

บทที่ 2

เอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในการศึกษาครั้งนี้ผู้เขียนได้ศึกษาค้นคว้าจากเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับงานวิจัยทั้งเอกสาร ตำรา บทความ วารสาร เพื่อเป็นประโยชน์ในการวิจัย ซึ่งได้เสนอรายละเอียดต่าง ๆ โดยลำดับ ดังต่อไปนี้

1. แนวคิดเกี่ยวกับอาชีพและความก้าวหน้าในอาชีพ
2. ทฤษฎีเกี่ยวกับความก้าวหน้าในอาชีพ
3. ปัจจัยที่มีผลต่อความก้าวหน้าในอาชีพ
4. แนวคิดการบริหารงานบุคคลภาครัฐ
5. แนวทางการรับราชการของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน
6. การจัดระเบียบราชการในสำนักงานตำรวจแห่งชาติ
7. การบริหารจัดการของตำรวจภูธรจังหวัดนครปฐม
8. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
9. สรุปกรอบแนวคิดในการวิจัย

แนวคิดเกี่ยวกับอาชีพและความก้าวหน้าในอาชีพ

อาชีพตำรวจมีภาระหน้าที่อันยิ่งใหญ่ต่อสังคมและประเทศชาติในการรักษาความสงบเรียบร้อย ตลอดจนการป้องกันและปราบปรามอาชญากรรม การรักษาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของประชาชน การป้องกันอาชญากรรมเป็นการส่งเสริมบทบาทของประชาชนและชุมชนให้มีส่วนร่วมในการป้องกันปราบปรามอาชญากรรมมากยิ่งขึ้น เน้นการสร้างเครือข่าย สร้างความร่วมมือระหว่างตำรวจกับประชาชนและชุมชนโดยเฉพาะบทบาทของอาสาสมัครประชาชนในรูปแบบต่าง ๆ และนำระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ (Information Technology) มาช่วยเหลือในการป้องกันอาชญากรรมอย่างเต็มที่ทั้งในด้านการติดตามสถานการณ์เฝ้าระวัง รับแจ้งข้อมูลและการสั่งการโดยเฉพาะการวางเครือข่ายระบบกล้องโทรทัศน์วงจรปิด สำนักงานตำรวจแห่งชาติ จึงเป็นหน่วยที่มีหน้าที่รับผิดชอบการรักษาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของประชาชน ซึ่งถือเป็นเรื่องสำคัญเป็นอันมาก โดยได้มีการปรับปรุงมาตรการต่าง ๆ เพื่อรักษาความปลอดภัย รวมทั้งสร้างศรัทธาแก่ประชาชน

และเพิ่มทักษะ ความรู้ประสบการณ์ และการกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบ ให้แก่เจ้าหน้าที่ตำรวจ กำชับให้ผู้บังคับบัญชาทุกระดับควบคุมกำกับดูแลการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจผู้ได้บังคับบัญชา อย่างใกล้ชิด รวมทั้งสนับสนุนด้านงบประมาณ ยานพาหนะ อุปกรณ์เครื่องมือ เครื่องใช้ในการปฏิบัติ หน้าที่ และส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชนต่อการให้ข้อมูลข่าวสารที่เป็นประโยชน์ต่อ การปฏิบัติหน้าที่ราชการ (สำนักงานตำรวจแห่งชาติ, 2550 : 4)

แนวคิดเกี่ยวกับอาชีพ

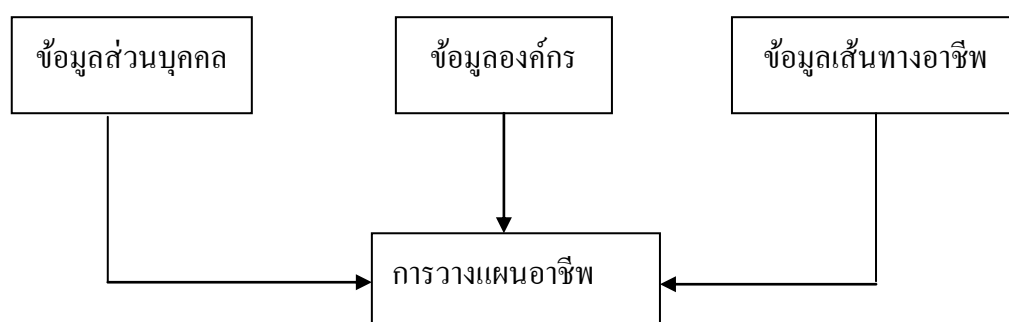
เพ็ชร ฐปะวิเชตร (2546 อ้างถึงใน จุริรัตน์ จอมวุฒิ, 2550 : 19-24) ได้กล่าวว่า สภาพการณ์ ปัจจุบันเป็นยุคของการเปลี่ยนแปลงที่รวดเร็วอยู่ตลอดเวลา บุคคลจะประสบความสำเร็จในอาชีพได้ นอกจากจะต้องยอมรับในอาชีพของตนเองแล้ว จะต้องพัฒนาและสร้างโอกาสให้ตนเองประสบความสำเร็จในอาชีพตามเส้นทางอาชีพที่มีอยู่ (Career Path) แล้วจะต้องมีการวางแผนอาชีพและพัฒนา อาชีพไว้อย่างไว้อย่างชัดเจน ดังนี้

1. การวางแผนอาชีพ (Career Planning) การวางแผนอาชีพ เป็นกระบวนการวางแผน ความก้าวหน้าในชีวิตการทำงานของบุคคล ซึ่งแต่ละบุคคลกำหนดเป้าหมายของงานอาชีพและกำหนด หนทางไปสู่ความสำเร็จของเป้าหมายนั้น

การวางแผนอาชีพ คือ การคิดคาดคะเนและเตรียมการไปข้างหน้าอย่างเป็นระบบ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายของอาชีพที่ต้องการหรือคาดหวังไว้ การวางแผนอาชีพบุคคลแต่ละคนจะต้อง กำหนดอาชีพให้เหมาะสมกับความรู้ ความสามารถ ความชอบ ความถนัดของตนมากที่สุดจึงจะเป็น ประโยชน์สูงสุด

การวางแผนอาชีพจะต้องอาศัยข้อมูลที่จำเป็น ได้แก่ ข้อมูลส่วนบุคคล ข้อมูลขององค์กรที่ต้องการไปทำงานด้วยหรือสถานการณ์หรือสภาพแวดล้อมทางธุรกิจและข้อมูลของเส้นทาง อาชีพ ดังภาพที่ 2.1

ภาพที่ 2.1 แสดงข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับการวางแผนอาชีพ



(จุริรัตน์ จอมวุฒิ, 2550 : 20)

2. เส้นทางอาชีพหรือความก้าวหน้าทางอาชีพ (Career Path) หมายถึง เส้นทางของหน้าที่ความรับผิดชอบการงานอาชีพของบุคคลที่ถือครองอยู่และสามารถระบุโอกาส (Opportunity) หรือตำแหน่งสูงสุด (Highest Position) ของเส้นทางอาชีพนั้น ๆ ได้ เช่นงานราชการ เส้นทางอาชีพ เริ่มต้นจากรับราชการในตำแหน่งข้าราชการชั้นผู้น้อย ระดับ (ซี) 1-5 และ 6 ตำแหน่งผู้บริหารระดับต้น คือ ระดับ (ซี) 7 ตำแหน่งผู้บริหารระดับกลาง คือ ระดับ (ซี) 8-9 เป็นผู้อำนวยการกอง รองอธิบดี ส่วนตำแหน่งผู้บริหารระดับสูงคือระดับ (ซี) 10 – 11 การกำหนดเส้นทางอาชีพมี 4 แบบ ได้แก่

2.1 แบบดั้งเดิม (Traditional Career Path) กำหนดความเติบโตเป็นแนวตั้ง เช่น ระบบราชการ

2.2 แบบหมุนเวียนรับตำแหน่ง (Network Career Path) ในระดับเดียวกัน จนมั่นใจในความรู้ความสามารถ แล้วจึงเลื่อนในระดับสูงขึ้น

2.3 แบบแทรกเข้าด้านข้าง (Lateral Skill Path) กำหนดความเติบโตในแนวตั้ง แต่ยอมให้มีการแทรกเข้าด้านข้างได้

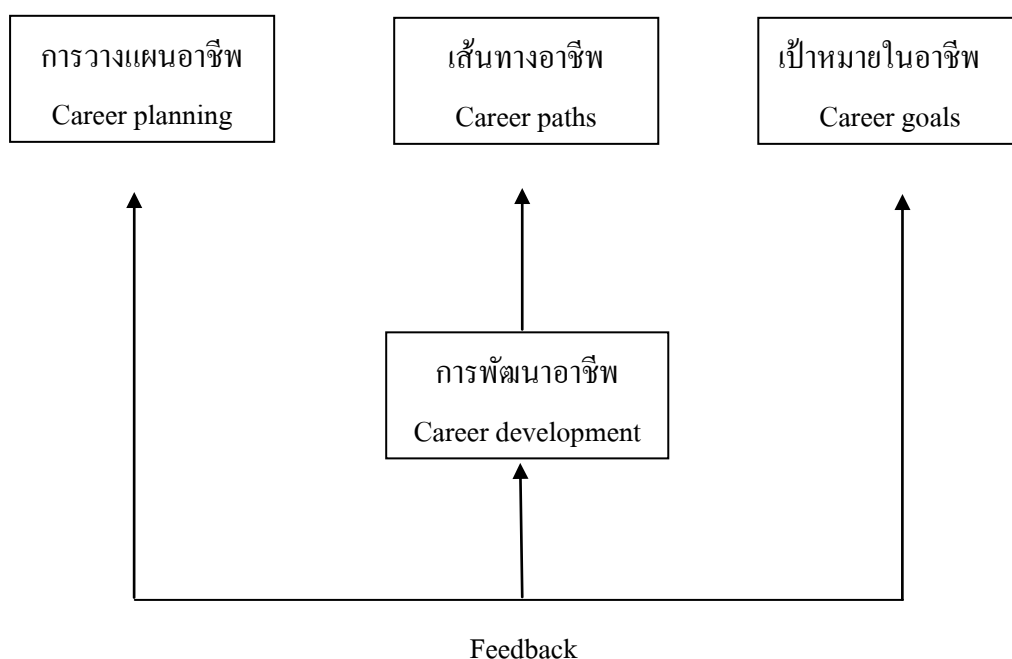
2.4 สายอาชีพแบบรายคู่ (Dual Career Path) แบบคู่ขนาน เช่น สายวิชาการกับสายบริหารในสถานศึกษา

3. การพัฒนาเส้นทางอาชีพหรือสายความก้าวหน้า (Career Development) เมื่อบุคคลได้ทราบและศึกษาเส้นทางอาชีพหรือเส้นทางความก้าวหน้าแล้ว บุคคลควรจะต้องพัฒนาตนเองให้มีความรู้ความสามารถ เพื่อเพิ่มพูนงานที่รับผิดชอบให้มีผลงานที่ดีและมีคุณภาพ ในขณะเดียวกันองค์กรจะต้องมีการพัฒนาสายความก้าวหน้าให้แก่บุคลากรขององค์กร และจะต้องมีการพิจารณาบุคลากรที่เหมาะสมด้วยวิธีการที่ยุติธรรมและให้โอกาสแก่บุคลากร

4. การบริหารจัดการงานอาชีพ (Managing Careers) เมื่อมีการวางแผนแล้ว ก็จะต้องมีขั้นตอนการดำเนินงาน เพื่อให้บรรลุจุดประสงค์ตามที่วางแผนไว้ สำหรับการจัดการเกี่ยวกับหน้าที่งานของพนักงานนั้น มีแนวทางปฏิบัติอยู่หลายวิธี ซึ่งแต่ละวิธีก็จะมีเหมาะสมในองค์กรต่างกันไป และไม่จำเป็นที่จะต้องนำทุกวิธีที่จะกล่าวถึงไปนี้มาปฏิบัติพร้อม ๆ กัน ในองค์กรบางแห่งอาจจะเลือกใช้วิธีที่เห็นว่าเหมาะสมเป็นบางวิธีเท่านั้น

กล่าวโดยสรุปแล้ว การวางแผนอาชีพ เส้นทางอาชีพหรือความก้าวหน้าทางอาชีพ การพัฒนาเส้นทางอาชีพหรือสายความก้าวหน้า และการบริหารจัดการงานอาชีพ เป็นกระบวนการที่มีขึ้นเพื่อสร้างให้เกิดความก้าวหน้าในอาชีพของบุคลากรในองค์กร และสำหรับองค์กรในการที่จะธำรงรักษาบุคลากรที่มีความสามารถเอาไว้ นอกจากนี้ยังอธิบายได้อีกว่า การที่จะมีความก้าวหน้าในอาชีพนั้น ต้องมีความรู้ความเข้าใจในเส้นทางอาชีพของตนเอง โดยจำเป็นต้องมีการวางแผนอาชีพ และพัฒนาเส้นทางอาชีพของตนเอง โดยจำเป็นต้องมีการวางแผนอาชีพ และพัฒนาเส้นทางอาชีพของตนเองอยู่เสมอ ซึ่งสามารถอธิบายได้ดังภาพที่ 2.2

ภาพที่ 2.2 แสดงกระบวนการวางแผนงานอาชีพและการพัฒนาอาชีพ



(จूरี่รัตน์ จอมวุฒิ, 2550 : 22)

กระบวนการวางแผนอาชีพ เป็นการวางแผนโดยมีการกำหนดจุดมุ่งหมายและวิธีการที่จะนำไปสู่การบรรลุเป้าหมายในอาชีพตามที่ตั้งเอาใจได้ (Career Goal) โดยผ่านเส้นทางอาชีพ(Career Path) ที่สร้างขึ้นมาโดยองค์การ และการจะบรรลุเป้าหมายได้ จะต้องพัฒนางานหรืออาชีพ (Career Development) อยู่ตลอดเวลา โดยผลสะท้อน (Feedback) ที่ออกมาสามารถนำกลับไปปรับแผนอาชีพและแนวทางการพัฒนาอาชีพได้ตามสถานการณ์

แนวคิดเกี่ยวกับความก้าวหน้าในอาชีพ

ได้มีนักวิชาการหลายท่านได้ให้คำจำกัดความเกี่ยวกับความก้าวหน้าในอาชีพ ไว้ดังนี้

นฤมล นิราทร (2534 : 2) ได้ให้ความหมายของความก้าวหน้าในอาชีพ หมายถึง การเปลี่ยนแปลงในบทบาทการทำงาน ซึ่งจะให้ผลตอบแทนทั้งทางด้านจิตวิทยา หรือผลตอบแทนที่เกี่ยวข้องโดยตรงกับการทำงาน การเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ เหล่านี้ จึงรวมถึงการเปลี่ยนแปลงที่ก่อให้เกิดความก้าวหน้าในงาน การเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่ง หรือเงินเดือน ตลอดจนถึงความพึงพอใจต่อชีวิต รู้สึกว่าตนเองมีค่า ประสบความสำเร็จ ซึ่งอาจออกมาในรูปของอำนาจหน้าที่ สถานภาพที่สูงขึ้น ความก้าวหน้าในอาชีพ จึงเป็นผลสุดท้ายของการจัดการอาชีพงานที่เริ่มต้นด้วยการวางแผนอาชีพงานก่อนที่จะพัฒนาไปสู่อาชีพงาน และการพัฒนาความก้าวหน้าในอาชีพงานมากที่สุด

ฉัฐพงศ์ บัวจันทร์ (2546 : 9) ได้ให้ความหมายของความก้าวหน้าในอาชีพ หมายถึง การที่ได้มีโอกาสเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งการทำงานที่สูงขึ้นตามลำดับ หรือโอกาสในการศึกษาต่อ ฝึกอบรมหาความรู้เพิ่มเติม เพื่อนำมาใช้เป็นประโยชน์ต่อการปฏิบัติงาน

ลอนดอน และสตั้ม (London and Stumph, 1982 : 4) ให้ความหมาย ความก้าวหน้าในอาชีพ ไว้ว่า ความก้าวหน้าในอาชีพงาน (Career Progression) คือ การเปลี่ยนแปลงที่ก่อให้เกิดความก้าวหน้าในการทำงาน และอาจส่งผลตอบแทนทั้งทางด้านจิตวิทยาหรือผลตอบแทนทางตรง เช่น การเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง การขึ้นเงินเดือน และเป็นผลสุดท้ายของการจัดการเกี่ยวกับสายอาชีพ ตั้งแต่การวางแผนสายอาชีพ การพัฒนาสายอาชีพ และความก้าวหน้าในสายอาชีพในที่สุด

พีล (Peel, 1992 : 4-5, 48) กล่าวว่า การพัฒนาสายอาชีพ หมายถึง เป็นกระบวนการ ของการฝึกอบรมเพาะบ่มชีวิตการทำงาน ในการใช้ความรู้ ความสามารถ ทักษะต่าง ๆ ของบุคลากรกับการผสมผสานประโยชน์ขององค์การและสร้างความเติบโต ความก้าวหน้าในเรื่อง ตำแหน่งหน้าที่ ค่าตอบแทนรวมถึงความพึงพอใจในการทำงาน และเขาเห็นว่าผู้บริหารหรือผู้จัดการเป็นผู้ที่มีบทบาทสำคัญในกิจกรรมเกี่ยวกับการพัฒนา แต่ถ้าขาดซึ่งการสนับสนุนจากผู้บริหาร หรือผู้จัดการแล้วย่อมพบว่า การพัฒนาเป็นเรื่องที่เป็นไปได้ยาก ซึ่งบทบาทในเรื่องการพัฒนาพนักงานสำหรับผู้บริหารแล้ว มักถูกมองว่าเป็นเรื่องที่ฝ่ายบุคคลมีหน้าที่ดูแลโดยตรง ผู้บริหารมีภาระหน้าที่ประจำที่ต้องดูแลอยู่มากมายอยู่แล้ว นอกจากนี้ยังอาจคิดว่าการพัฒนาบุคลากรไม่ใช่เรื่องสำคัญ การเลื่อนตำแหน่งหน้าที่ไม่ใช่เรื่องในอนาคตอันใกล้หรือบางครั้งรู้สึกกลัวว่าจะถูกแย่งชิงตำแหน่ง ดังนั้น ในการสร้างให้เกิดความร่วมมือในการพัฒนาสายอาชีพจึงต้องมีการจูงใจทางบวก ความพยายามในการสะท้อนผลงานปัจจุบันหรือการขยายขอบเขตหน้าที่ความรับผิดชอบให้กับพนักงาน

จากแนวความคิดของบุคคลต่าง ๆ ดังกล่าวมาแล้วข้างต้น สรุปได้ว่า ความก้าวหน้าในอาชีพ คือ การเปลี่ยนแปลงในทางที่ดีขึ้นในอาชีพการงาน ซึ่งเป็นการเปลี่ยนแปลงทางด้านต่าง ๆ ในอาชีพ ได้แก่ การที่ได้มีโอกาสเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่ง และเลื่อนเงินเดือนให้สูงขึ้น ตลอดจนการศึกษาหาความรู้ เพื่อนำมาใช้ให้เกิดประโยชน์กับงาน

ความจำเป็นในการพัฒนาความก้าวหน้าในอาชีพ

ความจำเป็นในการพัฒนาความก้าวหน้าในอาชีพ (ประเวศน์ มหารัตน์สกุล, 2550 : 175) ในอนาคตการจ้างงานจะมีอยู่ 2 ลักษณะ ได้แก่ การจ้างงานที่ดำเนินการโดยองค์การเอง และการจ้างงานแบบจ้างเหมาผู้ให้บริการภายนอกองค์การ (Out Sourcing) แม้จะเป็นลักษณะการจ้างเหมาแบบจ้างเหมา บริการหรือไม่ก็ตาม เมื่อมองเข้าไปในองค์การแม้ว่าผู้รับจ้างบริการเหมางานมากทำก็ต้องมีระบบการบริหารแรงงานของตนและต้องมีการวางแผนความก้าวหน้าให้พนักงานของตนเองเช่นกัน มิฉะนั้นความเป็นองค์การจะอยู่ไม่ได้ ผลประกอบการจะมีปัญหา

สาเหตุที่พนักงานถูกจ้างออกจากงานบ่อย ไม่ว่าจะเป็นการลาออกด้วยเหตุใด ผลที่ตามมา ก็คือ ค่าใช้จ่ายในการจัดการจ้างงานมีแนวโน้มสูงตามไปด้วย การที่พนักงานออกจากงานบ่อย ทำให้ต้นทุนในการบริหารงานสูง เพราะต้องเสียเวลาในการฝึกอบรมพนักงานใหม่อยู่เป็นประจำ งานขาดความต่อเนื่อง ผลที่ตามมาทำให้องค์กรสูญเสียลูกค้า ขาดรายได้ มีผลกระทบตามมาเป็นลูกโซ่

การพัฒนาความก้าวหน้าในอาชีพ เป็นการสร้างขวัญและกำลังใจให้กับพนักงาน (Improve Morale) เป็นความสามารถในการผลิต (Boost Productivity) พิจารณาโดยรวมแล้วเป็นการเพิ่มประสิทธิภาพในการดำเนินงานขององค์กร พนักงานจะมีความรู้สึกรู้ว่าองค์กรให้ความสนใจความเป็นอยู่ของตนเอง ถือว่าเป็นการตอบสนองความจำเป็นพื้นฐานตามทฤษฎีจูงใจและเป็นการสร้างโอกาสก้าวหน้าของพนักงาน รวมทั้งมีส่วนเสริมสร้างให้กระบวนการสรรหา คัดเลือก การมอบหมายงาน และการพัฒนางานหน้าที่การบริหารงานบุคคลอื่น มีประสิทธิภาพมากขึ้น

แนวความคิดที่เกี่ยวข้องกับความก้าวหน้าในอาชีพ

ในปัจจุบันหลายหน่วยงานได้ให้ความสนใจ และให้ความสำคัญเรื่องความก้าวหน้าในอาชีพของผู้ปฏิบัติงานราชการ เพราะยอมรับว่าทรัพยากรบุคคลมีบทบาทต่อความสำเร็จขององค์กรเป็นอย่างมาก โดยองค์กรนั้นเป็นระบบของกิจกรรมส่วนบุคคลที่ประสานกันอย่างมีระบบของบุคคลสองคน หรือมากกว่านั้นที่ถูกนำมารวมกัน โดยความสามารถขององค์กรที่จะก่อให้เกิดวัตถุประสงค์ร่วมกันโดยความเต็มใจของสมาชิกขององค์กรที่จะก่อให้เกิด วัตถุประสงค์ร่วมกัน ฉะนั้น ความก้าวหน้าในอาชีพจึงมีบทบาทและความสำคัญต่อชีวิตการทำงาน of พนักงานทุกคน เพราะความก้าวหน้าในอาชีพจะเป็นเครื่องชี้ให้เห็นถึงความสำเร็จและความก้าวหน้าในอาชีพการทำงาน (ณัฐพงศ์ บัวจันทร์, 2546 : 10)

เพื่อการนี้ทางราชการจะต้องมีระบบการส่งเสริมให้ข้าราชการได้พัฒนาความรู้ความสามารถ ให้เต็มศักยภาพของข้าราชการแต่ละคน ในอันที่จะเป็นประโยชน์ทั้งต่อตัวข้าราชการและส่วนราชการ และระบบราชการโดยส่วนรวม ระบบการสร้าง ความก้าวหน้าในอาชีพราชการนี้ มีความสัมพันธ์ใกล้ชิดกับระบบการจำแนกตำแหน่ง การสรรหา การพัฒนา การเลื่อนตำแหน่ง ตลอดจนการให้ค่าตอบแทนและสวัสดิการ

ณัฐพงศ์ บัวจันทร์ (2546 : 10) กล่าวว่า วัฏจักรของการส่งเสริมความก้าวหน้าในอาชีพราชการ เป็นระบบย่อยระบบหนึ่งในระบบใหญ่ของการบริหารงานบุคคล ซึ่งจะช่วยส่งเสริมให้คนดีมีความสามารถซึ่งตัดสินใจเข้ารับราชการในสายอาชีพหนึ่ง หรือส่วนราชการหนึ่ง ได้ยึดการรับราชการเป็นอาชีพและมีความก้าวหน้าในอาชีพเหมาะสมกับความรู้ความสามารถ ตลอดชีวิตการทำงานโดยไม่ต้องกังวลด้วยการแสวงหาผลประโยชน์ทางอื่นอีก

บุญร่วม นภาโชติ (2529 : 3) ได้ให้แนวความคิดเกี่ยวกับการสร้างความก้าวหน้าในอาชีพ ไว้ว่า การสร้างฐานเพื่อใช้ในการเลื่อนพนักงานคนใดคนหนึ่งขึ้นดำรงตำแหน่งผู้บังคับบัญชา ซึ่งเกณฑ์มาตรฐานที่สร้างขึ้นนี้ควรมีองค์ประกอบดังต่อไปนี้ คือ พื้นฐานทางสังคม ความรู้ความสามารถ การศึกษา สภาพร่างกายและจิตใจ ระบบความก้าวหน้าในอาชีพที่ดีจะต้องมีเครื่องมือที่มีคุณภาพและประสิทธิภาพเพื่อใช้ในการกลั่นกรอง เพื่อคัดเลือกพนักงานเข้ามาดำรงตำแหน่งหนึ่งหรือแม้กระทั่งการคัดเลือกพนักงานหรือสับเปลี่ยนหมุนเวียนพนักงาน ก็ต้องมีเครื่องมือประกอบการตัดสินใจเช่นกัน

นฤมล นิราทร (2534 : 2) กล่าวว่าความก้าวหน้าในอาชีพ (Career Progression) หมายรวมถึงการเปลี่ยนแปลงในบทบาทการทำงาน ซึ่งจะให้ผลตอบแทนทั้งทางด้านจิตวิทยา หรือผลตอบแทนที่เกี่ยวข้องโดยตรงกับการทำงาน การเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ เหล่านี้ จึงรวมถึงการเปลี่ยนแปลงที่ก่อให้เกิดความก้าวหน้าในงาน การเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่งหรือเงินเดือน ตลอดจนถึงความพึงพอใจต่อชีวิต ความรู้สึกว่าคุณค่า ประสบความสำเร็จ ซึ่งอาจออกมาในรูปของอำนาจหน้าที่ สถานภาพที่สูงขึ้น ความก้าวหน้าในอาชีพงาน จึงเป็นผลสุดท้ายของการจัดการอาชีพงาน ที่เริ่มต้นด้วยการวางแผนอาชีพงานก่อนที่จะพัฒนาไปสู่การพัฒนาอาชีพงาน และการพัฒนาความก้าวหน้าในอาชีพงานมากที่สุด

จากความหมายและแนวความคิดของความก้าวหน้าในอาชีพ ที่กล่าวข้างต้นทั้งหมดนี้ ผู้เขียนได้นำมาสรุป เพื่อการวิจัยครั้งนี้ว่า การรับรู้ความก้าวหน้าในอาชีพ หมายถึง ความรู้สึกนึกคิดของพนักงานที่มีต่อการเปลี่ยนแปลงบทบาทหน้าที่ในการทำงานเป็นไปในทางที่ดีขึ้น ได้แก่การได้เลื่อนตำแหน่ง การได้รับเงินเดือนเพิ่มขึ้น และโอกาสแสดงฝีมือในการทำงานหรือได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถ ให้เกิดความชำนาญจากงานที่ปฏิบัติอยู่ตลอดจนถึงความพึงพอใจต่อชีวิต ความรู้สึกว่าคุณค่า ประสบความสำเร็จ ซึ่งอาจออกมาในรูปของอำนาจหน้าที่

เครื่องมือที่ช่วยเหลือในการพัฒนาความก้าวหน้าในอาชีพ

เครื่องมือที่ช่วยเหลือในการพัฒนาความก้าวหน้าในสายงานอาชีพ คือ (ธงชัย สันติวงษ์, 2540 อ้างถึงใน จรัญ สุวรรณเวช, 2549 : 7)

1. เป็นแผนผังที่แสดงให้เห็นถึงโอกาสที่จะก้าวหน้าจากงานหนึ่งไปยังงานอื่น ๆ ได้ทั้งโดยในแนวนอนและการเลื่อนไปยังตำแหน่งที่สูงขึ้น โดยจะมีรายละเอียดต่าง ๆ เช่น อัตราเงินเดือน ประสิทธิภาพและการอบรมต่าง ๆ เป็นต้น
2. เป็นวิธีการง่าย ๆ ที่ใช้เพื่อเปิดโอกาสให้คนงานหาความก้าวหน้าโดยการเลื่อนขั้นหรือการโยกย้ายไปทำงานที่ชอบ ตามระบบนี้เมื่อมีตำแหน่งใหม่เกิดขึ้นจะมีการแจ้งให้ทราบในข่าวสารหรือการติดประกาศ ซึ่งจะระบุถึงความสามารถ ประสิทธิภาพ และอายุงานที่จำเป็น เพื่อให้พนักงานมีสิทธิสมัครในตำแหน่งใหม่ที่เปิดได้

เกณฑ์หรือมาตรวัดความก้าวหน้าในอาชีพ

เกณฑ์หรือมาตรวัดความก้าวหน้า ได้แก่ (ประณต นันทิยะกุล, 2513 อ้างถึงใน จรัญ สุวรรณเวช, 2549 : 8)

1. ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ การที่ได้เลื่อนขึ้นดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้น มีหน้าที่และความรับผิดชอบสูงขึ้น ความก้าวหน้าในตำแหน่งวัดได้จากการเปรียบเทียบกับตำแหน่งที่ได้ดำรงอยู่กับระยะเวลาในการรับราชการ หรือเปรียบเทียบกับอายุตัวของบุคลากรนั้น ๆ หรืออาจเปรียบเทียบกับเพื่อนร่วมงาน
2. ความก้าวหน้าในเงินเดือน การได้รับเงินเดือนในอัตราที่สูง ความก้าวหน้าในอัตราเงินเดือนมีส่วนสัมพันธ์ ส่งเสริม และสนับสนุนกับความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ ผู้ก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ย่อมมีโอกาสที่จะได้รับเงินเดือนสูง หรือมีความก้าวหน้าในเงินเดือนทำให้มีโอกาสก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ด้วย
3. ความก้าวหน้าในการพัฒนาตนเอง ความก้าวหน้าในด้านความรู้ ความสามารถ ทักษะ และประสบการณ์ในการทำงาน รวมถึงการพัฒนาตนเองในด้านจิตใจ ทักษะคติ ตลอดจนนิสัยในการปฏิบัติงาน อันจะทำให้งานที่ปฏิบัติงานนั้นสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพและบรรลุเป้าหมายที่วางไว้ ความก้าวหน้าในการพัฒนาตนเองมีความสำคัญมากที่สุดที่จะก้าวหน้าในชีวิตการทำงาน ผู้ปฏิบัติงานที่พัฒนาตนเองได้อย่างรวดเร็ว ย่อมมีความก้าวหน้าทั้งตำแหน่งหน้าที่และเงินเดือน เพราะการได้เลื่อนตำแหน่งหรือได้เลื่อนขึ้นเงินเดือน โดยปกติหรือพิเศษนั้น ผู้บังคับบัญชามีอำนาจพิจารณาจากความรู้ความสามารถ ความประพฤติ ตลอดจนผลงานของผู้ปฏิบัติงานเป็นสำคัญ

ทฤษฎีเกี่ยวกับความก้าวหน้าในอาชีพ

1. ทฤษฎีความต้องการของฮอปพอก (Hoppock's Composite Theory) ฮอปพอก (Hoppock 1935, อ้างถึงใน สุพินพา วัฒนสังขโสภณ, 2548 : 18) กล่าวว่าไว้ว่า มนุษย์มีความต้องการทั้งทางร่างกายและจิตใจ เช่น อาหาร เครื่องนุ่งห่ม การยอมรับ การนับถือของผู้อื่น โดยแต่ละบุคคลมีความต้องการต่างชนิดและต่างระดับกัน ความต้องการที่หลากหลายของมนุษย์นี้ จะเป็นตัวกำหนดให้เขาเลือกอาชีพตามความต้องการของตนเอง เช่น บุคคลที่มีความต้องการมั่นคงในชีวิตสูง มักจะเลือกอาชีพที่มีความเสี่ยงน้อย อาทิเช่น ในองค์กรที่มีความมั่นคง มีชื่อเสียง เป็นต้น แต่การที่บุคคลจะรู้ความต้องการของตนเองจะขึ้นอยู่กับความเข้าใจในตนเอง โดยเน้นการรู้จักตนเอง เพราะการเรียนรู้เกี่ยวกับตนเองจะทำให้บุคคลได้เข้าถึงความต้องการ ประสบการณ์ชีวิตเบื้องต้น การได้รับข้อมูลเกี่ยวกับอาชีพนั้น ความพึงพอใจในอาชีพซึ่งเกิดจากการได้ประกอบอาชีพที่ตรงกับความต้องการและ

งานที่ทำมีความก้าวหน้า แต่เมื่อบุคคลเลือกอาชีพแล้ว สามารถที่จะเปลี่ยนแปลงได้ถ้ารู้สึกว่าการเปลี่ยนแปลงทำให้เขาได้รับการตอบสนองที่ดีกว่างานเก่า

2. ทฤษฎีพัฒนาการทางอาชีพของซูเปอร์ (Super's Theory of Vocational Development)
ซูเปอร์ (Super 1957, อ้างถึงใน นวลศิริ เปาโรหิตย์, 2544 : 69-72) ได้นำความรู้จิตวิทยาพัฒนาการและทฤษฎีความคิดรวบยอดเกี่ยวกับตนเองมารวมกัน เขามีความคิดว่าอาชีพเป็นการมองตัวเองในแง่ความคิดรวบยอดของบุคคล ประกอบกับ สภาพของความเป็นจริงของสิ่งแวดล้อม การทำงานภายนอก ซึ่งความคิดรวบยอดหมายถึง คุณลักษณะที่บุคคลมองตนเอง คือ มนุษย์มีความแตกต่างกันด้านความสามารถ ทักษะความสนใจ ความคาดหวัง และบุคลิกภาพทำให้แต่ละบุคคลมีความเหมาะสมในอาชีพที่แตกต่างกันออกไป นอกจากนี้ได้ทำการศึกษารูปแบบของอาชีพคนทำงานในช่วงชีวิตของแต่ละบุคคล ประกอบด้วย 5 ลำดับขั้น กล่าวคือ

2.1 ขั้นเจริญเติบโต (Growth Stage) เป็นขั้นการเจริญเติบโตทั้งทางร่างกายและจิตใจตั้งแต่แรกเกิดจนถึงอายุ 14 ปี เป็นช่วงที่พัฒนาแนวความคิดเกี่ยวกับตนเองโดยอาศัยการเรียนรู้จากความสัมพันธ์กับครอบครัว เพื่อน ครู และบุคคลอื่น ๆ จากประสบการณ์เหล่านี้ทำให้เริ่มมีการเรียนรู้เกี่ยวกับอาชีพที่จะประกอบต่อไปในอนาคตที่เหมาะสมกับความสนใจและความชอบ

2.2 ขั้นค้นหา (Exploration Stage) อยู่ในระหว่างช่วงอายุ 15-24 ปี เป็นช่วงที่บุคคลค้นหาว่า อาชีพใดชอบหรือเหมาะสมกับความสามารถมากที่สุด เป็นระยะที่บุคคลคิดเปรียบเทียบงานอาชีพต่าง ๆ ค้นหาและพัฒนาค่านิยม แรงกระตุ้น ความกระตือรือร้นเกี่ยวกับงานและรวบรวมข้อมูลเพื่อการตัดสินใจเลือกแนวทางการศึกษาที่มุ่งไปสู่อาชีพที่คิดว่าเหมาะสม

2.3 ขั้นวางรากฐาน (Establishment Stage) อยู่ในระหว่างช่วงอายุ 25-44 ปี เป็นขั้นที่เป็นหัวใจของชีวิตการทำงาน ช่วงนี้จะเป็นการเริ่มต้นของการเข้าไปมีประสบการณ์ในการทำงาน และบุคคลจะค้นพบว่า อาชีพใดมีความเหมาะสมกับตนเองมากที่สุด ในขั้นวางรากฐานสามารถแบ่งย่อยได้อีก 3 ขั้นตอนคือ

2.3.1 ขั้นทดลอง เป็นช่วงที่บุคคลตัดสินใจว่างานที่เลือกนั้นเหมาะสมหรือไม่ ถ้ายังไม่พอใจหรือคิดว่าไม่เหมาะสม ก็จะทดลองใหม่โดยเปลี่ยนงานไปเรื่อย ๆ ขั้นตอนนี้จะอยู่ช่วงอายุระหว่าง 25-30 ปี

2.3.2 ขั้นสร้างตัว อยู่ช่วงอายุระหว่าง 30-40 ปี เป็นช่วงที่บุคคลกำหนดอาชีพที่แน่นอนสำหรับตัวเอง วางแผนอาชีพโดยกำหนดลำดับขั้นการพัฒนาไว้ อาจเป็นการเลื่อนตำแหน่งเลื่อนขั้นการเปลี่ยนงานเพื่อเพิ่มประสบการณ์ และการศึกษาเพื่อเสริมงานอาชีพที่เลือกไว้

2.3.3 ขั้นวิกฤตการณ์อาชีพขั้นกลาง เป็นช่วงที่บุคคลประเมินความก้าวหน้าในงานเปรียบเทียบกับเป้าหมายที่ตั้งไว้เดิม บุคคลจะเริ่มคิดถึงระดับความสำคัญของงานหรืออาชีพต่อชีวิต เริ่มแสวงหาความมั่นคงหรืออาชีพที่ยึดเหนี่ยว

2.4 ขั้นการสร้างความมั่นคงในงาน (Maintenance Stage) อยู่ในช่วงอายุระหว่าง 45-54 ปี เป็นช่วงสร้างฐานการทำงานให้ตนเอง และมุ่งสร้างความมั่นคงในงานให้มากขึ้น แทบไม่เริ่มงานใหม่อีก

2.5 ขั้นถดถอย เป็นช่วงก่อนเกษียณอายุ บุคคลต้องเผชิญกับภาวะการถดถอยระดับอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบที่เคยมีอยู่ ต้องเรียนรู้และยอมรับ รวมถึงพัฒนาบทบาทใหม่ในการทำหน้าที่เป็นผู้ให้คำแนะนำปรึกษาแก่คนทำงานรุ่นใหม่

3. ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการ (Hierarchy of Need Theory) อับราฮัม มาสโลว์ (Abraham Maslow, 1970 อ้างถึงใน ศิริพงษ์ ลดาวัลย์ ณ อุทยาน 2551: 149-152) มาสโลว์ ได้ตั้งสมมติฐานของทฤษฎีลำดับขั้นของแรงงูใจไว้ 3 ประการ

3.1 มนุษย์มีความต้องการอยู่ตลอดเวลา ไม่มีการสิ้นสุดตราบใดที่ยังมีชีวิตอยู่

3.2 ความต้องการที่ยังไม่ได้รับการตอบสนองเท่านั้น ที่มีอิทธิพลต่อการกำหนดพฤติกรรมของมนุษย์ หรือใช้เป็นแรงงูใจได้

3.3 ความต้องการของคนมีลักษณะเป็นลำดับขั้น จากต่ำไปหาสูง และเมื่อมีความต้องการระดับต่ำได้รับการตอบสนองจนเป็นที่พอใจแล้ว จะมีความต้องการอื่นในระดับที่สูงขึ้นเกิดตามมาทันที

นอกจากนี้ มาสโลว์ (Maslow) ยังได้แบ่งลำดับขั้นความต้องการของมนุษย์ ออกเป็น 5 ลำดับขั้น ดังนี้

1. ความต้องการทางกายภาพ (Physiological Needs) เป็นความต้องการขั้นพื้นฐานของมนุษย์จะขาดไม่ได้ อันได้แก่ อาหาร เครื่องนุ่งห่ม ยารักษาโรค ที่อยู่อาศัยและการพักผ่อน เป็นต้น ความต้องการเหล่านี้เป็นความต้องการที่เกี่ยวกับการบำบัดความหิว ความกระหาย ความต้องการสิ่งต่าง ๆ ที่เกี่ยวกับการดำเนินชีวิตประจำวันของคนเป็นส่วนใหญ่ ความต้องการเหล่านี้เกิดขึ้นกับมนุษย์ทุกคน ซึ่ง มาสโลว์ (Maslow) เชื่อว่า ตราบใดที่มนุษย์ยังมีความหิวและความกระหาย อดอยาก ขาดแคลน ทุกสิ่งทุกอย่าง ความต้องการทางกายภาพจะเป็นสิ่งเร้าที่สำคัญที่ทำให้คนต้องหาวิธีการที่จะกระทำการอย่างใดอย่างหนึ่ง เพื่อหาทางตอบสนองความต้องการนั้น

2. ความต้องการความมั่นคงปลอดภัย (Safety Needs) ความต้องการความมั่นคงปลอดภัยนี้ หมายถึง ความต้องการสิ่งต่าง ๆ ที่จะช่วยป้องกันให้คนพ้นจากภัยอันตรายหรือสิ่งเลวร้ายต่าง ๆ รอบข้าง ความต้องการความมั่นคงปลอดภัยนี้ได้แก่ ความต้องการเกี่ยวกับความมั่นคง ความปลอดภัยในชีวิต ในร่างกาย ในทรัพย์สิน เช่น ต้องการมีงานที่มั่นคงมีรายได้ที่ดี ต้องการมีอำนาจมีหลักประกันความมั่นคงในชีวิต มีบ้านที่แข็งแรงมั่นคง สามารถปกป้องภัยอันตรายต่าง ๆ ได้ มีทรัพย์สินเงินทองเก็บออมไว้เพื่อความมั่นคงในชีวิต เป็นต้น

3. ความต้องการทางสังคม (Social Needs) ความต้องการขั้นนี้หมายถึง ความต้องการเข้าสู่สังคม ต้องการความรัก ความห่วงใย ความผูกพันจากผู้อื่นในสังคม ทั้งนี้เนื่องจากมนุษย์เป็นสัตว์สังคม โดยธรรมชาติมนุษย์จึงต้องอยู่ร่วมกับผู้อื่นเสมอ ดังนั้น ในจิตสำนึกของมนุษย์จึงมีความกลัวถูกทอดทิ้ง กลัวการอยู่อย่างโดดเดี่ยว มนุษย์จึงมีความต้องการและโหยหาความรัก ความผูกพันจากผู้อื่นในสังคม ต้องการมีครอบครัวที่อบอุ่น มีเพื่อน มีสังคมที่สามารถอยู่ร่วมกัน สร้างความสุข ความรักความอบอุ่น ช่วยเหลือเกื้อกูลซึ่งกันและกัน สิ่งเหล่านี้ทำให้มนุษย์เริ่มเข้าสู่สังคมด้วยวิธีการต่าง ๆ เช่น การเข้าไปช่วยเหลือผู้ที่อ่อนแอกว่า การเข้าไปเป็นสมาชิกของชุมชน สมาคม สโมสรต่าง ๆ เพื่อให้มีโอกาสเข้าไปช่วยเหลือผู้อื่นด้วยวิธีการต่าง ๆ

4. ความต้องการยกย่อง และยอมรับ (Esteem Needs) ความต้องการการยกย่องยอมรับนับถืออาจแบ่งเป็น 2 แบบ คือ

4.1 ต้องการให้ผู้อื่นให้การยกย่องยอมรับนับถือ เช่น ต้องการมีฐานเด่นดังในสังคม มีชื่อเสียงเกียรติยศ ให้การยกย่องสรรเสริญว่าเป็นคนเก่ง มีความรู้ความสามารถมีคนรู้จักให้การต้อนรับให้การยอมรับ

4.2 ต้องการมีความเชื่อมั่นในตัวเองมีความภูมิใจนับถือตนเอง เช่น การเป็นผู้ที่มีความซื่อสัตย์สุจริต ไม่ทุจริต หรือประพฤติมิชอบ แม้ไม่ร่ำรวย ไม่มีตำแหน่งหน้าที่สูง แต่คนยอมรับว่าเป็นคนดีมีเกียรติให้การยอมรับนับถือ

5. ความต้องการประสบความสำเร็จตามที่นิึกคิด หรือความต้องการประจักษ์ในตัวเอง (Self-Actualization Need) ความต้องการในขั้นนี้ หมายถึง ความต้องการแสดงศักยภาพภายในออกมาให้ปรากฏหรือต้องการที่จะรู้จักตนเองอย่างแท้จริงว่ามีความต้องการอะไร และพยายามมุ่งมั่นที่จะทำในสิ่งที่เป็นความมุ่งหวังให้สำเร็จ หรืออาจมองในอีกนัยหนึ่งว่าเป็นการพยายามที่จะกระทำสิ่งที่เป็นอุดมการณ์ หรืออุดมคติของตนเกิดความเป็นจริงขึ้นมานั่นเอง หรือทำให้สิ่งที่เป็นความหวังสูงสุดในชีวิตประสบความสำเร็จ

หลักการสำคัญของทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของ มาสโลว์ (Maslow) อยู่ที่ว่า เมื่อมนุษย์ได้รับการตอบสนองความต้องการลำดับใดลำดับหนึ่งจนเป็นที่พอใจแล้ว มนุษย์ก็จะเกิดความต้องการลำดับถัดไปขึ้นมา และความต้องการของคนเราแต่ละคนนั้นจะไม่เหมือนกัน ดังนั้นการที่จะจูงใจคนที่ทำงานให้ได้อย่างถูกต้องนั้น ฝ่ายจัดการต้องศึกษาทำความเข้าใจก่อนว่าคนที่เราต้องการจะจูงใจนั้นต้องการอะไรบ้าง และสามารถจัดให้อยู่ในลำดับไหนของความต้องการทั้งห้าลำดับนั้น แล้วหาทางตอบสนองเขาให้ถูกต้อง

แนวความคิดเรื่องลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์ (Maslow) นี้สามารถประยุกต์ใช้ในการศึกษาความก้าวหน้าในอาชีพได้ กล่าวคือ สิ่งแรกที่ทุกคนต้องการได้จากการทำงานคือค่าตอบแทนเพื่อนำไปซื้อหาความต้องการพื้นฐาน ซึ่งได้แก่ ปัจจัย 4 เมื่อแต่ละคนได้รับปัจจัย 4 อย่างเพียงพอแล้ว

สิ่งที่ทุกคนต้องการก็คือความก้าวหน้าในอาชีพการงาน การเลื่อนยศ/ตำแหน่ง เพื่อจะได้รับการยกย่องจากสังคมและมีเกียรติ

4. ทฤษฎีแรงจูงใจของแอลเดอร์เฟอร์ (ERG theory)

เคลย์ตัน แอลเดอร์เฟอร์ (Clayton Alderfer, 1972 อ้างถึงใน พรณี ประเสริฐวงษ์, 2540 : 33) ได้เสนอทฤษฎีว่าด้วยความต้องการของมนุษย์ขึ้นมาเรียกว่า ทฤษฎี อี.อาร์ จี (ERG Theory) ซึ่งคล้ายคลึงกับแนวคิดของมาสโลว์ (Maslow) แต่เขาได้แบ่งความต้องการของมนุษย์ออกเป็น 3 ประเภท คือ

1. ความต้องการเพื่อดำรงชีพ (Existence needs : E) เป็นความต้องการที่จำเป็นในการอยู่รอดของชีวิต ได้แก่ความต้องการอาหาร น้ำ ที่อยู่อาศัย เสื้อผ้า สภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดี ค่าตอบแทนและประโยชน์เกื้อกูลต่าง ๆ ความต้องการเพื่อดำรงชีพนี้เทียบได้กับความต้องการทางด้านร่างกายและความต้องการทางด้านความปลอดภัยของมาสโลว์ (Maslow) นั่นเอง

2. ความต้องการด้านความสัมพันธ์ทางสังคม (Relatedness needs : R) เป็นความต้องการที่จะมีความสัมพันธ์กับสังคมรอบด้าน เช่น เพื่อนร่วมงาน ผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา การได้รับการยอมรับยกย่องจากผู้อื่น ต้องการเป็นผู้นำ เป็นหัวหน้า เป็นผู้ตาม ความต้องการด้านความสัมพันธ์ทางสังคมนี้ถ้าเทียบกับความต้องการที่มาสโลว์ (Maslow) กำหนดไว้ ก็คือ ความต้องการสังคมและความรัก

3. ความต้องการความเจริญก้าวหน้า (Growth needs : G) เป็นความต้องการที่จะพัฒนาตนเองให้มีความเจริญก้าวหน้าต้องการเป็นผู้มีความคิดริเริ่ม บุกเบิก และใช้ศักยภาพของตนเองที่มีอยู่ให้เกิดประโยชน์สูงสุด ซึ่งเป็นความต้องการขั้นสูงสุด ความต้องการประเภทนี้เหมือนกับความต้องการความสำเร็จสมหวังในชีวิตของมาสโลว์ (Maslow)

ทฤษฎี ERG (ERG Theory) นี้จะมีข้อสมมติฐาน 3 ประการ เป็นกลไกสำคัญ คือ

1. ความต้องการที่ได้รับการตอบสนอง นั่นคือ หากความต้องการระดับใดได้รับการตอบสนองน้อยความต้องการประเภทนั้นจะมีอยู่สูง ตัวอย่างเช่น ถ้าเจ้าหน้าที่ได้รับการตอบสนองด้านเงินเดือนน้อยเกินไป ความต้องการด้านเงินเดือนก็จะยังคงอยู่ในระดับสูง

2. ขนาดของความต้องการถ้าหากความต้องการประเภทที่อยู่ต่ำกว่า (เช่น ความต้องการเพื่อดำรงชีพ) ได้รับการตอบสนองมากพอแล้ว ก็ยังจะทำให้ความต้องการประเภทที่อยู่สูงกว่า (เช่น ความต้องการความเจริญก้าวหน้า) มีมากยิ่งขึ้น ตัวอย่างเช่น ถ้าหัวหน้ากลุ่มงานได้รับการตอบแทนด้านค่าจ้างแรงงานและอื่นๆ (ความต้องการเพื่อดำรงชีพ) มากพอแล้ว หัวหน้ากลุ่มงานคนนั้นก็จะต้องได้รับการยอมรับและนับถือจากกลุ่มเพื่อนร่วมงาน (ความสัมพันธ์ทางสังคม)

3. ความต้องการที่ไม่ได้รับการตอบสนอง ถ้าหากความต้องการประเภทที่อยู่สูงมากอุปสรรคขัดขวางได้รับการตอบสนองน้อยก็จะทำให้ความต้องการประเภทที่อยู่ต่ำลงไปมีความสำคัญมากขึ้น ตัวอย่างเช่น ถ้าหัวหน้ากลุ่มงานไม่มีโอกาสได้เปลี่ยนไปทำงานใหม่ที่ท้าทายหรือรับตำแหน่ง

ใหม่ (ความเจริญก้าวหน้า) เมื่อเป็นเช่นนั้นหัวหน้ากลุ่มงานคนนี้ก็จะมีทัศนคติที่ดีและต้องการที่จะได้รับความอบอุ่นสัมพันธ์ใกล้ชิดกับเพื่อนร่วมงานและลูกน้อง (ความสัมพันธ์ทางสังคม)

5. ทฤษฎีสองปัจจัยของเฟรดริก เฮอร์ซเบิร์ก (Ferdick Herzberg)

เฟรดริก เฮอร์ซเบิร์ก (Ferdick Herzberg 1957, อ้างถึงใน ภูวดล วงศ์รัตน์, 2547 : 163-164) ได้ทำการสำรวจความคิดเห็นของวิศวกรและนักบัญชี ประมาณ 200 คน ในเมืองพิตส์เบิร์ก (Pittsburgh) มลรัฐเพนซิลวาเนีย (Pennsylvania) จากการศึกษาเขาพยายามค้นคว้าสิ่งใดที่ทำให้ลูกจ้างคนงานรู้สึกดีหรือไม่ดี พอใจหรือไม่พอใจเกี่ยวกับงานที่พวกเขาทำ และพบว่ามีปัจจัย 2 ประเภท คือ ปัจจัยสุขอนามัยและปัจจัยตัวกระตุ้น

ปัจจัยสุขอนามัย หรือปัจจัยบำรุงรักษา (Hygiene Factors) เป็นกลุ่มปัจจัยที่จำเป็นต้องจัดให้มีขึ้นเพื่อเป็นสิ่งจรรโลงหรือส่งเสริมสุขภาพของผู้ปฏิบัติงานให้คงความพอใจเป็นปกติอยู่ตลอดไป หากขาดปัจจัยกลุ่มนี้เสียแล้ว อาจยังความไม่พอใจให้เกิดขึ้นแก่ผู้ปฏิบัติงานได้ แต่ปัจจัยกลุ่มนี้มิได้มีสถานะเป็นตัวกระตุ้นใจ ปัจจัยนี้ประกอบด้วย นโยบายและการบริหาร (Company Policy & Administration) การบังคับบัญชา (Supervision) เงินเดือน (Salary) ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล (Interpersonal-Relation Supervision) และสภาพแวดล้อมการทำงาน (Works Conditions) ซึ่งปัจจัยดังกล่าวนี้ หากผู้ปฏิบัติงานในองค์กรไม่ได้รับการตอบสนองแล้ว จะก่อให้เกิดความไม่พึงพอใจในการปฏิบัติงานได้ แต่ปัจจัยเหล่านี้ไม่ใช่เป็นสิ่งจูงใจให้ปฏิบัติงานดีขึ้น หรือทำให้ผลผลิตเพิ่มขึ้นหรือมีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้นแต่อย่างใด แม้ว่าจะเพิ่มให้มากขึ้นเท่าใดก็ตาม แต่ปัจจัยเหล่านี้ก็มีความจำเป็นจะขาดเสียมิได้เพราะเป็นการบำรุงรักษา ป้องกันมิได้คนเกิดความไม่พอใจในการทำงาน และไม่ให้เกิดปัญหาในงานที่ทำอยู่เท่านั้นเอง หากได้มีการจัดปัจจัยต่าง ๆ ให้เพียงพอเหมาะสมกับความต้องการของผู้ร่วมงาน จะช่วยขจัดความไม่พอใจในการทำงานได้ โดยทำให้ผู้ร่วมงานปฏิบัติงานกับหน่วยงานหรือองค์กรนั้น ๆ ต่อไป

ปัจจัยตัวกระตุ้นหรือปัจจัยจูงใจ (Motivator Factors) เป็นกลุ่มปัจจัยที่มีสภาพเป็นตัวกระตุ้นใจ และทำให้เกิดความพอใจในการปฏิบัติงานเมื่อได้จัดให้มีขึ้น แต่ถ้าหากมิได้จัดให้มีขึ้นก็มิได้ก่อให้เกิดความไม่พอใจในหมู่ผู้ปฏิบัติงานแต่อย่างใด ปัจจัยนี้ประกอบด้วย การประสบความสำเร็จในหน้าที่การงาน (Achievement) การยอมรับนับถือจากผู้ร่วมงาน (Recognition) ลักษณะของงาน (Work Itself) ความรับผิดชอบ (Responsibility) และความก้าวหน้าในการทำงาน (Advancement) ซึ่งปัจจัยเหล่านี้เป็นการจูงใจหรือกระตุ้นให้ผู้ร่วมงานทำงานอย่างเต็มที่ และสร้างความพึงพอใจให้กับผู้ปฏิบัติงาน เฮอร์ซเบิร์ก ได้เน้นและให้ความสำคัญกับปัจจัยที่ทำให้เกิดความพอใจในงานในฐานะเป็นแรงจูงใจหรือตัวกระตุ้นสำหรับการทำงาน ดังนั้น ฝ่ายบริหารควรส่งเสริมให้ปัจจัยเหล่านี้เป็นตัวกระตุ้นคนงานให้เกิดความพอใจ

สรุปได้ว่า ปัจจัยกลุ่มแรกจัดให้มีขึ้นเพื่อสร้างบรรยากาศแวดล้อม บำรุงจิตใจผู้ปฏิบัติงาน เพื่อให้มีความรู้สึกหรือสุขภาพจิตเป็นปกติเท่านั้น ถ้าหากมิได้จัดให้มีขึ้นผู้ปฏิบัติงานจะรู้สึกว้าเหว่ วิตกกังวล ความไม่พอใจในหมู่ผู้ปฏิบัติงานย่อมเกิดขึ้นได้ และอาจยังความเสียหายให้เกิดขึ้นแก่หน่วยงานได้ ส่วนปัจจัยกระตุ้น จัดให้มีขึ้น เพื่อเป็นเงื่อนไขกระตุ้นจูงใจผู้ปฏิบัติงานให้กระตือรือร้นในการทำงานยิ่งขึ้น

ทฤษฎีความต้องการ ทฤษฎีพัฒนาการทางอาชีพ ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการ ทฤษฎีแรงจูงใจ และทฤษฎีสองปัจจัย ล้วนเป็นการอธิบายถึงความก้าวหน้าในอาชีพ และปัจจัยที่มีผลต่อความก้าวหน้าของข้าราชการตำรวจ เพราะถ้าบุคคลมีความพึงพอใจในงานที่ทำ ย่อมจะมีขวัญและกำลังใจในการทำงาน อันจะส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงาน และนำไปสู่ความประสบผลสำเร็จในชีวิตการทำงาน

ปัจจัยที่มีผลต่อความก้าวหน้าในอาชีพ

ประณต นันทิยะกุล (2513 : 75-78) ได้กำหนดปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความก้าวหน้าในอาชีพการงานไว้ 3 ด้าน ดังนี้

1. ด้านองค์การหรือหน่วยงาน ได้กำหนดความก้าวหน้าของอาชีพในประเด็นต่าง ๆ ดังต่อไปนี้

1.1 การเลื่อนเงินเดือน เป็นการสร้างแรงจูงใจอย่างหนึ่งของผู้ทำงาน ซึ่งผู้ที่ทำงานดีมีผลงานจะได้รับการเลื่อนขึ้นเงินเดือนเป็นการตอบแทน

1.2 การเลื่อนตำแหน่ง แบ่งออกเป็น 3 ลักษณะ คือ (1) การเลื่อนตำแหน่งที่กำหนดเป็นระดับควบคุม การเลื่อนในระดับนี้ควรกำหนดเงินเดือนขั้นต่ำ หรือกำหนดจำนวนปี ซึ่งบางกรณีอาจจะมีการประเมินถึงความเหมาะสมด้วย (2) การเลื่อนตำแหน่งที่ว่างเป็นการเลื่อนตำแหน่งในระดับสูงที่ว่างลง ผู้ที่เหมาะสมจะได้รับการพิจารณาแต่งตั้ง (3) การเลื่อนตำแหน่งที่ทางองค์การหรือหน่วยงานกำหนดขึ้นมา โดยจะใช้ผลงานและการให้การรับรองความเชี่ยวชาญมาเป็นเกณฑ์ในการพิจารณา

1.3 การส่งเสริมทางวิชาการเป็นการส่งเสริมให้ได้รับการศึกษาฝึกอบรม และดูงาน

1.4 การสับเปลี่ยนโยกย้ายหน้าที่ เป็นการเปิดโอกาสให้พนักงาน ได้มีการพัฒนาตนเองให้มีความรู้ความสามารถ ในการปฏิบัติงานได้อย่างกว้างขวางมากขึ้น

1.5 นโยบายขององค์การที่ส่งเสริมและให้ความสำคัญต่อการพัฒนาความก้าวหน้า

2. ด้านผู้ปฏิบัติงาน ความก้าวหน้าเป็นเครื่องชี้ให้เห็นถึงประสิทธิภาพในการทำงานของผู้ปฏิบัติงาน ดังนั้นผู้ที่ประสบความสำเร็จในการปฏิบัติงานได้จะต้องมีคุณสมบัติ ดังต่อไปนี้

2.1 ด้านจิตใจ ต้องมีความตั้งใจ คิดเสมอว่าจ้างจะต้องก้าวหน้า และทำงานอย่างเต็มความสามารถ

2.2 ความรู้ทางด้านวิชาการ คือ ต้องมีความรู้ทางวิชาการเกี่ยวกับงานที่รับผิดชอบ

2.3 มีการใฝ่รู้โดยการศึกษาต่อ ฝึกอบรม ดูงาน หรือหาตำราที่เกี่ยวข้องมาศึกษาด้วยตนเอง

2.4 ความรู้ในการปฏิบัติงาน ต้องรู้เป้าหมายและลักษณะงานของหน่วยงานในภาพรวม

2.5 การทำงานอย่างมีคุณภาพ ต้องทำงานโดยมีแผนรอบคอบ รวดเร็ว ถูกต้องตามเป้าหมายและหลักวิชา เมื่องานเสร็จสิ้นไม่สร้างปัญหาติดตามมาและเป็นที่ยอมรับของผู้บังคับบัญชา

2.6 ความสามารถในการปรับความรู้และปรับตัวให้เข้ากับงาน จะต้องมีความสามารถในการนำความรู้มาปรับให้เข้ากับงาน รวมทั้งต้องรู้จักนิสัยใจคอ และความถนัดของเพื่อนร่วมงาน

2.7 ผู้ปฏิบัติงานต้องมีทัศนคติที่ดีต่องานที่ปฏิบัติอยู่ รวมถึงเป็นผู้มีระเบียบวินัย รับผิดชอบในหน้าที่และต่อผลงาน

2.8 มนุษย์มีสัมพันธคติในการปฏิบัติงานกับบุคคลที่เกี่ยวข้องด้วย ได้แก่ ผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน ลูกน้อง ลูกค้าผู้รับบริการ

2.9 มีความรับผิดชอบต่อหน้าที่และต่อผลของงาน

2.10 เป็นผู้มีความระเบียบวินัย

2.11 มีสุขภาพอนามัยแข็งแรง

2.12 มีความกล้าหาญในการแสดงความคิดเห็นของตนเอง

2.13 มีความสามารถในการประสานงาน

3. ด้านคุณภาพการทำงาน โดยจะส่งผลถึงความก้าวหน้าในงาน ดังนี้

3.1 การรักงาน พอใจในงานของตน เห็นคุณค่าของงาน ซึ่งทำให้เกิดความรักและความผูกพันกับงาน

3.2 การเรียนรู้งาน ต้องศึกษากฎระเบียบต่าง ๆ ที่เกี่ยวกับงาน แสวงหาความรู้และคำแนะนำต่างๆ จากผู้มีประสบการณ์ เพื่อนำมาปรับปรุงการทำงาน

3.3 การเรียนรู้เพื่อนร่วมงาน การเรียนรู้ที่จะทำงานร่วมกับผู้อื่น ทำให้การทำงานร่วมกันมีประสิทธิภาพ

3.4 การเร่งรัดงาน งานที่ได้รับมอบหมายจะต้องเร่งทำให้เสร็จสิ้นโดยเร็ว เพื่อให้พร้อมที่จะทำงานชิ้นต่อไป

3.5 การริเริ่มงาน ผู้ที่ปฏิบัติงานต้องสนใจใฝ่หาความรู้ที่ช่วยให้เกิดความคิดริเริ่มสร้างสรรค์เพื่อนำมาใช้ปรับปรุงงานที่ทำความเจริญก้าวหน้า มีประสิทธิภาพ มีผลงานเพิ่มขึ้น

3.6 การมีระเบียบวินัย การปฏิบัติตามกฎระเบียบ และวินัยของหน่วยงาน

สมพงษ์ เกษมสิน (2540 : 228-231) เสนอแนวทางที่จะสร้างความก้าวหน้าในงานว่ามีวิธีการที่สำคัญ ๆ ดังนี้

1. สร้างทัศนคติที่ดีในการทำงาน เพราะความก้าวหน้าในงานนั้น ย่อมเกิดจากทัศนคติที่ดีต่อการทำงานของร่วมงานและผู้ได้บังคับบัญชา ทัศนคติโดยทั่วไป หมายถึง ความรู้สึก หรืออารมณ์ที่จะกระทำในทางรับหรือปฏิเสธต่อบุคคล กลุ่มชน สถานการณ์หรือค่านิยมใด ๆ ดังนั้น ทัศนคติจึงเป็นสิ่งสำคัญประการแรกที่จะได้รับการเสริมสร้างให้มีขึ้นกับบุคคล หน่วยงานทุกหน่วยในองค์กร

2. กำหนดมาตรฐานและสร้างเครื่องมือ สำหรับวัดผลสำเร็จของการปฏิบัติงาน เช่น จัดให้มีระบบการประเมินผลงานเพื่อประโยชน์ในการพิจารณาเลื่อนขั้น เลื่อนเงินเดือน สับเปลี่ยน โยกย้าย ตำแหน่งหน้าที่การงาน เป็นต้น เพราะการจัดสร้างมาตรฐานที่เชื่อถือได้ไว้ใช้ในองค์กรเพื่อประโยชน์ดังกล่าว ย่อมจะสามารถป้องกันความลำเอียง และข้อครหาอันจะเป็นทางนำไปสู่การเสื่อมขวัญในการปฏิบัติงานของบุคคลในองค์กรได้

3. เงินเดือนและค่าจ้าง คนทำงานก็เพราะมีความประสงค์จะได้ค่าตอบแทนเพื่อการยังชีพ และยกมาตรฐานการครองชีพของตน ซึ่งหมายถึงว่าเงินมีความสัมพันธ์กับการงานของคนโดยตรง การที่คนงานหรือกรรมกร นัดหยุดงาน เพื่อเรียกร้องค่าแรงให้สูงขึ้น ทั้งนี้เพราะคนงานต้องการรายได้ที่พอเหมาะกับค่าครองชีพ ความสัมพันธ์ที่ไม่ได้ส่วนสัดระหว่างแรงงานกับค่าจ้าง จะทำให้เกิดความไม่พอใจและทำให้ความก้าวหน้าในการทำงานเสื่อมทรามลง

4. ความพึงพอใจในงานที่ทำ ความก้าวหน้าในการทำงาน เกิดขึ้นด้วยความรู้สึกพอใจในงานที่ทำ ถ้ายังงานนั้นเปิดโอกาสให้คนได้ใช้ความชำนาญและความคิดริเริ่มของตนเองมาก คนงานจะพอใจในงานที่ตนทำ ดังนั้น จึงอาจตั้งข้อสังเกตได้ว่าผลงานที่ตนทำด้วยใจรักนั้นย่อมดีกว่าผลงานที่ทำโดยไม่รักงาน เมื่อเราหวังจะได้งานที่มีประสิทธิภาพ งานที่จะมอบหมายให้คนหนึ่งทำนั้น จึงควรเป็นงานที่เขาพอใจ เพื่อจะได้ผลผลิตที่ดีมีประสิทธิภาพ อันเป็นวิธีจูงใจที่ดีอีกวิธีหนึ่ง

5. ความเป็นหน่วยหนึ่งของงาน ในองค์กรหนึ่ง ๆ ย่อมมีกลุ่มสังคมเกิดขึ้นภายในองค์กรนั้น เช่น กลุ่มผู้สนใจในงานอดิเรกต่าง ๆ ผู้ปฏิบัติงานคนหนึ่งอาจเข้าสังกัดในกลุ่มใดกลุ่มหนึ่ง ด้วยมีความสนใจในเรื่องเกี่ยวกับสมาชิกอื่น ๆ ในกลุ่มเขาต้องการเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่ม ต้องการยอมรับเข้าเป็นสมาชิกของกลุ่ม แม้บางทีอาจจะไม่สนใจในงานที่ทำมากนัก แต่ก็อาจมีขวัญ และสามารถทำให้มีความก้าวหน้าในงานที่ทำอยู่ได้

6. สัมพันธภาพระหว่าง ผู้บังคับบัญชากับผู้ได้บังคับบัญชา ความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้ได้บังคับบัญชาที่จะเป็นสิ่งจูงใจทำให้เกิดขวัญดี และมีความก้าวหน้าในการทำงานนั้น ควรจะเป็นความสัมพันธ์ที่ตั้งอยู่บนฐานแห่งความเคารพนับถือซึ่งกันและกัน ผู้บังคับบัญชาไม่พึงเห็นลูกน้องเป็นเครื่องจักรหรือเป็นคนเกียจคร้านที่ต้องจ้ำจี้จ้ำไช คอยจับผิด บังคับ หรือลงโทษ แต่เป็น

หน้าที่ที่ผู้บังคับบัญชาจะต้องหาทางจูงใจให้เกิดการทำงานด้วยความสมัครใจในการปฏิบัติงาน ของผู้ใต้บังคับบัญชา

สมพงษ์ เกษมสิน (2540 : 222-223) ได้สรุปรายละเอียดเกี่ยวกับปัจจัยที่สำคัญที่ทำให้ผู้บังคับบัญชาและผู้ร่วมงาน มีความก้าวหน้าในการปฏิบัติงานไว้ ดังนี้

1. ลักษณะที่ทางบทบาทของผู้นำหรือหัวหน้างานที่มีต่อผู้บังคับบัญชา และผู้ร่วมงาน ผู้นำเป็นเสมือนสะพานที่เชื่อมโยงความเข้าใจอันดีระหว่างองค์การกับผู้ปฏิบัติงาน ดังนั้น สัมพันธภาพระหว่างหัวหน้างานและผู้ร่วมงาน จึงมีความสำคัญต่อการเสริมสร้างความก้าวหน้าและความสำคัญขององค์การอย่างมาก

2. ความพึงพอใจของบุคลากรต่อหน้าที่การงาน เพราะในการปฏิบัติงานนั้น ถ้าได้ปฏิบัติงานที่ตนพอใจย่อมได้ผลงานดีกว่างานที่ต้องปฏิบัติด้วยความจำใจ

3. ความพึงพอใจต่อวัตถุประสงค์หลักและนโยบายการดำเนินงานขององค์การของพนักงาน เจ้าหน้าที่ และผู้ร่วมงาน ตลอดจนการจัดองค์การและระบบงานที่มีประสิทธิภาพขององค์การ นับว่าเป็นเรื่องสำคัญมาก เพราะถ้าสมาชิกขององค์การมีความเข้าใจซาบซึ้งถึงระบบและวิธีดำเนินงานขององค์การแล้วย่อมที่จะอุทิศเวลาให้แก่งาน มีกำลังใจและกำลังขวัญในการปฏิบัติงานได้ดีขึ้น

4. บำเหน็จรางวัล การเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่งแก่ผู้ปฏิบัติงานดี ย่อมเป็นเครื่องจูงใจให้บรรดาผู้ใต้บังคับบัญชา หรือผู้ร่วมงานมีความกระตือรือร้นต่อการปฏิบัติหน้าที่ด้วยความขยันขันแข็ง มีความมั่นใจและมีกำลังใจดี

5. สภาพแวดล้อมของการทำงานควรให้ถูกสุขลักษณะ อากาศถ่ายเทได้สะดวก มีแสงสว่างเพียงพอ มีเครื่องมือเครื่องใช้และอุปกรณ์ในการปฏิบัติงานครบถ้วนเหมาะสมแก่การปฏิบัติงาน

6. สุขภาพของผู้ปฏิบัติงาน ในที่นี้รวมทั้งสุขภาพทางกายและสุขภาพทางจิตใจ อารมณ์ของผู้ปฏิบัติงานแต่ละคนอาจจะเปลี่ยนแปลงได้เสมอ ทั้งที่เป็นผลโดยตรงจากบุคคลนั้นเอง หรือมาจากเหตุอื่น เช่น ปัญหาทางครอบครัว เพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา ปัญหาเกี่ยวกับสุขภาพกาย และสุขภาพจิตมีผลอย่างมากต่อการทำงาน เพราะถ้าผู้ปฏิบัติงานมีปัญหาเกี่ยวกับสุขภาพหรือสุขภาพจิตแล้วก็จะไม่สามารถปฏิบัติงานให้เกิดผลดีอย่างเต็มที่

นพดล ลิ้มสุรัตน์ (2526 : 7) ให้ความเห็นว่าปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความก้าวหน้าของกลุ่มหรือสมาชิกในองค์การว่า ขึ้นอยู่กับสิ่งดังต่อไปนี้

1. สภาพกลุ่ม หมายถึง สภาพความเต็มใจร่วมตัวกันของสมาชิก จำนวนสมาชิกไม่มากเกินไป และยอมรับเป้าหมายร่วมของกลุ่ม

2. ฐานะของสมาชิก หมายถึง ความพอใจในตำแหน่งอำนาจหน้าที่ของตนและความรู้สึกมั่นคงในงาน

3. ปัจจัยที่เกี่ยวกับความพอใจในงาน ได้แก่ ปัจจัยต่าง ๆ ดังนี้

3.1 ค่าจ้างแรงงาน หมายถึง การมีค่าจ้างแรงงานอยู่ในระดับที่พอเหมาะกับปริมาณงาน ความรับผิดชอบและสภาพเศรษฐกิจในปัจจุบัน

3.2 สวัสดิการ หมายถึง การได้รับการสนับสนุนในการปฏิบัติงานให้คล่องตัว สะดวกและปลอดภัย

3.3 เนื้อหาของงาน หมายถึง ขอบเขตของงานที่ทำ จำนวนงาน คุณค่างาน ความรับผิดชอบ ความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ได้ใช้ความรู้ ความชำนาญอย่างเต็มที่ อำนาจในการวางแผน เป็นต้น

3.4 ความก้าวหน้า หมายถึง การได้เลื่อนตำแหน่ง ความรู้ และความชำนาญ ตลอดจนได้มีโอกาสรับผิดชอบงานมากขึ้น ขวัญที่ดีจากความก้าวหน้าจะสัมพันธ์กันโดยตรงกับการแข่งขันอย่างเป็นธรรม

3.5 สภาพแวดล้อม หมายถึง แสงสว่าง การระบายอากาศ อุณหภูมิ และสิ่งอำนวยความสะดวกในการทำงานอยู่ในสภาพดี สวยงาม เสริมศักดิ์ศรีแก่ผู้ปฏิบัติงานได้ นอกจากนี้ยังรวมถึง การลดเสียงอึกทึก กำจัดกลิ่นรบกวนและความไม่เป็นระเบียบ ความสกปรกในที่ทำงานด้วย

4. ลักษณะการบริหารงานของผู้บังคับบัญชา หมายถึง การมอบหมายงาน การให้คำปรึกษา การพิจารณาความดีความชอบ มนุษย์สัมพันธ์ของผู้บังคับบัญชา และการได้รับความไว้วางใจจากผู้บังคับบัญชา

5. การสื่อสารภายในองค์กร หมายถึง การติดต่อที่สะดวก คล่องตัว และชัดเจน ทั้งนี้เพราะบุคคลมีความต้องการรับทราบความเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ โดยเฉพาะอย่างยิ่งเกี่ยวกับประโยชน์ของตน นอกจากนั้นการสื่อสารยังช่วยเสริมสร้างความเป็นพวกเดียวกัน และความสามัคคีต่อกันอีกด้วย

6. การมีส่วนร่วม หมายถึง การได้ร่วมเสนอความคิดเห็นใหม่ ๆ เสนอเป้าหมายในงาน วิธีการทำงาน เสนอข้อมูล เสนอการตัดสินใจ ตลอดจนการมีส่วนร่วมรู้เห็นหรือร่วมกิจกรรมพิเศษต่าง ๆ ขององค์กร

จากแนวความคิดของบุคคลต่าง ๆ ดังกล่าวมาแล้วข้างต้น สรุปได้ว่า ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความก้าวหน้าในการปฏิบัติงานของบุคลากรในหน่วยงาน ประกอบด้วย 3 ด้าน ด้านองค์กรหรือหน่วยงาน ด้านผู้ปฏิบัติงาน และด้านคุณภาพการทำงาน สำหรับแนวทางที่จะสร้างความก้าวหน้าในงาน ประกอบด้วย 1) สร้างทัศนคติที่ดีในการทำงาน 2) กำหนดมาตรฐานและสร้างเครื่องมือสำหรับวัดผลสำเร็จของการปฏิบัติงาน 3) เงินเดือนและค่าจ้าง 4) ความพึงพอใจในงานที่ทำ 5) ความเป็นหน่วยหนึ่งของงาน และ 6) สัมพันธภาพระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชา

แนวคิดเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลภาครัฐ

การบริหารงานบุคคลภาครัฐของไทย นับแต่สมัยรัชกาลที่ 5 เป็นต้นมา มีการเปลี่ยนแปลงระบบและรูปแบบการบริหารงานด้านบุคคลอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้สอดคล้องกับสถานการณ์และสภาพสังคมที่เปลี่ยนแปลงไป แต่อย่างไรก็ตาม การเปลี่ยนแปลงดังกล่าวยังคงยึดหลักระบบคุณธรรมเป็นแนวทางในการปรับปรุงระบบการบริหารงานบุคคลมาตลอด เช่นเดียวกับปัจจุบันที่การบริหารงานบุคคลของภาครัฐยึดถือตำแหน่งเป็นหลัก (Rank-in-job) โดยระบบกำหนดตำแหน่งตามหน้าที่ความรับผิดชอบ (Duty and Responsibility Classification หรือ Position Classification)

ทิพาวดี เมฆสุวรรณ (2547 : 18-20, 164-171) ได้อธิบายโครงสร้างการบริหารงานบุคคลตามระบบกำหนดตำแหน่งตามหน้าที่ความรับผิดชอบ ไว้ว่า ระบบกำหนดตำแหน่งตามหน้าที่ความรับผิดชอบ (Duty and Responsibility Classification) เป็นระบบที่ใช้เป็นแนวทางในการบริหารงานบุคคลของข้าราชการพลเรือน มีลักษณะสำคัญ ดังนี้

1. ไม่ถือชั้นประจำตัวบุคคล แต่ถือหน้าที่และความรับผิดชอบของตำแหน่งหรืองานเป็นหลัก โดยกำหนดตำแหน่งขึ้นตามหน้าที่และความรับผิดชอบไว้ล่วงหน้า แล้วก็ดำเนินการแต่งตั้งบุคคลตามตำแหน่งที่กำหนดไว้
2. การรับเงินเดือน จะได้รับเงินเดือนตามตำแหน่ง ตำแหน่งที่มีหน้าที่ความรับผิดชอบสูงก็กำหนดให้เป็นระดับตำแหน่งสูง ซึ่งจะได้รับเงินเดือนสูงไปด้วย หรือถือหลัก “งานเท่ากันเงินเท่ากัน”
3. การแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งต่าง ๆ ไม่ถือชั้นยศของบุคคลแต่ถือตามความรู้ความสามารถประสิทธิภาพของบุคคลว่า จะสามารถปฏิบัติงานในตำแหน่งที่จะแต่งตั้งหรือไม่ โดยยึดคุณสมบัติที่จำเป็นสำหรับที่จะปฏิบัติงานตามตำแหน่งที่สำคัญ
4. การบริหารงานบุคคลจะใช้ตำแหน่งเป็นแกนกลางในการบริหารงานบุคคล เช่น การสอบบรรจุ จะกำหนดว่าสอบแข่งขันบรรจุเข้ารับราชการในตำแหน่งอะไร ระดับใด ตามตำแหน่งที่กำหนดไว้

สรุป การบริหารงานบุคคลโดยใช้ระบบกำหนดตำแหน่งตามหน้าที่ความรับผิดชอบ ยึดหลักแนวคิดระบบคุณธรรม หลักการให้คนให้ตรงกับงาน (Put the right man on the right job) เป็นตัวตั้งในการกำหนดระบบบริหารงานบุคคลภาครัฐในปัจจุบัน

ทิพาวดี เมฆสุวรรณ (2547 : 164-171) ได้อธิบายไว้ว่าการบริหารงานบุคคลมีหลักปรัชญาในการดำเนินงานอยู่ 2 ระบบ ได้แก่ ระบบอุปถัมภ์ และระบบคุณธรรม

1. ระบบอุปถัมภ์ (Patronage System) เป็นระบบการบริหารทรัพยากรมนุษย์ระบบแรก มีวิวัฒนาการมาตั้งแต่สมัยยุโรปมีระบบศักดินา มีเจ้าขุนมูลนาย (Feudal Lord) ซึ่งได้รับมอบหมายจากพระเจ้าแผ่นดินให้ดูแลกิจการต่าง ๆ มีข้าทาสบริวารที่เลี้ยงไว้ เมื่อจะตั้งคนทำงานก็ตั้งจากบริวาร เป็นดังนี้สืบเนื่องกันมาเรื่อย ๆ ซึ่งในสหรัฐอเมริกา ระบบนี้แพร่หลายมากในสมัยประธานาธิบดีแอนดรูว์ แจ็กสัน (Andrew Jackson) เมื่อได้ดำรงตำแหน่งประธานาธิบดี ได้ปลดคนเก่าออกแล้วเอาพวกของตนเข้าแทน ระบบนี้อยู่ได้ถึงการเลิกล้ม การแต่งตั้งคนให้ดำรงตำแหน่งต่าง ๆ เป็นสินน้ำใจ ระบบนี้มีประโยชน์ในการควบคุมนโยบายระดับประเทศ จึงเหมาะกับการบริหารราชการการเมืองเท่านั้น เพราะการเมืองต้องอาศัยการสนับสนุนจากพรรคพวกเป็นสำคัญ เมื่อวางนโยบายไว้อย่างไรก็สั่งคนของตนให้ช่วยทำตามนั้นหลักการสำคัญของระบบอุปถัมภ์ สรุปได้ดังนี้

1.1 ระบบสายโลหิต เป็นระบบที่บุตรชายคนโต จะได้สืบทอดตำแหน่งของบิดา

1.2 ระบบชอบพอเป็นพิเศษ เป็นระบบที่แต่งตั้งผู้ที่อยู่ใกล้ชิด หรือคนที่โปรดปรานเป็นพิเศษให้ดำรงตำแหน่ง

1.3 ระบบแลกเปลี่ยน เป็นระบบที่ใช้สิ่งของหรือทรัพย์สินมีค่ามาแลกเปลี่ยนกับตำแหน่ง

การยึดระบบอุปถัมภ์เป็นแนวปฏิบัติในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ก่อให้เกิดผลกระทบ ดังนี้

1. การพิจารณาบรรจุแต่งตั้ง เลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่ง เป็นไปตามความพอใจส่วนบุคคลของหัวหน้าเป็นหลัก ไม่ได้คำนึงถึงความรู้

2. การคัดเลือกคนไม่เปิดโอกาสที่เท่าเทียมกันแก่ผู้มีคุณสมบัติตรงตามที่ต้องการ แต่จะให้โอกาสกับพวกพ้องของตนเองก่อน

3. ผู้ปฏิบัติงานมุ่งทำงานเพื่อเอาใจหัวหน้าหรือผู้ครองอำนาจมากกว่าจะปฏิบัติตามหน้าที่เพื่อให้บรรลุถึงวัตถุประสงค์

4. ผู้ปฏิบัติงานขาดสมรรถภาพเพราะไม่มีความรู้ ความสามารถในการทำงาน ทำให้งานไม่ก้าวหน้า ไม่บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร

5. อิทธิพลทางการเมืองเข้ามาแทรกแซงการดำเนินงานภายในของหน่วยงาน

6. ผู้ปฏิบัติงานไม่มีความมั่นคงในหน้าที่

2. ระบบคุณธรรม (Merit System) เป็นระบบการบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่ ประธานาธิบดีสหรัฐอเมริกาคนที่ 28 วูดโรว์ วิลสัน (Woodrow Wilson) ซึ่งได้รับการขนานนามว่าเป็นบิดาของวิชารัฐประศาสนศาสตร์ในสหรัฐอเมริกา ได้ศึกษาการบริหารงานบุคคลในระบบคุณธรรมในทวีปยุโรปและเห็นว่าระบบคุณธรรมมีคุณลักษณะสำคัญ 4 ประการ ดังนี้

2.1 หลักความเสมอภาคในโอกาส (Equality of opportunity) หมายถึง การเปิดโอกาสที่เท่าเทียมกันในการสมัครงาน สำหรับผู้สมัครที่มีคุณสมบัติ ประสบการณ์ และพื้นฐานความรู้ตามที่ระบุไว้ โดยไม่มีข้อกีดกัน อันเนื่องมาจากฐานะ เพศ ผิว และศาสนา กล่าวคือทุกคนที่มีคุณสมบัติตรงตามเกณฑ์จะมีสิทธิในการถูกพิจารณาเท่าเทียมกัน ในความเสมอภาคทางโอกาส

2.1.1 ความเสมอภาคในการสมัครงาน โดยเปิดโอกาสให้ผู้ที่มีคุณสมบัติและพื้นฐานความรู้ตรงตามที่กำหนดไว้

2.1.2 ความเสมอภาคในเรื่องค่าตอบแทน โดยยึดหลักการที่ทำงานเท่ากัน เงินเท่ากัน และมีสิทธิได้รับโอกาสต่าง ๆ ตามที่หน่วยงานเปิดให้พนักงานทุกคน

2.1.3 ความเสมอภาคที่จะได้รับการปฏิบัติอย่างเสมอหน้ากัน โดยใช้ระเบียบและมาตรฐานเดียวกันทุกเรื่อง เช่น การบรรจุแต่งตั้ง การฝึกอบรม

2.2 หลักความสามารถ (Competence) หมายถึง การยึดถือความรู้ความสามารถเป็นเกณฑ์ในการคัดเลือกบุคคลเข้าทำงาน โดยเลือกผู้ที่มีความรู้ความสามารถให้เหมาะสมกับตำแหน่งมากที่สุด โดยจะบรรจุแต่งตั้งผู้ที่มีความเหมาะสมตามเกณฑ์มากกว่า เพื่อให้ได้คนที่เหมาะสมกับงาน หากจะมีการแต่งตั้งพนักงานระดับผู้บริหารก็จะพิจารณาจากผลการปฏิบัติงาน จิตความสามารถหรือศักยภาพของการบริหารในอนาคต

3. หลักความมั่นคงในอาชีพการงาน (Security on Tenure) หมายถึง หลักประกันการปฏิบัติงานที่องค์กรให้แก่บุคลากรว่าจะได้รับการคุ้มครอง จะไม่ถูกกลั่นแกล้งหรือถูกให้ออกจากงานโดยปราศจากความผิด ไม่ว่าจะโดยเหตุผลส่วนตัวหรือทางการเมือง ช่วยให้ผู้ปฏิบัติงานรู้สึกมั่นคงในหน้าที่ หลักการที่ผู้บริหารใช้ในเรื่องของความมั่นคงในอาชีพการงาน ประกอบด้วยหลักการ ดังนี้

3.1 การดึงดูด (Attraction) โดยพยายามจูงใจ ให้ผู้ที่มีความรู้ความสามารถให้เข้ามาร่วมงานกับองค์กร

3.2 การรักษา (Retention) โดยการสร้างรักษาพนักงานที่มีความสามารถเหล่านั้นให้ทำงานอยู่กับองค์กร เพราะมีความก้าวหน้ามั่นคง

3.3 การจูงใจ (Motivation) โดยกระตุ้นให้พนักงานมีความมุ่งมั่นในงานที่ทำอยู่

3.4 การพัฒนา (Development) โดยเปิดโอกาสให้ได้พัฒนาศักยภาพและความก้าวหน้าในเส้นทางอาชีพ

4. หลักความเป็นกลางทางการเมือง (Political Neutrality) หมายถึง การไม่เปิดโอกาสให้มีการใช้อิทธิพลทางการเมืองแทรกแซงในกิจการงาน หรืออยู่ภายใต้อิทธิพลของนักการเมืองหรือพรรคการเมืองใด ๆ

ระบบคุณธรรมและระบบอุปถัมภ์ เป็นแกนกลางในการดำเนินการของระบบการบริหารงานบุคคลภาครัฐ ระบบคุณธรรมเป็นระบบที่ดีและสอดคล้องกับการปกครองในระบอบประชาธิปไตย เพราะยึดหลักความรู้ความสามารถเป็นหลัก แต่เป็นระบบในอุดมคติที่ยากต่อการนำไปปฏิบัติ ซึ่งจะประสบผลสำเร็จได้ต้องมีระเบียบ กฎเกณฑ์ ขั้นตอน และวิธีการในการบริหารงานบุคคลที่ครอบคลุมและชัดเจน เพราะหากมีบางจุดที่ระเบียบ กฎเกณฑ์ ขั้นตอน และวิธีการที่ไม่ครอบคลุมและชัดเจนมากเท่าใด ก็จะเป็นการเปิดโอกาสให้เกิดการใช้ดุลยพินิจมากขึ้นเท่านั้น และเท่ากับว่าเป็นการเปิดช่องว่างให้เกิดการใช้ระบบอุปถัมภ์ขึ้น ด้วยเหตุนี้ ระบบบริหารงานบุคคลใดที่ยึดระบบคุณธรรมเป็นหลัก ความรู้ความสามารถจะเป็นปัจจัยสำคัญต่อความก้าวหน้าในอาชีพ ในทางตรงข้ามหากระบบบริหารงานบุคคลใดยึดระบบอุปถัมภ์เป็นหลักตามสายการบังคับบัญชา และระบบเส้นสายจะส่งผลต่อความก้าวหน้าในอาชีพมากที่สุด

อย่างไรก็ตามในทางปฏิบัติไม่อาจเลือกใช้เพียงระบบใดระบบหนึ่งได้ ทั้งสองระบบต่างมีข้อดีและข้อเสียของระบบเอง สิ่งสำคัญจึงอยู่ที่ความพอดี ในการเลือกใช้ทั้งสองระบบ เช่น การใช้ระบบอุปถัมภ์ในทางที่ถูกต้องย่อมเอื้ออำนวยให้เกิดผลดีการบริหาร ตรงกันข้ามถ้าใช้เกินขอบเขตที่สมควร จะกระทบประสิทธิภาพของงาน

แนวทางการรับราชการของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน

การรับราชการของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน มีการคัดเลือกโดยการสอบแข่งขัน เพื่อเข้ารับราชการเป็นข้าราชการตำรวจ โดยการพิจารณาด้านความรู้ ความสามารถ และบุคลิกภาพที่เหมาะสม เพื่อการบรรจุบุคคลเป็นข้าราชการตำรวจชั้นพลตำรวจ หรือชั้นประทวน โดยมีขั้นตอนการเข้ารับราชการตำรวจชั้นประทวน ตามพระราชบัญญัติตำรวจแห่งชาติ พ.ศ.2547 มาตรา 49 และมาตรา 50 การบรรจุบุคคลเข้ารับราชการเป็นข้าราชการตำรวจดังนี้

พระราชบัญญัติตำรวจแห่งชาติ พ.ศ.2547 มาตรา 49 และมาตรา 50 การบรรจุบุคคลเข้ารับราชการเป็นข้าราชการตำรวจ ให้บรรจุจากบุคคลผู้ที่ได้รับการคัดเลือกหรือสอบแข่งขันได้ และกฎ ก.ตร.ว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการคัดเลือกหรือสอบแข่งขัน เพื่อบรรจุเข้ารับราชการเป็นข้าราชการตำรวจ พ.ศ.2547 กำหนดวิธีการคัดเลือกหรือสอบแข่งขันเพื่อเป็นข้าราชการตำรวจ ดังนี้

1. วิธีการคัดเลือก โดยพิจารณาถึงความรู้ ความสามารถ ความประพฤติหรือบุคลิกภาพให้เหมาะสมกับตำแหน่ง
2. วิธีการสอบแข่งขัน โดยแบ่งการสอบแข่งขันออกเป็น ภาคความรู้ความสามารถทั่วไป ภาคความรู้ความสามารถเฉพาะตำแหน่ง และภาคความเหมาะสมกับตำแหน่ง

3. การบรรจุบุคคลเข้ารับราชการเป็นข้าราชการตำรวจชั้นสัญญาบัตร ชั้นประทวน และชั้นพลตำรวจ ดังนี้

3.1 การบรรจุบุคคลเป็นข้าราชการตำรวจชั้นพลตำรวจ หรือชั้นประทวน ให้ได้รับเงินเดือนขั้นต่ำของชั้นพลตำรวจหรือชั้นประทวน เพื่อเข้ารับการศึกษาคู่มือหรือฝึกอบรมในสถานศึกษาของสำนักงานตำรวจแห่งชาติ ตามหลักสูตรที่สำนักงานตำรวจแห่งชาติกำหนด เพื่อแต่งตั้งเป็นข้าราชการตำรวจชั้นประทวน หรือชั้นสัญญาบัตร รับเงินเดือนตามคุณวุฒิ ให้ดำเนินการด้วยวิธีการคัดเลือก หรือสอบแข่งขัน

3.2 การบรรจุบุคคลเป็นข้าราชการตำรวจชั้นประทวน ให้ได้รับเงินเดือนขั้นต่ำของชั้นประทวน เข้ารับการฝึกอบรมตามหลักสูตรที่สำนักงานตำรวจแห่งชาติกำหนด เพื่อเลื่อนให้ได้รับเงินเดือนตามคุณวุฒิ ให้ดำเนินการด้วยวิธีการคัดเลือก

3.3 การบรรจุบุคคลผู้ได้รับประกาศนียบัตร อนุปริญญา หรือปริญญา เป็นข้าราชการตำรวจชั้นประทวน หรือชั้นสัญญาบัตร รับเงินเดือนตามคุณวุฒิ ให้ดำเนินการด้วยวิธีการสอบแข่งขัน

การเลื่อนยศ

การเลื่อนยศข้าราชการตำรวจในปัจจุบัน อาศัยตามคำสั่งกรมตำรวจ ที่ 644/2532 ลงวันที่ 7 มิถุนายน 2532 เรื่องการแต่งตั้งยศ และเลื่อนยศตำรวจ

ยศตำรวจตามพระราชบัญญัติตำรวจแห่งชาติ พ.ศ.2547

- | | |
|-----------------|-----------------|
| 1. พลตำรวจเอก | 2. พลตำรวจโท |
| 3. พลตำรวจตรี | 4. พันตำรวจเอก |
| 5. พันตำรวจโท | 6. พันตำรวจตรี |
| 7. ร้อยตำรวจเอก | 8. ร้อยตำรวจโท |
| 9. ร้อยตำรวจตรี | 10. ดาบตำรวจ |
| 11. จำปีตำรวจ | 12. สิบตำรวจเอก |
| 13. สิบตำรวจโท | 14. สิบตำรวจตรี |

ชั้นของข้าราชการตำรวจ

1. ชั้นสัญญาบัตร ได้แก่ ผู้มียศตั้งแต่ ร้อยตำรวจตรี ขึ้นไป จนถึงพันตำรวจเอก
2. ชั้นประทวน ได้แก่ ผู้มียศ สิบตำรวจตรี สิบตำรวจโท สิบตำรวจเอก จำปีตำรวจ และดาบตำรวจ

3. ชั้นพลตำรวจ ได้แก่ พลตำรวจสำรอง

พลตำรวจสำรอง คือ ผู้ที่ได้รับการบรรจุเป็นข้าราชการตำรวจ โดยได้รับการคัดเลือก หรือสอบแข่งขันเข้ารับการฝึกอบรมในสถานศึกษาของสำนักงานตำรวจแห่งชาติ

ผู้มีอำนาจในการแต่งตั้งยศตำรวจ

1. แต่งตั้ง ว่าที่ ยศตั้งแต่ พลตำรวจตรี ขึ้นไป ให้นายกรัฐมนตรีเป็นผู้แต่งตั้ง
2. แต่งตั้ง ว่าที่ ยศตั้งแต่ ร้อยตำรวจตรี – พันตำรวจเอก ให้ผู้บัญชาการตำรวจแห่งชาติเป็นผู้แต่งตั้ง
3. แต่งตั้งยศข้าราชการตำรวจชั้นประทวน ให้ผู้บัญชาการตำรวจแห่งชาติ หรือผู้บังคับบัญชาระดับผู้บัญชาการขึ้นไป ซึ่งได้รับมอบหมายจากผู้บัญชาการตำรวจแห่งชาติ

หลักเกณฑ์การเลื่อนยศ

1. ดำรงตำแหน่งซึ่งมีระดับเงินเดือนของชั้นยศที่จะเลื่อนได้
2. มีจำนวนปีที่รับราชการตามที่กำหนดไว้ในคำสั่ง
3. รับเงินเดือนไม่ต่ำกว่าขั้นต่ำสุดของยศที่จะเลื่อน

การนับจำนวนปีที่รับราชการ

1. ผู้ที่ถูกพักราชการหรือถูกสั่งให้ออกจากราชการไว้ก่อน และทางราชการสั่งให้กลับเข้ารับราชการ ให้นับเวลารับราชการระหว่างนั้นตามอัตราส่วนของการจ่ายเงินเดือนระหว่างถูกสั่งพักราชการหรือถูกสั่งให้ออกจากราชการไว้ก่อน
2. ผู้ที่ถูกลงโทษวินัยสูงกว่าภาคทัณฑ์ หรือมีมลทินมัวหมอง หรือถูกศาลพิพากษาลงโทษ เว้นแต่คดีความที่ได้กระทำโดยประมาท หรือความผิดลหุโทษ และคดีความผิดซึ่งถูกฟ้องอันเนื่องมาจากการปฏิบัติหน้าที่ราชการ ให้หักนับจำนวนปีที่รับราชการมีกำหนดหนึ่งปี นับตั้งแต่วันที่ถูกลงโทษ แต่ถ้าเป็นกรณีของผู้ซึ่งรอกการขอเลื่อนยศไว้ ให้หักนับจำนวนปีที่รับราชการมีกำหนดหนึ่งปี นับแต่ตั้งรอกการเลื่อนยศ

เหตุที่ต้องรอลื่อนยศ

1. อยู่ในระหว่างถูกฟ้องคดีอาญา ซึ่งศาลประทับรับฟ้อง เว้นแต่คดีความผิดที่ได้กระทำโดยประมาท คดีความผิดลหุโทษ และคดีความผิดซึ่งถูกฟ้องอันเนื่องมาจากการปฏิบัติหน้าที่ราชการ
 2. อยู่ระหว่างถูกตั้งกรรมการสอบสวนว่ากระทำผิดวินัย
 3. อยู่ระหว่างถูกตั้งกรรมการสอบสวนว่าเป็นผู้หย่อนความสามารถด้วยเหตุใด ๆ
- จำนวนปีที่รับราชการรวม หมายความว่า จำนวนปีที่รับราชการนับตั้งแต่วันที่ได้รับการบรรจุเป็นข้าราชการตำรวจชั้นประทวน หรือชั้นสัญญาบัตรครั้งแรก แล้วแต่กรณี จนถึงวันที่ได้รับการเลื่อนยศ โดยไม่นับรวมวันราชการทวิคูณ

จำนวนปีที่รับราชการ หมายความว่า จำนวนปีที่รับราชการแต่ละชั้นยศ และจำนวนปีที่รับราชการรวม

จำนวนปีที่รับราชการแต่ละชั้นยศ หมายความว่า จำนวนปีที่ต้องรับราชการอยู่ในแต่ละชั้นยศ ทั้งนี้ให้นับตั้งแต่วันที่ได้รับยศนั้น ๆ โดยไม่รวมวันราชการทวิคูณ

การเลื่อนยศของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน

ผู้ซึ่งได้รับการพิจารณาเลื่อนยศ โดยปกติต้องมีเวลารับราชการในแต่ละชั้นยศได้ ไม่น้อยกว่าจำนวนปีที่รับราชการแต่ละชั้นยศ ตามที่กำหนดไว้ ตามตารางที่ 2.1

ตารางที่ 2.1 แสดงอายุราชการในการเลื่อนยศของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน

ยศ	จำนวนปีที่รับราชการแต่ละชั้นยศ	จำนวนปีที่รับราชการภาพรวม
สิบตำรวจตรี	3 ปี	3 ปี
สิบตำรวจโท	3 ปี	6 ปี
สิบตำรวจเอก	3 ปี	9 ปี
จ่าสิบตำรวจ	3 ปี	12 ปี
ดาบตำรวจ	เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ตร. กำหนด	

(กองกำลังพล สำนักงานตำรวจแห่งชาติ, 2551)

หลักเกณฑ์และวิธีการเลื่อนยศ จ่าสิบตำรวจ เป็น ดาบตำรวจ ประจำปี 2551

การประชุม ก.ตร. ครั้งที่ 10/2546 เมื่อ 2 กรกฎาคม 2546 มีมติเห็นชอบให้คัดเลือกจ่าสิบตำรวจ เป็น ดาบตำรวจ โดยวิธีการประเมิน ดังนั้น สำนักงานตำรวจแห่งชาติ จึงกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการเลื่อนยศ จ่าสิบตำรวจ เป็น ดาบตำรวจ ประจำปี 2551 ดังนี้

1. คุณสมบัติของผู้มีสิทธิรับการประเมิน

1.1 เป็นข้าราชการตำรวจยศ จ่าสิบตำรวจ มีอายุราชการ 15 ปี ขึ้นไป (นับตั้งแต่วันบรรจุเข้ารับราชการครั้งแรก ถึงวันที่ 31 สิงหาคม 2551)

1.2 รับอัตราเงินเดือนตั้งแต่ระดับ ป2 ขึ้น 15 ขึ้นไป

1.3 ไม่อยู่ระหว่างถูกสั่งพักราชการ หรือถูกสั่งให้ออกจากราชการไว้ก่อน

1.4 ไม่อยู่ระหว่างถูกตั้งกรรมการสอบสวน ว่ากระทำความผิดวินัยอย่างร้ายแรง หรือถูกตั้งกรรมการสอบสวน

1.5 ไม่อยู่ระหว่างถูกฟ้องคดีอาญา ซึ่งศาลประทับฟ้องแล้ว เว้นแต่คดีความผิดที่ได้กระทำโดยประมาท ความผิดลหุโทษ หรือความผิดซึ่งถูกฟ้องอันเนื่องมาจากการปฏิบัติหน้าที่ราชการและอัยการรับเป็นทนายแก้ต่างให้

1.6 ภายในระหว่างเวลา 1 ปี ก่อนถึงวันที่ 1 กันยายน 2551 ต้องไม่เคยถูกลงโทษสูงกว่าภาคทัณฑ์

2. หลักเกณฑ์การประเมิน และวิธีการประเมิน

2.1 ให้ผู้บังคับบัญชาที่รับผิดชอบควบคุม กำกับ ดูแล การปฏิบัติราชการเหนือผู้รับการประเมินขึ้นไป 1 ระดับ ประเมินผลการปฏิบัติราชการระหว่างวันที่ 1 กันยายน 2550 ถึงวันที่ 31 สิงหาคม 2551 ของผู้มีคุณสมบัติครบถ้วน แล้วแจ้งผลการประเมินให้คณะกรรมการพิจารณาต่อไป

2.1.1 กรณีผู้รับการประเมินไปช่วยราชการหน่วยงานอื่นในสังกัดสำนักงานตำรวจแห่งชาติ ให้ผู้บังคับบัญชาที่รับผิดชอบควบคุม กำกับ ดูแล การปฏิบัติราชการที่ผู้นั้นช่วยราชการเหนือขึ้นไป 1 ระดับ เป็นผู้ประเมินและแจ้งผลการประเมินให้คณะกรรมการหน่วยต้นสังกัดของข้าราชการตำรวจผู้นั้นพิจารณาต่อไป

2.1.2 กรณีผู้รับการประเมินช่วยราชการ หรือปฏิบัติหน้าที่ราชการนอกสังกัดสำนักงานตำรวจแห่งชาติ ให้ผู้บังคับบัญชาหน่วยต้นสังกัดประสานข้อมูลเกี่ยวกับการประเมินจากหน่วยหรือบุคคลที่มีสิทธิรับการประเมินไปช่วยราชการหรือปฏิบัติหน้าที่ราชการ มาเป็นข้อมูลเพื่อทำการประเมินต่อไป

2.2 คณะกรรมการพิจารณาผลการประเมิน มี 2 ระดับ

2.2.1 คณะกรรมการระดับกองกำกับการ สถานีตำรวจ ประกอบด้วย ผู้กำกับการหรือรองผู้กำกับการ ซึ่งเป็นหัวหน้าหน่วย เป็นประธาน และให้ข้าราชการตำรวจตั้งแต่ สारวัตร ขึ้นไปทุกคนเป็นกรรมการ มีหน้าที่ตรวจสอบคุณสมบัติ และผลการประเมินว่าถูกต้อง และเหมาะสมควรได้รับการแต่งตั้งเป็นดาบตำรวจ หรือไม่

2.2.2 คณะกรรมการระดับกองบังคับการ หรือเทียบเท่า ประกอบด้วย ผู้บังคับการเป็นประธาน รองผู้บังคับการ ทุกคนเป็นกรรมการ ผู้กำกับการทุกคน เป็นกรรมการ มีหน้าที่พิจารณาตรวจสอบคุณสมบัติ และผลการประเมินขอข้าราชการตำรวจ ขศ จำสืบตำรวจ จากคณะกรรมการระดับที่ 1 และเสนอผลการพิจารณาตามลำดับชั้นจนถึงผู้มีอำนาจแต่งตั้ง

3. การพิจารณาผลการประเมิน

3.1 ผู้ที่ผ่านการประเมินต้องได้รับคะแนนไม่ต่ำกว่าร้อยละหกสิบ

3.2 ผลการพิจารณาของคณะกรรมการระดับกองบังคับการ หรือ กองบัญชาการให้ถือเป็นที่สุด

การจัดระเบียบราชการในสำนักงานตำรวจแห่งชาติ

พระราชบัญญัติตำรวจแห่งชาติ พ.ศ.2547 มาตรา 10 กำหนดให้สำนักงานตำรวจแห่งชาติ แบ่งส่วนราชการ ดังต่อไปนี้

1. สำนักงานผู้บัญชาการตำรวจแห่งชาติ
2. กองบัญชาการ

การแบ่งส่วนราชการเป็นกองบัญชาการ หรือการจัดตั้งกองบัญชาการ ให้ตราเป็นพระราชกฤษฎีกา และการแบ่งส่วนราชการเป็นกองบังคับการหรือส่วนราชการอย่างอื่น ให้ออกเป็นกฎกระทรวง

มาตรา 11 กำหนดให้สำนักงานตำรวจแห่งชาติมีผู้บัญชาการตำรวจแห่งชาติเป็นหัวหน้าส่วนราชการ มีอำนาจหน้าที่ ดังต่อไปนี้

1. รับผิดชอบควบคุมราชการประจำในสำนักงานตำรวจแห่งชาติ กำหนดแนวทางและแผนการปฏิบัติราชการของสำนักงานตำรวจแห่งชาติ และลำดับความสำคัญของแผนการปฏิบัติราชการประจำปีของสำนักงานตำรวจแห่งชาติ ให้เป็นไปตามนโยบายและแนวทางการปฏิบัติราชการที่นายกรัฐมนตรี และ ก.ต.ช.กำหนด รวมทั้งกำกับ เร่งรัด ติดตามและประเมินผลการปฏิบัติราชการของส่วนราชการในสำนักงานตำรวจแห่งชาติ
2. เป็นผู้บังคับบัญชาข้าราชการตำรวจในสำนักงานตำรวจแห่งชาติ
3. เป็นผู้รับผิดชอบในการปฏิบัติราชการของสำนักงานผู้บัญชาการตำรวจแห่งชาติ
4. วางระเบียบหรือคำสั่งเฉพาะเรื่องไว้ให้ข้าราชการตำรวจหรือพนักงานสอบสวน ปฏิบัติการเกี่ยวกับการใช้อำนาจหรือการปฏิบัติหน้าที่ตามประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความอาญา หรือกฎหมายอื่น

มาตรา 14 ผู้บัญชาการมีอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบ ดังต่อไปนี้

1. บริหารราชการของกองบัญชาการให้เป็นไปตามไปกฎหมาย กฎ ระเบียบ ข้อบังคับ และประกาศของทางราชการ ก.ต.ช. ก.ตร. และสำนักงานตำรวจแห่งชาติ
2. ควบคุม กำกับ ดูแลบุคลากร การเงิน การพัสดุ สถานที่ และทรัพย์สินอื่นของกองบัญชาการให้เป็นไปตามกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับ และประกาศของทางราชการ ก.ต.ช. ก.ตร. และสำนักงานตำรวจแห่งชาติ
3. เป็นผู้แทนสำนักงานตำรวจแห่งชาติในราชการทั่วไปของกองบัญชาการ
4. รายงานผลการปฏิบัติงานพร้อมทั้งปัญหาและอุปสรรคต่อผู้บัญชาการตำรวจแห่งชาติ ทุกสี่เดือน หรือตามระยะเวลาที่ผู้บัญชาการตำรวจแห่งชาติกำหนด

5. ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับ และประกาศของทางราชการ ก.ต.ช. ก.ตร. และสำนักงานตำรวจแห่งชาติ

พระราชบัญญัติตำรวจแห่งชาติ พ.ศ.2547 มาตรา 15 วรรคสาม ผู้บังคับการมีอำนาจหน้าที่ และความรับผิดชอบดังต่อไปนี้

1. บริหารราชการของกองบังคับการให้เป็นไปตามกฎหมาย กฎ ระเบียบ ข้อบังคับ และประกาศของทางราชการ ก.ต.ช. ก.ตร. และสำนักงานตำรวจแห่งชาติ

2. ควบคุม กำกับ ดูแลบุคลากร การเงิน การพัสดุ และทรัพย์สินอื่นของกองบังคับการให้เป็นไปตามกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับ และประกาศของทางราชการ ก.ต.ช. ก.ตร. และสำนักงานตำรวจแห่งชาติ

3. ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับ และประกาศของทางราชการ ก.ต.ช. ก.ตร. และสำนักงานตำรวจแห่งชาติ

มาตรา 15 วรรคสี่ ผู้บังคับการตำรวจภูธรจังหวัด มีอำนาจและหน้าที่กำกับดูแลการปฏิบัติราชการของข้าราชการตำรวจที่สังกัดกองบัญชาการอื่นและปฏิบัติราชการประจำอยู่ในจังหวัดนั้น ให้เป็นไปตามกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับ หรือคำสั่งของสำนักงานตำรวจแห่งชาติ กองบัญชาการ หรือมติของคณะรัฐมนตรี หรือการสั่งการของนายกรัฐมนตรีด้วย ในการนี้ ให้มีอำนาจสั่งการใด ๆ เพื่อให้เกิดการประสานงานและความร่วมมือกันในการปฏิบัติหน้าที่ หรือยังยั้งการกระทำใด ๆ ของข้าราชการตำรวจในจังหวัดที่ขัดต่อกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับ หรือคำสั่งของสำนักงานตำรวจแห่งชาติ หรือกองบัญชาการ มติของคณะรัฐมนตรี หรือการสั่งการของนายกรัฐมนตรีไว้ชั่วคราว แล้วรายงานสำนักงานตำรวจแห่งชาติและกองบัญชาการที่เกี่ยวข้อง ทั้งนี้ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่สำนักงานตำรวจแห่งชาติกำหนด

พระราชกฤษฎีกา แบ่งส่วนราชการสำนักงานตำรวจแห่งชาติ พ.ศ.2548 มาตรา 4 ให้แบ่งส่วนราชการสำนักงานตำรวจแห่งชาติ ดังต่อไปนี้

1. สำนักงานผู้บัญชาการตำรวจแห่งชาติ

2. กองบัญชาการ แบ่งเป็น

2.1 กองบัญชาการตำรวจนครบาล

2.2 -2.10 ตำรวจภูธรภาค 1-9

2.11 กองบัญชาการตำรวจสอบสวนกลาง

2.12 กองบัญชาการตำรวจปราบปรามยาเสพติด

2.13 กองบัญชาการตำรวจสันติบาล

2.14 สำนักงานตรวจคนเข้าเมือง

2.15 กองบัญชาการตำรวจตระเวนชายแดน

- 2.16 สำนักงานกฎหมายและสอบสวน
- 2.17 สำนักงานจเรตำรวจ
- 2.18 สำนักงานนายตำรวจราชสำนักประจำ
- 2.19 สำนักงานนิติวิทยาศาสตร์ตำรวจ
- 2.20 สำนักงานเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร
- 2.21 กองบัญชาการศึกษา
- 2.22 โรงพยาบาลตำรวจ
- 2.23 โรงเรียนนายร้อยตำรวจ
- 2.24 สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการตำรวจ

มาตรา 5 กำหนดอำนาจหน้าที่ของสำนักงานตำรวจแห่งชาติ ดังนี้

1. กำหนดยุทธศาสตร์ แนวทางและแผนการปฏิบัติราชการของสำนักงานตำรวจแห่งชาติ เพื่อให้เป็นไปตามกฎหมายและคณะกรรมการนโยบายตำรวจแห่งชาติกำหนด
2. ดำเนินการเกี่ยวกับการจัดระบบงานและบริหารงานบุคคล การเงิน การบัญชี การงบประมาณ การพัสดุ อาคารสถานที่และทรัพย์สินอื่นของสำนักงานผู้บัญชาการตำรวจแห่งชาติ และส่วนราชการที่สังกัดสำนักงานผู้บัญชาการตำรวจแห่งชาติ
3. อำนาจการและสนับสนุนการรักษาความปลอดภัยสำหรับองค์พระมหากษัตริย์ พระราชินี พระรัชทายาท ผู้สำเร็จราชการแทนพระองค์ พระบรมวงศานุวงศ์ ผู้แทนพระองค์ และพระราชอาคันตุกะ
4. อำนาจการและสนับสนุนการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ ซึ่งปฏิบัติการตามประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความอาญาและกฎหมายอื่นอันเกี่ยวกับความผิดทางอาญา
5. อำนาจการและสนับสนุนการป้องกันและปราบปรามการกระทำผิดทางอาญา การรักษาความสงบเรียบร้อย ความปลอดภัยของบุคคลสำคัญ ประชาชนและความมั่นคงของราชอาณาจักร
6. อำนาจการและสนับสนุนการปฏิบัติการอื่นใดตามที่กฎหมายกำหนดให้เป็นอำนาจหน้าที่ของสำนักงานตำรวจแห่งชาติ ผู้บัญชาการตำรวจแห่งชาติ ข้าราชการตำรวจ พนักงานราชการ และลูกจ้างในสำนักงานตำรวจแห่งชาติ
7. อำนาจการและสนับสนุนช่วยเหลือการพัฒนาประเทศตามที่ได้รับมอบหมาย
8. ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย

ตำราจรรยาบรรณ 1-9 มีอำนาจหน้าที่ในเขตอำนาจการรับผิดชอบหรือเขตพื้นที่การปกครองดังต่อไปนี้

1. กำหนดยุทธศาสตร์ รวมทั้งวางแผน ควบคุม ตรวจสอบ ให้คำแนะนำและเสนอแนะการปฏิบัติงานตามอำนาจหน้าที่ของตำราจรรยาบรรณและหน่วยงานในสังกัด
2. บูรณาการร่วมกับหน่วยงานตำรวจหรือหน่วยงานอื่นที่มีความสัมพันธ์เกี่ยวข้องในเขตพื้นที่รับผิดชอบ
3. ควบคุม ตรวจสอบ แนะนำ หน่วยงานในสังกัดและตำรวจหน่วยงานอื่นที่อยู่ในพื้นที่ให้เป็นไปตามนโยบายของคณะกรรมการนโยบายตำรวจแห่งชาติและสำนักงานตำรวจแห่งชาติ
4. ดำเนินการเกี่ยวกับการจัดระบบงานและการบริหารงานบุคคล การเงิน การบัญชี การงบประมาณ การพัสดุ อาคารสถานที่และทรัพย์สินอื่นของตำราจรรยาบรรณ
5. รักษาความปลอดภัยสำหรับองค์พระมหากษัตริย์ พระราชินี พระรัชทายาท ผู้สำเร็จราชการแทนพระองค์ พระบรมวงศานุวงศ์ ผู้แทนพระองค์ และพระราชอาคันตุกะ
6. ดำเนินการเกี่ยวกับการป้องกันและปราบปรามอาชญากรรม การรักษาความสงบเรียบร้อย และการให้ความปลอดภัยแก่บุคคลสำคัญ ประชาชน ตลอดจนการให้บริการช่วยเหลือประชาชน
7. ปฏิบัติการตามประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความอาญาและกฎหมายอื่นอันเกี่ยวกับความผิดทางอาญา
8. ดำเนินการเกี่ยวกับการรักษาความมั่นคงภายในราชอาณาจักร
9. ส่งเสริมและสนับสนุนเกี่ยวกับการบรรเทาสาธารณภัย
10. ดำเนินการเกี่ยวกับการจราจร
11. ดำเนินการเกี่ยวกับการสรรหาบุคคลเพื่อเข้ารับราชการตำรวจ
12. ดำเนินการวิเคราะห์ค้นหาความจำเป็นในการฝึกอบรม การสร้างและพัฒนาหลักสูตรการเรียนการสอน จัดฝึกอบรมก่อนเข้ารับราชการตำรวจ และจัดฝึกอบรมเพื่อเพิ่มพูนประสิทธิภาพของข้าราชการตำรวจ พนักงานราชการ และลูกจ้างในสังกัด
13. ดำเนินการเกี่ยวกับการฝึกอบรมให้กับเจ้าหน้าที่ในหน่วยงานของรัฐและภาคเอกชน เพื่อสนับสนุนการป้องกันและปราบปรามอาชญากรรม การรักษาความสงบเรียบร้อย และรักษาความปลอดภัยในกิจการของตำรวจ
14. ส่งเสริมและสนับสนุนให้ท้องถิ่นหรือชุมชนมีส่วนร่วมในกิจการตำรวจเพื่อป้องกันและปราบปรามการกระทำความผิดทางอาญา การรักษาความสงบเรียบร้อยและรักษาความปลอดภัยของประชาชนตามความเหมาะสม และความต้องการของแต่ละพื้นที่

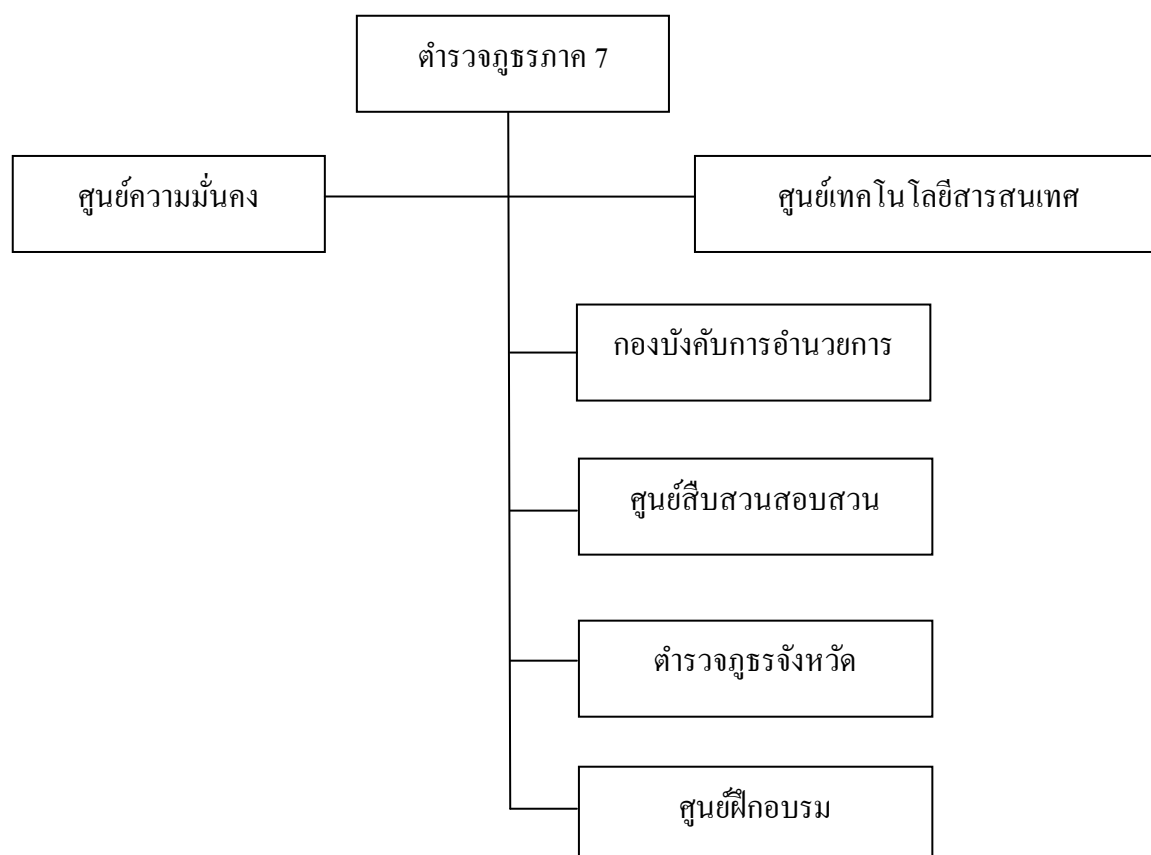
15. ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย

ตำรวจภูธรภาค 7

การแบ่งส่วนราชการในสำนักงานตำรวจแห่งชาติ ตามพระราชกฤษฎีกา แบ่งส่วนราชการสำนักงานตำรวจแห่งชาติ พ.ศ.2548 ได้กำหนดให้ตำรวจภูธรภาค 7 เป็นกองบัญชาการ มีผู้บัญชาการเป็นผู้บังคับบัญชาข้าราชการตำรวจ และรับผิดชอบการปฏิบัติราชการของตำรวจภูธรภาค 7 ขึ้นตรงต่อผู้บัญชาการตำรวจแห่งชาติ ตำรวจภูธรภาค 7 มีส่วนราชการในบังคับบัญชา และพื้นที่เขตรับผิดชอบในปกครอง ออกเป็น 8 จังหวัด

ตำรวจภูธรภาค 7 ประกอบด้วย 6 หน่วยงานหลัก คือ กองบังคับการอำนวยการ ศูนย์สืบสวนสอบสวน ตำรวจภูธรจังหวัด ศูนย์ฝึกอบรม ศูนย์ความมั่นคง และศูนย์เทคโนโลยีสารสนเทศ ซึ่งมีโครงสร้างการจัดหน่วยงาน ดังภาพที่ 2.3

ภาพที่ 2.3 แสดงแผนผังการจัดหน่วยงานของตำรวจภูธรภาค 7



(ตำรวจภูธรภาค 7, 2551)

ตำรวจภูธรภาค 7 แบ่งพื้นที่เขตรับผิดชอบ ในปกครอง ออกเป็น 8 จังหวัด

ภาพที่ 2.4 แสดงแผนที่เขตรับผิดชอบตำรวจภูธรภาค 7



ตำรวจภูธรจังหวัด จำนวน 8 จังหวัด ดังนี้

1. ตำรวจภูธรจังหวัดกาญจนบุรี
2. ตำรวจภูธรจังหวัดนครปฐม
3. ตำรวจภูธรจังหวัดสุพรรณบุรี
4. ตำรวจภูธรจังหวัดราชบุรี
5. ตำรวจภูธรจังหวัดสมุทรสงคราม
6. ตำรวจภูธรจังหวัดสมุทรสาคร
7. ตำรวจภูธรจังหวัดเพชรบุรี
8. ตำรวจภูธรจังหวัดประจวบคีรีขันธ์

การบริหารจัดการของตำรวจภูธรจังหวัดนครปฐม

ประวัติของตำรวจภูธรจังหวัดนครปฐม เริ่มต้นตั้งแต่เมื่อใด และลำดับผู้บังคับบัญชาปกครองก่อนนั้น ไม่ปรากฏหลักฐานอ้างอิงหรือตรวจสอบได้ เนื่องจากไม่พบหลักฐานการบันทึกข้อมูลประวัติแต่อย่างใด ทราบเพียงเมื่อ พ.ศ.2483 ตำรวจภูธรจังหวัดนครปฐม เดิมเรียกว่า กองกำกับการตำรวจภูธรจังหวัดนครปฐม มีตัวอาคารเป็นบ้านไม้ชั้นเดียวใต้ถุนสูงหลังคามุงกระเบื้อง ตั้งอยู่ทางทิศตะวันออกของอาคาร สถานีตำรวจภูธรเมืองนครปฐม และอยู่แถวเดียวกันหันหน้ามาทางองค์พระปฐมเจดีย์ โดยมี พ.ต.ต. ขุนพรหมบุรีรักษ์ ดำรงตำแหน่งผู้กำกับการตำรวจภูธรจังหวัดนครปฐม ในขณะนั้น ต่อมาเมื่อ พ.ศ.2507 กรมตำรวจ ได้จัดสรรงบประมาณให้ก่อสร้างอาคารที่ทำการกองบังคับการตำรวจภูธรเขต 7 (ตำรวจภูธรภาค 7) และเปิดทำการเมื่อ 29 เมษายน 2508 กองกำกับการตำรวจภูธรจังหวัดนครปฐม ได้ย้ายอยู่บริเวณชั้นล่างของอาคารกองบังคับการตำรวจภูธรเขต 7 ตั้งแต่นั้นเป็นต้นมาจนถึงปัจจุบัน และหลังจากนี้ กรมตำรวจได้เปลี่ยนตำแหน่งจาก ผู้กำกับการตำรวจภูธรจังหวัดเป็นผู้บังคับการตำรวจภูธรจังหวัด ตั้งแต่ปี พ.ศ.2537 จนถึงปัจจุบัน

ตำรวจภูธรจังหวัดนครปฐม เป็นหน่วยงานภายใต้การปกครองบังคับบัญชาของตำรวจภูธรภาค 7 ซึ่งมีสถานีตำรวจภูธรระดับอำเภอ และระดับตำบลในสังกัด จำนวน 12 สถานี เพื่อปฏิบัติหน้าที่ในการรักษาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของประชาชน โดยการป้องกันและปราบปรามอาชญากรรมที่เกิดขึ้นในเขตพื้นที่จังหวัดนครปฐม อันจะนำมาซึ่งความมั่นคงในชีวิตและทรัพย์สินของประชาชน

วิสัยทัศน์ (VISION)

1. การกิจในความรับผิดชอบใดที่ปฏิบัติอยู่ ถ้ายังไม่ดีต้องปรับปรุง ให้ดีขึ้น
2. การกิจในความรับผิดชอบใดที่ปฏิบัติ ถ้าทำดีอยู่แล้ว ต้องพัฒนาให้ดีขึ้นกว่าเดิม
3. พัฒนาคนในหน่วยงาน ให้มีขีดความรู้ ความสามารถในการปฏิบัติงานให้ดีขึ้นเหมาะสมทันต่อเหตุการณ์และเทคโนโลยี
4. พัฒนาเครื่องมือเครื่องใช้ในการปฏิบัติงานให้มีความทันสมัย ก้าวทันเทคโนโลยีสมัยใหม่

วิสัยทัศน์ตำรวจภูธรจังหวัดนครปฐม เป็นความมุ่งหมายในสถานภาพที่องค์กรประสงค์จะบรรลุในอนาคต โดยกำหนดตัวตั้งเป็นจุดหมายสูงสุดของการปฏิบัติงานตำรวจ ของสำนักงานตำรวจแห่งชาติ ได้แก่ สังคมความปลอดภัย ประชาชนอุ่นใจ และมั่นใจในตำรวจ และความมุ่งมั่นของตำรวจภูธรจังหวัดนครปฐม ที่จะป็นหน่วยงานชั้นนำของสำนักงานตำรวจแห่งชาติ ที่ปฏิบัติหน้าที่ของตำรวจอาชีพได้อย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล ประหยัด โปร่งใส และเพื่อประชาชน

พันธกิจ (MISSION)

จากวิสัยทัศน์ตำรวจภูธรจังหวัดนครปฐม ที่กลายเป็นเป้าหมายของหน่วยงานขั้นตอนต่อไปจึงได้กำหนดพันธกิจ ซึ่งเป็นงานที่จะต้องปฏิบัติเพื่อนำหน่วยงานไปสู่การบรรลุความสำเร็จตามวิสัยทัศน์ในอนาคต คือ

พันธกิจที่ 1 การป้องกันปราบปรามยาเสพติดให้โทษและผู้มีอิทธิพล

พันธกิจที่ 2 การป้องกันปราบปรามอาชญากรรม

พันธกิจที่ 3 การบริการประชาชนตามพันธะสัญญา

พันธกิจที่ 4 การพัฒนาบุคลากรให้มีคุณภาพและศักยภาพ

พันธกิจที่ 5 นำเทคโนโลยีและระบบสารสนเทศมาใช้อย่างมีประสิทธิภาพ

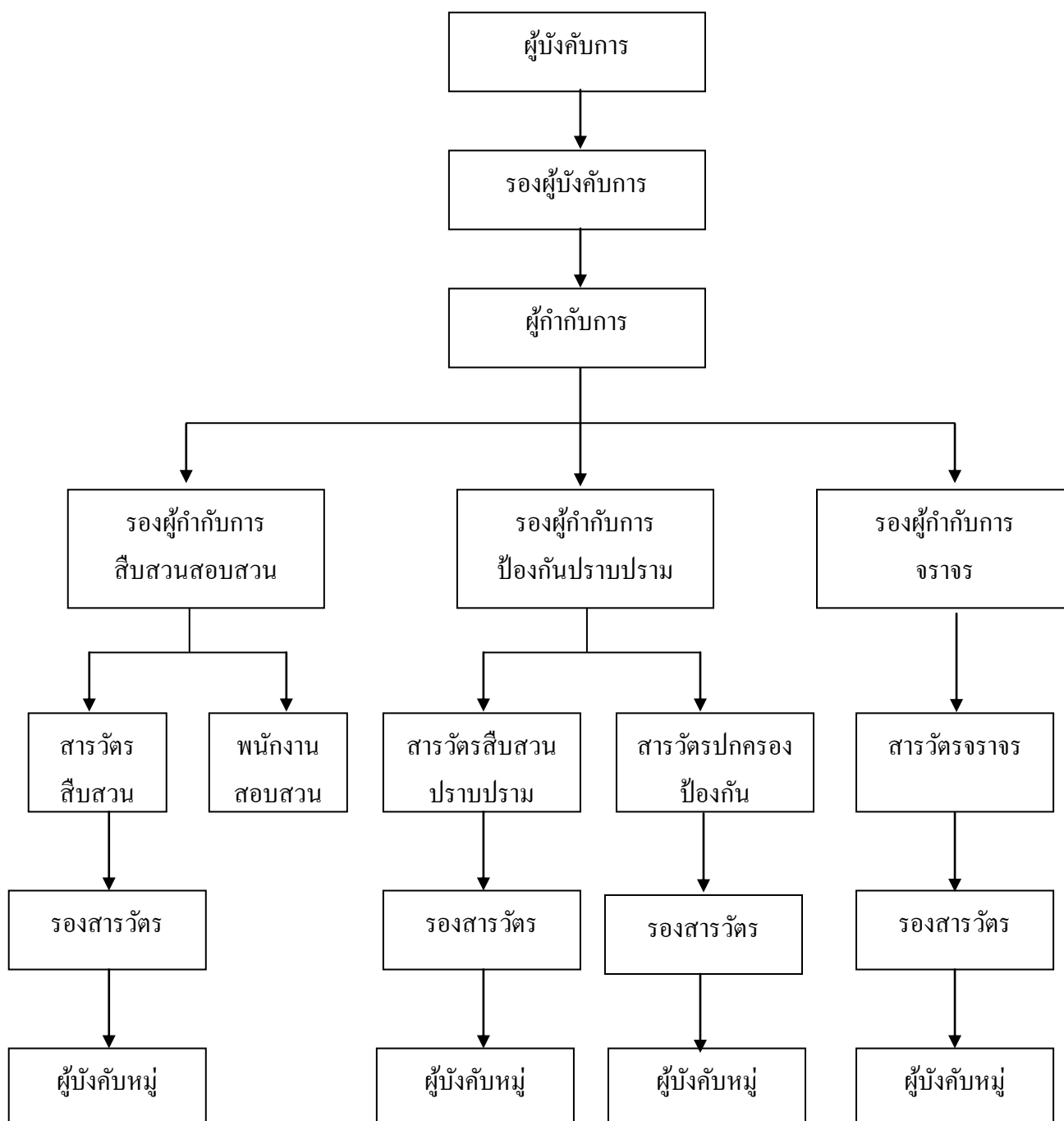
พันธกิจที่ 6 อำนวยความยุติธรรมแก่ประชาชนอย่างเสมอภาค รวดเร็ว และโปร่งใส

หน้าที่ความรับผิดชอบ

ตำรวจภูธรจังหวัด มีหน้าที่รับผิดชอบในการปฏิบัติตามประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความอาญาและตามกฎหมายอื่นอันเกี่ยวกับความผิดในคดีอาญา ภายในเขตพื้นที่ปกครองของจังหวัดนั้น รวมทั้งรับผิดชอบในการบริหาร การกำหนดนโยบายและวางแผนและการอำนวยการปฏิบัติในการป้องกันปราบปรามอาชญากรรมในพื้นที่ของจังหวัด ตลอดจนการปกครองบังคับบัญชา และสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานต่าง ๆ ที่อยู่ในปกครอง

สายการบังคับบัญชาตำรวจภูธรจังหวัดนครปฐม

ภาพที่ 2.5 แสดงสายการบังคับบัญชาของตำรวจภูธรจังหวัดนครปฐม



(ตำรวจภูธรจังหวัดนครปฐม, 2551)

เขตพื้นที่รับผิดชอบ

ตำรวจภูธรจังหวัดนครปฐม แบ่งพื้นที่เขตรับผิดชอบ ในปกครองออกเป็น 12 สถานี
ตำรวจ ดังภาพที่ 2.6

ภาพที่ 2.6 แสดงแผนที่เขตรับผิดชอบของตำรวจภูธรจังหวัดนครปฐม



สถานีตำรวจจำนวน 12 สถานี

1. สถานีตำรวจนครปฐม
2. สถานีตำรวจนครชัยศรี
3. สถานีตำรวจสามพราน
4. สถานีตำรวจกำแพงแสน
5. สถานีตำรวจบางเลน
6. สถานีตำรวจดอนตูม
7. สถานีตำรวจพุทธมณฑล

8. สถานีตำรวจภูธรโพธิ์แก้ว	อยู่ในเขต อำเภอสามพราน
9. สถานีตำรวจภูธรโพรงมะเดื่อ	อยู่ในเขต อำเภอเมืองนครปฐม
10. สถานีตำรวจภูธรสามควายเผือก	อยู่ในเขต อำเภอเมืองนครปฐม
11. สถานีตำรวจภูธรกระต๊อบ	อยู่ในเขต อำเภอกำแพงแสน
12. สถานีตำรวจภูธรบางหลวง	อยู่ในเขต อำเภอบางเลน

(ตำรวจภูธรจังหวัดนครปฐม, 2551)

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

สนั่น ไพบูลย์วัฒนกุล (2540 : 86-89) ได้ศึกษาความคิดเห็นต่อความก้าวหน้าในอาชีพของเภสัชกรในสังกัดกระทรวงสาธารณสุขในจังหวัดเชียงใหม่ พบว่า 1) การดำรงตำแหน่งบริหารมีความสำคัญต่อความก้าวหน้าในการปฏิบัติงานของเภสัชกร และความก้าวหน้าในการบริหารของสายงานเภสัชกรอยู่ในระหว่างปานกลาง และเภสัชกรมีความพึงพอใจในตำแหน่งที่ได้รับอยู่ในระดับปานกลาง 2) เภสัชกร มีความคิดเห็นต่อบทบาทด้านต่าง ๆ ในงานเภสัชกรรม เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ งานเภสัชกรรมคลินิก งานบริการเภสัชกรรม งานคุ้มครองผู้บริโภค งานบริหารเวชภัณฑ์ และงานเภสัชกรรมการผลิต ตามลำดับ 3) เภสัชกร มีความคิดเห็นต่องานที่ปฏิบัติ ว่าเป็นงานที่พัฒนาความรู้ ความสามารถ ปัญหาในการปฏิบัติงานได้แก่ การขาดความร่วมมือจากผู้ร่วมงานและการไม่ได้รับการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา 4) เภสัชกร มีความคิดเห็นว่า ปัจจัยด้านนโยบายของผู้บริหารระดับสูงที่ให้ความสำคัญต่อการพัฒนาบทบาทเภสัชกร คือ สิ่งที่จะสนับสนุนให้เภสัชกร มีความก้าวหน้าในการปฏิบัติงานมากกว่าปัจจัยอื่น ๆ

วงจันทร์ จันทรวงษ์ (2544 : 85-89) ได้ศึกษาความคาดหวังต่อความก้าวหน้าในอาชีพของพนักงานควบคุมจราจรทางอากาศในศูนย์ควบคุมการบินเชียงใหม่ บริษัทวิทยุการบินแห่งประเทศไทย จำกัด พบว่า 1) ปัจจัยที่มีผลต่อความก้าวหน้าในอาชีพของพนักงาน ได้แก่ 1) สาขาวิชาชีพที่พนักงานนิยมเลือกศึกษาต่อมากที่สุด คือ สาขาวิชาที่สามารถนำไปใช้ในงานปัจจุบันได้ 2) ปัจจัยที่พนักงาน คิดว่ามีผลต่อความก้าวหน้าในอาชีพมากที่สุด คือ ประสบการณ์ในการพัฒนาตนเอง 3) เหตุผลที่ทำให้พนักงานตัดสินใจย้ายงานในตำแหน่งที่เท่ากัน คือ 1) ตำแหน่งที่ทำให้พนักงานมี โอกาสก้าวหน้ามากกว่าเดิม 2) ปัจจัยที่ไม่มีความสัมพันธ์กับระดับความคาดหวังต่อความก้าวหน้าในอาชีพของพนักงาน ได้แก่ เพศ ตำแหน่งปัจจุบัน และประสบการณ์ในการพัฒนาตนเอง 3) ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับระดับความคาดหวังต่อความก้าวหน้าในอาชีพของพนักงาน ได้แก่ อายุงาน เงินเดือน และผลการนำแผนพัฒนา

ความก้าวหน้าในอาชีพไปปฏิบัติ 4) ปัญหาและอุปสรรคที่เกิดจากการนำแผนพัฒนาความก้าวหน้าในอาชีพไปใช้ในองค์กร ได้แก่ ความไม่พร้อมในด้านเครื่องมือ/สื่อ/อุปกรณ์สำหรับการจัดการฝึกอบรมพัฒนาในศูนย์ควบคุมการบินภูมิภาค พนักงานบางส่วนยังไม่สามารถปรับตัวให้เข้ากับนโยบายด้านการบริหารงานบุคคลที่เน้นการพัฒนาศักยภาพของพนักงานรอบด้านของบริษัทได้

รัชดา มาศ มากพร้อม (2544 : 112-119) ได้ศึกษาโอกาสความก้าวหน้าของข้าราชการสตรีในสำนักงานปลัดกระทรวงอุตสาหกรรม 5 ด้าน คือ ด้านการเลื่อนตำแหน่ง ด้านการเลื่อนเงินเดือน ด้านการปรับวุฒิ ด้านการสับเปลี่ยนหมุนเวียน ด้านการได้แสดงความสามารถในการริเริ่มงานใหม่ และด้านการได้โยกย้ายได้ตามความชำนาญในวิชาชีพ เมื่อพิจารณาโอกาสความก้าวหน้าของข้าราชการสตรี เป็นรายด้านแล้ว พบว่า 1) ข้าราชการสตรีในสำนักงานปลัดกระทรวงอุตสาหกรรมมีความเห็นว่าโอกาสความก้าวหน้าของข้าราชการสตรี อยู่ในระดับปานกลาง 2) ในด้านการได้โยกย้ายได้ตามความชำนาญ ในวิชาชีพอยู่ในระดับต่ำ ควรจะมีการเปิดโอกาสให้ข้าราชการสตรีในหน่วยงานได้รับการโยกย้ายงานตามความชำนาญในวิชาชีพ วิชาที่ตนเองได้ศึกษา เพื่อเปิดโอกาสให้ข้าราชการสตรีได้แสดงความรู้ ความสามารถในการปฏิบัติงานได้อย่างเต็มที่ และเพื่อเป็นประโยชน์ต่อหน่วยงานอย่างแท้จริง 3) ปัจจัยที่มีผลต่อโอกาสความก้าวหน้าตามความเห็นของข้าราชการสตรีในสำนักงานปลัดกระทรวงอุตสาหกรรม คือ ระดับตำแหน่ง โดยผู้มีระดับตำแหน่งสูงมีโอกาสความก้าวหน้ามากกว่าผู้มีระดับตำแหน่งปานกลาง

ณภัทร ทินราช (2545 : 121-128) ได้ศึกษา ปัจจัยที่มีผลต่อความก้าวหน้าในอาชีพของข้าราชการตำรวจชั้นสัญญาบัตร : ของตำรวจภูธรจังหวัดลำพูน พบว่า 1) การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภูมิหลังกับความก้าวหน้าในอาชีพราชการ พบว่า ความก้าวหน้าในด้านตำแหน่ง ความก้าวหน้าในด้านเงินเดือน และการได้รับความดีความชอบพิเศษประจำปีของนายตำรวจชั้นสัญญาบัตร มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 2) การเปรียบเทียบจากวุฒิการศึกษากับทัศนคติและความคาดหวังในอาชีพตำรวจ พบว่า ผู้จบการศึกษาจากโรงเรียนนายร้อยตำรวจ มีค่าความคาดหวังสูงสุดรองลงมา คือผู้จบการศึกษาระดับปริญญาตรีทั่วไป และผู้จบการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี ตามลำดับ และปัจจัยที่มีผลต่อความก้าวหน้าในอาชีพของข้าราชการตำรวจชั้นสัญญาบัตร คือ การมีฐานะการเงินดี รู้จัก-ใกล้ชิด-สนิทสนม-เป็นญาติ กับผู้บังคับบัญชา หรือนักการเมือง ซึ่งเป็นการใช้ระบบอุปถัมภ์เป็นส่วนใหญ่ ความรู้ความสามารถ การทำงานดีมีผลงาน มีประสบการณ์ในการทำงาน ซึ่งเป็นการใช้ระบบคุณธรรมเข้ามาช่วยในการพิจารณาเลื่อนขั้น-ตำแหน่ง บุคลิกลักษณะนิสัยส่วนตัวของนายตำรวจ จะมีความขยัน รับผิดชอบในหน้าที่ มีระเบียบวินัย ครองตนดี และมีมนุษยสัมพันธ์ ฯลฯ โชค วาสนา ดวง โอกาสประจวบเหมาะ วุฒิการศึกษา สถาบันการศึกษาที่สำเร็จ เพื่อนร่วมงาน ผู้ได้บังคับบัญชา รูปแบบการประเมิน

ชัยชุมพล พันธุ์ภักดี (2546 : 81-82) ได้ศึกษาเรื่อง ความพึงพอใจที่มีต่อความก้าวหน้าในอาชีพข้าราชการตำรวจชั้นประทวนในสังกัดโรงเรียนตำรวจภูธร 7 พบว่า 1) ระดับความพึงพอใจต่อความก้าวหน้าในอาชีพของข้าราชการตำรวจชั้นประทวนในโรงเรียนตำรวจภูธร 7 ในภาพรวมพบว่าอยู่ในระดับปานกลาง วิเคราะห์รายได้ พบว่า ความพึงพอใจต่อความสำเร็จของการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก ส่วนความพึงพอใจต่อการแต่งตั้งที่เหมาะสมกับความรู้ ความสามารถ ความเจริญก้าวหน้าในอาชีพ ความมั่นคงในอาชีพ และสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง 2) ความพึงพอใจที่มีต่อความก้าวหน้าในอาชีพข้าราชการตำรวจของข้าราชการตำรวจชั้นประทวนในสังกัดโรงเรียนตำรวจภูธร 7 จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า อายุ ชั้นยศ รายได้ของครอบครัว จำนวนบุคคลในความรับผิดชอบอุปการะ ที่แตกต่างกัน มีความพึงพอใจต่อความก้าวหน้าในอาชีพข้าราชการตำรวจแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 3) ปัจจัยส่วนบุคคลทางด้าน เพศ อายุราชการ ฝ่ายที่สังกัด ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส ที่พักอาศัย ที่แตกต่างกัน มีความพึงพอใจต่อความก้าวหน้าในอาชีพข้าราชการตำรวจแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ณัฐพงศ์ บัวจันทร์ (2546 : 79-81) ได้ศึกษา ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความก้าวหน้าในอาชีพข้าราชการทหาร ของนายทหารประทวน : ของกองพันที่ 1,2 และ 3 สังกัดกรมทหารราบที่ 11 รักษาพระองค์ เพื่อศึกษาความก้าวหน้าและปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความก้าวหน้าในอาชีพข้าราชการทหาร ของนายทหารประทวน พบว่า ในภาพรวมของนายทหารประทวน กองพันที่ 1,2 และ 3 สังกัดกรมทหารราบที่ 11 รักษาพระองค์ มีระดับความก้าวหน้าในอาชีพปานกลาง โดยประเด็นของปัจจัยส่วนบุคคล พบว่าเวลาครองตำแหน่งปัจจุบันมีความสัมพันธ์กับความก้าวหน้าในอาชีพ ในขณะที่อายุ สถานภาพสมรส รายได้รวมของครอบครัว สถาบันการศึกษา คุณวุฒิ การศึกษา อายุราชการ เวลาครองยศปัจจุบัน ไม่มีความสัมพันธ์กับความก้าวหน้าในอาชีพ ส่วนปัจจัยด้านลักษณะงาน พบว่าความผูกพันต่อองค์การ ความใกล้ชิดผู้บังคับบัญชา และความพึงพอใจในงานมีความ สัมพันธ์กับความก้าวหน้าในอาชีพ ในขณะที่การได้รับรางวัลไม่มีความสัมพันธ์กับความก้าวหน้าในอาชีพ

สมชาย อุเทศ (2547 : 66-72) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อระดับแรงจูงใจในการทำงานของข้าราชการตำรวจสังกัดโรงเรียนนายร้อยตำรวจ ผลการศึกษาพบว่า 1) ระดับแรงจูงใจในการทำงานของข้าราชการตำรวจอยู่ในระดับปานกลาง และปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อแรงจูงใจในการทำงานที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ความเชื่อมั่นที่มีต่อผู้บังคับบัญชา 2) วิเคราะห์ความสัมพันธ์ พบว่า ระดับแรงจูงใจในการทำงานมีความสัมพันธ์กันในเชิงบวกกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อระดับแรงจูงใจในการทำงาน 3) ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อระดับแรงจูงใจในการทำงาน ได้แก่ การสอนงานจากผู้บังคับบัญชา ค่านิยมส่วนตัวที่มีต่องานอำนาจการ ความพร้อมของวัสดุและอุปกรณ์ ค่านิยม ขององค์การที่มีต่องานอำนาจการ และการได้ทำงานที่ชอบ 4) การเปรียบเทียบคะแนนระหว่างกลุ่มต้องการย้ายกับกลุ่มไม่ต้องการย้าย พบว่า ระดับแรงจูงใจในการทำงานมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

5) ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อระดับแรงจูงใจ พบว่า มี 8 ตัวแปรที่มีความแตกต่างกัน ได้แก่ ค่านิยมขององค์กรที่มีต่องานอำนวยความสะดวก ค่านิยมส่วนตัวต่องานอำนวยความสะดวก โอกาสเจริญเติบโตในตำแหน่งหน้าที่การได้ทำงานที่ชอบ เงินและค่าตอบแทน ระบบการบริหารงาน ความพร้อมของวัสดุ อุปกรณ์และการสอนงานจากผู้บังคับบัญชา

พรชัย กายจำ (2548 : 72-74) ได้ศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความก้าวหน้าในอาชีพของข้าราชการตำรวจชั้นสัญญาบัตร : ของกองบังคับการตำรวจนครบาล 9 โดยศึกษาระดับความก้าวหน้าในอาชีพของข้าราชการตำรวจชั้นสัญญาบัตร สังกัดกองบังคับการตำรวจนครบาล 9 และปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความก้าวหน้าในอาชีพของข้าราชการตำรวจชั้นสัญญาบัตร สังกัดกองบังคับการตำรวจนครบาล 9 พบว่า ระดับความก้าวหน้าในอาชีพของข้าราชการตำรวจชั้นสัญญาบัตรอยู่ในระดับปานกลางค่อนข้างต่ำ และปัจจัยระดับการศึกษาสถานภาพสมรส อายุราชการ สายงานที่รับผิดชอบ และรายได้ ไม่มีความสำคัญต่อความก้าวหน้าในอาชีพของข้าราชการตำรวจชั้นสัญญาบัตร

สุพิมพา วัฒนสังขโสภณ (2548 : 102-105) ได้ศึกษา ปัจจัยคุณลักษณะส่วนบุคคลที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน ศึกษาระดับการรับรู้ความก้าวหน้าในอาชีพของพนักงาน ศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน และความสัมพันธ์ของการรับรู้ความก้าวหน้าในอาชีพกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน การไฟฟ้าส่วนภูมิภาคเขต 1 (ภาคใต้) จังหวัดเพชรบุรี และฝ่ายปฏิบัติการเครือข่าย (เขต 1 ภาค 4) พบว่า 1) คุณลักษณะส่วนบุคคล เช่น อายุ และประสบการณ์ในการทำงาน ระดับการศึกษา และตำแหน่งงาน แตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน ส่วนปัจจัยด้านเพศและเงินเดือนแตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน 2) พนักงานมีการรับรู้ความก้าวหน้าในอาชีพในระดับปานกลาง 3) พนักงานมีความผูกพันต่อองค์กรในระดับสูง 4) การรับรู้ความก้าวหน้าในอาชีพมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน

จริญ สุวรรณเวช (2549 : 58-62) ได้ศึกษา ปัจจัยที่มีผลต่อความก้าวหน้าในอาชีพข้าราชการตำรวจชั้นสัญญาบัตรระดับรองผู้กำกับการในสังกัดตำรวจภูธรภาค 5 พบว่า 1) ข้าราชการตำรวจชั้นสัญญาบัตร ระดับตำแหน่งรองผู้กำกับการในสังกัดตำรวจภูธรภาค 5 ส่วนใหญ่มีความก้าวหน้าในอาชีพราชการในระดับปานกลาง ระดับต่ำและต่ำมากในจำนวนที่ใกล้เคียงกัน 2) ปัจจัยที่มีผลต่อความก้าวหน้าในอาชีพ คือ ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ ฐานะทางเศรษฐกิจ และความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ปัจจัยด้านหลักเกณฑ์ในการพิจารณา ได้แก่ ระบบคุณธรรมและระบบอุปถัมภ์ ปัจจัยด้านคุณภาพการทำงาน ได้แก่ ความรักความผูกพันต่องาน การเรียนรู้งาน งานที่ได้รับมอบหมาย ความคิดริเริ่มในการทำงาน กฎระเบียบและการปฏิบัติตามของหน่วยงาน ล้วนมีผลต่อความก้าวหน้าในอาชีพข้าราชการตำรวจชั้นสัญญาบัตรระดับรองผู้กำกับการในสังกัดตำรวจภูธรภาค 5 3) หลักเกณฑ์ในการพิจารณาแต่งตั้งโยกย้าย เลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่ง การพิจารณาความดีความชอบของข้าราชการตำรวจชั้นสัญญาบัตร ตั้งอยู่บนหลักของระบบคุณธรรมและระบบอุปถัมภ์ผสมผสานกัน

พิมพ์พร วงษ์มหา (2550 : 102-104) ได้ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครู และเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระยอง ที่มีความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา ผลการวิจัยพบว่า 1) ปัจจัยที่มีผลต่อความก้าวหน้าในอาชีพ ปัญหาอุปสรรคในการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระยอง ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง 2) ผลการเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อความก้าวหน้าในอาชีพ ปัญหาอุปสรรคในการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระยอง จำแนกตามตำแหน่งในการปฏิบัติงาน ตามเพศ ตามระดับการศึกษาสูงสุด โดยภาพรวม แตกต่างอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สำหรับการจำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน โดยภาพรวม แตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องดังกล่าว ผู้เขียนได้สรุปแนวทางของผู้ที่ทำงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อเป็นแนวทางในการวิจัย ดังนี้

1. จากการศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความก้าวหน้าในอาชีพของข้าราชการ ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อความก้าวหน้าในอาชีพ ได้แก่ การมีฐานะการเงินดี รู้จัก-ใกล้ชิด-สนิทสนม เป็นญาติกับผู้บังคับบัญชา หรือนักการเมือง ฐานะทางเศรษฐกิจ ความรู้ความสามารถในการทำงานและความสามารถส่วนอื่น ๆ

2. จากการศึกษาทัศนคติหรือความคิดเห็นของข้าราชการต่อความก้าวหน้าในอาชีพ ผลการวิจัยพบว่า ความคิดเห็นของข้าราชการต่อความก้าวหน้าในอาชีพ ขึ้นอยู่กับผู้บังคับบัญชา นักการเมือง ผู้มีอิทธิพล สื่อมวลชน วุฒิการศึกษาและภรรยา

3. จากการศึกษาความต้องการพัฒนาอาชีพ ผลการวิจัยพบว่า พนักงานที่มีระดับการศึกษา ลักษณะงานที่ปฏิบัติ ระยะเวลาการปฏิบัติ และค่าจ้างต่อวันแตกต่างกัน มีความต้องการพัฒนาความก้าวหน้าในอาชีพแตกต่างกัน

4. จากการศึกษาการประเมินความก้าวหน้า รวมทั้งศึกษาปัญหาและแนวทางการปฏิบัติ ผลการวิจัยพบว่า การพัฒนาระบบบริหารและจัดการ การพัฒนาคุณภาพนักเรียน การพัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร อยู่ในระดับปานกลาง ส่วนปัญหาพบว่าขาดบุคคลที่เชี่ยวชาญด้านคอมพิวเตอร์ ภาษาอังกฤษ และงบประมาณ

5. จากการศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อระดับแรงจูงใจในการทำงาน ผลการวิจัยพบว่า มีตัวแปรที่มีความแตกต่างกัน ได้แก่ ค่านิยมขององค์กรที่มีต่องานอำนวยการ ค่านิยมส่วนตัวต่องานอำนวยการ โอกาสเจริญเติบโตในตำแหน่งหน้าที่ การได้ทำงานที่ชอบเงินและค่าตอบแทน ความพร้อมของวัสดุอุปกรณ์

ในการศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความก้าวหน้าในอาชีพของข้าราชการตำรวจชั้นประทวนสังกัดตำรวจภูธรจังหวัดนครปฐม ผู้เขียนได้นำทฤษฎีของ เฟรเดอริก เฮอร์ซเบิร์ก (Frederick Herzberg 1966, อ้างถึงใน ภูวดล วงศ์รัตน์, 2547) มากำหนดเป็นตัวแปรต้น เพื่อให้ทราบถึงปัจจัยที่มีผลต่อความก้าวหน้าในอาชีพของข้าราชการตำรวจ

สรุปกรอบแนวคิดในการวิจัย

ตัวแปรต้น

ผู้เขียนได้กำหนดตัวแปรต้นไว้ 2 กลุ่ม มีรายละเอียด ดังนี้

1. ข้อมูลส่วนบุคคล

1.1 เพศ จากผลงานวิจัยของ ชัยชุมพล พันธุ์ภักดี (2546 : 83) ศึกษาความพึงพอใจต่อความก้าวหน้าในอาชีพของข้าราชการตำรวจชั้นประทวนในสังกัดโรงเรียนตำรวจภูธร 7 พบว่า เพศที่แตกต่างกันมีความพึงพอใจต่อความก้าวหน้าในอาชีพข้าราชการตำรวจแตกต่างกัน และงานวิจัยของ สุทธิมน ศรีโชติ (2543 : 116) ได้ศึกษาความก้าวหน้าในอาชีพของบัณฑิตสังคมสงเคราะห์ศาสตร์ในกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม พบว่า เพศแตกต่างกันมีผลต่อความคิดเห็นเรื่องของความก้าวหน้าในอาชีพแตกต่างกัน แต่ไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ วันนิวัต เกษตรสินธุ์ (2547 : 70) ศึกษาทัศนคติต่อความก้าวหน้าในอาชีพของข้าราชการตำรวจชั้นสัญญาบัตรกองบังคับการตำรวจภูธรภาค 5 พบว่า เพศที่แตกต่างกันมีทัศนคติที่ไม่แตกต่างกัน ผู้เขียนจึงใช้เพศเป็นตัวแปรในการศึกษาครั้งนี้

1.2 อายุ จากผลงานวิจัยของ ดุษฎี ชูสังกิจ (2538 : 107) ศึกษาทัศนคติของข้าราชการตำรวจชั้นสัญญาบัตรต่อความก้าวหน้าในอาชีพ : จังหวัดเชียงใหม่ พบว่า อายุของนายตำรวจชั้นสัญญาบัตรกับทัศนคติเกี่ยวกับการนำระบบคุณธรรมและหลักความรู้ความสามารถมาใช้ในการพิจารณาความดีความชอบ มีความแตกต่างกัน แต่ไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ รัชดาพร มากพร้อม (2544 : 113) ศึกษาโอกาสความก้าวหน้าของข้าราชการสตรีที่มีความแตกต่างกันในด้านอายุไม่มีความแตกต่างกันในด้านโอกาสความก้าวหน้า ผู้เขียนจึงใช้อายุเป็นตัวแปรในการศึกษาครั้งนี้

1.3 อายุราชการ จากงานวิจัยของ พรชัย กายำ (2548 : 73) ศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความก้าวหน้าในอาชีพของข้าราชการตำรวจชั้นสัญญาบัตร : ของกองบังคับการตำรวจนครบาล 9 พบว่า อายุราชการ ไม่มีความสัมพันธ์กับความก้าวหน้าในอาชีพข้าราชการตำรวจชั้นสัญญาบัตรสังกัดกองบังคับการตำรวจนครบาล 9 แต่ไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ สายนันท์ จันทรศัพท์ (2536 : 96) ศึกษา

ปัจจัยที่มีผลต่อความก้าวหน้าในอาชีพของข้าราชการตำรวจชั้นสัญญาบัตร : จังหวัดเชียงใหม่ พบว่า อาวุธราชการ มีความสัมพันธ์กับความก้าวหน้าในหน้าที่ราชการ ผู้เขียนจึงใช้อาวุธราชการเป็นตัวแปรในการศึกษาครั้งนี้

1.4 ระดับชั้นยศ จากงานวิจัยของ สายนันท์ จันทรศัพท์ (2536 : 96) ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความก้าวหน้าในอาชีพของข้าราชการตำรวจชั้นสัญญาบัตร : ของจังหวัดเชียงใหม่ พบว่า ชั้นยศกับสายงานที่รับผิดชอบไม่มีความสัมพันธ์กัน แต่ไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ ชัยชุมพล พันธุ์ภักดี (2546 : 84) ศึกษาความพึงพอใจต่อความก้าวหน้าในอาชีพของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน ในสังกัดโรงเรียนตำรวจภูธร 7 พบว่า ข้าราชการตำรวจชั้นประทวนในสังกัดโรงเรียนตำรวจภูธร 7 ที่มีชั้นยศแตกต่างกัน มีความพึงพอใจต่อความก้าวหน้าในอาชีพข้าราชการตำรวจแตกต่างกัน

1.5 สถานภาพสมรส จากผลงานวิจัยของ ชัยชุมพล พันธุ์ภักดี (2546 : 84) ศึกษาความพึงพอใจต่อความก้าวหน้าในอาชีพของข้าราชการตำรวจชั้นประทวนในสังกัดโรงเรียนตำรวจภูธร 7 ที่มีสถานภาพสมรสแตกต่างกัน มีความพึงพอใจต่อความก้าวหน้าในอาชีพของข้าราชการตำรวจ ไม่แตกต่างกัน และงานวิจัยของ พรชัย กายขำ (2548 : 73) ศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความก้าวหน้าในอาชีพของข้าราชการตำรวจชั้นสัญญาบัตร : ของกองบังคับการตำรวจนครบาล 9 พบว่า ข้าราชการตำรวจชั้นสัญญาบัตรสังกัดกองบังคับการตำรวจนครบาล 9 ที่มีสถานภาพสมรส ไม่มีความสัมพันธ์กับความก้าวหน้าในอาชีพของข้าราชการตำรวจชั้นสัญญาบัตร

1.6 การศึกษา การศึกษามีส่วนช่วยให้บุคคลปฏิบัติงานได้ดี เนื่องจากการศึกษาเป็นปัจจัยหนึ่งที่จะสนับสนุนส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคคลมีประสิทธิภาพ บุคคลที่จะได้รับการศึกษาสูงย่อมมีสติปัญญาในการพิจารณาวิเคราะห์สิ่งต่าง ๆ อย่างมีเหตุผลมากกว่าผู้ที่มีการศึกษาดำรง ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ อริยญา พรณพิพัฒน์ (2547 : 75) ศึกษาการประเมินความก้าวหน้าของการปรับเปลี่ยนระบบบัญชีส่วนราชการจากเกณฑ์เงินสดเป็นเกณฑ์คงค้าง : ของส่วนราชการในจังหวัดลำปาง พบว่า ระดับการศึกษา มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจของเจ้าหน้าที่ ๑ แต่ไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ พรชัย กายขำ (2548 : 73) ศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความก้าวหน้าในอาชีพของข้าราชการตำรวจชั้นสัญญาบัตร : ของกองบังคับการตำรวจนครบาล 9 พบว่า ระดับการศึกษาไม่มีความสัมพันธ์กับความก้าวหน้าในอาชีพของข้าราชการตำรวจชั้นสัญญาบัตรสังกัดกองบังคับการตำรวจนครบาล 9 และพิมพ์พร วงษ์มหา (2550 : 104) ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความก้าวหน้าในอาชีพ ปัญหาและอุปสรรคในการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาสตรีสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระยอง พบว่า ผู้ที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่เป็นปัญหาและอุปสรรคในการบริหารงานโดยรวม และรายด้านไม่แตกต่าง ผู้เขียนจึงใช้ระดับการศึกษาเป็นตัวแปรในการศึกษาครั้งนี้

1.7 สายงานที่รับผิดชอบ จากงานวิจัยของ ณภัทร ทินราช (2545 : 127) ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความก้าวหน้าในอาชีพของข้าราชการตำรวจชั้นสัญญาบัตร : ของตำรวจภูธรจังหวัดลำพูน และในการศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อทัศนคติและความคาดหวังในอาชีพของข้าราชการตำรวจชั้นสัญญาบัตร : ของตำรวจภูธรจังหวัดลำพูน ในการวิจัยได้เปรียบเทียบสายงานที่รับผิดชอบกับสายงานที่อยากอยู่ในอนาคต พบว่า สายงานที่รับผิดชอบกับความประสงค์ที่อยากอยู่สายงานในอนาคต มีความสัมพันธ์กัน แต่ไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ พรชัย กายำ (2548 : 73) ศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความก้าวหน้าในอาชีพของข้าราชการตำรวจชั้นสัญญาบัตร : ของกองบังคับการตำรวจนครบาล 9 พบว่าความก้าวหน้าในอาชีพของข้าราชการตำรวจชั้นสัญญาบัตรสังกัดกองบังคับการตำรวจนครบาล 9 กับสายงานที่รับผิดชอบ ไม่มีความสัมพันธ์กัน และ สายนันท์ จันทรศัพท์ (2536 : 96) ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความก้าวหน้าในอาชีพของข้าราชการตำรวจชั้นสัญญาบัตร : ของจังหวัดเชียงใหม่ พบว่า การประเมินความก้าวหน้าของตนเองกับสายงานที่รับผิดชอบไม่มีความสัมพันธ์กัน ผู้เขียนจึงใช้สายงาน ที่รับผิดชอบเป็นตัวแปรในการศึกษาครั้งนี้

2. ปัจจัยที่มีผลต่อความก้าวหน้าในอาชีพของข้าราชการตำรวจชั้นประทวนสังกัด ตำรวจภูธรจังหวัดนครปฐม

ความพึงพอใจและแรงจูงใจในการทำงาน เพื่อเป็นเครื่องจูงใจให้คนทำงานมีความขยันเกิดความกระตือรือร้น ความพึงพอใจและแรงจูงใจในการทำงานมีผลต่อพฤติกรรมหรือการกระทำของบุคคล ดังนั้น สิ่งใดก็ตามที่สามารถทำให้เกิดความพึงพอใจได้ถือว่าเป็นสิ่งล่อใจที่ทำให้คนพยายามแสวงหา เช่น การที่คนขยันทำงานอย่างเต็มที่ เต็มความสามารถ เพื่อให้เกิดความสำเร็จในงาน เพราะต้องการค่าชมเชยและความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ของตน ดังนั้น ผู้เขียนจึงได้นำ ทฤษฎีสองปัจจัย (Two-Factor Theory) ของเฟรดริก เฮอร์ซเบิร์ก (Frederick Herzberg) ประกอบด้วย ปัจจัย 2 ประเภท คือ ปัจจัยธำรงรักษา ปัจจัยเหล่านี้ประกอบด้วย นโยบายและการบริหาร (Company Policy & Administration) การบังคับบัญชา (Supervision) เงินเดือน (Salary) ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล (Interpersonal-Relation Supervision) และสภาพแวดล้อมในการทำงาน (Works Conditions) และปัจจัยจูงใจ ปัจจัยเหล่านี้ประกอบด้วย ความประสบความสำเร็จในหน้าที่การงาน (Achievement) การยอมรับ (Recognition) ลักษณะของงาน (Works Itself) ความรับผิดชอบ (Responsibility) ความก้าวหน้าในการทำงาน (Advancement) มาใช้เป็นแนวทางในการศึกษาครั้งนี้

ตัวแปรตาม

ผู้เขียนได้นำแนวคิดทางด้านทฤษฎีมนุษย์สัมพันธ์ที่เน้นเนื้อหาของการจูงใจ (Content Theory of Motivation) ของ อับราฮัม มาสโลว์ (Abraham Maslow 1970, อ้างถึงใน ศิริพงษ์ ลดาวัลย์ ณ อุรุยา, 2551 : 147) กล่าวว่า การสร้างขวัญและกำลังใจเป็นปัจจัยหนึ่งที่จะส่งผลต่อพฤติกรรมของบุคคลที่แสดงออกและสะท้อนให้เห็นถึงลักษณะการทำงานดังนี้

1. ก่อให้เกิดความกระตือรือร้นในการทำงาน มีความรู้สึกสนุกสนานในการทำงาน
2. มีความผูกพันกับงาน และรู้สึกมีความมั่นคงในการทำงานการสร้างแรงจูงใจและขวัญกำลังใจให้กับบุคคล
3. เป็นการสร้างความพยายามในการทำงานให้บุคคลนำความรู้ ความสามารถและประสบการณ์ของตนมาใช้ให้เกิดความสำเร็จให้มากที่สุด
4. เป็นการสร้างแรงจูงใจยังทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงรูปแบบการทำงานหรือวิธีการทำงาน
5. ก่อให้เกิดการค้นพบช่องทางดำเนินงานที่ดีกว่าหรือประสบผลสำเร็จมากกว่า
6. การเปลี่ยนแปลงเป็นเครื่องหมายของความเจริญก้าวหน้าของบุคคล
7. บุคคลที่มีแรงจูงใจในการทำงานจะเป็นผู้ที่มีความมุ่งมั่นทำงานให้เกิดความเจริญก้าวหน้า โดยเฉพาะงานที่ตนรับผิดชอบ จะเป็นผู้มีสำนึกต่อความรับผิดชอบ มั่นคงในหน้าที่ มีวินัยในการทำงาน ถ้าองค์กรใดมีทรัพยากรบุคคลที่มีคุณลักษณะดังกล่าวย่อมส่งผลให้องค์กรนั้น ๆ เจริญก้าวหน้าอย่างมั่นคงได้

จากการศึกษาดังกล่าวข้างต้น ผู้เขียนได้นำทฤษฎีดังกล่าวมาเป็นตัวแปรตาม เพื่อให้เหมาะสมกับกลุ่มตัวอย่างซึ่งเป็นหน่วยงานราชการ ซึ่งคาดว่าจะมีปัจจัยที่มีผลต่อความก้าวหน้าในอาชีพของข้าราชการตำรวจชั้นประทวนสังกัดตำรวจภูธรจังหวัดนครปฐม