

การเปรียบเทียบการบริหารงานบุคคลเกี่ยวกับการสรรหาบุคคลเข้าทำงาน
และการคัดเลือกเลือกของหน่วยราชการและรัฐวิสาหกิจ

ในบทนี้ผู้เขียนศึกษาถึงการเปรียบเทียบการบริหารงานบุคคลเกี่ยวกับการสรรหาบุคคลเข้าทำงานและการคัดเลือกเลือกของหน่วยราชการที่ใช้ระบบจำแนกตำแหน่งกับรัฐวิสาหกิจ ๒ หน่วยงานคือ การรถไฟฯ และองค์การโทรศัพท์ฯ เนื่องจากทั้ง ๒ หน่วยงานเป็นรัฐวิสาหกิจที่รัฐบาลจัดดำเนินการในรูปสาธารณูปโภค เช่นเกี่ยวกับการทำเรือแห่งประเทศไทย อีกทั้งเป็นหน่วยงานที่มีอัตราค่าจ้างมากและได้มีการพัฒนาระบบการสรรหาและคัดเลือกบุคคลมาเป็นเวลานาน

๓.๑ การสรรหาบุคคลเข้าทำงานและการคัดเลือกเลือกของส่วนราชการ

โดยทั่วไปการสรรหาบุคคล (Recruitment) หมายถึงกระบวนการค้นหาและชักจูงบุคคลที่มีความสามารถให้สมัครเข้าทำงานในองค์กร^๑ และนำบุคคลเหล่านั้นมาทำการคัดเลือก (Selection) เพื่อให้ได้ตัวบุคคลที่เหมาะสมที่สุดจากจำนวนผู้สมัครทั้งหมด^๒

การสรรหาบุคคลเข้ามาทำงานในหน่วยงานต่าง ๆ เป็นกระบวนการหนึ่งของระบบบริหารงานบุคคล ซึ่งหน่วยงานที่ท่าหน้าคัดเลือกสรรหาบุคคลดังกล่าวจะต้องมีความ

^๑ Edwin B. Flipppo, Principles of Personnel Management,

(New York : Mc.Graw-Hill Company, 1966) p. 133.

^๒ เรืออากาศโท ตันย บุนนาค, "การสรรหาคัดเลือก บรรจุบุคคลเข้าทำงานในวงการธุรกิจ", การบริหารงานบุคคลในประเทศไทย รวบรวมโดยอมร รักษาสิทธิ์ และโสรัจ สุจริตกุล แก้ไขเพิ่มเติมครั้งที่สอง (พระนคร : โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ ๒๕๑๔) หน้า ๓๑๘.

สามารถที่จะหาวิธีการที่ดีที่สุดเพื่อจูงใจผู้ที่มีความสามารถมาทำงาน ไม่ว่าจะโดยการ
สอบคัดเลือก สอบแข่งขัน หรือทดสอบก็ตาม ระบบการสรรหาบุคคลนี้ประกอบด้วยนโยบาย
และเทคนิคต่าง ๆ ซึ่งนำมาปฏิบัติจัดทำเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่ได้ตั้งไว้

นายเจ โคนัล คิงส์เลย์ ได้เคยให้ความสนใจและศึกษาถึงระบบการสรรหา
บุคคลเข้าทำงานของอังกฤษ และเห็นว่าอังกฤษมีการวางแผนที่รัดกุมในการชักจูงบุคคล
ที่มีการศึกษาระดับมหาวิทยาลัยให้มารับการฝึกหัดค้ำงานวิชาชีพในหน่วยงานและรับการ
บรรจุเข้าทำงานในหน่วยงานนั้น ๆ ในเวลาต่อมา เท่ากับเป็นการวางตัวบุคคลลงไว้ใน
ตำแหน่งที่เหมาะสมกับความรู้ ความสามารถ และความชำนาญงานที่ออกจนประสบการณ์
ต่าง ๆ เพื่อป้องกันการผิดพลาดในผลการปฏิบัติงานของเขา (put the right man at
the right job)^๓

วิธีการนี้ชาวอเมริกันไม่เห็นด้วย เพราะเป็นวิธีการของพวกศักดินา เป็นการ
เปิดโอกาสแก่บุคคลที่มาจากครอบครัวที่มั่งคั่ง สำเร็จการศึกษาจากมหาวิทยาลัยออกซฟอร์ด
และเคมบริดจ์ สามารถเลือกเข้าทำงานในหน่วยงานที่ตนเองพอใจก่อนผู้อื่น โดยได้รับ
สิทธิพิเศษ^๔ ไม่ว่าจะระบบการเลือกสรรบุคคลของอังกฤษจะเป็นที่ต้องการหรือไม่ก็ตาม
การถือเอาการรับราชการเป็นอาชีพประจำก็เป็นที่ยอมรับกันโดยทั่วไป

วิธีการสรรหาบุคคลเข้าทำงาน

วิธีการสรรหาบุคคลที่นิยมใช้กันโดยทั่วไป^๕ ได้แก่

^๓ Sir James Grigg, "The British Civil Service", Public Service and University Education(Princeton, N.J.Princeton University Press, 1949) p. 152.

^๔ Felix A. Nigro, "Public Administration," Personnel Administration (New York : Harper & Row Publishers,1965.) p.329.

^๕ Flippo, op.cit. pp. 133 - 135.

๑. การสรรหาบุคคลจากภายในหน่วยงาน (Internal Source) เป็นวิธีที่เพิ่มขวัญและกำลังใจแก่ผู้ปฏิบัติงานให้มีโอกาสเลื่อนตำแหน่งสูงขึ้น ซึ่งเป็นประโยชน์แก่หน่วยงานในด้านที่ว่า ได้มีโอกาสศึกษาประวัติการทำงานของบุคคลนั้น เพื่อใช้ในการตัดสินใจว่าผู้นั้นมีความเหมาะสมกับตำแหน่งที่ว่างหรือไม่

๒. การสรรหาบุคคลจากภายนอกองค์กร (External Source) ซึ่งมีทุกระดับตั้งแต่ชั้นผู้น้อยจนถึงระดับชั้นสูง (ในกรณีที่ไม่มีการสรรหาบุคคลภายในที่มีคุณสมบัติเหมาะสม) วิธีการสรรหาบุคคลจากภายนอกที่นิยมใช้กันคือ ^๒

๒.๑ การประกาศโฆษณาทางหนังสือพิมพ์ วิทยุ และโทรทัศน์ ซึ่งเป็นวิธีที่สามารถชี้แจงรายละเอียดเกี่ยวกับหน่วยงาน สภาพของงาน คุณสมบัติที่ต้องการ กำหนดระยะเวลารับสมัคร และอาจกำหนดวัน เวลา และวิชาที่สอบได้ด้วยการคิดประกาศอาจคิดเฉพาะสถานที่ที่มีบุคคลที่ต้องการหรือประกาศโดยทั่วไป

๒.๒ คิดต่อกับโรงเรียน วิทยาลัย หรือมหาวิทยาลัย ที่ผลิตบุคคลที่มีความรู้ทางเทคนิคสำหรับใช้ในการปฏิบัติงาน โดยหน่วยงานที่มีความต้องการบุคคลที่มีความสามารถดังกล่าวจะพยายามชี้แจงรายละเอียดเกี่ยวกับตำแหน่ง รวมตลอดถึงลักษณะการทำงานและหน่วยงานนั้น ๆ ด้วย

๒.๓ คิดต่อหาบุคคลที่หน่วยงานเห็นว่ามีความรู้ความสามารถที่จะมาปฏิบัติงานในหน่วยงานโดยชี้แจงระบบการทำงาน และสภาพการปฏิบัติงาน ในกรณีนี้อาจมีการขอยืมตัวมาช่วยปฏิบัติงานเป็นการชั่วคราวก็ได้

๒

O. Glenn Stahl, Public Personnel Administration, Sixth Edition (Harper & Row Publishers, Inc. Copyright 1971) pp. 109 - 110.

๒.๔ หน่วยงานอาจใช้วิธีการ ใ้บุคคลในระดับต่าง ๆ มาลงชื่อสมัครไว้
ตลอด เวลาเมื่อมีตำแหน่งว่างก็จะคัดเลือกออกมา เพื่อทำการทดสอบความรู้ความสามารถ

๒.๕ ติดต่อกับหน่วยงานที่รับจัดหางาน ซึ่งมีอยู่ทั่วไป

๒.๖ ติดต่อกับสหกรณ์การเกษตร ซึ่งนับว่าเป็นการช่วยประหยัดค่าใช้จ่ายที่จะ
ต้องใช้ไปในการ เลือกรองหาบุคคล

๒.๗ การจ้างชั่วคราว อาจเป็นรายชั่วโมง หรือรายวัน โดยวิธีนี้หน่วย
งานนั้นอาจจะไม่ได้ผู้ปฏิบัติงานที่ผ่านการ สอบคัดเลือก แต่เป็นผลดีในเรื่องค่าตอบแทน
การประกัน และผลประโยชน์อื่น ๆ

๒.๘ ผู้ปฏิบัติงานในมัจจุบันให้คำรับรองบุคคลนั้นว่ามีคุณสมบัติเหมาะสม
ตามที่หน่วยงานต้องการ

กระบวนการสรรหาบุคคล

ก่อนหน้าที่จะทำการ สรรหาบุคคล เข้าปฏิบัติงานในหน่วยงานใดหน่วยงานหนึ่ง
ก่อนอื่นเจ้าหน้าที่ผู้มีหน้าที่สรรหาจะต้องมีรายละเอียดดังนี้ ^๗

๑. ลักษณะของงาน ซึ่งได้แก่ลักษณะและสภาพของตำแหน่งนั้น ๆ
๒. หน้าที่ ๆ จะต้องปฏิบัติ เมื่อใดบรรจุบุคคลเข้าไปปฏิบัติงานในตำแหน่งนั้นๆ
๓. คุณสมบัติของบุคคลที่ต้องการบรรจุในตำแหน่งที่ว่างนั้น
๔. อัตราเงินเดือนของตำแหน่งนั้น
๕. จำนวนตำแหน่งที่จะบรรจุ

^๗ บุสสกี สัตย์มานะ, การบริหารรัฐกิจ (กรุงเทพฯ : มงคลการพิมพ์
๒๕๑๗) บทที่ ๕ หน้า ๒๕๓.

ขั้นตอนในการสรรหาบุคคล

โดยทั่วไปแล้ว ได้มีการวางขั้นตอนในการที่จะสรรหาบุคคลเข้าทำงาน เป็นลำดับดังนี้

๑. การรับสมัคร
๒. สอบแข่งขันคัดเลือกด้วยวิธีการต่าง ๆ เพื่อความเหมาะสมกับตำแหน่งที่สอบการ
๓. การบรรจุและแต่งตั้ง
๔. การทดลองปฏิบัติงาน

การสรรหาบุคคลและการสอบคัดเลือกในหน่วยราชการตามระบบจำแนก

ตำแหน่ง

การจัดบุคคลเข้าปฏิบัติงาน (Staffing)^๔

ปัญหาสำคัญประการหนึ่งของข้าราชการพลเรือนก็คือ การหาผู้มีความรู้ความสามารถเข้ารับราชการ โดยเหตุที่งานราชการ เป็นงานที่มีขอบเขตกว้างขวางมาก มีหน้าที่ราชการซึ่งเป็นเทคนิคโดยเฉพาะแยกออกเป็นหลายสาขา จึงต้องจัดหาบุคคลที่เหมาะสมแก่ตำแหน่งหน้าที่เข้ารับผิดชอบ และหาทางโน้มน้าวให้บุคคลผู้นั้นอยู่ในตำแหน่งราชการให้นานที่สุด หากได้คนไม่ดีไม่มีความรู้ความสามารถพอกับหน้าที่การงานนั้น ๆ ผลเสียก็จะเกิดตามมา ดังนั้นการที่จะจัดหาบุคคลเข้าปฏิบัติราชการจึงควรกระทำด้วยความรอบคอบ เที่ยงธรรม หวังผลประโยชน์ของชาติเป็นใหญ่กว่าประโยชน์ส่วนบุคคล

^๔ เรื่องเดียวกัน, หน้า ๒๔๖.

การจัดบุคคลเข้าปฏิบัติงานในความหมายของคำว่า Staffing นี้ หมายถึง ถึงกระบวนการทั้งแก่การสรรหา การเลือกสรร และการบรรจุแต่งตั้ง

ในระยะ ๑ - ๓ ปีที่ผ่านมา ก.พ. ได้เปลี่ยนแปลงนโยบายในการสรรหาบุคคลเข้ารับราชการ โดยให้สำนักงาน ก.พ. ดำเนินการ "สอบรวม" สำรับตำแหน่งระดับต้นที่มีอยู่ทั่วไปในหลาย ๆ กรม ได้แก่ตำแหน่งพนักงานพิมพ์ดีด เสมียนพนักงาน เป็นต้น ประกอบกับได้มีการนำระบบจำแนกตำแหน่งไปใช้ในส่วนราชการต่าง ๆ ตามระบบนี้ได้จัดตำแหน่งเป็นหลายอาชีพต่าง ๆ จึงทำให้สามารถจัดสอบรวมได้กว้างขวางหลายตำแหน่งยิ่งขึ้น

สรุปแนวความคิดในการสอบรวมอย่างย่อ ๆ ดังนี้ ^๕

๑. เพื่อสร้างมาตรฐานในการสรรหาบุคคล มีใช้ว่าต่างกรมต่างสอบ ซึ่งทำให้ข้อสอบมีความยากง่ายต่างกัน ทั้ง ๆ ที่เป็นการสอบตำแหน่งเดียวกัน

๒. เพื่อเปิดโอกาสอย่างกว้างขวาง ให้ผู้มีคุณสมบัติตรงตามที่ต้องการ ได้มาสมัครสอบแข่งขันเข้ารับราชการโดยเสมอภาคและยุติธรรม มีใช้สอบในวงแคบ หรือสอบหอบเป็นวิธีโดยมี "คนใน" ตามความหมายเดิมดังกล่าวอยู่แล้ว

๓. หน่วยสอบรวม ย่อมมีนักวิชาการที่เชี่ยวชาญในการจัดการสอบ โดยเฉพาะ มีโอกาสที่จะศึกษาหาวิธีการทดสอบ เพื่อให้ได้ตัวบุคคลที่มีความรู้ความสามารถเหมาะสมกับตำแหน่ง ซึ่งย่อมมีผลในทางเพิ่มพูนประสิทธิภาพของราชการ

๔. เพื่อประหยัดเงินงบประมาณ เวลาและกำลังคนของหน่วยราชการต่าง ๆ ที่จะต้องใช้ในการสอบ

^๕ สีมา สีมานันท์, "คนใน - คนนอก" วารสารข้าราชการ, ๑๐ (พฤศจิกายน ๒๕๑๗) หน้า ๕๐.

๑. การรับสมัคร ๑๐

จุดประสงค์ของการสรรหาคือ การได้ผู้ที่มาสมัคร เป็นผู้ที่มีความเหมาะสม เป็นจำนวนมากพอควร การที่จะทราบได้ว่าบุคคลเหล่านั้นมีคุณสมบัติครบถ้วนตามที่ต้องการได้ อยู่ที่การออกแบบใบสมัครว่าจะสามารถรวบรวมประวัติย่อของผู้สมัครได้ละเอียดพอหรือไม่ ข้อเสนอแนะในการออกแบบสมัครนั้นคือ ควรจะชัดเจนและไม่ยาวจนเกินไป สามารถที่จะสรุปประวัติย่อของบุคคลนั้น เช่น เป็นใคร ภูมิหลังการศึกษา ประสบการณ์ เป็นต้นว่าจะเหมาะสมกับตำแหน่งที่ประกาศหรือไม่

การรับสมัครควร จะมีเจ้าหน้าที่ให้คำอธิบายในขณะที่กรอกใบสมัคร เพื่อความ สามารถและรวดเร็ว และเลี่ยงการผิดพลาดให้น้อยที่สุด

ระยะเวลาของการรับสมัครจนถึงวันสอบนั้น ควรจะอยู่ในระหว่าง ๑ - ๒ สัปดาห์ เพื่อให้เจ้าหน้าที่มีช่วงเวลาในการตรวจสอบใบสมัครของผู้เข้าสมัคร กล่าวคือ

๑. ใบสมัครของผู้สมัคร สมบูรณ์หรือไม่
๒. คุณสมบัติของผู้เข้าสมัครถูกต้องตามที่ต้องการหรือไม่
๓. ผู้สมัครนั้นมีคุณสมบัติครบถ้วนหรือไม่

เท่าที่ปฏิบัติกันอยู่ในระบบราชการไทย ปัญหาด้านการรับสมัคร สอบขณะนี้ทาง ก.พ. ได้มีการปรับปรุงให้มีมาตรฐานยิ่งขึ้น และเท่าที่กฎหมายจะอำนวยให้ ปัจจุบันนี้ ฝ่ายสรรหาและคัดเลือกจึงเป็นหน้าที่ของกองการสอบ สำนักงาน ก.พ. ขอบเขตหน้าที่ ความรับผิดชอบในคำสรรหาและคัดเลือกนี้ มีหน้าที่หลัก ๒ ประการคือ

๑๐ เกษีนี้ หงสนันท์ , การบริหารงานบุคคลในราชการไทย เลกสารการศึกษาศาชารัฐประศาสนศาสตร์ สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์ มิถุนายน ๒๕๑๘ บทที่ ๔ หน้า ๗๖ - ๗๘.

๑. กำหนดหลักสูตร และวิธีการสอบตามกฎหมาย และกฎ ก.พ. ต่าง ๆ ซึ่งระบุให้ ก.พ. เป็นผู้กำหนดหลักสูตร และวิธีการสอบ (เว้นแต่การกำหนดหลักสูตรตามระบบจำแนกตำแหน่ง ซึ่งเป็นหน้าที่ของฝ่ายมาตรฐานการสอบ)

๒. วางแผน และดำเนินการสอบตามหลักสูตร และวิธีการสอบที่กำหนดให้ ก.พ. เป็นผู้ดำเนินการสอบ

การจัดทำใบสมัคร ^{๑๑}

เพื่อให้บุคคลที่จะสมัคร เข้าทำงานกรอกข้อความเบื้องต้นที่หน่วยงานต้องการทราบเกี่ยวกับคุณสมบัติทั่ว ๆ ไปของบุคคลนั้น ข้อความที่จะให้กรอกส่วนมากก็เป็นข้อความที่คล้ายคลึงกัน เช่น ชื่อ อายุ ที่อยู่ สัญชาติ เชื้อชาติ ศาสนา สถานะของการสมรส การศึกษาที่ได้รับ ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน คุณสมบัติพิเศษ ฯลฯ เป็นต้น ใบสมัครที่กรอกแล้ว นอกจากจะใช้เป็นเครื่องรับรองว่าบุคคลนั้นมีสิทธิเข้าสอบหรือทดสอบ ใบสมัครยังใช้เป็นแบบบันทึกประวัติของบุคคลนั้น เมื่อเขาได้เข้ารับราชการแล้วในโอกาสต่อมาอีกด้วย

การประกาศรับสมัคร

มีวัตถุประสงค์เบื้องต้นก็คือ เลือกเอาเฉพาะบุคคลที่เห็นว่ามีความสามารถเหมาะสมกับตำแหน่งที่ว่าง ^{๑๒} เพราะถ้าสามารถชักจูงคนที่มีความรู้ความสามารถ

^{๑๑} ผู้สืบทอด สัตยมานะ, การบริหารรัฐกิจ (กรุงเทพฯ : มงคลการพิมพ์ ๒๕๑๗) บทที่ ๕ หน้า ๒๕๔.

^{๑๒} จานง สมประสงค์, การบริหารพนักงานการเจ้าหน้าที่ (พระนคร : กรุงเทพมหานครการพิมพ์ ๒๕๑๔) หน้า ๑๒๗.

เข้ามาทำงานได้มากก็จะทำให้หน่วยงานนั้นปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ การประกาศรับสมัครจึงเท่ากับเป็นการขจัดบุคคลที่ไม่มีคุณสมบัติ แต่ในปัจจุบันการรับสมัครได้ก้าวหน้าไปในทางที่จะพยายามชักจูงบุคคลผู้มีความรู้ความสามารถให้มาสมัครให้มากที่สุดเท่าที่จะมากได้ ^{๑๓}

ในต่างประเทศ การประกาศรับสมัครแบบนี้ มักเปิดไว้ล่วงหน้าเสมอ แม้จะไม่มีตำแหน่งว่างก็ตาม เพราะเขามีระบบการขึ้นบัญชีไว้ การเปิดรับสมัครกระทำโดยประกาศให้ผู้สนใจที่จะทำงานในหน่วยงานนั้นลงชื่อในใบสมัครไว้ก่อน แม้ว่าจะยังไม่มีตำแหน่งว่าง โดยเจ้าหน้าที่จะทำการคัดเขียนรายชื่อผู้สมัครเข้าแฟ้มไว้ เมื่อมีตำแหน่งว่างลง เขาก็จะไปสำรวจว่ามีผู้ใดสมัครไว้บ้าง ก็จะส่งข่าวหรือจดหมายไปถึงผู้นั้น โดยแจ้งให้มาสอบภายในวันที่ ๆ กำหนด

อย่างไรก็ดี การสรรหาบุคคลควรจะได้ใช้วิธีการประชาสัมพันธ์อย่างดีที่สุด เพื่อถึงบุคคลที่มีความรู้ความสามารถและสนใจที่จะทำงานจริง ๆ อาจใช้วิธีการสื่อมวลชนเข้าช่วยอีกวิธีหนึ่งคือ จัดตั้งศูนย์บริการข่าวการรับสมัครเข้าทำงาน เพื่อไม่ก่อกวนใครที่อยากไต่ถามเสียเวลาเที่ยวสืบหาตามแหล่งต่าง ๆ ^{๑๔} วิธีนี้สำนักงาน ก.พ. ได้จัดทำแล้วโดยสร้างศูนย์กลางข่าวการสอบ (one stop job information center) ขึ้นไว้ ณ บริเวณตึกสำนักงาน ก.พ.

ข้อที่น่าสังเกตในเรื่องการทำประกาศรับสมัคร ควรมีข้อความชัดเจน ระบุตำแหน่งหน้าที่ความรับผิดชอบ คุณสมบัติ อัตราเงินเดือน กำหนดวันเปิดและปิดรับสมัคร

^{๑๓} เกสรีนี้ หงสนันท์, การบริหารงานบุคคลในราชการไทย เอกสารการศึกษา สาธารณรัฐประศาสนศาสตร์ สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์ มีถุนายน ๒๕๑๘ บทที่ ๔ หน้า ๘๐.

^{๑๔} ผุสดี สัตยมานะ, การบริหารรัฐกิจ (กรุงเทพฯ : บงกดการพิมพ์ ๒๕๑๗) บทที่ ๕ หน้า ๒๕๕.

สถานที่รับสมัคร ตลอดจนถึงคุณสมบัติพิเศษที่ต้องการ ประสบการณ์และความชำนาญ
ตามตำแหน่งต่าง ๆ เพื่อจะช่วยดึงดูดให้คนที่มีความสนใจมาสมัครมาก ๆ เพราะยังมี
คนมาสมัครงานมากขึ้นเท่าไร โอกาสที่จะเลือกคนมาสมัครงานมากขึ้นเท่าไร โอกาสที่
จะเลือกคนที่เหมาะสมตามที่ต้องการก็ย่อมมีมากขึ้นด้วย

ตามที่กล่าวมาแล้วว่า ก.พ. เป็นผู้ดำเนินการ สอบแข่งขันคัดเลือกเพื่อบรรจุ
บุคคลเข้ารับราชการ ในกรณี ก.พ. จะมอบหมายให้ อ.ก.พ. (คณะกรรมการ
ข้าราชการพลเรือน) หรือส่วนราชการใดเป็นผู้ดำเนินการแทนก็ได้ ทั้งนี้ ก.พ. จะ
กำหนดให้มีการสอบแข่งขันเพื่อบรรจุในกระทรวงทบวงกรมเป็นการทั่วไปหรือในหน่วย
ราชการใด หรือในท้องถิ่นใด เป็นการ เฉพาะแห่งก็ได้^{๑๕} โดยให้ผู้ดำเนินการ สอบแข่งขัน
ประกาศรับสมัครสอบ โดยระบุชื่อตำแหน่งที่จะบรรจุและแต่งตั้ง และคุณสมบัติเฉพาะของ
ผู้มีสิทธิสมัครสอบ สำหรับตำแหน่งนั้น ตามที่ ก.พ. กำหนด และข้อความอื่นที่ผู้สมัครสอบ
ควรทราบ เช่น

๑. วัน เวลา และสถานที่รับสมัครสอบ
๒. เอกสารและหลักฐานที่จะต้องนำมายื่นในการสมัครสอบ
๓. หลักสูตรและวิธีการสอบแข่งขันและ เกณฑ์การ คัดเลือก

ประกาศรับสมัครสอบนั้นให้ปิดไว้ในที่ เปิดเผย ณ สถานที่รับสมัครสอบก่อนวัน
เริ่มรับสมัครสอบ และจะประกาศทางวิทยุกระจายเสียงหรือทางอื่นใด ตามความเหมาะสม
สมควรด้วย นอกจากนั้นจักให้มีเจ้าหน้าที่รับสมัครสอบโดยให้มีกำหนด เวลารับสมัครสอบ
ไม่น้อยกว่าสิบห้าวัน

^{๑๕} พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๐๘, ราชกิจจานุเบกษา
เล่ม ๓๓ ตอนที่ ๒๖ พิเศษ ๑ (๕ กันยายน ๒๕๐๘) มาตรา ๔๐.

ผู้สมัคร สอบ เสียค่าธรรมเนียม สอบสำหรับแต่ละตำแหน่งที่คนสมัคร สอบตามอัตรา
ที่ ก.พ. กำหนด คือ

ระดับ ๑	ตำแหน่งละ	๒๐ บาท
ระดับ ๒	ตำแหน่งละ	๓๐ บาท
ระดับ ๓	ตำแหน่งละ	๔๐ บาท
ระดับ ๔	ตำแหน่งละ	๕๐ บาท

ในกรณีที่สมัคร สอบหลายตำแหน่งในระดับเดียวกัน และในการสอบครั้งเดียวกัน
ให้เสียค่าธรรมเนียม สอบสำหรับตำแหน่งต่อ ๆ ไปเพียงครั้งหนึ่งของตั้งกล่าวข้างต้น ค่า
ธรรมเนียมจะไม่จ่ายคืนให้ในเมื่อประกาศรายชื่อว่าเป็นผู้มีสิทธิ เข้าสอบแล้ว ^{๑๖}

สำนักงาน ก.พ. มีกองการสอบเป็นผู้ประกาศรับสมัครบุคคล เข้าทำงานในหน่วย
ราชการต่าง ๆ ตามที่ต่องการ โดยกำหนดคุณสมบัติของผู้สมัครไว้คือ ^{๑๗}

๑. มีสัญชาติไทย
๒. มีอายุไม่ต่ำกว่าสิบแปดปี
๓. เป็นผู้เลื่อมใสในการปกครองระบอบประชาธิปไตยตามรัฐธรรมนูญด้วย
ความบริสุทธิ์ใจ
๔. ไม่เป็นผู้ดำรงตำแหน่งข้าราชการการเมือง
๕. ไม่เป็นผู้มีกายทุพพลภาพจนไม่สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้ ไร้ความสามารถ

^{๑๖} สำนักงาน ก.พ. ที่ สร.๑๐๐๔/ว.๑๕ เรื่องหลักสูตรและวิธีดำเนินการ เกี่ยว
กับการสอบแข่งขัน เกณฑ์การตัดสิน การขึ้นบัญชีและการยกเลิกบัญชีผู้สอบแข่งขันได้ (ลงวันที่
๕ กันยายน ๒๕๑๘)

^{๑๗} พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ.๒๕๑๘, ราชกิจจานุเบกษา
เล่ม ๙๒ ตอนที่ ๒๖-พิเศษ ๑ (๕ กันยายน ๒๕๑๘), มาตรา ๒๔.

หรือจิกฟันเพื่อนไม่สมประกอบ หรือเป็นโรคตามที่กำหนดในกฎ ก.พ. ดังนี้ ๑๘

ก. โรคเรื้อน

ข. วัณโรคในระยะอันตราย

ค. โรคเท้าช้างในระยะที่ปรากฏอาการเป็นที่รังเกียจแก่สังคม

ง. โรคยาเสพติดให้โทษอย่างร้ายแรง

จ. โรคพิษสุราเรื้อรัง

๒. ไม่เป็นผู้อยู่ในระหว่างถูกสั่งให้พักราชการ หรือถูกสั่งให้ออกจากราชการ
ไว้ก่อนตามกฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการพลเรือนหรือตามกฎหมายอื่น

๓. ไม่เป็นผู้บกพร่องในศีลธรรมอันดี

๔. ไม่เป็นผู้มีหนี้สินพันตัว

๕. ไม่เคยเป็นบุคคลล้มละลาย

๑๐. ไม่เป็นผู้เคยต้องรับโทษจำคุกโดยคำพิพากษาถึงที่สุดให้จำคุก เว้นแต่เป็น
โทษสำหรับความผิดที่ได้กระทำโดยประมาท หรือความผิดหุโทษ

๑๑. ไม่เป็นผู้เคยถูกลงโทษให้ออก ปลดออก หรือไล่ออกจากรัฐวิสาหกิจ

๑๒. ไม่เป็นผู้เคยถูกลงโทษให้ออก หรือปลดออก เพราะกระทำผิดวินัย ตาม
กฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการพลเรือนหรือตามกฎหมายอื่น

๑๓. ไม่เป็นผู้เคยถูกลงโทษไล่ออก เพราะกระทำผิดตามกฎหมายว่าด้วยระเบียบ
ข้าราชการพลเรือนหรือตามกฎหมายอื่น

๑๔. ไม่เป็นผู้เคยกระทำการทุจริตในการสอบเข้ารับราชการ

๑๘ กฎ ก.พ. ฉบับที่ ๑ (พ.ศ. ๒๕๑๔) ออกตามความในพระราชบัญญัติระเบียบ
ข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๑๔ ว่าด้วยโรคความมาตรา ๒๔ ข้อ ๕, ราชกิจจานุเบกษา
เล่ม ๓๖ ตอนที่ ๑๔๖ (๕ กันยายน ๒๕๑๔)



ผู้ที่ขาดคุณสมบัติตาม (๗) (๘) (๙) (๑๐) หรือ (๑๔) ก.พ. อาจพิจารณา ยกเว้นให้เข้ารับราชการได้ ส่วนผู้ที่ขาดคุณสมบัติตาม (๑๑) หรือ (๑๒) ถ้าผู้นั้นได้ ออกจากงานหรือออกจากราชการไปเกินสองปีแล้ว หรือผู้ที่ขาดคุณสมบัติตาม (๑๓) ถ้า ผู้นั้นได้ลาออกจากงานหรือออกจากราชการไปเกินสามปีแล้ว และมีใช่เป็นกรณีออกจากงาน หรือออกจากราชการ เพราะกระทำผิดในกรณีทุจริตต่อหน้าที่ ก.พ. อาจพิจารณา ยกเว้น ให้เข้ารับราชการได้ มติของ ก.พ. ในการประชุมปรึกษายกเว้นเช่นนี้ ถือเป็นเอกลักษณ์ การลงมติให้กระทำโดยลับ

๒. การคัดเลือก

เมื่อได้บุคคลตามที่ต้องการแล้วก็มาถึงกระบวนการ เลือกรอง เพื่อคัดเลือกคนที่ ดีที่สุด ส่วนใหญ่ ก.พ. ทำการเลือกรองบุคคลโดยใช้วิธีสอบคัดเลือก สำหรับวิธีการคัดเลือกนั้นใช้ใบกรณีตำแหน่งงานนั้นเป็นตำแหน่งที่หาผู้สมัครได้ยาก และ ก.พ. จำเป็น จะต้องได้บุคคลประเภทนั้นเข้าทำงาน เช่น แพทย์ พยาบาล ทางเจ้าหน้าที่สรรหาจะส่ง ตัวผู้สมัครไปให้ฝ่ายหรือหน่วยงานที่มีความต้องการ เป็นผู้ทำการ คัดเลือกโดยใช้วิธีการ สัมภาษณ์ สอบถามเกี่ยวกับความชำนาญงาน ประวัติ และสภาพแวดล้อมต่าง ๆ เพื่อดู ความเหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่

ในทางปฏิบัติ ผู้สมัครที่มีคุณสมบัติเหมาะสม เมื่อผ่านการคัดเลือกแล้วมักได้รับการบรรจุให้เข้าปฏิบัติงานใน ก.พ. ทั้งสิ้น

การจกัหารายชื่อผู้มีสิทธิ เข้าสอบหรือทดสอบ

การจกัหารายชื่อผู้มีสิทธิ เข้าสอบนี้ ก.พ. ให้ผู้กำเนินการ สอบแข่งขันประกาศ

ผู้มีสิทธิเข้าทำการสอบไม่น้อยกว่าเจ็ดวัน^{๑๕} การจัดทำรายชื่อผู้มีสิทธิเข้าสอบหรือทดสอบกระทำโดยการตรวจสอบใบสมัคร และคัดเอาเฉพาะผู้มีคุณสมบัติครบถ้วนตามที่ต้องการไว้ และพิมพ์รายชื่อผู้มีสิทธิ์เข้าสอบ พร้อมทั้งกำหนดหมายเลขประจำตัวผู้มีสิทธิเข้าสอบทุกคน และประกาศให้ทราบโดยเปิดเผย หน่วยงานบางแห่งอาจแจ้งทางไปรษณีย์ไปยังผู้สมัครโดยตรง

การ สอดคัด เลือก

ผู้ดำเนินการ สอบแข่งขันทั้งคณะกรรมการดำเนินการ สอบแข่งขันไม่น้อยกว่าสามคน โดยให้คณะกรรมการคนหนึ่ง เป็นประธานกรรมการ ในกรณีที่ ก.ท.มอบหมายให้ออกท. หรือส่วนราชการใด เป็นผู้ดำเนินการ สอบแข่งขัน ให้ผู้ดำเนินการ สอบแข่งขันตั้งผู้แทน ก.ท. เป็นกรรมการดำเนินการ สอบแข่งขันด้วยอย่างน้อยหนึ่งคน

คณะกรรมการดำเนินการ สอบแข่งขัน อาจตั้งกรรมการออกข้อสอบ กรรมการประเมินความเหมาะสมกับตำแหน่ง หรือกรรมการหรือเจ้าหน้าที่ดำเนินการ ในเรื่องอื่นๆ ที่เกี่ยวกับการ สอบแข่งขัน ได้ตามความจำเป็น

ให้คณะกรรมการดำเนินการ สอบแข่งขัน กำหนดวัน เวลา สถานที่สอบและระเบียบเกี่ยวกับการ สอบได้ เท่าที่จำเป็นและไม่ขัดต่อหลักสุทธและวิธีดำเนินการ เกี่ยวกับการ สอบแข่งขันนี้ แล้วให้ประธานกรรมการ ประกาศก่อนวันสอบไม่น้อยกว่าเจ็ดวัน

การตัดสินใจผู้ใด เป็นผู้สอบแข่งขันได้ ให้ถือเกณฑ์ว่าต้อง เป็นผู้สอบได้คะแนนในแต่ละภาคที่สอบตามหลักสุทธ ไม่ต่ำกว่าร้อยละห้าสิบ และได้คะแนนรวมทั้งสิ้นไม่ต่ำกว่าร้อยละหกสิบ ทั้งนี้ให้คำนึงถึงหลักวิชาการ วัตถุประสงค์ด้วย

^{๑๕} คำสั่งที่ สร. ๑๐๐๘/ว.๑๕ ลงวันที่ ๘ กันยายน ๒๕๑๘ เรื่องหลักสุทธและวิธีดำเนินการ เกี่ยวกับการ สอบแข่งขัน กรณีการตัดสินใจ ก้าว ขึ้นบัญชี และคกรยก เลิกบัญชี ผู้สอบแข่งขันได้ ข้อ ๕.

การสอบแข่งขันจะต้องสอบตามหลักสูตรทุกภาค แต่คณะกรรมการดำเนินการสอบแข่งขันจะกำหนดให้ผู้สมัครสอบเฉพาะภาคความรู้ ความสามารถทั่วไป หรือภาคความรู้ความสามารถที่ใช้เฉพาะตำแหน่งก่อน แล้วจึงให้ผู้สอบได้คะแนนตามเกณฑ์ที่กำหนดไว้สอบในภาคอื่นต่อไปก็ได้

เมื่อสอบแข่งขันเสร็จแล้ว ให้คณะกรรมการดำเนินการสอบแข่งขันรายงานผลการสอบต่อผู้ดำเนินการสอบแข่งขัน เพื่อให้ผู้ดำเนินการสอบแข่งขันจะได้ประกาศขึ้นบัญชีผู้สอบแข่งขันได้ต่อไป

การขึ้นบัญชีผู้สอบแข่งขันได้ ให้เรียงลำดับที่จะผู้สอบได้คะแนนสูงลงมาตามลำดับ ในกรณีที่ผู้สอบได้คะแนนรวมเท่ากันให้ผู้สอบได้คะแนนภาคความเหมาะสมกับตำแหน่งมากกว่าเป็นผู้อยู่ในลำดับที่สูงกว่า ถ้าได้คะแนนภาคความเหมาะสมกับตำแหน่งเท่ากันให้ผู้ได้คะแนนภาคความรู้ความสามารถที่ใช้เฉพาะตำแหน่งมากกว่าเป็นผู้อยู่ในลำดับที่สูงกว่า ถ้ายังคงได้คะแนนเท่ากันอีก ก็ให้ผู้ที่ได้รับหมายเลขประจำตัวสอบก่อนเป็นผู้อยู่ในลำดับที่สูงกว่า

บัญชีผู้สอบแข่งขันได้ให้ใช้ได้ไม่เกินสองปีนับแต่วันขึ้นบัญชี แต่ถ้ามีการสอบแข่งขันอย่างเดียวกันนั้นอีก และได้ขึ้นบัญชีผู้สอบแข่งขันได้ใหม่แล้ว บัญชีผู้สอบแข่งขันได้ครั้งก่อนเป็นอันยกเลิก

ผู้สอบได้ผู้ใด ได้ขึ้นบัญชีไว้ในบัญชีผู้สอบแข่งขันได้ ถ้ามีการเปลี่ยนแปลงอย่างใดอย่างหนึ่งต่อไปนี้ ให้เป็นอันยกเลิกการขึ้นบัญชีผู้นั้นไว้ในบัญชีผู้สอบแข่งขันได้คือ

๑. ผู้นั้นได้รับการบรรจุและแต่งตั้งในตำแหน่งที่สอบได้
๒. ผู้นั้นได้ขอสละสิทธิการบรรจุและแต่งตั้งในตำแหน่งที่สอบได้
๓. ผู้นั้นไม่มารายงานตัวเพื่อรับการบรรจุ ภายในเวลาที่ผู้ดำเนินการสอบแข่งขัน

หรือผู้มีอำนาจบรรจุกำหนด แต่ทั้งนี้ต้องให้เวลาผู้สอบได้มารายงานตัวไม่น้อยกว่าสิบวัน นับแต่วันที่มิหนังสือให้มารายงานตัว

๕. ผู้ที่มีเหตุที่ไม่อาจเข้าปฏิบัติหน้าที่ได้กำหนดเวลาที่บรรจและแต่งตั้งในตำแหน่งที่สอบได้

ในกรณีที่ผู้ใดมีการประกาศรับสมัครสอบตำแหน่งเดียวกัน ระบุเกี่ยวกับ การสอบครั้งเดียวกัน และแยกชั้นบัญชีผู้สอบแข่งขันได้ เป็นรายบัญชี เพื่อบรรจุในกระทรวงทบวงกรมเป็นการทั่วไปในหน่วยราชการใด และในท้องที่ใดไว้แล้ว ถ้ามีกรณีที่จะต้องยกเลิกการขึ้นบัญชีผู้ใดจากบัญชี ผู้สอบแข่งขันได้บัญชีใด ก็ให้ยกเลิกการขึ้นบัญชีผู้นั้น จากบัญชีผู้สอบแข่งขันได้บัญชีอื่นดังกล่าวด้วย

ผู้สอบได้บัญชีใด ซึ่งถูกยกเลิกการขึ้นบัญชีผู้สอบแข่งขันได้บัญชีใดไปแล้ว ถ้าบัญชีนั้นยังไม่ยกเลิกและ ก.พ. เห็นมีเหตุผลอันสมควรจะอนุมัติให้ชั้นบัญชีผู้นั้นไว้ตามเดิมก็ทำได้ สำหรับผู้ซึ่งยกเลิกการขึ้นบัญชี เนื่องจากไปรับราชการทหารตามกฎหมายว่าด้วยการรับราชการทหาร เมื่อออกจากราชการทหารโดยไม่มี ความเสียหายและประสงค์จะเข้ารับราชการในตำแหน่งที่สอบได้ และบัญชีผู้สอบแข่งขันได้นั้นยังไม่ยกเลิก ให้ชั้นบัญชีผู้นั้นไว้ตามเดิม

ในกรณีที่ ก.พ. มอบหมายให้ อ.พ. หรือส่วนราชการใด เป็นผู้ดำเนินการสอบแข่งขันให้ผู้ดำเนินการสอบแข่งขันดำเนินการดังต่อไปนี้ คือ.-

๑. ส่งสำเนาประกาศรับสมัครสอบรวม ๓ ชุด ไปยังสำนักงาน ก.พ. ก่อนวันเริ่มรับสมัคร ไม่น้อยกว่าเจ็ดวัน

๒. เมื่อการสอบเสร็จสิ้นแล้ว ให้ส่งข้อสอบภาคความรู้ความสามารถทั่วไป และภาคความรู้ความสามารถที่ใช้เฉพาะตำแหน่งภาคละ ๑ ชุด ไปยังสำนักงาน ก.พ. โดยเร็ว

๓. ส่งบัญชีกรอกคะแนน ๑ ชุด ไปยังสำนักงาน ก.พ. โดยเร็ว

๔. ส่งบัญชีผู้สอบแข่งขัน ไปยังสำนักงาน ก.พ. ภายในเจ็ดวัน

๕. เมื่อมีการยกเลิกการขึ้นบัญชี หรือชั้นบัญชีผู้ใดไว้ตามเดิม ให้รายงานไป

ยังสำนักงาน ก.พ. ภายในเจ็ดวัน นับยกวันยกเลิกหรือขึ้นบัญชีขึ้น ๒๐

ปัจจุบัน ก.พ. ได้ดำเนินการสอบคือ.-

๑. คัดเลือกพนักงานเพิ่มพลัด

๒. แข่งขันเพื่อบรรจุและแต่งตั้งบุคคลเข้ารับราชการในสำนักงาน ก.พ. ตามระบบจำแนกตำแหน่ง (Position Classification)

๓. แข่งขันเพื่อรับทุนเล่าเรียนหลวงและทุนรัฐบาล

การที่ ก.พ. ได้ดำเนินการสอบรวมขึ้นนี้ เพื่อที่จะควบคุมให้การดำเนินการเป็นไปตามระบบคุณธรรมจริง ๆ และเพื่อเป็นการประหยัดตามนโยบายที่วางไว้ ผลลิตความเท่าที่ได้ปฏิบัติไปแล้ว หลังจากการสอบแข่งขันและที่ ก.พ. ได้จัดส่งไปตามหน่วยงานต่าง ๆ กันเท่าที่ปรากฏอยู่นับว่าได้ผลในระดับที่น่าพอใจ

ด้วยเหตุนี้ หลักสูตรการสอบจึงประกอบด้วย ๓ ภาคด้วยกันดังนี้.-

๑. ภาคทั่วไป เป็นการทดสอบความรู้ ความสามารถทางเชาว์ปัญญาและไหวพริบ

๒. ภาคปฏิบัติการ เป็นการทดสอบความรู้ความสามารถที่จำเป็นในการปฏิบัติงาน

๓. ภาคสัมภาษณ์ เป็นการทดสอบเพื่อดูหวังที่วาจา บุคลิกลักษณะและความเหมาะสมที่จะปฏิบัติงานในหน้าที่ของแต่ละตำแหน่ง เป็นสำคัญ

การสอบนั้นอาจจะมีรูปแบบการสอบได้หลายแบบด้วยกัน กล่าวคือ

๑. สอบข้อเขียน (Written Examination)

๑.๑ ทดสอบตามภูมิหลัง (Achievement test) เพื่อวัดความสามารถของผู้สอบเท่าที่มีอยู่ในขณะที่สอบ ว่ามีความรู้ที่จะเข้าปฏิบัติงานในหน้าที่ที่สมัครนั้นมากน้อยเพียงใด เช่นหน้าที่การรับยัดชอบต่อหน้าที่นั้น ๆ

๑.๒ ทดสอบเขาวินัจญญา (Aptitude test) เป็นการทดสอบเพื่อวัดความสามารถที่จะเรียนรู้งานในอนาคต ไม่ใช่วัดความสามารถที่เขาจะปฏิบัติงานได้ในขณะนี้

การสอบข้อเขียนนี้เป็นไปทั้งอัตนัย (Essay หรือ Subjective test) และปรนัย (Objective test ซึ่งมีทั้ง Multiple - choice และ true - false)

๒. การสอบการปฏิบัติ (Performance test)

การสอบการปฏิบัตินี้ เป็นการทดสอบงานที่ผู้สมัครสามารถทำได้ในขณะที่สอบนั้น เป็นการทดสอบ เช่น สอบพิมพ์ดีด และชวเลข เป็นการทดสอบความเร็วในการใช้เครื่องพิมพ์และความเร็วในการจดจำออก เป็นต้น

๓. การสอบสัมภาษณ์ (Oral Examination)

นับว่าเป็นหลักสำคัญอย่างหนึ่งเพื่อคอบุคคลิกของผู้สมัคร มารยาท หน้าตา ท่าทาง และในขณะที่สอบสัมภาษณ์ ผู้สอบอาจถามเกี่ยวกับภูมิหลังทั่วไปในด้านการศึกษา ความรู้ประสบการณ์ต่าง ๆ ได้ด้วย นอกเหนือจากบุคลิกของผู้สมัครสอบ

ในวงการธุรกิจหรือในองค์กรระหว่างประเทศ สำหรับงานบางตำแหน่ง หลังจากที่ได้ตรวจสอบใบสมัครเรียบร้อยแล้ว อาจจะมีเพียงการสัมภาษณ์เพียงอย่างเดียว ซึ่งถือว่าจากการสัมภาษณ์เพียงอย่างเดียว ถ้าผู้สัมภาษณ์เป็นผู้เชี่ยวชาญทางด้านนี้ ก็จะสามารถที่จะได้บุคคลที่เหมาะสมกับงาน นับว่าเป็นการประหยัดได้อย่างมาก ทั้งด้าน

การเงินและเวลา จึงเป็นการแสดงให้เห็นว่าแนวคิดของการสอบสัมภาษณ์เพื่อคัดเลือกบุคคลเข้าทำงานสมัยใหม่เป็นที่ยึดถือกันอย่างกว้างขวางยิ่งยี่

หลักสูตรและวิชาการ สอบแข่งขันเพื่อสรรหบุคคลเข้ารับราชการ ๒๑

ก. ภาคความรู้ ความสามารถทั่วไป

ให้ทดสอบความรู้ ความสามารถดังต่อไปนี้ โดยวิธีสอบข้อเขียน โภยกำเนียง ถึงระดับความรู้ความสามารถที่ต่องการ ของตำแหน่ง ตามที่กำหนดไว้ในมาตรฐานกำหนดตำแหน่งใน

๑. ความสามารถทั่วไป (เฉพาะระดับ ๑ และ ระดับ ๒)

ให้ทดสอบความรู้ความสามารถในการคิดและหาเหตุผลโดยใช้ข้อมูลหรือปัญหาทางสังคมศึกษาหรือทางคณิตศาสตร์ หรือทางอื่นที่เหมาะสมแก่การทดสอบความสามารถ ดังกล่าวทางใดทางหนึ่งหรือหลายทางก็ได้ ทั้งนี้เพื่อจะใช้ข้อมูลหรือปัญหาทางใดทดสอบ ความสามารถในทางคิดและหาเหตุผลให้ระบุไว้ในประกาศรับสมัครด้วย กำหนดคะแนนเต็ม ๑๐๐ คะแนน

๒. ภาษาไทย

ให้ทดสอบความรู้ความสามารถในการใช้ภาษาไทย กำหนดคะแนนเต็ม ๑๐๐
คะแนน

ข. ภาคความรู้ความสามารถที่ใช้เฉพาะตำแหน่ง

๒๑ คำสั่งที่ สร. ๑๐๐๘/ว.๑๕ ลงวันที่ ๙ กันยายน ๒๕๑๘ เรื่องหลักสูตรและวิธีการสอบแข่งขันเพื่อสรรหบุคคลเข้ารับราชการในตำแหน่งระดับ ๑, ระดับ ๒ และระดับ ๓ ขึ้นไป.

ให้ทดสอบความรู้ความสามารถในทางที่จะใช้ในการปฏิบัติงานในหน้าที่โดย
เฉพาะตามที่ระบุไว้ในมาตรฐานกำหนดตำแหน่งโดยวิธีสอบข้อเขียนหรือให้ทดลอง
ปฏิบัติงานหรือวิธีอื่น วิธีใดวิธีหนึ่ง หรือหลายวิธีก็ได้ตามความเหมาะสม กำหนด
คะแนนเต็ม ๓๐๐ คะแนน ทั้งนี้จะรวมสอบเป็นวิชาเดียวหรืออย่างเกี่ยวหรือแยกสอบ
เป็นสองวิชาหรือสองอย่าง โดยกำหนดคะแนนเต็มวิชาละหรืออย่างละ ๑๐๐ คะแนน
หรือวิชาหนึ่งหรืออย่างหนึ่ง ๑๕๐ คะแนน และอีกวิชาหนึ่งหรืออย่างหนึ่ง ๕๐ คะแนนก็ได้
เพื่อทดสอบความรู้ความสามารถในทางใดและโดยวิธีใดให้ระบุไว้ในประกาศรับสมัคร
สอบด้วย

ค. ภาคความเหมาะสมกับตำแหน่ง

ให้ประเมินบุคคลเพื่อพิจารณาความเหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่จากประวัติ
ส่วนตัว ประวัติการศึกษา และประวัติการทำงานของผู้เข้าสอบและสัมภาษณ์เพื่อ
พิจารณาความเหมาะสมในด้านต่าง ๆ เช่น ความรู้ความสามารถ ประสบการณ์ หัวข้อที่
วาจา อุปนิสัย อารมณ์ ทัศนคติ การปรับตัวเข้ากับผู้ร่วมงานทั้งสังคมและสิ่งแวดล้อม
ความคลริเริ่มและสร้างสรรค์เชาวน์ปัญญาและบุคคลิกภาพอย่างอื่น เป็นต้น กำหนด
คะแนนเต็ม ๑๐๐ คะแนน

สำหรับตำแหน่งในระดับ ๓ ขึ้นไป ในหลักสูตรและวิธีการสอบแข่งขัน ได้
กำหนดไว้เช่นเดียวกับระดับ ๑ และระดับ ๒ ต่างกันในภาคความรู้ความสามารถทั่วไป
ข้อ ๑ ความสามารถในการศึกษาวิเคราะห์และสรุปเหตุผล โดยให้ทดสอบความสามารถ
ในการศึกษาวิเคราะห์โดยการให้สรุปความ หรือให้จับประเด็นในข้อความหรือเรื่องราว
หรือให้วิเคราะห์เหตุการณ์หรือสรุปเหตุผลทางการเมือง เศรษฐกิจ หรือสังคม หรือให้
หาแนวโน้มหรือความเปลี่ยนแปลงที่น่าจะเป็นไปตามข้อมูลหรือสมมุติฐานหรือให้ศึกษา
วิเคราะห์และสรุปเหตุผลโดยกรออย่างอื่นซึ่งเหมาะสมแก่การทดสอบความสามารถทั้ง
กล่าวอย่างใดอย่างหนึ่งหรือหลายอย่างก็ได้ กำหนดคะแนนเต็ม ๑๐๐ คะแนน

หลักสูตรและวิธีการ สอบคัดเลือก เพื่อเลื่อนข้าราชการพลเรือนสามัญ
 ขึ้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับ ๓

ก. ภาคความรู้ทั่วไป

ให้ทดสอบความสามารถในการศึกษาวิเคราะห์และสรุปเหตุผล โดยให้สรุป ความหรือให้จับประเด็นในข้อความหรือเรื่องราว หรือให้วิเคราะห์เหตุการณ์หรือสรุป เหตุผลทางการเมือง เศรษฐกิจและสังคม หรือให้หาแนวโน้ม หรือความเปลี่ยนแปลงที่ น่าจะเป็นไปจากข้อมูลหรือสมมุติฐาน หรือให้ศึกษาวิเคราะห์และสรุปเหตุผลโดยการ อย่างอื่น ซึ่งเหมาะสมแก่การทดสอบความสามารถดังกล่าวอย่างใดอย่างหนึ่งหรือ หลายอย่างก็ได้ ทั้งนี้โดยวิธีสอบข้อเขียน กำหนดคะแนนเต็ม ๑๐๐ คะแนน

ข. ภาคความรู้ความสามารถที่ใช้เฉพาะตำแหน่ง

ให้ทดสอบความรู้ความสามารถที่ใช้ในการปฏิบัติงานในหน้าที่โดยเฉพาะตาม ที่ระบุไว้ในมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง ซึ่งจะทดสอบโดยวิธีสอบข้อเขียน หรือให้ทดลอง ปฏิบัติงานหรือวิธีอื่นวิธีใดวิธีหนึ่งก็ได้ตามความเหมาะสม กำหนดคะแนนเต็ม ๒๐๐ คะแนน ทั้งนี้จะรวมสอบเป็นวิชาเดียวกันหรืออย่างเดี่ยว หรือแยกสอบเป็นสองวิชา หรือสองอย่าง โดยกำหนดคะแนนเต็มวิชาละหรืออย่างละ ๑๐๐ คะแนน หรือวิชา หนึ่งหรืออย่างหนึ่ง ๑๕๐ คะแนน และอีกวิชาหนึ่งหรืออย่างหนึ่ง ๕๐ คะแนนก็ได้ เพื่อ จะทดสอบความรู้ความสามารถในทางใด และโดยวิธีใดให้ระบุไว้ในประกาศรับสมัคร สอบด้วย

ค. ภาคความเหมาะสมกับตำแหน่ง

ให้ประเมินบุคคลเพื่อพิจารณาความเหมาะสมกับตำแหน่งในด้านต่าง ๆ ตาม หลักเกณฑ์และวิธีการ ในแบบประเมินบุคคล เพื่อพิจารณาความเหมาะสมกับตำแหน่งที่

ก.พ. กำหนด

ทั้งนี้ จะพิจารณาจากประวัติส่วนตัว ประวัติการศึกษา ประวัติการทำงาน พฤติกรรมที่ปรากฏทางอื่น และพร้อมด้วยลายมือก็ได้ กำหนดคะแนนเต็ม ๑๐๐ คะแนน

หลักสูตรและวิธีการ สอดคล้อง เลือกเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับ ๔ และระดับ ๕

ก. ภาควิชาความรู้ความสามารถทั่วไป

ให้ทดสอบความรู้ความสามารถและความเข้าใจเกี่ยวกับการปกครองมณฑล บัญชา การควบคุมงาน การตรวจสอบการปฏิบัติงาน การให้คำปรึกษาแนะนำใน การปฏิบัติงาน การติดต่อประสานงาน กฎหมาย กฎระเบียบและข้อบังคับที่ใช้ในการ ปฏิบัติงานในหน้าที่ และความคิดเห็นทั่วไปเกี่ยวกับการปรับปรุงงาน นโยบาย และ แผนงานด้านต่าง ๆ ของส่วนราชการที่สังกัด และอื่น ๆ ที่จำเป็น สำหรับตำแหน่ง ความที่ระบุไว้ในมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง ทั้งนี้โดยวิธีสอบข้อเขียน กำหนดคะแนน เต็ม ๑๐๐ คะแนน

ข. ภาควิชาความรู้ความสามารถที่ใช้เฉพาะตำแหน่ง

ให้ทดสอบความรู้ความเข้าใจ หรือความคิดเห็นเกี่ยวกับงานในตำแหน่งนั้น โดยเฉพาะวิธีสอบข้อเขียน หรือให้ทดลองปฏิบัติงานหรือวิธีอื่นวิธีใดวิธีหนึ่งหรือหลาย วิธีก็ได้ตามความเหมาะสม กำหนดคะแนนเต็ม ๑๐๐ คะแนน

ค. ภาควิชาความเหมาะสมกับตำแหน่ง

ให้ประเมินบุคคลเพื่อพิจารณาความเหมาะสมกับตำแหน่งในด้านต่าง ๆ ตาม หลักเกณฑ์ และวิธีการ ในแบบประเมินบุคคล เพื่อพิจารณาความเหมาะสมกับตำแหน่ง ที่ ก.พ. กำหนด

ทั้งนี้ จะพิจารณาจากประวัติส่วนตัว ประวัติการศึกษา ประวัติการทำงาน พฤติกรรมที่ปรากฏทางอื่น และหรือสัมภาษณ์ก็ได้ กำหนดคะแนนเต็ม ๑๐๐ คะแนน

หลักสูตรและวิธีการสอบคัดเลือกเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งระดับ ๒

ก. ภาคความรู้ความสามารถทั่วไป

ให้ทดสอบความรู้ความสามารถ และความคิดริเริ่มในการกำหนดและปรับปรุง นโยบาย แผนงาน ระบบงาน และการบริหารของส่วนราชการที่สังกัด และอื่น ๆ ที่จำเป็นสำหรับตำแหน่ง ตามแนวที่ระบุไว้ในมาตรฐานกำหนดตำแหน่งโดยวิธีสอบ ข้อเขียน กำหนดคะแนนเต็ม ๑๐๐ คะแนน

ข. ภาคความรู้ความสามารถที่ใช้เฉพาะตำแหน่ง

ให้ทดสอบความรู้ ความเข้าใจ หรือความคิดเห็นเกี่ยวกับงานในตำแหน่ง นั้นโดยเฉพาะ โดยวิธีสอบข้อเขียน หรือให้ทดลองปฏิบัติงาน หรือวิธีอื่นวิธีใดวิธีหนึ่ง หรือหลายวิธีก็ได้ตามความเหมาะสม กำหนดคะแนนเต็ม ๑๐๐ คะแนน

ค. ภาคความเหมาะสมกับตำแหน่ง

ให้ประเมินบุคคลเพื่อพิจารณาความเหมาะสมกับตำแหน่งในด้านต่าง ๆ ตาม หลักเกณฑ์และวิธีการในแบบประเมินบุคคล เพื่อพิจารณาความเหมาะสมกับตำแหน่ง ที่ ก.พ. กำหนด

ทั้งนี้จะพิจารณาจากประวัติส่วนตัว ประวัติการศึกษา ประวัติการทำงาน พฤติกรรมที่ปรากฏทางอื่น และหรือสัมภาษณ์ก็ได้ กำหนดคะแนนเต็ม ๑๐๐ คะแนน ^{๒๒}

^{๒๒} คำสั่งที่ สร.๑๐๐๔/ว.๑๗ ลงวันที่ ๕ กันยายน ๒๕๑๔ เรื่องหลักสูตรและวิธีการสอบคัดเลือกเพื่อเลื่อนข้าราชการพลเรือนสามัญขึ้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งใน ระดับ ๓, ๔, ๕, และระดับ ๒.

นอกจากนี้ ก.พ. ได้กำหนดวิธีกำหนดวิธีการ เกี่ยวกับ การคัดเลือก เพื่อเลื่อนข้าราชการพลเรือนชั้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น โดยให้ผู้ดำรง เป็น การคัดเลือกพิจารณาว่าเป็นการคัดเลือกโดยวิธีการ ประเมินบุคคล หรือโดยวิธี อื่นใดก็ตามที่เห็นสมควรในอันที่จะพิจารณาความรู้ความสามารถ ความประพฤติ และคุณ ลักษณะอย่างอื่นที่ เหมาะสมกับหน้าที่และความรับผิดชอบของตำแหน่งที่จะเลื่อนชั้นแต่งตั้งได้ ในกรณีดังต่อไปนี้. - ๒๓

๑. กรณีที่จะเลื่อนข้าราชการผู้ดำรงตำแหน่งระดับ ๑ ขึ้นดำรงตำแหน่งระดับ ๒ เมื่อผู้นั้นได้รับเงินเดือนไม่ต่ำกว่าขั้นค่าของระดับ ๒ และมีคุณสมบัติ ตรงตามคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งระดับ ๒ ของสายงานนั้น ตามที่กำหนดไว้ใน มาตราฐานกำหนดตำแหน่งแล้ว ถ้าผู้บังคับบัญชาพิจารณาเห็นว่า ผู้นั้นเป็นผู้มีความรู้ ความสามารถและความประพฤติเหมาะสม ก็ให้พิจารณาคัดเลือกเพื่อเลื่อนชั้นแต่งตั้งให้ดำรง ตำแหน่งนั้นได้

สำหรับผู้ดำรงตำแหน่งเจ้าหน้าที่พิมพ์ดีด ๑ ที่จะเลื่อนขึ้นดำรงตำแหน่งเจ้า หน้าตีพิมพ์ดีด ๒ ซึ่งกำหนดคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งไว้ว่า ต้องมีความสามารถ พิมพ์ดีดภาษาไทย หรือภาษาต่างประเทศอย่างใดอย่างหนึ่งได้ในอัตราความเร็วไม่น้อย กว่านาทีละ ๔๕ คำนั้น เมื่อเจ้าหน้าที่พิมพ์ดีด ๑ ผู้ใดมีคุณสมบัติตรงตามคุณสมบัติ เฉพาะสำหรับตำแหน่งเจ้าหน้าที่พิมพ์ดีด ๒ ตามที่กำหนดไว้ในมาตราฐานกำหนดตำแหน่ง เจ้าหน้าที่พิมพ์ดีด ๒ ตามที่กำหนดไว้ในมาตราฐานกำหนดตำแหน่งโดยกรมเจ้าสังกัดได้ จัดให้ผู้นั้นทดสอบพิมพ์ดีดได้ความเร็วตามมาตรฐานแล้ว และผู้นั้นได้รับเงินเดือน

^{๒๓} คำสั่งที่ สร.๑๐๐๘/ว.๒๕ ลงวันที่ ๙ กันยายน ๒๕๑๘ เรื่องการคัดเลือก เพื่อเลื่อนข้าราชการพลเรือนชั้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น.

ไม่ต่ำกว่าขั้นต่ำของระดับ ๒ ถ้าผู้บังคับบัญชาพิจารณาเห็นว่า ผู้นี้มีความรู้ความสามารถ และความประพฤติเหมาะสม ก็ให้พิจารณาคัดเลือกเพื่อเลื่อนขึ้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง นั้นได้

๒. ในกรณีที่ จะเลื่อนข้าราชการขึ้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง ตั้งแต่ระดับ ๘ ขึ้นไป เมื่อผู้นั้นมีคุณสมบัติตรงตามคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งที่จะเลื่อนขึ้นแต่งตั้ง และผู้บังคับบัญชาพิจารณาเห็นว่า เป็นผู้มีความรู้ความสามารถ และความประพฤติเหมาะสม ก็ให้พิจารณาคัดเลือกเพื่อเลื่อนขึ้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งนั้นได้

การทำบัญชีผู้สอบได้ ๒๔

เมื่อการสอบผ่านพ้นไปแล้ว ก็มาถึงขั้นก่อนในการจัดทำประกาศผลการสอบ วิธีการที่ไรท์ทั่ว ๆ ไปมี ๒ วิธี คือ

ก. สำหรับผู้สอบแข่งขัน จะประกาศรายชื่อผู้ที่ได้สอบได้เรียงตามลำดับที่ จาก ผู้เข้าสอบที่ได้คะแนนสูงลงมาตามลำดับ เพราะการสอบแข่งขันนี้ กฎหมายกำหนดหลัก เกณฑ์ไว้ว่า ให้บรรจุตามลำดับที่ ๆ สอบได้ กล่าวคือ ผู้ที่สอบได้คะแนนที่สุด มีสิทธิ ได้รับการบรรจุก่อนผู้ที่ได้คะแนนรองลงมา วิธีนี้เรียก Rule of One

ข. สำหรับการสอบคัดเลือก (โดยเฉพาะการสอบคัดเลือกชั้น) จะประกาศ รายชื่อผู้สอบได้เรียงตามลำดับ เลขที่ประจำตัวผู้เข้าสอบ แต่ไม่หมายความว่าทุกคน ที่อยู่ ในรายชื่อที่ประกาศผลสอบจะได้รับการบรรจุทั้งหมด บัญชีนี้เป็นเพียงรายชื่อผู้มี สิทธิที่จะได้รับการบรรจุเท่านั้น วิธีนี้เรียก Rule of The List มักใช้กับกรณีการ

๒๔ ผู้สัสดี สักยมานะ, การบริหารรัฐกิจ (กรุงเทพฯ : มงคลการพิมพ์ ๒๕๑๗) บทที่ ๕ หน้า ๒๖๑.

สอบคัดเลือกที่ไม่ได้กำหนดให้บรรจุตามคะแนนสูงก่อน ผู้ได้คะแนนรองลงมาเหมือนกับ การสอบแข่งขัน ผู้บังคับบัญชาอาจเลือกบรรจุใครก็ได้ที่เห็นว่าเหมาะสม

วิธีการเสนอรายชื่อผู้สอบได้อีกวิธีหนึ่งที่ใกล้เคียงกับวิธีในข้อ ข. และนิยมปฏิบัติกันในต่างประเทศ เช่น ในสหรัฐอเมริกา ได้แก่การเสนอรายชื่อผู้สอบได้คะแนนดีที่สุดเรียงตามลำดับหนึ่งถึงสามคน เพื่อให้ผู้บังคับบัญชาหรือผู้มีอำนาจมีโอกาสเลือกบุคคลหนึ่งจากสามคนในบัญชีนั้นอีกที วิธีนี้เรียก Rule of Three ผู้บังคับบัญชามีโอกาสใช้ดุลยพินิจเลือกตามที่เห็นเหมาะสม วิธีนี้อาจเปิดช่องให้มีการเล่นพวกกันได้ แต่วิธีนี้ก็เป็นที่นิยมวิธีหนึ่งที่แก้ข้อบกพร่องในการสอบ เนื่องจากเป็นที่เชื่อกันว่า การสอบไม่ได้เป็นหลักประกันว่าจะได้ผู้ที่เหมาะสมที่สุดมาปฏิบัติงาน อาจได้คนเก่งในทางหนังสือแต่ทำงานไม่ได้ก็ว่าได้ ดังนั้นจึงเห็นว่า ควรให้ผู้บังคับบัญชาหรือผู้ที่ จะใช้งานบุคคลผู้นั้นโดยตรง ได้มีโอกาสพิจารณาตัดสินเป็นครั้งสุดท้ายประกอบการสอบ

๓. การบรรจุแต่งตั้ง

การเลือกบุคคลผู้เข้าสอบแข่งขันเพื่อการบรรจุเข้าเป็นข้าราชการนั้น วิธีการเลือกเท่าที่เป็นที่นิยมโดยทั่วไป คือ.-

๑. "Rule of One" หมายความว่า บุคคลที่จะได้รับเลือกเข้าบรรจุในตำแหน่งที่ว่างนั้น เป็นผู้ที่ได้คะแนนสูงสุด โดยถือตามหลักคุณธรรมว่า บุคคลที่ดีที่สุดควรจะได้รับ การบรรจุ

๒. "Rule of Three" หมายความว่า ผู้ที่ได้เสนอชื่อเพื่อการรับเลือกเข้าบรรจุในตำแหน่งที่ว่างนั้น คือบุคคลที่ได้คะแนนสูงสุดสามคน ซึ่งถือว่าเป็นผู้ที่ดีที่สุด และผู้ที่ได้รับเลือกอาจจะเป็นคนใดคนหนึ่ง ในสามคนนั้น ไม่จำเป็นต้องเป็นคนที่ได้คะแนนเป็นเยี่ยมเสมอไป

หลังจากประกาศผลผู้สอบคัดเลือกได้แล้ว ก็จะมีการบรรจุและแต่งตั้ง บุคคลผู้นั้นให้ดำรงตำแหน่งใดเป็นทางการต่อไป และอาจจะมีการขึ้นบัญชี ผู้สำรองไว้เมื่อเห็นว่าเป็นผู้ที่มีความเหมาะสม โดยเลือกจากผู้สอบได้คะแนนรองลงมา เพื่อส่งให้หน่วยที่ประสงค์จะได้

อาจจะมีบางแห่งที่เลือกผู้ที่ได้คะแนนสูงไว้ ๒ คน และให้เข้าทดลองปฏิบัติงานหมุนเวียนกันไป เพื่อทดลองดูว่า ใครจะเหมาะสมกับงานอย่างไร ก่อนที่จะบรรจุเป็นทางการต่อไป

การแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง

เมื่อได้ประกาศรายชื่อผู้มีสิทธิ์ได้รับการบรรจุแล้ว ก็มาถึงขั้นตอนในการบรรจุแต่งตั้ง การบรรจุหมายถึง การรับคนเข้าปฏิบัติงาน การบรรจุเป็นกระบวนการที่มักจะทำต่อเนื่องหรือควบคู่ไปกับการแต่งตั้ง กล่าวคือ เมื่อบรรจุบุคคลใดก็จะต้องแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งด้วย จึงเรียกรวมกันว่า การบรรจุแต่งตั้ง

๔. การทดลองปฏิบัติราชการ

ในการบรรจุบุคคลเข้ารับราชการนั้น ส่วนมากหน่วยงานทั้งหลายจะจัดให้มีระบบการทดลองปฏิบัติราชการระยะหนึ่ง ก่อนจะแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งนั้นเป็นการถาวรต่อไป ในวงราชการโดยเรียกว่า การทดลองปฏิบัติราชการ มีกำหนดระยะเวลา ๖ เดือน ทั้งนี้เพื่อให้ผู้บังคับบัญชามีโอกาสพิจารณาว่า บุคคลผู้นั้นเป็นผู้มีความรู้ ความประพฤติ ความสามารถเหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่นั้นหรือไม่ ถ้าผู้บังคับบัญชาเห็นว่าเหมาะสมก็จะได้เสนอขอบรรจุแต่งตั้งเป็นการถาวรต่อไป แต่ถ้าเห็นว่าไม่มีความรู้ความสามารถเพียงพอหรือไม่เหมาะสมต่อตำแหน่งหน้าที่ ก็อาจคำสั่งบรรจุในระหว่างทดลองปฏิบัติหน้าที่นั้น ๆ ก็ได้

การทดลองปฏิบัติราชการนี้ เป็นขั้นสุดท้ายของการสรรหามุคคลเข้าทำงาน เป็นการทดสอบถึงความเหมาะสมของบุคคลผู้นั้นก่อนจะบรรจุแต่งตั้งต่อไป

๓.๒ การสรรหามุคคลเข้าทำงานและการคัดเลือกของรัฐวิสาหกิจ

การสรรหามุคคลและการคัดเลือกบุคคลของการรถไฟแห่งประเทศไทย

การรถไฟแห่งประเทศไทย เป็นรัฐวิสาหกิจหนึ่งที่มีการดำเนินงานในแบบ Public Corporation ซึ่งรัฐเข้ามาจัดทำโดยไม่คำนึงถึงผลกำไร เพื่อประโยชน์ของประชาชน และเพื่อเป็นรากฐานแก่การพัฒนาประเทศด้านอื่น ๆ ซึ่งต่อไปจะกล่าวถึงการบริหารงานบุคคลของการรถไฟฯ โดยศึกษาเฉพาะการสรรหามุคคลและการคัดเลือกบุคคลเข้าทำงานในการรถไฟฯ

การสรรหามุคคลเข้าทำงานของการรถไฟฯ

การบริหารกิจการใหญ่ ๆ เช่น ในการรถไฟฯ เพื่อให้ได้ผลดีนั้นต้องคอยปรับปรุงการจัดหน่วยงานให้ที่อยู่ตลอดเวลา การสรรหามุคคลเข้าทำงานถือว่ามีค่ามาก เพราะถ้าเลือกได้คนที่เหมาะสมกับงานแล้วก็สามารถจะทำให้งานสำเร็จลุล่วงไปอย่างรวดเร็ว ดังนั้นในการสรรหามุคคลเข้าทำงาน จึงควรพยายามหาทางคัดเลือกให้ได้คนที่มีความรู้ความสามารถมากที่สุด เข้ามาปฏิบัติงาน

วิธีการสรรหามุคคลเข้าปฏิบัติงานของการรถไฟฯ

ในเรื่องการสรรหามุคคลเข้าปฏิบัติงานในการรถไฟฯ นั้น นับว่าเป็นหน้าที่สำคัญที่จะต้องมีการปฏิบัติอยู่เสมอ เพราะอาจจะมีผู้ที่ลาออกไปโดยความสมัครใจ ถูกไล่ออก หรือถูกปลดเกษียณ ให้ออกเพราะหย่อนสมรรถภาพ ตลอดจนการถึงแก่กรรมของพนักงานเอง ไม่วางจะเป็นสาเหตุใดก็ตามก็จำเป็นที่จะหาคนมาทำงานแทนอยู่เสมอ วิธีการสรรหามุคคลเข้าทำงานในการรถไฟฯ ที่ปฏิบัติกันในปัจจุบันได้แก่

๑. เมื่อมีตำแหน่งว่าง การรถไฟฯ จะดำเนินการสรรหาบุคคล ๒ ประเภทคือ

ก. คัดเลือกจากบุคคลภายในฝ่ายต่าง ๆ จะแจ้งมายังกองควบคุมกำลังงานว่า ต้องการบุคคลเข้าดำรงตำแหน่งที่ว่าง ทางกองควบคุมก็จะออกหนังสือเวียนไปยังฝ่ายและสำนักงานต่าง ๆ สอบถามว่ามีผู้ปฏิบัติงานซึ่งเหมาะสมที่จะโยกย้ายไปอยู่ในตำแหน่งที่ว่างบ้างหรือไม่ ^{๒๕} เพื่อที่จะได้ไม่ต้องหาคนใหม่มาจากภายนอกวงงาน โดยเปิดโอกาสให้พนักงานภายในมีสิทธิ์ในการเปลี่ยนตำแหน่งก่อน

ข. คัดเลือกจากบุคคลภายนอก แยกเป็น ๒ กรณีคือ

๑. เมื่อไม่มีบุคคลภายในเข้าแทนตำแหน่งที่ว่าง

๒. ในกรณีที่ฝ่ายหรือสำนักงานนั้น ๆ แจ้งความจำนงว่า ต้องการบุคคลภายนอก ^{๒๖}

๒. การให้ทุนการศึกษาแก่นักเรียนชั้นปีที่ ๑ ของมหาวิทยาลัยในประเทศไทย ^{๒๗} เลือกให้ทุนเฉพาะสาขาวิชาที่ต้องการ การรถไฟฯ จะตั้งกรรมการขึ้นสอบคัดเลือกกำหนดเวลาให้ทุนไม่เกิน ๒ ปี โดยสัญญาว่าจะให้เงินทุนปีละ ๕,๐๐๐ บาท จ่ายเป็นรายเดือน ตั้งแต่เดือนมิถุนายน - มีนาคม เฉพาะเดือนมิถุนายน และกรกฎาคม จ่ายให้เดือนละ ๑,๓๐๐ บาท ส่วนเดือนอื่น ๆ จ่ายให้เดือนละ ๓๐๐ บาท ระหว่างปิดภาค ผู้ได้รับทุน

^{๒๕} การรถไฟแห่งประเทศไทย, ระเบียบการบุคคลวิบาล ฉบับที่ ๑ ว่าด้วยการควบคุมกำลังงาน, ลงวันที่ ๑๔ กรกฎาคม ๒๕๔๘, ข้อ ๒.

^{๒๖} เรื่องเดียวกัน ข้อ ๓.

^{๒๗} การรถไฟแห่งประเทศไทย, ระเบียบการจัดส่งนักเรียนหรือพนักงานของการรถไฟฯ ไปศึกษาฝึกงาน ศึกษานอกประเทศ และการให้ทุนการศึกษาภายในประเทศ, ลงวันที่ ๒๗ ตุลาคม ๒๕๐๘ ข้อ ๕ ทวิ.

ต้องมารับการฝึกงานในการรถไฟฟ้า ปีละไม่น้อยกว่า ๑ เดือน เมื่อสำเร็จการศึกษาแล้ว จะต้องเข้าปฏิบัติงานในการรถไฟฟ้า เมื่อมีตำแหน่งว่าง โดยมีระยะเวลาไม่น้อยกว่า ๒ เท่าของระยะเวลาที่การรถไฟฟ้า ให้ทุนการศึกษา ^{๒๘}.

๓. รับโอนนักเรียนไทยที่กำลังศึกษาอยู่ในมหาวิทยาลัยต่างประเทศ เข้าเป็นนักเรียนทุนการรถไฟฟ้า การให้ทุนกำหนด ให้ผู้ที่กำลังศึกษาอยู่ตั้งแต่ปีที่ ๒ ของมหาวิทยาลัยแห่งนั้น อายุไม่เกิน ๒๕ ปี คณะกรรมการข้าราชการพลเรือน จะเป็นผู้ส่งรายชื่อมาให้การรถไฟฟ้า พิจารณาคัดเลือกผู้มีคุณสมบัติตามที่การรถไฟฟ้า ต้องการ โดยการรถไฟฟ้าจะกำหนดเวลาช่วยเหลือให้ทุนการศึกษาต่อ ไม่เกิน ๓ ปี ^{๒๙} โดยสัญญาว่า เมื่อสำเร็จการศึกษาแล้วจะต้องทำงานในการรถไฟฟ้า ไม่น้อยกว่า ๓ ปี ^{๓๐}

๔. ประกาศให้ทุนแก่นักเรียนสำเร็จจากโรงเรียนชั้นเตรียมอุดมศึกษา และโรงเรียนวิศวกรรมรถไฟ ไปศึกษาต่อ ณ ต่างประเทศ โดยทุนของการรถไฟฟ้า กำหนดเวลาศึกษาไม่เกิน ๒ ปี การรถไฟฟ้า จะตั้งกรรมการของการรถไฟฟ้า เป็นผู้ทำการสอบคัดเลือก โดยมีสัญญาว่าเมื่อสำเร็จการศึกษาแล้วจะต้องทำงานในการรถไฟฟ้า เป็นเวลาไม่น้อยกว่า ๓ เท่า ระยะเวลาที่ได้รับทุน และแม้ระยะเวลาที่ได้รับทุนต่ำกว่า ๑ ปี ก็จะต้องทำงานในการรถไฟฟ้า เป็นเวลาไม่น้อยกว่า ๓ ปี

^{๒๘} การรถไฟฟ้าแห่งประเทศไทย, คำสั่งทั่วไปที่ ขกม. ๑๐๑/๒๕๑๑ เรื่องแก้ไขหนังสือสัญญาสำหรับนิสิต หรือนักศึกษาที่ได้รับทุนของการรถไฟฟ้า เพื่อศึกษาชั้นปริญญาตรีของมหาวิทยาลัยในประเทศไทย ลงวันที่ ๒ กันยายน ๒๕๑๑.

^{๒๙} การรถไฟฟ้าแห่งประเทศไทย, หนังสือสัญญาสำหรับนักเรียนต่างประเทศที่ได้รับโอนเป็นนักเรียนทุนของการรถไฟฟ้า ข้อ ๓.

^{๓๐} ระเบียบการจัดส่งนักเรียนฯ เรื่องเดิม, ข้อ ๒ (๑ และ ๒)

๕. รับจากผู้สำเร็จโรงเรียนวิศวกรรมรถไฟ ซึ่งเป็นสถาบันผลิตพนักงาน
ชั้นผู้น้อยของการรถไฟฯ ให้แก่ฝ่ายการเดินรถ ฝ่ายการช่างกล และฝ่ายการช่างโยธา
โดยฝ่ายเหล่านี้จะแจ้งความจำนงไปยังสำนักงานศูนย์การฝึก ว่ามีความต้องการพนักงาน
ชั้นผู้น้อยในฝ่ายนั้น ๆ เป็นจำนวนเท่าใด เพื่อที่ทางสำนักงานศูนย์การฝึก จะได้กำหนด
จำนวนนักเรียนที่จะรับในแต่ละปี และเมื่อนักเรียนเหล่านั้นสำเร็จการศึกษา และ
มีความประสงค์ที่จะเข้าปฏิบัติงานในการรถไฟฯ ทางฝ่ายจะบรรจุให้เข้าทำงานตามสาขา
วิชาที่สำเร็จการศึกษา

๖. การติดตามสอบถามเป็นการภายใน โดยการรถไฟฯ ส่งพนักงานไปติดต่อ
นักจูงแนะแนวแก่นักศึกษาปีสุดท้ายของสถาบันที่มีวุฒิตามที่การรถไฟฯ ต้องการ เช่น
คณะวิศวกรรมศาสตร์ เป็นต้น

กระบวนการสรรหาบุคคลจากภายนอกเข้าทำงานของการรถไฟฯ มีดังนี้.-

๑. การรับสมัคร กักเลือกเอาเฉพาะบุคคลที่เห็นว่ามีคุณสมบัติเหมาะสม
กับตำแหน่งที่ว่าง ^{๓๑} ถ้าสามารถชักจูงคนที่มีความรู้ เข้ามาทำงานได้มากก็จะทำให้
หน่วยงานนั้นมีการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ การรับสมัครที่มีการประกาศอย่างเปิดเผย
ก็เพื่อขจัดบุคคลที่ไม่มีคุณสมบัติ และพยายามชักจูงบุคคลที่มีความรู้ความสามารถมาสมัคร
ให้มากที่สุด ^{๓๒}

การรถไฟฯ มีกองควบคุมกำลังงาน โดยหัวหน้ากองจะเป็นผู้ประกาศรับสมัคร

^{๓๑} จ้างนงค์ สมประสงค์, การบริหารพนักงานการเจ้าหน้าที่, (พระนคร: กรุงเทพมหานคร, ๒๕๑๔), หน้า ๑๖๗.

^{๓๓} A.C. Gormann, Police Personnel Management, (Springfield, Illinois : Charles C. Thomas Publisher, 1970), p. 27.

บุคคลเข้าทำงานในการรถไฟฟ้า โดยกำหนดคุณสมบัติของผู้สมัครไว้ คือ.-^{๓๓}

๑. มีสัญชาติไทย
๒. อายุไม่ต่ำกว่า ๑๘ ปีบริบูรณ์
๓. เป็นผู้เลื่อมใสในการปกครองตามรัฐธรรมนูญด้วยความบริสุทธิ์ใจ
๔. ไม่เป็นผู้มีร่างกายทุพพลภาพ ไร้ความสามารถ หรือจิตฟั่นเฟือน ไม่สมประกอบ หรือเป็นโรคเรื้อน วัณโรคในระยะอันตราย โรคเท้าช้าง ในระยะที่ปรากฏอาการเป็นที่รังเกียจแก่สังคม โรคยาเสพติดให้โทษอย่าง ร้ายแรง และโรคพิษสุราเรื้อรัง
๕. ไม่เป็นผู้อยู่ในระหว่างถูกพักราชการ หรือถูกพักงานในองค์การใด
๖. ไม่เป็นผู้บกพร่องในศีลธรรมอันดี
๗. ไม่เป็นผู้มีหนี้สินล้นพ้นตัว
๘. ไม่เป็นผู้เคยรับโทษจำคุกโดยคำพิพากษาถึงที่สุดให้จำคุก เว้นแต่ความผิด ที่เป็นคดีโทษหรือความผิดที่มีกำหนดโทษชั้นสุหนโทษ หรือความผิดอันได้ กระทำโดยประมาท
๙. ไม่เป็นผู้เคยถูกลงโทษเพราะประพฤติชั่วถึงต้องออกจากองค์การรัฐบาล องค์การสาธารณะ เทศบาล หรือสุขาภิบาล
๑๐. ไม่เป็นผู้เคยถูกลงโทษให้ออกจากราชการ เพราะกระทำผิดทางวินัย
๑๑. ไม่เคยเป็นผู้ถูกลงโทษปลดออกจากราชการ หรือจากงานองค์การใด ๆ
๑๒. ไม่เคยเป็นผู้เคยถูกลงโทษไล่ออกจากราชการ หรือจากงานองค์การใดๆ

^{๓๓} การรถไฟฟ้าแห่งประเทศไทย, ข้อบังคับคณะกรรมการ ฉบับที่ ๑๕ ว่าด้วย การบรรจุ-แต่งตั้ง ถกทดลองพนักงานการรถไฟฟ้า, ลงวันที่ ๘ มิถุนายน ๒๕๐๘ ข้อ ๒.

นอกจากคุณสมบัติดังกล่าว บุคคลที่จะสมัครยังต้องมีคุณสมบัติตามที่ฝ่ายหรือสำนักงานจะแจ้งให้กองควบคุมกำลังงานกำหนดเป็นตำแหน่ง ๆ ไป เช่น ต้องมีชั้นความรู้จบปริญญาตรีทางแพทยศาสตร์ อายุไม่เกิน ๓๕ ปี เพศชาย หรือผู้ที่สำเร็จ ม.ศ. ๕ มีความสามารถในการพิมพ์คัลล์สัมพัทธ์แบบทั่วไป ทั้งภาษาไทยและภาษาอังกฤษ เพศชาย อายุไม่เกิน ๓๕ ปี เป็นต้น

การประกาศรับสมัครทำตามงวด คือ เมษายน กรกฎาคม ตุลาคม และ มกราคม แต่อาจจะประกาศงวดพิเศษในกรณีที่ต้องการบุคคลเข้าปฏิบัติงานเป็นการด่วน หัวหน้ากองควบคุมกำลังงาน เป็นผู้ลงนามประกาศรับสมัคร ตามที่แต่ละฝ่ายต้องการ โดยประกาศกำหนดเวลายื่นใบสมัคร ไม่น้อยกว่า ๑๕ วัน

ในทางปฏิบัติ กองควบคุมกำลังงานจะส่งประกาศรับสมัคร ไปยังฝ่ายและสำนักงานต่าง ๆ ของการรถไฟ เพื่อเปิดประกาศให้ทราบทั่วกัน นอกจากนั้นจะส่งประกาศ ไปยังหน่วยงานต่าง ๆ อีก คือ.-

๑. กำนันวิทุยกระจายเสียง ส่งไปให้แก่
 - ๑.๑ หัวหน้ากองข่าว กรมประชาสัมพันธ์
 - ๑.๒ หัวหน้ากองวิทยุประจำถิ่น กรมการทหารสื่อสาร
 - ๑.๓ หัวหน้าสถานีวิทยุกระจายเสียง กรมการรักษาดินแดน
 - ๑.๔ หัวหน้าสถานีวิทยุกระจายเสียงทหารเรือ
 - ๑.๕ หัวหน้าสถานีวิทยุกระจายเสียงยานเกราะ
 - ๑.๖ หัวหน้าสถานีวิทยุกระจายเสียงทหารอากาศ
 - ๑.๗ หัวหน้าสถานีวิทยุกระจายเสียงกรมการขนส่งทหารบก
 - ๑.๘ หัวหน้าสถานีวิทยุทดลอง ๑ ป.ณ.

๒. กำนหนังสือพิมพ์ ให้ผู้แถลงข่าวของการรถไฟฯ นำประกาศไปแจกหนังสือพิมพ์ต่าง ๆ เพื่อลงแจ้งความในหน้าหนังสือพิมพ์

๓. กำนหน่วยราชการ ส่งประกาศไปตามมหาวิทยาลัย วิทยาลัย โรงเรียน อาชีวศึกษาต่าง ๆ ที่มีหลักสูตรการสอนผู้สำเร็จการศึกษาตามที่การรถไฟฯ ต้องการ

แผนกจัดหาและคัดเลือกผู้ปฏิบัติงาน จะส่งตัวผู้สมัครไปรับการตรวจร่างกายจากนายแพทย์รถไฟ เมื่อนายแพทย์ได้ตรวจร่างกายแล้ว ผู้สมัครจะนำไปรับรองของนายแพทย์ไปแสดงต่อเจ้าหน้าที่แผนกจัดหาและคัดเลือกผู้ปฏิบัติงาน เมื่อร่างกายเหมาะสมกับหน้าที่ที่มาเข้าสอบได้ตามกำหนด วัน เวลา และสถานที่ที่จะประกาศให้ทราบ หากปรากฏว่าร่างกายไม่เหมาะสมกับหน้าที่ ทางการรถไฟฯ จะคืนเงินค่าสมัครให้ครึ่งหนึ่ง และผู้นั้นจะเข้าสอบไม่ได้ ๓๔

๒. การคัดเลือกและการสอบคัดเลือก

เมื่อได้บุคคลตามต้องการ ก็เข้ากระบวนการเลือกสรร อันเป็นวิธีการคัดเลือก เพื่อให้ได้คนที่ดีที่สุด ส่วนใหญ่การรถไฟฯ ทำการเลือกสรรบุคคล โดยใช้วิธีการสอบคัดเลือก ถ้าเป็นตำแหน่งที่หาผู้สมัครได้ยาก และการรถไฟฯ จำเป็นจะต้องได้บุคคลประเภทนั้นเข้าทำงาน เช่น แพทย์ พยาบาล ฯลฯ ทางกองควบคุมกำลังงานจะส่งตัวผู้สมัครไปให้ฝ่ายหรือสำนักงานที่มีความต้องการ เป็นผู้ทำการคัดเลือกโดยใช้วิธีสัมภาษณ์ สอบถามเกี่ยวกับความชำนาญงาน ประวัติ และสภาพแวดล้อมต่าง ๆ เพื่อดูความเหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่

^{๓๔} การรถไฟแห่งประเทศไทย, ระเบียบการรับสมัครเพื่อบรรจุเป็นพนักงาน
รถไฟฯ ข้อ ๕.

ในทางปฏิบัติ ผู้สมัครที่มีคุณสมบัติเหมาะสมเมื่อผ่านการคัดเลือกแล้ว มักได้รับการบรรจุให้เข้าปฏิบัติงานทั้งสิ้น

วิธีดำเนินการในการจัดหาบุคคลเข้าทำงาน อีกวิธีหนึ่งคือ การสอบคัดเลือก โดยคณะกรรมการที่ได้รับแต่งตั้งจำนวนไม่น้อยกว่า ๓ นาย ผู้แทนของหน่วยที่ก่อการคน และนายแพทย์ผู้แทนสำนักงานแพทย์ เป็นกรรมการร่วมด้วย เมื่อกองควบคุมกำลังงาน ได้ทำการประกาศรับสมัครแล้ว ก็จะประชุมคณะกรรมการฯ เพื่อกำหนดเวลา และสถานที่ที่จะทำการสอบคัดเลือก แบ่งหน้าที่กันออกข้อสอบโดยกรรมการผู้ออกข้อสอบเป็นผู้ตรวจข้อสอบ และรับนิเทศข้อสอบในวิชานั้น ๆ โดยเฉพาะ ในกรณีที่มีความเห็นขัดแย้ง และคะแนนเสียงเท่ากัน ให้ประธานกรรมการเป็นผู้ชี้ขาด

สำหรับการสอบคัดเลือกผู้ที่จะเข้าปฏิบัติงานในการรถไฟฯ นอกจากจะสอบด้านวิชาการโดยทั่วไปแล้ว ยังทำการทดสอบในด้านจิตวิทยา ความรู้ในงานและความชำนาญ เพื่อให้เห็นว่ามีความรู้ ความสามารถที่จะปฏิบัติงานได้อย่างเหมาะสม ในทางปฏิบัติแบ่งการสอบออกเป็น

๑. การสอบภาควิชาการ เป็นการสอบข้อเขียนในวิชา ภาษาไทย ภาษาอังกฤษ คำนวณ

๒. การสอบสัมภาษณ์ เมื่อทำการสอบภาควิชาการ และกรรมการแต่ละวิชา ตรวจข้อสอบเรียบร้อยแล้ว ทางกองควบคุมกำลังงาน จะประชุมคณะกรรมการสอบคัดเลือกเพื่อพิจารณาคะแนน และคัดเลือกผู้ที่จะได้รับการสัมภาษณ์ การสอบสัมภาษณ์ เป็นการสอบเขาวัว ปัญญา บุคลิกลักษณะ ความรู้รอบตัว

๓. การสอบภาคปฏิบัติการ เป็นการสอบวิชาพิเศษ เช่น พิมพ์ดีด เขียนแบบ บัญชี ฯลฯ

๓. การบรรจุและแต่งตั้ง

เมื่อกองควบคุมกำลังงานทำการ สอบคัด เลือกได้ตัวบุคคลที่จะ เข้าทำงานแล้ว ก็จะต้องสอบตามหลักฐานการศึกษาตลอดจนการส่งตัวไปพิมพ์ลายนิ้วมือ ทำประวัติและ กำหนดการดังต่อไปนี้.-

๑. ตำแหน่งของผู้ที่ได้รับการบรรจุ ตั้งแต่ชั้นประจำแผนกหรือเทียบเท่าลงมา ให้อยู่ในอำนาจการสั่งบรรจุของผู้อำนวยการฝ่ายและหัวหน้าสำนักงาน ^{๓๕} ซึ่งกองควบคุมกำลังงานจะส่งเรื่องให้ฝ่ายและสำนักงานนั้น ๆ กำหนดการออกคำสั่งบรรจุตลอดถึง จัดทำเกี่ยวกับพิธีการต่าง ๆ ในการที่จะรับเป็นพนักงานรถไฟ ตามระเบียบ เช่น จัดทำประวัติ ทศก. จัดทำบัตรแจ้งเบิกเงินเดือนหรือค่าจ้าง เมื่อจัดทำเสร็จแล้ว จึงส่งเรื่องทั้งหมดให้กองควบคุมกำลังงาน

๒. ถ้าการบรรจุนั้นอยู่เกินอำนาจฝ่ายหรือสำนักงานจะสั่งบรรจุ คือ.- ^{๓๖}

ก. ตั้งแต่ชั้นหัวหน้าแผนกหรือเทียบเท่าขึ้นไป อยู่ในอำนาจการสั่งบรรจุของผู้ว่าการ

ข. ตั้งแต่ชั้นผู้อำนวยการหรือเทียบเท่าขึ้นไป การสั่งบรรจุต้องได้รับความเห็นชอบจากคณะกรรมการรถไฟ ก่อน

ในกรณีนี้ กองควบคุมกำลังงานจะจัดทำคำสั่งเสนอผู้ว่าการ เมื่อมีคำสั่งบรรจุแล้วส่งเรื่องให้ฝ่ายหรือสำนักงานเป็นผู้จัดทำพิธีการต่าง ๆ ในการรับไว้เป็นพนักงานรถไฟ แล้วส่งเรื่องให้กองควบคุมกำลังงาน

^{๓๕} การรถไฟแห่งประเทศไทย, คำสั่งทั่วไปที่ บกบ. ๖๖/๒๕๐๘ เรื่องมอบอำนาจบริหารให้แก่ผู้อำนวยการฝ่ายและหัวหน้าสำนักงาน ลงวันที่ ๗ กรกฎาคม ๒๕๐๘.

^{๓๖} ขอบบังคับคณะกรรมการรถไฟ ฉบับที่ ๗๘, ข้อ ๔.



๔. การทดลองปฏิบัติงาน

เพื่อให้แน่ใจว่าจะได้คนมีความรู้ความสามารถเหมาะสมกับตำแหน่งนั้น ๆ มาปฏิบัติงาน ส่วนมากในวงการราชการไทยนิยมให้ข้าราชการมีการทดลองปฏิบัติราชการเป็นระยะเวลา ๒ เดือน ก่อนบรรจุให้เข้าดำรงตำแหน่งเพื่อทดสอบความสามารรถ แต่ในทางปฏิบัติ ก็อาจจะไม่มีผู้บังคับบัญชาคนใดไม่เสนอขอบรรจุผู้ทดลองปฏิบัติราชการ เนื่องจากเห็นว่าไม่มีความสามารถหรือไม่เหมาะสมสำหรับการรถไฟ เมื่อผ่านการสอบคัดเลือกแล้ว ก็จะทำการบรรจุโดยมีหลักเกณฑ์ดังกล่าวมาแล้วข้างต้น แต่ในการบรรจุพนักงานถึงแก่ขั้นประจำแผนกหรือเทียบเท่าลงมา ถ้าผู้อำนวยการฝ่ายหรือหัวหน้าสำนักงานเห็นสมควรก็อาจให้ผู้นั้นปฏิบัติงานเป็นการชั่วคราว ไม่เกินกว่า ๔ เดือน^{๓๙} ซึ่งทำให้ผู้นั้นไม่มีฐานะเท่าเทียมกับพนักงานของการรถไฟ ที่ได้รับการบรรจุแล้ว เช่น การนับเวลาราชการ การให้บำเหน็จบำนาญ ตลอดจนสิทธิต่าง ๆ จะได้รับก็ต่อเมื่อได้รับการบรรจุแล้ว

ในการปฏิบัติ ผู้ที่ผ่านการคัดเลือก หรือสอบคัดเลือกและผ่านการตรวจสอบความเรียบร้อย เช่น ตรวจคุณสมบัติ พิมพ์ลายนิ้วมือ ก็มักจะได้รับการบรรจุเข้าดำรงตำแหน่งโดยไม่ต้องทดลองปฏิบัติงาน

การสรรหาบุคคลและการคัดเลือกบุคคลขององค์การโทรศัพท์

องค์การโทรศัพท์ เป็นรัฐวิสาหกิจหนึ่งที่มีการดำเนินงานในลักษณะที่เป็นกิจการสาธารณูปโภค และธุรกิจการค้าในค่านบริการแก่ประชาชน ปัจจุบันเป็นกิจการที่มีความก้าวหน้าและสามารถอำนวยความสะดวกแก่ผู้ใช้บริการ เป็นอย่างมาก ต่อไปจะศึกษาถึงการบริหารงานบุคคลขององค์การโทรศัพท์โดยเน้นถึงการสรรหาบุคคลและการคัดเลือกบุคคลเข้าทำงานในองค์การโทรศัพท์

^{๓๙} "คำสั่งทั่วไปที่ บกบ. ๒๒/๒๕๐๕ "

การสรรหาบุคคลเข้าทำงานขององค์การโทรศัพท์

องค์การโทรศัพท์มีกองบุคคลวิธีการปฏิบัติงานด้านบริหารงานบุคคลนับเป็นหน่วยงานที่มีความสำคัญหน่วยหนึ่งที่เกี่ยวข้อง เพราะทำหน้าที่ผลิต "คน" ให้เข้ามาปฏิบัติงาน ความรู้ความสามารถและความชำนาญในด้านเทคนิคต่าง ๆ ตามที่หน่วยงานต่าง ๆ ต้องการ เป็นหน้าที่ ๆ กองบุคคลวิธีการรับผิดชอบ เพื่อจัดหาบุคคลเข้าทำงานเพื่อให้งานในหน้าที่ต่าง ๆ ดำเนินไปสู่เป้าหมายที่ตั้งไว้

การสรรหาบุคคลเข้าปฏิบัติงานขององค์การโทรศัพท์

วิธีการสรรหาที่ใช้กันอยู่ในปัจจุบันได้แก่

เมื่อมีตำแหน่งว่าง องค์การโทรศัพท์ จะดำเนินการสรรหาบุคคล ๒ ประการคือ

ก. คัดเลือกจากบุคคลภายใน เพื่อเป็นการเปิดโอกาสให้พนักงานที่ปฏิบัติงานอยู่แล้วได้มีสิทธิในการ เปลี่ยนถ่ายตำแหน่ง ถ้ามีคุณสมบัติตามที่ทางกันสังกัดต้องการ เท่ากับเป็นการบำรุงขวัญพนักงาน เพราะพนักงานบางคนมีความเพียรพยายามศึกษาหาวิชาความรู้ในสูงขึ้นเพื่อความก้าวหน้าในการทำงานในตำแหน่งที่ถือว่าเดิมเมื่อมีโอกาส และพนักงานเหล่านี้ก็มีประสบการณ์ในการทำงานอยู่แล้ว นับว่าอาจเป็นผลดีได้

ข. คัดเลือกจากบุคคลภายนอก ในกรณีที่ไม่มีบุคคลภายในที่มีความรู้ความสามารถเหมาะสม หรือทางกันสังกัดแสดงความจำนงว่าต้องการบุคคลภายนอก ในกรณีดังกล่าวนี้ กองบุคคลวิธีการจะรวบรวมใบสมัครที่มีผู้สมัคร ตามตำแหน่งที่กองการมาทำการ สอบคัดเลือก สอบ หรือสัมภาษณ์ ซึ่งแล้วแต่ทางคณะกรรมการจะพิจารณาว่าจะ เป็นแบบใด ^{๓๘}

^{๓๘} จากการสัมภาษณ์หัวหน้าหน่วยจัดหาผู้ปฏิบัติงาน (คุณปราณีโต นันทยาชีวะ) กองบุคคลวิธีการ องค์การโทรศัพท์แห่งประเทศไทย เมื่อวันที่ ๑๖ กรกฎาคม ๒๕๑๘.

สำหรับกระบวนการสรรหาบุคคลจากภายนอกเข้าทำงานขององค์การโทรศัพท์
มีดังนี้คือ.-

๑. การรับสมัคร องค์การโทรศัพท์มีกองบุคคลจัดการทำหน้าที่ในเรื่องรับ
สมัครและสรรหาบุคคลเข้าทำงานในองค์การโทรศัพท์ โดยผู้อำนวยการ เป็นผู้ลงนามใน
ประกาศรับสมัคร ^{๓๕} โดยกำหนดคุณสมบัติของผู้สมัครไว้คือ.- ๔๐

๑. มีสัญชาติไทย
๒. อายุไม่ต่ำกว่าสิบแปดปีบริบูรณ์
๓. เป็นผู้เต็มใจในการปกครองตามรัฐธรรมนูญด้วยความบริสุทธิ์ใจ
๔. ไม่เป็นผู้ดำรงตำแหน่งข้าราชการการเมือง
๕. ไม่เป็นผู้มีกายทุพพลภาพ ไร้ความสามารถ หรือจิตอันเพี้ยน ไม่สมบูรณ์
หรือเป็นโรคดังต่อไปนี้

- ก. โรคเรื้อน
- ข. วัณโรคในระยะอันตราย
- ค. โรคเท้าช้างในระยะที่ปรากฏอาการเป็นที่รังเกียจแก่สังคม
- ง. โรคยาเสพติดให้โทษอย่างร้ายแรง
- จ. โรคพิษสุราเรื้อรัง ^{๔๑}

^{๓๕} พระราชบัญญัติองค์การโทรศัพท์แห่งประเทศไทย, ราชกิจจานุเบกษา, เล่ม
ที่ ๗๑ ตอนที่ ๑๖ (วันที่ ๕ มีนาคม ๒๔๙๗) มาตรา ๓๖.

^{๔๐} พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๑๔ ราชกิจจานุเบกษา
เล่ม ๘๖ ตอนที่ ๒๖ (วันที่ ๖ กุมภาพันธ์ ๒๕๑๔) มาตรา ๒๔.

^{๔๑} พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. ๒๕๑๔, ราชกิจจานุเบกษา
เล่ม ๘๖ ตอนที่ ๑๘๖ (วันที่ ๕ กันยายน ๒๕๑๔) อาศัยความความในมาตรา ๘ (๒)
และมาตรา ๒๔ (๕)

๖. ไม่เป็นผู้ที่อยู่ในระหว่างถูกสั่งให้พักราชการ หรือถูกสั่งให้ออกจากราชการ
ไว้ก่อนตามกฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการพลเรือนหรือตามกฎหมายอื่น

๗. ไม่เป็นผู้บกพร่องในศีลธรรมอันดี

๘. ไม่เป็นผู้มีหนี้สินล้นพ้นตัว

๙. ไม่เคยเป็นบุคคลล้มละลาย

๑๐. ไม่เป็นผู้เคยต้องรับโทษจำคุกโดยจำพิพากษาถึงที่สุดให้จำคุก เว้นแต่
เป็นโทษสำหรับความผิดที่ได้กระทำโดยประมาท หรือความผิดลหุโทษ

๑๑. ไม่เป็นผู้เคยถูกลงโทษให้ออก ปลดออก หรือไล่ออกจากรัฐวิสาหกิจ

๑๒. ไม่เป็นผู้เคยถูกลงโทษให้ออก หรือปลดออก เพราะกระทำผิดวินัยตาม
กฎหมายว่าด้วยระเบียบข้าราชการพลเรือน หรือตามกฎหมายอื่น

๑๓. ไม่เป็นผู้เคยถูกลงโทษไล่ออก เพราะกระทำผิดวินัยตามกฎหมายว่าด้วย
ระเบียบข้าราชการพลเรือน หรือตามกฎหมายอื่น

๑๔. ไม่เป็นผู้เคยกระทำการทุจริตในการสอบเข้ารับราชการ

ผู้ที่ขาดคุณสมบัติตาม (๗) (๘) (๑๐) หรือ (๑๔) ก.พ. อาจพิจารณาแยกวัน
ให้เข้ารับราชการได้ ส่วนผู้ที่ขาดคุณสมบัติตาม (๑๑) หรือ (๑๒) ถ้าผู้นั้นได้ออกจากงาน
หรือออกจากราชการไม่เกินสองปีแล้ว หรือผู้ที่ขาดคุณสมบัติตาม (๑๓) ถ้าผู้นั้นได้ออกจาก
งานหรือออกจากราชการไปเกินสามปีแล้ว และมีใช้เป็นที่ว่างจากงานหรือออกจาก
ราชการเพราะกระทำผิดในกรณีทุจริตต่อหน้าที่ ก.พ. อาจพิจารณาแยกวันให้เข้ารับ
ราชการได้ กรณีของ ก.พ. ในการประชุมปรึกษาแยกวัน เช่นนี้ ต้องเป็นเอกฉันท์การ
ลงมติให้กระทำโดยลับ

องค์การโทรศัพท์มีหน่วยจัดหาผู้ปฏิบัติงานรับสมัครอยู่ตลอดเวลา โดยรับสมัคร
ทุกวัน ตั้งแต่ ๐๘.๐๐ - ๑๖.๐๐ น. ค่าใบสมัครชุดละ ๒.๐๐ บาท และค่าสมัครคนละ
๑๐.๐๐ บาท โดยรับสมัครผู้ที่มีคุณสมบัติตั้งแต่อ่านออกเขียนได้ - ขึ้นสูงสุด หน่วยจัดหาผู้
ปฏิบัติงานผู้ทำหน้าที่นี้โดยตรง จะมีรายชื่อและจำนวนคนที่จะบรรจุตำแหน่งว่างในอนาคต

พอเพียงอยู่เสมอ เมื่อมีตำแหน่งว่าง หน่วยจัดหาจะนำแฟ้มใบสมัครต่าง ๆ ที่จัดแยก ออกเป็นตำแหน่ง ๆ ตามคุณวุฒิมาตรวจสอบและจะคัดเลือกผู้สมัคร เพื่อให้มาทำการทดสอบ หรือสอบคัดเลือกแล้วแต่กรณีโดยเรียงลำดับก่อนหลัง

ในกรณีที่องค์การโทรศัพท์มีความประสงค์จะรับสมัครบุคคลภายนอก บางกอง บุคคลลาธิการก็ดำเนินการทำประกาศรับสมัคร ความความประสงค์ของต้นสังกัด และส่ง ไปให้ศูนย์การพาณิชย์ดำเนินการ ซึ่งอาจจะส่งไปลงหนังสือพิมพ์หรือประกาศทางวิทยุ กระจายเสียงบางสถานีด้วย ^{๔๒} หลักฐานในการนำมาสมัครมีดังนี้คือ.— ^{๔๓}

๑. ใบสมัครแสดงคุณวุฒิ (ใบสุทธิ ประกาศนียบัตรหรือปริญญาบัตร)
๒. สำเนาทะเบียนบ้าน
๓. ใบสำคัญทางทหาร (สำหรับผู้สมัครที่เป็นชาย)
๔. รูปถ่าย ๒ รูป

๕. การสอบคัดเลือก บางตำแหน่งอาจใช้วิธีการทดสอบก็ได้ ซึ่งแล้วแต่จะ พิจารณา และในการสอบคัดเลือกอาจมีทั้งการสอบข้อเขียน ปฏิบัติการ และสัมภาษณ์ด้วย และจะสอบคัดเลือกเฉพาะตำแหน่งที่ใช้คุณวุฒิตั้งแต่ มศ. ๓ ขึ้นไป บางตำแหน่งอาจใช้ ทดสอบภาคปฏิบัติการอย่างเดียวกัน เช่นตำแหน่งพนักงานพิมพ์ดีด และพนักงานขับรถ ซึ่ง ต้องการความชำนาญงานมากกว่าความรู้ทางด้านวิชาการ ในบางตำแหน่งอาจสอบข้อ เขียนก่อน เมื่อสอบผ่านจึงจะมีสิทธิเข้าสอบสัมภาษณ์ตามที่กำหนด

^{๔๒} จากการสัมภาษณ์หัวหน้าหน่วยจัดหาผู้ปฏิบัติงาน (คุณปราณีดี ปัสยาชีวะ)

กองบุคลากร องค์การโทรศัพท์แห่งประเทศไทย เมื่อวันที่ ๒๖ กรกฎาคม ๒๕๑๕.

^{๔๓} องค์การโทรศัพท์แห่งประเทศไทย, ท่านจะต้องทำอะไรบ้างก่อนเข้าเป็น พนักงานองค์การโทรศัพท์ของหน่วยจัดหาผู้ปฏิบัติงาน, กองบุคลากร.

กรรมการที่ควบคุมการสอบจะประกอบด้วย กรรมการจากต้นสังกัดจะแต่งตั้งมาซึ่งจะเป็นผู้ออกข้อสอบวิชาพิเศษเฉพาะหน้าที่ ทางหน่วยจัดหาผู้ปฏิบัติงาน โดยหัวหน้าหน่วยเป็นกรรมการโดยตำแหน่งร่วมอยู่ด้วยโดยเป็นผู้ออกข้อสอบวิชาภาษาอังกฤษและความรู้ทั่วไป ถ้าเป็นตำแหน่งทางช่างจะมีกรรมการกลางจากศูนย์การฝึกมาร่วมเป็นกรรมการด้วย โดยเป็นผู้ออกข้อสอบวิชาความถนัดทางช่าง

เพื่อการสอบคัดเลือกผ่านไปแล้ว ถ้าจำนวนผู้เข้าสอบไม่มากนักจะใช้เวลาประมาณ ๒ วัน ถ้าจำนวนผู้เข้าสอบมีกว่าร้อยคนขึ้นไป อาจใช้เวลาถึงเดือนครึ่ง โดยจะบอกกำหนดวันประกาศผลการสอบให้ทราบล่วงหน้า

๓. การบรรจุและแต่งตั้ง

ผู้ที่ผ่านการสอบคัดเลือกแล้ว จะต้องนำหลักฐานไปตรวจโรค เอกซเรย์ปอด ที่หน่วยพยาบาล ทำสัญญาของผู้ปฏิบัติงานและสัญญาค่าประกัน เมื่อทำหลักฐานเรียบร้อยแล้วเจ้าหน้าที่หน่วยจัดหา จะนัดวันให้มารับการอบรมปฐมนิเทศ์ ต่อจากนั้นจะมีหนังสือส่งตัวไปยังหน่วยงานต้นสังกัด เพื่อเข้าทดลองปฏิบัติงานต่อไป

๔. การทดลองปฏิบัติงาน

เพื่อให้ผู้บังคับบัญชามีโอกาสพิจารณาว่าบุคคลนั้นเป็นผู้มีความรู้ ความประพฤติ ความสามารถ เหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่นั้นหรือไม่ ในวงราชการไทยเรียกว่าการทดลองปฏิบัติราชการ มีกำหนดระยะเวลา ๒ เดือน แต่องค์การโทรศัพท์มีระยะเวลาทดลองปฏิบัติงานแก่พนักงานใหม่เพียง ๓ เดือน ถ้าผู้บังคับบัญชาเห็นว่าเหมาะสมก็จะพิจารณาเสนอขอบรรจุแต่งตั้งเป็นการถาวรต่อไป หลังจากนั้นจะส่งเรื่องทั้งหมดไปเก็บหลักฐานที่หน่วยทะเบียนประวัติ

จากการศึกษาระบบการสรรหาบุคคลและการคัดเลือกของการรถไฟฯ และองค์การโทรศัพท์ฯ ดังกล่าวมาแล้วนี้ จะเห็นได้ว่ารัฐวิสาหกิจทั้ง ๒ แห่งนี้มีวิธีการสรรหาบุคคลแตกต่างกันหลายประการ ซึ่งจะได้เปรียบเทียบความแตกต่างตามขั้นตอนในการสรรหาบุคคลโดยพิจารณาถึงผลดีและผลเสียที่จะพึงมีเพื่อนำไปใช้ในการวิเคราะห์ปัญหาในระบบการสรรหาและคัดเลือกบุคคลของการท่าเรือฯ และการเสนอแนะข้อแก้ไขซึ่งจะได้กล่าวในบทต่อ ๆ ไป

๑. การรับสมัคร

- วิธีการสรรหาบุคคลเข้าทำงาน

ทั้งการรถไฟฯ และองค์การโทรศัพท์ฯ มีวิธีการสรรหาบุคคลเข้าทำงานที่คล้ายคลึงกันคือ คัดเลือกจากบุคคลภายในซึ่งเป็นการส่งเสริมขวัญและกำลังใจของผู้ที่ปฏิบัติงานอยู่แล้ว และคัดเลือกจากบุคคลภายนอก (ในกรณีที่ไม่ใช่บุคคลภายในที่เหมาะสมและทางหน่วยงานต้นสังกัดแจ้งความจำนงมา) อันเป็นผลดีแก่รัฐวิสาหกิจทั้ง ๒ หน่วยงานที่สามารถได้คนที่เหมาะสมมาปฏิบัติงาน

- แหล่งกำลังคน

การหาแหล่งกำลังคนที่จะนำมาดำเนินการสรรหาของทั้ง ๒ หน่วยงานแตกต่างกันมาก ดังนี้.-

การรถไฟฯ มีแหล่งกำลังคนจากที่ต่าง ๆ เช่น ประกาศรับสมัคร, ติดต่อสำนักงานจัดหางาน, ผู้ปฏิบัติงานในปัจจุบันให้คำรับรองบุคคลนั้นว่ามีคุณสมบัติเหมาะสม, ติดต่อกับโรงเรียน, วิทยาลัย, หรือมหาวิทยาลัย เพื่อให้ผู้ที่มีความสนใจได้ทราบความต้องการตำแหน่งต่าง ๆ ของการรถไฟฯ อาจใช้วิธีการจ้างชั่วคราว นอกจากนี้การรถไฟฯ ประกาศให้ทุนการศึกษาแก่นักเรียนนักศึกษาที่กำลังศึกษาอยู่ทั้งในประเทศและต่างประเทศ เพื่อให้เข้าปฏิบัติงานในตำแหน่งที่ว่างเมื่อสำเร็จการศึกษาแล้ว และรับผู้ที่สำเร็จจากโรงเรียนนิวเทรกรมรถไฟด้วย.

องค์การโทรศัพท์ฯ มีแหล่งกำลังคนโดยใช้วิธีรับสมัครทุกวัน ทุกระกัับ เมื่อมีตำแหน่งว่าง เจ้าหน้าที่จะนำใบสมัครต่าง ๆ ที่ได้จัดแยกออกเป็นตำแหน่ง ๆ ตามคุณสมบัติมาตรวจสอบ และอาจมีนักเรียนฝึกอบรมตามโครงการบางโครงการที่องค์การ-โทรศัพท์ฯ จะรับเข้าปฏิบัติงานด้วย ซึ่งเป็นผลดีในค้ำนที่ว่าได้มีโอกาสได้เคยภาคัดเลือกเป็นจำนวนมาก ไม่มีความยุ่งยากในการสมัคร และลดปัญหาการไขข้อทหิพลในการเข้าทำงานด้วย

เรื่องแหล่งกำลังคนนี้ แม้ว่าการรถไฟฯ และองค์การโทรศัพท์ฯ จะมีวิธีการแตกต่างกันแต่ก็ทำให้สามารถสรรหาบุคคลมาทำการคัดเลือกได้ในจำนวนที่พอเพียง นับว่าเป็นข้อดีที่ได้ปฏิบัติจัดทำอยู่

- วิธีการในการรับสมัคร

การรถไฟฯ มีการรับสมัคร เป็นงวดคือเดือน เมษายน กรกฎาคม ตุลาคม และมกราคม หรืออาจประกาศเป็นงวดพิเศษในกรณีที่ต้องการบุคคลเข้ามาปฏิบัติงานเป็นการเร่งด่วน

องค์การโทรศัพท์ฯ จะทำประกาศรับสมัคร เฉพาะตำแหน่งที่หายาก เช่น แพทย์ พยาบาล ฯลฯ เท่านั้น

การรับสมัครทั้งของการรถไฟฯ และองค์การโทรศัพท์ฯ ไม่มีการประกาศรับสมัครอยู่ตลอดเวลา นอกจากกรณีพิเศษ ซึ่งเป็นผลดีในการช่วยประหยัดเวลา และงบประมาณในการใช้จ่าย แต่ผลเสียที่เกิดขึ้นแก่ผู้สมัครเข้าทำงานในองค์การโทรศัพท์ฯ ก็คือไม่อาจทราบได้ว่าตนเองจะมีโอกาสมาสอบคัดเลือกเข้าปฏิบัติงานเมื่อใด

- คุณสมบัติของผู้สมัคร

การรถไฟฯ ได้กำหนดคุณสมบัติของผู้สมัครคล้ายกับองค์การโทรศัพท์ฯ ซึ่งกำหนดคุณสมบัติตามพระราชบัญญัติข้าราชการพลเรือน เป็นผลดีแก่ทั้ง ๒ หน่วยงานที่วางแนวทางกำหนดคุณสมบัติของผู้สมัครตามแบบของหน่วยราชการ เป็นผลให้ใ้กับผู้สมัครที่มีคุณสมบัติที่พอสมควร

๒. การสอบแข่งขัน, กัดเลือก, ทดสอบหรือสัมภาษณ์

การรถไฟและองค์การโทรศัพท์ฯ กำหนดการในการสอบแข่งขัน กัดเลือก ทดสอบหรือสัมภาษณ์เช่นเดียวกัน ซึ่งได้มีการพิจารณาเป็นตำแหน่ง ๆ ไป ทำให้หน่วยงานทั้ง ๒ สามารถคัดเลือกบุคคลที่มีความสามารถเหมาะสมที่สุด เข้าทำงานตามความประสงค์ ซึ่งเป็นผลดีแก่หน่วยงานดังกล่าว

๓. การบรรจุแต่งตั้ง

การรถไฟและองค์การโทรศัพท์ฯ กำหนดการในการบรรจุแต่งตั้งผู้สมัครที่ผ่านการสอบคัดเลือกได้ในวิธีเดียวกัน ซึ่งมีแนวทางมาจากการบรรจุแต่งตั้งของหน่วยงานราชการ เป็นมาตรฐานที่นิยมใช้กันโดยทั่วไป เป็นผลดีแก่ผู้สมัครที่สามารถสอบผ่านการคัดเลือกและได้รับการบรรจุแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งที่สอบได้

๔. การทดลองปฏิบัติงาน

การรถไฟฯ ในทางปฏิบัติผู้ผ่านการคัดเลือกหรือสอบคัดเลือกและผ่านการตรวจสอบความระเบียบเช่น ตรวจจุดวุฒิ พิมพ์ลายนิ้วมือ มักจะได้รับการบรรจุเข้าดำรงตำแหน่งโดยไม่ต้องทดลองปฏิบัติงาน นอกจากในการบรรจุพนักงานตั้งแต่ชั้นประจำแผนกหรือเทียบเท่าลงมา ถ้าผู้อำนวยการฝ่ายหรือหัวหน้าสำนักงานนั้นเห็นสมควรก็อาจให้ผู้นั้นปฏิบัติงานเป็นการชั่วคราวไม่เกิน ๔ เดือน ซึ่งผลเสียก็คือ ทำให้ผู้นั้นไม่มีฐานะเท่าเทียมกับพนักงานของการรถไฟฯที่ได้รับการบรรจุแล้ว

องค์การโทรศัพท์ฯ มีระยะเวลาทดลองปฏิบัติงานแก่พนักงานใหม่เพียง ๓ เดือน เพื่อให้ผู้บังคับบัญชามีโอกาสพิจารณาว่า บุคคลนั้นเป็นผู้มีความรู้ ความประพฤติ ความสามารถเหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่นั้นหรือไม่ เป็นผลดีแก่องค์การโทรศัพท์ฯ ที่จะพิจารณาความเหมาะสมเพื่อที่จะขอบรรจุแต่งตั้งเป็นการถาวรต่อไป

สรุป

เมื่อนำระบบการสรรหาบุคคลเข้าทำงานและการสอบคัดเลือกของหน่วยราชการซึ่งใช้ระบบจำแนกตำแหน่งกับระบบของรัฐวิสาหกิจ ๒ แห่ง คือ การรถไฟฯ และองค์การโทรศัพท์ฯ มาเปรียบเทียบกันแล้ว ก็พบว่ารัฐวิสาหกิจมีหลักเกณฑ์ส่วนใหญ่คล้ายกับของหน่วยราชการ แม้ว่าในรายละเอียดจะมีข้อแตกต่างกันอยู่บ้าง เช่น วิธีการรับสมัคร การทดลองปฏิบัติงาน ทั้งนี้เพราะรัฐวิสาหกิจได้นำระบบการสรรหาบุคคลของหน่วยราชการเป็นแบบอย่าง.



ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย