

การศึกษาเรื่องแนวทางการปรับปรุงหลักเกณฑ์การพิจารณาความดีความชอบ การเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งใน กองพลทหารม้าที่ 1 จังหวัดเพชรบูรณ์ มีวัตถุประสงค์ 3 ประการ คือ 1) เพื่อวิเคราะห์หาแนวทางหรือวิธีการที่เหมาะสมที่ควรนำมาใช้เป็นหลักเกณฑ์ในการพิจารณาความดีความชอบ และการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง 2) เพื่อศึกษาถึงความคาดหวัง และความต้องการของผู้บังคับบัญชาระดับสูง และผู้ใต้บังคับบัญชา เกี่ยวกับการปฏิบัติตามระเบียบและกฎเกณฑ์ในการพิจารณาเลื่อนขั้น 3) เพื่อสำรวจถึงแนวทางหรือวิธีการที่ใช้ในการพิจารณาความดีความชอบ และการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งที่เป็นอยู่จริง

ผลการศึกษาพบว่า วิธีการและหลักเกณฑ์ในการพิจารณาที่มีความเหมาะสม สร้างความพึงพอใจ และเป็นที่ยอมรับภายในหน่วยงานนั้น คือ ใช้หลักเกณฑ์ที่กำหนดไว้ในระเบียบ ระบบคุณธรรม มากกว่าการใช้ระบบอุปถัมภ์ แต่การให้น้ำหนักคะแนนจะต้องกำหนดให้อยู่ในสัดส่วนที่มีความเหมาะสม คือ การใช้หลักเกณฑ์ที่กำหนดไว้ในระเบียบ ระบบคุณธรรม จะต้องมีส่วนที่มากกว่า เพื่อคงไว้ซึ่งหลักการ ระเบียบ และความมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน การใช้ระบบอุปถัมภ์ จะต้องมียุ้งในส่วนที่น้อยกว่า เพื่อเป็นการรักษาความสัมพันธ์ในระบบสังคมของไทย

ความคาดหวังของทั้งผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชาในการพิจารณาความดีความชอบ และการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง ต้องการให้ใช้หลักเกณฑ์ที่กำหนดไว้ในระเบียบ ระบบคุณธรรม มากกว่าใช้ระบบอุปถัมภ์

ส่วนการสำรวจแนวทางหรือวิธีการพิจารณาความดีความชอบ และการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งที่เป็นอยู่จริง พบว่า ในการพิจารณามีการใช้ทั้งหลักเกณฑ์ที่กำหนดไว้ในระเบียบ และระบบอุปถัมภ์ในสัดส่วนที่ไม่แตกต่างกัน

The purposes of this study were 1) to analyze and look for appropriate guidelines or methods for the consideration of rewards and promotion criteria; 2) to study expectations and requirements of high superiors and inferiors regarding compliance with criteria for promotion; and 3) to survey actual guidelines and methods for the consideration of rewards and promotion.

According to the results of the study, it was found that the suitable method and criteria for consideration of rewards and promotions that are satisfactory and acceptable for the unit studied were the use of criteria provided for by regulations and merit system rather than by the patronage system. The ways to give scores had to be well-proportioned. In other words, more proportion of criteria provided for by regulations and merit system had to be applied in order to sustain principles, regulations, and effectiveness of work performance. However, a small proportion of the patronage system had to be in use to maintain the relationship in Thai society.

The expectation of high-ranking personnel regarding the consideration for rewards and promotion was that they preferred using criteria provided for by regulations and the merit-system to using the patronage system.

Regarding the survey of actual guidelines or approaches for the consideration for rewards and promotion, it revealed that the criteria provided for by regulations and by the patronage system had the same proportion.