

บทที่ 5

สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

5.1 สรุป

ในการศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อความก้าวหน้าในอาชีพข้าราชการตำรวจชั้นสัญญาบัตรระดับรองผู้กำกับการในสังกัดตำรวจภูธรภาค 5 มีวัตถุประสงค์ในการศึกษา 2 ข้อ วัตถุประสงค์ข้อแรก เพื่อวิเคราะห์ความก้าวหน้าในอาชีพของข้าราชการตำรวจระดับรองผู้กำกับการในสังกัดตำรวจภูธรภาค 5 และวัตถุประสงค์ข้อที่ 2 เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความก้าวหน้าในอาชีพของข้าราชการตำรวจชั้นสัญญาบัตรระดับรองผู้กำกับการในสังกัดตำรวจภูธรภาค 5 ซึ่งได้รวบรวมข้อมูลจากข้าราชการตำรวจระดับชั้นยศพันตำรวจโทที่ดำรงตำแหน่งรองผู้กำกับการในสังกัดตำรวจภูธรภาค 5 จำนวน 196 ราย คิดเป็นร้อยละ 71.79 ของจำนวนประชากรรองผู้กำกับการในสังกัดตำรวจภูธรภาค 5 ที่กำหนดไว้ทั้งหมด ผลการศึกษาสรุปได้ดังนี้

5.1.1 ข้อมูลทั่วไป

ข้อมูลทั่วไปของข้าราชการตำรวจชั้นสัญญาบัตรระดับรองผู้กำกับการในสังกัดตำรวจภูธรภาค 5 แบ่งข้อมูลออกเป็น 5 ส่วน คือ ข้อมูลส่วนบุคคล ภูมิลำเนาของครอบครัว ฐานะทางเศรษฐกิจ ความสามารถในการปรับตัวให้เข้ากับงาน และความสัมพันธส่วนตัว ผลการศึกษาสรุปได้ว่า ข้าราชการตำรวจชั้นสัญญาบัตรระดับรองผู้กำกับการในสังกัดตำรวจภูธรภาค 5 ที่ตอบแบบสอบถาม จำนวน 196 ราย เป็นชายทั้งหมด อายุเฉลี่ยเท่ากับ 49.68 ปี ส่วนใหญ่อยู่ระหว่าง 46 – 50 ปี และอายุมากกว่า 50 ปี คิดเป็นร้อยละ 44.9 และร้อยละ 40.8 ผู้ที่มีอายุน้อยกว่า 45 ปี มีเพียงร้อยละ 14.3

คุณวุฒิทางการศึกษาที่ใช้แต่งตั้งเป็นนายตำรวจชั้นสัญญาบัตรส่วนใหญ่ ร้อยละ 42.9 ใช้คุณวุฒิปริญญาตรีทั่วไป รองลงมา ร้อยละ 29.1 ใช้คุณวุฒิปริญญาตรีทางรัฐประศาสนศาสตร์จากสถาบันอื่นๆ ที่ไม่ใช่โรงเรียนนายร้อยตำรวจ ร้อยละ 23.0 ใช้คุณวุฒิปริญญาตรีทางรัฐประศาสนศาสตร์จากโรงเรียนนายร้อยตำรวจ ร้อยละ 4.1 ที่ใช้คุณวุฒิปริญญาโททางรัฐประศาสนศาสตร์ และร้อยละ 1.0 ใช้คุณวุฒิปริญญาโททั่วไป ส่วนระดับการศึกษาสูงสุดของข้าราชการตำรวจชั้นสัญญาบัตรระดับรองผู้กำกับการ ส่วนใหญ่จบการศึกษาระดับปริญญาตรี ร้อยละ 69.9 และมีผู้ที่จบการศึกษาระดับปริญญาโท ร้อยละ 30.1

ปัจจุบันข้าราชการตำรวจที่ตอบแบบสอบถาม ร้อยละ 32.7 ดำรงตำแหน่งรองผู้กำกับการป้องกันปราบปราม รองผู้กำกับการสืบสวนสอบสวน ร้อยละ 28.6 รองผู้กำกับการหัวหน้าสถานี ร้อยละ 16.3 รองผู้กำกับการอำนวยการ ร้อยละ 13.8 รองผู้กำกับการจราจร ร้อยละ 8.7 ส่วนใหญ่ ร้อยละ 56.1 มีอายุราชการมากกว่า 15 ปี แต่ไม่ถึง 25 ปี และมีอายุราชการมากกว่า 15 ปี แต่ไม่ถึง 34 ปี ร้อยละ 43.9 อายุราชการโดยเฉลี่ย 24.76 ปี

นอกจากนี้ ยังพบว่าบุคคลในครอบครัวของข้าราชการตำรวจชั้นสัญญาบัตรระดับรองผู้กำกับการส่วนใหญ่ ร้อยละ 51.0 ไม่เคยรับราชการเป็นตำรวจ ร้อยละ 46.9 มีญาติพี่น้องเคยรับราชการตำรวจ และร้อยละ 2.0 มีบิดาหรือมารดาเคยรับราชการตำรวจ ส่วนการรู้จักหรือคุ้นเคยกับนักการเมืองระดับท้องถิ่น ส่วนใหญ่ ร้อยละ 82.7 รู้จักแต่ไม่คุ้นเคยกับนักการเมืองระดับท้องถิ่น ร้อยละ 8.2 รู้จักและค่อนข้างคุ้นเคย และร้อยละ 1.5 คุ้นเคยสนิทกันอย่างมาก ในขณะที่ ร้อยละ 7.7 ไม่รู้จักและไม่มีความรู้ใครในครอบครัวครอบครัวรู้จักนักการเมืองระดับท้องถิ่น และการรู้จักหรือคุ้นเคยกับนักการเมืองระดับชาติข้าราชการตำรวจส่วนใหญ่รู้จักแต่ไม่คุ้นเคยกับนักการเมืองระดับชาติ ไม่ว่าจะเป็น ส.ส. ส.ว. รมต. หรือที่ปรึกษาอื่นๆ คิดเป็นร้อยละ 80.1 ส่วนผู้ที่รู้จักและค่อนข้างคุ้นเคย มีเพียงร้อยละ 8.2 เท่านั้น และผู้ที่ไม่รู้จักและไม่มีความรู้ใครในครอบครัวครอบครัวรู้จักนักการเมืองระดับชาติ คิดเป็นร้อยละ 11.7

ในด้านฐานะทางเศรษฐกิจของครอบครัว สรุปได้ว่า ครอบครัวของข้าราชการตำรวจส่วนใหญ่ ร้อยละ 62.2 มีฐานะทางเศรษฐกิจระดับปานกลาง มีบางส่วนที่ฐานะทางเศรษฐกิจของครอบครัวไม่ค่อยดี คิดเป็นร้อยละ 27.6 และส่วนน้อยที่มีฐานะทางเศรษฐกิจของครอบครัวค่อนข้างดีและดีมาก คิดเป็นร้อยละ 8.7 และร้อยละ 1.5 ตามลำดับ

ด้านความสามารถในการปรับตัวให้เข้ากับการทำงาน ข้าราชการตำรวจส่วนใหญ่ไม่เคยปฏิบัติหน้าที่อยู่ในสำนักงานผู้บังคับบัญชา คิดเป็นร้อยละ 82.7 มีเพียงร้อยละ 17.3 เท่านั้น ที่เคยปฏิบัติหน้าที่อยู่ในสำนักงานผู้บังคับบัญชา แต่ข้าราชการตำรวจส่วนใหญ่ ร้อยละ 77.6 ก็สามารถทำงานในหน้าที่และที่ได้รับมอบหมายจากผู้บังคับบัญชาให้สำเร็จและเป็นที่ยอมรับของผู้บังคับบัญชาส่วนการทำงานได้ และร้อยละ 22.4 เท่านั้นที่ไม่สามารถทำงานให้สำเร็จและเป็นที่ยอมรับของผู้บังคับบัญชาได้ โดยในการทำงาน ข้าราชการตำรวจ ร้อยละ 82.1 สามารถเอาความรู้ที่มีไปปรับใช้กับการทำงานในหน้าที่ได้ในบางครั้งเท่านั้น มีเพียงบางส่วนที่นำความรู้ที่มีไปปรับใช้กับการทำงานได้ทุกครั้ง คิดเป็นร้อยละ 15.8 และร้อยละ 2.0 ไม่สามารถนำความรู้ที่มีไปปรับใช้กับการทำงานได้ อย่างไรก็ตาม ส่วนใหญ่สามารถปรับความรู้และปรับตัวให้เข้ากับการทำงานได้ค่อนข้างดี คิดเป็นร้อยละ 61.6 และร้อยละ 27.6 สามารถปรับความรู้และปรับตัวให้เข้ากับการทำงานได้อย่างดีมาก ส่วนผู้ที่ปรับ

ความรู้และปรับตัวให้เข้ากับงานไม่ค่อยได้ มีเพียงร้อยละ 11.2 ในด้านการปรับตัวและรู้จักนิสัยใจคอของเพื่อนร่วมงานและผู้ได้บังคับบัญชา ร้อยละ 45.4 สามารถปรับตัวและรู้จักนิสัยใจคอของเพื่อนร่วมงานและผู้ได้บังคับบัญชาได้เป็นอย่างดี ร้อยละ 43.9 สามารถปรับตัวและรู้จักนิสัยใจคอของเพื่อนร่วมงานและผู้ได้บังคับบัญชาก่อนข้างดี และร้อยละ 10.7 สามารถปรับตัวและรู้จักนิสัยใจคอของเพื่อนร่วมงานและผู้ได้บังคับบัญชาไม่ค่อยได้

ความสำคัญของข้าราชการตำรวจ ส่วนใหญ่สำนึกกว่าเป็นบางครั้งว่าตนคือ ผู้รับใช้ประชาชน ต้องทำงานด้วยความซื่อสัตย์สุจริตและอุทิศตนเพื่อราชการ คิดเป็นร้อยละ 56.6 ขณะที่ร้อยละ 40.3 สำนึกอยู่ตลอดเวลาว่าคือผู้รับใช้ประชาชน ต้องทำงานด้วยความซื่อสัตย์สุจริตและอุทิศตนเพื่อราชการอยู่ตลอดเวลา มีเพียงส่วนน้อยเท่านั้น คิดเป็นร้อยละ 3.1 ที่ไม่เคยคิดว่าตนคือผู้รับใช้ประชาชน ต้องทำงานด้วยความซื่อสัตย์สุจริตและอุทิศตนเพื่อราชการ

ด้านความสัมพันธ์ส่วนตัว ข้าราชการตำรวจส่วนใหญ่มีความสัมพันธ์ส่วนตัวกับผู้บังคับบัญชาพอใช้ คิดเป็นร้อยละ 42.3 รองลงมา ความสัมพันธ์ส่วนตัวกับผู้บังคับบัญชาก่อนข้างดี คิดเป็นร้อยละ 36.2 ความสัมพันธ์ส่วนตัวกับผู้บังคับบัญชาดีมาก คิดเป็นร้อยละ 20.4

ในขณะที่ความสัมพันธ์ส่วนตัวของข้าราชการตำรวจกับเพื่อนร่วมงานในระดับเดียวกันก่อนข้างดี คิดเป็นร้อยละ 39.3 ความสัมพันธ์ส่วนตัวกับเพื่อนร่วมงานในระดับเดียวกันพอใช้ คิดเป็นร้อยละ 32.1 และความสัมพันธ์ส่วนตัวกับเพื่อนร่วมงานในระดับเดียวกันดีมาก คิดเป็นร้อยละ 28.6 ส่วนความสัมพันธ์ส่วนตัวของข้าราชการตำรวจกับผู้ได้บังคับบัญชา พบว่า ความสัมพันธ์ส่วนตัวของข้าราชการตำรวจกับผู้ได้บังคับบัญชาก่อนข้างดี คิดเป็นร้อยละ 46.4 ความสัมพันธ์ส่วนตัวกับผู้ได้บังคับบัญชาพอใช้ คิดเป็นร้อยละ 33.7 และความสัมพันธ์ส่วนตัวกับผู้ได้บังคับบัญชาดีมาก คิดเป็นร้อยละ 19.9

5.1.2 สรุปหลักเกณฑ์ในการพิจารณาบรรจุแต่งตั้ง โยกย้าย เลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่ง และการพิจารณาความดีความชอบข้าราชการตำรวจชั้นสัญญาบัตร

หลักเกณฑ์การพิจารณาบรรจุแต่งตั้ง โยกย้าย เลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่ง และการพิจารณาความดีความชอบข้าราชการตำรวจชั้นสัญญาบัตร โดยรวมแล้วกลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นว่ามี การพิจารณาตามระบบคุณธรรมในระดับปานกลาง นั่นคือยังมีการใช้ระบบอุปถัมภ์ในการพิจารณาด้วย (ค่าเฉลี่ยรวม = 8.02 คูตารางที่ 4.6)

การพิจารณาถึงความรู้ความสามารถเป็นประเด็นที่นาระบบคุณธรรมมาเป็นเกณฑ์ในการพิจารณามากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 89.3 โดยนำการประเมินจากผลการฝึกอบรมในหลักสูตรที่เกี่ยวข้องมาพิจารณาด้วย รองลงมา ร้อยละ 83.7 มีการนำผลการประเมินการปฏิบัติงานตามหลักเกณฑ์ที่สำนักงานตำรวจแห่งชาติกำหนดไว้มาเป็นเกณฑ์การพิจารณา ร้อยละ 82.1 พิจารณาจากความประพฤติและประวัติการรับราชการประกอบกัน และร้อยละ 81.6 พิจารณาตามความเหมาะสมกับตำแหน่งจะคำนึงถึงผลประโยชน์ขององค์กรและประสิทธิภาพการทำงาน

สำหรับการพิจารณาตามระบบอุปถัมภ์ส่วนใหญ่จะเป็นประเด็นการแทรกแซงฝากฝังจากผู้มีอิทธิพล พ่อค้า นักธุรกิจ หรือข้าราชการชั้นผู้ใหญ่ มากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 48.5 รองลงมา การแทรกแซงหรือฝากฝังจากนักการเมือง การนำสถาบันการศึกษา เช่น จบจากโรงเรียนนายร้อยตำรวจ / มหาวิทยาลัย ฯลฯ มาเป็นเกณฑ์การพิจารณา ร้อยละ 49.5 และร้อยละ 50.5 ตามลำดับ

5.1.3 สรุปคุณภาพการทำงานและความรู้สึกที่มีต่องานที่รับผิดชอบ

คุณภาพการทำงานและความรู้สึกที่มีต่องานที่รับผิดชอบของข้าราชการตำรวจชั้นสัญญาบัตรโดยรวมอยู่ในระดับดี ค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 6.98 คิดเป็นร้อยละ 87.24 ของประเด็นทั้งหมด ส่วนผู้ที่รู้สึกไม่ดี ไม่มีคุณภาพการทำงาน มีเพียงร้อยละ 12.76 (ดูตารางที่ 4.7)

ข้าราชการตำรวจชั้นสัญญาบัตรมีความรักและผูกพันต่อชีวิตราชการตำรวจมากที่สุด เต็มร้อย รองลงมา คือ ประเด็นที่ข้าราชการตำรวจชั้นสัญญาบัตรเป็นผู้ที่เคารพต่อกฎหมาย ระเบียบวินัย และปฏิบัติตามเสมอ คิดเป็นร้อยละ 99.0 พยายามแสวงหาวิธีการ ความรู้ ทักษะที่จะนำมาปรับปรุงการทำงานให้ดีขึ้นตลอดเวลา วิธีการในการสร้างความร่วมมือร่วมใจจากเพื่อนร่วมงาน เพื่อให้สามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และมีความคิดริเริ่มในการกำหนดโครงการใหม่ๆ เพื่อพัฒนางานให้ดีขึ้น คิดเป็นร้อยละ 95.9 ร้อยละ 95.4 และร้อยละ 94.9 ตามลำดับ

5.1.4 ความก้าวหน้าในอาชีพราชการตำรวจ

ในภาพรวม ความก้าวหน้าในอาชีพราชการตำรวจอยู่ในระดับต่ำ โดยความก้าวหน้าในด้านตำแหน่งหน้าที่ ส่วนใหญ่ข้าราชการตำรวจได้รับการพิจารณาให้เลื่อนตำแหน่งมากที่สุด โดยเฉลี่ยแล้วประมาณ 9 – 12 ปีต่อครั้ง รองลงมาได้รับการพิจารณาความดีความชอบพิเศษประจำปีมากกว่า 1 ชั้น ทุกๆ 7 – 10 ปี/ครั้ง และการได้รับมอบหมายให้มารับตำแหน่งที่มีหน้าที่และความรับผิดชอบสูงกว่าตำแหน่งทุก 5 – 8 ปี

นอกจากนี้ ผลการศึกษาสรุปความก้าวหน้าในด้านเงินเดือนได้ว่าเงินเดือนมีผลค่อนข้างมากต่อการปรับชั้นยศหรือปรับตำแหน่งหน้าที่ และเงินเดือนที่ได้รับในปัจจุบันมีจำนวนพอๆ กับเพื่อนร่วมรุ่น และความก้าวหน้าในการพัฒนาตนเอง สรุปได้ว่าการเป็นตำรวจชั้นสัญญาบัตรมีโอกาสน้อยมากในศึกษาต่อระดับที่สูงขึ้น (ปริญญาโท) หรือในสาขาวิชาอื่นๆ เพื่อเพิ่มวุฒิการศึกษา เช่น นิติศาสตร์ (ปริญญาตรี) ซึ่งส่วนใหญ่ยังไม่ได้ศึกษาเพราะยังไม่พร้อมในเรื่องค่าใช้จ่ายในการศึกษา (ดูตารางที่ 4.8)

5.1.5 สมมติฐานของการศึกษา

สมมติฐานของการศึกษามี 2 ข้อ

- (1) ปฏิเสธสมมติฐานข้อที่ 1 เนื่องจากข้าราชการตำรวจชั้นสัญญาบัตรระดับตำแหน่งรองผู้กำกับการในสังกัดตำรวจภูธรภาค 5 มีความก้าวหน้าในอาชีพราชการในระดับปานกลาง
- (2) ยอมรับสมมติฐานข้อที่ 2 บางส่วน เนื่องจากปัจจัยส่วนบุคคลของข้าราชการตำรวจ ได้แก่ ฐานะทางเศรษฐกิจ และความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ปัจจัยด้านหลักเกณฑ์ในการพิจารณา ได้แก่ ระบบคุณธรรมและระบบอุปถัมภ์ ปัจจัยด้านคุณภาพการทำงาน ได้แก่ ความรักความผูกพันต่องาน การเรียนรู้ งานที่ได้รับมอบหมาย ความคิดริเริ่มในการทำงาน กฎระเบียบและการปฏิบัติตามของหน่วยงาน มีผลต่อความก้าวหน้าในอาชีพข้าราชการตำรวจชั้นสัญญาบัตรระดับรองผู้กำกับการในสังกัดตำรวจภูธรภาค 5 แต่ภูมิหลังของครอบครัวไม่มีผลต่อความก้าวหน้าในอาชีพข้าราชการตำรวจชั้นสัญญาบัตรระดับรองผู้กำกับการในสังกัดตำรวจภูธรภาค 5

5.2 อภิปรายผล

เมื่อพิจารณาในภาพรวม ผลการศึกษาพบว่า ข้าราชการตำรวจชั้นสัญญาบัตรระดับตำแหน่งรองผู้กำกับการในสังกัดตำรวจภูธรภาค 5 ส่วนใหญ่มีความก้าวหน้าในอาชีพราชการต่ำ ซึ่งสามารถจำแนกผลการศึกษาความก้าวหน้าในอาชีพราชการได้ 3 ประเด็น คือ ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ ความก้าวหน้าในเงินเดือน ความก้าวหน้าในการพัฒนาตนเอง ซึ่งรายละเอียดในแต่ละประเด็นมีดังนี้ ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่และความก้าวหน้าในการพัฒนาตนเองมีระดับความก้าวหน้าต่ำ ส่วนความก้าวหน้าในเงินเดือน มีระดับความก้าวหน้าปานกลาง

ความก้าวหน้าในด้านตำแหน่งหน้าที่ในภาพรวม มีระดับความก้าวหน้าที่ต่ำ หมายถึง ข้าราชการตำรวจไม่มีความก้าวหน้าในอาชีพตำรวจในด้านการได้เลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้นการมีหน้าที่รับผิดชอบที่สูงเป็นการเลื่อนตำแหน่งมีความเหมาะสมกับระยะเวลาที่รับราชการ การได้

เลื่อนขั้นตำแหน่งที่สูงขึ้น การมีหน้าที่รับผิดชอบที่สูงขึ้น การเลื่อนตำแหน่งมีความเหมาะสมกับระยะเวลาที่รับราชการ การเลื่อนตำแหน่งมีความเหมาะสมกับอายุ ยศที่ได้รับอยู่ในระดับเดียวกัน กับเพื่อนร่วมงานรุ่นเดียวกัน ตำแหน่งที่ได้รับอยู่ในระดับเดียวกันกับเพื่อนร่วมงาน และการพิจารณาความดีความชอบ ดังนั้นตามแนวคิดทฤษฎีการจูงใจของเฮิร์ซเบอร์ก จะพบว่าข้าราชการตำรวจไม่มีความพอใจในการทำงานเท่าที่ควรเพราะขาดปัจจัยที่สำคัญที่ทำให้ข้าราชการตำรวจพอใจในงานของตน คือความก้าวหน้าที่ได้รับการเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้น และความก้าวหน้าที่ได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบงานใหม่ๆ และมีอำนาจรับผิดชอบอย่างเต็มที่ที่ไม่มีการตรวจหรือควบคุมอย่างใกล้ชิดเป็นปัจจัยจูงใจให้บุคคลอยากทำงาน ซึ่งสอดคล้องกับบทความของอู๋ย หิรัญโต (2534) ที่สรุปว่าคนที่รับราชการเป็นอาชีพย่อมจะมีความมุ่งหมายก้าวไปสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น หรือกล่าวอีกนัยหนึ่ง คือ การได้เลื่อนตำแหน่งฐานะอย่างรวดเร็วในตำแหน่งที่สำคัญและมั่นคง เหตุนี้ในการบริหารงานบุคคลจึงมีกระบวนการว่าด้วยการเลื่อนตำแหน่งฐานะอยู่ด้วยเสมอ ทั้งนี้เพื่อวางระเบียบกฎเกณฑ์และวิธีการให้เกิดความเป็นธรรมและเกิดประโยชน์แก่ราชการ รวมทั้งการส่งเสริมกำลังใจของข้าราชการ การเลื่อนตำแหน่งฐานะนอกจากจะเป็นการส่งเสริมขวัญและกำลังใจแล้ว ยังเป็นการแสดงให้เห็นถึงความก้าวหน้าในอาชีพหรือความสำเร็จในชีวิตอีกด้วย การเลื่อนตำแหน่งฐานะเป็นการเพิ่มอำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบ และเกียรติภูมิให้สูงขึ้นด้วย ในทางปฏิบัติจึงจำเป็นจะต้องมีมาตรการต่างๆกำหนดขึ้นเพื่อใช้ในการคัดเลือกให้ได้บุคคลที่เหมาะสม อันหลักเกณฑ์ที่ใช้กันอยู่ในประเทศต่างๆจะมีอาทิการสอบ การให้ทดลองปฏิบัติงาน ความมีอาวุโส จัดให้มีการอบรมหรือพัฒนาตัวบุคคลก่อนการเลื่อนตำแหน่งฐานะ

ความก้าวหน้าในเงินเดือนในภาพรวม มีระดับความก้าวหน้าที่น่าพอใจ หมายถึงข้าราชการตำรวจมีความก้าวหน้าในอาชีพตำรวจในระดับปานกลางในด้านการได้รับเงินเดือนในอัตราที่สูงขึ้น ซึ่งเงินเดือนมีผลอย่างมากในการทำให้มีโอกาสก้าวหน้าในตำแหน่ง เพราะตามหลักเกณฑ์ของความอาวุโสหลักเกณฑ์เงินเดือนมีผลในการพิจารณาเลื่อนตำแหน่ง คือ คนมีเงินเดือนสูงกว่าย่อมได้เลื่อนตำแหน่งก่อน ถ้าได้รับยศและตำแหน่งพร้อมกัน นอกจากนี้เงินเดือนและการเลื่อนขั้นเงินเดือนในหน่วยงานเป็นที่พอใจของบุคคลที่ทำงาน และเงินเดือนยังได้สร้างโอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคตในการได้เลื่อนตำแหน่ง หรือการได้รับโอกาสฝึกทักษะวิชาชีพ ของหน่วยงานซึ่งปัจจัยทั้งสองเป็นปัจจัยประเภทค่าจูงที่สำคัญ ในการจะคงไว้ซึ่งความพึงพอใจในการทำงานของแต่ละบุคคลตามแนวคิด ทฤษฎีการจูงใจของเฮิร์ซเบอร์ก และยังสอดคล้องกับผลการศึกษาของสมพงษ์ เกษมสัน (2545) ที่สรุปรายละเอียดเกี่ยวกับปัจจัยที่สำคัญที่ทำให้ผู้บังคับบัญชาและผู้ร่วมงานมีความก้าวหน้าในการปฏิบัติหน้าที่ ซึ่งปัจจัยที่สำคัญข้อหนึ่ง คือ การบำเหน็จรางวัล การเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่งแก่ผู้ปฏิบัติงานดี ย่อมเป็นเครื่องจูงใจให้บรรดาผู้ใต้บังคับบัญชา หรือผู้ร่วมงานมี

ความกระตือรือร้นต่อการปฏิบัติหน้าที่ด้วยความขยันขันแข็ง มีความมั่นใจและกำลังขวัญดี และเมื่อความก้าวหน้าในเงินเดือนต่ำ ก็จะส่งผลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของตำรวจ ดังเช่นผลการศึกษาของพินัย ไกรนุกูล และคณะ (2526) เจ้าหน้าที่ตำรวจมีความรู้สึกกว่ารายได้จากการปฏิบัติงานอยู่ในเกณฑ์ต่ำ ไม่สามารถเลี้ยงตนเอง และครอบครัวให้มีความสุขได้พอสมควรกับสถานภาพในภาวะปัจจุบัน ทำให้รู้สึกความมั่นคงทางเศรษฐกิจ แต่เมื่อนำผลการศึกษาที่ได้ไปเปรียบเทียบกับขวัญและกำลังใจของบุคคลอาชีพอื่น ผลที่ได้ก็มีความสอดคล้องกัน เช่น ผลการศึกษาของสุภาพรรณ คำม่วง (2525) ที่ได้ศึกษาปัจจัยที่ส่งเสริมขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของรัฐวิสาหกิจ ส่วนปัจจัยที่ทำให้พนักงานมีขวัญในการปฏิบัติงานต่ำ ได้แก่ โอกาสความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน ระดับเงินเดือนและสวัสดิการที่ได้รับ

ความก้าวหน้าในการพัฒนาตนเอง มีระดับความก้าวหน้าที่ดี คือในภาพรวมข้าราชการตำรวจไม่ได้มีการหาความรู้เพิ่มเติมหรือพัฒนาตนเองให้ได้รับการศึกษาที่สูงขึ้น ซึ่งทำให้มีโอกาสก้าวหน้าในอาชีพระดับต่ำ เพราะการเพิ่มคุณวุฒิให้กับตนเองเป็นการเพิ่มทางเลือกในการคัดเลือกบุคลากร การเลื่อนตำแหน่ง แต่สาเหตุหนึ่งที่ทำให้ข้าราชการตำรวจไม่ได้ศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมคือ รายได้และสวัสดิการไม่เพียงพอ ซึ่งเหตุผลดังกล่าวแสดงให้เห็นถึงความสัมพันธ์ของความก้าวหน้าในด้านตำแหน่งหน้าที่ความก้าวหน้าในด้านเงินเดือนและความก้าวหน้าในการพัฒนาตนเอง

ผลการศึกษาด้านปัจจัยที่มีผลต่อความก้าวหน้าในอาชีพข้าราชการตำรวจชั้นสัญญาบัตรระดับของผู้กำกับการในสังกัดตำรวจภูธรภาค 5 คือปัจจัยส่วนบุคคลของข้าราชการตำรวจปัจจัยด้านหลักเกณฑ์ในการพิจารณาและปัจจัยด้านคุณภาพการทำงาน สามารถอธิบายได้คือปัจจัยส่วนบุคคลพบว่า ปัจจัยด้านฐานะทางเศรษฐกิจ ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชามีผลต่อความก้าวหน้าในอาชีพ แต่ภูมิหลังของครอบครัวไม่มีผลต่อความก้าวหน้าของอาชีพผลการศึกษาในประเด็น ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาสอดคล้องกับบทความของอุทัย หิรัญโต (2534) เรื่องปัญหาการเลื่อนตำแหน่งฐานะข้าราชการ ข้อหนึ่งที่ว่า การเลื่อนตำแหน่งฐานะข้าราชการให้สูงขึ้นเป็นการเพิ่มอำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบสูงขึ้นด้วย บางกรณีจะต้องพิจารณาถึงความจงรักภักดี และความสัมพันธ์เป็นส่วนตัวกับผู้บังคับบัญชาด้วยเพื่อจะได้ร่วมกันทำงานอย่างสมานฉันท์และเข้าใจกัน การให้ผู้บังคับบัญชามีสิทธิ์เลือกคนที่ถูกใจจึงจำเป็นที่ไม่อาจหลีกเลี่ยงได้ มีคนที่เข้าหลักเกณฑ์จะได้เลื่อนตำแหน่งฐานะหลายคน แต่มีตำแหน่งอยู่น้อย ข้อนี้ ผู้บังคับบัญชาจะลำบากใจมาก ความรู้สึกที่เสียตายน้องจะเกิดขึ้น ผู้บังคับบัญชาอาจจะเลือกเอาคนที่ใกล้ชิดมากกว่าคนที่อยู่ไกลก็ได้

ปัจจัยด้านหลักเกณฑ์ในการพิจารณา ปัจจัยด้านระบบคุณธรรมและระบบอุปถัมภ์ มีผลต่อความก้าวหน้าในอาชีพ กล่าวคือ ในการพิจารณาเลื่อนตำแหน่ง เลื่อนเงินเดือน ของข้าราชการตำรวจชั้นสัญญาบัตรระดับรองผู้กำกับการในสังกัดตำรวจภูธรภาค 5 มีการใช้ทั้งระบบ คุณธรรม และระบบอุปถัมภ์ ซึ่งสอดคล้องกับบทความของเสนาะ ตีเขาว์ (2532) ที่สรุปว่าการเลื่อนตำแหน่งงานต้องพิจารณาทั้งปัจจัยภายในและปัจจัยภายนอกซึ่งได้แก่ หลักคุณวุฒิ หมายถึง การคัดเลือกบุคคลโดยถือเอาความรู้ความสามารถของบุคคลเป็นหลัก โดยไม่คำนึงว่าจะมีอายุการทำงาน ประสบการณ์ การคัดเลือกพิจารณาจากคะแนนที่ได้จากการทดสอบเป็นสำคัญ หลักการสำหรับระบบนี้ถือเอาความเสมอภาค ความสามารถ และความเป็นกลางในการคัดเลือก เพื่อมุ่งหวังให้เกิดประโยชน์ต่องานมากที่สุด หลักอาวุโส การถือเอาอาวุโสในการทำงานเป็นส่วนหนึ่งของการเลื่อนตำแหน่ง ก็เพราะว่าเป็นการแสดงความจงรักภักดีที่มีต่อองค์กร ยิ่งคนทำงานมานานก็ยิ่งเพิ่มความสนใจในงานสถานที่และแผนงาน จึงเห็นว่าการตอบแทนด้วยการเลื่อนตำแหน่งเป็นรางวัลอย่างหนึ่ง แต่ก็เป็นเรื่องที่ควรระมัดระวังว่าถึงแม้คนจะมีอาวุโสก็จริง แต่อาจขาดคุณสมบัติที่จำเป็นต่องานในตำแหน่งนั้นๆ ได้ อันอาจเกิดผลเสียในตอนที่อาจทำให้ผู้ปฏิบัติงานที่มีความสามารถแต่มีอาวุโสน้อยที่อดอยเพราะความสามารถของคนบางครั้งไม่ได้วัดด้วยระบบอาวุโส ปัจจัยทางการเมือง ลักษณะของปัจจัยทางการเมืองนี้เกิดขึ้นจากการใช้อำนาจหรืออิทธิพลของคนบางคนที่บังคับให้องค์การหรือฝ่ายบริหารแต่งตั้งคนใดคนหนึ่งขึ้นมาดำรงตำแหน่ง การเลื่อนตำแหน่งโดยอาศัยอิทธิพลนี้เท่ากับเป็นการใช้ระบบอุปถัมภ์ ระบบนี้การแต่งตั้งถือเอาพรรคพวกเป็นสำคัญโดยไม่คำนึงถึงความสามารถหรืองานที่เหมาะสมใดๆ มักจะใช้เพื่อเป็นสินน้ำใจ เพื่อความมีเสถียรภาพ และเพื่อประโยชน์ในการควบคุมนโยบายต่างๆ ในทางที่ต้องการ ระบบนี้ถึงจะมีผลเสียบางอย่างแต่ก็มีผลดีสำหรับฝ่ายบริหารในการควบคุม

ปัจจัยด้านคุณภาพของการทำงานที่มีผลต่อความก้าวหน้าในอาชีพของข้าราชการตำรวจ คือ ความรักความผูกพันต่องาน การเรียนรู้งาน งานที่ได้รับมอบหมาย ความกตริเริ่มในการทำงาน กฏระเบียบและการปฏิบัติตามกฏของหน่วยงาน สรุปได้ว่าทุกปัจจัยเกี่ยวกับด้านคุณภาพ การทำงานมีผลต่อความก้าวหน้าในอาชีพ ผลการศึกษาสอดคล้องกัน ผลการศึกษาเรื่องปัจจัยที่สัมพันธ์กับความก้าวหน้าในอาชีพราชการตำรวจของสายนั้นที่ จันทรศัพท์ (2536) ปัจจัยที่มีผลต่อความก้าวหน้า คือ ความรู้ความสามารถในการทำงานและความสามารถส่วนตัวอื่นๆ คุณสมบัติส่วนตัวที่เหมาะสม เช่น บุคลิกภาพ การแต่งกาย การแสดงออก ฯลฯ ความชำนาญและประสบการณ์ของแต่ละคน และผลงานและความสำเร็จในการทำงานของแต่ละคน

ผลการศึกษานี้สามารถสรุปได้ว่า ข้าราชการตำรวจชั้นสัญญาบัตรระดับรองผู้กำกับการในสังกัดตำรวจภูธรภาค 5 มีความก้าวหน้าในอาชีพที่ต่ำ ทั้งในด้านตำแหน่งหน้าที่ เงินเดือนและการพัฒนาตนเอง ซึ่งปัจจัยที่มีผลต่อความก้าวหน้าในอาชีพตำรวจได้แก่ ปัจจัยส่วนบุคคล และปัจจัยด้านคุณภาพการทำงาน ปัจจัยด้านหลักเกณฑ์ในการพิจารณาความดีความชอบการพิจารณาเลื่อนตำแหน่งและเงินเดือนของข้าราชการตำรวจ โดยมีการใช้ระบบคุณธรรมและระบบอุปถัมภ์ควบคู่กันไป

5.3 ข้อเสนอแนะ

(1) ควรเปิดโอกาสให้ข้าราชการตำรวจมีส่วนร่วมในการประเมินผลการปฏิบัติงานทั้งของตนเอง เพื่อนร่วมงาน และหัวหน้างาน ตลอดจนควรเปิดโอกาสให้ ข้าราชการตำรวจมีส่วนร่วมในการกำหนดวิธีการประเมินผลงานได้ด้วย แต่ควรอยู่ภายในขอบเขตที่เหมาะสม เพื่อให้ระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานมีความโปร่งใส ยุติธรรมสำหรับทุกฝ่ายและเป็นที่ยอมรับของ ข้าราชการตำรวจทุกระดับมากยิ่งขึ้น

(2) ควรพัฒนาหลักเกณฑ์ของการเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่ง โดยอาศัยระบบคุณธรรมควบคู่ไปกับระบบอาวุโส เนื่องจากระบบอาวุโสนั้นแสดงให้เห็นถึงความภักดีและความผูกพันของข้าราชการตำรวจที่มีต่ออาชีพ ทั้งนี้ เพื่อเป็นการสร้างขวัญกำลังใจในการทำงานของข้าราชการตำรวจซึ่งส่งผลถึงความก้าวหน้ามากยิ่งขึ้น

(3) ควรมีการส่งเสริมให้มีการศึกษาต่อในระดับสูงขึ้นของข้าราชการตำรวจให้ทันต่อการปรับตัวในกระแสการเปลี่ยนแปลงในปัจจุบัน เพื่อประสิทธิผลในการทำงานและการพัฒนาตนเองของข้าราชการตำรวจ

(4) ควรพัฒนาแนวทางในการสร้างแรงจูงใจการทำงานของข้าราชการตำรวจเพิ่มขึ้นทั้งในรูปของตัวเงินและการพัฒนาศักยภาพของข้าราชการตำรวจด้านต่างๆ โดยอาจมีการสำรวจความคิดเห็นของข้าราชการตำรวจก่อนการปรับปรุงแนวทางการสร้างแรงจูงใจ ทั้งนี้ เพื่อให้สิ่งจูงใจเหล่านั้นสามารถตอบสนองความต้องการของข้าราชการตำรวจอย่างแท้จริง