

บทที่ 5

สรุป อภิปรายผล และเสนอแนะ

การศึกษาวิจัยเรื่องปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการพัฒนาในอาชีพรับราชการทหารกรณีศึกษา สำนักงานพัฒนาภาค 3 หน่วยบัญชาการทหารพัฒนา มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาถึงปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการพัฒนาในอาชีพ และวิเคราะห์ถึงปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการพัฒนาในอาชีพของนายทหารชั้นสัญญาบัตร โดยการศึกษาที่ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือเก็บรวบรวมข้อมูลได้แบบสอบถามที่สมบูรณ์ทั้งสิ้น 108 ราย ผลการศึกษาสรุปได้ดังนี้

5.1 สรุปผลการศึกษา

5.1.1 ข้อมูลส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่างที่เป็นนายทหารชั้นสัญญาบัตร สังกัดสำนักงานพัฒนาภาค 3 หน่วยบัญชาการทหารพัฒนา ส่วนใหญ่เป็นเพศชาย มีอายุมากกว่า 45 ปี รองลงมา มีอายุระหว่าง 36 – 40 ปี มีอายุราชการมากกว่า 25 ปีขึ้นไป การศึกษาระดับปริญญาตรี และใช้คุณวุฒิทางการศึกษาระดับปริญญาตรีจากสถาบันการศึกษาต่าง ๆ ในการบรรจุแต่งตั้งเป็นนายทหารชั้นสัญญาบัตร สาขางานรับผิดชอบเป็นส่วนฝ่ายอำนวยการ รองลงมาอยู่ในส่วนปฏิบัติการ เหตุจูงใจที่ทำให้ให้เข้ารับราชการทหาร คือ รักในอาชีพทหาร รองลงมาเป็นอาชีพที่มีเกียรติ ส่วนใหญ่มีชั้นยศในปัจจุบันเป็นร้อยโท รองลงมา มีชั้นยศเป็นร้อยเอก ตำแหน่งในหน่วยงานเป็นนายทหารผลิตรายการ นายทหารผู้ประกาศ และนายทหารกำลังพล

5.1.2 การพัฒนาในอาชีพรับราชการทหารของกลุ่มตัวอย่างพบว่า ส่วนใหญ่ไม่เคยปฏิบัติหน้าที่ในสำนักงานผู้บังคับบัญชา มีเพียงร้อยละ 27.8 ที่เคยปฏิบัติหน้าที่ในสำนักงานผู้บังคับบัญชา และได้แสดงความคิดเห็นต่อประโยชน์จากการปฏิบัติหน้าที่ในสำนักงานผู้บังคับบัญชาว่า ได้ประสบการณ์การทำงาน รองลงมาได้รับความก้าวหน้าในอาชีพ กลุ่มตัวอย่างร้อยละ 57.3 ไม่เคยคิดเปลี่ยนอาชีพ แต่อีกร้อยละ 41.7 เคยคิดจะเปลี่ยนอาชีพโดยส่วนใหญ่ที่อยากเปลี่ยนอาชีพเพราะคิดทำอาชีพอิสระทางการค้าขาย เพราะอาชีพทหารเงินเดือนน้อย และมีกลุ่มตัวอย่างที่ประสงค์อยากย้ายสาขางานในอนาคต ส่วนใหญ่ประสงค์จะอยู่ในสาขางานส่วนฝ่ายอำนวยการ รองลงมาเป็นส่วนปฏิบัติการ ด้วยเหตุผลที่ว่ามีความถนัดในสาขางานนั้น ๆ รองลงมาต้องการมีประสบการณ์ในสาขางานด้านอื่น ๆ

5.1.3 ปัจจัยที่มีความสำคัญต่อความการพัฒนาในอาชีพรับราชการทหาร ผลการศึกษาสามารถสรุปได้ดังนี้

1. ความพอใจในงานที่รับผิดชอบ พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีความพึงพอใจในงานที่รับผิดชอบในระดับมาก (คะแนนเฉลี่ย 4.02) โดยมีความพึงพอใจในระดับมากที่สุดต่อปัจจัยที่ทำให้เกิดความพึงพอใจ ได้แก่

1.1 ลักษณะงานที่ทำ โดยมีรายละเอียดดังนี้ กลุ่มตัวอย่างมีทัศนคติที่ดีต่ออาชีพข้าราชการทหาร พร้อมปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์ การทำงานเป็นทหารพัฒนา เป็นงานที่ท่านภูมิใจพร้อมรับใช้ประชาชนตามภาระหน้าที่อย่างจริงจัง มีความภูมิใจในงานที่ท่านทำอยู่นั้นว่าเป็นงานที่มีเกียรติและศักดิ์ศรี

1.2 ความรับผิดชอบในงาน พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีความรับผิดชอบต่อหน้าที่และพร้อมรับผิดชอบต่อผลงานที่ท่านปฏิบัติ ได้ใช้ความพยายามในการทำงานที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มความสามารถ และแสวงหาความรู้ใหม่ ๆ มาใช้กับงานที่รับผิดชอบเสมอ ได้อุทิศตนเองด้วยความเสียสละต่อการปฏิบัติหน้าที่ และได้เร่งรัดให้มีการปฏิบัติงานตามที่ได้รับมอบหมายให้แล้วเสร็จ และพร้อมที่จะรับทำงานอื่น ๆ ต่อไปเสมอ

1.3 ความสำเร็จในการทำงาน พบว่า กลุ่มตัวอย่างได้ใช้ความรู้ ความสามารถที่มีอยู่อย่างเต็มที่เพื่อความสำเร็จของงานที่ได้รับมอบหมาย และมีความกระตือรือร้นที่จะทำงานให้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี

มีความพึงพอใจระดับมากต่อปัจจัยที่ทำให้เกิดความพึงพอใจ ได้แก่

1.4 การได้รับการยอมรับ พบว่ากลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นว่า เพื่อนร่วมงานและผู้ใต้บังคับบัญชา พร้อมให้ความร่วมมือในการปฏิบัติงานตามภารกิจที่ตนเองเป็นหัวหน้าชุดปฏิบัติ ผู้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงานมักจะยอมรับฟังความคิดเห็นจากตนเกี่ยวกับงานที่ทำอยู่เสมอ ๆ ผู้บังคับบัญชาให้ความไว้วางใจให้ทำงานและมักจะมอบหมายงานสำคัญ ๆ ให้ทำเสมอ และ ผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงานและผู้ใต้บังคับบัญชาให้การยอมรับในความสามารถของตนเอง

1.5 การปกครองบังคับบัญชา กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นว่าผู้บังคับบัญชามีความสามารถในการบริหารงาน ผู้บังคับบัญชาเปิด โอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชาแสดงความคิดเห็นได้อย่างเต็มที่ ผู้บังคับบัญชาให้ความสำคัญกับตนเองกับผู้ใต้บังคับบัญชา การบังคับบัญชาในหน่วยงานได้ยึดถือการปฏิบัติตามกฎระเบียบและวินัยอย่างเคร่งครัด และในสายงานที่รับผิดชอบผู้บังคับบัญชามีความยุติธรรมในการพิจารณาความดีความชอบ

1.6 โอกาสก้าวหน้าในการทำงาน กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นว่า มั่นใจว่าตนเองพร้อมที่จะปฏิบัติงานในสายงานที่ได้รับมอบหมายทุกด้าน มั่นใจว่าตนเองเป็นผู้หนึ่งที่มีโอกาสก้าวหน้าในอาชีพทหาร มีโอกาสได้เข้ารับการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มทักษะและประสบการณ์ในงานที่รับผิดชอบอยู่เสมอ มีโอกาสในการการเรียนรู้งานในด้านต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานตามวิชาชีพอยู่ตลอดเวลา

1.7 ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน กลุ่มตัวอย่างเห็นว่าตนเองสามารถปรับตัวให้เข้ากับเพื่อนร่วมงานทุกคน (เพื่อนร่วมงานยอมรับตนเองเป็นสมาชิกในกลุ่ม ตนเองรู้สึกว่าเป็นเพื่อนร่วมงานให้ความเป็นมิตรต่อตนเป็นอย่างดี ตนเองและเพื่อนร่วมงานทุกคนต่างเกื้อหนุนกันและกันในการพัฒนาตนเองเพื่อให้มีโอกาสความก้าวหน้าในงาน และเพื่อนร่วมงานให้ความช่วยเหลือตนเองในการทำงานเป็นอย่างดี

1.8 นโยบายและการบริหาร กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นว่า ตนเองพอใจในนโยบายและการบริหารงานของหน่วยงานหรือสายการบังคับบัญชา การกำหนดหน้าที่และความรับผิดชอบในตำแหน่งต่างๆ ในหน่วยงานหรือสายการบังคับบัญชามีความชัดเจนและสามารถปฏิบัติงานได้อย่างคล่องตัว นโยบายการบริหารในสายการบังคับบัญชาไม่เป็นอุปสรรคต่อการเลื่อนขั้น/ตำแหน่งหน้าที่การงาน

1.9 สภาพการทำงานและอัตราค่าตอบแทน กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นว่า สถานที่ทำงานมีสภาพแวดล้อมที่เหมาะสม การขึ้นเงินเดือนที่ผ่าน ๆ มาเป็นที่น่าพอใจ ตนเองพอใจและยอมรับอัตราเงินเดือนและสวัสดิการที่ได้รับอยู่ในปัจจุบัน พอใจในความยุติธรรมของการเลื่อนขั้นเงินเดือนที่เป็นอยู่

1.10 ความมั่นคงของงาน กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นว่า ตำแหน่งงานที่ตนเองกำลังทำอยู่ในขณะนี้เป็นงานที่มีความมั่นคงสูง ในอนาคตคาดว่าจะไม่มีการยุบแผนกหรือหน่วยงานที่ปฏิบัติงานอยู่

2. ขวัญและกำลังใจในการทำงาน กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีขวัญและกำลังใจดี
3. ความพึงพอใจต่อการเลื่อนขั้น/ตำแหน่งประจำปี ส่วนใหญ่มีความพึงพอใจในการเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่งประจำปี
4. ความคิดเห็นต่อระบบการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งของหน่วยบัญชาการทหารพัฒนา ส่วนใหญ่มีความคิดเห็นว่ามี ความยุติธรรมพอสมควร

5. ความเห็นต่อระบบการเลื่อนตำแหน่ง ส่วนใหญ่มีความคิดเห็นว่าการเลื่อนชั้นเลื่อนตำแหน่งของของหน่วยบัญชาการทหารพัฒนา ถ้ามีบิดา มารดา หรือญาติผู้ใหญ่ดำรงตำแหน่งอยู่ในระดับสูง จะส่งผลอย่างมากให้มีโอกาสก้าวหน้ามากกว่าคนอื่น

6. กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีความคิดเห็นต่อระบบการเลื่อนชั้นเลื่อนตำแหน่งของของหน่วยบัญชาการทหารพัฒนา ถ้ามีความรู้จักรู้คนเคยกับผู้บังคับบัญชา หรืออดีตผู้บังคับบัญชา จะส่งผลอย่างมากให้มีโอกาสก้าวหน้ามากกว่าคนอื่น

7. กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีความคิดเห็นต่อระบบการเลื่อนชั้นเลื่อนตำแหน่งของของหน่วยบัญชาการทหารพัฒนา ถ้าใช้ระบบเส้นสาย ฝากฝัง โดยอิทธิพลนักการเมือง จะส่งผลอย่างมากให้มีโอกาสก้าวหน้ามากกว่าคนอื่น

8. ปัจจัยที่มีผลต่อความก้าวหน้าในอาชีพราชการทหาร กลุ่มตัวอย่างให้ความสำคัญกับการจบจากโรงเรียนนายร้อย มีความรู้ความสามารถ และมีความใกล้ชิดกับผู้บังคับบัญชา

5.1.4 จากผลการศึกษา พบว่าปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ พื้นฐานการศึกษา งานในหน้าที่รับผิดชอบ ประสบการณ์ที่ได้รับจากการทำงาน และภูมิหลังครอบครัวที่มีบิดา มารดา เป็นข้าราชการทหารมีอิทธิพลต่อการพัฒนาในอาชีพราชการทหาร ของข้าราชการทหารชั้นสัญญาบัตร สำนักงานพัฒนาภาค 3 หน่วยบัญชาการทหารพัฒนา

5.1.5 จากผลการศึกษา พบว่า ปัจจัยแวดล้อม ได้แก่ ความพอใจในงาน ขวัญและกำลังใจในการทำงาน และปัจจัยสนับสนุนจากครอบครัวที่มีบิดา มารดา หรือญาติ รับราชการทหารในระดับที่สูง ไม่มีผลต่อการพัฒนาในอาชีพที่เป็นผลทำให้ข้าราชการทหารชั้นสัญญาบัตร สำนักงานพัฒนาภาค 3 หน่วยบัญชาการทหารพัฒนามีตำแหน่งงานที่สูงขึ้น

5.2 การอภิปรายผล

การวิจัยครั้งนี้ได้ตั้งสมมติฐานไว้ 2 ประการ เกี่ยวกับปัจจัยที่มีอิทธิพลและปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อความก้าวหน้าในอาชีพราชการทหารของข้าราชการทหารชั้นสัญญาบัตร ในครั้งนี้ได้อภิปรายผลการค้นคว้าตามลำดับ ดังนี้

5.2.1 ปัจจัยส่วนบุคคล เช่น พื้นฐานทางการศึกษา งานในหน้าที่รับผิดชอบ ประสบการณ์จากการทำงานและภูมิหลังทางครอบครัวมีผลต่อความก้าวหน้าในอาชีพราชการ ของข้าราชการทหารชั้นสัญญาบัตรในสำนักงานพัฒนาภาค 3 หน่วยบัญชาการทหารพัฒนา

จากผลของการวิจัยพบว่า สมมติฐานข้อนี้ได้รับการยอมรับทุกข้อเนื่องจาก

- เมื่อเปรียบเทียบความก้าวหน้าทางด้านตำแหน่งของผู้ตอบแบบสอบถามกับ พื้นฐานทางการศึกษาของผู้ตอบแบบสอบถาม กับ ตำแหน่งงาน มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ 0.05
- เมื่อเปรียบเทียบความก้าวหน้าทางด้านตำแหน่งงาน ของผู้ตอบแบบสอบถาม กับ สายงานในหน้าที่รับผิดชอบ พบว่า มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ 0.05
- เมื่อเปรียบเทียบความก้าวหน้าทางด้านตำแหน่งงานของผู้ตอบแบบสอบถาม กับ ประสบการณ์จากการทำงาน พบว่า มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ 0.05
- เมื่อเปรียบเทียบความก้าวหน้าทางด้านตำแหน่งงานของผู้ตอบแบบสอบถาม กับ ภูมิหลังครอบครัวที่มีบิดามารดาข้าราชการ พบว่า มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

การที่ปัจจัยส่วนบุคคลด้านพื้นฐานการศึกษา สายงานในหน้าที่รับผิดชอบและ ประสบการณ์จากการทำงาน มีความสัมพันธ์กับการพัฒนาในอาชีพข้าราชการทหาร ของ ข้าราชการทหารชั้นสัญญาบัตร น่าจะเป็นเรื่องที่น่าสนใจได้ไม่ยากเพราะการที่บุคคลมีพื้นฐานทาง การศึกษาสูงก็มักจะทำให้มีความก้าวหน้ามากกว่าผู้อื่น ทั้งนี้เพราะพื้นฐานทางการศึกษาย่อมทำให้ บุคคลมีความรู้ความสามารถ และทักษะในการปฏิบัติงานหรือมีพื้นฐานทางวิชาการที่สามารถ นำมาใช้ในการปฏิบัติงานที่รับผิดชอบได้ สำหรับสายงานในหน้าที่รับผิดชอบที่มีผลต่อ ความก้าวหน้าในอาชีพข้าราชการทหารนั้น อาจเป็นผลที่สืบเนื่องมาจากพื้นฐานทางการศึกษาและ ประสบการณ์ในการทำงานของแต่ละบุคคลได้ ทั้งนี้เพราะบุคคลใดบุคคลหนึ่งจะเข้าไปทำงานและ รับผิดชอบงานจะต้องพิจารณาจากความรู้ความสามารถตลอดจนผลงานของบุคคลนั้น ๆ เป็นหลัก สำหรับภูมิหลังทางครอบครัวที่บุคคลนั้น ๆ มีบิดา มารดา ข้าราชการทหารมีความสัมพันธ์กับ ความก้าวหน้าในอาชีพข้าราชการทหารนั้นคงต้องพิจารณาว่าภายในองค์กรนั้นได้มีการทำระบบ อุปถัมภ์เข้ามาใช้ในการพิจารณาความดีงามชอบของบุคคลหรือไม่ ซึ่งหากมีและองค์กรได้นำมาใช้ เป็นวัฒนธรรมประจำองค์กรแล้วก็ย่อมมีผลต่อความก้าวหน้าในอาชีพข้าราชการทหารด้วย โดยที่ บุคคลที่มีบิดา มารดาเป็นข้าราชการทหารและดำรงตำแหน่งในระดับสูงและสูงกว่าผู้บังคับบัญชา ขององค์กรแล้วก็ย่อมทำให้บุคคลคนนั้นก้าวหน้าในด้านตำแหน่งหน้าที่มากกว่าบุคคลอื่น ๆ

5.2.2 ปัจจัยแวดล้อม เช่น ความพึงพอใจในงาน ขวัญและกำลังใจในการทำงาน และ ปัจจัยสนับสนุนจากครอบครัวจะส่งผลกระทบต่อการพัฒนาในอาชีพข้าราชการทหารของ ข้าราชการทหารชั้นสัญญาบัตรในสำนักงานพัฒนาภาค 3 หน่วยบัญชาการทหารพัฒนา

จากการวิจัยยอมรับสมมติฐานบางข้อ และปฏิเสธสมมติฐานบางข้อเนื่องจากพบว่า

- ความพึงพอใจในงานและขวัญกำลังใจในการทำงานของข้าราชการชั้นสัญญาบัตรที่แตกต่างกัน ส่งผลให้มีความก้าวหน้าในอาชีพราชการทหารแตกต่างกันด้วย ทั้งนี้เนื่องจากความพึงพอใจและขวัญกำลังใจในการทำงานมีความสัมพันธ์โดยตรงกับประสิทธิภาพในการทำงาน หากบุคคลใดมีขวัญกำลังใจดีมีความพึงพอใจในงานที่ได้รับมอบหมาย ก็น่าจะมีการทำงานอย่างมีความสุข รักในงานที่ทำ มองเห็นคุณค่าของงานเกิดความรักและผูกพันต่องานที่รับผิดชอบ และย่อมส่งผลให้บุคคลนั้นมีความก้าวหน้าในงานด้วย

- ปัจจัยสนับสนุนจากครอบครัว กล่าวคือ ในกรณีที่บุคคลมีบิดามารดาดำรงตำแหน่งในระดับสูงกับความก้าวหน้าในอาชีพของบุคคล พบว่าไม่มีความสัมพันธ์กัน นั่นคือ ไม่แน่นอนเสมอไปที่บิดามารดาซึ่งดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงจะส่งผลให้บุตรที่รับราชการทหารมีความก้าวหน้าในอาชีพตามไปด้วย ซึ่งปัจจัยด้านนี้อาจจะมีความสัมพันธ์กับปัจจัยอื่น ๆ ได้ด้วย เช่น ระบบอุปถัมภ์ ระบบการบริหารจัดการและการพิจารณาความดีความชอบของผู้บังคับบัญชา รวมถึงตลอดถึงระเบียบกฎเกณฑ์ต่าง ๆ ของหน่วยงาน การวิจัยครั้งนี้ไม่ได้ทำการศึกษาถึงความสัมพันธ์ของปัจจัยเหล่านี้ จึงทำให้ไม่ทราบว่ามียปัจจัยใดบ้างที่จะส่งผลให้มีการนำเอาระบบอุปถัมภ์มาใช้ในการพิจารณาความดีความชอบของข้าราชการทหาร

ความก้าวหน้าในหน้าที่ราชการน่าจะเป็นสิ่งสำคัญ เพราะเป็นเรื่องเกี่ยวกับขวัญและกำลังใจในการทำงานของข้าราชการทหาร ซึ่งครอบคลุมถึง รายได้ สวัสดิการ ความมั่นคงในการปฏิบัติงาน โอกาสก้าวหน้าในตำแหน่งงาน การเลื่อนระดับตำแหน่งให้สูงขึ้น ดังนั้นข้าราชการที่มีโอกาสก้าวหน้าในตำแหน่งงานมากจะมีขวัญสูงกว่าข้าราชการที่มีโอกาสก้าวหน้าในตำแหน่งงานน้อย ข้าราชการที่มีความสัมพันธ์ภาพในการทำงานที่ดีกับผู้บังคับบัญชา จะมีขวัญในการปฏิบัติสูงกว่าข้าราชการที่มีสัมพันธ์ภาพที่ไม่ดีกับผู้บังคับบัญชา จะมีขวัญในการปฏิบัติงานสูงกว่าข้าราชการที่มีสัมพันธ์ภาพที่ไม่ดีกับผู้บังคับบัญชา ปัจจัยที่เป็นตัวส่งเสริมขวัญและกำลังใจในการทำงานคือ ความมั่นคงในการทำงาน วิธีประเมินผลงานที่ยุติธรรม ลักษณะงานที่ทำ ความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชา และ สภาพแวดล้อมในการทำงาน

ข้อมูลที่ได้จากการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ จากแบบสอบถามที่ได้ใช้กับกลุ่มตัวอย่างจำนวน 108 ตัวอย่าง ซึ่งเป็นทหารชั้นสัญญาบัตรในสำนักงานพัฒนาภาค 3 ต่อความก้าวหน้าในอาชีพราชการทหาร มีปัญหาเรื่องความก้าวหน้าที่ไม่เท่าเทียมกับอย่างมาก มีการก้าวกระโดด การแต่งตั้ง โยกย้ายและการเลื่อนตำแหน่ง การวิ่งเต้น ที่นับวันจะใช้ความรุนแรง และใช้ทุกวิถีทางที่จะให้ได้มาซึ่งตำแหน่งและผลประโยชน์โดยไม่คำนึงถึงความถูกต้อง แสดงถึงระบบอุปถัมภ์ ยังมีบทบาทในการบริหารงานบุคคล ถึงแม้โครงสร้างของการบริหารงานข้าราชการทหารจะเปลี่ยนไป

ตามกลไกของการปฏิรูประบบราชการก็ตาม แต่ก็ยังไม่ดีพอ ด้านการบริหารงานบุคคลยังคงต้องมีการปรับปรุง โดยเฉพาะด้านความช่วยเหลือจากบุคคลที่มีทั้งอิทธิพล ความใกล้ชิดและการทำระบบอุปถัมภ์ ทั้งในสถานภาพของความเป็นพรรคพวกเพื่อนพ้อง เครือญาติ ในการแต่งตั้งโยกย้าย ขึ้นสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น ดังนั้นจึงควรมีการแก้ไขปรับปรุงระบบกฎเกณฑ์ต่าง ๆ ที่เป็นแนวทางในการเลื่อนขั้นและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น จะต้องมีความยุติธรรมในการปฏิบัติจริง มีการกำหนดกฎเกณฑ์แนวทางปฏิบัติที่เป็นรูปธรรมมีความชัดเจนแน่นอนไว้ตั้งแต่แรก ถือเป็นหลักปฏิบัติโดยเสมอภาคทั่วกัน ไม่มีการเลือกปฏิบัติ โดยไม่นำปัจจัยอื่น ๆ เช่น ความเห็นส่วนตัว อคติ ที่ปราศจากเหตุผล การแทรกแซงทางการเมืองมาเป็นหลักในการพิจารณา เพื่อให้สอดคล้องกับโครงสร้างใหม่ของสำนักงานตำรวจแห่งชาติ ที่การกระจายอำนาจการบริหารงานของตำรวจไปสู่ท้องถิ่นมากขึ้น ก่อให้เกิดความคล่องตัวในการทำงาน ปราศจากการแทรกแซงจากอำนาจภายนอก

5.3 ข้อเสนอแนะ

5.3.1 ข้อเสนอแนะที่ได้จากการวิจัย

จากผลการวิจัยมีข้อเสนอแนะ เพื่อแก้ไขปัญหาการพัฒนาในตำแหน่งงานของข้าราชการทหารชั้นสัญญาบัตร เพื่อจะเป็นผลดีต่อประสิทธิภาพการทำงานและการพัฒนาตนเองของข้าราชการทหารชั้นสัญญาบัตรเพื่อให้เกิดความก้าวหน้า ดังนี้

1. การบริหารงานบุคคลของสำนักงานพัฒนาภาค 3 จะต้องใช้ผู้ที่มีความรู้ความสามารถเชี่ยวชาญเฉพาะ เพราะความรู้ความชำนาญงานเป็นการเฉพาะไม่ว่าจะเป็นงานบริหาร งานอำนวยการ งานปฏิบัติการ มีความจำเป็นที่เป็นเอกลักษณ์ของการทำงานเฉพาะ ผู้บริหารที่ประสบความสำเร็จจะต้องมีพื้นฐานอาชีพ หรือมีประสบการณ์พอสมควร รูปแบบการบริหารงานบุคคลของสำนักงานมีอยู่ 2 รูปแบบ คือ ระบบคุณธรรม และ ระบบอุปถัมภ์ ซึ่งการส่งเสริมความก้าวหน้าของราชการทหาร ควรใช้ระบบคุณธรรมมากกว่าระบบอุปถัมภ์ โดยพิจารณาจากหลักความรู้ ความสามารถ ผลการทำงาน ควบคู่ไปกับ หลักอาวุโส

2. ในการพิจารณาแต่งตั้งระดับชั้นสัญญาบัตรและการเปลี่ยนสายงานรับผิดชอบ ควรมีการสอบคัดเลือกที่มีความยุติธรรม สามารถวัดผลได้อย่างเป็นรูปธรรม เพื่อเป็นการพัฒนาบุคลากรในด้านความรู้ ความสามารถ และลดกระแสการวิ่งเต้นได้ในระดับหนึ่ง โดยใช้วิธีการสอบเลื่อนตำแหน่งควบคู่ไปกับระบบประเมินผลการปฏิบัติงาน ซึ่งควรจะมีหลักเกณฑ์ที่แน่นอน เสมอภาค มีความโปร่งใส สามารถตรวจสอบได้ และควรมีการสอบทั้งภาคทฤษฎี และ ปฏิบัติ อีกทั้งข้อสอบควรจะสามารถคัดเลือกผู้ที่มีความสามารถในทุกด้านอย่างแท้จริง ซึ่งส่วนใหญ่เห็นว่าควร

จะสอบแข่งขันกันภายในสายงาน เพื่อจะทำให้ข้าราชการทหารมีความเชี่ยวชาญเฉพาะด้านมากกว่าที่เป็นอยู่ และอาจพิจารณาให้หน่วยราชการอื่นที่มีความเป็นกลาง เช่น มหาวิทยาลัยเป็นผู้ร่วมออกข้อสอบ

3. ควรปรับปรุง หลักเกณฑ์ วิธีการ กระบวนการ ในการประเมินความดีความชอบของข้าราชการทหารให้เป็นธรรมมากยิ่งขึ้น โดยมีตัวชี้วัดที่ชัดเจน สามารถวัดได้อย่างเป็นรูปธรรม

4. ผู้บังคับบัญชาในระดับผู้บริหารชาติ จะต้องมีความมั่นคง คือ ไม่หวั่นไหวต่ออำนาจภายนอก ที่จะเข้ามาแทรกแซงในระบบบริหารงาน เพราะถ้ายอมให้ถูกแทรกแซง จากอำนาจภายนอก ก็จะส่งผลกระทบต่อขวัญและกำลังใจในการทำงานของข้าราชการทหาร

5. ควรมีการส่งเสริมคุณธรรมของผู้บังคับบัญชา ปลุกฝังข้าราชการทหารให้เห็นแก่ประโยชน์ส่วนรวม มากกว่าประโยชน์ส่วนตน และ ผู้บังคับบัญชาควรปฏิบัติตนให้เป็นแบบอย่างมีคุณธรรม และ มีความยุติธรรมในการพิจารณาความดี ความชอบ หรือ แต่งตั้ง โยกย้าย

6. ควรพิจารณาปรับปรุงกฎหมาย ระเบียบ คำสั่ง ฯลฯ เพื่อให้ทันสมัยและเป็นปัจจุบันทันกับกระแสการเปลี่ยนแปลงของโลก และ รับผิดชอบต่อความก้าวหน้า หรือขวัญกำลังใจของข้าราชการทหารมากขึ้น ช่วยส่งเสริมระบบคุณธรรมในการบริหารงานบุคคล ป้องกันและกำจัดระบบอุปถัมภ์ให้หมดไปโดยเร็ว

7. ปรับปรุงโครงสร้างการบริหารให้มีความคล่องตัวขึ้น โดยเฉพาะอย่างยิ่ง ในการส่งเสริมความก้าวหน้า โดยไม่ติดขัดมากเหมือนในปัจจุบัน ที่ตำแหน่งงานระดับสูงมีน้อยจนทำให้เกิดความท้อแท้ หรือ ต้องพยายามวิ่งเต้นกันอย่างรุนแรง

8. ปรับปรุงระบบการอบรมพัฒนาบุคลากรให้ทั่วถึงและต่อเนื่อง ตลอดจนการส่งเสริมให้ศึกษาต่อในสาขาวิชาที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติหน้าที่ เพื่อเป็นการส่งเสริมให้มีโอกาสก้าวหน้าในอาชีพได้ดียิ่งขึ้น

5.3.2 ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยต่อไป

การศึกษาวิจัยครั้งต่อไป ควรเน้นการศึกษาวิจัยเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพที่เจาะลึกถึงความสัมพันธ์ระหว่างระบบอุปถัมภ์ที่ยังคงอยู่ในหน่วยงานราชการของไทยกับการส่งผลกระทบต่อ การเลื่อนขั้น/ตำแหน่งของข้าราชการ