

บทที่ 2

แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

2.1 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความสัมพันธ์แบบอุปถัมภ์

ความหมายความสัมพันธ์แบบอุปถัมภ์

พิชาย รัตนคติถ ภูเก็ด (2533 : 12) ให้ความหมายว่าระบบอุปถัมภ์ เป็นความสัมพันธ์ระหว่างคนสองกลุ่มที่เอื้อประโยชน์แก่กัน โดยมีฐานะทางสังคมต่างกัน โดยคนที่มีฐานะทางเศรษฐกิจ สูงกว่าจะใช้อิทธิพลและสิ่งที่มีอยู่ ค้ำครองให้ผลประโยชน์อย่างใดอย่างหนึ่งแก่ผู้ที่มีฐานะต่ำกว่า ซึ่งต้องตอบแทนด้วยการให้ความจงรักภักดี เป็นแบบช่วยเหลือตอบแทน ซึ่งรวมทั้งการอุทิศตนรับใช้แก่ผู้อุปถัมภ์

อกิน รพีพัฒน์ (2533 : 79) กล่าวว่า เป็นความสัมพันธ์ส่วนตัวระหว่างผู้ที่เหนือกว่า คือมีทรัพยากรมากกว่าหรือสูงศักดิ์ มีอำนาจมากกว่า กับผู้ที่ด้อยกว่า คือ ผู้ที่มีทรัพยากรน้อยกว่าหรือมีอำนาจด้อยกว่า โดยผู้ที่เหนือกว่าให้การอุปการะช่วยเหลือคุ้มครองป้องกันให้แก่ผู้ที่ด้อยกว่า และผู้ที่ด้อยกว่าให้การสนับสนุน ทำงานให้โดยยอมรับใช้และเชื่อฟังเป็นการตอบแทน ถ้าพูดไปอย่างไทย ๆ เราก็คือว่าผู้ที่เหนือกว่าสร้างบุญคุณช่วยเหลือผู้ที่ด้อยกว่า และผู้ที่ด้อยกว่าย่อมต้องตอบแทนบุญคุณ สาระสำคัญในความสัมพันธ์เช่นนี้คือกตัญญูคุณเวท

สนธิ สมัครการ (2533 : 25) ให้ความหมายว่า เป็นลักษณะของความสัมพันธ์ทางสังคมประการหนึ่ง ซึ่งผู้ที่มีความสัมพันธ์แต่ละฝ่าย บทบาท หน้าที่ และความคาดหวังต่อกันบางประการ ซึ่งเป็นที่รับรู้ หรือยอมรับตามธรรมเนียมประเพณี หรือวัฒนธรรมของสังคม

สุรัตน์ เลิศพาณิชย์กุล (2538 : 101 – 102) ให้ความหมายไว้ว่า เป็นความสัมพันธ์ระหว่างคน 2 คน ที่มีฐานะและฐานะไม่เท่าเทียมกัน ฝ่ายที่อยู่เหนือกว่าจะอยู่ในฐานะผู้อุปถัมภ์ ฝ่ายที่อยู่ต่ำกว่าจะเป็นผู้ได้อุปถัมภ์ทั้ง 2 ฝ่าย จะมีความผูกพันกันเป็นการส่วนตัว และมีการแสวงหาและเปลี่ยนแปลงประโยชน์กัน ผู้อุปถัมภ์ก็จะให้ประโยชน์ในความคุ้มครอง ส่วนผู้รับอุปถัมภ์จะให้ผลประโยชน์ตอบแทนในรูปความจงรักภักดี แรงงานและของกำนัล

นิธิ เอียวศรีวงศ์ (2541 : 36) อธิบายว่า ความสัมพันธ์เชิงอุปถัมภ์เป็นความสัมพันธ์ของคนที่ไม่เท่าเทียมกัน ฝ่ายหนึ่งสูงศักดิ์หรือสูงทรัพย์ สูงอำนาจ อีกฝ่ายหนึ่งด้อยกว่า คนที่ด้อยกว่าก็จะเข้าฝากตัวให้ความนับถือเชื่อฟังและยอมรับใช้ เพื่อแลกเปลี่ยนกับบางส่วนของ ขสตาบรรดาศักดิ์ ทรัพย์ หรืออำนาจ เพื่อจะได้ปกป้องคุ้มครองตนหรือเพื่อจะได้เข้าถึงทรัพยากรในการผลิตที่ตนเองเข้าไม่ถึง

ลิขิต วีรเวทิน (2542 : 36) ให้ความหมายว่า ระบบอุปถัมภ์ คือระบบความสัมพันธ์ในสังคมจารีต ค่านิยมโดยการจัดกลุ่มระหว่างผู้อุปถัมภ์หนึ่งคนและผู้ใ้ผู้อุปถัมภ์จำนวนหนึ่ง โดยผู้อุปถัมภ์จะเป็นคนซึ่งมีฐานะทางสังคม หรือ อำนาจ ทางการบริหาร มีเงินทอง และที่นับหน้าถือตา สามารถให้คุณให้โทษ กับผู้ที่อยู่ใ้ผู้อุปถัมภ์ในระดับหนึ่ง

เอกวิทย์ ณ ถกลาง (2540 : 40) อธิบายว่า เป็นความสัมพันธ์เชิงอำนาจระหว่างคนต่างระดับบารมีกัน คุณค่าของคนขึ้นอยู่กับระดับฐานันดร ในสังคมและอำนาจวาสนาที่ “เบื่องบน” หรือ “หน่วยเหนือ” คือผู้อยู่สูงกว่าจะบันดาลให้ ที่มาของระบบอุปถัมภ์มาจากระบบความสัมพันธ์เชิงอำนาจระหว่างคนที่อยู่ต่างระดับฐานันดรหรือระหว่าง “เจ้ากับข้า” “นายกับบ่าว” และ “หลวงกับราษฎร” โดยนับวิธีชีวิตของคนเล็กน้อย ธรรมดาสามัญซึ่งเรียกว่า “วัฒนธรรมราษฎร” จึงอยู่ภายใต้อาณาบารมีของ “วัฒนธรรมหลวง” โดยปริยาย ของหลวง คนหลวง ทรัพย์หลวง งานหลวงทุกสิ่งทุกอย่างที่เป็นของหลวง ราษฎรและลูกเมีย เป็นของหลวงได้สุดแต่จะบัญชาให้เป็นไป ด้วยระบบความสัมพันธ์เชิงอำนาจในแนวคิดมีความสำคัญมากกว่าความสัมพันธ์ในแนวราบ

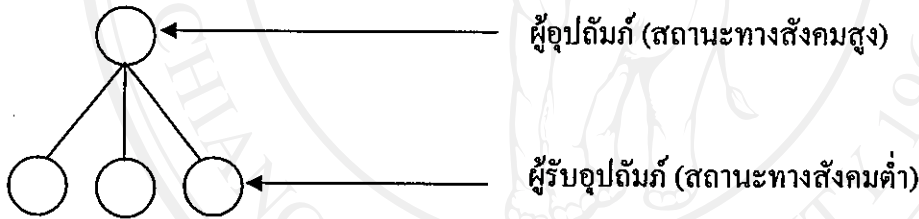
ความหมายและคำจำกัดความต่าง ๆ สรุปได้ว่าความสัมพันธ์แบบอุปถัมภ์ เป็นความสัมพันธ์ทางสังคมประเภทหนึ่ง ซึ่งอยู่บนพื้นฐาน ต่างคนต่างพอใจ เป็นความสัมพันธ์ที่ไม่เท่าเทียมกัน มีลักษณะไม่ถาวร เอื้อประโยชน์เฉพาะผู้อุปถัมภ์และผู้รับอุปถัมภ์ ขึ้นอยู่กับสถานการณ์ ระยะเวลา ความสัมพันธ์แบบนี้เกิดขึ้นได้ทุกชนชั้นในสังคม ซึ่งปัจจุบันสังคมไทย มีลักษณะเป็นสังคมอุปถัมภ์อยู่อย่างกว้างขวาง

การศึกษาโครงสร้างสังคม โดยใช้แนวคิดระบบอุปถัมภ์มาใช้ เริ่มจากการศึกษาของ ม.ร.ว. อภินันท์ รพีพัฒน์ “สังคมไทยสมัยต้นรัตนโกสินทร์ พ.ศ.2325 – 2416” แนวคิดนี้ได้ชี้ให้เห็นว่าสังคมไทยเป็นสังคมที่มีการกำหนดสถานภาพของบุคคลลดหลั่นจากบนมาสู่ล่าง นั่นคือ สังคมไทยเป็นสังคมที่มีโครงสร้างที่เน้นความแตกต่างระหว่างฐานะตำแหน่ง ซึ่งได้แก่ ความสัมพันธ์ระหว่างผู้อุปถัมภ์ ที่มีตำแหน่งสูงกว่า และผู้รับอุปถัมภ์ที่มีฐานะต่ำกว่า ม.ร.ว.อภินันท์ กล่าวว่า ระบบอุปถัมภ์เป็นผลมาจากการเชื่อของคนไทยในเรื่องบุญ กรรมและเรื่องตายแล้วเกิดใหม่ เช่น ความเชื่อที่ว่าผู้ที่เกิดมาท่ามกลางเงินทอง ทรัพย์สินอำนาจวาสนา เป็นเพราะกรรมที่ทำไว้แต่ปางก่อน คนเราเกิดมาไม่เท่าเทียมกันด้วยเหตุที่บุญบารมีที่ได้สะสมไว้แต่ปางก่อนแตกต่างกันทำให้คนไทยยอมรับความแตกต่างในฐานะตำแหน่งที่ลดหลั่นเป็นชั้น ๆ ว่าเป็นสิ่งที่ เป็นธรรมชาติ และธรรมดา และยึดถือความแตกต่างเป็นหลักสูงสุดของฐานะตำแหน่งในการจัดระเบียบสังคม

เมื่อมีการยึดถือความแตกต่างในระดับสูง – ต่ำ ของฐานะตำแหน่งเป็นหลัก เราจึงพบว่าความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลที่แตกต่างกันในฐานะตำแหน่งเป็นแบบที่มีความสำคัญยิ่งในการจัดระเบียบสังคม ในด้านพฤติกรรมความสัมพันธ์ที่สำคัญและเห็นได้ง่ายที่สุดคือความสัมพันธ์แบบผู้ใหญ่ – ผู้น้อย หรือความสัมพันธ์แบบลูกพี่ – ลูกน้อง ความสัมพันธ์ดังกล่าวเป็นความสัมพันธ์ที่ตั้งอยู่บนรากฐานแห่งความไม่เสมอภาคในการแลกเปลี่ยนผลประโยชน์ไม่ว่าจะเป็นผลประโยชน์ในด้านเศรษฐกิจ การเมือง หรือสังคมก็ตาม ซึ่งความสัมพันธ์ในลักษณะนี้เองที่เราเรียกว่า ความสัมพันธ์แบบผู้อุปถัมภ์และผู้รับอุปถัมภ์

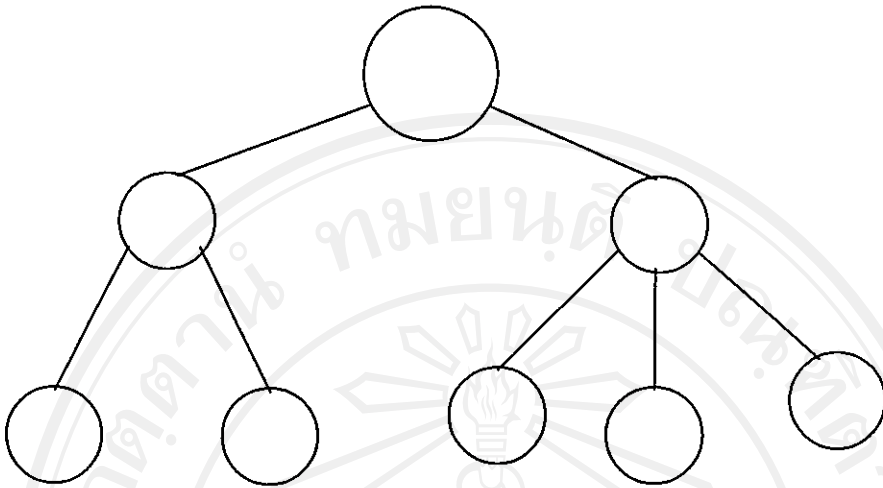
อมรา และปรีชา (2539 : 255) เป็นอีกผู้หนึ่งที่ใช้นามวิคินี่มองสังคมไทย และว่าโครงสร้างสังคมไทยประกอบด้วยความสัมพันธ์ที่ไม่เท่าเทียมกัน หรือเป็นความสัมพันธ์ในแนวคิง โดยตลอดทั้งสังคม

โครงสร้างความสัมพันธ์กลุ่มผู้อุปถัมภ์ในแนวคิง หมายถึงผู้อุปถัมภ์มีสถานะในสังคมสูงและให้การอุปถัมภ์ผู้ที่มีสถานะทางสังคมต่ำกว่า ดังภาพ



ภาพที่ 1 โครงสร้างระบบอุปถัมภ์แบบกลุ่ม (Patronage – Client cluster)

ที่มา : (อมรา และปรีชา, 2539 : 57)



ภาพที่ 2 โครงสร้างระบบอุปถัมภ์แบบปิรามิด (Patrin – Client pyramid)

ที่มา : (อมรา และปรีชา, 2539 : 57)

ปัจจัยสำคัญที่มีอิทธิพลก่อให้เกิดความสัมพันธ์แบบอุปถัมภ์ คือค่านิยมของสังคมไทยในเรื่อง “การให้” เพื่อหวังจะได้รับ “ความช่วยเหลือ ความคุ้มครอง” เป็นการตอบแทน ยกตัวอย่าง เช่น คนไทยเช่น ไหว้พระภูมิเพื่อขอให้ช่วยอารักขาคู่ครอง บนบานเทพเจ้าหรือพระพุทธรูป เพื่อช่วยเหลือกิจการงานของตนเมื่อได้รับผลสำเร็จตามที่บนบานไว้ ก็จะนำของไปไหว้ถวายแก่นั่น เด็กผู้ชายที่ไปวัดเพื่อเล่าเรียนเขียนอ่านเป็นครั้งแรก จะนำดอกไม้ธูปเทียนและสิ่งของอื่น ๆ ไปให้ผู้ที่จะเป็นครูของตน ผู้น้อยเมื่อจะเข้าทำงานมักจะต้อง “ฝากเนื้อฝากตัว” กับผู้ใหญ่หรือผู้ที่มีฐานะสูงกว่า หรือผู้น้อยเมื่อจะไปหาผู้ใหญ่ก็มักจะมีของติดไม้ ติดมือไปฝากเป็นของกำนัล ผู้ที่จะเป็นขุนนางศักดินาตั้งแต่ 400 ไร่ขึ้นไป จะต้องผ่านการถวายตัวหรือฝากตัวเข้าอยู่ใต้อุปถัมภ์ของพระมหากษัตริย์ และกฎหมายได้กำหนดให้ความสัมพันธ์แบบอุปถัมภ์เป็นความสัมพันธ์อย่างเป็นทางการ สังคมไทยจึงเป็นสังคมที่เน้นและยอมรับความแตกต่างในเรื่องฐานะของบุคคล (ศุภรัตน์, 2538 : 102)

เอกวิทย์ ณ ถลาง (2540 : 124) ได้แสดงความคิดเห็นว่าการที่คนในสังคมไทยรู้จักใช้และประยุกต์ระบบอุปถัมภ์ เพื่อประโยชน์ที่ต้องการนี้หาใช่สิ่งดีงามไม่ ถ้าพิจารณาในกรอบศีลธรรมหลาย ๆ กรณี กลายเป็นการฉกฉวยประโยชน์ ฉกฉวยอภิสิทธิ์และสร้างความไม่เป็นธรรมในสังคม กระทบกระเทือนสิทธิเสรีภาพและความเสมอภาคอันเป็นค่านิยมที่สังคมไทยยอมรับนับถือมาขึ้นในหลักประชาธิปไตย แต่ในสังคมไทยโดยรากฐานมิใช่สังคมที่เชื่อว่าเกิดมาเสมอกัน หากแต่เป็นสังคมที่เชื่อกฎแห่งกรรม และมีการกำหนดช่วงชั้นทางสังคมไว้มากในแนวตั้ง ผู้ที่อยู่ในฐานะสูงถือว่าเป็นผู้มีบุญ ผู้อยู่เบื้องล่างเป็นผู้มีกรรม ตามความเชื่อกฎแห่งกรรมและการเวียนว่ายตายเกิด จึงไม่น่าแปลกใจที่

ผู้เสียเปรียบหรือผู้ต้องการได้เปรียบ ย่อมจะต้องวิ่งเข้าหาผู้มีบุญมีอำนาจและอิทธิพล เพื่อประโยชน์สุขของตนมากกว่าการแข่งขัน ในระบบคุณธรรมอย่างเสมอมาเสมอไหล่ หรือก้มหน้าก้มตาปฏิบัติปฏิบัติชอบตามลำพังตนเองแล้วในที่สุดก็ถูกทิ้งไว้ข้างหลัง โดยคนที่รู้จักประยุกต์ใช้ระบบอุปถัมภ์ด้วยการรู้จักเลือกเข้าข้างระหว่างผู้มีอำนาจกับผู้มีอิทธิพล เมื่อคนถูกฝ่ายอำนาจ (บ้านเมือง – ฝ่ายปกครอง) เบียดเบียนหรือฉ้อฉล ก็วิ่งไปพึ่งผู้มีอิทธิพลหรือในทางกลับกันรู้จักวิ่งเข้าหาฝ่ายอำนาจเพื่อตอบโต้ฝ่ายมีอิทธิพล (พ่อค้า นักเลง เจ้าพ่อ) เพื่อถ่วงดุลให้ตนอยู่รอดปลอดภัย ในโลกแห่งความเป็นจริง ความสามารถนี้ย่อมเป็นภูมิปัญญาที่ชาญฉลาดของคนที่เป็นคนเล็กคนน้อย

สมเด็จพระติ (2524 : 3) มองว่าในกรณีของไทยแทนที่ ระบบอุปถัมภ์จะเป็นเพียงแค่ปัจจัยรองหรือเครือข่าย มันกลายเป็นแกนกลางของระบบสังคมไทยแล้ว

ลักษณะความสัมพันธ์ทางสังคมของ ระบบอุปถัมภ์

1. เป็นความสัมพันธ์ที่ขึ้นอยู่กับความสมัครใจของคนทั้ง 2 ฝ่าย

กุตลดา(2524 : 11) อธิบายว่า ถ้า 2 ฝ่ายเห็นว่าคนได้รับประโยชน์จากความสัมพันธ์อันนั้น ถ้าถือว่าผู้อุปถัมภ์เรียกร้องมากเกินไป ผู้อยู่ใต้อุปถัมภ์ก็มีทางเลือกโดยการอพยพไปหาที่ทำกินใหม่ เพราะในในอดีตไทยเรายังมีพื้นที่ว่างเปล่าพอที่จะทำอย่างนั้นได้ ผู้อยู่ใต้อุปถัมภ์จึงมีอิทธิพลที่จะยุติความสัมพันธ์นั้นเสีย ด้วยเหตุนี้จึงมีกลไกบางอย่างในระบบอุปถัมภ์ ซึ่งสร้างดุลยภาพให้กับความพอใจของ 2 ฝ่าย

2. เป็นความสัมพันธ์ที่มีลักษณะไม่ถาวร (สนธิ, 2533 : 26) ในภาวะสังคมดั้งเดิม โดยส่วนใหญ่ความสัมพันธ์จะถาวรจนกว่าฝ่ายใดฝ่ายหนึ่งจะตายไป หรือผู้อุปถัมภ์ที่มีโอกาสและเปลี่ยนแปลงทุกแง่มุมของความสัมพันธ์ เช่น ทนายความช่วยคดี หรือนายทุนให้เงินกู้ ซึ่งมีลักษณะความสัมพันธ์ที่คงที่ที่ต่อเนื่อง อาจกล่าวได้ว่าถ้าความสัมพันธ์ใน “ระบบอุปถัมภ์มีหลากหลาย (Multiplex) มากเพียงใด ความสัมพันธ์ก็จะมีโอกาสยืนยาวมากขึ้นเท่านั้น” (ธีรยุทธ, 2532 : 213)

3. เป็นความสัมพันธ์ที่มีลักษณะต่างตอบแทน (Reciprocities) (สนธิ, 2533 : 26) แต่เป็นการแลกเปลี่ยนแบบไม่สมดุล ซึ่งผู้อุปถัมภ์มักอยู่ในฐานะที่จะให้วัตถุหรือบริการแก่ผู้อื่นได้อย่างสะดวกสบาย ผู้ที่รับวัตถุหรือบริการนี้อาจเป็นครอบครัวชาวบ้านที่ยากจน วัตถุหรือการบริการโดยไม่สามารถตอบแทนคืนได้เต็มที่ จะสร้างหนี้สินทางใจที่ผูกพันคู่กันเข้ากับผู้อุปถัมภ์ การที่ผู้อุปถัมภ์เป็นผู้ควบคุมหรือผูกขาดทรัพยากร (Resource) ที่สำคัญ ๆ และก็เป็นต่อการดำรงของผู้อื่นทำให้ชาวบ้านธรรมดาทั่ว ๆ ไปที่ไม่มีทรัพยากรเหล่านี้จำใจหรือเต็มใจเข้าพึ่งพา ผู้อุปถัมภ์เพื่อขอใช้ทรัพยากรเหล่านั้น เป็นการเริ่มต้นกระบวนการแลกเปลี่ยนแบบไม่สมดุลขึ้น (ธีรยุทธ, 2532 : 200)

ความสัมพันธ์ระหว่างผู้อุปถัมภ์และผู้รับอุปถัมภ์

อ้างอิงในอมรา และปรีชา (2539 : 47) ได้อธิบายความสัมพันธ์ระหว่างผู้อุปถัมภ์และผู้รับอุปถัมภ์ อาจนิยามได้ดีในกรณีของความสัมพันธ์คู่ (ระหว่าง 2 คน) ที่ความสัมพันธ์มีลักษณะเป็นกลไก (Instrumental relationship) โดยบุคคลหนึ่งมีสถานภาพทางสังคมและเศรษฐกิจสูงกว่า (ผู้อุปถัมภ์) จะใช้อิทธิพลทรัพยากรของคนในการช่วยปกป้องคุ้มครองหรือให้ผลประโยชน์หรือทั้งสองอย่างแก่บุคคลที่มีสถานภาพต่ำกว่า (ผู้รับอุปถัมภ์) ผู้ซึ่งในส่วนของตนจะต้องตอบแทนโดยการให้การสนับสนุนโดยทั่ว ๆ ไป และให้ความช่วยเหลือ ตลอดจนการให้บริการส่วนตัวต่อผู้อุปถัมภ์ เงื่อนไขอีก 3 ประการของลักษณะความสัมพันธ์ระหว่างผู้อุปถัมภ์และผู้รับอุปถัมภ์คือความไม่เท่าเทียมกัน ความสัมพันธ์ส่วนตัวและความยืดหยุ่นไม่เฉพาะเจาะจง

1. ความไม่เท่าเทียมกัน ความไม่สมดุลกันในการแลกเปลี่ยนระหว่างคู่สัมพันธ์ 2 ฝ่ายที่แสดง และสะท้อนให้เห็นความไม่เท่าเทียมกันในแง่ของทรัพย์สิน อำนาจ และสถานภาพ ผู้รับอุปถัมภ์ในความหมายนี้ คือใครก็ตามที่เข้าไปมีส่วนในการแลกเปลี่ยนที่ไม่เท่ากันที่ผู้รับอุปถัมภ์ไม่สามารถตอบแทนได้เต็มที่ การคิดหนี้บุญคุณได้ผูกมัดเขาไว้กับผู้อุปถัมภ์ ในแง่ทฤษฎี ผู้รับอุปถัมภ์มีทางเลือกได้ 4 ทาง กรณีที่หนึ่ง เขาสามารถตอบแทนด้วยบริการที่ผู้อุปถัมภ์ต้องการมากจนถึงระดับที่เขาสามารถดึงกลับเป็นการแลกเปลี่ยนที่เท่าเทียมกัน กรณีที่สองในกรณีพิเศษ เช่น ทางด้านศาสนา การแพทย์ หรือความเชี่ยวชาญในการสู้รบ การตอบแทนอาจเป็นสิ่งเป็นไปได้ แต่ทรัพยากรของผู้รับอุปถัมภ์ที่มีฐานะต่ำมักจะไม่มีเพียงพอที่จะสร้างความสมดุลให้เกิดขึ้นได้ ผู้รับอุปถัมภ์อาจพยายามหาทางพึ่งพิงแหล่งอื่น ถ้าความจำเป็นที่จะมีผู้รับอุปถัมภ์มาก และหากมีการแข่งขันกันมาก ระหว่างผู้อุปถัมภ์หลายคน ชื่อเรียกร้องของผู้อุปถัมภ์ก็จะลดลง กรณีที่สาม ในสังคมเกษตรกรรมส่วนใหญ่แล้ว อำนาจในการปกครองตนเองเป็นสิ่งสนับสนุนให้มีการผูกขาดอำนาจท้องถิ่น โดยเจ้าหน้าที่หรือเจ้าของที่นา แต่ผู้รับอุปถัมภ์ในท้องถิ่นและการขาดความเป็นอิสระในการปกครองตนเองอาจทำให้กรณีนี้เป็นไปได้ยาก กรณีสุดท้าย ในแง่ทฤษฎี ผู้รับอุปถัมภ์อาจไม่ต้องการความช่วยเหลือจากผู้อุปถัมภ์เลยก็ได้แต่ทางเลือกนี้จะดูห่างไกล โดยเหตุที่ผู้อุปถัมภ์คือ ผู้ครอบครองบริการสำคัญ เช่นการปกครองคุ้มครอง การเป็นเจ้าของที่ดิน และการมีงานทำ

2. ความสัมพันธ์ส่วนตัว ลักษณะของความสัมพันธ์คู่ของผู้อุปถัมภ์และผู้รับอุปถัมภ์ คือความสัมพันธ์ส่วนตัวซึ่งๆ หน้า การสืบทอดของรูปแบบของการตอบแทนกับช่วยสร้างและทำให้ความสัมพันธ์ระหว่างผู้อุปถัมภ์และผู้รับอุปถัมภ์แนบแน่นยิ่งขึ้น โดยเฉพาะช่วยสร้างความไว้วางใจและรักใคร่ระหว่างคู่สัมพันธ์ทั้งสอง เมื่อผู้รับอุปถัมภ์ต้องการกู้ยืมเงินหรือต้องการใครสักคนที่จะช่วยไกล่เกลี่ยระหว่างเขาและผู้มีอำนาจ เขารู้ว่าต้องพึ่งพาอาศัยผู้อุปถัมภ์ของเขา ผู้อุปถัมภ์รู้เช่นเดียวกันว่า

“คนของเขา” จะช่วยเหลือเขาในเรื่องที่เขาต้องการเมื่อยามจำเป็นยิ่งไปกว่านั้น ความคาดหวังต่อกันของกลุ่มสัมพันธ์จะได้รับการสนับสนุนจากค่านิยมของชุมชนและพิธีกรรม

3. ความสัมพันธ์แบบไม่เฉพาะเจาะจงคุณสมบัติแบบผู้อุปถัมภ์และผู้รับอุปถัมภ์สะท้อนให้เห็นถึงความรักใคร่ที่ทำให้ลักษณะของความสัมพันธ์เป็นแบบไม่เฉพาะเจาะจงเฉพาะเรื่องแต่จะยอมรับ “บุคคลทั้งตัวตน” (Whole – person) มากกว่าที่จะเป็นความสัมพันธ์ เฉพาะบางส่วนและขาดความเป็นกันเอง สายสัมพันธ์แบบไม่เฉพาะเจาะจงจะดำรงอยู่ได้แม้ว่าจะอยู่ในสภาวะของการเปลี่ยนแปลงที่รวดเร็วก็ตาม มักจะคงอยู่ตรงเท่าที่ทั้งสองฝ่ายสามารถที่จะให้การตอบแทนซึ่งกันและกันได้

โดยทั่วไปการพัฒนา ความสัมพันธ์ระหว่าง ผู้อุปถัมภ์กับผู้รับอุปถัมภ์ มักจะมีแนวโน้มเชิงกลไก (Instrumental) มากขึ้น การคงลักษณะเดิมน้อยลง อย่างไรก็ตามความสัมพันธ์ดังกล่าวนี้ยังขึ้นกับความสัมพันธ์ส่วนตัวที่ครอบคลุมหลายด้านของ ความสัมพันธ์เชิงมิตรภาพ เมื่อเปรียบเทียบกับความสัมพันธ์แบบสัญญา (Impersonal and contractual) ที่มีอยู่ในความสัมพันธ์แบบการค้า การเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น จะทำให้ลักษณะความสัมพันธ์แบบประเพณีค่อย ๆ สูญสลายลง กลไกการปกป้องแบบประเพณีที่ลดความสำคัญลง จะต้องสูญเสียลักษณะบางประการเพื่อรักษาระบบเอาไว้ท่ามกลางรัฐชาติที่มีระบบเศรษฐกิจแบบธุรกิจ

นอกจากนี้ อมรา และปริชา (2539 :381) ได้ขยายความเพิ่มเติมว่าในกรณีที่ความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนเชิงกลไกถึงจุดที่เกิดความไม่สมดุลในเชิงแลกเปลี่ยนในลักษณะที่ฝ่ายหนึ่งมีฐานะเหนืออีกฝ่ายหนึ่งในความสามารถที่จะเสนอสินค้าและบริการนั้น ภาวะความเป็นเพื่อนจะแปรเปลี่ยนหรือเปิดทางให้กับความสัมพันธ์แบบผู้อุปถัมภ์กับผู้รับอุปถัมภ์ซึ่งเป็น “ความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนที่มีฐานะต่างกัน” (Lopsided friendship) ความสัมพันธ์ระหว่างผู้อุปถัมภ์และผู้รับอุปถัมภ์จะผูกพันในกลุ่มสัมพันธ์หลาย ๆ ด้านด้วยกัน ไม่ใช่เฉพาะด้านใดด้านหนึ่งที่จำเป็นในช่วงขณะหนึ่ง ๆ ของความสัมพันธ์ ภายได้ผลประโยชน์ในรูปวัตถุที่ผู้รับอุปถัมภ์ได้รับ

คู่สัมพันธ์ในความสัมพันธ์แบบผู้อุปถัมภ์กับผู้รับอุปถัมภ์ ไม่ได้แลกเปลี่ยนสินค้าและบริการที่มีค่าสมน้ำสมเนื้อกันอีกต่อไป การเสนอของผู้อุปถัมภ์มักจะเป็นสิ่งที่จับต้องได้มากกว่าเขาจะให้ความช่วยเหลือด้านเศรษฐกิจและการคุ้มครองให้พ้นจากการบังคับขู่เข็ญของผู้มีอำนาจ ทั้งโดยถูกกฎหมายและไม่ถูกกฎหมาย ผู้รับอุปถัมภ์จะตอบสนองในลักษณะของสิ่งของที่จับต้องไม่ได้มากกว่า ประการแรก โดยการยกย่องนับถือ “ผู้รับอุปถัมภ์จะยึดมั่นในความซื่อตรงต่อผู้อุปถัมภ์ของตนและจะพูดจาในเรื่องนี้โดยเปิดเผย การทำเช่นนี้เท่ากับเป็นการกระตุ้นความจงรักภักดีของคนอื่นให้ช่วยสร้างมิตรภาพ สร้างชื่อเสียงให้แก่ผู้อุปถัมภ์และยืนยันถึงความมั่นคงยืนนานของผู้อุปถัมภ์” ประการที่สอง ผู้รับอุปถัมภ์จะสนองตอบ ผู้อุปถัมภ์ได้โดยการส่งข่าวเกี่ยวกับเพทุบายของคนอื่น ๆ ประการที่สาม ให้การสนับสนุนในด้านการเมือง จุดนี้เองที่ปัจจัยเรื่องอำนาจเข้ามาเกี่ยวข้องกับลักษณะต่างตอบแทน หมดไป

อมรา และปรีชา (2539: 233) ก็มีความคิดเกี่ยวกับลักษณะความสัมพันธ์ระหว่าง ผู้อุปถัมภ์กับ ผู้รับอุปถัมภ์ ในแง่ของความสมดุลในการแลกเปลี่ยนในความสัมพันธ์ของทั้งสองฝ่าย ดังนั้นในบทความต่าง ๆ และในหนังสือ ได้วิเคราะห์ความสัมพันธ์เชิงอุปถัมภ์ว่า ความสัมพันธ์ทางเศรษฐกิจมีความเกี่ยวข้องกับ ความสัมพันธ์ทางสังคมอย่างแยกไม่ออก พบว่า ระบบบริวาร (Entourage) สามารถช่วยอธิบายการจัดฐานะตำแหน่งทางสังคมและการที่ไม่สามารถแยกหน้าที่ของกิจกรรมต่าง ๆ (Functional separation) ให้เป็นเศรษฐกิจ สังคม และการเมืองเกณฑ์ในการกำหนดระบบบริวาร เป็นสิ่งเข้าใจได้ง่ายในเชิงพฤติกรรมหมายถึง “สถานะการแลกเปลี่ยนที่กำหนดโดยตำแหน่งที่ต่างกัน” และ ได้อ้างถึงการติดต่อสัมพันธ์กันทางสังคมที่ถูกกำหนดโดยความสัมพันธ์ที่เป็นการพึ่งพาการตอบสนองซึ่งกันและกันระหว่างผู้อุปถัมภ์กับผู้รับการอุปถัมภ์ และจะไม่อยู่ในสภาพสมดุลตลอดเวลา

อมรา และปรีชา (2539 : 246) ได้พูดถึงการตีความระบบเครือญาติ และไม่ปฏิเสธว่าคนทั่วไปใช้ เป็นเครื่องมือเพื่อจุดประสงค์อื่น แต่เหตุผลหนึ่งที่ใช้กันนั้นเนื่องมาจากปัจจัยด้านศีลธรรม ข้อเรียกร้องจากญาติเป็นสิ่งที่ปฏิเสธยากด้วยเหตุนี้จึงพบว่าในหลาย ๆ สังคมญาติสมมติเป็นแนวคิดที่สำคัญเป็นอย่างมาก ในสังคมไทยลักษณะ ความสัมพันธ์แบบอุปถัมภ์ ก็มักจะมีการอ้างอิงความเชื่อหรือใช้สำนวนของเครือญาติ การใช้ศัพท์ทางเครือญาติในสังคมไทยเป็นไปอย่างกว้างขวาง เพื่อสร้างความสัมพันธ์ส่วนตัวที่จะช่วยลดการแข่งขันหรือการเอาเปรียบกัน ประการสุดท้ายนี้มีความสำคัญมาก เพราะศัพท์ทางเครือญาติจะครอบคลุมบางส่วนของระบบอุปถัมภ์ และในขณะเดียวกันก็เกี่ยวข้องกับความสัมพันธ์แบบอื่น ๆ อีก เช่น การเป็นญาติโดยตรงหรือเป็นเพื่อนกัน นอกจากนั้น ยังสรุปว่าการอธิบายความสัมพันธ์แบบอุปถัมภ์กับผู้รับอุปถัมภ์ แม้ว่าจะมีความแตกต่างกันไปบ้าง แต่ก็ช่วยให้มีการกำหนดขอบเขตของความสัมพันธ์ทางสังคมชัดเจนขึ้น การจัดองค์กรที่เป็นทางการมักจะขึ้นอยู่กับกฎเกณฑ์ที่เป็นสากลหรือระเบียบราชการ แต่ในทางปฏิบัติกลับถูกครอบงำโดยความสัมพันธ์และข้อผูกมัดส่วนตัว ระบบอุปถัมภ์จึงเป็นสิ่งที่แทรกอยู่ในสถาบันที่เป็นทางการความซื่อจึงมีประโยชน์อยู่และจะมองข้ามไม่ได้

ระบบอุปถัมภ์ในสังคมไทย

อุคม รุ่งเรืองศรี (2531:11) มีความเห็นไว้ว่า สังคมไทยเป็นสังคมที่เรียกร้องให้สมาชิกมีสมรรถภาพในการทำงานให้เกิดความสัมฤทธิ์ผลน้อยกว่าสังคมตะวันตก ผู้ใหญ่ไม่คาดหวังว่าผู้น้อยจะมีสมรรถภาพในการทำงานให้เกิดผลสำเร็จสูง ส่วนผู้น้อยเองจะรู้สึกปลอดภัยกับความคุ้มครองของผู้ใหญ่ การแข่งขันระหว่างผู้ใหญ่ ผู้น้อยจึงไม่มี ความสัมพันธ์ทั้ง 2 ฝ่าย จึงเป็นความสัมพันธ์แบบพ่อลูกแบบผู้ให้ความคุ้มครองหรือผู้อุปถัมภ์กับผู้อยู่ใต้ความคุ้มครอง หรือผู้อยู่ในความอุปถัมภ์ไปในที่สุด

ความสัมพันธ์แบบอุปถัมภ์ การยอมรับความแตกต่าง ในเรื่องฐานะของบุคคลการเน้นการพึ่งผู้อื่นและการยึดมั่นตัวบุคคล ยังคงมีอิทธิพลต่อการปกครองไทยในปัจจุบันดังจะเห็นได้ว่าลักษณะเจ้าขุนมูลนายยังคงอยู่ในระบบราชการไทยค่อนข้างมาก ข้าราชการจำนวนไม่น้อยมีความรู้สึกว่าคุณเป็นนายของประชาชน เหมือนดังเช่นมูลนายเป็นนายของพวกไพร่ ทั้ง ๆ ที่ตามแนวความคิดของระบบราชการสมัยใหม่ ข้าราชการไม่ได้เป็นนายของประชาชนหากแต่เป็นผู้ให้บริการต่าง ๆ ของรัฐไปสู่ประชาชน ภายใต้ขอบเขตแห่งอำนาจหน้าที่ ที่ได้รับมอบหมายจากรัฐ โดยข้าราชการจะได้รับเงินเดือนเป็นผลตอบแทนในการปฏิบัติงาน เงินเดือนเหล่านี้ได้จากภาษีอากรของประชาชน ข้าราชการจึงมีฐานะเป็นผู้รับใช้ประชาชน แต่การกระทำเป็นเช่นนั้นไม่ ข้าราชการกลับรู้สึกว่าคุณเป็นนายของประชาชน และทางฝ่ายประชาชนเองก็ยอมรับ มีความรู้สึกต่อข้าราชการดังเป็นมูลนายของตน มีความกลัวเกรง นอบน้อมและเคารพเชื่อฟังระบบราชการจึงมีอิทธิพลในการควบคุมความคิดและพฤติกรรมทางการเมืองของประชาชนเหมือนระบบไพร่เคยควบคุมวิถีชีวิต และความคิดอ่านของพวกไพร่ในสังคมสมัยเก่า

ส่วนในด้านความสัมพันธ์ระหว่างข้าราชการผู้ใหญ่และข้าราชการผู้น้อยภายในระบบราชการก็ได้รับอิทธิพลลักษณะความสัมพันธ์ของระบบไพร่อยู่ไม่น้อย ระบบราชการไทยยังยึดมั่นในความผูกพันกันเป็นเชิงส่วนตัวตามลักษณะความสัมพันธ์แบบอุปถัมภ์ มากกว่าจะมีความสัมพันธ์กันอย่างเป็นทางการตามระเบียบที่ได้วางไว้ และมีแนวโน้มว่าจะปฏิบัติราชการตามคำสั่งของหัวหน้าโดยไม่มี การโต้แย้ง และไม่มีความคิดริเริ่มใด ๆ เหมือนเช่นมูลนายระดับล่างปฏิบัติต่อมูลนายระดับสูงในสังคมสมัยเก่า

นอกจากลักษณะเจ้าขุนมูลนายที่ปรากฏในระบบราชการแล้ว การอุปถัมภ์ค้ำชูการเน้นการพึ่งผู้อื่น การยึดมั่นในตัวบุคคล ยังคงมีอิทธิพลอยู่มากในสังคมไทย ดังจะเห็นได้ว่า พรรคการเมืองจะเลื่อมหรือจะเจริญรุ่งเรืองก็ขึ้นอยู่กับหัวหน้าพรรคเป็นสำคัญ บุคคลใดแม้จะมีความสามารถเพียงไหนหากไม่ได้รับการอุปถัมภ์ค้ำชูจากผู้ใหญ่ที่มีอำนาจแล้ว ก็มีโอกาสน้อยมากที่จะเจริญก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงานอย่างเต็มที่ ความสามารถในการฝากเนื้อฝากตัวกับผู้ที่มีอำนาจจึงเป็นปัจจัยสำคัญอีกประการหนึ่งนอกเหนือจากปัจจัยเรื่องการศึกษาต่อการเลื่อนตำแหน่งงานและการเลื่อนฐานะในสังคม

นอกจากนั้นชนชั้นนำทางการเมืองและชนชั้นนำทางเศรษฐกิจ ก็มีความสัมพันธ์กันในรูปของการแลกเปลี่ยนประสานผลประโยชน์ซึ่งกันและกันอย่างใกล้ชิด กล่าวคือ ชนชั้นนำทางการเมืองจะให้ความคุ้มครองช่วยเหลือแก่กิจการทางด้านธุรกิจของชนชั้นนำทางเศรษฐกิจ ในขณะที่ชนชั้นนำทางเศรษฐกิจก็จะให้ผลตอบแทนแก่ชนชั้นนำทางการเมืองในรูปของเงินตรา ความสัมพันธ์แบบอุปถัมภ์จึงยังคงมีอยู่ในท่ามกลางความเจริญก้าวหน้าทางสังคมสมัยใหม่ เพียงแต่ความสัมพันธ์ระหว่างผู้อุปถัมภ์และผู้ผู้ได้อุปถัมภ์ที่มีอยู่นั้น ดูเหมือนว่าจะเน้นค่านิยมเรื่อง “การให้” เพื่อ “แลกเปลี่ยน” เป็นหลักใหญ่

ส่วนคำนิยามเรื่อง “กตัญญูทเวทิตี” นั้นดูเหมือนว่าจะลดน้อยลงไปกว่าในสังคมสมัยเก่ามาก (ศุภรัตน์, 2538 : 108)

ระบบอุปถัมภ์ในสังคม (สนิท, 2533 : 25) แบ่งออกได้ 4 รูปแบบ คือ

1. ระบบอุปถัมภ์ที่มีอยู่ในหมู่ญาติ นับว่าเป็นที่เก่าแก่มากระบบหนึ่งในสังคมไทย ตามวัฒนธรรม ความสัมพันธ์ระหว่างญาติอาวุโส (พี่, พ่อ, แม่, ปู่, ย่า, ตา, ยาย) กับญาติผู้น้อง (น้อง, ลูก, หลาน, เหลน) เป็นความสัมพันธ์แบบอุปถัมภ์อย่างชัดเจน และเป็นระบบที่เก่าแก่ที่สุดระบบหนึ่งในสังคมไทย และน่าจะเป็นระบบที่ถาวรที่สุดด้วย

2. ระบบอุปถัมภ์ในหมู่มิตรสหาย ความเป็นเพื่อนในสังคมไทยปรากฏออกมาได้หลายรูปแบบ เช่น เพื่อนเล่น เพื่อนร่วมรุ่น เพื่อนร่วมชั้น เพื่อนสถานศึกษา เพื่อนตาย เป็นต้น ความคาดหวังระหว่างเพื่อนเป็นไปอย่างลึกซึ้งและหนักแน่นมากกว่าบางสังคมเพื่อนในสังคมไทย คาดหวังต่อกันและกันมากกว่า ความเป็นเพื่อนแท้จึงมักจะวัดกันได้ด้วยพฤติกรรมช่วยเหลือเกื้อกูลกันซึ่งกัน หรือการที่เพื่อนซึ่งมีฐานะทางสังคมและเศรษฐกิจสูงกว่าให้ความช่วยเหลือแก่เพื่อนผู้ด้อยฐานะอย่างสม่ำเสมอ ความสัมพันธ์ฉันเพื่อนก็จะแน่นแฟ้นยิ่งขึ้นจนถึงขั้นกลายเป็นญาติสนิทกันได้เพื่อนผู้ที่ได้รับการอุปถัมภ์ทางด้านวัตถุก็จะตอบแทนด้วยการจงรักภักดี การรู้จักบุญคุณ คอยปกป้องเพื่อนผู้ให้ความอุปถัมภ์ด้วยวิธีการต่าง ๆ ตามสติปัญญา และความสามารถที่ตนมีอยู่ การตอบแทนบุญคุณบางครั้งก็แสดงออกด้วยการนำสิ่งเล็ก ๆ น้อย ๆ มาใช้ในโอกาสอันควร

3. ระบบอุปถัมภ์ในองค์กรต่าง ๆ ระบบอุปถัมภ์ต่าง ๆ ไม่ว่าจะเป็นของรัฐหรือของเอกชนก็ตาม มักจะถูกมองในแง่ลบอยู่ตลอดเวลาว่าระบบอุปถัมภ์ ทำให้ระบบการบริหารขาดประสิทธิภาพ ซึ่งก็มีส่วนจริงอยู่บ้าง การใช้ระบบอุปถัมภ์มากเกินไปก็อาจจะทำให้เกิดการระส่ำระสาย เกิดการเสียขวัญ และเสียกำลังใจในการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานอยู่นอกวงอุปถัมภ์ได้เช่นกัน

4. ระบบอุปถัมภ์ ระหว่างอาชีพ เป็นระบบอุปถัมภ์ที่น่าจะมีลักษณะคงทนถาวรน้อยกว่าแบบอื่น ๆ ที่กล่าวมาแล้ว แต่ลักษณะอื่น ๆ ของระบบอุปถัมภ์ก็ยังมีครบ ไม่ว่าจะเป็นเรื่องของการปฏิบัติต่างตอบแทน ความสูงศักดิ์ของผู้อุปถัมภ์และความจงรักภักดีของผู้รับอุปถัมภ์สำหรับสังคมไทยระบบอุปถัมภ์ระหว่างอาชีพหรือข้ามอาชีพนี้ อาจจำแนกได้เป็น 2 กลุ่มใหญ่ ๆ คือ กลุ่มข้าราชการ พ่อค้า กับกลุ่มนักการเมือง ชาวไร่ ชาวนา การอุปถัมภ์ระหว่างข้าราชการและพ่อค้า เป็นไปในรูปแบบของการแลกเปลี่ยนผลประโยชน์ทางด้านวัตถุระหว่างกันมากกว่า คือฝ่ายข้าราชการจะอำนวยความสะดวกประโยชน์บางประการให้แก่พ่อค้า นักธุรกิจ ซึ่งจะเป็นฝ่ายทดแทนบุญคุณหรือตอบแทนด้วยการให้เงินทองหรือทรัพย์สินมีค่าอย่างอื่น ๆ

ส่วนความสัมพันธ์เชิงอุปถัมภ์ระหว่างนักการเมืองกับชาวไร่ ชาวนา นั้น จะเห็นได้ชัดเจนมาก ในระยะเวลาใกล้การเลือกตั้งสมาชิกผู้แทนราษฎร นักการเมืองนั้นมีฐานะทางสังคมและเศรษฐกิจสูงกว่า ชาวไร่ ชาวนา และแน่นอนที่บุคคลเหล่านี้ต้องการคะแนนเสียงจากชาวไร่ ชาวนา แต่ชาวไร่ ชาวนาผู้มีฐานะยากจนก็ต้องการความช่วยเหลือทางด้านวัตถุจากนักการเมืองไม่ว่าจะเป็นเรื่องน้ำถนนหนทาง หรือทรัพย์สินอื่น ๆ (สนิท, 2532 : 29)

สรุปแนวโน้มของการเปลี่ยนแปลงในโครงสร้างของระบบอุปถัมภ์ ในสังคมไทยได้ดังนี้ (พงษ์ศักดิ์, 2540 : 33 – 34)

1. ความสัมพันธ์ตามระบบอุปถัมภ์ท้องถิ่น ส่วนใหญ่ถูกคุกคามอย่างรุนแรงจากการเปลี่ยนแปลงทางสังคม ซึ่งเกิดขึ้นอย่างรวดเร็วจากกระบวนการพัฒนา
2. การเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจ ซึ่งมีลักษณะหลายด้าน (Mor Differentiaion) การเกิดทรัพยากรใหม่ ๆ ทำให้ผู้นำท้องถิ่นสร้างระบบอุปถัมภ์ของตนขึ้นได้ ความสัมพันธ์แบบอุปถัมภ์สมัยใหม่จะมีลักษณะเฉพาะด้านมากขึ้น เช่น ผู้อุปถัมภ์แต่ละคนจะมีอิทธิพลเฉพาะด้าน ซึ่งอาจมีอิทธิพลทางการเมือง หรือการฝากเข้าทำงาน อิทธิพลในระบบราชการ ฯลฯ
3. ระบบอุปถัมภ์ใหม่ ๆ ไม่ค่อยมีลักษณะถาวร มีลักษณะการคัดดวงการใช้ประโยชน์จากความสัมพันธ์ในช่วงสั้น ๆ มากขึ้น มีความสัมพันธ์ทางจิตใจน้อยลง
4. ความสัมพันธ์เชิงอุปถัมภ์แบบใหม่มีลักษณะเชิงเฉพาะด้าน มักจะมาจากภายนอกชุมชนทำให้เกิดความผูกพันทางด้านจิตใจ หรืออารมณ์ความรู้สึกมากนัก การแลกเปลี่ยนเชิงวัตถุหรือการใช้สอย (Instrumental Exchange) เป็นหลัก
5. การเปลี่ยนแปลงทางสังคมที่เกิดขึ้น ทำให้มีการขยายตัวของเมืองของประชาชน ทำให้มีบุคคลประกอบอาชีพอิสระ หรือไม่ค่อยผูกพันกับระบบอุปถัมภ์มากขึ้น การปรากฏตัวของระบบอุปถัมภ์ในสังคมที่พยายามพัฒนาของประชาธิปไตยนั้น เป็นการซ้ำซ้อนของสองค่านิยม ซึ่งทำกันอยู่ย่อมนำไปสู่ความขัดแย้ง

2.2 ระเบียบ คำสั่งที่เกี่ยวข้อง

ระเบียบกระทรวงกลาโหมว่าด้วยการแต่งตั้งยศและการเลื่อนยศของข้าราชการ พ.ศ.2541

(กระทรวงกลาโหม,2541)

โดยที่เป็นการสมควรปรับปรุงระเบียบกระทรวงกลาโหมว่าด้วยการแต่งตั้งยศและการเลื่อนยศของข้าราชการทหารให้เหมาะสมยิ่งขึ้น จึงวางระเบียบไว้ดังต่อไปนี้

ข้อ 1 ระเบียบนี้เรียกว่า “ระเบียบกระทรวงกลาโหมว่าด้วยการแต่งตั้งยศและการเลื่อนยศของข้าราชการทหาร พ.ศ. 2541

ข้อ 2 ระเบียบนี้ให้ใช้บังคับตั้งแต่วันที่ 20 มกราคม 2541 เป็นต้นไป

ข้อ 3 ให้ยกเลิก

3.1 ระเบียบกระทรวงกลาโหมว่าด้วยการแต่งตั้งยศและการเลื่อนยศของข้าราชการทหาร พ.ศ.2541

3.2 ระเบียบกระทรวงกลาโหมว่าด้วยการแต่งตั้งยศและการเลื่อนยศของข้าราชการทหาร (ฉบับที่ 2) พ.ศ.2531

3.3 ระเบียบกระทรวงกลาโหมว่าด้วยการแต่งตั้งยศและการเลื่อนยศของข้าราชการทหาร (ฉบับที่ 3) พ.ศ.2531

3.4 ระเบียบกระทรวงกลาโหมว่าด้วยการแต่งตั้งยศและการเลื่อนยศของข้าราชการทหาร (ฉบับที่ 4) พ.ศ.2533

ข้อ 4 ในระเบียบนี้

4.1 คำว่า “ยศ” หมายความว่า ยศตามที่ยศนั้น ๆ ด้วย

4.2 คำว่า “การแต่งตั้งยศ” หมายถึงการแต่งตั้งผู้ซึ่งเข้ารับราชการทหาร หรือโอนมาจากกระทรวง ทบวง กรม อื่น ให้ดำรงยศทหาร

4.3 คำว่า “การเลื่อนยศ” หมายถึงการเลื่อนยศข้าราชการทหารให้ดำรงยศสูงขึ้น

4.4 คำว่า “จำนวนปีที่รับราชการแต่ละชั้นยศ” หมายถึงจำนวนปีที่ต้องรับราชการอยู่ในแต่ละชั้นยศนั้นๆ ให้เริ่มนับตั้งแต่วันที่ได้รับการบรรจุหรือแต่งตั้งยศโดยไม่นับรวมวันราชการทวิคูณ

4.5 คำว่า “จำนวนปีที่รับราชการรวม” หมายถึง จำนวนปีที่รับราชการนับตั้งแต่วันที่ได้รับการบรรจุเข้ารับราชการเป็นข้าราชการชั้นสัญญาบัตรครั้งแรก แล้วแต่กรณีจนถึงวันที่ได้รับการเลื่อนยศโดยไม่นับรวมวันราชการทวิคูณ

4.6 คำว่า “อนุปริญญา” หมายความว่า หลักสูตรซึ่งกำหนดระยะเวลาศึกษาแล้วเทียบได้ไม่น้อยกว่า สามปีต่อจากชั้นมัธยมศึกษาตอนปลาย ตามที่กำหนดในกฎกระทรวงออกตามความในพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการทหาร พ.ศ.2521

ข้อ 5 หลักเกณฑ์โดยทั่วไปในการแต่งตั้งยศ

การแต่งตั้งยศให้แก่ผู้ซึ่งบรรจุเข้ารับราชการใหม่ ให้แต่งตั้งจากผู้มีคุณสมบัติ ตามข้อบังคับกระทรวงกลาโหมว่าด้วยการแต่งตั้งยศทหาร โดยให้แต่งตั้งยศต่ำสุดก่อน คือ นายทหารประทวน ให้แต่งตั้งยศ สิบตรี จำตรี จำอากาศตรี และนายทหารสัญญาบัตรให้แต่งตั้งยศ ร้อยตรี เรือตรี เรืออากาศตรี เว้นแต่ระเบียบนี้กำหนดไว้เป็นอย่างอื่น

ข้อ 6 การเลื่อนยศต้องมีหลักเกณฑ์ครบถ้วนดังต่อไปนี้

6.1 มีตำแหน่งอัตราที่จะเลื่อนได้ โดยต้องดำรงตำแหน่งที่กำหนดอัตราชั้นยศในวันที่เลื่อนยศถ้าบรรจุให้รักษาราชการในตำแหน่งใดจะขอเลื่อนยศตามอัตราตำแหน่งที่รักษาราชการไม่ได้

6.2 มีจำนวนปีที่รับราชการตามที่กำหนด

6.3 รับเงินเดือนไม่ต่ำกว่าขั้นเงินเดือนชั้นต่ำสุดของยศที่จะเลื่อน ยกเว้นการเลื่อนยศต่ำกว่าชั้นยศ พันตรี นาวาตรี นาวาอากาศตรี ลงไป

ข้อ 7 ผู้อยู่ในตำแหน่งประจำหน่วย (อัตราไม่จำกัดชั้นยศและจำนวน) เพื่อการศึกษาให้ได้รับการเลื่อนยศเป็น ร้อยโท เรือโท เรืออากาศโท และ ร้อยเอก เรือเอก เรืออากาศเอก ได้โดยอนุโลมถือว่าเป็นผู้รองตำแหน่งอัตราที่เลื่อนได้ตามข้อ 6.1

การเลื่อนยศนายทหารสัญญาบัตรที่มีคุณวุฒิทางการศึกษาสูง ซึ่งดำรงว่าที่ยศและมีสิทธิที่จะได้รับการเลื่อนยศสูงขึ้นก่อนกำหนดการรับพระราชทานยศนั้น ๆ ให้ขอเลื่อนยศสูงขึ้นได้ตามวาระการเลื่อนยศ

ข้อ 8 หลักเกณฑ์การนับจำนวนปีที่รับราชการ ให้นับเป็นปี เศษของปีไม่น้อยกว่าแปดเดือนให้นับเป็นหนึ่งปี เศษของเดือนให้นับเป็นหนึ่งเดือน

การนับปีพิเศษให้กระทำเฉพาะการเลื่อนยศครั้งแรก ในระดับ ป.1 (จาก สิบตรี จำตรี จำอากาศตรี หรือ จำสิบตรี พันจำตรี พันจำอากาศตรี แล้วแต่กรณี) และ ระดับ น.1 (จาก ร้อยตรี เรือตรี เรืออากาศตรี) เท่านั้น ส่วนการเลื่อนยศครั้งต่อไป จะต้องนับเต็มปี (12 เดือน) โดยไม่มีการปีพิเศษทั้งจำนวนปีที่รับราชการแต่ละชั้นยศ และจำนวนปีที่รับราชการรวม

ผู้ที่ลาติดตามคู่สมรสซึ่งไปปฏิบัติราชการ ณ ต่างประเทศโดยไม่ได้รับเงินเดือนไม่ให้นับเวลาที่ติดตามคู่สมรสดังกล่าวเป็นเวลารับราชการตามระเบียบนี้

ผู้ที่ถูกส่งพักราชการและทางราชการสั่งให้กลับเข้ารับราชการ โดยจ่ายเงินรายเดือนระหว่างพักราชการให้ครั้งหนึ่ง ให้นับเวลารับราชการระหว่างนั้นเพียงครั้งหนึ่งด้วย

ผู้ที่ถูกงดบำเหน็จประจำปีเพราะมีความผิดในปีใด ให้งดนับปีนั้นในจำนวนปีรับราชการ และปีการครองยศ และให้ระงับการขอเลื่อนยศหรือขอพระราชทานยศในรอบปีนั้นด้วย

ข้อ 9 การเลื่อนยศ

9.1 การขอพระราชทานเลื่อนยศนายทหารสัญญาบัตร ให้กระทำปีละสองครั้ง ครั้งแรกเดือนตุลาคม และครั้งที่สองเดือนเมษายน โดยให้เสนอบัญชีรายชื่อผู้มีสิทธิขอพระราชทานยศ ถึงสำนักงานปลัดกระทรวง ภายในวันที่ 15 กันยายน หรือวันที่ 15 มีนาคม แล้วแต่กรณี ถ้าเสนอขอพระราชทานยศไม่ทันตามกำหนด ให้ขอว่าที่ยศโดยดำเนินการหลังจากที่พระราชทานยศครั้งนั้น ๆ แล้ว

9.2 การขอเลื่อนยศเป็นว่าที่ยศให้ดำเนินการดังนี้

9.2.1 นายทหารสัญญาบัตรที่รับเงินเดือน ระดับ น.1 ให้เสนอบัญชีรายชื่อผู้มีสิทธิครบถ้วนถึงสำนักงานปลัดกระทรวง ภายในวันที่ 15 ของเดือนแล้วให้สำนักงานปลัดกระทรวงดำเนินการขอว่าที่ยศให้ตั้งแต่วันที่ 1 ของเดือนถัดไป ซึ่งกระทำได้ทุกเดือน

9.2.2 นายทหารสัญญาบัตรที่รับเงินเดือน ระดับ น.2 ขึ้นไป มีสิทธิได้รับการเลื่อนยศตั้งแต่วันที่มิถุนายนครบถ้วนตามระเบียบเช่นเดียวกับข้อ 9.2.1

9.3 การเลื่อนยศนายทหารประทวน ที่ครองอัตรา สิบเอก จำเอก จำอากาศเอก หรือ จำสิบเอก พันจำเอก พันจำอากาศเอก เมื่อมีจำนวนปีที่รับราชการครบตามระเบียบในเดือนใด ให้ดำเนินการเลื่อนยศให้ตั้งแต่วันที่ 1 ของเดือนถัดไป ซึ่งกระทำได้ทุกเดือน

ข้อ 10 การแต่งตั้งยศบุคคลซึ่งเข้ารับราชการเป็นนายทหารประทวน โดยปกติให้แต่งตั้งยศเป็นสิบตรี จำตรี จำอากาศตรี ก่อน ยกเว้นบุคคลดังต่อไปนี้ ให้แต่งตั้งยศเป็น จำสิบตรี พันจำตรี พันจำอากาศตรี

10.1 นักเรียนนายสิบ นักเรียนจำ หรือนักเรียนจำอากาศ ซึ่งสำเร็จการศึกษาตามหลักสูตรสามปีต่อจากชั้นมัธยมศึกษาตอนปลาย ตามหลักสูตรของกระทรวงศึกษาธิการหรือเทียบเท่า

10.2 ผู้ได้รับอนุปริญญาหรือประกาศนียบัตรวิชาชีพเทียบเท่าอนุปริญญาจากสถาบันการศึกษาทั้งในประเทศและต่างประเทศ

10.3 ผู้ได้รับปริญญาจากสถาบันการศึกษาในต่างประเทศซึ่งเทียบเท่ากับ ผู้ได้รับอนุปริญญาจากสถาบันการศึกษาในประเทศ

ข้อ 11 การเลื่อนยศของนายทหารประทวน

11.1 ผู้ซึ่งจะได้รับการพิจารณาเลื่อนยศ โดยปกติต้องมีเวลารับราชการในแต่ละชั้นยศไม่น้อยกว่าจำนวนปีที่รับราชการแต่ละชั้นยศ หรือ ไม่น้อยกว่าจำนวนปีที่รับราชการรวม ตามที่กำหนดไว้ดังนี้

ยศทหาร			จำนวนปีที่รับราชการ แต่ละชั้นยศ	จำนวนปีที่รับ ราชการรวม
สิบตรี	จ่าตรี	จ่าอากาศตรี	3 ปี	3 ปี
สิบโท	จ่าโท	จ่าอากาศโท	3 ปี	6 ปี
สิบเอก	จ่าเอก	จ่าอากาศเอก	3 ปี	9 ปี
จ่าสิบตรี	พันจ่าตรี	พันจ่าอากาศตรี	1 ปี	10 ปี
จ่าสิบโท	พันจ่าโท	พันจ่าอากาศโท	1 ปี	11 ปี
จ่าสิบเอก	พันจ่าเอก	พันจ่าอากาศเอก	-	-

ในกรณีที่เลื่อนยศโดยใช้จำนวนปีที่รับราชการรวม ต้องมีเวลารับราชการในชั้นยศที่ดำรงอยู่ก่อนการพิจารณาเลื่อนยศไม่น้อยกว่า 1 ปี

11.2 โดยปกตินายทหารประทวนซึ่งจะได้รับการพิจารณาเลื่อนยศ ต้องมีจำนวนปีที่รับราชการตามข้อ 11.1 ยกเว้นกรณีดังต่อไปนี้

11.2.1 นักเรียนนายสิบ นักเรียนจ่า หรือนักเรียนจ่าอากาศ ซึ่งสำเร็จการศึกษาคามหลักสูตรต่อจากชั้นมัธยมศึกษาตอนต้น ตามหลักสูตรของกระทรวงศึกษาธิการหรือเทียบเท่า ให้เป็นไปดังนี้

11.2.1.1 สำเร็จตามหลักสูตรหนึ่งปี ให้รับราชการในชั้นยศ สิบตรี จ่าตรี
จ่าอากาศตรี 2 ปี

11.2.1.2 สำเร็จตามหลักสูตรสองปี ให้รับราชการในชั้นยศ สิบตรี จ่าตรี
จ่าอากาศตรี 1 ปี

11.2.1.3 สำเร็จตามหลักสูตรสามปี ให้รับราชการในชั้นยศ สิบตรี จ่าตรี
จ่าอากาศตรี 1 ปี และชั้นยศ สิบโท จ่าโท จ่าอากาศโท 2 ปี

11.2.1.4 สำเร็จตามหลักสูตรสี่ปี ให้รับราชการในชั้นยศ สิบตรี จ่าตรี
จ่าอากาศตรี 1 ปี และชั้นยศ สิบโท จ่าโท จ่าอากาศโท 1 ปี

11.2.2 นักเรียนนายสิบ นักเรียนจ่า หรือนักเรียนจ่าอากาศ ซึ่งสำเร็จการศึกษาคามหลักสูตรต่อจากชั้นมัธยมศึกษาตอนปลาย ตามหลักสูตรของกระทรวงศึกษาธิการหรือเทียบเท่า ให้เป็นไปดังนี้

11.2.2.1 สำเร็จตามหลักสูตรหนึ่งปี ให้รับราชการในชั้นยศ สิบตรี จำตรี
จ่าอากาศตรี 1 ปี และชั้นยศ สิบโท จ่าโท จ่าอากาศโท 2 ปี

11.2.2.2 สำเร็จตามหลักสูตรสองปี ให้รับราชการในชั้นยศ สิบตรี จำตรี
จ่าอากาศตรี 1 ปี และชั้นยศ สิบโท จ่าโท จ่าอากาศโท 1 ปี

11.2.3 ผู้ได้รับประกาศนียบัตรวิชาพยาบาลผดุงครรภ์และอนามัยของ
กองทัพบก กองทัพเรือ กองทัพอากาศ หรือสถาบันการศึกษาอื่นที่ทางราชการรับรอง ซึ่งมีหลักสูตร
กำหนดเวลาศึกษาไม่น้อยกว่าสี่ปีต่อจากชั้นมัธยมศึกษาตอนต้น ตามหลักสูตรของกระทรวงศึกษาธิการ
หรือเทียบเท่า ให้รับราชการในชั้นยศ สิบตรี จำตรี จ่าอากาศตรี 1 ปี และชั้นยศ สิบโท จ่าโท จ่าอากาศโท
1 ปี

11.2.4 ผู้สำเร็จการศึกษาตั้งแต่ชั้นมัธยมศึกษาตอนต้น ตามหลักสูตรของ
กระทรวงศึกษาธิการขึ้นไปหรือเทียบเท่า ซึ่งเป็นทหารกองหนุนประเภทที่ 1 ให้รับราชการในชั้นยศ
สิบตรี จำตรี จ่าอากาศตรี 2 ปี

11.2.5 นายทหารประทวนกองประจำการยศ สิบตรี จำตรี จ่าอากาศตรี ซึ่งมีพื้น
ความรู้วิชาสามัญ หรือวิชาการพิเศษตามที่กระทรวงกลาโหมกำหนด ที่ส่วนราชการรับสมัครต้องการเมื่อ
พ้นจากกองประจำการตามกฎหมายว่าด้วยการรับราชการทหาร แล้วสมัครเข้ารับราชการเป็นทหาร
ประจำการต่อหรือสมัครเข้ารับราชการใหม่ ให้รับราชการในชั้นยศ สิบตรี จำตรี จ่าอากาศตรี 2 ปี

11.2.6 ผู้ได้รับประกาศนียบัตรวิชาชีพจากสถาบันการศึกษาในประเทศหรือ
เทียบเท่า เข้ารับราชการในตำแหน่งหน้าที่หลักที่ต้องใช้วิชาชีพนั้น ให้เป็นไปดังนี้

11.2.6.1 ผู้ได้รับประกาศนียบัตรเปรียญธรรมประโยคหก ประโยคเจ็ด
หรือประโยคแปด ตามหลักสูตรการศึกษาของคณะสงฆ์ ให้รับราชการในชั้นยศ สิบตรี จำตรี จ่าอากาศตรี
2 ปี

11.2.6.2 ผู้สำเร็จการศึกษาหลักสูตร ผู้ช่วยพยาบาลจาก
สถาบันการศึกษาของกองทัพบก กองทัพเรือ หรือกองทัพอากาศ ซึ่งมีหลักสูตรกำหนดเวลาศึกษาหนึ่งปี
ต่อจากชั้นมัธยมศึกษาตอนต้น ตามหลักสูตรของกระทรวงศึกษาธิการหรือเทียบเท่า ให้รับราชการในชั้น
ยศ สิบตรี จำตรี จ่าอากาศตรี 2 ปี

11.2.6.3 ผู้ได้รับประกาศนียบัตรวิชาชีพที่ทางราชการรับรองซึ่งสำเร็จ
การศึกษาตามหลักสูตรต่อจากชั้นมัธยมศึกษาตอนต้น ตามหลักสูตรของกระทรวงศึกษาธิการหรือ
เทียบเท่า ให้เป็นไปดังนี้

11.2.6.3.1 สำเร็จตามหลักสูตรหนึ่งปี ให้รับราชการในชั้นยศ
สิบตรี จำตรี จ่าอากาศตรี 2 ปี

11.2.6.3.2 สำเร็จตามหลักสูตรสองปี ให้รับราชการในชั้นยศ
สิบตรี จ่าตรี จ่าอากาศตรี 1 ปี

11.2.6.3.3 สำเร็จตามหลักสูตรสามปี ให้รับราชการในชั้นยศ
สิบตรี จ่าตรี จ่าอากาศตรี 1 ปี และชั้นยศ สิบโท จ่าโท จ่าอากาศโท 2 ปี

11.2.6.4 ผู้ได้รับประกาศนียบัตรวิชาชีพที่ทางราชการรับรองซึ่งสำเร็จ
การศึกษาตามหลักสูตรต่อจากชั้นมัธยมศึกษาตอนปลาย ตามหลักสูตรของกระทรวงศึกษาธิการหรือ
เทียบเท่า ให้เป็นไปดังนี้

11.2.6.4.1 สำเร็จตามหลักสูตรหนึ่งปี ให้รับราชการในชั้นยศ
สิบตรี จ่าตรี จ่าอากาศตรี 1 ปี และชั้นยศ สิบโท จ่าโท จ่าอากาศโท 2 ปี

11.2.6.4.2 สำเร็จตามหลักสูตรสองปี ให้รับราชการในชั้นยศ
สิบตรี จ่าตรี จ่าอากาศตรี 1 ปี และชั้นยศ สิบโท จ่าโท จ่าอากาศโท 1 ปี

11.2.7 ผู้สำเร็จการศึกษาชั้นสูงสุดของระดับมัธยมศึกษาตอนปลายตาม
หลักสูตรของกระทรวงศึกษาธิการหรือเทียบเท่า ให้เป็นไปดังนี้

11.2.7.1 ผู้ได้รับประกาศนียบัตรมัธยมศึกษาตอนปลาย(วิชาอาชีพ1)
ให้รับราชการในชั้นยศ สิบตรี จ่าตรี จ่าอากาศตรี 2 ปี

11.2.7.2 ผู้ได้รับประกาศนียบัตรมัธยมศึกษาตอนปลาย(วิชาอาชีพ 2)
ให้รับราชการในชั้นยศ สิบตรี จ่าตรี จ่าอากาศตรี 1 ปี และชั้นยศ สิบโท จ่าโท จ่าอากาศโท 2 ปี

11.2.8 นักเรียนคูริยางค์ของกองทัพบก กองทัพเรือ หรือกองทัพอากาศซึ่งสำเร็จ
การศึกษามตามหลักสูตร 5 ปี ต่อจากชั้นประถมศึกษาปีที่หก ตามหลักสูตรของกระทรวงศึกษาธิการหรือ
เทียบเท่า ให้รับราชการในชั้นยศ สิบตรี จ่าตรี จ่าอากาศตรี 2 ปี

11.3 ผู้สำเร็จการศึกษาจากสถาบันการศึกษาในต่างประเทศที่ทางราชการรับรองตามที่
กระทรวงกลาโหมกำหนด ให้รับราชการในชั้นยศโดยอนุโลมตามหลักเกณฑ์ที่กำหนดไว้ในข้อ 11.2

ข้อ 12 การเลื่อนฐานะนายทหารประทวนเป็นนายทหารสัญญาบัตร คงถือปฏิบัติตามข้อบังคับ
กระทรวงกลาโหมว่าด้วยการแต่งตั้งยศทหาร

ข้อ 13 การแต่งตั้งยศบุคคลซึ่งเข้ารับราชการเป็นนายทหารสัญญาบัตรให้แต่งตั้งยศเป็น ร้อยตรี
เรือตรี เรืออากาศตรี ก่อน

ข้อ 14 การเลื่อนยศของนายทหารสัญญาบัตร

14.1 ผู้ซึ่งจะได้รับการพิจารณาเลื่อนยศ โดยปกติต้องมีเวลารับราชการในแต่ละชั้นยศไม่
น้อยกว่าจำนวนปีที่รับราชการแต่ละชั้นยศ หรือ ไม่น้อยกว่าจำนวนปีที่รับราชการรวม ตามที่กำหนดไว้
ดังนี้

ยศทหาร			จำนวนปีที่รับ ราชการแต่ละ ชั้นยศ	จำนวนปีที่รับ ราชการรวม
ร้อยตรี	เรือตรี	เรืออากาศตรี	3 ปี	3 ปี
ร้อยโท	เรือโท	เรืออากาศโท	4 ปี	7 ปี
ร้อยเอก	เรือเอก	เรืออากาศเอก	4 ปี	11 ปี
พันตรี	นาวาตรี	นาวาอากาศตรี	3 ปี	14 ปี
พันโท	นาวาโท	นาวาอากาศโท	3 ปี	17 ปี
พันเอก	นาวาเอก	นาวาอากาศเอก	3 ปี	20 ปี
พลจัตวา	พลเรือจัตวา	พลอากาศจัตวา	2 ปี	22 ปี
(พันเอกพิเศษ)	(นาวาเอกพิเศษ)	(นาวาอากาศเอกพิเศษ)	-	-
พลตรี	พลเรือตรี	พลอากาศตรี	-	-
พลโท	พลเรือโท	พลอากาศโท	-	-
พลเอก	พลเรือเอก	พลอากาศเอก	-	-
จอมพล	จอมพลเรือ	จอมพลอากาศ	-	-

ในกรณีที่เลื่อนยศโดยใช้จำนวนปีที่รับราชการรวม เฉพาะยศ ร้อยตรี เรือตรี หรือเรืออากาศตรี จนถึง พันเอก นาวาเอก หรือนาวาอากาศเอก ต้องมีเวลารับราชการในชั้นยศที่ดำรงอยู่ก่อนการพิจารณาเลื่อนยศไม่น้อยกว่า 2 ปี

14.2 โดยปกติ นายทหารสัญญาบัตรซึ่งจะได้รับการพิจารณาเลื่อนยศ ต้องมีจำนวนปีที่รับราชการตามข้อ 14.1 ยกเว้นกรณีดังต่อไปนี้

14.2.1 นักเรียนนายร้อย นักเรียนนายเรือ นักเรียนนายเรืออากาศ และนักเรียนนายทหารแผนที่ ซึ่งสำเร็จการศึกษาเข้ารับราชการเป็นนายทหารสัญญาบัตร ให้เป็นไปดังนี้

14.2.1.1 สอบได้ชั้นปีที่สี่ ให้รับราชการในชั้นยศ ร้อยตรี เรือตรี เรืออากาศตรี 3 ปี ร้อยโท เรือโท เรืออากาศโท 3 ปี

14.2.1.2 สอบได้ชั้นปีที่ห้า ให้รับราชการในชั้นยศ ร้อยตรี เรือตรี เรืออากาศตรี 2 ปี ร้อยโท เรือโท เรืออากาศโท 3 ปี

14.2.2 ผู้ได้รับปริญญาหรือประกาศนียบัตรวิชาชีพในประเทศเข้ารับราชการเป็นข้าราชการทหารชั้นสัญญาบัตร ในตำแหน่งหน้าที่หลักที่ต้องใช้วิชาชีพนั้น ให้เป็นไปดังนี้

14.2.2.1 ผู้ได้รับปริญญาหรือประกาศนียบัตรวิชาชีพเทียบได้ไม่ต่ำกว่า ปริญญาตรี ซึ่งมีหลักสูตรกำหนดเวลาศึกษาไม่น้อยกว่าสี่ปี ให้รับราชการในชั้นยศ ร้อยตรี เรือตรี เรืออากาศตรี 3 ปี ร้อยโท เรือโท เรืออากาศโท 3 ปี

14.2.2.2 ผู้ได้รับปริญญาหรือประกาศนียบัตรวิชาชีพเทียบได้ไม่ต่ำกว่า ปริญญาตรี ซึ่งมีหลักสูตรกำหนดเวลาศึกษาไม่น้อยกว่าห้าปี ให้รับราชการในชั้นยศ ร้อยตรี เรือตรี เรืออากาศตรี 2 ปี ร้อยโท เรือโท เรืออากาศโท 3 ปี

14.2.2.3 ผู้ได้รับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูงสาขาสถาปัตยกรรมไทย หรือเทียบเท่า ซึ่งมีหลักสูตรกำหนดเวลาศึกษารวมทั้งปริญญาตรีไม่น้อยกว่าหกปี ให้รับราชการในชั้นยศ ร้อยตรี เรือตรี เรืออากาศตรี 2 ปี ร้อยโท เรือโท เรืออากาศโท 3 ปี ร้อยเอก เรือเอก เรืออากาศเอก 3 ปี

14.2.2.4 ผู้ได้รับปริญญาตรีทางทันตแพทยศาสตร์ หรือสัตว แพทยศาสตร์ ซึ่งมีหลักสูตรกำหนดเวลาศึกษาไม่น้อยกว่าหกปี ให้รับราชการในชั้นยศ ร้อยตรี เรือตรี เรืออากาศตรี 2 ปี ร้อยโท เรือโท เรืออากาศโท 3 ปี ร้อยเอก เรือเอก เรืออากาศเอก 3 ปี

14.2.2.5 ผู้ได้รับปริญญาตรีทางแพทยศาสตร์ ซึ่งมีหลักสูตรกำหนดเวลา ศึกษาไม่น้อยกว่าหกปี และได้รับใบอนุญาตประกอบวิชาชีพเวชกรรมแล้ว ให้รับราชการในชั้นยศ ร้อย ตรี เรือตรี เรืออากาศตรี 2 ปี ร้อยโท เรือโท เรืออากาศโท 2 ปี ร้อยเอก เรือเอก เรืออากาศเอก 3 ปี

ผู้ซึ่งได้รับปริญญาตรีทางแพทยศาสตร์ และได้รับวุฒิบัตรแสดงว่าเป็นผู้ มีความรู้ความชำนาญในการประกอบวิชาชีพแพทย์เฉพาะทาง โดยศึกษาและฝึกหัดงานมีกำหนดเวลาไม่ น้อยกว่าสามปี ให้รับราชการในชั้นยศ ร้อยตรี เรือตรี เรืออากาศตรี ๑ ปี ร้อยโท เรือโท เรืออากาศโท ๒ ปี ร้อยเอก เรือเอก เรืออากาศเอก ๒ ปี

14.2.2.6 ผู้ได้รับปริญญาโท ซึ่งมีหลักสูตรกำหนดเวลาศึกษารวมทั้ง ปริญญาตรีไม่น้อยกว่าหกปี ให้รับราชการในชั้นยศ ร้อยตรี เรือตรี เรืออากาศตรี 2 ปี ร้อยโท เรือโท เรืออากาศโท 3 ปี ร้อยเอก เรือเอก เรืออากาศเอก 3 ปี

14.2.2.7 ผู้ได้รับปริญญาโท ซึ่งมีหลักสูตรกำหนดเวลาศึกษารวมทั้ง ปริญญาตรีไม่น้อยกว่าเจ็ดปี ให้รับราชการในชั้นยศ ร้อยตรี เรือตรี เรืออากาศตรี 2 ปี ร้อยโท เรือโท เรืออากาศโท 2 ปี ร้อยเอก เรือเอก เรืออากาศเอก 3 ปี

14.2.2.8 ผู้ได้รับปริญญาโท ซึ่งมีหลักสูตรกำหนดเวลาศึกษารวมทั้ง ปริญญาตรีไม่น้อยกว่าแปดปี ให้รับราชการในชั้นยศ ร้อยตรี เรือตรี เรืออากาศตรี 1 ปี ร้อยโท เรือโท เรืออากาศโท 2 ปี ร้อยเอก เรือเอก เรืออากาศเอก 3 ปี

14.2.2.9 ผู้ได้รับปริญญาเอก ให้รับราชการในชั้นยศ ร้อยตรี เรือตรี เรืออากาศตรี 2 ปี ร้อยโท เรือโท เรืออากาศโท 2 ปี ร้อยเอก เรือเอก เรืออากาศเอก 2 ปี

14.2.3 ผู้สำเร็จการศึกษาจากโรงเรียนทหารในต่างประเทศ ตามที่กระทรวงกลาโหมกำหนด เข้ารับราชการเป็นนายทหารสัญญาบัตร ให้เป็นไปดังนี้

14.2.3.1 หลักสูตรการศึกษาตั้งแต่สี่ปีขึ้นไป ให้รับราชการในชั้นยศ ร้อยตรี เรือตรี เรืออากาศตรี 2 ปี ร้อยโท เรือโท เรืออากาศโท 3 ปี

14.2.3.2 หลักสูตรการศึกษาสามปี ให้รับราชการในชั้นยศ ร้อยตรี เรือตรี เรืออากาศตรี 3 ปี ร้อยโท เรือโท เรืออากาศโท 3 ปี

14.2.4 ผู้ได้รับปริญญาหรือประกาศนียบัตรวิชาชีพจากสถาบันการศึกษาในต่างประเทศ ซึ่งเทียบเท่าปริญญาในประเทศที่ทางราชการรับรองในการบรรจุเข้ารับราชการเป็นข้าราชการทหารชั้นสัญญาบัตร ให้รับราชการในชั้นยศโดยอนุโลมตามหลักเกณฑ์ที่กำหนดไว้ในข้อ 14.2.2 เว้นแต่กรณีที่ราคาค่าวุฒิต่ำกว่าปริญญาตรีตามข้อ 14.2.2.1 ให้รับราชการในชั้นยศตามหลักเกณฑ์ที่กำหนดไว้ในข้อ 14.1

14.2.5 นายทหารสัญญาบัตรที่เลื่อนฐานะจากนายทหารประทวนเนื่องจากสำเร็จการศึกษาในประเทศหรือต่างประเทศ ได้รับปริญญาหรือประกาศนียบัตรวิชาชีพเทียบได้ไม่ต่ำกว่าปริญญาที่ทางราชการรับรอง ให้รับราชการในชั้นยศโดยอนุโลมตามหลักเกณฑ์ที่กำหนดไว้ในข้อ 14.2.2

ข้อ 15 การนับจำนวนปีของผู้ที่ได้รับปริญญาโท หรือปริญญาเอกจากสถาบันการศึกษาที่ทางราชการรับรอง ให้นับจำนวนปีตามที่หลักสูตรกำหนด โดยให้นับจำนวนปีหลักสูตรปริญญาโท หรือปริญญาเอกต่อจากจำนวนปีหลักสูตรปริญญาตรีของสถานศึกษานั้น ๆ

การใช้สิทธิในการนับจำนวนปีที่รับราชการของผู้ที่ศึกษาเพิ่มเติมและได้รับปริญญาสูงขึ้นจะเริ่มนับตั้งแต่วันที่หน่วยต้นสังกัดลงทะเบียนรับผลการศึกษาไว้ และต้องเป็นการบรรจุในตำแหน่งหน้าที่หลักที่ต้องใช้วิชานั้น

ข้อ 16 การเลื่อนยศและหรือตำแหน่ง ให้ส่วนราชการขึ้นตรงต่อกระทรวงกลาโหม กองทัพบก กองทัพเรือ หรือกองทัพอากาศ กำหนดให้มีคณะกรรมการขึ้นพิจารณาตามความเหมาะสม โดยไม่ขัดต่อระเบียบนี้

ข้อ 17 ข้าราชการทหารผู้ซึ่งกระทรวงกลาโหมรับโอนมาจากกระทรวง ทบวง กรม หรือส่วนราชการอื่น ให้ปฏิบัติดังนี้

17.1 ผู้ซึ่งรับราชการก่อนวันใช้ระเบียบนี้ ให้นับจำนวนปีที่รับราชการในแต่ละชั้นยศตั้งแต่วันที่ระบุในคำสั่งหรือประกาศในราชกิจจานุเบกษาที่มีผลใช้บังคับ ส่วนจำนวนปีที่รับราชการรวมให้เริ่มนับตั้งแต่วันที่คำสั่งของส่วนราชการต้นสังกัดบรรจุเข้ารับราชการ

17.2 ผู้ซึ่งรับราชการหลังวันที่ใช้ระเบียบนี้ ให้แต่งตั้งยศโดยพิจารณาเป็นรายบุคคลตามตำแหน่งอัตราข้าราชการทหารที่เทียบเท่าตำแหน่งอัตราข้าราชการพลเรือนที่ผู้นั้นครองอยู่ในขณะโอนการนับจำนวนปีที่รับราชการรวมและจำนวนปีที่รับราชการแต่ละชั้นยศเป็นไปตามข้อ 17.1

17.3 ผู้ซึ่งโอนมาเป็นข้าราชการทหารชั้นสัญญาบัตร หากเริ่มรับราชการตั้งแต่เป็นข้าราชการพลเรือนต่ำกว่าระดับ 3 ให้เริ่มนับจำนวนปีที่รับราชการตั้งแต่วันที่ให้มีคำสั่งให้เป็นข้าราชการพลเรือนระดับ 3 หรือเทียบเท่า

ข้อ 18 ข้าราชการทหารที่ออกจากราชการไปแล้วและกลับเข้ารับราชการก่อนหรือหลังวันประกาศใช้ระเบียบนี้ ให้นับจำนวนปีที่รับราชการแต่ละชั้นยศ และจำนวนปีที่รับราชการรวมตั้งแต่วันที่มิคำสั่งบรรจุเข้ารับราชการครั้งแรกจนถึงปีที่ออกจากราชการ และตั้งแต่วันที่มิคำสั่งให้กลับเข้ารับราชการใหม่

ข้อ 19 ทหารหญิงผู้ซึ่งได้รับการคืนสภาพจากข้าราชการกลาโหมพลเรือน ให้นับจำนวนปีที่รับราชการแต่ละชั้นยศเฉพาะชั้นยศที่ได้รับการแต่งตั้งเมื่อเปลี่ยนสภาพเป็นข้าราชการทหารตั้งแต่วันที่มิคำสั่งให้ครองตำแหน่งและรับเงินเดือนตามอัตราตำแหน่งชั้นยศนั้น

ข้อ 20 การแต่งตั้งยศข้าราชการกลาโหมพลเรือนผู้ซึ่งมีสัญชาติไทย แต่บิดามารดาไม่ใช่เป็นผู้มีสัญชาติไทยโดยกำเนิด เมื่อรับราชการติดต่อกันครบกำหนดตามระเบียบกระทรวงกลาโหมว่าด้วยการกำหนดสัญชาติของผู้ซึ่งจะบรรจุเข้ารับราชการเป็นนายทหารสัญญาบัตรประจำการ นายทหารประทวนประจำการ หรือ พลทหารประจำการ (พลทหารอาสาสมัคร) แล้ว ให้ขอแต่งตั้งยศโดยพิจารณาเป็นรายบุคคลตามตำแหน่งอัตราข้าราชการทหารที่เทียบเท่าตำแหน่งอัตราข้าราชการกลาโหมพลเรือนที่ผู้นั้นครองอยู่ในขณะรับราชการ โดยนับจำนวนปีที่รับราชการในแต่ละชั้นยศตามข้อ 11 หรือข้อ 14 แล้วแต่กรณี นับตั้งแต่วันที่มิคำสั่งบรรจุเข้าเป็นข้าราชการกลาโหมพลเรือน

ข้อ 21 พันเอก นาวาเอก นาวาอากาศเอก อัตราเงินเดือน พันเอกพิเศษ นาวาเอกพิเศษ นาวาอากาศเอกพิเศษ ให้ถือว่าเป็น พลจัตวา พลเรือจัตวา พลอากาศจัตวา ตามระเบียบนี้ด้วย

หลักเกณฑ์ทั่วไปในการเลื่อนฐานะนายทหารประทวนยศ.จ.ส.อ.เป็นนายทหารสัญญาบัตร (ประเภทไม่มีวุฒิ) (กองพลทหารม้าที่ 1, 2548)

1. นายทหารประทวนยศ จ.ส.อ. ผู้มีสิทธิจะได้รับคัดเลือกเป็นนายทหารสัญญาบัตรจะต้องมีคุณลักษณะและวิทยฐานะถูกต้องตามข้อบังคับ กท.ว่าด้วย การแต่งตั้งยศทหาร พ.ศ.2507 และข้อบังคับ กท. ว่าด้วยการแต่งตั้งยศทหาร (ฉบับที่ 5) พ.ศ.2517 ข้อ 11, 12.7.1, 12.7.2, 12.7.3, 12.10, 12.11 หรือข้อ 23 ซึ่งจะครบกำหนดแต่งตั้งยศชั้นสัญญาบัตรได้ภายใน 30 ก.ย.ของแต่ละปี สำหรับผู้ที่ยังมิได้ทำหน้าที่นายทหารสัญญาบัตรก็ให้อยู่ในข่ายเป็นผู้มีสิทธิได้รับการพิจารณา เช่นเดียวกัน ต่อเมื่อได้รับการ

คัดเลือกตามหลักเกณฑ์ของคำสั่งนี้ และอยู่ในโควตาการเลื่อนฐานะเป็นนายทหารสัญญาบัตรของหน่วย ตามที่ ทบ. แบ่งมอบให้แล้ว จึงให้หน่วยออกคำสั่งให้นายทหารประทวนยศ จ.ส.อ. ที่ได้รับการคัดเลือก ตามโควตาทำหน้าที่นายทหารสัญญาบัตร เพื่อให้มีคุณสมบัติครบถ้วน ตามข้อบังคับ กท. ดังกล่าว ก่อนการรายงานขอแต่งตั้งยศเป็นนายทหารสัญญาบัตรภายใน 30 ก.ย.ของปีงบประมาณที่ได้รับ โควตา การเลื่อนฐานะนายทหารประทวนยศ จ.ส.อ. เป็นนายทหารสัญญาบัตร

2. นายทหารประทวนผู้มีสิทธิเลื่อนฐานะเป็นนายทหารสัญญาบัตร ตามอนุมติหลักการของ ผบ.ทบ. ท้ายหนังสือ กพ.ทบ.ที่ กท 0315/18930 ลง 24 ธ.ค.17 เรื่อง หลักการในการเลื่อนฐานะนาย ทหารประทวนที่ได้รับอนุปริญญา, ประกาศนียบัตรวิชาการศึกษาชั้นสูง และประกาศนียบัตรซึ่งเทียบ ได้ไม่ต่ำกว่าวิชาการศึกษาชั้นสูง เป็นนายทหารสัญญาบัตร ไม่อยู่ในข่ายที่จะต้องคัดเลือกตามคำสั่งนี้ โดยหน่วยสามารถดำเนินการตามอนุมติ ผบ.ทบ. ดังกล่าวได้ หรือจะดำเนินการตามคำสั่งฉบับนี้ก็ได้

3. นายทหารประทวนยศ จ.ส.อ. ซึ่งมีคุณลักษณะและวิทยฐานะตามข้อบังคับ กท.ว่าด้วยการ แต่งตั้งยศ พ.ศ.๒๕๐๗ และข้อบังคับ กท. ว่าด้วยการแต่งตั้งยศทหาร (ฉบับที่ 5) พ.ศ.2517 ข้อ 11, 12.4 และ 12.6.2 หน่วยสามารถพิจารณาคัดเลือกเพื่อเลื่อนฐานะเป็นนายทหารสัญญาบัตร ได้ตาม ตำแหน่งว่างที่สามารถบรรจุได้ภายใน 30 ก.ย. ของแต่ละปี โดยไม่กำหนดเป็นโควตาประจำปี (ข้อนี้ หมายถึงการเลื่อนฐานะของนายทหารประทวนซึ่งเคยเป็นนักเรียนทหารสอบตกชั้นปีที่ 3 ของ โรงเรียน ทหารที่เมื่อสำเร็จการศึกษาแล้วจะได้เป็นนายทหารสัญญาบัตร และผู้ที่สำเร็จวิชาชีพพยาบาลผดุงครรภ์ และอนามัย)

4. การดำเนินการในการคัดเลือก

4.1 ทบ.จะกำหนดโควตาการเลื่อนฐานะนายทหารประทวนยศ จ.ส.อ. เป็นนายทหารสัญญา บัตรให้แก่หน่วย นขต.ทบ. เป็นปี ๆ ตามเกณฑ์ที่เหมาะสม

4.2 ให้ นขต.ทบ. จัดตั้งคณะกรรมการของหน่วยขึ้นพิจารณาคัดเลือก จ.ส.อ. เพื่อเลื่อนฐานะ เป็นนายทหารสัญญาบัตร และ นขต.ทบ.อาจพิจารณาแต่งตั้งกรรมการของหน่วยรองได้ตามความ เหมาะสม โดยให้มีจำนวนกรรมการ 5 – 11 คน ส่วนหลักเกณฑ์การพิจารณาคัดเลือกนายทหาร ประทวนยศ จ.ส.อ.เป็นนายทหารสัญญาบัตร ให้ดำเนินการตามหลักเกณฑ์ในรายละเอียดตามผนวก ข.

4.3 เมื่อหน่วยได้ดำเนินการตามข้อ 4.2 แล้ว ให้ดำเนินการต่อไปนี้.-

4.3.1 นขต.ทบ. รายงานผลการคัดเลือกพร้อมรายชื่อ จ.ส.อ. ที่ได้รับการคัดเลือกแล้ว มายัง ทบ. โดยผ่าน กพ.ทบ. เพื่อขออนุมัติตัวบุคคลใน ส.ค.

4.3.2 ทบ.โดย ยศ.ทบ. จัดอบรม จ.ส.อ. เพื่อเลื่อนฐานะเป็นนายทหารสัญญาบัตรและ ออกใบรับรองผลการอบรมให้ จ.ส.อ. เหล่านั้นตามหลักเกณฑ์ที่กำหนด

4.3.3 งบประมาณในการอบรม ให้ ยศ.ทบ. เสนอขอตั้งงบประมาณการอบรม จ.ส.อ. เลื่อนฐานะเป็นนายทหารสัญญาบัตรเป็นส่วนรวมไว้ที่ ยศ.ทบ. โดยประสานกับ นชด.ทบ. ที่เกี่ยวข้อง

หลักเกณฑ์การพิจารณาคัดเลือกนายทหารประทวนยศ จ.ส.อ. เป็น นายทหารสัญญาบัตร (ประเภทไม่มีวุฒิ) (กองพลทหารม้าที่ 1, 2548)

การพิจารณาคัดเลือกให้ดำเนินการเป็น 2 ขั้นตอน ดังนี้.-

1. ขั้นที่ 1 การคัดเลือก ให้คัดเลือกตามคุณสมบัติและส่วนประกอบอื่น ๆ 5 ข้อ ซึ่งได้ให้น้ำหนักคะแนนไว้ รวม 100 คะแนน ดังนี้.-

- | | | |
|---------|---|--------------|
| 1.1 | การศึกษา (วุฒิที่ใช้ในการบรรจุ) ให้คะแนนเต็ม 20 คะแนน ตามลำดับ ดังนี้.- | |
| 1.1.1 | สำเร็จจาก รร.นายสิบ หรืออาชีวศึกษา (ม.ศ.6) | ให้ 20 คะแนน |
| 1.1.2 | สำเร็จชั้น ม.ศ.3 หรือ ม.6 หรือเทียบเท่า | ให้ 16 คะแนน |
| 1.1.3 | สำเร็จต่ำกว่า ม.ศ.3 หรือ ม.6 | ให้ 12 คะแนน |
| 1.2 | อาวุโส ให้คะแนน 20 คะแนน มีรายละเอียด ดังนี้.- | |
| 1.2.1 | ชั้นเงินเดือนให้ 10 คะแนน ตามลำดับดังนี้.- | |
| 1.2.1.1 | เงินเดือนระดับ ป.2 ชั้น 4 ขึ้นไป หรือระดับ ป.3 | ให้ 10 คะแนน |
| 1.2.1.2 | เงินเดือนระดับ ป.2 ชั้น 3 | ให้ 8 คะแนน |
| 1.2.1.3 | เงินเดือนระดับ ป.2 ชั้น 2 | ให้ 6 คะแนน |
| 1.2.1.4 | เงินเดือนระดับ ป.2 ชั้น 1 หรือชั้นชั่วคราว | ให้ 4 คะแนน |
| 1.2.2 | ระยะเวลาที่ครองยศ จ.ส.อ.ให้ 10 คะแนน ตามลำดับ ดังนี้.- | |
| 1.2.2.1 | เป็น จ.ส.อ.มาแล้ว ตั้งแต่ 10 ปีขึ้นไป | ให้ 10 คะแนน |
| 1.2.2.2 | เป็น จ.ส.อ.มาแล้ว ตั้งแต่ 9 | ให้ 9 คะแนน |
| 1.2.2.3 | เป็น จ.ส.อ.มาแล้ว ตั้งแต่ 8 | ให้ 8 คะแนน |
| 1.2.2.4 | เป็น จ.ส.อ.มาแล้ว ตั้งแต่ 7 | ให้ 7 คะแนน |
| 1.2.2.5 | เป็น จ.ส.อ.มาแล้ว ตั้งแต่ 6 | ให้ 6 คะแนน |
| 1.2.2.6 | เป็น จ.ส.อ.มาแล้ว ตั้งแต่ 5 ปี ลงมา | ให้ 5 คะแนน |
| 1.3 | บุคลิกภาพ ให้คะแนนเต็ม 10 คะแนน (ข้อละ 2 คะแนน) ดังนี้.- | |
| 1.3.1 | ท่วงทีวาจา | |
| 1.3.2 | เชาวน์ปัญญาและความเฉลียวฉลาด | |
| 1.3.3 | สุขภาพเรียบร้อย | |

1.3.4 แต่งกายสะอาดเรียบร้อย

1.3.5 มารยาทและสังคมดี

1.4 คุณลักษณะทางทหาร ให้คะแนนเต็ม 20 คะแนน (ข้อละ 4 คะแนน) ดังนี้.-

1.4.1 ความเป็นผู้นำ

1.4.2 ความซื่อสัตย์

1.4.3 ความเป็นผู้มีวินัย

1.4.4 ความประพฤติ

1.4.5 มนุษย์สัมพันธ์

1.5 ผลการปฏิบัติงาน ให้คะแนนเต็ม 30 คะแนน ตามลำดับ ดังนี้.-

1.5.1 ดึ่มาก ถึง ดึเลิศจ ให้ 26 ถึง 30 คะแนน

1.5.2 ดึ ถึง ดึมาก ให้ 21 ถึง 25 คะแนน

1.5.3 พอใช้ ถึง ดึ ให้ 16 ถึง 20 คะแนน

1.5.4 ใช้ได้ ถึง พอใช้ ให้ 11 ถึง 15 คะแนน

1.5.5 ยังไม่พอใช้ ให้ 0 ถึง 10 คะแนน

การดำเนินการคัดเลือกในขั้นที่ 1 นี้ ให้หน่วยคัดเลือก จ.ส.อ. ที่มีสิทธิเลื่อนฐานะเป็นนายทหารสัญญาบัตร ซึ่งมีคะแนนอย่างต่ำ 70 % ไว้จำนวน ไม่ต่ำกว่าเท่าครึ่งของโควต้าและไม่เกิน

2 เท่าของโควต้าที่หน่วยได้รับ

2. ขั้นที่ 2 การทดสอบ ให้ดำเนินการในการทดสอบ ดังนี้.-

2.1 การทดสอบในขั้นที่ 2 ถือเป็นผลชี้ขาดโดยไม่ต้องนำคะแนนไปรวมกับการคัดเลือกในขั้นที่ 1

2.2 ให้แยกกลุ่มออกทำการทดสอบ คือ

2.2.1 ประเภทโควต้าจำกัดเหล่ากลุ่มหนึ่ง

2.2.2 ประเภทโควต้าไม่จำกัดเหล่ากลุ่มหนึ่ง

2.3 การทดสอบมี 4 เรื่องใหญ่ ๆ ให้น้ำหนักคะแนนไว้รวม 100 คะแนน ดังนี้.-

2.3.1 ความรู้ทางด้านเหล่าสายวิทยาการ ระดับไม่เกิน ผบ.มว. ให้ 50 คะแนน

2.3.2 ความรู้รอบตัว ให้ 20 คะแนน

2.3.3 แบบธรรมเนียมทหาร ให้ 20 คะแนน

2.3.4 สมรรถภาพทางร่างกาย ให้ 10 คะแนน

2.4 ให้รวมคะแนนของกรรมการที่ทำการทดสอบแล้วเฉลี่ยด้วยจำนวนกรรมการ

ถือเป็นคะแนนที่ได้แต่ละเรื่องตาม ข้อ 2.3

2.5 การทดสอบนี้ให้ทดสอบปากเปล่า ไม่ให้สอบข้อเขียน รายละเอียดในการทดสอบของแต่ละเรื่อง ให้หน่วยที่ดำเนินการทดสอบกำหนดได้เองตามความเหมาะสม

2.6 ให้เหล่าสายวิชาการให้ความร่วมมือแก่ นขต.ทบ. ที่ร้องขอในเรื่องการจัดเจ้าหน้าที่ไปร่วมเป็นกรรมการในชั้นที่ 2 นี้ได้

2.3 วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง

ร.ต.อ. อรรถเดช เตจ๊ะราษฎร์ (2545) ได้ทำการศึกษาเรื่องทัศนคติของข้าราชการตำรวจชั้นสัญญาบัตรในเขตจังหวัดเชียงใหม่ต่อการสอบเลื่อนตำแหน่งสูงขึ้น ผลการวิจัยปรากฏว่า ข้าราชการตำรวจชั้นสัญญาบัตรในจังหวัดเชียงใหม่ ไม่แน่ใจในเรื่องหลักเกณฑ์ของการเลื่อนตำแหน่งที่ใช้ถือว่ามีความเหมาะสมและเป็นธรรม โดยเห็นว่าเป็นการเอื้อต่อระบบอุปถัมภ์และ เห็นด้วยหากมีการสอบเลื่อนตำแหน่ง โดยรูปแบบการสอบต้องโปร่งใสเป็นธรรมกำหนดหลักเกณฑ์แน่นอน และใช้ร่วมกับระบบอาวุโส ซึ่งควรจัดให้มีการสอบถึงระดับผู้กำกับก่อน หากเป็นที่ยอมรับก็ควรจัดให้มีการสอบเลื่อนตำแหน่งในทุกระดับ และควรให้หน่วยงานภายนอกเช่นมหาวิทยาลัยมาเป็นตัวกลางในการออกข้อสอบเพื่อความโปร่งใสและเป็นธรรม จากตัวแปรต่าง ๆ ที่กล่าวไปแล้วพบว่า ตำแหน่ง วุฒิการศึกษาสูงสุดและวุฒิที่ใช้ในการแต่งตั้งเป็นนายตำรวจสัญญาบัตรที่แตกต่างกันมีความเห็นแตกต่างกันทางสถิติ อาจเนื่องมาจากนายตำรวจชั้นสัญญาบัตรที่มีตำแหน่งไม่สูงนักมีความต้องการที่จะเห็นความเปลี่ยนแปลงการบริหารงานบุคคลของตำรวจ

ผลการวิจัยนี้ชี้ให้เห็นว่าควรใช้การสอบเลื่อนตำแหน่งแทนหลักเกณฑ์ที่ใช้ในปัจจุบันและควรวางหลักเกณฑ์เพื่อคัดเลือกคนเข้าสอบให้ชัดเจน กระบวนการสอบทั้งหมดควรจะต้องโปร่งใสเป็นธรรม ตรวจสอบได้ เพื่อให้คนที่มีความสามารถอย่างแท้จริงได้เลื่อนตำแหน่งสูงขึ้น เช่นเดียวกับการศึกษาของ

ร.ต.อ. ประเสริฐ อินทจักร์ (2547) ที่ได้ทำการศึกษาถึงปัจจัยที่มีผลต่อการได้รับการพิจารณาความดีความชอบของข้าราชการตำรวจ ผลการศึกษาและการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับการได้รับการพิจารณาความดีความชอบเลื่อนขั้นเงินเดือนพบว่า การได้รับการพิจารณาความดีความชอบเลื่อนขั้นเงินเดือนมีความสัมพันธ์กับ ชันยศ ตำแหน่ง สายงาน และระยะเวลารับราชการ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ปัจจัยด้านเศรษฐกิจเรื่องรายได้ต่อเดือน จำนวนบุตรที่ต้องอุปการะและหนี้สิน พบว่ามีความสัมพันธ์กับการได้รับการพิจารณาความดีความชอบเลื่อนขั้นเงินเดือนอย่างมีนัยสำคัญเช่นเดียวกัน นอกจากนี้ปัจจัยด้านจิตใจ ได้แก่ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและความพึงพอใจในการประเมินผลการปฏิบัติงานของหน่วยงาน ต่างก็มีความสัมพันธ์กับการได้รับการพิจารณาความดีความชอบเลื่อนขั้นเงินเดือนอย่างมีนัยสำคัญอีกส่วนหนึ่งด้วย

ข้อเสนอแนะของการศึกษาที่น่าสนใจ คือมีการเสนอให้ ผู้บังคับบัญชาควรตระหนักถึงการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้ใต้บังคับบัญชา นอกจากนี้ในการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนแต่ละครั้ง ผู้บังคับบัญชาควรให้ความสำคัญกับผู้ที่เคยได้รับรางวัลยกย่องผลการปฏิบัติงานในรอบปีเป็นลำดับแรก และสำนักงานตำรวจแห่งชาติมีหน้าที่สร้างเครื่องมือในการประเมินผลการปฏิบัติงานที่มีความถูกต้อง น่าเชื่อถือ สามารถวัดผลการปฏิบัติงานได้จริง ประกอบกับให้ความสำคัญกับรายได้และค่าครองชีพของข้าราชการตำรวจ เมื่อการพิจารณาความดีความชอบเลื่อนขั้นเงินเดือนของข้าราชการตำรวจมีความเป็นธรรม ถูกต้อง และน่าเชื่อถือแล้ว ประสิทธิภาพในการทำงานของข้าราชการตำรวจก็จะเพิ่มมากขึ้น ความสงบสุขย่อมเกิดกับประชาชนและสังคมในที่สุด

ชลิตา สรมนี และคณะ (2522: 319-321) ได้ทำการศึกษาเรื่องการพิจารณาความดีความชอบของข้าราชการพลเรือน กรมพัฒนาชุมชน กรมทางหลวง กรมอนามัย รัฐสภา และมหาวิทยาลัยรามคำแหง จำนวน 600 คน ผลการศึกษาพบว่า

1. หน่วยงานส่วนใหญ่ของข้าราชการไทยนั้น มีการพิจารณาความดีความชอบทั้งที่เป็นไปตามหลักเกณฑ์ทางวิชาการ และไม่เป็นไปตามหลักเกณฑ์ทางวิชาการประกอบกัน โดยมีความโน้มเอียงไปทางการพิจารณาที่อาศัยผลงานเป็นหลัก คิดเป็นร้อยละ 86.9 มีการพิจารณาโดยความยุติธรรมมากพอสมควรคิดเป็นร้อยละ 51.9 ส่วนการพิจารณาที่ไม่เป็นไปตามหลักวิชาการ เช่นการใช้ระบบหมุนเวียน ร้อยละ 63.6 มีการประจบสอพลอและได้รับการพิจารณาความดีความชอบ คิดเป็นร้อยละ 66.9

2. การพิจารณาความดีความชอบในระบบราชการไทยเป็นสหสัมพันธ์ในเชิงบวกกับความกระตือรือร้นในการทำงานของข้าราชการ ทั้งนี้สืบเนื่องจากหน่วยงานของราชการต่างส่วนใหญ่ ยังคงยึดหลักเกณฑ์ทางวิชาการในการพิจารณาความดีความชอบอยู่

3. การพิจารณาความดีความชอบของระบบราชการไทยเป็นสหสัมพันธ์ในเชิงบวกกับขวัญและกำลังใจในการทำงานของข้าราชการ กล่าวคือการพิจารณาความดีความชอบที่ได้ปฏิบัติตามวิธีการที่แน่นอนและเป็นไปตามหลักเกณฑ์ทางวิชาการ จะมีผลทำให้ขวัญและกำลังใจของข้าราชการที่มีต่อการทำงานดีขึ้น

บัณฑิต ศรีเมือง (2529: 94-104) ได้ทำการวิจัยเรื่องการพิจารณาความดีความชอบของครูประถมศึกษาในจังหวัดบุรีรัมย์ เพื่อศึกษาสภาพปัจจุบันเกี่ยวกับการพิจารณาความดีความชอบตลอดจนศึกษาปัญหาที่เป็นอุปสรรคและแนวทางในการพิจารณาความดีความชอบของครูประถมศึกษา พบว่า

1. สภาพการพิจารณาความดีความชอบของทุกหน่วยงาน มีนโยบายการพิจารณาความดีความชอบในเรื่องต่างๆ เรียงตามลำดับคือ ด้านผลงาน การอุทิศเวลา ความรู้ ความสามารถ อาวุโส ผู้บริหารใช้หลักเกณฑ์ในการพิจารณาตามกฎ ก.พ.ฉบับที่ 13 (พ.ศ.2519) และเกณฑ์การพิจารณาภายในที่สร้างขึ้นเอง

2. ปัญหาและอุปสรรคที่สำคัญในการพิจารณาความดีความชอบ คือปัญหาการเล่นพรรคเล่นพวก เกณฑ์การประเมินผลปฏิบัติงาน ไม่ครอบคลุมงานทั้งหมด

3. แนวทางในการพิจารณาความดีความชอบที่เหมาะสมนั้น ควรมีการประเมินโดยคณะกรรมการ และทำการประเมินตลอดทั้งปี โดยประเมินผลงานที่ได้รับมอบหมาย การรักษาวินัย การอุทิศเวลาช่วยงาน โรงเรียน และผลการเรียนของนักเรียน

ในส่วนของงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการพิจารณาความดีความชอบพอที่จะสรุปได้ว่า หลักเกณฑ์ในการพิจารณานั้นควรตั้งอยู่บนพื้นฐานของระบบคุณธรรมได้แก่การพิจารณาจากผลของการปฏิบัติงาน ความรู้ความสามารถ ความอาวุโส ความทุ่มเท ความเสียสละในการทำงาน และควรมีการสอบวัดความรู้ ความสามารถ ความเหมาะสมด้วย

นอกจากนี้จากการศึกษาของ พ.ต.ท. ดุษฎี ชูสังกิจ (2538) เกี่ยวกับความก้าวหน้าในอาชีพ และการเลื่อนตำแหน่งของข้าราชการตำรวจ มีประเด็นที่น่าสังเกตเป็นอย่างยิ่งก็คือ การแต่งตั้งข้าราชการตำรวจในการที่จะให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้นไปนั้น ไม่มีการสอบแข่งขันด้านความรู้ความสามารถ เหมือนดังที่กรมการปกครองกระทรวงมหาดไทยได้ดำเนินการเกี่ยวกับผู้ที่จะมาเป็นนายอำเภอแต่อย่างใด ดังนั้นการที่ข้าราชการตำรวจนายใดจะได้รับการดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้นนั้นสำนักงานตำรวจแห่งชาติจะใช้ระเบียบกฎเกณฑ์ เอาไว้มาใช้ในการพิจารณาหรือไม่ การแต่งตั้งเป็นไปด้วยความยุติธรรมหรือชอบธรรมหรือไม่ อย่างไร เป็นหน้าที่ของผู้บังคับบัญชาจะพิจารณาด้วยตนเองหรือคณะที่ได้กำหนดขึ้นมา ซึ่งมีความบริสุทธิ์ยุติธรรมหรือไม่ สำหรับการแต่งตั้งนั้น จะมีองค์ประกอบหลักที่สำคัญขึ้นอยู่กับตัวผู้บังคับบัญชาที่ทำหน้าที่ตรงจุดนั้น เป็นผู้มีความรู้หรือความเป็นธรรมแค่ไหน ดังนั้นจะเห็นได้ว่าการจะแต่งตั้งข้าราชการตำรวจในแต่ละครั้งนั้น จะมีเหล่าบรรดาข้าราชการตำรวจทั้งหลายวิ่งเข้าหาหัวอำนาจในแต่ละยุคแต่ละสมัยกันอย่างเอิกเกริก ดังที่ปรากฏเป็นข่าวตามสื่อมวลชนต่างๆ ให้เห็นกันบ่อย ๆ ซึ่งถึงเหล่านี้ล้วนเป็นผลกระทบ โดยตรงต่อความก้าวหน้าในอาชีพตำรวจของนายตำรวจทุกนาย”

และจากผลการวิจัยในเรื่องดังกล่าว พ.ต.ท. คุณภี ชูสังกิจ ยังได้ให้ข้อเสนอแนะเพื่อแก้ไขปัญหาคือเกี่ยวกับความก้าวหน้าในอาชีพข้าราชการตำรวจชั้นสัญญาบัตร เพื่อจะเป็นผลดีต่อประสิทธิภาพการทำงานไว้ดังนี้

ก. ควรส่งเสริมการพิจารณาความคิดความชอบ และการส่งเสริมความก้าวหน้าของข้าราชการตำรวจโดยใช้ระบบคุณธรรม หลักความรู้ความสามารถควบคู่ไปกับหลักอาวุโส

ข. ปรับปรุงหลักเกณฑ์ วิธีการกระบวนการในการประเมินความคิดความชอบของข้าราชการตำรวจให้เป็นธรรมยิ่งขึ้น

ค. ผู้บังคับบัญชาควรปฏิบัติตนให้เป็นแบบอย่าง มีคุณธรรมและความยุติธรรมในการพิจารณาความคิดความชอบ หรือแต่งตั้งโยกย้าย

ง. ในการแต่งตั้งพิจารณาในระดับสารวัตร รองผู้กำกับการ และผู้กำกับการควรมีการสอบคัดเลือก เช่นเดียวกับฝ่ายปกครอง เพื่อเป็นการพัฒนาบุคลากร ในด้านความรู้ความสามารถและลดกระแสการวิ่งเต้นได้ระดับหนึ่ง

จ. ควรพิจารณาปรับปรุงกฎหมาย ระเบียบ คำสั่ง ฯลฯ เพื่อช่วยส่งเสริมระบบคุณธรรมในการบริหารงานบุคคล ป้องกันและกำจัดระบบอุปถัมภ์ให้หมดไปโดยเร็ว

ฉ. ปรับปรุงระบบอบรม การพัฒนาบุคลากรให้ทั่วถึงและต่อเนื่อง ตลอดจนส่งเสริมให้ศึกษาต่อในสาขาวิชาที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติหน้าที่

เช่นเดียวกับที่ พ.ต.ท. สายนันท์ จันทร์ศัพท์ (2536) ได้ศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อความก้าวหน้าในอาชีพของข้าราชการตำรวจชั้นสัญญาบัตร โดยการสัมภาษณ์บุคคลที่มีส่วนในการบริหารงานและพิจารณาความก้าวหน้าของตำรวจในจังหวัดเชียงใหม่พบว่า ความก้าวหน้าในหน้าที่ราชการของตำรวจชั้นสัญญาบัตร เป็นความก้าวหน้าที่ช้ากว่าข้าราชการอื่น เพราะเจ้าหน้าที่ตำรวจไม่สามารถในการกำหนดบทบาทและพฤติกรรมของตนได้เหมือนกับข้าราชการอื่น บทบาทขึ้นอยู่กับสถานการณ์และพฤติกรรมก็ถูกกำหนดโดยผู้บังคับบัญชาส่วนมากขึ้นอยู่กับระบบอุปถัมภ์มากกว่าระบบคุณธรรม เจ้าหน้าที่ตำรวจต้องหาเส้นสายในการหาความก้าวหน้าให้กับตนเอง ปัจจัยที่สำคัญต่อความก้าวหน้าของ ข้าราชการตำรวจ คือการมีผู้บังคับบัญชาที่ส่งเสริมความก้าวหน้า ดังนั้นผู้ที่ต้องการความก้าวหน้า จึงพยายามที่จะเข้าใกล้ชิดและพยายามที่จะให้ผู้บังคับบัญชาเห็นผลงาน และความดีของตนมากที่สุด ทำให้เกิดการแก่งแย่งชิงดีกัน รวมทั้งการหาเส้นสายกันด้วย บางครั้งการมีเงินหรือการรู้จักคุ้นเคยกับผู้มีอิทธิพลในท้องถิ่นเช่น เศรษฐี นักการเมือง ฯลฯ ก็เป็นปัจจัยที่สนับสนุนความก้าวหน้าของตำรวจด้วย

ร.ต.ท.หญิง ฌักทร ทินราช (2545) ได้ทำการศึกษาถึงปัจจัยที่มีผลต่อความก้าวหน้าในอาชีพของข้าราชการตำรวจชั้นสัญญาบัตรกรณีศึกษาตำรวจภูธรจังหวัดลำพูน ผลการศึกษาพบว่าปัจจัยที่มีผลต่อความก้าวหน้าในอาชีพของข้าราชการตำรวจชั้นสัญญาบัตร เรียงตามลำดับความสำคัญจากมากไปน้อย คือ การมีฐานะการเงินที่รู้จักใกล้ชิดและเป็นญาติกับผู้บังคับบัญชาหรือนักการเมือง, ความรู้ความสามารถ การทำงานที่มีผลงานมีประสบการณ์ในการทำงาน มีความตั้งใจในการทำงานเต็มความสามารถ, บุคลิกลักษณะนิสัยส่วนตัว, โชค วาสนา ดวง โอกาสประจวบเหมาะ และสุดท้ายคือวุฒิการศึกษา สถาบันการศึกษาที่สำเร็จ เพื่อนร่วมงาน ผู้ได้บังคับบัญชา และรูปแบบของการประเมินผล

ปัจจัยต่าง ๆ ที่มีผลต่อความก้าวหน้าในอาชีพการงานนั้นพอสรุปได้ดังนี้ ความสนิทสนมกับผู้บังคับบัญชา ผู้ใหญ่ นักการเมือง และผู้มีอำนาจในการพิจารณาเป็นปัจจัยอันดับต้นๆที่มีผล รองลงมาได้แก่ ต้องมีการเข้าหาศูนย์รวมอำนาจ ไม่ว่าจะเป็นทั้งการเสนอด้วยผลการปฏิบัติงาน หรือ การใช้ความสัมพันธ์ในลักษณะของระบบอุปถัมภ์ ส่วนปัจจัยด้านการศึกษา เพื่อนร่วมงาน และผู้ได้บังคับบัญชา จะอยู่ในอันดับหลังๆ

สุภาพรธรรม คำม่วง (2525: 55-79) ได้ศึกษาปัจจัยที่ส่งเสริมขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานรัฐวิสาหกิจ ศึกษาเฉพาะกรณีการไฟฟ้านครหลวง ผลการวิจัยพบว่าพนักงานที่มีโอกาสก้าวหน้าในตำแหน่งงานมากจะมีขวัญสูงกว่าพนักงานที่มีโอกาสก้าวหน้าในตำแหน่งงานน้อย พนักงานที่มีสัมพันธภาพในการทำงานที่ดีกับผู้บังคับบัญชาจะมีขวัญในการปฏิบัติงานสูงกว่าพนักงานที่มีสัมพันธภาพที่ไม่ดีกับผู้บังคับบัญชา ปัจจัยที่เป็นตัวส่งเสริมขวัญและกำลังใจในการทำงานคือความมั่นคงในการทำงาน วิธีการประเมินผลงานที่ยุติธรรม ลักษณะงานที่ทำ ความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้ได้บังคับบัญชาและสภาพแวดล้อมในการทำงาน จากการวิเคราะห์ปัจจัยที่เป็นองค์ประกอบของขวัญของผู้ปฏิบัติงานพบว่า ปัจจัยที่ทำให้พนักงานมีขวัญในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลางค่อนข้างสูงได้แก่ ความมั่นคงในการปฏิบัติงาน ระเบียบการประเมินผลการปฏิบัติงาน ลักษณะงานที่ทำและสภาพแวดล้อมในการทำงาน ส่วนปัจจัยที่ทำให้พนักงานมีขวัญในการปฏิบัติงานต่ำได้แก่ โอกาสความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน ระดับเงินเดือนและสวัสดิการที่ได้รับ

พ.ต.ท.พินัย ไกรนุกูล และคณะ (2526) ได้ศึกษาวิจัยเกี่ยวกับการพัฒนาข้าราชการตำรวจชั้นสัญญาบัตร เรื่องขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของตำรวจพบว่า

1. ความมั่นคงปลอดภัย อยู่ในเกณฑ์ต่ำเนื่องจากเป็นหน้าที่ที่จะต้องเสี่ยงภัยอันตรายต่าง ๆ ซึ่งอาจจะเป็นการเสี่ยงชีวิต เสี่ยงต่อการถูกฟ้องร้อง ร้องเรียน ถูกพิจารณาโทษ หรือถูกตั้งกรรมการสอบสวนลงโทษทางวินัยจากการปฏิบัติหน้าที่ได้

2. ปริมาณงานในหน้าที่รับผิดชอบมีมาก ลักษณะของงานน่าเบื่อหน่าย ซ้ำซาก จำเจ หรือไม่เหมาะสมกับบุคคลผู้ปฏิบัติงานเพราะขาดการหมุนเวียนสับเปลี่ยนหน้าที่ ทำให้ขวัญและกำลังใจอยู่ในเกณฑ์ต่ำ

3. ความรู้สึกว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งของหน่วยงานอยู่ในเกณฑ์ต่ำ เพราะทำงานไปตามหน้าที่ ทำนองเช้าชามเย็นชาม มีการขอย้าย ลาออกหรือเปลี่ยนงานเป็นประจำ ทำให้ผลผลิตหรือประสิทธิภาพของงานตกต่ำ

4. สวัสดิการของหน่วยงานอยู่ในเกณฑ์ต่ำ เพราะที่พักรักษาพยาบาล เงินตอบแทน การปฏิบัติงานล่วงเวลาหรือการปฏิบัติงานนอกสถานที่รวมทั้งยานพาหนะ และเครื่องมือสื่อสารต่าง ๆ ยังอยู่ในสภาพที่ขาดแคลนและไม่ทั่วถึง

5. รายได้จากการปฏิบัติงานอยู่ในเกณฑ์ต่ำ เพราะไม่สามารถเลี้ยงตนเองและครอบครัวให้มีความสุขได้พอสมควรกับสถานภาพในภาวะปัจจุบัน ค่าครองชีพสูงขึ้นเรื่อยๆ รายได้คงที่ไม่สมดุลกับรายจ่าย ทำให้รู้สึกขาดความมั่นคงทางเศรษฐกิจ

6. ความพึงพอใจในหน่วยงานอยู่ในเกณฑ์ต่ำ เพราะสภาพที่ทำงานซ้ำๆ ทруд โทรมขาดแคลนอุปกรณ์ เครื่องมือในการปฏิบัติหน้าที่หรืออาจมีความขัดแย้งกับผู้ร่วมงาน ผู้บังคับบัญชา

7. ความสามารถของผู้ร่วมงานอยู่ในเกณฑ์ปานกลาง แต่ไม่สูงเท่าที่ควร เพราะการรับนักเรียนพลตำรวจที่จบชั้น มัธยมศึกษาปีที่ 3 ไม่เพียงพอที่จะทำให้นายตำรวจมีทัศนะกว้างขวาง มีเหตุมีผลที่ดีได้นอกจากนี้มีหลักสูตรการฝึกอบรมเพิ่มเติมน้อยมาก

8. ความร่วมมือของผู้ปฏิบัติงานอยู่ในเกณฑ์ปานกลาง เพราะหน้าที่บางประการต้องเสี่ยงอันตรายแก่ชีวิต

9. ความยุติธรรมในหน่วยงานอยู่ในเกณฑ์ปานกลาง แสดงว่าระบบคุณภาพในหน่วยงานของตำรวจยังไม่ได้ผลเท่าที่ควร ทำให้เจ้าหน้าที่ตำรวจที่มีอุดมคติ และขยันขันแข็งเกิดความผิดหวังและท้อถอยในชีวิตราชการ

10. โอกาสก้าวหน้าอยู่ในเกณฑ์ปานกลาง ส่วนมากต้องการเกียรติยศ ชื่อเสียง ความมั่นคงทางฐานะ การได้รับการพิจารณาความดีความชอบ เลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งน้อยมาก อาจเป็นเพราะมีตำแหน่งและอัตราสำคัญน้อยกว่าตัวบุคคล จึงทำให้เกิดความท้อถอย

เกศินี หงส์นันท์ (2518 : 130-131) ได้ทำการศึกษาเรื่อง “ความต้องการในการทำงานของข้าราชการไทย” พบว่าข้าราชการไทยมีความต้องการดังนี้คือ

1. เงินเดือนดี

2. ความเข้มแข็งของคณะกรรมการข้าราชการพลเรือนซึ่งหมายถึงการทำงานการควบคุมอย่าง

ยุติธรรม

3. มาตรฐานและการควบคุมดี

4. มีสิ่งช่วยส่งเสริมแรงจูงใจเพียงพอ

5. ระบบจำแนกตำแหน่งตั้งอยู่บนฐานของหน้าที่ความสามารถ

6. มีการสอบแข่งขันหรือคัดเลือก หรือการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งเป็นอย่างยุติธรรม เชื่อถือได้

และประหยัด

7. มีการประสานงานที่ดีจากส่วนกลาง และการประเมินผล โครงการฝึกอบรม

8. มีการฝึกอบรม และฝึกฝนผู้อำนวยการให้มากขึ้น

9. มีการใช้คนให้เป็นประโยชน์มากขึ้น

ในเรื่องของขวัญและกำลังใจในการทำงานที่ควรจะมีในหน่วยงานนั้นสรุปได้ดังนี้ ความมั่นคงในชีวิตและหน้าที่การงาน สภาพแวดล้อมที่ดี ความสัมพันธ์ที่ดี กับผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน โอกาสในความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน สวัสดิการ ความยุติธรรม การได้รับการยอมรับจากที่ทำงาน เหล่านี้จะสร้างความพึงพอใจให้แก่พนักงานและส่งผลต่อการปฏิบัติงานที่มีคุณภาพ

ร.อ. ขจรศักดิ์ ไทยประยูร (2543) ได้ทำการศึกษาทัศนคติของนายทหาร สังกัดกองพลที่ 1 รักษาพระองค์ เกี่ยวกับความสัมพันธ์แบบอุปถัมภ์ในระบบราชการไทย ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยทัศนคติประชาธิปไตยมีผลต่อทัศนคติต่อความสัมพันธ์แบบอุปถัมภ์ ผู้ที่มีระดับทัศนคติต่อประชาธิปไตยสูง จะมีระดับทัศนคติต่อความสัมพันธ์แบบอุปถัมภ์ต่ำ และในทางกลับกัน ผู้ที่มีระดับทัศนคติต่อประชาธิปไตยต่ำ จะมีระดับทัศนคติต่อความสัมพันธ์แบบอุปถัมภ์สูง

เสนาะ ดิยาวัว (2532) บทความทางวิชาการเรื่องการบริหารงานบุคคลเกี่ยวกับหลักเกณฑ์ในการเลื่อนตำแหน่ง สรุปได้ว่า การเลื่อนตำแหน่งงานจะต้องพิจารณาทั้งปัจจัยภายในและปัจจัยภายนอก ซึ่งเป็นเรื่องยุ่งยากสำหรับฝ่ายบริหาร หลักเกณฑ์ที่สำคัญสำหรับการพิจารณา คือ

1. หลักคุณวุฒิ หมายถึงการคัดเลือกบุคคล โดยถือเอาความรู้ความสามารถของบุคคลเป็นหลัก โดยไม่คำนึงว่าจะมีอายุการทำงาน ประสบการณ์ การคัดเลือกพิจารณาจากคะแนนที่ได้จากการทดสอบ เป็นสำคัญ หลักการสำหรับระบบนี้ถือเอาความเสมอภาค ความสามารถ และความเป็นกลางในการคัดเลือก เพื่อมุ่งหวังให้เกิดประโยชน์ตามความสามารถของคน คืองานซึ่งมีลักษณะหน้าที่ ความรับผิดชอบเหมือนกันก็จะได้ค่าตอบแทนเท่ากัน โดยถือเอาปริมาณและคุณภาพของงานเป็นหลักในการกำหนดค่าจ้าง

2. หลักอวุโสและประสบการณ์ คำว่าอวุโส หมายถึง ระยะเวลาในการทำงานเกิดขึ้นจากการเข้าทำงานก่อนหรือหลัง โดยปกติผู้อวุโสย่อมได้สิทธิบางอย่างเช่น การเลื่อนชั้น การเลื่อนตำแหน่ง การย้ายงาน หรือการให้ออกจากงาน ทางด้านผลประโยชน์ก็เกิดจากอวุโสเช่นกัน เช่น การลาพักผ่อน หรือพักรักษาพยาบาลมักจะถือเอาเวลาที่เข้ามาทำงาน คือคนที่ทำงานมานานย่อมจะมีสิทธิพักหรือหยุดงานได้มากกว่าคนที่มีอายุทำงานน้อย และกระทั่งการคิดบำเหน็จบำนาญก็ขึ้นอยู่กับระยะเวลาในการทำงาน เรื่องของอวุโสเกิดขึ้นจากวัฒนธรรมของคนในสมัยก่อน มีความคิดเห็นดีกว่าคนรุ่นหลัง แม้ในสมัยปัจจุบันก็ยังคงให้ความสำคัญของคนเป็นหลักในการดำเนินงานบางอย่าง ในที่ประชุมสภาองเกรสของสหรัฐอเมริกา ก็ถือเอาผู้อวุโสสูงสุดเป็นประธาน สำหรับประสบการณ์ หมายถึง จำนวนครั้งในการทำงานอย่างใดอย่างหนึ่ง เช่นคนที่มีประสบการณ์ 30 ปี แสดงว่า ทำงานอย่างนั้นมาแล้ว 30 ครั้ง อันที่จริงได้แก่ อายุ หรือระยะเวลาของการปฏิบัติงานประเภทหนึ่ง คนที่มีประสบการณ์ถือว่ามีความรู้ในการทำงานมานาน ทั้งประสบการณ์และอวุโสเป็นปัจจัยส่งเสริมให้มีการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ

การถือเอาอวุโสในการทำงาน เป็นส่วนหนึ่งของการเลื่อนตำแหน่ง ก็เพราะว่า เป็นการแสดงถึงความจงรักภักดีที่มีต่อองค์กร ยิ่งคนทำงานมานาน ก็ยิ่งเพิ่มความสนใจในงานสถานที่ และแผนงาน จึงเห็นว่าการตอบแทนด้วยการเลื่อนตำแหน่งเป็นรางวัลอย่างหนึ่ง แต่ก็เป็นเรื่องที่ควรระวัง ว่าถึงแม้คนจะมีอวุโสก็จริง แต่อาจขาดคุณสมบัติที่จำเป็นต่องานในตำแหน่งนั้น ๆ ได้ อันอาจเกิดผลเสียหายในคอนหลัง อาจทำให้ผู้ปฏิบัติงานที่มีความสามารถแต่มีอวุโสน้อยที่ถอยเพราะความสามารถของคนบางครั้งไม่ได้วัดด้วยระบบอวุโส มีผู้อวุโสบางคนซึ่งแม้จะทำงานมานานแต่ไม่แสดงลักษณะของความก้าวหน้าให้ปรากฏ บางคนขาดคุณสมบัติมาตั้งแต่ต้นแล้วสำหรับคนที่มีประสบการณ์มานานมีส่วนที่ทำให้ผู้นั้นมีความรู้ความสามารถยิ่งขึ้น แต่หลักนี้มีข้อกเว้นบ้างสำหรับบางคน การพิจารณาทั้งอวุโสและประสบการณ์ควรพิจารณาควบคู่กับความสามารถของผู้ปฏิบัติงานด้วย

3. ปัจจัยทางการเมือง ลักษณะของปัจจัยทางการเมืองนี้เกิดขึ้นจากการใช้อำนาจหรืออิทธิพลของคนบางคน ที่บังคับให้องค์กรหรือฝ่ายบริหารแต่งตั้งคนใดคนหนึ่งขึ้นดำรงตำแหน่งซึ่งมักจะเกิดขึ้นเสมอๆ อิทธิพลดังกล่าวนี้ นับว่าเป็นสิ่งที่คอยบั่นทอนกำลังใจของคนงานและเป็นเรื่องที่ป้องกันได้ยากมาก การเลื่อนตำแหน่งโดยอาศัยอิทธิพลเหล่านี้เท่ากับเป็นการใช้ระบบอุปถัมภ์นั่นเอง ระบบนี้การแต่งตั้งถือเอาพรรคพวกเป็นสำคัญโดยไม่คำนึงถึงความสามารถหรืองานที่เหมาะสมใดๆ มักจะใช้เพื่อเป็นสินน้ำใจ เพื่อความมีเสถียรภาพ และเพื่อประโยชน์การควบคุมนโยบายต่างๆ ในทางที่ต้องการระบบนี้จึงจะมีผลเสียบางอย่างแต่ก็มีผลดีสำหรับฝ่ายบริหารในการควบคุม

2.4 กรอบแนวคิดในการวิจัย



ในการทำวิจัยจะนำแนวคิด ทฤษฎี และระเบียบการพิจารณาการเลื่อนตำแหน่ง มาใช้เป็นกรอบแนวคิดในการทำวิจัย ข้อมูลที่จะใช้เชื่อมโยงในการทำวิจัย ได้แก่

ข้อมูลทั่วไป ประกอบด้วย อายุ ระยะเวลาที่รับราชการ ชั้นยศ ปฏิบัติงานในสายบังคับบัญชา หรือ ฝ่ายอำนวยการ ระดับการศึกษา สถานภาพการสมรส รายได้

หลักเกณฑ์ต่างๆที่นำมาใช้ในการพิจารณา ทั้งที่ได้จากประสบการณ์จริง และที่ได้จากความคาดหวัง ความต้องการ ประกอบด้วย

การศึกษา (วุฒิที่ใช้ในการบรรจุ)

สำเร็จจาก รร. นายสิบ หรืออาชีวศึกษา (ม.ศ.6)

สำเร็จชั้น ม.ศ.3 หรือ ม.6 หรือเทียบเท่า

สำเร็จต่ำกว่า ม.ศ.3 หรือ ม.6

อาวุโส มีรายละเอียด ดังนี้

ชั้นเงินเดือน

ระยะเวลาที่ครองยศ

บุคลิกภาพ ดังนี้

ท่วงทีวาท

เซาว์ปัญญาและความเฉลียวฉลาด

สุขภาพเรียบร้อย

แต่งกายสะอาดเรียบร้อย

มารยาทและสังคมดี

คุณลักษณะทางทหาร ดังนี้

ความเป็นผู้นำ

ความซื่อสัตย์

ความเป็นผู้มีวินัย

ความประพฤติ

มนุษยสัมพันธ์

ผลการปฏิบัติงาน ซึ่งรวมถึงคะแนนความเหมาะสมที่ได้รับจากผู้บังคับบัญชา และ
จากเพื่อนร่วมงาน ตามลำดับ ดังนี้

ดีมาก ถึง ดีเลิศ

ดี ถึง ดีมาก

พอใช้ ถึง ดี

ใช้ได้ ถึง พอใช้

ยังไม่พอใช้

การสอบความรู้ทางวิชาการ

ความรู้ทางด้านเหล่าสาขาวិทยาการ

ความรู้รอบตัว

แบบธรรมเนียมทหาร

การทดสอบสมรรถภาพทางร่างกาย

ระบบอุปถัมภ์

การฝึกหัดของผู้บังคับบัญชา

การแทรกแซงทางการเมือง

ความใกล้ชิดสนิทสนมส่วนตัว

การให้สิ่งตอบแทนทางวัตถุและเงิน

ปัญหาและข้อขัดข้องของการพิจารณาที่ได้ประสบมาจริง

ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับหลักเกณฑ์ในการพิจารณาที่ควรนำมาใช้

การศึกษาจะกระทำโดยวัดจาก เมื่อมีการพิจารณาเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งโดยใช้หลักเกณฑ์ต่างๆ ที่ได้กำหนดไว้ในระเบียบ แล้ว การให้ความสำคัญ การให้ค่าน้ำหนักของคะแนนของเกณฑ์ในการพิจารณาในแต่ละหัวข้อ ที่ได้จากกลุ่มผู้บังคับบัญชา และกลุ่มผู้ใต้บังคับบัญชา จะมีผลออกมาอย่างไร แต่ละกลุ่มให้ความสำคัญกับหัวข้อใดมากที่สุด และจะมีความแตกต่างกันหรือไม่ ซึ่งจะสามารถนำไปยืนยัน หรือ ปฏิเสธ ข้อสมมติฐานได้

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่

Copyright© by Chiang Mai University

All rights reserved