้ กือ.”²⁸

1. Euker Preference Record

2. Strong Vocational Interest Inventory

ท้องแบบนี้ใช้สำหรับผู้สมัครใหม่โดยปรีบเทียบกับเกณฑ์ (Norm) ที่นักจิตวิทยาได้ทำการทดสอบไว้แล้วจากผู้ที่เป็นสำรวจอยู่ เทิมหรือผู้ที่ผ่านชีวิตสำรวจมาแล้ว

สำหรับแบบทดสอบทรรศนคตินิยมใช้แบบของ Thurstone เรียกตามชื่อว่า “Thurstone Measure of Equal Appearing Intervals”²⁹

²⁸ Ronald A. LaCouture, *op. cit.*, pp. 10-35.

²⁹ *Ibid.*

การทดสอบให้ผู้รับการทดสอบเขียนลงบนกระดาษคำตอบซึ่งจะเป็นประโยชน์สูง ๆ อันเป็นคำตอบจากใจจริงของตนและวิธีนี้นักจิตวิทยาสามารถวินิจฉัยได้ในทันที ถึงทรงคุณค่าของเกล็ดบุคคลที่เข้ารับการทดสอบ

การทดสอบบุคลิกภาพ (Personality Tests)

ความหมายของ “บุคลิกภาพ” (Personality)

การที่เรากล่าวถึงคนนั้นคนนี้ว่าเป็นผู้มี “บุคลิกภาพ” โดยปกติผู้พูดหมายถึง สิ่งที่ปรากฏจากบุคคลนั้น ซึ่งอาจเป็นในด้านลักษณะเป็นผู้มีความบุญญาสูง (Superior intelligence) ประกอบด้วยความแน่นในการทำงาน คือรู้จักฝ่อนหนักฝ่อนเบา รู้ชัด ความควรไม่ควร รู้คิดอันถ่องถ้วຍกาลเทศะ (Thinking - tact) มีความสุภาพอ่อนโยน ชวนให้อياกติดต่อถ่าย (Affability) บรรยายสังคมนุ่มนวลสมุนตะไน (Social grace) และมีคุณสมบัติอื่นอันส่งเสริมให้เกิดความรู้สึกชอบพอเกิดกราชานแก่ผู้ได้พบเห็น ถ้าสังสรรค์ถ่าย เหล่านี้เรารู้ว่าเป็น “บุคลิกภาพ” ของบุคคล

ศาสตราจารย์ม.ส. ทั้ง ชุมสาย ได้ให้คำจำกัดความของบุคลิกภาพไว้ว่า “บุคลิกภาพ คือการส่วนแห่งการร่วมหน่วย (Integration) อันหนึ่ง ซึ่งประกอบขึ้นด้วยรูปร่างลักษณะ และพฤติกรรมที่เป็นเครื่องถอนนิสัยของคน ๆ หนึ่ง และซึ่งทำให้คนอื่นก้าหันคุณค่าของ คน ๆ นั้น ด้วยอวบแผละไม่ใช่ด้วยพุทธบัญญาหรือเชวน”³⁰

ความจำเป็นที่ต้องให้มีการทดสอบบุคลิกภาพ

นอกจากความรู้ เชวน และความขยันขันแข็งแล้ว บุคลิกภาพเป็นสิ่งสำคัญยิ่ง อันหนึ่งที่ทำให้คนบรรลุความสำเร็จในอาชีพการทำงานต่าง ๆ การเลือกสรรบุคคลเข้าเป็น ที่ปรึกษาโดยการสอบความรู้แต่เพียงประการเดียวหาเป็นการเพียงพอไม่ ดังได้กล่าวแล้วว่า ที่ปรึกษาทำงานไปด้วยรัฐประชาน ภารกิจล้วน然是ที่ปรึกษาทุกฝ่ายย้อมอยู่ในสายตาของ ประชาชน ความไม่ดีไม่งามจากการปฏิบัติหน้าที่ของที่ปรึกษาจะเป็นผลสะท้อนกลับยัง กิจกรรมที่ปรึกษาและจะต้องรับผิดชอบต่อประชาชนโดยไม่มีบัญหา ด้วยเหตุผลดังกล่าวนี้ การ รับสมัครบุคคลเข้าเป็นที่ปรึกษาจึงควรเลือกเพื่อสร้างบุคคลที่มีความเหมาะสมแก่งานที่ปรึกษา

³⁰ ม.ส. ทั้ง ชุมสาย, op. cit., n. 506

อย่างแท้จริงซึ่งทุกวันนี้ทางการสำรวจสหรัฐอเมริกาได้อว่า “บุคคลภาพที่ดี” เป็นคุณสมบัติที่ต้องการมากสำหรับงานสำรวจ

ข้อแนะนำเกี่ยวกับแบบทดสอบบุคคลภาพสำหรับสำรวจ

แบบทดสอบบุคคลภาพสำหรับสำรวจในสหรัฐอเมริกามีอยู่หลายแบบด้วยกัน ซึ่งแล้วแต่จะเลือกใช้³¹

1. Vocational Apperception Test³²
2. Rorschach Test³³
3. Minnesota Multiphasic Personality Inventory
4. Guilford-Zemmerman Temperament Survey
5. Hamm-Wadsworth Temperament Scale Appraisals³⁴
6. Thematic Apperception Test³⁵
7. Bell Adjustment Inventory³⁶
8. Edwards Personal Preference Scale
9. Bernreuter Personality Inventory
10. Cornell Index
11. Social Intelligence Test
12. Thurstone Temperament Schedule

³¹ Ronald A. LaCouture, *op. cit.*, pp. 10-35.

³² Robert B. Ammons and Margaret Newman Butler, "A Projective Test for Vocational Research and Guidance," *Journal of Applied Psychology*, Vol. 29, No. 6 (June 1950), p. 198.

³³ Solis L. Kates, "Rorschach Responses and job Satisfaction Among Policemen, *Journal of Applied Psychology*, Vol. 29, No. 8 (August 1950) p. 249.

³⁴ Doncaster G. Hamm and Kathryn A. Hamm, "Hamm-Wadsworth Temperament Scale Appraisals," *Journal of Psychology*, Vol. 30, No. 7 (July, 1960), p.63.

³⁵ Donald E. Super, "A Dilemma for Test Users," *Public Personnel Review*, Vol. 11, No. 4 (December 1950), p. 110.

³⁶ Roger M. Bellow, *Psychology of Personnel in Business and Industry* (New York, Prentice-Hall, 1954), p. 104.

การประเมินและติดตามผลการทดสอบทางจิตวิทยาสำหรับตำรวจ

กล่าวได้ว่า การทดสอบทางจิตวิทยา ซึ่งนำมาใช้ประกอบควบคู่กับการสอบแห่งขันเพื่อการบรรจุเข้าเป็นตำรวจในสหรัฐอเมริกาได้กระทำกันอย่างแพร่หลายมาก ในทางปฏิบัติของแต่ละรัฐอาจมีการทดสอบแตกต่างกันออกไปบ้าง แต่ก็เป็นไปเกี่ยวกันแบบทดสอบและกรรมวิธิทั่วไป ขั้นเนื่องด้วยการทดสอบ เพราะมีแขนงการทดสอบหลายแขนง ซึ่งแต่ละแขนงใช้แบบทดสอบต่าง ๆ กัน ปัญหาที่กำลังเผชิญอยู่ขณะนี้ก็คือ การคิดค้นศึกษาหารือในอันที่จะวางแผนทดสอบให้เป็นมาตรฐานใช้ได้สำหรับอาชีพตำรวจโดยต้องการให้เป็นมาตรฐานเดียวกัน คือให้ได้ผลในการทดสอบมากที่สุด เสียค่าใช้จ่ายน้อย และประหยัด

³⁷
เวลา

การประเมินและติดตามผลการทดสอบทางจิตวิทยา ซึ่งทางการตำรวจอ้างแก่ตนว่าได้กระทำการขึ้นนั้นก็แก่การเก็บข้อมูลต่าง ๆ จากผู้ที่ได้ผ่านการทดสอบไปแล้วว่า ได้ปฏิบัติหน้าที่และมีความประพฤติปฎิบัติอย่างไร โดยรวมเป็นข้อเท็จจริงบันทึกไว้เป็นหลักฐาน และได้มีการแลกเปลี่ยนข่าวเกี่ยวกับการทดสอบทางจิตวิทยานี้เป็นทางพิจารณาศึกษาค้นคว้าในระหว่างหน่วยงานตำรวจน้ำหนักกัน

หน่วยงานตำรวจในสหรัฐอเมริกาที่กำลังขอกเขมันในด้านการค้นคว้าประเมินผลทดสอบทางจิตวิทยาก็ได้แก่³⁸

1. Federal Bureau of Investigation
2. Detroit Police Department
3. St. Louis Police Department
4. Los Angeles Police Department
5. Kansas City Police Department
6. Chicago Police Department
7. Portland Police Department
8. San Francisco Police Department

³⁷ Thomas M. Frost, *op. cit.*, p. 137.

³⁸ Ronald A. LaConture, *op. cit.*, pp. 10-35.

9. Berkeley Police Department

10. Philadelphia Police Department

หน่วยที่ตรวจทักษิณยังถือเอาผลการทดสอบทางจิตวิทยาเป็นการกลั่นกรองทั่วบุคคล (Screening) ก่อนที่จะบรรจุเข้าทำงานในหน่วยของตนด้วย และถือเป็นระบบปฏิบัติอย่างเคร่งครัดในเรื่องบริหารงานบุคคลของหน่วยตำรวจนักล่าแสวงหา

ผลที่ได้รับจากการทดสอบทางจิตวิทยา

จากรายงานของตำรวจนครศรีธรรมราช ที่ได้ทำการทดสอบทางจิตวิทยาแก่สมัครเข้าเป็นตำรวจ ปรากฏผลเป็นไปในทำนองเดียวกันซึ่งพอจะประมาณได้ว่า

1. การฝึกอบรมผู้ที่ได้ผ่านการทดสอบทางจิตวิทยาแล้วในโรงเรียนตำรวจนครศรีธรรมราชให้ผลดีเยี่ยม กล่าวคือผลสำเร็จในการศึกษาอบรมทางวิชาการตำรวจนครศรีธรรมราชโดยคิดเฉลี่ยไม่ต่ำกว่า 85%

2. ในด้านความประพฤติ การให้ความร่วมมือแก่ผู้อื่น ความเป็นอยู่ในหมู่คณะตลอดจนการสังคมได้ผลเต็มเกณฑ์ โดยไม่มีผู้ใดถูกตัดคะแนนความประพฤติโดยแม้มีคนเดียว

3. หลังจากที่ได้ผ่านการอบรมวิชาการตำรวจนครศรีธรรมราชแล้ว ออกมาทดลองปฏิบัติหน้าที่ (Probation) ครบหนึ่งปีแล้ว ทุกคนได้รับการบรรจุเป็น “พลตระเวน” (Patrolman) โดยได้รับการพิจารณาขึ้นร้องจากผู้บังคับบัญชาว่าเป็นผู้ปฏิบัติหน้าที่ (Performance) “ดี” คือเป็นไปตามเกณฑ์สมความมุ่งหมายของทางการ

การติดตามผลคือมาภายหลังที่ได้รับการบรรจุแล้วอีกหนึ่งปี ปรากฏว่าคงท่อไปนี้คือ.

1. ผู้ที่ได้รับการทดสอบทางจิตวิทยามาแล้วเป็นตำรวจนมีความแนบเนียนในการปฏิบัติหน้าที่การงานดีกว่าผู้ที่ไม่เคยได้รับการทดสอบ

2. ความประพฤติส่วนตัวทั้งในเวลาและนอกเวลาเรียบร้อยไม่หน้าไฟวัดหลังหลอก ไม่เป็นคนก้าวร้าว ไม่ฉุนเฉีย

3. การทำงานอยู่ในระดับสม่ำเสมอ ไม่ชิน ๆ ลง ๆ เช่นวันไหนอารมณ์ตึงขึ้น ขันแข็ง วันไหนอารมณ์หงุดหงิดก็ไม่ทำงาน ซึ่งโดยปกติตำรวจผู้ที่ไม่เคยได้ผ่านการทดสอบทางจิตวิทยามักเป็นอยู่บ่อย ๆ

ผลที่ได้รับจากการที่ได้มีการทดสอบทางจิตวิทยาด้วยแบบทดสอบคงคล่องแคล่ว นั้นเองทำให้ได้ผลงาน โดยการปฏิบัติหน้าที่ของตำรวจมีประสิทธิภาพและสามารถที่จะรักษาเป็นระดับมาตรฐานไว้ได้สม่ำเสมอ ทั้งนี้ถือเป็นจุดหมายสำคัญชั้นทางการตำรวจนัดท้องการมาก เพราะในเมื่อพิจารณาถึงอัตราเงินเดือนขั้นตน สั่งหัวรับตำรวจอเมริกันกับตำแหน่งงาน พลเรือนอื่น ๆ แล้วก็จะเห็นได้ว่างานตำรวจนี้มีความยุ่งยากสลับซับซ้อนกว่ามาก³⁹

อย่างไรก็ตาม การประเมินและติดตามผลการทดสอบทางจิตวิทยาสำหรับตำรวจนี้ เป็นที่เข้าใจกันว่าจะต้องรอพัฒนาผลต่อไปอีกเป็นเวลาพอสมควร เพราะในการค้นคว้าศึกษาทางจิตวิทยายังจะต้องพิจารณาด้านอื่น ๆ ประกอบด้วยเท่าที่ปรากฏผลข้างต้นก็เป็นเครื่องชี้ให้เห็นว่าพฤติกรรมของมนุษย์มีส่วนสำคัญในการบริหารงานอยู่มากไม่ว่าจะเป็นงานตำรวจนี้ หรืองานราชการพลเรือนอื่น ๆ

สรุปและข้อเสนอแนะ

กรณีนี้เกี่ยวกับการทดสอบทางจิตวิทยาชั้นทางการตำรวจนิสหรัฐอเมริกานำมาใช้ประกอบกับการสอบแข่งขันตามระบบคุณธรรม หรือระบบคุณวุฒิ (Merit system) คันที่ได้นิยมเรียกันอยู่ขณะนั้น นับว่าเป็นเทคนิคในการบริหารงานบุคคลส่วนหนึ่ง ผลของการใช้เทคนิคคันกล่าวนี้ย่อมจะเป็นเครื่องช่วยแก้ปัญหาต่าง ๆ มากมาย เนื่องอย่างยิ่ง บัญหาในเบื้องต้นกรรม (Behavior) ยังเกี่ยวกับการใช้อ่านใจหน้าที่ของตำรวจนี้ ซึ่งในบางกรณี รู้สึกว่ามีตักษณ์ที่ค่อนข้างจะเป็นการกระทำที่ริครอนสิทธิเสรีภาพของประชาชนอยู่ในน้อย ถ้าการกระทำหรือการปฏิบัติของเจ้าหน้าที่ตำรวจนี้มีกฎหมายให้อ่านใจไว้ชัดแจ้ง ก็นับว่าเป็นการปฏิบัติหน้าที่โดยชอบ ตรงกันข้ามถ้าเป็นการใช้อ่านใจโดยผลการ หรือใช้คุลยพินิจโดยไม่มีกฎหมาย สนับสนุน การปฏิบัติของตำรวจนี้ย่อมเป็นการไม่ชอบ บัญหาที่ยุ่งยากสำหรับ

³⁹Jewel E. Mullinesns, "An Evaluation of the Predictors Used to Select Patrolmen," *Public Personal Review*, vol. 16, No. 1 (January, 1955), p. 16.

งานที่ต้องมีให้เรื่องที่มองเห็นเป็นรูปเป็นร่างหรือเหมือนกับสิ่งใดๆ ซึ่งพอยังสัมผัสรู้ว่า
ได้ในทันทีว่าการกระทำอย่างนั้นอย่างนี้เป็นการชอบหรือไม่ชอบ แต่เป็นเรื่องที่ต้องผ่าน
ปฏิบัติเท่านั้นที่รู้ด้วกว่าการกระทำของตนเป็นไปโดยสุจริตหรือไม่ เช่นตัวเจ้าราชการเกิด
ไม่ชอบหนักนักนับถ้วนมากทั้งๆ ที่ไม่เคยรู้จักหรือมีเรื่องโกรธเกื้องกันมาก่อน แต่ก็แก้ลัง
จับขอคุณขึ้นชื่อย่างนักเลยมี กรณีเช่นนี้บังคับบัญชาแม้จะรู้ก็ได้แต่ปราบทางวินัย
ไม่อาจลงทันทีได้โดยตรง เพราะตัวเจ้าผู้นั้นอาจแก้ตัวว่า สงสัยเป็นคนรายหลวงหนีมา
หรือเห็นว่ารู้ป่าวหน้าตาคล้ายรูปในประการศีบั้น ๆ ฯ ซึ่งขอแก้ตัวเหล่านี้เป็นข้ออ้าง
ซึ่งกฎหมายเป็นต้องไว้ในรูปของ “เหตุผลที่นาเชื่อ” (Reason to believe) อันเป็นการให้
อำนาจตัวเจ้าท่ากิจการบันกุมได้⁴⁰

หน้าที่อนสำคัญยังของตัวเจ้าที่ต้องการคุ้มครองบ้องกันสิทธิและเสรีภาพของประ⁴¹
ชาชน การที่ตัวเจ้าปฎิบัติหน้าที่ของตนควบคู่กับด่วนหรือหาไม่ยื่นมั่นอยู่กับองค์ประกอบสาม
ประการ คือ

1. ความรู้
2. ความสามารถ
3. ความประพฤติ

นักวิทยาจึงได้ขยายเอาองค์ประกอบทั้งสามประการนี้มาเป็นหลักมูลในการ
ศึกษาค้นคว้า จนสามารถสร้างแบบทดสอบทางจิตวิทยาได้ตั้งกล่าวแล้วข้างต้น นับเป็นการ
แก้บัญหาอันเกี่ยวกับพฤติกรรมของบุคคลไปได้มีใช้น้อย นอกจากนี้ยังสามารถช่วยให้การ
บริหารงานบุคคลดำเนินไปคุ้ยค่าจากการที่สรรหาคนให้เหมาะสมกับงานอีกด้วย

ในเรื่องความประพฤติของข้าราชการตัวเจ้าที่ต้องการตรวจสอบ ทางการตัวเจ้าให้วางระเบียบ
และวิธีปฏิบัติไว้ในประมวลระเบียบการตัวเจ้าไม่เกี่ยวกับคดี⁴² กับยังไห่มีคำสั่งกำชับอีก
หลายครั้งหลายหน้าให้ตัวเจ้าพึงปฏิบัติต่ออยู่ในระเบียบวินัยโดยเคร่งครัด ทั้งยังให้ผู้บังคับบัญชา

⁴⁰ ประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความอาญา มาตรา 78 (2), (3)

⁴¹ อ. รักษาสัตย์ และ ไสว สุจิคุณ, การบริหารงานบุคคลในประเทศไทย (พะนัง: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, กมธ.รัฐประศาสนศาสตร์, 2505), น. 556

⁴² กรมตัวเจ้า, ประมวลราชบัญชีการตัวเจ้าไม่เกี่ยวกับคดี, สกุณยะที่ 19, บทที่ 5 และ
สกุณยะที่ 70, บทที่ 29 (พะนัง: โรงพิมพ์กรมตัวเจ้า, 2507), น. 761-795

ทุกรอบซึ่งค่อยสอดคล้องความประพฤติและการปฏิบัติของตำรวจ กล่าวคือให้ตำรวจแสดงความเป็นมิตรต่อประชาชนที่มาติดต่อราชการ โดยให้พึงประพฤติและปฏิบัติต่อประชาชนด้วยอธิษฐานไม่ตร้อนค์ ใช้กริยาจาทสุภาพเรียบร้อย ไม่กระซิบโยกษากซึ่งข่มขู่恫喝หรือกระทำการใดๆ อันเป็นไปในลักษณะหน่วงเหนี่ยวให้เสียเวลา รีบໄດหรือกลั้นแกลง ทั้งนี้เป็นการแสดงให้เห็นว่า กรมตำรวจนี้ได้ใช้ความพยายามเป็นอย่างยิ่งในการที่จะให้ตำรวจกระทำหน้าที่เป็นผู้พิทักษ์และรับใช้ประชาชนโดยสมบูรณ์ แต่กระนั้นบัญหาในด้านความประพฤติและการใช้อำนาจหน้าที่ไปทางไม่ถูกของข้าราชการตำรวจนี้ยังมีอยู่

ในฐานะที่ผู้เขียนเป็นนักศึกษาและมีความสนใจในวิธีการทดสอบทางจิตวิทยา เป็นอันมาก เพราะเท่าที่ปรากฏผลในต่างประเทศ ชื่อดังแม็จย์ไม่เป็นที่รับรอง ๑๐๐% แท้ที่ปรากฏผลในทางปฏิบัติจากการทดสอบทางจิตวิทยาของตำรวจนั่งรั้วต่างๆ เป็นไปทางที่ช่วยแก้บัญหาในทางความประพฤติ และแก้บัญหาในทางบริหารงานบุคคลด้านการบรรจุบุคคลที่เหมาะสมเข้าทำงานได้เป็นอย่างดี

ประเทศไทยเรา ปรากฏว่าได้มีการศึกษาค้นคว้าในทางจิตวิทยาและมีผู้เชี่ยวชาญ ในวิทยาการน้อยหลายท่าน เป็นทันว่าศาสตราจารย์ ดร. หมื่นหลวงทุย ชุมสาย เพราะท่านผู้นี้ได้ทำงานศึกษาค้นคว้าและทดสอบในทางจิตวิทยามาแล้วกว่า ๓๐ ปี และเป็นผู้ที่ได้รวบรวมผลงานการทดสอบทางจิตวิทยาสำหรับคนไทยในด้านงานอาชีพต่างๆ ไว้เป็นอันมาก อาทิ เช่น งานสารบรรณ งานวิศวกรรม งานทางกฎหมาย งานทางแพทยศาสตร์ งานพยาบาล งานครุ งานศิลป์ แต่เป็นที่น่าเสียดายที่ยังไม่ได้จัดทำสำหรับอาชีพตำรวจ ผู้เขียนได้มีโอกาสพบและได้รับความกรุณาจากศาสตราจารย์ ดร. หมื่นหลวงทุย ชุมสาย โดยได้รับคำอธิบายถึงกรรมวิธีต่างๆ ในทางปฏิบัติเกี่ยวกับการทดสอบทางจิตวิทยาว่าจะต้องเริ่มด้วยการค้นคว้าหาเกณฑ์ (Norm) จากผู้ที่ได้รับผลกระทบความสำเร็จในอาชีพตำรวจเสียก่อน เพื่อที่ถือเป็นหลักเบรย์บที่ยืน นอกจากนี้ยังต้องค้นคว้ารวบรวมข้อมูลต่างๆ เพื่อประโยชน์ในการวางแผน (Pattern) สำหรับทดสอบ อย่างไรก็ตามศาสตราจารย์ ดร. หมื่นหลวงทุย ชุมสาย ให้ทราบว่า การทดสอบทางจิตวิทยาสำหรับงานอาชีพตำรวจของไทยเรานั้นเป็นสิ่งที่สามารถกระทำได้ แต่ทว่าต้องมีการตรวจสอบการ มีการศึกษาค้นคว้าทดลอง และมีติดตามผลจากการทดสอบ ซึ่งยอมจะต้องอาศัยเวลาอยู่ ส่วนค่าใช้จ่ายในการศึกษาค้นคว้าก็ข้อมูลบางเป็นธรรมดากาของงานวิจัย

ศาสตราจารย์ ดร. หม่อมหลวงดุย ชุมสาย ยังได้ให้ความรู้ในทางปฏิบัติเกี่ยวกับการออกแบบทดสอบทางจิตวิทยาต่อไปว่า ในต่างประเทศกระทำได้ผลดีเพราสามารถฐานการศึกษาของเขายังอยู่ในระดับเดียวกันทั่วประเทศไม่ว่าจะเป็นในเมืองหรือชนบท ความเจริญแห่งภูมิภาคที่ต่างกัน ธรรมชาติ สภาพแวดล้อมสังคม และวัฒนธรรมมีอิทธิพลต่อพฤติกรรม (Behavior) และความคิดของคน ซึ่งจะมีปฏิกริยาท่อสีงเวคล้อมทางสังคม ทั้งนี้จะสังเกตได้จากความเป็นอยู่ของคนไทยในชนบทตามอำเภอเช่นอกว่าต่างกับความเป็นอยู่ในเมืองหรืออำเภอเมือง แต่จะจังหวัดที่ยังมีความเจริญไม่ทัดเทียมกัน และแตกต่างกับความเป็นอยู่ในพระนครและชนบุรีมาก ความแตกต่างทั้งดังกล่าวทำให้ปกติสัยเชิงสังคม (Social Norm) เปลี่ยนไปคนละแบบ เพราะฉะนั้นในการออกแบบทดสอบทางจิตวิทยาจึงต้องนับถือกับความสำคัญแห่งสภาพสังเวдолล้อมดังกล่าวแล้วด้วยเป็นอันมาก แบบทดสอบที่จะต้องให้ใช้ได้กับชาวไทยทั่วไปทุกคนไม่ว่าจะเป็นชาวจังหวัดใดภาคใดผลการทดสอบทางจิตวิทยาจึงจะเป็นที่เชื่อถือได้ หากที่ได้ทำการค้นคว้าทดลองมาแล้วยังไม่อาจจะถือเป็นแบบทดสอบทางจิตวิทยานับมาตรฐานสำหรับคนไทยทั่วไปได้คงเหตุผลข้างตน⁴³

ในปัจจุบันมีสถาบันหลายแห่งที่กำลังดำเนินงานด้านจิตวิทยาอยู่แล้ว มีอาทิเช่น

- สำนักงานทดสอบ คณะวิชาวิจัยการศึกษา วิทยาลัยวิชาการศึกษา ถนน
ประสานมิตร พระนคร
- สถาบันระหว่างชาติสำหรับการค้นคว้าเรื่องเด็ก วิทยาลัยวิชาการศึกษา ถนน
ประสานมิตร พระนคร
- โรงพยาบาลรามคำแหง พญาไท พระนคร
- โรงพยาบาลสมเด็จเจ้าพระยา ถนนรัชดาภิเษก
- กรมประชาสงเคราะห์ ถนนกรุงเกษม พระนคร

สถาบันทุกแห่งมีนักจิตวิทยาและผู้เชี่ยวชาญในด้านจิตวิทยาประจำทำการรวม
รวมข้อมูลและศึกษาค้นคว้าประคิษฐ์แบบทดสอบเพื่อให้เหมาะสมกับคนไทย

⁴³ สัมภาษณ์ ศาสตราจารย์ ดร. หม่อมหลวงดุย ชุมสาย เรื่องวิธีการทดสอบทางจิตวิทยาสำหรับ
พัฒนาไทย ณ ที่ทำการสภากาการศึกษา ถนนรัชดาภิเษก, 10 เมษายน 2507

อนึ่ง สำหรับผลงานในการทดสอบทางวิทยาที่จะให้สมบูรณ์ແเนื่องอนุที่สุดนั้น
ข้ออุปนัยบังคับของค์ประกอบเหล่านี้ด้วย ก็คือ⁴⁴

1. มาตรฐานของเครื่องทดสอบ
2. ความสามารถ ความชำนาญของผู้ทำการทดสอบ
3. ความร่วมมือร่วมใจของผู้ที่จะถูกทดสอบ
4. จะต้องทดสอบด้วยเครื่องทดสอบหลายอย่าง ตามปกติที่ແเนื่องอนุที่สุดควรจะเป็นอย่างน้อย 3 อย่างประกอบกัน

อันความจริงบัญหาที่ทุกหน่วยราชการกำลังประสบอยู่ในบ้านนี้ก็คือความไม่แน่ใจที่จะสร้างคนที่มีคุณสมบัติครบถ้วนค์ประกอบทงสาม กือ ความรู้ ความสามารถ และความประพฤติที่ ซึ่งเม้มัวจะได้ทำการสอบแข่งขันกันอย่างจริงจังก็ตาม แต่ก็เป็นที่ประจักษ์ชัดว่า การสอบของเราเป็นการสอบเพื่อให้ได้ปริมาณคนเข้าทำงานมากกว่ามุ่งหมายที่จะให้เป็นการสอบเพื่อให้ได้คุณภาพของคนที่จะบรรจุเข้าทำงาน⁴⁵

บัญหาข้างต้นมีทางที่จะจัดให้บรรเทาเบาบางลงไปได้ ถ้าหากจะทดสอบโดยนำ เอกาหลักการทางวิทยาเข้ามาใช้ประกอบกับการสอบแข่งขัน เพื่อให้ได้คุณภาพเหมาะสม สมกับตำแหน่งหน้าที่การงานที่บรรจุแต่งตั้ง งานอาชีพบางอย่างได้มีผู้เชี่ยวชาญทางวิทยาทำการทดสอบไว้บ้างแล้ว เช่น งานสารบรรณ งานวิศวกรรม งานทางกฎหมาย งานทางแพทย์ศาสตร์ งานพยาบาล งานครุ ผลงานศิลป์ ส่วนงานสำรวจซึ่งยังไม่ได้มีการทดสอบไว้ก็จะได้หันความสนใจมาทำการศึกษาค้นคว้าดูบ้าง งานด้านนี้ในต่างประเทศ แม้จะก้าวไปไกลแล้วก็จริงแต่ก็ได้ทั้งร้อยไร้ให้เห็นเป็นแนวทางที่จะตามไปได้ไม่ยากนัก ทั้งที่เป็นผู้มีหน้าที่หลากหลายมาย มีอำนาจตามกฎหมาย เนื่องอย่างยิ่งหน้าที่ในการปกป้องคุ้มครองสิทธิเสรีภาพของบุคคล ถ้าสำรวจประพฤติผิดไปจากเจตนาเรมณ์ของกฎหมาย จะเป็นโดยเจตนาหรือไม่ก็ตามยอมเป็นผลเสียหายถึงประชาชนเป็นส่วนรวม พฤติกรรมของทั่วโลกในการใช้อำนาจหน้าที่ในการปฏิบัติราชการจึงนับว่ามีความสำคัญแก่ชีวิตประจำวันของประชาชนอย่างมาก

⁴⁴ จำเนียร คันธารี *op. cit.*, บ. 171

⁴⁵ ชุน กาญจนประภา “หัวหน้างาน” วารสารรัฐประศาสนศาสตร์, ปีที่ 2, ฉบับที่ 2 (ตุลาคม 2504), บ. 230-240

สถาบันที่เหมาะสมที่สุดแก่การศึกษาค้นคว้าวิจัยเกี่ยวกับการทดสอบทางจิตวิทยาสำหรับอาชีพตำรวจ น่าจะเป็นหน่วยงานส่วนหนึ่งส่วนใดของสถาบันวิจัยแห่งชาติมากกว่าสถาบันอื่น เพราะสถาบันวิจัยแห่งชาติเป็นศูนย์กลางบริหารงานวิจัยอยู่แล้ว และสามารถที่จะประสานงานกับสถาบันค้นคว้าทางจิตวิทยาอื่น ๆ ดังได้ระบุไว้ข้างต้นเป็นอย่างดี

ความสำคัญในการบริหารงานบุคคล นอกจากระบบเคราะห์บัญหาในแต่ละการคัดเลือก ซึ่งปรากฏว่าบุคคลที่ผ่านคัดเลือก 60% เป็นเงินเดือนของข้าราชการแล้วจังๆ ก็ต้องคำนึงถึงความรับผิดชอบต่อประชาชนในแต่ละชาติเป็นอย่างดี⁴⁶

ก่อนจะนบทความนี้ ผู้เขียนขอฝากความหวังไว้ด้วยว่า จากผลการทดสอบทางจิตวิทยาซึ่งกระทำกันแพร่หลายเป็นที่นิยมในต่างประเทศโดยใช้ปัจจอนในการสรรหาบุคคล เข้าเป็นตำรวจก็ที่ได้เสนอข้างหน้าแล้วนั้น อาจจะได้รับการสนับสนุนจากท่านผู้เกี่ยวข้องในการบริหารงานบุคคลทั้งหลาย เนื่องจากยังไม่เป็นมาตรฐานทางการทั่วโลก แต่ผู้เขียนมั่นใจว่าคงจะยังไม่สายเกินไปหากที่ประเทศไทยเราจะได้ทำการศึกษาค้นคว้าเกี่ยวกับการทดสอบทางจิตวิทยาเพื่อให้ได้คุณค่าจริง ๆ มาเป็นตำรวจ โดยขอนำความเห็นของ William H. Parker นักวิชาการตำรวจ ซึ่งได้กล่าวไว้ดังนี้⁴⁷

“เรามิอาจอยู่ร่วมกันได้อย่างราบรื่นโดยปราศจากตำรวจ ถ้าได้ตำรวจดี ตำรวจนักบุญท่านทั้งหมด อันเป็นผลให้ชุมชนเจริญขึ้น”

⁴⁶ Joseph Bush Kingsbury, *Personnel Administration for Thai Students*, (Bangkok: Thammasat University, Institute of Public Administration, 1957), p. 1.

⁴⁷ William H. Parker, *Parker on Police* (Springfield, Ill.: Charles C. Thomas, 1957), p. 140. แปลโดยผู้เขียน