



เจตคติต่อระบบคุณธรรมและระบบอุปถัมภ์ที่มีผลต่อความก้าวหน้าในอาชีพ
ของข้าราชการตำรวจชั้นสัญญาบัตร

Attitude towards Merit System and Patronage System Affecting Career Progression
of Police Commissioned Officers

สุวรรณา คุณดิลกนัฐสา

คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์

Suwanna Khundiloknattawasa

Faculty of Humanities and Social Sciences, Nakhon Sawan Rajabhat University

รับบทความ (Received): 9 มกราคม 2562, แก้ไขบทความ (Revised): 5 กุมภาพันธ์ 2562, ยอมรับการตีพิมพ์ (Accepted): 23 เมษายน 2562

บทคัดย่อ

การวิจัยเรื่องนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาระดับเจตคติต่อระบบคุณธรรม ระบบอุปถัมภ์ และความก้าวหน้าในอาชีพของข้าราชการตำรวจชั้นสัญญาบัตร 2) เพื่อศึกษาระดับเจตคติต่อระบบคุณธรรม และระบบอุปถัมภ์ที่มีผลต่อความก้าวหน้าในอาชีพของข้าราชการตำรวจชั้นสัญญาบัตร โดยเก็บข้อมูลจาก ข้าราชการตำรวจชั้นสัญญาบัตรที่เข้ารับการอบรมหลักสูตรสารวัตร รุ่นที่ 173 จำนวน 178 คน พบว่า ระดับเจตคติต่อระบบคุณธรรมอยู่ในระดับน้อย ระดับเจตคติต่อระบบอุปถัมภ์อยู่ในระดับมากที่สุด และระดับเจตคติต่อระดับความก้าวหน้าในอาชีพของข้าราชการตำรวจชั้นสัญญาบัตรอยู่ในระดับ ปานกลาง และพบว่าข้าราชการตำรวจชั้นสัญญาบัตรมีเจตคติว่าระบบอุปถัมภ์มีผลต่อความก้าวหน้า ในอาชีพ

คำสำคัญ: ระบบคุณธรรม, ระบบอุปถัมภ์, ความก้าวหน้าในอาชีพของข้าราชการตำรวจชั้นสัญญาบัตร

Abstract

This research aims 1) to study attitude towards merit system, patronage system and career progression of police commissioned officers, 2) to study attitude towards merit system and patronage system that affects career progression of police commissioned officers. The data were collected from 178 police officers who attended



the inspector training course batch 173. The research found that attitude towards the merit system was at a low level, while the patronage system was at the highest level. The career progression of police commissioned officers was at a moderate level. It was found that police commissioned officers believed that the patronage system had a positive effect on their career progression.

Keywords: Merit System, Patronage System, Career Progression of Police Commissioned Officers

บทนำ

พระราชบัญญัติตำรวจแห่งชาติ พ.ศ.2547 มาตรา 6 กำหนดให้สำนักงานตำรวจแห่งชาติ มีอำนาจหน้าที่ในการรักษาความปลอดภัยสำหรับองค์พระมหากษัตริย์ พระราชินี พระรัชทายาท ผู้สำเร็จราชการแทนพระองค์ พระบรมวงศานุวงศ์ ผู้แทนพระองค์ และพระราชอาคันตุกะ การดูแลควบคุมและกำกับการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ ซึ่งปฏิบัติตามประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความอาญา การป้องกันและปราบปรามการกระทำความผิดทางอาญา การรักษาความสงบเรียบร้อย ความปลอดภัยของประชาชนและความมั่นคงของราชอาณาจักร การปฏิบัติกรอื่นเพื่อส่งเสริมและสนับสนุนช่วยเหลือการพัฒนาประเทศ ตามที่นายกรัฐมนตรีมอบหมายและปฏิบัติงานอื่น เพื่อส่งเสริมและสนับสนุนการปฏิบัติงานตามอำนาจหน้าที่อย่างมีประสิทธิภาพ (สำนักงานตำรวจแห่งชาติ, 2554)

ข้าราชการตำรวจเป็นบุคลากรที่สำคัญของสำนักงานตำรวจแห่งชาติ เพราะต้องทำหน้าที่ในการดูแลความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของประชาชน การบริการด้านการจราจร การอำนวยความสะดวกในต่าง ๆ ในเมื่อสถานการณ์ปัจจุบันมีการเปลี่ยนแปลงทั้งทางด้านสภาพแวดล้อม เศรษฐกิจ สังคม และเทคโนโลยี ข้าราชการตำรวจจำเป็นต้องได้รับการพัฒนาให้มีความรู้ ความสามารถ มีทัศนคติที่เป็นประโยชน์ต่อการปฏิบัติงานและมีศักยภาพที่สูงขึ้น (ศรีชล ฉายาพงษ์, 2553) และในการพัฒนาให้บรรลุป่าประสงศ์สูงสุดของสำนักงานตำรวจแห่งชาติ จึงต้องทำให้ข้าราชการตำรวจมีความพร้อมทั้งด้านร่างกาย ความคิด จิตใจและได้รับสวัสดิการที่ดี จนกระทั่งเกิดอุดมคติและความมั่นคงในความคิดอย่างสูง เพื่อให้เป็นข้าราชการตำรวจที่ดี มีคุณภาพ เป็นที่พึ่งของประชาชน (ภัสสร คงประเสริฐ, 2557)

โดยเฉพาะประเด็นการแต่งตั้งข้าราชการตำรวจให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น ดังจะเห็นว่าการแต่งตั้งข้าราชการตำรวจในแต่ละครั้งนั้น จะมีบรรดาข้าราชการตำรวจทั้งหลายวิ่งเข้าหาข้าอำนาจในแต่ละยุคแต่ละสมัยอย่างเอิกเกริก ดังปรากฏเป็นข่าวตามสื่อมวลชนต่าง ๆ ให้เห็นกันบ่อย ๆ ซึ่งสำนักงานตำรวจ

แห่งชาติถูกวิพากษ์วิจารณ์จากสื่อมวลชนมากที่สุดนั้น พบว่าเป็นเรื่องการแต่งตั้งโยกย้ายและการเลื่อนตำแหน่งมีการเล่นพรรคเล่นพวก มีการเมืองเข้ามาแทรกแซง ผู้บังคับบัญชาไม่มีคุณธรรม ไม่ได้ใช้ระบบคุณธรรมมาบริหารปล่อยให้ระบบอุปถัมภ์แทรกแซงมากกว่า ตลอดถึงวิธีการวิ่งเต้นที่นับวันก็จะใช้ความรุนแรงและใช้ทุกวิถีทางที่จะให้ได้มาซึ่งตำแหน่งและผลประโยชน์โดยไม่คำนึงถึงความถูกต้อง ดังเช่นกรณีสื่อมวลชนได้เสนอข่าวสารต่อสาธารณชนกรณี วิทยา แก้วภราดัย อดีตแกนนำ กปปส. อ้างว่ามีการซื้อขายตำแหน่งระดับสารวัตร ถึงรองผู้บังคับการ วาระประจำปี 2559 ในสังกัดตำรวจภูธรภาค 8 ที่ออกมาระบุว่า ได้รับการร้องเรียนจากนายตำรวจทั่วทั้งประเทศว่ามีการวิ่งเต้นซื้อขายตำแหน่งตำรวจ โดยกลุ่มดังกล่าวจะยื่นข้อเสนอว่าถ้าอยากเลื่อนตำแหน่งจะต้องเสียเงิน แต่หากไม่เสียเงินจะถูกโยกย้ายไปพื้นที่อื่น ขณะที่บางคนจ่ายเงินไปแล้ว แต่กลับไม่ได้เลื่อนตำแหน่ง ถึงขั้นระบุรายละเอียดว่ามีการจ่ายเงินกับการแต่งตั้งระดับผู้กำกับกับการที่วิ่งเต้นด้วยเงินสูงตั้งแต่ 5 - 7 ล้านบาท ส่วนระดับสารวัตรราคาอยู่ที่ 1 - 5 แสนบาท ถึง 2 ล้านบาท เป็นต้น (โพสต์ทูเดย์, 2560)

แม้ว่าในปัจจุบันจะมีการปรับปรุงระบบการพิจารณาแต่งตั้งข้าราชการตำรวจ เพื่อให้การบริหารงานบุคคลของข้าราชการตำรวจซึ่งเป็นเจ้าหน้าที่ผู้รักษากฎหมายและต้นทางของกระบวนการยุติธรรมเป็นเรื่องสำคัญ โดยเฉพาะการแต่งตั้งข้าราชการตำรวจให้ดำรงตำแหน่งต่าง ๆ หากมิได้ดำเนินการให้ถูกต้องเป็นธรรมแล้ว ย่อมกระทบต่อขวัญ กำลังใจ ความเจริญก้าวหน้าในอาชีพและประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน อีกทั้งหากมีผู้ใช้การแต่งตั้งเป็นช่องทางเรียกรับผลประโยชน์อันไม่ชอบด้วยกฎหมายและปราศจากธรรมาภิบาลด้วยแล้ว ก็ยิ่งก่อให้เกิดความคับแค้นใจแก่ผู้ได้รับผลกระทบและอาจเป็นการปลุกภาระต่อไปให้แก่ประชาชน กลายเป็นวัฏจักรแห่งการทุจริตในวงราชการ ความไร้ประสิทธิภาพในการบังคับใช้กฎหมายและการอำนวยความสะดวก โดยกำหนดหลักเกณฑ์ วิธีการ และขั้นตอนการกลั่นกรองให้เกิดความรับผิดชอบ ความถูกต้องเรียบร้อยเป็นธรรมและมีความเหมาะสมตรงกับความรู้ความสามารถตามสายการบังคับบัญชาและการจัดสรรอัตรากำลังในแต่ละพื้นที่ยิ่งขึ้น เพื่อให้มีขั้นตอนชัดเจน โปร่งใส ปราศจากการวิ่งเต้น การเรียก รับ ให้หรือสัญญาว่าจะให้สิ่งตอบแทนแลกเปลี่ยนกับการแต่งตั้ง และปลอดจากระบบอุปถัมภ์ (คำสั่งคณะรักษาความสงบแห่งชาติ 7/2560)

ความก้าวหน้าในอาชีพ หมายถึง การเปลี่ยนแปลงในบทบาทการทำงาน ซึ่งจะให้ผลตอบแทนทางด้านจิตวิทยา หรือผลตอบแทนที่เกี่ยวข้องกับโดยตรงกับการทำงาน การเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ เหล่านี้จึงรวมถึงการเปลี่ยนแปลงที่ก่อให้เกิดความก้าวหน้าในงาน เลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่ง หรือเงินเดือน ตลอดถึงความพึงพอใจในชีวิต ความรู้สึกว่าตนเองมีค่า ประสบความสำเร็จ ซึ่งอาจจะออกมาในรูปแบบของอำนาจหน้าที่ สถานภาพที่สูงขึ้น ซึ่งข้าราชการตำรวจก็มีความต้องการเช่นเดียวกัน แต่อย่างไรก็ตาม ที่ผ่านมา



ความเจริญก้าวหน้าในอาชีพของข้าราชการตำรวจชั้นสัญญาบัตรแต่ละคนอยู่ในระดับที่ต่างกัน บางคนมีความก้าวหน้าในหน้าที่ราชการอย่างรวดเร็ว ในขณะที่บางคนก็มีส่วนหนึ่งที่เป็นส่วนใหญ่ มีความก้าวหน้าไม่เป็นไปอย่างที่ควรจะเป็น ความก้าวหน้าในอาชีพของข้าราชการตำรวจที่ไม่เท่ากัน ของแต่ละคน น่าจะเกิดจากปัจจัยบางประการที่มีผลต่อความก้าวหน้าของข้าราชการตำรวจแต่ละคน และผลของความก้าวหน้าในอาชีพที่ต่างกัน ย่อมมีผลต่อขวัญและกำลังใจของข้าราชการตำรวจ เป็นอย่างมาก จึงทำให้การปฏิบัติหน้าที่ไม่บรรลุตามเป้าประสงค์ที่วางไว้ทำให้เกิดผลเสียต่อองค์กร และกระทบต่อความสงบเรียบร้อยของสังคมในทุก ๆ ด้านอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ จากเหตุผลที่กล่าวมา ข้างต้น ทำให้ผู้วิจัยมีความสนใจที่จะศึกษาเรื่อง เจตคติต่อระบบคุณธรรมและระบบอุปถัมภ์ที่มีผลต่อ ความก้าวหน้าในอาชีพของข้าราชการตำรวจชั้นสัญญาบัตร เพื่อนำไปใช้เป็นข้อมูลประกอบการพิจารณา ในการพัฒนาความก้าวหน้าในอาชีพให้แก่ข้าราชการตำรวจชั้นสัญญาบัตร ที่เป็นไปด้วยความเที่ยงธรรม เหมาะสม เพื่อให้เกิดขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานและส่งผลให้บรรลุเป้าประสงค์ของหน่วยงาน ได้อย่างมีประสิทธิภาพต่อไป

วัตถุประสงค์

1. เพื่อศึกษาระดับเจตคติต่อระบบคุณธรรม ระบบอุปถัมภ์ และความก้าวหน้าในอาชีพของ ข้าราชการตำรวจชั้นสัญญาบัตร
2. เพื่อศึกษาเจตคติต่อระบบคุณธรรมและระบบอุปถัมภ์ที่มีผลต่อความก้าวหน้าในอาชีพของ ข้าราชการตำรวจชั้นสัญญาบัตร

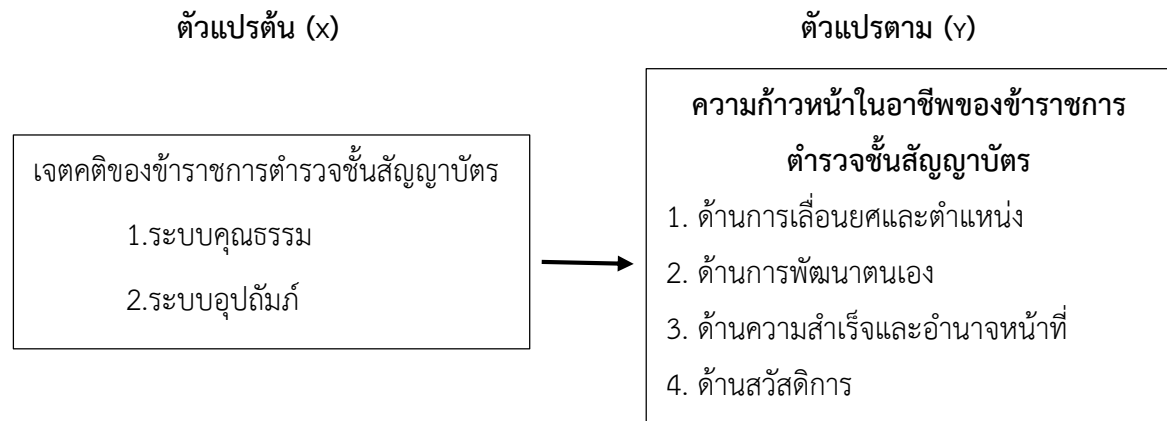
สมมติฐานการวิจัย

1. ระดับเจตคติต่อระบบคุณธรรมที่ต่างกันมีผลต่อความก้าวหน้าในอาชีพของข้าราชการ ตำรวจชั้นสัญญาบัตรแตกต่างกัน
2. ระดับเจตคติต่อระบบอุปถัมภ์ที่ต่างกันมีผลต่อความก้าวหน้าในอาชีพของข้าราชการ ตำรวจชั้นสัญญาบัตรแตกต่างกัน

กรอบแนวคิดในการวิจัย

จากการทบทวนวรรณกรรมต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องพบว่ามีการศึกษาเกี่ยวกับเจตคติที่มีต่อ ความก้าวหน้าในอาชีพที่เกิดขึ้นจากประสบการณ์โดยตรงของตนเอง จากการเรียนรู้ วัฒนธรรม จากความรู้สึกนึกคิดต่าง ๆ ที่ก่อให้เกิดความรู้สึกทั้งในทางบวกและทางลบในประเด็นของความก้าวหน้า

ในอาชีพ ซึ่งในที่นี้จะเป็นเจตคติต่อระบบคุณธรรมและระบบอุปถัมภ์ที่ส่งผลต่อความก้าวหน้าในอาชีพของข้าราชการตำรวจชั้นสัญญาบัตร ซึ่งสามารถเขียนเป็นแผนภาพได้ดังต่อไปนี้



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

ระเบียบวิธีวิจัย

การวิจัยเรื่องนี้ เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) และใช้การเก็บข้อมูลด้วยแบบสอบถามปลายปิด (Close- Ended Questionnaire) โดยผู้ตอบแบบสอบถามเป็นผู้กรอกข้อมูลในแบบสอบถามด้วยตนเอง ซึ่งมีรายละเอียดในการดำเนินการวิจัยมีดังต่อไปนี้

1. ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ ได้แก่ ข้าราชการตำรวจชั้นสัญญาบัตรที่เข้ารับการอบรมหลักสูตรสารวัตร รุ่นที่ 173 ณ ศูนย์ฝึกอบรมตำรวจภูธรภาค 6 นครสวรรค์ จำนวน 178 คน ซึ่งเป็นข้าราชการตำรวจชั้นสัญญาบัตรตำแหน่งรองสารวัตร ในสังกัดตำรวจภูธรภาค 6 ทั้ง 9 จังหวัด ประกอบด้วย กำแพงเพชร ตาก นครสวรรค์ พิจิตร พิษณุโลก เพชรบูรณ์ สุโขทัย อุตรดิตถ์ และ อุทัยธานี

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือแบบสอบถามซึ่งแบ่งออกเป็น 3 ตอน คือแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคล แบบสอบถามเกี่ยวกับเจตคติที่มีต่อระบบคุณธรรมและระบบอุปถัมภ์ และแบบสอบถามเกี่ยวกับความก้าวหน้าในอาชีพของข้าราชการตำรวจชั้นสัญญาบัตร ซึ่งลักษณะข้อคำถามเป็นแบบตรวจรายการ (Checklist) และแบบมาตราส่วนประเมินค่า (Rating Scale) 5 ระดับคือมากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด

3. แบบสอบถามทั้งหมดได้รับการตรวจสอบความเที่ยงตรงจากผู้เชี่ยวชาญในสาขาที่เกี่ยวข้องจำนวน 3 ท่าน แล้วนำมาปรับปรุงและทดลองใช้ เพื่อตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือด้วยวิธีการทางสถิติ และค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเกี่ยวกับเจตคติต่อระบบคุณธรรมเท่ากับ 0.819 ค่าความเชื่อมั่นของ



แบบสอบถามเกี่ยวกับเจตคติต่อระบบอุปถัมภ์เท่ากับ 0.872 ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเกี่ยวกับความก้าวหน้าในอาชีพเท่ากับ 0.828 ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามโดยรวมทั้งฉบับเท่ากับ 0.894

4. วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยทำการเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเอง เนื่องจากได้รับเชิญให้ไปบรรยายในรายวิชาการจัดทำแผนและโครงการ เมื่อวันที่ 6 กุมภาพันธ์ 2561 เวลา 13.00-17.00 น. ณ ศูนย์ฝึกอบรมตำรวจภูธรภาค 6

5. การวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติ ค่าเฉลี่ย (μ) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (σ) และวิเคราะห์ความถดถอยเชิงพหุ (Multiple Regression Analysis)

ผลการวิจัย

ตาราง 1 ระดับเจตคติต่อระบบคุณธรรม ระบบอุปถัมภ์และความก้าวหน้าในอาชีพ

เจตคติต่อ	ค่าเฉลี่ย (μ)	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (σ)	ความหมาย
ระบบคุณธรรม	2.21	.678	น้อย
ระบบอุปถัมภ์	4.26	.781	มากที่สุด
ความก้าวหน้าในอาชีพ	2.61	.477	ปานกลาง

จากตาราง 1 พบว่าข้าราชการตำรวจชั้นสัญญาบัตรที่เข้ารับการอบรมหลักสูตรสารวัตรรุ่นที่ 173 จำนวน 178 คน ณ ศูนย์ฝึกอบรมตำรวจภูธรภาค 6 เชื่อว่าหน่วยงานตำรวจมีการใช้ระบบคุณธรรมอยู่ในระดับน้อย ($\mu = 2.21$) มีการใช้ระบบอุปถัมภ์อยู่ในระดับมากที่สุด ($\mu = 4.26$) และความก้าวหน้าในอาชีพของข้าราชการตำรวจ อยู่ในระดับปานกลาง ($\mu = 2.61$)

ตาราง 2 ระดับความก้าวหน้าในอาชีพของข้าราชการตำรวจชั้นสัญญาบัตร

ความก้าวหน้าในอาชีพของ ข้าราชการตำรวจชั้นสัญญาบัตร	ค่าเฉลี่ย (μ)	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (σ)	ความหมาย
ด้านการเลื่อนยศและตำแหน่ง	2.83	.502	ปานกลาง
ด้านการพัฒนาตนเอง	2.38	.746	น้อย
ด้านความสำเร็จและอำนาจหน้าที่	3.04	.641	ปานกลาง
ด้านสวัสดิการ	2.18	.622	น้อย
รวม	2.61	.477	ปานกลาง

จากตาราง 2 พบว่าระดับความก้าวหน้าในอาชีพของข้าราชการตำรวจชั้นสัญญาบัตรที่เข้ารับการอบรมหลักสูตรสารวัตร รุ่นที่ 173 จำนวน 178 คน ณ ศูนย์ฝึกอบรมตำรวจภูธรภาค 6 ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\mu = 2.61$) และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านความสำเร็จและอำนาจหน้าที่ ($\mu = 3.04$) และด้านการเลื่อนยศและตำแหน่ง ($\mu = 2.83$) อยู่ในระดับปานกลาง ด้านการพัฒนาตนเอง ($\mu = 2.38$) และด้านสวัสดิการ ($\mu = 2.18$) อยู่ในระดับน้อย

ตาราง 3 ผลการวิเคราะห์ความถดถอยเชิงพหุ (Multiple Regression Analysis) ที่ส่งผลต่อความก้าวหน้าในอาชีพของข้าราชการตำรวจชั้นสัญญาบัตร

ปัจจัย	ความก้าวหน้าในอาชีพของข้าราชการตำรวจชั้นสัญญาบัตร				
	B	S.E.	β	t	P
ค่าคงที่	1.740	0.191		9.113	0.000*
ระบบคุณธรรม	0.001	0.045	0.002	0.025	0.980
ระบบอุปถัมภ์	0.359	0.039	-0.562	-8.801	0.000*

Note: $R^2 = 0.317$, $AR^2 = 0.309$, $F = 40.528$, $*p < 0.05$

จากตาราง 3 ผลการวิเคราะห์ความถดถอยเชิงพหุ (Multiple Regression Analysis) ผลที่ได้พบว่า เจตคติต่อระบบอุปถัมภ์มีผลต่อความก้าวหน้าในอาชีพของข้าราชการตำรวจชั้นสัญญาบัตรในเชิงลบแต่เจตคติต่อระบบคุณธรรมไม่ส่งผลต่อความก้าวหน้าในอาชีพของข้าราชการตำรวจชั้นสัญญาบัตร

สรุปและอภิปรายผล

1. ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามที่น่าสนใจ มีดังนี้ สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรีทางรัฐศาสตร์และนิติศาสตร์ จำนวน 117 คน คิดเป็นร้อยละ 65.7 ไม่เคยปฏิบัติหน้าที่สำนักงานผู้บังคับบัญชา จำนวน 153 คน คิดเป็นร้อยละ 86 ภูมิลำเนาของครอบครัวไม่มีใครเคยรับราชการเป็นตำรวจมาก่อน จำนวน 135 คน คิดเป็นร้อยละ 75.8 ไม่มีใครในครอบครัวคุ้นเคยกับนักการเมือง จำนวน 114 คน คิดเป็นร้อยละ 64 ฐานะครอบครัวค่อนข้างดี จำนวน 152 คน คิดเป็นร้อยละ 85.4 ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาอยู่ในระดับไม่ดี จำนวน 106 คน คิดเป็นร้อยละ 59.6 ความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชาอยู่ในระดับไม่ดี จำนวน 128 คน คิดเป็นร้อยละ 71.9 และความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานอยู่ในระดับไม่ดี จำนวน 90 คน คิดเป็นร้อยละ 50.6



2. ข้าราชการตำรวจชั้นสัญญาบัตรที่เข้ารับการอบรมหลักสูตรสารวัตร รุ่นที่ 173 เชื่อว่าหน่วยงานตำรวจมีการใช้ระบบคุณธรรมอยู่ในระดับน้อย มีการใช้ระบบอุปถัมภ์อยู่ในระดับมากที่สุด และความก้าวหน้าในอาชีพของข้าราชการตำรวจ อยู่ในระดับปานกลาง

3. ระดับความก้าวหน้าในอาชีพของข้าราชการตำรวจชั้นสัญญาบัตรที่เข้ารับการอบรมหลักสูตรสารวัตร รุ่นที่ 173 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าด้านที่อยู่ในระดับปานกลาง ได้แก่ ด้านความสำเร็จและอำนาจหน้าที่ และด้านการเลื่อนยศและตำแหน่ง ด้านที่อยู่ในระดับน้อย ได้แก่ ด้านการพัฒนาตนเองและด้านสวัสดิการ

4. เจตคติต่อระบบคุณธรรมที่แตกต่างกันมีผลต่อความก้าวหน้าในอาชีพของข้าราชการตำรวจชั้นสัญญาบัตรไม่แตกต่างกัน ส่วนเจตคติต่อระบบอุปถัมภ์ที่แตกต่างกันมีผลต่อความก้าวหน้าในอาชีพของข้าราชการตำรวจชั้นสัญญาบัตรแตกต่างกัน

จากการศึกษาพบว่าข้าราชการตำรวจชั้นสัญญาบัตร ที่เข้ารับการฝึกอบรมหลักสูตรสารวัตร รุ่นที่ 173 เชื่อว่าหน่วยงานตำรวจใช้ระบบอุปถัมภ์มากกว่าระบบคุณธรรมที่จะทำให้เกิดความก้าวหน้าในอาชีพ สาเหตุที่ผลการศึกษาเป็นเช่นนั้นอาจสืบเนื่องจากว่า ในการศึกษาครั้งนี้เป็นการศึกษาเฉพาะกลุ่มระดับรองสารวัตรที่มีคุณสมบัติครบเข้ารับการอบรมเพื่อที่จะได้มีคุณสมบัติแต่งตั้งดำรงตำแหน่งสูงขึ้นในระดับสารวัตร ไม่เคยปฏิบัติหน้าที่สำนักงานผู้บังคับบัญชา ภูมิหลังของครอบครัวไม่มีใครเคยรับราชการเป็นตำรวจมาก่อน ไม่มีความคุ้นเคยกับนักการเมือง แต่มีฐานะครอบครัวค่อนข้างดี มีความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชาและกับเพื่อนร่วมงานอยู่ในระดับไม่ตึงเครียด นอกจากนี้ยังมีประสบการณ์การทำงานค่อนข้างนานได้รับรู้และได้สัมผัสกับตนเองในขณะที่ปฏิบัติหน้าที่ในลักษณะเชิงลบมากกว่าเชิงบวก จึงทำให้ข้าราชการตำรวจชั้นสัญญาบัตรกลุ่มนี้เชื่อว่าจะก้าวหน้าในอาชีพตำรวจได้นั้นจะต้องมีความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้บังคับบัญชา มีพรรคพวกมีเส้นสาย หากไม่มีก็จะทำให้ความก้าวหน้าในอาชีพลดน้อยลงไป

ผลการปฏิบัติงานไม่ได้นำมาเป็นหลักเกณฑ์ที่สำคัญ ที่จะทำให้ได้รับความก้าวหน้าในอาชีพ เช่น กรณีการเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้นข้าราชการตำรวจ มักจะได้ยินข่าวจากสื่อมวลชนเสมอว่ามีการวิ่งเต้นเข้าหาผู้หลักผู้ใหญ่ที่มีบารมีสามารถแต่งตั้งตนเองให้ไปอยู่ในตำแหน่งที่สูงขึ้น หรือดำรงตำแหน่งที่ดีกว่าเดิม ประกอบกับการแต่งตั้งข้าราชการตำรวจในแต่ละปีมักจะมีการเลื่อนระยะเวลาการแต่งตั้งออกไปเกินกว่ากำหนดหลายครั้ง ในบางปีมีการแต่งตั้งล่าช้าข้ามปีและมีการร้องเรียนขอความเป็นธรรมเสมอ ๆ แม้แต่ในหน่วยงานเองข้าราชการตำรวจรุ่นพี่หรือผู้บังคับบัญชามักจะพูดให้ได้ยิน

อยู่บ่อย ๆ ถึงแม้ว่าในปัจจุบันจะมีการแก้ไขระบบการพิจารณาแต่งตั้งข้าราชการตำรวจก็ตาม แต่ข้าราชการตำรวจชั้นสัญญาบัตรต่างก็ยังเชื่อว่าหากมีความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างนักการเมือง ผู้บังคับบัญชาจะทำให้ตนเองมีความเจริญก้าวหน้าในอาชีพ ข้าราชการตำรวจที่มีความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาในระดับดีมากจะมีผลต่อความก้าวหน้าในอาชีพของข้าราชการตำรวจ ซึ่งอาจจะเรียกได้ว่าเป็นความสัมพันธ์แบบอุปถัมภ์ สอดคล้องกับคำกล่าวของ พลตำรวจโท วิโรจน์ เปาอินทร์ (2560) ที่กล่าวว่า

“ปัญหาองค์กรตำรวจก็มาจากรื่องการแต่งตั้งที่ไม่เป็นธรรม ทั้งหมดจะโทษการเมืองไม่ได้ เพราะสมัยผม จะไปห้ามไม่ให้การเมืองมาขอ ไม่ต้องไปห้ามเหมือนห้ามไม่ให้ฝนตก ไม่มีทางหรอก เพราะระบบอุปถัมภ์สังคมไทยเรานั้นเป็นอย่างนี้ มันธรรมดาเป็นวัฒนธรรมแล้วที่ไปหาผู้ใหญ่ แล้วเห็นว่าช่วยได้ก็ช่วยแต่ไม่ได้บังคับ แค่ให้ช่วยดูหน่อย เราก็คงว่า ถ้าได้ก็ได้ ถ้าเด็กมันดี เราก็ต้องให้ แต่ถ้าคนที่ไม่ไหวก็ต้องไม่ได้เราก็อ้างให้เขาเข้าใจก็ไม่เห็นมีใครว่าเลย แต่ที่นี้บางคนมันสมอ้างได้โอกาสเลย อยากช่วยเด็กของตัว นี่จำเป็นต้องให้อย่างนี้มีอะไรก็บอกน้อง บอกหลานตลอดอย่าทำแบบนี้ เพราะเรื่องแต่งตั้งสำคัญที่สุด กระทบขวัญกำลังใจของคนทำงาน” (วิโรจน์ เปาอินทร์, 21 ตุลาคม 2560)

สอดคล้องกับการศึกษาของ เณลิผล แก้ววงศ์วัน (2552) ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความก้าวหน้าในอาชีพของข้าราชการตำรวจชั้นสัญญาบัตร สังกัดตำรวจภูธรจังหวัดลำปาง พบว่ามีทัศนคติเกี่ยวกับการเลื่อนตำแหน่งในระดับสูง ระบบลูกท่านหลานเธอ ระบบเล่นพรรคเล่นพวก ระบบเส้นสายนักการเมือง มีผลเป็นอย่างมากต่อความก้าวหน้าในอาชีพ และปัจจัยที่มีผลต่อความก้าวหน้าในอาชีพข้าราชการตำรวจชั้นสัญญาบัตร เรียงตามลำดับความสำคัญ ได้แก่ การสนิทสนมและคุ้นเคยกับผู้บังคับบัญชาและการมีฐานะทางเศรษฐกิจอยู่ในระดับดี การมีความรู้ความสามารถและความขยันและรับผิดชอบต่อการที่การมีโชคและวาสนา การมีเส้นสายนักการเมือง การสำเร็จจากโรงเรียนนายร้อยตำรวจ เช่นเดียวกัน

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะจากการวิจัย

จากผลวิจัยที่ได้จะเห็นว่าข้าราชการตำรวจชั้นสัญญาบัตรเชื่อว่าระบบอุปถัมภ์ส่งผลต่อความก้าวหน้าในอาชีพ ดังนั้นผู้บังคับบัญชาและหน่วยงานจำเป็นจะต้องหาแนวทางในการลดเจตคติด้านนี้ลงและเพิ่มเจตคติเกี่ยวกับระบบคุณธรรมให้มากขึ้น เช่น ในการพิจารณาความดีความชอบประจำปี ควรเน้นที่ผลการปฏิบัติงานเป็นหลักเพื่อเป็นการสร้างขวัญกำลังใจให้กับข้าราชการตำรวจอีกทางหนึ่ง



2. ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรศึกษาแนวทางการลดระบบอุปถัมภ์ในมุมมองของข้าราชการตำรวจ

2.2 ควรทำการศึกษาเปรียบเทียบการรับรู้และยอมรับในระบบอุปถัมภ์ของข้าราชการตำรวจแบ่งตามช่วงอายุและลักษณะสายงานที่รับผิดชอบ

2.3 ควรศึกษาผลกระทบที่เกิดจากการยอมรับระบบอุปถัมภ์ในการเลื่อนตำแหน่งสูงขึ้นที่มีต่อภาพลักษณ์ของสำนักงานตำรวจแห่งชาติ

เอกสารอ้างอิง

เฉลิมพล แก้ววงศ์วัน. (2552). ปัจจัยที่มีผลต่อความก้าวหน้าในอาชีพของข้าราชการตำรวจชั้นสัญญาบัตร สังกัดตำรวจภูธรจังหวัดลำปาง. วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, เชียงใหม่.

โพสต์ทูเดย์. (2560, 14 มิถุนายน). ชื้อขายตำแหน่งแก้ไขไม่ตกกระทบปฏิรูป. สืบค้นเมื่อ 10 เมษายน 2561. เข้าถึงได้จาก <https://www.posttoday.com/politic/analysis/498547>

ภัสสร คงประเสริฐ. (2557). คุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการตำรวจ กรณีศึกษา: สถานีตำรวจภูธรในเขตอำเภอเมืองชลบุรี จังหวัดชลบุรี. วิทยานิพนธ์หลักสูตรรัฐศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการเมืองการปกครอง คณะรัฐศาสตร์และนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา, ชลบุรี.

ราชกิจจานุเบกษา. (2560). คำสั่งคณะรักษาความสงบแห่งชาติ 7/2560. เล่มที่ 134 ตอนพิเศษ 53ง ลงวันที่ 20 กุมภาพันธ์ 2560.

วิโรจน์ เปาอินทร์. (2560, 21 ตุลาคม). ปัญหาองค์กรตำรวจก็มาจากรื่องการแต่งตั้งความไม่เป็นธรรม. สืบค้นเมื่อ 10 เมษายน 2561. เข้าถึงได้จาก <https://www.cops-magazine.com/topic/6734/>

ศรีชล ฉายาพงษ์. (2553). ศึกษาความต้องการพัฒนาตนเองของข้าราชการตำรวจชั้นสัญญาบัตรและชั้นประทวน กองบังคับการอำนวยการตำรวจภูธรภาค 2 ในสังกัดสำนักงานตำรวจแห่งชาติ. วิทยานิพนธ์หลักสูตรรัฐศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารงานยุติธรรมและสังคม คณะรัฐศาสตร์และนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา, ชลบุรี.

สำนักงานตำรวจแห่งชาติ. (2554). ยุทธศาสตร์สำนักงานตำรวจแห่งชาติ พ.ศ.2555-2564. กรุงเทพมหานคร: สำนักงานยุทธศาสตร์ตำรวจ.



ผู้เขียน

คำนำหน้า ชื่อ-สกุล

หน่วยงาน/สังกัด

ที่อยู่ของหน่วยงาน/สังกัด

e-mail:

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุวรรณา คุณติลกณัฐวสา

คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์

มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์

เลขที่ 398 ถนนสวรรค์วิถี ตำบลนครสวรรค์ตก

อำเภอเมือง จังหวัดนครสวรรค์ 60000

suwanna6605@gmail.com