

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในการศึกษาเรื่อง การรับรู้สิทธิพื้นฐานของพนักงานในสถาบันอุดมศึกษา ศึกษากรณี มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม ผู้ศึกษาได้รวบรวมแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

1. ทฤษฎีเกี่ยวกับการรับรู้
2. แนวความคิดเกี่ยวกับสิทธิ
3. แนวความคิดเกี่ยวกับสิทธิพื้นฐาน
4. ระเบียบมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม ว่าด้วย สิทธิประโยชน์เกี่ยวกับการลา

สำหรับพนักงานของมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม พ.ศ. 2555

5. ระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรี ว่าด้วย การขอพระราชทานเครื่องราชอิสริยาภรณ์อันเป็นที่เชิดชูยิ่งช้างเผือกและเครื่องราชอิสริยาภรณ์อันมีเกียรติยศยิ่งมงกุฎไทย พ.ศ. 2536

6. ข้อมูลเกี่ยวกับมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
7. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ทฤษฎีเกี่ยวกับการรับรู้

1. ความหมายของการรับรู้

การรับรู้ (Perception) มีผู้ให้ความหมายของการรับรู้ไว้ พอสรุปได้ดังนี้

ปนัดดา เปรมอนันต์ (2548 : 5) สรุปความหมายของการรับรู้ไว้ว่า การรับรู้เป็นสภาพทางจิตวิทยา เป็นเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นในตัวบุคคล ซึ่งไม่สามารถสังเกตได้โดยตรง แต่การแสดงผลที่แสดงถึงการรับรู้ได้มีองค์ประกอบนานาประการ เช่น การเรียนรู้ ความจำ แรงกระตุ้น อารมณ์ และอื่น ๆ

การรับรู้ คือ การรับสิ่งกระตุ้นเข้ามาในประสาทสัมผัสทั้ง 5 ของมนุษย์ โดยผ่านการสัมผัสในอากาศ สัมผัสประสาทแก้วหู ประสาทสมอง และส่งไปที่สมอง คือ การได้เห็น ได้ยิน ได้กลิ่น ได้ลิ้มรสสิ่งต่าง ๆ การรับรู้ยังหมายความรวมถึงการจัดระเบียบและการตีความข้อมูลข่าวสารของระบบประสาทสัมผัสอีกด้วย (มลินี สมภพเจริญ. 2549 : 56)

พิภพ วังเงิน (2547 : 376) ได้ให้ความหมายของการรับรู้ไว้ดังนี้ การรับรู้ คือ อากาการสัมผัสที่มีความหมาย เป็นการแปลหรือตีความจากที่ได้รับสัมผัสออกมาเป็นสิ่งที่มีความหมายซึ่งเป็นที่รู้จักและเข้าใจกัน โดยอาศัยประสบการณ์เดิม

ศุภร เสรีรัตน์ (2544 : 143) กล่าวว่า การรับรู้ หมายถึงกระบวนการที่บุคคลแต่ละคนมีการเลือก การจัดการ และการตีความเกี่ยวกับตัวกระตุ้นออกมาให้มีความหมาย และได้ภาพของโลกที่มีเนื้อหา ดังนั้น การรับรู้ของผู้บริโภค คือ วิธีการที่บุคคลมองโลกที่อยู่รอบ ๆ ตัวซึ่งแตกต่างกันไปในแต่ละบุคคล เนื่องจากมีวิธีการตระหนักถึงตัวกระตุ้น (Recognize) การเลือกสรร (Select) การจัดการ (Organize) และการตีความ (Interpret) เกี่ยวกับสิ่งกระตุ้นดังกล่าวต่างกัน

รอบบินส์ (Robbins. 2003 : 124 ; อ้างถึงใน สำนักงานสภามหาวิทยาลัย มหาวิทยาลัยนเรศวร. 2554 : 6) กล่าวว่า การรับรู้ (Perceptions) หมายถึง กระบวนการที่ปัจเจกบุคคลจัดระบบหรือตีความสิ่งที่ประสาทสัมผัสได้เพื่อให้ความหมายให้กับสภาพแวดล้อมของสิ่งนั้น ๆ

บรรยงค์ ไทจินดา (2543 : 287) ให้ความหมายการรับรู้ว่า หมายถึง การที่บุคคลได้รับตีความและตอบสนองต่อสิ่งที่เกิดขึ้นการรับรู้แบ่งได้เป็น 2 กิจกรรมคือการรับข้อมูลและการแปลข้อมูลให้เป็นข้อความตามความเข้าใจการรับรู้จะต้องคำนึงถึงความรู้ความเข้าใจในข้อมูลข่าวสาร ความสนใจและประสบการณ์จึงสามารถทำให้แปลความได้ถูกต้อง

จากความหมายของการรับรู้ที่กล่าวมาข้างต้นอาจสรุปได้ว่า การรับรู้ หมายถึง กระบวนการที่มนุษย์ติดต่อกับสื่อสารกับสิ่งแวดล้อมรอบ ๆ ตัว โดยมนุษย์จะทำการตีความสิ่งแวดล้อมที่สัมผัสได้ แล้วตอบสนองกลับอย่างเหมาะสม แต่ละคนอาจจะตีความในสิ่งแวดล้อมที่เหมือนกันออกไปในทางต่าง ๆ กัน ขึ้นอยู่กับพื้นฐานทางจิตใจและความคิดของแต่ละคน

2. ความสำคัญของการรับรู้

การรับรู้ที่ถูกต้องเป็นพื้นฐานยิ่งของการเรียนรู้ เพราะการที่คนเราจะมีมีความคิด ความรู้ ความเข้าใจและเจตคติที่ดีนั้น จะต้องเริ่มจากการมีการรับรู้ที่ดีเสียก่อน (กันยา สุวรรณแสง. ม.ป.ป. ; อ้างถึงใน พิศมัย สุวรรณรัมย์. 2552 : 35-39) ได้กล่าวถึงความสำคัญของการรับรู้ไว้ดังนี้

1. การรับรู้มีความสำคัญต่อการเรียนรู้ การรับรู้ทำให้เกิดการเรียนรู้ ถ้าไม่มีการรับรู้ การเรียนรู้จะเกิดขึ้นไม่ได้ ในทำนองเดียวกัน การเรียนรู้ก็มีผลต่อการรับรู้ครั้งใหม่ เนื่องจากความรู้ความจำเดิม จะช่วยแปลความหมายให้ทราบว่าคืออะไร

2. การรับรู้มีความสำคัญแต่เจตคติ อารมณ์ และแนวโน้มของพฤติกรรม เมื่อเกิดการรับรู้ขึ้นย่อมเกิดความรู้สึก และมีอารมณ์ต่อการพัฒนาเป็นเจตคติและการเกิดพฤติกรรมก็ตามในที่สุด

3. กระบวนการในการรับรู้

วันชัย มีชาติ (2544 : 26-27) ได้กล่าวว่า กระบวนการที่เกิดการรับรู้ขึ้นจะประกอบด้วยขั้นตอนสำคัญ คือ

1. การถูกกระทบจากสิ่งเร้าได้แก่การมีปรากฏการณ์เหตุการณ์หรือสภาพแวดล้อมต่างๆ เกิดขึ้นและมากระทบที่ผู้รับรู้ซึ่งจะเป็นจุดเริ่มให้เกิดการแสดงพฤติกรรมตอบโต้สิ่งเร้า หรือสถานการณ์การรับรู้และแสดงออกของผู้รับรู้อาจผ่านการเลือกของตนเองผู้รับรู้จึงมักเลือกรับรู้เฉพาะบางสิ่งเร้าหรือบางสถานการณ์เท่านั้น
2. การบันทึกปรากฏการณ์เป็นการบันทึกปรากฏการณ์ที่เกิดขึ้นในแง่ของข้อเท็จจริงของปรากฏการณ์โดยอาศัยประสาทสัมผัสรับความรู้สึกจากสิ่งเร้าอันเป็นการรับรู้ทางสรีระการบันทึกปรากฏการณ์จึงขึ้นอยู่กับความสามารถของประสาทสัมผัสของแต่ละบุคคลด้วย
3. การตีความสิ่งเร้าเป็นขั้นตอนในการตีความสิ่งเร้าที่รับรู้มาจากขั้นตอนที่ผ่านมาโดยมุ่งอธิบายความหมายของสิ่งที่เกิดขึ้นและความรู้สึกที่เรามีต่อปรากฏการณ์ที่เกิดขึ้นนั้นการตีความนี้เป็นกระบวนการทางจิตวิทยาของแต่ละบุคคลซึ่งอาจมีปัจจัยอื่นเข้ามามีอิทธิพลต่อการตีความด้วย เช่นการเรียนรู้การกลมกลืนทางสังคมค่านิยมวัฒนธรรมและความคาดหวัง ฯลฯ ของบุคคลที่รับรู้ปรากฏการณ์
4. ข่าวสารย้อนกลับเป็นการพิจารณาปรากฏการณ์ที่เกิดขึ้นและที่เราคิดตาม โดยในขั้นนี้จะเกี่ยวกับความรู้สึกที่เรามีต่อปรากฏการณ์ที่เกิดขึ้นด้วยทั้งในด้านความเชื่อทัศนคติและค่านิยมที่มีต่อสิ่งที่รับรู้ในขั้นนี้จะเป็นเรื่องของการรับรู้ปรากฏการณ์ต่างๆ อย่างแท้จริง
5. ปฏิกริยาโต้ตอบหรือการแสดงพฤติกรรมเป็นขั้นตอนสุดท้ายของการรับรู้ โดยผู้รับรู้จะแสดงพฤติกรรมโต้ตอบหรือตอบสนองต่อสิ่งเร้าที่เข้ามากระทบซึ่งการแสดงพฤติกรรมโต้ตอบนี้สะท้อนความรู้สึกค่านิยมและการเรียนรู้ของผู้รับรู้และแสดงพฤติกรรม นอกจากนี้ มลินี สมภพเจริญ (2549 : 56-58) กล่าวไว้ว่ากระบวนการรับรู้จะมี 3 ขั้นตอน คือ
 - ขั้นที่ 1 การเลือกสรรการรับรู้ หมายถึง การรับรู้ในระดับสูงจากสิ่งกระตุ้นที่เกี่ยวข้องกับความต้องการและความสนใจ ผู้รับสารมีจิตได้สำนึกที่จะเลือกสรรต่อลักษณะสิ่งแวดล้อมซึ่งกระตุ้นให้เกิดการรับรู้ สิ่งกระตุ้นจะขึ้นอยู่กับปัจจัย 2 ประการ ได้แก่ ลักษณะของสิ่ง

กระตุ้น ได้แก่ ข่าวสารและสื่อ ประสบการณ์ในอดีตของบุคคล ผลกระทบต่อการคาดหวังและ
สิ่งจูงใจ สามารถที่จะเพิ่มหรือลดความน่าจะเป็นซึ่งกระตุ้นจะได้รับรู้

บุคคลจะเปิดรับข่าวสาร เฉพาะสิ่งที่เขาต้องการรับรู้เท่านั้น กล่าวคือ บุคคลไม่
สามารถจดจำสารต่างๆ ได้ทั้งหมด จะสนใจค้นหาข่าวสารที่ตนพอใจ หรือมีความคิดเห็นที่ตรงกับ
ข่าวสารนั้น และยังหลีกเลี่ยงข่าวสารที่ตนไม่เห็นด้วยหรือไม่ต้องการที่จะรับรู้

ขั้นที่ 2 การจัดระเบียบการเรียนรู้ หมายถึง การจัดระเบียบจิตใต้สำนึกและการ
รับรู้จากสิ่งกระตุ้นออกเป็นกลุ่ม หรือรูปร่างลักษณะภายนอก โดยหลังจากที่บุคคลเลือกรับรู้แล้วจะ
ทำการจัดระเบียบข้อมูลที่ได้มา เพราะข้อมูลที่ได้มามีความสลับซับซ้อน บุคคลจึงเก็บข้อมูลให้เป็น
ระเบียบเพื่อง่ายต่อการเลือกใช้

ขั้นที่ 3 การตีความหมายการรับรู้ หรือการอธิบายคุณลักษณะ หมายถึง การ
ตีความของแต่ละบุคคล โดยอาศัยอิทธิพลจากการอบรมเลี้ยงดูและประสบการณ์การตีความหมาย
การเรียนรู้ของแต่ละบุคคลจะแตกต่างกันออกไปตามประสบการณ์ของบุคคลนั้น ๆ

ดังนั้น การรับรู้เป็นกระบวนการของบุคคล บุคคลจะมีการเลือกสรรต่อสิ่งกระตุ้น
เหล่านั้น และจัดระเบียบสิ่งกระตุ้น โดยการตีความของสิ่งกระตุ้น บุคคลจะรับรู้มากหรือน้อยจะ
ขึ้นอยู่กับความคาดหวังจากประสบการณ์ในอดีต การอบรมเลี้ยงดูการอธิบายที่มีเหตุผลสามารถที่
จะตีความหมายได้ และสิ่งกระตุ้นและความสนใจในช่วงเวลาของการรับรู้

4. ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการรับรู้

นงลักษณ์ ไหว้พรหม (2551 : 14 ; อ้างถึงใน พิศมัย สุวรรณรัมย์, 2552 : 35-39)
กล่าวถึงปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการรับรู้ สรุปได้ดังนี้

1. การใส่ใจ (Attention) เป็นองค์ประกอบพื้นฐานของกระบวนการเตรียมพร้อมที่จะ
รับรู้ โดยเริ่มตั้งแต่การปรับตัวของอวัยวะรับสัมผัส เช่น การใช้จมูกดม การใช้สายตาเพ่งมอง ถ้าสิ่ง
ใดได้รับการใส่ใจมาก สิ่งนั้นจะมีความเด่นชัดต่อการรับรู้ การเกิดการใส่ใจจะขึ้นอยู่กับองค์ประกอบ
2 ประการ คือ

1.1 ภาวะของผู้รับรู้ (State of Perceiver) หมายถึง สภาพของตัวบุคคลที่เป็น
ผู้รับรู้ว่าขณะนั้นอยู่ในสภาพใด เพราะแต่ละบุคคลเกิดมามีสถานภาพเจริญเติบโตในสังคมที่ต่างกัน
เป็นผลให้ความรู้สึกนึกคิดต่างกัน ไปด้วย ซึ่งบุคคลจะมีความแตกต่างกันในด้านความต้องการ
(Need) แรงจูงใจ (Motive) ความคาดหวัง (Expectancy) ทั้ง 3 เป็นปัจจัยสำคัญที่เป็นตัวกระตุ้นให้
บุคคลเกิดการใส่ใจ

1.2 คุณลักษณะของสิ่งเร้า (Stimulus Characteristics) เป็นสิ่งที่บุคคลได้พบได้
รู้สึกและจะทำให้บุคคลเกิดการใส่ใจ มากน้อยขึ้นอยู่กับความเข้ม ขนาด ทำตรงกันข้ามหรือแปลก
ออกมา การทำซ้ำ การเคลื่อนไหว

2. ประสบการณ์เดิม (Previous Experience) จากประสบการณ์ที่สะสมมาตั้งแต่
เยาว์วัย สิ่งเหล่านี้บุคคลจะนำมาคาดคะเนหรือเตรียมการที่จะรับรู้

3. การเตรียมความคิดและสถานการณ์แวดล้อม (Mental Set and Context) ทำให้
บุคคลเกิดการคาดหวังในเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นท่ามกลางสิ่งแวดล้อมมากมายในสังคม บุคคลจะต้อง
ตีความและรับรู้ในสิ่งเร้าที่แวดล้อมอย่างรอบคอบ พิจารณา ไตร่ตรองซึ่งเป็นการเตรียมความคิดที่
จะรับรู้ต่อสิ่งเร้าต่าง ๆ อย่างถูกต้องและเหมาะสม

นอกจากนี้ เดิมศักดิ์ คทวณิช (2546 : 128-130) ได้กล่าวไว้ว่า การที่บุคคลจะรับรู้ถึงหนึ่ง
สิ่งใด มีปัจจัยประกอบมากมาย เนื่องจากบุคคลอยู่ท่ามกลางสิ่งแวดล้อมและทำปฏิกิริยาต่อ
สิ่งแวดล้อม การที่บุคคลสามารถทำปฏิกิริยาได้เพราะรับสิ่งสัมผัส บุคคล แต่ละคนจะเกิดการรับรู้
สิ่งเร้าได้แตกต่างกันไป แต่การจะรับรู้สิ่งใดก่อนหลังหรือมากน้อย ถูกต้องหรือผิดพลาดชัดเจน
หรือไม่เพียงใด มีปัจจัยสำคัญ 2 อย่าง คือ

1. ตัวบุคคล หมายถึง ลักษณะคุณสมบัติบางประการของผู้รับที่จะรับรู้ซึ่งจะมีผลต่อ
การรับรู้ เช่น

1.1 ความสมบูรณ์ หรือความบกพร่องของอวัยวะสัมผัส

1.2 ประสบการณ์เดิม

1.3 ความต้องการที่จะรับรู้

1.4 ความใส่ใจและการเลือกที่จะรับรู้

1.5 สภาพทางอารมณ์ของบุคคลก่อน หรือขณะเกิดการรับรู้

1.6 ความคาดหวัง

1.7 สติปัญญา

1.8 การให้คุณค่าต่อสิ่งที่รับรู้

1.9 การถูกชักจูง

2. คุณลักษณะของสิ่งเร้า สิ่งเร้าที่มีคุณลักษณะแตกต่างกันจะมีผลต่อการรับรู้ของ
บุคคลที่แตกต่างกันไป ซึ่งอาจจะจำแนกคุณลักษณะของสิ่งเร้าได้ ดังนี้

2.1 ขนาดของสิ่งเร้า

2.2 ความเข้มของสิ่งเร้า

2.3 ความเปลี่ยนแปลงใหม่

2.4 การเคลื่อนไหว

2.5 การกระทำซ้ำ ๆ

2.6 ความแตกต่าง

จากแนวคิดข้างต้นสรุปได้ว่า ปัจจัยที่ทำให้การรับรู้ของแต่ละบุคคลแตกต่างกันเกิดจากความต้องการทางด้านร่างกายและจิตใจ รวมทั้งเหตุการณ์และสภาพแวดล้อมที่อยู่รอบตัวของบุคคลนั้น จึงเกิดความพยายามที่จะตอบสนองความต้องการของตน เพื่อให้เกิดความพึงพอใจ โดยเลือกการรับรู้เฉพาะสิ่งเร้าที่จูงใจหรือสิ่งเร้าที่สามารถทำให้เกิดความพึงพอใจของตนเองได้ ดังนั้น การที่บุคคลแสดงพฤติกรรมต่าง ๆ ออกมาจึงเป็นผลจากการรับรู้ทั้งสิ้น

5. การรับรู้ข่าวสาร

พรศักดิ์ ห่องแพ้ว (2529 : 13-14 ; อ้างถึงใน สุปราณี บุญวิเศษ. 2548 : 17-18)

กล่าวถึง กระบวนการถ่ายทอดข่าวสารในสังคมว่าจำเป็นต้องมีองค์ประกอบของการสื่อสารครบทั้ง 4 ประการ คือ มีแหล่งกำเนิด (Source) ข่าวสาร (Message) ช่องทาง (Channel) และจุดมุ่งหมายปลายทาง (Destination) ดังนี้

1. แหล่งสารหรือผู้ส่งสาร (Source) เป็นจุดเริ่มต้นของการสื่อสาร หมายถึง แหล่งกำเนิดของสาร หรือผู้ที่เลือกสรรข่าวเกี่ยวกับความคิดเห็นหรือเหตุการณ์ต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นแล้วส่งต่อไปยังผู้รับสาร บทบาทของผู้ส่งสารมี 3 ประการ คือ เลือกสรรความหมายที่ใช้ในการสื่อสาร สร้างรหัสจากความหมายให้อยู่ในรูปของสาร และส่งรหัส ของสารนั้นออกไป

2. สาร (Message) หมายถึง สิ่งที่ทำหน้าที่กระตุ้นความหมายให้กับผู้รับเป็นเรื่องราวสารที่ส่งออกไปจากผู้สื่อสารถึงตัวผู้รับสาร ในการวิเคราะห์ตัวองค์ประกอบของสาร มีข้อที่นำพิจารณา 3 ประการ คือ รหัสหรือสัญลักษณ์ของสาร (Message Code หรือ Symbol of Signal) เนื้อหาของสาร (Message Content) และการทำข่าวสาร (Message Treatment) แต่ในความหมายทั่วไปที่ใช้มักหมายถึง “เนื้อหาของสาร” ซึ่งหมายถึงข้อความที่ผู้ส่งสารใช้สื่อความหมายที่ต้องการ

3. ช่องทางสำหรับส่งสารหรือสื่อ (Channel of Medium) เป็นสิ่งที่พาสารจากผู้ส่งไปยังผู้รับ

4. ผู้รับสาร (Receiver) หมายถึง ผู้รับข่าวสารจากแหล่งสาร ในการรับรู้ข่าวสารนี้ บทบาทของผู้รับสารมี 3 ประการหลัก ๆ คือ รับสาร ถอดรหัสจากสารเพื่อให้ได้ความหมายและโต้ตอบต่อความหมายนั้นสำหรับช่องทางการสื่อสารนั้น ดวงใจ จตุภัทร (2525 : 23 อ้างถึงใน สุปราณี บุญวิเศษ. 2548 : 17-18) ได้สรุปว่าช่องทางการสื่อสารนี้ควรแบ่งออกเป็น 2 ประเภท คือ ช่องทางที่เป็นสื่อบุคคล (Personal Media) และช่องทางที่เป็นสื่อมวลชน (Mass Communication)

4.1 สื่อบุคคล เป็นการแลกเปลี่ยนข่าวสารระหว่างบุคคล 2 บุคคลหรือมากกว่า ได้แก่ การพูดคุย การติดต่อในชีวิตประจำวัน การสัมภาษณ์ อภิปราย เนื่องจากในชีวิตมนุษย์โดยปกติมีความจำเป็นต้องติดต่อสื่อสารกับผู้อื่น

ช่องทางที่เป็นสื่อบุคคล สามารถทำหน้าที่อย่างได้ผลดีใน 2 ลักษณะ คือ

4.1.1 หน้าที่การสื่อสารแบบ 2 ทาง ผู้ส่งสารสามารถทราบปฏิกิริยาสะท้อนกลับของผู้รับสาร และสามารถปรับปรุงแก้ไขหรือลดอุปสรรคของการสื่อสารที่อาจเกิดขึ้นได้ทันที

4.1.2 สามารถโน้มน้าวใจให้ผู้รับสารเปลี่ยนทัศนคติที่ฝังรากลึกได้

4.2 สื่อมวลชนเป็นการส่งข่าวสารไปสู่คนจำนวนมากได้ในเวลาเดียวกันด้วยเวลาอันรวดเร็ว โดยผ่านสื่อพิเศษบางอย่างซึ่งจะเป็นตัวเชื่อมระหว่างผู้ส่งสารกับผู้รับสาร ได้แก่ หนังสือ วิทยุ โทรทัศน์ อินเทอร์เน็ต

ช่องทางที่เป็นสื่อมวลชน สามารถทำหน้าที่ต่อไปนี้ ได้แก่

4.2.1 สามารถเข้าถึงประชาชนผู้รับสารจำนวนมากได้ในเวลาอันรวดเร็ว

4.2.2 สามารถให้ข่าวและความรู้ได้ดี

4.2.3 สามารถเปลี่ยนแปลงทัศนคติที่ไม่ฝังรากลึกได้

โรเจอร์ (Roger ; อ้างถึงใน สุปราณี บุญวิเศษ. 2548 : 17-18) สรุปว่า สื่อมวลชนสามารถเปลี่ยนแปลงการรับรู้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ แต่การสื่อสารระหว่างบุคคลนั้นมีประสิทธิภาพมากกว่า เมื่อวัตถุประสงค์ของผู้ส่งสารอยู่ที่การเปลี่ยนแปลงทัศนคติที่ฝังแน่นหรือเปลี่ยนพฤติกรรมได้

แนวความคิดเกี่ยวกับสิทธิ

1. ความหมายสิทธิ

ราชบัณฑิตยสถาน (2554 : 1232) ได้ให้ความหมายของ “สิทธิ” แปลว่า “อำนาจอันชอบธรรม”

สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร (2555 : 11) กล่าวถึงความหมายของ “สิทธิ” ว่าไม่ใช่อำนาจหรือความมีอำนาจเพียงเท่านั้น แต่ “สิทธิ” ต้องเป็นอำนาจที่ถูกกำกับด้วย “ความชอบธรรม” อันหมายถึง อำนาจที่ถูกต้องตามหลักกรรม ตามหลักของคุณงามความดีความถูกต้อง ความยุติธรรม เช่น หลักศาสนาหลักกฎหมาย หรือกฎเกณฑ์ประเพณีและเกณฑ์คุณค่าที่คนในสังคมหนึ่ง ๆ ยึดถือร่วมกัน ในภาษาอังกฤษ “สิทธิ” จึงตรงกับ คำว่า “Right” ซึ่งแปลว่าความถูกต้อง ในบางตำราอาจใช้คำว่า “สิทธิอำนาจ” ในความหมายเดียวกัน

โสภารัตน์ จารุสมบัติ (2547 : 1-1) ได้อ้างถึงผู้ให้คำนิยามของ คำว่า “สิทธิ” (Right) ที่แตกต่างกันในหลายทัศนะ เช่น

1. ความหมายตามรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2540 ที่ได้กล่าวถึงสิทธิขั้นพื้นฐานของคนไทยตามนัยของสิทธิในฐานะที่เป็นมนุษย์และพลเมืองไทย โดย “สิทธิ” คือ ประโยชน์หรืออำนาจของบุคคลที่กฎหมายรับรองหรือคุ้มครอง

2. ความหมายทางด้านสิทธิมนุษยชน ที่ได้กล่าวว่า สิทธิหมายถึงสิ่งที่ไม่มีการอ้างซึ่งมีอยู่ในตัวมนุษย์มาตั้งแต่เกิด หรือกำหนดขึ้น โดยกฎหมายให้ได้รับประโยชน์และมนุษย์เป็นผู้เลือกใช้สิ่งนั้นโดยไม่มีผู้ใดมาบังคับ เช่น สิทธิในการกินอยู่ หลับนอน เป็นสิ่งที่มีมาตั้งแต่เกิด

3. คำนิยามของ “สิทธิ” ในทฤษฎีนิติศาสตร์คลาสสิก คือ “ประโยชน์ (Interest) ของบุคคลที่กฎหมายรับรอง (Recognized) และคุ้มครอง (Protected) ให้ซึ่งก่อให้เกิด “หน้าที่” (Duty) แก่บุคคลอื่นที่จะต้องเคารพและปฏิบัติตาม หากไม่ปฏิบัติหน้าที่ ระบบยุติธรรมของรัฐก็จะบังคับให้ต้องปฏิบัติหรือชดใช้ค่าเสียหาย

4. คำว่า “สิทธิ” ซึ่งใช้ในภาษาอังกฤษว่า Right ยังมีนัยทางคุณค่า (Value) ด้วยว่าเป็นสิ่งที่ถูกต้อง (Right) ผู้ใดไม่เคารพก็กลายเป็นผู้ผิด โดยนัยนี้สิทธิจึงมีฐานะเป็นมาตรวัดความถูกต้องทางสังคมไปด้วย

จากความหมายของคำว่า “สิทธิ” จึงสรุปดังนี้ “สิทธิ” หมายถึง สิ่งที่บุคคลสามารถสามารถเป็นเจ้าของหรือเข้าครอบครอง และบุคคลนั้นมีอำนาจอันชอบธรรมอำนาจที่กฎหมายบัญญัติรองรับ หรืออำนาจที่ถูกต้องตามหลักศีลธรรม ในการกระทำอย่างใด ๆ โดยทำให้เกิดหน้าที่แก่บุคคลอื่นที่ต้องเคารพสิทธิของตน

2. แนวคิดเกี่ยวกับสิทธิ

พิชัย นิลทองคำ (2552 : 13) ได้กล่าวว่า แนวคิดพื้นฐานทางกฎหมาย คือเรื่องสิทธิและหน้าที่ คำว่า สิทธิ หน้าที่ เป็นเรื่องที่สำคัญที่สุดในกฎหมาย เพราะเป็นสิ่งที่มีการกำหนดไว้ไม่ว่าในกฎหมายใด ๆ เช่น รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2550 มาตรา 4 “ศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ สิทธิ และเสรีภาพของบุคคลย่อมได้รับการคุ้มครอง” มาตรา 28 วรรคสอง “บุคคลซึ่งถูกละเมิดสิทธิหรือเสรีภาพที่รัฐธรรมนูญนี้รับรองไว้ สามารถยกบทบัญญัติแห่งรัฐธรรมนูญเพื่อใช้สิทธิทางศาลหรือยกขึ้นเป็นข้อต่อสู้คดีในศาลได้” แยกดังกล่าวถึงแนวความคิดพื้นฐานกฎหมายได้ดังนี้

“สิทธิ” คำว่า สิทธิ เป็นถ้อยคำที่มีบทบัญญัติในกฎหมาย เป็นข้อความที่เป็นรากฐานของกฎหมาย สิทธิ คือ ความชอบธรรมที่บุคคลอาจใช้ยื่นต่อผู้อื่น เพื่อคุ้มครองหรือรักษา

ผลประโยชน์ อันเป็นส่วนหนึ่งซึ่งได้ของบุคคลนั้นๆ สิทธิตามกฎหมายประกอบไปด้วย

1. ความชอบธรรม คือ ความถูกต้อง ความรับผิดชอบ โดยความชอบธรรมนั้นต้องอยู่ภายใต้ขอบเขตของกฎหมาย เพราะมีบางกรณีที่เราอาจมิใช่ความชอบธรรม แต่กฎหมายก็ยอมรับว่าการกระทำเช่นนั้นเป็นความชอบธรรม

2. ผู้ทรงสิทธิ สิทธิจะต้องมีบุคคลเป็นผู้ถือสิทธิ หรือที่เรียกว่า “ผู้ทรงสิทธิ” ซึ่งมิได้ทั้งบุคคลธรรมดาและนิติบุคคล

3. การกระทำหรือละเว้นการกระทำ สิทธิเป็นสิ่งที่ใช้ยืนยันกับบุคคลอื่นได้ การจะเกิดรู้ว่าสิทธิถูกรบกวนเมื่อใดนั้น ก็ต้องรอให้เกิดมีการกระทำหรือละเว้นการกระทำเสียก่อน ผู้ทรงสิทธิจึงจะอ้างสิทธิความชอบธรรมที่มีอยู่ตามกฎหมายได้

4. วัตถุแห่งหนี้ หมายถึง สิ่งของที่เป็นหนี้ เช่น กรรมสิทธิ์ในทรัพย์สิน สิ่งของที่เป็นวัตถุแห่งหนี้ก็คือ ทรัพย์สิน สิทธิในชีวิตร่างกายก็คือ ตัวบุคคล

5. บุคคลซึ่งมีหน้าที่ กฎหมายรับรองสิทธิให้แก่บุคคล เมื่อใดเกิดการฝ่าฝืนจึงเกิดสภาพบังคับแห่งสิทธิเกิดขึ้นตามมา บุคคลผู้ถูกฝ่าฝืนความชอบธรรม คือ ผู้ทรงสิทธิ ส่วนบุคคลที่กระทำการฝ่าฝืน คือ บุคคลซึ่งมีหน้าที่ และมีหน้าที่ที่จะต้องปฏิบัติตามภาระหนี้ต่อผู้ทรงสิทธิ เช่น สิทธิของเจ้าหนี้ เจ้าหนี้ คือ ผู้ทรงสิทธิ ลูกหนี้ คือ บุคคลซึ่งมีหน้าที่ในการชำระหนี้

โธมัส ฮอบบส์ จารุสมบัติ (2547 : 1-1 – 1-2) ความเข้าใจเกี่ยวกับสิทธิในระยะแรก นั้นเริ่มต้นขึ้นจากประเด็นข้อถกเถียงในเชิงปรัชญาทางการเมืองที่เกิดขึ้นในสังคมตะวันตก ซึ่งปรากฏให้เห็นอย่างชัดเจนตั้งแต่คริสต์ศตวรรษที่ 17 เป็นต้นมา โดยเฉพาะในความคิดของนักปรัชญาแนวปัจเจกบุคคลนิยมและเสรีนิยม คนสำคัญของประเทศอังกฤษ 2 คน คือ โทมัส ฮอบบส์ ผู้เขียนหนังสือชื่อ Leviathan จอห์น ล็อก ผู้เขียนหนังสือชื่อ Two Treatises of Government

ในความคิดของ โทมัส ฮอบบส์ แล้วประชาสังคมนั้นจะเกิดขึ้นได้จากความเข้าใจพื้นฐานที่ว่า ในสภาวะตามธรรมชาติมนุษย์เคยอยู่อย่างไรอำนาจควบคุม ไม่ว่าจะเป็นอำนาจทางศีลธรรม การเมือง หรือสังคม แม้จะมีสิทธิตามธรรมชาติ (Nature Rights) ในทุกสิ่งทุกอย่างเพื่อการรักษาชีวิตของตนให้อยู่รอดได้ แต่ก็ปราศจากความมั่นคงจากสภาวะดังกล่าว โทมัส ฮอบบส์ คิดว่า มนุษย์เป็นผู้มีเหตุผลจึงสามารถรู้ต้นตอของปัญหาได้ และพยายามสร้างกฎเกณฑ์สำหรับการปฏิบัติขึ้นมาควบคุมเพื่อรักษาไว้ซึ่งความมั่นคงปลอดภัย โดยมนุษย์ต้องยอมสละสิทธิตามธรรมชาติและหันมายอมรับอำนาจปกครองสูงสุดนั้น

ในความคิดของ จอห์น ล็อก จะมองประชาคมต่างจาก โทมัส ฮอบบส์ ตรงที่เน้นความสำคัญของเสรีภาพทางความคิดและการตรวจสอบ และถ่วงดุลชีวิต เสรีภาพ และที่ดิน เป็นสิทธิขั้นพื้นฐานตามธรรมชาติของมนุษย์ซึ่งมีที่มาจากกฎธรรมชาตินั่นเอง ด้วยเหตุนี้ความหมาย

ของสิทธิธรรมชาติของ จอห์น ล็อก จึงต่างจากความหมายของ โทมัส ฮอบส์ ความหมายของสิทธิ ทั้งของ จอห์น ล็อก และโทมัส ฮอบส์ ต่างก็มีนัยแบบสารัตถะนิยม (Essentialism) นั่นคือ ความหมายที่แท้จริงแน่นอนตามธรรมชาติ

บนพื้นฐานความเชื่อทางศาสนา จอห์น ล็อก จึงเสนอว่า ในการสร้างระบอบการปกครองนั้น ต้องมีการสร้างหลักทางศีลธรรมของการปกครองขึ้นเป็นสัญญาประชาคม (Social Contract) หรือพันธะ ต่อสังคมไว้ เพื่อให้ระบอบการปกครองมีอำนาจจนความเชื่อถือและความไว้วางใจว่าจะปฏิบัติตามสัญญา

ดังนั้น “สิทธิ” จึงเป็นสิทธิตามธรรมชาติที่ทุกคนเกิดมามีพึงได้รับจากสังคม ซึ่งเป็นเรื่องที่คุณคนในสังคมมักอ้างเพื่อแสดงถึงความชอบธรรมในสิ่งที่กระทำ โดยมีกฎหมายรองรับ การกระทำนั้น ๆ รวมทั้งเป็นการใช้อ้างเพื่อแสดงถึงความชอบธรรมในสิ่งที่เห็นว่าควรได้รับจากผู้อื่นและสังคมด้วย

3. การอ้างเหตุผลสนับสนุนต่อการมีสิทธิ

สถาบันพัฒนาเพื่อประชาธิปไตย (2553 : ออนไลน์) กล่าวว่า การอ้างเหตุผลที่อธิบายว่า “สิทธิพื้นฐาน” ใดบ้างที่บุคคลควรมีและอะไรคือเหตุผลที่ทำให้บุคคลอื่นควรเคารพสิทธิเหล่านั้น มีที่มาจากแนวคิดทางสังคมซึ่งอยู่เบื้องหลังระบบกฎหมายหรือระบบศีลธรรม โดยแบ่งได้เป็นสองแนวคิดหลัก ๆ ซึ่งมีรูปแบบการอ้างเหตุผลที่แตกต่างกัน ดังนี้

แนวคิดแรกให้เหตุผลโดยอ้างว่ามนุษย์มีคุณสมบัติบางประการที่ทำให้มีสิทธิพื้นฐานต่าง ๆ และบุคคลอื่นควรเคารพสิทธิเหล่านี้ การอ้างเหตุผลตามแนวคิดนี้จึงเป็นการอ้างจากสถานะของบุคคลเพื่อสรุปว่า บุคคลนั้น ๆ มีสิทธิในสิ่งต่าง ๆ ลักษณะดังกล่าว ทำให้เรียกแนวคิดแรกนี้ว่าทฤษฎีสถานะ (Status Theories)

แนวคิดที่สองให้เหตุผลว่าการที่บุคคลมีสิทธิต่าง ๆ และบุคคลอื่นควรเคารพสิทธิเหล่านี้เป็นเพราะการมีสิทธิและการที่บุคคลอื่นเคารพสิทธินั้นเป็นวิถีทาง (Means) หรือเครื่องมือ (Instruments) ที่นำไปสู่การกระจายผลประโยชน์แก่แต่ละบุคคลที่ดีที่สุด แนวคิดที่สองนี้เรียกว่าทฤษฎีเครื่องมือ (Instrumental Theories)

แนวคิดทั้งสองมีความแตกต่างกันอย่างชัดเจน โดยแนวคิดแรกเห็นว่า เราควรเคารพสิทธิของผู้อื่นเพราะเป็นสิ่งที่ควรทำ ไม่ใช่เพราะทำแล้วก่อให้เกิดผลที่ดีที่ตามมา (เมื่อแต่ละคนเคารพสิทธิของกันและกัน) ดังนั้น สิทธิไม่ใช่เครื่องมือที่นำไปสู่การมีผลลัพธ์ ที่ดีต่อสังคม ตามแนวคิดนี้ สิทธิพื้นฐานจึงมีลักษณะสัมบูรณ์ (Absolute) และไม่อาจละเมิดได้แม้ว่าการละเมิดสิทธิจะนำไปสู่ผลต่อสังคมโดยรวมที่ดีกว่าก็ตาม ส่วนแนวคิดที่สองนั้นเห็นว่า การเคารพสิทธิของกัน

และกันเป็นสิ่งที่ควรทำเพราะการทำเช่นนี้จะก่อให้เกิดผลที่ดีตามมา เมื่อเป็นเช่นนี้สังคมจึงควรมี การกำหนดและบังคับใช้สิทธิต่าง ๆ ระหว่างสมาชิกในสังคม ดังนั้น ตามแนวคิดที่สอง การตัดทอน และละเมิดสิทธิบางอย่างของคนในสังคมเป็น สิ่งที่สามารถกระทำได้หากกระทำแล้วนำไปสู่ ผลลัพธ์โดยรวมที่ดีกว่าแก่สังคม

แนวความคิดเกี่ยวกับสิทธิพื้นฐาน

1. ความหมายสิทธิพื้นฐาน

คำว่า “สิทธิพื้นฐาน” ไม่ได้มีการให้ความหมายตามพจนานุกรมไว้โดยตรง แต่คำว่า “สิทธิพื้นฐาน” เมื่อแยกคำออกมาจะแยกเป็น 2 คำ ได้แก่ คำว่า “สิทธิ” และคำว่า “พื้นฐาน”

คำว่า “สิทธิ” หมายความว่า อำนาจที่จะกระทำการใดๆ ได้ตามที่กฎหมายระบุไว้

คำว่า “พื้นฐาน” หมายความว่า รากฐาน เบื้องต้น (ราชบัณฑิตยสถาน. 2554 : 841)

เมื่อนำความหมายของคำ 2 คำมารวมกัน “สิทธิพื้นฐาน” จึงหมายความว่า อำนาจ ตามที่กฎหมายระบุให้ได้รับในเบื้องต้น ซึ่งคำว่า “ในเบื้องต้น” ที่เกี่ยวข้องกับคำนี้คือ อธิปไตย โดย อ้างตามกฎหมายรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2550 ได้แก่ ส่วนที่ 3 สิทธิและเสรีภาพ ส่วนบุคคล และส่วนที่ 6 สิทธิและเสรีภาพในการประกอบอาชีพ

ตามมาตรา 4 รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย ได้บัญญัติไว้ว่า “ศักดิ์ศรีความเป็น มนุษย์ สิทธิ และเสรีภาพของบุคคลย่อมได้รับความคุ้มครอง” เมื่อกล่าวถึงสิทธิและเสรีภาพใน กฎหมายรัฐธรรมนูญ ก็มีแนวคิดที่เกี่ยวข้องกับหลักสิทธิมนุษยชนเสมอ ซึ่ง มาจาก 2 แนวคิด คือ

1. หลักศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์

2. หลักความเสมอภาค

ดังนั้น การที่กฎหมายรัฐธรรมนูญ ใช้คำว่า “สิทธิพื้นฐาน” น่าจะหมายถึงสิทธิที่มีติด ตัวมาตั้งแต่กำเนิด และเป็นสิทธิที่กฎหมายได้ให้อำนาจไว้โดยชอบ โดยไม่แบ่งหรือจำกัดเพศ อายุ เชื้อชาติ ศาสนา ภาษา เป็นต้น (มาตรา 7 รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2550) และอาจ กล่าวได้ว่า อำนาจที่กฎหมายระบุให้บุคคลได้รับในเบื้องต้นต้องเป็นสิทธิที่บุคคลพึงได้รับ โดยไม่มี เงื่อนไข หลักเกณฑ์ กระบวนการหรือข้อจำกัด ข้อผูกมัดในการได้มาซึ่งสิทธิพื้นฐาน

คำว่า “สิทธิพื้นฐาน” มีความแตกต่างกับคำว่า “ค่าตอบแทน” และคำว่า “สวัสดิการ” กล่าวคือ

ความหมายของคำว่า “ค่าตอบแทน” (Compensation) คือ ค่าใช้จ่ายต่าง ๆ ที่องค์กรการ จ่ายให้แก่ผู้ปฏิบัติงาน ค่าใช้จ่ายนี้อาจจ่ายในรูปตัวเงินหรือมิใช่ตัวเงินก็ได้ เพื่อตอบแทนการ

ปฏิบัติงานตามหน้าที่ความรับผิดชอบ จูงใจให้มีการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ ส่งเสริมขวัญกำลังใจของผู้ปฏิบัติงาน และเสริมสร้างฐานะความเป็นอยู่ของครอบครัวผู้ปฏิบัติงานให้ดีขึ้น (สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน : ออนไลน์) ได้แก่

1. ค่าจ้างและเงินเดือน (Wage and Salary) ได้แก่ ค่าตอบแทนที่องค์กรจ่ายให้ผู้ปฏิบัติงาน เป็นรายได้ประจำทุกเดือน
2. ค่าจูงใจ (Wage Incentive) ได้แก่ ค่าตอบแทนที่องค์กรจัดให้เป็นพิเศษเพื่อจูงใจให้มีการปฏิบัติงานให้ดียิ่งขึ้น เช่น การให้รางวัลพิเศษในการปฏิบัติงาน การเลื่อนตำแหน่ง
3. ประโยชน์เกื้อกูล (Fringe benefit) ได้แก่ ค่าตอบแทนที่องค์กรจัดให้แก่ผู้ปฏิบัติงานนอกเหนือจากค่าจ้างเงินเดือนและ ค่าจูงใจ เป็นค่าตอบแทนที่องค์กรจัดให้เพื่อสนับสนุนให้มีการทำงานดีขึ้น หรือเพื่อให้ผู้ปฏิบัติงานมีความรู้สึกมั่นคงในการปฏิบัติงานกับองค์กร

จะเห็นได้ว่า ความแตกต่างระหว่าง “สิทธิพื้นฐาน” กับ “ค่าตอบแทน” ที่ชัดเจน ได้แก่ วัตถุประสงค์การได้รับค่าตอบแทน กล่าวคือ ถ้าเจ้าพนักงานไม่ปฏิบัติงานตามหน้าที่ความรับผิดชอบก็จะไม่ได้รับค่าตอบแทน กรณีดังกล่าวจะเกิดความแตกต่างในด้านเงื่อนไขการได้รับ

ความหมายของคำว่า “สวัสดิการ” (ราชบัณฑิตยสถาน. 2554 : 1185) หมายถึง เป็นการให้สิ่งทีเื้อออำนวยความสะดวกให้ผู้ทำงานมีชีวิตและสภาพความเป็นอยู่ที่ดีขึ้นและสะดวกสบาย

ถึงแม้ว่า “สวัสดิการ” เป็นสิ่งที่รัฐหรือองค์กรจัดหาให้ หรือที่เรียกว่า “รัฐสวัสดิการ” แต่การได้รับสวัสดิการ ไม่ใช่เป็นการรับ โดยทันที ต้องผ่านกระบวนการและ เงื่อนไขที่ต้องปฏิบัติ ถึงจะได้รับสวัสดิการนั่นเอง

ระเบียบมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม ว่าด้วย สิทธิประโยชน์เกี่ยวกับการลาสำหรับพนักงานของมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม พ.ศ. 2555

ระเบียบมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม ว่าด้วย สิทธิประโยชน์เกี่ยวกับการลาสำหรับพนักงานของมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม พ.ศ. 2555 (มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม. 2556 : 128 – 131) มีสาระสำคัญ ดังต่อไปนี้

โดยที่เป็นการสมควรออกระเบียบมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม ว่าด้วย สิทธิประโยชน์เกี่ยวกับการลาสำหรับพนักงานของมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม พ.ศ. 2555 ให้มีความเหมาะสมและสอดคล้องกับระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรี ว่าด้วย การลาของข้าราชการ พ.ศ. 2535

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา 18 (2) (13) แห่งพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยราชภัฏ พ.ศ. 2547 ประกอบกับข้อ 25 วรรคสองของข้อบังคับมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม ว่าด้วยการบริหารงานบุคคลสำหรับพนักงานในสถาบันอุดมศึกษา พ.ศ. 2551 และข้อ 15 (1) และวรรคสองของระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรี ว่าด้วย พนักงานราชการ พ.ศ. 2547 โดยความเห็นชอบของสภามหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม ในการประชุมครั้งที่ 9/2555 เมื่อวันที่ 21 กันยายน พ.ศ. 2555 สภามหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคามจึงออกระเบียบไว้ ดังต่อไปนี้

ข้อ 1 ระเบียบนี้เรียกว่า “ระเบียบมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม ว่าด้วย สิทธิประโยชน์เกี่ยวกับการลาสำหรับพนักงานของมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม พ.ศ. 2555”

ข้อ 2 ระเบียบนี้ให้ใช้บังคับตั้งแต่วันถัดจากวันประกาศเป็นต้นไป

ข้อ 3 ให้ยกเลิกระเบียบมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม ว่าด้วยสิทธิประโยชน์เกี่ยวกับการลาสำหรับพนักงานในสถาบันอุดมศึกษาของมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม พ.ศ. 2552

ข้อ 4 ในระเบียบนี้

“สภามหาวิทยาลัย” หมายความว่า สภามหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม

“มหาวิทยาลัย” หมายความว่า มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม

“อธิการบดี” หมายความว่า อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม

“พนักงาน” หมายความว่า พนักงานในสถาบันอุดมศึกษาตามข้อบังคับมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม ว่าด้วย การบริหารงานบุคคลสำหรับพนักงานในสถาบันอุดมศึกษา พ.ศ. 2551 และพนักงานราชการ ตามระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรี ว่าด้วย พนักงานราชการ พ.ศ. 2547

“ก.บ.ม.” หมายความว่า คณะกรรมการบริหารงานบุคคลมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม

“หน่วยงาน” หมายความว่า ส่วนราชการที่จัดตั้งขึ้นตามกฎหมายกระทรวง ประกาศกระทรวง หรือมติสภามหาวิทยาลัย สังกัดมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม

“ผู้บังคับบัญชา” หมายความว่า อธิการบดีหรือหัวหน้าหน่วยงานที่มีชื่อเรียกอย่างอื่นที่มีฐานะเทียบเท่าคณะ สังกัดมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม

“ผู้มีอำนาจอนุญาตการลา” หมายความว่า อธิการบดีหรือผู้ได้รับมอบหมายหรือมอบอำนาจจากอธิการบดี

“การเข้ารับการตรวจเลือก” หมายความว่า การเข้ารับการตรวจเลือกเพื่อรับราชการเป็นทหาร กองประจำการ ตามกฎหมายว่าด้วยการรับราชการทหาร

“การเข้ารับการเตรียมผล” หมายความว่า การเข้ารับการระดมผล การเข้ารับการตรวจสอบผล การเข้ารับการฝึกวิชาทหาร หรือเข้ารับการทดลองความพร้อมพร้อมตามกฎหมายว่าด้วยการรับราชการทหาร

“ปี” หมายความว่า ปีงบประมาณ (1 ตุลาคม – 30 กันยายน ของปีถัดมา)

ข้อ 5 พนักงานมีสิทธิลาในประเภทต่าง ๆ ดังต่อไปนี้

(1) การลาป่วย มีสิทธิลาป่วยได้เท่าที่ป่วยจริง การลาป่วยตั้งแต่ 3 วันขึ้นไป ผู้มีอำนาจอนุญาตการลาอาจสั่งให้มีใบรับรองแพทย์จากสถานพยาบาลที่ทางราชการรับรองประกอบ

(2) การลาคงคบุตรมีสิทธิลาคงคบุตรได้ปีละไม่เกิน 90 วัน

(3) การลากิจส่วนตัวมีสิทธิลากิจส่วนตัวได้ปีละไม่เกิน 10 วัน

(4) การลาพักผ่อนมีสิทธิลาพักผ่อน ปีละ 10 วันทำการ

(5) การลาเพื่อรับราชการทหารในการเรียกพลเพื่อตรวจสอบ เพื่อฝึกวิชาทหาร การเข้ารับการระดมผล หรือเพื่อทดลองความพร้อมพร้อม ตามกฎหมายว่าด้วยการรับราชการทหาร ทั้งนี้ เมื่อพ้นจากการเข้ารับการตรวจเลือกหรือเตรียมผล ให้รายงานตัวกลับปฏิบัติงานภายใน 7 วัน

(6) การลาอุปสมบทหรือการลาไปประกอบพิธีฮัจย์ มีสิทธิลาอุปสมบทและไปทำพิธีฮัจย์ได้ไม่เกิน 30 วัน

(7) การลาไปศึกษา ฝึกอบรม ดูงาน หรือปฏิบัติการวิจัย ให้เป็นไปตามประกาศมหาวิทยาลัย โดยความเห็นชอบของสภามหาวิทยาลัย

(8) การลาไปช่วยเหลือภริยาโดยชอบด้วยกฎหมายที่ลาคงคบุตร มีสิทธิลาครั้งหนึ่งติดต่อกันได้ ไม่เกิน 15 วันทำการ

ข้อ 6 พนักงานมีสิทธิได้รับค่าตอบแทนระหว่างลา ดังนี้

(1) การลาป่วย ให้ได้รับค่าตอบแทนระหว่างลาได้ ปีหนึ่ง ไม่เกิน 30 วัน

(2) การลาคงคบุตร ให้ได้รับค่าตอบแทนระหว่างลาได้ ไม่เกิน 45 วัน อีก 45 วัน ให้ได้ระบุงจากสำนักงานประกันสังคม ทั้งนี้ ตามสิทธิที่เกิดขึ้นตามกฎหมายว่าด้วยประกันสังคม

(3) การลากิจส่วนตัว ให้ได้รับค่าตอบแทนระหว่างลาได้ ปีหนึ่งไม่เกิน 10 วัน

(4) การลาพักผ่อน ให้ได้รับค่าตอบแทนระหว่างลาได้ ปีหนึ่งไม่เกิน 10 วัน

(5) การลาเพื่อรับราชการทหารในการเรียกพลเพื่อตรวจสอบ เพื่อฝึกวิชาทหาร การเข้ารับการระดมผล หรือเพื่อทดลองความพร้อมพร้อม ให้ได้รับค่าตอบแทนระหว่างลาได้ ปีหนึ่งไม่เกิน 60 วัน

(6) การลาอุปสมบทหรือการลาไปประกอบพิธีฮัจย์มีสิทธิลาอุปสมบทและไปทำพิธีฮัจย์ ให้ได้รับค่าตอบแทนระหว่างลาได้ ไม่เกิน 30 วัน

(7) การลาไปศึกษา ฝึกอบรม ดูงาน หรือปฏิบัติการวิจัย ให้เป็นไปตามประกาศมหาวิทยาลัย โดยความเห็นชอบของสภามหาวิทยาลัย

(8) การลาไปช่วยเหลือภริยา โดยขอด้วยกฎหมายที่คลอดบุตรให้ได้รับค่าตอบแทนระหว่างลาได้ ไม่เกิน 15 วัน

ในกรณีที่พนักงานเข้าทำงานไม่ถึง 1 ปี ให้ลดสิทธิที่จะได้รับค่าตอบแทนการลาบางส่วนตัวและการลาพักผ่อนลงตามสัดส่วนของจำนวนวันที่เริ่มจ้าง

ข้อ 7 พนักงานผู้ใดประสงค์จะทำการลาตามข้อ 5 (1) – (4) ให้ยื่นต่อผู้บังคับบัญชาผู้มีอำนาจอนุญาตการลา

สำหรับพนักงานผู้ใดประสงค์จะทำการลาตามข้อ 5 (5) – (8) ให้ยื่นต่ออธิการบดี หรือผู้รักษาราชการแทนอธิการบดี ซึ่งเป็นผู้มีอำนาจอนุญาตการลา

ข้อ 8 การลาของพนักงานดำเนินการ ดังนี้

(1) การลาป่วย จะต้องส่งใบลาในวันแรกที่มาปฏิบัติราชการ

(2) การลาคคลอดบุตรจะต้องส่งใบลาภายใน 15 วันหลังจากคลอดบุตร เว้นแต่มีเหตุจำเป็น

(3) การลาบางส่วนตัวจะต้องยื่นต่อผู้มีอำนาจอนุญาตการลา ล่วงหน้าไม่น้อยกว่า 3 วัน และจะหยุดได้ก็ต่อเมื่อได้รับอนุญาตแล้ว ยกเว้นเป็นเรื่องเร่งด่วน

(4) การลาพักผ่อนประจำปี จะต้องยื่นต่อผู้มีอำนาจอนุญาตการลา ล่วงหน้าไม่น้อยกว่า 3 วัน และจะหยุดได้ก็ต่อเมื่อได้รับอนุญาตแล้ว

(5) การลาเพื่อรับราชการทหารจะต้องยื่นหลักฐานการเรียกพลต่อผู้มีอำนาจอนุญาตการลา ล่วงหน้า ไม่น้อยกว่า 3 วัน

(6) การลาอุปสมบทหรือการลาไปประกอบพิธีฮัจญ์จะต้องยื่นต่อผู้มีอำนาจอนุญาตการลา ล่วงหน้า ไม่น้อยกว่า 3 วัน

(7) การลาไปศึกษา ฝึกอบรม ดูงาน หรือปฏิบัติการวิจัย ให้เป็นไปตามประกาศของมหาวิทยาลัย โดยความเห็นชอบของสภามหาวิทยาลัย

(8) การลาไปช่วยเหลือภริยา โดยขอด้วยกฎหมายที่คลอดบุตรให้เสนอหรือจัดส่งใบลาต่อผู้มีอำนาจอนุญาตการลา ก่อนหรือในวันที่ลาภายใน 90 วัน นับแต่วันที่คลอดบุตร และผู้มีอำนาจอนุญาตการลา อาจให้แสดงหลักฐานประกอบการพิจารณาอนุญาตก็ได้

ข้อ 9 การนับวันลาตามระเบียบนี้ให้นับตามปีงบประมาณ

การนับวันลาเพื่อประโยชน์ในการเสนอหรือจัดส่งใบลา อนุญาตให้ลา และคำนวณวันลาให้นับต่อเนื่องกัน โดยนับวันหยุดราชการที่อยู่ระหว่างวันลาประเภทเดียวกันรวมกันเป็นวัน

ลาด้วย เว้นแต่วันลาป่วย วันลาไปช่วยเหลือภริยาโดยชอบด้วยกฎหมายที่คลอดบุตร วันลากิจส่วนตัว และวันลาพักผ่อน ให้นับเฉพาะวันทำการ

การลาป่วยหรือลากิจส่วนตัวซึ่งมีระยะเวลาต่อเนื่องกัน จะเป็นในปีเดียวกันหรือไม่ก็ตาม ให้นับเป็นการลาครั้งหนึ่ง ถ้าจำนวนวันลาครั้งหนึ่งรวมกันเกินอำนาจของผู้มีอำนาจอนุญาตระดับใด ให้นำใบลาเสนอขึ้นไปตามลำดับจนถึงผู้มีอำนาจอนุญาตการลา

พนักงานที่ได้รับอนุญาตให้ลาไปช่วยภริยาโดยชอบด้วยกฎหมายที่คลอดบุตร ลากิจส่วนตัวหรือลาพักผ่อน ซึ่งได้หยุดราชการ ไปยังไม่ครบกำหนด ถ้ามีราชการจำเป็นเกิดขึ้น ผู้บังคับบัญชาหรือผู้มีอำนาจอนุญาตการลา จะเรียกตัวมาปฏิบัติราชการระหว่าง การลาก็ได้ การลาของพนักงานที่ถูกระบุกลับมาปฏิบัติราชการระหว่างลา ให้ถือว่าสิ้นสุดก่อนวันมาปฏิบัติราชการ เว้นแต่ผู้มีอำนาจอนุญาตการลาเห็นว่าการเดินทางต้องใช้เวลาให้ถือว่าสิ้นสุดก่อนวันเดินทางกลับ

การลาครึ่งวันในตอนเช้าหรือตอนบ่าย ให้นับเป็นการลาครึ่งวันตามประเภทของการลานั้น ๆ

พนักงานซึ่งได้รับอนุญาตให้ลา หากประสงค์จะยกเลิกวันลาที่ยังไม่ได้หยุดราชการ ให้เสนอขอยกเลิกวันลาต่อผู้บังคับบัญชาตามลำดับจนถึงผู้มีอำนาจอนุญาตการลา และให้ถือว่าการลาเป็นอันสิ้นสุดก่อนวันมาปฏิบัติราชการ

ข้อ 10 ให้อธิการบดีรักษาการตามระเบียบนี้ กรณีมีปัญหาเกี่ยวกับการปฏิบัติตามระเบียบนี้ ให้อธิการบดีมีอำนาจวินิจฉัยชี้ขาดและให้ถือเป็นที่สุด

ระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรี ว่าด้วย การขอพระราชทานเครื่องราชอิสริยาภรณ์ อันเป็นที่เชิดชูยิ่งช้างเผือก และเครื่องราชอิสริยาภรณ์อันมีเกียรติยศยิ่งมงกุฎไทย พ.ศ. 2536 ในส่วนที่เกี่ยวข้อง

1. ความเป็นมา

เครื่องราชอิสริยาภรณ์เป็นเครื่องหมายแห่งเกียรติยศ ซึ่งพระมหากษัตริย์ทรงพระกรุณาโปรดเกล้าฯ พระราชทานแก่ผู้กระทำความดีความชอบเป็นประโยชน์แก่ราชการหรือสาธารณชน โดยการพิจารณาเสนอขอพระราชทานของรัฐบาล เพื่อเป็นบำเหน็จความชอบและเครื่องหมายเชิดชูเกียรติยศอย่างสูงแก่ผู้ได้รับพระราชทาน ดังนั้น ในการพิจารณาเสนอขอพระราชทานเครื่องราชอิสริยาภรณ์แก่บุคคลใด ให้พิจารณาโดยรอบคอบว่า บุคคลนั้น ได้กระทำความดีความชอบเป็นประโยชน์แก่ราชการหรือสาธารณชนจนถึงขนาดควรได้รับพระราชทาน

เครื่องราชอิสริยาภรณ์ โดยมีใช้พิจารณาแต่เพียงตำแหน่ง ระดับ ชั้นชั้นยศ หรือครบกำหนด ระยะเวลาที่จะขอพระราชทานเครื่องราชอิสริยาภรณ์ได้เท่านั้น ทั้งนี้ เพื่อให้บุคคลที่ได้รับ พระราชทานรู้สึกภาคภูมิใจในเครื่องราชอิสริยาภรณ์ที่ได้รับพระราชทานอย่างแท้จริง และเพื่อให้ เครื่องราชอิสริยาภรณ์เป็นเครื่องหมายเชิดชูเกียรติยศอย่างสูงด้วย

รัฐบาลจะได้เสนอขอพระราชทานเครื่องราชอิสริยาภรณ์ให้แก่บุคคลต่าง ๆ เนื่องใน วโรกาสพระราชพิธีเฉลิมพระชนมพรรษา วันที่ 5 ธันวาคม ของทุกปี ซึ่งประกอบด้วย

1. เครื่องราชอิสริยาภรณ์อันเป็นที่เชิดชูยิ่งช้างเผือก
2. เครื่องราชอิสริยาภรณ์อันมีเกียรติยศยิ่งมงกุฎไทย
3. เครื่องราชอิสริยาภรณ์อันเป็นที่สรรเสริญยิ่งดิเรกคุณาภรณ์
4. เหรียญจักรพรรดิมาลา / เหรียญจักรมาลา

โดยให้ส่วนราชการเป็นผู้รับผิดชอบในการตรวจสอบคุณสมบัติและรวบรวมรายชื่อ บุคคลที่มีคุณสมบัติครบถ้วนที่จะเสนอขอพระราชทานเครื่องราชอิสริยาภรณ์ดังกล่าวได้ตามที่ กฎหมายและระเบียบที่เกี่ยวข้องกำหนด แล้วจัดทำรายชื่อรวมทั้งคุณสมบัติส่งให้สำนักเลขาธิการ คณะรัฐมนตรีตามระยะเวลาที่กำหนด (สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา, 2555 : 1)

2. ระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยการขอพระราชทานเครื่องราชอิสริยาภรณ์อัน เป็นที่เชิดชูยิ่งช้างเผือกและเครื่องราชอิสริยาภรณ์อันมีเกียรติยศยิ่งมงกุฎไทย พ.ศ. 2536 (2536 : 1- 12) มีสาระสำคัญ ดังต่อไปนี้

โดยที่เป็นการสมควรปรับปรุงการกำหนดหลักเกณฑ์ วิธีการและเงื่อนไขการขอ พระราชทานเครื่องราชอิสริยาภรณ์อันเป็นที่เชิดชูยิ่งช้างเผือกและเครื่องราชอิสริยาภรณ์อันมี เกียรติยศยิ่งมงกุฎไทยเพื่อให้เหมาะสมยิ่งขึ้น

อาศัยอำนาจตามมาตรา 11 (6) (8) และ (9) แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหาร ราชการแผ่นดิน พ.ศ. 2534 นายกรัฐมนตรี โดยความเห็นชอบของคณะรัฐมนตรีจึงวางระเบียบไว้ ดังต่อไปนี้

ข้อ 4 ในระเบียบนี้

“เครื่องราชอิสริยาภรณ์” หมายความว่า เครื่องราชอิสริยาภรณ์อันเป็นที่เชิดชูยิ่ง ช้างเผือก ตามกฎหมายว่าด้วยเครื่องราชอิสริยาภรณ์ช้างเผือก หรือเครื่องราชอิสริยาภรณ์อันมี เกียรติยศยิ่งมงกุฎไทย ตามกฎหมายว่าด้วยเครื่องราชอิสริยาภรณ์มงกุฎไทย แล้วแต่กรณี

“ข้าราชการการเมือง” หมายความว่า บุคคลซึ่งเป็นหรือถือว่าเป็นข้าราชการ การเมืองตามกฎหมายว่าด้วยข้าราชการการเมืองหรือกฎหมายอื่น

“ข้าราชการ” หมายความว่า ข้าราชการพลเรือนตามกฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการพลเรือน ข้าราชการครูตามกฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการครู ข้าราชการฝ่ายตุลาการตามกฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการฝ่ายตุลาการ ข้าราชการฝ่ายอัยการตามกฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการฝ่ายอัยการ ข้าราชการพลเรือนในมหาวิทยาลัยตามกฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการพลเรือนในมหาวิทยาลัย ข้าราชการฝ่ายรัฐสภาตามกฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการฝ่ายรัฐสภา ข้าราชการตำรวจตามกฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการตำรวจ ข้าราชการทหารตามกฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการฝ่ายทหาร ข้าราชการกรุงเทพมหานครตามกฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการกรุงเทพมหานคร และข้าราชการและพนักงานส่วนท้องถิ่นตามกฎหมายเกี่ยวกับการปกครองส่วนท้องถิ่นในส่วนที่เกี่ยวข้อง

ข้อ 5 ระเบียบนี้ให้ใช้บังคับแก่ส่วนราชการ รัฐวิสาหกิจ หน่วยงาน หรือองค์การของรัฐรวมทั้งบุคคลที่กำหนดไว้ในระเบียบนี้ ยกเว้นการขอพระราชทานเครื่องราชอิสริยาภรณ์ตามมติคณะรัฐมนตรี และตามที่ทรงพระราชดำริเห็นสมควร

ข้อ 6 ให้นายกรัฐมนตรีรักษาการตามระเบียบนี้

หมวด 1

บททั่วไป

ข้อ 7 เครื่องราชอิสริยาภรณ์เป็นเครื่องหมายแห่งเกียรติยศ ซึ่งพระมหากษัตริย์ทรงพระกรุณาโปรดเกล้าฯ พระราชทานแก่ผู้กระทำความดีความชอบเป็นประโยชน์แก่ราชการหรือสาธารณชน โดยการพิจารณาเสนอขอพระราชทานของรัฐบาล เพื่อเป็นบำเหน็จความชอบและเครื่องหมายเชิดชูเกียรติยศอย่างสูงแก่ผู้ได้รับพระราชทาน

ข้อ 8 ในการพิจารณาเสนอขอพระราชทานเครื่องราชอิสริยาภรณ์แก่บุคคลใด ให้พิจารณาโดยรอบคอบว่า บุคคลนั้น ได้กระทำความดีความชอบเป็นประโยชน์แก่ราชการหรือสาธารณชนจนถึงขนาดควรได้รับพระราชทานเครื่องราชอิสริยาภรณ์ โดยมีใช้พิจารณาแต่เพียงตำแหน่ง ระดับ ชั้นชั้นยศ หรือครบกำหนดระยะเวลาที่จะขอพระราชทานเครื่องราชอิสริยาภรณ์ได้เท่านั้น ทั้งนี้ เพื่อให้บุคคลที่ได้รับพระราชทานรู้สึกภาคภูมิใจในเครื่องราชอิสริยาภรณ์ที่ได้รับพระราชทานอย่างแท้จริง และเพื่อให้เครื่องราชอิสริยาภรณ์เป็นเครื่องหมายเชิดชูเกียรติยศอย่างสูงด้วย

การเสนอขอพระราชทานเครื่องราชอิสริยาภรณ์ใด ชั้นตราใด แก่บุคคลใด ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ที่กำหนดในบัญชีท้ายระเบียบนี้

หมวด 2

การเสนอขอพระราชทาน

ข้อ 9 การเสนอขอพระราชทานเครื่องราชอิสริยาภรณ์ให้เริ่มจากเครื่องราชอิสริยาภรณ์อันมีเกียรติยศยิ่งมงกุฎไทย และเครื่องราชอิสริยาภรณ์อันเป็นที่เชิดชูยิ่งช้างเผือก สลับกัน โดยเลื่อนชั้นตราตามลำดับจากชั้นล่างสุดจนถึงชั้นสูงสุดตามลำดับ ดังนี้

- (1) ชั้นที่ 7 เหรียญเงินมงกุฎไทย
- (2) ชั้นที่ 7 เหรียญเงินช้างเผือก
- (3) ชั้นที่ 6 เหรียญทองมงกุฎไทย
- (4) ชั้นที่ 6 เหรียญทองช้างเผือก
- (5) ชั้นที่ 5 เบญจมาภรณ์มงกุฎไทย
- (6) ชั้นที่ 5 เบญจมาภรณ์ช้างเผือก
- (7) ชั้นที่ 4 จัตุรตาภรณ์มงกุฎไทย
- (8) ชั้นที่ 4 จัตุรตาภรณ์ช้างเผือก
- (9) ชั้นที่ 3 ตริตาภรณ์มงกุฎไทย
- (10) ชั้นที่ 3 ตริตาภรณ์ช้างเผือก
- (11) ชั้นที่ 2 ทวีติยาภรณ์มงกุฎไทย
- (12) ชั้นที่ 2 ทวีติยาภรณ์ช้างเผือก
- (13) ชั้นที่ 1 ประถมาภรณ์มงกุฎไทย
- (14) ชั้นที่ 1 ประถมาภรณ์ช้างเผือก
- (15) ชั้นสูงสุดมหาวชิรมงกุฎ และ
- (16) ชั้นสูงสุดมหาปรมาภรณ์ช้างเผือก

โดยให้พิจารณาถึงตำแหน่ง ระดับ ชั้น ชั้นยศ กำหนดระยะเวลา และความดีความชอบ เว้นแต่จะ ได้กำหนดไว้เป็นอย่างอื่นในระเบียบนี้

ข้อ 10 บุคคลที่พึงได้รับการพิจารณาเสนอขอพระราชทานเครื่องราชอิสริยาภรณ์ จะต้องมียุณสมบัติ ดังนี้

- (1) เป็นผู้มีสัญชาติไทย
- (2) เป็นผู้ประพฤติดีและปฏิบัติงานราชการหรือปฏิบัติงานที่เป็นประโยชน์ต่อ

สาธารณชนด้วยความอุตสาหะ ซื่อสัตย์ และเอาใจใส่ต่อหน้าที่อย่างดียิ่ง และ

(3) เป็นผู้ไม่เคยมีพระบรมราชานุญาตให้เรียกคืนเครื่องราชอิสริยาภรณ์ หรือ ต้องรับโทษจำคุกโดยคำพิพากษาถึงที่สุดให้จำคุก เว้นแต่เป็นโทษสำหรับความผิดที่ได้กระทำโดย ประมาทหรือความผิดลหุโทษ

ข้อ 11 การเสนอขอพระราชทานเครื่องราชอิสริยาภรณ์จะเสนอปีใดก็ตามก็ได้ เว้นแต่ กรณีดังนี้

(1) เป็นการขอพระราชทานตามหลักเกณฑ์ที่กำหนดในบัญชีท้ายระเบียบนี้ต่าง บัญชีกัน

(2) เป็นการขอพระราชทานตามที่ได้กำหนดไว้เป็นอย่างอื่นในระเบียบนี้ หรือ

(3) เป็นการขอพระราชทานแก่ผู้กระทำความดีความชอบดีเด่น กล่าวคือ ปฏิบัติ หน้าที่ฝ่าอันตรายหรือปฏิบัติงานนอกเหนือหน้าที่เพิ่มขึ้นเป็นพิเศษ ซึ่งเป็นงานสำคัญยิ่งและเป็น ผลดีแก่ราชการหรือสาธารณชน หรือคิดค้นสิ่งหรือวิธีการอันเป็นประโยชน์อย่างยิ่งแก่ประเทศชาติ ได้เป็นผลสำเร็จ โดยให้ระบุความดีความชอบให้เห็นเด่นชัดว่า ได้กระทำความดีความชอบอันเป็น ประโยชน์ยิ่งประการใด เมื่อใดและได้ผลได้อย่างไร

ข้อ 12 การเสนอขอพระราชทานเครื่องราชอิสริยาภรณ์จะเสนอเลื่อนชั้นตรา ก่อน ครบกำหนดระยะเวลาตามที่กำหนดไว้ในระเบียบนี้มิได้ เว้นแต่เป็นกรณีตามข้อ 11 (3)

ข้อ 13 การเสนอขอพระราชทานเครื่องราชอิสริยาภรณ์จะเสนอข้ามชั้นตรา มิได้ เว้นแต่เป็นกรณีตามข้อ 11 (3)

ข้อ 14 การเสนอขอพระราชทานเครื่องราชอิสริยาภรณ์ประจำปีให้ขอพระราชทาน ในวโรกาสพระราชพิธีเฉลิมพระชนมพรรษา เว้นแต่การเสนอขอพระราชทานกรณีที่มีความจำเป็น รีบด่วนตามข้อ 28 การเสนอขอพระราชทานสำหรับชาวต่างประเทศตามข้อ 29 และการเสนอขอ พระราชทานสำหรับผู้ว่าชนม์ตามข้อ 30 โดยให้เสนอขอพระราชทานได้ตามคราวแห่งความชอบ และตามเหตุการณ์เป็นกรณี ๆ ไป

ข้อ 15 ให้สำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรีกำหนดรายการและจำนวนเอกสาร ประกอบการเสนอขอพระราชทานเครื่องราชอิสริยาภรณ์ แล้วแจ้งเวียนให้กระทรวง ทบวง กรม หรือบุคคลตามข้อ 16 ทราบและถือปฏิบัติ

ให้กระทรวง ทบวง กรม หรือบุคคลตามข้อ 16 จัดทำเอกสารดังกล่าวตามรายการ และจำนวนที่สำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรีกำหนด โดยแยกเอกสารเป็นการเสนอขอพระราชทาน ให้แก่ผู้ที่ปฏิบัติหน้าที่ในปัจจุบันและผู้ที่ต้องพ้นจากหน้าที่เพราะเกษียณอายุและให้เป็นไป ตามลำดับชั้นตราเครื่องราชอิสริยาภรณ์ คือ

- (1) ชั้นต่ำกว่าสายสะพายและ
- (2) ชั้นสายสะพาย

ในการเสนอขอพระราชทานเครื่องราชอิสริยาภรณ์ประจำปี ให้กระทรวง ทบวง กรม หรือบุคคลตามข้อ 16 ส่งเอกสารไปยังสำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรีก่อนวันพระราชพิธีเฉลิมพระชนมพรรษาไม่น้อยกว่า 90 วัน

ภายหลังจากที่ได้ส่งเอกสารการเสนอขอพระราชทานเครื่องราชอิสริยาภรณ์ประจำปี ไปยังสำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรีแล้ว หากกระทรวง ทบวง กรม หรือบุคคลตามข้อ 16 เห็นว่ามีบุคคลที่ได้รับแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง ระดับ ชั้น ชั้นยศ สูงขึ้นและมีคุณสมบัติอื่นครบตามหลักเกณฑ์ที่จะขอพระราชทานเครื่องราชอิสริยาภรณ์ชั้นสายสะพายประจำปี ก็ให้ส่งเอกสารเพิ่มเติมไปยังสำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรีก่อนวันพระราชพิธีเฉลิมพระชนมพรรษาได้แต่ต้องไม่น้อยกว่า 60 วัน

ข้อ 16 ให้บุคคลดังต่อไปนี้เป็นผู้เสนอรายชื่อผู้ที่สมควรขอพระราชทานเครื่องราชอิสริยาภรณ์

- (1) นายกรัฐมนตรี สำหรับรัฐมนตรี
- (2) ประธานสภาผู้แทนราษฎร สำหรับสมาชิกสภาผู้แทนราษฎรและข้าราชการรัฐสภาฝ่ายการเมืองประจำสภาผู้แทนราษฎร
- (3) ประธานวุฒิสภา สำหรับสมาชิกวุฒิสภาและข้าราชการรัฐสภาฝ่ายการเมืองประจำวุฒิสภา
- (4) รัฐมนตรีเจ้าสังกัด สำหรับข้าราชการการเมืองในสังกัด
- (5) ผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานคร สำหรับข้าราชการการเมืองและผู้ดำรงตำแหน่งทางการเมืองในกรุงเทพมหานคร
- (6) ปลัดกระทรวง ปลัดทบวง ปลัดกรุงเทพมหานคร หัวหน้าส่วนราชการที่ไม่สังกัดกระทรวง หรือทบวง หัวหน้าส่วนราชการที่ขึ้นตรงต่อนายกรัฐมนตรี เลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรและเลขาธิการวุฒิสภา สำหรับ
 - (ก) ข้าราชการ ลูกจ้างประจำของส่วนราชการ คณะยุติธรรมผู้พิพากษา สมทบพนักงานรัฐวิสาหกิจ พนักงานองค์การของรัฐ หรือพนักงานหน่วยงานของรัฐที่มีลักษณะอย่างเดียวกันในสังกัด แล้วแต่กรณี
 - (ข) คู่สมรสของบุคคลที่มีสิทธิได้รับพระราชทาน

(7) ปลัดกระทรวงมหาดไทยหรือปลัดกรุงเทพมหานคร สำหรับผู้ปฏิบัติงานในหน่วยงานตามกฎหมายเกี่ยวกับการปกครองส่วนท้องถิ่น และผู้ปฏิบัติงานตามกฎหมายว่าด้วยการปกครองท้องถิ่นแล้วแต่กรณี

(8) หัวหน้าหน่วยงานอื่นนอกจาก (6) สำหรับบุคคลหรือพนักงานในสังกัด

(9) คณะกรรมการตามข้อ 23 หรือข้อ 24 แล้วแต่กรณี สำหรับบุคคลตาม (1) ถึง (8) ข้างต้นและบุคคลอื่นตามที่เห็นสมควร

ข้อ 17 ให้หัวหน้าส่วนราชการที่มีฐานะเป็นกรม ผู้บังคับบัญชา หรือผู้ดำรงตำแหน่งบริหารสูงสุดของรัฐวิสาหกิจ องค์การของรัฐ หรือหน่วยงานของรัฐที่มีลักษณะอย่างเดียวกัน ซึ่งประสงค์จะเสนอขอพระราชทานเครื่องราชอิสริยาภรณ์ให้แก่บุคคลตามข้อ 16 (6) (ก) แต่งตั้งคณะกรรมการขึ้นคณะหนึ่ง ทำหน้าที่รวบรวมและตรวจสอบรายชื่อ เอกสาร และหลักฐานต่างๆ แล้วพิจารณาคุณสมบัติและกลั่นกรองความดีความชอบตามที่กำหนดในระเบียบนี้ พร้อมทั้งรับรองว่าเป็นบุคคลที่สมควรเสนอขอพระราชทานเครื่องราชอิสริยาภรณ์ได้

ให้หัวหน้าส่วนราชการระดับกระทรวง ทบวง ยกเว้นปลัดกรุงเทพมหานคร และหัวหน้าส่วนราชการที่ขึ้นตรงต่อนายกรัฐมนตรี แต่งตั้งคณะกรรมการขึ้นอีกคณะหนึ่ง เพื่อทำหน้าที่พิจารณากลั่นกรองและรับรองอีกชั้นหนึ่ง ก่อนเสนอไปยังบุคคลตามข้อ 16 (6)

สำหรับการเสนอขอพระราชทานเครื่องราชอิสริยาภรณ์ให้แก่บุคคลตามข้อ 16 (8) ให้นำความในวรรคหนึ่งและวรรคสอง มาใช้บังคับ โดยอนุโลม

ข้อ 18 ให้ผู้ว่าราชการจังหวัดและปลัดกรุงเทพมหานคร ซึ่งประสงค์จะเสนอขอพระราชทานเครื่องราชอิสริยาภรณ์ให้แก่ผู้ปฏิบัติงานตามกฎหมายว่าด้วยระเบียบบริหารราชการส่วนท้องถิ่น และผู้ปฏิบัติงานตามกฎหมายว่าด้วยการปกครองท้องถิ่นในเขตจังหวัดของตน แต่งตั้งคณะกรรมการขึ้นคณะหนึ่งทำหน้าที่รวบรวมตรวจสอบรายชื่อ เอกสาร และหลักฐานต่าง ๆ แล้วพิจารณาคุณสมบัติและกลั่นกรองความดีความชอบ ตามที่กำหนดในระเบียบนี้ พร้อมทั้งรับรองว่าเป็นบุคคลที่สมควรเสนอขอพระราชทานเครื่องราชอิสริยาภรณ์ได้ แล้วเสนอไปยังปลัดกระทรวงมหาดไทยหรือสำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรีแล้วแต่กรณี

ข้อ 19 การเสนอขอพระราชทานเครื่องราชอิสริยาภรณ์ให้เป็นไปตามกำหนดระยะเวลาดังต่อไปนี้

(1) ผู้ซึ่งเคยดำรงตำแหน่งข้าราชการการเมือง สมาชิกวุฒิสภา หรือข้าราชการวุฒิสภาฝ่ายการเมือง ต้องมีระยะเวลาการดำรงตำแหน่งใดตำแหน่งหนึ่งติดต่อกันมาแล้วไม่น้อยกว่า 120 วัน นับตั้งแต่วันที่ดำรงตำแหน่งหลังจากวันพระราชพิธีเฉลิมพระชนมพรรษาของปีที่ผ่านมามาจนถึงวันก่อนวันพระราชพิธีเฉลิมพระชนมพรรษาของปีที่ขอพระราชทาน

(2) ผู้ซึ่งเคยดำรงตำแหน่งข้าราชการการเมือง สมาชิกรัฐสภา หรือข้าราชการ รัฐสภาฝ่ายการเมืองหลายตำแหน่งหรือหลายครั้ง ต้องมีระยะเวลาการดำรงตำแหน่งใดตำแหน่ง หนึ่งหรือหลายตำแหน่งรวมกันมาแล้วไม่น้อยกว่า 180 วัน นับตั้งแต่วันที่ดำรงตำแหน่งหลังจากวัน พระราชพิธีเฉลิมพระชนมพรรษาของปีที่ผ่านมาจนถึงวันก่อนวันพระราชพิธีเฉลิมพระชนมพรรษา ของปีที่จะขอพระราชทาน

(3) ข้าราชการต้องมีระยะเวลารับราชการติดต่อกันมาแล้วไม่น้อยกว่า 5 ปี บริบูรณ์นับตั้งแต่วันเริ่มเข้ารับราชการ จนถึงวันก่อนวันพระราชพิธีเฉลิมพระชนมพรรษาของปีที จะขอพระราชทานไม่น้อยกว่า 60 วัน ส่วนผู้สำเร็จการศึกษาจากโรงเรียนทหารหรือโรงเรียน ตำรวจให้นับเวลาราชการตั้งแต่วันขึ้นทะเบียนทหารกองประจำการ หรือวันเริ่มเข้ารับราชการ ดำรงแล้วแต่กรณี ในระหว่างที่กำลังศึกษาอยู่ในโรงเรียน

(4) ลูกจ้างประจำของส่วนราชการ ต้องปฏิบัติงานติดต่อกันมาเป็นระยะเวลา ไม่น้อยกว่า 8 ปีบริบูรณ์ นับตั้งแต่วันเริ่มจ้างจนถึงวันก่อนวันพระราชพิธีเฉลิมพระชนมพรรษา ของปีที่จะขอพระราชทานไม่น้อยกว่า 60 วัน

(5) ตะเฑาะบุตธรรม หรือผู้พิพากษาสมทบ ต้องดำรงตำแหน่งติดต่อกันมาเป็น ระยะเวลาไม่น้อยกว่า 5 ปีบริบูรณ์ หรือดำรงตำแหน่งมีเวลารวมกันไม่น้อยกว่า 4 ปีบริบูรณ์ แล้วแต่ กรณี นับตั้งแต่วันที่ทรงพระกรุณาโปรดเกล้า ฯ ให้ดำรงตำแหน่งจนถึงวันก่อนวันพระราชพิธี เฉลิมพระชนมพรรษาของปีที่จะขอพระราชทานไม่น้อยกว่า 60 วัน

(6) พนักงานรัฐวิสาหกิจ พนักงานองค์การของรัฐ หรือพนักงานหน่วยงาน ของรัฐที่มีลักษณะอย่างเดียวกัน และบุคคลหรือพนักงานอื่น ต้องปฏิบัติงานติดต่อกันมาเป็นเวลา ไม่น้อยกว่า 8 ปีบริบูรณ์ หรือไม่น้อยกว่า 5 ปีบริบูรณ์ แล้วแต่กรณี นับตั้งแต่วันเริ่มจ้างจนถึงวัน ก่อนวันพระราชพิธีเฉลิมพระชนมพรรษาของปีที่จะขอพระราชทานไม่น้อยกว่า 60 วัน

(7) ผู้ปฏิบัติงานในหน่วยงานตามกฎหมายเกี่ยวกับการปกครองส่วนท้องถิ่น และผู้ปฏิบัติงานตามกฎหมายว่าด้วยการปกครองท้องถิ่น ต้องดำรงตำแหน่งใดตำแหน่งหนึ่ง หรือ หลายตำแหน่งติดต่อกันมาไม่น้อยกว่า 3 ปีบริบูรณ์ หรือได้ดำรงตำแหน่งใดตำแหน่งหนึ่ง หรือ หลายตำแหน่งมาแล้ว มีเวลารวมกันไม่น้อยกว่า 5 ปีบริบูรณ์ นับตั้งแต่วันที่ได้ดำรงตำแหน่ง จนถึงวันก่อนวันพระราชพิธีเฉลิมพระชนมพรรษาของปีที่จะขอพระราชทานไม่น้อยกว่า 60 วัน

ในการนี้ระยะเวลาตาม (3) (4) และ (6) และการนับระยะเวลาเพื่อเสนอขอ พระราชทานเครื่องราชอิสริยาภรณ์เลื่อนขั้นตราให้สูงขึ้นตามหลักเกณฑ์ที่กำหนดในบัญชีท้าย ระเบียบนี้ หากผู้ขอพระราชทานเครื่องราชอิสริยาภรณ์ถูกลงโทษทางวินัยในปีใด ให้เพิ่มกำหนด ระยะเวลาการขอพระราชทานอีก 1 ปี ยกเว้นโทษภาคทัณฑ์

ข้อ 20 ผู้ขอรับพระราชทานเครื่องราชอิสริยาภรณ์ผู้ใดถูกกล่าวหาว่า

(1) กระทำความผิดทางวินัยอย่างร้ายแรงและถูกตั้งกรรมการสอบสวนแล้ว

หรือ

(2) กระทำความผิดทางอาญาและอยู่ระหว่างสอบสวนของพนักงานสอบสวน หรืออยู่ระหว่างการดำเนินคดีอาญาในศาลแม้คดียังไม่ถึงที่สุด เว้นแต่ความผิดลหุโทษ หรือความผิดที่มีโทษปรับสถานเดียว ก่อนการพิจารณาของคณะกรรมการพิจารณาการเสนอขอพระราชทานในปีใดให้กระทรวง ทบวง กรม หรือบุคคลตามข้อ 16 แจ้งพฤติการณ์ดังกล่าวให้คณะกรรมการตามข้อ 23 หรือข้อ 24 แล้วแต่กรณี ทราบด้วย และคณะกรรมการอาจมีมติให้รอการพิจารณาการขอพระราชทานเครื่องราชอิสริยาภรณ์สำหรับ ผู้นั้นไว้ก่อนก็ได้

ข้อ 21 การเสนอขอพระราชทานเครื่องราชอิสริยาภรณ์ให้ข้าราชการกลาโหม พลเรือน ให้ถือตามชั้นเงินเดือนที่ได้รับเทียบกับผู้มียศทหารตามอัตราตำแหน่งที่ดำรงอยู่

ข้อ 22 ข้าราชการ ลูกจ้างประจำของส่วนราชการ พนักงานรัฐวิสาหกิจ พนักงานองค์การของรัฐ หรือพนักงานหน่วยงานของรัฐที่มีลักษณะอย่างเดียวกัน และบุคคลหรือพนักงานอื่นที่ต้องพ้นจากการปฏิบัติหน้าที่เพราะเกษียณอายุในปีใด ให้มีสิทธิได้รับการพิจารณาเสนอขอพระราชทานเครื่องราชอิสริยาภรณ์ในปีที่พ้นจากการปฏิบัติหน้าที่นั้นด้วย

หมวด 3

การพิจารณาการเสนอขอพระราชทาน

ข้อ 23 ให้มีคณะกรรมการพิจารณาการเสนอขอพระราชทานเครื่องราชอิสริยาภรณ์ ชั้นสายสะพายคณะหนึ่ง ประกอบด้วย

(1) นายกรัฐมนตรีหรือรองนายกรัฐมนตรีที่ได้รับมอบหมายเป็นประธาน

กรรมการ

(2) รองนายกรัฐมนตรีเป็นกรรมการ

(3) รัฐมนตรีที่นายกรัฐมนตรีแต่งตั้ง จำนวน 5 คน เป็นกรรมการ

(4) เลขาธิการพระราชวังหรือผู้แทนเป็นกรรมการ

(5) เลขาธิการคณะรัฐมนตรีเป็นกรรมการและเลขานุการ

(6) รองเลขาธิการคณะรัฐมนตรีหรือผู้ช่วยเลขาธิการคณะรัฐมนตรีที่เลขาธิการ

คณะรัฐมนตรีมอบหมาย เป็นกรรมการและผู้ช่วยเลขานุการ

ให้คณะกรรมการตามวรรคหนึ่ง มีอำนาจและหน้าที่ในการพิจารณาเสนอขอพระราชทานเครื่องราชอิสริยาภรณ์ชั้นสายสะพายทุกชั้นตราแก่บุคคลที่สมควรขอพระราชทาน

เครื่องราชอิสริยาภรณ์ชั้นสายสะพาย และเครื่องราชอิสริยาภรณ์ชั้นต่ำกว่าสายสะพายแก่บุคคล ดังต่อไปนี้ อีกด้วย

- (1) องคมนตรี
- (2) ข้าราชการการเมือง สมาชิกรัฐสภา และข้าราชการรัฐสภาฝ่ายการเมือง
- (3) ข้าราชการการเมืองและผู้ดำรงตำแหน่งทางการเมืองในกรุงเทพมหานคร

ตามกฎหมายว่าด้วยระเบียบบริหารราชการกรุงเทพมหานคร

- (4) คู่สมรสของบุคคลที่มีสิทธิได้รับพระราชทาน

ทั้งนี้ ให้คณะกรรมการตามวรรคหนึ่ง มีอำนาจแต่งตั้งคณะอนุกรรมการหรือ คณะทำงานเพื่อกลั่นกรอง ตรวจสอบหรือดำเนินการอื่นตามที่คณะกรรมการมอบหมาย

ข้อ 24 ให้มีคณะกรรมการพิจารณาการเสนอขอพระราชทานเครื่องราชอิสริยาภรณ์ ชั้นต่ำกว่าสายสะพายคณะหนึ่ง ประกอบด้วย

- (1) รองนายกรัฐมนตรีหรือรัฐมนตรีที่นายกรัฐมนตรีมอบหมาย เป็นประธาน

กรรมการ

- (2) ปลัดกระทรวงหรือปลัดทบวงที่ประธานกรรมการแต่งตั้ง จำนวน 5 คน เป็น

กรรมการ

- (3) เลขาธิการ ก.พ. เป็นกรรมการ

- (4) เลขาธิการคณะรัฐมนตรี เป็นกรรมการ

(5) รองเลขาธิการคณะรัฐมนตรีหรือผู้ช่วยเลขาธิการคณะรัฐมนตรีที่เลขาธิการ คณะรัฐมนตรีมอบหมาย เป็นกรรมการ

- (6) ผู้อำนวยการกองประกาศิตเป็นกรรมการและเลขานุการ

- (7) ข้าราชการในกองประกาศิตที่เลขาธิการคณะรัฐมนตรีมอบหมาย เป็น

กรรมการและผู้ช่วยเลขานุการ

ให้คณะกรรมการตามวรรคหนึ่ง มีอำนาจและหน้าที่ในการพิจารณาเสนอขอ พระราชทานเครื่องราชอิสริยาภรณ์ชั้นต่ำกว่าสายสะพายทุกชั้นตรา

ให้คณะกรรมการตามวรรคหนึ่งมีอำนาจแต่งตั้งคณะอนุกรรมการหรือคณะทำงาน เพื่อกลั่นกรอง ตรวจสอบหรือดำเนินการอื่นตามที่คณะกรรมการมอบหมาย

ข้อ 25 เมื่อสำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรีได้รับเอกสารคำขอพระราชทาน เครื่องราชอิสริยาภรณ์แล้ว ให้ตรวจสอบคุณสมบัติ ประวัติการได้รับพระราชทาน เครื่องราชอิสริยาภรณ์ และเครื่องราชอิสริยาภรณ์ที่สมควรได้รับตามระเบียบนี้ หรือตาม

หลักเกณฑ์ที่กำหนดในบัญชีท้ายระเบียบนี้ แล้วเสนอคณะกรรมการ ตามข้อ 23 หรือข้อ 24 แล้วแต่กรณี เพื่อพิจารณาตามข้อ 27 ต่อไป

ข้อ 26 นอกจากอำนาจและหน้าที่ตามข้อ 23 และข้อ 24 แล้ว ให้คณะกรรมการพิจารณาการเสนอขอพระราชทานเครื่องราชอิสริยาภรณ์ชั้นสายสะพาย หรือชั้นต่ำกว่าสายสะพาย แล้วแต่กรณีมีอำนาจหน้าที่ดังนี้

- (1) พิจารณาการยกเว้นคุณสมบัติของผู้เสนอขอพระราชทานเครื่องราชอิสริยาภรณ์ตามข้อ 10 (3)
- (2) พิจารณาการเสนอขอพระราชทานเครื่องราชอิสริยาภรณ์กรณีขอพระราชทานปีติกันตามข้อ 11 (3)
- (3) พิจารณาการเสนอขอพระราชทานเครื่องราชอิสริยาภรณ์กรณีขอพระราชทานเลื่อนชั้นตราก่อนครบกำหนดระยะเวลาตามข้อ 12
- (4) พิจารณาการเสนอขอพระราชทานเครื่องราชอิสริยาภรณ์กรณีขอพระราชทานข้ามชั้นตราตามข้อ 13
- (5) พิจารณาการเสนอขอพระราชทานเครื่องราชอิสริยาภรณ์กรณีขอพระราชทานตามข้อ 16 (9) ทั้งนี้ มิให้นำความในข้อ 15 และข้อ 25 มาใช้บังคับ
- (6) พิจารณาการเสนอขอพระราชทานเครื่องราชอิสริยาภรณ์กรณีผู้ขอพระราชทานถูกกล่าวหาและอยู่ระหว่างการสอบสวนหรือดำเนินคดีตามข้อ 20
- (7) พิจารณาการเสนอขอพระราชทานเครื่องราชอิสริยาภรณ์นอกเหนือจากที่กำหนดไว้ในระเบียบนี้หรือหลักเกณฑ์ที่กำหนดในบัญชีท้ายระเบียบนี้

ข้อ 27 เมื่อคณะกรรมการตามข้อ 23 หรือข้อ 24 แล้วแต่กรณี พิจารณาเสร็จแล้ว ให้สำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรีเสนอรายชื่อบุคคลพร้อมทั้งชั้นตราเครื่องราชอิสริยาภรณ์ ที่สมควรขอพระราชทานให้นายกรัฐมนตรีพิจารณาเมื่อนายกรัฐมนตรีเห็นชอบแล้ว ให้สำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรีเสนอรายชื่อไปยังสำนักราชเลขาธิการเพื่อนำความกราบบังคมทูลพระกรุณาขอพระราชทานเครื่องราชอิสริยาภรณ์ หากทรงพระกรุณาโปรดเกล้าฯ แล้ว ให้ประกาศในราชกิจจานุเบกษาต่อไป

ข้อ 28 ในกรณีที่มีความจำเป็นรีบด่วนซึ่งไม่อาจเรียกประชุมคณะกรรมการได้ ให้สำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรีเสนอรายชื่อบุคคลผู้สมควรขอพระราชทานตามที่กำหนดไว้ในระเบียบนี้ต่อนายกรัฐมนตรีโดยไม่ต้องเสนอคณะกรรมการตามข้อ 23 หรือ ข้อ 24

เมื่อนายกรัฐมนตรีเห็นชอบแล้ว ให้สำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรีเสนอรายชื่อไปยังสำนักราชเลขาธิการ เพื่อนำความกราบบังคมทูลพระกรุณาขอพระราชทานเครื่องราชอิสริยาภรณ์

หากทรงพระกรุณาโปรดเกล้าฯ แล้ว ให้ประกาศในราชกิจจานุเบกษา และนำเสนอคณะกรรมการตามข้อ 23 หรือข้อ 24 แล้วแต่กรณีเพื่อทราบต่อไป

หมวด 4

การเสนอและการพิจารณาการเสนอขอพระราชทานแก่บุคคลบางประเภท

ข้อ 29 การเสนอขอพระราชทานเครื่องราชอิสริยาภรณ์สำหรับ ชาวต่างประเทศ ให้เสนอขอพระราชทานได้เมื่อชาวต่างประเทศนั้นได้กระทำ คุณประโยชน์แก่ประเทศไทยเป็นอย่างยิ่ง โดยให้กระทรวง ทบวง กรม ที่ได้รับประโยชน์หรือเกี่ยวข้องมากที่สุดเป็นผู้พิจารณาเสนอขอพระราชทาน

ในการเสนอขอพระราชทานเครื่องราชอิสริยาภรณ์ข้างต้น ให้กระทรวง ทบวง กรม ที่เสนอขอพระราชทานแจ้งกระทรวงการต่างประเทศเพื่อพิจารณาความเหมาะสมของชั้นตราเครื่องราชอิสริยาภรณ์ที่เสนอขอพระราชทาน โดยพิจารณาตามหลักเกณฑ์ที่กำหนดในบัญชีท้ายระเบียบนี้

ภายในบังคับธรรมเนียมปฏิบัติระหว่างประเทศในการแลกเปลี่ยนเครื่องราชอิสริยาภรณ์เมื่อกระทรวงการต่างประเทศพิจารณาเห็นสมควรเสนอขอพระราชทานเครื่องราชอิสริยาภรณ์ใดและชั้นตราใดแล้ว ให้กระทรวงการต่างประเทศทาบตามรัฐบาลที่ชาวต่างประเทศนั้นถือสัญชาติว่าจะขจัดข้อข้องการขอพระราชทานเครื่องราชอิสริยาภรณ์ดังกล่าวหรือไม่ หากไม่ขจัดข้อข้องให้กระทรวง ทบวง กรม ที่เสนอขอพระราชทานแจ้งผลการพิจารณาให้สำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรีทราบ เพื่อนำเสนอนายกรัฐมนตรีพิจารณาเมื่อนายกรัฐมนตรีเห็นชอบแล้ว ให้สำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรีเสนอรายชื่อ ไปยังสำนักกราชเลขาธิการเพื่อนำความกราบบังคมทูลพระกรุณาขอพระราชทานเครื่องราชอิสริยาภรณ์ หากทรงพระกรุณาโปรดเกล้าฯ แล้ว ให้ประกาศในราชกิจจานุเบกษาต่อไป

ในกรณีนี้ มิให้นำความในข้อ 10 ข้อ 11 ข้อ 12 ข้อ 13 ข้อ 15 ข้อ 23 ข้อ 24 และข้อ 25 มาใช้บังคับ

ข้อ 30 การเสนอขอพระราชทานเครื่องราชอิสริยาภรณ์สำหรับผู้ชายชนม์ ให้กระทรวง ทบวงกรม ที่ได้รับประโยชน์หรือเกี่ยวข้องมากที่สุดเสนอขอพระราชทานได้เมื่อผู้ชายชนม์ได้เคยกระทำคุณประโยชน์เป็นอย่างยิ่ง โดยให้ส่งเอกสารไปยังสำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรีเพื่อนำเสนอนายกรัฐมนตรีพิจารณา เมื่อนายกรัฐมนตรีเห็นชอบแล้ว ให้สำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรีเสนอรายชื่อ ไปยังสำนักกราชเลขาธิการ เพื่อนำความกราบบังคมทูลพระกรุณาขอ

พระราชทานเครื่องราชอิสริยาภรณ์ หากทรงพระกรุณาโปรดเกล้าฯ แล้ว ให้ประกาศในราชกิจจานุเบกษาต่อไป

ในกรณีนี้ มิให้นำความในข้อ 10 ข้อ 11 ข้อ 12 ข้อ 13 ข้อ 15 ข้อ 23 ข้อ 24 และข้อ 25 มาใช้บังคับ

ข้อ 31 ให้คณะกรรมการพิจารณาการเสนอขอพระราชทานเครื่องราชอิสริยาภรณ์ ชั้นสายสะพายหรือคณะกรรมการพิจารณาการเสนอขอพระราชทานเครื่องราชอิสริยาภรณ์ ชั้นต่ำกว่าสายสะพาย แล้วแต่กรณีเป็นผู้พิจารณาปัญหาในทางปฏิบัติตามระเบียบนี้ แล้วเสนอ นายกรัฐมนตรีเพื่อวินิจฉัย

คำวินิจฉัยของนายกรัฐมนตรีให้ถือเป็นที่สุด



มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

ตารางที่ 1 ร่างบัญชี 18 (ที่ปรับปรุงใหม่) การขอพระราชทานเครื่องราชอิสริยาภรณ์ให้แก่ผู้ดำรงตำแหน่งในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐที่มี
ลักษณะพิเศษ

ลำดับ ที่	ตำแหน่ง	เครื่องราชอิสริยาภรณ์ ที่ขอพระราชทาน		เงื่อนไขและระยะเวลา การเลื่อนขั้นตรา	หมายเหตุ
		เริ่มต้นขอ	เลื่อนได้ถึง		
1	ประจําแผนกหรือตำแหน่ง เทียบเท่า	บ.ม.	จ.ช.	1. เริ่มขอพระราชทานตาม ตำแหน่ง	1. ต้องปฏิบัติงานติดต่อกันมาเป็น เวลาไม่น้อยกว่า 5 ปีบริบูรณ์นับตั้งแต่ วันเริ่มจ้าง จนถึงวันก่อนวันพระราช พิธีเฉลิมพระชนมพรรษาที่จะขอ พระราชทาน ไม่น้อยกว่า 60 วัน
2	หน้าแผนก หรือตำแหน่ง เทียบเท่า	จ.ม.	ต.ม.	2. การขอพระราชทานเลื่อนขั้น ตรา เว้นระยะเวลาไม่น้อยกว่า 5 ปีบริบูรณ์ ตามลำดับจนถึง เกณฑ์ชั้นสูงสุดของตำแหน่ง	2. การนับระยะเวลาปฏิบัติงาน สำหรับพนักงานที่เปลี่ยนสถานะ มาจากข้าราชการ หรือย้ายมาจาก รัฐวิสาหกิจแห่งอื่นให้นับระยะเวลา ต่อกันได้ แต่ต้องมีระยะเวลาการ
3	ผู้ช่วยศาสตราจารย์ หรือ อาจารย์	จ.ช.	ท.ม.		
4	ผู้ช่วยอธิการบดี รองคณบดี รองผู้อำนวยการศูนย์รอง	ต.ม.	ท.ม.		
5	ผู้อำนวยการสถาบันหัวหน้า ภาควิชา หรือตำแหน่งเทียบเท่า รองศาสตราจารย์	ต.ม.	ป.ม.		

ลำดับ ที่	ตำแหน่ง	เครื่องราชอิสริยาภรณ์ ที่ขอพระราชทาน		เงื่อนไขและระยะเวลา การเลื่อนขั้นตรา	หมายเหตุ
		เริ่มตั้งแต่ขอ	เลื่อนได้ถึง		
6	รองอธิการบดี คณบดี ผู้อำนวยการสถาบัน ผู้อำนวยการศูนย์ หรือตำแหน่ง เทียบเท่า	ท.ม. ท.ช.	เลื่อนได้ถึง ท.ช.	3. ลำดับที่ 5 และ 8 เสนอขอ พระราชทานตามลำดับ เมื่อได้ ท.ช.แล้ว 3 ปี เสนอขอ ป.ม. 4. ลำดับที่ 7 เสนอขอ พระราชทานตามลำดับเมื่อได้ ท.ช.แล้ว 3 ปี เสนอขอ ป.ม. เมื่อได้ ป.ม.แล้ว 3 ปี เสนอขอ ป.ช.	ปฏิบัติงานในสถาบันอุดมศึกษาของ รัฐที่มีใช้ส่วนราชการที่เสนอขอ พระราชทานไม่น้อยกว่า 2 ปีบริบูรณ์ 3. อธิการบดีของ สถาบันอุดมศึกษา ของรัฐที่มีใช้ส่วนราชการที่ดำรง ตำแหน่งโดยสัญญาจ้างต้องดำรง ตำแหน่งติดต่อกันมาเป็นเวลาไม่น้อย กว่า 2 ปีบริบูรณ์นับตั้งแต่วันที่เริ่มทำ สัญญาจ้างจนถึงวันก่อนวันพระราช พิธีเฉลิมพระชนมพรรษาของปีที่จะ ขอพระราชทาน
7	ศาสตราจารย์	ท.ม.	ป.ช.		
8	อธิการบดี หรือ ตำแหน่งเทียบเท่า	ท.ม.	ป.ม.		

บริบทมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม

1. สภาพปัจจุบันโดยทั่วไปของมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคามตั้งอยู่เลขที่ 80 ถนนนครสวรรค์ ตำบลตลาด อำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม มีพื้นที่ 454 ไร่ มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคามศูนย์หนองโน ตั้งอยู่ที่บ้านหนองโน หมู่ 1 หมู่ 5 และบ้านกุดแคน หมู่ 6 ตำบลหนองโน (โลกก่อ) อำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม มีพื้นที่ 1,050 ไร่ 3 งาน 32 ตารางวา เป็นที่ตั้งของคณะเทคโนโลยีการเกษตร และโครงการเกษตรทฤษฎีใหม่ตามแนวพระราชดำริ

1.1 มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคามได้มีการพัฒนาเป็นลำดับ ดังนี้

พ.ศ. 2468 ตั้งเป็น “โรงเรียนประถมกสิกรรม” ขึ้นที่บริเวณวิทยาลัยเทคนิคมหาสารคามในปัจจุบัน

พ.ศ. 2470 ได้ย้ายไปตั้งที่โคกอีค้ออยู่ห่างจากตัวเมืองมหาสารคามไปทางทิศตะวันตก ประมาณ 4 กิโลเมตร ซึ่งเป็นที่ตั้งของมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม ในปัจจุบัน

พ.ศ. 2473 เปลี่ยนฐานะเป็น โรงเรียนประถมวิสามัญและฝึกหัดครู กสิกรรมชั้นต่ำ

พ.ศ. 2474 ได้ขยับเลิกแผนกฝึกหัดครูกสิกรรมชั้นต่ำเหลืออยู่เฉพาะ โรงเรียนประถมวิสามัญ

พ.ศ. 2481 ยกฐานะเป็น โรงเรียนฝึกหัดครูประกาศนียบัตรจังหวัดมหาสารคาม

พ.ศ. 2498 เปลี่ยนฐานะเป็น โรงเรียนฝึกหัดครูมหาสารคาม

พ.ศ. 2505 (1 พฤษภาคม) ได้ยกฐานะเป็นวิทยาลัยครูมหาสารคาม

พ.ศ. 2519 จัดระบบงานใหม่ตามพระราชบัญญัติวิทยาลัยครู และ พ.ศ. 2518 มีผลให้วิทยาลัยครูมหาสารคามเป็นสถาบันอุดมศึกษา

พ.ศ. 2535 (14 กุมภาพันธ์) วิทยาลัยครูทุกแห่งได้รับพระราชทานนามว่า “สถาบันราชภัฏ” ใช้ชื่อภาษาอังกฤษว่า “Rajabhat Institute” และต่อท้ายด้วยชื่อเดิมหรือชื่อจังหวัด แปลว่า “คนของพระราชอา”

พ.ศ. 2538 (25 มกราคม) ยกฐานะเป็นสถาบันราชภัฏมหาสารคาม และดำเนินงานตามพระราชบัญญัติสถาบันราชภัฏ พ.ศ. 2538 และวันที่ 6 มีนาคม 2538 พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวฯ ทรงพระกรุณาโปรดเกล้าพระราชทานพระราชลัญจกรประจำพระองค์ ให้เป็นตราสัญลักษณ์ประจำสถาบันราชภัฏ

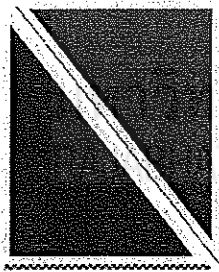
พ.ศ. 2547 พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว ทรงโปรดเกล้าฯ ให้ตราพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยราชภัฏ พ.ศ. 2547 ซึ่งส่งผลให้สถาบันราชภัฏมหาสารคามเปลี่ยนสถานะเป็นมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม ตั้งแต่วันที่ 15 มิถุนายน 2547 จนถึงปัจจุบัน

1.2 ตราสัญลักษณ์ประจำมหาวิทยาลัยฯ



พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวทรงพระกรุณาโปรดเกล้าฯ พระราชทานพระราชลัญจกรประจำพระองค์ให้เป็นตราสัญลักษณ์ประจำมหาวิทยาลัยราชภัฏมีลักษณะเป็นรูปไข่ วงในคือพระราชลัญจกรประจำพระองค์รัชกาลที่ 9 เป็นรูปพระที่นั่งอัฐทิศประกอบด้วยวงจักรกลางวงจักรมีอักษรเป็นอุ หรือเลข 9 รอบวงจักรมีรัศมีเปล่งออก โดยรอบเหนือจักรเป็นรูปเศวตฉัตรเจ็ดชั้น ฉัตรตั้งอยู่บนพระที่นั่งอัฐทิศ แปลความหมายว่า ทรงมีพระบรมเชษานุภาพในแผ่นดิน วงนอกเป็นชื่อมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม

1.3 สีประจำมหาวิทยาลัยฯ

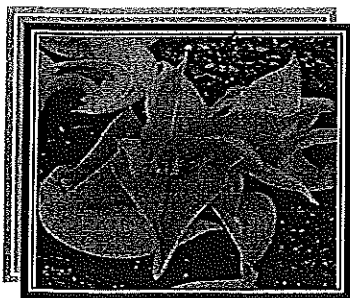


สีประจำมหาวิทยาลัย คือ สีเขียวและสีแดง

สีเขียว : การเกษตร ความอุดมสมบูรณ์ของแผ่นดินอันเกิดจากทรัพยากรธรรมชาติและทรัพยากรที่มนุษย์สร้างขึ้น

สีแดง : ความกล้าหาญ ความคิด และการกระทำเพื่อเริ่มสิ่งที่ดีมีประโยชน์ต่อตนเองและผู้อื่น

1.4 ดอกไม้ประจำมหาวิทยาลัยฯ



“ดอกจัน” เป็นไม้ยืนต้นกลุ่มพืชตระกูลถั่ว อยู่ใน (Papilionaceae) มีชื่อวิทยาศาสตร์ว่า *Butea Monosperma* เราเรียกต้นไม้นี้ประจำมหาวิทยาลัยของเราว่า “จัน” ก็เพื่อเน้นความเป็นอีสาน เน้นพันธกิจและวัตถุประสงค์ของมหาวิทยาลัยในฐานะมหาวิทยาลัยอุดมศึกษาเพื่อการพัฒนาท้องถิ่น

2. ข้อมูลด้านบุคลากร

2.1 บุคลากรทั้งหมดของมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม

ในปีการศึกษา 2550 มีบุคลากรทั้งสิ้น จำนวน 663 คน เมื่อเทียบกับปีการศึกษา 2554 มีจำนวน 911 คน เพิ่มขึ้นมากกว่า จำนวน 248 คน เป็นสัดส่วนการเพิ่มขึ้นที่ค่อนข้างสูง ทั้งนี้ เนื่องจากการขยายตัวในการจัดการศึกษา รายละเอียด ดังนี้

ตารางที่ 2 แสดงจำนวนบุคลากรทั้งหมดของมหาวิทยาลัยฯ ปีการศึกษา 2550 – 2554

ประเภท	จำนวนบุคลากรทั้งหมด/ปีการศึกษา (คน)				
	2550	2551	2552	2553	2554
1. ข้าราชการพลเรือน	222	206	204	187	177
2. ลูกจ้างประจำ	36	32	31	28	20
3. พนง.งบประมาณแผ่นดิน	18	28	88	103	108
4. พนง.งบประมาณเงินรายได้	338	369	364	436	556
5. พนักงานราชการ	49	49	49	47	45
6. ลูกจ้างชาวต่างชาติ	-	8	8	5	5
รวมทั้งหมด	663	692	744	806	911

ที่มา : สารสนเทศมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม ประจำปีการศึกษา 2550 – 2554

2.2 บุคลากรสายการสอนของมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม

ในปีการศึกษา 2550 มีบุคลากรสายการสอนทั้งสิ้นจำนวน 369 คน เมื่อเทียบกับปีการศึกษา 2554 มีจำนวน 544 คน เพิ่มขึ้นจำนวนทั้งสิ้น 185 คน และจะมีแนวโน้มเพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่องทุกปี รายละเอียด ดังนี้

ตารางที่ 3 แสดงจำนวนบุคลากรสายการสอนของมหาวิทยาลัยฯ ปีการศึกษา 2550 – 2554

ตำแหน่ง	จำนวนบุคลากรสายการสอน/ปีการศึกษา (คน)				
	2550	2551	2552	2553	2554
1. ข้าราชการพลเรือน	208	191	189	172	162
3. พนง.งบประมาณแผ่นดิน	12	21	60	76	81
4. พนง.งบประมาณเงินรายได้	122	138	167	220	301

ตำแหน่ง	จำนวนบุคลากรสายการสอน/ปีการศึกษา (คน)				
	2550	2551	2552	2553	2554
5. พนักงานราชการ	27	26	8	6	5
6. ลูกจ้างชาวต่างชาติ	-	8	8	5	5
รวมทั้งหมด	369	384	432	479	554

ที่มา : สารสนเทศมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม ประจำปีการศึกษา 2550 – 2554

2.3 บุคลากรสายสนับสนุนของมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม

ในปีการศึกษา 2550 มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม มีบุคลากรสายสนับสนุนทั้งสิ้นจำนวน 294 คน เมื่อเทียบกับปีการศึกษา 2554 มีจำนวน 357 คน เพิ่มขึ้นจำนวนทั้งสิ้น 63 คน และมีแนวโน้มเพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่องทุกปี รายละเอียด ดังนี้

ตารางที่ 4 แสดงจำนวนบุคลากรสายสนับสนุนของมหาวิทยาลัยฯ ปีการศึกษา 2550–2554

ตำแหน่ง	จำนวนบุคลากรสายสนับสนุน/ปีการศึกษา (คน)				
	2550	2551	2552	2553	2554
1. ข้าราชการพลเรือน	14	15	15	15	15
2. ลูกจ้างประจำ	36	32	31	28	20
3. พนง.จบประมาณแผ่นดิน	6	7	28	27	27
4. พนง.จบประมาณเงินรายได้	216	231	197	216	255
5. พนักงานราชการ	22	23	41	41	40
รวมทั้งหมด	294	308	312	327	357

ที่มา : สารสนเทศมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม ประจำปีการศึกษา 2550–2554

2.4 บุคลากรสายการสอนของมหาวิทยาลัยฯ จำแนกตามตำแหน่งทางวิชาการ

ในปีการศึกษา 2551 มีบุคลากรสายสอนทั้งสิ้นจำนวน 369 คน เมื่อเทียบกับปีการศึกษา 2554 มีจำนวน 554 คน เพิ่มขึ้นจำนวนทั้งสิ้น 185 คน และจะเห็นว่าจำนวนบุคลากรสายสอนของมหาวิทยาลัยมีแนวโน้มสูงขึ้นอย่างต่อเนื่องทุกปี รายละเอียด ดังนี้

ตารางที่ 5 แสดงจำนวนบุคลากรสายการสอนของมหาวิทยาลัยฯ จำแนกตามตำแหน่ง
ทางวิชาการ ปีการศึกษา 2550 – 2554

ตำแหน่งทางวิชาการ	จำนวนบุคลากรสายการสอน/ปีการศึกษา (คน)				
	2550	2551	2552	2553	2554
1. รองศาสตราจารย์	10	13	15	14	13
2. ผู้ช่วยศาสตราจารย์	87	80	86	81	78
3. อาจารย์	272	291	331	384	463
รวมทั้งหมด	369	384	432	479	554

ที่มา : สารสนเทศมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม ประจำปีการศึกษา 2550 – 2554

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ผู้ศึกษาขอเสนองานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

พิมพ์พร อ้นอาจ (2546 : 227-230) ได้ศึกษาเรื่องความรู้ความเข้าใจของข้าราชการในสังกัดมหาวิทยาลัยรามคำแหงเกี่ยวกับการใช้สิทธิเบิกเงินสวัสดิการค่ารักษาพยาบาลและเงินค่าเล่าเรียนบุตร พบว่า ข้าราชการในสังกัดมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการใช้สิทธิเบิกเงินสวัสดิการ ค่ารักษาพยาบาลและค่าเล่าเรียนบุตรอยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อเปรียบเทียบความรู้ความเข้าใจในการใช้สิทธิเบิกเงินสวัสดิการค่ารักษาพยาบาล พบว่า ข้าราชการที่มีอายุ ระดับตำแหน่ง อายุราชการ จำนวนบุตรและจำนวนผู้อยู่ในอุปการะต่างกัน มีความรู้ความเข้าใจในการใช้สิทธิดังกล่าวแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ แต่ปัจจัยด้านเพศ ระดับการศึกษา สถานภาพการสมรส สายงาน ประสบการณ์ในการใช้สิทธิเบิกเงินสวัสดิการ ค่ารักษาพยาบาลที่แตกต่างกัน ไม่ทำให้ความรู้ความเข้าใจของข้าราชการในสังกัดแตกต่างกัน และเมื่อเปรียบเทียบความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการใช้สิทธิเบิกเงินสวัสดิการค่าเล่าเรียนบุตร พบว่า ข้าราชการที่มีระดับตำแหน่ง อายุราชการ สถานภาพการสมรส จำนวนบุตรและจำนวนผู้อยู่ในอุปการะต่างกัน มีความรู้ความเข้าใจในการใช้สิทธิเบิกเงินสวัสดิการค่าเล่าเรียนบุตรที่แตกต่างกัน

ปนัดดา เปรมอนันต์ (2548 : 57) ได้ศึกษาเรื่อง “การรับรู้สิทธิสวัสดิการของพนักงานบริษัท บางกอกแอสเลติก จำกัด” พบว่า พนักงานจะทราบสวัสดิการของพนักงานบริษัทมากกว่าสวัสดิการด้านสังคม ซึ่งปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุการทำงานนั้น พนักงานที่มี

อายุการทำงาน 1 ปีขึ้นไปกับพนักงานที่มีอายุการทำงานไม่ถึง 1 ปี มีจำนวนผู้รับรู้สิทธิสวัสดิการของบริษัทใกล้เคียงกัน แสดงให้เห็นว่าพนักงานที่เข้ามาทำงานใหม่มีความกระตือรือร้นในการรับรู้สิทธิประโยชน์มากกว่า ทั้งนี้แล้ว เนื่องจากบริษัทได้สื่อสารชี้แจงให้พนักงานทราบว่าสิทธิ และต้องรับผิดชอบอะไรบ้างเมื่อเข้ามาทำงานกับบริษัทและส่วนใหญ่ พนักงานจะรับรู้สิทธิของตนจากหัวหน้า และรองลงมา คือ ฝ่ายฝึกอบรม และเพื่อนร่วมงาน ตามลำดับ

อัครฤทธิ์ ปุกหุด (2548 : 52 - 59) ได้ศึกษาเรื่องการรับรู้สิทธิเสรีภาพและหน้าที่ของประชาชนชาวไทย จังหวัดจันทบุรี มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาการรับรู้สิทธิเสรีภาพและหน้าที่ของประชาชนชาวไทย และปัจจัยบางประการที่มีผลต่อการรับรู้ พบว่าเรื่องสิทธิเสรีภาพและหน้าที่ของประชาชนชาวไทย เป็นเรื่องอยู่ในวงหรือขอบเขตที่จำกัดมาก่อน ประชาชนชาวไทยบางส่วนอาจ ไม่ให้ความสำคัญต่อสิทธิเสรีภาพและหน้าที่ของประชาชนชาวไทยอย่างจริงจัง ค่อนข้างเป็นเรื่องที่ไกลตัว ดังนั้น ผลการศึกษารับรู้สิทธิเสรีภาพและหน้าที่ของประชาชนจังหวัดจันทบุรี จึงอยู่ในระดับมาก (ร้อยละ 62.00) และการได้รับรู้สิทธิผ่านทางช่องทางสื่อสารพบว่า ประชาชนรับรู้สิทธิผ่านทางสื่อโทรทัศน์มากที่สุด รองลงมาคือ สื่อสิ่งพิมพ์ และสื่อบุคคล ตามลำดับ

รัตนา จักกะพาก และคณะ (2549 ; อ้างถึงใน ศศินทร์ พักคง, 2550 : 40) ศึกษาเรื่อง การรับรู้ข้อมูลข่าวสารเรื่องการประกันสังคมจากสื่อต่างๆ ของผู้ประกันตนเพื่อกำหนดแผนยุทธศาสตร์การประชาสัมพันธ์ของสำนักงานประกันสังคม พบว่า การเปิดรับข้อมูลด้านการประกันสังคมจากสื่อต่าง ๆ อยู่ในระดับปานกลางถึงระดับต่ำ สื่อที่เปิดรับข้อมูลด้านประกันสังคมมากที่สุดคือ โทรทัศน์ สื่อที่เปิดรับข้อมูลด้านประกันสังคมคือ สื่อบุคคล (สหภาพแรงงาน) นอกจากนี้ยังพบว่า ความรู้และความเข้าใจด้านประกันสังคม ในเรื่องของการได้รับบัตรรับรองสิทธิการรักษาพยาบาลเมื่อขึ้นทะเบียนแล้วมีความรู้ความเข้าใจสูงสุด และที่ต่ำสุด คือ จำนวนเงินสมทบที่ต้องจ่ายแต่ละเดือนกรณีที่สมัครเป็นผู้ประกันตนโดยสมัครใจ ตามมาตรา 39

ศศินทร์ พักคง (2550 : 109 - 110) ได้ศึกษาเรื่องการรับรู้สิทธิประโยชน์ทดแทนกรณีชราภาพของผู้ประกันตน ศึกษากรณีสำนักงานประกันสังคมเขตพื้นที่ 2 (ประจวบคีรีขันธ์) พบว่า การรับรู้สิทธิประโยชน์ทดแทนกรณีชราภาพของผู้ประกันตน มีความสัมพันธ์กับระดับการศึกษา ตำแหน่งหน้าที่การงาน และประเภทของหน่วยงาน แต่ตัวแปรด้านเพศ อายุ

สถานภาพการสมรสไม่มีผลต่อการรับรู้สิทธิ ส่วนด้านการรับรู้สิทธิของผู้ประกันตน พบว่า มีการรับรู้มากที่สุดในด้านความรู้ทั่วไปเกี่ยวกับสิทธิกรณีชราภาพ และรู้น้อยที่สุดในด้านเงื่อนไขการเกิดสิทธิกรณีชราภาพ และผู้ประกันตนรับรู้สิทธิกรณีชราภาพจากฝ่ายบุคคลมากที่สุด

วิชมนันท์ โชติศิริ โสตา (2552 : 65 - 67) ได้ศึกษาเรื่อง การรับรู้สิทธิตามกฎหมายคุ้มครองแรงงานของแรงงานต่างด้าว พบว่า อายุการทำงาน รายได้ต่อเดือน และช่องทางรับรู้สิทธิ มีผลต่อการรับรู้สิทธิตามกฎหมายคุ้มครองแรงงาน โดยกลุ่มตัวอย่างที่มีอายุการทำงาน ตั้งแต่ 1 ปีขึ้นไป รับรู้สิทธิมากกว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีอายุการทำงานน้อยกว่า 1 ปี ส่วนช่องทางรับรู้สิทธิจากสื่อภายในบริษัท โดยเฉพาะหัวหน้างานและเพื่อนร่วมงาน จะส่งผลต่อการรับรู้สิทธิมากกว่าสื่อภายนอกบริษัท การรับรู้สิทธิตามหมวดที่ 6 สวัสดิการที่บริษัทต้องจัดให้แก่ลูกจ้าง มีการรับรู้สิทธิตามกฎหมายคุ้มครองแรงงานมากที่สุด ซึ่งสิทธิในหมวดนี้มีลักษณะใกล้ชิดตัว ไม่ซับซ้อนเป็นระเบียบหรือข้อตกลงที่ลูกจ้างจะต้องปฏิบัติตามมากกว่า การได้รับคุ้มครองเพื่อสวัสดิการของลูกจ้าง อีกทั้งเป็นระเบียบที่ผู้ตรวจแรงงานของราชการได้บังคับให้สถานประกอบการทุกแห่งปฏิบัติตาม เพราะเป็นสิทธิพื้นฐานของลูกจ้าง ซึ่งต่างจากหมวดที่ 5 ค่าชดเชย ที่ลูกจ้างมีการรู้น้อยที่สุด เป็นเพราะกฎหมายคุ้มครองแรงงานหมวดนี้มีความซับซ้อน และเป็นสิทธิที่ต้องผ่านกระบวนการและมีเงื่อนไข จึงจะรับรู้สิทธินั้น

ณัฐยา จันทร์คง (2553 : 63) ได้ศึกษาเรื่องการรับรู้สิทธิแรงงานตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2551 ของนักศึกษาในมหาวิทยาลัยของรัฐ พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อการรับรู้สิทธิแรงงาน ได้แก่ ปัจจัยด้านเพศ ด้านประสบการณ์การทำงานพิเศษ ด้านการฝึกงาน และด้านการเรียนวิชากฎหมายแรงงาน โดยการรับรู้เรื่องค่าล่วงเวลา เพศชายจะมีการรับรู้มากกว่าเพศหญิง ส่วนการรับรู้ด้านสัญญาจ้างเพศหญิงมีการรับรู้มากกว่าเพศชาย และการรับรู้สิทธิแรงงานดังกล่าว พบว่า กลุ่มตัวอย่างรับรู้ผ่านสื่ออื่นๆ มากกว่าสื่อบุคคล โดยสื่อบุคคลที่รับรู้มากที่สุด ได้แก่ ครู อาจารย์ และกลุ่มตัวอย่างรับรู้ผ่านสื่ออื่นๆ มากที่สุด ได้แก่ สื่อโทรทัศน์

ศักรระกীর วรวิฒนะปริญา (2554 : 12 - 13) ได้ศึกษาเรื่องการรับรู้สิทธิและความเข้าใจพระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. 2533 ของผู้ประกันตนตามมาตรา 33
กรณีศึกษา : นิคมอุตสาหกรรมสมุทรสาคร จังหวัดสมุทรสาคร มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับช่องทางรับรู้สิทธิของผู้ประกันตนในด้านข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับพระราชบัญญัติ

ประกันสังคม พ.ศ. 2533 ระดับความเข้าใจสิทธิผู้ประกันตน และเปรียบเทียบระดับช่องทางการรับรู้สิทธิของผู้ประกันตนในด้านข้อมูลข่าวสารกับระดับความเข้าใจสิทธิของผู้ประกันตน พบว่า เพศหญิงมีการรับรู้สิทธิผู้ประกันตน ในด้านข้อมูลข่าวสารฯ และความเข้าใจสิทธิเกี่ยวกับพระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. 2533 อาจเพราะเพศหญิงมีอุปนิสัยหรือพฤติกรรมรวมกลุ่มทางสังคมสูงกว่าเพศชาย จึงทำให้เพศหญิงมีการสร้างหรือแลกเปลี่ยนประสบการณ์สูงกว่าเพศชาย อีกทั้งปัจจัยในด้านระยะเวลาในการเป็นผู้ประกันตน พบว่า ผู้ที่เคยเป็นผู้ประกันตนมาแล้ว 7 ปีขึ้นไป จะทราบข้อมูลข่าวสารและมีความเข้าใจในสิทธิสูงกว่าผู้ประกันตนต่ำกว่า 1 ปี, 1 - 3 ปี, และ 4 - 6 ปี แสดงว่าประสบการณ์หรือระยะเวลาในการเป็นผู้ประกันตนมีความสัมพันธ์กับการรับรู้ ความเข้าใจในสิทธิดังกล่าว เมื่อผู้ประกันตนพบเห็นเหตุการณ์หรือประสบการณ์การเข้ารับการใช้สิทธิ ก็สามารถที่จะตอบคำถามและให้คำแนะนำได้ และผู้ประกันตนมีระดับการรับรู้สิทธิของตนเองในด้านข้อมูลข่าวสาร 3 ลำดับแรก คือ จากฝ่ายบุคคลในสถานประกอบการมากที่สุด รองลงมาคือ สถานพยาบาลตามสิทธิผู้ประกันตน และจากเพื่อนร่วมงาน ทั้งนี้ การใช้บริการของสายด่วนผู้ประกันตน (1506) เป็นช่องทางการรับรู้ของผู้ประกันตนที่น้อยที่สุด

จากการศึกษาทบทวนวรรณกรรมและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง พบว่า การรับรู้สิทธิในด้านต่าง ๆ ของบุคคล ไม่ว่าจะเป็นสิทธิพื้นฐานที่ได้รับรองตามกฎหมายรัฐธรรมนูญสิทธิประโยชน์สำหรับพนักงานลูกจ้างในองค์กร หรือสิทธิสวัสดิการที่กลุ่มบุคคลหนึ่งพึงจะได้รับเมื่อเข้าเป็นสมาชิก ยังคงมีการรับรู้ในระดับปานกลาง และเป็นการรับรู้ข้อมูลเบื้องต้นเท่านั้น ในบางวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องเพศ อายุ หน่วยงาน ระยะเวลาการทำงาน ตำแหน่ง มีผลต่อการรับรู้สิทธิพื้นฐาน แต่ในขณะที่เดียวกันวรรณกรรมบางเรื่อง ตัวแปรด้านเพศ อายุ ก็ไม่มีผลต่อการรับรู้สิทธิพื้นฐานของกลุ่มตัวอย่าง สำหรับช่องทางการสื่อสารเพื่อส่งเสริมการรับรู้สิทธิพื้นฐาน พบว่า โดยส่วนมากกลุ่มตัวอย่างรับรู้จากสื่อบุคคล เช่น หัวหน้า กลุ่มเพื่อน และรับรู้จากสื่อมวลชนประเภทโทรทัศน์